教授再任用制度의 活性化를 위한 示唆

金 在 範
(中央大 教育學科)

Ⅰ. 制度의 概觀

大學의 현행 教授再任用制度는 일명 教授契約任用制度 또는 教授任期契約制度라고도 부르는 것으로 文教行政當局이 1975년도에 大學教員의 人事制度로서의 기반을 완전히 구축하고 우리나라의 기존 大學들로 하여금 1976년도부터 新規採用은 물론 모든 昇進審査의 대상이 되는 教授들의 人事에도 일괄 적용하도록 하였던 새로운 教授採用方法의 한 형태라고 하겠다.

教授再任用制度를 체택·시행하기 전 우리나라 大學의 教授採用方法을 보면 專任教授의 職位別 資格基準, 昇進所要期間, 任用 및 昇進過程과 節次를 구체적으로 教員人事關係法令과 大學의 人事規程으로 정하고, 그 法令과 規程에 의거하여 임용되고 승진되었다. 즉 教授로서 일정한 職位에 한번 채용되면 現行 諸法令上 위배되는 문제가 없이는 그 직위에서 昇進所要期間이 경과되면 누구나 형식적인 過程과 節次에 따라 승진되고 또 要件의 未備로 인하여 昇進이 보류된다고 하더라도 自意에 의하지 않고는 法으로 정해진 停年退任時까지 教授로서의 身分을 보장하여 주는 終身採用形式을 취하고 있었다.

그러나 새로 체택한 教授再任用制度는 專任教授의 職位에 따라 任用期間 내지는 任期를 法令과 規程으로 정하고, 임용기간이 끝나면 새롭게 일정한 審査過程과 節次를 거쳐서 再任用 與否를 다시 결정토록 규정함으로써 종전과는 달리 재임용이 될 수도 있고, 또 탈락될 수도 있도록 教授의 採用形式을 終身에서 期限附로 전환토록 한 것이라 하겠다.

현재 우리나라 大學이 教授의 再任用 與否를 결정하는 審査過程에서 교수를 평가하는 項目의 事例를 보면 다음과 같다.

1) 教授로서의 基本資質
   - 人格과 品位
   - 人間關係의 원만성
   - 健康
2) 學問研究의 能力과 實績
   - 研究能力
   - 研究實績
   - 發展性
   - 學術研究活動
   - 外國語能力
3) 教授講義能力과 實績
   - 教授能力
   - 教授의 熱意와 이행 상태
   - 教育效果(學生反應)
   - 學習資料 活用度
4) 學生指導能力과 實績
   - 分擔(個人·集團)指導 實績
   - 學生指導 熱意

- 勉學分圍氣助成實績
- 學內·外行事 參與 實績

5) 國家·社會의 寄與度
- 國家·社會活動 參與實績
- 構成員으로서의 社會的 責任感
- 地域社會發展의 寄與度
- 건전한 國家觀의 確立度

6) 勤務狀況
- 출·퇴근 상황
- 근무 자세
- 타대학(교) 출강 상황
- 타업무 종사 관계
- 상·벌 상황

7) 其他
- 大學發展을 위한 努力
- 학내·학과간의 인화
- 불평·불만 습성 보유 여부
- 개인생활의 청렴도
- 준법정신

이상과 같이 評價項目 자체는 포괄적으로 나열하고 있으나 評價해야 할 내용과 기준 그리고 척도는 구체적인 것이 마련되어 있지 못한 실정이다.

우리나라 大學의 현행 敎授再任用制度는 美國을 비롯한 西歐 여러 나라의 大學이 채택하고 있는 敎授契約任用制度(contract appointment system)와 유사한 제도라고도 할 수 있겠으나 엄밀하게 본다면 많은 差異點이 있다. 즉 美國과 西歐 大學의 契約任用制度는 個別 大學에 따라 서로 다른 內容과 形式을 취하고 있지만 일반적으로 많은 大學이 專任敎授의 職位에 따라 채용하는 形式을 달리하고 있다. 구체적으로 말하면 우리나라 大學의 專任講師와 助敎授에 해당되는 직위에서는 일정기간을 任用單位로 하여 期限附로 채용하고 있으며 副敎授와 敎授에 해당되는 직위로 昇進任用을 결정하게 되면 기한부로 임용하는 것이 아니라 終身任用制度(tenure system)라고 하는 형식을 택하여 退職時까지 敎授로서의 身分을 완전히 보장하여 주는 二元的인 採用形態 즉 한 大學內에서도 期限附와 終身이라는 두 가지 채용방법을 동시에 취하고 있다.

