

교수 공정 임용을 위한 의식의 전환*

이 정 민 / 서울대 언어학과 교수

교수 임용과정에 임하는 대학인 중에는 우수한 응모자를 공개채용의 원칙에 입각해 선별해야 한다는 당위성에도 불구하고 인맥과 학맥 등의 인연을 선호하는 세력이 있다. 누구에게나 그러한 안일의 유혹에 빠질 위험성은 있지만, 대학의 발전을 위해 이를 단호히 물리치는 용기와 의식 전환이 필요하다. 요즘은 흔히 운위되는 대학개혁, 교육개혁은 민주적 공정경쟁의 토대 위에서만 실현 가능한 것이다. 적어도 대학만큼은 정의와 공정성, 지성과 도덕성이 살아 숨쉬는 곳이어야 한다.

1. 서론 : 광범위한 불공정 행위

우리나라 대학들의 교수 임용과정에서, 인맥과 학맥 등에 의한 불공정 행위가 전국 대학에 '광범위'하게 일어나고 있어 그것이 가장 심각한 문제라고 보는 교수의 수가 전체 교수의 절반이 넘는 52.9%인 것('광범위' 44.9%와 '대부분의 대학에서 일어난다는 심각한 현상'이라고 본 8%를 합한 비율)으로 『교수신문』(95년 1월 1일자)의 설문조사에서 드러났다. 이 조사가 면접조사여서 체면

상 자기 대학에는 별 문제가 없는 것으로 반응한 수가 많으나, 1993년 봄에 경북대 교수협의회에서 자체 대학의 교수 임용에 관해 조사한 통계로 71%의 교수가 신규 임용이 비합리적이거나 불공정하다고 응답하고, 68.8%의 교수가 인맥 등 인연과 정실로 임용이 이루어진다고 응답한 것을 볼 때(당시 『교수신문』 보도), 조사 방법에 따라 문제의 심각성을 절감하는 교수수가 전체의 절반이 훨씬 넘을 가능성이 높다.

대학 발전의 요체가 되는 것은 일반적으로 우수 교수진의 확보에 있는 것으로 인식되고 있는 터에 이와 같이 전

* 이 글은 『서울대 교수협의회회보』, 95년 2월호에 실렸던 글을 손질한 것임.

국적으로 불공정 임용이 만연돼 있다는 것은 대학 자체가 역설적으로 대학발전을 저해하고 있다는 말이 된다. 오히려 교수 임용시에 누가 가장 연구 능력과 창의성이 출중하고 발표도 잘 하며 개성이 뚜렷하고 성품이 좋은가, 그리하여 동료교수들에게도 자극이 되고 학과와 대학의 발전에 보탬이 될 것인가를 면밀히 검토해서 공정하게 뽑아야 할 것이다. 대부분의 교수가 이 중에서도 연구능력과 창의성이 가장 중요하다는 것까지도 당위로 인식하고 있다. 스스로 창의적인 연구를 하지 못하는 사람이 연구 지도와 대학(원) 강의를 잘 할 수는 없다. 대학(원)의 연구와 강의는 지식창조가 주목적이기 때문에 지식 전달을 위주로 하는 학원 강의와는 다르다. 실제로 많은 대학들이 생존과 발전을 위한 몸부림 속에서 우수 교수진 확보를 위해 애를 쓰고 있고, 그리하여 좋은 수확을 거두고 있는 주인 있는 대학들이 있다. 외형적으로 교수 대 학생 비율을 적정화하는 것이 요구되지만, 우수 교수 후보들이 갑자기 한꺼번에 배출되는 것도 아니기 때문에 질에 대한 고려를 하면서 충원하도록 계획을 세워야 할 것이다.

그런데 실제로 교수 임용 과정에 임하는 교수들 중에는 우수한 응모자를 뽑아야 한다는 당위성에도 불구하고 인맥과 학맥 등의 인연에 의해 나와 가장 가까운 사람, 나에게 편한 사람, 나를 잘 모실 사람, 학문상 나보다 우위에 있지 않은 사람을 선호하는 세력이 있다. 누구에게나 그러한 안일의 유혹에 빠질 위험성은 있지만, 대학의 발전을 위해 이를 단호히 물리치는 용기가 필요하다. 연고에 매이는 그러한 세력이 더 큰 학과에서는 그러한 응모자를 끌어들이기 위해 갖은 수단과 방법을 다 동원하기 때문에 이를 막을 도리가 없게 되고, 그러한 응모자가 설사 몇몇치 못한 과정과 방법으로도라도 일단 들어 오면 끌어준(또는 밀어준) 사람들과 한 패가 되어 30년간 지내고 또 나갈

때 비슷한 사람을 밀어내고 하여 100년간 좋지 않은 영향을 미치게 된다는 것이 대학가의 공공연한 이야기다. 100년간에 걸쳐 좋지 않은 영향을 받게 될 학생수를 생각해보라. 또 그 과정에서 겪는 양심적인 교수들의 고통과 시간 손실을 생각해보라. 몇 사람의 허영심을 만족시키기 위해 얼마나 많은 고통과 손실이 일어나는가? 그러한 세력은 특정인을 끌어들이기에 담합파의 수가 모자라면, 반대편이 원하는 정당한 임용을 다음 번에 방해하지 않는다는 야비한 흥정조건을 내세워 목적을 달성하기도 한다. 이와 반대로 공정한 절차를 통해 훌륭한 사람이 들어오게 되면, 학교의 명예도 되고 또 수많은 학생들에게 혜택이 돌아가고 교수들에게도 고통 대신 고도의 협업의 기회가 열린다.

