

미국 연구중심대학의 교수 종신고용 심사제도

김 은 미 / Univ. of Southern California 사회학과 교수

미국의 연구중심 종합대학에서 이루어지고 있는 종신고용은 대학에 조교수로 채용된 후 일정 기간이 지나면 종신고용 및 승진에 관하여 연구, 강의 및 교육, 봉사를 중심으로 한 전반적 심사를 통과한 교수에게만 주어지는 특권이다. 그러나 이 제도는 교육부 같은 곳에서 일률적으로 정해 놓은 획일적인 제도가 아니라 각 대학과 학과, 학계의 특성을 심분 이해하는 터전 위에서 융통성 있게 운용되고 있다.

1. 서 론

미국 대학의 종신고용 제도(tenure)는 조교수들로 하여금 밤잠을 설치게 하고 불안하게 하는 스트레스의 가장 큰 원인이다. 종신고용제도가 이러한 불안과 고통에도 불구하고 유지되는 가장 큰 이유는 일단 종신고용에 이르면, 종신고용이 되는 것뿐만 아니라, 그야말로 학문의 자유가 보장되고 자본주의의 상업성에 휘말리지 않고 학문의 세계에 몰입할 수 있도록 보장하는 제도이기 때문이다. 미국과 같은

자본주의 사회에서 시장경제에 의해서 학문과 학계가 좌지우지되지 않고, 학문 자체의 중요성과 존엄성을 유지해 주는 이 제도는 그래서 반대의견이 간혹 나오는 데도 불구하고 앞으로도 상당 기간 계속 유지될 것으로 보인다.

이 글에서 필자는 미국의 연구 종합대학에서 이루어지고 있는 종신고용제도에 대한 개괄적인 소개를 하고자 한다. 어느 정도 융통성 있게 운영되는 제도이기 때문에 대학마다 조금씩의 차이는 있으나, 이 글에서 소개하는 형식과 내용에서 크게 벗어나지는 않을 것이다. 여기서 종신고용제도는

6년 정도의 조교수 생활이 마무리되는 해에 이루어지는 종신고용을 위한 평가 및 부교수로서의 승진을 뜻한다.

우선 연구 종합대학은 4년제 학부과정 및 박사과정까지 포괄적으로 교육하는 대학들이다. 이들 대학은 각 분야의 일선에서 연구업적을 인정받는 교수 및 학자들을 배출하여 교육현장인 강단에 세우는 것을 본령으로 한다. 미국내 우수 대학인 하버드, 시카고, 프린스턴, 예일, 브라운, 스탠퍼드, 서던 캘리포니아 등의 명문 사립대학과 미시건, 위스콘신, 미네소타, 일리노이, 캘리포니아 등의 명문 주립대학이 이에 포함된다. 이들 대학에서 경쟁적으로 노벨상을 받은 교수수를 자랑하는 것도 업적을 중요시하는 풍토 위에서 나온 발상인 것이다. 이외에 미국 내에서는 가르치는 것(teaching)을 중심으로 하며 대학원 과정이 없는 학부 중심의 컬리지나 유니버시티가 있다. 예를 들면 동부의 Dartmouth, Swarthmore, Vassar, 중·서부의 Oberline, Kenyon, 서부의 Claremont, Pitzer 등이 명문이다. 간혹 석·박사과정이 있기도 하지만, 주를 이루는 것은 학부교육이다. 이들 대학에서는 교수와의 1:1 접촉을 강조하며, 학내·외 활동을 통하여 학생들에게 학문, 예술 등을 망라한 전인적인 교육을 한다. 여기에서는 강의능력이 연구업적보다 중요하게 평가되는 경우가 많다. 물론 요즘은 이들 대학에서도 종전보다는 연구업적에 더 큰 비중을 두기도 한다. 이 외에도 2년제 커뮤니티 컬리지 등 여러 형태의 대학이 있다.

그러나 이 글에서는 연구 종합대학에서 이루어지는 종신고용제도에 초점을 맞추고 있다. 그러므로 다른 종류의 대학에서 이루어

어지는 종신고용제도와는 큰 차이가 있음을 염두에 두기 바란다. 또한 각 학교마다 특성이 조금씩 다르며, 같은 학계에서도 학풍에 따라 종신고용 심사제도는 다르게 나타난다. 예를 들어 하버드 대학에서는 종신고용이 부교수가 되면서 주어지지 않고 정교수(full professor)가 되면서 이루어진다. 또 다른 예를 들자면 한 학계 내에서도 질적인 연구를 중심으로 하는 학과에서는 책을 중심으로 평가되지만, 양적 연구를 중심으로 하는 학과에서는 학술잡지에 발표된 글을 중심으로 평가가 이루어진다. 이와 같이 종신고용제도는 교육부 같은 곳에서 일률적으로 정해 놓은 확실적인 제도가 아니라 각 학교나 학과, 학계의 특성을 심분 이해하는 융통성이 있는 제도이다. 그렇다고 전혀 기준이 없는 모호한 제도는 결코 아니다. 철저한 비밀과 공정성을 축으로 이루어지는 종신고용제도는 상당히 틀이 맞추어져 있는 상태에서 자율성을 어느 한계 내에서 허용하고 있는, 어쩌면 미국의 민주주의의 특성을 많이 닮은 제도라고도 볼 수 있다.

2. 종신고용제의 의미 및 의의

종신고용제도는 대학에 조교수로 채용된 후 일정 기간이 지나면 종신고용 및 승진에 관하여 연구, 강의 및 교육, 봉사를 중심으로 한 전반적인 심사를 통과한 후 부여되는 특권이다. 종신고용은 교수라면 누구에게나 주어지는 권리가 아니라 어려운 관문을 통과한 교수에게만 주어지는 특권인 것이다. 일단 조교수로 채용이 될 때에는 종신고용 심사를 받을 수 있는 과정(tenure-track)에 취직이 되는 경우와 그렇지 않고 단기간

의 계약을 맺고 취직이 되는 경우가 있다. 후자의 경우에는 학문적 업적 등이 뛰어나다고 해도 그 자리 자체가 tenure-track으로 바뀌기 전에는 종신고용 심사를 받을 자격이 없는 것이다.

