

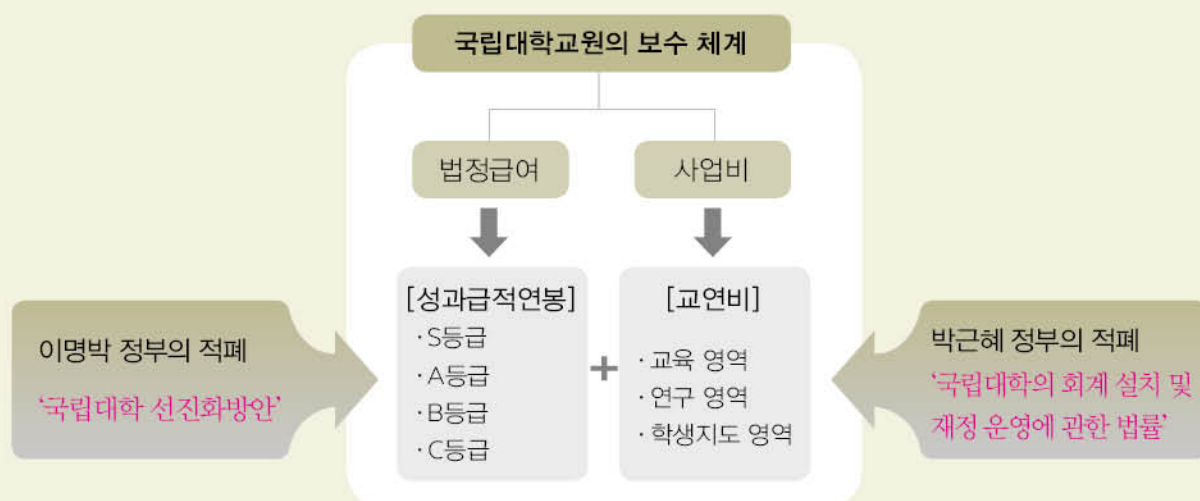
‘등적스러운’, 국립대학 교원의 보수 체계

※ 등적스럽다: [형용사] 하는 짓 따위가 치사하고 더러운 데가 있다.

▶ 현재 국립대학 교원의 보수 체계는 ‘성과급적 연봉제’ + ‘교육·연구 및 학생지도비(이하 교연비)’의 이중 구조입니다. 그런데 전자는 법정급여로, 후자는 사업비로 편제된 기형적 구조입니다. 결국 우리 교수님들은 ‘근로소득자’이면서, 동시에 ‘사업소득자’가 되도록 강요받고 있습니다.

▶ 성과급적 연봉제와 교연비 제도는 모두 ‘적폐’입니다.

성과급적 연봉제는 이명박 정부의 ‘1단계 국립대학 선진화 방안’에, 교연비 제도는 박근혜 정부의 ‘국립대학의 회계 설치 및 재정 운영에 관한 법률’에 근거한 것입니다.



▶ 성과급적 연봉제와 교연비 모두 ‘등적스러운’ 내용과 방식으로 짜여 있습니다.

- 상호악탈식 Zero-Sum 게임, 공정하지 못한 평가 기준, 비정년보장 교원에 대한 누적적 적용이 계속되고 있는 ‘성과급적 연봉제’
- 교수님의 자존감을 훼손하며 사업에 대한 계획서와 보고서, 사진 찍기, 교육부의 가이드라인과 세부 통제 등이 일상화된 ‘교연비 제도’

이처럼 교원의 역량을 낭비시키고 갈등을 유발하는 보수 체계가 대학 사회를 분열시키고 구성원을 질식시키고 있습니다.

▶ 국립대학 교원의 보수는 ‘우대되지 못하고 있는 현실’입니다.

교육공무원법 제34조에서는 “교육공무원의 보수는 우대되어야 한다.”고 규정하고 있습니다. 하지만, 국립대학 교원은 실제로는 우대는커녕 같은 직급에 해당하는 일반직 공무원보다 낮은 수준의 급여를 받고 있는 것이 현실입니다. 심지어, 법령에 규정된 교직수당과 연구수당조차 지급받지 못하고 있습니다. 우대가 아닌 천대를 받고 있지만 침묵한 채 지내온 것입니다.

‘등적스러운’ 국립대학 교원의 보수 체계, 이제는 바로잡아야 합니다!

더 이상 침묵할 수 없습니다.

지금이야말로 우리는 국립대학 교원의 보수 체계를 바로잡아야 합니다.

