

대학사회를 황폐화시키는 교수 연봉제도

MB식 성과급적 연봉제 무엇이 문제인가?



전국국공립대학교수회연합회
Korea Federation of National University Professor Associations



성과급적 연봉제란 무엇인가?

탁상공론으로 해마다 변경되는 연봉제도

〈 2012년 지침 〉

연봉	기본 연봉	전년 기본 연봉(봉급, 정근수당, 정근수당 가산금, 명절휴가비) 정책조정액 [전년 성과 연봉의 일부(42%) +해당연도 처우개선분 (물가인상분)]
	성과 연봉	성과 연봉 (4등급별 차등 지급)
연봉 외 급여	정액급식비, 가족 수당 직급보조비, 자녀학비보조수당 기타	



〈 변경된 2013년 지침 〉

연봉	기본 연봉	전년 기본 연봉(봉급, 정근수당, 정근수당 가산금, 명절휴가비) 정책조정액 [경력가급(근무연수 별 4단계 차등)+성과가산액(전 년 성과 연봉의 일부)+해당연도 처우개선분(물가인상분)]
	성과 연봉	성과 연봉(4등급별로 차등 지급)
연봉 외 급여	정액급식비, 가족 수당 직급보조비, 자녀학비보조수당 기타	

구분	S급	A급	B급	C급
등급별 비율	20% ± 5%	30% ± 5%	40% ± 5%	10% ± 5%
성과연봉 지급액	성과연봉 기준액 (300만원 정도) × 1.5	성과연봉 기준액 (300만원 정도) × 1.2	S급과 A급에 성과연봉을 지급하고 남은 금액 × $\frac{1}{B급 인원수}$	성과연봉 없음

- ☞ 국공립대 교수의 교육 및 연구 업적 등에 따른 급여의 차등화 조치는 다양한 제도를 통해 각 대학별로 충분히 실시되어 정착하고 있다. 그럼에도 불합리한 누적식 성과급적 연봉제를 강요하는 것은 교수 사회의 분열과 갈등을 도모하려는 것이다.
- ☞ 성과급적 연봉제란 교수의 연구·교육·봉사 등의 업적을 해마다 평가하여 연간 보수 총액을 결정하는 제도이다. “상대” 평가한 업적의 보상액 일부가 평생 가산, “누적”됨으로 보수 격차가 심각하고 불

※ 비교 : 위 도표의 성과연봉 지급비율은 등급별로 S등급(1.5~2.0), A등급(1.2~1.5), B등급(1 이하), C등급(없음)으로 분류된다. 비율 범위 내에서 대학자율로 지급비율을 지정할 수 있기 때문에 본 책자에서는 등급별 격차를 최소화하는 최소 지급비율을 사용했음을 밝혀둔다(예: S등급= 1.5, A등급= 1.2).

공평하게 발생하는 연봉 제도이다.

- 2012년 교육과학기술부의 지침에 따른 성과급적 연봉제의 산정 방식과 2013년 변경된 지침에 따른 방식은 큰 차이가 있어 계획적이고 안정적인 연봉 제도가 될 수 없다.
- 연봉은 기본연봉과 성과연봉을 합친 금액이다. 2012년의 지침에 따르면, 기본 연봉은 종래의 봉급(호봉에 따른 급여), 정근수당, 정근수당가산금, 명절휴가비에 정책조정액(물가인상분+전년도 성과연봉의 가산금)을 합친 금액이다. 성과연봉은 전년도의 성과를 4등급으로 나누어 평가하고, 등급별 지급 비율에 따라 당해 연도에 지급하는 금액이다.

어떻게 바뀌었는가?

- 2013년의 지침에서 변경된 것은 정책조정액의 책정 방식이다. 정책조정액은 경력가급(근무연수별 4단계 차등), 성과가산액(전년 성과 연봉의 일부), 해당연도 치우개선분(물가인상분)으로 구성되어 있다.
- 신설된 경력가급은 근무연수에 따라 가산하여 지급하는 금액으로 아래 표와 같다. 성과가산액은 전년 성과연봉의 일부를 다음 년도의 기본 호봉에 가산 누적하는 금액으로 가산기준액(2013년은 79만원)에 성과 등급별 지급 비율(예: S급 1.5배, A급 1.2배)을 곱한 것이다.

