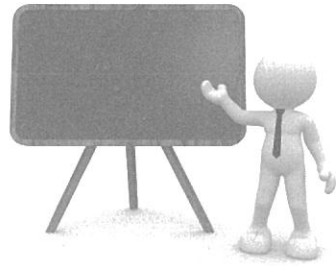


이슈
토론

강사제도의 밝은 미래를 기대하며

양 후 열 | 목포대학교 교수



들어가며

대학교육의 경쟁력을 높이는 가장 중요한 열쇠는 우수한 교원확보와 지속적인 교수 능력개발에 있으며 이를 위한 제도개선과 재정적 투자 등의 뒷받침이 필요하다. 즉 대학교육의 질을 높이기 위해서는 우수교원을 충분히 확보하고 교원의 능력을 지속적으로 개발하며 연구와 교수활동에 전념할 수 있는 법적, 제도적 여건과 분위기 조성이 수반되어야 한다. 2010년 통계자료에 의하면 대학에서 시간강사의 강의 담당 비율은 국·공립대는 약 65.4%, 사립대는 54.8%로 시간강사가 대학교육과정에서 중요한 역할을 담당하고 있음을 알 수 있다. 그럼에도 불구하고 채용조

건이나 보수수준이 열악하여 교육과 연구활동에 전념하기 어려운 현실을 고려하면, 시간강사에게 안정적인 교육·연구환경을 제공하는 것이 대학교육의 질 향상을 위하여 중요하다. 이는 당사자인 시간강사, 대학 그리고 사회적으로 공감되고 있다.

개정 「고등교육법」의 문제점

전술한 바와 같이 그간 시간강사는 대학교육의 상당부분을 담당해왔음에도 불구하고 이러한 기여에 비해 신분 및 처우보장이 없어 교육자로서의 정체성 혼란, 열등한 처우로 인한 미래에 대한 불안정 등으로 여러 가지 사

회적 문제가 있었던 것이 사실이다. 이러한 배경 하에 개정된 「고등교육법」의 목적은 대학의 임시적, 대체적 교수인력으로 저평가 되었던 강사에게 교원으로서의 법적 지위를 부여하고 고용안정과 신분보장을 강화함으로써 처우개선 및 대학교육의 질적 향상, 대학의 경쟁력 제고 도모를 위한 것으로 그 개정 이유에 대하여 전적으로 동의하는 바이다. 그러나 「고등교육법」 개정의 목적에도 불구하고 ‘강사제도’가 강사를 우수한 인적자원으로 인식하는 계기가 되고 안정적인 교육환경을 제공하여 시간강사의 사회적 문제를 해결할 수 있다고 보기에는 여러 가지 문제점이 있었다. 오히려 개정된 법령에 기초한 강사 제도는 실제 교육현장에서 시행될 때 여러 가지 문제에 직면할 수 있으며 이로 인한 시행착오는 대학 고유의 기능인 ‘교육’의 질을 저하시키고 행정적 혼란을 초래했을 것이다. 뿐만 아니라 대학에서는 전임교원 강의비율을 증가시키는 등 부담을 줄이기 위한 방안을 강구할 것이며, 전임용 강사의 고착화로 오히려 신규임용이 축소될 것이므로, 강사의 처우 개선과 신분을 보장을 위해 제안된 제도로 인해 강사들의 신분은 더 불안해지고 일자리가 줄어들었을 것이다.

이러한 제한점 때문에 개정 법령의 수혜자인 강사뿐 아니라 대학까지 나서 반대를 하였던 것이다. 전국대학교교무처장협의회와 한국대학교육협의회가 공동으로 전국 대학교

를 대상으로 실시한 강사제도에 대한 의견수렴 설문조사 결과 응답한 대학교 중 99% 이상이 개정된 「고등교육법」에 따라 강사제도를 시행하는 데 반대하였으며, 이에 의거하여 한국대학교육협의회, 전국대학교교무처장협의회, 한국전문대학교육협의회 및 한국원격대학협의회 공동으로 건의문을 발표하는 등 ‘강사제도’에 대한 우려를 표명하였다.

대체법안의 구상

다행히 ‘강사제도’ 시행이 결국 1년 늦춰졌으며 이는 개정된 고등교육법이 강사의 신분보장과 처우를 개선하기에는 문제가 있다는 점을 여야 스스로 인정한 셈이다. 그러나 강사제도 시행에 맞춰 대학설립운영규정 등 관련 법령 개정을 진행해온 교육과학기술부는 현재로서는 1년 유예이기 때문에 거기에 맞춰 시행을 준비하는 수밖에 없다는 입장이다. 이 기간 동안 강사의 실질적인 고용안정과 처우개선이 이루어지도록 대체 입법을 마련해야 할 것이나 1년간 강사제도를 운영하기 위한 기반이 다져질지는 여전히 우려가 되는 것은 사실이다. 강사의 처우를 실질적으로 개선할 수 있는 방안을 마련하기 위해서는 사회적, 국가적 차원에서의 지원이 필요하다.

