

# 고등교육현안

## 교수노동조합 허용

- 교수노동조합 허용 타당한가?

# 교수노동조합 허용 타당한가?\*

편집실

2007년 6월 국회 환경노동위원회에서 교수노동조합의 법제화를 위한 관련법의 개정안이 심의되면서 개정안의 타당성에 대한 찬반논의가 본격화되고 있다.

범외단체인 현재의 교수노조를 중심으로 일부 민간단체에서 교수노조의 법제화 필요성을 주장하고 있는 반면, 한국대학교육협의회, 한국사립대학총장협의회, 기타 민간단체는 교수노조 합법화에 따른 부작용을 우려, 개정 법률안에 대한 신중한 검토와 국민적 논의과정이 추가적으로 필요함을 제기하고 있다.

이에 『대학교육』지에서는 현재 거론되고 있는 대학교수의 노동조합 합법화 주장의 타당성에 대하여 논의해 보고자 한다.

## I. 교수노동조합 법제화 추진경과

현재의 교수노조는 2001년 10월에 출범한 범외 노동조합이다. 법제화와 관련된 논의는 현행의 범외 교수노조가 2005년 10월 7일 노동부에 설립신고서를 제출하면서부터 시작되었다. 노동부는 현행 ‘교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률’상의 교원 범위에 대학교수가 미포함되어 있어 설립에 대한 법적근거가 없다는 이유로 설립 신청을 반려하게 되었으며, 교수노조는 2005년 10월 25일 국가인권위원회에 진정을 제기하게 된다. 인권위의 검토가 진행되던 중에 열린우리당 이목희 의원은 2005년 11월 3일자로 상기 법률에서 규정하는 교원의 범위를 대학교수로까지 확대하는 ‘교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 개정안’을 환경노동위원회에 발의하게 되었으며, 국가인권위원회가 2007년 3월

\* 교수노조 법제화와 관련한 공청회 자료 등을 참조하여 정리하였음.

1일 대학교수의 노동기본권 보장을 위한 적절한 입법조치를 국회에 권고함에 따라 그동안 계류되어 왔던 동 법률 개정안에 대한 심의가 2007년 4월부터 국회 환경노동위원회 법안심사 소위원회를 통해 진행되고 있다.

## II. 교수노조 허용의 타당성 논의와 예상되는 문제점

현재의 교수노조는 노동조합 법제화의 필요성을 크게 4가지 측면에서 주장하고 있다. 이들 4가지 필요성 주장의 타당성과 예상 문제점에 대하여 논의해 보고자 한다.

### 1. 대학교수는 노동자이다

대학의 교수도 임금노동자이므로 헌법 제 33조에 보장된 노동3권을 보장받아야 한다는 주장이다.

대학교수도 임금노동자임에 틀림이 없다. 그러나 대학교수는 노동3권을 보장받는 타 분야 임금 근로자나 교사와는 그 성격이 다르다. 우리나라는 헌법 제32조 6항에 의거하여 교원 신분의 기본적인 사항은 법률로 정하도록 규정하고 있어 이 조항을 제33조 상위 적용 조문으로 인정해야 한다. 이는 교원이 일반 노동자와 그 성격이 다를 것을 인정하는 것이다. 교수는 우리 사회 다른 직종에 비해 신분이 법적으로 보장되어 있다. 대학교원 기간임용제 탈락자 구제를 위한 특별법, 교원지위 향상을 위한 특별법, 교육공무원법 제7조 신분보장·징계·소청, 사립학교법 제4장 2절 신분보장 및 사회보장 등 대학교원에 대한 다양한 법적, 제도적 장치가 이미 마련되어 있다.

또한 교수는 교육, 연구, 사회봉사활동을 수행하는 데 있어서 독립적이고, 경영자의 규제를 받지 않는 특수한 직종이다.