대부분의 대학에서는 조교수로 채용된 후만 5년이 지나면 심사에 들어가서 만 6년이 되는 해의 졸업식 날까지 심사 결과를 본인에게 알려주게 되어 있다. 예를 들어 1996년 가을에 조교수로 취직된 경우 2001년 여름에 종신고용 심사가 시작되어 2001년 가을에 본격적으로 학과 및 단과대학을 중심으로 심사가 이루어지고 늦어도 2002년 봄 졸업식 날까지는 본인에게 종신고용에 관한 심사 결과를 통보하여야만 한다. 만약 결과를 통보하지 못한 경우 대학에 따라 차이가 있기는 하나, 많은 대학에서는 자동으로 종신고용을 부여하게끔 되어 있다. 그래서 간혹 마음 졸이는 조교수들 중에 혹시 통보 시기가 지나서 자동으로 종신고용을 받게 되지 않을까 하는 기대도 해보지만, 이는 극히 드문 경우에만 일어난다.

종신고용제도의 가장 중요한 의의는 학문의 자유에 있다고 보아야 할 것이다. 자본주의 시장경제 체제 아래에서 학문과 고등교육 기관을 보호해야겠다는 생각이 저변에 깔려있는 것이다. 본래 시장경제의 원칙은 수요와 공급에 따라 가격이 정해지는 역동적인 것을 뜻하며, 수요와 공급은 또한 그 시대의 여러 상황에 의해 영향을 받는 것이다. 이와 같은 자본주의 시장경제의 원칙을 학계에도 적용한다고 하면 과연 한국처럼 급변하는 사회에서, 21세기를 목전에 둔 이 시기에 역사학, 고고학, 철학, 순수 수학 등이 그 필요성을 인정받을 수 있을까 하는 의문이 제기될 것이다. 그러나 학문의 축적,

미래와 현재의 시민 양성, 교육자의 배양 등을 급변하는 시장경제에 맞추어서 바꾸는 것이 올바른가 하는 의문점에서 시작하여, 교육만큼은 사회·문화·정치·경제의 변화에 어느 정도는 반응하되 그것에 좌지우지되어 학문과 교육의 연속성을 없애면서까지 급변하는 것은 지양해야 하겠다는 철학에 바탕을 두고 세워진 제도가 종신고용제도라고 생각된다. 대학과 고등교육 기관의 학문의 자유를 보호해 주는 커다란 틀이 바로 종신고용제도인 것이다.

미국 연구대학의 종신고용제도에 대한 보다 비판적인 시각은, 이 제도를 이용하여 (오용하여) 대학당국이 재정을 원활하게 한다는 것이다. 즉, 봉급이 적은 조교수를 대거 기용하고, 그들이 부교수 및 종신고용이라는 특권을 위해 열심히 일하게 격려(강요)하며, 다수의 조교수 중에서 소수만을 봉급이 많은 부교수로 승진하게 하는 제도라는 것이다. 부교수 하나면 조교수가 한 명 반에서 두 명, 정교수의 봉급이라면 조교수를 세 명 이상 고용할 수 있다는 논리에 바탕을 두고, 대학의 교수제도를 피라미드 형식으로 생각한다는 것이다. 물론 어떤 대학에서는 이러한 논리를 가지고 학교를 운영하기도 할 것이며, 아주 드러내 놓지는 않는다고 하더라도 이러한 논리를 어느 정도 함유하여 대학을 운영하는 곳도 꽤 있을 것이다.

그러나 많은 대학에서는 조교수가 성공적으로 부교수로서 승진할 수 있게 하기 위해 상당한 지원을 하고 있음을 주시해야 한다. 예를 들어 많은 연구 대학에서는 조교수가 6년 동안 부교수로서 승진하고 종신고용이 되기 위해 열심히 일하는 동안 한 학기 정도는 유급 연구휴가를 준다. 이 유급 연구

휴가 중에는 다른 대학이나 연구소에 가지 않고 주로 그가 속한 대학에서 강의와 봉사 등 연구 이외 분야의 일은 안 하는 가운데 연구에만 몰두하여 책을 쓰고 출판하고, 실험을 하며, 결과를 연구논문으로 써내라는 것이다. 이와 같이 종신고용제도는 실력이 떨어지는 교수들을 숙아내고 우수한 교수들만을 걸러내는 제도인 동시에, 조교수가 부교수가 될 수 있도록 대학에서 상당한 인적·물적 지원을 함께 하는 제도라는 것을 주지해야 할 것이다.

이와 관련하여 학자 개개인에게 종신고용제도가 갖는 의미는 크게 두 가지로 볼 수 있다. 첫째는 종신고용 교수는 아주 중요한 위법을 하지 않은 경우에는 교수의 직업이 절대적으로 보장되는 거의 신성하다고 보아도 무방할 정도의 존엄성을 부여받는 제도이다. 따라서 종신고용 교수는 대학이나 재단이 정치적 혹은 경영상의 문제 등으로 함부로 해직을 시킬 수 없도록 교수를 보호해주는 제도이다. 한국에서 '60년대와 '70년대에 슬하하게 보아왔던 교수 해직이란, 미국의 종신고용제도의 입장에서 보면 교육의 신성함을 무시한 있을 수 없는 처사라고 해석될 수밖에 없다. 둘째는 그가 속한 학계에서 그의 학문적인 업적을 높이 평가하며, 앞으로 학계에서 중진의 역할을 할 수 있을 것이라고 기대해 보는 의미가 있다. 우선이 관문을 통과하여야만 한 학자로서의 자질을 인정받게 되는 것이다.