〈 경력가급 〉

근무연수	1~18년	19~25년	26~30년	31년 이상
금 액	652천원	1,087천원	618천원	-

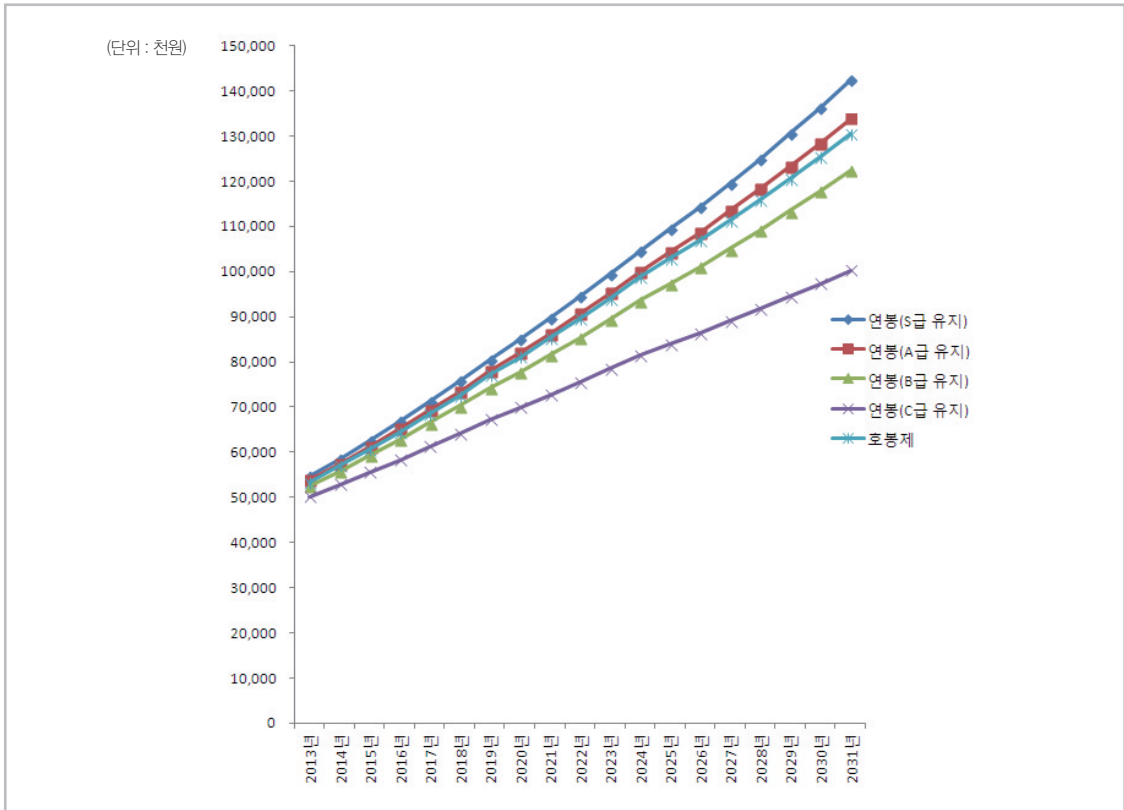
※ 성과가산액 = 가산기준액(790,000원) × 성과등급별 지급 비율

- 🔄 2012년의 경우, 전년도 성과연봉의 일정 비율(42% 고려)에 해당하는 금액을 다음 연도의 기본 연봉에 가산하도록 하였다. 예를 들어 성과 연봉 기준액이 300만원일 경우, S등급은 450만원(300만원 × 1.5)의 성과 연봉을 받고, 다음 년도에는 180만원이 기본연봉에 가산 누적된다. C등급은 성과연봉이 없으며 다음 년도에 가산 누적되는 금액도 없다.
- 🔥 2013년 변경된 지침에서는 **근무연수별로 4단계 차등을 두어 경력가급을 지급하고, 전년도 성과연봉 중에서 가산 누적되는 금액(성과가산액)의 비중을 줄이고 있다.**
- 🔄 예를 들어 성과 연봉 기준액이 300만원일 경우, S등급은 450만원의 성과연봉을 받고, 다음 년도에는 가산기준액인 79만원의 1.5배에 해당하는 118만 5천원이 기본연봉에 가산 누적되는 것이다. C등급은 2012년 지침과 같이 성과연봉이 없고, 다음 년도에 가산 누적도 없다.
- 🔄 이와 같이 연봉 산정 방식이 변경된 것은 2012년의 성과급적 연봉제 지침의 문제점을 자인하고 보완하기 위한 것이다.
- 🔄 2012년의 방식으로는 전년 성과연봉의 일부로 가산 누적되는 금액이 지나치게 많아 근무 기간이 길어질수록 교수들의 연봉 격차가 심각하게 벌어지는 문제점이 있었다. 그리고 이미 최고 호봉에 도달한 교수들에게도 연봉 상승의 기회를 주는 반면, 낮은 호봉의 교수들은 지속적으로 S등급 이상을 받지 않으면 호봉제보다 **보수가 줄어드는** 급여 체계였다.



