

총 목 차

■ 기초발제

- 대학의 시간강사의 현황과 실태3

■ 발제

- 1 • 대학강사의 법정 교원 지위보장3
- 2 • 대학의 현실과 시간강사, 그리고 개선방안 1 5

■ 토론

- 1 • 계약교수제(안)의 도입7•6
- 2 • 시간강사 문제 해결, 더 이상 미룰 수 없는 과제77
- 3 • 시간강사제도의 개선방안78
- 4 • 시간강사 최저임금제98
- 5 • 대학시간 강사제도 개선 관련 토론 자료5•9
- 6 • 인권과 교육권의 측면에서 본 시간강사 문제101
- 7 • 시간강사관련 법제도 개선의 방향 109

대학의 시간강사의 현황과 실태

진 미 석

(한국직업능력개발원 연구위원)

순서

1. 들어가는 말	5
2. 시간강사의 규모와 증가요인	6
3. 대학교육에서의 시간강사의 역할	11
4. 시간강사의 법적 지위	51
5. 시간강사의 처우	71
6. 외국의 시간강사 제도	72
7. 개선방안	20
8. 맺음말	32

대학의 시간강사의 현황과 실태

진 미 석

(한국직업능력개발원 연구위원)

1. 들어가는 말

최근 2-3년 동안 시간강사의 문제가 사회문제로 제기되어 있다. 특히 올해 서울대 시간강사인 한 강사의 자살로 인하여 또 한차례 집중적으로 사회문제화 되었다. 그러나, 시간강사의 문제는 최근에 와서 드러났을 뿐, 어제오늘의 일이 아니라 적어도 근대적인 의미의 대학이 설립된 이래 지속되어 온 문제이라 할 수 있다.¹⁾ 다만 문제가 해소되지 않고 더욱 누적되어 가고 있다는데 그 심각성이 있다하겠다.

시간강사의 문제는 무엇인가? 어떤 측면에서 바라보아야 할 것인가? 고학력자의 저임금과 같은 개인의 삶의 질과 형평성의 차원에서 살펴보아야 할 것인가? 아니면, 최근 사회적인 문제가 되고 있는 비정규직 근로자의 처우문제에서 접근해야 할 것인가? 대책없이 고급인력을 양산한 교육정책의 문제라는 점에서 보아야 할 것인가? 양산된 시간강사, 열악한 처우는 교육의 질 저하로 연결된다는 점에서 보아야 할 것인가?

이 여러 측면들이 관련있고 중요한 문제이지만, 어떤 측면에 집중하는가에 따라 개선 정책이나 사회적 합의를 이끌어 내는 것이 달라질 수 있다.

본 고에서 시간강사의 문제에 대하여 취하고자 하는 입장은 대학에서의 교육의 본질과 그 본질을 일정하게 담당하고 있는 역할자로서의 시간강사의 지위와 처우문제라는 시각에서 접근하고자 한다.

이제까지 시간강사의 문제는 다양한 측면에서의 중요성에도 불구하고 심도있게 독립된 주제로 제대로 다루어지지 못하여 와서 시간강사를 이해할 수 있는 실태와 현황에 대한 기초자료조차도 극히 제한되어 있는 상황이다. 이런 상황속에서 일부 언론에서 시간강사의 문제를 매우 단편적으로 그리고 선정적으로 다루어졌다. 시간강사에 대한 사회적 관심

1) 1983년 시간강사의 행복론에서 인용된 1980년 2월 시간강사의 문교부 장관에 올리는 탄원서, 시간강사, 대학의 파출부(1982, 월간조선), 대학강사는 파출부가 아니다(1988, 월간중앙), 대학교육의 질과 시간(1991, 한면회), 등에서 보면 최근에 논의되고 있는 시간강사의 처우문제가 거의 유사하게 지적되고 있다.

을 제고하는 데에는 이와 같은 보도는 유용하였을지언정, 장기간 시간과 에너지 그리고 돈을 쏟아 붓고도 제대로 그 투자를 살리지 못하는 비효율적인 투자의 대표적인 본보기로서, 혹은 개인으로서는 고학력 ‘실패자’로서 고단한 삶을 살고 있다는 점을 부각시킴으로서 시간강사의 문제를 구조적인 문제로 접근하는데 일정정도 방해요인으로 작용하였다 할 수 있다. 특히 이와 같은 문제제기 방식은 시간강사들에게도 영향을 크게 미쳐, 그들을 더욱 위축하게 만들고 이 문제에 대하여 객관적이고 적극적으로 살펴보지 못하게 요인을 제공하기도 했다고 본다.

본 고에서 시간강사에 대한 문제를 우리 고등교육에서 점하고 있는 위치와 그리고 그들의 활동을 객관적으로 살펴보면서, 그들의 사회경제적 처우에 대하여 분석하고자 한다. 그리고 실태파악에 있어서는 특히 필자가 수행한 고급인적자원활용 관련 연구와 대학의 강사제도 개선연구의 객관적인 자료에 의거하고자 한다. 본고는 시간강사의 전반적인 현황과 시간강사 문제의 원인, 시간강사의 대학 교육에서의 역할, 외국의 시간강사제도, 그리고 시간강사제도 개선을 위한 방안제시의 순서로 구성된다.

2. 시간강사의 규모와 증가요인

1) 현황 및 증가추세

2003년 기준 4년제 대학의 시간강사수는 55,095명으로 4년제 전임교원수 45,106명보다 약 1만여명 더 많고 대학전체 교원중 시간강사가 점하는 비율이 55%에 이르고 있다. 시간강사의 비중은 시간강사 통계자료가 교육통계연보에 등재되기 시작한 1988년 이래 지속적인 증가를 보여왔다. 1988년 시간강사는 1만 7천 4백여명으로 전임교원수 2만 2천 7백여명에 비해 5천여명 적은 수이며 강사비율은 43.4%에 그치고 있었다. 그 후 시간강사의 수가 지속적으로 증가하여 1998년 기점으로 전임강사수를 넘어서게 되었다. 한편, 전문대학의 강사의 규모와 교원중 점하는 비율의 증가는 이보다 훨씬 더 극적으로 나타나게 된다. 1988년 2년제 강사수는 4천 68명이었으나, 2003년 현재 21370명으로 약 450% 증가하게 되며 전문대학의 강사 비율 역시 42.5%에서 64.4%로 20%포인트 증가하게 된다.

<표 1> 고등교육기관의 시간강사 현황과 추세

	4년제 재학생수	2년제 재학생수	4년제전임 교원수	2년제전임 교원수	4년제시간 강사수	2년제시간 강사수	대학시간 강사비율	전문대학 강사비율
1988	1,003,648	266,844	22,662	5,497	17,367	4,068	43.4	42.5
1989	1,020,771	291,041	23,853	5,714	20,543	5,393	46.3	48.6
1990	1,040,166	323,825	25,229	6,020	21,943	5,799	46.5	49.1
1991	1,052,140	359,049	26,734	6,472	23,390	6,244	46.7	49.1
1992	1,070,169	404,996	28,370	6,918	24,019	7,933	45.8	53.4
1993	1,092,464	456,227	30,059	7,311	24,400	8,455	44.8	53.6
1994	1,132,437	506,806	31,476	7,522	27,564	10,138	46.7	57.4
1995	1,187,735	569,820	33,806	8,281	29,240	12,298	46.4	59.8
1996	1,266,876	642,697	35,801	9,128	31,811	14,297	47	61
1997	1,368,461	724,741	38,652	9,782	34,335	16,183	47	62.3
1998	1,477,715	801,681	40,194	10,771	40,154	16,681	50	60.8
1999	1,587,667	859,547	41,071	11,223	45,555	17,973	52.6	61.6
2000	1,665,398	913,273	41,788	11,555	46,378	20,180	52.6	63.6
2001	1,729,638	952,649	43,147	11,739	47,822	21,073	52.6	64.2
2002	1,771,738	963,129	44,018	12,005	51,225	23,391	53.8	66.1
2003	1,808,539	925,963	45,106	11,822	55,095	21,370	55	64.4

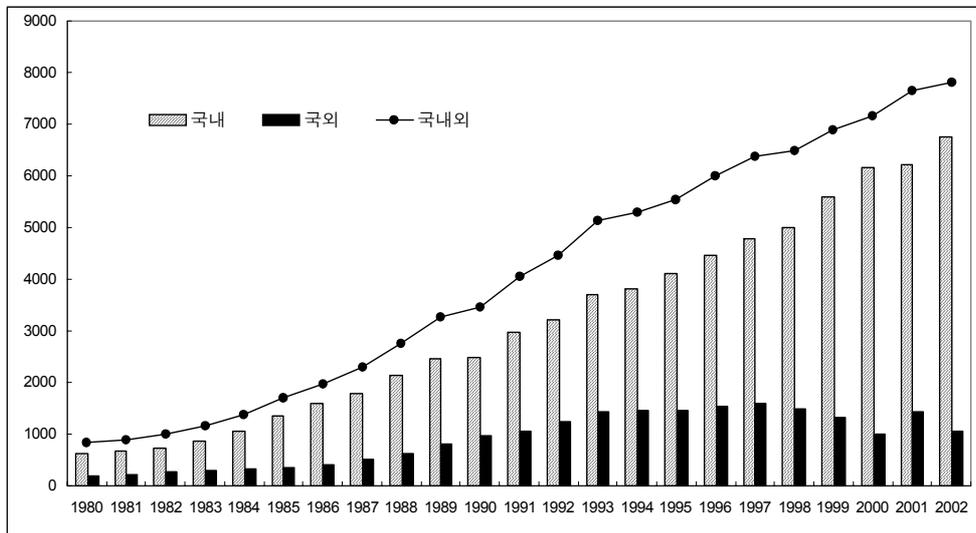
자료 : 연도별 교육통계연보

2) 시간강사의 증가 요인과 결과

시간강사는 왜 이렇게 계속적으로 증가하게 되었는가?

정확한 통계자료가 없기는 하지만, 대학의 시간강사는 70년대 이래 일정하게 대학의 교육을 담당해 왔던 것으로 보인다. 그러나, 80년도 초반까지만 하더라도 강사는 대학교수들의 교수활동을 제한적으로 보조하는 역할에 그칠 정도로 규모가 크지 않았고, 대학강사 역시 일정한 정도 시간이 지나면 전임교원으로 이행하는 과도기적인 지위로 이해되었다. 이에 따라 시간강사는 사회적인 문제로서도 독립적인 연구주체로서 다루어질 필요성이 약하였다 하겠다. 그러나, 81년의 대학졸업정원제를 촉발제로 하여 고등교육이 급격한 팽창단계를 거치면서 대학의 전반적인 상황은 변화 국면을 맞게 된다. 우선 대학졸업자수가 80년에 4만 9천명인데 비해, 85년에 11만 8천으로 2배 이상 급증하게 되었고, 이후 지속적인 증가를 거쳐 90년에 16만 5천명, 2000년에 21만 4천, 2003년 현재 25만명을 넘어서고 있다. 즉, 25년 동안 약 5배 이상의 엄청난 증가된 수치라 하겠다. 이와 같은 대학졸업자

들의 증가는 다시 그 상위인 석사와 박사의 배출로 이어져 박사 역시 지난 25년간 약 10배이상의 증가를 보이게 된다. 즉, 1981년에 808명의 국내외 박사가 배출된 데 비해, 2002년에 8200여명의 박사가 배출되었다.



<그림 1> 국내외 박사의 증가

배출된 박사인력은 대체로 대학의 교수로 임용되는 것, 즉 박사=교수라는 등식이 우리 사회의 일반적인 기대인바, 배출된 박사인력은 예비 대학교원, 즉 강사로서 대학사회에 터를 잡게 된다.²⁾

한편, 대학의 학생수 증가에 못지 않게 대학의 전임교원의 수가 증가되어야 할 터이나, 실제로 대학의 전임교원의 증가는 박사배출에 비하면 매우 늦은 속도로 이루어져 왔다. <표 2>에서 볼 수 있듯이, 80년도 초반에는 박사인력의 배출을 능가하는 수준의 교원신규 임용이 이루어져 왔으나, 그 이후로는 박사배출의 수는 지속적으로 그리고 급격하게 변화하는 데 비해 교수신규임용규모는 매우 느리게 증가하여 갈수록 그 격차가 커지고 있다. 이와 같은 격차는 한편으로는 공급인력이 너무 급격하게 팽창하였다는 요인과 학생수 증가에 대비하고 대학의 질 개선을 위하여 전임교원의 확보 노력을 게을리 하였다는 대학측의 무책임이 함께 작용한 결과라 하겠다. 이와 관련해서 볼 수 있는 것이 1998년 도입된 겸임교원제를 살펴볼 수 있다. 겸임교원은 해당분야의 전문지식이 있는 자로서 직업현장과 학교와의 연계를 강화하기 위해서 도입된 제도인바, 4년제 대학에 1998년에 1752명

2) 실제로 박사학위소지자의 95%가 교수가 되고자 박사학위를 받았다고 응답하고 있다.(진미석외, 학문분야별 고급인적자원 수급전망, 2000)

이었던 겸임교원이 2003년에 7052명으로 5년간 4배이상 급증하게 된다. 대학이 원래 취지대로 산업체의 수요와 지식을 연계하여 교육하는 겸임교원도 상당하겠으나, 겸임교원 3인이 정규교원 1인의 법정교원확보를 같음한다는 기준에 따라 정규교원 충원대신 겸임교원이라는 비정규직제를 값싸게 활용하였다는 지적도 설득력있게 제시된다.

<표 2> 박사취득자및 전년대비 교수증가 비교

	연도	교수증가수(A)	박사배출(B)	A/B*100
1980년도 전반	1981	2,083	808	257.8
	1982	2,009	884	227.1
	1983	1,639	1,134	144.5
	1984	1,705	1,422	119.9
	1985	1,258	1,757	151.2
	소계	8,694	0	71.6
	연평균	1,739	1,201	144.
1980년도 후반	1986	943	2,044	41.2
	1987	1,507	2,426	62.1
	1988	1,131	2,948	38.4
	1989	1,492	3,438	43.1
	1990	1,606	3,721	70.2
	소계	6,679	14,577	45.8
	연평균	1,336	2,915	47.5
1990년도 전반	1991	1,858	4,342	42.8
	1992	3,228	4,587	70.4
	1993	2,290	5,474	41.8
	1994	1,971	5,595	75.1
	1995	3,350	5,875	35.2
	소계	12,697	25,873	49.1
	연평균	2,540	5,175	49.1
1990년도 후반	1996	3,032	6,317	47.8
	1997	3,238	7,111	45.5
	1998	2,598	6,870	37.8
	1999	1,525	7,313	20.9
	2000	1,190	7,569	15.7
	소계	8,985	35,180	25.5
	연평균	1,797	7,036	25.4
	합계	37,045	82,359	43.0

자료 : 학문분야별 고급인적자원 수급전망(2000)

대체로 2000년 현재 미취업박사의 수는 약 1만 5천여명으로 추산된다. 이와 같은 추세로 볼 때, 교원정원이 크게 증가하지 않는 한, 박사학위자들이 대학이외의 직장에서 취업하지 않는 한, 미취업 박사의 수는 크게 증가할 전망이다.

대학시간강사의 문제는 이와 같이 증가한 미취업박사들의 문제와 밀접한 관련을 맺고 있다. 누적된 박사학위자수에 비해 턱없이 부족한 전임교원의 자리로 인해 이제 시간강사가 한시적으로 머무르다 갈 수 있는, 전임교원으로의 징금다리이라기 보다 시간강사 자체가 독자적인 직업단계가 되는 시점이 되었다는 것이다. 요컨대, 시간강사는 더 이상 임시적으로 거쳐가는 단계가 아니라 상당한 기간 강의를 하고 가르치는 직업인이 되었다는 점이다.

이와 같이 교육활동에서 차지하는 시간강사의 위치와 직업인으로서의 시간강사의 현실이 상당한 변화를 했음에도 불구하고 법적으로나 제도적으로 시간강사는 80년대의 아주 한시적으로 그리고 미미한 역할을 담당하였던 그 당시의 개념으로 그대로 고정되어 있다. 이와 같은 교육현실상의 시간강사의 위치와 제도와 법상의 시간강사의 개념의 갭이 오늘날 시간강사 문제의 본질이라고 할 수 있다. 이와 같은 시간강사의 문제를 가져오게 한 기본적인 요인은 교육과 일간의 연계의 부족, 즉, 교육을 통해 공급하는 인력과 그 인력이 활용될 수요처의 수요와의 연계를 고려하지 않고 교육의 자가발전적인 성장에서 비롯한다 하겠다. 교육의 자가발전적인 성장에는 중앙부처차원에서의 교육정책의 실패, 인력의 공급자로서 인력의 수요자로서의 대학의 계획성과 책무성의 부족, 개인들의 비합리적인 교육활동의 선택등 여러 요인들이 복합적으로 작용한 것이라고 할 수 있다.

3) 전업시간강사의 규모

한편, 교육통계연보에서 나타나는 시간강사의 수는 여러 대학에 중복하여 출강하는 경우나 대학이나 연구소, 기업체 등 현직에 있으면서 출강하는 강사들이 함께 등재되어 있기 때문에 전업시간강사의 수를 보여주지는 않는다. 2002년 교육부의 의뢰를 받아 시간강사연구진이 수행한 자료 분석에 따르면, 2002년 현재 4년제 대학중심으로 볼 때, 순수 전업강사가 3만 2천여명이다. 137개 대학에서 수합한 강사수 5만 2천여명 가운데 24.2%는 중복출강하고 있고, 시간강사 가운데 82.8%는 전업강사이다. 이들 전업강사 가운데, 박사학위를 마친, 즉 학업을 끝내고 완전하게 소득활동을 하는 전업강사는 1만 3천여명 정도로 추산된다. 전업강사나 전업박사강사에 전문대학을 포함하면 이 숫자는 더욱 증가할 것

으로 판단된다. 이들 전업시간강사는 학위과정중에 있는 강사들과는 달리 그야말로 대학에서의 강의가 주된 직업이 되는 집단이므로 시간강사의 처우 문제가 가장 첨예하게 나타나는 집단이라 하겠다.

<표 3> 대학의 시간강사의 규모

(2002. 4. 1 기준)

구 분		인원(명)	비율(%)
대학 출강 연 인원(A)		52,076	100
2개 대학이상 출강 인원(B)		12,584	24.2
실제 시간강사 인원(A-B)		39,487	100
박사학위 소지자중 시간강사 전업자		12,676	32.1
직업 유무	다른 직업 없음	32,694	82.8
	다른 직업 있음	6,793	17.2
학 력	석사 이하	16,006	40.5
	박사 과정·수료	7,723	19.6
	박사	15,662	39.7
	기타	96	0.2

자료 : 대학의 강사(시간강사제도)개선을 위한 정책연구(2002).

3. 대학교육에서의 시간강사의 역할

1) 교육담당비율³⁾

135개 대학에서 강의하고 있는 강사의 총수는 약 4만 여명으로 정리되었고, 이중 50% 가량이 1강좌를 담당하는 시간강사이며 나머지 50%는 2강좌이상을 강의하고 있다.

<표 4> 2000~2001 학년도 학기별 시간강사수

2000년 1학기	2000년 2학기	2001년 1학기	2001년 2학기
37,485	37,344	40,008	39,397

3) 이자료는 2002년 대학의 강사(시간강사)제도 개선을 위한 정책 연구(심경호외)의 자료이다. 2002년 현재 교육대학을 제외한 200여개 대학을 대상으로 조사를 실시하였고, 그중 135개교가 응답하였다. 응답한 학교와 학생수는 전체 학교와 학생수의 67.8%와 73.7%를 차지하였고, 응답학교와 미응답학교는 국공립여부나 소재지여부등에 있어 통계적인 차이를 보이지 않았다.

<표 5> 2002년도 1학기 담당강좌수별 강사수 및 비율

	1강좌	2강좌	3강좌이상	전 체
강사수	19,587	11,896	9,511	41,287
비 율	47.4	28.8	23.0	100.0

135개 대학의 강사의존율은 2001년 1,2학기 그리고 2002년 1학기 등 3학기에 걸쳐 볼 때 전체 평균 약 35-37% 정도에 이르고 있다. 전체적으로 교양과목의 의존율이 전공과목보다 높다. 2002년 1학기 기준으로 볼 때 교양과목의 강사의존율은 약 55%-57%에 이르고 있는데 비해 전공과목의 강사 의존율은 그 절반인 약 28-9%에 머무르고 있다. 교양과목에서 시간강사의 비율이 높다는 것은 한편으로 시간강사들이 주로 전문성의 영역으로 보아 가장 낮은 단계라고 볼 수 있는 교양과목을 주로 담당하고 있음을 보여 주고, 박사학위 소지자들이 시간강사를 맡게 될 경우, 그들의 전문성이 신장될 기회가 제약되어있음을 의미한다.

<표 6> 영역별 학기별 강사의존비율

	강 좌 수			시 간 수		
	2001년 1학기	2001년 2학기	2002년 1학기	2001년 1학기	2001년 2학기	2002년 1학기
전 체	36.1	35.9	37.0	36.1	34.9	35.8
교 양	55.8	56.4	54.8	56.6	57.0	55.2
전 공	29.2	29.0	30.6	28.8	29.3	29.3

<표 7> 학교유형별 강사의존율의 격차(2002학년 1학기 : 강좌수기준)

	국 공 립			사 립		
	전 체	지 방	수도권	전 체	지 방	수도권
전 체	37.4	37.2	40.0	36.9	35.1	39.1
교 양	66.1	66.8	58.2	52.0	49.5	55.3
전 공	28.9	28.3	35.9	31.0	29.6	32.8

학교유형별 강사의존율은 교양과 전공을 합친 전체 담당 강좌에 있어 강사가 점하는 비율은 국공립과 사립간에 격차가 거의 없다. 다만 교양강좌의 경우 국공립대학의 강사의존율이 66.1%임에 비해, 사립대학은 51.7%로, 국공립대학의 강사의존율이 상당히 높음을 볼 수 있다. 전공강좌에 있어서는 통계적으로 의미있는 차이가 있는 수준은 아니나 국공

립의 경우보다 사립에서 강사를 활용하고 있는 비율이 높음을 볼 수 있다.

지역별로 볼 때 수도권 대학에서 지방대학보다 강사의존율이 조금 더 높음을 볼 수 있다. 지방 국립대학의 교양과목에서 시간강사의존율이 가장 높아 약 65.7%에 이르고 있음을 볼 수 있다. 이에 비해 지방국립대 전공교과목에서 시간강사의존율이 가장 낮아 28.3%에 그치고 있다.

2002년 1학기의 경우 전국의 3만 9천여 명의 시간강사가 25 만여 시간, 10만여 강좌를 담당하고 있다. 3만 9천여 시간강사들의 2002학년도 평균 수업시간수는 약 6.40시간 이고 담당 강좌수는 2.58개에 이르고 있다. 강사들이 담당하는 수업가운데 55.3%는 전공 학부과목과 36.3%는 학부교양과목시간을 담당하고 있어, 시간강사들은 주로 학부 강의를 맡고 있음을 보여준다.

한편 박사 강사들과 비박사강사들의 담당강좌와 시간수를 비교한 결과, 대체로 박사들이 비박사 강사에 비해 강의를 더 많이 하고 있음을 보여준다. 박사강사의 경우, 2002학년 1학기 기준으로 2.85강좌, 7.05시간을 맡고 있음을 보여준다. 비박사 강사의 경우, 각각 2.38 강좌, 5.91시간을 담당하고 있다. 박사들이 강의과목가운데 대학원 과목을 보다 더 많이 맡고 있음을 보여준다. 박사들의 경우 대학원 교양 및 전공을 포함하여 대학원 수업이 전체 담당 수업가운데 21%를 차지하고 있는 데 비해, 비박사 강사집단의 경우, 대학원 전공수업은 7%에 그치고 있다. 이것은 전문성을 요구하는 대학원의 경우 박사학위를 소지한 강사들이 주로 활동하게 되는 결과이라 하겠다.

2) 시간강사의 학력

173개 대학의 개별강사기록에서 나타난 바에 따르면, 3만 9천여명의 강사가운데 박사 학위 소지자는 42.7% 16,727명에 이르고 있다. 대체적으로 시간강사들의 학력은 아래 표와 같이, 박사재학생과 박사학위자가 차지하는 비율이 약 62.2%에 이르고 있다. 그러나, 석사이하의 학력을 가지고 있는 비율도 37.8%에 이르고 있다. 이들이 주로 어떤 수업을 담당하고 있는지, 학력이외의 다른 현장성있는 지식을 보유하고 있는지 등에 대하여 향후 보다 상세한 자료가 있어야 할 것이나, 시간강사 가운데 3분의 1정도가 석사학위 소지자라는 점은 대학교육의 질 제고라는 측면에서 보다 정밀하게 검토되어야 사항이라고 판단된다. 이와 아울러 현재와 같이 시간강사의 임금이 학력이나 경력을 고려하지 않고 일괄적으로 책정되는 상황을 고려할 때, 강사들의 이와 같은 학력 분포는 적어도 대학의 교수

요원으로서 자질을 보다 확실하게 인증받았다고 인정할 수 있는 박사학위 소지자들의 임금이 제대로 책정되지 못하고 있음을 보여주는 증거로 현행의 일괄적인 시간강사비 책정을 재고해야 할 필요를 의미한다.

