

2018 Vol.01

차세대리포트

청년 과학자들에게 하늘의 별을 따주자

젊은 과학자를 위한 R&D 정책은 무엇인가(上)



젊은 과학자를 위한
R&D 정책은 무엇인가(上)

청년 과학자들에게
하늘의
별을 따주자 

펴낸곳

한국과학기술한림원

031)726-7900

펴낸이

이명철

발행일

2018년 10월

홈페이지

www.kast.or.kr

기획·편집

정윤하 한림원 정책연구팀장

이동원 한림원 정책연구팀 행정원

콘텐츠정리

스토리콘텐츠협동조합 스쿱

042)320-0600

디자인·인쇄

(주)세일포커스

02)2275-6894

이 보고서는 과학기술진흥기금 및 복권기금의 지원으로 만들어졌으며,
모든 저작권은 한국과학기술한림원에 있습니다.



발간사

‘젊은 생각, 깨어있는 정신’은 분명 특정 연령대의 전유물이 아니지만, 나이에 따라 사고의 각과 결이 다르게 나타난다는 것은 주지의 사실이다. 젊은 사람들이 갖고 있는 창의성과 호기심, 문제 의식을 인정하지 않는다면, 장년의 지혜와 식견, 노련미도 내세워선 안 되며, 젊은이의 목소리를 듣지 않으면서 그들과 미래를 이야기할 순 없다.

과학기술 연구개발에서도 ‘젊은 과학자들의 생각’이 갖는 영향력과 파급력은 지대하다. 얼마나 많은 새로운 아이디어들이 그들로부터 비롯되었고, 그것이 어떻게 역사를 바꾸었는지는 일일이 예를 들 필요도 없다. 많은 국가들은 자국의 젊은 과학자들이 보다 창의적으로 생각하고 도전적인 연구를 할 수 있는 환경을 만드는데 최선의 노력을 다하고 있으며, 이들이 세계과학사회에서도 보다 큰 역할을 할 수 있도록 지원하고 있다.

한국과학기술한림원도 이러한 추세에 맞춰 2017년 ‘한국차세대과학기술한림원(Young Academy of Science and Technology, Y-KAST)’을 발족, 만 45세 이하의 우수한 젊은 과학자 99인을 회원으로 선출했다. 현재는 여러 가지 국내외 교류사업이 주로 이루어지고 있지만 점차적으로 정책 활동과 사회공헌으로 영역을 넓혀갈 예정이다.

올해 새롭게 시작한 ‘차세대리포트’는 미래 과학기술정책, 사회 이슈 등 다양한 주제에 대한 차세대 회원들의 생각과 아이디어를 담은 정책제안서다. 젊은 과학기술인들의 목소리를 담는 것에서 시작했지만, 입법과 행정 일선에서 우리나라 과학기술 발전을 꾀하는 정책관계자들에게 새로운 정책의 실마리를 제공하고 과학기술계에서 더 큰 소통과 공감을 이끌어내는데 일조하는 것이 최종 목표다.

차세대리포트 제1호와 2호는 ‘젊은 과학자를 위한 R&D정책’을 주제로 젊은 과학자들의 시각에서 미진한 부분과 개선시킬 수 있는 방안을 찾아보았다. 처음 닦을 올리는 이 제안서가 창의적인 연구 수행이 가능한 환경을 만드는데 조금이나마 기여할 수 있기를 기대하며 차세대리포트는 한국과학기술한림원의 공식적인 의견이 아님을 밝힌다.

2018년 10월
한국과학기술한림원
원장 이명철

함께해주신 분들

Y-KAST 정책소위원회 위원

송지준

KAIST
생명과학과 교수

구조생물학적 방법과 생화학적 방법을 통해 크로마틴을 조절하는 단백질 복합체의 작용기작과 기능을 연구하고 있으며 퇴행성 뇌질환인 '헌팅턴병'을 유발하는 단백질 전체의 3차원 구조를 세계최초로 규명하는 등 탁월한 연구 성과를 내고 있다. 연구로 바쁜 와중에도 기초과학 연구의 투자 확대와 창의적 연구 환경 조성을 위해 주도적으로 노력하는 연구자다.

고효율 나노발전기 등 독창적인 소재 및 공정 기술을 활용, 기존의 딱딱한 기판에서 제작된 고성능 전자소자를 유연기판에 구현함으로써 독보적인 연구 성과를 내고 있다. 이번 차세대리포트에서 본인의 경험 및 주변의 사례를 기반으로 현장의 의견을 적극 공유했다.

이건재

KAIST
신소재공학과 교수

이대희

한국생명공학연구원
바이오헬스연구센터
선임연구원

유전자가위를 대체할 수 있는 새로운 유형의 CRISPR/Cpf1 유전자가위 기술을 개발하고 이를 유전자가위 간섭기술로 재설계하여 세포 내 전사 억제를 세계 최초로 규명했다. 2018년에 차세대회원으로서 선정되었으며 정부출연연구기관에서 근무하고 있는 선임연구원으로서 젊은 과학자를 위한 R&D 정책이 어떤 방향으로 나아가는 게 좋을지 많은 아이디어를 제안했다.

Y-KAST 회원 및 외부 전문가

비선형 편미분 방정식, 특히 유체역학 분야에서 다차원 충격파, 접촉성 불연속 경계와 관련된 여러 난제해결에 크게 기여했다. '상산젊은수학자상', '젊은 여성 수학자상' 등을 수상했으며 이를 기반으로 2018년에 차세대회원으로 선출됐다. 수학연구를 수행하며 겪은 경험을 기반으로 젊은 과학자가 연구하기 좋은 환경 조성을 위해 과학기술계, 정책관계자 등이 어떤 노력을 기울여야 하는지 제시했다.

배명진

POSTECH
수학과 교수

배옥남

한양대학교
약학과 교수

뇌졸중, 당뇨, 신장질환 등 체내 순환계 질환에 영향을 주는 내적 및 외적 요인을 규명하고, 이를 제어하기 위한 질병 예방 및 치료 전략을 구축하여 건강한 사회를 만드는 데에 기여하고자 한다. 화학물질의 안전성 확보를 위한 위해 평가 연구도 활발히 수행 중이다. Y-KAST의 창립회원이며, 연구와 삶의 전환기에 있는 젊은 과학자들이 현장에서 느끼는 어려움과 함께 이를 해결하기 위한 R&D 정책 방향을 제안했다.

1988년 (구)한국과학재단에 입사한 이래 연구지원과장, 연구인력실장, 미래 전략단장, 국제협력센터장, 경영관리본부장 등을 두루 역임한 과학기술 분야 베테랑 기획·정책·행정 전문가다. 풍부한 데이터와 경험을 바탕으로 우리나라 R&D 정책이 갖고 있는 문제점을 꼬집어내고 명쾌한 해결방안을 제시했으며 이번 리포트에서 든든하게 무게중심을 잡아주었다.

조순로

한국연구재단
정책연구혁신센터
정책연구위원

들어가기	06
의제1 성장의 기회를 주자	08
1. 박사졸업자의 18.5%만 학문후속세대인가	08
2. 국외연수는 두뇌유출이 아니다	10
의제2 청년 과학자들에게 하늘의 별을 따주자	12
1. 대통령포닥펠로우십은 왜 신규선정이 없을까?	12
2. 박사후과정연구원도 주도적인 연구기회가 필요하다	13
의제3 '연구 직원(Research Staff)'에게 전문직 대우를 해주자	16
1. 그 많은 박사 졸업생들은 어디로 갔을까?	16
2. '병목현상' 없애려면 새로운 플레이그라운드 만들어야	18
3. 연구교수, 전문연구원에겐 필요한 법적 지위와 대우	20
4. 약자 중의 약자 '여성 청년 과학자'...연구문화도 바뀌어야 한다	23
쉬어가기	24



젊은 과학자를 위한 정책, 지금 이 최선입니까? 확실해요?

