

제 24호
2012

강릉원주대학교 교수회보



• 성과급적 연봉제 관련 토론 원고

성과급적 연봉제의 문제점에 대하여 - 한기련 교수
성과급적 연봉제와 교수회 - 엄완섭 교수
교육의 장을 약육강식의 장으로 만들 것인가



강릉원주대학교
GANGNEUNG-WONJU NATIONAL UNIVERSITY

■ 목 차

- 04 | 교수회장 인사
- 06 | 성과급적 연봉제 관련 토론 원고
 - 06 성과급적 연봉제의 문제점에 대하여 - 한기련 교수
 - 14 성과급적 연봉제와 교수회 - 엄완섭 교수
 - 19 교육의 장을 약육강식의 장으로 만들 것인가
- 22 | 특별기고
 - 정년퇴임 - 김일병 교수
- 25 | 신입교수 소개
- 28 | 정년퇴임교수 소개
- 32 | 대학 소식
- 34 | 교수 동정
- 36 | 교수회 활동
- 41 | 교수회 구성 및 운영규정
- 45 | 제17대 평의원회 명단



교수님의 목소리, 교수회보 발간을 즈음하여



현재 강릉원주대학교의 교수회는 비법정단체이다. 비법정단체로서 교수회는 여러 가지 어려움에 처해 있다. 그중에서 가장 시급한 것은 국고로부터 재정지원의 길이 막혀 있다는 것이다. 이는 개정 기성회계법에 의해 비법정기구에 대한 지원이 불법으로 규정되었기 때문에 압박이 가중되고 있는 실정이다. 2012년부터는 학교로부터 지원하였던 교수회의 모든 업무추진비가 중단되었고, 평의회 참석

교통비의 지급도 중단된 상태이다. 심지어 국공립대학교교수연합회(국교련) 연회비와 지교련 연회비 납비도 불가능하게 되었다. 교과부 감사팀은 지난 3년간 기성회계로부터 지원받은 교수회 업무추진비가 불법이었음을 인정하라는 확인서에 날인을 강요하였다.

이와 더불어 교과부로부터의 압박은 날로 수위가 높아지고 있다. 2012년 국교련에서 총장직선제 폐지 반대운동을 펼치면서, 현재 교과부와 이른바 MOU를 체결하지 않은



교수회장 인사말_

경북대, 부산대, 목포대, 전남대, 전북대는 교과부가 행사할 수 있는 모든 압박에 눌려 고통 받고 있다. 현재 경북대학은 불이익을 감수하며 총장직선제 유지를 위하여 힘들게 싸우고 있다. 반면 우리 대학은 2011년 12월 총장직선제 포기를 전제로 교과부와 MOU를 체결하였다. 국교련은 MOU를 체결한 학교와 MOU를 체결하지 않은 대학으로 이원화 되어 분열상을 보이고 있는 실정이다.

이처럼 비법정기구라는 지위와 '교과부로부터의 억압 및 학칙'과의 괴리 속에서 우리 교수회는 어려움을 겪고 있다. 법정기구로 인정받는 것이 우리 대학 교수회가 학교 당국에게 제 목소리를 낼 수 있는 가장 우선의 과제이기에, 이를 위하여 모든 교수님들의 협조와 격려가 절실하다.

2012. 6. 19.

교수회장 정 경 숙 교수



성과급적 연봉제의 문제점에 대하여

여성인력개발학과 한기련 교수

1. 시작하는 글

지난 4월 5일, 국립대학 성과급적 연봉제의 첫 대상자인 경상대학교 신입교원 25명 전원은, 교과부의 (상호약탈적) 성과급적 연봉제의 문제점이 해결될 때까지 평가자료의 제출을 보류하기로 했다. 이어서 5월 1일에는 부산대학교 평가대상자 신입교원 전원인 30명도 이에 동참했다.

2015년부터는 전국의 모든 국립대학교수들이 성과급적 연봉제의 대상이 되는 만큼 우리대학의 교수님들도 성과급적 연봉제에 대해, 지대한 관심을 보이고 있다. 하지만, 주변의 교수님들과 성과급적 연봉제에 대한 이야기를 나누어 보면, 교과부의 성과급적 연봉제에 대해 구체적으로 정확하게 알고 계신 분은 많지 않았다.

대다수의 교수님들은 ‘열심히만 하면, 호봉제와 그다지 다를 것이 없을 것’같다던가, ‘아주 열심히 하시는 교수님들은 호봉제보다 좋아질 것’으로 생각하는 분도 있는 것으로 느껴진다.

하지만 지금까지 국교련 회원대학 교수회에서 연구한 자료와 성과급적 연봉제 관련 신문 기사를 보면, 대다수 교수님들의 생각과 교과부가 추진하고자 하는 성과급적 연봉제는 그 취지와 내용이 다르다는 것을 알 수 있다.

다시 말해서, 교과부가 추진하고자 하는 성과급적 연봉제가 시행된다면, 대다수의 교수님들이 재직기간 동안 호봉제보다도 못 한 대우를 받을 것으로 예측된다. 더욱 심각한 것은 재직기간 동안 좋은 평가를 받는다 하더라도 연금수령액이 호봉제 때보다 적어질 가능성이 매우 높다는 점이다.

결론적으로 말하자면, 교과부의 (상호약탈적) 성과급적 연봉제가 시행될 경우에는 거의 모든 교수님들이 호봉제 때보다 평생소득액이 줄어들 수 있다는 점이다. 성과급적 연봉제와 관련하여 국교련과 창원대학교에서는 각각 헌법소원을 청구한 상태이며, 현재 심의 중에 있다.



먼저 본 글은 성과급적 연봉제에 대한 전문적인 연구가 아니라는 것과, 국교련 회원대학 교수회에서 연구한 자료와 성과급 관련 신문 기사를 중심으로, 교과부가 추진하고 있는 성과급적 연봉제의 연봉과 연금과 관련된 문제점에 대한 일반 교수님들의 이해를 돕기 위해 정리한 것이라는 것을 말씀드린다.

2. 성과급적 연봉제와 동기부여

국립대학은 상대적으로 부족한 여건 속에서도 사립대학 이상의 교육·연구 성과를 통해 우리나라의 고등교육의 발전을 선도해 왔다.

그럼에도 불구하고 국립대 교수는 사회적 역할과 기대와 달리 호봉급 체계에서 매우 불리한 위치에 놓여 있다. 호봉급 수준을 기준으로 하면, 공무원으로서 국립대 교수의 계급적 지위는 예상보다 낮으며, 국립대 교수의 열악한 호봉제는 성과연봉제에서도 복합적인 악순환을 불러올 것이다.¹⁾

성과급적 연봉제는 뛰어난 업적을 보인 교원에 대해 획기적인 보상을 통해 대학별로 우수교원을 발굴·지원함으로써, 우수교원을 유치하고 이를 통해 대학의 경쟁력 강화하는데 그 목적이 있다고 본다. 하지만, 교과부의 안대로 성과급적 연봉제가 시행된다면 거의 모든 교수님들의 평생소득이 호봉제를 시행할 때 보다 줄어들게 된다. 그 결과 교과부의 의도와는 반대로 우수교원의 이직을 불러 일으켜 대학의 경쟁력이 강화되기 보다는 오히려 약화될 것으로 예상된다.

2-1. 외국의 성과급적 연봉제

성과급적 연봉제를 시행하고 있는 미국, 영국, 독일 등을 비롯한 선진국가의 대학에서도, 성과급이 누진되는 성과급적 연봉제를 실시하지는 않는다.

2006년 4월 전국의 모든 국립대학이 법인화된 일본에서조차도 성과급적 연봉제를 시행하기 보다는 호봉제를 유지하고 있다. 주된 이유의 하나가 다양한 학문적 특성을 지닌 교수들의 업적을 계량화·수치화하여 객관적으로 평가하기 어렵기 때문이라고 한다.

1) 강창동(2011), 「국립대 교수와 타 직종 공무원의 호봉체계 비교 연구」 『한국교육학연구』 제17권-3호p.26



2-2. 중앙대학교의 성과급적 연봉제

교과부는 성과급적 연봉제와 관련된 자료에서, 중앙대 등의 사립대에서 성과급적 연봉제를 시행하고 있다고 밝혔다. 하지만 중앙대학교에서 실시하고 있는 성과급적 연봉제와 교과부가 추진하고자 하는 성과급적 연봉제는 그 근본 취지뿐만 아니라 운영면에서도 다르다고 할 수 있을 것이다.

성과급별 인원 · 지급비율(중앙대학교)

등 급	S	A	B	C
인원비율	28명(3.6%)	175명(22.2%)	B등급 536명(68%)	49명(6.2%)
지급비율	* 평균임금인상률+파격적인 인센티브		평균임금인상률 적용	동결

(서울신문 2010-04-15 12면 도표작성 필자)

중앙대의 성과급적 연봉제는 전체 788명의 교수 중에서 연구실적이 상대적으로 부진한 6.2% 49명 교수만의 임금을 동결하게 된다. 68%인 536명의 교수가 B등급을 받았다. 성과 인센티브를 받게 되는 S급과 A급의 교수가 25.8% 203명에 지나지 않아, 우수교원을 발굴 유치 함으로써 대학의 경쟁력을 강화하고자 하는 성과급적 연봉제의 취지에 그나마 부합되는 면이 있다고 볼 수 있다.

2-3. 교과부의 상호약탈적 성과급적 연봉제

성과급별 인원 · 지급비율(교과부 안)

등급	S	A	B	C
인원비율	20%	30%	40%	10%
지급비율	1.5 β 이상 2 β 미만	1.2 β 이상 1.5 β 미만	자율결정	없음



- * S등급의 일부를 SS등급으로 배정할 수 있고, 각 등급의 인원비율은 $\pm 5\%$ 이내 조정가능
- * S등급의 교원 중 특별히 뛰어난 업적을 나타낸 교원에 대해 SS등급의 선정이 가능하며
이 경우 성과연봉 기준액의 2배 이상을 성과연봉으로 지급
- * β : 성과연봉 기준액

출처 : 교육과학기술부, '국립대학 교원성과급적 연봉제 도입에 따른
학문분야별 교원업적 평가방안 연구' (2011.10)

중앙대학교의 성과급적 연봉제에서는 상대적으로 연구실적이 떨어지는 6.2%의 교수만이 임금이 동결되었다.

하지만, 교과부가 시행하고자 하는 성과급적 연봉제가 시행된다면, S등급과 A등급에 속하는 50%의 교수가 각각 1.2B~1.5B 이상의 성과급을 수령하게 되고, 나머지 50%의 교수는 호봉제를 실시했을 때보다 연봉에서 손해를 보게 된다. 결국 상대적으로 평가실적이 떨어지는 동료교수의 급여를 빼앗아 가게 되는 것이다. A등급을 받는다하더라도 누진률에 따라서는 호봉제보다 못한 연봉을 받는 경우도 생길 수 있다는 점 또한 고려해야 할 것이다.

