CONTENTS

1 배경 ····· 1

2 현황 ····· 2

가. 보수체계 현황 ····· 2

나. 근무환경 현황 ····· 12

3 개선방안 ····· 15

가. 보육교직원 급여체계 개선 ····· 15

나. 보육교직원 비급여체계 개선 ····· 20

다. 새로운 호봉설계안 ····· 22

▣ 참고문헌 ····· 26

① 배경

- 보수는 개인의 직업 선택에 있어 가장 중요한 요인의 하나일 뿐만 아니라 해당 직업을 지속하고 직무만족을 견인하는 결정적 요인이다. 보수는 종사자의 삶의 질 전반에 영향을 미치며 해당 직업의 전문성과 서비스의 전문성과도 연관되어 있다. 그동안 보육의 질 논의에 있어 보육인력, 즉 보육교사의 양성과정과 서비스의 질 논의는 보육의 취약점으로 논의되어 왔다. 1991년 영유아보육법 제정 이후, 양적 확대와 원활한 수급에 중점을 둔 보육정책 설계에 의해 보육의 질은 지속적인 후발 노력에도 불구하고, 여전히 낮은 사회적 인식, 특히 보육교사의 긴 노동시간과 낮은 처우의 지속으로 인해 우수한 인력의 유입과 근속을 저해하는 문제가 존재한다.

- 2011년 어린이집・유치원 교사 및 사회복지사 호봉표에 의해 4년제 대졸 초임을 기준으로 기본급여(임금+제수당)를 비교하면, 국공립어린이집의 경우 1호봉 1,392,280원, 민간어린이집 최저임금 98만원 이상으로, 유사직종인 국공립 유치원교사의 4년제 대졸 초임 8호봉 1,510,100원, 사회복지사 1호봉 1,531,999원에 비해 보육교사의 초임이 여전히 낮다. 실지급액으로 처우개선비 등의 지원액과 수당을 반영하면 그 차이는 더욱 커진다.

- 2012년부터 시행되는 국가수준 공통과정 「5세 누리과정」으로 취학전 만5세 보육・교육에 대한 지원이 체계화되고 보육・교육과정의 운영이 국가 수준에서 일원화된다. 이는 우리나라 취학전 영유아기 보육・교육이 잠정 의무교육으로 진입함을 의미하는 것으로, 향후 만5세에 대한 보육・교육이 공보육 및 공교육의 체계로 진입하며 그에 따라 교직원의 인건비가 공적예산에 의해 지원되고 국가수준에서 교사들의 질 관리가 이루어짐을 의미한다 하겠다. 또한 2011년 7월부터 근로기준법에 따라 보육교사의 1일 8시간 근무 및 기준시간 초과시 시간외근무수당의 지급 원칙의 적용이 권고되고

* 육아정책연구소 2011년 수시과제 「보육교직원 보수체계 개선 방안」 연구내용에 근거함.

있다. 근무시간 준수를 현장에 적용함은 보육교직원의 근로환경 개선을 위해 고무적이나, 현장에서는 시간외근무수당 지급의 근거를 현 보수체계에서 찾지 못해 현장에서는 어려움을 겪고 있다.

- 따라서 만 5세 보육·교육의 의무교육화와 보육인력의 처우 및 근로여건 개선의 노력이 가시화되는 현 시점에서, 과연 현재 보육교사의 임금체계는 어떻게 이루어져 있으며 어느 정도의 임금수준에 도달해있는지 살펴보고, 향후 어떠한 방향으로 개선되어야 할 지 그 정책설계의 구체적인 방향과 내용에 대해 검토할 필요가 있다. 따라서 이 연구의 목적은 현재 보육교사 및 어린이집 원장의 보수체계를 분석, 진단하여 향후 보육인력의 전문성 및 서비스 질 제고에 기여하는 보육교직원 보수체계로의 개선안을 제시하는 데에 있다.

② 현황

가. 보수체계 현황

1) 호봉체계 변천 및 현황

- 보육교직원의 인건비 지급 기준은 보육사업안내에서 제시하고 있다. 2011 보육사업안내에 의하면, 국고보조시설 즉 정부 인건비지원기관은 보육사업안내에서 제시한 국가수준 임금표를 준수하게 되어있다. 국고보조시설이 아닌 정부 인건비 미지원기관은 타 법령에 의해 특별규정된 경우를 제외하고는 기관의 재정 형편에 따라 원장과 교사가 협의하여 보수기준을 정할 수 있도록 되어있다. 즉 지원시설의 인건비 지급기준을 참조하되, 임금수준을 자율적으로 정할 수 있다[1]. 이러한 가운데 보육교직원의 경력인정은 영유아보육법 제정 이래 동일직종, 동일시설, 계속근무의 3가지 요건에 근거

[1] 모든 어린이집에서는 사용자와 고용자간에 근로계약서를 체결해야 하며, 근로계약서 체결시 임금, 근로시간, 기타 근로조건을 명시해야 한다.

하여 제한적으로 이루어져 호봉표에 근거한 보수체계임에도 그간 경력인정이 제대로 반영되지 않는 문제점이 있었다.

- 현재 보육교직원의 임금체계는 제 수당을 포괄한 총 연봉액을 월단위로 나누어 지급하는 총액연봉제를 표방한다. 그러나 실제 보육교직원 보수는 통상 기본급, 제 수당, 그리고 중앙정부 및 지자체에서 부여하는 별도의 지원액의 세 가지로 구성되어 있다. 기본급이 「봉급+상여금」으로 이루어지며, 수당은 직위와 직무, 생활여건 등에 따라 지급되는 부가 급여로 직급별로 일정액을 지급하는 직급수당, 시간외・야간・휴일 근무 수당, 연구수당, 급식비 및 기타 수당(예: 농어촌특별근무수당)을 포괄한다. 별도 지원액은 처우개선비와 같이 중앙 정부 및 지자체에서 지원하는 별도의 인건비 보조를 의미하는 것으로, 경우에 따라 지원액이 수당의 형태로 지급되기도 한다.

- 보육교사에게도 2000년 이전에는 다양한 명목의 수당(장기근속수당, 기말수당, 정근수당, 급식비, 보육 및 교사수당, 가계보조비, 체력단련비, 시간외수당 등)이 제공되었다. 최근 논의가 활발한 '시간외 수당'의 경우 지급근거와 기준, 액수가 지속적으로 변화하였다. 1995년 '초과근무수당' 지급 기준을 제시하였으나 수당 별표에 시간외수당을 포함시키지 않다가, 1997년 수당에 시간외근무수당 개념을 포함시켰다. 구체적 산출방법은 1일 근무시간(9시간)을 3시간 이상 초과하여 근무한 경우, 3시간을 초과한 시간에 대하여 [해당종사자 봉급/ 26일 × 9시간] × 초과근무시간 으로[2] 산출하거나, 1999년 월 정액 3만원을 지급할 수 있었다. 2007년에는 4만원으로 산정되었는데, 이는 종전 기본급에 포함되어 있던 것을 별도 표기한 것이다. 그러나 시간외 수당 정액지급은 실제 초과근무시간과 관계없이 일률 지급되는 것으로, 지자체 또는 기관별 상황에 맞춰 실 초과근무시간을 고려하여 시간외 수당을 초과지급할 수 있도록 하였다. 2011년 하반기부터 근로기준법 주당 40시간 근로원칙에 맞춰 시간외 수당을 명확히 지급해야 함에도 구체적인

2) 5,950원 × 초과근무시간(월15시간 상정)
=〉 (현 시점으로 적용시, 2011 국공립어린이집 1호봉 봉급을 기준으로) 보육교사 월 89,250원의 시간외 근무수당 산출됨.