<표 8> 시간강사의 학력

		최 종 학 력						전 체	
		고 졸	학 사	석사재학	석 사	박사재학	박 사		
성별	남	빈도	38	854	302	6,864	4,583	11,454	24,095
		최종학력의 %	0.2%	3.5%	1.3%	28.5%	19.0%	47.5%	100.0%
	녀	빈도	20	299	181	6,220	3,049	5,273	15,042
		최종학력의 %	0.1%	2.0%	1.2%	41.4%	20.3%	35.1%	100.0%
전 체	빈도	58	1,153	483	13,084	7,632	16,727	39,137	
	최종학력의 %	0.1%	2.9%	1.2%	33.4%	19.5%	42.7%	100.0%	

박사학위소지 강사들의 경우 연령대의 분포가 아래 표와 같이 35~44까지가 50%를 차지하고 있다. 비박사학위 소지 강사들은 박사학위 소지 강사들에 비해 연령이 상대적으로 낮음을 볼 수 있다.

<표 9> 박사학위소지자와 비소지자의 연령분포

		연 령 대							전 체	
		~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~59	60~		
박사 학위	무	빈도	1,463	7,305	5,731	3,899	2,211	1,311	698	22,618
		비율	6.5%	32.3%	25.3%	17.2%	9.8%	5.8%	3.1%	100.0%
	유	빈도	128	2,068	4,580	4,643	2,847	1,509	1,020	16,795
		비율	0.8%	12.3%	27.3%	27.6%	17.0%	9.0%	6.1%	100.0%
전 체	빈도	1,591	9,373	10,311	8,542	5,058	2,820	1,718	39,413	
	비율	4.0%	23.8%	26.2%	21.7%	12.8%	7.2%	4.4%	100.0%	

각 대학별로 보았을 때, 박사 시간강사비율은 수도권 대학이 지방의 대학들에 비해 박사학위 소지자의 비율이 더욱 높음을 알 수 있다. 수도권의 국공립대학의 경우 박사학위 소지 비율이 51.8%인데 비해 지방사립대학의 경우 31.8%에 미치고 있다.

<표 10> 박사학위 소지 시간강사비율 (%)

	수 도 권			지 방			전 체
	전 체	국공립	사 립	전 체	국공립	사 립	
비 율	46.9	51.8	46.7	34.8	42.3	31.8	39.4
N	52	2	50	83	24	59	135

4. 시간강사의 법적 지위

대학내에서 학생들의 강의에 있어 교양의 50%이상, 전공의 30%이상을 담당하고 있는 대학강사에 대하여 법에서 어떻게 규정하고 있는가?

우리나라 헌법 제 31조(교육을 받을 권리·의무등) 제 6항은 “학교교육 및 평생교육을 포함한 교육제도와 그 운영, 교육재정 및 교원의 지위에 관한 기본적인 사항은 법률로 정한다”라고 규정되어 있다. 적어도 이때 교원이라 함은 교육제도내에서 본질적으로 가르치는 활동을 하는 자를 의미하며, 공식적인 지위에 관한 것은 하위법률에 위임하고 있다. 대학에서 학생들을 가르치는 시간강사는 교육제도내에서 가르치는 활동을 하는 자라는 포괄적인 의미에서 헌법상에 규정되어 있는 교원으로 해석해도 무리가 없다. 그러나 공식적인 지위를 규정하고 있는 관련 법률, 즉 고등교육법과 동법 시행령상에서 볼 때, 시간강사는 정규교원의 범주에 포함되어 있지 않다.

고등교육법과 시행령의 관련조항을 살펴보면 아래와 같다.

고등교육법

제14조(교직원의 구분) ①대학·산업대학·교육대학 및 방송·통신대학에는 학교의 장으로서 총장 또는 학장을 두며, 전문대학 및 기술대학에는 학장을 둔다.

②학교에 두는 교원은 제1항의 규정에 의한 총장 및 학장외에 교수·부교수·조교수 및 전임강사로 구분한다.

③학교에는 학교운영에 필요한 행정직원등 직원과 조교를 둔다.

④각종학교에는 제1항 내지 제3항의 규정에 준하여 필요한 교원, 직원 및 조교(이하 “교직원”이라 한다)를 둔다.

제15조(교직원의 임무) ①총장 또는 학장은 교무를 통할하고, 소속 교직원을 감독하며, 학생을 지도한다.

②교원은 학생을 교육·지도하고 학문을 연구하되, 학문연구만을 전담할 수 있다.

③행정직원등 직원은 학교의 행정사무와 기타의 사무를 담당한다.

④조교는 교육·연구 및 학사에 관한 사무를 보조한다.

제16조(교원·조교의 자격기준등<개정 1999.8.31>) 교원 및 조교가 될 수 있는 자의 자격기준 및 자격인정에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.<개정 1999.8.31>

제17조(겸임교원등) 학교에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 제14조제2항의 교원외에 겸임교원·명예교수 및 시간강사등을 두어 교육 또는 연구를 담당하게 할 수 있다.

고등교육법 14조에 대하여 교직원의 구분 조항을 두어 총학장, 교수-부교수-조교수-전임강사의 교원, 직원과 조교등에 대한 직위를 규정하고 있다. 이 조항에 비추어 볼 때, 시간강사는 대학의 교원의 범주에 포함되어 있지 않음을 보여준다. 또한, 제 15조 교직원의 임무 조항에서 총학장의 임무, 교원의 임무, 행정직원 및 조교의 임무에 대하여 적시하고 있으며, 교원의 임무로 학생의 교육, 지도와 학문의 연구를 제시하고 있다. 14조의 교원의 직위에서는 강사가 포함되어 있지 않으나, 학생의 교육과 지도, 학문의 연구라는 활동의 규정에 따르면 강사는 명확하게 포함될 수 밖에 없다. 제 16조의 (교원조교의 자격기준)에 관하여서 대통령령으로 정하게 되어 있고, 그리고 제 17조에 별도조항으로서 교원이외에 겸임교원, 명예교수 시간강사등을 두어 교육또는 연구를 담당하게 할 수 있다라고 하고 있다. 제 17조에서 교원이외의 교육활동하는 자의 일종으로서 비로소 시간강사에 대한 명칭이 등장하게 된다.

고등교육법 시행령

제6조(교원의 교수시간) 대학, 산업대학, 교육대학 및 전문대학의 교원(학교의 장을 제외한다)의 교수시간은 매학년도 30주를 기준으로 매주 9시간을 원칙으로 한다. 다만, 학교의 장이 필요하다고 인정하는 경우에는 학칙으로 다르게 정할 수 있다.

제7조(겸임교원등) 학교의 장은 법 제17조의 규정에 의하여 다음 각호의 구분에 따라 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원등을 각각 임용 또는 위촉할 수 있다.<개정 2001.1.29>

1. 겸임교원 : 법 제16조의 규정에 의한 자격기준에 해당하는 자로서 관련분야에 전문지식이 있는 자
2. 명예교수 : 교육 또는 학술상의 업적이 현저한 자로서 교육인적자원부령이 정하는 자
3. 시간강사 : 교육과정의 운영상 필요한 자
4. 초빙교원등 : 법 제16조의 규정에 의한 자격기준에 해당하는 자. 다만, 특수한 교과를 교수하게 하기 위하여 초빙교원등을 임용하는 경우에는 그 자격기준에 해당하지 아니하는 자를 임용할 수 있다

동법 시행령 제7조에 겸임교원등 교원이외의 교육하는 자에 대한 자격조항이 동법 제 16조에 의거하여 제시되어 있는데, 겸임교원, 명예교수등에 대하여 그 자격에 대한 언급이 있으나 시간강사에 대하여서는 교육과정운영에 필요한 자로 기술되어 있다. 이와 같은 규정은 실질적으로 아무런 내용이 없는 것이며 시간강사의 자격에 대하여서도 어떠한 구속력을 갖지 못하게 된다 하겠다. 여기서 다시 시간강사가 어느 정도로 소홀하게 다루어

지고 있는지를 확인할 수 있게 하고 정당한 교육활동을 하는 자로서 인정하지 않고 있음을 보여준다.

5. 시간강사의 처우

1) 대학자료를 통해서 본 시간강사 처우

시간당 강사료는 국공립의 경우 3만원, 사립의 경우 2만 5천원 수준으로 사립이 상대적으로 낮은 편임을 알 수 있다. 국공립대학은 일률적으로 책정되어 수도권과 지방대학간에 차이가 나타나지 않게 된다. 사립대학의 경우에도 지방이나 수도권간에 강사료 자체에 대한 차이는 없는 것으로 나타난다. 수도권 대학 25,082원, 지방 23,857원으로 수도권대학이 약 1,500원 정도 높은 것으로 나타나지만 통계적으로 의미있는 차이는 아니다. 그리고 강사료 지급은 강의계획서가 아니라 실제 수업시수에 따라 지급하는 학교의 비율이 34.6%나 된다. 이들 학교에서는 공휴일이나 휴강의 경우 강사료를 지급받지 못하게 된다. 특히 이와 같은 지급방식은 국공립의 경우에 더욱 두드러져서 국공립의 경우 강의계획서에 따라 강사료를 지급하는 비율이 28%에 불과하다. 대학의 전임교수들이 공휴일이나 휴강을 급여에서 공제하지 않는 것이 타당하다면, 비교적 지속적인 교육활동을 전개하는 강사들에게 적어도 강의를 담당하는 학기내에는 강사료를 지급하는 것이 필요하며, 우선적으로 국공립대학에서 이와 같은 급여 방식을 개선하는 작업이 시급히 요청된다 하겠다.

<표 11> 강의계획서에 따른 강사료 지급 비율 (%)

	국 공 립	사 립	계
수도권	50.0	71.0	71.6
지 방	26.1	76.3	62.2
전 체	28.0	74.0	66.4

강사료 이외의 비용을 지불하는 대학은 38.5%, 그렇지 않은 대학이 61.5%로 교통비등 강사료 외 경비를 지급하지 않은 대학이 더 많다. 대체로 서울보다 지방이 기타 강사지원비를 제공하는 비율이 높으며, 국공립 대학이 사립대학보다 강사지원비를 제공하는 비율이 높다. 강사지원비를 제공하는 비율이 가장 낮은 대학이 서울의 사립대학으로 4개교중

1개 꼴로 강사지원비를 제공하는 것으로 나타나고 있다. 그리고 대체로 강사료 이외의 비용을 지불하는 대학도 주로 교통비를 지급하고 그리고 소정의 연구보조비를 제공하는 것이 주를 이루고 있다. 교재개발비 및 교재 연수비, 컴퓨터교육통계비등을 지불하는 곳도 극소수 있었다. 교통비등을 주더라도 1만원이하 제공하는 것이 70%를 점하고 있다.

<표 12> 강사료 이외의 비용 지불 비율 (%)

	사 립	국 공 립	전 체
서 울	26.0	50.0	26.9
지 방	40.7	58.3	45.8
전 체	33.9	57.7	38.5

강사료와 교통비 등 그 밖의 비용을 지불하는 것을 포함하여 살펴볼 때, 수도권의 국공립대학의 강사수당이 가장 높은 3만 5천 5백원이고, 가장 낮은 수도권 사립대학이 3만 1천 6백원 정도로 약 3천 5백여원의 차이가 남을 볼 수 있다.

<표 13> 학교유형별 총강사료지급액

(단위 : 원)

	수 도 권	지 방	전 체
사 립	31,592	32,625	32,151
국공립	35,500	32,083	32,346
전 체	31,742	32,468	32,188

강사료를 기준으로 볼 때, 가장 우호적인 상황을 가상하여 보면, 시간당 3만 5천원이라고 볼 때 주당 9시간, 32주를 계산하면, 일천여만원을 받을 수 있게 되어 월 90여만원의 강사료를 받게 된다. 이 비용은 4인가족 최저 생계비인 102만원에도미치지 못하는 액수이며, 전임강사 연봉 3,000여만원의 3분의 1에도 미치지 못하는 수준이다.

각 대학의 시간강사의 연구공간 제공은 31%정도의 학교에서 공동연구실등 휴식공간을 제공하고 있을 뿐, 나머지 70%의 학교에서는 전혀 공간이 없거나 잠깐 쉬었다 갈 임시적 휴식공간을 제공하고 있다. 그리고 공간제공에 있어 국공립대학이 사립대학보다 강사를 위한 연구 및 휴식 공간 제공이 미흡함을 보여주고 있다.

<표 14> 학교유형별 강사 공간 제공비율 (%)

공 간 제 공	공 사 립		합 계
	사 립	공 립	
공동연구실등 휴식공간 배정	35.2	15.4	31.1
잠시 휴식할 정도의 공간만 마련	64.8	69.2	66.0
시간강사를 위한 별도 공간 없음	0.0	15.4	3.0
합 계	100.0	100.0	100.0

전반적으로 시간강사 대상으로 각 대학들은 사회보장혜택을 거의 제공하지 않고 있음을 보여준다. 어떤 형태이든 사회보장 혜택을 주고 있는 대학은 7.4%에 불과하다. 상대적으로 의료보험혜택의 수혜가 좀 더 높고 고용보험의 경우 전혀 이루어지지 않고 있음을 볼 수 있다. 최근 임시근로자들의 사회 보장혜택을 적극적으로 넓혀가 일용직의 경우에도 고용보험혜택이 주어지고 있는 상황을 고려할 때, 강사들에게 이와 같이 미약한 사회보장 혜택은 우선적으로 개선되어야 할 문제라고 보여진다.

<표 15> 사회보장혜택 비율 (%)

전 체	의료보험	산재보험	고용보험	국민연금
7.4	4.4	1.5	0.0	2.2

응답대학의 80.7%가 강사 채용을 6개월 단위로 계약하고 있다. 이와 같은 상황은 대부분의 강사들의 고용주기가 6개월이라는 짧은 기간이라 이들의 심각한 고용불안정을 보여주는 것이라 하겠다.

2) 강사대상조사를 통해 본 강사 처우

800⁴⁾여명의 시간강사들에 대한 조사를 통해 나타난 자료들은 강사들의 처우가 더욱 불안정하고 열악함을 보여준다.

① 출강학교 수

강사들은 39%는 1개교에서 강의를 하고 2개교 이상이 60%로 대부분 2개교 이상에서

4) 대학의 강사(시간강사)제도의 개선을 위한 정책연구(2002)의 원자료 활용

강의를 하고 있다. 그리고 최대 7개교까지 출강하는 강사가 있다. 평균의 개념으로 볼 때, 강사 1인당 평균 출강학교수는 1.96개교로 보통 2개정도의 학교에 나가고 있다.

<표 16> 출강학교수

	빈 도	비 율
1개교	276	38.8
2개교	251	35.3
3개교이상	184	25.9
합 계	713	100.0

강사들의 평균 강의 학점수는 10.8학점이며, 9학점 이상 강의하는 강사들이 65%를 차지한다. 대부분의 강사들이 전임교수 평균 강의 시간 수준을 상회하는 강의를 하고 있음을 보여준다.

<표 17> 강의학점 수

	빈 도	비 율
3학점	102	14.5
6학점	154	21.9
9학점	122	17.3
12학점	119	16.9
15학점	61	8.7
16학점이상	146	21.7
합 계	713	100.0

② 실제소요 시간

강사들이 1회 수업 준비 시간은 평균 4.86시간이며, 시험채점소요시간은 12.58시간이라고 응답하고 있다. 수업의 특성에 따라 소요되는 시간이 다양할 터이나 적어도 시간강사료가 강의시간당으로 책정되는 것이 매우 비현실적임을 보여준다. 또한 강사들이 강의하는 학교에 소요되는 교통시간은 2시간 이상이 소요된다고 반응한 비율이 50%를 넘어가고 있다. 앞서 본 바와 같이 대부분의 강사들은 2곳 이상으로 출강하기 때문에 강사들에 있어서 강의를 위해 소요되는 교통시간이 상당한 부담이 되고 있음을 짐작하게 해 준다.

<표 18> 실제 소요 교통시간

	빈 도	비 율
30분 이내	46	11.0
1시간	158	37.8
2시간	141	33.7
3시간	47	11.2
4시간	13	3.1
5시간	5	1.2
5시간이상	8	1.9
합 계	418	100.0

③ 강사계약 및 채용 방식

강사들의 고용계약방식은 85%가 학기별로 계약을 하고 있고 채용형태는 정식계약서를 통하거나 공식적인 통지를 하는 경우가 12%에 불과하고 나머지 88%는 구두계약을 하고 있다.

<표 19> 계약형태

	빈 도	비 율
학기별로 계약	524	84.4
1년 계약제	54	8.7
2년 이상의 계약제	43	6.9
합 계	621	100.0

④ 강사료 및 수입

강사들의 수입을 총가계수입, 본인수입, 강사료 수입료, 자신 수입의 가계분담비, 수입 중 강사료 분담비등을 통해 살펴 본 결과가 아래 표이다. 가계수입을 볼 때 남자는 2천 5백만원 여자는 3천만원 수준으로 여자 강사가 더 높다. 그러나 총 본인 수입으로 볼 때, 남자 1천 7백만원, 여자 1천만원 정도로 여자 강사의 수입이 훨씬 낮다. 그리고 강사료는 전체 강사들이 약 740만원 정도 강의를 통한 수입을 얻고 있으며, 남자보다 여자의 강사료가 적은 편이다. 강사들이 자신의 수입의 가계분담비율은 전체로 볼 때 약 67%, 남자 강사 75%, 여자 강사 67%으로 대부분의 강사들에 있어서 가계유지의 자신의 수입에 크게 의존하고 있음을 보여준다. 그리고, 수입중 강사료가 차지하는 비율은 약 63%로, 강사

들은 강의 외에 그밖의 활동을 통해 수입을 일정한 정도 얻고 있다.

<표 20> 강사료 및 수입

(단위 : 만원)

성 별		총가계 수 입	총본인 수 입	강사료 수입료	가 계 분담비	수입 중 강사료 분담비
남자	Mean	2,539.826	1,683.75	762.16	74.572	60.826
	N	413	421	425	404	409
여자	Mean	3,000.448	1,030.17	687.19	47.995	70.670
	N	170	187	205	155	180
합계	Mean	2,674.141	1,482.73	737.76	67.203	63.834
	N	583	608	630	559	589
유 의 도		p=.027	p=.001	p=.056	p=.000	p=.002

전업 강사의 강사료를 보면 평균 850만원 남자 903만원, 여자 787만원으로 1천만원이 되지 못하고 있다. 여자의 경우, 자신의 가계 분담 비율이 낮아 약 45%으로 배우자나 부모에 의존하는 경향이 큼을 볼 수 있다. 한편 남자의 경우, 자신의 가계분담비율이 72%로 나머지는 배우자나 부모에 의존하게 되지만, 총 가계수입은 1979만으로 2000만원을 넘지 못하고 있다.

<표 21> 전업강사의 강사료 및 수입

(단위 : 만원)

성 별		총가계 수 입	총본인 수 입	강사료 수입료	가 계 분담비	수입 중 강사료 분담비
남자	Mean	1,979.266	1,121.63	903.08	72.331	83.397
	N	214	219	225	205	211
여자	Mean	2,852.046	866.87	786.96	45.533	83.386
	N	112	119	137	100	113
Total	Mean	2,279.117	1,031.94	859.13	63.545	83.393
	N	326	338	362	305	324
유 의 도		p=.001	p=.009	p=.020	p=.000	p=.997

⑤ 강사료 이외의 교육경비 지급여부

강사들은 학기중의 강사료 이외에 교육활동을 위해 소요되는 경비를 거의 제공받지 못

하는 것으로 나타났다. 방학중에 급여를 지급하는 비율이 2.7%, 복사비, 채점료, 교재비 등 강의활동을 위해 직접적으로 요구되는 비용을 지급받는 비율이 5%에도 미치지 못하고 있다. 낮은 강의료를 감안할 때 이와 같은 미흡한 교육경비 지원은 강사로 하여금 개인적인 출혈을 감수하게 하든지, 아니면 가능하면 복사를 하지 않던가, 예전의 교재 및 자료를 쓰든가 하는 형태로 교육의 질을 개선하기 위한 노력을 막는 결과로 나타나게 될 것으로 판단된다.

<표 22> 강사로 이외의 교육경비 지급여부

	유효 퍼센트
방학중 급여 지급 비율	2.7
교통비지급비율	5.8
복사비지급비율	4.5
채점료지급비율	1.8
교재비지급비율	4.4

⑥ 사회보장제도 혜택여부

반응한 강사들을 통해 본 강사들의 사회보장 수혜 실태를 보면 4대 보장을 전혀 받지 못하는 것으로 나타난다. 이것은 강사들의 강의료에서 소득세를 공제한다는, 즉 납세자로서의 기본적인 권리를 향유하지 못한다는 점과 더불어, 대학교육의 중요한 담당자라는 직업인으로서의 최소한의 권리도 향유하지 못한다는 것을 보여주고 있다.

<표 23> 4대 사회보장제도 수혜여부

	비 율
의료보험 혜택	0.7
산재보험	0.0
고용보험	0.0
국민연금	0.3
기 타	0.0

⑦ 시간적 공간적 여유

강사들은 자신의 수업개선을 위한 시간적 여유가 없다고 반응한 비율이 88%이다. 이와 같은 반응은 강사들이 자신의 수업의 질을 제고할 수 있는 시간의 부족함을 보여주는 것

이라 하겠다. 특히 전문분야 연구를 위한 시간이 충분하다고 반응한 비율은 7.4%에 불과하여, 전문성 제고를 위한 시간은 더욱 부족하다고 반응하고 있다. 또한, 연구공간에 대하여, 충분하지 않다고 반응하고 있는 비율은 92.6%에 이르고 있어, 연구를 위한 공간이 매우 미흡하다는 것을 보여 주고 있다. 그리고 강의를 위한 필수 여건이 되는 도서관활용에 있어서도 강사들은 매우 불리한 위치에 있음을 보여준다.

<표 24> 전문분야 연구를 위한 시간

	빈 도	비 율
충분하다	31	7.4
충분하지 않다	257	61.0
의욕을 상실할 정도로 부족하다	133	31.6
합 계	421	100.0

<표 25> 연구공간여부

	빈 도	비 율
충분한 공간이 있다	20	4.8
잠시 휴식할 정도의 공간이 마련되어 있다	228	54.2
휴식 공간조차 마련되어 있지 않다	173	41.1
합 계	421	100.0

<표 26> 대학도서관의 편의시설 이용 여부

	비 율
전임교원과 마찬가지로 장기간 대출 가능	24.1
수강학생을 위한 지정도서의 구입 신청가능	13.4
연구용 도서의 구입신청 가능	9.4

자신의 학생들이 강사이기 때문에 수업에 대한 열의가 적다고 생각하고 있는 강사들이 40%를 넘어서고 있어, 신분상의 위치가 학생들의 수업열기에도 영향을 준다고 판단하고 있다.

<표 27> 수업에 대한 열의의 차이

	빈 도	비 율
별로 그렇지 않다	158	37.6
가끔 그렇다	183	43.6
자주 그렇다	52	12.4
거의 늘 그렇다	27	6.4
합 계	420	100.0

강사들은 자신의 미래가 불안하다는 반응이 94%에 이르러, 강사들이 자신의 미래에 대하여 매우 불안해하고 있음을 알 수 있다.

⑧ 개선방안에 대한 요구

계약기간의 안정화

강사들은 한 학기당 적정한 강의학점으로 주당 6학점(19.7%) 9학점(33.0%)로 6-9학점에 대하여 50% 이상이 동의하고 있다. 강사들의 고충중의 하나가 학기단위로 강사계약이 이루어지기 때문에 강의와 연구에 있어 최소한의 안정적인 계획을 수립하기도 어렵다는 점이다. 강사들은 적어도 1년제 이상으로 계약이 이루어져야 한다고 반응하고 있다.

<표 28> 희망계약기간

	빈 도	유효 퍼센트
학기별로 계약	50	10.6
1년 계약제	175	37.2
2년 이상의 계약제	245	52.1
합 계	470	100.0

강사료의 현실화

현재 강사료가 지나치게 낮고 또 방학중에 지급되지 않고 있는 경제적인 문제가 가장 어려운 문제중의 하나이다. 강사들은 적정한 강사료를 5만원이상이라고 반응하고 있는 비율이 42.4%이며, 3만원 미만은 27.9%에 불과하고, 평균적으로 강사들은 1학점 당 적정 강사료를 6만 3천원이라고 반응하고 있다.

<표 29> 1학점당 적정 강사료

	50,000이상	40000~49,999	35,000~3001	30,000원	25,000이하
빈 도	189	81	59	92	35
%	42.4	17.7	12.1	20.2	7.7

기본적 사회보장요구

강사들이 가장 우선적으로 요구하고 있는 사회보장 혜택이 의료보험으로 나타나 응답 반응자의 약 70%가 의료보험 혜택을 선택하고 있다. 그 다음으로 응답자 20%가 국민연금을 선택하고 있고, 고용보험이나 산재보험은 상대적으로 낮은 선택을 보이고 있다. 의료보험을 가장 우선적으로 선호하는 것은 자신과 가족들의 건강과 질병 관리라는 직접적인 문제에 대한 대비를 일차적으로 요구하는 것으로 당연한 결과로 보인다. 수혜요구, 그리고 노후를 위한 장기 대비책으로서 국민연금 수혜를 요구하는 것은 강사들의 신분에 대한 불안감을 반영하는 것으로 보인다.

