

연구보고 2007-31

보육시설종사자 경력 및 호봉체계 개선방안 연구

2007. 11

연구기관: 육아정책개발센터

연구책임자: 유희정(육아정책개발센터 연구위원)

공동연구자: 문무경(육아정책개발센터 연구위원)

원명순(한국보육시설연합회 부회장)

김애리(우림어린이집 시설장)

김홍희(육아정책개발센터 연구원)

여성가족부

본 보고서는 육아정책개발센터가 여성가족부의 연구용역 의뢰를 받아 수행한 연구의 결과입니다. 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 여성가족부의 공식적인 입장이 아님을 밝혀드립니다.

제 출 문

여성가족부 장관 귀하

본 보고서를 여성가족부의 『보육시설종사자 경력 및 호봉체계 개선방안 연구』에 관한 연구용역 보고서로 제출합니다.

2007년 11월
육아정책개발센터
소장 이 욱

요약

1. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

우리나라 현행 보육시설종사자의 경력 및 호봉 인정, 그리고 이에 따른 보수 체계는 관련법 및 법령 개정의 적용 시점, 적용 대상에 따라 변화되어 왔다. 또한 종사하고 있는 시설 유형에 따라 다르게 적용되고 있어 복잡하고 일관성이 없다. 국공립, 법인보육시설과 같은 정부인건비지원시설의 경우는 정부의 규정에 따라 보수가 지급되고 있다. 그러나 민간개인보육시설이나 가정보육시설과 같은 정부인건비미지원시설은 정부의 기준을 준수하지 못하여 지역별 내규나 혹은 개개 보육시설별 보수를 측정하는 등 낮은 보수를 지급하고 있기도 하다. 2007년도 기준 정부인건비지원시설에 종사하는 보육교사는 정부기준에 따라 초임 1,274천원(1호봉, 처우개선비 별도)에서 시작되지만, 정부인건비미지원시설에 종사하고 있는 보육교사들의 월평균 최저 임금은 대체로 보육교사 초임 85만원 수준이다. 그러나 지방자치단체별로 별도로 추가 지원하는 처우개선비를 포함할 때 초임 보육교사의 보수는 105만원 수준까지 지급되고 있기도 하다.

본 연구에서는 정부인건비지원시설 종사자의 보수산정기준으로 정부가 제시한 경력인정 및 호봉체계를 파악·진단하여 학력 및 경력을 고려한 합리적 기준을 마련함으로써 문제점을 개선하고, 정부인건비미지원시설 종사자의 보수기준을 제시함으로써 보육시설종사자의 처우개선을 위한 발전적인 개선방안을 강구하고자 하였다.

이를 위한 본 연구의 목적은 다음과 같다.

- 정부인건비지원시설 종사자의 보수기준으로 정부가 제시한 경력인정 및 호봉획정 체계를 진단하고 문제점을 분석하였다.
- 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 개선방안을 모색하였다.

- 합리적 호봉체계에 따른 정부인건비지원시설 종사자 보수기준을 정비를 하였다.
- 정부인건비지원시설 종사자 보수체계의 문제점을 분석하고 합리적 개선 방안을 제시하였다.

2. 연구내용

본 연구의 연구목적을 달성하기 위한 연구의 내용은 다음과 같다.

- 가. 보육시설종사자의 경력인정 및 호봉획정 체계와 이에 따른 보수기준 진단과 문제점 분석
- 나. 유사직종(보육교사, 유치원교사, 사회복지사, 공무원, 대체교사 등)의 호봉 및 보수체계 비교 분석
- 다. 합리적이고 체계적인 경력인정 및 호봉획정 체계 정비
- 라. 합리적 호봉체계를 근거로 한 종사자 보수기준 정비
- 마. 합리적 경력인정 및 호봉체계에 따른 인건비 책정 및 소요예산 추계

3. 연구방법

가. 문헌연구 및 자료수집

나. 설문조사

현재 보육현장에서 보육시설종사자들이 어떤 호봉체계, 보수체계에 근거하여 보수를 수령하고 있는지 조사하였다. 특히 정부의 법적기준과는 다르게 보수체계를 운영하고 있는 민간개인보육시설 및 가정보육시설에 근무하고 있는 보육교사들의 근무실태 및 보수체계를 조사하였다. 조사는 보육시설 시설장, 보육교사, 기타종사자를 대상으로 우편조사를 실시하였다. 보육시설 전체 일람표(2007)를 근거로 무선으로 조사대상 보육시설을 추출하였다. 총 2,053개 보육시설의 6,159명을 대상으로 하였으며, 1,994개 설문지가 회수되어 회수율은 32.37%이다.

〈표〉 설문지 배포 및 회수 현황

구분	발송	회수량	회수율
시설장	2,053개	703개	34.24%
보육교사	2,053개	1,018개	49.58%
기타종사자	2,053개	273개	13.29%
합계	6,159개	1,994개	32.37%

다. 집단 면담조사

보육시설종사자들의 호봉체계, 보수체계에 대한 의견조사를 위한 현장 면담 조사를 실시하였으며, 시설유형별로 국공립, 법인, 민간개인 및 가정, 공동육아, 직장보육시설 시설장들을 대상으로 집단면담조사를 실시하였다.

- 제 1차 집단면담 실시(2007. 4. 6, 참석자 : 민간개인보육시설 대표)
- 제 2차 집단면담 실시(2007. 8. 10, 참석자 : 국공립보육시설 대표)
- 제 3차 집단면담 실시(2007. 8. 14, 참석자 : 민간개인보육시설 대표)
- 제 4차 집단면담 실시(2007. 8. 17, 참석자 : 국공립보육시설 대표)
- 제 5차 집단면담 실시(2007. 9. 20, 참석자 : 가정보육시설 대표)

라. 관계자 워크숍

- 제 1차 워크숍 개최 : 관련 공무원 대상 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 1차 개선(안) 검토
- 제 2차 워크숍 개최 : 경력 원장 대상 보육시설종사자 경력인정 변화과정 및 개선방안 모색

마. 현장 시뮬레이션 실시

호봉체계 및 보수체계(안)에 따라 정부에서 확보하여야 하는 소요예산을 추계하였다.

바. 전문가 자문

연구사업의 추진단계별 보육교사의 호봉 및 보수체계(안)을 기준으로 한국보육시설연합회와 보육자격관리사무국을 대상으로 자문을 실시하였다.

	자문 내용
제 1차	사업추진체계 검토
제 2차	경력에 따른 호봉체계 2차안 검토

- 제 1차 자문회의 실시(2007. 3. 21, 담당 공무원 및 연구진, 보육시설 시설장)
- 제 2차 자문회의 실시(2007. 9. 17, 보육관련 전문가)

II. 보육시설종사자 관련 선행연구

보육시설종사자가 서비스 수준에 미치는 영향으로는 영유아의 발달과 보육서비스의 질적 수준 결정요인, 보육서비스의 질에 영향을 주는 교사관련 변인에 대하여 살펴보았다.

III. 보육시설종사자의 경력인정 및 호봉체계

1. 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계의 의미

보육시설종사자가 보육시설 그리고 유치원, 아동복지시설 등에 근무한 경력의 인정 여부는 크게 두 가지 측면에서 논의될 수 있다. 첫째는 보육시설장 자격취득 또는 상위 등급의 보육교사 자격취득 시 인정되는 경력이고, 둘째는 보육시설종사자의 보수산정을 위한 호봉획정 시 인정되는 경력이다.

첫째, 자격취득 시 인정되는 경력에 대해 살펴보면, 보육시설장 및 보육교사 자격기준은 현행 영유아보육법 시행령 제21조에서 명시하고 있다.

둘째, 보육시설종사자의 보수산정을 위한 호봉획정 시 인정되는 경력은 정부

인건비지원시설에 근무하는 시설장, 보육교사 등의 종사자는 정부의 기준에 따라 보육시설 등에 근무한 경력을 근거로 호봉을 확정하고, 이에 따라 보수를 지급받는다. 보수산정 및 호봉확정을 위한 경력인정 기준은 매년 발간되는 보육사업안내에서 규정하고 있어 보육시설장 자격취득을 위한 ‘보육 등 아동복지업무 경력’이나 상위 등급의 보육교사 자격취득을 위한 ‘보육업무 경력’과는 다르게 적용되고 있다.

2. 정부인건비지원시설 종사자의 경력인정 및 호봉체계

가. 경력인정 기준의 변화과정

1991년부터 2007년 현재까지 정부인건비지원시설 종사자의 보수산정 및 호봉확정을 위한 경력인정 기준은 보육사업 지침 및 안내에 근거하여 거의 매년 조금씩 변경되어왔으며 많은 모순점을 지니고 있다. 예를 들면 동일시설에 계속 근무하지 않고 근무지를 변경할 경우에는 이전 경력을 인정하지 않고, 민간보육시설에 근무한 경력을 인정하지 않는 등의 모순이 있었다. 이러한 모순은 조금씩 개선되어 왔으나 현재까지 여전히 존재하고 있다. 보육시설종사자의 경력인정 기준의 변화과정을 요약하면 다음과 같다.

<경력인정범위 주요 변경 내용 요약>

- 1992년 - 동일 시설에서 동일 직종으로 계속 근무하는 경우에만 경력을 인정
- 1994년 - 동일 시설에서 타 직종으로 변경하여 근무한 경우에도 경력을 인정
- 1996년 - 시설 간(공립과 법인)의 이동제한을 완화하여 유사 경력을 인정
- 1997년 - 타 지역 소재 보육시설로 근무지를 이동할 경우에도 경력을 인정
- 2000년 - 계속 근무와 관계없이 보육시설에서 근무한 모든 경력을 인정
- 2005년 - 유치원 및 보육시설종사자격을 상호인정

나. 경력인정 기준의 문제점

1991년 영유아보육법 제정 이후 보육시설에 근무하는 종사자는 시대적 상황에 따라 경력 인정 방식이 달랐고, 이에 따라 호봉이 책정, 운영되어 합리적이

지 못했던 현상들이 현재까지 지속되고 있다. 즉, 시설유형 및 지역간 근무 이
동시 종사자들의 경력이 인정되지 않아 1992년도까지는 동일 시설, 동일 직종
에 계속 근무하는 경우에만 경력이 인정되었다. 1996년도에 이르러서야 공립과
법인시설 간 이동제한을 완화하여 부분적으로 경력을 인정하기 시작하였으며,
이어서 1997년도에는 다른 보육시설로 근무지를 이동하여 계속 근무할 경우에
도 경력을 인정하기 시작하였다. 2000년부터는 계속 근무와 관계없이 보육시설
에서 근무한 모든 경력을 인정하기 시작하였으나, 1999년 이전 근무 경력에 대
해서는 여전히 종전의 기준에 1996년까지는 동일시설에 계속 근무한 경력,
1997년부터 1999년까지는 다른 시설로 근무지를 변경하더라도 공백기간 없이
계속 근무한 경력에 한해 인정하였다. 동시에 2005년도부터는 유치원 및 보육
시설 종사 자격을 상호인정하기에 이른다.

이러한 보육종사자 경력인정제도의 문제점을 지적하면 첫째, 경력인정기준의
 잦은 변경으로 인한 불합리 및 혼란, 둘째, 종사자 직종 변경 시 경력인정의 문
제, 셋째, 유사직종 경력인정의 문제 등이 있다.

다. 정부인건비지원시설 종사자의 보수체계

국공립, 법인보육시설 등 정부인건비지원시설의 설치자(또는 운영하는 자)는
보육교사 등의 종사자에 대해 정부에서 매년 보육사업안내에서 제시하는 보육
시설종사자 보수기준에 따라 보수를 지급하여야 한다. 다만, 재정형편에 따라
기준을 초과하여 보수를 지급할 수 있는데 기준 초과 보수는 시설장, 보육교사
등 전체 종사자에게 형평성 있게 지급하여야 하고, 시설운영에 따른 잉여금은
종사자 보수 상향지급, 종사자 성과급 지급, 교재교구 구입, 시설 환경개선 등
을 위해 사용하여야 한다. 정부인건비지원시설 종사자의 보수체계에 대해서는
인건비 지급기준, 시간외 근무수당, 퇴직금 관리를 포함하고 있다.

3. 정부인건비지원시설 종사자의 경력인정 및 호봉체계

국공립, 법인 등 정부인건비지원시설의 종사자는 경력인정 기준에 근거하여
확정된 호봉별 인건비 지급 기준에 따라 보수를 지급받고 있으나, 민간개인, 가
정 등 정부인건비지원시설은 정부에서 매년 보육사업안내에서 제시하는 보육

시설종사자 보수기준을 규정 상 준수하여야 할 의무가 없으므로 대부분 시설을 설치·운영하는 자와 근로계약체결로 협의하여 책정된 보수를 지급받는다. 다만 정부의 영아기본보조금을 지원받는 시설은 시도지사 정하는 최저 수준 이상의 임금을 보육교사에게 지급하여야 하고, 근로기준법의 관련규정을 준수하여야 한다. 그러나 직장보육시설의 경우 상당수 시설이 호봉별 인건비 지급기준을 준수하고 있다.

IV. 유사직종 종사자의 호봉 및 보수체계

유사직종 종사자 호봉 및 보수체계 검토에서는 유치원 교사, 사회복지 종사자, 공무원의 호봉 및 보수체계에 대하여 살펴본 후 보육종사자와 비교분석하였다.

〈표〉 유사직종간 비교

단위: 원

구 분	기본급	수당(월평균)	기본급+수당	비고	
유치원 (교원)	6호봉	1,061,600	900,000 내외	1,961,600	2, 3년제 대학
	8호봉	1,123,400		2,023,400	4년제 일반학과
	9호봉	1,154,900		2,050,000	4년제 사범계
보육교사	1,274,140	최저 0 최대 170,000	최저 1,274,140 최대 1,444,140	1호봉	
사회복지사	819,000	890,000 내외	1,709,000	1호봉	
일반공무원(9급)	805,600	760,000 내외	1,560,000	1호봉	

유치원 교사, 보육교사, 사회복지사, 공무원의 기본급 및 월평균 급여를 비교하면 다음의 표와 같다. 보육교사의 경우에는 기본급의 초임이 다른 3개 직종보다 높았으며, 가장 낮은 기본급을 받는 직종은 공무원(9급 1호봉의 경우)인 것으로 나타났다. 하지만 수당을 포함한 월금액 총액을 계산한다면 유치원 교사, 사회복지사, 공무원, 보육교사 순이다. 다만 이때 유치원 교사와 보육교사는 국공립유치원 근무 교사와 국공립 및 법인보육시설 근무 보육교사에 한하며, 사립유치원 근무교사와 민간개인보육시설 근무 보육교사는 이에 준하지 못하고 있다.

V. 보육시설종사자 호봉 및 보수 운영 실태

5장의 자료는 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 개선방안 설문조사에 의해 작성되었으며, 응답자는 전국의 시설장 703명, 보육교사 1,018명, 취사부 143명(기타종사자 271명 중 취사부에 해당하는 인원)이다.

1. 시설장의 보수 및 호봉 운영 실태

- 설문에 응답한 시설장의 급여를 보면 기본급 1,904천원, 월급여총액 1,992천원, 희망월급액 2,816천원으로 나타났다. 시설유형별 시설장들이 수령하는 기본급을 살펴보면 국공립 2,153천원, 법인 2,104천원, 민간개인 1,673천원, 가정보육시설 1,173천원으로 급여에 관련해서는 국공립과 법인보육시설 시설장의 보수가 높음을 알 수 있다. 월급여 총액에 있어서는 국공립 2,267천원, 법인 2,161천원, 민간개인 1,760천원, 가정보육시설 1,251천원 순으로 나타났다.
- 시설장의 급여규정에서는 보육사업안내에 따른다고 응답한 비율이 전체적으로 80.3%로 높게 나타났다. 하지만, 민간개인과 가정보육시설의 경우에는 자체규정에 의함이 각각 26.4%, 14.5%이며 연합회 규정은 각각 13.6%, 14.5%, 그리고 쌍방간 합의에 따르는 경우가 각각 13.6%, 10.3%로 나타났다.
- 시설장 급여지급방식에서는 95% 이상이 통장지급을 이용하고 있었다.
- 시설장의 평균 근무경력을 보면, 전체적으로 현경력은 7년, 이전경력은 4년 11개월, 기타경력은 2년 2개월로 나타났다. 시설유형별로는 국공립보육시설의 경우에는 현경력이 7년 2개월, 이전경력은 6년 7개월, 기타경력은 2년 9개월로 나타났다. 하지만, 가정보육시설 시설장의 경우에는 현경력이 4년 11개월, 이전경력이 2년 5개월, 기타경력이 10개월로 국공립보육시설 시설장과 차이가 확연히 들어나는 것을 볼 수 있었다.
- 현재호봉에 대한 설문의 결과로는 전체적으로 현재호봉은 10.3호봉이었으며 국공립보육시설 시설장과 법인보육시설 시설장이 11.7호봉으로 가장 높았고 민간개인보육시설 시설장의 경우 평균 8.7호봉이었으며 가정보육시설 시설

장이 6.4호봉으로 가장 짧았다.

- 시설장들의 보육관련 경력과 현재의 호봉을 비교해 보았다. 시설장들의 보육관련 모든 경력을 인정하였을 때 11호봉을 부여받을 수 있다. 그러나 현재 시설장들은 평균 10호봉을 받고 있는 것으로 나타나 1호봉을 덜 받고 있음을 알 수 있다. 시설유형별로는 국공립보육시설, 법인보육시설, 민간개인보육시설 종사 시설장 모두 2호봉을 덜 적용받고 있음을 알 수 있었다. 단지 가정보육시설 시설장 만 1호봉을 덜 적용받고 있었다.

2. 보육교사의 보수 및 호봉 운영 실태

- 설문에 응답한 보육교사의 급여를 보면 기본급 1,284천원, 월급여총액 1,365천원, 희망월급액 1,778천원으로 나타났다. 기본급을 살펴보면 국공립 1,448천원, 법인 1,417천원, 민간개인 1,077천원, 가정보육시설은 867천원 순으로 나타났다. 시설장뿐만 아니라 보육교사에서도 국공립과 법인보육시설에 종사하는 교사가 다른 유형 종사자에 비하여 보수가 높음을 알 수 있다. 월급여 총액에 있어서도 국공립 1,524천원, 법인 1,459천원, 민간개인 1,198천원, 가정보육시설 979천원 순으로 나타났다.
- 보육교사의 경력 및 급여규정은 시설장과 마찬가지로 보육사업안내(82.1%)에 따르는 것으로 나타났다. 이미 시설장의 응답에서도 나타나듯이 민간개인과 가정보육시설에서 국공립과 법인보육시설에 비하여 연합회 규정(민간개인보육시설 6.3%, 가정보육시설 16.1%), 자체규정(민간개인 28.2%, 가정보육시설 15.5%), 쌍방간 합의(민간개인 16.1%, 가정보육시설 12.3%) 부분에서 높게 나타났다.
- 보육교사 평균근무경력을 보면, 현 경력이 3년 3개월, 이전경력이 1년 10개월, 기타경력 4개월로 나타났다. 시설유형별로 보면, 국공립보육시설의 경우에는 3년 11개월, 법인보육시설은 4년, 민간개인보육시설 2년 6개월, 가정보육시설은 1년 4개월로 법인보육시설의 경우가 가정보육시설보다 약 3배정도 높은 것을 알 수 있다.
- 보육교사 현재 평균 호봉을 보면, 전체적으로 4.6호봉으로 나타났다. 시설유형별로 보면 국공립보육시설 5.5호봉, 법인보육시설 4.8호봉, 민간개인보육시

설 4.1호봉, 가정보육시설 2.3호봉 순으로 나타났다.

- 보육교사들의 보육관련 경력과 현재의 호봉을 비교해 보았다. 보육교사들의 보육관련 모든 경력을 인정하였을 때 5호봉을 부여받을 수 있다. 그러나 현재 4호봉을 받고 있는 것으로 나타나 1호봉을 덜 받고있음을 알 수 있다. 시설유형별로는 국공립보육시설, 법인보육시설 종사 보육교사들은 본인들의 보육관련 총경력 대비 1호봉을 덜 적용받고 있음을 알 수 있었고 민간개인 보육시설과 가정보육시설 보육교사들은 총 경력을 감안한 호봉과 현재의 호봉이 유사하게 운영되고 있음을 알 수 있었다.

3. 시설장 및 보육교사 근무실태

가. 시설장 근무실태

- 설문에 응답한 시설장 전체의 58.1%가 시설장 겸 운영자로, 41.9%는 고용(월급)시설장인 것으로 나타났다.
- 시설장은 시설운영과 행정업무를 주로 담당하고 있으며 특히 시설운영이 61.2%로 월등히 높았다. 시설장의 10.8%는 보육교사 업무를 겸하고 있는 경우가 있었는데 시설유형별로는 가정보육시설에서 시설장이 보육교사 업무를 맡고 있는 경우가 응답자의 33.9%로 높았다. 소재지별로는 읍면지역 시설장이 보육교사 업무를 담당하는 비율이 높게 나타났다.
- 보육시설 시설장은 평일 하루 평균 10.7시간, 토요일에 평균 5.9시간, 휴일에 4.4시간을 근무하는 것으로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면, 가정보육시설, 민간개인, 법인, 국공립보육시설 순으로 시설장의 근무시간이 길었다. 특히 가정보육시설의 시설장은 평균근무시간 12.2시간, 토요일 근무시간 7.4시간, 휴일근무 6.0시간으로 여타 유형의 시설보다 근무시간이 월등히 길었다.
- 시설장은 자신의 업무량에 대해서 전체응답자의 48%가 과중한 편, 23.9%가 너무 과중하다고 응답하였다. 시설유형별로는 가정보육시설 시설장의 90.6%가 업무가 과중하다고 응답하여 가장 높았으며 민간개인보육시설 71.2%, 법인보육시설 67.5%, 국공립보육시설 66.9% 순으로 시설장의 업무가 과중하다고 생각하는 것으로 나타났다.

- 전체시설장 중 국민연금에 가입되어 있는 시설장은 97.4%, 건강보험에 가입되어 있는 시설장은 98.8%, 고용보험에 가입되어있는 경우 89.7%, 산재보험에 가입되어 있는 경우는 92.4%로, 다른 보험에 비해서 상대적으로 고용보험에 가입되어 있는 비율이 낮은 것으로 나타났다.
- 시설장의 보험금 부담은 국민연금과 건강보험에 있어서는 시설과 시설장이 공동으로 부담하고 있다는 응답률이 90%이상, 고용보험의 경우에는 75.3%로 나타났다. 반면 산재보험과 기타 보험은 시설이 보험금을 부담하고 있는 비율이 높았는데 특히 산재보험은 72.4%의 시설에서, 기타보험은 90%이상의 시설에서 시설이 부담하고 있었다.

나. 보육교사 근무실태

- 보육교사가 주로 담당하는 업무는 영유아의 보육(85.2%)이었으며, 이밖에 청소(5.6%), 행정업무(5.3%), 시설운영(1.4%), 급간식(1.2%) 등의 업무를 맡고 있는 것으로 나타났다.
- 보육교사는 평일 하루 평균 10.1시간, 토요일에 평균 5.6시간, 휴일에 4.9시간을 근무하는 것으로 나타났다. 시설유형별 보육교사의 평일 근무시간은 법인(10.3시간), 민간개인(10.2시간), 국공립(10.1시간), 가정보육시설(9.5시간) 순이었다. 휴일근무시간은 가정(11.0시간), 법인(5.4시간), 국공립(4.6시간), 민간개인보육시설(3.6시간)의 순으로 긴 것으로 나타났다. 가정보육시설의 보육교사는 평균근무시간이 9.5시간으로 다른 시설유형에 비해 상대적으로 짧은 반면 휴일근무시간은 11.0시간으로 가장 긴 것으로 나타났다.
- 자신의 업무량에 대해서 응답한 전체 보육교사 중 51.6%가 적절하다고 응답하였다. 국공립보육시설 보육교사의 44.4%와 법인보육시설 보육교사의 42.5%가 업무가 과중하다고 응답하여 민간개인보육시설(31.3%)이나 가정보육시설(24.0%) 교사에 비해서 국공립, 법인보육시설 보육교사들이 업무가 과중한 것으로 생각하고 있었다. 시설의 규모에 따라서는 규모가 커질수록 업무가 과중하며 소재지별로는 대도시의 시설 교사가 중소도시나 읍면지역 시설의 교사에 비해서 업무가 과중하다고 인식하는 것으로 나타났다.
- 보육교사가 가입하고 있는 보험 현황은 시설의 시설유형이나 소재지와는 상관없이 전체응답자의 99%이상이 국민연금과 건강보험, 고용보험과 산재보

험의 4대 보험에 가입되어 있었다. 보험금 부담은 시설과 종사자가 공동으로 부담하고 있다는 응답이 대부분을 차지하였다.

- 보육교사 응답자중 96.8%가 보수교육의 기회를 제공받고 있다고 응답하였다.
- 전체 보육교사 응답자의 43.7%는 이전에 이직 경험이 있다고 응답하였고, 56.3%는 이직경험이 없다고 응답하였다. 이직 경험이 있는 교사는 평균 1.7회 이직을 한 것으로 나타났다. 시설유형별로는 가정보육시설의 보육교사의 이직횟수가 2.0회로 가장 많았고, 국공립보육시설이 1.5회로 가장 적었다. 소재지별로는 읍면지역 보육교사가 1.8회로 대도시나 중소도시의 1.7회에 비해 다소 높았다.
- 보육교사의 이직사유는 응답자의 52.8%가 개인사정, 그 다음이 13.4%를 차지한 근무환경 부적합이었다. 그밖에 급여불만족 (9.5%), 일시적 종료(7.5%), 시설에서의 해고(1.0%)등이 보육교사의 이직사유에 해당하였다.
- 전체 응답자 중 26.3%가 퇴직의사가 있는 것으로 나타났다. 시설유형별로는 가정보육시설 보육교사의 32.9%가 퇴직의사가 있다고 응답하여 가장 높은 반면, 국공립보육시설 보육교사의 경우는 16.6%가 퇴직의사가 있다고 응답하여 가장 낮은 편이었다. 퇴직의사는 가정, 민간개인, 법인, 국공립보육시설 순으로 높게 나타났다.
- 퇴직의사가 있는 경우 1~2년 이내에 퇴직하겠다는 응답이 전체의 36.2%로 가장 많았으면 2~4년 이후가 30.5%, 1년 이내가 19.3%, 4년 이후가 14.0%의 순으로 나타났으며 시설유형별, 시설규모별, 소재지별 차이는 없었다.
- 퇴직할 의사가 있는 보육교사의 퇴직사유는 개인사정이 61.4%로 가장 높았으며, 근무환경 부적합 11.8%, 급여불만족 8.1%, 일시적 근무 종료 8.1%로 나타났으며 그 밖에 계약만료 3.3%, 시설에서 해고 0.4%, 기타 6.9% 이다.

VI. 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 개선 방안

보육서비스의 질적수준 향상을 위해서는 보육시설종사자의 학력 및 경력에 따라 합리적인 보수지급 체계를 마련하고 보육시설에서 수행하는 역할을 적절하게 보상함으로써 유능하고 전문성 있는 종사자를 확보할 필요가 있다. 본 장에서는 정부인건비지원시설과 정부인건비미지원시설을 구별하여 현행 보육시설종사자의 경력인정 및 호봉, 그리고 보수체계의 문제점을 정리한 후 이를 해결할 수 있는 발전적인 개선방안을 제시하였다.

1. 정부인건비지원시설 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 개선 방안

가. 경력인정 및 보수체계의 문제점

정부인건비지원시설 종사자 경력인정 및 보수체계의 문제점으로는 경력 및 호봉 운영상의 문제, 보수체계에서의 문제, 그리고 보육시설들이 지니고 있는 구조적인 문제 등을 들 수 있다.

1) 경력인정 기준의 문제점

가) 경력인정기준의 잦은 변경으로 인한 불합리 및 혼란

나) 종사자 직종 변경 시 경력인정의 문제점

다) 유사직종 경력인정의 문제점

라) 기타 : 한국보육시설연합회, 보육자격관리사무국, 보육시설평가인증사무국 근무경력에 대한 제안

2) 호봉 및 보수체계 운영에서의 문제점

가) 보육시설종사자들의 보수가 유사직종과 비교시 매우 낮아 보수의 현실화 요구

나) 시설장, 보육교사, 취사부로 구분된 직급별 인건비 지급기준이 학력 및 경

력을 근거로 하였을 때 형평적이지 못한 점

다) 보육교사 1급, 2급, 3급의 자격기준이 다름에도 불구하고 보수가 동일하게 적용되고 있는 불합리한 점

나. 정부인건비지원시설 종사자 경력인정 및 호봉체계 개선안

정부인건비지원시설 종사자의 경력 및 호봉체계에 대해서는 두 가지 관점에서 개선안을 제안하였다. 우선 경력인정 및 호봉획정 개선안을 제안한 후, 현재의 불합리한 경력인정 기준을 적용받고 있는 현직 종사자에 대한 개선안 적용 방안 및 소요예산을 분석하였고, 이어서 호봉별 보수 체계 개선안을 제안하였다.

1) 경력인정 및 호봉획정 개선안

가) 기본원칙

정부인건비지원시설 종사자의 보수책정을 위한 경력인정 및 호봉획정은 다음의 기본 원칙을 따른다.

- ① 보육시설장 및 보육교사의 초임 호봉 획정은 보육교사 등의 자격취득 시 학력과 경력을 고려하여 부여한다.
- ② 호봉획정 시 인정하는 근무경력은 영유아보육법에 의한 보육시설, 유아교육법에 의한 종일제유치원, 보육정보센터, 한국보육시설연합회, 보육자격관리사무국, 평가인증사무국에 근무한 경력을 원칙으로 한다.
- ③ 경력으로 인정 가능한 근무시간은 근로기준법에 준하여 하루 8시간, 일주일에 40시간을 기준으로 한다.
- ④ 법정휴가는 근속년수로 계산하며, 근로기준법에 준하여 생리휴가, 산전후 휴가, 유산·조산·사산 휴가, 육아휴직, 월차휴가, 연차휴가 등을 포함한다.
 - 일요일이나 법정공휴일과 노동절은 공휴일로 한다.
 - 월차유급휴가 : 1개월 개근한 후에 1일의 월차유급휴가를 부여한다.
 - 연차유급휴가 : 1년간 개근한 후에 10일의 연차유급휴가를 부여한다.
 - 육아휴직은 2년까지 근속연수에 산입한다.
- ⑤ 휴직 및 병가의 활용은 근로기준법에 준하여 휴직기간이 3월 이하일 경우에는 근속연수에 산입한다.

⑥ 호봉별 임금표는 2종으로 구별하여 운영한다.

- 1종 : 보육시설장, 보육교사, 치료사, 특수교사, 간호사, 영양사
- 2종 : 취사부

⑦ 보육시설장, 보육교사, 치료사, 특수교사, 간호사, 영양사의 임금은 단일호봉을 적용하여 산정하되, 직종에 따라 수당을 지급한다.

⑧ 보육교사의 초임 호봉 획정은 보육교사 자격취득 시 학력과 경력을 고려하여 부여한다.

⑨ 호봉의 승급은 경력으로 인정 가능한 시설에서 근무한 경력 1년에 1호봉 부여를 원칙으로 한다. 다만 5년, 10년, 15년, 20년차에 근속부가호봉을 1호봉 부여한다.

나) 자격취득 학력에 따른 초임호봉의 획정

보육교사 자격취득 후 최초 근무하는 경우 초임 호봉의 획정은 자격취득 유형에 따라 다르게 부여한다. 영유아보육법에 의한 보육교사 양성 교육과정을 수료하여 보육교사 3급 자격을 취득한 자에게는 초임 1호봉을 부여하고, 고등교육법에 의한 전문대학(2~3년제)에서 보육관련 학과를 졸업한 자와 학점인정 등에 관한 법률에 따라 보육관련 교과목 및 학점을 이수하여 전문대학 졸업자와 동등 학력이 인정된 자에게는 초임 3호봉을 부여한다. 그리고 고등교육법에 의한 대학(4년제) 이상의 학교에서 보육관련 학과를 졸업한 자와 학점인정 등에 관한 법률에 따라 보육관련 교과목 및 학점을 이수하여 대학 졸업자와 동등 이상의 학력이 인정된 자에게는 초임 5호봉을 부여한다.

다) 경력인정 개선안

보육시설종사자 자격인정¹⁾은 자격취득 시점, 자격취득 시 기준이 되었던 전공(관련학과), 자격취득 후 근무시설 등에 따라 달라진다.

1) 시설장 : 원장, 보육정보센터의 장

보육교사 : 간호사, 영양사, 특수교사, 치료사, 보육정보센터의 보육전문요원 및 전산지도원

취사부 : 조리원

구분	세부내용
자격 취득 학력	- 고졸(양성소) : 1호봉에서 시작 - 전문대졸(학점 인정) : 3호봉에서 시작 - 대졸(학점 인정) : 5호봉에서 시작
보육종사 유형	- 보육시설 - 유치원 - 보육정보센터 - 한국보육시설연합회, 보육시설평가인증사무국, 보육 자격관리사무국
경력인정 방식	보육종사 1년 경력에 1호봉 가산

라) 기존 보육시설종사자 경력인정 개선안

기존의 보육시설종사자들이 영유아보육법 및 법령의 변화과정에 따라 보육시설 등에 근무한 경력을 호봉으로 인정받지 못하는 점을 개선한다. 우선 본 연구를 위해 실시하였던 조사결과에 의할 때 시설장들의 보육관련 경력과 현재의 호봉을 비교해 보았다.

〈표〉 시설장 평균근무경력 및 현재 호봉 비교

단위: 개월

구분	총경력	현경력	이전경력	현재 호봉
전체	11년 11개월	7년	4년 11개월	10.3
국공립	13년 9개월	7년 2개월	6년 7개월	11.7
법인	13년 5개월	8년 9개월	4년 8개월	11.7
민간개인	10년 3개월	5년 11개월	4년 4개월	8.7
가정	7년 4개월	4년 11개월	2년 5개월	6.4

시설장들의 보육관련 경력을 모두 인정하였을 때 11호봉을 부여받을 수 있다. 그러나 다음의 표에서와 같이 시설장들은 현재 10호봉을 받고 있는 것으로 나타나 1호봉을 덜 받고있음을 알 수 있다. 시설유형별로는 국공립보육시설, 법인보육시설, 민간개인보육시설 종사 시설장 모두 2호봉을 덜 적용받고 있음을 알 수 있었다. 단지 가정보육시설 시설장 만 1호봉을 덜 적용받고 있었다.

따라서 정부인건비지원시설인 국공립보육시설 시설장 1,643명과 법인보육시설 시설장 1,475명, 법인외 시설의 시설장 1,066명을 합한 4,184명 대비 2호봉을 감안한다면 추가로 소요되는 예산은 연간 40억 1,664만원이 추가로 요구된다.

$$4,184\text{명} \times 80,000\text{원}(2\text{호봉}) \times 12\text{월} = 4,016,640,000\text{원}$$

보육교사들의 보육관련 경력과 현재의 호봉을 비교에서는 보육교사들의 보육관련 모든 경력을 인정하였을 때 5호봉을 부여받을 수 있다. 그러나 다음의 표에서와 같이 현재 4호봉을 받고 있는 것으로 나타나 1호봉을 덜 받고있음을 알 수 있다. 시설유형별로는 국공립보육시설, 법인보육시설 종사 보육교사들은 본인들의 보육관련 총경력 대비 1호봉을 덜 적용받고 있었고, 민간개인보육시설과 가정보육시설 보육교사들은 총 경력을 감안한 호봉과 현재의 호봉이 유사하게 운영되고 있음을 알 수 있었다.

〈표〉 보육교사 평균근무경력 및 현재 호봉 비교

단위: 개월

구분	총경력	현경력	이전경력	현재 호봉
전체	5년 1개월	3년 3개월	1년 10개월	4.6
국공립	6년 2개월	3년 11개월	2년 3개월	5.5
법인	5년 6개월	4년	1년 6개월	4.8
민간개인	4년 2개월	2년 6개월	1년 8개월	4.1
가정	2년 10개월	1년 4개월	1년 6개월	2.3

시설장과 동일하게 정부인건비지원시설인 국공립보육시설 근무 1, 2, 3급 보육교사 10,336명과 법인보육시설 보육교사 10,559명, 법인외시설 보육교사 5,350명을 합한 26,245명 대비 1호봉을 감안한다면 추가로 소요되는 예산은 125억 9,760만원이 추가로 요구된다.

$$26,245\text{명} \times 40,000\text{원}(1\text{호봉}) \times 12\text{월} = 12,597,600,000\text{원}$$

따라서 국공립보육시설과 법인보육시설에 종사하고 있는 시설장과 보육교사들의 보육종사 총경력을 기준으로 호봉을 부여하였을 때 추가로 소요가 예측되는 예산은 연간 166억 1,424만원이다.

2) 보수 체계 개선안

가) 기본원칙

- ① 현재 3종으로 되어 있는 인건비 지급표중 시설장과 보육교사 인건비 지급 기준을 단일화한 ‘보육교사 인건비 지급 기준’과 ‘취사부 인건비 지급 기준’의 2종으로 운영한다. 인건비 지급 기준은 현행 기준에 준하여 개선한다.
- ② 시설장과 보육교사에 대한 호봉부여는 직급에 관계없이 학력과 경력을 기준으로 통일하여 산정한다.
- ③ 직급별 업무, 혹은 특수직 등의 역할을 수행하는 경우 직급수당을 지급 한다.
 - 시설장은 직급수당으로 월평균 300,000원을 지급한다²⁾.
 - 장애아 보육을 담당하는 보육교사 즉, 장애전담교사, 특수교사, 통합교사 모두에게 장애아 보육수당을 월 평균 100,000원 지급한다. 다만, 특수학교 교사 자격을 소지한 자에게는 월 평균 200,000원을 지급한다.
 - 영아보육을 담당하는 보육교사에게 장애아 영아보육수당을 월 평균 100,000원 지급한다.
- ④ 취사부는 별도 인건비지급 기준을 적용하며, 현행 기준에 준한다.

나) 개선안

보육시설 시설장 및 보육교사를 위하여 다음과 같이 이상안과 현실안의 2가

2) 시설장 수당 30만원의 지급 근거는 현재 시설장 1호봉 인건비 기준액이 월평균 1,538,310원이고 보육교사 1호봉이 1,274,140원이어서 차액이 264,170원이다. 또한 보육시설과 유사직종인 유치원의 경우 원장 수당이 30만원인 점을 감안할 수 있다.

지 호봉 및 보수 체계 개선안을 제안한다. 우선 이상적인 안으로써 1안은 현재 두 분야간 통합이 논의될 정도로 유사 직종인 유아교사와 보육교사를 동일한 수준의 기준을 적용하여 보수체계를 마련한다.

〈표〉 개선안

<p>1 안 (이상안)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 국공립 유치원 유아교사의 인건비 지급 기준에 준한다. - 유치원 교사와 보육시설 교사는 현재 통합이 논의되고 있는 영유아를 돌보는 유사직종이므로 인건비 지급 기준도 통일하는 것이 적절하다.
<p>2안 (현실안)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 현행 정부인건비지원시설 종사자 인건비 지급기준을 기초로 하되 학력과 경력을 반영하여 호봉을 부여한다. 2-1 안) <ul style="list-style-type: none"> - 보육교사 3급 : 1호봉에서 시작 - 보육교사 2급 : 관련학과 2, 3년제 졸업자는 3호봉에서 시작 - 보육교사 2급 : 관련학과 4년제 졸업자는 5호봉에서 시작 2-2 안) <ul style="list-style-type: none"> - 보육교사 3급 : 1호봉에서 시작 - 보육교사 2급 : 관련학과 2, 3년제 졸업자는 6호봉에서 시작 - 보육교사 2급 : 관련학과 4년제 졸업자는 8호봉에서 시작 ▪ 보육시설 시설장 : 시설장 수당을 월 평균300,000원 지급한다. ▪ 장애아 보육을 담당하는 모든 보육교사에게 장애아 보육수당을 월 평균 100,000원 지급한다. 다만, 특수학교 교사 자격을 소지한 자에게는 월 평균 200,000원을 지급한다. ▪ 영아보육을 담당하는 모든 보육교사에게 장애아 영아보육수당을 월 평균 100,000원 지급한다.

다음의 현실안은 현재 정부가 고시하고 있는 보육시설종사자 인건비 지급기준을 기초로 하되 학력과 경력의 차이를 반영한다. 다만 학력에 의한 호봉 산정방식은 두 가지 방식을 고려할 수 있다. 첫 번째는 자격증 취득에 필요한 소요기간을 반영하여 보육교사 3급 자격 취득의 경우 1호봉에서 시작하고, 보육교사 2급 자격 취득중 전문대 졸업으로 인한 자격 취득의 경우 3호봉, 대학 졸업으로 인한 자격 취득의 경우 5호봉에서 시작하는 방식이다.

두 번째는 유치원 교사 호봉인정을 근거로 하여 보육교사 3급 자격 취득의 경우 1호봉에서 시작하고, 보육교사 2급 자격 취득중 전문대 졸업으로 인한 자격 취득의 경우 6호봉, 대학 졸업으로 인한 자격 취득의 경우 8호봉에서 시작하는 방식이다.

(1) 제1안(이상안) : 국공립 유치원 유아교사의 인건비 지급 기준에 준한다.

- ① 유치원 교사와 보육시설 교사는 현재 통합이 논의되고 있으며, 본 연구에서 실시한 조사에 의할 때 보육교사 종사자의 27.2%가 대학의 유아교육학과 졸업생이다. 또한 현재 보육교사 자격자가 유치원에 종사하는 경우에도 동일한 경력으로 인정되고 있어 영유아를 돌보는 유사직종인 유아교사와 보육교사의 인건비 지급 기준을 통일하는 것이 적절하다.
- ② 이것이 가능하지 못할 경우 2안을 우선 실시하도록 하더라도 최종 목적은 유아교사나 보육교사의 인건비 지급기준을 통일해야 할 것이다.
- ③ 특히, 장애인 등에 대한 특수교육법 제정으로 3세 이상 장애 유아의 의무교육이 도입될 예정이므로 향후 장애 영유아는 특수학교, 유치원의 특수학급 등에서 무상으로 의무교육을 받을 수 있게 된다. 동 법률에 따르면 보육시설은 의무교육시설에 해당하지 않으므로 장애아전담시설의 우수한 보육프로그램에도 불구하고 점차적으로 시설 이용 장애아가 줄어들 수 있다. 다만, 일정 요건을 갖춘 보육시설을 이용한 장애아에게는 의무교육을 받은 것으로 인정하게 된다. 이 경우 일정 요건이란 특수교사 등 종사자의 자격요건을 특수학교의 유치원과정, 유치원의 특수학급과 동일하게 맞출 것을 요구하고 있다. 그러나 현재 보육시설의 낮은 급여 수준에서 특수학교 교사 자격증 소지자를 유인하기 어려우므로 향후 의무교육 인정 장애아전담시설 등에 근무하는 특수교사에게는 유치원의 특수학급 교사와 동일한 수준의 급여를 지급하여야 할 것이다.

(2) 제 2안(현실안) : 현행 정부인건비지원시설 종사자 인건비 지급기준을 기초로 하되 학력과 경력을 반영한다.

① 현행 정부의 보육시설종사자 인건비 기준표를 기초로 한다. 다만 보육시설장 및 보육교사의 경우 학력과 경력을 반영한다.

2-1안) 초임호봉으로 보육교사 3급 자격을 취득한 자에게는 초임 1호봉을 부여하고, 보육교사 2급중 전문대학 졸업자와 동등 학력이 인정된 자에게는 초임 3호봉을 부여한다. 보육교사 2급중 보육관련 교과목 및 학점을 이수하여 대학 졸업자와 동등 이상의 학력이 인정된 자에게는 초임 5호봉을 부여한다.

