

2021년 제1차 노사협의회 결과

□ 개 요

- 일 시 : 2021. 05. 06(목), 10:00
- 장 소 : 6층 소회의실
- 참석 위원 : 8명
 - 사용자측 위원(5명)
 - 원장, 경영부원장, 연구부원장, 행정지원부장, 재정지원부장
 - 근로자측 위원(3명)
 - 이은환 위원장, 조희은 부위원장, 박원익 사무부국장

□ 주요 내용 ... 회의록 붙임

구 분	내 용
보고사항 (서면대체)	■ 2021년도 사업계획에 관한 사항 ■ 2020년도 사업실적에 관한 사항 ■ 2021년도 인력계획에 관한 사항 ■ 2021년도 경제적·재정적 현황
의결사항	■ 2021년 교육훈련 계획
협의사항	■ 노사협의회 2020년도 4분기안건 추진경과 ■ 공공기관 이전문제 ■ 무기계약직 32단계 도 협의사항 ■ 석사급 연구인력 부족 해소방안 ■ 북부센터 직원들의 출퇴근 및 업무환경 개선 ■ SCIE급 논문 게재 인센티브 활성화 방안 ■ 심의위원회 위원 구성 및 운영 개선방안
기타사항	■ 연구위원회 결정 가이드라인 적용 문제 ■ 구내식당 질 개선 및 저녁식사 가능한 식당목록 다양화

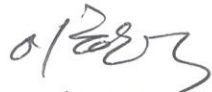
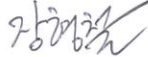
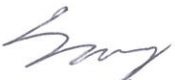
2021년도 제1차 (정기) GRI 협의회 회의록	
회 의 일 시	2021. 05. 06(목), 10:00~
회 의 장 소	6층 소회의실
구 분	회의 내용 요약
의 결 사 항	2021년 교육훈련 계획 ☐ 2021년도 교육훈련 운영 방향 융합·혁신·소통형 인재육성을 위한 직무역량 향상 및 보직자 등 역할인식 강화 교육, 법정 의무교육 등 기본소양교육, 퇴직자 준비교육 등을 실시 ☐ 의결 요청사항 2021년 교육훈련계획 세부추진 계획 ☐ 주요 발언 요지 원장 : 내부 청렴도 평가가 좋지 않음 특히. 성비위 문제는 뿌리를 뽑을 생각. 세상의 기준이 바뀌는 것에 대해서는 지속적 교육이 필요. 노조위원장 : 교육시행에 대해서는 이견이 없음. 다만 1인당 연간 30시간 교육을 지난해와 같이 '권고사항'으로 유지하면서 과도한 의무 교육시간 부여로 인한 구성원들의 업무부담이 발생되지 않도록 해야함. 행정지원부장 : 경영평가 현장실사 시 이수교육시간을 근무평가에 연계하여 교육이수 장려하라는 평가위원의 의견이 있었음. 법정 의무교육 외에는 강제사항은 아니나, 교육 프로그램 다양화로 권고시간 이수토록 지원하겠음
	☐ 노사협의회 결과 2021년도 교육훈련 계획에 노동조합 이견없어 최종의결함
협 의 사 항	1. 노사협의회 2020년도 4분기 안건 추진경과 점검 ☐ 안건 -정년퇴직 예정자 퇴직준비교육(안) 마련 필요 -코로나19 방역관련 1층 출입구 열화상카메라 감시업무 협조 ☐ 추진경과 -퇴직자 준비교육 계획(안) 마련하여 게시, 대상직원 1명 교육 실시 중 -열화상 감시업무 노사 협의하여 원활히 진행되고 있음
	2. 공공기관 이전문제 ☐ 제안 배경 90% 가까운 직원 기관이전 반대여론 ☐ 협의 요청사항 직원 불편사항에 대한 경영진 계획 질의 ☐ 주요 발언 요지 노조위원장: 최근 노조에서 시행한 전 직원 여론조사에 따르면 90%가 기관이전을 반대하는 상황임. 구성원들의 여론을 경청해주기 바람. 원장 : 공공기관 이전은 경기도의 균형발전 취지에 의한 도 정책사항임. 양주, 의정부, 동두천, 이천시 4개 시에서 공모하여 현재 현장실사와 서면심사는 완료된 상황이고, 5월 중에 PT 평가 등으로 최종 결정 예정. 이전 자체는 되돌리기 어렵지만 연구여건 확보를 위해 도와 시군과 협의를 해야 하는 상황임. 선정 이후 환경개선을 위해 전사적 대응 필요.

