

2018년도 기획연구과제

# 서울대학교 비전임 전업인력의 현황과 문제점

The Current Status and Issues  
with Non-Tenure Track Faculty and Researchers at SNU

2019. 3. 29



서울대학교 다양성위원회

연구책임자: 이강재 (중어중문학과)

본 연구용역 보고서에 제기된 의견이나 내용은  
서울대학교의 공식 입장과는 무관합니다.

서울대학교

# 서울대학교 비전임 전업인력의 현황과 문제점

The Current Status and Issues

with Non-Tenure Track Faculty and Researchers at SNU

연구책임자	이강재 (중어중문학과)
공동연구원	신혜경 (인문대학 미학과) 임선희 (자연과학대학 수학과) 조동준 (사회과학대학 정치외교학부)
전문연구원	이화진 (인문대학 중문학과 강사)
보조연구원	김민정 (인문대학 미학과 박사과정) 김주옥 (인문대학 중문학과 석사과정)

# 목 차

[연구요약]	1
1. 서론	3
1.1. 문제제기 및 연구의 목적	3
1.2. 보고서의 구성	4
2. 비전임 교원/연구원 현황	6
3. 비전임 교원/연구원 대상 설문조사 결과 분석	10
3.1 설문조사 방법과 표본 기초통계	10
(1) 조사 대상자 선정 및 설문조사 방법	10
(2) 응답률	12
(3) 표본 기초통계	12
3.2 비전임 교원/연구원의 고충과 실태	16
(1) 불안정한 고용	17
(2) 소득 부족	18
(3) 열악한 교육/연구 환경	22
(4) 멀어지는 전임의 길	23
3.3 취약집단으로서의 시간강사군	24
(1) 인문 계열과 예술 계열에 집중된 시간강사	24
(2) 시간강사의 고용 불안정성과 낮은 소득	25
(3) 시간강사에게 불리하다고 여겨지는 고등교육법 개정	27
4. 비전임 교원/연구원을 위한 교내외 정책 제안	30
4.1 서울대 내에서 추진할 정책적 제안	30
(1) 비전임 교원/연구원에 대한 인식 전환	31
(2) 비전임 교원/연구원 전담 행정 기구의 필요성	32

(3) 학문후속세대의 안정적인 연구 기반을 위한 다양한 모색 .....	33
(4) 비전임 교원/연구원의 고용 안정성을 위한 노력 .....	35
(5) 비전임 교원의 생존 대책의 절실함 .....	36
(6) 경력단절 여성 비전임 교원/연구원을 보호하기 위한 정책 제시 .....	37
4.2 교육부 등 학교 밖의 정책 제안 .....	38
(1) 세종펠로우제도(가칭) 제안 .....	38
(2) 학문후속세대 연구비의 확대 .....	43
(3) 협동조합 지원센터 등 교외 조직의 필요성 .....	43
(4) 지역사회와 비전임박사의 역할 .....	44
(5) 경력단절여성 연구자를 위한 연구지원 트랙 마련 .....	45
5. 맺음말 .....	46
[참고문헌] .....	48
[부록] .....	49
부록 1. 2018.11.26. 정책포럼에서 제기된 패널 및 일반 참가자 의견 .....	50
부록 2. 2018년 비전임 교원/연구원에 대상 설문조사 문항지 .....	54
부록 3. 설문조사 실시를 위한 사전 인터뷰 내용 .....	61
부록 4. 설문조사 결과를 바탕으로 한 심층인터뷰 내용 .....	63
부록 5. 비전임 교원/연구원 관련 언론 보도 내용 .....	70
부록 6. [2019.4.4. 보도자료] 인문사회 학술생태계 활성화를 위해 3개 부처가 함께 나선다 .....	83

## [표 목차]

<표 1> 교육과 연구를 담당하는 비전임 교원/연구원 .....	6
<표 2> 비전임 교육중심 교원의 성별 분포 .....	6
<표 3> 비전임 연구중심 교원/연구원의 성별 분포 .....	7
<표 4> 언어교육원 소속 교원 및 연구원 .....	8
<표 5> 비전임 교원/연구원 분류와 숫자 및 설문 응답자 .....	11
<표 6> 비전임 교원/연구원의 소속 계열 .....	14
<표 7> 본교 근무로 인하여 얻는 연소득 .....	19
<표 8> 전체 생활비 중 본교 재원의 비중 .....	20
<표 9> 공간 문제 .....	22

## [그림 목차]

<그림 1> 설문 응답자의 성별과 국적 .....	13
<그림 2> 응답자의 혼인 상태 .....	14
<그림 3> 비전임 교원/연구원의 고층 .....	16
<그림 4> 학력(學歷)과 고용 불안정성 .....	18
<그림 5> 성별 비전임의 소득 분포(응답자 숫자) .....	20
<그림 6> 결혼 상태와 소득 .....	21
<그림 7> 전임 전환 가능성 .....	24
<그림 8> 계열별 전업 시간강사의 비중 .....	25
<그림 9> 상이한 재계약 가능성(전업 시간강사 vs. 여타 비전임) .....	26
<그림 10> 상이한 소득(전업 시간강사 vs. 여타 비전임) .....	26
<그림 11> 상이한 교육-연구 환경(전업 시간강사 vs. 여타 비전임) .....	27
<그림 12> 고등교육법 개정에 대한 입장 .....	28
<그림 13> 고등교육법 개정에 대한 우려 .....	29

## [연구요약]

### 1. 연구의 목적

- 서울대 내에서 박사학위를 소지한 비전임 전업 교원/연구원의 상황을 명확하게 파악하고 이들을 위해 서울대가 할 수 있는 일이 무엇인지를 찾아가려는 목적을 갖고 있음.

### 2. 서울대 비전임 교육자 및 연구자 현황

- 『다양성보고서 2017』에 의하면, 서울대 내의 비전임 전업 교육중심 인력은 851명, 비전임 전업 연구중심 인력은 1,381명으로 파악됨.
- 위 자료에 언어교육원 소속 118명의 비전임 전업인력에 대한 내용이 빠져 있음을 감안할 때, 서울대의 비전임 전업인력은 이보다 더 많을 것으로 생각됨.

### 3. 비전임 박사 대상 설문조사 결과 분석

- 2018년 10월 실시한 비전임 전업인력에 대한 설문조사에서 652명의 유효 응답자를 얻었으며, 이를 분석하여 비전임 박사의 실태를 파악하도록 하였음.
- 설문응답자 중 한국 국적은 631명 외국 국적은 21명이며, 남성은 315명 여성은 337명으로 전체 인원 대비 여성의 응답이 더 많았음. 또한 응답자의 평균 연령은 41.7세로 나타남. 응답자 중 432명에게 배우자가 있는 것으로 나타났는데, 남성의 73.3%가 배우자 있음으로 응답한 반면, 여성의 경우에는 60.8%에 그치고 있어 배우자 유무에 성별에 따른 차이가 있는 것으로 나타났다.
- 비전임 교원/연구원의 고충과 관련하여서는 61.3%가 신분상의 불안정을 가장 큰 어려움으로 답하였으며 소득 부족이 26.3%로 그 다음을 차지하였음. 이는 설문조사 전 예상했던 바와 다르지 않은 결과였음. 이외에 교육과 연구 환경의 문제, 사회적 인식의 문제 등이 고충을 형성하고 있음이 확인됨. 또한 계열별로 차이가 있기는 하지만 전반적으로 전임으로 전환될 가능성과 관련하여 우울한 전망이 높게 나타남.
- 특히 시간강사군은 가장 취약한 집단으로 파악되었음. 시간강사는 인문 계열과 예술 계열에 집중되어 있으며, 고용 불안정과 낮은 소득으로부터 오는 고충이 가장 심한 것으로 나타났음. 시간강사가 본교로부터 받는 연소득은 평균 2천 2백만 원으로 추정되며 55%의 시간강사가 본교로부터 얻는 소득이 2천만 원 미만이라고 응답함.
- 시간강사는 대체로 최근의 고등교육법 개정(강사법)이 자신들에게 불리한 결과를 가져올 것으로 보고 있음. 법 개정과 관련한 계열별 입장차와 관련해서는 공학 계열, 의치약 계열, 약학 계열은 대체로 우호적인데 비하여 인문 계열, 사회 계열, 사범 계열은 부정적인 인식이 더 강하게 나타나는 것으로 확인됨. 부정적 인식의

원인으로는 고용축소 우려가 68%로 가장 높게 나왔으며, 강의 시수 제한, 강사 간의 빈익빈 부익부 현상, 강사간의 경쟁 심화의 가능성이 있었음.

#### 4. 비전임 박사를 위한 교내외 정책 제안

- 비전임 박사를 위한 정책은 많은 경우 재정 지출을 수반하는 것으로서 서울대 자체 내에서 해결할 수 없는 문제가 많지만, 서울대 내에서 가능한 정책을 제안하는 한편, 교육부나 한국연구재단 등과의 협의를 통한 교외 정책을 제안하고자 하였음.
- 교내에 제안 가능한 정책으로는 다음과 같은 것이 있음. 무엇보다 비전임 교원/연구원을 대학의 주요한 일원으로 인식하여야 하며, 재정 지출의 우선순위를 정하는데 있어서도 이들이 후순위가 되어서는 안 된다는 것, 본부 내에 비전임 교원/연구원을 전담할 행정 기구가 필요하다는 것, 학문후속세대의 안정적 연구 기반을 위한 다양한 모색이 필요하다는 것, 비전임 교원/연구원의 고용 안정성을 위한 노력이 필요하다는 것, 비전임 교원의 생존 대책이 절실하다는 것, 출산과 육아 등으로 인한 경력단절 여성 교원/연구원을 보호하기 위한 정책이 필요하다는 것 등을 제안하였음.
- 교육부 등 교외 단위에 제안 가능한 정책으로는 다음과 같은 것이 있음. 우수한 연구력을 갖춘 비전임 박사들이 안정적으로 연구할 수 있는 ‘세종펠로우’(가칭) 제도 제안, 학문후속세대 연구비의 지속적 확대가 필요하다는 것, 협동조합 지원센터 등 비전임 박사를 지원하기 위한 교외 조직이 필요하다는 것, 지역사회에서 비전임 박사가 일정한 역할을 할 수 있도록 지방자치정부에서 노력해야 한다는 것, 경력단절 여성을 위한 연구지원 트랙을 별도로 마련할 필요가 있다는 것 등을 제안하였음.

#### 5. 맺음말

- 서울대학교 현장에는 “자유롭고 비판적이며 창의적인 학문의 전당으로서 대학의 자율과 사회적 책임의 중요성을 되새기면서 진리 탐구의 사명에 충실할 것을 다짐”한다고 되어 있음. 그렇지만 비전임 박사의 현황을 돌아볼 때, 서울대는 “새롭고 학문적 가치를 선도적으로 창조”할 수 있는 여건을 확보하지 못하고 있으며, “자유롭고 정의로운 사회” 및 “기회균등의 원칙”도 전혀 실현하지 못하고 있음.
- 서울대가 학문 후속 세대를 지속적으로 배출하여 바람직한 연구중심대학으로서의 위상을 정립하고자 한다면, 서울대 내의 모든 구성원이 비전임 박사에 대한 지속적인 관심과 그들의 교육 및 연구 여건 개선을 위한 노력을 경주해야 할 것임.
- 이번 연구는 그동안 관심 밖의 영역에 있던 비전임 구성원의 문제를 심각하게 인식하도록 하는 계기를 마련했다고 여겨지며, 이를 계기로 서울대학교가 비전임 박사의 목소리에 좀 더 귀 기울이는 대학이 되기를 진심으로 기원함.

# 1. 서론

## 1.1 문제제기 및 연구의 목적

이 연구는 서울대 내에서 박사학위를 소지한 전업교원 및 연구원 중 비전임 지위에 있는 이들의 상황을 명확하게 파악하고, 이들을 위해 서울대가 할 수 있는 일이 무엇 인지를 논하려는 목적을 갖고 있다.

최근 시간강사의 권익을 보호하고 처우를 개선하기 위해 만들어진 고등교육법 개정안(강사법)이 역으로 대학에서 강사의 자리를 위태롭게 만드는 사태가 현실화되고 있다. 법을 통해 강사들이 받게 되는 실질적 혜택이 애초의 기대에 못 미치고 있을 뿐 아니라, 각 대학들은 다양한 편법을 동원하여 강사의 자리를 줄여가고 있다. 이러한 시점에 학내 비전임 박사에 대한 정확한 인식을 위해 서울대에서 실시된 본 정책연구는 시기적으로 매우 적절한 것이라 할 수 있다.

서울대학교 내의 ‘비전임 전업인력’이란 서울대학교가 전일제 근무에 대한 보수를 지급하는 비전임을 가리키는 말이다. 교육중심 인력인 시간강사의 경우 여타 대학에 겸직할 수 있으나 시간강사로서의 급여가 본인 급여의 대부분을 차지하는 경우는 여기에 해당되는 것으로 보았다. 본 연구진은, 대학 내의 모든 구성원이 비전임 전업인력을 대학의 교육 및 연구 부문의 주요한 인적 자원으로서, 그리고 대학 운영의 주체이자 전임인력의 파트너로서 인식해야 한다는 생각을 갖고 있다.

그동안 비전임 전업인력은 대학 내에서 그 중요성에 비추어 충분한 관심과 지원을 받지 못하였으며, 이들의 신분 불안정성은 대학이 가지고 있는 가장 큰 문제 중의 하나였다. 물론 이들의 신분 안정성을 높이는 문제는 재원과 깊은 관련이 있기 때문에 쉽게 해결할 수 없을 뿐만 아니라 서울대학교가 독자적으로 해결할 수도 없는 경우가 적지 않다. 즉, 비전임 전업인력의 문제는 다양한 접근을 통한 연구가 필요한 것으로 서울대가 독자적으로 해결할 수 있는 일이 많지 않으며, 또한 국가적으로도 상당한 시간과 재원이 필요하다. 이에 본 연구는 자칫 문제인식의 차원에서 그칠 우려가 있다. 따라서 우리는 이 연구를 통해 먼저 서울대 내 비전임 교원 및 연구원에 대한 명확한 실태를 파악하고, 나아가 이들에 대한 학내의 인식이 실질적으로 제고될 수 있도록 하며, 마지막으로 문제에 대한 사회적 대안을 함께 모색할 수 있는 계기를 만드는 것을 본 연구의 주요 목표로 삼았다.

『서울대학교 다양성보고서 2017』에 따르면, 2017년 10월 기준으로 서울대학교의 교육 및 연구 담당 교원/연구원은 총 6,538명이며, 이 중 비전임 교육중심 교원은 1,642명, 비전임 연구중심 교원은 1,734명이다. 이 중 다른 일을 겸하지 않고 전업으로 교육과 연구에 종사하는 인원만으로 한정한다면, 비전임 전업 교원은 851명, 비전임 연구중심인력은 1,381명이다. 이들에 대한 자세한 통계는 제2장에서 다시 언급하



게 될 것이다.

동일한 교육 및 연구중심 교원이라 할지라도 소속 단과대학별로 상황이 판이하게 달라 함께 설명하기 어려운 점이 있다. 그럼에도 연구의 현실적인 여건상 이들을 모두 분리해서 논하기 어려운 점이 있기에 비전임 전업 교원/연구원의 문제 하에 포괄적으로 다루고자 한다.

여러 가지 상황을 종합해볼 때, 서울대학교는 국내 대학 중 비전임 전업인력이 가장 많을 것으로 예상되므로 서울대학교가 먼저 앞장서서 이 문제를 적극 조망하고 주도적으로 개선방안을 제시하려는 노력이 필요하다. 2019년 8월부터 시행되는 강사법의 시행을 앞두고 비전임 인력의 문제는 사회적으로 한층 더 중요한 문제로 부각되었다. 이 법의 본래 취지는 강사의 신분 안정성을 높이기 위한 것임에도 불구하고 각 대학에서는 그 비용을 절감하기 위한 갖가지 편법이 등장하고 있어 강사의 신분을 더욱 불안정하게 하고 있다. 이러한 때에 서울대가 이번 연구를 통해 먼저 학내 비전임 전업인력 문제에 대한 기본적인 논의를 진행하고, 다른 한편으로 정부 및 한국연구재단 등과 함께 개선 방안을 찾아나감으로써 이들이 보다 안정적으로 교육과 연구에 전념할 수 있도록 노력하는 것은 매우 중요한 일이라고 할 것이다.

## 1.2 보고서의 구성

본 보고서는 크게 다음의 세 가지 사항을 다루고 있다.

첫째, 서울대 내 비전임 교원 및 연구원의 현황을 다룬 자료를 소개한다. 다양성위원회에서 나온 『다양성보고서』에 이에 대한 구체적이고 상세한 통계자료가 제시되어 있기 때문에 본 보고서는 이에 대한 개략적인 내용만을 제시하였다.

둘째, 비전임 전업인력을 대상으로 실시한 온라인 설문조사 분석한다. 본 연구진은 2018년 10월말부터 11월초까지 온라인으로 서울대 내 비전임 교원/연구원을 대상으로 설문조사를 실시하였으며 그 결과 700여 명의 응답지를 얻었다. 본 조사의 응답률은 일반적인 설문의 응답률을 크게 상회하고 있는데, 이는 당사자들이 현재 이 문제에 대해 얼마나 큰 관심을 가지고 있는지를 확인할 수 있는 장면이기도 하다. 제3장 “비전임 교원/연구원 대상 설문조사 결과 분석”에서는 설문 결과를 주제별로 나누어 그에 대해 구체적인 분석을 시행했다. 또한 여기에는 설문조사 결과에 대한 중간발표 형식으로 진행된 2018년 11월 26일 다양성 포럼의 토론 내용 및 추후 보충적으로 시행된 몇 차례의 심층인터뷰 결과도 포함되어 있다.

특히 여기서는 비전임 전업인력의 현황을 파악하고 그 고충 사안을 파악하는 것을 중점적 과제로 삼았다. 대부분의 비전임 전업인력에게 신분 불안정성 및 부족한 수입은 고충의 가장 큰 부분을 차지할 것으로 짐작된다. 그럼에도 당사자의 구체적인 목소리를 통

해 그 고충의 구체적 실태를 파악하는 것은 중요한 의미가 있다. 이에 본 연구는 비전임 전업인력을 교육중심 교원과 연구중심 교원으로 구분하여 현황을 파악하되, 설문조사와 심층인터뷰를 통해 현재 학교에서 제공하는 급여 및 비급여 지원 관련 문제를 비롯한 여러 가지 고충 사안을 파악하고자 하였다.

셋째, 정책을 제언한다. 비전임 전업인력의 문제는 설문조사 결과가 보여주듯 매우 심각한 상황이다. 먼저 비전임 전업인력의 신분안정성을 개선하는 문제와 관련하여 대학 본부 차원에서 해결할 수 있는 일이 있다면 최대한 노력하여 그 방안을 모색해야 할 것이다. 이것은 단순히 비전임 인력에 대한 경제적 처우를 개선하기 위한 것만이 아니라 결과적으로 이들이 담당하는 교육과 연구를 질적으로 제고하는 일이라는 점에서 한층 더 중요하다. 다만 모두가 잘 알고 있는 것처럼 이와 관련된 대부분의 문제는 우리 대학이 자체적으로 해결하기 어려운 것들이다. 따라서 이를 중장기 과제로 두고 교육부 및 한국연구재단 등의 교외 단위와 함께 비전임 전업인력의 신분안정성을 개선할 수 있는 정책 제안을 병행해야 할 것이다.

비전임 전업인력이 보다 안정적으로 교육과 연구에 전념할 수 있도록 지원하는 것은 무엇보다 당사자들에게 중요한 일이다. 하지만 이보다 더 중요한 사실은 이 문제가 곧 우리 대학교가 더욱 수준 높은 교육과 연구를 수행하고 학문혁신세대를 양성하는 것과 관련된 문제라는 점이다. 즉, 비전임 교원의 안정성을 확보하는 일은 현재의 연구 및 교육 인력을 위해서도 중요하지만 향후 좀 더 많은 학생들이 대학원 진학을 꿈꾸게 하는데 있어서도 중요하다. 이 때문에 본 연구진은 이들 비전임 교원이 서울대학교의 한 구성원으로서 올바른 자리를 잡는 것이 우리나라의 지성을 대표하는 서울대학교의 학문적 타당성과 존립이유를 설명할 것이며, 이로써 서울대학교는 국민의 지지를 받는 대학이 될 수 있을 것이라고 믿는다.

비전임 전업인력의 신분상의 안정성을 확보하는 일, 그리고 이들이 일정 수준 이상의 수입을 얻을 수 있도록 하는 일은 결코 간단한 일이 아니다. 그럼에도 서울대학교가 이들이 학문과 교육의 중요한 파트너라는 인식을 새롭게 하고 이와 관련된 문제를 해결하려는 노력을 기울인다면 어느 정도 충분한 성과를 거둘 수 있을 것이라 생각한다. 앞으로 이 문제와 관련된 논의가 계속되어 단기적으로는 서울대학교가 자체적으로 해결 가능한 지원방안을 찾아내고, 장기적으로는 정부 및 한국연구재단 등에 이들에 대한 장기적인 지원방안을 제안할 수 있을 것을 기대한다.

## 2. 비전임 교원/연구원 현황

서울대학교 다양성위원회에서 실시한 다양성 현황조사(기준일: 2017. 10. 01)에 의하면, 서울대학교의 비전임 교육 및 연구중심 인력은 다음과 같다.

<표 1> 교육과 연구를 담당하는 비전임 교원/연구원 (단위: 명)

역할	소속	분류	직명
비전임 교육중심 인력 (1,642)	단과대학/대학원 /기초교육원 등	전업 (851)	강의교원(78), 전업 시간강사(773)
		교류 (791)	겸임교원(288), 객원교원(85), 초빙교원(13), 비 전업 시간강사(405)
비전임 연구중심 인력 (1,734)	부속시설/연구시 설 등	전업 (1,381)	BK교원(55), HK연구교수(13), 연구교원(189), 산학협력중점교원(32), 책임연구원(96), 선임연 구원(266), 연구원(230), 연수연구원(500)
		교류 (353)	객원연구원(353)
총계		3,376	

이 자료가 비록 2017. 10. 1 기준으로 이루어진 것이어서 세부적인 수치에 있어서 약간의 차이가 있을 수 있지만 대체적인 상황에 있어는 현재와 큰 차이가 없을 것으로 예상된다. 위 표 비전임 교육중심 인력 중 비전업 시간강사는 타 대학이나 기관에 전임인력으로 소속되어 있거나 서울대학교보다 다른 대학이나 기관에서 주로 활동하는 강사를 가리킨다. 이 때문에 비전업 시간강사는 본 연구의 범위에서 제외하였다. 또 비전임 연구중심 인력 중 ‘연구원(230)’은 박사학위를 취득하지 않은 경우를 말하는 것이어서 박사학위가 있는 비전임을 대상으로 하는 본 연구의 범위에서는 제외되었다.

비전임 전업 교육중심 교원의 성별 분포를 살펴보면 다음과 같다.

<표 2> 비전임 교육중심 교원의 성별 분포 (단위: 명, %)

	남성		여성		전체	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율
강의교원	36	46.2	42	53.8	78	100.0
전업 시간강사	338	43.7	435	56.3	773	100.0
소계	374	43.9	477	56.1	851	100.0

비전임 전업 교육중심 교원의 성별 구성은, 전체 851명 중 남성은 374명(43.9%)이고 여성은 477명(56.1%)를 차지하고 있다. 시간강사의 경우 여성이 56.3%로 과반수를 차지하여 남성보다 높은 비율을 나타낸다. 최근 여성 교육 및 연구자가 증가하고 있는 추세 속에서 전업 시간강사 역시 여성이 소폭 증가하고 있는 것으로 알려져 있다. 다만, 겸임교원이나 객원교원 등의 비전업 강의교원의 경우 남성의 비율이 훨씬 높은 것과 비교해보면 상대적으로 좋지 못한 조건의 강의교원에 여성이 더 높은 비율을 나타낸다고 할 있다.

또한 비전임 연구중심 교원 성별 분포를 살펴보면 다음과 같다.

<표 3> 비전임 연구중심 교원/연구원의 성별 분포 (단위: 명, %)

		남성		여성		전체	
		인원	비율	인원	비율	인원	비율
전업	연구교원	106	56.1	83	43.9	189	100.0
	BK교원	36	65.5	19	34.5	55	100.0
	HK연구교수	8	61.5	5	38.5	13	100.0
	산학협력중점교원	31	96.9	1	3.1	32	100.0
	책임연구원	62	64.6	34	35.4	96	100.0
	선임연구원	157	59.0	109	41.0	266	100.0
	연구원	106	46.1	124	53.9	230	100.0
	연수연구원	332	66.4	168	33.6	500	100.0
	소계	838	60.7	543	39.3	1,381	100.0
교류	객원연구원	179	50.7	174	49.3	353	100.0
	총계	1,017	58.7	717	41.3	1,734	100.0

비전임 연구중심 교원을 성별로 보면, 전체 1,734명 중 남성이 1,017명(58.7%), 여성이 717명(41.3%)을 차지하고 있다. 연구교원의 경우 대체로 연구비 기반으로 고용이 된 연구원이나 포스트닥 등이 주로 여기에 속하는데, 학교에서 제공하는 보수나 장소 등의 서비스가 전혀 없는 객원연구원의 여성 비율이 49.3%로, 보수 기반의 전업 연구원의 여성 비율 39.3%보다 높게 나타난다. 이를 통해 여성 연구원이 상대적으로 낮은 지위에 더 많이 분포하고 있다는 것을 알 수 있다. 즉 이는 교육중심과 연구중심 연구원 모두 여성이 남성에 비하여 상대적으로 좋지 못한 직군으로 구분된다는 것을 설명한다.

그런데 여기에서 하나 더 살펴볼 것이 있다. 비전임 교원 및 연구원 중에는 다양성 위원회의 자료에 포함되지 않은 많은 구성원들이 있다는 것이다. 그것은 대학 내에 교무처나 연구처의 통제를 받지 않고 별도로 운영하여 총장 직접 발령과 거리가 있는 조직에 속한 경우이다. 가령, 언어교육원이 이에 속한다.

2018년 11월 26일에 있었던 본 보고서의 중간발표를 겸한 다양성 포럼에서는 언어교육원에서 한국어를 강의하는 몇 분이 참석하여 자신들이 속한 언어교육원이 통계자료에 배제되어 있음을 지적한 바 있다. 이는 사실 본 연구팀이 미처 인지하지 못했던 부분이며, 다양성위원회 통계에도 잡히지 않는 것이었다. 또한 당시는 비전임 인력에 대한 설문조사가 끝난 이후였기에 이들의 정확한 실태를 파악하기 어려웠다. 따라서 이들의 계약 및 발령 상태 등의 실태를 파악하기 위하여 별도로 언어교육원 조직에 대한 조사를 실시했다. 그 결과 다음과 같은 사항을 확인할 수 있었다.

<표 4> 언어교육원 소속 교원 및 연구원 (단위: 명)

소속	구분	직위	인원	계약형태/ 계약기간	발령기관 총장/언교원
한국어 교육센터	전임교원	언어교육원대우부교수	4	무기계약직 38명 기간제 3명(1년)	언교원
		언어교육원대우조교수	7		
		언어교육원대우전임강사	30		
	시간강사	한국어 시간강사	39	기간제(학기)	총장
		수학공학 시간강사	5	기간제(학기)	언교원
외국어 교육센터	전임강사	언어교육원전임강사	3	무기계약직	언교원
		연구원	2	기간제(1년)	총장
	시간강사	시간강사	8	기간제(학기)	총장
		시간강사	1	기간제(학기)	언교원
TEPS 센터	연구원	책임연구원	1	기간제(1년)	총장
		선임연구원	2	기간제(1년)	총장
		연구원	8	기간제(1년)	총장
언어능력 측정센터	연구원	선임연구원	6	기간제(1년)	총장
		연구원	1	기간제(1년)	총장
		연구원	1	무기계약직	언교원
총계			118		

언어교육원의 한국어교육센터는 외국인을 대상으로 하여 한국어를 강의하는 곳이다. 최근 중국에서 온 유학생의 급감에 따라 여러 가지 어려움이 발생하여 강좌의 수가 현저하게 줄어들면서 이곳에서 강의를 하는 교원의 형편이 어려워졌다. 이 때문에 언어교육원 한국어교육센터의 비전임 강사의 입장에서 수익의 감소가 불가피하게 되면서 동시에 고용이 불안정하게 되는 문제가 발생하였다. 이에 따라 현재 한국어센터의 강의교원이 대외적으로 정규직화를 요구하고 있는 실정이다. 또한 외국어교육센터의 제2외국어 강의는 외국어교육센터에 소속된 연구원이나 교원이 담당하지 않고 언

어능력측정센터 소속의 연구원 8명이 담당하고 있는 것으로 파악되었다. 현재 언어교육원의 상황은 본 연구팀에서 정확하게 인지하지 못한 부분이기 때문에 아래 제3장에서 언급하게 될 설문조사 대상에 포함시키지 못했다.

### 3. 비전임 박사 대상 설문조사 결과 분석

이 장은 박사학위를 받고 비전임으로 서울대에서 근무하는 교원과 연구원의 실태를 파악하기 위해 실시한 설문조사 결과를 분석한 것이다. 비전임 교원/연구원의 처우와 관련된 다양한 목소리가 나오고 있지만, 비전임 교원/연구원의 실태와 인식에 관한 경험적 정보는 많이 알려지지 않았다. 본 연구진은 비전임 교원/연구원과 관련된 문제의 실체를 파악하고 대안을 마련하기 위한 기초 자료를 얻기 위하여, 서울대에 근무하는 비전임 교원/연구원의 실태와 인식을 파악하는 설문조사를 실시하였다.

이 장은 크게 세 부분으로 구성된다. 첫째, 설문조사 방법, 표본 등에 관한 정보를 제공한다. 본 연구진은 비전임 교원/연구원을 모두 조사대상에 넣을 수 없는 현실적 한계를 고려하여 전자우편을 통한 설문조사를 진행하였다. 본 연구진은 설문조사가 모집단을 대표할 수 있도록 노력하였지만, 시간과 예산의 한계로 인하여 전자우편의 제약을 온전히 극복하지 못하였다. 둘째, 설문조사 결과를 정리한다. 먼저 비전임 교원/연구원의 연구와 교육 관련 실태를 제공한 후, 비전임 교원/연구원의 인식과 요구사항을 정리한다. 셋째, 본 설문조사를 통하여 추약한 집단으로 확인된 시간강사의 실태와 목소리를 집중 조명한다. 대학에서 비전임 교원/연구원과 관련된 쟁점이 “시간강사의 문제”로 대표되는 통념이 본 연구진의 설문조사 결과에서 재확인되었다. 전업 시간강사가 자신의 목소리를 낼 수 없는 환경을 고려하여, 본 연구진은 시간강사에 관한 쟁점에 더 집중하였다.

#### 3.1 설문조사 방법과 표본 기초통계

이 절에서는 본 연구진이 진행한 설문조사의 방법, 표본 등을 정리한다. 전수조사를 강제할 수 없는 상황을 고려하여, 본 연구진은 전자우편으로 설문조사를 실시하였다. 따라서 본 연구는 설문조사가 가지는 한계를 부분적으로 가지고 있다.

##### (1) 조사 대상자 선정 및 설문조사 방법

본교 다양성 위원회는 비전임 교원/연구원을 비전임 교육중심인력과 비전임 연구중심인력으로 구분한다. 본 연구진은 비전임 교원과 연구원 중 본교 산하 대학원과 부속시설에 적을 둔 비전임 교육중심인력(본교 분류 상 “강의교원”과 “전업 시간강사”), 본교에 적을 둔 비전임 연구중심인력(본교 분류 상 “BK교원,” “HK연구교수”, “연구교원,” “산학협력중점 교원”, “책임연구원”, “선임연구원”, “연수연구원”)만을 조

사대상에 넣었다. 반면, 타교에 적을 두면서 본교에서 교육과 연구를 일부 담당하는 겸임교원, 객원교원, 초빙교원, “비전임 시간강사,” 객원연구원을 제외하였다. 또한, 명예교수를 조사대상에서 제외하였다. 본교 대학원 또는 부속시설에 적을 두지 않은 교원과 연구원을 포함하면, 본교 비전임 교원과 연구원의 현황을 왜곡할 수 있기 때문이다. 또한 명예교수는 한국 사회에서 통념상 비전임 교원/연구원으로 분류되지 않는 특수한 직군이기 때문이다.