세계 주요국은 혁신적인 연구 성과와 미래 과학기술 인력자원의 핵심을 젊은 과학기술 인재로 보고 이들에 대한 지원을 확대하고 있다. EU, 미국, 일본, 중국, 인도 등을 비롯해 많은 국가들은 신진연구자들이 독립적이고 창의적인 연구를 할 수 있는 기회를 제공하고자 지속적으로 노력해 왔으며, 기본적인 연구비 지원프로그램에서 나아가 다양한 지원정책을 고민하고 있다.

우리나라 역시 2000년대 중반부터 신진연구자에 대한 연구지원 확대를 주요 목표로 삼고 지속적으로 정책을 추진하고 있으며 그 규모와 내용도 점차 발전하고 있다. 그러나 '2017년 대학연구활동 실태조사(표1)'에서도 나타나듯 아직 40세 미만 연구자들의 1인당 연구비는 전체평균의 절반도 미치지 못하고 있으며, 실제 연구현장의 구조와 연구지원시스템은 젊은 과학자들이 창의성을 발휘하고 연구에 몰두할 수 있는 환경과는 거리가 멀다.

표1. 2017 대학연구활동 실태조사(한국연구재단)

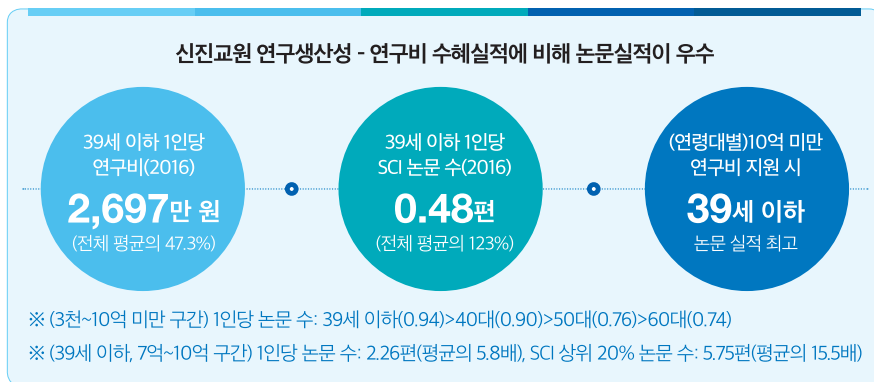


표2. 청년 과학자 애로사항 조사·분석결과(한국연구재단)

연구·학업 수행	경제·생활환경	지도교수·대학지원	진로·취업
1 행정적 업무 과다, 불합리한 연구비 처리	전반적으로 다 어려움	교수의 우월적 지위와 연구실 문화	전공 관련 일자리 부족, 빠른 환경변화에 따른 불안
2 개인연구·과제병행에 따른 시간부족 등	낮은 급여로 생활비 부담	관심분야 불일치(본인/교수), 교수의 지도 부족	계약직 등으로 고용불안
3 전공·관심분야의 지원과제 부족	장학금 지원 부족으로 등록금 부담	대학내 연구환경(시설, 장비, 공간 등) 미흡	미래에 대한 전반적 불안감
4 연구과제 지원 및 평가방식 불합리	생활·학업병행에 따른 워라밸 부족	부적절한 연구비 처리 요구, 인권 문제	전문연구요원 준비 등 군문제
5 다양한 주체와의 교류·정보 부족	4대 보험, 복리 후생 등	기타	졸업에 대한 어려움 외 기타

물론 정부의 노력도 계속되고 있다. 올해 ‘신진연구 지원사업’의 예산은 전년 대비 28.3% 늘어난 1,900억 원이 배정됐고, ‘최초 혁신실험실 지원사업’ 시행, ‘생애 첫 연구’의 지원 자격 확대 등도 이루어졌다. 또 지난 1월 정부가 발표한 ‘과학기술 출연연 발전방안’에는 ‘청년 과학기술인 육성제도’로서 박사후연구원의 장기고용을 보장하는 ‘과제기반 테뉴어 제도’와 청년 과학기술인들 대상 ‘연수직 신설’ 등이 포함됐다. 모두가 만족하는 완벽한 정책은 아니지만, 적어도 정부와 과학기술계가 ‘젊은 과학자를 위한 최고의 연구환경 구축’이라는 천 리 길을 같이 걸어가고 있는 것은 확인된 듯하다.

그렇다면 현장에서도 함께 목소리를 내야 한다. 정책에 대한 비판적 반응을 전달하고, 보다 최선의 아이디어는 없는지 함께 고민해야 한다. 차세대회원들이 먼저 보다 나은 내일을 위해 머리를 맞댔다. 연구현장에서의 경험과 사례를 바탕으로 어떻게 하면 젊은 과학자들이 자유롭고 도전적으로 연구하며 밝은 미래를 꿈꿀 수 있을지에 대해 생각과 의견을 나눈 것이다.

참여위원들은 ‘젊은 과학자를 위한 R&D 정책’에 대한 논의의 시작에서 ‘신진연구자’ 혹은 ‘젊은 과학자’에 대한 명시적 정의가 국내외에서 이루어지지 않았으며, 박사학위 취득 후부터 중견연구자에 진입하기 직전의 40대 초반 연구자까지 포괄적으로 지칭하고 있음을 확인했다. 하지만 한국연구재단에서 정의하는 ‘만39세 이하, 혹은 박사 졸업 후 7년 이내의 과학자’와 한국과학기술한림원에서 특징짓는 ‘평균 만42세, 독자적인 연구를 펼쳐가는 젊은 과학자’는 그들 간의 근소한 연령 차이와는 상관없이 매우 다른 고민을 갖고 있으며, 서로 다른 방향과 내용의 정책이 필요하다.

이에 이번 차세대리포트에서는 박사후연구원 그룹을 ‘청년 과학자’로, 한 기관에서 신진연구책임자로서 전문적인 연구경력을 형성해나가고 있는 그룹을 ‘젊은 연구자’로 구분했으며, 각각 상(上)편과 하(下)편에서 중점적으로 논의했다. 두 그룹은 가장 왕성한 탐구력과 참신한 아이디어를 가진 그룹이며, 미래의 학술활동을 선도해 나갈 연구 주체들이다. 청년 과학자들에게 우수한 연구자로서 성장할 수 있는 기회를 주고, 젊은 연구자들이 세계적인 석학으로 발돋움할 수 있도록 하는 것은 매우 중요한 일이다.

차세대회원들의 아이디어가 안정적인 연구비 확보와 성장을 지원하는 굳건한 시스템 구축에 일조할 수 있기를 기대한다.