2-2안) 보육교사 3급은 1호봉, 보육교사 2급중 2, 3년제 대학을 졸업한 자는 6호봉, 4년제 대학을 졸업한 자는 8호봉을 부여받는다.

② 1호봉 초임보수는 현행 보육교사 인건비 지급기준 1호봉 1,274,140원에서 시작하되 호봉간격은 근속 10년차까지는 1호봉당 40,000원, 11년차부터는 1호봉당 50,000원으로 한다. 5, 10, 15, 20년차에는 장기근속호봉을 1호봉 추가로 부여한다.

③ 직급을 부여받는 경우 직급 수당을 지급하고, 취약보육을 담당하는 보육교사에게 역시 수당을 지급한다.

- 시설장 수당은 월 300,000원으로 한다.
- 장애아 보육을 담당하는 보육교사 수당은 월 100,000원으로 한다. 다만, 특수학교 교사 자격을 소지한 자에게는 월 평균 200,000원을 지급한다.
- 영아교사 수당으로 월 100,000원을 지급한다.

〈표〉 보육시설 시설장 및 보육교사 인건비 지급 기준(2안)

단위: 원

호봉	월 지급액 (100% 기준)	호봉인상분	비고	
			2-1안	2-2안
1	1,274,140	40,000	보육교사 초임 호봉 승급액 40,000원	
2	1,314,140	40,000		
3	1,354,140	40,000	2, 3년제 졸 초임	
4	1,394,140	40,000		
5	1,434,140	80,000	4년제 졸 초임 장기근속 1호봉 가산	장기근속 1호봉 가산
6	1,514,140	40,000		2, 3년제 졸 초임
7	1,554,140	40,000		
8	1,594,140	40,000		4년제 졸 초임
9	1,634,140	40,000		
10	1,674,140	80,000	장기근속 1호봉 가산	
11	1,754,140	50,000	호봉 승급액 50,000원	
12	1,794,140	50,000		
13	1,844,140	50,000		
14	1,894,140	50,000		
15	1,944,140	100,000	장기근속 1호봉 가산	
16	2,044,140	50,000		
17	2,094,140	50,000		
18	2,144,140	50,000		
19	2,194,140	50,000		
20	2,244,140	100,000	장기근속 1호봉 가산	
21	2,344,140	50,000		
22	2,394,140	50,000		
23	2,444,140	50,000		
24	2,494,140	50,000		
25	2,544,140	50,000		
26	2,594,140	50,000		
27	2,644,140	50,000		
28	2,694,140	50,000		
29	2,744,140	50,000		
30	2,794,140	50,000		

2. 정부인건비미지원시설 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 개선 방안

정부인건비미지원시설 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 개선 방안으로는 영유아 1인당 투입되는 비용을 고려하여 제안할 수 있다. 즉, 정부인건비지원시설과 대비하여 정부인건비미지원시설의 재정이 어떻게 운영되는지에 따라 정부지원금 상향 비율을 고려하여 개선안을 제안하였다.

가. 경력인정 및 보수체계의 문제점

정부인건비미지원시설 종사자 경력인정 및 보수체계의 문제점으로는 보수 책정 시 경력을 고려하지 않고 고용주와 보육교사가 임의로 보수를 계약하는 점과, 정부인건비지원시설과 비교 시 정부인건비미지원시설이 지니고 있는 보수체계 상의 문제점 등을 들 수 있다.

- 1) 시설 운영자와 종사자의 계약에 따라 임의적으로 보수액을 책정하도록 한 현행 기준은 불합리하다.
- 2) 정부인건비지원시설과 정부인건비미지원시설의 재정운영 구조가 다르기 때문에 종사자 보수도 차별적일 수 밖에 없다.
- 3) 보육시설종사자가 동일수준의 근무를 수행하고 있으면서도 근무하는 시설 유형에 따라 수령하고 있는 보수에 차이가 있는 점은 점차 시정되어야 할 것이다.
- 4) 보육의 특수성은 보육교사들의 8시간 근무를 어렵게 하고 있다.

나. 정부인건비미지원시설 종사자 경력인정 및 호봉체계 개선안

정부인건비미지원시설 종사자의 경력 및 호봉체계에 대해서는 기본적으로 정부인건비지원시설 기준에 준하도록 하되 보육시설의 재정운영 여건을 고려하여 점차 개선해 나가도록 제안하였다.

1) 기본원칙

- ① 정부인건비미지원시설 종사자의 경력 및 호봉체계 역시 점차 정부인건비지원시설 기준에 따르도록 한다.

② 다만 영유아 1인당 투입되는 총 비용을 감안하여 이에 따른 기준표를 마련하여 활용할 수 있다.

2) 경력 및 보수 체계 개선안

현행 정부인건비지원시설 적용 기준표를 기초로 하여 정부의 예산 지원 비율을 반영해 나가면서 운영한다. 2006년도부터 시행되고 있는 영아대상 기본보조금 지급에 근거하여 영유아 1인당 총 비용을 정부인건비지원시설 이용 비용 대비 정부인건비지원시설 이용 비용 비율에 근거한 종사자인건비 지급 기준을 마련한다.

정부인건비지원시설과 정부인건비지원시설에 종사하는 보육교사들 대상 보수를 다르게 적용한다는 점에 대하여 정부인건비지원시설 운영 시설장들은 각기 다른 두 가지 의견을 제시하고 있다. 다르게 적용하는 것에 대한 찬성의 의견으로는 이상적으로는 정부인건비지원시설과 정부인건비지원시설 종사 보육교사 모두에게 동일한 보수를 적용하는 것이 바람직하고 그래야 정부인건비지원시설에서도 보육교사들의 중간 이탈을 방지할 수 있어 바람직하다는 것에는 이의가 없다. 그러나 현재 재정운영상 불가능한 점을 인정하고 차선책으로 정부지원에 따라 점차적으로 정부인건비지원시설 보육교사 인건비 기준에 부합해 나가도록 하는 것에 대하여 찬성하였다. 이들은 인건비 기준표가 없는 경우 시설장과 교사 수준에서 계약이 개별적으로 이루어져 말썽의 소지가 많으므로 인건비 지급표를 마련하는 일은 필요하다고 강조하였다.

정부인건비지원시설과 정부인건비지원시설 종사 보육교사들의 인건비를 다르게 적용하려는 시도에 반대하는 입장에서는 그렇지 않아도 보육교사들이 정부인건비지원시설들을 기피하는데 기본 인건비조차 차이가 있다면 교사 수급이 더 어려워질 것이므로 기본적으로 정부인건비지원시설과 정부인건비지원시설 종사 보육교사들의 인건비 기준은 동일하여야 한다는 입장이다. 그러나 대부분의 정부인건비지원시설들이 정부가 제시하고 있는 보육교사 인건비 지급 기준을 지키지 못하고 낮게 지급하고 있음은 널리 통영되고 있는 사실이며, 오히려 기본보조금이 투입되고 있음에도 불구하고 보수가 낮게 지급되고 있는 저임금을 방지하기 위해서라도 기준안은 마련되어야 할 것이다.

본 연구의 조사 결과 보육교사인건비는 시설유형에 따라 차이를 보였으며,

월급여 총액은 정부인건비지원시설 1,524천원(평균 호봉 5.6년), 법인보육시설 1,418천원(평균 호봉 4.9년), 정부인건비미지원시설 1,199천원(평균 호봉 4.1년), 가정보육시설 980천원(평균 호봉 2.3년)이다.

개선안	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 정부인건비지원시설 종사자 경력 및 보수 체계를 기준으로 하되 매년 정부인건비지원시설 영유아 1인당 보육비용 대비 정부인건비미지원시설 영유아 1인당 보육비용 비율에 근거하여 인건비 기준표를 마련한다. - 2007년도 정부인건비지원시설 영유아 1인당 보육비용 대비 정부인건비미지원시설의 영유아 1인당 보육비용은 영아의 경우 69.1% - 72.7% 수준이고 유아의 경우 90% 이상의 수준이므로 70% 수준에서 시작하여 매년 10%씩 상향 조정한다. · 정부인건비지원시설 대비 비율 : 2007(70%), 2008(80%), 2009(90%), 2010(100%)
-----	---

- 개선안 : 현행 정부인건비지원시설 종사자 인건비 지급기준을 기초로 하되 기본보조금 지급 비율에 따라 인건비를 이에 준하여 지급한다.

- ① 기본적으로 현행 정부의 보육시설종사자 인건비 기준표를 기초로 한다. 보육시설장 및 보육교사의 경우 학력과 경력을 반영하여 초임호봉으로 보육교사 3급은 1호봉, 보육교사 2급중 2, 3년제 대학을 졸업한 자는 3호봉, 4년제 대학을 졸업한 자는 5호봉을 부여받는다.
- ② 정부인건비지원시설을 기준으로 하되 매년 정부인건비지원시설 영유아 1인당 보육비용 대비 정부인건비미지원시설의 영유아 1인당 보육비용 비율에 근거하여 인건비 기준표를 마련한다.
 - 2007년도 정부인건비지원시설 영유아 1인당 보육비용 대비 정부인건비미지원시설의 영유아 1인당 보육비용은 영아의 경우 69.1% - 72.7% 수준이고 유아의 경우 90% 이상의 수준이다. 나아가 기타 예산지원에서도 정부인건비지원시설에는 종사자 퇴직금이 지원되고 그 이외에 시설 개보수비 등이 지원되므로 정부인건비지원시설과 정부인건비미지원시설의 재정의 형평성을 고려하여 정부인건비미지원시설의 인건비 기준을 정부인건비지원시설의 70% 수준에서 시작하여 기본보조금 상향비율인 10%를 반영하

여 매년 10%씩 상향 조정한다.

· 정부인건비지원시설 대비 비율 : 2007(70%), 2008(80%), 2009(90%),
2010(100%)

〈표〉 정부인건비지원시설 보육교사 인건비 지급 기준

단위: 원

호봉	월 지급액 (100% 기준)	월 지급액 (70% 기준)	월 지급액 (75% 기준)	월 지급액 (80% 기준)	호봉인상분
1	1,274,140	891,898	955,605	1,019,312	40,000
2	1,314,140	931,898	995,605	1,059,312	40,000
3	1,354,140	971,898	1,035,605	1,099,312	40,000
4	1,394,140	1,011,898	1,075,605	1,139,312	40,000
5	1,434,140	1,051,898	1,115,605	1,179,312	80,000
6	1,514,140	1,131,898	1,195,605	1,259,312	40,000
7	1,554,140	1,171,898	1,235,605	1,299,312	40,000
8	1,594,140	1,211,898	1,275,605	1,339,312	40,000
9	1,634,140	1,251,898	1,315,605	1,379,312	40,000
10	1,674,140	1,291,898	1,355,605	1,419,312	80,000
11	1,754,140	1,371,898	1,435,605	1,499,312	50,000
12	1,804,140	1,421,898	1,485,605	1,549,312	50,000
13	1,854,140	1,471,898	1,535,605	1,599,312	50,000
14	1,904,140	1,521,898	1,585,605	1,649,312	50,000
15	1,954,140	1,571,898	1,635,605	1,699,312	100,000
16	2,054,140	1,671,898	1,735,605	1,799,312	50,000
17	2,104,140	1,721,898	1,785,605	1,849,312	50,000
18	2,154,140	1,771,898	1,835,605	1,899,312	50,000
19	2,204,140	1,821,898	1,885,605	1,949,312	50,000
20	2,254,140	1,871,898	1,935,605	1,999,312	100,000
21	2,354,140	1,971,898	2,035,605	2,099,312	50,000
22	2,404,140	2,021,898	2,085,605	2,149,312	50,000
23	2,454,140	2,071,898	2,135,605	2,199,312	50,000
24	2,504,140	2,121,898	2,185,605	2,249,312	50,000
25	2,554,140	2,171,898	2,235,605	2,299,312	50,000
26	2,604,140	2,221,898	2,285,605	2,349,312	50,000
27	2,654,140	2,271,898	2,335,605	2,399,312	50,000
28	2,704,140	2,321,898	2,385,605	2,449,312	50,000
29	2,754,140	2,371,898	2,435,605	2,499,312	50,000
30	2,804,140	2,421,898	2,485,605	2,549,312	50,000

③ 1호봉 초임보수는 현행 보육교사 인건비 지급기준 1호봉 1,274,140원의 70%에서 시작하여 891,898원이 되며, 호봉간격은 근속 10년까지는 40,000원, 11

년부터는 50,000원으로 한다. 5, 10, 15, 20년차에는 장기근속호봉을 1호봉을 더 부여한다. 초임 보수 891,898원은 지방자치단체들이 제시하고 있는 보육교사 인건비 최저기준 85만원을 다소 상회하는 수준이다. 또한 현행 보육교사 인건비 지급기준의 75%는 1호봉이 955,605원, 80%는 1,019,312원이 된다.

3. 보육교사 근무 지원방안

가. 비담임교사 지원 안³⁾

여러 선행연구들에서 보육교사의 근무시간은 하루 평균 10시간이 넘는 것으로 나타나 있다. 본 연구에서도 보육교사들은 하루 평균 10.13시간 근무하는 것으로 나타났다. 추가 근무시간의 보상은 시간외 수당 지급으로 해결이 가능하기도 하지만 정규(추가)인력을 배치함으로써 해결방안을 찾을 수 있다. 영유아보육이란 영유아들을 그날그날 돌보아야 하고, 만약 보육교사들이 아프거나, 집안사정 등으로 결근을 한다하더라도 업무를 시간을 미루어 해결할 수 없는 특징을 지니므로 상시 대기인력이 필요하다. 즉, 정규(추가)인력은 영유아들의 담임교사들의 추가근무를 담당하기도 하면서 일시적으로 담임교사가 반을 비우게 되는 경우 반을 담당할 수도 있다. 나아가 현재 보육교사들은 영유아들을 돌보면서 각종 행정업무를 동시에 담당하고 있어 업무부담이 기정사실화 되어 있기도 하다. 정규(추가)인력은 시설에서 이러한 업무를 담당할 수 있다. 그리고 이렇게 지원되는 정규(추가)인력의 명칭은 비담임교사로 할 수 있다.

1) 업무

- 비담임교사는 보육시설에서 담임교사들이 8시간 근무를 지킬 수 있도록 지원하는 역할을 할 수 있다. 나아가 보육이외의 보육시설 운영 시 요구되는 업무를 담당할 수 있다. 즉, 변동근무제 시 반 운영 담당, 시설의 재무·행

3) 일본의 경우 보육사 운영은 기준보육사, 예비보육사, 가산보육사로 운영되고 있다. 기준보육사란 일반보육을 담당하는 보육사로 보육사대 영유아 비율은 0세아 1:3, 1-2세아 1:6, 3세아 1:20, 4-5세아 1:30이다. 동시에 모든 시설에 시설 구분없이 예비보육사 1인을 지원하여 비담임교사로 활용하고 있다. 가산보육사는 장시간 보육, 장애아보육, 산후지원, 간호보육 등에 따라 지원되는 경우이다.

정 담당, 평가인증 담당, 시설장 업무지원, 영아반 추가 지원 등을 수행할 수 있다.

- 비담임교사는 정규인력으로 운영하며, 경력인정 및 호봉승급은 일반교사와 동일하게 운영한다.
- 초기에는 우선순위를 두어 시설당 1인을 지원한다.

2) 운영

- 본 연구를 위한 자문회의 결과 비담임교사 지원은 원칙적으로 모든 보육시설을 지원하는 것이 적절하나 재정운영과 연결하여 단계적으로 지원하여야 하는 경우 다음과 같은 순으로 운영할 수 있다.
- 1단계 지원 : 비담임교사 지원은 예산을 고려하여 29,233개 보육시설 전체에 비담임교사 지원을 일시에 도입할 수 없다면 우선 지원 대상에서부터 시작할 수 있다. 본 연구결과 우선 지원 대상 시설은 시설의 유형에 따라 다르게 접근되어야 할 것으로 제안되었다. 우선 국공립보육시설과 소규모 민간개인보육시설을 대상으로 한다. 국공립보육시설에서는 취약보육을 실시하는 시설에 우선 지원 하여야 하는 것으로 제안되었다. 민간개인보육시설의 경우는 39인 이하 보육시설에 우선 지원하여야 한다고 제안되었다. 이 경우 지원 대상이 되는 보육시설은 8,345개소로 보육시설 총수 29,233개소의 29% 수준이다.
 - 국공립보육시설 중 취약보육 즉, 야간보육, 장애아 통합보육, 휴일보육 등을 운영하는 경우 비담임교사를 지원한다. 현재 국공립·법인·법인의 보육시설중 장애 통합을 운영하는 시설은 327개소, 시간연장형 운영 568개소, 휴일보육 운영 46개소이다. 이를 합하면 941개소로 국공립·법인·법인의 보육시설 4,184개소의 23% 수준이다. 중복 운영의 경우라도 비담임교사는 1인만을 지원한다.
 - 민간개인보육시설의 경우는 자문회의 결과 2004년도 영유아보육법 전면 개정이후 재정 운영에서 어려움을 겪고 있는 39인 이하 보육시설을 우선 지원하여야 한다고 제안되었다. 2006년 12월 현재 39인 이하 민간개인보육시설은 7,404개소로 민간개인보육시설 총 12,864개소 중 58% 수준이다. 지원대상 보육시설은 정원의 80%를 확보한 경우에 한한다.

- 따라서 국공립·법인·법인의 보육시설 941개소, 민간개인보육시설 7,405개소를 감안할 때 해당 보육시설의 범위는 총 8,346개소이다.
 - 최소한의 질적 수준이 보장된 시설에 한하여야 하므로 정부의 평가인증 참여 및 재무회계규칙을 준수하는 시설에 지원한다.
 - 비담임교사의 경력 및 호봉등급은 일반교사와 동일하다.
- 2단계 지원 : e-보육에 등록된 모든 보육시설에 비담임교사를 정규직으로 1인 지원한다. 2006년 12월 현재 29,233개소가 대상이다.
- 인가된 모든 보육시설이 대상이며, 지원대상 시설은 정원의 80%를 확보한 경우에 한한다.
 - 최소한의 질적 수준이 보장된 시설에 한하여야 하므로 정부의 평가인증 통과 및 재무회계규칙을 준수하는 시설에 지원한다.
 - 비담임교사의 경력 및 호봉등급은 일반교사와 동일하다.

나. 대체교사 활용 안

대체교사 활용은 시설유형에 구분없이 일반화되고 있다. 다만 지역적 특성에 따라 교사가 부족한 곳에서는 일반교사조차 확보되지 못하고 있어 대체교사 활용이 더욱 어려운 것으로 나타났다. 시설 유형별로는 가정보육시설과 민간개인보육시설에서 교사 확보에 어려움을 겪고 있고, 소재지별로는 읍·면지역의 경우 일반교사 확보조차 매우 어려운 것으로 나타나 있다. 따라서 교사지원에서는 비담임교사 지원과 대체교사 지원 모두 필요하지만 이에 앞서 보육교사들이 보육시설 취업을 선호할 수 있도록 전체 보육교사를 위한 호봉개선과 보수 현실화가 우선되어야 할 것이다.

다. 취약보육 담당업무지원

취약보육의 경우 보육교사들의 업무에 추가 어려움이 있는 것으로 나타나 수당지급을 제안하며, 취약보육으로는 장애아보육과 영아보육이 제안하였다.

라. 보육교사 시간외 수당 지급

현재 보육교사들은 전체 평균 10.13시간 근무하는 것으로 나타났다. 시설유형 별로는 국공립보육시설 종사 보육교사는 1일 평균 10.12시간, 법인보육시설은 1일 평균 10.39시간, 민간개인보육시설은 10.29시간, 가정보육시설은 9.56시간 근무하는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사들은 하루 평균 2시간 수준으로 시간외 근무를 하는 것으로 나타났다. 시간외 수당의 지급은 현행 공무원을 기준으로 하였을 경우 당해 기준 호봉 봉급액의 70%에 해당하는 금액을 기준으로 하여 226분의 1의 10할 내지 15할 범위에서 적용할 수 있다. 이를 보육교사 기준 호봉인 1,436,740원을 적용하면 1할 적용시 4,450원, 1.5할 적용 시 6,675원이다. 따라서 현재 일부 공공기관에서 적용하고 있는 시간당 5,000원 적용을 도입하는 것이 적절하다.

현재 보육시설에 종사하고 있는 1, 2, 3급 보육교사의 수는 104,302명, 시설장 29,233명으로 총 133,535명이다. 이들에게 제공되어야 하는 시간외수당은 연간 1,762억원 수준이다.

$1,436,740\text{원} \times 0.7 \div 226\text{시간}$	= 4,450원
$4,450\text{원} \times 1.5\text{할}$	= 6,675원
$133,535\text{명} \times 5,000\text{원} \times 22\text{일} \times 12\text{개월}$	= 176,266,200,000원

다만 비담임교사 제도를 도입할 경우 이들 시설들은 제외할 수 있으며 이 경우 해당 보육시설종사자는 62,992명이다. 이때 소요되는 예산은 83,149,440,000원이다.

$62,992\text{명} \times 5,000\text{원} \times 22\text{일} \times 12\text{개월}$	= 83,149,440,000원
--	-------------------

4. 소요예산 추계

이상과 같이 보육종사자들의 근무연건 개선을 위한 추계 예산은 기존 보육시설종사자 추가 호봉 부여에 16,614,240,000원이 소요된다. 대체교사 활용을 위해서는 55,386,867,200원의 예산이 소요된다. 장애아보육 지원 예산으로는 6,048,000,000원이 소요된다. 영아보육 지원 예산은 수당 10만원을 지원하는 1

안) 적용시 77,610,000,000원이 소요된다. 수당 5만원을 적용하는 2안)의 경우 38,805,000,000원이 소요된다. 시간외 수당 지원 예산은 1안) 적용시 176,266,200,000원이 소요된다. 2안) 적용시에는 83,149,440,000원이 소요된다. 비담임교사 지원 예산은 127,607,669,280원이 소요될 예정으로 1안) 적용시 총 455,154,416,480원, 2안) 적용시 323,232,656,480원이 소요된다.

〈표〉 소요예산 추계

산출내역	소요예산	비고
기존 보육시설종사자 추가 호봉 부여에 소요되는 예산	16,614,240,000원	국공립, 법인, 법인외 시설의 시설장 4,184명 보육교사 26,245명
대체교사 활용 예산	55,386,867,200원	
장애아보육 지원 예산	6,048,000,000원	장애아 전담 및 통합교사 3,728명 특수교사 656명
영아보육 지원 예산	1안) 77,610,000,000원 2안) 38,805,000,000원	영아보육 교사 64,675명 수당 10만원 지원 수당 5만원 지원
시간외 수당 지원 예산	1안) 176,266,200,000원 2안) 83,149,440,000원	- 총 133,535명(시설장 29,233명, 보육교사 104,302명) - 비담임 지원시 62,992명
비담임교사 지원	127,607,669,280원	총 8,346개소 - 취약보육실시 국공립보육시설 941개소 - 39인 이하 민간개인보육시설 7,405개소
총액	1안 적용) 455,154,416,480원 2안 적용) 323,232,656,480원	

차 례

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구내용	3
3. 연구방법	4
II. 보육시설종사자 관련 선행연구	10
1. 영유아의 발달과 보육서비스의 질 결정요인	10
2. 보육서비스의 질에 영향을 주는 교사관련 변인	14
III. 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계	27
1. 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계의 의미	27
2. 정부인건비지원시설 종사자의 경력인정 및 호봉체계	29
3. 정부인건비지원시설 종사자의 경력인정 및 호봉체계	46
IV. 유사직종 종사자의 호봉 및 보수체계	52
1. 유아교육 종사자 호봉 및 보수체계	52
2. 사회복지종사자 호봉 및 보수체계	56
3. 일반공무원 호봉 및 보수체계	63
4. 보육시설종사자와 유사직종간 호봉 및 보수체계 비교 분석	68
V. 보육시설종사자의 호봉 및 보수 운영 실태	74
1. 시설장의 보수 및 호봉 운영 실태	74
2. 보육교사의 보수 및 호봉 운영 실태	85
3. 취사부의 보수 및 호봉 운영 실태	94
4. 시설장 및 보육교사 근무실태	101
5. 소결	143

VI. 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 개선 방안	150
1. 정부인건비지원시설 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 개선 방안	150
2. 정부인건비미지원시설 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 개선 방안	168
4. 보육교사 근무 지원방안	176
5. 소요예산 추계	184
 참고문헌	 186
 부록	 191

표 차 례

〈표 I-1〉 설문지 배포 및 회수실태	5
〈표 II-1〉 현행법령에 의한 보육교사의 등급별 자격기준	15
〈표 II-2〉 대졸초임 월평균임금 비교	18
〈표 III-1〉 보육시설종사자의 경력인정 및 보수체계 변경사항	34
〈표 III-2〉 연도별 보육종사자 경력인정범위 및 기준 변화	38
〈표 III-3〉 2007년도 보육시설종사자 인건비 지급기준	43
〈표 III-4〉 통계청 실태생계비 대비 최저임금 추이	48
〈표 III-5〉 2007 시도별 최저 기준보수 및 처우개선비 지원 현황	50
〈표 IV-1〉 유치원교사 기본급 및 증가율 비교	52
〈표 IV-2〉 교육공무원에게 지급되는 수당의 종류(19종)	53
〈표 IV-3〉 유치원 교사와 보육교사 인건비 지급기준 비교	55
〈표 IV-4〉 휴직사유별 경력인정 및 호봉승급	56
〈표 IV-5〉 2007년 사회복지생활시설 종사자 기본급 가이드라인	60
〈표 IV-6〉 2007년 사회복지생활시설 종사자 수당 가이드라인	61
〈표 IV-7〉 사회복지시설 분야별 급여수준(2006년 기준)	62
〈표 IV-8〉 일반직 공무원 봉급표	63
〈표 IV-9〉 공무원 수당 현황	64
〈표 IV-10〉 월별 공무원 수당 지급현황	65
〈표 IV-11〉 연도별 공무원 처우개선비 현황	66
〈표 IV-12〉 유사직종간 비교	68
〈표 IV-13〉 보육교사와 유치원교사의 초봉비교(2005년 기준)	69
〈표 IV-14〉 보육교사와 유치원교사 평균임금 비교(2005년)	70
〈표 IV-15〉 보육시설장과 유치원원장의 급여비교(2005년)	71
〈표 IV-16〉 기타 종사자들의 급여(2005년)	72
〈표 IV-17〉 직업별 초임수준	73
〈표 V-1〉 시설장 관련 일반사항 I	75
〈표 V-2〉 시설장 관련 일반사항 II	76

〈표 V-3〉 시설장 시설유형 및 소재지별 급여액	77
〈표 V-4〉 시설장 기본급	78
〈표 V-5〉 시설장 월급여 총액	79
〈표 V-6〉 시설장 급여규정	80
〈표 V-7〉 시설장 급여 지급방식	80
〈표 V-8〉 시설장 시설유형 및 소재지별 평균근무경력	81
〈표 V-9〉 시설장 현 시설의 경력	82
〈표 V-10〉 시설장 총경력	83
〈표 V-11〉 시설장 평균 호봉	84
〈표 V-12〉 시설장 평균근무경력 및 현재 호봉 비교	84
〈표 V-13〉 보육교사 일반현황 I	85
〈표 V-14〉 보육교사 일반현황 II	86
〈표 V-15〉 보육교사 시설유형 및 소재지별 급여액	87
〈표 V-16〉 보육교사 기본급	88
〈표 V-17〉 보육교사 월급여 총액	89
〈표 V-18〉 보육교사 급여 규정	90
〈표 V-19〉 보육교사 급여 수령방식	90
〈표 V-20〉 시설유형 및 소재지별 보육교사 평균근무경력	91
〈표 V-21〉 보육교사 현 경력	92
〈표 V-22〉 보육교사 평균 호봉	93
〈표 V-23〉 보육교사 현재호봉	93
〈표 V-24〉 보육교사 평균근무경력 및 현재 호봉 비교	94
〈표 V-25〉 취사부 일반현황	95
〈표 V-26〉 취사부 시설유형 및 소재지별 급여액	96
〈표 V-27〉 취사부 기본급	97
〈표 V-28〉 취사부 월급여 총액	97
〈표 V-29〉 취사부 경력 및 급여 규정 여부	98
〈표 V-30〉 취사부 급여 수령방식	99
〈표 V-31〉 취사부 평균 호봉	100
〈표 V-32〉 취사부 현재호봉	101

〈표 V-33〉 시설장 고용 형태	102
〈표 V-34〉 시설장 주요업무	103
〈표 V-35〉 시설유형 및 소재지별 시설장 평균 근무시간	105
〈표 V-36〉 시설장 평균 근무시간	105
〈표 V-37〉 시설장 토요일 근무시간	106
〈표 V-38〉 시설장의 휴일근무시간	107
〈표 V-39〉 시설유형 및 소재지별 시설장 초과근무 횟수 및 시간	108
〈표 V-40〉 시설장의 업무량에 대한 인식	109
〈표 V-41〉 시설장 보험 가입여부	110
〈표 V-42〉 시설장이 응답한 보험 부담 방식	111
〈표 V-43〉 시설장 법정 휴가일수	112
〈표 V-44〉 시설장 실제 휴가일수	113
〈표 V-45〉 육아휴직 운영	114
〈표 V-46〉 출산휴가 운영	115
〈표 V-47〉 시설장의 보수승급교육기회 제공	116
〈표 V-48〉 보육교사 주요업무	118
〈표 V-49〉 보육교사 담당 영유아	118
〈표 V-50〉 시설유형 및 소재지별 보육교사 근무시간	119
〈표 V-51〉 보육교사 평균근무시간	120
〈표 V-52〉 보육교사 토요일근무시간	121
〈표 V-53〉 보육교사 휴일 평균근무시간	122
〈표 V-54〉 시설유형 및 소재지별 보육교사 초과근무 횟수 및 시간	123
〈표 V-55〉 보육교사의 초과근무 수당 지급 여부	124
〈표 V-56〉 보육교사 업무량 인식	125
〈표 V-57〉 보육교사 보험 가입 여부	126
〈표 V-58〉 보육교사의 보험 부담 방법	127
〈표 V-59〉 법정 휴가일수	128
〈표 V-60〉 실제 휴가일수	128
〈표 V-61〉 보육교사의 육아휴직	129
〈표 V-62〉 보육교사의 출산휴가 준수 여부	131

〈표 V-63〉 보육교사 보수교육 기회	132
〈표 V-64〉 보육교사의 이직 경험유무	133
〈표 V-65〉 보육교사 이직횟수	133
〈표 V-66〉 보육교사의 이직할 의사 유무	134
〈표 V-67〉 보육교사의 업무량, 초과근무 수당 수급, 휴가 일수와 이직의사	135
〈표 V-68〉 보육교사 이직 사유	136
〈표 V-69〉 보육교사의 퇴직의사 여부	137
〈표 V-70〉 보육교사 퇴직 시기	137
〈표 V-71〉 보육교사의 퇴직 사유	138
〈표 V-72〉 취사부 담당 주업무	139
〈표 V-73〉 시설유형 및 소재지별 취사부 평균근무시간	140
〈표 V-74〉 취사부의 평일 평균근무시간	141
〈표 V-75〉 취사부의 토요일 근무시간	142
〈표 V-76〉 취사부의 업무량에 대한 인식	142
〈표 V-77〉 취사부의 보험 가입여부	143
〈표 VI-1〉 연도별 보육종사자 경력인정범위 및 기준 변화	151
〈표 VI-2〉 유아교사와 보육교사 인건비 지급기준 비교	155
〈표 VI-3〉 현행 시설장 자격기준	156
〈표 VI-4〉 종전 규정에 의한 시설장 자격기준	157
〈표 VI-5〉 시설장 평균근무경력 및 현재 호봉 비교	161
〈표 VI-6〉 보육교사 평균근무경력 및 현재 호봉 비교	162
〈표 VI-7〉 정부인건비지원시설 종사자 경력 및 보수체계 개선안	164
〈표 VI-8〉 보육시설 시설장 및 보육교사 인건비 지급 기준(2안)	167
〈표 VI-9〉 보육시설유형별 보육비용 및 부모 부담(2007)	170
〈표 VI-10〉 시설 유형별 시설장 기본급 비교	170
〈표 VI-11〉 시설 유형별 보육교사 기본급 비교	171
〈표 VI-12〉 규모별 보육교사 기본급 비교	171
〈표 VI-13〉 정부인건비지원시설 보육교사 인건비 지급 기준	175
〈표 VI-14〉 대체교사 활용현황	177
〈표 VI-15〉 소요예산 추계	184

그림 차례

[그림 IV-1] 연도별 민관보수수준 실태조사 결과	66
------------------------------------	----

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

정부가 추진하고 있는 보육정책의 주요 목표는 보육의 공공성 강화와 보육서비스의 질적수준 향상이다. 보육서비스가 공공서비스이고 정부가 공공서비스의 적절한 제공을 책임져야 한다면 정부의 참여와 지원이 보육현장의 서비스 수준을 향상시키고 있는지, 그리고 그 결과 보육수요자들이 자녀를 믿고 맡기기에 보육서비스의 수준이 적절한지를 점검하는 일이 중요할 것이다. 보육시설의 서비스 수준 향상을 위하여 점검하여야 할 요인은 첫째, 인가조건에 어긋나지 않는 영유아 중심의 안전한 보육시설의 설비 및 환경구성 등 제 규정의 준수, 둘째, 영유아들의 보호와 교육을 담당하는 전문적인 보육교사의 확보, 셋째, 보육시설의 원활한 운영으로 위생적이고 청결한 보육시설 운영, 넷째, 국가 수준의 표준보육과정의 정비 및 영유아 중심의 보육프로그램 운영, 그리고 이를 위한 예산의 투명한 사용일 것이다.

선행연구들에 의할 때 이런 요인들 중에서 보육서비스의 질적 수준에 가장 영향을 미치는 요인은 보육교사로 나타나 있다. 유능한 교사란 영유아의 요구에 따뜻하고 민감하게 반응해 주고, 영유아가 원하는 바에 따라 놀이 환경을구성해 주며, 영유아를 안전하게 보호하고 발달에 적합하게 돌보는 교사일 것이다.

보육서비스의 질적 수준에 영향을 미치는 교사의 특성을 세부적으로 살펴보면, 교사의 학력과 경력, 자격 종류, 나이, 결혼유무, 건강상태와 같은 교사의 일반적 배경과 급여, 후생복지, 근무시간 등과 같은 근무조건, 교사효능감이나 자아존중감 등 교사의 심리적 특성, 교사신념이나 전문성과 같은 교육관, 직무 스트레스나 직무 태도 등 다양한 변인이 영향을 미치는 것으로 나타난다. 그 중에서도 교사의 보수 수준은 보육서비스의 질적 수준에 직접적으로 영향을 미친다. 보육서비스의 질적 수준에 영향을 미치는 교사관련 변인을 분석한 구은미의 연구(2004)에서 교사의 수입이 높을수록 보육서비스의 질적 수준이 높게 나

타나고 있다. 이를 보육서비스의 질적 수준을 평가하는 하위 영역별로 살펴보면 보육시설의 물리적 환경 영역, 영양·건강·안전 영역, 운영관리 영역에서 교사의 수입이 높을수록 각 영역의 질적 수준이 더 높음을 알 수 있었다. 이는 보수가 높을수록 보육서비스의 질적 수준이 높아진다고 보고한 이경선(2000)의 연구결과 및 유아교사에게 자신의 직무에 적절한 수입이 보장된다면 긍정적인 직무태도와 낮은 이직의도를 나타내어 교육의 질적 수준이 높아진다고 보고한 Derry Schmitt & Todd(1995)의 연구결과와도 일치한다. 즉 유능한 교사이기 위해서는 전문성이 확립된 교사이어야 할 것이며, 전문적인 교사의 확보를 위해서는 이들이 보육시설에서 수행하는 역할을 적절하게 보상할 수 있는 경력을 인정받고 이에 부합하는 보수체계를 구축하는 일이 중요하다.

우리나라 현행 보육시설종사자의 보수기준은 시설 유형에 따라 다르게 적용되고 있다. 국공립, 법인 등 정부인건비지원시설은 정부가 제시한 경력에 따른 호봉 인정 기준에 따라 보수를 지급하고 있고, 가정, 민간 등 정부인건비미지원시설은 정부의 기준을 준수하지 않고 지역별 내규나 보육시설별로 보수를 책정하여 지급하고 있다. 직장보육시설의 경우 규정 상 정부 기준을 준수하여야 하는 것은 아니나 상당수 보육시설이 정부의 기준에 따라 보수를 지급하고 있다.

정부인건비지원시설 종사자의 보수책정을 위해 정부가 제시한 경력 및 호봉 인정 기준은 영유아보육법령의 제·개정, 매년 발간되는 보육사업안내의 관련 규정에 따라 변화되어 왔는데 호봉 확정 시 보육시설 근무경력을 인정하지 않는 등 불합리한 점이 있고, 복잡하고 일관성이 없다. 또한, 유사 직종인 유치원과 비교할 때 보수 수준이 낮다. 정부인건비미지원시설의 경우 대부분 시설 자체적으로 보수를 책정하여 지급하고 있는데 정부인건비지원시설 보다 낮은 보수를 지급하고 있다.

2007년도를 기준으로 하였을 때 국공립·법인·직장보육시설에 종사하는 보육교사의 보수는 정부기준에 따라 초임 1,274천원(1호봉, 처우개선비 별도)에서 시작된다. 가정·민간보육시설에 종사하는 보육교사의 월평균 최저 임금은 대체로 초임 85만원 수준이나, 지방자치단체별로 별도로 추가 지원하는 처우개선비를 포함하면 105만원 수준까지 지급되고 있기도 하다.

보육시설종사자에 대한 불합리한 보수체계 및 낮은 보수수준은 보육현장에 유능한 교사의 진입을 제한하여 보육서비스의 수준 향상을 기대할 수 없도록

하는 한편 보육교사의 불만을 야기하고 근무의욕을 저하시키는 등 다양한 문제를 발생시켜 왔다.

따라서, 본 연구에서는 정부인건비지원시설 종사자의 보수산정기준으로 정부가 제시한 경력인정 및 호봉체계를 파악·진단하여 학력 및 경력을 고려한 합리적 기준을 마련함으로써 문제점을 개선하고, 정부인건비지원시설 종사자의 보수기준을 제시함으로써 보육시설종사자의 처우개선을 위한 발전적인 개선방안을 강구하고자 하였다.

이를 위한 본 연구의 목적은 다음과 같다.

- 정부인건비지원시설 종사자의 보수기준으로 정부가 제시한 경력인정 및 호봉획정 체계를 진단하고 문제점을 분석하였다.
- 보육시설종사자 경력 인정 및 호봉체계 개선방안을 모색하였다.
- 합리적 호봉체계에 따른 정부인건비지원시설 종사자 보수기준을 정비를 하였다.
- 정부인건비지원시설 종사자 보수체계의 문제점을 분석하고 합리적 개선방안을 제시하였다.

2. 연구내용

본 연구의 연구목적을 달성하기 위한 연구의 내용은 다음과 같다.

가. 보육시설종사자의 경력인정 및 호봉획정 체계와 이에 따른 보수기준 진단과 문제점 분석

- 정부인건비지원시설 종사자의 경력 인정 및 직급별 호봉획정 체계 진단 및 이에 따른 문제점 분석
- 다양한 자격취득 원천별(자격기준 분야 제1호~제12호) 경력 산정, 호봉체계의 현황 및 적합성 진단
- 시설유형(국공립·법인, 직장, 민간개인, 가정, 공동육아보육시설 등)에 따른 보육시설종사자 보수체계 비교 분석

나. 유사직종(보육교사, 유치원교사, 사회복지사, 공무원, 대체교사 등)의
호봉 및 보수체계 비교 분석

다. 합리적이고 체계적인 경력인정 및 호봉획정 체계 정비

- 보육시설종사자(시설장, 보육교사, 특수교사)의 경력에 따른 호봉체계 마련
- 향후 창출될 보육시설내 기타 업무분야의 경력산정 및 호봉연계 방안(대체교사, 보조교사 등)
- 출산휴가, 육아휴직 등 보육시설 내 복무상황에 따른 경력 산정 방안

라. 합리적 호봉체계를 근거로 한 종사자 보수기준 정비

- 보육시설종사자별 호봉체계에 따른 합리적인 보수기준 마련
- 복무현황에 따른 인건비 산출 및 시간외수당 지급 근거 마련

마. 합리적 경력인정 및 호봉체계에 따른 인건비 책정 및 소요예산 추계

3. 연구방법

가. 문헌연구 및 자료수집

보육시설종사자의 경력에 따른 호봉체계, 보수체계 등을 포함한 보육시설종사자 근무실태 관련 선행연구를 분석하였다. 선행연구 분석을 통해서도 보육교사의 보수체계가 보육현장의 서비스 수준을 향상시키기 위한 가장 중요한 요소임을 밝혔다.

나아가 영유아보육법령 및 보육사업안내의 변화에 따라 정부인건비지원시설종사자의 보수책정을 위한 경력인정 및 호봉체계가 어떻게 변화되어 왔는지 살펴해보았다. 또한 기타 유사 직종 종사자의 경력에 따른 호봉 산정 및 보수체계를 조사하였다. 특히 민간보육시설 등 정부인건비미지원시설이 어떤 기준에 의

하여 보육교사 호봉산정 및 보수를 책정하고 있는지 살펴보았다. 이로써 민간 개인보육시설 보육교사들의 보수기준을 마련하고자 하였다.

나. 설문조사

현재 보육현장에서 근무하는 정부인건비지원시설 종사자를 대상으로 보육시설, 유치원 등의 총 근무경력 대비 현재 호봉수준 및 보수기준을 조사하였다. 또한, 정부의 기준과 다르게 보수체계를 운영하고 있는 민간개인보육시설 및 가정보육시설에 근무하고 있는 보육시설종사자의 근무실태 및 보수체계를 조사하였다.

조사는 보육시설 시설장, 보육교사, 기타종사자를 대상으로 우편조사를 실시하였다. 보육시설 전체 일람표(2007)를 근거로 무선으로 조사대상 보육시설을 추출하였다. 총 2,053개 보육시설의 6,159명을 대상으로 하였으며, 1,994개 설문지가 회수되어 회수율은 32.37%이다.

〈표 1-1〉 설문지 배포 및 회수 현황

구분	발송	회수량	회수율
시설장	2,053개	703개	34.24%
보육교사	2,053개	1,018개	49.58%
기타종사자	2,053개	273개	13.29%
합계	6,159개	1,994개	32.37%

다. 집단 면담조사

보육시설종사자의 호봉체계, 보수체계에 대한 의견조사를 위한 현장 면담조사를 실시하였으며, 시설유형별로 국공립, 법인, 민간개인 및 가정, 공동육아, 직장보육시설 시설장들을 대상으로 집단면담조사를 실시하였다.

