

교수인사제도

이 석 열 | 남서울대학교 교육학과 교수

교수인사제도는 유연성과 더불어 공정성과 투명성을 높이기 위한 노력이 필요하다. 교수인사제도와 관련된 법령체계를 체계적으로 정비하여 고등교육법으로 일원화해야 하고, 대학교원의 정원에서 전임교원 중 비정년트랙 교원의 비율이 일정 비율을 초과할 수 없도록 하는 방안을 세울 필요가 있다. 또한 다양한 독립적인 심사기구를 설치해야 한다.

I. 서론

대학의 경쟁력을 높이기 위해서는 우수한 교수를 확보하고 지속적으로 능력을 개발하면서 근무의욕을 높일 수 있는 여건을 마련하는 것이 대학교원 인사제도의 과제라 할 수 있다. 이런 취지로 지난 2002년부터 법령개정을 통하여 종전의 교수 기간제 임용제도를 폐지하고 교수 계약제 임용제도를 도입하여 추진하고 있다. 그 배경은 기간제 임용제도가 원래의 취지와는 달리 형식적으로 운영되어 과도한 신분보장과 자동승진이 이루어짐으로써 교수들의 무사안일 풍토를 조성하여 교육 및 연구활동의 의욕을 높이는 데 저해요인으로 작용한다는 데 있다(김신복 외, 1999). 이러한 비판에 대하여 반성하고 대학교육의 질을 제고하기 위해 계약제 임용제도를 도입하였다. 이제 본격적으로 교수 계약제 임용제도가 실시된 지 4년이

지난 시점에서 교수인사제도의 핵심은 어떻게 하면 보다 체계적이며 공정한 절차를 거쳐 우수한 교수를 채용할 것인가? 그리고 교수들의 교육, 연구, 사회봉사활동 등을 객관적이고 합리적으로 평가하여 재임용이나 승진 등에 활용을 할 것인가에 있다.

그렇다고 현재 시행되고 있는 대학교수의 계약제 임용제도의 타당성 여부에 대한 논란이 완전히 해결된 것은 아니다. 장기적인 측면에서 계약제의 부작용을 지적하면서, 장기적인 부정적 결과가 당장의 가시적 단기적인 긍정적 효과를 거둔 것에 비해 훨씬 크게 해를 입힐 수 있다는 지적도 있다(James L. Bess, 1998; 이현환, 2002). 따라서 많은 대학들이 자체적으로 시행하고 있는 계약제 임용제도가 도입당시 예상했던 문제점이나 기대효과에 어느 정도 달성되었는지 확인해 보고, 앞으로 이 제도가 처음 도입 취지에 맞게 공정하고 합리적인 대

학교원 인사제도로 정착시키기 위해서 어떻게 개선해야 하는지 그 방향을 계속 점검해야 할 것이다.

II. 신규임용 및 재계약

대학교원의 신규임용은 대통령이 정하는 바에 의하여 근무 기간, 급여, 근무 조건, 업적 및 성과 약정 등 계약 조건을 정하여 임용할 수 있도록 하였다(교육공무원법 제11조의2의 규정). 이에 따라 대학의 장은 대학의 여건, 임용자의 요구와 능력 등에 따라 자유롭게 계약 조건을 정할 수 있다. 이제는 전임교원의 신규 임용도 정년 트랙과 비정년 트랙으로 구분하여 운영하고 있다. 최근 대학들의 교수 임용 동향

비정년 트랙의 전임교원이 확산되는 지금의 교수 계약임용제로는 대학경쟁력을 주도할 수 있는 우수한 교원을 확보할 수 없다는 사실이다. 비정년 트랙 교수 임용을 이대로 계속 방관한다면 질 높은 연구와 깊이 있는 학생지도가 어렵기는 물론, 교수문화도 이중 삼중의 갈등문화가 형성될 수밖에 없다.

을 보면 전임교원 중에서도 비정년 트랙의 전임교수들의 비중이 확대되는 현상이 두드러지고 있다. 비정년 트랙의 교수는 2년 계약제로 임용하고, 재계약을 1~2회로 제한하여 최대 6년까지 재직한 뒤, 임기가 만료되면 퇴직하도록 하는 제도이다.