성수대교와 삼풍백화점은 눈에 보이게 순간적으로 무너져 사람이 30여 명, 수백 명이나 각각 죽었기 때문에 온 국민을 경악케 하고 같은 사고 위험을 예방하는 조치로 이어질 가능성이 생겼지만, 불공정 임용으로 인해 대학의 질이 부실해져서 대학이 망하는 것은 눈에 잘 보이지도 않고 서서히 일어나기 때문에 이 경우 망하는 줄도 모르면서 망하게 된다. 대학이 형체상 존속한다 하더라도 사회 각 분야 및 타 대학의 발전 속도에 미치지 못해 상대적으로 경쟁에서 뒤지고 사회에 기여하지 못할 뿐 아니라 오히려 부도덕을 보여주고 가르쳐 전 사회에 엄청난 해만 끼치게 된다. 초등학교에서 대학(원)에 이르기까지 교육자는 철저하게 공정경쟁의 원리를 가르치고 그 모범을 보여야만 이들이 사회에 나가 불공정과 부패를 척결하여 부실한 건축과 같은 사태가 안 일어나고 국민의 생명과 행복이 위협당하는 일이 없게 되며, 나아가 부실한 교육과 학문이 발을 못 붙여 불공정과 부패의 악순환이 멎게 된다. 지성이란 바로 이러한 깊은 인과관계를 파악하는 능력인데, 대학 운영면에서 과연 지성이 존재하다고 자신있게 말할 수 있을지 대학인 모두가 깊이

반성해야 한다.

2. 임용과정 투명화의 필요성

전국의 대학에서 학과 교수회의(또는 학과 교수들의 평가/합의)가 교수 임용에 절대적인 영향력을 행사하고 있는 것으로 위에 언급한 설문 조사에 나타났다. 뿐만 아니라 이미 90년도에 실시한 연구조사에서도 ‘신규임용에 누구의 의견이 가장 크게 영향을 미친다고 보느냐’ 하는 질문에 ‘충실하게 응답’한 103개 대학 교무처장으로부터의 질문지 응답의 통계로 ‘학과 교수들의 의견’이 국·공립대 96.8%, 사립대 66.7%, ‘인사위원회’는 국·공립대 0%, 사립대 13.6%라고 나왔다. 학과 교수의 임용이 실질적으로 학과 교수들의 권한으로 정착된 것이다. 정치 분위기가 암울하던 시절에는 학과가 미는 후보와 함께 ‘청와대’가 미는 후보, ‘총장’이 미는 후보 등의 소문이 있었다. 한 분야의 전문가들의 단위 집단이 학과이고, 학과내에서 전공분야와 관련된 교과과정의 결정 등 대학 생활의 주요 정책 및 행정이 이루어진다. 학과 교수들은 모두 이 학과라는 단위에 속하여 임용된 뒤 퇴임할 때까지 대체로 평생 직장으로 삼고 그 안에서 연구와 교육을 하면서 학과의 전공 분야와 관련된 정책과 행정에 누구보다도 가장 긴밀한 이해관계를 갖기 때문에, 학과 동료가 될 학과 교수의 선발 임용과정에서 절대적이고 실질적인 권한을 지니는 것은 당연하다. 대학의 자율이란 궁극적으로 전문가들의 단위 집단인 학과의 자율이다. 자율적인 학과가 모여 자율적인 대학이 된다. 학문 선진국의 예를 보아도 대개 학과(의 search committee)가 주체가 되어 공채공고를 내고 발표와 면담 등 공개적인 투명한 과정을 통해 응모자 중에서 여러 단계의 심사를 거쳐 우수 후보자 수를 계속 압축하여(short list 작성) 선발한다.

학과가 많은 서울대의 예를 보면(94년 106개), 대개 작은 학과들은 응모자의 연구 업적과 자질에 대한 평가에 입각하여 교수 전원 일치 합의에 의해 임용후보를 선발 추천하고, 큰 학과들은 2/3 이상의 찬성으로 선발하고 있다. 또 큰 학과라 하더라도 전통적으로 전원 일치제를 원칙으로 하고, 단 한 사람이라도 이유 있는 심각한 반대를 할 때에는 뽑지 않는 학과도 있다. 들어와 도움이 될 사람이라야 하고, 인사는 원만해야 한다는 대원칙 때문이다. 교수사회에서 학과 내규는 교수들 사이의 신성한 약속 체계다. 각 학과들이 정한 원칙은 교육정신에 어긋나지 않는 한 각 학과 수준에서 철두철미 지켜져야 한다. 그렇지 못하면 임용과정은 기초부터 흔들리고 절차적 공정성마저 잃게 되어 양심과 도덕에 입각해 교육하는 기관의 체모를 크게 손상시키게 된다. 한편, 어떤 양식으로든 불공정한 담합이 일어나는 학과는 결국 수준이 더욱 낮아질 수밖에 없고 망하는 것이 원칙이나, 빛 좋은 개살구로 계속 남아 내용을 모르는 입학생과 재학생들을 현혹하게 된다.

