

I. 교구자치제에 따른 인사제도의 변화

이 관도(신창원교당, 수위단회 전문위원)

안 인 석(영산대, 수위단회 전문위원)

1. 이끄는 말	5
2. 교구자치제를 위한 선결요건	6
3. 인사관리의 영역	7
4. 교구자치에 따른 인사제도의 방향	8
1) 중앙총부와 교구외의 인사권한 조정	8
2) 교구 인사제도 시안	9
5. 교구자치제 인사제도 시행상의 문제점 및 대안	11

1. 이끄는 말

Max werber가 「조직이란 공동목적을 완성하기 위한 계획적이고 의도적인 특정한 종류의 활동체계」라고 말했듯이 조직은 조직 자체의 존립만을 위해 존재하는 것이 아니라 그 집단의 궁극적 목적을 성취하기 위한 수단의 의미로서 항상 본질적 목적을 성취하기 위해 합리적 체제로 거듭나야 됨을 전제로 한다.

따라서 세상을 구원하고 일체생령을 광대무량한 낙원으로 인도하는 것이 교단의 본질적 사명이라면 교단은 마땅히 시대의 변화와 요구에 부응하는 쇄신된 행정풍토를 능동적으로 추진해 나감으로서 본질적 사명을 실현시키기 위한 적극적인 교화전략을 구현해 가야 하는 것은 마땅한 일이다.

오늘날은 교도들의 지적수준이 높아짐에 따라 자치의식과 참여의지가 또한 증대되고 있다. 지역교도들은 지역 재정이 지역교화 발전을 위해 투자되기를 희망하고 있으며, 지역교도들에게 직접 서비스 되는 교단체제를 요구하고 있는 것이다.

이제는 지역적 특성에 따른 분권적인 행정조직 개편을 통해 지역교화 활성화를 기해 나가야 할 시급한 시점이 되었다. 교구자치제는 이같은 전제에 대한 최선의 교단적 결단이었다고 말 할 수 있다.

따라서 교구자치제는 잘되면 좋고 안되면 적당히 활용하는 제도정도로 인식해서는 안될 것이다.

적어도 시대의 흐름과 오늘날의 상황이 이 제도를 통하지 않고는 교단의 재도약, 교화 재증홍이 어려울 수 밖에 없다는 최선의 정책결단의 산물로 이해되고 추진되어져야 한다.

그러므로 중앙총부는 교구자치 제도를 교단의 사활이 걸린 미래지향적 최고 중요정책으로 알고 어떤 면으로든지 최상의 적극적 지원을 아끼지 말아야 한다. 다시말해 인사권 행정권 재정권 등이 실질적으로 이양되어지고 주체적으로 행사될수 있도록 교구 자치능력을 신속히 정착 시켜야 한다는 것이다.

만일 교구자치제가 시대적 정책판단의 결과가 아닌 여론무마용 내지는 행정 편의주의적 발상에 기초한 것이라면 교단은 앞으로 지금보다도 더 엄청난 모순과 퇴보의 아픔을 겪어야 한다는 것을 깊이 인식해야 할 것이다.

2. 교구자치제를 위한 선결요건

교구자치제가 정상적으로 안착되기 위해서는 교단의 법적 정통성의 근원이 되는 교현정신에 바탕하여

- 1) 자치적 협의를 통해 교구령을 제정, 선포할 수 있는 자치입법권
- 2) 교구 조직편제를 자치적으로 조정할 수 있는 자치조직권
- 3) 교구내 인적자원을 자주적 권한에 의해 효율적으로 관리해 나가는 자치인사권
- 4) 자주적인 권위에 의해 통치권을 행사할 수 있는 자치행정권
- 5) 자체의 협의적 절차로 업무수행에 필요한 재원을 조달할 수 있고, 지역에서 수합된 재정이 지역교구를 중심으로 재투자 될 수 있도록하는 자치재정권 등이 확실히 행사 될 수 있어야 한다.

따라서 교구자치제는 권한의 위임보다는 권한의 합리적 배분이 확고하게 정립될 수 있도록 진행되어져서 지역 교구가 자생적이고 자주적인 교화역량을 갖추고 지역교화 활성화에 중심역할을 할수 있도록 적극 지원되어져야 한다..

특히 중요한 문제는 재정자립, 재정권 자주화에 관한 문제이다.

지방자치 조직의 효율적 운영 및 업무수행은 지방재정의 건전도에 비례할 수 밖에 없고 재정자립의 충실도는 지방자치를 가능케 하는 필요조건이라고 생각할때 교구 재정자립여부는 교구 자치제 존립여부와 직결되는 중요한 사항이 아닐수 없다.

그러므로 지방자치조직으로서의 교구는 전국적인 연대가 필요한 중요사항(중요 행사, 열세교구를 지원하는 문제, 또는 전국적 기구에 관한 보조사항 등)은 중앙 조직과 전 교구와의 합의를 통해 재정지원을 할수 있도록 하되 일단 지역에서 수합된 財源은 지역교화에 전적으로 투자한다는 기본적 관점을 정립하여야 하며 중앙은 별도의 계획으로서 재정자립을 도모해야 한다.