- 제 1차 집단면담 실시
 - 일시: 2007. 4. 6(금)
 - 장소: 창원 슬기 어린이집(가정)

- 참석자
 - 연구진: 유희정, 김홍희
 - 면담자: 임미정 원장(슬기 어린이집), 이순애 원장(장유 율하자연 어린이집), 김주화 원장(동화나라 어린이집)
 - 회의내용: 민간개인보육시설의 교사 호봉 운영 및 보수지급 체계에 대한 전반적인 탐색

- 제 2차 집단면담 실시
 - 일시: 2007. 8. 10(금)
 - 장소: 육아정책개발센터
 - 참석자[국공립어린이집]
 - 연구진: 유희정, 문무경, 김애리, 김홍희
 - 면담자: 남인숙 원장(신사 어린이집), 김성희 원장(홍제2동 어린이집)
 - 회의내용
 - 경력산정 방식, 보수지급 근거, 이전경력 인정에 관한 사항, 퇴직금 운영 실태 등 국공립보육시설 종사 보육교사의 호봉체계, 보수체계의 운영현황 및 문제점 파악
 - 출산 및 육아휴직 운영 실태 등 보수관련 근무여건
 - 기타 교사 운영 관련 사항으로 대체교사 운영실태, 특수교사 운영 실태, 임시교사 운영실태 등에 관한 사항

- 제 3차 집단면담 실시
 - 일시: 2007. 8. 14(화)
 - 장소: 육아정책개발센터
 - 참석자[민간개인어린이집]
 - 연구진: 유희정, 문무경, 김애리, 김홍희
 - 면담자: 안미숙 원장(신영창의 어린이집), 이연수 원장(동양 어린이집), 강현득 원장(세모네모창의스쿨 어린이집), 박영자 원장(한일 어린이집), 심정선 원장(늘푸른아이들 어린이집), 공정자 원장(샘샘 어린이집)

· 회의내용

- 경력산정 방식, 보수지급 근거, 이전경력 인정에 관한 사항, 퇴직금 운영 실태 등 민간개인보육시설·가정보육시설 종사 보육교사의 호봉체계, 보수체계의 운영현황 및 문제점 파악
- 출산 및 육아휴직 운영 실태 등 보수관련 근무여건
- 기타 교사 운영 관련 사항으로 대체교사 운영실태, 특수교사 운영 실태, 임시교사 운영실태 등에 관한 사항

▪ 제 4차 집단면담 실시

- 일시: 2007. 8. 17(금)
- 장소: 육아정책개발센터
- 참석자[국공립보육시설]
 - 연구진: 유희정, 원명순, 김애리, 김홍희
 - 면담자: 류미희(부암 어린이집), 오경숙(면일 어린이집), 이정화(곡교 어린이집), 지명숙(방학2동 어린이집), 조선경(이웃사랑 어린이집)

· 회의내용

- 국공립보육시설 종사 보육교사의 경력산정 방식, 보수지급 근거, 이전경력 인정에 관한 사항, 퇴직금 운영 실태, 장애아보육교사 운영에 관한 사항
- 기타 교사 운영 관련 사항으로 대체교사 운영실태, 특수교사 운영 실태, 임시교사 운영실태 등에 관한 사항

▪ 제 5차 집단면담 실시

- 일시: 2007. 9. 20(목)
- 장소: 육아정책개발센터
- 참석자[가정보육시설]
 - 연구진: 유희정, 문무경, 원명순, 김홍희
 - 면담자: 이라(신나는 어린이집), 황윤미(예린 어린이집), 김영미(우리빼야제 어린이집), 양경아(아이조아 어린이집)

- 회의내용: 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 2차 개선(안) 검토

라. 관계자 워크숍

조사결과에 따라 보육시설종사자의 경력에 따른 바람직한 호봉체계 및 보수 기준안을 관련 공무원을 대상으로 워크숍을 개최하여 발전안을 검토하였다.

- 제 1차 관계자 워크숍 개최
 - 일시: 2007. 9. 5(수) 14:00 - 18:00
 - 장소: 육아정책개발센터
 - 참석자[공무원]
 - 연구진: 유희정, 문무경, 김홍희
 - 참석자: 안일환(여성가족부 보육정책국), 박노경(일제강점하 강제동원 피해진상규명위원회), 신애영(서울특별시 여성가족정책관)
 - 워크숍내용: 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 1차 개선(안) 검토
- 제 2차 관계자 워크숍 개최
 - 일시: 2007. 10. 18(목) 10:00 - 13:00
 - 장소: 육아정책개발센터
 - 참석자[국공립보육시설 시설장]
 - 연구진: 유희정, 문무경, 원명순, 김애리, 김홍희
 - 참석자: 지명숙(방학 1동 어린이집 원장), 이남주(역촌 어린이집 원장), 이명진(미아9동 어린이집 원장)
 - 워크숍내용: 보육시설종사자 경력인정 변화 과정 파악 및 개선 방안 모색

마. 현장 시뮬레이션 실시

보육시설종사자 경력 및 호봉체계 개선(안) 및 이에 의한 보수기준 정비에 따라 정부에서 확보하여야 하는 소요예산을 추계하였다.

바. 전문가 자문

연구사업의 추진단계별 보육시설종사자 호봉 및 보수체계(안)을 기준으로 한국보육시설연합회와 보육자격관리사무국을 대상으로 자문을 실시하였다.

	자문 내용
제 1차	사업추진체계 검토
제 2차	경력에 따른 호봉체계 2차안 검토

- 제 1차 자문회의 실시
 - 일시: 2007. 3. 21(수) 16:00 - 18:00
 - 장소: 육아정책개발센터
 - 참석자
 - 여성가족부: 김정자 사무관
 - 연구진: 유희정, 문무경, 김홍희
 - 자문자: 이은순 원장(평택엘림 어린이집)
 - 회의내용: 사업계획 및 진행 협의, 민간개인보육시설에서 진행되고 있는 보육교사 보수체계 파악, 설문내용 협의

- 제 2차 자문회의 실시
 - 일시: 2007. 9. 17(월) 16:00 - 18:00
 - 장소: 육아정책개발센터
 - 참석자
 - 연구진: 유희정, 문무경, 김홍희
 - 자문자: 이라, 원명순, 김에리 원장(한국보육시설연합회), 김의향 국장(보육자격관리사무국)
 - 회의내용: 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 1차 개선(안) 검토

Ⅱ. 보육시설종사자 관련 선행연구

1. 영유아의 발달과 보육서비스의 질 결정요인

취업모의 증가와 더불어 보육시설에 대한 요구가 지속적으로 증가하고 있는 요즘, 보육시설의 양적 확충은 물론 보육시설의 질적 제고를 위한 노력이 그 어느 때보다도 요구된다. 장시간을 보육시설에서 보내는 영유아가 경험하는 서비스의 질이 영유아의 발달에 매우 중요하다는 점은 논란의 여지가 없다. 관련 선행연구들은 영유아의 성장과 발달은 보육의 질에 의해 영향을 받으며(Howes & Hamilton, 1993), 우수한 질의 보육시설은 아동의 발달을 촉진시키고, 보다 긍정적인 경험을 제공한다고 보고해 왔다(Zaslow, 1991). 우수한 질의 보육시설에서 아동은 교사와 일대일의 상호작용이 많았으며, 교사는 아동의 요구에 민감하게 반응하는 반면에 낮은 수준의 보육시설, 높은 교사 이직률은 영유아의 언어발달에 부정적인 영향을 미쳤으며 이러한 아동은 성인의 요구에 저항하며 자아조절능력이 떨어진다(Howes & Olenick, 1986; Whitebook et al., 1989). 질적으로 우수한 보육을 경험할 경우의 효과는 바람직하지 않은 가정환경의 부정적 효과를 완충하는 결과를 가져오는 데에까지 이를 수 있다(정옥분 외, 2002).

국내연구에서도 보육시설의 질이 우수하면 영유아의 사회성 발달에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타난다. 보육시설의 질이 우수할수록 영유아는 혼자 놀기보다는 또래나 교사와 접촉하고, 이야기를 나누거나 놀이를 하는 경우가 더 많은 것으로 나타나 보육시설의 질이 우수할수록 영유아는 또래 및 보육교사와 긍정적인 상호작용을 하게 되는 것을 보여주었다(이완정, 1999). 보육환경의 질이 높을수록 영유아들은 보육시설에서 또래나 교사와 잘 협동하며 질서를 잘 지키고, 명랑하며, 또래간의 갈등을 해결할 때도 건설적인 방법을 사용한다고 한다(현온강, 태진, 2000). 아동의 놀이행동도 보육시설의 질적 수준에 따라서 차이를 보였는데 질적인 수준이 높은 기관에 다니는 아동이 질적 수준이 낮은 기관에 다니는 아동보다 높은 수준의 사회적 발달을 요하는 집단놀이를 혼자놀이나 병행놀이 보다 더 많이 하였다(송혜린, 이은혜, 2004). 이숙과 오선영의 연

구(1998)에서도 보육시설의 질적 수준이 높을수록 유아의 사회적 능력이 높은 것으로 나타났는데, 특히 보육시설 질의 하위 요인 중 ‘교육과정계획 및 실제운영’과 ‘교사-유아 상호작용’의 질에 따라 유아의 사회적 능력이 유의한 차이를 보였다. 따라서 보육시설의 질을 평가하는데 있어서 개별적인 교사-유아 상호작용의 중요성을 인식하고, 질적인 상호작용을 높일 수 있는 교수방법과 교육과정의 계획 및 운영에 대한 교사교육이 이루어져야 한다고 하였다.

여러 연구들에서 보육서비스의 질적 수준이 영유아의 성장과 발달, 가족들에게 영향을 미치는 중요한 변인임을 밝혀왔으며, 동시에 아동발달에 적합한 질적인 보육이 이루어질 수 있는 요인이 무엇인지를 규명하기 위한 논의들이 활발하게 진행되어 왔다. 연구결과(김영옥, 1991; Howes, 1992; NAEYC, 1984, 한미라 1995)들을 종합해 볼 때, 보육시설의 질적 수준을 결정하는 요인들로는 우선 대부분의 국가에서 보육관련 법으로 규정하고 있는 보육시설들의 구조적인 질과 둘째, 보육시설의 직접적인 운영 혹은 보육서비스를 영유아들에게 직접적으로 제공하는 보육교사 관련 요인들이고, 세 번째는 보육프로그램과 관련된 요인들이라 할 수 있다(서울시정개발연구원, 2005).

세부적으로 살펴보면 구조적인 요인에 포함되는 사항으로는 집단 크기의 제한, 영유아의 연령에 기준한 적절한 교사 대 영유아의 비율, 실내 외 공간의 적절한 크기, 보육교사의 보수 등이 포함된다. 두 번째, 보육교사와 관련된 사항으로는 영유아 발달 및 보육에 관한 교사훈련 교육 및 자격, 보육교사의 보수를 포함한 근무조건, 그리고 기타 교사지원이 포함되며, 마지막으로 보육프로그램과 관련된 사항으로는 실내 외 공간의 적절한 배치 및 운영, 영유아의 발달에 적합한 보육(교육)과정 실시, 교사와 영유아간의 반응적이고 민감한 상호작용, 놀이자료의 적절성과 다양한 제고가 있다. 그밖에 영유아의 영양과 건강을 고려한 영양 및 급식봉사 운영에 관한 부분과 부모 및 지역사회와의 관계, 시설의 운영관리에 관한 사항 등으로 정리되어 질 수 있다(서울시정개발연구원, 2005). 이는 2006년부터 우리나라에서 본격적으로 실시되고 있는 보육시설평가인증의 지침과도 일치한다.

이 중 보육서비스의 질과 관련된 종사자변인에 대한 연구는 주요 선진국에서도 활발히 진행되어 오고 있다. 미국유아교육협회(NAEYC)의 시설평가기준과 호주의 NCAC(National Childcare Accreditation Council)의 평가기준에는 항상

교사의 자질에 관한 항목이 포함되어 왔다. 보육시설종사자의 여러 특성 중 종사자의 학력, 자격, 그리고 특별한 교육이나 훈련 등의 변인이 강조되고 있으며, 임금을 비롯하여 보육시설종사자의 근무여건에 대한 관심도 높아지고 있다. 양질의 보육서비스를 나타내는 Fiene(2002)의 13가지 지표에서도 교사자격 지표(staff qualifications indicator)와 교사훈련 지표(staff training indicator)를 다른 지표들과 함께 중요하게 꼽으면서 보육서비스의 질에 미치는 교사의 영향을 강조하고 있다. NICHD의 장기종단연구(2001 & 2002)에서도 교사의 교육수준은 영유아의 사회, 인지발달을 예측할 수 있는 변인이 되며, 높은 교육수준을 가진 교사는 질적인 보호와 학습 환경을 영유아에게 제공하는 것으로 나타났다.

이러한 종전의 미국연구결과를 뒷받침하는 연구결과(Sylva et al, 2004)가 최근 영국에서도 보고되었는데 양질의 교사가 있는 보육시설의 아동의 성장이 두드러졌다. 높은 자질의 훈련을 받은 교사들과 영유아간의 상호작용은 보육시설의 질에 큰 영향을 주고, 그 보육시설의 영유아는 읽기와 사회성 발달수준이 높은 것으로 보고하였다(OECD, 2006)

우리나라에서도 질적으로 우수한 보육환경 및 보육서비스를 제공하고자 도입된 보육시설 평가인증제도의 지침을 살펴보면 보육서비스의 질에 있어서 종사자의 중요성을 알 수 있다. 먼저 보육시설 평가 인증지표의 영역2 운영관리에서 보육시설종사자의 근로계약서와 복무규정이 문서화되어서 잘 이행되고 있는지를 평가한다(2-11). 이는 보육교사의 문서화된 근로계약서와 복무규정은 시설장과 보육교사 사이의 복무관련 의사소통을 원활하게 하고 보육교사가 자신의 근로계약서와 복무규정에 대해 잘 이해하게 됨으로써 이 규정에 따라 급여, 근무시간, 휴가 등을 계획할 수 있게 되어 보육교사의 직무만족도가 높아질 수 있다는 측면을 반영한 것이다. 이렇게 높아진 보육교사의 직무만족도는 질적인 보육서비스와 연결될 수 있다. 또한 보육교사를 위한 공간과 개인용가구가 따로 있는지 평가하는데(2-12) 이는 영유아 위주로 조성된 환경에서 근무하는 보육교사의 불편과 긴장을 완화시켜주는 것은 보육교사로 하여금 자신의 직무를 더욱 원활하게 수행할 수 있게 하는 요인 중 하나라는 필요성에 의한 것이다. 보육시설의 교사경력이 3년 이상인 보육교사 비율이 전체 교사의 3분의 1 이상일 때 그 보육시설은 우수한 수준으로 평가된다(2-13). 보육시설에서 지속적으로 종사한 보육교사가 많을 경우, 영유아가 바람직한 보육서비스를 안정적으로

받고 있을 가능성이 높고, 보육교사의 경력이 많을수록 영유아의 발달과 행동에 민감하고, 개별영유아에게 적합한 보육활동을 계획하여 실행하는데 교사의 전문능력을 발휘할 수 있으며 이는 곧 영유아에게 전달되는 보육서비스의 질을 높이는데 영향을 미친다.

한편 보육시설 평가 인증의 지표 중 영역 3 상호작용에서는 더욱 더 직접적으로 교사의 바람직한 보육활동에 대한 기준을 제시하며 보육서비스의 질에 있어서 교사의 중요성을 알려준다. 이 영역의 평가에서는 보육교사와 영유아 사이의 관계 형성에 기초가 되는 일상적 양육에서의 개별화, 교사의 수용적이고 반응적인 태도, 그리고 긍정적인 방법을 사용한 행동지도에 초점을 두는데, 보육시설의 교사는 영유아의 일상적 양육과 상호작용을 통해 영유아의 개별적 차이를 파악하게 되며, 영유아에게 발달적으로 적합한 경험을 제공할 수 있고 이러한 경험은 영유아가 교사나 또래의 다른 영유아들과 긍정적인 관계를 형성하고 대인관계의 기술을 습득하는데 기초가 된다. 그리고 보육교사의 적절한 행동과 태도는 영유아의 자존감을 향상시키고, 평등하다는 느낌을 갖게 하며, 또래들과 서로 긍정적으로 상호작용할 수 있는 능력을 길러준다. 이러한 중요성에 기초하여 보육교사의 민감성과 상호작용의 빈도, 아동에 대한 평등한 대우, 긍정적인 행동지도 등을 평가 대상이 된다.

또한 보육시설종사자와는 간접적으로 관련이 있는 나머지 영역의 경우에도 교사의 기본적인 역할을 요구하고 있다. 가령 보육환경이나 안전 영역의 경우 보육시설의 구조적인 요인 뿐 만 아니라 종사자에 의해서 형성되는 환경의 중요성 또한 평가대상이 된다. 교사가 영유아에게 적합한 공간과 환경을 구성해 주기 위해서는 영유아의 보육에 있어서의 물리적 환경 구성의 가치를 파악하고, 물리적 환경이 어떻게 작용하는지에 대한 교사의 이해와 이를 위한 전략이 꼭 필요하다.

이상의 국내외 선행연구들과 우리나라의 보육시설 평가인증에서는 보육서비스의 질을 결정하는 여러 요인들 중에서 보육의 질을 결정하는 큰 요인으로 교사의 역할을 일관되게 제시하고 있다. 보육환경의 양적인 확충은 질적인 보육서비스를 제공하기 위한 일차적인 환경이지만 보육의 내용과 수준을 확보하기 위해서는 보육을 실시하는 인력이 무엇보다 중요하기 때문에 우수한 보육교사의 확보가 우선시 되어야한다.

2. 보육서비스의 질에 영향을 주는 교사관련 변인

국외연구들을 통해서 교사의 특성에 따른 보육서비스에 대해 살펴보면 Howes와 Hamilton(1992)은 교사의 학력이나 연수 양이 많은 교사일수록 아동의 사회적 능력이 높다고 하였으며, Arnette(1989)도 아동중심적인 연수를 받은 교사는 질적인 상호작용과 더 나은 물리적인 환경을 제공해준다고 하였다. Friesen(1995)의 연구에서 교사의 학력, 경력이 보육의 질과 상관이 있었고, Mitcell은 보육의 질을 결정하는 요인으로 아동 발달에 대해 전문적 훈련을 받은 종사자를 들고 있다(Maarion R. McNairy, 1989 재인용).

보육의 질에 영향을 주는 교사의 특성은 매우 다양하다. 교사의 학력이나 경력, 자격종류, 나이, 결혼유무, 건강상태와 같은 교사의 일반적 배경과 급여, 후생복지, 근무시간 등과 같은 근무조건, 교사효능감이나 자아존중감 등의 교사의 심리적 특성, 교사신념과 전문성과 같은 교육관, 직무 스트레스나 직무 태도 등 다양한 변인이 교사의 행동에 영향을 미쳐 보육의 질을 결정한다. 이러한 다양한 요인 중 급여수준을 중심으로 교사관련 변인이 보육 서비스의 질에 미치는 영향을 알아보고자 한다.

가. 교사의 학력 및 자격과 급여수준

보육의 질에 영향을 미치는 종사자의 변인 중 가장 기본적인 것이 보육교사의 학력과 자격이다. 일반적으로 개인의 학력과 자격은 직무수행의 정도를 예측할 수 있는 변인이 되고 이는 개인이 직무의 대가로 받는 급여와도 높은 관련이 있다. 현재 우리나라에서는 보육교사의 자격기준은 표와 같다.

교사특성에 따른 보육의 질적 수준을 밝힌 박지영(2005)의 연구에서 보육교사의 학력에 따라 보육의 질적 수준이 차이가 나타났는데 고졸 집단에 비해 대졸집단의 보육의 질적 수준이 높은 것으로 나타났다.

〈표 II-1〉 현행법령에 의한 보육교사의 등급별 자격기준(영유아보육법시행령 제 21호)

등급	자격기준
보육교사1급	<ul style="list-style-type: none"> • 보육교사 2급 자격을 취득한 이후 3년 이상의 보육업무경력과 여성가족부 장관이 정하는 승급교육을 받은 자 • 보육교사 2급 자격과 보육관련 대학원에서 석사학위를 취득한 자로서 1년 이상 보육업무 경력과 여성가족부 장관이 정하는 승급교육을 받은 자
보육교사2급	<ul style="list-style-type: none"> • 전문대학 또는 이와 동등 이상의 학교에서 여성가족부령이 정하는 보육관련 교과목 및 학점을 이수하고 졸업한 자 • 보육교사 3급 자격을 취득한 이후 1년 이상의 보육업무경력과 여성가족부 장관이 정하는 승급교육을 받은 자
보육교사3급	<ul style="list-style-type: none"> • 고등학교 또는 이와 동등 이상의 학교를 졸업한 자로서 여성가족부령이 정하는 교육훈련시설에서 소정의 교육과정을 수료한 자

이경림(2005)의 연구에서도 영아반 교사의 학력에 따른 보육프로그램의 질 차이를 분석한 결과 영아반 교사의 학력에 따른 영아보육프로그램의 질에 통계적으로 유의한 차이를 보였는데 특히 교사-아동 상호작용에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 또한 정혜진의 연구(2004)에서도 대졸 보육교사가 전문대졸 보육교사나 보육교사 양성과정 보육교사에 비해서 보육 및 기본생활지도, 교육 및 교수활동, 상담 및 정서적 지원, 연구 및 반성적 실천의 영역에서 수행정도가 높다고 시설장들이 인식하고 있다는 것이 밝혀졌다. Berk(1985)는 교사의 학력, 경력 등이 유아의 발달에 미치는 영향에 관한 연구를 실시한 결과 대학과정을 마친 교사는 이보다 교육을 덜 받은 교사에 비해 유아를 격려하고 언어기술을 촉진시켜주며 유아에게 제재를 가하는 행동을 적게 보인다고 하였다. 미국의 질적인 보육시설을 나타내는 13가지의 지표(Fiene. R. 2002)에서도 정규대학 교육을 받은 교사는 그렇지 않은 교사에 비해서, 전문성을 위한 직무교육이나 특별한 훈련을 받은 교사는 그렇지 않은 교사에 비해서 질적인 보육서비스를 제공하므로, 보육서비스의 질에 미치는 교사의 교육수준의 영향을 강조하였다.

또한 보육교사의 자격에 따른 보육프로그램의 질의 차이 또한 통계적으로 유의한 차이를 보였는데 하영애(2004)의 연구에서 보육교사 1급자격증을 소지한 교사가 2급자격증을 소지한 교사에 비해 교육의 질적 개선과 영·유아의 발달 촉진을 도모하기 위한 평가자로서의 역할과 학급의 융통성 있는 운영자로서의 역할 수행을 잘하는 더 잘 수행하는 것으로 나타났다.

교사의 학력이나 자격은 교사의 전문성 인식수준과도 상관관계를 보이는데 영아반 교사의 학력과 자격에 따른 전문성인식의 차이는 통계적으로 유의한 차이를 보였다(이경림, 2005). 학력이 높을수록 그렇지 않은 교사보다 전문성인식이 높았고, 보육교사 1급 자격을 가진 교사가 보육교사 2급자격증을 가진 교사보다 전문성인식이 높았다. 또한 교사의 전문성 인식수준은 교사의 경력이나 근무시간과 함께 월급에 따라 유의미한 차이를 보였는데 급여가 높을수록 전문성 인식수준이 높은 것으로 나타났다(김유진, 2003). 보육교사의 전문성은 영유아에게 양질의 서비스를 제공해주기 위해서 보육교사가 갖추어야 할 지식이나 기술이며 충분한 경험을 가지고 보육교사로서 특별한 역할을 행하는 것과 더불어 신념과 책임감이 중요하게 작용한다. 보육교사가 전문적 지식과 기술을 가진 전문직이라는 사명감을 가지고 직무를 수행하게 되면서 직무스트레스를 적게 느끼게 되어 보육프로그램의 질에 긍정적인 영향을 줄 수 있다. 질 좋은 보육환경을 위해서 교사의 전문성이 요구되는 것이 당연하다.

교사의 전문성 인식수준은 보육시설의 질과 높은 수준의 정적 상관관계를 보여 전문성 인식도가 높을수록 보육프로그램의 질이 높았다(이경림, 2005; 오미경 1998). 또한 박지영의 연구(2005)에서 보육교사의 전문성인식에 따른 보육의 질적 수준을 살펴보았는데 보육교사의 전문성 인식과 보육의 질적 수준 간에는 정적인 상관관계를 보였다. 특히 조사 대상자들의 전문성인식 점수는 교사의 전문성인식의 하위영역 중 보육교사라는 직업에 대한 사회적 필요성이나 사회봉사성, 전문적 지식의 필요성, 자율성 부분에 있어서는 평균이상의 높은 점수를 보였으나 사회경제적 지위 영역에 있어서는 다른 요인에 비해 매우 낮은 점수를 나타냈다. 이는 보육교사가 보육에 대해서 매우 중요하고 사회적으로 필요하다고 생각하지만 그에 비해 낮은 보수 및 사회적 대우를 받고 있다고 여기는 교사의 인식을 반영하는 것으로 해석할 수 있다. 질 높은 서비스를 위한 보육교사의 전문성 강화방안 연구에서 박덕송(2005)은 보육교사의 처우의

현실화를 한 방안으로 들고 있다. 급여수준이나 처우에 있어서 정부인건비지원 시설과 미지원시설의 격차를 줄이게 되면 모든 교사가 질 높은 보육서비스를 효율적으로 수행할 수 있게 될 것이라고 밝히고 있다(박덕승, 2005).

보육교사의 학력이 높을수록 직무스트레스가 높아지는 결과를 보고한 강혜경의 연구(2002)는 특히 보수만족도에서 학력이 낮을수록 만족도가 높아지는 유의한 차이를 보여주었다. 이는 보육교사의 처우에 있어 학력에 상관없이 동일한 보수를 받기 때문인 것으로 생각되며 이렇게 고학력 보육교사의 높은 직무스트레스는 또한 고학력 보육교사의 비율을 낮출 수 있어 보육서비스의 질적 향상에 부정적으로 기여하게 된다.

특히 국공립보육시설에 비해서 급여수준과 근무환경이 열악한 민간보육시설에서는 수준 높은 보육교사의 확보가 더욱 어려운데 서울시 민간 보육시설의 보육교사의 56%가 1년 과정인 보육교사 양성원을 통해 자격을 취득하였으며 4년제 대학 관련학과를 졸업한 교사는 10% 수준에 머물렀다. 또한 서울시 민간 보육시설 보육교사의 한 달 평균보수는 100만 5천원이며, 최소 60만원에서 최대 200만원에 이르는 등 보육시설별로 보수수준에서 큰 차이를 보이고 있었다.

이렇듯 교사의 학력과 자격은 직·간접적으로 보육시설의 질을 예측하는 의미 있는 변수이다. 하지만 현재의 보육교사 임금규정은 이러한 보육교사의 학력이나 자격을 고려하지 않고 있어 고학력자의 직무만족도를 낮추고, 질적인 보육서비스를 제공할 고학력 보육교사를 양성하지 못하고 있다. 이와는 반대로 보육교사와 유사직종인 유치원교사는 학력에 따라 초임에서 다른 호봉을 적용하여 학력에 따른 교사의 처우를 보장하고 있다. 또한 같은 학력을 가진 다른 직종에 비해서 턱없이 낮은 보육교사의 임금수준은 보육교사의 학력을 높이고, 자격을 강화하여 보육서비스의 질을 향상시키는데 걸림돌이 되고 있다. 즉 학력이나 자격 등 교사의 질적 수준에 따른 합리적인 보수규정의 개선이 필요하다고 할 수 있다.

보육교사의 월평균 보수인 112만 6천원은 국내 4년제 대졸 초임급 평균인 178만 7천원, 고졸이하 133만 6천원과 비교해 볼 때 고졸이하의 초임급에도 미치지 못하는 것으로 드러났으며 보육교사의 급여수준이 가장 높은 국공립보육시설조차도 평균이 126만 4천원으로 나타났다(2004년 기준).

〈표 II-2〉 대졸초임 월평균임금 비교

유사직종 대졸초임 월평균 임금				전체 월평균 임금	
간호사	유치원교사 (9호봉)	사회복지사 (1호봉)	보육교사 (1호봉)	대졸초임	고졸초임
2,083,257원	1,928,390원	1,374,617원	1,144,225원	1,787,000원	1,336,000원

자료: 한국보육교사회, 한국경영자총연합회(2005년 기준)

이처럼 보육교사의 낮은 임금은 우수인력의 진입을 근본적으로 제한하고 있어 질적인 보육서비스 제공과 보육서비스의 질적 향상의 가능성을 낮추고 있다.

교사의 급여수준은 직접적으로도 보육프로그램의 질에 영향을 미친다. 보육프로그램의 질에 영향을 미치는 교사관련변인을 분석한 구은미의 연구(2004)에서 교사의 수입이 높을수록 보육 프로그램의 질이 높으며, 이를 보육프로그램의 질을 평가하는 하위 영역별로 살펴보면 보육시설의 물리적 환경영역, 영양·건강·안전의 영역, 운영관리영역에서 교사의 수입이 높을수록 각 영역의 질이 더 높은 것을 알 수 있었다. 이는 보수가 높을수록 보육의 질이 높다고 보고한 이경선(2000)의 연구결과 및 유아교사에게 자신의 직무에 적절한 수입이 보장된다면 긍정적인 직무태도와 낮은 이직의도를 나타내어 교육의 질적인 수준이 높아진다고 한 Derry Schmitt & Todd(1995)의 연구결과와도 일치한다.

또한 이경선&이영석(2001)의 연구에서 보육의 질에 대한 교사관련변인들 - 경력, 학력, 연수량, 자격종류, 결혼유무, 월급, 중에서 보육의 질을 설명하는 가장 중요한 변인은 월급, 경력, 호봉의 순으로 나타났다. 보육교사가 맡고 있는 연령에 따라서 의미 있는 변인이 달라지는 것인데 3,4세반의 경우 특히 교사의 월급이 높을수록 보육의 질이 높다고 보고하고 있다.

미국 내 5개의 대도시, 227개의 보육시설을 대상으로 한 수행된 NCCSS(National Child Care Staffing Study)(Whitebook, M., C. Howes, And D. Phillips, 1990)에서도 보육시설종사자, 종사자의 근로환경, 그리고 보육서비스의 질의 관계에서 보육교사의 교육수준과 근로환경은 보육서비스의 질을 결정하는 매우 중요한 요소라고 밝히고 있다. 교사의 임금은 교사의 근로환경을

예측하는 가장 큰 변수이고, 교사의 근로환경은 또한 영유아를 위한 보육환경과 연관이 있었는데 높은 임금을 받는 교사들이 일하는 보육시설은 영유아에게도 더 좋은 환경을 제공하며, 유아와의 양질의 상호작용이 이루어지는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 보육시설종사자들에게 더 나은 보상을 통해 좋은 근로조건을 제공할 때 영유아를 위한 보육서비스의 질도 향상될 수 있다는 것을 시사한다.

민간개인보육시설의 서비스 수준 향상 방안연구(서울시정개발원, 2005)에서 민간개인보육시설의 시설장들은 운영상의 어려움으로 재정 관련 문제와 종사자 관련문제를 가장 심각한 것으로 지적하였고, 가장 필요로 하는 재정적 지원은 '종사자 인건비 지원'으로 나타났다. 종사자 인건비를 비롯한 재정적인 어려움의 해결은 국공립에 비해 상대적으로 낮은 민간개인보육시설의 질을 향상시키는 방안이 될 수 있다.

나. 보육교사의 직무만족도 및 스트레스와 이직

하루의 대부분을 아동과 함께 하며 실질적으로 아동을 책임지고 있는 보육교사가 자신의 직무에 대해 얼마나 만족하는가가 교사가 제공하는 보육서비스의 질과 깊은 관계가 있을 것이라는 사실에는 의심의 여지가 없다. 교사의 직무만족도가 높을수록 보육의 질이 높다는 것은 여러 연구(김연진, 1995; 이경선, 2001)를 통해서 밝혀졌다.

교사의 직무만족도가 높을수록 유아의 사회적 능력이 높아지는 것으로 나타났는데 이러한 결과는 보육시설의 환경이 교사를 스스로 근무하기에 편안하고 자신의 능력을 충분히 발휘할 수 있는 장이라는 생각을 가질 때 교사의 직무만족도가 증가할 수 있으며, 직무만족도의 증가는 보육교사의 안정성을 증대시키고, 결과적으로 유아의 발달을 긍정적으로 이끌 수 있음을 의미한다. 따라서 보육교사의 직무만족도를 증가시키기 위해 제도적이고 구조적인 개선이 이루어져야 하는 필요성이 다시 한 번 강조된다(전춘애, 이미숙 2002). 유아교사의 직무만족도는 유아발달에 영향을 미치게 되므로 직무만족도를 높이는 것은 유아교육기관 경영에 있어서도 중요한 과제 중의 하나이다. 교사의 높은 직무만족도는 교육의 질을 좌우하는 관건이 되며, 직무만족도가 높은 교사는 유아교육에 사

명감을 갖고 창의적인 활동으로 유아들에게 영향을 주어 성취 및 교육 목적 달성에 지대한 영향을 미치는 직접적인 요인이 된다(송민재, 이희자 2001). 직무만족도를 구성하는 하위요인은 인간관계, 직무자체, 근무환경, 보수 등이 일반적이다.

직무스트레스와 직무만족도는 급여수준에 의해 영향을 받는다. 보육교사의 직무 스트레스가 많을수록 직무만족도가 낮으며, 특히 직무만족도의 하위영역 중 보수 및 사회적 인정 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다(강혜경, 2002; 유현정 2003). 또한 정효정(2003)은 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 업무량과 동료와의 인간관계와 더불어 보수를 중요한 요인으로 손꼽았다. 보육교사의 직무환경과 직무만족도의 관계를 밝힌 형근혜의 연구(2006)에서도 보수가 높을수록 보육교사의 직무만족도가 높다고 하였으며 문채련(2005)의 연구에서도 교사의 월수입 따라 직무만족도의 차이가 나타났다.

보수는 개인의 직업선택에 있어서 가장 중요한 요인으로 작용할 뿐만 아니라 어떠한 직종에 있어서든 그 직종 종사자의 직무만족과 직무 능력에 결정적인 영향을 미치는 요소로 인정되고 있다. 교사의 직무만족도가 높을수록 보육의 질은 높아진다(김연진, 1995). 교사가 자신이 하는 일에 대해서 만족하고 보람을 느끼면 일의 성과가 높아지고, 궁극적으로 교사가 제공하는 보육서비스의 질을 향상시키는 요인이 될 수 있다. 교사에게 정신적으로는 보람과 긍지를 느끼게 하고, 물질적으로는 노력에 상응한 적절한 보수가 주어져야 직무만족이 높아진다(Kim & Loadman, 1994).

보육교사의 근무환경 및 직무실태분석(여성개발원, 2004)의 결과에 의하면 보육교사로서 만족하지 못하는 이유에 대해서 적은 보수를 가장 많이 꼽았다. 또한 보육교사로서 가장 어렵다고 느끼는 점을 조사한 결과 또한 ‘업무량에 비해 낮은 임금’을 가장 어렵게 느끼는 것으로 나타나 보육교사들은 적은 보수에 대해 불만과 어려움을 가지고 있음을 알 수 있다. 담당업무와 직업적 전망에 대해서는 조사대상 교사의 65%가 만족한다고 답한 반면 급여수준에 대해서는 54.1%가 불만족으로 응답하여 업무자체요인보다 급여와 같은 외부요인이 직업만족도를 낮추고 있는 것으로 나타났다. 또한 민간 보육시설의 서비스 수준 향상 방안 연구(서울시정개발원 2005)에서도 보육교사가 지각하는 어려움 중 교사들은 ‘업무량에 비해 낮은 임금’을 가장 많이 지적하였다.

보육교사의 스트레스 또한 보육교사 행동의 질에 영향을 미치는데(신혜영, 2004), 보육교사가 지각하는 스트레스는 담당하는 아동이나 아동과의 관계형성, 보육실 내 교사행동에 역기능적인 영향을 준다. 강혜경(2002)의 연구에서 직무만족도와 직무스트레스는 강한 부적상관관계를 보여주어 직무스트레스가 적을수록 직무만족도는 높아지는 것으로 나타났는데 보육교사의 직무 스트레스는 교사와 아동간의 관계형성에 부정적인 영향을 줄 수 있고, 아동과의 상호작용에서 교사의 반응성이나 민감성을 저하시킬 수 있다. 또한 직무에 대한 스트레스는 교사의 이직률을 높이는 원인이 되기도 한다. 이는 보육시설의 교사 안정성을 낮춤으로써 보육의 질적 저하를 초래하게 된다.

요컨대 교사가 경험하는 스트레스는 보육의 질에 부정적인 결과를 초래하게 되고, 교사가 자신의 직무에 만족하게 되면 직무성과가 높아지고 궁극적으로 교육의 질이 향상된다. 따라서 보다 질적인 보육서비스를 위해서 교사의 직무스트레스를 올바르게 파악하고 이를 예방, 감소시키고자 하는 노력이 필요하며 보육교사의 직무만족도는 보육서비스의 질에 직접적인 영향을 미치기 때문에 보육교사의 직무만족도를 제고하는 것은 보육서비스의 질을 향상시키는 방안 중의 하나가 된다고 할 수 있겠다.

한편 보육교사는 근로환경과 복지후생에 대한 만족도가 높을수록 이직의사를 보이는 비율이 낮다. 높은 이직률은 아동이 교사와 안정적인 관계형성을 어렵게 하며 아동발달에 부정적인 영향을 미치는데(심숙영, 1999) 이직 의도로 인한 보육교사의 직무태도에 잠재된 불안정성은 교사의 교수행위에 영향을 미치게 되며, 이직 의도를 가진 교사들이 아동의 요구에 덜 민감하게 반응함으로써 유아교육의 질을 결정하는 중요한 요소인 교사-유아간의 질적 상호작용을 저하시킬 수 있는 것이다. 보육시설 평가인증 지침에서도 이러한 측면을 고려하여 보육교사의 경력에 대한 평가에서 교사의 경력에 해당원에서의 1년 이상의 경력을 포함하여 평가하도록 하고 있다. 높은 이직률의 보육시설에 다니는 아이들은 교사가 안정적인 보육시설에 다니는 아이들보다 사회적 상호작용을 덜 경험하고, 배회하는 시간이 많고, 피바디 그림 어휘 검사에서 낮은 점수를 받는 등 사회 정서적 발달과 언어발달에 있어서 차이를 보였으며(Whitebook et al, 1990), 교사의 이직률을 예측하는 가장 중요한 변수는 임금으로 나타났다. 즉, 우수한 환경의 보육시설은 유아에게 긍정적인 보육환경을 제

공할 뿐만 아니라 종사자에게도 매력적인 근로환경이 되기 때문에 숙련된 교사들을 유지하는데 있어서도 유리하다.

미국유아교육연구회(National Institute for Early Education Research)의 Ackerman(2006)은 보육교사에 대한 그의 연구에서 보육서비스의 질에 영향을 미치는 가장 대표적인 두 가지 변수로 교사의 학력과 훈련과 함께 안정성을 꼽아 빈번한 교사의 이직이 보육 서비스의 질에 부정적인 영향을 미침을 강조하였다. 이 연구에서는 종사자의 안정성과 관련하여 이미 여러 연구(Howes & Hamilton, 1993; Whitebook et al, 1998)에서 교사의 낮은 이직률이 보육서비스의 질에 영향을 준다는 사실이 밝혀진 것을 언급하면서 낮은 임금이 높은 이직률의 원인임을 재차 강조하였다.

2005년 서울시정개발원의 민간개인보육시설의 서비스 수준 향상 방안연구에 따르면 민간개인보육시설 보육교사의 총 재직기간은 평균 53개월이고, 현 시설 재직기간은 27개월로 나타났다. 보육교사의 현 보육시설 근무연수를 좀 더 자세히 살펴보면 ‘만 1년 미만’인 경우가 33.2%, ‘만 1~2년 미만’은 21.6%로 나타나 보육교사가 한 보육시설에서 2년 이상의 경력을 갖는 경우는 절반이 채 넘지 못하는 것을 볼 수 있다. 이는 민간개인보육시설의 불안정하고 열악한 근무조건을 반영하는 것으로 낮은 급여로 인한 잦은 이직이 국공립보육시설에 비해 민간개인보육시설의 질을 떨어뜨리는 요인 중 하나일 가능성을 제시한다.

교사의 빈번한 이직으로 인해서 보육시설은 경험과 능력이 적은 교사를 채용하게 되며, 이는 결국 보육의 질을 저하시키는 원인이 된다. 부모역시 교사가 자주 바뀌게 되면 보육시설에 대해 불만족하게 된다(심숙영, 1999). 이직에 따른 이러한 부정적인 영향을 막기 위해서는 이직의 원인을 알아볼 필요가 있다. Whitebook & Sakai(2003)에 따르면 높은 수준의 훈련을 받은 교사들이 낮은 보수를 받을 때 이직을 하는 경향이 있다고 한다.

2004년 한국여성개발원의 보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석 자료에 따르면 보육교사들에게 이직을 희망하는 이유가 ‘근무량이 많아서’ 이어 ‘임금이 적어서’가 두 번째로 많은 이유를 차지하였다. 특히 국공립보육시설이나 법인·단체보육시설보다 민간개인보육시설에서 일하는 보육교사가 ‘임금이 낮아서’를 더 많이 답하여 특히 민간개인보육시설에서의 낮은 임금에 대한 불만족이 큰 것을 알 수 있었다. 또한 보육교사직을 그만두고 싶은 경우, 그 이유에 대해서

조사한 결과를 보면 ‘근무량에 비해 임금이 너무 낮아서’가 응답자의 31%를 차지하여 가장 많은 것으로 나타났다. 질적인 보육서비스의 제공을 위해서 능력 있고 유능한 교사가 근무하여 자신의 전문성을 발휘할 수 있도록 보다 현실적인 근무환경개선이 이루어져야 할 필요가 있다.

이직의 한 원인으로 알려져 있는 소진 역시 프로그램 질에 부정적인 영향을 미친다. 소진한 교사는 아동에게 발달적으로 적합한 환경을 제공하기 어렵기 때문에 아동발달에 부정적인 영향을 미치며 프로그램의 질을 저하시키는 원인으로 작용한다(Manlove, 1993). 소진이라는 용어는 일 때문에 피곤하고 지치고 탈진되는 현상을 의미하며 Whitebook, Howes, Darrah 와 Friedman(1982)은 유아교육교사의 소진이 일의 특성, 교사의 인성, 그리고 기관의 구조 등으로 인하여 생긴다고 하였다. 교사의 개인적인 특성에 관한 소진 연구들은 소진이 주로 근무환경 때문에 야기된다고 하였고, 급여 또한 소진의 정도에 영향을 미치는 중요한 요인이라고 하였다. 심숙영(1999)의 연구에 따르면 교사가 이직을 생각하는데 결정적인 영향을 미치는 요인으로 소진과 함께 임금을 보고하였다.

살펴본 바와 같이 보육서비스의 질에 영향을 미치는 교사관련 변인은 매우 다양하다. 교사의 학력이나 자격, 경력, 전문성 인식과 교사 효능감, 직무만족도와 직무스트레스 등 교사와 관련된 여러 가지 요인이 보육서비스의 질과 관계가 있다. 교사의 급여수준이 이러한 여러 요인과 함께 일관되게 제시되는 요인으로써 보육의 질에 직접적으로 뿐만 아니라 간접적으로 많은 영향을 미친다. 여러 연구보고서에서 보육의 질을 높이는 방안으로써 보육교사의 처우를 개선하고 급여수준을 향상하는 것의 필요성을 공통적으로 제안한다.

하지만 이렇듯 많은 연구에서 보육서비스 종사자의 근로조건을 강조하고 있음에도 불구하고 Whitebook 등이 1994년에서 2000년의 보육시설종사자에 관한 변화를 살펴본 연구(Whitebook, M., Sakai, L., Gerber, E., & Howes, C. 2001)에서 여전히 보육시설종사자의 임금은 물가상승률을 감안한 생계비를 따라가지 못하고 있으며, 공립학교 교사의 임금과 비교해서 턱없이 부족함을 보고하였다.

