

## 大學 教授의 任用과 教權

朴 星 來

(韓國外大 史學科)

### 1

대학의 핵심은 교수에 있다. 많은 학생들이 대학의 주인은 학생이라 외치고 있는 것이 사실이지만, 그래도 대학을 만드는 가장 중요한 요소는 바로 교수라는 점을 지적하지 않을 수가 없다. 대학의 구성원은 학생, 교수, 직원 및 별도의 경영진을 모두 포괄하여 말할 수도 있겠지만, 이 가운데 가장 본질적인 요소는 바로 교수일 수밖에 없다는 말이다. 왜냐하면 대학의 기능이라는 교육·연구·사회 봉사 등의 담당자는 교수 뿐이며 또 다른 구성원보다 영속적이고 연속적으로 대학에 봉사하는 것도 교수이기 때문이다.

한국의 경우 이런 저런 사정과 지나치게 전통에 얽매이는 사고 구조 때문에 대학을 평가하는 기준이 반드시 교수의 질과 일치하지는 않겠지만, 궁극적으로 좋은 대학을 만드는 것은 좋은 교수임을 부인할 수 없다. 이런 뜻에서도 교수는 대학의 꽃이다.

교수의 중요성은 한국의 문교 정책을 통해서도 거듭 거듭 강조되어 왔다고 생각된다. 일제 시대에 거의 하나도 제대로 없었던 대학을 해방과 함께 키워가면서 정부는 교수의 질적 수준을 높이기 위해 여러 가지 정책을 펴왔다. 신입 교수의 학위를 높여 나가기 위해 노력을 기울였으며, 승진의 연한을 규제하고 그에 필요한 학

술 활동을 명시함으로써 교수 연구의 질을 높여 가려 했다. 심지어는 적지않은 반대를 무릅쓰고 교수의 재임용 제도를 강요하면서까지 교수의 질적 향상을 도모해 왔다.

특히 '80년대 이래 대학이 갑자기 팽창하면서 교수의 질 문제는 더욱 심각하게 되었다. 대학의 팽창으로 경우에 따라서는 '아무나' 대학 교수가 될 수 있는 상황이 벌어졌기 때문이다. '아무나' 대학 교수가 될 수 있는 사태라면, '무슨 수를 써서라도' 이를 막아야겠다는 강박 관념 속에 대학 교수에 대한 감독은 더욱 강화되는 듯한 것이 지난 몇 년 동안이었다.

만약 교수의 신분에 대한 정책적 감독이 이와 같은 선의에서만 나온 것이었다면 문제는 그래도 좀 나을 것이다. 그러나 우리가 다 알고 있듯이 지금까지의 문교 정책이 교수 신분을 얽어 매어 온 실질적으로 더 중요한 이유는 시국과의 관계 때문이었다. 정통성의 위기 속에 과도한 권위주의로 정국을 이끌어 가려는 정부와 이에 항거하는 대학생 사이에서 한국의 대학 교수는 소위 '학생 지도'라는 부담을 강요당하기 일수였고, 이에 대한 평가가 교수 신분에 결정적 영향을 줄 수 있었던 것이 지금까지의 실정이었다.

문교 당국이 지금까지 주도해 온 대학 교수의 임용 정책은 결국 교권을 위협하는 독소 조항이

되어 왔다. 새 시대를 만들려 하고 있는 오늘 우리는 지금까지의 교수 임용 관계의 실상을 되돌아 보고 보다 바람직한 미래를 제시하려는 노력이 필요하다. 이는 또한 팽배해 가고 있는 교수의 교권 문제와도 직결된 일이며, 그밖에도 최근 갈등의 모습을 드러내고 있는 총장 선임을 둘러싼 정부 당국과 대학 교수들의 상반된 견해 등 교권에 관한 광범한 문제에 연계된다.

