

■ 정부의 대학구조개혁이 대학에 미치는 영향에 대한 교수들의 증언 보도자료(2016.07.04.)

## 대학 강의 26.9%를 담당하는 시간강사, 평균 연봉 811만 6천원이 웬말입니까?

- ▲ 지난 6월 22일(수) 오후 2시, 사교육걱정없는세상(이하 사교육걱정) 3층 대회의실에서 대학교수들을 초대해서 ‘대학교수들, 대학구조개혁 정책이 미친 대학 실상을 말한다.’라는 주제로 열림.
- ▲ 대학 강의의 37.3%를 맡고 있는 비전임 교원은 법적 지위 미보장으로 인한 고용 불안, 최저생계비도 안 되는 낮은 임금, 건강보험 등 최소 사회안전망도 보장이 안 되는 등 3대 고통에 시달리고 있음.
- ▲ 전임교원의 경우도 매년 ‘비정년트랙 임용’이 증가하고 있으며 이들은 정년트랙 교원의 40~60% 수준의 낮은 급여를 받고, 계약기간도 짧아 고통은 마찬가지임.
- ▲ 2015년 기준 시간 강사 평균 연봉은 811만 6천원, 월 평균 67만 6천4백원으로 4인 가족 최저생계비(2015년 166만8,329원)의 40.5% 수준에 불과함.
- ▲ 대학구조개혁평가 ‘전임교원강의비율’ 지표는 비전임 교원의 생존권을 위협하는 기제로 작용하는 등 대학구조개혁정책이 오히려 대학의 학문의 자유를 침해하는 요소로 작용하고 있음이 확인됨.

▲ 사교육걱정은 대학구조개혁정책에 대한 마지막 5차 토론회를 7월 14일(목) 2시 국회 회의실에서 진행할 예정이며, 그 동안의 토론회를 종합 정리하여 대안을 발표할 예정입니다.

사교육걱정은 대학구조개혁 현황과 개선을 위한 5회 연속토론회 중 4차 토론회를 지난 6월 22일(수) 오후 2시, 사교육걱정 3층 대회의실에서 ‘대학교수들, 대학구조개혁 정책이 미친 대학 실상을 말한다.’라는 주제로 가졌습니다.

이번 토론회에서는 민주노총 한국비정규교수노동조합 위원장 임순광, 상지대 경제학과 교수 박정원, 「진격의 대학교」 저자 오찬호 선생님, 「나는 지방대 시간강사다」 저자 김민섭 선생님께서 공동 발제를 해주셨습니다. 대학구조개혁, 시간강사법 등 최근 정부의 대학정책이 다양한 종류의 대학교수들의 삶에 어떤 영향을 미쳤는지 들어볼 수 있는 시간이었습니다.



과거 대학교수라 하면 정교수, 조교수, 부교수였습니다. 현재는 정년트랙 교수, 비정년트랙 교수, 겸임교수, 초빙교수, 강의전담교수, 산학협력교수, 시간강사 등 일반인이 다 알 수 없을 정도로 그 종류가 많아지고 다양해졌습니다. 뿐만 아니라 그에 따른 처우도 천차만별입니다. 이것을 표로 정리하면 <표1>과 같습니다.

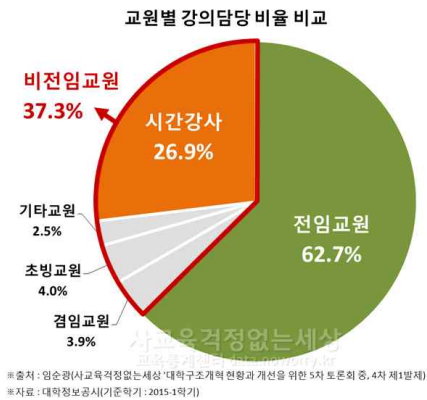
<표 1> 대학교수의 종류

구 분	전임교원(법적지위○)		비 전임교원 (법적지위×)
대학교수의 종류	정년트랙 교수	비정년트랙 교수	시간강사, 겸임교수, 초빙교수...