<표 5> 비전임 교원/연구원 분류와 숫자 및 설문 응답자

역할	소속	직명	재직(2017)	응답	백분율
교육중심	단과대학/ 대학원/ 기초교육원	강의교원	78	43	55.1%
		전업 시간강사 <sup>1)</sup>	773	214	27.7%
		비전업 시간강사	405	n.a.	n.a.
		겸임 교원, 객원 교원, 초빙교원	386	n.a.	n.a.
연구중심	부속시설/연구 시설	BK 교원	55	13	23.6%
		연구 교원*	201	110	54.7%
		산학협력중점교원	32	14	43.8%
		책임연구원	96	48	50.0%
		선임연구원*	496	84	16.9%
		연수연구원	500	112	22.4%
		객원연구원	353	n.a.	n.a.
특별		명예교수	926	n.a.	n.a.
기타*				14	
			4,302(2,232)	652	(29.2%)

[설명]

\* 연구교원\*: HK 연구교수, “연구교원,” 박사급 “연구원”으로 응답한 인원을 포함. “연구교원”의 응답률이 매우 높는데, 타분류에 속하지만 “연구교원”으로 응답한 사례가 있을 것으로 추정됨.

\* 선임연구원\*: 선임연구원 직함을 가진 266명과 박사급 연구원으로 분류된 230명을 포함.

\* 기타\*: 비전업 시간강사로 추정되는 4명의 교원과 상기 분류 기준에 속하지 않는다는 응답한 사례를 포함함.

본 연구진은 본교 인문대행정실과 정보화본부 IT서비스 센터의 도움을 받아 설문조

1) “전업 시간강사”는 본교에 적을 두고 본교에서 강의를 담당하는 교원이며, “비전업 시간강사”는 타 기관에 적을 두면서 본교에서 강의를 일부 담당하는 교원이다. 본교 다양성 위원회 분류기준 상 “비전업 시간강사”로 분류되는 교원 중 일부가 본 설문조사에 참여했을 수 있다.



사지를 전자우편으로 발송하였다. 개인정보를 보호하기 위한 조치가 있어 본 연구진이 설문조사 대상자 전체에 직접 접근할 수는 없었다. 따라서 연구책임자 소속의 인문대행정실로부터 권한 위임을 받고 정보화본부에서 제공하는 대량메일 발송 서비스의 도움을 받아 설문지를 발송할 수 있었다. 본교 정보화본부 대량메일 발송 주소록 명단에서 누락되거나 잘못 표기되어 원천적으로 설문조사지를 받지 못하는 경우, 기술적 문제로 인하여 전자우편을 통하여 설문조사지가 도착되지 못하는 경우, 설문조사 대상자가 설문조사지를 확인하지 못하는 경우를 대비하여, (1) 설문조사 시행을 본교 홈페이지에 공지하였고, (2) 개별 학과/학부의 행정 담당자를 통해 해당 학과/학부의 설문조사 대상자에게 설문조사지를 발송하였으며, (3) 설문조사 시행 정보를 담은 현수막을 제작 및 설치하였다.

## (2) 응답률

설문조사를 취합한 결과 추정 설문조사의 대상자 대비 29.2%의 응답률을 보였다. 2017년 10월 1일 기준으로 조사대상 직위를 가진 비전임 교원과 연구원의 전체 수가 2,232명임을 고려한다면, 설문조사 대상자의 숫자가 2천명을 약간 상회할 것으로 추산된다. 이 중 설문조사에 응답한 교원과 연구원의 총 수는 652명으로 나타났다. 응답자에게 커피 선물권을 약속한 부분이 있기는 하지만, 일반적인 설문조사에 비하여 응답자 수가 많은 것으로 생각되며 최근의 비전임 인력의 어려운 환경이 반영된 것이 아닌가 생각한다.

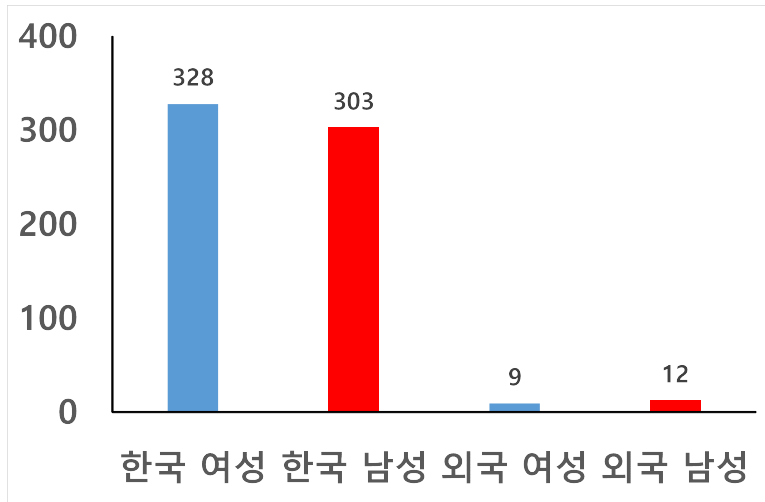
조사대상 추정치와 실제 응답률을 비교하면, 한 가지 특이 현상이 보인다. 비전임 교원 중 고용상태가 가장 안정적인 강의교원과 비전임 연구원 중 고용상태가 가장 안정적인 책임연구원의 응답률이 다른 직렬에 비하여 매우 높게 나왔다. 반면, 박사학위를 취득한 직후 연구원으로 근무할 경우에 주어지는 직위인 “선임연구원” 또는 박사급 연구원의 경우 응답률이 16.6%에 불과했다. 비전임으로 근무한 햇수가 짧아, 비전임 고용 쟁점에 대한 관심과 이해도가 떨어지기 때문이라고 추정된다.

## (3) 표본 기초통계

① 성별과 국적. 설문조사에 응답한 652명 중 한국인 국적은 631명(96.8%)인 반면, 외국인은 21명(3.2%)이다. 2017년 10월 1일 기준으로 비전임 외국인 교원과 연구원이 총 203명(비전임 강의중심 인력 51명, 비전임 연구중심 인력 152명)임을 고려하면 설문조사대상자 중 외국인 응답률이 약 9.1%에 이를 것으로 예상되지만, 실제 외국인 응답률은 이보다 낮게 나왔다(서울대 다양성위원회 2018, 8-9). 설문조사를 국문과 영문 두 가지로 병행했음에도 외국인 응답률이 낮은 것은 비전임 문제에 대한 외국인

교원, 연구원의 인식이 한국인과는 그 깊이가 다르기 때문인 것으로 추정된다.

<그림 1> 설문 응답자의 성별과 국적

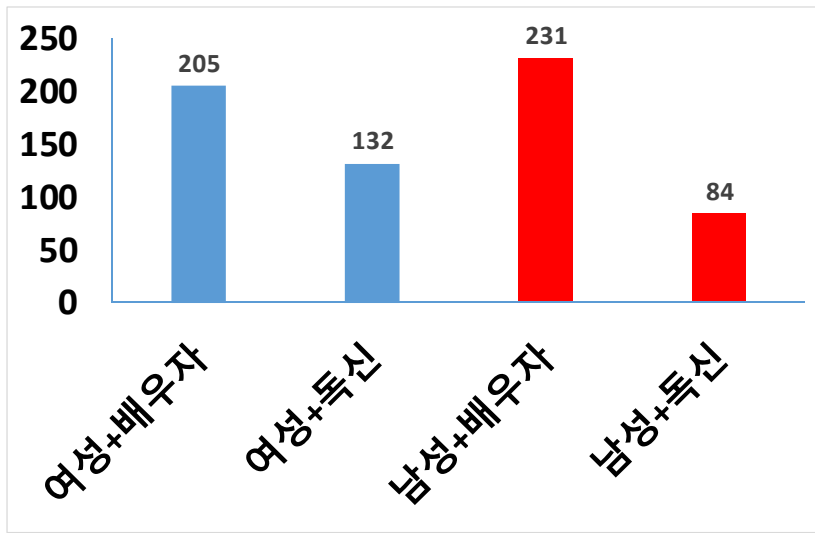


설문조사에 응답한 652명 중 여성 응답자는 337명(51.7%, 한국 국적의 여성 328명, 외국 국적의 여성 9명)이었고, 남성 응답자는 315명(48.3%, 한국 국적의 남성 303명, 외국 국적의 남성 12명)이었다. 2017년 10월 1일 기준으로 비전임 교원과 연구원의 성별 비중이 남성 55%, 여성 45%임을 고려하면, 여성 응답률이 상대적으로 높게 나왔다 (서울대 다양성위원회 2018, 75-76).

② 연령. 조사 응답자의 평균 연령은 41.7세로 나타났다. 최연소 응답자는 27세였다. 20대가 26명(4.0%), 30대가 271명(41.6%), 40대가 247명(37.9%), 50대가 78명(12.0%), 60대 이상이 30명(4.6%)이었다. 국내 신규 학위 취득자 중 학업에 전념하는 경우 학위취득 당시 평균 연령이 35.6세(남성 34.7세, 여성 37.1세)임을 고려하면 (유한구·김혜정 2017, 127), 30대 응답자가 가장 많은 점이 이해될 수 있다. 학업에 전념했던 신규 학위 취득자 대부분이 학위 취득 후 바로 정규직을 가지기 보다는, 비전임 교원과 연구원으로 근무한다는 점이 이번 조사에서 확인되었다.

③ 혼인 상태. 본 연구진이 비전임 교원과 연구원의 생애주기에 관심이 있어 혼인 상태를 설문조사의 항목에 포함하였다. 응답자 652명 중 432명(66.9%)이 배우자가 있다고 응답하였고 216명(33.15%)이 배우자가 없다고 응답하였다. 여성 응답자 337명 가운데 205명(60.8%)이 배우자가 있다는 응답한 반면, 132명(39.2%)은 배우자가 없다고 응답하였다. 남성 응답자 315명 가운데 231명(73.3%)이 배우자가 있다고 응답한 반면, 84명(26.7%)은 배우자가 없다고 응답하였다. 여성 비전임 교원/연구원의 결혼 비율이 남성 비전임 교원/연구원의 경우보다 매우 낮게 나타났다.

<그림 2> 응답자의 혼인 상태



④ 소속 기관. 응답자가 소속된 단과대학과 부속시설은 아래와 같이 나타났다. 인문대학에 155명(23.8%), 사회대학에 59명(9.0%), 자연대학에 137명(21.0%), 사범대학에서 56명(8.6%), 공과대학에서 95명(14.6%), 예술 계열에 12명(1.8%), 의치약학 계열에 90명(13.8%), 기초교육원에 15명(2.3%), 농업생명 계열에 12명(1.8%), 복수 단과대학에 소속되거나 표시를 하지 않은 응답자가 21명(3.2%)이었다. 응답 결과를 보면, 인문대학과 자연대학에 비전임 교원/연구원이 집중되어 있다는 점을 알 수 있다.

<표 6>. 비전임 교원/연구원의 소속 계열

인문	155	23.8%	예술	12	1.8%
사회	59	9.0%	의치약	90	13.8%
자연	137	21.0%	기초교육원	15	2.3%
사범	56	8.6%	농생	12	1.8%
공대	95	14.6%	기타	21	3.2%

본교에 근무하는 비전임 연구중심 인력의 배치(자연대에 15.8%, 공대 13.5%, 의치약 계열 12.6%, 농생대 9.1%, 국가지원인력센터에 8.0%)를 고려하면 (서울대 다양성 위원회 2018, 77-78), 응답자의 분포가 모집단을 반영한다고 추정할 수 있다. 다만, 국가지원인력센터, BK 플러스사업단 등 부속기관에 속한 비전임 연구 인력이 본인의 연구 방향에 맞추어 계열로 선택했다고 추정된다. 그 결과로 자연 계열의 비중이 높아졌다고 추정된다. 본교에 근무하는 비전임 교육중심 인력의 배치에 관한 정확한 통계가 없기 때문에, 본 설문조사에 응한 비전임 교육중심 교원이 모집단을 반영하는지 평가하기 어렵다. 비전임 교육중심 인력 중 다수가 인문대학에 편중되어 있다는 점만

알 수 있다.

⑤ 계열별 학위취득기간. 본교에 근무하는 비전임 교원/연구원이 박사학위를 취득하는데 걸린 기간은 평균 6.2년으로 나타났다. 여성의 경우 6.25년, 남성의 경우 6.13년으로 여성이 상대적으로 더 오랜 시간 학위과정에 있는 듯 보이지만, 통계학적 유의의성을 가지지 못한다. 2015-2016년 사이 학업에 전념하며(즉 직장 생활을 하지 않으며) 국내에서 박사과정에 있을 경우 박사학위를 받는데 평균 5.2년이 걸렸다는 조사에 비하면(유한구·김혜정 2017, 127), 본교에서 근무하는 비전임 교원/연구원이 박사학위를 받는데 좀 더 오랜 시간이 걸렸다고 볼 수 있다. 일부 예외적인 경우가 있기는 하지만, 해외에서 박사학위를 받는 기간이 국내에서 박사학위를 받는 기간보다 평균적으로 길며, 본교 비전임 교원/연구원 중 24%가 해외 박사학위를 가지고 있다는 점이 반영되었다.

비전임 교원/연구원이 박사학위를 받는데 걸린 기간은 계열에 따라 상이하게 나타났다. 학업에 전념할 경우, 인문 계열의 경우 7.8년(2015-16 국내 신규 박사취득자는 6.6년), 사회 계열의 경우 6.5년(2015-16 국내 신규 박사취득자는 5.1년), 자연 계열의 경우 5.9년(2015-16 국내 신규 박사취득자는 5.0년), 사범 계열의 경우 5.3년(2015-16 국내 신규 박사취득자는 5.2년), 공학 계열의 경우 5.3년(2015-16 국내 신규 박사취득자는 5.1년), 예술 계열의 경우 5.9년(2015-16 국내 신규 박사취득자는 5.3년), 의치약학 계열의 경우 5.0년(2015-16 국내 신규 박사취득자는 6.6년), 농생과학 계열의 경우 5.1년으로 나타났다.

⑥ 비전임의 경력. 본교 비전임 교원/연구원은 평균적으로 5.9년 동안 비전임으로 근무하고 있다. 여성의 경우 6.0년, 남성의 경우 5.8년으로 여성 응답자의 근무 기간이 남성보다 약간 길다. 비전임으로 근무한 연한은 계열별로 큰 차이를 보였다. 농업생명 계열 7.6년, 인문 계열 7.2년, 예술 계열 7.0년, 자연 계열 5.9년, 의치약학 계열 5.6년, 사범 계열 5.5년인 반면, 사회 계열 3.8년, 공학 계열 4.1년으로 나타났다. 비전임 교원/연구원의 소속과 경력을 검토하면, 비전임과 관련된 부정적 현상이 인문 계열, 예술 계열, 자연 계열, 의치약학 계열에 집중되어 있다는 점을 추정할 수 있다.

#### ⑦ 비전임 교원/연구원의 학력(學歷)

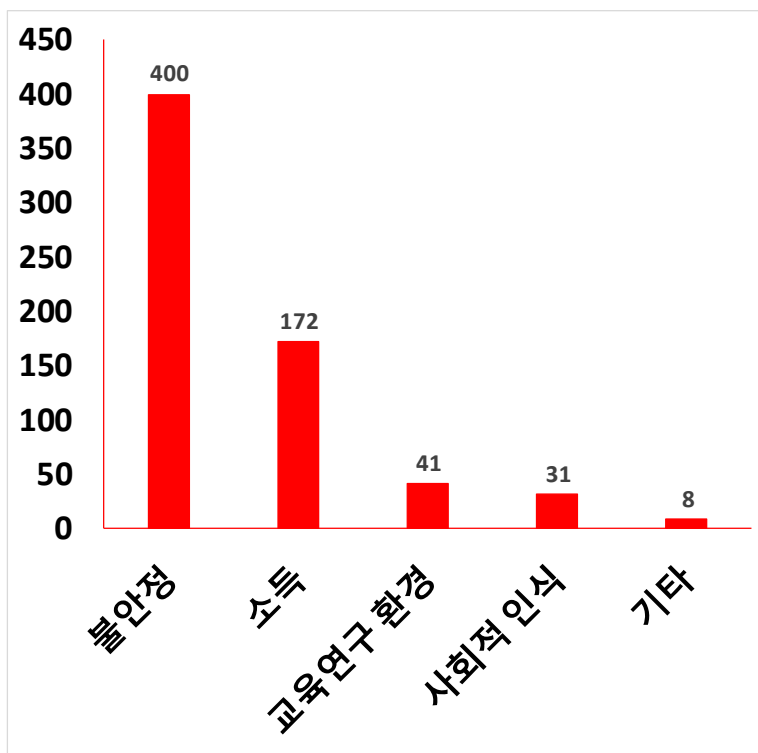
본교 비전임 교원/연구원으로서 본 설문조사에 응답한 652명 중 42.8%(279명)가 본교 학부를 졸업하였다. 이 가운데 69%(194명)가 본교에서 박사학위를 받았고, 2.1%(6명)이 국내 다른 대학에서 박사학위를 받았고, 28.3%(79명)가 해외에서 박사학위를 받았다. 응답자 652명 중 57.2%(373명)가 국내외 다른 대학에서 학부를 마쳤고,

그 가운데 48.3%(180명)가 서울대에서 박사학위를 받았고, 30.8%(115명)이 국내 다른 대학에서 박사학위를 받았고, 20.9%(78명)가 해외에서 박사학위를 받았다.

비전임 교원/연구원의 학력과 전임 교원의 학력을 비교하면, (1) 다른 대학의 학부를 마친 비전임 교원/연구원의 비중이 매우 높다는 점을 알 수 있다. 본교 전임교원의 80.1%가 본교에서 학부를 마친 반면 (서울대 다양성위원회 2018, 66), 비전임 교원/연구원 중 본교 학부 출신의 비중은 42.8%이다. (2) 해외에서 박사학위를 받은 교원/연구원의 비중이 낮다. 본교 전임교원의 57.6%가 해외에서 박사학위를 받은 반면, 해외에서 박사학위를 받은 비전임 교원/연구원의 비중은 24.1%에 불과하다. 비전임 교원/연구원과 전임 교원의 학력을 비교하면, 국내 지식생태계에서 해외박사 출신이 우대를 받고 있다는 점이 드러난다.

### 3.2 비전임 교원/연구원의 고충과 실태

<그림 3> 비전임 교원/연구원의 고충



이 절에서는 비전임 교원/연구원의 고충과 인식을 정리한다. 본 연구진은 설문 전 인터뷰를 통하여 비전임 교원/연구원의 고충에 해당하는 항목으로 불안정한 고용, 부족한 소득, 교육연구 환경의 부족, 부정적인 사회적 인식 등을 확인하였다. 또 사전 조사를 통하여 비전임 교원/연구원이 교육과 연구 환경 보다는 불안정한 고용과 부족

한 소득으로 인하여 어려움을 겪고 있으며 스스로 정규직으로 전환될 개연성이 낮다고 보고 있다는 점을 알게 되었다.

### (1) 불안정한 고용

비전임 교원/연구원에게 가장 큰 어려움은 고용의 불안정성이다. 복수정답이 가능한 선택지에서 총 응답자 652명 중 400명(61.3%)이 고용의 불안정을 꼽아 이것이 대다수 비전임의 가장 어려운 고충이라고 파악되었다. 석사학위를 가진 전문직은 비정규직 보호의 대상에서 제외된 상태에서, 박사학위를 받은 비전임 교원/연구원 역시 고용 불안을 겪고 있다. 고용 불안정은 비전임의 계열, 직위, 성별, 연령대를 초월하여 나타나는 거의 보편적 현상이다. 연령대 별로 고용 불안정에 대한 민감도가 다르게 나타났는데, 40대 247명 중 170명(69.0%)이 고용 불안을 꼽았다. 반면, 50대 이상 비전임 교원/연구원은 고용 불안을 여전히 1순위 고충으로 꼽지만, 민감도 측면에서 상대적으로 약했다. 50대 이상 응답자 중 50%만이 고용 불안을 1순위 고충으로 꼽았다. 이는 일반적으로 40대가 생애 주기상 비전임과 전임 교원의 갈림길에 있기 때문에 다른 연령대에 비하여 고용 불안정에 대한 고충을 상대적으로 크게 인식한 결과로 추정된다.

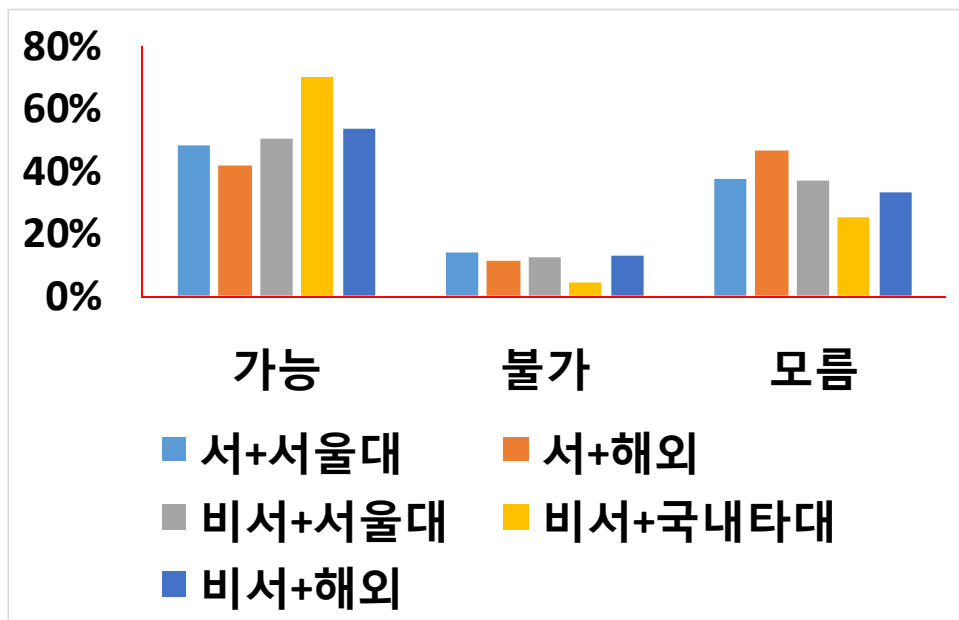
비전임 교원 중에도 본교 기초교육원에서 근무하는 “강의전담교수”군이 예외적으로 고용 불안정(37.2%)보다는 소득 부족(44.2%)을 더 심각한 고충 요인으로 꼽았다. 이는 본교에서 “강의전담교수”로 근무하는 비전임 교원의 계약 갱신이 상대적으로 용이하기 때문에 고용 불안을 크게 느끼지 않았기 때문이라고 추정된다. 본교 “강의전담교수”의 경우 강의평가가 계약 갱신의 주요 사안이라는 하지만 특별한 사유가 없는 한 계약이 갱신된다고 알려져 있다.

비전임 교원/연구원 중 52.6%가 재계약이 가능하다고 응답했다. 반면, 재계약이 불가능한 경우가 11.2%였고, 재계약 여부를 아직 확인하지 않는 응답자도 36.2%였다. 재계약이 가능한 직위를 가지고 있는지 여부에서 성별 차이가 확인되었다. 여성 비전임 응답자 337명 중 158명(46.9%)이 재계약 가능, 45명(13.3%)이 재계약 불가, 134명(39.7%)이 재계약 여부를 알지 못한다고 응답했다. 반면, 남성 비전임 응답자 315명 중 185명(58.7%)이 재계약 가능, 28명(8.9%)이 재계약 불가라고 응답했다. 이를 통해 여성 비전임 교원/연구원의 직업 안정성이 더 떨어진다는 점이 확인되었다.

재계약 여부에서 계열에 따라 큰 차이가 확인되었다. 인문 계열 32.2%, 사회 계열 37.3%, 사범 계열 37.5%만이 재계약이 가능하다고 응답하였다. 반면, 공학 계열 70.5%, 의치약 계열 64.4%, 자연 계열 65.0%가 재계약이 가능하다고 응답하였다. 비전임의 직업 안정성 측면에서도 이과보다는 문과 계열이 상대적으로 열악하며, 문과 중에서도 인문 계열이 취약하다는 점이 확인되었다.

학력(學歷)이 고용 불안정성과 연결된다는 점이 확인되었다. 서울대에서 학부를 마치고 해외에서 박사학위를 받은 집단이 재계약이 더 어려운 근무처에서 일하고 있는 것으로 드러났다 (재계약 가능 41.8%; 재계약 불가 11.4%). 반면, 다른 대학에서 학부와 박사학위를 받은 집단이 재계약이 가능한 근무처에서 근무한다(재계약 가능 70.4%; 재계약 불가 4.3%). 외형적으로 보면 서울대 출신 비전임의 고용 불안정성이 높게 보이지만, 이 현상은 비전임으로 근무하는 시간과 연결되어 있다. 서울대 출신 해외박사들이 상대적으로 빠르게 전임 직장을 가질 것으로 예상되어서 비전임으로서 직업 안정성이 높은 근무처를 굳이 찾으려 하지 않기 때문으로 추측된다. 반면, 다른 대학 출신으로 다른 국내대학에서 박사학위를 받은 비전임 연구원은 비전임으로 근무하는 시간이 길어지기 때문에 상대적으로 고용 안정성이 높은 직위를 갖게 되는 것으로 추정된다.

<그림 4> 학력(學歷)과 고용 불안정성



(2) 소득 부족

비전임 교원/연구원에게 두 번째로 큰 어려움은 소득 부족으로 확인됐다. 총 응답자 652명 중 172명(26.3%)이 부족한 소득을 가장 큰 고충으로 꼽았다. 본교 비전임 교원/연구원이 본교에서 근무함으로써 얻는 평균 연소득이 3천 6백만 원으로 추정되며, 375명(57.5%)이 연소득이 3천만 원을 넘는다고 응답하였다. 외형상 본교 비전임 교원/연구원의 소득이 양호한 편으로 보이지만, 이들 중에서도 매우 취약한 집단이 존재한다는 점이 확인되었다. 652명 중 47명(7.2%)이 본교로부터 얻는 연소득이 천만 원에 미달한다고 응답했고, 103명(15.8%)의 연소득이 1천만 원에서 2천만 원 사이라

고 응답했다. 1인 가구의 생존에 필요한 소득을 스스로 확보하지 못하는 셈이었다.

여성 비전임 교원/연구원의 소득이 남성에 비하여 열악하다는 점이 드러났다. 연소득이 1천만 원이 되지 않는다고 응답한 47명 중 여성이 29명(61.7%), 남성이 18명(38.2%)이었다. 연소득 1천만 원과 2천만 원 사이에서도 응답자 103명 중, 여성이 65명(63.1%), 남성이 38명(36.9%)이었다. 반면, 연소득이 5천만 원 이상이라고 응답한 84명 중 여성이 23명(27.4%), 남성이 61명(72.6%)이었다.

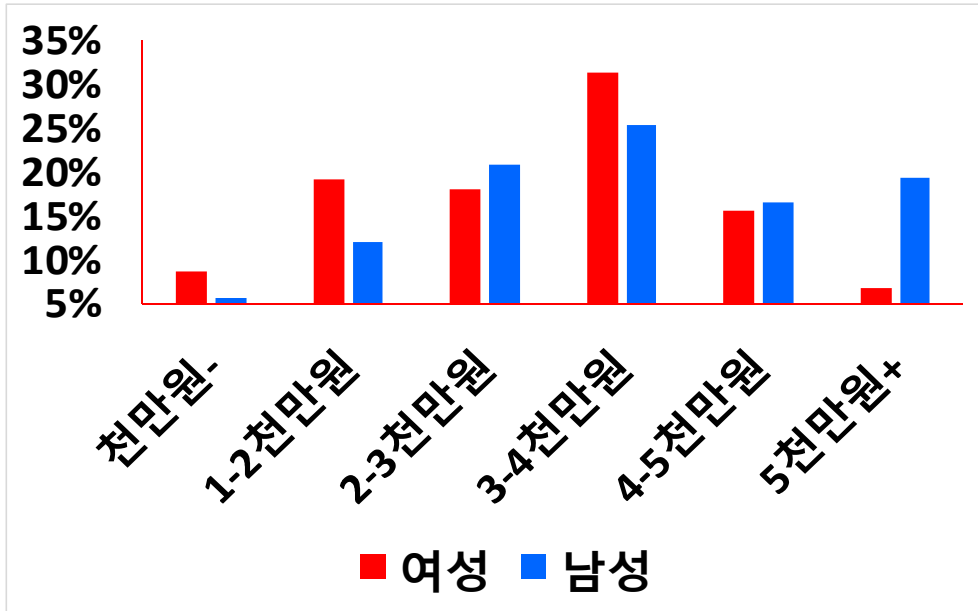
계열별 소득 차이도 매우 컸다. 문과 계열에서는 연소득 2천만 원 이하 응답자의 비중이 높은 반면, 공학 계열에서는 4천만 원 이상 고소득 응답자의 비중이 높았다. 인문 계열, 사회 계열, 사범 계열, 예술 계열 응답자들의 연소득이 상대적으로 낮은 것으로 드러났고, 공학 계열, 자연 계열, 의치약학 계열에서 연소득이 상대적으로 높은 것으로 드러났다. 문과 계열에서는 인문 계열이, 이과 계열에서는 자연 계열의 연소득이 낮게 나왔다. 이는 모두 기초 학문 전공자일수록 응용 학문 전공자에 비해 상대적으로 소득이 낮다는 것을 나타낸다.

<표 7> 본교 근무로 인하여 얻는 연소득

	천만 원-	1-2천만 원	2-3천만 원	3-4천만 원	4-5천만 원	5천만 원+	합
인문	16	52	25	42	15	5	155
	10.3%	33.5%	16.1%	27.1%	9.7%	3.2%	
사회	6	12	14	18	8	1	59
	10.2%	20.3%	23.7%	30.5%	13.6%	1.7%	
자연	6	10	26	51	23	21	137
	4.4%	7.3%	19.0%	37.2%	16.8%	15.3%	
사범	10	12	15	11	6	2	56
	17.9%	21.4%	26.8%	19.6%	10.7%	3.6%	
공학	3	7	21	22	18	24	95
	3.2%	7.4%	22.1%	23.2%	18.9%	25.3%	
예술	3	2	4	1	2	0	12
	25.0%	16.7%	33.3%	8.3%	16.7%	0.0%	
의치약	2	5	14	23	24	22	90
	2.2%	5.6%	15.6%	25.6%	26.7%	24.4%	
기초 교육원	0	0	1	10	2	2	15
	0.0%	0.0%	6.7%	66.7%	13.3%	13.3%	
농생	0	0	2	1	4	5	12
	0.0%	0.0%	16.7%	8.3%	33.3%	41.7%	
기타	1	3	5	7	3	2	21
	4.8%	14.3%	23.8%	33.3%	14.3%	9.5%	



<그림 5> 성별 비전임의 소득 분포(응답자 숫자)



학력(學歷)이 연소득에 미치는 영향은 외형적으로 거의 없는 것으로 나타났다. 서울대 출신 해외박사들이 상대적으로 빠르게 전임이 되기 때문에, 서울대 출신 해외박사군의 연소득이 다른 집단에 비하여 높지 않은 것으로 나타났다. 다른 대학에서 학부를 마친 경우 해외 박사 군이 국내 박사 군에 비하여 연소득이 높게 나왔다. 비전임 직군에서도 동일 조건이라면 해외박사가 우대를 받는다는 점이 확인되었다.

비전임 교원/연구원이 본교에서 근무함으로써 얻는 급여는 비전임 교원/연구원의 전체 생활비 중 45% 정도를 차지하는 것으로 추정된다. 비전임 교원/연구원은 본교에서 받는 급여로 충당되지 않는 생활비를 외부에서 지원을 얻거나 외부에서 부업을 함으로써 마련하고 있다. 본교로부터 얻는 소득이 계열별로 큰 차이를 보이기에, 외부 지원/재원이 전체 생활비에서 차지하는 비중도 계열별로 큰 차이를 보인다. 인문 계열 비전임 교원/연구원의 경우 본교에서 나오는 급여로만 생활비를 마련하는 비중이 겨우 25.2%에 불과했다. 사회 계열 역시 20.3%에 불과하였다. 반면, 자연 계열과 공학 계열에서는 본교로부터 얻는 급여로만 생활하는 비중이 40%를 초과했다.