지역거점 대학의 2010년도 급여수준은 전국 220개 4년제 대학중에서 60~130위권으로 평균 수준, 지역중심대학은 130~170위권으로 중하위권에 해당할 만큼 열악하다고 한다.²⁾ 이처럼 열악한 국립대 교수의 급여 수준을 고려하지 않고 다시 상대평가를 통해서, 상호약탈적 성과급적 연봉제를 교과부가 강행한다면 대학의 연구기반과 공동체의 파괴될 것이다.

또한 성과급이 단순히 성과급으로 끝나는 것이 아니라, 성과급의 일부가 누진되어 다음 해의 기본연봉에 플러스됨으로써, 구성원 상호간의 경쟁이 심화될 것이며, 평가기준·평가영역과 관련된 이견이 구성원간에 발생하게 될 것이다. 우리대학내에서 평가기준·평가영역과 관련된 불협화음의 조짐이 벌써부터 나타나고 있다.

구성원 상호간의 경쟁이 어느 정도 심각해 질 것인가? 하는 문제는 2013년도부터 성과급적 연봉제의 대상이 되는 신입교원들의 예를 보면, 쉽게 짐작할 수 있을 것이다.

2013년도에 성과급적 연봉제 첫 적용대상이 되는, 지역거점 대학의 한 단과대학 소속 2011년도 신입교수 3명이 각각 600%, 800%, 1,000%의 연구실적을 제출했다고 한다. 이 들 중 한 교수는 600%의 논문을 쓰고도 B등급이나 C등급을 받게 되는 것이다. 이들은 학기 중에는 수업

2) 황성원(2011), 「성과급적 연봉제의 문제점과 대안모색」 군산대학교 행정학과



으로 인해 논문을 쓸 시간적 여유가 없어서, 지난해 방학내내 새벽 1~2까지 연구실에서 나오지 못했다고 한다. 하지만 소속대학 교무처장은 “이들 논문의 질은 안 봐도 뻔하다”라고 꼬집었다.³⁾

교과부가 추진하고자 하는 성과급적 연봉제는 여러 가지 면에서 문제점을 안고 있다. 특히 단기간 내의 논문 편수에만 그 평가를 의존하기 때문에 질 좋은 논문이 나오는 것은 기대하기 어렵다. 학문 영역에 따라서는 한편의 논문을 쓰기 위해서 2~3년 또는 그 이상의 기간이 소요되기도 한다. 앞으로 이러한 분야의 연구는 기대하기 어렵게 될 것이며, 이는 대학의 경쟁력을 약화시키는 결과를 초래하게 될 것이다.

3. 누진률과 성과급적 연봉제

교과부가 추진하고 자하는 성과급적 연봉제에서 가장 민감한 사안의 하나가 누진률이다. 등급별로 지급된 성과연봉에 교과부가 정한 누진비율이 곱해진 금액이, 다음해의 기본연봉에 가산누적 되는데, 이를 누진률이라 부른다.

예를 들어 성과연봉 기준액이 300만원인⁴⁾ 경우 S등급은 450만원의 성과연봉을 받고, 다음연도에는 189만원(450만원의 42%⁵⁾)이 연봉기준액에 더해진다. 현재는 28%의 안이 고려되고 있으나 확정되지는 않았다. 누진률이 28%로 결정될 경우에는 126만원(450만원의 28%)이 다음해의 연봉기준액에 더해지게 되는 것이다.

누진비율을 42%로 할 경우에 등급간의 연봉격차가 너무 커져 구성원간의 위화감이 심해진다는 문제점을 교과부도 인식하여, 국립대학 발전추진위원회 제2차회의(2011.12.6)에서 ‘누적률⁶⁾’을 하향조정하여 성과등급에 따른 보수격차를 대폭 완화해 나가도록 관계부처와 지속 협의를 추진하기로 하였으나 아직 확정되지는 않았다.

3-1. 누진률과 성과급적 연봉

국립대학을 황폐화시키는 MB식 성과급적 연봉제, 무엇이 문제인가?(경상대학교 교수회)에 따르면, 누진비율이 높아질 경우에 교원간의 월급격차가 커지고, 예산부담이 증가하게 된다.

3) 논문 600% 쓰고도 C등급 ... 집단거부 조짐, 교수신문 2012.3.14.

4) 성과연봉기준액은 교수 1인당 기준에 책정되어 나오던 성과급(302만원, 2012년 기준) 금액을 말한다.

5) 처음에는 교과부(안)에 누진비율이 42%로 정해져 있었다.

6) 국립대학을 황폐화시키는 MB식 성과급적 연봉제, 무엇이 문제인가?

(경상대학교 교수회)에서는 “누진률”, 교과부에서는 “누적률”이라는 용어를 사용하고 있다.



누진비율을 줄일 경우에는, 교원간의 월급격차는 줄어들지만, 호봉제보다 연봉과 연금이 적어지게 된다.

경상대학교 교수회의 자료가 누진 비율 42%를 예상하여 작성되었다는 점에 우리는 주목하지 않으면 안될 것이다.

경상대의 자료를 보면, 조교수(16호봉)의 경우 누진비율이 42%일 경우에 25년간 S등급을 유지해야만 호봉제보다 월 103,000의 연금을 더 받을 뿐이다. 25년간 S등급을 유지하지 못한다면 호봉제보다 못한 연봉을 받게 되는 것이다. A등급을 계속해서 받는다고 하더라도 호봉제보다 못한 연봉을 받게 되며, 이는 절대 다수의 교수가 호봉제보다 못한 연봉을 받게 될 것은 불을 보듯 뻔한 것이다.

호봉제 하에서는 조교수 16호봉은 매월 2,660,900원을 기본호봉급으로 지급되며, 17호봉이 되면 2,757,000원을 지급받게 된다. 기본급에서만 년 1,153,200의 기본급 인상에 기본급을 기준으로 하는 각종 수당이 함께 인상되어 총액으로 약 150만원 이상이 인상될 것이다.⁷⁾

성과연봉기준액이 300만원이고 누진률이 42%일 경우, A등급을 받으면 누진액이 1,512,000이 된다. 조교수 16호봉의 경우 A등급 이상을 받아야만 호봉제 하에서의 연봉인상 효과를 볼 수 있다. 하지만, 이는 누진률이 42%일 경우이며, 누진률을 28%전후로 인하하기 위해 교과부가 관계부처와 협의 중에 있는 것으로 알려져 있다.

누진률이 28%가 된다면 S등급을 받더라도 1,260,000원의 기본액이 인상되어 모든 사람이 호봉제보다 못한 대우를 받게 되는 것이다. 누진률이 22%일 경우엔, 조교수 16호봉인 교수는 22년간 S등급을 유지해도 호봉제보다 못한 연봉을 받게 된다.

정년이 얼마남지 않은 호봉이 높은 교수일수록 조교수 16호봉보다는 조금씩 나아지지만, S나 A등급을 꾸준히 받지 않는다면 호봉제보다 못한 연봉을 받게 될 것이다.

국립대학 발전추진위원회 제2차회의(2011.12.6)에서 관계부처와 협의하여 누진률을 42% 이하로 하기로 한 것은 이미 결정된 사실이기에, 거의 모든 교수가 호봉제보다 못한 급여를 받게 된다고 말할 수 있을 것이다.

7) 2011년 기준으로 보수인상률을 고려하지 않았다.



3-2. 누진률과 연금

경상대학교 교수회의 자료에 따르면, 거의 모든 교수가 호봉제보다 못한 연봉을 받게 되며, 연금수령액도 줄어들게 되는 것으로 나타났다. 하지만 교과부에서는 경상대학교 교수회의 자료가 일부 누락되어 수치가 왜곡되어 정확하지 않다며 반박하는 자료를 내 놓았다.

교과부와 경상대 교수회의 처우개선분 산정 방식을 비교하면 다음과 같다.

교과부: 처우개선분=(전년도 기본연봉 + 전년도 성과연봉 일부)×보수인상률(O)

경상대교수회:처우개선분=(전년도 기본연봉) ×보수인상률(X)

전년도 성과연봉 일부에도 보수 인상률을 곱한 금액을 처우개선분에 포함시켜야 하지만, 경상대 교수회에서는 이를 누락시켰기에, 성과급적 연봉제하의 보수가 전반적으로 하향 왜곡되어 통계자료에 오류가 있다는 것이다.

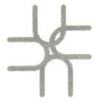
이에 경상대학교 교수회에서는 교과부가 제시한 것처럼 전년도 기본연봉과 전년도 성과연봉(42%) 일부의 합산 금액에 보수인상률을 곱하여 처우개선분을 산정한다고 하더라도 그 차이는 매월 2~4만원 정도에 불과하여, 조교수(16호봉, 잔여근무기간 25년)와 부교수(20호봉, 잔여근무기간 20년)는 잔여근무기간동안 S등급을 계속 받지 않는 한 낮은 연봉 및 연금을 받는 것에는 변함이 없다⁸⁾고 재반박했다.

한편, 군산대학교 교수회에서는 현재 재직중인 4명의 교수(전임강사→조교수, 조교수→부교수, 부교수→교수, 교수)를 표본 추출하여, 300만원을 성과연봉의 기준값으로 하고, 군산대학교 교원 성과급적 연봉제 운영규정에 의거하여, 성과급적 연봉제 도입시(S등급과 C등급을 유지할 경우) 보수변화를 살펴보고, 각각의 경우에 퇴직연금의 규모를 추정해 보았다.

그 결과 4명의 교수가 모두 S등급을 받는다고 하더라도 호봉제시보다 연금수령액이 적어졌다. 잔여기간 동안 S등급을 계속해서 받아, 호봉제 하에서보다 연봉이 상승하는 경우에도 연금 수령액은 적어진 것이다.

교과부가 정책조정액의 계수를 어떻게 임의로 조정하느냐에 따라서 연봉과 연금이 좌지우지

8) 경상대학교 교수회, 「문제투성이 MB식 성과급적 연봉제 : 교육과학기술부의 공문에 대한 반론」 p.5



될 우려가 있으며, 성과급적 연봉제를 퇴직연금과 연계함에 따라 극단적인 경우 연금이 과도하게 축소될 우려가 있다⁹⁾고 결론에서 주장했다.

경상대학교 교수회와 군산대학교의 교수회의 주장대로라면, 교과부가 시행하고자 하는 성과급적 연봉제는 거의 모든 교수들의 연봉과 연금이 호봉제 시행시보다도 줄어들게 되는 것이다.

교과부는 미국의 Univ. of Georege, Oregeon State Univ.를 예로 들면서, 성과급적 연봉제가 시행되고 있다고 주장했지만, 경상대학교 교수회에서는 앞의 대학은 존재하지도 않는 대학이라고 한다.

4. 맺는 글

성과급적 연봉제와 관련된 대부분의 국내외의 연구에서는, 성과연봉제의 도입이 조직의 성과와 실질적으로 유의미한 영향을 미치거나 동기부여 효과를 얻지 못했다 한다.