산출근거와 비용 산정이 이루어지지 않은 상황이다.

- 수당체계가 없는 반면, 별도 지원금의 경우는 처우개선비 명목으로 여러 종류의 지원금이 추가 지급되며 이는 구체적인 종류와 액수면에서 지자체별로 차이가 있다(표 1 참조). 보육의 경우도 각 지자체별로 특수사업에 대한 예산을 추가로 책정(전국 총 예산 약6천5백억)하여, 시·도 특별사업으로 시설운영지원, 종사자지원, 기능보강, 평가인증 등이 포함된다. 여기에서 인건비 지원을 통해 보육교직원 처우개선을 시행한다. 구체적으로 서울형 및 부산형 인증, 경기도 보육특별지원 등의 중앙정부 정책 및 지자체 특수시책에 의해 보육교사의 보수에는 다양한 지원금이 부여된다. 처우개선비는 교사 인건비 지원을 통한 보육의 질 개선 정책에 중요한 축을 이루고 있다. 2012년 5세 누리과정의 시행으로 누리과정 담당 보육교사에게는 약20~30만원의 유치원교사 대비 임금보전이, 0~4세 보육교사에게는 약 5만원의 처우개선비가 추가 지급된다.

〈표 1〉 시도별 처우개선비 지원 현황

단위: 원

지역	교사 처우개선비 명목	원장 지원
서울	- 지원기관: 120000원 + 중식비 25000원 - 미지원기관: 175,000원	- 지원기관: 17만원
부산	4만원	없음
대구	없음	없음
인천	- 지원/미지원: 5/8만원(3급), 8/10만원(2급), 10/15만원(1급)	15만원
광주	- 미지원기관: 3만원	없음
대전	- 교통비 3만원, 보조수당 5만원 - 영아반에 한해, 특별수당 6만원 추가 지급	- 겸직 원장에 한해 처우개선비 지원
울산	- 미지원기관: 10만원	없음
경기	- 지원기관: 10만원(1급), 5만원(그 외 교사) - 미지원기관: 15만원	없음
강원	- 미지원기관: 5만원	없음

지역	교사 처우개선비 명목	원장 지원
충북	- 지원기관: 농어촌특별 5만원 - 미지원기관: 농어촌특별 10만원	없음
충남	5만원	가정어린이집 10만원
전북	10만원	
전남	-	
경북	- 미지원기관: 1만원	-
경남	- 지원기관: 3만원 - 미지원기관: 4만원, 격무수당 5만원	없음
제주	6만원	6만원

- 정부 인건비지원기관, 즉 국공립어린이집 교사에 적용되는 호봉표에 의한 급여수준의 변화를 살펴보면, 초임은 2005년 이후 6년간 매년 20,000~40,000원 연간 약3%씩 올랐으며 2010년에는 동결되었다. 호봉 급간의 차이는 일률적이지 않아 30호봉 급간 월평균 51,623원의 인상 폭을 보이며, 6호봉과 7호봉이 될 때 월 지급액이 각 118,680원, 71,070원 인상하여 보육교사 5년 이상의 근속자에게 상대적으로 큰 급여인상 구간을 제공하고 있다. 보육교직원의 호봉 설계는 최대 30호봉으로 구성되어 있으며, 경력연한에 의한 자동 임금 상승을 보장하나 인상구간 시점별로 기본급 인상의 폭이 달라져 장기근속을 견인하는 구조를 보인다.

- 어린이집 원장의 인건비 지급기준 변천을 살펴보면, 1호봉은 매년 3%씩 올라 40,000~50,000원 가량 상향되었으며 보육교사와 마찬가지로 2010년에는 동결되었다. 보육교사 초임과 원장의 초임의 차이는 2005년 249,000원에서 2011년 288,670원으로 늘어났으나, 원장 초임 대비 교사 초임의 비율은 82.8%로 동일하다. 그러나 이는 2005년 유치원실태자료를 기준하여 볼 때, 4년제 유치원교사 보수의 72%에 불과하며, 국민기초 차상위 수급자보다 월 8만원가량 더 많은 금액이라는 지적이 있었다(표갑수, 2006). 2011년 현재 기준 국공립어린이집 원장의 초임 1호봉(1,680,950원)이 공립유치원 교원 호봉의 12-13호봉에 해당하는데, 이는 사범계 4년제 대졸 초임인 9호봉 기

준으로 유치원교사 경력 4-5년차에 해당하는 임금수준이다. 보육교사로 경력을 쌓아 어린이집 원장으로 자격 승급이 되었을 때, 원장 호봉표를 적용받아 새로 1호봉을 받게 되는데, 보육교사 7호봉부터는 원장 1호봉보다 많으므로 이후 호봉을 적용받던 보육교사가 원장이 되었을 때는 월급이 더 적어지는 역전현상이 생기기도 한다. 그러나 이는 국공립 어린이집 등에 고용된 원장일 경우이므로 민간 어린이집의 원장에는 해당되지 않는다. 2014년부터 교사·원장 양성 및 승급 과정, 보수교육체계가 과목구성과 학점, 경력연한과 이수시간 면에서 강화되므로 이와 연계하여 원장과 교사의 임금의 차이가 임금수준과 보수체계의 구성 면에서 강화될 필요가 있다.

〈표 2〉 보육교직원의 현행 보수체계

단위: 원

직위	초임	지자체 지원액	양성 및 자격	호봉
원장	1,680,950	처우개선비-보통195,000	원장	원장 1호봉
보육교사2급	1,392,280	처우개선비-보통145,000	2,3,4년제 졸업자 모두 2급	보육교사1호봉
보육교사3급			고졸+1년양성과정	

자료: 보육사업안내(2011)

〈표 3〉 보육교사·원장 월급여 변천 (1호봉 기준)

단위: 원

직위	2005년	2006년	2007년	2008년	2009~2010년	2011년
교사	1,201,000	1,237,030	1,274,140	1,312,360	1,351,730	1,392,280
원장	1,450,000	1,493,500	1,538,310	1,584,460	1,631,990	1,680,950

- 기본급과 수당에 의한 호봉표는 그 간 보육교사와 어린이집원장의 임금이 약 3%의 물가인상률에 준하는 금액만큼 증가되어왔음을 보여준다. 즉 실질임금의 처우 개선은 보육교직원 호봉표에 반영되어 있지 않다. 그 간의 보육교직원 처우 개선은 봉급과 상여금의 기본급 구조가 아닌, 수당의 첨부와 중앙정부와 지방자치단체의 별도의 지원액을 통해 이루어져 왔다.