‘Wrong Measurement’

그리고 ‘한 번 찍히면 끝나는’, 성과급적 연봉제의 문제점

▶ 성과급적 연봉제는 위법

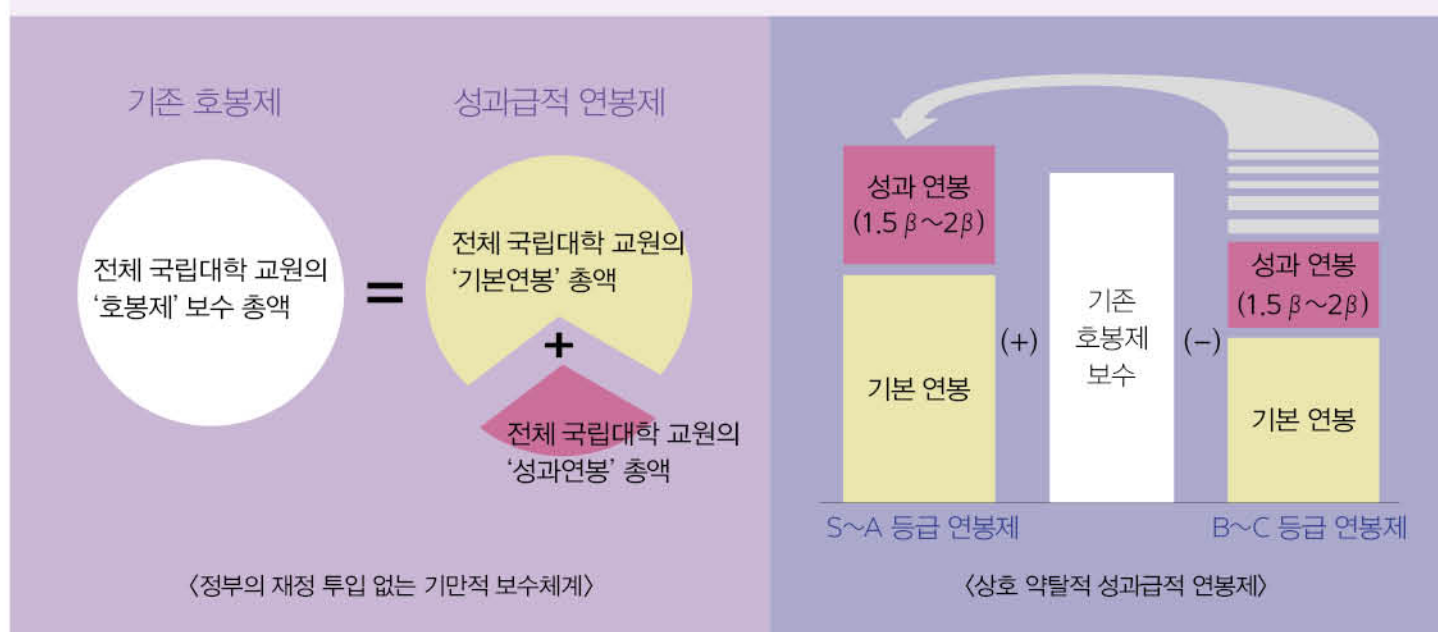
‘교육공무원법’의 보수결정의 원칙은 자격, 경력, 직무의 곤란성 및 책임의 정도입니다(제34조 제②항). 따라서 ‘성과’에 근거하여 보수를 결정하는 성과급적 연봉제는 위법입니다.

▶ 성과급적 연봉제, 무엇이 문제인가?

① 제로섬의 상호약탈

호봉제를 폐지하고 성과급적 연봉제로 전환시킬 때, 정부는 추가적인 재정을 투입하지 않았습니다. 단지 교수님들께 지급되어야 할 기존 호봉제의 예산 일부를 떼어 ‘성과연봉 예산’으로 책정하였습니다. 그리고 이것을 뺏고 빼앗기는 상호 약탈적 방식, 즉 S와 A등급의 교원에게는 성과연봉 기준액(β)*보다 더 주고, B와 C등급 교원에게는 덜 주는 방식으로 운영하고 있습니다.

