

2019 인문포럼

강사법 시행과 교육현장의 변화

문제점과 개선방향

일시 2019.10.11(금) 14:00~18:00

장소 국회 의원회관 제2세미나실

주최 더불어민주당 김해영 의원(교육위원회 위원)

전국국공립대인문대학장협의회

전국사립대인문대학장협의회

주관 전국국공립대인문대학장협의회

전국사립대인문대학장협의회

지원  한국연구재단 인문사회연구본부

2019 인문포럼

강사법 시행과 교육현장의 변화

1부		사회 허정애 경북대 교수 국공립대인문대학장협의회 부회장
13:30 - 14:00	접 수	
14:00 - 14:05	개 회	
14:05 - 14:20	개회사	김해영 의원
	환영사	이재영 서울대 교수 국공립대인문대학장협의회 회장
	환영사	박은경 동아대 교수 사립대인문대학장협의회 회장
14:20 - 14:30	축 사	유은혜 사회부총리 겸 교육부장관
14:30 - 14:40	Break	
2부		사회 탁진영 세종대 교수 사립대인문대학장협의회 부회장
기조 및 주제발표		
기조발표		
14:40 - 14:50	이강재 서울대 교수 인문학연구원장	강사법 시행과 인문학후속세대의 현재와 미래: 인문학 정책과 사업
주제발표		
14:50 - 15:00	계승범 서강대 교수	신분보다 급여: 강사법의 문제와 개선 방향
15:00 - 15:10	이시할 한국비정규교수노동조합 경북대분회장	위기에 대한 성찰: 대학의 미래상과 강사법의 과제와 방향
15:10 - 15:20	류재한 전남대 교수 인문대학장	강사법 시행과 지역거점대학의 역할
15:20 - 15:40	Break	
3부		좌장 위행복 한양대 교수 전 한국인문학총연합 회장
주제토론		
15:40 - 17:50	패 널 발 표 토 론	계승범, 류재한, 이강재, 이시할 김성택 경북대 교수 전 인문역량강화사업단장 김진균 성균관대 교수 한국비정규교수노동조합 부위원장 박구용 한국연구재단 인문사회본부장 양해림 충남대 교수 인문과학연구소장 유원준 경희대 교수 전 인문대학장 윤준영 한세대 교수 산학협력단장 이상룡 부산대 교양교육원강사
17:50 - 18:00	폐 회	
18:00	리셉션	

목 차

기조 및 주제발표

기조발표

이강재 서울대 교수 인문학연구원장 강사법 시행과 인문학후속세대의 현재와 미래: 인문학 정책과 사업	009
---	-----

주제발표

계승범 서강대 교수 신분보다 급여: 강사법의 문제와 개선 방향	019
이시환 한국비정규교수노동조합 경북대분회장 위기에 대한 성찰: 대학의 미래상과 강사법의 과제와 방향	029
류재한 전남대 교수 인문대학장 강사법 시행과 지역거점대학의 역할	041

주제토론

김성택 경북대 교수 전 인문역량강화사업단장	057
김진균 성균관대 교수 한국비정규교수노동조합 부위원장	061
박구용 한국연구재단 인문사회본부장	073
양해림 충남대 교수 인문과학연구소장	075
유원준 경희대 교수 전 인문대학장	079
윤준영 한세대 교수 산학협력단장	085
이상룡 부산대 교양교육원강사	089

기조 및 주제발표

기조발표	이강재 서울대 교수 인문학연구원장 강사법 시행과 인문학후속세대의 현재와 미래: 인문학 정책과 사업
주제발표	계승범 서강대 교수 신분보다 급여: 강사법의 문제와 개선 방향 이시환 한국비정규교수노동조합 경북대분회장 위기에 대한 성찰: 대학의 미래상과 강사법의 과제와 방향 류재한 전남대 교수 인문대학장 강사법 시행과 지역거점대학의 역할

강사법 시행과 인문학후속세대의 현재와 미래: 인문학 정책과 사업

이강재

서울대 교수 | 인문학연구원장

2019 인문포럼 기초발표

강사법 시행과 인문학 후속세대의 현재와 미래 - 인문학 정책과 사업 -

I. 강사법 시행과
인문학 후속세대

II. 교육부의
대응과 대책

III. 인문학 후속세대를
위한 정책적 대안

IV. 맺음말

이강재
(서울대학교 | 인문학연구원장)

I. 강사법 시행과 인문학 후속세대 II. 교육부의 대응과 대책 III. 인문학 후속세대를 위한 정책적 대안 IV. 맺음말

강사법 시행과 그 여파

■ 예고된 재난이자, 이미 발생한 재난

- 2018년 1학기 대비 2019년 1학기 강사의 실질적 고용 규모 감소는 4,704명
- 강의 기회 상실 규모는 7,834명
- 강사법 발의 이후 지난 7~8년 간 축소된 강의와 강사 수는 더 큰 규모

■ 어느 정도 고용보장 효과를 거두었지만 교원의 지위에 맞는 명실상부한 변화가 수반되지 못함

- 실직자, 저임금, 방학 중 급여, 의료보험, 퇴직금 등은 해결해야 할 과제

<표1> 2018년과 2019년 1학기 강사 재직 인원 현황

(단위 : 명)

구분	강사 재직인원			감소인원중 19년 1학기 타 교원으로 재직중인 인원					강의기회 상실 강사 규모	
	18년 1학기	19년 1학기	증감	전임	초빙	겸임	기타	소계		
총괄	58,546	46,925	-11,621	732	444	1,829	782	3,787	-7,834	(-13.4%)
전업	30,204	23,523	-6,681	412	305	720	540	1,977	-4,704	(-15.6%)
비전업	28,342	23,402	-4,940	320	139	1,109	242	1,810	-3,130	(-11.0%)

출처: 교육부 (교수신문 2019.8.30 재인용)

I. 강사법 시행과 인문학 후속세대 II. 교육부의 대응과 대책 III. 인문학 후속세대를 위한 정책적 대안 IV. 맺음말

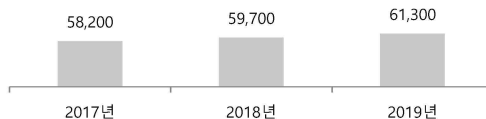
시간강사의 한국적 특수성

- 오랫동안 시간강사는 전임교원으로 가는 '과도기적 예비군'으로 존재함
 - 외국의 사례를 찾기 어려움
 - 근래 학령인구 감소와 대학의 구조조정으로 전임교원 전환이 더욱 어려워짐
- 현재의 문제는 비전임 연구자들의 숫자가 많다거나 전임으로 전환이 이루어지지 않는다는 현상적인 문제를 넘어서 있음
 - '학술생태계' 파괴로 시간강사는 이미 일시적·잠정적 상태가 아닌 **항상적·지속적** 직업으로 고착화 되어 종래의 불안정한 신분과 불평등한 처우를 더 이상 감내하기 어렵게 됨
- 대학원생 -> 강사 및 비전임 연구자 -> 전임교원으로의 순환구조가 무너진 상황
 - ➔ 강사 및 비전임 연구자의 지위는 다시 규정되고 설계되어야 함
 - ➔ 시간강사를 하나의 직업군으로 설정하고 보수와 처우를 개선할 필요

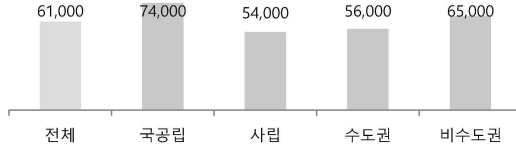
I. 강사법 시행과 인문학 후속세대 II. 교육부의 대응과 대책 III. 인문학 후속세대를 위한 정책적 대안 IV. 맺음말

강사들의 현실과 단기 대책

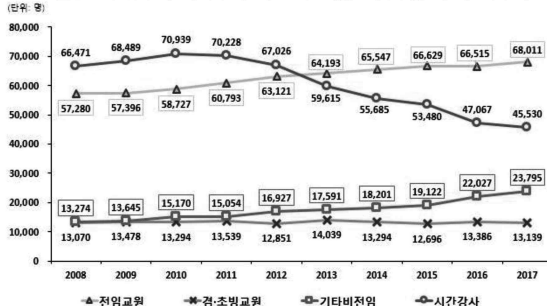
<그림1> 최근 3년 시간당 강사 강사료 변화 (원)



<그림2> 2019년 대학 유형별, 소재지별 강사료 (원)



<그림3> 인문사회 분야의 교원 및 시간강사 수 변화 (단위: 명)



현실

- 고용 불안정성과 경제적 어려움
- 시간강사 일자리의 감소
- 열악한 연구와 교육 환경
- 대학 구조조정과 교원 수 감소에 따른 전임 취업의 어려움 증대 (표 2,3 참조)

단기 대책

- 국립대 수준으로 강사료 인상
- 의료보험 가입 및 방학 중 임금 지급
- 해고에 따른 사회적 안전망 마련
- 강의 상한선 폐지
- 교육부의 평가지표 현실화 및 엄격한 경고조치

대학의 고용 여건

<표2> 설립별 전임교원 확보율(재학생 기준)

단위 : %

구분	대학				전문대학			
	국립	공립	사립	전체	국립	공립	사립	전체
2010	78.9	80.5	71.7	73.5	145.1	60.3	54.0	54.3
2012	82.8	92.8	75.9	77.3	106.6	61.2	56.3	56.6
2013	80.4	80.4	77.7	78.3	103.7	62.0	57.0	57.3
2014	79.8	79.8	78.8	79.0	106.3	60.9	57.3	57.5
2016	81.1	81.1	82.6	82.1	100.0	65.9	59.3	59.6
2018	84.5	84.5	84.7	84.6	91.6	69.8	60.0	60.3
증감(18~13)	5.6	4.0	13.0	11.1	-53.5	9.5	6.0	6.0

출처: 한국교육개발원 교육통계분석자료집(2018)

<표3> 장래 대학 전임교원 수 추산

단위: 천 명

연도	고등학생 수	진학률	대학 신입생 수	전임교원 수
2019	1,454	69.7	337,8	90,288
2020	1,382	69.7	321,1	85,817
2025	1,357	69.7	315,3	84,265
2030	1,321	69.7	306,9	82,029
2035	958	69.7	222,6	59,488

출처: 한국교육개발원 교육통계서비스[장수명(2019) 재인용]

교육부의 예산 관련 과제

- 인문사회분야 연구지원은 정부 R&D 예산의 1.5%에 불과
- 학문의 균형적 발전을 위해 현행 1.5%를 2.5%[약 5,000억] 수준으로 증액할 필요

<표4> 최근 5년간 국가 R&D 및 인문사회분야 순수 R&D 예산 현황

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	연평균 증가율 (%)
국가 R&D 예산 (A)	18조 9,231억원	19조 942억원	19조 4,615억원	19조 6,681억원	20조 5,328억원	2.1
인문사회 R&D 예산 (B)	2,955억원	2,990억원	3,011억원	2,933억원	3,099억원	0.3
비율 (B/A) (%)	1.6	1.6	1.5	1.5	1.5	-

- 교육부 학술연구지원사업의 최근 5년간 연평균 증가율이 이공분야는 10.9%인데 비해 인문사회분야는 0.3%로 약 35배 차이
- 민간투자 유인이 부족한 인문사회분야에 지속적이고 안정적인 투자가 절실함

<표5> 최근 5년간 교육부 학술연구지원사업 예산 현황

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	연평균 증가율 (%)
이공 R&D 예산*	3,365억원	3,415억원	3,875억원	4,525억원	5,099억원	10.9
인문사회 R&D 예산**	2,955억원	2,990억원	3,011억원	2,933억원	3,009억원	0.3

I. 강사법 시행과 인문학 후속세대 II. 교육부의 대응과 대책 III. 인문학 후속세대를 위한 정책적 대안 IV. 맺음말

2020년 한국연구재단의 예산과 사업

<표6> 인문사회 학문후속세대 지원사업 예산

구분	2019년 예산	2020년 예산(안)	비고
학문후속세대지원	36,252백만원	64,498백만원	29,246백만원(78%) 증가

<표7> 2020년 개편되는 인문사회 학문후속세대 지원사업

2019년			2020년(안)		
사업구분	사업내용		사업구분	사업내용	
학문후속세대 지원	박사후연수	34백만원 (최대 2년) 175명 내외	인문사회 학술연구교수	I 유형	40백만원 (최대 5년) 300명 내외
	학술연구교수	40백만원(3년) 45명 내외		II 유형	14백만원 (1년) 3,000명 내외
	시간강사연구	14백만원 (1년) 1,280명 내외			

[참고] 2019년 인문사회연구소지원사업, 74개 연구소 6년간 매년 2억 원 지원 결정
→ 대략 200여명의 박사급 연구자 지원

- 인문사회 분야에 대한 지속적인 예산 증액 필요
- 증액된 예산을 학문후속세대 중심으로 배정할 필요가 있음 [인문사회학술연구교수 및 연구소지원사업의 확대]

I. 강사법 시행과 인문학 후속세대 II. 교육부의 대응과 대책 III. 인문학 후속세대를 위한 정책적 대안 IV. 맺음말

대학 내 고용과 연구지원 확대

- 대학연구소 소속 확대
 - 전임교원 100% 충원은 장기적 과제 [현재의 충원을 계산도 OECD 기준보다 떨어짐]
 - 중단기적으로는 대학 연구소 소속으로 고용기회를 확대할 필요
- 연구지원 과제 수 확대 및 장기연구 기회 확대
 - 학문후속세대의 연구지원을 확대하는 방향으로 연구지원 재설계 필요
- 공동연구의 책임자 자격 부여
 - 연구역량만 갖추면 공동/집단 연구의 책임자 자격 부여
 - 대학의 교수에 소속된 연구자가 아닌 독립적 연구자로서 인정
- 대학재정지원사업에 비전임 지원 의무화
 - 교육연구환경개선 사업비로 시간강사의 연구와 강의 지원 의무화
- 권위주의적 문화 철폐
 - 소수자와 여성 연구자 우선 고려
 - 전임과 비전임의 위계적 문화 철폐

대학 밖 연구자의 수요 및 모델 창출

- 대학 밖 강의와 연구용역을 위한 플랫폼 개설
 - 개별 연구자들이 대학 밖에서 강의를 개설하거나 연구용역을 제공하고,
 - 일반인이 강의를 검색하거나 연구용역을 발주할 수 있는 지식산업 플랫폼을 구축
- 1인 연구자 = 1인 독립연구소 기반 마련
 - 사업자등록증처럼 연구자등록증 발급. 연구사업을 등록하고 사회와 학계에서 활동
 - 한국연구재단의 연구자 등록을 좀 더 체계적으로 제도화
- 새로운 연구 직업군 모델 창출
 - 연구 기획자나 문화 큐레이터 등 지식기반사회가 요구하는 직업 모델 개발
- 학·산·관·민 협력사업 모델 개발 및 지식산업 분야 창업 지원
 - 청년층 스타트업 프로그램과 연계 가능
- 중등교육의 인문학 관련 교육 담당
 - 고교학점제 등과 연동 및 읽기, 글쓰기 등에 특화된 중등교육 담당
- 학회 등 대학 밖 기관에 파견 프로그램 마련

컨트론타워를 통한 체계적인 학문후속세대 관리

- 인문사회학술연구교수의 확장 및 '국가박사'제도 설치
 - 2020년 실시되는 인문사회학술연구교수 제도를 향후 전면적으로 확장
 - 박사학위 이후에 국가에 고용되어 연구를 진행하고 대학 및 국책 연구소에 파견되는 '국가박사'제도를 설치(프랑스 CNRS 모델 적극 수용)
- 대학 시간강사에 대한 일원적 관리
 - 대학 간 협력을 통해 시간강사 채용에 대한 일원적 플랫폼을 설치하는 방안을 고려
- 비전임 연구자 풀 관리
 - 국가학술을 책임지고 전담하는 기구에서 비전임 연구자를 포함한 학술연구자 전체 관리
 - 박사과정 및 박사 학위자에 대한 체계적 관리, 신진연구자 수급 조절, 박사과정 입학/졸업생 정원 관리 등
- 연구생애주기 유형화 및 맞춤형 지원
 - 신진연구자와 중진연구자, 수도권 지역과 비수도권 지역 연구자, 인문계열과 사회계열 및 예체능계열 연구자 각각에 성격을 달리하는 맞춤형 지원

사회적 안전망 마련

■ 연구자 전용의 인권/노동 상담 창구 설치

- 최근 전임과 비전임/대학원생의 위계관계에서 발생하는 다양한 형태의 폭력과 불합리한 관행 및 부당 해고 사례가 계속 보고되고 있음
- 향후 연구윤리 문제는 연구비 횡령과 연구 조작의 문제 뿐 아니라 비전임 연구자 및 대학원생의 노동과 고용의 영역에서 발생할 가능성이 높음
- 연구'노동'은 일종의 특수고용 상태의 노동이기 때문에 업무의 책임과 권한이 명문화되어 있지 않고 계약관계도 애매한 경우가 많음. 따라서 연구자를 위한 노동법 가이드라인(판례 설명) 및 인권교육(위계 폭력 관련)이 마련되고, 상담 전용 창구나 기구가 설치될 필요
- 문화부에서는 예술인 관련 인권/노동 문제를 예술인복지재단 등을 통해 처리하고 있음

■ 연구자 기본소득 도입

- 연구자/교육자로서의 활동이 입증되는 경우 연구자/교육자에게 일정 정도의 소득을 보전해주는 제도의 도입을 고려할 필요

■ 연구자 조합 등을 통한 상호부조기금 마련

- 연구자간 자발적 연대를 통한 상호부조 노력 병행 (시드 머니는 정부에서 제공 가능)

학문후속세대 문제는 우리 모두의 문제

- 당장은 대학 강사들의 해고를 줄이고 연구지원을 확대하는 정책이 급선무
- 중단기적으로는 인문학 후속세대를 위한 체계적인 학술정책의 수립과 다양한 실험적 사업이 필요
- 장기적으로는 시간강사/비전임 교원 자체를 없애며, 아주 특수한 경우를 제외하고는 모두 전임교원으로 임명하는 방향으로 나아가야 함
- 대학 강의의 3분의 1 이상을 담당하는 강사들의 문제는 대학 구성원 모두의 문제
 - 강사 문제의 해결은 대학원생 및 학문후속세대의 안정적 양성과 강의 질의 향상과 직결되며, 동시에 전임교수의 문제
 - 대학민주화의 한 방향 : 대학의 위계적이고 비민주적 요소를 제거하는 첩경
- 대학 안팎의 노력과 교육부의 노력이 필요
 - 특히 대학의 인문학 교육을 책임지는 인문대 교수들의 소명의식과 단합된 힘이 절실히 요구됨

참고문헌

- 교육부 등, 인문사회 학술생태계 활성화 방안, 2019.4.5. 교육부, 과학기술정보통신부, 문화체육관광부
- 이강재, 강사법 안착을 위한 후속논의가 필요하다. 2018.12.11 한겨레신문
- -----, 강사법과 서울대의 위기, 2019.3.4. 서울대학교 대학신문
- ----- 외, 서울대학교 비전임 전업인력의 현황과 문제점, 2019.3.29. 서울대학교 다양성위원회
- -----, 인문사회학의 임무는 막중하고 갈 길은 멀다. 2019.4.9. 경향신문
- -----, 비전임시간강사의 한국적 특수성, 2019.7.4. 아주경제
- ----- 외, 학술진흥 정책 수립체계 재정립 및 중장기 학술진흥방안 연구, 2019.9.10. 한국연구재단

MEMO

MEMO

신분보다 급여: 강사법의 문제와 개선 방향

계승범
서강대 교수

신분보다 급여 - 강사법의 문제점와 개선방향 -

2019년 10월 11일

계승범
(서강대학교 사학과)

소주제

- (1) 문제제기 - 강사법 관련 칼럼 소개
- (2) 현행 강사법의 문제
- (3) 개선 방향의 큰 열개

1. 문제제기: 강사법 관련 칼럼 소개

절벽사회와 사다리사회

- 『서울신문』 금요칼럼 (2018년 11월 1일) -

사회구성원들의 수입 차이가 크지 않을수록 노동에 귀천이 없는 고른 사회다. 직급 상 어떤 단계를 넘어서는 순간 수입이 마치 2차 함수 그래프 휘듯이 치솟을수록 노동가치의 격차가 심한 사회다. 전자가 튼튼한 ‘사다리사회’라면, 후자는 사실상 ‘절벽사회’라 할 수 있다. 단일 직종에서도 직급이나 능력에 따라 수입이 사다리처럼 단계적이라면, 합리적 임금체계를 갖춘 직종일 것이다. 그런데 가파른 절벽이 존재한다면, 그 직종 종사자들 사이에는 심각한 신분차별이 존재한다고 볼 수 있다. 전자가 근대시민사회라면, 후자는 증세신분사회에 가깝다.

