

브레인 풀制度的의 현황과 전망

金 泰 麟
(高麗大 名譽教授)

교육부는 올해 2학기부터 브레인 풀제를 시작하였다. 이 제도의 목적은 부족한 대학교수의 보충을 돕기 위해서이다. 이 제도가 성공적으로 시행되려면 우수한 사람들이 많이 신청하도록 유도하고, 각 대학은 능력과 업적을 공정하게 심사하여 유능한 교수를 채용하는 풍토 조성이 무엇보다도 선행되어야 할 것이다.

1. 브레인 풀제의 趣旨 및 意義

1992년 2학기부터 교육부가 10억의 예산을 배당받아 한국학술진흥재단으로 하여금 우수 교수·연구 인력 초빙제를 주관 운영하게 하였다. 그 목적은 다음과 같다.

① 국내대학의 과학기술 분야(특히 최첨단기술)와 일부 필요한 인문사회과학 분야에서의 연구인력 수요를 충족하고, ② 국내외의 우수 교수인력을 확보, 국내 대학에서 [활용할 기회를 제공함으로써 연구수준을 높이고 대학교육 및 연구 분위기를 진작하며, ③ 대학의 우수인력 채용에 있어서 합리성과 객관성을 증시하는 풍토 조성에 기여함에 있다.

다시 말하면 우리나라 대학은 일반적으로 신입교수를 채용할 때, 타대학 출신을 기피하고 지연과 학연 등에 의해 자기대학 출신을 주로 채용하는 폐단이 있다는 것이다. 이러한 폐단은

소위 일류대학일수록 더욱 심해 일부 대학에서는 신입교수 채용의 82% 이상(학사학위 기준)이 본교 출신이고, 심하면 90% 이상을 채용하고 있는 것이 현실이다. 이러한 현상은 날이 갈수록 점점 심화되어 지방대학에까지 확산, 대학내 학문적인 경쟁을 약화시켜 學問發展에 큰 장애물이 되고 있다는 것이다. 이 제도는 이러한 폐단을 없애고 교수의 능력과 업적을 공정하게 심사하여 우수하고 유능한 교수를 대학에 배치함으로써 대학교수 채용의 풍토 개선에 도움을 주려는 데 목적이 있다.

한편, 현재 우리나라 교수확보율이 국립대학은 약 85%, 사립대는 65%로 매우 저조한 실정이며, 심한 경우에는 60% 이하의 대학도 있다. 또 교수 1인당 학생수는 '91년 현재 33.1명(국립대 29.4명, 사립대 36.7명)으로 선진국보다 2~4배나 많다. 이렇게 저조한 교수확보율, 특히 열악한 환경에 처해 있는 지방 사립대학이

교수를 보충하는 데 조금이나마 재정적 도움을 주고자 하는 것이 이 제도의 취지라 할 수 있다.

2. 運營 現況

1) 招請對象

초청대상은 우리나라 산업발전의 원동력이 되며 낙후된 자연과학 분야를 육성하기 위하여 자연과학 분야를 중점 지원대상으로 하되, 특정 인문사회과학 분야(지역연구와 관련하여 특히 필요한 분야)도 포함 대상으로 하였다. 자연과학은 기초과학과 응용과학으로 나누고, 기초과학 분야에는 수학·물리학·화학·생물학 및 지구과학을, 응용과학에는 기계(선박)·항공·원자력·산업공학·전기·전자·전산·통신·재료·금속·화공(섬유 포함)·토목·건축·환경과학 및 식품(농·수산) 등을 대상으로 하였다.

資格은 국내외에서 박사학위 취득 후 2년 이상 관련분야에서 교육 및 연구에 종사한 한국인으로 하고, 초빙자는 각 대학에서 강의와 연구에 종사하도록 하였다.

2) 選拔 및 配置 方法

이 사업을 추진하기 위하여 각 전공분야에서 1명, 그리고 한국학술진흥재단 관계자 약간 명으로 運營委員會를 구성하고, 이 운영위원회 밑에 각 전공별 분과위원회를 두어 신청자에 대한 세밀한 심사를 담당하게 하였다.

제 1차로 국내외에 공문을 발송하고 신문과 광고를 통해 이 제도를 홍보하여 희망자의 신청서를 접수하였다. 한편, 국내 대학에 대하여는 필요로 하는 분야와 인원수를 조사·신청케 하였다.