학과의 연로한 교수 또는 보직 교수가 세력을 형성하여 실력이 뒤지는 자기 자녀나 친인척을 같은 학과나 영향이 미치는 학과에(여러 해를 두고) 집요하게 임용시키려 할 때에는 대학 인사위원회 등이 이를 적절히 저지시킬 수 있는 도덕적 권위를 발휘하여 학과에서 원인이 제거되도록 촉구해야 한다. 학과내의 일부 또는 전부의 불공정한 담합도 시정시킬 수 있어야 한다. 먼저 인사가 제 구실을 할 수 있는 비판적 분위기가 형성되어야 할 것이다. 결국 정실 인사로 빛어지는 대립관계로 인해 가장 우수한 경쟁자가 들어올 기회를 빼앗는 것은 대학 발전을 위해 회복할 길 없는 크나큰 손실이다. 인맥이나 학연, 정실 관계의 사실은 학과내에서 쉽게 규명할 수 있을 것이며, 이것이 장애가 될 때에는 과감히 척결해야 한다. 잘못이 일어났는데도 그냥 넘기기 위해 회유와 협

박 및 보복을 일삼는 행위는 연구 교육 기관에 서만이라도 사라져야 한다. 진리를 찾고 가르치며 양심과 도덕을 지켜야 할 지성인들이 할 것이 아니다. 불공정 행위의 잘못은 끝까지 밝혀 책임을 물어야 한다. 책임을 묻지 않고 얼버무리는 악습 때문에 같은 잘못이 되풀이된다. 건전한 상식과 정의감에 어긋나는 잘못을 보고도 은폐하고 넘어가기 위해, 보기 나쁜이라는 등 궤변과 거짓말을 일삼는 보직자나 교수에게는 응분의 책임을 물을 수 있는 도덕적 권위가 대학에서 회복되어야 한다. 도당적 결속으로 양심 세력을 박해하는 작태는 사라져야 한다.

서울대를 포함한 종다는 대학들이 우리 학부, 내 학과 출신, 내 사람의 고집에서 벗어날 수 있어야 모든 대학들이 더욱 공정성을 발휘해 우수한 자원이 여러 좋은 대학에 진출할 길이 넓어진다는 것을 깨달아야 할 것이다. 서울대는 국내에서 예외적이라고 주장하기 쉽지만, 과연 해외 명문대 학부 출신 한국인으로서 뛰어난 후보가 응모할 경우 공정하게 받아들일 만큼 전반적으로 열린 마음과 분위기가 되어 있느냐 하면 그렇지 못하다는 답이 나올 것이다. 열린 마음을 가지고 보면 국내 타 대학 또는 타 학과 출신 응모자로서 해외나 국내에서 훌륭한 업적을 내기 시작하여 꼭 뽑고 싶은 응모자가 있을 수도 있다. 어떤 여대에서 지난 학기에 학과에서는 자기네 학부 출신을 1순위로 올렸으나, 최종적으로는 행정측의 재검토 지시를 받아들여 캠브리지 대학 학부를 나온 더 우수한 하위 순위의 후보가 뽑힌 예가 있다. 주인 있는 대학들은 그만큼 노력하고 있다는 증거가 된다. 한편 모 대학의 경우에는 불합리해 보이는 학과의 결정에 대해서는 학과로 하여금 재검토하게 하여 학과가 자율적으로 시정케 하는 절차를 밟고 있으나, 어떤 대학에서는 이번에 몇 학과의 순위 결정을 행정측이 합리적인 설명도 없이 자의적으로 뒤바꾸어 임용

결정함으로써 보직사퇴의 회오리 등 말썽을 빚은 바 있다. 4순위로 실력이 처지는 퇴임교수 자녀가 임용결정되기도 했다는 것이다. 재검토 지시과정을 통해 자율적인 해결을 보게 했으면 지나치게 무리한 일은 없었을 것이다. 행정측의 설득을 통한 순위 뒤바꿈으로 더 나은 후보가 임용결정되는 경우도 생기겠지만, 그 절차가 학과의 전문성과 자율권을 침해하는 방식이어서는 안 될 것이다. 연구 실적과 분야가 문제될 때에는 학회 추천의 임시위원회에 평가를 의뢰하는 것이 좋을 것이다.

