creative commons
COMMONS DEED

저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

행정학석사 학위논문

대학의 강사 채용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구

- 기술적 요인과 제도적 요인을 중심으로 -

2022년 2월

서울대학교 행정대학원

행정학과 행정학전공

이 현 용

대학의 강사 채용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구

- 기술적 요인과 제도적 요인을 중심으로 -

지도교수 전 영 한

이 논문을 행정학석사 학위논문으로 제출함

2021년 9월

서울대학교 행정대학원

행정학과 행정학전공

이 현 용

이현용의 석사 학위논문을 인준함

2021년 12월

위 원 장 김 상 헌 (인)

부위원장 홍 준 형 (인)

위 원 전 영 한 (인)

국문초록

본 연구는 대학의 강사 채용에 어떤 요인이 영향을 미치는지, 그리고 대학의 설립 구분에 따라 그 영향에 차이가 있는지를 분석하는 것을 목적으로 한다. 특히 대학의 강사 채용에 영향을 미치는 요인을 경제적 합리성의 관점인 기술적 요인과 사회적 정당성 및 제도적 압력의 관점인 제도적 요인으로 구분하여 살펴보았다.

연구의 대상은 국내 4년제 대학 169개교로, 분석의 시간적 범위는 2011년부터 2019년까지로 9년이다. 해당 기간은 강사의 열악한 고용 여건이 사회적 담론으로 표면화됨에 따라, 고등교육법 개정, 대학 구조개혁 평가, 그리고 대학 기본역량 진단 등의 다양한 제도적 환경이 변화한 기간이다. 따라서 강사 채용을 둘러싼 제도적 요인의 영향을 포함하여 분석하기 적합한 기간이다.

연구 결과, 기술적 요인 중 시간당 강의료는 정적인(+) 방향으로 강사 채용 비율에 영향을 주는 것으로 나타났으며, 제도적 요인 중 대학 기본역량 진단 결과의 부정적인(-) 영향을 확인하였다. 그리고 강사 채용에 대한 기술적 요인과 제도적 요인의 영향 모두 대학 설립 구분에 따른 차이가 있음이 보였다.

본 연구는 다음과 같은 의의를 갖는다. 첫째, 비정규직 고용의 결정 요인에 관한 선행 연구와 달리 비정규직 고용 측면의 비용 요인인 시간당 강의료가 강사 채용 비율에 정적인(+) 영향을 미친 것으로 보아, 대학의 강사 채용에 관한 비용 관점의 분석은 전임교원과 비전임교원 인건비 양 측면의 고려가 필요함을 의미한다. 둘째, 강사 채용에 부정적인(-) 영향을 주는 것으로 확인된 대학 기본역량 진단 결과는 제도적 압력이 대학의 교원 인사에 유의한 영향을 미쳤음을 보이며, 대학 평가 및 재정지원 사업을 둘러싼

강사법 등의 제도적 환경 변화는 사회학적 제도론의 관점에서 후속 연구의 필요성을 시사한다. 셋째, 기술적 요인과 제도적 요인이 대학 설립 구분, 즉 국립대학과 사립대학에 따라 다르게 나타난 점과 대학의 특성화 방향에 따라 강사 채용 비율에 차이가 있다는 점은 대학의 조직적 특성 변수에 대한 추가적인 연구의 필요성을 보여준다.

주요어 : 대학 강사, 비정규직 고용, 거래비용이론, 자원의존이론, 신제도이론

학 번 : 2020-23352

이 현 용

목 차

제 1 장 서론 ····· 1
제 1 절 연구 배경 및 목적 ····· 1
제 2 절 연구의 필요성 ····· 5

제 2 장 이론적 배경 및 선행연구 검토 ····· 6
제 1 절 강사 채용의 기술적 요인 ····· 7
제 2 절 강사 채용의 제도적 요인 ····· 10

제 3 장 연구 문제 및 가설 ····· 13
제 1 절 연구 문제 ····· 13
제 2 절 연구 가설 ····· 14

제 4 장 연구 방법 ····· 23
제 1 절 연구 자료 및 수집 방법 ····· 23
제 2 절 독립변수의 정의와 측정 ····· 24
제 3 절 종속변수의 정의와 측정 ····· 28
제 4 절 통제변수의 정의와 측정 ····· 29

제 5 장 실증분석 및 가설검증 ····· 30
제 1 절 기술통계 분석 ····· 30
제 2 절 상관관계 분석 ····· 32
제 3 절 다중회귀 분석 ····· 34

제 6 장 결론 및 제언 ····· 45

참고문헌 ····· 50
Abstract ····· 54

표 목 차

[표 1] 비정규직 고용에 관한 기술적 관점의 선행연구 ····· 8
[표 2] 비정규직 고용에 관한 제도적 관점의 선행연구 ····· 12
[표 3] 국립대학의 인건비 세출 사업별 구분과 설정 ····· 24
[표 4] 사립대학의 인건비 지출 관·항·목 해설 ····· 25
[표 5] 대학교원 자격 기준 ····· 28
[표 6] 독립변수, 종속변수, 통제변수의 기술분석 ····· 30
[표 7] 더미변수의 빈도분석 ····· 31
[표 8] 상관분석 표 ····· 33
[표 9] 다중회귀분석표(상호작용항 제외) ····· 36
[표 10] 다중회귀분석표(상호작용항 포함) ····· 36
[표 11] 가설 검증 요약 ····· 40
[표 12] 독립변수의 분산팽창인자 ····· 41

그 림 목 차

[그림 1] 연구 모형 ····· 22

제 1 장 서론

제 1 절 연구 배경 및 목적

대학설립운영규정은 대학의 설립 4대 요건으로 교지(校地), 교사(校舍), 교원(敎員), 그리고 수익용 기본재산을 확보해야 한다고 정한다. 이 중 교원의 확보 정도는 교원확보율로 평가하며, 교원확보율은 전임·겸임·초빙교원 수를 교원법정정원으로 나누어 산출한다. 교원법정정원은 학생정원을 교원 1인당 학생 수로 나누어 구하며(전공 계열별로 상이), 겸임·초빙교원의 경우 주당 수업 시간 수를 고려하여 제한적으로 인정한다. 한편, 대학설립운영규정은 교원의 교수시간 기준을 주 9시간으로 하며, 고등교육법 시행령은 학점 당 이수 시간을 교과별로 정하되, 매 학기 최소 15시간 이상으로 정하고 있다.

이상의 법규와 개별 대학의 정원, 그리고 대학이 학칙으로 정한 졸업학점과 학기당 이수 학점을 고려하고, 대학별 특성화된 교육과정과 적정 수업 규모를 반영하여, 대학은 학기별 개설 강좌 개수와 교·강사 수요를 정한다. 대학이 임용한 전임교원만으로 운영하기 어려운 강좌는 비전임교원을 임용함으로써 운영한다. 앞서 언급한 비전임교원의 하나인 겸임교원은 순수 학술 이론 과목이 아닌 실무·실험·실기 등 산업체 등의 현장실무 경험을 필요로 하는 교과를 교수하며, 다른 하나인 초빙교원은 특수한 교과를 교수한다(고등교육법 시행령 제7조). 그리고 전임·겸임·초빙교원으로 운영하기 어려운 상당수의 강좌는 마찬가지로 비전임교원인 강사가 담당한다. 실제로 2021년 대한민국의 전체 고등교육기관에서 운영된 강좌의 65.91%가 전임교원, 12.72%가 겸임·초빙·기타 교원, 21.37%가 강사에 의해 운영되었다(대학정보공시)

대학은 강사의 교수시간에 대학이 정한 시간당 강의료를 반영하여 비교적 단기로 강사와 시간제 계약을 한다. 다음 학년도에 담당 과목이 폐지되거나 담당 교원이 변경되면 계약을 연장하지 않을 수 있다. 즉, 노동시장에서 비정규직 노동자와 유사하다고 볼 수 있다. 대학의 설립 요건으로서 일정 부분 반드시 확보해야 하는 전임·겸임·초빙교원은 비교적 일정 수를 안정적으로 유지하는 데에 반해, 강사의 경우 겸임·초빙교원과 같은 비전임교원임에도 불구하고, 대학의 재정상황을 고려하여 강좌수를 줄이거나 강좌 당 학생 수를 늘려 임용을 줄일 수 있는 등 고용안정성이 취약하기 때문이다.

강사의 고용 수준 결정 요인은 다양한 관점에서 접근할 수 있다. 우선 경제적 합리성의 논리로 살펴보면, 대학의 주요 수입-지출 요인인 등록금 수입과 시간당 강사료가 전체 교원 대비 강사 고용의 비율에 영향을 준다고 볼 수 있다. 2011년 발의되어 네 차례 유예 끝에 2019년부터 시행된 고등교육법 개정안은 시간강사에게 학기가 아닌 1년 이상의 임용 보장, 재임용 절차 보장, 소청심사 청구권 보장, 방학 중 임금 지급 보장을 골자로 한다. 약 10년의 기간 동안 대학 측과 시간강사 노동조합 측이 모두 해당 법의 시행에 반대하며 시행이 지연되었는데, 그 이유는 개정안에 따른 강사 채용에 추가적으로 소요되는 비용이 대학에 재정 부담을 초래하여 일자리가 감소된다는 것이다. 실제로 고등교육법 개정안이 발의된 2011년부터 2019년까지 약 9년 간 강사의 일자리 수는 지속적으로 감소하였다.

한편, 경제적 합리성의 논리와 더불어, 강사의 고용 규모는 교육부의 고등교육정책과 같은 제도적 환경으로부터도 영향을 받는 것으로 보인다. 교육부는 2015년 시행한 대학 구조개혁 평가를 2018년 대학 기본역량 진단으로 개편하며, 전임교원 강의담당 비율 지표를 삭제하였다. 교육부의 설명에 따르면, 대학이 해당 지표 관리를 위해 비정년계열 전임교원을 늘리고, 시간강사를 줄임에 따라, 전반적인 교원의 고용 여건이 약화되었다. 김송림·박대권(2020)은 대학 구조개혁 평가의 결과가 대학 운영에 미치는 영향을 두 가지로 제시하였다. 우선, 대학 구조개혁 평가 결과에 따라

입학 정원 감축이 의무화되고, 정부재정지원사업, 국가장학금, 학자금 대출 등 재정지원의 제한이 가해진다는 점에서 평가 결과가 외부의 강제적 압력으로 작용한다. 또한, 부실대학 구조조정과 대학 정원감축 의제가 사회적으로 공감을 얻고 있는 맥락에서, 대학은 좋은 평가 결과를 달성하여 사회적 정당성, 평판, 그리고 생존 가능성을 높이고자 하는 유인을 갖는다. 이에 따라, 대학 구조개혁 평가를 위해 전문가 집단의 기준을 받아들이거나 우수 대학을 벤치마킹하는 등 조직 내부의 자발적 변화가 이루어졌다.

본 연구는 대학의 강사 채용에 영향을 미치는 요인을 기술적 요인과 제도적 요인으로 구분하여 확인하고자 한다. 기술적 요인은 대학의 재정 관리 측면에서 경제적 효율성을 고려하는 요인이다. 민간·공공 부문의 비정규직 고용의 결정요인에 관한 선행 연구에서 활용되는 이론 중 하나는 거래비용이론이다. 거래비용이론의 관점에서, 고용 내부화 대비 외부화 비용이 더 낮다면 고용 외부화를 추진하는 것이 합리적이다. 이러한 논리를 강사 채용에 적용한다면, 시간당 강의료가 높은 대학은 강사의 채용 비율이 낮을 것이며, 인건비 지출 비율이 높은 대학은 강사 채용 비율이 높을 것으로 예측할 수 있다. 또 다른 이론은 자원의존이론이다. 조직은 환경의 불확실성이나 자원의존도를 낮추기 위하여 한정된 자원으로 외부 환경에 대한 대처 능력을 키우는 완충전략, 혹은 자원 제공자와의 연계로 자원 부족을 해결하는 연계전략을 활용한다. 이러한 관점에서, 대학의 주 수입원인 등록금 수입의 변동이 큰 대학은 노동 외부화를 확대하여 강사 채용 비율이 높을 것이다.

한편, 제도적 요인은 조직이 배태된 사회·문화적 맥락을 고려하는 요인이다. 조직의 행위를 설명하는 데에 있어 의사결정의 기준을 효율성 혹은 최적화가 아닌, 사회적 정당성, 평판, 규범 및 관행 등으로 접근할 수 있다. 비록 기술적 요인이 고려되지 않아 효율적인 자원의 활용이 달성되지 않을 수 있으나, 제도적 압력에 순응함으로써 조직의 생존에 정당성을 부여할 수 있기 때문이다. 대학을 둘러싼 환경 중 가장 조직의 생존에 근본적인 영향을 주는 것은 학령인구의 지속적인 감소이다. 단기적으로는 입시 경쟁력 하락에 따른 전형료 수입 감소 및 재학생

충원율 감소에 따른 등록금 수입 감소가 문제시되고 있다. 그런데 장기적으로는 대학 입학 총 정원 대비 지원자 수가 미달되므로 대학의 수가 그에 맞게 감소되어야 함이 예견되고 있다. 대학 구조조정의 준거는 대학 구조개혁 평가 및 대학 기본역량 진단과 같은 교육부의 대학 평가이다. 대학은 소위 부실대학이 아닌 건전한 대학으로 인정받기 위해 대학 평가 지표를 관리할 유인을 갖는다. 따라서 본 연구는 대학 기본역량 진단에서 낮은 평가를 받은 대학이 정당성 확보를 위해 높은 강사 채용 수준을 가질 것으로 예측한다. 대학 기본역량 진단의 평가 지표에 강사의 강의 담당 비율이 추가되었기 때문이다.