▶ 얼마나 달라졌는가?

〈 표 1. 부교수(20호봉, 잔여근무기간 21년)의 연도별 성과급적 연봉 누계 ('13년 현재) 〉



- 2012년의 지침에 따르면 부교수(20호봉, 잔여 근무기간 21년)의 경우, 21년간 S등급을 지속적으로 유지해야만 호봉제보다 월급을 조금 더 받을 뿐이었으며, A등급을 21년간 지속적으로 유지하더라도 호봉제보다 못한 월급을 받게 되었다. 조교수(16호봉, 잔여근무기간 25년)의 경우도 부교수의 경우와 마찬가지로였다.
- 2013년 변경된 지침에 따르면 부교수의 경우, 21년간 A등급을 지속적으로 유지해야 호봉제보다 조금 많은 월급을 받는다. 즉, 평생 A등급 이상을 받지 않으면 호봉제 보다 월급이 줄어든다.
- 2013년 지침에 따라 연봉 산정 방식의 변화로 종전의 문제점이 다소 완화되었지만, **성과급적 연봉제의 근본적인 문제점은 여전히 해소되지 않고 있다.**



근본적인 문제는 무엇인가?

전년 성과연봉의 일부가 누적되어 불공정성이 끊임없이 발생

1. 일정 기간 동안 같은 성과를 내어도 성과등급을 받는 순서가 다르면 큰 차이가 발생한다.

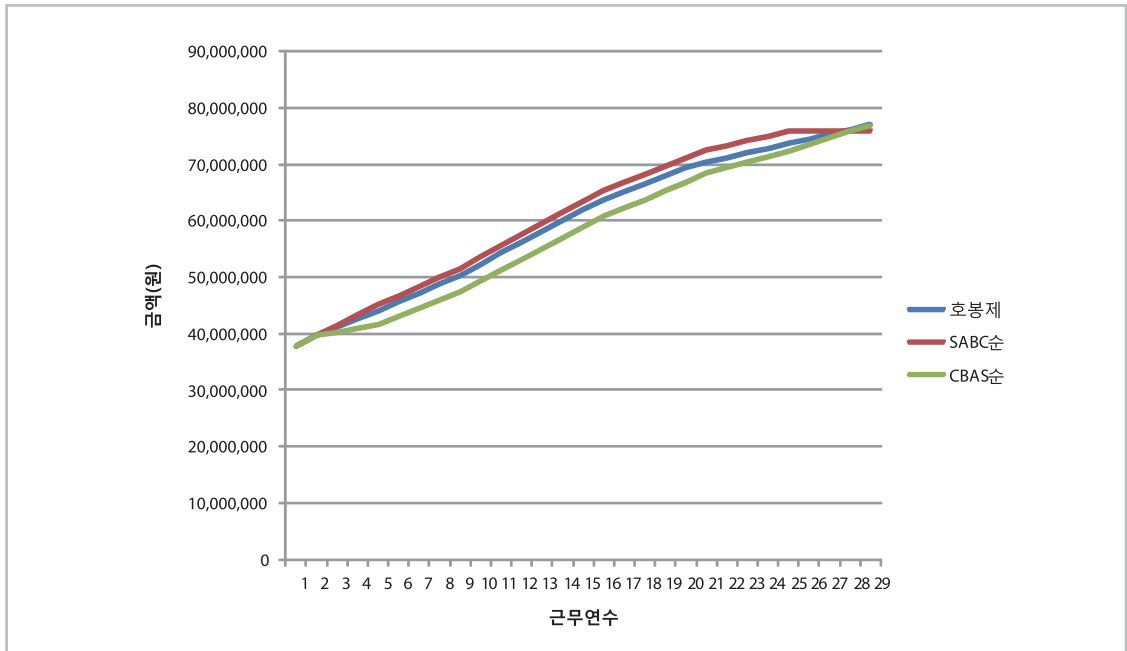
예를 들어 7명인 평가 단위에서는 S등급: 1명(1.5배), A등급: 2명(1.2배), B등급: 3명(1.03배), C등급: 1명(0배)이 된다. 여기서 28년 동안 S등급: 4번, A등급: 8번, B등급: 12번, C등급: 4번 받는다고 가정할 때, (가)와 (나)처럼 성과등급 받는 순서가 다른 경우, 아래 도표와 같게 된다(2013년 기준).

(가) SSSSAAAA...CCCC 순으로 받았을 때: 약 17억 3,337만원

(나) CCCCB BBBB....SSSS 순으로 받았을 때: 약 16억 3,990만원

도표와 같이 28년간 같은 성과를 올려도 받은 성과등급의 순서에 따라 약 1억 원의 연봉 차이가 발생한다.