일단 종신고용을 받은 교수는 상당한 언론 및 학문의 자유가 보장된다. 물론 조교수, 즉 종신고용이 되지 않은 상태에서도 미국 헌법에 명시된 언론의 자유 등은 보장이 되지만, 종신고용이 주는 특권은 그보다 훨씬 크다고 보아야 한다. 각 대학에서는

교수의 임·해직에 관한 내용이 세밀하게 규정되어 있다. 이를 자세히 보면 조교수, 즉 종신고용 이전의 교수는 일단 'probation' 상황에 있다고 규정된다. 이에 따르면 'tenure-track'에 있는 동안은 그 교수의 여러 방면의 활동에 대해 관찰과 평가가 엄격하게 이루어지고 있는 기간임을 뜻한다. Tenure-track 상태에서는 3년 혹은 6년 동안은 계약을 받을 수 있게 되어 있으나, 그 안에서도 실제 계약은 대부분 1년 단위로 되어 있다. 종신고용 심사를 거치기 전에는 재계약이 안 되는 등의 방법을 통한 해임이 비교적 쉽게 이루어질 수 있다. 물론 아주 중대한 과오를 범하지 않거나, 대학의 경영 상황이 극도로 악화되기 전에는 조교수도 함부로 해임되지는 않고 적법한 절차를 따르게 되어 있다.

이와 같이 종신고용은 누구나 교수가 되면 자연히 부여되는 권리가 아니라, 복잡하고 어려운 심사를 통해 소수에게 부여되는 특권이다. 이 특권은 일단 주어진다면 여러 가지 측면에서 교수의 자리와 학문적 자유를 보장해 주는 중요한 제도인 것이다. 가끔 종신고용 심사에서 통과하지 못한 교수나 종신고용이 된 교수가 해임을 당한 경우에 소송을 건 경우를 언론에서 보게 된다. 이는 어쩌면 종신고용의 특권이 그만큼 소중한 값진 것이기에, 어마어마한 소송 비용과 여러 가지의 어려움을 감수하면서까지 지켜야 하는 중요한 특권임을 반증해 주는 것이라고도 볼 수 있다.

3. 종신고용 심사 과정

종신고용 심사는 주로 조교수로 임용된

지만 6년이 되는 해에 시작하여 거의 1년이 소요되어 그 해가 끝날 때 알려지게 된다. 대부분의 대학에서는 매년 교수에 대한 평가가 이루어지며, 주로 만 3년 혹은 4년이 되는 해에는 중간평가가 이루어진다. 이 중간평가에서는 과연 그동안의 연구업적 등이 종신고용을 받을 수 있게끔 착실히 진행되고 있으며, 앞으로 2년이나 3년 후에는 종신고용 심사를 받아서 잘 통과할 수 있는지를 가늠한다. 이 때의 심사는 매년 실시되는 심사에 비해서 절차가 비교적 종신고용 심사와 비슷한 종합적인 평가이다. 대학에 따라 차이가 있기는 하나, 이 심사에 불합격 되면 해직을 당하거나 다른 직장으로 옮기도록 권유를 받게 되기도 한다.

〈표 1〉 종신고용 심사의 주요 항목

분 야	평 가 항 목
연구	<ul style="list-style-type: none"> · 책 · 편집서 · 학술지에 발표된 글 · 학술회의에서 구두로 발표한 논문 · 국내/국제 학술대회에서 구두로 발표한 논문 · 서평 · 현재 연구 추진중인 논문
강의/교육	<ul style="list-style-type: none"> · 강의 제목, 수강생 수, 강의 평가 · 논문지도 · 새로 작성하여 학교내 위원회 심사를 거친 신규 강의 · office hour 내역 · 특강 · 기타 학생지도(종합시험 등)
봉사	<ul style="list-style-type: none"> · 학과내 소위원회 활동 · 대학내 소위원회 활동 · 학회내 활동 · 언론·매스컴에서의 활동 · 기타 사회 봉사활동

* 자기 학문관·교육관을 피력한 짧은 글 및 이력서 포함.

종신고용제 및 부교수로서의 승진에 관한 평가는 한 학자를 종합적으로 분석하고 판단하는 제도이다. 주로 교수의 3대 과업인 학문적 연구, 강의 및 교육, 학내 및 학외 봉사 부문에 대한 평가이다(〈표 1〉 참조). 연구대학인 경우는 평가에서 학문적 연구의 비중이 가장 높다. 강의 및 교육이 그 다음 비중을 차지하고, 봉사는 연구나 교육에 비해 상당히 낮게 평가된다. 풀어서 말하자면 일단 연구업적이 없거나 약한 상태에서는 아무리 강의가 훌륭하여 학생들이 하는 강의 및 교수 평가제에서 점수를 많이 받거나 학내·외에서 활동이 많은 저명인사라 하여도 종신고용제도 심사를 통과하기란 거의 불가능하다. 그러나 학문적인 업적이 아주 뛰어나지는 않으나 어느 정도의 수준에 달한 경우, 강의에 명성이 있고 강의를 잘하여 교내에서 수상한 경력 등이 있으면, 강의 및 교육이 연구의 미흡한 점을 보완하여 종신고용을 받는 경우도 있으나, 이러한 경우는 상당히 드물다. 그리고 연구와 강의, 교육 면에서 업적이 미미한 경우는 아무리 학내·외에서 여러 가지 봉사를 한다고 해도 종신고용제를 받기는 불가능하다고 보아야 한다. 종신고용제도는 이와 같이 세 가지 측면에서 어느 정도 상호 호환이 가능하고 유동적이기는 하지만, 연구업적이 어느 정도 있어야만 그런 융통성이 주어지는 일련의 변함없는 원칙을 가진 제도이다.

1) 심사의 요건

앞서 말한 바와 같이 종신고용은 연구·교육·봉사의 3대 측면을 총괄적으로 평가하는 제도이며, 대학의 특성에 따라(즉, 연구대학인가 가르치는 것을 위주로 하는 대학인가 등에 따라) 세 가지 측면에 대한 상대

적 중요성이 다르다. 예를 들어 연구대학에서는 학문적 연구 및 업적이 가장 중요하게 평가되어 전체의 60~80%에 해당하고, 강의 및 교육이 20~30%, 봉사가 5~10% 정도로 평가된다. 대학에 따라서는 세 부분의 상대적인 중요성이 명시되어 있기도 하지만, 명시가 되지 않는 상태에서 주로 이와 비슷하게 평가가 이루어지는 가운데 개별교수의 특성과 장점에 따라 조금씩 융통성이 부여되는 경우가 많이 있다.

