

대학 개혁과 시간강사 제도

최 영 태 / 전남대 사학과 교수

차기 대통령 당선자는 IMF 시대를 맞이하여 노·사·정 3자간의 협의와 협력 필요성을 강조하고 있다. 이 노·사·정 공동선언은 시간강사 문제에도 적용되어야 할 것 같다. 시간강사와 대학 그리고 교육부 간에 합리적 개선 방안을 마련하려는 진지한 노력이 시도되어야 할 때이다. 진리를 탐구하는 대학은 부당하게 소외받는 사람이 없는 사회, 능력과 노력에 따라 합당한 대우를 받는 사회의 건설에 모범을 보여야 할 때라고 본다.

1. 머리말

대학은 연구와 교수 그리고 봉사를 고유 업무로 하는 기관이다. 이 업무를 수행하기 위해서 3대 구성원인 교수와 학생, 그리고 행정 직원들이 존재한다.

시간강사는 이들 3대 구성원 중 교수진으로 분류될 수 있는 사람들이다. 왜냐하면 시간강사들은 교수들 처럼 연구하고 가르치고 또 어떤 사람들은 교수들에 못지 않게 사회봉사 활동도 하고 있기 때문이다. 담당하고 있는 역할 면에서 교수와 크게 다를 것이 없다.

국어사전에서는 직업을 “일상 종사하는 업무” 또는 “자기 능력에 따라, 어떤 목적을 위해 전문적으로 종사하는 일”이라고 규정하고 있다. 정의가 너무 추상적이기는 하지만, 이 기준에 의하더라도 시간강사와 교수는 그렇게 크게 다르지 않은 신분이다.

그러나 실제 상황을 기준으로 본다면 전혀 다르다. 신분, 보수 등 모든 면에서 비교가 되지 않는다. 비슷한 정도의 업무를 해도 보수에서는 5배 이상 차이가 난다. 이 차이에 대하여 합리적 설명이란 불가능하다. 흔히 일상 사회에서 기준으로 삼는 경력이나 학력 혹은 숙련도나 능력 같은 것

으로는 도저히 설명이 안 되기 때문이다.

이런 불합리성 때문에 지금까지 많은 사람들이 시간강사 제도의 모순을 지적하여 왔다. 시간강사 자신들은 말할 것도 없고, 대학, 교육부, 정치권 등 관계 기관과 인사들은 대부분 이 제도가 불합리하다는 것을 알고 있으며, 시정의 필요성도 인정하고 있다.

그러나 이러한 인지에도 불구하고 시간강사들의 처지는 10년 전이나 지금이나 똑같다. 몇 년 전부터 교육 개혁이 추진되고 대학의 경쟁력 문제가 최대의 관심사로 등장하였지만, 시간강사 문제는 항상 논의의 문제로 비껴서 갔다. 시간강사의 비중을 줄인다는 것 외에는 그 어떤 대안도 나오지 않았다.

그러나 필자는 시간강사 제도는 결코 교수 숫자를 늘림으로써 해결될 성질의 것이 아니라고 본다. 우리나라 교육 여건상 교수 숫자가 단시일 내에 크게 늘어날 가능성이 없으며, 시간강사들이 대학교육에서 담당하는 비중도 크게 줄어들지 않을 것이기 때문이다. 결국 시간강사 제도의 모순은 회피해서 해결될 성질의 것이 아니며, 어떤 형태로든 해결책을 모색해야 한다.

이 글에서는 바로 이러한 문제의식 아래 시간강사 제도의 모순을 지적하고, 이어서 시간강사들이 이 모순을 해결하기 위하여 어떠한 노력을 기울였으며, 또 성과가 있었는지를 살펴보고, 마지막으로 왜 교육부와 학교 당국들이 시간강사 제도의 모순을 해결하는 데 앞장서야 하는지에 대하여 살펴 보도록 하겠다.

2. 시간강사 제도의 모순

국내 대학들은 시간강사를 채용할 때 대부분 박사과정 수료 이상자를 자격 요건으로 하고 있다. 또 일부 대학들에서는 시간강사를 구할 때 공개 모집 공고를 내는데, 그 경우 대부분은 박사학위 소지자를 채용 자격으로 하고 있다. 형식적인 요건에서 전임 교수 채용 요건과 거의 똑같다고 할 수 있다.

