



대학 시간강사의 위상

- 희생자에서 동반자로 -

허 명 수 | 한동대학교 국제어문학부 교수

가정의 달인 지난 5월 30일 우리는 한 가정의 비극을 보았다. 서울대학교 러시아어 시간강사인 백모 박사가 전임이 되지 못한 자괴감과 경제적인 어려움으로 우울증에 시달리다가 어린 딸과 부인을 두고 자살한 것이다. 이 죽음은 우리나라의 대학교육 인적자원 정책의 문제를 단적으로 보여 주고 있다. 대학교육의 일익을 같이 담당하면서도 전임교원과 시간강사의 사이에 벌어진 지위와 보수의 차이는 엄청나다. 한마디로 잘못된 현행 교육 인적자원 정책의 희생자라고 볼 수 있다. 이는 단지 시간강사들의 비애로 덮어버리고 넘어갈 성질의 것이 아니다. 고급 교육 인적자원이 적절히 활용되지 못하고 이로 인해 한국 대학의 교육 정상화가 이루어지지 않고 있으므로, 교육계가 모두 지혜를 모아 시급히 개선해야 할 문제이다.

I. 시간강사들의 현실

먼저, 현 4년제 대학교 강사들의 현황을 살펴보자. 전반적으로 전임교원보다 시간강사들이 많다. 한국교육개발원이 밝힌 '4년제 고등교육기관의 설립 주체별·소재지별 현황(2002년)'에 따르면 지

난 해 4년제 대학의 전임교원은 4만4천18명이고 시간강사는 5만1천225명으로 매년 시간 강사 비율이 높아지고 있다. 게다가, 교원 1인당 학생 수는 수도권과 지방 국·공립대가 각각 25명과 35명이었으며 사립대는 수도권이 39명, 지방이 59명으로, 이는 중학교와 고등학교의 교원 1인당 학생 수 19.3명, 15.7명에 비해 심각하게 많은 수준이다. 또, 시간강사들이 전임들보다 결코 적지 않은 양의 강의를 담당하고 있다. 작년 9월 16일 국정감사에서 밝힌 내용을 보면, 국·공립대의 강좌 중 시간강사가 맡은 비율이 학부 교양과목은 평균 54.1%, 전공과목은 29.98%에 달했다. 일부 지방대학은 70%를 넘었고, 서울대도 59.1%에 이르렀다. 사립대도 학부과정 교양과목은 시간강사 비율이 46.7%, 전공과목은 39.73%에 이르렀다. 그러나, 이런 역할에도 불구하고 시간강사들의 강의료는 턱없이 낮다. 한국 비정규직 대학교수 노동조합이 지난 5월 18일 전국 4년제 27개 대학을 선정하여 조사한 바에 의하면, 서울대와 성균관대의 강의료가 가장 높아 4만2천원에 달하는 데 비해 한남대는 2만1천원에 불과했다. 조사 대상 대학의 평균 시간당 강의료는 2만9천200원으로 집계됐다. 더욱이,

“

대학교육의 일익을 같이 담당하면서도 전임교원과
시간강사의 사이에 벌어진 지위와 보수의 차이는 엄청나다.
한마디로 잘못된 현행 교육 인적자원 정책의 희생자라고 볼 수 있다.

”

평균 강의료에 미치지 못하는 대학교가 전국에 헤아릴 수 없을 정도로 많고, 심지어 1만5천원을 지급하는 대학도 있다고 한다.

위의 통계를 보면 몇 가지 심각한 문제점들을 발견할 수 있다.

첫째, 대학교육에 있어서 귀한 인적자원을 제대로 활용하지 못하고 있다는 점이다. 최고 교육기관인 대학이 전임을 확보하지 못해서 중·고등학교의 교원 대 학생의 비율보다 오히려 높아 교육환경이 열악하다는 점은 그 어떤 변명도 통하지 않는다. 그렇다고 우리나라의 중·고등학교의 교육여건이 다른 나라에 비해 우수한 것도 아니다. 2000년 OECD에서 총 48개 국가(회원국 30, 비회원국 18)로부터 제출받은 자료를 토대로 매년 발간하는 교육에 관한 국제 비교 지표에 의하면, 선진국들의 평균 교원 1인당 학생 수가 중학교는 15명(한국 21.5명), 고등학교는 13.9명(한국 20.9명)으로 나타났다.

