

RR 2020-02

강사법 시행 이후 제도 연착륙 및 발전을 위한 대학 강사제도 발전방안

한국대학교육협의회

김병진

2020년 10월



교육부 지정

고등교육정책연구소

Higher Education Policy Research Institute

연구결과 요약

- 고등교육법 개정안(이하 ‘강사법’)은 강사의 공개채용, 1년 이상 임용, 재임용 절차의 보장 등을 원칙으로 강사의 고용안정과 지위향상, 처우개선을 목적으로 2019.8.1.부터 시행되었음
- 대학 강사제도 도입 초기 1년이 지난 상황에서 제도 운영상의 다양한 문제점들이 제기되고 있음
 - 강사들은 ①국공립대학과 사립대학 간 강의료 격차 심화, ②강사 수 감소, 과목당 학생 수 증가, ③강사 임용·재임용의 편법 운영 등의 문제를 제기하고 있으며,
 - 대학은 ①대학 재정 여건의 악화에 따른 강사 처우 개선의 한계, ②강사의 잦은 임용 포기에 따른 강사 수급의 어려움, ③강사 관리를 위한 대학 행정 인력의 부족 등의 문제를 제기하고 있음
- 본 연구에서는 강사법 시행 1년이 지난 상황에서 제도 운영 현황을 분석하고 제도의 안정적인 정착을 위한 개선 과제를 도출하고, 중장기 발전 방안을 모색하고자 하였음
 - 이를 위해 ①대학 강사 현황 분석, ②대학, 강사 대표, 교육부 관계자로 구성된 ‘대학 강사제도 발전 협의회’ 운영, ③ 대학 교직원 및 강사 면담 조사를 진행하였음
- 본 연구에서 도출한 개선 과제 및 중장기 발전 방안을 요약하면 다음과 같음
 - 대학 강사 임용·재임용 관련 개선 방안
 - (임용·재임용 절차의 효율성 제고) ①강사 임용에 필요한 공통 서류 양식(강사임용지원서, 이력서, 강의계획서 등) 활용, ②제출방식의 일원화(연구실적 원본 제출, 파일 업로드, 표지 제출 등), ③강사 인력풀 사이트 운용 등을 통해 강사 임용 절차 간소화 필요

강사법 시행 이후 제도 연착륙 및 발전을 위한 대학 강사제도 발전방안

연구책임자: 김병진(한국대학교육협의회)
공동연구자: 문명현(영남대학교)
외부전문가: 황정원(한국대학교육협의회)
김승정(한국대학교육협의회)
김한경(한국대학교육협의회)

2020년 10월



교육부 지정

고등교육정책연구소

Higher Education Policy Research Institute

이 연구는 교육부의 중점연구소지원사업비에 의해 수행된 것입니다. 본 연구에서 제시된 정책대안이나 의견 등은 교육부의 공식의견이 아니라 본 연구진의 견해임을 밝혀둡니다.

- (강의 역량 중심의 강사 임용) 강사 임용은 과목단위로 모집하는 경우가 대부분으로, 대학의 교육과정의 경직화가 우려되고 있으며, 과목 개편에 따른 강사 재임용 탈락 등의 문제가 발생할 수 있음. 대학에서 강사 임용 시 특정 과목만을 고려하여 채용하는 것이 아니라 해당 강사가 타 교과목을 강의할 수 있는 역량을 평가하여 임용할 수 있도록 제도 개선 필요
- (대학의 안정적인 강사 확보) ①강사 채용 시 강의 일정이나 수강인원 등 세부사항이 명시되지 않아, 일정 중복으로 인한 임용포기 등의 문제가 있는 만큼 대학에 ‘강사에 대한 강의 정보 사전 제공’을 유도, ②강사 지원자의 개인적인 사정(해외출국 등)으로 임용계약을 1년으로 할 수 없는 경우가 발생하고 있는 만큼 ‘강사 여건을 고려한 법정 임용 기간의 유연화’, ③전문대학의 경우 산업현장의 기술전문 인력을 강사로 채용하는데 많은 어려움을 겪고 있는 만큼 ‘공개임용 예외 정규직 3년 기준’의 자격 기준 완화, ④강사 긴급임용이 가능한 시점의 기산일을 학기 개시일이 아닌 학사일정상의 수강신청일을 기준으로 변경 등이 필요
- (재임용 절차의 투명성 제고) ①재임용 관련 사전 안내가 충분하게 이루어지지 않는 경우가 발생하고 있어 재임용 절차의 법적 기준을 준수하도록 유도하고, ②강사가 재임용 일정, 재임용 절차, 재임용 평가항목 등을 알 수 있도록 재임용 절차 및 평가방법 등을 사전에 공지하도록 유도 필요
- (학문후속세대 강의 기회 보장) ①대학원생 및 박사학위 취득 후 3년 내의 학문후속세대에 강의기회를 제공할 수 있도록 대학 자율의 ‘학문후속세대 강사 할당제’ 도입을 유도하고, ②학문후속세대의 강의 기회 보장을 위해 팀티칭 유형의 강좌 개설 유도 필요
- 강사의 처우개선 관련 개선 방안
 - (국공립대학과 사립대학 간 강의료 격차 완화 지원) 2019년부터 정부의 사립대학 강의료 지원 정책으로 2020년 사립대학 평균 강의료는 상승하였으나, 대학설립 유형에 따른 격차는 심화되고 있어 향후 정책적으로 지속적이고 안정적인 재정지원 필요

- (방학 중 임금 현실화 지원) ①방학 중 임금 지급 시기, 지급 횟수 등 지급방식을 대학 간 유사하게 설정하여 규정할 필요가 있고, ②정부 재정 지원으로 1년 기준 4주 분의 방학 중 임금이 지원되고 있으나 방학 중 임금 지원이라는 명목에 부합하지는 않는 수준이어서 보다 충분하고 계속적인 재정 지원 필요
- (건강보험 및 퇴직금) ①건강보험 및 퇴직금과 관련하여 강사의 소정근로 시간에 대해 주체간 입장의 차이가 있는 만큼 다각적인 논의와 사회적 합의를 통한 강사의 소정근로시간 규정이 필요하고, ②강사 퇴직금에 대한 정부의 재정 지원이 중단될 경우 대학의 재정 부담이 가중될 수 있는 만큼, 퇴직금 지급의 재정지원에 대한 법적, 제도적 근거를 마련할 필요가 있으며, ③강사 직장건강보험 가입이 가능하게 될 경우 사업주 부담 금액에 대한 재정 지원 정책 추진 필요
- 강사 운영 관련 개선 방안
 - (과목 특성을 반영한 강의 시수 제한) 강의 시수 제한은 학점 단위가 아닌 주당 시간으로 제한되어 있어(고등교육법시행령 제6조 제2항) 과목의 특성(실험·실습 과목 등)이 반영되지 못한 부분이 있음. 과목 특성을 반영한 강의 시수 제한에 대한 예외 규정 추가 필요
 - (비대면 수업 확대 운영에 따른 강의 지원) 비대면 수업 관련 강사도 전임 교원과 같은 지원을 받을 수 있도록 유도가 필요하고, 비대면 강의로 인한 수강 인원을 증원하는 사례가 없도록 적정 강의 규모 유지 권고 필요
- 재정 확보 및 지원 정책 개선 방안
 - (대학의 재정 확보 지원) ①안정적인 재정 확보를 위한 ‘대학혁신역량강화 지원 사업비의 일반사업비 전환’ 검토, ②「고등교육법」 제11조에 따른 ‘법률상 인정된 등록금 자율채정권 보장’ 검토, ③강사 인건비 포함 대학 전반의 재정 확보를 위한 ‘고등교육교부금법’ 제정 검토 필요
 - (대학 강사제도 안착 지원) ①정부에서 추진하고 있는 대학 평가 등 각종 재정지원사업에 강사의 처우 개선 실적 등 지속적 반영, ②정부에서 지원하고 있는 ‘인문사회학술연구교수(B유형) 사업’, ‘대학 평생교육원 강좌

개설 지원 사업’, ‘사립대학 강사 처우개서 사업’ 등 확대 및 지속 지원, ③강사제도 관련 교육부와 행정안전부 부처 간 업무협의를 통해 시청 또는 구청에서 일괄적으로 조회가 가능하도록 ‘공개채용 과정의 조회 관련 검증 DB 구축’, ④대학 강사들의 문제와 위기들을 공유할 수 있도록 ‘고등교육신문고’ 운영, ⑤대학 강사제도 관련 대학의 법적, 제도적 이해를 돕기 위해 교육부-교무처장협의회 간 정례회의, ⑥강사의 임용, 재임용 등 전반의 절차와 방법에 대하여 대학의 실무 담당자를 대상으로 강사법 및 운영 매뉴얼에 대한 정기 교육 등 검토 필요

○ 제도 관련 규제 개선 방안

- (법령 개정) ①법령상 ‘기타교원’에 연구교원, 강의전담강사와 같이 법에 포괄되지 않는 직군들이 양산되지 않도록 명확하게 정의, ②초빙교원의 임용 사유인 ‘특수교과’에 대한 명확한 정의, ③강사와 비전임교원의 임용기간을 규정하고 있는 「고등교육법」 제14조의2(강사) 및 동법 제17조(겸임교원 등)에 1년 미만 임용이 가능한 예외조항 추가 검토, ④대학이나 강사 모두 긴급임용의 필요성에 대해 공감하고 있으나 매뉴얼에 Q&A로 반영되어 있어 시행령에 반영하는 방안 검토, ⑤국공립대와 동일하게 사립대학교의 강사 및 비전임교원을 임면보고 대상에서 제외하는 방안 검토, ⑥강사법에 의해 강사가 교원의 지위를 부여 받기는 하였으나 전임교원의 지위와 역할을 부여받지는 않았기 때문에 강사의 외부강의등 신고의무가 배제되도록 「부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률」 제10조 개정 검토 필요
- (전문대학의 특성을 반영한 법·제도 정비) 강사제도가 일반대학에 초점이 맞추어져 있어 전문대학 현실에 맞지 않는 부분이 많아 강사 자격 문제, 교수 시간 문제 등 전반적으로 전문대학의 특성을 반영한 법·제도적 보완 필요

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	2
3. 연구 내용 및 연구 방법	2
4. 연구결과의 기대효과 및 활용방안	7
II. 대학 강사제도 운영 현황	8
1. 강사 현황	8
2. 강사제도 지원 현황	21
3. 강사제도 운영상의 문제점	26
III. 대학 강사제도 발전협의회 운영 결과	31
1. 강사 처우 개선 및 안정성 확보	31
2. 제도 및 정책	39
IV. 강사제도 개선을 위한 면담 조사 결과	45
1. 강사 대상 면담 조사 결과	45
2. 교직원 대상 면담 조사 결과	64
V. 대학 강사제도 개선을 위한 발전 방안	76
1. 강사 처우 개선 및 안정성 확보	76
2. 제도 및 정책 개선	82
<참고문헌>	86

표 목 차

<표 I-1> 대학 강사제도 발전협의회 위원 구성	3
<표 I-2> 강사 면담 참여자 특징	4
<표 I-3> 강사 대상 면담조사 질문 구성	5
<표 I-4> 교직원 면담 참여자 특징	6
<표 I-5> 교직원 대상 면담조사 질문 구성	6
<표 II-1> 연도별 대학 강사 현황(2016~2020)	9
<표 II-2> 연도별 전문대학 강사 현황(2016~2020)	10
<표 II-3> 강사법 시행 전후 대학 강사 현황(2016~2020)	11
<표 II-4> 강사법 시행 전후 전문대학 강사 현황(2016~2020)	11
<표 II-5> 2018년 1학기 교원 강의 담당학점 및 비율	12
<표 II-6> 2019년 1학기 전임교원 강의 담당 비율	13
<표 II-7> 교원 강의 담당 비율(2020년 1학기-4월 공시)	14
<표 II-8> 2018년 1학기 강사 강의료 평균	15
<표 II-9> 2019년 1학기 강사 강의료 현황	16
<표 II-10> 2020년 1학기 강사 강의료 현황	17
<표 II-11> 강사 재직 유형별 2018년 대비 2019년 강사 고용현황	19
<표 II-12> 학교유형별 2018년 대비 2019년 강사 고용 변화	20
<표 II-13> 2019년 시간강사연구지원사업(추경) 지원 지원 유형 및 규모	21
<표 II-14> 학문후속세대지원사업 ‘인문사회학술연구교수(B유형)’ 지원 현황	23
<표 II-15> 2020년 대학 평생교육원 강좌개설 지원 사업 ‘강사 필수 모집요건’	24
<표 II-16> 사립대학 강사 처우개선 사업 지원 현황	25
<표 IV-1> 강사 임용 과정	46
<표 IV-2> 강사 재임용 과정	48
<표 IV-3> 강사의 강의 환경과 처우	51
<표 IV-4> 강의 운영의 문제점	52
<표 IV-5> 이공계열에서의 강사법 영향	53
<표 IV-6> 예술계열에서의 강사법 영향	55
<표 IV-7> 다양한 교수 직위의 통합의 필요성	57
<표 IV-8> 임용 시 공통양식 개발	58

<표 IV-9> 의료보험 가입에 대한 요구	60
<표 IV-10> 인문사회계열에서의 대학원생 강사 할당제	61
<표 IV-11> 이공계열에서의 대학원생 강사 할당제	62
<표 IV-12> 이공계열 강사에 대한 연구 지원	63
<표 IV-13> 강사법 시행 전후의 변화(수업시수/수업운영, 임용절차/임용자격)	64
<표 IV-14> 강사법 시행 전후의 변화(강사의 처우)	66
<표 IV-15> 강사법 시행 전후의 변화(추가소요 비용)	67
<표 IV-16> 강사법 시행 전후의 변화(대학의 업무부담)	68
<표 IV-17> 강사법 시행의 문제점(강의기회, 수업운영)	69
<표 IV-18> 강사법 시행의 문제점(강사의 처우 개선)	69
<표 IV-19> 강사법 시행의 문제점(임용절차)	70
<표 IV-20> 강사법 시행의 문제점(재원마련)	71
<표 IV-21> 강사법 시행에 대한 개선사항(제도개선)	73
<표 IV-22> 강사법 시행에 대한 개선사항(기타의견)	75

그 림 목 차

[그림 II-1] 연도별(2016~2018) 강사 강의료 추이	15
[그림 II-2] 연도별(2017~2019) 강사 강의료 추이	17
[그림 II-3] 연도별(2018~2020) 강사 강의료 추이	18
[그림 II-4] 연도별 강사의 1인당 강의시수	20

I. 서론

1. 연구의 필요성

- 2013년 1월 1일 시행 예정이었던 고등교육법 개정안(이하 ‘강사법’)은 총 4차례 6년간의 유예를 거쳐 대학·강사대표·국회추천 전문가 등 이해집단 간 협의과정을 통해 2019년 8월 1일부터 시행되었음
 - 강사법은 2011년 12월 30일 국회 본회의 의결을 통해 2013년 1월 1일 시행 예정이었으나 2012년 12월 11일 부칙(시행일) 개정이 국회를 통과하며 1년의 유예를 시작으로 총 네 번의 시행일 개정이 이루어졌음
 - 유예기간 중 이해집단 간의 많은 이견으로 논쟁이 끊이지를 않았으나, 이 과정에서 국회의 적극적인 이해집단 간 협의안 도출 및 시행 촉구에 따라 교육부는 2016년에 ‘대학 강사제도 정책자문위원회’, 2018년에 ‘대학 강사 제도 개선 협의회’를 운영하여 협의안을 마련하였음
 - 협의안은 2018년 12월 국회 본회의를 통과하고, 2019년 8월 1일자로 시행되었음
- 강사법은 강사의 공개채용, 1년 이상 임용, 재임용 절차의 보장 등을 원칙으로 강사의 고용안정과 지위향상, 처우개선을 목적으로 시행 되었으나 도입 1년이 지난 상황에서 다양한 문제점들이 제기되고 있음
 - (강의료 격차 심화) 강사법 시행(2019.8.1.) 이후 전반적으로 강의료는 올랐으나 국공립대학과 사립대학 간 격차는 심화되었음
 - (강사 수 감소, 과목당 학생 수 증가) 강사법 시행 이후 대학의 구조조정, 교육과정 개편 등으로 약 2만여 명의 강사가 줄면서 과목당 수강 학생 수는 증가하였음
 - (강사 임용·재임용) 일부 대학에서 해당 대학 출신의 강사를 우선적으로 채용하는 사례, 대학의 교육과정 개편으로 재임용하지 않는 사례 등 강사법에서 정하고 있는 3년간 재임용 원칙이 지켜지지 않는 사항이 발생함
- 이와 함께 강사법 시행 이후 대학에서도 제도 운영에 대한 다양한 문제점들이 제기되어 왔음
 - (대학 재정 여건의 악화) 10년 이상의 등록금 동결 정책에 따라 대학의 재정 여건이

악화되어 왔으며, 특히 코로나 19 상황은 대학의 재정 부담을 가중함에 따라 강사의 처우 개선에 한계가 있음

- (강사 수급의 어려움) 강사법 도입 이후 채용 및 긴급채용 과정에서 강사를 채용하는데 현실적인 어려움이 발생함. 많은 대학들이 강사의 잦은 임용 포기, 긴급 임용 풀의 한계, 긴급 임용 자격 및 기준에 대한 제한 규정 등으로 적기에 강사를 수급하지 못하는 경우가 발생 하였음
- (대학 행정 인력의 부족) 강사법 도입 이후 대부분 대학들이 전임교원 보다 많은 수의 강사를 채용하면서 채용, 재임용 등 평가 업무가 상당히 늘었고, 강사의 외부강의, 교원임면보고 등 강사 관리업무가 가중되는 등 대학 행정 지원 인력의 부족 현상이 심화되었음

□ 현행 강사법이 대학, 강사대표 등 이해집단 간 협의과정을 통해 시행된 만큼, 강사제도가 강사법 본래의 취지를 살리면서 안정적으로 정착되기 위해서는 대학과 강사 입장의 현안 문제들을 지속적으로 논의하면서 개선 방안을 모색할 필요가 있음

2. 연구의 목적

- 본 연구에서는 강사법 시행 1년이 지난 상황에서 제도 운영 현황을 분석하고 운영상의 문제점을 진단하고자 함
- 제도 운영 현황 및 문제점 진단 결과를 바탕으로 제도의 안정적인 정착을 위한 개선과제를 도출하고, 중장기 방안을 모색하고자 함
- 이를 위해 대학, 강사 대표, 교육부 관계자로 구성하여 강사법 시행 이후 계속적으로 운영하고 있는 ‘대학 강사제도 발전 협의회’ 중심의 논의와 대학 교직원 및 강사의 면담을 병행하고자 함

3. 연구 내용 및 연구 방법

가. 대학 강사제도 운영현황 분석

- 강사제도 운영현황은 선행연구, 대학정보공시 자료, 교육통계 자료, 언론 보도 자료 등을 바탕으로 ①강사 현황, ②강사제도 지원 현황, ③강사제도 운영상의 문제점 등에 대하여 분석하였음
- ‘강사 현황’은 강사법 시행 전·후를 비교·분석하기 위해 연도별 강사 현황, 연도별 강사 강의 담당비율, 연도별 강사료 추이, 연도별 강사 고용 추이 등을 분석 하였음
- ‘강사제도 지원 현황’은 강사법 시행 이후 강사제도의 안정적 정착을 위해 정책적으로 지원하고 있는 인문사회학술연구교수(B유형) 사업, 대학 평생교육원 강좌 개설 지원사업, 사립대학 강사 처우개선 지원사업 등의 현황을 분석하였음
- ‘강사제도 운영상의 문제점’은 강사 임용·재임용, 강사 처우 개선 등에 관한 선행연구 및 언론 보도에서 제기한 문제점을 정리하여 분석하였음

나. 대학 강사제도 발전협의회 운영

- 강사법 시행 이후 현장 의견을 수렴할 수 있는 창구로 제도 시행 초기 현장의 애로사항 등을 파악하여 제도의 조기 안착을 유도하기 위해 운영되고 있는 ‘대학 강사제도 발전협의회’* 운영 결과를 정리하였음
 - * ‘대학 강사제도 발전협의회’는 대학·강사대표 및 교육부 관계자 등 9명으로 구성되어 2020년 8월부터 운영되고 있으며, 주요 논의 주제는 ①제도 관련 애로사항 및 개선방안, ②강사 처우개선 방안, ③강사 관련 예산의 안정적 확보 방안, ④중장기 발전방안 등임

<표 I-1> 대학 강사제도 발전협의회 위원 구성

구 분	위 원
대학 대표(3명)	• 한국대학교육협의회, 한국전문대학교육협의회, 교무처장협의회
강사 대표(3명)	• 한국비정규교수노동조합, 전국강사노동조합, 전국대학원생노동조합
교육부(3명)	• 고등교육정책관, 고등교육정책과장, 전문대학정책과장

- 대학 강사제도 발전협의회는 2020년에 3차례 운영하였으며, 협의회의 논의 결과를 강사의 임용·재임용, 강사 처우 개선, 강사의 신분보장, 강의 운영, 재정 확보 및 지원 정책, 제도 관련 규제 개선 등으로 구분하여 정리하였음

다. 강사제도 개선을 위한 면담 조사

□ 면담 조사는 강사 제도의 운영 현황을 파악하고 문제점 및 개선 사항 등을 밝히기 위하여 강사와 대학에서 강사관련 업무를 하고 있는 교무업무 담당자를 대상으로 실시하였음

□ 강사 대상 면담조사

- 전국 대학 강사들의 정보를 확인하기 위해 강사들이 많은 활동을 하고 있는 온라인 카페를 중심으로 눈덩이 표집(snowball sampling)을 진행하였으며, 인문, 사회, 자연, 공학, 예술·체육 등 다양한 계열(전공) 면담자를 모집하고자 하였음
- 면담에 참여한 강사는 총 12명으로 인문사회계열 5명, 자연공학계열 5명, 예술계열 2명이며, 이들 면담 참여자의 특징은 다음의 표와 같음

<표 I-2> 강사 면담 참여자 특징

연번	특징	성별	연령대
강사 1	<ul style="list-style-type: none"> • 경영학 전공, 박사 취득 20년차 • 수도권 국립, 사립대 강의 	남성	50대
강사 2	<ul style="list-style-type: none"> • 생명공학 전공, 박사취득 2년차 • 수도권 사립대 강의 	남성	30대
강사 3	<ul style="list-style-type: none"> • 교육학 전공, 박사취득 1년차 • 수도권 국립, 사립대 강의 	여성	40대
강사 4	<ul style="list-style-type: none"> • 노어노문학 전공, 박사취득 15년차 • 수도권 사립대 강의 	남성	40대
강사 5	<ul style="list-style-type: none"> • 사회학, 미디어학 전공, • 수도권 사립대 강의 	남성	60대
강사 6	<ul style="list-style-type: none"> • 사회복지학 전공, 박사취득 10년 이상 • 충청권 사립대, 서울 사립대 강의 	여성	40대
강사 7	<ul style="list-style-type: none"> • 자연 과학, 박사학취 취득 9년 • 충청권 국립, 사립대 강의 	남성	40대
강사 8	<ul style="list-style-type: none"> • 미술 전공 박사수료 • 충청권 사립대 강의 	여성	30대
강사 9	<ul style="list-style-type: none"> • 음악 전공 박사 취득 20년 이상 • 수도권 국립 강의 	남성	50대

연번	특징	성별	연령대
강사 10	<ul style="list-style-type: none"> 자연과학 (화학) 전공 충청권 국립대 강의 	여성	50대
강사 11	<ul style="list-style-type: none"> 물리학 전공 수도권 및 충청권 국립, 사립대 강의 	남성	40대
강사 12	<ul style="list-style-type: none"> 생물학 전공 수도권 사립대 강의 	남성	40대

- 면담 질문은 강사제도 관련 기사 및 선행 연구들을 통해 도출된 내용을 바탕으로 개발하였으며, 반구조화된 면접법을 활용하여 면담을 실시하였음. 면담 내용은 강사법 이후 강사 임용 준비부터 재임용 과정 및 전공 계열 특성과 강사 전반의 생활과 경험을 대상으로 하였음. 세부적인 면담조사 질문 내용은 다음의 표와 같음

<표 I-3> 강사 대상 면담조사 질문 구성

항목	세부 항목	질문
강사 처우 개선 및 안정성 확보	대학 강사 임용·재임용	<ul style="list-style-type: none"> 임용 과정, 임용조건, 임용기간, 채용절차 재임용 과정, 재임용 평가 임용 및 재임용 과정에서의 어려움 전공 분야 특수성
	강사의 처우개선	<ul style="list-style-type: none"> 강사료, 방학 중 임금, 건강보험, 퇴직금 등 처우 처우가 개선되어야 할 점
	대학 강사의 신분보장	<ul style="list-style-type: none"> 의사에 반하는 직권 면직, 불체포 특권, 소청심사 청구권 등
	강의 운영	<ul style="list-style-type: none"> 강사 업무를 수행하는 과정에서 가장 어려운 점 비대면 수업과 강의 운영
제도 및 정책	재정 확보 및 지원정책	<ul style="list-style-type: none"> 대학 강사제도 안착을 위한 개선점
	제도 관련 규제 개선	<ul style="list-style-type: none"> 임용·재임용, 신분보장, 임용조건 등의 제도에 관한 규제 개선 사항

- 면담은 2020년 8월부터 10월까지 이루어졌으며, 비대면 방식으로 평균 2시간에 걸쳐 개별 면담을 진행하였음. 또한 추가 면담이 필요한 경우 전화 또는 메일을 통해 자료를 수집하였음. 면담 과정 및 내용은 면담 참여자의 동의하에 녹음, 전사하였고, 개인 정보를 삭제 후 정리하였음. 분석을 위하여 면담의 자료들을 여러 번 읽고 숙고하였으며, 연역적 코딩과 초점 코딩으로 범주를 도출하여 분석하였음

□ 교직원 대상 면담조사

- 면담에 참여한 대학 교무업무 담당자는 총 5명으로 수도권 대학 소속 3명, 비수도권 대학 소속 2명임. 이들 면담 참여자의 특징은 다음의 표와 같음

<표 I-4> 교직원 면담 참여자 특징

연번	특징	성별	연령대
교직원 1	• 수도권 사립대 소속, 중간관리자	남성	50대
교직원 2	• 수도권 사립대 소속, 실무자	남성	30대
교직원 3	• 지방 사립대 소속, 중간관리자	남성	50대
교직원 4	• 지방 사립대 소속, 중간관리자	남성	50대
교직원 5	• 수도권 사립대 소속, 중간관리자	남성	40대

- 면담 질문은 강사제도 관련 기사 및 선행 연구 내용을 토대로 개발하였으며, 반구조화된 면접법을 통해 면담을 실시 하였음. 면담 내용은 크게 3개 부분으로 구성되어 있는데, ①강사법 시행 전후 변화, ②강사법 시행 관련 문제점, ③강사법 시행에 대한 개선방안 등임. 면담은 먼저 질문지를 사전에 송부하여 1차 답변을 수합 한 후 추가적인 질문 사항은 코로나 상황을 고려하여 전화를 통해 구조적 인터뷰를 진행하였음. 세부적인 면담조사 질문 내용은 다음의 표와 같음

<표 I-5> 교직원 대상 면담조사 질문 구성

항목	세부 항목	질문
강사법 시행 전후 변화	수업시간/ 수업의 운영	• 강사의 수업시수, 수업의 규모 • 수업편성 및 운영
	임용절차	• 임용과정, 임용조건 • 채용절차
	강사의 처우 대학의 부담 (업무, 재정 등)	• 강의료 인상, 퇴직금 지급, 고용안정성 등 • 추가적 업무 부담 • 추가적 재정 부담
	기 타	• 강사법 시행이후 업무량의 변화, 강사법 시행 이후 가장 힘들었던 점 등
강사제도 문제점	강의기회/수업시수	• 대학 강사제도 안착을 위한 개선점
	임용절차의 공정성 (재임용 포함)	• 임용·재임용, 신분보장, 임용조건 등의 제도에 관한 규제 개선 사항
	강사의 처우	• 방학중 임금, 퇴직금 등
강사제도 개선사항	관련 재원 마련	• 강사법 시행 이후 추가적인 부담에 대한 재원
	강사제도의 정착을 위한 해결 과제	• 강사제도의 정착을 위해 장, 단기적으로 해결해야 할 정책적 요구 등

- 면담은 2020년 9월 2일부터 9월 12일까지 이루어졌으며, 서면 의견을 바탕으로 추가적인 질문을 하는 형식으로 진행하였음. 면담 참여자의 동의하에 녹음, 전사하였고, 개인 정보를 삭제 후 정리하였음. 분석을 위하여 면담의 자료들을 여러 번 읽고 범주를 도출하여 분석하였음

4. 연구결과의 기대효과 및 활용방안

- 대학과 강사가 함께 참여하는 협의회 중심으로 발전방안을 도출함으로써 강사제도 정책 수립 및 제도 개선에 효과적으로 반영할 수 있을 것으로 기대됨
- 강사제도의 안정적인 정착을 위한 방향을 제시함으로써 대학의 행정 효율성 제고 및 강사의 신분 안정화를 유도하고 이를 통한 고등교육의 질 제고에 기여할 수 있을 것으로 기대됨

II. 대학 강사제도 운영 현황

1. 강사 현황

가. 연도별 대학 강사 현황(2016~2020)