캐나다의 보육시설노동에 대한 보고서(Beach et al. 2004)에 의하면, 보육시설의 종사자가 직무교육이나 보수교육 참가율이 떨어지는 원인은 비용과 여가시간의 부족이다. 이 보고서의 머리말에서 캐나다 보육인력국(The Child Care Human Resources Sector Council)은 보육인력은 건강하고 생산적인 사회를 위해서 꼭

필요하며, 여전히 낮은 임금과 사회적 지위로 어려움을 겪고 있지만 보육인력에 대한 투자는 캐나다의 보육서비스에 필수적인 요소이자 영유아의 미래를 위한 투자임을 밝히고 있다. 2006년 OECD 보고서에서도 여전히 여러 국가에서 낮은 임금과 과도한 업무는 영유아보육 종사자의 전문성향상과 교육기회 등을 통한 보육서비스의 질적인 향상을 저해하고 있으며, 보육현장의 질을 향상시키기 위해서는 종사자의 근로환경을 개선이 필수적이고, 정부가 이를 위한 정책적인 지원을 해야 한다고 보고하고 있다(OECD 2006). 미국유아교육연구회(National Institute for Early Education Research)의 Ackerman(2006)도 보육교사에 대한 연구에서 질적인 보육은 교실에서 아이들과 교사간의 의미 있고, 발달에 적합한 상호작용이 필수적이며, 전문지식에 기초한 긍정적인 상호작용을 위해서는 교사의 교육과 훈련이 가장 필수적인 요소임을 강조하며 보육시설종사자가 교육과 훈련을 위해서 소비할만한 경제력이 뒷받침 되지 않는 것을 지적하였다.

이에 임금과 전문성 향상을 위한 교육의 기회를 높이기 위한 지원이 필요하며, 그 대표적 예로 델라웨어의 CREAT(Caregiver Recruitment, Education, and Training Enhancement) 프로젝트를 들 수 있다. 보육시설종사자에게 전문성 성장의 기회를 제공하였는데 델라웨어 대학에서 실시되었으며 델라웨어의 헤드스타트 본부의 협력으로 진행되었다. 이 프로젝트는 보육시설종사자들이 접근 가능하여 지역대학의 교육과정을 이수하게 함으로써 종사자의 교육수준을 높이는 데 도움을 주었다.

미국 내 우수한 10곳의 보육서비스를 살펴본 보고서(Kinch & Schweinhart, 2004)는 각 보육서비스에서 교사들에게 훈련과 부가적인 교육을 제공함으로써 보육서비스의 질을 올리는데 도움을 준다고 말하고 있다. 그러한 프로그램의 예로 웨스트 버지니아의 River Valley child Development Service에서는 모든 교사에게 유아교육에 관한 특별한 훈련을 받을 기회를 제공하는 도제식 프로그램을 운영하고, 이러한 부가적인 교육에 대한 재정적인 장려금을 제공함으로써 교사들이 전문성을 기를 수 있도록 하고 있다.

또한 노스캐롤라이나의 TEACH Early childhood Project 와 Child Care WAGES Project 도 보육서비스 종사자의 전문성을 기르고, 이직률을 낮추는데 성공적인 것으로 나타났다. 리뷰의 대상이 된 10개의 질적인 보육시설은 종사

자들에게 공립학교와 같은 수준의 임금을 지급하고 있었으며 높은 수준의 임금은 우수한 종사자를 고용할 수 있도록 하고, 또한 그들이 하는 일의 중요성을 깨닫고 이직률을 낮춘다고 보고하였다. T.E.A.C.H.(Teacher Education and Compensation Helps)프로젝트의 목적은 보육서비스의 종사자들의 훈련과 교육을 강화하고 이것이 임금인상으로까지 이어지도록 하는데 있다. 각 기관의 운영자들은 프로그램에 참여하는 종사자들의 시간을 배려해주고, 참여자들은 TEACH의 교육목표를 달성한 후 해당기관에 종사할 것임을 약속한다. TEACH의 교육목표를 완수한 참여자에게는 더 높은 임금이 지급된다. TEACH는 장학금을 제공하여 보육서비스 종사자들이 많은 교육과 훈련을 받도록 함으로써 이 분야를 떠나지 않도록 유지할 뿐 아니라 인력의 질을 높이는데도 기여한다. TEACH는 미국의 노스캐롤라이나에 있는 아동보호서비스연합에 의해 시작되었는데 현재는 뉴욕, 펜실베이니아, 플로리다, 일리노이, 인디애나 등 여러 주에서 채택중이다. 훈련비용은 고용주와 피고용인이 일부를 담당하고 나머지는 연방이나 주, 또는 자선기금이나 기업의 후원 등으로 충당한다(나정·장영숙, 2002).

WAGES(Workers are Gaining Education and Salary) Project는 1994년에 보육교사의 임금수준을 올리고, 지속적인 교육을 받도록 하기 위해서, 교육수준이 높은 교사를 고용하기 위해서, 그리고 보육교사의 이직률을 낮추기 위한 목적으로 설립되었다. 이 프로젝트는 개인의 교육수준에 따라서 임금을 지불하는데 연간 교사에게 지불되는 금액은 \$200~\$4,000 이다. 교육과정에 참여하여 학위를 받은 사람에게는 보너스를 지불하며, 이러한 재정적인 지원은 6개월 이상 근속한 사람에게만 제공되기 때문에 이직률을 낮추며, 교육과 훈련을 장려함으로써 보육의 질을 향상시키는 것으로 나타났다.

우리나라에서도 정부의 보육지원확대와 더불어 보육교사들의 보수가 다소 상향되고는 있으나 업무의 특성에 비해 아직까지도 매우 낮은 현실이다. 더욱이 민간개인보육시설의 경우에는 실제 정해진 임금이 지켜지지 않는 경우가 많다. 보육의 질은 보육교사의 질로 결정된다고 해도 과언이 아니며 보육교사의 자질은 수준 높은 교사양성교육과 적절한 근무환경 및 처우가 주어졌을 때 충분히 발휘될 수 있다. 위에서 살펴본 바와 같이 영유아의 발달에 큰 영향을 미치는 보육서비스의 질의 제고를 위하여 보육서비스의 종사자들의 근무환경 및 근로조건을 개선하는 것은 많은 국가에서 매우 중요한 문제이지만 대부분의 국가에

서 보육시설종사자들은 상대적으로 낮은 임금과 혜택을 받고 있는 실정이며, 우리나라의 보육교사들의 근무실태 역시 낮은 보수와 과중한 업무로 특징지어져 있으며 신분보장이 되지 않고 전문성이 확보되지 못하고 있다는 문제점은 보육서비스의 질을 향상시키는데 큰 걸림돌이 되고 있다. 보육교사의 근무환경 및 처우의 개선은 보육서비스의 질적인 향상에 크게 영향을 미치는 교직원의 자질을 개선하고 이직률을 감소시키기 위해 꼭 선행되어야 하며, 보육인력의 전문성에 대한 제고는 보육교사의 처우에 대한 제도적 개선과 함께 이루어져야 할 것이다.

Ⅲ. 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계

1. 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계의 의미

보육시설종사자가 보육시설 그리고 유치원, 아동복지시설 등에 근무한 경력의 인정 여부는 크게 두 가지 측면에서 논의될 수 있다. 첫째는 보육시설장 자격취득 또는 상위 등급의 보육교사 자격취득 시 인정되는 경력이고, 둘째는 보육시설종사자의 보수산정을 위한 호봉획정 시 인정되는 경력이다.

첫째, 자격취득 시 인정되는 경력에 대해 살펴보면, 보육시설장 및 보육교사 자격기준은 현행 영유아보육법 시행령 제21조에서 명시하고 있다. 이에 따르면 보육교사 1급, 유치원 정교사 2급, 사회복지사 1급 등의 자격취득 후 일정기간 이상의 보육 등 아동복지업무 경력이 있는 자는 보육시설장 자격 취득이 가능하고, 보육교사 3급을 취득한 후 1년 이상의 보육업무경력과 승급교육을 이수한 자는 보육교사 2급 자격취득이 가능하며, 보육교사 2급 자격취득 후 3년 이상의 보육업무 경력과 승급교육을 이수한 자는 보육교사 1급 자격취득이 가능하다. 시행령 제21조는 ‘보육 등 아동복지업무 경력’ 및 ‘보육업무 경력’에 대해 다음과 같이 구체적으로 규정하고 있으므로, 다음의 어느 하나의 시설에 근무한 경력은 근무시기와 무관하게 보육시설장 또는 보육교사 자격취득 시 모두 인정 가능하다.

<“보육 등 아동복지업무 경력”이라 함은 다음의 어느 하나에 해당하는 경력을 말한다.>

- 가. 「영유아보육법」에 의한 보육시설 또는 보육정보센터에 근무한 경력
- 나. 「유아교육법」에 의한 유치원에서 근무한 경력
- 다. 「아동복지법」에 의한 아동복지시설에서 근무한 경력
- 라. 「장애인복지법」의 규정에 의한 장애영유아생활시설에서 장애아동과 관련된 업무에 종사한 경력
- 마. 「유아교육법」 및 「초·중등교육법」에 의한 특수학교(유치원 및 초등학교 과정)에서 특수학교교원으로 근무한 경력

바. 법률 제7120호 유아교육법으로 폐지되기 전 「유아교육진흥법」에 의한 새마을 유아원에 근무한 경력
 사. 위의 가.~바.의 아동복지업무를 수행하는 시설 등에서 간호사로 근무한 경력
 아. 국가 또는 지방자치단체에서 7급 이상의 공무원으로 보육 등 아동복지에 관한 행정 업무에 근무한 경력

<"보육업무 경력"이라 함은 다음의 어느 하나에 해당하는 경력을 말함.>

가. 「영유아보육법」에 의한 보육시설 및 보육정보센터에서 근무한 경력
 나. 「유아교육법」에 의한 종일제 유치원에서 원장, 원감, 교사로 근무한 경력

둘째, 보육시설종사자의 보수산정을 위한 호봉획정 시 인정되는 경력에 대해 살펴보면, 정부인건비지원시설에 근무하는 시설장, 보육교사 등의 종사자는 정부의 기준에 따라 보육시설 등에 근무한 경력을 근거로 호봉을 획정하고, 이에 따라 보수를 지급받는다. 보수산정 및 호봉획정을 위한 경력인정 기준은 매년 발간되는 보육사업안내에서 규정하고 있어 보육시설장 자격취득을 위한 '보육 등 아동복지업무 경력'이나 상위 등급의 보육교사 자격취득을 위한 '보육업무 경력'과는 다르게 적용되고 있다.

보육사업안내에 의하면 보육시설이나 보육정보센터에 근무한 경력, 2005년 1월 29일 이후 종일제 유치원에 근무한 경력, 영유아보육법 제정 전 새마을유아원 또는 탁아시설에 근무한 경력, 병역법에 의한 군경력(의무복무 기간에 한함)에 한해 호봉획정을 위한 경력으로 인정하고 있다. 그러나, 이러한 경력이라도 계속 근무 여부, 근무지 변경 여부, 직종변경 여부 등에 따라 인정을 받지 못하는 경우가 있다. 예를 들면, 보육시설에 근무하던 종사자가 1996년에 퇴직하고 다른 시설로 근무지를 변경하였다면 1996년까지 근무한 경력은 호봉획정 시 인정받을 수 없다.

정부인건비지원시설의 경우 시설에 따라 근무경력을 근거로 호봉을 획정하고 보수를 지급하는 경우도 있으나, 보육사업안내의 규정에 따라 시설장과 종사자가 협의(근로계약서 체결)하여 보수기준을 정할 수 있으므로 규정 상 정부가 제시한 호봉별 인건비 지급 기준을 준수할 의무는 없다.

본 연구의 목적은 보육시설종사자의 합리적 보수기준 마련을 위한 경력인정 및 호봉체계 개선이 목적이므로, 본 연구에서 논의되는 경력인정이란 보육시설종사자의 호봉확정을 위한 경력인정 기준을 의미한다.

2. 정부인건비지원시설 종사자의 경력인정 및 호봉체계

가. 경력인정 기준의 변화과정

1991년부터 2007년 현재까지 정부인건비지원시설 종사자의 보수산정 및 호봉확정을 위한 경력인정 기준은 보육사업 지침 및 안내에 근거하여 거의 매년 조금씩 변경되어왔으며 많은 모순점을 지니고 있다. 예를 들면 동일시설에 계속 근무하지 않고 근무지를 변경할 경우에는 이전 경력을 인정하지 않고, 민간보육시설에 근무한 경력을 인정하지 않는 등의 모순이 있었다. 이러한 모순은 조금씩 개선되어 왔으나 현재까지 여전히 존재하고 있다. 보육시설종사자의 경력인정 기준의 변화과정 및 그 구체적인 내용을 살펴보면 다음과 같다.

〈경력인정범위 주요 변경 내용 요약〉

- 1992년 - 동일 시설에서 동일 직종으로 계속 근무하는 경우에만 경력을 인정
- 1994년 - 동일 시설에서 타 직종으로 변경하여 근무한 경우에도 경력을 인정
- 1996년 - 시설 간(공립과 법인)의 이동제한을 완화하여 유사 경력을 인정
- 1997년 - 타 지역 소재 보육시설로 근무지를 이동할 경우에도 경력을 인정
- 2000년 - 계속 근무와 관계없이 보육시설에서 근무한 모든 경력을 인정
- 2005년 - 유치원 및 보육시설종사자격을 상호인정

1) 1996년 이전의 경력인정 기준

경력인정 기준은 매년 발간되는 보육사업 지침 및 안내에 근거하여 동일시설, 동일직종, 계속근무 여부의 3가지 기준에 따라 인정여부가 변화되어 왔다.

1992년까지는 동일시설에서 동일직종에 계속 근무할 경우에만 해당 경력을

호봉획정 시 인정하였다. 즉, 동일시설에서 직종을 변경하거나 다른 시설로 근무지를 변경한 경우에는 이전 경력을 인정받지 못해 1호봉에 해당하는 급여를 지급받았다.

동일시설이란 종전의 새마을유아원, 탁아시설 등이 영유아보육법 제정에 따라 보육시설로 전환된 경우를 포함하였다. 따라서, 새마을유아원이나 탁아시설에 근무한 경력도 인정하였으나 자격을 갖추었는지 여부에 따라 제한적으로 인정하였다. 영유아보육법령 제정으로 보육시설장 및 보육교사 자격기준이 마련되었는데, 이 과정에서 새마을유아원, 탁아시설 등에 채용된 종사자로서 당시 아동복지법시행령에 의한 시설장(원장), 교사·보육사1급, 보육사2급 자격을 갖춘 자에 대해서는 보육시설장, 보육교사1급, 보육교사2급 자격을 인정하였다. 그러나, 당시 새마을유아원, 탁아시설 등에는 위 자격을 갖추지 못한 자가 상당수 근무하고 있었으므로 보육시설로 전환되는 과정에서 문제가 되었고, 향후 영유아보육법령에 근거하여 자격양성 교육을 실시하여 자격을 부여하였다.

경력인정에 있어서 보육시설로 전환된 시설에 계속 근무하는 자로서 영유아보육법에 의한 종사자 자격기준을 갖추고 새마을유아원 및 탁아시설에 근무한 자에 대해서는 근무경력 모두를 호봉획정 시 인정하였으나, 무자격자에 대해서는 1982년 2월 22일 전에 새마을유아원 또는 탁아시설에 채용되어 근무하는 자에 대해서는 근무경력 모두를 호봉획정 시 인정하고 향후 자격을 취득하도록 하였고, 1982년 2월 22일 이후 채용된 자에 대해서는 자격인정을 받을 때까지 1호봉에 해당하는 임금을 지급하되 양성교육 등으로 자격인정을 받은 경우 자격인정 이전 근무경력 5할, 자격인정 이후 경력은 전부 호봉획정 시 인정하였다.

1994년부터는 정부인건비지원시설의 종사자가 동일시설에서 직종을 변경한 경우에도 이전 경력을 인정하였다. 보육시설장 자격은 보육교사, 간호사, 영양사 등의 자격을 갖추고 일정기간 이상 보육시설에 근무(사회복지업무 경력)한 경우 취득 가능하였다. 이러한 배경에서 시설장 자격 취득을 위한 선행 자격요건으로 명시된 보육교사, 간호사, 영양사 등으로 근무하던 자(해당자격을 갖춘 자에 한함.)가 동일시설에서 계속 근무한 경력으로 시설장 자격을 취득하고 시설장으로 직종을 변경한 경우에는 보육교사, 간호사, 영양사 등으로 근무한 경력 전부를 호봉획정 시 인정하였다. 또한, 영유아보육법령의 보육시설종사자 자

격기준에서 정하고 있는 시설장, 보육교사 등의 자격을 갖춘 자가 다른 직종에서 근무하던 중 동일시설에서 자격을 갖춘 직종으로 변경하여 근무하게 될 경우 이전 경력의 전부를 호봉으로 인정하였다.

1995년부터는 보육시설에서 임용한 시설장 또는 보육교사로서 전임으로 근무하는 자 중 유치원 교사 자격증 소지자에 대해서는 관할 시군구청에 임면보고하고 시·군·구청장이 경력증명서를 발급할 수 있도록 하여, 보육시설에 근무한 경력을 교육경력으로 인정받는데 지장이 없도록 경력관리를 철저히 하도록 하였다. 그러나, 유치원 교사 자격 소지자가 보육시설에 근무한 경우에는 교육 경력을 인정하면서 보육교사 자격 소지자가 유치원에 근무한 경력은 보육시설 종사자 보수산정을 위한 호봉획정 시 인정하지 않았다.

1996년부터는 동일시설에서 계속 근무한 경력만 인정하던 기준을 일부 완화하여 공립보육시설간 또는 동일 법인 내 보육시설간 이동 시 경력을 제한적으로 인정하였다. 이에 따르면, 시군구청장이 1992년 이후에 공립보육시설의 시설장을 제외한 종사자를 동일 시군구 내의 다른 공립보육시설의 종사자로 전보 발령한 경우 이전 보육시설에 근무한 경력을 전부 인정하였다. 그리고, 1996년 1월 1일 이후에 공립보육시설의 종사자가 관내 다른 공립보육시설의 시설장으로 임명 또는 채용된 경우 이전 보육시설 근무경력을 전부 인정하였다. 또한, 1996년 1월 1일 이후에 동일한 사회복지법인이 여러 개의 보육시설을 운영하는 경우로서 종사자가 동일 법인 내 보육시설 간 전보된 경우에도 이전 경력을 전부 인정하였다.

2) 1997년부터 1999년까지의 경력인정 기준

1997년부터는 종전의 동일시설에 근무한 경력만 인정하던 기준을 완화하여 정부인건비지원시설의 종사자가 1997년 1월 1일 이후에 다른 정부인건비지원시설(동일 시군구 및 타 시군구 포함)의 종사자로 근무지를 변경하여 계속 근무한 경우에도 1996년 이전까지의 기준에 따라 인정받던 경력을 인정하였다. 그러나, 퇴직 후 1개월 이상의 공백기간을 가진 후 다른 시설에서 근무한 경우에는 이전 시설에서 근무한 경력을 인정하지 않아 계속 근무 조건은 여전히 적용되었다.

3) 2000년 이후의 경력인정 기준 개선

2000년부터는 1999년까지 적용되던 계속 근무조건을 폐지하여 2000년 1월 1일 이후에 종사자가 퇴직하고 1개월 이상 공백기간을 가진 후 다른 보육시설 종사자로 임용되더라도 이전 보육시설에 근무한 경력을 인정하였다. 그러나, 기존 경력에는 소급 적용하지 않았으므로 1999년 이전 경력은 여전히 종전 기준에 따라 계속근무 여부 등을 적용하여 인정여부를 결정하였다.

2002년 지침에서는 보육시설종사자에 대해서만 적용하던 경력기준을 보육정보센터의 종사자에게도 적용하였다. 따라서, 보육정보센터 종사자도 보육시설 종사자와 동일한 경력인정 기준에 따라 호봉을 획정 받고 인건비를 지급받게 되었다.

정부인건비지원시설 종사자가 동일 보육시설에서 직종을 변경하는 경우 경력 인정 기준은 1994년 지침부터 규정하고 있었으나 근무 보육시설을 변경하면서 직종까지 변경한 경우의 기준은 2002년 지침까지 규정하지 않았다.

1996년부터 2002년까지의 지침에 의하면 1992년 1월 1일 이후 공립보육시설의 종사자를 시군구청장이 관내 다른 공립보육시설의 종사자로 전보발령한 경우 이전 시설에 근무한 경력을 전부 인정한다고 규정하고 있는데 이 경우에도 1999년까지는 공백기간 없이 계속 근무한 경력만 인정하였다. 그러나, 이 기준은 직종을 변경한 경우를 포함하지 않았으므로 보육교사 등의 종사자가 시설장으로 직종을 변경하여 시군구청장에 의해 다른 보육시설로 전보 발령된 경우에는 이전 보육시설에 근무한 경력을 인정하지 않았다. 그러나, 경력을 인정받기 위해서는 보육시설종사자가 자신의 자의적 의지가 아니라 시군구청장이 전보 발령한 사실을 입증하여야 하므로 동 기준은 사실상 실제 적용하는데 어려움이 있었다. 2003년 보육사업안내에서는 1992년 1월 1일 이전에 시군구청장이 공립 보육시설의 종사자를 관내 다른 공립시설의 종사자로 전보발령한 경우에도 이전 시설에 근무한 경력을 인정하도록 조치하였다. 그리고, 1996년 지침부터는 1996년 1월 1일 이후 공립보육시설종사자가 관내 다른 공립보육시설장으로 임명(또는 채용)된 경우에도 이전 경력을 인정하였다. 이 기준은 해석상 논란이 있으나 종사자가 1997년 1월 1일 이후에 공백기간 없이 다른 시설로 근무지를 변경할 경우 이전시설 근무경력을 인정하던 기준과 달리, 공립보육시설의 시설

장은 1996년 1월 1일 이후에 공백기간 없이 자신의 의지에 따라 다른 시설의 시설장으로 근무하여 직종을 변경한 경우에도 이전 시설 근무경력을 인정하도록 한 기준으로 해석된다.

2003년 지침부터는 보육시설종사자가 근무지를 다른 시설로 변경하면서 직종까지 변경할 경우의 경력인정 기준에 대해 명시하였는데, ‘보육시설종사자로 계속 근무하던 자가 다른 보육시설의 시설장으로 직종 변경 시 시설장 자격취득 이후 보육교사 근무경력 10할을 호봉으로 인정한다’고 명시하고 있다. 이를 해석해 보면 보육시설장 자격은 보육교사, 간호사, 영양사 등의 자격취득 후 일정기간 이상의 보육시설 근무경력이 있을 경우 취득 가능하였던 바, 보육교사, 간호사, 영양사 등 보육시설장 자격취득을 위한 선행 자격조건으로 명시하고 있는 직종으로 근무하다가 다른 시설의 시설장으로 직종을 변경할 경우에는 시설장 자격을 갖춘 후 보육교사 등으로 근무한 경력의 전부를 인정하도록 한 조치이다. 보육시설장이 다른 시설의 보육교사, 간호사, 영양사 등으로 직종을 변경한 경우 보육시설장 근무 경력 전부를 인정한 것으로 해석된다.

또한 2003년 지침부터는 정부인건비지원시설에 근무한 경력도 동일시설, 계속 근무 여부 등 시기별 인정기준에 따라 인정할 수 있도록 하였다.

2005년부터는 유아교육법에 의한 종일제 유치원에서 근무한 경력의 인정 기준을 제시하였는데, 2005년 1월 30일 이후 종일제유치원에 근무한 경력에 한해 호봉 확정 시 인정할 수 있도록 하였다. 이는 전면개정 영유아보육법 제50조에서 유치원과 보육시설의 상호 경력인정이 명시되면서 2005년 1월 30일 이후 경력에 한해 인정하였다.

2006년부터는 국가 또는 지방자치단체의 9급 이상 공무원으로서 보육 등 아동복지 행정업무에 종사한 경력이 있는 자가 보육시설장 또는 보육교사로 종사할 경우 근무경력의 10할을 인정하였다. 2007년 보육사업안내에서는 인정범위를 구체적으로 명시하였는데, 1991년 1월 14일 영유아보육법 제정 이후 보육 등 아동복지 행정업무에 종사한 경력만 호봉 확정 시 인정할 수 있도록 하였다.

〈표 III-1〉 보육시설종사자의 경력인정 및 보수체계 변경사항

연 도	경력인정 및 보수체계 변경사항
1990년	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 1989.12.31 시설·운영되고 있는 새마을유아원에 근무하는 종사자로서 동기관이 탁아시설로 전환하여 종사자가 계속 탁아시설에 근무할 것 ◦ 경력인정 <ul style="list-style-type: none"> - 어린이집 및 새마을유아원의 근무경력을 사회복지업무경력으로 인정하되 보수는 자격 취득 시까지 초급호봉을 기준으로 지급 ※ 유아교육법에 의해 설치된 새마을유아원은 1990.9.18까지 탁아시설로 전환가능. 그 이후의 전환시설은 아동복지법령에 의한 소정의 시설 및 종사자 기준을 갖추어야 함.
1991년	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 1990년도 경력 인정사항 유지 - 다만, 무자격자는 영유아보육법 부칙 제6조에 의하여 1994.1.13이전에 자격을 취득하여야함.(향후 무자격 원장 및 보육사에 대하여 양성교육실시 예정) ◦ 동종유사시설의 보육시설로 전환(영유아보육법 제정) - 아동복지법에 의한 탁아시설 → 보육시설로 인정 - 남녀고용평등법에 의한 사업장유아시설 및 시범탁아소 → 보육시설로 인정 - 유아교육진흥법에 의한 새마을유아원 → 법 시행일로부터 1년 이내에 시장·군수에게 신고 - 미인가 탁아시설 → 법 시행일로부터 6월 이내에 시장·군수에게 신고 ※ 지침 상에는 전환 시기를 1992.1.13까지로 연장함 ◦ 시설 및 종사자에 대한 경과조치(부칙 제6조) - 영유아보육법 상 보육시설로 인정받은 경우 3년 이내에 영유아보육법상의 시설 및 종사자 기준을 갖추어야 함
1992년	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 종사자 경력인정을 별도의 제목으로 편제 - 유자격자, 무자격자, 양성교육이수자로 구별하여 경력인정을 설명함 ◦ 경력인정 <ul style="list-style-type: none"> - 유자격자 : 동일시설(어린이집 및 새마을유아원)에서 계속적으로 근무하는 경우 경력에 따른 근속호봉 인정 - 무자격자 : <ul style="list-style-type: none"> ① 1982. 2. 22이전 임용된 자로 동일시설(어린이집 및 새마을유아원)에 계속적 근무하고 있는 자 <ul style="list-style-type: none"> · 경력에 따라 근속호봉을 인정하여 보수는 지급하되, 양성교육을 통하여 추후에 자격을 인정받아야 함 ② 1982. 2. 22이후 임용된 자로 동일시설(어린이집 및 새마을유아원)에 계속 근무하고 있는 자 <ul style="list-style-type: none"> · 자격 인정시 까지 초급호봉기준으로 보수 지급하되, 자격인정을 받은 경우 근무경력의 5할 인정 - 양성교육 이수자

	<ul style="list-style-type: none"> ① 양성교육 이수전 기간(동일시설 계속 근무 전제)은 근무경력 5할 인정 ② 양성교육이수이후부터는 근무경력 10할 인정 - 영유아보육법시행규칙제정으로 종전의 무자격자가 유자격자로 인정된 경우에는 동시행규칙제정(1991.8.8)이전 근무기간(동일시설 계속 근무 전제)은 근무경력의 5할을 인정하고 동시행규칙 제정이후의 근무경력 10할 인정
1993년	<ul style="list-style-type: none"> ° 1992년도 지침과 일관성을 유지하면서 개선사항 추가 - 동일시설 계속 근무일경우만 경력 인정(어린이집 → 새마을유아원 → 보육시설)
1994년	<ul style="list-style-type: none"> ° 1993년도 지침과 일관성을 유지하면서 종사자 직종변경 사항을 추가 ° 종사자 직종 변경 시 경력인정 - 보육교사, 영양사, 간호사 등이 동일시설에서 시설장 자격을 가져 시설장이 되는 경우 근무기간 10할 인정 ex) 보육교사1급 자격을 가진 자가 근무 중 동일시설의 시설장으로 임용되는 경우 근무기간 10할 인정 - 종사자 직종별 자격이 있는 자가 동일시설에서 타 직종으로 변경 근무하는 경우 근무기간 10할 인정 ex) 보육교사자격이 있는 간호사가 A보육시설에서 간호사로 근무하던 중 보육 교사로 변경 임용하여 근무하는 경우 10할 인정
1995년	<ul style="list-style-type: none"> ° 1994년도 지침내용과 동일 - 다만, 보육교사종사자 중 유치원교사 자격증 소지자의 경력관리 사항 추가
1996년	<ul style="list-style-type: none"> ° 1995년도 지침과 일관성을 유지하면서 유사경력 인정 사항을 추가 ° 유사경력 인정범위 - 시·군·구청장이 1992.1.1이후 공립보육시설의 종사자를 관내 다른 공립보육시설로 전보 발령한 경우(시설장 제외) - 1996.1.1이후 공립보육시설의 종사자가 관내 다른 공립보육시설의 시설장으로 임명(또는 채용)된 경우 - 동일법인 내에서 보육시설 간 전보된 경우
1997년 ~ 1999년	<ul style="list-style-type: none"> ° 1995년도 지침과 일관성을 유지하면서 경력 인정제도 개선사항을 추가 ° 경력인정제도 개선(근무지 변경 시 호봉인정) - 1996년 현재 영유아보육법제7조에 따라 인가받은 보육시설의 종사자는 1997.1.1이후 타 지역(전국)에 소재하는 보육시설로 근무지를 옮길 경우 1996년 말까지 인정받은 경력을 인정 예) 1996년 말 현재 4호봉인 종사자(1월1일 호봉승급을 가정)가 1997년 1.1 다른 시설로 옮길 경우 5호봉으로 인정 예) 1996년 말 현재 4호봉인 종사자(1월1일 호봉승급을 가정)가 공백 기간을 가진 후 1997년 3.1일 다른 시설로 옮길 경우 계속 근무가 아니므로 다른 시설에서 1호봉으로 확정 ※ 1997년 지침에는 민간보육시설 사례가 없었으나, 2000년 지침에는 “민간보육시설에서 4년간 근무했던 종사자가 1997.1.1부터 국공립 및 법인보육시설로 옮길 경우 1호봉으로 확정(민간보육시설근무경력은 1997년부터 호봉으로 인정)”하도록 하여 해석상 혼란 발생
2000년 ~	<ul style="list-style-type: none"> ° 1999년도 지침과 일관성을 유지하면서 경력인정제도 개선사항을 추가 ° 군복무 경력(무관후보생 경력은 제외)은 인정

2002년	<ul style="list-style-type: none"> ° 경력인정제도 개선(계속근무와 관계없이 호봉인정) - 2000. 1. 1 부터는 2000. 1. 1 후 근무한 경력에 대하여는 계속근무와 관계 없이 보육시설에 근무한 경력을 호봉으로 인정 예) 1999년 말 현재 A시설에서 10호봉을 받고 있는 종사자(1월1일 호봉승급을 가정)가 2000. 2월 개인사정으로 그만둔 후 4월에 B시설에 채용된 경우 11호봉으로 인정
2003년	<ul style="list-style-type: none"> ° 2002년도 지침과 일관성을 유지하면서 경력인정제도 개선사항을 추가 ° 경력인정제도 개선 - 1996년 12월말 이전에 민간보육시설에 계속 근무한 종사자 경력을 전부 호봉으로 인정 - 보육시설 간 이동에 따른 호봉 불인정분을 소급 적용 <ul style="list-style-type: none"> · 관내 다른 공립보육시설로 전보발령(시설장) · 민간보육시설에 근무한 경력 - 보육종사자 직종변경에 따른 호봉 인정 <ul style="list-style-type: none"> · 보육시설종사자가 다른 보육시설장으로 직종 변경 시 자격취득이후 근무 경력 인정 - 계속근무의 융통성 부여 <ul style="list-style-type: none"> · 전직 대기 등으로 공백이 발생된 1개월 이내의 기간은 계속 근무기간에 포함 - 보육시설종사자 기준 이외의 자의 호봉 인정 <ul style="list-style-type: none"> · 동일시설에서 사무원(영유아보육법시행규칙 제8조제1항의 보육시설 종사자 기준 이외의 자)이 계속 근무 중 보육교사 자격을 취득한 경우 근무경력의 5할을 호봉으로 인정
2004년	<ul style="list-style-type: none"> ° 2003년도 지침과 일관성을 유지하면서 경력인정제도 개선사항을 추가 ° 경력인정범위 ① 경력을 전부 호봉으로 인정하는 경우: 동일시설에서 계속 근무하고 있는 경우 ② 경력을 제한적으로 호봉으로 인정하는 경우 <ul style="list-style-type: none"> - 1982.2.22아동복지시행령 시행이전 아동 복지시설에 임용된 자로서 동일시설에서 계속적으로 근무하고 있는 경우 경력에 따라 근속호봉을 인정하며 양성교육 등을 통하여 자격인정을 받아야 함 - 1982.2.22이후 임용된 자로서 동일시설에서 계속 근무하고 있는 경우 자격 인정 이전기간은 근무경력의 5할을 인정. - 자격인정을 받을 때까지 초급호봉 기준으로 보수 지급 - 양성교육 이수 전 기간은 근무경력의 5할 인정, 양성교육 이수 후부터는 근무경력 10할 인정 - 영유아보육법시행규칙제정(1991.8.8)이전 무자격 시설장 및 보육교사가 유자격자로 인정된 경우 이전 근무기간의 5할 인정 유자격 근무경력 10할 인정 ° 경력인정제도 개선 ① 1999년도까지는 종사자 경력인정범위의 기준에 의거 계속 근무한 경력만 호봉으로 인정하였으나, 2000.1.1부터는 2000.1.1이후 근무한 경력에 대하여는 계속근무와 관계없이 보육시설에 근무한 경력을 호봉으로 인정

2005년	<ul style="list-style-type: none"> ° 영유아보육법 제50조 규정에 의한 경력인정 범위 - 보육시설의 근무자 중 유아교육법에 의한 유치원교원의 자격을 가진 자에 대하여 보육시설근무경력을 유아교육법에 의한 교육경력으로 인정 - 유치원(종일제)에 근무하는 자 중 영유아보육법에 의한 보육교사자격을 가진 자에 대하여는 유치원근무경력을 영유아보육법에 의한 보육경력으로 인정
-------	--

나. 경력인정 기준의 문제점

이상에서와 같이 1991년 영유아보육법 제정 이후 보육시설에 근무하는 종사자는 시대적 상황에 따라 경력 인정 방식이 달랐고, 이에 따라 호봉이 책정, 운영되어 합리적이지 못했던 현상들이 현재까지 지속되고 있다. 즉, 시설유형 및 지역간 근무 이동시 종사자들의 경력이 인정되지 않아 1992년도까지는 동일 시설, 동일 직종에 계속 근무하는 경우에만 경력이 인정되었다. 1996년도에 이르러서야 공립과 법인시설 간 이동제한을 완화하여 부분적으로 경력을 인정하기 시작하였으며, 이어서 1997년도에는 다른 보육시설로 근무지를 이동하여 계속 근무할 경우에도 경력을 인정하기 시작하였다. 2000년부터는 계속 근무와 관계 없이 보육시설에서 근무한 모든 경력을 인정하기 시작하였으나, 1999년 이전 근무 경력에 대해서는 여전히 종전의 기준에 1996년까지는 동일시설에 계속 근무한 경력, 1997년부터 1999년까지는 다른 시설로 근무지를 변경하더라도 공백기간 없이 계속 근무한 경력에 한해 인정하였다. 동시에 2005년도부터는 유치원 및 보육시설 종사 자격을 상호인정하기에 이른다. 이러한 보육종사자 경력 인정제도의 문제점을 지적하면 다음과 같다.

1) 경력인정기준의 잦은 변경으로 인한 불합리 및 혼란

1992년도 이후 거의 매년 경력인정제도가 변경되고 있으므로, 보다 안정되고 장기적 관점의 경력인정 범위 및 기준 고려와 제시가 미흡하다. 관련 법령 및 연도별 보육사업안내에서는 기존 경력인정제도의 지침과 일관성을 유지하면서 변경사항이 추가되었음을 명시하고 있으나, 특히 1990년대에 4차례('92, '94, '96, '97)에 걸쳐 경력인정제도가 크게 변경되었으며 2000년대에 들어와서도 크고 작

은 경력인정 사항들이 변경, 추가되었다.

<표 III-2> 연도별 보육종사자 경력인정범위 및 기준 변화

연 도		1992	1994	1996	1997	2000	2003	2005
경력인 정범위 및 기준	동일시설	○	○	이동제한 완화	폐지	-----	이동에 따른 불인정분 소급적용	-----
	동일직종	○	폐지	-----	-----	-----	-----	종일제 유치원근무 경력 인정
	계속근무	○	○	○	○	폐지	-----	-----

이에 따라 경력인정 기준이 근무시기에 따라 동일시설, 계속근무 여부 등에 따라 다르게 적용되는 관계로 보육시설에 오랫동안 근무한 경력이 있음에도 낮은 호봉을 인정받는가 하면, 근무지를 변경하였다는 이유로 이전 시설에 근무한 경력을 인정받지 못하는 등 상당히 불합리하고 형평적이지 못하다. 현행 경력인정 기준의 불합리한 관련 사례들을 살펴보면 다음과 같다.

사례1) J시설장은 사전에 보육교사 자격 인정하에 보육시설에서 근무한 경력이 있으나 휴직 후 다시 보육시설 근무를 시작하면서 1호봉을 받아 현재에 이르고 있다. 그 결과 보육시설 근무 총경력(11년)과 호봉(10호봉)이 일치하지 않는다.

<J 시설장>

년도	변동 현황	현재호봉
1996. 6.	교사	
1996. 7.	휴직	
1997	시설장(노원구, 국공립어린이집)	1호봉 시작
총 경력: 11년		현재: 10호봉

사례2) E 시설장은 사전에 보육교사 자격 인정하에 보육시설에서 10년 근무한 경력이 있으나 근무시설을 옮기면서 다시 1호봉을 받아 현재에 이르고 있다. 그 결과 보육시설 근무 총경력(24년)과 현재 호봉(14호봉)이 일치하지 않는다.

<E 시설장>

년도	변동 현황	현재호봉
1983. 10.	교사(새마을 유아원)	
1988. 4. ~ 11.	휴직	
1988. 12.	교사(새마을 유아원, 영등포구)	
1991. 1. 1.	시설장(영등포구, 국공립어린이집)	
1994. 6.	시설장(은평구, 국공립어린이집)	1호봉 시작
총 경력: 약 24년		현재: 14호봉

사례3) A시설장은 어린이집 근무 이전에 13년의 유치원 경력이 있었으나 어린이집 근무를 시작하면서 1호봉을 받아 유치원과 보육시설 총 경력 29년에 현재 15호봉을 적용받고 있다.

<A 시설장>

년도	변동 현황	현재호봉
1991. 이전	유치원 교사(7년) 유치원 원장(6년)	
1991. 3.	시설장(어린이집)	1호봉
1993. 12.	시설장(성북구, 국공립어린이집)	1호봉 시작
총 경력: 약 29년		현재: 15호봉

사례4) U시설장은 어린이집 교사, 시설장 경력을 가진 후 역시 휴직을 한 바 있다. 어린이집에서 시설장을 하다가 휴직 후 시설변경 없이 다시 동일 시설에 근무를 시작한 경우이다. 다시 근무를 시작하면서 기존 동일시

설의 근무경력조차 인정받지 못하고 다시 1호봉을 부여받아 보육시설종사 28년의 경력에 현재 10호봉을 적용받고 있다.

<U 시설장>

년도	변동 현황	현재호봉
1978~1990	교사(어린이집)	
1990~1992	원장(A 어린이집)	
1992~1993	휴직	
1993~1996	시설장(A 어린이집)	1호봉 시작
1996~1997	휴직(6개월)	
1997. 7.	시설장(강서구, A어린이집)	1호봉 시작
총 경력: 약 28년		현재: 10호봉

이상에서와 같이 지난 15년간 정부인건비지원시설 종사자의 호봉획정을 위한 경력인정 기준은 초기에 비해 인정범위가 점차적으로 확대되었으나, 여전히 많은 불합리점이 있다. 또한, 경력인정기준의 변화는 제도의 합리적, 탄력적 운용을 가져온 반면 이해당사자인 보육종사자와 관리전달체계 담당자에게 해석상의 혼란과 불명확한 기준에 따라 정확한 호봉 획정을 어렵게 하는 문제를 야기시키고 있다.

2) 종사자 직종 변경 시 경력인정의 문제점

1993년까지는 종사자가 직종을 변경할 경우에 변경 전 근무경력을 전혀 인정하지 않았다. 따라서, 보육교사로 근무하던 자가 보육시설장으로 직종을 변경할 경우 보육교사 경력을 인정받지 못해 1호봉으로 책정되었다.

1994년부터 동일시설에서 직종을 변경한 경우 이전 경력을 인정하기 시작하여 보육교사, 영양사, 간호사 등이 동일시설에서 시설장으로 직종을 변경한 경우 변경 전 근무경력 10할을 인정하였다. 즉, 동일시설에서 타 직종으로 변경 근무하는 경우는 이전 직종의 보육전담 실무 경험과 무관하게 이전 근무경력을 모두 인정한 것이다. 시설장 경력인정에서 이전 근무경력을 10할로 인정하기 위해서는 간호사, 영양사 등과 같이 간접적인 관련업무를 담당하는 직종의 경

우, 시설장 자격소지여부만을 고려하여 보육교사와 동일하게 근무경력을 인정해 주는 것은 보육업무의 전문성과 고유성을 경력인정에 제대로 반영하지 않은 것으로 볼 수 있다.

동일시설에서 직종을 변경한 경우의 경력인정 기준은 1994년부터 보육사업지침부터 명시되었으나, 근무지를 다른 시설로 변경하면서 직종을 변경한 경우의 경력기준은 2002년까지 명시적 기준이 없었으며 2003년 보육사업안내부터 명시되기 시작했다.

2003년 보육사업안내의 기준에 따르면, 보육교사 등으로 근무하던 종사자가 다른 시설의 보육시설장으로 근무지 및 직종을 변경하여 근무하게 된 경우 이전 시설에서 보육교사 등으로 근무한 경력 중 보육시설장 자격을 갖추고 근무한 경력에 한해 10할을 인정하였다. 따라서, 보육시설장 자격없이 보육교사 자격만 갖추고 근무한 경력은 전혀 인정하지 않은 바, 동일시설에서 직종을 변경한 경우와 비교하여 차별적이고 형평적이지 못한 기준이다. 또한, 보육시설장 자격인정 시점을 파악하여야 정확한 호봉확정이 가능하였으나 복잡한 자격기준 해석의 어려움으로 호봉을 잘 못 확정하거나 해석 상 혼란을 가중시켰다.

3) 유사직종 경력인정의 문제점

영유아보육법 시행령 제21조의 보육시설장 및 보육교사 자격기준에 의하면 보육시설장 자격은 보육교사, 사회복지사, 간호사 등의 자격을 갖춘 후 일정 기간 이상의 보육 등 아동복지 업무 경력이 있을 경우 취득 가능하다. 이외에도 유치원 원장 자격을 갖춘 자에게 보육시설장 자격이 인정된다. 따라서, 보육시설장으로 근무하기 이전의 경력은 보육시설 뿐만 아니라 유치원, 아동복지시설, 장애영유아생활시설 등 매우 다양할 수 있다.

그러나, 정부인건비지원시설 종사자의 보수 산정을 위한 호봉확정 시에는 2005년 1월 30일 이후 종일제 유치원에 근무한 경력을 제외하고는 보육시설 이외에 다른 시설에 근무한 경력을 원칙적으로 인정하지 않고 있다.

보육시설장의 자격기준에서 다양한 입직 경로를 마련한 것은 우수한 인력의 보육시설 근무를 유인하기 위한 것이나, 보육시설 이외의 시설에 근무한 경력을 전혀 호봉으로 인정하지 않는 현행 기준은 우수한 인력의 보육시설 근무 기피를 초래하는 요인으로 작용하고 있다. 특히, 유치원 교사 자격을 가진 자가

보육시설에 근무한 경력은 유치원에서 교사의 호봉 확정 시 전부 인정하고 있으나, 보육교사 자격을 가진 자가 유치원에 근무한 경력은 2005년 1월 30일 이후 종일제 유치원에서 근무한 경력으로 제한하여 보육시설에서 인정하고 있는 것은 현장에서 지적하는 경력인정의 대표적인 문제점이다.

