



교수 노조 결성의 명분과 정당성은 있는가?



추 종 길
전국 대학교 기획실(처)장
협의회장

우리 나라의 대학 및 교수 수는 그 동안 양적 측면에서 지속적으로 증가해 2000년 현재 4년제 대학 수가 약 200여 개, 교수 수가 5만여 명으로 늘어났다. 이는 20년 전인 1970년도에 대학 수가 약 70여 개, 교수 수가 약 9천여 명에 불과했던 것에 비하면 실로 엄청난 팽창이라 아니할 수 없다. 그 결과 대학 교육과 관련된 제반 여건이 대학의 양적 증가에 제대로 부응하지 못하였을 뿐만 아니라 교육의 질적인 저하도 초래해 사회 문제로까지 부상되고 있는 실정이다. 특히, 최근 들어 교육 수요자인 고교 졸업자의 지속적인 감소로 인하여 일부 지방 사립 대학에서 입학 정원을 다 채우지 못하는 등 정원 미달과 관련된 대학 운영상 문제는 해당 대학의 존폐 사태로까지 치닫고 있는 상황이다.

대학과 교수 수의 증가는 우리 나라 국민의 지식 수준을 향상시키고 나아가 국가 경쟁력을 강화하는데 크게 기여하여 왔음은 누구도 부정할 수 없을 것이다. 그러나 오늘날처럼 급변하는 세계 정세의 변화 추세는 이제 우리 나라의 대학 교육도 더 이상 단순한 고등 교육 인력의 양성에 안주할 것이 아니라 지식 기반 사회에 능동적으로 적응해 기여할 수 있는 인재 양성을 목표로 하지 않으면 안 되게끔 압박해 오고 있다. 따라서 약 200여 대학으로 증가한 대학도 이제는 나름대로의 특성화 전략을 세워 국제간 지식 경쟁에 대처할 수 있는 인재를 배출하지 않으면 안 될 시점에 직면해 있다. 이와 같은 상황 속에서 많은 대학들이 새로운 대학 교육 방향 설정에 나름대로 크게 고민하고 있을 뿐만 아니라, 우수한 교수 인력 확보와 재정 확보에도 심혈을 쏟고 있는 실정이다.

한편, 대학 울타리를 벗어난 주변 사회 환경 변화는 가히 한치 앞을 예견하기 어려울 정도로 급변하고 있고, 그 변화의 테풍은 전 국민 개개인에게까지 직·간접적으로 결정적인 영향을 미치고 있다. 그리하여 우리 나라 지식인 사회에 있어서도 기존의 위치를 지키려는 그룹과 변화의 물결을 주도하는 그룹으로 양분되는 현상도 나타나고 있다. 이러한 사회 환경은 특정 현안에 대하여 이해 당사자 계층의 집단 행동으로 나타나 때로는 국민들 일상 생활에까지 크게 영향을 미치고 있다. 그러나 최근에 와서는 이러한 현상이 지식 계층에까지 널리 확산되어 가고 있

는 것 같아 안타까울 따름이다.

일부 교수 사회에서 일어나는 움직임은 상기한 내용과는 차이가 있지만, 지난 7월 '교수 노조 건설의 타당성 검토'라는 토론회를 개최한 교수 사회도 교수 노조라는 새로운 단체의 설립을 위한 활동이 활발하게 진행되고 있다. 민주화를 위한 전국 교수 협의회(민교협)의 계획에 따르면 2002년에 설립을 목표로 관련법의 개정 청원, 전국적인 공론화 및 조직화 등 구체적인 계획을 수립하고 이를 강력하게 추진하고 있다고 한다. 이에 따르면 교수 노조를 설립해야 하는 타당성의 근거로 국립 대학에서 시행 계획으로 있는 "2002년 이후 대학 교수 계약제 및 연봉제 도입"이 교수 사회의 제반 사항에 불이익을 초래할 여지가 많고, 또한 대부분의 사립 대학에서도 이 제도의 도입을 검토하고 있는 상황이어서 이에 대처하고 교수 사회의 입장 표명도 분명하게 할 필요성이 있다는 데에 그 근거를 두고 있다. 즉, 고용의 불안정화, 국립 대학의 공기업화 및 사학 제단의 권한 강화, 교수권 보장의 약화와 기능의 미비, 교육의 공공성과 민주성을 배제한 정책 수립 등을 고려할 때 교수 사회가 새로운 형태의 조직적인 대응이 필요하다는 것을 그 취지로 삼고 있다.

