

17대 노동조합 운영, 단체교섭 등을 위한 조합원 설문조사(2차) 결과 보고서

👉 설문기간: 2020년 5월 29일(금)~6월 2일(화)

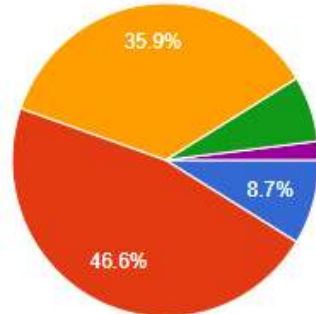
👉 설문방법: 인터넷(google)

👉 설문 응답자: 103명 참여/조합원 194명(휴직 포함)

☆ 기초 문항 제외

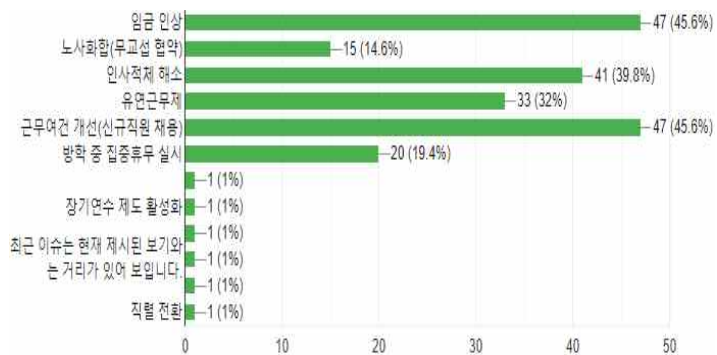
I. 2020학년도 단체교섭, 노동조건 등

1. 2019학년도 임·단협 결과에 대해 어떻게 생각하십니까?



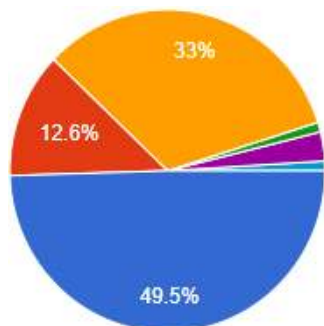
- 비교적 만족: 48명 (46.6%)
- 보통: 37명 (35.9%)
- 매우 만족: 9명 (8.7%)
- 불만족: 7명 (6.8%)
- 매우 불만족: 2명 (1.9%)

2. 2020학년도 임·단협에서 가장 중점을 두어야 할 사항은? (2개 이상[복수선택])



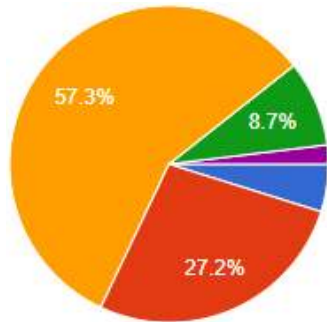
- 임금인상: 47명 (45.6%)
- 근무여건 개선(신규직원 채용): 47명 (45.6%)
- 인사적체 해소: 41명 (39.8%)
- 유연근무제: 33명(32%)
- 방학 중 집중휴무 실시: 20명 (19.4%)
- 노사화합(무교섭 협약): 15명 (14.6%)
 - 명퇴가산금 지급 요청 법인 산하에 모두 유지하고 있는데 본 대학만 없음: 1명 (1%)
 - 장기연수 제도 활성화: 1명 (1%)
 - 현 부서에서 타 부서 전보 후 타 부서로 이동하지 않고 또다시 현 부서로 이동: 1명 (1%)
 - 최근 이슈는 현재 제시된 보기와는 거리가 있어 보입니다: 1명 (1%)
 - 직원이 대학의 중요 결정에 참여, 역할을 할 수 있는 협의체 신설: 1명 (1%)
 - 직렬 전환: 1명 (1%)

3. 임금협상에서 가장 비중 있게 반영되어야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?