둘째, 대학교육을 위한 정부의 투자가 지나치게 작다는 점이다. 국내총생산(GDP) 대비 공교육비 지출(1999)의 통계를 보면, 정부 부담 공교육비, 사부담 공교육비, 전체 공교육비가 OECD 선진 회원국 평균이 각각 1%, 0.3%, 1.3%에 달하는데 비해, 우리나라는 0.5%, 1.9%, 2.4%에 달한다. 평균적으로 우리나라의 정부 부담은 비교 대상 나라 평균에 비해 절반에 지나지 않고, 반면 사부담은 무

려 6배가 넘는 것으로 나타났다. 더욱이, 중·고등학교의 상황은 점차 좋아지고 있는데 비해 대학교의 경우는 매년 악화되고 있다는 점을 주목해야 한다.

셋째, 시간강사의 법적, 사회적, 대학내 지위는 역할에 비해 너무나 가혹하다. 현재 시간강사들이 대학교 강의의 절반 정도를 담당하고 있다면 마땅히 이에 걸맞는 대우를 해주어야 함에도 불구하고, 사회적 지위나 경제적 상황은 전임교원과 비교할 수 없을 정도로 참담하다. 시간강사는 비고정급 수령자나 시간제 근로자로 규정되어 산재보험, 고용보험, 국민연금, 직장건강보험, 직장 예비군이나 민방위대에 가입할 수 없다. 법적인 지위가 없기 때문에, 사회적인 위상은 말할 것도 없다. ‘보따리장수’, ‘날뽕팔이’, ‘캠퍼스의 노예’, ‘상자 속의 사나이’, ‘버림받은 두뇌’라는 자기비하적이고 자조적인 별칭들을 달고 다닌다. 마담 뫼도 기피하는 대상이라고 한다. 그래도 전임이 될 수 있다는 희망이 있을 때는 이런 과정도 묵묵히 감내하지만, 그렇지 못할 경우, 다른 길을 모색하지 않으면 안된다.

대학에서 강사들의 지위 역시 처량하다. 지위와 신분을 말해주는 ‘강사 신분증’을 발급해 주는 대학은 별로 많지 않고, 도서관 대출증을 발급하는 곳은 더욱 적다. 실질적인 도움이 안되니 신분증 발급에 별로 관심도 없다. 또, 그들이 강의를 준비하고 휴식을 취할 만한 공간도 마땅하지 않다. 대학마다

시간강사들을 위한 연구실은 커녕 대기실조차 충분하지 않다.

전임교원들이나 직원들 그리고 학생들은 시간강사들을 어떻게 대하는가? 전임이 되기 위한 바늘구멍처럼 좁은 관문을 통과하기 위해서는 그 대학의 전임 교수들의 눈 밖에 나서지 않기 때문에 동반자이어야 할 사람이 '캠퍼스의 노예'가 되어간다. 능력과 자격이 모든 것을 좌우한다면 좋겠지만, 아직도 현실은 그렇지 못하다. 학원의 굴레에서 벗어나지 못하고 자기 사람을 끌어들이려고 하는 경향이 있기 때문이다. 지난 5월 1일 조선일보는 "모 대학 교수의 '동료 협박' 사건 전말"이라는 제목의 기사를 실었다. 여기엔 서울 모 대학의 영어학과 조교수가 다른 대학 교수를 협박하다 경찰에 붙잡힌 사연이 소개되었다. 그는 현 대학에 임용되기 전 다른 대학에서 6년간이나 전임 자리를 얻기 위해 과목과 시간에 상관없이 교수들이 부탁하는 대로 강의를 맡는 등 곳곳에 일도 도맡아 해와서 '충성심' 면에서도 높이 평가받고 있다고 생각했는데, 교수 임용에 탈락되자 자신에 대해 불리하게 이야기했다는 모 교수에 대해 앙심을 품고 협박 편지를 계속 보냈다는 것이다. 신문에서는 '충성심'이라는 표현을 했지만, 이는 '캠퍼스 노예'의 전형이다. 그런 사람은 임용이 되어도 대학교육에 문제가 되겠지만, 탈락해도 문제다. 이것은 대학가에서 흔히 있는 오래된 관행으로 교수채용에 관한 비리에 버금가는 문제이다.