우수한 인력의 보육현장 근무를 유인하기 위해서는 영유아보육법에서 보육교사 또는 보육시설장의 입직 경로로 규정된 아동복지시설, 장애영유아생활시설 등에 근무한 경력을 인정할 필요가 있다.

다. 정부인건비지원시설 종사자의 보수체계

국공립, 법인 등 정부인건비지원시설의 설치자(또는 운영하는 자)는 보육교사 등의 종사자에 대해 정부에서 매년 보육사업안내에서 제시하는 보육시설종사자 보수기준에 따라 보수를 지급하여야 한다. 다만, 재정형편에 따라 기준을 초과하여 보수를 지급할 수 있는데 기준 초과 보수는 시설장, 보육교사 등 전체 종사자에게 형평성 있게 지급하여야 하고, 시설운영에 따른 잉여금은 종사자 보수 상향지급, 종사자 성과급 지급, 교재교구 구입, 시설 환경개선 등을 위해 사용하여야 한다.

정부인건비지원시설 종사자의 보수체계에 대해서는 인건비 지급기준, 시간외 근무수당, 퇴직금 관리에 대해서 살펴볼 수 있다.

1) 종사자 인건비 지급 기준

정부에서는 보육시설종사자의 보수를 기본급과 수당 구분 없이 체수당을 포함한 총액기준 연봉을 산정한 후 연봉액과 월지급액으로 지급하도록 규정하고 있다. 이는 연봉제의 취지에 부합하도록 기본급과 수당을 구분하지 않고 연봉 총액⁴⁾을 기준으로 하고 있으나, 종사자 보험료 과다 책정방지를 위해서 4대 보험료⁵⁾ 산정 시 제외되는 항목인 교통급식비와 시간외 수당을 별도 표시하고 있다. 인건비 기준액은 매년 증가하고 있으나 유치원 교사 등의 유사직종과 비교해 보면 초임 수준이 매우 낮다.

4) 연봉총액은 기말수당, 가계지원비, 정근수당, 장기근속수당, 가계보조수당, 명절휴가비, 교통급식비, 시간외수당 등이 반영되어 산출되었음.

5) 4대보험이란 국민연금, 건강보험, 산재보험, 고용보험 등을 뜻함.

〈표 III-3〉 2007년도 보육시설종사자 인건비 지급기준

단위: 원

호봉	시설장		보육교사		취사부	
	보수총액	월지급액	보수총액	월지급액	보수총액	월지급액
1	18,459,720	1,538,310	15,289,680	1,274,140	12,558,960	1,046,580
2	18,958,440	1,579,870	15,732,480	1,311,040	12,928,920	1,077,410
3	19,577,400	1,631,450	16,217,760	1,351,480	13,456,680	1,121,390
4	20,163,360	1,680,280	16,727,040	1,393,920	13,737,120	1,144,760
5	20,754,600	1,729,550	17,240,880	1,436,740	14,039,520	1,169,960
6	22,056,720	1,838,060	18,425,640	1,535,470	14,676,960	1,223,080
7	22,837,200	1,903,100	19,206,360	1,600,530	15,318,960	1,276,580
8	23,347,200	1,945,600	19,557,840	1,629,820	15,570,240	1,297,520
9	24,020,880	2,001,740	20,091,840	1,674,320	16,082,880	1,340,240
10	24,700,560	2,058,380	20,670,360	1,722,530	16,579,920	1,381,660
11	25,553,880	2,129,490	21,421,680	1,785,140	17,249,160	1,437,430
12	26,299,680	2,191,640	22,066,680	1,838,890	17,833,800	1,486,150
13	26,864,040	2,238,670	22,631,160	1,885,930	18,317,520	1,526,460
14	27,468,840	2,289,070	23,135,040	1,927,920	18,821,400	1,568,450
15	28,073,520	2,339,460	23,639,040	1,969,920	19,305,240	1,608,770
16	28,845,840	2,403,820	24,350,760	2,029,230	19,956,600	1,663,050
17	29,430,360	2,452,530	24,874,920	2,072,910	20,440,320	1,703,360
18	30,075,480	2,506,290	25,399,080	2,116,590	20,944,320	1,745,360
19	30,700,440	2,558,370	25,923,120	2,160,260	21,428,040	1,785,670
20	31,244,640	2,603,720	26,447,160	2,203,930	21,931,920	1,827,660
21	32,164,440	2,680,370	27,306,480	2,275,540	22,730,880	1,894,240
22	32,769,120	2,730,760	27,830,640	2,319,220	23,194,440	1,932,870
23	33,313,320	2,776,110	28,294,320	2,357,860	23,658,000	1,971,500
24	33,857,640	2,821,470	28,818,360	2,401,530	24,101,520	2,008,460
25	34,462,320	2,871,860	29,302,080	2,441,840	24,585,240	2,048,770
26	35,026,680	2,918,890	29,785,920	2,482,160	25,028,760	2,085,730
27	35,550,840	2,962,570	30,209,040	2,517,420	25,411,800	2,117,650
28	36,095,040	3,007,920	30,672,720	2,556,060	25,855,200	2,154,600
29	36,598,920	3,049,910	31,176,600	2,598,050	26,278,440	2,189,870
30	37,163,280	3,096,940	31,620,120	2,635,010	26,721,960	2,226,830

주1) 보육교사 : 간호사, 영양사, 특수교사, 치료사, 정보센터 보육전문요원 및 전산지도원 포함

주2) 특수교사 수당 10만원은 별도 지급

위의 <표 III-3>는 2007년 보육시설종사자 인건비 지급기준⁶⁾을 나타내는 표로 전년 대비 2.91% 증가한 수준이다. 현재 국공립, 법인 등 정부인건비지원 시설의 종사자는 이에 준하는 보수를 지급받고 있다고 볼 수 있다.

인건비 지급기준의 월지급액을 살펴보면, 호봉간 급여가 적게는 29,290원에서 많게는 98,730원으로 다양하여 호봉간 급여를 정리할 필요성이 대두되고 있다.

2) 시간외 근무수당

2006년 보육시설종사자 인건비 지급 기준표 설명자료⁷⁾에 의하면, 시간외 수당 4만원은 보육시설이 운영기준상 07:30~19:30까지 운영하여야 함을 감안하고 기본근무시간 8시간(점심시간 미포함)을 제외한 나머지 3시간은 교사들이 돌아가면서 근무하도록 하고 있으므로 이를 근거로 책정된 것이다. 1999년 3만원에서 매년 인상되어 2007년 4만원으로 산정되었으며, 종전에 기본급에 포함되어 있던 것을 2006년부터 별도로 표기한 것에 불과하다. 또한, 시간외 수당 정액 4만원은 실제 시간외 근무 여부와 관계없이 모든 교사에 일률적으로 지급되고 있어 지자체 또는 시설별 사정에 따라 실제 근무시간을 고려하여 시간외 수당을 추가 지급할 수 있도록 하였으며, 교사처우개선 차원에서 시간외 근로를 자체할 것을 촉구하였다. 보육교사의 근무시간은 1일 8시간을 원칙으로 하고, 보육시설의 운영시간(07:30~19:30)을 고려하여 출퇴근 시간은 탄력적으로 할 수 있다. 1일 8시간을 초과하여 근무하는 경우에는 보육시설을 운영하는 자가 해당교사에게 시간외 수당을 지급하여야 한다.

따라서 기본급과 시간외 근무수당을 명확히 구분하고 실제 시간외 근무가 일어난 경우 이를 보상할 수 있는 수당이 지급되어야 할 것이다.

3) 퇴직금

보육시설을 설치·운영하는 자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 근로자퇴직급여보장법의 퇴직급여제도 중 하나이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정 근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다. 종사자 과반

6) 2007 보육사업안내. p407.

7) 여성가족부. 2006년 보육시설종사자 인건비 관련 설명자료 참고.

수의 동의를 거쳐 퇴직금 및 퇴직연금 제도(확정급여형 또는 확정기여형) 중 선택이 가능하며 이러한 퇴직급여 지급 및 관리 업무는 근로기준법 및 근로자 퇴직급여보장법에 의거하여 운영한다.

또한, 보육시설을 설치·운영하는 자는 보육교사 등의 종사자가 퇴직할 경우 퇴직금을 지급할 수 있도록 별도의 퇴직적립금을 관리·운영하여야 하는데 퇴직적립금은 시설에서 부담하여야 한다. 퇴직적립금 운영 현황은 시장·군수·구청장에게 매 회계연도의 결산 보고 시(매년 3월 31일까지) 퇴직적립금 통장 사본, 예금잔액증명서 등 증빙서류와 함께 보고하여야 한다.

퇴직적립금의 관리에 있어 근속기간이 1년 미만인 종사자가 퇴직할 경우 퇴직적립금 중 국고 및 지방자치단체 보조금은 회계연도 종료 후 3월 이내에 반환하여야 한다. 단, 퇴직적립금의 총액이 법정퇴직금(퇴직금소요액)에 도달하지 못한 경우는 위 조항에도 불구하고 1년 미만 근무자의 퇴직적립금은 반환하지 않고 법인 명의의 퇴직적립금 통장에 법정 퇴직적립금으로 적립할 수 있다.

퇴직금 중간정산은 근로자의 요구가 있어야 중간정산이 가능하다. 퇴직금을 중간정산 받고자 하는 근로자는 별도(근로계약서·연봉계약서 이외)의 요구가 있어야 하며, 중간정산금을 매월 분할하여 지급한다는 내용이 명확하게 포함되어 있어야 한다. 근로자의 요구가 있는 경우에 시행이 가능하며 근로자의 요구에 사용자가 반드시 응해야 할 의무가 있는 것은 아니다. 중간정산제 실시와 관련하여 요건·절차 등 합리적인 내부기준 마련은 중간정산 시행 시 개별 근로자의 구체적 요구를 서면으로 받은 후 시행하며 퇴직금 중간정산 단위기간의 문제에 있어서는 근로자의 요구가 있는 경우 중간정산 단위기간 제한은 없다. 예를 들면, 10년 근속의 경우 3년 또는 5년을 단위기간으로 한 정산도 가능하며, 1년 6개월이나 2년 6개월을 단위기간으로 할 수도 있다.

누진제 퇴직금을 가지고 있는 사업체의 중간정산 문제는 퇴직금 중간정산 이후 퇴직금 산정방법에 대해 노사 간에 별도의 정합이 없는 경우 중간정산 이후 퇴직금 산정을 위한 계속 근로연수가 정산시점부터 새로이 기산되는 것으로 하여 퇴직금을 산정하여야 한다. 가급적 사전에 중간정산 이후의 퇴직금 산정방법을 정해 놓도록 지도하여야 한다.

중간정산 이후의 퇴직금 관계에서 퇴직금 정산 이후 계속 근로연수가 1년 미만인 근로자에 대한 퇴직금 지급여부는 중간정산 이후 퇴직금 산정을 위한 계

속 근로연수가 1년 미만인 경우에도 그 근로자의 전체 근로연수는 1년 이상이므로 퇴직금을 지급받을 권리가 기 발생되어 있는 근로자이어야 하며, 따라서 그 기간에 대해서 1년간의 퇴직금에 비례하여 퇴직금을 지급하여야 한다. 퇴직금 중간정산 이후의 근로자의 근로조건의 변동여부에 대해서는 퇴직금 중간정산으로 인해 퇴직금 산정을 위한 계속 근로연수는 정산시점부터 새로이 기산되나, 근로연수와 관련 있는 근로조건(승진, 승급, 호봉, 상여, 연차유급휴가 등)에서는 변동이 없어야 한다.

기타 퇴직급여제도 중 퇴직연금제도를 설정하고자 하는 사용자는 종사자 대표의 동의를 얻어 확정급여형(또는 확정기여형) 퇴직연금규약을 작성하여 노동부장관에게 신고하여야 하며, 운용관리 및 자산관리업무 수행을 내용으로 하는 계약을 퇴직연금사업자와 체결하여야 한다(근로자퇴직급여보장법 제3장 등).

확정급여형 퇴직연금 제도는 근로자가 지급받을 급여의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금으로 사용자 부담금액이 적립금 운용실적에 따라 변동되는 연금제도이다. 또한, 확정기여형 퇴직연금제도는 급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금으로 근로자가 수령할 퇴직급여가 적립금 운용실적에 따라 변동되는 연금제도이다

3. 정부인건비미지원시설 종사자의 경력인정 및 호봉체계

가. 경력인정 및 호봉체계의 운영 실태

민간개인, 가정 등 정부인건비미지원시설은 규정 상 보육사업안내에 의한 호봉별 인건비 지급기준을 반드시 준수하여야 하는 것이 아니므로 대부분 시설이 계약에 의해 인건비를 지급하고 있다. 따라서, 인건비 책정 시 경력인정 및 호봉체계가 고려되고 있지 않다. 그러나, 직장보육시설의 경우 상당수 시설이 호봉별 인건비 지급기준을 준수하고 있다.

나. 정부인건비 미지원시설 종사자의 보수체계

국공립, 법인 등 정부인건비지원시설의 종사자는 경력인정 기준에 근거하여 확정된 호봉별 인건비 지급 기준에 따라 보수를 지급받고 있으나, 민간개인, 가정 등 정부인건비미지원시설은 정부에서 매년 보육사업안내에서 제시하는 보육시설종사자 보수기준을 규정 상 준수하여야 할 의무가 없으므로 대부분 시설을 설치·운영하는 자와 근로계약체결로 협의하여 책정된 보수를 지급받는다. 다만 정부의 영아기본보조금을 지원받는 시설은 시도지사 정하는 최저 수준 이상의 임금을 보육교사에게 지급하여야 하고, 근로기준법의 관련규정을 준수하여야 한다.

정부인건비미지원시설 종사자의 보수체계에 대해서는 최저임금, 지역별 보수 현황에 대해서 살펴볼 수 있다.

1) 최저임금

보육사업안내에 따르면 보육시설은 보육시설종사자의 최저임금 보장 등과 관련된 사항은 최저임금법을 준용하여야 한다. 따라서 모든 보육시설은 종사자에게 최저임금법에서 정한 최저임금 이상의 보수를 지급하는 것이 원칙이다. 특히, 영아 기본보조금을 지원받는 정부인건비미지원시설은 보육교사에게 시도지사가 정한 최저 기준 이상의 보수를 지급하여야 하는데, 최저 기준 보수는 최저임금법에 의한 최저임금 이상이어야 한다. 정부인건비지원시설의 경우 정부가 제시한 기준에 따라 보수를 지급하므로 대부분의 종사자가 최저임금 이상의 보수를 지급받으므로 별도로 논의할 필요는 없을 것으로 판단된다.

2007년도 최저임금법에 따른 종사자 최저시급은 3,480원이다. 그리고 월급형태의 임금⁸⁾은 보육교사(취사부)의 경우 8시간 근무 시 월평균 근로시간이 226시간이므로 최저임금은 786,480원(3,480원×226시간⁹⁾) 이상이어야 한다. 최저임금의 경우는 1인 이상 모든 사업장에 적용되며, 사업주가 최저임금 이상을 지급할 의무를 위반할 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(병과도

8) 2007 보육사업안내 p346.

9) $(1\text{주 } 44\text{시간} + \text{주휴일 } 8\text{시간}) \times 52\text{주} + 1\text{일 } 8\text{시간} \div 1\text{년} = 226\text{시간}$

가능)이 부과될 수 있다. 최저임금은 월급에서 최저임금에 포함되지 않는 임금을 제외한 후 시간급 임금으로 환산하여 현행 시간급 3,480원보다 높아야 한다. 최저임금에 포함되지 않는 임금은 매월 1회 이상 정기적으로 지급되지 않는 임금이므로 대표적인 예는 상여금, 체력단련비 등이다. 소정근로시간 또는 근로일에 대하여 지급되지 않는 임금(연월차수당·유급휴일·연장·야간근로수당·일·숙직수당), 생활보조적·복리후생적으로 지급되는 수당은 가족수당, 통근수당, 급식비 등을 들 수 있다.

〈표 III-4〉 통계청 실태생계비 대비 최저임금 추이

단위: 원, %

년도	최저임금		도시근로자 월평균 가계지출(천원)		최저임금 영향률
	시간급	월환산	3인 가구	최저임금비율	
2001	1,865	421,490	1,863.2	22.6	1.8
2002	2,100	474,600	2,000.6	23.7	2.0
2003	2,275	514,150	2,126.5	24.2	0.8
2004	2,510	567,260	2,211.5	25.7	2.5
2005	2,840	593,560	2,409.8	24.6	3.0
2006	3,100	647,900	2,533.2	25.6	3.5
2007	3,480	727,320	2,880.9	25.2	4.5
2008	3,770	787,930	-	-	-

자료: 통계청

2006년 우리나라의 시간당 임금(1만 3,881원)대비 최저임금(3,100원) 수준은 22.3%로 경제협력개발기구(OECD)에 속한 비교대상 13개 국가 중 최하위다. 국제적으로 2006~2007년 시간당 임금 대비 최저 임금 수준은 미국 24.7%, 영국 38%, 프랑스 41.5%, 독일 38.9%, 뉴질랜드 53%, 일본 25.3~30.0%, 이탈리아 39.6%, 오스트레일리아 41.3% 등이다¹⁰⁾. 하루 임금과 최저임금 수준을 대비해 따져보면, 2006년 우리나라 전체 노동자들의 하루 임금(11만 1,048원) 대비 최저임금 수준(1일, 2만4,800원)은 22.3%이다. 멕시코는 우리나라와 비슷한 수준으로 2006년에 하루 기준으로 국가 최저임금, 지역별·직종별 최저임금제를 운영하고 있는데 20.0%~21.2% 수준이다. 한 달 기준 최저임금을 결정하는 나라들

10) 일부 학계에서는 '중위임금'(전체 노동자가 받는 임금을 액수로 나열해 가장 중간에 위치하는 임금액) 대비 최저임금 비율은 한국이 40.7%로 미국(32.2%)보다 훨씬 더 높다면서 한국의 최저임금이 낮은 편이라 아니라고 주장한다.

과 비교하면, 우리나라의 2007년 전체 노동자 월 평균 임금(272만 2,769원) 대비 월 최저임금 수준(72만 7,320원)은 26.7%이다. 반면, 스위스는 월 임금 대비 최저임금 수준이 76.1%, 포르투갈 61.2%, 스페인 28.7%, 네덜란드 44.1%, 벨기에 40.6% 등으로, 체코(1.2%)와 슬로바키아를 제외하고 우리나라보다 훨씬 높은 것으로 나타났다¹¹⁾.

2) 지역별 보수현황

국공립·법인 등 정부인건비지원시설 종사자는 보육사업안내에 의한 「2007 보육시설종사자 인건비 지급 기준」에 의하여 보수를 지급받고 있으나, 민간개인, 가정 등 정부인건비지원시설 종사자는 그렇지 못하다. 다만, 앞에서 설명한 바와 같이 영아 기본보조금을 지원받는 시설은 보육교사에게 시도지사가 정한 최저 기준 이상의 보수를 지급하여야 한다. 시도지사는 최저기준 보수 산정 기준을 준수하여 하는데 보육사업안내에서 규정한 산정 기준은 다음과 같다.

시·도지사의 최저기준 보수 산정 기준

- 국공립, 법인 등(정부인건비지원시설) 보육교사 보수 수준을 감안하여 시·도지사가 지역 여건을 고려하여 결정
- 지역별 실태조사 후 영아(장애아) 기본보조금을 받게 되는 시설에서 보육교사가 받아야 할 최소 수준의 보수를 결정
- 최저임금법에 의한 최저임금 이상이어야 함.
- 지자체에서 지원하는 보육교사 처우개선비, 복리후생비, 영아반 수당 등은 보수에서 제외(순수 시설장이 지급하는 보수를 기준으로 산정함.)

이에 따라 시도지사는 보육교사 최저 기준보수를 매년 고시하고 있는데, 2007년의 경우 처우개선비를 포함하지 않은 교사 최저인건비는 지자체별로 충청남도가 946천원으로 가장 높고, 대구광역시가 815천원으로 가장 낮다. 지자체별로 지원하는 처우개선비 등을 합할 경우 최저(대구) 815천원에서 최대(대전) 1,090천원 사이에 분포되어 있음을 알 수 있다.

11) 한겨레신문. 2007.06.02.

〈표 III-5〉 2007 시도별 최저 기준보수 및 처우개선비 지원 현황

단위: 원

지역	최저인건비 처우개선비 미포함	교사 처우개선비		시설장지원	필요경비	입소료	
		지원/월	미지원/월				
서울	850,000	120,000 25,000중식비	175,000	지원시설 /170,000	실비 범위 내에서 자치구에서 결정	50,000 이내	
부산	860,000	40,000/지원 미지원		없음	현장학습 80,000/년 행사비 80,000/년 야간급식비 30,000/월 차량비 15,000/월	80,000/년	
대구	815,000	없음		없음	현장학습비: 실비수납	70,000	
인천	850,000		지원	미지원	150,000	보호자와 협의 후 실비	지원70,000/년 미지원100,000/ 년
		3급	50,000	80,000			
		2급	80,000	100,000			
		1급	100,000	150,000			
광주	828,000		30,000	없음	현장학습비 120,000/년 행사비 50,000/년 기타필요경비60,000/월	60,000/년	
대전	민간 870,000 가정 820,000	영아반/교통비 30,000 보조수당 50,000 특별수당 60,000 유아반/교통비 30,000 보조수당 50,000	검직시설장 교사처우개 선비지원	60,000(희망아동에 한해) 현장학습비월 1만/월 12만/년	특별활동비 월 12만/년	90,000/년	
울산	840,000	없음	100,000	없음	1년 15회 특별활동비 년2회 40,000 까지	77,000	
경기	830,000	1급:100,000 2급:50,000 기타:50,000	150,000	없음	70,000/월 이내	95,000 재입소 50%이내	
강원	845,000		50,000	없음	시군정책위원회결정	70,000	
충북	850,000	농어촌 50,000	농어촌 100,000	없음	운영위원회 심의후 부모합의함에 (40인이하 시설 부모동의서)	필요경비와 동일조건	

지역	최저인건비 처우개선비 미포함	교사 처우개선비		시설장지원	필요경비	입소료
		지원/월	미지원/월			
충남	946,000	지원/미지원 모든 종사자 50,000(월)			여타 잡부금 수납 원칙적 금지	지역적 여건을 고려하여 보육시설의 위원회 구성 시장을 신고 수에게
전북	870,000	100,000	100,000	가정보육 시설장 100,000	116,000/월	입소료 50,000 재입소 20,000
전남	825,800				현장학습10,000/월 재료비30,000/월 건강진단 10,000/월 앨범대50,000/년 캠프년40,000/년 발표회40,000년 소풍40,000/년 특별활동비 건당30,000원 이내	입소료 70,000
경북	850,000		10,000		현장학습 15,000/1회 행사비, 특별활동비는 부모협의 하	입소료 70,000
경남	830,000	30,000	40,000 격무수당 년 2회 50,000	없음	학부모 동의하에 수납가능	필요 경비와 동일조건
제주	890,000	60,000	60,000	지원/미지원 각 60,000	현장학습비 50,000 행사비 50,000 특별활동비50,000	입소료 50,000 재입소 50,000

IV. 유사직종 종사자의 호봉 및 보수체계

유사직종 종사자 호봉 및 보수체계 검토에서는 유치원 교사, 사회복지 종사자, 공무원 보수체계에 대하여 살펴보았다.

1. 유아교육 종사자 호봉 및 보수체계

보육교사와 가장 유사한 직종인 유치원 교사의 경우 국공립유치원의 교사는 교원으로서 공무원 보수규정에 따라 호봉별로 보수를 지급받고, 사립시설의 교사는 근로계약으로 원장과 협의된 금액의 보수를 지급받는다. 이는 정부인건비 지원시설의 보육교사는 여성가족부에서 규정한 호봉별 보수를 지급받고, 미지원시설의 보육교사는 근로계약으로 시설의 설치자(또는 시설장)와 협의된 금액의 보수를 지급받는 보육시설 종사자의 보수체계와 유사하다.

국공립 유치원 교사의 호봉 및 보수체계는 <표 IV-1> 과 같다.

<표 IV-1> 유치원교사 기본급 및 증가율 비교

단위: 천원

호봉	2005		2006		2007		비 고
	유치원교사	전년대비 증가율	유치원교사	전년대비 증가율	유치원교사	전년대비 증가율	
1	694,000	2.35%	891,400	28.44%	905,700	1.58%	
2	717,700	2.34%	921,800	28.44%	936,500	1.57%	
3	741,700	2.35%	952,600	28.43%	967,800	1.57%	
4	765,500	2.34%	983,200	28.44%	998,900	1.57%	
5	789,600	2.34%	1,014,200	28.44%	1,030,400	1.57%	
6	813,500	2.35%	1,044,900	28.44%	1,061,600	1.57%	2, 3년제
7	837,110	2.34%	1,075,200	28.44%	1,092,400	1.57%	
8	860,900	2.35%	1,105,700	28.44%	1,123,400	1.58%	4년제 일반
9	885,000	2.34%	1,136,700	28.44%	1,154,900	1.58%	4년제 사범
10	911,500	2.35%	1,170,300	28.39%	1,189,000	1.57%	
11	937,500	2.35%	1,203,300	28.35%	1,222,600	1.58%	

12	964,100	2.34%	1,237,000	28.31%	1,256,800	1.58%	
13	1,012,300	2.34%	1,298,400	28.26%	1,319,200	1.58%	
14	1,060,600	2.35%	1,359,900	28.22%	1,381,700	1.58%	
15	1,108,900	2.34%	1,421,400	28.18%	1,444,100	1.57%	
16	1,157,400	2.34%	1,483,000	28.13%	1,506,700	1.57%	
17	1,205,400	2.35%	1,544,000	28.09%	1,568,700	1.57%	
18	1,255,600	2.34%	1,607,700	28.04%	1,633,400	1.57%	
19	1,305,600	2.34%	1,671,200	28.00%	1,697,900	1.57%	
20	1,355,500	2.35%	1,734,500	27.96%	1,762,300	1.58%	

자료: 중앙인사위원회

국공립 유치원교사의 보수체계에서 기본급은 2, 3년제 전문대학을 졸업한 경우에는 초임 호봉이 6호봉, 4년제 일반학과는 8호봉, 4년제 사범계 졸업자는 9호봉부터 시작한다. 만약 2, 3년제 전문대 졸업자와 4년제 대학교 졸업자가 국공립 유치원에 취업했을 때와 정부인건비지원 보육시설에 취업했을 경우 초임을 비교해보면 기본급에서는 커다란 차이가 없다.

또한 <표 IV-2> 과 같이 19종류의 수당을 별도로 지급받고 있는데, 이러한 수당은 월평균 약 900천원 내외이다. 유치원 교사가 매월 수령하는 수당으로 대표적인 것은 담임수당(110천원), 교직수당(250천원)으로 총 360천원을 기본적으로 수령하는 것으로 나타났다.

<표 IV-2> 교육공무원에게 지급되는 수당의 종류(19종)

구분	수당명칭		대상 및 지급조건
전공무원 공통수당 (9종)	봉급 비례 수당	· 정근수당	· 모든 교육공무원, 2회(1,7월) · 근무 연수별 11등급
		· 관리업무수당	· 각급 학교 교장 등
	월정액 수당	· 정근수당 가산금	· 5년 이상 근속 교육공무원 · 근무연수별 4등급 · 추가가산금 별도지급(20년, 25년 기준)
		· 가족수당	· 부양가족이 있는 교육공무원 · 4인 이내(2005.1.1이후 출생한 자녀의 경우 4인을 초과하더라도 가족수당 지급)
		· 자녀학비보조수당	· 중고생 자녀가 있는 교육공무원 · 4회(2, 5, 8, 11월)
		· 육아휴직수당	· 육아 휴직한 교육공무원

		· 최초 휴직일로부터 1년 이내 (자녀 출생 이후 지급개시)
	· 특수지근무수당	· 도서벽지 근무 교원
	· 시간외근무수당	· 정규근무시간외 근무 교육공무원 · 월정액 별도지급(월 15시간분)
	· 모범공무원수당	· 모범교육공무원
특수업무 수당 (3종)	· 교직수당	· 장학(연구)관, 장학(연구)사, 고교 이하교원
	· 가산금1(원로교사)	· 교육경력 30년 이상, 55세 이상 교사
	· 가산금2(보직교사)	· 고교이하 각급 학교 보직교사
	· 가산금3(교원특별)	· 특수,미감아담당,국악고교원,고교부설방통교 겸직교원
	· 가산금4(담임교사)	· 학급 담당교사
	· 가산금5(실과교원)	· 농·공·수산·해운계 고교 교원 ※ 기계·전자공고 교장,교감과 기계·전자과목 담당교사에게 추가로 가산금 지급
	· 가산금6 (보건활동수당)	· 고교 이하 각급학교 보건교사
	· 보전수당	· 국공립 유치원 및 초등학교 교원 · 국공립 도서벽지 중·고교 교원 · 국공립 중,고교 5년미만 교원(도서벽지 제외) ※ 국공립 유치원, 초등학교원에게 추가로 가산금지급
	· 연구업무수당1	· 장학(연구)관, 장학(연구)사
	· 연구업무수당9	· 교육연수 기관에 근무하는 원장, 교수, 부교수, 조교수, 전임강사, 부장, 장학(연구)관, 장학(연구)사
실비 변상등 (6종)	· 가계지원비	· 모든 교육공무원 · 5회(4, 5, 8, 10, 11월)
	· 명절휴가비	· 모든 교육공무원 · 2회(추석, 설)
	· 정액급식비	· 모든 교육공무원
	· 교통보조비	· 모든 교육공무원
	· 직급보조비	· 교장 교감, 장학(연구)관, 장학(연구)사

자료: 교육인적자원부. 교육공무원 보수업무 편람. 2006.

국공립 유치원 교사와 정부인건비지원시설 보육교사의 인건비 지급기준을 비교해보면, 기본급에 있어서는 유치원 교사 보다 보육교사가 더 높음을 알 수 있다. 하지만 기타수당에 해당하는 부분을 본다면, 보육교사의 경우에는 최소 0 원부터 최대 170천원을 받는 것으로 나타나는 반면에 유치원 교사의 경우에는

약 900천원에 해당하는 부분을 받는 것으로 나타났다. 보육교사의 경우 수당으로는 처우개선비 하나만 있지만, 유치원 교사의 경우에는 19종류에 해당하는 기타수당이 있기 때문인 것으로 사료된다. 따라서 유치원 교사와 보육교사의 초임총액을 비교해 보면 보육교사가 수령하는 초임은 유치원 교사가 수령하는 초임의 적게는 73.6%에서 많게는 62.2% 수준으로 차이가 남을 알 수 있다.

〈표 IV-3〉 유치원 교사와 보육교사 인건비 지급기준 비교

단위: 원

구 분	기본급	수당(월평균)	기본급+수당	유치원교사 동일호봉 대비 비율	비고	
유치원 교사	6호봉	1,061,600	900,000 내외	1,961,600	2, 3년제 대학	
	8호봉	1,123,400		2,023,400	4년제 일반학과	
	9호봉	1,154,900		2,050,000	4년제 사범계	
보육교사	1호봉	1,274,140	최저 0 최대 170,000	최저 1,274,140	65.0%	유아교사 6호봉 대비
				최대 1,444,140	73.6%	
					63.0%	유아교사 8호봉 대비
		71.3%				
		62.2%	유아교사 9호봉 대비			
	70.4%					
3호봉	1,351,480	상동	최저 1,351,480 최대 1,521,480	68.8%	유아교사 6호봉 대비	
				77.6%		
5호봉	1,436,740	상동	최저 1,436,740 최대 1,606,740	71.0%	유아교사 8호봉 대비	
				79.4%		
9호봉	1,674,320	상동	최저 1,674,320 최대 1,844,320	81.7%	유아교사 9호봉 대비	
				89.9%		

아래의 〈표 IV-4〉는 유치원 교사들의 호봉 승급 시 경력으로 인정되는 부분으로 교육공무원 기준에 준한다.

〈표 IV-4〉 휴직사유별 경력인정 및 호봉승급

휴직 종류	승진경력 인정 여부	호봉 승급 여부
질병 휴직	미 산입 (공무상 질병인 경우 산입)	호봉승급기간에서 제외 (공무상 질병인 경우 포함)
병역 휴직	산입	호봉승급기간에 포함
생사 불명	미 산입	호봉승급기간에 제외
법정의무수행	산입	호봉승급기간에 포함
유학 휴직	50% 산입	호봉승급기간에 포함
고용 휴직	100% 산입 (비상근인 경우 50% 산입)	100% 산입 (비상근인 경우 50% 산입)
국내연수휴직	50% 산입	휴직기간 중 승급제한. 단, 상위자격의 학위를 취득하였거나 교육 경력의 산입으로 호봉을 재확정할 필요가 있을 때는 호봉 재확정
육아 휴직	미 산입(최초 1년의 범위 내에서 100% 산입)	최초 1년의 범위 내에서 호봉승급 인정
간병 휴직	미 산입	휴직기간 중 승급제한
동반 휴직	미 산입	휴직기간 중 승급제한
노조전임휴직	100% 산입	호봉 승급기간에 산입

자료: 교육인적자원부. 교육공무원 보수업무 등 편람. 2006.

2. 사회복지종사자 호봉 및 보수체계

가. 사회복지시설 종사자 경력인정

2007년도 사회복지시설 종사자 경력인정 및 호봉의 확정은 지자체에서 별도 규정시 그에 따르는 것으로 나타났다. 원칙적으로 근무년수 1년에 대해 1호봉을 인정하며 호봉은 현 시설 근무경력에 관한 지침서¹²⁾에서 인정하는 경력을 합산하여 결정한다.

12) 2007년도 사회복지시설 관리안내. 보건복지부.

1) 경력인정의 범위

근무경력이 10할(100%)에 해당하는 종사자는 ①사회복지사업법에 의한 사회복지시설에 근무한 경력(법령 또는 지침이 신설 또는 개정되어 신규로 사회복지시설로 규정되는 경우, 법령에 규정된 다음연도의 1월 1일부터 근무경력을 인정함), ②조건부신고시설의 경우 2002년 이후 조건부시설로 신고한 시설에서 종사자로 근무한 경력(단, '05. 7. 31까지의 근무 경력만 인정), 해당 시설장 및 시·군·구청장의 근무확인서 필요, ③군 의무복무 경력(무관후보생 경력은 제외) 등이다.

근무경력이 8할(80%)에 해당하는 종사자는 물리치료사, 간호(조무)사, 정신보건전문요원, 사회복지사, 영양사로서 ①의료법에 의한 의료기관, 지역보건법에 의한 보건소(보건의료원 포함)에서 관련 자격(면허)증을 소지하고 동종 직종에 근무한 경력, ②초중등교육법, 고등교육법, 평생교육법, 특수교육진흥법 등의 법률에 의한 각급 학교에서 관련 자격(면허)증을 소지하고 동종 직종에 근무한 경력, ③법령에 의해 채용이 의무화된 사업장에서 관련 자격(면허)증을 소지하고 동종직종에 근무한 경력을 가진 종사자이다. ④특수학교교사 자격증 취득 후 특수교육진흥법 제 2조제2호의 규정에 의한 특수교육기관(특수학교) 및 동법 제2조3호에 의한 고등학교 이하의 각급학교에 설치된 특수학급에 근무한 경력, ⑤장애인직업재활기금사업 전문인력 경력, ⑥공무원으로서 사회복지사업법 제2조의 규정에 의한 사회복지사업 관련 부서에 근무한 경력(사회복지전담공무원 근무경력 등), ⑦아동복지법 제28조의2에 의한 가정위탁지원센터에서 동법시행령 제18조의 3에 의한 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력, ⑧간호(조무)사, 정신보건전문요원, 사회복지사, 응급구조사 자격(면허)증을 소지하고 보건복지부 보건복지콜센터에 근무한 경력 등에 대해서는 근무경력의 8할을 인정한다. 이외에 사회복지관련 법인 및 단체, 기타 사회복지사업에서의 근무경력은 시설담당팀 및 지방자치단체에서 소관 사업별 특성 및 지자체 예산사정 등을 감안하여 별도의 지침으로 규정하고 있다. 각 지침 상 근무경력은 종사자 호봉산정을 위한 것으로 다른 법령에 규정되어 있는 “근무(종사)한 경력”에 해당하지 않는다. 그 예로 아동복지법령상 종사자 자격기준으로 “사회복지사업에 3년이상 종사한 경력”의 해석은 보건복지부 아동복지팀의 지침에 의한 것으로 나타났다.

2) 경력의 증명 및 전력조회

경력증명의 증명권은 권한 있는 자(시설장, 시·군·구청장 등)가 발행한 경력증명서에 의한다. 경력을 증명할 수 있는 서류가 없거나 불충분한 경우에는 재직기간을 객관적으로 증명할 수 있는 내부증빙자료(임용장, 승진발령기록 등) 또는 외부증빙자료(국민건강보험공단자료, 금융기관 보수입금내역, 세무서 근로소득 납세증명 등)을 통해 경력인정을 받을 수 있다. 전력조회는 경력증명서 등을 발급한 기간을 대상으로 한다. 그리고 전력조회시 정규직원 여부, 담당업무, 경력기간 등 경력인정과 관련된 사항을 확인할 수 있는 공무원 경력과 군경력에 경력증명서 내용이 불확실하거나 복무기간 등에 의문이 있을 경우 해당관청에 조회를 실시한다. 사회복지시설 근무경력과 기타유사경력(8할 인정경력)은 보조급 지급과 관련된 것이므로 반드시 실시하되, 임용일로부터 3월이내에 완료토록 규정되어 있다.

나. 사회복지시설 종사자 호봉인정

초임호봉의 확정 대상자는 시설에 신규 채용되는 종사자이며, 시기는 신규 채용일이다. 초임호봉의 방법은 1호봉으로 하되, 추가적으로 인정되는 경력이 있는 경우는 환산된 근무경력 1년을 1호봉씩으로 하여 초임호봉을 확정한다. 초임호봉의 확정에 반영되지 아니한 1년미만의 잔여기간이 있는 때에는 그 기간을 다음 승급기간에 산입한다.

호봉의 재확정의 대상자는 시설에 재직중인 종사자가 다음 ①새로운 경력을 합산하여야 할 사유가 발생한 경우, ②당해 종사자에게 적용되는 호봉 확정방법이 변경되는 경우 등 각 호에 해당하는 경우에는 호봉을 재확정한다. 시기는 법령이나 지침의 개정에 의해 재확정하는 경우는 그 법령이나 지침에 의하며, 재확정하고자 하는 날 현재로 휴직·정직 중인 경우는 복직일에 재확정한다. 기타 다른 사유로 재확정하는 경우는 재확정 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음달 1일에 재확정한다. 방법은 호봉을 재확정하는 때에는 초임호봉 확정의 방법에 의하며, 호봉 재확정에 반영되지 아니한 잔여기간은 그 기간을 다음 승급기간에 산입한다. 그리고 최고호봉은 30호봉을 초과할 수 없다.

호봉에 대한 초임호봉 및 호봉 재획정에 따른 승급의 대상은 시설에 재직중인 직원이 ①정기승급일이 되어야 함, ②정기승급일 현재 승급제한기간 중에 해당되지 않아야 함 ③호봉의 승급에 필요한 기간(승급기간)이 1년을 경과하여야 함 등 위의 3개 모두 해당하는 경우 호봉을 승급한다. 정기승급일은 매년 1월 1일과 7월 1일자로 2회 시행한다. 승급의 제한은 다음과 같은 경우 ①징계 처분, 직위해제 또는 휴직(남녀고용평등법상의 육아휴직과 업무상 질병으로 인한 휴직은 제외) 중에 있는 자, ②징계처분이 종료된 날로부터 기간(정직: 18월, 감봉: 12월, 견책: 6월 등)이 경과되지 아니한 자 등은 승급시킬 수 없다. 방법은 승급기간 1년에 대해 1호봉씩 승급시키며, 잔여승급기간은 다음 승급기간에 반영한다.

다. 사회복지사 보수

보건복지부에서는 매년 「사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인」을 각 지방자치단체에 공통 업무지침으로 제시하고 있다. 하지만 인건비 가이드라인은 전적으로 권장지침에 불과하고 법적인 효력은 없다. 각 지방자치단체에서는 별도로 「지방자치단체 별도 예산편성 지침」에 의해 운영하고 있으며, 사회복지이용시설의 경우 중앙정부의 지침조차 없는 실정으로 나타나 있다. 보건복지부에서는 사회복지시설 종사자 인건비를 2008년도까지 공무원 수준으로 인상하겠다는 참여정부의 공약에 따라 매년(2003~2006년) 기본급을 5%~6% 가량 인상을 해 왔으나 아직 공무원 수준에 미치지 못하고 있어 연차적으로 기본급을 인상하여 공무원 수준에 도달하도록 할 예정이다. 이러한 현상이 발생하게 된 근본적인 배경은 2005년 사회복지사업의 지방 이양의 본격화되면서 지방자치단체 재정자립도에 따른다. 지방자치단체 간 사회복지시설 종사자의 급여수준의 차이가 커지면서 초래되어진 것이다¹³⁾.

2007년도 사회복지시설 종사자 기본급 <표 IV-5>를 보면, 사회복지사 기본급은 1호봉의 경우가 819천으로 나타났다. 유치원 교사, 보육교사, 사회복지사의 대한 기본급을 단순비교하면, 보육교사(1,274천원), 유치원 교사(905천원), 사

13) 복지선진화에 소외되어 있는 사회복지사의 열악한 현실, 그 대안은 무엇인가?. 사회복지사 급여개선 정책토론회. 2006.12.12.

회복지사(819천원) 순으로 나열 할 수 있다. 하지만 수당을 포함한 월평균 급여의 총액을 계산하여 보면, 유치원 교사(2,000천원 내외), 사회복지사(1,600천원 내외), 보육교사(1,400천원) 순으로 나타났다.