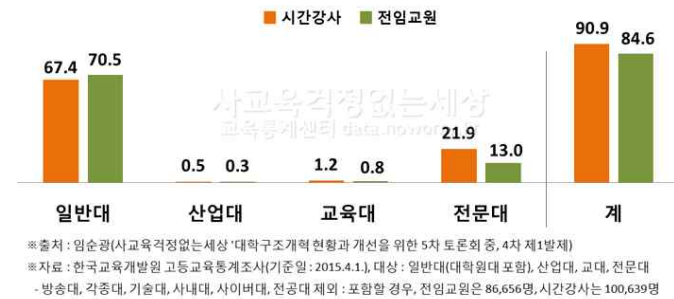
대학구조개혁이 미친 영향	강의 증가, 연구실적 강요, 성과연봉제	생존권 불안정, 낮은 임금, 사회 안전 보장 미비
	학문과 교육의 자율성 훼손	

■ 대학 강의의 37.3%를 맡고 있는 비전임 교원은 법적 지위 미보장으로 인한 고용 불안, 최저생계비도 안 되는 낮은 임금, 건강보험 등 최소 사회안전망도 보장이 안 되는 3대 고통에 시달리고 있음.

임순광 위원장의 발제 자료에 의하면 2015년 대학에서 비전임 교원이 차지하는 강의비율은 전체에 37.3%에 이릅니다. 또 시간강사의 수가 전임교원의 수보다 많은 것으로 나타났습니다.



대학유형별 시간강사 현황 (단위 : 천명)



이렇게 비전임 교원들은 대학교육에 있어 많은 비중과 인원을 차지하고 있지만 법적 지위가 보장되지 않고 있습니다. 고등교육법에 의하면 교원은 총장, 교수, 조교수, 부교수이고 시간강사, 겸임교원은 대학에서 가르치지만 교원이 아닌 것입니다. 그래서 비전임 교원들의 가장 큰 고민은 고용의 불안정입니다. 법적 지위가 보장되지 않기 때문에 매학기 강단에 설 수 있을지 없을지를 걱정해야 되는 처지에 있는 것입니다.

<표3> 고등교육법 교직원의 신분

제14조 (교직원의 구분)
① 학교(각종학교는 제외한다. 이하 이 조에서 같다)에는 학교의 장으로서 총장 또는 학장을 둔다.
② 학교에 두는 교원은 제1항에 따른 총장이나 학장 외에 교수·부교수 및 조교수로 구분한다.
제17조 (겸임교원 등)
학교에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제14조제2항의 교원 외에 겸임교원·명예교수 및 시간강사 등을 두어 교육이나 연구를 담당하게 할 수 있다.

■ 2015년 기준 시간 강사 평균 연봉은 811만 6천원, 월 평균 67만 6천4백원으로 4인 가족 최저생계비(2015년 166만8,329원)의 40.5% 수준임.

임순광 위원장의 발제에 따르면 2015년 시간 강사의 시간당 강의료 5만5천원으로 계산할 때 평균 연봉은 811만 6천원, 월 평균 67만 6천4백원 수준밖에 안됩니다. 이는 2015년 4인 가족 최저생계비인 166만8,329원의 40.5%밖에 되지 않습니다. 2

인 가족 최저생계비로 계산했을 때에도 64.3%로, 2인 가족 최저생계비에도 훨씬 못미치고 있습니다. 주 9시간을 초과하는 강사는 6.6%에 불과하고 93.4%가 주 9시간 미만의 수업을 담당하고 있는 현실입니다.

