

4 교육

강사 5년간 63% 늘었지만 처우는 제자리 걸음

이지수 기자 ssu1404@khu.ac.kr

최근 ‘0시간 강의 계약’으로 급여를 받지 못한 강사에게 휴업수당을 지급하라는 법원의 첫 판결이 나왔다. 계약은 맺었지만 강의를 배정받지 못해 임금을 지급받을 수 없었던 강사의 손을 들어준 것이다. 현재 강사법 시행 4년 차, 강사 처우는 일부 개선되는 모습을 보이고 있으나 여전히 현실 속 강사들은 또 다른 문제에 부딪히고 있다.

전임교원 38명 감소할 동안 강사 487명(63%) 늘어나

지난 5년간 우리학교(학부+대학원) 전임교원 수는 1,434명에서 1,396명으로 2.6% 소폭 감소했다. 이에 반해 강사는 764명에서 1,251명으로 증가해, 2019년 대비 63%나 증가한 것으로 나타났다.

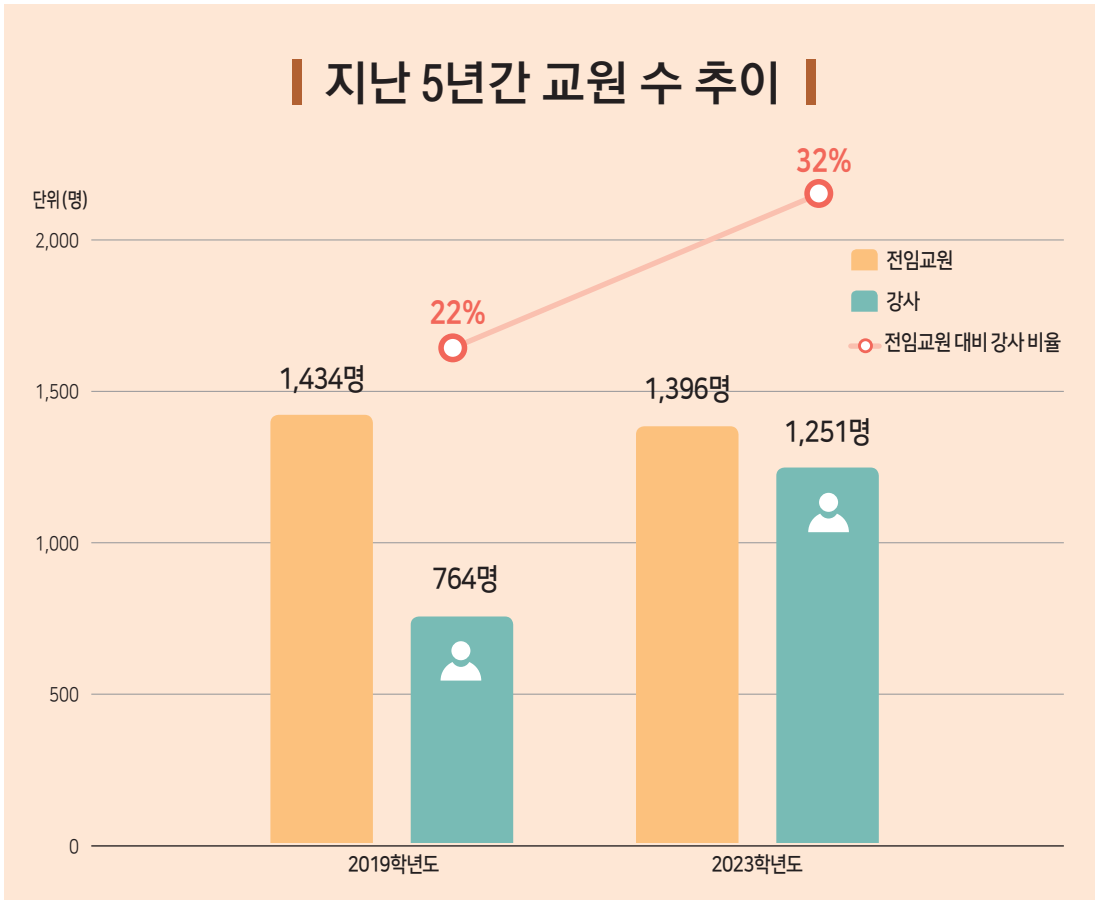
5년 전까지만 해도 전임교원과 강사는 수에서 2배 가까운 차이를 보였으나, 지금은 비슷한 수준까지 도달하게 됐다.

하지만 강사 처우와 지위는 전임교원과 비교했을 때 턱없이 부족한 실정이다. 우리학교 강사 강의료는 시간당 51000원으로 10년 넘게 동결돼왔다. 이는 전국 대학 228개교 중 188위, 서울 지역 사립대 43개교 중 32위로 하위권 수준이다. 강사가 우리학교에서 법적 최대 강의 시수인 6시간을 강의한다고 가정했을 때의 연봉은 1040만 원 정도로 최저임금 기준 1년 연봉에 한참 미치지 못한다. 생계유지를 위해 대부분의 전임 강사는 강의를 준비하고 연구할 시간을 쪼개 2개 이상의 대학에서 일하고 있다.

2019년 제정된 강사법(교원 인정, 방중 임금, 퇴직금) 취지와 달리 처우는 크게 개선되지 않았다.

4개월 단위로 계약과 해고가 반복되던 것이 1년 이상 3년 동안 재임용 기회를 보장하며 고용안정을 이루는 듯 싶었다. 하지만 전임교원 빈자리를 메우기 위한 용도로 6개월 혹은 1년의 단기 고용 형태가 허용되고 있다. 계약은 했지만, 강의 배정을 받지 못한 이른바 ‘0시간 강의 계약’의 경우, 강사는 실업 상태임에도 실업수당도 신청할 수 없는 상황이다.