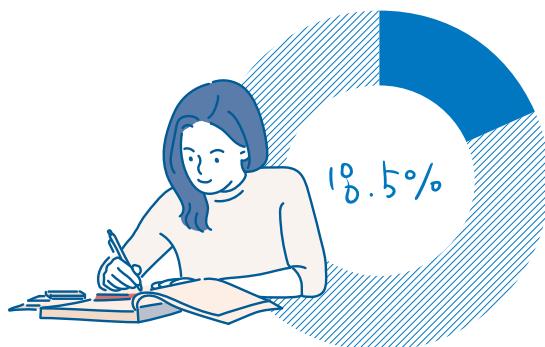


첫 번째 의제

성장의 기회를 주자

박사졸업자의 18.5%만 학문후속세대인가

1.



올해 ‘학문후속세대양성사업’의 예산은 659억 원입니다. 신규로 선정해서 지원하는 인원은 535명 230억 원인데 그 중 국내 박사 후연수 347명, 국외 박사후연수 112명, 리서치펠로우 76명이고, 대통령박사후연구원펠로우십은 뽑을 계획이 없습니다. 이공계 풀타임 박사 졸업생이 한해 약 2,900명인데, 선정률을 보니 전체 졸업생의 약 18.5%에 불과합니다. 독립적인 연구를 할 수 있는 프로그램 확대가 필요하지만 기존 제도마저 활용이 어려운 현실이지요. 우리나라 이공계 박사 졸업생이 연구계로 진출도 못 하고 사장되는 현실을 개선하려면 최소한 지금의 2배인 1,500억 원의 예산을 확보하고 매년 졸업생의 50%인 1,500명까지는 지원해야 합니다. 이 정도가 되어야 어디에서라도 연구할 수 있는 기회가 생깁니다.

박사과정 수료 후의 단계는 연구수행능력을 크게 신장시키고 연구자로서 자립해나가는 중요한 기간이며, 동시에 가장 창의성이 높게 발현되는 시기다. MIT 연구실에서 펴낸 6년간의 논문 총 246편 가운데 51%가 박사후연구원이 제1저자이며 (Vogel, 1999), 2010년도 ‘Science’ 저널에 게재된 논문 중 제1저자의 36%가 박사후 연구원들(Stephan, 2012)이라는 분석결과에서도 볼 수 있듯 이들은 학술연구활동에 즉시 기여할 수 있는 최고의 인력이다. 때문에 박사후연구원들이 직업 과학자로서 창의적인 아이디어를 바탕으로 본격적인 연구를 수행할 수 있도록 돕는 것은 우리나라 과학기술 경쟁력을 높일 수 있는 지름길이다.

하지만 현재 우리나라의 현황은 아직 미흡하다. 치열한 과정을 거쳐 이공계 박사학위를 받은 이들 앞에 펼쳐진 미래는 더 험난하다. 일례가 우리나라의 대표적인 박사후 연구원 지원프로그램인 ‘학문후속세대양성사업’의 신규과제 선정규모와 비율이다. BK21 플러스사업이나 각 대학의 신진연구자 지원사업과 달리 ‘학문후속세대양성사업’은 학문분야나 특정대학, 프로젝트에 국한되지 않는 직접지원 방식이기 때문에 박사후연구원들이 가장 우선순위로 신청하는 지원프로그램이다. 하지만 2017년 기준으로 선정률을 살펴보면 국내 박사후연수는 28.7%, 국외 박사후연수 19.7%, 대통령포닥 31.1%, 리서치펠로우 73.7%다.(한국연구재단, R&D 통계핸드북 2018) 리서치펠로우는 해당 제도를 도입한 대학교에 고용(예정)된 박사후연구원만 신청 자격이 있다.

학문후속세대양성사업 내용

* 리서치펠로우

대학에서 리서치펠로우로 고용된 연구원 또는 고용예정자(대학의 리서치펠로우 고용 확약을 받은 박사후연구원)에게 1~3년간 연 5,000만 원 내외 지원

* 박사후국내외연수

(국외연수) 국내 박사학위 취득 후 7년 이내인 자에게 1년 간 연 4,000만 원 내외 지원

(국내연수) 국내의 박사학위 취득 후 7년 이내인 자에게 2년간 연 4,500만 원 지원

* 대통령포닥펠로우십

국내외 대학에서 박사학위를 취득한 만39세 이하에게 5년(3+2) 간 연 1.3억 원 지원(연수+연구비)

박사후연구원들을 위한 지원의 가장 근본적인 부분은 연구기회의 확대이다. 연구자로서 뛰어난 자질을 갖고 있지만 학위 취득 후 박사후연구원 과정을 하지 않는 경우가 점점 많아지고 있다. 장기간 더 수련을 하더라도 전망이 밝지 않기 때문에 일찌감치 기업에 취직하려는 것이다. 이러한 상황에서 직업 과학자가 되고 싶어 하는 고학력 인재들은 국가지원을 통해 연구자로서 성장할 기회를 얻을 수 있도록 수혜의 범위를 넓혀줘야 한다. 일본이 1995년부터 시행한 ‘Post-Doctor 10,000인 계획’은 사업명만 보아도 그 철학이 확실하다. 우리나라도 박사후연구원 지원의 양적 확대에 보다 큰 노력이 필요하다.

정부 정책이 탄력을 받고 실행되기까지 사회적 이슈도 있어야 한다. 현 정부의 최대 이슈는 기초연구비 증액으로 기존의 2배인 2조 5,000억 원까지 늘릴 계획이다. 기초연구비 증액 이슈는 많은 과학계 토론현장에서 실질적으로 이야기의 중심이 되고 있다. 이중 1,000억 원만 청년연구자 지원에 투입해도 상당 부분 문제 개선의 효과를 얻을 수 있을 것이다.

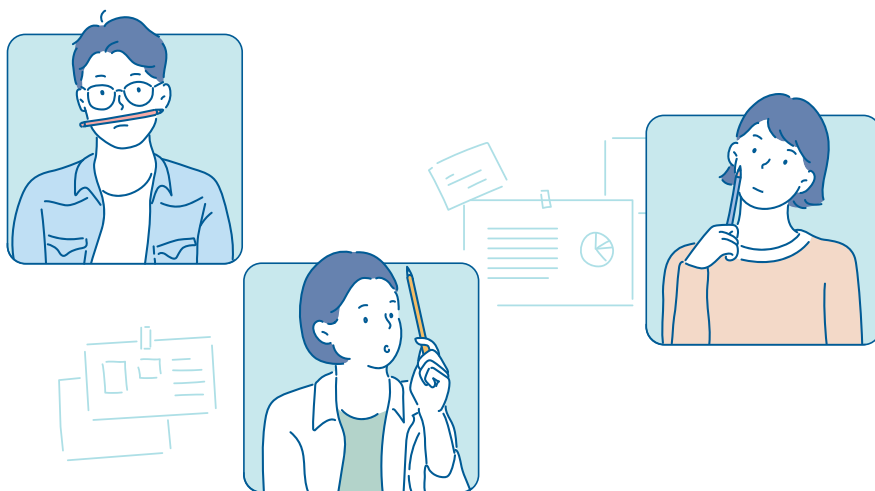


첫 번째 의제

국외연수는 두뇌유출이 아니다

2.

박사학위를 취득하고 박사후연구원을 하는 이유는 크게 두 가지입니다. 하나는 국내에서 연구역량을 키우며 경력을 이어가려는 경우이고, 다른 하나는 세계적 학자 그룹에서 더 세계적인 연구자로 도약하고자 하는 경우입니다. 저희 세대때만 해도 해외 박사후연구원 지원비용이 국내의 경우와 비슷했는데, 지금은 해외 박사후연구원 지원을 받는 사람들이 분야별로 한두 명 될까 말까 한 것 같아요. 국내 박사후연구원 지원은 최대 2년인데 비해, 해외 박사후연구원 지원은 1년으로 기간도 짧습니다. 국내와 국외 모두 중요한 인력양성 트랙만큼 각각의 특성에 맞는 지원 방법을 모색해야 합니다.



