학술노동시장의 양극화 해소를 위한 대학 고용구조 개선 방안[1)]

조혁진(한국노동연구원)

1. 들어가며

오늘날 대학을 둘러싼 여러 가지 문제들이 존재한다. 먼저, 한국 사회의 전반적인 저출생 현상 속에서 대학에서 교육을 받을 학생들이 점점 줄어들고 있는 학령인구의 감소는 대학의 구조조정 문제를 야기하고 있다. 또한 한국 사회에서 뿌리 깊게 존재하고 있는 대학의 서열화 문제는 한국 대학의 공공성을 약화시키고, 수도권으로의 집중 현상뿐만 아니라 대학을 졸업한 청년 세대의 일자리의 질 양극화 문제를 낳고 있다. 또한 대학에서 일하는 학술노동자들의 비정규직화 문제 역시 심각하다. 안정적인 일자리를 얻은 정규직 학술노동자와 안정적인 일자리를 얻지 못한 비정규직 학술노동자 사이의 심각한 양극화 문제는 매우 심각하다.

대학의 여러 문제들은 '학문생태계의 붕괴'로 표현된다. 표준국어대사전에 따르면, 생태계는 '어느 환경 안에서 사는 생물군과 그 생물들을 제어하는 제반 요인을 포함한 복합 체계'라고 정의된다. 이에 따라 학문생태계를 정의해 보자면, 학문생태계는 '학문 안에서 사는 학문하는 사람들과 그 학문하는 사람들을 제어하는 제반 요인을 포함한 복합 체계'라고 할 수 있을 것이다. 학문을 하는 사람들, 학문을 가르치는 사람들, 학문을 배우는 사람들 모두에게 대학이라는 공간은 과연 어떤 의미일까? 학문생태계가 붕괴되었다면, 붕괴된 학문생태계를 복원할 방법은 무엇인가? 학문생태계를 유지하고 재생산하는 가장 중요한 공간으로 여겨지는 대학이라는 공간은 어떤 변화가 필요할까? 본고에서는 이러한 문제의식을 연구와 교육이라는 학술노동을 하는 학술노동자 전반의 수요와 공급을 둘러싼 사회적 관계로써의 '학술노동시장'[2)] 의 작동을 살펴보면서, 학술노동시장의 양극화 해소를 위한 대학 고용구조의 개선 방안을 찾아보고자 한다.

지금까지 대학이라는 일터는 노사관계의 사각지대로 여겨져 왔다. 대학의 고용구조 속에서 정규직 교원 및 직원 이외의 비정규직 교원 및 직원, 대학원생은 자신들의 노동권을 보호받을 수 있는 노동법으로부터 배제를 경험해왔으며 자신의 권익을 주장하기 위한 노동조합 조직률 역시 낮은 상태에 머물러 있다. 대표적으로, 강사의 경우가 그렇다. 대학강사는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」의 적용 예외 대상이며, 근로계약서를 작성하는 비율도 매우 낮은 상태로 노동법의 사각지대에 존재해오고 있었다. 이러한 배경 속에서, 최근 한국 사회에서 대학 내 고용구조에 영향을 미친 다양한 변화들이 존재한다. 가장 커다란 변화는 이른바 「강사법」의 시행이다. 이러한 변화

---

1) 이 글은 조혁진 외(2019), 『한국 대학 고용구조의 포용적 재구성 모색』(한국노동연구원)의 일부를 수정·보완한 것이다.

2) 본고에서 다루는 '학술노동시장'은 "연구 및 교육을 중심으로 하는 학술 분야에서의 노동력의 수요와 공급을 둘러싼 거래가 이루어지는 노동시장"이라고 정의 내릴 수 있다. 김미란 외(2010), 임순광(2019) 등의 기존 연구들은 본고에서 다루는 '학술노동시장'을 주로 '교수노동시장'이라는 용어로 표현해왔다. '교수노동시장'이라는 용어는 학술 분야에서의 일자리가 '교수'에 한정되어 있는 듯한 인식을 가지고 있다. 여기서 다루는 '학술노동시장'은 단순히 '교수'라는 일자리의 수요와 공급을 다루는 것을 넘어, "연구와 교육이라는 학술노동을 하는 학술노동자 전반의 수요와 공급을 둘러싼 사회적 관계"를 다루려는 개념이다.

의 흐름 속에서 정책과 사회적 환경의 변화가 교육과 연구를 수행하는 대학의 고용구조 변화에 끼친 양상을 분석해야 할 필요성이 존재한다. 이러한 작업은 '대학'이라는 일터에서의의 양극화 해소 및 불안정성 감소 방안을 찾으면서 포용적인 고용구조를 모색하고자 하는 시도이다. 여기에서 주목하고자 하는 고용구조상의 '포용'은 크게 두 층위를 갖는다. 먼저, 산업 차원에서 포용의 의미는 "일자리의 양을 지속적으로 확대하고 비정규직 축소와 임금격차 해소 등 일자리의 질적 향상을 도모하는 것"(성경륭 외, 2017 : 74)을 의미하며, 노동자 개개인 차원에서는 사회 구성원으로서 노동자가 누려야 할 정치, 사회, 경제, 문화적 제반 권리에 대한 인정이라고 볼 수 있다(Honneth, 1995). 이러한 관점에서 대학 고용구조의 포용적 재구성은 기존의 대학 내 일자리의 질서를 비정규직 축소와 임금격차 해소를 모색하는 방향으로 변화시키면서 일자리의 질적 향상을 도모하는 것이며, 대학의 구성원들이 경제적인 차원에서 안정성을 획득하고 그들이 수행하는 노동인 연구와 교육에 대한 사회적 인정 및 지지를 획득하는 것을 목표로 한다고 볼 수 있다.

2. 학술노동시장은 어떻게 작동되는가?

1) 학술노동시장의 수요와 공급

학술노동시장에서 구직자를 채용하는 가장 일반적인 주체는 대학이라고 할 수 있다. 대학에서는 학술노동시장에 존재하는 구직자들을 채용하여 대학이라는 공간에서 수행되는 교육과 연구를 담당할 사람을 채용한다. 학술노동자가 대학에서 얻을 수 있는 일자리는 대학이 직접 고용하는 강사, 비정년계열 전임교원, 정년계열 전임교원 등이 존재하며, 대학이 한국연구재단의 사업과제 등으로 일정한 기간 동안 채용하는 각종 사업단 소속의 연구교수, 연구원 등이 존재한다. 대학이 채용하는 각종 일자리들의 '고용의 질'을 놓고 보면, 가장 낮은 일자리의 질을 가지고 있는 '강사'부터, 정년계열 전임교원과 강사의 중간 정도에 해당하는 비정년계열 전임교원, 그리고 가장 안정적인 일자리의 질을 가지고 있는 정년계열 전임교원으로 나눌 수 있다.

그렇다면, 대학은 어떤 사람을 어떻게 뽑는가? 대학이 학술노동자를 채용하는 과정을 검토하기 위해서는 대학에서 어떤 노동이 어떻게 이루어지는가?라는 기본적인 질문이 필요하다. 대학이라는 기관이 학문 연구와 학생 교육을 두 축으로 하는 기관이라고 했을 때, 고용주로서 대학은 두 개의 직무, 즉 연구와 교육을 담당할 사람을 채용한다. 연구와 교육을 담당할 교수를 뽑는 데 가장 중요하게 여겨지는 기준은 연구업적이다. 연구중심대학과 교육중심대학이 명확하게 분리되어 있지 않은 한국 대학구조 상 연구와 교육을 동시에 담당해야 할 사람들을 뽑을 때 연구능력과 교육능력이 동시에 고려되지 않고, 오로지 연구능력만이 채용 기준으로 작동하고 있는 구조이다. 그렇다면, 교육과 연구를 담당하는 기관에서 교육과 연구를 담당할 학술노동자를 채용할 때, 왜 교육과 연구를 두 가지 축으로 하고 있는 대학에서 연구업적이 훨씬 더 중요한, 거의 유일한 기준으로 작용하고 있을까?

교수 채용 시 학술지에 논문을 게재한 실적이 얼마 정도 되는가에 따라 지원자격 기준이 달라진다. 지원자격 기준을 KCI 등재지 논문 몇 편 이상으로 제한하는 경우가 가장 많고, 최근에는 SCI, SSCI 등 국제학술지 게재 실적을 최소 자격 기준으로 요구하는 경우가 많다. 대부분의 전임교원 초빙 공고문에서는 지원자격 기준을 정해놓고 있으며, 최근의 추세는 이른바 SCI급이라 칭해지는

영어논문 출판 실적을 일정 정도 보유할 것을 요구하고 있다. 학술노동시장에서 구직활동에 참여하는 학술노동자들은 연구업적이 최소 자격 기준에 미달하면, 일자리에 지원할 기회조차 얻지 못한다.

> "학교 본부가 제일 좋아하는 거는 국제학술지 논문… 영어논문… SSCI 논문이고. 그다음은 통 틀어서… KCI든… 어쨌든 논문 잘 쓰는 사람이 필요한 거고. '논문 잘 쓰는 사람 아니면 지원도 하지 마'가 되는 거예요." (수도권 사립대 인문사회계열 학과장)

연구업적이 많은 사람을 채용하고자 하는 대학의 전략은 '돈'과 연관되어 있음을 부인하는 학술노동자는 거의 없다. 교원의 연구업적이 '돈'과 연결되는 축은 크게 두 가지다. 첫 번째 축은 각종 연구사업과 관련되어 있다. 각종 정부재정지원사업이나 연구지원사업에서 사업단에 선정되기위해서는 해당 대학 전임교원의 연구실적이 매우 중요하다. 관련 분야의 연구실적을 풍부하게 가지고 있는 경우 관련 정부 연구과제나 기업체 연구과제에 훨씬 더 수월하게 응모할 수 있고, 사업에 선정될 수 있기 때문이다. 이는 곧 사업단에 선정되기 위해서는 연구업적이 많은 교수가 유리하고, 사업단 선정은 대학 재정에 기여하고, 대학의 이미지를 제고하는 기회로 작동하기 때문에, 교수 임용의 가장 중요한 기준으로 여겨진다.[3)]

최근의 추세는 단순히 논문 몇 편이라는 연구업적 기준에서 더 나아가서, 아예 연구사업비를 이미 수주한 경우도 지원자격 중 하나로 제시되고 있다. 지방 거점 D국립대학은 2020년 1학기 교수 채용 공고문에서, 지원자격 중 하나를 연구비 수주 현황으로 제시하기도 하였다. 해당 공고문에 따르면, "총 연구사업비가 20억 이상인 사업(연구)과제의 총괄(연구)책임자로서 사업 잔여기간이 3년 이상인 자" 또는 "최근 4년 이내 연평균 2억 이상의 연구사업비 수주실적이 있는 총괄(연구)책임자"라는 기준은 연구업적 기준보다 우선적으로 제시되어 있다. 이러한 상황은 연구비, 즉 '돈'을 대학에 들고 올 수 있는 사람을 교수로 채용하길 원하는 것이다. 이렇듯 '돈'을 들고 올 수 있는 학술노동자나, '돈'을 벌어올 수 있는 기본 능력이 되는 학술노동자를 채용하는 추세가 확산된 것은 대

3) 2019년 12월에 발표된 「4단계 두뇌한국21 사업 기본계획」을 살펴보면, 평가지표 배점 총 400점 중 연구역량은 140점으로 구성되어 있다. 연구역량 평가 140점 중에서 가장 중시되는 것은 참여교수의 연구역량 점수(90점)이다. 참여교수 연구역량 점수는 연구비 수주 실적, 연구업적물(참여교수 대표연구업적물(정성), 연구재단등재(후보)지, 저명학술지 등 게재논문(정량), 교육연구팀의 학문적 수월성을 대표하는 연구업적물),교육연구팀의 연구역량 향상 계획 등으로 구성되어있다.

〈표 〉 4단계 두뇌한국21 인문사회 분야 교육연구단 평가지표 중 연구역량

연구 역량 (140점)	참여교수 연구역량(90)	- 연구비 수주 실적 - 연구업적물(참여교수 대표연구업적물(정성), 연구재단등재(후보)지, 저명학술지 등 게재논문(정량), 교육연구팀의 학문적 수월성을 대표하는 연구업적물) - 교육연구팀의 연구역량 향상 계획
	산업·사회에 대한 기여도(25)	- 산업·사회 문제 해결 기여
	연구의 국제화 현황(25)	- 국제적 학술활동 참여 실적 - 참여교수의 국제 공동연구 실적 - 외국 대학 및 연구기관과의 연구자 교류 실적

자료 : 교육부(2019), 「4단계 두뇌한국21 사업 기본계획(안)」, p.26.