시간강사들이 필요한 행정업무를 위해 관계되는 부서를 찾으면, 직원들은 대개 사무적이거나 다소 무시하는 태도를 보이는 경우가 많다. 또한, 학생들의 시간강사들에 대한 호칭이나 태도 역시 어정쩡하다. 교육인적자원부에서 앞으로 시간강사라는 명칭을 대학강사로 변경하려는 움직임이 있어서 그나마 다행이긴 하지만 실지 학생들이 강사들을 부를

때는 이와 상관없다. 학생들은 상황에 따라 '교수님', '강사님', '선생님', '박사님' 등 다양한 호칭을 사용한다. 처음 대하는 시간강사들에게 '아무개 강사님' 또는 고등학교 때 하던 식으로 ' 쌤 (선생님의 줄인 속어)이라고 부르는 학생들도 있다고 한다. 몰라서 그렇다고 넘어가거나 애교로 봐줄 수도 있지만, 많은 경우 그런 호칭을 듣는 강사들의 마음은 상처를 받는다.

넷째로, 지위 보장만큼 시간강사들이 절박하게 원하는 것은 강의료 인상일 것이다. 서울대나 성균관대처럼 최고의 강사료를 받는 경우를 치더라도 한 학기에 6학점 강의를 할 경우에 주급은 42000원×6시간=212,000원이고 한 학기가 보통 16주(약 4개월)에 해당되므로 학기 중 월급은 848,000원이 된다. 그러나, 방학 때는 강의료가 지급되지 않아 연봉으로 따지면 8개월 강의에 6,784,000원 정도이므로 12개월로 나누면 실지 월급이 565,000원 정도이나 여기에서도 어김없이 세금을 떼고 나면 50만원 안팎의 액수를 손에 쥐게 된다. 시간당 2만원도 안되는 대학에 강의를 나가는 강사들의 경우, 집에 가져가는 월급은 25만원 이하가 될 것이다. 이 액수는 대학생들이 초등학교 아이들 과외를 해서 버는 수준이다. 고등학생을 과외수업하는 대학생들은 월 수십 만원에서 수백 만원의 수입을 올린다고도 한다. 학부 졸업 뒤, 석사와 박사 학위를 얻기 위해 그 동안 투자한 시간과 금액을 비교할 때 시간강사들이 어찌 자괴감에 빠지지 않겠는가? 그래도 가장의 역할을 하려면, 여러 대학을 전전하면서 강의를 얻어내거나 다른 부업을 갖지 않으면 안된다. 전임이 되기 위한 과정으로 1~2년은 친척과 친구들의 도움으로 살 수 있을 지는 모르나, 그 이상은 어렵도 없다. 더욱 시간강사들의 경제를 어렵게 하는 것은 자신이 사는 지역의 대학에 강의를 맡을 경우는 다행이지만, 여러 곳을 다닐 경

“

단순히 어느 정도의 강의로 인상만으로는
근본 문제가 해결되지 않는다.
시간강사를 더 이상 희생자로 만들지 말고
전임교원과 동료요 동반자로 만들어야 한다.

”

우 교통비와 식비를 제하고 나면 그야말로 허탈한 심정이 된다. 교통비의 경우, 대부분의 대학에서는 없거나 미미한 수준이다.