우리나라 교육 제도에서 박사과정 수료 이상의 자격을 갖추려면 대학원에 입학해 최소한 5년 이상의 연구 기간을 필요로 한다. 이를 남자 연령으로 계산하면 빨라도 30대 초반쯤에 해당된다고 할 수 있다. 그러나 이것은 순전히 최소한의 요건을 말할 때이다. 대학 강사들 중 박사학위 소지자들의 비율이 갈수록 높아져 가고 있으며, 자연히 강사들의 평균 연령도 높아져 가고 있다. 대부분의 강사들이 가정을 거느려야 할 연령층이라고 보아야 한다.

그러면 이들 시간강사들의 보수는 어느 정도인가? 1997년 국립대학 기준 시간강사료는 1시간당 19,000원이다. 여기에 대학마다 조금씩 다르긴 하지만, 연구 보조비가 시간당 2,000원 내외로 보태진다. 사립대학에서 지급하는 강의료도 이 범주에서 크게 벗어나지 않는다. 오히려 국립대학에서 지급하는 강의료보다 적은 경우가 더 많다.

지금은 법정 강의 시간이 폐지되었지만, 얼마 전까지만 하더라도 국립대학의 주당 법정 강의 시간은 10시간이었다. 1시간 강의하는 데 소요되는 연구 시간을 감안하여 설정된 시간이라 생각된다. 그리고 현재 교수들이 1주일에 담당하는 강의 시간은 대개

9시간이다. 시간당 22,000원을 받는 시간강사가 주당 10시간 강의를 할 경우, 1달 강의료는 880,000원이다. 그런데 시간강사에게는 여름방학과 겨울방학 각각 2달씩 도합 4달간 강사료가 지급되고 있지 않다. 그러므로 월 강의료 880,000원은 다시 월 평균으로 계산할 경우 550,000원 수준으로 낮아진다. 연봉으로 계산하면 6,600,000원이다.

1997년도에 노총은 4인 가족 기준 최저생계비를 월 평균 2,082,344원으로 산정하였다. 3인 가족의 경우에는 1,636,154원이다. 시간강사 노조는 시간강사가 주당 10시간 강의를 할 경우, 최소한 최저생계비 수준은 되어야 한다고 주장하고 있다. 그러나 월 평균 550,000원은 3인 가족 최저생계비의 1/3 수준에도 못 미치는 금액이다.

이 금액이 교수 봉급의 몇 분의 일쯤 되는지는 굳이 여기서 거론할 필요가 없을 것 같다. 다만 대학설치기준령에 시간강사 3인을 전임교수 1인으로 대치할 수 있다는 규정이 있는데, 강의료로 본다면 3:1 수준을 훨씬 넘는다는 점만을 언급하고자 한다.

시간강사는 강의료에서만 불이익을 받는 것은 아니다. 그들은 연금이나 퇴직금 혜택도 받지 못하고 있으며, 의료보험 혜택도 받지 못하고 있다. 요즈음은 지역 의료보험 제도가 생겨 그나마 다행일 뿐이다. 연구실도 배정받지 못하고 있다. 이런 모든 것들을 감안할 때, 교수 1인을 채용하는 데 소요되는 재정 수요를 가지면 시간강사 5명 정도는 채용할 수 있다. 국립대학보다 보수가 더 많은 서울 소재 일부 사립대학의 경우는 교수 1인에게 지급되는 경비로 5명 이상의 강사를 채용할 수 있을 것이다.

유사한 자격과 능력을 가진 자가 연구와 교수라는 유사한 임무를 수행하면서 단지

신분이 다르다는 이유 하나만으로 이렇게 차별적인 대우를 받는 전문인이 우리 사회에 또 있을까? 초·중·고등학교의 경우에도 시간강사의 보수가 정식 교원과 다르긴 하지만, 그렇게 크게 차이가 나지 않는다. 학원의 경우도 전임강사와 비전임강사 사이에 보수가 5배 이상 차이나는 법은 없다. 관공서나 회사 혹은 그 밖의 직종에서도 마찬가지다. 비슷한 능력을 가지고 비슷한 시간 동안 비슷한 일을 하면서 그 보수가 5배 이상 차이나는 경우는 대학 시간강사 이외에 그 어디에서도 찾아보기 힘들 것이다. 외국 대학과 비교한다는 것은 애당초 무리이다. 한국식의 시간강사란 아예 찾아보기도 힘들기 때문이다.

