

## 교수 임용제도의 실태와 개선 방향

정진환 | 동국대 교육학과 교수

### I. 서론

교육인적자원부의 공식 통계에 따르면 2000년 현재 우리나라에는 372개의 대학(전문대학 과정 159개교, 4년제 대학 과정 196개교, 대학원 대학 17개교)에서 57,097명의 교수(전문대 교수 11,713명, 4년제 대학 교수 45,190명, 대학원 대학교수 194명)들이 대학교육을 담당하고 있다.

이들 교수가 대학의 가장 생산적인 요소이며, 대학이라는 조직을 여타의 다른 조직과 구별짓는 원천임은 누구도 부인하기 어렵다. 이러한 맥락을 볼 때, 지식기반사회에 있어서 교수의 역할 즉, 학문 연구와 교육 그리고 사회적 봉사의 질은 국가 사회의 국제경쟁력을 판가름하는 기본 척도가 된다고 하여도 지나치지 않을 만큼이니 교수에 대한 사회적 기대 또한 매우 높을 수밖에 없다. 따라서 대학 교수의 임용은 이러한 사회적 기대에 대응할 수 있는 유능한 적격자가 선발되어야 함은 재론의 여지가 없다고 하겠다. 특히, 교수 임용의 과정이 합리적이면서도 공정하게, 객관적이면서도 투명하게, 그리고 민주적이면서도 자율적으로 이루어져야 함은 하나의 당위라 하겠다.

그러나 대학교수는 학문의 자유, 연구의 자유 그리고 대학의 자율이 보장되어야 한다는 대학의 이

념과 전통적 명분으로 인하여 대학교수 인사에 대한 외부적 관여가 크게 제한되어 왔다. 이러한 전통은 대학교수의 신규 임용 방법과 결과에 대한 논란을 불러일으키는 한 원인이 되었고, 일단 대학교수로 임용되면 위법사항이 없는 한 보수, 승진, 정년 보장 등이 보장되어 무사안일의 타성에 젖게 하기도 하였다.

이와 관련해서 이 글에서는 교수 임용제도의 실태와 개선 방향을 모색하기 위해서 우선 교수 임용 불공정 유형을 살펴 본 다음, 과거의 교수 임용제도의 변천을 살펴봄은 물론 1999년도에 개정한 관계 법령을 살펴 볼 것이다.

### II. 교수 임용의 불공정 사례

이정민(1998) 등이 연구한 교수 임용을 둘러싼 비리를 보면 첫째, 교수 임용을 둘러싼 비리 가운데 금품수수 등에 의한 교수직 매매를 들 수 있다. 이러한 비리는 재정 자립도가 낮은 지방의 신설 대학, 중소규모대학, 전문대학에서 많이 벌어진다. 둘째, 가장 뿌리깊고 광범위하게 자리잡은 고질적인 병폐는 실력이 떨어지는 자기 제자, 자기 사람을 심는 파벌주의이다. 이러한 유형은 오히려 규모가 큰 대학에서 주로 이루어지고 있다. 셋째, 정·재계 유력



인사의 청탁, 이사장의 친·인척 임용, 자기보다 학문적으로 우수한 사람 배제, 무자격자나 비전공자의 공정치 못한 논문 심사로써 특정인을 임용하는 것이다.

이 밖에 후보자가 저지르는 비리로는 응모 자격이 미달되는 논문, 교수 임용시 인정되지 않는 논문을 권위 있는 논문이나 외국의 유명 학술지인 양 짜깁기한 논문을 제출하여 인정받으려고 하거나, 학력이나 경력 등을 허위 기재하는 것 등을 들 수 있다.