* 성과연봉 기준액(β) = 국립대학 전체 성과연봉 재원을 국립대학 전체 교원 수로 나눈 금액 (정년보장과 비정년보장 교원을 구분)



② 공정하지 못한 평가 기준에 따른 줄 세우기

측정이 없다면, 개선이 없습니다(No Measurement, No Improvement). 하지만 잘못된 측정은 더 큰 문제를 만듭니다. 성과급적 연봉제는 잘못된 측정을 하고 있고, 성과를 측정하는 것이 아니라 순위만 측정하고 있습니다. 학문의 가치를 줄 세우기할 수 없습니다. 불공정, 불합리, 불평등하며 획일적인 기준에 의한 측정이 자행되고 있습니다. 농구, 야구, 축구 등 다양한 구기 종목을 하나로 묶어서 평가하는 것이 공정한 것일까요? 오직 득점이라는 숫자를 기준으로 하체 1등, 이승엽 2등, 차범근 3등으로 순위 매기는 것이 합리적일까요? 나아가 구기 종목 이외의 기록경기나 개인경기 종목은 무능력하고 무가치한 것일까요? 교수님께서 최선의 성과를 이룩하셔도 순위가 밀리면 ‘감봉’을 당하게 됩니다. 파이가 고정된 상태에서 무조건 절반에게는 인센티브, 나머지 절반에게는 페널티를 부과하고 있습니다.

③ 비정년보장 교원에게는 여전히 누적식 적용

한 해의 성과연봉이 남은 재직기간, 나아가 퇴직 후의 연금까지 영향을 주는 누적제는 성과급적 연봉제의 가장 큰 폐단입니다. 올해의 성과연봉의 일부가 다음 해 기본연봉에 누적되어 생애소득에 큰 차이를 발생시킵니다. 심지어 같은 기간, ‘A→A→B→B’ 등급과 ‘B→B→A→A’ 등급이라는 순서의 차이도 생애소득에 상당한 격차를 초래합니다. 비록 정년보장 교원에게는 누적식이 폐지되었지만, 조교수와 부교수에게는 여전히 남아서 적용되고 있습니다. 교수님들의 생애소득에 부당한 차별을 야기하는 누적식은 반드시 폐지되어야 합니다.

▶ 실패한 정책을 인정하는 용기가 필요할 때

이명박 정부가 도입한 성과급적 연봉제는 박근혜 정부를 거쳐, 지금의 문재인 정부까지 이어져 오고 있습니다. 국립대학 선진화라는 허울 좋은 명분 아래 실시된 성과급적 연봉제는 대학이 지향해 온 도전과 혁신, 헌신, 협력의 가치를 훼손했습니다. 그 결과 대학 사회는 분열되고, 학문적 진리를 향한 다양성과 전문성은 성과주의 함정에 매몰되어 가고 있습니다. 촛불의 힘으로 탄생한 문재인 정부가 과거 정부의 정책 실패를 인정하는 것이 국립대학 발전을 위한 첫걸음입니다. 아집을 버리고 실패를 인정하는 용기를 보여줄 것을 교육부와 대통령에게 촉구합니다.

잘못된 측정, 제로섬의 상호 약탈식 성과급적 연봉제를 폐지하라!

더 이상 침묵할 수 없습니다.
지금이야말로 우리는 국립대학 교원의 보수 체계를 바로잡아야 합니다.

교육은 결코 비즈니스가 아닙니다.

교연비 제도의 유래와 폐해

Part 1 교연비의 유래, 기성회비

▶ 기성회계 급여보조성경비 지급과 국립대학 교원 보수 체계 왜곡

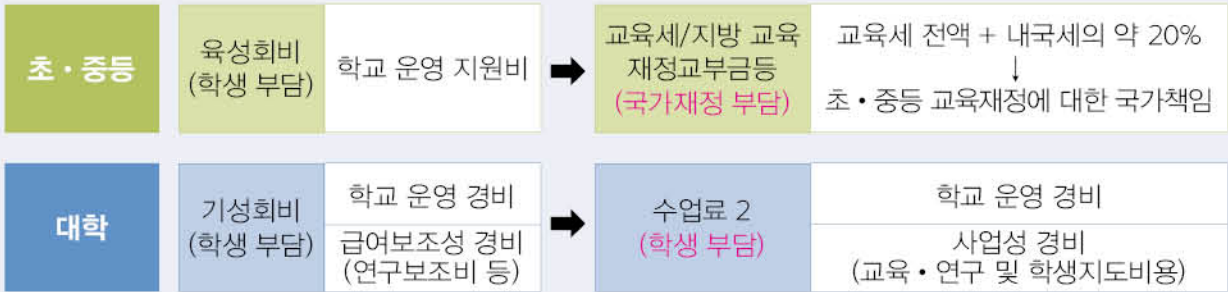
교육은 공공재입니다. 공공재에 대한 투자와 재정은 당연히 정부가 책임져야 합니다. 하지만, 정부는 그 책임을 회피하고 초·중·고 및 대학의 교육재정 부족분을 채우는 수단으로 기성회비 제도를 도입하였습니다. 그리고 정부는 국립대학 교원에게 지급해야 할 급여의 일부를 기성회비에 전가하였습니다. 타 직종 공무원 및 사립대학 교원과의 보수 격차 완화를 위해 기성회비 재원의 급여보조성 수당으로 일정 부분 채웠습니다. 그 결과 국립대학 교원의 보수 체계는 심각하게 왜곡되었습니다.