3. 시간강사 노조 운동과 한계

대학에서 시간강사가 대량으로 출현한 것은 1981년부터였다. 과외를 금지시키면서 대학 정원을 대폭 늘렸으나, 대학이 이를 수용할 준비를 갖추지 못했기 때문에 시간강사가 절대적으로 부족한 교수 역할을 대행하는 소방수 역할을 하고 나선 것이다.

대학원생의 증가도 시간강사를 양산하게 만든 요인이다. 대학 경영자들은 시간강사 지망생들이 많아지자, 수요와 공급의 논리에 따라 시간강사들을 헐값으로 써 먹기 시작한 것이다.

이 단적인 예는 시간강사료가 1988년까지 수년 동안 동결된 사실에서 잘 드러난다. 시간강사가 대량으로 배출된 시기가 '80년대이고 또 이들 시간강사들이 대학 정원 증가에 따른 교수 부족을 메우는 소방수 역할을 하고 있었으므로, '80년대는 교육부

와 대학 당국이 당연히 시간강사 문제에 대한 근본적 대책을 수립했어야 할 시기였다. 그런데도 불구하고 교육부와 대학 당국은 이들 시간강사들에 대하여 구조적인 대안을 모색하기는커녕 오히려 적은 강사료마저도 수년 동안 동결시키고 만 것이다. 약육강식의 논리가 철저히 적용된 시기였다고 볼 수 있다.

바로 이러한 불합리한 조치에 대항하고 나선 것이 1988년부터 시작된 시간강사 운동이었다. 시간강사 운동은 맨 처음 서울대에서 시작되어 전국 대학으로 확산되었다. 처음에 각 대학에 강사협의회가 결성되고, 이를 바탕으로 전국강사협의회까지 발족되었다.

강사협의회는 발족된 후 대학 당국과 강사료, 계약 기간, 의료 보험료와 예비군 문제, 신분증과 도서관 출입 문제 등을 놓고 협의에 들어갔으나, 강사료에서 약간의 성과를 얻어냈을 뿐 다른 대부분의 문제에서는 진척을 보지 못하였다. 학교 당국의 미온적 태도에 반발하여 일부 대학에서는 집단으로 성적표 제출을 연기하는 등 실행행사까지 시도하기도 하였으나, 큰 성과를 얻어내지는 못하였다.

이런 한계에 봉착하게 되자 일부 강사들은 협의회가 아닌 강사 노조를 결성하자는 의견을 내놓았고, 곧 이 주장이 대세를 형성하게 되었다. 강사 노조는 여러 대학에 출강하는 강사의 특성상 개별 대학 노조 형태보다는 전국 단위의 강사 단일 노조가 효과적이라고 생각되어 1990년 4월 전국대학강사노동조합의 형태로 그 모습이 드러났다. 그러나 강사 노조는 노동부에서 설립인가를 받는 과정에서부터 장애에 부딪혔다. 노동부는 학생들을 가르치는 교원이 노조를

결성하는 것은 부당하다는 입장을 취하면서 설립인가를 수차례 유보시킨 것이다. 그러나 이러한 형식적인 절차 문제보다 더 큰 어려움은 대학 당국과 교수들의 이해 부족에서 왔다. 강단에서 학생을 가르치는 교원이 어떻게 노조를 결성할 수 있느냐는 것이었다.

학교 당국과 교수들의 노조 불가론은 시간강사 이외의 사람들에게는 상당한 설득력을 가진 것이 사실이었다. 그러나 그것은 시간강사들을 설득시키기에는 부족한 논리였다. 시간강사들은 인격적·물질적 대우 면에서는 전혀 교원 취급을 하지 않으면서, 오직 의무 면에서만 교원임을 강조하는 학교 당국과 교수들의 이중적 잣대에 승복할 수 없었던 것이다.