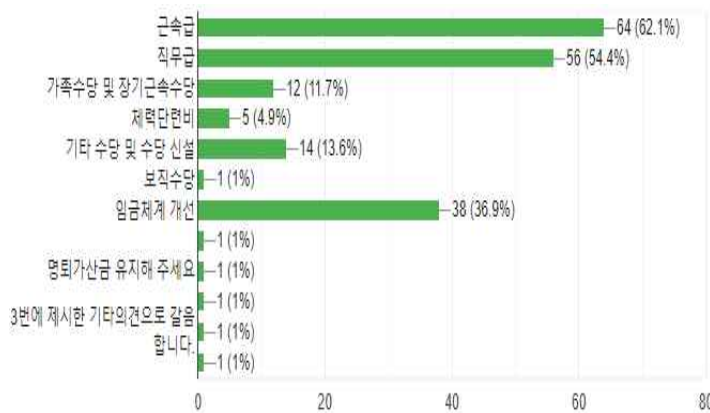
- 물가상승률: 51명 (49.5%)
- 대학경영 형편에 맞게: 34명 (33%)
- 동종업계의 인상률: 13명 (12.6%)
- 잘 모르겠다: 3명 (2.9%)
- 산별노조의 가이드라인: 1명 (1%)
 - 임금협상이 중요하긴 하나 코로나19로 정상 수업이 안 되어 등록금 환불 운운하는 상황에서 임금협상이 제대로 되는지 의문: 1명 (1%)

4. 본인은 현재 임금수준에 대해 어떻게 생각하십니까?



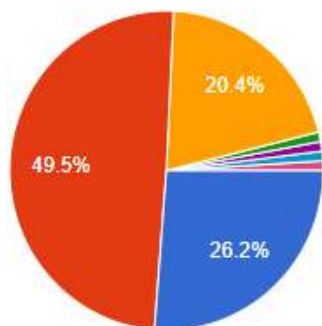
- 보통: 59명 (57.3%)
- 비교적 만족: 28명 (27.2%)
- 불만족: 9명 (8.7%)
- 매우 만족: 5명 (4.9%)
- 매우 불만족: 2명 (1.9%)

5. 임금협상에서 가장 중점을 두어야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?(2개 이상[복수선택])



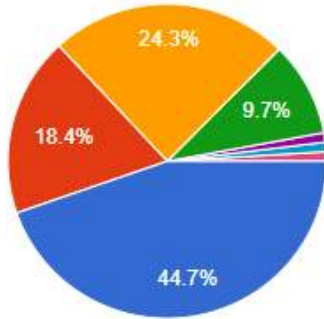
- 근속급: 64명 (21.1%)
- 직무급: 56명 (54.4%)
- 임금체계 개선: 38명 (36.9%)
- 기타 수당 및 수당 신설: 14명 (13.6%)
- 가족수당 및 장기근속수당: 12명 (11.7%)
- 체력단련비: 5명 (4.9%)
- 보직수당: 1명 (1%)
 - 법정 자격 선임자 공무원에 준한 자격증 수당 지급: 1명 (1%)
 - 명퇴가산금 유지: 1명 (1%)
 - 업무나 성과와 상관없이 근무년수에 따른 고액의 연봉 및 임금차 개선: 1명 (1%)
 - 3번에 제시한 기타의견으로 같음: 1명 (1%)
 - 장기적 불황 및 65세 정년인상 대비 및 적정수준의 신규채용 활성화 연수 등: 1명 (1%)

6. 본인은 2020학년도에 임금협상에 대해 어떻게 생각하십니까?