▶ 대국민 사기극인 기성회비 폐지, 사업비로 변신한 교연비

2015년 국립대학의 기성회비는 폐지되었습니다. 2012년 대선에서 제기된 ‘반값등록금’에 대한 국민적 요구와 기성회비의 불법성이 사회적 문제로 대두되면서, 반환소송으로까지 이어지게 됩니다. 그런데 적반하장으로 2013년 교육부는 기성회 회계의 급여보조성경비가 학생 등록금 부담을 가중시킨 잘못된 관행이라며 책임을 대학들에게 일방적으로 전가했고, 나아가 ‘국립대학의 회계 설치 및 재정 운영에 관한 법률(국립대학회계법)’을 통해서 기존의 기성회비를 수업료로 전환시키고서는 기성회비를 폐지시켰다며 국민을 속였습니다. 이 과정에서 기성회비에서 급여보조성경비로 지급하던 것을 교연비라는 사업비성경비로 바꿨습니다.

▶ 국립대학에 대한 정부의 재정책임 회피

초·중등학교의 경우, 육성회비를 폐지하고 ‘교육세법’, ‘지방교육재정교부금법’ 등으로 재원을 마련하여 국가가 재정을 부담하고 있습니다. 하지만, 국립대학의 부족한 재정은 각 대학이 알아서 해결하라는 것이 정부의 기본 입장입니다. 이것이 대학의 기성회비가 최근까지 존속되었던 근본적인 이유이며, 동시에 반세기 넘게 편법을 만들고 조장한 주범으로서 정부를 지목하는 이유입니다. ‘국립대학회계법’은 기존 기성회비를 폐지하고 그만큼 등록금을 인상시킨 편법에 불과하며, 동시에 정부가 고등교육 재정 책임을 회피한 것에 대한 법률적 면죄부일 따름입니다.



Part 2 반드시 폐지되어야 할 적폐, 교연비

▶ 교연비는 분명한 적폐

지난 정부에서 만들어진 법률과 정책이라는 이유만으로 적폐로 규정하는 것이 결코 아닙니다. 법률적, 논리적으로 오류가 너무 많고, 대학의 자치를 훼손하고 무엇보다도 교수님의 자존감에 큰 상처를 주고 있습니다.

▶ 대학 자율성의 침해, 교육부의 ‘교연비 가이드라인’ 그리고 ‘E-mail 컨설팅’

명목상 ‘국립대학회계법’에는 국립대학 재정 운영의 자율성을 말하고 있습니다. 그런데 교육부는 법률적 근거도 없는 ‘교연비 가이드라인’을 각 대학에 매년 하달합니다. 그리고 각 대학은 이에 맞춘 지침, 규정을 만들고 E-mail로 교육부의 검사를 받습니다. 결국 교연비 지급 기준을 실제로 작성하는 주체는 교육부입니다.

▶ 해괴망측한 교연비 예산 편성지침

‘국립대학회계법 시행규칙’에 교연비 예산은 이전 회계연도 결산액 범위에서 편성할 수 있도록 규정하고 있습니다. 물가상승률도 반영하지 않고, 증(+)은 없고 감(-)만 존재하는 예산 편성 방식은 문제가 있습니다.

▶ 교육은 비즈니스가 아닙니다.

교수가 비즈니스맨이 되고 있습니다. 교수님들은 매 학기마다 계획서를 써야 하고, 그 계획서에 따른 실적을 심사받아 그 결과에 따라 교연비를 차등 지급받고 있습니다. 심지어 실적을 증명하기 위해서 사진을 찍고, 불필요한 보고서도 쓰고 있습니다. 제자들과의 사제관계도 비즈니스로 변질되었습니다. 너무나도 교직의 자존심, 교육자의 명예가 훼손당하고 있습니다. 그렇다고 개인이 교연비를 포기할 수도 없습니다. 왜냐하면 한 개인이 교연비를 포기하면 다음 해 전체 교연비 예산이 줄기 때문입니다.