□ 연도별 4년제 대학 강사 현황

- 전임교원은 2016년 67,025명에서 2018년 68,551명까지 조금씩 증가하다가 강사법 시행 이후인 2019년에는 다소 감소하여 67,582명임. 2020년에는 전년대비 150여명 증가한 67,733명임
- 비전임교원의 경우 2016년 85,984명에서 2018년 87,889명까지 증가하였다가 강사법 시행 이후인 2019년에는 전년 대비 3,600여명 감소한 84,287명임. 2020년에는 다시 전년대비 약 5,300여명 증가한 89,658명임
- 강사제도와 직접적으로 연관이 있는 비전임 교원을 중심으로 자세히 살펴보면, (시간)강사수는 2016년 50,093명에서 2017년 48,306명, 2018년 48,054명으로 조금씩 감소하였는데, 강사법 시행 직후인 2019년 38,274명으로 전년대비 약 10,000여명 감소함. 2020년에는 다시 전년대비 4,000여명 증가함
- 강사법 시행 직후 강사 이외의 다른 비전임 교원의 변화를 살펴보면, 기타 비전임, 초빙교원, 겸임교원의 경우 강사법 시행 이후 모두 증가한 것으로 나타남. 특히, 기타비전임의 경우 강사법 시행 전인 2018년(4.1, 1학기 기준) 26,811명에서 2019년 3,300여명 증가한 30,196명이었으며, 2020년에는 여기서 1,000여명 증가한 31,151명임. 이는 대략 강사법 시행 이후 감소한 (시간)강사수와 비슷함을 알 수 있어 강사법 시행 이후 시간강사를 대신하여 비전임 기타 교원의 채용이 늘어났음을 추정할 수 있음
- 겸임교원과 초빙교원 역시 강사법 시행 전에 비해 시행 후에 그 수가 증가한 것을 알 수 있음. 겸임교원의 경우 2018년 7,234명에서 2020년 10,289명으로 약 3,000명 증가하였으며, 초빙교원은 2016년 5,790명에서 2020년 6,131명으로 약 300여명 증가함

<표 II -1> 연도별 대학 강사 현황(2016~2020)

(단위 : 명)

구분		2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
전임교원		67,025	68,507	68,551	67,582	67,733
			(1,482)	(44)	(-969)	(151)
비 전임 교원	소계	85,984	86,058	87,889	84,287	89,658
			(74)	(1,831)	(-3,602)	(5,371)
	강사 (재직인원)	50,093	48,306	48,054	38,274	42,087
			(-1,787)	(-252)	(-9,780)	(3,813)
	전업	-	-	-	22,421	23,647
						(1,226)
	비전업	-	-	-	15,853	18,440
						(2,587)
	강사 外 비전 임	22,496	24,614	26,811	30,196	31,151
			(2,118)	(2,197)	(3,385)	(955)
	겸임교원	8,017	7,313	7,234	9,604	10,289
			(-704)	(-79)	(2,370)	(685)
	초빙교원	5,378	5,825	5,790	6,213	6,131
			(447)	(-35)	(423)	(-82)

- 주1) 4년제 대학(대학, 산업대학, 교육대학, 사이버대학, 각종학교, 기술대학 포함), 방송통신대학, 대학원과정 및 대학원대학은 미포함
- 2) 2019년부터 강사를 시간강사와 강사로 구분하여 조사하였으며, 각각 전업과 비전업 세부 분류로 조사함. 여기서 ‘강사’는 강사법 시행(2019.8.1.) 이후 강사로 임용된 교원이며, ‘시간강사’는 강사법 시행 이전 시간강사로 1년 이상 계약을 체결하여 2020.4.1. 현재 계약 기간이 남아 있는 교원임. 여기서는 강사에 강사와 시간강사를 모두 포함함
- 3) ()는 증감을 나타냄

□ 연도별 전문대학 강사 현황

- 전문대학의 전임교원은 2016년 13,614명에서 조금씩 꾸준히 감소하여, 2020년에는 12,958명으로 나타남. 특히, 2016~2020년 중에는 강사법 시행 이후인 2019년에 전년 대비 266명으로 가장 많이 감소함
- 전문대학 비전임교원의 경우 2016년 30,548명에서 2018년 29,725명까지 감소함. 강사법 시행 이후인 2019년에는 전년대비 3,875명이 감소한 25,850명으로 나타남. 2020년에는 다시 전년대비 402명 증가한 26,252명임
- 강사제도와 직접적으로 연관이 있는 비전임 교원을 중심으로 자세히 살펴보면, 시간강사수는 2016년 19,989명에서 2017년 18,714명, 2018년 18,078명으로 조금씩 감소하였는데, 특히, 강사법 시행 직후인 2019년에는 전년대비 5,596명이 감소한 12,482명으로 나타남. 2020년에는 전년대비 366명이 증가한 12,848명임

- 겸임교원, 초빙교원, 기타 비전임 교원의 경우 강사법 시행 직후 모두 증가하였는데, 특히, 겸임교원의 경우 1,554명 증가하여 눈에 띄게 증가함. 이는 강사법 시행 직후 시간강사가 3,875명이 감소한 시기와 같아 대조를 이룸

<표 II -2> 연도별 전문대학 강사 현황(2016~2020)

(단위 : 명)

구분		2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
전임교원		13,614	13,580	13,379	13,113	12,958
			(-34)	(-201)	(-266)	(-155명)
비 전임 교원	소계	30,548	29,675	29,725	25,850	26,252
			(-873)	(50)	(-3,875)	(402)
	시간강사 (재직인원)	19,989	18,714	18,078	12,482	12,848
			(-1,275)	(-636)	(-5,596)	(366)
	전업	-			4,820	4,902
						(82)
	비전업	-			7,662	7,945
						(283)
	강사 외 비전 임	976	1,102	1,296	1,376	1,460
			(126)	(194)	(80)	(84)
	겸임교원	8,542	8,785	9,194	10,748	10,696
			(243)	(409)	(1,554)	(-52)
	초빙교원	1,041	1,074	1,157	1,244	1,248
			(33)	(83)	(87)	(4)

주1) 대학알리미 각 년도 자료

2) 전문대학, 사이버대학(전문대학 과정), 각종학교, 기능대학이 포함됨

3) 2019년부터 강사를 시간강사와 강사로 구분하여 조사하였으며, 각각 전업과 비전업 세부 분류로 조사함. 여기서 ‘강사’는 강사법 시행(2019.8.1.) 이후 강사로 임용된 교원이며, ‘시간강사’는 강사법 시행 이전 시간강사로 1년 이상 계약을 체결하여 2020.4.1. 현재 계약 기간이 남아 있는 교원임. 여기서는 강사에 강사와 시간강사를 모두 포함함

4) ()는 증감을 나타냄

□ 강사법 시행 전후 대학 강사 현황(2016~2020)

- <표 II -3>은 강사법 시행(2018년 하반기) 전후로 강사현황의 변화를 파악하기 위해 대학알리미 자료를 분석한 대학의 강사 현황 표임
- 2016년부터 2018년까지 강사 수는 꾸준히 감소하여 2016년 50,093명에서 2018년 48,054명으로 감소하였음. 2019년에는 2018년 대비 약 10,000여명 정도가 줄어 38,274명까지 감소하였으나 2020년 다시 4,000여명 증가한 42,087명으로 나타남

- 2019년부터 공시된 강사의 전업/비전업 여부에 따르면, 2019년 대학 강사 중 전업은 58.6%, 비전업은 41.4%였는데, 2020년에는 전업은 56.2%, 비전업은 43.8%로 비전업의 비중이 증가하였음

<표 II -3> 강사법 시행 전후 대학 강사 현황(2016~2020)

(단위 : 명)

구분	강사 재직 인원				
	2016	2017	2018	2019	2020
총괄	50,093	48,306	48,054	38,274	42,087
전업	-	-	-	22,421 (58.6%)	23,647 (56.2%)
비전업	-	-	-	15,853 (41.4%)	18,440 (43.8%)

주1) 대학알리미 자료 각 년도

- 2) 일반대학, 산업대학, 교육대학, 각종학교(대학과정), 기술대학, 사이버대학 포함, 방송통신대학, 대학원과정 및 대학원대학 제외

- 다음 <표 II -4>는 강사법 시행(2018년 하반기) 전후로 강사현황의 변화를 파악하기 위해 대학알리미 자료를 분석한 전문대학 강사 현황임
- 전문대학의 강사 수는 2016년 19,989명에서 2019년 12,482명으로 지속적으로 감소하다가 2020년에는 다소 증가하여 12,848명을 나타냄. 특히, 2018년 강사법 시행 직후인 2019년에는 전년대비 5,500여명이 눈에 띄게 감소함. 2019년부터 조사하기 시작한 강사의 전업여부는 2019년 전문대학 강사의 전업비율이 38.6%, 비전업은 61.4%이며, 2020년 강사의 전업비율이 38.1%, 비전업은 61.8%로 큰 변화는 없음

<표 II -4> 강사법 시행 전후 전문대학 강사 현황(2016~2020)

(단위 : 명)

구분	전문대학 강사 재직 인원				
	2016	2017	2018	2019	2020
총괄	19,989	18,714	18,078	12,482	12,848
전업	-	-	-	4,820 (38.6%)	4,902 (38.2%)
비전업	-	-	-	7,662 (61.4%)	7,945 (61.8%)

주1) 대학알리미 각 년도 자료

- 2) 전문대학, 사이버대학(전문대학 과정), 각종학교, 기능대학이 포함됨

나. 강사법 시행 전후 대학 강사의 강의담당 비율의 변화

- 2018년 1학기부터 2020년 2학기까지 강사에 대한 대학정보공시자료를 통해 4년제 대학 강사의 강의 담당 비율의 변화를 분석함
- 강사법 시행 이전인 2018년 1학기 교원 강의 담당 학점 및 비율을 살펴보면, 전체 대학에서 전임교원은 수업의 65.7%를 담당하고 있으며 이는 전년도(2017년)에 비해 0.1%p 감소한 것임. (시간)강사의 경우에는 담당학점 비율이 전체의 22.5%를 차지하고 있으며, 비전임교원 중에 가장 비중이 큼. 국공립대학의 경우 시간강사 담당학점은 전체 중 28.6%, 사립대학은 20.7%로 국공립대학이 (시간)강사 담당학점 비율이 높음. 수도권과 비수도권으로 나누어 보았을 때는 수도권의 경우 (시간)강사 담당학점 비율이 전체교원 대비 23.7%, 비수도권은 21.8%로 나타남

<표 II -5> 2018년 1학기 교원 강의 담당학점 및 비율

(단위 : 학점, %, %p)

구분		'17년 1학기	'18년 1학기					전임교원 강의담당 학점변화 (A-B, %p)
		전임교원 담당학점 (B)	전임교 원 담당학 점 (A)	비전임교원			기타교 원 담당학 점	
				겸임교원 담당학점	초빙교원 담당학점	시간강사 담당학점		
전체(185개교)		486,072.9 (65.8)	480,230.4 (65.7)	28,986.8 (4.0)	34,480.6 (4.7)	164,689.4 (22.5)	22,276.2 (3.1)	△0.1
설립	국·공립 (30개교)	102,714.3 (61.1)	102,979.3 (61.5)	3,273.7 (2.0)	7,873.0 (4.7)	47,904.3 (28.6)	5,299.3 (3.2)	0.4
	사립 (155개교)	383,358.6 (67.2)	377,251.1 (67.0)	25,713.1 (4.6)	26,607.6 (4.7)	116,785.1 (20.7)	16,976.9 (3.0)	△0.2
소재지	수도권 (70개교)	178,024.0 (62.4)	175,254.5 (61.9)	13,281.7 (4.7)	15,625.1 (5.5)	67,076.0 (23.7)	11,876.8 (4.2)	△0.5
	비수도권 (115개교)	308,048.9 (68.0)	304,975.9 (68.1)	15,705.1 (3.5)	18,855.5 (4.2)	97,613.4 (21.8)	10,399.4 (2.4)	0.1

주: 자료기준일 : 19.4월

출처: 대학알리미

※ '강사'는 강사법 시행(2019.8.1.) 이후 강사로 임용된 교원이며, '시간강사'는 강사법 시행 이전 시간강사로 1년 이상 계약을 체결하여 2020.4.1. 현재 계약 기간이 남아 있는 교원임

- 강사법 시행 직후인 2019년 1학기 교원 강의 담당 학점 및 비율을 살펴보면, 전체 4년제 대학에서 전임교원은 전체학점의 66.6%를 담당하고 있으며 이는 전년도(2018년)에 비해 1.0%p 증가한 것임. (시간)강사의 경우에는 담당학점 비율이 전체의 19.1%를 차지하고 있으며, 이는 전년대비 0.7%p가 증가한 것임. 비전임교원 중 겸임교원의 담당학점 비율은 5.4%로 전년대비 1.4%p 증가하였으며, 초빙교원은 담당학점 비율이 4.8%로 전년대비 0.1%p 증가함. 설립별로는 국공립대학의 경우 (시간)강사 담당학점은 전체 중 28.8%, 사립대학은 15.9%로 특히, 사립대학에서 강사의 강의담당 비율이 더 크게 감소(4.7%p)한 것으로 나타남. 수도권과 비수도권으로 나누어 보았을 때, 수도권은 (시간)강사 담당학점 비율이 19.7%, 비수도권은 18.7%로 나타남

<표 II -6> 2019년 1학기 전임교원 강의 담당 비율

(단위 : 학점, %, %p)

구분		'19년 1학기					'18년 1학기	전임교원 강의담당 학점 증감 (A-B)
		전임교원 담당학점 (A)	비전임교원				전임교원 담당학점 (B)	
			겸임교원 담당학점	초빙교원 담당학점	시간강사 담당학점	기타교원 담당학점		
전체(196교)		485,011.0 66.6	39,565.7 5.4	35,199.3 4.8	138,854.9 19.1	29,711.4 4.1	488,771 65.6	1.0
설립	국·공립 (40개교)	109,214.9 61.7	3,245.4 1.8	7,628.4 4.3	50,980.1 28.8	5,976.2 3.4	108,579 61.3	0.4
	사립 (156개교)	375,796.1 68.2	36,320.3 6.6	27,570.9 5.0	87,874.9 15.9	23,735.2 4.3	380,192 67.0	1.2
소재지	수도권 (73개교)	176,018.1 62.2	19,032.4 6.7	15,696.3 5.5	55,687.3 19.7	16,762.7 5.9	179,483 61.9	0.3
	비수도권 (123개교)	308,993.0 69.4	20,533.3 4.6	19,503.0 4.4	83,167.6 18.7	12,948.7 2.9	309,288 68.0	1.4
대학 유형	일반대학 (186개교)	479,410.0 66.7	39,557.7 5.5	35,199.3 4.9	134,880.7 18.8	29,507.4 4.1	483,231 65.8	0.9
	교육대학 (10개교)	5,601.0 57.2	8.0 0.1	0.0 0.0	3,974.2 40.6	204.0 2.1	5,540 56.7	0.5

주: 자료기준일 : '19.4월

출처: 대학알리미

※ '강사'는 강사법 시행(2019.8.1.) 이후 강사로 임용된 교원이며, '시간강사'는 강사법 시행 이전 시간강사로 1년 이상 계약을 체결하여 2020.4.1. 현재 계약 기간이 남아 있는 교원

- 2020년 1학기 4년제 대학 교원 강의 담당 학점 및 비율을 살펴보면, 전임교원은 전체학점의 66.7%를 담당하고 있으며 이는 전년도(2019년)에 비해 0.1%p 증가한 것임. (시간)강사¹⁾의 경우에는 담당학점 비율이 전체의 20.4%를 차지하고 있으며, 이는 전년대비 3.4%p가 감소한 것임. 비전임교원 중 겸임교원의 담당학점 비율은 5.2%로 전년대비 0.2%p 감소하였으며, 초빙교원은 담당학점 비율이 4.2%로 전년대비 0.6%p 감소함. 설립별로는 국공립대학의 경우 (시간)강사 담당학점은 전체 중 27.3%로 1.5%p 감소한 반면, 사립대학은 18.2%로 전년대비 2.3%p 증가함. 수도권과 비수도권으로 나누어 보았을 때, 수도권은 (시간)강사 담당학점 비율이 21.8%, 비수도권은 19.5%로 나타남

<표 II -7> 교원 강의 담당 비율(2020년 1학기-4월 공시)

(단위 : 학점, %, %p)

구분		'20년 1학기						2019년 1학기	전임교원 강의담당
		전임교원 담당학점 (A)	비전임교원					전임교원 담당학점 (B)	학점 증감 (A-B)
			겸임교원 담당학점	초빙교원 담당학점	강사 담당학점	시간강사 담당학점	기타교원 담당학점		
전체(196개교)		489,100.4 66.7	38,398.0 5.2	30,886.1 4.2	148,814.1 20.3	604.3 0.1	25,645.1 3.5	484,697.3 66.6	0.1
설립	국·공립 (40개교)	110,803.0 63.2	3,841.3 2.2	7,472.1 4.3	47,762.9 27.3	0.0 0.0	5,315.0 3.0	109,200.3 61.7	1.5
	사립 (156개교)	378,297.4 67.8	34,556.7 6.2	23,414.0 4.2	101,051.2 18.1	604.3 0.1	20,330.1 3.6	375,497.0 68.1	-0.3
소재 지	수도권 (73개교)	178,016.5 62.1	18,718.6 6.5	13,162.2 4.6	61,760.4 21.6	488.0 0.2	14,432.2 5.0	175,721.9 62.1	0.0
	비수도권 (123개교)	311,083.9 69.6	19,679.4 4.4	17,723.9 4.0	87,053.7 19.5	116.3 0.0	11,212.9 2.5	308,975.4 69.4	0.2
대학 유형	일반대학 (186개교)	483,446.0 66.8	38,395.0 5.3	30,788.1 4.3	145,024.4 20.0	604.3 0.1	25,434.3 3.5	479,110.8 66.7	0.1
	교육대학 (10개교)	5,654.4 58.0	3.0 0.0	98.0 1.0	3,789.7 38.8	0.0 0.0	210.8 2.2	5,586.5 57.4	0.6

주: 자료 기준일 : 2020.4월

출처: 대학알리미

※ '강사'는 강사법 시행(2019.8.1.) 이후 강사로 임용된 교원이며, '시간강사'는 강사법 시행 이전 시간강사로 1년 이상 계약을 체결하여 2020.4.1. 현재 계약 기간이 남아 있는 교원

1) 여기서는 '강사'와 '시간강사'를 통합하여 분석함

다. 강사법 시행 이후 강사료 변화

- 2018년 1학기 강사 강의료 평균은 시간당 59.5천원으로 2017년 (58.1천원) 대비 1.4천원(2.4%) 상승함
- 국·공립대학의 강사 강의료 평균은 72.1천원으로 전년(71.4천원) 대비 0.7천원(1.0%) 상승하였으며, 사립대학은 54.3천원으로 전년(52.7천원) 대비 1.6천원(3.0%) 상승함.
- 2018년 1학기 수도권 대학의 강사료 평균은 55.7천원, 비수도권은 62.2천원임

<표 II -8> 2018년 1학기 강사 강의료 평균

(단위 : 천원, %)

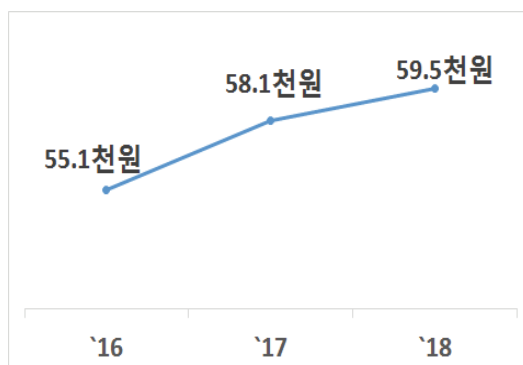
구분		'17년			'18년			평균
		최소	최대	평균	최소	최대	평균	증감률
전체(185개교)		27.7	81.1	58.1	26.4	83.6	59.5	2.4
설립	국·공립(30개교)	54.6	81.1	71.4	61.6	83.6	72.1	1.0
	사립(155개교)	27.7	73.8	52.7	26.4	75.3	54.3	3.0
소재지	수도권(70개교)	34.0	77.4	54.8	33.4	79.6	55.7	1.6
	비수도권(115개교)	27.7	81.1	60.4	26.4	83.6	62.2	3.0

주: 자료 기준일: '18년 1학기

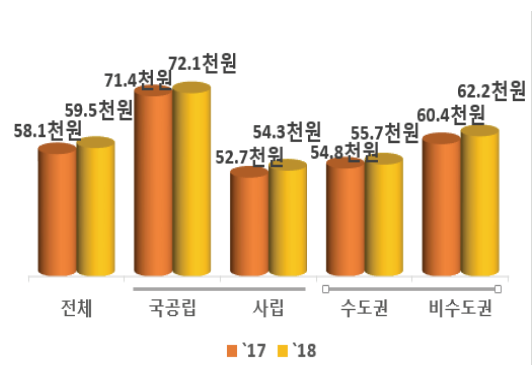
출처: 대학알리미 8월 공시

$$\text{※ 시간당 강사 강의료} = \frac{\sum(\text{등급별 시간당 지급기준단가} \times \text{등급별 강의시간수})}{\sum \text{총강의시간수}}$$

'16~'18년 시간당 강사 강의료 변화(천원)



'17~'18년 시간당 강사 강의료 현황(천원)



[그림 II -1] 연도별(2016~2018) 강사 강의료 추이

- 2019년 1학기 강사 강의료 평균은 시간당 61.3천원으로 2018년(59.7천원)보다 1.6천원(2.5%) 상승함
- 국·공립대학의 강사 강의료 평균은 73.9천원으로 전년(72.3천원)보다 1.6천원(2.2%) 상승하였으며, 사립대학은 54.1천원으로 전년(54.3천원)보다 0.2천원(△0.3%) 하락함. 한편, 수도권 강사 강의료 평균은 56.3천원, 비수도권은 64.6천원으로 각각 전년대비 0.6천원, 2.4천원 증가함

<표 II -9> 2019년 1학기 강사 강의료 현황

(단위 : 원, %)

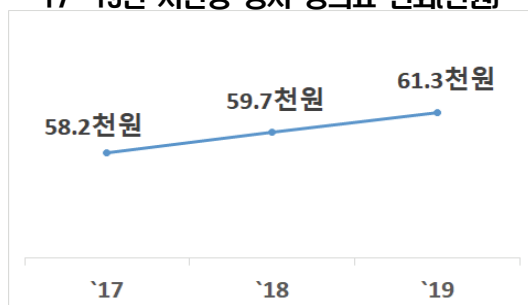
구분		'19년			'18년			평균 증감률
		최소	최대	평균	최소	최대	평균	
전체(196개교)		26,65 2.7	84,81 0.7	61,26 6.6	26,42 3.8	83,55 0.6	59,74 4.4	2.5
설립	국·공립 (40개교)	61,56 5.6	84,81 0.7	73,87 2.0	61,62 3.8	83,55 0.6	72,25 2.7	2.2
	사립 (156개교)	26,65 2.7	77,21 6.7	54,14 3.1	26,42 3.8	75,31 9.9	54,29 3.6	△0.3
소재지	수도권 (73개교)	33,07 4.6	84,81 0.7	56,39 1.0	33,35 8.5	79,70 6.0	55,97 3.4	0.7
	비수도권 (123개교)	26,65 2.7	84,33 7.8	64,57 9.9	26,42 3.8	83,55 0.6	62,48 2.3	3.4
대학 유형	일반대학 (186개교)	26,65 2.7	84,81 0.7	60,93 1.3	26,42 3.8	83,55 0.6	59,42 5.4	2.5
	교육대학 (10개교)	63,20 0.0	79,54 3.9	73,42 4.4	66,16 9.7	79,70 6.0	73,74 6.7	△0.4

주: 자료 기준일: '19년 1학기

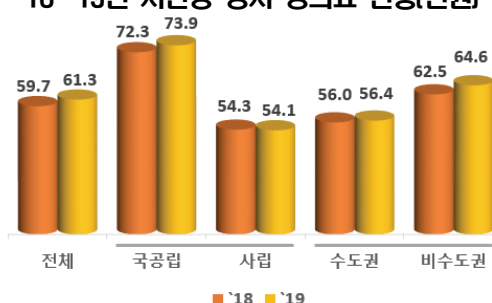
출처: 대학알리미 8월 공시

$$※ \text{시간당 강사 강의료} = \frac{\sum(\text{등급별 시간당 지급기준단가} \times \text{등급별 강의시간수})}{\sum \text{총강의시간수}}$$

‘17~‘19년 시간당 강사 강의료 변화천원



‘18~‘19년 시간당 강사 강의료 현황천원



[그림 II -2] 연도별(2017~2019) 강사 강의료 추이

- 2020년 1학기강사 강의료 평균은 시간당 66.0천원으로 2019년(61.4천원)보다 4.6천원 (7.5%) 상승함
- 국공립대학의 강사 강의료 평균은 86.2천원으로 전년(73.9천원)보다 12.3천원(16.7%) 상승하였으며, 사립대학은 55.9천원으로 전년(54.3천원)보다 1.6천 원(3.0%) 상승함. 한편, 수도권 강사 강의료 평균은 58.9천원, 비수도권은 71.0천원으로 각각 전년대비 2.6천원, 6.5천원 증가함

<표 II -10> 2020년 1학기 강사 강의료 현황

(단위 : 원, %)

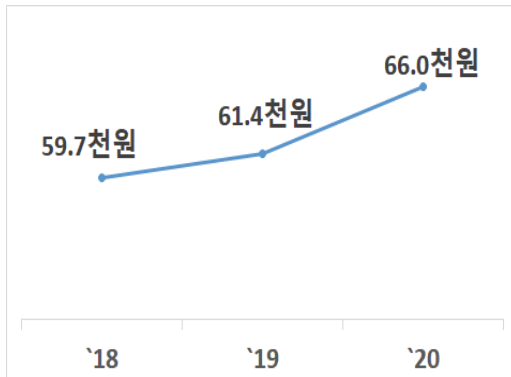
구분		'20년			'19년			평균 증감률
		최소	최대	평균	최소	최대	평균	
전체(196개교)		26,250.0	94,403.5	65,996.4	26,936.0	84,810.7	61,376.3	7.5
설립	국공립 (40개교)	61,400.5	94,403.5	86,202.4	61,565.6	84,810.7	73,872.0	16.7
	사립 (156개교)	26,250.0	83,333.3	55,911.7	26,936.0	77,216.7	54,272.4	3.0
소재 지	수도권 (73개교)	32,000.0	94,403.5	58,972.8	33,074.6	84,810.7	56,419.1	4.5
	비수도권 (123개교)	26,250.0	93,000.0	71,045.4	26,936.0	84,337.8	64,766.8	9.7
대학 유형	일반대학 (186개교)	26,250.0	94,403.5	65,272.8	26,936.0	84,810.7	61,042.7	6.9
	교육대학 (10개교)	90,300.0	93,000.0	92,406.3	63,200.0	79,543.9	73,424.4	25.9

주: 자료 기준일: '20년 1학기

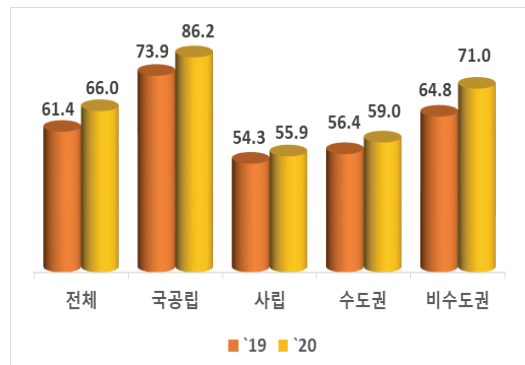
출처: 대학알리미 8월 공시

$$\text{※ 시간당 강사 강의료} = \frac{\sum(\text{등급별 시간당 지급기준단가} \times \text{등급별 강의시간수})}{\sum \text{총강의시간수}}$$

'18~'20년 시간당 강사 강의료 변화(천 원)



'19~'20년 시간당 강사 강의료 현황(천 원)



[그림 II -3] 연도별(2018~2020) 강사 강의료 추이

라. 강사법 시행 이후 강사 고용 변화

- 교육부는 2019년 8월, 강사법 적용 대상인 고등교육기관 399개교의 실질적인 강사 고용현황 변화를 분석하여 발표함(2019. 8월 30일 보도자료)
 - 총 399개교(고등교육법상 대학, 전문대학 교육대학, 산업대학, 기술대학, 각종학교, 대학원대학, 사이버대학)를 대상으로 한국교육개발원 교육기본통계조사 데이터를 기반으로 강사의 중복 강의(여러대학 동시 강의)를 반영하고, 강사직에서 물러나 다른 교원직을 맡고 있는 경우도 포함하여 2018년 1학기(2018. 4.1 기준) 대비 2019년 1학기 변동 상황을 분석함
- 분석결과, 2019년 1학기 강사 재직 인원은 46,925명으로 2018년 1학기 58,546명 대비 11,621명(19.8%) 감소하였으나, 이 중 3,787명은 2019년 1학기에도 다른 교원 직위로 강의를 유지하고 있어 대학에서의 강의 기회를 상실한 강사 규모는 7,834명(13.4%)임. 이 중 2019년 1학기 강의 기회를 상실한 전업 강사 규모는 4,704명(15.6%)임
 - 특히, 다른 직업 없이 강사만을 직업으로 하는 전업강사는 2018년 1학기 30,204명에서 2019년 1학기 25,523명으로 6,681명(22.1%) 감소하였으나, 1,977명이 타 교원으로 재직 중으로, 강의 기회 상실 전업 강사 규모는 4,704명(15.6%)임

<표 II-11> 강사 재직 유형별 2018년 대비 2019년 강사 고용현황

(단위 : 명)

구분	강사 재직 인원			감소인원 중 '19.1학기 타 교원으로 재직 중인 인원					강의기회 상실 강사 규모(증감율)	
	18.1학기	19.1학기	증감	전임	초빙	겸임	기타	소계	규모(증감율)	
총괄	58,546	46,925	-11,621	732	444	1,829	782	3,787	-7,834	(-13.4%)
전업	30,204	23,523	-6,681	412	305	720	540	1,977	-4,704	(-15.6%)
비전업	28,342	23,402	-4,940	320	139	1,109	242	1,810	-3,130	(-11.0%)