교수는 학사운영 전반에 걸쳐 의사결정과정에 참여하는 경영자적 성격을 지니고 있으므로 노조의 설립은 부당하다. 총장직선제, 보직 수행, 단과대학 합의제, 교수협의회, 대학평의회 참여 등을 통해 보직교수는 물론 평교수까지 주요 의사결정과정에 참여하므로 경영권을 행사하는 자가 경영진을 대상으로 노조를 결성하는 모순이 발생하게 된다. 교수의 대학경영 참여는 대학 내 교수 역할의 중요성을 감안하여 학생, 학부모, 동문, 설립자 등 이해관계를 달리하는 구성원들의 권한을 위임 받은 관리자로서 역할을 인정받기 때문이며, 일반 노동조합의 경우도 과장급 이상 임원은 노조 가입 대상에서 제외되며, 교사는 평교사만 노조 가입 대상, 공무원은 6급 이하 직원만 노조 가입 대상을 감안할 때 대학교수는 다른 직종의 노동자와는 확연히 다른 상황에 처해 있음을 알 수 있다.

교수는 일반 임금노동자와는 달리 노동시간에 대한 규제가 유연하며, 주어진 강의와 사전 정의된 연구실적만 제출하면 기타 시간의 활용에 제약이 없다. 유급 방학 등은 그 좋은 실례이다. 교사와 비교할 때도 교수는 정치적 중립의 의무가 없기에 정당 활동이 자유로우며, 장·차관, 각종 위원회, 정부기관 연구활동 등을 통해 사회적 영향력을 발휘하고 있다는 점을 간과해서는 안 된다.

우리 사회의 전문가 집단(변호사, 의사, 검사, 판사 등)은 노동조합이 아닌 전문가협회나 단체 등을 결성하고 있다. 즉 전문가는 개인이 독립적인 의사결정권을 가지고 있고, 개인의 전문성에 근거한 성과와 실적으로 평가받기 때문에 임금을 받는 경우이라도 일반 노동자와는 성격이 본질적

로 다르며 사회적 지위가 높다. 대학교수의 사회적 신분도 타 분야 전문가에 비해 뒤쳐진다고 볼 수 없다.

## 2. 교수노조를 통해 대학정책, 대학경영 등의 문제점을 해결해야 한다. 교수노조만이 사학비리 척결을 위한 유일한 대안이다

교수노조의 법제화 필요성의 근거로 교수들의 의견과 목소리가 대학정책에 적절히 반영되지 못하여 정책이 실패하고 이로 인해 대학이 본연의 기능을 수행하지 못하고 있기 때문에 노동조합 결성과 법제화를 통해 위기 해결을 위한 책임의 주체로 노조가 활동해야 함을 주장하고 있다. 또한 사립대학의 재단비리로 인해 학습권과 교권이 침해당하고 있어 이를 방지하기 위한 법제화된 노동조합이 필요함을 주장한다.

그러나 이러한 주장은 노동조합 본연의 설립 목적과도 불일치하며, 교육정책과 대학의 경영에 교수들의 의견이 반영되지 못한다는 주장도 모순이 있다. 또한 사립대학의 재단비리 등의 문제는 현행법에 저촉되는 범죄행위이므로 해당 재단에 대한 엄격한 법률 적용을 통해 비리 발생을 방지하고 대학 간 경쟁체제를 확립하여 비리·부실 대학이 퇴출되는 구조개혁을 통해 비리를 방지할 수 있을 것이며, 이를 통해 학습권과 교권의 확보가 가능할 것이다.

교수노동조합을 결성하여 정부의 대학교육정책과 대학의 경영 전반에 참여한다는 주장은 노조 설립의 목적이 정치적 활동을 전제로 하고 있음을 나타내고 있으므로 노동조합 설립의 근거로는 타당하지 못하며, 노조 설립의 목적이 교수집단의 정치세력화임을 암시하고 있는 대목이다. 정부의 각종 정책과 입법과정에는 전문가 집단인 대학교수의 참여와 심의를 거치는 등 실질적인 교수의 참여가 이루어지고 있는데 그 결과에 대해서는 전문가 집단의 교수의 책임도 있음을 간과한 주장이다. 현재 대통령정책자문위원의 49.2%, 국회위원의 30.4%가 교수인 점을 보면 위의 주장은 그 설득력이 약하다.