▶ 교연비 제도는 반드시 폐지되어야 할 적폐

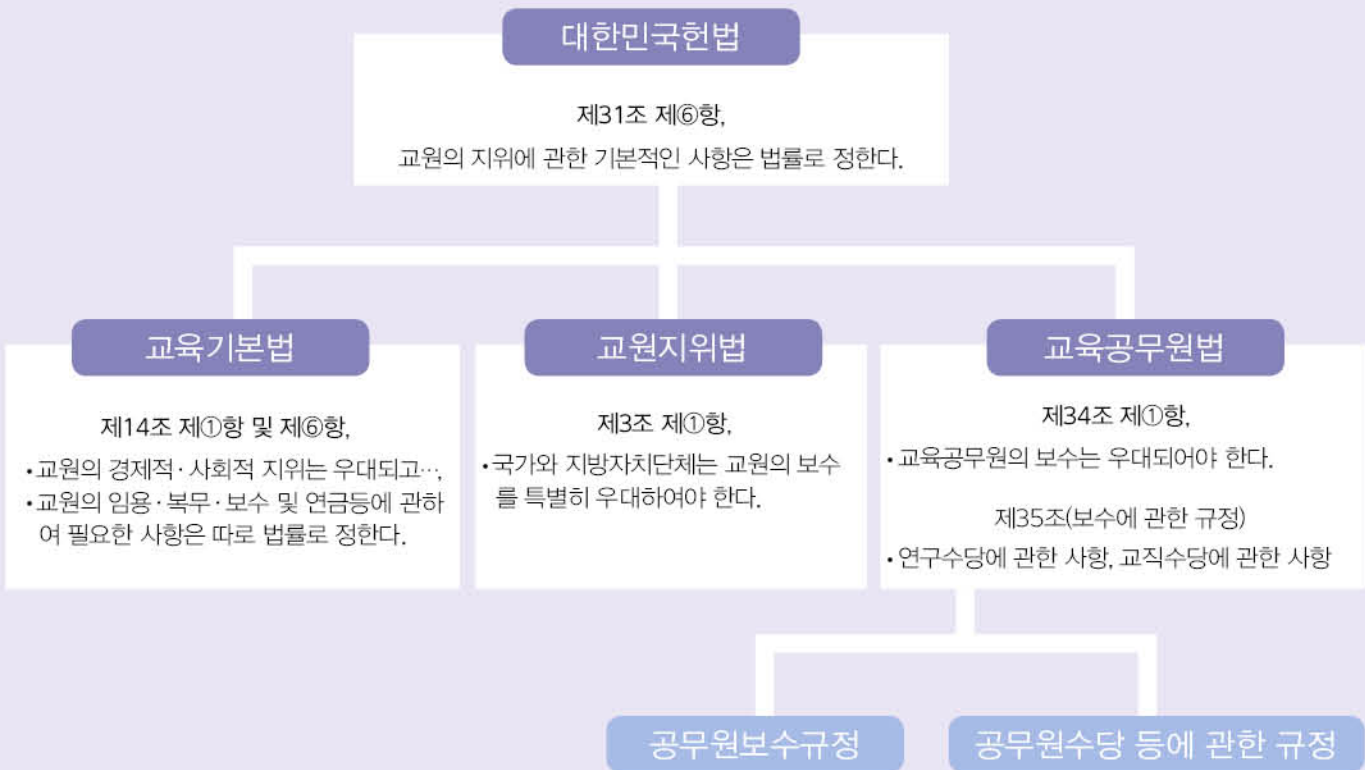
대학의 행정력, 교수의 역량을 낭비하고, 구성원을 분열시키고, 자존감을 훼손하면서까지 우리 사회가 얻을 수 있는 공공선이 무엇일까요? ‘국립대학회계법’의 제정 이유를 아무리 살펴봐도, 교연비 제도 도입의 합목적성을 찾을 수 없습니다. 고등교육에 대한 정부의 지원은 늘어나지 않았으며 대학의 자율성, 공공성, 재정건전성은 오히려 악화되었습니다. 교육부가 국립대학의 자치에 간섭하고 교원을 통제하는 수단으로 전락한 교연비 제도는 우리 사회의 공공선을 위해 반드시 폐지하여야 할 적폐입니다.

교연비는 태생부터 잘못된 국립대학 교원 보수 체계의 적폐입니다!

더 이상 침묵할 수 없습니다.
지금이야말로 우리는 국립대학 교원의 보수 체계를 바로잡아야 합니다.

국립대학 교원의 보수는 우대되고 있는가?

▶ 법률로 보장된 교원의 보수 우대 원칙



헌법의 교원지위 법정주의에 따라 국립대학 교원의 지위와 보수는 법률로 규정하고 있습니다. ‘교육기본법’, ‘교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법(이하 교원지위법)’ 그리고 ‘교육공무원법’에는 교원 보수의 우대를 명시하고 있습니다. 아울러 ‘교육공무원법’ 제35조(보수에 관한 규정)에는 연구수당과 교직수당에 관한 사항을 대통령령으로 규정하도록 명시하고 있습니다. 그렇다면 교수님들의 보수는 실제 우대되고 있을까요?