전체적인 연수활동비 지원규모가 작지만, 그 중에서 특히 국외 박사후 연수 지원은 더 감소하는 추세다. 박사후국내외연수사업의 ‘2018년 중점 추진방향’에 따르면, “국내 연구현장의 높은 수요를 고려하면서 동시에 국내 연구역량 강화를 위해서”다. 국내의 경우 국외보다 지원규모가 3배이고, 1인당 연수지원금도 높으며, 2년까지 지원기간 연장도 가능하다. 국내 연구와 산업의 발전에 기여한다는 애국적인 관점에서 보면 납득하지 못할 것도 없지만, ‘연수’를 지원해주는 목적이 ‘국내 인력 수급’보다 ‘미래인재에게 성장의 기회 제공’에 있다면 한 번 더 생각해볼만한 내용이다.

박사후국내외연수 사업의 2018년 중점 추진방향		
	2017년	2018년
박사후 국내연수	- 지원규모: 250과제(79억 원) ※ 추경포함 - 지원기간: 1년 - 지원단가: 1인당 40백만 원	- 지원규모: 347과제(178억 원) - 지원기간: 1년, 2년(1+1년) ※ 1년: 247과제, 2년(1+1년): 100과제 - 지원단가: 1인당 45백만 원
박사후 국외연수	- 지원규모: 100과제(40억 원)	- 지원규모: 112과제(45억 원)

※ 2017.11., 한국연구재단

청년 과학자가 능력을 신장시켜 가기 위해서는 박사학위 수료 후 기존의 실험실에 머무르기 보다는 일정기간 다른 연구 환경에서 경험을 쌓고 새로운 자극을 받을 필요가 있다. 특히 과학기술 선진국의 주요 연구기관이나 대학에서 세계적인 연구자로부터 사사 받고 교류의 기회를 얻는 것은 장기적으로 우리나라 학계를 발전시킬 자양분이 될 수 있다.

일본은 청년 과학자에게 해외에서의 연구기회를 제공하는 것을 매우 중요한 목표로 삼고 3년 간 국가장학금을 지원하며 세계 최고 수준의 연구자로부터 사사 받고 교류할 수 있도록 장려하고 있다. 해외 우수 대학의 교수가 3년 간 안정적인 국가장학금을 지원받는 일본인 유학생과 1년 단기 장학금을 확보한 한국인 유학생 중 한 명을 선발해야 한다면, 둘의 실력이 비슷하다는 가정 아래 누가 더 가능성이 높을까? 세계 최고 수준의 과학자 실험실에 들어가는 데는 치열한 경쟁이 있다. 해외에서 박사후연수를 하고자 하는 실력 있는 신진 박사학위 소지자라도 해외 과학자들이 좋은 연봉을 주고 고용하기가 쉽지 않다. 특히 3년간 국가 보조를 받는 일본 박사를 대신해서 한국 박사를 고용하기란 더욱 어려운 일이다.

점점 더 글로벌 연구네트워크의 중요성이 강조되고 있다. 청년 과학자들의 국외연수 지원은 자연스럽게 국제적인 감각을 배우고 협력과 경쟁을 통해 연구능력을 향상시키는데 큰 도움이 된다. 또 국가에서 지원하는 연수비를 받는 청년 과학자는 국가가 보장하는 인재라는 든든한 응원 아래 해외 진출을 용이하게 할 수 있다.

박사후연구원의 국외 연수는 해외 두뇌유출이 아니다. 국외에서 박사후연구원을 한 후 현지에서 영구적으로 자리를 잡는 것은 소수이며, 대부분이 다시 국내로 돌아와 자신만의 연구를 개척한다. 청년 과학자들이 국내외를 가리지 않고 자신의 연구 역량을 강화할 수 있는 곳을 찾아 경험을 쌓을 수 있어야 한다.



청년 과학자에게 하늘의 별을 따주자

대통령포닥펠로우십은 왜 신규선정이 없을까?

1.



올해 대통령포닥을 신규 선정하지 않은 것도 아쉬운 부분이다. 2011년부터 시행된 대통령포닥은 조교수급의 급여와 연구비를 포함해 연간 1억 3,000만 원씩 최대 5년간 지원해주는 파격적인 프로그램으로써 선정되면 연구자들의 인지도까지 높아졌다. 현재 운영 중인 펠로우십 중 유일하게 독립형 프로그램이기도 했다.

단기간에 논문을 내기 어려운 기초연구 분야에서 잠재력 있는 청년 과학자를 장기 지원할 수 있는 좋은 제도였으나 정부는 그 대신 1~2년짜리 박사후국내연수의 지원 규모를 늘리는 선택을 했다. 국회가 아니라 국가과학기술심의회에서 예산을 삭감한 것이므로 내년에도 신규선정이 없을 가능성이 높다. **학문후속세대양성사업이 아랫돌 빼서 윗돌 괴고 윗돌 빼서 아랫돌 괴기 식으로 진행되어야 하는가 생각해 볼 문제다.**

박사후과정연구원 주도적인 연구기회가 필요하다

2.

한국연구재단의 박사후연구원 지원을 받아도 소속 대학이나 출연연 등에서 정해진 연구를 해야 해서 실제 박사후연구원들이 하고자 하는 연구를 못 하는 경우가 많아요. 자리를 유지하기 위해 내가 기획했던 연구, 한국연구재단의 재정을 지원받아 진행 해야 하는 연구를 제대로 수행하지 못하는 현실이죠. 이들은 박사후연구원 기간이 끝났을 때 원했던 분야의 전문가로 성장하지 못하고 본인의 전공과는 상관없는 곳으로 취업하거나 포기하는 경우도 있어요. 그 때문에 같은 연구비를 지원받더라도 결과가 완전히 달라질 수 있습니다.

우리나라 박사 졸업생은 1980~1990년대보다 늘었지만, 청년 과학자들 대부분은 BK21플러스에서 장학금을 받고 졸업 후 바로 대형 프로젝트에 투입되어 주도적인 역할을 하기가 어렵다. 안타깝게도 이들 프로젝트가 자기 연구 분야와 맞지 않으면 취업도 안 되고 본인 연구 축적도 안 되기에 박사 졸업생은 양적으로 늘어났지만, 질적으로는 후퇴하는 상황이다.

자신만의 연구를 진행하고 싶은 청년 과학자들에게 연구비를 지원하는 대표적인 사업이 한국연구재단의 리서치펠로우지원사업이다. 학술연구의 지속성과 연구능력의 질적 향상을 유도하기 위한 리서치펠로우 제도는 국내 대학에 3년 간 월300만 원 이상의 인건비를 받고 고용된, 혹은 고용이 예정된 박사후연구원을 대상으로 최대 3년까지 연 5천만 원의 연구비를 지원하고 있다.