이런 현실을 감안할 때, 전임교원과 시간강사 사이의 보수 격차를 연차적으로 줄여나가야 할 것이다. 『대학교육』 제118호(2002년 7월/8월호)에서 경희대학교 조정원 총장은 교수 인건비를 외국과 비교하면서, 2001년에 우리나라 국·공립 대학들의 정교수 평균 임금이 일인당 GDP의 4.2배이고 사립대학의 경우에는 4.5배였던 반면에, 1999년 미국 사립대학의 경우에는 2.3배에 불과하다고 지적했다. 따라서, 상대적으로 높은 우리나라 교수 인건비는 교수 충원률을 저조하게 만들고, 결과적으로 대학 교육의 질을 떨어뜨린다고 역설했다. 더구나 대학 교육에 대한 정부의 투자는 다른 나라에 비해 적은데, 전임교원들의 보수는 오히려 높고, 전임과 시간강사들의 보수는 하늘과 땅 차이니 불쌍한 시간강사들만 희생자가 된 것이다.

그럼 왜 이런 지경까지 이르렀는가? 자신들의 입장이나 주장을 펼칠 기회가 거의 없었기 때문이었을 것이다. 그들을 위해 변호해 줄 사람도 거의 없었다. 정부도 교육인적자원부도 대학도 모두가 전임교원 위주의 정책을 펴왔기 때문이다. 따라서 일반인들이 어찌 그들의 사정을 알겠는가. 법령상 각 대학이 자체 기준을 정해 강사를 위촉하기 때문에 강사들의 의견보다는 학교의 재정적인 점을 더 우

선으로 하다보니, 강사들의 권익에 대해 생각할 겨를이 없다. 학교와 비정규직 강사 사이에 있었던 수백건의 법정 투쟁에서 강사가 이긴 경우는 거의 없다. 1980년대 말부터 시간강사들의 권익을 위해 한국 비정규직 대학교수 노동조합이 활동하고 있기는 하나 이들의 주장에 귀를 기울이는 대학 당국은 별로 없다. 최근 성균관대 비정규직 교수노조가 학교 당국과 강의로 인상에 관한 타협을 이루어내 강사료를 서울대와 같이 전국 최고인 4만2천원을 받아낸 것이 최고의 업적(?)이다. 고려대에서도 시간강사 노조가 학교 당국에 열심히 목소리를 내고 있지만 들어주는 이는 많지 않은 것 같다.

II . 문제해결을 위한 노력

지금까지 살펴보았듯이, 단순히 어느 정도의 강의로 인상만으로는 근본 문제가 해결되지 않는다. 그러면 어떻게 시간강사들의 문제를 풀어야 할 것인가? 단적으로, 시간강사를 더 이상 희생자로 만들지 말고 전임교원과 동료요 동반자로 만들어야 한다. 그러기 위해선, 앞에서 제기된 문제들을 해결하여야만 한다.

첫째로, 교수대 학생 비율의 문제는 반드시 획기적으로 해결되어야만 한다. OECD 회원국의 중·고등학교 상황까지는 끌어올리지는 못하더라도 최소한 우리나라의 중·고등학교의 수준에는 근접할

수 있어야만 한다. 또, 진정한 선진국으로 부상하기 위해서는 정부가 공교육비를 선진국 수준으로 연차적으로 끌어올려야만 된다. 그래야 우리나라 대학의 고급 인력자원을 활용할 수 있고, 따라서 국제 경쟁력을 갖출 수도 있고, 교육의 정상화도 이루어질 수 있다. 그 예산으로 시간강사를 전임 및 비전임으로 초빙하는 비용과 기타 처우 개선에 투자할 때 비로소 모든 문제가 해결될 것이다. 2001년부터 연차적으로 교육인적자원부가 국립대학에 전임을 2,000명 증원한다는 계획은 어느 정도 이 문제를 해결해 줄 것으로 보이나, 결코 한두 해에 걸쳐 해결할 수 있는 문제는 아니다. 10년~20년 뒤를 바라보면서 꾸준히 진행시켜야만 된다. 일시에 많은 강사를 전임으로 채용한 뒤 그 뒤의 문호가 막힌다면, 무자격자가 전임으로 임용되고 그 뒤의 사람은 자격을 갖추어도 기회가 박탈당하여 적절한 인력자원의 활용을 기대할 수가 없다. 또 일시적인 증원은 그저 숨통을 잠시 트여주는 역할 밖에는 못한다. 그 뒤에 남은 5만 여명의 시간강사들과 앞으로도 계속 늘어날 인원에 대해 산학협동의 차원으로 기업체나 연구소에서 능력을 발휘할 수 있는 기회를 확대하고, 근본적인 처우 개선을 위해 예산을 장기적으로 책정하여 실행하여야 할 것이다. 이것은 정부의 몫이다. 대통령과 관계부처에서 어떤 의지를 갖고 있느냐에 따라 실행 여부와 폭이 결정될 것이다.