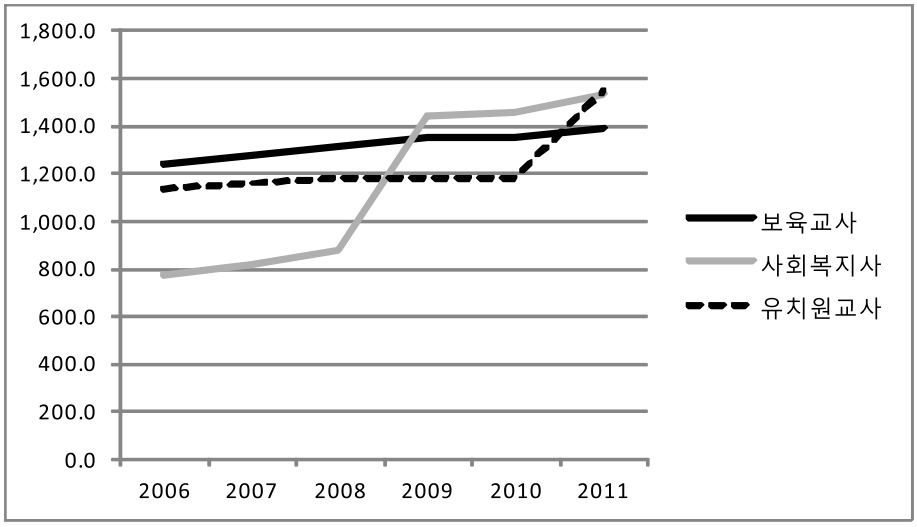
2) 유사직종과의 비교

- 유치원교사, 사회복지사(1급), 보육교사 간 대졸 초임을 비교하면, 국공립 어린이집 기준 보육교사의 초임이 동일학력 기준 유치원 교사와 사회복지사보다 낮다. 호봉표에 의한 기본급을 비교하면 유사직종 대비 보육교사와의 차이가 크게 보이지 않으나, 실지급액으로 처우개선비 등의 지원액과 다양한 수당체계를 반영하면 국공립기관 4년제 대졸 초임이 보육교사 약 150만원, 유치원교사 약200만원 이상으로 유사직종과 보육교사와의 임금격차는 더욱 커진다. 사회복지사의 경우 초과근무수당의 지급이 명시되어 있다. 자율계약에 의한 임의 보수체계를 갖고 있는 민간어린이집과 비교하면, 그 차이는 더 커진다 하겠다. 보육교사에 대한 처우개선비의 부가 지급에도 불구하고, 유사직종간 임금의 차이는 여전함을 알 수 있다.

〈표 4〉 유사직종 4년제 대졸초임 호봉 비교(2011)

유치원교사 (9호봉)	사회복지사-1급 (1호봉)	보육교사 (1호봉)
1,548,600원	1,531,000원	1,392,280원

자료 : 영유아보육법 시행령(2011), 공무원 보수규정(2011), 사회복지시설관리안내(2011)



[그림 1] 4년제 대졸 초임호봉 변천비교

- '사회복지사'의 인건비 변천을 살펴보면, 사회복지사는 2008년까지는 기본급은 적고 수당이 다양한 구조를 가지고 있었다. 그러나 2009년부터 보수체계를 정비하여 대부분의 수당을 기본급에 포함시키고, 지금은 3가지의 수당(예: 가계보전, 연장근로수당, 가족수당)만 따로 지급하는 형태이므로 2008년에서 2009년으로의 기본급의 변화가 가장 크다. 이는 실질적으로 사회복지사의 임금수준을 상향조정하는 결과를 낳았다. 보수체계내 기본급과 수당 비중의 조절로 급여수준의 향상을 꾀하고, 보수체계를 단순화한 사례로 볼 수 있다.

- '국공립유치원 교사'의 보수체계는 공립 초중등 교원과 동일한 호봉표에 근거하는 것으로, 호봉체계가 40호봉까지 제시되어 있으며 앞서 살펴본 대로 학력연한에 따라 초임이 다르다. 유치원교사의 기본급 변천은 6호봉 기준으로 2005년 대비 2011년 기본급이 약 1.8배 올라 최근 6년간에 주목할 만한 처우의 개선이 있었다. 유아교육선진화의 일환으로 인력에의 투자가 정책적으로 이루어짐을 보여준다.

〈표 5〉 유치원교사 기본급 변천

단위: 원

호봉	2006	2007	2008~2010	2011	비고
6	1,044,900	1,061,600	1,080,700	1,434,500	2년제
7	1,075,200	1,092,400	1,112,100	1,472,200	3년제
8	1,105,700	1,123,400	1,143,600	1,510,100	4년제일반
9	1,136,700	1,154,900	1,175,700	1,548,600	4년제사범

자료: 공무원 보수규정(2005~2011)

- 공립유치원 교원의 수당은 교육공무원 수당체계에 근거하여 구성이 복잡하고 다양한 내용을 담고 있다. 구체적으로 정근수당, 관리업무수당, 정근수당가산금, 가족수당, 자녀학비보조수당, 육아휴직수당, 특수지근무수당, 시간외근무수당, 모범공무원수당, 교직수당, 가산금(원로교사, 보직교사,

교원특별, 담임교사, 실과교원, 보건활동수당), 보전수당, 연구업무수당, 가계지원비, 명절휴가비, 정액급식비, 교통보조비, 직급보조비 등이 있다. 복잡한 수당의 체계가 지향해야할 보수체계는 아니나, 수당을 통한 유치원 교원에의 처우 개선의 노력이 보여진다. 모든 공무원 공통수당과 특수업무수당으로 구분하는 점, 그리고 봉급비례수당과 월정액수당으로 구분되는 구조적 측면과, 특수업무수당의 일부 항목은 보육교사의 처우 개선을 위해 고려할만한 지급내역으로 보인다. 구체적으로 원로교사 수당, 교직수당, 교원특별수당, 담임수당, 겸임수당, 연구수당 등은 보육의 교직원에도 적용가능한 직무내용을 담고 있다.

3) 조사자료에 의한 급여 실태

- 2004년부터 2011년 현재까지 이루어진 보육교직원 급여 실태 조사들을 중심으로 그 간의 급여수준의 변화 추이를 살펴보고자 한다. 조사별로 표집방법 및 표본수, 구성이 달라 직접 비교는 어려우나, 연도별 변화가 보육인력 보수체계 변화의 흐름을 보여준다. 본 연구는 유의표집에 의해 조사대상자 289명(어린이집 원장 136명, 교사 153명)의 2011년 현재 보육 현장의 급여 실태를 어린이집 원장과 보육교사로 나누어 조사하였다[3]. 보육교사와 원장의 급여 및 호봉, 수당과 지원액 등 급여수준과 보수체계 실태에 대한 조사결과를 살펴보면 다음과 같다.

