

교수 계약제와 연봉제의 법적 구조와 문제점

이 헌 환 | 서원대 법학과 교수

I. 교수 계약제 및 연봉제에 대한 법적 규율의 기본 구조

우리나라 대학의 교수직에 대한 법적 규율은 교육에 관한 헌법 규정과 함께, 국·공립대학의 경우에는 교육공무원법을 적용하고, 사립대학의 경우에는 사립학교법을 적용하되 일부 규정을 제외하고는 교육공무원법을 준용하도록 하고 있다. 따라서 국·공립과 사립을 포함하여 대학교수의 법적 지위는 기본적으로 교육공무원법에 의하여 정해진다. 그리고 법률의 규정은 시행령인 사립학교법시행령 및 교육공무원임용령에 의하여 구체화되어 교수직에 대한 규율을 하고 있다.

1993년 문민정부에 의해 도입되기 시작한 신자유주의 교육 정책은 그동안 논란이 많았던 교수 제 임용제를 대체하는 새로운 형태의 교수직에 대한 규율을 모색하게 하였고, 이에 따라 교수 계약제 및 연봉제의 채택 여부가 논란이 되기 시작하였다. 1999년 1월 6일 여당 단독국회에서 (연봉제를 포함한) 교수 계약제 임용을 규정한 교육공무원법이 날치기 통과되고 동년 1월 29일자로 공포되었다. 다만 (연봉제를 포함한) 교수 계약제 임용에 대해서는 2002년 1월 1일부터 시행하기로 하는 부칙 규정을 두어 그 시행을 약 3년간 유예하였다. 그러

나 1999년 8월 31일 개정된 사립학교법은 근무 기간만을 제외하고 계약제 임용을 허용하였다. 교육인적자원부는 2002년이 다가오자, 교육공무원법에서 위임한 교육공무원임용령을 개정하기 위한 안을 확정하였다고 하면서, 2001년 11월 20일 동 임용령 개정령안에 대하여 각 대학에 의견을 묻는 공문을 발송하였다는 보도 자료를 발표하였다. 이에 여러 교수 및 대학 등에서 교육인적자원부가 제시한 안에 대하여 강력한 비판과 함께 반대운동을 전개하였고, 이에 교육인적자원부는 발표된 개정령안을 상당 부분 수정하여 동년 12월 31일 대통령령으로 공포하였다.

1999년 1월의 개정 교육공무원법과 1999년 8월의 개정사립학교법 및 2001년 12월의 개정 교육공무원임용령 중에서 다른 사항들은 제외하고 (연봉제를 포함한) 교수 계약제 임용에 관한 핵심적인 규정들만을 구 규정과 대비하면 <표 1>~<표 3>과 같다.

위의 각 법률 및 임용령의 규정들을 기초로 하여 (연봉제를 포함한) 교수 계약제 임용에 대한 법적 규율의 기본 구조를 살펴보면, 우선 근무 기간을 제외하고는 국·공립대학의 교수와 사립대학의 교수를 별도로 취급하고 있음을 알 수 있다. 즉 국·공립대학의 교수는 교육공무원법 및 교육공무원임용

〈표 1〉 교육공무원법(1999. 1. 29. 개정 법률 제 5717호)

구 규정	개정 규정
제 11조(신규채용) ③대학에 근무하는 교원은 대통령령이 정하는 바에 의하여 <u>기간을 정하여</u> 임용할 수 있다. <신설>	제 11조(신규임용) 조항에서 ③항을 삭제하고 제 11조의 2로 신설 제 11조의 2(계약제 임용 등) 대학의 교원은 대통령령이 정하는 바에 의하여 <u>근무 기간·급여·근무 조건, 업적 및 성과 약정 등 계약 조건을 정하여</u> 임용할 수 있다.
	(1999년 법개정의)부칙 제 1조(시행일) ...제 11조의 2의 개정 규정은 2002년 1월 1일부터 시행한다. 부칙 제 2조(계약제 임용에 관한 경과조치) 종전의 규정에 의하여 <u>기간을 정하여</u> 임용된 교원의 경우에는 제 11조의 2의 개정 규정에도 불구하고 당해 임용 기간이 종료될 때까지는 종전의 규정에 의한다.