<표 4> 2015년 주당 강의시간별 시간강사 현황 및 평균연봉

(단위: 명, 원)

구 분 (단위: 명)	3시간 미만	3~6시간	7~9시간	9시간 초과	계
국공립	2,044	9,304	1,625	1,009	13,982
사립	9,628	36,750	7,541	3,681	57,600
계	11,672	46,054	9,166	4,690	71,582
비율	16.3%	64.3%	12.8%	6.6%	100%
평균연봉	2,475,000	7,425,000	14,025,000	17,325,000	8,116,350 (월 676,362)

\* '15.4.1 기준, 중복출강 고려한 인원수

\* 출처: 임순광(사교육걱정없는세상 대학구조개혁 4차 토론회 발제문, 재구성)

이것이 끝이 아닙니다. 시간강사는 근로기준법에서도 예외 대상이 됩니다. 근로기준법에 의하면 주 15시간 미만인 노동자들에게는 주휴수당, 연차수당, 퇴직금, 산재보험을 제외한 3대 보험의 보장 의무가 없기 때문에 대부분의 시간강사들은 건강보험이나 고용보험의 혜택을 받지 못하고 있습니다. 「나는 지방대의 시간강사다」 저자 김민섭 선생님의 경우 가장으로서 건강보험을 적용 받기 위해 대학 강의 이외에 맥도널드에서 60시간 아르바이트를 했다는 이야기를 했는데 이는 대학 교육의 참담한 현실을 보여주는 것이었습니다.

시간강사에게 가장 절실한 것은 무엇보다도 '건강보험'이다. 직장 건강보험 가입이 되지 않기 때문에 지역 건강보험에 가입해야 한다. 그런데 이 지역 건강보험 납입료는 상당한 부담이 된다. 예컨대 시간강사의 연봉은 3학점 강의를 2학기 동안 한다고 했을 때 평균시급 5만원으로 계산하면 대략 세금을 제외하고 대략 600만 원 정도가 된다. 10학점 내외의 강의를 한다고 해도 2,000만원이 거의 넘지 않는다. 그러한 상황에서 가족을 부양해야 할 가장으로서 집 한 채와 자가용 한 대만 있다고 가정해도 건강보험료는 10만원 내외다. 월급의 상당한 부분이 보험료로 지출되는 것이다.

<나는 지방대 시간강사다>에서는 시간강사가 맥도널드 물류하차 노동을 함께 하는 부분이 다소 길게 서술된다. 그리고 이것이 꽤나 화제가 되었다. 그가 대학 강의를 하면서 월 60시간 이상의 맥잡 노동을 한 것은 '건강보험' 때문이었다. 맥도널드에서는 월 60시간 일

하는 노동자에게 모든 사회적 안전망을 제공하기 때문이다. 그가 다쳤을 때 산재보험을 제안한 쪽도, 퇴직했을 때 50만 원의 퇴직금을 지급한 쪽도, 무엇보다도 12,000원의 직장 건강보험료를 보장해 준 쪽도, 모두 맥도널드였다. 그러는 동안 그가 4년 동안은 조교로, 4년 동안은 시간강사로 노동한 대학에서는 그 무엇도 보장하지 않았다.

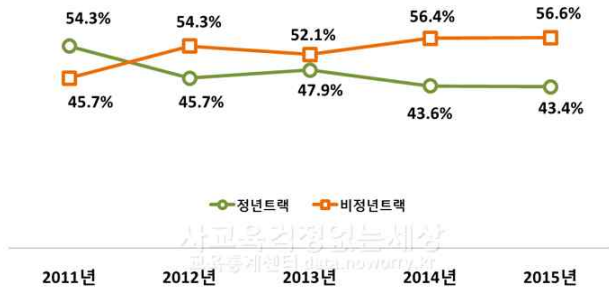
그런데 대학은 재정 문제로 시간강사의 4대 보험을 보장해 줄 수 없다고 말한다. 하지만 대학이 시간강사의 건강보험료로 부담해야 할 금액은 얼마 되지 않는다. 3학점을 60만원의 급여를 기준으로 할 때 평균 급여의 6.12%인 37,260원이다. 사용자와 노동자가 각각 여기에서 절반인 18,630원을 부담하면 된다. 그러니까, 대학이 1학점 당 부담해야 할 건강보험료는 월 6천원을 조금 상회하는 수준이다. 이것을 부담할 재정이 없다고 하면, 문을 닫는 것이 맞다. (김민섭 발제문)

대학 강단에서 학생들을 가르치는 교수가 생활을 위해 맥도널드에서 알바를 해야 하는 것이 대한민국 고등교육의 현실입니다.