## 2

지금까지 정부는 대학교육의 질적 향상을 위하여 교수의 질을 높이는 데 노력해 왔다. 그러나 그 노력을 위한 여러 가지 조치들은 교수 신분을 위협할 소지를 갖고 있었고, 또 실제로 적지 않은 문제를 일으키기도 했다. 이제 정통성을 의심하기 어려운 새 정부의 출범으로 민주화 조치가 취해지고 있는 지금 당연히 교수에 대한 정부의 정책도 근본적 반성이 있어야 할 것이다. 결론부터 말해서 교수의 임용, 승진, 재임명과 그밖의 교수의 권위나 권리에 대한 일체의 사항은 완전히 자율적이고 자유로운 방향으로 수정되어야 하겠다. 대학 교수에 관한 일체의 일은 각 대학의 자율에 맡겨 주고, 정부는 대학이 그 자율을 충분히 그리고 대학 발전을 위해 행사할 수 있도록 도와 주기만 하면 충분하다는 말이다.

교수의 문제 가운데 가장 근본적이고 또 제일 중요한 문제는 교수의 임용에 관한 것이다. 다른 어느 직업과도 달리 한국의 대학 교수는 일단 채용되면 65세까지는 그 직위가 보장된다. 예외적인 경우가 있지만 교수만큼 평생이 보장되는 직업이 그리 많지는 않을 것이다. 이처럼 직업으로서의 교수란 대단히 안정된 직장을 갖게 되는 셈이건만 그들의 임용 과정은 오히려 어느 다른 직장보다 허술한 면을 가지고 있다. 지금 대부분의 기업체나 정부 기관 등에서는 새 직원을 채용할 때 공개 시험을 실시하는 일이다. 그렇지만 대학 졸업 후 대학원에서 석사 때로는 박사학위까지 얻은 뒤에나 시작하게 되는 대학 교수의 경우에는 아무런 자격 시험도 부과

되지 않는다. 최근 일부 국립대학에서 교수의 공채에 영어와 기초 전공 과목에 대한 시험을 치르게 한 경우가 있었지만 그것은 예외적이고 또 형식적일 뿐이다.

새로 임용하는 교수를 석사 또는 박사학위라는 극히 형식적 요건만 가지고 채용 여부를 결정한다는 것은 위험하기 짝이 없는 일이다. 그러나 대개의 대학은 학위와 학위 논문 또는 그밖의 논문을 기준으로 교수의 채용을 결정한다. 많은 경우 신입 교수의 채용은 꼭 이런 객관적 증거로 결정되지 않는 것이 현실이다. 강력한 후원자가 뒤에 있거나 심지어 어느 대학에서는 전임강사 한 자리를 얼마에 팔았다는 신문 보도가 2년 전에 있기도 했다. 사실 여부를 확인하지 않더라도 한국의 대학 교수 임용이 대단히 불합리한 과정을 거쳐 실시되고 있다는 것을 방증해주는 듯도 하다.

이렇게 채용된 신입 교수에 대하여 문교부는 소위 임용 보고를 하도록 해 놓고 있다. 때로는 기본 자격이 문교부의 규정과 틀리는 신입 교수를 채용한 대학은 그 교수의 직급을 실상보다 낮추어 보고하는 일도 있을 수 있고, 또는 아예 그의 자격이 문교부의 임용 조건에 맞춰질 때까지 임용 보고 자체를 보류할지도 모른다. 다시 말해 교내에서는 정교수인 사람이 문교부 장부에는 부교수로 되어 있을 수도 있고, 교내의 기록으로는 교수인데도 문교부에는 아예 등록되지 않은 경우도 있을 수 있다. 또 최근 보도된 일이 있지만 어느 대학에서는 문교부가 요구하는 기본 교수의 수자를 맞추기 위해 실제로는 채용하지 않은 교수를 약간의 강사로 정도만 지급하고 정식 채용된 교수인양 보고해 놓는 경우도 있다.