‘교수 공정 임용을 위한 모임’에서 제보 받은 230건을 유형별로 보면 금품수수 의혹 35건(15.2%), 총·학장 이사회의 전횡 56건(24.3%), 법인이사장, 정·재계 등 유력 인사의 재임용 관련 부당한 인사 조치 37건(16.1%), 가짜 학위 및 대리 논문 20건(11.8%), 기타 18건(7.8%)으로 나타났다. 또한 교수 재임용 탈락 사례를 보면 연구 업적과 교육 활동 부진(25.1%), (법인)이사장이나 총·학장 등에게 미움을 삼(15%), 평점 미달(12.6%), 학내 민주화 투쟁이나 불합리한 학사행정 개선 요구, 학내 비리 유포(9.6%), 동료 교수와의 불화, 학과 원로교수에게 학문적으로나 학사행정에 대하여 대항(6%), 교원으로서 품위 손상(5.4%), 본인 포기(5.4%), 기타(21%) 등으로 나

타났다.

한편 전국 4년제 대학 중 규모가 큰 대학을 중심으로 상위 20개 대학의 연도별 본교 출신 교수 임용 현황을 살펴보면 1981년부터 본교 출신 임용 비율이 지속적으로 상승한 대학은 연세, 경북, 고려, 부산, 전북, 한양, 중앙, 영남, 충남, 서강대 등 10개 대학이며, 근소하게나마 지속적으로 하락한 대학은 동국대, 동아대 등 2개 대학뿐임을 알 수 있다.

이렇게 볼 때, 본교 출신 교수 임용 비율은 대학 전체의 비율보다 훨씬 높다는 것을 알 수 있다. 이는 대개 본교 출신 교수 임용 비율이 높은 대학들의 많은 학과가 본교 출신자들로만 교수진이 구성되어 있음을 반증한다. 그리고 학과 교수들이 거의 동문 교수이거나, 선후배 관계, 심지어는 사제지간인 경우도 비일비재하다.

### Ⅲ. 교수 임용제도의 변천

교수 임용제도는 8. 15 광복 이후 네 차례의 변화가 있었다. 이는 주로 정치 환경의 변혁기에 일어났는데, 그때마다 표방한 명분은 타당한 듯 보였으나 당초의 목표 달성에는 크게 미흡했던 것으로 평가할 수 있다.

## 1. 교수 연구 실적 심사에 의한 교수 임용제 (1962년~1963년)

5. 16 군사 정부는 1961년 “교육에 관한 임시 특례법”에서 전임강사 이상의 교원을 신규로 채용하거나 승진 임명할 때에는 소정의 자격을 가진 자로서 연구 논문 또는 저서를 교수 자격 심사위원회에 제출하여 합격한 자라야 한다(특례법 제 10조)고 규정하고, 당시 문교부는 이를 뒷받침하기 위하여 동년 11월 “교수 연구 실적 심사 규정”을 공포하였다. 이는 세계적으로 널리 시행되고 있는 대학교원의 연구 실적의 인사 반영, 즉 실적주의 인사행정의 도입이라고 할 수 있다. 그러나 이 제도는 반발에 부딪쳐 1963년 2월부터는 신규 채용과 전임강사에서 조교수 승진과 조교수에서 부교수로 승진 시에만 적용하고 부교수가 교수로 승진할 때에는 예외로 함으로써 선임교수의 반발을 무마하려 하였으나 성공하지 못하고 1963년 12월 교육공무원법을 다시 개정하여 폐지하고 말았다.

## 2. 교수 재임용제(1976년~1991년)

대학교수는 그 특성상 주당 9시간 정도의 강의 책임이 있고 방학기간도 초·중등 교원보다 거의 2배에 이른다. 따라서 무사안일에 빠지기 쉽고 또한 학문과 연구의 자유 등 전통적 자율성 이념으로 정년보장제도 하에서는 무능력 또는 불성실한 경우에도 이를 제재하기가 어렵게 되어 있다.

