

교수계약임용제의 실제

박 승 철 | 성균관대학교 교무처장

2002년 교수계약임용제가 실시된 이후 이 제도가 정착해 나가는 과정에서 순기능과 문제점 등 제도의 실제 차원에서 기술하고자 한다. 본교의 계약임용제의 실제와 이 제도의 정착 과정을 기술함으로써 계약임용제 정착과정의 경험과 제도의 순기능 그리고 문제점 등의 경험을 공유하고자 한다.

I. 계약임용제의 실제

계약임용제란 교육공무원법 제11조 2항 그리고 사립학교법 제53조의 2 제3항에 근거하고 있고 이 제도가 시행된 지 5년이 지난 지금 대부분의 대학에서 올바르게 제도로서 정착되고 있다. 계약임용이라는 단어가 뜻하는 계약상의 조건들, 예를 들면, 근무기간, 급여, 근무조건, 업적 및 성과라는 계약조건 하에서 임용, 승진 그리고 정년 보장이 진행되고 있기 때문에 임용 및 승진에서 투명성과 공정성이 과거에 비하여 향상되었고, 특히 연구 및 교육경쟁력 차원에서, 적어도 Tenure Track 과정의 교수 채용과 임용에서는 매우 바람직한 제도로서 정착되고 있다.

1. 정년 트랙 계약임용제

1) 신규 공개채용

신규 채용의 경우 대부분의 대학이 신규 채용의 가이드라인을 제시하고 있으며 3단계 심사과정, 기초심사, 전공심사, 그리고 면접심사를 거치는 과정에서 공정성과 투명성을 보이고 있다.

■ 기초심사

기초심사는 교내 해당 학과에서 이루어지고 있으며 전공 적합성 여부와 정량적인 연구업적의 기본적 가이드라인을 통과했는가가 주된 심사내용이다.

이 기초심사 과정에는 임용쿼터제가 함께 적용되어 심사되기 때문에 인브리딩이 방지되며 제도적으로 공정성이 비교적 담보되고 있다. 내부 교수의 담합을 방지하기 위하여 기초심사에서는 본교의 경우 6배수 정도에서 1차 기초심사 통과 인원이 정해지며, 비교 평가가 불가능한 3배수 이내의 응모자의 경우에는 당해 연도에 채용 프로세스가 중지될 수 있다.

■ 전공심사

전공심사는 연구업적심사이며 5인으로 구성된 업적심사위원회에 의해서 이루어지고 본교의 경우 본교에서 2인 이상, 타 기관(대학 및 연구소)에서 2인 이상, 총 5인으로 구성되어 있다.

분야별 학과의 전문 분야에 따라서 외부 심사위원이 3인까지도 가능하여 공정하고 투명한 연구업적심사를 진행하고 있다.

외부 심사위원은 해당 분야의 인력풀(Database)을 구축하여 해당 분야의 최고 전문가로 심사위원을 구성하며, 인브리딩을 방지하기 위해 해당 응모자의 지도교수, 공동연구자는 배제되고, 학위 논문 심사위원도 원칙적으로 배제된다.

이러한 공정한 업적심사는 응모자에 대한 상대평가를 요구하지 않고 절대평가를 요구함으로써 현재 교수인력의 과잉 공급 상태에서도 최우수 인력을 선발할 수 있다.

또한 학과 내에서는 응모자 모두에게 공개 세미나를 열어 발표의 기회를 제공하고 이들의 평가를 통하여 학과의 의견이 함께 고려된다. 공개 세미나를 통하여 논문을 통한 연구업적평가의 한계를 극복하고 학과의 의견과 학과의 채용 분야의 검증이 함께 이루어지고 있다. 이를 통하여 3배수 이내의 최종 면접 심사 대상자를 선발하고 있다.

■ 면접심사

면접심사는 총장, 교무처장을 포함하여 7인으로 구성, 3배수 이내에서 진행된다.

국외 거주자의 경우 화상면접을 할 수 있도록 함으로써 국외 거주 응모자의 불편을 해소시키고 있다. 면접심사를 통해 교육자로서의 인성, 연구업적의 탁월성 등을 검증하며 7인의 면접심사위원의 평가를 비밀투표로 최종 임용 예정 추천자가 결정된다.