美國과 西歐의 大學은 교수의 終身任用與否를 결정하기 위해서 엄격한 基準에 따라 별도로 審査委員會를 구성하고 또 심사위원회는 구체적인 評價基準과 尺度를 가지고 審査對象者의 硏究實績, 敎授方法과 技術, 經歷, 敎授로서의 資質과 人品, 學問과 大學發展의 寄與度 등에 관한 資料를 직접·간접으로 수집·조사하고, 종합적으로 분석·평가하여 同 委員會가 최종적으로 결정하게 된다. 이러한 敎授의 終身任用與否를 심사하는 궁극적인 목표는 우수한 敎授를 선발하고자 하는 것이지 결코 희생자를 찾으려는 것이 아니라는 점이다.

지금까지 논의한 敎授의 終身任用制度 혹은 契約任用制度를 주장하거나 지지하는 집단의 見解를 각기 종합해 보면 다음과 같다.

敎授契約任用制度를 주장하는 집단의 견해는

첫째, 敎授들의 身分이 지나치게 보장이 될 경우에는 학생을 위한 講義의 준비와 敎授活動 그리고 學問硏究活動까지도 게을리 하게 될 可能性이 크다는 것

둘째, 敎授로서의 資質과 能力이 부족한 교수를 조기에 發見·確認하여도 適期에 도태시킬 수 있도록 하는 制度的인 장치가 없다는 것

세째, 敎授들의 사회에 人的인 신진대사가 원활하지 못하게 됨으로써 유능한 새로운 人材를 大學에 영입할 機會가 제한될 수밖에 없다는 것

네째, 敎授 자신들의 發展을 저해할 뿐만 아니라 결과적으로는 大學의 發展과 學問의 발전까지도 저해하게 된다는 것이다.

이와 같은 문제를 해결하기 위해서 大學에서도 敎授契約任用制度를 도입하는 것이 바람직하다는 주장을 내세우고 있다.

한편 敎授終身任用制度를 주장하는 집단의 견해는

첫째, 敎授들의 身分保障이 不安定할 경우에는 교수들이 大學當局과 行政當局의 눈치만 보고 옳다고 생각하는 主張을 펴지 못하게 될 가능성이 크다는 것

둘째, 敎授들이 硏究實績과 業績을 높이는 데 급급하여 독창적이라기보다는 質的인 면에서 水準이 낮은 著書와 論文을 양산하게 될 것이라는 것

세째, 敎授들이 學生들의 要求와 主張에 편승하여 강력한 學生指導를 하기 어렵고 또 敎權의 확립 자체가 어렵게 된다는 것

네째, 敎授들의 硏究業績과 敎授實績을 공정하게 평가하기가 어렵고 그 評價의 妥當性을 보장하기가 어렵다는 것

다섯째, 敎授들이 長期的인 目標를 세우고 關心分野에 대한 새로운 知識을 추구하기가 어렵다는 것 등이다.

위와 같은 두 집단의 主張과 見解를 보면 敎授採用의 두 가지 형식은 각기 長點과 短點이 교차되고 있음을 알 수가 있다. 따라서 美國과 西歐의 大學들이 왜 동일한 大學이 敎授의 職位에 따라 서로 다른 採用方法을 적용할 수 있도록 二元的 내지 復合的인 敎授採用制度를 택하게 되었는지를 미루어 짐작할 수가 있을 것이다.