<표 30> 희망 사회보장제도

	1순위	2순위	3순위	4순위
의 료 보 험	68.9	11.0	10.8	7.2
고 용 보 험	4.3	38.3	36.3	5.6
국 민 연 금	20.2	37.3	31.3	24.4
산 재 보 험	6.5	13.4	21.8	62.8
합 계	100.0	100.0	100.0	100.0

겸임강사 및 강의전담강사제에 대한 견해

한편 강사제도 개선을 모색하는 측면에서 최근 도입되고 있는 겸임교수제와 강의전담교수제에 대한 강사들의 의견을 살펴보았다. 대체적으로 강사들은 겸임교수나 강의전담교수제에 대하여 원론적인 측면에서는 찬성하나 실제적인 운용에 있어서는 상당히 유보적인 태도를 취하고 있다. 겸임교수제에 대하여 확대하여야 한다는 견해는 12.9%에 불과하나 폐지되어야 한다는 비율은 31%에 이르고 있다. 그리고 허용하는 것도 제한적으로 보다 엄격히 운영하여야 한다는 비율이 56%에 이르고 있다. 그리고 강의전담교수에 대하여, 폐지되어야 한다는 비율이 54%에 달하고 있다. 그리고 찬성하는 입장에서도 자격조건이 강화되어 확대되어야 한다는 비율이 30.6%에 이르고 있다. 강의전담교수나 겸임교수제도에 대한 강사들의 이와 같은 비우호적인 태도는 이들 제도가 교육의 질 제고나 강사

의 처우 개선을 위한 질 제고와는 다른 측면에서 활용되고 있음에 대한 우려를 나타내는 것이라 하겠다.

연구과제비 지원 방식

84%의 강사들은 학술진흥재단의 연구과제비 지원에 있어 불이익을 겪고 있다고 판단하고 있고, 현재의 신진 연구인력 지원프로그램을 개선한 새로운 형태의 연구비 지원 프로그램이 있어야 한다고 보고 있다.

<표 31> 학진 연구지원프로그램의 평가

	빈 도	비 율
현재의 신진연구인력 지원프로그램으로 충분하다	19	4.9
새로운 지원프로그램이 필요하다	372	95.1
합 계	391	100.0

6. 외국의 시간강사 제도

미국이나 독일 프랑스, 혹은 일본등 외국의 강사제도와 우리나라 강사제도는 고등교육의 전반적인 상황과 대학교수임용체계가 다르기 때문에 비교하기가 상당히 어렵다.

일단, 미국의 시스템과 프랑스와 독일등 유럽 시스템의 두 유형을 살펴보면 다음과 같다.

미국의 고등교육의 경우, 대학의 90%이상이 사립대학이고 학생모집에서 등록금, 교원 채용에 이르기까지 대학의 자율에 맡겨져 있는 시장경제의 시스템이라고 할 수 있다. 이에 따라 학교마다 교원인사체제가 다르다. 그러나 전체적으로 미국의 대학교원임용의 특징은 종신제 교수(tenure)와 계약제 교수(매년 혹은 3-5년등 계약을 갱신하는 비 tenure)로 크게 나누어지고 계약제 교수는 강사로부터 조교수(Assistant Professor), 부교수(Associate Professor)등으로 나누어져 있다. 고용계약상 tenure와 비 tenure와의 구분이 있을 뿐, 계약직교수내에서의 직급별 차이는 벽을 둘 만큼 높지 않다. 결국, 소수의 tenure를 향해 달려가는 입장에서는 조교수, 부교수나, 강사는 마찬가지로 신분임을 의미한다. 또한 학교마다 차이를 보이거나 강사도 Senior lecturer, Lecturer의 구분을 두어 전자의 경우 더 높은 대우를 하기도 한다. 그리고 전반적으로 대학교수에 대한 대우가 그다지 높은 편이 아니고, 강사나 계약직 교수라 하더라도 박사학위소지자의 경우 적어도 연 3만불~4만

불의 연봉을 받게 된다. 즉, 우리나라와 같이 전임교원과 비전임교원간의 격차와 같은 차이는 없다는 점이다.

한편, 프랑스와 독일의 경우 대학 시스템 자체가 주로 국립대학으로 구성되어 있어 교수임용역시 국가차원에서 정원이 책정되고 또한 교수되는 길 역시도 매우 까다롭게 규정되어 있다. 그러므로 정교수되기 이전에 우리나라의 강사와 불안정한 신분으로 강의하는 강사의 규모는 매우 적다. 또한, 강사라고 하더라도 마치 우리나라에 6,70년대의 대학조교와 같이 조교신분이기는 하지만 대부분이 교수로 임용이 되므로, 그 불안정이란 그야말로 과도기적이기 때문에 크게 문제시되지 않았던 것과 같은 현상이라 하겠다. 또한, 소수의 정예부대이기 때문에 국가에서 이들에 대한 대우 역시 기초생활은 충분히 가능하도록 제공하고 있다.

위에서 본 바처럼, 미국과 유럽의 경우 시장경제적인 논리건, 정부주도하의 계획정책 논리건, 나름대로의 내적 정합성을 갖고 있기 때문에 우리나라 강사 문제와 같은 심각한 문제는 파생되지 않는 것으로 보인다. 미국은 고등교육전체가 시장경제 논리에 의해 철저한 경쟁으로 교원선발을 하고 있어 불안정한 신분은 강사만의 문제가 안되고, 유럽의 경우 대학의 정원이나 교원임용자체가 상당히 중앙에서 계획된 형태로 진행되기 때문에 수요와 공급간의 격차가 심하지 않고 대체로 강사는 교수로 가는 한 과정이기 때문에 이 역시 큰 문제가 되지 않는다. 우리나라의 경우, 대학교수가 되고자 하는 인력의 배출은 자율에 맡겨 상당한 공급과잉을 낳았고, 임용 즉, 수요에 있어서는 경직된 과정으로 인해 경쟁을 제약하는 이중적인 논리에 따라 강사의 문제가 나타나게 되는 것이다.

이와는 달리, 일본의 경우, 시간강사의 문제가 상당히 심각한 사회적 이슈로 떠오를 만큼 시간강사, 즉 비상근 강사의 수가 많고 그 대우가 전임과 상당한 차이를 보이고 있다. 비상근강사는 1년 계약의 파트타임 대학교원을 가리키는데, 그중 가장 문제가 되는 것이 전업비상근강사라고 할 수 있다. 자료 입수가 가능한 1995년 현재 일본의 대학교원의 40%가 비상근강사이며, 수업의 30%이상을 비상근강사가 담당하고 있다. 비상근강사의 경우 1년단위로 계약하며, 매년 계약을 갱신하나 장기에 걸쳐 고용하는 것이 일반적이다. 급여는 전임교원과 현격한 차이를 보이고 있어 1강좌당 월 2만 5천엔(연 30만엔)정도를 주어 최소생활을 위해서는 학기별 5강좌이상을 강의해야 하여야 한다. 그 밖에도 의료보험이나 교원공제조합가입이나 고용보험, 학내복지후생제도를 이용할 수 없는 등, 전임교원에 대한 비상근강사의 차별은 심각한 이다. 비상근 강사들의 이와 같은 불리한 처우를 개선하기 위해서 비상근강사들은 대학별로 노조를 결성하든지, 수도권대학비상근강사조

합등 지역조합을 만들어 처우개선을 요구하고 있다.

일본의 경우, 강사제도가 배태된 사회적 배경, 국공립과 사립 고등교육의 병존 체제, 강사와 전임교원간의 격차 문제 등 우리 상황과 비슷하지만, 시간강사라 하더라도 기초생활이 가능하도록 지원하고 있고, 강사 스스로가 자신들의 처우 개선을 위해 적극적인 노력을 해서 그 성과를 얻고 있다는 점이다.

여러 상황의 차이에도 불구하고 어떤 경우이든, 박사학위를 마치고 대학에서 정규강좌를 강의하는 강사들은 기초생활이 가능하도록 대우를 하고 있다는 점은 공통적이라 하겠다.

7. 개선방안

앞서 본바 대로 강사의 교육활동과 처우에 대한 실태조사의 결과는 강사들은 대학의 강의의 3분 1이상을 담당하고 있고, 대부분의 강사들은 전임교원의 강의 부담에 상응하는 강의활동을 하고 있음을 보여준다. 즉, 대학의 교육활동에 깊숙이 관여하고 있는 실체적인 교원이라는 점을 명확히 보여준다. 그러나 강사료나 시간적·공간적인 여유 등에 있어서 전문직인 대학교원이 업무수행을 위해 요구되는 최소한의 대우도 받지 못하고 있다는 점을 또한, 확인시켜주고 있다. 이와 같은 결과는 비교적 동등한 준비와 활동을 제공하고 있는 대학전임교수와 비교할 때 지극히 불공평한 상황이라 형평성을 제고한다는 측면에서 개선책을 시급히 마련되어야 한다는 점을 재확인 시켜주고 있다. 더욱 중요하게는 이와 같은 불공평한 강사에 대한 처우문제는 바로 대학교육의 질 저하로 이루어지기 때문에 대학의 질 제고를 위하여 개선책이 시급히 마련되어야 함을 시사해 주고 있다.

그렇다면, 어떤 개선책이 장기적으로 요구되며, 또한 시급히 요구될 수 있는 정책은 무엇인가?

가장 근본적으로는 대학에서 가르치는 활동에 대한 전면적인 검토가 필요하다. 더 이상 대학은 소수의 엘리트를 걸러내는(screening) 기관이 아니라 학생들을 지식과 기술을 가르쳐서(educating) 내 보내는 교육기관이라는 점을 재인식하여야 한다. 학교에서 학생들을 여하히 제대로 가르칠 것인가? 그리고 학생들을 잘 가르치기 위해서는 어떤 인력을 받아들이고 또 교육활동의 질을 제고하기 위해서 어떤 지원책을 제공하여야 하는가에 대한 진정한 반성이 있어야 한다. 이와 같은 맥락에서 대학에서의 가르침의 역할을 절반이상 담당하는 강사에 대한 재조명이 필요하다는 것이다. 그러므로, 대학교육에서 차지하고 있

는 시간강사의 위치와 역할에 대한 정당한 인식 즉 실제적인 교원으로서 인정하는 법적 근거의 확립이라고 할 수 있다. 즉, 고등교육법 개정을 통하여 시간강사에 대하여 교원으로서 인정하는 규정을 삽입하여야 한다. 그리고 이에 따른 자격 요건에 대한 규정도 필요하다. 강사를 교원으로 포함시킬 경우, 이에 따른 기존의 대학내의 교원임용과정이나 승진과정이 상당한 정도 변화가 있어야 할 것이고 또한 이에 따른 문제나 기득권의 저항 역시 크게 나타날 가능성이 있다. 교원임용과정이나 승진과정에서 현재보다 훨씬 더 경쟁적인 제도가 도입되어야 하고 더 이상 현재와 같은 전임과 비전임과 같은 형태의 경제적, 사회적, 정치적 모든 분야에서의 현격한 격차의 해소는 합은 교육의 질 제고를 위해서 피할 수 없는 대세라고 할 수 있다. 이를 위해서는 교육부 뿐만 아니라 대학당국, 그리고 대학내 교수집단들이 문제의식을 공유하며 책임을 분담하여야 할 것이다.

대학의 강사를 교원으로 인정할 경우, 강사의 직급역시 더 세분화할 필요가 있을 것으로 판단된다. 혹은 대학의 전임강사와 조교수와의 실질적인 차이가 없는 상황이라면, 굳이 전임강사라는 명칭을 쓰지 말고 조교수라는 직급의 확대를 고려해 볼 수 있고, 강사를 대신 전임강사로 칭하는 방안을 고려할 수 있다. 강사들의 학력실태에서 45%가 박사학위 소지자이고 12%가 박사과정 재학생이고, 즉 약 3분의 2는 박사 혹은 예비박사의 수준에 있으나, 3분의 1은 석사학력을 소지하고 있음을 보여준다. 강사들간에 학력이나 경력, 즉 학생들의 교육의 질과 관련되는 요인에서 차이가 뚜렷함에도 불구하고, 강사료를 동일하게 지급하는 등, 강사의 질에 따른 강사처우제도가 부재하고 있는 실정이다. 또한, 박사강사와 비박사 강사들의 강의 담당 영역에서 나타나듯, 박사학위 소지 강사, 박사과정에 있는 강사, 혹은 석사이하의 자격을 보유하고 있는 강사등, 강사들의 객관적인 자격에 따른 담당과목 구분과 같은 준거가 명확하게 설정되어 있지 않다. 이와 같은 강사들 내부의 전문성과 자격에 따른 차이를 인정하지 않는 강사처우제도는 형평성의 문제와 아울러 교육의 질 저하로 연결될 수 있는 문제이므로 보다 세분화된 강사처우제도를 모색해야 할 것으로 판단된다.

시간강사의 처우 개선에 있어, 강사료 인상 등 경제적인 여건 개선도 시급하나, 이것 못지 않게, 6개월 단위의 비공식적 과정을 통한 채용등 고용안정상의 문제의 개선이 시급히 필요하다 하겠다. 예전과 달리, 이미 강사들은 한시적이고 과도기적인 상태의 직업이 아니라, 즉 1-2년 정도의 시간이 경과하면 정규 대학교원으로 이행하는 위치가 아니라 상당한 정도는 강사자체가 고정된 직업이 될 것이고, 앞으로 그 경향은 더욱 강해 질 것임을 고려할 때, 강사들이 대학교육활동을 할 수 있도록 최소한의 기반을 마련해 주어야 한다.

적어도 1년 정도의 고용계약을 통해 시간강사로 하여금 1년이라는 시간 주기를 갖고 자신이 연구 및 강의활동을 계획할 수 있도록 해야 할 것으로 보인다. 물론 학기마다 강의가 개설되지 않는 경우가 있어 어려움이 있을 것으로 보이나, 강의가 없는 학기에는 연구공간과 아울러 최소한의 경비를 제공하여 시간강사들로 하여금 연구와 강의준비를 하도록 지원하는 방안을 강구해야 할 것으로 보인다. 특히 최근 들어 학생들의 강의 선택권의 존중의 경향으로 기초학문이나 ‘골치아프다’고 느끼는 전공관련과목이나 교양과목은 학생들이 기피하여 폐강되는 수가 허다하게 나타나고 있다. 이와 같은 추세는 시간강사들에게 더욱 불리한 상황을 제공하고 있다. 대학에서는 과목 개설시 학생들의 선택권 존중이라는 원칙과 대학에서 반드시 배워야할 내용에 대한 규정의 원칙사이에서 균형을 찾아야 하며, 예측할 만한 수준에서 개설과목을 제공하여야 할 것이다.

현재의 시간강사의 채용방식이 공개적인 절차를 거치지 않고 인맥을 통한 알음알음으로 진행되다 보니, 대학 측에서는 강좌에 적합한 시간강사를 구하지 못할 수 있고, 시간강사는 자신의 전공과 관련있는 과목에 강의를 구하지 못하는 미스매치현상이 자주 발생하게 된다. 이에 따라 시간강사들을 채용에 관한 인터넷 사이트(가칭 강사넷)를 구축하여 각 대학과 연결하고 시간강사들은 이 사이트에 등록하여 매학기 마다 적합한 강좌와 강사가 짝지울 수 있도록 지원하는 방안도 필요하다고 생각된다. 이 사이트의 구축은 교육부의 위탁을 받는 기관이나 혹은 학술진흥재단에서 운영하는 것이 바람직할 것으로 본다. 이와 같은 일을 위해서는 대학은 시간강사를 쉽게 구할 수 있는 보완인력으로서가 아니라 학생들의 교육의 질에 밀접하게 관련있는 교수 층원의 관점으로 이해하는 관점이 무엇보다 필요하다.

앞의 실태조사는 강사들은 엄연한 직업인으로서 근로자로서 수혜받아야 할 사회보장의 혜택을 거의 받지 못하고 있음을 보여준다. 앞서 언급한 대로 시간강사가 더 이상 과도기적, 한시적인 직업이 아니라 그 자체로서 중요한 직업인이며, 실제적인 근로활동을 하고 세금을 내는 직업인이므로, 강사들도 응당 누려야할 사회보장의 혜택을 제공하기 위한 제도적인 방안을 시급하게 마련해야 할 것으로 본다. 다만, 강사의 경우 근무처가 일정하지 않고 여러 군데이다 보니, 보험료를 지불할 직장이 명확하지 않은 경우가 허다하다. 소득세 납부 시스템과 같이 주근무처, 종근무처의 개념을 도입하는 등의 방안을 강구할 수 있을 것이다.

8. 맺음말

시간강사 제도개선과 관련한 많은 대안들을 제시되어 왔으나 막상, 누가, 무슨 돈으로 할 것인가가 따져 볼 때 많은 한계에 부딪쳐 온 것도 사실이다. 우리나라의 시간강사 문제는 수급을 고려하지 않은 교육정책, 엄격한 책무성을 갖지 못한 대학 경영진, 학문적인 교육적인 동업자로서 시간강사를 대우하지 못한 대학교수집단, 대학교수로서 취업가능성에 대한 꼼꼼한 진단을 하지 않은 시간강사 개인들 관련집단들의 공동책임이라고 할 수 있다. 그러므로 해법 역시 함께 고민하고 부담을 나누어 가지지 않으면 안될 것으로 판단한다. 우선 교육정책당국은 시간강사에 대한 공식적인 지위를 제공하기 위한 개정법을 서둘러서 마련해야 한다. 시간강사에 대한 공식적인 지위부여에 따라 발생하는 소요재정을 정확히 산정하고 이에 대한 재정확보방안을 마련하여야 한다. 시간강사들이 적어도 최소한의 사회보장을 받을 수 있도록 임금을 받을 수 있도록 해야 할 것이다. 다음으로 대학당국이다. 줄어드는 학생들로 인하여 그렇지 않아도 취약한 사립대학의 재정 문제가 더욱 어렵다고 아우성이지만, 그럴수록 학생 교육의 질 제고를 위한 노력을 경주하여야 한다. 전임교원의 수를 더욱 증대시키고, 시간강사들의 담당하고 있는 과목에 대한 엄밀한 진단과 그리고 시간강사들의 교육활동에 대한 제대로 된 경제적인 보상을 통하여 우수한 강사들을 영입하고 또한 그들이 양질의 교육을 할 수 있도록 노력해야 한다. 대학교수들은 강사문제에 대하여 관심을 기울이고, 대학 내의 강사의 신분과 처우개선을 위해 노력해야 한다.

시간강사들 역시 공급과잉인 현재의 수급상황과 줄어드는 고등교육입학자 수라는 현실적인 조건을 직시하면서 처우개선을 위한 적극적인 노력을 해야 한다. 적어도 강사들은 자신이 하고 있는 일에 대하여, 더 이상도 더 이하도 아닌 정당한 대가를 지불받아야 하고, 이를 요구하여야 하며, 스스로가 대학에서 점하고 있는 위치와 역할을 떳떳하게 생각하고 인정하여야 한다. 그리고 정당한 대학의 교육자인 만큼 어려운 여건하에서도 학문의 연마와 교수법의 개선을 위하여 각고의 노력을 기울여야 할 것이다.

【참고문헌】

진미석외(2000), 학문분야별 고급인적자원 수급전망, 한국직업능력개발원
심경호외(2002), 대학의 강사(시간강사)제도 개선을 위한 정책연구

대학강사의 법정 교원 지위보장 - 당위성과 구체안 -

심 세 광
(한국비정규직대학교수노동조합)

순서

1. 개요-교원 법정주의의 당위성	53
2. 대학강사의 '교원성'과 현행 법령의 위헌성	63
3. '시간강사' 제도의 문제점	83
4. 법령과 제도의 개선 방안	94
5. 소요 자원 마련 방안	94
6. 맺음말	98

대학강사의 법정 교원 지위 보장

- 당위성과 구체안 -

심 세 광

(한국비정규직대학교수노동조합)

1. 개요—교원 법정주의의 당위성

『헌법』 제31조 제6항에는 “교원의 지위에 관한 기본적인 사항은 법률로 정한다”고 명시되어 있으나, 정작 대학 교원과 관련된 법령인 『고등교육법』 제14조 제2항(교직원의 구분)은 ‘교원’ 범주에 대학강사를 포함시키지 않았다. 같은 법 제15조 제2항(교직원의 임무)에서는 “교원은 학생을 교육, 지도하고 학문을 연구하되, 학문연구만을 전담할 수 있다”고 밝혔다. 그런데 대학강사, 곧 세칭 ‘시간강사’ 역시 대학 사회에서 연구와 교육을 통하여 『고등교육법』이 인정하는 정규직 교원과 동일한 역할을 수행하고 있음은 아무도 부인할 수 없는 엄연한 사실이다. 따라서 현행 『고등교육법』은 사실적 상황과 배치될 뿐 아니라, 『헌법』이 규정하는 교원의 지위에 관한 법정주의에도 명백히 위배된다.

대학강사들이 교원 역할을 실제로 담당한다면 이들에게 교원의 법적 지위를 부여하는 것은 지극히 당연한 일이 아닌가? 현행 ‘시간강사’ 제도는 문명국가의 제도로 존속시키기에 더 없이 수치스런 불평등의 표본이요, 사회적 약자에게 노예적인 인간 차별을 자행하는 폐습이다. 이 나라 공교육의 정상인 대학교육의 절반을 맡은 대학강사들을 법적, 사회경제적으로 취약하고 불안정하기 이를 데 없는 신분에 묶어둔 채 대학교육의 수준을 높이겠다고 기도한다면 이는 연목구어에 지나지 않는다.

대학강사의 교원 지위 확보는 현재 한국의 대학들이 사실 상실해버린 지 오랜 학문 후속세대(사실상 한 세대가 끊어졌음)의 양성 기능을 한시바삐 회복시키는 국가적 과제와도 직결된 문제이다. 전문 연구 능력을 향상시켜 학문의 대외 의존성을 낮추는 일은 국가 경쟁력을 강화하는 데 원천적 투자가 되는 바, 대학교육의 핵심 주체인 동시에 학문 연구에서 또한 핵심 주체로서 충분한 역량을 갖추었음에도 불구하고 열악한 환경 때문에 이를 제대로 발휘하지 못하고 있는 대학강사들이 교육과 학문 연구에 매진할 수 있는 기초 환경을 조속히 조성해줘야 한다.

대학교육에서 ‘비리’의 온상인 ‘시간강사’제가 이미 40년 넘게 존속된 이 마당에 이를 없애는 데 시간이 더 필요하다고 주장하는 자들은 과연 누구인가? 현실을 왜곡하고 진실을 가리지 말자. 지금 대학교육에는 새로운 ‘제도’가 결코 필요한 것이 아니다. 입헌주의와 법치주의의 근간인 헌법에 비추어볼 때 대학강사의 정체는 교원으로 판명된 마당에, 경험 지로도 실제 교원인 이들이 이 사회에다 투입하는 지적 노동의 대가를 더 이상 착취하지 말고 제값으로 계산해주면 되는 것이다. 강의전담교수, 초빙교수, 연구교수, 대우교수, BK21교수와 같이 이해하기 어려운 명칭으로 호도할 것이 아니라, 교원으로서의 자격을 갖춘 대학강사들이 자신의 능력을 교육과 연구 분야에서 발휘할 수 있는 대우를 해주고, 환경을 조성해주면 되는 것이다.

2. 대학강사의 ‘교원성’과 현행 법령의 위헌성

가. 헌법에 의거한 교원성

『헌법』 제31조 (교육을 받을 권리, 의무 등) 제6항은 “학교교육 및 평생교육을 포함한 교육제도와 그 운영, 교육재정 및 교원의 지위에 관한 기본적인 사항은 법률로 정한다”고 규정하였다. 즉, 『헌법』에서는 교원의 개념을 한정하여 정의한 것이 없다. 따라서 ‘교원’의 개념을 정의할 때 사회 일반의 상식적이고 통상적인 뜻을 따르되 그 역할의 ‘정규성’, ‘고유성’, ‘지속성’ 등을 최소한도의 기준으로 판단하여 정의를 내림이 타당할 것이다. 이러한 논의를 토대로 헌법상 교원의 개념을 규정해본다면 “국가에서 마련한 교육제도 속에서 가르치는 일을 정규적이고 지속적인 고유 역할로 삼는 (모든) 사람”이 될 것이다. 대학강사는 이러한 조건을 온전히 충족시키고 있으므로 헌법상의 ‘교원’임이 명백하다.

나. 현행 법령의 위헌성

1. 대학강사는 공교육제도인 대학에서 정규적, 지속적으로 가르치는 것을 본연의 임무로 삼는다. 그러므로 앞에서 확인했듯이 『헌법』에 제시된 원칙과 부합하는 교원 개념의 정의를 준수하여, 하위 법령인 『고등교육법』은 대학강사를 교원의 범주에 포함시켜야 하고 그 법적 지위에 대해서는 해당 법률로 규정함이 당연하다. 그러나 현행

『고등교육법』은 “교육과정의 운영상 필요한 자”라고만 해놓고는(『고등교육법시행령』 제7조 제3호) 정작 교원의 범주에서는 대학강사를 제외시키는 모순을 드러내는 바 이는 명백히 위헌이다. 『고등교육법』이 합헌적이고 합리성을 갖추려면 대학강사의 지위를 ‘교원’으로서 규정해야 옳다.