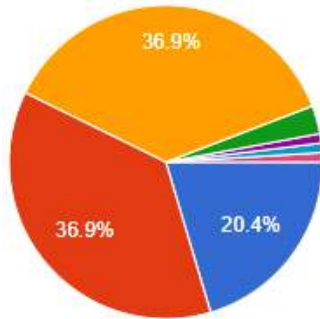
- 소폭 인상: 51명 (49.5%)
- 반드시 인상 공무원 인상률(2.8%) 이상: 27명 (26.2%)
- 동결: 21명 (20.4%)
 - 임금을 동결하되 초과수당 현실화, 근무조건 및 복지 향상: 1명 (1%)
 - 임금인상을 원하지만 대학재정을 고려하여 최대한 협상을 원함: 1명 (1%)
 - 인상이 되면 좋긴 하겠지만, 현 상황에서 인상이 어려울 것: 1명 (1%)
 - 위 5번 전략적 판단에 따라 동결 혹은 인하도 고려: 1명 (1%)

7. 근로조건 및 복지향상을 위해 반드시 관철되었으면 하는 사항은 무엇입니까?



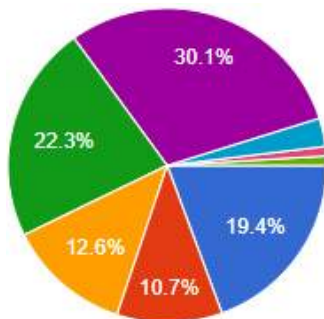
- 유연근무제 도입: 46명 (44.7%)
- 방학 중 집중휴무 실시: 25명 (24.3%)
- PC셋다운제 도입: 19명 (18.4%)
- 교육비 지원 확대: 10명 (9.7%)
- 자격증 수당 지원: 1명 (1%)
- 장기연수제 확대 및 활성화: 1명 (1%)
- 특별히 없습니다.: 1명 (1%)

8. 방학 기간 중 집중휴무에 대하여 어떻게 생각하십니까?



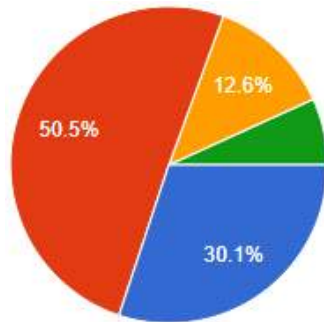
- 자유로운 연가 사용에 제약은 있지만 에너지 절약을 통한 예산 절감을 위해 시행해야 될 필요: 38명 (36.9%)
- 확일적인 집중휴무보다는 자유로운 연가 사용을 통해서 휴식이 장려: 38명 (36.9%)
- 건전한 노동환경 조성을 위해 반드시 시행: 21명 (20.4%)
- 집중휴무는 불필요한 제도이다: 3명 (2.9%)
- 집중휴무가 불리한 부서는 어찌합니까?: 1명 (1%)
- 10년 동안 집중휴무를 사용한 이외의 휴가 때는 한 번의 예외없이 업무전화를 받고 일을 처리함: 1명 (1%)
- 집중휴무를 해야 하지만 탄력근무가 아닌 단축근무 도입이 시급함. 탄력근무는 무조건 폐지해야 함: 1명 (1%)

9. 인사 관련 사항 중 가장 우선적으로 고려되어야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?



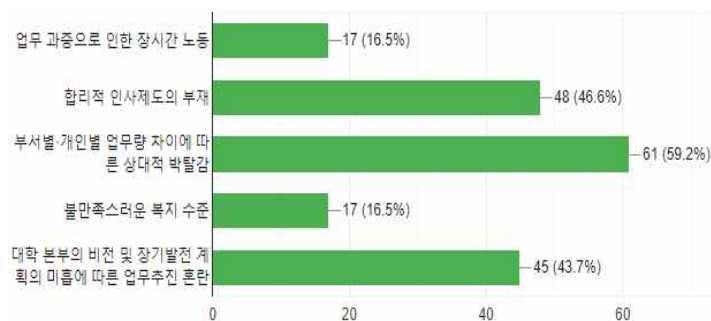
- 부서이동 기준 마련 및 원칙 준수: 31명 (30.1%)
- 직급별 T/O 확대: 23명 (22.3%)
- 능력별 승진인사 실시: 20명 (19.4%)
- 직급 및 호봉제도 개선: 13명 (12.6%)
- 인사고과제도 재산: 11명 (10.7%)
- 연공서열 중시: 3명 (2.9%)
- 현재 대학의 인사정책이 제대로 작동되지 않고 있다: 1명 (1%)
- 신규 직원 채용, 신규채용 직원부터 호봉제로 변경하여 인건비 절약 필요: 1명 (1%)

10. 현재 소속 부서의 인력에 대하여 어떻게 생각하십니까?