한편, 대학의 연구를 통한 지식 창출 기능은 4차 산업혁명 사회에서 가장 중요한 기능으로 부각되고 있다. 고급 연구개발 인력에 대한 사회적 수요가 지속적으로 증가하고 있으며, 이에 따라 대학은 연구 중심 대학으로서의 평판과 정당성을 획득할 유인을 갖는다. 이대창·전성훈(2009)은 대학이 BK21사업 선정에 따른 국고 지원보다 BK21사업에 선정되었다는 평판효과를 더 높게 평가하고 있다는 점을 지적하였다. 실제로 BK21 사업의 선정 결과는 다수의 언론에서 대학별 선정 사업단 수 및 정부 지원금 규모를 집계하여 우수 대학 서열의 지표로 활용되고 있다. 이에, 본 연구는 BK21 사업에 선정되지 않은 대학이 차기 사업 선정을 통한 평판 확보를 위해 높은 강사 채용 수준을 가질 것으로 예측한다. 대학 기본역량 진단과 마찬가지로, 학문 후속세대 양성을 위하여 강사의 강의 담당 비율이 평가 지표로 추가되었기 때문이다.

제 2 절 연구의 필요성

공공·민간 부문에서 비정규직 고용 결정 요인에 관하여 다양한 학문 분야에서 연구가 이루어져 왔다. 민간기업을 대상으로 거래비용이론을 이용한 연구(노용진·원인성, 2003; 이택면, 2005; 노용진, 2007), 자원의존 이론을 이용한 연구(Davis-Blake & Uzzi, 1993; Uzzi & Barsness, 1998; 김윤호, 2007; 전경주, 2007), 그리고 공공부문을 대상으로 한 연구(류성민, 2015; 한승희·정지수, 2016) 등이 있다. 대학 내 비정년계열 전임교원의 고용 결정 요인에 대한 연구(Baldwin & Chronister, 2010; Kezar & Sam, 2010; 정대훈·신동엽, 2016) 또한 기존의 비정규직 고용 결정 요인 연구나 노동경제학의 이론적 논의를 바탕으로 이루어져왔다. 하지만, 강사 고용의 결정 요인에 대한 연구는 부족한 실정이다. 강사법의 정책 결정 과정(김승정·임희진·김수진·이해니, 2019; 양윤주·김민길·조민효, 2020)이나 강사 제도의 쟁점(최돈민, 2016; 임순광, 2019) 연구와 같이, 대부분 강사 관련 제도의 문제점을 규명하거나, 정책 형성 과정에 대한 평가 등이 주를 이룬다.

이에 본 연구는 강사 채용에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 확인함으로써, 향후 강사 관련 정책에 시사점을 제시하고자 한다.

제 2 장 이론적 배경 및 선행연구 검토

조직의 의사결정에 영향을 주는 요인은 다양한 이론을 통해 설명이 가능하다. 그 중 두 가지 접근이 대표적이다. 하나는 조직을 합리적 행위자로 간주하여 기술적 요인으로 설명하는 것이다. James(2003)는 기술적 합리성을 이용하여 조직의 의사결정을 분석하였다. 기술적 합리성은 도구성과 경제성의 논리로 접근할 수 있다. 도구성은 특정한 행위나 의사결정이 실제로 의도하는 결과를 산출하는가이다. 경제성은 특정 결과물이 최소한의 자원 투입으로 산출되는가이다. 이러한 접근에서 조직은 변화하는 환경의 영향을 최소화하며 기술적 합리성의 논리로 의사결정을 내리고 행동한다.

반면, 다른 하나는 제도적 요인으로 설명하는 것이다. March & Olsen(2011)은 상기의 합리적 선택이론이 현실에서는 불확실한 환경 및 제한된 합리성 때문에 적용하기 힘든 논리임을 지적하며, 조직이 적절성의 논리(logic of appropriateness)에 따라 행동한다고 주장하였다. 조직이 상황인식 - 역할인지 - 규칙 수행의 단계의 인지과정을 통해, 특정 상황에서 자신의 정체성, 역할, 의무 등에 적합한 행동을 한다는 논리이다. 이러한 논리를 따라 조직은 제도적 환경에서 정당성을 부여받기 위하여 행동하고, 관습이나 규칙의 영향 하에서 의사결정을 형성해 나간다.

비정규직 보호법이 2006년 11월 30일 국회를 통과, 2007년 7월 1일 300인 이상, 2008년 100인 이상, 2009년 5인 이상 사업장으로 확대 적용함으로써 다양한 민간·공공조직에서의 비정규직 고용 영향 요인에 대한 연구가 이루어져 왔다. 또한, 비정규직 교원에 대한 비정규직 보호법 적용 범위 및 지위 인정에 관한 연구(함석동, 2009), 비정년계열 전임교원 고용의 결정요인에 관한 연구(정대훈·신동엽, 2016) 등 대학 내 비정규직 교원 고용 환경에 대한 관련 연구들도 다수 진행되어 왔다.

이하에서는 강사 채용의 기술적 요인과 제도적 요인의 이론적 배경과 선행연구를 검토하고자 한다. 기술적 요인의 측면에서는 기존 연구에서 비정규직 고용을 설명하는 거래비용이론 및 자원의존이론을 논한 후, 실제 민간·공공 부문에서의 비정규직 고용 결정 요인에 대한 선행 연구를

살펴보고자 한다. 이어서 유사한 이론적 틀을 바탕으로 수행된 대학 내 비정규직 교원의 고용에 영향을 주는 요인에 관한 연구를 검토한다. 다음으로, 제도적 요인의 측면에서는 민간 기업과 대학이 비정규직 직원 및 교원을 채용함에 있어 제도적 압력의 영향에 관한 선행 연구를 논의한다. 또한, 대학을 둘러싼 제도적 환경에서, 대학이 사회적 정당성과 평판을 획득할 유인 요소인 대학 기본역량 진단과 BK21 사업이 실제 대학 조직에 제도적 압력으로 작용함을 보여준 선행 연구를 살펴보고자 한다.

제 1 절 강사 채용의 기술적 요인

공공과 민간의 다양한 분야에서 비정규직 채용이 확산됨에 따라, 다양한 학문 분야에서 비정규직 확산을 설명하고자 시도하였다. 가장 대표적인 이론은 거래비용이론과 자원의존이론이다. 거래비용이론은 보통 내부 노동시장의 형성을 설명하거나, 고용 내부화를 이해하는 데에 사용되는 경우가 많지만, 비정규직 채용과 같은 고용 외부화에도 적용할 수 있어 많은 연구에서 활용되고 있다. 거래비용이론에 따르면, 인건비를 포함한 생산비용과 관료제 운영비용의 합을 고용 내부화 총 비용으로, 생산비용과 거래비용의 합을 고용 외부화 총 비용으로 두었을 때, 후자의 비용이 더 낮다면 고용 외부화가 더 효율적이다. 이러한 관점의 연장선상인 비용관점은 기업이 비용 효율성을 제고하기 위한 의사결정을 추구하는 것으로 보는데, 시간강사와 같은 비정규직 노동자를 활용하는 이유도 또한 전임교원과 같은 정규직을 고용함에 따라 수반되는 제 비용, 가령 교육훈련비용 및 복리후생비용 등을 절감할 수 있기 때문으로 본다. 이러한 관점에서 비정규직 채용의 결정 요인으로 인건비, 정규직 임금수준, 교육훈련비용, 기술적 유연성 등이 변수로 다뤄진다.

이어서 자원의존이론에 따르면, 조직은 당면한 환경의 불확실성이나 자원의존성을 줄이고자 기존의 자원을 내부화하거나 외부의 자원을 대체재로서 개발한다. 조직은 자원의존성을 관리하기 위해 두 가지 전략을 취하는데, 우선 완충전략은 제한된 기간 동안 한정된 자원으로 불확실한 환경을 견딜 수 있는 능력을 키우는 것이다. 또 다른 방법인 연계전략은 자원 부족 해소를 위해 조직의 능력을 키우는 것이 아니라, 자원제공자와의 연계를 통해 자원부족을 해소하는 것이다. 이를 고용 조건의 관점에 적용해본다면, 기존 정규직과 사측의 관계에 따라 고착화된 통제의 어려움을 해소하기 위하여, 대안적 고용방식으로 비정규직을 고용하는 완충전략을 고려할 수 있으며, 기존에 기업 내 자원으로 운영하던 사업 등을 외주화하거나 전문업체와의 계약을 통해 해결하는 연계전략을 채택할 수도 있다.

Mangum et al(1985)은 비정규직 채용에 영향을 미치는 요인으로 조직의 규모, 고용 인원의 증감, 복리후생 수준, 산업 및 직군으로 들었다. 하지만, 이변량 분석으로서 한계를 가졌다. Davis-Blake & Uzzi(1993)는 고용의 외부화를 결정하는 요인으로 4가지를 제시하였다. 조직은 인건비, 외부 통제, 관료적 통제, 직무 복잡도에 따라 고용내부화와 고용외부화의 수준을 결정한다는 것이다. 특성화된 직무 훈련, 정부의 감시, 관료화된 고용 관습, 조직의 규모, 직무 난이도는 비정규직 채용에 부정적인 영향을, 고용 수요의 변동성은 비정규직 채용에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다.

Kezar & Sam(2010, 20-24)은 대학의 비정년계열 전임/비전임 교원 고용에 대해 노동경제학적으로 접근하였다. 노동경제학적 관점에서 정년계열 교원 인사와 비정년계열 교원 인사는 이중 시장의 형태를 가진다. 정년계열 교원의 1차 시장은 직업 안정성, 복리후생, 그리고 특권을 제공하며, 비정년계열 교원의 2차 시장은 낮은 안정성과 적은 복리후생을 제공한다. 글로벌 경쟁 심화로 대학의 구조조정이 진행됨에 따라, 2차 시장에서의 대학의 수요가 증가하였고, 1970년대 이후 박사학위 소지자의 증가에 따른 공급 증가로 2차시장의 성장이 진행되어온 것으로 보았다.

Baldwin & Chronister(2001)은 비정년계열 전임교수가 전체 교원에서 차지하는 비율이 국립대학보다 사립대학에서 더 높다는 점을 확인하였다. 이에 대한 명확한 이유는 설명하지 못 하였으나, 국립대학 내부 교원 인사 규정 혹은 정치적 고려 등이 그 이유가 될 수 있음을 설명하였다. 혹은, 국립대학의 규모 상 조교 등 기타 인력 수급이 충분하기 때문에 비정년계열 전임교원의 수요가 상쇄될 수 도 있다는 점을 지적하였다.

[표 1] 비정규직 고용에 관한 기술적 관점의 선행연구

이론	연구자	비정규직 고용 요인
거래비용이론	Mangum et al(1985)	조직의 규모, 고용 인원의 증감, 복리후생의 수준, 산업 및 직군 구분
	Davis-Blake & Uzzi(1993)	인건비, 외부통제, 관료적 통제, 직무 복잡도
	이택면(2005)	정규직과 비정규직 간 인건비 격차, 비정규직에 우호적이지 않는 노조의 존재, ICT 투자에 따른 시장 정보비용의 감소
자원의존이론	김윤호(2007)	부채 비율, 비급여 인건비 비율, 매출액 변동계수
	노용진(2007)	제품·서비스 수요의 변동, 인건비 수준, 직무의 숙련요건, 통제의 난해성

제 2 절 강사 채용의 제도적 요인

정균(2008)은 비정규직 보호법 시행에 따른 주요 은행의 대응에 대한 사례를 연구하였다. 특히, 우리은행의 경우 계약해지 혹은 외주화 직원도 포함하여 계약직 직원을 무기계약직으로 전환하였다. 이는 은행권 최초의 정규직 전환 발표라는 점에서, 타 은행에 비정규직 운영 모델을 제시하는 교섭유형설정자(pattern setter)로 기능하였다. 이러한 결정의 배경에는 예금보험공사가 우리금융지주의 최대주주로서 공적자금관리특별법에 따라 경영정상화계획이행약정을 체결하였다는 점이 있다. 정부가 관리기관으로서 은행권 뿐 아니라 다른 산업에도 모범적인 선례를 만들기 위해 노사 협의에 관여했기 때문이다.

정대훈·신동엽(2016)은 한국 대학의 비정년트랙 전임교원 고용의 결정요인을 제도이론과 환경적합성이론을 적용하여 설명하였다. 연구 결과 비정규직 관련 부정적 사회담론이 증가할수록 조직들의 비정규직 고용비율이 감소하는 것으로 나타났다. 이 연구는 신제도이론 관점에서 조직의 제도 수용이 기술적 효율성보다 사회적 정당성을 획득하고자 하는 동기에서 기인한다고 보았다. 즉, 비정규직 고용이 사회적으로 바람직하지 않은 것으로 인식된다면, 사회적 정당성이 결여되기 때문에 개별 조직의 제도 수용에 부정적인 영향을 미친다고 본 것이다. 이러한 사회적 담론의 영향은 조직의 지위에 의해 조절되었는데, 조직 지위가 높을수록 사회적 담론의 영향은 약화되는 것으로 나타났다. 지위가 높은 조직은 행동이 사회적 정당성을 잃더라도 평판의 손해가 상대적으로 약하나, 지위가 낮은 조직은 사회적 평판에 대한 불안이 규범 순응에 더 크게 작용하기 때문이다.

윤창근(2018)은 교육부의 일반재정지원사업인 대학교육역량강화사업이 성과지표와 여건지표에 준 사업효과와 펀딩효과를 분석하였다. 대학교육역량강화사업은 성과지표(취업률·재학생충원률)와 여건지표(전임교원확보율·장학금지급율·학생1인당교육비)를 활용하여 포뮬러에 따라 정액교부금의 수혜 여부와 지원액 수준을 결정한다. 따라서 재정지원사업 수주를 위한 경쟁이 수반되는데, 각 대학은 경쟁에 참여하여 지표를 개선하기 위한

경쟁비용을 부담하며, 탈락될 경우 탈락비용(내부 비판 및 평판 훼손)을 감수해야 한다. 사업효과는 대학교육역량강화사업을 위한 대학 간 경쟁을 통해 교육역량이 향상되는 효과를, 펀딩효과는 사업 탈락 대학들이 지표 향상을 위해 경쟁함으로써 교육역량이 향상되는 효과를 의미한다. 대학교육역량강화사업 선정 여부가 5대 지표에 미치는 영향을 분석한 결과, 전임교원확보율 지표의 경우 사업효과가 확인되었다. 즉, 전임교원확보율 제고는 사업시행 이전부터 필요성이 논의되고 있었으며, 재정지원이라는 보상기제를 이용하여 전임교원 확보의 필요성을 실제로 이행한 것이다. 한편, 전임교원확보율의 펀딩효과는 기각되었다. 전임교원확보는 직접적인 인건비 지출이 상당한 수준으로 수반되므로, 탈락대학이 선정대학에 대한 비교우위를 확보하기 위하여 경쟁할 영역이 아닌 것으로 해석되었다. 탈락비용의 측면에서, 사업 탈락 가능성이 매우 낮은 경쟁력 있는 대학과 그렇지 못한 대학 대비, 사업에서 탈락했으나 선정 가능성이 있는 유형의 대학에서 더 높은 탈락비용과 지표개선 노력이 확인되었다.