1. 문제제기: 강사법 관련 칼럼 소개

절벽사회와 사다리사회

- 『서울신문』 금요칼럼 (2018년 11월 1일) -

현재 내가 몸담고 있는 대학사회를 예로 들어보자. 나는 30이 훌쩍 넘은 늦은 나이에 처자식과 함께 돈도 별로 없이 미국 유학길에 나서는 ‘무모함’을 단행했는데, 미국 대학사회는 그것이 결코 무모한 선택이 아니었음을 내게 증명해주었다. 한창 일을 할 나이에 대학원 공부에 전념할 수 있도록, 대학원생에 대한 재정지원 시스템이 활발하게 작동하는 사회였기 때문이다.

1. 문제제기: 강사법 관련 칼럼 소개

절벽사회와 사다리사회

- 『서울신문』 금요칼럼 (2018년 11월 1일) -

가진 돈은 정말 없었지만, TA(강의조교)를 시작하면서부터 기본 생활은 해결할 수 있었다. TA는 담당교수의 강의를 청강하면서 매주 한 번의 토론분반을 주관하고 시험 채점 임무를 수행하는 대신에, 모든 등록금을 면제받고 봉급까지 받는 직책이다. 2000년을 전후한 시기 박사과정 대학원생 TA로서 나는 한 달에 약 1,600불을 받았다. 당시 학교(UW)의 가족 기숙사(2층 구조에 방 셋) 월세가 600불이었으므로, 나머지 돈으로 네 식구가 근근이 먹고 살 수 있었다. 박사과정을 수료하면서는 독립강의를 맡았는데, 월 1,700불정도 받았다. 이 모두는 한 학기에 한 과목을 가르칠 때 기준이고, 두 과목을 맡을 때 보니, 월급은 정확히 두 배였다.

1. 문제제기: 강사법 관련 칼럼 소개

절벽사회와 사다리사회

- 『서울신문』 금요칼럼 (2018년 11월 1일) -

박사학위를 받자마자 UCLA에 1년 계약으로 갔는데, 연봉 44,000불이었다. 이것저것 제하고 월 3,200불쯤 받았다. 그런데 같은 학과 조교수 연봉도 50,000불을 넘지 않았다. 신분상으로는 나와 현격한 차이가 있음에도, 연봉은 약 5,000불의 근소한 차이였다. 그 차이 또한 신분에 따른 차이이기보다는, 계약직인 나와 달리 조교수에게는 학과 행정업무가 추가되었기 때문이다. 그러니 대학원생부터 교수에 이르기까지 직급에 따른 봉급체계가 사다리처럼 가지런했다.

1. 문제제기: 강사법 관련 칼럼 소개

절벽사회와 사다리사회

- 『서울신문』 금요칼럼 (2018년 11월 1일) -

한국의 대학사회는 전혀 그렇지 않다. 대학원생과 교수는 수업에서 천지 차이일 뿐만 아니라, 심할 경우 주노(主奴) 관계를 연상시킬 정도로 신분의 벽에 숨 막힌다. TA라는 제도 자체가 거의 없으므로, 경제적 사다리는 그야말로 언감생심이다. 박사학위를 취득하고 바야흐로 사회로 나가 홀로서기 해야 할 시점에 이르면 더욱 비참해진다. 시간강사로 두서너 강좌를 뛰어도, 연봉으로 1,000만원을 넘기기 쉽지 않다. 자괴감과 감정노동의 극한직업이 바로 상아탑 안에 차고 넘치는 현실이다.

1. 문제제기: 강사법 관련 칼럼 소개

절벽사회와 사다리사회

- 『서울신문』 금요칼럼 (2018년 11월 1일) -

그런데 조교수가 되면 일순간에 연봉이 5,000~8,000만원 범주로 수직 상승한다. 지위 보장도 확고하여, 정년보장 심사에서 여간해서는 탈락하지 않는다. 참고로, 미국 A급 대학의 정년보장 심사 탈락률은 60%를 조금 웃돈다. 그러니 박사 취득 후 조교수가 된다면, ‘천민’이었다가 가파른 절벽을 온 좋게 올라 ‘귀족’으로 신분상승함을 의미한다. 미국 대학이 합리적 사다리사회인 데 비해, 한국 대학은 비상식적 절벽사회인 셈이다. 이것이 바로 한국 대학이 여전히 중세신분사회에 가까운 까닭이다.

1. 문제제기: 강사법 관련 칼럼 소개

절벽사회와 사다리사회

- 『서울신문』 금요칼럼 (2018년 11월 1일) -

말도 많고 탈도 많은 강사법을 내년부터 드디어 시행할 것 같은데, 강사법 백날 손질해봐야 개혁과는 거리가 멀다. 한 술에 배부르지 않는더라도, “동일노동 동일임금”에 기초한 사다리사회를 큰 그림으로 그리고 꾸준히 추구해야 그게 바로 개혁이다.

2. 현행 강사법의 문제

(1) 누구를 위한 법인가?

- * 국가(교육부)
- * 강사: 과연 강사들을 위한 법일까? ‘강사’의 의미는?
- * 대학/학과
- * 대학생

(2) 누가 어떤 혜택을 보았나?

- * 국가(교육부)
- * 강사
- * 대학/학과
- * 대학생

2. 현행 강사법의 문제

- (3) '강사'를 동일 이해관계자 그룹으로 쉽게 묶을 수 있나?
 - * 강사 사회의 양극화(부익부 빈익빈) 현상
 - * 강사법을 반대하는 강사들의 목소리는 왜 무시하나?
- (4) 강사법 시행으로 선발된 강사들의 실제 전리품은 무엇일까?
 - * 3년간 신분보장  강사법 시행 전의 실상은?
 - * 교원지위
 - * 3대보험 보장 (의료보험은 제외)
 - * 급여는?
- (5) 누구를, 무엇을 위한 강사법인가?

3. 개선 방향의 큰 열개

- (1) 대학의 합리적 운영과 신분제 철폐
 - * 합리적 운영: 한 교과(3학점)당 필요경비를 동일하게 책정해야
 - 예: 한 강좌당 500만원이면, 1,000강좌 개설에 50억원 지출
 - * 현재 문제: 같은 3학점 강좌인데 교수자의 신분에 따라 천양지차
 - 예: 현대자동차 조립 현장 노동자들 실태와 거의 같음
 - * 교수의 봉급 구조: 교육(40%) + 연구(40%) + 행정(20%) = 100%
 - 강사의 임무(교육)에 대해서는 동일 임금 지급해야
 - 예: 교수가 1년 12학점에 4,000만원 받으면, 1강좌(3학점) 당 1,000만원 받는 셈. 같은 학교에서 한 강사가 1강좌 담당하면, 1,000만원을 강의료로 지급해야 합리적.

3. 개선 방향의 큰 열개

(1) 대학의 합리적 운영과 신분제 철폐

- * 합리적 운영: 한 교과(3학점)당 필요경비를 동일하게 책정해야
 - 예: 한 강좌당 500만원이면, 1,000강좌 개설에 50억원 지출
- * 현재 문제: 같은 3학점 강좌인데 교수자의 신분에 따라 천양지차
 - 예: 현대자동차 조립 현장 노동자들 실태와 거의 같음
- * 교수의 봉급 구조: 교육(40%) + 연구(40%) + 행정(20%) = 100%
 - 강사의 임무(교육)에 대해서는 동일 임금 지급해야
 - 예: 교수가 1년 12학점에 4,000만원 받으면, 1강좌(3학점) 당 1,000만원 받는 셈. 같은 학교에서 한 강사가 1강좌 담당하면, 1,000만원을 강의료로 지급해야 합리적.

3. 개선 방향의 큰 열개

(4) 재정 확보 문제

- * 국가에서 적극 개입해야
- * 대학등록금 강제 동결 철폐해야
 - 고교생 사교육비 현황: 전국 연평균 근 500만원
서울 강북 연평균 1,000만원 이상
서울 강남/목동 연평균 2,400만원 이상
 - 대학교(인문사회계열) 등록금 연평균 800~900만원 정도
- * 이런 교육비 구조를 방치한다면, 이게 과연 '나라'인가?

3. 개선 방향의 큰 열개

(5) ‘국립강사원’(가칭) 설치도 고려할 필요

- * 주로 인문사회계열부터 시작하여 전공별로 모집
- * 국가에서 강사를 교육공무원으로 채용하여 필요한 대학에 파견함.
- * 소정의 기준과 절차를 거쳐 박사급 강사 선발
- * 교육공무원 신분 부여하고 연봉은 최저 4,000만원 정도로 책정
 - 1,000명 고용하면 인건비 연 400억, 만 명이면 4,000억
- * 강의와 연구업적 기준으로 3년마다 재계약 여부 결정
- * 강사를 신청한 대학에 파견함
 - 파견 근무(강의)이므로, ‘국립강사원’ 별도 건물공간 필요 없음
- * 시도해보고 순차적으로 확대

MEMO

위기에 대한 성찰: 대학의 미래상과 강사법의 과제와 방향

이시환

한국비정규교수노동조합 경북대분회장

1. 대학 위기에 대한 성찰

“옛날의 학자들은 자신의 인격을 위하여 학문을 하였으나 결국은 다른 사람을 성취시키는 데 이르렀고, 오늘날의 학자들은 남에게 잘 보이기 위해서 학문을 하다가 결국은 자기 자신을 잃어버리기에 이른다.(古之學者, 爲己, 其終至於成物. 今之學者, 爲人, 其終至於喪己. 『近思錄』)”

이 말은 지금 한국의 대학의 현실에 비추어 보더라도 틀린 말이 아닐 것이다. 지금 대학에서 공부하는 사람은 자신의 인격수양이나 자기가 설정한 이상향을 향해서 공부하다가 종국은 다른 사람과 함께 하면서 공동체의 구성원들이 각자 성취하는 학문의 길을 걸어가는 것이라기보다는, 항상 남의 눈을 의식하면서 남보다 성과와 평가에만 뛰어나는 것에만 신경을 쓰면서 공부하면서 결국 자기 자신의 정체성마저 상실하고 있는 것은 아닐까? 자신을 속이고 남을 기만하는 것이다. 이처럼 지금 한국의 대학은 ‘큰 학문(大學)’을 하는 대학에 대한 본질적인 고민과 질문은 완전히 사라진 대학의 위기 상태라 할 수 있다. 대학의 정체성을 상실한 채, 거의 성과주체만이 살아남는 무한생존경쟁의 장인 동시에 기업 연수원과 취업의 직업학교로 전락한 실정이다.

다시 말해서 지금 이곳의 한국의 대학은 신자유주의적인 자본의 논리와 성과와 경쟁시스템에 의해 철저하게 붕괴되었다. 대학이 학문공동체라는 말은 이미 화석화된 지 오래되었다. ‘학문(學問)’이란 배우고 질문하고 토론하면서 각자 나름대로 삶과 세계의 진리를 향해 나아가는 것이라 할 수 있다. 그 학문을 통해 각자가 자유로운 주체가 되어, 각자 그 나름대로 진리의 방식을 추구해나가는 지성의 길을 실천하는 것이다. 그리하여 공동체의 모든 사람을 각자 나름의 방식으로 자신의 길을 개척하고 성취하도록 이끄는 것이다. 하지만 현재 대학에서 교수들은 자신의 인격과 명예를 걸고 지켜내야 할 학문을 제대로 하기 보다는, 스스로 자본의 성과주체가 되어 갖가지 프로젝트에 목을 매고 있는 직장인이 되어 버렸고, 살아있는 자유로운 공간이어야 할 대학 강의실에서는 학점의 노예가 된 학생들의 침묵만이 도도하게 흐르고 있다. 프로젝트 성과주체로서의 교수에게 학생들은 학점의 노예로 상호응수하는 희한한 적폐가 강고하게 생산되고 있는 실정이다. 대학의 교수와 학생 모두 숨 돌릴 틈도 없는 성과경쟁, 학점경쟁에 시달리며, 이를 흐뭇하게 바라보는 자본의 기득권은 마음 한 편으로 안도한다.

대학은 시대정신의 보루였고, 인문대학은 대학의 마지막 보루였다. 자본의 논리와 무한경쟁 시스템이 본격적으로 도입되기 이전에는, 대학은 배우고 질문하면서 사회의 바람직한 모습을 각자 상상하고 디자인하는 학문 공동체이자 연대와 공감, 나눔과 배려라는 인간의 가치를 최소한 실현할 수 있는 인간사회의 최후의 보루였고, 대학인은 살아있는

시대정신의 표상이라는 명예로운 자부심을 가지고 있었다. 그런 자부심은 이제 박물관의 유물로 사라지고, 대학이라는 명명하는 대학에서는 큰 학문을 하는 진짜 대학은 없고, 직업훈련소로서의 대학이라는 표상만이 떠돌아다니고 있다. 이런 대학 현실을 만드는데 바로 우리, 즉 내 자신이 일조한 것이 아닌지 성찰해 보는 것이 어떨까?

대학 교육을 통해 학생들이 폭넓은 교양을 쌓고 합리적인 사고방식과 타인을 생각하는 민주적인 사회생활 태도를 배양함으로써 성숙한 사회인으로 발전해가도록 지원해주는 것도 성과와 경쟁에 못지않게 중요하다. 대학 교육의 가장 기본적인 목표는 각 학문 분야에서 인류가 축적해온 지적 자산을 젊은 세대에게 전수해줌으로써 인류 문명의 연속성을 확보하고 그 바탕 위에서 젊은 세대가 자신의 삶과 사회를 더 발전시켜갈 수 있도록 지원해주는 길일 것이다. 그 길에, 현재 대학에서 가르치는 사람의 역할을 제대로 하고 있는 것일까?

현재 기업이 되어 버린 대학 내에서 사회정의는 거들떠볼 여유가 없다. 그 자리에 각자의 이해관계의 주장만이 떠돌 뿐이다. 토론과 설득은 사라진 지 오래되었다. 작지만 올곧게 진리를 설파하던 교수의 사자후와 부당한 독재정권에 맞서서 자유와 정의를 외치던 학우들의 외침은 먼 옛날의 이야기로만 들린다. 어찌하여 이렇게 되었는가? 대학은 자본의 논리가 기승을 부릴수록 이에 맞서서 돈으로 환산할 수 없는 인류애적 보편적 진리를 탐구·전승하는 최후의 보루로 남아 있어야 한다. 반신자유주의의 주체로 거듭나게 할 수 있는 것이 교육인데, 오히려 교육이 이를 내면화하는 기제로 작용하고 있다. 신자유주의 교육이 내세우는 개인의 자율성 함양, 능력 개발, 수월성이라는 것은 학생을 인격과 덕성과 교양을 갖춘 전인적인 인간으로 기르려는 것이 아니라, 개인들 사이의 무한경쟁을 촉진시키고 이를 합리화하려는 이데올로기 장치로 기능하고 있다. 이러한 이데올로기 장치로서 철저히 복무하는 것이 대학의 현실이다.

이렇게 자본의 이데올로기화된 한국 대학에서, 시간강사의 신분보장과 처우개선과 대학교육의 정상화를 위해 2011년 국회를 통과한 강사법(고등교육법 일부개정안)이 무려 4차례나 유예를 거듭하면서, 지난 8월 1일부터 시행되었다. ‘시간강사’ 제도는 1977년 박정희 유신독재정권이 비판적인 교수와 연구자들을 통제하기 위한 수단으로 도입된 한국 대학사회의 대표적인 적폐 중에 하나였다. 해방 직후만 해도 교원이었던 시간 강사들은 박정희 정권에 의해 법적 교원 지위를 박탈당하였고, 그 이후 강의할 의무만 있을 뿐 연구할 곳도, 먹고 살 임금도 제대로 받지 못하는 대학의 초단시간 일용직 노동자로 전락했다. 대학의 사용자는 시간강사가 정규직교수가 되면 모든 문제가 해결된다는 식으로 열정페이로 강요한 채, 42년 비정규교수의 고용불안과 저임금을 고착화시켰다. 미생과 같은 현실이 42년간 이어진 것이다.

이와 같은 현실이 하루아침에 바뀔 수는 없을 지라도, 이 강사법이 전국의 시간강사들에게 처우와 신분이 개선되고 대학을 반성하고 바람직한 대학의 모습을 건설하리라는 기대감을 최소한 가졌다. 하지만 강사법 시행 이전인 19년 1학기에 대학이 재정 부담을 이유로 7,843명이 대량해고 되어, 대학에서 강의와 연구를 통해 자기 정체성을 확인할 수 있었던 많은 시간강사에게 자기 존재의 상실감을 경험하게 하였다. 아직 통계치가 작성되지 않았지만, 2학기 강사법의 시행으로 사립대학뿐만 아니라 국립대학조차도 수많은 시간강사가 1학기보다 더 해고되었을 것이다. 대학의 역할을 포기하는 고등교육기초의 말살이다.

8월 강사법의 시행과정에서 행정편의주의에 물들어 있던 많은 국립대학에서는 학생들의 교육보다 행정절차에만 방점을 찍으면서 강사의 대량해고와 학생들의 학습권 침해를 남발하였다. 예를 들어 19년 1학기에 강사담당학점과 강사수가 이전과 달리 변동이 없었던 경북대에서는 강사채용이 마무리된 현재의 통계에 따르면, 18년 2학기에 강사수가 873명, 강사 담당학점수 3,523학점(초빙교원 제외, 대학정보공시 및 경북대 학사과 통계, 대학평의원회 보고자료에 근거)에서 강사법이 시행된 이번 19년 2학기에 강사수 574명, 담당학점수 2,278학점에 불과하였다. 국립대학인 경북대에서 이런 결과는 강사법의 입법취지에는 관심 없고 행정절차의 무결점성에 매몰된 공무원과 사용자도 아니면서 시간강사에게 생존 일자리 즉 강의 배정권을 마음대로 줄 수 있다는 갑을관계에 종속된 정규직 전임 교수들의 횡포에 기인하고 있다. 왜냐하면 강사법으로 인해 자신들이 불러주어서 시혜를 베푸는 듯이 고용했던 시간강사가 이제 고등교육법상 교원이 되고 1년 고용을 보장하고 또 3년간 재임용절차를 보장해주어야 하는 강사가 되었으니, 자신 대신 논문을 대필하면서 자신에게 복종했던 시간 강사를 마음에 들지 않으면 3년 동안은 마음대로 자를 수 없는 지적 노동의 눈곱 만큼의 댓가를 가졌기 때문일 것이다. 국민소득 3만불이 넘고 선진지식사회라는 착각에 빠진 한국사회에서 지적 재산을 대하는 대학의 현장일 것이리라.

10여 년 동안 침예하게 대립되면서 4차례 유예되었던 강사법의 시행과정에서 많은 문제점을 가질 수밖에 없다는 점에서는 다들 동의한다. 하지만 강사법이 고등교육의 문제점을 해결하고, 대학 내의 모순을 해결하는 방향으로 나아가야 되고, 향후 해결해야 되는 과제를 제시해보도록 한다.