2. 그리고 동법 제17조 (“학교에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 제 14조 2항의 교원 외에 겸임교원, 명예교수 및 시간강사를 두어 교육 또는 연구를 담당하게 할 수 있다”)에 의거해 대학강사는 <시간강사>로 명명된 것이다. 시간강사는 동교육법 시행령 제 7조에 입각해 “교육과정의 운영상 필요할 때” 위촉 또는 임용할 수 있도록 되어 있다. 이 모호한 표현을 교육인적자원부는 2001년 4월 24일 <대학 시간강사 문제 해소 대책>으로 대통령에게 보고한 자료에서, “특수한 교과목 운영, 담당 교수 휴직 및 해외 파견 등으로 인한 공백을 보충하기 위한 것”으로 해석하고 있다. 시간강사제도는 특수하고 한정된 범위에서 교육에 차질이 생길 경우에 대비해 타교 정규교수나 기타 대학 밖에 본업을 가진 특수한 분야의 전문가를 한 학기 단위로 일시적으로 위촉하기 위해 마련된 제도임을 자인하는 것이다.

그러나 교육부와 대학이 이 제도를 전임교수의 영역에까지 편법으로 확대 적용하여 ‘참 시간강사’와는 구별되는 소위 <전업시간강사>라 불리는 대학강사의 수를 지속적으로 늘여왔다. 다른 직업을 갖지 않고 대학에서 교육과 연구에 전념하며 대학 교육의 절반 이상을 맡고 있는 대학강사의 존재와 역할은 시간강사 조항으로는 끼워 맞추지 않을 뿐만 아니라, 그들의 지위 및 자격에 대한 규정은 현재의 고등교육법에 부재한다.

그리고 현행 『고등교육법』 제14조 제1항, 제2항 (“①대학·산업대학·교육대학 및 방송·통신대학에는 학교의 장으로서 총장 또는 학장을 두며, 전문대학 및 기술대학에는 학장을 둔다. ②학교에 두는 교원은 제1항의 규정에 의한 총장 및 학장외에 교수·부교수·조교수 및 전임강사로 구분한다”)과 제17조 (“학교에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 제14조제2항의 교원외에 겸임교원·명예교수 및 시간강사등을 두어 교육 또는 연구를 담당하게 할 수 있다”)를 보면 교원의 ‘구분’과 교원의 ‘개념’이 한데 뒤섞여 있고, 겸임교원이라는 용어를 사용함으로써 ‘교원’이 아닌 사람들에 대해서 ‘교원’이라는 이름을 붙이는 모순을 보이고 있다. 이러한 혼란상은 <고등교육법>의 교원 범주 파악이 위헌적인 데서 비롯하는 것이자 그 점을 스스로 드러내는 면이

라고 여겨진다. 이는 『헌법』이 교원의 ‘개념’ 규정을 법률에 맡기지 않았다는 점에서도 문제이거니와, 결과적으로 그 개념 규정의 내용이 『헌법』에서 예정된 것과는 전혀 달라졌다는 점에서도 입헌주의 법리상 용납될 수 없다. 즉, 현행 『고등교육법』이 ‘교원’을 규정한 부분을 세밀히 살펴보면 ‘교원’의 범주 파악이 명백히 위헌적인 동시에 용어 사용에서도 혼란스러운 등 법체계의 합리성과 일관성을 결여하고 있는 상태이다.

3. ‘시간강사’ 제도의 문제점

가. 전임교수에 비해 극심한 사회경제적 차별 대우

강사들의 교육노동 대가는 강의한 시간에 따라 계산된다. 이것은 군사독재 정부가 “시간 강의를 담당한 자에게 실제로 강의한 시간 수에 의하여 지급한다”며 1962년에 제정한 <국·공립대학 및 전문대학강사료 지급규정>(문교부 훈령 제 399호)에 따르던 관행이다. 대학 교육의 현실이 달라져 강사에 의존하는 비율이 절반을 넘어서고, 교육부가 강의를 현실화 한다는 명분에서 2000년 2월 29일 그 규정을 폐지(교육부 훈령 제 600호)하여 대학의 장에게 지급 기준을 위임한 뒤에도, 대학이 여전히 선호하는 계산 방식이다. 이런 상황에서 교육부의 강사료 현실화 조치는 전혀 실효를 거두지 못하고 있다. 아직도 대학강사에게는 26주의 한 학기에 보통 16주 분의 강의료만 지급될 뿐이다.

게다가 대학의 시간당 강의료를 현실화 할 수 있는 책정 기준이 전혀 마련되지 않은 채, 총·학장의 자율에 의해 임의적으로 결정되므로 학교에 따라 천차만별이다. 2003년 각 대학의 시간당 강의료를 살펴보면, 국·공립 4년제 대학은 모두 3만 9,000원인데 비해, 사립 대학은 최저 2만 1,000원에서 최고 4만 2,000원까지 강의료가 천차만별이고, 대학 전체 평균은 2만 8,000 정도에 그친다. 그리고 전문대학은 이보다 훨씬 낮아 2만원 미만이 태반이다.

올해 시간당 강의료가 작년에 비해 대폭 인상되긴 했지만, 대학강사가 정규교수의 의무 시수인 주당 9시간 강의만으로 생계를 유지하며 연구와 교육을 담당하기엔 턱없이 낮은 임금수준에 머물고 있음을 알 수 있다. 4주의 급여로, 국·공립대에서는 140만 4,000원을, 강의료가 가장 높은 사립대학에서는 151만 2,000원, 가장 낮은 대학에서는 절반인 75만 6,000원을 받는다. 이 액수는 강의한 시간만을 계산한 것이며 방학기간에는 급여가 전혀 지급되지 않으므로, 연봉으로 계산해보면 각각, 약 1120만원과, 1200만원, 600만원이고

한 달 임금으로 환산하면 최고 100만원에서 최저 50만원인데 이 수준은 전임교원의 1/10에서 1/15에 불과하다.

전임교수의 경우 주당 9시간을 강의한다 해도 전임교수의 주당 근로시간을 9시간으로 간주하는 사람은 아무도 없다. 강의 준비를 위한 노동과 연구 활동을 모두 근로시간으로 인정하기 때문이다. 시간강사도 강의 준비를 위해 전임교수와 똑같이 시간을 들여야 하며 연구 활동도 해야 한다. 여러 시간 강의 준비를 해서 멀리 있는 학교에 찾아가 강의를 하고 강의 종료 후에는 채점을 해야 하는 시간강사의 노동 중에서 노동으로 인정되는 부분이 오직 강의시간밖에 없다는 점이야말로 불합리한 것이다. 사실 한국의 대학이 이만큼이나 성장할 수 있었던 것은 수많은 시간강사들의 일방적인 희생에 힘입은 바 크다. 이제 대학과 사회는 시간강사들도 그들의 정당한 몫을 받아갈 수 있도록 해야 한다.

나. 대학교육의 파행과 부실

1. 전임교수 절대 부족—교육 부실과 학생지도의 부재

대학교육의 절반 이상을 담당하는 교육주체인 대학강사는 우리 사회의 최약자의 위치에 있다. 그들의 사회적 지위의 불안정은 대학 교육의 정상화와 내실화에 직접적인 타격을 준다. 교육을 담당하는 주체에게 걸맞은 위상을 부여하지 않고, 위상에 합당한 대우를 하지 않을 때, 정상적인 교육은 이루어질 수 없다. 학사운영과 학생지도를 담당하는 전임교원의 수가 한 과에 불과 5~6명으로 제한되어 있고, 학사운영에 전혀 참여할 수 없는 강사 수가 기십 명에 이르는 파행적 교육체계에서 양질의 학문후속세대를 양성할 수 있을까? 학사·석사·박사를 5~6명의 전임교원이 담당한다는 것은 어불성설이다. 교육부에서는 정상적으로 학문후속세대를 길러내기 위해 필요한 전임교원의 확충률을 정하여 대학에 권고한지 오래지만 이를 지키는 대학은 단 한군데도 없다. 대학교육이 정상화되고 학생지도가 가능하기 위해서는 대학은 시급히 전임교수 충원율을 100%로 높여야 한다. 이는 대학 교육이 이루어지기 위한 최소한의 조건임을 유념할 필요가 있다.

2. 대학강사의 교육과 연구 환경 열악

대학강사는 자신의 교육 능력과 연구 능력을 십분 발휘할 수 없는 열악한 상황에 처해 있다. 턱없이 낮은 급료와 여기서 발생하는 경제적 불안정 이외에도 정규교수와 대학강사

간에 설정된 수직적 주종관계 때문에, 또 논문지도와 같은 학사운영에 참여 할 수 있는 기회가 원천적으로 봉쇄되어 있기 때문에, 대학강사는 능동적이고 창의적으로 대학교육과 연구에 참여할 수 있는 기회와, 자신의 전문지식을 전수할 기회를 상실하고, 전임 교수들이 임의적으로 맡긴 강의를 수동적으로 수행할 수밖에 없는 불평등한 상황에 처해있다. 따라서 이러한 교육주체들 간의 수직적 주종관계로 인해 학문의 생산적 경쟁관계 부재하게 된다

다. 학문 후속 세대의 양성에 장애

1. 대학원 진학을 저조 및 우수 연구 인력의 확보 곤란
2. 학문의 자체 생산력이 약화되고 대외 의존성 심화

라. 대학 사회 내에 계급적 차별(의식) 심화

1. 교육주체들 사이의 의사소통과, 정보교류 단절
2. 학문 공동체 의식의 상실
3. 인성 교육의 도덕적 기반 와해
4. 불신과 냉소, 허위의식 만연

4. 법령과 제도의 개선 방안

가. 법령 개정과 정비

1. 『고등교육법』 제14조 제2항을 개정하여 대학강사에게 법정 교원의 지위를 부여한다. 이러한 법 개정은, 대학강사는 헌법상 명백히 교원이므로 하위 법령인 고등교육법 등이 이 점을 다만 확인해주는 데 필요한 조치이다.
2. 대학강사가 ‘교원’인즉 다른 종류의 교원들과 관계에서도 “평등한 대우”를 해줄 법령 정비와 법률상 조치가 필요하다.

- 1) 대학강사는 현행 『고등교육법시행령』 제7조 “학교의 장은 법 제17조의 규정에 의하여 다음 각호의 구분에 따라 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원등을 각각 임용 또는 위촉할 수 있다.”의 제3호의 ‘시간강사’ 규정 “시간강사 : 교육과정의 운영상 필요한 자”를 삭제하고, 헌법정신에 맞게 그들을 ‘교원’의 범주에 포함시켜야 한다.
- 2) 『교육기본법』의 교원 관련 규정들 (“제14조(교원) ① 학교교육에서 교원의 전문성은 존중되며, 교원의 경제적·사회적 지위는 우대되고 그 신분은 보장된다. ② 교원은 교육자로서 갖추어야 할 품성과 자질을 향상시키기 위하여 노력하여야 한다. ③ 교원은 특정 정당 또는 정파를 지지하거나 반대하기 위하여 학생을 지도하거나 선동하여서는 아니 된다. ④ 교원은 법률이 정하는 바에 의하여 다른 공직에 취임할 수 있다. ⑤ 교원의 임용·복무·보수 및 연금 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.”와 “제15조(교원단체) ① 교원은 상호 협동하여 교육의 진흥과 문화의 창달에 노력하며, 교원의 경제적·사회적 지위를 향상시키기 위하여 각 지방자치단체 및 중앙에 교원단체를 조직할 수 있다. ② 제1항의 규정에 의한 교원단체의 조직에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다”)을 대학강사에게도 적용하고 정책상 조치를 취해야 한다.
- 3) 『교원 지위 향상을 위한 특별법』 제2조, 제3조, 제6조, 제11조, 제12조 제2조(교원에 대한 예우) ① 국가·지방자치단체 기타 공공단체는 교원이 사회적으로 존경받고 높은 긍지와 사명감을 가지고 교육활동을 할 수 있는 여건이 조성되도록 노력하여야 한다. ② 국가·지방자치단체 기타 공공단체는 교원이 학생에 대한 교육과 지도를 함에 있어서 그 권위가 존중되도록 특별히 배려하여야 한다. ③ 국가·지방자치단체 기타 공공단체는 그가 주관하는 행사 등에 있어서 교원을 우대하여야 하며, 교원이 교육활동을 원활하게 수행할 수 있도록 적극 협조하여야 한다. 제3조(교원보수의 우대) ① 국가 및 지방자치단체는 교원의 보수를 특별히 우대하여야 한다. ② 사립학교법 제2조의 규정에 의한 학교법인 및 사립학교 경영자는 그가 설치·경영하는 학교 교원의 보수를 공무원인 교원의 보수수준으로 유지하여야 한다. 제4조(교원의 불체포특권) 교원은 현행범인인 경우를 제외하고는 소속학교의 장의 동의 없이 학원 안에서 체포되지 아니한다. 제5조(학교안전사고로부터의 보호) ① 각급 학교 교육시설의 설치·관리 및 교육활동 중에 발생하는 사고로부터 교원 및 학생을 보호함으로써 교원의 직무수행의 안

정을 기하기 위하여 학교안전관리공제회를 설립·운영한다. ② 학교안전관리공제회에 관하여는 따로 법률로 정한다. 제6조(교원의 신분보장) 교원은 형의 선고, 징계처분 또는 법률이 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직·강임 또는 면직을 당하지 아니한다. 제11조(교원의 지위향상을 위한 교섭·협약) ① 교육기본법 제15조 제1항의 규정에 의한 교원단체는 교원의 전문성 신장과 지위향상을 위하여 교육감 또는 교육부장관과 교섭·협약한다. ② 교육감 또는 교육부장관은 제1항의 규정에 의한 교섭·협약에 성실히 응하여야 하며, 합의된 사항의 시행에 노력하여야 한다. 제12조(교섭·협약사항) 제11조 제1항의 규정에 의한 교섭·협약은 교원의 처우개선, 근무조건 및 복지후생과 전문성 신장에 관한 사항을 그 대상으로 한다. 다만, 교육과정과 교육기관 및 교육행정기관의 관리·운영에 관한 사항은 교섭·협약의 대상이 될 수 없다“를 대학강사에게도 적용해야 한다.

- 4) 『교원 지위 향상을 위한 특별법』 제2조 규정의 교원의 예우를 구체화한 대통령령 『교원 예우에 관한 규정』 제2조, 제3조, 제7조 (“제2조(교원 의견의 반영) 국가 및 지방자치단체는 교육과 관련된 정책을 수립하는 경우에는 교원의 의견을 충분히 반영하도록 노력하여야 한다. 제3조(공공시설 등의 이용) 국가 및 지방자치단체는 교원이 교육활동을 위하여 당해 공공시설이나 자료의 이용을 요구하는 경우에는 본래의 용도에 지장이 없는 범위 안에서 적극 협조하여야 하며, 그 요구를 거부하는 경우에는 그 사유를 통보하여야 한다. 제7조(교원에 대한 민원 등의 조사) ① 국가 및 지방자치단체는 교원에 대한 민원·진정 등을 조사하는 경우에는 관계 법령이 정하는 바에 따라 당해 교원에게 소명할 기회를 주어야 하고, 정당한 사유가 없는 한 그 결과가 나오기 전에 인사상의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다. ② 국가 및 지방자치단체는 제1항의 규정에 의한 민원·진정 등을 조사하는 경우 그 내용이 학생 등에게 알려지지 아니하도록 노력하여야 하고, 당해 교원의 수업활동을 존중하여야 한다. ③ 국가 및 지방자치단체는 교원의 정당한 교육활동이 부당하게 침해되거나 교육활동과 관련하여 교원에 대한 폭행·협박 또는 명예훼손 등이 있는 경우에는 이를 관계 법령에 따라 엄정하게 조사·처리하여야 한다.”)를 대학강사에게도 적용하여야 한다.

나. 제도 개선 방안

1. 현행 '시간강사'직을 전임강사직으로 전환 :

현행 고등교육법상 교원 범주에 들어 있는 전임강사는 그 실제 숫자가 아주 적다. 현재 대학강사의 상당수 곧 세칭 '전업강사'들은, 대학들이 전임교수의 법정 충원율을 준수했다면 사실상 이 전임강사 또는 그 이상의 직위에 있을 인원들인 까닭에 그러하다. 그러므로 관련법 개정 때에 전임강사를 포괄적 개념으로 써서 현행 '시간강사'를 이에 포함시키는 획기적인 발상의 전환을 고려해볼 만하다.

2. 대학강사의 계약의 법제화 :

- 대학강사의 계약은 최소 1년 단위로 이루어져야한다.

대학강사는 대학과 6개월 고용계약을 맺는 관계로 이해되지만 실제로 계약을 체결하지 못하고 있다. 주로 추천을 통해 처음 강의를 위촉받는데 이 때 일방적인 요구되는 대학강사의 의무 조항을 준수한다는 서면이나 묵시에 의한 서약만을 할 뿐 근로조건에 합의하는 계약서는 전무한 상태이다. 따라서 현재의 계약은 법적인 효력이 잠재한 서류가 아니라 이력서 한 장으로 학교당국의 일방에 의해 "계약 아닌 계약"이 6개월 단위로 '체결'된다. 이로써 대학의 경영자는 고급 인력을 퇴직금과 직장 의보 및 국민 연금을 비롯한 각종 비용을 지불하지 않고서 값싼 일용직 임금만으로도 효과적으로 대학을 경영할 수 있다. 반면 대학강사들은 수준 높은 강의와 연구를 수행할 능력이 있으면서도 영속적으로 비정규직에 머무르면서 자신들의 권익을 일방의 처분에 맡길 수밖에 없는 실정이다. 근대의 모든 사회적 행위는 법률적 근거에 의해 그 효력이 발생함에도, 오직 대학의 비정규직 시간 강사만이 절대 불리한 관행에 의해 계약이 이뤄지는 것은 일방의 불행을 강제하고, 그에 기반 하여 다른 일방이 절대 유리한 이익을 취하는 초법률적 행위이다.

따라서 대학강사의 개인적 불행을 예방하고 비정상적 대학의 운영을 정상으로 되돌리기 위한 **새로운 계약**이 도입되어야 한다. 이 새로운 계약은 법률에 의해 최소 1년 단위로 체결하여 시행되어야 한다. 그리하여 대학은 지금의 관행과는 달리 방학 기간 동안 당해 학기의 강사료에 준하는 급여를 중단 없이 지급해야 한다. 이 새로운 계약이 도입될 경우 예상되는 부작용은, 다시 1년 계약이 끝난 후 대학 경영자 일방에 의해 재계약의 의지가 철회되는 것이다. 이로써 대학강사들은 다시 매년 계약 기간 연장과 새로운 직장을

찾아 전국을 헤매야 하는 유랑자로 전락하기 십상이다. 이에 대한 예방책이 최소 1년 계약제 도입과 함께 마련되어야 한다. 이를 위해서는, 법적 신분이 보장된 전임교원과 마찬가지로 대학강사가 그에 걸맞지 않는 행위로써 교육과 연구의 무능을 드러내고 이에 관한 객관적 검증이 가능한 때를 제외하고 그가 교원으로서의 임무를 충실히 이행할 때 대학의 일방적 의지에 의해 재계약을 철회하거나 재계약 회수를 한정하여 일정 기간 지난 후 연임 불가를 규정하지 못하도록 법제화해야 한다.

- 1) 대상—교원 법정주의를 실현한다. 곧, 석사 또는 박사 학위의 구별 없이 모든 전임대학강사(본업이 따로 있는 ‘참 시간강사’ 제외)를 대상으로 한다.
- 2) 지속적인 제도로 정착—계약조건이 성실히 이행되었을 때 재계약 및 승진이 보장됨으로써 지속성이 있는 제도로 뿌리내리도록 한다.
- 3) 강의경력 평가—재계약 때 심사조건으로 연구실적에 버금가게 강의경력도 비중 있게 평가해야 한다.
- 4) 재계약 기준 단일화—현행의 전임교수직과 동일한 승급, 승진 심사조건을 적용한다.
- 5) 명칭—우선 현행 전임강사와 구분하여 ‘대학강사’(또는 ‘계약교수’)로 정한다. 현재 ‘시간강사’는 현행 고등교육법상의 전임강사와 구별하느라 생긴 명칭이기도 하니, 기존의 전임강사와 ‘대학강사’의 차이가 자연스럽게 소멸되는 때에 이르러 그 직위를 ‘전임강사’로 통일하면 될 것이다. 그러면 겸임교수나 대우교수(현재 편법으로 운용되는 전임교수 대용이 아닌), 또 불평등한 신분이 아닌 비전임 시간강사 등과도 구별이 될 것이다.

3. 처우 개선 방안 (1항, 2항에 공통)

- 1) 고등교육법 시행령 제6조(“(교원의 교수시간) 대학, 산업대학, 교육대학 및 전문대학의 교원(학교의 장을 제외한다)의 교수시간은 매 학년도 30주를 기준으로 매주 9시간을 원칙으로 한다. 다만, 학교의 장이 필요하다고 인정하는 경우에는 학칙으로 다르게 정할 수 있다”)에 입각해 강의시수 상한선을 전임·비전임 교원의 구분 없이 주당 9~10학점시간으로 정해야 한다.
- 2) 동일노동 동일임금 원칙에 입각한 대학강사 급료의 현실화해야 한다.
앞서 개요에서 밝힌 바와 같이 비정규직 교수의 임금은 2003년 10월 월 현재, 정규직의 그것에 비해 1/10에서 1/15의 수준에 불과하다. 다른 사업장과는 달리 대학의 본령인 교육과 연구의 관점에서 비정규직 교수의 활동은 결코 정규직 교수의 그것에

비해 못하거나 부족하지 않은, 최소한 동일하고 동질의 노동을 요구하며 실제로 그 요구를 대부분 충족하고 있다. 특히 그들의 열악한 환경을 감안하면 그것은 놀라운 일이다. 이러한 재원들이 헌법의 기본 정신에 일치하지 않는 그릇된 관행에 의해 언 제까지도 최악의 환경 속에 묶이어서 불리한 대우를 강요받는 것은 우리 사회의 불행 이다. 그러므로 현재 일방의 절대적 불이익을 강제하는 급여의 지나친 차이를 없애 고 급여를 5급 공무원 수준으로서 연봉 3,300만 원 선으로 정해 (현재 사립대학에서 시행하는 강의전담교수제는 강의시수 12시간 기준에 연봉을 2,800~3,300만원 수준), 강사료를 현실화해야 한다.

동시에 현재의 관행에 의해 6 개월 계약 동안 방학 2 개월의 급여를 지급하지 않는 모순을 극복하여 대학강사에게도 방학 기간에도 동일한 월정 급여를 지급하여(대학 강사 급여의 최저선 결정 및 행정 지도), 방학 동안 휴식과 안정을 취하면서 연구와 교육을 준비하도록 해야 한다. 또한 정규직 교수들에게만 지급하는 연구비를 대학강 사에게도 지급하여 연구 여건을 개선해야 한다. 그리고 불평등한 조건으로 악용되는 현행 ‘시간강사’가 아닌 자유로운 신분의 시간강사로서 강의시수가 주당 3시간 안팎 인 강사의 급여는 시간당 최저 7~8만원으로 정한다.

3) 대학강사의 4대보험 가입을 의무화해야 한다.

이와 함께 최소 1 년 단위의 새로운 계약제와, 결정적 사유가 없는 한 계약 기간의 연장에 의한 연임을 통해 대학강사도 국민 4대 보험 가입을 보장하여 최소한의 사회적 안전판을 마련하도록 법률과 제도를 정비해야 한다.

누차 강조했듯이 대학강사는 헌법이 인정하는 특수한 교원의 범주에서 고려되어야 한다. 대학의 교수는 정규직이든 비정규직이든 한 시간의 강의를 준비하는 데 경 우에 따라서는 10시간 이상의 시간을 소요할 수 있다. 방학 중에도 수많은 시간을 들 여 다음 학기의 강의 준비에 투자하고, 논문과 여러 가지 학문적 구상에 많은 시간 을 투여한다. 교수는 시간이 많아 주체할 수 없는 직업이아니라는 점을 우선 이해할 필요가 있다.

이처럼 특수한 교원의 역할을 하는 사람의 근무 활동을 여타의 비정규직과 동일한 방식으로 근무 시간을 산정하기에 지난번 보건 복지부에서 대학강사에 국민 4대 보 험의 가입을 허용하지 않은 것이다. 이러한 논리는 “같은 것은 같게, 같지 아니한 것 은 같지 아니하게” 다를 것을 요구하는 사회권의 헌법 정신에도 부합하지 않는다. 헌법의 사회권에서 시간 강사의 본질적 문제는 그 근무 활동과 연구가 정규직 교수

의 그것과 동일한 질적 수준과 활동에 동일한 것인지의 문제이다. 결코 대학강사의 노동 문제를 골프장이나 대기업의 인턴사원의 그것과 동일하게 다룬다면, 이는 같은 것과 같지 아니한 것을 구별할 것을 요구하는 헌법의 사회권에 결코 부합하지 않는 행위이다. 만일 산술적 평균 계산에 의해 대학강사에게 국민 4대 보험의 가입을 허용할 수 없다는 보건 복지부의 논리라면, 대학의 정규직 교수에게도 마찬가지로 국민 4대 보험의 혜택을 주지 말아야 할 것이다. 그러나 정규직 교수는 4대 보험의 혜택을 누리며 여유 있는 학문 활동을 하고 있다. 대학강사의 임무와 역할이 정규직 교수와 다르지 않으므로 그들 또한 4대 보험의 혜택을 누리야 한다는 것은 자명한 논리적 귀결이 아닐 수 없다.