- 보육교사의 월평균급여의 추이를 비교한 결과, 2004년 이후 대체로 교사 전체의 평균 월급여는 증가추세인 것으로 나타났다. 대체로 국공립기관의 월급여평균이 민간가정 어린이집에 비해 높고 특히 가정어린이집 교사의 상대적으로 낮은 급여는 여전하다. 본 조사대상 보육교사의 실수령액 기준 월급여액수는 평균 약 158만원으로 조사되었으며, 국공립・법인 어린이집 교사는 약181만원, 민간・가정 어린이집 교사는 약131만원으로 조사되었

[3] 2011년도 본 연구조사는 조사대상 표집을 국공립・법인:민간・가정=1:1로 유의할당한 소규모 표집으로, 평균치 논의 및 보수체계 실태 대표성에 제한이 있음(출처: 최윤경・김재원, 2011, 49쪽).

다. 전반적으로 급여수준이 향상된 가운데 민간·가정 어린이집의 급여수준도 다소 높아진 것으로 보이나, 적은 사례수 내에서도 국공립-법인-민간-가정의 기관유형에 의한 보육교사의 임금 격차는 더 커진 것으로 보인다.

〈표 6〉 월급여 연도별 비교[4] – 보육교사

단위: 천원, (명)

구분		2004년도(1)	2006년도(2)	2007년도(3)	2009년도(4)	2011년도(5)
전체		1,126(1,380)	1,061(284)	1,365.3(1,018)	1,261(13,076)	1,577(146)
기관유형	국공립	1,264	1,417	1,525	1,550	1,858(66)
	법인	1,100	1,309	1,460	1,502	1,558(11)
	민간	1,049	965	1,199	1,138	1,353(57)
	가정	723	826	979	1,540	1,106(12)

- 어린이집 원장의 월급여에 대한 조사년도별 추이를 살펴보면 대체로 완만한 증가추세에 있으며, 국공립기관에 대한 비율이 유의표집된 본 조사결과에서는 원장의 평균 월 급여가 200만원 이상인 것으로 조사되었다.

〈표 7〉 월급여 연도별 비교 – 어린이집 원장

단위: 천원, (명)

구분		2004년도	2007년도	2009년도	2011년도
전체		1,679(305)	1,904.7(639)	1,719(2,923)	2,251.4(122)
기관유형	국공립	1,821	2,154	2,387	2,650
	법인	1,707	2,104	2,331	2,820
	민간	1,468	1,674	1,596	1,873
	가정	1,349	1,174	1,367	1,669

4) 자료: (1) 유희정·이미화(2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태분석. 한국여성개발원.
(2) 서문희·이미화·구미진(2006). 어린이집종사자직무 및 근로환경 실태분석. 여성가족부.
(3) 유희정 외(2007). 어린이집종사자 경력 및 호봉체계 개선방안 연구. 여성가족부.
(4) 유희정 외(2009). 보육실태조사보고서-시설조사. 보건복지가족부·한국여성정책연구원.
(5) 최윤경·김재원(2011). 보육교직원 보수체계 개선 방안 연구. 육아정책연구소.

2011년 보육교직원 289명의 급여실태를 살펴본 결과, 조사대상 보육교사의 월급여액의 구성, 즉 보수체계는 기본급 평균 약127만원, 수당 평균 약11만5천원, 지원액 평균 약12만7천원으로 나타났다. 대체로 기본급 약 80%, 제수당 약 7~8%, 지원액 약 6~11%로 조사되어 기본급의 비중이 크게 나타났으며, 수당과 지원액에는 없음/모름/비해당에서부터 20만원 이상까지 편차가 있었다. 기본급의 경우 기관유형별로 큰 차이가 없었으나, 민간·가정 어린이집 보육교사의 경우 상대적으로 낮은 임금수준 등에 의해 지원액의 비중이 다소 높게 차지하는 것으로 나타났다. 원장의 월급여 평균은 약226만원, 연평균 약2,675만원으로, 국공립·법인 어린이집 원장의 연간급여가 민간·가정 어린이집에 비해 약 1천만원 가량 더 많게 조사되었다. 기관규모가 클수록 원장의 연간급여가 더 많아지는 양상도 뚜렷하게 나타났다. 원장의 보수체계는 월 기본급 평균 174만5천원, 수당 평균 19만3천원, 지원액 평균 9만5천원으로 조사되었다. 원장의 경우, 수당 없음과 비해당/모름도 약33%로 나타난 가운데, 수당의 종류로는 원장수당(직책수당)에 대한 응답이 가장 많았고 그 외에 점심수당·교통비·가족수당·기타 등이 있었다.

〈표 8〉 초과근무수당 지급률 연도별 비교

단위: %, (명)

구분		2004년	2006년	2007년	2009년	2011년
	전체	20.6(1,380)	27.6(306)	32.1(1,015)	50.6(2,922)	32.6(289)
기관유형	국공립	22.3	43.2	43.3	69.8	42.3(126)
	법인	17.6	21.1	24.6	40.8	50.0(20)
	민간	19.5	18.1	25.1	49.4	20.9(116)
	가정	23.3	16.7	24.7	44.6	24.0(27)

시간외근무수당의 지급 현황을 조사한 결과, 지급 32.1%, 비지급 53.5%로 지급되지 않는 경우가 과반 이상으로 조사되었다. 국공립·법인 교사의 초과근무수당 지급이 가장 높았으며, 상대적으로 비해당 응답이 민간·가정 원장과 교사에게서 높게 나타났다. 초과근무수당 지급 여부를 연도별 추이

로 살펴보면, 2009년도를 제외하고는 초과근무수당을 지급한 경우가 대체로 30% 이상에서 완만한 증가세를 보인다. 2011년 국공립・법인과 민간・가정의 기관유형에 따른 초과근무수당 지급률 차이가 여전히 큰 것으로 나타났다.

- 경력연한의 호봉반영 및 호봉승급과 같은 급여인상의 기본적인 원칙이 국공립 교직원에게 약 90% 이상으로 잘 적용되고 있는 것으로 나타난 반면, 민간・가정 어린이집에서는 약40%대로 나타나, 기관유형간의 격차가 큰 것으로 나타났다. 시간외근무수당과 지원액 및 수당의 지급에서도 민간・가정 어린이집 교직원에게는 비해당/비지급의 응답 비율이 높아, 민간・가정 어린이집 교직원의 급여 및 비급여 실태가 국공립 어린이집에 비해 상대적으로 저조한 것으로 조사되었다.

