

大學教授의 安息年制度 도입을 위한 提言

金容權
(西江大 英語文學科)

安息年制度는 이제 우리 대학 사회에서 잘 알려진 제도로서 자리잡아 가고 있다. 그러나 教授·研究·社會奉仕 활동을 위한 재충전 과정이며 미래를 위한 投資이어야 할 이 제도가 아직은 전임 교수 전원에게 공평하게 적용되지 않고 慎意的으로 시행되고 있다고 볼 수 있다. 이제 우리는 이 安息年制度가 가급적 공정하고 객관적인 기준에 따라 운용될 수 있게끔 최선을 다하여야 할 것이다.

1

安息年 休職 또는 줄여서 安息年은 영어의 sabbatical year, sabbatical leave, 단순히 sabbatical을 뜻한 것이다. Shorter Oxford English Dictionary(1983)의 풀이를 보면 '美國大學에서 연구와 여행을 목적으로 일정한 기간 동안에 1년간 교수에게 주어지는 휴직'이라고 되어 있으며, 이런 뜻으로 이 말이 사용된 것은 1895년으로 되어 있다. 또 Webster 대학사전 9版(1983)은 '7년째마다 교수에게 주어지는 유급 휴직'이라고 풀이하고 있으며 sabbatical 이란 말이 이런 뜻으로 사용된 것은 1905년경이라고 적고 있다. 이상을 미루어 보아 안식년 제도는 미국 대학에서 먼저 시작되었으며, 그것도 폐나 오래 전에 정착된 것임을 알 수 있다. 미국 대학에서는 대체로 제도화되어 있으나 독일이나 프랑스 대학의 경우는 일반적으로 시행

되는 것 같지는 않으며, 기한도 1년씩 계속되는 일은 혼하지 않고 3개월 또는 한 학기간 허용되는 경우가 많다. 미국의 경우도 처음에는 1년간 허용되었으나 최근에는 6개월로 단축된 곳이 많은 것으로 알고 있다.

영국의 경우 리버풀대학은 6년 후에 1년 동안의 안식년 휴직이 가능하나 휴직중에는 봉급을 지급하지 않는 것이 관례이다. Imperial College는 안식년 휴직이 가능하나 휴직중에 역시 봉급을 지급하지 않는다. 버밍햄 공과대학(polytechnic)은 연수를 위한 안식년 휴가를 허용하며, 이때의 비용은 학내·외에서 지급한다. 이처럼 영국에서는 안식년이 교수들의 일정 기간 동안의 연수 목적을 위해 적용된다.

미국 대학은 수가 증가하고 또 팽창되어 가는 동안에 우수한 교수진을 확보하는 데 어려움을 겪어 왔으며, 그들을 유치하기 위하여 갖가지 후생복지 제도를 도입하게 되었다. 기업이나 생산

업체 같은 테서는 급여 이외에 주식 배당, 보너스, 이윤 배분 등의 재정적 보상을 하는 것이 관례가 되어 왔다. 이에 비해 대학에서는 안식년 휴직, 연금, 의료 보험, 교직원 자녀의 대학교육, 캠퍼스 안팎의 사택 제공, 주택 구입 자금 융자, 대지 제공, 무료 주차장 심지어는 유아원 운영 등의 이론바 ‘외적 특별 급여(outer fringe benefits)’를 제공하고 있는 것이다. 덧붙여서 연방 정부의 社會保障制度가 있어 州立大學은 말할 것 없고 거의 모든 사립대학 교직원들이 갖가지 혜택을 보장받고 있는 것이다.

이처럼 대학의 후생 복지 제도가 발달되기는 했으나 처우 수준 면에서는 기업체를 비롯한 다른 분야와의 차이가 상당한 편이다. 게다가 최근에 들어 와서는 IBM이나 맥도널드(McDonald)와 같은 대기업체를 위시하여 전국의 유수 업체에서도 安息年 休職을 시행하고 있다. 여기서는 1년 기간이라기보다는 3~4주 또는 3개월 동안의 유급 휴가인 경우가 많고, 그것도 4년 또는 10년 이상 근속 후에 가능한 것이므로 정확히 安息年이라고 부를 수는 없을 것이지만 얼마 동안 직장이나 직업 생각을 하지 않고 心身의 피로를 회복하는 기회를 준다는 점에서는 다를 바가 없다.

