

教授의 任用制度와 그 運用

金 鍾 喆

(서울大 教育學科 教授)

I. 머리말

모든 단계의 教育에서 그러하듯이 優秀한 教授를 確保하고 그들로 하여금 보다 나은 條件下에서 그들에게 주어진 役割과 機能을 다할 수 있도록 助成하는 문제는, 大學人事行政에 있어서 핵심적인 과제이며 大學教育의 內實化 내지 質的 向上을 기하는 데 있어서 必須的이며 가장 중요한 조건의 하나로 간주되고 있다.

우리 나라의 경우 法的인 大學敎員의 범주 내에서 總·學長, 助教, 名譽教授 등을 제외한 專任教授의 數는 1982年 현재 모두 26,841名에 달하였으며 4年制 大學의 경우만을 치더라도 16,267名에 이르렀다. 이들은 그 年齡, 學歷, 經歷, 專攻 등은 물론 教授로서의 能力과 資質, 實績, 名聲 등 여러 가지 側面에서 多樣한 背景을 가지고 있으며 그들에 관한 政治學的, 經濟學的, 社會學的, 心理學的, 法學的인 여러 측면에서의 研究가 眞實히 요청되고 있음을 간과할 수 없다. 그러나 高等教育 一般에 관한 研究와 마찬가지로 大學教授에 관한 深層의 研究도 매우 不振한 狀態에 놓여 있음을 부인하기 어렵다.”

本稿는 大學教授의 任用制度와 그 運用의 문제를 研究한다기보다는 이에 대한 필자의 管見을 피력하고자 하는 것이다. 制度的인 측면에서

는 法的으로 규정되어 있으므로 그것을 서술하는 데 있어서 法的 趣旨나 社會的 背景을 고찰하면 足하겠지만 運用의 面에서는 보다 구체적인 研究나 深層分析의 資料가 있었으면 하는 아쉬움이 있다.

한 가지 밝혀 두고 넘어가야 할 점은 任用의 概念이다. 教育公務員法에 明示된 바와 같이 任用이라 함은 新規採用, 昇進, 昇級, 轉職, 兼任, 派遣, 降任, 休職, 職位解除, 停職, 復職, 解任 및 罷免 등을 망라하는 것으로서 報酬, 研修, 身分保障 등을 제외한 人事行政의 광범한 영역에 걸쳐 있다. 따라서 이 문제를 광범하게 다루려면 相當히 복잡한 문제들이 포함된다. 그러나 여기서는 教授任用의 문제 중 극히 重要的 몇 가지 問題領域, 특히 최근 教育界나 社會各界에서 關心의 대상이 되고 있는 몇 가지 문제점 또는 論爭點을 중심으로 논의를 전개하고자 한다.

이와 같은 見地에서 여기서는 教授의 新規採用, 昇進 및 再任用 등 限定된 문제에 관하여 논의하기로 한다. 이들은 教授任用制度의 핵심 과제일 뿐만 아니라 若干의 論爭點을 내포하고 있으므로 關心의 焦點이 되어 왔기에 특히 다루어 보려는 것이다. 轉職 등은 다른 단계의 人事行政에서는 매우 중요하나 大學教授의 경우 전혀 문제가 되지 않으며” 여타의 문제들도 극히 限定된 者만에게 해당되는 것으로서, 輕重을 따

진다면 위에서 제시한 諸問題와는 類를 달리한다 할 것이다.