■ 전임교원의 경우도 매년 비정년트랙 임용이 증가하고 있으며 정년트랙 교원의 40~60%의 급여를 받고, 계약기간도 짧아 고통은 마찬가지임.

대학 구조개혁 이후 전임교원의 고용 조건 역시 점점 나빠지고 있습니다. 박정원 교수의 발제에 따르면 대학은 2015년 전체 신규 전임 교원 중 무려 56.6%를 비정년트랙 전임교원으로 임용하였습니다. 평균 임용기간은 2년 이하일 정도로 짧아 고용이 매우 불안정한 상황입니다. 임용 기간의 문제 뿐 아니라 비정년트랙일 경우 수도권은 연봉 2,000만원 내외, 지방의 경우 평균 3,000 만원 정도를 받고 있는 현실입니다. 결국 많은 노력 끝에 국내외에서 박사 학위를 취득하여 비전임 교원을 면하고 전임교원으로 강단에 섰지만 비정년트랙 교원일 경우 고용불안정, 낮은 임금 등의 근무 조건은 비전임 교원과 마찬가지로 어려운 상황입니다.

사립대학 전임교원 트랙별 신규임용 비율



※출처: 박정일(사교육걱정없는세상) '대학구조개혁 현황과 개선을 위한 5차 토론회 중, 4차 제2발제'  
 ※자료: 김태년 의원실, 대상: 4년제 사립대학 77교 (단, 2015년은 1학기 신규임용 인원 기준)

■ 대학구조개혁 평가 지표 즉 ‘전임교원 강의비율’, ‘학생 평가의 엄정성’, ‘학생 지원 활동’ 등은 대학의 학문의 자유를 침해하고 교육의 질을 오히려 떨어뜨리는 원인으로 작용하고 있음이 다시 한 번 확인됨.

대학구조개혁평가 지표 중 ‘전임교원 강의비율’의 원래 목적은 전임교원의 강의를 늘려 교육의 질을 높이는 데 있습니다. 이러한 영향으로 전임교원의 강의 비율은 해마다 늘고 있습니다. 하지만 대학 측은 시간강사를 줄이고 비정년트랙 강의전임교원을 뽑아 강의를 부담시키거나 정년트랙교원의 강의를 무리하게 늘렸습니다. 이것은 대학의 꿈수로 전반적인 대학교육의 질의 향상은 저해하고 지표만 높아진 것으로 나타나게 한 것입니다.

교수신문(2014-04-27)에 따르면 교수 1인당 강의 시수는 2010년 9.3시간에서 2014년 13.3시간으로 무려 4시간 증가했습니다. 전임교원의 법정 책임시수인 주당 9시간을 훨씬 초과하는 시수입니다. 임순광 위원장에 의하면 현실에 맞지 않는 시간강사법<sup>1)</sup>과 대학구조개혁 평가지표로 인해 시간강사의 일자리는 1만 개 이상 사라졌고 앞으로 2만 개의 일자리가 줄어들는 상황에 이르렀습니다.

또, 대학교수들은 지난 3차 토론회에서 대학생들의 증언과 마찬가지로 대학구조개혁

1) 시간강사법의 주요 내용은 고등교육법 14조2항 일부를 변경하고 고등교육법에 14조의2조항을 신설한다. 시간강사 제도를 폐지하고 ‘강사’를 교원의 범위에 포함한다. 강사 임용계약 시 학칙이나 정관으로 정하는 바에 따라 1년 이상의 기간을 정해 계약을 맺고 학기당 9시간 배정해야 한다. 주 9시간 배정은 현실적으로 불가능하기 때문에 대학과 시간강사 모두 반대하고 있다.