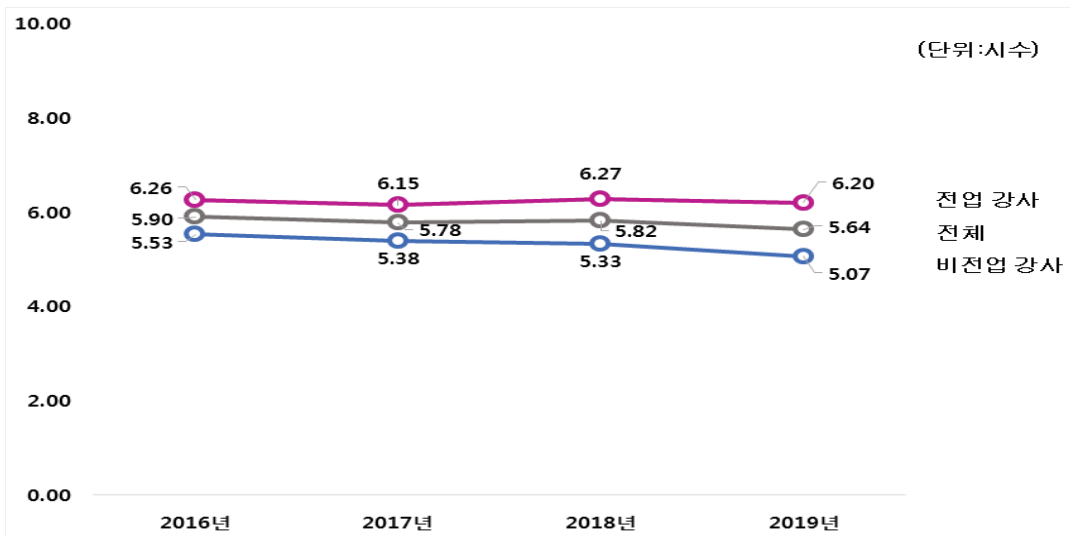
- 일반대학의 강사는 2018년 1학기 43,803명에서 2019년 1학기 35,868명으로 7,935명 (18.1%)감소함. 이중 타 교원으로 재직 중인 교원(2,438명)을 제외하면, 강의기회 상실 강사 규모는 5,497명(12.6%)임
 - 한편, 일반대학의 전업강사는 2018년 1학기 25,418명에서 2019년 1학기 20,184명으로 감소함(5,234명(20.6%)). 이 중 1,495명은 타 교원(전임, 초빙, 겸임, 기타)으로 재직 중으로, 강의 기회 상실 전업 강사 규모는 3,739명(14.7%)임
- 전문대학의 강사는 2018년 1학기 13,068명에서 2019년 1학기 9,321명으로 3,747명 (28.8%)감소함. 이중 타 교원으로 재직 중인 교원(1,326명)을 제외하면, 강의기회 상실 강사 규모는 2,421명(18.5%)임
 - 한편, 전문대학의 전업강사는 2018년 1학기 4,384명에서 2019년 1학기 3,001명으로 1,383명 감소함(31.5%). 이 중 459명은 타 교원(전임, 초빙, 겸임, 기타)으로 재직 중으로, 강의 기회 상실 전업 강사 규모는 9,24명(21.1%)임
 - 일반대학과 전문대학을 비교했을 때, 강사법 시행 이후 강사 고용에 상대적으로 더 큰 영향을 받은 것은 전문대학으로 나타남

<표 II -12> 학교유형별 2018년 대비 2019년 강사 고용 변화

(단위 : 명)

구분	강사 재직 인원			감소인원 중 '19.1학기 타 교원으로 재직 중인 인원					강의기회 상실 강사 규모(증감율)	
	18.1학기	19.1학기	증감	전임	초빙	겸임	기타	소계		
일반대	43,803	35,868	-7,935	515	348	833	742	2,438	-5,497	(-12.6%)
전업	25,418	20,184	-5,234	303	254	417	521	1,495	-3,739	(-14.7%)
비전업	18,385	15,684	-2,701	212	94	416	221	943	-1,758	(-9.6%)
전문대	13,068	9,321	-3,747	206	95	992	33	1,326	-2,421	(-18.5%)
전업	4,384	3,001	-1,383	98	50	299	12	459	-924	(-21.1%)
비전업	8,684	6,320	-2,364	108	45	693	21	867	-1,497	(-17.2%)

- 2019년 1학기 강사의 1인당 강의시수는 전체 강사는 5.64시간, 전업강사 6.20시간, 비전업강사 5.07시간으로 전년대비 소폭 하락하였으나 전업강사는 연도별로 증감을 반복하여, 일정한 수준을 유지하고 있음



[그림 II -4] 연도별 강사의 1인당 강의시수

2. 강사제도 지원 현황

가. 연구지원 사업

1) 2019년 시간강사연구지원사업(추경)

□ 2019년 시간강사연구지원사업(추경)*은 인문사회(예체능 포함) 분야 연구자들이 단절 없는 연구 활동을 할 수 있는 연구안전망을 구축하고, 해고강사 등 여건이 열악한 비전임 우수 연구자들의 연구력 유지를 지원하기 위해 추경된 사업임

* 시간강사연구지원사업(추경)은 2011년부터 지원해 온 '시간강사연구지원사업'에 대하여 2019년에 해고강사 등 비전임 연구자 지원을 위해 추경 편성되었음

□ 본 사업의 주요 중점 추진방향으로 강사법 시행에 따라 강사로 임용되지 못하거나 임용되었어도 여전히 연구 환경이 열악한 연구자 중 연구역량이 뛰어난 연구자에 대해 우선 지원하고, 대학의 추천·승인을 받지 않아도 신청 가능하도록 하여 대학 밖 연구자도 지원 대상에 포함하였음

□ 본 사업은 인문사회분야(예술·체육학 포함) 석사학위 이상 소지자 중 강사 해촉된 연구자, 강사로 채용되지 않은 연구자, 현직 강사 등을 대상으로 총 2,000과제 내외를 선정하여 과제당 1,400만원(인건비 1,300만원, 기관지원금 100만원)을 지원하였으며 지원 기간은 1년임(2019.12.1. ~ 2020.11.30.)

○ 본 사업에서는 최종 2,023개 과제(최초 1,983개 과제 선정(2019.12.4.), 추가 40개 과제 선정(2019.12.27.))를 선정함

<표 II-13> 2019년 시간강사연구지원사업(추경) 지원 지원 유형 및 규모

유형구분	(신분) 자격 요건	지원규모
1유형	'18.11.29부터 신청마감일까지 신분 변동(강사 계약 해촉)이 발생한 연구자	1,500과제 내외
2유형	현재 강사로 채용되지 않은 연구자 중 1유형에 해당되지 않는 자	
3유형	현재 재직중인 강사* (겸임, 초빙교원 등 신청 불가) * 「고등교육법」 제14조의2(강사)의 적용을 받는 강사	500과제 내외

자료 : 한국연구재단(2019). 2019년도 인문사회분야 학술지원사업 학문후속세대지원 신청요강(수정)

- 본 사업에서는 연구책임자에게 지급하는 연구비를 인건비성 경비로 지급하였음
 - 이에 따라 연구비 지급 시 고용보험확인을 통해 대학 강사, 또는 비전임 교원 이외의 기타 겸업을 하는 경우 지급 중단이 되었으며, 대학 부설 어학원, 평생교육원의 강사 역시 겸임할 수 없도록 제한하였음
 - 본 사업이 해촉된 강사에 대한 인건비성 지원이라는 점에서 의미가 있으나, 고등교육법의 적용을 받는 대학의 강사 이외의 강의 활동은 제한함으로써 강사의 강의 기회 다양화를 지원하는데는 한계가 있었음
 - 이러한 문제점을 개선하여 교육부와 한국연구재단에서는 본 사업을 2020년에 기존의 '시간강사지원사업'에 통합하고, 인문사회학술연구교수(B유형)으로 편성하였음

2) 2020년 인문사회학술연구교수(B유형) 사업

- 2020년 인문사회분야 학술지원사업으로 추진되고 있는 학문후속세대지원사업 '인문사회학술연구교수(B유형)'은 2011년부터 2019년까지 지원해 온 '시간강사연구지원사업'을 개편한 사업으로 ①인문사회분야 학문후속세대 연구자들이 단절 없는 연구 활동을 할 수 있도록 지원하고, ②증가하고 있는 대학 밖 비전임 연구자들이 연구 및 교육을 지속할 수 있도록 지원하는 사업임
- 본 사업은 인문사회분야(예술·체육학 포함) 석사학위 이상 소지자 중 국내 국적 소지자 대상 연구지원 사업으로 총 3,000과제 이내를 선정하여 지원하며, 과제당 지원액은 1,400만원(연구책임자 1,300만원, 기관지원금 100만원)으로 지원 기간은 1년임 (2020.9. ~ 2021.8.)
 - 본 사업에서는 학문후속세대 연구 지원, 비전임 연구자 지원을 위해 '강사 경력자 트랙'과 '일반 트랙'으로 나누어 지원하고 있음
 - 2020년 사업에서는 최종 2,909개 과제를 선정하여 지원하고 있음

<표 II -14> 학문후속세대지원사업 ‘인문사회학술연구교수(B유형)’ 지원 현황

(단위:백만원/과제)

구 분	예산액	지원 예정 과제수	선정 과제수	비 고
강사경력자 트랙	42,000	3,000과제 이내	2,909과제	최근 5년 이내에 대학 강사 경력이 있으나 접수 마감일 현재 미임용 상태인 강사 경력자
일반 트랙				강사경력자 트랙 요건에 해당하지 않는 연구자
합 계	42,000	3,000과제 이내	2,909과제	

자료 1) 한국연구재단(2020). 2020년도 학문후속세대지원사업 인문사회학술연구교수(B유형) 신청요강
2) 교육부·한국연구재단(2020). 2020년 인문사회분야 학술지원사업 신규 과제 선정 결과(9.1.
자) 발표. 보도자료.

- 2020년 사업은 2019년 추경 사업에 비해 선정 규모가 확대되었고, 연구비 지원 범위가 확대 되는 등 보다 실질적인 지원이 이루어지고 있음
- 2019년 2,023개 과제의 선정·지원에서 2020년에는 약 900개 과제가 늘어난 2,909개 과제를 선정·지원하고 있음
 - 또한 2019년에는 인건비성 경비 지원이었던 것을 2020년에는 연구비 지원으로 변경하면서 대학 강사 이외에 어학당, 평생교육원 등 대학 부설기관에서의 강의도 제한하지 않는 등 지원 자격 범위가 확대됨에 따라 보다 실질적인 강사의 강의 기회 확대 지원이 이루어지고 있음
 - 다만, 강사법 시행 이후 강의 기회를 상실한 강사수에 비해 선정 과제수가 충분하지 않고, 1년 단위 지원으로 과제당 지원액이 충분하지 않아 강사로 채용되지 않은 연구자에게는 충분한 지원이 이루어지지 않는 상황임

나. 대학 평생교육원 강좌 개설 지원 사업

- ‘2020년 대학 평생교육원 강좌 개설 지원 사업’은 2020년에 신설된 사업으로 강사법 시행 이후 대학에서 강의 기회를 얻지 못한 강사, 신진연구자 등에게 대학 부설 평생교육원에서 강의할 수 있도록 강사 인건비를 지원하는 사업임
- 지원 대상 대학은 대학 부설 평생교육원을 운영하는 일반대학(196개교, 교육대 포함) 및 전문대학(136개교)이며 인건비 지원 대상은 강사법 시행으로 강의 기회를 상실한 강사 또는 최종 학위(석사 또는 박사) 취득 후 7년 이내의 신진연구자임

□ 총 사업 예산은 4,912백만원(대학지원비 4,800백만원, 사업관리운영비 112백만원)으로 총 40개교 내외를 선정하여 지원하며 사업 기간은 1년임(2020.9. ~ 2021.8.)

□ 본 사업에서는 대학 선정 평가지표에 ‘평생교육원 강사 모집 계획’을 반영하여 강의 기회 상실 강사, 신진연구자를 필수 강사 모집요건으로 반영하고 있음

- ‘강의 기회 상실 강사’는 2018.11.29. 이후 강의기회 상실 강사에게 우선권을 주고, 대학 부설 기관(어학원, 평생교육원 등)에서의 강의 경력만 있는 경우는 인정하지 않는 등 강사법 이후 강의 기회 상실 강사 지원에 맞추고 있음
- ‘신진연구자’는 최종학위(석사 또는 박사) 취득 후 7년 이내의 연구자 중 강의 경력이 없는 학문후속세대를 지원함으로써 신규 강사 진입이 가능하도록 하고 있음

<표 II-15> 2020년 대학 평생교육원 강좌개설 지원 사업 ‘강사 필수 모집요건’

대 상 (① 또는 ②)	요 건	
①강의기회 상실 강사	최근 5년 내(‘15년~’19년) 대학 정규 강의 경력이 있으나, 모집일 기준 대학 정규 강의를 담당하고 있지 않은 강사	
	1순위	‘18.11.29. 이후 강의기회 상실 강사
	2순위	‘18.11.29. 전 강의기회 상실 강사
	*(강의 경력) 대학 부설 기관(어학원, 평생교육원 등)에서의 강의 경력만 있는 경우에는 인정하지 않으나, 대학 및 대학 부설 기관에서의 강의 경력이 모두 있는 경우 인정	
②신진연구자	최종학위(석사 또는 박사) 취득 후 7년 이내의 연구자 중 ①에 해당되지 않는 학문후속세대	

자료 : 교육부(2020). 2020년 대학 평생교육원 강좌 개설 지원사업 추진계획

□ 본 사업은 2020년 신규 추진 사업으로 강의 기회를 상실한 강사들에게 강의 기회를 확대하기 위해 대학에 직접적으로 재정을 지원한다는 점에서 의미가 있음

- 그러나 국고 지원금액과 동일 금액 이상을 대응자금으로 매칭하도록 함으로써 대학의 부담이 있고, 코로나 상황에서 신규 과정을 추가 개발하여 운영하기에는 대학의 부담이 있다는 점에서 대학의 적극적인 참여가 어려운 상황임

다. 사립대학 강사 처우개선 사업

- 사립대학 강사 처우개선 사업은 강사법 시행에 따라 강사의 교원 지위 부여, 방학 중 강의료 지급 등 대학의 추가 재정 부담이 생기면서 이를 해소하고 제도가 안정적으로 정착할 수 있도록 하기 위해 지원하고 있는 사업임

<표 II -16> 사립대학 강사 처우개선 사업 지원 현황

(단위:백만원)

구분	2019년	2020년
방학 중 임금	15,233(1개 학기)	30,372(2개 학기)
퇴직금	-	11,925
사업관리운영비	-	600
계	15,233	42,897

□ 2019년 사립대학 강사 처우개선 사업

- 2019년에는 총 지원 예산 15,233백만원(용자 6,500백만원 별도) 규모로 총 349개교 (일반대학 160개교, 전문대학 128개교, 사이버대학 19개교, 대학원대학 42개교) 대상으로 희망하는 대학에 1개 학기 방학 중 임금을 지원함
- 지원 범위는 국고지원으로 방학 중 임금 소요액의 70%와 용자지원으로 방학 중 임금 소요액의 30% 범위 내에서 용자를 희망하는 금액임
- 용자지원의 경우 지원 한도 내에서 희망하는 대학에 대해 이자율 2.5%(고정금리)로 최대 7년 범위 내에서 거치 및 상환조건을 자율 선택하도록 하였음

□ 2020년 사립대학 강사 처우개선 사업

- 2020년에는 총 지원 예산 42,297백만원(방학 중 임금 30,372백만원, 퇴직금 11,925백만원) 규모, 총 355개교(공립 8개교, 사립 347개교) 대상으로 사립대학 강사의 방학 중 임금 지원 및 1년 이상 계약·3년까지 재임용 절차 보장으로 인한 장기근무자 증가에 따른 퇴직금을 희망하는 대학에 2개 학기 방학 중 임금을 지원함
- 지원 범위는 공·사립대학이 추가적으로 부담하는 강사 처우개선비(방학 중 임금·퇴직금) 소요액의 약 70%를 국고보조금으로 지원하며, 소요액의 30%는 사학진흥기금 처리 용자로 지원하거나 학교에서 자체 부담하도록 하고 있음

- (방학 중 임금) ‘20년 대학에 재직 중인 강사의 강의 담당학점에 기반 하여 학기당 강의료 2주분 지원
- (퇴직금) ‘주 5시간 이상 강의한 재직기간’이 ‘1년(2개학기)’이 된 강사의 강의료 4주분 지원

- 본 사업은 사립대학의 열악한 재정 여건과 강사제도의 정착을 위해 3년간(2019년~2020년) 한시적으로 지원하되 2019년과 2020년에는 국고보조금을 70%까지 지원하고, 2021년에는 50%까지 지원하기로 했던 사업임
- 그러나 본 사업이 3년 한시적 지원 사업이라는 점에서 사업의 실효성을 기대하기 어려운 상황임. 대학의 강사제도 운영을 위한 지속적이고 안정적인 재정 확보 방안 없이 한시적인 사업으로 종료될 경우, 사실상 강사 처우 개선을 통한 강사제도의 안정적인 정착은 기대하기 어려운 상황이며, 사업에 참여했던 대학에 오히려 강사의 퇴직금을 부담토록 함으로써 재정 악화를 가중할 수 있음
- 강사제도의 안정적인 정착을 통한 고등교육의 질 제고를 위해서는 대학이 안정적으로 재정을 확보할 수 있을 때 까지 지속적이고 지원이 필요함

3. 강사제도 운영상의 문제점

- 강사법 전후, 법 개정을 둘러싼 이해 집단(대학과 강사) 간의 갈등 및 쟁점에 관한 논문과 강사들의 처우 개선 및 임용 안정에 대한 기사들이 증가하였음. 선행 연구 및 언론 보도자료에 나타나는 강사제도 운영상의 문제점을 살펴보면, 다음과 같음

가. 대학 강사 임용·재임용

- 대학 강사 임용과 관련하여 ①강사법을 전후한 시간강사 대량 해고 및 채용의 감소, ②전임 교수의 강의 부담 증가 및 강사를 대체할 초빙, 겸임 교수 채용으로 인한 강의 질 저하, ③부당한 재임용 탈락 등의 현상이 나타날 수 있다는 우려가 증가하고 있음
- 박상훈, 김선영(2020)은 강사법 시행 관련 쟁점을 분석하면서 시간강사의 신분안정을 위한다는 입법 취지와는 달리 풍선효과를 야기하고 있다는 점, 즉, 강사의 처우개선

효과보다는 비정규교수제도를 고착화하는 데 악용될 수 있다는 구조적인 문제를 제기함. 특히 사립대학에서는 추가 부담 예산에 대한 해결방안으로 전임교원의 강의시수 증가, 겸임·초빙 등의 비전임 교원의 증가, 강사의 담당과목 축소로 자연스럽게 시간강사의 대량 해고 가능성이 이미 예견되었다고 언급함. 반값 등록금으로 재정 상황이 악화된 상황에서 강사료 인상, 방학 중 임금, 퇴직금 지급은 대학 자체 예산 부담의 증가로 이어져 지속적으로 문제가 되어 왔음

- 김갑석(2016) 역시 임용 관련하여 시간강사가 교원의 지위를 얻기보다는 겸임교수나 초빙교수로 변경될 가능성을 제시함. 특히 개정법에는 시간강사 외 나머지 비정규 교수에 대한 언급이 없어 기존에 있던 겸임·초빙교원이나 비정년 트랙 교원의 처우가 보장 되지 않으므로 시간강사의 신분이나 처우개선이 아니라 이름만 갈아입는 형태가 되는 것이 문제가 될 수 있음을 지적하였음
- 언론보도 역시 대량 강사 해고 및 채용의 감소(JTBC, 2019.08.01.), 강좌 당 학생 수의 증가, 출강 대학 감소, 수업시수의 감소, 신분의 실질적 안정에 대한 낮은 체감(한국일보, 2020.07.27.), 강사 임용 및 재임용의 문제(KBS, 2020.08.01.), 등이 제기되고 있음

□ 강사법 시행 이후 대학이 실무적으로 직면한 행정적인 문제 중 하나는 복잡하고 자원이 많이 소요되는 임용과정으로 대학뿐만 아니라 강사들도 제기하는 절차상의 복잡성이 있으며 이러한 임용 절차상의 복잡성은 과정의 투명화 이상의 비용을 야기하고 있음(박상훈, 김선영, 2020)

- “강사법의 특징인의 독점을 막는다는 취지에서 마련된 '한 학교 6시간 제한 시수'로 인해 적어도 두세 학교 강의를 해야 기초생활을 간신히 유지할 수 있는 전업강사들 다수는 닥치는 대로, 원서를 내고 면접을 보는 전쟁을 치러야 했다는 점, 많은 대학들이 연구업적, 강의경력, 면접 등에서 전임교수 선발에 준하는 요구들을 내놓았고, 그 과정은 응시자들의 피로, 자존감 하락, 마음의 상처를 대가로 요구했다”는 의견이 나타남. 강사 공채과정을 ‘거대한 블랙코미디’로 표현하며 누구도 행복하지 않다고 표현하기도 함(오마이뉴스, 2019.12.21.)
- ‘임용 해당 학교 출신 위주로 뽑거나, 사실상 내정자를 정해두고 공개 채용만 진행하는 경우도 허다하게 나타나며, 강사법에서 보장하는 재임용 절차를 피하기 위해 교과과정 개편이란 명목으로 과목 이름을 교묘하게 바꾸는 예’도 언급됨(KBS, 2020.8.1.)
- ‘교육과정 개편’을 구실로 삼아 공개 채용한 강사에게 강의 배정을 하지 않은 행태, 개정 강사법과 시행령이 정해놓은 ‘사용사유 제한’을 위반하고 강사 대신 겸임·초빙 교원을 활용하는 행태 등이 나타나고 있음(한겨레, 2020.1.6.)

나. 강사 처우 개선

- 강사 처우 개선과 관련된 이슈로는 ①방학 중 임금의 축소 지급, ②의료보험 혜택 배제의 문제, ③미흡한 시간강사 연구지원, ④낮은 최저 강사료의 문제들이 제기되었음
- 방학 중 임금 산정 기준을 두달치가 아닌 2주치로 축소되고, 대부분의 강사들은 국민건강보험의 지역가입자로 분류되어, 별도의 법적 조치가 뒤따르지 않으면 직장가입자로서의 혜택을 받지 못하고 있다는 점 등이 문제점으로 제기됨(한겨레, 2020.1.6.)
- 김갑석(2016)은 강사의 처우 개선에 있어 국내 전체 시간강사 대비 1.6%만이 시간강사 연구지원사업의 수혜를 받고 있어 더 많은 지원이 필요하다는 점, 대학마다 다른 강사료를 책정하고 있으며 최저 2만 5천원의 강사료를 받는 경우도 있어, 강사들의 등급을 나누어 최저 강사료 제도를 두고, 처우를 개선하는 방안을 제시하였음
- 시간강사들의 연구 지원과 관련하여 신정규(2017)는 전업강사에 대한 연구비를 보장하기 위하여 논문게재 장려금 지급 등과 함께 시간강사지원 사업을 확대해야 함을 강조하였음. 또한 학문후속세대 양성을 위해 최대 임용계약기간을 정하고 강사의 기회를 평등하게 가질 수 있도록 할 것을 주장함
- 한국일보(2020.7.27.)에서 전국 대학강사 356명을 설문조사하여 발표한 결과를 살펴보면, 5명 중 4명은 “강사법 시행 후에도 처우가 개선되지 않았다”고 답했으며, 강사법 개정 이후 신분이 안정됐다는 응답은 22.2%, 소속감이 높아졌다는 응답은 17.9%에 불과하였음. 또한 출강 대학 수가 줄어 결과적으로 수업시수가 줄어드는 등 강사법 시행 이전보다 강사제도가 열악해졌다는 의견을 제기하면서, 2020년부터 대학들이 원격수업 비율을 상시적으로 높여 수백명씩 듣는 대형 강의를 늘리게 되면 강사 수가 지금보다 더 줄어들 것이라는 전망을 내어 놓았음

다. 재정 확보 및 지원 정책

- 서지영(2016)은 고등교육법 개정이 강사들의 처우 개선을 위하여 기능하기 위해서는 대학의 재정적 한계를 감안하여 4대 보험, 1년 이상 계약에 따른 퇴직금 등에 대한 정부의

재정 지원이 전제되어야 한다고 강조하였음. 만약, 정부가 재정 지원을 할 수 없다면, 강사법 시행으로 발생하는 추가 비용을 충당하기 위해 국가장학금 II 유형, 대학 재정지원 사업 참여 등으로 제한되고 있는 대학 등록금 인상을 허용할 필요가 있다고 제안함

- 박상훈, 김선영(2020)은 강사법의 정책 대상이 되는 대학의 구성원, 즉, 전임교원, 초빙 교수나 연구교수와 같은 비전임교원, 강사, 그리고 학생들의 의견을 반영하며, 강사법이 지니는 목적과 상충되는 여러 법들에 대해서는 교육부를 중심으로 중앙부처 간의 협의가 필요하다고 하였음
- 김갑석(2016)은 시간강사처우 개선을 위한 특별법 제정을 제안하였음. 강사에 대한 정의 및 강사의 분류, 교육과 연구 병행 제도, 최저시간 강사로 보장 등을 포함하는 특별법 제정을 제안함
- 고등교육 재정을 제대로 확충하기 위한 고등교육재정교부금법 입법, 경제협력개발기구(OECD) 회원국 평균 수준의 전임교원 확보율 실현, 공영형 사립대 도입, 강사제도 개선을 위한 충분한 예산을 확보하고, 강사고용안정지표를 적극적으로 활용할 필요성도 제기 되었음(한겨레, 2020.1.6.)
- 최돈민(2016)은 시간강사법의 쟁점들을 해결하기 위한 방안으로 다음의 방안을 제안한 바 있음
 - 첫째, 「고등교육법」의 강사(가칭 연구강의교수)를 학문 후속세대로 한정할 필요가 있으며, 학문후속세대는 40세 이하의 박사(예체능계는 석사) 학위를 소지하고 강의를 주업으로 하는 강사를 의미함. 학문후속세대는 ①출신대학에서 박사 취득자를 대상으로 본인의 희망여부를 확인하여 학문후속세대로 선정하여 한국대학교육협의회(이하 대교협)에 통보하고, ②대교협은 강사선정위원회를 두어 심의 후 대상자를 선발하며, ③선발된 학문후속세대는 대교협에서 인터넷 사이트를 개설하여 대상자를 열람할 수 있도록 하여 대학에서 강사 채용 시 활용하는 방안을 제안하였음. 직업이 있거나 퇴직한 자, 연령 초과자 등의 강사는 기존의 시간강사 제도를 운영하여 대학에서 강의 배정 하고, 박사과정 중의 대학원생은 기존대로 시간급 시간강사로 활용하는 것을 제안함
 - 둘째, 일정한 자격의 학문후속세대 강사에게는 연구강의교수(임용, 재임용시 경력에 따라 조교수, 부교수, 교수 명칭 부여)로 규정하고, 대상은 박사학위 취득 후 5년 이

내인 자로 한정하며, 임용기간은 2년으로 2회 연장할 수 있도록 제안함. 강의는 전임 교원과 달리 연구 업무를 부과하지 않는 것을 감안하여 1학기당 12학점을 기준으로 하도록 제안함. 임금은 강의전담 교수와 마찬가지로 방학을 포함하여 월급으로 지급하고 재원은 국고 50%, 교비 50%로 하고 전임교원과 동등하게 연금, 의료보험, 교직원공제회 대상이 되도록 「고등교육법」을 개정할 것을 제안함

- 셋째, 강사에게 정부지원 연구 책임자 응모 기회를 부여할 것을 제안함
- 넷째, 강사의 질 관리 및 평가지원을 위한 구조적인 평가 시스템을 마련하여 지속적인 질 관리 체제를 마련할 것을 제안함

□ 임순광(2018)은 강사 및 겸임, 초빙교수 등의 비전임교원 제도 대신, 강사를 연구강의 교수로 통일하거나 또는 모든 비전임교원들에게 교원법적지위를 부여함으로써 강사제도를 확장시키는 의견을 제시하였음

□ 해외 사례 연구들을 살펴보면, 독일은 체계적으로 대학 강사의 유형을 구분하고, 연방대학기본법으로 대학 강사에 대한 규정을 두고 임용 및 보수 등을 명시하고 있으며, 보수 외 성과급, 추가 옵션 등의 재정적 지원을 제공하고 있는 것으로 나타남(오세희 외, 2015)

- 영국의 비전임 교원 제도는 교원의 형태가 매우 다양하여, 같은 대학 내 시간제 교수도 기간제, 시급제, 무기직, 계약직, 직무별 지침에 따른 등급, 경력별 등급 등 다양한 형태로 운영되고 있으며, 비전임 교원 계약 지침을 통해 전임과 비전임 간의 상대적 불이익이 거의 없고, 직무 분석에 의하여 강사료가 책정되는 특징을 보여줌(권동택, 정일환, 2015)
- 일본의 경우는 비상근 강사들 중 전업 비상근 강사들이 60% 정도이며, 대학 수업 담당 비율은 50% 이상으로 나타나 사회적 문제가 되고 있음(한용진, 조문숙, 2015)
- 이상의 연구들은 강사들에 대한 직무의 명시와 규정화, 다양한 재정 지원을 통한 생활 보장, 조직의 일원으로서 직무와 보수의 체계화 등이 필요함을 시사함

III. 대학 강사제도 발전협의회 운영 결과

1. 강사 처우 개선 및 안정성 확보

가. 대학 강사 임용·재임용

□ 임용

- 신규 강사의 진입 장벽 해소
 - 학문후속세대(대학원생)의 급격한 감소와 기존 강사의 재임용 등으로 신규 강사로의 진입이 매우 어려운 상황임
 - 강사 재임용을 제고 뿐만 아니라 신규 강사의 진입 장벽을 낮출 대안이 필요함. 이를 위해 ‘학문후속세대 강사 할당제’를 도입하는 방안을 검토할 필요가 있음. 학문후속세대 강사 할당제는 대학원 전공을 운영하며 자체 대학원생을 배출하고 있는 대학에 적용하여 학문후속세대가 안정적으로 학업을 이어가며 연구자이자 교육자로서 활동할 수 있도록 하는 것임
- 강사 임용 방법(전공 중심 임용, 교과 중심 임용)
 - (전공 중심의 임용) 현재 교과 중심으로 강사를 임용함에 따라 강사를 특정 교과목으로 고착시키는 현상이 발생하고 있음. 전임교원과 강사는 같은 전공에서 같이 활동하고 있는 만큼, 특정 과목에 고착시키지 않고 전공을 중심으로 채용하도록 했으면 함
 - (강사의 담당 교과에 따는 입장 차이 존재) 전공 중심 채용 방식에 대해서는 계열에 따라 다를 수 있음. 이공계의 경우 강사제도 도입 이후 강사에게 전공교과 이외의 교양교과 중심으로 강의가 배정 되는 경우가 많음. 전공 중심의 채용을 하게 되면 강사의 전문성을 고려한 강의 배정이 사실상 어렵게 되어 부작용이 더 클 수 있는 만큼 재고가 필요함
 - (전공 중심 임용에 대한 대학의 현실) 대학이 전공별 채용을 못하는 이유는 충분한 시간이 없기 때문임. 전임 교원에 비해 강사 수가 훨씬 많기 때문에 전공별 채용 후 적절한 교과 배정을 위해서는 많은 시간이 소요될 수 밖에 없음
- 강사 여건을 고려한 법정 임용 기간의 유연화
 - 강사법 시행 이후 강사 및 비전임교원 지원자의 개인적인 사정으로 임용계약을 1년으로 할 수 없는 경우가 발생하고 있음

- 예컨대 해외출국, 비전임교원의 원 소속기관에서 한 학기 강의만 허용(1년 불허), 잔여 재직기간이 1년 미만인 퇴직 예정자 등의 경우에는 임용이 불가능한 것으로 해석될 여지가 있는 만큼 제도적 보완이 필요함
- 공개임용 대상의 확대
 - 전문대학의 경우 산업현장의 기술전문 인력을 강사로 채용하는데 많은 어려움이 있음
 - 대학이 전·현직 기술전문 인력을 강사로 초빙할 수 있도록 ‘공개임용 예외 정규직 3년 기준’의 자격기준을 완화할 필요가 있음

□ 긴급임용

- 대학이 적시에 긴급 임용할 수 있도록 제도적 보완
 - 대학에서 강사 임용 후 강사의 사정으로 임용을 포기하는 경우가 빈번히 발생하고 있음. 이런 경우 대부분 강사들이 다른 대학에 동시에 임용이되었을 때 한 대학을 포기하면서 발생하는 경우임
 - 강사 쏠림 현상에 의한 임용 포기 사례는 수도권 대학 보다는 지역 대학에서, 소규모 대학일수록 자주 나타나고 있음
 - 특히, 전문대학의 경우 임용 포기 사례가 더 심각하게 나타나고 있음. 강사들이 전문대학 보다는 일반대학을 선호하기 때문에 이런 현상이 심화될 수 밖에 없는 상황임
 - 강사의 공개 채용으로 인해 일어나는 어쩔수 없는 상황이라 하더라도 대학의 강사 수급 문제가 학생들의 학습권 피해로 이어지지 않도록 제도적 보완이 필요함
- 대학의 강사 긴급임용 가능 시점 조정
 - 현재 강사 긴급임용이 가능한 시점의 기산일을 학기 개시일이 아닌 학사일정상의 수강신청일을 기준으로 변경할 필요가 있음
 - 「대학 강사제도 운영 매뉴얼」에는 ‘학기 개시일 전 30일 이후’ 강사 임용예정자가 임용을 포기한 경우, 강사를 긴급임용 할 수 있도록 하고 있으나, 다수의 대학이 학사일정상 학기 개시 약 1개월 전에 수강신청 기간을 두고 있기 때문에 학생들의 학습권 보장을 위해서는 긴급임용 가능 시점을 조정할 필요가 있음

「대학 강사제도 운영 매뉴얼」(교육부, 2019.6.) p.34

Q IV-1-8. 수강신청 전 30일 이후 임용예정자가 임용을 포기할 경우 강사의 임용은?