출신끼리 모이게 되면 고인 응덩이의 물이 썩듯이 생각에 발전이 없게 된다. 생각은 교류되고 도전받고 비판받아야 발전하게 된다. 특히 우리나라에서처럼 사재간, 선후배간에 비판이 금기시되는 풍토에서는 더욱 그러하다. 동료들 사이에 논문을 읽고 비판해주는 전통이 서야 한다. 학회에서만 어느 정도 그것이 가능하니, 대학은 주로 교육의 장으로만 쓰이고 있고 연구와 교육이 유기적 관계에 있지 못한 것이 우리의 현실이다.

신생학과 중에는 대학에서 사람을 더 뽑도록 자리를 내주어도 자기 과 출신 제자가 돌아올 때까지 몇 년이고 기다리겠다면서 유능한 후보를 쓰지 않고 자리를 버려 두는 경우도 있다. 대학이 스스로 만들어 시행케 한 인사 지침을 특정인을 뽑기 위해 스스로 어기는 사례, 공채 공고에 낸 분야에 전혀 맞지 않는 후보를 특별로 임용하려 한 사례, 과에서 신규임용 때 2/3 투표의 반대 편에 섰다 하여 두번이나 승진에 탈락했다고 호소해오는 사례, 학과의 일부 교수가 담합하여 교과과정까지 바꿔 특정 제자를 임용한 사례, 공고도 안 내고 이사장과 학장 마음대로 교단이 미는 후보를 뽑아들인 사례, 총장이 임기후 학과 동의 절차도 없이 자신을 교수로 복직 임용시킨 사례, 학과에서 탈락했던 응모자가 돈을 써서 재단측과 밀착되어 있는 학과장, 학장, 전 학장 등이 합세하여 결국

임용된 사례(검찰 수사 결과 학장이 사전 구속 영장으로 수배되었지만), 역시 유급된 후 돈주고 성적을 조작하는 등 학문적 자질이 전혀 없는데도 산부인과 의사인 모친이 모교 학장을 통해 돈을냄으로써 교수가 되어 그 학장이 입건되고 돈을 받은 재직대학 학장과 학과장이 구속되는 등 교수 임용의 불공정 사례가 끊임없이 반복되고 있다. 이 모든 불공정 사례들은 척결되어야 할 것이다.

대학 자체내에서도 어느 단계에서든 잘못이 일어났을 때에는 지체 없이 시정하는 양심과 유연성을 발휘해야 한다. 그대로 뭉개려 하는 것이 후진적 사회의 특징이다. 장관 5명이 동시에 위증 추적을 받고 대통령 자신이 특별검사의 추적을 받는 엄정한 사회도 있지 않은가?

아직도 일부 전문대와 대학들이 기부금이나 뇌물을 조건으로 하여 신규임용하는 비리를 계속하게 방치해서는 안 된다. 또한 돈을 전낸 어머니나 시아버지만 구속되었다 나오고 불공정한 방법으로 더 우수한 경쟁자를 제치고 들어선 교수는 계속 강단에 서게 놓아두는 어처구니 없는 현실을 시급히 타파해야 한다. 그러한 분위기에서는 돈 받는 것 이외의 부정과 불공정성에는 무감각해지는 무서운 결과가 빚어진다. 눈에 보이지 않게 망하는 것을 막으려면 돈 받는 것보다 더 교묘하고 '교활한' 모든 종류의 불공정과 부정을 모든 행정력을 동원해 과감히 척결해야 한다. 교육부 감사는 솜방망이라는 소문이 있으니, 어떻게 해야 할 일인가? 교육부는 법과 규정을 어긴 것은 사직당국에 고발하여 바로잡게 하고, 매사에 '주의'나 '경고' 요청 남발로 그칠 것이 아니라 불공정 행위의 결과를 바로잡아 취소나 무효화시키게 하고 이를 듣지 않을 때에는 각종 행정지원을 끊어 제재해야 한다. 불필요한 규제는 거두고 부패는 막아야 한다. 대학의 자율화가 부패의 자유를 뜻해서는 안 되므로 이 두 가지를 엄격히 구별해야 하며, 교육개혁이 철저한 민주적

공정경쟁의 실현 없이는 이루어질 수 없음을 유의해야 한다.

3. 제도의 공정성 모색

논문 심사위원을 소수 위촉하는 경우에는 그 선정부터 공정성이 확보되어야 한다. 해당 분야 논문을 공정하게 평가할 실력 있는 분을 학과 교수들의 합의하에 선정해야 한다. 학과장의 편의적 또는 파벌적 결정에 맡겨서는 안 된다. 예컨대 외부 심사자를 두는 경우에도 학과 교수가 3인인 데서 과내에서 3인, 과외에서 2인을 심사자로 둘 때, 과의 영향력 있는 교수가 외부 심사자 2인을 자파로 구성케 하여 자신과 함께 3인이 되어 과내 2인과 대립적으로 평가를 할 때 그 영향력 있는 한 사람의 마음대로 뽑아 들일 수 있게 되며 실제로 그러한 일이 일어났다. 심사자 선정 과정의 공정성이 얼마나 중요한가를 보여주는 예다. 규정이 좋더라도 교묘한 방법으로 자기가 원하는 특정인을 뽑아들이는 데 문제가 있다. 규정과 운용 양면에서 모두 공정성이 확보되어야 한다. 위의 예에서 학과 이상의 단계에서는 전혀 그러한 내용을 알 길이 없었다고 할 수 있겠는가? 허수아비들이라면 알 길이 없었겠지만, 대개는 묵인 또는 합세를 해서 일어나는 부정이다.