교원 신분인 강사는 학기 중 강의만 하는 것이 아니라 방중에도 연구·강의계획 수립, 성적 처리 등을 한다는 사실을 법적으로 인정받고 있다. 하지만 강사에게 지급되는 방



2019년 개정된 고등교육법(일명 강사법) 주요 내용

강사법 주요 내용	개정 전	개정 후
지위	대학 교원은 지위 X	강사에게 대학 교원 지위 부여
신분보장	4개월마다 재임용 및 해고 절차	최소 1년 이상 계약, 3년간 재임용 절차 보장
방중 임금	X	방중 2주분의 임금 지급
퇴직금	X	5시간 이상 강의했을 시 퇴직금 지급

중 임금은 2달 중 2주뿐이다.

8년 차 후마니타스칼리지대학 강내영 강사는 “2달간의 방학 동안 2주치 만큼의 임금이 들어오는데 월급으로 따지면 금액이 십만 원대”이라고 말했다. 퇴직금 또한 5시간 이상 강의하는 강사에게만 적용된다. 하지만 두 과목을 맡기는 쉽지 않은 상황이다. 14년 차 후마니타스칼리지대학 이병주 강사는 “단과대는 강의가 이미 줄어든 상태라 두 과목을 맡기 쉽지 않을 것”이라며 “후마니타스칼리지 또한 과목 수가 감소했고 과목당 수강인원이 늘어났다”고 설명했다.

전체 교원의 32%인 강사 대학 구성원으로 인식 개선도 필요

10년 이상 긴 시간 동안 우리학교에서 강의를 해왔을지라도 대학의 사결정에서의 참정권 부재, 정보의 격차로 인해 강사들은 자신이 진정 대학 구성원이 맞는지 하는 의구심이 들 때가 있다고 말한다.

이 강사는 “교과 개편이나 전반적인 학교 정책과 관련해서는 정보의 격차가 있을 수밖에 없다”며 “생계의 문제인데 이전에 ‘우리가 사는 세계’ 과목이 없어졌을 때도 모르고 있었다”고 말했다.

강 강사는 “경희대에서 강의하는 게 어떻게 보면 자긍심이고 가족이라고 생각하고 싶지만 필요할 땐 가족이고 필요하지 않을 땐 가족이 아닌 경계인 같은 느낌을 받을 때가 있다”고 말했다. 이어 “정보의 격차를 구체적으로 설명하면 어느 정도 차별성은 필요하겠지만 메일링 리스트가 다르다”며 “관계망이 있는 강사들은 그런 부분을 빠르게 접할 수 있겠지만 그렇지 못한 강사들은 말 그대로 수업만 하기에 소속감이 있을 수가 없다”고 말했다.

강사 처우에 대한 지적이 계속해서 제기되고 있음에도 해결이 더딘

원인으로 10년 차 후마니타스칼리지대학 이강준 강사는 ‘학내 구성원으로서 공동의 어려움을 함께 모색하는 민주주의 결손’을 꼽았다. 이 강사는 “약자 프레임 식 접근이 아니라 학교 당국, 당사자 등 구성원끼리 문제를 함께 진단하고 실천적으로 풀어나가는 과정이 필요하다”는 의견을 전하기도 했다.

강사 연대 중요성도 대두 타대학 비해 처우 수준 낮아

한국비정규교수 노동조합 김진균 부위원장은 “문제는 고등교육에 무관심한 국가”라며 “OECD 국가 평균 고등교육 재정 투자 비율이 GDP 0.9%인데 반해 한국은 GDP 0.6%”라고 말했다. 실제로 2019년 강사법 제정 이후 정부가 사립대에 지원하던 ‘강사 처우개선 예산’이 작년에 돌연 사라지며 국·공립대와 의 강의로 격차는 심화한 바 있다. 강사 처우 개선은 결국 교육의 질과 연계된 사안이기 때문에 정부 차원에서의 고등교육 재정 지원이 확대되어야 한다는 목소리가 나오고 있다.

한편, 강사 연대 중요성도 대두된다. 노동조합이 있는 대학의 경우 타 대학과 비교했을 때 비정규교수에 대한 처우가 나은 상황이다. 구체적으로 강사로 인상과 비정규교수 연구실, 비정규교수 전용 연구지원제도 등의 성과를 이룬 것으로 알려졌다.

이중 유일한 서울권 대학인 성균관대 강사료는 67700원으로 상위권에 속한다. 무엇보다 연구 지원 제도가 전임교원과 유사한 방향으로 설계 돼있는 것으로 알려졌다.

김 부위원장은 “성균관대 소속 비정규교수가 SCI 급 해외 학술지에 논문을 게재할 경우, 이전부터 전임교원과 동일하게 게재에 필요한 교정 교열 서비스 제공과 300만 원의 장려금을 지급해 왔다”고 말했다. 또한 “2021년에는 임금 단체협상을 통하여 비정규교수의 국내 학술지 논문 게재 장려금을 확보했다”며 “특히 한국연구재단 등재지로 상승할 수 없고 전임교원으로 취업하기도 어려운 소수 학문 분야의 경우 학술생태계 다양성 확보 차원에서 비정규교수에게만 20만 원의 게재 장려금 지급하고 있다”고 설명했다.

다음 기획 기사 연재는 ‘대학의 시선으로 바라본 강사 처우’로 이어지며 이들의 처우 개선이 조속히 이뤄질 수 없었던 이유를 알아본다.