나. 근무환경 현황

- 본 연구의 조사대상 보육교직원 289명의 비급여 근무 실태를 살펴본 결과, 평균 근무시간이 주당 약49시간 12분, 1일 평균 보육교사 9시간 24분, 어린이집 원장 9시간 48분으로 나타났다. 연도별 추이를 보면 2004년 이후 보육교사의 근로시간이 점진적으로 줄어들고 있으나 여전히 8시간 근로를 상회하는 초과근로 양상을 보이며, 기관유형간 차이는 크지 않은 것으로 나타났다. 원장의 경우 대체로 민간・가정 어린이집 원장의 근무시간이 가장 길게 응답되었으며, 기관규모가 작을수록 근무시간이 길어지는 양상을 보였다. 지역별로는 중소도시와 읍면지역 보육교직원의 근무시간이 대도시에 비해 주당 근무시간이 3시간 가량 긴 것으로 나타났다. 전체 보육교직원의 1주 총 휴게시간은 평균 2시간, 1주 초과근무시간은 평균 4.8시간으로 조사되었다. 전체적으로 초과근무를 하지 않는 보육교직원이 절반에 다소 못 미치는 적지않은 비율로 조사되었다. 반면에 1주 초과근무 19시간 이상으로 하루 평균 12시간을 근무하는 열악한 근로여건의 보육인력이 일부 사각지대로 여전히 존재함을 보여주었다.

〈표 9〉 1일 평균 근무시간 연도별 비교 – 보육교사

단위: 시간, (명)

구분		2004년도	2006년도	2007년도	2009년도	2011년도
	전체	10.2(1,339)	10.3(258)	10.1(958)	9.5(11,831)	9.4(146)
기관유형	국공립	10.0	10.0	10.1	9.6	9.3
	법인	10.4	10.4	10.3	9.9	9.7
	민간	10.5	10.5	10.2	9.5	9.4
	가정	10.3	10.3	9.5	9.2	9.4

주: 1주 총 근무시간은 1주일을 5일로 계산함.

- 어린이집 원장의 1일 평균 근로시간의 연도별 추이는, 2004년 이후 근무시간이 점차 감소하는 추세이나, 대체로 보육교사보다 좀 더 긴 근무시간을 갖는 것으로 나타났다. 특히 기관유형간 편차가 존재하여 가정어린이집 원장의 긴 근로시간이 여전하다.

〈표 10〉 1일 평균 근무시간 연도별 비교 – 어린이집 원장

단위: 시간, (명)

구분		2006년도	2007년도	2009년도	2011년도
	전체	11.9(292)	10.7(658)	10.4(2,829)	9.8(122)
기관유형	국공립	11.3	10.0	9.7	9.3
	법인	11.5	10.5	10.0	9.1
	민간	12.0	11.1	10.2	9.9
	가정	12.6	12.2	11.1	11.5

- 2011년 본 조사결과 보육교직원의 1주 총 휴게시간은, '없음'이 63.0%로 가장 높게 응답되었으며, 3~6시간 미만 29.2%, 6시간 이상 6.6%로 응답되었다. 휴게시간이 없다는 응답이 63%임을 감안할 때, 보육교직원의 근무 중 휴게시간의 보장은 아직 미진한 수준임을 알 수 있다. 전체 보육교직원의 1주 총 휴게시간 평균은 약 2시간으로 조사되었으며, 하위집단별로 휴게시간에 유의한 차이는 나타나지 않았다.

- 보육교직원의 1주 총 초과근무시간은 '해당없음'이 45.6%로 가장 많았으며, 1~5시간 미만 26.0%, 5~10시간 미만 15.6%, 10~19시간 미만 6.4%, 19시간 이상이 6.4%로 응답되었다. 초과근무를 하지 않는 보육교직원이 절반에 다소 못 미치는 비율로 적지않은 것으로 조사되었으며, 반면에 1주 초과근무 19시간 이상으로 하루 평균 12시간을 근무하는 열악한 근로여건의 보육인력이 여전히 존재함을 보여준다. 조사대상 보육교직원의 1주 총 초과근무시간은 평균 4.8시간으로 나타났다. 통계적으로 유의한 차이는 아니나, 대도시 3.9시간, 중소도시 5.2시간, 읍면지역 6.3시간으로 대도시 어린이집의 초과근무시간이 상대적으로 가장 적게 나타났으며, 민간·가정 어린이집 원장의 초과근무시간이 가장 길게 조사되었다.

- 가용한 자료 내에서 보육교사가 응답한 초과근무시간을 비교한 결과, 2011년 현재 주당 평균 4.2시간으로 2007년 2.9시간에 비해 늘어난 것으로 조사되었다. 이는 올 하반기부터 적용되고 있는 8시간 이상 초과시간에 대한 인식의 강화로 토요일 근무 등을 초과근무로 반영한 응답결과로 보인다. 그러나 여전히 하루 12시간 이상 근무하는 보육인력 근로환경의 사각지대가 존재함을 시사한다 하겠다.

〈표 11〉 1주 초과근무시간 연도별 비교 – 보육교사

단위: 시간, (명)

구분		2007년도	2011년도(현재)
전체		2.9(1,015)	4.2(127)
기관유형	국공립	3.0	5.5(59)
	법인	2.9	3.2(8)
	민간	2.8	2.6(49)
	가정	2.8	5.4(12)

주: 2011년 연구는 1주 총 근무시간은 1주일을 5일로 계산함. 2007년 연구에서는 불명확함.

- 전반적으로 기관유형 및 교사/원장 직위에 따른 급여 및 비급여실태를 항목별로 살펴본 결과, 국공립어린이집의 교직원이, 그 중에서도 원장보다는

교사의 복무실태가 좀 더 양호한 것으로 나타났다. 전반적으로 4대보험 가입과 고용계약 체결의 과정은 정착된 것으로 보인 반면, 휴게시간과 휴가일의 비급여 복무규정이 가장 잘 지켜지지 못하는 것으로 조사되었다.

③ 개선방안

- 이 연구는 보육교직원의 급여체계를 '급여수준'과 '급여구성'의 두 가지 측면에서 개선방안을 제시하고자 한다.

가. 보육교직원 급여체계 개선

1) 자격급수 및 학력연한의 호봉 반영

- 보육교사의 자격은 학력연한과 경력에 따라 1, 2, 3급으로 나누어져 있는데, 현행 보육교사의 급여체계에는 이러한 자격체계 및 최종학력연한의 차이가 반영되어있지 않아, 전문성 습득 및 경력연한의 반영을 간과한 체계로 남아있다. 따라서 보육교직원 급여체계의 개선은 우선적으로 전문성의 주요 척도인 자격급수와 학력연한을 반영하여 모든 1, 2, 3급의 교사가 같은 1호봉에서 시작하는 초임의 비차별화를 우선적으로 개선할 필요가 있다. 보육교사교육원에서 양성과정을 이수한 3급 교사 초임은 1호봉에서 시작하되, 초대졸 이상 2, 3, 4년제 대학 졸업을 통해 보육교사 자격을 취득한 경우, 대학 수학 연한에 따라 2, 3, 4호봉으로 초임의 시작을 차등 적용하도록 한다.