교수 임용에 관한 이런 부조리는 현실을 무시한 형식적인 문교 정책에 그 책임이 있다. 형식적으로 박사학위를 요구하는 경향이 강해지기 때문에 '가짜 박사' 말썸은 그칠 줄을 모른다. 외국의 유명 대학 학위를 받았던 그 학위증을 만들어 오는 경우가 있으며 학문적 수준이 극히 의심스런 이름뿐인 대학에서 학위를 얻은 교수도 없지 않다. 이런 이름뿐인 대학이란 어느 상가 건물의 한 층이나 방 두어 개를 얻어 사무

·실만 차려 놓은 곳이어서 그런 경우에는 학위 조 회를 보내도 긍정적인 대답이 돌아 오기 마련이 다. 교수 5명에 책 3천 권의 대학이라도 버젓 이 주소가 밝혀져 있고 사무실은 있기 때문에 그 대학에서 언제 누구에게 무슨 이름의 학위를 수 여했다는 기록은 보관되어 있는 까닭이다. 몇 년 전 가짜 박사 소동이 나자 정부는 전국 대학 교 수의 학위 조회를 생각한 일이 있고, 그 영향으 로 일부 대학에서는 자기 대학 재직 교수의 학 위 조회를 실시하기도 했다. 보기에 따라서는 국 가적 망신을 우리는, 우리 대학은 태연히 시행 하고 있다는 생각이 든다.

·새 교수를 채용하는 경우 대학에 따라서는 지 나치게 등문 출신을 우대하는 수가 있다는 것도 우리나라의 특수한 현상이다. 정치의 비정상 때 문에 한국의 대학은 지금까지 대학다운 대학으 로서 존재하지 못했던 것이 사실이다. 왜냐하면 학생들의 학문적 지도 못지않게, 아니 대개는 그 보다 더 중요하게 소위 ‘학생 지도’가 중시되어 왔고 이를 위해서는 등문 출신 교수가 더 좋다는 논리가 공공연히 제시되는 형편이었다. 이 문 제는 「대학교육」(1987. 7 월호, 제 28 호)을 통해 토론의 주제가 되기도 할 정도로 공개적인 문제 가 되어 버렸다.

·학위 문제와는 달라서 등문 우선 채용 등의 문 제에 대해서는 정부는 어떤 형태의 간섭도 할 수 가 없다. 그러나 신규 채용에 있어서 이와 같은 여러 갈래의 문제가 있고, 또 그것이 아무런 합 리적 해결의 실마리를 아직 찾지 못하고 있는 가 장 큰 원인은 각 대학이 이 문제를 자율적으로 해결하는 훈련을 해 보지 못했기 때문이다. 명 목상 각 대학에는 인사위원회가 구성되어 있다. 그러나 신규 채용은 낙하산 식으로 결정된 다음 인사위원회는 추인을 위한 형식적 집회를 한 번 가지면 그 뿐이다.

·앞으로 정부는 신규 임용의 경우 각 대학이 인 사위원회를 실질 기구로 강화하여 각 대학의 분 수에 맞는 수준을 만들어 가며 인사권을 행사할 수 있도록 도와 주기만 하면 충분할 것이다. 교 수를 공개 채용하건 밀실 채용하건, 박사학위 있 는 교수를 뽑건 석사학위만 가진 교수를 고르건, 종신제로 채용하건 계약 기간을 정해 채용하건,

·그런 일에 문교 당국이 나설 일이 아닌 것이다. 각 대학은 자기 수준에 맞는 제도를 만들어 쓰 게 될 것이므로 어느 문제에 대해서도 일률적인 기준을 강요해서는 안 된다고 생각한다.

### 3

·교수의 임용에는 신규 채용 못지않게 이미 재 직중인 교수의 신분을 어떻게 하느냐는 문제도 있다. 1975년 정부는 모든 대학 교수를 임기를 정해 채용하도록 조치하고 그 임기가 끝나는 교 수는 재임용을 받아야만 다시 일할 수 있게 정했 다. 이와 같은 교수 재임용제에 따라 현재 국· 공립대학은 6년, 사립대학은 10년 임기제를 시행하고 있다. 이듬해부터 실시된 이 제도는 그 동안 약간의 말썽도 있었으나 겉으로 보기에는 그리 심각한 갈등은 없는 것처럼 보이는 것이 사 실이다. 어느 교수는 이 제도가 대학교육의 정 상화에 기여했다고 평가한 일도 있다.