강사의 처우개선에서 가장 중요한 것은 유예기간 동안 전임교원 확보율을 늘리는 것일 것이다. 전임교원 확보율의 증가는 신분

보장과 처우개선의 가장 직접적이고 기본적인 방법이므로 당사자인 강사들도 가장 원하는 바이며, 대학의 입장에서는 우수 교원의 확보로 학생들에게 안정되고 질 좋은 강의를 제공할 수 있어 대학교육의 경쟁력 확보에도 중요하다. 개정된 「고등교육법」에 따른 강사제도에서는 연속하여 매학기 주당 9시간 이상 강의하는 전업강사를 교원확보율에 포함하되, 소수 강의 담당 강사의 급격한 일자리 감소와 과도한 겸·초빙 채용을 방지하기 위해 시간 단위로 합산하여 주당 9시간이 되면 2% 내에서 강사의 교원확보율을 우선 포함하도록 하는 안을 제시하였다. 그러나 9시수 이상의 강사를 교원 확보율에 포함한다고 하더라도 대학이 강사의 수를 줄이고 교원확보율을 올리기 위하여 유사과목을 한 강사에게 몰아준다면 실질적인 고용안정이 보장될 수 있는 것은 아니며, 교육의 질을 보장할 수도 없을 것이다. 또한 교과과정은 교육의 목표에 의해서 구성되어야 하는 것이므로 강사의 담당시수를 고려하여 교과과정을 개편하는 것도 교육의 본질에 어긋나는 것이라 할 수 있다. 즉 강사들의 신분을 보장하고 대학이 국제적인 경쟁력을 갖추기 위해서는 교원확보율이 아닌 '전임교원'을 기본적으로 최대한 확보해야 할 것이다.

강사제도 시행에 따른 대학의 추가적인 재정 부담에 대한 정부의 지원 방안이 마련되지 않는다면 각 대학의 자구 노력만으로는 강사에 대한 실질적인 신분보장과 처우개선은

불가능하며, 오히려 교육의 질 저하와 행정적 혼란으로 대학교육의 경쟁력은 더욱 떨어질 것이다. 전임교원들은 지나친 강의부담을 들어 책임시수를 줄여 줄 것을 요구하고, 사회 일반에서는 반값등록금 등 부담을 완화시켜 줄 것을 요구하고, 여기에 강사 처우문제로 강사의 교원지위 및 신분보장 등을 주장하는 등 대학에 대한 다양한 요구를 볼 때, 대학이 부담해야 하는 몫이 너무 큰 것이 현실이다. 현재 전국 대학 강사는 7만 명 규모로, 강사문제의 책임을 오로지 대학에만 전가하는 것은 부당하며 또한 정부는 국립대학 교육의 질적 수준을 제고하기 위해 노력해야 할 의무가 있으므로 우수한 강사를 확보하기 위한 재정지원은 당연한 것이다.

뿐만 아니라 당사자인 강사들의 의견 수렴을 통한 현장의 목소리도 반영된 대체 법안이 구상되어야 할 것이다. 개정된 「고등교육법」의 목적은 강사들에게 대학의 임시적, 대체적 교수 인력으로서가 아니라 교원으로서의 법적지위를 부여하고 고용안정과 신분보장을 강화하는 것이라면 수혜당사자인 강사들이 받아들일 수 있는 보편타당한 것이어야 할 것이다. 개정된 「고등교육법」의 수혜자이자 당사자인 강사들이 법안개정에 대해 가장 강렬하게 반대했던 것을 보면 「고등교육법」 개정이 강사의 신분보장과 처우를 개선하기에는 문제가 있다는 점을 인정하지 않을 수 없다.

나가며

위에서 언급한 것들 이외에도 강사의 처우개선을 위해서는 연구강의 교수제 도입 등의 근본적인 개혁과 대학의 연구·환경개선은 물론 여러 가지 제도적 행정적 뒷받침이 필요하다. 즉 강사의 처우를 실질적으로 개선할 수 있는 방안을 마련하기 위해서는 사회적, 국가적 차원에서의 지원과 각 대학의 자구 노력, 그리고 당사자인 시간강사들의 의견

수렴 등 다각도에서 검토해야 할 것이다. 이번에 강사제도 시행을 연기하는 법안을 발의한 취지도 강사의 신분안정과 생계보장을 제대로 할 수 있도록 관련 규정을 새로 개정해야 한다는 데 있기 때문이다. 아무쪼록 1년의 유예기간 동안 강사의 신분보장과 처우개선을 위한 사회적 요구와 대학의 교육적 이념에 모두 부합할 수 있는 실질적인 대체법안이 강구되길 바란다.

필자소개

양 후 열 | 목포대학교 교수

목포대학교 경영대학 전자상거래학과 교수로 재직 중이며, 현재 목포대학교 교무처장, 전국 대학교 교무처장협

의회 회장, 한국산학협동연구원 부원장, 한국전자상거래학회 부회장을 맡고 있다.