Ⅱ. 制度의 採擇背景과 運營

解放 이후 우리나라 大學들의 發展過程과 전반적인 管理·運營의 實態를 반성해 보면, 당시 敎授再任用制度가 提案되어야 했고 또 採擇·施行되지 않을 수 없었던 충분하고도 필요한 諸與件이 學內·外에 조성되었음을 大學人 스스로도 인정하지 않을 수 없다. 이러한 與件을 종합해 보면

첫째, 文敎行政當局과 大學은 質的인 차원을 고려한 敎授要員의 養成과 充員에 관한 基本的인 計劃에 관심을 두지 않은 채 大學과 學科의 增設과 學生定員을 계속해서 증원했기 때문에 大學은 敎授要員을 量的으로 충원하는 데에 급급하게 되었으며(敎授의 充員은 大學이나 學科의 증설 그리고 學生定員의 증원을 行政當局이 결정해 주어야 大學이 敎授를 충원할 수 밖에 없으므로 量的으로 充員하는 데 급급하게 된다.)

둘째, 大學의 敎授가 量的으로 증가됨에 따라서 能力과 資質이 부족한 소위 無能敎授가 노출되어 學生들과 동료교수들로부터는 물론 社會人들로부터도 지탄을 받게 되었고

세째, 어용 내지 매스콤敎授로 지칭되는 일부 교수들은 外部機關의 硏究用役과 諮問活動에 급급하여 講義時間의 단축, 휴강 등 學生을 위한 敎授活動과 學生指導活動을 소홀히 한다는 비판이 學內·外로부터 비등하였으며

네째, 國內·外의 大學에서 새로운 知識을 습득하고 또 硏究機關에서 經驗을 가지고도 大學의 敎授로 임용될 수 있는 機會는 극히 제한되어 있었을 뿐 아니라 敎授任用을 포함한 大學의 人事行政에 학연, 지연, 인맥 등 비합리적인 난맥상이 노정되었고

다섯째, 일부 大學敎授들은 大學의 管理·運營과 政府의 施策에 대한 불만을 공식적·비공식적으로 표시할 뿐 아니라 學校當局과 政府當局에 비협조적 내지 비판적인 태도를 적극적으로 취하는 것 등 대단히 복잡하였다.

당시 大學의 복잡한 상황으로 보아 文敎行政當局은 대학의 安定과 發展을 도모하기 위한 대책 수립에 전력을 투구할 수밖에 없었고, 그 결과의 하나로 敎授再任用制度를 구상하게 된 것으로 보겠으며 또 모든 대학들로 하여금 大學의 與件이나 制度의 受容態勢에 관계없이 일괄 적용토록 하기에 이르렀다고 하여도 과언은 아닐 것이다.

당초 敎授再任用制度가 논의되는 過程을 보면 大學에 관심을 가진 知識人들과 敎授들은 원칙적인 면에서 制度의 立案에 찬성을 표시하면서도 제도가 공정하게 운영되고, 또 實效를 거둘 수 있을 것인가에 대해서는 회의적이라는 반응이 지배적이었다. 그럼에도 불구하고 제도는 채택되어 實踐에 옮겨져 이미 10년이란 시간이 경과하기에 이른 것이다.

지난 10년간 敎授再任用制度의 운영을 분석·평가해 보면 大學에 따라 다음과 같은 몇 가지 運營類型으로 구분할 수 있다.

첫째, 敎授再任用 審査過程에서 실제로 脫落시키는 경우

둘째, 脫落事由가 있는 敎授라고 하더라도 자진하여 사표를 제출토록 하는 경우

세째, 制度에 따라 형식적인 심사 과정을 거쳐 모든 敎授를 再任用하는 경우

네째, 上記한 둘 또는 세 가지 경우를 혼합하여 운영하는 경우

그러나 현행 敎授再任用制度를 綜合的으로 평가한다면 지금까지 그 實效를 거두지 못하고

유명무실하게 운영되고 있다는 評價를 받을 수 밖에 없다.

왜냐하면 제1차 適用 당시부터 현재까지 再審査過程을 통해 실제로 탈락된 敎授의 數가 정확하게는 말할 수 없으나 많지 않고 현재까지 再任用된 敎授라고 하여 모두 자질과 능력이 있는 교수라고 인정되고 있는 것도 아니며, 앞으로 再任用 對象이 될 敎授들의 資質과 能力을 정확하게 평가하여 脫落시킬 수 있다는 保證이 전혀 없고, 끝으로 아직도 制度를 운영하려는 사람에 따라 오용과 남용의 소지가 남아 있기 때문이다.