<표 8> 전체 생활비 중 본교 재원의 비중

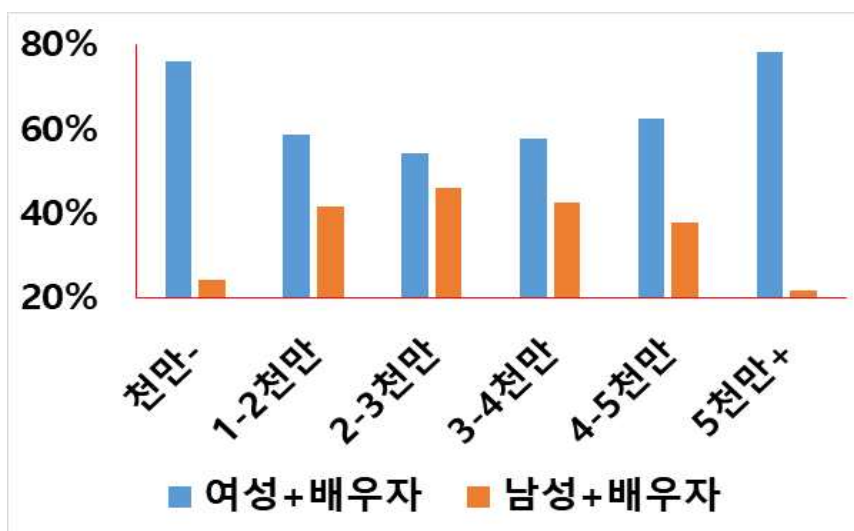
	20%-	20-40%	40-60%	60-80%	80-99%	99%+	
인문	16	28	28	23	21	39	155
	10.3%	18.1%	18.1%	14.8%	13.5%	25.2%	
사회	12	13	10	5	7	12	59
	20.3%	22.0%	16.9%	8.5%	11.9%	20.3%	

자연	12	22	32	12	3	56	137
	8.8%	16.1%	23.4%	8.8%	2.2%	40.9%	
사범	6	9	11	7	7	16	56
	10.7%	16.1%	19.6%	12.5%	12.5%	28.6%	
공학	6	11	18	8	9	43	95
	6.3%	11.6%	18.9%	8.4%	9.5%	45.3%	
의치약	4	15	23	11	10	27	90
	4.4%	16.7%	25.6%	12.2%	11.1%	30.0%	
기타	6	12	10	5	8	19	60
	10.0%	20.0%	16.7%	8.3%	13.3%	31.7%	

남성 비전임 교원/연구원이 여성에 비하여 급여가 높고 재계약이 용이한 직군을 차지하기 때문에, 여성 비전임 교원/연구원은 외부 지원을 얻거나 외부에서 부업을 한다. 독신 남성 비전임 교원/연구원 84명 중 40명(48%)이 본교에서 얻는 급여로 생활비 전부를 충당한다. 반면, 독신 여성 비전임 교원/연구원 132명 중 43명(32.6%)이 본교에서 얻는 급여로 생활비를 충당한다. 본교로부터 받는 급여 부족이 여성 비전임 교원/연구원에게 더 심각한 문제로 드러났다.

본교 비전임 교원/연구원이 본교로부터 얻는 소득이 혼인 상태와 연관되어 있음이 드러났다. 미혼의 경우, 소득이 올라갈수록 미혼 남성이 차지하는 비중이 줄어드는 반면, 미혼 여성이 차지하는 비중이 올라간다. 일반적으로 고소득 고학력 여성의 결혼이 줄어드는 사회현상과 부합하는 것이지만, 양자 사이에 직접적인 관련이 있는 것인지의 여부에 대해서는 좀 더 깊은 조사가 필요할 것으로 보인다.

<그림 6> 결혼 상태와 소득



기혼 응답자의 경우, 배우자가 있으며 본교로부터 연소득 천만 원 미만을 받는 비전임 교원/연구원 29명 중 여성이 22명(75.9%), 남성이 7명(24.1%)이었다. 소득이 올라가면서 기혼 여성이 차지하는 비중이 줄어들다가 고소득 비전임 직군에서는 여성이 차지하는 비중이 올라간다. 즉, 종을 얹어놓은 형태의 그래프가 만들어진다. 이 그래프는 기혼 여성이 주로 좋지 않는 비전임 직장에서 근무하고 있음을 보여준다. 출산과 육아로 인한 경력단절이 기혼 여성을 질이 낮은 비전임 직장으로 내몬다는 추정이 가능하다. 반면, 고소득 비전임 직군에서 여성이 차지하는 비중이 높은 현상(그림 6에서 그래프의 오른쪽)은 동일 조건에서 기혼 여성 비전임 교원/연구원이 전임 직장을 찾지 못하고 비정규직으로 고착되는 현상을 반영하는 것으로 추정된다.

### (3) 열악한 교육/연구 환경

총 응답자 652명 중 41명(6.3%)이 열악한 교육과 연구 환경을 가장 큰 어려움을 꼽았다.<sup>2)</sup> 강의를 하는 비전임 교원/연구원 413명 중 93명(22.5%)이 강의와 연구 부담을 조화시키고 있다고 응답한 반면, 153명(37.0%)은 강의를 과중하여 연구에 지장을 준다고 했다. 167명(40.4%)은 연구 환경이 열악하여 연구에 집중할 수 없다고 응답했다. 이런 응답은 성별, 국적, 연령의 구분에 상관없이 동일했다.

<표 9> 공간 문제

	연구공간	주거공간	교내시설이용	기타	없음	합
인문	112	26	7	3	7	155
	72.3%	16.8%	4.5%	1.9%	4.5%	
사회	36	8	7	6	2	59
	61.0%	13.6%	11.9%	10.2%	3.4%	
자연	74	34	18	9	2	137
	54.0%	24.8%	13.1%	6.6%	1.5%	
사범	37	13	2	4	0	56
	66.1%	23.2%	3.6%	7.1%	0.0%	
공학	45	25	13	8	4	95
	47.4%	26.3%	13.7%	8.4%	4.2%	
의치약	46	20	14	10	0	90
	51.1%	22.2%	15.6%	11.1%	0.0%	
기타	33	11	6	9	1	60
	55.0%	18.3%	10.0%	15.0%	1.7%	

비전임 응답자 652명 중 383명(58.7%)이 연구 공간 부족 문제를 제기했다. 특히,

2) 응답자 중 31명(4.8%)이 비전임에 대한 부정적 사회적 인식을 가장 큰 고충으로 꼽았다. 응답자 중 8명은 상급자의 “갑질”과 전임 교원과의 차별 등이 가장 어려운 점이라고 표시하였다.

인문 계열의 경우 응답자 155명 중 112명(72.3%), 사범 계열의 경우 응답자 56명 중 37명(66.1%), 사회 계열의 경우 응답자 59명 중 36명(61.0%)이 연구 공간과 관련한 어려움을 호소했다. 반면, 이과 계열의 경우 연구 공간의 문제가 상대적으로 덜한 것으로 나타났다. 자연 계열의 경우 137명 중 74명(54.0%), 의치약학 계열의 경우 90명 중 46명(51.1%), 공학 계열의 경우 95명 중 45명(47.4%)이 공간 문제를 지적했다.

주거환경도 비전임 교원/연구원에게는 심각한 문제로 드러났다. 총 응답자 652명 중 137명(21.0%)이 주거 문제가 시급하다고 응답하였다. 본교가 학생과 전임 교원/직원을 위한 주거 공간을 일부 제공하지만 비전임 교원/연구원에게 주거 편의를 제공하지 않기 때문이다. 어느 대학이나 비슷할 것으로 보이는데 본교 역시 내부 사정상 비전임 교원/연구원을 위한 주거 편의가 제공되기 어려울 것이지만, 비전임 교원/연구원이 주거 문제를 제기했다는 점은 기억해둘 필요가 있다.

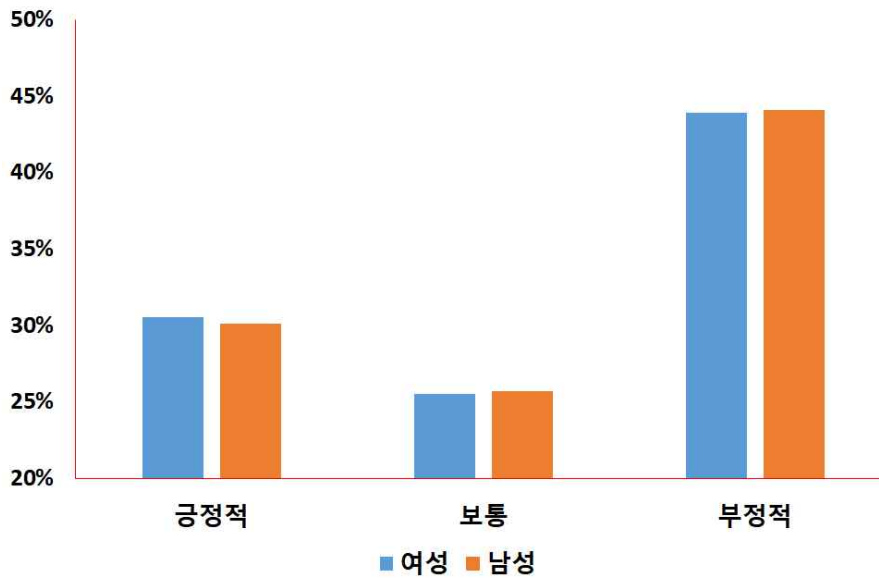
비전임 교원/연구원은 교내시설이용, 특히 어린이집 이용에 어려움을 제기했다. 응답자 중 67명(10.2%)이 비전임 교원/연구원을 위한 교내시설이 더 제공되거나 기존 시설이 공개되어야 한다는 입장을 보였다. 특히 기혼 여성 205명 중 30명(14.6%, 공간 문제 중 2위)이 교내시설의 부족을 꼽았다. 기혼 남성도 미혼 남성에 비하여 교내시설의 부족을 더 언급했다. 기혼 비전임 교원/연구원에게는 육아의 부담이 큰 것으로 추정된다.

#### (4) 멀어지는 전임의 길

전임 교원/연구원으로서의 전환 가능성에 대한 인식을 살펴보았다. 한국에서 대학이 확대되고 경제가 성장하던 시기 비전임 시기는 전임으로 가기 위한 중간 과정으로 여겨졌다. 비전임으로 근무하면서 경험을 쌓고 연구 성과를 내면, 전임 교원/연구원으로 지원할 수 있는 기회를 가졌다. 반면, 인구 감소로 학령인구가 감소하고 저성장이 고착화된 현재, 비전임 교원/연구원은 자신이 전임으로 전환될 가능성을 낮게 보고 있다. 응답자 652명 중 287명(44.0%)이 전임 직장을 가지지 못할 것으로 예상했다. “보통”을 50% 정도의 가능성으로 본다면, 비전임 교원/연구원 중 과반수가 자신이 전임이 될 가능성이 없는 것으로 예상하고 있는 것으로 추정된다.

연령과 전임으로의 전환 가능성이 매우 높은 부정적 상관관계를 가지고 있음이 드러났다. 연령이 높아질수록 전임으로 전환 가능성이 낮다고 평가하였다. 일반적으로 40대를 전임 교원/연구원으로 채용될 수 있는 한계선으로 볼 수 있는데, 이 한계선을 넘으면 전임으로 전환 가능성이 매우 낮아지기 때문이다. 50대 이상 비전임 교원/연구원은 사실상 전임으로 전환 가능성이 없다고 예상하였다. 반면, 30대 이후 비전임 교원/연구원은 전임으로 전환될 가능성을 높게 예상하였다.

<그림 7> 전임 전환 가능성



전임으로의 전환 가능성에 대한 응답에서도 계열에 따라 큰 차이가 나타났다. 인문 계열의 경우 155명 중 32명(20.6%)이, 자연 계열의 경우 137명 중 39명(28.5%)이 전임이 될 가능성을 높게 보았다. 반면, 의치약학 계열의 경우 90명 중 28명(31.1%), 공학 계열의 경우 95명 중 33명(34.7%), 사회 계열의 경우 59명 중 23명(39.0%), 사범 계열의 경우 56명 중 22명(39.2%)이 전임으로 전환될 가능성을 높게 보았다. 계열별로 차이가 있지만, 전반적으로 전임으로 전환되지 못할 것이라는 우울한 전망이 우세하게 나타났다.

### 3.3 취약집단으로서의 시간강사군

이 절에서는 전업 시간강사의 고충과 인식을 정리한다. 대학가에서 흔히 “보따리 장수”로 자조적으로 표현되는 전업 시간강사의 어려움이 본 설문조사를 통하여 재확인되었다. 소득, 고용 안정성, 연구 환경 등 모든 지표에서 시간강사는 가장 열악한 상태인 것으로 드러났다. 한편, 시간강사를 보호하기 위한 시간강사법이 오히려 시간강사의 자리마저 사라지게 할 위험 요소로 인식되고 있음이 드러났다.

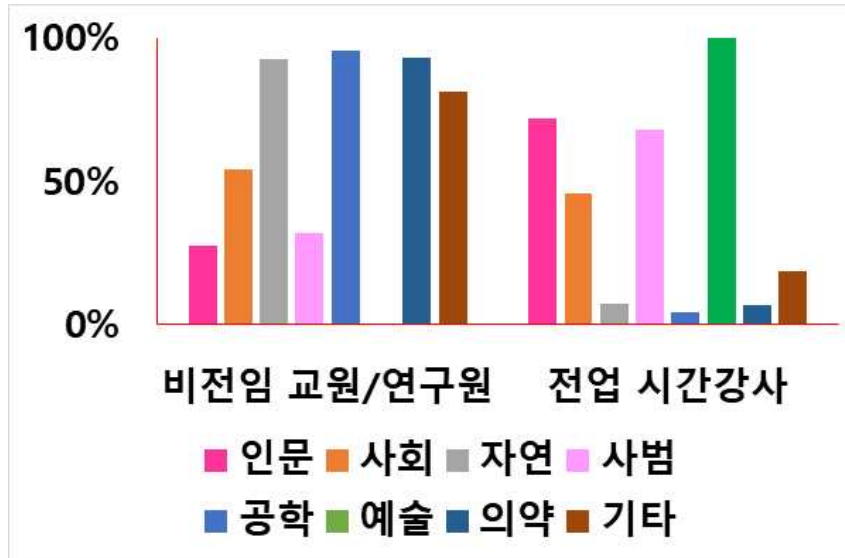
#### (1) 인문 계열과 예술 계열에 집중된 시간강사

비전임 교원/연구원 응답자 652명 중 강의를 하지 않는 비전임 연구원 239명, 강의와 연구를 병행하는 비전임 교원/연구원 195명을 제외하면 전업 시간강사는 218

명이다. 이들은 본교에 적을 두며 강의를 제공함으로써 급여를 받는다. 전업 시간강사는 대학가에서의 강의를 제외하면 소득을 얻는 다른 경로를 가지지 못하는 직군이다.

비전임 교원/연구원 중 시간강사가 차지하는 비중이 계열별로 큰 차이를 보였다.

<그림 8> 계열별 전업 시간강사의 비중



예술 계열의 경우 비전임 교원/연구원 12명 전원, 인문 계열의 경우 비전임 교원/연구원 155명 중 112명(72.3%), 사범 계열의 경우 비전임 교원/연구원 56명 중 38명(67.9%)이 전업 시간강사였다. 반면, 자연 계열, 공학 계열, 의치약학 계열에서는 전업 시간강사의 비중이 5% 남짓에 불과했다. 전업 시간강사 중 인문 계열이 차지하는 비중이 51.4%, 사범 계열이 차지하는 비중이 17.4%, 사회 계열이 차지하는 비중이 12.4%였다. 이를 종합하면, 시간강사는 인문예술계에 집중되어 있으며, 특히 인문 계열에 집중되어 있다는 점이 확인되었다.

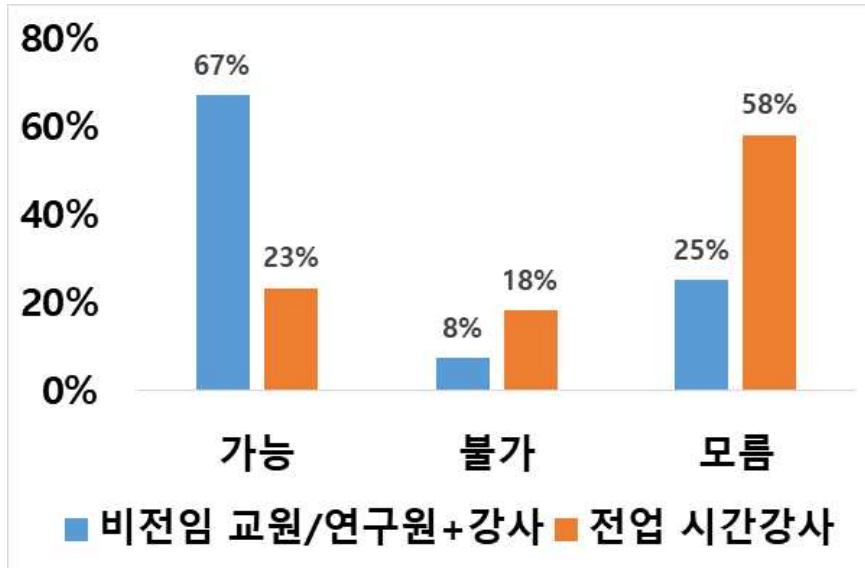
(2) 시간강사의 고용 불안정성과 낮은 소득

비전임 교원/교직원 중 재계약 가능한 직장에 근무하는 비중이 52.6%로 좋지 않게 나오지만, 전업 시간강사의 재계약 가능성은 더욱 낮았다. 시간강사로 재계약이 가능하다는 응답이 23.4%에 불과한 반면, 비전임 교원/연구원의 재계약 가능 응답은 67.3%로 나왔다. 비전임 교원/교직원 중 재계약 가능성이 낮게 나온 원인은 전업 시간강사의 재계약 가능성이 매우 낮기 때문이다.

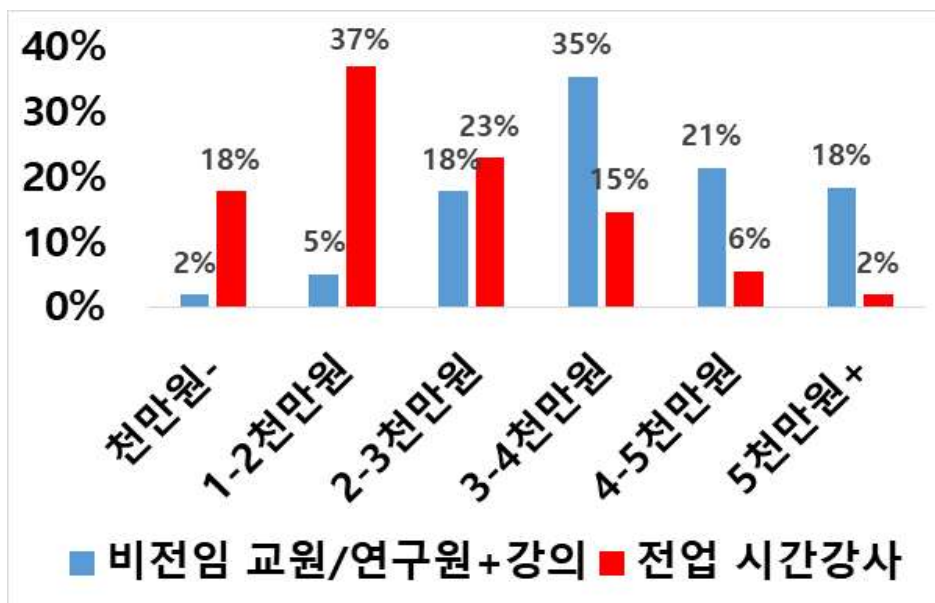
전업 시간강사가 본교로부터 받는 연소득은 평균 2천 2백만 원으로 추정되었다. 전업 시간강사의 55%가 본교로부터 얻는 소득이 2천만 원 미만이라고 응답하였으며, 본교로부터 천만 원 미만 급여를 받는 비전임 교원/연구원 중 시간강사가 차지하는

비중은 83%에 달했다. 전업 시간강사가 맡을 수 있는 강의 시수가 제한되어 있고 강의 단가가 정해져 있는 점이, 전업 시간강사의 수입을 증가시키는데 있어 한계 요인으로 작용하고 있는 것으로 보인다.

<그림 9> 상이한 재계약 가능성(전업 시간강사 vs. 여타 비전임)



<그림 10> 상이한 소득(전업 시간강사 vs. 여타 비전임)

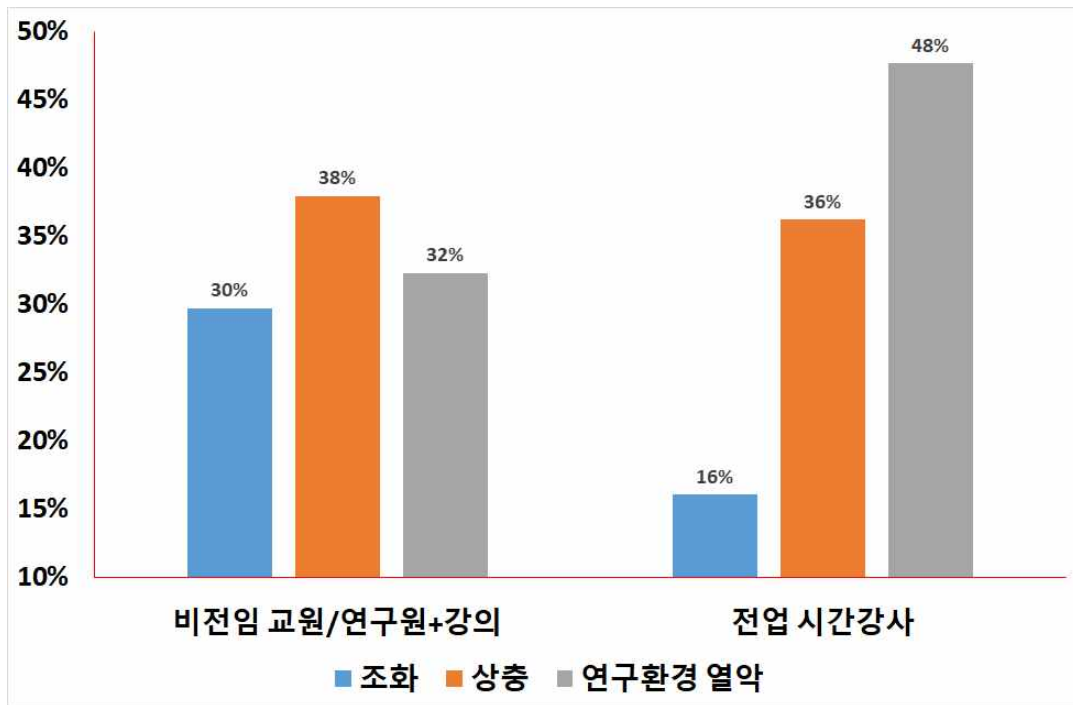


전업 시간강사가 본교로부터 얻을 수 있는 수입이 최저 생활비에도 못 미치기 때문에 외부 지원과 재원에 더 의존적인 것으로 보인다. 본교에 소속되어 있는 전업 시간강사에게 있어 외부 지원과 지원이 전체 생활비에서 차지하는 비중이 60%에 근접하고 있음이 특기할만하다. 전업 시간강사의 강의 시수는 9학점에 근접한다. 반면, 여타 비전임 교원/연구원의 생활비에서 외부 지원/재원이 차지하는 비중이 80% 정도이며

강의부담도 적다.

과도한 강의 부담은 연구와의 충돌로 이어진다. 교육과 연구가 조화를 이루고 있다고 응답한 전업 시간강사의 비중이 16.1%에 불과하다. 한편, 교육 부담과 무관하게 연구 자체를 진행하기 어려운 환경에 놓여 있다고 주장하는 시간강사의 비중 또한 47.8%에 달했다. 반면, 여타 비전임 교원/연구원은 상대적으로 적은 강의부담에 놓여 있기 때문에, 29.7%가 강의와 연구를 조화시키고 있다고 응답했다. 연구 환경의 열악함을 호소하는 비중(32.3)도 전업 시간강사에 비하여 훨씬 낮은 것으로 나타났다.

<그림 11> 상이한 교육-연구 환경(전업 시간강사 vs. 여타 비전임)



### (3) 시간강사에게 불리하다고 여겨지는 고등교육법 개정

비전임 교원의 지위를 보장하여 고용 안정성과 소득 증가를 도모하는 고등교육법 개정에 대하여 전업 시간강사는 상대적으로 높은 관심을 보였다. 여타 비전임 교원/연구원의 41%가 고등교육법 개정에 관하여 특별한 정보가 없다고 답한 반면, 전업 시간강사 중 27%만이 고등교육법 개정에 관하여 모른다고 답변하였다. 전업 시간강사는 다른 직군에 비하여 고등교육법 개정에 관심을 가지고 있는 것으로 드러났다.

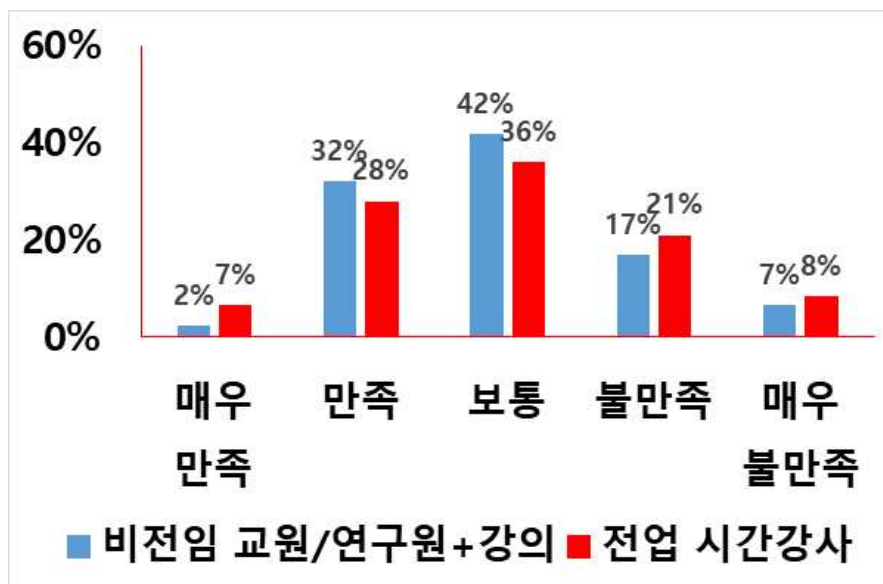
고등교육법 개정에 대하여 전업 시간강사를 포함한 비전임 교원/연구원은 만족스러운 입장을 보였다. 만족한다고 응답한 비중이 만족하지 못한다는 응답을 약간 상회한다. 그런데, 전업 시간강사와 다른 비전임 간 미묘한 차이가 보인다. 전업 시간강사 중 29%가 불만족스럽다는 입장을 밝혔는데 비해, 여타 비전임 중 24%가 불만족스럽다는 입장을 보였다. 미묘한 차이지만, 전업 시간강사가 여타 비전임에 비하여 고등교육



법 개정에 대하여 불편한 마음을 더 가지고 있는 것으로 보인다. 전업 시간강사가 고  
등교육법 개정에 관하여 더 많은 관심과 지식을 가지고 있기 때문에, 여타 비전임에  
비하여 찬반 입장이 더 선명하게 갈린다.

계열별로 고등교육법 개정에 대하여 입장이 미묘하게 갈린다. 공학 계열, 의치약학  
계열, 자연 계열에서는 고등교육법 개정에 대하여 우호적 입장을 가지고 있는 것으로  
나타났다. 반면, 인문 계열, 사범 계열, 사회 계열에서는 고등교육법 개정에 대하여  
만족스럽지 못하다는 입장이 더 강하다. 고등교육법 개정이 집중적으로 관심을 가지  
는 분야에서 오히려 고등교육법 개정에 대하여 상대적으로 더 부정적인 인식이 나타  
나고 있음은 우려할만한 사항이다.

<그림 12> 고등교육법 개정에 대한 입장



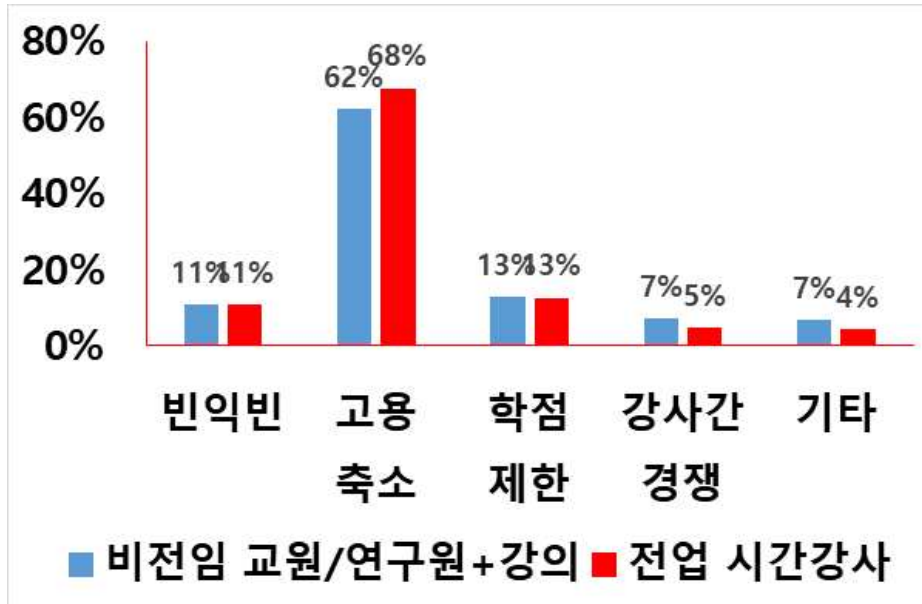
전업 시간강사들은 고등교육법 개정으로 고용 기회가 축소될 위험성에 우려를 표명  
한다. 반면, 대학에서는 시간강사의 고용 상태를 법적으로 보호함으로써 결과적으로  
대학의 인력 운용의 유연성이 상실될 것을 우려한다. 일부 대학은 전업 시간강사를  
채용하기보다는 전임 교원에게 더 많은 강의부담을 주는 방향을 택하거나 아예 강의  
숫자를 줄이고 있다. 이는 궁극적으로 시간강사의 자리가 대폭 줄어들 가능성을 의미  
하며, 결과적으로 시간강사의 고용 축소로 연결될 수 있다.

시간강사의 자리가 줄어들게 되면, 시간강사 간에 살아남기 위한 경쟁이 치열해질  
우려가 있다. 시간강사의 어려움을 공유하던 동료가 경쟁자로 보일 수도 있다. 또한,  
시간강사 간 경쟁에서 살아남은 비전임과 퇴출되는 비전임간 간극이 더 커진다. 상대  
적으로 좋은 소수의 강사자리로 인하여 비전임 사이에서 승자와 패자가 갈릴 위험이  
더 커진다. 현재 전업 시간강사들은 이런 위험을 인지하며 우려를 표명했다.

전업 시간강사는 다른 비전임 교원/연구원에 비하여 고등교육법 개정으로 인하여

초래될 첫째 변화, 즉 고용 축소의 위험 그 자체에 더 집중하는 경향을 보였다. 반면, 다른 비전임 교원/연구원은 고용 축소가 불러올 이차적인 위험에도 관심을 표명했다. 전업 시간강사에게는 눈앞에 다가오는 고용 축소의 한파가 더 크게 느껴지는 것으로 추정된다. 반면, 상대적으로 안정된 고용 상태를 유지하는 비전임 교원/연구원은 고용 축소 이후 초래될 부정적 현상에 더 관심을 둘 만큼 상대적으로 여유를 가지는 것으로 보인다.

<그림 13> 고등교육법 개정에 대한 우려



## 4. 비전임 교원/연구원을 위한 교내외 정책 제안

### 4.1 서울대학교 내의 정책 제안

2011년 12월 서울대학교는 수많은 격론과 이견에도 불구하고 국립대학 법인으로의 새로운 전환을 맞이했다. 대학 재정과 운영의 자율화를 통해 서울대학교의 새로운 도약을 뒷받침해줄 것이라는 기대와 전망은 점차 흐릿해져 가지만, 이제 그 자취를 되짚어 보고 당시의 꿈속에서 실현되지 못한 미래의 방향성을 되찾아 볼 때이다. 국립대학 법인이라는 체제의 출발과 더불어 서울대학교는 2012년 <서울대학교 헌장>을 제정함으로써 새로운 시대적 소명에 적합한 서울대학교의 미래상을 제시하였다. 이에 따르면, 서울대학교는 “자유롭고 비판적이며 창의적인 학문의 전당으로서 대학의 자율과 사회적 책임의 중요성을 되새기면서 진리 탐구의 사명에 충실할 것을 다짐하며”, 다음과 같은 세 가지 실천 목표를 내세웠다.<sup>3)</sup> ‘행복한 배움의 터전’, ‘새로운 학문적 가치 창조의 요람’, ‘실천적 지성의 전당’이 바로 그것이다. 그러나 서울대학교의 교육과 연구의 많은 부분이 그 지속성과 안정성을 담보할 수 없는 비전임 교육/연구 인력에 기대고 있고, 적어도 그들에게는 서울대학교가 “보람 있고 행복한 교육의 장”이 되지 못하고, “새로운 학문적 가치를 선도적으로 창조”할 수 있는 여건이 확보되지 못하며, 학내에서조차 “자유롭고 정의로운 사회”와 “기회균등의 원칙”이 실현되지 못한다면, 이야말로 참으로 공허하고 허울 좋은 헌장에 불과할 것이다.