2. 강사법의 향후 과제와 방향

강사법이 강사의 신분보장과 처우개선, 고등교육의 질적 향상이라고 정부 당국과 교육부에서 끊임없이 말한다. 하지만 그 언급과 다르게 강사법이 시행되었다. 교원이라는

신분보장과 처우개선 이전에 대량해고가 일어났다. 이는 교육부가 가장 책임져야 한다. 교육부가 이를 방지하기 위해 어떻게 고등교육 재정을 합리적으로 투입하고 정책을 마련했는지, 10여년의 강사법 파동을 사전 준비 없이 임시방편적으로 문제를 막기 위해 교육부는 급급했다. 이 과정 속에 강사들은 대학에서 쓰레기마냥 폐기되면서 자신의 존재의 의미를 상실했다. 무늬만 교원이라는 법적 신분과 지위만 부여하면, 강사들의 처우와 신분보장과 교원으로서의 권리는 자동으로 따라오는 것인가? 이 지점에서 강사법 시행 전의 교육부의 문제를 일단 지적해보자.

교육부의 강사법 매뉴얼에서 강사의 처우개선과 관련된 최소한의 가이드라인조차 제시하지 않고 있다. 그 대신 대학의 자율권 보장이라는 이유로 처우개선과 관련된 내용 대부분을 학칙 또는 학교법인의 정관으로 정하는 것을 무제한적으로 허용하고 있다. 이로 인하여 강사의 신분 등은 강사법의 취지와 달리 여전히 차별을 당연히 받아야 되는 15시간 미만으로 노동하는 초단시간 시급노동자로 머물러 있게 하였다. 교육부에서는 21세기에 노동법상으로 예외지대에 속해왔던 강사를 너무나도 친절하게 노동법 적용의 대상으로 강제하는 이율배반적인 태도를 보이고 있다. 즉 강사를 초단시간 근로자로 간주하는 것이다.

교육부는 대학에서 1시간 강의를 단지 1시간 노동시간으로만 간주하는 것을 법적으로 인정해버린 판단을 너무나 쉽게 하고 있다. 강의를 단순히 1시간의 노동시간으로 환원될 수 있는 지, 그것을 인정하는 교육부의 인식에 놀라움을 금할 수밖에 없다. 교육부는 "학교교육에서 교원의 전문성은 존중되며, 교원의 경제적·사회적 지위는 우대되고 그 신분은 보장된다(교육기본법 제14조 제1항)"라는 조문을 스스로 위반하고 무시하고 있는 아이러니를 범하고 있는 셈이다. 교육기본법조차 위반하고 있는 교육부의 존재이유가 있을까? 교육부는 강사를 초단시간 노동자로 취급하여 정규직 전임교원과의 차별을 당연히 하고 있다. 새로운 미래에 대한 비전을 제시하고 현재 대학의 문제를 해결하고 올바른 고등교육의 방향을 선도해야 할 교육부의 태도가 아닌 것이다.

교육부 강사법 매뉴얼에서 강사를 주당 15시간 이하, 즉 초단시간 근로자로 간주하여 퇴직금과 직장건강보험 적용대상이 되지 않음을 명확히 하였다. 강사법이 통과될 때, 대부분의 전임교수들과 강사들은 강사도 방학기간 중 임금, 퇴직금 및 직장건강보험의 적용을 당연히 받게 될 것이라고 상식적으로 믿었다. 어떠한 근거로 강사의 교육과 연구가 소정근로시간(근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간)으로 환산하여 15시간 미만이라고 단정할 수 있는가? 퇴직금 소송에서도 강의시간만을 소정근로시간으로 판단할 수 없다는 판결이 다수 있다(법원은 시간강사의 근로시간을 강의에 한정하지 않고 강의 준비시간을 포함, 1주당 실제 강의시간의 3배 혹은 5배로 판단하고 있다).

대학 정규직 전임교수들도 책임시간 9시간 강의를 하면 초단시간 근로자가 되는 것이

아닌가? 왜 대학전임교원들은 초단시간 근로자로 취급하지 않고, 고액의 연봉을 주는 것인가? 교육부의 논리대로라면 대학교수 모두 단시간 근로자로 대우해야 하는 것이 아닌가?

이것이 부끄러운지 아니면 마음에 걸렸는지 몰라도 교육부는 친철하게도 강의시간 이외의 지적노동의 댓가라 하면서 강사법 매뉴얼에서 국가예산에서 마련한 한 학기 2주분의 방중 임금을 지급한다고 하였다. 고등교육법 상에 강행규정으로 마련된 “강사에 대하여 방학기간 중 임금을 지급한다”라는 조항을 교육부는 국가예산으로 마련한 2주분으로 최소한 한정하는 실수를 범하고 있다. 내년도 교육부에서 마련한 예산도 마찬가지이다. 강사임금은 최저임금제처럼 최소임금이라는 기준 역시 없이 시간강사처럼 시간당 강의를 받을 뿐이다. 변한 것이 없다. 이러한 교육부의 태도는 근본적으로 강사법의 입법 취지를 위반하고 있다. 그야말로 생색내기 면피용인 셈이다.

이는 근본적으로 교육부 강사법 매뉴얼이 국립대학, 대형사립대, 중소사립대, 전문대학을 모두 동일한 카테고리로 묶음으로 인해서 발생하는 모순인 것이다. 국가가 책임지는 국립대, 재정이 여유로운 대형사립대, 재정난으로 시달리는 사립대, 직업교육을 전담하는 전문대학을 동일한 잣대로 바라보는 근시안적인 행정에서 비롯된 것이다. 따라서 강사법의 시행과정에서 강사의 처우가 모든 대학에서 동일하게 적용하려는 강제하는 하향평준화와 강사의 대량해고를 초래하였다. 향후에는 강사법의 입법취지의 대원칙하에 대학의 특성에서 발생할 수 있는 다양한 변수를 생각하면서 매뉴얼을 수정해야 할 것이다.

2학기 강사법의 시행과정 속에서 향후 해결할 과제를 두서없이 언급해보자.

첫째, 강사법을 무력화시키려는 기업화된 대학측의 꼼수를 방지해야 할 것이다. 마음대로 쓰고 버릴 수 있었던 시간강사가 교원으로서 지위를 보장하여 1년 동안 해고하지 못하고 3년 동안 재임용절차를 보장해야하고, 부당하다면 교원소청권을 행사할 수 있는 강사로 변한 것을 못마땅한 대학에서는 강사를 최소한으로 고용하고, 교원이 아닌 겸임, 초빙교수 등의 꼼수 채용이 증가하고 있다. 시행령에서 겸임의 사용제한은 엄격하다. 관건은 초빙교수이다. 경북대에서도 초빙교수가 맡는 강의담당학점 수가 연간 1,000학점이 초과하고 있는 실정이다. 고등교육법 시행령에서 초빙교원은 “조교수 이상의 자격기준을 갖춘 사람 또는 이에 준하는 해당 분야 경력을 보유한 사람으로서 특수한 교과를 교수하게 하기 위한 사람”이라고 규정하고 있다. 강사법이 시행된 후에 서울대, 고려대, 경북대 등 국립대학에서 강사법을 무시하는 초빙교수를 무차별적으로 채용하고 있는 실정이다. 시행령을 대교협에서 상세하게 1)조교수 이상을 자격기준을 갖춘 사람, 2)이에 준하는 해당 분야 경력을 보유한 사람으로서 특수한 교과를 교수하기 위한 사람이라고 병렬적인 두

개의 것으로 해석하면 된다고 각 대학측에 안내했기 때문이다. 핵심은 ‘(-) 특수한 교과를 가르치기 위한 사람’으로 해석되어야 할 것을 두 개의 병렬적으로 해석하여 ‘조교수 이상의 자격 기준을 갖춘 사람’과 ‘특수한 교과를 담당하는 사람’으로 의도적으로 법해석을 하여 강사법의 적용을 피하려고 하는 행태가 만연하고 있다. 모 사립대학에서는 기타 직장을 확인할 수 있는 서류를 제출하면 객원교수라고 하면서 강사법을 피하고 있는 실정이다. 이른 꼴수를 강사법의 법적 취지에 맞추어서 교육부에서 시정명령을 내려야 할 것이다. 강사를 제외한 교원이 아닌 기타 비전임교수를 최소한으로 적용하는 것이 강사법의 성공적인 정착이 될 것이다.

둘째, 교원으로서 채용된 강사가 다른 대학에 강의를 무차별적으로 허용하는 것을 막아야 할 것이다. 제대로 된 처우개선이 이루어지지 않았기 때문에, 현실적인 측면을 고려하여 다른 대학에 강의를 허용하고 있는데, 강사법의 입법취지를 살리기 위해서는 타대학 강의금지를 해야 할 것이다. 이 대학에서 교원이고, 타 대학에서 교원인 것은 법의 원칙에도 어긋나는 것이다. 이로 인해 강사들 사이에서 소모적인 경쟁이 일어나고, 강사법이 적용된 이번 학기에 어떤 사람은 강의가 넘쳐서 스물 시간이 훨씬 넘는 강의를 하고, 어떤 사람은 한 시간도 못하고 해고되는 슬픔이 만연하고 있는 실정이다. 만약 타대학에 강의를 한다면, 동의를 받아 출강을 하고 임금 수준은 강사의 임금수준으로 제한을 하는 방법도 고려해볼만 할 것이다.

셋째, 강사를 교원확보율에 포함시켜야 할 것이다. 강사법에 따라 교원에 강사가 포함되었으나, 대학에서 확보하여야 할 교원확보율 산정 시에는 강사는 제외하고, 기존처럼 교수, 부교수, 조교수만 포함하는 방식을 향후 개선해야 할 것이다. 대학구조개혁을 위한 통폐합 증에 적용되는 교원확보율에 중소 사립대학과 전문대학 등에서는 사실 목을 메는 실정이다. 사립대학에 강사법이 시행됨과 동시에 그에 따른 반대급부도 주어야만 대학측에서 대량해고를 일삼지 않고, 강사들에게 교원으로서의 권리와 처우개선을 위해 자발적으로 노력할 것이다. 퍼센트를 정해 일정정도 반영하는 방향으로 교육부에서 정책적인 고려를 해야 할 것이다.

넷째, 2학기에 시행된 공개채용방식과 절차를 학문의 특성을 고려하여 다양한 방식으로 채용해야 할 것이다. 교육부 매뉴얼에 따라, 지금처럼 강사를 특정 교과목에 종속시키고 있는 방식에서, 전공별 공개채용 방식으로 수정해야 한다. 즉 현행 전임교수를 채용하는 방식으로 가야할 것이다. 전공별로 강사를 채용하여 교과목 성격에 맞는 책임자를 학과에서 배정하는 방식으로 나아가야 할 것이다. 20년 1학기 공개채용에서는 분명 보완할 것으로 믿는다.

다섯째, 2학기에 채용된 강사에게 교육과 연구를 하는 교원으로서의 권리와 역할을

맡겨서 각종 의사결정과정에 참여시켜야 한다. 대학 교수회에서도 강사를 대표하는 사람에게 교수평의회 등의 의사결정구조에 참여를 실질적으로 보장해야 할 것이다. 총장선출권 부여, 대학평의회 참여, 대학의 각종 위원회 참여보장, 학과회의 참여, 교과목개발과 개설 권한 부여 등 이전과 다른 교원으로서의 지위를 보장해야 한다. 전임 교수와 협업하여 장기적으로 학문과 교육공동체의 구성원의 하나로 강사를 인정해야 할 것이다. 강사에게 의무만 강요하지 않고, 교원으로서의 권리를 보장해야 한다.

여섯째, 처우와 관련된 문제이다. 강사를 초단시간 시급 노동자로 취급하여 전임교원과의 차별을 당연히 하는 풍토를 바꾸어야 할 것이다. 대학은 사회 불평등을 가장 먼저 고쳐나가야 할 시대정신의 바로미터이다. 대학 내에 차별을 당연히 하는 풍토를 바꾸어야 할 것이다. 강사의 최소 임금을 그 해 최저임금수준(금년 월 175만원)에 맞추고 월급제로 지급하고, 강의가 많은 강사는 적절한 수당 명목의 인센티브를 지급하는 등 합리적인 방법으로 개선하는 방안을 고려해야 할 것이다. 재정이 부담이 된다면 국가에서 부담할 것을 요구하자. 이를 위해 전임교원과 강사들이 고등교육의 정상화를 위해 함께 머리를 맞대고 싸워야 할 것이다. 바로 이것이 인간의 무늬를 생각하는 인문대학의 역할일 것이다.

일곱째, 전임교원의 책임시수를 최대강의시수로 바꾸어서 최대 9시간 이하로 정해야 할 것이다. 특별한 사유가 있으면 학칙으로 정하여 늘릴 수 있을 것이다. 국립대학의 경우 최대 21시간 넘게 하는 전임교수들도 많다고 한다. 전임교원들이 초중등교원처럼 많은 강의를 담당하면서 혁신적인 연구 성과 도출이나 학문성숙과 제대로 된 학생지도를 기대하는 것은 어불성설이다. 고등교육의 정상화와 학문재생산을 위해서 전임 교원의 책임시수 규정을 최대강의시수로 바꾸어야 한다. 이는 즉각적으로 실현할 수 있는 방안이다.

여덟째, 학생의 학습권 보장과 토론이 활성화 되는 참신한 교과목을 만드는 교육과정개편을 고민해야 할 것이다. 특히 토론이 가능한 소규모 강좌를 개설하여 학생들에게 창의성을 유발하는 교육이 되어야 할 것이다. 유발 하라리가 “현재 대학교에서 교수가 가르치는 내용의 80~90퍼센트는 학생들이 40대가 되었을 때, 전혀 쓸모없을 확률이 크고, 어쩌면 수업시간이 아니라 휴식시간에 배우는 것들이 더 쓸모 있을 것이다.”고 지적한 바대로, 현재 세상은 우리가 예측하지 못할 정도로 하루가 다르게 급변하고 있다. 세계가 급변하는 현실에서 시대의 한계와 상관없는 인간으로서 변할 수 없는 보편적 가치, 세상과 함께 어울려 사는 유용한 지식, 미래 세상을 선도하는 참신한 아이디어가 나오는 수업 등을 위해 전임교수, 강사들이 고민해야 할 것이다.

아홉째, 과거에 강의를 쫓 해왔지만, 2학기 강사로 미채용된 시간강사를 위해서 각 대학별 연구자 등록 및 양성 방안을 마련해 줄 필요가 있을 것이다. 시간 강사에게 ‘대학 강의’는 생계수단 이상의 의미가 있다. 연구자로서의 삶을 지속할 수 있느냐 하는 자기

존재의 문제이다. 현재 구조에서는 강의를 해야 비로소 대학의 인프라를 사용할 수 있기 때문에, 강의를 잃는다는 것은 연구력 또한 박탈/상실 혹은 단절될 수밖에 없는 조건(연구자 네트워크로부터 고립, 도서관 이용불가, 한국연구재단 등 다양한 기관의 프로젝트 신청불가능, 외부 강의의 어려움 등)에 처해진다. “강사법”으로 해고된 강사들이 대학문밖을 떠돌며 그들의 역량을 사장시켜버리지 않도록, 연구를 지속하고자 하는 이들에게 최소한의 연구 환경을 마련해줄 필요가 있을 것이다. 이는 재정이 투입되지 않는 방안이다. 대학측에서 전향적으로 고려해볼만 할 것이다. 이것이 지식사회의 역할일 것이다.

이 밖에도 강사법 시행 이후 수많은 과제들이 남아있지만, 하루아침에 다 이루어질 수 없는 법이다. 강사법 시행과정에서의 문제점을 하나씩 고쳐 나가면서, 대학교육의 정상화를 위해 대학의 주체들이 노력해야 할 것이다. 전임교수 등 대학의 주체들이 현재의 기득권을 버리고, 강사를 대학공동체의 동료이자 구성원으로 진심으로 받아들이고, 대학교육의 정상화를 위한 방안을 논의할 때, 대학이 진정 대학다워 질 것이다. 아는 만큼 실천하는 지식인이 될 것이다.

3. 올바른 대학사회를 위해서

대학의 시간강사와 비정규교수가 이제 대학에서 겨우 초단시간 노동자 대우를 맞는 교원으로서 강사라는 가장 낮은 권리를 받으려고 하는 순간, 대학은 강사들을 줄이고 대량해고하고 있다. 학문후속세대는 꿈을 잃은 채 절망하고 있다. 이제 대학은 강사인 당신까지 먹여 살릴 여유가 없다고 끊임없이 배제하려고 한다. 그러면서 대학의 기득권 지배세력은 자율성을 외친다. 허울뿐이다. 그 자율성은 기득권을 유지시키려고 하는 강고한 성이자 자본 앞에 무너지는 모래성일 뿐이다. 대학의 자율성은 헌법에 언급된 학문의 자주성과 국민의 교육권 보장을 위해서이지 지금처럼 학문재생산 구조를 파괴하고 교육환경을 황폐화시키고, 대학원을 말살시키라고 하라고 부여한 것은 아닌 것이다. 강사들을 대량해고하고, 콩나물교실 만들고, 학문 다양성 파괴하고, 졸업이수학점 줄이고, 전임교원 노동강도를 강화하여 교육의 질과 연구력을 저하시키고, 일반대학을 사이버대학처럼 만들고, 소규모 강좌 축소와 대형강좌 개설로 학생들의 수업선택권 박탈하고, 토론 수업 질식시키고, 대학원생 미래 찬탈하는 것이 대학의 모습인가? 지식인인가? 제발 솔직해지자.

강사법이 시행되면서 대학에서 살아남은 강사들의 고용안정성은 지금보다는 조금 나아질 것이다. 그에 따른 처우개선의 노력들이 정부와 대학에서 약간 이루어 질 것이다. 그렇다하더라도 대학강사들은 노동법상 여전히 초단기간 노동자로 남아 있기에, 건강보험

도 보장이 되지 않는다. 하지만 대학의 노력에 따라 작은 변화는 있을 것이다.

이제 대학사회가 입을 열어야 한다. 대학이 마땅히 지녀야 할 비판적 사고능력, 지식의 바탕으로 스스로 생각할 수 있는 힘, 주체적으로 독립할 수 있는 능력, 문제를 해결할 수 있는 이해력, 인간과 사회에 대한 통찰력 등을 가르쳐주는 대학 본연의 역할에 충실해야 한다. 인간다움과 바람직한 공동체에 대한 성찰과 사색의 틈도 주지 않고 오로지 성공신화만을 외치는 대학, 자본과 대기업에 ‘인간상품’을 효율적으로 공급하기 위한 하청업체로 전락하고 있는 대학, 잘 팔리는 인간상품으로 포장하기 위해 끊임없이 스펙 쌓기의 치열한 경쟁이 되어 버린 대학, 큰 배움과 물음도 사라지고, 꿈을 찾는 것이 오히려 꿈이 되어 버리고 생존의 침묵만이 남은 대학, 이런 대학의 모습을 변화시켜야 할 것이다.

강사법이 정말 참다운 대학을 건설하고 고등교육의 정상화를 이루는 데 하나의 단초가 되었으면 한다. 그리하여 대학 내의 교수들은 자신의 이익을 우선시하는 직장인으로 생존하는 법을 배우지 말고, 성과주체가 되어 버린 자신을 반성하고, 진짜 교수로서 살아가는 법을 배우면서 학문이 제자리를 잡을 수 있도록 노력할 수 있길 바란다. 학문이 제자리를 잡지 못하면 교육도 사라지는 법이다. 교육과 학문이 사라진 지금 대학에서 교수들이 자신의 학문적 진리를 위해 명예와 목숨을 버릴 수 있는 용기를 다시 가질 때, 대학에서 교육이 소생할 것이고 강고했던 대학 내 적폐를 청산하고 대학다워질 수 있을 것이다.

마지막으로 개정강사법이 작년에 국회에 통과된 후에 전국국공립대학교수회 연합회에서 발표한 성명서를 인용하면서 글을 끝내고자 한다. “우리는 지금 고등교육과 관련하여 중요한 전환점 위에 서있다. 강사법의 제정을 계기로 대학이 더 이상 향후 동료가 될 수도 있는 강사들과 대학원생들을 착취하지 않고 그들이 동등한 관계에서 정당한 대우를 받도록 노력하기를 바란다. 그러한 바탕 위에서 진리탐구와 교육을 본질로 하는 대학이 진정한 의미를 되찾게 될 것이다.”