문제는 비정년 트랙의 전임교원이 확산되는 지금의 교수 계약임용제로는 대학경쟁력을 주도할 수 있는 우수한 교원을 확보할 수 없다는 사실이다. 비정년 트랙 교수 임용을 이대로 계

속 방관한다면 질 높은 연구와 깊이 있는 학생지도가 어렵기는 물론, 교수문화도 이중 삼중의 갈등문화가 형성될 수밖에 없다. 우리나라의 경우, 대학 간 교수 이동이 미국처럼 자연스럽게 못한 상황이며, 이에 대한 실질적인 대책이 미비한 상태이므로 장기적으로는 사회 문제 화될 가능성이 크다.

신규임용 기간은 대학의 입장에서 보면 '능력과 자질을 검증하기 위해 필요한 시간'이지만, 계약제로 임용되는 교원의 입장에서 보면 '신분보장에 대한 불안감'의 요인으로 작용하게 된다. 대부분의 대학들이 전임강사의 계약기간을 2년으로 하고 있지만 계약기간 만료 전에 교수업적평가가 이루어져야 하므로, 마지막 학기의 자료는 포함시키기 어렵다. 따라서 전임강사의 능력과 자질을 평가하는 기간으로 근무기간 2년은 부족하다. 그럼에도 불구하고 계약기간을 1년으로 신규임용하는 대학들도 있는 실정이다.

재계약은 계약으로 임용된 대학교원이 근무기간 종료 후 재임용을 위해서 하는 계약이다. 재계약 기간은 직급에 따라 다르다. 재계약은 업적 및 성과 등 계약 조건 이행 여부 심사, 심사결과 통보, 이의 신청 및 조정, 재계약 신청, 재계약 여부 통보, 의견 진술 기회 부여 등의 과정을 거치게 된다. 하지만 이러한 사항이 법령으로 정해지지 않고 대학에 위임되어 있어, 교수들이 신분 불안을 느끼는 원인으로 작용되기도 한다.

앞으로 교수들이 신분 불안을 해소하고 교수로서의 제 역할을 할 수 있도록 신규임용 기간이나 재계약 기간은 가능한 확대할 필요가 있다. 기간의 확대는 교수들이 잦은 재계약에 대한 심리적 부담을 느끼는 것을 방지하고, 대학의 입장에서 교수인사의 안정성과 행정력의

낭비를 줄이는 데 도움이 될 것이다. 물론 이에 따른 신뢰할 수 있는 교수업적평가가 전제되어야 할 것이다.

Ⅲ. 승진 및 정년보장제도

승진임용은 일정한 승진 소요기간과 함께 교수업적평가에서 일정 요건이 충족되면 상위직으로 임용되는 것이다. 그리고 승진임용은 대학에 따라 승진을 재계약과 이원화하는 경우¹⁾와 재계약임용과 승진을 동시에 체결하는 경우가 있다. 승진임용의 기준은 재계약의 기준보다 상향 조정하는 것이 바람직하다. 그리고 동일 직급에서 근무할 수 있는 최고 근무연한을 직급에 따라 정하는 방법을 적용할 필요가 있다.²⁾ 예를 들어 동일 직급에서 계약 횟수는 2회 정도로 제한하는 방향으로 조정할 필요가 있다. 교수가 승진을 하지 못하고 같은 직급에서 재계약을 계속한다는 것은 그만큼 교수 경쟁력이 떨어진다는 것을 의미하기 때문이다.

정년보장은 일정요건이 충족되면 정년까지 학생을 가르치고 연구하는 데 전념하도록 신분을 보장하는 것이다. 정년보장이 교수의 자유로운 교육과 연구활동을 보장한다는 측면도 있지만, 일부에서는 정년보장 이후 학문활동을 제대로 하지 않는 교수들이 있다는 지적도 있다. 정년보장제의 폐단을 줄이고 수월성을 추구하기 위하여 독일의 주니어교수제도 도입, 영국의 고등교육개혁법 제정과 정년보장제도 폐지, 일본의 제한적인 계약제 임용 등이 이루어

어지고 있다(강병운 외, 2003). 우리나라도 정년보장 심사기준을 강화하거나 정년보장 이후에도 정년보장 교수에 대한 평가규정을 만들어야 한다는 필요성이 제기되고 있다.