3. 인사관리의 영역

인사관리는 단순히 인력을 자리 배치하는 인사교류적인 분야만을 뜻하는 것이 아니라 조직 구조내에서 상호적이고 순환적으로 연관된 일련의 활동분야를 다각적으로 연결짓는 포괄적인 인적자원 관리체계를 의미한다.

다시말해 인사관리는 인사교류 분야 뿐 아니라 인력계획의 수립, 선발, 내부임용, 교육훈련, 보수 및 편익관리, 사기관리, 퇴직후 관리 분야까지를 포함하는 종합적인 안목下에서 정책결정이 이루어져야 하는 부분이라 할수 있다.

그러므로 교구자치제에 따른 인사제도의 변화를 연구함에 있어서는 실질적으로 인적 배정만이 문제가 되는 것이 아니라 인력수급계획, 인재교육, 생활관리, 퇴임후 관리문제까지 함께 다루어져야 한다.

따라서 교구자치제에 따른 인사제도를 제대로 다루기 위해서는 현재 중앙조직 중심으로 진행되는 인재선발과 교육, 생활계획, 지역상황에 맞는 재교육 및 훈련계획, 퇴임후 계획 등도 앞으로는 교구차원에서 해결되어져야 할것이다.

앞에서 지적했던 교구의 재정자립, 재정권 자주화 문제는 이런 점에서 중요한 선결과제가 아닐수 없다는 것을 다시한번 지적하고 싶다.

그러나 현 시점에서는 인사관리상의 .포괄적인 모든 활동분야들을 모두 참작해서 교구 인사제도를 계획하고, 시행할 수 있는 상황이 아니므로 현재 상태를 기준으로 교구자치에 따른 인사제도에 대해 의견을 개진하고자 한다.

4. 교구자치에 따른 인사제도의 방향

1) 중앙총부와 교구와의 인사권한 조정

교구자치제를 시행함에 있어서 중요한 점은 중앙총부와 교구간의 역할을 바람직하게 조정하는 문제이다. 향후 총부의 조직은 집중적 행정체제에서 권한과 책임을 합리적으로 분배, 이양하는 개방적 행정체제를 과감하게 선택해야한다. 그리고 교정의 최고목표와 원칙만을 관장하고 하위조직에 대한 전체적 관리와 통합, 조정기능에 주력하는 새로운 모습으로 재편 되어야 한다.

이는 총부의 행정적 역할을 약화 시킨다는 뜻이 아니라 교단운영에 있어서 총부의 최고권위를 새로운 형태로 창출 시키고 나아가 최고조정기관으로서의 역할 전환이 이루어져야 한다는 것을 의미한다.

따라서 인사제도 역시 상위조직인 총부는 하위조직인 교구의 교구장을 임명할 최고 인사권한만 행사하고 교구내의 모든 인사권에 대해서는 교구장에게 전권을 이양하는 형태를 취하는 것이 좋다. 다시말해 총부는 교구의 최고 책임자인 교구장에 대한 인사권만 행사하되 교구장의 임기내의 독자적인 업무추진(교구내 인사권 포함)은 완전히 인정하고 대신 권한행사에 있어 위법성의 문제는 보장된 임기 이후의 인사조치로서 책임을 묻는 방법을 통해 집권과 분권의 적절한 조절을 이루어 나가야 한다고 본다.

2) 교구 인사제도 시안

교구의 위상과 권한의 자주권이 정상적으로 행사 된다는 것을 전제로 하여 교구자치에 따른 인사세칙을 제시해 보자면 다음과 같다. 단 교구행정을 담당하는 기관은 앞으로 지역사회와의 위상에 맞게 “처”급으로 행정적 승격을 해야 한다는 관점에서 의견을 제시하고자 한다. (단 교구 사정에 따라 교구체제는 자체적인 판단으로 직제를 하향 조정할 수 있을 것이다)