표3에서 보듯 리서치펠로우 제도는 2015년에는 87개의 신규과제를 선정해 27.9%의 선정률을 보였으나 2016년과 2017년에는 각각 469건과 339건을 선정해 70%가 넘는 선정률을 기록했다. 그러나 2018년에는 76개의 신규과제만 선정될 예정이니 높은 선정률을 기대하긴 어렵다. 이공학 개인기초 연구지원의 선정규모를 대폭 확대한 만큼 청년 과학자의 기회가 줄어든 것처럼 보여서 어딘가 마음이 무겁다. 물론 박사후연구원들도 해당 사업이나 혹은 개인기초연구지원에서 신진연구자 지원사업을 신청하거나 선정될 수 있지만, 보다 연구기반이 확실한 선배연구자들과의 경쟁을 거쳐야 하기 때문에 박사 졸업 후 얼마 되지 않은 청년 과학자들이 선정되는 경우는 드문 편이다.



●○ 표3. 최근 3년간 이공분야 학술연구지원사업 선정(최초신규) 현황

사업명	세부사업명	2015			2016			2017		
		신청	선정	선정률	신청	선정	선정률	신청	선정	선정률
이공학 개인기초 연구지원	기본연구*	3,618	1,576	43.6%	4,906	1,784	36.4%	4,105	2,543	61.9%
	보호연구	8	3	37.5%	24	15	62.5%	18	15	83.3%
	지역대학	1,212	210	17.3%	727	271	37.3%	585	497	85.0%
	소계	4,838	1,789	37.0%	5,657	2,070	36.6%	4,708	3,055	64.9%
이공학 학술연구 기반구축	박사후국내연수	736	103	14.0%	479	95	19.8%	873	250	28.6%
	박사후국외연수	368	47	12.8%	515	96	18.6%	503	100	19.9%
	리서치펠로우	312	87	27.9%	619	469	75.8%	460	339	73.7%
	대통령Post-Doc	61	12	19.7%	56	11	19.6%	103	32	31.1%
	소계	1,477	249	16.9%	1,669	671	40.2%	1,939	721	37.2%
	대학중점연구소	65	6	9.2%	42	12	28.6%	53	7	13.2%

* 기본연구에 한국형 SGER(소규모 탐색적 연구지원) 포함.

※ 2017.11., 한국연구재단. 기본연구에 한국형 SGER(소규모 탐색적 연구지원) 포함.

또 치열한 경쟁을 뚫고 리서치펠로우 제도에 선정되어도 연구 분야마다 청년 과학자들이 처한 상황은 차이가 있다. 수학과 같은 자연과학 분야는 연구자 개인의 아이디어에 의한 독립 연구가 많다. 반면 실험 비중이 높은 공학 분야는 지원금이 있어도 독립연구를 할 수 있는 시스템이 아니다.

청년 과학자들이 자신만의 아이디어로 연구를 시행하고 연구능력을 키워 새로운 연구의 토대를 만들어 독립적인 연구자로 성장하도록 지원하기 위해서는 분야별로 다른 제도적 조치가 필요하다.

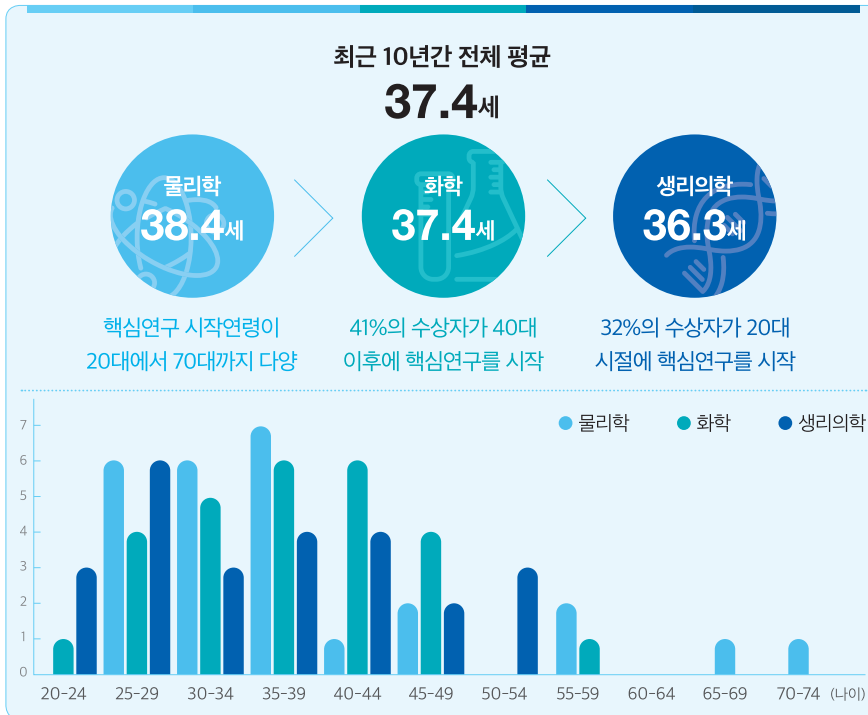
① 연구비 지원 확대 필요...장기간 지속적인 지원이 중요하다

먼저 청년 과학자들이 박사학위 취득 후 본인의 프로젝트를 수행하며 평생 지을 농사를 시작할 수 있도록 연구비를 지원하는 제도가 확충되어야 한다. 여러 통계에서 보듯 우리나라는 연령에 비례해서 연구비와 과제 선정 기회가 상승하고, 50대에 가장 많은 연구비를 받는다. 하지만 표4에서 보듯 노벨상 수상자들의 핵심연구 시작 연령을 살펴보면 20~30대부터 시작한 경우도 상당하다. 청년 과학자들이 20대 후반, 30대에는 핵심적인 연구를 할 수 있도록 지원해야 꾸준히 성과를 내고 결실을 보아 세계적인 학자로 성장할 수 있다.

수혜대상의 숫자를 늘리는 것 못지않게 장기간 지속적인 지원을 할 수 있는 제도가 매우 중요하다. 이공계 박사 졸업생의 50%를 지원함과 동시에 결과물에 따라 우수한 연구자에게는 15년, 20년까지 지원할 수 있는 프로그램이 필요하다는 것이다. 하지만

현재 리서치펠로우는 1~3년, 대통령포닥은 3+2년이 최고 지원 기간이다. 최소한 대통령 박사후연구원처럼 5년 이상 지원하여 지속적인 연구를 할 수 있는 가능성을 열어줘야 한다.

●○ 표4. 노벨과학상 수상자들의 핵심연구 시작단계 연령(2008-2017)(한국연구재단)



② 기관이 아닌 사람에게 펠로우십을 줘야 한다

연구비를 확보했어도 본인이 희망하는 연구를 수행하기가 어려운 경우도 있는데 이를 해결하는 방안으로 **지원금을 기관이 아닌 사람에게 주는 방법을 검토할 필요가 있다**. 현재 리서치펠로우는 고용(예정)된 주관연구기관(대학)의 승인을 받아 지원할 수 있으며, 이직 시 잔여 연구기간이 ⅓ 이상 남은 경우 협약이 해약된다. 개인에게 펠로우십이 주어질 경우, 하고 싶은 연구에 따라 어느 기관, 어느 교수에게 가더라도 본인 월급을 확보한 상태이기 때문에 교수의 연구비에 좌우되지 않고 선택의 폭과 기회가 넓어진다. 실험 분야에서는 자신이 원하는 연구실에 소속될 가능성이 높아질 것이고, 자연과학 분야는 자기가 하고 싶은 연구 분야를 선택할 수 있는 장점이 있다. **박사학위 졸업 1년 전의 청년 과학자들 중 펠로우십 지원 대상자를 선정하고 이들에게 국내 실험실 및 연구자 정보(Pool)를 안내한다면 보다 효과적으로 지원이 이루어질 수 있을 것이다**.