·그러나 과연 정책적으로 실시되기 시작한 교 수 재임용제가 한국의 대학교육을 정상화하는 데 이바지한 것인지는 의문이 아닐 수 없다. 지금 까지의 재임용제 시행 12년을 돌이켜 볼 때, 그 것은 다음 몇 가지 이유에서 없었어야 할 제도 의 도입이었음을 알 수가 있다.

·첫째, 교수 재임용제는 실질적으로 있어도 그 만 없어도 그만인 제도가 되어 있다. 한국적 특 수 상황 때문에 재임명에서 재직중인 교수를 동 료가 탈락시키기란 지극히 어려운 실정이다. 지 난 12년 동안 탈락된 교수의 수는 극소수에 지 나지 않았는데 그것이 다른 교수들의 자격이 모 두 훌륭했던 때문이 아니라면 이 제도는 처음부 터 없었던 것이 좋았을 것이다. 이 제도는 변별 력이 전혀 없는 시험을 실시한 것처럼 여러 사 람을 기분 상하게 만드는 데에만 성공했을 뿐 그 본래의 취지에는 전혀 미치지 못했던 것이다.

·둘째, 오히려 이 제도에 의해 재임용에서 탈 락된 교수는 대체로 지조 있는 반체제 교수인 것 으로 해석되는 경우도 있었던 것으로 보인다. 실 제로 학문적 활동이 극히 빈약하고 교수로서의 품위에도 문제가 있어 재임용에서 탈락한 경우 라도 많은 학생들의 눈에는 영웅처럼 비칠 수도

있었을 것이라 생각된다. 또 일부 사립대학의 경우 재단의 눈에 벗어난 교수들 의도적으로 탈락시킨 경우도 있을 수 있었다고 생각된다.

세째, 이 제도는 이렇다 할 실질적 효과는 없으면서도 대부분의 교수들에게 보이지 않는 심리적인 압박을 준 것은 사실이라 생각된다. 사회에 대한 비판 기능이야말로 대표적 지성으로서의 대학 교수가 담당할 당연한 의무라 할 수 있다. 그러나 바로 이런 제도 때문에 교수들의 비판 기능은 얼마쯤인지 짚 수 없을 만큼 위축되었다고 할 수 있다. 그것은 교수들의 입에 들린 일종의 재갈과도 같은 그런 것이었고 그것은 일시적으로 권위주의적인 사회를 이끌어 가는 데 통치자의 입장에서는 편했을지 모르지만, 긴 안목으로 볼 때 밝은 민주 사회를 만들어 가는 데 역기능을 한 것이라 평가하지 않을 수 없다.

네째, 교수 재임용제는 지금까지 너무나 영성 한 틀 속에서 아주 막연히 시행되어 왔고 그것이 이 제도를 근본적으로 의심받게 하고 실효성 없게 만들었다는 점을 지적해야 할 것 같다. 교수의 재임용을 결정하기 위해 총장과 교무처장 등 학교 간부는 여러 가지 항목에 대해 점수를 주게 되어 있는데 그 항목 7개 분야는 ① 교수로서의 기본 자질, ② 학문 연구의 능력과 실적, ③ 교수 강의 능력과 실적, ④ 학생 지도 능력과 실적, ⑤ 국가 사회의 기여도, ⑥ 근무 상황, ⑦ 기타 등이다.

이들 7개 분야는 다시 각각 3~5개 항목으로 나뉘어 있어 평가자는 각 항목에 점수를 주게 되어 있다. 모두 28개 항목으로 되어 있는 이 평가서를 제대로 작성한다는 것은 교수의 사정을 아무리 잘 아는 교무처장이라도 처음부터 불가능한 일이다. 근무 상황이나 연구 실적 또는 건강 등은 좀 알 수 있다 해도 각 교수의 외국어 구사 능력 등은 알기가 어렵고, 국가관같은 것은 짐작하기도 어려운 일이다. 재임용제가 필요하다면 이보다는 합리적인 새로운 평가 기준을 만들어 이를 실시할 수 있을 것이다.