학 외부로부터 발주되어 대학 소속 연구자가 수주하는 연구과제의 경우 연구비 중 일부가 '간접비'라는 명목으로 대학의 수입으로 잡히기 때문이다.

대학 외부에서 발주되는 연구과제를 대학 내부 연구자가 수주할 경우 대학 당국은 '간접비'를 받을 수 있는데, 이 간접비는 대체적으로 "연구수행의 기초 근간이 되는 연구자 인건비, 건물과 시설의 유지비, 연구기자재 감가상각비, 공공요금, 연구지원인력 인건비, 전산망 이용비, 일반관리비 및 운영비 등을 연구수행기관(학교)에서 지불함에 따른 징수액"으로 정의되며, 대학마다 약간의 차이가 있으나 간접비 규모는 연구과제 수주금액의 30% 내외이다.

교원의 연구실적은 교육부의 각종 사업을 통한 국고보조금 지원뿐만 아니라, 언론사 평가 등에서 대학 랭킹과도 연결되어 있다. 언론사를 중심으로 진행되는 대학평가는 이른바 '입결'이라 불리는 입시 결과와 연동되어 움직이기 때문에 대학 랭킹의 상승은 입시 과정에서 안정적인 신입생을 확보할 수 있는, 곧 안정적인 등록금 수입이 기대되는 상황이기 때문이다. 언론사에 의한 대학 평가가 대학의 서열을 결정하는 구조로 작동하고, 대학의 서열은 대학 재정의 또 다른 한 축인 등록금 수입과 직결되는 상황에서 대학은 언론사의 평가에 민감하게 반응할 수밖에 없다. 이러한 상황 속에서 대학은 연구업적이 우수한 학술노동자를 최우선 고려대상으로 채용하는 관행을 발전시켜왔다고 볼 수 있다.

대부분의 대학에서 평가에 반영되는 지표 중 교원 연구실적은 '전임교원'을 대상으로 한다. 그러나 대부분의 대학에서 연구실적 인센티브를 수령할 수 있는 전임교원은 '정년계열 전임교원'으로 한정되어 있다. 비정년계열 전임교원의 경우 비정년계열 전임교원의 연구실적이 각종 대학 평가에 지표로 포함됨에도, 대학 평가에 기여한 비정년계열 전임교원은 자신의 기여분에 대한 성과를 인정받지 못하고 있는 것이다. 정년계열 전임교원이 연구업적을 생산하면 연구격려 인센티브를 받고 있다면, 비정년계열 전임교원은 연구업적을 생산하지 못하면 고용의 안정성을 위협받는 '징벌적 연구강제' 상황에 처해 있다. 비정년계열 전임교원 중 대학에서 연구업적을 생산해내는 임무를 부여하여 채용한 연구중점교원의 경우 연구 장려금은 적용 대상이 되지 않는 경우가 많다. 연구중점교원은 '논문을 내서 대학 랭킹을 올려주거나 아니면 대학에서 사라지거나(publish or perish)'의 상황에 놓여 있다. 대학은 교원의 연구업적을 통해 대학의 '지속가능성'을 높이고자 시도하는 가운데, 대학의 지속가능성을 높이기 위해 고용된 비정년계열 전임교원들의 경우 자신의 일터에서의 '지속가능성'은 매우 낮은 수준이다.

연구업적이 우수한 학술노동자를 채용하는 대학의 관행이 우수한 연구업적으로 이어져 학문 발전에 기여했는지 여부는 상당히 모호하다. 대부분의 대학에서 연구업적을 강조하는 채용 관행 속에서 연구업적이 우수한 학술노동자는 대학이라는 공간에서 '사업 수주를 위한 연구' 또는 '사업의 재수주를 위한 연구'를 해야 한다. 국가 또는 기업의 외부 연구비 수주는 대개 중간평가를 시행하고, 중간평가 결과에 따라 계속지원 여부가 결정되고 지원금액이 증감되는 경우가 많기 때문에, 연구사업에 참여하는 교원은 연구사업 관리에 신경 써야 한다. 연구사업의 중간평가 지표에서 좋은 점수를 얻기 위해서는 각종 사업과 행사들을 추진해야 하며, 이러한 사업 추진과정은 '연구를 위한 사업'이 아니라 '사업을 위한 기획'을 얼마나 잘 하는지가 중요한 지점이 된다. 이러한 상황 속에서 교수는 '연구'와 '강의' 이외에도 '기획'이라는 또 하나의 과도한 업무를 할 수밖에 없는 현실이다.

이처럼 연구업적이 강조되는 상황 속에서, 대학 본연의 임무 중 하나로 여겨지는 '교육' 분야가 소홀해질 가능성 역시 존재한다. 연구 능력과 교육 능력이 양립하는 경우 연구 업적이 탁월한 학술

노동자가 전임교원으로 임용되는 것은 교육과 연구가 동시에 수월하게 이루어질 수 있다고 예상할 수 있는 반면, 학술노동자 모두가 연구 능력과 교육 능력이 반드시 동일하게 우수하지는 않다는 점에서 연구와 교육을 동시에 담당해야할 대학에서 연구 능력만으로 학술노동자를 채용하는 관행에 의문을 제기할 수 있다.

학술노동시장의 수요 측면에서, 학술노동자를 채용하는 대학은 연구업적이 우수한 학술노동자를 채용하는 관행을 지속해왔고, 이는 대학에서의 지속가능한 '재정' 확보를 추구하기 위함이었다고 해석할 수 있다. 연구 측면에 집중되어 있는 학술노동시장의 수요 측면의 관행 속에서, 대학의 또 다른 중요한 직무인 '교육'은 소홀해질 수밖에 없는 상황은 물론, 대학의 지속가능한 재정을 위해 사업을 위한 연구를 추진하게 되면서, 학문탐구를 통한 사회 기여라는 본래적 의미의 연구활동은 점점 멀어지고, '돈'을 향한 연구가 주를 이루는 현실이 오늘날 한국의 대학에서 고착화되고 있는 것이다.

다음으로는 학술노동시장의 공급 측면을 살펴보자. 학술노동시장에 참여하는 학술노동자들의 일반적 목표는 정년이 보장된 '전임교원'이 되는 것이다. 학문을 연마하여 독립적 연구를 할 수 있는 이른바 자격증인 '박사학위'를 취득한 학술노동자 중 그 누구도 자신의 '꿈'을 '강사'라고 이야기하지 않는다. 과거 한국의 학술노동시장은 '대학원생 → 강사 → 교수나 직업 연구원'으로 이어지는 학문생태계가 존재하였으나, 현재는 이 학술생태계가 붕괴되었다는 지적(이도흠, 2019; 김귀옥, 2018)이 일반적이다. 학술노동시장에 참여하는 많은 학술노동자들은 교수가 되길 꿈꾸지만, 앞서 설명한 학술노동시장의 수요 측 관행 속에서 교수 일자리는 많지 않다. 학술노동자 대다수가 교수가 되길 원하는 상황 속에서 안정적인 교수 일자리가 부족한 현실에서, 정규직 정년계열 전임교원이 된 자와 그렇지 않은 자 사이에 격차가 발생한다. 이러한 격차를 문제시하고, 이 격차를 해결하기 위해서는 무엇보다도 정확한 현실 인식이 필요하다. 그러나 현재 대학의 고용구조를 논하는 이들 중에서 정확한 현실 인식보다는 현실을 왜곡하면서 단순한 논리로 학술노동시장의 문제를 진단하는 일이 빈번하다. 배성인(2019 : 110)은 "이른바 '시간강사'로 대표되는 비정규직 교수들의 다수는 연구와 강의업적이 정규직 교수와 다르지 않음에도 불구하고, 대학의 구조조정 등으로 인해 전임교원으로의 취업은 거의 생각지도 못하고 있다"라고 학술노동시장의 비정규직 문제를 진단하고 있다. 이러한 진단은 사실관계가 틀렸을 뿐만 아니라 학술노동시장 내 정규직과 비정규직의 격차를 결정하는 과정과 메커니즘에 대해 대단히 단순한 논리로 접근하는 것이다. 사실관계의 왜곡은 물론 문제의 근원을 제대로 짚어내지 못하는 진단은 문제 해결에 도움이 되지 않는다. 따라서 우리는 학술노동시장에서 "시간강사가 전임교원으로의 취업은 거의 생각지도 못하고 있는 현실"이 왜 발생하는지를 살펴봐야 한다.

지금까지 대학 고용구조에서 '강사'에 대한 기존 연구와 입장은 주로 강사가 경험하는 차별과 불평등 문제를 제기하고 차별과 불평등을 어떻게 해결해야 하는지에 대한 요구가 주를 이루었다. 그러나, 차별과 불평등을 경험하는 강사가 어떻게 강사가 되었는지는 관심의 대상이 아니었다. 즉, '강사는 어떻게 강사가 되었는가?'라는 아주 기본적인 질문조차 제기하지 않았던 것이다. 노동시장에서 어떠한 일자리가 차별과 불평등을 경험하는 일자리라면, 그 일자리는 어떻게 생겨나게 되었고, 그 일자리에 있는 사람들은 그 일자리를 어떻게 얻게 되었는지를 분석하지 않으면 차별과 불평등이 발생하는 원인에 대한 파악이 어렵고, 차별과 불평등을 해소하기 위한 대안을 찾기도 어렵다. 이런 점에서 아래에서는 강사가 왜, 어떻게 생겨나게 되었는지를 살펴보고자 한다.

2) 학술노동시장의 현실: 초과공급의 지속

「강사법」 시행을 둘러싼 대학 내외의 혼란은 강사의 열악한 처우와 낮은 사회적 지위, 강사의 강의 기회 상실 등의 문제로 이어지게 되었다. 특히 「강사법」이 시행되면서 약간의 처우 개선과 고용안정을 이유로 강사의 수를 줄이는 대학당국들의 행태가 연일 보도되면서 '대학은 왜 강사들을 자르는가?'라는 문제제기와 그에 대한 대학 측의 대답은 '대학에 돈이 없다'로 요약할 수 있다. 본고는 대학 고용구조의 포용적 재구성을 모색하기 위해서는 '강사라는 일자리는 왜 생겨났고, 왜 대학에서 강사가 필요한가?'라는 가장 기본적인 질문에서 출발해야 한다고 본다. 대학 강사와 관련된 가장 기본적인 질문은 먼저 구조적인 차원에서 '대학에 강사는 왜 존재하는가?'라는 질문과 개인의 일자리 얻기 차원에서 '강사는 어떻게 강사가 되었는가?'로 나누어진다. 먼저, '대학에 강사는 왜 존재하는가?'라는 문제부터 살펴보자. 특정 산업 내 특정 일자리(나쁜 일자리)를 가진 노동자들의 처우 등의 문제를 논하기 앞서 우리는 그 산업에서 그 일자리가 왜 존재하는지를 먼저 물어야 한다. 해당 일자리가 생겨난 맥락과 환경, 그리고 그 일자리에 대한 사람들의 인식이 어떠한지에 대한 물음과 이해가 없다면, 해당 일자리에서 발생하는 문제들에 대한 해결책을 제시할 수 없을 것이기 때문이다.

대학에 강사가 존재하는 이유는 첫째, 학생은 많고 교수는 적기 때문이다. 대학 설립과 운영에 관한 규정에는 대학계열별로 교수 1인당 학생 수에 대한 기준을 정해놓았다. 인문사회계열은 교수 1인당 학생 25명, 자연계-공학-예체능계열 20명, 의약계열 8명이다. 전임교원 확보율은 전임교원 수를 교원법정정원으로 나누어서 산출하며, 교원법정정원은 편제완성연도를 기준으로 한 계열별 학생정원을 대학설립운영규정 제6조 제1항의 '별표5'에 의한 교원 1인당 학생 수로 나누어 산출한다. 전임교원 확보율은 교육의 질을 평가할 수 있는 지표이다.[4)]

전임교원 확보율은 국・공립 및 사립에서 2013년 이후 계속해서 상승하고 있는 추세를 보인다. 그러나, 여전히 법적 규정을 채우지 못한 상황이라고 볼 수 있다. 전임교원 확보율에서 또 하나 제기되는 문제는 이른바 '비정년계열 전임교원' 역시 전임교원 확보율 지표에 계산된다는 점이다.

전임교원 확보율을 계열별로 살펴보면, 의학계열을 제외한 나머지 계열의 전임교원 확보율은 예체능이 50% 수준, 공학이 60% 수준, 인문사회계열과 자연과학계열이 70~80% 수준을 보이고 있다. 의학계열을 포함한 전임교원 확보율 수치와 의학계열을 제외한 전임교원 확보율 수치는 매년 10%p가량의 차이를 보이고 있다.

4) 전임교원 확보율 = 전임교원 수/교원법정정원 * 100.