세 번째
의제

‘연구 직원(Research Staff)’에게 전문직 대우를 해주자

그 많은 박사 졸업생들은 어디로 갔을까?

1.



KAIST 박사 졸업생 중 많은 수가 박사후연구원을 안 하려고 합니다. 박사후과정을 해도 비전이 없기에 그렇습니다. 소득이 낮을 뿐 아니라 직업으로써 예측가능한 안정성은 더욱 낮습니다. 지도교수의 연구비가 떨어지면 박사후연구원의 자리가 없어지는 경우도 있으니깐요. 기혼자의 경우 특히 안정성이 낮은 박사후 연구원보다는 취업을 선호하는 실정입니다.

많은 이공계 박사 졸업생들은 교수나 정부연구기관 연구원을 꿈꾸며 박사후연구원의 길을 선택한다. 한국직업능력개발원의 ‘박사조사(2016)’에서는 이공계 신규 국내 박사학위 취득자의 노동시장 이행실태를 별도로 분석했는데, 해당 조사에 따르면 이공계생의 ‘박사 과정 진학 목적’은 ‘교수·연구원이 되기 위해’가 전체의 42%다.

보고서에 따르면 자연 및 공학계열 박사의 고용률은 2015년 기준 각각 64.9%, 73.8%이며, 취업자의 직장 유형은 절반 이상이 대학 취업자로 2012년 32.4%에서 2015년 57.2%로 증가했다. 대학 외에 취업비율이 높은 민간기업 및 공공연구소의 취업은 해마다 점차 감소하고 있으며, 특히 공학계열의 민간기업 취업 비율은 2012년 65.7%에서 2015년 44.1%로 21.6%p나 줄어들었다. 민간기업 취업자가 많은 공학계열에서도 대학으로의 집중 현상이 나타나고 있다.(표5) 이러한 변화는 취업자의 선호도가 바뀌었다기 보다는 민간기업의 채용이 줄어들었기 때문일 가능성이 높다.

●○ 표5. 이공계 박사학위취득자 취업자의 직장 유형

(단위: %)

구분	2012			2013			2014			2015		
	전체	자연	공학	전체	자연	공학	전체	자연	공학	전체	자연	공학
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
대학	32.4	34.9	11.2	46.8	49.2	21.9	53.4	59.1	31.6	57.2	62.4	35.0
초·중· 고등학교	2.9	1.5	0.2	0.9	0.3	0.0	1.7	0.6	0.0	1.2	0.4	0.0
정부/ 지자체	4.2	5.2	2.7	3.2	5.1	2.3	1.9	2.8	1.6	2.3	1.8	1.9
공공 연구소	8.1	17.1	7.6	9.8	17.6	10.0	9.9	13.6	12.3	8.9	15.3	11.3
민간연구소	7.3	7.8	7.8	4.0	3.5	5.2	3.4	2.6	4.4	3.7	3.1	5.4
공기업	1.8	1.5	1.5	1.3	1.9	1.2	0.9	0.4	1.4	0.7	0.4	1.0
민간기업	37.0	26.4	65.7	28.5	18.2	56.4	24.1	18.0	46.6	22.3	14.7	44.1
창업/자영업	2.7	3.0	2.3	2.4	1.6	1.8	1.9	0.7	1.4	1.9	1.0	1.0
기타	3.4	2.6	1.1	3.0	2.7	1.2	2.8	2.2	0.9	1.6	1.0	0.3

※ 한국직업능력개발원, 박사조사(2016)

그렇다면 이들은 꿈을 이루고 있는 것일까? 안타깝게도 대학으로의 취업이 늘어나면서 고용형태에서 임시직 비율이 2012년 27.7%에서 2015년 46.0%로 크게 증가했다. 임시직 비율은 자연계열이 47.7%, 공학계열이 28.5%다. 평균 연봉 역시 줄어들고 있다. 자연계열 학업전념자의 평균 연봉은 2012년 3,721만 원이었으나 2015년에는 3,239만 원으로 3년 만에 14.9%가량 감소했다. 가장 높은 비율을 차지하는 구간이 3,000~4,000만 원에서 2,000~3,000만 원으로 바뀐 것도 슬픈 현실이다. 공학계열의 연봉 분포는 여전히 5,000~6,000만 원대에 집중되어 있지만, 평균연봉은 2012년 5,364만 원에서 2015년 4,835만 원으로 9.9% 줄어들었다.

박사후연구원이 독립연구자로 성장하기 위한 훈련 과정이라고 하지만, 점점 열악해지고 있는 처우와 연구(근무)환경에서 이들이 얼마나 창의성을 발휘할 수 있을지 함께 생각해 보아야 할 문제다. 청년 과학자들이 연구를 포기하는 현실은 우리나라 연구 생태계를 위협할 것이다.

청년과학자들이 독립된 연구자로 성장하도록 지원하려면 이들이 원하는 게 무엇인지를 더욱 명확히 알고 해결하려는 자세가 필요하다. 현실적으로 예측가능한 일자리와 합당한 보상, 이 두 가지가 확보되면 박사 졸업생들이 취업전선에 뛰어드는 대신 연구자의 삶을 선택할 수 있다.



‘병목현상’ 없애려면 새로운 플레이그라운드 만들어야

2.



대학원생과 박사후연구원이 많은 연구와 실험을 맡아 하고 있지만, 3~4년 후 대학이나 정부출연연구소에서 정식 직장을 얻는 비율은 높지 않습니다. 미국처럼 산업의 규모가 큰 것도 아니기 때문에 갈 수 있는 회사도 많지 않아요. 박사후연구원들이 그 기간 열심히 훈련 받고 역량을 갖췄다 해도 연구를 지속 할 수 있는 플레이그라운드 자체가 너무 작고, 할 수 있는 일이 없는 거예요. 이들이 펼 수 있는 운동장이 마련되지 않으면 결국 과학계의 생존도 어렵습니다.

대학원 진학률이 점점 낮아지며, 각 연구실은 정원 채우기도 급급한 상황입니다. 박사 졸업생은 많이 배출되지만, 이들이 연구할 수 있는 환경을 보장해 주는 시스템은 없습니다. 이처럼 전문 훈련을 받은 인재들을 대학과 정부출연연구소에서 흡수하기 위해 이들의 정체성을 확립하고, 지속가능한 연구를 지원할 수 있는 기반이 필요하죠. 박사후연구원에게 ‘내가 어느 정도의 연구 성과가 있으면 지속해서 연구를 할 수 있다’는 걸 예측할 수 있는 시스템을 만들어 줘야 합니다.

박사후연구원들이 3~5년 안팎의 일정 기간 연수를 마친 후, 흔히 말하는 대학과 정부출연연구소의 정규직 임용에 실패하면 지속적으로 연구할 기회를 얻기가 어려운 실정이다. 박사 학위를 받았지만 할 수 있는 일이 많지 않고, 연구하고 싶지만 갈 수 있는 연구실이 없다. 늘어나는 박사후연구원의 숫자에 비해 안정된 교수·연구직(Tenure Track)은 정체되어 있다. 이는 우리 뿐 아니라 미국이나 유럽, 일본 등도 마찬가지여서 박사후연구원의 새로운 경력 경로를 개발하는 것은 최근 각국 과학기술정책의 주요 관심사 중 하나다.