- A. (1단계) 공개임용 지원자 중 일정 기준을 충족한 자를 순위대로 임용하되 연락 두절 등의 경우 다음 순위자를 임용
- A. (2단계) 해당과목 강의가 가능한 기 임용된 강사에게 주당 9시간 범위 내에서 강의를 부여하고, 강의 가능한 기 임용 강사가 없는 경우 학칙(정관)에서 정한 방식으로 임용하되 인사위원회 검증 등 임용절차 준수하여야 함

□ 재임용

- 3년 재임용 절차 보장 원칙 준수
 - 일부 대학에서 해당 대학 출신자를 채용하기 위해 기존 강사에게 강의를 배정하지 않거나, 담당 과목명의 변경 또는 대학 교육과정의 개편 등으로 재임용 하지 않는 사례가 발생하고 있음
 - 언론에서 보도되는 이러한 사례들이 강사의 입장에서 진술되어 해당 대학의 행정 절차의 적법성을 확인하기 어려운 측면이 있으나, 법령 및 「대학 강사제도 운영 매뉴얼」에서 제시하고 있는 ‘3년 재임용 절차의 보장’이 지켜질 수 있도록 대학에 지속적인 안내가 필요함
- 재임용 여부 결정에 대한 사전 통보
 - 「대학 강사제도 운영 매뉴얼」에는 강사 재임용 절차를 제시하고 있는데, 재임용 심사 결과에 대한 교원(대학)인사위원회의 검증·심의·의결 후에 재임용 여부를 결정하여 사전 통보하도록 하고 있음
 - 그러나 일부 대학에서는 재임용 여부에 대한 사전 통보를 하지 않는 경우가 있음. 재임용 여부에 대한 사전 충분한 공지가 이루어질 수 있도록 개선이 필요함

□ 임용·재임용 행정 절차

- 행정절차 간소화와 학생의 학습권 보호
 - 대학은 매뉴얼 및 법령상의 기준에 따라 강사의 임용·재임용 절차를 진행하는 과정에서 상당한 시간과 행정력을 소모하고 있는 상황임
 - 전문대학의 경우 행정인력이 부족한 문제가 있고, 대학 자체적으로 TFT를 만들어 표준화된 재임용 절차를 만들어 절차를 간소화 하는 노력을 기울이고 있으나, 강사채용

과정에서 수차례의 인사위원회를 운영하는 등 현실적인 어려움이 발생하고 있음

- 대학의 복잡한 행정절차는 학생들의 피해로 이어지고 있음. 학생들은 수강신청을 하기 전에 강의안을 보고 신청할 권리가 있으나 많은 경우 수강 신청일 까지 강사가 정해지지 않아 학생들이 강의안을 보지도 못하고 수강신청을 하기도 함
- 임용·재임용 절차에 대한 대학의 자율권 보장
 - 신규 채용 시 일부 대학에서는 강사가 직접 제출해야 하는 서류를 없애거나 임용절차를 단순화 하는 등의 노력을 기울이고 있음
 - 그러나 대학별로 각 단과대학에서는 강사 평가를 위한 세부적인 평가 요소를 정하기를 원하는 경우가 많아 대학 차원의 일원화된 규칙을 제정하기는 어려움이 있는 상황임
 - 재임용 과정에서도 전공의 특성으로 인해 통일된 기준을 설정하기에는 어려움이 있음. 교과, 전공의 특성으로 인하여 어떤 (단과)대학, 학과는 간소화를, 어떤 (단과)대학, 학과는 특성을 반영한 평가를 원하기도 함. 재임용 절차 간소화는 오히려 재임용을 무의미하게 할 수도 있음. 대학에 따라 차이는 있을 수 있지만 재임용 기준을 통일된 기준으로 설정하기에는 현실적인 어려움이 있음
 - 따라서 임용·재임용에 대한 최소한의 절차만 제시하고, 세부 평가에 대한 기준은 대학의 자율에 맡겨야 함

나. 강사 처우 개선

□ 강사 강의료

- 국공립대학과 사립대학 간 강의료 격차 완화
 - 강사 강의료 평균액은 ‘일반대학 및 교육대학’은 2019년 61,400원에서 2020년 1학기에 66,000원으로 상승하였고 ‘전문대학’은 2019년 31,300원에서 2020년 1학기에 32,300원으로 상승하였음
 - 그러나 국공립대학과 사립대학 간 강의료 격차는 ‘일반대학 및 교육대학’의 경우 2019년 19,600원에서 2020년에 30,300원, ‘전문대학’의 경우 2019년 11,000원에서 2020년에 17,100원으로 더 벌어진 상황임
 - 정부 차원의 사립대학 강의료 지원 정책으로 강의료가 상승하기는 하였으나 대학설립 유형에 따른 격차는 심화되고 있는 실정이라서 향후 정책적으로 지속적이고 안정적인 재정지원이 이루어져야 할 것임

※ 강사 강의료 평균액 상승

- 일반 및 교육대학 : 2020년 1학기 강사 강의료 평균 전년 대비 4만6000원(7.5%) 상승(2019년 6만1400원 → 2020년 1학기 시간당 6만6000원)
- 전문대학 : 2020년 1학기 강사 강의료 평균 전년 대비 1000원(3.2%) 상승(2019년 3만1300원 → 2020년 1학기 시간당 3만2300원)

※ 국공립대학과 사립대 간 강의료 격차

- 일반 및 교육대학 : 국공립대학 평균 1만2300원(16.7%) 상승(2019년 7만3900원 → 2020년 8만6200원), 사립대학 평균 1600원(3.0%) 상승(2019년 5만4300원 → 2020년 5만5900원)
- 전문대학 : 국공립대학 평균 6800원(16.4%) 상승(2019년 4만1900원 → 2020년 4만8700원), 사립대학 평균 700원(2.3%) 상승(2019년 3만900원 → 2020년 3만1600원)

□ 방학 중 임금

○ 방학 중 임금 현실화

- 방학 중 임금은 강의 준비, 정리에 대한 비용을 지급하는 것으로 그에 상응하는 적절한 임금이 지급되어야 하나 현재 방학 중 임금 수준은 매우 적은 상황임
- 학기간 2주간의 임금 지급으로는 현실적으로 방학 중 필요한 업무를 수행하기에 충분하지 않음. 최소한 한달, 장기적으로 1년간의 임금을 보장해 줄 필요가 있음
- 방학 중 임금을 올릴 수 없는 상황이라면 방학 중 임금을 현실화 하는 방안을 검토할 필요가 있음

□ 건강보험 및 퇴직금

○ 강사 건강보험 적용

- 현재 강사들은 건강보험을 제외한 3대 보험만 적용받고 있음
- 보건복지부에서는 월 60시간 이하 노동을 하고 있기 때문에 건강보험 적용이 어렵다고 하지만 법원에서 강사의 강의 노동시간을 강의 시수의 최대 3~5배로 산정하고 있기 때문에 개선의 여지가 있음

- 강사 퇴직금 보장

- 강사의 강의노동 시간에 대한 법적 인정의 근거를 토대로 퇴직금을 보장해 줄 수 있어야 함

- 재임용 절차 3년 보장

- 강사법 상 재임용 3년 보장 원칙 준수

- 일부 대학에서 6학점 강의로 1년 계약 후 재임용 시 3학점으로 재임용 하거나, 담당 과목 폐강 등 교육과정 개편에 따라 재임용을 하지 않는 사례가 발생하고 있음
- 강사법 상 특별한 사유가 없는 한 재임용 3년이 보장될 수 있도록 했으면 함

- ‘재임용 3년’을 최소 기준으로 적용

- 강사법은 1년 이상 고용 계약을 하고, 최소한 3년 이상 재임용 절차를 보장하는 것이 취지이나 대학은 ‘재임용 3년’을 최소 기준이 아닌 표준으로 적용하고 있는 상황임
- 현 법령 및 매뉴얼에서 규정하는 기준은 ‘최소한’의 기준이며, 대학은 이를 상회하는 수준으로 운영할 수 있도록 개선이 요구됨

- ‘재임용 3년’ 보장 관련 대학의 자율권 보장

- 대학 교원 임용 제도는 대학의 임용권자가 법, 제도 범위 내에서 필요한 교원을 자율적으로 충원할 수 있도록 하는 제도로 강사뿐만 아니라 전임교원도 동일하게 적용되고 있는 상황임
- 담당 과목을 전임교원에게 배분할지 혹은 시간강사에게 배분할지와 관련한 문제 역시 어느 정도 대학의 자율에 따르고 있음
- 재임용 절차 3년을 보장하더라도 강사 재임용에 관한 평가 방법까지 규정할 경우 대학의 자율권을 침해할 가능성도 큰 만큼 이에 대한 재고가 필요함

- 강사 처우개선 관련 대학의 현실

- 대학 재정 문제

- 대학 특성(국립, 사립), 대학 유형(4년제 대학, 전문대학), 대학 소재지(수도권, 비수도권), 대학 규모(대규모 대학, 소규모 대학) 등에 따라 대학 재정 상황이 상이함
- 최근 10여년간 등록금 동결 정책으로 대부분 사립대학이 재정적 어려움을 안고 있으며, 이로 인해 강사 처우개선을 위한 재정 확보에 많은 어려움이 있음

- 행정적 지원 문제

- 강사법 시행 이후 대학에서는 임용, 긴급임용, 재임용 관련 행정업무가 상당히 늘어났으나 대학의 행정인력은 충분하지 못한 실정임

- 재임용 3년 이후에 대한 매뉴얼 보완 문제
 - 강사들은 현재 법에서 규정하고 있는 재임용 3년 이후에 대하여 매뉴얼에 방안을 마련해야 한다는 입장을 밝히고 있으나, 대학들은 3년 재임용 이후 문제에 대해 법령에 나온대로 따르고 있음
 - 일부 대학은 교육과정 개편 주기를 고려하여 3년이 아닌 4년으로 하는 경우도 있음. 재임용 기간, 운영에 대한 사항은 매뉴얼로 정하기 보다는 대학이 자율적으로 운영할 수 있도록 했으면 함

다. 대학 강사의 신분보장

□ 교원의 지위 보장

- 대학의 강사에 대한 인식 제고
 - 강사법에서는 강사를 교원으로 규정하고 있으나, 여전히 대학에서는 ‘교원’ 보다는 과거 ‘시간강사’로 인식하고 있음
 - 현재 대학 교수 중 36.5%가 5년 이내에 퇴직하는 상황에서 후속 세대 지원과 강사의 지위를 보장하여 학문 절벽에 대비할 필요가 있음
 - 강사법 상 강사의 임금 수준은 연봉으로 따졌을 때, 최저임금 보다는 낮은 실정임. 강사에 대한 교육, 연구 조건을 갖춰주는 지원이 필요함
- 교원으로서의 연구비, 연구 공간 지원
 - 교원은 연구비를 받는데 강사는 법적으로 교원 지위가 있음에도 불구하고 연구비 지원을 받지 못하고 있음. 연구비, 논문 게재료, 출장비 등의 지원이 필요함
 - 또한, 강사들의 강의 준비 뿐만 아니라 연구를 위한 공간이 지원 되었으면 함

□ 교원 지위 보장 관련 대학의 현실

- 강사 연구 공간 배정 문제
 - 대학의 상황에 따라 다르기는 하지만 많은 대학들이 전임교원에게도 충분한 공간을 배정하지 못하는 상황임
 - 공간 배정의 문제는 강제할 수 없는 사항이며 각 대학이 처한 상황에 따라 자율적으로 운영할 수 있도록 했으면 함

라. 강의 운영

□ 조교 지원

- 강의의 질 제고를 위한 조교 정원의 확대
 - 최근 대학의 구조조정 등으로 인하여 조교 정원이 급감하고 있는 상태임. 실질적인 수업 지원을 위해서는 조교 정원 확대가 필요함
 - 행정업무 중심의 조교가 아닌 실질적인 수업 강사의 역할을 할 수 있는 조교 확보 지원 필요
- 수업 조교 (TA)에게 실질적인 보조 강사의 역할 부여
 - 현행 고등교육법상 조교는 학사·수업·연구 보조를 수행하도록 되어 있음. 이에 따라 대학들은 ‘행정조교’, ‘교육조교’, ‘연구조교’ 등의 명칭을 붙여 조교 제도를 운영하고 있음
 - 그러나 교육조교(수업조교)의 경우 실제 단순 인쇄물 출력과 복사, 집기 이동, 출석 체크 등 행정지원 업무를 수행을 하는 경우가 많음. 교육조교가 ‘보조 강사’로서의 역할을 수행할 수 있도록 개선 필요
- 조교 지원 관련 대학의 현실
 - 교육조교(수업조교)로서 역할을 하기 위해서는 적어도 강사에 준하는 박사과정 대학원생이 맡아야 할 것임. 그러나 수업의 성격에 따라 다르겠지만, 현실적으로 출석체크, 교육자료 준비 등 수업 지원 업무도 수행해야 하는 만큼 박사과정 대학원생을 조교로 활용하기에는 한계가 있음
 - 여기에 많은 대학들이 재정적인 어려움을 겪고 있고, 지역 소재 대학의 경우 대학원생 모집이 안되는 상황도 있어 교육조교(수업조교) 지원에 현실적인 어려움이 있음
 - 전문대학의 경우에는 이미 10년 전에 조교제도가 없어졌음. 대학에서는 행정 지원을 위한 조교 1명을 두고 있는 실정임

□ 강의 규모의 적정화

- 대규모 온라인 강의 운영에 따른 강의 질 저하
 - 일부 대학에서 코로나 상황에 따른 대형 온라인 강의를 운영함에 따라 강사 수를 줄이는 경우가 있음. 이러한 상황은 강의의 질을 저하시키는 결과를 초래하는 만큼 대학들이 대규모 온라인 강의를 줄이고 소규모 온라인 강의를 중심으로 운영할 수 있도록 할 필요가 있음

- 코로나 상황이 아니더라도 교수 대 학생 비율을 보면, 한국은 교수 1인당 25명인데 의대교수를 제외하면 교수 1인당 30명 정도(대학교육연구소)임. OECD 평균은 교수 1인당 15명으로 차이가 크게 나타나고 있음. 그나마 대학들이 강사를 채용하면서 초대형화가 되지 않고 있다고 판단되며, 강의의 소형화를 위한 재정 확보 노력이 요구됨

2. 제도 및 정책

가. 재정 확보 및 지원 정책

□ 재정 확보

- 대학혁신역량강화 지원 사업비의 일반사업비 전환
 - 대학의 등록금 동결 정책으로 인한 재정적 부담이 큰 상황에서 강사의 채용 및 처우 개선을 위한 안정적인 재정 확보를 위해서는 정부 차원의 지원이 반드시 필요함
 - 현재 추진되고 있는 재정지원사업인 '대학혁신역량강화 지원 사업'의 일반사업비 전환이 절실히 요구됨
- 고등교육교부금법 제정 검토
 - 대학의 재정부담을 완화하면서 강사제도를 안정적으로 정착하기 위해서는 고등교육 재정교부금법 제정 노력이 필요함
- 법률상 인정된 등록금 자율책임권 보장 검토
 - 「고등교육법」 제11조는 직전 3개 연도 평균 소비자 물가상승률의 1.5배 범위에서 등록금심의위원회를 통한 등록금 인상 책정을 허용하고, 이를 초과한 경우 행·재정 제재를 할 수 있도록 규정하고 있음
 - 그러나 등록금 동결 정책에 따라 대학의 등록금 인상 수준을 정부 재정지원사업의 참여 제한, 국가장학금 II 유형 지원대상 대학 자격 조건 등에 반영함으로써 대학은 법적 수준의 등록금 인상도 못하고 있는 실정임
 - 대학 자체적으로 재정을 확보할 수 있도록 하기 위해서는 법률상 인정된 등록금 인상 수준에서 대학이 자율적으로 책정할 수 있도록 제도적 보완이 필요함

「고등교육법」

제11조(등록금 및 등록금심의위원회)

- ⑦ 각 학교는 등록금의 인상률이 직전 3개 연도 평균 소비자 물가상승률의 1.5배를 초과하게 하여서는 아니 된다.
- ⑧ 제7항에도 불구하고 각 학교가 등록금의 인상률을 직전 3개 연도 평균 소비자 물가상승률의 1.5배를 초과하여 인상한 경우에는 교육부장관은 해당 학교에 행정적·재정적 제재 등 불이익을 줄 수 있다.

○ 등록금 자율화 방안 검토

- 등록금 동결 정책으로 대학 재정 상황이 매우 좋지 않은 상태임. 특히 2020년에는 코로나 상황에서 생기는 추가적인 비용 감당이 어려워 급여를 반환하는 대학도 일부 있을 정도로 재정 상황이 좋지 않음
- 전문대학의 경우도 마찬가지임. 10년 넘게 등록금이 동결된 상태에서 지출은 증가하게 되면서 대학이 필요로 하는 교직원을 채용하지 못하는 경우도 발생하고 있음
- 대학혁신역량강화지원사업의 일반사업비 전환, 고등교육재정교부금법의 제정, 법률상 인정된 등록금 자율책정권 보장 등 현실적인 대안이 마련되지 않는다면 사실상 국공립대학과 사립대학 간 강의로 격차 해소 등 강사의 처우 개선은 어려운 상황이며, 대학의 등록금 자율화 방안까지 검토해야 함

□ 지원 정책

○ 강사 직장건강보험 가입 지원

- 코로나 19 관련 지원금의 경우에도 강사들은 직장건강보험에 가입되어 있지 않아 지원받지 못했음
- 강사가 직장건강보험 가입이 가능 하도록 지원이 시급함

○ 퇴직금 공제제도 도입

- 퇴직금 지급 관련 법령에 해당하지 않는 강사에 대한 퇴직금 공제제도 마련 검토 필요

○ 학문후속세대 육성을 위한 임용 할당제 도입

- 강사법 도입 이후 강의 경력이 없거나 매우 적은 학문후속세대의 강사 진입이 매우 어려운 상황임. 안정적으로 학업을 이어가며 연구자이자 교육자로서 활동할 수 있도록 할 필요가 있음

- 이에 강사 채용 전공과 관련이 있는 대학원 전공을 운영하며 자체 대학원생을 배출하고 있는 대학은 반드시 ‘학문후속세대 임용할당제’를 적용하여 강사공채를 실시하도록 하는 방안 검토 필요
 - ※ ‘학문후속세대’는 박사학위를 아직 취득하지 않은 사람도 포함됨
 - ※ 현재 강사메뉴얼에 ‘학문후속세대 임용할당제’를 권고사항으로 제시하고 있어 실효성이 없는 상황임
- 예를 들어 강사공채 전공이 ‘현대문학-1[현대문학의 이해, 문예사조론]’인 경우 대학원에서 관련 전공(국어국문, 한국어문, 문예창작 등)을 운영하는 대학(반드시 본교 대학원생을 본교 강사로 임용하는 것을 의미하는 것이 아님)에 적용함
- 학문후속세대 임용을 위해 선발기준을 다르게 적용할 필요가 있는 경우 지원 자격을 제한하거나 특정한 조건을 우대할 수 있으며 구체적인 기준은 정관 또는 학칙에 규정할 수 있을 것임

(예시) 학문후속세대 강사임용기회 보장을 위한 임용할당제

- (목적) 학술생태계를 활성화하고 학문후속세대 육성을 위하여 신진연구자들의 강사 임용기회를 보장하기 위함
- (자격요건) 각 호의 하나에 해당해야 함
 - ① 강의경력 누적 36학점 이내에 해당하는 자
 - ② 박사학위 미소지자
 - ③ 박사학위 취득 후 3년 이내의 학문후속세대
- (방법) 해당년도 강사 공개임용 시 학문후속세대를 대상으로 대학이 자율적으로 선발 비율을 정하여 시행

- 공익형 평생 고등교육 사업 추진
 - 대학 강사들이 학문, 연구, 강의 단절을 겪지 않도록 지속적이고 안정적인 지원이 필요함
- 정부 재정지원사업 연계
 - 교육부에서 추진하는 대학 평가 및 재정지원사업 등에서 강사를 평가하는 부분에 강사의 처우 개선 실적을 적극 반영할 필요가 있음
 - 강사 처우개선을 위한 연구지원을 확대할 필요가 있음. 한국연구재단을 통해 지원되고 있는 학술연구교수 지원사업이 충분하지는 않지만 지원 받는 사람들이 제대로

혜택을 받을 수 있도록 지원 범위를 확대해 갈 필요가 있음. 일부 대학이 학술연구 교수 지원을 받는 강사를 연구교수로 임용하면서 학칙에 따라 강의료를 줄이거나 강의 시수를 줄이는 경우가 있어 이에 대한 개선이 필요함

○ 공개채용 과정의 조회 관련 검증 DB 구축

- 결격사유 조회는 파산선고, 성년후견, 한정후견, 수형사실이 있는지를 확인하는 과정으로 강사별 등록기준지(본적지)의 민원담당기관(시·구·읍·면사무소)을 찾아서 조회를 의뢰해야 하는 상황으로, 현재는 한명의 강사가 3개 대학에 강사로 임용될 경우 3개 대학에서 각각 조회를 의뢰해야 하는 상황임
- 교육부와 행정안전부 간에 강사제도 관련 부처간 업무협의를 통해 시청 또는 구청에서 일괄적으로 조회가 가능하도록 개선이 필요함
- 전체 강사에 대하여 법령에 근거한 결격사유 조회, 성범죄 경력 조회 등에 대한 검증이 완료된 강사 DB 시스템 구축을 통해 대학의 행정적 부담을 완화할 필요가 있음
- 강사임용에 있어서 결격사유 조회 중 수형사실 조회(경찰서에서 가능)만 점검하더라도 충분할 것임

○ 고등교육신문고 운영

- 교육부에서 대학 강사들의 문제와 위기들을 공유할 수 있는 장으로 고등교육신문고를 운영해 주었으면 함
- 재임용에서 탈락한 사람, 강의를 받았으나 이전과 다른 강의를 받은 사람 등 현장에서 벌어지는 다양한 상황들에 대해 명확하게 파악할 필요가 있음
- 신문고의 존재만으로도 강사들의 사기 진작에 많은 도움이 될 것으로 기대됨

○ 교육부-처장협의회 간 소통 강화

- 강사법 시행과 관련하여 현장에서는 강사 호칭 사용, 재임용 절차, 퇴직금 등 여러 사항에 대해 정확하게 인지하지 못하고 있음
- 관련하여 교육부 차원에서 교육부-교무처장협의회 간 소통을 강화했으면 함

○ 강사법 및 운영 매뉴얼 관련 교육

- 강사법을 잘못 해석하여 운영하는 사례(예, 전문대학 강사자격 기준에 교육경력 1년 또는 연구 경력 1년 이상을 자격 기준으로 하고 있으나 교육경력이 없다고 탈락시키는 경우 있음)가 있음
- 강사의 임용, 재임용 등 전반의 절차와 방법에 대하여 대학의 실무 담당자를 대상으로 강사법 및 운영 매뉴얼에 대한 정기적인 교육을 할 필요가 있음

나. 제도 관련 규제 개선

□ 법령 개정

- ‘교원’의 명확한 정의
 - 법령상 ‘기타교원’을 명확하게 정의하여 연구교원, 강의전담강사와 같이 법에 포괄되지 않는 직군들이 양산되지 않도록 할 필요가 있음
- 초빙교원의 사용 사유에 대한 명확한 정의 필요
 - 초빙교원의 사용 사유인 ‘특수교과’에 대한 명확한 정의가 필요함
- 퇴직금 및 직장건강보험 혜택을 받을 수 있는 근거 제시 필요
 - 강사가 퇴직금 및 직장건강보험의 혜택을 받을 수 있도록 법적 근거를 제시할 필요가 있음
- 1년 미만 임용 가능한 예외조항 추가
 - 강사와 비전임교원의 임용기간을 규정하고 있는 「고등교육법」 제14조의2(강사) 및 동법 제17조(겸임교원 등)에 1년 미만 임용이 가능한 예외조항을 추가하는 방안 검토할 필요가 있음
 - 강사 및 비전임교원 지원자의 개인적인 사정(예, 해외출국, 비전임교원 원 소속기관에서 한 학기 강의만 허용(1년 불허), 잔여 재직기간이 1년 미만인 퇴직 예정자)으로 임용계약을 1년으로 할 수 없는 등의 경우 임용이 불가능한 것으로 해석될 여지가 있음
- 긴급임용 절차의 시행령 반영
 - 대학이나 강사 모두 긴급임용의 필요성에 대해 공감하고 있으나 매뉴얼에 Q&A로 반영되어 있어 시행령에 반영하는 방안을 검토할 필요가 있음
- 강사의 임면보고 대상 제외
 - 국공립대와 동일하게 사립대학교의 강사 및 비전임교원을 임면보고 대상에서 제외하는 방안을 검토할 필요가 있음
 - 「사립학교 교원 임용보고 서식」(교육부고시 제2019-191호, 2019. 8. 23. 일부개정)의 임면보고 대상자에 교원으로서 강사, 겸임교원 등 비전임교원까지 임면보고 대상에 포함하고 있음. 사립대학교 임면보고의 근거 법령은 「사립학교법」 제54조와 「사립학교법시행령」 제23조이며, 이들 조문은 「고등교육법」 제14조 제2항의 ‘교원(교수, 부교수, 조교수 및 강사)’에 대한 임면보고 의무를 규정한 것으로, 「고등교육법」 제17조의 ‘겸임교원 등’의 비전임교원에 대한 것은 아님

- 강사의 외부강의 등 신고의무 적용 배제
 - 강사라도 청탁금지법에 따라 금품수수는 금지될 필요가 있으므로, 외부강의 등 신고 의무만 배제되도록 「부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률」(이하 ‘청탁금지법’) 제10조를 개정하는 방안을 검토할 필요가 있음
 - 국민권익위원회와 교육부에서는 「고등교육법」 제14조 개정으로 강사가 교원에 해당하기 때문에 「청탁금지법」 제2조 제2호 ‘다’목의 교직원에게 해당되어 적용 대상이 되었음을 안내²⁾함
 - 청탁금지법 제10조는 외부강의 등의 사례금 수수 제한에 관한 조항으로, 위 안내에 따라 강사도 외부강의 등 신고의무 대상으로 해석됨
 - 강사법에 근거하여 강사가 교원의 지위를 부여 받기는 하였으나 교수, 부교수, 조교수와 같은 전임교원의 지위와 역할을 부여받지는 않았기 때문에 재고가 필요함

□ 전문대학의 특성을 반영한 법·제도 정비

- 강사제도가 일반대학에 초점이 맞추어져 있어 전문대학 현실에 맞지 않는 부분이 많음. 일례로 강사들은 전문대학 보다는 일반대학을 선호하기 때문에 채용 과정에 많은 어려움이 발생하고 있음. 이외에 강사 자격 문제, 교수 시간 문제 등 전반적으로 일반대학과는 다른 점이 많음. 전문대학의 특성을 반영한 전반적인 법·제도적 보완이 필요함

2) “청탁금지법 적용대상에 강사 포함 알림”, 교육부 고등교육정책과-9665(2019.08.06.)