이처럼 모순 투성이인 교수 재임용제는 곧 사라질 것으로 보인다. 이미 교육개혁심의회는 조교수까지는 계약제로 임용하되, 부교수부터는 종신 임용으로 하는 것이 좋다는 의견을 제시한 바

있다. 다시 말하자면 대학의 전임 교수가 된 뒤 처음 몇 년 동안은 試補 기간으로 보아 해마다 재임용하거나 또는 일정 기간 후 재임용하되 그 기간을 성공적으로 거쳐 부교수가 되면 그 때부터는 종신제로 하자는 것이다. 대체로 이것은 미국 대학의 경우를 따르자는 뜻으로 볼 수 있고, 재임용제의 잘못을 고치고 처음부터 종신제로 하는 옛 제도의 결함도 고쳐 보려는 뜻에서 나온 것이다.

이와 같은 개선안은 많은 사람들의 지지를 받고 있는 것으로 보인다. 짧으면 5년에서 길면 10년 사이의 시보 기간을 두고 그 기간중에 부교수로 승진하는 교수는 종신 계약에 들어 서게 되지만 그렇지 못한 경우는 대학을 떠나게 하자는 취지이다. 그러나 이런 방식이 아무리 이론 상으로는 그럴듯 하다 하더라도 막상 그것이 시행될 경우 이 제도가 이론대로 시행되리라 기대하기는 어렵다. 신규 채용이나 승진 등 일체의 교수 임용에서는 늘 가부의 결정이 객관성 있는 타당한 근거에서 좌우되는 것이 아니라 그렇지 못한 경우가 많다.

보다 합리적인 제도를 만들어 가기 위해서는 교수의 임용에 관한 문제는 아무런 외부의 간섭 없이 교수들 스스로 해결해 가는 길을 개발해야 할 것이다. 신규 채용, 재임용, 그리고 승진 등 일체의 문제는 교수 사회가 스스로 해결해 내야 할 큰 문제라 생각된다. 신규 채용의 경우 많은 대학은 그 소속 학과 교수들의 의견을 크게 참고하는 수가 많다. 이는 너무나 당연한 일이다. 그러나 몇 명에 지나지 않는 그 학과 소속 교수들만이 신임 교수의 평가를 객관적으로 할 수 있는지는 의문이다. 소속 학과 안에서의 전공의 안배 등은 그 학과 교수들이 잘 알 수 있겠지만, 소수의 학과 교수들의 의견은 때로는 사제 관계나 학과 등의 영향을 강하게 받아 정실 인사로 호를 가능성이 높다.

따라서 대학에서 임용은 강력한 인사위원회를 구성하고 그 안에서 결정되도록 이끌어 나갈 필요가 있다. 인사위원회는 총·학장이 지명하는 몇 명의 교수도 포함되는 20명 이상의 규모는 가져야 좋을 것 같다. 그리고 나머지 위원은 교수들의 호선으로 선발되는 것이 좋을 것이다. 위

원의 임기는 3년으로 하고 해마다 3분의 1이 바뀌게 구성하면 이상적일 것 같다.

지금까지 문교 정책이 제시한 각급 교수의 승진에 필요한 연한, 또는 채용이나 승진에 필요한 저작과 논문 등 규정은 대체로 그대로 지켜 가는 편이 좋을 것으로 보인다. 그러나 이러한 문교 당국의 규정을 모든 대학에 강요할 필요는 없다. 그런 문교 당국 지침만을 알려 준 다음 그 지침을 약간 변형하거나 심지어는 무시하거나 하는 것은 각 대학의 인사위원회가 알아서 결정할 일이다. 대학의 질을 향상시키고 대학교육의 수월성을 높이려는 노력은 각 대학의 교수들이 담당할 일이며, 이에 성공하는 대학일수록 좋은 대학으로 발돋움할 수 있을 것은 분명한 일이다.