2) 국가시험(1급)을 통한 급여인상 및 직무의 차별화

- 현재 보육교사의 자격급수가 가지는 의미는 보수체계에 제대로 반영되어 있지 않다. 급수가 높아져도 보육교사의 직무와 역할, 근로시간 및 업무비중에 큰 변화가 없다. 이는 경력 및 자격 승급을 통한 직무의 차별화와 전문

성 제고가 이루어지지 않고 급여 및 비급여 실태에 제대로 반영되지 않는 것으로 이에 대한 개선이 요구된다. 1, 2, 3급 보육교사 모두에게 요구되는 동일한 업무 외에, 차별적으로 제공되는 직무 및 역할의 차이가 필요하다 (예: '1급교사는 선임교사의 역할을 맡아 다른 교사에게 업무를 분담 할 수 있다', '1급교사는 보육:보육준비시간의 비율을 조정할 수 있다' 등). 그리하여 자격급수의 의미와 역할을 확실히 하고, 상위의 자격급수를 따기 위해서는 '(가칭)보육교사 직무능력검정시험'과 같은 평가시스템을 도입하여 급수가 상향될 때 전문성과 직무능력도 함께 배양되도록 동기부여할 수 있어야 한다. 특별히 1급 자격은 국가고시로 치러질 수 있도록 하여 이를 통해 1급 자격을 취득한 보육교사에게는 호봉표에서 급간을 3개 급간 이상 뛰어넘을 수 있도록 하는 보상체계의 인상경로를 마련할 것을 제안한다. 예를 들어, 3년제 대학 전공학과를 졸업한 보육교사(3호봉에서 시작)가 3년 경력을 쌓은 후 4년차에 1급 시험을 통과하면, 6호봉에서 바로 9호봉을 적용받게 되는 것을 의미한다. 향후 급간 및 인상폭과 경로의 차이를 검토하여 보육'교사'로서의 직위에 해당하는 전문 업무 능력 향상을 반영할 필요가 있다. 이를 위해서는 국가수준의 보육교직원 직무분석 및 이에 따른 직무매뉴얼의 제시가 함께 요구된다.

3) 기본 임금체계의 제시

- 보육교사의 현재 임금은 단일 호봉 및 연봉제로 '포괄적 임금산정제'로 묶여 있어, 기본급이 얼마인지, 수당에는 어떤 수당이 포함되어 있는지, 그 금액은 정확히 얼마인지 알 수 없다. 2012년부터 초과근무수당의 적용을 앞두고 보육현장은 보육교직원의 급여체계의 구성, 즉 '임금구조'의 제시를 통해 현장의 혼란을 최소화할 필요가 있다. 따라서, 이를 정확히 하여 기본급과 제수당 및 각종 지원액들을 재산정할 필요가 있으며, 무엇보다 기본급과 수당, 성과급의 명목을 구분할 필요가 있다.

- 우선적으로 2012년 의무시행을 앞두고 있는 초과근무수당에의 구체적 산출근거를 마련할 것을 제언한다. 예정되어 있는 초과근무수당의 정액지급

은 처우개선의 정책적 목표를 달성하기에는 매우 효과적이나 그 임의성과 한시성 (또는 지자체별 자율성)의 특성을 고려할 때, 보육교사 급여체계에서 타당한 산술 근거를 가질 수 있도록 임금 구성에 제시하는 작업이 필요하다. 이는 표준보육비용의 (재)산정에도 영향을 주는 중요한 과제이다.

4) 수당체계의 회복

- 국공립 유치원교사의 제 수당은 교육공무원으로서 공무원에 속하므로 기본급이 높지는 않지만 수당의 항목이 많다 (정근수당, 시간외근무수당 외 약20종류). 보육교사에게도 2000년 이전에는 여러 가지 수당이 제공되어 정근수당과 시간외근무수당 외 약6종류 이상이 있었다. 복잡한 수당체계가 장기적으로 지향해야할 보수체계는 아니나, 아직 보육교직원에 대한 급여와 처우가 현실화되지 않은 상황에서, 현재와 같은 연봉제 총액에 의한 월급여의 표방은 보육인력의 보수체계를 개선하고 임금수준을 제고하고자 하는 정책목적의 실행에 적절하지 않다. 장기적으로 성과급형 연봉제로의 전환을 목표로 하되, 단중기 정책수행에서는 탄력적 호봉제의 틀을 적용하여 구체적인 보육교직원의 임금의 구성을 명료하게 할 필요가 있으며, 이를 위해 기본급과 구분되는 수당체계의 회복은 중요한 의의를 갖는다. 보육교직원의 처우 현실화를 위해 단기적으로는 수당체계의 회복과 수당 비중의 확대가 요구된다. 이를 위해 보육교직원의 급여체계는 '기본급+수당+지원액'에서 '기본급+수당'의 구조를 「기본급+직무급+직능급」으로 구분하고 보육교직원의 처우 현실화를 위해 단기적으로 수당체계의 회복과 확대가 요구된다. 즉 정부지원액을 제외한 급여체계의 기본구성을 강화할 필요가 있다.

〈표 12〉 보수체계 구성안

기본급	수 당				지원액
	기본수당	직무급	직능급	특별수당	
-	가계지원 식비 교통비 휴가비 정근수당 기말수당 보육수당	원장수당 담임수당 영영아교사수당 위험수당 야간보육수당 다문화교사수당 돌봄수당 연구수당 등 (직무수당의 신설)	교사평가 및 평가인증에 따른 성과급으로 별도의 인센티브 제공	농어촌특별수당 * 누리과정수당	처우 개선비
	※ 초 과 근 무 수 당				

구체적으로 보육교사의 보수체계 개선을 위해 월급여로만 되어 있는 현재 보수체계에 보육교사의 고유한 '직무'(예:돌봄노동와 교육의 병행)를 반영한 수당체계를 회복하여 임금수준의 인상과 보수체계의 효율성을 꾀하고자 한다. 보육교사의 교원으로서의 직무와 동시에 고유한 돌봄업무의 수행이라는 다중역할의 어려움과 전문성을 반영하는 수당체계로 구성하는 것이 필요하다. 예를 들어 신생아 돌봄과 야간/24시간 근무 등에 대한 '위험수당'의 신설을 고려할 수 있다. 수당체계의 회복과 확대편성 뒤에 중장기적으로는 고정급의 성격을 띠는 수당(예: 보육수당, 정근수당, 기말수당 등)을 기본급으로 편입하여 보육교사 월급여 수준을 제고하고 보수체계 구성의 체질을 강화할 필요가 있다. 처우개선비는 향후 국공립유치원교사 수준의 임금수준이 확보될 때까지 중앙정부와 지자체별로 지속되는 것이 요구된다 하겠다. 이는 보육인력에의 전문성 제고와 처우 개선을 지향하는 정책목적하에서, 수요자/공급자 중심의 지원체계에서 진행되는 시설지원, 부모지원과 구분되어 명시될 필요가 있다. 즉 수요자-공급자-종사자 지원체계에서 종사자 지원의 정책설계에 보다 무게중심을 둠을 의미한다.