우리보다 먼저 고민을 시작한 과학 선진국들은 박사후연구원들의 경력에 따라 세분화된 지원프로그램을 마련하고 있다. 막 박사학위를 받은 사람들이 연수기간 동안 잠재력을 키울 수 있도록 펠로우십을 제공하는 것에서 나아가 관련 연구분야에서 심화 연구를 할 수 있도록 하거나 국가 연구 프로젝트 수주가 가능한 단계까지 성장을 돕는 프로그램까지 다채롭게 구성되어 있다.

미국과학재단(NSF)은 박사후연구원을 주관 연구자로 선정해 직접 연구비를 지급하는 ‘Postdoctoral Fellowship’을 운영 중이며, 독일의 막스플랑크 연구그룹(Max Planck Research Group)은 최대 9년(5+2+2)까지 신진연구자에게 독립된 연구를 할 수 있도록 지원한다. 연구책임자는 뮌헨공대에서 조교수 자격으로 강의를 맡을 수 있고, 우수한 성과를 내면 6년 후 전임교수로 승진할 기회도 제공한다. ERC(유럽연구회의)는 박사학위 취득 후 2~7년의 연구자를 지원하는 ‘Starting Grant’와 박사학위 취득 후 7~12년의 연구자를 지원하는 ‘Consolidator Grant’를 동시에 운영 중이다.

미국과학한림원(NAS)이 2014년 12월 발간한 ‘박사후연구원에 대한 보고서(The Postdoctoral Experience Revisited)’에서 제기하고 있는 우려는 우리 역시 곱씹어 봐야 한다.

미국의 포닥 시스템에 대한 주요 우려

- 독립연구자로서 자격을 취득하기 위한 트레이닝을 위해 30대 중반까지 교육을 받아야 하는 체계가 정말 필요한 것인가?
- 고학력 포닥 연구자들은 적절한 인정과 보수를 받고 있는가?
- 원하는 일자리를 잡지 못한 포닥 연구자는 어떻게 되는가?
- 포닥 연구자들이 공정한 대우를 받고 업무에 필요한 멘토링과 트레이닝을 받도록 해야 할 책임은 누구에게 있는가?
- 현재 포닥 연구자들의 모습이 독립적인 연구진로를 꿈꾸는 학부생 또는 대학원생의 의욕을 꺾는 요소인가?

※ 2018. 5., 한국연구재단 R&D BRIEF 2018-22호

고숙련 과학자이자 사실상 연구의 핵심 동력인 박사후연구원이 낮은 대우를 받으며 불안한 처우에 놓여있는 것은 현재뿐 아니라 향후 과학계 인력 양성에도 좋지 않은 영향을 끼친다. 빨리 지속가능하고 명백한 경력 경로를 개척하지 않으면 혁신을 위해 필요한 적절한 이공계 인력 풀을 확보하지 못할 수도 있다. 지금 바로 10년을 보장해 주지 못한다면 적어도 청년 과학자들이 도전할 수 있는 마당을 마련해줘야 하고 박사후연구원 지원제도를 보완하고 강화해야 한다.



세 번째 의제

연구교수, 전문연구원에게 필요한 법적 지위와 대우

3.



내가 어떤 그룹을 이끌지 않더라도 능력 있는 교수와 함께 전문성을 바탕으로 박사급 연구원으로 계속 연구를 하고 싶은 사람도 있습니다. 또 연구현장에서도 전문성을 갖춘 이들 연구자에 대한 수요가 존재합니다. 새로운 직업군이죠. 박사후 연구원을 책임연구원으로 가기 위해 트레이닝을 받는 시기의 사람들로 단정하지 말고 전문연구자로 인정해주어야 합니다. 이들을 중간자가 아닌 새로운 연구자 군으로 독립성을 인정해 줄 때 연구 성과도, 직업적 만족도도 향상됩니다. 청년 과학자들이 연구현장을 선택하는 데 자긍심을 가질 수 있도록 개념의 전환이 필요한 때입니다.

단순히 연구비 지원의 문제가 아닌, 월급이나 법적인 지위 등을 종합해 박사 졸업생 전체를 아우르는 연구 생태계 차원에서 접근해야 할 문제입니다. 신분을 보장해주는 방식, 공정한 대우를 받고 업무에 필요한 멘토링과 트레이닝을 받을 수 있도록 지원하는 프로그램이 마련돼야 합니다.

미국 캘리포니아의 한 대학에서는 50대 중반 중국계 연구자가 최근 수학의 난제를 풀며 굉장히 좋은 대학의 전임교수로 임용됐습니다. 이 사례처럼 연구자가 연구를 지속할 수 있는 환경을 만들어 줘야 합니다. 유럽의 경우 40대, 심지어 60세까지도 그런 박사후연구원 포지션을 유지하는 경우도 많고, 미국도 마찬가지입니다. 단순한 재정지원이 아닌 이들이 전문연구자의 신분을 유지할 수 있도록 시스템이 개선되어야 합니다.

우리나라 박사후연구원의 소속기관 대부분은 대학이지만 현재 대학의 전임교원은 포화상태에 있다. 박사후연구원들도 이 부분을 인식하고 있어서 현재 연구실에 소속감을 느끼기 어렵다. 정부출연연구소 역시 정규 일자리가 부족한 것은 마찬가지다. 또 정부출연연구소에서는 박사후연구원이 비정규직으로 분류되어 있기 때문에 한동안 이들을 채용하기도 어려웠다.

과학기술계의 일자리 부족과 비정규직 문제는 꽤 오래전부터 언급되어왔다. 연구자는 정규직, 비정규직으로 이분화해서 정리하기가 어려운 특성이 있다. 사회 전반적으로 따르는 이분화된 분류 체계가 아닌 과학기술계 내에서 통용할 수 있는 직업 관련 체계가 필요하다. 일자리 부족 및 인적구조의 고령화 문제도 점점 심각해질 전망이므로 이에 대한 고민도 수반돼야 한다.

① 박사후연구원의 연수기간 제한

박사후연구원은 직위나 직책이 아니라 기간으로 지칭되는 단계로서 학계에서 합의된 구체적인 직함이 없으며, 기간 역시 명확히 제시되지 않았다. 하지만 대부분의 국가에서 일자리 수요를 감안하지 않은 인력 양성에 따라 기존과 달리 장기간 박사후연구원에 머물러있는 현상이 나타나자 제도적으로 기간을 제한하는 움직임이 나타나고 있다. 박사후연구원의 급여는 낮은 상태로 고정되어 있고 공급이 넘치므로 연구책임자가 낮은 월급의 박사후연구원을 다수 고용하는 것도 문제점이었다. 이에 미국의 경우 박사후연구원 기간은 예외적인 상황을 제외하고 5년(누적 기준)으로 제한하고 있으며 또한 박사후연구원 기간이 끝나면 스태프 과학자 직위인 ‘Superdoc’으로 전환하여 좀 더 높은 급여에 안정적인 직위를 갖도록 노력 중이다. 우리나라 역시 5년 내외로 누적 연수기간을 제한하여 이미 절정의 연구능력을 가진 과학자가 임시직의 형태에 머물러 있는 상황을 탈피해야 한다.