결국 대학은 기업과는 경쟁할 형편이 아니고, 대학끼리 봉급 및 기타 급여의 차등을 놓고 경쟁하게 된다. 각 대학의 수준은 최저인 F에서 최고인 AA의 척도에 따라서 평가되고 있다. 미국 대학은 정기적으로 각 대학의 순위를 발표하는데 일반적인 기준은 우수한 교수진과 연구 업적, 완비된 도서관과 실험 시설, 우수한 학생 등의 학문적인 기준이다. 그러나 어떤 이는 각 대학의 安息年制度가 매년 발표되는 대학의 순위 결정의 기준이 되어야 한다고 주장하기도 한다. 정확히는 안식년 허가 기준(leave awarding criteria)이 어떻게 되어 있는가에 따라서 좌우 된다고 주장하고 있는 것이다.

어디에서나 대학 교수의 역할은 교수와 연구 그리고 공공 봉사에 있겠으나 대학 캠퍼스에서의 1차적인 임무는 교수이고 연구이다. 대학기에 주당 평균 9시간을 강의하자면 준비하는 데 많은 시간이 걸린다. 교실 안팎에서 학생을 면담하

고 지도하여야 하며 동시에 전공 분야에 관한 학보와 논문집을 거르지 않고 읽어야 한다. 그리고 논문은 1년에 최소한 한 편, 저서는 5년에 한 권은 쓸 수 있어야 승진할 수 있고, 教授終身在職權(tenure)을 바라볼 수 있는 긴장의 연속 속에서 살고 있다. 그러다 보면 탈진 상태(burned out)에 빠지는 수도 종종 있다. 긴 여름 방학이 휴식의 기회를 주기도 하나, 많은 교수들은 생활의 보탬을 위해 계절 학교에서 가르치게 되니까 휴식을 취할 수 있는 것도 아니다. 이러한 상황 속에서 安息年 휴가는 모든 면에서 큰 도움이 아닐 수 없다.

安息年 휴가 동안에 충분한 휴식을 취하고 여행을 하며 논문 또는 저서를 준비할 수 있는 것이다. 그러나 앞에서 언급했듯이 이 유급 휴가 제의 운영은 현재 대학에 따라 여러 가지 형태로 나타난다. 어떤 대학에서는 근속한 지 7년째가 되면 자동적으로 할 수 있는가 하면, 어떤 대학에서는 휴직 신청을 내고 심사에 통과되어야 하는 곳도 있다. 또 휴직중에는 무슨 일을 하든 개의치 않는 대학이 있는가 하면, 연구를 하지 않고서는 허가받지 못하는 곳도 있다. 그리고 휴직중에는 미리 재단이나 연구 기관에서 받은 연구비 이외에는 타 대학에 가서 가르치거나 해서 별도 소득을 올리는 것을 일체 금지하는 대학도 있다. 한 과의 교수 수가 수십 명이나 되는 학과에서 10명 또는 20명이 동시에 휴가 신청을 낼 때는 연구 계획서의 타당성을 심사하여 국소수의 교수에게만 휴직을 협용하는 곳도 있다. 그리고 휴직 기한을 1년에서 반년으로 줄인 곳도 있으며 1년을 하게 하더라도 반년치의 봉급만을 지급하는 곳도 있다. 어떤 형태의 휴가를 받게 되든간에 학교의 행정 당국과는 두터운 친분을 유지할 수 있어야 이런 저런 혜택을 누릴 수 있다고 빈정대는 사람도 있고 보면 安息年制度가 반드시 누구에게나 공평하고 일률적으로 적용되고 있지 않다는 인상을 받게 된다. 그러나 부분적인 짐음이나 문제점이야 어쨌건간에 안식년 휴가가 교수들에게는 自己更新과 득창성과 土氣를—기업에서는 ‘생산성’을 덧붙이고 있다—높이고 새로이 하는 기회가 되는 것만은 틀림없는 것이어서 매우 바람직한 제도라고 생각

된다.

2

현재 우리나라 대학에서 安息年制度가 운영되고 있는 곳은 延世大, 犀大, 韓神大, 西江大 등 기독교와 카톨릭 계통의 대학에 한정되어 있는 것으로 알고 있다. 이 중에서 西江大가 재단 정관과 교수 인사 행정 규정을 통해서 안식년 휴직을 制度화하고 있으므로 여기서는 이 规定을 간략히 소개하고자 한다.