	노조위원장 : 동북부로 옮기면 노동자는 생활터전이 옮겨지거나 장기 출퇴근을 해야 하는데 이에 대한 진지한 보상 논의가 있는가. 원장 : 1단계는 이전지역 확정이고 어떤 조건으로 이전하게 될 것인지는 2단계 논의사항임. 2단계의 논의는 연구원측에 어느정도 자율권이 있을 것으로 예상 노조위원장 : 공모에 신청한 4개 시군에 대해 최소한 구성원들이 어느 지역을 선호하는지 의견을 들어야 함. 원장 : 4개 지역이 노측 설문조사를 봐도 비선호 지역이며, 이전 선호도가 높은 용인 등은 애초에 연구원을 신청하지 않았기에 직원들에게 설문조사를 할 실익은 크지 않음. 필요 시 노조에서 다시 설문조사를 할 수도 있을 것임 노조위원장: 노조는 기관이전에 원칙적으로 반대입장 원장: 연구원 설립이래 가장 중요한 사항으로 공공기관 이전 진행상황에 대하여는 공개가능 한 범위 내에서 공개하고, 이전에 대한 협의과정에서 직원의 뜻을 반영하도록 노력할것임 ☐ 노사협의회 결과 -공공기관 이전 진행상황은 공개가능한 범위내에서 공개, 이전에 대한 협의과정에서 직원의 뜻을 반영하도록 노력 3. 무기계약직 32단계 도 협의사항 ☐ 제안 배경 무기계약직 32단계 보수체계 변경 진행상황 질의 ☐ 주요 발언 요지 경영부원장 : 새 사측안에 대한 도와의 구두합의는 어느정도 이뤄졌고 현재 평가와 연동하여 관련 규정 초안 작업이 진행되고 있으며 변경된 관련 규정이 도에서 최종승인되어야 확정됨. 원장 : 새 보수안에 대해 노사 모두 여전히 아쉬운 지점이 있지만 이후 치우개선을 32단계 틀 내에서 조금씩 양보하여 반영하면 좋겠음. 도와 협의된 현재의 안이 노사 모두의 바람이 가장 많이 반영된 안이라고 생각됨. 속도를 내서 6월까지의 규정화 작업을 마무리하는 것을 목표로 하고 있음. 노조위원장 : 조합원들 궁금증이 커서 대략적인 보수안의 내용을 공유해 줄 수 있는지. 본인도 육안으로만 보수규정 초안을 봤지 문서형태로 공유받지 못함 원장 : 현재 도와 진행되는 협의에 조금이라도 문제가 될 수 있는 요소는 배제하고자 하기 때문에 현재 보수안에 대한 구성원 전체 공개 어렵다는 것 이해 바람. ☐ 노사협의회 결과 -도협의 진행 중인 관련 규정 6월말까지 개정완료 하는 것을 목표로 노력 4. 석사급 연구인력 부족 해소방안 ☐ 제안 배경 최근 신입박사 채용과 과제량 급증으로 인한 석사 연구원 인력 불균형 문제 ☐ 협의 요청사항 부서별 수급불균형 문제 해소 위한 노력 경주
--	---