II. 新規任用

教授의 新規任用은 大學人事行政에 있어서 가장 중요한 과정이요, 과제라고 하여도 무방할 것이다. 처음부터 資質이 우수한 사람을 充員確保하지 아니 하고서 그 후에 어떠한 妙方을 쓴다 해도 限界가 있을 것이며 大學教育의 質的 向上을 기대하기란 지극히 어렵기 때문이다. 특히 우리 나라의 경우 日本과 마찬가지로 終身僱傭制와 年功序列制가 실질적으로 慣習化되어 있는 상황에서 新規任用을 그르치게 된다면 萬事休矣라 하여도 과언은 아니다. 물론 制度的으로 1976年 이후 任期任用制가 실시됨으로써 不適格者를 代替할 수 있는 길이 열려 있음은 사실이다. 그러나 無能力者의 淘汰란 우리의 社會風土, 教育風土 속에서는 지극히 어려운 길이요, 환영받지 못하는 방법이다. 따라서 처음부터 資質이 우수한 교수를 充員 確保하도록 적극 노력하여야 함은 人事行政에 있어서 가장 留意하여야 할 긴급한 과제인 것이다.

新規任用에 있어서는 法的 資格基準을 充足시켜야 함은 물론이다. 私立大學의 경우 그보다 높은 資格基準을 따로 제정하고 있는 곳도 있고 國·公·私立을 막론하고 그와 같은 最低基準을 넘어서 실질적으로 적용하고 있는 기준이 慣習的으로 制度化되어 있는 셈이다. 예컨대 4年制大學의 教授(正教授)는 教育法의 규정에 의하면 研究實績年數와 教育經歷年數를 합하여 大學卒業後 10年の 경력을 가진 것을 法的 最低資格基準으로 하며, 專任講師의 경우 3年の 경력을 가지면 된다. 그러나 실질적으로 이름 있는 大學은 專任講師부터 博士學位를 要求하며 웬만한 大學도 碩士學位를 요구하고 있는 것이 통례가 되어 있다. 앞으로 大學教育의 質 向上을 위하여 그와 같은 실질적인 조건은 더욱 강화될 전망이다. 보다 名聲 있는 大學의 學位가 요구되며 심지어 高等學校 이상의 학교에서의 成績이 참작되는 경우도 있다.

또한 大學教授의 新規任用에 있어서는 實績審

査를 포함하여 所定의 절차를 밟도록 되어 있다. 實績審査는 5.16 혁명 이후 1961年 9月の <教育法에 관한 臨時特例法>에 의하여 制度化되었으며 同法의 폐기 이후 1963年末에 根本的으로 改正된 教育公務員法에 규정됨으로써 新規任用에 있어서는 물론 昇進任用에 있어서도 하나의 要件으로 간주되기에 이르렀다. 이와 같은 制度의 뜻은 教授의 資質 向上을 기하고자 하는 것임은 두말할 나위도 없다. 그러나 그 運用에 있어서 形式主義에 흐르거나 有名無實하게 될 염려가 전혀 없는 것은 아니다. 그렇다고 하더라도 그 의의를 過少評價할 수 없음은 물론이다.

國公立大學의 경우 1953年の 舊教育公務員法에 의거하여 新規任用에 있어서 科別로 教授의 동의를 거치게 하는 制度가 있었으나, 그것은 優秀教授의 確保에 지장을 주거나 派閥을 조성하는 등 폐단이 많았다. 오랜 논쟁이 있었으나 5.16 혁명 이후 1963年の 法改正으로 그 制度는 폐지되었다. 그러나 大學人事委員會의 同意를 얻어야 하며 公式化된 制度는 아니더라도 科教授들의 意見を 非公式的으로 참작하는 등의 관례가 남아 있는 경우가 많다. 또한 國公立大學의 경우 公採를 原則으로 한다거나 公開試驗을 보는 事例도 적지 않다. 이 역시 教育公務員法에 근거가 제시되어 있으며 資格任用主義 내지 成績主義의 原則을 적용하는 것이라 할 수 있다. 다만 特別採用의 例外는 인정되고 있으며 伸縮性 있는 適用이 가능하도록 되어 있다.

