

국립대 교원 ‘성과급적 연봉제’ 보도: 언론에 요청한다!

우리는 “경쟁 시스템 자체를 회피”한 적이 없다. 우리는 이름만 비슷할 뿐 통상의 ‘성과급’ 제도와는 전혀 다른 ‘상호약탈식 연봉제’에 반대한다. 우리는 적대적인 경쟁이 아니라 선의의 생산적인 경쟁 속에서 학문적·교육적 열정을 마음껏 발휘하게 하는 제도를 원한다!

5월 13일자 4개 대학(경북대·경상대·부산대·충북대) ‘성과급적 연봉제’ 자료제출 거부 교수 합동 기자회견에 대하여 여러 언론기관에서 보도를 하였고, 중앙 4개지에서는 사설에서 다루었다.

『조선일보』 사설은 “이 제도가 정착하려면 교수들이 평가가 공정한 기준에 따라 이뤄진다고 믿을 수 있어야 한다”면서, 현행 평가방식의 문제점을 열거하고, 이 제도에 대한 교수들의 “비판을 긍정적으로 받아들여 개선 방안을 모색할 필요가 있다”고 썼다. 우리 국립대 교수들은 이 사설을 문제의 핵심 중의 하나를 정확히 지적한 책임 있고 식견 있는 사설로 받아들인다.

그러나 다른 신문의 사설들에는 중대한 사실(fact) 왜곡과 함께 국립대학 교수들에 대한 심각한 편견과 몰이해가 담겨 있다. 신문은 사회의 나침판이다. 신문이 잘못 될 때 사회는 항로를 잃는다. 언론인 중에서 특히 사설 집필자는 해당 주제에 대한 합당한 정보와 지식에 바탕을 둔 책임 있는 논리를 전개해야 한다. 이 점에서, 국립대학 교수 ‘성과급적 연봉제’의 본질과 문제점을 제대로 이해하지 못한 채 근거 없는 비난을 가한 일부 신문의 사설에 대해서 우리는 깊은 우려와 유감을 표명하지 않을 수 없다.

『문화일보』 사설은 “‘철밥통’에 집착한 교수들의 집단이기주의”를 질타하면서 “일부 부작용”이 있더라도 “경쟁 시스템 자체를 회피하려고 해선 안 된다”고 썼다. 이러한 주장은 명백한 사실 왜곡이다. 우리는 “경쟁 시스템 자체를 회피”한 적이 없다. 우리의 요구는 공정하고 생산적인 경쟁과 평가가 보장되는 보수체계를 도입하라는 것이다. 우리는 현재의 ‘성과급적 연봉제’가 객관적인 평가기준도 없는 상태에서 교수들에게 상호적대·상호약탈의 저열하고 파괴적인 경쟁을 강제하기에 반대한다.

『서울신문』 사설은 교수들에게 “건전한 경쟁 풍토”의 필요성을 말하면서 “선진외국의 대학들은 성과급적 연봉제보다 훨씬 더 엄격한 성과평가 제도로 교수의 점수를 매기고 그 결과를 연봉에 반영하고 있다. 교수사회에 통용되는 ‘글로벌 스탠더드’의 진정한 의미가 무엇인지 곰곰 따져보기 바란다”고 훈계한다.

우리 교수들이야말로 ‘건전한 경쟁 풍토’, ‘더 엄격한 성과평가 제도’를 요구한다. 우리는 진심으로 “교수사회에 통용되는 글로벌 스탠더드”를 요구한다. 우리는 유럽 각국에서, 미국과 캐나다에서, 일본과 호주 등지에서 통용되는 스탠더드를 진정으로 원한다.

‘성과급적 연봉제’는 대학과 학문의 고유한 특성을 전혀 이해하지 못하는 비전문가들이 졸속으로 설계한 것이다. 우리는 그것이 ‘건전한 경쟁풍토’를 극도로 왜곡하여 ‘도입 취지’인 ‘국공립대의 경쟁력’을 치명적으로 저하시킬 것이 분명하기 때문에 반대한다. 우리는 그것이 목표와 수단을 전도시켜

맹목적인 살인적 경쟁만을 강요하는 급여체계이기 때문에 반대한다. 우리는 그것이 ‘글로벌 스탠더드’에 접근하기는커녕 전세계 어느 대학에도 존재하지 않는 반지성적·야만적 제도이기에 반대한다.