- 또한 보육교직원의 경력연한에 따른 전문성 제고를 반영하기 위하여, 보육교직원의 직위구조를 다변화하여 이를 급여체계와 연동할 필요가 있다. 현행 원장-교사(1, 2, 3급)의 단순 체계에 제한되어 있는 직위와 직무를 향후 원장-주임교사-교사(1, 2, 3급)의 자격체계로 확대하여 호봉체계에 반영하고, 수당을 통해 직위내 직무에 따른 보수의 반영이 요구된다(예: 담임업무, 선임교사업무, 부모상담 및 지원업무, 영아돌봄업무, 심야/24시간업무, 특수교사수당, 다문화아동교육수당 등의 특별직무수당).

5) 기관특성별 임금 격차 완화

- 유사직종과의 임금 격차도 문제이지만, 어린이집 기관유형에 따른 보육교직원간의 임금격차가 적잖음을 알 수 있다. 기관유형과 규모 등의 특성에 따라 어린이집 원장과 보육교사의 직무와 일과활동, 근로시간에 많은 차이가 있었다. 따라서, 국공립, 법인, 민간, 가정의 어린이집 유형 및 유사직종 대비 규모에 따른 근로여건과 직무구조의 차이를 완화시키는 보수체계의 도입이 요구된다. 즉 인건비미지원기관의 근로환경과 급여체계에 대해서도 일정수준 정부가 관여하여 모니터링 하는 시스템을 갖출 필요가 있다.

- 구체적으로 국공립 어린이집의 호봉표가 기준선으로 자리잡은 만큼, 민간기관의 경우 고용 관련하여 자율계약이 가능하더라도 영유아 대상 서비스인 보육의 특성상 교직원의 급여에 대해 민간기관의 자율적 운영에만 맡기지 않는 접근이 요구된다. 단기적으로 민간기관의 임금선이 국공립기준의 80%이상을 목표선으로 시작하여 점차 85%, 90%, 95%의 반영으로 유도할 필요가 있으며, 일정기간의 유예 후에 이를 평가인증의 구체적인 지표(예: 휴게시간의 확보, 수당/지원액의 지급, 초과근무수당의 지급 등)로 반영하여 급여 및 비급여 여건을 관리할 필요가 있다.

6) 유사경력 인정의 제한

- 유사경력 인정에의 보육교직원의 의견이 보육전문성 제고 및 차별화의 인

정에 제한적이었다. 유사직종에 대한 보육경력인정의 비율을 재검토하여 간호사, 사회복지사와 같은 유사직종이 보육경력으로 인정되는 데에 제한적일 필요가 있으며, 특히 간호사 또는 사회복지사 등의 경력으로 어린이집 원장이 되는 자격의 취득경로에 대해 재검토가 요구된다.

나. 보육교직원 비급여체계 개선

1) 휴게시간 및 휴가일의 보장

- 보육교직원의 보수체계 개선은 자격・승급제도 외 비급여체계, 즉 복무요건과 연계되어야한다. 근로기준법 제54조에 '사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다'(1항), '휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다'(2항)고 되어 있다.

- 2011년 본 조사에서 1주 총 휴게시간에 대해 질문한 결과 전체 보육교직원의 63%가 휴게시간이 '없다'고 응답, 근로기준법상 휴게시간은 어린이집에서 현재 잘 지켜지지 않는 것으로 보인다. 종일 보육을 하는 교사에게 기본 휴게시간이 주어지지 않는 점은 비급여 근무실태의 열악함 뿐만아니라, 보육서비스 질 관리에의 어려움을 보여주는 것이다. 안정적인 휴게시간 및 보육활동 준비시간의 확보로 보육직무의 수행에 충실할 수 있는 근무여건의 마련이 시급하다.

- 근로기준법은 제60조에 연차유급휴가(소정근로일을 8할(80%)이상 출근할 경우 1년에 15일)가 법상 휴가일이라고 명시하고 있다. 보육교직원의 휴가일은 앞에서 보았듯이, 연간 휴가일이 없다고 응답한 비율이 11.7%, 사용한 휴가일은 대체적으로 1년에 6~10일 정도가 가장 많은 38.5%를 나타냈다. 유치원 교사 및 초중등 교원의 경우 여름・겨울에는 방학이 있어 교사의 심신을 회복할 수 있는 기간을 가질 수 있지만, 보육교사의 경우 공휴일을 제외하고는 쉬기 어려운 기관 특성이 있으므로 보육교직원에게 연간 휴가

일의 준수는 더욱 중요하다. 휴가일의 보장이 현실적으로 이루어질 수 있도록 대체교사 및 교사 교대근무제의 도입 및 지원이 강화되어야 한다.

2) 교사공간의 보장

- 보육교사는 어린이집에서 종일 영유아들과 함께 지내며 돌봐야하는 보육업무의 특성상, 휴게시간이 진정한 휴식이 되기위해서는 보육 교실이 아닌 별도의 교사 공간이 필요하다. 휴식을 취할 수 있는 공간을 마련하여 교사가 개인적인 시간을 갖고 쉴 수 있도록 보장받아야 한다.

3) 근무시간의 탄력운영 및 대체교사의 활용

- 보육교사의 비임금요건(근무환경)에 대한 개선사항을 묻는 질문에서 제일 많은 답변은 교사 1일 근무시간을 8시간에 맞추어 '1일 2교대 근무제'가 운영되어야 한다로 나타났으며 2순위로는 '대체교사'가 있어야 한다로 나타났다. 또한 1, 2순위를 모두 통틀어서 가장 많았던 개선사항은 이용시간의 다양화(시간제, 단축형, 연장형 등)로, 교사근무시간의 탄력운용이 가능해져야 한다 였다. 이를 통해 현장의 보육교사들은, 종일보육을 1인이 담당해야 한다는 심신의 부담과 피로감뿐 아니라 스스로 자신의 업무 시간을 조절할 수 있고 자율성을 갖기를 원하는 것을 알 수 있다. 따라서 근무시간을 탄력적으로 운영하고, 휴가일과 휴게시간을 보장받으며 보육 외 수업준비의 합리적인 근무시간 설계를 할 수 있도록, 대체교사 지원이 더욱 강화되어야 한다.

4) 승진・급여 인상 기회의 다변화

- 현재 보육교사들은 경력이 높아져도 승진할 기회가 마련되어 있지 않다. '원감' 또는 '(가칭)선임교사제' 등을 통해 원장과 교사 자격체계의 사이에 새로운 자격체계와 역할을 신설하여, 원장을 대신해서 어린이집의 전체적인 업무를 관장하고, 초임교사들에게 멘티교사로서의 역할을 하는 등 상위의 직무를 부여하는 것이 업무의 효율성 확보와 자격 및 보수체계의 개선에 필요하다. 이러한 다양한 직무와 역할을 급여에 반영할 필요가 있다.

다. 새로운 호봉설계안

- 직무의 차별화, 승급 및 보수교육 체계 개선과 연동한 탄력적 호봉제의 보수체계 개선안을 제시하면 다음과 같다.