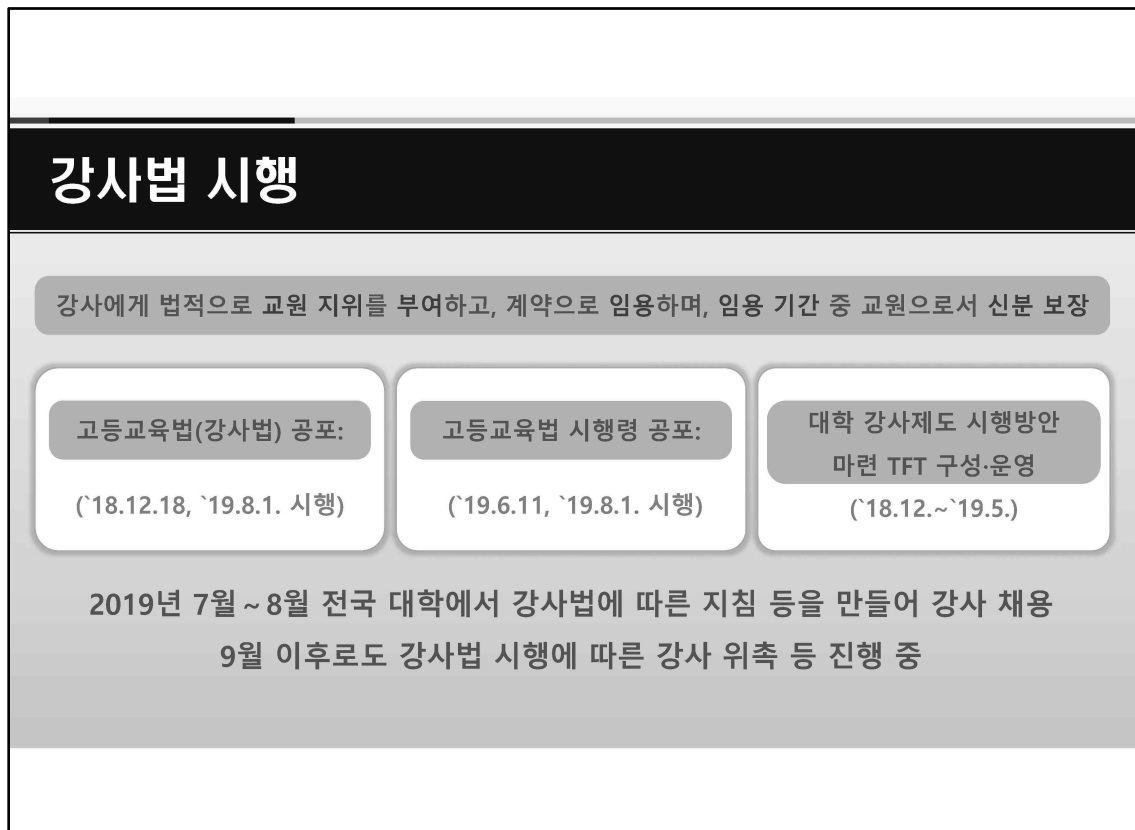
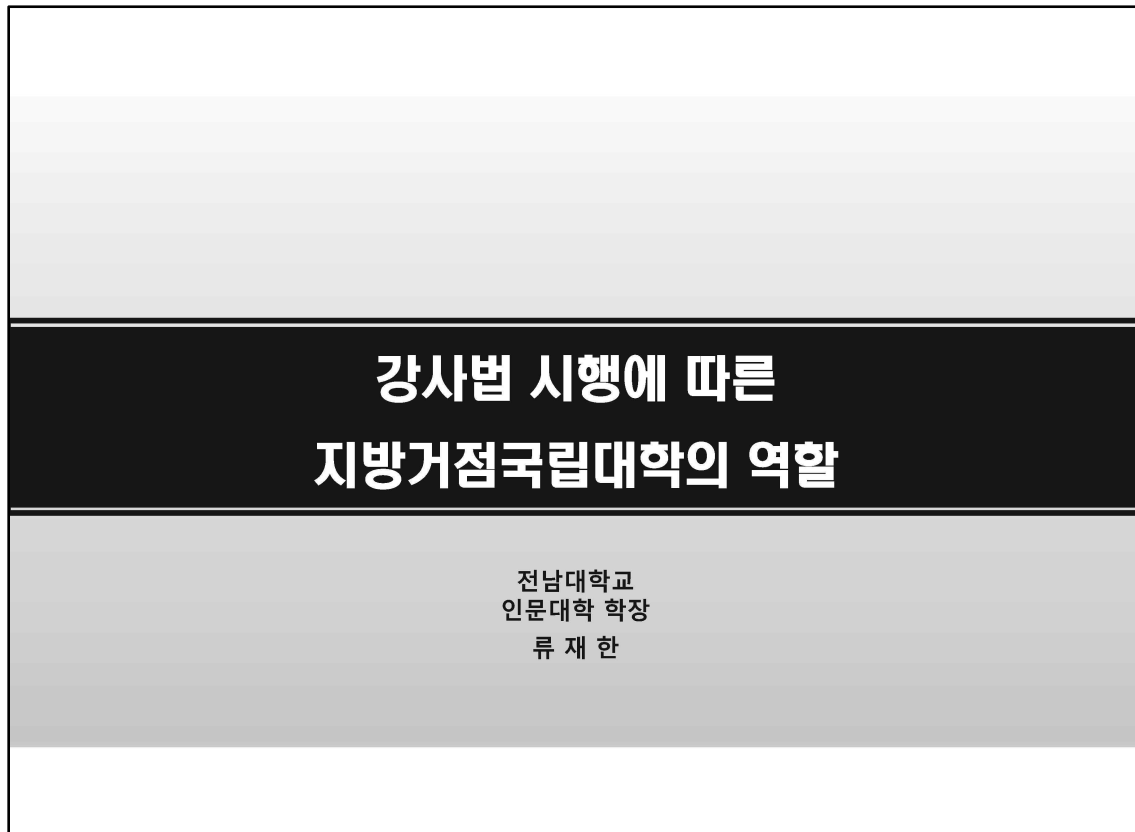
MEMO

MEMO

강사법 시행과 지역거점대학의 역할

류재한

전남대 교수 | 인문대학장



강사법 폐기에 대한 대학과 정부의 주장

2015년 지방거점국립대학협의회(2015. 10. 16., 전남대)에서 2016년 시행예정 강사법 폐기 주장

- 교육현장의 극심한 혼란 예상을 이유로

2017년 교육부 '고등교육법 일부개정안(일명 강사법)'에 대해 폐기 방침

- 시간강사들의 신분보장과 처우를 개선한다는 본래 취지와 달리 대량 해고 사태를 불러올 수 있다는 우려 때문에

한국대학교육협의회(이하 대교협)와 한국전문대학교육협의회 등 폐기 건의서 전달

- 대다수 시간강사의 실직 사태 현실화 및 대학 교육과정 편성과 운영이 경직되는 등 후학 양성과 대학원 교육에 부정적인 영향을 가져올 것

학과 및 대학의 강사법 시행 우려

채용 과정 공개 및
법적 고발 우려 등에 따른
부담감

전국적 단위의
공개 채용으로 타 지역
강사 지원에 따른 부담감

우려에도 불구하고 강사법은 대학 차원에서 어떻게 합의되고 시행되었는가?

전남대학교의 사례

우려에도 불구하고 강사법은 대학 차원에서 어떻게 합의되고 시행되었는가?

 전남대학교

2018. 12.

~

2019. 5.

강사 인사 및
채용 절차에 대한 TF 구성

- 약 6개월 간 업무 유관 실무자 위주 TFT 운영
- 강사제도 시행방안을 타 대학에 비해 조기에 마련

대학 강사 인사 규정에 대한
지속적 조정

- 규정제정, 채용절차 등 강사제도 시행방안의 쟁점사항에 대해 사전에 강사 노조측과 의사소통, 정보공유

대학본부-학과-강사노조의
합의 도출

- 해결방안 상호간 제시·수용

우려에도 불구하고 강사법은 대학 차원에서 어떻게 합의되고 시행되었는가?

전남대학교

공개채용

채용부서
강사임용
수요조사

대학본부
강사인원
시수검토

학과→대학본부
강사 T/O 확정
전형지침 통보

대학본부
강사채용공고
(7일이상)

학과 등 강사채용
심사합격자 발표

학과→대학본부
강사 임용내신

대학본부
강사 신원조회
성범죄 결격조치

대학본부
강사 인사위원회
심의

발령: 총장
일자: 학기시작일

우려에도 불구하고 강사법은 대학 차원에서 어떻게 합의되고 시행되었는가?

전남대학교

특별채용

학과 등
활용기관장 추천
특별채용 요구서
제출

대학본부 →학과
특별채용 요구서 검토 후
채용 승인

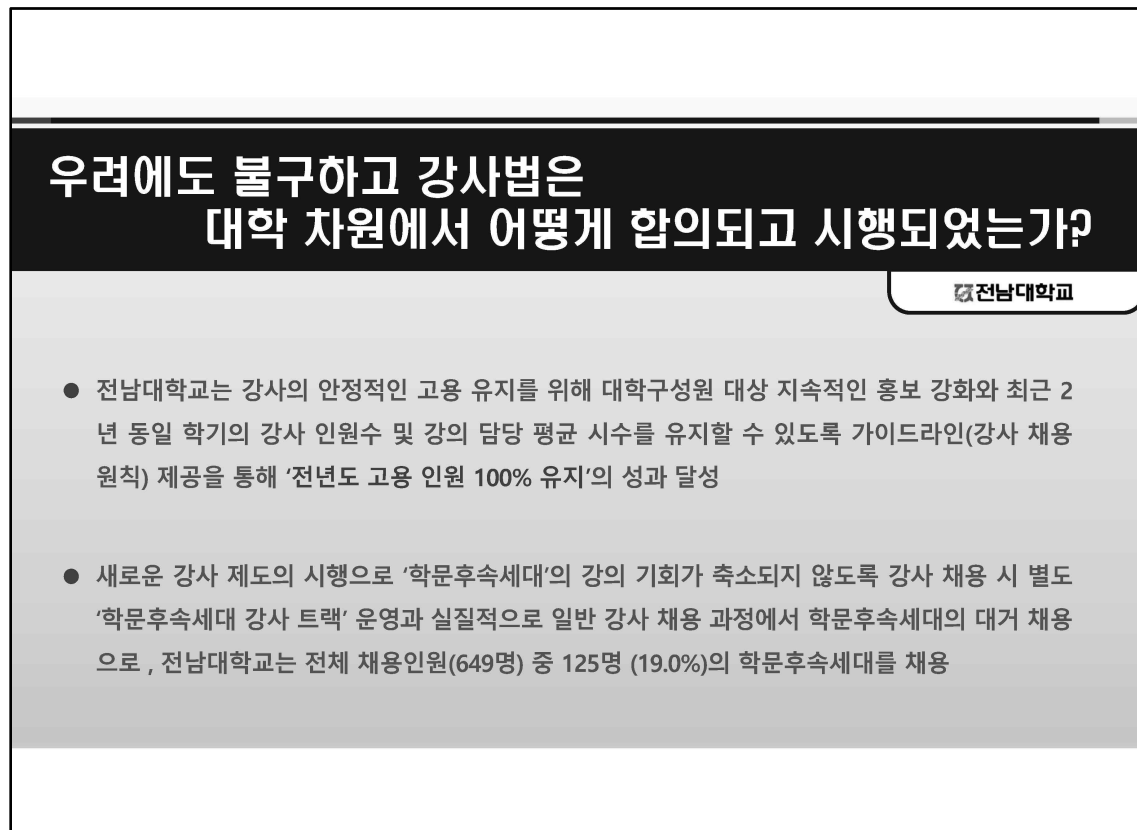
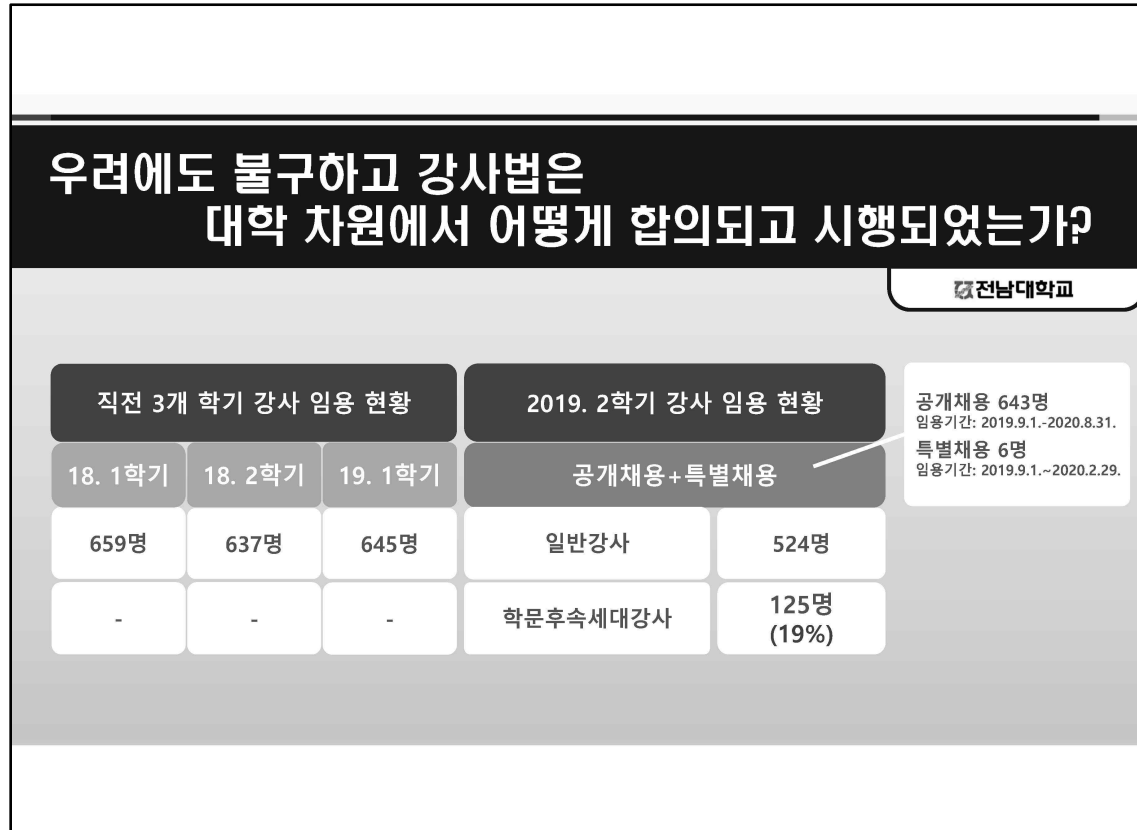
학과 등에서는
특별채용 심사위원회 구성
재적위원 3/2 찬성으로 의결
특별채용 대상자 선정 후 추천

학과→대학본부
강사 임용내신

대학본부
강사 신원조회
성범죄 결격조치

대학본부
강사 인사위원회
심의

발령: 총장
일자: 학기시작일



우려에도 불구하고 강사법은 대학 차원에서 어떻게 합의되고 시행되었는가?

전남대학교

7일 한국비정규교수노동조합 전남대분회에 따르면, 대학 측과 노조가 지난달 마주 앉아 단체 협약안에 ‘비정규 교수를 안정적으로 유지하도록 노력한다’는 조항과 함께 부속사항으로 ‘2019년 8월 시행되는 강사법이 안착할 수 있도록 대학과 노조 측이 상호협력한다’는 문구를 넣었다. 이후 대학 측은 태스크포스(TF)를 꾸려 후속 작업을 위한 조치를 마련 중이며, 현재까지 학과 단위에서 강의가 인위적으로 줄어들지 않은 것으로 파악됐다.

박중렬 전남대분회장은 “전남대는 국립대이자 지역거점 대학으로 인재를 육성해야 할 책무가 있다”며 “국립대는 사립대와 달리 오랜 기간 체계적인 시스템 하에 운영됐고, 그런 노력이 이번 강사법 사태에서 좋은 결과를 만든 원동력인 것 같다”고 말했다.

우려에도 불구하고 강사법은 대학 차원에서 어떻게 합의되고 시행되었는가?

전남대학교

국립대는 정부의 산하 대학으로 교육부의 지침을 성실히 이행해야 하는 책임도 있지만, 사립대와 달리 취업 여부에 따라 학과를 쉽게 만들거나 없애는 행태를 취하지 않아 대학 측과 강사들 간 상호이해와 믿음이 장기간 축적됐다. 시스템 안정화로 교수와 강사는 파트너라는 개념도 함께 자리 잡아 이번 강사법 시행에 따른 책임분담을 대학과 교수들도 함께 나누겠다는 인식이 비교적 강하다는 것이 국립대 노조 측의 설명이다.

우려에도 불구하고 강사법은 대학 차원에서 어떻게 합의되고 시행되었는가?

<강사제도 운영 관련 문제점>

전남대학교

학과(부) 등 강사 수요조사 단계

강사의 주당 교수시간은 매주 6시간 이하가 원칙. 총장이 특별히 인정하는 경우 9시간까지 인정. 이에 6시간의 의미를 학점이 아닌 시수(강의 시간)로 해석하다보니 실험실습교과목, 임상 전공실기 등의 교과목은 6시간의 제한 적용이 어려움. 기존에는 여러 학과에 개설되는 과목을 1명의 위촉 시간강사가 담당하였으나, 수요조사를 통해 공개채용을 실시하다 보니 여러 채용 분야의 중복 학과(부)에 지원한 강사의 시수제한을 적용이 어려움.

채용공고 시 (강사의 자격요건)

고등교육법 및 대학교원 자격기준 등에 관한 규정 에 따라 강사의 자격기준이 대학졸업자·동등자격자의 교육연구경력 2년으로 규정함에 따라 학과(부) 등에서 요구하는 최소 자격요건을 규정에 넣고자 하였으나, 상위법령에서 규정하고 있는 강사의 자격요건보다 과도한 제한이라 자격요건에서 제외하고, 특정 조건으로 최종학력에 대해서는 우대요건으로 제시.

지원서 접수 및 심사 단계

전남대학교는 코러스와 연계하여 온라인으로 강사임용지원서를 접수하고, 제출서류는 학과(부)에서 현장 접수 실시. 코러스 강사 임용 프로그램을 활용하였으나, 전남대학만의 자체적인 채용방식을 국립대 공통 프로그램인 코러스에 적용하기에는 많은 제약 발생. 최종합격자 선정 시 중복지원을 허용하여 6시간을 초과한 합격한 지원자는 초과한 채용분야에 대하여 취소절차를 거쳐야 하는 번거로움 발생

우려에도 불구하고 강사법은 대학 차원에서 어떻게 합의되고 시행되었는가?

전남대학교

임용절차의 투명성

전 대학 구성원의
의견 수렴과정을 통한 합의 도출

대학의 실정에 맞는 임용규정 준비

학문후속세대 포함 강사 수 유지

지방거점국립대학에 대한 대통령의 요구와 제안

국립대 총장 청와대 초청 간담회(2019. 8. 22.)

- 지역의 모든 혁신은 국립대학으로 부터 시작
- 국립대학이 앞장서서 강사 수를 유지한 점에 감사를 표하고
시간강사 고용 유지에 함께 노력해달라고 요청

강사법 시행 후 교육부의 대책

강사 고용안정 정책은 두뇌한국(BK)21 사업과 연계

- 강사 및 박사후 연구원 등의 강의 기회 제공과 고용 안정성 등을 BK21 후속 사업 평가 시 반영
- 교육부 고위 관계자는 “BK21 후속 사업에서 강사 고용 관련 배점을 높게 잡을 계획”이라며
“예를 들어 박사학위를 많이 주는 대학이 강의 기회를 적게 부여하면 낮은 점수를 받는 방식
검토
- 대학 구조조정과 연계돼 있는 대학 기본역량진단에서도 강사 고용안정 지표 반영.
‘강의 규모의 적절성’ 지표를 강화해 소규모 강좌를 없애 대형 강좌로 통합하는 행위에 제동.
강사 고용을 보장하고 교육의 질 저하도 막겠다는 취지

교육부의 대책은 대통령께서 말한 강사 고용 유지 노력에 부합하는 것인가?