〈표 〉 고등교육기관 전체 재적 학생 수

(단위 : 명)

연도	고등교육기관	학부				대학원
		일반대학	교육대학	전문대학	기타	
2018	3,378,393	2,030,033	15,788	659,232	351,108	322,232
2017	3,437,309	2,050,619	15,839	677,721	366,815	326,315
2016	3,516,607	2,084,807	15,903	697,214	385,915	332,768
2015	3,608,071	2,113,293	15,967	720,466	424,867	333,478
2014	3,668,747	2,130,046	16,566	740,801	450,462	330,872
2013	3,709,734	2,120,296	17,500	757,721	484,395	329,822
2012	3,728,802	2,103,958	18,789	769,888	506,623	329,544
2011	3,735,706	2,065,451	20,241	776,738	543,343	329,933
2010	3,644,158	2,028,841	21,618	767,087	509,979	316,633
2000	3,363,549	1,665,398	20,907	913,273	534,534	229,437
1990	1,691,681	1,040,166	15,960	323,825	224,567	87,163
1980	647,505	402,979	9,425	165,051	36,111	33,939
1970	201,436	146,414	12,535	33,483	2,364	6,640

주 : 1) 고등교육기관에는 일반대학, 산업대학, 교육대학, 전문대학, 방송통신대학, 사이버대학, 기술대학, 각종 학교, 대학원, 전공대학, 원격대학형태의 평생교육시설, 사내대학형태의 평생교육시설, 기능대학이 포함됨.
2) 기타에는 산업대학, 방송통신대학, 사이버대학, 기술대학, 각종 학교, 전공대학, 원격대학형태의 평생교육시설, 사내대학형태의 평생교육시설, 기능대학이 포함됨.
3) 대학원에는 대학부설 대학원과 대학원대학이 포함됨.
4) 재적학생 수에는 폐교의 잔류 재적학생이 포함됨.

자료 : 교육부(2018), 「2018년 교육기본통계 주요내용」.

〈표 〉 설립주체별 전임교원 확보율

(단위 : %)

	전 계열			의학계열 제외		
	국・공립	사립	계	국공립	사립	계
2013년	75.2	76.3	76.1	70.4	67.0	67.8
2014년	75.6	77.7	77.2	70.7	68.5	69.0
2015년	76.1	80.3	79.2	71.0	71.2	71.1
2016년	78.7	81.8	81.0	73.5	72.5	72.7
2017년	81.9	84.2	83.7	76.1	74.4	74.8
2018년	83.0	84.1	83.9	76.7	74.2	74.8

주 : 고등교육법 제2조의 일반대학 및 산업대학 186교(2013~17년 : 국・공립 30교, 사립 156교, 2018년 183교 (국・공립 30교, 사립 153교)

자료 : 대학교육연구소(2019), 『대교연 통계』(기본) 2017-18년 17호.

〈표 〉 계열별 전임교원 확보율

(단위 : %)

	인문사회	자연과학	공학	예체능	소계	의학	총계
2013년	73.3	73.7	61.2	54.0	67.8	198.2	76.1
2014년	74.7	75.0	61.9	56.1	69.0	198.1	77.2
2015년	77.5	77.3	62.7	58.0	71.1	202.1	79.2
2016년	79.4	78.8	64.8	58.4	72.7	206.6	81.0
2017년	81.4	80.2	68.2	58.9	74.8	223.0	83.7
2018년	81.7	80.8	68.3	57.1	74.8	233.4	83.9

주 : 고등교육법 제2조의 일반대학 및 산업대학 186교(2013~17년 : 국・공립 30교, 사립 156교, 2018년 183교(국・공립 30교, 사립 153교)(재학생 수 기준).
자료 : 대학교육연구소(2019), 『대교연 통계』(기본) 2017-18년 17호.

의학계열을 제외하고 전체 전임교원 확보율을 충족하고 있는 대학은 국공립에서는 서울대가 유일하며, 사립에서는 종교인 양성을 위한 소규모 종교대학이나, 예술 등 특성화대학 16개 대학에 불과한 실정이다.

결국 학생은 많고 전임교원들은 의무강의시수가 대체로 9학점 정도로 규정되어 있는 상황 속에서, 수업을 담당할 교원이 부족하기 때문에 그 부족분을 시간강사 등의 비전임교원으로 채우고 있는 것이다. 이러한 상황 속에서 교육서비스를 제공해야 하는 대학 측은 학술노동시장의 산업예비군으로서 강사를 저렴하게 양성해온 것이고, 교수를 꿈꾸는 강사는 교수가 되기 전에 강의 경험을 쌓을 수 있다는 생각에 저렴한 대가를 받으면서도 강의를 맡게 된 것이라고 볼 수 있다. 대학 입장에서는 법정전임교원 확보율을 100% 달성하지 않더라도, 교육부의 각종 평가에서 별다른 불이익을 받지 않기 때문에[5], 부족한 교원을 강사로 대체해온 것이다.

〈표 3-9〉 계열별 전임교원 1인당 학생 수

(단위 : 명)

		인문사회	자연과학	공학	예체능	소계	의학	총계
2013년		34.0	27.0	32.6	36.7	32.5	4.0	27.8
2014년		33.4	26.5	32.2	35.3	31.8	4.0	27.3
2015년		32.1	25.7	31.8	34.1	30.9	3.9	26.6
2016년		31.4	25.3	30.8	34.0	30.2	3.9	26.0
2017년		30.6	24.8	29.2	33.7	29.3	3.6	25.2
2018년		30.5	24.7	29.2	34.7	29.3	3.4	25.2
증감 (2018-13)		-3.5	-2.3	-3.4	-2.0	-3.2	-0.6	-2.6
법정 기준	인원	25.0	20.0	20.0	20.0		8.0	
	차이	5.5	4.7	9.2	14.7		-4.6	

주 : 고등교육법 제 2조의 일반대학 및 산업대학 186교(13-17년 : 국・공립 30, 사립 156교, 18년 183교(국・공립 30, 사립 153)(재학생 수 기준).
자료 : 대학교육연구소(2019) 『대교연 통계』(기본) 2017-18년 17호.

학술노동시장 내 일자리가 부족함에도 박사학위 취득자가 계속 증가하는 상황은 불안정한 강사 일자리를 확대시키고 있다. 2000년 기준 국내 고등교육기관의 전임교원 수는 5만 7,097명, 2018년에는 9만 288명으로 18년 사이 총 3만 3,191명이 증가하였다. 전임교원이 되기 위한 자격의 하나로서 박사학위 취득자의 증가는 일반대학원 박사학위 취득자로 한정했을 때, 2000년부터 2018년까지 누적인원이 11만 3,799명이다. 18년의 기간 동안 국내에서 전임교원이 되는 인력이 모두 국내에서 배출되는 박사학위 취득자라고 가정해도, 8만 608명은 교수 자리를 얻지 못한 상황이다. 그러나, 인문사회계열의 경우 대학들이 해외 박사학위 취득자를 선호하는 가운데, 국내 박사학위 취득자가 안

5) 교육부의 대학기본역량진단 평가에서, 전임교원 확보율의 만점 기준은 2015년 기준, 사립대학 68.586%, 국립대 법인은 68.509%였으며, 2018년 진단에서는 이 기준이 약간 상향되었으나, 사립대학 71.257%, 국립대 법인 71.210%이다.

정적인 일자리를 얻기는 쉽지 않은 것이 현실이다.

대학원생 수가 증가하고 박사학위 취득자가 증가하는 것에 대해 김귀옥(2018)은 '학문하는 사람이 늘었다는 점'에서 긍정적으로 평가하지만, 학문하는 사람이 안정적으로 일자리를 얻기 힘든 상황에서 학문하는 사람이 점차 늘어난다는 것을 마냥 긍정적으로만 평가할 수는 없을 것이다.

한국직업능력개발원의 『2018 박사조사-국내신규박사학위취득자 실태조사』에 따르면, 박사학위 취득자 중 44.9%가 교수 및 연구원이 되기 위해 박사과정에 진학하여 학위를 취득하였다고 응답하였다. 이러한 응답비율을 고려해볼 때, 한국의 학술노동시장에서는 대략 2010년 이후에는 매년 5,000명에서 7,000명이 교수 및 연구원이 되기 위해 '대기'하고 있다는 것이다. 그러나 안정적인 전임교원 일자리는 증가하지 않고 있다.

〈표 〉 대학원 학위 취득자 수 추이

(단위 : 명)

연도	대학원(전체)			일반대학원			전문/특수대학원		
	합계	석사	박사	합계	석사	박사	합계	석사	박사
2018	97,511	82,837	14,674	45,004	31,489	13,515	52,507	51,348	1,159
2017	97,921	83,605	14,316	46,078	32,850	13,228	51,843	50,755	1,088
2016	95,342	81,460	13,882	44,749	31,947	12,802	50,593	49,513	1,080
2015	94,741	81,664	13,077	43,952	31,953	11,999	50,789	49,711	1,078
2014	95,736	82,805	12,931	44,652	32,611	12,041	51,084	50,194	890
2013	95,563	82,938	12,625	44,235	32,499	11,736	51,328	50,439	889
2012	95,008	82,765	12,243	44,489	33,036	11,453	50,519	49,729	790
2011	91,048	79,403	11,645	42,715	31,725	10,990	48,333	47,678	655
2010	87,870	77,328	10,542	39,397	29,514	9,883	48,473	47,814	659
2000	53,379	47,226	6,153	31,559	25,407	6,152	21,820	21,819	1

주 : 1) 대학원에는 대학부설 대학원과 대학원 대학이 포함됨.
2) 대학원 학위취득자 수에는 전년도 8월(후기) 및 당해연도 2월(전기) 학위취득자가 포함됨.
3) 특수대학원에는 박사학위 취득자 없음.

자료 : 교육부(2018), 「2018년 교육기본통계 주요내용」.

〈표 〉 계열별 강사 현황

(단위 : 명)

연도	합계	인문사회	자연과학	공학	의학	예체능
2016	61,539 (100.0%)	28,567 (46.4%)	8,375 (13.6%)	7,025 (11.4%)	947 (1.5%)	16,625 (27.0%)
2017	59,338 (100.0%)	27,809 (46.9%)	8,174 (13.8%)	6,675 (11.2%)	994 (1.7%)	15,686 (26.4%)
2018	58,546 (100.0%)	28,091 (48.0%)	8,002 (13.7%)	6,449 (11.0%)	1,024 (1.7%)	14,980 (25.6%)
2019	46,925 (100.0%)	23,258 (49.6%)	6,281 (13.4%)	5,033 (10.7%)	772 (1.6%)	11,581 (24.7%)

자료 : 교육부 보도자료(2019. 8. 29).

2016년 기준, 박사학위 취득자의 취업률은 인문계열이 50.9%, 공학계열이 87.3%로 조사되었다.

박사학위 취득자의 취업경로는 인문계의 경우 대학이 43.7%, 민간이 10.8%, 공학의 경우 대학이 26.3%, 민간이 44.9%이다. 인문계 박사학위 취업자의 경우 대부분 기간의 정함이 있는 비정규직인 경우가 많다. 이학 및 공학 계열의 경우 대학이나 연구소 이외의 기업 등으로의 취업경로가 다양하게 존재하나, 인문사회계 박사학위 취득자는 대학 또는 국책연구기관 이외의 안정적인 일자리를 얻기가 어려운 현실이다. 또한 사회과학의 경우 서구문화 중심의 학문 풍토와 SSCI급 논문을 작성하여 연구업적을 수월하게 제출할 수 있는 영어권 출신 해외 박사학위자에 대한 선호 현상이 강하다. 이런 상황 속에서 국내 박사학위 취득자의 경우 학술노동시장에서 안정적인 일자리를 얻기 쉽지 않다. 실제로, 한국의 대학에서 경제학 전공 전임교원 1,599명 중 해외 박사학위 취득자는 1,162명이며 이 중 미국에서 박사학위를 취득한 사람은 840명에 달할 정도이다.[6] 이러한 상황 속에서 인문사회계열 국내 박사학위 취득자 중 극히 일부만이 학술노동시장에서 안정적인 일자리를 얻고 대다수는 안정적인 일자리를 얻기 어렵다. 그렇다면 안정적인 일자리를 얻지 못한 인문사회계열 학술노동자들은 어떻게 생계를 꾸려갈까?

〈표 3-12〉 학위별 강사 현황

(단위 : 명)

연도	합계	학사 미만	학사	석사	박사
2016	61,539 (100.0%)	314 (0.5%)	6,241 (10.1%)	28,976 (47.1%)	26,008 (42.3%)
2017	59,338 (100.0%)	303 (0.5%)	5,980 (10.1%)	26,941 (45.4%)	26,114 (44.0%)
2018	58,546 (100.0%)	496 (0.8%)	5,551 (9.5%)	26,279 (44.9%)	26,220 (44.8%)
2019	46,925 (100.0%)	438 (0.9%)	4,104 (8.7%)	20,012 (42.6%)	22,371 (47.7%)

자료 : 교육부 보도자료(2019. 8. 29).