국립대학 교원의 2010년도 급여수준은 전국 220개 4년제 대학중에서 중하위권에 해당할 만큼 열악하다¹⁰⁾. 교과부 안대로 상호악탈적 성과급적 연봉제가 시행된다면, 국립대학교원의 급여는 더욱 더 열악해질 것이다.

교과부의 성과급적 연봉제가 많은 문제점을 지니고 있을 뿐만 아니라 사립대학인 중앙대학교의 연봉제보다도 훨씬 가혹하기에, 성과급적 연봉제 시행에 따른 긍정적인 효과보다는 부정적인 피해가 훨씬 심각하리라는 것을 쉽게 예측할 수 있다.

강원도 소재 S대학교에서는 정년보장을 받은 교수라 할지라도 1년에 50%이상의 연구성과를 보이지 않으면 급여성 연구비의 지급을 제한하고 있다. 최소한의 연구를 독려하면서, 학문영역의 특수성과 자율성을 인정하고 있는 것이다.

따라서 교과부는 뛰어난 연구와 교육성과를 보이는 우수교원에게는 동기부여를 위한 파격적인 인센티브를, 일정 기준 이하의 연구와 교육성과를 보이는 교원에게는 페널티를 가하는 방법으로 현재의 상호악탈적 성과급적 연봉제를 보완하여 시행하지 않으면 안될 것이다.

9) 황성원(2011), 「성과급적 연봉제의 문제점과 대안모색」 군산대학교 행정학과pp.18~28

10) 황성원(2011), 「성과급적 연봉제의 문제점과 대안모색」 군산대학교 행정학과



성과급적 연봉제와 교수회

산업정보경영공학과 엄완섭 교수

최근 들어 많이 듣는 얘기 중에 하나가 성과급적 연봉제라는 것이다. 지금까지 계속해서 정부에서 추구해온 정책이 계약직 교수, 총장간선제, 국립대의 법인화라는 것으로 정부가 재정 부담을 줄이기 위해서 국립대들을 법인화시키고 일본의 국립대 법인화를 따라가는 정책을 펴는 것이 아닌가 하고 어렴풋이 생각을 해왔었고 별로 심각하게 여기지 않았다. 하지만 이번 학기부터 학장을 맡게 되고 젊은 교수들이 많은 공과대학의 많은 교수님들과 얘기를 나누다 보니 성과연봉제의 폐해에 대하여 많은 걱정들을 하시고 계셨으며, 당장 공과대학의 성과연봉제 규정을 위하여 대학위원회를 구성해야 한다는 생각이 들었다. 또한 최근에 열린 국립대학교 공과대학장 모임에서도 화두는 단연 '성과연봉제 어떻게 할 것인가' 였다. 모임이 끝나고 강릉으로 돌아오면서 생각을 정리해 보았다. 다른 국립대학들은 성과연봉제 문제에 대해서 이미 많은 고민들을 해 왔으며 몇몇 대학은 자체적으로 세부 규정을 손질하고 이에 대비 하고 있었다. 나름 우리대학이 많이 준비해 왔었다고 생각해온 나의 생각은 많이 틀렸다는 것을 인정했으며 빨리 대비해야겠다는 생각이 들었다.

먼저 성과급제도에 대해서 살펴보았다. 우리나라에서는 기업들이 전통적인 보상제도인 년공 서열형 임금, 즉 연공급을 시행해왔다. 하지만 IMF이후 기업경쟁력 확보차원에서 성과급제도를 많이 도입하였다. 성과급제도는 사람 자체보다는 사람이 조직 내에서 행하는 업무의 가치에 따라 급여를 차등화 함으로써 조직 내에서 서로 다른 가치의 업무를 수행함에도 불구하고 연차가 같으면 동일한 임금을 받아가던 과거의 모순을 해결하고, 매년 성과와 무관하게 같은 비율의 호봉 상승으로 이루어지던 과거의 기본급 인상과는 달리 직원의 성과 창출 정도에 따라 기본급 인상률을 차별화 하는 것이다. 치열한 경쟁에서 살아남기 위해서 기업들이 도입해 왔었던 성과급제도가 이제는 대학에도 성과연봉제라는 이름으로 도입이 될 예정이다. 하지만 성과연



봉제는 성과급제도와 연봉제라는 두 마리 토끼를 한꺼번에 잡기위해 무리하게 시행하려는 것이 아닌가 하는 생각이 든다.

지피지기면 백전백승이라는 말이 있듯이 먼저 당면한 대학의 성과연봉제에 대해서 자세히 알아볼 필요성이 있다.

현재의 대학교수들이 받는 급여를 살펴보면 봉급과 정근수당, 정근수당가산금, 그리고 명절휴가비와 성과급, 정액급식비, 가족수당, 직급보조비, 자녀학비보조수당 등으로 구성되어 있으며 그 중에서 호봉에 따라 변하는 항목은 봉급과 정근수당, 정근수당가산금, 명절휴가비, 성과급이며 나머지 항목은 호봉과 무관하게 지급되는 항목들이다.

성과급 연봉제에서는 정액급식비, 가족수당, 직급보조비, 자녀학비보조수당을 제외한 기본봉급과 정근수당, 정근수당가산금, 명절휴가비 그리고 성과급에 대해서 연봉형태로 지급하는 방식을 말한다. 즉 대학교수들의 봉급에서 정액급식비, 가족수당, 직급보조비, 자녀학비보조수당 등은 연봉제에 포함되지 않는 항목이며 기본봉급, 정근수당, 정근수당가산금, 명절휴가비 그리고 성과급 등이 연봉의 대상이 된다. 그리고 연봉 중에서 일정부분은 성과연봉으로해서 4등급(우리대학은 5등급)으로 차등지급하는 방식이다.

즉 성과급적 연봉제에서 연봉은 기본연봉과 성과연봉을 합친 금액이며 정액급식비, 가족수당, 직급보조비, 자녀학비보조수당은 연봉에 포함되지 않는다. 기본연봉은 호봉에 따른 기본봉급, 정근수당, 정근수당가산금, 명절휴가비에 물가 인상분과 전년도 성과연봉의 가산금(전년도 성과연봉의 42%)을 합친 금액이다. 이런 기본연봉에 당해 연도의 성과연봉이 더해져서 연봉이 되며 이것은 12개월로 균등하게 나누어서 지급된다. 연봉외 급여는 호봉제와 같다.

성과연봉은 전년도의 실적에 따라 등급으로 나누어 평가하고 성과연봉 기준 액을 등급별 비율에 따라 당해 연도에 지급하는 금액이다. 성과연봉기준액은 2012년 기준으로 302만원 정도이며 기존에 교수들에게 지급되었던 성과급이다. 성과연봉에 교과부가 정한 누진 비율(42%)이 곱해져서 다음연도의 기본연봉에 가산 누적된다.



참고로 우리대학의 성과연봉제 지급등급별 인원비율 및 지급비율은 다음과 같이 적용한다.

등급	SS등급	S등급	A등급	B등급	C등급
인원비율	(S등급 중 일부)	15%	35%	45%	5%
지 급 액	3.0 β	1.5 β	1.2 β	성과연봉 기준액이하 자율결정	없음

※ β : 성과연봉 기준액(교육과학기술부장관이 정하여 교부한 금액)

※ 자율결정 : 성과연봉 기준액 이하에서 SS등급,S등급,A등급 지급에 따른 변동비율로 함.

그동안 많은 대학에서 성과급 연봉제에 대하여 시뮬레이션을 실시하였으며 A와 B등급을 계속 유지해도 호봉제 보다 더 낮은 월급을 받는다는 것이 알려졌으며 25년간 S등급을 계속 받지 않는 한 실질적으로 대부분의 조교수들은 호봉제 보다 못한 월급을 받는 것으로 나타났다. S등급이 15% 이내인 것을 생각할 때 사실상 대부분의교수들은 호봉제 보다 못한 봉급을 받게 되는 것이다.

성과급적 연봉제에 대해서는 우리대학도 타국립대학과 대동소이한 기준을 가지고 있으며 이미 우리대학에서도 교수업적평가기준에 근거한 강릉원주대학교 전임교원 성과급적 연봉제 운영 규정을 만들었고 2011년도에 신규 임용된 전임교원에 대하여는 임용일 부터 적용을 하고 있다.

이처럼 우리대학을 비롯한 많은 대학들이 성과급연봉제를 실시하려고 하고 있지만 성과급연봉제의 문제점에 대해서는 아무런 얘기가 없으며 이대로 이 제도를 시행할 경우 대학의 경쟁력을 오히려 떨어뜨리고 교육의 질도 크게 떨어질 것을 우려된다.

첫 번째로 우려되는 것은 성과급적 연봉제가 동기유발 효과가 없으며 오히려 조직 내의 분열을 초래한다는 것이다. 성과급적 연봉제는 대학사회내의 갈등과 불만을 초래할 것이라는 것이 예상된다. 대부분의 교수들은 성과급연봉제에 대해서 반대하고 있지만 문제가 되는 것은 성과급연봉제의 근간이 되는 교수 업적평가기준에 대한 불만이 팽배해 있다는 것이다. 학문분야가 서로 다른 여러 학과의 교수들을 동일한 잣대로 평가한다는 것이 갈등의 원인이다. 실제



로 공과대학내에서도 논문이 많이 나오는 분야가 있는 반면에 논문이 나오기 힘든 학문분야가 있어서 서로 다른 학문분야를 동일한 잣대로 경쟁시켜서 평가한다는 것이 의미가 없다는 얘기들이 있으며 평가단위를 재조정해 달라는 요구가 있다. 전국 국립대학교 공과대학장 모임에서도 이러한 문제에 대하여 많은 토의가 있었으며 이러한 문제점을 해결하기 위한 많은 방안들을 연구하고 나름대로의 방법들을 제시하는 대학들이 많았다.

두 번째로 우려되는 것은 성과급 연봉제가 교육의 질을 저하시킨다는 것이다. 대부분의 교수들은 연구 분야에 비중이 높은 성과 연봉제 때문에 학생들에 대한 교육을 소홀히하고 논문을 작성에 더 많은 노력을 기울일 것으로 예상되어 교육의 질에 대한 우려가 매우 높다. 물론 교수들이 연구에 매진하고 그 결과가 학생들의 교육에 녹아들어서 전달이 된다면 좀 더 양질의 교육이 되지 않을 까하는 반론이 있을 수 있지만 교육의 질은 교수들이 얼마나 많은 시간을 학생 교육에 투입하는가 하는 것에 좌우된다고 생각할 때 성과급연봉제로 인한 교육의 질 저하가 심각한 결과로 나타날 수 있다.