대학의 자발적이고 능동적인
강사 고용 방안이 아님

반 강제적이고 수치에 집착하는
반인문적 방안

강사법 이전에도 존재하는
소규모 강좌 및 보호분야 강좌 폐지/축소를 호도

박사학위가 강사의
임용 자격 조건이 아님

결국 예산으로 옥죄는 발상

강사법 시행 전의 우려는 시행 후 해소되었는가?

교육 현장의 여러 혼란과 걱정 야기

지침 문구의 해석 차이 여전히 잔존

강사 대규모 실직 사태 발생

대학 교육과정 편성과 운영 경직

가장 큰 문제는 불안감과 공포심은 여전히 있다

강사법은 어떠한 불안감과 공포심을 가져오나?

대학에서 시간에 쫓겨 전체 구성원을 위한 안내가 많지 않았음

강사법을 이해하는 대학 구성원은 많지 않음

강사 고용으로 교수의 의무 시수를 채우지 못할 것이라는 공포로 보수적 움직임

면접과 평가로 대학원생-강사-연구원-교수의 학문 공동체에 균열 야기

현행 강사법은 미래 지역사회를 위한 지방거점국립대학의 역할에 충족하는가?

거점대학으로서 강사의 안정적 고용 유지를 위한

홍보와 가이드라인 지속 제공

전남대는 학문후속세대를 위한 별도 트랙 등의 장치 마련

정부와 대학의 노력으로

강사 제도에 대한 인지도는 높아졌으나

여전히 반인문적, 마음이 없는 강사법

그렇다면 대안은?

거점대학 중심의 포스트 강사법 제안

다시 3년을 그대로 흘러 보내겠다는 것인가

- 강사법 시행 이후 대학의 모든 구성원들에게 어떤 변화가 생겼는지 확인 필요
- 교원이 된 강사에게 어떤 심적·물적 변화가 필요한지 논의 필요
- 학문공동체의 복원과 발전에 대한 인문적 성찰과 제안이 필요

스크랩 자료

교육부 "강사법 적용후 전업강사 실직 4천704명"
<http://www.kyosu.net/news/articleView.html?idxno=45430>
대학평가에 대한 평가, 불합리한 임용제도 개선시급
<http://www.kyosu.net/news/articleView.html?idxno=44960>
강사에게 '권한=책임'이 주어질 때 성숙한 대학발전
<http://www.kyosu.net/news/articleView.html?idxno=44621>
개정강사법, 대학엔 파국의 칼...공극적 책임은 정부
<http://www.kyosu.net/news/articleView.html?idxno=44318>
강사법, 법과 '아니오' 사이에서
<http://www.kyosu.net/news/articleView.html?idxno=43467>
시간강사 사라질수록 학문 다양성 줄어드는 '학문 절벽' 심화된다
<http://www.kyosu.net/news/articleView.html?idxno=41423>
강사 대량해고에 배수진 친 교육부... BK21사업서 불이익 준다
[출처] - 국민일보
<http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0924081801&code=11131300&cp=nv>
강사법 시행 앞두고...부산대, 2학기 시간강사 채용 '주목'전국비정규교수노조 부산대분회, 강좌 축소 반대...지역 다른 대학도 예의주시
<http://news.bbsi.co.kr/news/articleView.html?idxno=934982>
사립대와 달리... 국립대 노조, '강사법 합의' 왜
<http://www.munhwa.com/news/view.html?no=2019020701070321326001>
유은혜 부총리 "국립대 재정여건 개선 법 만들겠다"
<http://www.busan.com/view/busan/view.php?code=2019030719283851554>
문 대통령 "칸막이 낮춰야 미래융합형 인재양성 가능"
https://www.ytn.co.kr/_ln/0101_201908221454185602
강사법 만들어졌는데 강사가 사라졌다" 7834명 강의 기회 상실
<http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0924095692&code=11131300&cp=nv>

MEMO

MEMO

주제토론

토론	김성택	경북대 교수 전 인문역량강화사업단장
	김진균	성균관대 초빙교수 한국비정규교수노동조합 부위원장
	박구용	한국연구재단 인문사회본부장
	양해림	충남대 교수 인문과학연구소장
	유원준	경희대 교수 전 인문대학장
	윤준영	한세대 교수 산학협력단장
	이상룡	부산대 교양교육원강사

강사법의 문제점과 개선방향을 위한 토론문

김성택

경북대 교수 | 전 인문역량강화사업단장

강사법의 목적은 강사의 법적 지위 확보와 안정적인 생활 유지에 있다. 이러한 좋은 취지에도 불구하고 실제로는 법의 구체적인 시행과 이에 대응하는 대학의 실천에서 여러 문제점을 노출시키고 있다. 첫 술에 배부를 수는 없으나, 이미 도출된 문제점을 즉각적으로 해결하지 않고 법 시행을 현 상태대로 그대로 유지한다면, 그것은 정부나 대학 당국의 태만이자 직무유기라 봐야 한다. 그런 점에서 이번 ‘2019 인문포럼’에서 강사법을 주제로 문제점과 개선방향을 다루는 것은 매우 다행스러운 일이다. 큰 그림에서나 세부적인 실행 방법에서나 실질적인 토론이 진행되어 강사법의 원래 취지를 살려나가는 방향으로 개선 방안을 검토해야 할 것이다. 또한 현재의 강사법은 학문후속세대 양성에 커다란 장애가 되고 있는 것이 확실하다. 강사법이 예고된 시점부터 인문학 강의의 수는 축소되고 이와 더불어 학문후속세대는 급감하고 있다. 이러한 분위기를 전환시키면서 현 강사법의 문제점을 개선하기 위해 몇 가지 토론거리를 제시해 본다. 물론 이러한 토론은, 강사법의 여러 문제점을 해결하기 위한 가장 근본적인 방안인 교원확보율 증대와 강사로 인상, 정부의 연구지원 대폭적인 확대는 물론이고 이에 대한 정부의 꾸준한 정책 지원을 전제로 진행되어야 할 것이다.

1.

인문학은 연구와 교육의 두 측면 중에서 어느 하나를 소홀히 할 수 없는 학문 영역이다. 그렇지만 강사는 연구보다 교육에 더 비중을 뒀야 하는 역할을 지니고 있다. 이러한 점을 충분히 고려한 강사법의 시행이 필요하다. 예를 들어, 연구에는 출중한 능력을 보여주나 강의에는 소질이 없는 사람의 경우에 이 사람을 강사로 채용하기는 어렵다. 그래서 이런 분들은 연구의 영역에서 자신의 경력을 쌓을 기회를 부여해야 한다. 따라서 강사법의 시행에는 반드시 연구원 양성을 위한 방안도 뒤따라야 한다. 이를 법규로 명시하여 강사법 시행에 의해 배제될 수도 있는 훌륭한 인문학 연구자의 활로를 별도로 열어두어야 한다. 강사들의 대량 실직상태를 해결할 수 있는 장기적인 방안 중에서 하나가 될 수 있을 것이다.

2.

서울대의 ‘강사풀 채용방식’은 대부분의 대학들이 채택하고 있는 ‘강의지정식 강사 채용방식’보다 훨씬 유연한 시스템으로 보인다. ‘강의지정식 강사 채용’은 적어도 3년간 학과의 학과목 운영을 고정시켜야 실행할 수 있다. 이러한 3년간의 고정된 과목 운영은 새로운 변화에 적응할 수도 없고 4년제 대학 운영의 체계와도 맞지 않다. 더군다나 여러

전공이 통합되어 있는 학과에서는 1년간 한 강사에게 강의를 2개 이상 주기 위해 묶는 것조차 쉽지 않은 경우도 있다. 대학의 규모와 성격에 따라 강사의 채용방식에 변화와 유연성이 없으면 대학의 변화도 경직되고 말 것이다. 강사의 안정적인 생활 지원이 학과목의 고정된 배정이란 방법으로만 가능한 것은 아니다. 일정한 수의 학과목을 기본적으로 담당하는 강사의 연봉 계약과 추가 과목에 대한 강사료 추가 지급 등도 충분히 고려할 만한 방법일 것이다. ‘연구자 기본소득’이나 ‘강사 기본소득’의 제도 도입도 추진할 수 있지 않을까 생각하며, 강사의 계약 방식에 대한 더 많은 논의와 숙고가 시급하다.

3.

강사를 대학에서 채용하는 경우에 대부분 학과에 소속시킬 것이다. 학과의 교과목을 지정하여 강사를 채용하기 때문에 그럴 수밖에 없다. 그러나 학제간 융합전공과 문제 해결형 강좌를 운영하는 경우라면 하나의 학과에 배속시키기 어렵고 실제로 많은 문제를 일으킬 소지가 많다. 이런 경우에 연구소에 강사를 배속시킬 수 있는 대학이 과연 얼마나 있는지 궁금하다. 강좌에 따라 연구소에 강사를 배속시킬 수 있는 행정적 권장과 지원이 있어야 한다.

4.

국립대학에 비해서 사립대학은 강사법 시행 이전부터 강사의 수를 줄이기 위한 여러 꾀수를 써온 것으로 알고 있다. 결과적으로 사립대학의 인문학 강좌 개설 수는 급감하여 인문학의 미래를 어둡게 만들었으며, 양질의 교양 교육을 담당해야 할 대학 본연의 모습도 잃어가고 있는 형편이다. 대학의 사회적 책무를 외면하는 이러한 기능적 경영을 견제하기 위하여 정부는 대학의 재정지원에 불이익을 주는 방안도 검토해야 하지만, 또한 인문 교양과목 개설 및 확대를 위한 별도의 지원 방식도 추진해야 할 것이다. 이러한 대책은 현 강사법 시행이 낳은 부작용을 많이 완화해 줄 수 있을 것이다.

5.

강사들이 ‘전국적 단위의 공개채용’으로 선발되는 것을 제한하자는 의견은 실제로 실현하기도 어렵지만, 학문의 동종교배나 자폐성을 초래하여 인문학을 자멸하게 만들 수 있는 위험을 품고 있는 것으로 보인다. 오히려 동일 학부졸업생이나 동일 박사졸업생의 비율을 제한하여 타 지역이나 타 대학의 졸업생들을 강사나 교원으로 우선적으로 수용하는 것이 장기적으로는 인문학 발전에 도움이 될 것이라고 생각한다. 이러한 학문적 인브

리딩 억제 방식은 오래전부터 서구의 선진국에서는 철저하게 지켜온 규정이어서 우리도 교원을 채용할 경우에 대부분 채택하고 있는 것으로 알고 있다. 인문학의 장기적인 경쟁력은 물론이고 인문 교양의 다양한 시각 제공을 위해서라도 강사의 공개채용에는 가급적 이러한 인브리딩 억제 원칙을 준수하는 편이 좋다고 본다.

6.

마지막으로 강사법 시행의 경직된 예로서 매우 세부적인 문제점 하나를 지적하고자 한다. 강사법 공개채용의 예외 조항인 병가, 출산휴가, 휴직, 파견, 징계, 6개월 이하 연구년, 퇴직이나 면직 등과 관련된 특별채용(고등교육법 제14조의 2 제1항)은 현재 매우 엄격하게 적용되고 있다. 비록 예외 조항이 너무 확대 해석되어서는 안 되지만, 학기 개시 전 5일 이내나 6개월 이상의 출산휴가 등 현장에서는 여러 예상 밖의 일이 일어나고 있다. 예를 들어, 학과에서 교수를 채용할 예정으로 강사진을 구성하였지만, 피치 못할 사정으로 교수 채용이 이루어지지 않았을 경우에 - 임용예정 교수가 최종 면담에서 탈락하거나 임용을 포기하였을 경우 등등 - 시간적 제약 때문에 바로 그 학기에 ‘특별채용’에 의거하여 강사를 채용하지 못할 수 있다. 그 결과 신입교수가 맡을 강의가 전부 폐강되면 학생들에게 바로 피해가 갈 것이다. 시간 상 늦었더라도 강사를 특별 채용할 수 있어야 할 것이다. 강사법은 전반적인 학사운영의 체제 속에서 적용되어야 하지, 학사운영 위에서 군림해서는 안 된다. 행정이 교육을 도와야지 그르쳐서는 안 되는 것과 같은 이치다.

강사법과 정부의 역할

김진균

성균관대 초빙교수 | 한국비정규교수노동조합 부위원장

1. 강사법의 복잡함

대학은 고등교육과 학술연구를 담당하는 기관이며, 이 기관에서 인건비를 받는 인원을 교직원이라 하고, 교직원은 교원·직원·조교로 나뉜다. 교육과 연구를 담당하는 인원을 교원이라 하고 사무를 담당하는 인원을 직원이라 하며 교원과 직원의 업무를 보조하는 인원을 조교라고 규정할 수 있다. 이렇게 규정할 수 있는 근거는 『고등교육법』의 교직원 조항이다. 2019년 대학에서 가장 중요한 이슈인 '개정강사법'은 정식 명칭이 '고등교육법 일부 개정 법률안'이다. 고등교육과 학술연구에 관한 기본 법률인 『고등교육법』이 1997년 제정된 이래 여러 차례 개정되어 왔는데, 그중에 강사 관련 조문을 집중 개정한 2018년 12월 18일 개정 법률안을 '개정강사법'으로 부르고 있다.

언론에서 '개정강사법'을 다루면서 흔히 강사의 신분 보장과 처우 개선을 방향을 담고 있다고 말하는데, 여기서 신분 보장이라는 측면은 『고등교육법』 '제14조(교직원의 구분)'에 구체적으로 담겨 있다. 제14조 ②항에 “학교에 두는 교원은 제1항에 따른 총장이나 학장 외에 교수·부교수·조교수 및 강사로 구분한다.”로 개정된 것이다. 이 조항의 개정 전 조문은 “학교에 두는 교원은 제1항에 따른 총장이나 학장 외에 교수·부교수 및 조교수로 구분한다.”였다. 그런데 이 조항의 개정 날짜가 2018년 12월 18일이 아니고, 2012년 1월 26일로 되어 있다. 여기까지 읽은 독자께서는 뭐가 이렇게 복잡하냐고 짜증이 날지 모르겠다. 단순한 사실 하나 설명하고 싶었다, '강사법'에 관한 일련의 사태는 이 명박 정부에서 시작된 문제라는 사실. 작은 사실 하나 설명하는 데에 많은 맥락적 설명이 동원되어야 하는 강사법의 현실은, 어쩌면 우리 사회에서 대학이 갖고 있는 복마전의 미로를 역설하는 듯도 하다.

2. 개정강사법 이전

'시간강사'라는 명칭은 박정희 집권 기간인 1962년에 '국립대 시간강사 강의료 지급 규정'이 만들어지면서 대한민국 법령규정에 등장하게 되었으며, 1977년에 교육법을 개정할 때 교원에서 배제하면서 법률에서 퇴장하였다. 식민지시기였던 1935년 발표된 유진오의 소설 제목 「김강사와 T교수」에서도 볼 수 있듯이 대학에서 강사는 오랫동안 활용되어왔다. 그러나 법률 규정에 의해 사용되었던 기간은 길지 않다. 법률 밖에서 자의적으

로 사용되어오던 시간강사가 '강사'라는 명칭으로 법률에 다시 등장한 것이 2012년이다.

2000년이 되기 전까지 대학에서 강사는 대개 전임교원이 되기 전에 잠깐 지나가는 자리 정도로 생각되어 왔다. 1980년대 들어서 입학정원제를 도입하면서 대학 입학 정원이 크게 늘어났고 대학원 진학자도 대폭 증가하였는데, 이 시기 석박사를 취득한 이들이 그들의 선배 세대들처럼 대학에서 전임교원이 되기 전에 잠깐만 강사생활을 하게 될 것 같지는 않아 보였다. 1995년 김영삼 정권 시절에 대학 설립에 관한 법률을 개정하여 소위 '대학설립 준칙주의'를 도입하였는데, 이전의 허가제 대신 최소 요건만 갖추면 대학을 설립할 수 있도록 만든 제도였다. 이 제도 아래서 2000년이 되기 전까지 30여 개의 대학이 설립되었다. 이 제도는 고등교육 부실화를 초래하고 전임교원 처우를 악화시켰지만, 적어도 1980~90년대 대폭 증가한 박사 취득자들이 대학에서 전임교원이 될 희망을 포기하지 않는 데에는 도움이 되었다. 이전보다 머무는 기간이 길어졌지만 이 시기까지 강사 직군은 여전히 전임교원 후보으로서 일정 기간 교수법을 연마하는 통과예라는 의식으로 버틸 수도 있었던 것이다. 그러나 2000년을 전후하여 강사가 전임교원이 될 가능성은 급격히 줄어든다. 대학은 그래도 미미하게 증가했지만 전임교원 일자리는 별로 늘지 않았다. 대학에도 신자유주의적 경영 논리가 도입되면서 강의전담교원, 겸·초빙교원, 산학협력교원, 연구교원 등 각종 비정년트랙 교원 명목이 양산되었고, 그중 일부는 교원 확보율에 산정하는 방식으로 정부가 비정년트랙 교원 양산을 조장하였다.

교수 1인당 인문사회계열은 학생 25명, 예술계열과 공학계열은 20명, 의학계열은 8명 정도로 설정되어 있는 교원 확보 기준이 있다. OECD국가 평균 교원 1인당 학생수 15.8명에 비해서도 한심한 기준이지만, 우리나라 대학들은 이마저 준수하지 않아서 2018년 전체 평균 25.2명당 1인 수준이다. 짐작보다는 팬찮아보일지 모르겠지만, 이 통계에는 열악한 처지의 겸임교원들과 강의가 거의 없는 의대 교수들도 대거 포함되어 있다. 강의를 하는 정규직교수만으로 통계를 잡아보면 이 수치가 얼마나 어처구니없이 추락할지 알 수 없다. 이 짐작하기 어려운 수치들 속에서 전망을 잃은 강사들이 절망하게 되었던 것이다. 강사의 강의료도 불가인상률을 따라잡지 못하여 실질 임금은 해마다 하락하였다. 잠깐 머물다 옮겨갈 희망이 없어진 사람들에게 삶이 더욱더 열악하고 가혹하게 되리라는 예측은, 더욱 큰 절망의 조건으로 다가왔다.

사회적 우려의 대상이 될 만큼 비정규교수들의 자살이 잇달았다. 2010년 조선대 강사였던 서정민 선생의 유서에는 전임교원의 횡포에 시달리던 정황이 담겨 있어서 큰 충격을 주었다. 당시 대학 개혁을 바라는 여론은 힘을 얻어갔으며, 무능한 교육 정책을 비난하는 여론은 더욱 험악해졌다. 2010년 이명박 정부의 사회통합위원회가 소위 '강사처우개선안'을 발표하고 이를 기반으로 2011년 정부 입법으로 소위 '시간강사법'이 만들어

졌다. 2012년 1월 26일 개정 조항은 이것을 반영하고 있는 것이다. 그러나 당시의 시간강사법은 강사를 법률상의 교원으로 인정하는 것 이외에는 전혀 개선된 지점이 없었다. 특히 평균 4시간 정도 강의를 하고 있는 강사의 현실에서, 9시간 이상 강의를 해야 강사로 인정하겠다는 당시의 법령은 강사 대량 해고를 유발하는 악법이었다. 이명박 정부는 열악한 노동조건에 대한 사회적 우려를 악용하여 노동조건을 더욱 열악하게 만드는 기회로 활용하는 신공을 보여주었던 것이다.