교수의 임용에 관한 일체의 사항을 각 대학의 교수들에게 맡기려는 문교 정책이 가장 좋은 길이라 생각한다. 문교 당국이 해야 할 일이 있다면 그것은 교수들의 이를 위한 자율적 노력에 장애가 되는 모든 것들을 제거하는 일을 돕는 것 뿐이다.

#### 4

대학은 우리 사회에서 그래도 가장 민주적인 부분인 것이 확실하다. 각 방면의 권위 있는 학자들이 모두 모여 있는 곳이 대학이지만 한국의 대학만큼 권위주의가 제거된 부분이 한국에는 드물다. 전임강사, 조교수, 부교수, 교수 등의 구별은 있지만 그 사이에는 아무런 위계 의식도 없는 곳이 대학이며, 총장과 학장, 처장과 학과장 등의 감투는 있지만 그 감투에 따르는 대단한 특권은 거의 없는 곳이 대학이다.

이런 풍토에 체질화된 대학의 교수들이 밖으로부터의 일체의 권위주의적 간섭에 신경질적으로 반발하는 것은 너무나 당연한 일이다. 특히 교수들은 사회의 가장 대표적 지성인을 자부하고 있기 때문에 자기 일은 스스로 해결하겠다는 자의식이 유달리 강하며 때로는 대단한 정신적 몬로(Monroe)주의에 빠지는 수도 있다. 문교 정책이 할 수 있는 일이 있다면 그것은 이와 같은 교수들의 自決主義가 잘 발전할 수 있도록 물꼬를 터주는 일이라 할 수 있다. 이는 곧 敎權

강화해 주는 일이라고도 바꿔 말할 수 있을 것이다.

실로 한국 대학의 가장 큰 당면 과제는 교권의 실추에 있다고도 잘라 말할 수 있다. 대학 교수의 교권이라면 교수로서의 권위를 우선 말할 수 있을 것이다. 그런데 이 교권이 우리의 경우에는 여러 방향으로부터 끊임없이 위협을 받게 되어 있는 것이다.

교권을 위협하는 첫 모습은 대학생들의 교수에 대한 태도에서 찾아 볼 수 있다. 대학 캠퍼스에는 '어용' 교수, '무능' 교수에서 '부패' 교수까지 교수에 대한 별의별 비판이 학기마다 난무하고 있음을 우리는 잘 알고 있다. 또 그런 화살을 맞은 교수 가운데에는 강단을 떠나게 된 사람도 없지 않다.

그러나 엄밀히 따져 본다면 '어용' 교수로 비판 받는 경우의 대부분은 그 책임이 본인 몫이 않게 사회, 특히 한국의 정치에도 있다는 사실을 인정해야 할 것이다. 지난 수십 년 동안 많은 교수들이 정부의 장관이나 여당의 국회의원으로 일했고, 그 일부는 대학으로 돌아 왔다. 정권의 정통성을 인정하지 않는 젊은이들의 눈에는 이 교수들이 지조 없이 권력에 아부하는 '어용'으로 비칠 수도 있을 것이다. 지금까지의 권위주의적인 정권은 많은 수의 교수들 그 정치와 행정에 참여시킴으로써 대학에서의 교권을 실추시키는 데 이바지한 셈이다. 또 그런 참여 교수에 대한 학생들의 차가운 시선은 대학에 남아 있는 다른 교수들에게 던져졌음을 인정하지 않을 수 없다.

교수의 교권은 또한 사학 재단에 의해서도 위축되는 수가 많다. 국·공립의 경우 그런 일은 적지만 사립대학에서의 교권은 때로는 재단의 위세 앞에 형편없이 위축되는 일이 있는 것이다. 설립자가 마치 제왕처럼 군림하고 있는 대학도 여럿 있다는 것을 우리는 알고 있다. 완전한 족벌 체제를 만들어 대학의 운영을 교수와는 아무 상관 없이 이끌고 있는 경우도 있다고 한다. 심지어 신임 교수의 채용에 재단이 돈을 받았다는 신문 보도가 있기도 했을 지경이다.

