강사제도 운영의 효율적 개선방안(안)

Ⅰ 추진배경

○ **강사의** 임용기간 및 재임용 등 **권익이 향상되었음에도** 강사의 **신분 안전성과 지속성 및 임금**문제 등 **여러 문제점이 노출**

※ 「고등교육법 개정('18.12)」: '시간강사' → '강사 명칭 변경

○ 특히, **재임용 및 교육환경 여건 개선 등의 노력에도 불구**하고 강사 관련 **제도가 경직되게 운영**되고 있다는 **강사들 사이의 비판 증가**

※ 강사 인원비율('22년 기준): 9개 대학 중 9위 우리대학(27.0%) 평균(29.2%)

○ 이에, 그간 운영되던 강사제도 전반에 대해 **강사의 권익 보호와 교육·연구역량 강화**를 위해 **강사제도 운영의 효율적 개선이 시급**

Ⅱ 현황 및 문제점

□ 강사의 교육·연구역량 강화를 교육활동 및 여건 미비

○ **전임교원의 경우는 책임시수를 초과**한 강의를 하고, **강사의 경우는 책임시수(6시간)에 따라 운영하고 있으나, 강의 담당비율이 낮음**

※ "전임교원의 책임시수인 9시간을 넘는 초과강의에 따라 피로도가 쌓이고 연구수행에 지장을 초래함"(교수 G)

※ 우리대학 비전임교원 강의 담당비율: 9개 대학 중 9위(24.9%), 평균(29.2%)

○ **강사가 교원의 지위를 확보**하였으나, 강사의 **교육·연구역량을 강화**할 수 있는 **개인 연구실 및 연구비 지원 등 교육여건 부족**

※ "개인연구실 설치는 언감생심이고 전용 공동연구실조차 마련되지 않아 지원기능이 멈추어 있다고 볼 수 밖에 없다."(강사 D)

□ 비효율적 강사운영에 따른 행·재정적 부담 가중

○ 강사의 **임용기간 만료 후 재임용**을 하고 있지만, **재임용 절차**에 따른 서류제출 및 평가 등 강사 및 대학 모두에 **행정적 부담 가중**

※ 우리대학 현황: 강사의 임용기간(1년), 1년에 2회 재임용 실시

○ **퇴직금제도의 운영**으로 **연도별 예산 부담이 덜한 편**이지만, 퇴직 시 지급되는 **지급액은 근무 기간에 따라 적용**되어 **재정적 부담 증가**

※ 퇴금직 제도: 금융기관에 별도 계좌를 마련해 일정금액을 적립하고 퇴직자가 발생하면 매 1년에 20일분의 평균임금을 지급

□ 관련 규정 제도의 미비 및 강사 대체 프로세스 부재

○ 강사에 대한 자격, 임용, 재임용 등 **「강사 임용 및 운영규정」이 마련**되어 있으나, **비위행위에 따른 처벌 및 면직 규정이 부재**

※ "비위가 심각하지 않아 면직 처분을 할수 없는 경우 징계를 해야하나 관련 규정이 없어 징계를 하더라도 다툼의 소지 발생"(교무처장 F)

○ 강사의 **출산휴가 및 육아휴직 가능**에 따라 **강의 중단**으로 **학생 학습권이 침해 발생하는 문제에 대처할 수 있는 시스템이 부재**

※ 강사 출산휴가 및 육아휴직자: ('22년) 10명, ('23년) 10명

Ⅲ 개선방안

□ 교육·연구역량 강화를 위한 교육환경 조성 강화

○ **(책임시수 조정) 전임교원의 책임시수는 경감**하여 **연구역량을 확보**하고, **비전임교원(강사)은 책임시수를 조정·확대**하여 **교육활동 보장**

※ 전임교원: 3시간~6시간, 비전임교원: 최대 9시간

※ 고등교육시행법시행령 제6조: 강사의 교수시간을 최대 9시간으로 확대 가능

○ **(교육·연구지원 강화)** 현행 지원제도를 보완하고 **학과별 공동연구실** 마련, 도서관 내 **전용공간**, 강사 **학술연구비 배정** 등 **추가 지원책 마련**

※ 학과별 강사 공동연구실 마련('24. 상반기), 학술연구비(학기당 10천원, '24. 하반기)

□ 효율적인 강사제도 운영을 위한 행정간소화 정착 및 제도 개선

○ **(행정 간소화) 재임용 횟수(2회→1회) 감축, 임용기간(1년→2년,3년) 확대 등 기준을 마련**하여 강사 및 대학의 **행정적 부담 경감**

※ 강사 임용기간 및 재임용에 관한 기준 마련 용역실시:('24. 상반기) → 시범 단과대학(분야) 선정('24. 하반기) → 전 분야(대학) 확대(' 25. 하반기)

○ **(재정 확보) 임용기간을 대학회계연도와 일원화**하고, **확정기여형 퇴직연금제도(DC형)를 도입**하여 장기적으로 **대학재정 문제 해소**

※ "퇴직금 소요 금액의 100%가 매년 필요하여 예산부담이 있으나, 발생한 퇴직금은 매년 마무리되어, 퇴직 전 3개월 평균임금 단가를 적용하는 퇴직금 제도방식보다 예산 총액에서 부담이 덜함"(교무과장 B)

□ 관련 규정 제도 정비 및 강사 대체 프로세스 마련

○ **(제도 정비) 「강사 임용 및 운영규정」**에 강사 **징계처분의 상세한 기준과 방법 등 세부사항을 명시**하여 **예측 가능성을 확보**

※ "강사는 의사에 반하여 불이익 처분을 할 수 없도록 명시, 향후 다툼 발생시 정당성과 합리성을 확보하는 차원에서 바람직"(교육전문가 A)

○ **(시스템 구축)** 대체 강사를 신속히 **채용** 및 **유사전공자 교수 확보** 등을 위한 **'예측 시스템'을 구축**하여 **학생들의 학습권 보장**

※ 예측 시스템 구축('24. 상반기)

Ⅳ 향후 추진일정

○ 강사제도 운영의 효율적 개선방안(안) 수립·보고: '24. 1. 12.(금)

○ 세부과제 도출을 위한 TF팀 구축: '24. 1. 26.(금)

○ 세부과제 도출: ~ '24. 2. 16.(금)

※ 「강사 임용 및 운영규정」 개정(안) 마련 포함

○ 교무회의 안건 상정: '24. 2. 23.(금)