IV. 강사제도 개선을 위한 면담 조사 결과

1. 강사 대상 면담 조사 결과

가. 강사 처우 개선 및 안정성 확보

1) 대학 강사 임용

- ☐ 강사법 도입 초기에는 강사 제도에 대한 대학의 인식이 부족하여 그로 인한 불편함을 경험하였던 것으로 나타남
 - 대학의 강사제도에 대한 이해 부족으로 인하여 해촉 되거나 또는 3년 재계약 등과 관련된 불이익이 발생하기도 하였음
- ☐ 공개 채용 과정에서 대학마다 각기 다른 형식과 요건으로 동일 내용의 서류들을 요구함에 따라 강사들이 여러 개의 대학에 지원하는 과정에서 힘들고 불필요한 서류 작성에 상당한 시간을 투자하는 것으로 나타남
 - 해외대학 박사학위자의 경우, 강사를 지원하는 모든 대학에 학위 증명을 공증하여 제출하는 어려움이 발생함
 - 전임 교수 채용과 동일한 과정으로 서류를 요구하는 대학들이 존재함
 - 한국연구재단 KRI 등에 모두 입력되어 있는 연구자 정보를 각기 다른 형식으로 요구하고 있어 강사 임용 서류의 일원화 노력이 필요함
- ☐ 임용될 수업에 대한 구체적인 정보(과목, 시수, 요일, 학생 수 등) 없이 채용 공고가 이루어져, 임용 후 출강 대학 간의 수업별 시간 조정에 실패하는 경우가 많이 발생하는 것으로 나타남
- ☐ 구체적인 임용 자격, 임용 절차 및 임용 결과에 대한 공지를 하지 않는 대학들이 많아 채용 과정에서 불편함이 발생함
 - 내부적인 임용 자격과 공시된 임용 자격의 괴리(예를 들어, 박사학위 유무, 수업 경력 등)로 불필요한 노력이 발생하고 있음

- 합격자 발표일, 면접일 등을 대학 측이 미리 공지하지 않음에 따라 일정 조정 및 막연한 기다림이 불편했던 것으로 나타남

□ 강사 임용 과정에서 절차의 공정성이 반드시 지켜져야 한다는 의견이었음

- 대학이 기존 강사들에게 임용을 위해서 ‘사업자 등록’을 내라고 권유하는 등의 부당한 요구를 받은 경우도 있는 것으로 나타남

<표 IV-1> 강사 임용 과정

분석 유목	세부 내용
동일 내용의 서로 다른 서식 활용에서 오는 불편함	<p>학교들마다 같은 논문의 내용을 쓰는데 학교들마다 양식도 다르고 하니까 시간을 너무 투자하게 되는 게 아까운 거예요. 학교도 국립대 같은 경우는 어느 정도같이 쓰는 시스템이 있는데 제가 동의만 하면 이전에 있는 자료를 그냥 긁어 오는 거 정도는 괜찮은데 일일이 다시 입력하고 일일이 온라인에 입력을 하는 시스템이면 논문 정보나 이런 것들은 KCI 다 연결되어 있잖아요. 그것이 연결되는 시스템이면 진짜 좋을 텐데.(강사 3)</p> <p>똑같이 경력 쌓아놓고 이력 넣고 자기소개 넣고 하는데 그 폼을 하나로 좀 규격화 되면 똑같은 것을 업로드하면 되는데 A대학 다르고 B대학 다르고 C대학 다르고 하니깐 참 그게 저도 새벽에 거의 작업을 하다보면 한 학교에 지원하는데 보통 3시간씩 걸리더라고요.(강사 12)</p>
과다한 임용 서류 요구	<p>학교에서 요구하는 것 중에 과도하게 요구하는 것들이 있는 것 같아요. 예를 들면 학교에 아직 강의를 하기로 결정된 것도 아닌데 주민등록 초본, 학교경력 증명서, 성범죄 경력 조회 동의서 이런 것까지 다 요구해요. 그리고 예를 들면 학교 졸업 증명서는 발급하는데 학교마다 천원 정도 소요가 되거든요. 그런데 보통한 열군데 쓴다고 그러면 학부, 석사, 박사 3개, 10개씩 하면 3만원이잖아요. 그런데 스무 학교를 쓰기도 해요. 10만원 나가요. 어떤 데는 전자발급이 안 되기 때문에 우편으로 한다든가 직접 가는 경우도 있어요. 그러니까 굉장히 행정비용이 너무 과도하게 지급되는 것 같아요.(강사 11)</p>
임용 자격 공지의 불명확함에서 오는 불편함	<p>그 과목에 맞는 사람을 뽑는 건데 그냥 뭐 박사학위 이정도만 정보를 하는 거보다는 그거에 대한 강의를 몇 번 정도 이상 한 사람을 원한다든가 이렇게 구체적인 부분들이 있으면 좋죠.(강사 3)</p> <p>공고에는 수료 이상도 지원이 가능하다고 썼는데 사실 실제로 학과에서는 졸업자만 뽑기 때문에 안 된다고 돌아오는 거 보면 좀 똑바로 해줬으면 좋겠어요.(강사 8)</p>
임용 세부 사항 미공지에서 오는 불편함	<p>어떤 학교는 요일이나 시간을 제시하지 않고 뽑을 때는 내가 이게 가능한 시간인가 이게 애매하잖아요. 학과에 전화해도 그런 것들에 대해서 분명하게 얘기해주지 않으니까 내가 임용이 됐더라도 만약에 상상을 해본다면 임용이 됐더라도 못할 수도 있지 않나 이런 고민이 있는 거예요. 그래서 요일, 과목, 시간 이런 것들을 분명하게 제시를 해주는 것도 중요한 것 같아요.(강사 3)</p>

분석 유목	세부 내용
	채용공고가 나면 a라는 과목이 3학점 이 정도 까지는 나와요. 그리고 어떤 자격이었으면 좋겠다. 그런데 수강인원에 대해서는 나오지 않는 거예요. 그런데 제가 oo대학교 강의를 합격해서 갔더니 한 반에 200명인 거예요. 그런데 2반을 맡았어요. 400명인 거예요.(강사 8)
임용 합격 여부 등의 임용 절차 안내 미공지에 따른 불편함	언제 합격자가 발표되는지 이런 것들에 대한 정보도 없는 학교들도 많고 수시로 전화해서 물어볼 때도 있고 또 그런 것들에 대해서도 불분명하게 얘기해주는 학교들도 굉장히 많았어요. 제가 30개를 넣어보니깐 심사의 투명성, 그리고 심사기간이 너무 유난히도 긴 학교들도 있고 그런 것들이 조금 기간이나 이런 게 좀 정해지고 이랬으면 좋겠다는 생각이 들었고요. (강사 3) 떨어진 경우에는 답장이 잘 오는 학교가 있고 어떤 학교는 접수 여부도 알려주지도 않고 아무런 답도 없는 학교도 있는데 이것 개선되어야 하지요 (강사 5)
임용과정에서의 대학의 부당한 요구	저한테 1인 사업자를 내라 그 권유를 했어요. 가능한 겸임을 쓰겠다. 그래서 제가 1인 사업자를 낸다는 게 쉽지가 않아요. 그래서 제가 이 학교 말고 강의할 곳이 없는 줄 알아서 하면서 사업자를 안내고 사업자를 내면 그 순간 사실은 이 건 강보험이나 이런 게 남편으로부터 독립이 되면서 지역가입자가 되잖아. 복잡한 문제들이 있는 거요. 그래서 제가 안 했어요. (강사 6)
임용 과정의 객관성에 대한 양가적 입장	한 학교는 사전에 하던 강사들을 그대로 가져가겠다. 의지가 확고 했었고요. 그 학교는 책임자가 지원했더라도 기존하던 강사팀이 그대로 갔었을 겁니다. 어느 한 학교는 약간의 유동성은 열어 두고 있었는데 역시 기존의 하던 인원이 결과론적으로 그대로 간 경우였고 사실 정확하게 말씀드리자면 공정하면서 객관적으로 이루어졌다고 말하기는 쉽지 않지만 학교 측 처지에서 보았을 때는 낯선 사람 새로운 사람이 들와서는 어떻게 적응할지는 우리도 조금은 부담스럽다. 그 사람이 좋고 나쁨을 떠나서 이제 우리에게 알려지지 않은 사람과 호흡을 해야 한다고 하는 것에 대해서 그리 내켜 하지 않은 학교에서는 기존의 인력이 그대로 진행이 되었던 부분은 있습니다. 이제 제가 혜택을 받은 부분이었기 때문에 말씀을 드릴 수 있는 부분인데. (강사 4) 학교에 누가 하게 되었나 물어보니 제가 졸업한 학교니까 그래서 어느 선생님이 하기로 했다 얘기하더라고요. 아 지도교수님이나 다음 누구한테 줄던지 순서가 정해지잖아요. 아 이렇게 가서 이 사람한테 갔구나! 그림이 나오더라고요. 우리 학교도 이렇게 내는데 이미 시간표까지 정해서 내는데 다른 데는 별반 다를까 하는 생각을 하게 되었어요. (강사 6)
시수 제한으로 출강 대학 증가로 인한 불편함. - 임용 시간 제한의 완화	한두 학교에서 만약에 15시간 정도를 그래도 강의를 하게 되면 저도 움직이는 동선이나 이런 것들이 편해야 하는데, 여러 학교를 하다 보면 방금 말한 10개나 20개 학교가 대부분 뭐 인 서울 일수도 있고, 전라도일 수도 있고, 경상도일 수도 있고 뭐 기차를 이용하거나 고속버스를 이용하거나 제가 이제 또 거리가 멀다 보면 승용차로 움직이려다보면 사실은 2시간씩 왔다갔다, 이려다 보면 왔다 갔다 하는 시간을 생각하면 더할 수 있는 여력이 좀 없는 거죠. 그런 것들이 좀 완화되거나 시정됐으면 좋겠다 생각하고 있습니다. (강사 12)

2) 대학 강사 재임용

- 대학에 따라 재임용 공지가 늦게 나오는 경우가 있으며, 대학은 이전의 행정적 관례를 그대로 유지하려는 경향이 있다는 의견이었음
- 재임용 시 초기 임용 계약이 잘 이루어지지 않는 경향을 보여줌
 - 폐강에 대한 준비가 되어 있지 않은 경우 강사들의 불편함이 가중됨. 불가피하나 예측되는 폐강의 경우는 준비할 수 있다는 의견이 많이 나타남
 - 재임용 시 동일 강좌가 개설됨에도 불구하고, 다른 강좌가 주어지기도 함
- 재임용에 활용되는 강의 평가 타당성에 대한 의문이 제기됨. 대부분의 학교들은 강의평가 점수를 재임용 기준으로 활용하고 있으며, 따라서 일부 강사들은 강의평가에 종속되는 문제점, 강사를 대상으로 하는 별도의 강의평가 문항의 부재, 학교에 대한 기여도와 같은 평가 기준의 모호성에 대한 지적이 나타나고 있음
- 재임용 절차와 평가 방법 및 기준에 대한 사전 고지를 제대로 하지 않는 대학도 있는 것으로 나타났으며, 재임용 서류가 불필요하게 너무 많거나 학교에서 조회 가능한 자료들을 모두 다시 제출하라는 등의 비합리적인 행정처리 과정이 나타남. 특히 여러 대학을 출강하는 강사들의 경우, 절차가 대학마다 제각기 달라, 강사들은 상당한 피로감을 호소함
- 따라서 재임용 과정에 대한 공지, 재임용에 필요한 서류 간소화 및 재임용 절차의 간소화를 권장하는 것이 필요할 것으로 보임

<표 IV-2> 강사 재임용 과정

분석 유목	세부 내용
재임용 시 계약 변경 문제	<p>뽑을 때 그런 문구 있어요. 강좌가 개설되지 않는다, 수험생이 적다 그러면 폐강이잖아요. 그러면 쉬는 상태잖아요. 참 애매모호한 상태가 돼 버리는데 학교 측에서 맞추기 나름이잖아요. 선생님들은 가서 항의할 수도 없잖아요.(강사1)</p> <p>1년 단위로 계약을 했는데 지방대 같은 경우는 학교에서 강사들에 대해서는 어느 정도 배려를 해주는데, 학생들이 등록하는 것이 들쭉날쭉해서 코로나 때문에 그래서 조금 미뤄져가지고 계약이 (안 되었어요.) (강사 2)</p>

분석 유목	세부 내용	
재임용에 대한 불친절한 안내	(재임용과 관련된 규정은 이미 규정집에 있지만 따로 강사들에게 친절하게 알려주거나 이런 프로세스는 없다는 말씀이신가요?) 있긴 있어요. 대학자체에 있긴 있는데 그런 프로세스를 알려주지는 않죠. 형식적인 거예요.(강사 2)	
다양한 재임용 평가 기준의 타당성	강의 평가	어떻게 보면 이러한 재임용의 절차가 분명하기 때문에 내가 이 교수한테 잘 보이지 않아도 아 나 강의평가만 학생들한테만 잘 보이면 되지는 생각이 있기 때문에 조금 강의평가가 잘 나오면 안심하고 그냥 강의를 할 수 있는 그러한 것들도 되게 도움이 많이 되더라고요. (강사 3)
		지금은 10개~20개 항목에서 5점에서 1점 사이를 주고 이것을 평가하려고 하는데 좀 더 세분화시켜서 시간강사에 맞는 그런 항목들을 정해서 체크를 할 수 있게끔 전임교수하고 시간교수하고 구별을 해서 점수를 줄 수 있는 그런 체계가 마련됐으면 좋겠다고 생각합니다. 전임교수 평가와 동일하지 않기 때문이지요.(강사 2)
		하나만 보고 전체를 판단할 수는 없지만, 강의를 몇 개를 했는데 적어도 전체를 평균 냈을 때 이 강의 평가 점수가 몇 점 이하라는 것은 그 강사가 강의를 못한 거다. 저는 이렇게 생각을 해요. 강의 평가 전혀 활용 안 할 수 있나 문제 있을 수는 있지만 그래도 가장 합리적인 평가 지표가 될 거다 그래야 강사 평가 잘 받은 선생님이 이의를 제기할 때 나 평가 잘 받았고 강의 평가가 4.3 이상이다. 그런데 왜 자르냐 그럴 수 있는데 막상 그렇게 학교 측에서 강의 평가를 한다는 아니다 이렇게 나오면 더 억울한 거잖아요. 양극단을 자르고 중간을 평균 내는 게 진짜 합리적이라고 생각해요. 학생 중에 교수가 진짜 미우면 그렇게 주는 학생이 있더라고요. (강사 6)
		어떤 한 학교는 교육철학이나 네가 여태까지 강의평가를 이렇게 받았는데 앞으로 어떻게 할 계획인지, 뭘 받아야하는지 이런 것들을 5장의 그런 문서로 기술을 하라고 그런 절차로 다시 재임용이 되는 데도 있고요. 학교마다 약간 특색이 있는 것 같아요.
		강의계획서를 업로드하지 않으면 재임용에 불이익을 당한다. 이런 협박 아닌 협박의 공지는 중간 중간에 있어서 그런 걸 놓치면 안 되더라고요. 그래서 학교에서 들어올 때 재임용 단계에서 이런 것들은 불이익을 당한다 이정도만 알려져 있었던 것 같아요. (강사 3) 강의 계획서를 제대로 했느냐, 휴강 안했느냐. (그런 것들을 학교에서 공시를 하나요?) 네 나와요. 강의평가점수 만점 25점 20점 15점 그리고 학과에서 선도한 기준 토달 100점 만점에 75점 이상이 되어야한다 이렇게 나와요.(강사1)
	학교(학과) 기여도 평가	재임용 평가에 또 기여도가 들어가더라고요? 학교 기여도 또는 학과 기여도. (강사 선생님들이 행정을 하는 것도 아니고, 어떻게 보면 강사료도 딱 시간당이나 학점에 맞춰서 주는데 무슨 기여를) 네 기여점수가

분석 유목	세부 내용
	있어요. 그게 그런데 기여가 뭔지 딱히 모르겠다는 거예요. 그 평가 항목이 어떻게 되는 건지. 그런데 이거를 학과 교수들이 개별적으로 판단한다는 거예요. 그 점수가 10%가 되는 경우가 있고 20%가 되는 경우가 있거든요. 그러면 이게 큰 점수인데, 이거는 제가 뭘 어떻게 준비해야 하는지 모르잖아요 (강사 11)
불필요한 행정 처리	강의 평가나 그런 거 학교에서 다 있거든요. 증거자료나. 그런데 이것 다 인쇄해서 내라고 하니깐 되게 귀찮았는데. 1년치를 내라는데 학생 시험지와 리포트등을 누가 다 가지고 있어요. 보통 채점하고 내주거나 확인시켜주고, 끝이잖아요. 그걸 가지고 있어야 된다고 해서 황당했는데, 근거자료가 있어야 된다고 해서 그런 거 할 때 불편했던 때가 있죠. 이것저것 해가지고 다 내고 강의계획서도 인쇄해서 내고 아니 그건 시스템에 다 있는데, 그걸 왜 다시 프린트아웃해서 내라고 하는지 그런 건 좀…….(강사 10)
학교마다 중복되는 교육 프로그램 이수	학교마다 하는 교육은 온라인 학습을 위한 교육. 무슨 프로그램 교육, 어떨어떠한 교육 이런 게 있어요. 그런데 제목은 다른데 학교마다 다 비슷해요. 교육들이. 그런데 다른 학교에서 그 교육은 또 인정이 안 돼요. 그러니까 학교에서 요구하는 교육들을 받는데도 이게 틈틈이 시간을 내서 들어야 하니깐 강사들한테 기본적인 교육은 모르겠는데 그런 교육까지 원하는 게 좀 무리가 아닌가 이런 생각이 들어요. 그리고 또 행정절차나 사소한 것들에는 융통성이 있을 것 같은데도 고과점수에 반영한다 이렇게 나오면 강사들은 이제 겁을 먹을 수밖에 없죠 (강사 11)

3) 강사 처우

- ☐ 상당수의 강사가 강사제도에 의하여 혜택이 증가하였다고 인식하고 있음. ①공채에 의하여 연고 없는 새로운 대학에서 강의를 할 수 있다는 점, ②최소한 3년은 보장이 되어 그 전보다 심리적 부담감이 적어졌다는 점, ③방학 중 임금이 나온다는 점에서 강사법이 처우를 개선하였다고 인식함
- ☐ 반면, 강사법에 의한 불이익으로 가장 크게 인식하고 있는 것은 학교 당 강의 시간제한 요인에 있음. 한 대학 당 6시간 제한으로 전업 강사들의 경우, 생계유지를 위해 여러 대학을 출강하게 되면서, 교통 시간 및 비용의 증가, 대학 간 시간 조정에 따른 강의 수의 감소 등 불이익이 발생하고 있는 것으로 나타남
- ☐ 사립대학의 경우 국립대학에 비하여 매우 낮은 강의료를 지급하고 있으며, 강의 당 학생수의 증가로 강의료에 비해 많은 노력이 소요됨

□ 대학에 따라 다르지만, 강사 교육 환경(강사실, 도서관 이용 등)이 개선되지 못한 대학들도 많은 것으로 보고되고 있음

□ 한 가지 흥미로운 사실은 강사법에 의한 제도화가 오히려 강사들에게 ‘굴욕감’, 또는 ‘자존감의 상처’를 주는 등 심리적 불쾌감을 주기도 하는 것으로 나타남. 상당히 많은 대학에 임용 서류를 내고, 떨어지는 과정에서, 재임용 평가 과정에서 거론되는 평가 준거에 의하여 오랫동안 강사로서 나름의 자부심을 가지고 살아왔던 이들이 경험하는 강사제도는 사뭇 결이 다름을 알 수 있음

<표 IV-3> 강사의 강의 환경과 처우

분석 유목		세부 내용
강의료	너무 낮은 강의료	시간과 노력은 똑같이 드는데 강의료가 너무 저렴한 것. 과외선생님한테 주는 돈이랑 몇 십 명 강의하는 거랑 별 차이가 없잖아요. 그래도 나는 박사도 받았는데 이런 되게 아쉽고 좀 속상해요. 애들 과제 채점하고 뭐 이런데 시간 많이 들고 진짜 방학 때 임금 한 달짜리 네 달에 나눠서 주는 거잖아요. 우리의 노력은 많이 들어가는데 그런 것들이 조금 아쉽고 또 이번에 코로나로 인해서 원래 16주의 강의가 15주로 많이 바꿨어요. 그러면 강의료도 15주로 나오는 거죠. (강사 3)
	경력과 학위에 대한 차등	학위가 중요한건 아닌데 수료하신 분하고 졸업하신 분하고 어느 정도 경력에 따른 차등을 인정했으면 좋겠어요. 그래야지 경쟁 이런 상황에서 좋을 것 같아요.(강사 2)
	방학 중 급여 지급 방식	<p>**대는 초기에 한주 주고 끝날 때 한주 더 주고 그랬고,@@대는 주기적으로 해서 나눠주죠. 17주로해서 6개월로 나눠주죠.(강사1)</p> <p>한 달에 몰아서 주는 학교들도 있고 어떤 학교는 매달 좀 쪼개서 주는 학교들도 있고 학교들마다 약간 방식은 틀린 것 같아요.(강사 3)</p> <p>제가 나가는 한 대학은 9월에 강사료에다가 방학 월급을 몰아주는 예도 있고 한 대학은 한 주 치인다 두 주 치인다. 준거 같은데 액수가 다양해서 저는 자꾸 신경 쓰지 않습니다. 자꾸 신경 쓰면 강의 질이 떨어지는데 머 합쳐주는 데가 있고 또 이제 마지막 달인가요 마지막 달에 몰아주기도 하고 또 다른 대학은 끊어서 한 주를 주는 대학도 있고 그런 거 같습니다.(강사 5)</p>
강사의 강의 환경		이게 학교마다 강사 공간문제도. 일괄적으로 말하기 그렇긴 한데 대학에 와서 수업을 준비하고 하는 상황이라면 조금이라도 편의를 좀 만족시켜주고 했으면 좋겠어요. 그 학교의 학생들이 조금 더 좋은 강의를 듣고 결국은 그 학교가 항상 혜택을 받아가는 것이거든요. 학교 측에서 생각하자면 투자 대비 기대수익이 가장 높은 것이 강사들을 위한 강의 준비, 휴식공간 그러한 제도일 거 같습니다. (강사 4)

분석 유목	세부 내용
	자연스러운 느낌보다는 무언의 의무감 같은 거 있잖아요? 제가 개인적으로 오래했기 때문에 느끼는 건데, 저는 교직이 고용인 같은 느낌이 드는 게 불편하긴 해요. 교육이라고 하는 것은 그런 게 아닌데, 그렇게 되는 것 같아요. 그러니까 저는 고용인이니까 고용주한테, 학교한테 잘 해야 하고. 그리고 재임용이라고 생겼잖아요? 매년 재임용 심사를 계속 받아야 하고. 재임용서류를 보면 학교별로 다르긴 한데 조금 불편한 느낌의 서류도 있어요. (강사 9)
강사법에 의한 심리적 불쾌감	오히려 강사 법이 시행되고 나서 오히려 하찮은 존재들이 됐다. 강사들이. 하찮게 보인다, 자존감이 떨어져 보인다는 생각이 좀 들어요.(오히려 강사법 이후에 그런 느낌이 드신다?) 네 왜냐하면, 예전에는 강의를 줄 때 선생님 여기 와서 강의해볼래요? 했었는데 이제는 공개경쟁 하는데 내정자가 다 있어, 제가 허수아비 서는 존재가 되는 거잖아요. 안 해도 되는 건데 법은 괜히 기대하게 만들고 괜히 공적으로 공평하게 만들어 진 것 같지만 내부 내용으로는 그렇지 않은 것. 그리고 내가 겸임이라도 해라 돈을 줄이기 위해서 1인 사업자라도 내라 우린 그런 사람을 원한다. 그렇게 되니까 근데 다들 사업자를 내더라고요. 사업자를 낸다니까요.(강사 6)

4) 강의 운영

- ☐ 강사의 강의 운영에 있어 대규모 강의의 증가는 강사들의 교육 활동에 영향을 미치는 것으로 나타남
- ☐ 비대면 수업 운영에 대한 대학의 지원이 부족함에 따라 온라인 수업을 위한 다양한 준비 과정을 강사가 직접 해야 하는 어려움이 있음

<표 IV-4> 강의 운영의 문제점

분석 유목	세부 내용
강좌 당 학생 수의 증가	40명 수업이 직전 1학기 온라인 수업을 할 때 1차에서 44명 10% 증원 2차에서 48명 또 10% 증원해서 강제적으로 증원해 버렸어요. 8명 그거 별거 아니지 싶지만 만일 오프라인 수업을 할 때 40명과 48명은 비교가 안될 상황이거든요 1분만 하더라도 1시간 다 가기 때문에 한 학생이 1분 수업하고 50분 멍하게 기다리게 기다리고 있어야 하는 상황은 이걸 말이 안 되거든요 (강사 4)
	수강 인원을 모르는 채로 임용이 되어서, 제가 oo대학교 강의를 갔더니 한 반에 200명인 거예요. 그런데 2반을 맡았어요. 400명인 거예요. 다행히 코로나 때문에

	온라인 수업을 하긴 했지만 이게 강의실에서 하면 어마어마했을 것 같은, 통제가 안됐을 것 같고, 출석 부르다가 2~30분 지날 것만 같고. 되게 벅차다고 생각했지만 온라인이라서 덜하긴 했는데.(강사 8)
온라인 수업의 어려움	교수학습센터이나 이런데서 많이 지원을 해주면 좋겠다는 생각을 하는데 이번에 온라인강의로 변환을 하면서 거의 대부분이 전임교수들에게 지원이 많이 가지 강사까지는 순번이 안오는 거죠. 선생님들이 교수학습센터에 요청을 했으나 너무 이미 전임교원들이 많이 차서 내가 할 수 없다는 소리를 많이 들었다고 하더라고요.(강사 3)

5) 이공계열에서의 강사법 영향

- ☐ 강사법의 적용에 따른 영향이 학문 분야에 따른 차이를 보여줌. 강사법 제정 시 이공계열 상황은 전혀 반영되지 못했다고 여기는 것으로 나타남
- ☐ 이공계열의 경우, 강사들이 주로 담당하는 과목들은 교양 과목들로 실험이 포함된 경우가 다수인 것으로 나타나며, 실험을 포함할 경우, 학점은 3학점이라도 시수는 5시간을 하게 되어 6시간으로 강의 시수를 제한하는 강사법의 적용으로 상당한 불이익을 경험하고 있는 것으로 나타남
- ☐ 다수의 대학에서 학점에 따라 강의료를 지급하여 3학점 수업이 이론 3시간 실험 2시간으로 이루어짐에 따라 5시간을 수업하여도 강의료는 3학점으로 계산하여 지급되고 있는 것으로 나타남. 일부 대학들은 시간당 강의료를 지급하기도 함
- ☐ 이러한 상황은 시수 제한에 의하여 한 학교 당 3학점의 강의를 맡게 되는 경우가 많아 다수의 학교를 출강해야 하며, 특히 이론과 실험이 다른 요일로 배정되는 사례가 많아 강사법 시행 이후 불편과 불이익이 증가한 것으로 보고되고 있음

<표 IV-5> 이공계열에서의 강사법 영향

분석 유목	세부 내용
강사법에 반영되지 못한 이공계열의	강사법에서도 9시간으로 얘기를 했잖아요. 맥시멈 받을 수 있는 게 9시간인데 그게 학점이 아니고 저희 같은 경우에는 9학점일 경우에는 12시간까지 가능한데 여기서는 9시간으로 정해서. 그게 강사법 했을 때 참여했던 분들이 인문계 쪽만 가고 거의