유현숙(2004)은 BK21 사업 설계의 정치적 성격과 한계점을 분석하였다. 당초 세계적 수준의 대학원 육성과 연구역량 강화라는 목표와 달리, 대학 개혁과 연계가 추진됨에 따라 입시제도 개선, 지역대학 특성화, 학사과정 정원 감축, 대학원 문호 개방 등으로 그 목표가 확대되었다. 목표가 불명확해진 데에 더해, 정책 결정 과정마저 절차적 타당성과 과정의 투명성이 상실된 엘리트주의의 정책이라는 지적이 교수 사회에서 일어나며 거센 갈등이 발생하였다. 해당 연구는 이 과정에서 사업 공모 일정도 촉박하였음에도 불구하고, 대학의 구조조정 분위기가 사회적으로 확산되고 있었다는 압력이 대학으로 하여금 무리한 공모에 참여하도록 만든 요인 중 하나로 보았다. 김병주(2005)는 BK21 사업에 참여한 대학이 BK21 수혜 그룹이라는 홍보 효과를 통해 그 위상을 제고하였다는 점을 지적하며, BK21 사업의 수혜를 받은 학부(과)에서 교내의 인식이 향상되고, 그렇지 않은 학과보다 신입생 충원율 또한 상승하였다는 점을 지적하였다.

이처럼 BK21 사업은 대학원 연구 역량 사업임에도 불구하고, 대학 구조조정의 담론 속에서 학사 과정으로서 대학의 정당성과 평판을 획득할 수 있는 유인 요소를 가졌다. 이대창·전성훈(2009)은 BK21사업 선정을 통한 연구비 수주 자체보다, BK21사업에 선정되었다는 사실 자체의 평판효과를 더 높게 평가하는 대학의 인식에 대하여 논하였다. 일반적으로 인식하는 전국 단위 상위 5개 대학 그룹에, 그렇지 못 한 대학이 진입할 수 있음은 해당 대학가 특정 학문 분야에서의 강점을 보여줄 수 있는 공인된 기록이 될 수 있기 때문이다. 실제로 대학별 BK21 선정 사업단 수, 지원금 규모 등이 집계되어 우수 대학이 언급되며 언론 등에서 서열 지표로 사용되고 있다.

[표 2] 비정규직 고용에 관한 제도적 관점의 선행연구

이론	연구자	비정규직 고용 요인
제도이론	정대훈·신동엽(2016)	비정규직 관련 부정적 사회담론, 환경의 불확실성
	윤창근(2018)	대학교육역량강화사업 재정지원 투입

제 3 장 연구 문제 및 가설

제 1 절 연구 문제

선행연구 검토 결과 대학의 강사 채용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구는 부족한 실정이다. 다수의 언론 등에서 강사법 이후 강사 채용의 전망과 예측 변인 등을 제시하였으나, 실증적인 연구 보다는 이론적·규범적인 논의가 대부분이었다. 강사 채용에 관한 연구는 강사법 형성 과정(양윤주·김민길·조민효, 2020; 김승정·임희진·김수진·이해니, 2019; 배용수, 2019; 김선영·박상훈, 2020), 교원으로서의 강사의 법적 지위 검토(김용훈, 2020; 방준식, 2016; 황주원·이승길, 2021), 노동·진보계 관점의 비판(조성혜, 2019; 임순광, 2019), 강사법을 둘러싼 쟁점 검토(최돈민, 2016; 김갑석, 2016) 등 법 제도 환경에 관한 연구가 대다수이다. 한편, 비정년계열 전임교원의 고용 특성과 원인에 관한 분석은 노동경제학, 신제도이론 등 다양한 관점에서 이루어졌다. 그리고 대학 외의 공공기관 및 영리조직 등을 상대로 한 비정규직 채용 영향 요인을 거래비용이론 및 자원의존이론 등으로 분석한 연구를 확인할 수 있었다.

이에, 본 연구는 비정년계열 전임교원 고용과 비정규직 채용에 영향을 미치는 선행 연구를 바탕으로 다음과 같은 연구 문제를 제기하고자 한다.

·대학의 강사 채용에 영향을 미치는 기술적 요인은 무엇인가?

·대학의 강사 채용에 영향을 미치는 제도적 요인은 무엇인가?

·기술적·제도적 요인이 대학의 강사 채용에 영향은 대학 설립 방식에 따라 다를 것인가?

제 2 절 연구 가설

1. 기술적 요인

대학 조직의 행위를 기술적 요인으로 예측한다면, 대학의 의사결정은 비용 최소화 혹은 환경 불확실성 최소화의 논리에 입각할 것이다. 우선, 비용 최소화 논리로 강사 채용 맥락을 살펴본다면, 강사 채용의 비용 효율성을 검토하기 위해 전임교원과 강사의 채용에 따른 각각의 비용을 비교해야 할 것이다. 1개 강좌를 전임교원 혹은 강사에게 배정함으로써 추가로 드는 한계 비용을 비교함으로써 비용최적화를 달성할 수 있다. 하지만 이러한 동등 비교는 다음과 같은 한계를 갖는다. 우선, 강사는 시간당 강의료와 실제 교수 시간을 기준으로 강사료를 산출하나, 전임교원 이상의 인건비는 기본급, 4대 보험, 복리후생비 및 인센티브 등 다양한 비급여성 인건비가 포함된다. 따라서 전임교원의 경우 순수 강의료를 기준으로 강사와 비교하기 어렵다. 한편, 전임교원의 초과강의료를 이용하여 전임교원과 강사의 강의료와 비교해 볼 수도 있을 것이다. 하지만, 전임교원의 경우 대학설립운영규정에 따라, 9시간의 책임 시수를 의무로 강의하며, 초과강의료는 책임 시수의 초과분에 대한 계산이므로 마찬가지로 직접 비교가 어렵다.

H1 : 시간당 강의료가 높은 대학은 그렇지 않은 대학 보다 강사 채용 비율이 작을 것이다.

따라서, 가설1을 통해 강사 측면의 비용만을 독립변수로서 강사 채용 수준에 영향을 주는 요인인지 확인해보고자 한다. 비용 최소화 측면의 선행 연구는 정규직과 비정규직의 인건비 격차(이택면, 2005), 정규직의 비급여 인건비(Montgomery & Mark, 1988; 김윤호, 2007; 노용진, 2007), 인건비 부담의 정도(박우성·박재용, 2005) 와 같은 변수가 비정규직 채용 정도와 정(+)의 관계를 가질 것으로 보았다. 전임교원의 인건비나 비급여성 인건비 자료 접근의 한계가 있다는 점을 고려하여, 본 연구는 강사 측의

인건비 지출 요인인 시간당 강의료를 기술적 요인의 변수로 설정하고자 한다. 정규직과 비정규직의 인건비 격차가 클수록 비정규직 채용 비율이 커진다는 선행연구의 논리에 따르면, 강사 채용 비율은 전임교원의 인건비 요인으로부터는 정적인(+) 영향을, 강사의 인건비 요인으로부터는 부정적인(-) 영향을 받을 것이다.

H2 : 인건비 지출 부담이 높은 대학은 그렇지 않은 대학보다 강사 채용 비율이 클 것이다.

한편, 가설2는 인건비 지출 부담이 높을수록 인건비 효율화를 위해 전임교원보다는 강사를 채용할 것이라는 비용관점의 예측이다. 우상범·김정우(2013)는 민간부문의 사례연구를 통해 다양한 업종에서 인건비 부담을 줄이기 위해 비정규직을 활용하고 있음을 보였다. 권순식(2004)은 비정규직 고용을 통해 비용의 절감 및 고용 유연성을 달성할 수 있음을 실증적으로 보였다. 또한, 김명환·김기승(2021)은 비정규직 고용을 통해 인건비 부담을 줄일 수 있으며, 기업의 성과 수준에 따라 효과가 조절됨을 보였다. 이처럼 인건비 부담 완화를 위한 전략으로서 비정규직 채용은 다양한 분야에서 실증적으로 입증된 바 있다. 이에 본 연구는, 총량적인 측면에서 인건비의 부담 수준과 강사의 채용 비율 간의 정(+)의 상관관계를 확인해보고자 한다.

H3 : 등록금 수입의 변동성이 높은 대학은 그렇지 않은 대학 보다 강사 채용 비율이 클 것이다.

다음으로, 가설3을 통해 자원의존성의 관점에서 강사 채용 비율에 영향을 주는 요인을 확인하고자 한다. 자원의존이론은 조직 외부적 환경의 불확실성이나 자원의존성을 감소시키기 위하여 내부 자원을 확충하거나, 대체 자원을 모색한다고 본다. 다수의 연구에서 외부적 환경의 불확실성을 매출액의 변동성으로 정의하였다(김윤호, 2007; 노용진, 2007; 전영준·

엄태호, 2017). 외부적 환경의 변동과 불확실성에 취약하여 매출의 변동이 큰 조직일수록, 고정비용을 변동비용으로 대체함으로써 완충장치를 마련할 것이다. 선행 연구들은 매출액 변동성이 큰 회사에서 높은 비정규직 고용 비율을 확인하였다. 대학의 외부적 환경 중 수입 측면의 불확실성 요소는 등록금 수입의 변동성이다. 국립대학의 주 수입 요인은 중앙정부이전수입으로, 법적으로 제도화된 이전 수입의 불확실성은 등록금 수입에 비해 현저히 낮다고 볼 수 있다. 하지만, 학령인구 감소 및 취업난으로 신입생·재학생 충원율이 감소하여 사립대학 뿐 아니라 국립대학 또한 조직 환경의 불확실성이 등록금 수입 변동으로 현실화되고 있다. 이에, 본 연구는 등록금 수입의 변동성과 강사 채용 비율의 정적인(+) 관계를 확인하고자 한다.

2. 제도적 요인

Meyer & Rowan(1977)은 조직이 제도적 압력에 순응함으로써, 정당성, 자원, 안정성, 그리고 생존성을 획득한다고 보았다. 조직 내부의 기술적인 요인, 생산성 혹은 경제의 논리로 제도를 채택한 조직과 비교하여, 제도적 압력에 순응한 조직은 조직 내 조정 기능에 부정적인 영향을 받을 수 있으나, 제도적 환경 속에서 정당성을 획득하기 때문이다.

대학에 가해지는 주요 제도적 압력 중 하나는 대학 구조조정이다. 국내 출생아 수가 해마다 급격히 감소함에 따라 입학자원과 대입정원의 불균형이 가시화되었고, 대학 구조조정이 중요한 사회 담론으로 등장하였다. 이에, 대학 구조개혁 평가는 평가 등급 별 입학정원 감축, 정부 재정지원 제한, 그리고 폐교 조치와 연계되어 시행되었다. 10년 이상 등록금이 동결된 상황에서 재정지원 제한과 학자금 대출 제한은 대학 조직의 생존에 부정적인 영향으로 작용한다. 게다가, 소위 '부실대학' 명단이 언론 등을 통해 발표되고, 후속 이행점검 평가를 통해 재정지원 제한의 유지·강화 여부가 발표되었다. 탈락과 같은 부정적인 평가 결과는 낙인이 되어 신입생 유치, 그리고 정부 및 산학 연구 과제 수주에 악영향을 미치는 등, 대학의 사회적 정당성에 악영향으로 작용한다. 또한, 이에 따른 재학생의 중도 이탈은 재정문제를 더욱 악화시키며, 다시 평판에 부정적으로 작용한다.

변기용·이석열·변수연·송경오·서경화(2017)는 지방의 4개 대학 주요 보직자·실무자와의 면담과 전국 대학의 설문조사를 통해 대학 재정지원 사업의 영향과 문제점을 연구하였다. 설문 결과 '무분별한 경쟁 유발', '빈익빈 부익부 현상', '자율성 침해', '교육본질 저해', '자원배분 왜곡'에 대한 응답이 높은 수준의 동의를 보이는 것으로 확인되었다. 대학 재정지원 사업 의존도가 높은 지방 대학은 단기간의 가시적인 지표 향상 요구가 대학의 중장기 발전과 상충하며, 사실 상 대학의 모든 자원과 관심이 재정지원 사업 수주에 투입되고 있다는 점을 지적하였다. 대학 설립 유형, 규모, 지역과 상관없이 '전임교원 확보율'은 공통적으로 문제로 제기되었다. 해당 연구의 사례에서 모 대학은 대학에 기여할 수 있는 훌륭한 교수를 채용하겠다는 계획이 무산되고, 전임교원 확보율을 채우기 위하여 낮은 급여의 비정년계열 전임교원을 무리하게 채용하였음을 보여주었다.

이처럼, 대학 평가 시스템과 이에 따른 재정지원 사업 수주 환경은 대학 조직에 제도적 압력으로 작용할 수 있다. 설령 평가 지표가 요구하는 목표 설정값의 기술적 합리성이 결여되어도, 지표를 관리하고 재정지원 사업을 수주할 유인으로서 조직의 생존과 사회적 정당성 획득이 있기 때문이다. 따라서, 실제로 교육부가 강사 채용 실적을 반영하기로 한 대학 기본역량 진단 및 BK21 4단계 사업은 강사 채용에 제도적 요인으로 영향을 줄 것으로 보인다.

H4 : 2018년 대학 기본역량 진단 등급이 낮은 대학은 강사 채용 비율이 클 것이다.

