

열린소통역 내규 제정 관련 직원 의견조사 결과 보고

- 조사기간 : 2019.1.10.(목)~16(수)
- 조사방법 : 그룹웨어 게시판에 공지후 댓글과 메일로 의견 회신(5명)
- 주요의견(요약)
 - 운영목적 명문화 → 내규 1조에 반영(직제및정원규정, 업무분장내규 내용 참조)
 - 자격 정지 및 박탈 규정 포함 → 내규 39~40조 既 반영
 - 근무평정 합리적 방안 필요 → 내규 10조 수정, 열린소통역의 평가는 업적평가만 반영(역량 및 다면평가 배제를 통해 노측 및 사측 평가에 기대지 않고 소신 있는 업무 가능)
 - 피선거권 자격에 노동조합원 입후보 금지 조항 수정 → 임명 확정후 탈퇴토록 하여 임명 이후 노조원 여부와 관계없이 전직원 대상으로 공정하고 객관성 있게 업무수행토록 개선

- 회신의견(전문)

- 운영내규에 열린소통역 제도 운영 목적 명문화
- 운영내규에 자격의 정지 및 박탈 규정 포함
- 근평에 있어서 팀장 평균점수 보다는 그 역할과 운영 목적에 맞게 평가 필요

* 취지)

- 소통역은 재단의 사업성과 보다는 소통이 우선.
- 다양한 이해 관계자의 소통을 위해 이해관계자가 평가 참여토록.
- 대표이사 등 외압 또는 업무지시에 소신 대응 할 수 있도록.
- 경영진, 특정 부류에 결탁되지 않도록 할 것.
- 개인 감정에 의해 한쪽에만 치우치는 소통역이 되지 않도록 제도적 장치 필요.

예시) 대표이사 00%, 이사진 및 경영진 00%, 직원&노조 평가 00% 반영

열린소통역의 피선거권에 대한 의견 :

위 조항의 선거 자격기준은 과도하게 제한함으로써 하위직과 노동조합원에 대한 부당조항으로 사료됩니다. 팀장급이라 하더라도 선출직임을 고려하여 노동이사와 같은 정도의 피선거권 기간이 필요하며, 또한 노조원의 피선거권을 제한하는 것은 부당노동 행위에 해당된다고 보여집니다.

* 제26조(피선거권) ① 입후보자는 선거일 현재 서울디자인재단에서 5년 이상 계속 근무한 직원으로 한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직원은 입후보자가 될 수 없다. 열린소통역 임명 시 또는 임명 후에도 이에 해당하였음이 입증되는 경우에는 당연히 그 직을 상실한다.

1. 서울디자인재단 노동조합원(단, 노동조합 탈퇴 후 입후보자 등록할 수 있음)

- 2018.4월 재단혁신TF에서 열린소통역이 제안된 이유는
직원들의 설문에서, 노조가 직원들의 의견을 반영하지 못하고 유명무실하며,
대표 견제 기구가 부재하다는 의견에서 출발한 것

지금은 노조가 새로 출범했고, 본부장 중심으로 운영회의가 정기적으로 진행되고 있으니,
오히려 새로 직함을 만들어 노조, 비노조의 갈등을 야기 시키는 것보다 노동이사의 자리를
강화하거나, 본부장들의 아래직급간의 고충상담 등 여러 창구를 통해 의견을 전달할 수 있
는 실질적인 역량을 향상할 필요가 있음

따라서, 꼭 열린소통역 자리가 필요하다고 하면... 한명이 담당할 것이 아니라 오히려 실무
진으로 구성된 주니어보드를 만들어 운영하는 것이 전임으로 인한 리소스 낭비, 직원들의
위화감을 줄이는데 효과적일 것이라 생각함

- 후보 자격심사표 필수 자격 요건 중 노조를 탈퇴해야 입후보자 등록할 수 있음으로 되어있
는데 **임명이 확정되고 난 후에 자동으로 노조 자격정지(또는 탈퇴)로 수정되는게** 어떨까 합
니다. 후보등록하기위해 탈퇴해야 된다는 건 이해가 어려움