대학교수가 노동조합을 결성하여 정책결정과정에 참여하면, 노동조합은 조합원의 권익을 위한 정책입안 활동을 전개하게 될 것이며, 이러한 이익집단 활동의 결과로 학습권의 침해가 우려된다. 대학 내 교수의 정치적 입지 강화는 재단비리 척결 등 대학교육 발전에 긍정적인 기여보다 노동조합의 특성상 조합원의 권익보호를 위한 이익집단적 활동 전개에 따라 대학 내 혼란이 가중될 수 있음을 우려하지 않을 수 없다.

교권은 노동조합 설립을 통해 확보되는 것이 아니라 학생, 학부모, 대학 당국 등이 교수의 전문성을 인정하고 존중하는 타인으로부터의 권한 위임을 통해 확립되어야 한다. 따라서 교수사회 내부의 전문성 향상을 위한 노력과 성과로부터 교권이 확립될 수 있으며, 교권 보호를 위한 다양한 현행법이 존재하고 있다.

노조 설립의 필요성으로서 학내 민주화 등을 주장하고 있지만, 이러한 활동은 타 분야 전문가(변호사, 의사 등) 집단과 같이 각종 사회단체를 통한 사회운동으로 전개하는 것이 타당하지 이익단체인 노동조합이 본업으로 삼아야 할 활동은 아니다.

### 3. 대학교수의 신분보장 및 근로조건 악화

교수노조의 법제화 필요성을 주장하는 근거로 대학 구조조정이 시장원리에 방치된 채 무원칙적으로 추진되고 있어 대학의 협의 파트너로서 교수노동조합이 법제화되어야 함을 주장하고 있다. 계약임용, 비정년트랙, 교원업적평가 등으로 고용이 불안정해지고 교수의 임금 수준이 취약하고 시간강사의 생계가 보장되지 못해 우수인력이 교수직을 기피하고 학문 후속세대의 확보에도 어려움이 예상된다고 주장한다.

그러나 국내 고등교육 수요-공급 실태에 따른 대학의 구조조정은 불가피한 상황이며, 구조조정의 제1원칙은 시장경제의 경쟁과 선택의 원리일 것이다.

대학의 구조조정은 교수, 학생, 학부모, 동문 등 대학 제반 관계자들의 이해관계가 상충하는 사항이다. 따라서 구조조정은 집단 간 이해관계에 따른 협의결과가 아닌 시장경제의 수요-공급의 원리가 제1원칙으로 적용되어야 하며, 비인기 학문 영역에 대한 육성은 개별 대학 차원의 지원보다는 국가적 차원의 육성책을 통해 이루어져야 한다. 교수노조가 시장원리에 의한 구조조정에 반대하는 것은 기존 교수의 권익을 포기하지 않겠다는 집단적 이기주의를 표명하는 것이다. 조합원이 구조조정에 반대할 경우, 노동조합은 최적의 합리적인 대안에도 반대할 것임을 충분히 예상할 수 있기 때문이다. 대학 구조조정은 대학의 미래 존립과 국가 장래를 위해 불가피한 사항이며, 집단이기주의에 의한 구조조정의 연기는 대학 구성원 전체의 피해는 물론 국가적 손실을 초래하게 되는 중대한 사항임을 감안해야 한다.