그럼에도 지난 10년간 전임 교원/연구원에 비해 비전임 교원/연구원의 수는 상당히 증가하였다. 2005년 전임 인력과 비전임 인력은 1,720명과 1,848명이었는데, 2010년에 이르면 1,825명과 3,111명으로 비전임 인력의 수가 증가하였다.<sup>4)</sup> 이후 서울대학교 구성원의 수는 꾸준히 증가하여, 2016년 전임 인력과 비전임 인력은 2,251명과 3,491명으로, 그리고 2017년에는 각각 2,236명과 3,376명으로 추산되고 있다.<sup>5)</sup> 이상에서 볼 수 있듯이 지난 15년 동안 서울대학교 구성원 내에서 비전임 인력이 차지하는 비중은 상당히 증가하였으며, 현재는 전임 인력을 훨씬 상회하는 비전임 인력이 교육과 연구를 담당하고 있다.

이러한 상황에서 본 연구의 성과는 무엇보다도 지금까지 서울대학교 내에서 공적인 관심을 받지 못했던 비전임 구성원의 문제를 심각하게 인식하고 부각시켰다는 점, 또

3) 서울대학교 홈페이지의 ‘대학 소개’ 중 <서울대학교 헌장>, <http://www.snu.ac.kr/charter>. 2019. 3.10 access.

4) 노명호 외(2017), 『서울대학교 역사 1946~2016』, p. 125. 이 통계에서는 명예교수를 비전임 인력에 포함시켰지만, 여기에서는 명예교수를 제외한 비전임 교원/연구원의 수만을 제시한 것이다.

5) 다양성위원회(2018), 『서울대학교 다양성보고서 2017』, p. 43.

한 비교적 많은 비전임 구성원이 설문조사에 적극적으로 참여하고 직접 공개포럼에 등장하여 그들의 생생한 목소리를 냄으로써 대학의 한 주체로서 자신의 몫과 역할을 분명히 하고자 했다는 점을 들 수 있다. 앞서의 현황 파악에서 드러났듯이, 비전임 교원/연구원이라는 동일한 범주에 속해 있음에도 사실상 각 소속 집단의 상황에 따라 비전임 인력이 느끼는 문제의식과 체감도는 상당한 차이가 있다. 예상과 다르지 않게 대체로 비전임 연구원보다는 비전임 교원이, 이공계나 자연계보다는 인문사회계나 예술계가, 남성보다는 여성들이 더욱 심각한 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 그러므로 이들을 모두 아울러 모든 비전임 교원/연구원, 전체가 만족할만한 해답을 찾는 것은 상당히 어려운 일일 것이다. 그러므로 문제의식의 첫 발을 내딛는 차원에서 앞으로 해결되어야 할 몇 가지 대안을 원론적 차원에서 제시해보고자 한다.

### (1) 비전임 교원/연구원에 대한 인식 전환

가장 우선적으로 고려되어야 할 사항은, 학내 구성원 전체가 비전임 구성원을 우리 대학의 연구와 교육을 이끄는 중요한 동반자로 사고해야 한다는 것이다. 비전임 교원/연구원은 대학의 교육과 연구에 있어서 중요한 역할을 담당하고 있음에도, 대학 본부 및 전임 교원, 그리고 학생 집단에게 있어서조차 ‘일시적인 고용원’ 정도로 간주되는 경향이 없지 않다. 비전임 교원/연구원은 대체로 전임 교원과 동등한 수준의 학력과 연구 역량을 가지고 있음에도, 전임이 아니라는 이유에서 의식적·무의식적으로 차별 받고 그 차별이 당연시되는 경향이 있다. 즉 대학 및 전임 교원은 고용주로서 ‘갑’의 지위에, 비전임 교원/연구원은 피고용자로서 ‘을’의 지위를 벗어나지 못하는 것이다. 그러한 위압적 상황에서는 비전임 교원의 창의적인 연구와 능동적인 교육 참여는 기대하기 어려울 것이며, 그에 대한 정당한 대가도 불가능할 것이다.

최근 고등교육법 개정과 관련하여 강사법의 세부 원칙을 다듬는 과정에서도 일부 전임교수들의 일차적인 관심은 자신들의 판단과 선택에 따라 ‘법에 저촉되지 않고 자유롭게 강사를 계약하고 해고할 수 있는 권리’를 어떻게 확보할 것인가에 집중하는 경향이 없지 않았으며, 애초의 강사법 취지인 “전임교원과 동등한 교원으로서의 지위를 시간강사에게 부여한다.”는 인식에 있어서는 미흡한 경우도 적지 않았다. 학교 구성원 전체가 시간강사에 대한 인식과 관계 설정을 근본적으로 변화시키지 않고서는, 단순한 법 개정만으로는 그들의 처우와 사회적 인식이 개선되기 어려울지 모른다. 그저 계약에 따라 언제든지 고용과 해고가 가능한, 얼마든지 다른 인원으로 대체가능한 피고용인이라는 시각으로만 본다면, 적은 비용으로 더 많은 이용가치를 뽑아내려는 자본주의적 착취 구조를 완전히 벗어나기 어려울 것이기 때문이다. 특히 비전임 교원/연구원의 경우에는 고용의 안정성이 보장되지 않기 때문에, 더욱 억압적인 구조가 존재할 위험성이 커진다. 따라서 무엇보다도 중요하고 절실한 변화는, 비전임 교원/

연구원에 대한 학내 구성원 전반의 인식의 변화이고, 앞서 말했듯 이들을 교육과 연구의 진정한 ‘동반자’로서 올바른 파트너십에 동참했을 때만이 새로운 변화가 시작될 수 있을 것이다.

## (2) 비전임 교원/연구원 전담 행정 기구의 필요성

대학 내에는 비전임 교원/연구원 문제를 지속적으로 파악하고 해결하기 위한 학내의 전문적인 시스템이 설정되어야 한다. 다시 말해 학교 행정 체계 내에 이들의 처우와 문제를 개선하기 위한 전문 기구를 마련할 필요가 있다. 2012년 법인화 이후 서울대학교는 자율적 운영체제의 구축을 위하여 기획부총장과 교육부처장 직제를 신설하고 대대적인 구조조정을 단행하여 미래교육팀, 학생소통팀, 연구윤리팀, 자산운영팀, 인사교육과, 행정관리팀을 설치하였다. 당시 기획부총장 직제의 신설은 그간 대학 운영의 두 축이었던 교육과 연구를 넘어서 운영과 관리에서의 효율성과 전문성을 위한 것이었다.<sup>6)</sup> 이와 같이 보다 효과적이고 자율적인 운영체계를 위한 지속적인 모색에도 불구하고, 지금까지 서울대학교 내에서는 비전임 교원/연구원의 문제를 전담하고 처리하는 행정 기관이나 조직을 찾아보기 어렵다. 현재 서울대학교의 연구와 교육의 절반 이상이 비전임 역량에 의해 지탱되고 있는 상황을 고려한다면, 이러한 전담 체계의 부재는 실로 비전임 교원/연구원을 대학의 실질적인 동반자로 여기지 않음을 방증한다고도 할 수 있다.

특히 오늘날 해외의 우수 대학이 교직원의 ‘일과 삶의 균형(Work/Life Balance)’을 중요한 과제로 설정하고 이를 위한 특별 전담 기구와 지원 프로그램을 설치하고 있는 것을 생각해보면<sup>7)</sup>, 서울대학교는 아직도 이러한 흐름과는 상당히 거리가 있는 것 같다. 서울대학교라는 이름만으로 최고의 직장이 되는 시절은 이제 점차 옛말이 되어가고 있다. 우수한 학생들을 가르치고 최상의 연구 성과를 낼 수 있는 교육 및 연구 환경과 더불어, 서울대학교라는 일터가 무엇보다 교원/연구원의 삶을 행복하게 영위하기 위한 터전이 되어야 한다. 21세기를 나아가는 서울대학교가 이러한 점을 보다 진지하게 고려할 때, 더욱 훌륭한 교육과 연구 성과도 가능해질 것이다. 따라서 일과

6) 현재는 4처, 2국, 3본부, 1실로 개편되고, 9개 팀이 폐지되어 3개 과로 승격되었다. 3처(교무처, 학생처, 연구처, 기획처)와 2국(사무국, 시설관리국), 그리고 3본부(입학본부, 국제협력본부, 정보화본부)와 3과(자산운영과, 정보화지원과, 국제협력과)를 말한다.

7) 예를 들어 하버드 대학의 Employee Assistance Program(EAP)은 교직원이 원만한 학교 생활과 가정생활을 할 수 있도록 다양한 상담 서비스를 제공한다. 정신건강 및 위기관리, 법적 재정적 문제, 직장 및 동료 갈등, 약물 문제나 음주 문제, 자녀 양육과 노부모 봉양, 유언장 작성에 이르기까지 다양한 개인적, 가정적, 일 관련 문제들을 포괄한다. 이와 유사하게 프린스턴 대학도 Faculty & Staff Assistance Program을 두어, 교수, 교직원, 대학원 학생들에게 일과 개인적 가정적 문제에 대한 상담과 지원을 제공한다. 재정 문제, 스트레스와 우울증, 그밖에도 건강관리, 자녀 양육과 노인 봉양, 시간 관리와 생활 균형, 재정적 법적 지원 등에 대해 상담과 추천을 제공한다.

삶의 조화로운 발전을 영위할 수 있는 행복한 일터로 거듭나기 위한 교직원 지원 시스템을 조직적으로 구축해야 하며, 비전임 교원/연구원 또한 이러한 혜택을 적극적으로 누릴 수 있도록 해야 한다.

### (3) 학문후속세대의 안정적인 연구 기반을 위한 다양한 모색

첫째, 앞서 설문조사에서 나타났듯이, 본교 비전임 교원/연구원의 비전임 근무 기간은 평균 5.9년 정도였으며 계열별로 큰 차이를 보였다.<sup>8)</sup> 근무 기한이 짧다는 것은 한편으로는 고용 안정성이 떨어진다고 볼 수도 있지만, 다른 한편 비전임 직종보다 나은 안정적인 직장을 찾아 떠날 수 있는 확률이 높다는 긍정적인 해석도 가능하다. 실제로 이공계 박사후 연수연구원의 심층 면담 결과 인문 계열이나 예체능 계열에 비해 이공계 박사들은 이후에 외부 기업체나 학교로 취업을 하는 경우가 많은 것으로 확인되었다. 인문 계열이나 예체능 계열의 경우는 다수가 전업 시간강사군에 속하는데, 이들은 교양과목의 다수를 차지하는 인문학이나 실기 지도의 특성상 계속해서 강의를 맡을 수는 있으나 시간강사의 처지를 벗어나 안정된 직업을 찾기 어려운 것으로 볼 수 있다. 비전임 교원의 가장 큰 몫을 차지하는 전업 시간강사는 인문, 예술, 사범 계열에 집중되어 있으며, 비전임 인력 중에서 가장 열악한 생활환경과 연구 조건에 처해있는 집단이다. 이 문제는 2019년 8월 시행을 앞두고 있는 고등교육법 개정안(강사법)의 적용 이후에 보다 집중적인 연구가 필요하겠지만, 현재의 상황에서 몇 가지 대안을 생각해볼 수 있다.

이번 설문조사 결과에 따르면, 박사학위를 받는 데 걸리는 시간은 인문계 평균 7.8년, 사회 계열 6.5년, 이공계 평균 5.3년으로 추산되었다. 이처럼 박사학위를 받기까지 오랜 시간이 소요되는 인문 계열의 경우에는 과거 박사과정 중에 있거나 과정을 수료한 학생이 학위논문을 집필하는 과정에서 학부 시간강의를 담당하는 경우가 많았다.<sup>9)</sup> 이는 학문후속세대의 일원으로서 교육을 훈련하는 과정이기도 하지만, 자칫 논문에 집중할 시간을 방해함으로써 학위 취득을 더욱 더디게 만드는 부작용을 낳기도 한다. 특히 재학 중에 있는 학생에게는 전적으로 학업에 몰두할 수 있는 여건이 주어져야 하므로, 박사과정 재학 및 수료생에 대한 장학금 지원이 확대될 필요가 있다. 예를 들어 현재 시행되고 있는 기초학문후속세대 장학금을 보다 확대하여,<sup>10)</sup> “SNU Honours Program”(속칭)과 같은 장학제도를 도입, 적어도 논문 집

8) 비전임 근무기간은 농생명>인문>예술>자연>의치학>사범>사회>공학으로 나타났다.

9) 인문대학 일부 학과의 경우에는 박사과정 재학 중인 학생들이 주로 서울대학교 학부 교양과정의 강의를 담당하고 박사학위를 받게 되면 서울대학교의 강의를 그만두도록 하는 경우도 있었다. 물론 오랜 재학과정 기간 동안의 생계를 유지하게 하기 위한 교육지책이지만, 학생의 입장에서 보면 박사학위를 받아 본격적으로 학생 교육에 몰입할 수 있는 상황이 되었는데도 정작 모교의 강의를 못하는 사태가 벌어지는 것이다.

10) 법인화 이후 기초학문의 보호와 육성을 위해 제정된 기초학문후속세대 장학금은 매년 박

필 과정에 있는 마지막 일 년 정도는 경제적 고충 없이 학업에 전념할 수 있는 지원 대책을 마련해야 한다.

둘째, 서울대학교 박사 학위자를 대상으로 한 우수논문 지원제도를 마련하여, 수월성이 뛰어난 연구자의 경우에는 졸업 후 2년 정도는 후속 연구를 발전시킬 수 있는 (해외 연수를 포함하여) 안정적 기반을 마련해주어야 한다. 박사 취득 이후에도 많은 연구자들이 생계를 위해 과도한 시간강의에 매달리거나 또 다른 부업 전선에 뛰어들으로써, 바람직한 교육과 연구 활동을 수행할 수 없는 상황에 처해 있다. 이는 결국 연구 성과의 부족으로 인해 취업에 실패함으로써 더욱 어려운 상황에 빠져드는 악순환을 낳게 한다. 더욱이 국제화, 세계화를 내세우는 작금의 추세는 서울대학교 박사의 활로를 더욱 어렵게 하는 경향이 있다. 지금까지는 관심을 기울이지 않았던 본교 박사학위 지원과 육성 정책은 서울대학교 출신 박사 비전임 교원/연구원의 상황을 개선시키는 데 한 몫 할 것이며, 연구중심대학으로서 서울대학교의 미래를 위해서도 일익을 담당할 수 있을 것이다.

셋째, 이번 설문 조사에 따르면, 이공계, 자연계, 농생계, 의치학계에 비해, 인문사회계, 사범대, 예체능 계열은 급여를 받는 책임연구원과 선임연구원의 수가 월등히 적었다. 그런데 최근의 학문 추세는 과거의 분과 학문 체제로부터 벗어나서 보다 학제적이고 통합적인 미래의 아젠다를 개발하는 방향으로 나아가고 있다. 현재 서울대학교는 다학제적 개방형 연구 활성화 방안의 하나로 융복합 연구지원 사업을 시행하고 있지만, 이는 전임에게만 개방되어 있어서 비전임 교원/연구원이 참여하기 어려울뿐더러, 문호가 열려있다 하더라도 비전임 인력이 이러한 네트워크를 만들어 내기란 쉽지 않을 것이다. 따라서 학교 차원에서 보다 미래지향적이고 통합적인 연구를 지향하는 연구센터를 신설할 필요가 있다. 예컨대 과거 프랑크푸르트 대학의 사회조사연구소는 철학, 미학, 심리학, 경제학, 사회학 등 다양한 학문 분야에 속하는 연구원들이 보다 학제적인 연구를 진행시켰고, 프랑크푸르트학파를 형성하여 비판이론을 발전시킬 수 있었다. 서울대학교가 선도적으로 이러한 연구소를 설립하여 연구를 전담하는 연구교수 직을 도입할 필요가 있다. 이는 비전임 인력의 연구 조건을 개선하는 데 큰 역할을 할 수 있으며 창의적이고 다학제적인 연구를 발전시키는 기반이 될 수 있을 것이다.

넷째, 비전임 교원/연구원이 느끼는 심각한 문제 중의 하나는 연구 공간의 부재이다. 이는 비전임 인력의 상황에 따라 상당한 차이를 보였는데, 연구과제 중심으로 계약하여 연구 시설이 마련되어 있는 이공계나 자연계 연구원들의 경우에는 대체로

---

사과정생에게는 2,000만원~2,400만원, 2017년부터 선발된 석사과정 장학생에게는 1,000만원을 지원한다. 2018년에는 박사과정 151명(신규 66명 포함)과 석사과정 70명을 선발하였다. 박사과정의 경우 신규로 선발된 장학생 수는 2012년 36명, 2013년 36명, 2014년 58명, 2015년 73명, 2016년 77명, 2017년 86명, 2018년 86명이다. 그 수에서는 확대되었으나, 이들 장학생에게 수업 조교의 역할을 부담시킴으로써 애초에 연구에만 집중하게 한다는 취지는 다소 무색해진 감이 있다.

불만이 없다. 그러나 강의교수와 시간강사를 포함하는 대부분의 비전임 교원에게는 연구 공간의 문제가 상당히 심각한 문제이다. 대학이나 학과의 사정상 다소 차이가 있겠지만 대체로 시간강사의 경우는 자신만의 연구 공간이 부재하며, 기초교육원 강의교수들은 합동연구실을 사용함으로써 학생 면담 시의 어려움을 토로하였다. 이미 포화상태에 이른 관악 캠퍼스의 사정을 고려해볼 때, 공간 문제는 쉽게 해결하기 어려운 난제 중의 난제이다. 그럼에도 비전임 교원이 학교의 기본적인 구성원으로서 조금이라도 자긍심을 가질 수 있도록 처우를 개선하는 일은 절실히 요청된다.

연구 공간의 경우는 각자의 개인 공간과 좌석을 원하는 만큼 모두에게 만족한 해결을 주기는 어렵겠지만, 새로 만들어지는 시흥 캠퍼스를 고려해서 해결 방안을 모색해볼 수 있다. 앞서 말한 다학제적 연구 센터를 시흥캠퍼스에 설립하여 비전임 인력을 위한 연구 단지를 조성하고, 6개월~1년 단위로 지원을 받아 연구 공간을 제공하는 것이다. 이 경우 연구 논문이나 저작 지원으로 공모하여 연구 공간과 연구비 지원을 동시에 지원하는 방법도 생각해볼 수 있을 것이다.

또한 비전임 인력을 위한 라운지를 설치하는 것도 필요한 일이라고 생각된다. 교수 휴게실과 유사한 공간을 만들어 음료 서비스를 제공하여 비전임 구성원이 편안하게 쉬거나 담소를 나눌 수 있는 공간을 마련할 수 있다. 특히 비전임 교원의 경우 학생들과의 면담 장소를 찾는 것이 어려운 만큼, 학생들과의 면담을 위한 라운지를 개설하는 것도 한 방법이다. 지금의 현실은 비전임 교원들이 학생들과의 면담을 위해 작은 강사료를 쪼개어 카페를 이용해야하는 상황이다. 이러한 학생 면담 장소를 제공한다면, 비전임 교원의 사기를 높이고 교육 환경을 개선하는 첫 걸음이 될 수 있을 것이다.

#### (4) 비전임 교원/연구원의 고용 안정성을 위한 노력

비전임 교원/연구원이 가장 큰 어려움을 호소한 문제는 예상과 달리 경제적 어려움이 아니라 고용의 불안정성이었다. 물론 고용의 불안정성이 주는 어려움에는 경제적 어려움에 대한 대비와 걱정이 포함되어 있을 것이다. 그런데 비전임 인력의 절반 정도가 재계약이 가능하다는 긍정적인 대답을 하였으며, 재계약이 불가능하다고 응답한 경우는 11%에 불과했다. 따라서 응답자의 다수가 고용의 불안정성을 손꼽은 이유는, 재계약 자체가 불가능한 상황이라기보다는, 계약 전망의 불투명성이나 아니면 재계약 횟수 제한으로 인해 평생직장이 되지 못한다는 문제를 지적한 것으로 이해할 수 있다.

계열별로 보자면 인문사회 계열에 비해 이공계가 압도적으로 재계약 가능성을 긍정적으로 예측한 것도 이와 같은 맥락에서 파악될 수 있다. 공개포럼에 나선 의학계 연구원은 재계약이 가능하지만 더욱 안정적인 소득을 위해 기업으로의 이직을



준비하고 있다고 밝힌 것처럼, 이공계 연구원의 경우는 고용의 불안정성으로 재계약에 실패하는 경우보다는 자발적으로 재계약을 하지 않는 경우가 적지 않은 것으로 보인다. 따라서 설문 조사결과에서 드러난 것처럼 고용 불안정성의 문제를 겪는 것도 인문 계열의 비전임 인력이며, 특히 여성의 경우가 훨씬 열악한 상황에 있는 것으로 확인되었는데, 이는 앞서 살펴본 시간강사의 문제와 무관하지 않는 것 같다.

따라서 현재의 강의교수의 수를 보다 확대하여, 고용의 안정성을 높이고 교육의 지속성과 질적 수준을 향상시킬 필요가 있다. 현재 기초교육원에 소속되어 있는 강의교수는 학문의 기초 영역에 해당하는 외국어와 글쓰기 과목, 수학과 일부 자연과학 전공에 국한되어 있지만, 학문의 세계에 해당하는 과목에서도 점차 강의교수를 확대하는 것이 바람직하다. 예컨대 인문학 교양 과목이나 예체능 관련 과목에서도 두 과목 이상 분반되어 있는 과목을 중심으로 점차 강의교수를 증원함으로써 비전임 교원의 고용 안정성을 향상시킬 수 있다.

또한 재계약 가능 여부의 예측 가능성을 높이는 것도 중요한 일이라고 생각된다. 제도적으로 재계약 가능성을 미리 고지하도록 하는 것도 한 방법일 것이며, 계약 시에 재계약 가능 기간을 미리 밝혀주고 재계약이 불가능한 조건을 계약서에 명기하는 것도 도움이 될 수 있을 것이다. 이는 고등교육법 개정안(강사법)에서 요구한 강사 임용기간이 일정 정도 역할을 할 것으로 보인다. 이제까지는 정식 계약서를 작성하지 않고 구두로 임용되는 경우도 많았지만, 비전임 인력에 대한 고용 조건 및 계약 과정을 보다 투명하고 합리적으로 진행하고 문서화함으로써 비전임 교원/연구원이 고용과 관련하여 부조리한 어려움을 겪지 않도록 배려할 필요가 있다.

#### (5) 비전임 교원의 생존 대책의 절실함

비전임 교원/연구원이 고용 불안정 다음으로 손꼽은 문제는 경제적인 어려움이였다. 설문조사결과 인문, 사범, 예술 계열에서는 40%가 넘는 응답자가 연소득이 2,000만원 미만이라고 답한 것으로 볼 때 절반에 가까운 비전임 인력이 일상적 빈곤에 시달리고 있음을 확인할 수 있다. 이번 공개포럼에 참여한 인문 계열 여성 강사는 연소득이 1,000만원 미만이라고 답하였으며, 사회 계열 연구원은 비전임 인력이 겪는 문제를 해결하기 위한 '전임 인력의 고통 분담'을 강력히 호소하기도 하였다. 앞으로 시행될 강사법에 따른다면, 일반적으로 한 학기 6학점을 강의하는 강사의 경우에 연소득은 1500만 원대에 불과한 실정이다.

사실상 이러한 문제는 서울대학교 자체 내에서는 해결 가능성을 제시하기가 무척이나 어려울 것이다. 학술 생태계의 활성화가 아니라 생존 가능성 자체가 위태로운 상황에서, 이는 교육부를 위시한 정부 당국 및 대한민국 전체가 함께 고민하고 그 대안을 모색해야 하는 상황이기 때문이다. 무엇보다도 우리나라의 학술 생태계 자체를 올

바르게 진단하고 앞으로의 방향을 냉정하게 파악하는 것이 우선되어야 할 것이며, 이러한 진단에 따라 현재의 왜곡된 상황을 점차 바른 길로 인도하는 것이 필요할 것이다.

#### (6) 경력 단절 여성 비전임 교원/연구원을 보호하기 위한 정책 제시

앞서 언급했듯이 비전임 교원/연구원 중에서도 인문계 미혼 여성 시간강사의 상황은 생계 자체가 위협할 정도로 열악한 수준에 처해있다. 이들은 생계를 위해 갖은 돈 벌이에 급급하다보니 결혼을 하고 가정을 이루는 것조차 쉽게 꿈꾸지 못할 사치가 되어버렸다. 더구나 결혼과 출산, 육아의 부담이 온전히 여성에게 내맡겨지는 한국적 상황에서 여성 비전임 인력들은 자신의 커리어를 위해 사적인 삶을 포기하도록 선택해야 하는 상황에 내몰리기도 한다. 더욱이 출산과 육아 등으로 일정 기간 경력이 단절된 여성 비전임 박사인력은 단절된 기간 동안의 연구와 교육 경력의 부족으로 인하여 이후 교원/연구원으로 선정되는 데 더 큰 어려움을 겪는다. 따라서 앞으로 시행될 시간강사법을 통한 교내 시간강사 선정 및 연구원 선정에 있어서 이러한 상황을 고려한 특단의 규정이 요청된다. 지금까지 시간강사의 선정 방식은 강좌 개설 주관 학과에 따라 다양하게 차이가 있지만, 상당수의 학과에서는 그동안의 교육 경력이나 연구 업적을 주요 지표의 하나로 검토하였다. 이 때문에 출산과 육아로 인한 경력 단절이 생겼을 경우 이후 교원/연구원으로 재진입하는 데 큰 장벽이 되고, 이것이 다시 교육과 연구 경력을 이어가지 못하게 하는 악순환을 낳는다. 특히 고등교육법 개정(강사법) 이후 강사의 선정이 공개채용의 형식을 취하게 되어 이전에 비하여 투명하게 운영되는 장점이 있지만, 다른 한편 강의와 연구 경력이 단절된 여성 비전임 인력의 경우에는 교육 경력이나 연구 실적 등 강사 임용에 필요한 실적이 뒤쳐지게 됨으로써 앞으로 더욱 어려운 상황에 놓이게 될 가능성을 배제하기 어렵다. 따라서 이들을 배려하고 아우를 수 있는 규정을 마련하는 것이 요청된다.

물론 이는 단과대학이나 개별 학과가 아닌 서울대학교 전체 차원에서 준비되어야 한다. 그것은 강사법 시행 이후 강사의 선정과 탈락은 매우 민감한 문제이기 때문에 학교 차원에서 규정이 정비되고 그것을 상위법으로 하는 하위법으로서 단과대학과 학과의 강사 초빙 절차가 이루어져야 하기 때문이다. 이 과정에서 경력단절 여성 교원/연구원에게는 교육이나 연구의 경력을 별도로 책정하거나 일부 인원을 할당하는 등의 보완 정책을 마련한 필요가 있다. 이는 우리 대학의 다양성을 유지하고 소수자를 보호하기 위한 차원에서도 중요하다고 할 것이다.

이상 앞서 말한 여러 대책들이 결국 비전임 교원/연구원의 생계를 위한 방책이지만, 이 또한 단기적인 미봉책이 될 수밖에 없음을 시인하지 않을 수 없다. 궁극적으

로는 학교 안에서가 아니라 사회로 시선을 돌려 비전임 교원/연구원이 활동하고 기여할 수 있는 터전을 새롭게 모색해야할 것이다. 그럼에도 서울대학교 현장이 선포했던, 행복한 배움의 터전, 새로운 학문적 가치 창조, 실천적 지성의 전당이라는 세 가지 방향성을 진지하게 재고하고 그 실현을 위해 함께 나아갈 때, 비전임 교원/연구원이 지금까지 겪어왔던 많은 문제들의 실마리가 조금이나마 풀려질 수 있을 것이라 기대한다.

## 4.2 교육부 등 학교 밖의 정책 제안

### (1) 세종펠로우제도(가칭) 제안

직업으로 연구자의 길을 택한 사람에게는 그들에게 경제적 부담을 주기보다는 박사 과정에 진학한 이후 생활비를 포함한 일체의 비용을 국가나 학교에서 제공하는 것이 타당할 것이다. 이는 미국의 대학에 있는 grant 제도나 유럽의 대학에서 후속세대에 게 부담을 지우지 않는 것이 타당하다는 철학과 맥락을 함께 하는 것이다. 그러나 국내에서는 사립대학 중심의 교육체계와 더불어 신자유주의적 교육정책이 도입된 이후 개별 대학들이 종합적 검토 없이 대학원을 많이 신설한 영향으로 이러한 요구를 하기에 어려움이 있다. 따라서 이러한 제도의 도입은 먼저 고등교육 중 대학원 정책의 종합적 검토와 새로운 체제를 기반으로 이루어져야 할 것이다.

그러나 박사과정 재학 중에 경제적 부담을 개인에게 전이한 상태로 이루어졌다고 할지라도, 현 시점에서 우선 우수한 연구자가 박사학위를 취득한 이후에 계속 연구를 지속할 수 있도록 국가 차원에서 제도적 보완책이 마련되어야 한다. 아래에서 언급하는 ‘세종펠로우’(가칭) 제도는, 비전임박사 연구자의 연구력을 지속시켜 주고 이를 통해 장기적으로 학문후속세대의 어려움으로 인한 학술의 붕괴를 방지하도록 하기 위하여 제안하는 것이다. 지난 2018년 12월 9일 본 연구팀의 연구책임자는 성균관대학교에서 진행된 학술정책 관련 토론회에서 이와 관련된 제도를 제안하였는데, 아직 완전하게 정비되지 않았고 더 한층 깊은 연구가 필요하다는 전제로 아래에 그대로 소개하고자 한다.

----- < 아 래 > -----

### ‘세종펠로우’(가칭) 제도 제안

#### 1. 학문혁신세대의 위기는 곧 학술생태계의 위기

비전임 박사학위 취득자의 현재는 매우 어렵다. 이들이 생각하는 가장 큰 어려움은 신분상의 불안정과 수입의 부족이다. 이들은 내년 강사법 시행으로 더욱 위기에 처할 가능성이 있다. 강의 잘하는 학자와 연구 잘하는 학자의 분리가 불가피하고, 순치형 학자만이 강사로서 자리 잡을 위험성 또한 크다. 이 때문에 현재 우리의 학술생태계, 지식생태계는 위기에 처해있다. 우리의 학문을 혁신하여 더욱 창의적인 결과를 얻을 수 있는, 그리고 연구력이 뛰어난 학자를 어떻게 길러야 하는가 하는 문제에 직면하고 있다.

이들의 까마득한 미래는 이후 세대가 학술세계로 진입하는 것을 피하게 만든다. 학부생은 대학원생을 보고, 대학원생은 박사학위 취득자를 본다. 비전임 박사의 현재가 불안해보이면 이는 대학원 진학을 꿈꾸던 학부생의 발길을 돌리게 만든다. 결국 학문 혁신세대의 위기는 현재형이면서 동시에 미래형이다. 현재의 이들이 학문을 지속가능하도록 만들어주려는 노력이 학계 전체를 위하여 필요하다. 이것이 학술생태계, 지식생태계를 살리는 길임에 분명하다. 특히 이는 인문사회계에서 심각하며, 인문계가 가장 심각하다고 할 수 있다.

현재 비전임 박사학위 취득자를 대상으로 한 연구지원은 어떠한가? 인문사회분야 박사학위 취득자는 대부분 대학에 시간강사로 잔류하게 될 가능성이 크지만, 이들 학문혁신세대에 특화된 프로그램은 미약한 편이다. 이들에 대한 지원 프로그램으로는, 한국연구재단의 ‘박사 후 국내연수’, ‘학술연구교수’, ‘시간강사 연구지원’ 사업이 있다. 2018년 기준 362억의 예산이 책정되어 있고 1,528명이 사업에 선정되어, 전체 시간강사 수 75,000여 명에 비하면 매우 부족한 실정이다.