〈 표 2. 성과등급 받는 순서에 따른 누적 연봉 차이 〉



2. 같은 등급을 받아도 남은 재직 연수에 따라 실질 금액이 달라진다.

- 성과급적 연봉제는 전년도 성과 연봉에서 일정 비율의 금액이 기본 연봉으로 책정되어 재직 기간 동안에 계속 누적되는 방식이다.
- 남아 있는 재직기간에 따라 실질 금액은 많은 차이가 난다. 예를 들면, 재직기간이 1년 남은 교수와 20년 남은 교수를 비교하면, 아래의 도표와 같이 된다.

(단위 : 만원, 2013년 기준)

남은 근무연수	실질 성과금액	1.5배(S급)	1.2배(A급)	0.7배(B급)	0배(C급)
1년	302	453	362	211	0
10년	1,034	1,551	1,241	724	0
20년	1,848	2,773	2,218	1,294	0
30년	2,662	3,993	3,194	1,864	0

※실질 성과금액 : 2013년 지침에 따라 계산하면 302만원 + (79만원×1.032)×(남은 근무연수-1).

- 똑같은 S등급(1.5배)을 받더라도 재직기간이 1년 남은 교수의 경우는 453만원을 받고 다음 해에 퇴직하게 되어 성과급적 연봉제에 대한 부담이 덜 하며, 재직기간이 20년 남은 교수는 퇴직 때까지 치열한 경쟁을 통해 매년 S등급을 받아야만 2,772만원을 받게 된다. 같은 S등급이지만 남은 재직기간에 따라 실질 금액은 2,319만원의 차이가 발생하게 된다.
- 따라서 고참 교수가 재직기간이 많이 남은 신참 교수들과 경쟁하여 높은 등급을 받을 경우, 상대적으로 불이익을 받는 신참 교수들의 불만을 초래해 조직 내 반발과 갈등을 유발시킬 수 있다.

※ 위 표에서 지급비율을 최소단위인 1.5배(S급), 1.2배(A급), 0.7배(B급)로 산출하였기 때문에 실질 성과금액의 등급별 격차는 최소화 된다. 지급비율을 최대단위인 2.0배미만(S급), 1.5배미만(A급)으로 실질 성과금액을 산출하면 등급별 격차가 최대한 벌어지기 때문에 이로 인한 불공정성이 더 심화될 수 있다.



각종 연구 결과는 무엇을 말하는가?

- ☞ 교육과학기술부는 성과급적 연봉제의 기대 효과로 “교원의 자발적 동기 유발을 통한 교육·연구역량 향상 촉진”, “국립대학 교원 사회에 발전적인 경쟁 풍토 조성”을 들고 있다.
- ☞ 성과급적 연봉제는 세계에서 유례가 드문 제도이기 때문에 이에 대한 선행연구는 극히 찾아보기 힘들다. 대부분의 선행연구는 성과급적 연봉제보다 강도가 훨씬 약하며, 가산 누적되지 않는 성과급제도(성과상여금)에 관한 것이다.
- ☞ 선행연구 결과는 성과급제도의 부정적 효과를 지속적으로 보여주고 있다(김대원·박철민, 2009; 이희태, 2010; 한승주, 2010; Choi, 2007; Perry et al., 2009).
- ☞ 따라서 각종 연구 결과에서도 볼 수 있듯이 **성과급적 연봉제는 동기 유발 효과를 기대할 수 없다.**
- ☞ 교육과학기술부의 성과급적 연봉제 최종보고서(변기용 외 5인, 2011)는 “성과급이 대학 교원들의 효과성 제고에 영향을 미친다는 증거를 찾기 어렵다”고 하였다.
- ☞ 부산광역시의 성과급적 연봉제 대상인 4급 이상 공무원 대상 연구(박영강, 2006)에서 공무원의 80%가 성과급적 연봉제의 동기 유인 효과가 없다고 지적하고 있다.
- ☞ 영국 공무원 7,000명 대상 연구(Marsden, 2004)에서 성과급적 연봉제는 동기유발 효과가 없으며, 보상 체계의 질과 개인의 성과 또한 관련성이 전혀 없다고 보고하고 있다.
- ☞ 영국 정부의 성과급적 연봉제에 대한 연구 결과 보고서(Makinson, 2000)는 성과급적 연봉제는 공무원들의 동기 유발 효과가 없으며, 오히려 조직 내의 분열을 초래하고 있다고 결론을 내렸다.
- ☞ 요컨대, 각종 연구결과에 따르면 교육과학기술부가 성과급적 연봉제의 도입 목적으로 들고 있는 동기 유발 효과와 교육·연구 역량의 향상 촉진은 기대하기 어렵다.