둘째로, 교수의 법적, 사회적, 교내 지위 확보를 위해서는 교육인적자원부 등 관계부처와 대학 당국에서 적극적으로 배려하여야 할 것이다. 시간강사에게 법적 지위를 부여하여 각종 보험과 예비군 배속 등 실질적인 정체성과 소속감을 갖고 강단에 설 수 있도록 속히 관계 법령을 고쳐야 할 것이다. 학교에서는 교원신분증을 발급하여 강의와 연구에 도움이 되도록 도서관과 기타 학교의 편의 시설을 사용할 수 있도록 배려해야 할 것이다. 시간강사들이

연구할 수 있는 공동 연구동이나 휴게실 등을 설치하여 강사들이 편안하게 강의 준비를 하고 쉴 수 있는 공간 확보에 발벗고 나서야 할 때이다. 이것은 강사들을 위한 것이기도 하지만 결국 교육의 질을 향상시키고 학교의 발전을 위한 것이다. 이러한 비용의 일부는 교육인적자원부에서 지원해 주는 것이 바람직할 것이다. 학과나 학부 차원에서는, 전임교원들이 시간강사들을 동료 교수요 연구자로서 존중하고 신뢰하는 마음을 갖고 대하는 태도가 절실하다. 전임자리를 바라보고 있는 시간강사들의 약점을 이용해 자신의 사람으로 만들어 충실한 '노예'로 만들려는 마음을 버리고, 학연을 초월하여 공평하게 대하려는 마음가짐이 정말 중요하다. 이런 문제 해결 없이 전임교원의 수를 늘인다고 해도, 노예들만 양산하는 대학이 될 것이 뻔하기 때문이다. 대학교에서 노예 고리를 없애는 것이 정의사회 구현과 교육개혁의 첫걸음이고 시간강사 문제 해결의 시작이다.

강의실에서는 학생들이 시간강사나 전임교원 구분 없이 '교수님'으로 부르도록 권면하는 것이 좋을 것이다. 학과장/학부장이나 전임교원 중 원로교수가 학생들에게 오리엔테이션 기간이나 학부나 전공을 소개할 때 권면하면 좋을 것이다. 좋은 호칭은 돈독한 사제지간의 정이 이루어지게 하고, 결국은 더 성의 있고 훌륭한 강의로 이어지지 않겠는가?

셋째로, 강사료는 속히 현실화되어야 한다. 현재 최고 수준의 서울대와 성균관대에서 지급하는 것만큼 신속한 상향평준화가 필요하다. 지방대학의 경우, 교통비와 숙식비 등에 관한 별도 예산에 대하여는 지방대학 육성 프로젝트와 연관시켜 예산을 배정할 필요가 있다. 교육인적자원부가 각 대학에 책정하는 연구비나 학교 지원금에도 시간강사에 대한 배려가 더욱 필요하다. 고정 임금을 받는 비전임 강의요원로서의 활용에도 더욱 관심을 가질 때이다.

“

대학과 강사 모두에게 실질적으로 필요한
 대학교육인적자원 활용 시스템 구축을 제안하고자 한다. 교육인적자원부에서는
 고급인력을 필요로 하는 대학과 연구소를 일터를 찾는 강사들과 연결시켜 줄 수 있는
 정보교환센터의 역할을 할 수 있을 것이다.