시간강사 노조는 결성된 후 대학 단위별로 협상도 하고 투쟁도 했지만, 지금에 이르기까지 큰 성과는 얻어내지 못하였다. 또 전국사립대학교수협의회 등과 함께 교육관계법 개정 운동도 전개했지만, 그 역시 뚜렷한 성과를 얻어내지 못하였다. 민주화를 위한 전국교수협의회 등에서도 시간강사 문제를 쟁점화하려 했지만, 그 노력에도 한계가 있었다. 시간강사 노조가 결성된 지 8년의 세월이 지났지만, 시간강사들의 불리한 처지는 지금도 거의 똑같은 형편이다.

4. 대학 개혁과 시간강사 문제

몇 년 전부터 대학에 개혁과 경쟁 바람이 거세게 몰아닥쳤다. 충분한 논의와 대비 없이 갑작스럽게 불어닥친 변화와 도전 앞에서 교수, 학생, 직원들은 지금도 이 변화에 적응하기 위해 전전긍긍하고 있다. 학생 모

집에서부터 대학 편제, 교육과정, 연구 실적, 시설 등 모든 부분에서 새로운 접근법이 요구되었다. 교수의 질을 높인다는 차원에서 연구 실적을 강화하고 심지어 어떤 대학은 교수 연봉제와 업적제도를 도입하기까지 하였다.

대학평가제도가 도입되면서 학교마다 교육 환경을 개선하기 위하여 시설, 기자재 구입 등에 전례 없이 많은 투자가 이루어졌다. 학교에 따라 차이가 나기는 하지만, 최근 몇 년 사이에 교수 충원도 상대적으로 많이 이루어졌다. 면학 분위기도 많이 좋아졌다.

그러나 이 개혁 과정에서도 전혀 변화가 없는 곳이 있었다. 시간강사들에 관한 것이 그것이다. 시간강사 제도에 대한 그 어떤 제도적 개선 노력도 없었고, 시간강사들의 처우도 달라지지 않았다. 다만 평가를 받을 때, 시간강사 비중이 높으면 불리하다고 하여 그 숫자를 줄이려는 노력이 조금 있을 뿐이다. 시간강사들은 대학 개혁 과정에서 오히려 미운 오리 새끼 신세가 되고 말았다.

물론 시간강사를 줄이려는 과정에서 교수들의 충원이 많이 이루어진 것은 좋은 일이다. 그러나 교수 숫자가 몇 명 더 늘어났다고 해서 시간강사 문제가 해결될 것이라고 믿는다면 그것은 큰 오산이다. 교수 숫자가 몇 명 더 늘어났다고 해서 시간강사들이 대학교육에서 차지하는 비중이 급격하게 줄어드는 것은 절대로 아니기 때문이다. 또 교수 정원의 증원이 계속 이어진다는 보장도 없다. 최근 지방의 주요 국립대학에 배당되는 신규 교수 증원 인원이 연 5명 미만인 경우가 이를 잘 말해 주고 있다. 사립대학은 IMF 한파 속에서 교수의 계속적인 충원

에는 한계가 있으니, 대학평가 항목에서 교수 충원 부분에 대한 비중을 낮추어야 한다는 주장을 제기하고 있다. 한마디로 말하여 교수의 대대적인 충원을 통해 시간강사 제도의 모순을 해결한다는 생각은 탁상공론에 불과한 것이다.

대학 개혁의 궁극적 목표가 교육의 질을 높이는 데 있다면, 시간강사 제도의 개선은 대학 개혁의 가장 우선적인 순위를 차지해야 한다. 대학에 따라 다르긴 하지만 대체로 전체 강의의 1/5 내지 1/3을 담당하고 있는 시간강사 제도의 불합리함을 그대로 놔두고는 교육의 질이 개선되지 않기 때문이다.

요즈음 교수들에게 적용하고 있는 성과급 제도나 연봉제는 한마디로 말하여 교수들의 경쟁력을 강화하고 이를 통해 교육의 질을 높일겠다는 취지에서 도입되었다. 이러한 제도의 도입에 대하여 많은 우려의 목소리도 있지만, 또 한편으로는 일리가 전혀 없는 것은 아니다. 그런데 한 가지 묻지 않을 수 없는 것은 학교 교육의 1/5 내지 1/3을 담당하는 시간강사들은 아무런 자극이 없어도, 보상이 없어도, 경쟁이 없어도 교육에 열심히 임할 존재들이냐는 것이다.