대부분의 사안이 그러하듯 새로운 일에 대한 추진 이유와 배경을 공론화할 때는 충분한 명분 하에 찬반의 의견을 수렴하고 논의를 거치는 과정이 무엇보다 중요하다. 교수 노조의 당위성이 상기한 내용의 취지라면 같은 사안에 대하여 이에 상치되는 입장이 분명히 있을 것이다. 그 입장에서 볼 경우 노조 결성이 자칫 교수 사회의 기득권 사수 혹은 대학 사회에 닥쳐 오고 있는 변화에 대한 대응의 한 방편으로 오해될 수 있는 면이 없지 않다. 새로운 제도를 도입하고 개혁적인 일의 시행에는 의례 저항과 반발이 따르게 마련이다. 그러나 이러한 저항이 여타 직군과 다른 교수 직군이라는 데에 일반인들의 시각적인 차이가 있

다. 즉, 현재의 우리 나라 교수 직군이 국가 차원의 제도에 조직적으로 대응할 만큼 충분한 위기 상황인가 하는 점이다. 또한 그 이유에 있어서도 정당성과 설득력을 갖고 있는가를 한번 냉정하게 살펴봐야 한다. 왜냐하면 요즘은 대다수 직군에서 저항과 반발이 다발적으로 일어나고 있기에 자칫 교수 직군마저 직군 이기주의로 사회에 비취지지 않을까 염려가 되기 때문이다.

교수 사회는 무엇보다 먼저 자정 노력, 개혁 노력이 우선되어야 할 것으로 생각된다. 앞서 제시한 대학 위기의 대부분은 교수 사회의 책임이라는 것에 대해 그 누구도 부정할 수는 없을 것이다. 우리 대학이 급속하게 변화하는 사회에 적응하며 나름대로의 경쟁력을 갖추고 대학의 명맥을 유지할 수 있기 위해서 먼저 부단한 개혁과 변화의 노력을 경주해야 할 것이다. 무엇이 급하고 무엇이 나중인 것을 신중하게 검토하여 우선 순위에 따라 산적해 있는 문제의 해결이 노조 설립에 앞서서 이루어져야 한다. 다시 말하여 노조 설립의 문제는 꼭 필요하다고 사회 구성원이 인정하거나 합의하에 자연스럽게 이루어지는 것이 바람직하다고 보며, 무리하게 추진하게 되면 대학 내부와 사회 전반이 요구하고 희망하는 대학 개혁을 통한 대학 위기를 구하려는 기회를 놓치는 우를 범할 수 있기 때문이다.

교수 사회가 노조를 건설하기 전에 먼저 심각하게 고민해야 할 사항은 교수 사회에 팽배해 있는 비민주성과 비합리성이 아닌가 생각한다. 밖에서 교수 직군을 바라볼 때 가장 민주적인 방법으로 처리되고 가장 합리적인 의사 결정이 이루어지리라고 여기는 데는 의심의 여지가 없다. 그러나 내부에서 벌어지는 교수 사회의 현실은 민주적인 방법으로 합리적인 의사 결정을 하기가 가장 힘든 직군이 아닌가 한다. 대다수 교수들이 직·간접적으로 경험하듯이 당위성이 입증되는 사안임에도 불구하고 내부 개혁을 시도할 경우

이를 성사시키는 데는 엄청난 소요와 갈등이 뒤따르지 않았던가. 전체 목표와 조직을 위해서 자신을 좀처럼 양보하려 하지 않고 개인 이기주의를 앞세우기 때문에 그 피해가 수요자인 학생들에게 돌아가고 더 나아가 국민들에게까지 영향이 미치고 있는 사례가 없지 않았는지 반성해 볼 필요가 있다고 생각된다.