교육과 연구의 질 제고를 통한 대학경쟁력 강화를 위해 성과관리 시스템에 근거한 인사제도의 변혁은 불가피한 측면이 있다. 계약임용과 업적평가제, 정년심사기준 강화 등은 국내 고등교육의 질적 향상을 위한 내부경쟁체제의 도입과 인사제도의 변혁을 의미하며, 이는 세계적인 추세이다. 과거 교수직의 직업안정성이 과도하게 보장됨에 따라 성과관리 체제가 미흡하여 국내 고등교육 경쟁력 저하의 원인이 되었으므로 교육과 연구 분야에서 우수한 성과를 나타낸 교원에 대한 차등적 보상과 무능, 부적격 교원에 대한 퇴출 시스템은 학습권 보장과 대학의 효율적 경영을 위해서도 불가피하다. 우리 사회 다른 분야에 이미 광범위하게 적용되고 있는 사항을 기존 교수들의 기득권 확보 정도와 비교하여 근로조건의 악화를 주장하는 것은 설득력이 없다. 성과관리 시스템이 도입됨에 따른 우수교수와 일반교수 간의 임금 차이 발생은 불가피하며, 교육 및 연구조건이 좋은 대학으로의 이직을 위한 경쟁체제가 마련되는 것은 시장경제원리에 의한 자연스러운 현상이다.

또한 대학교수의 상대적 임금 수준은 국내 타 분야에 비해 높다. 2005년 기준 국내 대졸자의 평균 연봉이 2천 5백만 원인 것에 비해 교육 분야 종사자의 평균 연봉은 2천 9백만 원(이상 노동부), 사립대학 전임강사의 평균 연봉은 4천 2백만 원, 부교수 5천 9백만 원, 정교수 7천 2백만 원(교수신문)으로 교수의 급여 수준은 국내 평균보다 높으며, 교수노조 측에서 주장하는 저임금 교수의 비율 또한 전국 교수의 2% 수준에 불과하다. 전임강사를 기준으로 교육 분야 종사자의 평균 연봉 2천 9백만 원 미만인 대학은 사립대 중 28개 대학으

로 이들 중 종교계 대학을 제외할 경우, 해당 대학은 총 15개로 지방대학 및 신설대학이다. 따라서 학생 모집이 어려운 현실에 처한 일부 지방대학과 신생 소규모 대학의 급여 수준을 전체 대학의 문제로 확대하는 것은 불합리하며, 대학별 특수성을 감안해야 한다.

시간강사의 처우개선은 대학 자체적으로 해결하기 어려운 문제로 고등교육 분야 재정구조 개혁 등 국가적 차원에서 노력해야 할 문제이다. 따라서 노조의 설립을 통해 문제가 해결될 것이라는 기대는 갖기 어렵다. 약 7천억 원대의 추가재원(2007년 5월 한나라당 이주호 의원)이 필요한 사안에 대하여, 교수노조가 시간강사의 처우개선을 위해 대학을 상대로 임금협상을 추진할 경우, 대학 재정운영의 파탄과 학생의 교육환경이 악화될 수 있다.

교수 임용과 관련된 상당수의 문제는 대학과의 갈등이 아닌 교수집단 내부에 그 원인이 있으므로 임용 및 재임용의 절차는 노동조합이 개입할 문제가 아니며 객관성과 투명성을 더욱 제고해야 한다.

교수직에 대한 기피현상은 교수직의 임금 수준 때문이 아니라 교수직의 폐쇄성과 동종교배 등의 관행에 의하여 전문성과 능력에 기반한 임용기회의 공정성이 확보되지 못한 점과 대학재정의 부족으로 인한 신규임용 확대가 어려운 점에 기인하는 측면이 크다.

무엇보다도 국내 대학의 재정구조상 학생 등록금에 대한 의존도가 70% 이상인(사립대) 상황에서 교수노조가 조합원의 근로조건 개선을 위한 투쟁을 전개할 경우, 제한된 재원 내에서 인건비 비중이 높아지게 되며, 등록금의 지속적인 인상에도 불구하고 시설지원, 학생 교육비는 오히려 축소될 수 있음을 간과해서는 안 된다.