물론 제도부터 전문가 단위의 자율성과 공정성을 보장하도록 하는 것이 바람직하다. 그러려면, 예컨대 교육부의 '대학교원 인사관리 지침' 등의 독소 조항부터 고쳐야 한다. 대학 전임강사를 뽑을 때 연구 실적이 없어도 좋고 다만 1년 이내에 메우면 되도록 해놓았다(그것도 94년의 최신 규정에). 전임강사면 우리나라에서는 정식 취직인데 점차 박사학위 취득후의 실적을 중요시하는 현실을 감안하면 이는 부실인사를 부추기는 대단히 위험한 조항이 된다. 응모자는 취직 당시 해당 분야의 전문가라야

한다. 대학내에서도 학과내의 세부전공에 따른 논문 자격 시험 통과후 세부전공을 바꾸어 논문을 쓰려 할 때에는 마땅히 새 전공의 시험을 다시 치르게 해야 하고 학과 수준의 이 요건의 의무화되도록 제도를 보장해야 한다. 서울대에는 이것이 규정화되어 있지 않다 하여 학과의 질서를 교란시키는 사람들이 있다. 세부전공의 훈련 없이 그 분야의 전문가가 될 수 없다. 교묘히 규정을 악용하여 사이비가 탄생하고 그러한 사이비가 교묘히 규정을 악용하여 교수가 되기도 한다. 형식에 집착하는 법 운용자들에게도 문제가 있지만, 이를 알면서도 제도를 개선하려는 노력조차 기울이지 않는 대학 당국자들이나 교육부 관계자들에게도 문제가 있다.

연구업적의 우열 및 분야의 적합성(합당 여부)과 관련된 시비가 문제로 등장했을 때에는 (학내 인접 분야 전문가와) 권위 있는 전공 학회의 전문가로 구성되는 공정한 특별위원회를 통해 해결을 구하는 것이 좋을 것이다. 우선 학과에 따라 학과내 세부전공자들의 공정한 평가 의견이 나와야 하고 추천 의견은 학과 교수회의를 통과할 수준이 되어야 할 것이다. 대학에 따라서는 학과 교수 전원이 일단 평가에 참여하는 경우도 있다. 공정한 평가를 위해서 공개적인(세미나 등의) 연구 발표를 의무화하는 것이 좋다. 주제에 관심 있는 교수와 대학원생들이 마음대로 참여해 질문과 논평을 할 수 있어야 한다. 보는 눈이 많을수록 공정해질 가능성이 높다. 대학원생들은 의견을 내놓을 수 있지만, 평가와 투표에는 참여시킬 수 없을 것이다. 서울대 공대처럼 3인의 논문 심사결과도 학과에서 갖다 놓고 크게 참고할 수 있을 것이다. 학위 논문만 가지고 좋은 점수를 받은 후보보다 학위 후의 학술지 발표논문들을 가지고 우연히 함께 점수를 앞의 후보보다 약간 적게 받은 후보가 더 잘 증명된 유능한 후보로 재평가될 수도 있기 때문에 논문 심사 결과를 참고로 삼는 것이 솔직하고 정당한 과정이다. 적절

치 못한 규정에 얽매어 학과 결의 내용을 논문 심사에 반영시키는 관행은 오히려 논문 심사의 독자성과 권위를 떨어뜨리는 옳지 못한 일이다. 자기 대학 출신 비율이 상대적으로 많은 편인 Y대에서는 지난 학기에 세미나 발표를 통해 평가함으로써 자기 대학 출신 7명을 제치고 S대 출신 2명을 임용한 학과가 있다. 대전 H대도 공개 발표와 강의(외국어과는 원어)로 뽑고 있다.

서울대에도 사회학과와 같이 인사문제로 어려움을 겪다가 제도 개선을 이룩한 예가 있다. 대학원생들도 참가하는 공개 강의를 통해 학과 교수들이 여러 항목을 평가하게 함으로써 1인 1표 투표제의 단점을 어느 정도 극복하는 내규를 정해 시행하고 있는 것이다. 이러한 내규는 대학의 기능인 교육과 연구의 향상을 위해 필수불가결이므로 법적 효력을 지녀야 한다. 그런데 106개의 개별학과가 1년에 한 학과씩 임용 과정을 개선한다고 하더라도(실제로 그렇게 되지도 않는 실정이지만) 모두 개선되려면 106년이나 걸린다. 서울대가 omniversity가 아닌 university로서 개혁 의지를 발휘하지 않고서는 대학교 수준에서 개선될 여지가 적어 보인다. 기약이 없이 늘 새 총장 시대에 개선되기를 기대해 보곤 한다. '주인 없는 대학'의 오명을 씻어야 할 것이다.

