

교수봉급체계의 현황과 문제점

- 서울대학교를 중심으로¹⁾ -

박 원 우 | 서울대 경영대학 교수

1. 서론

21세기 지식사회 구현을 위해서는 교수들이 학문적 열정에 사로잡혀 연구에 전념하고 후학 양성과 대학의 사회적 사명 수행에 매달려야 한다. 서울대 교수의 급여 수준은 연구비 명목으로 부여되는 것을 포함하여도 생활비 수준을 밑돈지 이미 오래되었다. 급여 수준의 열악성은 피할 수 없는 현실 문제이고, 낮은 급여 수준과 연구 인프라의 미흡은 교수 개개인의 이직행위로 표출되고 있다. 이제 서울대 교수의 급여 문제는 거의 한계에 다달았다. 교수들의 학문적 열정이 더 이상 상실되지 않고, 활기와 연구의욕이 넘치는 대학교를 만들기 위해서는 최소한의 생활비 걱정으로부터 교수들을 해방시켜야 한다.

지금까지 이러한 문제제기는 많았으나 여러 이유로 문제 해결책을 적극적으로 모색하기 위한 객관적이고 체계적인 연구는 없었다. 이제는 급여와 관련된 현실적 상황이 객관적으로 설명되어야 하고, 이를 위해서는 정확한 현상 조사에 기초한 문제제기가 이루어져야만 한다. 따라서 본 연구는 과연 서울대 교수의 급여 수준이 어느 정

도인지, 그리고 그 수준에 대해 그들 자신은 어느 정도의 만족감과 공정성을 느끼는지, 나아가 급여 수준과 생활비 수준 간에는 어느 정도의 현실적 격차가 있는지를 파악하려고 한다. 이러한 분석과 더불어 급여에 대한 만족감과 공정성은 상대적인 것이므로 국내·외 타 대학 교수의 급여 수준과 비교하고, 타 전문업 종사자(예: 변호사, 회계사, 의사, 일반 직장인 등)의 급여 수준과도 비교한다.

2. 연구방법

본 연구를 진행함에 있어서 객관성과 정확성을 추구하려고 노력하였다. 각 기관의 급여 수준은 간접자료에 근거했던 기존의 조사와는 달리, 해당기관의 급여담당자로부터 직접 받은 자료를 근거로 하여 파악하였다. 설문 조사의 경우에도 서울대 교수들의 의견을 보다 정확히 반영하고자 전체 교수들을 대상으로 실시하였다.

실증조사의 구체적인 방법으로는 객관적 자료조사와

1) 본 글은 서울대 경영대학 박원우, 박원우, 김성수 교수가 공동으로 연구하여 서울대학교수협의회 심포지움(1999년 10월 12일)에서 발표한 내용을 부분적으로 요약한 것임.

설문조사가 활용되었다. 서울대를 비롯한 국립대학교와 사립대학교의 교수 급여 수준, 타 전문분야 조사대상기관의 구성원 급여 수준을 파악하기 위해서 해당 조직의 급여담당자를 파악하여 이들에게 취지와 내용을 설명한 후 필요한 자료를 받았다.

교수의 급여 수준과 체계의 진단에 필요한 전체 교수의 직급, 연령, 호봉, 근속 연수는 교수 1,482명에 대한 인적사항이 수록된 교수명부(1999년 7월 22일 기준)를 사용하여 측정하였다. 호봉에 따른 기본급, 계수당, 상여금, 각종 연구비, 복리후생에 대한 사항은 1999년판 『교육법진』과 서울대 기성회의 1999년도 『세입세출예산 각목명세서』를 사용하여 추정하였다. 이상의 자료에 근거해서 교수 1,482명의 급여 수준과 급여체계 그리고 각종 필요한 자료를 작성하였다.

교수의 급여 수준과 타 대학 및 타 직종과의 비교를 위한 자료는 먼저 서울대 교수명부를 사용하여 4직급(전임강사, 조교수, 부교수, 교수)의 2년차에 해당하는 직원의 평균연령을 구하였다(만 35, 38, 43, 48세). 타 대학의 급여에 대한 자료는 조사표를 사용하여 각 직급별 2년차에 해당되는 교수의 급여에 대한 자료를 수집하였고, 타 직종의 경우 조사표를 사용하여 직급별 2년차의 평균 연령에 해당하는 직원들의 급여에 대한 자료를 수집하였다.