■ 인사위원회

최종 임용 예정 추천자가 결정되면 교무처장을 위원장으로 교무위원과 평교수로 구성된 인사위원회의 인준 과정이 진행된다.

이 인준 과정에서는 채용 프로세스의 절차와 공정성이 합당한지가 검토된다.

■ 이사회 인준

사립대학의 인사권이 사립학교법에 근거하여 재단이사회에 있음은 주지된 사실이다. 이러한 공정하고 투명한 4단계의 신규 공채 과정을 거쳐 재단이사회에 인준을 요청한다.

본교의 경우 이러한 최종 임용 예정자가 재단이사회로부터 전원 채용이 인준되었으며, 재단이사회로부터 인준이 거부된 전례는 한 건도 없다.

2) 신규 특별채용

교수의 특별채용은 연구업적의 탁월함이 전제된 채용 방식이다.

계약임용제 시행의 주요 기대효과 중의 하나는 교수의 대학 간 이동성에 있다. 그러나 계약임용제의 성과로서 교수의 대학 간의 이동성을 기대하기는 어렵다. 교수의 특별채용은 이러한 교수의 대학 간의 이동성을 활발하게 증진시키고, 여러 대학에서 훌륭하게 진행하고 있다.

본교의 경우 이러한 특별채용으로 해당 전공 분야에서 국제수준의 탁월한 연구능력을 보이고 미래에 세계적으로 연구업적을 이루어 낼 탁월한 교수인력을 다수 확보하였다.

■ 임용절차

특별채용은 학과의 연구력 수월성 확보와 교수 채용의 긴박성을 고려한 제도이다. 이 제도 역시 공정성과 투명성을 전제로 하고 있다.

특별채용은 해당 학과의 요청으로 시작된다. 해당 후보자는 해당 학과 교수의 연구업적의 상위 20%보다 탁월한 연구업적을 보유하여야 하고 국내 대학 해당 전공 분야의 교수 업적 상위 10% 이상인 연구업적을 갖고 있으며 해당 분야의 국제적인 Top tier 저널에 다수 논문을 게재한 경력을 가진 수월성이 담보된 최우수 인력이어야 한다.

또한 최소 해당 분야의 연구경력 5년 이상을 원칙으로 하고 있다. 인문사회계는 A&HCI, SSCI 급 저널의 논문 실적이 분야를 막론하고 기본적으로 요구된다.

이러한 조건을 만족시키는 신진 연구자는 현실적으로 가능하지 않으므로 실제로는 국내외 타 대학의 교수를 스카우트하는 방식일 수밖에 없다.

해당 학과에서 이러한 교수의 채용이 요청되면 해당 학부장(학장)은 이러한 특별채용 요청이 적합한 요건을 갖추었는가를 심사하고 학과의 추천이 학과의 구성원의 동의를 얻은 것인지를 확인 후 본부에 심사 요청한다.

■ 특별채용심사위원회

특별채용심사위원회는 교무처장을 위원장으로 기획조정처장, 산학협력단장(연구처장), 해당 학과 학부장(학장) 및 법인관계자 등 5인으로 구성되어 심사하며, 해당 학과의 학과장 또는 해당 전문 분야의 교수가 특채의 당위성을 설명한다.

이 위원회에서는 특채 대상자 연구의 수월성이 국내외 기준으로 심사되며 해당 분야 연구 경쟁자들의 연구업적을 국내외 기준으로 검토한다.

이 과정에서 채용자의 연구력 증진을 위한 Startup funds의 액수도 결정되며 주택자금 보조 및 봉급의 보전을 위한 인센티브도 함께 결정된다.

이러한 과정을 통하여 특별채용 예정자를 면접심사위원회에 추천한다.

면접심사위원회는 공개채용 면접심사의 프로세스와 동일하게 7인으로 구성되며 면접 후 평가를 통한 비밀투표로서 최종 채용 예정자를 결정하여 인사위원회에 추천한다.

인사위원회 역시 공개채용과 같은 프로세스이며 이 과정에서 공정성, 투명성을 검증하여 재단이 사회에 채용 인준을 요청하여 인준을 받는다.

공개채용은 수요자 중심 마켓이다. 주니어 교수의 공급 시장은 공급 과잉이나 해당 분야의 연구 및 교육 수월성을 만족시키기에는 적합한 대상자가 없는 경우가 흔히 나타난다.