요즈음 대학인들은 수요자 중심 교육이라는 말을 많이 하고 있다. 특히 경영자들이 그런 말을 즐겨 사용하고 있다. 이제는 교수 중심이 아니라 학생 중심의 대학이 되어야 한다는 것이다. 이런 접근법은 단과대학 별로 차등을 두는 납부금 책정이나 수강 신청 제도, 커리큘럼 운영 등 여러 군데에서 이미 실험이 되고 있다.

여기서 수요자 중심적 사고를 강의실에서 이루어지는 교육에 한 번 적용해 보자. 어떤 학생은 연봉 3천만 원짜리 교수로부터

강의를 듣고 있고, 어떤 학생은 연봉 660만 원짜리 시간강사로부터 강의를 듣고 있다. 만일 학생들이 자본주의적 잣대를 가지고 이 모순에 대한 설명을 요구한다면, 대학 당국은 무엇이라고 대답할 것인가? 시간강사들에게서 강의를 듣는 학생들은 납부금을 깎아주어야 한다고 주장한다면, 어떻게 대답할 것인가? 시간강사들은 자본주의 정신에 덜 물들어 보수를 적게 받아도 강의는 열심히 할 사람들이라고 설명할 것인가?

모든 것을 전임교수 중심으로 사고하더라도 시간강사 제도는 개선되어야 한다. 전임교수는 시간강사 세계와는 전혀 상관없는 별개의 세계에서 선발되는 존재가 아니라 어차피 기존 시간강사들 중에서 선발하게 되어 있다. 따라서 시간강사를 확대하는 것은 다른 말로 예비 교수를 확대하는 것이고, 시간강사에게 연구 여건을 조성해 주지 않는 것은 곧 예비 교수들을 키우지 않는 것이다. 연구열이 왕성한 젊은 연구자들을 이렇게 소모품 취급을 하여 어떻게 21세기 대학이 만들어질 수 있겠는가?

대학의 도덕성을 회복하는 차원에서라도 시간강사들의 처우는 개선되어야 한다. 제자들이, 후배들이, 학문 동업자들이 비슷한 자격을 가지고 비슷한 역할을 수행하면서도 오직 정식 교수가 아니라는 이유 하나 때문에 정식 교수들보다 5배 이상 차이가 나는 대우를 받고 있다면, 그 곳은 결코 공정한 사회라고 할 수 없기 때문이다. 사회의 모순들을 비판하고 시정하는 데 앞장서야 할 비판적 지식인 집단들에게 시간강사 문제는 결코 남의 문제로 치부될 성질의 것이 아니다. 능력에 따라, 역할에 따라 합당한 대우를 받는 것이 바로 민주주의 사회요, 가까운 문제와 주변 문제부터 개선해 나가는 것

이 바로 생활 민주주의라고 본다.

학생을 가르치는 사람들이 어떻게 노조를 구성할 수 있느냐고 꾸짖는 사람들일수록 시간강사 문제의 해결에 앞장서야 한다. 시간강사들은 조직의 논리로 본다면, 이 사회 어떤 구성원보다 더 취약한 존재들이다. 그럼에도 불구하고 그들이 노조를 결성한 것은 극한적인 상황 인식 때문이었다. 도덕성이나 정의론을 내세워서 도저히 해결이 안 될 것 같다는 판단을 하게 된 것이다.

이런 과정을 거쳐 노조를 결성한 시간강사들에게 노조 결성의 부당함을 지적하려면 그들이 노조를 결성하지 않아도, 대화와 타협을 통해서도 얼마든지 개선이 가능하다는 확신을 갖게 해 주어야 한다. 학교는 이윤 추구를 최고의 덕목으로 삼는 기업과는 다르다는 것을 보여주어야 한다.