”

모든 시간강사를 다 전임으로 임용한다는 것은 예산이 뒷받침되지도 않을 것이고, 그럴 필요도 없다. 물론 급여만 올리는 것이 아니라, 그만큼 역할을 맡겨야 할 것이며, 고정급을 받는 비전임 강의 전담요원으로 강의를 좀 더 맡기거나, 비전임 연구전임교원으로 연구실적에 더 비중을 두는 방안이 있을 것이다. 초임은 1년 단위 계약직으로 하는 것이 바람직하되 능력이 인정되면, 2~3년 안정된 지위를 주거나, 필요하다면 적절한 절차를 거쳐 전임으로 승진하는 문도 열어놓을 수 있을 것이다. 이에 관한 운영은 대학의 특성에 맞게 자율적으로 맡기는 것이 바람직할 것이다. 이에 맞춰 관계 법령의 개정이 필요할 것이다. 강사료 이외에도 대학의 위치에 따라 교통비와 숙식비 문제도 고려해야 할 것이다. 대개는 재정적 어려움으로 인해 이런 비용을 별도로 제공하지 못하고 있지만 전공이나 사정에 따라 수준 있는 강의를 위해선 이에 대한 투자를 아끼지 않아야 한다.

Ⅲ. 희생자에서 동반자로

이렇게 시간강사들의 입장에서 제안을 했다고 해서, 학교 당국이나 정부의 고충을 모르는 바는 결코 아니다. 교육인적자원부도 지난 2000년 이후 지속적으로 이 문제에 대해 고민을 하고 예산도 책정해 왔다. 그러나, 대부분 예산상의 문제와 공감대가

형성되지 않아 획기적인 안을 내지 못했던 것 같다. 특히 대학교육이 아닌 입시에 대한 여론의 공세에 시달리다 보니 교육인적자원부의 고유업무인 교육과 인적자원 활용에 전념하지 못한 것으로 보고 싶다. 그런 가운데 이번 자살 사건을 계기로, 노무현 대통령의 지시가 있었고 이로 인해 과감한 대책이 논의 중에 있는 것은 반가운 일이다. 교육인적자원부가 6월 3일 밝힌 바에 의하면, 시간 강사에게 정규 근로자처럼 방학을 포함해 6개월 단위로 고정월급을 주고, 주관 대학이 사실상의 직장이 돼 국민건강보험과 국민연금 등 각종 보험혜택을 주는 방안이 추진되고 있다. 박사학위를 소지한 2만 여명에 한해 우선적으로 이같은 혜택을 주는 방안이 고려되고 있다. 또 강사료를 매년 인상해 월급을 실질적으로 올려주고, 연구실도 마련해주며, 공공기관에 연구원으로 활용한다는 것이다. 고등교육법시행령을 개정해 자격과 권리 등 법적 지위를 마련해 주고 명칭도 대학강사로 바꾸기로 했다는 것이다. 이것은 가히 획기적이고 대담한 안이다.

이 안이 점차 확대되어 필자가 앞에서 제안한 정도에 이르기까지 신념을 갖고 나갈 수 있기를 바란다. 그러나, 이 안에는 몇 가지 고려해야 될 점을 덧붙이지 않을 수 없다.

첫째로, 과연 보건복지부나 기획예산처 등 관계기관에서 관련법을 개정하고 예산을 확보해 줄 것이며, 또 안이 틀을 갖췄다고 해도 국회에서 쉽게

통과시켜 줄 것인가는 의문이 남는다. 따라서, 이 안을 통과할 수 있도록 충분한 자료 확보와 신념을 갖고 당위성에 관한 논리와 필요성을 설명할 수 있도록 준비해야 할 것이며, 여론을 통한 공감대 확산도 잊지 않아야 할 것이다. 자칫 예산낭비로 오해받을 수 있기 때문에 고급 교육인적 활용에 관한 중장기적인 계획을 분명히 해야 될 것이다.