또, 교수의 주당 평균 교수활동 시간, 연간 생활비 지출액, 생계비 보전을 위한 활동, 그리고 급여 수준 및 체계에 대한 인식과 견해는 설문지를 통해서 측정하였다. 서울대 교수 전체를 대상으로 한 설문지는 각 단과대학이나 기관의 교수협의회 간사를 통해 전체 교수에게 배포되었고, 교수협의회 앞으로 주소가 적힌 회신봉투에 넣어 반송하도록 하였다. 설문지의 배포와 회수는 1999년 9월 중에 이루어졌다. 설문지는 총 1,500부를 배포하여 528부를 회수(회수율 35.2%)하였고, 이중 523부(유효응답률 34.86%)를 통계분석에 이용하였다.

설문에 대한 응답자의 특성을 계열별과 직급별로 구분하면 다음과 같다. 계열별로는 인문·사회계가 148명(28.3%), 이공계가 349명(66.7%), 예·체능계가 20명(3.8%), 무응답이 6명(1.1%)이었고, 직급별로는 전임강사가 31명(5.9%), 조교수가 129명(24.7%), 부교수가 99명(18.9%), 교수가 259명(49.5%) 무응답이 5명(1.2%)이었다.

설문조사는 서울대 교수를 대상으로 하였으며, 객관적 자료조사는 국내 대학의 경우 국립대학으로는 K대, C대, K대, C대를, 사립대학으로는 Y대, K대, S대, A대, H대, I대, K대, J대를 조사하였으며, 외국 대학으로는 미국 캘리포니아 대학을 조사하였다. 또 타 분야에서는 변호사, 회계사, 의사, 일반 직장인의 경우를 조사하였으며, 개업하여 사업소득의 성격을 지닌 사람의 경우는 대상에서 제외하였으며, 조직 구성원으로 급여를 받는 전문직업인을 대상으로 하였다. 조사대상이 된 조직은 법무법인, 회계법인, 종합병원, 대기업이었고, 이들 조직에 종사하는 변호사, 회계사, 의사, 회사 임·직원들을 대상으로 하였다.

3. 자료의 분석 및 논의

(1) 급여 수준의 적정성 분석

본 연구에서는 교수의 급여 수준을 생활보장 정도, 노동대응 정도, 투자비용 대비 급여 수준, 그리고 대외적 형평성의 차원에서 진단하고자 한다. 급여의 적정성 분석에 있어 생활보장 정도는 교수의 급여 수준과 생활비를 비교하였고, 노동대응 정도는 교수의 주당 교수활동 시간과 급여 수준을 비교하였으며, 투자비용 대비 급여 수준은 교수가 되기 위해서 투자하는 금액 및 기회비용의 차원에서 진단하기로 하였다. 또 서울대 교수 급여의 대외적 형평성은 타 대학 및 유사직종과의 비교를 통해서 진단하였다. 이를 위해 먼저 서울대 교수 전체의 급여

수준을 파악하고, 4가지 차원별로 급여 수준의 적정성을 진단하고, 마지막으로 대외적 형평성을 분석하기로 하였다.

여기서 다루는 교수들의 급여 수준의 개념은 교수들이 서울대로부터 받는 국고 또는 기성회비 제원에 의한 기본 급여, 각종 수당, 상여금, 각종 연구비, 복리후생비(예: 정액급식비, 교통비 등)를 모두 합한 연간 총금액을 말한다.

1) 서울대 교수 전체의 급여 수준 현황

먼저 교수 전체의 급여 수준을 파악하기 위해 관련 자료를 참조하여 교수의 연간 급여 총액을 분석한 결과는 <표 1>과 같고, 타 대학 및 유사직종과의 비교를 위해 비교 대상으로 각 직급 2년차의 연간 급여 총액을 분석한 결과는 <표 2>와 같다. <표 1>을 살펴보면, 서울대 교수 전체의 평균연령은 49.2세, 평균호봉은 29.7호봉, 평균근속년수는 14.5년, 평균연봉은 41,645,234원이다.

<표 2>에서 각 직급 2년차의 표준 연령과 실제 평균

(표 1) 교수 전체 평균연령(세), 근속(년), 호봉·연봉(원)

구 분	평균 연령	평균 근속	평균 호봉	평균 연봉 ¹⁾
전 체	49.2	14.5	29.7	41,645,234
전임강사	35.3	1.2	13.4	27,048,052
조 교수	39.4	3.2	19.1	31,857,219
부 교수	43.5	7.4	23.7	36,713,105
교 수	54.2	20.1	34.9	46,271,004

1) 연봉의 계산은 기본급, 각종 수당, 교내 연구비, 상여금, 복리후생비금 포함된 금액임

(표 2) 각 직급 2년차의 표준 연령·평균 연령·근속(년), 호봉·연봉(원)

구 분	표준 연령 ¹⁾	평균 연령	평균 근속	평균 호봉	평균 연봉
전임강사 2년차 (16명)	33	35.0	1.6	14.1	27,500,967
조교수 2년차 (46명)	35	38.0	2.0	18.5	31,287,746
부교수 2년차 (63명)	38	42.5	5.7	22.5	35,445,978
교수 2년차 (52명)	43	47.5	12.4	27.7	41,590,897

1) 표준연령: 남성인 기준으로 할 때 정상적으로 해당 직급 2년차에 도달하는데 예상되는 전형적인 연령을 뜻함

연령을 비교하면, 평균적으로 2년 이상 표준 연령을 초과하고 있는 것으로 나타났다. 표준 연령과 실제 평균 연령 간의 차이는 조직의 승진 정체에 비유할 수 있는 것으로서, 해당 회수만큼 교수들이 시간 및 급여상의 손해를 보고 있다는 것을 의미한다.