西江大는 1960년에 개교하면서부터 안식년 제도를 도입하였는데, 학기중의 교수의 휴직을 유급 휴직과 무급 휴직으로 나누고 유급 휴직을 다시 안식년 휴직과 유급 특별 휴직으로 나누고 있다(교수 휴직에 관한 규정 제2조). 휴직원 제출은 휴직 예정일로부터 6개월 이전에 제출하고(제3조), 인사후생위원회의 심의를 거쳐 종장이 승인하게 되어 있다(제4조). 安息年 휴직은 6년 이상 근무한 전임 교수에게 허가되며 휴직의 목적은 당해 교수가 복귀 후 本校에 유익한 공헌을 할 수 있도록 학문적인 발전을 기하는 데 있다. 그리고 안식년 휴직중에 전임 교수 가 외부로부터 보수를 받는 것을 제한하지 않고 있다(제5조).

유급 특별 휴직은 3년 이상 계속 근무한 전임 교수 중에서 학위과정 이수, 연구, 시찰, 교환 교수 등 특별한 학문적 필요에 따라 할 수 있으며 연구, 강의, 정부 직책 등으로 다른 기관에서 전임직으로 고용될 때는 학교 급여는 지급하지 않는다(제6조). 휴직중 급여는 1차 안식년에는 상여금을 포함하여 월 보수액 100%를 1년 동안 지급받는다. 2차 안식년과 3차 안식년 동안에는 6개월간 월 보수액 전액을 받거나 1년 기간에 600%를 받거나 택일할 수 있다. 학위과정 이수를 위한 특별 유급 휴직은 6년간 근무한 경우 첫 해는 100%, 둘째 해는 70%를 받을 수 있고 3년간 근무한 경우에는 각각 50%, 40%를 받는다. 학위과정을 위한 특별 유급 휴직은 2년에 한하여 휴직 기간을 1년 이상 연장하는 것은 가능하나 이 기간 동안에는 급여를 지급하지 아니한다(제16조).

연간 안식년 휴직 교수의 총 수는 전임 교수 총 수의 16% 이내로 제한하고 있으며 특별 휴직(유급 및 무급 휴직 포함)을 포함한 휴직 인원의 총 수는 본교 전임 교수 총 수의 18% 이내로 제한하고 있다. 학위과정 이수를 위한 특별 유급 휴직교수는 1963년에 1명이 있었다. 1차 안식년 휴직 교수의 총 수는 '60년대에는 10명이던 것이 '70년대에는 57명, '80년대에는 62명으로 증가하고 있다. 2차 안식년 휴직 교수 총 수는 '70년대에는 10명, '80년대에는 34명에 달하였으며 3차 안식년 휴직 교수 수는 '80년대에 3명이다. 1차, 2차, 3차 안식년 휴직 교수의 총 수는 176명에 달하며, 1988년 현재의 전임 교수 총 수는 170명이므로 지난 28년 동안에 모든 교수가 한번씩 안식년 휴직을 한 셈이 된다. 1988년 한 해의 안식년 휴직 교수 수는 15명인데 1인당 연간 급여액을 평균 2천만 원으로 본다면 총 3억 원의 예산이 필요하며, 이들을 대신한 강사들에게 지급하는 강사료를 덧붙인다면 전체 예산액의 3~4%가 안식년 제도 운영에 소요되고 있는 것이다.

안식년 휴직은 타 대학의 경우 국외에서의 연구를 위해서만 허용되고 있는 것으로 보인다. 그러나 西江大의 경우는 국내·외를 제한하지 않고 있으므로 국내·외의 대학이나 연구소에서 휴직 기간을 보낼 수 있다. 가능하면 1차 안식년 휴직시에 文教部의 1년 기간의 國內交流教授나 國費海外派遣教授의 研究費를 받고 나가면 한결 여유있는 생활을 할 수 있다. 이밖에도 미국 쪽의 하바드·燕京(Harvard-Yenching)研究所나 美國 學術團體協議會(ACLS)와 독일의 훙불트(Humboldt)財團의 研究費와 함께 끌어서 나가는 교수들도 있다. 그리고 2차, 3차 안식년 휴직시에는 풀브라이트 선임연구원(Fulbright Senior Research Fellowship)이나 독일 학술교류처(DAAD)나 日本의 國際交流基金(Japan Foundation)의 연구 기간과 맞추어 나가는 교수들도 있다. 그러자면 안식년 휴직의 시작 시기를 조정할 필요가 생길 것이다. 모든 교수에게는 1차, 2차, 3차 안식년 휴직 예정 연도와 학기가 이미 통고되어 있으므로 이같은 조정은 무리 없이 할 수 있게 되어 있다. 또한 학과별 휴직 인