이러한 문제점으로 인하여 1970년대 초부터 계명대(1970년), 고려대(1971년), 연세대(1971년) 등은 교육의 능력, 연구 실적, 전문 영역의 학회 활동과 사회 봉사 활동 등을 종합 평가하여 일정한 조건 하에 임용하는 계약 임용 인사제도를 채택하기 시작하였다. 그리고 1971년 8월과 1972년 1월의

양 차에 걸친 국·공립 대학 총·학장 회의에서 대학교원의 임용을 기한제로 하여야 한다는 건의가 있었다. 이와 같은 상황에서 당시 문교부의 교육정책심의회는 대학교원 임용제도에 대한 외국 사례를 비교 연구하여 1975년 7월 23일 교수 기간제 임용제(교수 및 부교수 : 6년 내지 10년, 조교수 및 전임강사 : 2년 내지 3년) 시행을 위한 교육관계법령을 개정·공포하였고, 동년 9월 15일 “교수재임용 심사위원회규정(대통령령)”을 제정·공포하였으며, 1976년 2월 말까지 모든 대학교원을 기간제로 재임용토록 하였다. 사립대학의 경우는 직명별로 10년 이하의 기간을 학교법인 정관으로 정하여 마무리짓도록 하였는데 대체로 국립대학에 준하는 기간으로 하였다.

교수 재임용 심사위원회는 대학교수의 재임용에 있어서, 최근 10년 간의 1) 연구실적 및 전문영역의 학회 활동, 2) 학생의 교수·연구 및 생활지도에 대한 능력과 실적, 3) 교육관계법령의 준수 기타 교원으로서의 품위 유지 등 3개 영역으로 구분 심사하여 그 적격 여부를 총·학장에게 보고하고, 그 결과에 따라 재임용 여부가 결정되었다. 1976년 최초 시행 재임용 과정에서 탈락된 교수 비율은 국·공립대학 4.97%, 사립대학 1.8%이었는데 사립대학 교원의 2.4%가 미리 사표를 제출한 점을 감안하면 비슷한 수준에 해당된다.

## 3. 교수 정년 보장제와 기간제 임용제의 병행 (1992년~1998년)

교수 재임용제도가 시간이 흐를수록 점차 형식에 치우칠 뿐만 아니라 정부나 학교법인에 비판적인 교수들을 탈락시키는 수단으로 이용된다는 비판이 고조되고, 특히 미국의 경우도 상위급 교수들에게는 정년 또는 종신 교수제가 실시되고 있는 점에

“

교수는 그가 소속한 대학의 위상은 물론 한 나라의 경쟁력을 평가급하는 척도라고 할 만큼이나 그 임용에 있어 공정성과 합리성이 보장되어야 한다. 따라서 대학교수의 임용은 교수의 신분의 안정성이 불평등한 사유로 위협되지 않도록 함으로써 유능한 교수가 소신 있게 재직할 수 있는 인센티브를 부여하는 방안이 검토되어야 한다.

”

서 일률적인 기간제 임용제는 보완이 필요하게 되었다.

따라서 정부는 1991년 교육공무원법 및 교육공무원임용령을 개정하여 상위직은 정년보장이 가능토록 하고 하위직의 경우도 임용 기간을 늘렸다. 즉 교수는 정년보장, 부교수는 정년보장 또는 6년 내지 10년 이내, 조교수는 4년 이내, 전임강사는 2년 이내의 기간을 정하여 임용토록 하였다. 다만, 신규 채용되는 교수 및 부교수에 대해서는 3년의 범위 내에서 1차에 한하여 기간을 정하여 임용할 수 있게 하였다.

그러나 이러한 임용제도 역시 재임용제도 취지의 엄격성을 유지하는데 어려움이 있어 1990년대 중반 이후부터 기존 재임용제에 대한 기대를 다르게 하고 보수 책정 체계도 다른 소위 계약 임용제를 경희대, 서울대 등 일부 대학에서 실시하기 시작하였다.

#### IV. 1999년 개정 교수 임용제도

##### 1. 교수 신규 채용 방법과 절차의 제도화

1999년 1월 29일 개정된 교육공무원법은 “대학의 교원을 신규 채용하고자 할 때에는 심사위원을

임명 또는 위촉하여 객관적이고 공정한 심사를 거쳐야 한다.”(법 제 11조 제 5항)고 규정하고 또한 “제 5항의 규정에 의한 심사위원의 임명 또는 위촉 방법, 심사 단계·심사 방법 기타 심사에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.”(법 제 11조 제 6항)는 조항을 신설하였다. 이를 구체적으로 실행하기 위해 1999년 9월 30일 교육공무원임용령 제 4조의 제 3 항 및 제 4항을 신설하였는데 그 내용은 다음과 같다.