2) 교수 급여 수준의 적정성 검토

교수 급여 수준의 적정성을 검토하기 위해 적정성 판단기준으로 생활보장 정도, 교수 활동시간 보상 정도, 그리고 투자비용을 선정하였다. 생활보장 정도는 교수 급여 수준이 가계지출 액수를 충당하는 지의 여부인 생활비 충당 정도로 분석하였다. 생활비는 통계청(1996)의 『가구소비실태조사보고서』의 가구주 연령별 순가계지출액과 서울대 설문조사를 통한 연평균 가계지출액을 사용하였다. 교수활동 시간은 설문지를 통해서 주당 교수활동 시간을 측정하였으며, 교수가 되기 위한 투자비용은 외국에서 학위를 마치고 서울대에 임용되는데 소요되는 비용으로 산정하였다.

① 생활보장 정도

먼저 연령대별 가계지출액을 산출하기 위해 통계청에서 5년마다 실시하는 『가구소비실태조사보고서』의 1996년 자료를 인용하였고, 통계청 가계지출액과 서울대 교수의 급여 수준을 비교하기 위해, 서울대 교수의 연간 총급여를 연령대별로 구분하고 각 연령대별 평균 연간 급여를 계산한 후 이를 12개월로 나눠 월 급여를 산출한 분석결과는 <표 3>과 같다.

<표 3>에 의하면 30대와 40대 초반 교수들의 평균급여가 해당 연령대의 3년 전 도시근로자 가구당 순가계지출 총액에 미달하는 것으로 나타났다(전체 교수의 32.5%에 해당). 순가계지출액의 자료가 3년 전인 1996년 자료임을 감안하면 현 상황에서 현재의 연봉으로는 가계지출액을 충당하지 못하는 경우의 수가 훨씬 많을 것으로 추정된다. 교수의 생활비 충당 정도를 알아

〈표 3〉 월평균 급여 수준과 가구당 순가계지출 총액의 비교 (단위: 원)

구분	월평균 급여 수준(A) ¹⁾	월평균 순가계지출(B) ²⁾	월평균 차액(A-B)
30~34세(37명)	2,293,627	3,163,600	△869,972
35~39세(161명)	2,561,356	3,317,500	△756,143
40~44세(279명)	2,948,478	2,983,300	△34,821
45~49세(288명)	3,406,185	3,292,600	113,585
50~54세(283명)	3,755,967	3,359,400	396,567
55~59세(226명)	4,025,464	3,381,300	644,164
60~64세(193명)	4,178,114	2,962,000	1,216,114
합계 ³⁾ (1,467명)	3,462,794	3,216,312	246,482

- 1) 자료원: 서울대 교수의 1999년 연봉은 12개월로 나눈 금액임
 2) 자료원: 통계청(1996), 가구소비심태조사보고서. 순가계지출은 기계총지출에서 현
 금잔고금 차감한 금액임
 3) 65세, 15명이 제외되었음

〈표 4〉 연봉, 생활비, 희망 연봉의 비교¹⁾ (단위: 원)

구분	현재의 연봉 (A)	희망하는 연봉수준 (B)	연간생활비 지출총액 (C)	현재급여와 희망급여의 차액(A-B)	현재급여와 생활비와의 차액(A-C)
전임강사	27,048	51,645	34,133	△24,597	△7,085
조 교수	31,657	51,582	35,644	△19,725	△3,787
부 교수	36,713	54,066	40,807	△17,352	△4,094
교수	46,271	63,829	49,129	△17,558	△2,858

- 1) 현재의 연봉은 서울대 전체 교수급 대상으로 실제 급여로 계산한 것이고, 희망하는 연봉
 수준과 연간 생활비 지출은 설문조사(N=523)의 결과임

보기 위해서 설문지를 통해 현재 연간 생활비 지출 총액을 측정하였다. 이를 실제 연간 급여 총액과 비교하여 분석한 자료는 〈표 4〉와 같다. 여기서 살펴보면 교수들의 희망급여액은 현재 급여보다 연 1,700만원에서 2,400만원 정도가 더 많은 금액이었다. 전반적으로 현재의 급여 수준으로는 생활비를 충당하지 못하고 있으며, 하위 직급일수록 그 정도가 심한 것으로 나타났다.