① 학문·연구 업적에 대한 평가

주로 학문적 연구라는 것은 박사학위 논문을 비롯하여 글로써 발표된 그간의 연구업적이 질적·양적으로 우수하며, 논문 이후에 다른 분야에 대해 새로운 연구의 장을 열었는가를 심사하게 된다. 구체적으로 본다면 연구업적을 평가할 때 저서 위주로 하는 경우, 학술지나 책에 발표된 논문들을 중심으로 하는 경우, 책과 논문들을 복합적으로 하는 경우 등이 있다. 책을 위주로 업적을 평가하는 분야는 역사학, 문학 등 책의 저술이 중요한 학문으로서, 출판을 중심으로 학문에 대한 업적평가가 이루어진다. 사회학과의 경우에는 각 대학마다 특성이 조금씩 달라서 질적인 연구를 위주로 하는 곳에서는 책의 출판이 중요시되는 반면, 양적인 연구를 위주로 하는 곳에서는 저명한 학술지에 실린 글들을 중심으로 평가가 이루어진다.

각 학과마다 학문적인 풍토가 있어서 그에 맞추어 평가가 이루어지나 간혹 학과의 풍토와 다른 연구를 하는 교수에게는 어느 정도의 융통성을 갖고 평가가 이루어지기도 한다. 예를 들어 양적인 연구를 중요시하는 학과에서 질적인 연구를 하는 교수를 평가할 때, 책 출판을 중심으로 평가척도를 바

꾸는 것이 이에 해당한다. 이와 같이 각 학과의 특성, 각 교수의 연구 특성이 어느 정도 포용되어서 융통성 있게 심사가 이루어진다. 물론 그렇지 않은 경우도 있어서 조교수들이 골머리를 앓으며 자기 학과의 특성에 맞추어 연구방향을 바꾸거나 출판으로 선회하는 경우도 적지 않게 보게 된다.

책을 중심으로 업적평가가 이루어지는 경우는 다른 경우와 마찬가지로 확고부동한 질이나 수에 대한 규칙은 없다고 보는 것이 옳을 것이다. 예를 들어 책이 한 권이나 두 권이 있어야 한다는 불문율이 있기보다는 책의 내용과 질, 책이 학계에서 어떻게 평가받는가, 출판사의 질, 저서인가 편저인가 등등에 따라 복합적으로 평가가 이루어진다.

제일 중요한 평가 기준은 책의 내용과 전반적인 질에 달려 있다. 연구 주제의 중요성, 학계에 미치는 영향의 정도, 이론적인 측면에서 또한 실증적 연구의 측면에서 학계의 학문 축적에 미치는 영향 등을 중심으로 평가가 이루어진다. 책이 이미 출판되어 학술지에 서평이 실린 경우도 중요한 심사자료로 쓰이게 된다. 종신고용 평가시에는 책의 내용이 학술적이어야만 업적으로 중요하게 평가된다. 따라서 교과서용으로 쓰인 책은 학문적 업적이 도외시되는 경우가 대부분이다. 그러므로 조교수일 때는 교과서를 쓰지 말라는 충고를 많이 듣게 된다.

두번째로 중요한 것은 과연 그 책의 저자가 누구이며 몇 명인가이다. 연구대학인 경우 1인 저서가 가장 높게 평가되며, 공저인 경우에는 누가 제1저자인가에 따라 차등있게 평가되며(물론 각주에 이름이 알파벳 순으로 기록되고, 일을 공동으로 차등없이 분담하였다고 명기하는 경우에는 각자 동등한

분량으로 일한 것으로 간주된다.), 몇 명이 같이 쓴 책인가에 따라서 평가가 차등있게 이루어진다.

세번째로 책이 어디에서 출판되었는가가 중요하다. 미국의 연구대학에서는 주로 대학 출판사의 책들을 가장 높게 평가한다. 이는 대학 출판사에서는 영리를 위주로 하지 않고 학문 축적에 중점을 두며, 엄격한 심사를 통해 책 출판을 결정되기 때문이다. 대부분 우수한 대학 출판사에서는 책 선정을 위해 전문학자 2~3명에게 책을 검토해 달라고 위임평가를 부탁한다. 이 때에는 심사의 엄격한 중립성을 위해 저자가 누구인지 밝히지 않고, 저자와 학문적으로 연계가 있는 학자(예를 들어 논문 지도교수라든가 공동연구 발제자 및 같은 학과의 교수 등)에게는 심사 부탁을 하지 않는 것이 거의 불문율로 되어 있다. 대학 출판사 다음으로 학술 서적을 중심으로 하는 출판사들이 있고, 그 다음으로 학술 서적 및 일반서적을 함께 출판하는 곳이 있다. 이와 같이 출판사를 중심으로 판단하는 것은 출판사들의 특성 및 학술 서적을 출판하기 위한 각 출판사의 심의과정 등을 포괄적으로 종신고용심사에 이용하고자 하는 의도에 따른 것이다. 책은 그 내용이나 저자가 속한 학과의 특성 등에 따라 한 권 내지는 두 권 정도면 연구업적으로는 어느 정도 수준에 도달했다고 판단이 된다.

단, 여기서도 주의해야 할 점은 책이 박사논문을 조금 수정 보완한 것이라면 크게 중요하게 평가되지 않는다는 것과, 연구내용이 박사학위 논문의 내용을 넘어서며 새로운 분야로 발전되는 면을 보여줘야 한다는 것이다. 또 한 가지 유념할 것은 편저는 그다지 높은 평가를 받지 못한다는 것이

다. 편저를 준비한다는 것은 나름대로 어렵고 복잡한 일이지만, 편저자 자신의 학문적인 깊이를 재는 자료는 아니라고 보기 때문이다.