세 번째로는 성과급적 연봉제를 사용하였을 때 국립대학 교수들의 연봉과 연금이 현재의 호봉제보다 적어지게 되어 국립대학 교수들의 사기를 떨어뜨릴 것으로 예상되며 우수한 국립대학 교수들의 사립대학으로의 이탈을 초래하여 국립대학을 황폐화시킬 것으로 우려되고 있다. 더욱이 교육과학기술부는 전년도 성과 연봉의 일부를 다음 년도 기본 연봉에 가산하기 위한 누진 비율을 42%로 고려하고 있지만 이 비율도 완전히 결정된 것도 아니며 언제든지 바뀔 수 있다. 만약 누진비율이 커질 경우 교수들 간의 월급 격차가 더 커지게 되며 대부분의 교수들이 지금보다 훨씬 적은 봉급을 받게 되는 결과를 가져오게 된다.

네 번째로는 연구공동체가 파괴되고 학과내의 교수들끼리 경쟁이 치열해져 공동연구나 융합연구 등이 위축될 우려가 있다는 것이다. 또한 논문이 나오기 어려운 분야는 점점 위축되어 학문영역에서 불균형을 초래할 위험성도 있다.

결론적으로 성과급적 연봉제는 개혁적인 측면에서 좀 더 연구와 교육의 질을 높이고 결과적



으로 우리나라의 경쟁력을 높이기 위해서 적극적으로 추진하는 측면이 있지만 과연 이러한 시도가 대학과 우리나라의 경쟁력을 높이는데 적절한 방법인지는 좀 더 숙고할 필요가 있다고 본다.

역사적으로 많은 혁신과 개혁이 있었다. 그 중에는 진시황이 전국을 통일하는데 밑거름이 된 기원전 4세기경의 공손앙의 개혁과 막부정치를 청산한 19세기 중반 일본의 메이지유신 등 성공한 개혁은 많은 과실을 후대에 제공하였지만 개혁주체가 부패하여 성공하지 못하는 개혁도 있었다. 성과급적 연봉제가 성공한 개혁이 되기 위해서는 앞에서 언급한 문제점들에 대한 많은 고민이 필요하며 당사자인 교수들의 적극적인 문제 재기와 의견 개진이 필요하다고 본다.

대체적으로 많은 교수님들은 자신의 연구에 크게 방해가 되지 않으면 소극적으로 대응하는 경향이 많으며 성과급적 연봉제에 대해서도 대부분 반대하시지만 적극적으로 목소리를 내지 않는다. 이러한 상황에서 다수의 교수님들이 반대하시는 성과급적 연봉제에 대해서는 그분들의 의사를 대변하고 적극적으로 대응할 수 있는 무언가가 필요하다고 생각이 든다.

다행스럽게도 우리대학에는 교수회가 있다. 현재 우리대학의 교수회는 비법정기구이기는 하지만 교수들의 권익을 보호하고 교수들을 대변하는 기구로 많은 역할을 수행해 왔다. 물론 지금까지 교수회가 제대로 역할을 해왔다고 생각하는 분들도 있고 그 역할이 미진했다고 생각하는 분들도 있다. 하지만 지금 교수회는 성과급적 연봉제에 대해서 침묵하고 있는 다수의 교수님들의 의견을 하나로 집결하고 대변하는 역할을 해야 한다. 우리대학 교수님들 모두가 교수회에 속하여 있으며 우리 모두가 교수회 회원들로서 적극적인 참여와 의견개진이 필요한 때라고 생각한다.



교육의 장을 약육강식의 장으로 만들 것인가?

신제도에서 교수의 급여는 '성과급적 연봉제'로 규정하고, 기본연봉과 성과연봉으로 구성된다. 그런데 기본연봉은 현행처럼 누구든지 호봉에 따라 규정되는 것이 아니라 교과부가 정한 누적비율에 따라 매년 누진되어간다. 교과부는 누적비율을 당초 42%보다 낮추어 업적평가에 따른 급여차이를 낮추겠다고 밝히고 있지만, 기본적으로, 적용 경과연수가 지날수록 개인간 누적되는 급여격차는 확대될 수 밖에 없다.

그런데 급여 격차라는 것이, 개별 교수의 능력에 따라 결정되는 것이 아니라는 점이 문제이다. 개인의 연구능력이건 교육능력이건, 개인별 능력의 성과에 따라 보다 많은 급여를 받게 되는 것은 문제가 아니다. 또한 정말로 개별 교수의 능력이 부족해 낮은 급여를 받게 되는 것 또한 개인문제라면, 수긍할 수도 있다.

그러나 성과연봉 방식에서 문제가 되는 것은 다음 2가지 이다.

첫째는, 연봉수준의 평가가 상대평가라는 점이다.

상대평가는 경쟁 그룹간의 상대 순위에 기초한다. 그런데 상대평가와 상대순위라고 하지만 실제로는 제로(0)에서 무한까지 이르는 경쟁방식에 의한 평가순위이다. 예를 들어 연구실적경쟁을 놓고 볼 때, 이미 많은 대학에서 부작용이 속출하고 있지만, 1년간 거의 여유없이 논문매달려 몇 편을 발표했는데도, 상위 평가를 얻지 못할 수도 있다는 점이다. 교과부의 성과연봉제 도입 취지가 본래 교수들을 연구에 열중하고 교육에 전념하도록 한다는 점이었다. 그러나 성과연봉제는 결과적으로 취지와는 정반대로, 교수들로 하여금 수준높고, 성과높은, 그리고 연구다운 연구를 포기하게 하고, 진심없고 형식적인 교육을 자행하도록 내몰고 있다. 업적경쟁은 연구편수와 강의시수라는 양적인 숫자 경쟁이다. 질적인 연구수준이나 성과, 교육의 질이나 성과가 아니다. 연구업적 평가에서 연구분야의 속성상 경쟁 그룹내에서 연구실적의 양적 경쟁을 도저히 할 수 없는 동료도 현실적으로 존재한다. 연구시간과 연구열의가 아무리 높아도, 양적



인 측면의 연구실적 경쟁에서 구조적으로 불리할 수 밖에 없는 교수와 그렇지 않은 교수와 양적인 상대경쟁을 시키는 것은 너무 잔인하다. 또한 극한 예이지만, 연구논문 10편을 발표해도 S등급을 보장받을 수 없고, 1편을 발표해도 상황에 따라서는 S등급을 받을 수 있는 현행의 상대평가 방식은 개선되어야만 한다. 교과부가 교수의 연구수준 및 교육성과를 진정으로 향상시키기를 원한다면, 양적경쟁이나 상대평가방식을 폐지하여야만 한다. 수준 높은 연구 및 교육 성과는 치밀한 사전 계획 및 준비과정을 필요로 한다. 양적실적에 집착할 수 밖에 없는 현행의 상대평가방식에서는 이러한 치밀한 사전계획 및 준비과정을 기대하기 어렵다. 수준 높은 연구 및 교육 성과는 절대평가방식과 각 성과에 대한 별도 포상방식으로 얼마든지 가능할 것이다.

둘째는 성과연봉제의 급여결정은 동료 간의 땅따먹기식 쟁탈전이라는 점이다.

높은 등급의 업적평가를 받아 증액된 연봉은, 상대적으로 저평가 받은 동료교수의 삭감된 연봉이라는 점이다. 상식적으로 보아, 연구건 교육이건 능력이 많아, 높은 등급의 평가를 받게 된다면, 이는 존중되어야 하고 문제가 될 수 없다. 그러나 현행 성과연봉제의 급여는 경쟁 그룹 내에서 확정된 총액 범위 내에서 제로섬 방식으로 배분되어 결정된다. 즉 누군가 평균이상으로 연봉을 가져가면, 경쟁그룹 동료중 누군가는 반드시 그만큼 감액된 연봉을 받게 된다. 교과부가 설명하는 “성과”라는 것의 실상은 남의 연봉부분을 자기 것으로 차지하는 것에 불과하다. 좀 더 경쟁적으로 표현한다면, 자신의 연봉부분을 타인에게 순순히 양도할 사람은 거의 없을 것이므로, 경쟁에서 높은 위치를 차지한 사람이 타인 급여의 일부를 뺏어오는 급여쟁탈전이라고 표현하는 것이 좀 더 사실에 가깝다.

그리고 이러한 급여쟁탈전은 10년 20년 이상을 함께 생활하고, 얼굴을 마주하는 동료들 사이에서 매년 반복된다는 점이 더욱 안쓰럽다. 아무리 능력이 높은 교수라도 이러한 급여쟁탈전의 압박이나 동료교수에 대한 미안함에서 자유로울 수 있는 교수는 한 명도 없다고 단언할 수 있다.

주변에 연구능력과 교육능력이 뛰어난 교수가 있다면, 동료간의 자랑의 대상이고 존경의 대상이 되어야 할 만하다. 그러나 현행 성과연봉제에서, 이런 능력이 많은 교수는 앞으로는 경쟁의 대상이자 요주의 대상이 될 것이 명백하다. 나의 급여의 상당부분을 빼앗아 가기 때문이

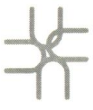


다. 이러한 상황에서 빼어난 연구업적도 많은 강의시수도 내놓고 자랑할 수가 없고, 존중받기도 어려운 상황이 될 것이다. 교과부가 진정으로 대학의 연구수준과 교육성과를 높이는 것을 원한다면, 이러한 제도를 운영해서는 안 된다.

앞으로 대학사회에서 숫자 맞추기식의 연구실적을 부풀리는 행동, 교육단위수를 늘리려는 치열한 눈치 경쟁은 불 보듯 뻔하다. 국립대 급여수준은 민간기관, 사립대와 비교할 때, 그 절대액이 낮을 뿐만 아니라, 그 격차 또한 매년 벌어지고 있다. 이런 상황에서, 평균이하의 성과 등급을 받게 되어 현행 급여수준이 고착화될 가능성이 높다면, 이런 제도에서 교과부가 애초 의도하는 진정한 연구와 교육이 실현되길 기대하는 것은 허상에 가깝다.

급여가 안정되고 가시적이어야 가정생활이 안정된다. 교원들의 가정생활이 안정되었을 때, 진정한 연구와 진심어린 교육이 가능할 것이다. 매년 무한경쟁의 업적수치에 압박을 받게 된다면, 학문발달에 크게 기여하는 장기적인 기초연구, 학생 개인별 맞춤형 교육과 지도는 거의 이뤄지기 어렵다.

어느 누가 급여가 삭감되는 것을 감수하면서, 장기적인 기초연구, 맞춤형 학생 교육과 지도에 매달리겠는가? 제로섬 방식의 급여배분방식은 전적으로 폐지되어야 한다. 만약 경쟁원리를 도입한다면, 정규 급여와는 별도의 기금을 마련한 후 도입하여야 한다.



특별
기고

정년 퇴임(停年退任)

金 鎰 炳 (국어국문학과)

40여 년의 긴 직장생활을 접어야 할 때가 되었다. 드디어 정년 퇴임을 하게 된 것이다. 그 동안 일과에 변동이 없어서 특별한 느낌이 들지 않았는데, 이번 학기에는 맞이하는 행사마다 마지막 기회라고 주변에서 말들을 하니까 조금은 실감이 나는 듯하다.