## 2. ‘세종펠로우’(가칭) 제안

인문사회분야의 박사를 국가가 채용하여 연구 수행이 가능하도록 지원하는 프로그램으로 ‘세종펠로우’ 제도를 제안한다. 이는 박사 취득 후 연구 역량과 의지가 가장 높은 시기에 안정적으로 연구에 몰입할 수 있는 기회를 국가가 제공하고, 이를 통해 인문사회분야 학문후속세대의 연구지속성을 높이고 박사급 고급인력의 일자리를 창출하도록 하려는 것이다.

이들은 각자의 전공 영역에서 학문을 계속 해나가면서 각 영역의 발전을 위한 학자로 지낼 수 있으며, 한편으로는 현재 대학의 현실 속에서 감당할 수 없는 새로운 학술 연구와 기초 연구를 담당하도록 할 수 있다. 즉, 우리는 이들을 통해 분과학문 중심의 현재 대학의 구조를 넘어서는 새로운 분야의 학문을 개척하여 미래의 학문을 이어가는 학자로서 성장하게 하는 것이다.

현재의 ‘시간강사 연구지원’과 ‘박사 후 국내연수’ 프로그램은 그 자체로 필요한 사

업이라고 할 수 있으므로 현재와 같이 프로그램을 운영하되, 여기에 기존의 '학술연구교수' 제도를 세종펠로우(혹은 국가박사, 세종펠로우십교수 등)제도로 확대하는 것이다.

지원규모는 3,600만원(월 300만원) 기준으로 하고, 7년(3+4) 지원 후 재평가를 통해 최대 3회까지 지원하거나, 혹은 10년(3+3+4) 지원 후 재평가를 통해 최대 2회까지 지원하는 것이 좋을 것이다. 이때 7년 지원의 경우 처음 3년 후 중간 평가를 통해 10~20%를 탈락시키며, 7년차에 다시 평가를 실시하여 시작 시점 기준 선정자 중 50~60%에 대해 계속 지원하도록 한다. 또한 이들에 대한 평가는 단순한 논문보다는 큰 흐름 속의 국제적인 학술활동과 저서, 역서를 높게 평가하도록 한다. 또 급여성 지원금액과는 별도로 1년에 1회에 한하여 국제학술대회 참가경비를 지원하는 것(최대 400만원)도 포함할 필요가 있다.

이들의 소속은 다음 몇 가지 방안이 가능할 것이다. 첫째는, 현재의 학술연구교수 제도와 마찬가지로 대학 내의 연구소 소속으로 신청하는 것이다. 연구자가 대학 내에 속하여 다른 연구자와 교류가 가능하며 대학 내의 연구공간과 도서관 등의 인프라에 접근이 용이하다는 장점이 있다. 그러나 해당 연구자가 사전에 대학 연구소와 협의가 이루어져야 하고 이를 통해 연구재단에 신청하기 때문에 대학과의 관계에 따라 훌륭한 연구자임에도 신청 자체를 하지 못하는 문제가 발생할 수 있다.

둘째는, 기존의 한국연구재단이나 새로운 기구인 '인문사회고등학술원'(가칭)을 신설하여 이곳에서 연구자를 관리하고 연구공간을 제공하도록 하는 것이다. 관리의 용이함이나 연구자들의 교류가 가능하다는 장점이 있지만, 다수일 경우 국가에서 모든 공간을 제공하기에 어렵다는 문제가 있다. 따라서 이 기관에서 지원 대상자를 선정하되 연구자가 스스로 선택한 기관에서 연구를 할 수 있도록 하는 것도 가능하다. 물론 이때 선정 기관에서 소속 연구소에 현행처럼 1백만 원의 관리비를 제공할 수 있다. 또 이렇게 정해진 대학에서 강의를 담당할 수 있도록 허락하고 일정한 강사료를 지급하여 연구자의 수입을 높일 수 있다. 강의를 하는 것은 위의 첫째 경우에도 동일하게 적용될 것이다.

셋째, 자신의 상황에 따라 자유롭게 연구공간을 선택할 수 있도록 하여, 재택연구도 가능하도록 인정하는 것이다. 이 경우 국가가 연구공간을 제공하지 않는 등의 편리함은 있지만, 연구자가 독자적으로 활동하여 여타 연구자와의 교류가 없게 되어 연구력의 증진에 장애가 될 수도 있다. 그러나 연구결과는 중간 평가를 받게 되며 이에 따라 지원 지속 여부를 결정하므로 연구자 스스로 연구방법을 선택하도록 해도 큰 문제는 없을 것이라는 주장도 가능하다.

이 프로그램에서는 어느 정도의 인원을 지원할 것인가? 비전임 박사인력 중 시간강사 교원이 되어 강의에 중점을 둔 활동을 원하는 경우에는 여기에 해당되지 않으며, 연구에 중점을 두고자 하는 경우에 지원하도록 한다. 물론 이 사업 선정 후 소속 대

학(연구소)에서 최대 1학기 당 6학점까지 강의가 가능하도록 인정할 수 있다. 지원 대상자가 많을수록 좋겠지만, 현실적으로 가능한 예산을 고려하여 인원수를 책정할 수 있으며 인문사회 분야에 대한 전체 예산 규모가 커지면 이에 따라 선발 인원을 확대할 수 있을 것이다. 현재의 상황에서 7년 사업을 기준으로 할 때 매년 400명씩 선발하여 최대 2,800명의 연구자를 수용할 수 있는 프로그램으로 확대되어야 할 것을 제안한다.

그렇다면 예산은 얼마나 소요될 것인가? 1인당 지원 예산은 4,460만원이다. 여기에는 급여 3,600만원, 4대 보험 360만원, 기관지원금 100만원, 국제학회 참가비 400만원이 포함된다. 1년에 400명을 지원 대상으로 선정할 경우 4,460만원 × 400명 = 178억4천만 원이며, 이것을 7년 누적으로 계산할 경우 4,460만원 × 400명 × 7년 = 1,248억8천만 원이다. 상당히 큰 규모의 예산이라고 할 수도 있지만, 예산의 우선순위를 어디에 둘 것인가를 생각하고 또 이미 OECD 선진국에 속하는 우리나라 전체의 재정 규모를 생각한다면 인문사회 분야 학문혁신세대에 이 정도의 예산을 배정하는 것에 대해 어렵게 생각해서는 안 될 것이다.

이를 도표로 제시하면 다음과 같다.

구분	1년차	2년차	3년차	4년차	5년차	6년차	7년차	8년차 이후
예산	178.4억	356.8억	535.2억	713.6억	892억	1,070.4억	1,248.8억	1,248.8억
과제수	400	800	1200	1600	2000	2400	2800	2800
(신규)	(400)	(400)	(400)	(400)	(400)	(400)	(400)	(200)

그렇다면 이 돈은 어디에서 만들어야 하는가? “사필귀전(事必歸錢)”이니 결국 예산의 안정적 확보가 필요한 것이다. 더구나 현재 학술연구교수 사업에는 1년에 91.2억 만이 들어가고 있는데, 어떻게 이 많은 예산을 더 확보할 수 있다는 것인가?

현 정부 국정과제에는 기초연구 예산 2배 증액이 포함되어 있다. 즉, 2017년 1.2조 원에서 출발하여 매년 3천억씩 증가시켜 임기 말에는 원래의 2배가 되도록 하겠다는 것이다. 그러나 여기서 말하는 기초연구는 과학기술 분야일 뿐 인문사회분야는 아니다. 인문사회 분야에서는 이처럼 장기적으로 증액된 예산을 안정적으로 확보할 수 있어야 한다.

인문사회 분야는 민간 투자유인이 부족하며, 제 4차 산업시대를 대비하여 학문 간 균형발전이 필요하다는 점, 그리고 현 정부의 포용성장을 위해서도 인문사회 분야 박사연구자에게 좋은 일자리를 창출해야 한다는 점을 설득해야 할 것이다.

그렇다면 우리나라 연구비는 현재 어느 정도일까? 2018년 현재 국가 전체 순수 R&D 예산은 196,681억 원이며, 인문사회 분야의 지원 예산은 2,932.53억 원이다. 이 중 한국학중앙연구원과 한국고전번역원 등의 인문사회출연기관에 지원한 488.36억 원을 제외할 경우 2,444.17억 원이다. 이는 전체 순수 R&D 예산의 1.25%에 불과하다.

우리는 향후 국가 R&D 예산의 2.5%를 목표로 하여 매년 예산의 증가를 요구하여 이를 관철시켜야 한다. 가령 5년 후에 현재 연구비 총액 대비 2.5%를 달성하려면 4,750억 원이 되어야 한다.

어떻게 안정적인 재원을 확보할 것인가? ‘인문사회학술기본법’(가칭)을 제정하여 예산 편성의 기본 원칙으로 “국가 순수 R&D의 2.5% 배정원칙”을 천명하여 법적, 제도적 장치를 완비하도록 해야 할 것이다.

향후 5년간 증액 목표로 제시해보면 다음과 같다.

	연도별 배정 예산액				
	2019	2020	2021	2022	2023
국가 순수 R&D의 2.5% 배정원칙	1.5% 2,700억 원	1.8% 3,420억 원	2% 3,800억 원	2.2% 4,180억 원	2.5% 4,750억 원

다른 방법으로는, 인문사회 분야의 콘텐츠가 산업에 미치는 영향이 큰 게임 산업이나 영화, 문화예술분야 등에 인문사회학술지원금을 포함시키는 방법도 있을 것이다. 새로운 신산업에 국가에서 예산을 배정할 때 그 중의 5% 정도를 인문사회분야에 배정하도록 하는 법령의 제정도 검토되어야 한다. 가령, 인간계농프로젝트(미/영/독/일/중 등이 1990~2003년까지 인간 계농의 30억 개 염기쌍 서열 규명)을 진행하면서 인문사회분야 연구 사업에 총 연구비의 5%를 투자하도록 한 것은 좋은 사례가 될 것이다.

새로운 학술정책을 생각할 때, 중요한 것은 현재의 한국연구재단 인문사회연구본부의 확대개편이며 이 기관에는 지금까지의 연구 지원 관리뿐만 아니라 학술정책수립, 연구평가, 학문혁신세대 지원 등의 기능이 추가되어야 할 것이다. 또 학술정책에는 안정적인 재원확보 방안을 위한 법적 제도적 장치의 완비가 포함되어야 한다. 이렇게 볼 때 지금 언급하는 ‘세종펠로우’의 성패는 인문사회 전체 학술정책의 중요한 부분이 될 것이며, 국민을 상대로 하여 인문사회분야에 대한 학술지원이 왜 중요하고 절실한지를 설득할 수 있느냐의 여부에 달려있다고 할 것이다.

-----

이상의 ‘세종펠로우’ 제도의 제안은 교육부나 한국연구재단과의 협의가 절대적이며, 많은 예산이 소요될 것이기 때문에 정치권의 여야를 불문하고 적극적인 지원이 없으면 불가능하다. 또한 학술활동에 종사하는 전임 교수들이 이 문제를 해결하기 위하여 적극적으로 나서주는 것이 절대적으로 필요하다고 할 것이다.

본 보고서가 마무리 되어 가는 시점인 2019년 4월 5일, 교육부와 과학기술정보통신부, 문화체육관광부가 합동으로 <인문사회 학술생태계 활성화 방안>('활성화 방안'으로 약칭함)을 발표하였다. 이 활성화 방안에는 위에서 제안한 세종펠로우와 유사한 내용이 포함되어 있다. 교육부에서 제안한 내용 중에 있는 "(비전임연구자) 안정적인 연구 환경 제공"이 바로 이것이다. 여기에서는 기존의 비전임 연구자 대상 사업(박사 후 국내연수, 학술연구교수, 시간강사연구지원)을 '인문사회학술연구교수'로 확대개편하여, 박사 취득 후 연구 역량과 의지가 가장 높은 시기에 안정적으로 연구에 몰입하도록 대상과 기간(장기 유형)을 확대한다는 내용을 담고 있다. 또 소속기관이 없는 연구자도 지원을 받을 수 있도록 관리주체에 한국연구재단을 추가하며, 대학, 타 연구기관으로 취업·이직 등이 잦은 비전임 연구자의 특성을 고려하여 지원 유형을 장기(5, 2+3년)·단기(1년) 두 개 유형으로 구분한다고 되어 있다. 지원 대상 및 예산 규모 등은 협의 중이라고 전제한 것을 통해 아직 어느 정도의 규모를 할지는 정해지지 않은 것으로 보이지만, 교육부에서 이에 대한 전향적인 검토를 해주었다는 점에서 향후의 가능성을 크게 기대할 수 있을 것이다.

## (2) 학문후속세대 연구비 확대

국가에서 지원하는 인문사회 분야 연구비는 국가 전체 R&D 예산의 1.5% 수준에 불과하다. 따라서 지속적으로 이 분야에 대한 지원을 늘리는 것은 절대적으로 중요할 것이다. 특히 앞서 보았던 비전임의 어려움이 인문사회 분야(예체능 포함)에 집중되어 있다고 할 때 이 분야 연구비의 확대를 요구함과 더불어 이 증가한 연구비가 대부분 학문후속세대를 위해 배정될 필요가 있다. 인문사회 분야는 여타 분야에 비하여 국가의 연구비 지원 외에 기업체나 지자체 등의 지원을 받기가 매우 어렵다. 또 국내 대학의 연구비의 규모가 작기 때문에, 향후 이 분야에 대한 연구비 지원은 국가에 의존할 수밖에 없는 형편이다.

2019년 한국연구재단의 인문사회 분야 연구비는 2,300억 원 수준인데, 이를 향후 5년 이내 두 배 가량 증액하여 4,600억 원 이상이 되도록 관련 분야의 연구자 모두가 노력해야 한다. 이 때 증액이 이루어지는 연구비는 대부분 학문후속세대 연구지원금으로 배정하거나, 혹은 연구소 지원 사업을 통해 실질적으로 학문후속세대들이 보다 안정적인 연구지원을 받을 수 있는 방법을 모색해야 한다. 특히 이미 전임으로 있는 교수와 연구원은 자신의 직업적 안정성에 만족해서는 안 되며, 학문의 파트너인 비전임 교원/연구원의 생활 보장이 가능한 방법에 대한 고민을 함께 해주어야 한다.

## (3) 협동조합 지원센터 등 교외 조직의 필요성



현재 과학기술정보통신부 산하에는 학교 밖에 있는 과학기술 분야 연구자를 위해 ‘과학기술인 협동조합 지원센터’가 운영 중에 있다. 최근 인문사회 분야도 협동조합에 대한 논의가 활발하게 이루어지고 있고, 또 이미 조합이 이루어져 활동 중인 곳도 있다. 따라서 이제 대학 내에서 모두 수용할 수 없는 연구자가 많아지고 있고 또 인문사회 분야 연구자 모두가 국가 연구비에만 의존하기 어려운 현실을 생각하여 인문사회 분야의 협동조합의 조직과 활동을 격려 및 지원하기 위한 인문사회분야 협동조합에 대한 체계적인 지원이 필요하다.

<활성화 방안>에는 이와 관련하여, “(대학 밖) 사회진출 경로 다양화 지원”이라는 항목 아래에 “가칭 ‘인문사회연구자지원센터’를 통해 강연, 출판, 융합 콘텐츠 등 인문사회 연구의 부가가치를 창출하는 사회적 기업, 협동조합 등의 성공모델 발굴, 확산”하고 이를 “성장단계별(설립-운영-해산) 맞춤형 경영교육 및 컨설팅 등 간접지원”한다는 내용이 들어있다. 이미 우리사회에서 대학만이 주된 연구기관이거나 연구자를 양성하는 곳이었던 시대가 지났다고 할 때, 학교 밖의 연구자를 보호하고 양성할 필요성이 있음은 분명하다. 따라서 이제 우리 사회에서 이에 대한 적극적 관심 속에서 박사학위자의 다양한 사회적 진출을 위한 방안을 마련해야 할 때이다.

#### (4) 지역사회와 비전임박사의 역할

비전임 박사의 활로 중의 하나로 지자체가 직접 인문사회학술 분야 박사학위 소지자를 고용하는 ‘지역학술교수’ 제도<sup>11)</sup>의 도입을 제안하고자 한다. 지역학술교수는 17개 광역지방자치단체와 시도 교육청은 인구비례로 정한 명수를, 대도시의 구와 도의군은 일정 명수 이상을 의무적으로 채용케 한다. 이들 인력에 대한 의무 사항으로는 이를테면 ‘서울학’, ‘부산학’, ‘광주학’ 같은 ‘지방학’<sup>12)</sup>의 구축, 지자체의 단기적, 중장기적 정책 과제 수행, 지역의 인문생태계 구축 등이 있다. 이는 인문사회 연구자들이 진입 가능한 국책 연구기관을 늘린다는 것이 현실적으로 난망하다는 점에서 인문사회 연구자들에게 안정적 일자리를 제공할 수 있는 유력한 방안으로 사료된다.

이와 같이 지역사회와 밀착된 프로그램을 통해 비전임박사가 학교 밖, 특히 지역사회를 기반으로 활동할 수 있는 영역을 개발할 필요가 있다. 특히 지방자치 시대의 특색을 살리는 현지의 지역학이 새롭게 많은 논의 과정에 있고 또 각 지방을 역사와 문

11) 이는 김월희 교수(서울대 중문과)의 제안이다. 김월희 교수는 2018년 12월 19일 경북대학교에서 열린 ‘제1차 KNU 국립대학 간 기초학문분야 콜로키움’에서 발표자였던 박구용 교수(한국연구재단 인문사회연구본부장)로부터 지자체가 자체적으로 인문학자를 채용할 필요가 있다는 아이디어를 접한 이후 거기에 자신의 아이디어를 더하여 정리한 것이라 밝혔다.

12) 지방학의 구축은 “세계화가 진척될수록 중요성이 더해가는 ‘세지화’(世地化, glocalization)”라는 문명 추세에 적극 대응한다는 차원에서 그 필요성과 정당성이 확보된다.

화를 회복하는 과정이라고 할 때, 인문사회 분야의 전문연구자들을 지역사회에서 수용할 수 있도록 하는 제도적 장치가 필요하다. 최근 연구재단의 HK+사업에서 '지역인문학센터'를 의무적으로 운영하도록 하고 있는데 이 또한 그러한 장기적인 전망과 관련이 있다고 볼 수 있다. 이는 2016년부터 시행되는 <인문학 및 인문정신문화 진흥에 관한 법률>에서 정하고 있는 장기적인 인문학 분야 정책과도 깊은 관련이 있다고 볼 수 있다.

#### (5) 경력단절여성 연구자를 위한 연구지원 트랙 마련

대학 내에서도 마찬가지로 대학 밖의 국가 주도의 연구비 지원에 있어서도 출산과 육아 등으로 경력이 단절된 연구자를 위한 별도의 지원트랙이 준비되어야 한다. 현재 대부분의 연구비 지원 과정에서 최근 3년 혹은 5년 내, 몇 편 이상의 연구업적을 요구하고 있는데, 출산과 육아 등으로 3~4년의 시간을 보낸 여성 연구자의 경우 연구업적으로 부족으로 인하여 연구비 지원 자체가 봉쇄되고 이로 인하여 다시 연구를 할 수 없는 악순환에 빠지는 경우가 많다. 따라서 이들에 대한 실태를 조사한 후 이들이 다시 연구자로서 역할을 수행할 수 있도록 연구업적을 완화한 연구비지원 트랙이 만들어져야 한다. 서울대 비전임 박사예 대한 설문조사 결과에서도 알 수 있듯이 남성에 비하여 여성의 어려움이 크다는 점을 생각할 때 이는 국가적으로도 중시되어야 할 사항이다. 물론 연구비가 상대적으로 부족한 인문사회분야에서 이 새로운 트랙을 마련하기 위해서는 기존의 연구비 조정이 선행되어야 하겠지만, 그 필요성이 크다고 볼 때 충분히 논의를 해볼 만한 가치가 있다고 할 것이다.

## 5. 맺음말

본 연구는 서울대 내에서 박사학위를 소지한 비전임 전업 교원/연구원의 상황을 명확하게 이해하고 이들을 위해 서울대가 할 수 있는 일이 무엇인지를 찾아가려는 목적을 갖고 있다. 서울대 내의 비전임 교육자 및 연구자 현황을 살펴보면, 비전임 전업 교육중심 인력은 851명이며 비전임 전업 연구중심 인력은 1,381명으로 파악되었다. 그러나 이 통계는 『다양성보고서 2017』에 의한 것인데, 여기에는 언어교육원에 소속된 118명의 비전임 전업인력이 빠져 있기 때문에 서울대 전체의 비전임 전업 인력은 이보다 더 많을 것으로 생각된다.

본 연구에서는 2018년 10월 비전임 박사 전업인력을 대상으로 설문조사를 실시하고 그 결과를 분석하여 비전임 박사의 실태를 파악하였다. 이번 설문조사에서 유효 응답자는 652명인데, 이는 일반적인 설문조사보다 높은 응답률이어서 비전임 박사 문제에 대한 관심을 알 수 있었다. 설문응답자 중 한국 국적은 631명 외국 국적은 21명이며, 남성은 315명 여성은 337명으로 전체 인원 대비 여성의 응답이 더 많았다. 또 응답자 중 432명이 배우자가 있는 것으로 나타났는데, 이 중 여성은 60.8% 배우자가 있는 것으로 나타나 남성 73.3%에 비하여 배우자가 있는 비율이 상대적으로 낮다는 것을 알 수 있었다.

설문조사 결과에 따르면, 비전임 교원/연구원은 61.3%가 신분상의 불안정을 가장 큰 어려움으로 답하였으며 소득의 부족이 26.3%로 그 다음을 차지하였다. 사실 이는 설문조사 전에 충분히 예상되는 것과 다르지 않은 것이라 할 수 있다. 이 외에 교육과 연구 환경이 열악하다는 문제, 사회적으로 부정적인 인식을 받고 있다고 느끼는 문제 등을 큰 어려움으로 응답하였다. 또한 이들은 계열별로 차이가 있지만 전반적으로 전임으로 전환될 가능성에 대해 우울한 전망이 높게 나타났다.

이중 시간강사군은 비전임 박사 중에서도 가장 취약한 집단으로 파악되었다. 시간강사는 인문 계열과 예술 계열에 집중되어 있으며, 고용 불안정과 낮은 소득으로부터의 고통이 가장 심한 것으로 나타났다. 시간강사가 본교로부터 받는 연소득은 2천 2백만 원으로 추정되며 55%의 시간강사가 본교로부터의 소득이 2천만 원 미만이라고 응답하였다. 더구나 시간강사는 최근의 고등교육법 개정(강사법)이 자신들에게 오히려 불리하다는 입장을 보였다. 다만 법 개정에 대한 계열별 인식의 차이에서 공학 계열, 의치약 계열, 약학 계열은 우호적인데 비하여 인문 계열, 사회 계열, 사범 계열은 부정적인 인식이 더 강하게 나타났다. 이들이 부정적인 인식을 하게 된 우려에는 고용축소가 68%로 가장 높게 나왔으며 강의할 수 있는 학점의 제한이나 강사 간의 빈익빈 현상, 그리고 강사간의 경쟁 심화 등을 우려하고 있음을 알 수 있었다.

비전임 박사를 위한 새로운 정책은 많은 경우 재정적 지출을 수반하는 것이어서 서

올대 자체로 해결할 수 없는 문제가 많지만, 이들에 대해 우선 서울대 내에서 추진 가능한 몇 가지 정책을 제안하고 아울러 교육부나 한국연구재단 등과의 협의를 통해 교외에서 추진해주기를 바라는 새로운 정책을 제안하였다. 먼저 교내에 제안하는 정책으로는 다음 몇 가지가 있다. ① 비전임 교원/연구원을 대학이 존속하기 위한 중요한 일원으로 인식하여야 하며 재정 지출의 우선순위를 정하는 데에 있어서 이들에 대해 좀 더 우선순위에 두어야 한다는 것 ② 본부 내에 비전임 교원/연구원을 전담할 행정 기구가 필요하다는 것 ③ 학문후속세대의 안정적 연구 기반을 위한 다양한 모색이 필요하다는 것 ④ 비전임 교원/연구원의 고용 안정성을 위한 노력이 필요하다는 것 ⑤ 비전임 교원의 생존 대책이 절실하다는 것 ⑥ 출산과 육아 등으로 인한 경력단절 여성 교원/연구원을 보호하기 위한 정책이 필요하다는 것 등이 그것이다.

다음으로 교육부 등 학교 밖의 정책으로 제안한 것에는 다음 몇 가지가 있다. ① 우수한 연구력을 갖춘 비전임 박사들이 안정적으로 연구할 수 있는 ‘세종펠로우’(가칭) 제도 제안 ② 학문후속세대 연구비의 지속적 확대가 필요하다는 것 ③ 협동조합 지원센터 등 비전임 박사를 지원하기 위한 교외 조직이 필요하다는 것 ④ 지역사회에서 비전임 박사가 일정한 역할을 할 수 있도록 지방자치정부에서 노력해야 한다는 것 ⑤ 경력단절 여성을 위한 연구지원 트랙을 별도로 마련할 필요가 있다는 것 등이 그것이다.

<서울대학교 현장>에는 “자유롭고 비판적이며 창의적인 학문의 전당으로서 대학의 자율과 사회적 책임의 중요성을 되새기면서 진리 탐구의 사명에 충실할 것을 다짐”한다고 되어 있다. 그렇지만 현재 서울대 내 비전임 박사 전업교원/연구원의 현실을 살펴본다면, 서울대는 “새롭고 학문적 가치를 선도적으로 창조”할 수 있는 여건도 확보되지 못하였으며 “자유롭고 정의로운 사회”와 “기회균등의 원칙”도 전혀 실현되지 못하였다는 비판에서 자유로울 수 없다. 특히 서울대학교가 학문을 하고자 하는 세대가 지속적으로 배출되어 올바른 연구중심대학으로서의 위상을 정립하고자 한다면, 비전임 박사에 대한 지속적 관심과 그들의 교육 및 연구 여건 개선을 위하여 모든 구성원이 더욱 노력해야 할 것이다. 이번 연구가 비전임 박사의 현황을 파악하는 것에 중점을 두었고 대안이 될 수 있는 정책 제안에 있어서는 한계를 가지고 있지만, 그럼에도 이 연구를 통해 그동안 교내에서 크게 관심을 받지 못했던 비전임 구성원의 문제를 심각하게 인식하는 계기가 되기를 희망한다. 또 앞으로 대학 내의 교육과 연구를 담당하는 주요한 구성원이 비전임 박사의 목소리에 좀 더 귀 기울이는 서울대학교가 되기를 진심으로 기원한다.

## [참고문헌]

- 교육부, 과학기술정보통신부, 문화체육관광부 합동(2019), 『인문사회 학술생태계 활성화 방안(안)』.
- 김영재 외(2015), 「한국 박사인력 실태 분석에 관한 소고」, 취업진로연구 vol.5 no.3 59-81.
- 김지하 외(2018), 『비정년 계열 전임교원 운영 현황』, 한국교육개발원.
- 노명호 외(2017), 『서울대학교 역사 1946~2016』, 서울대학교.
- 변창구 외(2014), 『서울대학교 대학원 실태조사 연구보고서』, 서울대학교 평의원회.
- 서울대학교 다양성위원회(2018), 『서울대학교 다양성보고서 2017』, 서울: 서울대 다양성위원회.
- 서울대학교 다양성위원회(2017), 『서울대학교 다양성보고서 2016』.
- 신선미 외(2010), 『여성 박사인력 교육-고용 불일치 실태와 과제: 녹색성장 관련 전공과 기타 전공 간 비교』, 한국여성정책연구원.
- 유한구·김혜정. 2017. 「국내 신규 박사학위 취득자의 노동시장 이행실태」, HRD Review 1월, 122-135.
- 이은혜(2013), 「대학교원의 박사학위 취득대학과 임용대학 간의 구조적 관계분석」, 서울대학교 교육학과(교육행정전공) 석사학위논문.
- 임혜란 외(2016), 『서울대학교 여성 학문후속세대의 현황 검토와 발전방향 제시』, 서울대학교 여성연구소.
- 조가원 외(2013), 『2012 박사인력활동조사』, 과학기술정책연구원.
- 진일상(2010), 『인문학 분야 기초연구인력 양성현황 및 질적 제고방안』, 경제·인문사회연구회.
- 최윤영 외(2018), 『여성 학문후속세대 육성에 관한 연구』, 서울대학교 여성연구소.
- 한국연구재단(2018), 『2017년도 전국대학 대학연구활동실태조사 분석보고서』.
- 홍성민·김선우(2013), 「과학기술인력정책의 효과성 제고 방안」, STEPI Insight, No.113, 1-28, 과학기술정책연구원.
- 홍성표 외(2010), 『비전임 박사급 연구원의 활성화 방안 연구』, 교육과학기술부.

## [부록]

- 부록 1. 2018.11.26. 정책포럼에서 제기된 패널 및 일반 참가자 의견
- 부록 2. 2018년 비전임 교원/연구원에 대상 설문조사 문항지
- 부록 3. 설문조사 실시를 위한 사전 인터뷰 내용
- 부록 4. 설문조사 결과를 바탕으로 한 심층인터뷰 내용
- 부록 5. 비전임 교원/연구원 연구 관련 언론 보도 내용
- 부록 6. [2019.4.4. 보도자료] 인문사회 학술생태계 활성화를 위해 3개 부처가  
함께 나선다

## 부록 1. 2018.11.26. 정책포럼에서 제기된 패널 및 일반 참가자 의견

### [2018 다양성 위원회 정책포럼]

#### “서울대 비전임 교원/연구원 현황, 무엇이 문제인가” 패널 및 일반 참가자 의견

일시: 2018. 11. 26. (월) 12:00-14:00

장소: 신양인문학술관(4동) 302호

#### (1) 논평

##### 논평 1: ○○○ (인문대학 미학과 강사)

시간강사, 40대 독신 여성, 타대 학사/서울대 박사로서 2014년 2월 학위 취득 후 총 4학기의 공백이 있었고 학기당 평균 3~6학점의 강의를 이어오고 있다. 특히 2017년 2학기에 있었던 한림대학교(춘천 소재) 전공 3학점 강의는 이틀에 나눠서 강의를 해야 하는 어려움이 있었다. 힘들었지만 거절하면 강의를 필요 없는 사람이라는 평판이 생기기 때문에 거절하기도 어려웠다. 외부 지원금으로는 2014년 시간강사지원(1년), 2016년 박사 후 국내연수 (2년)가 있었으며, 부업으로 북일고등학교 특강, 한국방송통신대학교 출석수업, 미술관 도록 번역 작업 등을 해왔다.

이렇게 하여 현재까지 월 소득은 0원~350만 원선이다. 가장 큰 문제는 불안정성이다. 강의의 불안정성은 연구에 집중을 방해한다. 특히 소신 있는 수업을 하기 힘들게 한다.(부정적 강의 평가는 실직으로 이어질 거라는 불안감 때문) 또한 낮은 소득으로 부업을 하게 되어 연구에 집중할 시간이 적다.

강사법 시행에 대해 관심이 있으나 강사의 지위나 신분의 상승의 결과를 가져올 것으로 기대하지 않고, 대량 해고를 예상하지만, 대책이 없어 무력한 상태이다.

##### 논평 2: ○○○ (의과대학 연수연구원)

오늘 발표를 통해 의학 계열이 인문, 예술, 사회 등 타 계열에 비해 좋은 수준인 것을 알았다. 타 계열의 열악한 현실이 안타깝다.

비전임 연구 인력의 가장 큰 문제점은 신분안정성(계약 1년 단위, 사업 종료 후 고용 유지여부 불확실)과 임금 문제(학사졸업 후 5-8년의 수학기간을 들여 박사를 판 것에 비해 임금 수준 열악, 임금 지급에 대한 기준과 정보 없음)로 볼 수 있다. 경우에 따라 겸직 금지로 교육/연구에 전념하는 상황에서 이러한 문제는 더욱 심각하다 할 것이다. 나는 학부 때부터 16~7년간 교수님 밑에서 연구해왔으나 오랜 기간의 비전임 기간을 가지면서 자연스럽게 다른 쪽에 관심을 갖게 된다. 오랜 기간 연구해왔던 분야에서 더 활동하지 못하고 안정성의 문제나 경제적인 문제로 어쩔 수 없이 기업이나 다른 분야의 직장으로 이직을 고려해야 하는 상황은 해당분야의 입장에서는 분명 적지 않은 손실일 것이다. 최근 정부의 비전임 교원 연구 지원 환경은 많이 개선되고

있으나(비전임도 책임연구자 가능) 근본적인 문제 해결을 위해 정부가 주도적 개입 노력이 필요하다고 본다.