그 결과 초빙을 희망하는 대학수는 총 38개로 나타났다. 이 중 국·공립대학이 15개교(서울대, 부산대, 경북대, 공주대, 충남대, 충북대, 전남대, 전북대, 경상대, 강릉대, 부산수산대, 서울시립대, 부산해양대, 교원대, 금오공대)이며, 사립대학은 23개교(고려대, 연세대, 서강대, 아주대, 동국대, 원광대, 건국대, 성균관대, 인제대, 덕성여대, 포항공대, 한국외국어대, 계명대, 배재대, 동서공대, 한양대, 전주우석대, 조

〈표 1〉 분야별 신청자수와 대학의 소요인원수

분야	세부분야	신청자	소요현황	
			인원수	대학수*
기초과학	수학	6	21	9
	물리	25	37	17
	화학	30	31	13
	생물	29	19	11
	지구과학	10	10	15
소계		100	118	29
응용과학	기계공학	28	22	9
	화학공학	5	6	3
	전기·전자	7	27	10
	전산학	3	18	11
	재료공학	8	8	6
	토목공학	2	6	3
	환경학	4	14	8
	농수산학	12	2	2
	기초의학	8	6	3
소계		77	109	26
인문사회과학	인문	4	9	4
	경제·경영	4	23	8
	지역연구	1	11	4
	기타	1	7	4
소계		10	50	14
총계		187	277	38

* 각 대학이 각 분야에 걸쳐 신청한 관계로 대학수와 소계가 일치하지 않음.

선대, 인하대, 영남대, 숭실대, 한성대)였으며, 각 대학에서 신청한 초빙희망 교수 수는 총 277명이었다. 또한 국내외에서 희망한 신청자수는 총 187명이며, 현재 국내 거주자와 국외 거주자수의 비율은 대략 1:1이었다. 분야별 신청자수와 대학의 초빙희망 인원수는 위의 〈표 1〉에 나타나 있다.

선발의 제 1 단계는 신청자의 자격이 적합한지의 여부를 제출한 서류에 의해 심사한 다음, 전공별로 나누어 각 分科委員會에 넘겨 세밀히 심사·평가하였다. 이 때 3가지 사항, 즉 ① 연구실적, ② 강의 및 연구 수행능력, ③ 人性 등을 심사·평가하였고, 이 중에서도 연구실적에 가장 많은 비중을 두었다.

研究實績은 두말할 나위 없이 발표한 논문수

와 발표한 잡지 및 그 내용이다. 강의 및 연구 수행능력은 이력서에 나타난 지금까지의 경력에 의하여 평가하였다. 인성을 고려한 것은 일반사회뿐만 아니라 우리나라의 여러 가지 상황을 고려할 때, 대학에서도 중요한 덕목이기 때문이다. 그러나 이것에는 주관적인 견해가 다분히 개입될 위험성이 있다. 따라서 객관적인 정확한 평가가 어려운, 미묘하고 매우 다루기 힘든 사항이므로 신중을 기하기 위하여 추천서, 특히 지도교수의 추천내용을 많이 참고하였다.

각 분과위원회에서 평가를 끝낸 다음에는 運營委員會에서 6가지 원칙에 의해 각 희망대학에 신청자를 배치하였는데, 그것은 다음과 같다.

- ① 본인의 출신대학(출신학부 기준)에는 배치하지 않는 것을 원칙으로 한다.
- ② 자연과학 분야에 우선 배치한다.
- ③ 서울·경인지역 소재 대학보다 지방 소재 대학에, 국·공립대학보다 사립대학에 우선적으로 배치를 원칙으로 하되, 특수한 경우 국·공립대학에도 지원가능하다.
- ④ 지원자의 자격요건과 수요대학의 요구조건이 일치하는 것을 원칙으로 한다.
- ⑤ 평가성적이 우수한 사람부터 희망대학에 우선적으로 배치한다.
- ⑥ 한 대학의 배치인원은 5명 이내로 한다.