정년 퇴임(停年退任)이란 말이 과연 무엇을 뜻하는 지 사전에서 찾아보았다. 정년 퇴임이란 “관청이나 학교, 회사 따위에 근무하는 공무원이나 직원이 직장에서 퇴직하도록 정해져 있는 나이가 되어 맡고 있던 직책이나 직위에서 물러남”을 의미한다고 되어 있다. 어떤 직장에서 일 하던 사람이 자기에게 주어진 업무나 직책을 대과없이 수행하고 물러나도록 정해져 있는 나이, 곧 정년이 되어 명예롭게 퇴직하는 것을 뜻한다고 할 수 있다. 따라서 정년 퇴임은 일부 사람들이 말하는 것처럼 위로하고 걱정해야 할 일이 아니고, 모든 사람들과 함께 축하하고 즐거워해야 할 상황이라고 여겨진다. 나부터도 당장 축하받고 싶은 생각이 간절하다.

지난날의 직장생활을 돌이켜 보면 많은 상념들이 떠오른다. 아무리 생각해 보아도 어려움, 아쉬움보다는 즐거움과 보람이 훨씬 더 많았던 생활이었다고 판단이 되니 나는 정말 행복한 사람이 아닐 수 없다.

우선 사범대학을 졸업하여 일찍부터 교직에 발을 들여 놓아 한결같이 40여 년을 교육에 종사하였으니 이보다 더한 행운이 또 있을까 하는 생각이 든다. 군자의 세 가지 즐거움 가운데 하나인 천하의 영재를 얻어서 가르치는 일에 종사하여 커다란 즐거움을 누렸으니 말이다.

수많은 제자들과의 만남 외에도 그동안 여러 직장에서 교분을 나누어 온 선후배, 동료들과의 만남 또한 잊을 수가 없다. 이들이야말로 지나온 내 삶의 나침판이요 활력소였기 때문에 언제나 감사하는 마음으로 아름다운 추억을 간직하고 싶다.

우리는 직장에서 자기의 본업과 직접적인 관련이 없는 크고 작은 직책을 맡아 임무를 수행하는 경우가 많다. 이러한 일도 구성원으로서 자기가 속한 집단을 위해 봉사하는 것이므로 여



간 의미있는 일이 아닐 수 없다. 나름대로 큰 탈 없이 여러 가지 업무를 이행한 것도 나에겐 커다란 보람이라 여겨진다.

다만 대학 교수로서 학문 연구에 몰두하지 못하고 연구를 게을리하여 학문적인 성과를 크게 이룩하지 못한 것이 나에게는 무엇보다도 가장 커다란 아쉬움으로 남는다. 여건이 허락되는 대로 하고 싶은 공부에 정진하고 싶다.

우리는 인간의 삶을 크게 보아 자아수련기, 자아실현기, 자아정리기의 셋으로 구분할 수 있을 것 같다. 즉 자아수련기는 인간의 기본적인 지식과 인격을 연마하고 사회에 나아갈 수 있는 전문적인 식견과 체력을 갖추어 가는 시기이고, 자아실현기는 자기의 적성과 능력에 맞는 업무에 종사하면서 자기의 모든 것을 발휘하여 많은 성과를 거두는 전성기이며, 자아정리기는 이전과는 다른 마음가짐으로 지난날을 돌아보고 미흡하고 아쉬웠던 부분들을 다시 찾아 계획하고 실행함으로써 후대를 위해 헌신하는 시기인 것이다.

정년 퇴임은 바로 여러 가지로 분주했던 자아실현기를 마감하고 자아정리기에 접어드는 마지막 인생의 전환기가 아닌가 한다. 이 시기의 삶에 있어서 가장 의미 있고 중요한 것은 무엇일까 생각해 본다.

육체는 점점 내리막길을 향하고 노화는 피할 수 없는 것이므로 무엇보다 '건강한 삶'을 위해 많은 노력을 기울여야 할 것이다. 예로부터 재물을 잃으면 자기 자신의 일부를 잃은 것이고, 명예를 잃으면 자기 자신의 반을 잃은 것이며, 건강을 잃으면 자기 자신의 모든 것을 다 잃는 것이라 했다. 삶의 모든 것이 의미가 없어지는 것이다. 여생을 같이 할 부부가 다함께 신체적, 정신적으로 건강해야 할 것이다.

노년의 건강하고 아름다운 삶을 위해서는 '사회적 유대관계'가 중요한 요소가 아닐까 생각한다. 훌륭한 사회적 유대관계라 함은 배우자, 자녀, 친구들과 절친한 관계를 유지하는 것이다.



절친한 친구를 옆에 두고 정신건강을 유지한다면 실제로는 병에 걸렸지만 아픔을 모르고 살아갈 수도 있다고 한다. 어느 시기에나 사람은 우리에게 가장 큰 자산인 것이다.

인생의 후반기(자아정리기)에 중요한 요소는 수입이 아니라 '정서적인 풍요로움'이라고 말할 수 있다. 물론 생활에 필요한 기본적인 수입도, 재물도 중요한 요소임에 틀림없다. 하지만 좀 더 여유를 가지고 인생을 관조하고 세상을 사랑하는 삶이 필요하다. 지나간 인생을 돌아보고 사랑했던 사람들을 찾아내어 다시 관계를 회복하고, 다음 세대로부터 많은 것을 배울 줄 알며, 삶의 경험을 다음 세대에게 전해 줄 수 있는 풍요로운 노년을 준비해야 할 것이다.

인간 성숙에 대한 60대 이후의 운명은 스스로에 의하여 결정된다고 한다. 노년의 건강하고 아름다운 삶을 위하여 정년을 맞는 우리 모두 최선의 노력을 경주하도록 하자.

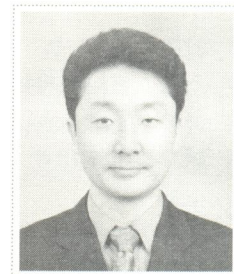


▶ 신 / 임 / 교 / 수



1. 성명 : 류 승 구
2. 소속 : 인문대학 영어영문학과
3. 메일 : dexterlew@gwnu.ac.kr
4. 연구실 전화번호 : 033-640-2124
5. 학력
 - 강릉원주대(학사)
 - 서강대(석사)
 - Texas A&M (MA)
 - Texas A&M (PhD)
6. 경력
 - 서강대, 덕성여대, 한양대 등 강사

1. 성명 : 박 용 한
2. 소속 : 인문대학 교직과정
3. 메일 : ypark@gwnu.ac.kr
4. 연구실 전화번호 : 033-640-2564
5. 학력
 - 학사 : 고려대학교 교육학과 교육학 전공
 - 석사 : 고려대학교 교육학과 교육방법 전공
 - 박사 : Michigan State Univ. 교육심리 전공
6. 경력
 - Univ. of Oregon 교육연구소 전임연구원
 - Univ. of Oregon 겸임강사



1. 성명 : 강 승 호
2. 소속 : 사회과학대학 국제통상학과
3. 메일 : kang@gwnu.ac.kr
4. 연구실 전화번호 : 033-640-2820
5. 학력
 - 서울대학교 중문학과 문학사
 - 중앙대학교 경제학 석사
 - 중앙대학교 경제학 박사
6. 경력
 - LG경제연구원 세계경제팀 책임연구원
 - 인천발전연구원 한중교류센터 센터장
 - 대외경제정책연구원 중국권역별·성별연구단 팀장

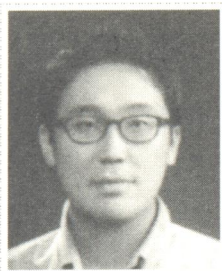


1. 성명 : 오 주 목
2. 소속 : 강릉원주대학교 수학과
3. 메일 : jumokoh@gwnu.ac.kr
4. 연구실 전화번호 : 033-640-2823
5. 학력
 - 학사 : 경북대학교 수학과
 - 석사 : 포항공과대학교 수학과
 - 박사 : 포항공과대학교 수학과

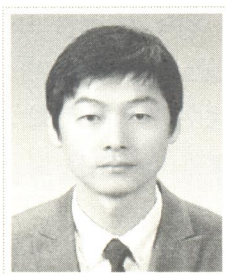
6. 경력
 - 전산수학연구센터 (SRC, Com2MaC) 박사후 연구원 (2003.09~2008.05)
 - 영남대학교 수학과(학문후속세대 양성사업/박사후국내연수) 포스트닥 (2008.09~2009.08)
 - 포항수학연구소(학문후속세대 양성사업/학술연구교수) 연구조교수 (2009.09~2012.02)
 - 강릉원주대학교 수학과 조교수 (2012.03~현재)

1. 성명 : 강 문 수
2. 소속 : 정보통계학과
3. 메일 : mkang@gwnu.ac.kr
4. 연구실 전화번호 : 033-640-2278
5. 학력
 - 고려대학교 통계학과 졸업 2002
 - Biostatistics in University of North Carolina at Chapel Hill 졸업 2007

6. 경력
 - Postdoctoral associate in Virginia institute for Psychiatric and Behavioral genetics (2007.12~2009.8)
 - Research Professor in Korea University (2011.5~2012.3)



1. 성명 : 최 영 석
2. 소속 : 공과대학 전자공학과
3. 메일 : yschoi@gwnu.ac.kr
4. 연구실 전화번호 : 033-640-2439
5. 학력
 - 한양대학교(학사)
 - 포항공과대학교(박사)
6. 경력
 - 미국 존스홉킨스대학교 의공학과 박사후 연구원(2007~2010)
 - 한국전자통신연구원 융합기술부 선임연구원(2010~2012)



1. 성명 : 이 지 영
2. 소속 : 예술체육대학 체육학과
3. 메일 : jylee@gwnu.ac.kr
4. 연구실 전화번호 : 033-640-2556
5. 학력
 - 계명대-건양대(학사)
 - 성균관대학교(석사)
 - 성균관대학교(박사)

6. 경력
 - 서울아산병원 스포츠건강의학센터 박사후과정(2006~2007)
 - 성균관대학교 의과대학 예방의학교실 선임연구원(보건복지부 건강증진사업 선임연구원)(2008~2009)
 - 포스텍 인문사회학부 대우교수(2009~2012)

1. 성명 : 신 선 정
2. 소속 : 치과대학 치위생학과
3. 메일 : freshjung@gwnu.ac.kr
4. 연구실 전화번호 : 033-640-2469
5. 학력
 - 한국방송통신대학교 교육학사
 - 강릉원주대학교 치과대학 치의학석사
 - 강릉원주대학교 치과대학 치의학박사

6. 경력
 - 전, 질병관리본부 연구원
 - 전, 연세대학교 원주의과대학 치위생학과 연구강사
 - 현, 대한치과위생사협회 노인, 장애인 특별위원회 위원
 - 현, 한국치위생과학회 편집위원



1. 성명 : 이 강 만
2. 소속 : 과학기술대학 컴퓨터공학과
3. 메일 : gangman@cs.gwnu.ac.kr
4. 연구실 전화번호 : 033-760-8670
5. 학력
 - 학사 : 강릉대학교 컴퓨터공학과
 - 석사 : Computer Science, Texas A&M Univ.
 - 박사 : Computer Science, Texas A&M Univ.
6. 경력
 - 삼성전자 책임연구원



▶ 정 / 년 / 퇴 / 임 / 교 / 수

정년퇴임 교수 합동 훈·포장 전수 및 퇴임식 행사가 2012년 2월 27일(월) 오후 2시 교육지원센터 1층 119호에서 열렸다. 이 자리에는 전방욱 총장 및 교직원을 비롯한 퇴임 교수 가족과 내, 외부인이 참석한 가운데 유아교육과 김성일 교수, 경제학과 박찬억 교수, 경영학과 최돈일 교수, 공예조형디자인학과 김미옥 교수, 컴퓨터공학과 박찬정 교수의 명예로운 퇴임식이 성황리에 이루어졌다.