〈표 2〉 사립학교법(1999. 8. 31. 개정 법률 제 6004호)

구 규정	개정 규정
제 53조의 2(학교의 장이 아닌 교원의 임용) ③대학교육기관의 교원은 당해 학교법인의 정관이 정하는 바에 따라 <u>기간을 정하여</u> 임면할 수 있다. 이 경우 국·공립대학의 교원에게 적용되는 <u>임용 기간에 관한 규정을</u> 준용한다.	제 53조의 2(학교의 장이 아닌 교원의 임용) ③대학교육기관의 교원은 정관이 정하는 바에 따라 <u>근무 기간·급여·근무 조건, 업적 및 성과 약정 등 계약 조건을 정하여</u> 임용할 수 있다. 이 경우 근무기간에 관하여는 국·공립대학의 교원에게 적용되는 관련 규정을 준용한다.
	부칙 제 2조(계약제 임용에 관한 경과조치) 종전의 규정에 의하여 <u>기간을 정하여</u> 임용된 교원의 경우에는 제 53조의 2 제 3항의 개정 규정에도 불구하고 당해 임용 기간이 종료될 때까지는 종전의 규정에 의한다.

령에 의하여, 그리고 사립대학의 교수는 근무 기간을 제외하고는 사립대학 법인의 정관에 의하여 계약제임용을 적용받도록 하고 있다. 규범 구조상 국·공립대학의 교수와 사립대학의 교수는 전혀 다른 형태의 계약제 임용의 적용을 받을 수 있는 것이다. 교수 계약제 임용의 가장 구체적인 기준이라 할

수 있는 교육공무원임용령의 규정은 2001년 11월 20일에 교육인적자원부에서 확정된 개정안을 상당 부분 변경하고 있음을 알 수 있다.” 이는 동 개정안이 확정된 후 동 개정안에 대한 비판과 반대운동의 결과이기도 하지만, 그럼에도 불구하고 많은 문제점을 안고 있다.

1) 2001년 11월 20일에 확정된 개정안 및 이에 대한 비판으로는, 김중서, “교육공무원임용령개정령(안)의 법적 문제점”, (2001. 12. 6. 개척, 국교협·교수노조 공동토론회 ‘교수계약제 강제시행, 무엇이 문제인가?’ 발표 논문)과 박거용, “교수계약제가 대학교육에 미치는 문제점 및 대응 방안”, (같은 토론회 발표 논문) 참조.

〈표 3〉 교육공무원임용령(2001. 12. 31. 대통령령 제 17470호)

