

## 위기일수록 더 요구되는 절차적 협의와 대안 모색

총장선거가 가시화된 상황에서도 우리 대학이 당면한 위기가 교직원 성과급 삭감 예고로 나타나고 있다. 교수회는 향후 예정된 총장선거가 우리 대학이 당면한 모든 위기를 타개하는 대안이 적극 모색되는 학교 안정과 혁신의 계기가 되기를 기대하고 있다.

현재 대학본부는 6월까지 40억원을 감축한 추가경정 예산안을 마련해야 하는 과제를 이사회로부터 요구받고 있다. 이 요구의 배경에 대해서는 올해 3월 21일자로 교내계시판에 게재된 기획처장 명의의 글(2022년도 예산안 편성과정 및 현황)에서 확인할 수 있다. 교수회는 우리 대학 위기의 긴급한 사례로 거론되는 성과급 삭감 예고 조치가 합리적인 대안에 의하여 신중히 처리되기를 바라고 있다.

### 1) 교직원 보직수당, 임금으로 볼 수 있다.

현재 교직원 보직수당이 삭감되어 지급되고 있다. 교직원 보직수당은 인사규정상 일정한 직책에 해당하는 자에게 부여된 보직에 관한 소정 근로의 대가다. 근로의 가치 평가에 따라 모든 근로자만이 아니라 일정한 조건을 갖춘 일부 근로자에게 지급되는 수당도 통상임금에 해당한다는 게 2013년 대법원의 통상임금 사건 판결의 요지다. 대행체제가 긴급하게 구성되면서 교직원 보직수당 삭감 문제가 임금과 무관하다고 오인된 게 아닌지 대학본부는 이 조치의 적법성을 시급히 검토해야 한다.

### 2) 6월을 기한으로 하는 교직원 성과급 삭감 조치에 반대한다.

교직원 성과급은 임금의 본질적 영역에 해당한다. 이에 교직원 성과급 삭감은 취업규칙의 중대한 불이익 변경에 해당한다고 볼 수 있다. 교수회가 6월 기한, 교직원 성과급 삭감에 반대하는 본질적 이유다. 이미 교직원들의 임금은 수년간 동결되었다. 매년 상승하는 물가 인상을 고려한다면 교직원들은 실질적으로 삭감된 임금을 받아온 것이다. 이런 마당에 교직원 성과급 삭감이 이뤄진다면, 교직원들이 입을 피해를 가늠하기 어렵다.

### 3) 예산 문제의 대안이 새 집행부에서 모색되어야 한다.

교직원 성과급 삭감은 퇴직금 산정에도 부정적인 영향을 미치는 사안이다. 선불리 추진될 사안이 아니다. 교수회는 전문가 자문, 이사 면담, 총장 입후보자 대안 제시의 방식으로 이 문제에 대응하고자 한다. 나아가 교수회는 이 문제가 새 집행부 하에서 학원과 대학의 관계자들이 토론과 협력을 통해 대안이 마련되도록 적극 중재에 나설 것이다. 이 과정에서 손익 당사자로서 교직원들의 의견이 반영되어야 함은 물론이다.

2022년 4월 18일

제8대 교수회