분석 유목	세부 내용
상황	인문계 쪽에 포커스가 맞춰져서 이렇게 됐을 거예요 그래서 그거에 대해서 계속 얘기를 했는데 저희 이공계 쪽에 강사분들은 거의 신경도 안 쓰고 제가 봤을 때도 이공계 있던 분들은 크게 뭐 그냥 그 연관이 없는 것 같아요. (강사 7)
학점에 의한 강의료 지급	보통 6학점에서 뭐 1학점까지 다양하고요. 그리고 이제 강사법에서 지금 학점으로 말씀하시는데 여기도 아마 자연과학이 아니고 인문 쪽 선생님인 것 같은데 그 시간이 저희는 학점으로 강사료를 받아요. 시간이 아니고 그러니까 저희는 실험이 있는 과목이기 때문에 3학점이면 네 다섯시간, 그러면 네 시간에 대해서 돈을 받는 게 아니고 세 시간에 대해서 돈을 받아요. 대체적으로 국립대는 학점으로 주고 사립대는 시간으로 주는 것 같더라고요 (강사 7)
교양 강의 중심	저희는 100% 교양에 강의를 하고요. 제가 봤을 때 전공은 저희 분야는 강사들이 하면 안된다고 하는 축에 속해요. 다른 사람도 강의 할 수는 있는데, 강사법 전에 전공도 가끔 하기는 했는데, 시간이 너무 강의 준비하는 시간이나 아이들한테 가르치는 시간이나 들어가는 시간이 너무 많아요. 전공 3시간짜리 강의했는데 9시간 10시간씩하고 달랑 강사료 5만원씩 받으니까 도저히 못하겠더라고요. 그래서 저희 쪽은 전공 받는 사람이 거의 없어요. 저도 90% 이상 교양만 강의를 했어요. 그리고 제가 만나는 분들도 자연계 기초인 분들도 전공은 거의 안 하고 교양 선택, 이공계에서는 필수로 하는 수학 물리 화학 이런 거 (강사 7)
5시간 수업이 3학점	(강사법에 의한 강사 계약을 하셨는데도 한 과목 정도 밖에 안 돌아오나요?) 네. 그렇게 되는 게 일부러 그런 것 같기도 하고, 어쩔 수 없이 그런 것 같기도 해요. 물리가 보통 이론이 3시간이고 실험이 2시간이 되어요. 3학점인데 5시간이에요. 그래서 한 강좌밖에 할 수가 없는 거죠. 좀 심한 학교는 이론 3시간 실험 3시간, 6시간이 3학점인 경우도 있어요. 그러면 2강좌는 절대로 안 되는 거죠 대개는 5시간이 3학점이죠. 일반 물리 및 실험으로 개설되어 있는 경우에는 5시간이 3학점인 경우, 그러면 이론 2시간 실험 2시간 해서 4시간이 3학점인 경우가 꽤나 많아요. 대개 5시간이 3학점이죠. (강사 11)
상대적으로 쉬운 구직	물리나 수학 이쪽은 굉장히 선생님들이 많다고 들어서 그쪽은 굉장히 치열하다고 들었거든요. 저희는 과 특성이 굉장히 많이 있는 것 같아요. 저희 같은 경우는 순수 이학 쪽이다 보니까. 어차피 이공계가 들어야 되는 필수과목이니까, 수학도 마찬가지로겠지만 배출되는 박사들이나 기존에 했던 분들이 어느 정도 있고, 사회 진출해서 기업체에 안 가시고 쪽 프리랜서 형태로 하면서 강의도 하시는 분들이 많이 있는 것 같거든요. 이런 쪽 하고는, 그쪽 하고는 더 할 얘기가 많을 것 같은데 저희보다 분명히. 그래서 과별로 해서 과목 특성이나 이런 걸 봐서 하면 굉장히 많이 나올 것 같거든요. 제가 알기론 물리나 이런 쪽 분들은 강의가 없어서 나눠서 하거나 한 학기 쉬고 이러는 것 같거든요. 워낙 사람이 많다 보니까.(강사 10)

6) 예술계열에서의 강사법의 영향

- 예술 계열은 강사 활용 비중이 높은 분야로 다른 전공계열에 비하여 전업, 비전업 강사 비율 모두 높게 나타남. 실기 수업의 비중이 높아 교수 1인이 담당할 수 있는 학생수가 작기 때문에 강사활용 비중이 높을 수밖에 없는 상황임
- 예술계열은 강사의 전문성이 세분화되어 있어 교양보다는 전공 교과에서 강사 활용 비중이 높은 것으로 나타나, 3년 재임용 기준에 의하여 매 학기 강사에게 강의를 주어야 하는 경우 다양한 교육을 제공하기 어려운 것으로 분석됨
- 예술 계열에서 강사직은 직접적인 생계유지의 수단이라기보다 외부에서 이루어지는 다양한 활동을 위한 징검다리과 같은 역할이 더 큰 것으로 분석됨

<표 IV-6> 예술계열에서의 강사법 영향

분석 유목	세부 내용
강사의 전문성 중요	제가 미술학부의 실기를 했는데, 매번 오는 강사 선생님들이 달라요. 왜냐하면 자기 전공이 회화가 있으면 회화는 가지만 그 외에도 미술 분야가 워낙 다양한 기법이 있기도 하고, 작가로 활동을 하게 되면 좀 여러 가지를 알아야 되니까 되게 신선한 작업을 하시는 작가분들이나 여러 가지 해외 나가서 이론공부 다양하게 해오신 분들을 매번 모시더라고요. 그분들이 한 학교 오고 3년 뒤에 오시고 이렇게 하세요. 고정적으로 매년 오지는 않고, 학교에서도 일부러 돌아가면서 다양한 강사 선생님들을 데리고 오셨는데, 미술분야에서 저는 도움이 많이 됐던 것 같아요. 그런데 인문사회는, 이론 수업이라면 한 교수님이 여러 가지 과목을 맡을 수 있다고 생각하는데 예술분야나 이쪽은 한 사람이 여러 가지를 하기에는 시간을 투자해야 하는 것도 많고, 거기까지 오기까지 하나만 너무 봤기 때문에 한 강사가 여러 개를 맡기는 힘들 거예요. (강사 8)
전공 실기에 있어 강사의 필요성	그림도 한 명에게 집중해야 하는 경우가 많거든요. 그리고 여러 명 강사가 붙는 경우도 있어요. 할당으로 한 4명 5명씩. 한 과에 학생이 많지 않은 게 예술대 특징인데 한 교수가 다 못 맡으니까 여러 명이 할당으로 할 때가 있거든요.(강사 8) 작곡과 편입과 관악과 그다음에 지휘과 피아노과 성악과, 기본적으로 개인레슨 선생님이 꼭 필요해요. 우선 그것만 가지고도 따지면 양이 좀 많지 않을까요? 다른 전공 같은 경우는 선생님들이 맡을 수 있는 개인 학생이 아닌, 그런 개념이 아닌 것 같아요. 제가 잘 모르겠지만, 여기는 기본이 선생님들이 3명 4명씩을 항상 맡아

분석 유목	세부 내용
	<p>서 개인적으로 레슨을 해주어야하는 게 제일 중요한 수업이에요.</p> <p>음대에서는 저희가 제일 중요한 첫 번째 수업이 전공이라고 하거든요. 피아노 치는 사람이면 피아노 실기, 노래하면 노래하는 사람, 강사 법으로 제가 알기로는 6시간 이잖아요? 제가 개인레슨으로 받는다면 6명까지 받을 수 있는 거예요. 최대치가. (강사 9)</p>
강사법 이후 전공 수업의 변화 양상	<p>공예수업인데 공예수업이라는 게 한 학기 하고 나서 한 번 더 해서 1년 정도는 할 수가 있는데 3년이라는 임용과정이 있으면 학생들은 필요 이상으로 공예라는 걸 배워야 하는 거예요. 열려야 되니까 학교에서는 의무적으로 열어줘야 하고 그 사람도 자기 전공이 공예긴 하지만 자기 파트 외에는 잘 모르는데 이걸 어쨌든 다르게 가르쳐 줘야 하는 거예요. 아예 교양으로 3년이 뿔히면 듣는 학생이 달라서 상관이 없는데 이게 전공으로 3년의 임용으로 가져가 버리니까. 가르치는 사람도 부담이고 배우는 사람도 똑같은 내용을 3년을 배워야 하는 거죠. 그런데 그 중 3년을 똑같은 내용으로 전공을 배운다면 문제가 있을 것 같아요. 옛날에는 전공이라도 1년마다 6개월마다 바뀌었으니까 다양한 전공을 배울 수 있었는데 지금은 강사법 때문에 자르는 게 힘들잖아요? 크게 무리 없으면 3년까지는 가야 하는 상황이나니까... (강사 8)</p>
예술 분야에서 강사직의 의미	<p>실제로는 밖에 일이 더 많을 수도 있어요. 예를 들면 레슨 같은 거, 그런데 강사를 해야 레슨이 더 많이 들어오죠. 기본적으로 내가 들어간 어떤, 사실 강사 자체가 실제로 생계에 큰 도움이 된다고 보다는 수업을 많이 해서 그걸로 인해서 내가 활동을 하거나 뭐 할 적에 커리어에 영향을 받는 거죠. 내가 새로운 길을 갈 때 힘들니까. 전업 예술로서 그게 중심으로 살면서 강사 가끔씩 하는 경우는 제가 아무리 많이 생각해도 1/3 정도? 그러니까 대부분은 다 이렇게 한 번이라도 강사를 거쳐가기를 바라죠. 그러면 학교를 나와도 그 경력 때문에 내가 다음 일을 할 때 도움이 되니까.(강사 9)</p>

나. 제도 및 정책

1) 다양한 교수 직위의 통합

- ☐ 강사 제도가 자리잡기 위해서는 현재 강사를 대신하여 다양하게 활용되고 있는 초빙교수, 강의전담교수, 겸임교수, 객원교수 등의 직위를 통합하여야 한다는 의견이 제시되고 있음

- 강사법 이후 대학들이 전임 교수의 강의 비중을 높이고, 동시에 강사 외의 다양한 비전임 교수 직위로 변경한 사례가 많이 보고되고 있음. 일종의 강사법을 피하기 위한 ‘편법’처럼 겸임교수 선호 현상이 대학에서 나타나고 있으며, 이러한 현상이 강사제도의 취지를 해치지 않을까 하는 우려를 보여주고 있음
- 따라서 많은 강사들이 다양한 교수 직위를 정리하여 꼭 필요한 경우를 제외하면 강사로 일원화함으로써 제도의 악용을 막는 것이 필요하다는 입장을 보여주고 있음

<표 IV-7> 다양한 교수 직위의 통합의 필요성

분석 유목	세부 내용
시간강사직의 감소	시간강사법이 시행되기 전 한 1년, 한 6개월 전에는 원래는 시간 강사법을 대비해서 사립대 같은 경우는 시간수를 조정을 해서 전임교수들이 시간강사 자리를 많이 자기 강의로 돌리고 강의수를 계속 줄였거든요. 겸임이나 초빙이나 비전임이나 강의전담교수나 이렇게 세분화해서 학교에서 뽑다 보니까 시간강사들이 실제로 강의를 할 수 있는 그런 자리가 훨씬 더 줄어들었죠. (강사 2)
다양한 교수직위를 강사로 일원화	초빙교수하고 강의전담교수 뭐 이런 교수들을 다 그냥 시간강사로 통합을 해서 일원화시킬 필요가 있다고 생각해요. 그런 교수님들 때문에 시간강사법이 제대로 시행이 안 되거든요. 그런 게 필요할 것 같아요.(강사 2)
다양한 교수 직위 정리 및 겸임교수직의 세분화	초빙교수라는 게 옛날에 하던 강사법 이전의 시간강사와 똑같은 자리잖아요. 이 건 겸임도 아니고 겸임은 4대 보증을 들어주는 직장이 있는 사람들이 가는 건데 초빙은 사실 그렇지도 않은데 사실 편법처럼 초빙교수라고 존재하는 학교들이 있거든요. 전 그건 좀 교수의 종류는 법으로 정리해야 하지 않을까? 다양한 이름을 정리해야 하지 않을까? 편법으로 쓰는 강사가 초빙교수잖아요. 시간강사를 채용하기 싫으니까 겸임교수의 수를 많이 늘렸어요. 물론 겸임이 하는 역할들이 있어요. 산업현장하고 교육을 연결하는 역할들이 있지만 사실 그런 장점이 있지만, 겸임들의 수업수준은 사실 참 다양해요. 그래도 학교들이 겸임을 선호하고 강사 법을 피하고자 겸임을 권장하는 이런 좀 문제가 있다고 생각해서 겸임교수 포지션을 정하는 것이 어떨까 생각을 해요.(강사 6)
겸임 선호 대학	제가 있던 대학은 (강사법 시행이 고지된 이후) 저한테 1인 사업자를 내라 그 권유를 했어요. 가능한 겸임을 쓰겠다. 그래서 근데 제가 1인 사업자를 낸다는 게 쉽지가 않잖아요 이런 제도들이 좀 통합이 되어야 하지 않을까 (강사 6)

2) 임용 과정 제도 개선

- 임용 과정에서 전임 교수 채용 서류와 동일하게 진행하는 대학들이 많아 서류가 복잡하고 요구 자료가 많으며, 또한 각 대학들이 요구하는 서류의 내용이 대동소이함에도 불구하고 서로 다른 시스템 및 양식을 활용함으로써 불필요한 시간 낭비가 발생하는 것으로 나타남
- 따라서 국가의 단일한 데이터베이스, 예를 들면, 한국연구자정보 등을 활용한 강사 채용 양식을 활용함으로써 다수의 대학에 임용 지원할 때 편의를 도모하도록 제안함
- 또한 강사 내부에서도 연차, 전문 분야, 경력 개발 경로 등에 따라 서로 다른 상황에 처해 있음. 이러한 다양한 강사의 상황들을 심층적으로 조사하고, 파악함으로써 강사 임용 및 지원 과정에서 그 특징이 고려될 수 있도록 제도적 장치 또는 기준 등을 정립하기 위한 노력이 필요함

<표 IV-8> 임용 시 공통양식 개발

분석 유목	세부 내용
단일 국가 데이터베이스를 활용한 강사 채용 양식	교육부 주간에 강사 등록 풀이 있었으면 좋겠습니다. 그러면 거기다가 연구재단의 한국연구자정보 같은 경우는 연구자의 고유번호가 있고 경력이라든지 논문실적들 단일 데이터베이스로 되어있잖아요 그 양식에 약간만 더 덧붙인다면 이른바 강사 또한 단일 데이터베이스 풀로서는 거기서 이력서만 내려받아서 엑셀 파일만 첨부해서 제출한다면 대학에서 오히려 개인들이 제각각 제출하는 믿을 수 없는 양식보다 단일 국가데이터베이스에 등록된 검증된 양식을 제출받는 것이니 대학에서도 평가에 수월하다고 생각합니다. 강사 이제 등록 유지 단일 db화는 그리 많지 않은 예산으로서 꽤 효과가 큰 사업이지 않을까 싶습니다. 선생님이 하시는 연구에서 제안해보실 수 있는 방안인 것 같습니다. (강사 6)
채용에 있어서의 다양성 반영	정말 아주 오랜 시간 강의만을 해 오신 분 들은 많이 계십니다. 사실 제가 그 속에 속합니다, 강의 15년차인데 만약 이번에 임용이 안 되었으면 50에 육박하는 나이에에서도 강의를 계속해야 하는 갈림길에 서 있을 뻔한 상황이니까 저는 양극단에 있는 분들과 그 가운데 활발하게 연구재단, 인건비성 과제를 따내면서 강의도 하시면서 각 대학에서 이러저러한 연구교수로서 인건비성 지원을 받으면서 강의를 하시는 분들 요 가운데 연차에 있는 분들은 한 5년 차부터는 10년 차에 가장 활발하게 한국에서 강의도 좀 했고 본인의 논문을 통해서 연구력도 입

분석 유목	세부 내용
	증이 되었고 연구재단 프리포즈를 쓰는 것도 비결이 생겨서 연구재단 과제도 따낼 정도가 되었고 이런 분들과 처음 갓 시작한 분들 강의 아니면 강의를 사실상 생계의 모든 수단인 분들 요런 분들이 이제 조금 분리해서 강사를 채용하는 배려는 조금 우리가 해야 하겠다, 그러한 부분들마저 약간의 무한 경쟁 가장 능력이 있는 사람, 가장 뛰어난 실적을 보여주는 사람, 가장 월등한 퍼포먼스를 보여주는 사람, 주로 우리는 능력껏 선발하겠다. 이거는 조금은 오히려 사회적 형평성에는 덜 맞는 부분이 있는 것 같습니다. (강사 4)

3) 재임용 절차의 간소화

- ☐ 행정적 노력과 비용이 많이 드는 학교들의 경우는 이를 정비할 필요가 있음. 예를 들어 학교 전산망에서 모두 공개되어 있는 자료를 모두 다운로드 받아서 다시 재임용 서류로 제출하라는 대학들이 상당히 많이 발견되고 있음
- ☐ 재임용의 과정에 있어 재임용 탈락자에 한해 재임용 심사를 시행하고, 재임용자에 대해서는 심사를 생략하는 것으로 하여 재임용 절차를 간소화 할 필요가 있음

4) 급여 개선

- ☐ 사립대학과 국공립 대학 간 급여 수준의 차이에 대한 개선 의견이 다수로 나타남
- ☐ 또한 학위에 따른 급여의 차등 지급에 대한 의견은 양가적으로 나타남. 박사과정 중인 강사의 경우는 동일한 강의에 대한 임금 차별의 부당함을 주장하는 한편, 박사 이상의 경력 강사들은 석사학위자와 동일한 임금을 받는다는 것의 부당함을 주장하고 있음. 임금의 차등 지급에 대한 충분한 논의가 필요할 것으로 판단됨
- ☐ 또한 이공계열에서는 학점과 시수 간의 차이 발생으로 인하여, 시간당 강의로 지급이 되어야 할 것을 요구하고 있음

5) 의료 보험

- 강사처우개선 과제에 있어 가장 중요한 것으로 언급되는 것은 의료보험 가입의 문제임. 국민 건강 증진의 차원에서 그리고 실질적인 강사에 대한 처우 개선 방안으로써 전업 강사 및 강사 가족에 대한 의료보험 가입이 이루어져야 한다고 이야기하고 있음

<표 IV-9> 의료보험 가입에 대한 요구

분석 유목	세부 내용
전업 강사들의 강사 및 가족에 대하여 국민 건강이라는 차원에서 의료 보험의 필요	의료보험이 가장 큰 부분이니 쟁점화되면서 빠지고 하는데 그리고 강사 법 제정되도 4대 보험이 되더라도 의료보험이 빠졌잖아요 그래서 의료보험 건강재단 연금공단은 항상 재정문제를 말하지만 국민 전체의 건강이라는 차원에서 극도의 정신적인 스트레스에 노출되는 특수 직군에 대하여 생각한다면 강사에 대한 강사 본인 강사 가족에 대한 의료보험에 대한 부분은 결국은 국가가 풀어야 하고 주도적으로 하겠다는 의지를 갖추고 해결을 찾으면 할 수 있는 부분인데 결국은 각 고용 주체 대학들에 일임하는 거로 해버리는 대학들은 강제성이 없는데 누가 하려고 하겠어요. 의료보험 혜택을 받을 수 있도록 해주는 게 어떤가 마지막 제안으로서 (강사 4)
강사들에 대한 실질적 지원책으로서 의료보험	실질적인 거 하나는 건강보험을 해줘야 합니다. 건강보험이 학교에서 재정적 부담이 제일 크다고 해서 안 하고 있는데 강사는 건강보험이 안 된다고 해서 따로 나오니까 이게 지역 보험은 거의 2배가 되잖아요. 이런 부분은 많은 강사 선생님들이 느끼시는 거 같아요. 재정적인 부담을 교육부나 정부에서 느끼겠지만 어쨌든 최대한 신경을 써야 하는 부분이 아닌가 싶습니다. 재원 마련이든가 제도적 개선이 필요하다고 생각합니다(강사 5)

6) 학문후속세대 할당제

- 대부분의 강사들이 학문후속세대에 대한 배려는 필요하다고 보고 있음. 상당수의 대학들이 강사를 임용할 때 교육 경력을 평가 요소로 보고 있으므로 할당제를 도입하여 학문후속세대에게 강의 기회를 주는 것은 타당하고 유의미하다는 의견이었음
- 대학원생 또는 박사학위를 받은 지 3년 이내의 초임 강사를 우대하되 교수-학습에 대한 교육, 초임 강사에 대한 연수 또는 교육에 대한 필요성이 언급되고 있음. 이공계열의 경우 대학원생의 강의를 권장하지도 않고, 하기도 어렵다는 점에서 일괄적인 적용이 어려울 수 있음

- 초임 강사와 경력 강사 간의 경쟁이 아닌 협력, 교육 역량의 증진에 더 초점이 맞추어져야 한다는 의견이 있었음
- 인문사회계열 강사들은 학문후속세대에 대한 배려가 당연할 수 있음을 인정하고 있으나 대학원이 아닌 박사 학위 취득 이후 3년 이내의 신규 박사까지 포함하는 것이 합리적이라는 견해가 다수임

<표 IV-10> 인문사회계열에서의 대학원생 강사 할당제

분석 유목	세부 내용
직업 준비과정으로서 대학원생의 강의 할당제	박사 졸업하기 전에 일정 경력을 쌓을 수 있게 아니면 박사 졸업하고 나서 프레스쉬 박사 때 1년 정도의 시간강사를 할 수 있게 제도적으로 학교 자체의 내규나 이런 걸 좀 명확하게 해서 학생들이 꼭 교수라는 직업도 좋지만 교수가 안 될 경우를 대비를 해야 되잖아요. 그러니깐 그런 것들이 조금 사회화시킬 수 있는, 사회로 배출될 수 있는 그런 제도가 필요하지 않나 싶어요.(강사 2)
지도교수와 코티칭 제도 등을 통해 대학원생 교육 경력 보완	강의경력이 없는 상태에서 어떻게 강의를 할 수가 있을까? 아까 말씀하신 것처럼 대학원생들이 차후에 이렇게 강의를 해봐야 되는 경험이 분명히 필요함에도 불구하고 지금은 거의 단절됐다고 볼 수가 있거든요. 제 생각에는 약간 지도교수랑 같이 코어티칭 이런 식으로 해서 경력을 조금 쌓아가는 그런 시스템은 조금 필요하지 않을까 이런 생각은 조금 들어요. 00대에서도 약간 그런 제도가 있는 걸로 알아요. 학생이랑 교수자가 같이 해서 하는 건데 그것도 어느 정도 강의경력으로 인정을 해주는 그런 것들이 있다면 조금 어느 정도 교육권도 보장을 해주면서 이 사람들에게 어느 정도 경력도 같이 가져갈 수 있지 않을까 이런 생각도 해보고 있어요.(강사 3)
대학원 재학생들의 강의의 질 문제	학문 후속세대가 졸업을 하고 논문도 많이 쓰고 연구도 하고 왔지만 강의경력이 없어서 채용이 떨어지는 건 불합리하다고 생각해요. 도전 할 수 있고 기회는 주어져야 한다. 그래서 졸업생들에 한해서 학문후속세대 두는 건 좋은데 재학생들까지 줄 필요는 없는 것 같고, 실력이 믿을 수가 없다고 생각해요. 왜냐하면 수료생하고 정말 많지만 졸업은 어렵거든요. (강사 8)
대학원생과 전임 강사 간의 이해 관계	제가 만약 빠져나가지 않는다면 그 자리는 계속 제가 하게 되는 것이죠. 그러면 방금 박사학위를 딴 사람들은 어떻게 진입할까. 우리 학교도 논문 쓰는 사람들이 걱정하더라고요. 자기 강의하러 가야 하는데 어떻게 해야 하나 그러는 거 그래서 농담으로 어느 선생 그 학교 오래 했는데 그만 나가라 그래라 머 이런 농담하고 그러거든요. 근데 실제로 강의자가 얻기가 너무너무 어렵더라고요. 자리가 별로 없고. 그런 거 보면 그렇게 만드는 것도 어느 정도 일리는 있다고 학교에서 그럴 것이다. 졸업생이 학위를 갖 받은 사람으로서는 그게 굉장히 도움이 되는 제일 좋은 제도일 그것이라는 생각은 들어요. 전업으로 하시는 분들에게는 너무 안 좋은 것이지만 (강사 6)

- 이공계열의 경우 대학원생 강사 할당제에 대하여 매우 부정적인 의견을 보여줌. 대학원생이 실험과 논문으로 시간이 빠듯한데, 강사를 할 사람이 있는가에 대한 의문과 함께 오히려 박사과정생보다 전업강사의 경제적 상황이 더 열악할 수 있다는 의견도 나타남. 또한 박사학위가 없으면, 강의를 주지 않는 분위기도 존재하는 것으로 나타남

<표 IV-11> 이공계열에서의 대학원생 강사 할당제

분석 유목	세부 내용
교육경력은 중요한 경력임 아님	인문계 쪽에서 얘기하는 거고 우리 쪽은 별로, 인문계는 강의 경력에 따라서 교수가 임용되고 안 임용되고 차이가 큰데 저희 쪽은 강의 경력이 전혀 없어도 교수 임용하는 데 상관이 없어요. 이공계 쪽에서는 할당을 해준다고 해서 받는 사람이 이익이 되거나 못 받는 사람이 불이익을 받거나 그건 아니에요. 그러니까 이분들은 비케이나 포닥 제도가 있기 때문에 굳이 이거까지 안 해도 상관이 없어요. (강사 7)
논문 먼저 쓰고 졸업이 우선임	저 같은 이공계는 대학원생 강의는 말이 안 되요. 시간이 없지요. 실험해 놓고 논문 써서 빨리 졸업을 하는 게 현명한 거지 강의해서 하나 해서 여기 하면 안 된다고 생각하기 때문에. 인문계는 그게 가능할 수 있다 이렇게 생각을 하지만 자연계 실험하는 쪽에서는 그 시간에 논문 써서 졸업하는 게 낫죠. 대학원생들은 시키면 안 된다고 저는 거의 100% 생각을 하고 있습니다. (강사 10) 그게 인문계 쪽 논리인데, 할당을 했을 때 자연계는 없잖아요. 그러면 그러니까 빨리 논문을 써서 졸업을 하는 게 제일 먼저인데 인문계 쪽은 빨리 이렇게 해서 할 수 있는 게 안 되니까 일단은 학위 과정 중에 그걸로 생계를 유지할 수 있기 때문에 요구하는 것 같은데 자연계 입장에서는 그 수업 때문에 자기가 실험할 거나 할 거에 뒤처지면 자기한테 손해란 말이에요. 논문을 빨리빨리 써서 다른 곳에 퍼블리시 하는 게 이익이에요 (강사 7)
오히려 대학원생보다 강사 처우가 열악함	대학원생 제도를 활용을 하고 있는데 강사들의 강의까지 뺏어가면서 대학원생들을 활용하는 거는 좋은 것 같지는 않아요. 나름 대학원생들도 연구비를 받으면서 생활하고 있기 때문에 오히려 시간강사들이 더 열악하거든요 사실은. 이런 것을 규제를 조금 더 정확하게 해줬으면 좋겠습니다.(강사 2)
박사학위 없으면 강의를 주지 않음	저도 박사를 받고 나서 3년 후에 부터 강의를 했고 박사 과정 중에는 강의를 못 했어요. 인문계는 강의도 주고 하는데 저희는 학위가 없으면 수업을 주지 않기 때문에... (강사 7)

7) 이공계열 강사에 대한 연구 지원

- 강사 채용이 공개 채용으로 변화하면서 연구 업적도 임용 평가 기준에 반영되는 추세임. 따라서 인문사회계열과 달리 이공계열의 경우, 다수의 강사들이 연구를 위해서는 실험실이 필요하다는 의견을 보여줌. 최신 연구 업적을 중심으로 평가에 반영되기 때문에 전업 강사들에게 매우 불리한 요소일 수 있음

<표 IV-12> 이공계열 강사에 대한 연구 지원

분석 유목	세부 내용
이공계 강사들에 대한 연구 지원	연구협회나 이런데다 그런 기금을 마련하는 거예요. 나름대로 얼마씩 해서. 그걸 또 집행할 수 있는 그런 시스템을 만들어준다면 어떨까 라는 생각도 합니다. 물론 과학재단이나 연구재단에서 하지만 강사들한테까진 낙수효과가 많이 없고 같은 박사라도. 학교에서도 채용할 때 보면 최근 4년 논문 올리라고 하는데 이공대가 이렇게 살다보면 실험실이 없거나 실험할 수 있는 여건이 안 되면 논문이 사실 없지요. 논문이 있어야 교수를 할 수 있고 강사도 할 수 있는데 논문이 없으니까. 그러면 논문이 왜 없냐. 방금 말한 것처럼 실험실이 없고 아니면 본인이 나온 실험실, 과거에 나왔던 실험실과 연결을 계속 하면서 아이디어를 주면서 아니면 저녁 때 가서 진짜 제가 실험을 하든가 거기 대학원생들을 관리를 하거나 이런 식으로 관계를 계속 이어야 되는데 한계가 있죠. 아무래도. 40~50이 넘으면 교수랑 나이가 비슷하다 보면 아무래도 그런 문화가 있다 보니까 그렇게 생각이 됩니다. (강사 12)

다. 시사점

- 강사 제도 개선을 위한 면담 조사 결과에 따른 시사점은 다음과 같음
- 강사를 포함한, 초빙교수, 객원교수, 강의교수, 강의요원 등의 다양한 방식으로 강사를 대체하고 있는 것으로 나타남. 따라서 다양한 직위의 비전임 교수들에 대한 실태 조사와 지원 방안을 마련함으로써 전반적인 비전임 교수들의 처우를 개선하도록 해야 하며, 각 직위의 특성이 맞는 임용을 할 수 있도록 권장해야 할 것임
- 강사법에 대한 영향력은 강사의 전업 여부, 학문 계열에 따라 다르게 나타남. 특히 자연공학, 예술 분야에서는 강사법에 의하여 불이익이 상대적으로 크게 인식되고 있음. 한 대학 당 강의시수 제한 등의 규정 등은 학점과 시수가 다른 과목을 강의하는 전업 강사들에 한하여 규제를 완화할 필요가 있음
- 임용 및 재임용 과정에 있어 자료 및 절차의 간소화를 통해 여러 대학에 매 학기 지원하는 전업 강사들의 불필요한 행정 처리 노력을 덜어줄 필요가 있음. 강사 채용 공통양식을 개발하여 대학들이 활용하는 방안이 검토될 수 있으며, 재임용 시스템 구축을 권장하여 행정 처리 과정을 간소화하도록 함
- 학문후속세대 할당제에 있어서도 학문 계열별 의견이 상이하게 나타나는 측면이 있으므로 법·제도 개선에 있어 이에 대한 고려가 필요할 것으로 보임

2. 교직원 대상 면담 조사 결과

가. 강사법 시행 전후의 변화

- 수업규모나 강사의 수업시수, 수업운영에 있어서의 강사법 시행 전후 변화에 대해 대학의 해당 업무 담당자들은 대학의 수업규모나 강사의 수업시수, 수업운영에 미친 영향은 대체적으로 크지 않은 것으로 느끼고 있었음
 - 변화로 언급된 사항들은 강사 당 수업시수 제한으로 강사 채용 증가 필요성이 커진 경우와 과목 특성에 따른 강사 공급 문제 등으로 배정이 어려운 경우 등이었음
- 강사의 임용절차, 임용자격에 대해 대학 업무 담당자들은 임용절차는 보다 공정해졌다고 느끼고 있었으며, 임용자격은 박사과정생까지 확대되어 긍정적인 측면이 있다고 느낌
 - 가장 심각한 문제로 인식하는 것은 초빙교원과 겸임교원도 강사와 동일하게 임용절차를 적용함으로 인해 불필요한 행정력이 소모되고 있다는 것임
 - 초빙교원과 겸임교원은 해당 분야 전문가로서 특별히 수업을 의뢰하는 경우들이нде 불필요하게 공개채용 절차에 응시해 달라는 사전 부탁을 해야 되는 상황이 발생함