가설4에서는 2018학년도 시행 대학 기본역량 진단에서 C등급 이하, 즉, 정원 감축 조건부 재정 지원 혹은 재정 지원 제한에 해당하는 대학이, 차기 평가인 2021학년도 시행 대학 기본역량 진단에서 재정지원 가능 대학에 선정되기 위해 A·B등급 대학보다 적극적인 지표 관리를 할 것으로 예측한다. 대학 평가는 이미 한 차례 대학의 교원 채용에 영향을 준 바 있다. 2015년 대학 기본역량 진단의 전신인 대학 구조개혁 평가는 '전임

교원의 강의 담당 비율'을 포함하였다. 이 지표는 시간강사 단체에서 강한 반대를 받았다. 교육의 핵심인 전임교원이 더 많은 강의를 담당함으로써 교육의 질을 높이는 것이 본래 취지였으나, 실제 대학 교육 현장에서는 지표 관리를 위해 기존 전임교원에게 강의를 더 맡기는 반면, 시간강사를 해고하는 형태로 이루어졌기 때문이다. 또한 전임교원을 새로 뽑을 때도, 대학은 교육전담교수와 같은 비정년계열 전임교원을 임용하여 주당 12시간 이상의 많은 강의를 맡기는 방식으로 대응하였다. 결국 교육부는 대학 구조개혁 평가를 2018년부터 대학 기본역량 진단으로 개편하면서, 이 문제점을 개선하기 위하여 해당 지표를 삭제하였다.

교육부는 2019년 강사법 시행 이후, 더욱 악화되는 강사 고용 여건을 개선하기 위하여 다시 대학 기본역량 진단을 이용하였다. 2019년 강사법 시행 예고를 전후하여 강사 고용 여건이 안 좋아지자, 대학 기본역량 진단에 '비전임교원 전체 담당학점 대비 강사 담당 비율'을 신설하여 강사의 고용 안정을 유도하였기 때문이다. 2018학년도 시행 대학 기본역량 진단 등급이 낮은 대학은 재정지원 사업 선정을 위해 해당 정량지표의 만점 기준을 목표로 강사를 적극적으로 확보할 것이다. 그 결과, 재정지원 가능 대학으로 선정되지 못한 대학과 선정된 대학 사이에 유의한 강사 채용 비율의 차이가 나타날 것으로 보인다.

H5 : BK21 Plus(3단계) 사업 미선정 대학은 강사 채용 비율이 클 것이다.

가설5에서는 2013 ~ 2020학년도 동안 시행한 BK21 Plus(3단계) 사업에 선정되지 못한 대학이 2020년 9월 선정 여부가 확정되는 BK21 4단계 사업에 선정되기 위하여, 비교적 큰 규모의 강사 채용 수준을 보일 것으로 예측한다. BK21사업은 사업 참여 대학의 계약조건 이행이라는 강제성 관점에서 사업목표, 연차점검, 그리고 중간평가를 통해 평가 점검 사항에 대한 대학조직의 변화를 일으킬 뿐 아니라, 참여요건 자체로도 변화를 요구해왔다 (권욱현, 2002; 송선영, 2012) 특히, BK21 4단계 사업은 교육부의 강사법

시행 이후 강사 일자리 감소 문제를 막기 위하여 사업 선정평가 지표로 '학문후속세대에 대한 강의·연구기회 제공실적과 계획'을 평가하며, 배점을 확대하기로 하였다. 교육부의 강사 고용 안정 대책은 '대학 강사제도 운영매뉴얼', 대학 기본역량 진단 연계, 시간강사 연구지원 사업, 그리고 BK21 후속사업 선정 지표 등을 포함하여 2019년 6월에 발표되었다. BK21 4단계 사업의 기본계획은 같은 해 12월에 발표되고, 이듬해 2월에 사업을 공고하였다. 따라서 BK21 4단계 선정 지표 발표는 시기 상 2019년 1학기 중이므로, BK21 참여를 희망하는 대학에 대하여 2019년 2학기 강좌 개설 계획 및 강사 채용 계획에 영향을 주었을 것이다.

H6 : 국립대학이 사립대학보다 강사 채용 비율이 클 것이다.

가설6에서는 대학의 설립 구분(국립·사립)에 따른 강사 채용 비율의 차이를 확인하고자 한다. 2007년 소위 '기간제법'이 시행된 이후, 정부는 공공부문을 중심으로 비정규직 처우 개선을 위한 대책을 내놓았다 (류성민, 2015) 고용에 있어서 직접적인 통제가 불가능한 민간부문과 달리, 공공부문에서는 2007년 6월 국무회의를 통해 2년 이상 상시·지속적 업무에 근속한 기간제 근로자를 정규직으로 전환하는 등, 공공부문에서는 다양한 처우 개선 대책을 통해 정부가 적극적으로 개입하였다. 한편, 이러한 공공부문 개입은 정부의 노동 시책에 따라 그 수준이 달라졌는데, 2011년 이명박 정부의 공공기관 효율화 정책에 따라 다시 비정규직 근로자 숫자가 2006년 수준으로 돌아갈 정도로 증가하였다. 이처럼 민간부문과 달리 공공부문은 정부의 고용 정책에 따라 비정규직 노동자의 고용 여건이 크게 좌우된다. 국립대학은 국립학교 설치령에 따라 국가가 설립·경영하는 고등교육 기관으로, 대학은 교육부장관 관할 아래이며, 동법 4조와 20조에 따라 학교에 두는 공무원 정원은 대통령령으로 정하며, 학교 운영에 필요한 경비는 국고로 부담한다. 따라서 국립대학의 경우도 여타 공공기관·공기업과 마찬가지로, 교육부의 강사 고용 안정 정책에 따른 고용 여건 통제가 사립대학에 비해 비교적 직접적으로 이루어질 것이며, 이에 따라

더 높은 수준의 강사 채용 비율을 보일 것으로 예측한다.

3. 국립·사립대학 간 기술적·제도적 요인의 영향 차이

H7 : 대학의 강사 채용에 대한 기술적 요인의 영향은 대학 설립 구분에 따라 차이가 있을 것이다.

가설7에서는 대학 강사 채용에 기술적 요인이 미치는 영향이 대학 설립 구분에 의해 조절될 것인지 확인하고자 한다. Tolbert(1985)는 국립대학과 사립대학의 자원의존 특성에 따른 행정 조직의 차별화 연구에서 국립대학은 정부의 운영지원 예산에 크게 의존하며, 사립대학은 등록금과 기부금 등에 의존하는 것으로 보았다. 해당 연구의 표본에서 국립대학의 등록금 의존율은 21.75%, 국구보조금 의존율은 53.46%이며, 사립대학의 등록금 의존율은 53.36%, 국고보조금 의존율은 19.86%으로 나타났다. 국내의 국립대학의 경우 국립학교 설치령 제20조에 의거, 인건비를 포함한 학교의 운영 경비를 국고에서 부담한다. 반면, 사립대학은 인건비를 포함한 학교의 운영경비를 등록금 혹은 법인전입금 등에서 부담한다. 따라서 국립대학은 등록금 수입 변동이라는 외부 환경에 대한 취약성이 상대적으로 작으며, 인건비 지출 요인이 의사결정에 미치는 영향이 비교적 약할 것이다. 반면, 사립대학은 등록금 수입과 인건비 지출의 양측에서 모두 민감하게 반응할 것으로 보인다.

H8 : 강사 채용에 대한 제도적 요인의 영향은 대학 설립 구분에 따라 차이가 있을 것이다.

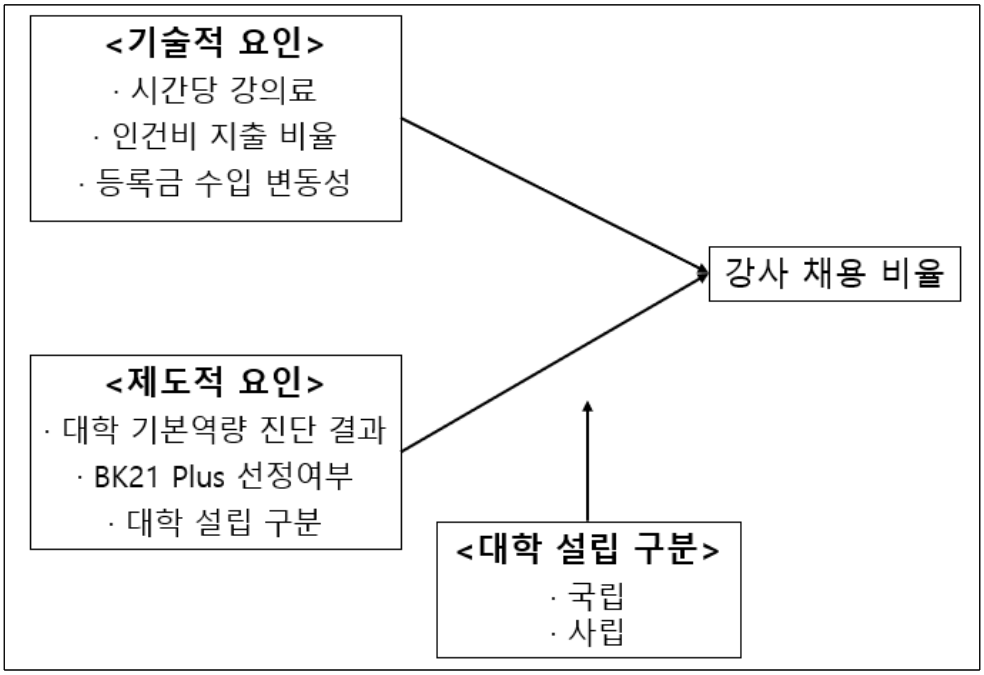
가설8에서는 강사 채용에 대한 제도적 요인의 영향이 대학 설립 구분에 의해 조절될 것인지 확인하고자 한다. 정훈(2013)은 국립대학은 교육부의 지도·감독과 제재에 대항할 수 있는 행정쟁송제도 상 스스로를 보호할 수 있는 당사자능력이 없다는 점을 들어 사립대학에 비해 정부 규제에

취약다고 지적하였다. 현행 고등교육법에 따르면, 학교는 교육부 장관의 지도·감독을 받으며, 대학의 위반행위에 대해서는 장관이 시정·변경을 명할 수 있고, 위반에 대해서 위반행위를 취소·정지시킬 수 있으며, 학교 폐쇄 및 학교장 형사처벌로 이어질 수 있다. 이에 대해 법인격이 있는 사립대학의 경우 행정쟁송의 당사자능력이 있으나, 헌법재판소는 국립대학을 공법 상 영조물로 보고 있어 국립대학은 당사자능력이 부재하다. 김갑석(2017)은 교육부가 국립대학의 총장을 간선제로 선출하도록 강요하기 위하여, 총장 직선제 규정을 유지하는 대학에게 각종 재정지원사업의 지원금을 삭감 혹은 환수하였으며, 총장 선출 방식에 따라 평가 인센티브를 제공하였음을 지적하였다. 이처럼 국립대학은 쟁송절차상으로도, 총장 선거 등 조직에 대한 직접 개입의 측면에서도 교육부의 지도와 통제를 강하게 받는다. 따라서 강사 고용 환경 개선과 일자리 제공이라는 교육부 정책 방향이 강사 채용의 제도적 요인을 매개로 국립대학에 더 강하게 작용할 것으로 보인다.

3. 연구 모형

이상의 가설을 도식화하여 연구 모형을 제시하면 다음과 같다.

[그림 1] 연구 모형



제 4 장 연구 방법

제 1 절 연구 자료 및 수집 방법

본 연구는 2011년부터 2019년의 9년 간 대학 정보공시 자료를 분석한다. 대학 정보공시는 대학교, 산업대학, 교육대학, 전문대학, 사이버대학 등 고등교육법 제2조 상 각종의 대학 및 그 외의 법률에 의해 설립된 413개교를 대상으로 하나, 본 연구는 고등교육법 상 대학교로 분류되는 185개교를 대상으로 한다. 다만, 본·분교 및 캠퍼스 등이 단일한 대학 회계 단위로 운영한다는 점에서 분교 및 캠퍼스는 본교의 변수와 통합하였다. 또한, 분석 기간 중 전문대학과 대학교 간 통합이 이루어지거나, 특별법 및 국립대학법인법을 근거로 설립 혹은 법인화된 대학교의 경우 공시 기준이 변경, 일반 대학교와 공시 기준이 상이, 공시 정보 누락 등의 이유로 분석 대상에서 제외하였다. 그 결과 169개 대학을 대상으로 분석하였다.

종속변수에 해당하는 강사 채용 비율, 독립변수인 시간당 강의료, 인건비 지출 비율, 등록금 수입, 그리고 대학 설립 구분은 대학 정보공시 항목으로, 대학알리미 홈페이지에 3개년 대학별 공시자료가 공개되어 있다. 대학 기본역량진단 결과 및 BK21 선정 여부는 교육부의 보도자료를 이용하였다.

제 2 절 독립변수의 정의와 측정

1. 시간당 강의료

대학정보공시는 공시사항 “14-차. 강사 강의료”에서 시간당 강사료 지급기준 단가, 단가별 지급인원 수, 총 강의시간 수, 지급인원 비율을 공개하고 있다. 공시 대상은 강사법 이후 강사, 그리고 강사법 이전에 계약하여 기간이 남은 시간강사이며, 학부 혹은 대학원에 소속된 강사가 학부에서 강의한 내역만 산출한다. 같은 대학에서도 강사마다 다양한 시간당 강의료를 책정하므로, 대학별 시간당 강의료는 각 단가별 지급인원 수를 반영한 가중평균을 사용하였으며, 자료 분포의 편향이 있어 로그 변환 값을 분석에 이용하였다.

2. 인건비 지출 비율

국립대학교는 『국립대학의 회계 설치 및 재정 운영에 관한 법률』 제 4조 2항에 의거, 정부로부터 각 대학의 예산 규모를 고려하여 인건비를 지원 받는다. 전임교원의 인건비와 비전임교원(겸임·초빙교원 및 강사 등)의 인건비는 같은 인건비 세출 총액으로 관리되고 있다. 2021학년도 국립대학회계 예산편성 기본지침은 세출예산의 교직원인건비 세부사업에서 인건비를 다음과 같이 구분하고 있다.