**논평 3: ○○○ (통일·평화연구원 선임연구원)**

대학의 구조적 문제를 해결하기 위한 적극적인 논의가 필요하다. 이는 결국 각자 자신의 기득권을 조금 내려놓고, 고등교육의 현실에 대한 실질적인 해결방안을 모색할 수 있는 가능성에 달려있다고 본다.

먼저 생각해볼 것은 정부의 지원이다. 현재 우리나라의 고등교육에 대한 지원예산은 OECD 평균에도 못 미치는 수준이다. 정부의 지원규모가 늘어나야 현재 대학들이 겪고 있는 자금난이 해소되면서 어느 정도의 일자리 창출과 고용 안정도 가능해진다고 생각한다. 그러나 정부의 지원액 증가보다 중요한 것은 지원 방식이다. 정부 주체로 1년 단위로 이루어지는 학계의 지원은 안정적인 고용 확대와 양질의 연구물 생산을 어렵게 한다. 또한 그 해 안에 배정받은 예산을 소진하기 위해 불필요한 행사들이 치러지고 있다. 따라서 정부는 예산을 일선 대학에 넘김으로써, 각 대학에서 자율적으로 장기적 안목을 가지고 인력을 고용하고 연구를 수행할 수 있도록 해야 할 것이다.

구조적 관점에서 살펴볼 때, 사실상 인구감소에 따른 대학생의 절대적인 수가 감소하고 있는 상황에서 현재 대학은 일종의 사양 산업으로서 그 종사자는 그 피해와 부담을 어느 정도는 떠안으며 가야 한다. 그런데 문제는 그 부담이 신진 연구자들에게 집중되고 있다는 점이다. 전임교원들은 사실상 피해를 거의 받지 않고 있는 상황에서, 학계에서 일어나는 구조조정이 신진 연구자들에게 집중되고 있다. 고통분담은 골고루 이루어져야 한다. 일종의 임금 피크제를, 연구실적에 연동한 인센티브제와 연결시킴으로써 정년은 보장하되 실적이 줄어드는 경우, 그만큼 임금도 줄여나가는 방안이 있을 것이다. 이렇게 절감한 예산을 신규 교원 임용 및 비정규직의 고용조건 개선에 사용할 수 있을 것이다. 이렇게 문제를 학계 전반의 문제로 인식하고 좀 더 전향적인 자세로 해결방안을 모색할 필요가 있다.

**논평 4: ○○○ (기초교육원 강의교수 / 수학담당)**

현재 10년 가까이 서울대 기초 교육원에서 일하고 있다. 정해진 연봉을 12로 나눠서 매달 동일액을 수령하는데, 봉급이 거의 동결 수준이다.(호봉 인상은 전임 신분만) 경력이 쌓여감에 따라 강의 질이 좋아지고 있으며, 기초 교양 교육의 중추역할을 담당하고 있다고 생각하는데, 이러한 기여도에 비해 낮은 임금이 불만이다.(설문 문항 관련, '당신의 가계에서 당신의 수입 비중을 묻는 질문은 잘못되었다고 본다. 그 사람만의 수입에 국한해서 물어야 할 것이다.)

연구공간이 2인 1실로 되어 있는데, 매우 불편하고 학생들에게 권위가 서질 않는다.(ex. 한 사람은 office hour를 갖고 있는데, 다른 한 사람은 문제를 출제중인 경



우) 인적 인프라의 훼손 문제 또한 심각하다. 실질적으로 연구에 손을 놓게 되며, 전임으로서의 position transition의 기회가 원천 봉쇄된다.

지위 또한 애매하다. 예전에는 '전임 대우 강사'에서 현재는 '강의 교수'로 호칭이 바뀌었는데 호칭만 바뀌었을 뿐이다.(주차비는 전임교원에 준하는 비용. 연구책임자가 되었을 경우 본인에게 연구비 책정이 안 되고 있으며, 초과강의료를 받을 때에도 마찬가지.) 또한 사회적 인식과 관련해 '강사'라는 이름이 주는 문제가 있다. 시간강사는 수강편람에 이름도 들어가지 않는데 학생들이 강의를 선택할 때 불리하게 작용한다.

비전임 문제는 '예산'의 문제이고, 예산은 '우선순위'의 문제라고 생각한다. 어려운 일이지만 나는 "나도 전임이 되고 싶다"고 말하고 싶다. 이런 문제들이 당항 해결가능할 거라 생각하지 않는다. 대학 및 사회에서 지속적으로 부담을 느끼고 비전임 문제의 우선순위를 높여주었으면 좋겠다.

## (2) 청중 의견

**언어교육원 000 선생님:** 언어교육원에 90여명의 강사가 있는데 조사에서 제외된 것 같다. 연구원 vs 직원? 지위가 애매하다 책을 빌릴 때는 직원에 해당하여 대여 기간이 한 달이 채 못 되는데 외부 강의는 한 강좌까지로 제한되어 있다.

**미학과 000 박사 수료후 연구생:** 대학 구조조정은 불가피한 상황인 것 같다. 박사들이 다 전임되기 어려운 것은 안다. 하지만 전임이 되지 못한 나머지는 어떻게 되는 것인가? 교수님들은 어떤 취지로 박사들을 양성중이신지 궁금하다. 이강재 선생님께 질문 드린다.

-> **이강재 선생님:** 지금 당장은 해결이 불가능하다. 장기적으로는 문제 해결이 가능하지 않을까 기대한다.

1) 인식의 전환이 필요하다. 비전임 교원들이 대학의 연구/교육의 중요한 파트너라는 인식의 전환이 필요하다.

2) 서울대에 불리한 상황은 비전임 인력이 많다는 것. 서울대에 유리한 상황은 서울대의 사회적 위치상 적극 노력하면 해결가능성이 높다는 점이다.

서울대에는 생각보다 많은 교수들이 눈을 부릅뜨고 있다. 장기적으로는 충분히 해결해 나갈 수 있을 것이라 생각한다.

## 기초교육원 000 선생님

: 먼저 이런 자리를 마련해줘서 고맙다. 1회로 그치지 않고 지속적인 공론장이 마련되었으면 좋겠다. 비전임이 연구의 논의 및 기획 단계 및 정책 의사결정 단계에도 같이 참여할 수 있는 방안을 마련해주었으면 좋겠다. 또한 결혼한 비전임의 임신 및 출

산 문제 또한 다루어주었으면 좋겠다. 단과대별, 직무별 특성에 따라 논의를 세분화할 필요가 있다.

**강의교수(통계학) 000 선생님**

: 강의와 연구를 병행하는데 인건비가 너무 낮다. 교수(전임)이 되기 위해 연구하는데 자리가 가뭄에 콩나듯이 나온다. 아마 정년 때까지 자리가 나지 않을 것 같다.

자부심을 갖고 일하기가 어렵다. 외국의 연구/강의 교수처럼 자부심을 가질 수 있으면 좋겠다.

**위원장님 말씀**

: 분명히 약속드릴 수 있는 것은 아직 없지만 지금은 변화가 일어나고, 사회적 관심도가 높아지는 좋은 시기이다. 최선을 다해 노력하겠다.

## 부록 2. 2018년 비전임 교원/연구원에 대상 설문조사 문항지

### 『서울대 비전임 전업인력 현황과 문제점』 설문조사

본 설문은 다양성위원회에서 본교 비전임 교육 및 연구 인력이 처한 제반 문제 상황을 파악하고 효과적인 개선 방안을 모색하기 위해 작성되었습니다. 본 연구의 대상이 되는 비전임 박사에는 교육중심 인력과 연구중심 인력이 포함되며 구체적인 직명은 다음과 같습니다.

- 1) 비전임 교육중심 인력: 강의전담교수, 전업 시간강사
- 2) 비전임 연구중심 인력: BK교원, 연구교원, 산학협력중점교원, 책임연구원, 선임연구원, 연수연구원 등 전업 연구 인력

※ 본교의 비전업 인력, 즉 타교 연구교원이면서 본교 시간강사이거나 겸임교원, 객원교원, 객원연구원 등은 본 설문 대상에 포함되지 않습니다.

본 설문은 비공개로 진행되며, 결과는 익명으로 처리되어 통계분석을 위한 자료로 활용되는 것 이외에는 다른 목적으로 사용되지 않습니다. 본 설문에 응답하는데 예상되는 시간은 약 15분이며, 설문 응답 과정 중 다음 단계로 진행했을 경우 이전 단계로 되돌아갈 수 없음을 알려드리니 아무쪼록 신중한 선택 부탁드립니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내주셔서 본 설문에 응해주시면 대단히 감사하겠습니다.

※ 설문을 마치시고 전화번호를 남겨주시면 설문이 마감된 후 스타벅스 기프티콘 1개를 보내드립니다.

연구책임자 중어중문학과 이강재 드림

1. 귀하의 국적은 어디에 해당합니까?

(1) 대한민국 (2) 외국 (국가: \_\_\_\_\_ )

2. 귀하의 나이는 만 몇 세입니까? 만 ( \_\_\_\_\_ )세

3. 귀하의 법적 성별은 무엇입니까?

(1) 여성 (2) 남성

4. 귀하의 혼인 상태는 어디에 해당됩니까?

- (1) 배우자 있음 (2) 배우자 없음

5. 귀하는 자녀가 있습니까?

- (1) 있다. (2) 없다.

6. 귀하가 소속된 단과대학 혹은 기관은 어디에 해당됩니까? (범 계열에 해당할 경우 개인의 교육/연구 내용 기준)

- (1) 인문 계열 (2) 사회 계열 (3) 자연 계열 (4) 사범 계열  
(5) 공학 계열 (6) 예술 계열 (7) 의약학 계열  
(8) 기타 (구체적으로 기술: )

7. 귀하는 다음 중 어느 직위에 해당됩니까? (복수 선택 가능)

- (1) 시간강사 (2) 강의전담교수 (3) BK교원 (4) 연구교원  
(5) 산학협력중점교원 (6) 책임연구원 (7) 선임연구원  
(8) 연수연구원 (포닥 포함) (9) 기타 (구체적으로 기술: )

8. 귀하의 출신 학부는 다음 중 어디에 해당됩니까?

- (1) 서울대 (2) 국내 타 대학 (3) 해외 대학  
(4) 기타 (구체적으로 기술: )

9. 귀하의 박사학위 취득 대학은 다음 중 어디에 해당됩니까?

- (1) 서울대 (2) 국내 타 대학 (3) 해외 대학  
(4) 기타 (구체적으로 기술: )

10. 귀하의 박사과정 입학 후 학위 취득까지의 기간은 몇 년입니까? ( )년

11. 귀하는 박사학위 취득 후 몇 년째 비전임으로 활동하고 있습니까? ( )년

12. 귀하는 박사학위 취득 후 현재에 이르기까지 어떤 직위를 경험하셨습니다? (복수 선택 가능)

- (1) 시간강사 (2) 강의전담교수 (3) BK교원 (4) HK연구교수  
(5) 연구교원 (6) 산학협력중점교원 (7) 책임연구원 (8) 선임연구원  
(9) 연수연구원 (10) 기타 (구체적으로 기술: )

13. 귀하는 비전임 교원/연구원으로서 어느 부분에서 가장 큰 어려움을 느끼십니까?  
 (1) 직업적 안정성 (2) 연평균 소득 (3) 교육 및 연구 환경  
 (4) 사회적 인식 (5) 기타 (구체적으로 기술: )
14. 귀하는 강의와 연구를 병행하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?  
 (1) 강의를 병행하지 않는다.  
 (2) 강의와 연구가 적절히 조화를 이루고 있다.  
 (3) 강의가 많아 연구에 시간을 할애하기 어렵다.  
 (4) 연구에 시간을 할애하고 나면 강의 준비 시간을 확보하기 어렵다.  
 (5) 강의가 많지는 않으나 연구에 집중할 환경이 안 된다.
15. 본교와 타교를 포함하여 월급, 강의료, 연구비, 외부 용역 등을 포함한 귀하의 연간 총 수입은 어디에 해당하십니까?  
 (1) 1천만 원 미만 (2) 1천만 원 이상 2천만 원 미만  
 (3) 2천만 원 이상 3천만 원 미만 (4) 3천만 원 이상 4천만 원 미만  
 (5) 4천만 원 이상 5천만 원 미만 (6) 5천만 원 이상
16. 귀하의 연간 총 수입에서 본교에서 제공하는 급여의 비중은 어디에 해당되니까?  
 (1) 20% 미만 (2) 20% 이상 40% 미만 (3) 40% 이상 60% 미만  
 (4) 60% 이상 80% 미만 (5) 80% 이상 100% 미만 (6) 100%
17. 귀하의 수입이 가계 수입 전체에서 차지하는 비중은 다음 중 어디에 해당되니까?  
 (1) 20% 미만 (2) 20% 이상 40% 미만 (3) 40% 이상 60% 미만  
 (4) 60% 이상 80% 미만 (5) 80% 이상 100% 미만 (6) 100%
18. 본교의 현 소속기관과의 첫 계약 기간은 얼마였습니까?  
 (1) 6개월 미만 (2) 6개월 이상 1년 미만 (3) 1년 이상 2년 미만  
 (4) 2년 이상 3년 미만 (5) 3년 이상
19. 계약 조건상 계약 기간 연장이 가능하니까?  
 (1) 가능하다.(20로) (2) 불가능하다.(21로) (3) 잘 모른다.(21로)
20. 계약 기간 연장을 위한 조건은 어떻습니까?  
 (1) 매우 어렵다. (2) 어려운 편이다. (3) 보통이다.  
 (4) 수월한 편이다. (5) 매우 수월하다.

21. 귀하는 앞으로 대학의 전임 교원이나 기타 정규직이 될 것으로 전망하십니까?

- (1) 매우 그렇다. (2) 그런 편이다. (3) 보통이다.
- (4) 그렇지 않은 편이다. (5) 매우 그렇지 않다.

22. 21번 문항과 관련하여 긍정적으로 전망하는 측면이 있다면, 그 이유는 무엇입니까? (2개 까지 선택 가능)

- (1) 연구 역량 (2) 강의 역량 (3) 연구 분야 (4) 출신 학부
- (5) 학위 취득 대학 (6) 성별 (7) 나이 (8) 인적 네트워크
- (9) 기타 (구체적으로 기술: )

23. 21번 문항과 관련하여 부정적으로 전망하는 측면이 있다면, 그 이유는 무엇입니까? (2개 까지 선택 가능)

- (1) 연구 역량 (2) 강의 역량 (3) 연구 분야 (4) 출신 학부
- (5) 학위 취득 대학 (6) 성별 (7) 나이 (8) 인적 네트워크
- (9) 기타 (구체적으로 기술: )

24. 귀하는 박사학위 취득 후 대학, 연구기관, 연구재단 등에서 지원 및 발주하는 공동 연구 사업에 참여하였거나 현재 참여하고 있습니까?

- (1) 그렇다.(25~28로) (2) 아니다.(29로)

25. 귀하가 공동 연구 사업에 참여했던 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- (1) 연구 주제에 대한 관심 (2) 학술적 연구 분야 개척 및 능력 개발
- (3) 경제적 이유 (4) 연구 업적 평가에 대비 (5) 대학 및 지인과의 관계
- (6) 기타 (구체적으로 기술: )

26. 공동 연구 사업에서 귀하가 담당했던 역할은 무엇입니까?

- (1) 연구책임자 (2) 공동연구원 (3) 상근연구원 (4) 전문가 등 외부 용역

27. 공동 연구 사업의 지원 방식, 지원 규모, 성과 제출 조건 등에 만족하십니까?

- (1) 매우 만족한다. (2) 만족하는 편이다. (3) 보통이다.
- (4) 만족스럽지 않다.(27-1로) (5) 매우 불만족스럽다.(27-1로)

27-1. 만족스럽지 않은 이유는 무엇입니까?

( )

28. 귀하의 연구 기여분에 대하여 연구 수당이 적정하다고 생각하십니까?  
 (1) 매우 적정하다. (2) 적정한 편이다. (3) 보통이다.  
 (4) 적정하지 않다. (5) 매우 적정하지 못하다.
29. 공동 연구 사업에 참여하지 않은 이유는 무엇입니까?  
 (1) 자격 요건이 되지 않는다. (2) 기회가 주어지지 않는다.  
 (3) 자세한 내용을 알지 못한다.  
 (4) 기타 (구체적으로 기술: )
30. 귀하는 박사학위 취득 후 대학, 연구기관, 연구재단 등에서 지원 혹은 발주하는 개인 연구 사업에 참여한 적이 있습니까?  
 (1) 있다.(31로) (2) 없다.(33로)
31. 귀하가 개인 연구 사업에 참여했던 가장 큰 이유는 무엇입니까?  
 (1) 학술적 연구 분야 개척 및 능력 개발 (2) 경제적 이유  
 (3) 연구 업적 평가에 대비  
 (4) 기타(구체적으로 기술:)
32. 개인 연구 사업의 지원 방식, 지원 규모, 성과 제출 조건 등에 만족하십니까?  
 (1) 매우 만족한다. (2) 만족하는 편이다. (3) 보통이다.  
 (4) 만족스럽지 않다. (5) 매우 불만족스럽다.
33. 개인 연구 사업에 참여하지 않은 이유는 무엇입니까?  
 (1) 시간이 부족해서 (2) 준비가 부족해서 (3) 방법을 몰라서  
 (4) 관심이 없어서  
 (5) 기타 (구체적으로 기술:)
34. 고용 안정과 수입 조건 이외에 귀하가 연구 및 교육을 수행하는 데 있어 가장 시급히 개선되어야 할 물리적 조건은 무엇입니까?  
 (1) 연구 공간 (2) 주거 공간 (3) 주차, 어린이집 등 교내 시설 이용  
 (4) 기타(구체적으로 기술:)
35. 고용 안정과 수입 조건 이외에 귀하가 연구 및 교육을 수행하는 데 있어 가장 시급히 개선되어야 할 비물리적 조건은 무엇입니까?  
 (1) 전임 교원의 인식 (2) 행정 직원 및 학생들의 인식

- (3) 연구 책임자와의 협력      (4) 연구 참여 교수와의 협력
- (5) 동료 비전임 교원 및 연구원과의 관계
- (6) 기타 (구체적으로 기술: \_\_\_\_\_ )

36. 원활한 교육 및 연구 수행을 위해 가장 시급하게 개선이 필요한 사항은 무엇입니까?

(3개까지 선택 가능)

- (1) 계약 기간의 안정적 연장    (2) 연구비, 강의료 등 수입 조건 개선
- (3) 연구 및 교육 환경과 교내 부대시설 이용 등 복지 개선
- (4) 출신 학부, 박사학위 취득 기관, 연구 주제, 성별 등에 따른 차별 완화
- (5) 지도교수, 연구 책임자, 연구 참여자, 동료 등과의 관계 문제
- (6) 박사과정 기간 및 규모의 축소와 경쟁력 강화    (7) 정규직 전환
- (8) 기타 (구체적으로 기술: \_\_\_\_\_ )

37. 서울대학교 비전임 교육 및 연구 인력으로서 건의할 내용이 있다면 자유롭게 기술 부탁드립니다.

다음 문항은 본교의 전업 시간강사에게만 해당됩니다. 학기 평균치로 고려해 주시기 바라며, 학기별 차이가 크다면 본 학기를 기준으로 답해 주시기 바랍니다.

38. 본교의 시간강사를 하면서 느낀 가장 큰 어려움은 무엇입니까?

- (1) 강의료      (2) 계약기간      (3) 강의 배당 및 확정 여부
- (4) 연구 공간 등 교내 부대시설 이용      (5) 심리적 위축
- (6) 기타 (구체적으로 기술: \_\_\_\_\_ )

39. 귀하는 본교를 제외하고 몇 개의 대학에 출강합니까?

- (1) 없다.    (2) 1개    (3) 2개    (4) 3개    (5) 4개 이상

40. 귀하는 타교를 포함하여 최근 3년간 학기 평균 주당 강의 시간이 어떻게 됩니까?

- (1) 3시간 이하    (2) 4~6시간    (3) 7~9시간    (4) 10~12시간
- (5) 13~15시간    (6) 15시간 초과

41. 귀하는 주당 3시간 강의에 강의 준비, 강의 시간, 평가 등의 시간을 모두 고려하여 대략 몇 시간을 투입하십니까?    약 (      ) 시간



42. 귀하는 방학 때 경제적인 이유 등으로 강의 외 부업을 한 적이 있습니까? 있다면 무엇이였습니까?

- (1) 있다. (구체적으로 기술: \_\_\_\_\_ )
- (2) 없다.

43. 귀하는 지난 9월 3일에 발표된 <시간강사법> 합의안의 내용을 알고 계십니까?

- (1) 잘 알고 있다. (2) 대강의 내용만 알고 있다. (3) 잘 모른다.

44. 다음은 대학 시간강사법 합의안의 골자입니다.

- 1) 교원의 지위 부여하고 명칭을 '강사'로 변경.
- 2) 1년 이상의 임용기간 보장.
- 3) 결격 사유가 없을 경우 3년까지 재임용을 보장.
- 4) 방학 중에도 임금 지급.
- 5) 4대 보험 보장.
- 6) 현행 근로자퇴직급여보장법 적용하여 퇴직금 지급.
- 7) 책임시수를 주당 6시간 이하 강의로 한정.

귀하는 <시간강사법> 합의안에서 추진하는 개선사항에 만족합니까?

- (1) 매우 만족한다. (2) 만족하는 편이다. (3) 보통이다.
- (4) 그다지 만족하지 않는다. (5) 매우 만족하지 않는다.

45. 만족하는 측면이 있다면, 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- (1) 급여 제공 기간 확대 (2) 신분 안정성 및 지위 제고 (3) 4대 보험
- (4) 퇴직금
- (5) 기타 (구체적으로 기술: \_\_\_\_\_ )

46. 만족하지 못하는 측면이 있다면, 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- (1) 시간강사 내 빈익빈 부익부 현상 발생 우려
- (2) 대학 내 재정적 압박으로 인한 시간강사 고용 축소의 가능성
- (3) 강사 1인당 6학점 제한의 문제점
- (4) 강사 간 경쟁의 심화
- (5) 기타 (구체적으로 기술: \_\_\_\_\_ )

47. 현 시간강사 제도와 관련하여 기타 불만 사항이 있다면 자유롭게 기술해 주시기 바랍니다.

### 부록 3. 설문조사 실시를 위한 사전 인터뷰 내용

#### ■ 도시환경공학부 해외박사 포닥 ○ ○ ○ 선생님 인터뷰

##### - 비전임 박사후연구원으로서의 어려운 점

###### (1) 직업적 안정성 및 미래에 대한 불안감

아무래도 계약직 연구원으로서 매년 계약을 갱신해야 한다는 점과 계약을 갱신함에 있어 지도교수의 과제현황에 영향을 받는 점을 고려하면 아무래도 직업적 안정성이 떨어진다. 즉, 지도교수님의 과제가 종료되고 새로운 과제를 수주하지 못하면 인건비 집행의 문제로 지속적으로 일하기가 어려워지는 한계점이 있다. (이는 실제 대부분의 학교나 연구기관의 박사후연구원이 처한 어려운 점일 것이다.)

###### (2) 충분치 못한 임금

아무래도 인건비는 부족할 수밖에 없다. 저는 개인적으로 한국연구재단의 개인연구 과제(리서치펠로우)를 수행중이어서 300만원을 보장받고 있지만, 실제로 200~250만원 선에서 일하는 박사 후 연구원이 많다고 알고 있다. 가족을 부양하는 박사들의 경우에는 매우 적은 금액일 것이다. 실제로 외부에서 추가 인건비 등을 수주하지 못하는 경우엔 많이 부족할 수 있으며, 이는 또 지도교수의 영향을 받게 된다. 지도교수 별로 차이가 있어서 매우 적은 인건비로 박사후연구원을 고용하는 교수님들도 계시는 것으로 알고 있다.

##### - 비전임 박사후연구원에 대해 개선되었으면 하는 점

결국 고용 안정성이 가장 큰 이슈일 것 같다. 다년 계약을 통한 근속연수의 연장도 중요하겠지만, 전임 연구교수 또는 전임 전문강사 등의 직책들로 안정적인 직업이 제공될 수 있으면 좋겠다. 전임교원(교수 정년트랙)보다 인건비가 낮고 여러 제약들이 있을 수는 있겠지만 장기근속이라는 안정성이 주어질 수 있으면 좋겠다.

##### - 박사후연구원 시작 이후 대학 전임이나 교내외 연구소 취업 등으로 자리를 잡는 경우가 많은지요?

주로 교외 연구소 취업 등으로 자리를 잡는 경우가 많으며 대학 전임교원의 경우에는 그 수가 많지 않은 것 같다.

##### - 그렇지 못한 경우, 직업적 불안정 속에서 박사후연구원을 평생 지속하는 경우도 많은지요?

네, 적지 않은 수의 박사후연구원들이 직업적 불안정 속에서 박사후연구원을 지속

하기도 한다. 부족한 인건비를 시간강사비로 충당하기도 하지만 이 역시 기회가 많아 보이지는 않다.

- 언급하신 한국연구재단의 개인연구과제는 대부분의 박사후연구원께서 수행하는 편인가요? 아니면 일부에게만 기회가 주어지나요?

네, 대부분이 아닌 일부에게만 기회가 주어진다. 교내 산학협력단을 통해 일단 내부적으로 선정을 한 후 연구재단에 지원을 하게 되는데 (정확한 비율을 알 수 없지만) 일부의 박사후연구원들만 수행하고 있다. 이공 계열이 기회를 잡기 더 쉬운 건 사실이다.

- 일부에게만 기회가 주어진다면 그 이유는 무엇인가요? 한국연구재단의 리서치펠로우가 되는 조건이 많이 까다로운가요?

조건이 까다롭다고 생각하지는 않지만 아무래도 박사후연구원 수보다 선정과제의 수가 많이 부족하기도 하며, 실제로 리서치펠로우란 제도를 잘 모르는 박사님들도 계실거라 생각된다.

- 직업적 안정성과 수입 이외에 교내 시설 이용 등 복지에 대한 불편함은 크게 못 느끼시는지요?

교내시설이용 및 복지 등에 있어서는 큰 불편함은 느끼지 못하고 있다.

## 부록 4. 설문조사 결과를 바탕으로 한 심층인터뷰 내용

※ 인문대 1명, 사회대 2명, 자연대 1명, 공대 1명 순으로 누적.

※ 본 인터뷰 내용은 개별적 판단에 근거한 개인 의견으로, 소속 학과·연구소·단과 대학을 대표하지 않습니다.

### ■ 인문대학 서양사학과 시간강사

- 박사학위 후 전임 교원/연구원 혹은 기업/연구기관 취업으로 이어지는 과정은 어떻게 됩니까?

학위취득 후 보통 1~2년 단위의 계약직(강의전담교수, 초빙교수 등)으로 있거나 시간강사로 있다가 자리가 나면 전임으로 가는 것 같다. 단, 전임자리가 적어 적체되어 있다.

본인의 경우 세종대에서 강의전담교수로 2년 있었는데 스스로 사임하고 나왔다. 연봉계약으로 3천만원정도의 급여를 받는데, 1년마다 계약을 갱신해야 하는 신분의 불안정도 있지만 강의부담이 커서(새로운 방법의 혁신 교육을 요하면서 팀별 워크숍을 하고 강의를 만들어내야 했다. 12학점 계약이지만 실제로는 15~18학점 요구. 그 외에도 다양한 업무 요구) 개인적으로 연구하고 발전할 수 있는 시간을 확보할 수 없었기 때문이다. 또한 이곳 강의 외에 외부 강의도 해야 할 만큼 연봉도 부족했다. 지금은 연구교수를 사임하고 나와서 시간강사로 있고, 한 학기에 15~18학점 정도 강의 중이고, 한 학기에 한편정도 논문을 내고 있다.

- 학위 취득 후 가장 활발한 연구 활동을 할 신진연구자로서 충분히 활동 가능한지요? 그 과정에서 만족/불만족스러운 부분은? 기여한 만큼의 대우를 받는다고 생각하십니까?

생계를 유지하려면 강의를 많이 해야 하는 구조인데(15~18학점 해야 생계 유지), 그 결과 연구를 이어나가기 어려워 전임으로의 기회를 박탈당하게 되는 구조가 문제이다. (ex. 양질의 논문이나 책을 내기 어렵다. 허접한 논문을 쓰게 된다.) 강사에게 강사료 외에 신진연구인력을 위한 연구지원이 있으면 좋겠다. (ex. 논문에 대한 인센티브. 출판계획에 대한 1~2년 기간 동안의 지원. 논문 계획이 있을 경우 강의를 하나 정도 줄일 수 있게 하는 등)

- 물질/비물질적 처우 관련 기타 의견

강사들의 연구공간이 확충되었으면 좋겠다. 강의준비, 연구를 위한 공간이 부족하다. 현재 박사과정연구실에 강사들이 얹혀 있다. 포화상태. 원칙 없이 자주 오는 사람

들은 1인 1석, 자주 못 오는 사람들은 메뚜기처럼 지낸다.

**- 학교에서 지원 가능한 제도 등의 신설 관련 의견이 있다면?**

교수학습개발센터에서 수업개선 프로그램이 있는데 이벤트성으로만 진행되는 듯하다. 강사는 강의의 주체이다. 스스로 좋은 강의를 만들어낼 권리와 의무가 있다. 장기적으로 강사들이 주도적으로 수업 개선을 해나갈 수 있는 제도가 마련되었으면 좋겠다. 워크숍 정례화 한다던지 강사들에게 교수법이나 과별 특성에 맞는 강의개선 노력에 대해 학교 차원의 지원 프로그램이 있었으면 좋겠다. 10년 전에는 강사들이 모여 강의 개발하는 워크숍에 대한 지원이 있었는데 지금은 없어졌다.

**- 서양사학과에서 강의를 분담하는 과정에 대해?**

전공강의는 전임교수회의에서 결정하지만 교양강의는 대부분 강사들이 협의한 후 학과장 선생님의 의견을 반영하여 결정하는 방식으로 진행되며, 대부분 큰 수정 없이 반영된다. (강사들이 할 수 있고 원하는 강의를 1~3지망으로 적어 올린다. 많이 몰린 과목은 분담하고 내부 조정해서 강의를 신설한다. 지금까지 7~8년 이상 해왔는데 큰 문제가 없었고 잘 이루어지고 있다.)

**■ 사회과학대학 사회학과 국내 박사수료**

**- 사회학과와 경우 박사학위 후 전임 교원/연구원 혹은 기업/연구기관 취업으로 이어지는 과정이나 비전은 어떠한가?**

사회대 타과와 달리 사회학과 졸업 후 국책연구소나 외부기관으로의 취업은 드물어 아주 소수가 한국사회연구원(KSI) 등에 취업하기도 하나 전임/비전임 교원이 거의 유일한 출로라도 보아도 무방하다. 그런데 지난 15년 간 대학 내 사회학과 전임 T/O가 거의 발생하지 않았으며, 간헐적으로 있어도 거의 해외 박사 T/O였다. 최근 2-3년 예외적으로 국내박사가 전임으로 임용되었는데, 이 역시 해외박사 인원이 충당된 이후였다. 이는 세대교체 차원이기 때문에 조만간 다시 경색될 것으로 보인다. 이 가운데서도 대략 2004년에서 2013년 사이에 졸업하신 분들은 나이로 인해 최근의 기회에서도 배제된 것 같다.

**- 해외박사가 선호되는 배경은 무엇이라고 생각하는가?**

단정적으로 말할 수는 없지만, 대체로 영어 강의 능력, 통계 데이터 처리 능력, SSCI 논문 실적 등이 대우를 받는 것 같다. 특히 통계를 기반으로 한 양적 연구방법론이 수요가 많은 상황에서 국내의 이전 세대 연구자들이 그 툴을 갖추지 못했고, 영

어권에서 그 방법론이 우세하고 보니 후속 세대에서는 그 분야 전공자(주로 해외박사)를 많이 찾게 된다.

**- 전임으로의 출로가 막혔다면 서울대 박사 졸업 후에는 어떠한 선택이 가능한가?**

기본적으로 시간강사 아니면 사회발전연구소 연구원으로 시작한다. 아주 소수가 아시아연구소 등 SSK사업단 선정 연구소에 취업하기도 한다.

시간 강사의 경우 서울대 사회학과는 강좌 수가 많지 않아 졸업 직후 약 1~2년 간 1과목 정도의 강좌가 배정되나, 이후에는 받기 어렵다. 대부분 타대에 출강하며 시간강사 지원 사업 등 연구재단의 개인 연구과제에 지원한다. 아주 소수가 포닥이나 전임시간강사제도에 선정되어 타대에서 단기간 비교적 안정적인 강의 및 연구를 수행하기도 한다.