①항은 앞서 취지에서 언급한 바와 같이 대학내 학문적 경쟁을 강화시키고 자기대학 출신만을 채용함으로써 생기는 여러 가지 폐단을 없애기 위함이며, ③항은 지방 사립대학에 가장 우선권이 있다는 뜻이다. 이것은 사립대학, 특히 열악한 환경에 처해 있는 지방 사립대학에 조금이나마 재정적인 도움을 주고, 아울러 우수한 인재를 배치함으로써 지방대학 교육의 질과 학문적인 수준을 향상시키기 위함이다.

현재 많은 사립대학들이 지방에 분교를 두고 있는데 이 분교들은 그 지방의 지방대학으로 취급하였다.

이밖에도 대학에서 장차 전임으로 채용하려고 희망하는 사람에 대해서는 고려를 하였다. 또 이미 국내에서 취업하고 있는 사람이 다른 대학으로 옮기려는 경우는 제외하였다. 그 이유는 대부분이 지방대학에서 경인지역 대학으로 전근

〈표 2〉 학문분야별·배치대학별 구분

구분	지사	방립	지국	방립	서사	울립	서국	울립	계
기초과학	6		7		3		3		19
응용과학	3		4		3		1		11
사회과학	—		—		1		2		3
계	9		11		7		6		33

을 희망하는 경우가 많아, 지방대학의 발전을 기한다는 이 제도의 기본취지에 어긋나기 때문이다.

위의 원칙에 의거해 선발된 신청자의 신청내용을 감안하여 각 수요대학에 연계시킴으로써 그 대학이 채용할 의사가 있는지의 여부를 확인하였다. 이 협의과정에서 가장 어려웠고, 많은 시간이 소요되었다. 이 때 신청자와 대학 사이의 교섭을 원활히 진행시키기 위하여 운영위원이 개입한 경우도 있었으나, 이것은 중개 역할만 했을 뿐 최종결정은 어디까지나 대학에 맡겨 대학의 인사권을 조금이라도 침해하는 일이 없도록 유의하였다.

최종적으로 수요대학과 초빙희망자 사이에 합의가 이루어진 인원은 위의 〈표 2〉와 같이 총 33명이었다. 기초과학 분야에서는 수학 1명, 물리 6명, 화학 3명, 생물 6명, 지구과학 3명으로 총 19명이다. 응용과학 분야는 기계공학 4명, 전기·전자 2명, [전산학 1명, 토목공학 1명, 기초의학 3명이며, 사회과학 분야 3명을 합하여 총 33명이었다.

채용된 사람의 연령별 분포를 보면, 20대는 없고 30대가 30명으로 91%를 차지하였다. 이것을 다시 성별과 지금까지의 거주지 및 출신대학교(학부)별로 분류하면 위의 〈표 3〉과 같다.

신청자의 국내의 비율은 대략 1:1이었으나, 채용확정자는 14:19로 현재 국외거주자가 조금 높게 나타났다. 출신대학은 서울대가 압도적으로 많았다. 다른 기초과학 분야에 비하여 화학 분야에서는 신청자가 많았음에도 불구하고 채용자수가 적은 것은 대학이 요구하는 조건과 신청자의 자격이 잘 일치하지 않아 합의가 이루어지지 않았기 때문이다.

〈표 3〉 성별·활동지역별 및 출신교별 분류

구분	수학	물리	화학	생물	지구과학	기계	전전자	전산	토목	기초학의	사회과학	계
(성별)												
남		5	3	2	2	4	2		1	2	3	24
여	1	1		4	1			1		1		9
(활동지역)												
국내	1	2	1	4	1				1	2	2	14
국외		4	2	2	2	4	2	1		1	1	19
(출신교)												
서울대		5	1		2	3	1	1	1		1	15
연세대				1	1							2
고려대			1	1								2
이화여대	1			1								2
기타 대학		1	1	3		1	1			2	2	11
계	1	6	3	6	3	4	2	1	1	3	3	33

3) 契約節次 및 內容

대학과의 협의 결과 배치가 확정된 사람은 교육부를 대표해 한국학술진흥재단 이사장과는 초청계약서, 배치대학 총장과는 임용복무계약서를 체결하도록 하였다.

계약사항의 핵심을 보면 초청기간중에는 초청기관의 사선승인 없이 타기관에 출장 또는 근무할 수 없으며, 정치활동 등을 금지하는 등 일반 상식적인 사항이 포함되어 있다. 계약기간은 최장 3년까지 할 수 있으나 매년 채용대학으로부터 제출된 근무실적보고서를 참작하여 1년 단위로 매년 재계약을 하여야 하며, 근무기간중에 국내대학 또는 연구소에 전임으로 임용될 때는 계약의 효력이 소멸된다.