私學의 경우도 대체로 國公立의 大學과 大同小異하다. 經營者의 哲學과 大學의 傳統에 따라서 큰 차이가 있는 것으로 보인다. 一部 私學이 이른바 同族繁殖(inbreeding)의 현상을免치 못하고 있음은 同窓生들의 壓力도 있겠으나 教授資質 向上에 대한 熱意가 不足한 탓도 없지 않은 것 같다. 그런가 하면 一部 私學에서는 卒業生을 채용하는 경우 반드시 다른 大學을 거치게 한 다음에 母校에서 채용하는 式의 方法을 原則으로 하고 있어서 매우 對照的인 事例도 없지 않다.

國公立大學과 私學의 경우 任用의 主體가 다르고 그 法的 절차가 서로 다른 것은 두말할 나위도 없다. 前者의 경우 公立은 4年制大學으로서는 서울시立大學이 있을 뿐 거의 전부가 國立

이며, 職級에 따라 發給의 절차를 따로 하고 있는 것이 定型이 되어 있다.³⁾ 私立의 경우 總·學長을 거쳐 理事會의 이름으로 新規任用이 公式化되는 것이 定型이다. 國公私立을 막론하고 提請의 단계가 가장 핵심적인 과정이며, 이때 누가 중요한 決定權을 가지며 어느 정도의 영향력을 행사하느냐, 어떠한 기준이 적용되느냐가 그 焦點이 된다 하여도 과언은 아니다. 따라서 新規任用의 문제는 法的 基準의 문제라기보다도 그것을 현실적으로 어떻게 適用하느냐가 關鍵이라고 본다. 教授의 資質 向上에 誠意를 갖는 大學當局이라면 應당 이 점에 관하여 깊이 留意하여 어떻게 하면 우수한 資質을 갖춘 任用候補者를 誘引할 수 있으며 그 가운데서 가장 우수한 適任者를 선발 임용할 수 있는지, 最善의 노력을 경주하여야 할 것이다. 처음에 밝힌 바와 같이 大學의 質은 教授의 質을 넘어설 수 없으며, 教授의 質은 新規任用의 단계에서 거의 결정된다 하여도 과언이 아니다.

新規任用에 관해서 制度 面에서 문제가 되는 것은 法的 基準이 1949年의 教育法 別表 3에 규정된 이후 時代의 變遷에도 불구하고 별 진전이 없었으므로 現實에 맞지 않다는 점, 運用面에서 同族繁殖現象 즉 情實, 緣故主義 등의 잔재가 여전히 남아 있다는 점 등이라 하겠다. 法的 基準은 學位 등을 기준으로 보다 嚴格하고 높은 기준으로 시정되어야 할 것이며, 運用面에서도 自律의 규제 등의 方法을 통하여 보다 開放的인 任用이 되도록 유도하되 自律적으로 是正이 되지 않으면 경고나 규제도 過渡적으로 필요할 것인지 검토해 보아야 할 것이다. 아울러 資格任用主義의 原則이 보장되도록 運營의 妙를 기하여야 할 것이다.

Ⅲ. 昇 進

大學教授의 昇進은 다른 단계의 敎員의 경우와 마찬가지로 上向的, 垂直的 移動을 의미하며 보수와 名聲의 증대, 責任의 증가 등을 수반하게 된다. 일반적으로 다른 단계의 학교에서와 같이 격렬한 경쟁은 없는 것이 관례로 되어 있으나 그 나름대로의 경쟁이 있는 것은 사실이며

이 역시 年功序列制와 더불어 資格任用主義의 原則이 적용되고 있다.

國公立大學의 경우 教育法에 의한 職級別 資格基準의 要件을 충족시켜야 함은 물론 大學設置基準令(1955年)에 기준을 둔 定員과 大學敎員任用提請에 대한 研究實績審査基準(1974年) 등에 의하여 소정의 절차를 거쳐야 함은 新規任用의 경우와 마찬가지로이다. 私立 大學은 國公立大學에 준하거나 獨自의 기준을 작성, 적용한다. 그리고 실제 昇進에 있어서는 法的 기준은 물론 實際適用基準을 초과하여 보다 엄격한 기준을 적용하는 경우가 많다. 그것은 大學 자체가 教授의 質을 向上하고자 하는 의도를 내포하고 있는 面도 있고, 보다 上位職級의 大學教授를 희망하는 候補者가 적지 않으므로 경쟁이 격화되고 있는 一面도 있음을 간과하기 어렵다.

