

# 시선

## 사설

### 강사법 입법취지 되새겨라

대학 시간강사에게 교원 지위를 부여하고 1년 이상의 임용기간을 보장하는 등의 내용을 담은 '고등교육법 개정안', 일명 강사법이 내년 1월 1일 시행을 앞두고 있다. 2010년 조선대 故 서정민 강사가 열악한 처우를 유서에 남기고 자살한 이후 시작된 논의의 결과다.

그러나 강사법이 국회를 통과하고 시행이 유예되는 동안 대학가에선 시간강사 대량해고가 이어져왔다. 시행을 앞둔 지금, 그 행보는 더욱 노골적인 형태로 나타나고 있다.

고려대는 이미 강사법 시행에 대비해 강사 수를 최소화하는 '대응책'을 마련했다. 졸업이수학점과 과목 수를 최대한 줄이고 수업을 전임, 겸임, 외국인, 명예 교수에 맡기는 방안을 논의했다고 알려졌다. 고려대 총학생회, 일반대학원 총학생회 등은 '고려대학교 강사법관련구조조정저지 공동대책위원회'를 꾸리고 총장실과 교무처를 항의 방문했다.

고려대 사례는 대외비 문건이 유출되며 그들의 행보가 공공연히 시간강사 채용 최소화를 목표로 함이 극적으로 드러난 사례일 뿐이다. 이미 중앙대는 지난 9월 전체 학과장회의에서 강사법 시행 대응방안을 논의하고 시간강사를 절반으로 줄이자는 '해결책'을 논의하기도 했다.

강사법 시행에 대한 직접 대응인지 확실치 않으나 의심 가는 행보는 더욱 많다. 부산대는 내년부터 특히 강사료가 비싼 예체능계열 강사료를 삭감하겠다는 계획을 내놨다. 성신여대는 11개 단과대학을 절반으로 줄이고 교수 월급을 삭감하는 '미래발전계획안'을 내놨다. 우리학교가 최근 결정한 졸업이수학점 축소가 대학가를 둘러싼 시류와 무관해보이지 않는 이유다.

심지어 일부 지방 소재 사립대학에서는 대학 본부가 강사들에게 개인사업자 등록을 하면 초빙교수로 채용하겠다는 제안을 하고 있다는 소식도 들려온다. 강사법에 따라 교원 지위를 갖게 될 강사들에겐 4대 보험을 제공해야 하지만, 다른 사업장에 소속된 초빙 교수나 겸임교수에게는 의무를 지지 않아도 되기 때문이다. 명백히 법의 허점을 치른 편법행위다.

강사법이 밖의되고 유예되는 이 기간 동안 대학들은 강사를 품고 가기 위한 방안을 연구한 것이 아니라, 강사를 쳐내 인건비를 줄일 방법만 연구했나 하는 의구심마저 든다. 열악한 환경에서도 고등교육의 일익을 담당하며 희망고문을 당해왔던 시간강사들은 덮쳐오는 현실에 불안한 겨울을 맞게 됐다.

대학에도 변은 있다. 등록금 인상은 현실적으로 불가능한데 계속해서 늘어나는 비용 부담을 일방적으로 지우는 것이 그들 입장에선 부당한 일일 수도 있을 것이다.

그러나 그렇기에 우리는 다시 생각해야 한다. 대학이 무엇을 위해 존재하는가를, 대학, university에서 학문과 연구의 공동체, universitas를 찾는 것이 잘못된 생각인가.

정부는 강사법 시행에 맞춰 예산을 편성해 적절한 지원을 해야 할 것이다. 대학은 보다 나은 교육을 유지하려는 자구책을 펴야 할 것이다. 2003년 서울대 백준희 씨, 2008년 서울대 박 모씨, 건국대 한경선 씨, 2010년 조선대 서정민 씨. 그간 공동체 밖으로 쳐내져 목숨을 짜버린 시간강사들의 명단이 더 이상 늘지 않기를 바랄 뿐이다.



### 이 주의 주제 - 온라인 혐오 표현

## 혐오 시대에 자라난 독버섯들

강석현 기자



지난 13일 혐오 표현으로 불거진 '이수역 폭행 사건'이 화제가 됐다. 온라인에서 오간 성별 간 '혐오 표현'이 기어이 현실의 '물리적 폭력'을 빚어내고 만 것이다. 뒤이어 청와대 국민청원을 비롯한 각 온라인 커뮤니티는 해당 사건으로 인해 또 다시 몸살을 앓고 있다. 서로를 향해 혐오 표현을 주고받는 악순환이 한 바퀴를 돌아 다시 시작된 것이다.

이쯤 되면 온라인 혐오 표현은 일상이 아닌가 하는 착각이 생길 정도다. 혐오에 점점 무덤덤해지는 것은 우리가 말 그대로 '혐오 시대'에 살아가고 있기 때문이라는 생각도 든다. 또 다른 혐오와 더욱 심각한 폭력으로 점철된 뉴스를 보지 않는 날이 없을 정도다. 혐오가 혐오를 부르는 악순환이 반복되는 상황 속에서 혐오 표현 사용을 단지 '짓궂은 농담' 정도로만 여기게 된 것이 아닌가 하는 의문이 든다.