〈표 IV-5〉 2007년 사회복지생활시설 종사자 기본급 가이드라인

단위 : 천원/월

직위 (호봉)	원장	사무국장	과장 및 생활복지사	생활지도원	기능직	관리인	촉탁의사
1호봉	1,027	864	819	755	659	742	1,912
2호봉	1,057	893	847	778	683	765	
3호봉	1,087	922	875	801	707	788	
4호봉	1,117	951	903	824	731	811	
5호봉	1,147	980	931	847	755	834	
6호봉	1,177	1,009	959	870	779	857	
7호봉	1,207	1,038	987	893	803	880	
8호봉	1,237	1,067	1,015	916	827	903	
9호봉	1,267	1,096	1,043	939	851	926	
10호봉	1,297	1,125	1,071	962	875	949	
11호봉	1,327	1,154	1,099	985	899	972	
12호봉	1,357	1,183	1,127	1,008	923	995	
13호봉	1,387	1,212	1,155	1,031	947	1,018	
14호봉	1,417	1,241	1,183	1,054	971	1,041	
15호봉	1,447	1,270	1,211	1,077	995	1,064	
16호봉	1,477	1,299	1,239	1,100	1,019	1,087	
17호봉	1,507	1,328	1,267	1,123	1,043	1,110	
18호봉	1,537	1,357	1,295	1,146	1,067	1,133	
19호봉	1,567	1,386	1,323	1,169	1,091	1,156	
20호봉	1,597	1,415	1,351	1,192	1,115	1,179	
21호봉	1,627	1,444	1,379	1,215	1,139	1,202	
22호봉	1,657	1,473	1,407	1,238	1,163	1,225	
23호봉	1,687	1,502	1,435	1,261	1,187	1,248	
24호봉	1,717	1,531	1,463	1,284	1,211	1,271	
25호봉	1,747	1,560	1,491	1,307	1,235	1,294	
26호봉	1,777	1,589	1,519	1,330	1,259	1,317	
27호봉	1,807	1,618	1,547	1,353	1,283	1,340	
28호봉	1,837	1,647	1,575	1,376	1,307	1,363	
29호봉	1,867	1,676	1,603	1,399	1,331	1,386	
30호봉	1,897	1,705	1,631	1,422	1,355	1,409	

자료: 보건복지부

〈표 IV-6〉는 사회복지생활시설에 종사하는 사회복지사와 관련된 여러 수당을 보여주는 표이다. 이런 수당의 종류는 교육공무원과 비슷한 양상을 보여주고 있으며 수당의 폭은 유치원 교사가 받는 수당의 범위보다는 다르지만, 월평균 890천원 수령하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-6〉 2007년 사회복지생활시설 종사자 수당 가이드라인

(단위 : 천원)

수당의 종류	지급대상	근무경력	지급액		지급회수 및 지급일
(1) 상여수당					
가) 기말수당	전 종사자		봉급액의	200%	봉급액의 50%씩 연 4회 (3·6·9·12월 보수 지급일)
나) 정근수당	전 종사자	1년미만	봉급액의	50%	연 2회, 1·7월 보수 지급일
		2년미만	봉급액의	55%	
		3년미만	봉급액의	60%	
		4년미만	봉급액의	65%	
		5년미만	봉급액의	70%	
		6년미만	봉급액의	75%	
		7년미만	봉급액의	80%	
		8년미만	봉급액의	85%	
		9년미만	봉급액의	90%	
		10년미만	봉급액의	95%	
10년이상	봉급액의	100%			
다) 장기근속수당	전 종사자	5~9년	정액	40	매월 보수 지급일
		10~14년	정액	50	
		15~19년	정액	60	
		20년이상	정액	80	
라) 가계지원비	전 종사자		봉급액의	200%	봉급액의 50%씩 연 4회 (4·5·10·11월 보수 지급일)
(2) 가계보전 및 복리후생비					
가) 가계보조수당	전 종사자		정액	40	매월 보수 지급일
나) 교통·급식비	전 종사자		정액	100	매월 보수 지급일
다) 명절휴가비	전 종사자		봉급액의	100%	봉급액의 50%씩 연 2회, 설과 추석이 속한 달의 보수지급일(또는 설과 추석 전 15일이내에 시설장이 정한 날)
(3) 특수근무수당					
가) 생활복지사수당	생활복지사		정액	40	매월 보수 지급일
나) 생활지도원수당	생활지도원		정액	60	매월 보수 지급일
다) 조리·위생수당	기능직		정액	40	매월 보수 지급일
(4) 연장근로수당	규정된 근무시간		연장근로시간당		연장근로를 한 다음달 보수

	외에 연장근로를 한 종사자	통상임금(보수월액) ×1/226×1.5]	지급일
(5) 가족수당(신설)	전종사자	정액 20(배우자 30)	부양가족의 수는 4인이내

자료: 보건복지부

라. 사회복지시설 분야별 비교분석

2006년 사회복지시설 분야별 종사자의 급여를 비교 해보면, 시설장은 종합사회복지관이 25,408천원으로 가장 높으며, 장애인이용시설 22,691천원, 자활후견기관 21,466천원 순이었다. 가장 낮은 연봉지급 분야는 노인이용시설로 20,228천원이며, 가장 높은 종합사회복지관과의 차이는 무려 연간 5,180천원으로 급여 차이가 극명하게 나타나고 있다.

중간관리자 직위에서는 종합사회복지관이 21,557천원으로 가장 높으며, 그 다음으로 장애인이용시설이 20,245천원, 자활후견기관이 19,065천원이다. 가장 낮은 연봉은 노인이용시설로 17,525천원이다. 가장 높은 종합사회복지관과 가장 낮은 노인이용시설 간의 급여차이는 연간 4,032천원으로 차이가 큼을 알 수 있다.

사회복지사 직위에서는 장애인이용시설이 18,365천원으로 가장 높으며, 장애인생활시설이 17,930천원, 아동생활시설이 17,619천원 순이었으며, 자활후견기관이 14,795천원으로 가장 낮았다. 연봉이 높은 시설과 낮은 시설간의 차이는 연간 3,570천원으로 나타나고 있다.

〈표 IV-7〉 사회복지시설 분야별 급여수준(2006년 기준)

단위: 천원

구 분 (각 1호봉 기준)	시설장		중간관리자		사회복지사	
	기본급(월)	연봉(년)	기본급(월)	연봉(년)	기본급(월)	연봉(년)
부랑인생활	947	20,299	795	17,564	770	17,433
종합사회복지관	1,139	25,408	946	21,557	731	17,265
노인생활시설	945	20,425	794	17,701	698	17,578
노인이용시설	943	20,228	793	17,525	766	17,367
아동생활시설	945	20,431	793	17,711	768	17,619
장애인생활시설	953	20,951	805	18,272	770	17,930
장애인이용시설	1,062	22,691	963	20,245	804	18,365
정신보건생활시설	945	20,332	793	17,702	768	17,452
자활후견기관	1,096	21,466	965	19,065	717	14,795

자료: 사회복지사 급여개선 정책토론회.

3. 일반공무원 호봉 및 보수체계

가. 보수기준 및 수당

공무원 기본급의 경우에는 9급 1호봉의 경우가 805천원에서부터 시작한다. 또한 공무원의 경우 급별로 기본급에 있어서는 단일호봉 형식으로 지급하고 있다.

〈표 IV-8〉 일반직 공무원 봉급표

단위: 원

호봉 \ 계급	5급	6급	7급	8급	9급
1	1,427,300	1,165,100	1,034,100	918,600	805,600
2	1,491,400	1,225,600	1,087,500	969,200	853,000
3	1,557,800	1,288,300	1,144,000	1,022,600	903,300
4	1,626,900	1,352,500	1,203,500	1,077,000	956,700
5	1,698,100	1,418,500	1,265,100	1,134,000	1,010,700
6	1,770,800	1,486,500	1,328,400	1,192,200	1,066,000
7	1,844,800	1,554,700	1,392,300	1,251,000	1,119,100
8	1,919,900	1,623,400	1,456,600	1,307,400	1,170,300
9	1,995,100	1,692,400	1,517,900	1,361,400	1,219,600
10	2,071,100	1,757,400	1,576,600	1,412,800	1,267,100
11	2,142,200	1,819,200	1,632,200	1,462,500	1,312,600
12	2,208,900	1,878,200	1,685,300	1,509,800	1,356,500
13	2,272,300	1,933,800	1,735,700	1,555,300	1,398,400
14	2,331,300	1,986,300	1,783,900	1,598,600	1,439,300
15	2,387,100	2,036,700	1,829,800	1,640,300	1,478,400
16	2,439,700	2,084,000	1,873,400	1,680,500	1,516,300
17	2,489,000	2,129,100	1,915,200	1,718,100	1,553,100
18	2,535,800	2,171,800	1,955,100	1,754,500	1,587,600
19	2,579,600	2,212,200	1,992,600	1,789,500	1,621,300
20	2,620,600	2,250,300	2,028,500	1,822,800	1,653,600

그리고 호봉간 차액은 최소 17,600원부터 최대 55,300원으로 차이나는 것으로 나타났다. 수당의 경우에는 〈표 IV-9〉에서 나와 있듯이 기본급을 제외한 수당의 종류가 49종인 것으로 나타났다. 따라서 9급 일반공무원이 월평균 수령하

는 수당은 760천원¹⁴⁾ 내외이다. 그리고 시간외 근무수당의 지급액은 봉급기준액의 226분의 1의 15할을 지급하되, 소속장관이 필요하다고 인정하는 경우에는 226분의 1의 10할 내지 15할의 범위 안에서 조정하여 지급할 수 있다고 명시하고 있다.

〈표 IV-9〉 공무원 수당 현황

보 수	봉급 (기본급)	직종별 12개 봉급표 - 일반직, 공안직, 연구직, 헌법연구관, 지도직, 기능직, 고용직, 1종·2종 고용직, 경찰·소방관, 초중고교원, 대학교원, 군인	
	수당 (49종)	수당 (43종)	상여수당 (3종) - 대우공무원수당(월 봉급액의 4.8%) - 정근수당(월 봉급액의 0~50%, 연2회) - 정근수당가산금(월 5~13만원, 추가가산금 포함) - 성과상여금(4급(과장급제외)이하, 지급기준액의 0~100%)
		특수지 근무수당	- 도서, 벽지, 접적지근무자, 국외(월 30~60천원)
		특수근무 수당 (31종)	- 위험근무수당(1개 부문 위험직무종사자, 민원업무수당 등 27종) - 업무대학수당(월 5만원) - 군법무관수당(월 봉급액의 40%) - 경호업무수당
		초과근무 수당 (4종)	- 시간외근무, 야간근무, 휴일근무수당, 관리업무수당(4급 이상)
	실비 변상 (6종)	- 가계지원비(월 봉급액의 16.7% (연 12회)) - 정액급식비(13만원) - 직급보조비(월 7~75만원) - 교통보조비(월 12~20만원) - 명절휴가비(월 봉급액의 60%, 연 2회) - 연가보상비(1급 이하, 연가보상일수는 20일내)	

14) 공무원 수당의 종류는 49종류가 있으며, 수당 수령액은 공무원 개개인적으로도 차이가 발생한다. 예를들면, 9급 1호봉의 연봉총액은 약 18,780천원(시간외, 야간, 휴일근무수당 제외)이며, 9,667천원(805천원×12개월)을 제외한 금액은 월 760천원인 것으로 나타났다.

〈표 IV-10〉 월별 공무원 수당 지급현황

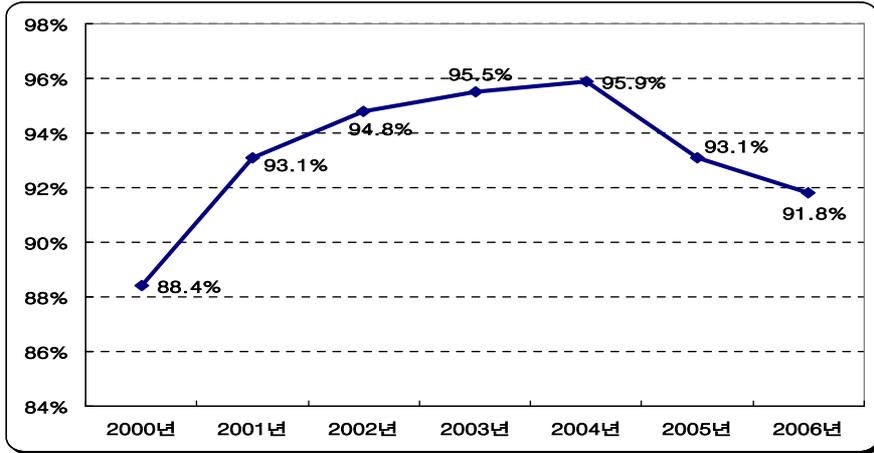
월별	매월지급	비정기적지급 (보너스 성격)	해당자만 지급	비고
1월	①②③④⑤	①②③	⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭	
2월	①②③④⑤	④⑤	⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭	
3월	①②③④⑤		⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭	
4월	①②③④⑤		⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭	
5월	①②③④⑤	⑤	⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭	
6월	①②③④⑤		⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭	
7월	①②③④⑤	①	⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭	
8월	①②③④⑤	⑤	⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭	
9월	①②③④⑤	②	⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭	
10월	①②③④⑤		⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭	
11월	①②③④⑤	⑤	⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭	
12월	①②③④⑤		⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭	

① 정근수당가산금 ② 정액급식비 ③ 교통보조비 ④ 가계지원비 ⑤ 직급보조비 ⑥ 가족수당 ⑦ 대우공무원수당 ⑧ 위험근무수당 ⑨ 특수지근무수당 ⑩ 특수업무수당 ⑪ 기술업무수당가산금 ⑫ 의료업무수당 ⑬ 민원업무수당 ⑭ 주택수당
 ① 정근수당 ② 명절휴가비 ③ 연가보상비 ④ 성과상여금 ⑤ 자녀학비보조수당

자료: 중앙인사위원회 및 페이오픈

나. 민간과의 보수수준 비교

중앙인사위원회에서는 2006년 민간임금실태조사를 2006년 6월부터 10월까지 100인 이상 민간 기업체(중견기업)의 사무·관리직을 대상으로 설문조사를 한 결과 2006년 6월 현재 공무원의 보수는 100인 이상 민간중견기업의 91.8% 수준인 것으로 보고하였다. 이는 2005년 93.1%에 비해 1.3% 포인트 늘어난 것으로 나타났다. 조사에 사용한 2006년 공무원 보수자료는 공무원연금관리공단 DB(직종, 직급, 호봉, 재직년수 등), 공무원센서스(학력정보), 공무원 보수·수당규정 등을 통한 2006년도 개인별 공무원 보수자료를 활용하였다. 민간과의 보수비교 방법은 초과근로시간에 연동된 변동적 초과급여를 제외한 임금총액과 공무원과 민간과의 학력수준과 연령 등 근로자 구성의 차이를 통제하고 격차지수를 산출하는 피셔(Fisher) 방식¹⁵⁾으로 산출하였다. 아래의 [그림 IV-1] 는 연도별 민간 보수수준의 실태를 보여주고 있는 그림이다.



[그림 IV-1] 연도별 민관보수수준 실태조사 결과

다. 연도별 공무원 처우개선 추진실적

공무원 처우를 개선하는 방안은 기본급 인상과 수당 인상방법으로 추진되었으며 <표 III-20> 과 같다.

<표 IV-11> 연도별 공무원 처우개선비 현황

년도	인상률		주요내역
	기본급	총보수	
2000	3%	9.7%	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연도초 : 6.7% 인상 <ul style="list-style-type: none"> - 기본급 3% 인상, 가계지원비 지원 확대(기본급의 125%→250%) - 가족수당 인상 : 월15천원→30천원(배우자), 20천원(기타가족) ○ 연도중 : 3% 인상 <ul style="list-style-type: none"> - 보수예비비(4,800억원)를 재원으로 봉급조정수당 지급 (기본급의 42.5%를 8, 10월에 지급)
2001	5.5%	7.9%	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연도초 : 6.7% <ul style="list-style-type: none"> - 기본급 5.5% 인상, 기말수당 200% 기본급 산입 * 고위직 봉급 2000년 수준으로 동결(봉급조정수당분 지급분(7.5%) 포함)

15) 피셔(Fisher) 격차지수 = $\sqrt{L \cdot P}$

L: 라스파이레스(Laspeyres) 격차지수 = $(\sum \text{공무원의 학력} \cdot \text{연령별보수수준} \times \text{학력} \cdot \text{연령별 공무원 수}) \div (\sum \text{민간근로자의 학력} \cdot \text{연령별임금수준} \times \text{학력} \cdot \text{연령별 공무원 수}) * 100$

P: 파세(Passe) 격차지수 = $(\sum \text{공무원의 학력} \cdot \text{연령별보수수준} \times \text{학력} \cdot \text{연령별 근로자수}) \div (\sum \text{민간근로자의 학력} \cdot \text{연령별임금수준} \times \text{학력} \cdot \text{연령별 근로자수}) * 100$

			<ul style="list-style-type: none"> ○ 정기승급 회수 확대 : 연 2회→ 4회 ○ 장기근속수당 정근수당에 통합, 정근수당 가산금으로 명칭 변경 지급 ○ 복리후생비 지급근거 수당규정상 신설 ○ 육아휴직수당 신설(월 20만, 휴직일로부터 최초 1년 이내) ○ 연도중 : 1.2% <ul style="list-style-type: none"> - 보수예비비(2,000억원)를 재원으로 봉급조정수당 지급 (기본급의 30%를 11월에 지급)
2002	8.5%	7.8%	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연도초 : 6.7% <ul style="list-style-type: none"> - 기본급 8.5% 인상 ○ 연도중 : 1.1% <ul style="list-style-type: none"> - 보수예비비(2,000억원)를 재원으로 봉급조정수당 지급 (기본급의 25%를 11월에 지급)
2003	3%	6.5%	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연도초 : 5.5% <ul style="list-style-type: none"> - 기본급 3% 인상, 복리후생비 등 인상 <명절휴가비(연100%→150%), 교통보조비(직급별 2~5만원), 직급보조비(직급별 평균 20%), 정액급식비(8→9만원) > - 부모에 대한 가족수당 지급요건 완화, 전문계약직 직급보조비 현실화, 육아휴직수당인상(월20만원→30만원) 및 일부 특수업무수당 조정 ○ 연도중 : 1.0% <ul style="list-style-type: none"> - 보수예비비(2,000억원)를 재원으로 봉급조정수당 지급 (기본급의 25%를 11월에 지급)
2004	3%	3.9%	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연도초 : 3.0% <ul style="list-style-type: none"> - 기본급 3% 인상, 정액급식비(9→12만원) - 기술업무수당 100%인상(1~2.5만원→2~5만원), 전문직위수당 50% 인상 및 지급시기 조정, 국장급교류수당신설, 특수지근무수당인상(2~5만원→3~6만원) - 시간외근무 상한시간 조정(75시간→67시간) ○ 연도중 : 0.9% <ul style="list-style-type: none"> - 보수예비비(2,000억원)를 재원으로 봉급조정수당 지급 (기본급의 25%를 11월에 지급) - 육아휴직수당 인상(월30만원→40만원, 휴직일로부터 최초 1년이내) - 고속철도수당신설(기관사 48만원, 승무원 15만원)
2005	동결	1.3%	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연도초 : 0.5% <ul style="list-style-type: none"> - 정액급식비(12→13만원),관리업무수당 1% 인상(10%→11%) - 위험근무수당 인상(월2~3만원 →3~4만원) ○ 연도중 : 0.8% <ul style="list-style-type: none"> - 보수예비비(1,500억원)를 재원으로 봉급조정수당 지급 (기본급의 21%를 11월에 지급)
2006	1.8%	2.0%	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기본급 1.8%인상(처우개선비의 1.4%) ○ 성과급 지급비율을 57% → 80%로 확대(처우개선비의 0.6%)
2007	1.6%	2.5%	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기본급 1.6%인상(처우개선비의 1.3%) ○ 성과급 지급비율을 80% → 100%로 확대(처우개선비의 1.2%)

주: 민간임금상승율은 상용근로자 100인 이상 사업체 기준.

4. 보육시설종사자와 유사직종간 호봉 및 보수체계 비교 분석

유치원 교사, 보육교사, 사회복지사, 공무원 등의 기본급 및 월평균 급여를 비교하면 <표 IV-12> ~ <표 IV-16> 와 같이 나타났으며 수당에 대한 자세한 산출근거는 2005년도 여성가족부 자료를 추가하였다. 보육교사의 경우에는 기본급의 초임이 다른 3개 직종보다 높았으며, 가장 낮은 기본급을 받는 직종은 공무원(9급 1호봉의 경우)인 것으로 나타났다. 하지만, 수당을 포함한 월급여 총액을 계산한다면 유치원 교사, 사회복지사, 공무원, 보육교사 순이다. 다만 이때 유치원 교사와 보육교사는 국공립유치원 근무 교사와 국공립 및 법인보육시설 근무 보육교사에 한하며, 사립유치원 근무교사와 민간개인보육시설 근무 보육교사는 이에 준하지 못하고 있다.

<표 IV-12> 유사직종간 비교

단위: 원

구 분	기본급	수당(월평균)	기본급+수당	비고	
유치원 (교원)	6호봉	1,061,600	900,000 내외	1,961,600	2, 3년제 대학
	8호봉	1,123,400		2,023,400	4년제 일반학과
	9호봉	1,154,900		2,050,000	4년제 사범계
보육교사	1,274,140	최저 0 최대 170,000	최저 1,274,140 최대 1,444,140	1호봉	
사회복지사	819,000	890,000 내외	1,709,000	1호봉	
일반공무원(9급)	805,600	760,000 내외	1,560,000	1호봉	

〈표 IV-13〉 보육교사와 유치원교사의 초봉비교(2005년 기준)

단위: 원

구분	단가	보육교사 (1호봉)	유치원		
			2년제(6호봉)	4년제 (비사범; 8호봉)	4년제(9호봉)
총액		14,412,000	22,750,000	23,698,000	24,180,000
월액		1,201,000	1,895,833	1,974,833	2,015,000
봉급		8,808,000	9,762,000	10,330,800	10,620,000
호봉		734,000	813,500	860,900	885,000
제수당계		5,604,000	12,988,000	13,367,200	13,560,000
상여금		2,202,000	3,660,750	3,874,050	3,982,500
체력단련비			2,033,750	2,152,250	2,212,500
호도휴가비			813,500	860,900	885,000
기말수당	50%, 4회	1,468,000			
정근수당	50% ,2회	734,000	813,500	860,900	885,000
장기근속수당					
가계보전수당	20,000	240,000			
특수업무수당		-	4,320,000	4,320,000	4,320,000
보전수당 (5년미만)	23,000				
교직수당	250,000		3,000,000	3,000,000	3,000,000
담임수당	110,000		1,320,000	1,320,000	1,320,000
초과근무수당			1,207,080	1,207,080	1,207,080
시간외수당	6,706원, 15시간		100,590	100,590	100,590
실비수당		3,162,000	5,007,250	5,173,150	5,257,500
정액급식비	80,000	960,000	960,000	960,000	960,000
교통보조비	100,000		1,200,000	1,200,000	1,200,000
명절휴가비	50%,2회	734,000	813,500	860,900	885,000
가계지원비	50%,4~5회	1,468,000	2,033,750	2,152,250	2,212,500
부담금(사학연금 +건강보험비)			189,583	197,483	201,500
보험부담금		19,216			
국민연금		54,045			
고용보험		8,287			
산재		6,678			
퇴직금		100,083			
총월액		1,389,309	2,085,417	2,172,317	2,216,500

주: 시간외 수당은 총월액에서 제외

자료: 여성가족부, 표준보육·교육단가 및 적정부담수준에 관한 연구, 2005.

〈표 IV-14〉 보육교사와 유치원교사 평균임금 비교(2005년)

단위: 원

구분	단가	보육교사(6호봉)	유치원	기본수당만
			경력5년(11호봉)	경력5년(11호봉)
총액		17,368,000	25,230,000	15,570,000
월액		1,447,333	2,102,500	1,297,500
봉급		10,176,000	11,250,000	11,250,000
호봉		848,000	937,500	937,500
제수당계		7,192,000	13,980,000	4,320,000
상여금		2,968,000	4,218,750	
체력단련비			2,343,750	
효도휴가비			937,500	
기말수당	50%, 4회	1,696,000		
정근수당	75%, 2회	1,272,000	937,500	
장기근속수당	40,000	480,000		
가계보전수당	20,000	240,000		
특수업무수당		-	4,320,000	4,320,000
보전수당 (5년미만)	23,000			
교직수당	250,000		3,000,000	3,000,000
담임수당	110,000		1,320,000	1,320,000
초과근무수당			1,207,080	1,207,080
시간외수당	6,706원, 15시간		100,590	100,590
실비수당		3,504,000	5,441,250	-
정액급식비	80,000	960,000	960,000	
교통보조비	100,000		1,200,000	
명절휴가비	50%, 2회	848,000	937,500	
가계지원비	50%, 4~5회	1,696,000	2,343,750	
부담금 (사학연금+ 건강보험비)			210,250	129,750
보험부담금		23,157		
국민연금		65,130		
고용보험		9,987		
산재		8,047		
퇴직금		120,611		
총월액		1,674,266	2,312,750	1,427,250

주: 시간외 수당은 총월액에서 제외
 자료: 여성가족부, 표준보육·교육단가 및 적정부담수준에 관한 연구, 2005.

〈표 IV-15〉 보육시설장과 유치원원장의 급여비교(2005년)

단위: 원

구분	단가	보육시설장 (13호봉)	유치원			
			24호봉	기본수당만	26호봉	기본수당만
총액		25,322,000	37,912,000	23,179,200	42,404,000	26,786,400
월액		2,110,167	3,159,333	1,931,600	3,533,667	2,232,200
봉급		14,856,000	18,859,200	18,859,200	20,186,400	20,186,400
호봉		1,238,000	1,571,600	1,571,600	1,682,200	1,682,200
제수당계		10,466,000	19,052,800	4,320,000	22,217,600	6,600,000
상여금		4,952,000	7,072,200	-	7,569,900	-
체력단련비			3,929,000		4,205,500	
효도휴가비			1,571,600		1,682,200	
기말수당	50%, 4회	2,476,000				
정근수당	100%, 2회	2,476,000	1,571,600		1,682,200	
장기근속수당	50,000	600,000				
가계보전수당	20,000	240,000				
특수업무수당		-	4,320,000	4,320,000	3,000,000	3,000,000
보전수당 (5년미만)	23,000					
교직수당	250,000		3,000,000	3,000,000	3,000,000	3,000,000
담임수당	110,000		1,320,000	1,320,000	-	-
초과근무수당			1,351,080	1,207,080	1,351,080	1,351,080
시간외수당	6,706원,15시간		112,590	100,590	112,590	112,590
실비수당		4,674,000	7,660,600	-	8,047,700	-
정액급식비	80,000	960,000	960,000		960,000	
교통보조비	100,000		1,200,000	-	1,200,000	-
명절휴가비	50%, 2회	1,238,000	1,571,600		1,682,200	
가계지원비	50%, 4~5회	2,476,000	3,929,000		4,205,500	
보직수당	60,000					
원장수당	300,000		3,600,000	3,600,000	3,600,000	3,600,000
부담금(사학+건강)			-	-	353,367	223,220
보험부담금		33,763	50,549	30,906		
국민연금		94,958	142,170	86,922		
고용보험		14,560	21,799	13,328		
산재		11,733	17,566	10,740		
퇴직금		175,847	263,278	160,967		
총월액		2,441,027	3,654,696	2,234,462	3,887,033	2,455,420

〈표 IV-16〉 기타 종사자들의 급여(2005년)

단위: 원

구분	단가	취사원(3호봉)	유치원 주임교사		조리사 기능10급3호
			14호봉	기본수당만	
총액		12,684,200	28,412,000	17,767,200	14,638,000
월액		1,057,017	2,367,667	1,480,600	1,219,833
봉급		7,572,000	12,727,200	12,727,200	7,486,800
호봉		631,000	1,060,600	1,060,600	623,900
제수당계		5,112,200	15,684,800	5,040,000	7,151,200
상여금		2,019,200	4,772,700		2,807,550
체력단련비			2,651,500		1,559,750
효도휴가비			1,060,600		623,900
기말수당	50%, 4회	1,262,000			
정근수당	100%, 2회	757,200	1,060,600		623,900
장기근속수당	50,000				
가계보전수당	20,000	240,000			
특수업무수당		-	4,320,000	4,320,000	-
보전수당(5년미만)	23,000				
교직수당	250,000		3,000,000	3,000,000	
담임수당	110,000		1,320,000	1,320,000	-
초과근무수당			1,351,080	1,351,080	1,351,080
시간외수당	6,706원, 15시간		112,590	112,590	112,590
실비수당		2,853,000	5,872,100	-	4,343,650
정액급식비	80,000	960,000	960,000		960,000
교통보조비	100,000		1,200,000		1,200,000
명절휴가비	50%, 2회	631,000	1,060,600		623,900
가계지원비	50%, 4~5회	1,262,000	2,651,500		1,559,750
보직수당	60,000		720,000	720,000	
원장수당	300,000		-	-	
부담금(사학연금+ 건강보험비)			236,767	148,060	121,983
보험부담금		16,912			
국민연금		47,566			
고용보험		7,293			
산재		5,877			
퇴직급		88,085			
총월액		1,222,750	2,604,433	1,628,660	1,341,817

주: 시간외 수당은 총월액에서 제외
 자료: 여성가족부. 표준보육·교육단가 및 적정부담수준에 관한 연구. 2005.

직종별 초임을 비교해 보았을 때 보육시설종사자들이 포함되어 있는 직업군 <표 IV-17> 에서 서비스종사자 부분은 단순 노무 종사자 직군을 제외하면, 초임수준이 가장 낮은 것으로 나타났다.

<표 IV-17> 직업별 초임수준

단위: 원

	2006년	2005년	2004년	2003년	2002년	2001년	2000년
전직종	1,434,049	1,328,503	1,232,653	1,178,648	1,088,466	986,223	939,218
고위임직원 및 관리자	3,291,900	2,929,756	2,805,880	2,496,566	2,149,762	1,905,630	1,891,285
전문가	1,886,907	1,774,512	1,644,524	1,540,090	1,374,870	1,335,076	1,246,379
기술공 및 준전문가	1,557,197	1,503,512	1,422,068	1,333,379	1,228,003	1,113,304	1,090,337
사무종사자	1,449,445	1,352,466	1,240,298	1,159,422	1,052,110	937,731	894,542
서비스종사자	1,159,414	1,066,994	982,766	980,015	919,162	820,439	774,569
판매 종사자	1,287,257	1,141,468	1,154,184	1,133,332	1,071,208	836,544	805,657
농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	1,314,740	1,326,175	1,203,413	1,116,711	990,394	877,013	852,203
기능원 및 관련 기능 종사자	1,412,085	1,311,486	1,200,593	1,127,113	1,063,867	991,215	934,357
장치, 기계조작 및 조립 종사자	1,338,369	1,286,487	1,159,318	1,137,769	1,053,146	943,337	904,861
단순 노무 종사자	1,040,577	969,581	908,444	853,494	811,356	716,913	716,965

주: 1) 초임(1년미만 근로자의 월평균 임금)=월급여액+(연간특별급여액×1/12)

2) 5인 이상 사업체를 대상

자료: 노동부, 임금구조기본통계조사보고서, 2007.

V. 보육시설종사자의 호봉 및 보수 운영 실태

이 장에서는 보육시설종사자의 호봉 및 보수운영 실태 현황으로 시설장, 보육교사, 취사부의 경력에 따른 보수 및 호봉체계 운영 등을 살펴보았다. 본 자료는 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 개선방안 설문조사에 의해 작성되었으며, 응답자는 전국의 시설장 703명, 보육교사 1,018명, 취사부 143명(기타종사자라고 응답한 271명 중 취사부에 해당하는 인원)이다.

1. 시설장의 보수 및 호봉 운영 실태

설문조사에 응답한 시설장은 703명이었다. 시설장의 학력을 살펴보면 61.8%가 4년제 대학교 및 대학원을 졸업한 것으로 나타났다. 그 밖의 학력으로는 고등학교 졸업(이하)과 기타를 합한 13.9%로 조사되었다. 시설장의 형태를 보면, 41.8%가 월급(고용)시설장이었고, 운영자 겸 시설장의 경우는 58.2%로 조사되었다. 시설장들은 보육교사 1급 자격증(65.4%), 유치원 정교사(48.1%), 사회복지사(28.1%) 등을 소지하고 있는 것으로 나타났다. 자격증 취득경로를 보면, 전문대와 대학교에서 자격증을 취득한 것으로 나타났다 <표 V-1> .

담당하고 있는 주업무에 대해서는 시설운영 총괄업무(61.0%), 행정업무(22.5%) 순으로 나타났다. 그리고 업무량에 대해서는 과중한 편이라고 응답한 시설장이 절반에 가까운 48.1%이었으며 적절하다고 생각하는 시설장은 25.4%로 나타났다. 영유아보육을 직접 담당하는가라는 물음에서는 담당하지 않는다는 응답이 60.5%로 응답되었다 <표 V-2> .

〈표 V-1〉 시설장 관련 일반사항 I

단위: 명(%)

구분	전체
학력	
계	696(100.0)
고등학교 졸업(이하)	50(7.2)
2, 3년제 졸업(전문대)	176(25.3)
대학교 졸업(4년제)	229(32.9)
대학원 졸업	201(28.9)
기타	40(5.7)
시설장 형태	
계	691(100.0)
고용(월급) 시설장	289(41.8)
시설장 겸 운영자	402(58.2)
자격증 보유현황(다중응답)	
계	694(100.0)
보육교사 1급	454(65.4)
보육교사 2급	44(6.3)
보육교사 3급	1(0.1)
유치원 정교사	334(48.1)
유치원 준교사	16(2.3)
간호사(간호조무사)	60(8.6)
영양사	4(0.6)
사회복지사	195(28.1)
초등학교 정교사	14(2.0)
기타	147(21.2)
자격증 취득경로(다중응답)	
계	829(100.0)
전문대(2, 3년제)	279(33.6)
대학교(4년제)	238(28.7)
대학원	94(11.3)
보육교사 교육원	136(16.4)
기타	80(9.6)

〈표 V-2〉 시설장 관련 일반사항 II

단위: 명(%)

구분	전체
담당 주업무(다중응답)	
계	922(100.0)
아동보육업무	100(10.8)
행정업무(재무회계, 서무)	208(22.5)
시설운영 총괄업무	563(61.0)
급·간식 및 취사업무	4(0.4)
시설관리업무(청소)	5(0.5)
기타(3가지 이상 업무)	42(4.5)
업무량	
계	702(100.0)
아주 적절	19(2.7)
적절할 편	178(25.4)
과중한 편	338(48.1)
너무 과중한 편	167(23.8)
담당영유아	
계	577(100.0)
영아담당	109(18.9)
유아담당	22(3.8)
전연령 담당	97(16.8)
해당없음	349(60.5)

가. 시설장의 보수 운영 실태

시설장 급여 관련 조사에 의하면, 기본급 1,904천원, 월급여총액 1,992천원, 희망월급여액 2,816천원인 것으로 나타났다. 시설유형별로 보면 기본급에서는 국공립보육시설 2,153천원, 법인보육시설 2,104천원이 민간개인보육시설 1,673천원, 가정보육시설 1,173천원보다 월등하게 높은 것으로 나타났다. 하지만 소재지별로는 읍면지역 1,972천원, 대도시 1,931천원, 중소도시 1,805천원 순으로 읍면지역이 다른 지역보다 높게 나타났다.

〈표 V-3〉 시설장 시설유형 및 소재지별 급여액

단위: 천원

구분	기본급	월급여총액	희망월금액	급여인상분
전체	1,904.7	1,992.2	2,816.3	50.0
시설유형				
국공립	2,153.6	2,267.5	3,075.6	27.0
법인	2,104.4	2,161.0	3,074.4	-
민간개인	1,673.8	1,760.6	2,533.3	52.5
가정	1,173.7	1,251.0	2,105.5	48.9
통계치(F)	120.41(3) ^{***}	126.04(3) ^{***}	55.40(3) ^{***}	2.07(2)
소재지				
대도시	1,931.1	2,059.1	2,902.1	40.9
중소도시	1,805.6	1,861.6	2,673.9	57.8
읍면지역	1,972.6	2,025.6	2,849.5	50.7
통계치(F)	4.01(2) [*]	6.76(2) ^{***}	4.52(2) ^{**}	5.35(2) ^{**}

주: *p < .05, **p < .01, ***p < .001

시설장의 기본급에 대한 시설유형 조사에서는 전체적으로 200만원 이상의 비율이 49.5%로 높게 나타났다. 시설유형별, 시설규모별, 소재지별로 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 시설유형별로 보면 국공립보육시설과 법인보육시설은 200만원 이상의 비율이 각각 64.3%, 67.8%로 높게 나온 반면 민간개인보육시설은 26.4%, 가정보육시설은 4.0%로 나타나 서로 대조적인 현상을 보여주고 있는 것을 볼 수 있었다. 시설규모별로 높게 나타난 범위를 보면, 20명 이하는 100만원 이하의 비율이 48.7%로 높았고 21~39명, 40~79명 그리고 80명 이상은 200만원 이상의 비율이 각각 36.0%, 57.6%, 69.9%로 높게 나왔는데 이로써 시설규모가 커질수록 보수가 높아지는 것을 알 수 있다. 소재지별로 보면 모두 200만원 이상의 비율이 읍면지역 57.6%, 대도시 49.8%, 중소도시 41.2% 순으로 나타났다.

〈표 V-4〉 시설장 기본급

단위: %(명)

구분	100만원 이하	100~150만원	150~200만원	200만원 이상	계	X ² (df)
시설유형						
전체	13.5	9.9	27.2	49.5	100.0(639)	375.67(9)***
국공립	0.0	2.0	33.7	64.3	100.0(255)	
법인	2.8	2.8	26.6	67.8	100.0(177)	
민간개인	24.5	17.0	31.3	26.4	100.0(106)	
가정	54.5	34.7	6.9	4.0	100.0(101)	
시설규모						
전체	13.5	9.9	27.3	49.3	100.0(637)	325.94(9)***
20명 이하	48.7	34.2	8.5	8.5	100.0(117)	
21~39명	20.2	12.4	31.5	36.0	100.0(89)	
40~79명	3.4	4.6	34.5	57.6	100.0(238)	
80명 이상	1.6	0.5	28.0	69.9	100.0(193)	
소재지						
전체	13.5	10.0	27.4	49.1	100.0(639)	15.02(6)*
대도시	13.2	7.3	29.6	49.8	100.0(287)	
중소도시	17.0	13.4	28.4	41.2	100.0(194)	
읍면지역	9.5	10.8	22.2	57.6	100.0(158)	

주: * p < .05, *** p < .001

시설장의 월급여 총액에 관한 설문에서도 전체적으로 200만원 이상의 비율이 54.0%로 높게 나타났다. 시설유형별로 보면 국공립보육시설과 법인보육시설, 민간개인보육시설은 200만원 이상의 비율이 72.5%, 68.4%, 32.1%로 높게 나타났다. 하지만 가정보육시설 보육시설의 경우에는 200만원 이상의 비율이 5.0%로 다른 시설에 비해 낮게 나타났고 있었다.

〈표 V-5〉 시설장 월급여 총액

단위: %(명)

구분	100만원 이하	100~150만원	150~200만원	200만원 이상	계
시설유형					
전체	9.9	10.6	25.5	54.0	100.0(639)
국공립	0.0	1.2	26.3	72.5	100.0(255)
법인	2.3	1.7	27.7	68.4	100.0(177)
민간개인	14.2	22.6	31.1	32.1	100.0(106)
가정	43.6	37.6	13.9	5.0	100.0(101)
시설규모					
전체	9.9	10.8	25.6	53.7	100.0(637)
20명 이하	38.5	37.6	13.7	10.3	100.0(117)
21~39명	13.5	14.6	32.6	39.3	100.0(89)
40~79명	2.1	4.2	31.1	62.6	100.0(238)
80명 이상	0.5	1.0	22.8	75.6	100.0(193)
소재지					
전체	9.9	10.8	25.7	53.7	100.0(639)
대도시	7.3	10.8	25.4	56.4	100.0(287)
중소도시	14.9	12.9	25.8	46.4	100.0(194)
읍면지역	8.2	8.2	25.9	57.6	100.0(158)

나. 보수 지급 규정 운영 실태

급여규정에 대한 설문조사에서는 전체적으로 보육사업안내에 따른다는 비율이 80.3%로 가장 높게 나타났다. 유형별로 보면 국공립보육시설과 법인보육시설은 보육사업안내에 따른 급여규정에 준한다는 비율이 98.9%, 97.4%였으며 민간개인보육시설과 가정보육시설은 보육사업안내의 비율이 각각 41.6%, 51.3%로 국공립보육시설과 법인보육시설에 비해 비교하였을 때는 그 비율이 매우 낮은 것으로 나타났다. 반면 민간개인보육시설과 가정보육보육시설의 경우에는 연합회규정과 자체규정 등을 따르거나, 시설장과 교사가 쌍방간 합의로 결정되는 경향이 있는 것으로 나타났다. 시설규모별로는 시설규모가 클수록 보육사업안

내에 의존하는 비율이 큰 것으로 나타났다.

〈표 V-6〉 시설장 급여규정

단위: %(명)

구분	보육 사업 안내	연합회 규정	자체 규정	인근 시설 규정	쌍방간 합의	규정 없음	규정은있으 나 준수 하지 않음		기타	계
시설유형										
전체	80.3	5.0	7.8	0.7	4.1	0.7	0.4	0.9	100.0(701)	
국공립	98.9	0.4	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(269)	
법인	97.4	0.0	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1	100.0(190)	
민간개인	41.6	13.6	26.4	1.6	13.6	0.8	0.0	2.4	100.0(125)	
가정	51.3	14.5	14.5	2.6	10.3	3.4	2.6	0.9	100.0(117)	
시설규모										
전체	80.3	5.0	7.9	0.7	4.2	0.6	0.4	0.9	100.0(697)	
20명 이하	56.2	13.1	13.9	2.2	9.5	2.9	2.2	0.0	100.0(127)	
21~39명	74.5	4.1	13.3	0.0	5.1	0.0	0.0	3.1	100.0(98)	
40~79명	91.4	3.1	2.7	0.4	2.3	0.0	0.0	0.0	100.0(256)	
80명 이상	85.4	2.4	7.8	0.5	2.4	0.0	0.0	1.5	100.0(206)	
소재지										
전체	80.3	5.0	7.8	0.7	4.1	0.7	0.4	0.9	100.0(701)	
대도시	81.6	4.1	7.6	0.9	3.8	0.6	0.6	0.6	100.0(316)	
중소도시	72.6	8.2	11.0	0.0	5.5	0.9	0.5	1.4	100.0(219)	
읍면지역	88.0	2.4	4.2	1.2	3.0	0.6	0.0	0.6	100.0(166)	

〈표 V-7〉 시설장 급여 지급방식

단위: %(명)

구분	급여 지급방식		전체
	통장 지급	현금 지급(직접)	
시설유형			
전체	99.3	0.7	100.0(700)
국공립	100.0	0.0	100.0(269)
법인	100.0	0.0	100.0(190)
민간개인	100.0	0.0	100.0(125)
가정	95.7	4.3	100.0(116)
시설규모			
소재지			
전체	99.3	0.7	100.0(699)
대도시	99.7	0.3	100.0(316)
중소도시	98.2	1.8	100.0(218)
읍면지역	100.0	0.0	100.0(165)

시설장이 시설종사자들에게 급여 지급방식에 대한 조사에서는 통장지급이 대부분 90% 이상을 차지하였다. 하지만, 가정보육시설의 경우에는 아직까지 직접 전달 해주는 현상이 4.3%로 드물게 나타났다.

다. 경력 및 호봉 운영 실태

시설장의 평균근무경력에 대한 조사에 의하면, 현 경력, 이전 경력, 기타 경력에 대해서는 시설유형 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 전체적으로 살펴보면 현 시설에서의 경력은 평균 7년으로 조사되었으며 이전 경력과 기타 경력은 각각 4년 11개월, 2년 2개월로 나타났다. 시설유형별 현 경력을 보면 법인보육시설 시설장이 8년 9개월, 국공립보육시설 7년 2개월, 민간개인보육시설 5년 11개월, 가정보육시설 4년 11개월 순으로 조사되었다. 하지만, 이전경력에 대한 조사에서는 국공립보육시설 6년 7개월, 법인보육시설 4년 8개월, 민간개인보육시설 4년 4개월, 가정보육시설 2년 5개월 순으로 조사되어 국공립보육시설과 법인보육시설의 시설장의 근무경력이 높게 조사되었다. 소재지별로 보면, 현 시설 경력은 읍면지역 8년 7개월, 대도시 7년 4개월, 중소도시 6년으로 읍면지역이 다른 지역보다 다소 높게 나타났다.