4) 연구실과 연구 편의 시설 제공을 의무화해야 한다.

대학강사들이 출강대학에서 연구와 강의 준비를 위한 공간을 제공받고, 도서 대출을 비롯하여 교육과 연구에 필요한 모든 대학시설을 자유롭게 이용할 수 있도록 해야 한다.

5) 대학강사의 국가 등록제를 실시해야 한다.

대학강사의 현황이 정확히 파악될 수 있도록 모든 대학강사는 교육인적자원부에 전산 등록하여 이 인적 정보를 교육인적자원부에서 통합 관리하도록 한다. 그래서 대학강사를 고용하는 모든 대학에게 학기마다 시간강사의 명단과 강의시수, 사회보험 고용주 납부금 내역, 대학강사의 급여 및 비교대상 전임교수의 급여와 강의시수에 관한 정보, 대학강사 연구편의 시설 제공 사항에 관한 정보를 교육부에 보고할 의무를 부여해야 한다. 그리고 이를 시간강사가 제공하는 정보와 비교하여 사실 여부를 확인해야 한다.

6) 대학강사의 강의경력이 전임교원 임용 심사에서 큰 비중을 차지하도록 심사기준을 바꾼다. 아울러 임용 계약 때 대학강사 경력을 100% 인정한다.

5. 소요 재원 마련 방안

가. 대학에 대한 국고의 합리적인 지원 증대

국고 지원액을 각 대학의 대학강사 급여 증액과 전임 교원의 확보율을 높이는 방편으로

써 연동시켜 운용해야 한다.

우리 사회의 대학 등록금 의존율은 사립대학이 거의 99 %, 국공립 대학은 70 %를 차지하고 있다. 이는 다시 말해 대학의 경영은 학생의 부담에 전적으로 의존하고 있다는 의미이다. 즉 정부가 고등교육에 투자하는 것은 매우 미약한 수준임을 말하는 것이다. 이것은 이미 주요 신문에서 OECD 회원국의 교육비 투자율을 조사한 결과에서도 여러 번 지적된 사실이다. 그래서 문민정부 이래 줄곧 GDP 6-7 %를 교육에 투자하겠다고 공약을 해 온 것이다. 필요한 재원은 대통령이 공약한 예산의 증액을 통해서 마련하는 방법이 있을 것이고, 다른 한 편으로는 대학의 구조 조정을 통해서 재원의 낭비적 요소를 제거하여 마련하는 방법이 있을 것이다. 결국 이 두 가지 방법이 동시에 동원되어야 할 것이다. 현재의 대학은 지나치게 인적 구성요소가 비대해져 있다. 성적 처리를 비롯한 학생들의 여러 문제를 교수가 직접 맡아 처리하는데 사무직이 거의 정규직 교원의 3분의 1에서 3분의 2까지 차지하는 국립대의 경우 지나친 낭비가 아닐 수 없다. 또 가능하다면 안이하고 무능한 교수에게까지 법으로 허용한 기존의 지나친 대우를 조정할 필요도 있을 것이다. 사실 이 문제는 매우 민감하지만 일단 교원 법정주의가 실현되어 대학 사회에 요구되는 건전한 경쟁과 긴장이 도입되면 자연스럽게 해결될 수 있을 것이다.

나. 대학 교육과 학문 연구에 대한 각종 국고 지원의 효율적 재배정

1. Post-BK21 사업 지원금

BK 21 사업은 무려 1조 4천억을 세원에서 마련하여 낭비하듯 소비되고 있다. 학문후속 세대의 양성에 필요한 재정적 보조라는 BK 21의 본래의 취지를 되살려 국가가 재원을 체계적이고 재생 가능한 프로그램을 개발하는데 사용한다면 최소한 재원 마련의 어려움으로 교원 법정주의를 실현할 수 없다는 말은 못할 것이다.

2. 학술진흥재단의 기초학문 지원사업비

현재 교육부는 학술진흥재단을 통해 기초학문을 육성하는 프로그램으로 많은 재원을 투자하고 있지만 강사가 연구비를 신청할 때 많은 제약을 받고 있다. 연구자의 소속기관에서 연구비를 관리하는 연구비 중앙집중관리 방식을 취하고 소속기관을 통하여 연구비를 신청할 수 있기 때문에 소속기관이 없는 강사는 연구비를 신청하는 것이 처음부터 봉

쇄되어 있다. 또 설사 신청하여 지원을 받더라도 집행에 어려움이 있다. 게다가 연구비 신청자격이 전임교원을 중심으로 되어 있기 때문에 기회 자체가 적다. 따라서 일정한 자격요건을 갖춘 강사들이 소속기관을 통하지 않고서도, 개별적으로 연구에 참여할 수 있는 기회를 대폭 확대하고 공정한 심사를 통해 연구지원비의 혜택을 누릴 수 있도록 제도를 개선할 필요가 있다.

6. 맺음말

현행 <시간강사>제도는 바로 대학이 강사의 노동을 착취하고 교권을 무시하고, 위법행위를 하는데 이용하는 수단이다. 인건비를 줄인다는 미명하에 대학강사의 노동가치에 대한 임금 정책의 기준은 아예 설정하지도 않은 채, 대학은 고급인력을 가능한 한 싼 시간급으로 데려다 착취한다. 6개월을 위촉한다고 하면서도 강의와 관련된 활동시간은 고려하지 않고 강의한 시간만 그 대가를 치른다. 게다가 이 규정에는 대학의 주관적 잣대로 대학강사를 언제라도 해촉할 수 있는 조항들이 — “교육자로서 품위를 손상한 사실이 있을 때”, “본교의 발전에 저해되는 행위를 하였을 때”, “기타 소속 부서장의 지시를 따르지 아니할 때” 등 — 나열되어 있어 대학강사의 교권은 존중 받지 못하고 있다. 사회정의와 진리를 가르쳐야 할 대학에서 대학강사들은 이렇게 비인간적 차별대우를 받고 있다. 이 모든 문제의 근원은 대학 교육의 공공성을 무시하고 영리 추구에 혈안이 되어 있는 우리 대학의 비합법적, 비윤리적 대학운영과 이것을 방조·묵인하는 교육인적자원부의 직무유기에서 찾을 수 있다. 참으로 수치스러운 일이 아닐 수 없다. 이러한 악순환의 고리를 절단하지 않는 한 대학 교육의 질적, 양적 발전은 도저히 기대할 수 없게 되며, 가장 심각한 피해는 대학의 또 다른 핵심 주체인 학생이 받게 된다. 언제까지 한국 대학교육을 이처럼 참을 수 없는 수치의 악순환 속에 방치할 것인가?

더 늦기 전에 대학 제도의 일대 개혁이 이루어져야 한다. 우리는 그것이 헌법이 명시한 교원 법정주의의 실현이라 확신한다. 한국비정규직교수노동조합에서는 고등교육법을 개정해 <전업시간강사>를 명실상부한 교원으로 인정함으로써 헌법에 명시된 교원법정주의를 실현할 것을 정부당국에 일관되게 요구해왔다. 보다 구체적으로 <전업시간강사>에게 최소 일년 단위 이상의 계약을 의무화 하고, 재계약의 조건을 현행 전임교원의 그것 — 강의실적/연구실적 — 과 동일하게 적용해 투명하고 공정하게 이행하고, 그들의 급료를

현실화함으로써, 교육과 연구를 중심축으로 한 대학 주체들 간의 공정한 학문적 경쟁과 수평적 민주적 관계를 강고히 해, 한국 대학발전의 일대 전기를 마련하여, 국가 경쟁력 제고에 기여할 수 있는 계기를 마련해야 한다고 일관되게 주장해왔다.

교원 법정주의 실현은 대학 시간 강사의 단순한 처우 개선을 의미하는 것이 아니라, 실제로 한국 대학교육의 절반 이상을 담당하고 있는 <전업시간강사>에게 명실상부한 교원의 지위를 부여함으로써, 대학사회가 우선적으로 헌법을 준수하여 교육의 합법성을 확보하고, 보다 강화된 경쟁력을 통해 학문의 질적 수준을 높이며, 대학 내 모든 주체들이 민주적이고 창의적인 방식으로 각자의 능력을 발휘할 수 있는 계기와 토대의 마련을 의미한다. 교원 법정주의가 함의하는 교육적 의미는 누구와 계약을 맺고 그에게 강의를 맡기든 그가 강의와 연구에 충실할 수 있는 기본적인 조건을 우리 사회와 대학이 충족시키라는 것이다. 이 기본적인 사회적 평등권을 대학과 이를 감독하는 교육부와 정부가 구차한 변명들을 늘어놓으며 외면하려 한다면, 우리 사회의 국가 백년대계는 실현 불가능한 공허한 구호에 그칠 것이다. 대학강사에게 교원으로서의 법적지위를 하루 빨리 부여할 것을 대학과 정부 당국에 거듭 촉구하는 바이다.

대학의 현실과 시간강사, 그리고 개선방안

황 인 성
(한국대학교육협의회)

순서

1. 시작하는 글 3
2. 대학의 현실과 재정문제 45
3. 대학의 비전임교원의 유형 및 개념 65
4. 대학 비전임교원과 시간강사의 지위에 대한 문제점 96
5. 대학의 시간강사 운영의 문제점과 개선방안 96
6. 마치는 글 5

대학의 현실과 시간강사, 그리고 개선방안

황 인 성

(한국대학교육협의회)

1. 시작하는 글

지금 우리의 대학은 국내외적으로 많은 도전과 어려움 직면해 있다. 단적인 예로 학령 인구의 감소에 따른 모집정원의 미달, 정원미달과 휴학생 증가 등으로 인한 대학의 교육 재정은 취약한 상태이고, 대학의 행정체제와 학사운영에서는 비효율성이 나타나고 있으며, 국내 대학간 경쟁뿐만 아니라, 교육시장 개방에 따른 경쟁이 가속할 것이며, 대학의 무분별한 양적 팽창에 따른 질적 수준의 저하 등으로 대학에 대한 사회적 시각은 부정적이다.

뿐만 아니라, 지방대 문제, 인문학과 기초학문의 기피, 이공계 기피현상은 특히 두드러져 고시와 의대로 몰리는 현상은 국가의 경쟁력을 더욱 약화시키는 방향으로 가고 있다.

이러한 대학의 위기속에 대학교육의 한 축을 담당하고 있는 시간강사의 문제는 신진연구인력의 연구능력을 저하시키는 기제로 작용하고 있는 것이 현실이다.

흔히, 우리들은 대학의 경쟁력을 말할 때, 우선적으로 고려하는 것이 교육프로그램의 수월성과 교수의 연구업적의 우수성을 알아보기 위하여 교수 1인당 학생수, 연구실적, 연구비, 학생 1인당 교육비, 실험실습비와 기자재구입비 등의 지표를 통하여 간접적으로 살펴보고 있다. 이러한 지표에 비추어 본다면, 과연, 한국적 대학 현실에서 대학의 경쟁력에 기반하는 국가의 경쟁력이 강화될 수 있겠는가?

상당수의 전문가들과 사회적 시각은 우리 대학의 경쟁력이 주요 선진국에 비해 낙후되어 있다고 보고 있다. 대학의 경쟁력을 떨어뜨리는 요인들의 하나로 시간강사의 문제를 들 수 있을 것이다. 즉, 대학교육의 한 축을 담당하고 있으면서도 이에 걸맞는 대우와 연구력을 배양할 수 있는 최소한의 조건조차 담보받지 못하고 있는 현실에서 대학교육의 경쟁력이 높아지기를 기대한다는 것은 무리가 있다.

2. 대학의 현실과 재정문제

우리 대학의 현실과 문제점으로는 우선적으로 재정적 측면에서 나타난다. 즉, 대학의 세입 비중에서 학생 등록금 의존률이 높고, 이에 반해 고등교육의 80% 이상을 책임지고 있는 사립대학에 대한 정부의 재정 지원은 매우 열악한 실정이다. 이와 함께 신입생 미충원율이 증가하고, 경제난으로 인한 휴학생 증가로 대학 재정은 상당히 위축되어 있다.

사립대학을 중심으로 세입의 구성비율을 살펴보면, 다음과 같다.

1) 사립대학 세입중 법인전입금 비율

연 도	일 반 대
1990년	12.91
1995년	5.07
2000년	4.80

자료 : 한국대학교육협의회(2001). 2001 대학교육 발전지표

4년제 일반 사립대학의 세입중 법인전입금 비율은 1990년 12.91%에서 2000년에는 4.80%로 재단전입금의 비율은 계속 줄어들고 있다.

2) 사립대학 세입중 납입금 비율

연 도	일 반 대
1990년	63.99
1995년	68.12
2000년	70.31

자료 : 한국대학교육협의회(2001). 2001 대학교육 발전지표

사립대학의 세입중 납입금 비율은 1990년 63.99%에서 2000년에는 70.31%으로 납입금 의존율은 증가하고 있다.

3) 사립대학 세입중 국고보조금 비율

연 도	일 반 대
1990년	1.39
1995년	3.32
2000년	4.19

자료 : 한국대학교육협의회(2001). 2001 대학교육 발전지표

사립대학의 세입중 국고보조금 비율은 1990년 1.39%에서 2000년에는 4.19%로 증가하고 있으나, 주요 선진국들의 국고지원에 비하면 대단히 미흡한 비율이다.

4) 사립대학 세입중 기부금 비율

연 도	일 반 대
1990년	1.91
1995년	4.63
2000년	8.94

자료 : 한국대학교육협의회(2001). 2001 대학교육 발전지표

사립대학의 세입중 기부금 비율은 사회적인 인식이 변화하면서 1990년 1.91%에서 2000년에는 8.94%로 점차 증가하고 있으나, 외국의 대학에 비하면 낮은 수준이며, 최근 들어서는 그나마도 경제난으로 줄어들고 있고, 일부 주요대학에만 기부금이 편중되는 문제가 있다.

이상에서 간략하게 대학의 재정이 얼마나 열악한 지에 대해하여 살펴보았다. 물론 대학 스스로도 대학재정 확충을 위한 다양한 노력을 기울여야 하겠지만, 우선적으로 정부의 국고지원이 확대되어야 한다. 이와 함께 대학들은 산학협력을 강화하고, 구조조정을 통한 예산 절감으로 고비용 비효율 구조를 개선해야 하며, 우리 사회의 기부문화 형성 및 기부자를 발굴해야 하며, 재단의 영리사업 범위도 확대할 필요가 있다.

3. 대학의 비전임교원의 유형 및 개념

대학의 시간강사에 대한 논의를 하기 위해서는 이에 앞서서 대학의 전임교원과 비전임교원에 대한 개념적 정리를 먼저 해야할 것이다. 여기서 전임교원이라 함은, 고등교육교육법 및 동 법 시행령에 나오는 것을 재분류하여 사용하고자 한다. 즉, 전임교원은 고등교육법 14조에서에서 명시하고 있는 교수·부교수·조교수·전임강사 까지로 한정하며, 이를 제외한 모든 교원은 비전임교원이라고 한다. 즉, 동 법 17조 및 동 법 시행령 제7조에서 규정하고 있는 겸임교수, 명예교수, 초빙교수, 시간강사 등은 모두 비전임교원으로 분류하여 설명하고자 한다.

대학의 비전임교원이란, 실정법 상의 개념이 아니라, 정규교원과 신분·보수·복무 등 임용 조건이 다른 상태에서 학생교육 또는 연구 업무를 담당하는 교원을 지칭한다. '80년대 이전까지는 대체로 시간강사나 외국인 교수 또는 명예교수 등을 비전임교원이라 하였다. 그러나 '90년대 이후 교원의 유형이 다양화되고 겸임교원과 초빙교원에 대해서는 일정 비율을 전임교원으로 간주해 주는 제도(대학 설립·운영 규정)가 도입되면서 대학교원 제도는 복잡해지고 있다.

한국대학교육협의회의 2001년의 대학교원통계에 대한 내부자료에 따르면, 현재 각 대학에서 부여하고 있는 비전임 대학교원의 유형은 18가지로 나타나고 있으나, 그 명칭과 임용 조건 및 임무 등에 있어 대학별로 상당한 차이를 보이고 있으므로, 단순히 직위 명칭만으로 임용 자격이나 보수 또는 임무를 단순하게 이해하거나, 비교하는 것은 한계가 있을 수 있다. 그러나 본 연구에서는 우리 나라 대학에서 부여되고 있는 비전임교원의 유형에 대한 이해를 위하여 각종 명칭을 사용하는 대학의 자료를 바탕으로 개념을 정리한 김형근(2001)의 연구결과이다.¹⁾

1) 겸임교원

겸임교원의 임용 요건과 임용 기간에 대한 구체적인 사항은 교육공무원 임용령 제 7조의 2에 잘 규정되어 있다. 즉 겸임교원은 대학교수 자격이 있는 공무원 또는 기업체의 임직원 중 대학의 관련 교과와 업무를 담당할 전문인력의 확보를 위해 필요한 경우 2년 이내의 기간을 정하여 겸임교원으로 임용할 수 있다. 그런데 당해 대학 재직 교수 중 다른

1) 비전임교원의 유형에 대한 개념 설명내용은 김형근(2001)의 자료임.

학과나 연구소 업무를 담당하게 하는 교수를 겸임교수라 하는 대학(서울대), 겸임교수의 자격 기준을 전임교수 자격 기준보다 높게 설정한 대학(성균관대), 겸임교수 제도를 국책 연구소나 산업체와의 연구인력 교류에 중점을 두는 대학(건국대) 등 다양하게 운영되고 있다.

2) 초빙교원

대학은 국가기관·연구기관 또는 산업체 등에서 근무하거나 외국에 거주하고 있는 자와 외국인 중 교수 자격이 있는 자를 초빙교원으로 임용할 수 있다(교육공무원법 제 31조). 그리고 초빙교원의 임용·보수·복무 등에 관한 필요한 사항은 대통령령으로 정하도록 하였으나 이에 관한 일반 규정은 없고, 국립대학 외국인 교수 채용 규정이 있을 뿐이다.

초빙교원 임용 유형도 대학별로 차이가 있는데, 그 자격 기준을 전임교원보다 높게 규정하고 임용 기간을 학기 또는 학년 단위로 하는 대학(서울대), 그 임용 재원을 개인이나 기관의 기탁금·부담금으로 하여 3년 기간 이내로 임용하는 대학(전북대), 임용 기간을 4개월 또는 10개월 단위의 단기간으로 짧게 정한 대학(연세대), 임용 기간을 1년 단위의 단기간으로 하는 대학(성균관대), 초빙교원의 보수는 지급하지 아니하되 9학점 이상 수업 담당의 경우 전임교원 기준 보수를 지급하는 대학(서울대) 등 여러 가지이다. 또한 초빙교수 유형을 다시 석좌교수, 강의초빙교수, 연구초빙교수, 산학협력초빙교수 등으로 세분하는 대학(경북대)도 있다.

3) 명예교수

명예교수 규칙(교육부령)에 의하면, 명예교수로 추대될 수 있는 자는 당해 대학에서 전임강사 이상의 교원으로 15년 이상 재직하고 퇴직 당시 총장, 학장, 또는 교수로 있던 자로서 재직 중 교육상·학술상의 업적이 현저하여 다른 교원의 모범이 되는 자 이어야 한다. 그런데 교수 재직 기간을 25년 이상으로 규정한 대학(서울대, 서울시립대), 20년 이상으로 규정한 대학(성균관대, 건국대), 15년 이상으로 규정한 대학(경북대), 업적이 현저한 경우는 별도로 재직 기간을 5년 낮추어 15년으로 적용할 수 있는 대학(서울시립대) 등 명예교수 추대에 있어 당해 대학 재직 기간을 대체로 법정 기준보다 높게 책정하고 있으며,

재직 중 업적에 대한 일반적 기준 평가에 대해서는 찾아보기 어렵다.

4) 객원교수

객원교수란 용어가 제도적으로 사용된 것은 ‘국립대학 외국인 교수 채용 규정’(문교부 훈령 제 308호)에서 비롯된다. 외국인은 헌법상 공무담임권(국민 전체의 봉사자) 부여가 곤란하다는 해석에 따라 교육공무원인 국립대학교수로 임용하지 못하고 이에 준하는 ‘객원교수’로서 대개 1년 단위로 임용하였다. 사립대학의 경우는 교수 신분이 공무원이 아니므로 정규교원 임용으로 임용되기도 하였으나 국립대학의 경우를 준용하는 대학이 많았다. 그러나 일부 사립대학에서 저명한 인사를 시간강사로 초빙하는 경우 객원교수라는 칭호를 부여하기 시작하면서 점차 객원교수는 권위 있는 강사로서 1년 단위로 임용되는 국내외 인사라는 의미로도 인식되고 있다. 성균관대의 경우는 개인의 기탁금 또는 이를 바탕으로 조성된 재원으로 임용된 교수에게 객원교수 명칭을 부여하고 2년 계약인 점에서 차이가 있다. 외국인을 객원교수로 임용하는 경우는 복무나 보수에 있어 전임교원에 준하는 계약을 체결하고, 국내 인사의 경우 월정액을 지급하지 않는 것이 일반적이다.

5) 석좌교수

석좌교수는 학문의 수준이 아주 깊은 경지에 이른 사람에게 주는 자리라는 의미이므로 대체로 탁월한 연구 업적이 있는 인사를 석좌교수로 초빙하는 것이 보통이다. 그러나 사회활동을 통하여 국내외적으로 명성 있는 인사 또는 학교 및 사회발전에 기여한 명망 있는 인사의 경우도 석좌교수로 초빙(서울대·연세대 등) 할 수 있게 개방하고 있으므로 결국 사회적으로 유명 인사는 석좌교수라는 칭호를 부여하고 있는 것으로 이해할 수 있다. 석좌교수의 임용 기간은 대개 1년 내지 2년 단위로 임용하고, 그 보수의 재원은 특정 기업, 단체 또는 개인이 기부한 금액 또는 이를 바탕으로 조성된 것으로 한다. 다만 연세대의 경우는 기금과 교비의 부담 비율을 각각 50%를 원칙으로 하는 특징이 있다.

6) 기금교수

기금교수 제도는 서울대·경북대 등의 기금교수 운영 규정에 나타나 있는데, 그 자격은

대학교원 자격이 있어야 하고 임용 기간은 3년 이내로 규정하고 있다. 이에 대한 처우는 교육공무원에 준하며, 보수 재원은 외부 기관, 개인의 기탁금, 부담금 또는 이를 바탕으로 조성된 재원으로 한다. 이 제도는 재원의 측면에서는 석좌교수와 유사하지만 임용 자격, 임용 기간, 그리고 복무(수업 담당 등)에 있어서는 일반 전임교원과 비슷하다.

7) 특임교수

특임교수 제도는 연세대학교 특임교수 규정에 나타나 있는데, 그 자격, 임용 절차, 임용 기간 그리고 재원 등을 살펴보면 석좌교수와 외형적으로 구분되지 아니한다. 다만, 처우에 있어 석좌교수의 급여는 당해 대학 전임교원에 준하되, 탁월한 연구업적 등을 고려하여 기금 예산의 범위 내에서 특별 대우를 할 수 있게 규정하고 있으나, 특임교수의 경우는 급여에 대하여 명시적으로 규정하지 아니하고, 운영 재원에 있어 출연된 기금 및 그 과실로 충당하도록 되어 있는 점이 차이가 있는 것으로 보인다.

8) 외래교원

외래교원은 성균관대학교 의과 대학교원 인사 규정에 나타나 있는데, 교육병원 이외의 다른 의료기관에 근무하는 사람에게 학생의 실습 및 지도 임무를 부여하고 있다. 따라서 이 유형은 교원이 대학에 출강하지 아니하고 대학이 배정한 학생에 대하여 일정기간 실습 등 지도 임무를 부여할 때 활용되고 있다.

9) 임상교원

의료기관 상근 의료직 중 학생의 임상실습·논문지도를 담당하는 사람을 임상교원으로 위촉하고 있다. 성균관대의 경우 임상교원의 보수 및 수당은 지급하지 않는다.

10) 계약제 교수

경기대학교의 경우 계약제 교수 임용은 그 자격·임무·보수 등이 모두 전임교원에 준한다. 그리고 임용 기간은 2년을 원칙으로 하고 연봉계약에 의하되 보수는 매월 균등하게

분할하여 지급한다. 이점에서 보면 기존 전임교원과는 재임용 문제와 보수체계에서만 차이가 있다고 할 수 있다.