■ 박찬억 교수

■ 학력

- 고려대학교 경제학 학사
- 고려대학교 개발경제학 석사
- 고려대학교 개발경제학 박사

■ 주요 경력

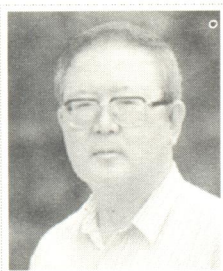
- 1981. 5. - 현재 강릉원주대학교 사회과학대학 경제학과 교수
- 1987. - 1989 강릉원주대학교 교수회 초대 부회장
- 1990. 2 - 1991. 2 일본오사카시립대학 경제학부 객원연구원
- 1995. 7 - 1995. 8 일본후쿠이현립대학경제학부 객원연구원
- 1998. 12 - 1999. 12 U.S.A. UC at Berkeley,
Center for Korean Studies Research Scholar
- 2000. 3 - 2001. 3 일본토쿄대학사회과학연구소 방문교수
- 2001. 3 - 2001. 6 일본쿄토대학경제연구소 외국인교수
- 2003. 9 - 2005. 9 강릉원주대학교 대학원장
- 2008. 3 - 2009. 2 U.S.A. University of Southern California,
The Korean Studies Institute Visiting Fellow

■ 주요 활동

- 통일문제연구소 소장
- 경실련 통일협회 정책위원 역임
- 한국은행 영동지역본부 자문위원 역임
- 한국사회경제학회 편집위원장 및 이사 역임
- 한국동북아경제학회 이사 역임
- 한국경제발전학회 이사 역임

■ 연락처

- 전화번호 : 011-695-2001
- E-mail : chaneok@gwnu.ac.kr



■ 김성일 교수

■ 학력

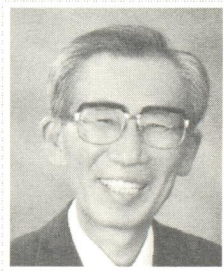
- 고려대학교 교육학과 문학사
- 고려대학교 대학원 교육학과 문학석사
- 캐나다 알버타대학교 대학원 교육심리학과 철학박사

■ 주요 경력

- 중앙교육연구소 연구원 역임
- 한국교육개발원 책임연구원 역임
- 미국 코네티컷대학교 객원교수 역임
- 한국교육심리학회 이사역임
- 1991.3.1 ~ 2012.2.29 강릉원주대학교 교수 역임
- 2012.3.1~ 현재 강릉원주대학교 명예교수

■ 주요 활동

- 저서
 - 1994. 다 컸지만 갈곳없는 청소년
 - 1995. 교육과 인생의 의미
 - 2000. 현대 교육심리학의 쟁점과 전망
 - 2006. 이만하면 좋은 부모
 - 2007. 청소년기 자녀교육
 - 2009. 부모의 사랑(수용과 거부이론)
 - 2010. 인생의 의미
 - 2011. 왜 좋은 부모 밑에서 나쁜 애가 나올까?
- 보직
 - 2006.08.01~2007.08.31 교직과정주임교수
 - 2006.09.01~2007.08.31 교육대학원위원회 위원 외 각종 시험위원 등 다수
- 교외
 - 2007.10.08~2007.10.22 한국청소년정책연구원 한국청소년연구 위원 외
(한국청소년연구소, 고려대 교육문제연구소, 한국방송통신대학교, 한국교육학회,
이화여자대학교 교육과학연구소, 한국청소년정책연구원, 한국사회역사학회 등의 위원직)
- 학회활동
 - 1974. 한국교육학회(교육심리학회 포함) 회원
 - 1992. 한국심리학회(발달심리학회 포함) 회원
 - 1993. 한국청소년학회 회원



■ 최돈일 교수

■ 학력

- 1965.03.02~1969.02.24 연세대학교 상경대학 경영학과 경영학학사
- 1981.03.00~1983.08.26 연세대학교 경영대학원 경영학과 경영학석사
- 1985.09.02~1989.08.25 연세대학교 대학원 경영학과 경영학박사

■ 주요 경력

- 1991.03.01~2000.04 강릉대학교 사회과학대학 경영학과 조교수, 부교수, 교수
- 1996.02.27~1997.12.12 통상산업부 중소기업진흥공단 중소기업 최고경영자 영핵신연수 강사
- 1996.03.01~1998.02.28 강릉대학교 경영·정책과학대학원 위원회 위원
- 1996.09.17~1998.09. 강원지방 중소기업사무소 강원지역 금융지원협의회 위원
- 1996.10.14~1998.08.31 강릉대학교 학사위원회 위원
- 1997.05.01~1999.04.30 강릉대학교 사회과학연구소장
- 1999.03.01~2001.02.28 강릉대학교 소비조합 임원(이사)
- 2000.01. ~2000.12. 한국재무관리학회 상임이사
- 2000.04.01~2012.2.29 강릉원주대학교 사회과학대학 경영학과 교수
- 2012.3.1~ 현재 강릉원주대학교 명예교수

■ 주요 활동

- 연구 활동 (주요 논문 및 저역서)
 - 최돈일, 1996.04, 주식수익률에 있어서의 연말연시 계절성에 관한 연구, 강릉대학교 산경논총 제17집.
 - 최돈일, 1996.12, 주식, 옵션 및 선물 매수-매도 스프레드의 하루중 변동에 관한 연구, 강릉대학교 사회과학연구 제6집.
 - 최돈일, 1998.08, 우리나라 기업의 자본비용추정과 재무구조에 관한 연구, 강릉대학교 사회과학연구 제8집.
 - 최돈일, 1998.12, 선물시장에서의 일일가격제한폭과 가격변동에 관한 연구, 강릉대학교 사회과학연구 제9집.
 - 최돈일, 1999.11, 최소가격변동 구조하에서의 금융업관찰주가의 군집성에 관한 실증적 연구, 강릉대학교 사회과학연구 제10집.
- 학회 활동
 - 2000.01~2000.12 한국재무관리학회 상임이사

■ 연락처

- 전화번호 : 010-9792-4323
- E-mail : dichoi@gwnu.ac.kr



■ 박찬정 교수

■ 학력

- 1970년 2월 서울대학교 (이학사/수학)
- 1984년 2월 단국대학교 (공학석사/전자공학)
- 1991년 2월 단국대학교 (공학박사/컴퓨터공학)

■ 주요 경력

- 공무원 복무기간 41년 9개월 (강릉원주대학교 복무기간 24년)
- 1970년 2월 육군소위 임관~1972년 5월 중위 예편
- 1972년 9월 ~ 1988년 2월 서울시 중등학교 수학교사
- 1988년 3월 ~ 2012년 2월 전자계산학과 전임강사 임용, 과학기술대학 컴퓨터공학과 정교수
- 2012년 3월 ~ 현재 강릉원주대학교 명예교수
- 학내보직 : 정보전산원장, 도서관장, 대학원장, 고충적 민원처리위원장 역임

■ 주요 활동

- 학회활동 : 한국정보처리학회, 한국정보과학회, 대한전자공학회,
- 2002년 10월~2007년 3월 한국정보처리학회 부회장 및 강원지부 지부장

· 논문

- 국제학술지

- ① Cooperative Heterogeneous Network Interworking between WIMAX and WIFI,
Communications in Computer and Information Science Vol. 206 62-69, 2011/09/22
- ② Group Based Vehicular Machine to Machine Communication Scheme in Cellular
Networks, Lecture Notes in Electrical Engineering Vol. 120, 325-329, 2011/12/14

- 국내학술지

- ① 무선 센서 네트워크에서 지향성 안테나를 이용한 SRDMAC 프로토콜, 한국정보처리학회, 제15권 제1호, 893-896, 2008/05/16.
- ① ATM망에서 재귀연산에 의한 연결수락제어, 한국정보처리학회, 제4권제7호, 1997/07/01, 외 다수

· 저서

- 디지털 논리회로, 컴퓨터 구조론 외 다수

■ 연락처

- 전화번호 : 011-373-2283
- E-mail : cjpark@gwnu.ac.kr



대학 소식

◎ 강릉원주대학교 총장직선제 폐지 결정

우리 대학교가 총장 선출 방식인 총장 직선제를 폐지하기로 결정했다. 12월 6일부터 8일까지 3일 동안 구성원을 대상으로 총장직선제 폐지에 관한 찬반투표를 실시한 결과, 투표대상 559명(교수 363명, 직원 196명) 중 532명(교수 338명, 직원 194명)이 참여해 95.2%의 투표율을 보였으며, 총장직선제 폐지가 253.36표(67.4%), 유지가 122.46표(32.6%)로 나와 폐지로 결정되었다. 이번 찬반투표 결과로 강릉원주대학교는 대학자체 구조개혁 추진에 탄력을 받을 것으로 보이며, 차기 총장선출부터 직선제를 폐지하게 된다.

◎ 강릉원주대 - 교과부 구조개혁방안 추진 업무협약 체결

우리 대학은 교육과학기술부(장관 이주호)와 9일(금) “구조개혁 방안 추진”을 위한 업무협약(MOU)을 체결하였다. 이번 MOU에는 강릉원주대가 미래 글로벌 경쟁력을 갖춘 인재를 양성하는 국립대학으로서의 책무를 충실히 이행하고 대학 경쟁력을 강화하기 위한 내용을 담고 있다. 구체적인 과제는 총장 직선제 대신 새로운 총장 선출방식 도입, 학과·단과대학 개편 등을 포함한 학사구조 개편, 융·복합 교과과정 운영, 강의평가 및 교원 업적평가 제도 개선, 지역산업과 연계한 대학 특성화, 대학재정 확충, 자원 분배의 최적화 및 집행의 효율화, 행·재정의 통합시스템 구축 등을 포함하고 있다.