대학 사회에 어떤 문제를 유발하는가?

무계획적이고 탁상공론적인 불합리한 정책

- 2012년과 2013년의 연봉 책정 지침이 전혀 다르다는 사실은 성과급적 연봉제가 치밀한 계획 없이 강행되었다는 것을 증명한다.
- 특히 정책조정액의 경우, 교육부가 안전행정부 및 기획재정부와 매년 협의하여 결정하게 되어 있어 기준의 통일성이 결여되고 사전 예측이 불가능하다.
- 교수들은 자신의 급여를 예측할 수 없으므로 인해 안정적 생활 계획을 수립하기 어렵다. 또한, 정책조정액의 결정 시기가 늦어 일부 임금 체불 상황이 발생하게 된다.

세계에서 유례를 찾을 수 없는 살인적 연봉제도

- 국내에서는 중앙대학교가 성과급적 연봉제와 유사한 제도를 시행하고 있다. 하지만, 성과급적 연봉제는 중앙대보다 더 엄격한 기준과 불평등한 독소 조항들을 많이 가지고 있다.
- 법인화된 울산과학기술대학도 성과급적 연봉제는 실시하지 않고 성과급 제도만 도입하고 있다. 울산과학기술대학은 성과급을 4등급으로 나누어 최하위 등급에게 5%의 성과급을 지급하지만, 성과급적 연봉제는 최하위 등급에게는 아예 성과급을 지급하지 않는다.
- 일본은 2006년 4월 전국 국립대학을 법인화하였지만, 호봉제를 유지하고 있다. 그 이유 중 하나가 연구에 대한 객관적이고 합리적인 성과평가기준을 마련하기 어렵기 때문이다.
- 이상과 같은 문제점 때문에 법인화된 서울대학교에서는 호봉제와 성과보조금을 지급하는 과거 국립대학 봉급체계를 기본으로 유지하고 있다.
- 미국, 영국, 독일 등 선진 국가의 모든 대학도 교수들에게 성과급이 누진되는 성과급적 연봉제를 실시하지 않고 있다.



사회적 갈등과 대립 초래

- ❶ 성과급적 연봉제가 철폐 또는 합리적 방안으로 개선되지 않고 전면적으로 시행될 경우, 이에 대한 국공립대학 교수들의 집단적 의사 표출로 인해 심각한 사회 문제로 발전될 수 있다.
- ❷ 2013년부터 전국 국공립대학 부교수들까지 성과급적 연봉제가 적용되어 2013년 봄 학기 시작과 동시에 이에 대한 문제 제기가 다양한 경로를 통해 있을 것이며, 성과급적 연봉제에 대한 개선이 마련되지 않을 경우 박근혜 정부 출범 초기부터 사회적 갈등과 대립이 심각해질 수 있다.

객관적인 평가 기준을 마련할 수 없는 상대평가

- ❶ 성과급적 연봉제의 경우, 상대평가로 등급을 책정하므로 아무리 좋은 성과를 내어도 다른 사람보다 결과가 좋지 못하면 연봉에서 불이익을 당하게 된다.
- ❷ 현실적으로 다양한 학문 분야의 특성을 고려한 객관적이고 합리적인 평가 단위와 평가 기준을 마련하기는 거의 불가능하다. 따라서 평가 단위의 설정과 평가 기준의 공정성 등을 둘러싼 교수 사회의 갈등과 상호 불신을 초래할 우려가 대단히 높다.
- ❸ 같은 단과대학이라도 학과(학부)의 특성에 따라 평균 연구 논문의 수에 큰 차이가 있다. 심지어 같은 학과 내에서도 세부 전공 분야에 따라 논문이 많은 분야와 적은 분야가 존재한다. 예체능 분야처럼 연구 업적을 객관적으로 평가하는 기준을 만들기 어려운 분야도 있다.
- ❹ 또한, 상대평가가 유발하는 무한 경쟁은 교수들이 개인적 성과에만 치중하게 만들어 동료 교수와의 협력이나 대학의 발전을 위한 희생 및 봉사, 그리고 양질의 교육을 기대하기 어렵게 만든다.

장기적이고 조직적인 차원의 연구발전 경시

- ❶ 성과급적 연봉제는 단기간의 성과를 토대로 업적을 평가함으로써 오랜 준비 기간이 필요한 중장기적인 기초 연구나 상호 협력이 요구되는 융합 연구 등은 수행하기 어렵게 만든다. 이로 인해 연구 성과의 불균형이나 왜곡을 초래하고 전반적인 학문 연구의 발전을 저해하게 된다.
- ❷ 또한, 논문 편수 등과 같은 계량화된 성과로만 업적을 평가함으로써 보다 창의적이고 실험적인 연구에 도전하려는 의욕을 상실하게 하고 연구의 질을 저하시키는 부작용을 초래하게 된다.