#### 4. 선진국에서는 이미 오래전부터 교수의 노조활동 존재

세계 주요 선진국과 OECD 가입 국가는 교수의 노동조합 활동을 허용하고 있다. 그러나 세계 주요국의 교수와 국내 교수의 신분보장 정도 및 대학의사결정 참여도 등이 서로 상이한 상황에서 외국 사례를 일방적으로 적용하는 것은 불합리하다.

미국, 영국, 일본 등 주요국은 교수의 신분과 지위에 대하여 우리나라와 같이 별도의 법을 통해 보장하지 않고 있으며, 직업의 안정성 등이 일반 노동자와 유사한 수준(미국 : 방학기간 중 강의수당 지급 중단, 일본 : 유급휴가 기간이 국내보다 짧고 교육, 연구 외의 부가 업무가 존재)이다. 따라서 일반 노동자와 마찬가지로 교수의 노동조합 설립에 대한 제한사항이 법으로 규정된 것은 없다. 그러나 교수노조가 설립된 국가의 경우에도 교수의 노조 참여 정도는 미약하며, 특히 학문적으로 높은 명성을 획득한 대학의 경우에는 노조 설립을 반대하고 있는 실정이다.

미국의 경우 사립대 교수의 관리자적 성격을 인정하여, 교수는 노동관계법에 의한 노동조합 적용 대상이 아니라는 연방 대법원의 판례(yeshiva doctrine)가 광범위하게 적용되고 있어 소규모 교육중심대학에 주로 노동조합이 설립되어 있으며, 일부 주립대학에 노동조합이 설립되어 있으나 다수의 명문 주립대학은 교수 스스로 노조 설립에 반대하고 있다. 미국 대학의 높은 경쟁력의 원천이 대학의 자율권 확보와 내·외부 경쟁 시스템에 의한 성과관리 시스템에 근거하다는 점은 전 세계적으로 인지되고 있으며, 세계 각국이 미국의 고등교육 시스템을 도입하고 있는 현 상황에서 대

학의 자율권도 미약하고 교수직의 기득권이 상대적으로 많은 국내 대학교수의 노동조합 결성은 시기상조이다.

이러한 현실적인 문제와 대학의 특수성을 고려하지 않고 특별법에 의해 모든 대학에 교수노조를 설립토록 할 경우, 교육현장에 부작용이 발생될 것으로 예상된다.

대학교수노동조합의 법제화 주장은 대학비리, 고등교육정책의 폐단을 방지하기 위한 교수의 집단 세력화를 당연시하며, 문제해결을 위한 유일한 대안인 것처럼 노조 설립을 제안하고 있다. 그러나 현재 국민 여론 다수가 교수노조의 법제화에 반대(일반인 : 59% 반대, 16.5% 찬성, 학생 : 45.8% 반대, 36.7% 찬성, 교수 : 51.2% 찬성, 34.7% 반대)하고 있다. 대학 교수의 경우에만 사학재단의 비리와 부실 운영에 대한 정부 등의 대응책이 미흡하다는 인식의 공감대로 인해 노조에 대한 지지율이 상대적으로 높게 나타나고 있어 대안적 정책이 필요함은 인정되어야 할 것으로 본다.

설립 찬성 측의 주장과 같이 교수의 노동조건이 과거에 비해 악화되었다고는 하나 교수의 신분보장 및 사회적 지위는 타 분야 종사자에 비해 높고, 일반 임금노동자 및 교사와 달리 본업인 교육과 연구의 수행에 있어서 자율권을 확보하고 있다. 또한 대학경영에 참여하고, 유급 방학, 최소 시간의 강의 부담 등 노동조건이 매우 유연하며, 정치적 활동도 보장되어 있는 등 전문성에 기초한 사회적 합의에 의한 배려를 받고 있음에도 불구하고 기존의 기득권을 그대로 유지하면서 노동조합을 통한 세력화를 기도하는 것은 적절하지 못하다. 또한 대학경영 환경과 교수의 직위, 신분보장 등이 상이한 해외 사례를 일방적으로 적용하는 것은 불합리하며, 우리나라 대학 재정 상황에서 교수의 적극적 노조활동을 통한 교수직의 권익 확대는 학습권 축소를 초래할 수 있다. 또한 이미 천명된 바와 같이 활동 방향이 노조 본연의 활동보다는 정치적, 사회적 쟁점사항에 대한 의견 관철, 특히 대학 및 재단에 대한 대항 세력화를 목적으로 하고 있어 학습권의 침해는 물론 대학 현장의 비생산적인 대립구조를 형성하여 대학개혁, 고등교육의 질적 수준 향상, 국가경쟁력 제고 등의 추진에 부정적으로 작용할 것으로 예상된다.