② 노동시간 대비 급여 수준

〈표 5〉는 교수의 주당 각종 활동시간을 분석한 결과로 이에 따르면 교수들의 평균 주당 노동시간은 57.8시간으로, 법정 근로 시간인 44시간을 초과하고 있으며, 이러한 법정외 근무시간에 대한 별도의 보상도 없는 실정이다. 이 같은 결과는 흔히 '대학교수들이 주 9시간의 강의 밖에 하지 않으면서 낮은 급여를 운운한다'는 사회

통념은 잘못되었음을 보여주는 것이다.

그러나 이러한 장시간의 근무 뿐만 아니라 또 다른 문제는 교수 본연의 활동인 강의와 연구관련 시간 이외에 투입하고 있는 학생지도(5.5시간)나 행정관련(6.0시간), 그리고 기타(4.0시간) 시간이 너무 많아(전체평균의 약 33.9%) 교수에게 큰 과외 부담을 지우고 있다는 점이다. 특히 한창 연구활동을 왕성하게 수행해야 하는 조교수들이 학생지도 및 행정관련 업무에 가장 많은 시간을 빼앗기고 있는 것도 문제점으로 나타났다.

〈표 5〉 직급별 주당 활동시간 (단위: 주당 시간) (N=523)

구분	총시간	강의 관련	연구 관련	학회 관련	학생 지도	행정 관련	기타
전체	57.8 (100%)	16.9 (29.24%)	21.3 (36.85%)	4.1 (7.09%)	5.5 (9.51%)	6.0 (10.38%)	4.0 (6.92%)
전임강사	61.7 (100%)	17.0 (27.55%)	22.5 (36.47%)	3.8 (6.16%)	5.0 (8.10%)	7.6 (12.32%)	5.8 (9.40%)
조교수	63.0 (100%)	17.3 (27.46%)	22.5 (35.71%)	4.4 (6.98%)	6.4 (10.16%)	7.1 (11.27%)	5.3 (8.41%)
부교수	58.3 (100%)	16.7 (28.64%)	20.2 (34.65%)	4.3 (7.38%)	6.8 (11.66%)	6.1 (10.46%)	4.2 (7.20%)
교수	54.6 (100%)	16.8 (30.77%)	21.0 (38.46%)	3.9 (7.14%)	4.6 (8.42%)	5.3 (9.71%)	3.0 (5.50%)

③ 투자비 대비 급여 수준

교수가 되기 위해서는 보통 4~6년의 박사과정 해외 유학이 필요한데, 이 과정에서 소요되는 투자비용을 산정하면 다음과 같다. 우리 나라 교수의 대다수가 유학하는 미국의 경우를 예로 들면, 미국 대학의 1년 학비는 주립대학의 경우 약 18,000달러 선이며, 사립대학의 경우는 약 25,000달러 선이다. 따라서 연 21,000달러를 학비로 쓰며 박사과정을 이수하는데 5년이 걸린다면 약 105,000달러(한화로 약 1억 2천만원)가 필요하게 된다. 여기에 수학하는 동안의 기회 비용 즉, 학업 대신 국내 기업체에 취업했을 경우 벌어들일 수 있는 최소한의 소득(연 2,000만원×5년)을 더하면 교수가 되기 위해 투자하는 금액은 2억 2천만원 정도가 된다. 이는 교수라는 직업을 갖기 위해 추가적으로 투자되는 금액이다.

또 이 투자금액에 대한 현재의 이자율만 적용하더라도 연간 약 2천만원 정도의 소득이 매년 발생하게 된다. 그런데 현재 서울대 교수들의 급여에는 이러한 투자금액이 전혀 반영되지 않고 있다. 이렇게 많은 투자를 하고 획득한 교수의 학술 능력에 대한 정당한 보상이 이루어지지 않는다면 자신의 직업에 대한 교수의 열정은 떨어질 수밖에 없을 것이다.

3) 서울대 교수 급여 수준의 대외 비교

① 동일 직종과의 비교

■ 국내 다른 대학과 비교 : 서울대 교수의 급여 수준을 타 국립대학과 사립대학을 비교한 결과가 <표 6>과 <표 7>이다. 서울대의 급여 수준은 타 국립대학에 비하면 약간 적게, 사립대학에 비하면 약 30%정도 적게 받고 있는 것으로 나타났다.