제 3항 : 법 제 11조 제 6항의 규정에 의하여 대학교원의 신규 채용은 다음 각 호의 단계를 거쳐 실시하되, 대학의 장은 필요한 경우

- 기초심사 : 채용 후보자의 전공과 모집대상 전공분야의 일치 여부 등의 심사
- 전공심사 : 기초심사를 통과한 채용 후보자의 전공에 대한 학문적 우수성 및 교육 능력 등의 심사
- 면접심사 : 전공심사를 통과한 채용 후보자에 대한 인성 등의 심사에는 각 심사 단계를 통합하여 실시할 수 있으며, 그 시행에 필요한 구체적인 사항을 정할 수 있다.

제 4항 : 제 3항의 채용 심사를 위한 심사위원은 모집 대상 전공분야와 관련이 있는 당해 대학 소속의 교원이나 학식과 경험이 풍부한 관련 전문가 중

에서 대학의 장이 임명 또는 위촉한다.

이러한 교육공무원임용령 규정 내용을 살펴보면 지금까지 대부분의 대학들이 교수 신규 채용시 실시하여 온 임용 심사 절차와 다른 점을 발견하기 어렵다. 교육공무원법에서는 '객관적이고 공정한 심사' 제도를 새로이 도입하려는 의도가 분명히 보이지만, 교육공무원임용령은 현행 상태를 체계적으로 성문화한 것에 지나지 않는다.

## 2. 특정 대학 출신 임용 비율의 제한

동일 날짜에 개정된 교육공무원법은 "대학의 교원을 신규 채용함에 있어서는 특정 대학에서 학사 학위를 취득한 자가 편중되지 아니하도록 하여야 하되, 그 구체적인 채용 비율 등은 대통령령으로 정한다." (법 제 11조 제 4항)고 규정하고, 이를 실현하기 위해 교육공무원임용령 제 4조의 제 1항 및 제 2항을 신설하였는데 그 내용은 다음과 같다.

제 1항 : 대학교원을 신규 채용하는 경우에는 법 제 11조 제 4항의 규정에 의하여 특정 대학의 학사 학위 소지자가 고등교육법 시행령 제 28조 제 1항의 모집단위별 채용 인원의 3분의 2를 초과하지 아니하도록 하여야 한다. 다만, 신규 채용된 대학교원이 당해 대학에서 학사 학위를 취득하였다 하더라도 그 학사 학위 전공분야가 동 대학에서 채용되어 교육·연구할 전공분야와 다른 경우에는 그를 동 대학에서 학사 학위를 취득한 자로 계산하지 아니한다.

제 2항 : 제 1항의 규정은 1년을 단위로 적용하되, 연간 모집 인원이 3인 미만인 경우에는 누적 모집인원이 3인 이상 되는 연도의 말까지를 통산하여 적용한다.

위 법령 개정의 기본 취지는 갈수록 심화되고 있는 일부 대학 또는 일부 학과의 지나친 신규 교수 채용의 내적 충원(당해 대학 또는 일부 대학 졸업자 우선 임용) 현상으로 인한 학문 연구의 폐쇄성과 전공교수간 경쟁력 상실, 대학 재학시의 지도교수 또는 선배의 이론과 배치되는 이론의 개발 또는 주장의 제한점 등의 문제를 해결함으로써 자유롭고 창의적인 학문 연구 분위기를 조성하고자 하는데 있다. 그러나 대학의 여건이 다른 상태에서 획일적, 강제적으로 일정 비율을 정하여 시행하는 것은 기술적 어려움은 물론 이를 엄격하게 적용할 경우 임용 심사 기준의 적용에 있어서나 동일 모집 단위 내에서 세부전공(예를 들면 담당 예정 교과목 기준) 별 인원을 구분하여 선발코자 할 때 상당한 어려움이 있을 것으로 우려된다.