구 규정	개정 규정
<p>제 5조의 2(대학교원의 임용)</p> <p>①교수 및 부교수는 제 1호 및 제 2호에 해당하는 경우를 제외하고는 법 제 47조의 규정에 의한 정년까지 임용한다.</p> <p>1. 신규채용(기간을 정하여 임용된 자가 그 기간이 만료되어 다시 임용되는 경우를 제외한다) 되는 교수 및 부교수에 대하여는 3년의 범위 내에서 1차에 한하여 당해 대학의 장이 정하는 바에 따라 기간을 정하여 임용할 수 있다.</p> <p>2. 부교수에 대하여는 6년 내지 10년의 범위 내에서 대학의 장이 정하는 바에 따라 기간을 정하여 임용할 수 있다. 기간을 정하여 임용하는 경우에는 제 1호의 규정을 적용하지 아니한다.</p> <p>②조교수·전임강사 및 조교는 다음과 같이 기간을 정하여 임용한다.</p> <p>1. 조교수 : 4년 이내</p> <p>2. 전임강사 : 2년 이내</p> <p>3. 조교 : 1년</p>	<p>제 5조의 2(대학교원의 계약제 임용 등)를 신설</p> <p>①법 제 11조의 2의 규정에 의한 대학교원의 임용은 다음 각 호의 범위 안에서 계약 조건을 정하여 행한다.</p> <p>1. 근무 기간</p> <p>가. 교수 : 법 제 47조의 규정에 의한 정년까지의 기간. 다만 본인이 원하는 경우에는 계약으로 정하는 기간으로 한다.</p> <p>나. 부교수 : 법 제 47조의 규정에 의한 정년까지의 기간 또는 계약으로 정하는 기간</p> <p>다. 조교수 및 전임강사 : 계약으로 정하는 기간</p> <p>2. 급여</p> <p>공무원보수규정에 의한 보수 및 공무원수당 등에 관한 규정에 의한 수당</p> <p>3. 근무 조건</p> <p>교수시간 및 소속학과 등에 관한 사항</p> <p>4. 업적 및 성과</p> <p>연구실적·논문지도·진로상담 및 학생지도 등에 관한 사항</p> <p>5. 재계약조건 및 절차</p> <p>근무 기간 종료 후 다시 임용되는 조건 및 절차에 관한 사항</p> <p>6. 그밖에 대학의 장이 필요하다고 인정하는 사항</p> <p>②대학의 장은 필요하다고 인정하는 경우에는 본인의 동의를 얻어 체결한 계약조건을 변경할 수 있다.</p> <p>③대학의 장은 대학인사위원회의 심의를 거쳐 제 1항의 규정에 의한 계약조건에 관한 세부적인 기준을 정한다.</p> <p>④조교는 그 근무기간을 1년으로 하여 임용한다.</p>
	<p>부칙 제 4조(계약제임용에 관한 적용례) 제 5조의 2의 개정규정은 이 영 시행 후 신규채용되는 자부터 적용하되, 이 영 시행 당시 재직 중인 대학교원으로서 임용기간 종료 후 다시 임용되는 자의 경우에는 교육인적자원부장관이 정하는 바에 따라 계약 조건을 달리 정하여 임용할 수 있다.</p>

II. 현행 교수계약제 및 연봉제의 법적 문제점

1. 일반적 문제점

1) 교수직의 비정규직화의 문제

먼저, 교육공무원법에서 계약제 임용을 채택하였다는 것은 우리 헌법이 교수직에 대하여 예정하고 있는 규범적 기대와는 일치하기 어렵다고 생각된다. 우리 헌법은 학문의 자유를 기본권으로서 규정하고(제 22조), 대학의 자율성을 보장하며(제 31조 제 4항), 교육제도 및 교원의 지위에 관한 법정

주의를 정하고 있다(제 31조 제 6항). 헌법에서 이러한 규정을 두는 취지는 진리 탐구와 학문 연구의 주체인 교수가 국가 권력 혹은 다른 사회적 요소에 의하여 방해받거나 제약받아서 안 된다는 것이다. 일평생 단 한편의 논문을 쓰더라도 그것이 진리 탐구의 고뇌와 고통 속에서 우리나라의 것으로서 그 분야의 고전으로 자리 매김한다면 그 논문을 쓴 교수는 교수로서의 자격을 충분히 갖는다고 보아야 할 것이다. 물론 이러한 극단적인 예는 비현실적이겠지만, 적어도 교수라는 지위는 계약을 통한 흥정의 대상이거나 어떤 결과를 뽑아내기 위한 도구는 아니다. 일반 근로자보다도 더 불안정하고 열악한 지위에 있는 자가 어떻게 진리탐구와 학문연구에 매진할 수 있겠는가? 물론 그렇다고 하여 교수직에 안주하여 교수로서의 본분을 다하지 않은 채 높은 사회적 지위만을 누리려는 교수를 옹호하지는 것은 결코 아니다. 교수를 교수답게 만드는 방법은 교수 자신의 역량을 극대화하도록 동기를 부여하는 것이지만, 계약제 임용이 그러한 동기를 부여할 수 있을지는 의문이다. 오히려 원래의 의도에서 벗어나 남용 혹은 오용의 우려가 더 크다고 생각된다. 특히 우리나라와 같이 교육의 공공성이 제대로 확립되어 있지 못하고, 또한 80%가 넘는 대학교육을 사학이 담당하고 있는 현실에서는, 계약제 임용이 교수를 교수답게 만들기보다는 사학 경영자들의 이익에 더 크게 기여할 것이기 때문이다.