11) 대우전임교원

대우전임교원은 명칭 그대로 하면 전임교원에 준하는 대우를 한다는 것이다. 성균관대의 경우 주당 3시간의 책임 시간을 부여(9시간 초과 불가능)하고 보수는 전임교원 11호 2급 보수를 지급하는 것으로 되어 있다. 그런데 건국대의 경우는 본교 15년 이상 재직하다 퇴직한 교수에게 단지 명예직으로 부여한다는 점에서 명예교수 자격 부여 재직 연수 20년 이상에 약간 미달한 경우에 활용하는 제도인 것으로 보인다.

12) 강의교수

강의교수는 강의만을 전담하는 임무를 부여하여 임용하는 제도로써 1999년부터 도입되기 시작한 것으로 보인다. 강의교수 임용 자격이나 보수는 전임교원에 준하고 있으나 강의 담당 시간 수와 임용 기간 및 교원 연금 가입 등에서 차이가 있다. 강의 책임 시간은 주당 9시간 내지 18시간(동신대 9시간, 단국대 12시간, 서울여대·강남대 15시간, 한림대 18시간)까지 규정하고 있다. 임용 기간의 경우 1년 내지 3년(한림대 1년, 서울여대 3년) 단위로 하고, 연봉계약제가 대부분이다. 강의교수는 재임용 관계에서 일반 전임교원과 차이가 있기 때문에 교원 연금에 가입하지 않는 것이 보통이나 한림대의 경우는 강의교수로 임용된 자도 교원 연금에 가입하고 있다.

13) 연구교수

연구교수는 수업을 담당하지 아니하고 연구만을 전담하기 위해 운영되고 있다. 서울대 등 국·공립 대학의 경우는 전임교원으로 재직하는 자 중 일정 기준에 의거 1년 정도의 연구 임무만을 부여하는 교원을 내부적으로 연구교수라 칭하고 연세대, 한림대 등은 외부 인사에게 일정 기간 연구 임무를 담당하게 하기 위해 별도로 연구교수를 임용하고 있다. 단국대의 경우는 연구교수로 임용된 자도 연구 이외에 일정 시간의 강의를 수행할 수 있도록 하고 있다. 임용 기간은 대체로 1년으로 하고 있으며, 경우에 따라서는 2년만 경우

(단국대)도 발생하며, 이는 개별 계약에 의해 임용된다.

14) 교환교수

교환교수는 국내외 대학간 협력에 의해 일정 기간 다른 대학에서 근무하는 교수를 말한다. 따라서 소속 대학 신분을 유지하면서 타 대학에서 강의나 연구 업무를 수행한 후 복귀하는 교수이다.

15) 시간강사

시간강사는 비전임교원의 대표적 유형으로 일정 교과에 대한 수업만을 담당하는 교원으로서 모든 대학이 운용하고 있다. 시간 강사는 학기 단위로 위촉되며 다른 대학에 재직하거나, 다른 직업에 종사하는지의 여부에 관계없이 위촉되며 시간당 일정 강의료만 지급된다. 따라서 시간강사 제도는 가장 활용하기 용이한 유형이다.

16) 방문교수

17) 예우교수

18) 산학연교수

비전임교원의 명칭별 채택대학수를 살펴보면, 161개 대학중 겸임교수가 140개교에서 채택하고 있어 가장 많았으며, 다음으로는 명예교수 77, 초빙 73개교, 객원 59, 대우 37, 계약 30, 연구 29, 석좌 19개교 순으로 많았다.

전임교원은 법정 자격을 갖추고, 대학에 상근하면서 학생들과 접촉하며 교육과 연구에 전담하며, 법적 절차에 의하여 임용되는 반면 비전임교원은 이러한 요건을 모두 충족하지 아니하면서 교과 운영 또는 특정 연구 업무를 담당하게 하기 위해 별도의 절차에 의해 임용된다. 따라서 전임교원은 포괄적 임용 계약이고 비전임교원은 부분적 임용 계약이라 할 수 있다. 이러한 임용 계약의 특수성으로 인하여 비전임교원에 대한 직위 명칭이 다양하고 동일한 명칭의 경우에도 대학에 따라 계약 내용이 차이가 있는 것으로 생각된다. 즉, 명칭 구분의 기준이 다양한 이유는 상근 여부, 겸임 여부, 보수채원 구분, 임용 계약 기간

차이, 명칭 자체의 우열성 등 여러 가지 기준이 개별적으로 또는 복합적으로 그리고 피임용 당사자 개인의 입장에 따라 불규칙적으로 대학이 적용하고 있는 것으로 보인다.

비전임교원의 유형을 대학마다 자유롭게 정하여 다양하게 운용하는 것에 대하여 아직까지 문제로 제기되지는 않고 있다. 그러나 비전임교원의 비중이나 유형이 더욱 확대될 경우 대학교원 인사제도의 근본이 흔들릴 수 있다는 점에서 적절한 대비책을 강구할 필요가 있을 것이다.

4. 대학 비전임교원과 시간강사의 지위에 대한 문제점

대학의 전임교원이 아닌, 비전임교원과 시간강사에 대한 논의에 앞서 먼저, 대학의 교원에 대한 법적 구분을 살펴보겠다.

대학의 교원에 대한 법적 구분은 고등교육법 제14조 2항에 명시된 바와 같이, “학교에 두는 교원은 제1항의 규정에 의한 총장 및 학장 외에 교수·부교수·조교수 및 전임강사로 구분한다”는 조항과 제17조 “학교에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 제14조 제2항의 교원외에 겸임교원·명예교수 및 시간강사 등을 두어 교육 또는 연구를 담당하게 할 수 있다”고 한 것에 제시되어 있으며, 법에서는 교원외에 비전임임 시간강사를 겸임교원이나 명예교수와 똑같이 ‘교육 또는 연구를 담당하게 할 수 있다’고 하여 같은 수준으로 다루고 있는 것처럼 보인다.

그러나 동 법 시행령 제7조에서 겸임교원 등 교원 이외의 교육하는 자에 대한 자격조항을 제시하고 있는데, 겸임교원과 명예교수, 초빙교원 등에 대해서는 그 자격을 명확하게 규정하고 있는 반면에, 시간강사에 대해서는 교육과정 운영에 필요한 자로 규정하고 있다. 이는 대학의 교육에 있어서 교원이나 교원외에 해당되는 겸임교원이나 명예교수, 초빙교원 등과 동등한 교육적 효과를 유발함에도 이에 대한 규정이 없다는 것은 시간강사의 지위를 낮추려는 차별적인 규정이라고 볼 수 밖에 없다.

이것은 시간강사의 현재적 조건이나 지위, 위치 등을 다른 전임교원이나 비전임교원 등에 대하여 차별하는 것이며, 국립대학의 시간강사의 강사료를 국가에서 법령으로 정하고 있는 현실에서 시간강사의 전문성이나 중요성을 강사료 수준으로 떨어뜨리는 것이라 할 수 있다. 그렇다고 시간강사로부터 수강한 강좌의 수준이 떨어지고, 동등한 학점으로 인정하지 않는 것은 아니라는 것이다.

현재 시간강사의 지위와 처우에 대한 가장 1차적인 책임은 정부에 있다고 할 수 있으며, 그리고 이를 근거로 대학들은 시간강사들을 효율적(?)으로 활용해온 측면도 있다. 대학들이 그렇게 하도록 방조하였다고 볼 수 있다는 것이다. 즉, 첫 단추부터 잘못 끼운 까닭에 현재의 심각한 문제를 초래한 것이다. 열악한 조건에서 조금만 참으면 교수가 되기에 지금보다는 훨씬 용이했던 시절부터 잉태된 원죄와도 같은 것이다.

시간강사에 대한 2차적인 책임은 교수들에 있다. 교수들은 자신은 배가 부르고, 등이 따스하지만 시간강사인 자신의 제자들이 얼마나 인간적인 갈등에서 헤매이며 비인간적인 삶을 살고 있는지에 대해 애써 외면해왔다는 것이다. 그래서 자신들이 제자들이 인간다운 삶을 살 수 있도록 하기 위한 노력을 거의 하지 않았으며, 뿐만 아니라, 다양한 삶의 모습이 있음에도 이를 격려하기보다는 곁에 두고 잡힐 듯이 잡히지 않는 교수의 길을 암묵적으로 강요한 부분도 있다는 것이다.

그리고 3차적인 책임은 시간강사 스스로에게 있다. 그들은 스스로의 권익을 찾지 못했다는 것이다. 자신들이 정당한 주장을 하지 못하고, 인간적으로 살 수 있는 길을 찾기 위해 노력하지 않았다는 것이다. 대학과 교수에 대하여 이들을 현실적인 제약으로 여기고 스스로를 약자(?)로 만들었다는 것이다.

5. 대학의 시간강사 운영의 문제점과 개선방안

2002년 현재 시간강사의 대학 강의담당 비중은 전체 강좌의 37%이며, 이중 교양강좌가 54.8%, 전공강좌는 30.6% 정도이다. 강사들이 담당하고 있는 강의시간을 전임교원 책임 시수 9시간을 기준으로 환산할 경우 총 33,564명의 전임교원이 해야하는 강의를 담당하고 있는 실정이다. 이처럼 대학에서 시간강사의 교육적 위치는 매우 중요하다고 할 수 있다.

그러나 대학들의 시간강사제도의 운영 실태를 보면, 많은 문제점이 나타나고 있다. 즉, 현행 시간강사 위촉방식은 첫째, 대학 연고중심의 귀속주의적 위촉방식으로 소속 대학교의 대학원에 재학중이거나 석·박사 수료자 또는 학위수여자를 중심으로 시간강사를 위촉하는 방식이 있으며, 둘째, 무검증 편의주의 위촉방식이 있다. 이는 시간강사를 위촉하고자 하는 강좌관련 전공의 개별 교수 또는 인근 대학원이 있는 대학의 학과에 의뢰하여 추천을 받아 이력서를 제출하도록 하는 것을 빼고는 아무런 검증절차 없이 강의를 위촉하는 방식이다.

이러한 강사 위촉방식으로 인한 문제점으로는

첫째, 법률적으로 대학교원으로 신분보장을 받지 못하고 있는 시간강사들의 강의 위촉은 제도화 되어있지 않음

둘째, 출신 대학의 연고중심의 귀속주의와 행정 편의주의에 따른 시강강사 위촉은 시간강사를 대학에 예속되는 결과를 초래함.

셋째, 현재 출강하는 대학의 강의 외에 다른 대학의 강의나 대안을 찾기 어려운 상태에서 위촉된 강의와 자신의 전공합치도, 강의시간 배정, 교재채택, 강사료 등 부당하다고 생각되는 일이 있어도 시간강사가 스스로 감수해야 함.

넷째, 그 위촉에서 교육활동 전개에 이르기까지 신분 보장을 받지 못하고 있는 상황에서 시간강사들의 고도의 지적 전문성 발휘는 근본적으로 한계를 가지며, 강좌의 34%(교양 51%, 전공 30%)를 시간강사에 의존하고 있는 현실을 감안 할 때 이는 대학교육의 질을 떨어뜨리는 요인이 되고 있음

그러므로 현행의 연고중심의 귀속주의적·행정 편의주의적 시간강사 위촉방식을 바꾸기 위해서는 개별 시간강사 정보와 대학의 시간강의 위촉 정보가 자연스럽게 교환될 수 있는 연계망 구축이 필요하다.

이와 함께 정부나 대교협 차원에서 시간강사의 인력풀을 구성하여 이들을 효율적으로 활용하고, 또한 이들에 대한 질 관리도 있어야 할 것이다.

인력풀을 구성하여 관리함으로써 학문 분야별 지적 전문성을 가진 고학력 시간강사의 활용을 극대화하는 것이 필요하다. 현재에는 전공별 전문지식, 연구업적, 교육경력 등 어느 정도의 자격을 갖춘 시간 강사가 얼마나 있는지에 대한 정보수집이 사실상 불가능하며, 연구소·공공단체·산업체 등의 석·박사학위를 가진 고급인력에 대한 채용·구인정보를 종합적으로 제공하는 상시 정보서비스가 부족한 실정이다. 그러므로 시간강사에 대한 정보와 대학 및 연구소·공공단체·산업체의 채용·구인정보가 서로 교환될 수 있는 정보 연계망 구축은 시간강사의 지적 전문성을 생산적으로 활용할 수 있는 기반조성 사업이 필요한 시점이다. 이와 함께 대학 시간강사 위촉방식의 개선을 통한 대학교육의 질 관리도 필요하다.

시간강사의 연계망을 강화하고 인력풀을 구축하기 위해서는 정부의 지원이 절대적으로 필요하다. 이를 위하여 시간강사와 관련한 제반 문제들이 선결되어야 할 것이다.

앞에서 논의되었지만, 각 학문분야별 박사 혹은 박사과정 재학 중인 고급 인력임에도

불구하고 최저생계비가 보장되지 않는 실정이며, 의료보험, 교원공제회 및 사학연금 등 대학교원을 대상으로 하는 각종 보험가입에서 제외되고 있으며 신분보장을 받지 못하고 있는 실정이다. 이에 대한 대책이 우선적일 마련되는 것이 필요하다. 그러므로 대학, 정부, 대학교협이 합동으로 시간강사 인력풀을 구축하고, 인력풀에 가입되어 있는 사람들에 대하여 지속적인 연구지원 및 교수학습방법을 관리해 줌으로써 의 사회적 활용도를 높일 뿐만 아니라, 시간강사의 질 관리도 동시에 이루어 지도록 해야 할 것이다.

6. 마치는 글

우리 나라 대학의 시간강사들, 스스로를 낮추어 보따리 장사라고 하는 그들은 지금도 보라빛 꿈을 가지고 있다. 피그말리온 효과를 꿈꾸며 교수를 열망한다. 2003년 대기업에 취업한, 아니 중소기업에 취업한 대졸자 초임의 급여수준도 안되는 대학이라도 가서 자신의 학문의 세계를 펼쳐 보이고 싶어한다. 그러나 교수수요보다 많은 예비교수들의 양산은 적절하지 않다. 박사급 연구인력들이 다양한 기관에서 다양한 활동을 할 수 있도록 개방적인 자세를 갖도록하는 것이 필요한 시점이다. 모든 박사가 교수가 될 필요가 없으며, 사회 각 분야에서 전문적인 지식을 바탕으로 활동함으로써 우리의 사회수준을 전반적으로 향상시켜야 할 것이며, 이들이 활동할 수 있는 공간을 국가와 사회, 기업들은 제공해야 할 것이다. 이것이 국가의 경쟁력을 전반적으로 강화하는 방안이 될 것이다.

그럼에도 불구하고, 기획예산처가 확정된 2004년 정부예산 중 교육인적자원부가 약속한 시간강사처우개선사업예산 1442억원이 전액 삭감되어 국립대 시간강사료를 35,000원에서 4만원으로 인상하려던 계획이 수포로 돌아갔으며, 시간강사만을 대상으로 한 학술연구비 지원활동이 할 없게 되었으며, 3억원짜리 시간강사연계망구축도 무산됐다. 이러한 현실이 단지, 한번의 해프닝으로 끝나서는 안될 것이며, 사안의 중요성을 감안하여 정책적으로 결정되어 지원되어야 할 것이다. 기본적으로 시간강사들의 인간적인 삶을 박탈하는 곳이 대학이 되어서도, 국가가 되어서도 안된다. 왜냐하면, 교육이란 인간적인 삶 속에서 구현되어야 하기 때문이다.

【참고 문헌】

김형근(2001). “비전임 대학교원 실태와 개선 방향“, 『대학교육』지, 2001년 11·12월호, 통권 114호, 한국대학교육협의회.

한국대학교육협의회. “2002년도 대학교원 통계”(내부자료).

한국대학교육협의회. “2001 대학교육발전지표”.

토론문 1.

계약교수제(안)의 도입

이재정
(국회의원)

계약교수제(안)의 도입

이 재 정
(국회의원)

1. 들어가며

현행 시간강사제가 많은 문제점을 안고 있음은 주지의 사실이며, 따라서 그 제도개선 방안을 강구하는 것은 너무나 당연한 일일 것이다. 이에 오늘 국가인권위원회에서 주최하는 본 토론회의 의미를 높게 평가하는 한편, 활발한 상호 의견교환을 통해 문제점을 냉철히 분석해내고 생산적인 대안을 모색하는 매우 뜻깊은 토론의 장이 되길 기대해 본다.

시간강사 제도개선 방안을 마련하고자 하는 이번 토론회에 참가하면서 갖는 문제의식과 관점을 정리하면 대략 다음과 같다.

첫째, 과연 현행 시간강사제도의 문제점을 얼마나 정확히 파악하고 있는가이다. 앞서 발제문에서도 시간강사 현황에 대한 분석들이 있었지만, 인정하고 있듯이 객관적인 현황은 정확하게 파악조차 되지 못한 상태이다. 그런데 좀더 심각한 문제는 문제점 즉, 폐해에 대한 분석 역시 단편적인 인식에 머물러 있다는 것이다. 현행 시간강사제도의 문제점은 시간강사에게 ‘교원의 지위를 부여할 것인가, 말 것인가’와 같은 단견에 머무를 문제가 아니라고 본다. 대한민국 최고의 학력과정을 이수한 우수한 ‘학문후속세대들의 인적관리’의 문제이며, 그들의 생존권이 달린 ‘처우개선’의 문제인 동시에 그들에게서 교육을 받고 있는 고등교육과정 학생들의 ‘교육의 질적 문제’이며 불합리한 현행 ‘교원제도 전반’의 문제라는 점을 지적하고 싶다.

둘째, 대안접근의 문제이다. 문제에 대한 분석이 제대로 이뤄지지 못한 탓인지 대안에 대한 접근방식 또한 문제가 있다고 본다. 가령 현재까지 진행된 소위 시간강사 처우개선 방안은 종합적 방향에서 접근하지 못하고, ‘강사료 인상’, ‘법적 지위 부여 여부’, ‘근무여건 개선’, ‘고용조건 개선’ 등과 같이 개별적인 과제와 목표 중심으로 고찰되어 왔던 것이다. 이런 방식으로는 실효를 거둘 수 없을 뿐만 아니라 근본적인 개선방안이 될 수 없다고 본다.

마지막으로 대안 자체의 문제이다. 시간강사 제도개선 방안과 관련해서 지금까지 여러 단체와 개인들의 많은 노력이 있었음에도 불구하고 앞서 두 가지 문제의식에서 언급했듯이 문제인식과 대안접근이 다소 불만족스럽게 진행됨으로 인해 ‘처우개선’에 대한 사회적 공감대는 어느 정도 형성되었으나 진정한 의미의 “제도개선”에 대한 접근은 아직 미미하다고 본다.

오늘 토론을 계기로 이제는 보다 구체적이면서도 종합적인 사고로 현황을 분석하고 대안을 논의할 수 있는 장이 열려가길 기대하며 그동안 고민하고 검토해온 결과물로 “계약교수제(안)”를 제안하고자 한다.

2. 시간강사 현황

1) 객관적 현황파악의 미비

- 실질적으로 대학강의의 50%이상을 담당하고 있음에도 교육인적자원부에서는 객관적인 현황조차 파악하지 못하고 있는 실정

- 시간강사 연인원 : 52,076명('02. 4. 1 기준)

⇒ 61,769(03년 기준, 국립 12,805명, 사립 48,964명)

⇒ 실제 강사인원수 : 객관적 자료 없음

- 강의비중 : 37% ⇒ 50%이상

※ 외래강사 시간수(교육부 '04년 예산반영 계획자료)

- '04년 총개설 강좌수 7,461,539시간 - 전임교원 담당시간수 3,408,359시간 = 4,053,180시간(54.3%)

- 겸임, 초빙 등 시간강사 이외의 비전임 강의전담율이 매우 낮기 때문에 시간강사 강의비중은 최소 50%이상

- 학력별 현황 및 전업/비전업 여부 : 객관적 자료 없음

('02년 자료 : 박사학위소지 전업강사 수 12,676명)

<'03국정감사 자료제출 49개 대학 박사학위소지 전업강사현황>

시간강사 수	박사 수	전업강의 박사 수
12,336	4,515(36.6%)	2,616(21.2%)

3. 처우개선 실적

1) 국립대 시간강사료 인상

- 27,000('01년) → 39,000원('03년)
- 국립대 가운데서도 여전히 2만7천원, 2만9천원, 3만1천원 등을 지급하는 사례가 있음
- 사립대에 대한 시간강사료는 법정액이나 가이드라인 등이 전혀 없고 심한 편차가 존재하며, 대체적으로 국립대에 비해 강사료가 훨씬 낮고 시간당 1만5천원의 강사료를 지급하는 대학도 있음.

2) 국립대 교수정원 증원

- 전임교원 확충은 시간강사문제를 해결할 수 있는 가장 원론적인 해법이지만 대학재정, 진입장벽 등 제반 여건상 확충에 어려움을 겪고 있는 실정임.
- 2002년말 기준 국립대 63.7%, 사립대 54%에 불과한 교원확보율
- 국립대 교수정원 증원 : 동결('01년) → 2천명('02~'03년)

※ 현행 '대학설립운영규칙'상 설립조건 : 인문·사회계열은 학생 25명, 의학계열은 8명, 나머지 계열은 20명당 1인의 교수를 확보

※ 교육부 계획

- 향후 5년 동안 국립대 교수 정원을 3,000명 증원

연 도	'04	'05	'06	계
인원(명)	1,000	1,000	1,000	3,000
소요예산(억원)	400	800	1,200	2,400

- '04년도 예산 미반영(현재)
- 사립대 교수정원 증원 역시 뚜렷한 계획 없음

4. 시간강사제도의 문제점

1) 학문후속세대 대안의 부재

- 대학원은 학문 후속세대를 양성하는 최고의 고등교육기관으로써 그 나라의 학문적 수준을 측정할 수 있는 척도임.
- 그러나 대학원정책의 문제로 인해 질적 성장은 정체되어 있고 양적 성장만을 추구하는 기형적 발전을 진행하고 있음.(83년 박사 861명 → 2002년 6,758명 배출, 20년간 8배정도 증가)

<석·박사 배출 연도별 현황>

연도별	학 위 취 득 자 수				
	전문학사	학 사	석 사	박 사	계
'83	68,406	77,272	12,353	861	158,892
'90	93,166	165,916	19,788	2,481	281,351
'00	232,972	214,498	47,226	6,153	500,849
'01	239,114	239,702	53,109	6,221	538,146
'02	246,789	244,852	56,991	6,758	555,390
계	2,821,843	3,444,871	553,053	70,495	6,890,262

2) 법적 지위의 부재

- 대학의 시간강사들은 실질적으로 전체 강의의 50%이상을 담당하는 등 대학교육에 많은 기여를 하고 있으나 교육공무원법 및 고등교육법상 교원의 지위를 부여받지 못하고 있으며, 현행법상으로는 일용잡급노동자로 분류되고 있는 실정

3) 최저생계비에도 미치지 못하는 급여수준

- 가장 절실한 문제임. 현재 국립대 시간강사료는 시간당 3만 9천원인데, 주당 9시간 강의(평균강의 학점수 : 10.8학점, 9학점 이상 강의 강사비율 65%)를 한다고 할 때 산술적인 월수입은 150만원정도인데 1년에 4개월의 방학을 빼면 실제 월수입은 120만원

에 불과.

- 교통비(60%이상이 2개교 이상에서 강의, 50%이상이 2시간 이상 교통소요) 등 부대비 용이 많이 들기 때문에 결국 최저생계비 수준에도 미치지 못함(사립대는 더욱 열악)

4) 열악한 근무여건

- 여러 대학을 떠돌면서 강의할 수밖에 없기 때문에 학생들에 대한 개별지도가 어렵고 그에 따라 학생들의 열의도가 낮고 강사들을 선생으로 인식하지 않는 경향도 나타남
- 비연고 지방대학 출강 등으로 시간과 비용이 과다하게 소모되고 이에 따라 연구시간 감소, 강의준비 소홀로 인한 부실강의 유발
- 연구공간 부족과 도서관이용 불편

5) 고용조건외 취약

○ 단기계약으로 인한 문제

- 강의가 한 학기 단위로 이뤄지기 때문에 근무조건이나 수혜범위 등에 대해 언급되지 않고 불안정하게 진행

○ 최악의 복지여건

- 건강보험, 산재보험, 고용보험, 국민연금 등 사회보장제도의 혜택을 전혀 받지 못하고 있음 ※ 2004년부터 고용보험 적용

5. 기존 시간강사 처우개선방안에 대한 고찰

- 열악한 시간강사의 처우와 관련하여 그동안 제기된 개선방안은 크게 세 가지 즉, ① 기존 시스템 하에서의 대학 전임교원 확보율제고, ②법적 지위 부여, ③강사료 현실화 등으로 요약할 수 있음.

- 1) 전임교원 확보율은 원론적인 해법이라 할 수는 있지만 현실 여건상 난관이 많고 결코 단기간에 목표를 달성할 수 없는 대안일 뿐이라고 보여짐.

- 또한 현 시간강사들에 대하여 고등교육법상의 교원의 지위를 부여하는 방안 역시 연인원과 실인원의 차이, 학위이수과정 중인 자들에 대한 교원자격 부여의 부적절성, 재정보호 불투명 등으로 인해 결코 현실적인 대안이 될 수 없음.