이 악법을 반대하며 한국비정규교수노동조합은 시위와 노숙 농성 등의 여론전을 벌였다. 결국 이명박 정부가 입법한 시간강사법은 4차례 유예되었는데, 국회 본회의를 통과한 법안이 4차례나 유예되는 일은 대한민국 역사에서 유례없는 일이라고 한다. 여론에 밀려 유예를 거듭하는 상황에서 박근혜 정부에서는 ‘임용 1년 뒤 당연 퇴직’ 같은 어처구니없는 추가 개악안을 첨가하기도 하였다. 강력한 저항을 통한 4차례의 유예 끝에도 결국 이 개악법률이 2019년 1월 시행되도록 예정되어 있었다.

3. 시간강사법에서 개정강사법으로

촛불 항쟁을 통해 박근혜가 탄핵되고, 2017년 대통령으로 문재인이 당선되었다. 문재인 정부에서는 국회와 협의하여 '대학 강사제도 개선 협의회'를 구성, 시간강사법 문제 해결에 착수하였다. '대학 강사제도 개선 협의회'는 대학 단체와 강사 단체 그리고 국회가 추천한 위원들로 구성되었으며, 2018년 3월부터 9월까지 치열한 토론을 전개하였다. 이 협의회는 준비와 실무 진행을 교육부가 주도하였기에, 노동자·사용자 및 정부와 입법기관까지 망라된 사회적 협의 기구 역할을 한 것이라고 볼 수 있다.

노동자로서의 강사 단체에서는 한국비정규교수노동조합과 전국강사노동조합이 참여하였다. 강사 관련 양대 노조는 기존의 유예 시간강사법에 대해 다른 입장을 갖고 있었다. 전국강사노동조합은 강사의 법적 지위 회복에 큰 의미를 두고 유예 법률안을 찬성하고 있었고, 한국비정규교수노동조합은 실질적 처우가 개악되는 측면을 우려하며 반대하고 있었다. 협의회에 합석한 양대 노조는 강사의 법적 지위 회복과 실질적 처우 개선을 동시에 추구해야 한다는 협력 지점을 찾아 공동 전선을 형성하였다. 한국비정규교수노동조합은 현행 강사 제도를 대체할 연구강의교수제를 오랫동안 주장해왔었지만 2019년 1월 기존 유예 법안이 실행될 위기 앞에서 상당한 양보를 감수하였고, 전국강사노동조합도 법적 지위 회복의 조속한 실현만을 목표로 했던 기존의 입장을 변경하여 다양한 처우 개선책에 대한 대안을 모색하며 인내심을 발휘하였다.

대학 단체 추천 위원들도 처우 개선에 대한 대의에는 적극 반대하기 어려웠다. 양대 노조의 입장이 대학 단체 추천위원들과의 치열한 논쟁 끝에 관철시키지 못한 조건도 적지 않지만, 그래도 현행 강사 제도보다는 진전된 제도를 만들자는 합의를 통해 9월에 보고서를 발표하였다. 국회 추천 인사들이 참여하여 중재하고, 교육부에서 회의 주무를 맡았으므로, 이 합의안은 노·사·정·국회의 사회적 타협 결과로서의 의미를 지녔다. 각자의 입장에서는 최선이 아닐 수 있어도, 협의 주체들 간에 합의할 수 있는 수준에서는 최선이라고 할 수 있을 것이다. 이명박 정권이 만들어놓은 개악안을 타협을 통해 개선안으로 전환하였으니, 우리 사회에서 보기 드문 합의의 성취로 보아도 무방하다.

국회에서는 바른미래당 이찬열 의원이 대표 발의하여, 대학 강사제도 개선 협의회 원안을 거의 그대로 수용한 법률안을 입안하였고, 자유한국당 일부 의원들의 반대를 제외하고는 큰 이견 없이 국회에서 의결되었다. 합의안 발표시에 기존 유예 법안을 대체하는 입법을 추진하여 2019년 1월 시행할 것을 건의했지만, 국회 입법 과정에서 촉박한 일정을 고려하여 2019년 8월부터 시행 적용하는 것으로 조정된 것을 가장 큰 변경으로 꼽을 만큼, 입법 과정에서 당초의 합의안이 존중되었다.

개정강사법이 국회를 통과한 당일인 2018년 12월 18일부터, 교육부 주도로 “고등교육법 시행령 개정 TF”가 구성되었다. 다시 대학대표와 강사대표가 교육부와 함께 기존 시행령 개정 작업에 착수하였다. 개정강사법의 개정 내용이 강사의 신분 보장이 핵심이라면, 강사법 시행령의 개정 내용은 강사의 임용 규정, 교수 시간, 겸초빙 교원의 자격 기준 등을 핵심으로 하였다. 2019년 1월 16일까지의 시행령 개정 작업도 당초의 합의안을 기반으로 노동자·사용자·정부 간의 타협을 통해 이루어졌다.

강사법 시행령 개정안이 합의된 직후인 2019년 2월 11일부터, 다시 교육부 주관 하에 “대학 강사제도 운영매뉴얼 TF”가 꾸려졌다. 강사법과 시행령이 대학 현장에서 안정적으로 정착될 수 있도록 안내 매뉴얼을 만드는 것을 목표로 하였다. 기존의 대학대표와 강사대표 외에 대학원생대표도 위원에 참여하였다. 강사법 안착은 고등교육 제도 내에서 학문후속세대의 미래 보장과 직결되는 일이므로, 이해당사자로서 대학원생 단체가 참여해야 한다는 강사단체의 결정이 있었던 것이다. 매뉴얼 수립 역시 치열한 공방을 주고받으며 당초 계획한 일정보다 지연되었지만, 2019년 4월 20일까지 최종 합의안을 도출하였으며, 5월초 대학에 배포하였다.

이제 개정강사법, 시행령, 운영매뉴얼까지 다 준비되어, 8월 1일 이후 신규 임용되는 강사와 겸초빙 교원 등은 새로운 강사 제도 아래에서 운용되는 것이다. 이를 위해 각 대학에서는 2학기 강사 및 겸초빙 교원 공개채용 절차를 진행하고 있다.

4. 개정강사법의 주요 내용

개정강사법과 그 시행령은 강사의 신분 보장과 처우 개선의 방향을 담고 있다.

고등교육법 14조의 교원으로 인정하는 것으로 대학 교원이 갖고 있는 신분 보장을 강사에게 적용하게 하였다. 임용 계약 위반이나 형의 선고 등을 제외하고는 임용 기간 중 의사에 반하는 면직 및 권고 사직이 제한되며, 현행범이 아니라면 학원 내에서의 불체포 특권도 보장된다. 다만, 교육공무원법이나 사립학교법 상의 일반적 규정과 사립학교교직원 연금법을 적용할 때에는 교원으로 보지 않는다는 단서 조항을 달고 있다. 교원 신분을 가짐으로써 당연히 적용해야 할 복지까지는 아직 도달하지 못한 것이다.

방학 중에도 임금을 지급해야 하고 구체적인 사항은 임용 계약으로 정한다. 시행령이나 매뉴얼이 아닌 고등교육법에 방학 중 임금을 지급할 것을 명기한 것은 상당한 노력의 결과이다. 대학의 학기는 6개월 단위인데, 그중 수업이 이루어지는 강의 기간은 대개 15주에서 16주 사이다. 강의료로 임금을 지급 받는 강사들에게 나머지 10주가량의 방학 기간에는 강의료 수입이 없었다. 이제부터는 방학 중 임금을 지급하지 않으면 법률 위반이 되는 것이다.

강사의 임용 계약 기간은 1년 이상으로 하고, 신규 임용을 포함하여 재임용 절차를 3년까지 보장한다. 합당한 사유 없이 재임용 절차에서 탈락하는 경우 교원소청권을 행사할 수 있다. 교원 재임용 절차에 당연 진입하는 연한을 3년까지 보장해준다는 것이지, 재임용을 당연히 3년까지 해야 하는 것이 아니다. 이 부분에 대한 대학의 오해가 제법 있다.

대학 현장에서 아직도 많이들 오해하고 있는 것이 강의 시수와 소속이다. 시행령에 의하면 6시간 이하를 원칙으로 하고 예외적으로 9시간까지 허용한다고 되어 있다. 2011년의 시간강사법이 강의 몰아주기를 통해 강사 대량해고를 유발했던 점을 반면교사 삼아 세워진 원칙이다. 강사를 고용하고 1~3시간만 맡겨도 되는데, 굳이 6시간을 맡겨서 강사수를 줄이려고 하는 대학들이 적지 않다. 강사의 처우 개선과 신분 보장에 관한 부담을 회피하려는 대학들이 여타의 비정규교원을 채용하는 풍선 효과에 대한 방지책으로 겸초빙교원의 강의 시수는 9시간 이하를 원칙으로 예외적으로 12시간까지 허용하기로 하였으며, 겸임교원은 실무교과를 담당하고 유사 경력 3년 이상인 자, 초빙교원은 특수 교과를 담당하고 임용기간 1년 이상 월급제 보수를 받으며 4대보험과 퇴직금을 해당 대학에서 지원하는 자로 제한하였다. 이와 달리 강사는 여러 대학에 다중으로 소속될 수 있는 교원이다. 일부 대학에서 강사 공채 지원을 한 대학에만 할 수 있도록 제한한 것은 잘못된 법령 해석이다.

그밖에 이명박 정부에서 만들어진 유예강사법에서 강사 공채에 전임교원 임용절차

를 준용하도록 규정하여 대학과 강사에게 과중한 행정 부담을 유발하던 것을, 간소화 절차를 적용하여 최소한의 행정적 절차만 진행하도록 한 것도 하나의 진전이다. 일부 대학들이 전임교원 임용 수준의 서류와 지원 자격을 요구하여 현장에서 혼란이 빚어지기도 하지만, 개정강사법의 기본 정신은 간소화이다.

강사법 시행에 따라 고착된 강사 그룹과 제한된 강사 자리를 놓고 경쟁해야 하는 학문후속세대를 위해 쿼터제를 도입한 것도 크게 진전된 지점의 하나이다. 현재 붕괴되어가는 대학의 연구와 교육 기능 회복을 위한 장기적 전망에서 설정된 제도로 평가할 수 있다.

5. 미흡한 지점

‘대학 강사제도 개선 협의회’에 참여했던 각 주체는 자신들의 입장을 조금씩 양보하여 타협을 이루어내었고, 그것을 기반으로 ‘개정강사법’과 시행령 및 매뉴얼이 만들어져서 이제 8월 1일부터 대학 현장에 적용될 것이다. 그런데 협의회 합의 내용 중에서도 실현되지 못하거나 잘못된 방향으로 실현되는 것들이 있다.

당초 ‘대학 강사제도 개선 협의회’에서 방학 기간에 임금을 지급한다고 합의하였으니, 강사들은 강의 기간에 받던 강의료 수준으로 방학 내내 임금을 받든가, 별도로 정한 정액으로라도 받을 수 있을 것으로 기대하였다. 그런데 방학 중 임금을 정부 재원으로 마련하여 강사법 초기 정착을 돕겠다고 나섰던 교육부가, 정부 내 기재부의 감액과 국회 내 자유한국당의 감액을 거쳐 최초 기획 예산보다 대폭 삭감된 288억원을 확보하였다. 이것은 전체 강사의 강의료 기준으로 2주치 정도에 해당한다. 이때, 추가로 예산 확보를 위해 노력하겠으니 우선 대학이 나머지 예산을 확보하라고 하면 그나마 괜찮았을 텐데, 교육부는 개강 전 강의 준비에 1주일과 종강 후 성적 평가에 1주일을 기준으로 강사들의 방학 중 임금 2주치를 설정했다고 선언해버렸다. 대학들이 강사들의 방학 중 노동을 축소 절할 잘못된 방향을 제시한 것이 되어버려서, 대단히 아쉬운 지점이다.

‘대학 강사제도 개선 협의회’의 당초 합의 사항에는 강사들이 직장건강보험과 퇴직금을 적용받을 수 있도록 관계 법령을 개선하도록 권고하는 내용이 포함되어 있었다. 그러나 아직까지 이 권고는 실행되지 못하고 있다. 1개월에 60시간 미만, 1주일에 15시간 미만 노동자는 직장건강보험과 퇴직금 가입 대상에서 제외되는데, 주당 강의시간이 여기 미치지 못하는 강사들이 제외 대상인 것으로 보건복지부 등 정부 부처들이 해석하고 있기 때문이다. 그러나 강사들의 노동은 강의실에서 시작하지도 강의실에서 끝나지도 않는다. 방학 중 강의계획 수립 노동, 프리젠테이션과 강의록 작성 등 강의 준비 노동, 강의실에

서의 강의 노동, 강의 전후 학생 질문에 응대하는 상담 노동, 종강 후 평가 노동 등을 고려하면 주당 시수의 5~6배는 추가된다. 사법부의 판례에서도 강의 시수의 3배 가량을 노동 시간으로 인정하고 있다. 이런 특수한 노동 환경을 무시하고 건강보험과 퇴직금 대상에서 제외하고 있는 것은, 행정부의 인식이 사법부의 판례에도 미치지 못하는 것으로 볼 수밖에 없다.

그리고 ‘대학 강사제도 개선 협의회’에서 충분히 예견했으나, 적절한 대응의 시기를 놓쳐서 발생하는 문제들도 있다.

강사법이 논의되기 시작한 2011년부터 강사법이 가시화되는 2019년까지 대학들은 비용 부담과 행정 부담을 거론하면서 강사들을 대량으로 해고하고 강좌를 대규모로 감축하였다. 그 결과 학부생들은 수업권을 박탈당하고, 전임교원들은 초과 강의를 강요당하며, 대학원생들은 미래가 불투명해졌다. 대학 당국이 강사법을 핑계로 구조조정을 시행하는 것은 대학 구성원 전체를 절망으로 몰아가는 자기 파괴 행위이다. 강사들은 교수들의 1할에도 못 미치는 강의료를 감수하며 생존의 벼랑끝에 서서 강좌의 절반을 감당하고 있었다. 비인간적 착취가 조금이나마 완화되리라는 희망을 품던 강사들은 이제 자존심을 잃고 모든 것을 잃어가고 있다.

대학들은 이 구조조정의 핑계로 강사법으로 인한 비용 증가를 대고 있다. 과연 비용의 문제인가. 강사법에 따른 강사 임금 추가 비용은 아무리 크게 잡아도 현재의 1/4 이상이 되지 않을 것이다. 이것이 대학에 부담이 될 액수가 되려면 대학에서 현재 부담하고 있는 강사 임금의 규모가 컸어야 한다. 그러나 대학 전체 재정에서 차지하는 비중이 워낙 작았기에 이 정도 인상이 대학에 큰 부담이 되지는 않을 것이다. 대형 사립대의 경우 기존 강사료가 차지하는 비율은 고작 2~3%대였으니, 추가 비용을 아무리 크게 잡아도 1% 이하이다. 정부가 강사법 정착을 위해 시행 초기에는 예산을 투입하기로 약속하기까지 하였으니, 그 기간에는 대학의 부담이 더욱 경감될 것이다. 사립대학 전체 적립금이 8조원에 이르고, 수도권 대형 사립대학의 연간 예산은 수천억원 대이다. 이 정도 조건에 재정이 나름대로 탄탄한 대학들마저 비용을 핑계로 댄다면, 그것은 경영능력 부족이나 도덕성 파탄의 토대로 해석할 수밖에 없다.

행정 부담을 핑계대기도 한다. 강사와 겸초빙 등을 공개채용 해야 하므로 행정 부담이 가중된다는 논리를 편다. 그동안 자의적으로 고용하고 활용하던 사람들을 공채를 통해 고용하기 위해서는 일정정도 행정력이 추가 투입되는 것은 사실일 것이다. 그것은 대학 운용의 합리화를 위해 당연히 투자해야 하는 부담이다. 게다가 행정 부담은 작은 핑계에 불과하다. 더 큰 부담은 교원이 된 강사들이 대학 내에 교원으로서의 권리 요구에 대한 기대 부담일 것이다. 대학 구성원이 대학 내 의사 결정 과정에 하나의 주체로서 민주

적 원칙에 의해 참여할 것을 요구하는 것은 당연한 일이다. 강사들이 교원으로 인정된다면 그만큼 발언권을 더 요구할 확률이 높다. 대학은 이런 시나리오를 예상하며, 강사 등 비정규직교수를 대학의 한 주체로 인정하지 않아왔듯이 앞으로도 계속 그러고 싶다는 태도를 보이는 것이다. 개정강사법은 비정규교수 중에 강사만 교원으로 인정하고 겸초빙 등은 교원에 포함시키지 않고 있다. 특히 초빙교원은 특수교과에 제한되어 사용할 수 있도록 규정되어 있는데, 이 규정을 어기고 건강보험과 퇴직금 등의 추가 부담을 감수하고라도 강사 대신 초빙교원을 쓰겠다는 일부 사립대학의 입장을 보면, 행정 부담이라는 핑계에서는 교원으로 인정하게 되어 겪게 될 대학의 민주화와 평등화를 회피하겠다는 의도가 읽힌다.

이밖에도 현재 대학들이 보여주고 있는 다양한 개정강사법 회피 시도들 중에 몇 가지 꼽아볼 만한 것들이 있다.

개정강사법은 기존의 계약 기간에 대한 유예 기간을 인정해준다. 강사법 시행 이전에 계약을 한 강사들에게는 개정강사법에 의한 교원 지위를 보장해주지 않아도 된다. 이 허점을 노리고, 어느 사립대에서는 지난 1학기에 기존 강사들에게 1~3년 기간의 계약서에 서명하도록 강제하였다. 다른 어느 사립대학은 겸초빙도 고등교육법에 의해 일정한 제한을 가진 점을 회피하기 위해, ‘초빙대우교수’라는 새로운 비정규교수 명목을 만들어내기도 하였다. 또 다른 어느 사립대학은 2019년 1학기 강사 강좌를 절반으로 줄였는데, 2학기에 다시 절반으로 줄여, 전전학기에 비하면 1/4 수준으로 만들었다. 대학 본부는 줄일 의지가 없었는데 수요조사를 하니 각 학과에서 강사 강좌에 대한 수요가 줄은 것으로 판단되어 줄였다고 주장하고 있다. 책임 소재를 학과에 떠넘기고 있는 것이다.

6. 대학의 현재와 정부의 역할

이들 구조 조정 전략이나, 우회 회피 전략이 대학 간의 협의나 담합을 통해 전개되는 것 같지는 않다. 지금은 각각의 사립대학이 개별적으로 대응하며 다양하고 기발한 전략을 구상하고 있는 듯하다. 말하자면 사립대학들은 그동안의 비용 절감과 구조 조정이라는 신자유주의적 경영 전략의 전선에서 각각의 고립된 참호를 파고 강사법 공세에 대응하는 진지전을 구사하고 있는 것이다. 이런 상황에서 대학들은 고등교육과 학술연구의 공공성을 오히려 전략적 방해물로 여긴다.

지금 한국 사회의 여론은 대학에 대해 무심하다고 하는 것이 차라리 맞을 것이다. 대학 진학률이 70%를 육박하고 있는 비정상적 사회에서, 고등교육에 대한 사회적 관심은

비정상적으로 낮다. 대학에서 무엇을 어떻게 배우느냐가 학생의 미래를 결정하지 못하고, 대학이 무엇을 어떻게 가르치든 학생의 미래에 거의 영향을 미치지 못하기 때문일 것이다. 그저 개인과 가족의 모든 자원을 총동원하여 대학 입시에 투입하는 것이 미래를 위한 가장 좋은 투자로 여겨진다. 이런 상황에서 대학 입시까지의 높았던 사회적 관심은, 고등 교육 과정에 대해서는 똑 떨어지고, 취업 문제가 부각될 때 다시 높아진다. 대학 교육에 무심한 여론은 대학에 대한 감시 기능이 작동하기 어렵게 만든다.