대체로 昇進은 年數만 차면 自動적으로 이루어지던 때가 있었는데, 職級別 定員에 묶여서 제아무리 能力이 卓越하여도 크게 制限을 받았던 시기가 있었으나 近來에는 大部分의 大學에서 보다 신축성 있는 운용을 하고 있는 셈이다. 定員도 科別, 系列別, 大學別 등으로 묶는다거나 助教授 이하와 副教授 이상으로 나뉘어서 보다 신축성 있게 규제함으로써 昇進의 길을 터놓은 사례가 대부분이다. 그러나 최근 일부 私立 大學은 昇進의 規程을 보다 엄격히 함으로써 教授의 資質 向上을 도모하고자 하는 경우도 볼 수 있다. 예컨대, 專任講師에서 助教授로 昇進하려면 적어도 博士課程에 재적하고 있음을 요건으로 하며 副教授 이상으로 昇進하려면 博士學位의 所持를 要件으로 한다는 따위의 規程을 신설한 사례가 그것이다.

물론 일부 名聲 있는 大學들은 專任教授의 新規任用에 있어서 博士學位 所持를 원칙으로 하고 있으며, 그러한 경우에는 昇進에 있어서 그와 같은 規程을 따로 마련할 필요가 없음은 물론이다. 美國 등지에서는 이미 博士學位 所持가 大學教授社會의 “組合加入證” 구실을 하게 되었다고 하는 冷笑的인 表現이 유행된 지 오래 되었거니와 우리 나라에서도 그러한 경향이 점차 늘어나고 있음은 高學歷社會의 出現을 의미하는 것인지도 모른다. 그러나 그것이 반드시 大學敎

授의 資質 向上과 大學社會의 學問的 成就란을 의미하지 않으며, 때로는 形式主義의 범람을 수반하게 되는 경우가 있음을 경계하여야 하겠다.

昇進에 있어서는 新規任用の 경우와 마찬가지로, 專任講師의 경우 碩士學位論文 1편을 論文 통과 후 3年 이내에 1회에 한하여 인정받으며, 助教授 이상의 경우 博士學位論文 1편을 論文 통과 후 3年 이내에 1회에 한하여 인정받는 것을 포함하여, 최근 2年間 및 2年 이내에 2편 이상의 研究實績이 있어야 한다. 또 1人 연구의 경우는 100% 인정을 받으나 共同研究의 경우 10~30%의 인정을 받으므로 보다 많은 論文이 있어야 하며, 결국 學位論문을 포함하여 총 200%의 實績을 인정받아야 하게 되어 있다.

昇進에 있어서 단순한 年功序列만이 아니고 所定の 研究實績을 심사하게 된 것은 人事行政에 있어서 進一步의 경지를 나타내는 것으로 생각된다. 다만 대부분의 경우 溫情主義와 人和中心의 思考로 말미암아 形式만이 존중될 뿐 著書나 論文의 內容에 대한 質의 統制가 미흡한 실정이다. 이는 學究的 風土의 문제이며 大學의 知的 文化가 未成熟된 一面을 여실히 보여 주고 있는 것이라 할 수 있다. 사실 우리의 경우 일단 大學에 발을 들여놓게 되면 거의 自動的 昇進이 보장되어 있다시피 됨으로써 美國에서와 같이 “出版하지 않으면 破滅된다”(Publish or perish)는 절박한 研究雰圍氣는 좀처럼 확립되기 어려운 실정임을 부인할 수 없다.