### Ⅲ. 교수노조 허용에 따른 예상 문제점

교수노조가 법제화되면 대학 현장에 다음과 같은 문제점들이 나타날 것으로 예상된다.

첫째, 대학의 의사결정체계가 왜곡된다.

대학경영의 자율권이 제한된 현 상황에서 교수노조의 설립은 무의미하며, 대학의 의사결정과정 속에서 교수의 영향력이 비대해져 경영진의 리더십 발휘에 제한 사항으로 작용할 가능성이 높다. 학과 및 전공 개편 등 현안으로 산재한 개혁과 개편을 추진하기 위한 대학 의사결정구조는 한층 더 복잡하게 전개될 것이며, 이러한 현안에 대한 교수의 집단 세력화는 학생, 학부모 등 관련 집단의 세력화를 유도하여 주요 교육활동이 관련 이해 집단 간의 협의에 의해 결정되는 등의 부작용이 우려된다. 특히 적절한 시점에서 구조개혁을 추진하지 못할 경우, 그 피해는 대학 구성원 전체와 국가적 손실로 연계되므로 단순히 의사결정과

정의 복잡화 뿐만 아니라 대학경쟁력 확보에 걸림돌로 작용될 수 있다.

둘째, 의사결정체계의 왜곡으로 인한 대학 내 갈등이 확산될 것이다.

교수노조는 조합원의 고용안정과 신분확보를 위한 정치활동을 전개하게 될 것이므로 구조개혁의 핵심인 인적자원 재배치 전개 시에 노조의 조직적 반대가 예상되며, 대학 구성원 간의 갈등상황이 가시화될 것이다. 또한 노동조합 본연의 활동 외에 정치활동을 예고하고 있어, 대학경영에 부정적인 정치활동을 전개할 가능성이 높다.

셋째, 국내·외 고등교육 환경 변화에 따른 대학의 발전전략의 수립과 추진에 장애요인으로 작용할 것이다. 교수노조는 조합원의 고용안정과 신분확보를 위한 정치활동을 전개하므로 대학의 발전전략 수립과 추진과정에서 신분보장과 고용안정을 위한 집단행동을 전개할 가능성이 높다.

넷째, 학생·학부모의 학습권이 침해된다.

집단이익을 위한 의사결정과 단체행동권을 제한하다 하더라도 다양한 형태의 노조활동으로 인해 학습권이 침해당할 가능성이 높다. 특히 특정 정치적 현안에 대한 단체입장 표명 등의 활동을 전개할 경우, 교육외적 문제로 인한 학습권 침해가 예상된다.

다섯째, 지식정보화 시대에 적합한 교육, 연구 시스템 확산에 장애요인이 될 것이다.

우리 대학은 지식정보화의 확산에 따른 대학경영, 교육, 연구 환경의 새로운 전개와 적응력 강화가 필요하다. 핵심은 학문 분야 간 통섭의 강화이다. 이를 위해 학과 구조 개편, 교육과정 개편 등 교육환경 변화가 전개되어야 하며, 기업 현장 전문가의 교육 참여 확대, 대학교수의 현장성 강화 등을 위한 교원인사제도의 유연성 강화 등이 필요하다. 그러나 교수노조는 조합원의 안정적 신분과 근로조건 유지를 위해 상기 사항에 대해 반대할 가능성이 높다.