대학마다 미래 발전 계획에 부합한 탁월한 교수요원을 찾는 기준이 다양하고 높기 때문에 채용에 한계를 갖고 있다. 이러한 문제점을 극복하기 위한 대안으로서 특별채용을 통해 검증된 학자를 채용하기 때문에 매우 적절한 방법이다.

그러나 특별채용은 공급자 중심 마켓이고 수요자가 공급자의 요구를 수용하기에는 채용에 많은 오버헤드가 걸리기 때문에(예 : 연구인프라를 위한 Startup funds, 봉급 인센티브, 주택문제 등) 채용 인원의 숫자가 제한적일 수밖에 없다.

3) 재임용, 승진, 정년 보장 심사

신규 임용자에게는 직급을 불문하고 4년간의 기간을 초기 임용기간으로 정함으로써 충분히 정착하여 소기의 연구업적과 교육업적을 달성할 수 있는 기간을 주고 있다.

연구업적심사는 학문단위별 7개 분야로 세분화되어 있어서 획일화된 기준을 지양하고 있다. 승진과 재임용 심사 기준은 단계별로 임용 심사 기준이 강화되어 제도 변화에 대한 충격을 완화하고 적용할 수 있도록 충분히 사전 예고하여 승진과 재임용 세칙의 변화를 꾀하였다.

단계별로 1999년 이전 임용자, 2000년~2001년 임용자, 2002년~2005년 8월, 그리고 2005년 9월 이후 임용자 순으로 심사 기준이 강화되었다. 정년 보장 후에 급격히 감소하는 연구력에 대한 대처 방안으로 호봉 승급 기준이 강화 되었으며 매년 이공계는 SCI급 국제학술지 1편의 논문 게재가 의무화되었다.

또한 인문사회계는 본교가 정한 성균학술목록에 등재된 국내 A급 학술지에 주저자 기준으로 1편의 논문 게재가 의무화되어 있다.

이러한 제도의 변화는 제도 시행 2년 전에 미리 예고되어 준비할 수 있는 충분한 시간이 주어진 후 시행하여 초기 반발을 피하고 완충할 수 있는 시간적 배려를 함으로써 제도 정착에 무리가 없었다.

4) 교수 임금 가이드라인 설정

계약임용제의 중요한 요소 중 하나는 적정 임금이 계약상에 명시되어야 한다는 것이다.

본교는 국립대(공무원보수 수당 규정)에 준하는 교원 임금 수준을 유지하고 있다. 또한 매년 연구업적과 교육업적을 평가하여 전공별 연구업적 상위 20%에 적정 액수의 인센티브를 지급함으로써 능력에 따른 공헌도에 대한 보상을 하고 있다.

그리고 강의평가에 의한 교육 공헌도에 따라 전공 영역별 교육업적 상위 20%에 적정 액수의 인센티브를 지급하고 있다. 이러한 교육 영역에 대한 인센티브 지급은 강의평가제 정착에 크게 기여하고 있다.

2. 비정년 트랙 계약임용제(Non Tenure Track)

교양교육 강화를 위해 학부대학에서 비정년 트랙 계약임용제를 신설 운영하고 있다. 활용 분야로는 ‘글쓰기의 기초와 실제’, ‘학술적 글쓰기’, ‘스피치와 토론’ 등에 채용되어 활용되고 있으며 연구업적에 대한 의무 없이 강의에 전담함으로써 교양교육 강화에 크게 기여하고 있다.

근무기간은 1년 이내로 하며 재임용은 2회 이내를 원칙으로 함으로써 총 3년간 근무가 가능하다.

처우는 일반 전임교원의 70% 수준의 급여를 지급하고 있으며, 복지는 사학연금, 국민건강보험, 자녀 학비수당 등 일반교원과 동일하다.

재임용은 강의평가 평균 점수가 80점 이상이며, 학부대학장의 근무평정 결과 적격 판정시 가능하다. 재임용이 2회 이루어지는 경우 총 3년을 근무할 수 있으나 2005년 1월 27일 개정된 사립학교법 제 53조 2의 규정, “임면권자는 위와 같이 임용된 교원의 임용기간이 만료된 때에는 만료일 4개월 전까지 임용기간이 만료된다는 사실과 재임용 심의를 신청할 수 있음을 당해 교원에게 문서로서 통지하여야 한다”는 것 때문에 계약서에 근거한 임용기간 만료 및 재임용 제한을 할 수 없는 실정이다.