〈표 V-8〉 시설장 시설유형 및 소재지별 평균근무경력

단위 : 년(개월)

구분	현경력	이전경력	기타경력
전체	7년	4년 11개월	2년 2개월
시설유형			
국공립	7년 2개월	6년 7개월	2년 9개월
법인	8년 9개월	4년 8개월	2년 3개월
민간개인	5년 11개월	4년 4개월	1년 10개월
가정	4년 11개월	2년 5개월	10개월
통계치(F)	10.77(3) ^{***}	14.26(3) ^{***}	3.72(3) ^{**}
소재지			
대도시	7년 4개월	5년 1개월	2년 1개월
중소도시	6년	5년 1개월	2년 7개월
읍면지역	8년 7개월	4년 7개월	1년 7개월
통계치(F)	3.94(2) [*]	0.47(2)	1.68(2)

주: * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

현 시설에서의 경력은 10년 이상이라고 응답한 비율이 26.6%로 가장 높게 나타났으며, 시설유형별과 시설규모별로 통계적으로 서로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 시설유형별로 보면, 국공립보육시설과 법인보육시설은 10년 이상의 비율이 각각 27.7%, 37.4%로 가장 높게 나타났고, 민간개인보육시설은 5~10년의 비율이 32.8%, 가정보육시설은 3~5년의 비율이 28.2%로 시설유형별로 높게 나타났다. 시설규모별로는 20명 이하는 3~5년이 26.3%로 가장 높았고, 21~39명은 5~10년이 26.5%, 40~79명과 80명 이상은 10년 이상이 각각 29.9%, 33.5%로 높게 나타났다.

〈표 V-9〉 시설장 현 시설의 경력

단위: %(명)

구분	1년 이하	1~3년	3~5년	5~10년	10년 이상	계	X ² (df)
시설유형							
전체	14.2	15.2	19.7	25.3	26.6	100.0(699)	58.99(12)***
국공립	19.5	13.5	16.5	22.8	27.7	100.0(267)	
법인	10.5	11.6	14.2	26.3	37.4	100.0(190)	
민간개인	8.8	15.2	27.2	32.8	16.0	100.0(125)	
가정	13.7	24.8	28.2	21.4	12.0	100.0(117)	
시설규모							
전체	14.0	15.0	19.6	25.8	25.8	100.0(695)	53.15(12)***
20명 이하	16.1	25.5	26.3	19.7	12.4	100.0(137)	
21~39명	22.4	12.2	21.4	26.5	17.3	100.0(98)	
40~79명	15.0	13.4	17.3	24.4	29.9	100.0(254)	
80명 이상	7.3	11.2	17.0	31.1	33.5	100.0(206)	
소재지							
전체	14.0	15.2	19.7	25.6	27.0	100.0(699)	13.21(8)
대도시	12.4	14.9	20.3	25.4	20.2	100.0(315)	
중소도시	15.1	13.3	24.3	27.1	29.5	100.0(218)	
읍면지역	15.7	18.1	12.7	24.1	25.5	100.0(166)	

주: *** p < .001

시설장들의 총경력을 전체적으로 보면, 10년 이상이 65.9%로 조사되었다. 또

한 시설유형별과 시설규모별은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 시설유형별로 보면, 모두 10년 이상의 비율이 높았고 국공립보육시설 82.1%, 법인보육시설 71.6%, 민간개인보육시설 50.4%, 가정보육시설 35.9%의 순으로 조사되었다. 세부 시설규모별로 보았을 때 대체로 시설규모가 클수록 비율이 높아지는 경향이 보여주고 있었다.

〈표 V-10〉 시설장 총경력

단위: %(명)

구분	1년 이하	1~3년	3~5년	5~10년	10년 이상	계	X ² (df)
시설유형							
전체	3.0	4.7	5.9	20.6	65.9	100.0(700)	139.59(12)***
국공립	3.0	1.1	1.1	12.7	82.1	100.0(268)	
법인	3.2	2.6	1.1	21.6	71.6	100.0(190)	
민간개인	1.6	8.8	9.6	29.6	50.4	100.0(125)	
가정	4.3	12.0	20.5	27.4	35.9	100.0(117)	
시설규모							
전체	2.9	4.7	5.7	20.7	65.9	100.0(696)	126.42(12)***
20명 이하	4.4	13.9	17.5	27.0	37.2	100.0(137)	
21~39명	5.1	4.1	7.1	32.7	51.0	100.0(98)	
40~79명	2.0	2.0	3.1	18.0	74.9	100.0(255)	
80명 이상	1.9	2.4	0.5	14.1	81.1	100.0(206)	
소재지							
전체	3.0	4.7	5.9	20.7	65.7	100.0(700)	8.39(8)
대도시	1.9	5.4	5.4	19.6	67.7	100.0(316)	
중소도시	3.7	3.2	8.3	21.1	63.8	100.0(218)	
읍면지역	3.0	4.7	5.9	20.7	64.5	100.0(166)	

주: *** p < .001

시설장의 현재 평균 호봉을 보면 전체적으로 평균 10.3호봉인 것으로 나타났다. 하지만, 시설유형별로 보면 국공립보육시설과 법인보육시설 시설장이 평균 11.7호봉인 것에 비하여 민간개인보육시설 8.7호봉, 가정보육시설 6.4호봉으로 전체 평균호봉보다 낮은 것으로 조사되었다. 소재지별로는 큰 차이가 없는 것

으로 나타났지만 중소도시에서 타 지역보다 중소도시에서 평균보다 낮게 나온 것으로 나타났다.

〈표 V-11〉 시설장 평균 호봉

단위: 호봉

구분	현재 호봉
전체	10.3
시설유형	
국공립	11.7
법인	11.7
민간개인	8.7
가정	6.4
통계치(F)	25.68(3)**
소재지	
대도시	10.5
중소도시	9.6
읍면지역	10.8
통계치(F)	1.94(2)

주: ***p < .001

〈표 V-12〉 시설장 평균근무경력 및 현재 호봉 비교

단위: 개월

구분	총경력	현경력	이전경력	현재 호봉
전체	11년 11개월	7년	4년 11개월	10.3
국공립	13년 9개월	7년 2개월	6년 7개월	11.7
법인	13년 5개월	8년 9개월	4년 8개월	11.7
민간개인	10년 3개월	5년 11개월	4년 4개월	8.7
가정	7년 4개월	4년 11개월	2년 5개월	6.4

시설장들의 보육관련 경력과 현재의 호봉을 비교해 보았다. 시설장 전체로 보았을 경우 보육관련 모든 경력을 인정하였을 때 11호봉을 부여받을 수 있다. 그러나 〈표 V-12〉 에서와 같이 현재 10호봉을 받고 있는 것으로 나타나 1호봉을 덜 받고있음을 알 수 있다. 시설유형별로는 국공립보육시설, 법인보육시설, 민간개인보육시설 종사 시설장 모두 2호봉을 덜 적용받고 있음을 알 수 있었다. 단지 가정보육시설 시설장 만 1호봉을 덜 적용받고 있었다.

2. 보육교사의 보수 및 호봉 운영 실태

보육교사의 일반사항에서 학력을 보면, 전문대와 4년제 대학교 졸업자의 합계가 82.4%로 나타났다. 고등학교 졸업(이하)은 11.8%, 대학원 졸업 1.7%, 기타 학력은 4.1%로 조사되었다.

〈표 V-13〉 보육교사 일반현황 I

단위: 명(%)

구분	전체
학력	
계	1,010(100.0)
고등학교 졸업(이하)	119(11.8)
2, 3년제 졸업(전문대)	575(56.9)
대학교 졸업(4년제)	258(25.5)
대학원 졸업	17(1.7)
기타	41(4.1)
자격증 보유현황	
계	1,012(100.0)
보육교사 1급	786(77.7)
보육교사 2급	146(14.4)
보육교사 3급	43(4.2)
유치원 정교사	406(40.1)
유치원 준교사	5(0.5)
간호사(간호조무사)	24(2.4)
영양사	1(0.1)
사회복지사	98(9.7)
초등학교 정교사	46(4.5)
자격증 취득경로	
계	1,072(100.0)
전문대(2, 3년제)	559(52.1)
대학교(4년제)	180(16.8)
대학원	6(0.6)
보육교사 교육원	305(28.4)
학원	6(0.6)
기타	16(1.5)

주: 다중응답임.

이들의 자격증 보유현황을 보면, 보육교사 1, 2, 3급 자격 보유자가 90%를 넘었고, 대체로 보육교사 1급 자격증 소지자(77.7%)와 유치원 정교사 자격증

(40.1%)을 가지고 있는 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 이러한 현상은 4년제 대학교 졸업자에게 주어지는 자격증의 폭이 넓은 것으로 사료된다. 대부분 자격증 취득경로에서 보면 전문대(52.1%), 보육교사 교육원(28.4%), 4년제 대학교(16.8%) 순으로 나타났다. 담당주업무의 응답에 있어서는 85% 이상이 보육교사업무에 종사하는 것으로 나타났다. 업무량에 대해서는 적절한 편이라고 대답한 응답자는 51.7%, 과중한 편은 38.3% 순으로 응답하였다. 담당영유아의 질문에서는 영아담당 50.6%, 유아담당 43%으로 나타났다.

〈표 V-14〉 보육교사 일반현황II

단위: 명(%)

구분	전체
담당 주업무(다중응답)	
계	1,153(100.0)
보육교사업무	983(85.2)
행정업무(재무회계, 서무)	61(5.3)
시설운영 총괄업무	16(1.4)
급·간식 및 취사업무	14(1.2)
시설관리업무(청소)	64(5.5)
기타(3가지 이상 업무)	15(1.3)
업무량	
계	958(100.0)
아주 적절	45(4.7)
적절할 편	495(51.7)
과중한 편	367(38.3)
너무 과중한 편	51(5.3)
담당영유아	
계	971(100.0)
영아담당	491(50.6)
유아담당	418(43.0)
전연령 담당	49(5.0)
해당없음	13(1.3)

가. 보육교사의 보수 운영 실태

급여에 대한 설문에서는 기본급, 월급여, 희망월금액이 각각 1,284천원, 1,365천원, 1,778천원으로 나타났다. 기본급의 경우 시설유형별로는 국공립보육시설이 1,448천원으로 가장 높았고, 가정보육시설이 867천원으로 가장 낮게 나타났다. 국공립보육시설과 가정보육시설에서는 기본급의 차이뿐만 아니라 희망 월금액에서도 서로의 급여차이의 폭이 크게 발생하는 것으로 나타났다. 소재지별로는 큰 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 V-15〉 보육교사 시설유형 및 소재지별 급여액

단위: 천원

구분	기본급	월급여총액	희망월금액	급여인상분
전체	1,284.4	1,365.3	1,778.8	50.4
시설유형				
국공립	1,448.5	1,524.9	1,993.1	-
법인	1,417.4	1,459.9	1,891.9	20.5
민간개인	1,077.1	1,198.6	1,483.7	52.5
가정	867.9	979.4	1,298.5	49.3
통계치(F)	339.12(3)**	242.35(3)**	118.93(3)**	1.36(2)
소재지				
대도시	1,293.6	1,393.3	1,840.1	44.2
중소도시	1,224.1	1,301.9	1,653.2	54.8
읍면지역	1,350.2	1,399.3	1,834.7	57.5
통계치(F)	10.79(2)**	9.59(2)**	13.35(2)**	1.56(2)

주: *** p < .001

기본급에 대해서는 전체적으로 100~150만원의 비율이 51.1%로 높게 나타났다. 시설유형별로 보면 국공립과 법인보육시설 중 100~150만원의 비율이 각각 59.2%, 70.5%로 높게 나타났다. 하지만, 민간개인과 가정보육시설에서는 100만원 이하의 비율이 각각 51.9%와 92.1%로 조사되었다. 시설 규모별에서는 20명 이하에서 100만원 이하의 비율이 79.3%로 높게 나타난 반면 100~150만원의 비율에서는 21~39명이 60.3%, 40~79명은 64.1% 그리고 80명 이상은 52.5%로 높게 나타났다.

〈표 V-16〉 보육교사 기본급

단위: %(명)

구분	100만원 이하	100~150만원	150~200만원	200만원 이상	계
시설유형					
전체	24.9	51.1	23.2	0.7	100.0(935)
국공립	2.7	59.2	36.5	1.6	100.0(373)
법인	0.8	70.5	28.3	0.4	100.0(254)
민간개인	51.9	42.9	5.1	0.0	100.0(156)
가정	92.1	7.2	0.7	0.0	100.0(152)
시설규모					
전체	24.2	51.1	23.9	0.8	100.0(886)
20명 이하	79.3	17.8	2.4	0.6	100.0(169)
21~39명	25.4	60.3	14.3	0.0	100.0(126)
40~79명	7.6	64.1	27.3	1.0	100.0(315)
80명 이상	8.7	52.5	37.7	1.1	100.0(276)
소재지					
전체	24.9	50.9	23.4	0.8	100.0(931)
대도시	24.0	48.3	27.7	0.0	100.0(412)
중소도시	33.4	48.0	18.2	0.3	100.0(302)
읍면지역	14.7	59.9	22.6	2.8	100.0(217)

월급여 총액에 대한 응답을 보면, 전체적으로 53.0%가 100~150만원을 받는다고 응답하였다. 시설유형별로는 국공립(50.9%), 법인(69.1%), 민간개인보육시설(54.1%)은 100~150만원의 비율이 가장 높게 나타난 반면, 가정보육시설의 경우에는 100만원 이하의 비율이 68.4%로 높게 나타났다. 시설규모별로 보면 20명 이하는 100만원 이하의 비율이 59.8%로 가장 높은 반면, 21~39명, 40~79명, 80명 이상은 100~150만원의 비율이 각각 64.1%, 60.6%, 47.3%로 가장 높게 나타났다. 또한 80명 이상은 150~200만원 비율에서는 45.5%로 타 시설규모에 비해 높았다. 소재지별로는 중소도시가 100만원 이하 23.2%, 100~150만원 54.6%로 다른 지역 유형에 비하여 상대적으로 보수가 낮았다.

〈표 V-17〉 보육교사 월급여 총액

단위: %(명)

구분	100만원 이하	100~150만원	150~200만원	200만원 이상	계
시설유형					
전체	16.7	53.0	28.7	1.6	100.0(940)
국공립	1.3	50.9	44.8	2.9	100.0(375)
법인	0.4	69.1	29.3	1.2	100.0(256)
민간개인	29.9	54.1	11.8	0.7	100.0(157)
가정	68.4	29.6	2.0	0.0	100.0(152)
시설규모					
전체	16.6	52.1	29.7	1.6	100.0(891)
20명 이하	59.8	34.9	4.7	0.6	100.0(169)
21~39명	17.2	64.1	18.8	0.0	100.0(128)
40~79명	4.7	60.6	33.8	0.9	100.0(317)
80명 이상	3.6	47.3	45.5	3.6	100.0(277)
소재지					
전체	16.8	52.8	28.8	1.6	100.0(936)
대도시	15.4	47.2	35.7	1.7	100.0(415)
중소도시	23.2	54.6	21.5	0.7	100.0(302)
읍면지역	10.5	60.7	26.0	2.7	100.0(219)

나. 보수 지급 규정 운영 실태

보수를 지급하는 규정으로는 보육사업안내에 의한다는 응답이 82.1%로 가장 높게 나타났고 시설장의 응답률 80.3%와 유사하였다. 시설유형별로는 국공립 99.0%, 법인보육시설 97.4%가 보육사업안내의 따르는 것으로 나타났으며, 반면 민간개인 44.8%, 가정보육시설 53.5%은 국공립과 법인보육시설보다 보육사업안내에 의존하는 비율이 낮은 것으로 나타났다. 민간개인보육시설과 가정보육시설의 경우는 연합회 규정, 자체규정, 쌍방간 합의에 의해서 급여가 결정된다고 응답의 합이 50% 정도로 나타났다.

〈표 V-18〉 보육교사 급여 규정

단위: %(명)

구분	보육 사업안내	연합회 규정	자체 규정	인근 시설규정	쌍방간 합의	규정없음	잘 모르겠음	기타	계
시설유형									
전체	82.1	3.6	7.8	0.1	4.8	0.4	0.7	0.5	100.0(999)
국공립	99.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.3	0.3	100.0(398)
법인	97.4	0.0	1.1	0.0	0.4	0.0	1.1	0.0	100.0(272)
민간개인	44.8	6.3	28.2	0.6	16.1	1.7	1.1	1.1	100.0(174)
가정	53.5	16.1	15.5	0.0	12.3	0.6	0.6	1.3	100.0(155)
소재지									
전체	82.0	3.6	7.8	0.1	4.8	0.4	0.7	0.5	100.0(995)
대도시	85.2	2.9	6.3	0.2	4.3	0.7	0.2	0.2	100.0(446)
중소도시	73.5	5.6	13.1	0.0	6.2	0.3	0.3	0.9	100.0(321)
읍면지역	87.7	2.2	3.5	0.0	3.9	0.0	2.2	0.4	100.0(228)

급여 수령 방식에 있어서는 전체적으로 95~100% 수준에서 통장지급하는 것으로 조사되었다. 시설유형별에서 가정보육시설의 경우에는 아직까지 4.4%가 직접주는 것으로 나타나 시설장 응답(4.4%)과 유사하였다.

〈표 V-19〉 보육교사 급여 수령방식

단위: %(명)

구분	통장 지급	현금 지급(직접)	계
시설유형			
전체	98.8	1.2	100.0(1011)
국공립	99.8	0.2	100.0(402)
법인	98.9	1.1	100.0(271)
민간개인	99.4	0.6	100.0(164)
가정	95.6	4.4	100.0(160)
시설규모			
전체	99.2	0.8	100.0(955)
20명 이하	97.2	2.8	100.0(178)
21~39명	100.0	0.0	100.0(138)
40~79명	99.4	0.6	100.0(346)
80명 이상	99.6	0.4	100.0(251)

다. 경력 및 호봉 운영 실태

보육교사 전체 평균근무경력 중 현 시설 경력은 평균 3년 3개월, 이전 경력은 1년 10개월, 기타경력은 4개월로 조사되었다. 시설유형에 따른 현 경력을 보면, 법인보육시설이 4년, 뒤를 이어 국공립보육시설 3년 11개월, 민간개인보육시설 2년 6개월, 가정보육시설 1년 4개월 순으로 조사되었다. 하지만, 이전 경력에 대한 조사에서는 국공립보육시설을 제외한 법인보육시설, 민간개인보육시설, 가정보육시설의 경우에는 유사한 근무경력이 나온 것으로 나타났다. 소재지별로는 대체로 비슷한 근무경력이 나왔으며, 이전경력 범위 내에서는 비슷한 근무경력이 나온 것으로 조사되었다.

〈표 V-20〉 시설유형 및 소재지별 보육교사 평균근무경력

단위: 개월

구분	현 경력	이전 경력	기타 경력
전체	3년 3개월	1년 10개월	4개월
시설유형			
국공립	3년 11개월	2년 3개월	5개월
법인	4년	1년 6개월	4개월
민간개인	2년 6개월	1년 8개월	2개월
가정	1년 4개월	1년 6개월	6개월
통계치(F)	32.65(3)***	5.16(3)**	1.30(3)
소재지			
대도시	3년 4개월	1년 10개월	4개월
중소도시	2년 10개월	1년 9개월	4개월
읍면지역	3년 8개월	1년 10개월	5개월
통계치(F)	4.33(2)*	0.13(2)	0.45(2)

주: *p < .05, **p < .01, ***p < .001

현 경력은 전체적으로 1~3년의 근무경력이 30.6%, 1년 이하 27.1%, 5~10년 18.8%, 3~5년 18.7%, 10년 이상 4.7% 순으로 나타났다. 시설유형별로 보면, 가정보육시설에서는 1년 이하 비율이 57.1%로 높게 나타났다. 반면에 국공립보육

시설과 법인보육시설의 경우에는 5년 이상 누적 비율을 보면 30%가 넘는 것으로 조사되었다. 시설 규모별로 보면 20명 이하는 1년 이하가 53.1%로 가장 높게 나왔고, 반면에 80명이상은 5~10년이 30.1%로 나타나 시설규모가 클수록 경력교사 비율이 높아짐을 알 수 있었다. 소재지별로는 중소도시에서 경력교사 비율이 낮아짐을 알 수 있었다.

〈표 V-21〉 보육교사 현 경력

단위: %(명)

구분	1년 이하	1~3년	3~5년	5~10년	10년 이상	계
시설유형						
전체	27.1	30.6	18.7	18.8	4.7	100.0(1,003)
국공립	21.9	28.5	17.6	25.2	6.8	100.0(397)
법인	17.3	29.0	22.8	24.6	6.3	100.0(272)
민간개인	25.6	39.4	23.8	9.4	1.7	100.0(173)
가정	57.1	29.2	10.6	3.1	0.0	100.0(161)
시설규모						
전체	26.2	31.2	18.4	19.4	4.6	100.0(947)
20명 이하	53.1	32.4	11.2	3.4	0.0	100.0(179)
21~39명	34.3	32.8	15.3	16.1	1.5	100.0(137)
40~79명	21.9	33.6	19.9	20.2	4.4	100.0(342)
80명 이상	10.7	26.6	22.5	30.1	10.0	100.0(289)
소재지						
전체	27.1	30.6	18.8	18.8	4.7	100.0(1,000)
대도시	26.5	30.3	18.0	20.3	4.9	100.0(449)
중소도시	27.5	34.3	20.4	14.5	3.4	100.0(324)
읍면지역	27.8	26.0	18.1	22.0	6.2	100.0(227)

평균호봉에 대한 조사에서 전체적으로 평균 호봉은 4.6호봉으로 조사되었다. 시설유형별로는 가정보육시설의 경우에는 평균호봉이 2.3호봉으로 가장 낮았다. 소재지별로는 읍면지역이 5.1호봉으로 가장 높게 나타났다. 보육교사의 현재호봉에 대해서는 전체적으로 2~4호봉의 비율이 39.5%로 가장 높게 나타났다. 시설유형별로 살펴보면 국공립보육시설은 5~9호봉이 41.0%, 법인보육시설과 민간개인보육시설은 2~4호봉이 각각 45.0%, 51.4%, 가정보육시설은 1호봉 이하가 50.3%의 비율로 가장 나타났다. 시설규모별로 살펴보면, 20명 이하는 1호봉이하(45.8%), 21~39명과 40~79명은 2~4호봉(각각 46.4%, 40.8%), 가정보육시설은 5~9호봉(43.6%)의 비율이 가장 높게 나타났다. 소재지별로 보면 대도

시는 5~9호봉이 34.7%, 중소도시와 읍면지역은 2~4호봉이 각각 47.7%, 39.1%로 비율이 나타난 것으로 조사되었다.

〈표 V-22〉 보육교사 평균 호봉

단위: 호봉

구분	현재 호봉
전체	4.6
시설유형	
국·공립	5.5
법인	4.8
민간개인	4.1
가정	2.3
통계치(F)	36.89(3)***
소재지	
대도시	4.6
중소도시	4.1
읍면지역	5.1
통계치(F)	4.78(2)**

주: ** p < .01, *** p < .001

〈표 V-23〉 보육교사 현재 호봉

단위: %(명)

구분	1호봉 이하	2~4호봉	5~9호봉	10호봉 이상	계
시설유형					
전체	19.2	39.5	32.0	9.3	100.0(1011)
국공립	13.7	31.3	41.0	13.9	100.0(402)
법인	11.8	45.0	33.6	9.6	100.0(271)
민간개인	14.7	51.4	27.1	6.8	100.0(177)
가정	50.3	37.3	12.4	0.0	100.0(161)
시설규모					
전체	19.1	38.6	32.8	9.5	100.0(954)
20명 이하	45.8	37.4	15.1	1.7	100.0(179)
21~39명	19.6	46.4	28.3	5.8	100.0(138)
40~79명	13.6	40.8	35.3	10.4	100.0(346)
80명 이상	10.0	34.4	43.6	15.1	100.0(291)
소재지					
전체	19.2	39.6	31.9	9.3	100.0(1,007)
대도시	21.0	34.1	34.7	10.2	100.0(452)
중소도시	18.5	47.7	27.1	6.8	100.0(325)
읍면지역	16.5	39.1	33.0	11.3	100.0(230)

보육교사들의 보육관련 경력과 현재의 호봉을 비교해 보았다. 보육교사 전체로 보았을 경우 보육관련 모든 경력을 인정하였을 때 5호봉을 부여받을 수 있다. 그러나 <표 V-24> 에서와 같이 현재 4호봉을 받고 있는 것으로 나타나 1호봉을 덜 받고있음을 알 수 있다. 시설유형별로는 국공립보육시설, 법인보육시설 종사 보육교사들은 본인들의 보육관련 총경력 대비 1호봉을 덜 적용받고 있음을 알 수 있었고 민간개인보육시설과 가정보육시설 보육교사들은 총 경력을 감안한 호봉과 현재의 호봉이 유사하게 운영되고 있음을 알 수 있었다.

<표 V-24> 보육교사 평균근무경력 및 현재 호봉 비교

단위: 개월

구분	총경력	현경력	이전경력	현재 호봉
전체	5년 1개월	3년 3개월	1년 10개월	4.6
국공립	6년 2개월	3년 11개월	2년 3개월	5.5
법인	5년 6개월	4년	1년 6개월	4.8
민간개인	4년 2개월	2년 6개월	1년 8개월	4.1
가정	2년 10개월	1년 4개월	1년 6개월	2.3

3. 취사부의 보수 및 호봉 운영 실태

취사부의 현황을 살펴보면, 80.3%가 고등학교 졸업(이하)의 학력을 가지고 있는 것으로 조사되었다. 자격증 취득경로를 보면 학력에서 뒷받침될 수 있듯이 학원을 통해 자격증을 취득하는 것으로 나타났다. 담당 주업무를 살펴보면, 급·간식 및 취사업무의 비율이 77.8%로 높게 나타났고, 행정업무 8.6%, 시설관리(청소) 2.8%, 기타(3가지 이상 업무) 10.7% 순으로 조사되었다. 업무량의 대한 응답에서는 적절한 편 44.1%, 과중한 편 40.4%, 너무 과중한 편 10.3%, 아주 적절 5.1% 순으로 조사되었다.

〈표 V-25〉 취사부 일반현황

단위: 명(%)

구분	전체
학력	
계	142(100.0)
고등학교 졸업(이하)	114(80.3)
2, 3년제 졸업(전문대)	12(8.5)
대학교 졸업(4년제)	6(4.2)
대학원 졸업	1(0.7)
기타	9(6.3)
자격증 취득경로(다중응답)	
계	112(100.0)
전문대(2, 3년제)	5(3.5)
대학교(4년제)	2(1.8)
대학원	-
보육교사 교육원	-
학원	61(54.5)
기타	45(40.2)
담당 주업무	
계	140(100.0)
보육교사업무	-
행정업무(재무회계, 서무)	12(8.6)
시설운영 총괄업무	-
급·간식 및 취사업무	109(77.8)
시설관리업무(청소)	4(2.8)
기타(3가지 이상 업무)	15(10.7)
업무량	
계	136(100.0)
아주 적절	7(5.1)
적절할 편	60(44.1)
과중한 편	55(40.4)
너무 과중한 편	14(10.3)

가. 취사부의 보수 운영 실태

취사부의 급여를 살펴보면 전체적으로 기본급은 1,092천원, 월급여총액은 1,107천원, 희망월금액은 1,463천원으로 나타났다. 시설유형별로는 국공립보육시설이 1,108천원, 법인보육시설이 1,084천원, 민간개인보육시설이 1,004천원, 가정보육시설이 1,063천원으로 조사되었다. 취사부의 경우에는 시설유형별과 소재지별로도 급여차이에는 커다란 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 V-26〉 취사부 시설유형 및 소재지별 급여액

단위: 천원

구분	기본급	월급여총액	희망월금액	급여인상분
전체	1,092.4	1,107.1	1,463.7	58.0
시설유형				
국공립	1,108.7	1,116.0	1,532.1	50.0
법인	1,084.5	1,111.6	1,404.5	60.0
민간개인	1,004.0	1,026.6	1,150.0	65.0
가정	1,063.5	1,113.5	1,150.0	65.0
통계치(F)	0.95(3)	0.68(3)	3.36(3)*	0.51(2)
소재지				
대도시	1,063.2	1,062.6	1,437.7	65.0
중소도시	1,068.6	1,092.4	1,409.2	53.3
읍면소재지	1,151.9	1,187.3	1,540.5	0.0
통계치(F)	3.21(2)*	5.63(2)**	1.54(2)	0.95(2)

취사부의 기본급에 대한 응답을 보면 100~120만원의 비율이 61.2%로 가장 높게 나타났다. 세부적으로는 국공립, 법인, 민간개인보육시설(가정보육시설 제외)은 100~120만원의 비율이 각각 62.5%, 57.9%, 55.6% 순으로 나타났다. 시설 규모에 있어서는 100~120만원의 비율이 21~39명(77.8%), 41~79명(67.5%), 20명 이하(55.6%), 80명 이상(42.1%) 순으로 나타났다. 소재지별로 보면 읍면지역에서 120만원 이상을 받는다는 응답이 28.2%로 다른 지역보다 높게 나타났다.

〈표 V-27〉 취사부 기본급

단위: %(명)

	100만원 이하	100~120만원	120만원 이상	계
시설유형				
전체	21.5	61.2	17.4	100.0(121)
국공립	20.8	62.5	16.7	100.0(72)
법인	18.4	57.9	23.7	100.0(38)
민간개인	44.4	55.6	0.0	100.0(9)
가정	0.0	100.0	0.0	100.0(2)
소재지				
전체	21.3	61.5	17.2	100.0(122)
대도시	27.3	61.8	10.9	100.0(55)
중소도시	21.4	64.3	14.3	100.0(28)
읍면지역	12.8	59.0	28.2	100.0(39)

월급여 대한 응답에서는 전체적으로 100~120만원의 비율이 55.2%로 나타났다. 시설유형을 세부적으로 보면, 100~120만원에서 가정(100.0%), 민간개인(60.0%), 법인(56.4%), 국공립보육시설(52.7%) 순으로 나타났다.

〈표 V-28〉 취사부 월급여 총액

단위: %(명)

	100만원 이하	100~120만원	120만원 이상	계
시설유형				
전체	21.6	55.2	23.2	100.0(125)
국공립	23.0	52.7	24.3	100.0(74)
법인	15.4	56.4	28.2	100.0(39)
민간개인	40.0	60.0	0.0	100.0(10)
가정	0.0	100.0	0.0	100.0(2)
소재지				
전체	21.4	55.6	23.0	100.0(126)
대도시	28.1	57.9	14.0	100.0(57)
중소도시	19.4	64.5	16.1	100.0(31)
읍면지역	13.2	44.7	42.1	100.0(38)

반면에 120만원 이상 월급여를 받는 사람이 국공립과 법인보육시설은 각각

24.3%, 28.2%로 조사된 반면에 민간개인과 가정보육시설의 경우는 없는 것으로 조사되었다. 시설규모별에서는 20명 이하, 80명 이상 시설에서 100만원 이하라고 응답한 비율이 44.4%, 40.0%로 다른 시설보다도 월급여를 적게 받는 비율이 높다는 것을 알 수 있다. 소재지별로도 모두 100~120만원의 비율이 가장 높게 조사되었으며 이 중에서도 중소도시의 비율이 64.5%로 타 지역보다 높게 나타났다.

나. 보수 지급 규정 운영 실태

경력 및 급여 규정여부에 대해서는 전체적으로 보육사업안내가 83.1%로 가장 높은 비율을 보였다. 시설유형별로 보면 국공립보육시설, 법인보육시설, 가정보육시설이 보육사업안내를 따르고 있는 비율이 각각 86.7%, 87.9%, 100.0%의 비율을 나타냈다.

〈표 V-29〉 취사부 경력 및 급여 규정 여부

단위: %(명)

	보육사업안내	연합회 규정	자체규정	쌍방간 합의	잘 모르겠음	계
시설유형						
전체	83.1	1.5	9.6	2.9	2.9	100.0(136)
국공립	84.6	2.6	5.1	3.8	3.8	100.0(78)
법인	84.4	0.0	11.1	2.2	2.2	100.0(45)
민간개인	63.6	0.0	36.4	0.0	0.0	100.0(11)
가정	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(2)
시설규모						
전체	83.5	1.5	9.0	3.0	3.0	100.0(133)
20명 이하	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(10)
21~39명	90.9	0.0	9.1	0.0	0.0	100.0(11)
40~79명	79.1	2.2	11.0	3.3	4.4	100.0(91)
80명 이상	90.5	0.0	4.8	4.8	0.0	100.0(21)
소재지						
전체	83.2	1.5	9.5	2.9	2.9	100.0(137)
대도시	78.7	3.3	8.2	4.9	4.9	100.0(61)
중소도시	80.0	0.0	14.3	2.9	2.9	100.0(35)
읍면지역	92.7	0.0	7.3	0.0	0.0	100.0(41)

하지만 민간개인보육시설의 경우에는 보육사업안내를 따른다는 비율이 63.6%로 나머지는 36.4%는 자체규정을 따른다고 응답하였다. 시설규모별로 보면, 대체로 큰 시설일수록 보육사업안내를 따르는 것을 볼 수 있으나 40~79명의 시설규모에서는 11.0%가 자체규정을 따른다고 나타났다. 소재지별로는 읍면지역의 보육사업안내의 비율이 92.7%로 가장 높았고 중소도시(80.0%), 대도시(78.7%)로 조사되었다 <표 V-29> .

급여 수령방식에 대한 조사에서는 대부분이 통장지급에 의한 급여수령을 하고 있는 것으로 나타났다. 하지만, 민간개인보육시설의 일부에서는 현금으로 직접 지급하는 곳의 비율이 18.2%로 조사되었다.

<표 V-30> 취사부 급여 수령방식

단위: %(명)

	통장 지급	현금 지급(직접)	계
시설유형			
전체	98.6	1.4	100.0(140)
국공립	100.0	0.0	100.0(79)
법인	100.0	0.0	100.0(48)
민간개인	81.8	18.2	100.0(11)
가정	100.0	0.0	100.0(2)
시설규모			
전체	98.5	1.5	100.0(133)
20명 이하	100.0	0.0	100.0(10)
21~39명	100.0	0.0	100.0(10)
40~79명	97.8	2.2	100.0(92)
80명 이상	100.0	0.0	100.0(21)
소재지			
전체	98.6	1.4	100.0(141)
대도시	98.4	1.6	100.0(62)
중소도시	100.0	0.0	100.0(34)
읍면지역	97.8	2.2	100.0(45)

다. 현재 호봉운용 실태

취사부의 전체적인 평균 호봉을 보면 3.4호봉으로 나타났다. 시설유형별로는 법인시설이 3.9호봉으로 가장 높게 나왔으며, 가정보육시설의 경우가 2.0호봉으로 타 시설유형보다 낮게 나타났다. 소재지별로는 읍면지역이 4.2호봉으로 가장 높게 나타났다.

〈표 V-31〉 취사부 평균 호봉

단위: 호봉

구분	현재호봉
전체	3.4
시설유형	
국공립	3.3
법인	3.9
민간개인	2.8
가정	2.0
통계치(F)	0.46(3)
소재지	
대도시	2.5
중소도시	3.6
읍면지역	4.2
통계치(F)	2.96(2)*

주: *p<.05

현재호봉에 대한 응답에서는 전체적으로 1호봉이라고 응답한 비율이 39.3%로 가장 높게 나타났다. 세부적으로 보면, 국공립보육시설은 1호봉 이하와 2~4호봉의 비율이 각각 41.2%, 35.3%로 높게 나타났으며, 법인보육시설도 국공립보육시설과 같은 41.7%, 25.0%의 비율로 나타났다.

민간개인보육시설은 2~4호봉의 비율이 83.3%로 압도적으로 높았다. 시설규모로 보면 20명 이하, 21~39명, 40명 이상은 1호봉이 각각 80%, 40%, 50%로 나타났다. 그리고 40~79명에서는 2~4호봉이 41.9%로 비율이 높게 나타났다.

소재지에 대해서는 중소도시, 읍면지역에서 1호봉의 비율이 각각 43.3%, 34.1%로 비율이 높았으며 대도시의 경우에는 2~4호봉의 비율이 50.0%로 높게 나타났다.

〈표 V-32〉 취사부 현재호봉

단위: %(명)

	1호봉	2~4호봉	5~9호봉	10호봉 이상	계
시설유형					
전체	39.3	35.7	19.6	5.4	100.0(112)
국공립	41.2	35.3	19.1	4.4	100.0(68)
법인	41.7	25.0	25.0	8.3	100.0(36)
민간개인	16.7	83.3	0.0	0.0	100.0(6)
가정	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0(2)
시설규모					
전체	39.8	38.0	16.7	5.6	100.0(108)
20명 이하	80.0	20.0	0.0	0.0	100.0(10)
21~39명	40.0	40.0	20.0	0.0	100.0(10)
40~79명	32.4	41.9	17.6	8.1	100.0(74)
80명 이상	50.0	28.6	21.4	0.0	100.0(14)
소재지					
전체	38.9	36.3	19.5	5.3	100.0(113)
대도시	40.5	50.0	9.5	0.0	100.0(42)
중소도시	43.3	30.0	20.0	6.7	100.0(30)
읍면지역	34.1	26.8	29.3	9.8	100.0(41)

4. 시설장 및 보육교사 근무실태

이 장에서는 보육시설종사자의 근무실태 및 시설운영 현황을 알아보았다. 시설장 대상으로 설문조사에 근거하여 근무실태와 시설운영 관련 사항 등을 살펴 보았다. 본 자료는 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 개선방안 설문조사 결과에 의해 작성되었으며, 응답자는 전국의 시설장 703명이다.

가) 시설장의 시설 운영 및 근무실태

(1) 시설장 고용 형태

설문에 응답한 시설장 전체의 58.1%가 시설장 겸 운영자로, 41.9%는 고용(월급)시설장인 것으로 나타났다 <표 V-33>. 시설장의 유형은 시설유형별로, 시설규모별로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 V-33> 시설장 고용 형태

단위: %(명)

구분	고용(월급)시설장	시설장 겸 운영자	계	X ² (df)
시설유형				
전체	41.9	58.1	100.0(689)	
국공립	66.8	33.2	100.0(265)	142.42(3)***
법인	39.8	60.2	100.0(186)	
민간개인	25.2	74.8	100.0(123)	
가정	6.1	93.9	100.0(115)	
시설규모				
전체	41.8	58.2	100.0(686)	
20명 이하	15.0	85.0	100.0(133)	54.54(3)***
21~39명	37.8	62.2	100.0(98)	
40~79명	49.2	50.8	100.0(254)	
80명 이상	52.2	47.8	100.0(201)	
소재지				
전체	41.8	58.2	100.0(689)	
대도시	45.8	54.2	100.0(312)	5.58(2)
중소도시	35.5	64.5	100.0(214)	
읍면지역	42.3	57.7	100.0(163)	

주: *** p < .001

시설유형에 따라 살펴보면 국공립보육시설의 경우 66.8%가 고용(월급)시설장인 것으로 나타나 법인이나 민간개인, 가정보육시설에 비해서 그 비율이 높았으며 여러 유형의 보육시설 중 유일하게 고용(월급)시설장의 비율(66.8%)이 시설장 겸 운영자에 비해서(33.2%) 높았다. 가정보육시설의 경우는 응답자 115명 중 대부분인 93.9%가 시설장 겸 운영자인 것으로 나타나 다른 유형의 보육시설에 비해서 그 비율이 현저히 높았다.

시설규모별로는 20명 이하의 소규모 시설에서 시설장 겸 운영자의 비율이 58.2%로 가장 높았고, 시설의 규모가 커질수록 시설장이 운영자를 겸하고 있는 비율이 낮아져 21~39명의 보육시설에서는 62.2%, 40~79명의 보육시설에서는 50.8%, 80명이상의 보육시설에서는 47.8%의 시설장이 시설장 겸 운영자의 형태로 나타났다. 지역에 따른 시설장 유형은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

(2) 시설장의 주요업무

시설장이 주로 담당하고 있는 주요업무에 대한 설문 대상자들의 다중응답을 분석해 본 결과 <표 V-34>, 시설장은 시설운영과 행정업무 두 영역을 주로 담당하고 있으며 특히 시설운영이 61.2%로 월등히 높은 것으로 나타났다. 이외에도 시설장이 보육업무를 겸하고 있는 경우가 있었으며(10.8%), 급간식이 나 청소 등도 담당하고 있는 경우도 있었으나 그 비율은 매우 낮았다.

<표 V-34> 시설장 주요업무

단위: %(명)

구분	보육업무	행정업무	시설운영	급·간식	청소	3가지 이상 대담	계
시설유형							
전체	10.8	22.5	61.2	0.4	0.5	4.6	100.0(919)
국공립	4.1	21.0	72.3	0.0	0.6	2.0	100.0(343)
법인	4.6	19.4	69.2	0.4	0.8	5.5	100.0(237)
민간개인	9.1	24.8	61.8	0.6	0.0	3.6	100.0(165)
가정	33.9	27.6	27.6	1.1	0.6	9.2	100.0(189)
시설규모							
전체	10.8	22.5	61.1	0.4	0.5	4.6	100.0(915)
20명 이하	32.8	25.8	31.3	10.0	0.5	8.6	100.0(198)
21~39명	5.9	28.1	58.5	0.7	0.0	6.7	100.0(135)
40~79명	3.3	21.5	70.4	0.3	0.6	3.9	100.0(331)
80명 이상	6.0	18.3	37.7	0.0	0.8	1.2	100.0(251)
소재지							
전체	10.9	22.5	61.1	0.4	0.5	14.6	100.0(920)
대도시	8.6	21.9	65.5	0.2	0.0	3.7	100.0(406)
중소도시	11.7	23.7	57.2	1.0	1.0	5.4	100.0(299)
읍면지역	14.0	21.0	58.1	0.0	0.9	5.1	100.0(215)

주: 다중응답 결과임.

시설장이 담당하고 있는 주요 업무를 시설유형별로 살펴보면, 가정보육시설에서 시설장이 보육업무를 맡고 있는 경우가 응답자의 33.9%로 다른 유형의 시설에 비해서 월등히 높았고, 3가지 업무를 동시에 맡고 있다는 응답도 9.2%로 상대적으로 높게 나타났다. 가정보육시설을 제외한 국공립, 법인, 민간개인보육시설의 시설장은 대부분 시설운동을 맡는 경우가 가장 많았고, 그 다음으로 행정업무를 많이 맡고 있어 두 가지 업무를 맡는 경우가 80%이상임을 알 수 있다.

시설 규모별로 시설장의 담당 주업무를 살펴보면 40~79명 규모의 보육시설에서 시설운동을 담당하는 비율이 70.4%로 가장 높다. 20명 이하의 소규모 보육시설에서는 시설운영(31.3%)보다 보육업무를 맡고 있는 경우가 32.8%, 급·간식을 담당하고 있는 경우가 10.0%로 다른 시설에 비해서 그 비율이 현저히 높았으며, 3가지 이상의 업무를 담당하고 있다는 응답자도 8.6%로 다른 시설규모에 비해서 높은 것으로 나타났다. 소재지별로는 읍면지역의 시설장이 대도시나 중소도시의 시설장에 비해서 보육업무를 담당하는 비율이 높았다.

(3) 시설장 근무시간

설문조사에 응답한 보육시설 시설장의 근무시간 현황을 살펴보면 <표 V-35>, 시설장들은 전반적으로 평일 하루 평균 10.7시간, 토요일에 평균 5.9시간, 휴일에 4.4시간을 근무하는 것으로 나타났다. 1일 최소 근무시간은 1시간, 최대 근무시간은 24시간으로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면, 가정, 민간개인, 법인, 국공립보육시설 순으로 시설장의 평균근무시간이 길었으며, 특히 가정보육시설은 평균근무시간이 12.2시간, 토요일 근무시간이 7.4시간, 휴일근무 6.0시간으로 다른 유형의 시설보다 평균근무시간이 월등히 길었다. 소재지별로는 대도시와 읍면지역의 시설에 비해 중소도시의 시설이 다소 평일(평균 11.1시간) 및 휴일(평균 5.0시간) 평균근무시간이 긴 것을 알 수 있다.