일부 私立大學의 경우 昇進이 一定한 기준에 의거 公正히 이루어지지 못하고 情實主義를 꾀치 못하고 있는 情性이 남아 있음을 또한 부인할 수 없다. 이 역시 하나의 문제점이며, 落後性을 노정하고 있는 證左라 할 수 있으며 하루 속히 是正되어야 할 것이다. 그와 같은 폐단의 是正 여부는 大學發展의 한 바로메타(barometer)가 될 것이다. 그것은 곧 開放化, 國際化時代의 要請에 부응하며 普遍主義의 價値 指向의 상징으로서 의의 있는 일이라 하겠다. 大學의 先進化를 위한 과제의 하나로서 모든 大學經營者들이 깊이 反省하며 하루 속히 是正하여야 할 일이 아닐 수 없다.

Ⅳ. 再任用的 문제

大學教授의 任用に 있어서 任期制를 적용하게 되고, 任期가 경과되던 再任用的 절차를 거치도록 法制化된 것은 1975년이었으며 教授 및 副教授는 6年 내지 10年, 助教授 및 專任講師는 2年 내지 3年, 助教는 1年の 任期制가 시행되었던 것이다. 再任用制는 國公立과 私立 사이에 차이가 있으며 法の 테두리 안에서 신축성 있게 운용되고 있다. 즉, 一部 私立大學은 예컨대 教授의 경우 10年 任期로 再任用制를 운영하고 있으나 國公立大學은 一律的으로 6年制任期로 再任用制를 실시하고 있다.⁴⁾ 助教授 이하의 경우에도 大學에 따라서 차이가 있다.

再任用制는 1976年 2月末을 기하여 처음으로 시행되었으며 그 후 계속 시행되는 가운데 若干의 論爭이 있었음은 사실이다. 그 基本趣旨는 諸 先進國(日本 除外)에서 널리 적용되고 있는 恒久的 在職保障(tenure) 이전에 있어서 적용되고 있는 試習期間의 契約任用制와 취지를 같이 한 것이었다. 다만 그 차이점은 예컨대 副教授級 이상으로서 恒久的 在職保障을 받은 다음부터는 再任用이 필요 없는 先進國의 경우와 달리 모든 職級의 大學教員에게 任期制 任用이 적용되었다는 점이다. 이 점은 自由中國의 경우와 비슷하다 하겠으며 우리의 경우 大學教員의 資質 向上에 主眼을 두었던 것이었다. 反面에 그것은 종래 停年 65세까지 身分保障이 잘 이루어졌던 大學教員에 대하여는 일종의 不利益으로 간주되기도 하였고 또 다른 觀點에서 약간의 論爭點으로 부각되었음은 사실이다.

1976年 최초의 適用 當時 一部 大學에서 약간의 雜音이 있기는 하였으나⁵⁾ 그 후 이 制度는 대체로 大學教育의 正常化에 기여한 것으로 평가되었으며 大學人의 健全한 常識에 의하여 健實하게 운용되어 온 것으로 평가되고 있다.

再任用制의 시행에 있어서 反論이 제기된 것은 이 制度가 教授의 資質 向上을 근본취지로 하여 발족되었음에도 불구하고 政治的으로 잘못 利用되거나 私學經營者의 恣意에 의하여 教授의 身分保障을 손상시키는 결과가 되지 않겠느냐

하는 점과 그 자체가 大學에 대한 外部的 統制를 강화함으로써 大學의 本質인 自律性을 위축시킬 우려가 있다는 것이었다. 그 反面에 이 制度의 長點은 종래 자칫하면 安逸과 無能을 惰性的으로 放任하는 듯했던 大學 人事行政에 있어서 새로운 轉換의 계기를 마련하고 大學 教員들로 하여금 스스로 研究하고 責任을 다하게 하는 데 도움이 될 수 있다는 것이었다.