둘째로, 강사의 수도권 집중현상과 지방 사립대의 위기를 염두에 뒀다 할 것이다. 자칫 시간강사를 살리기 위해 문호를 넓히고 강사료를 높이다 보면 고급 인력들이 서울과 수도권에 집중되고, 그 다음엔 지방 국립대학에 포진하게되어, 지방사립대학은 구인난에 빠질 수도 있다. 그렇지 않아도 낮은 강사료로 인해 유능한 시간강사 구하기 어려운데, 적절한 조치 없이는 이런 어려움은 가중될 것이다. 개설된 강의 수를 줄이고, 100명 이상의 대규모 강의를 많이 편성하고, 졸업학점도 최소화하면서 예산을 절감하려고 할 것이다. 장차 지방대학의 구인난과 재정난에 교육의 비정상화에 심지어 폐교까지 초래할 아킬레스건이 될 수 있다. 벼룩 잡으려다 초가산간 다 태우는 꼴이 될 수도 있다. 따라서, 고급 교육인적자원 활용을 신중하고도 균형 있게 시행하여야만 한다.

주관대학 선정에 대한 문제 역시 신중하게 다뤄야 할 것이다. 강사가 보통 2개 대학 이상을 다니며 강의를 하는 점을 감안해 교육인적자원부는 국립대학에서 우선적으로 주관대학으로 하고 사립대학에만 나갈 경우, 강의수가 많은 대학을 주관대학으로 하여 직장으로 인정하려고 한다. 국립대학은 별 문제가 없지만, 재정적으로 열악한 사립대학은 행정적, 재정적인 부담으로 인해 주관대학을 맡지 않으려고 강의를 적게 배정하거나 다른 부당한 편법을 쓰려고 할지 모른다. 그럴 경우 결국 강의 시간이 줄어 시간강사들만 피해를 볼 수도 있을 것이다.

이런 점을 감안해 교육인적자원부에서는 당근과 채찍을 적절히 배합하여 정책을 세울 필요가 있다.

마지막으로, 대학과 강사 모두에게 실질적으로 필요한 대학교육인적자원 활용 시스템 구축을 제안하고자 한다. 교육인적자원부에서는 고급인력을 필요로 하는 대학과 연구소를 일터를 찾는 강사들과 연결시켜 줄 수 있는 정보교환센터의 역할을 할 수 있을 것이다. 강사는 자신의 전공과 교육, 강의, 연구 경력을 포함하여 출강 가능한 과목이나 가능한 분야를 일할 수 있는 지역과 같이 입력하고, 각 대학과 연구소는 필요한 분야의 인적자원의 수요를 근무 조건과 보수 및 교통비 등 대우에 관한 자료를 입력하여 보내면, 교육인적자원부에서는 고급 인적자원이 적절하게 활용할 수 있도록 도울 수 있다. 이것은 전임교원 채용에 대하여서도 적용될 수 있으며, 산학협동의 측면에도 도움이 되는 서비스이다. 물론 NEIS처럼 본인의 의사에 반해서 이런 정보가 공유되어서는 안되므로 신청하는 부서나 사람에게 한하여 운영되어야 할 것이다. 이런 정보 서비스를 통해서 고급 교육인적자원이 원활하게 활용될 것이고, 학연으로 인해 발생된 교연 선발상의 문제점들도 어느 정도 해소할 수 있을 것으로 믿는다.

이제는 더 이상 시간강사가 법적, 사회적 지방인이나 캠퍼스의 디아스포라도 아니고, 희생자도 아닌, 전임교원의 진정한 동료요 동반자로서 당당하고 존경받는 대학교육의 선봉에 서는 그 날을 기대한다. **대학교육**

허명수

경희대학교 영어교육과를 졸업하였고, 미국 오클라호마주립대학교에서 영문학 석사, 박사학위를 취득하였다. 해군 제2사관학교 교수, 경희대학교, 세종대학교 강사 등을 거쳐 현재 한동대학교 국제어문학부 교수로 재직 중이며, "Vengeance Rot You All!" Blood-Oriented Revengers in Titus Andronicus. Shakespeare's Theories of Blood, Character, and Class: Studies in Shakespeare 외 다수의 논문이 있다.