<표 IV-13> 강사법 시행 전후의 변화(수업시수/수업운영, 임용절차/임용자격)

분석 유목	세부 내용
강사의 수업 시수/수업의 규모 등 수업운영	<ul style="list-style-type: none"> • 강사법 시행 이전인 2018학년도 2학기과 강사법 시행 이후인 2020학년도 2학기를 비교했을 때 강사의 주당 수업시간은 2018년도가 758시간, 2020년도가 735시간으로 큰 변화가 없음. 그러나 2018학년도와 비교해서 2020학년도 총 수업시간이 4%가량 감소하였기에 강사의 주당수업시간(약 3%감소)은 상대적인 비중은 오히려 증가한 것으로 보임. 강사수 유지를 BK사업, 국고지원 사업과 연계하겠다는 정부의 요구에 따라 맞춰나간 것으로 보아야 함(교직원1) • 수업의 규모는 해당 교과목 특성에 따라 인원제한을 두고 있어 강사 담당 교과목이라 하여도 적절하게 운영되고 있음(교직원4) • 수업편성의 변화: 강의료 지급 규정 상 실습과목은 2시간을 1시수로 지급하게 되어있어, 강사법 적용 전에는 시간이 아닌 시수기준으로 강의료 지급이 이루어져(9시수 한도) 실습 과목 관련 강사의 경우 여러 과목 담당이 가능하였으나, 지금은 강사가 실습과목을 2시간짜리 과목 3개(3시수)까지 담당하고 있어 추가 강사가 필요하게 됨. 강의시간이 제한이 있어 유연한 강의배정이 어려움(교직원4)

분석 유목	세부 내용
	<ul style="list-style-type: none"> 과거에는 주당 6시간을 초과하는 강사도 일부 있었으나, 6시간 이하가 원칙으로 됨에 따라 개별 대학 내의 주당 수업시수는 낮아졌고, 수업 규모에는 영향 없음(교직원5) 1년 이상, 공개채용 원칙 때문에 학기 시작 전 또는 학기 중 부득이한 사유로 담당교수 결손이 생길 때 긴급하게 한시적으로 강의할 강사를 구하기가 어려움 수업편성은 교육과정개편 주기(보통 4년)에 많은 어려움이 있을 것으로 예상됨(교직원1) 강사채용이 잘 이루어지지 않은 경우(지원자 없음. 지원자격 미달 등) 수업편성 시기에 담당교원이 정해지지 않아 학생들의 수업선택에 제한을 줌. 강의시간이 제한이 있어 유연한 강의배정이 어려움
임용절차/ 임용자격 등	<ul style="list-style-type: none"> 겸임이나 초빙 같은 경우 예전에는 학과에서 관련된 분을 초청을 해가지고 계약을 체결하고 미션을 주면 되는데 지금은 공채 절차를 어쨌든 간에 거치니깐 공채 요청서, 학교에서 공채를 공지하고, 위원회를 소집해서 만나, 안맞나를 따져야 되니깐 여튼 그 엄격성은 갖추어질지 몰라도 좀 불필요하고 미션이 많이 강요 되고 있음(교직원5) 대부분 채용을 할 때 겸임교원이나 일반교원들은 위원회가 꾸려져서 심사를 교수님들끼리 같이하거나 이런 게 잘 이루어져 있는데, 강사를 그렇게 하는 건 이번이 처음이었음. 저희는 행정만 꾸리고 심사 자체는 교수님들이 하셔야 하는데 그런 과정들을 대단히 부담스럽게 생각하고 있음(교직원2) 강사의 신규임용절차는 공개채용절차를 거치고 있으나 경쟁률이 저조함. 너무나 많은 분야의 공개채용이다 보니 건수가 많아서 경쟁률이 저조하여 그나마 행정적인 부하는 심하지 않음. 공정한 심사절차를 거쳐 절차에 따라 임용하고 있고, 또 교육부에서 채용절차를 간소화한 덕분에 그나마 행정의 어려움을 최소화 되었음(교직원1) 채용절차 마련 등은 협의회 등을 통한 예시를 통해 어려움은 없었지만, 겸임/초빙교원의 공개채용과 신원조회 등의 절차를 시급히 개선해야 할 것으로 보임. 초빙교원과 겸임교원은 애초에 채용 목적이 다른데 미리 사전에 강의를 부탁하고 형식적으로 공개채용 절차를 거치는 불필요한 행정력 낭비가 되고 있음(교직원1) 강사법 개정 이후에는 강사의 자격요건이 학칙에 명시됨과 동시에, 공개채용 시 강사 임용 자격요건을 사전에 공개하게 되어 있음에 따라, 자격요건의 명문화 및 표준화는 그 엄격성이 한층 제고되었음. 강사의 자격요건은 강사 임용의 대학별 수월성 여부(대규모 대학, 강사료와 시수가 많은 대학 등)에 따라 대학별 여건이 각각 다르므로, 대학 규모가 작거나, 강사료와 시수가 낮은 대학은 강사 임용이 현실적으로 여의치 못해, 강사의 자격기준이 낮게 책정되는 경우가 현실적으로 발생되고 있음(교직원3) 강사법 시행 후 강사 채용의 공정성 증가함. 다만, 지방대의 경우 인력풀이

분석 유목	세부 내용
	<p>부족하여 채용이 어려움. 또한 교육과정 개편 등의 사유로 채용 대상 교과목 확정이 늦어지면 강사채용 절차가 수강신청 기간에 이루어져 적격자 없음 또는 지원자가 없는 과목의 경우 개강 후 해당 과목이 폐강 되는 경우가 발생하고 있음. 이로 인해 학생의 학습권에 영향을 미치게 됨(교직원4)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 임용절차는 전임교원에 비해 간소화 되었으나 기존의 시간강사 추천방식보다는 복잡해짐(교직원4) • 강사법 시행 후 방학 중 임금, 퇴직금, 재임용기회보장, 소청권보장 등의 변화가 생김. 강의시간을 6시간 이내로 제한하다 보니 1인 강의 담당 시간이 작아 강사가 더 필요하게 되었고 지방대학의 특성인 인근 지역의 인력풀이 협소하여 강사를 구하는 데 어려움이 있어 강사법 시행 전보다 운영에 어려움이 많음(교직원4)

- 강사의 처우에 대해서는 방학 중 임금 지급을 제외하고는 기존의 처우를 크게 개선하지 못했다는 응답이 대부분이었음
- 대학의 입장에서 처우의 개선을 위한 재원이 먼저 마련되어야 한다고 공통적으로 언급함. 또한 처우 개선에 대한 명확한 근거(퇴직금, 보험료 지급 등)가 마련되어야 한다는 의견들을 피력함

<표 IV-14> 강사법 시행 전후의 변화(강사의 처우)

분석 유목	세부 내용
강사의 처우	<ul style="list-style-type: none"> • 사립대학의 경우 10여년 간의 실질적인 등록금 동결로 강의료 인상을 고려할 수 없는 여건이며, 강의기회를 확대할 여건이 안됨. 퇴직금 등은 법령에 따라 지급대상으로 판단한 준거가 없으므로 고려하지 않고 있음. 방학 중 급 여 추가지급으로 사립대학의 재정부담은 추가된 것으로 보아야 함(교직원3) • 퇴직금의 경우 근로시간 주 15시간 미만으로 적용대상이 아니나 무리하게 적용하고자 하는 추세임. 이에 대한 명확한 의견 또는 법률근거가 필요함. 빠른 시일 안에 강사퇴직금 관련 법규를 정비하여 퇴직금 지급으로 인한 혼란을 끝내야함(교직원4) • 혹시 이제 퇴직금 제도가 교육부에서 노동부 협의를 하든 자체적으로 하든간에 퇴직금은 지금 노동법에 의하면 퇴직하고자하는 그 기간까지 1년이 될지, 2년이 될지, 3년이 될지 정산을 해야 되면, 시간강사하고 강사하고 사뭇틀린 데 아무튼 현재 강사는 시간강사일 때도 근무했었고 이어서 연속해서 강사 신분으로도 이용할 수 있음. 근데 이게 동일한 신분으로 보고 퇴직금을

분석 유목	세부 내용
	지금은 퇴직하시는데 강사로 1년 있었고 과거에 시간강사에 5년 있었다. 그럼 6년의 퇴직금을 지급해야 되는 거냐, 아니면 강사 때부터 지급하는 거냐 이것에 대한 고민이 됨. 명쾌하게 강사 때부터 퇴직금 문제가 불거 졌으니 퇴직금 정리할 때 이때부터 하는 것이 학회나 좀 명쾌하지 않겠느냐는 것이 학회의 의견이고 학교 재정부담도 좀 고려할 필요가 있음(교직원4)

- 강사법 시행 이후 대학의 입장에서 소요비용이 증가한 것으로 언급하였으며, 특히 등록금 동결 등 대학의 재정여건과 맞물려 대학이 어려운 여건임을 공통적으로 언급하였음. 이와 함께 지속적인 정부차원의 지원이 필요하다는 의견을 피력함

<표 IV-15> 강사법 시행 전후의 변화(추가소요 비용)

분석 유목	세부 내용
추가 소요 비용	<ul style="list-style-type: none"> • 추가 재원마련은 현재까지는 급여인상 여건이 어려워 못하고 있고, 처우개선 등은 재정여건에 맞춰서 조정할 사항이므로 교육부의 등록금 동결 해제와 재정지원이 더욱 절실한 상황임. • 재정적 부담: 방학 중 임금, 퇴직금 지급으로 대학의 재정적 부담이 크게 증가함 • 현재 지방대학의 경우 수도권 및 광역시 지역의 대학보다 경제적 어려움이 많으나 기존 시간강사 보다 방학 중 임금, 퇴직금 등의 소요예산이 증가함. 향후 국가 지원이 중단된다면, 방학 중 임금, 퇴직금 미지급 사태가 발생할 수 있음(교직원3)

- 강사법 시행 이후 대체로 대학의 행정적인 업무 부담이 증가했음을 공통적으로 언급하였음
- 추가된 업무로는 공개채용으로 인한 지원업무, 방학 중 임금처리 등이 대표적으로 언급되었으며, 대학의 여건이 어려워 추가적인 인력 없이 기존 인력이 추가적인 업무 부담을 하고 있는 것으로 나타남

<표 IV-16> 강사법 시행 전후의 변화(대학의 업무부담)

분석 유목	세부 내용
대학의 업무부담	<ul style="list-style-type: none"> • 대학의 업무에서 신규채용절차와 자격요건 확인절차, 재임용 심사 등을 위한 행정업무는 매우 많아졌음. 방학 중 급여지급과 행정인력인건비 등 추가적인 재정 부담이 발생함. 대학원 박사학위 졸업자의 강사직 구직난이 심해져서 인문사회계열처럼 다른 유인요인이 없는 학문분야의 경우 학생 모집의 어려움이 있음(교직원1) • 강사 채용절차 뿐만 아니라 겸임초빙교원의 채용절차까지 공개채용으로 전환되면서 채용업무의 증가는 물론이고, 겸임초빙교원의 공개채용이 실질적으로 불가능한 상황이라서 눈가리고 아웅하는 격으로 지원을 요구하는 것이 현실임. 강사법은 강사 업무도 증가했지만, 겸임/초빙교원의 공개채용, 임용자격검증 등 과거에는 불필요했던 행정절차를 추가함으로써 실무교육을 장려하기 위해 산업현장의 실무경험자를 부탁해서 모시고 와야 할 겸임교원을 공개 모집하는 아리러니한 일을 하고 있음(교직원1) • 대학의 행정적 부담이 매우 가중됨. 담당 업무를 위해 추가 행정인력 배치가 필요하지만 대학의 여건이 그렇지 못함(교직원3) • 채용, 재임용, 복무관리, 방학중 임금 국고 지원사업 등 강사 인사관리를 위한 업무량 증가, 강사제도 정립과 더불어 비전임교원에 대한 강사규정 준용으로 인한 업무량 증가: 공채 및 검증 절차 추가, 임면 보고(교직원2) • 과거 시강강사제도와 비교하여 강사 공개채용, 재임용으로 인한 강사인사관리 업무의 행정적 부담이 많아짐. 채용일정, 채용기준, 강사심사위원회, 교원인사위원회 운영, 주기적인 임면보고, 재임용 신청 절차, 재임용심사, 재임용탈락시 절차 등의 추가적인 운영(교직원4) • 업무: 공개채용, 재임용, 복무관리, 국고관리(방학 중 임금 관리, 퇴직금) 등 강사를 위한 지원업무로 강사법 시행 이전에 비해 업무량 증가함(교직원5)

나. 강사법 시행상의 문제점

□ 강사법 시행상의 문제점에 대해서는 강의시간의 경우, 강의시간 제한으로 강의 기회와 유연한 강의 배정이 어렵다는 점이 언급되었으며, 3년간 임용보장으로 기 채용된 강사에게는 강의 기회가 많아질 수 있지만, 학문후속세대의 기회는 상대적으로 적어질 수 있음이 지적되었음. 또한 향후 새로운 학문분야의 출현, 교육과정의 개편은 강사 대체로 이어질 수 있다는 점도 언급되었음

□ 강사법 시행에 있어서 수업운영상의 문제점으로는 학기 중에 갑자기 결원이 생겼을 경우 공개채용 등의 절차로 인해 불가피하게 학습결손이 발생할 수 있다는 점이 있었음

<표 IV-17> 강사법 시행의 문제점(강의기회, 수업운영)

분석 유목	세부 내용
강의기회	<ul style="list-style-type: none"> 강사에 임용된 사람에게는 3년간 강의기회가 보장되지만, 그만큼 신규로 진입하려는 박사학위 배출자에게 강의기회가 사라지게 됨. 강의시간이 제한이 있어 강사의 강의기회를 제한하고 있음. 강의시간이 제한이 있어 유연한 강의배정이 어려움 강사에게 수업시수가 감소되지 않았지만, 교육과정이 개편되면 신진 교수가 필요하게 되어서 수업시수의 감소가 없더라도 강사대체가 불가피해 보임
수업운영	<ul style="list-style-type: none"> 수업편성하고 맞물렸다보니깐 실질적으로 좀 밸런스가 안 맞아요. 특히 학기 중에 어떤 휴직이라든지 어떤 걸 하려고 했을 경우에는 그 규정에 있는데, 이렇게 수업 편성은 학기 전에 하거든요. 근데 강사 절차가 딱 정해져있는데 그분이 그만두거나 다른데 간다거나 이렇게 되면 또 뜬금없이 강의 담당 교수 변경을 또 학생들에게 공지를 해야 되거든요.

- 강사법 시행의 문제점 중 강사의 처우 개선에 대해서는 퇴직금 등에 대한 기준 마련이 되지 않은 상태에서 무리한 추진으로 대학에 혼란을 주었다는 점이 공통적으로 언급되었으며, 무엇보다도 강사 처우 개선을 위해서는 관련 법적 근거마련과 재원 마련이 필요하다는 점이 지적되었음

<표 IV-18> 강사법 시행의 문제점(강사의 처우 개선)

분석 유목	세부 내용
강사의 처우 개선 (퇴직금, 연구 공간, 4대 보험, 계약사항 보호, 임용보장 등)	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직금은 관련법령을 준수해야 함. 연구 공간 제공은 프로젝트 수주를 통해 가능하며, 전임교원과 같이 연구직접비 또는 간접비 지출을 통해 가능, 계약사항은 보호되고 있고, 임용도 법령에 따라 재임용심사를 통해 보장되고 있음 퇴직금의 경우 근로시간 주 15시간 미만으로 적용대상이 아님. 빠른 시일 안에 강사퇴직금 관련 법규를 정비하여 퇴직금 지급으로 인한 혼란을 끝내야 함 퇴직금의 경우 근로시간 주 15시간 미만으로 적용대상이 아니나 무리하게 적용하고자 하는 추세임. 이에 대한 명확한 의견 또는 법률근거가 필요함 강의준비시간 인정에 따라 적용되는 법이 달라지는 바, 이에 대한 학교의 부담이 가중될 것으로 예상됨. (예 :근로시간 주15시간 이상 근로자로 인정될 경우, 주휴일, 연차휴가, 퇴직금, 건강보험, 연금보험 등이 적용되고 이에 대한 학교의 재정부담이 크게 증대가 됨) 이에 대한 명확한 의견과 법률근거가 필요함

분석 유목	세부 내용
	<ul style="list-style-type: none"> 강사 퇴직금제도 설정시 기존 시간강사로도 계속 임용된 경우, 퇴직금 지급기간을 강사제도 이후 기간으로 명시 고려 퇴직금은 법률적으로 명시적 지급의 근거가 부존재함. 현 노동법상의 퇴직금 지급근거는 근로자퇴직급여보장법, 근로자퇴직급여보장법시행령, 근로자퇴직급여보장법시행규칙 등이 있으나, 본 각 법에서의 퇴직급여 대상은 “1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자”를 대상으로 하는 것임. 현 강사법에서는 강사에 대해 주당 6시간(최대 9시간)의 주당 수업시수를 제한하고 있으므로, 강사에 대한 퇴직금 지급의 법적 근거 및 구속력 기제가 부존재함 퇴직금의 경우 근로시간 주15시간 미만으로 적용대상이 아니나 무리하게 적용하고자 하는 추세임

- 강사법 시행의 문제점 중 임용절차에 대해서는 공개 채용하면서 지방대는 인력풀이 부족한 문제가 언급되었으며, 강사와 동일하게 초빙교원/겸임교원을 공개 채용하는 것에 대한 문제점이 언급됨. 즉, 초빙교원과 겸임교원은 특수한 분야 직종에 있는 전문가를 말 그대로 초빙하는 사례이기 때문에 공개채용이 맞지 않는다는 지적이 많았음. 또한 이로 인한 불필요한 행정력의 낭비 문제도 언급되었음

<표 IV-19> 강사법 시행의 문제점(임용절차)

분석 유목	세부 내용
임용절차	<ul style="list-style-type: none"> 강사법 시행 후 강사 채용의 공정성은 증가하였음. 다만, 지방대의 경우 인력풀이 부족하여 채용이 어려움. 지방대의 경우 인력풀이 부족하여 공개채용 지원 인원이 한정적이고 지원자 중 부적격자가 늘어가고 있음. 현실적으로는 [강사 수급이 강사료에 따른 대학별 차이에 따라 쏠림 현상]이 발생하고 있고, 또한 각 대학이 강사 임용, 특히 강사 지표는 올릴 수 있되, 교과운영에서 강사 면직의 수월성 제고를 담보하기 위해, 대학이 정책적으로 요청할 시 의원면직을 수월하게 유도할 수 있는 대학원 박사과정생을 편법 운영하는 사례가 실무에서는 발생되고 있음. 중소규모 대학의 경우 대학원 규모가 작으므로 이러한 편법적 운영은 거의 발생되지 아니하나, 대규모-거점대학의 경우에는 이러한 기형적이고 편법적인 운영 사례가 현실적으로 발생되고 있음. 봉사개념으로 현업에서 하는 일들 좀 대학에서 뭐랄까 실용 학문을 키워나가기 위해서 봉사하는 분들인데. 그분들한테 오히려 모셔와서 도와달라고 해달라고 하는 분들을 공개 채용하겠다고 하는 것은 이론상으로 보면 전혀

분석 유목	세부 내용
	<p>말이 안 돼요. 그런데 법상 그렇다 보니까 부탁은 해놓고 죄송하지만 법이 그러니까 지원해달라, 이렇게 할 수밖에 없는 상황이에요.</p> <ul style="list-style-type: none"> 초빙교수도 마찬가지로 거예요. 초빙 교수들도 타대학에 전임들인데, 그분들하고 어떤 교육교류를, 사실은 그런 분들을 주고받거나 하면서 교육에 대한 교류가 이루어질 수 있거든요. 특히 외국대학 교수들을 초빙해서 오다 보면 협약도 되고 그래서 교류도 되고 이렇게 되는 건데. 거기예다가... 물론 이제 외국대학에 있는 분들은 공채의무에서 면제되기는 했죠. 그런데 국내 대학 간의 교류도 마찬가지입니다. 국내대학교류도 상당히 많이 있어요. 저희 대학도 있고요. 그런 것들은 그야말로 겸임교수와 똑같이 부탁해놓고 어쩔 수 없다고 하고 지원하라 그러고. 그리고 겸임 초빙은 간소화 시키고 제가 보기에는 그거는 현재 법적으로 공채로 되어 있지만 그건 학교 교류 차원에서 풀어야 될 사항으로 보이거든요. 네 예외 상으로 하는데 그때 이제 강사법 적용할 때 일부 외국인 교원, 뭐 이렇게 제한점으로 두자고 해서 그거는 제한점으로 둘 사항이 아니고 완전히 그것은 강사법 적용할 사항이 아니다. 그 자체가 다른 것이다. 그 영역이 다르거든요. 영역 자체가.

- 강사법 시행에서 관련 재원의 마련이 큰 문제점으로 지적되었음. 대학의 등록금 동결 등과 연계되어 대학 재정이 열악한 상황에서 강사법 시행으로 인건비 등 추가소요예산이 증가함으로써 대학에 재정적 어려움을 초래함. 현재 일부 국가가 지원하고 있는데, 향후 이러한 지원이 지속되지 않을 경우 대학이 재정을 부담하기 어려운 상황이라는 점이 공통적으로 지적됨

<표 IV-20> 강사법 시행의 문제점(재원마련)

분석 유목	세부 내용
관련 재원 마련	<ul style="list-style-type: none"> 교육부의 실질적 등록금 동결 해제와 정부의 재정지원이 절실함 대학의 재정적 여건 개선과 연계되므로 등록금 동결 해제와 정부의 재정지원이 절실함 사립대학의 경우 10여년간의 실질적인 등록금 동결로 강의료 인상을 고려할 수 없는 여건임. 강의기회를 확대할 여건이 안됨. 퇴직금 등은 법령에 따라 지급대상으로 판단한 준거가 없으므로 고려하지 않고 있음. 방학 중 급여 추가지급으로 사립대학의 재정부담은 추가된 것으로 보아야 함 기존 시간강사 보다 방학 중 임금, 퇴직금지급 등으로 소요예산이 증대: 강의 준비시간 인정에 따라 적용되는 법이 달라지는 바, 이에 대한 학교의 부담이 가중될 것으로 예상됨. (예 :근로시간 주15시간 이상 근로자로 인정될 경우,

분석 유목	세부 내용
	<p>주휴일, 연차휴가, 퇴직금, 건강보험, 연금보험 등이 적용되고 이에 대한 학교의 재정부담이 크게 증대가 됨) 이에 대한 명확한 의견과 법률근거가 필요함</p> <ul style="list-style-type: none"> • 국가지원이 중단될 경우 학교부담 가중 • 현재 지방대학의 경우 수도권 및 광역시 지역의 대학보다 경제적 어려움이 많으나 기존 시간강사 보다 방학 중 임금, 퇴직금 등의 소요예산이 증가함. 향후 국가 지원이 중단된다면, 방학 중 임금, 퇴직금 미지급 사태가 발생할 수 있음 • 방학 중 임금, 퇴직금 지급으로 학교의 재정적 부담이 크게 증가 • 기존 시간강사 보다 방학 중 임금, 퇴직금지급 등으로 소요예산이 증대 국가 지원이 중단될 경우 학교부담 가중 • 재정적 부담: 방학 중 임금, 퇴직금 지급으로 재정적 부담이 크게 증가 • 방학중 임금, 처우개선을 위한 지속적인 관심과 투자 가 필요하나, 오랜기간 등록금 동결 등 대학재정의 어려움으로 재원마련에 한계가 있음 • 대학이 재정적 압박으로 모든 평가상 불이익을 받더라도 인건비 조정에 들어가는 문제를 예방하기 위해서는 고등교육 재정으로 강사 인건비에 대한 일정 규모의 재정지원이 지속가능하게 전개되어야 함

다. 향후 강사법 시행의 개선 사항

- 강사법 시행에 대해서 강사관련 업무를 담당하고 있는 대학의 교직원들은 다음과 같이 제도적인 개선사항을 주로 언급하였음
- 임용절차에 있어서 겸임/초빙교원은 강사와는 특성이 다르므로 공개채용의 예외사항으로 구별할 필요가 있음
 - 비수도권 대학의 경우 강사채용을 위한 인력풀이 적어 채용에 어려움이 있으므로 대학 간 격차 없이 고등교육의 질을 제고하기 위해서는 대교협이나 전체 대학 차원에서 인력 운용하는 방안을 모색할 필요가 있음
 - 재임용 기준으로 강의 평가 결과를 활용하는데 폐강 등의 사유로 강의 평가를 이용할 수 없는 경우 등 재임용 기준 다양화가 필요함
 - 학기 시작 즈음에 타대학 강사/전임교원 임용으로 임용포기, 사직이 발생하는 경우 학기 중 발생한 사유가 아니므로 공채절차를 통한 강사 수급에 애로가 있음. 학기 중 이외에도 학기 시작 1개월 전에 특별한 사유가 발생하는 경우 특채할 수 있는 탄력성 부여가 필요함
 - 강사에 대한 퇴직금 지급과 관련하여, 근거 없는 무리한 추진으로 대학에 혼란을 초

래하고 있으므로, 관련 법적 근거의 마련, 관련 재원의 마련 등이 이루어진 후 추진할 필요가 있음

- 장기적으로는 학문후속세대 양성 등을 고려할 때, 현재 직업적인 강사는 자연적 소멸 시점까지 유지하되, 강사제도가 직업으로 가는 과도기적이고 한시적인 제도가 되고, 박사과정생들(학문후속세대)이 향후 교수가 되기 위한 준비기간으로 운영되는 것이 바람직함

<표 IV-21> 강사법 시행에 대한 개선사항(제도개선)

분석 유목	세부 내용
제도개선	<ul style="list-style-type: none"> • 겸임/초빙교원의 공개채용, 임용자격검증 등 과거에는 불필요했던 행정절차를 추가함으로써 실무교육을 장려하기 위해 산업현장의 실무경험자를 부탁해서 모시고 와야 할 겸임교원을 공개모집하는 아리러니한 일을 하고 있고, 국내외 대학간의 학술교류 및 교육교류를 통해 대학 경쟁력을 강화하기 위해 모셔오던 초빙교원에 대해서도 공개모집이라는 제도 때문에 시늉을 내는 웃지 못할 일들이 벌어지고 있음. 겸임/초빙교원의 공개채용, 임용자격검증 등은 강사에게 적용되는 법률을 준용할 사항이 아님 • 강사제도와 연계되는 비전임교원 운영에 대한 고려가 필요함. 겸임교수, 초빙교수 외에 석좌교수, 객원교수, 대우교수, 연구교수 등 대학마다 명칭은 다르나 대학마다의 특성에 따라 비전임교원 제도를 운영하고 있음. 석좌교수, 연구교수 등 추천에 의한 채용이 기본 전제로 되는 영역이 있음에도 강사제도에 준하여 공개채용만을 진행하여야 하는 비효율이 있음 • 겸임/초빙교원의 공개채용과 신원조회 등의 절차를 시급히 개선해야 할 것으로 봄 • 강의시간을 6시간 이내로 제한하다 보니 1인 강의 담당 시간이 작아 강사가 더 필요하게 되었고 지방대학의 특성인 인근 지역의 인재풀이 협소하여 강사를 구하는 데 어려움이 있어 강사법 시행 전보다 운영에 어려움이 많음 • 지방대의 경우 인력풀이 부족하여 공개채용 지원이 한정적임. 또한, 교육과정 개편 등의 사유로 채용 대상 교과목 확정이 늦어지면 강사채용 절차가 수강신청 기간에 이루어져, 적격자 없음 또는 지원자가 없는 과목의 경우 개강 후 해당 과목이 폐강되는 경우가 생기고 있음. 이로 인하여 학생들의 학습권이 피해를 보게 됨 • 각 대학마다 규모 및 특성, 재정적 여건에 상이하므로, 대학 여건이 아닌 고등교육 전반의 차원에서 강사에 대한 지속적이고 통일적 처우복지 지원체계를 담보·운영하는 체계가 필요함. 예로 대교협(전문대협) 차원의 강사 대상의 선진교수법 교육, 공동 정책연구 공모 및 전개, 진로·심리·구직 정보 공유 및 상담 등의 처우복지 체계가 운영되어야 함. 각 대학의 강사 운영 T/O를 각 대학이