■ 국제 비교: 서울대 교수의 급여 수준을 미국 대학과 비교하면 <표 8>에서 볼 수 있듯이, 약 2.7배에서 2.9배까지 차이가 난다. 즉, 서울대 교수와 캘리포니아 대학의 직급별 급여 수준을 비교하면 조교수 2년차는 2.65배, 부교수 2년차는 2.86배, 교수 2년차는 2.85배 가량 현저히 낮은 급여를 받고 있는 것으로 나타났다. 물론 이 같은 직접적인 비교를 위해서는 GNP대비 급여 수준도 고려해야 할 것이다.

한편 1999년에 Asiaweek지에서 조사한 아시아-태평양지역 대학순위를 보면<표 9>, 서울대의 경우 학술적 명성도 4위를 포함하여 대학의 종합순위가 3위임에도 불구하고, 연봉수준은 40,089달러(구매력을 반영한 금액)로 전체에서 46위를 차지해 특히 급여부문에서 열

<표 6> 서울대와 타 국립대학 교수와의 직급별 2년차 연봉 비교

(단위: 원)

구 분	본 교 (비율)	타 국립대학교 (비율)			
		K대학	C대학	J대학	K대학
전임강사 2년	27,500,967 (100)	29,642,000 (108)	29,940,000 (109)	29,464,000 (107)	31,705,000 (115)
조 교수 2년	31,287,746 (100)	32,627,250 (104)	31,437,250 (101)	31,349,000 (100)	34,487,000 (110)
부 교수 2년	35,445,978 (100)	36,468,000 (103)	37,164,000 (105)	33,735,000 (95)	38,817,000 (110)
교 수 2년	41,590,897 (100)	41,204,600 (99)	42,811,200 (103)	41,955,000 (101)	47,608,000 (115)

<표 7> 서울대와 타 사립대학 교수와의 직급별 2년차 연봉 비교

(단위: 천원)

구 분	본 교 (비율)	타 사립대학교 (비율)							
		J대학	K대학	Y대학	K대학	I대학	A대학	S여대	K대학
전 임 2년	27,500 (100)	33,913 (123)	31,811 (116)	-	38,931 (142)	38,664 (141)	-	36,008 (131)	37,560 (137)
조교수 2년	31,287 (100)	38,202 (122)	35,308 (113)	38,264 (139)	40,863 (131)	42,192 (135)	35,000 (112)	42,045 (134)	40,861 (131)
부교수 2년	35,445 (100)	43,004 (121)	42,395 (120)	42,552 (120)	45,399 (128)	48,564 (137)	39,846 (112)	53,982 (152)	47,629 (134)
교 수 2년	41,590 (100)	47,906 (115)	50,469 (121)	49,471 (119)	50,358 (121)	54,738 (132)	48,174 (116)	58,182 (140)	53,666 (129)

<표 8> 미국 캘리포니아 대학과 급여 수준 비교

(단위: 원)

구 분	서울대 평균급여(A)(비율)	캘리포니아 대학 평균급여(B)	차 이 (A-B)
조교수 2년차	31,287,746 (100)	69,140달러 × 1,200원 = 82,968,000 (265)	△55,467,033
부교수 2년차	35,445,978 (100)	84,380달러 × 1,200원 = 101,256,000 (286)	△65,810,022
교 수 2년차	41,590,897 (100)	98,760달러 × 1,200원 = 118,512,000 (285)	△76,921,103

1) 미화로 표시된 캘리포니아 대학의 급여를 현재의 환율 1,200원(원/달러)으로 환산하여 계산하였음

〈표 9〉 아시아-태평양지역 대학순위

종합순위	학교명	중앙값 (비율)	순 위	학술적 명성도	순 위
1	일본 동북대학	84,570 (211)	7	16.28	14
3	서울대	40,089 (100)	46	19.55	4
4	홍콩대학	176,731 (441)	1	18.96	6
6	싱가폴대학	109,389 (273)	6	19.77	2
7	홍콩 중문대학	166,357 (415)	3	15.93	17
11	홍콩공과대학	169,463 (423)	2	15.90	18
12	Cheng Kung대학	79,518 (198)	8	14.41	30
16	고려대학교	56,718 (141)	19	14.39	31
26	이화여자대학교	58,018 (145)	17	12.62	43
36	홍콩 Polytechnic대학	151,036 (377)	4	11.90	54
48	진남대학교	54,407 (136)	21	9.82	74
50	홍콩시립대학	126,539 (316)	5	11.50	57
평균		106,070		15.09	

자료원 : Asiaweek, 1999, "Asia's Best Universities", Hong Kong.