보수는 연구실적과 교육경력을 참작하여 국·공립대학의 교수채용기준에 의해 호봉을 산정한 후, 국·공립대학의 보수기준에 의하여 그 호봉에 해당하는 봉급을 지불하도록 되어 있다.

3. 問題分析 및 發展方向

브레인 풀제 운영에 관여한 한사람으로서 그동안 느낀 점을 몇 가지 적어보겠다.

첫번째로 시일이 촉박하고 초년도라 홍보가 부족한 점도 있었으나, 우선은 大學 측에서 이

제도에 대한 이해와 인식이 부족하지 않았나 생각된다. 이것은 앞의 〈표 2〉에서 보는 바와 같이 채용자 총 33명 중 지방사립대가 9명(27%)이며, 지방국립대 11명을 합하면 지방대학에 배치된 인원은 20명으로 전체 채용자의 60%에 불과하다.

그러므로 각 대학에서 필요로 하는 분야 및 인원수를 결정할 때, 해당학과와 미리 잘 상의하여 대학이 요구하는 자격과 구비조건을 좀더 자세히 기재하여 신청해야 할 것이다.

두번째 문제점은 申請者가 신청서를 제출할 때는 기재사항을 자세히 읽고 충실히 기재해야 한다는 것이다. 한 예를 들면 자기출신교에 배치하지 않는 것을 원칙으로 한다는 조항이 있음에도 불구하고 대부분의 신청자가 출신교를 우선적으로 기재하였고, 심지어 자기출신교만을 써낸 사람도 있었다. 이 점에 유의하여 자기가 희망하는 대학을 우선순위에 따라 여러 개 적으면 한다.

그리고 이미 국내대학에 취직된 사람은 신청을 유보해 주었으면 한다. 이것은 대개가 지방대학에서 경인지구로의 전근을 희망하는 경우이다. 이는 앞서 말한 바와 같이 이 제도의 기본 취지에도 어긋나거니와 개인적으로도 전근할 기회는 부여되고 있기에 구태여 교육부가 주선할 필요는 없다고 본다.

세번째로 지적하고 싶은 것은 선발된 사람과 대학과의 連繫過程이다. 이 과정이 이 일을 운영하는데 가장 힘들었고 긴 시간이 소요되었다. 장차 이것을 좀더 원활히 진행시키기 위해서는 앞서 말한 바와 같이 대학이 각 학과와 사전에 충분히 상의하여 신중히 해주어야 할 것이다. 이 과정을 소홀히 하였기 때문에 최종결정 단계에서 대학당국과 의견이 잘 맞지 않아 곤란한 점이 많았다.

또한 운영위원회에서는 평가성적이 가장 우수한 사람부터 희망하는 대학에 배정하였다. 그러나 여러 가지 운영상의 어려움은 있겠지만 앞으로는 자격을 갖춘 여러 사람을 선정하여 대학으로 하여금 선택의 폭을 넓혀주고, 대학이 최종결정을 하기 전에 대학과 신청자가 서로 면담할 수 있는 기회를 마련해 주는 것이 바람직하다.

대학에서 채용을 결정하면서 가장 어렵고, 또 장애가 된 것은 신청자를 장차 반드시 전임으로 채용해야 하는 것이 아닌가 하는 부담감이었을 것이다. 물론 2, 3년 동안 한 대학에서 근무하다가 다른 곳으로 직장을 옮긴다는 것은 어려운 일이며, 개인적인 연구활동에도 큰 지장이 초래될 것은 쉽게 예상할 수 있어 운영위원회에서도 이 점을 가장 우려하였다. 또 일반적으로 신청자나 그의 지도교수를 직·간접적으로 잘 알고 있는 경우가 많아 1, 2년 후에 어떻게 그만두게 할 수 있겠느냐 하는 온정 때문에 채용을 주저하는 경우가 많았다. 이것은 앞으로 전임까지 업무에 두고 채용에 신중을 기한다는 좋은 점도 있겠으나, 한편으로는 지나치게 신중을 기한 나머지 채용을 망설이게 할 수도 있으므로 이 제도를 활성화하는 데 부정적인 요인으로 작용할 수도 있다.