◎교구청내의 인사는 다음과 같이 시행한다

- ① 교구장의 임명은 전적으로 중앙총부의 권한에 속하며 각 10년을 임기로 하되 특별한 결격사항이 없는 한 연임된다.
단 본인의 나이로 법적 정년퇴임기가 되면 자동 사퇴되며 임기중에는 일신상의 중대한 문제로 인한 자진 사퇴의사 표명시 또는 징계상의 문책사항이 있을때 중앙 인사위원회의 의결로서 처리 될 수 있다. 그외에는 어떠한 문제 下에서도 그의 임기는 보장된다.
- ② 부교구장은 교구장의 추천과 행정위원회(교구내 중요 업무 협의기구 의미)의 협의로 임명되며 5년을 임기로 하여 일신상의 중대한 문제 또는 징계상의 문책사항이 발생하지 않는 한 추천교구장의 재임기간중 까지 연임 할 수있다. 단 교구장의 유고사항으로 새교구장이 부임하면 전임 교구장에 의해 선임된 기간중 남은 기간은 보장되며 임기가 끝나면 전적으로 새교구장에 의해 자유로히 선출된다.
- ③ 사무처장, 국장급은 출가교무로서 처장은 교구장의 추천으로, 국장급은 사무처장의 추천으로, 과장급은 전문기능을 갖춘 재가교도로서 국장의 추천으로 선임하되 행정위원회의 협의로 임명된다. 일반사무직은 각 “국”별로 국장 책임하에 선임하여 사무처장의 결재로 채용된다 처장, 국장의 임기는 5년으로 연임 가능하며, 과장 이하는 임기가 없으며 일신상의 중대한 문제나 인사상의 특별한 문책사항이 없는 한 인사조치 되지 아니한다.

④ 교구에는 인재개발과 교구내 인사교류에 대한 사항들을 공정하고도 효율적으로 계획하고 집행하는 인사관리 위원회를 체계적으로 운영한다.

이때 교구 인사관리 위원회에는 교구장을 중심으로 출가교무와 전문적인 역량을 갖추거나 합법적인 대표성을 가진 재가교도들이 참여하여 공의적으로 운영되어야 할것이다.

교구자치제 하에서는 중앙에서 인력계획을 세우기 보다(중앙에서는 거시적인 인력계획 지표를 세우고 자료를 제시하는 수준으로 나가야) 교구에서 필요로 하는 인력계획을 스스로 작성하고 인력수요에 대한 수급계획과 교육계획 및 활용방법을 자발적으로 시행하는 방향으로 나가야한다고 볼 때 교구 인사관리 위원회의 실질적인 활동과 역량 비축은 중요한 과제가 아닐 수 없다.

◎ 관할교구내 교무에 대한 인사는 다음과 같이 시행한다

① 교구내에 필요한 교무의 수급은 봉직할 업무의 내용과 그 내용에 따른 충원인원을 인사요청서로 작성하여 중앙에 제출하면 중앙에서 교구로 인사발령을 내게 되고 교구에서는 충원된 교무를 필요한 업무와 개인의 적성, 능력등을 합리적으로 검토하여 교구내 각 교당, 기관으로 재 배치한다. 단 교구 추천으로 교구장학금을 받으며 수학한 者는 우선적으로 해당교구로 배치해야 하되 중앙 행정업무상 특별한 인재가 필요한 경우 중앙인사부서는 해당교구와 협의하여 교단차원의 인사처리를 할 수 있다.

② 한번 특정교구로 발령을 받게되면 해당교구내에서는 직급의 조정, 업무 성격상의 필요 또는 인사규정에 따라 보직이동이 가능하다
단 필요로 인한 전출은 교구간의 협의가 이루어지면 가능하되 중앙 인사부서의 조정과 승인을 얻어 시행할 수 있다.

③ 교무는 첫발령후 5년간의 부교무 과정을 거치게되며 6년째부터 독자적인 교화수행을 행사하는 정식교무로 승급된다. 임기는 발령된 교화지 또는 기관에서 부교무는 5년, 교무는 10년을 의무기간으로 하되 일신상의 중대

한 문제나 교구차원에서 꼭 이동이 필요한 사항, 인사상의 중대한 문책사항이 없는 한 계속 연임을 원칙으로 한다.

5. 교구자치제 인사제도 시행상의 문제점 및 대안

교구자치제도에 따른 인사관리상의 가장 큰 문제점은 바로 인사순환제와 교구종신제 두가지 인사제도에 대한 선택의 문제라 할수 있다. 현재 교구 종신제는 교역자들의 보편적인 정서를 감안 해볼 때 이질적인 인사정책임이 분명하고 또한 인사상의 공정성, 또는 형평성, 기회균등의 차원에서 논란의 여지가 많은 것도 사실이다.

하지만 교구 자치제를 성공적으로 정착 시키기 위해서는 반드시 지역 교구사정에 능통하고 경험이 풍부하며 영향력을 갖춘 인적조직이 교구내에 두텁게 축적이 되어져야 된다. 그래야 균원적이고 지속적이며 가장 사실적인 정책판단과 추진이 가능해 질 수 있고 성공적인 지역교화가 실현 될 수 있는 것이다. 이처럼 지역교구의 교화를 위해 일생을 함께하는 사람을 심고 가꾸는 일은 교구자치제의 성패를 가름하는 중요한 선결과제가 된다 하겠다.

교구자치제는 교화 활성화를 통해 교단중흥을 이루기 위해 결정된 최선의 교단정책이다. 그러므로 단계적으로는 어려움이 있다 하더라도 교구자치제의 완전한 정착을 위해 교구 종신제 인사정책은 점진적으로 시행되어져야 한다.