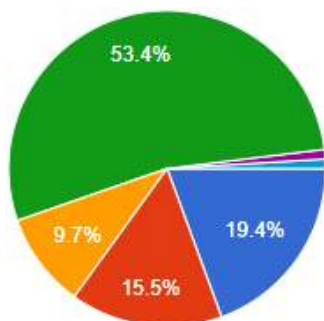
- 직원이 부족하다: 52명 (50.5%)
- 직원이 충분하다: 31명 (30.1%)
- 직원이 많이 부족하며 노동강도가 높다: 13명 (12.6%)
- 직원이 충원되지 않아 업무수행에 문제가 많다: 7명 (6.8%)

11. 현재 가장 불만족스러운 부분은 무엇입니까?(2개 이상[복수선택])



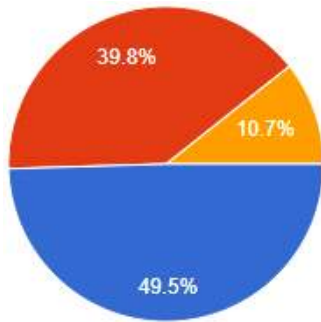
- 부서별 개인별 업무량 차이에 따른 상대적 박탈감: 61명 (59.2%)
- 합리적 인사제도의 부재: 48명 (46.5%)
- 대학 본부의 비전 및 장기발전 계획의 미흡에 따른 업무추진 혼란: 45명 (43.7%)
- 업무 과중으로 인한 장시간 노동: 17명 (16.5%)
- 불만족스러운 복지 수준: 17명 (16.5%)

12. 코로나19 관련, 대학에서 적극적으로 고려되어야 할 근무형태는?



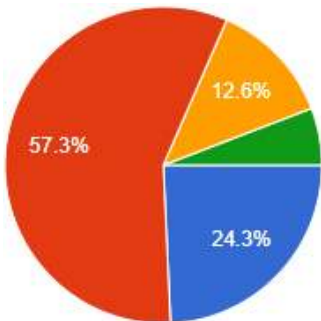
- 유연근무제(로테이션 등): 55명 (53.4%)
- 재택근무: 20명 (19.4%)
- 출퇴근 시차제: 16명 (15.5%)
- 단축근무: 10명 (9.7%)
- 온라인 수업 지원을 위한 정상근무: 1명 (1%)
 - 행정에 중심을 잡고, 근무형태 변화에 따른 변칙적이고 임금인하 시도를 예방해야 한다: 1명 (1%)

13. 코로나-19 관련, 실시한 재택근무에 관한 만족도는?



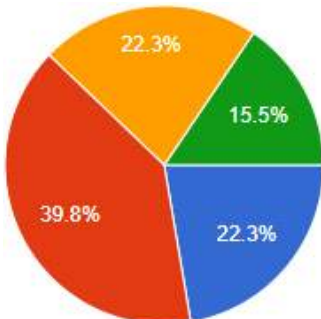
- 적재적소에 재택근무가 잘 시행되었으며, 종료 시기도 적절하였다: 51명 (49.5%)
- 당시 상황을 고려했을 때 재택근무 기간이 짧았다: 41명 (39.8%)
- 재택근무 실시가 적절치 않았다: 11명 (10.7%)

14. 코로나-19 관련, 대학 당국의 대책 및 정책 결정 과정을 어떻게 생각하십니까?