2) 위임입법의 한계 일탈의 문제

다음으로, 개정 교육공무원법은 교수 임용의 방식에 대하여 기존의 재임용제, 즉 기간만을 정하여 임용하는 제도를 변경하여, 제 11조의 2(계약제 임

용 등)에서 "대학의 교원은 대통령령이 정하는 바에 의하여……임용할 수 있다"고 하고 있다. 문언의 표현대로라면 이는 강제규정이 아닌 임의규정이다. 물론 "할 수 있다"고 표현하고 있다고 하여 모두 임의규정이라고 할 수는 없지만, 이 문언은 강제규정이라기보다는 임의규정이라 함이 타당할 것이다. 따라서 하위의 시행령인 임용령에서 "……계약 조건을 정하여 행한다"고 규정하여 강제규정으로 변경하는 것은 위임입법의 한계를 벗어난다.

또 다른 위임입법 한계 일탈의 예로, 교육공무원법에서는 "근무 기간·급여·근무 조건, 업적 및 성과약정 등 계약 조건을 정하여"라고 하고 있는데, 동 임용령에서 정하고 있는 계약 조건에서는 "재계약 조건 및 절차"와 "그밖에 대학의 장이 필요하다고 인정하는 사항"을 추가하고 있다는 점이다.²⁾ 이는 법률에서 정하고 있는 "근무 기간·급여·근무 조건, 업적 및 성과 약정 등"을 한정적이 아닌 열거적인 것으로 이해하고 있다는 것을 보여준다. 특히 "그밖에 대학의 장이 필요하다고 인정하는 사항"이라고 하여 그 구체적인 내용을 대학의 장에게 위임하고 있는 것은 계약 당사자 사이에 극도의 불평등을 초래하는 우려가 있다. 말하자면, 대학의 장은 어떠한 사항도 필요하다면 계약 조건으로 내세울 수 있다는 결과가 되고, 우리나라에서와 같이 계약에 있어서 약자인 교수는 울며 겨자먹기로 이에 따르지 않을 수 없게 되는 것이다. 굳이 대통령령에서 계약 조건을 정하도록 하였다면, 법률에서 "근무 기간·급여·근무 조건, 업적 및 성과 약정 등"이라는 표현을 쓸 필요가 없이 "대통령령이 정하는 바에 의하여 계약 조건을 정하여"라고 하여도 충분하였을 것이다. 말하자면, "대통령령이

2) 2001년 11월의 개정령안에서는, 동 조항은 "대학교원의 임용시 대학의 장과 대학교원은 상호계약에 의하여 근무 기간·근무 조건·업적, 성과약정, 재임용조건 및 절차(이하 '계약 조건'이라 한다)를 정한다"고 하고 있었다.

정하는 바에 의하여”라는 표현은 동 조항에서 한정적으로 나열되어 있는 근무 기간, 급여, 근무 조건, 업적 및 성과약정 등에 관하여 대통령령으로 정한다는 의미로 해석하여야 하지 새로운 계약 조건을 규정할 수 있는 것으로 해석되어서는 안 된다는 것이다. 따라서 임용령은 이 점에서도 위임입법의 한계를 일탈하였다는 비난을 면할 수 없다.