## 3. 계약 임용제 및 연봉제 도입

1999년 1월 신설한 교육공무원법 제 11조의 2는 "대학의 교원은 대통령령이 정하는 바에 의하여 근무 기간, 급여, 근무 조건, 업적 및 성과 약정 등 계약 조건을 정하여 임용할 수 있다."고 규정하여 현재의 직급별, 호봉별 자격 요건에 의한 외형적 학력과 경력 기준 임용제도의 문제점을 개선할 수 있도록 하였다.

그러나 종전의 규정에 의해 재직 중인 기득권 교수에 대한 소급적 불이익과 반발을 고려하여 2002 학년도 임용(신규 또는 재임용) 대상자부터 적용하도록 하였으며, 또한 정부는 시간적 여유를 가지고 구체적인 시행 방안 즉, 교육공무원임용령 개정 작업을 추진할 것으로 보인다.

사실 계약임용제란 용어는 모든 임용이 법률적으로는 쌍방간 계약에 의해 이루어진다는 점에서 보면 혼돈의 우려가 있어 적절하지 못한 문제점이



있으나 기존의 기간제 임용제와 구분하여 사실상 형식에 불과한 재임용에 대한 기대를 미리 배제하는 의미에서 이러한 제도를 스스로 도입했던 점에서 보면 큰 무리는 없을 것으로 보인다. 다만 개인별 급여 수준이나 근무 조건 그리고 업적을 어떤 기준으로 산정하여 임용 후 성과를 어떻게 약정할 것인가가 문제가 된다. 예를 들면, 기존의 기간제 임용 교수에 대한 기준을 준용할 경우 새로운 제도 도입의 의미가 퇴색될 것이며, 그렇다고 미국에서 실시하고 있는 개인별 자유로운 약정 방법의 적용은 우리나라의 문화나 국민의 정서 또는 의식으로 보아 여러 가지 어려움이 예상되기 때문이다.

특히 계약 임용제의 요체는 개인의 능력과 성과에 따라 합리적으로 책정한 연봉제의 적용에 있는 만큼 보수체계의 전면 조정이 필요하고, 2002학년도부터 재임용 대상 교수를 계약 임용제로 전환하는 과정에서 연봉이 감소되는 교수가 많이 발생할 경우 그 반발로 형식에 그칠 우려가 있을 뿐만 아니라 정년 보장 교수와 다른 보수체계를 운영할 경우 교수 사회의 갈등 현상이 커질 수도 있다고 볼 수 있다.

## V. 교수 임용제도의 개선 방향

1999년에 개정된 교수 임용제도를 심사숙고해 보면 과거의 제도보다는 한 걸음 합리적으로 개선 되었으나 아직은 다음과 같은 측면에 대한 재고의 여지가 있다고 하겠다.

첫째, 기간제 임용은 교수의 학술연구와 교육 활동의 생산성을 제고할 수 있고, 촉진시킬 수 있다는 점에서 긍정적 효과가 있다고 하겠다. 그러나 자유롭게 창조적인 연구 활동이 재평가 기준에 맞추어지는 기계적이고 획일적인 평가에 따라 참다운 학문 발전이 저해될 수 있다. 또한 인사권자의 자의적 통제를 초래할 위험도 있다. 이는 사실상 아무리 재평가 기준을 합리적으로 수립한다 하더라도 그 운용의 공정성이나 공평성 문제가 야기될 수 있기 때문이다.

또한 교수의 기간제 임용은 교수의 신분상의 불안정성을 초래할 소지가 있기 때문에 유능한 교수의 확보를 제한할 수도 있다. 따라서 선진 외국의 경우 영국, 프랑스 및 독일은 아직도 정년 보장을 하고 있으며, 미국의 경우도 대체로 교수와 부교수는 정년