『한국경제』 사설은 교수들의 반대를 “막무가내식 반대”로 매도하고, 그것을 “우리 사회 대다수 직장에서 이미 정착단계인 성과보상 체계”인 성과급에 대한 반대로 규정한다. 우리는 성과급 제도에 반대하는 것이 절대 아니다. 우리는 이름만 비슷할 뿐 통상의 ‘성과급’ 제도와는 전혀 다른 ‘성과급적 연봉제’에 반대한다. ‘성과급적 연봉제’는 추가재원의 투입 없이 주어진 급여총액을 놓고 상대평가를 통하여 양적 성과가 적은 교수의 급여를 빼앗아 양적 성과가 많은 교수에게 주고, 이 성과급을 매년 연봉에 누적하는 ‘제로섬 방식의 상호약탈식 성과급 누적 연봉제’이다. 이러한 ‘제로섬 방식의 상호약탈식 성과급 누적 연봉제’는 기업에도 존재하지 않는다. 어떤 기업이 이러한 파괴적인 급여체계를 도입하겠는가?

이 사설은 “세계적인 연구 논문을 내놓는 교수나 그저 낡은 노트만 들고 다니는 철 지난 교수가 모두 같은 급여를 받고 동일한 대우를 받아야 한다”면 “이게 있을 법한 일인가”라고 훈계한다. 그러나 이것은 국립대학과 교수의 현실에 대하여 몰라도 너무 모르는 주장이다. 현재에도 국립대학에는 고강도의 경쟁체계, 급여차등 성과급 체계들이 있다. 이와 별도로, 세계적인 저널에 논문을 게재한 우수교수에게는 학교에 따라 5천만원부터 1억원 이상의 장려비가 지급된다.

교수에게는 급여제도가 유일한 평가체계가 아니다. 학문적 인정과 평판이라는 훨씬 더 강력한 평가체계가 있다. 현재의 ‘성과급적 연봉제’는 교수를 비루한 상호약탈의 급여전쟁으로 내몰아 학문적 인정과 평판을 저버리게 만든다. 교수를 점수의 노예로 만드는 현재의 ‘성과급적 연봉제’는 장기적·질적 평가 기준을 만드는 것을 원천적으로 불가능하게 한다. 단기적·수량적 평가만을 가능하게 하는 이 제도 하에서 교수들은 점수 기계가 되어 쓰레기 논문을 양산할 것이고, 점수가 나오지 않는 중요 활동을 극력 회피할 것이다. 이것은 급여수준이 낮은 국립대 교수들에게 생존을 위한 불가피한 선택이다.

‘제로섬 방식의 상호약탈식 성과누적 연봉제’는 실적이 ‘우수한’ 교수를 존경의 대상이 아니라 질시와 적대의 대상이 되게 만들어 학문적 협동을 저지하고 학문공동체를 해체하며, 국가적 경쟁력을 훼손한다. 우리는 ‘우수한’ 교수가 정당한 급여상의 대우와 존경을 받게 하는 제도, 모든 교수가 적대적인 경쟁이 아니라 선의의 생산적인 경쟁 속에서 학문적·교육적 열정을 마음껏 발휘하게 하는 제도를 원한다.

교수들과 정부가 함께 노력하면 합리적이고 생산적인 교수 급여체계를 능히 만들 수 있다. 우리는 교육부에 현재의 불합리하고 파괴적인 ‘성과급적 연봉제’ 실시를 중단하고 원점에서 함께 합리적인 대안을 만들기를 요구한다. 그렇게 해야만 대학과 국가의 진정한 경쟁력을 성취할 수 있다.

이를 위하여 언론에 협조를 요청한다. 국립대학의 현실, 교수 급여체계와 평가체계의 현실을 성실히 취재하여 정확한 정보와 높은 식견을 가지고 백년대계를 위한 생산적 조언을 해 주기 바란다. 이것이 언론의 사회적 책무이다.

2013. 5. 20.

전국국립대학교수회연합회 ‘상호약탈식 연봉제 특별대책위원회’ 교수 일동