인문사회계열 학술노동자들은 대개 강의가 유일한 생계수단이 되는 경우가 많다. 박사학위자는 점점 증가하고, 박사가 되기 위해 대학원에 진학하는 사람들의 숫자도 점점 늘어나고 있는데, 강사 일자리를 놓고 경쟁하는 학술노동시장에는 박사학위자만 존재하는 것이 아니다. 학위별 강사 현황 자료에 따르면, 박사학위자는 전체 강사 중에 절반 미만의 비중이다. 박사학위자는 학술노동시장에서 교수가 되기 위해 노력해야 하면서, 생계를 위해 강의를 해야 한다. 그리고 생계를 위한 강의를 얻기 위해서는 박사학위가 없는 경쟁자들과도 경쟁해야 하는 상황인 것이다.

3) 학술노동시장 초과공급의 결과

학술노동시장이 초과공급인 상태로 지속되면서 발생한 결과는 학술노동시장에서 '강사'라는 일자

6) 교육부・과학기술정보통신부・문화체육관광부(2019 : 1).

리가 다음 일자리로 넘어가기 위해 잠깐 수행하는 디딤돌 일자리가 아니라 영구적인 일자리가 되었고, 강사 일자리는 불안정성이 증가되었다는 점이다.

〈표 〉 강사 중 박사학위 소지자의 박사학위 취득 이후 경과기간

(단위 : 명)

연도	합계	3년 미만	3~5년 미만	5~10년 미만	10~15년 미만	15~20년 미만	20년 이상
2016	26,008 (100)	5,481 (21.1%)	4,114 (15.8%)	7,179 (27.6%)	4,370 (16.8%)	2,723 (10.5%)	2,141 (8.2%)
2017	26,114 (100)	5,195 (19.9%)	3,990 (15.3%)	7,378 (28.3%)	4,423 (16.9%)	2,703 (10.4%)	2,425 (9.3%)
2018	26,220 (100)	4,913 (18.7%)	4,002 (15.3%)	7,464 (28.5%)	4,517 (17.2%)	2,667 (10.2%)	2,657 (10.1%)
2019	22,371 (100)	3,929 (17.6%)	3,299 (14.7%)	6,375 (28.5%)	3,921 (17.5%)	2,356 (10.5%)	2,491 (11.1%)

자료 : 교육부 보도자료(2019. 8. 29).

2018년 기준 전체 시간강사 중에서 박사학위자는 44.8%인 26,220명이다. 이 중에서 박사학위 취득 후 경과기간이 10년 이상인 사람의 비율은 37.5%에 달한다. 2015년 기준 국내 박사학위 취득 평균연령이 41.2세인 것과 박사학위 취득 이후 10년 이상인 사람이 강사로 일하는 경우도 꽤 높다는 점을 고려해보면, 교육부 등에서 말하는 '학문후속세대'로서의 강사는 결코 적합한 용어가 아닌 것으로 보인다. 이미 강사는 한국의 대학에서 영구적인 일자리가 되었다. 문제는 이러한 영구적인 일자리의 질이 매우 낮고 개선의 가능성이 보이지 않는다는 점이다.

이른바 풀타임 박사과정을 졸업한 신규 박사학위 취득자 거의 대부분이 강사 일자리를 전임교원이 되기 위한 '디딤돌'로 인식한다. 교수가 될 수 있을 것이라는 희망을 가지고 교수가 되기 위해 연구업적도 쌓으면서 착실히 준비하다가 교수로의 취업을 포기하는 시점이 오게 된다. 대개 그 시점은 강사가 강의하는 대학의 해당학과에 신규 채용된 교수가 강사와 나이가 같아지는 시점이다. 그 시점에 다다르면 강사는 교수가 되는 것을 포기하고, 그(녀)에게 강사는 영구적인 일자리가 된다.

> "저는 사실 한 2010년… 그때까지만 하더라도 혹시 내가 교수가 될 수 있지 않을까 생각을 했었거든요. 그래서 사실 그때까지는 연구도 좀 하고 책도 다른 선생들하고 모여서 좀 쓰고… 그러다가 어플라이 한두 번 했다가 떨어지고 그러니까 이제 나이가 벌써 많아지더라구요… 시간이 더 흘렀고, 그러다 보니까 이제 학과에 새로 온 교수님들이 저랑 나이가 같아지는 거예요. 그러니까 아 이제 더 이상은 힘들겠구나 그런 생각이 들더라구요. 그래서 아 그냥… 내가 할 수 있는 데까지 강의를 할 수 있으면 그냥 강사로 살다가 그냥 그만둬야 되겠다. 그렇게 생각했던 거 같아요. 그래서 사실 그 이후부터는 거의 뭐… 다른 논문을 쓰거나 그러지는 않았던 것 같고…" (지방대 박사학위 취득자)

대학원생에서 강사로, 강사에서 전임교원으로 가는 사다리가 붕괴된 가장 근본적인 원인은 강사의 경우 강의가 유일한 생계라는 점이다. 강의가 유일한 생계인 상황 속에서, 강사는 더 많은 강의가 생계의 지속가능성을 높이고, 생계의 지속가능성을 높이기 위해 더 많은 강의를 해야만 하는 상

황은 강사로 하여금 연구업적을 쌓을 수 있는 시간과 기회의 상실을 의미하게 된다. 앞서 살펴본 학술노동시장의 수요 측면에서 연구업적을 가장 중요한 전임교원의 채용 기준으로 삼는 구조 속에서 강의가 유일한 생계인 강사는 연구업적이 거의 없거나 다른 경쟁자들에 비해서 매우 부족하기 때문에 전임교원이 될 수 있는 기회가 점점 줄어드는 것이다.

더욱 문제인 것은 고착화된 일자리로서의 강사 일자리는 매우 불안정하기도 하다는 점이다. 「강사법」 시행 이전 강의 배정은 '알음알음' 방식이 일반적이었던 것으로 보인다. 알음알음 방식은 '쉬운 채용'과 '쉬운 해고'가 가능한 구조였다. 강사가 되기도 쉽고, 강의를 하다가 강의 배정을 못 받기도 쉬운 구조였던 것이다. 어느날 갑자기 학과장의 메일 한통으로 또는 지인의 소개로 강사가 된 그 누군가는 어느날 또 갑자기 '후배를 위해 양보해달라'라는 말로 강의 기회를 잃기도 했던 것이다. 이렇게 쉽게 강의 기회를 얻고 쉽게 강의 기회를 잃게 되는 상황은 강사라는 일자리가 전임교원으로 가기 위한 디딤돌 일자리처럼 일종의 '인턴'처럼 여겨졌던 시대에는 별 문제가 없었다. 누군가는 강사를 하다가 교수가 되고, 그 누군가가 교수가 돼서 빈 자리가 된 강사는 또 그 후배가 채우는 방식이 가능했기 때문이다. 그러나, 강사 일자리가 고착화된 이후 '알음알음' 방식은 일자리의 획득과 상실이 예측 가능성이 전혀 없는 상태에서 일어난다는 점이다. 이러한 것의 문제점은 '강의를 배정하는 자'와 '강의를 배정받는 자' 사이에서 강사라는 일자리에 대한 인식이 서로 다르기 때문에 발생하는 것이었다.

3. 양극화된 학술노동시장에서의 불안정 학술노동자

1) 강사의 유일한 생계수단으로서의 강의

앞서 살펴본 대로, 학술노동시장에서 '전임교원'이 되고자 하는 학술노동자의 초과공급은 '강사'라는 일자리의 영구화를 가져온 것으로 볼 수 있다. 이 과정에서 가장 큰 문제는 안정적인 일자리를 얻지 못한 학술노동자에게는 '강의가 유일한 생계가 되는 상황'이다.

강의가 유일한 생계가 되는 구조에 대한 나름의 개선정책들이 시행되기도 하였다. 대표적인 것이 한국연구재단의 '인문사회분야 시간강사지원사업'이다. 인문사회계열의 경우 안정적인 일자리를 얻지 못한 학술노동자는 강의가 유일한 생계가 되기 때문에, 교육부에서는 한국연구재단을 통해 인문사회계열 강사들의 생계에 다소나마 도움이 되는 사업을 시행하였다. 지원대상은 박사학위를 소지하고, 최근 5년 내 대학 강의경력이 있는 국내 대학 전업 시간강사이며, 지원자격은 최근 5년간 연구업적을 2편 이상 출판한 강사로서, 1년 동안 1,400만 원의 연구비를 지원하는 사업이다. 한국연구재단의 발표에 따르면, 2018년 기준, 인문사회 분야 시간강사지원사업에 1,282과제를 선정하는데, 이 사업에 신청된 과제는 2,400명에 불과했다. 2018년 기준 인문사회 분야의 시간강사 수는 2만 3,258명으로 조사되었다는 점을 고려해보면, 학위 기준을 충족하지 못하거나, 연구업적 기준을 충족하지 못하는 경우가 대다수임을 알 수 있다. 박사학위가 없고, 연구업적이 없는 강사들의 경우 한국연구재단의 지원사업에도 응모할 수 없고, 박사학위를 기본적으로 요구하는 연구 및 교육기관의 채용 관행상 학술노동시장에서 안정적인 자리를 얻기 어렵고, 따라서 강의 이외의 영역에서 생계를 위한 활동이 거의 불가능하다.

한국비정규교수노조의 위원장을 지낸 임순광(2019 : 85)은 다음과 같이 적고 있다.

> “대학 안에서 시간강사의 소득은 강의료 이외에는 거의 없다. 즉, 강의를 하지 않으면 소득을 올리기 어렵다. 현재의 시스템에서 시간강사에게 대학 강의 이외의 방법으로 생계비를 마련하라는 주장은 고등교육과 학문 활동에 전념하지 말라고 하는 것과 같다… (중략) 이들은 대부분 오랫동안 대학에서 강의를 하며 생활해 온 사람들이다. 이들이 대학을 떠나게 될 경우 무슨 일을 하며 생계를 유지할 것인지 고민할 필요가 있다. 경제적 곤궁 문제뿐만 아니라 오랜 세월 축적한 교육・연구 역량이 대량으로 유실되는 것은 사회적으로 큰 손실이라 할 수 있다.”

강의가 강사의 유일한 생계인 상황 속에서, 강의 기회 상실은 강사의 생계에 큰 타격을 입히게 된다. 그렇다면, 강사는 어떻게 강의 기회를 상실하게 되는가? 강사의 강의 기회 상실은 아이러니하게도 강사가 강의하는 대학에서 전임교원을 신규 채용하는 경우에 발생한다. 전임교원의 채용이 강사의 강의 기회 상실로 이어지게 되는 구조에서 전임교원 채용 공고는 강사들에게 전임교원이 될 수 있는 좋은 기회로 작용할까?

대학에서의 강의가 유일한 생계라고 여기는 강사 입장에서는 전임교원을 늘리는 것이 결코 자신의 생계에 도움이 되지 않는 상황인 것이다. 전임교원을 신규로 채용하면 전임교원 강의의무시수가 9학점인 경우, 기존에 해당 학교에서 9학점을 담당해왔던 강사의 강의기회 상실로 이어지게 되는 것이다.

이도흠(2019)은 “대학원생-강사-교수로 이어지는 학문생태계가 붕괴되었다”고 지적하였는데, 강사에서 교수로 가는 경로는 이미 드문 사례가 되었다. 2019년 4월 1일 기준, 전체 고등교육기관의 전임교원 수는 8만 9,345명으로 2018년 9만 238명 대비 943명이 감소하였다. 이는 신규 충원 전임교원 수보다 퇴직 전임교원 수가 더 많았음을 의미한다. 새로이 전임교원이 되는 경우는 크게 세 가지로 나눠볼 수 있다. 먼저, 이미 학술노동시장에서 안정적인 일자리를 확보한 정규직 학술노동자가 대학의 전임교원으로 이동하는 수평 이동의 경우, 두 번째는 해외대학 교수의 국내대학으로의 이동, 그리고 세 번째는 비전임교원이 전임교원이 되는 경우이다.