이 制度가 시행된 지 7年 이상이 경과되었으나 지금까지의 成果로 판단한다면 극소수의 경우를 제외하고 큰 無理 없이 시행이 되어 왔으며, 최초로 一部에서 우려했던 것은 杞憂에 그쳤고, 마이너스 면보다는 프라스 면이 더 컸다는 것이 定論이 아닌가 싶은 印象이다.

다만 이 制度가 法制化되는 과정에서 모든 것이 秘密에 붙여졌고 外部로부터 덜어 써주는 식의 他律的 規制에서 비롯되었다는 印象을 씻을 수 없었기 때문에 처음에 一部 誤解가 없지 않았음을 부인하기 어렵다. 뿐만 아니라 지금도 일부 大學의 경우 이 制度를 濫用할 수 있는 여지는 그대로 남아 있음을 인정하여야 한다.

따라서 이 制度가 定着되고 大學의 自律的 責任이 증대된다면 어느 단계에 가서는 예컨대 副教授 또는 教授 이상의 수준에서는 先進國과 같이 恒久的 在職保障을 할 수 있도록 修正補完이 가능하고 또 그렇게 하는 것이 바람직할지도 모른다. 다만 우리의 現實에서 볼 때 이 制度가 他律的인 규제를 수반하였음에도 불구하고 종래 大學社會에 반영되어 있었던 安逸한 氣風을 시정하는 데 一助가 되어 왔고 앞으로도 당분간은 그와 같은 制度的 裝置가 불가피한 면이 없지 않다고 여겨지는 것이다.

모든 制度가 그러하듯이 이 制度 역시 長短의 兩面性을 지니고 있는 것이 사실이다. 이제까지 큰 副作用 없이 運用되어 왔음은 大學人의 健全한 判斷을 立證하는 것이라 하겠으나, 계속 留意하여야 할 사실은 大學의 自律性을 守護하고 秀越性을 追求하려는 基本觀點에서 後退가 있어서는 아니 되겠고 역시 運用의 妙를 기하여야 하겠다는 점이다. *

< 註 >

- 1) 大學教授에 관한 研究는 國內에서는 다음과 같은 몇 가지가 있으나 전반적으로 不振하며 大學教授는 모든 문제에 關心을 가지면서도 自己들 自身을 研究의 對象으로 삼는 데 인색하였음을 보여 주고 있는 셈이다.

金鍾喆 外, “韓國高等教育人事行政에 관한 研究” 中大論文集, 第9輯, 1964, pp. 52~162.

金鍾喆 外, 大學教授의 資質向上에 관한 研究, 培英社, 1967(國·英文).

李鍾珪, 教授充員過程에 관한 社會學的 研究, 서울大 碩士學位論文, 1973.

任用淳, 教授의 大學間 移動에 관한 研究, 서울大 碩士學位論文, 1983.

- 2) 最近의 한 研究에 의하면 1972~81年의 10年間에 大學間 教授移動者數는 851名인 바 그들은 新規移動의 形式으로 자리를 옮겼음을 알 수 있다. 任用淳, 上揭論文 參照.

- 3) 엄격히 말하면 助教·專擔講師는 總長이, 助教授는 總學長의 제청으로 文教部長官이, 副教授·教授는 大統領이 任命하는 形式을 취한다.

- 4) 國·公立大學에서는 副教授 6年, 助教授 3年, 專任講師 2年, 助教 1年으로 統一되어 있다.

- 5) 예컨대, 某 國立大學에서는 在職教授의 거의 3分の 1이, 某 私立大學에서는 4分の 3이 再任用에서 脫落됨으로써 行政訴訟이 있기도 하였다. 그러나 全國의 으로 본다면 극히 少數의 大學教員만이 脫落되었다. 助教 등의 경우 지금도 그 脫落率이 상당히 높은 경우가 있으나 그것은 新規任用에 있어서의 虛點을 노정할 것이기도 하다.