혐오 표현을 부추기는 이들은 혐오 시대가 일구어 낸 독버섯이다. 그들은 자신들이 표출하는 혐오가 사실 풍자에 불과하다면서 이미 상대방에 대해 한참이나 비뚤어진 시선을 애써 정당화하려 노력한다. 온라인 문화 속에서 끊임없이 확대, 재생산되는 혐오 표현은 이들 사이에 웃음을 유발

한다는 점에서 반성적 사고마저 틀어막고 있다.

원인 없는 결과는 없다고 했던가. 분명 어딘가에는 정당한 혐오가 존재할 것이라는 생각을 가지고 있었다. 하지만 이를 자성하게 된 계기가 있다. 기사에는 실리지 않은 한 중국인 유학생은 제보에 앞서 "기사가 발행되면 한국인의 보복이 생기는 것 아니냐"는 걱정부터 드러냈다. 어떤 이에게 단순한 농담이었던 표현이 다른 어떤 이에게 두려움이 돼버린 것이다.

그 원인이 무엇이든 간에 혐오 표현은 그 자체만으로도 폭력이 될 수 있다. 지난 2016년 12월 국가인권위원회가 펴낸 '혐오 표현 실태조사 및 규제방안 연구'에 따르면 '혐오 표현을 접한 이후 스트레스나 우울증 등 정신적 어려움을 경험하였는가'라는 질문에 장애인(58.8%), 이주민(56.0%), 성소수자(49.3%) 등을 비롯한 전체 조사 대상자의 절반 정도가 '그런 경험이 있다'고 응답했다.

전문가들이 하나같이 입을 모아 강조했던 것도 '혐오 표현이 폭력으로 이어질 수 있다'는 사실이다. "내 기분이 나쁘니 마음대로 폭력을 휘두르겠다"라는 것은 조폭이나 할 말이다. 그럼에도 불구하고 이를 정당화하는 혐오 시대의 독버섯은 여기저기로 자리나고 있다.

'이수역 폭행 사건'은 혐오 표현의 결과로 나타났다. 그럼에도 지속적인 혐오 현상을 연료로 삼는 악순환은 내일도 계속될 것이다. 언젠가 '제2의 이수역 폭행 사건'이 나타나지 않으리라는 보장은 없다. 더 이상 혐오가 난무하는 사회를 방관해선 안 된다.

라는 논란이 제기됐다.(상근직의 정규직 전환, 불거진 문제/연세춘추, 2018.11.26) 상근직이 정규직으로 전환되면 그 전 경력은 사라지기에 비슷한 기간 동안 일한 정규직 노동자와 동등한 임금을 받을 수 없게 된다. 이에 전환 대상 근로자가 해당 결정에 완전히 만족하지 못했다는 의견이 나왔다. 또 전환만 됐을 뿐 실질적으로 쳐우가 개선된 점이 없다는 불만도 나왔다.

서울대는 지난달 22일 생활협동조합 조리 노동자 근골격계 질환 및 건강권 실태 조사 결과를 발표했다.(생활 조리 노동자 90% 신체 통증 겪는 것으로 드러나/대학신문, 2018.11.25) 조사 결과 응답자 90%가 관절을 반복적으로 사용하는 작업을 하루 2시간 이상 한다고 밝혀졌다. 장시간 고강도 노동으로 통증을 경험하는 조리 노동자 비율도 90% 이상에 달했다. 하지만 인력 부족으로 조리 노동자의 치료와 휴식은 어려운 상황이다.

한양대 학교-학생 간 상설 협의기구인 '좋은 수업 만들기 TF'에서 나온 모든 논의 사안에 대한 설문조사 결과 70% 이상의 학생이 반대를 표했다.(서울캠 '좋은수업TF'으로 드러난 학교 측의 학사제도 개편

안/한대신문, 2018.11.26) 제시된 개편안 중 '수강신청 최대학점 축소'에 대한 반발이 커졌다. 학생들은 수강신청 최대학점 축소는 사실상 등록금 인상이며 공대는 교양과목을 듣기 힘들 것이라며 반대했다. 학교 측은 수업의 질을 올리기 위해 축소가 꼭 필요하다는 입장을 밝혔다.

중앙대에서는 지난달 19일 사회과학대학(사과대) 선거운동본부 기호 1번 'STEP'의 자보가 혐오발언으로 훼손된 사건이 일어났다.(사과대 선거자보 혐오발언으로 훼손/중대신문, 2018.11.26) 사과대 선관위는 선전물 훼손이 '선전방해' 및 '인권침해'에 해당한다는 입장을 밝혔다. 하지만 선거 자보 훼손 장소에 CCTV가 설치돼 있지 않아 범인은 찾지 못했다.

홍익대에서는 교내 인권 및 성 관련 교육의 실효성에 대한 의문이 제기됐다.(유명무실한 본교 성교육…실질적 대책 마련 필요/대학신문, 2018.11.27) 성평등상담 센터에서는 재학생을 대상으로 성교육, 인권 강연, 온라인 성매매, 성희롱 예방 교육 등을 진행하고 있다. 하지만 대부분 일회적으로 진행 돼 실효성이 떨어지고 강연을 개최해도 참여율이 저조한 실정이었다.