	□ 주요 발언 요지 연구부원장 : 전체 정원을 늘릴 여지가 현재로서는 없으며, 실마다 전담 인력을 요청하지만 현실적으로 어려움. 정원에 비해 퇴직 및 이직으로 인한 현원 부족 현상으로 이해하고 있음. 연구직군도 중장기적으로 다수의 퇴직자 예정되어 있고, 실별 전공이 다른 연구원을 어떻게 매칭할 것인지 협의가 어렵고, 일대일 업무관행을 고수하는 등 다양한 문제가 존재하여 부서별 연구원인력 불균형 문제 단시간에 해소하기 어려움. 각 실별로 박사직군과 연구원들의 양보와 유연한 적용이 필요하고, 노조에서도 현실적으로 어려운 정원 증원 주장보다 유연하게 연구원 업무배치를 할 수 있는 방향을 함께 고민해주기를 바람 원장 : 연구원 처우개선이 우선이며, 정원증원에 대하여는 제도적으로 현실적 어려움이 있음 노조위원장 : 기존 일대일 업무체계를 유지해달라는 것이 아니라 현재 연구원들에 대한 업무가중 문제도 있다는 점 인지해주길 바람 원장 : 그 어려움은 이해하나 현재로서는 실별로 실장 주도 하에 연구원 업무재배치 협의를 강화해야 함
	□ 노사협의회 결과 -연구원 정원을 늘리기는 제도적으로 어려움. 각 실별로 실장 주도 하에 연구원업무재배치 협의등 강화
	5. 북부센터 직원들의 출퇴근 및 업무환경 개선 □ 제안 배경 출퇴근 부담 가중에 따른 근로조건에 대한 특별 인센티브 필요 □ 협의 요청사항 북부센터 재택근무와 유연근무제 강화 필요 □ 주요 발언 요지 행정지원부장 : 필요에 따른 본원으로서의 근무지 변경신청은 최대한 수용하고 있으며 화상회의 독려. 원장 : 2019년보다는 북부연구센터의 근무형태가 더 많이 유연해졌고 업무환경도 좋아졌음. 남부가 생활근거지인 직원들의 출퇴근 문제와 숙소 문제가 남아있으나, 향후 북부연구센터 직원채용 시 북부가 생활근거지인 분을 위주로 채용하고, 현재의 근무지 변경신청 및 유연근무제를 최대한 수용할 방침. 노조위원장 : 코로나19 사태가 끝나고도 출퇴근 부담을 감안해서 재택근무 활성화를 요청하는 바임. 원장 : 일단 코로나19 사태가 끝난 뒤 근무지 변경요청에 더해 재택근무도 추가적으로 활성화할지는 추후 검토필요 □ 노사협의회 결과 -북부연구센터 근무 직원에 대한 근무지 변경 신청, 유연근무제 신청을 최대한 수용하고 있고, 코로나 19 사태 이후의 재택근무 활성화 여부는 추후 검토
	6. SCIE급 논문 게재 인센티브 활성화 방안 □ 제안 배경 박사급 연구위원 연구역량 강화 □ 협의 요청사항