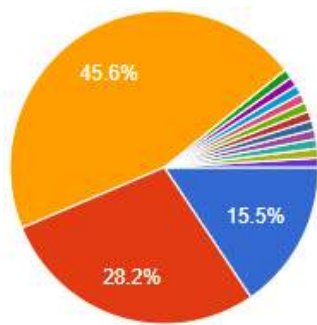
- 적절하였으나 아쉬운 부분이 많다: 59명 (57.3%)
- 매우 잘했다: 25명 (24.3%)
- 불만족스럽다: 13명 (12.6%)
- 매우 불만족스럽다: 6명 (5.8%)

15. 코로나-19 관련, 발열검사를 위한 인력동원에 대해 어떻게 생각하십니까?



- 동원 최소화, 업무 공백 등이 해결된다면 부득이한 상황이므로 적절하다: 41명 (39.8%)
- 대학의 정상적인 학사운영을 위한 불가피한 조치이므로 매우 타당하다: 23명 (23.3%)
- 안전의 불확실성, 심리적 부담감, 업무 공백, 보상 등에 불만: 23명 (22.3%)
- 안전상 문제, 직무와 현격하므로 상응한 휴식과 보상이 보장되어야: 16명 (15.5%)

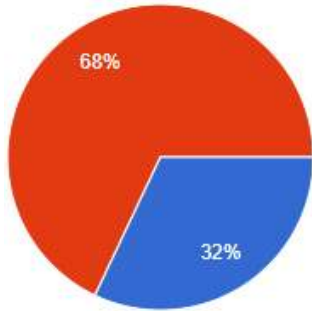
16. 코로나19 관련, 발열검사를 위한 인력동원에서 느끼는 가장 큰 문제는 무엇입니까?



- 동원에 따른 고유 업무 수행 공백 해결 및 보상: 47명 (45.6%)
- 감염에 대한 우려, 육체적 피로: 29명 (28.2%)
- 안전보호 장비 및 방역 예방교육 등: 16명 (15.5%)
- 없음: 1명 (1%)
- 불필요하게 과다한 인력 동원 조정 필요: 1명 (1%)
- 코로나 사태, 동원은 문제 없다: 1명 (1%)
- 특정 단대 외에 불필요: 1명 (1%)
- 단대 내부 자체 조치여부 검토 유무: 1명 (1%)
- 상대적 박탈감: 1명 (1%)
- 동원의 필요성의 부재, 단대 소속 인력만으로도 충분함: 1명 (1%)
- 노력 대비 실효성 없음, 검사소통합(정문 등), 열화상카메라 설치 요망: 1명 (1%)
- 해당 특성에 따라 자리를 바꾸기 힘든 업무 고려 및 조정: 1명 (1%)
- 직원동원이 아닌 조교 동원 요망: 1명 (1%)
- 큰 문제 없음: 1명 (1%)

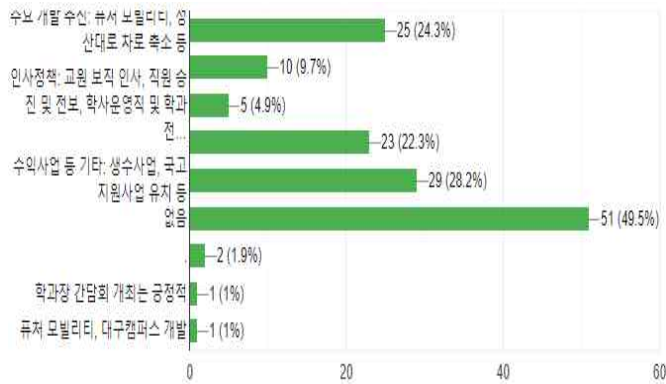
II. 총장 취임 2주년 경영 평가

1. 총장의 2년간 대학경영에 대해 어떻게 생각하십니까?