을 보장하고 조교수 이하는 기간제로 임용하고, 일본의 경우도 1997년 8월에 “대학교원 등의 임용에 관한 법률”을 제정하여 대학별로 일부 특별직 교원에 대해서만 선택적으로 임기제를 실시할 수 있도록 하는데 그치고 있다. 그리고 우리나라가 1976년부터 시행한 기간제 임용제는 사실상 형식적으로만 운영되고 있는 상황에 유의할 필요가 있다. 더구나 일부 대학에서 근래에 도입하여 계약임용제 등 여러 가지 명칭을 붙여 특별한 사유가 없는 한 기간 만료와 동시에 퇴직을 전제로 임용하고 있는 사례는 기간제 임용제의 형식성을 인정하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 현재의 기간제 임용은 이 제도가 안고 있는 단점을 극복할 수 있는 방향으로 개선되어야 할 것이다. 특히 보수책정시 단순한 학력 및 경력에 의한 연공서열식 직위별, 호봉별 획일적 책정을 지양하고 임용 기간, 보수, 근무 조건 등을 개인별로 계약서를 쌍방 합의하여 작성할 필요가 있다.

둘째, 대학교원의 임용 기간은 앞에서 본 바와 같은 문제점을 고려한다면 지나치게 짧게 책정해서는 안되고, 신규임용자와 재임용자 그리고 재직 경력 등을 고려하여 차등을 두는 것이 바람직하다. 미국의 경우 정년보장 이전까지의 임용 기간은 통산 7년을 초과하지 않도록 하고 있으며, 대체로 1년 내지 3년마다 갱신 임용하고 또한 3년 내지 4년에 다른 대학으로 이동한다. 이러한 관점에서 보면 우리나라의 교육공무원임용령에 규정된 현행 직급별 교수의 임용 기간 중 조교수 및 전임강사의 경우는 1975년 교육관계법을 개정해 반영한 2년 내지 3년의 기간보다 적절하지 못한 점이 있다. 그리고 부교수의 경우 정년 보장 또는 6년 내지 10년의 기간을 정한 것은 대부분의 대학이 정년 보장으로 임용하고 있는 사례와 미국의 경우에 비추어 보면 차라리 모두 정년보장으로 규정하고 승진을 엄격하게 하거나 보수나 연구비 등에 차등을 두는 방법이 더욱 효

과적일 것으로 생각된다.

특히 교수 또는 부교수의 경우 정년보장 임용을 절대적 신분보장으로 인식하는 관례를 재검토할 필요가 있다. 미국의 경우도 정년보장(Tenure)임용이라 함은 특별한 사유(부도덕, 중대한 비행, 의무 위반, 직무태만, 형사사건 기소 등)가 없는 한 해직하지 아니한다는 것을 의미하고 갱신 임용 절차를 취하지 않는 것이 임기제 임용과 다르다는 것은 참고할 만하다.

대학교원의 임용 기간 책정에 있어서는 적절한 기간을 정하는 것도 중요하지만, 우리 국민의 의식 형태에 비추어 실용성 있게 운영하여야 할 것이다. 과거 기간제 임용제의 무기력성은 기간 설정의 문제가 아니라 집행에 있어 기술적으로 대응하지 못한 데서 비롯된 것으로 생각된다.

셋째, 교수 임용 방법 및 절차상 가장 문제가 되고 있는 것은 신규채용 교원의 모집 공고를 적어도 임용 결정 6개월 전에 해야 한다는 주장이며, 또한 누가 무슨 기준으로 채용되었으며, 다른 지원자는 무슨 사유로 탈락되었는지를 적어도 당사자에게는 공개되어야 한다는 주장에 대한 답변이다.

예를 들면 기초심사, 전공심사 또는 면접심사에 모두 합격한 자가 탈락되었을 경우, 그 이유가 무엇인지 여부 그리고 일단 채용 공고와 모든 심사 단계를 거쳤으나 임용 대상 인원을 선발하지 아니하였을 때 타당한 사유 등을 이해 당사자에게 알리는 것은 고려할 만하다. 독일과 프랑스는 교수 신규채용 절차에 대하여 법령으로 자세하게 규정하고 있으며, 미국의 경우 비록 강제적 법령으로 규정하지는 않지만 관행적으로 정당성이 확립되어 있음을 참고할 필요가 있다.