원 수는 전임 교수가 6명 또는 그 이상의 학과에 있어서는 1회에 1명이 할 수 있고, 7명 이상인 학과에서는 동시에 2명이 안식년 휴직을 할 수 있도록 규정되어 있으므로(제 10 조) 학과 차원의 조정에도 무리가 없게 되어 있다.

1980년대에 들어와서는 新規教授任用은 博士學位 소지자에 한하고 있으므로 학위과정 이수를 위한 특별 유급 휴직은 사실상 없게 되었다. 安息年休職은 1985년까지는 재직중 2회로 제한되어 있었으나 1986년부터 3회가 되었다. 그런데 박사학위 소지자로서 30세에 助教授로 임용되어 65세의 停年까지 근속한다면 5회까지 안식년 휴직을 할 수 있을 것이다. 그리기 위해서는 물론 財政的 支援이 뒤따라야 하겠으나 현재 규모의 豫算 범위 안에서는 무방한 것으로 보인다.

그리고 安息年制度를 現行대로 7년마다 허가하는 대신에 3년 또는 4년마다 시행하고, 기한을 1년에서 반년으로 단축시키되 회수를 늘릴 수 있을 것인가 하는 논의가 일고 있다. 이것은 국외의 학문 연구가 매우 빠른 속도로 진행되고 있기 때문에 6,7년이 지나면 너무 늦다는 주장에서 비롯된 것이다. 여기에는 충분한 타당성이 있으나 한편 전임 교수 대신에 강사를 초빙했을 때 교수 내용의 질적 저하가 생길 수도 있을 것이며, 학생의 논문 지도면에서 지속성을 기하기 어렵다는 反論 등이 나오고 있다. 물론 여기에도 재정적인 문제가 그 밑바탕에 깔려 있는 것이다.

3

앞에서 보았듯이 현재 우리 대학에서 安息年休職制를 운용하고 있는 곳은 몇 개의 대학에 한다. 그러나 명칭을 달리한 장기간의 유급 휴직제는 다른 대학에서도 시행되고 있는 줄로 안다. 뿐만 아니라 해외 연구를 위한 유급 휴직은 7년씩 기다리지 않고서 할 수 있는 대학도 있어 보인다. 그리고 보면 안식년 휴직제는 어느 의미에서는 우리 대학 사회에서도 잘 알려진 제도로 생각된다. 한 가지 지적할 사항은 각 대학에서의 장기 유급 휴직제가 아직은 전임 교수 전원에게 공평하게 적용되고 있지 않고 다분히 慎

意的으로 시행되고 있다는 점이다. 대학에 따라서는 소수의 특정 교수만이 2,3년을 면하고 자주 국외로 나가는 것을 볼 수 있다. 어떤 대학에서는 근속 연한과는 관계 없이 학내 補職을 역임한 교수에게 論功 내지 慰勞性格의 유급 휴직인 年假를 허가하는 대학도 있어 보인다. 혹은 總·學長 등 行政當局의 주변에서 항상 맴돌고 있는 교수들이 우선적으로 年假를 누리는 곳도 있어 보인다. 또 表面上은 文教部의 交流計劃에 따른 研究費를 받고 휴직중인 것으로 보고되어 있으나, 실제로는 講義時間數를 다소 감면 받았을 뿐 여전히 소속 대학에서 근무하고 있고 交流對象 학교에는 가지 않는 경우도 있어 보인다. 어떠한 경우이든 안식년 휴직 혹은 연가는 현재까지의 準仕에 대한 行賞이라기보다는 未來에 있을 寄與에 대한 投資라는 것이 충분히 이해되고 있지 않다는 느낌을 갖게 한다. 동시에 특정 교수들에게 한정된 듯한 휴직제의 跋行의 운용은 교수들간에 불필요한 알력과 반목을 일으킬 뿐만 아니라 교수진의 士氣를 떨어뜨릴 수 있을 것이다. 그러므로 이 제도는 가급적 공정하고 객관적인 기준에 따라서 운용되어야 할 것이다.