3) 기존 이익 침해의 문제

교육공무원법은 그 부칙 제 2조에서 “종전의 규정에 의하여 기간을 정하여 임용된 교원의 경우에는 제 11조의 2의 개정 규정에도 불구하고 당해 임용이 종료될 때까지는 종전의 규정에 의한다”고 하여 2002년 1월 1일 이전에 과거의 재임용제에 의하여 기간을 정하여 임용된 교원에 대하여는 그 기간 동안 현행 규정이 적용되지 않는다고 선심 쓰듯 경과규정을 두고 있다. 이는 개정 교육공무원법상의 계약제 임용은 2002년 1월 1일 이후에는 신규 임용과 재임용을 막론하고 적용되는 것임에도 불구하고 마치 현재 재직 중인 교원에게 큰 혜택을 주는 듯이 호도하는 규정이다. 이 경과 규정과 함께 임용령의 부칙 제 4조는 “제 5조의 2의 개정 규정은 이 영 시행 후 신규채용되는 자부터 적용하되, 이 영 시행 당시 재직 중인 대학교원으로서 임용기간 종료 후 다시 임용되는 자의 경우에는 교육인적자원부 장관이 정하는 바에 따라 계약 조건을 달리 정하여 임용할 수 있다”고 규정하고 있다.³⁾ 이 규정은 기존의 재임용제도에 의한 교원들을 무마하기 위한 규정으로 이해된다. 즉, 신규임용이 아닌 재임용의 경우에, 교육인적자원부 장관이 정하는 바에 따라 계약 조건을 달리 정하여 임용할 수 있게 함으로써,

혹시 있을지도 모르는 사립대학의 계약권 남용을 막아보자는 취지인 것으로 보이나, 이는 미봉책에 불과하다. 왜냐하면 교육인적자원부 장관이 정하는 바에 따라 기간을 정하여 임용되고 난 후에는 다시 현행법의 계약제 임용을 받게 되기 때문이다.

한편, 계약제 임용에 있어서 근무 기간에 관한 임용령의 규정은 기존 교수들의 신분을 더욱 불안정하게 만드는 것으로 생각된다. 즉 교수의 경우, 정년까지나 혹은 본인이 원하는 경우에는 계약으로 정하는 기간으로 하도록 하고, 부교수의 경우, 정년까지 혹은 계약으로 정하는 기간으로 하며, 조교수 및 전임강사는 계약으로 정하는 기간으로 하고 있다. 이 규정은 언뜻 보기에는 교수·부교수는 정년까지 보장이 되는 것처럼 보이지만, 이는 결코 기대하기 어려울 것으로 생각된다. 특히 이 규정은 사립대학의 경우에 준용되는 유일한 계약 조건 규정인데, 과연 교수·부교수가 정년을 보장받는 예가 얼마나 될지 의문이다. 교수의 경우에 ‘본인이 원하는 경우에는’이라는 조건이 있기는 하지만, 이제 정교수로 임용되려는 자가 계약으로 기간을 정하기를 원하는 사람이 몇이나 있을까? 오히려 본인이 원하는 것처럼 강요하여 기간을 정하여 계약제 임용이 이루어질 가능성은 얼마든지 존재한다. 원하지 않으면 재임용이 되지 않을 것이 뻔하기 때문이다. 부교수의 경우에는 그나마 이러한 계약마저 없으므로, 일정 기간이 아닌 정년까지의 재임용은 지극히 기대하기 어려울 것이다.

또 다른 문제는 임용령이 계약 기간에 대하여 명확히 정하고 있지 않고 있다는 점이다. 정년 이외의 경우에는 직급을 막론하고 ‘계약으로 정하는 기간’으로 하여, 그나마 과거의 교수 재임용제보다도 더

3) 2001년 11월의 개정령안에서는, 제 5조의 4에서 임용 기간이 종료되는 교원도 모두 새로운 계약제임용을 받도록 하고 있었다.

약용될 우려를 낳고 있다.⁴⁾ 즉, 교수든 부교수든 조 교수든 그리고 전임강사는 그 임용 기간은 모두 계약에 의하도록 하고 있다. 적어도 법적으로는 1년 이든, 1.5년이든 문제되지 않는 것이다. 특히 앞에서 말한 것처럼, 이 규정이 사립대학의 교원임용에 준용되는 유일한 규정이라는 점에서 비추어 본다면, 앞으로 사립대학의 교원은 1년을 걱정해야 하는 상황이 도래할 지도 모른다.