강사로 학술노동시장에 머물다가 전임교원이 되는 경우는 이제 매우 예외적인 사례이다. 최근 대학 전임교원의 채용은 주로 대학 또는 연구기관 간 수평이동을 하는 경우가 대부분이다. 수도권 대학의 경우 신규 전임교원 임용자의 이전 직장은 해외대학이거나 지방대학 또는 국책연구기관인 경우가 많다. 수도권 사립 D대학 사회계열 OO학과의 경우 2019년 2학기 전임교원으로 채용된 3명의 신규 교수 모두 국내에서 전업 강사 경험이 없는 해외박사학위 소지자였으며, 이전 직장은 모두 국책연구기관이었다. 지방 소재 E국립대 사회계열 OO학과의 경우, 2016년 9월부터 2019년 9월까지 3년간 임용된 4명의 전임교원의 경우 대학에 임용되기 전 소속은 4명 중 1명은 지방 사립대 교수, 2명은 국책연구기관, 1명은 민간연구기관 소속이었다.

교육부가 발표한 「2019년 1학기 강사 고용현황 분석결과」를 보면 강사에서 전임교원으로 가는 사다리가 어떤 상황인지 파악할 수 있다. 2018년 1학기 전업 및 비전업 시간강사는 모두 5만 8,546명에서 2019년 1학기에는 4만 6,925명으로 감소하였다. 전업강사와 비전업강사 모두 포함하여 1만 1,600여 명이 강사 재직인원에서 감소하였는데, 이 중 3,787명은 강사가 아닌 다른 교원으로 대학의 울타리 내에 잔류하고 있다. 여기서 주목할 것은, 시간강사에서 전임교원이 되는 사례이다. 전체적으로 볼 때 5만 8,546명 중 732명이 전임교원으로 이동하였는데, 비율로 따지면 전체 강사 중에

1.25%에 불과하다. 전업강사만 따졌을 때, 전업강사가 전임교원으로 이동하는 것은 1.36%에 불과한 실정이다.[7]

강사로 학술노동시장에서 커리어를 시작한 학술노동자는 대학에서 강의하고 있다 하더라도, 대학의 전임교원이 되기가 점점 어려워지는 상황이다.

> "근데 이게 되게 아이러니죠. 왜냐하면 일단 강사로 여기 노동시장에 들어오면 강사의 커리어를 지속하다 보면… 학교와는 점점 멀어지는데… 강사들은 계속 이 시장에 남아 있으면서 학교를 쳐다보고 있는… 이런 좀 아이러니한 상황… 그래서 결국에는 강사 시장에 있는 사람들이 그대로 나이 먹으면서 학교로 진입을 못하는 경우가 대다수인데… 그나마 박사학위가 있는 사람들은 뭐라도 할 수 있는데… 박사학위도 없이 노동시장에 뛰어드는 사람들은 답이 없겠죠…" (수도권 사립대학 전임교원)

〈표 3-14〉 2019년 1학기 고등교육기관 강사 고용 현황

(단위 : 명)

	강사 재직인원			감소인원 중 2019년 1학기 타 교원으로 재직 중인 인원				
	2018년 1학기	2019년 1학기	증감	전임	초빙	겸임	기타	소계
총괄	58,546	46,925	-11,621	732	444	1,829	782	3,787
전업	30,204	23,523	-6,681	412	305	720	540	1,977
비전업	28,342	23,402	-4,940	320	139	1,109	242	1,810

자료 : 교육부 보도자료(2019. 8. 29).

거의 모든 강사들이 전임교원을 꿈꾸면서도 전임교원 채용공고가 게시되면, 거의 모든 강사들이 생계를 위협받게 되는 구조가 벌어진다. 이는 강사 일자리의 고착화 현상이 벌어지는 것인데 시간강사 대부분이 유일한 생계수단인 강의를 하느라 연구업적을 쌓을 시간이 없는 구조 속에서 전임교원의 꿈은 점점 멀어져 가는 것이다.

강의가 유일한 생계수단이라는 점과 함께 또 하나의 중요한 문제는 유일한 생계수단인 강의로 한 사람의 강사 또는 강사의 가족들이 생계를 온전히 꾸려나가기 힘들 정도라는 점이다. 대학정보공시 결과를 통해 볼 때, 2019년 강사의 시간당 강의료는 평균 6만 1,266원 수준이다. 강사가 1학기(15주)에 3학점 짜리 1과목을 강의할 경우를 예로 들어보면, 그의 1학기 강의료 수입은 61,266*3*15=2,756,970원이다. 2과목을 강의할 경우 5,513,940원 수준인데, 이 금액은 1달 월급이 아니라 약 4개월간 받게 되는 금액인 것이다. 강사는 2과목을 강의해도 한 달에 버는 돈이 137만 원 수준에 불과하다.

7) 교육부의 해당 자료에서 전임교원의 상세 내용은 확인할 수 없다. 즉, 전임교원으로 분류되었더라도 해당 인원이 정년계열인지 비정년계열인지에 대한 구체적인 여부를 확인할 수 없다. 이런 점에서, 강사가 정년계열 전임교원이 되는 비율은 실제로는 더 낮을 것으로 추측된다.

〈표 〉 시간당 강사 강의료

(단위 : 원)

		2019년			2018년		
		최소	최대	평균	최소	최대	평균
전체(196개교)		26,652.7	84,810.7	61,266.6	26,423.8	83,550.6	59,744.4
설립	국・공립 (40개교)	61,565.6	84,810.7	73,872.0	61,623.8	83,550.6	72,252.7
	사립 (156개교)	26,652.7	77,216.7	54,143.1	26,423.8	75,319.9	54,293.6
소재지	수도권 (73개교)	33,074.6	84,810.7	56,391.0	33,358.5	79,706.0	55,973.4
	비수도권 (123개교)	26,652.7	84,337.8	64,579.9	26,423.8	83,550.6	62,482.3
대학유형	일반대학 (186개교)	26,652.7	84,810.7	60,931.3	26,423.8	83,550.6	59,425.4
	교육대학 (10개교)	63,200.0	79,543.9	73,424.4	66,169.7	79,706.0	73,746.7

주 : 1) 자료기준일 : 2019년 1학기.
2) 시간당 강사 강의료 = ∑(시간당 지급기준단가 × 강의시간 수)/∑(총강의시간 수).
자료 : 교육부(2019), 「2019년 6월 대학정보공시 결과 발표」.

개정 「강사법」 시행 이전, 강사 1명이 1학기에 2과목씩 2학기를 강의하는 경우, 그의 총 수입은 약 1,100만 원 수준인데, 이 금액은 총 1년 52주 중 30주만 받을 수 있는 금액이다. 한 학기에 2과목씩 강의하는 강사의 연봉을 총 1,100만 원이라고 간주하고 이를 월급기준으로 계산해보면 약 92만 원 수준이다. 강사가 혼자 생활하는 1인 가구라 할지라도 유일한 생계수단인 강의이지만, 유일한 생계수단마저도 최소한의 생계를 꾸려가기가 매우 어려운 수준임을 부인하기는 어렵다.

2) 불안정노동자의 미약한 이해대변

일반적으로 노동시장에서 불안정한 위치에 있는 노동자들은 노동조합을 결성하여 약자들의 단결을 도모한다. 그러나 시간강사들의 노동조합은 조직률이 미약하고 활발한 활동을 펼치기 쉽지 않은 것으로 보인다.

시간강사들의 노동조합 조직화가 늦게 시작된 이유와 노조 조직률이 낮은 이유에 대해 임순광(2011 : 202~203)은 시간강사들이 가지고 있는 1) 안정적인 전임교원으로의 신분 상승 욕구와 기회, 2) 중산층이나 교육자로서 가지는 허위의식, 3) 노동의 고립성과 자기완결성, 4) 저임금 비정규 노동자로서의 불안감, 5) 한 사업장에 정주하기 어려운 분산성(잦은 해고, 강의 연한제, 여러 대학으로의 출강 등) 등을 주요 원인으로 들고 있다.

시간강사의 노조 조직률이 낮은 상황은 대학 내 비정규직 노사관계의 비대칭성을 여실히 보여주고 있다. 임순광이 제시하고 있는 낮은 노조 조직률의 원인 중 3), 4), 5)는 거꾸로 시간강사들이 노동조합을 조직화하여 자신들의 처우를 개선해야 하는 이유로도 작용할 수 있다. 그러나 강사라는 일자리에 대한 인식이 강사들 사이에 동일하지 않기 때문에 강사의 노조 조직률이 높지 않다. 노동

조합이 조직화되고 조직이 확대되기 위해서는 가입대상 노동자들이 서로 동일한 의식을 가지고 있어야 한다. 그러나 강사들은 서로 처지가 유사하더라도 향후 비전에 대한 인식이 서로 다른 경우가 많다. 무엇보다 강사라는 일자리를 전임교원으로 가는 디딤돌이라고 여기는 강사들은 현재의 낮은 처우와 불안정성을 잠시 감내하고자 하는 인식이 있기 때문에 현재의 낮은 처우와 불안정성을 전임교원이 되어 보상받고자 하는 심리가 작동한다.

이러한 상황 속에서, 전임교원을 꿈꾸는 강사는 현재의 낮은 처우와 불안정성에 불만을 갖고 이를 타개하고자 하는 의도로 노동조합에 가입하여 활동하기는 어렵다. 전임교원이 되는 데 마이너스 요소로 작용할 것이라고 생각하기 때문이다. 강사의 처우 개선을 주장하는 노동조합에 가입하여 활동하게 되면, 전임교원이 되기를 포기해야 하는 현실인 것이다. 이런 점에서 한국 사회의 노동자들이 노동조합에 대해 가지고 있는 이른바 '반노조 정서'는 강사들에게도 여전히 동일하게 적용된다.

한국비정규교수노조 조합원으로 가입되어 활동하면서 전임교원이 된 사례가 극히 드물다는 것 또한 전임교원을 꿈꾸는 강사들에게는 강사 노조에 가입할 유인이 떨어진다. 이러한 상황 속에서 강사들은 강사로서 최소한의 처우 개선을 위해 투쟁할 것인가, 묵묵히 참고 전임교원이 되길 꿈꿀 것인가라는 딜레마에 빠지게 된다. 이러한 강사들에게 노동조합에 가입하는 것은 강사라는 일자리의 고착화를 스스로 인정하는 것이 되고 만다.

본 연구과정에서 심층면접을 진행한 대학강사 중 특히 해외에서 박사학위를 취득하였거나 수도권 대학에서 박사학위를 취득하였거나, 수도권 대학에서 박사학위 과정에 있는 강사들은 비정규교수노조 존재 자체에 대해서 알지 못하거나 비정규교수노조의 존재를 알더라도 가입하지 않았다. 노조 미가입 이유를 묻는 질문에 심층면접 참여자들은 '강의하는 대학에 분회가 설치되어 있지 않기 때문에'라거나 '누가 가입하라고 권하는 사람이 없어서'라고 대답하였다.

강사들의 노동조합 조직률이 낮은 또 하나의 이유는 한국비정규교수노조가 산별노조 형태를 취하고 있으나 여전히 기업별 노조 형태를 보이고 있다는 점도 거론할 수 있다. 노동자 입장에서 노동조합의 조합원이 된다는 것은 단체협약 및 임금협약을 통해 노동조건의 개선을 이루고자 함이다. 그런데, 사업장 단위를 분회로 설정하고 있는 현재 한국비정규교수노조의 단체교섭 단위 구조에서는 누군가가 강의하고 있는 대학에 분회가 설치되어 있지 않다면 노조 가입의 실익이 거의 없다. 한국비정규교수노조는 OO대학분회의 형태를 띠고 있는 상황 속에서 분회가 없는 사업장 소속의 학술노동자가 한국비정규교수노조에 직가입이 가능하더라도 실질적으로 자신이 강의하고 있는 대학 당국과 교섭이 불가능하기 때문에 후원회원 그 이상 및 이하도 아닌 것으로 남게 된다.

이처럼 강사의 불안정한 고용환경과 처우에 대한 강사들의 인식이 동일하지 않은 상황과 노조를 통한 처우 개선 움직임이 미약한 상황 속에서 강사의 처우 개선은 요원한 일이 되어버리고 말았다.

4. 대학 고용구조의 포용적 개선 방안

현재 한국 대학에서 유지되고 있는 연구업적 위주의 채용이 주를 이루는 학술노동시장 구조가 계속해서 이어진다면, 법정전임교원 확보율이 모두 달성된다고 하더라도, 향후 배출되는 박사학위 취득자 추이를 고려해보면 모든 박사학위 취득자가 현재와 같은 형태의 전임교원이 되기는 어려운

상황이라고 할 수 있다. 그렇다면, 향후 계속 배출될 것으로 예상되는 학술노동자들과 현재 안정적인 일자리를 얻지 못하고 있는 학술노동자들이 계속해서 학술장에서 활동할 수 있는 기반을 마련할 필요가 있다.