우수한 교수들의 이탈과 국립대학의 연구 및 교육의 질 저하

- ❶ 현행 호봉제 하에서도 국립대학 교수들의 처우는 다른 기업체나 사립대학에 비해 열악한 실정이다.
- ❷ 성과급적 연봉제가 시행되면 평균적으로 호봉제보다 급여가 낮아지게 되고, 상대평가에 따른 치열한 경쟁, 객관성이 결여된 평가 기준에 대한 불만 등으로 인해 우수한 국립대학 교수들의 이탈이 초래될 우려가 높다.
- ❸ 신입 교수의 채용에서도 자신보다 우수한 교수를 경쟁상대로 채용하는 것을 꺼려하게 될 가능성이 높다. 그리고 상대적으로 좋은 등급을 받을 수 있는 연구에 치중함으로써 교육 활동이 소홀하게 될 수 있다. 결과적으로 국립대학의 연구와 교육의 질이 모두 저하되는 결과를 초래하게 된다.

신임 교수들은 기존 교수들에 비해 현저하게 불리

- 신임 교수들의 경우, 대학에 정착하여 적응하는 기간이 필요한데 6개월 내지 1년 만에 평가를 함으로써 기존 교수들에 비해 현저하게 불리한 입장에 처하게 된다.
- 특히 이공계의 경우, 전공에 따라서는 실험실을 구비하고 본격적인 연구 결과를 산출하기 위해서는 상당한 준비 기간이 필요한데, 성과급적 연봉제에서는 그에 대한 배려를 전혀 하지 않고 있다.





집단 행정·민사 소송을 초래하려고 하는가?

재산권 침해 소지

- ☞ 성과급적 연봉제는 호봉제보다 급여가 줄어들 수 있기 때문에 재산권 침해 소지가 있다. 급여가 줄어들 경우, 급여 삭감에 따른 손해 배상 소송이 제기될 수 있다.

교육공무원법 제34조(보수 결정의 원칙) 위반

- 제34조(보수결정의 원칙) ① 교육공무원의 보수는 우대되어야 한다.**
② 교육공무원의 보수는 자격, 경력, 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 따라 대통령령으로 정한다.

- ☞ 호봉제보다 급여가 줄어들 수 있는 성과급적 연봉제는 국공립대 교수의 보수를 우대하는 제도가 아니다.
- ☞ 교육공무원의 보수는 자격, 경력, 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 따라 대통령령으로 정하게 되어 있다. 따라서 본조 제2항에 규정되어 있지도 않은 성과에 따라 보수를 정하는 것은 교육공무원법의 보수 결정 원칙을 위반할 수 있다.



국가공무원법 제46조(보수 결정의 원칙) 제3항

제46조(보수 결정의 원칙) ③ 경력직공무원 간의 보수 및 경력직공무원과 특수경력직공무원 간의 보수는 균형을 도모하여야 한다.

- ☞ 성과급적 연봉제의 경우, 교수가 소속한 대학 내에 평가 단위를 정하여 상대평가를 실시하여 연봉을 책정하게 되어 있다. 따라서 같은 전공을 가진 A대학 A학과 교수와 B대학 A학과 교수가 같은 성과를 내어도 다른 평가를 받을 수 있다.
- ☞ 이에 따라 받게 되는 급여도 달라진다. 따라서 **공무원간의 보수는 균형을 도모해야 한다는 보수 결정의 원칙을 위반할 수 있다.**

취업 규칙 불이익 변경 금지의 원칙 위반

- ☞ 대법원 판례(대법원 93다1893 등)에 따르면 급여 규정 변경 시, 근로자 상호간에 이익과 불이익이 발생할 경우 근로자들 전체의 의사에 따라 결정되어야 한다고 판시하고 있다.
- ☞ 국립대학 교수의 봉급제도가 성과급적 연봉제로 변경될 때, 교육과학기술부는 교수들 전체의 의사를 전혀 반영하지 않고 일방적으로 강행하였다.
- ☞ 낮은 등급의 평가를 받은 교수에게는 급여가 삭감당하는 불이익이 발생하므로 취업 규칙 불이익 변경 금지의 원칙을 위반한 것이다.

성과급적 연봉제에 대한 우리의 입장

첫째, 국립대 교수의 교육 및 연구 업적에 따른 급여의 차등화 조치는 이미 다양한 제도를 통해 충분히 실시되고 있다. 불합리한 성과급적 연봉제를 폐지하고 충분한 연구를 통해 합리적인 평가·보수 체계를 마련해야 한다.