4) 계약 조건의 변경 허용의 문제

교수계약제 임용과 관련하여 2001년 11월의 개정령안에 들어있지 않았다가 2001년 12월의 임용령 개정에서 새로이 규정된 조항이 바로 '계약 조건 변경 조항'이다. 즉, 제 5조의 2 제 2항은 "대학의 장은 필요하다고 인정하는 경우에는 본인의 동의를 얻어 체결한 계약 조건을 변경할 수 있다"고 정하고 있다. 비록 '본인의 동의를 얻어'라는 조건이 있기는 하지만 앞서 계약 기간의 약정에서와 마찬가지로 본인의 동의는 거의 무의미하다. 예를 들어 3년을 계약한 자가 1년 경과 후 계약 기간을 2년으로 변경하자고 요청 받았을 때에, 이를 거부하는 것은 곧 3년의 기간 경과 후 계약을 포기하겠다는 것과 마찬가지로, 왜냐하면 계약 기간 변경을 요청한 대학의 장이 나중에 재임용 계약을 해 줄리 만무하기 때문이다. 이 조항은 계약을 통해 최소한의 계약 기간을 확보해 놓았더라도 언제든지 변경될 가능성을 갖는다는 점에서, 계약 기간 내내 교수의 신분을 불안정하게 만들 수 있는 규정이다. 기간 이외의 계약 조건의 경우에도 이는 별반 다르지 않다.

5) 연봉제의 문제

교육공무원법 및 동 임용령에 따를 경우, 국·공립 대학교수의 급여는 공무원보수규정에 의한 보수 및 공무원수당 등에 관한 규정에 의한 수당에 따르도록 하고 있다. 이미 우리나라의 공무원 보수 체계도 성과급을 바탕으로 한 연봉제가 도입되어 실시되고 있고,⁵⁾ 그러한 점에서 교수들에 대하여 연봉제가 실시될 수 있다. 그렇게 된다면 신규임용 및 계약 재임용시에 정해지는 계약 조건에 따라 급여가 변동될 가능성은 얼마든지 존재하는 것이고 그러한 의미에서 국·공립 대학교수의 급여도 매우 불안정하게 될 우려가 있다.

연봉제의 문제는 국·공립대학보다는 사립대학의 경우에 매우 심각한 문제를 낳는다. 후술하겠지만, 사립대학의 경우에는 계약 조건에 관한 한 거의 제한이 전무하다. 이는 교수로 정년까지 보장되었다 하더라도 예외가 아니다. 아무리 정년이 보장되었다 하더라도 기본급을 최소화하고 성과급 중심으로 급여 체계를 갖춘다면, 정년이 보장된 교수라는 것이 무의미하기 때문이다.

6) 계약제 재임용시의 계약 조건 결정 기준의 문제

임용령 제 5조의 2 제 3항은 계약 조건을 결정하는 기준에 대하여, "대학의 장은 대학인사위원회의 심의를 거쳐 제 1항의 규정에 의한 계약 조건에 관한 세부적인 기준을 정한다"고 하고 있다. 계약 조건의 결정 기준을 미리 정해 두지 아니하고 그때그때 필요한 경우에 인사위원회의 심의를 거쳐 기준을 정하도록 하고 있는 것이다. 이는 자칫하면 계약 조건의 결정 기준이 객관적이지 못하고 그에 따라

4) 2001년 11월의 개정령안에서는, 제 5조의 3 제 4항에서 교수는 정년보장, 부교수는 6년 내지 10년, 조교수는 4년 이내, 전임강사는 2년 이내로 하여 그 기간을 명확히 하고 있었다.