교수의 권위를 위협하는 힘은 학생, 사회, 재단에만 있는 것이 아니라 교수들 자신에게도 있다. 그냥 있는 정도가 아니라 교권을 위태롭게

하는 가장 큰 원인이 바로 교수 자신일지도 모르겠다. 이상의 여러 원인 때문이기도 하겠지만 한국의 교수들은 대체로 연구와 교수에 전념하지 않고 엉뚱한 일에 골몰하는 경우가 적지 않다. 교수의 활동 영역으로는 연구와 교수 이외에도 사회 봉사를 꼽는 수도 있지만, 그들의 엉뚱한 일이란 사회 봉사를 가리키는 것도 아니다. 아다 전 세계의 대학 교수 가운데 한국 교수만큼 주식 투자나 부동산 투기 등 세속적인 일에 밝은 교수도 많지는 않을 것이다. 이런 현상은 물론 우리 사회의 전반적인 분위기가 대학 속에 스며든 것일 뿐이어서, 전체적으로 보자면 한국의 교수들은 다른 사람들에 비하면 역시 세속적인 것에 대해 무지한 편일 것이다.

대학 교수들이 이처럼 자기 본연의 자세를 벗어난 행동을 하게 되는 원인은 따지고 보면, 거꾸로 교권이 확립되지 못했기 때문에 생기는 문제라 할 수 있다. 진실로 자격 있고 품위 있는 교수를 채용하여 그들이 안심하고 마음껏 연구와 교수 및 사회 봉사에만 전념하게 해 준다면 교권은 탄탄대로에 서 있게 될 것이다.

이를 위해서는 두 가지 노력이 필요할 것이다. 첫째는 교수의 권리를 신장하려는 노력이 요청된다. 그 노력은 교수 스스로는 물론 재단이나 정부 등의 적극적 협조가 있어야 열매를 맺을 수 있을 것이다. 우선 교수협의회 또는 교수평의회를 구성한 대학의 경우, 그 모임을 활성화시켜 교수들의 학교 행정 참여 의식을 높이는 일이 대단히 중요하다고 생각된다. 지금 한국의 대학은

그에 소속된 교수들의 뜻과는 상관 없이 중요한 일이 결정되는 수가 많고 그것이 교수들의 불만과 자조적인 태도를 조장해 왔다. 총장의 선출은 물론 예산의 편성과 집행, 그밖의 중요한 학사 행정을 교수들에게 공개하고 여기 참여시키는 것이 지금 아주 중요하다고 생각한다. 최근 몇몇 국립대학 교수들은 문교부의 총장 선출 위원회안을 거부하고 총장 직선제를 들고 나왔다. 대학의 총장(학장)을 꼭 직선으로 하는 것이 옳으냐는 문제에는 모범 답안이 있는 것 같지는 않다. 그렇지만 지금의 문교부 안은 보다 많은 교수들의 의견이 반영될 수 있도록 수정되는 것이 바람직하다는 생각이다. 둘째로는 교수의 복지 문제를 해결하지 않고서는 교권을 확립하기는 어려울 것이다. 웬만한 규모의 기업체 건물이나 시설은 그단 두교라도 한국 대학의 시설이나 건물을 동사무소에 비길 수도 없이 형편 없는 수가 많다. 도서관, 연구실, 실험실 등의 시설을 개량하려는 노력이 하루 속히 시작되어야 할 것 같다. '80년 이후 대학은 급속도로 팽창하여 교수 1인당 학생 수가 2배 가까이 늘어 났지만 교수와 연구를 위한 시설은 오히려 악화되었다. 전임 교수의 수를 늘려 교수의 담당 시간 수를 줄이고, 교수에게 유급 조교를 배정해 주며, 안식년제를 시작하는 등의 노력이 필요한 것이다.

요컨대 새 정부의 문교 정책은 대학의 모든 문제는 그 대학의 교수들이 주체가 되어 자율적으로 풀어 가도록 최대한 지원하는 선에서 시행되어야 할 것이다. \*