교수는 대학의 주요 보직을 맡고 있다. 지금까지 교육부 장관은 거의 교수 출신들이 맡아 왔다. 총리 중에도 교수 출신들이 다수 있다. 그 외에도 행정부와 정계 등에는 교수 출신이 다수 진출해 있다. 또 교수들은 행정이나 정치에 직접 가담하지 않은 경우에도 직·간접적으로 우리 사회의 정책 결정에 많은 영향력을 행사하고 있다. 그럼에도 불구하고 대학의 치부라고 할 수 있는 시간강사 제도가 전혀 개선되지 않는 데는 교수들의 책임이 크다고 본다.

5. 맺음말

1997년 12월 18일 새 대통령으로 선출된 김대중 대통령 당선자는 1997년 초 시간강사 문제와 관련하여 의미있는 발언을 한 적이 있다. 택시 노조 간부들이 국회의원회 당

사로 김대중 총재를 방문하여 택시 기사들의 어려운 처지를 호소하자 김대중 총재가 “우리나라에서 택시 기사와 대학 시간강사 제도만큼 불합리한 제도는 없다.”고 언급한 것이다. 시간강사들을 만난 자리도 아닌, 택시 노조 대표들을 만난 자리에서 이런 언급을 했다는 것은 김대중 차기 대통령이 시간강사 제도의 불합리성에 대하여 상당히 깊이있게 인식하고 있다는 증거로 볼 수 있다.

김대중 대통령 당선자는 IMF 시대를 맞이하여 노·사·정 3자간의 협의와 협력 필요성을 강조하고 있다. 이 노·사·정 공동선언은 시간강사 문제에도 적용되어야 할 것 같다. 시간강사와 대학 그리고 교육부 간에 합리적인 개선 방안을 마련하려는 진지한 노력이 시도되어야 할 때이다. 진리를 탐구하는 대학은 부당하게 소외받는 사람이 없는 사회, 능력과 노력에 합당한 대우를 받는 사회의 건설에 모범을 보여야 할 때라고 본다.

대학에서는 시간강사 문제가 나올 때마다 예산 타령을 많이 하고 있다. 전혀 근거없는 이야기는 아니지만, 그러나 예산이란 어차피 부족하게 되어 있다. 경영자는 우선순위를 정해 부족한 예산을 보다 합리적으로 배당하는 사람이다. 대학은 지금부터라도 시간강사가 대학교육에서 차지하는 역할과 비중에 대하여 새로운 인식을 하고 예산 배정에서도 새로운 자리매김을 하여야 한다고 본다. 대학 당국과 교육부는 시간강사들이 이미 만든 바 있는 ‘대학 시간강사의 교

수 및 연구 여건 개선을 위한 특별법 시안’에 관심을 기울이기를 기대한다.

교육부는 시간강사 문제에 대해 좀 더 진지적인 태도를 취해야 한다. 시간강사 개개인들의 복지 차원뿐만 아니라 미래의 학문세대를 육성해 국가 경쟁력을 키운다는 차원에서 근본적인 대안을 모색하여야 한다. 또 그렇게 해야 할 책임이 있다. 주당 10시간 강의를 하는 시간강사에게 최저 생계비 정도는 보장하는 대책을 만들어야 한다.

각종 평가를 주관하는 기관들은 대학의 질을 평가할 때, 단순히 전임 교원 숫자만을 따져서는 안 된다고 본다. 강의의 상당부분을 시간강사에게 의존할 수밖에 없는 현실을 인정하여 대학이 시간강사들을 어떻게 채용하고 있고, 또 그들에게 어떠한 대우를 해주고 있는지도 조사해야 한다. 대학 설치기준령에서 시간강사 3명을 전임교수 1명과 같은 수준으로 규정했다면, 당연히 시간강사 1인에게 지급하는 보수도 최소한 전임교수 보수의 1/3 수준은 되어야 한다고 본다.

교육부와 대학 당국, 그리고 시간강사들이 지혜를 모아 합리적 방안을 모색하기를 기대해 본다. ■

최영태/전남대학교 사학과를 졸업하고 동 대학원에서 석·박사학위를 받았으며, 현재 전남대 사학과 교수로 재직중이다. 주요 논문으로 “E. 베른슈타인의 수정주의”, “사회주의에서의 자유의 문제”, “독일사회민주당과 자유노조” 외 다수를 발표했다.