- ④ 교수의 교육과 연구 성과 등을 평가하여 성과 급여를 주는 성과급 연구보조비 제도와 각 대학별로 시행하는 각종 학술 활동 장려금 제도 등을 통해 교수간의 급여는 매년 천여만 원 이상의 차이가 있다.
- ④ 기존의 제도를 통해 「성과에 따른 보수의 차등 지급」이 이미 시행되어 왔음에도 불구하고, 그 유례가 없는 누적식 성과급적 연봉제를 새로이 시행하고자 하는 합리적 이유와 동기를 찾기 어렵다.
- ④ 2013년 지침에 의해 일부 문제점이 개선되었다 할지라도 누적식이라는 불합리한 방식이 지속되는 한, 성과급적 연봉제의 근본적인 문제점은 해결되지 않으며, 정책적인 면에서도 많은 법적·행정적 갈등만이 야기될 것이다.
- ④ 이런 상황을 고려하여 교육부는 위법적인 성과급적 연봉제를 폐지하고(즉각적인 폐지가 어렵다면 2015년까지 실시 보류), 폭넓은 여론의 수렴과 체계적인 연구를 통해 단기적인 성과보다는 내적 동기와 창의성을 중시하며 정성 평가를 위주로 하는 새로운 교수 평가·보수 체계를 마련할 것을 요청한다.

둘째, 교육부가 의도하는 것처럼 대학 교원들의 자발적 동기 유발을 통해 교육·연구 역량의 향상을 촉진하고, 국립대학 교원 사회에 발전적인 경쟁 풍토를 조성하기 위해서는 별도의 성과급 재원을 확보하여 우수한 성과를 내는 교수들에 대한 파격적인 대우와 보상을 실시하는 것이 바람직하다.

- ☞ 현행 성과급적 연봉제처럼 별도 재원의 확보도 없이 상대 평가를 통해 낮은 등급의 교수 급여를 빼앗아 높은 등급의 교수에게 주는 상호 약탈적인 방식은 자발적 동기 유발을 촉진하기는 커녕 상호 불신과 퇴행적인 무한 경쟁만을 초래할 뿐이다.

셋째, 성과급적 연봉제가 철폐 또는 합리적 방안으로 개선되지 않고 전면적으로 시행될 경우, 2013년 봄 학기 시작과 동시에 이에 대한 문제 제기가 다양한 경로를 통해 있을 것이며, 이로 인해 박근혜 정부 출범 초기부터 사회적 갈등과 대립이 심각해질 수 있다.

- ☞ 새 정부는 성과급적 연봉제 문제를 조기에 해결하여 더 이상 사회문제화가 되지 않도록 하고, 교수들이 정부에 대한 불신과 대학사회의 분열 없이 학문 연구와 교육에만 몰두할 수 있는 여건을 마련해 줄 것을 촉구한다.

국립대 성과연봉제, 철밥통과 개싸움*

교육과학기술부가 국립대에 심대한 영향을 끼칠 ‘국립대 성과연봉제’를 일방 추진 중이다. 탁상공론 행정의 전형인 성과연봉제는 다음과 같은 이유로 즉각 철회되어야 한다.

국립대학 교수 처우는 사립대학에 비해 매우 열악하다. 고등교육 재정지원이 태부족하기 때문이다. 이런 상황에서도 국립대 교수들은 상당한 연구성과를 내고 있다. 다양한 연구지표가 이를 입증한다. 성과연봉제는 미흡한 재정은 늘리지 않은 채 하위 50%에 해당하는 교원의 보수를 상위 교원에게 떼어주는 상대평가식 제로섬 방식이다. 이윤추구를 목적으로 하는 기업체조차도 부작용을 우려하여 기피하는 네거티브 방식의 제도이다.

이 제도를 다양한 학문이 공존하는 대학에 졸속 도입한다면 그 폐해는 매우 심각할 게 뻔하다. 성과연봉제를 시행하려면 재원을 대폭 확충해, 현행 급여체계를 유지하면서 우수 교수에게 인센티브를 주는 ‘플러스섬’(plus-sum) 방식이 돼야 한다. 단기적 성과평가를 갖고 교수의 급여체계를 뒤흔드는 이 제도는 헌법이 보장하는 교원의 법적 지위를 위태롭게 만든다.

시장주의와 무한경쟁주의에 기반한 이 제도는 대학 공동체를 파괴할 것이다. 교수들을 획일적 기준에 따라 등수를 매기고, 동료 교수의 급여를 빼앗는 조악한 경쟁시스템은 대학 사회에 극심한 분열과 질시, 의욕상실 등을 가져온다. 아무리 열심히 노력해도 누군가는 반드시 피해를 봐야 하는 상대평가식 연봉제는 비윤리적이고 비교육적이다.