◎ 2011학년도 우수 강의 교원 시상

〈전임 - 전공 부문〉	〈전임 - 교양 부문〉
최우수 : 전자공학과/이상민 교수	최우수 : 체육학과/최성범 교수
우 수 : 멀티미디어공학과/박성곤 교수	우 수 : 산업정보경영공학과/박준철 교수
우 수 : 산업정보경영공학과/엄완섭 교수	우 수 : 여성인력개발학과/이미림 교수

◎ 강릉원주대학교 제2대 전방욱 총장 임명

강릉원주대학교 제2대 총장에 전방욱 교수(55세)가 1월 19일 임명됐다. 전방욱 교수는 지난 11월 22일 실시된 통합 강릉원주대 총장 후보선거에서 1순위로 선출된 뒤 1월 17일 국무회의 동의를 얻어 정식 임명됐다. 전방욱 총장은 서울대 자연과학대학 식물학과를 졸업한 뒤 동 대학원에서 석사와 박사과정을 마쳤으며 1986년 강릉대학교 생물학과 교수로 부임했다. 강릉대학교 교수회 9, 10대 회장, 지역국립대학교 교수협의회장, 한국생명윤리학회회장을 역임했으며 현재 아시아생명윤리학회 부회장으로 활동 중이다. 전 총장은 강릉경제정의실천시민연합 집행위원, 사단법인 시민환경센터 이사장, 제일강산 21 환경분과위원장 등 지역 시민 단체와도 폭넓게 소통하고 있다.

◎ 전국교수테니스대회

전국 4년제 대학 교수 1,200여명이 모여 3일간 펼쳐진 제41회 전국교수테니스대회(인하대학교 주최)가 성황리에 치러졌다. 우리 대학에서는 강릉캠퍼스 24명, 원주캠퍼스 5명 총 29명이 참가하여 청년부 3위(김백기-이종철 교수), 여성부 3위(홍영희 교수)의 성적을 거두었다. 특기할만한 점은 홍영희 교수가 지난해에 이어 연속으로 입상하였다는 점이고 치열한 경쟁이 펼쳐진 청년부에서 김백기 - 이종철 교수 팀의 입상은 대단한 성과로 평가된다. 대회 기간 김형근 교무처장이 인천으로 찾아와 격려하며 선수단의 사기를 높인 것도 감사드릴 일이었다.

(강릉원주대학교 교수테니스회 - 회장 : 엄완섭 교수, 총무 : 김동욱 교수)



교수 동정

(2011. 6. ~ 현재)

- ◎ 치의학과 정세환 교수, 구강보건 유공자 표창 수상
- ◎ 국제통상학과 여인만 교수, 역서 <국제경영사> 2011년 대한민국 학술원
우수학술도서로 선정
- ◎ 해양생물공학과 이상민 교수, 제21회 과학기술 우수논문상 수상
- ◎ 관광경영학과 김경숙 교수, (사)한국관광학회 여성 최초 제22대 회장으로 선출
- ◎ 음악과 이찬구 교수, 한국관광공사 선정 최우수상 수상
- ◎ 해양분자생명공학과 주성수 교수, 세계인명사전 등재
- ◎ 해양분자생명공학과 진형주 교수, 세계인명사전 등재
- ◎ 전자공학과 정태운 교수, 산학협력 유공자 장관 표창 수상
- ◎ 생명화학공학과 김한수 교수, 한국 공업화학회 추계학술발표대회에서 우수논문상 수상
- ◎ 전기공학과 김종겸 교수, 한국조명, 전기설비학회 학술상 수상,
전기공학과 김종겸 교수, 21세기 탁월한 지성인 등재
- ◎ 대기환경과학과 최효 교수, 나이지리아의 SCIE 국제저널에 핵심 Editor로 선정,
대기환경과학과 최효 교수, 바이오의학분야 논문 중 가장 많이 인용된 논문 1위 기록
- ◎ 토목공학과 백중철 교수, 세계인명사전 등재
- ◎ 해양식품공학과 신일식 교수, (사)한국창업보육협회 회장으로 선출
- ◎ 식물생명과학과 김학기 교수, 농림부수산물식품부 장관 표창 수상
- ◎ 생물학과 김형섭 교수, 환경부장관 표창 수상, (사)한국조류학회 제13대 회장 취임



- ◎ 경영학과 정기성 교수, 사단법인 한국국제경영관리학회장 취임
- ◎ 자치행정학과 김천영 교수, 대통령 표창 수상
- ◎ 치의학과 김성근 교수, 대한치의학회 연송치의학상 대상 수상
- ◎ 대기환경과학과 이규태 교수, 대통령 표창 수상
- ◎ 치의학과 차봉근 교수, '3차원역공학 기술을 이용한 치아이동 자동측정방법'
독일 특허 획득
- ◎ 토목공학과 정우영 교수, 대한민국 녹색기술포럼에서 교육과학기술부 장관상 수상
- ◎ 산업정보경영공학과 성기석 교수, 태국 치앙마이대학에서 특별강연
- ◎ 식품가공유통학과 이근택 교수, 프라운호퍼 연구소 강릉센터장 취임
- ◎ 독어독문학과 안진태 교수, 저서 〈역사적인 민족 유대인〉 대한민국학술원
우수학술도서로 선정
- ◎ 영어영문학과 이해경 교수, 〈셰익스피어 극의 각색과 변용〉 출간



교수회 활동

(2011. 6. ~ 현재)

1. 평의원회 개최

1) 제16-12차 평의원회 (2011.5.30)

- 안건 1. 교수회 법정화 및 평의원회 조직 방안
2. 현재 학내 문제

3. 기타

2) 제16-13차 평의원회 (2011.8.8)

- 안건 1. 총장 임용과 관련된 문제 논의
2. 기타

3) 제16-14차 평의원회 (2011.9.7)

- 안건 1. 제17대 교수회 회장단 선거 건
2. 교수회 법정화(안) 확정 건
3. 학내 현안 문제(총장 임용 문제 등)
4. 기타

4) 제16-15차 평의원회 (2011.9.21)

- 안건 1. 진상조사위원회 활동 보고
2. 학내 현안 문제
3. 기타



5) 제16-16차 평의원회 (2011.10.5)

- 안건 1. 국립대 구조조정 대응 건
2. 진상조사 보고에 의거 관련자 징계 건
3. 기타

6) 제16-17차 평의원회 (2011.10.20)

- 안건 1. 제17대 교수회장단 선출 건
2. 기타

7) 제17-1차 평의원회 (2011.12.1)

- 안건 1. 상견례
2. 임원 선출 및 분과위원회 구성
3. 총장선출제 개편에 관한 투표에의 교수회 참여 범위

8) 제17-2차 평의원회 (2012.1.19)

- 안건 1. 삼척장 임명 동의안
2. 국교련 - 대발추 활동 보고
가) 교과부 : 학장 공모제 포기
나) 헌법소원 경과 보고

9) 제17-3차 평의원회 (2012.2.23)

- 안건 1. 기성회 회계 예산안 심의
2. 학장 선거관련 보고

10) 제17-4차 평의원회 (2012.3.15)

- 안건 1. 교과부 장관 불신임 투표의 일시
2. 투표 결과의 활용 방안
가) 직선제 부활 운동
나) 성과급 연봉, 연금제 폐지 운동의 형태

2. 국교련, 지교련 출장

1) 2011년도 지교련 회장단 회의 (6.3 ~ 6.4, 창원대학교)

- 안건 1. 성과연봉제 대응 방안



2. 기타 현안문제 등

참석 : 회장 박찬일, 부회장 김백기

2) 2011년도 제3차 국교련 임시총회 (6.17, 경상대학교)

- 안건
1. 성과급 자료 제출 거부 운동 건
 2. 국립대 선진화 방안 철회 촉구 대중집회 개최 건
 3. 고등교육법 개정 입법청원 건
 4. 제4차 임시총회 및 하계워크숍 개최 건
 5. 2011년도 예산편성 조정(안)
 6. 기타

참석 : 회장 박찬일

3) 2011년도 제4차 국교련 임시총회 · 하계워크숍 (8.19 ~ 8.21, 제주대학교)

- 안건
1. 성과급적 연봉제 대응 건
 2. 대중 집회 기획(안)
 3. 교과부의 국립대 구조조정정책 대응 방안
 4. 기타 안건
 5. 하계워크숍 : 고등교육개혁 10대 의제(안)

참석 : 회장 박찬일, 부회장 김백기

4) 2011년도 제5차 국교련 임시총회 (10.6, 서울대학교)

- 안건
1. 사무총장 교체 관련 건
 2. 교과부장관 퇴진 운동 관련 건
 3. 고등교육개혁 의제 관련 건
 4. (가칭)고등교육특별위원회 관련 건
 5. 교수대회(11.03) 관련 건
 6. 기타

참석 : 회장 박찬일



5) 2011년도 지교련 회장단 회의 (10.7 ~ 10.8, 안동대학교)

- 안건 1. 국립대 2차 선진화 방안 대응
2. 기타 현안문제 등

참석 : 회장 박찬일, 부회장 김백기

6) 2011년도 제8차 국교련 임시총회 (12.22, 경북대학교)

- 안건 1. 국립대학발전추진위원회 관련 건
2. 정기총회 관련 건

참석 : 회장 정경숙

7) 2012년도 국교련 동계워크숍 (1.16 ~ 1.17, 대전 유성)

- 안건 1. 국교련 조직 강화
2. 단위대학 교수조직 정비
3. 교과부 정책 저지 향후 방안

참석 : 회장 정경숙, 부회장 한기련

8) 2012년도 지교련 회장단 회의 (2.9 ~ 2.10, 목포대학교)

- 안건 1. 성과급적 연봉제 의견수렴
2. 군산대, 강릉원주대 구조 조정 대학 지정 전, 후 활동설명
3. 창원대 학장공모제 총장 간선제 설명
4. 2차 선진화 방안 대응방안 모색 등

참석 : 회장 정경숙, 부회장 한기련

9) 2012년도 국교련 정기총회 (2.16, 부산대학교)

- 안건 1. 국교련 회칙 개정(안)
2. 총장직선제 찬반 국공립대 동시 투표 및 교과부장관 불신임 투표



3. 상임회장 및 공동회장단 선출

참석 : 회장 정경숙, 부회장 한기련

10) 2012년도 제1차 국교련 임시총회 (3.9, 부산대학교)

안건 1. 교과부 장관 불신임안 투표 건 등

참석 : 회장 정경숙, 부회장 한기련

11) 2012년도 제2차 국교련 임시총회 (4.20, 충남대학교)

안건 1. 사업계획 및 예산안

2. 국립대학 재정회계법안 대응방안

참석 : 회장 정경숙, 부회장 한기련

3. 진상조사위원회 구성 및 활동

◎ 진상조사위원회 교수 명단 : 손남익(위원장), 김종오(부위원장), 반선섭,

백경구, 진형주, 최성범, 박호원, 한기련, 박성곤

4. 제17대 교수회 출범 (2011년 11월 1일)

◎ 회장 : 정경숙 교수, 부회장 : 한기련 교수

5. 교육과학기술부장관 불신임 투표 실시

◎ 전체 투표권자수 365명 중 235명이 투표에 참여, 219명(94.8%)이 불신임에

찬성. 투표 결과 국교련에 전달.