이 틈에 대학에서 승자들은 자율성을 활용하여 패자들과의 낙차를 즐기며 기득권을 확장하여 사적 이익을 추구해왔다. 이 구조에 대한 문제제기가 대학 안팎에서 나오기도 어려웠다. 대학 내부는 성과 경쟁의 경영 논리에 순치되어 있고, 대학 외부에서는 그런 대학에 관심을 쏟은 지 오래다. 대학은 오히려 사회적 무관심을 즐기는 편이었다. 미로 안의 복마전은 이런 분위기에서 조성될 수 있었고, 복마전의 자가 발전으로 미로는 더욱 복잡해졌다. 이 악순환의 고리에서 고등교육과 연구의 공공성은 구두선으로라도 대학 안에서 언급되는 일이 거의 없어졌다.

대학부터 무한경쟁의 판을 키우고 있는 마당에, 공공성 결핍으로 신음하는 사회가 대학에 대해 무슨 기대가 남아있겠는가. 정부도 이 사회 여론의 영향을 받고 있음을 미루어 짐작해볼 수 있다. 그러나 정책 개입 능력을 갖춘 정부가 연구와 교육의 공공성을 상실한 대학에 대해 그런 태도를 취하는 것은 임무 방기이다. 지난 정부가 총장직선제 폐지를 기본 방침으로 세워 재정지원사업 평가 지표에 반영하자, 대부분의 대학이 총장 임명제로 돌아섰다. 비용을 입에 달고 사는 대학들은, 등록금 인상 요인이 만만치 않은 상황에서 지난 정부가 국가장학금 등을 볼모로 동결을 유도하자, 대부분 지금까지 등록금을 동결하였다. 정부가 국공립과 사립을 막론하고 대학에 절대적 영향을 미칠 수 있다는 점은 분명히 확인된 것이다. 이제 정부는 고등교육과 연구의 공공성을 확보하는 방향으로 정책적 개입에 적극 나서야 한다.

강사법 시행을 앞두고, 대학들이 행정적 부담과 시행착오에 대한 우려를 가지는 것은 당연할 수도 있다. 그러나, 자신들도 동의한 사회적 합의의 결과인 개정강사법의 법률 정신을 정면으로 위반하는 것은 옳지 않다. 지금 정부에서는 강사법 시행을 앞두고 재정 지원사업에 강사 고용 안정 관련 지표를 설정하여 반영하겠다고 하고 있다. 정부는 구체적으로 사업을 적시해가며 대학기본역량평가와 혁신지원사업 및 BK21+ 사업 등에 강사법 정착 여부를 지표로 활용하겠다고 하였다. 그럼에도 불구하고 대학들은 아직 엄포로만 여기고 있는 듯하다. 강사법 저항을 비롯 각종 비리와 모순이 예상되는 대학부터 교육부 종합감사에 착수하고 있다. 바람직한 방향이다. 그러나 대학의 저항 의지에 비추어보면 아직 부족하다.

이명박 정부와 박근혜 정부가 총장직선제 폐지를 들고 나오자 대학들은 휩쓸리듯 직선제를 폐지하였다. 방향은 잘못되었으나, 대학들은 정부의 정책 실천 의지를 선명하게 인지한 것이다. 이번 정부가 강사법을 두고 재정지원과 종합감사, 당근과 채찍 정책을 번갈아 구사하는데도 정책 실천 의지는 왜 대학에 전달되지 못하는 것일까. 강사 인건비 예산을 억제하는 기획재정부, 강사의 직장건강보험 적용을 반대하는 보건복지부, 퇴직급여를 적용하지 않는 고용노동부 등 정부 부처들의 행태는 그들이 고등교육과 연구의 공공성을 이해하지 못하고 있음을 증명하고 있으며, 이 모든 것은 청와대가 고등교육과 연구의 공공성을 회복하려는 의지가 부족함을 방증하는 것이다. 지난 정부의 총장직선제 폐지 정책 실천 의지는 청와대에서 나온 것으로 인지되었음이 분명하다. 강사법과 고등교육 공공성이 실현되려면 정책 실천 의지가 어디로부터 나와야 하는지 분명해진다. 고등교육과 연구의 공공성을 회복하고, 대학에 대한 사회의 기대가 다시 높아지고, 공동체의 미래 전략을 다시 대학에 물을 수 있게 되어야 한다. 공동체의 미래를 걱정하는 정치는 악순환의 고리를 끊고 선순환의 초석을 놓는 것을 자기 임무로 삼아야 할 것이다. 강사법 정착이 그 초석이 될 것이다.

강사법의 문제점과 개선방향을 위한 토론문

박구용

한국연구재단 인문사회본부장

『신분보다 급여: 강사법의 문제와 개선 방향』에 대한 토론문

양해림

충남대 교수 | 인문과학연구소장

계승범 교수님의“신분보다 급여, 강사법 문제점과 개선방향”에 대해 일정 부분 동의한다. 즉 “I. 문제제기: 강사법 관련 칼럼 소개에서 “한 술에 배부르지는 않더라도, “동일노동 동일임금”에 기초한 사다리사회를 큰 그림으로 그리고 꾸준히 추구해야 그게 바로 개혁이다”라는 관점을 견지하시는 것 같다.

그 보완책으로 (4) 재정 확보 문제 * 국가에서 적극 개입해야 * 대학등록금 강제 동결 철폐해야 - 고교생 사교육비 현황: 전국 연평균 근 500만원, 서울 강북 연평균 1,000만원 이상, 서울 강남/목동 연평균 2,400만원 이상 - 대학교(인문사회계열) 등록금 연평균 800~900만원 정도 * 이런 교육비 구조를 방치한다면, 이게 과연 "나라"인가? 개선방향의 큰 열쇠로서 (5) "국립강사원"(가칭) 설치도 고려할 필요 * 주로 인문사회계열부터 시작하여 전공별로 모집* 국가에서 강사를 교육공무원으로 채용하여 필요한 대학에 파견함.* 소정의 기준과 절차를 거쳐 박사급 강사 선발* 교육공무원 신분 부여하고 연봉은 최저 4,000만원 정도로 책정- 1,000명 고용하면 인건비 연 400억, 만 명이면 4,000억* 강의와 연구업적 기준으로 3년마다 재계약 여부 결정* 강사를 신청한 대학에 파견함 - 파견 근무(강의)이므로, "국립강사원" 별도 건물공간 필요 없음 * 시도해 보고 순차적으로 확대” 등

주지하듯이, 신분이 불안정한 시간강사를 교원으로 인정하는 방향으로 개정 고등교육법(또는‘강사법’)을 2011년에 정하여 2013년에 시행하려 했으나 7년간 4차례에 걸쳐 유예되었다. 즉, 대학시간강사제도는 1962년 처음 만들어져 지난 55년간 교수직의 비정규직화, 교수노동시장 분할과 배제 등을 반복했다. 이 제도로 인해 비정규직 교수들이 잇따라 목숨을 끊으면서 지난 2011년 이명박 정부에서 강사제도를 개선하기 위한 강사법을 입법 발의했지만, 여야는 합의 하에 이 법안을 4차례 유예한 바 있다. 지난 11월 29일 대학 시간강사의 교원 지위를 보장하고 처우를 개선하는 내용을 담은 고등교육법 개정안(일명 강사법)이 국회 본회의를 통과됐다. 그리고 지난 2018년 12월 18일에 국회에서 의결, 공포되었다. 시간강사는 1977년에 교원 지위를 박탈당했다가 이제야 교원 지위를 되찾았다. 정부는 방학 중 강사 임금 지급과 강의역량 강화를 위해 6백억원의 예산을 책정했으나, 절반도 안되는 260여억만이 기재부에서 통과되었다. 즉, 교육부가 사립대 강사 강의역량 지원 사업과 시간강사 연구지원 사업 예산 등 6백억 원의 추가 예산을 정부에 산안으로 요청했으나 기획재정부가 이를 전액 삭감했다. 이번에 통과된 고등교육법에는 시간강사에게 ‘교원’ 지위를 부여해 임용 기간 중 안정적으로 일할 수 있다는 데에서 의미를 찾을 수 있을 것이다. 특히 강사법은 시간강사의 재임용을 3년까지 보장하도록 했다. 특히 3년까지 강사들이 재임용 절차를 밟을 수 있도록 보장하고 재임용에 탈락했을 경우 소청심사를 청구할 수 있는 권리를 주어 고용 안정성을 확보했다. 임용 때엔 대학이 공개채용 절차를 거치도록 했고, 1년 이상 임용과 매주 6시간 이하 강의를 원칙으로 했다. 또한 방학 중에도 임금을 받을 수 있고 퇴직금이 지급되며, 4대 보험 중에서는 국민

연금과 고용보험, 산업재해보상보험에 가입해서 보험료를 납부하고, 국민건강보험은 해당 되지 않는다. 현재 강사법은 예전보다 나아졌으나 여전히 강사의 계약 기간, 방학 중 임금 지급 및 국민연금과 같은 처우, 공개임용과 임용절차 간소화, 연구 활동 지원 측면에서 아직 한계가 있다. 오늘날 대학교는 학령인구의 감소와 4차 산업혁명 등과 같은 급격하고 심각한 사회변화로 인해 심각한 위기를 맞았다. 학령인구의 감소와 다른 변화로 인해 대학교는 점점 더 교수를 감축하거나 아예 일부 대학교들은 폐교하거나 타 대학교와 통합할 상황에 처해 있다. 일부 대학들은 정부 지원이 턱없이 부족하다며 대학강사법 시행 이전에 대학 강사 구조조정에 착수했다. 그래서 일부 사립대학들은 등록금의 동결이나 인건비 등의 예산 부담을 이유로 교양 강의의 수를 줄이거나 졸업이수학점을 축소하고, 대형 강좌의 수를 확대하거나, 강사의 수를 줄였다. 특히 일부 사립대학들이 재정부담을 이유로 ‘강사 죽이기’에 나섰고, 실제로 대학의 재정부담은 매년 전체 예산의 1% 안팎에 불과한 수준이다. 전국의 일부 사립대들이 대학의 재정난을 이유로 시간강사의 대량 해고는 학문 생태계를 붕괴시키고 대학과 국가의 미래를 포기하는 야만적인 행위다. 이번 강사법은 대학을 명실상부한 학문 재생산의 기반을 다시 세우는 데 필요한 최소한의 비용, 시간강사의 생존권 보장만을 요구했는데도 대학은 이를 거부했고, 대학을 자본의 논리로만 보려는 근시적인 태도이다. 강사법 시행을 100일 남짓 앞두고 비정규직 대학 시간강사들이 “이미 약 2만 명의 시간강사가 일자리를 잃었다. 한교조는 “전문대를 중심으로 자체 추산한 결과 올해 약 7000명의 강사가 쫓겨났다”며 “4년제 대학이 전문대의 두 배 규모인 점을 고려하면 전국에서 강사 2만여 명이 일자리를 잃은 것으로 추정”한 바 있다. 시간강사는 지난해 기준 약 7만 5000명이다. 향후에도 시간강사의 대량해고 사태에 정부의 적극적 개입을 촉구한다. 강사가 실종되면 전임교원은 과도한 부담을 떠안고, 학부생은 소수학문을 들을 기회가 사라질 수 있다. 먼저 정부가 대학을 지켜야 한다. 구체적으로 △구조조정 대학에 대한 교육부의 철저한 관리·감독 △대학 재정지원 사업에 강사제도 개선지표 확대 등이 절실히 보인다.

향후 강사법이 제대로 안착될 수 있도록 정부와 정치권이 대학의 철저한 감시가 절실하다. 이번 강사법 시행에 따르는 일부 대학의 교육파괴적인 구조조정이 현실화되지 않도록 제어할 수 있는 장치들을 하루빨리 마련해야 하고 정부와 국회의 제반장치를 제도적으로 마련하는 노력이 절실하다. 그렇지 않다면, 대학에 대한 자본의 지배는 대학의 총체적 위기를 맞이할 수 있다. 따라서 강사법 문제는 헌법이 보장하고 있는 인간 존엄성의 가치를 실현하는 것이며 학생들에게 공정과 평등, 인권, 사회적 신분으로 인해 차별해서는 안 된다는 외침이다. 이런 점에서 이번 강사법 개선안은 단순한 강사법의 시행이 아니라 우리 사회 적폐를 해소하는 첫 출발이다.

『강사법 시행과 인문학후속세대의
현재와 미래: 인문학 정책과 사업』 및
『신분보다 급여: 강사법의 문제와
개선 방향』에 대한 토론문

유원준

경희대 교수 | 전 인문대학장

『강사법 시행과 인문학후속세대의 현재와 미래: 인문학 정책과 사업』에 대한 토론문

1. 현상에 대한 평가

- 강사법 시행에 따른 후유증, 강사가 처한 현실, 대학 고용 여건과 미래 전망을 객관적 자료와 합리적 분석으로 명확하게 설명함
- 정부의 R&D 사업, 교육부의 학술연구지원사업, 한국연구재단의 중점연구소사업에 대한 소개와 평가는 참석자 모두에게 좋은 자료가 될 것임
- 대학 외 연구자 고용 모델로 연구소를 주목하고 그 대안을 제시하였음

2. 시간강사의 한국적 특수성

- 오랫동안 시간강사를 전임교원으로 가는 ‘과도기적 교원’으로 간주, 일시적 희생의 감내를 당연시하는 사회적 분위기
- 연구자의 증가, 4년분의 연구실적 요구, 연구실적 상향 요구, 외국어 강의 능력 요구 등으로 전임교원 진입이 갈수록 늦어지고 있음
- 최근 학령인구 감소와 재정난으로 대학의 다운사이징이라는 최초의 변화가 본격화되면서 전임교원으로서의 전환은 물론 향후 대학사회의 변화에 대해 우려가 커지고 있음
- 단기적·과도기적 문제가 아니라 장기적·구조적 문제로 이미 변화하였음에도 불구하고 시간강사 문제를 주도적으로 해결할 주체가 없음

3. 해결방안의 모색

- 하나의 직업군으로 설정하고 보수와 처우를 개선할 필요가 있다는 데는 동의하기 어려움
- 해결 방안1 : 구체적 대안
 - * 국립대 수준의 강사료 인상, 강의 상한제 폐지, 평가지표 현실화 및 엄격한 준수, 의료보험 가입, 방학 중 임금 지급, 해고에 따른 사회적 안정망 구축
 - * 강의와 연구용역 플랫폼 개설, 국가박사제도, 일원전 관리, 상담창구 설치, 기본소득 도입, 상호부조기금 조성 등
- 해결 방안2 : 정부 지원 확충
 - * 정부 R&D 사업 가운데 인문사회는 1.5%에 불과
 - * 교육부 학술연구지원사업 최근 5년간 연평균 증가율이 이공분야 10.9%, 인문사회 0.3%
- 해결 방안3 : 연구소 사업

- * 한국연구재단의 중점연구소사업 74개 연구소 선정 매년 2억 지급
- * 대학 전임교원 못지않게 연구소가 고용 창출의 새로운 중점이 되어야 함
- * 전임과 비전임의 위계 탈피
- * 교수의 보조자가 아닌 독립된 연구자로서의 자격 부여

4. 해결 주체와 우선 순위

- 시간강사 문제를 해결하기 위한 주체가 누구인가?
- 재경부를 설득하여 예산을 확보할 수 있는 논리의 개발, 설득의 주체는 누구인가?
- 각종 해결책을 관철하기 위해 어떻게 역할 분담을 해야 하는가?

『신분보다 급여: 강사법의 문제와 개선 방향』에 대한 토론문

1. 현상에 대한 평가

- 계승범 교수는 교수와 강사의 임금 및 신분 격차가 엄격한 신분 차별을 기초로 형성되었던 중세사회와 마찬가지로 우리 대학사회를 계층 이동이 불가능한 질벽 사회라고 진단함
- 미국 유학 때 TA 업무를 수행하여 기본적인 생활이 가능하였고, 박사 학위 취득 후 UCLA에서 1년간 계약직 교수로 취직하여 연봉 44,000불을 받았는데, 조교수 연봉 5만 불과 격차가 크지 않았고, 차액은 학과 행정 업무 수행에 따른 것이어서 합리적인 것이라 판단함
- 강사에 대한 처우가 ‘동일 노동, 동일 임금’이라는 기본 가치를 위배할 뿐만 아니라 그 정도가 과도하며, 박사 학위 취득 과정에서도 개인에게 지나친 경제적 부담을 전가한다고 지적함

2. 강사법의 문제점

- 현행 강사법은 누구를 위한 법이며, 법 시행에 따른 재원 마련의 책임이 어디에 있는지 모호하며, 강사 내에서도 다양한 입장이 있어 모두를 동일 이해관계자로 묶는 것

의 타당성에 대해 의문을 제기하였고, 특히 강사법에 반대하는 강사들의 목소리가 수용되지 않는 이유에 대해 지적함

- 강사법의 실제 수혜가 무엇인가에 대해 의문을 제기하면서 ‘3년간 교원신분 보장’을 제외하면, 4대 보험과 실질적인 급여 상승 등 실익이 미흡하다고 지적함

3. 강사법 개선책

- 강사법을 대학 사회 내 특정 ‘신분’의 문제로 접근하면 원천적으로 실패할 수밖에 없다고 지적하고 새로운 ‘직군’에 대한 신분 보장보다 급여문제로 접근해야 해결 방안을 도출할 수 있다고 지적함
- 이를 전제로 ‘동일노동 동일임금’의 원칙을 달성하기 위한 큰 그림을 그리고 목표를 향해 꾸준히 개선책을 추진하는 것이 올바른 개혁이라고 제안함
- 구체적 방안으로 학점 당 필요경비를 교수·강사 동등하게 책정할 것, 교육+연구+행정으로 이루어진 교수 연봉 체계의 교육분을 강사에게도 동등하게 지급하는 것이 바른 방향이라고 제안함
- 결국 재정 확보가 관건인데, 정부가 등록금에 대해 강제 개입한 만큼 재정 보전 책임이 있고, 현행 고등교육 예산은 고등학교보다 열악한 실정이라고 지적함
- 그리고 국가에서 강사를 채용하여 대학에 파견하는 형식으로 운영하는 ‘국립강사원’ 설치를 고려해 볼 것을 제안하고, 최저 연봉을 4천만 원으로 할 경우 1만 명 고용 때 4천억 원 소요된다고 상정함

4. 토론자 의견

- 현재 고등학생 1인당 교육 투자비는 900만원이며, 사교육비는 강북 평균 1,000만원, 강남과 목동 2,400만 원인데 비해 국립 거점대학의 연간 교육 투자비 900~1,200만 원 수준으로 매우 열악한 실정이며, 전문대학은 그 절반 수준에 불과함
- 고등교육정책에 대한 결정권이 교육부보다 재정부에 있는 현실 속에서, 대학을 사양 산업 또는 구조조정 대상으로 간주하는 재경부를 설득할 수 있는 논리와 정책 개발 없이는 대학 재정 문제 해결은 지난한 과제임
- 대학의 80%가 사립대학인 현실 속에서 민법의 특별법으로 사학 법인의 재산권을 보호하기 위해 만든 사립학교법은 국가의 일반재정 투자를 불가능하게 하는 장애물이며, 만연한 ‘법인비리’는 사립대학에 대한 국가의 지원을 부정적으로 보게 하는 또 하나의 요인임

- 미국 2,500여 개 대학 가운데 박사 학위를 수여할 수 있는 대학은 10%인 240개, 실제 대학원이 활성화되고 박사 학위에 대한 학문적 권위를 갖춘 대학은 5%인 120개인 데, 우리나라 대학은 거의 모두 박사 학위를 수여하고 있어 대학과 학위에 대한 사회적 권위가 매우 낮음
- 대학은 강사 공채로 인한 행정적 어려움을 호소하나 강사노조 등에서는 객관적인 강사 채용 절차를 강하게 요구하고 있음, 이는 교수들의 일방적 행태가 자초한 업보의 성격이 강함
- 강사 문제를 대학 사회 내 특정 '신분'의 문제로 접근하면 원천적으로 실패할 수밖에 없다고 지적하고 새로운 '직군'에 대한 신분 보장보다 급여문제로 접근해야 해결 방안을 도출할 수 있다는 계승범 교수의 견해에 전적으로 동의함
- 현 강사법은 '3년 동안의 한시적 교원군'을 만들어 앞으로 배출될 학문 후속세대에게는 또 하나의 진입장벽으로 작용할 수 있음, 경희대학교 후마티타스 칼리지의 사례는 이와 관련해 유용한 참고 자료가 될 수 있음
- 최근 신입교수의 2/3가 비정년트랙 교수로 임용되는 현실을 고려할 때 대학의 채용 구조에 대한 전반적인 검토와 함께 강사법에 대한 재검토가 필요함

『강사법 시행과 지방거점대학의 역할』에 대한 토론문

윤준영

한세대 교수 | 산학협력단장

발제자께서는 강사법 시행 및 일반적 규정에 대해 2쪽에서부터 5쪽에 걸쳐 언급해주셨고, 그에 대한 대학차원의 합의와 시행을 전남대의 사례 안에서 잘 설명해 주셨습니다. 특별히 강사법에 남아있는 불안감과 공포심의 지적, 그리고 거기에 대한 나름의 대안(21쪽)은 여기에 모인 거의 대부분 사람들에게 한 번 더 현재의 문제들을 의식할 수 있게 만들어준 계기였다고 생각합니다. 류교수님의 좋은 발제에 누가 되지 않고자, 저는 그저 내용들을 잘 정리하고, 혹시라도 보충되거나 건설적으로 제안될 수 있는 사항들만 말씀드리고자 합니다.