▶ 일반직 공무원보다 적은 국립대학 교원의 보수

‘2017년 공무원보수 등의 업무 지침’의 직종별 호봉 확정 기준표에 따르면 국립대학의 비정년 교원은 일반직 공무원 4~5급, 정년보장 교원은 2~3급에 상응하는 보수를 지급하도록 규정하고 있습니다. 그러나 실제 재직기간 동안의 생애소득을 비교하면 국립대학 교원은 일반직 공무원(상당 계급)보다 **연평균 약 2,000만 원 적게 받습니다.** 왜 그럴까요?

직종		호봉 책정을 위한 공무원 경력의 상당 계급 기준표				
일반직		1급	2급	3급	4급	5급
군인		준장	대령	중령	소령	대위
연구직		연구관 23년 초과재직	연구관19년 초과재직	연구관 15년 초과재직	연구관 8년 초과재직	연구관 재직
지도직			지도관 19년 초과재직	지도관 15년 초과재직	지도관 8년 초과재직	지도관 재직
초중등 교원					24호봉 이상	16~23호봉
대학 교원	호봉별		30호봉 이상	24~29호봉	17~23호봉	11~16호봉
	직급별		정년보장 교원 3년 이상	정년보장 교원 3년 미만	부교수	조교수

▶ 과거 호봉제에서 차별: ‘**승진가급**’과 ‘**각종 수당**’

공무원의 보수는 봉급(기본급)과 수당으로 구성됩니다. 그런데 과거 호봉제에서 국립대학 교원은 봉급과 수당 모두에서 일반직 공무원에 비해 차별을 받았습니다.

- 첫째, 일반직 공무원은 계급별 호봉 체계이기 때문에 승진을 하게 되면 승진된 계급의 호봉을 적용받아 봉급이 인상되었습니다(이하 ‘승진가급’).
- 반면 국립대학 교원은 단일 계급 호봉체계이기 때문에 승진가급이 적용되지 않았습니다.
- 둘째, 수당에 있어서 국립대학 교원은 정근수당, 정근수당가산급, 가족수당, 자녀학비보조수당, 정액급식비, 명절휴가비만 지급받았습니다.

일반직 공무원은 여기에 더하여 직급보조비, 관리업무수당(4급 이상), 초과근무수당(5급 이하), 대우공무원 수당 및 연가보상비 등을 추가로 지급받았습니다.



▶ 현재 성과급적 연봉제에서도 **여전한 차별**

일반직 공무원 중 1~5급도 호봉제가 아닌 성과급적 연봉제 적용대상입니다. 하지만 과거 호봉제와 마찬가지로 일반직(상당계급) 공무원은 국립대학 교원보다 봉급과 수당 모두에서 혜택을 더 받고 있습니다. 구체적으로 기본연봉의 경우, 일반직 공무원은 ‘공무원보수규정’ 제37조에 따라 5급에서 4급으로 승진 시 741만 5천 원과 관리업무수당에 해당하는 금액(월 봉급액의 약 108%), 4급에서 3급 승진 시 813만 7천 원, 3급에서 2급으로 승진 시 722만 8천 원이 기본연봉에 가산됩니다. 수당의 경우, 매월 5급 25만 원, 4급 40만 원, 3급 50만 원 그리고 2급은 65만 원의 직급보조비를 더 받고 있습니다. 관리업무수당은 기본연봉 책정 때 합산되기 때문에 그 혜택이 계속되고 있습니다. 그 결과 국립대학 교원은 과거 호봉제와 마찬가지로 현재의 성과급적 연봉제 하에서도 같은 계급의 일반직 공무원보다 낮은 보수를 지급받고 있습니다.

▶ 사문화된 **교직수당**과 **연구수당**

‘교육공무원법’에 명시된 교직수당과 연구수당은 국립대학 교원에게만 사문화된 규정입니다. 초·중등 교원은 월 25만 원 이상의 교직수당을 지급받지만(‘공무원수당 등에 관한 규정’ 별표 11, 특수업무수당), 국립대학 교원은 그렇지 못합니다. 연구수당도 국립대학 교원에게는 지급되지 않고 있습니다. 상위 법률이 규정하고 있는 법정수당을 하위 규정이 무시하고 있는 것입니다.

