

2. 직원/조교 대상 정책토론회

□ 소통 및 화합, 갈등 관리 방안은?

학교 내·외 주요 이벤트가 있을 때 마다 갈등이 있었습니다. 또 대학 내 다양한 직군과 직렬이 있고, 각자가 처해진 환경에 따라 갈등, 갑질, 막말이 그동안 많이 있었습니다. 이는 우리 대학 발전을 가로 막는 가장 큰 장애물 중 하나라고 생각합니다.

기관의 수장 특히, 대학의 총장의 큰 역할 중 하나는 구성원간 발생한 불협화음을 없애고, 갈등을 화합으로 불통을 소통으로 만들어 서로가 존중하고 존중받는 문화를 만드는 것이라고 생각합니다.

이는 개인 영역의 문제이기도 하지만 조직 내에서는 개인에게만 맡길 수 있는 문제가 아니라, 화합, 소통, 존중의 문화를 만들 수 있도록 제도적, 정책적으로 보완이 필요가 있다고 생각합니다.

현재 우리대학에도 행복인권센터, 갑질신고센터 등은 이러한 문제를 해결할 수 있는 제도는 있지만, 충분하다고 보기 어렵습니다.

질의하겠습니다. 구성원간 또는 같은 구성원직군 내에서 발생하는 갈등을 봉합하고, 신뢰·소통·화합을 통한 서로 존중받고, 인격적 대우를 받을 수 있는 문화를 만들기 위한 방안이 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

[답변]

신뢰·소통·화합 그리고 인격이라 하시니 저의 아이콘을 말씀하신 것 같군요. 어느 조직이든, 그 조직의 흥망성쇠 중심에는 사람이 있습니다. 현 정부의 슬로건도 “사람이 먼저이다.”입니다. 역시 대학발전의 견인차는 “**교수/직원/학생/동문**” 바로 사람입니다. 그러나 사람과 사람 사이

의 갈등은 그 어느 누구도 해결할 수 없을 것입니다. 역시 금오공대라는 작은 사회에도 교수, 직원, 학생 등 **그룹 안에도**, 그리고 **그룹 간에도** 갈등의 벽이 있습니다.

그 벽의 근원은 존중과 배려 그리고 이해의 부족, 신뢰와 소통의 부족이라 생각합니다. **이러한 부족의 원인은 바로 편가르기입니다.** 제가 총장이 된다면 저부터 편가르기 없이 구성원 모두가 금오공대편이며, 모든 구성원이 서로 공감을 느끼고 소통과 화합을 하도록 저부터 나서겠습니다.

우리대학에 행복인권센터가 있지만, 과연 지난 4년 동안 몇 건의 신고가 들어왔을까요? 아니, 신고한 교직원이 있을까요? 교무처장 시절에 20여년 가까이 자행되었던 인권침해와 갑질사건을 해결했던 사실을 대다수 구성원은 기억하실 것입니다. 저는 인권침해가 발생하지 않도록 **행복인권센터를 독립기구화** 하여 센터장을 외부의 변호사로 위촉하고, **본부는 센터의 결정사항을 반드시 지키도록** 제도화 하겠습니다. 아울러 점심시간을 활용한 회의 또는 도시락 회의를 가능한 지양하며, 매주 수요일 오후시간에 직원들의 **휴식권 보장** 및 소통과 화합을 위한 '**문화행사의 날**'로 지정하겠습니다.