발제자께서 잘 밝혀주셨듯이 강사법이란 “강사에게 법적으로 교원지위를 부여하고, 계약으로 임용하며, 임용 기간 중 교원으로서 신분 보장”을 하려는 노력의 일환이었습니다. 많은 강사들의 안타까운 상황들이 언론을 통해 보도된 이후 준비되기 시작했던 강사법은 여러 번 유예되다가 겨우 2019년 8월에 이르러 공포되고 운용되기 시작했습니다. 강사법이 여러 번 유예되었던 이유는, 발제자께서 말씀해주셨듯이, 새로운 제도를 통해 나타날 수 있는 혼란을 우려했기 때문이었고, 지금도 이 문제들이 다 해결되었다고는 볼 수 없는 상황입니다. 특히 채용과정, 강사와 학교 간 갈등, 그리고 강사들의 시간운용 등에서 이 혼란과 우려는 아직 진행 중에 있습니다.

발제자의 전남대는 앞서의 혼란과 우려에도 불구하고 잘 준비되고 시행되고 있는 모범적 케이스라는 생각이 듭니다. 전남대는 이미 2018년 이전부터 TF를 구성하였고, 대학본부 - 학과 - 강사노조라는 세 이해영역이 합의에 도달한 몇 안 되는 예라 할 수 있을 것입니다. 제가 속해있는 학교뿐만 아니라 대부분의 대학이 선택한 것과 유사한 공개채용 방식을 도입하였음을 알려주셨고, 이 안에서 더욱 고무적인 것은 처음 시행된 2019년 2학기의 강사 채용숫자가 이전 두 학기에 비해서 소폭이나마 증가했다는 것이었습니다. 또한 학문후속세대를 특별히 20%가까이 채용한 것 역시 신분의 불안함을 가지고 있는 강사님들께는 분명히 의미 있는 결과라고 생각합니다. 국립대이자 지역거점대학이기 때문에 가능했다는 자체진단은 한편으로 부럽기도 한 부분이었습니다.

물론 발제자는 이러한 대학의 역할과 함께 시행의 문제점 역시 함께 지적하셨습니다. 강사들에게 한 학교 당 강의를 제한하고, 나아가 채용을 위한 자격요건이 강화되는 등, 기존에 자유롭게 강의를 배정받아 나름의 커리어를 쌓아가던 분들에게 오히려 수입을 저하시키는 일들이 발생했습니다. 게다가 임용절차 투명성에 대한 전국적 요구는 많은 수의 강사들을 매년 혹은 3년마다 공개 채용해야 하는 각 대학에게는 큰 짐이 되고 있는 것도 사실입니다. 정부가 몇몇의 혜택사항을 약속하고 있지만 이것도 결국 예산을 통해 대학의 자율권을 침해하고 나아가 효율성과 가시적 성과를 기준으로 교육을 바라보는 폐해가 되고 있는 것 역시 우리의 현실입니다.

여전히 불안과 공포심은 남아있습니다. 강사법 자체에 대한 소개도 미진하고, 이미 고용되어 있는 전임교수들에 대한 역차별 역시 우려해야 하는 상황입니다. 요식행위처럼 보일 수 있는 공개채용의 과정들은 지속적으로 만나서 공동체를 유지해야 하는 학내 구성원들을 심사자와 피심사자로 구분하여 갈등을 만들어내는 장치가 되고 있기도 합니다. 발제자께서는 이러한 현상을 20쪽에서 “반인문적, 마음이 없는 강사법”이라 명명해 주시며, 마지막으로 대안은 다음과 같이 제안하셨습니다. 첫째, 강사법 시행 이후 대학구성원들의 변화를 확인해야 한다는 점, 둘째, 임용된 강사에게 어떤 심적, 물적 변화가 더 필요한지 논의해야 한다는 것, 셋째, 학문공동체 복원과 발전에 대한 인문적 성찰과 제안이 필요하다는 사실입니다. 이처럼 발제자께서는 강사법이 가진 문제와 더불어 거기에 대한 대안을 말씀해 주셨고 이러한 면에서 이번 발제는 한국의 대학관계자들이 깊이 새겨들어야 하는 내용이었다고 생각합니다.

앞서의 의미 있는 내용에 누가 되지 않도록 저는 몇 가지 보충적 질문을 드리고자 합니다.

첫째, 교수님께서는 11쪽에서 전남대 상황을 밝혀주시면서 이것이 나름 큰 탈 없이 진행된 이유를 국립대이자 지역거점대학이었기 때문이라고 하셨습니다. 그렇다면 혹시라도 사립대를 위한 현실적 제언을 해주실 수 없는지 묻고 싶습니다. 박중렬 전남대분회장님의 말씀을 인용하시면서 “국립대는 사립대와 달리 오랜 기간 체계적인 시스템 하에 운영됐고”, 결국 이것이 결과의 원동력이라고 의견을 밝혀주셨는데, 이것은 사립대에게는 조금은 섭섭한 표현일 것 같습니다. 그래서 혹시라도 체계적인 시스템이 구체적으로 어떤 것을 지적하시는 것인지 고견을 듣고자 합니다.

둘째, 아무래도 저희는 문제의 지적과 그 대안에 관심을 가질 수밖에 없는 것 같습니다. 그래서 저는 먼저 문제에 대한 보충설명을 듣고자 합니다. 교수님께서는 가장 큰 문제가 불안감과 공포심이라고 말씀하고 계시는데, 이것은 현재 상황은 큰 문제가 없지만, 18쪽에서 밝히신 4가지 문제들(혼란과 걱정 야기, 지침문구해석차이, 대규모실직 사태, 대학교육과정 편성과 운영 경직 등)을 가능성으로 지니고 있기에 불안과 공포를 느낀다는 것인지, 아니면 그 4가지 문제들이 지금 현실에 영향력을 발휘하고 있기 때문에 우리가 불안과 공포를 느끼고 있다는 것인지 불분명합니다. 그리고 만약에 그것이 어떤 가능성으로만 잔존하기에 문제라고 한다면, 이것은 너무 이른 기우가 아닌가 여쭙보고 싶고, 이미 발생하고 있는 사실이라면 이것을 불안과 공포라는 미래적 감정으로만 표현하기에는 부족하지 않은가 말씀드려봅니다. 한 마디로 불안감과 공포심이라는 단어가 지금의 상황을 표현하는데 있어 너무 추상적은 아닌가 생각합니다.

셋째, 19쪽에서 밝히신 강사법이 불러오는 불안감과 공포심의 경우 대부분이 강사

법을 알지 못하고 이해하지 못하기에 나타난다는 것으로 저는 이해했습니다. 다시 말해, 강사법을 제대로 알지 못해서 불안감과 공포심이 나타나고 있다는 것으로 이해될 수 있는데, 그렇다면, 의외로 강사법을 제대로 홍보하고 이해시키면 이런 불안감과 공포심이 없어진다고 생각해야 하는지 궁금합니다.

마지막 넷째, 대안에 대해 아쉬운 점을 말씀드려봅니다. 교수님께서 20-21쪽에서 강사법 및 정부와 대학의 노력으로 앞서 지적인 강사법에 대한 인지도는 높아졌지만 여전히 반인문적, 마음이 없는 강사법이라고 일침을 가하시고, 그 대안으로 변화를 확인하고, 변화필요를 논의하고 인문적 성찰을 제안하자고 하셨습니다. 정말 좋은 말씀이지만 한 편으로는 더 구체적인 사항들이 제안되면 어떨까 생각해봅니다. 변화를 확인하면 바로 대안이 나타날 수 있을지, 변화필요를 논의하면 거기서 바로 구체적 변화가 나타날 수 있을지, 그리고 다른 것도 아닌 인문적 성찰이 있다고 해서 대학사회 안의 다양한 갈등들이 쉽게 해결될 수 있을지 의구심을 갖지 않을 수 없습니다. 게다가 지속적으로 정부와 대학사회는 인문학이 돈이 되지 않는다는 이유로 멀리하고 있는 이 시점에서 이미 경쟁력을 잃어버렸다고 대학 경영진이 판단하고 있는 상황에서 인문에 대한 논의를 다시 꺼내 그렇지 않아도 복잡한 강사법의 문제에 끼놓는다는 것이 과연 적합할지 의견을 구합니다. 굳이 만들지 않아도 되는 새로운 문제를 만들어서 추가시키는 것은 아닌지 염려가 되기도 하는 부분이라 사료되어 집니다.

지금까지의 질문들은 활발한 토론과 토의를 위해 나름 흥미롭게 구성해놓은 사항들에 불과합니다. 오히려 류교수님의 발제는 강사법의 문제에 대한 분명한 대안으로 우리를 이끌어줄 충분한 마중물이라 감히 말씀드리고자 합니다. 귀한 시간 내주셔서 발제해 주신 류교수님께 진심으로 감사드리며, 보다 나은 대학의 상황을 이끌기 위한 여기 모인 모든 교수님의 노고와 열심에 또한 감사드립니다. 부족한 논평 들어주셔서 진심으로 감사합니다.

강사법과 대학 자율성

이상룡

부산대 교양교육원강사

대한민국은 노동자의 연간 노동시간이 OECD 국가의 평균 노동시간보다 300시간 더 많은, 최악의 노동국가이다. 노동자들이 과로로 죽어나가는 현실을 개선하기 위해 정부에서 주당 노동시간을 52시간으로 단축하자 버스회사에서는 심야버스를 감차하는 방식으로 응답하였다. 이로 인해 불편을 겪는 시민들은 버스회사를 비난해야 하는가, 주 52시간제 철회를 요구해야 하는가? 지금 대학에 필요한 것은 강사법을 회피하고 무력화하려는 시도인가? 강사법을 정착시키기 위한 노력인가?

교육부가 대학 운영에 과도하게 개입하여 대학의 자율성을 침해한다고 말한다. 지난 8월 15일 비가 오자 태극기를 걸어야 하는지 말아야 하는지 문의가 많았다고 하는데, 국기법 제8조에 “심한 눈·비와 바람 등으로 국기의 훼손이 우려되는 경우에는 게양하지 아니한다.”로 명시되어 있다. 어느 정도의 눈·비와 바람인지를 구체적으로 규정해 주어야 한다고 누군가가 목소리를 높인다면 행안부는 대략 난감해질 것이다. 강사도 학과회의에 참여할 수 있는가에 대해 강사법에 명확하게 규정해야 한다고 말하는 사람들이 있다고 하는데, 이들은 대학의 자율성을 말할 수 있을까? 교육부에서는 강사제도와 관련한 가이드라인인 강사제도운영매뉴얼을 만들었는데, 가이드라인은 최저치인데 대학은 최대치로 삼았다. 매뉴얼보다 더 낮게 한 대학이 있다는 말은 아직 듣지 못했으니, 대학은 부끄러움도 잊은 곳인가.

강사법은 단순히 강사의 신분보장과 처우개선에 국한되는 법이 아니다. 대학의 교원제도를 정비하기 위한 첫걸음이다. 강사뿐 아니라 겸임교수, 초빙교수, 기타교원 모두 일정한 자격조건을 가진 사람들을 대상으로 공개채용의 절차를 거쳐 임용하여 대학 교육의 질을 끌어올리라는 것이다. 강사법에는 겸임교원의 자격조건과 사용사유를 규정하고 있는데, ‘초빙교원 등’(‘등’은 기타교원을 말한다)도 동일한 방식으로 “조교수 이상 자격기준에 해당하는 자 또는 이에 준하는 해당 분야 경력을 보유한 자로서 특수한 교과를 교수하게 하기 위하여 임용된 자”로 규정하고 있다. 그런데 대학들은 ‘조교수 이상 자격기준에 해당하는 자’와 ‘이에 준하는 해당 분야 경력을 보유한 자로서 특수한 교과를 교수하게 하기 위하여 임용된 자’로 분리하여, 초빙교원과 기타교원은 특수한 교과를 교수하지 않아도 된다고 해석한다. 대학이 요구하는 자율성이 이러한 기괴한 해석의 자유를 의미하는 것이라면 그 자율성은 끔찍하지 않은가.

기타교원은 초빙교원의 규정을 따른다, 그렇지만 시수는 초빙교원이 아니라 강사의 시수 적용을 받아 매주 6시간 이하이다. 이 조항을 준수하고 있는 대학이 얼마나 될지 모르겠다. 대학의 강사 문제는 강사 외의 다른 비전임교원으로 전가되고 있다. 전국 대학의 전임강사는 23,523명인데 반해 기타교원은 35,652명이고, 겸임교원도 22,817명이다. 기타교원과 겸·초빙교원이 강사보다 더 많다는 것은 대학의 학문과 교육에 심각한 문제를

낱을 짓는다.

강사들은 겸·초빙이나 기타교원과 달리 대학에서 집중적으로 육성해야 할 연구자들이다. 강사법의 보완 대책은 단순히 가난한 강사들에게 돈 몇 푼 더 주려는 차원이 아니라, 이들의 기본권을 보장하고 연구 역량을 보장하여 대학의 몰락을 막아야 한다. 그동안 강사들은 실제로 연구를 게을리 해 온 측면이 있었고, 이에 따라 교육의 질은 떨어졌다. 강사법 시행 이후 이들의 수업시수는 더 줄었고, 방학 중 임금도 턱없이 부족하다. 사립대 강사들의 인건비를 국가에서 지급하는 것도 쉽지 않다. 길은 하나밖에 없다. 한국연구재단의 사업비 확충이다. 신청-심사-선정-지급이라는 현행 방식은 연구의 목적을 연구비에 두게 하여 선정 가능성이 높은 논문이 양산된다. 한국의 학계는 협소하고, 심사자는 한정되어 있다. 심사자의 학설이 선정에 영향을 미치게 되고, 비전공자가 심사하는 경우도 있다. 심사자와 충돌할 수 있는 새로운 연구가 쉽지 않고, 무난한 주제를 선택하게 된다. 전공과 학설의 쏠림현상이 심화되고 새로운 연구는 요원해진다. 학술지에 논문을 게재하면 다 지급하도록 하자. 등재(후보)지는 이미 연구재단의 심사를 통과한 학술지이고, 여기에 수록하기 위해서는 또 심사를 거치는데, 사후 지원에 무슨 문제가 있겠는가? 정부는 인문사회학술연구교수사업을 하겠다고 하는데, 장기간에 걸쳐 지원하겠다는 발상은 좋으나, 폐해가 더 클 것이다. 부익부 빈익빈 현상이 심화될 것이고, 프로젝트는 대형화할 것이고, 내실보다 외형에 치중하게 될 것이다. 인문사회학을 망치는 길이다. 한 명의 플라톤이 나오기 위해서는 플라톤과 치열한 논전을 벌였던, 이름이 전해지지 않는 수많은 사상가들이 필요했다. 인문사회학은 백가가 쟁명하는 곳이어야 한다.

산업안전보건법에서는 사업주는 노동자들이 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추도록 하고 있으며, 노동부의 '사업장 휴게시설 설치·운영 가이드'에서는 휴게시설은 가급적 지상에 설치하고 최소 전체 면적은 6㎡를 확보해야 한다고 되어 있다. 그리고 서울대의 한 청소노동자가 에어컨도 없는 창고 같은 휴게실에서 휴식을 취하다 사망하였다. 이 죽음이 법령의 미비 때문에 일어난 일인가? 그러고도 서울대는 대학의 자율성을 운운할 수 있는가. 지금 대학에 필요한 것은 강사법 하에서 자율성을 발휘하는 것이다.

강사문제는 인문대강사에게 가장 심각하다. 인문대교수들의 책임감이 막중한데, 책임감은 영어로 '응답하는 능력'이다. 인문대에서는 학과회의에 강사도 참여하게 하고 교육과정개편과정에도 참여시키자. 강사법에서 이를 금지하고 있지도 않거니와 대학본부나 교육부에서 막을 수도 없다. 그것이야말로 자율성 침해이다. 대학의 자율성은 곧 교수의 자율성이고, 자율성은 스스로 규칙을 정해 스스로 따르는 능력을 말하는 것이니, 이는 자의적인 것과는 차원이 다르다. 그런데 저렇게 하기는커녕 오히려 대학원생의 강사 진입을

위해서는 강사의 임용기간을 줄여야 한다고, 재임용을 보장하면 안 된다고 말하는 사람들이 있다. 전임교원들이 자신의 시수를 줄이고, 대형강좌를 분반하면 되는 길을 두고 왜 이들은 기어코 강사의 노동권을 침해하고 동업자들을 갈라치기 하여 학술생태계를 파괴하려 하는가?

강사법으로 인한 강사 대량해고는 세 차례에 걸쳐 일어났다. 1차는 2011년부터 18년까지, 2차는 2019년 2월에, 3차는 2019년 8월에 일어났다. 1, 2차 대량해고가 대학본부에 의해 자행된 것이라면, 3차 해고는 강사와 동종업종에 종사하는, 그러나 정규직인 전임교원들에 의해 일어났다. 자신들의 책임시수를 채우기 위해, 자신이 챙겨주고 싶은 강사의 강좌를 보전해 주기 위해, 심지어 꼴 보기 싫은 강사를 내치기 위해서, 등등의 이유로 그렇게 했다는 말들이 나온다. 이들에게는 프로야구 선수들도 갖추고 있는 최소한의 동업자 정신도 없는가? 나향욱이 민중은 먹여주고 재워주면 되는 개돼지라 했는데, 누구를 떠올리면서 저 말을 했을까? 나향욱은 교육부 대학 정책기획관이었고 그가 가장 많이 보고 만난 민중은 대학에 있는 민중이 아니었을까?

한때 대학은 진리의 전당으로 불렸고, 교수들은 최고의 지성으로 대접받았다. 대학의 몰락에는 여러 이유가 있을 것이나, 교수들은 자신을 지식인의 자리에 두기보다는 지식을 파는 직장인으로 간주하고, 사회적 문제는 말할 것도 없고 자신들의 문제에 대해서도 좀처럼 입을 열지 않는다. 대학이 살아야 사회가 산다. 한국 사회의 민주화는 대학 민주화와 떨어질 수 없다. 80년대의 대학 민주화의 들불이 다시 타 올라야 할 시점이고, 80년대에 임용된 교수들이 대학에 할 마지막 봉사가 될 것이다.

2019 인문포럼

강사법 시행과 교육현장의 변화 문제점과 개선방향

인쇄 2019년 10월 04일

주최 더불어민주당 김해영 의원(교육위원회 위원)
전국국공립대인문대학장협의회, 전국사립대인문대학장협의회

주관 전국국공립대인문대학장협의회, 전국사립대인문대학장협의회

지원 한국연구재단 인문사회연구본부