주요 학술지에 난 논문을 중심으로 평가하는 학과나 학풍들이 있다. 주로 양적인 연구를 중요시 하는 곳에서는 학술지를 통해서 비교적 짧은 글이 출판된다. 학술지라고 하면 학회나 다른 기관 등에서 학술적인 글을 엄격한 비밀심사를 거쳐서 출판하는 것이다. 이들 학술지 간에도 대개 서열이 있으며, 그 교수가 속한 학계의 제일 우수한 학술지에 글이 실리는 것이 중요한 업적으로 평가된다. 각 학계에서 제일 중요한 학술지로 평가되는 잡지는 대개 논문 10편당 1편이 선택될 정도로 엄격한 심사를 거쳐야만 글이 출판된다. 각 학계에서 제일 우수하다는 학술지(각 학계마다 1~4개 정도 있다고 보인다)는 그 분야에서 가장 우수하다는 글을 실게 되는데, 예를 들어 사회학계에서는 *American Sociological Review* (미국 사회학회지), *American Journal of Sociology*, *Social Forces*, *Social Problems*가 여기에 포함된다고 볼 수 있다. 각 학과마다 어떤 학술지가 최고의 것인가를 놓고 열띤 논쟁을 벌이게 되는 것도 이것이 종신고용심사 등에서 차지하는 비중이 그만큼 크기 때문이다. 이들 잡지에서는 일단 논문이 접수되면, 그 분야의 저명한 학자 2~4명 정도에게 무기명으로 논문심사를 요청한다. 학자들은 이 일을 바쁜 가운데서도 꼭 하려고 하는 이유는 그 학계의 나아갈 방향을 잡아가고 연구의 질을 높게 지킨다는 등의 의미에서, 즉 그가 속한 학계의 발전을 위해서 학술지의 논문심사를 하는 것이다. 논문 평가가 회수된 이후 주로 그 학술지의

편집장(그 학계에서 인정받는 학자가 대부분 이러한 편집장의 위치에 있다)이 편집회의를 소집하는 등의 절차를 거쳐 논문 게재 여부를 판가름한다. 앞서 말한 대로 대부분의 논문은 그 학술지에 실리지 못하고 아주 극히 소수의 경우에 수정 없이 논문이 채택되기도 하지만, 대부분은 수정해서 실리거나 수정해서 다시 제출하라(revise and resubmit)는 판정을 받고, 많은 경우 그대로 거부된다(reject). 외부 학자들에게 논문 심사를 부탁하고, 편집회의를 거쳐야 하며, 수정·보완하여 새로 심사를 해야 하는 등 여러 절차가 있기 때문에 미국에서는 책을 출판하거나 학술지에 글이 실리는 기간이 짧게는 6개월, 길게는 1~2년도 걸리는 장시간을 요구한다. 그렇기 때문에 종신고용 심사가 주로 조교수로 임용된 지 만 6년 되는 해에 이루어진다고 하여도 그리 긴 시간이라고 할 수 없으며, 조교수가 되자마자 밤낮없이 열심히 글을 써야만 된다. 그야말로 “publish or perish”(출판하지 않으면 멸망한다) 구호가 실감나게끔 미국의 종신고용제도는 엄격하고 어렵다.

더불어 말해두고 싶은 것은 학술지에 실리는 글은 대부분 책에 비해 그 분량이 적기 때문에 몇 편이 실렸는가 하는 것도 중요하다. 가장 우수한 학술지에 논문이 상당수 실려야 하고, 그 외에 자기 분야 특수지에 논문이 또 상당수 실려야 한다. 한 학자로서의 학문적 영역이 확보되어야 하며, 그 분야에서 인정을 받아야 하는 것은 책을 중심으로 이루어지는 평가와 크게 다르지 않다.

학술지에 대한 서열을 정하는 데는 우선 그 학계에서 어떻게 서열을 정했는가 중요하다. 예를 들어 미국의 사회학회, 정치학

회에서는 매년 각 학술지의 서열을 학회 신문/잡지에 발표하고 이에 따라 열등 논쟁이 벌어지기도 한다. 몇 해 전부터 미국 사회학회에서는 학회 공식 학술지인 *American Sociological Review*가 양적인 연구를 선호하며 질적인 연구나 비교·역사학적 연구는 잘 실지 않는다는 비판을 받고, 편집장 및 편집위원 일동이 그렇지 않다고 반박하며 질적인 연구나 비교·역사학적 연구를 보다 적극적으로 수용하기 위해 편집 의도를 선회한다고 밝히기도 하였다. 학술지들의 자리매김은 이만큼 중요한 일인 것이다. 각 학계에서의 자리매김 이외에도, 논문 발탁을 위한 과정이 무기명으로 이루어지는가의 여부가 중요한 요건이 된다. ‘Refereed Journal’이라고 명명한 학술지들은 무기명으로 그 학계의 우수한 학자 2~4명에게 논문심사를 부탁하므로, 일단 그 학술지에 글이 실렸다는 것 자체만으로도 종신고용제도 평가에서 상당히 유리한 경우가 된다. 이에 반하여 무기명 심사를 하지 않는 학술지에 글이 실리면 이는 전자에 비해 덜 중요하다고 판단된다.

학술지 다음으로는 편저에 글이 실리는 것을 들 수 있다. 편저는 대부분 편집자와 교류가 있는 학자들을 중심으로 저자가 정해지므로 무기명 심사를 통하여 글이 채택되는 학술지보다는 평가가 낮아질 수밖에 없다. 그러므로 조교수들은 아무리 훌륭한 대가가 편집한 책이라도 가능하면 최우수 학술지에 글을 심도록 충고를 받는다.

다시 한번 강조하고 싶은 것은 혼자서 쓴 글이 주로 높게 평가받는다라는 점이다. 책이나 논문이나 혼자 쓴 글이라야만 그 학자 자신의 기량을 판단할 수 있기 때문이다. 이미 잘 알려진 훌륭한 학자와 공저하는 것

도 그래서 조교수일 때는 권장하지 않는 것이 상례이다. 이는 자칫 잘못하면 조교수가 연구조교의 역할밖에 수행하지 않은 것으로 평가될 소지가 있기 때문이다. 그러나 간혹 분야가 새롭게 생성되고 있다든가 학제간 연구인 경우에는 위의 통상적인 평가를에서 벗어나는 융통성 있는 심사를 허용하기도 한다.

② 강의 및 교육에 대한 평가

대학의 중요한 임무는 후학들을 가르치는 데 있다. 연구대학의 특성은 일선에서 연구를 하고 있으며 그 학계를 움직이는 학자들을 교수로 초빙한다는 데에 있다. 간혹 유명한 대학에서 교수들은 학부 수업은 하지 않고 주로 대학원 수업에만 치중하는 경우가 있기도 하지만, 대부분의 대학에서는 연구하는 학자가 교실에서 강의도 함께 하고 있다.