사회발전연구소의 경우 선임연구원은 기본 월급과 연구공간이 주어지며 연구소 단위 연구 과제에 지속 지원하기 때문에 최소한의 생활이 가능하다. 그러나 강의 등 학과 차원에서 제공하는 자원은 없기 때문에 기회가 된다면 타대 출강을 희망한다. 객원연구원은 무임금이며 연구 공간 없이 소속만이 주어진다. 그나마 최근에는 그 기회도 많지 않다.

이 때문에 후속 연구 세대의 대학원 진입이 거의 이루어지지 않아 위 세대 연구자들과 단절되고 있으며 소수만이 학사 혹은 석사를 마친 후 해외 유학을 선택한다. 이 때문에 학과 내에서도 국내 박사학위에 대한 차별적 대우를 개선하기 위한 간헐적 논의가 이루어지는 것 같으나 특별한 대안이 마련되고 있지는 못하는 것 같다.

**- 학교 측에 제안하거나 개선되었으면 하는 점은?**

학과 내지는 학교 차원에서 박사 졸업생이 비전임으로서 접근하고 향유할 수 있는 최소한의 자원을 제공했으면 좋겠다. 이를 통해 졸업 후 2-3년이라도 자신의 연구 역량을 발전시키며 다음 단계를 준비할 수 있는 기회를 가질 수 있을 것이다. 학과 차원에서 연구교수 제도를 운영하는 것도 하나의 방법이다. 연구중심 대학을 지향하는 서울대에서 '강의교수'는 있는데, '연구교수'가 없다는 것은 아이러니하다. 물론 각 학과별 연구소가 있어서 개별적으로 연구원을 고용하는 것으로 아는데, 현재 학과별 상황이 너무 다르고 이를 통한 기회는 물론 접근 자원 또한 매우 제한적이다.

또한 현재와 같이 학과별, 전공별 장벽이 큰 상황에서 이 연구소들을 개별적으로 강화하여 운영하는 것보다 바람직한 것은 (쉽지는 않겠으나) 인문 계열과 사회과학 계열을 통합한 새로운 연구원을 운영하여 전공별, 계열별 다양한 연구를 실험할 수 있는 기회의 장을 제공하는 것이라고 생각한다. 연구 중심 대학을 지향하는 서울대가 내세울 수 있는 방안으로, 서울대를 대표하는 인문사회연구소가 신설되고, 그것이 서울대의 학제간 발전적 연구를 이끌 수 있다면, 이는 비전임 박사 인력의 처우 개선

차원을 넘어서는 효용이 있을 것이다.

## ■ 사회과학대학 인류학과 해외박사, 선임연구원

- 인류학과인 경우 박사학위 후 전임 교원/연구원 혹은 기업/연구기관 취업으로 이어지는 과정이 어떠한가?

박사 졸업 후 대부분 비교문화연구소에 소속된다. 이곳은 월급을 지급하지 않고 소속 신분과 연구 공간만을 제공하기 때문에 시간강의와 개인 연구 과제를 수행하며 개별적으로 대학 및 국책연구소 취업을 준비한다. 전업 시간강사 기간은 사람마다 상황이 너무 달라 구체적으로 말하기 어렵다. 세부 전공에 따라 강의를 구하기 어려운 분들도 있긴 하나, 꽤 긴 시간 강사 생활 이후엔 계약직 강사 혹은 교수 자리를 구하는 경우도 많다. 지금은 SSCI 논문실적과 영어강의 가능여부를 많이 봐서 국내 박사 분들의 압박이 심하기도 하다.

- 비교문화연구소에서의 연구 환경은 어떠한가?

소속 연구원들은 대부분 강의와 연구과제비로 생활하는데, 상황이 그다지 좋지 않아 복수의 강의를 받지 못하거나 연구재단 지원 사업에 선정되지 않으면 생활이 어려워진다. 이 때문인지 외부에 별도의 직업을 가지고 있는 연구원도 있다. 시간 강사의 경우 인류학 개론 수업은 돌아가며 배정하기 때문에 지속적이지 않고, 다른 수업은 해당 분야 전공자에게 주어지기 때문에 한 과목을 맡으면 비교적 오래 강의할 수 있으나 진입이 쉽지 않다. 강사 배정도 교수회의에서 추천 등으로 이루어지는 것 같은데 잘은 모르겠다. 어쨌든 비교문화연구소는 연구 공간을 제공한다는 점에서 큰 효용이 있다.

평균적으로 2~5년 정도 머무는 것 같은데(확정하기는 어려움), 최근 1~2년 사이 예외적으로 비교문화연구소 내에서 일부가 전임 등으로 취업했다. 대학 내 '인류학과' 전임의 기회는 적지만 '지역학', '인문교양학부' 등의 영역에서 수요가 있었다.

- 현 연구소에서의 연구 및 교육 환경은 어떠한가?

'센터' 소속이 아닌 '중점연구소사업' T/O이기 때문에 1년 단위로 재계약을 하며 해당 사업이 종료되면 다시 연구 과제를 수주해야만 재계약이 이루어진다. 다만 연구 과제 선정에 어느 정도 자신이 있고 1-2년 후 전임 혹은 정규직 취업을 목표하기 때문에 계약 연장에 크게 압박감을 느끼지는 않고 있다. 전업 근무가 기본 조건이기 때문에 별도의 개인과제는 지원하지 않으며 주 1회 외부 출강이 가능하다. 다만 국립대는 강사료가 깎이기 때문에 서울 내 사립대 강의를 선호한다.

- 학교 측에 제안하거나 개선되었으면 하는 점은?

현 생활에 크게 문제점을 느끼지는 않는다. 특히 졸업 후 비교문화연구소에서 연구 공간을 제공하는 점은 심리적으로 큰 수혜로 다가온다. 그러나 현 연구소 연구원의 경우 국립대 강의료가 절반 이하로 책정되기 때문에 시간 강사일 때와 비교해서 수입이 그다지 개선되지 않는다. 이 때문에 연구원이 되면 강의를 포기하기도 한다. 선임 연구원 수입으로 4인 가족 부양이 어려운 수준이며 계약 기간도 짧는데 강의료를 이렇게까지 하향 조정해야할 필요가 있을까? 또한 인류학 분야의 특성상 해외 필드워크가 필수적인데, 이에 대한 고려가 거의 없다. 오히려 학부생보다도 학내 및 학외 지원이 부족한 것 같다.

■ 자연대 해양물리학과 국내박사 해양연구소 연구원

- 박사학위 후 전임 교원/연구원 혹은 기업/연구기관 취업으로 이어지는 과정은 어떻게 됩니까?

일반적으로 졸업 후 국내외 연구소 및 대학에 포닥으로 계약취업 후 전임 자리를 찾는다. 본인의 경우 국외 연구소 혹은 국외대학 전임으로 취업 희망하기에 국내 연구소 포닥으로 가지 않고(이 경우 직장 일 때문에 외국 포닥 자리 알아보기 어려움이 있을 것으로 판단) 서울대 해양연구소에 적을 두고 자리 알아보는 중이다.

- 학위 취득 후 가장 활발한 연구 활동을 할 신진연구자로서 충분히 활동 가능한지요? 그 과정에서 만족/불만족스러운 부분은?

연구 환경 및 교수와의 관계가 좋다. 지도 교수님이 연구실적을 중시하는 분이셔서 연구 실적 낼 수 있도록 도와주시기에 연구에 전념할 수 있다. 보수는 월 250 수준이다. 단, 대기업 과장(박사 학위자 대우) 연봉에는 많이 못 미치나 현재 포지션이 거쳐 가는 자리라 생각되기에 큰 불만이 없다.

- 연구소에서의 연구 환경은?

만족스러우나 외부 시각에서 볼 때는 상대적으로 불합리한 처우일 수도 있으므로 외부 및 외국의 여건 및 환경에 대한 정보를 알 수 있는 루트가 있으면 좋을 것 같다. 학생 때부터 있던 곳에서 연구를 하고 있어 연구실 내 연구책임자 및 동료들과의 관계 또한 학생 때와 크게 차이점 느끼지 못한다.

- 물질/비물질적 처우 관련 기타 의견



보수 관련하여 비교대상이 없어 어느 정도를 받아야 할지 감이 없다. 내가 속한 분야에서는 박사 연수연구원의 보수 하한선(월 200)이 있어서 좋은 것 같다. 이 하한선이 적합한지는 미지수이지만.

#### - 건의 사항

a. 포닥의 경우 주차를 gate 외 순환도로에만 할 수 있는데, 행정실 조교와 비교하여 불공평한 것 같다.

b. 포닥의 학생도, 교직원도 아닌 신분이 불만족스럽다. 어디에도 속하지 못한 집단으로 보임. 특히 학생 때 받았던 혜택들(도서관 대출, 학내 시설 이용 등) 중 어떤 것을 보장받을 수 있는지도 불분명하다. 신분이 명확히 규정되고, 우리가 누릴 수 있는 혜택들이 분명히 명시되면 좋겠다.

c. 학교 차원의 해외 연수 지원 프로그램이 있으면 좋겠다.(현재 한국연구재단에서는 있으나 학교 차원에서는 없음)

### ■ 공과대학 기계항공공학부 서울대 박사, 포닥

#### - 박사학위 후 전임 교원/연구원 혹은 기업/연구기관 취업으로 이어지는 과정은?

박사 졸업 후 포닥을 거치는 경우 자체가 아주 일반적이지 않으며 포닥을 하더라도 대체로 1~2년 내에 취업이 이루어진다. 대학 전임보다는 외부 기관으로의 취업이 더 일반적이다. 2년이 넘어가는 경우도 간혹 있는데, 대체로 그 연구자에 대한 부정적 인식으로 이어지지, 연구소나 포닥 프로그램을 문제 삼는 경우는 흔치 않다. 물론 실험 기간이 상대적으로 오래 걸리는 기업 프로젝트가 상대적으로 적은 일부 자연과학 및 농생명과학의 경우 사정이 다를 수 있다.

#### - 포닥 기간 동안 신진 연구자로서 충분히 활용되고, 기여한 만큼의 적절한 대우 및 보상받고 있다고 생각하는가?

연구실 마다 차이가 있겠지만 공학 계열은 대체로 그러하다. 월급은 연구 프로젝트에서 지급되며 250~350/월 수준이다. 해당 연구실 책임자인 지도교수의 업무 분담 차원에서 과정생들을 지도하거나 해당 프로젝트 연구를 수행하는 것이 주 업무이다. 업무 부담이 크지 않아 기여 대비 수당이 적지 않다고 생각한다. 따라서 틈틈이 포닥 이후의 진로를 준비할 수 있다. 취업 후 연봉과 비교하면 매우 적은 수준이나 그 값을 투자로 생각하고 포닥 자체를 잠시 머무는 기간으로 생각하기 때문에 기회비용을 따지지 않는다.

#### - 개인연구과제 지원을 고려해 본 적이 있는가?

별도로 알아본 적이 없으며 따라서 잘 모른다. 현 수당에 불만이 없는데다가 연구실에서 프로젝트 참여 명목으로 수당을 받고 있는데, 다른 곳에서 추가 연구지원을 받아 해당 연구실에서 연구를 수행하는 것이 명실상부하지 않다는 판단도 있다. (이후에 리서치펠로우 등 연구지원 프로그램 정보를 전달했는데, 존재 자체를 몰랐으며 알았다고 해도 응시하지 않았을 것 같다는 답변을 받음.)

- 연구실 내 연구책임자 및 여타 동료들과의 관계는 어떠한가? 외부인으로 취급되어 차별받는다고 생각하는가?

역시 연구실마다 차이가 크기 때문에 일률적으로 말하기 어렵다. 본인의 경우 전혀 차별받지 않고 있으며 지도교수는 물론 연구실 동료 및 후배들과도 협력이 잘 이루어지고 있어 '이방인'이라는 느낌은 전혀 없다. 지도교수와의 관계가 갑을 관계라고 생각하지도 않는다.

- 해외 포닥에 대해서 아는 것이 있는가? 서울대 포닥과 어떻게 같고 다른가?

해외 포닥은 연구재단에서 제공하는 개인 펀딩이나 해외 대학이 제공하는 자체 T/O 두 경우가 있는 것으로 안다. 다만 이 부분에 대해 구체적으로 생각해 본 적이 없고 잘 알지 못한다. 해외 포닥이 서울대 포닥보다 취업에 보다 유리하기에 졸업자들이 더 선호하는 것은 사실이나, 이는 다른 분야도 크게 다르지 않을 것이라 생각된다.

## 부록 5. 비전임 교원/연구원 관련 언론 보도 내용

### [1] "서울대 비전임교원, 가장 큰 고충은 '직업 불안정'"

연합뉴스 송고시간 | 2018-11-26 15:52

서울대 다양성위원회 비전임 교원 설문…"시간강사 소득 낮아"

(서울=연합뉴스) 최평천 기자 = 시간강사 등 서울대 비전임 교원·연구원들이 '직업 불안정'을 가장 큰 고충으로 여기는 것으로 나타났다.

서울대 다양성위원회는 26일 서울대 신양인문학술관에서 '서울대 비전임 교원·연구원 현황, 무엇이 문제인가'를 주제로 정책포럼을 열고 비전임 교원을 대상으로 한 설문조사 결과를 발표했다.

다양성위원회는 10~11월 시간강사 218명 등 비전임 교원 652명을 대상으로 설문조사를 진행했다. 서울대에 비전임 교원은 교육중심 교원 1천642명, 연구중심 교원 1천734명으로 총 3천376명이다.

조사결과 응답자의 61.4%가 현재 겪는 고충으로 '직업 불안정'을 선택했다. 26.4%는 '부족한 소득'이라고 답했다. 연령대별로 봐도 직업 불안정과 부족한 소득이 가장 큰 어려움으로 분석됐다. 40대 응답자 70%가량이 직업 불안정이 고충이라고 답했다. 60대 이상에서는 사회적 인식도 고충이라고 답한 응답자가 약 10%에 달했다.

특히 재계약이 가능한 경우가 인문·사회·사범 계열은 40% 이하로 낮았지만, 공학·자연·의학의 경우 60% 이상을 기록했다. 인문계가 특히 재계약에 어려움을 겪고 있다. 응답자의 소득은 연평균 3천700만원인 것으로 추정된다. 1천만 원 미만이 7%, 2천만 원 미만이 23%였다. 2천만 원 미만의 저소득 직군에서 성별 비율은 남성 37.3%, 여성 62.7%였다. 5천만 원 이상에서는 남성 72.7%, 여성 27.3%였다. 상대적으로 인문 계열이 소득이 낮았고, 공학과 의학 계열이 소득이 높았다.

정규직에 대한 전망 관련 질문에는 44.2%가 '부정적'이라고 답했고, 30.4%가 '긍정적'이라고 답했다. 응답자의 33.4%를 차지하는 시간강사의 경우 경제적 어려움이 다른 직군보다 높은 것으로 나타났다.

연봉 5천만 원 이상의 고소득 직군의 경우 비전임 교원과 연구원의 비율이 95%에

달했지만, 전업 시간강사는 5%에 불과했다. 반면 시간강사의 80%가량이 3천만원 이하 저소득 직군에 속한 것으로 조사됐다. 강사법 개정안과 관련해서는 시간강사 응답자의 약 70%가 고용 축소를 우려했다.

이날 발제를 맡은 이강재 서울대 중어중문학과 교수는 "강사법 개정안이 강사의 신분 안정성을 높이기 위한 것이지만, 비용을 절감하려는 대학 때문에 편법이 등장하면서 강사의 신분을 더욱 불안정하게 할 위험성이 크다"며 "재원 문제가 있어, 서울대가 독자적으로 해결할 수 있는 일도 아니다"라고 말했다.

다양성위원회는 이날 포럼에서 설문조사 1차 분석결과를 발표했고, 심층 분석과 인터뷰 등을 통해 결과를 보완할 예정이다.

pc@yna.co.kr

출처 : <https://www.yna.co.kr/view/AKR20181126112800004?input=1195m>

=====

## [2] [기고] 강사법 안착을 위한 후속 논의가 필요하다 / 이강재

한겨레신문 2018-12-11 17:55수정 :2018-12-12 14:24

이강재 (서울대 중문학과 교수)

강사법이 진통 끝에 통과되었다. 지식생태계를 살리기 위한 중요한 진전이라고 할 수 있다. 다만, 법의 조기 정착에 도움이 될 것이라 기대했던 관련 예산이 국회에서 막바지에 삭감된 것은 큰 아쉬움이다. 또 그동안 법 제정이 중요하다고 생각하여 부작용을 도외시한 면이 있다. 이제라도 부작용을 최소화할 수 있는 후속 논의가 필요하다.

첫째, 강사의 편법운영을 막아야 한다. 현실적인 여건상 이 법의 시행 이후 강사의 수가 줄어드는 것은 피할 수 없을 것으로 보인다. 강사의 편법운영은 강사의 일자리를 훨씬 더 줄어들게 만들어 결국 강사법 자체를 무력화시킬 수 있다. 대학의 편법은 이미 여러 해 전부터 시작되었다. 강의를 대형화하고 전임교수에게 더 많은 교과목을 강의하도록 요구한다. 어떤 대학은 교수들이 매 학기 20시간 넘게 강의하고 있다. 시간강사를 없애고 연봉 2천만 원 수준에서 매 학기 4개 이상의 교과목을 강의하는 강의전담교수를 두는 곳도 있다.

편법운영을 막기 위해서는, 우선 편법을 쓰고 있는 대학의 실태를 파악할 필요가

있다. 이는 더 이상 편법을 쓰려는 대학을 막으려는 것인 동시에 이미 쓴 편법을 되돌리도록 유도하려는 것이다. 각 대학에서 지난 몇 년 동안 강사를 채용한 현황과 내년 이후 강사를 채용하는 현황을 비교해보는 것만으로도 강사 운영 변화와 편법을 파악할 수 있다. 다음으로 비정규직 단기계약교수를 늘리려는 대학을 경계해야 한다. 많은 대학들은 강사를 채용하는 대신 1~2년 단위로 계약하여 해촉이 자유로운 강의전담교수를 늘리고 있다. 이는 강사에 비하여 더 나을 것도 없는 급여와 근무조건으로 박사학위 취득자에게 매우 나쁜 선택을 강요하는 것이다. 이를 막기 위해서는 대학 평가에서 교수 정원 대비 정규직 교수의 채용 비율을 높게 평가하되 강의전담교수 등은 교수 총원율의 계산에서 완전 배제해야 한다.

둘째, 신규 박사학위 취득자들의 강사 진입에 장애가 없어야 한다. 신규 강사를 위한 쿼터제로 이 장애를 없앨 수 있다는 주장도 있지만, 대학의 강사 운영 현실과 강사법에 따를 때 초기에 강사로 진입하지 못한 사람이 나중에 강사로 진입하는 데에 어려움을 겪을 수밖에 없다. 또 3년 이후 재임용에서 탈락한 강사는 기존의 교원들과 마찬가지로 교원소청심사를 청구할 수 있다. 이것이 강사의 신분안정성을 높인다는 장점이 있지만 교원소청이 남발되거나 기존의 강사를 재임용 탈락시키는 것이 거의 불가능할 수 있고, 결과적으로 3년 이후 신규 강사를 채용할 수 없는 상황이 될 수 있다. 따라서 강사의 재임용 탈락과 교원소청에 대한 면밀한 규정이 마련되어야 한다.

셋째, 소수의 학생이 수강하고자 하는 교과목을 보호할 수 있어야 한다. 대학은 다양한 학문의 종자보관소 구실을 해야 한다. 그동안 소외 학문 분야의 경우 소수의 수강생만 있어도 강의가 개설되도록 인정해주는 경우가 있었다. 이제 이러한 강의의 폐강을 막기 어려워 보인다. 따라서 교육부에서 마련한 강사법 관련 예산에서 이처럼 보호해야 할 분야임에도 수강생이 적은 강좌의 개설에 재정 지원을 해주는 것이 필요하다.

넷째, 비전임 박사학위에 대한 별도의 연구지원 방안이 마련되어야 한다. 지금까지 대학은 연구자의 길을 가는 후학들에게 강의 경험을 쌓게 해주려고 하였다. 그러나 이제 연구보다는 강의를 잘하는 사람에게 강사 자격을 부여할 가능성이 크며 기존의 강사가 신규 강사보다 강의를 잘할 개연성이 크다. 신규 박사학위 취득자에게 새로운 강의 경험 자체가 어려워질 가능성이 상당하다. 이 때문에 훌륭한 연구자들이 국가의 지원을 통해 자신에게 적합한 연구자의 길을 갈 수 있는 제도를 마련해야 한다. 현재 한국연구재단에서 시행 중인 '학술연구교수제도' 등을 한층 확대할 필요가 있다. 프랑스의 '국가박사'와 같은 제도를 사례로 볼 수 있는데, 가령 박사학위를 가진 연구자에게 7년 동안 연구비를 지원해주되 연구 결과에 대한 평가를 통해 최대 3회까지 지원

받을 수 있도록 하는 것이 그 예다.

다섯째, 대학원 운영에 대한 국가 차원의 중장기적인 정책이 있어야 한다. 강사법의 대상이 되는 강사의 문제는 강사를 양성하는 대학원의 문제이기도 하다. 따라서 대학원 정책은 국가적으로 중요한 인재양성 전략의 하나여야 한다. 단기적으로 강사법을 통해 그동안 소외되고 보호받지 못한 강사들이 좀 더 나은 여건 속에 있도록 할 수는 있지만, 궁극적인 해결은 지식생태계를 대하는 국가 차원의 정책을 통해서 가능하다.

오랜 기간 등록금 인상 억제, 재학생 감소 등으로 재정적 어려움을 겪어온 국내 대학들은 강사법에 난색을 표하고 있다. 대부분 대학들이 겪는 재정적 어려움을 위해 정부에서는 강사법 관련 예산의 추가 확보에 노력해야 한다. 그러나 무엇보다 강사는 함께 학문을 해나가는 동반자이며 대학 내에서 없어서는 안 될 존재라는 인식이 중요하다. 현재의 강사를 제대로 대우하는 것은 미래에 학문을 하겠다는 학문혁신세대를 제대로 양성하는 길이다. 이 법의 올바른 정착을 통해 대학의 지식생태계가 건강하게 살아날 수 있도록 후속 논의가 조속히 이루어져야 할 것이다.

출처: 한겨레신문 (2018년 12월 12일자)

<http://www.hani.co.kr/arti/opinion/column/874000.html?fbclid=IwAR0q0AYY MRT2N9NMkYEvMYPpoCo0ppVvWXOhbcZ8-xMHrs5ypAuvu3qUvmk#csidxa51b612dc86bfe69ce97f05b18623e4>

=====

### [3] 강사법과 서울대의 위기

대학신문 2019.03.03 03:54

이강재 교수 (중어중문학과)

꽃피는 봄이 왔건만, 대학엔 강사법과 관련해 여전히 싸늘한 기운이 감돌고 있다. 시간강사를 우대하기 위한 취지로 제정된 법률이 역으로 강사가 대학에서 자리 잡지 못하게 만들고 있다. 초기부터 예상됐던 부작용이 현실화되면서 교육계는 상당한 혼란에 빠져있다. 대부분 박사학위자인 강사는 대학의 교육에서 중요한 일원임에도 그동안 적절한 대우를 받지 못했는데, 이제 더욱 어려운 상황에 처하게 됐다.

지금 우리나라의 대학은 급변하는 환경 속에서 큰 변화를 요구받고 있다. 인공지능의 발달에 따라 대학의 존재 이유와 방식이 도전을 받고 있으며, 학령인구의 감소에 따라 입학생의 유치에 어려움을 느끼고 있고, 또 지난 10년 동안의 등록금 동결에 따

라 재정 압박에 시달리고 있다. 이 때문에 많은 대학은 강사법을 빌미로 해 그동안 미처 하지 못한 구조개혁을 시도하고 있다고 볼 수 있다.

외견상 서울대는 다른 대학에 비해 무풍지대처럼 보인다. 당장 강좌수를 줄이거나 초빙교수, 겸임교수 등을 통한 편법운영으로 강사를 대폭 줄이는 것에 서울대가 나설 것으로 보이지 않는다. 그렇지만 조금 더 생각해보면, 서울대는 전국의 어느 대학보다 이번 강사법의 영향을 가장 크게 받는 곳이다. 서울대는 대학원 중심대학을 표방하고 있으며, 석사 및 박사과정을 운영하면서 전국에 새로운 연구자, 교육자를 공급하는 역할을 담당해왔다. 따라서 다른 대학에서 강사법을 빌미로 강사를 학교에서 내보내는 일이 벌어진다면 이는 바로 서울대 대학원의 위기일 수밖에 없다.

강사법으로 인한 어려움은, 강사의 다수를 차지하는 인문사회계나 자연과학 등 일부 분야에만 해당한다고 생각하기 쉽다. 근시안적으로 볼 때, 이런 생각이 옳다고 볼 수도 있다. 그러나 대학은 ‘지금’ ‘현재’ ‘이곳’에서 당장 유용하고 경제적 도움이 되는 것만을 가르치고 연구하는 곳이 아니며, 또 그렇게 해서도 안 된다. 대학에서 이뤄지는 연구와 교육 중엔, 현재나 미래의 삶에 직접적으로 도움이 되지 않는 것 같아 보여도 과거 인간의 삶과 사유의 흔적을 보여줌으로써 우리가 새로운 미래를 개척하는 논리적 근거와 상상력을 얻도록 해주는 분야도 있다. 물론 이는 주로 인문학 분야를 말한다.

우리는 이런 학문 분야를 기초학문이라 부르는데, 기초학문은 다른 학문이 존재하기 위한 기초로서 역할을 하는 것이다. 이는 마치 도로나 항만과 같은 사회간접자본(SOC)의 성격이 강해 이 자체로서 어떤 이익을 추구하는 것은 아니다. 그러나 전국의 도로망이 갖춰지지 않았다면 자동차 산업은 성장할 수 없고 전국적인 통신망을 구축하지 않았다면 휴대전화나 인터넷 관련 산업이 성장할 수 없다. 기초학문 역시 이와 같아서 궁극적으로 사회를 발전시키지만, 그 자체로서 어떤 이익을 창출하는 것이 아니다. 이 때문에 인문학을 비롯한 기초학문이 붕괴되면 기초학문을 근거로 성립되는 실용학문도 제자리를 잡을 수 없게 되고 결과적으로 학문 전체의 위기가 올 수 있다.

이런 이유로 지금의 강사법은 서울대 구성원 모두와 관련이 있다. 그럼에도 이 문제에 관심을 기울이는 서울대 교수가 많아 보이지 않는다. 각자 자신의 연구와 교육에 몰두하고 있기 때문일 수도 있다. 물론 이는 그 자체로 소중하다. 그러나 이제 강사를 비롯한 비전임 박사인력을 대하는 교수사회의 인식 전환과 해결에 대한 절실함이 필요하다. 평생 학문을 함께 해나가는 동반자의 추락은 곧 자신의 추락이라는 점을 명확하게 인식하고 교수 개인만의 탁월성에 만족하거나 안주해선 안 된다. 학생들

에게 봉사하는 자세를 가르치는 것처럼, 교수사회 역시 봉사하는 자세와 공적인 마인드에서 출발해 학술사회, 지식사회 그리고 대학과 대학원의 현 모습을 깊이 성찰하지 않는다면, 그것이 바로 서울대 위기의 시작일 것이다.

출처: 서울대 대학신문 (2019년 3월 4일자)

<http://www.snunews.com/news/articleView.html?idxno=19160&fbclid=IwAR1-sRL5mUTazmrYBzM76Pli-ZaCGF62B8Wpgilh44aLYEgJB9Tz1kBNFos>

=====

#### [4] 무너지는 인문사회에 ‘심폐소생’…대학 밖 연구자도 지원

한겨레신문 기사입력 2019-04-04 21:06 최종수정 2019-04-05 08:16

정부, 인문사회 학술생태계 활성화  
‘인문학 연구’ R&D 예산의 1.5%뿐  
대학 10년 새 관련 학과 14% 줄어  
2017년 폐과 절반은 인문사회 학과  
정부, 학문후속세대 지원 초점  
대학 밖 비전임 연구자들에 혜택  
학총, 17일 학술정책 토론회  
“전담기구 설립 필요” 지적도

올해 시행되는 ‘강사법’을 둘러싼 혼란은 우리나라 대학과 학문의 위기를 그대로 드러냈다. ‘플라톤 전집’을 펴내는 등 그리스 고전들을 연구해 우리말로 옮기는 데에 활발한 활동을 펼쳐온 연구단체 정암학당 역시 최근 대학들의 ‘강사법’ 회피에 따른 어려움을 겪고 있다. 연구원들 가운데 대학 강의 등에 기대어 생계를 꾸려온 연구자들이 많은데, 이들의 미래가 불투명하기 때문이다. 대학이 없으면 일자리가 없고, 강의 없으면 연구도 어렵다. 젊은 연구자들도 나타나지 않는다. 가뜰이나 서양 사상의 뿌리인 플라톤·아리스토텔레스의 제대로 된 원전 완역본조차 없다는 비판이 나오는 실정이다. 그렇다면 앞으로 이 땅에 그리스 고전을 연구하는 학자들은 과연 얼마나 남아 있을까? 이는 ‘대학의 위기’가 대학뿐 아닌 전체 ‘학문의 위기’로, 특히 ‘돈이 되지 않는’ 인문사회·기초학문의 위기로 이어지는 메커니즘을 보여주는 한 사례다. 올해 기준으로 20조원이나 되는 국가 전체 연구개발(R&D) 예산 가운데 인문사회·기초학문 분야는 1.5%에 불과하다. 2019년 한국연구재단 연구개발비 3조5555억원 가운데에서도 인문사회 분야는 2315억원에 그친다.

기업화된 대학에서 인문사회·기초학문이 버림받는 현상은 어제오늘의 이야기가 아



니지만, 학령인구의 절벽, 전임교원의 노령화, 비전임 연구자들의 생계 불안 등까지 겹쳐 위기는 갈수록 심화되어왔다. 2007~2017년 사이 전체 4년제 대학의 인문사회 분야 학과는 14.2%나 줄었고, 입학정원도 13만6000여명에서 11만5000여명으로 15.6%나 줄었다. 2017년 대학에서 폐과된 학과 가운데 인문사회 학과의 비율은 전체의 49.6%에 이른다.

#### ■ 대학의 위기가 학문의 위기로… “정부 나서라” 학계 한목소리

지난해부터 불거진 ‘강사법’ 파동은 ‘학문의 위기’로 이어지는 ‘대학의 위기’를 첨예하게 드러냈다. 비전임 연구자들은 그나마 강의를 발판으로 대학 안에 존립 근거를 마련해왔다. 그런데 대학들이 ‘강사법’을 회피하기 위해 강의와 강사를 줄이면서 이들이 대학 밖으로 내몰리고, 결과적으로 고등교육의 질적 하락과 학문후속세대의 공동화에 대한 우려가 심화됐다. 2018년 기준 인문사회 분야 시간강사의 규모는 3만여 명인데, 이는 비전임 연구자의 전체 규모와 거의 비슷하다. 그러나 ‘강사법’이 실제로 시행될 2학기에는 강의·강사가 어느 정도나 줄어들지 아직 예측조차 할 수 없는 상황이다. 김명환 서울대 교수(영어영문학)는 “한 나라의 학문 연구와 연구자 양성 및 지원 전반을 설계하는 학술정책 없이는 더 이상 대학이라는 고등교육기관이 존립하기 어려운 심각한 현실이 드러났다”고 말했다.

이번 정부의 ‘인문사회 학술생태계 활성화’ 방안은 대학 밖으로 내몰리는 학문후속세대의 지원에 초점을 맞췄다는 점에서 의미가 있다. 학계에서는 ‘학문후속세대’가 이처럼 구조적인 이유로 대학에서 자리잡기 어려워졌기 때문에 이들을 양성하는 것이 정부가 나서야 할 가장 시급한 과제라고 지적한다. 국가가 비전임 연구자들을 직접 지원하는 ‘국가교수’ 또는 ‘국가박사’와 같은 개념의 제도를 요구하기도 했다. 이미 대학들은 정부의 대규모 재정지원 사업에 기대고 있는 실정이지만, 전임이 아닌 비전임 연구자들은 그 혜택을 보기 어렵다. 인문사회의 경우 비전임 연구자가 전체 연구 인력의 50%를 차지하는데도, 비전임 연구자들이 지원받는 비중은 35%에 불과하다. 한국연구재단의 지원 사업 가운데 비전임 연구자를 대상으로 하는 사업은 ‘박사 후 국내연수’, ‘학술연구교수’, ‘시간강사연구지원사업’ 등이 있는데, 올해 이 3개 사업의 지원자 총합은 1780명, 연간 지원 규모는 363억 원 정도다. 게다가 관리주체를 ‘대학’으로만 정해놔, 대학 밖에 있는 연구자들은 애초 지원 자체가 불가능했다. 정부가 새로 내놓은 ‘인문사회학술연구교수’ 제도는 이런 기존 제도의 약점들을 보완한 것이다.