앞서 살펴본 대로 강사제도의 문제를 다룬 선행연구들은 모두 공통적으로 대학 강사가 노동의 대가로 받는 강의료를 현실화할 것을 주장한다. 학술노동시장 내 대표적인 비정규직인 강사 문제의 근본 원인은 강사에게 강의료가 유일한 생계라는 점이고, 강의료가 유일한 생계 원천인 상황 속에서 강의료가 너무 낮다는 것이 또 하나의 문제이다. 이러한 점을 해결하기 위해서는 강의료가 유일한 생계의 원천이 되는 구조를 개선해야 하고, 강의료가 유일한 생계의 원천이 되더라도 그것이 최소한의 인간다운 생활이 가능한 수준이 되어야 한다는 점이 본고가 주장하는 개선의 방향이다. 이를 위해서는 현재의 학술노동시장 구조를 개혁해야 한다. 학술노동시장의 구조 개선방안은 크게 두 부분으로 나눌 수 있다. 첫째는 강사에게는 강의가 유일한 생계수단이 될 수밖에 없는 현행 교원 임용방식을 개선하는 것이고, 둘째는 강의를 유일한 생계수단으로 삼더라도, 최소한의 생활이 가능한 수준의 임금이 보장되도록 하는 교원 임금 결정방식의 개편이다.

1) 교원 임용방식의 다양화 및 대학 체제 개편

대학 고용구조의 포용적 재구성을 위해서는 현재 학술노동시장에서 가장 선호되는 일자리로 알려진 정년계열 전임교원의 임용 트랙을 다양화할 필요가 있다. 현행 「고등교육법」상 교원의 임무는 "교원은 학생을 교육・지도하고 학문을 연구하되, 필요한 경우 학칙 또는 정관으로 정하는 바에 따라 교육・지도・학문연구 또는 산업교육진흥 및 산학연협력촉진에 관한 법률 제2조 제6호에 따른 산학연협력만을 전담할 수 있다"고 규정되어 있다. 이에 따르면, 기본적으로 대학 교원은 교육과 연구가 주요 노동이다. 그러나 앞서 살펴본 대로 한국의 학술노동시장에서 교수 임용의 가장 중요한 기준은 연구업적이다. 연구업적이 뛰어난 학술노동자가 교수로 임용되어 연구와 교육을 함께 담당해야 하는 시스템인 것이다. 학술노동자들 중에는 강의와 연구를 동시에 잘 하는 사람도 있지만, 강의 또는 연구 한 부분을 더 잘 할 수 있는 경우도 존재한다는 점을 고려해보면, 대학 전임교원의 현행 채용방식은 그다지 바람직하지 않다고 볼 수 있다.

「고등교육법」상 교원의 임무는 교육과 연구가 존재하나, 교수가 교육과 연구를 모두 다 할 필요는 없고 학술노동자의 특기와 적성에 따라 교육과 연구를 나누어서 할 수 있다는 인식이 필요하다. 우리가 흔히 말하는 정년계열 전임교원은 교육과 연구, 행정에 이르기까지 과도한 업무 부담에 시달리고 있다. 따라서, 전임교원이 대학에서 일어나는 모든 일을 맡아서 하는 것보다는 교원의 임무를 세분화하여 개별 교원이 잘 할 수 있는 것을 담당하도록 하는 것이 필요하다. 이미 비정년계열 전임교원의 사례에서 보듯이 한국의 대학은 교육중점교원, 연구중점교원, 산학협력중점교원 등 교원의 임무 중 특정 분야를 중점적으로 담당하는 교원을 채용해오고 있다.

이상룡(2015 : 118~119)은 신자유주의적 대학 고용구조의 문제를 지적하면서, "고등교육법상 교육, 연구, 산학협력으로 분리되어 있는 대학 교원의 임무를 하나로 통합해야 한다. 대학 교원이라면 누구든지 교육하고 연구하는 것이 그 임무가 되어야 한다"라고 주장한다. 비정년계열 전임교원이 강의전담, 연구전담, 산학협력전담 등으로 분리되어 있는 현실에서, 강의를 중점적 임무로 하면서도 연구 의무가 있고, 연구중점교원이 연구를 해서 업적을 내도 인센티브를 받지 못하는 현실을 비판

하는 이상룡의 입장은 타당하다. 그러나 규정상 교원의 임무는 분리되어 있는 것이 아니고 교육과 연구는 교원의 기본 임무이고, 필요한 경우에는 교육과 연구 모두를 임무로 하는 것이 아니라 교육, 연구, 산학협력 중 한 임무를 전담할 수 있는 것이다.

"분리되어 있는 교원의 임무를 통합해야 한다고 주장하는 것"은 비정년계열 전임교원이 경험하는 차별과 불평등을 개선하기 위한 대안이 될 수 없다. 교수라는 하나의 직종이 교육과 연구, 산학협력 모두를 담당하게 된다면, 교수로의 대학 내 권력 독점 현상과 교수의 업무 집중이 더욱 심화될 것이다. 따라서, 본고는 교원의 임무를 더욱 세분화하여 교육/연구/산학협력 등으로 나누어서 임용체계를 개편할 필요성이 있음을 주장하고자 한다. 물론 현행 비정년계열 전임교원이 교원의 임무 중 한 개를 담당하면서 다른 임무를 병행해야 함에도 받게 되는 차별과 불이익은 개선되어야 할 것이다.

교원 임용방식의 다양화 방안은 다음과 같다. 먼저, 연구전담교원, 교육전담교원, 산학협력전담교원 등을 구분해서 채용하는 것이다. 각 임무에 맡게 교원을 임용하고, 각 교원이 해야 하는 의무에 대해서는 각각의 임무 특성에 맞는 의무를 부여하는 것이다. 이렇게 교원임용체계가 개편될 경우 연구중점교원은 강의 부담 없이 연구에 전념하면서 연구를 진행하고, 교육중점교원은 연구업적의 부담 없이 교육에 집중할 수 있는 환경이 마련된다.

학술노동시장 안에서 직장 이동이 활발하게 이루어지는 구조를 마련하는 것 역시 중요하다. 예를 들어 강의전담교수로 최초 채용된 사람이 연구업적을 많이 생산해내는 경우 연구전담교수로 이동하고, 연구전담교수로 최초 채용된 사람이 연구보다는 강의를 하고 싶다고 할 때 강의전담교수로 이동하는 것을 활성화할 필요가 있다. 이는 곧 교원의 임무라는 것이 고정된 것이라기보다는 시대와 상황의 변화에 따라, 그리고 필요에 따라 변경될 수 있는 것임을 인식할 필요성이 있음을 의미한다.

교원 임용방식의 다양화는 향후 한국의 대학 체제를 연구중심대학과 교육중심대학으로 나누어서 발전시키기 위한 밑거름이 될 수 있다. 한국의 상황에서 지금 바로 연구중심대학과 교육중심대학의 구별을 통한 대학체제 개혁은 쉽지 않을 것이다. 이런 점에서 본고는 연구중심교원과 교육중심교원으로 나누어진 임용체계 개선을 통한 연구중심대학과 교육중심대학으로의 구조 개혁을 위한 첫 단계로 학과 소속의 교육중점교원과 연구소 소속의 연구중점교원 임용을 제안하고자 한다.

실제 일본 대학의 경우 '학과'와는 별개로 '연구소' 소속 교수를 채용하여 연구활동에 전념하게 하는 경우도 존재한다. 일본 국립대학 인문사회계열의 한 연구소에서 교수로 근무하고 있는 심층면접 참여자에 따르면, 해당 대학의 '학과 소속 교수'가 1학기에 2~3과목 강의를 맡고 있는 상황 속에서 '연구소 소속 교수'는 1학기에 1과목을 맡는 규정만 있을 뿐 연구에 집중할 수 있는 환경이 잘 마련되어 있다고 한다. 연구소 소속 교수와 학과 소속 교수는 처우에 아무런 차이가 없으며, 학과에 결원이 생길 경우 연구소 소속 교수가 응모하여 학과로 옮겨가기도 하고, 연구소에 결원이 생길 경우 학과 소속 교수가 응모하여 연구소로 옮겨가는 경우도 있다고 한다.

일본의 이러한 사례를 참고한다면, 현재 한국 대학에서 침체되어 있는 대학 부설연구소의 활성화를 기대해볼 수 있을 것이다. 현재 한국의 대부분 대학 부설연구소는 SSK, HK 사업 등 한국연구재단 등을 비롯하여 외부의 연구과제를 수주하여 '전임교원이 되지 못한 학술노동자'들이 '연구교수'라는 타이틀을 달고 임시로 기거하는 형태가 주를 이루었다.

한국연구재단의 자료를 보면, 4년제 대학의 부설연구소는 2017년 기준 4,968개가 존재한다. 그러

나 전임연구원 수는 3,815명이다. 연구소의 개수가 전임연구원의 인원 수보다 많은 이유는 연구소가 자체적으로 연구기능을 가지고 있는 기관이라기보다는 학과 소속 교수들이 참여하는 형태로 운영되고 있기 때문인 것으로 풀이된다. 또한 전임연구원의 인원 수보다 연구소 수가 많은 이유는 연구소에서 외부사업을 수주해서 연구사업을 진행할 경우에만 사업 규정에 의해 전임연구인력을 채용하고 그렇지 않은 경우 연구소 자체의 인력이 존재하지 않는 경우도 있기 때문이다. 이 경우 대학 부설연구소는 연구 기능을 충실히 발휘하기 어렵다고 볼 수 있다.

현재의 대학 부설연구소가 대부분 '미취업 박사에게 책상을 주는 공간' 정도로 인식되고 있는 현실도 문제이다. 대학 고용구조를 개선하기 위해서는 학술노동자들이 대학 부설연구소에 대해 가지고 있는 인식을 개선할 필요가 있다. 현재 대학 부설연구소에서 전임연구인력으로 근무하는 한 연구자는 '대학 부설연구소에서 근무하는 것을 루저(loser)로 바라보는 학계의 인식' 문제를 지적한다.

〈표 〉 4년제 대학 부설연구소 및 전임연구원 변화

	2013	2014	2015	2016	2017
전임연구원 수(명)	2,483	2,794	2,979	3,263	3,815
연구소 수(개)	4,392	4,528	4,714	4,817	4,968

자료 : 한국연구재단(2019), 『2018년도 전국대학 대학연구활동실태조사 분석보고서』, p.103 재구성.

"우리나라에서는 특히 인문사회계에서는 대학 부설연구소에 있다고 하면, 학계에서 사람들이… 마치 루저 보듯이 바라보는데요…. 저는 티칭보다는 리서치를 하고 싶어서 박사과정을 했고, 그래서 박사 졸업 후에는 제 전공 분야 연구를 할 수 있는 이곳에서 연구하고 있는데…." (대학 부설연구소 근무 연구자)

대학 부설연구소가 국책연구기관이나 민간연구소와 다른 점은 대학 부설연구소는 교육과 연관되어 있다는 점(민철구 외, 2012)이다. 대학 부설연구소의 활발한 연구활동은 대학 내 교육과도 연계성을 갖게 되고, 이를 통해 연구와 교육의 조화가 기대된다고 할 수 있다. 박종구 외(2011) 역시, 대학 부설연구소에서 사업단 소속의 연구교수가 아닌 대학부설연구소의 연구전담교원 채용 필요성을 주장하기도 하였다.

교원 임용방식의 다양화가 추진된다면, 현재 학술노동시장에서 안정적인 일자리를 얻지 못한 학술노동자들은 자신의 적성과 능력에 맞게 교육, 연구 또는 산학협력 분야 등으로 세분화된 대학 내 일자리를 얻을 수 있을 것으로 기대된다. 이러한 구조 개편은 안정적인 일자리를 얻지 못한 학술노동자들이 오로지 강의를 유일한 생계로 하는 구조에서 벗어나서 자신의 적성과 능력에 맞는 일자리를 얻음으로써 교육 및 연구 등 학술활동의 지속가능성을 높일 수 있을 것이다.

교원 임용방식의 다양화는 궁극적으로 한국의 대학 체제를 교육중심대학과 연구중심대학으로 분리하는 것을 목표로 진행되어야 한다. 앞서 학술노동시장의 초과공급의 한 원인으로 대학원생과 박사학위 취득자 수의 증가를 살펴보았다. 오늘날 박사학위 취득자 수의 증가를 한국의 대학원 교육의 발전이라고 평가하기는 매우 어렵다. 대학들이 등록금 수입을 목표로 대학원생을 모집하여 이른바 '학위 장사'를 하는 경우 등 대학원 교육의 부실화 역시 중요하게 거론할 수 있다. 이런 점에서 한국 대학들이 대학원 과정을 과거에 너무 쉽게 설치한 것이 아니었는지 검토해볼 필요가 있다.