[표 3] 국립대학의 인건비 세출 사업별 구분과 설정

세부사업	설정
교육공무원인건비	전임교원 및 교육부 일반회계에서 교부되는 조교 인건비
비전임교원인건비	비전임교원 인건비(시간강사, 겸임 및 초빙교원, 객원 및 석좌교원 등)
일반직공무원등인건비	일반직 및 일반직에 준하는 공무원 등의 인건비
사회복무요원운영	사회복무요원 운영을 위한 제반경비
대학회계직원인건비	「국립대학의 회계 설치 및 재정 운영에 관한 법률」 제29조에 따른 대학 회계직원의 인건비
조교(인턴)인건비	연구·행정업무 지원 및 보조를 위해 채용된 조교(인턴) 등의 인건비
조교연구성과금	국립대학 조교의 성과급적 연구보조비

한편, 사립대학은 『사학기관 재무·회계 규칙에 대한 특례규칙』에 의거, 자금계산서 상 지출항목 중 보수를 아래와 같이 구분하고 있다.

[표 4] 사립대학의 인건비 지출 관·항·목 해설

관	항	목	해설
보수	교원보수	교원급여	교원의 정액급여
		교원상여금	교원의 상여금
		교원각종수당	초과강의료·정액수당·정근수당·식대보조비·학생지도비 등 교원의 각종 수당
		교원법정부담금	교원에 대한 연금부담금 및 의료보험부담금 등
		시간강의료	정규 교육과정의 강의를 담당하는 강사에게 지급하는 각종 강의료
		특별강의료	비정규 교육과정의 강의를 담당하는 강사에게 지급하는 강의료
		교원퇴직금	「사립학교교직원 연금법」에 따른 퇴직급여 외의 퇴직금
		조교인건비	유급조교에게 지급하는 급여·상여금·각종 수당·법정부담금 및 퇴직금
	직원보수	직원급여	직원의 정액급여
		직원상여금	직원의 상여금
		직원각종수당	정액수당·정근수당·식대보조비 등 직원의 각종 수당
		직원법정부담금	직원 연금부담금 및 의료보험 부담금 등
		임시직인건비	임시직 직원의 급여·상여 및 각종 수당
		임금	일용 인부의 임금
		직원퇴직금	「사립학교교직원 연금법」에 따른 퇴직급여 외의 퇴직금

이상의 인건비(국립대) 및 보수(사립대)는 대학정보공시에 각각 공개되고 있다. 본 연구에서 인건비는 국립대의 경우 “8-가-2. 국·공립대 대학회계 결산”의 세출항목 중 인건비를, 사립대의 경우 “8-바-3. 교비회계(통합)”의 운영지출 항목 중 보수를 의미한다. 인건비 지출 비율은 국립대의 경우 세출항목 중 인건비가 차지하는 비율, 사립대의 경우 지출 전체에서 보수가 차지하는 비율로 계산한다.

3. 등록금 수입 변동성

대학정보공시는 공시사항 “8-가. 국·공립대 대학회계 예·결산 현황”(국·공립대), “8-바. 교비회계 예·결산 현황”(사립대)에 대학의 예·결산 현황을 공개하고 있다. 본 연구에서 국립대의 등록금은 “입학금, 수업료, 계절학기 수강료”를 기준으로 산출하며, “최고경영자과정 수강료, 평생교육기관 등의 수업료”는 제외한다. 사립대는 “등록금 및 수강료 수입”을 기준으로 산출한다. 등록금 수입 변동성은 연구 대상 기간인 2011년부터 2019년 사이의 등록금 수입의 변동 계수(coefficient of variation)로 산출한다.

4. 대학 기본역량 진단 결과

교육부는 2015년 대학구조개혁평가, 2018·2021년 대학기본역량진단을 시행하였다. 본 연구는 2018년 대학 기본역량 진단 결과를 사용한다. 2018년 대학 기본역량 진단은 평가 점수의 절대·상대평가를 혼합하여 대학을 자율개선대학, 역량강화대학, 진단제외대학, 재정지원제한대학으로 나누었다. 자율개선대학은 2019년부터 시행하는 대학 혁신지원 사업에 따라 일반 재정지원 사업비가 확정되며, 역량강화대학은 대학 특성화, 정원감축 권고 이행 계획 등을 포함한 발전계획을 재차 평가받아 재정지원 사업을 신청할 수 있다. 진단제외대학 및 재정지원제한대학은 일반 재정지원 사업 및 특수목적 지원 사업 등 정부 재정지원 사업 참여 자격이 제한된다. 본 연구는 2018년 대학기본역량진단 결과 자율개선대학·역량강화대학을 재정지원 가능 대학으로, 진단제외대학·제정지원제한대학을 재정지원 제한 대학으로 구분하여 더미변수화하였다.

5. BK21 Plus(3단계) 사업 선정 여부

교육부는 석·박사 및 신진 연구인력(박사후 연구원 및 계약교수) 지원을 위하여 BK21(Brain Korea21, 두뇌한국 21) 사업을 1단계(1999~2007), 2단계(2006~2012), 3단계(2013~2020)에 걸쳐 시행해 왔다. BK21 4단계 사업은 2020년 8월 예비 선정, 9월 최종 선정 결과를 발표하여 2020~2027년 간 시행한다. 본 연구는 BK21 Plus(3단계) 사업 선정 여부를 더미변수화하여 분석에 활용하였다.

6. 대학 설립 구분

고등교육법 3조는 대학을 설립·경영하는 주체에 따라, “국가가 설립·경영하거나 국가가 국립대학 법인으로 설립한 대학을 국립학교, 지방자치단체가 설립·경영하는 공립학교(설립주체에 따라 시립학교·도립학교로 구분할 수 있다), 학교법인이 설립·경영하는 사립학교”로 구분한다. 이 외에 특별법에 의해 설립된 특별법 국립대학과 특별법 법인 대학이 있으나, 특별법에 의한 대학은 지도 및 지원의 주체가 교육부 및 과학기술정보통신부라는 점에서, 본 연구에서는 국립대학과 동등한 성격을 가진다. 따라서 본 연구에서는 대학 설립 구분을 국립(국립, 공립, 특별법 대학)과 사립으로 더미변수화하였다.

제 3 절 종속변수의 정의와 측정

1. 강사 채용 비율

대학정보공시는 “6-가-1. 전체 교원 대비 전임교원 현황”에서 대학에 재직·휴직하고 있는 모든 교원의 현황을 조사한다. 전임교원은 교수, 부교수, 조교수로 나누어 공시되며, 비전임교원은 겸임교원, 초빙교원, 강사(전업, 비전업), 시간강사(전업, 비전업), 기타교원으로 나누어 공시된다. 시간강사는 강사법 이전의 계약이 조사 시점에 남아있을 경우 별도로 공시하며, 그 이후에 계약한 강사는 강사로 구분한다. 대학의 교원은 「고등교육법」 제16조에 따라 그 자격기준과 인정을 「대학교원 자격기준 등에 관한 규정」으로 아래와 같이 정하고 있다.

[표 5] 대학교원 자격 기준

학력 / 연구·교육 경력연수 / 직명	대학졸업자·동등자격자			전문대학졸업자·동등자격자		
	연구실적 연수	교육경력 연수	계	연구실적 연수	교육경력 연수	계
교수	4	6	10	5	8	13
부교수	3	4	7	4	6	10
조교수	2	2	4	3	4	7
강사	1	1	2	1	2	3
조교	근무하려는 학교와 동등 이상의 학교를 졸업한 학력이 있는 사람					

비고: 연구실적연수와 교육경력연수 중 어느 하나가 기준에 미달하더라도 연구실적연수와 교육경력연수의 합계가 해당 기준을 충족하면 자격기준을 갖춘 것으로 본다.

강사 채용 비율은 학부 소속 전체 교원 중 강사와 시간강사의 수가 차지하는 비율로 계산한다.

제 4 절 통제변수의 정의와 측정

1. 재학생 수

재학생 수는 등록금 수입을 통해 대학의 재정 규모에 영향을 미침과 동시에, 교원 확보를 결정하는 가장 중요한 변인이다. 대학의 규모를 측정하는 데에 재학생 수 외에 편제정원 수와 재적생 수(재학생+휴학생)를 고려할 수 있다. 하지만, 재학생 수가 대학의 재정 여건과 강사 수요에 영향을 미치기에 본 연구는 재학생 수를 통제변수로 하며, 자료 분포의 편향이 있어 로그변환 값을 분석에 이용하였다.

2. 소재지

대학의 소재지는 지역 내 대학의 수, 대학의 입학 정원, 지역 내 교원 자격자 공급의 차이 등을 통해 대학의 교·강사 채용에 영향을 미친다. 대학의 소재지와 관련된 성과 연구는 수도권 대학의 신입생과 비수도권 대학의 신입생 간 입학자원의 질적 수준의 유의한 차이를 보여주기도 하였다. 또한, 지방사립대학 교수의 직업 인식에 대한 연구는 수도권 대비 지방대학에서 높은 신분 불안, 대학 간 이동 희망, 노동조합지지 정도를 실증적으로 보여 주었다(손준종·오영재, 2006) 따라서, 본 연구는 대학의 소재지가 강사의 노동공급시장으로서 유의하게 영향을 주는 변인으로 간주하여 수도권과 비수도권으로 더미변수화하여 통제변수로 두고자 한다.

제 5 장 실증분석 및 가설검증

제 1 절 기술통계 분석

본 연구에 사용된 연속형 변수의 기초 통계량은 다음의 표와 같다. 종속변수인 2019년 강사 채용 비율은 평균 0.269로 나타났다. 독립변수인 시간당 강의료는 38,822.707원, 인건비 지출 비율은 평균 0.405, 등록금 수입 변동계수는 0.076로 나타났다. 통제변수인 재학생 수는 평균 8,234.130명으로 확인되었다.

[표 6] 독립변수, 종속변수, 통제변수의 기술분석

변수명	관측치	평균	표준편차	최소값	최대값
시간당 강의료	169	38,822.707	9374.900	0.000	60600.000
log(시간당 강의료)	169	10.431	1.165	0.000	11.012
인건비 지출 비율	169	0.405	0.084	0.226	0.828
등록금 수입 변동계수	169	0.076	0.075	0.010	0.400
강사 채용 비율	169	0.269	0.153	0.000	0.744
재학생 수	169	8234.130	6736.868	39.000	26,966.000
log(재학생 수)	169	8.484	1.277	3.664	10.202

한편, 더미변수의 빈도분석 결과는 아래와 같다. 분석 대상 대학의 85.8%인 145개교가 사립대학이며, 39.05%를 차지하는 66개교가 수도권 소재 대학이다. 제도적 요인의 독립변수인 대학 기본역량진단 결과에서 재정지원 가능 대학은 80.47%에 해당하는 136개교이며, BK21 Plus(3단계)에 선정된 대학은 31.95%로, 115개교이다.

[표 7] 더미변수의 빈도분석

변수명	값	빈도수	비율
대학 기본역량진단 결과	0 = 재정지원 제외	33	19.53
	1 = 재정지원 가능	136	80.47
BK21 Plus 선정 여부	0 = 미선정	54	68.05
	1 = 선정	115	31.95
대학 설립 구분	0 = 사립	145	85.80
	1 = 국립(공립 포함)	24	14.20
소재지	0 = 비수도권	103	60.95
	1 = 수도권	66	39.05

제 2 절 상관관계 분석

아래의 [표 8]은 본 연구에서 사용한 변수들 간의 상관관계 계수를 나타낸다. 종속변수인 강사채용 비율에 대하여, 기술적 요인인 인건비 비율($r = -0.23$, $p < 0.01$)이 유의미한 상관관계를 보이며, 시간당 강의료와 등록금 수입의 변동성은 유의한 수준의 상관관계를 확인할 수 없다. 한편, 제도적 요인인 대학 기본역량 진단 결과($r = -0.35$, $p < 0.01$)와 BK 21 Plus($r = -0.20$, $p < 0.05$) 모두 유의미한 수준의 상관관계를 확인할 수 있다. 또한, 대학 설립 구분($r = 0.19$, $p<0.05$)도 유의한 상관관계를 나타내고 있다.

동시에, [표 6]은 독립변수 간의 상관관계도 보여준다. 시간당 강의료는 등록금 수입 변동성, 대학 기본역량 진단, BK21 Plus(3단계), 대학 설립 구분과 유의한 상관관계를 갖는 것으로 나타나며, 인건비 비율은 BK21 Plus(3단계), 대학 설립 구분과 유의미한 상관관계를 나타내고 있다. 등록금 수입의 변동성은 대학 기본역량 진단 및 대학 설립 구분과의 유의미한 상관관계를, 강사 강의 비율은 대학 기본역량 진단 및 대학 설립 구분과 유의한 수준에서 상관관계를 확인할 수 있다. 독립변수 간의 높은 상관관계는 회귀 모형의 다중공선성 문제가 발생할 우려가 있어, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor)의 점검이 필요한 것으로 보인다.

[표 8] 상관분석 표

	시간당 강의료	인건비 비율	등록금 변동성	대학기본 역량진단	BK21 3단계	대학설립 구분	강사채용 비율	재학생 수
인건비 비율	-0.05 (0.55)							
등록금 변동성	-0.18 (0.02) **	-0.09 (0.22)						
대학기본 역량진단	0.27 (0.00) ***	0.02 (0.81)	-0.22 (0.00) ***					
BK21 3단계	0.16 (0.03) **	0.14 (0.07) *	-0.06 (0.43)	0.34 (0.00) ***				
대학설립 구분	0.13 (0.09) *	-0.50 (0.00) ***	0.29 (0.00) ***	0.16 (0.04) **	0.27 (0.00) ***			
강사채용 비율	0.11 (0.14)	-0.23 (0.00) ***	0.08 (0.32)	-0.35 (0.00) ***	-0.20 (0.01) **	0.19 (0.01) **		
재학생 수	0.22 (0.00) ***	0.05 (0.53)	-0.26 (0.00) ***	0.68 (0.00) ***	0.51 (0.00) ***	0.22 (0.00) ***	-0.35 (0.00) ***	
소재지	0.00 (0.98)	0.18 (0.02) **	-0.20 (0.01) **	-0.03 (0.66)	0.08 (0.33)	-0.19 (0.02) **	0.16 (0.04) **	-0.01 (0.87)

제 3 절 다중회귀 분석

1. 다중회귀분석 결과

대학의 강사 채용에 영향을 주는 요인을 알아보기 위하여, 아래의 표와 같이 다중회귀분석을 실시하였다. [표 9]는 상호작용항을 제외한 주효과만을 분석하였으며, [표 10]은 상호작용항을 포함한 전체 모델을 제시한다. 우선 [표 9]의 모형1은 통제변수인 재학생 수와 소재지만 포함한다. 모형2는 통제변수와 기술적 요인을, 모형3는 통제변수와 제도적 요인을 포함하며, 모형4는 통제변수, 기술적 요인, 제도적 요인을 모두 포함한다. 한편, [표 10]의 모형5는 기술적 요인과 대학 설립 구분의 상호작용을, 모형 6은 제도적 요인과 대학 설립 구분의 상호작용을, 모형7은 전체 상호작용을 포함한 모형이다.