다음으로 교수 직군에 있어서 직군 내에 차별성의 결여를 들 수 있다. 언제부터인가 우리 나라 사회의 모든 조직과 일에 있어 경쟁의 논리가 강하게 적용되고 있는데 반하여 아직 교수 사회에서만은 시장 경제 원리가 전혀 적용되지 않고 있다. 그러다 보니 능력 있는 교수와 그렇지 않은 교수의 차별성이 나타나지 않아 그로 인한 교수 수준의 저하에 대한 우려가 팽배해 있다. 다시 말해서 학문적인 측면에서 우수한 교수와 그렇지 못한 교수가 인사상 및 급여상 동일한 대우를 받고 있기 때문에 유능한 교수는 계속 기여에 대한 동인(動因)이 사라지고 있고, 그렇지 못한 교수는 그에 상응하는 페널티가 없기 때문에 더욱 침체될 수밖에 없다는 것이다. 그 결과 신규 채용 당시는 학문에 있어 매우 우수하고 교육에 의욕적인 교수도 일단 채용되어 어느 정도 시간이 경과하면 타성에 젖어 함께 평균화되어 버리는 경우가 없지 않은지 우려된다.

또한 교수 사회에 있어서 의무와 권익에 대한 형평성의 결여가 우려되고 있다. 현재 우리 나라 교수의 신분상 권익은 특수한 경우를 제외하고 여타 직군에 비교하여 상당히 높은 수준을 유지한다. 일반 사람들이 흔히 우리 나라 교수직을 비유하여 "한 번 교수는 영원한 교수"라는 속칭이 말해 주듯 전임 강사 혹은 조교수에 채용되면 최소한의 의무만 수행하면 법적으로 65세까지 신분이 보장된다. 그러나, 국제간 무한 경쟁 시대에 처해 있는 현시점에서 우리 나라 교수의 의무 사항인 연구 수준은 선진 제국에 비하여 아직 낮은 실정에 머물고 있음을 인식해야 할 것이다.

그리고 주장에 대한 현실성의 결여를 들 수 있다.

현재 교수 노조를 추진하고자 하는 가장 실증적인 근거로 사학 재단의 횡포와 교수 재임용 탈락을 문제시하고 있다. 즉, 교수 계약제와 연봉제가 전면 도입되면 제도의 악이용에 의한 교수 신분에 미칠 영향을 고려할 때 교수 노조 설립이 불가피하다는 주장이다. 그러나 현재 일부 사립 대학교를 포함해 정부가 국·공립 대학에 실시하려 하고 있는 교수 계약제가 종전의 승진 임용, 재임용 개념과 크게 다른 내용이 아니다. 그러면 현행 제도에 의한 재임용에 탈락한 교수가 어느 정도 수준인가를 살펴볼 필요가 있다. 올해 6월 교육부의 발표에 따르면 지방 사립 대학인 H대가 19명, S대 4명, 그리고 I대, K대, D대가 각각 1명씩이다. 또한 서울의 사립 대학인 K대가 2명이고, S대가 1명, 지방 국립 대학인 C대학이 1명 등 전체 30여 명에 달한다. 이 중 학내 분규로 인한 학생 정원의 감축과 관련된 지방 H사립 대학이 교수 동반 감축을 위해 교수 재임용 제도에 의하여 19명이 탈락된 특수한 예를 제외하면 실제로 10여 명 수준이다. 이러한 수도 각자 불가피한 사정이 있었던 것을 고려하면 실제 재임용 제도의 적극적 활용으로 탈락한 교수는 극소수에 지나지 않는 실정이다. 200여 개 사학 4만 5천여 명으로 구성된 거대한 교수 조직에서 십여 명의 교수 인력이 조정된 내용을 가지고 교수직 임무에 충실하고 있는 전국의 대다수 교수들로 하여금 고용 불안 느끼고 이에 대처할 목적으로 노조 설립을 주장하는 데에는 일반 국민 정서에 있어 설득력이 약하지 않을까 생각된다. 오히려 재임용 탈락의 당위성이 부당하다면 기존의 대학 내 의결 기구를 통하여 대응할 수 있는 제도의 보완이 선행되어야 할 것이고, 더 나아가 관련법의 개정을 촉구하는 방향도 있을 것이다.