이런 점에서 본고는 각 대학들이 연구중심대학 또는 교육중심대학으로의 선택을 통해 각각의 목표에 맞는 교원 임용 및 교육 또는 연구 수행기관으로 변화할 필요가 있다고 제안하고자 한다. 현재 난립하고 있는 대학원 수를 줄이고, 연구중심대학의 학부를 축소 또는 폐지하고 대학원 중심으로 만드는 것이 향후 학령인구 감소에 따른 구조조정 시기에 필요한 작업이라고 생각된다. 연구중심대학과 교육중심대학으로의 분화를 통해, 연구중심대학에서는 대학원을 중심으로 연구 및 교육이 이루어지고, 교육중심대학에서는 학부생을 대상으로 한 교육이 진행되도록 할 필요가 있다. 이를 위해서 현재 박사과정이 설치된 한국의 대학원에 대한 점검이 필요하다. 적어도 최근 10년간의 학위 수여실적을 점검하여 박사과정이 유명무실해진 대학은 대학원 과정을 폐지하고 교육중심대학임을 명확히 하도록 만들어야 한다. 교육부의 재정지원도 대학의 성격에 따라 별도의 기준으로 이루어져야 할 것이다. 이러한 방안이 실행될 경우 지금과 같이 현실과 유리된 대학 간 평가 경쟁도 완화되리라 전망할 수 있다.

2) 강사의 임금 현실화와 교원 임금 결정방식의 개편

대학 내 고용형태에 따른 임금격차가 매우 심각한 상황 속에서, 양극화에 따른 문제를 해결하기 위해서는 단계적인 접근이 중요하다. 먼저, 현재 강사들에게 지급되는 강의료부터 적정한 수준의 임금을 결정하는 것이다. 현재 강사의 임금은 시간급 기준이다. 강사가 교원 범주에 포함된 이전과 이후 모두 강사의 임금은 모두 시간급이다. 2018년 기준, 사립대의 경우 강의료는 평균적으로 5만 4,300원 수준이며, 국립대의 경우 강의료는 평균 7만 2,100원 수준이다. 노동조합이 결성되어 있는 일부 국공립대의 경우 시간당 8만~9만 원 수준이다. 국립대의 경우에도 각 국립대에서 동일한 강의료가 지급되는 것이 아니라 노동조합의 단체교섭 여부 및 각 대학의 상황에 따라 강의료가 달리 지급되고 있는 현실이다.

〈표 〉 시간강사의 평균 강의료

		2018년(A)	2017년(B)	평균 증감률
전체(185개교)		59,500원	58,100원	2.4%
설립	국・공립(30개교)	72,100원	71,400원	1.0%
	사립(155개교)	54,300원	52,700원	3.0%

자료 : 교육부・과학기술정보통신부・문화체육관광부(2019), 「인문사회 학술생태계 활성화 방안(안)」.

현재 강사의 강의료 문제 중 가장 중요한 문제는 강사가 강의노동의 대가로 지급받는 강의료가 어떻게 결정되는지에 대해 누구도 제대로 알고 있지 못하다는 것이다. 이러한 점에서 강의에 대한 적절한 노동의 대가가 얼마인지를 산정하는 작업부터 진행될 필요가 있다. 이를 위해서는 현재 대부분의 대학에서 진행되는 것처럼 강사에게 강의료를 일방적으로 통보하는 방식이 아니라, 강의료를 지급하는 자와 강의료를 지급받는 자 사이에서 강의료 수준을 결정하는 과정이 중요하다고 볼 수 있다.

강의의 적정임금을 결정하는 것은 사용자와 노동조합 사이의 단체교섭 방식을 추구하도록 한다. 협약임금을 통해 임금을 결정하도록 유도한다면, 기존의 일방적인 통보 방식의 강의료 결정이 아니라, 노사 교섭을 통한 방식을 진행함으로써 대학의 노사관계 정상화에 기여할 수 있을 것으로 판단된다. 이를 위해서는 현재의 사업장별 교섭이 아니라, 초기업교섭 형태를 이용해야 한다. 대표적으로, 패턴 교섭(pattern bargaining)의 방식을 통해, 국립대에서는 교육부 장관과 한국비정규교수노조 사이의 단체교섭을 통해 국립대에서 강사에게 적용되는 동일임금안을 설정하도록 하고, 모든 국립대에서는 국립대 강사 단체협약 및 임금협약을 따르도록 한다. 사립대에서는 사립대학총장협의회 등과 한국비정규교수노조가 초기업 교섭 형태로 교섭을 진행하는 방식을 고려해볼 수 있다.

학술노동시장에서 가장 문제가 되는 강사의 낮은 임금을 현실화하는 것이 현재 수준에서 가장 먼저 진행되어야 할 단계라고 한다면, 두 번째 단계는 학술노동시장에서 '일의 종류에 따른 임금 결정방식'을 도입하는 것이다. 노동시장에서 어떻게 임금을 결정할 것인가에 대해서 일터의 행위자 모두는 가장 공정하고 합리적인 방식을 찾기 위해 노력해왔다. 오늘날 많은 산업과 일터에서 무엇이 공정하고 합리적인지에 대한 견해는 서로 다른 입장이 존재한다. 본고는 정규직과 비정규직이라는 고용형태 보다는 '하는 일이 무엇인가?'라는 질문이 임금 결정방식에서 가장 중요하다는 입장을 지지한다.

왜 정규직 교수와 비정규직 강사의 임금은 다를까?라는 질문에 대해 "강사는 강의만 하고, 교수는 강의 이외의 일도 하기 때문이다. 따라서 교수와 강사의 임금은 차이가 날 수밖에 없다"라는 인식이 지배적이었다. 그러나 지금까지 우리는 '교수는 어떤 일을 하는가?'에 대해 제대로 묻지 않았고, 하는 일에 따라 임금이 결정되어야 한다는 인식도 거의 존재하지 않았다. 학술노동시장에서 강사는 잠시 거쳐가야 하는 자리라는 인식 속에 낮은 강의료를 이른바 '열정페이'처럼 여겼고, '교수'가 되면 많은 임금을 받을 수 있을 것이라는 기대 속에 교수의 임금이 어떻게 구성되는지에 대해 살펴보지 않았다.

양극화된 노동시장에서 정규직과 비정규직 사이에 임금수준에 차이가 존재할 수 있으나 임금을 결정하는 원칙과 기준이 정규직과 비정규직이 동일하지 않은 상황 속에서 정규직과 비정규직의 임금격차는 정당성을 획득하기가 어렵다고 할 수 있다. 따라서 본고는 대학 고용구조의 포용적 재구성을 위해 대학이라는 일터 내에서 임금을 결정하는 원칙과 기준을 설정할 것을 제안한다. 「고등교육법」상 교원의 범주에 강사가 포함된 현실 속에서 교원으로서 '하는 일'이 무엇인지에 대한 분석을 통해 동일 업무를 수행하는 경우 고용형태와 관계없이 동일한 임금수준이 적용되도록 임금이 지급되는 원칙과 기준을 세워야 한다. 이 과정에서 대학에서 학술노동자가 하는 일이 무엇이 동일하고, 무엇이 동일하지 않은가에 대한 기준 설정이 필요하다. 동일한 것에 대해서는 동일한 기준과 원칙을 통해 임금과 처우를 결정해야 하는 구조가 필요하다.

「고등교육법」 제15조 제2항에 따르면 "교원은 학생을 교육・지도하고 학문을 연구하되, 필요한 경우 학칙 또는 정관으로 정하는 바에 따라 교육・지도, 학문연구 또는 「산업교육진흥 및 산학연협력촉진에 관한 법률」 제2조 제6호에 따른 산학연협력만을 전담할 수 있다"는 규정과 한국 대학들의 임용규정 및 교수업적평가 규정[8] 그리고 이 연구를 위해 심층면접을 진행한 전임교원 및 강사 등

8) 대부분의 대학에서 교수업적평가규정이 존재하며, 대부분의 일반대학은 "교수업적평가는 연구・산학협력・교육・봉사업적으로 나누며, 연구업적에는 논문・저서・학술활동・연구비, 산학협력업적에는 산학협력 연구활동・기업지원 활동, 교육업적에는 강의・학생지도・교육활동, 봉사업적에는 교내・외 봉사, 포상 및 기타가 포

학술노동자들이 자신의 일에 대해 진술한 내용을 바탕으로 학술노동자의 주요 업무를 정리해보면 다음과 같다.

〈표 〉 교원의 분류와 주요 업무

			교육	연구	행정	산학협력
전임교원	정년계열	전임교원	O	O	O	△
	비정년계열	연구중점교원	△	OO	X	X
		강의중점교원	OO	△	X	X
		산학협력중점교원	△	X	X	O
비전임교원		강사	O	X	X	X

주 : O : 일반적 의무, OO : 강화된 의무, △ : 완화된 의무, X : 의무 없음.
자료 : 저자 작성.

교원 업적평가의 대상이 되는 업무로 나누어볼 때, 우리는 교원이 임금을 받는 대가로 어떤 의무를 지고 있는지를 살펴볼 수 있다. 정년계열 전임교원은 교육과 연구, 행정의 의무를 담당한다. 정년계열 전임교원의 임무를 놓고 비교해볼 때, 비정년계열 연구중점교원은 낮은 수준의 교육의무, 높은 수준의 연구의무를 지고 있으며, 강의중점교원은 낮은 수준의 연구의무, 높은 수준의 강의의무를 지고 있다. 산학협력중점교원은 정년계열 전임교원에 비해 낮은 수준의 교육의무, 산학협력중점의무를 지고 있으며, 강사는 교육의 의무만을 지고 있다.

대학 교원이 '하는 일'을 구분해봤을 때, 앞서 구분한 5개의 교원 집단 중 동일한 의무는 교육, 즉 강의이다. 의무적으로 담당해야 하는 강의의 시간에는 차이가 있으나, 5개의 교원 집단은 모두 강의의 의무를 지고 있다.

그렇다면, 대학 교원 각 집단이 강의를 하는 노동력을 제공하는 대가로 받는 임금은 어떻게 결정될까? 정년계열 전임교원의 강의 1단위와 비정년계열 전임교원의 강의 1단위, 그리고 강사의 강의 1단위는 모두 동일한 가치를 적용받을까? 강의료에 대한 기준이 정규직과 비정규직이 다른 것인가? 이에 대해서는 강민주(2019)의 문제 제기를 살펴보자.

> "대학 강의의 정당한 임금은 얼마일까? 비정규직 교수들이 받는 임금과 정규직 교수들이 받는 임금은 얼마 정도의 차이가 나고, 이 차이는 정당한 것일까? 흔히 정규직 교수는 강의 이외에도, 학생지도 및 교내 행정업무를 담당하기 때문에 단순히 강의만 하는 시간강사보다 임금이 높은 것을 당연하게 여긴다. 그렇다면, 시간당 강의료가 비정규직 교수와 정규직 교수가 같다고 가정하고, 강의 이외의 업무로 인해 정규직 교수가 받는 임금을 계산해보자. 정규직 교수가 한 학기에 담당해야 하는 의무강의시수는 9학점이다. 대개 3과목을 맡게 되고, 한 학기당 강의 주는 15주이다. A대학의 시간강사료 지급 규정에서, 정규직 교수를 박사학위 취득 후 6년 이상의 교육경력이 있고, 연구 실적이 뛰어난 '특A급'으로 가정하고 계산해보자. 특A급 기준 56,000원*9시간*15주=7,560,000원이다. 즉, 1학기 9학점 강의에 대한 임금이 756만 원이므로, 1년치 강의에 대한 임금은 1,512만 원 이다. 어떤가? 9학점 강의 기준, 비정규직 교수의 1,350만 원, 정규직 교수의 1,512만 원. 이 차이는 박사학위 취득 이후 경력과 뛰어난 연구실적에 따른 합리적인 차이라고 느껴지시는가?
>
> 그럼 정규직 교수들이 실제로 받는 연봉은 얼마일까? 대학에서 발표하는 자료에 따르면 A대학의

함된다"고 규정하고 있다.

경우, 2017년 기준 정규직인 '조교수'의 평균연봉은 5,900만 원, 비정규직인 '시간강사'의 평균연봉은 690만 원이다. 조교수 한 명이 1년에 18학점을 의무적으로 해야 하는 강의에 대한 수당을 1,512만 원으로 계산했을 때, 강의에 대한 수당을 제외하고 받는 연봉은 4,388만 원이다. 강의에 대한 시급이 비정규직과 정규직이 같다고 가정했을 때, 강의 이외의 업무로 받는 수당이 조교수가 4,388만 원이고, 부교수 및 정교수로 올라갈수록 강의 이외의 업무로 받는 수당이 훨씬 더 커진다.