安息年休職制와 함께 특별 유급 휴직, 특히 학위과정 이수를 위한 특별 휴직 제도도 활성화해야 할 것이다. 과거 10년 동안에 全國 각 대학에서 신규 임용된 교수 가운데는 博士學位課程을 이수중인 사람들이 상당 부분을 차지하고 있다. 1987년 3월 현재 지방 대학의 재직 교수의 20% 이상이 그같은 범주에 들어 있는 것으로 알려져 있다. 이들이 타 대학에서 학위과정을 이수하는 틱으로 휴강과 결장이 짚어 授業正常化에 어려움이 많아 文教部에서는 이들을 휴직시키도록 지시까지 한 일도 있었다. 그런데 지방 대학 뿐만 아니라 서울의 여러 대학에도 학위과정을 이수중인 전임 교수가 아직도 상당 수가 있으며, 專任講師나 助教授뿐만 아니라 副教授 및 教授 가운데도 그 수가 적지 않은 것이 오늘의 대학의 實相이다.

우리의 大學制度는 대체로 미국 대학의 그것을 기초로 하고 있지만, 教授任用의 핵심이라 할 수 있는 納身在職權만은 도입하지 않았던 것이다. 그런데 이 종신 재직권을 얻기 위해서는

박사학위가 필수 요건인 것이다. 궁금한 것은 각 대학에서 '박사과정 이수증'을 교수 임용의 충분 조건으로 인정한 것인지 아니면 언젠가는 취득 해야 할 박사학위의 전제 조건인가 하는 것이다. 만일 후자의 경우가 되어서 임용된 지 3년 또는 5년 안에 학위를 반드시 취득한다는 '契約'이라도 있었다면 이는 대학과 교수 양쪽에게 큰 짐이 아닐 수 없다. 현재 각 대학의 학과 전임 교수 인원 수는 최소한의 선상에 있으므로 강의를 맡기지 않고 휴직으로 둘릴 수는 없을 것이다. 그 대신 과정(coursework)을 이수하는 동안은 책임 시간 수를 줄여 주고 각종 행정 업무를 맡기지 않음으로써 가능한한 빨리 학위과정을 이수하도록 도와주는 것이 바람직하다고 본다.

어떠한 형식으로든 여기에다 學費補助를 해 주고, 論文을 작성하는 단계에서는 1년 또는 반년 동안 전액 특별 휴직을 허가해서 論文을 완성하게 하는 것이 바람직할 것이다. 국내 대학원에서 박사과정을 이수하는 사람에게는 풀브라이트 논문 연구비(Fulbright Dissertation Fellowship)가 가능하다. 이렇게 하는 것이 현재의 매우 혼란스러운 교수 임용 제도를 正常化시키고 젊은 교수 오원의 자질과 자신감을 높이는 계기가 될 것이라 생각한다. 여기에서도 未來의 貢獻을 위한 投資의 妥當性이 다시 한번 강조되어야 한다. 이 투자의 受惠者는 교수뿐만 아니라 대학이기 때문이다. *

<投 稿 案 內>

「大學教育」 제40호에 게재할 原稿를 다음과 같이 公募합니다.

1. 内 容—大學教育에 관련된 論說, 대학에서의 研究 및 教授 활동 중에서 대학 사회에 시사를 줄 수 있는 主題에 관한 논의, 각 學科의 교육 과정이나 교수·학습 활동 등에 있어서의 문제점과 그 개선 방안에 관한 논의와 외국에서의 연구 동향 소개 등으로 다음에 해당하는 글

① 論 壇② 教授談論③ 學科別 教育課題
2. 枚 數—200자 원고지 35매, 45매 또는 54매 (②는 15매 또는 23매)
3. 期 限—1989년 5월 20일
4. 稿 料—매당 3,000원(채택된 원고에 한함)
5. 提出處—서울 영등포구 여의도동 27-2 韓國大學教育協議會 (전화 783-3891, 3067)
6. 附 記
 - ① 國漢文을 혼용하되 漢字를 제한하고 필요할 때에는 原語를 併記해 주십시오.
 - ② 論壇原稿에는 반드시 200字 이내의 要約文이나 拔萃文을 첨부하여 주십시오.
 - ③ 제출된 원고는 編輯委員會의 審議를 거쳐 게재합니다.