〈표 10〉 유사 직종과 급여 총액 비교

(단위 : 천원)

서울대 교수			의 사		변호사	회계사	일반회사	
직 급	평균연령	평균연봉	H병원	S병원			S전자	S은행
전임강사 2년	35세	27,500 (100)	65,153 (232)	63,831 (232)	90,000 (327)	67,000 (244)	33,000 (120)	45,000 (164)
조 교 수 2년	38세	31,287 (100)	72,995 (233)	70,152 (224)	-	83,000 (265)	37,000 (118)	53,000 (169)
부 교 수 2년	43세	35,445 (100)	84,252 (238)	85,633 (242)	135,000 (381)	-	45,000 (127)	57,000 (161)
교 수 2년	48세	41,590 (100)	100,382 (241)	92,932 (223)	-	-	53,000 (127)	-

주) 의사, 변호사, 회계사, 일반회사 직원은 서울대 교수 해당 직급 평균연령에 해당되는 자들의 평균연봉 (단 의사, 변호사, 회계사는 개인사업자가 아닌 법인 또는 병원에 소속된 자).

악한 상태임을 알 수 있었다.

만일 서울대 교수의 급여액이 상위 50개 대학의 평균 정도만 되었어도 서울대의 종합순위는 1, 2위권으로 올라갔을 것이다. 왜냐 하면 Asiaweek을 비롯하여 해외 기관이 대학순위를 산정할 때 교수에 대한 연구지원 및 투자를 평가하는 척도로서 교수의 급여를 포함시키기 때문이다. 따라서 급여 수준이 낮은 서울대는 이로 인해 대학순위 평가에서 매우 불리한 위치에 놓여 있다.

② 타 전문 직종과의 비교

서울대 교수 급여 수준을 각 직급 2년차 평균연령을 기준으로 타 전문 직종과 비교한 결과가 〈표 10〉이다. 이에 따르면 서울대 교수의 경우 급여 수준이 동일 연령대의 다른 전문 직종의 30~50%대 수준에 불과하며,

동일 연령대 일반 기업체의 관리직 사원에 비해서도 약 80% 내외 수준임을 알 수 있다.

(2) 급여체계의 적합성 분석

서울대의 현행 급여체계는 근속에 의해서 결정되는 호봉에 따라 급여총액의 대부분이 결정되는 연공급으로서, 그 구성항목은 다음의 〈표 11〉과 같다. 이에 따르면 연 급여 총액의 구성 비중은 기본급(42.18%)과 연구비(24.21%)가 가장 높고, 나머지는 상여금(14.06%), 복리후생(13.09%), 수당(6.46%)의 순서로 나타나고 있다. 연구비는 4개의 직급별로 차등 지급되고, 상여금은 호봉급인 기본급에 근거해서 지급된다. 또한 복리후생비 중에서 가계지원비와 명절휴가비도 호봉급인 기본급에 의해서 결정된다. 따라서 서울대 교수의 급여체계

〈표 11〉 연금여 총액의 내역별 구성

구분	급여 구성항목					
	합계	기본급	연구비 ¹⁾	수당 ²⁾	상여금	복리후생 ³⁾
전체(1,482명)	41,645,234 (100%)	17,564,822 (42.18%)	10,081,419 (24.21%)	2,690,647 (6.46%)	5,854,940 (14.06%)	5,453,404 (13.09%)
전임강사	27,048,052 (100%)	10,295,082 (38.06%)	8,312,000 (30.73%)	918,948 (3.40%)	3,431,694 (12.69%)	4,090,327 (15.12%)
조교수	31,857,219 (100%)	12,775,531 (40.10%)	8,920,000 (28.00%)	1,347,766 (4.23%)	4,258,510 (13.37%)	4,555,412 (14.30%)
부교수	36,713,105 (100%)	15,024,686 (40.92%)	9,648,000 (26.28%)	2,055,062 (5.60%)	5,008,228 (13.64%)	4,977,128 (13.56%)
교수	46,271,004 (100%)	19,874,296 (42.95%)	10,582,185 (22.87%)	3,303,325 (7.14%)	6,624,765 (14.32%)	5,886,430 (12.72%)

1) 연구비 = 기성회 연구보조비 + 국고 연구보조비 + 국고 교재연구비

2) 수당 = 정근수당 + 가족수당 + 장기근속수당

3) 복리후생 = 교동비 + 급식비 + 명절휴가비 + 가계지원비

는 전공별 특성이나 실제 연구활동, 그리고 교수의 능력과 노력이 반영되지 않는 철저한 연공급임을 알 수 있다.

〈표 12〉는 현행 급여체계에 대한 서울대 교수의 견해를 분석한 것이다. 이에 따르면 서울대 교수들은 현행 급여체계가 전공이나 학문적 특성, 그리고 개인의 능력이나 노력을 제대로 반영하지 못하고 있는 것으로 인식하고 있다. 다시 말하면 서울대의 급여체계가 전공이나 학문적 특성, 그리고 개인의 능력이나 노력에 상응하도록 차등화되어야 한다고 인식하는 것으로 나타나고 있다.