〈표 13〉 승급 및 보수교육 체계 개선과 연동한 보육교사 호봉표 개선안

단위: 원

호봉		보육교사		
		(현재호봉) 월지급액	호봉증가액	연간(12개월)
1	양성소 졸업자 초임	1,392,280	-	16,707,360
2	2년제 졸업자 초임	1,432,600	40,320	17,191,200
3	3년제 졸업자 초임	1,476,790	44,190	17,721,480
4	4년제 졸업자 초임	1,523,170	46,680	18,278,040
5		1,569,960	46,790	18,839,520
6	▸ 1급자격시험 응시자격 대학원졸업자 초임	1,677,840	107,880↑	20,134,080
7		1,748,950	71,110↑	20,987,400
8		1,780,940	31,990	21,371,280
9	1급 자격취득시 호봉상승	1,829,570	48,630	21,954,840
10		1,882,260	52,690	22,587,120
11		1,950,660	68,400	23,407,920
12	▸ 주임교사(가칭)검정응시자격	2,009,400	58,740	24,112,800
13		2,060,810	51,410	24,729,720
14		2,106,690	45,880	25,280,280
15	주임교사 자격취득시 호봉상승	2,152,580	45,890	25,830,960
16		2,217,390	64,810	26,608,680
17		2,265,120	47,730	27,181,440

호봉		보육교사		
		(현재호봉) 월지급액	호봉증가액	연간(12개월)
18	▸ 원장자격검정	2,312,850	47,730	27,754,200
19		2,360,570	47,720	28,326,840
20		2,408,290	47,720	28,899,480
21	원장 자격취득시 **원장호봉적용**	2,486,540	78,720↑	29,838,480
22		2,534,270	47,730	30,411,240
23		2,576,500	42,230	30,918,000
24		2,624,220	47,720	31,490,640
25		2,668,260	44,040	32,019,120
26		2,712,320	44,060	32,547,840
27	▸ 주임교사 재검정	2,750,850	38,530	33,010,200
28		2,793,070	42,220	33,516,840
29		2,838,950	45,880	34,067,400
30	주임/원장자격 재검정시 **호봉상승**	2,879,340	40,390	34,552,080
호봉급간 40호봉으로 확대(30호봉 이후 연봉제 적용 권장)				
31		2,919,730	40,390	34,592,470
32		2,960,120	40,390	34,632,860
33		3,000,510	40,390	34,673,250
34		3,040,900	40,390	34,713,640
35		3,081,290	40,390	34,754,030
36		3,121,680	40,390	34,794,420
37		3,162,070	40,390	34,834,810
38		3,202,460	40,390	34,875,200
39		3,242,850	40,390	34,915,590
40	40호봉에 이르면 연봉제로 전환	3,283,240	40,390	34,955,980

주: 가정어린이집원장은 잠정 보육교사 1급부터 겸임 가능하도록 함.

- 4년제 대졸 교사 기준으로, 초임 2년뒤 1급자격시험응시 - 1급자격취득 3년 후 주임교사검정 - 주임교사승급 3년후 원장자격검정 - 원장자격취득시 3호봉 승급, 원장자격취득 및 직무수행시 원장호봉표 적용 - 3년후 (원장호봉표를 적용하지 않는) 원장/(원장자격을 취득하지 못한) 주임교사 재검정하여 명예수석교사가 되면 다시 3호봉 승급하는 방식으로, 임금인상의 동기부여와 그에 따른 자격취득시 임금인상폭의 확대를 반영하는 것이 탄력적 호봉제 적용의 예이다. 보육교사의 자격에서 1급과 원장사이에 (가칭) 선임교사의 교사자격 신설이 수반된다는 가정하에 4년제 대졸 초임교사가 원장자격을 취득하기까지 최소 8년의 기간과 2번의 (무)시험검정이 요구되며, 원장자격 취득 및 원장직위의 수행이 어려운 주임교사의 경우, 원장자격에의 재응시 외에 일정 연한후 재검정을 통해 명예수석교사로서 임금상승을 하는 구간을 설계하였다.

- 보육교사 호봉표를 유치원교사와 마찬가지로 40호봉으로 확대하여 장기근속교사에의 대비를 하되 30호봉 이상은 임금인상이 정액에 의해 이루어져 사실상 임금인상폭은 점차 둔화되도록 설계한다. 이는 30호봉 이상에서는 연봉제로의 전환을 권장함을 의미하며, 연봉제 적용으로 교사평가에 의해 성과급제를 도입하도록 하되 연봉제 적용 초임이 30호봉 이하로 책정되지 않도록 하는 국가수준 성과급형 연봉제적용의 가이드라인 제시가 필요하다. 30호봉 이상에서는 교사가 연봉제 또는 호봉제를 선택할 수 있도록 하되, 40호봉에 이르면 연봉제로 전환하도록 하는 설계이다. 단순히 임금수준을 유사직종의 일정 수준에 맞추는 데에 국한되지 않고, 향후 근로시간과 근로환경의 제공, 보육교사의 직무 및 업무영역의 구분, 근로시간 내 비중의 효율성까지 고려하는 총체적인 체계로 접근해야 할 것이다. 무엇보다 '보육'이라는 돌봄노동을 수반하는 보호자 및 교육자로서의 다중역할의 노동강도와 전문성 대비 보상이 타당한 수준에서 결정되도록 하며, 이는 보육교직원 고유의 직무 대비 호봉표와 보수체계 설계로 반영되야 할 것이다.

- 새로운 호봉체계[안]은 국가수준의 1급 자격시험의 도입으로 신규교사에의 전문성 제고와 자기계발의 동기부여를 할 뿐만 아니라, 과거 경력연한이 호봉에 반영되지 못한 현직 교사들의 경우 1급 자격에의 재검정을 통해 누락된 경력연한이 보수에 반영되는 계기로 삼을 수 있다. 즉 자격 시험과 검정 체계의 점진적 도입으로 양적으로 양산되어온 기존 교사와 신규 교사에의 경로를 점차 전문성 개발과 신장의 교사생애주기 관리의 시스템으로 변화할 필요가 있다.

참고문헌

보건복지부(2004~2011). 보육사업안내.

서문희・이미화・구미진(2006). 어린이집종사자 직무 및 근로환경 실태분석. 여성가족부.

유희정・문무경・원명순・김애리・김홍희(2007). 어린이집종사자 경력 및 호봉체계 개선방안 연구. 여성가족부・육아정책연구소.

유희정・이미화・민현주・강민정・선보영・서영숙・이영환・백혜리・이순영・최혜영・송영주・강정원・최은영(2009). 보육실태조사보고서-시설조사. 보건복지가족부・한국여성정책연구원.

유희정・이미화(2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석. 한국여성개발원 연구보고서.

최윤경・김재원(2011), 보육교직원 보수체계 개선 방안 연구. 육아정책연구소.

표갑수(2006). 정부의 중장기 보육계획의 주요쟁점과 개선방안. 한국영유아보육학, 46, 71-91.