모형1에서 로그 변환한 재학생 수는 β -0.041, SE 0.009, p-value 0.000이며, 소재지는 β 0.049, SE 0.022, p-value 0.031로, 재학생 수는 강사 채용에 유의미한 부정적인(-) 영향을, 소재지는 정적인(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형2에서 등록금 수입의 변동성은 강사 채용에 유의미한 영향을 주지 못 하는 것으로 나타났다. 반면, 로그 변환한 시간당 강의료는 β 0.025, SE 0.009, p-value 0.009로 강사 채용에 정적인(+) 영향을, 인건비 지출 비율은 β -0.431, SE 0.127, p-value 0.001로 강사 채용에 부정적인(-) 영향을 미치는 독립변수로 확인되었다. 모형3에서 BK21 Plus(3단계)의 선정 여부는 강사 채용에 유의한 수준의 영향을 주지 못 함을 알 수 있었고, 대학 기본역량 진단의 결과는 β -0.083, SE 0.035, p-value 0.018로 강사 채용에 유의미한 부정적인(-) 영향을, 대학 설립 구분은 β 0.151, SE 0.131, p-value 0.000으로 강사 채용에 정적인(+) 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 국립대학에서 유의한 수준으로 더 높은 강사 채용 비율을 갖는 것으로 이해할 수 있다. 모형4는 모형2와 모형3에서 확인한 기술적 요인과 제도적 요인을 모두 포함한 모형으로, 모형의 설명력은 32.4%이다(R^2=0.324, F-value = 9.59, p-value = 0.000). 모형4에서 강사 채용에 유의미한 영향을 미치는 기술적 요인은 시간당 강의료로 나타났다. 시간당 강의료는 β 0.026, SE 0.009, p-value 0.005로 유의한 수준에서

강사 채용에 정적인(+) 영향을 주는 것으로 확인되었다. 하지만 모형2에서 확인한 인건비 지출 비율의 영향은 유의한 수준에서 나타나지 않았다. 강사 채용에 영향을 미치는 제도적 요인은 모형3의 분석과 마찬가지로 대학 기본역량 진단 결과와 대학 설립 구분으로 나타났다. 대학 기본역량 진단 결과는 β -0.103, SE 0.035, p-value 0.003으로, 유의한 수준에서 강사 채용에 부정적(-)으로 영향을 준다고 볼 수 있으며, 대학 설립 구분은 β 0.133, SE 0.039, p-value 0.000로, 유의한 수준에서 강사 채용에 정적인(+) 영향을 주는 것으로 보인다.

한편, 기술적 요인과 대학 설립 구분의 상호작용을 분석한 모형5에서 시간당 강의료와 대학 설립 구분의 상호작용항은 β 0.243, SE 0.376, p-value 0.519로 강사 채용 비율에 유의미한 영향을 주지 못 하는 것으로 나타났다. 이는 앞선 모형4에서 강사 채용 비율에 유의미한 영향을 주는 기술적 요인으로 확인된 시간당 강의료가 대학 설립 구분에 따라 그 효과가 조절됨을 의미한다. 모형6에서는 제도적 요인과 대학 설립 구분의 상호작용을 분석하였는데, 대학 기본역량 진단 결과와 대학 설립 구분의 상호작용항은 β 0.012, SE 0.142, p-value 0.934로 강사 채용 비율에 유의한 수준의 영향을 주지 못 하는 것으로 나타났다. 이는 앞선 모형4에서 강사 채용 비율에 유의미한 영향을 주는 제도적 요인으로 확인된 대학 기본역량 진단 결과가 대학 설립 구분에 따라 그 효과가 조절됨을 의미한다. 모형7은 모든 기술적·제도적 요인과 대학 설립 구분의 상호작용을 투입한 전체 모형으로, 모형의 설명력은 33.6%이다(R^2=0.336, F-value = 6.033, p-value = 0.000). 모형7의 모든 상호작용항에서 강사 채용에 대한 유의한 영향을 확인할 수 없었다.

[표 9] 다중회귀분석표(상호작용항 제외)

변수명		모형1	모형2	모형3	모형4
기술적 요인	log(시간당 강의료)		0.025 (0.009) 0.009 ***		0.026 (0.009) 0.005 ***
	인건비 지출 비율		-0.431 (0.127) 0.001 ***		-0.147 (0.147) 0.319
	등록금 수입 변동성		0.076 (0.149) 0.614		-0.133 (0.154) 0.389
제도적 요인	대학기본역량진단			-0.083 (0.035) 0.018 **	-0.103 (0.035) 0.003 ***
	BK21 Plus			-0.042 (0.026) 0.108	-0.038 (0.026) 0.154
	대학 설립 구분			0.151 (0.031) 0.000 ***	0.133 (0.039) 0.000 ***
통제 변수	log(재학생 수)	-0.041 (0.009) 0.000 ***	-0.044 (0.009) 0.000 ***	-0.025 (0.012) 0.039 **	-0.027 (0.012) 0.025 **
	소재지	0.049 (0.022) 0.031 **	0.064 (0.022) 0.004 ***	0.070 (0.021) 0.001 ***	0.067 (0.021) 0.002 ***

[표10] 다중회귀분석표(상호작용항 포함)

변수명		모형4	모형5	모형6	모형7
기술적 요인	log(시간당 강의료)	0.026 (0.009) 0.005 ***	0.025 (0.009) 0.008 ***	0.026 (0.009) 0.005 ***	0.025 (0.009) 0.008 ***
	인건비 지출 비율	-0.147 (0.147) 0.319	-0.154 (0.149) 0.304	-0.142 (0.147) 0.338	-0.152 (0.151) 0.313
	등록금 수입 변동성	-0.133 (0.154) 0.389	-0.272 (0.192) 0.160	-0.138 (0.155) 0.377	-0.273 (0.194) 0.160
제도적 요인	대학기본역량진단	-0.103 (0.035) 0.003 ***	-0.100 (0.035) 0.004 ***	-0.103 (0.036) 0.004 ***	-0.103 (0.037) 0.004 ***
	BK21 Plus	-0.038 (0.026) 0.154	-0.042 (0.027) 0.120	-0.043 (0.029) 0.140	-0.042 (0.029) 0.153
	대학 설립 구분	0.133 (0.039) 0.000 ***	-2.767 (4.164) 0.510	-0.109 (0.135) 0.420	-3.016 (4.246) 0.479
상호작용항	log(시간당 강의료) X 대학 설립 구분		0.243 (0.376) 0.519		0.258 (0.381) 0.500
	인건비 지출 비율 X 대학 설립 구분		0.764 (0.777) 0.327		0.865 (0.888) 0.331
	등록금 수입 변동성 X 대학 설립 구분		0.405 (0.340) 0.236		0.409 (0.343) 0.235

상호작용항	대학 기본역량 진단 X 대학 설립 구분			0.012 (0.142) 0.934	0.064 (0.149) 0.664
	BK21 Plus X 대학 설립 구분			0.026 (0.063) 0.678	-0.008 (0.071) 0.916
통제 변수	log(재학생 수)	-0.027 (0.012) 0.025 **	-0.030 (0.012) 0.015 **	-0.027 (0.012) 0.028 **	-0.030 (0.012) 0.016 **
	소재지	0.067 (0.021) 0.002 ***	0.068 (0.021) 0.002 ***	0.069 (0.022) 0.002 ***	0.069 (0.022) 0.002 ***

2. 가설 검증

모든 모형에서 로그 변환한 시간당 강의료는 강사 채용에 유의한 정적인(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 본 연구의 가설 H1 ‘시간당 강의료가 높은 대학은 그렇지 않은 대학 보다 강사 채용 비율이 작을 것이다’의 예측과 반대되는 결과로, 가설을 지지하는 결과는 아니나, 강사 채용 비율과 시간당 강의료 사이의 유의한 관계를 확인할 수 있었다. 한편, 모형2를 제외한 모든 모형에서 인건비 지출 비율과 강사 채용 비율의 유의한 관계는 확인할 수 없었으며, 등록금 수입의 변동성 또한 모든 모형에서 강사 채용 비율과의 유의한 관계를 갖지 못 했다. 따라서 가설 H2 ‘인건비 지출 부담이 높은 대학은 그렇지 않은 대학보다 강사 채용 비율이 클 것이다’와 H3 ‘등록금 수입의 변동성이 높은 대학은 그렇지 않은 대학보다 강사 채용 비율이 클 것이다’는 모두 기각되었다.

대학 기본역량 진단 결과는 모든 모형에서 강사 채용 비율에 유의하게 부정적인(-) 영향을 준다는 점을 확인할 수 있었다. 따라서 가설 H4 ‘2018년 대학 기본역량 진단 등급이 낮은 대학은 강사 채용 비율이 클 것이다’는 지지되었다. 또한 모형3·4·5는 대학 설립 구분이 강사 채용 비율에 미치는 유의한 수준의 정적인(+) 영향을 확인해주었다. 따라서 가설 H6 ‘국립대학이 사립대학보다 강사 채용 비율이 클 것이다’는 지지되었다. 반면, BK21 Plus(3단계) 선정 여부는 모든 모형에서 강사 채용 비율과의 유의한 관계를 확인할 수 없었다. 따라서 가설 H5 ‘BK21 Plus(3단계) 사업 미선정 대학은 강사 채용 비율이 클 것이다’는 기각되었다. 모형3·4에서 대학 설립 구분은 강사 채용 비율에 유의한 수준에서 정적인(+) 영향을 주는 것을 확인할 수 있었다. 따라서, 가설 H6 ‘국립대학이 사립대학보다 강사 채용 비율이 클 것이다’는 지지되었다고 볼 수 있다.

모형5·7에서 시간당 강의료와 대학 설립 구분의 상호작용항은 강사 채용 비율에 유의미한 영향을 주지 못 하고 있다. 시간당 강의료는 모형 2·4에서 강사 채용 비율에 유의미한 영향을 주는 것으로 확인하였는데, 대학 설립 구분 변수와 곱한 값, 즉 국립대학의 시간당 강의료는 강사 채용 비율에 대한 설명력을 잃었다. 따라서, 가설 H7 ‘대학의 강사 채용에

대한 기술적 요인의 영향은 대학 설립 구분에 따라 차이가 있을 것이다'는 지지받는다고 볼 수 있다.

한편, 모형6·7에서 대학 기본역량 진단결과와 대학 설립 구분의 상호작용항은 강사 채용 비율에 대하여 유의미한 영향을 주지 못 하고 있다. 대학 기본역량 진단 결과는 모형 3·4에서 강사 채용 비율에 유의미한 부정적인(-) 영향을 주었는데, 대학 설립 구분 변수와 곱한 값, 즉 국립대학의 대학 기본역량 진단 결과는 강사 채용 비율에 대해 유의미한 영향을 주지 못 하고 있다. 국립대학의 강사 채용에 대한 제도적 요인의 영향이 더욱 강화되지는 않았으나, 국립대학과 사립대학의 영향 차이는 확인할 수 있었다. 따라서, 가설 H8 '강사 채용에 대한 제도적 요인의 영향은 대학 설립 구분에 따라 차이가 있을 것이다'는 지지받는다고 볼 수 있다.

이상의 가설 검증 결과를 요약하면 아래의 [표 11]과 같다.

[표 11] 가설 검증 요약

가설	결과
H1. 시간당 강의료가 높은 대학은 그렇지 않은 대학 보다 강사 채용 비율이 작을 것이다.	기각*
H2. 인건비 지출 부담이 높은 대학은 그렇지 않은 대학 보다 강사 채용 비율이 클 것이다.	기각
H3. 등록금 수입의 변동성이 높은 대학은 그렇지 않은 대학 보다 강사 채용 비율이 클 것이다.	기각
H4. 2018년 대학 기본역량 진단 등급이 낮은 대학은 강사 채용 비율이 클 것이다.	채택
H5. BK21 Plus(3단계) 사업 미선정 대학은 강사 채용 비율이 클 것이다.	기각
H6. 국립대학이 사립대학보다 강사 채용 비율이 클 것이다.	채택
H7. 강사 채용에 대한 기술적 요인의 영향은 대학 설립 구분에 따라 차이가 있을 것이다.	채택
H8. 강사 채용에 대한 제도적 요인의 영향은 대학 설립 구분에 따라 차이가 있을 것이다..	채택

3.. 다중공선성 진단

앞선 상관관계 분석에서 일부 독립변수 간의 강한 상관관계를 확인하였다. 독립변수 간의 상관관계 존재는 독립변수의 설명력에 편향을 초래할 수 있기에, 다중공선성이 존재하는지 확인할 필요가 있다. 아래의 [표 12]는 분석 대상 변수들의 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)와 그 평균을 나타낸다. 진단 결과 가장 큰 VIF가 2.364711, 변수들의 평균 VIF는 1.603209로 다중공선성 문제는 발견되지 않았다.