〈표 13〉은 현행 연공급 체계에 대한 견해를 분석한 것이다. 이에 따르면 서울대 교수들은 현행 연공급 중심의 급여체계에 대해 약간 부정적으로 평가하고 있는 것으로

나타났다.

〈표 14〉는 희망하는 급여체계에 대한 견해를 분석한 것이다. 이에 따르면 현재의 급여체계를 유지하면서 성과급의 비중을 높이는 의견(64.6%)이 가장 많았고, 이어서 현 급여체계 유지(17.8%), 연봉제 도입(15.0%)의 순서로 나타났다. 즉, 서울대 교수들은 현행의 연공급 체계를 유지하면서 연구활동에 대한 보상인 성과급을 추가로 지급하는 방안을 희망하고 있는 것으로 분석할 수 있다. 임금체계에 대한 의견을 제시한 내용을 분석하면 대체로 현재 급여 수준이 낮기 때문에 임금체계 보다는 급여 수준의 상향 조정이 급선무임을 지적하였고, 나아가 연구활동을 지원하기 위해서 성과급 비중을 높이는 의견이 지배적이었다. 예를 들어 어느 응답자는 '현재의 급여 수준도 낮은데 성과급을 도입하는 경우 급여 수준이 더 낮아질 위험이 있다. 따라서 현행 수

〈표 12〉 현행 급여체계의 공정성에 대한 인식(N=523)

구분	타계열·타단과대학 비교시 공정성	동일계열·동일단과 대학내 공정성	개인능력·노력 비교시 공정성
전체	2.95	2.58	1.90
전임강사	3.00	2.16	1.93
조교수	2.64	2.28	1.64
부교수	2.69	2.46	1.68
교수	3.15	2.82	2.12

주) 7점 척도로서 1=매우 낮다, 4=중간, 7=매우 높다

〈표 13〉 현행 연공급 체계의 공정성에 대한 인식(N=523)

구분	전체	전임강사	조교수	부교수	교수
현행 연공급 체계에 대한 견해	3.38	2.96	3.09	3.09	3.69

주) 7점 척도. 1=매우 부적절, 4=중간, 7=매우 적절

〈표 14〉 직급별 희망 급여체계(N=523)

구분	현재의 체계	현 체계에 성과급 비중 높임	연봉제	기타	합계
전체	90 (17.8%)	327 (64.6%)	76 (15.0%)	13 (2.6%)	506 (100.0%)
전임강사	4 (12.9%)	22 (71.0%)	3 (9.7%)	2 (6.5%)	31 (100.0%)
조교수	17 (13.6%)	76 (60.8%)	27 (21.6%)	5 (4.0%)	125 (100.0%)
부교수	12 (12.2%)	68 (69.4%)	17 (17.3%)	1 (1.0%)	98 (100.0%)
교수	57 (22.6%)	161 (63.9%)	29 (11.5%)	5 (2.0%)	252 (100.0%)

준은 유지하면서 연구활동을 실제로 지원하도록 성과급을 추가로 지급하는 방안을 고려해야 한다'는 의견을 표시하였다.

〈표 15〉는 연구활동을 지원하기 위해서 성과급의 비중을 높일 때 성과평가 지표의 가중치에 대한 견해를 분석한 것이다. 이에 따르면 서울대 교수들이 판단하는 성과평가 지표의 우선 순위는 연구업적(46.5%), 강의평가(32.9%), 봉사활동(15.0%), 기타(5.6%)의 순으로 나타났다. 여기서 연장자인 교수보다 젊은 교수일수록 성과평가의 지표로서 연구업적의 가중치를 상대적으로 높게 제시하고 있다는 것이 차이점이다.

〈표 15〉 직급별 희망 급여체계(N=523)

구분	강의평가	연구업적	봉사활동	기타	합계
전체	32.9%	46.5%	15.0%	5.6%	100%
전임강사	25.7%	47.8%	15.7%	10.8%	100%
조교수	30.5%	47.6%	15.7%	6.1%	100%
부교수	33.5%	47.9%	13.2%	4.4%	100%
교수	34.5%	45.0%	15.2%	5.3%	100%

4. 연구결과에 따른 요약 및 결론

본 연구에서는 서울대 교수의 직급별 평균연령이 직급별 표준연령에 비하여 최소한 2년 정도는 늦는 것으로 나타났다. 이처럼 직급 승진이 늦는 것도 문제지만 동일 연령대의 타 대학 교수나 유사 전문 직종에 비해 급여 수준이 현저히 낮은 것으로 분석되었다.