▶ **미래의 연금조차 차별**

정부는 국립대학 교원의 보수를 결코 우대한 적이 없으며 오히려 확대해 왔습니다. 하물며 정부는 법정 수당마저 지급하지 않고 있습니다. 정부는 부족한 국립대학 교원의 보수를 과거에는 각 대학의 기성회계에 전가하였고, 지금은 사업비라는 명목의 교연비 제도로 진실을 호도하고 있습니다. 더군다나 교연비는 법정소득이 아니기 때문에 연금 산정을 위한 기준소득에 포함되지 않으며, 이로 인해 미래의 연금에서도 불이익이 발생하고 있습니다.

▶ 현재와 같은 열악한 국립대학 교원의 처우로는 우수 교원의 확보와 유지가 어렵습니다. 유능한 지방 국립대학 교원의 수도권 대학 유출 현상은 이미 우려할만한 지경에 이르렀습니다. 국립대학의 경쟁력을 강화하고 지방의 명문 국립대학을 육성하기 위해서는 교원에 대한 획기적인 처우 개선이 반드시 필요합니다.

일반직 공무원보다 적은 보수, **홀대받고 있는** 국립대학 교원의 처우를 개선하라!

더 이상 침묵할 수 없습니다. 지금이야말로 우리는 국립대학 교원의 보수 체계를 바로잡아야 합니다.

국립대학 교원의 보수, 어떻게 바꾸고 해결할 것인가?

Part 1 고등교육 재정 책임에 관한 법률 제정

▶ 초·중등보다 열악한 고등교육비

올해 3월 교육부는 ‘대학 자율성 및 경쟁력 제고를 위한 대학 재정지원사업 개편계획(안)’을 발표했습니다. 그리고 대학 경쟁력과 국립대 공공성 제고를 위해서 고등교육재정의 국가책임 강화를 천명했습니다. 환영합니다.

하지만 교육부가 말하는 국가책임이라는 것은 OECD 평균 수준까지만 고등교육에 대한 정부 부담 비율을 확대하겠다는 것이며, GDP 대비 현재 1.0% 수준을 1.1%까지 올린다는 것입니다.

현재 우리나라 1인당 연간 고등교육비는 9,570 USD(R&D 제외 시 7,680 USD)로서 OECD 평균의 60~70% 수준에 불과합니다. 이것은 우리나라 초등(9,656 USD)과 중등(10,316 USD)의 교육비보다도 낮은 수준입니다. 정부의 재정투자 목표가 달성되더라도 1인당 고등교육비는 여전히 열악할 것입니다. 정부의 고등교육에 대한 인식 전환과 충분한 재정 지원 없는 고등교육의 수월성과 세계적 경쟁력을 갖출 수 없습니다.

〈1인당 연간 고등교육비 비교〉

	Educational core service	Ancillary service	R & D	합계
우리나라	7,594	86	1,890	9,570
OECD 평균	10,346	710	5,064	16,143

- Education at a Glance 2017(OECD)

▶ 국립대학 경쟁력 강화를 위한 첫걸음!

초·중등 교육에 대한 재정은 ‘교육세법’과 ‘지방교육재정교부금법’에 따라 정부가 책임지고 있지만, 고등교육 재정에 대해서는 법률적 근거조차 없습니다. 대학의 혁신, 경쟁력, 공공성을 위해서는 꾸준한 투자와 지원이 이루어져야 합니다. 하지만 지난 정부들은 고등교육 재정에 대한 책임을 회피하고 ‘특수목적 재정지원사업’이라는 명목으로 대학을 통제하고 길들이려는 수단으로만 활용했습니다. 문재인 정부는 더 이상 이러한 전철을 밟지 않기를 바랍니다. 고등교육이 공공재임을 인식하고 이에 대한 재정을 정부가 책임지겠다는 공언과 함께 관련 법률 제정에 나설 것을 촉구합니다.

Part 2 국립대학 교원 보수체계의 정상화

▶ 정상을 비정상화시킨 이명박·박근혜 정부

국립대학 교원의 보수체계 개선은 이명박 정부와 박근혜 정부가 초래한 비정상을 정상으로 되돌려 놓기 위한 것입니다. 열악한 고등교육 재정환경에서도 소명의식을 갖고 최선을 다해 온 국립대학 교원의 자존심을 되찾고 과거의 잘못을 고쳐 보다 발전적인 미래로 나아가려는 것입니다. 이를 위해서 다음과 같이 요구합니다.

▶ 첫째, 위법인 성과급적 연봉제는 폐지되어야 합니다.