[표 12] 독립변수의 분산팽창인자

변수명	VIF
log(시간당 강의료)	1.123870
인건비 지출 비율	1.537422
등록금 수입 변동성	1.352373
대학기본역량진단	1.921424
BK21 Plus	1.540113
대학 설립 구분	1.891385
log(재학생 수)	2.364711
소재지	1.094370
평균	1.603209

4. 결과 해석

다중회귀분석을 통해 대학의 강사 채용에 영향을 미치는 요인으로, 기술적 요인인 시간당 강의료(+), 제도적 요인인 대학 기본역량 진단(-), 대학 설립 구분(+)을 도출하였다. 시간당 강의료의 경우 대학의 강사 채용 비율에 부정적인(-) 영향을 주는 요인으로 예측하였으나, 분석을 통해 얻은 결과는 반대 방향의 영향을 주는 것으로 확인되었다. 즉, 높은 시간당 강의료가 비용 부담 요인이 되어 강사 채용 비율을 낮추는 것이 아니라, 강의료가 높은 대학에서 더 많은 강사를 채용한다는 것이다. 시간당 강의료가 높은 대학의 분포를 살펴보면 비교적 규모가 큰 종합대학이며, 시간당 강의료가 낮은 대학은 대체로 종교계열 혹은 예체능계열 특성화 대학이 다수 분포하고 있다. 전체 분석 대상 대학 169개 대학 중, 2011년 평균 시간당 강의료 38,823원 미만 대학 90개교 중 26개교가(28.89%) 종교계열 혹은 예체능 계열, 시간당 강의료 38,823원 이상 79개교 중 12개교(15.19%)가 종교계열 혹은 예체능계열 특성화 대학이다. 또한, 예산 규모 측면에서 바라보면 2011년 기준으로 시간당 강의료 평균 미만 대학의 평균 세출액은 약 677억 원인 반면, 평균 이상 대학의 세출액은 평균 1,287억원으로 나타났다. 재학생 규모 측면에서도, 전자의 평균 재학생 수는 6,143명, 후자의 경우 10,615명임을 알 수 있다. 재학생 및 예산 규모가 큰 대학이, 그렇지 않은 대학 보다 더 나은 강사 고용 여건, 즉 더 높은 강사료 및 큰 채용 규모를 특징으로 한다고 미루어 짐작할 수 있다. 또한, 시간당 강의료가 평균 이상인 79개교 중 23개교가 국립대학(29.11%), 미만인 90개교 중 1개교가 국립대학(1.11%)으로 나타났다. 국립대학의 경우 정부에서 전임교원 보수의 일정 비율을 목표로 지속적으로 강의료 예산을 확대해 왔다. 반면, 사립대학의 경우 10년 이상의 등록금 동결 및 입학금 폐지 등으로 강의료 또한 상승폭이 비교적 더딘 편이다. 실제로 2020년 대학정보공시에 따르면, 국립대의 전년대비 강사료 증가율은 16.7%인데 반해, 사립대는 3%에 머물렀다. 이처럼, 시간당 강의료는 비용 절감 측면에서 강사 채용 비율과 반대되는 관계를 갖는 것이 아닌, 전반적인 강사 고용 여건 측면에서 강사 채용 비율과 동행하는 지표로도

볼 수 있다. 따라서, 대학 유형(종합, 특성화), 규모(재학생 수, 예산), 대학 설립 구분(국립, 사립) 등의 선행요인과 함께 추가적인 연구가 필요할 것이다.

제도적 요인인 2018년 대학 기본역량 진단 결과는 강사 채용 비율에 부정적인(-) 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉, 2018년 평가 결과 2019년부터 정부 재정지원이 제한된 대학은 유의한 수준에서 비교적 높은 강사 채용 비율을 보인 것이다. 교육부의 대학 기관평가 인증, 공학교육인증위원회의 공학인증 평가, 그리고 언론사의 대학평가는 비강제적 연성규범(non-binding soft law)인 반면, 교육부의 대학 구조개혁 평가 및 후속 평가인 대학 기본역량 진단은 입학정원 감축 및 국고사업 재정지원 요건과 연관되어, 대학은 실질적인 법적 구속력(legal binding)으로서의 압박을 받는다.(김형란·김석우, 2019) 이러한 맥락에서 2015년의 첫 대학 구조개혁 평가에 전임교원 확보율이 포함됨에 따라, 대학이 해당 지표 관리를 위해 강사를 해고하고, 대신 비정년계열 전임교원을 확보하는 방식으로 대응한 바 있다. 마찬가지로, 2021년 차기 대학 기본역량 진단에 반영될 강사 관련 지표의 관리를 위하여, 2018년 대학 기본역량 진단에서 낮은 평가를 받은 대학은 그렇지 않은 대학 보다 적극적으로 강사를 채용한 것으로 보인다. 실제로 교육부가 발표한 '2020년 4·10월 대학정보 공시 분석 결과'에 따르면, 관련 공시 지표인 '강사의 강의 담당 비율'은 강사법 시행을 앞두고 2018년 1학기 22.5%, 2019년 1학기 19.1%, 2019년 2학기 17.3%로 전국적으로 감소하였으나, 강사 고용 안정 조치 이후 2020년 1학기 20.4%, 2020년 2학기 21.3%로 강사법 이전 수준으로 회복하였다. 이처럼, 대학 평가라는 제도적 요인으로 전국 대학 수준에서 강사의 일자리 규모는 증가하였으며, 낮은 평가를 받은 대학에서 강사 채용 비율이 더욱 커지는 펀딩 효과가 나타났음을 미루어 짐작할 수 있다.

또 다른 제도적 요인인 대학 설립 구분도 강사 채용 비율에 정적인(+) 영향을 주는 것으로 확인되었다. 즉, 사립대학보다 국립대학이 더 큰 수준의 강사 채용 비율을 보인 것이다. 국립대학은 사립대학보다 정부에 의한 지도·통제를 받고 있다. 실제로 앞서 지적한 국립대학의 행정쟁송 제도상 당사자 능력 없음 및 총장 임명 간섭 뿐 아니라, 국립대학육성사업과 같은 재정 지원 사업과의 연계를 통한 다양한 제도적 압력이 존재한다. 앞서 국립대학과 사립대학의 강사료 차이에서 볼 수 있듯이, 국립대학은 대학 내 강사의 고용 여건 개선을 위한 일종의 모범 사례로서 정부 차원의 지속적인 지원이 이루어지고 있다. 이는 강사 노동 시장에 하나의 가이드로 작용함으로써, 우수한 강사를 확보하기 위하여 사립대학에서도 강사료를 높일 유인을 제공한다고 볼 수 있다.

한편, 기술적 요인과 제도적 요인 모두 대학 설립 구분 변수와의 상호작용항이 강사 채용 비율에 유의한 영향을 주지 못함을 알 수 있다. 강사 채용 비율에 유의한 영향을 주는 것으로 확인된 시간당 강의료와 대학 기본역량 진단 결과가 대학 설립 구분과의 상호작용 후에 강사 채용 비율에 대한 설명력을 잃었다. 국립대학의 강사 채용 비율은 평균 34.01%, 표준편차 0.08, 사립대학은 평균 25.76%, 표준편차 0.16으로 큰 차이를 보이나, 사립대학 대비 국립대학은 기술적·제도적 요인의 차이에 따른 강사 채용 비율의 유의한 변화를 찾을 수 없다는 것이다. 즉, 국립대학은 사립대학 대비 국립대학으로서의 높은 강사 채용 비율을 특징으로 하나, 다른 요인에 따른 차이를 확인할 수 없었다.

제 6 장 결론 및 제언

그 동안 공공·민간 부문을 대상으로 비정규직 고용의 결정 요인에 관한 다양한 분석이 시도되어 왔다. 대학을 대상으로 한 연구에서는 대학 내 비정규직 교원인 비정년계열 전임교원의 고용에 영향을 미치는 기술적·제도적 요인의 접근으로 분석하여 유의미한 결과가 도출되었다. 하지만 대학이 교육 기능을 수행함에 있어 상당 부분을 의존하는 강사의 채용에 관한 연구는 상대적으로 부족했음이 사실이다. 실제로 강사의 채용에 관한 연구는 소위 강사법이라 불리는 고등교육법 개정안의 정책 형성 과정, 교원으로서 강사의 지위에 대한 법리적 검토, 강사법 도입에 따른 쟁점 분석 등 제도적 환경에 대한 연구가 주를 이루었다.

본 연구는 강사의 채용 결정 요인을 기술적 요인과 제도적 요인의 측면에서 실증적으로 규명하고자 하였다. 우선 거래비용이론과 자원의존이론에 주목하여 기술적 요인을 파악하고자 하였다. 본 연구는 강사 채용에 따른 직접 비용의 산출 근거인 시간당 강의료와 운영비 지출 항목 중 인건비 지출의 부담 정도가 강사 채용에 각각 부정적(-), 정적인(+) 영향을 줄 것으로 보았다. 한편, 외부 자원의 불확실성으로서 등록금 수입의 변동성은 정적인(+) 영향을 줄 것으로 내다보았다. 또한, 대학 구조조정이라는 사회적 담론 환경 속에서 대학이 소위 부실대학이라는 오명을 피하고, 건전한 대학으로서 사회적 정당성을 획득하기 위한 고려가 강사 채용의 규모에 영향을 줄 것으로 보았다. 이에 대한 변인으로 대학 기본역량 진단 결과와 BK21 Plus 사업의 선정 여부로 설정하여, 대학 기본역량 진단 결과가 낮은, BK21 Plus 사업에 선정되지 못 한 대학의 강사 채용 규모가 클 것으로 예측하였다. 또한, 대학 설립 구분에 따라, 즉, 국립대학이 사립대학보다 높은 강사 채용을 보일 것으로 예측하였다. 끝으로, 이러한 기술적·제도적 요인의 영향은 대학 설립 구분에 따라 조절될 것으로 보았다.

실증 분석의 결과는 다음과 같았다. 첫째, 기술적 요인 중, 시간당 강의료는 예측과 반대로 강사 채용 비율에 정적인(+) 영향을 주는 것으로 확인되었다. 반면, 그 외의 변수인 인건비 지출 부담과 등록금 수입의 변동성은 유의한 관계를 확인할 수 없었다. 둘째, 제도적 요인 중, 대학 기본역량 진단 결과는 강사 채용에 있어 부정적인(-) 영향을, 즉, 자율개선·역량강화 등급을 받은 대학보다 진단제외·재정지원제한 등급을 받은 대학에서 강사 채용의 비율이 더 컸음을, 대학의 설립 구분은 정적인(+) 영향을, 즉 국립대학에서 더 높은 강사 채용 비율을 확인하였다. 반면, BK21 Plus(3단계) 사업의 선정 여부는 강사 채용에 유의한 영향을 주지 못 하는 것으로 나타났다. 셋째, 기술적·제도적 요인과 대학 설립 구분의 상호작용도 확인할 수 있었다. 앞서 대학의 강사 채용에 영향을 주는 것으로 확인된 기술적 요인인 시간당 강의료와 대학 기본역량 진단 결과는 국립대학에서 그 효과를 확인할 수 없었다.

이와 같은 결과는 다음과 같은 시사점을 가진다. 첫째, 시간당 강의료는 선행연구에서 사용되었던 정규직-비정규직의 인건비 격차에서 비정규직 인건비 측면만을 변수화한 것인데, 대학의 강사 채용에 관한 비용 관점의 분석은 정규직과 비정규직 양 측면이 모두 고려되어야 할 것이다. 시간당 강의료는 대학에 비용 부담 요인으로 작용하지 않았으며, 오히려 재정 여건이 안정적이고 경쟁력이 높은 대학이 강사 노동 시장에서 우세적인 수요자로서 더 나은 강사료와 큰 규모의 채용을 제공하는 것으로 볼 수 있다. 본 연구는 공시 자료의 한계로 비정규직 인건비 요소만 고려하였으나, 후속 연구에서는 전임교수의 보수 수준, 복리후생의 수준, 호봉제 등의 임금구조 등을 종합적으로 고려하여 비용관점의 분석이 필요할 것이다.

둘째, 자원 의존 관점에서 종교계열·예체능계열·공학계열과 같은 특성화 방향 등을 고려한 대학 구분 변수 또한 강사 채용 비율에 영향을 미치는 변인으로서 연구가 필요할 것이다. 학문 계열 혹은 교육과정 특성 상 강사에 대한 의존 비율이 높은 경우도 있다. 타 계열 대비 예체능 및 신학 전공의 박사 학위 소지자 배출 인원은 적은 편이며, 전공 특성 상 강사-강사 간 혹은 전임교원-강사 간의 대체 가능성이 낮다. 이들 계열은 강의 자원이 강사 집단에 집중되어 있으며, 다른 자원으로 대체가 어려워 완충전략을 채택하기 어려운 조직적 특성을 가진다. 즉, 대학의 교육 특성 차이가 강사 집단에 대한 자원 의존 정도의 차이를 만들 것이며, 완충전략 혹은 대체전략을 채택할 조건의 차이를 유발한다. 또한, 이들 대학 구분 변수는 재학생 수 및 예산 규모와 같은 대학 규모와도 밀접한 연관을 가지므로 다른 변수와의 관계도 연구할 필요가 있을 것이다.

셋째, 강사법 시행 전후로 대학의 강사 채용행태를 설명하는 데에 있어 신제도주의 이론의 한 분야인 사회학적 제도론은 유용한 이론이 될 수 있다. 사회학적 제도론에서 DiMaggio & Powell의 동형화 이론은 선행 연구에서 실제 대학 조직의 행위를 설명하는 데에 유용한 이론으로 활용되었다(김도희, 2004; 장덕호, 2009) DiMaggio & Powell은 조직이 생존 가능성과 사회적 정당성을 확보하기 위하여 서로 유사해지는 과정을 동형화 개념으로 설명하였다. 동형화는 강압적, 모방적, 규범적 동형화의 양상으로 나타나는데, 특히 강압적 동형화는 다른 조직으로부터의 공식적, 비공식적 압력을 통해 이루어진다. 이 압력은 강제력 뿐 아니라, 사회적 기대, 설득, 혹은 공모에의 참여 등의 형태로 직간접적으로 행사될 수 있다. 강사법 도입을 앞둔 2016~18년에는 전국 대학의 강사의 강의 담당 비율은 평균 23% 선을 유지하였으나, 강사법이 시행된 2019년 1학기 19.1%, 2학기 17.3%로 급락하였다. 대학 기본역량진단 및 BK21 Plus(3단계)의 강사 관련 지표 포함 등 강사 고용안정 대책이 발표된 후인 2020년 1학기는 20.4%, 2학기는 21.3%로 다시 이전 수준을 회복해 나가고 있다. 이 과정에서 강사법에 대한 대학의 대응은 일견 비슷한 양상을 보였다. 교육부의 강사 고용 안정 대책 발표 이전에는, 많은 대학에서

전임교원의 책임시수를 올리거나 졸업 학점을 축소하는 등의 방안이 논의되었다. 평가 및 재정지원 사업 연계, 그리고 강사 제도 매뉴얼을 포함한 강사 고용 안정 대책 발표 이후에도, 대학 강사제도 개선 협의회에 대학 측으로 참여한 대학교육협의회 및 전국대학교교무처장협의회, 그리고 사립대학총장협의회 등의 협의회에서의 교류 및 대학 간 협의와 공모 과정은 분석할 가치가 있을 것으로 보인다.