학 학생평가 지표로 인해 대부분의 시험이 절대평가에서 상대평가로 바뀌었다고 주장하였습니다. 이것은 대학 강의를 ‘지식전달- 암기’ 식의 수업으로 바뀌는 원인으로 작용하였습니다. 「진격의 대학교」 저자 오찬호 선생님은 추론과 사색을 해야 하는 대학수업이 ‘답정너’ 수업 즉 ‘답은 정해져 있고 너는 대담만 하면 돼’의 수업으로 바뀌었다고 증언하고 있습니다.

상대평가는 대학 구조조정을 위한 중요잣대다. 대학 역시 그런 방향을 따라가니 모든 평가가 등수를 내기 위한 형태로 이루어진다. 추론과 사색을 거듭하거나 답 너머 답을 찾는 건 어불성설이다. 그래서 대학교육을 한마디로 표현하면 ‘답정너’다. “답은 정해져 있고 너는 대담만 하면 돼.” 이것이 교육의 전부다. 의심은 사라진다. 분석은 요원하다. 주어진 환경에 익숙해지는 것만이 살길이다. 새로운 것에 도전하는 용기는 무모함으로 여겨진다. ‘답정너’는 ‘동질화’를 확장시키기도 한다. ‘외우면 된다. 의 전제는 ‘답은 정해져 있다’이다. 그래야만 완벽히 외울 수 있다. 이 룰은 절대적이다. 이에 근거하면 황당한 요구도 제도화 된다. (오찬호 발제문)

또 대학구조개혁 평가 지표중 학생 학습역량지원, 진로 심리 상담지원, 취·창업 지원 등을 평가하는 ‘학생지원 지표’가 있습니다. 정성평가로 이루어지는 학생 평가 지표를 높이기 위해 대학은 다양한 프로그램을 계획하고 추진하는데 이 과정에서 대학 내 약자인 비전임교원에게 무리하게 업무를 맡기거나 동원하는 일이 늘어났습니다. 다음 학기 강의를 맡기 위해 비전임 교원들은 무리한 요구를 참을 수밖에 없는 것입니다.

내가 출강한 한 대학은 시간강사 재계약을 위해 매 학기 100점짜리 평가를 통과해야 한다. 항목에는 강의평가(30점), 강의계획서 기한 내 탑재(20점) 등 일반적인 것들도 있지만 사실상 총장의 훈화 말씀을 듣는 것이 전부인 강의 전 강사 워크숍(15점)과 학기 종료 후 담당 영역 교수와의 간담회 참석(15점) 등 강사의 역량과 무관한 것들도 있다. 생뚱맞은 것이지만 ‘점수를 걸어놓았기에’ 모든 일은 일사천리로 이루어진다. ‘실제 강의여부’(10점)라는 이상한 항목도 있는데, 조교가 강의실을 불시 방문하여 확인한다. 휴강을 남발하지 말고 수업일수를 채우라는 뜻은 알겠지만 방법이 틀렸다. 그런 ‘불쾌한 감시’의 공간에서 어떻게 좋은 강의를 기대할 수 있겠는가? 쥐꼬리만 한 강의료도 억울한데 말이다.