현재 대부분의 대학 내부 조직의 운영 주체는 교수직으로 구성되어 있다. 총장을 포함해 각종 보직의 장은 물론이고 행정의 최고 의결 기구인 교무위원회도 전원 교수직으로 구성되어 있다. 총장을 예외로

대부분의 교수 보직 임기는 2년으로 되어 있어 상당수의 평균수가 어떤 형태의 학내 보직을 경험하게 되어 있다. 또한 교수 신분에 영향을 주는 어떠한 제도의 도입도 교수로서 구성된 의결 기구를 거치지 않으면 사실상 시행이 불가능하게 되어 있다. 뿐만 아니라 전국의 모든 대학들이 교수 집단으로 구성된 협의체인 교수 협의회 조직을 결성 운영하고 있으며, 이 협의체를 통하여 재단의 운영 방향을 제시하는 것을 포함하여 교수 신분에 불이익이 있을 경우 즉각 대처하는 기구도 구성되어 있어 이미 그 기능이 정착되어 운영되고 있다.

위에서 살펴본 바와 같이 우리 나라 대학과 교수 사회가 처해 있는 현실을 직시하면 교수 사회가 어떤 형태이든 변화를 모색하여 국제간의 무한 경쟁에 대처하지 않으면 안 될 것이다. 그러기 위해서는 대학 사회가 의사 결정을 하는데 있어서 보다 차원 높은 민주주의 정신과 합리성이 존중되어야 하며, 교수 신분에 악이용되지 않는 범위에서 하루빨리 시장 논리를 도입하여 교수의 질적 향상을 도모해야 하는 것이 더욱 시급한 과제가 아닌가 생각된다. 공익을 강조한 나머지 권익에 우선하여 의무에 소홀할 수 있는 제도의 도입은 재고해야 하며, 한편으로 효율적인 대학 운영에 장애로 작용하고 있는 내용은 조정되어야 할 것이다. 만약 이러한 폐단이 시정되지 않고 계속 방치된다면 단기적으로 교수 사회의 안정을 꾀할 수 있을지는 모르나 장기적으로 크게 낙후된 대학으로 전락해 결국 그 피해가 학생과 국민 모두에게 부담으로까지 이어지고 결국은 교수 사회 스스로가 더 큰 회생을 치르게 될 것이기 때문이다.

교수 노조도 이와 같은 우리 나라 대학을 둘러싸고 있는 내·외적 상황을 냉정하게 고려하여 명분과 정

당성을 충분히 확보한 다음 추진하여도 늦지 않을 것이다. 대학의 내·외적 상황이 정서적으로 공감대가 형성되지 않은 상황에서 사회에 보편화된 최소한의 제도 도입마저도 인정하지 않고 교수 탄압, 학문 상업화, 고용 불안 등 다소 과장된 표현으로 대응하는 것은 결코 바람직하지 않다. 더욱이 이를 위해 교수 노조를 결성한다면 변화를 두려워하고 기득권 사수로 오인되어 외부에 비취질 뿐만 아니라, 지성의 집단으로 남아 있는 마지막 사회 인식마저도 하루아침에 직군 이기주의 인식으로 전락하게 되지 않을까 우려되기 때문이다.

또한 오랜 유교 전통 하에서 우리의 관습과 제도와 문화가 정착되어 온 점을 참작하면 아직까지 사회에서 최고의 사부(師父)로 여기고 있는 교수직 개념과 노동자 개념을 어떻게 연결하여 정당성을 확보할 것인가도 그렇게 쉽지 않은 사항이다. 아울러 교수 노조에 대한 선진국의 상황도 충분히 검토해야 될 부분이며, 교수 노조를 앞서서 설립한 미국에서도 그 폐해성이 많이 지적되고 있는 실정임을 고려할 때 사회적 여건이 다른 우리 나라에서 굳이 무리하게 도입하려는 것은 미래를 내다보는 시각도 결코 아닐 것이다.

■

추종길

중앙대학교 생물학과를 졸업하고, 일본 동경도립대학 대학원에서 이학 박사 학위를 수여 받았다. 일본 국립유전학연구소 연구원을 역임하고, 현재 중앙대학교 자연대 생명과학과 교수, 중앙대학교 기획 실장, 전국 대학교 기획실(처)장 협의회 회장으로 활동중이다.