강의 및 교육에 대한 평가는 학생들이 매 학기 실시하는 강의 및 교수평가(teaching evaluation), 다른 교수들이 강의에 참관하는 평가(classroom observation), 학생들의 논문지도(thesis-dissertation supervision) 등이 포함된다. 각 대학마다 다르게 실시하고 있지만, 대부분의 대학에서는 매 학기마다 각 강의가 끝날 무렵 강의 및 교수에 대한 평가를 학생들이 무기명으로 한다. 이를 바탕으로 강의와 그 교수에 대한 종합적인 평가가 나온다. 매학기가 끝나고 평가결과가 나오면 교수들은 수치로 반영되는 점수들을 보며, 또 학생들이 글로 쓴 평가 및 소감 등을 읽으며 앞으로 강의에서 개선·시정해야 할 부분을 검토해 보기도 한다.

교수평가 결과는 교수 자신과 학과에 보고되며, 학과에서 그 자료를 정리하여 보관

하게 된다. 이 자료는 외부에 공개되는 자료는 아니며, 주로 교수평가에 이용되는 비공개 자료이다. 대학마다 공개 여부가 다르며, 간혹 대학 당국에서는 자료를 공개하지 않기 때문에 학생들이 따로 교수평가를 하여 학기초마다 수강생들을 위해 소책자를 발간하기도 한다. 예를 들어 브라운 대학에서는 학생들이 자기들 나름대로의 심사를 거쳐 뽑은 학생들을 중심으로 강의에 파견하거나 이미 그 강의를 수강중인 학생들을 통해 임의로 평가를 하여 매년 소책자를 발간한다. 이 책자를 보면 어떤 것은 아주 유머러스하게 강의와 교수를 평가하여 다른 학생들의 수강에 도움을 준다. 미국의 대학에서는 종신고용제도가 시장경쟁체제 아래에서 대학 및 교수들의 학문적 자유를 보장해 주는가 하면, 이와 같이 적절하게 시장경제의 원리를 이용하기도 한다.

교수들이 수업에 참관하여 평가하는 것은 몇몇 대학에 있는 제도이다. 이는 정교수나 부교수의 입장에서 보다 체계적으로 강의에 대한 포괄적인 심사를 하며, 조교수에게 교수 방법 등에 관해 조언을 해줄 수 있게 만든 것이다. 특히 후자의 경우, 강의 경력이 많은 교수가 조교수에게 강의법에 대해 도움을 줄 수 있어 조교수들이 환영한다. 이는 종신고용제도의 심사가 평가라는 측면이 외에도 한 교수의 발전을 도모할 수 있도록 하는 특성도 갖고 있기 때문이다.

논문지도는 연구대학인 경우 필수적인 업무 중의 하나이다. 조교수는 가능하면 논문의 주임교수(chair)로서의 일은 많이 안 하도록 권유받는다. 이는 논문을 지도할 때 주임교수가 상당히 많은 시간과 노력을 할애하기 때문이다. 그래도 논문 지도학생이 전혀 없는 것은 좋지 않으므로, 적당수의

학생들에게 논문지도를 함으로써 학자의 자질을 인정받고 있다는 것을 보이는 것이 중요하다.

이 외에도 얼마나 많은 종류의 강의를 하였으며, 특히 새로 개발한 강의가 있는지가 중요한 심사 관건이 된다. 새로운 강의 개설은 대부분의 대학에서 여러 단계의 심사를 거쳐 이루어지므로 높게 평가받는다.

③ 봉사에 대한 평가

봉사는 주로 학내·외로 대별되며, 대학 내의 각 위원회에서의 활동 및 사회활동 등이 포함된다. 과연 그 교수가 좋은 시민의 역할을 하는지를 보는 것으로, 그 학과의 좋은 시민인지, 그 대학 내의 좋은 시민인지, 그 사회에서 좋은 시민인지를 판단하는 것이다. 대학 내에서는 학과 단위의 소위원회에서의 활동 및 대학 내의 위원회 활동을 보게 된다. 주로 조교수 때에는 너무 활발한 활동을 강요하지 않으며 최소한의 역할은 감수하되, 우선적으로 학문적 업적을 쌓을 수 있도록 배려해 준다. 그래서 가능하면 조교수일 때는 학과장, 대학원 주임 등 행정 업무가 많은 직분은 맡기지 않으며, 소위원회도 책무가 많은 경우는 위원장을 맡기지 않으려고 각별히 배려한다.

사회활동에는 신문에 글을 기고하거나 방송국에 면담을 하는 것도 포함되지만, 주로 중요하게 보는 것은 학계 내의 활동이다. 학회에 가입이 되어 있는지, 학회에서 논문을 발표하는지, 분과위원회에서 활동을 어느 정도 하는지 등이 평가의 주요 대상이 된다. 학자로서의 자질이 인정되어야만 사

회내 봉사활동 등도 빛을 보게 되는 것이 미국 종신고용제도의 판단 기준인 것이다.

2) 종신고용제도 심사 시기 및 과정

종신고용 및 부교수로의 승진을 위한 심사는 거의 1년이 소요되는 장시간의 평가기간이 있다(뒤의 <표 2> 참조). 조교수로서만 5년의 복무기간이 끝나면 그 해 초여름에, 즉 타대학의 교수들이 긴 여름방학을 이용하여 자리를 비우기 전에¹⁾, 타대학의 저명한 교수에게 심사를 부탁하는 편지를 띄우게 된다. 그래서 대개 6월 중순경에 조교수의 약력과 주요논문을 그 분야에서 유명한 부교수 및 정교수에게 심사의뢰를 한다. 이 때 심사를 의뢰할 교수의 선정이 그 조교수에 대한 평가의 좋고 나쁨을 결정하는 중요한 요건이 되므로, 이를 위해 그 조교수가 속한 학과의 부교수 이상의 교수들이 여러 번 회의를 거쳐 심사숙고한 후에 정하게 된다. 이 때에 그 조교수와 직접 학문적으로 연계가 있었던 교수나 저명인사—예를 들어 논문 지도교수, 공저로 글을 같이 썼던 사람, 공동으로 연구했던 자—는 심사를 부탁해도 그 의견이 조금 적게 반영되는 것이 통례이다. 이는 그 조교수와 의 관계가 이미 우호적이라 판단되어 그의 심사도 상당히 긍정적일 것이라는 가정이 서기 때문이다. 이 외에도 조교수 자신에게 심사교수를 추천할 권한을 주는 경우가 대부분이다. 이 경우에 조교수가 추천하는 자는 그 조교수가 판단하기에 우호적인 심사를 할 사람을 택하였으리라 보고 그 심사교

1) 미국의 학기는 대개 2학기제가 8월말이나 9월초에 한 학년이 시작하여 5월에 끝나고, 3~4학기제는 9월말경에 학년이 시작하여 6월이면 끝난다. 그러므로 여름방학이 3~4달로 상당히 길며, 이 기간에 자리를 비우며 연구여행을 떠나는 교수도 상당수 있다.