‘교육공무원법’이 정한 보수결정의 원칙에 따라 현행 누적식 ‘성과급적 연봉제’를 즉각 폐지하고, 종전의 ‘호봉제’로 환원할 것을 요구합니다.

▶ 둘째, 교연비 제도를 폐지하고 정당한 보수를 지급해야 합니다.

교연비는 과거 기성회계에서 급여보전성으로 지급되던 연구보조비 등을 사업비로 전환한 것입니다. 국립대학 교원의 정당한 보수를 사업비라고 강요하는 것은 부당합니다. 국가공무원인 국립대학 교원에 대한 적정 보수는 정부가 책임져야 합니다.

▶ 셋째, 법정수당인 교육수당과 연구수당이 지급되어야 합니다.

상위 법률이 명시한 수당을 하위 규정이 무시하는 것은 위법입니다. 현재 대학회계에서 사업비로 지급되고 있는 교연비를 폐지하고, 이를 기본급여의 인상과 법정수당인 교육수당과 연구수당으로 대체해야 합니다. 이것이 적법이고 법률이 천명한 교원 보수우대의 원칙에 부합하는 것입니다.

▶ 넷째, 국립대학 교원의 처우는 개선되어야 합니다.

국립대학의 경쟁력 제고는 교원의 질에 좌우됩니다. 하지만, 현재와 같은 낮은 수준의 처우로는 국제적 경쟁력을 갖춘 양질의 교원을 확보할 수 없습니다. 획기적인 처우 개선이 선행되어야 연구와 교육의 질이 향상됩니다.

▶ 정상을 비정상화시킨 이명박, 박근혜 정부의 교육 적폐를 청산하고, 국립대학 교원의 보수체계를 헌법과 법률이 규정한 바대로 정상화시켜야 합니다.

문재인 정부는 국가 균형 발전을 위해 지방 국립대학의 집중 육성을 공약으로 제시하였습니다. 지방 국립대학의 발전과 경쟁력 강화를 위해서는 우수 교원의 확보가 필수불가결하며, 그를 위해서는 합당한 교원 보수 체계의 마련과 획기적인 처우 개선이 반드시 필요합니다. 이것이 국립대학의 공공성을 확보하고 고등교육의 경쟁력을 제고시키는 첫 걸음입니다.

문재인 정부는 국립대학 발전 계획을 이행하고,
국립대학 교원의 보수 체계를 개선하라!

더 이상 침묵할 수 없습니다!
국립대학 교원보수체계, 이제는 바로잡아야 합니다.

전국국립대학교수회연합회(국교련)는 성과급적 연봉제 폐지와 교육·연구 및 학생 지도비(교연비) 제도 개선을 최우선 현안 과제로 설정하고, 다양한 활동을 전개하고 있습니다.

국교련은 성과급적 연봉제와 교연비 제도를 이명박, 박근혜 정권의 직폐로 규정하였고, 새로운 국립대학 교원보수체계의 마련과 획기적인 교원 처우 향상을 정부 당국에 요구하고 있습니다. 이 문제를 해결하기 위해 국교련의 제도혁신 특별위원회는 교육부 등 정부 부처와 협의를 진행 중에 있습니다.

국교련은 이 문제에 대한 인식을 공유하기 위해 전체 국립대학 교수님들에게 배부할 「국립대학 교원보수체계 개선을 위한 홍보물」을 작성하였습니다.

홍보물은 다음과 같은 다섯 가지 내용으로 구성되어 있습니다.

- ① '든적스러운' 국립대학 교원의 보수 체계
- ② 'Wrong Measurement' 그리고 '한 번 찍히면 끝나는', 성과급적 연봉제의 문제점
- ③ 교육은 결코 비즈니스가 아닙니다. 교연비 제도의 유래와 폐해
- ④ 국립대학 교원의 보수는 우대되고 있는가?
- ⑤ 국립대학 교원의 보수, 어떻게 바꾸고 해결할 것인가?

이 홍보물은 5차례의 이메일을 통해 발송하고, 다시 홍보 책자로 작성하여 전체 교수님들에게 배부할 예정입니다.

아울러, 정부 부처(청와대, 교육부, 인사혁신처, 기재부 등)와 국회 등에도 우편으로 발송하여 국교련의 주장을 널리 알릴 것입니다.

교수님들께서는 이 홍보물을 통해 국립대학 교원보수체계 및 처우 개선 문제에 대해 깊은 관심을 가져주시고, 국교련의 활동에 대해 적극적인 지지와 성원을 보내주시기를 간곡히 부탁드립니다. 감사합니다.



전국국립대학교수회연합회

Korea Federation of National University Professor Associations