

소식

2019학년도 임단협 막바지 조율 중...3차 노사협의회는 마쳐

2차례 전체회의와 4차례 실무소위원회를 진행한 2019년도 단체교섭에서는 최종 결과를 도출하기 위해 조율 중에 있으며, 5차 실무소위원회 이후인 1월 2주차쯤 윤곽이 드러날 것으로 예상된다. 양 측은 지난 4차 실무소위원회를 통해 이견을 확인하고 관련 사항을 2차 전체회의에 회부하여 점점을 찾아보고자 논의를 진행했다. 본 노조는 대학 측의 경영상의 난점을 인정하되 장기간 임금 동결 및 물가인상률, 대학운영의 공헌도, 노동 능력 및 의지의 재생산성 및 고취를 감안한 적절한 처우개선을 강조했다. 본 노조는 조합원의 의견을 모아 더욱 적극적으로 협상을 진행할 계획이며, 결과가 나오는 대로 조합원들에게 즉시 공지하고 규약에 따라 절차를 진행할 예정이다.

지난 26일 진행된 2019년 3차 노사협의회에서 '방학 중 근무시간'에 대해 협의했고, 기존과 동일한 탄력근무 시행에 합의했다. 본 노조는 직원 전체의 균형적 적용을 위해 '단축근무'를 제안했으나 대학 측은 현행 유지를 고수했다. 본 노조는 전국에서 실시하는 단축근무의 효율성, 계획성, 능률성, 집중성을 강조했다. 특히 지역 대학의 10시 출근, 금요일 오전 근무, 출퇴근 30분 단축 등을 제시했으나 합의에 이르지 못했다. 본 노조는 2020년 단체교섭 및 노사협의회 안건으로 방학 중 단축근무 및 집중휴무제 등을 상정하여 추진할 방침이다.

임금인상, 유연근무제, 집중휴무제 등 의견 높아...설문조사 결과

17대 노동조합 운영, 단체교섭 등을 위한 1차 조합원 설문조사에서 2020년 단체교섭 요구사항(복수 선택)으로 임금인상, 근무여건(신규직원 채용) 개선, 인사적체 해소 순으로 의견이 나왔다. 근로조건에서는 유연근무제, 방학 중 집중휴무제, PC셧다운제 순으로 답했고, 가장 불만족스러운 부분에 대한 질문(복수 선택)에는 합리적 인사제도의 부재, 부서/개인별 업무량 차이에 대한 박탈감, 대학본부의 비전 및 발전계획 미흡 순으로 지적했다. 대학의 정책(복수 선택)에 대해서는 학과 전담직원, 인사정책, 공간 재배치 등이 우려된다고 답했고, 대학 발전을 위해서는 대학경영 비전 제시, 학생충원을 및 취업률 제고 등이 시급하다고 답했다. 조합원 195명 중 106명이 참여한 이번 설문조사는 지난 12월 5일부터 11일까지 인터넷(google) 설문으로 진행했고, 전체 결과표는 지난 19일 포털게시판으로 공지됐다.

정보

노동조합 조합원 현황_2020. 1. 1. 현재

조합원(A)	휴직조합원(B)	비고(A-B)
194명	3	191

전월 활동 동향

일정	내용	비고
12. 4.	주간회의	집행부
12. 5.	조합원 설문조사(1차)	조사통계부
12. 6.	노조회보 2019년 12월호 발간	포털 게시
12. 6.	2019학년도 단체교섭: 4차 실무소위원회	위원
12. 10.	감사처분심의회위원회	위원장
12. 11.	주간회의	집행부
12. 12.	인사위원회(서면회의): 면직 등	위원장 등
12. 16.	2019학년도 단체교섭: 2차 전체회의	위원
12. 18.	주간회의	집행부
12. 19.	조합원 설문조사(1차) 결과 공지	포털 게시
12. 24.	주간회의	집행부
12. 24.	3/4분기 노사협의회 사전 회의	노동조합 위원
12. 26.	예산심의위원회	사무국장
12. 26.	3/4분기 노사협의회 전체회의	위원
12. 30.	인사위원회(서면회의): 포상 등	위원장 등