강릉원주대학교 교수회 구성 및 운영규정

2011. 11. 01 시행

제1조(목적) 이 규정은 강릉원주대학교 학칙 제101조에 의거 교수회의 구성 및 운영에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(권한)

① 강릉원주대학교 교수회(이하 '본회'라 한다)는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 집행부와 감사의 선출 및 불신임에 관한 사항
2. 총장임용후보자의 선출 및 총장 불신임에 관한 사항
3. 회장, 단과대학교수회 또는 전임교원 1/3 이상이 제출한 안건
4. 교수회 및 평의원회 조직 및 운영규정의 제·개정에 관한 사항
5. 선출직 단과대학장을 제외한 교무위원의 임명동의 및 해임건의
6. 대학 예산안의 동의 및 결산 감사에 관한 사항
7. 학장후보자의 선출과 학장 불신임
8. 평의원 선출과 불신임

② 본회는 다음 각 호의 사항을 심의하여 총장에게 반영을 요구할 수 있다.

총장은 반영여부를 교수회에 신속히 통보하여야 한다.

1. 대학발전에 관한 사항
2. 교원의 지위에 관한 사항
3. 대학시설과 교육 및 행정조직의 설치와 폐지

③ ①항 5, 6은 평의원회에, ①항 7, 8은 단과대학교수회에 위임하여 처리할 수 있다.

④ 총장임용후보자 선출에 관한 자세한 사항은 따로 정한다.

제3조(대의기구) 본회의 대의기구로서 평의원회를 둔다. 이에 대한 구성 및 운영에 관한 자세한 내용은 따로 정한다.



제4조(단과대학교수회) 본회의 권한 중 일부를 효율적으로 처리하기 위하여 단과대학교수회를 따로 둔다. 이에 대한 구성 및 운영에 관한 자세한 내용은 따로 정한다.

제5조(집행부의 구성) 본회의 집행부는 회장 1인, 부회장 2인(강릉캠퍼스 1인, 원주캠퍼스 1인), 사무처장 2인 등으로 구성할 수 있다.

제6조(집행부의 선출)

- ① 회장은 회원의 직접 비밀투표에 의하여 재적인원 과반수의 투표에 투표인원 과반수의 찬성으로 선출한다. 다만 과반수의 득표자가 없을 시에는 최고득표자와 차점 자에 대해 결선투표를 하여 다수득표자를 당선자로 한다.
- ② 부회장은 캠퍼스 별로 재적인원 과반수 회원의 직접 비밀투표에 의하여 선출하며 최다득표자를 당선자로 한다.
- ③ 회장과 부회장의 피선거권은 교무위원을 제외한 전임교원으로 한다.
- ④ 사무처장은 평의원 중에서 회장이 지명한다.
- ⑤ 집행부는 임기만료 30일전 차기집행부 구성을 위한 선거를 실시하여야 한다.
- ⑥ 선거관리를 위한 집행부선출위원회가 선거업무를 담당하며 이 위원회는 각 단과 대학 수석 평의원으로 구성한다. 위원장은 위원 중 호선으로 정한다.

제7조(감사) 본회의 회계처리의 투명성과 적절성을 검사하기 위하여 감사 1인을 둔다. 감사는 평의원회에서 선출한다.

제8조(임기)

- ① 회장과 부회장의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한해 연임할 수 있다. 단, 회장의 유고시 잔여임기가 1년 미만인 경우에는 잔여임기에 대하여 부회장 중 연장자순으로 회장직을 승



계하고, 1년 이상인 경우에는 잔여임기에 대하여 1개월 이내에 보궐선거를 실시한다.

② 집행부와 감사는 평의원회의 동의를 얻어 사퇴할 수 있다.

제9조(회장) 회장은 교수회를 대표하며 각종 회의를 주재하고 그 결의에 따라 제반 업무를 총괄 집행한다.

제10조(부회장) 부회장은 회장을 보좌한다.

제11조(사무처장) 사무처장은 회장의 명을 받아 본회의 업무를 처리하며 사무직원의 업무를 지휘 감독한다.

제12조(회의)

- ① 본회는 정기총회와 임시총회로 구분하며 회장이 이를 소집한다.
- ② 정기총회는 매년 1회 소집한다.
- ③ 임시총회는 회장 또는 본회 회원 1/5 이상의 요구가 있을 때 회장이 소집한다.
- ④ 총회는 회의일 7일 이전에 공고하여야 하며, 의결안건은 회의소집 시 공고된 안건에 한하여 의결한다.

제13조(의사 및 의결)

- ① 본회는 전체교원 1/3 이상 출석으로 개최한다.
- ② 안건의 의결은 별도의 규정이 없는 한 재적과반수의 출석에 출석과반수의 찬성으로 의결한다.
- ② 회장과 부회장 및 총장 불신임안은 재적인원 2/3 이상의 출석과 재적인원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ③ 휴직자 및 1개월 이상의 장기출장자는 의사 및 의결정족수에서 제외된다.



- ④ 사전에 위임장(별표1)을 제출한 자는 의사정족수에는 포함되나 의결정족수에는 포함되지 않는다.
- ⑤ 회의 성원이 불가능하다고 판단될 경우에 평의원회의 의결을 거쳐 회원에게 공지후 소정의 표결기간을 두어 서면 또는 인터넷으로 안건을 처리할 수 있다.

제14조(회의의 공개)

- ① 회장은 회의진행에 지장이 없는 범위 내에서 직원, 학생 및 외부인의 방청을 허용 할 수 있다.
- ② 방청인은 회의질서 유지를 위한 회장의 지시를 따라야 한다.

제15조(사무직원) 본회의 사무를 보조하기 위하여 약간 명의 직원을 둘 수 있다.

제16조(재정)

- ① 본회의 재정은 본교예산으로 운영함을 원칙으로 하며, 회원의 회비, 찬조금, 기타 수입으로 구성할 수 있다.
- ② 본회의 회계연도는 대학의 회계연도에 준한다.
- ③ 본회 집행부 및 감사와 사무직원에게 수당을 지급할 수 있다.
- ④ 평의원들의 평의원회 참석수당을 지급할 수 있다.

제17조(개정) 본 규정의 제·개정은 본회의 의결로 확정한다.

부 칙

- 1. 이 규정은 공포일부터 시행한다.
- 2. 현 집행부는 이 규정에 의거하여 선출된 것으로 본다.



제17대 교수회 평의원 명단

2012. 6. 11. 현재

구 분	성 명	소속학과	연락처	임 기
회장	정경숙	사학과	ksjung@gwnu.ac.kr	2013. 10. 31
부회장	한기련	여성인력개발학과	hanaro@gwnu.ac.kr	2013. 10. 31
인문대학 평의원(5)	이성주	사학과	sjlee@gwnu.ac.kr	2014. 02. 28
	박종승	일본학과	korpjs@gwnu.ac.kr	2014. 02. 28
	최은영	영어영문학과	mandae@gwnu.ac.kr	2014. 02. 28
	유구종	유아교육과	ykj@gwnu.ac.kr	2014. 02. 28
	최창섭	교직과정	ccs1024@gwnu.ac.kr	2014. 02. 28
사회과학대학 평의원(5)	김근중(수석)	경제학과	kgj2171@gwnu.ac.kr	2014. 01. 25
	노영성	경영학과	rohy@gwnu.ac.kr	2014. 01. 25
	박창래	회계학과	pcr@gwnu.ac.kr	2014. 01. 25
	손 철	도시계획부동산학과	csohn@gwnu.ac.kr	2014. 01. 25
	박홍식	자치행정학과	hspark@gwnu.ac.kr	2014. 01. 25
자연과학대학 평의원(4)	이창호(수석)	생물학과	chlee@gwnu.ac.kr	2013. 12. 04
	손성익	수학과	sohnsi@gwnu.ac.kr	2013. 12. 04
	안동완	물리학과	dwan@gwnu.ac.kr	2013. 12. 04
	김용주	화학신소재과	yjkim@gwnu.ac.kr	2013. 12. 04
생명과학대학 평의원(4)	박용진(수석)	환경조경학과	yjpark@gwnu.ac.kr	2013. 03. 01
	노정미	식품영양학과	jaha@gwnu.ac.kr	2013. 03. 01
	진형주	해양분자생명공학과	hj-jin@gwnu.ac.kr	2013. 03. 01
	김정호	해양자원육성학과	jhkim70@gwnu.ac.kr	2013. 03. 01
공과대학 평의원(4)	김종오(수석)	토목공학과	jokim@gwnu.ac.kr	2012. 06. 22
	김동욱	산업정보경영공학과	donguk@gwnu.ac.kr	2012. 06. 22
	문정호	전자공학과	itsmoon@gwnu.ac.kr	2013. 06. 22
	최원열	신소재금속공학과	cwy@gwnu.ac.kr	2013. 06. 22
예술·체육대학 평의원(2)	이복희(수석)	공예조형디자인학과	leebh@gwnu.ac.kr	2012. 11. 04
	조규권	체육학과	kkcho@gwnu.ac.kr	2013. 05. 31
치과대학 평의원(4)	마득상(수석)	치의학과	mads@gwnu.ac.kr	2013. 11. 27
	서현우	치의학과	hwseo@gwnu.ac.kr	2013. 11. 27
	이주현	치의학과	ljh55@gwnu.ac.kr	2013. 11. 27
	이상신	치의학과	sangshin@gwnu.ac.kr	2013. 11. 27
문화대학 평의원(4)	성경숙(수석)	간호학과	sungks@gwnu.ac.kr	2013. 02. 28
	장영순	음악과	ys4505@gwnu.ac.kr	2013. 02. 28
	라정숙	유아교육과	sookjung@gwnu.ac.kr	2013. 02. 28
	한태용	여성인력개발학과	tyhan@gwnu.ac.kr	2013. 02. 28
과학기술대학 평의원(5)	박철원(수석)	전기공학	cwpark1@gwnu.ac.kr	2013. 02. 28
	정연만	정보통신공학	ymjeong@gwnu.ac.kr	2013. 02. 28
	최명복	멀티미디어공학	cmb1@gwnu.ac.kr	2013. 02. 28
	김계국	정보통신공학	woodo123@gwnu.ac.kr	2013. 02. 28
	김세윤	자동차공학	seiyoong@gwnu.ac.kr	2013. 02. 28



이복희 교수 작품

강릉원주대학교
GANGNEUNG-WONJU NATIONAL UNIVERSITY

* 발행인 : 정경숙 * 편집인 : 한기련, 안동완, 이복희 * 주소 : 강원도 강릉시 죽헌길 7 강릉원주대학교 교수회
* 전화 : 033-640-2749 * 팩스 : 033-640-2749 * 이메일 : knupa@gwnu.ac.kr * 홈페이지 : <http://pa.gwnu.ac.kr>