〈표 2〉 종신고용 심사 시기 및 과정

시 기	심 사 과 정
6월	외부에 심사 의뢰
9월	외부 심사 회수, 심사 자료철 작성
9~11월	학과 내에서의 분과 토의 및 전체 회의, 무기명 찬·반 투표
11~12월	학장에게 완성된 심사 자료철 제출
12~익년 5월	학장 위원회, 부총장 위원회 심사 부총장, 총장 결재
3~5월(6월)	조교수에게 결과 통보

* 통과되지 않으면 그 다음 해에 만약 연구성과 등이 특출하게 더 있으면 재심사가 허용되기도 하지만, 대개는 1년 동안 그대로 그 대학에서의 고용이 보장되며 그 해에 다른 대학으로 옮기도록 해야 한다.

수의 평가도 조금 적게 반영한다. 이 때 조교수는 3~5명 정도 수준에서 추천을 하고, 간혹 꼭 이 사람은 택하지 말아달라고 1~2명은 거부하는 경우도 있다. 그리하면 대개의 학과에서는 비록 조교수가 추천한 교수들을 모두 택하지는 못한다고 하여도 거부한 교수는 택하지 않는 것을 원칙으로 한다. 이 외에 대개의 심사교수는 그 조교수의 연구 방향과 비슷한 분야에서 학문적 업적이 뛰어나며 우수한 대학에 재직중인 교수들을 선정하게 된다. 어떤 학과에서는 3명 정도의 심사교수만 선정하기도 하지만, 대부분은 심사를 거절할 경우를 예상하여 5~15명에게 심사를 의뢰한다.

심사교수가 결정되면 학과장 명의로 심사를 부탁하는 정중한 편지와 조교수의 약력과 주요 논문을 보낸다. 만약 심사를 거절하는 교수가 있으면 거절 사유를 종신고용 심사 자료철에 기록하게 되어 있다. 거절 사유가 만약 그 조교수의 연구업적이 알려져 있지 않아서 심사를 할 수 없다고 한다면 별로 좋지 않을 것이다. 주로 이러한 심

사를 부탁하는 편지에서는 그 조교수가 학계에서 어느 정도 두각을 나타내고 있고, 연구업적이 과연 그 분야의 발전에 기여하였으며, 특히 중요한 것은 그 조교수가 미국내 10대(혹은 우수한) 학과에서 종신고용을 받을 수 있을 만한 자질이 있는가를 묻게 된다. 이 심사는 철저한 비밀보장이 요구되며, 대개 9월이면 심사결과가 속속 그 학과로 되돌아온다.

신학년이 시작되는 9월에는 그 학과에서 종신고용 심사를 위한 자료철(tenure dossier)을 만들게 된다. 조교수가 지난 5년 동안 발표했던 모든 연구논문 및 책들; 강의 계획서, 강의제목, 수강자 수, 강의 심사, 논문지도 내역 등 강의 및 교육에 관한 전반적인 자료들; 학과내, 대학 안팎에서의 활동을 밝히는 자료들을 일목요연하게 볼 수 있도록 2부의 자료철을 준비한다. 한 부는 학과에 비치하고 다른 한 부는 심사를 위해 대학에 제출하는 것이다. 이 때 자료철 준비는 그 학과의 가장 중요한 과제 중의 하나이며, 얼마나 정리정돈이 잘 되었는가 상당히 중요하다. 이 자료철은 부교수 이상에게만 공개되며, 조교수 자신도 자료철에 포함될 자료는 제공하지만 완성된 것 자체는 못 보는 경우가 많다. 이는 심사의 엄격성과 공정성을 위해 조교수에 대한 부교수 이상 교수들의 평가 및 외부에 의뢰했던 심사 등을 공개하지 않는다는 원칙이 있기 때문이다. 이 자료철에 조교수는 자기의 연구, 강의, 봉사를 총망라하는 간단한 글을 첨부하게 된다. 대개 10페이지 미만의 짧은 글로써 이력서를 다시 풀어 쓰는 것이 아닌, 자기 학문세계관을 피력하는 글이다. 과거의 연구 방향 및 앞으로의 연구 방향을 제시해야 하고, 이에 강의 및 봉사가 어떻

계 상호연관이 되어 있는지 교육관을 제시하는 중요한 글이 된다. 이 글을 준비하기 위해 조교수들은 여러 차례 글을 수정·보완하며 때때로 그 학과의 다른 부교수·정교수에게 조언을 구하면서 글을 다듬어 나간다. 이와 함께 이력서도 정리하게 되는데, 이력서는 소정의 양식이 있는 것이 아니므로 각자의 특성을 살릴 수 있다. 물론 꼭 포함되어야 할 항목이 있으므로 그대로 따라야 하지만, 일정 수준의 자료가 모아진 이후에는 그 자료들을 어떻게 표현하고 정리하는가는 그 교수의 취향에 어느 정도 자유가 주어진다. 비교적 상세하게 교육(학위취득), 직업·직장 경력, 포상 경력, 연구업적(책, 편저, 외부 심사가 된 학술잡지에 실린 글, 편저에 실린 글, 서평 등으로 세밀하게 분류하여 작성), 학회에서 발표한 글들, 그 외의 다른 학술대회에 참여하여 발표한 글들, 강의·특강·논문지도 등 강의 및 교육에 관한 자료, 학내·외 활동 등을 기록한 이력서를 작성해야 한다. 상당히 자세하게 위의 항목들을 열거해야 하므로 이력서의 길이가 10 페이지를 넘는 것도 흔히 볼 수 있다.