	<p>대교협(전문대협)에 통보하면, 대교협(전문대협)이 등록된 인재풀에서 강사를 추천·배정하는 체계를 검토할 필요가 있음. 이러한 처우복지체계를 각 대학에 일임하고, 각 대학 여건에 따라 달리 적용될 시, 강사 사회 또한 대학 규모와 여건에 따라 서열화 구조가 형성되는 고등교육의 기존 적폐가 강사 사회에도 고착화될 것임.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 특히 학기 시작 즈음에 타대학 강사/전임교원 임용으로 임용포기, 사직이 발생하는 경우 학기중 발생한 사유가 아니므로 다시 공채절차를 통한 강사 수급에 애로가 있음 (학기 중외에 학기 시작 1월전에 특별한 사유가 발생하는 경우 특채할수 있는 탄력성 부여 필요) • 다음학기 수업은 통상 최소 1~2개월전에 세팅되어 학생들에게 공지되어야 하나, 1차 강사 채용 후 그 기간에 다른 대학 채용, 개인사정 등으로 임용포기, 또는 사직을 하는 경우, 긴급히 강사를 채용해야 하는 경우에는 공채 외에 추천에 의한 특별채용을 통해 신속히 강사를 초빙할 수 있도록 채용의 탄력성이 필요함.(8월, 2월의 결원) • 재임용 기준으로 강의평가결과를 활용하게 되는 바, 폐강 등의 사유로 강의평가가 없는 경우도 발생하여 재임용 기준의 다양화 및 그러한 경우의 재임용 기준을 고려할 필요 발생 • 교육부와 한국사학진흥재단은 최근 강사법 시행 지침 변경을 안내하면서, 강사의 퇴직금 지급의 법적 근거로 [광주지방법원 2018. 10. 2 선고 2017가소 555838 판결]을 제시하고 있으나, 본 판례는 고등교육법상 강사가 아닌 과거 시간강사가 제기한 소송에 따른 1심 판결이며, 강사와 시간강사는 법적으로 그 신분과 보장의 범위가 엄연히 다름에도 불구하고, 과거 시간강사에 대한 판례를 지금의 강사에게 적용하는 것은 법 취지 자체를 왜곡하는 모순을 안고 있음 • 강사는 현재 직업적인 강사들 수를 자연감소 되도록 하고, 이후에는 박사학위 취득 이전의 박사과정들이 담당하도록 장기적인 구조조정이 필요해 보임. 직업적으로 강사를 담당하는 인력은 전임교원이 되기 이전에 잠시 머무는 인력구조를 갖추는 것이 바람직할 것으로 봄. 따라서 3년 재임용기간보장 이후 1회의 재임용기회가 부여되고, 이후에도 고용코자 하는 대학은 해당 강사를 전임교원으로 전환되거나, 아니면 다른 직업을 찾도록(그래도 대학에 머물러야 하는 경우에는 다른 대학을 찾도록) 해야 할 것으로 봄
--	---

- 강사법 시행과 관련한 개선사항에 대해서 다음과 같은 소수의 기타 의견도 있었음
- 국공립대학과 사립대학의 강의료 차이에 대한 개선이 필요함
 - 강사법 시행 이후 일선 대학에 관련 통계자료 수집에 대한 요구가 많은데, 요청기관이 다를 뿐 동일한 내용인 경우가 많으므로 정부 및 관련 기관들에서 통계자료를 공유함으로써 대학의 업무부담을 줄여주었으면 좋겠음

<표 IV-22> 강사법 시행에 대한 개선사항(기타의견)

분석 유목	세부 내용
기타의견	<ul style="list-style-type: none"> • 현재 강사의 담당 할 수 있는 시간은 기본 6시간 최대 9시간으로 되어 있으나 퇴직금 지급과 관련되어 6시간으로 제한하고 있음. 이는 강의준비시간을 어떻게 인정하느냐에 따라 퇴직금 지급 여부가 결정되기 때문임. 교육부에서는 5시간 이상 강의를 한 강사에게 모두 퇴직급여를 지급하라고 하고 있지만, 이는 어느 법에도 나와 있지 않은 사항임. 현재 10년도 넘게 등록금이 동결된 상태에서는 강사에게 지급하는 퇴직금은 대학에 재정적인 부담만 가중 할 뿐임. 지금 학령인구의 감소로 대학의 재정적위기가 심각한 상황임. 결국 강사제도의 안정적인 정착을 위해서 필요한 것은 강사를 고용하는 대학에 대한 현실적 지원임. 그렇게 되면 강의담당 시간제한도 풀 수 있고, 국립대학의 시간강의료와 사립대학의 시간강의료의 차이 문제도 해소될 것임 • 강사법 시행되고 나서 통계자료를 너무 많이 달라고 그러더라고요. 국회의원실, 교육부, 고용노동부에서도 따로 조사하고. 제가 부탁드리는 게, 고용노동부에 말하는 게 통계자료 하나 가지고 어디 한 부서에서 공유를 하시라 그렇게 말씀드렸는데도 이게 법상으로 안 된다 그러는데 그게 말이 안 되는 거 같고. 차라리 교육부에 자료 다 있는데 교육에 통제를 하던지. 이게 가끔 보면 하루에 대여섯 개씩 올릴 때도 있고, 통계자료가 같은 자료를 각 위원실에서 달라고 그러고, 이런 게 솔직히 말해서 업무 부담이 많이 됨

V. 대학 강사제도 개선을 위한 발전 방안

- 이상의 대학 강사제도 운영 현황, 대학 강사제도 발전협의회 운영 결과, 강사제도 개선을 위한 면담 조사 결과에서 살펴본 바와 같이 강사의 처우 개선을 위한 강사법 시행 이후 강사제도 운영 과정에서 다양한 문제점들이 나타나고 있음
- 이에 분석 결과를 바탕으로 강사법 본래의 취지와 목적에 보다 부합할 수 있도록 강사 처우개선 및 제도·정책적 발전 방안을 제안함

1. 강사 처우 개선 및 안정성 확보

가. 대학 강사 임용·재임용

- 임용·재임용 절차의 효율성 제고
 - 강사임용 시 기초심사·전공심사 통합 및 면접심사 생략 등 임용절차를 간소화하여 강사를 채용할 수 있음. 그럼에도 강사는 공개 채용이 원칙이므로 강사법 시행 전 보다 채용절차가 복잡하고, 특히 강사지원 시 과도한 서류준비로 인한 어려움이 발생함
 - 전업강사의 경우 일반적으로 다수의 대학에 강사 임용을 신청하기 때문에 학교마다 상이한 요구서류와 제출방식으로 인해 강사의 피로도가 높은 상황임
 - 임용절차 및 평가요소의 단순화는 대학의 우수한 강사를 선발하는데 변별력에 문제가 있고, 대학의 자율성을 저해할 수 있기 때문에 대학의 자율로 정하도록 하고, 강사 임용에 필요한 공통의 서류 양식 활용, 제출방식의 일원화, 강사 인력풀 사이트 운용 등을 통해 강사 임용 절차를 간소화 할 필요가 있음
 - 공통 서류 양식 활용
 - 강사임용지원서, 이력서 등의 공통서류는 대학 간 공통양식을 활용하여 강사가 여러 대학에 지원하는 경우에도 동일한 서류를 제출할 수 있도록 개선될 필요가 있음
 - 강의계획서 또한 표준화된 양식을 개발하여 강사임용에 활용하도록 하는 방안을 검토해 볼 필요가 있음
 - 제출방식의 일원화
 - 연구실적의 경우에도 원본 제출, 파일 업로드, 표지 제출 등 대학별로 상이하므로 제출방식의 통일성이 요구됨

○ 강사 인력풀 사이트 운용

- 장기적으로는 강사뿐만 아니라 대학의 행정력 소비를 고려하여 강사임용을 위한 데이터베이스를 구축할 필요가 있음
- 강사 스스로 해당 사이트에 인력풀로 등록 후, 이력서, 학위증명서, 경력증명서, 연구실적 등을 업데이트 하여, 강사 임용 지원 시 해당 자료들이 각 학교에 연계될 수 있는 방안이 필요함
- 강사 인력풀 사이트를 통해 법정 의무교육 또한 통합 실시하여 강사들이 각 출강 대학에서 유사한 프로그램의 교육을 이수해야 하는 불편함을 해소할 필요가 있음
- 한국연구자업적통합정보시스템(KRI)과의 연계방안도 고려할 필요가 있음

□ 강의 역량 중심의 강사 임용

- 강사 임용은 과목단위로 모집하는 경우가 대부분으로, 대학의 교육과정의 경직화가 우려되고 있으며, 과목 개편에 따른 강사 재임용 탈락 등의 문제가 발생할 수 있음
- 강사 임용에 있어 과목단위의 모집은 특정 교과목에 대한 전문적인 강사를 임용할 수 있는 장점이 있으나, 강사가 특정 과목에 고착되는 문제가 발생할 수 있음
- 강사 임용 시 과목이 아닌 전공 중심의 임용제도를 고려할 수 있으나 각 전공의 특성, 강사의 채용·배치 등의 문제가 발생할 우려가 있으며, 계약 학점을 보장하기 위해 교양과목으로 편성하여 강사의 전문성을 발휘하는데 부정적인 영향을 미칠 수 있음
- 따라서 대학에서 강사 임용 시 특정 과목만을 고려하여 채용하는 것이 아니라 해당 강사가 타 교과목을 강의할 수 있는 역량을 평가하도록 유도할 필요가 있음

□ 대학의 안정적인 강사 확보

- 강사에 대한 강의 정보 사전 제공
 - 강사 채용 시 강의 일정이나 수강인원 등 세부사항이 명시되지 않아, 일정 중복으로 인한 임용포기, 강의 준비의 어려움 등의 문제가 발생하고 있음
 - 강사 채용 시 해당과목의 세부 사항을 확정하여 모두 제시하는 것은 대학에서 현실적인 어려움이 있으나, 예상되는 강의 일정과 최대 수강인원 등을 사전에 고지할 수 있도록 유도할 필요가 있음
- 강사 여건을 고려한 법정 임용 기간의 유연화
 - 강사법 시행 이후 강사 및 비전임교원 지원자의 개인적인 사정(해외출국 등)으로 임용계약을 1년으로 할 수 없는 경우가 발생하고 있음
 - 강사의 여건을 고려하여 1년 미만의 임용계약이 가능하도록 제도적 보완이 필요함

○ 공개임용 대상의 확대

- 강사법 시행 이후 전문대학은 산업현장의 기술전문 인력을 강사로 채용하는데 많은 어려움을 겪고 있음
- 대학이 전·현직 기술전문 인력을 강사로 초빙할 수 있도록 ‘공개임용 예외 정규직 3년 기준’의 자격기준을 완화할 필요가 있음

○ 강사 긴급임용 가능 시점 조정

- 현재 강사 긴급임용이 가능한 시점의 기산일을 학기 개시일이 아닌 학사일정상의 수강신청일을 기준으로 변경할 필요가 있음
- 「대학 강사제도 운영 매뉴얼」에는 ‘학기 개시일 전 30일 이후’ 강사 임용예정자가 임용을 포기한 경우, 강사를 긴급임용 할 수 있도록 하고 있으나, 다수의 대학이 학사일정상 학기 개시 약 1개월 전에 수강신청 기간을 두고 있기 때문에 학생들의 학습권 보장을 위해서는 긴급임용 가능 시점을 조정할 필요가 있음

□ 재임용 절차의 투명성 제고

○ 재임용 절차의 법적 기준 준수

- 재임용 관련 사전 안내가 충분하게 이루어지지 않는 경우가 발생하고 있음
- 대학이 ‘임용기간 만료 최소 2개월 전 만료사실 통보, 임용기간 만료 1개월 전까지 재임용 여부 통보’라는 법적 기준을 준수하도록 유도할 필요가 있음

○ 재임용 절차 및 평가방법 등 사전 공지

- 대학은 강사가 재임용 일정, 재임용 절차, 재임용 평가항목 등을 알 수 있도록 사전에 상세히 공지할 필요가 있음

□ 학문후속세대 강의 기회 보장

○ 대학 자율의 ‘학문후속세대 강사 할당제’ 도입

- 대학원생 및 박사학위 취득 후 3년 내의 학문후속세대에 강의기회를 제공할 수 있도록 학교차원의 배려가 필요함
- 그러나 ‘학문후속세대 강사 할당제’는 대학원생의 강의의 질 문제, 교육경력의 필요유무, 기존 강사에 대한 역차별 등 다양한 문제가 존재하는 만큼 대학의 자율적인 판단에 맡겨야 할 필요가 있음

○ 팀티칭 유형의 강좌 개설

- 학문후속세대의 강의 기회 보장을 위해 팀티칭 유형의 강좌를 개설하여 학문후속세대의 강의경험과 교육경력을 보완하는 방안을 고려할 필요가 있음

나. 강사의 처우개선

□ 국공립대학과 사립대학 간 강의료 격차 완화 지원

- 국공립대학과 사립대학 간 강의료 격차는 ‘일반대학 및 교육대학’의 경우 2019년 19,600원에서 2020년에 30,300원, ‘전문대학’의 경우 2019년 11,000원에서 2020년에 17,100원으로 더 벌어진 상황임
- 2019년부터 정부의 사립대학 강의료 지원 정책으로 사립대학 평균 강의료가 상승하기는 하였으나, 대학설립 유형에 따른 격차는 심화되고 있는 실정이어서 향후 정책적으로 지속적이고 안정적인 재정지원이 이루어져야 할 것임

□ 방학 중 임금 현실화 지원

- 방학 중 임금 지급방식의 규정
 - 강사의 방학 중 임금지급은 고등교육법에 규정됨에 따라 모든 강사에게 지급되고 있으나, 임금수준이나 산정방법 등 구체적인 사항은 대학의 임용계약으로 이루어져 있어 각 대학마다 지급 방식이 상이함
 - 해당 학기의 방학 중 임금 지급 시기, 지급 횟수 등 지급방식을 대학 간 유사하게 설정하여 규정할 필요가 있음
- 방학 중 임금 현실화를 위한 재정 지원
 - 정부 재정지원으로 1년 기준 4주 분의 방학 중 임금이 지원되고 있으나 방학 중 임금 지원이라는 명목에 부합하지는 않는 수준임
 - 방학 중 임금 지급을 위해 정부 차원의 융자지원도 확대하고 있으나, 융자 지원 또한 대학으로서는 부담일 수밖에 없는 상황임
 - 정부는 2019년 대비 2020년 사립대학 강사 처우개선비를 152억(1학기 방학 중 임금)에서 429억(2개 학기 방학 중 임금, 퇴직금)으로 증액하는 등 많은 노력을 기울이고 있으나, 방학 중 임금을 현실화 하기 위해서는 보다 충분하고 지속적인 재정 지원이 이루어져야 함

□ 건강보험 및 퇴직금

- 강사의 소정근로시간 규정
 - 강사에 대한 퇴직금 지급과 직장 건강보험에 대한 문제는 보다 다각적인 사회적 노력이 필요함

- 정부재정지원을 통해 퇴직금의 일부를 지원하고 있으나 보다 안정적인 강사 퇴직금 제도 도입과 강사의 직장건강보험 가입 여부를 결정하기 위해서는 강사의 소정근로 시간을 규정하는 것부터 시작하여야 함
- 강사의 강의 근로시간에 대한 법원 판례가 있기는 하나, 강사의 퇴직금 지급 기준인 주당 15시간 이상 강의시간 인정에 대해서는 대학의 이견이 있는 상황임
 - ※ 많은 대학은 강사의 퇴직금 지급과 관련하여 강사는 「근로퇴직급여 보장법」 제4조에 의거 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만으로 보고 있음

「근로자퇴직급여 보장법」

제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간의 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

제8조(퇴직금제도의 설정 등) ① 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.

- 관련하여 직장건강보험 가입의 여부는 비상근 교직원 또는 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 시간제공무원 및 교직원은 직장가입자에서 제외하고 있는 상황임

「국민건강보험법 시행령」

제9조(직장가입자에서 제외되는 사람) 법 제6조제2항제4호에서 “대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

2. 비상근 교직원 또는 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 시간제공무원 및 교직원

- 따라서 건강보험 및 퇴직금과 관련한 다각적인 논의와 사회적 합의를 통한 제도 정비 필요함

- 아울러 각 과목의 특성(실험 실습 등), 신규 담당과목 여부 등을 고려하여 강사의 소정근로시간 기준을 마련하는 후속연구가 필요함
- 건강보험 및 퇴직금 지급을 위한 재정 지원
 - 사립대학 강사의 퇴직금 지급을 위한 정부재원이 2020년부터 마련되어 일부 지원하고 있으나, 충분하지 않은 상황이어서 지속적인 재정 확대와 안정적인 지원이 필요함
 - 특히, 강사 퇴직금에 대한 정부의 재정 지원이 중단될 경우 대학의 재정 부담이 가중될 수 있는 만큼, 퇴직금 지급의 재정지원에 대한 법적, 제도적 근거를 마련할 필요가 있음
 - 강사 직장건강보험 가입이 가능하게 될 경우 사업주 부담금액이 발생하여 대학 재정 부담이 가중될 수 있는 만큼, 사업주 부담금을 대학과 정부가 일정 비율로 부담하는 등의 재정 지원 정책을 추진할 필요가 있음

다. 강의 운영

□ 과목 특성을 반영한 강의 시수 제한

- 강의 시수 제한은 학점 단위가 아닌 주당 시간으로 제한되어 있어(고등교육법시행령 제6조 제2항) 과목의 특성(실험·실습 과목 등)이 반영되지 못한 부분이 있음
- 학교의 장이 특별히 인정하는 경우 주 9시간 강의가 가능하나, 그럼에도 학점이 아닌 매주 강의 시간을 통한 제한은 각 과목의 특성을 반영하지 못한 한계가 있음
- 따라서 과목 특성을 반영한 강의 시수 제한에 대한 예외 규정을 추가할 필요가 있음

□ 비대면 수업 확대 운영에 따른 강의 지원

- 비대면 수업이 확대 되면서 강의 녹화, 실시간 강의 등을 위해 대학의 지원을 많이 받아야 하는 상황이지만 전임 교원에 비해 적극적인 지원을 받지 못하는 경우가 발생하고 있음. 강사에게도 차별 없이 지원될 수 있도록 개선이 필요함
- 비대면 강의로 인하여 강좌 당 수강 인원을 증원하는 사례 또한 발생하고 있음. 강좌 당 학생 수 증가는 비대면 강의뿐만 아니라 대면 강의 상황에서도 지속적으로 문제 제기되어 왔음. 과목의 특성상 대규모 강좌가 적합한 경우를 제외하고, 적정 강의 규모를 유지할 수 있도록 개선이 필요함

2. 제도 및 정책 개선

가. 재정 확보 및 지원 정책

□ 대학의 재정 확보 지원

- 대학혁신역량강화 지원 사업비의 일반사업비 전환
 - 대학의 등록금 동결 정책으로 인한 재정적 부담이 큰 상황에서 강사의 채용 및 처우 개선을 위한 안정적인 재정 확보를 위해서는 정부 차원의 지원이 반드시 필요함
 - 현재 추진되고 있는 재정지원사업인 ‘대학혁신역량강화 지원 사업’의 사업비를 교육부의 당초 계획대로 ‘일반사업비’ 전환하는 방안을 검토해 볼 필요가 있음
- 법률상 인정된 등록금 자율책임권 보장
 - 대학이 「고등교육법」 제11조에 따라 직전 3개 연도 평균 소비자 물가상승률의 1.5배 범위에서 등록금심의위원회를 통해 등록금 인상을 자율적으로 책정할 수 있도록 보장해 줄 필요가 있음
- 고등교육교부금법 제정 검토
 - 사립대학의 경우 대학 재정 수입 대비 지출에서 인건비가 약 65%를 차지하고 있는 상황임
 - 강사제도가 안정적으로 정착하기 위해서는 대학에서 안정적으로 강사 인건비를 확보해야 하는 만큼, ‘고등교육교부금법’ 제정을 검토할 필요가 있음

□ 대학 강사제도 안착 지원

- 정부 재정지원사업 반영
 - 정부에서 추진하고 있는 대학 평가 및 각종 재정지원사업에 강사의 처우 개선 실적 등 강사제도 정착 노력을 지속적으로 반영할 필요가 있음
 - ※ 대학혁신지원사업 : 강사의 강의담당 비율, 비전임교원 강의담당 학점 대비 강사 강의담당 학점 비율, 최근 3년간 강사 강의담당 학점 비율 평균 등 반영
 - ※ 대학기관평가인증 : 2주기 교원의 처우 및 복지 평가준거에 최근 3년간 강사 강의료, 강사 관련 규정, 강사 대기실 현황, 강사 복지제도 등 반영
 - ※ 대학 기본역량 진단 : 2018년 시간강사 보수수준, 2021년 비전임교원 담당 학점 대비 강사 담당학점비율, 강사 보수수준 등 반영

- 정부 재정지원 사업의 지원규모 확대 및 계속적 지원
 - 2020년에 지원되고 있는 ‘인문사회학술연구교수(B유형) 사업’, ‘대학 평생교육원 강좌 개설 지원 사업’은 강의 기회를 상실한 강사와 학문후속세대 연구자들의 단절 없는 연구 활동 지원이라는 점에서 강사제도의 안정적 정착을 위해 반드시 필요한 사업임. 사업 초기 충분한 지원은 이루어지지 않고 있으나 향후 지원 규모를 확대하고 지속적으로 지원할 필요가 있음
 - 2019년부터 지원하고 있는 ‘사립대학 강사 처우개서 사업’은 대학의 재정 부담을 완화하기 위한 직접적 지원이라는 점에서 의미가 있음. 본 사업은 대학의 재정 확보 대안을 마련하지 않은 상태에서 중단될 경우 대학의 재정 부담을 더 가중할 수 있는 만큼, 향후 지속적이고 안정적인 지원이 필요함
- 공개채용 과정의 조회 관련 검증 DB 구축
 - 결격사유 조회는 파산선고, 성년후견, 한정후견, 수형사실이 있는지를 확인하는 과정으로 강사별 등록기준지(본적지)의 민원담당기관(시·구·읍·면사무소)을 찾아서 조회를 의뢰해야 하는 상황으로, 현재는 한명의 강사가 3개 대학에 강사로 임용될 경우 3개 대학에서 각각 조회를 의뢰해야 하는 상황임
 - 교육부와 행정안전부 간에 강사제도 관련 부처간 업무협의를 통해 시청 또는 구청에서 일괄적으로 조회가 가능하도록 개선이 필요함
- 고등교육신문고 운영
 - 대학 강사들의 문제와 위기들을 공유할 수 있는 장으로 ‘고등교육신문고’를 운영하는 방안을 검토할 필요가 있음
- 교육부-처장협의회 간 소통 강화
 - 대학 강사제도와 관련하여 정부와 대학 간 소통을 활성화하고, 대학의 법적, 제도적 이해를 돕기 위해 교육부-교무처장협의회 간 정례화 된 회의를 운영할 필요가 있음
- 강사법 및 운영 매뉴얼 관련 교육
 - 대학에서 강사법을 잘못 해석하여 운영하는 사례가 없도록, 강사의 임용, 재임용 등 전반의 절차와 방법에 대하여 대학의 실무 담당자를 대상으로 강사법 및 운영 매뉴얼에 대한 정기적인 교육을 할 필요가 있음

나. 제도 관련 규제 개선

□ 법령 개정

- ‘교원’의 명확한 정의
 - 법령상 ‘기타교원’을 명확하게 정의하여 연구교원, 강의전담강사와 같이 법에 포괄되지 않는 직군들이 양산되지 않도록 할 필요가 있음
- 초빙교원의 사용 사유에 대한 명확한 정의 필요
 - 초빙교원의 사용 사유인 ‘특수교과’에 대한 명확한 정의가 필요함
- 1년 미만 임용 가능한 예외조항 추가
 - 강사와 비전임교원의 임용기간을 규정하고 있는 「고등교육법」 제14조의2(강사) 및 동법 제17조(겸임교원 등)에 1년 미만 임용이 가능한 예외조항을 추가하는 방안 검토할 필요가 있음
 - 강사 및 비전임교원 지원자의 개인적인 사정(예, 해외출국, 비전임교원 원 소속기관에서 한 학기 강의만 허용(1년 불허), 잔여 재직기간이 1년 미만인 퇴직 예정자)으로 임용계약을 1년으로 할 수 없는 등의 경우 임용이 불가능한 것으로 해석될 여지가 있음
- 긴급임용 절차의 시행령 반영
 - 대학이나 강사 모두 긴급임용의 필요성에 대해 공감하고 있으나 매뉴얼에 Q&A로 반영되어 있어 시행령에 반영하는 방안을 검토할 필요가 있음
- 강사의 임면보고 대상 제외
 - 국공립대와 동일하게 사립대학교의 강사 및 비전임교원을 임면보고 대상에서 제외하는 방안을 검토할 필요가 있음
 - 「사립학교 교원 임용보고 서식」(교육부고시 제2019-191호, 2019. 8. 23. 일부개정)의 임면보고 대상자에 교원으로서 강사, 겸임교원 등 비전임교원까지 임면보고 대상에 포함하고 있음. 사립대학교 임면보고의 근거 법령은 「사립학교법」 제54조와 「사립학교법시행령」 제23조이며, 이들 조문은 「고등교육법」 제14조 제2항의 ‘교원(교수, 부교수, 조교수 및 강사)’에 대한 임면보고 의무를 규정한 것으로, 「고등교육법」 제17조의 ‘겸임교원 등’의 비전임교원에 대한 것은 아님
- 강사의 외부강의 등 신고의무 적용 배제
 - 강사라도 청탁금지법에 따라 금품수수는 금지될 필요가 있으므로, 외부강의 등 신고의무만 배제되도록 「부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률」(이하 ‘청탁금지법’) 제10조를 개정하는 방안을 검토할 필요가 있음

- 강사법에 근거하여 강사가 교원의 지위를 부여 받기는 하였으나 교수, 부교수, 조교수와 같은 전임교원의 지위와 역할을 부여받지는 않았기 때문에 재고가 필요함

□ 전문대학의 특성을 반영한 법·제도 정비

- 강사제도가 일반대학에 초점이 맞추어져 있어 전문대학 현실에 맞지 않는 부분이 많음
- 강사 자격 문제, 교수 시간 문제 등 전반적으로 전문대학의 특성을 반영한 법·제도적 보완이 필요함

참고문헌

- 교육부(2018). 2018년 4월 대학정보공시 발표 보도자료.
- 교육부(2018). 2018년 8월 대학정보공시 결과 발표 보도자료.
- 교육부(2019). 2019년 4월 대학정보공시 분석 결과 발표 보도자료.
- 교육부(2019). 2019년 8월 대학정보공시 결과 발표 보도자료.
- 교육부(2020). 2020년 4월 대학정보공시 분석 결과 발표 보도자료.
- 교육부(2020). 2020년 8월 대학정보공시 분석 결과 발표 보도자료.
- 교육부(2020). 대학 평생교육원 강좌 개설 지원 사업 발표, 보도자료.
- 교육부(2020). 2020년 대학 평생교육원 강좌 개설 지원사업 추진계획.
- 교육부(2020). 2020년 대학 평생교육원 강좌 개설 지원사업 추진계획 수정.
- 교육부(2020). 2020년 인문사회분야 학술지원사업 신규 과제 선정 결과(9.1.자) 발표, 보도자료.
- 권동택, 정일환(2015). 영국 대학 비전임(기간제) 교원제도의 운영실태 분석 및 시사점. 비
교교육연구, 25(6), 101-121.
- 김갑석(2016). 시간강사법의 현황과 과제. 교육법학연구, 28(2). 1-26.
- 김병주 외(2017). 대학 강사제도 현장안착을 위한 지원 연구. 영남대학교.
- 김승정(2020). 강사법 이후 시간강사연구지원사업 현황과 개선 방안 탐색-2019년 추경 시
간강사지원사업을 중심으로, 2020 고등교육 현안분석 자료집, 한국대학교육협의회.
- 류지석, 이성은(2020). 강사제도 현안과 규제 개선과제, 한국대학교육협의회 이슈리포트
2020년 제4호.
- 박상훈, 김선영(2020). 시간강사 처우 개선을 위한 정책, 난제인가? 강사법시행까지의 주요
쟁점별 분석, 학습자중심교과교육연구 20(16), 1159-1183.
- 서지영(2016). 시간강사 처우 개선 정책의 딜레마 연구-강사를 교원으로 인정하는 고등교
육법 개정 과정을 중심으로-. 교육정치학연구, 23(3). 75-101.
- 신정규(2017). 시간강사의 시각에서 바라본 한국의 법학학문후속세대 양성의 현황과 과제.
법학논고, 60, 27-59.
- 오세희, 박상완, 김민희(2015). 미국과 독일의 대학 강사제도 비교연구. 비교교육연구,
25(4), 169-201.
- 임순광(2018). 시간강사법을 넘어서는 비정규교수의 선택. 진보평론, 74, 151-180.
- 조인식(2019). 강사법(개정 「고등교육법」) 시행에 따른 쟁점과 개선과제, 국회 입법조사처
NARS 현안분석 vol. 82.

최돈민(2016). 시간강사법의 쟁점과 해법. 교육정치학연구, 23(4), 115-133.

한국연구재단(2019). 2019년도 인문사회분야 학술지원사업 학문후속세대지원 신청요강(수정) [시간강사연구지원사업(추경사업)].

한국연구재단(2020). 2020년도 인문사회분야 학술지원사업 학문후속세대지원 인문사회학술연구교수(B유형) 신청요강.

한용진, 조문숙(2015). 일본의 시간강사 제도 운영에 관한 고찰. 한국일본교육학연구, 19(2), 43-65.

[신문기사]

KBS 뉴스(2020.08.01.) ‘강사법 시행 1년 업무는 늘고 재임용 심사도 못 받아. URL: ‘<http://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=4507843&ref=A>(검색일: 2021.1.28.)

한국경제(2019.10.31.) 학생에게 불통 된 강사법 후폭풍. <https://www.hankyung.com/society/article/201910315323i>(검색일: 2021.1.28.)

JTBC(2019.08.01.) 강사 처우 개선 위한 ‘강사법 시행’.. 역설적 상황에 시골. https://news.jtbc.joins.com/article/article.aspx?news_id=NB11859600(검색일: 2021.1.28.)

한국일보(2020.07.27.) 강사법 1년, 동료 하나둘 사라지고 처우 제자리...원격수업이 두렵다. <https://www.hankookilbo.com/News/Read/A2020072218360003835?did=NA> (검색일: 2021.1.28.)

오마이뉴스 (2019. 12. 21.). 아름답고 완벽한 강사법? ‘강사공채’는 거대한 블랙코미디. http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002597428(검색일: 2021.1.28.)

한겨레 (2020. 1. 6.). 강사법 시행 한 학기 뒤. 다시 거리로 나선 강사들.<http://www.hani.co.kr/arti/society/schooling/923330.html>(검색일: 2021.1.28.)

강사법 시행 이후 제도 연착륙 및 발전을 위한 대학 강사제도 발전방안

발 행: 2020년 10월 15일

발행인: 고등교육정책연구소장

발행처: 영남대학교 고등교육정책연구소(교육부지정)

주 소 (38541) 경상북도 경산시 대학로 280

중앙도서관 1502호 고등교육정책연구소

전화: 053)810-3684

홈페이지: <http://hepri.yu.ac.kr>

인쇄처 대구프린팅(053-811-2580)

<비매품>