(1) 급여 수준의 적정성

서울대 교수의 급여 수준(기본급, 각종 수당, 상여금, 각종 연구비, 복리후생비 등을 포함한 연간 총 금액)을 실생활비와 대비한 경우, 45세 미만의 대학교수는 월평균 급여 수준이 통계청이 내놓은 3년 전(1996년) 도시근로자 가구당 순가계지출 총액보다 적은 것으로 나타났다. 즉, 서울대 교수 전체의 약 32.5%에 해당되는 교수

들이 실생활비에도 모자라는 급여를 받고 있는 실정인 것이다. 그런데 문제는 교수가 실제로 지출하는 생활비 지출총액에 대비하여 급여 수준을 보면 모든 연령대에서 급여만으로는 생활비를 충당하지 못한다는 것이다. 이처럼 현재의 급여 수준이 생계비 보장의 원칙과 전혀 거리가 멀기 때문에 교수의 대다수는 급여 수준에 대해 극도의 불만족과 불공정성을 느끼고 있었다. 도시근로자 실생활비 미달자로서 서울대 교수들은 부족한 생활비를 보충하기 위해서 연구활동에 부정적 영향을 미치지 않으면서도 어쩔 수 없이 생활비 보전 수단으로서 여러 방법을 동원하고 있는 실정이다.

교수들이 강의 및 연구에 관련된 활동에 할애되는 시간은 평균 주당 57.8시간으로, 이는 주당 9시간의 강의만 한다는 일반인의 인식과는 많은 차이가 난다. 이처럼 노동시간이 다른 직장의 법정 근무시간인 주 44시간을 훨씬 초과하는 많은 시간임에도 불구하고 초과 근무수당은 커녕 전혀 급여 측면에서 보상되지 않고 있다. 서울대 교수가 되기 위해 투자한 시간과 비용을 고려하면 교수의 기본 전제 조건인 박사학위 취득에 투입된 투자금액이 엄청나며, 그 투자금액에 대한 연 이자 수입을 약간 상회하는 것이 현재의 급여 수준임을 고려한다면, 현재의 급여 수준은 보유한 노동(투자의 대가) 측면에서나 발휘한 노동(주당 57.8시간 근무) 측면에서나 전혀 노동의 대가 원칙에 맞지 않는 것으로 나타났다.


(2) 급여의 공정성

서울대 교수의 급여 수준은 타 국립대학과 비교해서 모든 직급에서 연평균 100만원 이상 적었고, 사립대학에 비해서는 30% 정도가 적은 것으로 나타났다. 물론 국제 비교에 있어서도 아시아권에서만 비교해도 대학 종합순위 3위의 명성에 비해 46위의 급여 수준으로 턱없이 낮았다. 타 전문 직종과의 비교에서는 개업하지 않고 조직에 소속되어 급여를 받는 경우와 대비해도 의사, 변호사, 회계사의 30~50% 정도 밖에 되지 않는 것으로

나타났다. 이와 같은 실상은 서울대 교수로 하여금 타 대학과 비교하던 유사 전문직종과 비교하던 급여의 대외적 공정성에 대해 모든 직급에서 매우 높은 불만을 지니게 하고 있다.

(3) 급여체계

서울대 교수들은 현 급여체계에 대해 대체로 만족하지 못하고 있었고, 그 정도는 하위 직급 즉, 젊은 교수일수록 심했다. 더구나 연공증심의 급여체계는 교수들 개인의 능력과 노력, 그리고 성과를 반영하지 못할 뿐 아니라, 전공분야, 학문적 특성, 연구특성 등도 반영하지 못하는 비합리적인 급여체계라고 생각하고 있다. 무엇보다 중요한 것은 급여체계의 변화 이전에 급여 수준의 실질적인 변화가 선행되어야 한다는 것이다. 성과급 비중의 확대와 같은 급여체계의 변화는 일단 급여 수준을 생계비 유지 수준으로 높인 다음에나 논의할 수 있는 것으

로 생각하고 있다. 

박원우

서울대 경영대학을 졸업하고 동 대학원에서 석사학위를 취득하였으며, 미국 University of Pittsburgh Ph.D에서 경영학 박사학위를 받았다. 한국개발연구원(KDI) 연구원, University of Pittsburgh Lecturer, 미국 University of Pittsburgh 조교수, 중앙대와 경희대 경영학과 부교수, LG인화원 연구위원 및 자문교수, 대우그룹 중앙연수원과 비서실 자문교수, 현대그룹 인사포럼 주임교수, 한국경영학회, 한국산업교육학회, 한국기업운리학회 이사, 한국인사조직학회 상임이사를 역임하였고, 현재 한국노사관계학회 이사와 서울대 경영대학 조교수로 활동하고 있다. 저서로는 『기업문화』, 『조직변화의 개념과 방향』, 『한국기업의 기업문화 현황과 발전방향』, 『임파워먼트 실천매뉴얼』, 『가상조직』이 있다