그리고 기간을 갱신하여 재임용하는 경우는 다른 사람과 경쟁 상태에 있지 않고 재직한 실적이 있으므로 신규채용과는 방법과 절차를 달리 하는 것

은 바람직하다. 그러나 이 경우에도 임용기간 만료 시점으로부터 어느 정도 시간 전에 재임용 여부를 결정하며 또한 심사(평가) 기준을 무엇으로 하는지도 미리 정하여 예고할 필요가 있다. 특히 계약 임용제를 철저히 시행할 경우 일반적 근로계약 관련 기준과 형평성을 유지하여야 하며, 다른 대학 또는 다른 직업으로의 이동에 가능한 한 장애를 줄이는 배려를 하여야 할 것이다.


## Ⅶ. 결론

교수는 그가 소속한 대학의 위상은 물론 한 나라의 경쟁력을 판가름하는 척도라고 할 만큼이나 그 임용에 있어 공정성과 합리성이 보장되어야 한다. 따라서 대학교수의 임용은 교수의 신분의 안정선이 불평등한 사유로 위협되지 않도록 함으로써 유능한 교수가 소신 있게 재직할 수 있는 인센티브를 부여하는 방안이 검토되어야 한다. 또한 특정 대학 출신 임용 비율 제한 문제도 비록 일부 대학 또는 일부 전공에 해당하지만 법령 규정보다 대학 스스로 강화하여 운영하는 것이 바람직하다.

또한 교수 업적평가제를 발전적으로 개발하고 특히 재임용 대상 교수들에게 공정하고 합리적으로 적용하여야 한다. 나아가서 동일한 학력과 경력을 가진 자라도 능력에 따라 차등 보수체계를 적용하여도 물의가 없도록 보수 책정의 합리적 기준이 개발되어야 하고, 보수 수준을 인격 평가와 관련짓는 사회환경을 고려하여 개인별 보수는 비공개를 원칙으로 하여야 한다.

대학교원 연봉제 도입과 적용 범위는 대학별로 실정을 감안하여 점차적이고 단계적으로 접근하는 것이 바람직하다. 예를 들면 신규 임용자는 완전한 연봉제를 실시하고, 재임용자의 경우는 업적평가 결과와 재직 당시 보수를 감안하며, 정년 보장 교수

에 대해서는 인상분에 한하여 업적평가 결과와 연계 차등배분제를 적용하는 것이 물의가 적을 뿐만 아니라 일정기간이 경과하면 전체적으로 완전한 연봉제에 접근할 것이다.

교수 업적 평가에 있어서는 연구 실적의 형식적 물량 위주에서 벗어나 질적 수준을 중요시(예를 들면 우수한 연구 실적은 단 한 건으로도 여러 건의 실적과 동등하게 평가)하는 방안을 강구하고, 학생 교육과 지도 실적에 대한 비중도 연구 실적과 대등한 수준으로 높여 대학의 특성에 따라 약간의 차이를 두는 것이 바람직하다. 또한 당해 대학의 명성을 높이는데 기여하거나 외부 기부금 유치에 공로가 있는 교수에 대한 우대도 업적 평가에 반영하는 방법이 개발되어야 한다. 

### 〈참고 문헌〉

- 교육법전편찬회(2000). 『교육법전』, 교학사.  
 교육부(1999). 『교육발전 5개년 계획 시안』.  
 김종철 외(1989). 『한국 고등교육의 역사적 변천에 관한 연구』, 한국대학교육협의회.  
 김신복 외(1999). 『교수 계약제 임용 및 연봉제 실시 방안』, 공청회 자료.  
 이정민 외(1998). 『대학교원 임용제도 개선을 위한 세부 추진 전략 모형』, 연구보고서.  
 임연기 외(1999). 『한국교육정책의 쟁점과 과제』, 서울 : 한국교육개발원, 연구보고서.

### 정진환

미국 오하이오 주립대학에서 철학박사 학위를 받고, 공주사대 조교수 및 문교부 교육정책실 파견교수 그리고 미국 메릴랜드 주립대학 객원교수를 역임하였다. 현재 동국대 사범대학 교육학과 교수로 사범대학 학장을 맡고 있다. 저서 및 논문으로는 『교육제도론』 및 "시간제 학생 등록제 도입 방안 연구" 외 다수가 있다.