

2024년 제1차 노사협의회 결과

□ 개 요

○ 일 시 : 2024. 03.28 (목), 14:00 ~ 15:00

○ 장 소 : 6층 접견실

○ 참석 위원 : 9명

- 사용자측 위원(5명)

· 주형철 원장, 박충훈 부원장, 김점산 기획조정본부장, 배미성 인사총무부장, 박인숙 재무관리부장, (최준규 기획조정부장: 평가제도 설명을 위해 참석)

- 근로자측 위원(4명)

· 이양주 선임연구위원, 옥진아 연구위원, 최훈 연구위원, 한아름 연구원

□ 주요 내용 ... 회의록 붙임

구 분	안 건	협의결과	주요내용
협의사항	(노측) 명예연구원 제도 도입	(사측) 일부 수용	- 개원 30주년 기념으로 홈페이지에 명단 안내하고 이메일, 명함은 제공하는 방향으로 추진해보겠음. - 향후 제도화하는 것을 검토하겠음.
	(노측) 선택적 근로시간제 도입	(사측) 수용	- 코어타임을 월~금 10시~15시로 하는 선택적 근로시간제를 도입하며 4월 중 합의서 체결하여 신청자에 한해 5.1일자로 시행하도록 준비하겠음.
의결사항	(사측) 2024년 교육훈련 계획	원안 의결	- 2024년도 교육훈련 계획(안)에 노사협의를 따라 최종의결함
보고사항	(사측) 평가제도 설명 자료	(노측) 설명회 요청	- 4월 초 전체 근로자 설명회 진행
	(사측)인력계획에 관한 사항	(노측) 의견없음	서면보고

※ 보고사항 중 ① “사업계획 및 실적에 관한 사항”은 2024년 연구사업토론회(9.21~9.22) 자료 참고,

② “경제적·재정적 상황”은 게시판 [재정]-[예산결산서]- 7번 게시글 ‘2024년도 경기연구원 예산서’ 참고

2023년 제1차 GRI노사협의회 회의록	
회의 일시	2024. 03. 28 (목), 14:00~15:00
회의 장소	6층 접견실
구 분	회의 내용 요약
협 의 사 항	1. 명예연구원 제도 도입 ☐ 제안사항 - 퇴직하는 박사가 증가하고 있는데 대외적으로 활동할 수 있는 직함이 없으므로 지원 요청함. ☐ 주요 발언 요지 - (노측) 인천 연구원은 보수지급도 하고 있는데, 경기연구원은 먼저 예산을 수반하지 않는 범위 내에서 서울연구원과 같이 이메일 제공 및 명함 제공하는 명예연구위원 제도를 요청함. - (사측) 보수지급하는 경우에는 전관예우나 타사에서 감사지적 사례도 있어서 보수지급 유무, 상근유무 등 추가적인 검토가 필요함. 현재 명예연구위원 제도는 아니나, 직군 구분없이 정년퇴직자에게는 1년마다 사용의사 확인하여 제공하고 있으며 일반퇴직자는 퇴직 후 3개월까지 이메일을 제공하고 있음. - (사측) 30주년 행사 기념으로 홈페이지에 명예연구위원, 명예 행정직으로 해서 따로 만들고, 명함도 지급하는 것으로 운영방안을 고려하겠음.
	☐ 협의 결과 : (사측) 일부 수용 ☐ 주요 내용 : 개원 30주년 기념으로 명예연구위원, 명예행정직 명단을 홈페이지에 안내하고 이메일, 명함은 제공하는 방향으로 추진해보겠음. 향후 제도화하는 것을 검토하겠음.
	2. 선택적 근로시간제 도입 ☐ 제안사항 - 실무간담회에서 해당 안건 철회되었지만, 낮은 단계부터 선택적 근로시간제를 시작하는 것을 다시 협의안건으로 상정함. ☐ 주요 발언 요지 - (노측) 선택적 근로시간제는 계속 논의가 이루어졌기 때문에 일단 월~금 코어타임 10시~15시로 해서 시범적으로 3개월 시행해보고 어떤 문제가 있는지 확인해서 제도개선했으면 함. - (사측) 선택적 근로시간제 도입을 위해서는 전산시스템 마련이 필요하므로 시행일은 5.1로 하고자 함.

	□ 협의 결과 : (사측) 수용 □ 주요 내용 : 코어타임을 월~금 10시~15시로 하는 선택적 근로시간제를 도입하며 4월 중 합의서 체결하여 신청자에 한해 5.1일자로 시행하도록 준비하겠음.
의결사항	1. 2024년 교육훈련 계획 □ 2022년도 교육훈련 운영 방향 - 교육훈련 운영방향 설명, 세부추진계획은 자료로 같음 □ 주요 발언 요지 - (노측) 퇴직준비 교육과 직무연수, 직무 전문교육을 동시에 받을 수는 없는지 확인 원함. - (사측) 퇴직준비 교육은 대상자가 퇴직예정이며 직무연수는 연수 기간의 2배만큼 의무복무가 있어야 하므로 중복될 수 없음. 직무전문교육은 상시할 수 있는 교육이므로 일부 중복될 수는 있을것으로 보임. - (노측) 직무연수자 선정에 있어 현재 근무성적평가 비중이 높는데 성과가 부족해도 선발되어 역량 개발을 할 수 있도록 운영할 필요가 있음 - (사측) 직무연수는 성과를 낸 사람에게 주고, 저성과자에 대해서는 재교육 프로그램을 진행하는 것이 교육프로그램 체계상 바람직함. 재교육 프로그램은 현재 직무교육으로 진행하고 있으며 추후 다른 프로그램은 고려해보겠음. □ 결과 : 원안의결 2024년도 교육훈련 계획(안)에 노사협의를 따라 최종의결함
보고사항	1. 연구원 평가제도 □ 연구원 평가제도 설명 - 세부내용은 설명 자료로 같음 □ 주요 발언 요지 - (노측) 역량 평가 비중이 이전에 논의될 때보다 줄어서 연구원의 경우 연구량 채우는데 무리가 될 수 있음. 부서평가가 새로 들어왔기 때문에 평가결과에 영향을 많이 끼칠것으로 보임. 시뮬레이션을 통해 검토가 필요함. - (사측) 역량 평가는 처음 도입되어 비중을 높게 잡지는 않았음. 개선 평가제도에 대해 시뮬레이션 작업을 해보고 더 보완하여 전체 설명회 때 설명할 예정이며, 전체 직원 대상으로 설명회를 해보고 필요시 직군별로 진행하겠음. □ 결과 4월 초에 전체 직원 대상으로 설명회를 개최하도록 함. 2. 인력 계획에 관한 사항 (서면 대체)

참 석 위 원			
사 용 자 위 원		근 로 자 위 원	
성 명	서 명	성 명	서 명
주 형 철	-	이 양 주	-
박 충 훈	-	옥 진 아	-
김 점 산	-	최 훈	-
배 미 성	-	한 아 름	-
박 인 숙	-		

※ 전자결재 상 서명으로 갈음하도록 함