신규 임용 업적평가도 지난 2년간의 200% (논문 2편 또는 박사학위 논문)만 보게 하는 것은 부족하다. 지난 4, 5년간의 주요 논문들 다 평가해야 한다. 그리하여 박사 논문과 포스트 닥 기간의 학술지 발표논문이 정당하게 평가되어야 하고, 질과 양에 있어 공채 분야에 합당한지의 여부를 판정할 근거 자료가 주어져야 한다. 해당 분야 전공자가 아닌 자가 편법적으로 한두 편 갑자기 써서 응모하고 몇 년을 두고 계속 억지를 써서(다른 유능한 후보가 응모하지 못하게 분위기를 만들면서) 임용이 되기도 하는 서울대의 현실에는 큰 문제가 있다.

업적 순위도 단순한 ‘수’, ‘우’ 구별보다 세분해야 하며 서술식 평가와 객관식 평가가 병행되는 것이 좋다. ‘그게 그거지’, ‘좋은 게 좋은거지’하는 무책임한 태도는 지극히 반지성적이고 망국적인 발상으로서 교수직을 잘못 택한 사람의 태도라 할 만하다. I대, J대, K대 등 계량화 작업까지 하여 임용과정을 객관화하려고 노력하는 대학들이 있다. 구태의연하게 남아있어 뒤떨어지는 것보다 노력하는 쪽이 앞설 것은 뻔하다. 좋은 학생을 뽑기 위해 대학입시에 쏟는 정력, 시간, 돈의 학생 대 교수 비율만큼 20여 배(또는 30여 배) 이상을 좋은 교수를 뽑기 위해 쏟아야 옳다.

서울대에는 ‘규정심의위원회’가 있으나, 여기에는 교수는 한 명도 들어 있지 않다(서울대의 관료화를 비판한 94년 11월 김광웅 교수 발표). 교수들로 구성되는 Academic Senate와 같은 의결기구의 독립 없이 역사적 우연으로 학장회의가 집행과 의결을 모두 맡고 있는 형편이기도 하다. 그래 가지고는 학교의 제도가 교육과 연구의 내용을 충실히 뒷받침하기보다는 행정 편의와 관료화로 치닫게 마련이다. 교수협의회가 의결기구 노릇을 하지 못하기 때문에 학장회의가 이를 대신하나 그 분위기가 지극히 관료적이라는 것이다. 학과 교수들은 학과의 규정에 따라 모든 일을 결정하고 처리해 나갈 뿐 더 이상 잘 알지도 못하고 알 필요도 없으므로 학과 자율성의 방향으로 학과 규정을 충실히 하고 이를 존중토록 제도화해야 한다(서울대 학칙에도 학과가 ‘기본 단위’임을 명시하고 있다).

공개 채용의 원칙에 반하여 특정인을 겨냥해 학과의 세부전공 분야명으로 성립될 수 없을 정도로 지나치게 세분된 조건의 분야를 공고하는 등의 불공정 행위도 한시 빨리 불식되어야 한다. 특정인 아무개를 학과 전체가 원하더라도 혹시 더 나은 응모자가 뜻밖에 나타날지도 모르며 그 경우에는 공정하게 심사하여 그 결

과에 따르겠다는 열린 마음을 지니고 공채 공고를 해야 한다. 학과에서 이미 마음에 두고 있는 학과 출신 후보가 있어(실력이 뒤지는데도) 그 사정을 모르고 응모한 많은 유능한 응모자들은 들러리 역할만 하고 어디 호소할 길조차 없으니, 대학은 정의와 공정성을 외면한 사각지대이어야 하는가? 응모 희망자가 학과내 어떤 세력의 비호를 받는 다른 응모자의 후배라 하여 압력을 받아 응모조차 못하게 되는 불공정성도 척결되어야 한다.

공모 분야의 결정도 학문 발전의 추세에 따른 조절을 건전한 합의를 통해 도출해야 하나, 대개는 무조건 퇴임교수의 분야로 결정해버리는 타성과 분야 이기주의를 드러내고 있다. 아직도 퇴임교수들 중에는 무리한 아집과 영향력을 발휘하여 학과의 발전을 심히 저해하는 분들이 있다. 또한 세부분야 교수수의 구성이 처음부터 합리적으로 되어 있지 않고 우연적인 경우가 많다. 학문 발전 추세에 적응하지 못하는 학과나 세부전공은 결국 학계와 동떨어져 박물관 역할을 하면서 발전 추세에 어두운 학생들을 인질로 삼아 연명해 나가게 된다. 우리나라에서는 그것이 허용되니 발전을 기대하기가 어렵다. 주인 없는 대학에서는 더욱 그렇다.