2) 강사료 현실화 역시 국립대 시간강사의 강사료를 7만원 선까지 대폭 인상한다고 하더라도 비율이 훨씬 높은 사립대 시간강사 현황을 볼 때, 투입한 예산에 비해 그 효율성이 매우 낮을 뿐만 아니라 '지위'의 불안이라는 근본적 문제점을 해결할 수 없으므로 이 역시 결코 바람직한 대안이라고 볼 수 없음.

6. 대안모색

- 이미 검토되었거나 검토중인 시간강사 처우개선 방안들에 대한 고찰에서 나아가 보다 근본적이고 구조적인 해결방안으로서 ■계약교수제■(안)을 모색함

1) 필요성

- 시간강사에 대한 처우개선 방안은 민원해소의 측면이 아닌 '학문후속세대의 건전한 육성'이라는 교육·인적자원 관리의 측면에 집중할 필요
- 불안정하고 구조적 모순을 가진 현행 시스템은 개별적 미봉책이 아닌 근본적 구조적 시스템의 혁신으로 해결해 나가는 것이 타당함
- 학문후속세대에 대한 안정적 지원·관리, 법·제도적 측면에서의 신분보장, 급여의 현실화 등을 동시에 충족시키기 위해서는 사안별 개선방안이 집약된 신제도의 도입이 효율적

2) 개념 및 운영방안

- 고등교육법 개정(14조 ②에 계약교수 추가)

- 고등교육법상 교원의 범위에 “계약교수(안)”를 포함하고 ‘연구전문’, ‘실험·실습전문’, ‘강의전문’, ‘행정·지도 전문’ 등 실제 시간강사들이 수행하고 있거나 대학 내에서 교원들이 수행해야 할 각각의 영역들에 대해 “계약교수”를 채용
- 구체적 내용은 시행령 등을 통해 보완

참고) 고등교육법

第14條 (敎職員의 구분)

①大學·産業大學·敎育大學 및 放送·通信大學에는 學校의 長으로서 總長 또는 學長을 두며, 專門大學 및 技術大學에는 學長을 둔다.

②學校에 두는 敎員은 第1項의 規定에 의한 總長 및 學長외에 敎授·副敎授·助敎授 및 專任 講師로 구분한다.

○ 계약기간 및 재계약

- 기존 전임교원과의 형평성을 고려해야 하고, 또한 현행 학기별 계약에서 오는 시간강사들의 지위불안을 해소한다는 측면에서 계약기간을 2년 내지 3년 단위로 설정하여 운영하고 이후 타 학교 등과 재계약하는 시스템

○ 대상

- 학문적 연구의욕이 가장 왕성한 시기가 박사취득 후 5년 이내인 점과 대부분 기혼으로 생계를 책임져야 하는 박사급 전업강사들이 특히 처우개선이 시급한 점을 감안, 박사학위 소지자들을 우선대상으로 함

○ 예산의 확보

- 관련 소요예산은 Matching Fund 방식을 도입하여 정부와 해당 대학이 각각 50%정도씩을 부담토록 하여 대학의 부담을 덜어주는 동시에 안정적 예산확보를 가능케 함

○ 제도의 안정적 정착

- 대학의 자율성을 침해하지 않는 범위 내에서 인센티브와 패널티를 적용함으로써 안정적 제도정착 유도

- 합리적 정교수 채용의 근거로 활용
 - 계약교수의 직무수행내용을 DB화 함으로써 연구·실험실습·강의·행정지도 실적 등의 활용을 제고하는 한편 인사고과 및 평가기준으로 활용
- 사회적 인적자원 활용도 제고
 - 계약교수 연계망(Net-Work)을 구축 활용함으로써 타 대학 재계약 등에 있어 기본 자료로 활용하고 인적관리를 통한 사회적 활용도의 제고

7. 전망

- 1) 현행 고등교육법상 교원에는 정·부교수, 조교수 외에 전임강사를 명시하고 있는데, 비록 재임용, 재계약 등의 제도적 장치가 있다 하더라도 사실상 특별한 경우를 제외하고는 사문화된 규정으로서 전임강사에 임용되면 사실상 정년보장(tenure) 교수로서의 지위를 획득하는 현실 속에서 전임강사의 필요성은 분명 재고되어야 할 것임.
- 2) 교원제도 전반에 대한 개선방안을 검토해야 할 시점에 도달했다고 보며 시간강사제도 개선방안을 교원제도개선 의 계기로 삼아야 함.
- 3) 최근 한 시간강사의 죽음으로 인해 시간강사 처우현실에 대한 사회적 인식이 높아졌고 제도개선 필요성의 공감대는 충분히 형성되었다고 봄.
- 4) 정부 관계부처(교육인적자원부, 기획예산처 등)에서도 시간강사제도의 문제점에 대한 인식과 처우개선방안이 필요하다는데는 충분히 동의하고 있음.
- 5) 현황을 보다 객관적으로 분석하고 각계의 의견을 충분히 수렴하여 실현가능한 대안을 제시한다면 시간강사 제도개선의 전망은 결코 어둡지 않다고 봄.

시간강사 문제 해결,
더 이상 미룰 수 없는 과제

신정완

(학술단체협의회 운영위원장, 성공회대 사회과학부)

시간강사 문제 해결, 더 이상 미룰 수 없는 과제

신 정 완

(학술단체협의회 운영위원장, 성공회대 사회과학부)

1. 발제문들에 대한 논평

1) 진미석 연구위원의 발제문

- 시간강사제도 개선을 위해 우선적으로 이루어져야 할 작업이 시간강사 실태에 대한 실증연구인데, 비교적 충실한 실증연구를 수행했다는 점에서 의의가 있음. 시간강사 실태에 대한 실증연구는 앞으로도 지속적으로, 그리고 좀더 광범위한 자료와 면밀한 조사방법에 기초하여 수행되어야 함.
- 실태조사에 대한 평가에서는 활용된 자료 소스(source)의 성격, 조사방법의 적절성 등이 우선적으로 확인되어야 하는데, 이에 대한 명시적 언급이 없음. 2절의 거시 자료의 소스는 어떤 것인지, 5절 2)의 설문조사의 표본의 성격은 어떤 것인지에 대한 설명이 필요하며 설문지도 참고자료로 제시하였으면 좋았을 것임.
- p. 7에서 ‘전업강사’의 개념이 무엇인지 불분명함. 즉 강사로서의 소득 외에 다른 소득이 거의 전무한 사람을 의미하는 것인지, 아니면 다른 정규직장을 갖고 있지 않은 사람을 의미하는 것인지 불분명함.
- p. 18의 <표 19> 및 <표 20>에서의 가계분담비 및 수입 중 강사료 분담비 계산에 문제가 있는 것 같음.
- 문제에 대한 진단과 처방에 대해서는 대체로 동의함. 특히 고등교육법 개정을 통해 시간강사에게 교원으로서의 지위를 부여하자는 것, 강사의 직급도 학력/경력에 따라 세분하여 강사처우도 이에 따라 이루어지도록 하자는 것, 최소 1년 이상의 고용계약

을 체결하도록 하자는 것 등에 전폭적으로 동의함.

2) 심세광 부위원장의 발제문

- 비정규교수 노조가 주장해온 ‘교원법정주의’의 실현 등 정책 대안에 대해 전반적으로 동의함.
- 다만 시간강사에게 교원으로서의 법적 지위를 부여하는 방안과 관련하여 ‘전임강사’ 개념에 현행 시간강사를 포함시키자는 제안이나, 시간강사에게도 전임교수와 동일한 승급, 승진 심사제도를 적용하자는 제안은, 시간강사를 사실상 전임교수화 하는 것을 전제로 할 경우에 가능한 제안이라, ‘계약교수제’ 도입이라는 총론적 제안과 부조응하는 것으로 판단됨.

3) 황인성 선임연구원의 발제문

- 통상 주로 대학 당국들의 입장을 대변해온 것으로 간주되어 온 대학교육협의회에서 일하는 황인성 선임연구원의 시간강사 문제에 대한 진단이 대체로 균형 잡혀 있는 것으로 판단되어 반갑게 생각함. 특히 고등교육법 “시행령 제7조에서 겸임교원 등 교원이외의 교육하는 자에 대한 자격조항을 제시하고 있는데, 겸임교원과 명예교수, 초빙교원 등에 대해서는 그 자격을 명확하게 규정하고 있는 반면에, 시간강사에 대해서는 교육과정 운영에 필요한 자로 규정하고 있다. 이는 대학의 교육에 있어서 교원이나 교원 외에 해당되는 겸임교원이나 명예교수, 초빙교원 등과 동등한 교육적 효과를 유발함에도 이에 대한 규정이 없다는 것은 시간강사의 지위를 낮추려는 차별적인 규정이라고 볼 수밖에 없다” 는 지적은 매우 공정하고 양심적인 지적이라 판단됨.
- 그러나 해결책으로서 주로 시간강사 인력 풀의 관리만이 비교적 상세하게 제시되어 있고 그 외에는 구체적인 대안이 제시되지 않은 점이 아쉬움. 앞으로 대학교육협의회 내에서도 시간강사 문제에 대한 활발한 토론과 정책 대안 마련을 위한 노력이 전개되기를 기대함.

2. 현행 시간강사 제도, 무엇이 문제인가?

1) 현행 시간강사 제도의 문제점

- ① 시간강사의 열악한 사회적, 경제적 지위의 온존
- ② 교수 임용을 둘러싼 비리의 온상
- ③ 학문 후속세대의 양성에 애로, 학문 발전에 애로, 학문의 대의 의존성 심화
- ④ 대학 교육의 질 저하
- ⑤ 대학 사회 내 불신, 냉소, 갈등의 심화

2) 시간강사 문제에 대한 시장주의적 접근의 문제점

- ① 시장이 효율적이고 공정하게 작동하려면 시장 참여자가 '퇴장 선택'(exit option)의 기회를 자유롭게 이용할 수 있어야 하고, '발언을 통한 영향력 행사'(voice influence)에 의존할 수 있어야 하는데 시간강사 노동시장의 경우 양자 모두 실현이 어려움.
- ② 비정규 노동자의 지위와 처우를 개선하는 데 역점을 두겠다는 현 정부의 노동정책 기조에 배치됨.
- ③ 학문 현 세대이자 후속세대인 시간강사의 연구 역량 낭비로 인한 한국 사회의 연구역량 취약화.

3. 제도 개선 방안

1) 교원으로서의 법적 지위 부여

- ① 필요성
 - 교원으로서의 법적 지위 부여가 되지 않는 한 시간강사의 경제적, 사회적 지위를 개선할 수 있는 길이 거의 없음.
 - 실제로 교원으로서의 역할을 담당하고 있는 시간강사에게 교원으로서의 법적 지

위를 부여함으로써 법률과 현실의 간극을 줄일 수 있음.

② 법률 개정 필요 사항

- (1) 고등교육법 개정 : 현행 고등교육법 14조(교직원의 구분)에는 ‘교원’ 개념에 총장 및 학장, 교수, 부교수, 조교수, 전임강사만을 포함시키고 있는데, 시간강사를 ‘강의교수’ 또는 ‘대학강사’ 등의 명칭으로 교원 개념에 포함시킴.
- (2) 관련법 개정 : 4대 보험 관련 법 조항 등 관련 법 조항 개정.
ex) 현행 국민건강보험법 시행령 제10조 (직장가입자에서 제외되는 자 등) 2항의 내용 : “비상근 또는 시간제 근로자(시간강사를 포함한다) 등 사업장에서 상시 근로에 종사할 목적으로 고용되지 아니한 근로자와 공무원 및 교직원”

③ 시행방식

- (1) 고등교육법의 조속한 개정과 관련 법규 개정
- (2) 시간강사직을 최소 1년 계약 단위의 ‘강의교수’ 또는 ‘대학강사’직으로 전환
- (3) 월급제 실시 및 방학중 급여 지급
- (4) 급여 수준은 ‘동일 노동, 동일 임금’ 원칙에 근거하여 전임강사 초임교수의 연봉의 50% 이상으로 결정.
- (5) 4대 보험 가입 및 퇴직금 지급
- (6) 연구실 등 연구편의시설 제공 의무화
- (7) 대학별로 대학강사 활용 현황 정보(강사 수, 강의시수, 급여, 사회보험 고용주 납입분 납입 내역 등)를 교육부에 의무적으로 제출하도록 함.
- (8) 대학강사 급여의 최저선 결정 및 행정 지도.

④ 예상 가능한 부작용과 이에 대한 보완 조치

- (1) 강의 운영의 유연성 약화
 - 부작용 : 시간강사에게 교원으로서의 법적 지위가 부여되고 월급제가 실시될 경우 대학은 한 시간강사에게 학기당 최소 2강좌 이상을 맡기려 할 것이고, 최소 1년 단위로 계약을 체결해야 하므로 이에 따라 강의 편성의 유연성은 다소 약화될 것임.
 - 대책 : 이 문제는 대학의 강의 운영을 심각하게 어렵게 할 정도의 문제는 아니며, 다음과 같은 보완책을 마련할 수도 있을 것임.
 - 특정 학기에만 필요한 강좌 등은 타 대학 전임교수나 연구소 연구원 등을 활용.

이들의 경우 현행 시간강사제도에서처럼 강의 시수별 급여 지급제도 적용.

(2) 강의 노동시장의 축소

- 부작용

- ㄱ) 대학이 전임교수의 강의시수를 현재보다 크게 높임으로써 시간강사 법적 지위 부여에 따른 인건비 상승을 우회하려 할 가능성이 큼.
- ㄴ) 대학은 법적 지위가 부여된 '대학강사' 채용 시 채용기준을 현재의 시간강사 채용 시에 비해 한결 엄격화 할 것인 데다, 대학강사에게 최소 학기당 2강좌 이상을 맡기려 할 것이므로 강의 노동시장에 참여할 수 있는 사람의 수가 줄어들 것임.

- 대책

- ㄱ) 전임교수의 강의시수에 대한 교육부의 감독이 필요함. 교수 1인당 학기별 최고강의시수 한도를 설정해야 할 것임.
- ㄴ) 대학강사 채용기준의 엄격화는 바람직한 측면이 큼. 또 대학 강의 경험 여부 및 수준이 전임교수 임용 여부와 별로 상관성이 없는 것이 현실이므로, 강의 노동시장 참여자 수의 감소도 우려할 만한 문제가 아님.

(3) 대학의 예산 부담 증가

- 대학의 예산 부담 증가는 시간강사에게 법적 지위를 부여하는 데 가장 큰 걸림돌임. 재정적 여력이 있는 대학들도 있으나 대다수 대학들이 재정적으로 넉넉하지 못한 것이 사실임.

- 이 문제는 정부 지원액 증대와 대학의 자구노력을 병행시킴으로써 해결할 수 있음.

ㄱ) 정부 지원액 증대

- 국공립대의 경우 정부의 예산지원 증대를 통해 해결.
- 사립대의 경우에도 정부의 예산지원 필요.

(대학의 전임교수 확보율을 제고시키는 방편으로, 대학의 전임교수 확보율 제고 노력과 시간강사의 법적 지위 부여에 따른 추가 소요 예산 지원을 연동시킬 수 있음).

ㄴ) 대학의 자구 노력 제고

- 불요불급한 경비 지출 억제.
- 재원이 절대적으로 부족할 경우에는 일정 기간 전임교수나 직원의 급여 동결 등을 통해서라도 시간강사의 급여 인상.

- 국립대의 경우 기성회비에서 시간강사 급여 지급액이 차지하는 비중을 높이고
록 독려.

2) 전임교수 확보율 제고

- 법정 교수확보율을 100% 채운다면, 별다른 제도 개선 노력 없이도 현재의 전업 시간
강사 모두를 전임교수로 채용하고도 남음.
- 문제는 대학의 예산 부족인데, 등록금의 대폭 인상이 어려운 현실에서 정부의 적절한
지원과 감독이 함께 요구됨.
- 국공립대의 경우 정부의 예산 지원 증액을 통해 조속히 법정 교수확보율을 채우도록
하고, 사립대의 경우 대학으로 하여금 전임교수 확보율 제고 일정표를 교육부에 제출
하도록 하고, 이를 제대로 이행하는 대학에게는 예산 지원. (ex. 신입 전임교수 급여
의 50%를 몇 년간 정부가 지원)
- 대학에 대한 평가에서 전임교수 확보율 제고 노력을 가장 중요한 기준으로 삼고 다년
간 지속적으로 이 기준에 따라 평가.
- 겸임교수, 대우교수 등 대학이 전임교수 확보를 우회하기 위해 신설한 제도의 악용을
막기 위해서는, 겸임교수, 대우교수 등 신종 비전임교수를 전임교수로 전혀 환산하지
않아야 함.

3) 박사학위자 취업 경로 확대

- 박사학위자가 대학 이외의 영역에서도 전공지식을 살려 일할 수 있는 기회를 확대해
야 함.
- 가능 사례
 - ㄱ) 박사학위자에게 일정 기간 교육 실무 연수시킨 후 중·고등학교 교원 자격 부여
 - ㄴ) 공공부문에서의 고용 창출: 중앙정부나 지방자치체가 운영하는 도서관, 박물관,
사료관, 문화관 등에서 박사학위자 등 고학력자 고용 창출. 또 국회 연구직 고용
증대, 정부 연구소 연구직 정원 증대, 공무원 개방임용제 확대 등을 통해 공공부
문에서 고학력자 고용 창출.

4) 학문 후속세대 연구 여건 개선

- 학술진흥재단의 연구 지원 프로그램에서 시간강사 등 비전임교수에 대한 지원 비중 제고.
- 박사학위 과정생에 대한 정부 차원의 연구비 지원 프로그램 확대.
- 대학원생에 대한 정부 운영 용자제도 신설.

5) 대학원 정원 축소 조정

- 대학원 교육의 질을 높이고 고학력 실업자 양산 문제를 막기 위해 대학원 신설 허가 시 엄격한 기준 적용. 대학원 정원의 축소 조정 유도.

시간강사제도의 개선방안

김 원 찬

(교육인적자원부 대학정책과장)

시간강사 최저임금제

손혁기

(교수신문 교육보도부 차장)

시간강사 최저임금제

손 혁 기

(교수신문 교육보도부 차장)

비정규직 노동자에 대한 차별 개선을 주요 사업 가운데 하나로 삼고 있는 국가인권위원회가 대학의 시간강사문제를 다루는 것은 늦은 감이 있다. 유사한 노동을 하면서도 비정규직이라는 이유로 신분상 아무런 보장도 받지 못하고, 보수도 3분의 1에서 10분의 1 수준에 그치고 있는 시간강사문제는 우리 사회의 대표적인 비정규직 차별 문제이기 때문이다. 그러나 달리 생각해보면 최고의 지성인 집단인 대학에서 교육을 담당하고 있는 강사들의 처우문제가 인권적 차원에서 다뤄져야 한다는 것에 썩쓸함을 감출 수 없다. 이제라도 시간강사문제에 대한 구체적인 해결방안이 마련되기를 바라는 마음에서 앞선 발제자들의 내용에 대한 의견을 말하고자 한다.

먼저 기자의 입장에서 볼 때 시간강사의 처우가 열악하다는 것은 더 이상 뉴스거리가 못된다. 기자가 1998년에 교수사회와 대학 문제를 전문적으로 다루는 교수신문에 입사하고 나서 강사와 관련한 기획시리즈를 진행한 바 있다. 학문후속세대 문제해결을 중요한 편집방향으로 잡고 있는 신문사의 정책과도 맞물려서 상당한 지면을 할애했다. 그러나 문제는 소재의 고갈이었다. 그들의 보수현실, 학교생활, 가정문제, 라이프스타일을 다루고, 해설기사, 동행취재, 칼럼 등 다양한 방식들로 꾸몄지만 곧 한계에 다다를 수밖에 없었다. 그러면서 시간강사들의 문제는 지면에서 멀어져 갔다. 이러한 경향은 주요일간지들도 크게 다르지 않다.

그런데 한동안 뜸하던 시간강사 관련기사가 인문학을 전공한 한 서울대 시간강사의 자살사건으로 인해 또다시 지면을 차지했다. 자살의 원인에 대한 보도의 내용은 카드 빚과 교수임용에 대한 좌절이었다. 그러나 현장에서 취재한 기자들의 증언은 카드문제는 대금결제일을 유가족에게 상기시키는 내용이었고, 교수임용은 처음 원서를 내본 것이라 원인이 되기에는 불충분하다는 것이다.¹⁾ 그러나 이처럼 석연치 않은 구석이 있음에도 불구하고 교수신문을 포함한 언론들은 그 강사의 자살을 시간강사의 처우문제로 몰아갔다. 자살

1) 미디어 오늘 2003. 6. 18. '서울대 강사 보도의 가벼움'

한 강사에게 심각한 누를 끼친 셈이다.

또 하나 고려할 것은 시간강사 문제는 이제 목숨을 내걸어야 여론의 관심을 끌 수 있다는 것이다. 강사들이 대학에서 천막농성을 벌이고, 1년이 넘도록 교육부 앞에서 1인 시위를 해도 이는 더 이상 주요 언론에서는 'NEWS'로 다루지 않는다. 그러나 언론에 보도되지 않는다고 해서 강사문제가 해결된 것은 아니다. 정부는 언론이 들고 나서야 정부가 선부른 처우개선책을 내놓고, 이 또한 흐지부지되는 일을 반복하고 있다. 시간강사와 관련해서 더 자극적인 일이 벌어지기 전에 강사처우문제가 해결되길 바란다.

현재 시간강사 처우개선책으로 제시되고 있는 가장 유력한 방안 가운데 하나가 겸임 강사 및 강의 전담 강사제도이며, 실제로 정부도 이러한 방향으로 시간강사 문제를 풀어가려고 하는 것으로 보인다. 그러나 대학현장에서 직접 경험하고 있는 시간강사들이 이러한 방식에 대해 회의적이다. 이에 대한 교육부의 더 세심한 정책이 필요할 것으로 보인다.

현재 강의전임교수와 같은 비전임 교수들에 대해서는 법적 규정이 미비하다. '한시적'이며, 정해진 기간 이후에는 다시 재임용 될 수 없다는 점을 빼다보면 보수 등의 처우나 계약 방식이 대학마다 천차만별이다.

또 전임교수 증가율보다 겸임교수들의 수가 급증하고 있다는 것은 대학이 운영적 측면에서 이들을 선호하고 있기 때문이다. 겸임교수가 일정한 시수 이상을 강의하면 전임교원으로 계산해주는 교육인적자원부의 교수확보율을 산정 기준은 이를 부추기고 있다. 그러나 교수확보율이 상대적으로 높은 연구중심대학의 경우에도 책임 시수를 줄이면서 강사의 강의비율이 높아지는 현상이 나타나고 있는 것을 볼 때 시간강사의 강의 비율이 낮을수록 대학평가에서 높은 점수를 주는 것이 교육적인 관점에서 볼 때 더욱 밀접하다고 생각한다. 진미석 박사가 지적한 대로 시간강사이기 때문에 소속감이 없어서 상대적으로 강의에 대한 열의가 떨어진다는 것이 이를 반증한다. 신분이 안정적으로 보장된 이들이 자신의 신분을 걸고 평가를 받으면서 하는 교육과 한 학기 이후를 알 수 없는 시간강사가 하는 교육 중에 어느 것이 더욱 효과적인지는 어렵지 않게 유추할 수 있다.

결국 시간강사문제는 교육적 사고는 도외시한 채 대학이 시간강사로 '때우는' 현실에 메스를 가하지 않고서는 해결될 수 없는 문제라고 생각한다.

무엇보다 인권위원회에서는 시간강사들의 인권적 측면에서 가장 소외된 시간강사들에 대한 '최소한의 기준'을 마련해야 한다고 생각한다. 수도권 국공립대학의 평균 강사수당이 시간당 3만5천5백원으로 연수입이 1천여만원에 해당한다고 하지만, 지금도 50개 이상의 4

년제 대학의 시간강사료는 2만5천원을 밑돌고 있고 50여개의 2년제 대학은 2만원 이하를 지급하고 있다.²⁾ 적어도 강사처우의 인권적 차원의 문제는 평균보다 최소한의 개념이 시급하다.

대학과 법인측은 시간강사문제도 시장의 논리로 풀어야 한다고 하지만, 노동시장의 자율적 임금결정 시스템이 지나치게 왜곡돼 있을 때 국가가 개입해 임금의 최저수준을 정하는 것처럼 시간강사들에게도 최소한의 생활과 학문적 재생산을 보장해 줄 수 있는 최저 강사료 가이드라인을 고려할 수 있을 것이다. 다른 사회집단과의 형평성 차원에서 정부가 나서기 어렵다면 시간강사차원에서라도 선언적인 형태로라도 대학을 강제하는 것은 어떨까.