5) 현재 우리나라에서는 공무원 보수 중에서 고정급적 연봉제와 성과급적 연봉제가 도입되어 시행되고 있다. 중앙인사위원회 인터넷 사이트(<http://www.csc.go.kr>) 참조.

“

우리나라와 같이 사립대학의 비중이 큰 나라에서는,
 사학의 경영자들과 교수 개인이 계약의 양 당사자가 되어야 하는 현실에서
 교수들을 보호하기보다는 사학 경영자를 옹호하는 방향으로
 법령이 작용될 것이 불문가지이다.

”

불공정한 기준으로 될 우려가 있다. 더욱이 인사위원회와 같이 친대학당국 혹은 친법인적 기구에서 그 기준을 정하는 것은 기준의 객관성과 공정성을 전혀 담보하지 못할 우려가 있다. 신규임용의 경우에는 매우 상세히 규정을 두면서도 계약 재임용의 경우에는 그때 그때 기준을 정하도록 하는 것은 형평에도 맞지 아니하다. 미리 계약 조건 결정에 관한 객관적이고 공정한 기준을 설정해 두고 당사자로 하여금 그에 대비하도록 함이 계약 자체의 공정성 확보를 위해서도 바람직하다.

2. 사립대학의 경우

지금까지 국·공립대학의 교수에 적용되는 교수 계약 임용제 및 연봉제에 대하여 살펴보았는데, 문제점이 적지 아니함을 알 수 있다. 그러나 한편 사립대학의 교수에게 적용되는 사립학교법의 교수 계약임용제에 관한 규정은 교수임용에 관한 모든 규율을 포기하고 있다고 할 수 있을 정도로 교수의 지위가 열악하다.

간단히 살펴보면, 먼저, 사립대학의 경우 교원의 임용은 “정관이 정하는 바에 따라 근무 기간·급여·근무 조건, 업적 및 성과약정 등 계약 조건을 정하여 임용할 수 있”도록 하되, “근무 기간에 관하여는 국·공립대학의 교원에게 적용되는 관련규정을 준용”하도록 하고 있다. 대통령령 대신 법인의 정관으로 규정할 수 있도록 하면서, 근무 기간만을 교육공무원임용령에 따르도록 하고 있는 것이다. 그러나 2002년 1월 1일 이전에는 그나마 명확히 정해진 임용 기간이 있었지만, 그 후에는 교육공무원임용령에서도 근무 기간을 계약으로 정하도록 하고 있기 때문에, 근무 기간을 교육공무원임용령에 따르게 하는 것은 무의미해졌다. 결국 사립대학의

7) 계약제 재임용 배제 시의 구제 수단의 문제

교육공무원법 및 동 임용령에서 계약제 임용이 규정되어 있지만, 동 법령에서는 계약제 재임용에서 부당하게 배제되었을 경우에 이에 대한 구제 수단이 전혀 정해져 있지 않다. 물론 사전적으로 부당한 배제가 있을 수 없도록 업적평가나⁶⁾ 기타 재임용의 기준을 정하고 있다면, 재임용 배제가 문제되지 않겠지만, 지금까지 검토한 바에 따르면, 이는 별로 기대하기 어렵다. 그렇다면 최소한 재임용에서 배제되는 경우에 사후적으로 그 정당성을 검증할 수 있는 절차적 장치가 있어야 할 것이다.⁷⁾

- 6) 2001년 11월의 개정령안에서는 업적평가라는 항목이 있었으나(제 5조의 5) 역시 명확하고 구체적인 기준을 제시해 두지는 않았다.
- 7) 2001년 11월의 개정령안에서는 재임용에 대한 심사기준의 설정, 기준 미충족 교원에게 소명기회의 제공, 임용 기간 3개월 전까지 재임용 배제 사실 통보 등을 규정하고 있었으나(제 5조의 4 제 3항, 제 4항), 동년 12월의 임용령개정에서는 이마저도 삭제되었다.