학문 선진국들에서는 교수 공채 공고를 전문 분야 학술지 세 군데 이상에 6개월 이상의 기간 동안에 응모하게끔 기회를 주고 좋은 사람을 구하기 위해 학과장 등이 크게 노력한다. 학술회의장에서 논문발표하는 것을 들어보기도 하고 그 자리에서 면담이 이루어지기도 한다. 요즘에는 학술전산망의 분야 net(언어학에서는 linguist)에도 공채 공고를 신기 때문에 전세계 각국의 교수 모집공고에 접하게 된다. 필자의 분야 공고가 일본, 대만, 싱가포르, 태국의 것까지도 나타나는 것을 보았으나, 한국 것은 미국에 있는 이를 통해 작년 가을 잠깐 비친 한남대 것밖에 보지 못했다. 우리의 국제화는 그만큼 더딘 듯하다. 최근 서울대 공대 공

고가 미국 학술지에 나가고, 이대 공고가 미국 신문에 나간 것으로 전해 듣고 있다.

학과의 교수 임용을 위한 결정 과정에서 의견대립이 일어나 난항을 겪게 되면, 불공정한 동기를 지닌 쪽의 노력을 저지시키는 설득과 권고의 의지를 발휘해 합리적으로 해결하도록 모두가 노력해야 한다. 그리 할 생각을 아니하고 무조건 '파벌' 싸움이라고 몰아부쳐 행정측이 관료적 횡포의 구실로 삼거나 또는 절차를 유린해서 편법적으로라도 들어오려는 못된 동기를 가진 측이 정작 (큰) 파벌을 지어 못된 짓을 하게 방임 내지 방조하는 구실로 삼기도 한다. 이와 같이 시비를 가리지 않는 양비론 내지 그릇된 다수를 옹호하는 행위는 공정하게 우수한 사람을 뽑고자 노력하는 사람들(소수일 가능성이 있음)에게 심히 불공정한 처사가 된다. 따라서 문제를 호도하여 불공정한 동기를 감추는 방식으로 접근하는 '교활한' 세력을 항시 경계해야 한다(허형, "뗏뗏치 못한 '내 사람 뽑기'", 『교수신문』, 95. 1. 1일자).

4. 공정 임용 운동의 중요성과 가능성

학문 선진국에서는 전공에 따라 어느 교수의 가르침과 연구지도를 받느냐가 중요하게 작용한다. 좋은 학과와 좋은 대학이란 업적을 잘 내는 어떤 좋은 교수가 있느냐가 좌우하고, 대학 평가에 있어서도 교수의 질(faculty quality)에 따른 순위가 매겨지기도 한다. 학위논문도 교수가 학교를 옮기면 대개 학생이 따라간다. 좋은 대학이란 우선 좋은 교수를 지닌 대학이라는 인식을 분명히 하여 대학의 정책결정과 행정이 좋은 교수 뽑기에 최우선적인 목표를 두도록 학과 교수들과 보직 교수들이 일치 단결하여 나가야 한다. 최근 학부 졸업생들의 대학원 진학률이 대단히 저조한 이유를 곰곰이

따져 보아야 할 것이다. 대학원 졸업후의 취직 전망이 불투명하기 때문인데, 그 원인은 어디 있을까? 국내 학위의 경쟁력이 약하다는 것이 그 원인의 하나이고, 임용과정의 불투명성이 다른 하나의 원인이라고 본다. 학문에 뜻을 둔 모든 사람이 불공정 임용의 직접적인 잠재적 피해자이며, 그 피해는 현실로 광범위하게 나타나고 있다. 또한 학문을 하고 있는 사람들도 모두 피해자다. 불공정을 막으려고 애쓰는 사람들의 희생도 막대하며, 불공정이 일어나는 학과에서 공정성을 위해 싸우는 교수들 또한 직접적인 피해자다.

그러나 교수들이 공정임용을 위해 학과에서 노력하다 안 되면 체념하고 내 연구나 하고 말겠다는 생각을 해서는 안 된다. 그러한 체념은 불의에 동조하는 일이다. 오히려 더욱 적극적으로 대처하여 우선 주변에서부터 혁신하고 그러한 마음들이 전국적으로 뭉쳐 큰 힘을 발휘하도록 해야 한다. 이제 더 이상 내부 일이라고 하여 밀실 음모를 쉬쉬하고 인정 또는 추인하고 말아서는 안 되고, 내부에서 최대한 노력해도 안 될 때에는 불가불 범위를 넓혀가며 투쟁할 수밖에 없다. 곰팡이는 썩썩 쪼이는 햇볕 속에 내놓아야 저절로 없어진다. 교육부가 작년 봄에 인사비리 고발 창구를 두겠다고 발표한 적이 있으나, 그럴 형편도 안 되고 강한 의지도 현재로서는 없는 듯하므로 그 쪽에 너무 큰 기대를 걸고 호소하는 것은 시간을 잃는 일이 되는 듯하다. 진정과 탄원이 많이 들어오나 해결한 일은 거의 없다는 것이다.