하루는 전화가 올랐다. “오찬호 강사님이시죠? 00대 교수학습센터입니다. 내일 강의 있으시죠? 끝나고 교수학습센터에서 열리는 ‘교수법 특강’에 참석해주셨으면 합니다.” 일방적인 통보였다. 내 강의는 두시에 마치는데, 특강은 여섯시였다. 개인 일정이 있어 그렇게 오래 기다릴 수는 없다고 하자, 돌아온 대답은 간단했다. “참석유무는 총장님께 보고될 예정입니다. 참석 안 하시면 다음 학기 재위촉 안 됩니다.” 전화를 끊고 나는 허공에다 쌍욕을 퍼부었지만, 다음날 스피치 학원 원장이라는 사람에게서 ‘삼성생명 고객센터 매뉴얼’에 대

한 강의를 들어야 했다. 강의 내용은 일류기업 삼성에게 배우면 불가능은 없다는 것이었다. 참석자들은 '실명'으로 소감문을 작성해야 했다. 나는 "학생들에게 커피 한잔 사주면서 다가가면 누구나 마음을 열게 되어 있다!"고 알려진 강의에 대해 "참석 기회를 주셔서 감사합니다. 매우 감명 깊었습니다. 기회가 되면 다시 듣고 싶습니다."라고 적었다.  
(오찬호 발제문)

이번 토론회의 대학교수들의 이야기는 3차 토론회 대학생들의 증언과 대부분 일치하였습니다. 대학구조개혁 평가는 의도와 다르게 대학교육의 질 저하에 엄청난 영향을 미친 것이 확인 된 것입니다. 깊이 있는 사고와 전문적 지식을 쌓아야 하는 대학교육의 장을 획일적이고 경직된 교육을 하게 만든 것입니다. 또 대학에서 학문과 교육에 힘써야 할 대학교수들은 고용불안, 낮은 임금, 사회안전망 보장 받지 못하는 열악한 삶의 현장에 놓여 있었습니다. 뿐만 아니라 평가지표를 높이기 위한 대학 측의 계획에 어쩔 수 없이 동원되어야 하는 심적인 고통을 받고 있습니다.

<표5> 대학구조개혁 평가지표가 대학교육에 미친 영향

대학구조개혁 평가지표	지표를 높이기 위한 대학 행동	대학교육에 미친 영향
학생평가	· 학생 평가를 상대평가화	· 깊이 있는 사고를 해치고 암기식 교육의 환경 조성
수업관리 (전임교원 강의비율)	· 전체 강좌 수 축소 · 전임교원 강의 수 증가 · 대형 강의 증가	· 전체 강의를 줄임으로 학생의 수강 선택권이 좁아짐 · 대형 강의 위주의 수업을 만들 · 비전임 교원의 고용 불안 · 전임교원의 무리한 강의 시수 요구
학생지원	· 수업이외에 다양한 행사 운영	· 대학 내 약자인 비전임 교원에게 수업 이외에 업무가 맡겨지거나 행사에 동원됨

사회의 지식인이 사라지면 그 사회는 무너질 수밖에 없습니다. '대학 교수'라는 지식인들에게 우리사회가 이러한 대우를 할 때 미래는 어두울 수밖에 없습니다. 따라서 지금과 같은 대학구조개혁과 대학평가는 근본적으로 재검토 되어야 합니다.

## ■ 우리의 요구

1. 교육부는 비전임 교원에 대한 법적지위를 보장하고, 대학은 이들이 생계를 유지할 수 있는 현실적 임금 인상과 건강보험 등 사회안전망 보장을 위해 적극 나서야 합니다.
2. 교육부는 대학이 '비정년트랙교원'과 '비전임 교원'에 대해 어떤 대우를 하고 있는지 실태를 제대로 파악하고 대학이 대학교수에게 정당한 대우를 할 수 있도록 관리 감독해야 합니다.
3. 교육부는 대학구조개혁 평가지표가 어떻게 대학 교육의 질을 낮추고 있는지, 대학교수들과 대학생들의 증언 및 실태 파악을 통해 대학구조개혁 평가를 근본적으로 개선해야 합니다.

2016. 07. 04. 사교육걱정없는세상  
(공동대표 송인수·윤지희)

※문의: 사교육걱정없는세상 정책대안연구소 정책위원 김성수 (02-797-4044/내선번호 507)