성과연봉제는 제한된 먹이를 두고 다투는 ‘개싸움’의 논리이다. ‘무한경쟁’과 ‘승자독식’ 논리는 한물갔다. 지금은 상호협력과 소통을 통한 ‘윈윈’ 전략의 시대이다. 성과연봉제는 교수들을 경쟁에서 살아남기 위한 단기 연구성과에만 집착하게 만들고 장기연구, 협동연구의 토대를 무너뜨린다. 교수들은 평가점수를 딸 수 있는 일들에만 매달리게 될 것이다. 당연히 교육은 소홀히 하게 된다. 결과적으로 교과부가 성과연봉제의 목표로 내세운 대학 경쟁력의 기반이 사라진다.

평가지표의 객관성과 공정성도 문제다. 대학에는 다양한 학문이 존재한다. 같은 학과 안에도 다양한 세부 전공이 있다. 어떤 객관적 기준으로 교수들을 평가할 것인가. 교과부는 세부 평가기준은 대학에 맡긴다고 한다. 교과부가 납득할 만한 평가지표를 만들 수 없기에 대학에 책임을 미루는 것에 불과하다. 교과부는 대학이 납득할 수 있는 공정한 평가지표를 먼저 제시하고 연봉제를 시행해야 한다. 졸속 추진은 안 된다.

의견수렴과 정책결정 과정의 비민주성이 문제이다. 60%가 넘는 국립대 교수가 반대 서명을 했다. 교수들의 몇 번에 걸친 대화 요청조차 교과부는 받아들이지 않았다. 막무가내로 밀어붙인다. 이 제도는 ‘불통’ 교육행정의 전형이다. 교과부와 행정안전부 관료들은 행안부 누리집에 교수들이 올린 수많은 의견을 속독해 주길 당부한다.

교과부는 이 제도를 밀어붙이는 논리로 예의 ‘철밥통’을 내세운다. 대학이라고 경쟁에서 예외가 될 수 없다는 데는 동의한다. 그러나 경쟁 이데올로기는 대학에 세심하게 적용해야 한다. 만약 교과부의 지적대로 (특히 정년 보장 후) 연구를 등한시하는 교수들이 있다면 그에 합당한 대응책을 세우면 된다. 정년 보장 뒤에도 지금까지처럼 자동으로 호봉이 올라가는 것이 아니라, 최소한의 기준을 채우지 못하면 승급에서 제외하는 방안을 고려할 수 있다. 성과연봉제는 대학의 부분적인 문제를 침소봉대한 잘못된 대응책이다.

간곡히 당부한다. 교육자로서 최소한의 윤리와 품격을 지키게 좀 해 달라.

(오길영 충남대 영문과 교수, 한겨레신문 2010.11.16. 칼럼)

* 이 칼럼이 기고된 2010년 11월 전후에는 ‘성과급적 연봉제’라는 용어가 정립되어 있지 않았으며, 그 이후 성과연봉제가 성과급적 연봉제라는 용어로 대체되었음을 밝혀둔다.

전국 국공립대학교 교수회

강릉원주대학교 교수회	서울시립대학교 교수협의회
강원대학교 교수평의원회	순천대학교 교수회
경남과학기술대학교 교수회	안동대학교 교수평의원회
경북대학교 교수회	인천대학교 교수협의회
경상대학교 교수회	전남대학교 평의원회
경인교육대학교 교수협의회	전북대학교 교수회
공주교육대학교 교수협의회	전주교육대학교 교수협의회
공주대학교 교수회	제주대학교 교수회
광주교육대학교 교수협의회	진주교육대학교 교수협의회
군산대학교 교수평의회	창원대학교 교수회
금오공과대학교 교수협의회	청주교육대학교 교수협의회
대구교육대학교 교수협의회	춘천교육대학교 교수협의회
목포대학교 교수평의회	충남대학교 교수회
목포해양대학교 대학평의원회	충북대학교 교수회
부경대학교 교수회	한국교통대학교 교수회
부산교육대학교 교수협의회	한경대학교 교수협의회
부산대학교 교수회	한국의원대학교 교수협의회
서울과학기술대학교 교수협의회	한국방송통신대학교 교수협의회
서울교육대학교 교수회	한국해양대학교 교수회
서울대학교 교수협의회	한밭대학교 교수평의회

(가나다순)



전국국공립대학교수회연합회
Korea Federation of National University Professor Associations

Tel. 051-510-1972 Fax. 051-515-2236 E-mail. 2013nupa@pusan.ac.kr