정년보장 심사도 엄격한 기준을 적용하고, 정년보장을 받은 교수들도 정년까지 사후 관리에 대한 규정을 둘 필요가 있다. 정년보장 받은 교수라고 해도 정년보장 교수에 대한 사후관리 측면에서 5년마다 주기적으로 평가하여 그 결과에 따라 적절한 교수개발(professional development)을 유도하는 것이다.

Ⅳ. 교수업적평가와 소청 및 재심 기회 제공

교수업적평가는 교수 개인의 강점과 약점을 확인하는데 유용한 정보를 제공하고 있다(Mills & Hyle, 1999: 352-353). 이제 모든 대학은 대학 특성에 맞는 교수업적평가를 다양하게 시행하고 있으며, 업적평가 방법의 문제점도 지속적으로 보완하고 개선해 나가고 있다. 하지만 아직도 많은 대학들이 업적평가 결과를 활용하는 데 제한적이며, 승진(재계약)이나 급여 책정에만 활용되고 있다.

일부 대학들에서는 동일한 명칭을 사용하고 동일한 처우를 받는 교수라고 해도 교수 임용 형태에 따라 교수업적평가 기준이 다르게 적용되는 수가 있다. 예를 들어 기간제 교수들에 비해서 계약제 교수들의 재임용 기준을 강화하여 적용하는 대학들이 있다. 이런 경우, 기간 임용

1) 과거에는 최초 임용 시기가 3월 1일과 9월 1일이었고, 승진임용 시기는 4월 1일과 10월 1일에 시행했던 대학교수의 인사지침이 있었으나 지금은 폐지되었다. 그럼에도 대부분의 대학들이 아직도 이를 준용하고 있다.

2) 예를 들어 성균관대학교는 동일 직급에서 근무할 수 있는 최고 근무연한을 부교수 12년(정년까지 임용되는 교원 제외), 조교수 8년, 전임강사 4년을 두고, 연한 내에 승진하지 못한 교원은 계약임용 기간이 만료되지 아니한 경우에도 동일 직급 최고 근무연한에 도달한 날이 속하는 학기의 최종일에 당연히 퇴직한다.

제에 의해서 임용된 교수와 계약 임용제로 임용된 교수 간에 서로 위화감이 형성되게 된다(유효선, 2000).

또한 교수업적평가가 '실적주의의 원칙'에 의해 단기적인 업적 중심의 계량적 평가로 이루어지는 것도 문제점으로 지적할 수 있다. 그리고 계약제에서는 연봉제를 적용하고 있지만 그 운영 방법을 보면, 기존 호봉제의 보수 총액을 12개월로 나누는 방식을 취하거나, 아니면 호봉에 따라 보수 총액의 일정 비율을 기본급으로 책정하고 나머지 부분에 대해서만 성과급을 적용해 연봉을 결정하는 방식으로 보수체계를 세우고 있지만, 아직은 기존의 단일 호봉제와 별 차이 없는 연봉제를 실시하고 있다. 그리고 경우에 따라서 연봉제 도입이 오히려 계약제 교수들의 보수 인상의 억제 수단으로 오용되기도 한다.

근무기간이 종료되는 대학교원은 교원인사위원회 심의를 거쳐 다시 임용할 것인지의 여부를 심사받는다.³⁾ 만일 임용 기준을 충족하지 못한다고 판단되는 경우에는 해당 교원에게 소명 기회를 부여한다. 따라서 교수업적평가위원회의 심사를 거쳐 교원인사위원회에서 심의하도록 하되, 각 단계의 결과를 계약 당사자에게 공개하여 이의가 있을 경우 소청의 기회를 주는 절차를 구안해야 할 것이다. 어떤 경우든지 임용종료와 철회를 할 경우에는 임용철회의 당사자에게는 충분한 청문(hearing)의 기회가 주어져야 한다(이석열, 2004). 특히 교수의 업적평가 기준 미달, 교수의 신체적 이유, 교수의 직무태만과 도덕적 해이 등의 경우에는 꼭 필요하다.