그러므로 우리가 할 수 있는 효율적인 일로서 대학의 질을 지키고 높이기 위해서는 각 대학 교수협의회의 도움을 받아 불공정 임용 추방운동을 꾸준히 거세게 펼쳐 나가는 일이다. 문제의 심각성을 느끼고 바로잡아야겠다는 공감대는 초두에서 밝힌 바와 같이 전국적으로 넓다. 불공정 임용 배척운동도 충분히 목표를 달성할 수 있다고 본다. 각 대학 교수협의회에

‘교수 공정 임용 대책위원회’나 그 기능을 담당할 위원회를 두어 ‘교수 공정 임용을 위한 모임’과의 긴밀한 유대 아래 불공정 임용 사례를 접수하는 한편 교수 공정 임용을 위한 운동을 벌여나가는 것이다. 현재 전국 대학에서 260명이 넘게 참여하고 있다. 이 운동은 내부적으로 해결되지 않는 심각한 불공정 임용(기도) 사례의 정보를 교환하여 유형을 분석하고, 임용과정 투명화를 위한 의견을 교환하며, 앞으로는 학회와 대학들을 향해 좀더 적극적인 대책 강구를 촉구하면서 감시와 고발 활동을 하고, 꼭 필요할 때에는 법적으로 돕는 활동도 펴나가는 것으로 해야 할 것이다.

이 운동은 대학사회의 시민운동의 성격을 띠어야 할 것이다. 먼저 우리 교수들 자신의 마음가짐이 문제이며, 그 다음에는 제도 개선과 운용상의 묘가 따라야 할 것이다. 그리고 인맥/학맥을 통한 전문가로서의 의견제시와 추천 자체는 항상 자유로워야 한다. 정해진 절차에 따라 공정하게 뽑는 것이 우선 중요하다. 인맥/학맥에 따라 특정인을 끌어들이기 위해 우수한 경쟁자의 응모를 방해하고, 그것도 모자라 학과 절차를 무시하며, 그것이 적발된 상황에서 이를 시정하지 않고 관료적 분위기로 인사위원회의 자유로운 표결을 방해하여 만장일치 형식으로 통과시키는 범죄적 불공정성에 문제가 있는 것이다. 또한 현실적으로 부지불식간에 불공정 임용에 다소간 연루되지 않은 사람이 어디 있겠느냐 하는 식의 원죄론에 빠져 소극적으로 될 이유도 없으며, 불공정한 측이 문제를 호도하기 위해 ‘파벌’ 운운하는 양비론도 타기할 일이다. 이 운동에 참여한다 하여 자신이 속한 학과나 학교에 특별히 문제가 있는 것으로 비쳐질 우려를 할 필요도 없다. 이 운동은 다분히 지성과 양식에 바탕을 두고 미래지향적이고 전국적인 성격을 띠었다고 할 것이다.

5. 맺음말

이상에서 교수 불공정 임용 문제의 심각성과 대학의 질 향상 및 공정 임용을 위한 의식 전환의 필요성, 공정성 확보의 방법과 이의 실천 운동의 방향을 제시하였다. 이 운동은 무엇보다도 사학 법인과 대학교 총장을 비롯한 행정 보직책임자들의 각별한 이해와 협조가 있어야만 한다. 취지가 대학의 발전을 위한 것이므로, 자나 깨나 대학의 경쟁력 강화를 위해 고심하는 대학 보직 봉사자들로서 이 운동에 동참하지는 않더라도 반대할 사람은 없을 것으로 보며 오히려 적극 권장해야 옳을 것이다. 그러한 뜻에서 이 운동에 가입하여 참여하는 교수 중에 현직 기획실장, 교무처장, 교무부처장 등 보직자들이 다양하게 들어 있어 고무적이다.

공정 임용 운동은 대학인의 자정 노력으로서 우리 스스로가 공정 임용에 앞장 서도록 다짐하면서 대학인 전체의 의식에 일대 전환을 가져 오도록 싸워 나가야 하겠다는 결의의 표명이다. 대학사회가 스스로 지도적인 위치를 포기하고 ‘사회가 다 그런데’ 하고 일반사회에 책임을 떠밀어서는 안 된다. 우수 인력이 학계에 계속 진출할 수 있도록 학문에 뜻을 두는 사람들에게 공정 임용의 희망을 주어야 한다. 그래야만 우리 민족이 세계 속에서 선진국들과 제대로 경쟁하고 협력해 나갈 수 있게 된다. ◀

이정민/서울대학교 영어영문학과와 동 대학원을 졸업하고, 미국 인디애나 대학에서 언어학 박사학위를 받았다. 현재 서울대 언어학과 교수로 재직중이며, 미국 언어학회(LSA) 교수와 UCLA 객원교수 등을 역임했고 ‘교수 공정 임용을 위한 모임’의 상담이사로 활동중이다. 주요 저서로 『언어이론과 현대과학사상』, 『의미론 서설』(공저) 등이 있고, “Embedded Performatives”, “(비)한정성/(불)특정성 대 화제(Topic)/초점”, “부정명령의 분석” 외 다수의 논문을 발표했다.