경우에는 정관에 계약제 임용에 관한 규정을 두기만 하면 그에 따라 계약제 임용이 아무런 제한 없이 행해질 수 있게 되어 있는 것이다. 그리하여 정년이 보장된 교수를 제외하고는 누구든지 계약 기간을 대학의 장과 계약해야 하고, 따라서 정년에 달할 때까지 계속해서 임용 기간을 계약해야 하는 경우도 나타날 것으로 예상된다. 물론 법상으로는 전혀 문제가 없는 것이다. 아울러 정년을 보장받았다고 하더라도 급여 체계를 변경하여 최소한의 급여와 성과급제를 병용하는 형태로 연봉제를 실시한다면 정년보장된 교수에 대한 통제도 식은 죽 먹기일 것이다.

이외에도 앞서 보았던 일반적인 여러 문제점들은 사립대학들의 경우에는 더욱 용이하게 나타날 수 있는 문제들이다. 국·공립대학의 경우에는 그나마 대통령령이라는 형태로 약간의 제약이 두어질 수 있으나 사립대학의 경우에는 전혀 기대하기 어려운 것이 현실이다.

III. 맺음말

교수 계약제 임용과 연봉제 등에 관한 현행의 법령은 전반적으로 보아 교수의 신분을 보호하기 위한 법제라기보다는 교수를 움아매고 통제하기 위한 것이라는 느낌을 지울 수가 없다. 특히 우리나라와 같이 사립대학의 비중이 큰 나라에서는, 사학의 경영자들과 교수 개인이 계약의 양 당사자가 되어야 하는 현실에서 교수들을 보호하기보다는 사학 경영자를 옹호하는 방향으로 법령이 작용될 것이 불문가지이다.

1993년 문민정부에 의하여 도입되기 시작한 이

른바 신자유주의 교육정책은 1998년 이후, BK21, 교육발전 5개년계획 발표, 사립학교법 개악, 국립대학 발전계획 발표, 교수 계약제 및 연봉제 채택 등으로 이어져 왔다. 그러나 신자유주의 교육정책의 도입 후 약 10년이 경과한 지금의 현실은, 초·중등교육부터 대학교육에 이르기까지 우리나라의 공교육은 철저히 황폐화되고 있고, 자칫 우리나라의 교육을 외국에 맡겨야 할지도 모르는 상황에 직면해 있다. 국가의 교육을 시장경제의 논리에 따르도록 하여 경쟁과 비용-편익의 효율성을 제고하고 국가의 재정부담을 감축하고자 함이 신자유주의 교육 정책의 근간이지만, 이는 가진 자와 기업의 이익을 도모하는 것일 뿐 교육의 공공성을 포기하는 것에 다름 아니다.⁸⁾ 교육은 현존하는 질서를 재생산하려는 힘과 새로운 질서를 창설하려는 힘이 맞부딪치는 장소이다. 그런 점에서 교육은 공공성이 강조되어야 하는 것임에도 불구하고, 우리의 현실은 위험하기 짝이 없는 신자유주의의 방향으로 나아가고 있고, 그 결과로 교육의 사사화(私事化)를 초래하고 있다. 교수 계약제 임용과 연봉제라는 제도 또한 국가-법인-대학이라는 3자의 상호결합력이 매우 강한 우리나라에서는 교육의 사사화를 초래하는 하나의 기제로 작용할 뿐이다. 하루 빨리 개선되어야 할 제도이다. **■**

이현환

서울대 법과대학을 졸업하고 동 대학원에서 법학과 석·박사 학위를 취득하였다. 현재 서원대 인문사회대학 법학과 교수로 재직 중이다. 논저로는 『특별검사제-미국의 제도과 경험』, 『정치과정에 있어서의 사법권에 관한 연구-한국헌정사를 중심으로』 외 다수가 있다.

8) 신자유주의 교육개혁의 문제점에 관하여서는, 김용일의 “신자유주의 교육개혁과 교육 불평등” (『진보평론』 2001년 겨울호 특집 “한국의 교육 문제”)에서 잘 지적되어 있다.