강의료에 대한 기준이 정규직 교수와 비정규직 교수 사이에 다른 것인가? 아니면, 정규직 교수들이 수행해야 하는 강의 이외의 업무들의 노동 가치가 4,388만 원이나 된다는 것인가? 정규직 교수와 비정규직 교수에 대한 강의료 기준이 같다면, 대학에서 가장 중요하게 진행되어야 할 교육 업무에 대한 노동의 가치는 1,512만 원에 불과하고, 교육 이외의 업무에 대한 노동의 가치가 4,388만 원이나 된다는 말인가?" (강민주, 2019 : 106~107).

강민주는 대학 강의의 정당한 임금에 대해 대학 내 모든 교원의 강의에 대한 대가가 동일하다는 가정하에 시간강사의 시급 기준으로 강의에 대한 임금을 계산하였다. 강민주의 계산에 따르면, "강의에 대한 시급이 비정규직과 정규직이 같다고 가정했을 때, 강의 이외의 업무로 받는 수당이 조교수가 4,388만 원"이다. 강민주는 강의료에 대한 기준이 정규직과 비정규직이 왜 다른 것인가를 묻고 있다.

"강의료에 대한 기준이 왜 고용형태에 따라 달라지는가?"라는 강민주의 문제 제기는 매우 중요하다. 대학에서 제공하는 강의가 강의자의 고용형태에 따라 다르다는 것은 심각한 형태의 차별이자 불평등이라고 할 수 있다. 고용형태에 따라 강의료의 기준이 달라져야 할 정당한 이유가 있을까? 대학에서 제공하는 강의는 고용형태에 따라 달라질 필요가 없다. 대학에서 제공되는 강의는 동일한 노동이고, 이에 따라 동일한 임금 기준이 설정되어야 한다.

대학 내 학술노동자가 임금을 대가로 제공하는 노동력 중 강의가 동일노동인가의 여부에 대해서는 학술노동자 사이에서도 의견이 다르다. 연구진과 심층면접을 진행한 한 대학 전임교원은 교수의 강의와 강사의 강의가 동일노동에 해당하지 않느냐는 질문에 대해 "교수의 강의와 강사의 강의는 질이 다르다. 교수와 강사를 동일 선상에 놓을 수 없다"고 대답하면서, "대부분의 교수들이 강사의 강의와 교수의 강의를 동일노동으로 간주하는 것에 불쾌감을 느낄 것"이라고 말하였다.

'강의'라는 노동이 정규직이나 비정규직이냐라는 고용 형태에 따라서 동일한 가치를 지닌 노동이 아니라고 한다면, 강의 서비스를 제공 받는 학생의 입장에서 교수의 강의는 '고품질', 강사의 강의는 '저품질'을 의미하는 것일까? 그것이 교수의 강의와 강사의 강의에 대한 임금 지급 기준이 다른 것을 정당화하지는 못할 것이다. 교수와 강사의 강의의 '질'이 차이가 나고 그것이 동일가치노동이 아니라고 한다면, 두 가지 점에서 모순적인 상황에 빠진다. 첫째는 대학이 강사에게 낮은 임금을 지급한다는 것을 정당화하기 위해 강사의 강의의 질이 교수의 강의의 질보다 낮다고 주장한다면, 학생들에게 양질의 교육을 제공하지 못하는 것이고, 이는 곧 대학이 교육기관으로서의 역할을 제대로 수행하지 못하는 것이다. 두 번째 모순은 교육서비스를 제공 받는 학생들은 수강하는 강의에서 강의자의 고용형태와 관계없이 동일한 수준의 등록금을 납부한다는 점이다. 제공받는 서비스의 품질이 동일하지 않다면, 교육서비스 소비자인 학생들은 상대적으로 질이 낮은 것으로 간주되어 낮은 임금을 받는 강사의 강의를 수강할 경우 등록금을 할인해주어야 하고, 상대적으로 질이 높아서 높은 임금을 받는 교수의 강의를 수강할 경우 등록금을 할증해야 할 것이다. 그러나, 현행 제도는 학생이 한 학기에 모든 강의를 강사가 진행하는 강의를 수강하는 경우와 모두 교수가 진행하는 강의

를 수강해도 등록금 액수는 차이가 없다.

강사에게 지급되는 강의료를 현실화하라는 요구는 단순히 강사의 강의료를 인상해달라는 요구로 그쳐서는 안 된다. 대학에서 제공하는 강의는 강의자의 고용형태에 관계없이 동일한 노동으로 간주되어야 하고, 동일한 노동에는 동일한 임금을 적용해야 한다. 물론 이러한 주장이 일률적으로 모든 강의에 동일한 임금을 지급하자는 것은 아니다. 강의라는 동일노동에 대한 임금결정은 강의의 난이도와 학술노동자의 숙련도를 고려하는 방식으로 진행하여야 한다. 학술노동자의 숙련도는 박사학위 소지 여부/강의 경력/연구업적 등으로 구간을 설정하는 방식을 사용할 수 있다.

〈표 〉 교원의 업무에 따른 임금결정방식 구성안

고용형태			교육	연구	행정	산학협력
전임교원	정년계열	전임교원	A	B	C	D
	비정년계열	연구중점교원	A	B	C	D
		강의중점교원	A	B	C	D
		산학협력중점교원	A	B	C	D
비전임교원		강사	A	B	C	D

자료 : 저자 작성.

교원이 하는 일에 따라 임금을 결정하는 방식은 다음과 같다. 먼저, 각각의 업무에 대해 표준 단위 임금을 정한다. 예를 들어, 1과목의 강의를 교육임무 1단위로 하고, 이에 따른 임금은 A이다. 또한 학술지 논문 게재 1건을 연구임무 1단위로 하고, 이에 따른 임금은 B이다. 대학 기관에서 학과장 등 행정보직을 맡은 경우 행정 1단위이고 이에 따른 임금은 C이고, 특허 1건은 산학협력임무 1단위로 하고, 이에 따른 임금은 D이다. 이에 따라, 정년계열 전임교원이 3단위의 교육, 2단위의 연구, 2단위의 행정, 2단위의 산학협력 임무를 수행했을 때, 그의 임금은 3A + 2B + 2C + 2D로 구성된다. 또한 강사가 3단위의 교육 임무를 수행했을 때, 그의 임금은 3A이다.

이러한 방식은 대학 교원이 하는 일에 따라 임금이 구성되고, 그 임금은 고용형태를 불문하고 동일한 일에는 동일한 기준이 적용되어 임금을 지급하는 것을 의미한다. 이러한 방식의 도입이 일률적으로 모든 강의 및 연구, 행정, 산학협력에 동일한 임금을 지급하자는 것은 아니다. 하는 일에 따른 임금결정방식은 각 업무의 난이도와 업적의 수준, 학술노동자의 숙련도 등을 고려하는 방향으로 진행하여야 한다. 예를 들어, 강의 노동의 경우 해당 강의의 종류와 강의 언어, 수강생 수 등 강의의 난이도 기준과 박사학위 소지 여부/강의 경력/이전의 강의 평가등급 등으로 강의자 인적 속성에 따른 구분 등을 기초로 강의 노동에 대한 등급을 측정하여 임금 테이블을 설정하는 방식이다. 이때 임금 테이블 설정은 기준이 되는 등급을 설정한 후, 강의의 난이도 및 강의자의 인적 속성에 따른 가감이 적용되는 방식을 사용할 수 있다. 아래 <표>에서 제시한 강의노동의 임금결정방식 예시는 임금 결정의 기준을 제시하고, 이에 따른 가감의 방식을 제시한 것이다. 이러한 방안은 강의자의 고용 형태와 관계없이 강의자의 인적 속성과 강의의 난이도가 동일하면 동일한 임금수준이 적용되도록 하는 방안이다.

〈표 〉 강의노동의 임금결정방식 예시

구분		기준	예시
강의 난이도	전공/교양	교양과목=1	전공과목=+1
	강의 언어	한국어 강의=1	외국어 강의=+1
	수강생 수	계열별 교수 1인당 학생 수 기준	학생 수 기준 초과=+1
강의자 인적 속성	학위 수준	박사학위 소지=1	박사학위 미소지=-1
	강의 경력	3년=1	3년 이상~6년 미만=+1 6년 이상~9년 미만=+2 9년 이상=+3
	연구 경력	3년=1	3년 이상~6년 미만=+1 6년 이상~9년 미만=+2 9년 이상=+3
	강의 평가점수	80점 이상=1	80점 이하=-1 90점 이상=+1

자료 : 저자 작성.

강의노동의 임금이 위와 같은 방식으로 결정된다면, 현재 대학 고용구조에서 나타나고 있는 이른바 '풍선효과'를 방지할 수 있다. 한국 사회에서 강사의 고용안정과 처우개선을 골자로 한 「강사법」이 시행되기에 앞서 2019년 1학기에 대학들은 '비용'을 이유로 강사의 수를 줄이고, 전임교원의 강의 부담을 늘리는 방식으로 대응하였다. 대학에서 나타난 이러한 풍선효과는 강사에게는 일자리 상실을 의미했으며, 전임교원에게는 과중한 업무 부담으로 이어지게 되었다. 궁극적으로 이는 곧 교육과 연구의 질 하락으로 이어지게 된다. 그러나, 본고에서 제시한 강의노동의 임금결정방식이 새롭게 적용된다면 학술노동자의 적절한 임금이 산정될 수 있고 이를 통해서 교육과 연구의 질을 확보할 수 있을 것이다.

학술노동자가 대학에서 수행하는 강의 이외의 연구, 행정, 산학협력 등 다른 일 역시 여기서 제시한 강의노동 임금결정방식과 유사하게 '연구노동의 임금결정방식', '행정노동의 임금결정방식' 등을 수립할 수 있을 것이다. '하는 일에 따른 임금결정방식'의 도입은 대학 내 학술노동자의 양극화를 해소하는 기반이 될 수 있을 것이다.

본고에서 제시한 이러한 임금결정방식에서 가장 중요한 것은 무엇보다도 학술노동자 내부의 합의와 교육부 및 대학당국 간의 협상과 타협이라고 판단할 수 있다. 이른바 노-사-정 사이의 대화와 타협은 대학이라는 일터에서 임금결정방식을 어느 한 당사자의 시혜 또는 결정에 따르는 것이 아니라 일터에 등장하는 다양한 행위자들 사이의 합의에 기반해 결정한다는 점이 중요하다. 이러한 대화 과정은 대학이라는 일터에서 '일터 민주주의'의 진보를 의미한다고 하겠다.

참고문헌

강민주(2019), 「나는 왜 이런 벌을 받고 있는가?」, 『비정규노동』 2019년 5월호, pp.104~108.
교육부(2018), 「2018년 교육기본통계 주요내용」.
교육부(2019), 「4단계 두뇌한국21 사업 기본계획(안)」.
교육부 보도자료(2019), 「2019년 1학기 강사 고용현황 분석결과 발표」, 2019년 8월 30일.
교육부 보도자료(2019), 「2019년 6월 대학정보공시 결과 발표」.
교육부・과학기술정보통신부・문화체육관광부(2019), 「인문사회 학술생태계 활성화 방안(안)」.
김귀옥(2018), 「학문절벽의 시대, 비정규직 연구자의 안정화 방안 모색을 위한 실태조사」, 『정신문화연구』 41(3), pp.39~75.
김미란・박태준・채창균・김선웅・류재우(2010), 『대학교수 노동시장 분석』, 한국직업능력개발원.
대학교육연구소(2019), 「대교연 통계(기본)」 2017-18년 17, 18호.
민철구・박기범・김선우・조현대・안종욱(2012), 『연구소 중심의 대학연구시스템 활성화 방안』, 과학기술정책연구원.
박종구・최은하・노종호・김명근(2011), 『대학 연구력 제고를 위한 대학부설연구소 운영지원 체제 개선방안』, 교육과학기술부.
배성인(2019), 「인문사회계열 비정규직 교수들의 연구안전망을 위한 한국연구재단 지원사업」, 『경제와사회』 2019년 봄호, pp.109~136.
성경륭 외(2017), 『새로운 대한민국의 구상 포용국가: 모두를 위한 국가, 약자를 살리는 세상을 위하여』, 21세기북스.
이도흠(2019), 「강사를 살려야 대학이 발전한다」, 한국일보 칼럼, 2019년 6월 10일자.
이상룡(2015), 「대학의 신자유주의적 고용구조」, 『문화과학』 82, pp.100~121.
임순광(2011), 「대학 시간강사 제도는 사라질 것인가?(Ⅱ)」, 『안과 밖』 31, pp.201~220.
_____(2019), 「교수노동시장의 변화와 강사법」, 『경제와사회』 2019년 봄호, pp.62~108.
한국연구재단(2019), 『2018년도 전국대학 대학연구활동실태조사 분석보고서』.

Honneth, A.(1995), *The Struggle for Recognition: The Moral Grammar of Social Conflicts*, Cambridge: The MIT Press.