진미석 박사도 지적했지만 시간강사문제를 취재하면서 들었던 생각은 시간강사 스스로 자신들의 역할에 맞는 대우를 떳떳하게 요구하지 못한다는 것이다. 비정규직 교수노조의 사업을 보더라도 흔히 말하는 무임승차자가 적지 않다. 그러나 상당수 시간강사가 비정규직 교수노조의 활동에 심정적 지지를 보내면서도 적극적으로 나서지 못하는 것은 학계의 종속적인 관계에서 벗어날 수 없기 때문이다. 강사자리 하나를 얻는 것은 물론이요, 전임 교수가 될 때 지도교수의 추천과 입김이 지니는 영향력은 결코 적지 않다. 비정규직 교수노조 위원장을 맡았던 시간강사들이 다음 학기면 해당대학에서 강의가 해축됐다는 사실만 보더라도 적극적인 반대자가 있으면 강단에 서기 어려운 것이 우리 학계의 암울한 현실이다. 이러한 구조를 깨고 학계에 건전한 문화를 정착시키기 위해서라도 강사임용이나 겸임교수임용절차를 제도화하고 교수임용의 투명성을 확보하는 것은 시급하다. 또 시간강사로 재직하던 대학이나 모교로 바로 임용되는 것을 정부는 제도적으로 제한하고, 학계에서는 이를 부끄럽게 생각하는 풍토가 생기길 바란다.

2) 2003년 국회교육위 국정감사 자료

대학시간 강사제도
개선 관련 토론 자료

김 덕 현
(한국대학법인협의회 총무부장)

대학시간 강사제도 개선 관련 토론 자료

김 덕 현

(한국대학법인협의회 총무부장)

현재 대학의 시간강사 문제는 주제발제에서처럼 대학 내의 문제에서 그치는 것이 아니라 사회문제화 되어 가고 있다. 그리고 대학시간강사의 열악한 환경을 개선해야 한다는 당위성도 인정된다. 그러나 시간강사 문제해결을 위한 실행 가능한 최선의 대안모색을 위하여 대학내외의 전반적인 환경을 살펴보고자 한다.

오늘날과 같은 정보지식 기반사회에 즈음하여 국가발전을 이룩하기 위해서는 대학의 역할이 가장 중요시 된다. 세계 각국에서는 대학의 경쟁력을 곧 국가의 경쟁력으로 인식하고 대학경쟁력 제고를 위한 고등교육개혁을 국가의 주요 역점사업으로 추진하고 있다. 또한 IT등 정보통신 산업의 발달로 우리대학이 원하던 그렇지 않던 이미 세계속에서의 경쟁환경에 처해 있다.

국내 대학의 현실은 어떠한가? 수도권외의 대부분의 대학들이 절대적인 입학자원 부족으로 학과를 통폐합하는 등 생존의 몸부림을 하고 있으며, 며칠 전 입법예고 된 바에 의하면 제주국제자유도시 지정과 인천(송도, 영종도, 청라지구)경제자유구역 지정에 이어 부산, 광양 등도 향후 경제자유구역 지정을 예정하고 있어 이 지역에 곧 외국교육기관도 설립될 예정이다. 마침내 제한적이긴 하지만 외국 우수대학과도 경쟁시대에 돌입하게 된 것이다.

이처럼 지금 우리대학이 처한 환경은 안팎으로 험난하다. 정부에서 재정을 지원받고 있는 국·공립대학과 달리 사립대학은 더욱더 힘든 경쟁의 소용돌이 속에 내몰리게 되었다. 시간강사의 처우개선 문제도 결국은 재정적인 문제에 귀착된다.

주제발제에서 개선 방안으로 제시한 강사료의 현실화, 사회보장, 연구과제비 지원 등 대부분이 재정적인 부담에 귀결되는 문제다. 때문에 사립대학의 경우 재정부담 능력에 대한 고려 없이 개선책만 제시된다면 그 실행은 보장받을 수 없다. 특히 지방소재 사립대학의 재정능력은 현재의 부담도 한계에 와 있다고 보아야 할 것이다. 재정부담 주체가 되는 사립대학의 사정이 이러함에도 단순히 열악한 환경에 처한 시간강사에 대해 그들의 요구를 들어주어야 한다는 생각으로만 접근하여서는 문제해결에 도움이 되지 않는다고 본다.

시간강사의 처우문제가 많은 부분 재정문제와 직결된다고 볼 때 지방영세 사립대학의 경우 해결 불가능 한 처방이 될 수밖에 없기 때문이다. 때문에 우리나라 고등교육 전반에 대한 문제로 접근해서 시간강사의 문제를 생각해 보고자 한다.

첫째, 지금의 대학시간 강사제도 자체는 필요하다. 지금의 전임교원 외에 시간강사도 신분 불안정을 사유로 전임교원화 된다면 조직의 원리상 현재의 전임교원 체제만 하더라도 선의의 경쟁없이 대부분 정년이 보장되다시피 하여 대학발전의 한계를 갖게 하고 있음에도 또다시 시간강사를 전임교원화 한다면 대학의 경쟁력은 어디서 찾아야 할지 염려가 크다.

대학 시간강사의 신분이 지나치게 고정되면 새로운 학문에 대한 유입과 퇴출이 자유롭지 못하고 따라서 급변하는 신기술 변화에 신속히 대처하기 어렵게 되어 대학교육의 질 제고가 문제된다.

21세기의 급격한 첨단 정보지식산업의 발전으로 신기술과 정보산업 등에 대한 교육 수요가 나날이 팽창하고 있을 뿐만 아니라 학문의 다양화, 세분화 추세가 계속되고 있음을 감안할 때 신진학문 세대를 영입 활용하고자 하는데 기존의 시간강사 제도가 유용하다고 본다.

이와 같이 시간강사제도는 존립 목적부터 유연한 강좌개설에 따라 사용여부가 유동적일 수밖에 없는 특성이 있으며 이 때문에 고용의 유동성은 처음부터 전제된다고 봐야 한다.

미국의 경우 교육중심주립대학의 강사비율은 전체교원의 39.9%, 주립전문대학의 강사비율은 63%에 달하면서도 그것으로 인해 교육여건이 나쁘다는 평가를 받지 않는다고 한다. 일본의 경우도 비상근 시간강사의 비율이 사립대학이 51.4%, 사립단기대학이 65.1%인 것으로 알고 있다. 따라서 시간강사제도를 근간을 흔들기 보다는 적절한 처우를 해주고 역할을 증대시키는 일이 더욱 중요 할 것으로 보인다.

또한 시간강사의 신분이 강화될 경우 대학에서는 시간강사의 채용을 기피하게 되고 그 대신 겸임교수, 초빙교원 등으로 시간강사를 대신하게 될 것이 예상되는바, 시간강사 채용기피 현상은 결국 그 피해가 시간강사에게 돌아가게 되어 극히 일부를 제외한 더 많은 시간강사들이 담당할 강좌를 구하지 못해 해직되는 어려움에 처하게 될 우려가 있다, 현재 우리나라 일반 산업현장의 고용구조는 전임근로자가 전체 근로자의 55%에 불과하다고 언론에 발표된 바 있는데 시사하는바가 많다고 생각한다.

따라서 시간강사를 현행 전임강사로 변경하는 문제는 대학교원 임용제도를 더욱 후퇴시키는 제도로 수용하기 어려운 내용이며, 시간강사의 계약기간을 1년으로 안정화하고, 강의 없는 학기에 경비와 연구 공간 제공 등 처우개선사항에 대해서도 앞에서 언급한 문제들로 인하여 사립대학의 경우 현재로서는 사실상 그 도입이 어려울 것으로 보인다.

현실적인 대안으로 사립대학에 재정적인 부담을 과다하게 주지 않는 범위 내에서 강사료를 현실화하는 방안을 검토해 봐야 할 것이다. 2003년도 대학 강사료 수준은 상위권 대학 3만9천원~5만원, 하위권 대학 1만5천원~1만9천원으로 대학간 현격한 차이가 있으며 하위권대학의 경우 실비 수준에도 미치지 못하고 있는바, 이를 적정수준으로 인상토록 권장하되 국가에서 시간강사료 일부를 보조해 주는 방안을 검토하여야 할 것이다

둘째, 기존의 전임교원 신분에 유연성이 제고되어야 한다고 본다. 대학시간 강사의 전임교원 진입을 확대하고 대학경쟁력을 확보하는 방안의 하나로 기존의 교원에 대하여도 경쟁적 요소를 강화할 필요가 있다고 하겠다. 현재 파악된 자료에 의하면 1976.2월 최초로 실시된 재임용 과정에서 탈락한 사립대학 교원수는 104명으로 전체 대상 교원수 5,511명의 1.89%에 불과하였으며 1986년부터 1997년도 까지 10년 사이에는 평균 탈락률이 겨우 0.5%를 넘지 않았다고 밝히고 있다.

이는 탈락률이 적정수준에 미치지 못하여 교원들이 교수·연구 업적이 부진할 경우 재임용에서 탈락토록 함으로써 대학의 연구·면학분위기를 조성하여 학문의 연구 분위기 조성, 수월성 추구 및 학생들의 수업권을 보장하고 나아가 학문의 국제 경쟁력을 강화하고자 하는 당초의 기간임용제 시행 취지에도 반한다고 본다.

재임용 탈락율 0.5%, 반대로 재임용율 99.5%로 기간 임용제가 운용된다면 어떻게 교수들이 연구에 진력하여야겠다는 자각과 선의의 경쟁을 촉발할 수 있으리라고 생각할 수 있으며 실제 특별한 과오나 신분상의 문제가 있는 경우가 아니면 대부분 재임용되고 있다고 보아 기간 임용제와 계약임용제를 확대 강화하는 방향에서 그 유인책이 있어야 한다.

이로 인하여 신진학문 후속세대들의 전임교원 임용의 길을 넓혀주고 대학에도 연구 분위기를 확산하여 앞서 이야기한 대내외의 경쟁력 강화에도 기여토록 하여야 할 것이다.

셋째, 사립대학에 대한 재정지원을 늘려야 한다. 예산타령이라고 치부할지 모르지만 외국과 비교하더라도 우리나라의 대학교육은 사립대학이 78%를 담당하고 있고 있음에도 「2003년도 교육인적자원부의 주요정책방향」 자료에 의하면 사립대학에 대한 재정지원

비율은 우리나라가 운용수입총액 대비 4.5%정도에 그치고 있다. 미국의 16.1%, 영국 55.9%, 일본12.1%에 비하여 너무나 적은 수치이다. 새 정부 출범초기 밝힌바 있는 지방대학육성지원법 제정과 사학진흥법 제정 등으로 사학에 대한 재정지원을 강화하겠다는 의지가 시급히 가시화되길 기대한다. 그리고 학교법인에 대한 세재지원도 국·공립학교와 같은 수준으로 경감되어야 한다.

끝으로 시간강사도 대학교육의 중요부분을 담당하고 있는 것이 현실이다. 때문에 이들의 처우를 조속히 개선하여 연구와 가르치는 일에 소홀함이 없도록 하는 조치가 조속히 이루어지길 기대하며 관계 당사자인 경영법인, 그리고 대학과 정부, 전임교원들의 이해와 노력이 필요하다고 본다. “끝”

인권과 교육권의 측면에서 본
시간강사 문제

제 성 훈

(한국외국어대학교 대학원 총학생회)

인권과 교육권의 측면에서 본 시간강사 문제

제 성 훈

(한국외국어대학교 대학원 총학생회)

최근 몇 년간 시간강사 운영제도 및 처우개선 문제는 대학원 총학생회의 핵심적인 사업이 되어왔습니다. 올해 초에도 이 문제를 놓고 학교 측과 수차례 협의하였습니다. 총학생회는 학교 측에 급여 인상 및 방중 연구비 지급, 운영제도 개선을 통한 의료보험 수혜 등을 요구하였습니다. 그러나 학교 측은 예산 문제를 비롯하여 대부분의 학교에서 이를 실시하고 있지 않다는데 부담을 느껴, 최종보고서가 제출되었음에도 불구하고 급여의 부분적인 인상만을 실시하였습니다.

대학원 총학생회는 학부 총학생회와 함께 시간강사 문제를 두 측면에서 접근하고 있습니다. 시간강사들의 대부분은 대학원 재학생, 수료생 및 졸업생들입니다. 또한 대학원에서도 일부 수업은 시간강사들이 강의를 담당하고 있습니다. 따라서 시간강사 문제를 시간강사의 인권 보장이라는 측면과 시간강사의 수업을 받는 학생들의 교육권 보장이라는 측면에서도 고민해야 합니다. 앞서 발제하신 내용에 이 두 가지 측면이 모두 언급되어 있다고 생각합니다. 그렇다면 저는 대학원 총학생회 및 학부 총학생회, 즉 시간강사와 학생의 입장에서 동시에 보는 시간강사 제도의 실태와 나름대로 추진해온 개선방안 등을 제시하여 활발한 토론을 기대해보고자 합니다.

첫째, 시간강사의 인권 보장이라는 측면에서 살펴보겠습니다.

아시다시피, 시간강사들은 학부 전공수업의 약 40%, 교양수업의 약 50% 정도를 담당하고 있습니다. 이것은 법정 전임교수 확보율에 대부분의 사립대학이 턱없이 못 미치는 현실을 반영하는 것입니다. 따라서 시간강사들은 명백히 교육의 한 부분을 담당하는 교원으로서 활동하고 있습니다. 그러나 이들의 급여는 시간당 2만 3천원(용인 출장 시 2만 7천원)에 불과하며, 강사증으로 도서관과 휴식공간을 이용할 수 있다는 것 외에 어떠한 신분보장도 사회보장의 혜택도 받지 못하고 있습니다. 즉, 교원의 역할을 수행하면서도, 조금

도 교원으로서의 대우를 받지 못하고 있으며, 심지어 생계조차도 위협받는 것이 현실입니다. 그나마 강의 하나라도 얻으려면, 전권을 쥐고 있는 전임교수의 눈에 들어야 하며 전임교수는 이것을 시혜처럼 베풀고 있습니다. 혹시라도 눈 밖에 나는 경우에는 영원히 강의를 맡을 수 없으며, 수년간 계속 해온 강의도 한순간에 다른 사람으로 교체될 수 있습니다. 결국 시간강사들은 교원으로서의 대우를 받기는커녕 기본적인 인권마저도 위협받는 서러운 노예 신세에 처해 있습니다.

대학원 총학생회는 이러한 시간강사 제도의 개선을 위해서 단위 학교에서 할 수 있는 최소한의 방안을 제시해왔습니다. 먼저, 급여의 현실화와 방중 연구비 지급을 주장하였습니다. 다음으로, 시간강사를 1~2년 이상의 계약직으로 전환하여 신분을 보장하고 최소한 직장 의료보험이라도 수혜할 수 있도록 시간강사 제도를 개선할 것을 주장하였습니다.

둘째, 수업을 받는 학생들의 교육권 보장이라는 측면에서 살펴보겠습니다.

재학 중인 학부생을 대상으로 한 조사 결과, 수업의 질로 평가했을 때 시간강사가 더 낫다는 대답과 전임교수가 더 낫다는 대답은 비슷한 비율을 보였습니다. 그런데 많은 수업을 시간강사들이 담당함에 따라, 학생들이 느끼는 장점과 단점은 명확했습니다. 학생들은 장점으로 매너리즘에 빠져있는 전임교수들에 비해, 시간강사들은 다양한 교보재를 활용하며 수업에 열의를 갖고 임한다는 것을 꼽았습니다. 단점으로는 시간강사들이 비전공분야를 강의하는 경우가 빈발한데, 이럴 때 전문성이 결여되고 강의의 체계성이 떨어진다는 것을 꼽았습니다. 즉, 시간강사들이 자신들의 전문 분야를 강의할 때는 수업 준비가 충실하고 열의를 갖고 수업에 임하는 반면, 전임교수에 의해 또는 생계 때문에 부득이하게 비전문 분야를 강의할 때는 수업의 전문성이 결여되어 강의를 부실하거나 체계성이 떨어진다고 볼 수 있습니다. 학생들의 교육권 보장이라는 측면에서 볼 때, 시간강사가 현재 전임교수가 담당할 수 없는 분야를 전문적으로 담당하는 것이 바람직하다고 생각합니다.

또한, 젊고 유능한 후속 세대들은 시간강사를 전전하고 있는 반면, 아무런 경쟁도 없어 연구와 수업에도 열의를 보이지 않고 낡은 교육방식을 고수하고 있는 능력 없는 전임교수들이 자리를 차지하고 있는 것은 교육의 질을 저하시키는 치명적인 요인이 됩니다. 따라서 이를 위해 비정규직 교원들을 전문 분야를 담당하는 정규직 교원으로 전환하는 것이 필요합니다. 즉 전임교수를 늘리되 학문 분야를 세분화하여 분야별 전문 교원을 확충

하는 것이 학생들의 교육권 보장에 부합할 수 있습니다.

이를 위해, 앞에서 기술한 바와 같이 시간강사를 전문 분야의 강의를 담당하는 계약직 교수로 임용하고, 이 임용기간에는 전임교수와 같은 보수 및 대우를 해주어야 합니다. 또한, 계약직 교수 경력을 전임교수 임용 시에 적극적으로 반영하도록 해야 합니다.

앞에서 심도 있는 실태 파악과 그에 맞는 개선방안을 말씀하셨기에, 저의 제안이 그다지 체계적이지도 신선했어보이지도 않는 것 같습니다. 하지만, 공부하는 학생으로서 또한 예비 시간강사로서의 입장에서 보았다는 점을 고려해주셨으면 합니다.

대학원 총학생회에서 활동하면서, 시간강사 제도의 개선은 한 학교에서의 투쟁을 통해서 결코 근본적으로 해결될 수 없음을 깨달았습니다. 그것은 반드시 전국적인 공동 대응과 정부 차원의 정책적 해결에 의해서만 가능합니다. 이 자리가 시간강사 제도 개선방안에 대한 활발한 토론을 통하여, 문제 해결의 단초를 마련하는 뜻 깊은 자리가 되기를 기대합니다.

시간강사관련 법제도 개선의 방향

김진

(변호사, 민변 노동위원회)

시간강사관련 법제도 개선의 방향

김진

(변호사, 민번노동위원회)

- 시간강사의 제도 개선 논의에서 법령의 제·개정이 많이 논의되는 것은 그 지위의 특수성 때문 : 『비정규 노동자 (임금을 목적으로 노무를 제공)』로서의 지위와 『(고등)교원』으로서의 지위
- 교원지위 법정주의의 중요성 : 헌법 제31조 제6항이 교육제도·교육재정·교원의 법적 지위 등의 법정주의를 정하는 목적에 관하여는 종래 “국가에 의한 교육의 자의적인 규제를 배제하기 위한 것”이라고 이야기되어 왔는데, 이 중에서도 특히 ‘교원의 법적 지위를 법률로 정한다’는 것은 ① 교원의 직무의 중요성, ② 교원의 직무적 대우 또는 존경, ③ 교원의 근무조건·보수 및 그 밖의 물적 급부 등의 기준을 법률로 정하여 그 신분을 보장함으로써 교육의 전문성·자주성을 보장하기 위한 것이라고 풀이되고 있다.¹⁾²⁾
- 1997. 11. 10. 제29차 유네스코 회의에서 채택한 ‘고등교육 교원 지위에 관한 권고안’(A Recommendation concerning the Status of Higher Education Teaching Personnel³⁾)에서는 특히 고등교육 교원의 학문·교육활동상의 중요성을 반영하여 그 지위·보수·

1) 권영성, 헌법학원론 (법문사, 2000) 247쪽

2) UNESCO는 1966년 『교원의 지위에 관한 권고(Recommendation concerning the Status of Teachers)』에서 “각 국에 있어서 교직원에게 적용되는 인사제도가 특히 일반공무원에 관한 인사규정의 교원에 대한 적용 여부에 따라 다양하다는 점… 차이에도 불구하고, … ‘교원’이라 함은 학교 내에서 학생의 교육에 책임을 지고 있는 모든 사람을 가리키며, 교원의 ‘지위’라는 말은 교원의 직무의 중요성 및 그 직무수행능력에 대한 인식의 정도에 따라서 그들에게 주어지는 사회적 대우 또는 존경과 다른 직업집단과 비교하여 본 교원의 근무조건, 보수 및 그 밖의 물질적 혜택 등 두 가지를 다 의미한다”고 하면서, “교육의 발전은 일반적으로 교직원의 자격과 능력 및 각 교원의 인간으로서의 자질과 교육방법 및 기술면의 자질에 크게 달렸음”을 강조하며, “교원의 지위는 교육의 목적과 목표에 비추어 본 교육의 필요성에 합당한 것이어야 한다. 그리고 교원의 적절한 지위와 교직에 대한 사회적 존경은 이들 교육목적과 목표를 온전히 실현하는데 대단히 중요하다는 것이 인식되어야 한다…교원의 근무조건은 효과적인 학습을 가장 잘 촉진시키고 교원들로 하여금 교직임무에 전념할 수 있도록 하는 것이어야 한다…”고 함

3) 이 권고에서는 “higher-education teaching personnel”을 “학생, 나아가 지역 사회에 교육 서비스를 제공하기 위해 교육기관이나 프로그램에서 교육·연구·조사 작업에 종사하는 모든 사람”으로 정의하고 있다.

휴가에 관한 구체적인 기준을 제시하고 있음

- 한편 이러한 중요성에도 불구하고 시간 강사에 대한 교원지위 법정주의 완전 적용의 문제가 ‘예산’상의 이유 등으로 지체될 수 있었던 이유는 여러 가지 이유를 생각할 수 있겠지만, 무엇보다 상대적 ‘자율성·자치’가 보장되어야 한다고 하는 ‘고등’ 교원으로 서의 특수성 과 1, 2년이 지나면 전임 교원이 될 수 있다는 ‘이행성’에 대한 선입견 때문이 아닐까 (국가 책임의 상대적 경시)
- 강사의 근로자성 : 상대적으로 시간 강사의 근로자성에 관한 논의가 상대적으로 덜 중요하게 인식되어 왔던 것에는, (교육활동 종사자의 근로자성에 대한 사회통념 외에도), 근로기준법 시행령의 “1주간의 소정근로시간이 현저히 짧은 단시간근로자”로 파악될 수 밖에 없는 현실상 현행 노동 관련 법령의 ‘보호’를 받더라도 지극히 열악한 처지를 벗어날 수 없게 되고, 한 번에 여러 학교와 계약을 맺고 학기 단위로 일터를 바꾸는 경우가 많기 때문에 주로 사업장을 전제하는 현행 노동법 체계에서 제대로 보호를 받기 어려웠기 때문 (이러한 불완전한 보호보다는 교원지위 법정지위를 통한 보장을 선호)
- 그러나 그러한 특수성에도 불구하고 헌법상 국가의 “고용의 증진과 적정 임금의 보장”에 대한 노력이나 사회보장을 비롯하여 강사의 “근로조건 개선의 기준”을 “인간의 존엄성을 보장하도록” 법률로 정하는 것 등이 필요하다는 점에서는 그러한 ‘근로자성’의 중요성이 과소평가될 수 없을 것이고, 특히 단기계약 - 단시간 근로를 특징으로 하는 비정규직 고용 규제 대응전략 일반과 관점 공유·연대할 필요가 있음 (특히 계약기간의 안정화 요구 - 합리적 이유 없는 단기 고용이나 부당한 갱신 거부 금지 - 나 파트타임 근로자의 비례적 권리 인정, 사회보장으로서의 성격을 도외시하고 공제적 성격이나 사업장 단위로 보험료를 내는 ‘보험’의 특성에 경도된 사회보험 제도의 개선 관련)
- 아울러 당연한 전제로서 비정규직 교원의 실체를 주어진 것으로 인식하고 그 처우 개선을 논하는 것과 동시에 이러한 비전임 교원 과잉 현상 자체의 문제점을 지적하고, 전임 교원의 합리적 비율을 찾고, 적절한 규제로 대학의 제자리를 찾도록 해야 할 것임

1. 기초발제 (진미석)에 대한 의견

- 대학교육의 특수성을 구실로 대학에서의 가르침의 역할을 절반이상 담당하는 강사에 대한 재조명이 필요하고, 그 출발점이 공교육의 담지자로서의 교원 지위 인정이 되어야 한다는 점에 동의 (고등교육법 개정)
- 구직/구인 시스템 구축과 동시에 현황 공개와 채용의 투명성 보장을 위한 제도 마련 필요
- 보수 현실화는 당연히 필요하지만, 단순히 학위·경력에 따른 차등화나 어떠한 항목의 수당을 시간강사에게도 지급해야 한다는 지적에 앞서, 합리적 산출 근거에 바탕을 두고, 쉽지는 않겠지만 동일 가치 노동에 대한 동일 임금(가치에 비례한 임금) 요구로 발전하는 것이 바람직하지 않나 하는 의견

2. 교원 지위 법정주의 관련 발제 (한국비정규대학교수노동조합)에 대한 의견

- 교원지위 법정주의의 필요성과 현행 법령의 문제점 지적이나 대학의 전임 교수 비율 준수와 이에 대한 철저한 감독이 필요하다는 지적에 동의
- 다만 곧바로 전임강사 개념에 시간 강사를 포함시키자는 주장으로 연결되는 부분에는 그 구체적인 내용에 의문(단순히 명칭의 문제는 아닌 것으로 보임)

3. 대학 인력 구조 개선 관련 발제 (한국대학교육협의회)에 대한 의견

- 국립대학의 시간강사의 강사료를 국가에서 법령으로 정하는 국가가 스스로 부담해야 할 책임을 방기하고 시간 강사 문제를 악화하는데 기여한다는 부분은 동의할 수 있으며, 각 주체들의 책임에 관한 지적보다는 구체적인 법령·제도 정비를 통한 개선이 필요하다고 생각