	SCIE급 논문 게재 인센티브 활성화 방안으로 대표과제 및 연구량 부담 완화 □ 주요 발언 요지 연구부원장 : 근무성적평가규칙 개정을 통해 SCIE급 논문게재 실적이 있는 경우 대표과제 1건으로 채택가능하도록 했고, 추가적인 논문게재 활성화를 위해 연구량을 줄이는 것은 경영평가지표 목표등을 고려해서 접근해야 할 문제이며, 실장회의 등에서 더 논의해야 할 사항임 노조위원장 : 논문을 게재 장려를 위해서는 대표과제 1건으로 채택하는 것과 함께 정책연구 최소연구량 배점을 줄이는 등 체감할 수 있는 인센티브 방안 고려 필요 원장 : Best researcher로 선정하는 방안 등 고려할 수 있을 것이고, 대학과 연구원의 연구평가기준이 다르다는 것을 감안해야함. 그럼에도 개인적으로는 SCIE급 논문작성을 더욱 장려하고 싶음. 다만 과제부담의 형평성 문제의 소지가 있어 균형적 접근 필요. □ 노사협의회 결과 -SCIE급 논문 게재 시 추가적인 인센티브 활성화 방안을 실장 및 연구직근회의 시 논의 7. 심의위원회 위원 구성 및 운영 개선방안 □ 제안 배경 심의위원회 부서별 견해가 고루 반영할 수 있도록 제안 □ 주요 발언 요지 원장 : 이 문제는 이미 법적으로 끝난 얘기임. 가처분 소송에서도 사측이 승소했음. 본 건은 노사협의회에서 다룰 안건도 아님. 노조위원장: 가처분은 해당 사안의 시급성을 판단하는 것일 뿐 실제 심의위원회에 대한 본안 소송은 우리 노조가 진행하지 않았던 것이었음. 이전에는 각 부서별 1인이 심의위원으로 활동하며 구성원들의 의견을 반영하는 창구 역할을 하였음. 그러나 최근 구성원들이 심의위원회에 대해 무관심으로 변해가고 있음. 원장: 심의위원회의 구성원 때문에 직원들 의견이 막힌 사례가 있으면 얘기해주기를 바람. 지금도 안건과 의결사항이 투명하게 공개되고 있어 얼마든지 소통이 가능하고, 향후에도 더욱 구성원들의 의견이 반영될 수 있도록 노력하겠음. □ 노사협의회 결과 -심의위원회 의결 안건과 관련하여 직원들 의견이 더 반영될 수 있도록 노력하겠음
기 타 건 의 사 항	1. 연구위원회 결정 가이드라인 적용 문제 □ 제안 배경 예산편성에서 설문조사 비용 등 자의적 지침 존재 □ 협의 요청사항 연구위원회 가이드라인 명시 및 사전논의 강화 □ 주요 발언 요지 연구부원장 : 연구위원회는 실장님들이 실의 의견을 협의하는 회의체이고, 가이드라인도 협의해서 결정하는 구조. 설문조사 비용 제한은 위탁과제 관련 감사지적 사항의 일환으로 관행적으로 적용하던 사항임. 연구과

	제 관련 여러 기준에 대한 일부 연구직의 이해가 부족하므로 이해가 부족한 부분에 대하여는 실장회의 때 더 설명을 하고 필요하다면 공지도 하겠음. 노조위원장: 그 외에도 최근 특정 연구과제에 석사연구원들이 참여를 하고 싶어 함에도 불구하고, '한 과제에는 석사연구원이 1~2명으로 제한된다'며 공동연구진으로 참여를 못한 사례도 있었음. 연구부원장 : 실장회의 시 연구원의 평가체계를 만들어 양과 근무평가를 어떻게 할 것인지 정하고, 그 후에 연구원들의 연구과제 참여 기준을 정하자는 얘기를 함. 평가체계가 없는 상황에서 석사연구원의 과제참여를 제한하지 않는 경우 연구량 측정에 문제가 발생할 수 있음.
	2. 구내식당 질 개선 및 저녁식사 가능 식당 다양화 □ 주요 발언 요지 원장 : 현재 저녁식사 가능한 식당 7곳이나 직원들의 요구도를 파악하여 확대하는 등 노사가 함께 추진하기를 바람
보고사항 (서면대체)	■ 2021년도 사업계획에 관한 사항 ■ 2020년도 사업실적에 관한 사항 ■ 2021년도 인력계획에 관한 사항 ■ 2021년도 경제적·재정적 현황

참 석 위 원			
근로자 위원		사용자 위원	
성명	서명	성명	서명
이 은 환		이 한 주	
조 희 은		장 형 철	
박 원 익		송 미 영	
		박 인 숙	
		손 호 철	

<2021.05.06. 노사협의회 진행사진>