여섯째, 고등교육의 경쟁력 확보에 장애요인으로 작용한다.

고등교육 경쟁력의 확보를 위해서는 대학 간 경쟁 시스템, 대학 내 경쟁 시스템이 작동해야 하며, 경쟁 시스템의 확립을 위해서는 객관적인 성과관리 시스템이 정착되어야 한다. 고용구조의 유연성을 전제로 하는 성과에 따른 차등적 보상체제의 도입이 필요하며, 성과관리는 교수들에게 새롭게 요구되는 변화된 역할과 임무인 연구의 질적 강화, 교육의 효용성 제고 등을 정착시키기 위해서도 필요하다. 교수노조는 그 본질적 특성상 교원인사제도의 변화에 반대할 가능성 높다.

일곱째, 국가적 차원의 대학구조개혁 추진에 역행하게 될 것이다.

교수노조는 구조개혁의 핵심인 인적자원의 재배치와 고용의 유연성 확보 등 현행 교원인사 시스템이 교원의 신분과 고용안정을 저해한다고 생각하고 있으므로 향후 전개될 각종 구조개혁 사업에 반대할 것으로 예상된다.

이상으로 교수노동조합 법제화 주장의 타당성과 예상 문제점을 분석해 보았다.

대학의 핵심은 교수이다. 대학의 질적 수준은 교수의 질적 수준이라고 보아도 과언이 아니다. 따라서 교수는 대학은 물론 국가와 국민들에게 중요한 핵심 전문인력이다. 대학교수의 근무여건 개선, 고용의 안정성 보장, 학문과 교육의 자유 확보 등과 같은 원칙적인 주장에 대하여 반대할 사람은 없을 것이다. 다만 그것을 구현하기 위한 방법론의 적합성과 타당

성, 사회적 인식과의 부합성 등을 고려할 때, 교수노동조합 설립의 법제화와 부정적 효과에 대한 우려를 금할 수 없다. 따라서 관련 법안의 개정에서 추가적인 의견수렴과 국민적 공감대 형성이 필요함을 주장하는 것이다.

교수노조의 설립 여부와 관계없이 정부는 현재 국내 교수들이 심정적으로 동의하고 있는 교수노조 설립의 필요성 부분 중 특히 사학재단, 대학 당국과의 갈등 과정 속에서 불편부당한 불이익을 받지 않도록 불법행위와 편법행위에 대한 엄정한 법 집행이 이루어지도록 해야 할 것이며, 교육여건 개선을 위한 투자를 확대해야 한다. 대학 당국은 윤리경영과 투명경영 확립을 위한 다각도의 노력을 펼쳐 대학 구성원으로부터의 신뢰도를 높임으로써 대학 구성원의 역량이 대학 발전에 집중 투여될 수 있도록 해야 할 것이다. 이렇게 함으로써 교수들이 보다 공정하고 합리적인 시스템 내에서 교육과 연구활동에 매진할 수 있도록 해야 하며, 학생의 교육효과 제고, 대학의 발전을 근간으로 교수직의 직업적 안정성과 경제적 지위가 그에 상응하는 수준으로 제고되도록 해야 한다.

일부 소수 대학의 열악한 교수 근무조건도 개선되어야 한다. 이를 위해 정부, 대학 차원의 공동 대체가 필요하다. 무엇보다도 교수의 신분 불안은 교육과 연구의 질을 보장할 수 없으며, 최종적으로 그 피해는 학생들에게 귀결되기 때문이다. 그러나 이러한 근로조건 개선을 위해 노동조합을 설립하고 관련 특별법을 개정하는 것은 교수의 노동자성을 강화하는 동시에 현재 보장된 다양한 사회적 활동, 정치적 활동의 참여 기회를 초·중등교원 수준으로 축소하는 효과가 있다. 따라서 우리 사회 최고의 지성이자 전문가인 교수의 국가적, 사회적 기여도가 오히려 낮아질 수도 있음을 간과해서는 안 된다. 