② 고등교육법과 시행령 개선을 통한 연구교수의 법적 지위 보장

연구현장에서는 전문성을 갖춘 ‘리서치 스텝(Research Staff)’의 역량이 중요하다. 하지만 우리나라에서는 박사급 연구자로서 연구현장을 지키는 이들을 전문직군으로 인정하지 않고 있다. 대부분 대학은 3~4년 수련을 마친 박사후연구원에게 연구교수 직함을 부여하지만, 이는 법적 지위는 아니다. 이들을 전문성을 갖춘 연구자로 인정하고, 지원 제도를 마련해야 한다. 정부가 이들에게 법적으로 교원 지위를 주고 방향을 제시하면 정부출연연구소, 대학 등도 변화에 동참할 것이다. 미국의



세 번째 의제

‘Independent Researcher’ 등의 사례를 참고해 우리나라에 맞는 연구원 신분에 대한 고민과 제안이 필요하다.

박사후연구원 지원체계 개선을 위해서는 고등교육법과 시행령의 개선이 필요하다. 고등교육법 17조(겸임교원 등)에 ‘교원 이외 교육 및 연구를 담당할 수 있는 자’를 겸임교원, 명예교수 등으로 기술하고 있고, 시행령에는 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등을 각각 임용 위촉할 수 있다고 기술되어 있다. 현재 박사후연구원 대부분이 연구교수 신분인 점을 고려한다면, 법과 시행령에 연구교수라는 문구를 포함할 필요가 있다.

③ 박사학위 취득자의 전문직 인정과 고용기간의 보장

우리나라 대학과 연구소에 좋은 장비는 많지만 이를 제대로 활용하지 못하는 경우가 많다. 연구현장에 임시직 연구자들의 비중이 높아 장비를 운용하는 사람이 계속 바뀌고, 연구의 연속성이 떨어지기 때문이다. 이들 중에는 관련 연구를 지속하고 싶은 사람들도 많고, 관기관에서도 이들과 함께하길 원하는 경우도 많다. 연구 성과에 따라 이들을 10년, 20년 계속 재평가하며 채용할 수 있는 프로그램을 만들어야 수준 높은 ‘리서치 스테프’가 양성될 수 있다.

이를 위해서는 일본이나 프랑스처럼 박사학위 취득자를 전문직으로 인정하고 일정 기간 고용을 보장하는 것이 필요하다. 일본의 경우 2003년 일본노동표준법을 개정하여 높은 수준의 전문 지식과 기술 또는 경험을 가진 피고용자들의 고용기간을 5년까지 고정적으로 보장하도록 했는데, 해당 직업 중 박사학위 취득자를 가장 먼저 언급하고 있다.

독일 역시 젊은 과학자의 절반 이상이 1년 이하 연구프로젝트에 계약된 고용형태를 탈피하고자 ‘과학기간계약법’을 만들어 젊은 과학자들이 더 신뢰성 있고 예측 가능한 직업 경로를 개척할 수 있도록 했다.

약자 중의 약자 ‘여성 청년 과학자’...연구문화도 바뀌어야 한다

4.



박사후연구원은 대학원생도 아니고 직업교수도 아닌 중간자적 위치에서 본인 자신도 정체성의 정의가 안 돼 어려움을 겪습니다. 이들의 정체성을 법으로 보호하여 ‘내가 연구를 이 정도를 하면 평가를 통해 지속적인 연구가 가능하겠구나’하는 예측 가능성이 존재해야 합니다. 물론 여성과학자 문제도 포함이 되어야 합니다.

“대부분 남자입니다. 아무래도 남성중심의 보수적인 문화가 있습니다. 미국대학에서 포닥을 했는데 중간에 아이를 갖게 되었습니다. 이대로 연구자로서의 경력이 단절되는 것은 아닌지 매우 걱정하며 지도교수에게 이야기를 하니, 진심으로 축하해주며 얼마든지 휴가를 다녀와도 좋다고 이야기 해주었습니다. 박사후연구원 시기는 인생에서도 정착을 하는 시기입니다. 개인의 삶에 대해서도 보호하고 행복을 추구할 수 있는 방안이 필요합니다.”

각국은 여성 연구원의 도전기회를 확대할 수 있도록 노력을 기울이고 있다. 독일의 과학기간계약법에는 아이 출산·양육을 위해 자녀 한 명 당 2년까지 계약 기간을 연장할 수 있도록 하고 있고, 일본은 리더급 여성 연구자 부족을 시급히 해결해야 할 과제로 꼽고 있다.

우리나라도 리서치펠로우 제도에서 임신·육아휴직 시 2년 이내에서 연구기간을 연장하는 것을 허용하고 있지만 상당수 여성 연구원들은 부담을 느끼고 있다. 제도보다 앞서 연구문화를 바꾸는 노력이 필요하다. 우리 학계가 과연 젊은 사람들의 목소리를 듣는지, 이들의 고충과 삶에 대한 고민을 함께 나눠주고 있는지 생각해 볼 때다.



참고문헌



- *고예진(2018), “최근 10년간 노벨과학상 수상자 트렌드(Ⅲ)”, 한국연구재단
- *고예진(2018), “미국 포닥 시스템에 대한 우려와 권고”, 한국연구재단
- *정책연구혁신센터(2018), “청년과학자(대학원생, 포스닥 등) 애로사항 조사·분석 결과”, 한국연구재단
- *김소형(2018), “대학전임교원의 정부연구비 수혜현황”, 한국연구재단
- *과학기술정보통신부(2017), “2018년도 과학기술정보통신부 연구개발사업 종합시행계획”, 과학기술정보통신부
- *성경모(2017), “이공계 신진연구자 경력 개발과 경로 다변화 관련 해외 동향”, 과학기술정책연구원
- *신정범(2017), “해외 주요국의 신진 연구자 지원사업 소개”, 한국연구재단
- *양현채(2016), “신진연구자, 연구지원 확대를 호소(해외 혁신 동향-EU)”, 과학기술정책연구원
- *성경모·박미영·강태원(2016), “이공계 박사후과정연구원(포닥)의 경력 경로 다변화에 따른 새로운 지원정책 모색”, 과학기술정책연구원

한국과학기술한림원은,

과학기술 분야 한국을 대표하는 석학단체로서
1994년 설립되었습니다.

1,000여 명의 각 분야 연구리더들이 한림원의
회원이며, 각자의 역량과 지혜, 결집하여 기초
과학진흥을 위해 뛰고 있습니다. 국회와 정부
등 국가정책기관에 전문가 의견을 제시하고,
과학기술 분야 국제교류와 민간외교 활성화를
위해 노력 중이며, 국민들에게 한 발 더 다가가는
기관이 되기 위해 고민하고 있습니다.

한림석학정책연구는,

우리나라의 중장기적인 과학기술정책과 주요
현안에 대해 한림원 회원들이 직접 참여하는
연구 프로젝트로서 각 분야 전문가들의 지식과
의견을 담고 있습니다.

주제 및 보고서의 특징에 따라 한림연구보고서
(중·장기 비전 마련을 위한 정책연구 보고서),
오피니언 리포트(현안에 대한 과학기술석학들의
의견 보고서), 차세대리포트(차세대회원들의
의견과 아이디어를 담은 정책제안서) 등으로
다채롭게 발간하고 있으며, 국회, 정부 등 정책
수요자들에게 꼭 필요한 지식을 제공하기 위해
꾸준히 노력하고 있습니다.

한림원에 대해 더 자세한 내용보기

홈페이지

www.kast.or.kr

블로그

kast.tistory.com

포스트

post.naver.com/kast1994

페이스북

www.facebook.com/kastnews





463-808 경기도 성남시 분당구 돌마로 42

Tel 031-726-7900 Fax 031-726-7909 E-mail kast@kast.or.kr