한편, 敎授再任用制度의 立案과 採擇 및 適用過程을 보면 다음과 같은 몇 가지 문제점을 지적할 수 있다.

첫째, 大學의 자율성 존중이란 기본 성격에 비추어 敎授採用方法의 改善은 대학이 스스로 考案하거나 최소한 그 採擇 與否는 大學의 與件에 따라 결정토록 하는 것이 바람직함에도 文敎當局이 새 제도의 立案과 施行過程에 지나치게 관여하였고, 大學은 피동적으로 받아들이게 되었다는 점

둘째, 敎授 자신들의 活動 영역은 신성불가침지대라 생각하고 있는 교수들에게는 敎授 자의가 아닌 제3자의 평가에 따라 他意로 탈락된다는 새 제도는 환영될 수 없을 것이라는 점

세째, 敎授들이 새 제도 자체는 찬성한다고 하더라도 자신이 再審査過程에 참여하게 되거나 그 책임을 맡을 경우 엄격하게 해야겠다는 정신적인 준비와 각오가 되어 있지 못하다는 점

네째, 새 제도의 도입이나 法令의 制定 및 개정의 경우 소급 적용이나 일사부재리의 원칙에 따르는 것이 바람직함에도 기존 제도에 의하여 일단 채용된 敎授들까지도 일괄 적용토록 하였다는 점

다섯째, 再任用 審査에 적용할 評價對象 項目은 마련하고 있으나 구체적인 評價의 基準과 尺度는 사전에 준비하지 못하였다는 점

여섯째, 새 제도를 마련하는 과정이 지나치게 短期間이었고 또 施行過程과 節次에 관해 심사숙고하지 못하였다는 점

끝으로 첨언하여 둘 것은 새 再任用制度의 도입이 無意味한 것이 아니었다는 점이다. 즉 敎授들의 社會에도 새로운 기풍이 진작되고 있다는 사실을 社會에 널리 알려 주었다는 것이고, 敎授 自身들에게도 무사안일해서는 아니 되겠다는 경종을 울려 주었으며, 大學 行政當局도 敎授들의 諸 人事行政에 合理性과 公正性을 추구토록 하는 계기를 마련하여 주었다는 肯定的인 면도 있다는 것이다.

Ⅲ. 活性化를 위한 示唆

敎授再任用制度의 肯定的인 면을 더욱 伸張시키고, 社會的으로 실추되고 있는 大學의 信賴를 회복하기 위해서 이 制度 자체는 活性化될 수 있도록 하는 것이 바람직하다.

敎授再任用制度의 活性化는 現行 制度上의 모순이나 문제점을 개선하고 또 제도의 施行과 관련되어 있는 인적·물적 與件의 미비점을 補完함으로써 가능해진다는 것을 전제로 하여 다음과 같은 몇 가지 例를 具體的인 示唆로 대신하고자 한다.

첫째, 大學의 與件에 따라 期限附와 終身任用을 병용할 수 있도록 하고, 敎授의 評價項目 나열만이 아니라 評價方法, 評價基準과 尺度 및 項目別 比重을 구체화하는 등 제도 자체의 내용개선이 필요할 것이다.

둘째, 大學과 行政當局은 우선 敎授들의 교수와 연구 활동을 지원할 施設·設備 및 硏究費의 확보와 처우의 개선에 전력을 투구해야 할 것이다.

세째, 大學內의 人事行政이 공정하게 이루어지고 있다는 確信을 가질 수 있도록 행정의 합리성과 객관성을 더욱 강조해야 할 것이다.

네째, 敎授의 신규채용 과정에 득강 형식을 도입하여 학생과 교수가 공동으로 질의·응답하는 등 신규임용 과정을 보완함으로써 제도 자체의 활성화를 간접적으로 지원토록 해야 할 것이다.

끝으로 첨언해 둘 것은 대학과 행정당국은 본 제도의 활성화를 위해 선결해야 할 사항이 무엇인가를 장기적인 안목에서 지속적으로 분석해 나가고, 또 발견된 사항을 해결하도록 계속 노력해야 할 것이며, 제도의 활성화를 지나치게 서두르거나 그 성과를 조급하게 기대해서도 아니 된다는 것이다. *