이러한 개정 사립학교법 제 53조 2항은 계약임용제 근간을 흔드는 매우 위험한 독소조항으로 작용하고 있어서 NTT제도에 의한 강의 전담 교양교육 강화에 걸림돌이 되고 있다.

II. 계약임용제 보완 노력

계약기간의 최소 단위를 명시하고 2002년 이후 직급에 상관없이 최소 4년 계약임용을 실시함으로써 안정적으로 정착하고 소기의 연구 및 교육업적을 달성할 수 있도록 하고 있다. 부교수에서 교수 승진 시 정년 보장을 함으로써 자유로운 학문 활동이 가능하도록 제도적으로 보장하고 있다.

계약임용제의 미적용 대상인 정년 보장 교원의 질 관리 보완책으로 2005년 9월부터 정년 보장 교원의 승급심사가 실시 중에 있다.

이러한 제도를 사전 예고 후 실시함으로써 충분한 적응기간을 부여하고 제도 시행 시 대두되는 문제점을 사전에 제거할 수 있었다.

아울러 계약 조건 및 심사 절차, 구제 절차, 그리고 인사규정을 계약서에 명시함으로써 계약제 임용의 원칙을 준수하고 있다.

III. 계약임용제의 성과와 문제점

본고에서는 본교에서의 성과와 대두되는 문제점에 대해 간단히 기술하고자 한다.

계약임용제의 커다란 성과 중 하나는 연공서열 중심의 대학문화를 능력 본위 중심으로 서서히 탈바꿈시켜 종전의 무사안일한 풍토를 타파하는 데 큰 기여를 한 것이다.

이러한 문화의 변화는 연구활동과 교육활동을 증진시키고 있어서 교육과 연구의 Global 경쟁력을 강화시키고 있다.

신규 채용에 있어서 심사 절차가 강화되고 심사의 객관성, 공정성을 투명하게 함으로써 공정한 인사정책이 정착되고 있다.

또한 임용쿼터제 시행을 통하여 인브리딩 방지 및 학문단위의 균형적인 발전을 도모하고 있다.

재임용, 승진, 정년보장제의 심사 기준이 명시되고 교수업적평가제를 강화함으로써 예측 가능한 인사원칙과 공정한 성과 중심의 인사원칙이 정착되고 있다.

모든 제도가 순기능과 역기능을 함께 갖고 있듯이 본 제도에도 해결하여야 할 여러 가지 문제점을 안고 있다.

신(新)제도를 신입 또는 조교수 대상으로 선(先) 실시함으로써 기존 교수의 기득권이 보호되었으며, 연구실적 중심 평가에 따라 교육담당 의무를 회피하는 경향이 극복하여야 할 문제점으로 대두되었다.

또한 능력과 경쟁 중심의 임용과 재임용, 승진에 따라 교수 사회의 친화력이 붕괴되는 현상이 나타나고 있다.

능력에 따른 평가에도 불구하고 능력과 맞지 않는 경력 중심의 보수체계를 유지하고 있고 이에 부응하는 인센티브는 아직 미흡하여 임금체계의 변화가 요구된다.

비정년 트랙 교원의 계약 만료 시 재임용 심사를 의무화하고 있는 사립학교법 제53조 2항은 계약임용제 근간을 흔드는 매우 위험한 독소조항으로 작용하고 있어서 NTT제도 정착에 문제점으로 대두되고 있다. 대학
교육

박승철

서울대학교 자연과학대학 화학과를 졸업하였으며 미국 Illinois Institute of Technology에서 박사학위를 취득하였다. 영국 캠브리지 대학교 SERC Fellow, 미국 에모리대학교 Emerson Fellow, 강원대학교에서 조교수, 부교수 등을 역임했다. 현재는 성균관대학교 화학과 교수 겸 교무처장으로 재직 중이다. 주요 논문으로는 Top Tier Journals에 발표된 물리화학 분야의 "Journal of Chemical Physics" 등 다수가 있다.