운영위원회에서 추천한 사람을 대학에서 채용하지 않았을 때, 다음부터는 그 사유를 대학으로 하여금 기재하도록 하는 것이 바람직하다고 본다. 이것은 장차 이 제도를 운영하는 데 참고가 될 뿐만 아니라 대학이 신중을 기한다는 점에서도 의의가 있다고 생각하기 때문이다. 실제로 이번에도 대학은 가장 많은 인원을 신청하였지만 한 사람도 채용하지 않았는가 하면, 한편에서는 이 제도를 크게 환영하여 많은 인원

을 배치해 달라고 요구하였음에도 불구하고 특별한 이유없이 배정한 사람을 채용하지 않은 경우도 있었다.

4. 結 論

이 제도는 '92년 2학기부터 시행하였기 때문에 가능한 한 차질이 없도록 운영위원회에서 세심한 주의와 많은 노력을 기울였지만 운영상 미숙하고 미비한 점이 많았으리라 생각한다. 이 점에 대해서는 앞으로 많은 비평과 의견을 보내 주었으면 한다. 시행초년이라 대학과 많은 사람들이 이 제도에 대한 이해와 인식이 충분치 못했으리라 생각되나, 해가 갈수록 이 점은 시정되리라 믿는다.

그리고 정부에서 재정적 도움을 주는 일이라 혹시 다른 의도가 있는 것이 아닌가 하는 의구심도 있을 것으로 본다. 그러나 이 제도는 앞서 말한 바와 같이 우리나라 대학에서 가장 시급한 과제인 교수·연구 인력을 보충하여 대학의 연구풍토를 진작하고, 교육의 질을 높이는 데 조금이나마 도움을 주려는 데 그 목적이 있다.

근래 우리나라 대학, 특히 일부 사립대학에서 분규가 많이 발생하고 있는데, 여기에는 대학 및 재단의 不公正한 人事行政이 중요한 원인의 하나로 작용했던 것으로 본다. 이렇게 볼 때 이 제도를 잘 활용하면, 대학은 재정적인 도움을 받을 수 있을 뿐 아니라 공정한 인사행정을 함으로써 교육의 질을 높이고 대학내 불신풍조를 없애는 데도 도움이 될 것이다.

이 제도가 성공적으로 시행되기 위해서는 대학이 학연·지연을 떠나 합리적인 절차를 거쳐 교수채용하는 풍토가 선행되어야 하고, 국내·외에서 자격을 갖춘 우수하고 유능한 사람들이 더욱 많이 신청하도록 유도하여야 할 것이다.

아울러 이 제도를 좀더 활성화하기 위해서는 채용된 교수들에 대하여 교육부가 우선적으로 연구비를 지원하는 문제를 고려해야 할 것이며, 채용한 대학 특히 국립대학에 대해서는 우선적으로 교수 TO를 배정하는 것 등도 고려해야 할 줄 안다.

현재 우리나라 대학, 특히 자연과학계 학과에

대한 시설투자는 시급하고 연구비도 외국에 비해 매우 부족하므로 대폭 증액되어야 한다는 것은 이미 누누이 강조되고 있다. 그러나 한정된 예산범위내에서 대학교육의 질을 높이는 데 가장 긴급하고 효과적인 지름길은 우수한 교수채용, 보충하는 데 있다고 생각한다. 다행히 현재 국내외에는 우수하고 유능한 젊은 인재들이 많이 기다리고 있다. 운영위원회는 이러한 사람들을 각 대학에 연계시키는 중매쟁이 역할을 할 따름이며, 교육부는 브레인 풀제를 통한 교수채용과정에서 대학의 인사권을 조금이라도 침해한

다거나 대학행정에 간여하려는 의도가 추호도 있어서는 안 될 것이다.

이 제도가 유종의 미를 거두려면, 무엇보다도 충분한 예산의 뒷받침이 있어야 할 것이다. 정부는 우수하고 유능한 교수를 더욱 많이 채용할 수 있게끔 매년 예산을 대폭 증액해 주기를 바란다.

끝으로 이 좋은 제도가 하루 빨리 대학내에 정착하여 우리나라 대학발전에 크게 이바지하기를 기대한다. ■