본 연구는 다음과 같은 한계를 갖고 있다. 첫째, 자료 취득의 한계로 인해, 비정규직 결정 요인을 규명한 선행 연구에서 자주 사용된 변수들을 모형에 포함하지 못 하였다. 우선 기술적 요인에서 정규직 인건비, 정규직과 비정규직 간의 임금 격차, 교육훈련비 등 비급여성 인건비, 직무의 숙련 요건, 그리고 제도적 요인인 사회적 담론 및 노동조합의 영향력 등이 그 예이다. 특히, 분석 기간 동안 대학과 비정규교수노동조합이 지속적으로 강사 고용 여건에 관한 협의와 갈등을 겪었다는 점에서, 노동조합의 영향력은 제도적 요인으로서 강한 영향을 미쳤을 것으로 보인다.

둘째, 강사법의 도입·유예·시행 과정에 따른 강사 채용 결정 요인의 변화를 담지 못 하였다. 강사법 도입, 네 차례의 유에, 그리고 시행에 이르는 약 10년의 기간 동안, 강사의 일자리가 줄었다는 것은 다양한 데이터를 통해 확인할 수 있지만, 각 시기별로 어떤 요인이 일자리 감소를 야기하였는지에 대한 실증적인 연구는 이론적으로도 정책적 제안으로도 중요한 의미를 가질 것이다. 특히, 강사의 고용 안정을 위한 교육부의 제도적 장치인 대학 기본역량 진단 및 BK21 4단계 선정이 끝난 후에, 다시 강사 고용 비율의 수준이 어떻게 변화하는지를 분석한다면, 앞서 언급한 추가적인 기술적·제도적 요인의 영향력을 더욱 정확하게 파악할 수 있을 것이다.

셋째, 대학의 설립 유형과 특성화에 따른 차이를 고려하지 못 하였다. 본 연구는 분석의 편의 상 사립대학 외의 국립대학, 공립대학, 특별법법인대학, 국립대법인대학 등을 동일한 국립대학으로 분류하여 더미변수화하였다. 각 종류의 대학의 수가 많지는 않지만, 대학 설립의 법적 근거와 설립 취지에 따른 재정 관리 정책 및 교원 인사 정책의 방향은 충분히 다를 것이다. 이에 따른 강사 채용 결정 요인은 다양한 양상을 보일 것으로 추측된다. 또한, 예체능, 신학, 의약학 특성화 대학의 경우 일반 종합대학과 다른 강사 채용 양상을 보일 것으로 예상되어 후속 연구가 필요할 것으로 보인다.

참 고 문 헌

1) 조인식(2019), 강사법(개정 「고등교육법」) 시행에 따른 쟁점과 개선과제. 「NARS 현안분석 vol. 82」
2) 교육부·한국교육개발원(2017), 「2018년 대학 기본역량 진단 편람 설명회 자료집」
3) 김송림·박대권(2020), 대학구조개혁평가에 따른 재정지원제한대학의 조직 변화 분석, 「교육의 이론과 실천」, 25(1), pp.1-26
4) 이대창·전성훈(2009), 교수의 연구 성과에 있어서 평판효과, 「노동경제논집」, 32(1), pp.1-29
5) James D. Thompson(2003), 「Organizations in Action : social science bases of administrative theory」, Routledge
6) March & Olsen(2011), The Logic of Appropriateness, 「The Oxford Handbook of Political Science」
7) 최종원(2014), James G. March의 학문세계와 정책연구, 「한국정책학회보」, 23(3), p.215
8) 함석동(2009), 비정규직보호법 시행에 따른 대학 비정규직 교원 관련 쟁점 연구, 「교육법학연구」, 21(1), pp.275-301
9) 정대훈·신동엽(2016), 한국 대학의 비정년트랙 전임교원 고용의 결정요인들에 관한 연구: 거시 조직이론의 관점을 중심으로, 「산업관계연구」 26(3), pp.73-104
10) 류성민·박미혜(2013), 기간제 고용의 영향요인에 대한 연구: 기업내부요인과 기업외부요인 간 비교를 중심으로, 「인사조직연구」, 21(4), pp.31-70
11) 노용진(2006), 비정규직고용 비율의 결정요인에 관한 연구: 편익과 비용의 균형적 관점, 「한국인사조직학회 발표논문집」, p.437-454
12) 김윤호(2007), 비정규직 고용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 합리성 가설과 비합리성 가설의 검증, 「노동정책연구」, 2007, 7(4), p.111-142
13) Pfeffer & Baron(1988), Taking the Workers Back out: Recent Trends in the Structuring of Employment, 「Research in Organizational Behavior」, 10, pp.257-303
14) Mangum, Mayall & Nelson(1985), The temporary help instustry: A response to the dual internal labor market, 「Industrial & labor relations review」, 38(4), p.599-611
15) Barry & Crant(1990), Correlates of labor force externalization in growing firms, paper presented at Academy of Management 1990

16) Davis-Blake & Uzzi(1993), Determinants of Employment Externalization : A Study of Temporary Workers and Independent Contractors, 「Administrative Science Quarterly」, 38(2), pp.192-223
17) Kezar & Sam(2010), Non-tenure-track Faculty in Higher Education: Theories and Tensions, 「ASHE Higher Education Report」, 36(5), p.1-91
18) Baldwin & Chronister(2001), 「Teaching Without Tenure : Policies and Practices for a New Era」, The Ohio University Press
19) 윤창근(2018), 대학재정지원사업의 효과성 분석: 사업효과, 펀딩효과, 그리고 탈락비용, 「한국행정학보」, 52(1), pp.205-227
20) 유현숙(2004), 대학원 구조개혁의 정치학 - 두뇌한국 21사업을 중심으로, 「교육정치학연구」, 11(1), 11, pp.140-160
21) 김병주(2007), BK21 사업 재정지원 정책의 정치학, 「교육정치학연구」, 14(1), pp.29-50
22) 이대창·전성훈(2009), 교수의 연구 성과에 있어서 평판효과, 「노동경제논집」, 32(1), pp.1-29
23) 양윤주·김만길·조민효(2020), 강사법 정책결정과정 분석, 「한국행정논집」, 32(2), pp.171-201
24) 김승정·임희진·김수진·이해니(2019), 고등교육법 개정을 둘러싼 정책결정과정 분석 - 시간강사법 법제화에 관한 증거기반 정책결정 관점을 중심으로, 「교육행정학연구」, 37(2), pp.223-247
25) 배용수(2019), 시간강사처우 개선정책 변동과정 분석: 이익집단위상 변동과 정책딜레마 결합모형의 '강사법' 적용 사례. 「국가정책연구」, 33(2), pp.59-88
26) 박상훈·김선영(2020), 시간강사 처우 개선을 위한 정책, 난제인가? 강사법시행까지의 주요 쟁점별 분석, 「학습자중심교과교육연구」, 20(16), pp.1159-1183
27) 김용훈(2020), 대학교에서 시간강사의 법적 지위와 법제도 운영방안 소고 - 교원으로서의 지위 및 평등권 논의를 중심으로, 「한국공법학회」, 48(3), pp.229-254
28) 방준식(2016), 대학교 시간강사의 근로자성 판단에 대한 비판적 검토 - 대법원 2007. 3. 29. 선고 2005두13018 판결, 「노동법포럼」, 0(19), pp.149-176
29) 황주원·이승길(2021), 대학 강사의 근로조건의 쟁점과 개선방안 - 개정 고등교육법('강사법')을 중심으로, 「사회법연구」, 0(43), pp.297-332

30) 조성혜(2019), 노동보호법의 역설 - 노동시장 분절화와 역효과를 중심으로, 「사회법연구」, 0(37), pp.41-89
31) 임순광(2019), 교수노동시장의 변화와 강사법, 「경제와 사회」, 0(121), pp.62-108
32) 최돈민(2016), 시간강사법의 쟁점과 해법, 「교육정치학연구」, 23(4), pp.115-133
33) 김갑석(2016), 시간강사법의 현황과 과제, 「교육법학연구」, 28(2), pp.1-26
34) 이택면(2005), 비정규 고용의 결정요인에 관한 경제사회학적 분석 - 거래비용이론의 적용과 실증, 「한국사회학」, 39(4), p.40-69
35) Montgomery & Mark(1988), “On the Determinants of Employer Demand for Part-Time Workers”, 「The Review of Economics and Statistics」, 70(1), pp.112-117
36) 김윤호(2007), 비정규직 고용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 합리성 가설과 비합리성 가설의 검증, 「한국자치행정학보」, 31(4), pp.1-22
37) 노용진(2007), 비정규 고용 비율의 결정요인에 관한 연구 : 편익과 비용의 균형적 관점, 「산업관계연구」, 17(2), p.101-126
38) 박우성·박재용(2005), 비정규직 활용과 노동조합의 역할 : 실증 분석과 시사점, 「산업관계연구」, 15(1), p.23-41
39) 권순식(2004), 비정규직 고용이 기업성과에 미치는 영향에 관한 실증연구 - 교환이론적 관점을 중심으로, 「경영학연구」, 33(3), p.891-931
40) 김명환·김기승(2021), 비정규직 비율이 분위별 기업성과에 미치는 영향 연구, 「경제연구」, 39(4), pp.59-84
41) 우상범·김정우(2013), 직접고용 비정규직의 고용 결정요인 - 경기도 민간부문을 중심으로, 「지역사회연구」, 21(3), pp.53-75
42) 전영준·엄태호(2017), 지방공기업의 비정규직 고용비율에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 내부노동시장의 구성요소를 중심으로, 「한국자치행정학보」, 31(4), pp.1-22
43) 최중락(2018), 「조직행동과 조직설계」, 상경사
44) Meyer & Rowan(1977), Institutionalizaed Organization: Formal Structure as Myth and Ceremony, 「American Journal of Sociology」, 83(2), pp.340-363
45) 김송림·박대권(2020), 대학구조개혁평가에 따른 재정지원제한대학의 조직 변화 분석, 「교육의 이론과 실천」, 25(1), pp.1-26
46) 변기용·이석열·변수연·송경오·서경화(2017), 지방대학의 관점에서 본 현행 대학재정지원사업의 문제점과 개선방안, 「교육행정학연구」,

35(3), 79-108
47) 교육부(2019), 교육부, 강사 고용안정 - 대학 교육 질 개선 적극 나선다, 교육부 보도자료
48) Tolbert(1985), Institutional Environments and Resource Dependence: Sources of Administrative Structure in Institutions of Higher Education, 「Administrative Science Quarterly」, 30(1), pp.1-13
49) 정훈(2013), 고등교육법상 교육부장관의 국립대학에 대한 지도·감독조치의 정당성에 관한 행정법적 고찰, 「공법연구」, 42(2), pp.389-414
50) 김갑석(2017), 국립대 총장 선출의 쟁점과 과제, 「교육법학연구」, 29(2), pp.31-49
51) 교육부(2017), 「사립대학(법인) 회계관리 안내서」
52) 김안나(2003), 대학입학 수능 성적 분포의 변화 추이를 통해 본 고등교육 서열화 구조, 「교육사회학연구」, 13(3), pp.65-83
53) 손준종·오영재(2006), 지방사립대학교수의 삶에 관한 연구, 「교육문제연구」, 0(24), pp.97-125
54) 김도희(2004), 대학교 조직 변화에 대한 제도주의적 연구: 전문·특수대학원 설립에 관한 사건사 분석, 「사회발전연구」, 10, p.153-184
55) 장덕호(2009), 대학입학사정관제 제도화 과정 분석 연구: 신제도주의 동형화 이론의 적용, 「교육행정학연구」, 27(3), pp.121-144
56) 권욱현(2002), 「세계 수준의 연구중심대학 육성 및 성과관리 방향 : BK21 사업을 중심으로」, 교육인적자원부
57) 송선영(2012), 정부의 재정지원정책에 대한 대학의 적응양태 연구 : 한국의 BK21 사업과 일본의 COE 프로그램을 중심으로, 서울대학교 대학원 박사학위논문
58) 류성민(2015), 한국에서 비정규직 고용의 결정요인에 관한 연구 : 민간부문과 공공부문의 비교를 중심으로, 「동중앙아시아연구」, 26(1), p.5-32
59) 김형란·김석우(2019), 대학기본역량진단 평가지표 분석 연구 : 고등교육의 질 개념을 중심으로, 「학습자중심교과교육연구」, 19(6), pp.1143-1164

Abstract

A Study on Factors Affecting Employment of Lecturers in University - Focusing on Technical and Institutional Factors

Hyunyong Lee
Department of Public Administration
The Graduate School of Public Administration
Seoul National University

The objective of this thesis is to identify the factors affecting employment of lecturers in university, and to discover whether public-private distinction controls the effect. This study examined the employment of lecturer in university with technical factor, usually related to economic efficiency, and with institutional factor, often involving responding to regulatory constraints or social legitimacy.

169 universities in Republic of Korea have been analyzed, and the span of the data covers 2011-2019, when social discourse regarding job instability of lecturers in university had been on debate, with the revision of higher education act and with the advent of university basic competence assessment.

The result shows lecture fee has positive effect, and the result of university basic competence assessment has negative effect on the employment of lecturers in university. Also, the effect of technical and institutional factor indicated to be controled by public-private distinction.

The result suggests as follows: First, unlike previous research regarding temporary workers, the regression analysis indicated that lecture fee has positive effect on the employment of lecturers in university. This indicates that the cost aspect of both full-time and part-time lecturer should be considered. Second, the result of university basic competence assessment and its surrounding institutional environment needs further research in the view of sociological institutionalism. Third, the public-private distinction and other attributes of university, such as colleges with specialized majors, could account for the employment of lecturers in university.

Keywords : lecturers, employment of temporary workers, transaction cost theory, resource dependence theory, neo-institutionalism

Student Number : 2020-23352