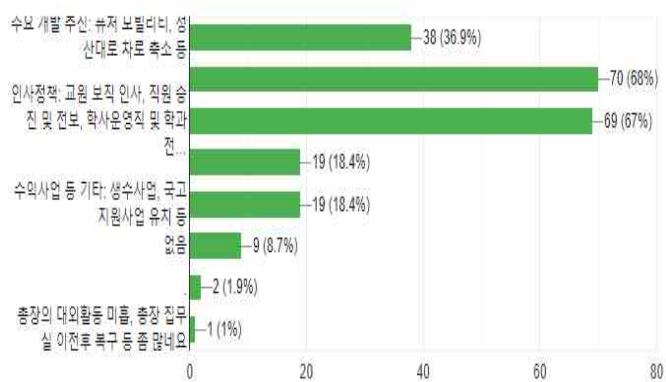
- 부정적이다: 70명 (68%)
- 긍정적이다: 33명 (32%)

2. 추진(계획) 중이거나 완료된 사항에서 **긍정적인** 분야는 무엇입니까?(2개 이상[복수선택])



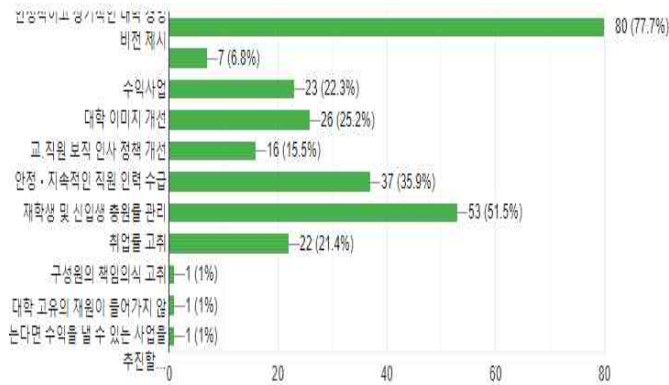
- 없음: 51명 (49.5%)
- 수익사업 등 기타: 생수사업, 국고지원사업 유지 등: 29명 (28.2%)
- 주요 개발 추진: 퓨처 모빌리티, 성산대로 차로 축소 등: 25명 (24.3%)
- 학생 관련: 재학생 충원률, 졸업생 취업률 등: 23명 (22.3%)
- 작·편제; 행정부서 통폐합(공간 이전 포함), 학과 폐지 후 재신설 등: 10명 (9.7%)
- 인사정책; 교원, 보직 인사, 직원 승진 및 전보, 학사운영직 및 학과전담제 등: 5명 (4.9%)
- 무응답: 2명 (1.9%)
- 학과장 간담회 개최는 긍정적: 1명 (1%)
- 퓨처 모빌리티, 대구캠퍼스 개발: 1명 (1%)

3. 추진(계획) 중이거나 완료된 사항에서 **부정적인** 분야는 무엇입니까?(2개 이상[복수선택])



- 작·편제; 행정부서 통폐합(공간 이전 포함), 학과 폐지 후 재신설 등: 70명 (68%)
- 인사정책; 교원 보직 인사, 직원 승진 및 전보, 학사운영직 및 학과전담제 등: 69명 (67%)
- 주요개발 추진: 퓨처 모빌리티, 성산대로 차로 축소 등: 38명 (36.9%)
- 학생 관련: 재학생 충원률, 졸업생 취업률 등: 19명 (18.4%)
- 수익사업 등 기타: 생수사업, 국고지원사업 유지 등: 19명 (18.4%)
- 없음: 9명 (8.7%)
- 무응답: 2명 (1.9%)
- 총장의 대외 활동 미흡, 총장 집무실 이전 후 복구 등 좀 많네요: 1명 (1%)

4. 현재 시점에서, 총장(본부)이 대학 발전을 위해 가장 중점을 두어야 할 분야는 무엇이라고 생각하십니까?(2개 이상[복수선택])