일단 자료철이 준비되고 외부에 의뢰했던 심사가 학과에 돌아오면 본격적으로 학과 내에서 심사가 이루어진다. 부교수 및 정교수가 참가하여 9월과 10월 두 달 동안 여러 번 분과회의 및 전체회의를 거쳐 조교수에 대한 심사가 이루어지게 된다. 이 때 대부분의 학과에서는 부교수급 이상의 교수만 참가하여 심사가 이루어지지만, 간혹 조교수나 대학원생들의 참가를 허용하는 경우도 있다. 이러한 경우에도 대학원생들은 참관만 허용되며, 심사를 위한 토론에는 참여할 수 없으며 투표권도 없다. 조교수의 경우에는 학과에 따라서 참관뿐만 아니라 토의에

참가하게 하고 투표권이 주어지는 경우도 있다. 그러나 대부분 조교수들은 서로의 이해관계가 상충한다고 판단되므로 심사에 참여시키지 않는 것이 상례로 되어 있다.

학과와 크거나 특성에 따라 다르지만 대개 연구업적, 강의 및 교육, 봉사 등 세 분과로 나누어서 정밀분석을 하며, 그 분과의 심사결과를 가지고 부교수급 이상의 전체 교수회의에서 다시 종합적인 토의가 이루어진다. 종신고용은 그야말로 앞으로 오랫동안 함께 연구하고 강의할 교수를 선정하는 중대한 일이므로 모두들 아주 심사숙고하여 여러 번의 회의를 거치면서 총체적인 심사를 하게 된다. 마지막으로 비밀투표를 하게 되어 있지만 투표하기까지 충분한 토론을 하도록 하며, 특히 반대 의사나 문제점에 대해서는 충분한 토의가 이루어지도록 한다. 10월말이나 11월중에는 학과에서의 심사가 끝나며, 그 동안의 심사과정을 낱낱이 기록하여 자료철에 포함시킨다. 이 자료철에는 분과별 심사내용, 전체회의에서 결정된 내용, 투표결과 등을 넣게 되며, 학과장이 따로 그 교수에 대한 간단한 평가서를 첨부하여 학장에게 제출하게 된다. 학장에게 제출된 자료철은 그 이후에도 여러 위원회의 심사를 거치게 된다. 대개 학장 선에서 5~10명으로 구성된 위원회가 있으며, 그 위원회는 각 과의 자료철을 심사한다. 이 때 위원회 위원 중 그 학과 조교수의 자료철이 올라오면 심사중에 잠시 자리를 비워주는 것이 상례인데, 그 교수는 이미 한번 그 조교수에 대한 심사를 하였기 때문이다. 위원회의 평가와 함께 학장의 평가서가 다시 부총장(주로 연구담당 부총장)에게 보내지며, 이 때에도 위원회가 따로 편성되어 있고 학장 때와 비슷한 절차를 거쳐 부

총장의 평가서와 함께 총장에게 제출된다. 이들 위원회는 비록 학과에서 추천한 교수라 할지라도 아주 엄격하고 공정한 심사를 하도록 애쓴다.

이들 위원회에서는 특히 이 조교수가 그 학문 분야에서 가장 우수한 학술지에 글을 출판했는가, 우수한 대학 출판사에서 글을 출판했는가, 저명한 학자들의 평가는 어떠한가 등 그 조교수가 한 학자로서 얼마나 유능한가를 판단하게 된다. 이들 과정은 철저한 비밀 속에서 이루어진다.

이러한 여러 심사를 통과하여 최종적으로 부총장과 총장의 결재를 얻은 후 종신고용 및 부교수로서의 승진이 결정된다. 대학마다 조금씩 다르긴 하지만, 대부분 졸업식 날까지(2학기제는 5월중에, 3~4학기제는 6월중에 졸업식) 조교수에게 종신고용 심사 결과를 알려주어야 할 의무가 있으며, 만약 그 때까지 결과가 나오지 않으면 자동으로 종신고용 및 부교수로 승진하게끔 제도적 장치를 마련하여 조교수를 보호하도록 한 대학도 많다.

이 기간을 넘기지 않기 위해 대학에서는 드물기는 하지만, 졸업식날 아침에 학장이 조교수에게 전화로 그 결과를 알려주기도 하여 마지막 순간까지 조교수를 애태우게 하는 경우도 있다. 대부분은 이르면 3월 중순에서 보통은 4~5월에, 늦게는 6월에 결과를 통보한다.

4. 결 언 : 종신고용 후의 변화

일단 종신고용이 되고 부교수로 승진이 되면 종신고용이 보장될 뿐 아니라, 어려운 관문을 통과한 자질이 학내·외에서 인정되어 그 때부터는 여러 가지 행정적인 일도 많이 주어지게 된다. 그야말로 이제 교수로서 인정을 받고 그 사회의 중요한 일꾼으로서 심분 역량을 발휘할 수 있게끔 되는 것이다. 조교수 때는 연구활동을 위해 바쁘게 지내고, 일단 부교수로 승진되고 종신고용이 되면 앞으로 정교수로서의 승진 심사도 남아있고 행정적인 일도 많이 맡게 되므로 결코 여유 있게 지낼 만큼 한가하지 않다. 직장이 안정된 데서 오는 안도감은 상당히 크지만, 그만큼 역량이 인정되었기 때문에 해야 할 책무도 더 많아지는 것이다. ★

김은미/이화여대 사회학과를 졸업하고, 미국 브라운 대학에서 사회학 석·박사학위를 받았다. 현재 Univ. of Southern California 사회학과 부교수로 재직중이며, 하버드 대학 객원교수 등을 지냈다. 주요 저서로 *Big Business, Strong State: Collusion and Conflict in South Korean Development, 1960~1990*(출간 예정) 등이 있고, "Contradictions and Limits of Developmental State: with Illustrations from the South Korean Case", "Foreign Capital in South Korean Development, 1965~1980" 외 다수의 논문을 발표했다.