다만 학계 일각에서는 지원 규모가 획기적으로 늘어나지 않는다면 큰 효과를 보기

어려울 것이라고 지적한다. 아직 확정되진 않았지만 내년 기준으로 지원 규모가 3000명 정도가 될 거라는 관측이 나오고 있는데, 이는 전체 비전임 연구자들의 10%에 불과하다. 게다가 앞으로 대학들의 ‘강사법’ 회피로 갈수록 더 많은 비전임 연구자들이 대학 밖으로 내몰릴 것도 감안해야 한다. 김명환 교수는 “적어도 6000~7000명 수준으로까지 지원 규모를 키워야 한다”고 말했다.

비전임 연구자들의 연구 역량이 전임 연구자들보다 결코 떨어지지 않는다는 지적도 나온다. 한국연구재단에서 전임과 비전임 모두를 대상으로 삼는 지원사업(신진연구자, 중견연구자, 저술출판, 명저번역)의 누적 선정율을 보면, 비전임 연구자들은 신청 자체를 많이 하지 못함에도 불구하고 전임에 크게 떨어지지 않는 선정률을 보였다. ‘명저번역’의 경우엔 비전임(12건)이 전임(7건)보다 더 높은 선정률을 보였다. 박구용 한국연구재단 인문사회연구본부장은 “비전임 또는 독립 연구자들은 능력이 부족한 것이 아니라 기회가 없었을 뿐이란 사실을 보여주는 지표”라며, “여태껏 연구를 독점해온 대학의 틀을 벗어나, 지역·시민사회 등에서도 새로운 지식을 생산할 연구자들을 발굴해 시민과 공유토록 해야 한다”고 주장했다.

#### ■ 학문후속세대 양성뿐 아니라 중장기 학술정책 수립으로

학계에서는 당장 ‘발등의 불’인 학문후속세대 지원뿐 아니라 중장기 ‘학술정책’ 마련도 시급하다고 한목소리를 내고 있다. 학술단체총연합회(학총)는 오는 4월17일 서울대에서 ‘제4차 산업혁명 시대 인문사회분야 학술생태계 활성화 방안’(가칭)을 주제로 토론회를 열 예정이다. 민주화를위한전국교수협의회(민교협)은 18일에, 대학정책학회는 12일에 각각 ‘학술정책’과 연관된 내용으로 토론회를 열 계획이다. 정부 역시 이번 발표에서 “학계가 중심이 되어 학문 전 분야를 아우르는 학술 중장기 비전 마련”을 향후 추진과제로 제시했다.

과거 정부들은 산업화 등 눈앞의 과제에 필요한 실용학문에는 국가적 차원의 투자를 해왔지만, 그 기본이 되는 인문사회·기초학문 분야는 등한히 여겨왔다. ‘촛불정부’가 이 문제에 관심을 가질 것이란 기대를 받았지만, 국정과제 어디에도 ‘학술’ 또는 ‘학문’이란 말조차 포함되지 않아 실망감을 안겼다. 때문에 학계에서는 지난해부터 ‘촛불정부’가 반환점을 돌기 전에 이 문제를 공론화하기 위해 노력해왔다.(한겨레 2018년 6월8일치 ‘학술정책 백년대계가 없다’ 참조)

‘학술정책’ 관련해 가장 관심이 쏠리는 대목은 독립적 위상을 갖춘 학술전담기구의 설립 여부와 그 방법이다. 우리나라 헌법은 “모든 국민이 학문과 예술의 자유를 가진

다”(22조 1항)고 규정하고 있고, 학술진흥법은 “정부는 학술수준을 향상시키고 건전한 학술풍토를 조성하며, 학술활동의 성과가 적극적으로 활용될 수 있도록 다양한 정책을 추진하고 지원하여야 한다”(제3조)고 규정하고 있다. 그러나 이와 관련한 실질적인 수행 주체가 모호해, 그동안 중장기적인 관점으로 학술정책을 펴나가는 정책을 찾아 보기 힘들었다는 것이 학계의 공통된 지적이다. 교육부에서 학술 분야는 10여명 남짓 규모의 학술진흥과 업무로만 맡겨져 있다. 한국연구재단은 기본적으로 연구비 집행·관리 기관인데다 그 안에서도 인문사회·기초학문 분야는 거대한 과학기술 분야에 짓눌려 있는 실정이다. 정부 지원에 대한 실적을 양적으로만 취급하는 관료의 독점적인 관리 아래 인문사회·기초학문 분야가 갈수록 영세해졌다는 지적도 나온다.

17일 학총 토론회에서 발제를 맡은 이강재 서울대 교수(중문학)는 “‘인문사회학술 연구교수’에 대한 지원뿐 아니라 중장기 학술정책의 수립, 학술 분야에 대한 평가와 조사 등을 전담할 기구의 설립이 절실하다”고 말했다. 학술 전담기구 관련해선 과학기술정책 분야의 과학기술정책연구원(STEPI), 과학기술기획평가원(KISTEP) 등이 참고 사례로 거론되기도 한다. 다만 그 형태와 위상에 대해서는 국가고등사회과학원, 대통령 직속 국가학술위원회, 독립 관청으로서 학술진흥청, 경제·인문사회연구회 산하 학술정책연구원 등 다양한 대안들이 제시되어 논의가 분분하다. 교육부 내부에서는 사회부총리 산하에 ‘한국학술진흥원’을 설립하고 학자들이 참여하는 ‘한국학술진흥위원회’를 만드는 등의 방안을 논의하고 있는 것으로 알려졌다. 오랫동안 학술정책 수립에 대한 의견을 내온 한 인문학자는 “학술전담기구가 만들어진다면, 우리나라 학술 ‘장’(場)의 전체 현실을 파악(자료 수집과 분석)할 뿐 아니라, 더 나아가 무엇을 추구할지 고민(전략과 기획)하고 실천(집행)하는 기능까지 갖춰야 할 것”이라고 짚었다.

최원형 기자 circle@hani.co.kr

출처: <http://www.hani.co.kr/arti/society/schooling/888801.html>

=====

## **[5] 같길 먼 인문사회분야 연구지원…R&D 예산의 1.5% 불과**

아주경제, 윤상민 기자 입력 : 2019-04-04 16:09

영국은 정부 R&D의 9%, 미국은 7%대  
2019년 인문사회 R&D 예산 3009억 원

국민소득 3만 달러 시대에 진입했지만 인문사회분야 연구지원은 R&D 예산의 1.5%

에 불과한 것으로 나타났다. 선진국 반열에 진입하기 위해서는 R&D 지원도 기술 분야를 벗어나 ‘선진국 형’ 흐름에 발맞춰야한다는 목소리가 높아지고 있다.

2019년 예산을 기준으로 교육부를 통해 지원되는 인문사회분야 연구비는 정부 R&D예산의 1.5%인 3009억 원이다. 학술연구 총 예산은 지속적으로 증가하고 있지만 과학 기술 분야와 인문사회 학술 연구 투자 격차는 더 확대되고 있다.

교육부의 학술·연구 지원 사업 관련 국가 R&D 예산은 2015년 18조9231억 원에서 2019년 20조5328억 원으로 5년 새 1조6097억 원 증가했다. 연평균 2.1%포인트의 상승률을 보였다. 반면 인문사회 R&D 예산은 2015년 2972억 원에서 2019년 3009억 원으로 5년 새 증가한 금액은 37억 원에 불과하다. 연평균 0.3%포인트 상승한 수치다. 이공분야의 상승률 10.9%에 비하면, 인문사회의 분야의 0.3%로 약 35배 차이가 난다.

■최근 5년간 국가 R&D 및 인문사회분야 순수 R&D 예산 현황

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	연평균 증가율
국가 R&D 예산(A)	18조 9,231억 원	19조 942억 원	19조 4,615억 원	19조 6,681억 원	20조 5,328억 원	2.1%
인문사회 R&D 예산(B)	2,972억 원	2,990억 원	3,011억 원	2,933억 원	3,009억 원	0.3%
비율(B/A)	1.6%	1.6%	1.5%	1.5%	1.5%	-

■최근 5년간 교육부 학술·연구지원사업 예산 현황

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	연평균 증가율
이공 R&D 예산(A)	3,365억 원	3,415억 원	3,875억 원	4,525억 원	5,099억 원	10.9%
인문사회 R&D 예산(B)	2,972억 원	2,990억 원	3,011억 원	2,933억 원	3,009억 원	0.3%

(A)교육부 이공분야 연구지원사업만 해당(과기정통부 등 예산은 제외한 수치), (B)인문사회학술연구 조성(인문사회기초연구, 인문학진흥, 한국학진흥, 사회과학연구지원), 그전문헌 국역 지원, 인문사회 출연기관 지원 포함

[표=교육부]

영국은 정부 연구위원회 예산의 9% 이상, 미국은 국립과학재단과 국립인문기금 연구지원 예산의 약 7%를 투자하고 있다. 새로운 연구 분야의 태동, 미래연구와 혁신은 인문사회 분야와 과학기술 분야의 상호작용을 통해 가능하다고 보기 때문이다.

인문사회와 과학기술이 만나는 선진국의 사례로는 네덜란드 미래교통연구를 꼽을 수 있다. 네덜란드는 ‘미래교통연구’에서 운송수단의 발전뿐 아니라 법, 여가, 건강, 안정 등 사회 전반의 영역을 고려해 예측과 진단을 하고 있다.

초당적이라 평가받는 미국의 아스펜연구소 역시 경영자 세미나에서 플라톤, 공자, 흄스 등의 철학을 공부하고 토론한다. 구글을 비롯한 실리콘밸리 기업들도 세계 유수의 대학 철학 교수를 CPO(Chief Philosophy Officer)로 채용해 자문을 구하고 있다.

반면, 국내 4년제 대학 인문사회 계열 입학정원은 2007년 13만6000여명에서 2017년 11만5000여명으로 감소했다. 반면 이공계 입학정원은 2007년 12만9000명에서 2017년 15만 명으로 증가했다. 2007년 HK사업 추진 등 인문학 진흥정책 이후 대중적 관심은 높아졌으나 구조조정 등으로 대학 내 인문학의 입지는 좁아지는 역설적 상황에 다다른 것이다.

고사위기에 놓인 인문사회 분야 지원을 위해 교육부, 문체부, 과기부는 4일 ‘인문사회 학술생태계 활성화 방안(2019~2022)’을 공동 수립해 발표했다. △인문사회 분야 연구지원 강화 및 사회 진출 다변화 △지속가능한 혁신 위한 인문사회과학 역할 확대 △생활 속 인문사회과학 등으로 세분화해 추진한다.

먼저 교육부에서 인문사회분야 연구자들을 지원하던 ‘학문후속세대’ 지원이 ‘인문사회 학술연구교수’로 확대 개편된다. 기존에 소속이 없어 지원받을 수 없었던 연구자도 지원받을 수 있도록 제도도 개선될 예정이다. 단기는 1년, 장기로는 최대 5년까지 지원받을 수 있다.

과기정통부는 과학기술 연구개발 기획단계에도 인문사회 연구자가 참여하도록 제도를 개편한다. 과학기술 연구개발에서 법적·윤리적·사회적 영향을 끼치는 연구에 대해 인문사회 분석(ELSI)을 포함하도록 한 것이다. 인간게놈프로젝트 연구, 블록체인 기술 평가 등이 이에 해당한다. 올해는 5억 원 이상 과제에 권장되지만, 2020년부터는 연 100억 원 이상 연구과제에 ELSI 분석과제를 포함시키도록 추진할 예정이다.

문체부는 국민 수요 맞춤형 생활 인문프로그램을 지속적으로 확대한다는 계획이다. 다양한 예술분야와 융합한 ‘다원인문콘서트’, 독립서점이나 커뮤니티 공간 등 주민 생활공간에서의 ‘소규모 인문예술콘서트’, 직장이나 아파트 등 수요처로 ‘찾아가는 인문학’ 등을 추진한다.

세 부처가 합동으로 자립 가능한 인문사회 학술생태계 구축방안 모색하는 것은 일견 긍정적인 신호지만, 1.5%의 예산을 올리지 않은 상황에서 인문사회 학술생태계에 대한 근본적인 해결책이라기보다는 미봉책에 가까워보인다는 현장의 지적도 제기된

다.

이기홍 강원대 사회학과 교수(교수회장)는 “인문사회 연구자들을 지원하는 건 좋은 일이지만 예산을 확대하지 않고서는 미봉책”이라며 “인문학이 중요하다고 말하면서도 관심과 지원이 빈약한 한국 학술사회가 선진국 단계로 넘어가려면 기초학문에 과감히 투자해야 한다”라고 말했다.

출처: <https://www.ajunews.com/view/20190404150552736>

=====

## [6] [기고] 인문사회학의 임무는 막중하고 갈 길은 멀다

이강재, 서울대 교수, 중문과

입력 : 2019.04.09 20:45:01 수정 : 2019.04.09 20:47:20

지난 5일 교육부, 과학기술정보통신부, 문화체육관광부 합동으로 ‘인문사회 학술생태계 활성화 방안’을 발표했다. 여기에는 훌륭한 비전임 박사를 대상으로 ‘인문사회학술연구교수’(가칭)를 만들어 지속적으로 학문 역량을 발휘할 수 있도록 지원하고, 대학 밖 연구자에게 연구비를 지원받는 기회를 확대하는 방안 등이 포함되어 있다.

인문사회 학술은 직접적인 이익 창출을 하지 않지만, 국가의 발전에 중요한 역할을 하는 분야이다. 세종 시기에 양성된 학자와 그 학문적 성과에 이어진 문화적 융성과 변영은 잘 알려진 일이다. 우리 사회가 성숙한 사회로의 변화를 이루고자 하고 또 과거의 선진국 추격형 국가가 아닌 선도형 국가가 되려면 이 분야의 역할은 절대적이다. 그동안 소외되었던 이 분야에 큰 관심을 보여준 관계부처에 고마운 마음이지만 아직 갈 길이 멀다.

먼저 인문사회 분야에 대한 국가의 지원은 더욱 늘어나야 한다. 2019년 우리나라의 국가 연구·개발 예산은 20조원을 넘어 다른 선진국보다 적은 편이 아니다. 하지만 인문사회 분야에 대한 국가의 연구비 지원은 그것의 1.5%인 3000억원 수준에 머무르고 있다. 영국은 국가 연구예산의 9% 이상을 인문사회 분야에 투자하며 미국 또한 7%에 달한다. 이에 비할 때 우리 인문사회 분야 예산은 상당히 빈약한 수준이다.

둘째, 인문사회 학술에 대한 장기적 정책을 수행하고 그것을 집행할 조직이 필요하다. 학술의 활성화는 단순히 연구지원의 규모를 늘리는 것으로 해결되지 않는다. 중장

기적으로 국가 차원에서 어느 분야에 어느 정도의 연구 인력이 필요하고, 그들을 어떻게 지원해야 하는지 등에 대한 학술정책 전반을 다룰 수 있는 조직이 필요하다. 과학기술계의 경우 과학기술정책연구원 등 별도 조직을 통해 해당 분야의 연구·개발이 가야 할 길에 대한 지속적 논의가 가능하다. 그간 인문사회 분야는 어려움을 호소하면 그에 대해 새로운 형식의 연구비를 만드는 미봉책만 제시됐는데, 이는 장기적인 정책과 그것을 수행할 기구의 부재에서 온 것이다.

셋째, 인문사회 학술의 문제는 우리 사회 전체 지식세계의 문제로 보아야 한다. 비전임 박사제에 대한 지원의 확대가 중요하긴 하지만, 그것이 강사법의 부작용을 해소하기 위한 것이거나 일종의 취업 기회 확대로 접근하면 안된다. 생계지원 방식의 연구비 확대가 연구자의 증대로 이어지고 다시 그 때문에 연구비의 부족을 호소하고 이에 따라 연구비가 늘어나는 악순환의 가능성을 우려하는 것이다. 학술의 활성화를 위한 방안은 장기적인 전망으로 건전한 지식세계를 구축하는 것에 초점이 놓여야 한다.



끝으로 인문사회 분야에 종사하는 기성 학자들의 분발이 요구된다. 인문사회 학술 생태계의 위기는 학문 후속세대의 위기이며 동시에 대학 전체의 위기다. 그런데도 급변하는 세계에서 교수들이 혹여 밀폐된 연구실에서만 세상을 바라보거나 자신만의 세계 구축에 열을 올리는 건 아닌지, 사회적 임무를 잊고 편안한 직업인에 만족하는 건 아닌지 성찰이 절실하다. 이것은 대학의 존재 이유에 대한 물음을 포함하는 것이다. 이번 활성화 방안에서 대학 밖 연구자에 대한 지원을 확대한 것이 대학만이 학문의 근거지였던 시대가 지났음을 의미하는 것이라면, 앞으로 대학 밖에서 더 큰 힘으로 전임교수들에게 변화를 요구할 것이 분명하다.

출처:

[http://news.khan.co.kr/kh\\_news/khan\\_art\\_view.html?artid=201904092045015&code=990304](http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201904092045015&code=990304)

부록 6. [2019.4.4. 보도자료] “인문사회 학술생태계 활성화를 위해 3개 부처가 함께 나선다”

2019년 4월 11일은  
대한민국임시정부 수립 100주년 기념날입니다

 <b>교육부</b>  <b>보다나온 교육부</b> <h1 style="margin-left: 20px;">보도자료</h1>			
보도일시	<b>2019. 4. 5.(금) 조간</b> (인터넷·온라인 : 4. 4.(목) 12:00 이후 보도 가능)		
배포일시	2019. 4. 4.(목)	대변인실	044-203-6581
담당부서	교육부 학술진흥과	과장 윤소영, 서기관 지혜진(044-203-6854)	
	과학기술정보통신부 과학기술정책과	과장 김성수, 사무관 이영경(02-2110-2521)	
	문화체육관광부 문화인문정신정책과	과장 김근호, 사무관 유지열(044-203-2556)	

모든 아이는 우리 모두의 아이입니다.

## 인문사회 학술생태계 활성화를 위해 3개 부처가 함께 나선다.

**학문후속세대에 대한 연구지원 강화 및 사회 진출 경로 다변화  
융합연구, 인문 프로그램 확산 등 인문사회 학문에 대한 사회적 수요 확대**

- 교육부(부총리 겸 교육부장관 유은혜)와 과학기술정보통신부(장관 유영민), 문화체육관광부(장관 박양우)는 「인문사회 학술생태계 활성화 방안(2019~2022)」을 공동으로 수립·발표하였다.
  - ※ 관계부처 협의·의견수렴('18년~) 및 제2차 사회관계장관회의 토의('19.3.15.)를 거쳐 보완 후 확정·발표
  
- 인문사회과학의 중요성에도 불구하고, 현재 우리 사회에서 인문사회과학의 가치에 대한 인정과 지원은 부족하고 학문후속세대의 위기는 더욱 심화되고 있어, 정부차원의 대책이 시급하다는 판단 하에,
  - ※ 4년제 대학 계열별 학과수 변화('07년→'17년): (인문) △14.2%, (자연) 11.9%, (공학) △0.5%
  - ※ 박사학위 취득자 취업률('16) : (인문) 50.9% (공학) 87.3%
  
- 그동안 연구자에 대한 연구비 지원 측면에 중점을 두었던 기존의 정책 방향을 전환하여,
  
- 인문사회 학문에 대한 사회적 수요 확대와 학문후속세대에 대한 지원을 강화함으로써 학술생태계를 활성화하고 자생력을 높이기 위해 최초로 관계부처가 함께 방안을 수립하였다.



- 이번 「인문사회 학술생태계 활성화 방안」은 “지속발전가능한 포용국가 실현”이라는 목표 아래,
  - ① 인문사회 분야 연구지원 강화 및 사회 진출 다변화, ② 지속가능한 혁신을 위한 인문사회과학의 역할 확대, ③ 개인과 공동체의 삶을 풍요롭게 하는 생활 속 인문사회과학을 중점 추진분야로 설정하였다.

**인문사회 분야 연구지원 강화 및 사회 진출 다변화**

- 인문사회 분야 학문후속세대에 대한 연구지원을 강화하고, 인문사회 전공자들이 대학의 울타리를 벗어나 사회 각 분야, 여러 지역에서 활발하게 강의, 연구 등 다양한 활동을 할 수 있는 환경을 조성한다.

<학문후속세대 지원 정책 방향(안)>

<b>연구 (대학 내)</b>	<p>❖ 연구자 성장단계별 맞춤형 연구 지원 확대</p> <table style="margin: 0 auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">학문 후속세대 인문사회학술연구교수</td> <td style="font-size: 2em; padding: 0 10px;">⇒</td> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">전임연구자 신진      중견      우수</td> </tr> </table>	학문 후속세대 인문사회학술연구교수	⇒	전임연구자 신진      중견      우수
학문 후속세대 인문사회학술연구교수	⇒	전임연구자 신진      중견      우수		
<b>실천 (대학 밖)</b>	<p>❖ 대학 내에 연구 거점을 마련, 연구자의 정착 지원</p> <hr style="border-top: 1px dotted black;"/> <p>❖ 대학 외 사회진출 경로 다변화</p>			

- (학문후속세대 연구지원 확대) 연구 혁신과 창의적 연구결과 창출을 이끌 연구 역량이 높은 박사급 연구자가 안정적으로 연구에 몰입할 수 있도록 지원을 확대한다.
  - 기존 지원사업\*을 ‘인문사회학술연구교수’로 확대 개편(장·단기 신설)하고,
    - \* 박사 후 국내연수, 학술연구교수, 시간강사연구지원사업
  - 특히, 기존에는 소속이 없어 지원을 받을 수 없었던 연구자도 지원을 받을 수 있도록 제도를 개선할 예정이다.
- ※ 현재 : 대학 등에 소속되거나, 추천을 받아야 신청 가능

<학문후속세대 연구지원 사업 개편 방향(안)>

	현행	개편 방향(안)
지원 사업	박사후 국내연수, 학술연구교수, 시간강사연구지원사업	(가칭)'인문사회학술연구교수'
관리 주체	대학(산단)	한국연구재단 또는 대학(산단) (연구자가 선택)
지원 규모	3개 사업 총합 1,780명, 연간 총 363억원 지원, 최대 3년 지원	1유형(장기) : 최대 5년(2+3) 지원 2유형(단기) : 1년 지원
역할	연구과제 수행	연구과제 수행과 더불어 지역 내 강연, 교육 등 다양한 역할 부여
성과 관리	논문 중심 결과평가	대학 내·외부 교육 등 활동도 평가, 평가 시 저서·역서 비중 확대(장기 유형)

※ 지원 대상 및 예산 규모 등은 협의 중

- (대학 내 연구 거점 구축) 국가가 지원하는 대학 인문사회연구소를 지속적으로 확대하고, 우수 연구소는 최장 20년(6+7+7)간 지원할 수 있도록 사업을 개편하여,
  - 학문후속세대들이 연구소에서 전임연구인력 등으로 안정적으로 성장할 수 있도록 지원할 예정이다.

※ 인문사회연구소 지원 사업(교육부) : 전임연구인력 최소 2명 이상을 의무 채용

- (대학 밖 진출 경로 다양화) 인문사회 전공자가 대학 내에서만 머무르는 것이 아니라 사회 다양한 영역으로 진출하여 강의, 연구, 사업 등의 활동을 할 수 있도록 부처가 함께 지원을 확대한다.

기존	개선
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대학 내 연구 지원 중심</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구 활용, 대학 밖 활동 지원(부처 협업)</li> <li>- 협동조합 등 사업화 지원</li> <li>- 생활문화시설에서 활동 지원</li> <li>- 과학문화 전문인력으로 양성</li> </ul>

- (협동조합 등 육성) '20년부터 (가칭)'인문사회연구자지원센터'를 통해 강연, 출판, 융합 콘텐츠 등 인문사회 연구의 부가가치를 창출하는 사회적 기업·협동조합 성공모델을 발굴·확산한다.

※ (가칭)인문사회연구지원센터 운영(교육부, '20년~) : 성장단계별 맞춤형 경영교육 및 컨설팅 등 간접 지원 (유사사례 : 과학기술인협동조합지원센터 사업('13년~, 과기부))

### 협동조합 운영사례

- (대구경북 인문학 협동조합) 인문학 박사 60여명을 비롯해 교사, 대학원생, 시민 등 120명으로 구성('14년 설립)하여 인문학 관련 교육사업·지역연구사업·출판사업 등 진행
- (굿잡마미 협동조합) 여성 IT 전문가로 구성('16년 설립), IT분야 제작·서비스 사업 (전북대 웹사이트 등 구축 등) 및 경력단절 여성을 위한 IT취업교육 운영

- (생활문화시설 연계) 문화원, 문화의집 등 지역의 생활문화시설에서 신진 인문전공자가 교육·강연을 기획·운영하도록 지원하는 등 지역에서 전공자의 인문 활동 활성화를 추진하고,

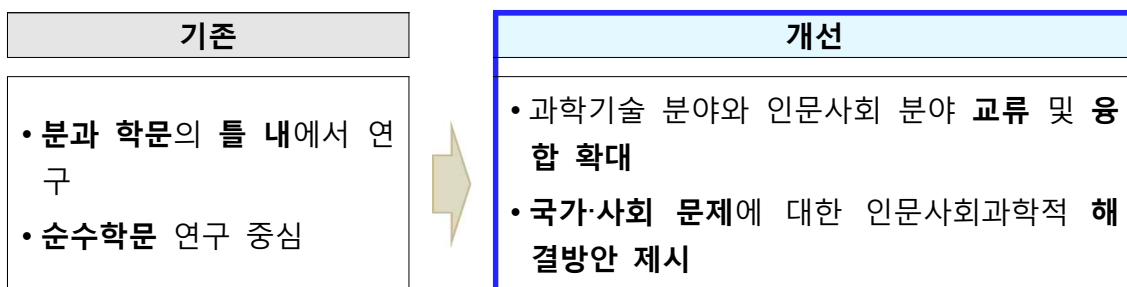
※ '지역 인문활동 지원(문체부, '18년~)': ('19년) 60개 시설에 120명(11억원)

- (과학문화 전문인력으로 양성) 인문사회 전공자를 대상으로 하는 '과학문화 아카데미'를 신설하여, 인문사회 전공자의 활동 영역을 과학관, 과학소설 등 과학문화 영역까지 확대한다.

※ 인문사회전공자 과학문화 전문인력 양성 프로그램 별도 신설(교육부·과기부 공동, '20년~)

### 지속가능한 혁신을 위한 인문사회과학의 역할 확대

- 인문사회와 과학기술의 상호작용을 통해 혁신적인 연구가 활성화 되고, 사람 중심의 과학기술이 실현되도록, 과학기술 연구개발 기획 단계에서부터 인문사회 연구자의 참여 제도화를 추진한다.



- 과학기술 연구개발에서 법적·윤리적·사회적 영향 등 인문사회 분석(ELSI\*)을 포함하고, 블록체인 등 기술영향평가 대상 기술에 대한 인문사회 분석을 실행하는 등 인간 중심의 기술개발을 추진한다.

\* (사례) 인간게놈프로젝트 연구 진행 시 총 연구비의 5%를 인문사회연구(Ethical, Legal, Social Implication)에 투자

※ ('19) 5억원 이상 과제에 대해 ELSI 권장 → ('20) 연 100억원이상 투자되는 연구과제에 대해 ELSI 분석과제 포함 추진(연구과제 특성에 따라 규모 설정)

- 아울러, 올해 교육부와 과기정통부가 공동으로 **융합연구 방향**을 기획하여, '20년부터 **융합연구** 지원을 대폭 확대할 예정이다.

### 과학기술·인문사회 융합연구 연구 사례

- (고려대 연구팀) 다문화 가정의 사회적응 및 다문화 가정 아동의 교육격차 해소를 위한 **사용자 맞춤형 한국어 교육 포털** 제작('17년 선정)
- (서울대 연구팀) 모바일 가상학교를 통한 **청소년 정신건강 진단** 및 훈련시스템 개발('17년 선정)

□ 인문사회 학술성과가 개인의 학문적 성취로 머무르는 것이 아니라, 단기적 처방으로 해결이 어려운 국가·사회적 문제에 대한 근원적 해결방안을 제안하는 기반이 되도록,

- **사회 문제·전략 지역**(신남방, 신북방 등) 등 국가·사회적 쟁점에 대한 연구를 추진하는 **연구소**(문제해결형·전략적 지역연구형·교육연계형 등)에 대한 지원을 올해부터 새롭게 추진하고,
- 대학연구소와 기초지자체가 지역 인문자산을 발굴·연구하여 **지자체 전략 수립** 등에 활용하는 **인문도시 사업**('18년 23개)을 **지속 확충**하고, 연구·교육 중심에서 지자체가 주도하는 **지역인문학 진흥사업**으로 개편할 계획이다.

### 지역발전전략 마련 및 지역인문학 진흥 사례

- 목포대 도서문화연구원(HK연구소)은 목포시와 **섬여행 프로그램**(‘다도해명소화사업’) 운영, 신안군과 ‘**섬의 지속가능한 발전**’을 위한 **정책개발 및 종합 학술연구 추진**
- 수원시는 **인문도시**(‘12년~‘16년) 사업으로 **인문학 진흥 프로그램** 기획·실행, 사업 종료 후에도 **전담조직**(인문학진흥팀) 운영, **조례 제정** 등으로 **지역 인문 활성화 정착 추진**

## 개인과 공동체의 삶을 풍요롭게 하는 생활 속 인문사회과학


□ 인문학에 대한 국민의 수요 증가 등에 적극 대응하여, 국민 수요 맞춤형 생활 인문 프로그램과 대학 연구소와 연계한 **질 높은 인문 프로그램**을 지속 확대하고,

### 수요자 맞춤형 프로그램 예시

- 다양한 예술분야와 융합한 **다원인문콘서트**, 독립서점, 커뮤니티 공간 등 주민생활 밀착공간에서의 **소규모 인문예술콘서트**, 직장·아파트 등 수요처에서의 **찾아가는 인문학** 등

- 고전·문화유산 프로그램을 언제 어디서든 접할 수 있는 **교육용 앱**, 문화유산 **실감 콘텐츠 체험관** 조성 등을 지속 추진할 계획이다.
  - ※ 한국고전번역원, '시의 온도'(스마트폰앱) : 한국고전종합DB에 탑재된 한시 2,000여 수 중 그날의 날씨·계절·사용자 위치를 고려하여 당일에 맞는 시(詩) 제공('18~)
  - ※ 국립중앙박물관 등 4개소 실감콘텐츠 체험관 조성 및 콘텐츠 개발(20여건)(문체부, '19)
- 교육부와 과기정통부, 문체부는 기재부 등 관계부처와 협의하여 동 방안 실행을 위한 **안정적인 예산을 확보**하고, **부처별 또는 공동으로 세부 추진계획을 수립·시행**할 예정이다.
- 유은혜 부총리는 “인문사회 학문은, 사회의 **모든 영역에 ‘사람’**을 중심에 두고 있는 **‘혁신적 포용국가’의 핵심 기반**으로, 최초로 부처가 힘을 합하여 마련한 방안이 **학술생태계를 활성화**하고 **지속가능한 포용국가** 실현을 앞당기는 데 기여할 것으로 기대한다.”라며,
  - “인문사회 학술의 성과들이 국민의 삶 속에 스며들어, 국민이 느낄 수 있는 가시적인 성과를 도출할 수 있도록 부처가 긴밀하게 협력하여 방안 실행에 최선을 다하겠다.”고 덧붙였다.

**【붙임】 「인문사회 학술생태계 활성화 방안(2019~2022)」 1부**

	<p>이 보도자료와 관련하여 보다 자세한 내용이나 취재를 원하시면 교육부 관련 사항은 교육부 학술진흥과 지혜진 서기관 (☎ 044-203-6854), 과학기술정보통신부 관련 사항은 과기정통부 과학기술정책과 이영경 사무관 (☎ 02-2100-2521), 문화체육관광부 관련 사항은 문체부 문화인문정신과 유지열 사무관 (☎ 044-203-2556)에게 연락주시기 바랍니다.</p>
---	--