- 안정적이고 장기적인 대학 경영 비전 제시: 80명 (77.79%)
- 재학생 및 신입생 충원률 관리: 53명 (51.5%)
- 안정 지속적인 직원 인력 수급: 37명 (35.9%)
- 대학 이미지 개선: 26명 (25.2%)
- 수익사업: 23명 (22.3%)
- 취업률 고취: 22명 (21.4%)
- 캠퍼스 개발: 7명 (6.8%)
 - 구성원의 책임의식 고취: 1명 (1%)
 - 위의 예시에 모두 중점을 두어야 하나 크게 기대하지 않습니다.: 1명 (1%)
 - 대학 고유의 재원이 들어가지 않는다면 수익을 낼 수 있는 사업을 추진할 필요: 1명 (1%)

Ⅲ. 기타 의견 및 제안

- 전 구성원 범죄경력조화를 통하여 근무 기강 확립
- 10년 후의 대학경쟁력이 매우 걱정됩니다. 조합원의 권익은 대학이 존재할 경우에 주장할 수 있습니다. 우리대학은 1년만 등록금이 정상적으로 들어오지 않는다면 운영방법이 없습니다. 10년, 20년 이후에도 조합원의 권익을 당당하게 주장할 수 있도록 위기의 상황에 대학의 경영정상화를 위해 함께하는 모습을 보이는 것이 필요할 시기라고 봅니다.
- 설문조사의 익명성이 지켜지길 바랍니다.
- 매일 야근하는 사람은 야근하고 칼퇴하는 사람은 칼퇴합니다. 인사이동으로 전임자 업무를 본인인 고스란히 받게 되어도, 본인이 이 업무는 못한다고 두손두발 다 들고 포기하면 부서원들이 그 업무를 받아서 해야 하니 맨날 야근하는 사람은 야근하게 됩니다.
- 조합이 본부의 대학경영에 대한 견제기능을 어느 정도 작동하면 좋겠습니다. 죄송하게도 교수 회랑 많이 비교가 됩니다. 교수회는 적어도 뭐 하는 것처럼 보일려고는 하는 것 같습니다.
- 직원의 사기진작 및 동기부여를 위한 제반적인 노력이 필요
- 직원 연수 미실시로 소통 부재
- 수당신설: 기술직군의 사기 진작을 위해서 공무원 자격증수당(관련규정: 영 제14조와 영 별 표11 제1호)과 비슷한 기술정보수당의 신설 필요함
- 어려운 대학 사정과 코로나로 인해 조합의 역할이 더욱 중요할 때라고 생각합니다. 지금까지도 최선을 다해 노력한 모습이 좋았습니다만, 좀 더 목소리를 높여 조합원의 의견이 반영될 수 있도록 노력 부탁드립니다.
- 제발 재학생 충원과 학생 취업에 대한 방향 및 실행계획을 제시해주기를 바랍니다. 재학생 충원률은 매우 실망스러운 수준입니다!
- 대학발전을 위해 Bottom up의 의견 제시와 Top Down에 대한 계획 마련 및 대안제시가 원활히 이루어져야 한다고 판단되나 그만큼 행정이 뒷받침할 수 있도록 제도나 배경이 만들어져 있는지를 먼저 점검하고 논의하여 대안을 만들기를 바랍니다. 대학경영의 책임자는 총장임에 분명하지만 각종 제도 개선에 대한 실행계획 수립은 우리 행정의 몫이라 생각합니다.
- 설문조사도 한 가지 방법이 되겠지만 주위 조합원들의 의견을 수렴하여 대학본부에서 진행되는 여러 주요 사안에 대해 노동조합의 목소리를 냈으면 좋겠다. 부총장 영입에 대한 교수회 글은 보이는데 노동조합은 없다. 노동조합이 살아있음을 보여줘야 존재감이 생긴다.
- 직렬전환에 대한 인사제도가 아쉽습니다.



조합원의 권익을 쟁취하는 제17대 대구대학교 노동조합

<https://union.daegu.ac.kr>