1월 조합원 祝생일자_양력 기준/무순

백성일	조영국	권주희	박선미	임지영
강진구	김지홍	신중석	이은수	김현섭
박재숙	정진욱	윤석진	김현	하상진
석정미	황보미	박재찬	김용규	

1월 주요 사업 계획

일정	내용	비고
1. 2.	2019년 단체교섭 실무소위원회	위원
1. 16.~17.	전국사립대연맹 동남지역본부 회의	위원장 등
예정	단체교섭 실시: 임금 및 단체 협상	위원

오피니언

2020년, 공존의 인식을 기대하며

새해가 밝았다. 현실이 비교적 밝지 않다고 예상되어도 새해에는 희망을 담은 축하와 격려를 나누는 것은 인지상정이다. 누구나 삶이 지금보다 나아지기를 바라기 때문이다. 우리 대학 공동체에서, 직원 노동자로서 삶이 2020년에는 나아질 것 인가를 생각해봤다. 하지만 지난 몇 개월 마주친 경험에 의하면 크게 낙관적이지 않다. 대학 공동체에서 노동자의 삶이 개선되지 않을 수도 있다는 안타까운 현실보다 학교 측의 노동을 대하고 인식하는 태도가 더욱 문제라서 그렇다.

먼저 노동조합의 최우선 책무인 임금협상에서, 학교 측은 재정 위기와 고통 분담을 강조하며 임금 인상을 극구 반대했다. 경영의 결과로써 재정이 어려워졌다는 점은 뒤로하며 책임은 논하지 않고 고통을 나누자는 것이다. 고유 권한이라는 경영과 정책은 그 누구의 판단과 결정, 업무지시인지를 잘 살펴봐야 할 것이다. 또한 임금은 노동의 대가가 아니고, 결과적 생산성에서 책정되는 것도 아니고, 노동력을 재생산하는 비용, 사회적 비용임을 인식해야 할 것이다.

그리고 부득불 임금동결을 유지한다 하더라도 학교 측의 근무여건을 대하는 태도는 매우 봉건적이다. OECD 기준을 언급하는 자본주의 사회인 대한민국에서, 그것도 선진 학문과 이론을 연구·개발·교육하는 대학교에서 방학 중 집중휴무 및 단축근무를 폐지하거나 차단하는 것이 어울리는가를 묻고 싶다. 전국에서 대부분, 지역에서는 전부 실시하는 실례로 제시하는데도 기계적 노동량을 거론하거나 "상시 교육서비스, 민원처리"를 이유로 반대한다. 과거 방학 중 휴무 기간인 것을 모른 채 학교를 방문하여 크게 당황하며 민원을 제기했다는 어느 구성원의 일화는 지금도 씁쓸함을 간직하고 있다. 그렇지만 노동조합은 대학 측에 상시적 교육서비스를 위해 연간 무방학 24시간 강의운영제를 도입하자고 주장하지는 않는다. 노동생산의 능·효율에 대해 잠시만 생각해도 이에 대한 인식이 서기 때문이다.

우리 조합원들은 지난 10여 년 동안 실질임금 감소 속에서도 군말 없이 일하며 대학을 유지발전시켰으며, 물심양면의 성원으로 법인 정상화를 이루는 데에 명실상부한 주체적 역할을 했다. 이제는 그 성취의 노력에 대한 기본적 처우개선을 요구할 때가 되었고, 당연히 보장받아야 한다. 개선된 처우, 이것이 바로 인식 전환을 의미하며, 2020년에 대학과 노동조합이 함께 가야 할 길이다. <위원장>

게시판

민원 신고 안내

본교에서 인권, 성희롱, 남녀차별, 괴롭힘, 갑질행위, 부당노동행위, 규정위반 등 불법적, 부당한 행위를 당하신 분이나 이를 목격하신 분은 노동조합에 제보해 주시기 바랍니다. 교내 직제기구 및 규정의 절차에 따라 이를 처리하고자 하시는 분도 노동조합이 동반해 드립니다.

☎ 053_850_5760~1 ✉ 면담신청: 위원장, 부위원장, 여성부장

조합원들의 의견을 기다립니다

조합원과 공유하고자 하시는 정보, 오피니언 제언, 노조 및 학교 관련 정책, 직거래 및 물품 양도 등의 각종 의견을 주시면 매월 제작되는 본 회보에 반영됩니다. 직거래 장터 및 각종 물품 나눔 마당을 홈페이지에서 운영하오니 관심 있는 분은 관련 정보를 홍보부로 보내주시기 바랍니다.

☎ 홍보부장: 053_850_5534