V. 결론

지식기반사회의 도래에 따른 산업 및 직업구조의 변화, 고등교육시장의 개방 등 대학교육 체제를 둘러싸고 있는 주요한 환경변화에 따라 대학교원인사제도 역시 종래의 경직된 제도에서 보다 유연한 제도로 변화하고 있는 추세이다. 교수인사제도는 이와 같은 유연성과 더불어 공정성과 투명성을 높이기 위한 노력이 필요하다. 이런 의미에서 앞으로 교원인사제도에 대한 제언을 몇 가지 하고자 한다.

첫째, 교수인사제도와 관련된 법령체계를 체계적으로 정비하여 고등교육법으로 일원화할 필요가 있다. 대학교원들이 인사와 관련하여 불이익을 당하지 않도록 하기 위해서는 임용, 재임용, 승진 및 정년보장에 관한 규정들이 명백하고 일관되게 규정되어 대학교원들에게 알기 쉽게 정보가 제공되어야 한다. 그래야만 개별대학에서 합리적인 대학교원 인사제도의 발전방안을 모색할 수 있다.

둘째, 대학교원의 정원에서 전임교원 중 비정년트랙 교원의 비율이 일정 비율을 초과할 수 없도록 하는 방안을 세울 필요가 있다. 최근 각 대학의 교원임용에 있어서 비전임교원의 임용이 늘고 있는데, 비전임교원의 임용은 대학교원임용제도의 유연성을 제고한다는 점에서는 긍정적인 측면도 있으나 신분 불안에 따른 대학교육의 질 저하를 초래할 수 있다.

셋째, 교수의 계약제 임용제도의 공정성과 투명성을 높이기 위해 다양한 독립적인 심사기구를 설치하는 것이다. 신규임용, 재계약, 승

3) 이 경우 대학의 장은 업적평가가 공정하고 객관적으로 이루어질 수 있도록 교육공무원법 제5조의 규정에 의한 대학 인사위원회와 사립학교법 제53조의3의 규정에 의한 교원인사위원회의 심의를 거쳐 평가 기준, 방법, 절차 등에 관한 사항을 정한다.

진, 정년보장 등에서 심사나 평가의 다단계 장치를 위한 인사위원회를 구성하는 것이다. 또한 인사위원회에 외부인사와 평교수를 일정 비율 포함(내·외적인 객관성)시키는 것이 공정성과 투명성을 높일 수 있을 것이다. 마지막 단계에서 교육인적자원부의 교원소청심사위원회의 기능도 보다 활성화시켜서 심사뿐만 아니라 사후처리까지 세심하게 감독하는 인사관리 시스템이 필요하다.

마지막으로 대학 정원보다 고등학교 졸업자 수가 점차 적어지는 현실에서 대학마다 정원 미달 등록 사태가 앞으로 심화될 것이므로, 불가피할 경우 학과를 폐과하는 경우도 생기게 된다. 이런 경우 교수 임용의 종료가 불가피해 지는데, 이에 대한 대비가 아직은 미비한 상태에 있다. 앞으로 이 점에 대해서 보다 깊이 있는 연구가 필요하다. **필진**

참고 문헌

강병운 외(2004). 대학교육체제 환경변화에 따른 대학교원 인사제도 개선 연구. 교육정책연구과제 2003-일-26.
 김신복 외(1999). 교수계약제 임용 및 연봉제 실시 방안. 교육인적자원부 정책연구 99-03.

유효선(2000). 우리나라 사립대학의 교수 신규임용 현황 및 개선방안에 관한 연구. 석사학위논문, 연세대학교 행정대학원.
 이석열(2004). 대학 교수 계약제 임용의 개선 방안 연구. 교육행정학연구, 22(3), 55-74.
 이현환(2002). 교수계약제와 연봉제의 법적구조와 문제점. 대학교육, 117, 16-23.

이석열

충남대학교 교육학과를 졸업하였고 동대학원에서 교육학박사 학위를 취득하였다. 한국대학교육협의회 선임연구원, 한국교육행정학회 사무국장, 한국사회봉사협의회 전문위원 등을 역임하였고, 현재 남서울대학교 교양학부 조교수, 교육개발센터 소장으로 재임하고 있다. 저서로는 『교육행정 및 교육경영』(공) 등 3권과 60여 편의 논문이 있다.