### 정규직 전환은 근본 해결책이 아니다

#### 세시봉

최명규 (편집장)



예측은 벗겨가기 마련이다. 비정규직 보호법도 예외는 아니다. 지난 2006년 비정규직 보호법이 국회 환경노동위원회를 통과했다. 당시 국회 환경노동위원회는 비정규직 근로자의 최대 근로기간을 2년으로 제한함으로써 비정규직 보호법에 말미암은 비정규직 고용을 줄이고, 정규직 채용을 확대할 것으로 예상했다. 하지만 오늘날 비정규직 보호법의 입법 취지는 무색하다. 현재 우리사회 비정규직은 2년이면 쓰고 버려지는 값싼 노동력으로 전락했다. 비정규직 공화국 시대, 우리대학도 이를 피해가지 못했다.

대학알리미 정보공시에 따르면 지난 2017년 우리학교 비정규직 직원은 463명으로 전체 직원 905명의 51.3%에 달한다. 52.8%의 고려대학에 이어 두 번째로 높다. 지난 2015년부터 2017년까지 3년간 비정규직 비율은 모두 50%를 넘었다. 지난해 우리학교 직원 노동조합의 자체조사에 따르면 근로기간 2년을 초과해 비정규직 보호법 위반에 해당하는 비정규직 직원은 모두 130여 명에 달했다.

비정규직 문제에 대한 사회적 비판 속에서 올해 우리학교에서도 비정규직 문제가 수면 위로 올라왔다. 지난 달 12일 민주노총 전국대학노동조합 경희학원지부와 경희학원통합노동조합이 조인원 전 총장과 기능지 비정규직 400여 명을 정규직으로 전환하기로 합의하면서다. 그러나 비정규직 문제를 근본적으로 해결하기 위해선 정규직 전환뿐만 아니라 신규 정규직 채용 확대 등 직원 인력구조를 개편하기 위한 노력도 함께 이뤄져야한다.

지난 2017년 1월 31일 공지된 우리학교 행정직원 정원은 직원 인력구조의 기형적 면모를 날낱이 드러냈다. 우리학교 사무직 직원 현황에 따르면 2~5급 상위 4개 급수에 속하는 직원은 모두 263명으로 전체직원 512명의 51.4%에 육박한다. 반면 9급 직원의 수는 7명으로 전체직원 대비 비율은 단 1.4%에 불과했다. 문제는 9급이 담당해야 할 업무를 위해 비정규직이 빈자리를 채웠다는 점이다.

과도한 행정부서의 수 또한 비정규직을 양산했다. 행정부서 편제를 단순하게 개편해야 한다. 이를 위해선 우리학교 재정·인력 상황을 고려하지 않고 무리하게 추진된 자율운영제의 단계적 개선이 필요하다. 자율운영제로 학사, 교무, 장학, 관리 등 기존 대학본부의 많은 업무가 단과대학의 소관으로 넘어갔다. 이에 인력수요가 크게 늘었지만, 인력공급의 대부분은 정규직이 아닌 비정규직으로 채워졌다.

우리학교에서 비정규직 편법 고용이 이뤄졌다면 이는 반드시 균열돼야 한다. 비정규직 보호법 위반에 해당하는 비정규직은 법에 따라 정규직으로 전환돼야 마땅하다. 편법 고용 대상자 이외에도 수년간 단절됐던 정규직 전환의 기회 또한 모두에게 공정하게 제공해야 한다. 다만 놓치기 쉬운 점은 비정규직 문제를 근본적으로 해결하기 위해선 정규직 전환뿐만 아니라 직원 인력구조와 행정부서 편제의 개편까지 함께 논의돼야 한다는 것이다. 깊게 내린 비정규직 양산의 뿌리를 제거하지 않으면 비정규직 문제는 다른 방법으로 계속될 뿐이다.

#### 알림

##### 대학주보에

##### 당신의 모든 이야기를 들려주세요!

대학주보는 늘 열려있습니다. 여러분이 겪은 모든 일을 이야기해주세요. 무엇이 라도 좋습니다. 사소한 추억부터 어려운 상황까지 함께 나눠주세요. 늘 당신의 곁에 있겠습니다.

대학주보 홈페이지 쪽측상단 기사제보



교훈 학원의 민주화 | 사상의 민주화 | 생활의 민주화 경희대학교

##### 대학주보

1955년 5월 12일 창간(주간)

발행인 박영국 | 편집인 조영숙 | 편집장 최명규 | 제작/인쇄 중앙일보미디어(주) 구독료 1년 1만원 | 구독 02-961-0093-4 | 주소정정 02-441-7317(미래기획)  
인터넷 대학주보 http://media.khu.ac.kr/khunews | 이메일 khunews@khu.ac.kr  
서울캠퍼스 서울특별시 동대문구 경희대로 26(회기동) | Tel 02-961-0093-5  
국제캠퍼스 경기도 용인시 기흥구 디렉터로 1732(서천동) | Tel 031-201-3230-2, FAX 031-204-8121