〈표 V-35〉 시설유형 및 소재지별 시설장 평균 근무시간

단위 : 시간(1일기준)

구분		평균근무시간	토요근무시간	휴일근무시간
전체	평균	10.7	5.9	4.4
	최소	1	1	1
	최대	24	24	16
시설유형				
	국공립	10.0	5.5	4.1
	법인	10.5	5.5	3.7
	민간개인	11.1	6.1	4.6
	가정	12.2	7.4	6.0
소재지				
	대도시	10.4	6.0	4.7
	중소도시	11.1	6.0	5.0
	읍면지역	10.8	5.8	3.3

〈표 V-36〉 시설장 평균 근무시간

단위: %(명)

구분	9시간 이하	10~12시간	13시간 이상	전체	$\chi^2(df)$
시설유형					
전체	23.4	64.7	11.9	100.0(658)	116.14(6)***
국공립	34.5	62.7	2.7	100.0(255)	
법인	20.3	74.6	5.1	100.0(177)	
민간개인	18.1	62.9	19.0	100.0(116)	
가정	8.2	55.5	36.4	100.0(110)	
시설규모					
전체	23.1	65.0	11.9	100.0(655)	62.63(6)***
20명 이하	13.2	55.8	31.0	100.0(129)	
21~39명	20.4	66.7	12.9	100.0(93)	
40~79명	26.9	67.8	5.4	100.0(242)	
80명 이상	26.2	67.0	6.8	100.0(191)	
소재지					
전체	23.4	64.8	11.8	100.0(659)	19.37(4)***
대도시	30.6	60.3	9.1	100.0(297)	
중소도시	16.1	67.8	16.1	100.0(205)	
읍면지역	19.1	69.4	11.5	100.0(157)	

주: *** p < .001

시설장의 평균 근무시간은 시설유형, 시설규모, 소재지별로 유의한 차이가 있으며 <표 V-36>, 시설유형과 상관없이 10~12시간 일한다는 응답이 전체의 64.7%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 13시간 이상 근무한다는 응답은 가정보육시설이 36.4%로 가장 많았으며, 그 다음으로 민간개인보육시설이 19.0%로 많이 나타났다.

시설 규모별로 살펴보면 20명 이하의 소규모시설에서 13시간 이상 근무한다는 응답이 31.0%로 다른 유형의 시설에 비해서 월등히 높았으며, 그 다음은 40인 이상의 보육시설(12.9%)에서 높게 나타났다. 소재지별로 살펴보면, 13시간 이상 근무한다는 응답이 중소도시(16.1%), 읍면지역(11.5%), 대도시(9.1%) 순으로 나타났다 <표 V-36>.

<표 V-37> 시설장 토요일 근무시간

단위: %(명)

구분	3시간 이하	4~6시간	7~10시간	11시간 이상	계	X ² (df)
시설유형						
전체	4.4	66.8	26.0	2.8	100.0(573)	59.48(9)***
국공립	6.0	71.2	22.3	0.5	100.0(215)	
법인	3.2	75.6	21.2	0.0	100.0(156)	
민간개인	5.9	64.7	25.5	3.9	100.0(102)	
가정	1.0	46.0	42.0	11.0	100.0(1000)	
시설규모						
전체	4.4	66.7	26.1	2.8	100.0(571)	58.37(9)***
20명 이하	0.9	51.3	37.4	10.4	100.0(115)	
21~39명	7.6	60.8	26.6	5.1	100.0(79)	
40~79명	3.2	75.0	21.8	0.0	100.0(216)	
80명 이상	6.8	69.6	23.6	0.0	100.0(161)	
소재지						
전체	4.4	66.8	26.0	2.8	100.0(573)	7.70(6)
대도시	5.3	62.6	29.7	2.4	100.0(246)	
중소도시	4.3	70.2	21.3	4.3	100.0(188)	
읍면지역	2.9	69.8	25.9	1.4	100.0(139)	

주: *** p < .001

시설장의 토요일 근무에 대한 조사결과는 시설유형과 시설규모에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다 <표 V-37>. 전체적으로 4~6시간 근무한다는

비율이 66.8%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 7~10시간이 26.0%를 차지하였다. 시설유형별로 살펴보면 가정보육 시설장의 경우 7~10시간 근무한다는 응답이 42.2%, 11시간 이상 근무한다는 응답도 11.0%로 다른 유형의 시설에 비해서 토요일 근무의 시간이 긴 것으로 나타났다.

시설규모별로는 살펴보면 규모가 작을수록 7~10시간 근무한다는 응답률이 높았다. 20명 이하의 시설에서는 7~10시간 일한다는 응답이 37.4%로 40~79명 시설의 21.8%에 비해서 높은 비율을 나타내었고, 11시간 이상 일한다는 응답도 10.4%나 되었다. 소재지별로 살펴본 시설장의 토요일 근무시간에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다 <표 V-37> .

시설유형별, 시설규모별, 소재지별로 시설장의 휴일근무시간은 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 시설유형별로는 7시간 이상 일하는 비율이 가장 높은 유형은 33.3%의 가정보육시설이었다.

<표 V-38> 시설장의 휴일근무시간

단위: %(명)

구분	3시간 이하	4~6시간	7시간 이상	계
시설유형				
전체	51.1	26.7	22.2	100.0(45)
국공립	45.5	36.4	18.2	100.0(11)
법인	53.3	33.3	13.3	100.0(15)
민간개인	60.0	10.0	30.0	100.0(10)
가정	44.4	22.2	33.3	100.0(9)
시설규모				
전체	50.0	27.3	22.7	100.0(44)
20명 이하	44.4	22.2	33.3	100.0(9)
21~39명	50.0	12.5	37.5	100.0(8)
40~79명	53.3	33.3	13.3	100.0(15)
80명 이상	50.0	33.3	16.7	100.0(12)
소재지				
전체	50.0	27.3	22.7	100.0(44)
대도시	52.6	26.3	21.1	100.0(19)
중소도시	40.0	26.7	33.4	100.0(15)
읍면지역	60.0	30.0	10.0	100.0(10)

시설규모별로는 40명 이하의 규모가 작은 시설이 40명 이상의 규모가 큰 시설

에 비해서 7시간 이상 일하는 비율이 더 높은 것을 수 있었다. 소재지별로는 중소도시의 시설장이 휴일에 7시간 이상 근무하는 비율이 33.4%로 가장 높으며, 그 다음으로 대도시 시설장(21.1%), 읍면지역 시설장(10.0%) 순으로 나타났다.

(4) 시설장의 초과근무

설문조사에 응답한 보육시설장의 초과근무 현황을 살펴보면 <표 V-39>, 전체적으로 초과근무 횟수는 주당 평균 4.1회, 초과근무시간은 주당 평균 3.4시간으로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면 가정, 민간개인, 법인, 국공립보육시설의 순으로 시설장의 초과근무 횟수가 많은 것으로 나타나며, 가정보육시설은 4.7회, 3.8시간, 민간개인보육시설이 4.5주회, 3.6시간으로 전체 평균 이상이며, 국공립과 법인보육시설은 전체 평균보다 초과근무 횟수와 시간 수가 적은 것으로 나타났다.

소재지별로는 읍면지역의 시설이 주 4.4회와 3.5시간으로 대도시와 중소도시의 시설에 비해 초과근무 횟수와 시간 수가 많았다.

<표 V-39> 시설유형 및 소재지별 시설장 초과근무 횟수 및 시간

단위: 시간(1주일기준), 천원

구분	초과근무횟수	초과근무시간	초과근무수당 지급액(시간당)
전체	4.1	3.4	4.9
시설유형			
국공립	3.7	3.3	3.8
법인	4.1	3.2	8.0
민간개인	4.5	3.6	5.2
가정	4.7	3.8	3.8
소재지			
대도시	3.9	3.4	4.5
중소도시	4.2	3.4	4.5
읍면지역	4.4	3.5	6.6

(5) 시설장의 업무량에 대한 인식

시설장은 자신의 업무량에 대해서 전체응답자의 48%가 과중한편, 23.9%가 매

우 과중하다고 응답하여 전체응답자의 2/3이상(71.3%)이 업무가 과중하다고 인식하는 것을 알 수 있었다 <표 V-40> . 시설장의 업무량은 시설유형과 시설규모에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 반면, 소재지별로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면 설문에 응답한 가정보육시설 시설장의 90.6%가 업무가 과중하다고 응답하여 가장 높은 비율을 나타냈으며, 민간개인보육시설 71.2%, 법인보육시설 67.5%, 국공립보육시설 66.9% 순으로 시설장의 업무가 과중하다고 생각하는 것으로 나타났다. 시설 규모에 있어서는 20명 이하의 소규모 시설에서 86.9%의 응답자가 업무가 과중하다고 가장 많이 인식하며, 21~39명 시설에서 상대적으로 적게 인식하는 것(64%)으로 나타났다.

<표 V-40> 시설장의 업무량에 대한 인식

단위: %(명)

구분	아주 적절	적절한 편	과중한 편	매우 과중	계	X ² (df)
시설유형						
전체	2.7	25.4	48.0	23.9	100.0(700)	61.92(9)***
국공립	1.9	31.2	50.2	16.7	100.0(269)	
법인	5.3	27.0	50.3	17.5	100.0(189)	
민간개인	1.6	27.2	44.0	27.2	100.0(117)	
가정	1.7	7.7	43.6	47.0	100.0(117)	
시설규모						
전체	2.6	25.3	48.1	24.0	100.0(696)	38.52(9)***
20명 이하	2.2	10.9	46.0	40.9	100.0(137)	
21~39명	5.2	30.9	45.4	18.6	100.0(97)	
40~79명	2.0	27.0	50.8	20.3	100.0(256)	
80명 이상	2.4	30.1	47.6	19.9	100.0(206)	
소재지						
전체	2.7	25.4	48.0	23.9	100.0(700)	5.23(6)
대도시	2.8	25.0	48.1	24.1	100.0(316)	
중소도시	3.2	21.6	50.5	24.8	100.0(218)	
읍면지역	1.8	31.3	44.6	22.3	100.0(166)	

주: *** p < .001

(6) 보험 가입 여부

설문조사에 응답한 전체 시설장 중 국민연금에 가입되어 있는 시설장은

97.4%, 건강보험에 가입되어 있는 시설장은 98.8%, 고용보험에 가입되어 있는 경우 89.7%, 산재보험에 가입되어 있는 경우는 92.4%로 나타났다. 다른 보험에 비해서 상대적으로 고용보험에 가입되어 있는 비율이 낮은 것으로 나타났다. 시설장의 보험가입여부는 시설유형, 시설규모, 소재지별로 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

〈표 V-41〉 시설장 보험 가입여부

단위: %(명)

구분	국민연금			건강보험			고용보험			산재보험			기타보험		
	가입	미가 입	합계	가입	미가 입	합계	가입	미가 입	합계	가입	미가 입	합계	가입	미가 입	합계
시설유형															
전체	97.4	2.3	100.0 (686)	98.8	1.2	100.0 (695)	89.7	10.3	100.0 (651)	92.4	7.6	100.0 (655)	92.7	7.3	100.0 (355)
국공립	99.6	0.4	100.0 (266)	100.0	0.0	100.0 (268)	86.2	13.8	100.0 (247)	89.9	10.1	100.0 (248)	93.6	6.4	100.0 (125)
법인	94.1	5.9	100.0 (187)	99.5	0.5	100.0 (188)	91.7	8.3	100.0 (180)	95.1	4.9	100.0 (183)	93.3	6.7	100.0 (104)
민간개인	97.6	2.4	100.0 (124)	97.6	2.4	100.0 (125)	94.1	5.9	100.0 (119)	94.2	5.8	100.0 (120)	89.0	11.0	100.0 (73)
가정	97.4	2.6	100.0 (114)	96.5	3.5	100.0 (114)	89.5	10.5	100.0 (105)	91.3	8.7	100.0 (104)	94.3	5.7	100.0 (53)
소재지															
전체	97.4	2.6	100.0 (690)	98.8	1.2	100.0 (694)	89.8	10.2	100.0 (650)	92.5	7.5	100.0 (654)	92.7	7.3	100.0 (355)
대도시	98.1	1.9	100.0 (312)	99.7	0.3	100.0 (314)	90.5	9.5	100.0 (295)	94.3	5.7	100.0 (299)	91.3	8.7	100.0 (138)
중소도시	97.7	2.3	100.0 (216)	98.2	1.8	100.0 (217)	90.1	9.9	100.0 (203)	92.1	7.9	100.0 (203)	94.9	5.1	100.0 (117)
읍면지역	95.7	4.3	100.0 (162)	98.2	1.8	100.0 (163)	88.2	11.8	100.0 (152)	89.5	10.5	100.0 (152)	92.0	8.0	100.0 (100)

시설유형별로 살펴보면 전반적으로 국공립과 법인보육시설에 비해서 민간개인과 가정보육시설은 보험가입비율이 낮았으며, 모든 유형의 시설에서 고용보험 가입률은 다른 보험의 가입률에 비해서 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

소재지별로는 읍면지역의 시설장이 대도시와 중소도시 시설장에 비해 보험에

가입되어 있는 비율이 낮은 것으로 나타났다 <표 V-41> .

시설장의 보험금 부담방식에 대한 응답결과를 살펴보면 <표 V-42> , 국민연금과 건강보험에 있어서는 시설과 종사자가 공통으로 부담하고 있다는 응답률이 90% 정도이며 고용보험의 경우에는 75.3%로, 국민연금과 건강보험, 고용보험의 보험금은 시설과 종사자가 공통으로 부담하고 있는 것으로 나타났다. 반면 산재보험과 기타 보험은 시설이 보험금을 부담하고 있는 비율이 높게 나타났다. 산재보험은 72.4%의 시설에서, 기타보험은 90%이상의 보육시설에서 시설이 부담하고 있는 것으로 나타났다.

<표 V-42> 시설장이 응답한 보험 부담 방식

단위: %(명)

구분	국민연금				건강보험				고용보험				산재보험				기타보험			
	시설	종사자	공통	합계	시설	종사자	공통	합계												
시설유형																				
전체	8.8	0.6	90.6	100.0 (651)	8.7	1.1	90.2	100.0 (663)	23.8	0.9	75.3	100.0 (562)	72.4	0.6	27.1	100.0 (583)	92.8	1.6	5.6	100.0 (321)
국공립	1.9	0.0	98.1	100.0 (257)	2.3	0.3	96.9	100.0 (259)	11.7	0.5	87.8	100.0 (205)	71.3	0.3	28.7	100.0 (216)	92.2	1.7	6.1	100.0 (115)
법인	5.3	1.2	93.5	100.0 (170)	5.5	1.1	93.4	100.0 (181)	15.5	1.2	83.2	100.0 (161)	74.0	0.6	25.4	100.0 (169)	92.5	1.1	6.5	100.0 (93)
민간개인	10.3	0.0	89.7	100.0 (116)	10.3	0.9	88.8	100.0 (116)	34.9	0.9	64.2	100.0 (106)	74.8	0.9	24.3	100.0 (107)	92.1	1.6	6.3	100.0 (63)
가정	28.7	1.9	69.4	100.0 (108)	28.0	1.9	70.1	100.0 (107)	53.3	1.1	45.6	100.0 (90)	69.2	1.1	29.7	100.0 (91)	96.0	2.0	2.0	100.0 (50)
소재지																				
전체	8.8	0.6	90.6	100.0 (650)	8.8	1.1	90.2	100.0 (662)	23.8	0.9	75.3	100.0 (562)	72.4	0.5	27.1	100.0 (583)	92.8	1.6	5.6	100.0 (321)
대도시	5.8	0.3	93.9	100.0 (295)	6.0	1.3	92.7	100.0 (301)	22.2	1.6	76.3	100.0 (257)	70.8	0.7	28.4	100.0 (271)	95.1	1.6	3.3	100.0 (122)
중소도시	12.2	0.5	87.3	100.0 (205)	11.7	0.5	87.9	100.0 (206)	26.4	0.0	73.6	100.0 (174)	75.6	0.0	24.4	100.0 (180)	90.8	2.8	6.4	100.0 (109)
읍면지역	10.0	1.3	88.7	100.0 (150)	10.3	1.3	88.4	100.0 (155)	23.7	0.8	75.6	100.0 (131)	71.2	0.8	28.0	100.0 (132)	92.2	0.0	7.8	100.0 (90)

시설유형별로는 국공립과 법인보육시설이 민간개인, 가정보육시설보다 시설과 종사자 보험금을 공통으로 부담하고 있다는 응답이 많았으며, 특히 가정보육시설은 공통으로 부담하고 있다는 응답이 다른 유형의 시설에 비해서 낮은 것으로 나타났다. 소재지별로는 보험의 종류에 상관없이 대도시에 소재하는 시

설이 중소도시의 시설에 비해서 시설과 종사자가 공동으로 부담한다는 비율이 다소 높게 나타났다 <표 V-42> .

(7) 시설장 휴가일수

시설장의 연간 법정 휴가일수에 대한 응답결과를 분석해보면 <표 V-43> , 21일 이상이 전체의 43.8%로 가장 많았고, 그 다음이 10일 이하(28.8%)로 나타나 법정 휴가일수의 차이가 큰 것으로 나타났다. 이는 시설유형별 및 소재지별로 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면 국공립보육시설에서는 52.9%의 시설장이 자신의 법정 휴가가 21일 이상이라고 응답한 반면 가정보육시설에서는 21일 이상은 13.3%에 불과하였으며, 응답자의 66.7%가 10일 이하라고 응답하여 큰 차이를 나타내었다. 소재지별로는 자신의 법정휴가가 21일 이상이라고 응답한 시설장은 대도시와 중소도시, 읍면지역에 따라 큰 차이를 보이지 않았으나 읍면지역 응답자는 11-15일이 5.3%로 다른 지역에 비해서 낮았다.

<표 V-43> 시설장 법정 휴가일수

단위: %(명)

구분	10일 이하	11~15일	16~20일	21일 이상	계	$X^2(df)$
시설유형						
전체	28.8	11.1	16.2	43.8	100.0(333)	
국공립	20.3	9.9	16.9	52.9	100.0(172)	
법인	27.7	8.5	17.0	46.8	100.0(194)	43.50(9)***
민간개인	40.5	18.9	21.6	18.9	100.0(37)	
가정	66.7	16.7	3.3	13.3	100.0(30)	
소재지						
전체	28.6	11.1	16.3	44.0	100.0(332)	
대도시	30.8	11.5	12.2	45.5	100.0(156)	8.47(6)***
중소도시	24.0	15.0	18.0	43.0	100.0(100)	
읍면지역	30.3	5.3	22.4	42.1	100.0(76)	

주: *** $p < .001$

지난 1년간 시설장이 실제로 휴가한 일수에 대한 응답결과를 살펴보면 <표 V-44>, 10일 이하가 전체 응답자의 70.2%로 가장 높아 법정 휴가일수와는 큰 차이를 나타냈다. 특히, 법정 휴가일수가 21일 이상이 43.8%로 응답한 것과 대조적으로 실제 휴가일수가 21일 이상이라는 응답은 5.7%에 불과했다. 시설유형 별로는 유의한 차이가 있는 반면, 시설규모와 소재지별로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 모든 시설 유형에서 10일 이하가 가장 높게 나타났으며 특히 가정보육시설 시설장의 83.6%가 실제 휴가일수가 10일 이하라고 응답하여 다른 유형의 시설에 비해서 실제휴가가 짧은 것을 알 수 있었다.

<표 V-44> 시설장 실제 휴가일수

단위: %(명)

구분	10일 이하	11~15일	16~20일	21일 이상	계	X ² (df)
시설유형						
전체	70.2	17.2	7.1	5.7	100.0(439)	
국공립	66.5	21.4	6.6	5.5	100.0(182)	16.93(9)*
법인	68.1	12.9	12.9	6.0	100.0(116)	
민간개인	71.3	17.5	3.8	7.5	100.0(80)	
가정	83.6	11.5	4.9	0.0	100.0(59)	

주: *p<.05

(8) 육아휴직 운영

시설장이 응답한 보육시설의 육아휴직실태를 살펴본 결과 전체응답자의 42.3%가 잘 지켜지고 있다고 응답한 반면, 10.0%는 규정은 있으나 지키지 않는다고 응답하였고, 6.0%는 관련규정이 없다고 응답하였다.

전체응답자의 41.7%는 해당사항이 없다고 응답하였다. 시설유형과 시설규모에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있으나, 소재지별로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면 육아휴직이 잘 지켜지고 있다는 응답이 국공립 53.4%, 법인 44.4%, 민간개인 35.2% 가정 21.9% 순으로 나타나, 가정보육시설에서 육아휴직이 가장 제대로 지켜지지 않음을 알 수 있다. 시설규모별로는 육아휴직이 잘 지켜지고 있다는 응답이 80명이상의 보육시설에서 57.3%로 가장 높게 나타났고, 규모가 작을수록 잘 지켜지고 있다는 응답비율이 낮게 나타났다.

〈표 V-45〉 육아휴직 운영

단위: %(명)

구분	지킴	규정은 있으나 지키지 않음	관련 규정 없음	해당사항 없음	계	X ² (df)
시설유형						
전체	42.3	10.0	6.0	41.7	100.0(669)	45.60(9)***
국공립	53.4	8.3	5.1	33.2	100.0(253)	
법인	44.4	12.2	5.0	38.3	100.0(180)	
민간개인	35.2	13.9	7.4	43.4	100.0(122)	
가정	21.9	6.1	7.9	64.0	100.0(114)	
시설규모						
전체	42.2	10.1	6.0	41.7	100.0(666)	55.26(9)***
20명 이하	22.7	5.3	8.3	63.6	100.0(132)	
21~39명	34.8	15.2	5.4	44.6	100.0(92)	
40~79명	43.2	11.5	6.2	39.1	100.0(243)	
80명 이상	57.3	9.0	4.5	29.1	100.0(199)	
소재지						
전체	42.2	10.0	6.0	41.8	100.0(279)	7.61(6)
대도시	44.5	7.6	5.0	42.9	100.0(129)	
중소도시	38.0	14.1	6.8	41.0	100.0(84)	
읍면지역	43.2	9.3	6.8	40.7	100.0(66)	

주: *** p < .001

(9) 출산휴가 운영

전체응답자의 57.1%가 출산휴가가 잘 지켜지고 있다고 응답한 반면 3.7%는 규정은 있으나 지키지 않는다고 응답하였고, 2.2%는 관련규정이 없다고 응답하여 출산휴가는 육아휴직에 비해서 잘 지켜지고 있는 것으로 나타났다.

시설유형과 시설규모에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있으나, 소재지별로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면 출산휴가가 잘 지켜지고 있다는 응답이 국공립 74.8%, 법인 56.4%, 민간개인 48.4%, 가정보육시설 27.2% 순으로 나타나 국공립보육시설에서 출산휴가가 가장 잘 지켜지는 반면, 가정보육시설에서 출산휴가가 가장 제대로 지켜지지 않고 있는 것으로 나타났다. 시설규모별로는 육아 휴직이 잘 지켜지고 있다는 응답이 80명 이상의 시설에서 72.1%로 가장 높게 나타났으며, 규모가 작은 보육시설일수록 종사자의 출산휴가가 잘 지켜지지 않는 것으로 나타났다.

〈표 V-46〉 출산휴가 운영

단위: %(명)

구분	지킴	규정은 있으나 지키지 않음	관련 규정 없음	해당사항 없음	계	X ² (df)
시설유형						
전체	57.1	3.7	2.2	37.0	100.0(679)	85.53(9)***
국공립	74.8	1.1	0.8	23.3	100.0(262)	
법인	56.4	5.0	1.7	37.0	100.0(181)	
민간개인	48.4	6.6	3.3	41.8	100.0(122)	
가정	27.2	4.4	5.3	63.2	100.0(114)	
시설규모						
전체	57.2	3.7	2.2	36.9	100.0(675)	68.20(9)***
20명 이하	30.1	3.8	4.5	61.7	100.0(133)	
21~39명	48.4	4.4	3.3	44.0	100.0(91)	
40~79명	62.8	4.0	1.2	32.0	100.0(250)	
80명 이상	72.1	3.0	1.5	23.4	100.0(201)	
소재지						
전체	57.1	3.7	2.2	37.0	100.0(678)	1.87(6)
대도시	57.1	2.9	1.9	38.0	100.0(308)	
중소도시	55.8	4.3	2.9	37.0	100.0(208)	
읍면지역	58.6	4.3	1.9	35.2	100.0(162)	

주: *** p < .001

(10) 보수교육 및 승급기회 제공

전체 응답시설장의 대부분(97.4%)이 종사자에게 보수승급교육의 기회를 제공하고 있는 것으로 나타났으며, 시설유형과 소재지별로 통계적으로 유의한 차이가 있으며, 시설규모별로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 시설유형별로는 국공립이 기회를 제공하고 있다는 응답이 98.1%로 가장 높았고, 민간개인 97.5%, 가정 97.4%, 법인보육시설 96.3%의 순으로 나타났다.

〈표 V-47〉 시설장의 보수승급교육기회 제공

단위: %(명)

구분	기회제공	기회제공 안함	전체	$\chi^2(df)$
시설유형				
전체	97.4	2.6	100.0(691)	
국공립	98.1	1.9	100.0(267)	1.50(3)**
법인	96.3	3.7	100.0(188)	
민간개인	97.5	2.5	100.0(122)	
가정	97.4	2.6	100.0(114)	
소재지				
전체	97.4	2.6	100.0(690)	
대도시	99.0	1.0	100.0(314)	6.29(2)*
중소도시	95.8	4.2	100.0(214)	
읍면지역	96.3	3.7	100.0(162)	

주: *p < .05, ***p < .001

시설규모별로 유의한 차이는 없었으며 규모에 상관없이 응답시설장의 95% 이상이 종사자에게 보수승급교육의 기회를 제공하고 있는 것을 알 수 있었다. 소재지별로는 대도시 시설장의 99.0%가 종사자에게 보수승급교육의 기회를 제공하고 있다고 응답하여 중소도시와 읍면지역의 시설에 비해 다소 높게 나타났다.

(11) 보육교사 이직 현황

2006년을 기준으로 시설 내 종사자 대비 이직종사자 대한 시설장의 응답결과를 살펴보면 평균 6.9명의 교사로 나타났으며 그중 이직교사 수는 1.9명으로 27.5%로 나타났다. 이직교사의 비율을 시설유형별로 살펴보면 가정보육시설이 37.5%로 이직교사의 비율이 가장 높았고, 국공립보육시설이 24.4%로 가장 낮아 가정, 민간개인, 법인, 국공립보육시설 순으로 이직교사의 비율이 높은 것으로 나타났다.

소재지별로는 유사하게 나타났으며 대도시가 중소도시나 읍면지역에 비해서 다소 낮은 것을(26.7%) 알 수 있었다.

나) 보육교사 근무실태

보육시설종사자의 근무실태 및 시설운영 현황을 알아보기 위하여 보육교사 대상으로 설문조사에 근거하여 근무와 시설운영 관련 사항 등을 살펴보았다. 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 개선방안 설문조사에 의해 작성되었으며, 응답자는 전국의 보육교사 1,018명으로 이전에 조사·분석되었던 자료와 유사한 점이 있을 시에는 비교·분석한 부분도 포함되었다.

(1) 보육교사 주요업무

응답한 보육교사의 85.2%가 영유아보육을 주된 업무로 담당하는 것으로 나타났다 <표 V-48>. 이밖에도 낮은 비율이기는 하나, 청소(5.6%), 행정업무(5.3%), 시설운영(1.4%), 급·간식(1.2%) 등의 업무를 맡고 있는 것으로 나타났다. 다만, 가정보육시설의 경우 급·간식을 맡고 있다는 비율이 4.4%로 다른 유형에 비해서 다소 높게 나타났다. 또한, 통계적으로 유의하지 않으나 읍면지역 시설에서 행정업무를 담당하고 있다는 응답이 7.1%로 대도시의 6.5%, 중소도시의 2.2%보다 높은 것으로 나타났다 <표 V-48>.

(2) 담당 영유아 연령

전체응답교사의 50.5%가 영아담당, 43.1%가 유아담당, 5.1%가 전연령을 담당하고 있는 것으로 나타났다. 시설유형이나 시설의 규모, 시설의 소재지에 따른 유의한 차이 없이 전반적으로 영아를 담당하고 있다는 교사가 가장 많은 것으로 나타났으나, 이는 대체적으로 유아담당교사 비율과 현격한 차이를 보이지 않았다 <표 V-49>.

〈표 V-48〉 보육교사 주요업무

단위: %(명)

구분	보육교사	행정업무	시설운영	급·간식	청소	3까지 이상 대담	계
시설유형							
전체	85.2	5.3	1.4	1.2	5.6	1.3	100.0(1,150)
국공립	83.7	6.7	0.4	0.7	6.7	1.7	100.0(461)
법인	84.0	7.1	3.8	0.3	3.5	1.3	100.0(312)
민간개인	88.3	3.0	0.5	1.0	6.1	1.0	100.0(197)
가정	87.8	1.1	0.6	4.4	5.6	0.6	100.0(180)
시설규모							
전체	84.8	5.4	1.5	1.3	5.7	1.3	100.0(1,089)
20명 이하	83.4	2.4	1.4	5.2	7.1	0.5	100.0(211)
21~39명	89.5	3.3	0.7	0.0	5.9	0.7	100.0(152)
40~79명	85.3	6.9	1.3	0.5	4.6	1.3	100.0(389)
80명 이상	83.1	6.5	2.1	0.3	5.9	2.1	100.0(337)
소재지							
전체	85.2	5.3	1.4	1.2	5.6	1.3	100.0(1,146)
대도시	82.6	6.5	2.1	1.3	5.9	1.5	100.0(524)
중소도시	90.2	2.2	0.0	1.4	5.3	0.8	100.0(356)
읍면지역	83.5	7.1	1.9	0.8	5.3	1.5	100.0(266)

주: 다중응답 결과임.

〈표 V-49〉 보육교사 담당 영유아

단위: %(명)

구분	영아담당	유아담당	전연령	해당없음	계
시설유형					
전체	50.5	43.1	5.1	1.3	100.0(968)
국공립	53.8	41.3	3.6	1.3	100.0(385)
법인	46.5	43.4	7.8	2.3	100.0(256)
민간개인	44.8	51.7	2.3	1.2	100.0(172)
가정	55.5	37.4	7.1	0.0	100.0(155)
소재지					
전체	50.8	42.7	5.1	1.3	100.0(964)
대도시	52.6	41.5	4.1	1.8	100.0(439)
중소도시	48.4	42.6	8.0	1.0	100.0(312)
읍면지역	50.7	45.5	2.8	0.9	100.0(213)

주: 다중응답 결과임.

(3) 보육교사의 근무시간

설문조사에 응답한 보육교사의 근무시간 현황을 살펴보면 <표 V-50>, 평일 하루 평균 10.1시간(최대 18시간, 최소 2시간), 토요일에 평균 5.6시간(최대 16시간, 최소 1시간), 휴일에 4.9시간(최대 11시간, 최소 1시간)을 근무하는 것으로 나타나 시설장의 근무시간과 유사한 것으로 나타난다.

보육교사의 평일 평균근무시간은 법인(10.3시간), 민간개인(10.2시간), 국공립(10.1시간), 가정보육시설(9.5시간)의 순으로 나타났으나 휴일 근무시간은 가정(11.0시간), 법인(5.4시간), 국공립(4.6시간), 민간개인보육시설(3.6시간)의 순을 보였다. 특히, 가정보육시설의 보육교사는 휴일에도 평균 11.0시간이나 근무하여 휴일에 가장 장시간 근무하는 것으로 나타났다. 또한, 읍면지역의 시설이 대도시나 중소도시의 시설에 비해 휴일 평균근무시간이 6시간으로 다소 길었다.

<표 V-50> 시설유형 및 소재지별 보육교사 근무시간

단위: 시간(1일기준)

구분		평균근무시간	토요근무시간	휴일근무시간
전체	평균	10.1	5.6	4.9
	최소	2	1	1
	최대	18	16	11
.....				
시설유형				
	국공립	10.1	5.7	4.6
	법인	10.3	5.6	5.4
	민간개인	10.2	5.5	3.6
	가정	9.5	5.6	11.0
.....				
소재지				
	대도시	10.0	5.9	5.4
	중소도시	10.2	5.4	3.3
	읍면지역	10.1	5.4	6.0

구체적으로 보육교사의 하루 평균 근무시간을 살펴보면 <표 V-51>, 10~12시간 근무한다는 응답이 전체의 89.5%로 가장 높은 비율을 차지하며, 응답자의 2.4%는 하루 13시간 이상 근무하는 것으로 나타났다. 한편, 응답자의 28.1%는 9시간 이하 근무하는 것으로 나타났다. 시설유형, 시설규모, 소재지에 따라 보

육교사의 하루평균 근무시간 수는 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

시설유형별로 살펴보면 국공립보육시설의 교사가 13시간 이상 근무하는 비율(3.1%)이 다른 유형의 시설에 비해 다소 높게 나타났으며 법인보육시설이 다소 낮게 나타났다. 한편, 가정보육시설에서는 주중 하루 평균 9시간 이하로 근무한다는 응답이 39.7%로, 다른 유형의 시설에 비해서 높게 나타났다.

시설 규모와 상관없이 평균 근무시간이 10~12시간이라는 응답이 가장 많았으며, 40~79명 규모의 시설에서 13시간 이상 근무한다는 응답이 3.6%로 가장 높았다. 대도시 지역이 중소도시와 읍면지역에 비해서 13시간 이상 근무한다는 응답이 3.7%로 더 높게 나타났다.

〈표 V-51〉 보육교사 평균근무시간

단위: %(명)

구분	평균근무시간			계	X ² (df)
	9시간 이하	10~12시간	13시간 이상		
시설유형					
전체	28.1	69.5	2.4	100.0(958)	
국공립	29.4	67.4	3.1	100.0(384)	203.54(6)***
법인	20.4	78.0	1.6	100.0(255)	
민간개인	26.2	71.4	2.4	100.0(168)	
가정	39.7	58.3	2.0	100.0(151)	
시설규모					
전체	28.7	68.9	2.4	100.0(907)	
20명 이하	39.3	58.9	1.8	100.0(168)	
21~39명	32.1	67.2	0.8	100.0(131)	19.67(6)**
40~79명	22.2	74.2	3.6	100.0(329)	
80명 이상	28.3	69.5	2.2	100.0(279)	
소재지					
전체	28.1	69.5	2.4	100.0(954)	
대도시	32.7	63.6	3.7	100.0(428)	
중소도시	23.0	75.4	1.6	100.0(309)	16.38(4)**
읍면지역	26.3	72.8	0.9	100.0(217)	

주: ** p < .01, *** p < .001

보육교사의 토요일 근무시간에 대한 조사결과를 살펴보면 <표 V-52>, 전체적으로 4~6시간 근무한다는 비율이 74.1%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 7~10시간이 23.1%를 차지하였고, 3시간 이하로 근무한다는 응답은 2.7%였다. 시설유형과 소재지에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있으며, 시설규모별로는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

시설유형별로 살펴보면 모든 유형에서 4~6시간 근무하는 경우가 가장 많았으며, 국공립보육시설의 보육교사가 토요일에 7시간 이상 근무한다는 비율이 29.8%로 여타 시설유형에 비해 월등히 높게 나타나 토요일 평균 근무시간이 긴 것을 알 수 있었다. 소재지별로는 대도시의 보육교사가 토요일에 7시간 근무한다는 응답률이 33.0%로 중소도시와 읍면지역의 보육교사에 비해 그 비율이 현저히 높았다.

<표 V-52> 보육교사 토요일근무시간

단위: %(명)

구분	토요일근무시간			계	X ² (df)
	3시간 이하	4~6시간	7시간 이상		
시설유형					
전체	2.7	74.1	23.1	100.0(876)	
국공립	2.2	68.0	29.8	100.0(363)	24.46(9)***
법인	1.7	79.8	18.6	100.0(242)	
민간개인	5.3	77.6	17.1	10.0(152)	
가정	3.4	76.5	20.1	100.0(119)	
시설규모					
전체	2.7	73.8	23.5	100.0(829)	
20명 이하	3.0	77.6	19.4	100.0(134)	14.14(9)
21~39명	53.9	73.9	20.2	100.0(119)	
40~79명	1.3	75.35	23.3	100.0(318)	
80명 이상	2.7	69.8	27.5	100.0(258)	
소재지					
전체	2.8	74.3	22.9	100.0(872)	
대도시	2.9	64.1	33.0	100.0(376)	43.20(6)***
중소도시	3.8	82.0	14.1	100.0(289)	
읍면지역	1.0	82.1	16.9	100.0(207)	

주: *** p < .001

보육교사의 휴일근무시간은 전체적으로 4~6시간이 응답자의 62.5%로 가장 많았고, 3시간 이하가 25.0%, 7시간 이상이 12.5%로 나타났다 <표 V-53>. 이는 3시간 이하로 휴일에 근무한다고 과반수 이상이 응답했던 시설장의 휴일 근무시간 결과와는 다소 차이를 보인다. 시설유형과 시설규모에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있으며, 소재지에 따라 유의한 차이는 나타나지 않았다.

시설유형별로는 국공립보육시설은 4~6시간 휴일에 근무한다는 응답자가 72.7%로 가장 많았으며, 7시간 이상 근무하는 비율도 국공립과 법인보육시설에서 높게 나타났다. 한편, 민간개인보육시설은 국공립, 법인보육시설과는 달리 4~6시간 일한다는 응답보다 3시간 이하로 근무한다는 응답이 더 높았다. 시설규모별로는 원아 40명 이상 규모의 시설(즉, 40~79명과 80명 이상 보육시설)에서 4~6시간 일하는 비율이 높게 나타났으며, 40명 미만의 소규모 시설에서는 7시간 이상 근무하는 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

<표 V-53> 보육교사 휴일 평균근무시간

단위: %(명)

구분	휴일 평균근무시간			계	X ² (df)
	3시간 이하	4~6시간	7시간 이상		
시설유형					
전체	25.0	62.5	12.5	100.0(24)	28.33(9)***
국공립	18.2	72.7	9.1	100.0(11)	
법인	14.3	71.4	14.3	100.0(7)	
민간개인	60.0	40.0	0.0	100.0(5)	
가정	0.0	0.0	100.0	100.0(1)	
시설규모					
전체	26.1	60.9	13.0	100.0(23)	35.98(9)***
20명 이하	0.0	0.0	100.0	100.0(1)	
21~39명	80.0	0.0	20.0	100.0(5)	
40~79명	12.5	75.0	12.5	100.0(8)	
80명 이상	11.1	88.9	0.0	100.0(9)	
소재지					
전체	25.0	62.5	12.5	100.0(24)	7.36(6)
대도시	22.2	55.6	22.2	100.0(9)	
중소도시	50.0	50.0	0.0	100.0(8)	
읍면지역	0.0	85.7	14.3	100.0(7)	

주: *** p < .001

(4) 보육교사 초과근무

응답한 전체 보육교사는 주당 평균 3.1회, 주당 평균 2.9시간 초과근무를 하는 것으로 나타났다. 이는 시설장의 주당 평균 4.1회, 3.4시간의 초과근무에 비하면 낮은 수준이다. 시설유형, 시설규모, 소재지에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 다만 국공립보육시설은 초과근무 횟수는 주 2.8회로 가장 적지만 초과근무 시간은 주 3.0시간으로 다른 유형의 시설에 비해서 높아 초과근무 1회당 시간이 긴 것을 알 수 있다. 또한 읍면지역의 시설이 대도시와 중소도시의 시설에 비해 초과근무횟수가 다소 높았으나 초과근무 시간 상으로는 큰 차이를 보이지 않았다.

〈표 V-54〉 시설유형 및 소재지별 보육교사 초과근무 횟수 및 시간

단위 : 시간(1주일기준)

구분	초과근무횟수	초과근무시간
전체	3.1	2.9
시설유형		
국공립	2.8	3.0
법인	3.5	2.9
민간개인	3.3	2.8
가정	3.6	2.8
소재지		
대도시	2.8	2.9
중소도시	3.2	3.0
읍면지역	3.8	2.9

응답한 전체 보육교사의 67.9%가 초과근무 수당을 지급받지 못하는 것으로 나타났으며, 시설유형, 시설규모, 소재지에 따라 유의한 차이가 있었다. 시설유형별로는 국공립이 초과근무 수당을 지급한다는 응답이 43.3%로 다른 유형의 시설에 비해서 높게 나타났으며, 시설규모별로는 원아 40명이상 규모의 시설이 40명 이하의 소규모 시설에 비해서 초과근무 수당을 지급하는 경우가 더 높았다.

소재지별로는 대도시의 시설에서 일하는 보육교사 중 39.5%가 초과근무수당을 지급받는다고 응답하여 중소도시의 28.4%, 읍면지역의 23.0%에 비해서 높은 것을 알 수 있었다.

〈표 V-55〉 보육교사의 초과근무 수당 지급 여부

구분	지급함	지급하지 않음	계	X ² (df)	단위: %(명)
시설유형					
전체	32.1	67.9	100.0(1,015)		
국공립	43.3	56.7	100.0(402)		
법인	24.6	75.4	100.0(272)	38.07(3)***	
민간개인	25.1	74.9	100.0(172)		
가정	24.7	75.3	100.0(162)		
시설규모					
전체	33.3	66.7	100.0(958)		
20명 이하	26.1	73.9	100.0(180)		
21~39명	26.1	73.9	100.0(138)	11.21(3)**	
40~79명	36.3	63.7	100.0(347)		
80명 이상	37.5	62.5	100.0(293)		
소재지					
전체	32.1	67.9	100.0(1,011)		
대도시	39.5	60.5	100.0(453)		
중소도시	28.4	71.6	100.0(328)	22.17(2)***	
읍면지역	23.0	77.0	100.0(230)		

주: ** p < .01, *** p < .001

(5) 보육교사의 업무량 인식

응답한 보육교사의 43.6%가 업무량이 과중하다고(매우 과중 포함) 인식한 반면, 56.3%가 업무량이 적절하다고 인식하는 것으로 나타났다. 이는 시설장의 71.3%가 업무량이 과중하다고 응답한 것과는 상당한 차이가 있다고 볼 수 있다. 보육교사의 업무량에 대한 인식은 시설유형, 시설규모, 소재지에 따라 유의한 차이가 있었다.

〈표 V-56〉 보육교사 업무량 인식

단위: %(명)

구분	매우 적절	적절	과중	매우 과중	전체	X ² (df)
시설유형						
전체	4.7	51.6	38.3	5.3	100.0(955)	53.59(9)***
국공립	2.9	46.8	44.4	5.9	100.0(376)	
법인	5.0	45.9	42.5	6.6	100.0(259)	
민간개인	1.2	63.9	31.3	3.6	100.0(166)	
가정	12.3	59.7	24.0	3.9	100.0(154)	
시설규모						
전체	4.9	50.9	39.0	5.2	100.0(903)	39.71(9)***
20명 이하	10.5	60.2	25.1	4.1	100.0(171)	
21~39명	6.8	53.0	36.4	3.8	100.0(132)	
40~79명	3.4	49.2	40.2	7.2	100.0(321)	
80명 이상	2.2	46.2	47.3	4.3	100.0(279)	
소재지						
전체	4.7	51.7	38.3	5.3	100.0(952)	29.58(6)***
대도시	3.3	49.7	41.0	6.1	100.0(429)	
중소도시	2.6	59.2	34.0	4.2	100.0(306)	
읍면지역	10.6	45.2	39.2	5.1	100.0(217)	

주: ***p<.001

국공립보육시설 보육교사의 50.3%와 법인보육시설 보육교사의 49.1%가 업무가 과중하다고 응답하여 각각 36.9%, 27.9%의 교사가 업무가 과중하다고 응답한 민간개인보육시설이나 가정보육시설에 비해서 국공립, 법인보육시설 보육교사의 업무가 과중한 것으로 나타났다. 시설규모에 따라서는 규모가 커질수록 업무가 과중하다는 응답이 많으며, 소재지별로는 대도시의 시설이 중소도시나 읍면지역의 시설에 비해서 업무가 과중하다는 응답이 많았다.

(6) 보육교사 보험가입 여부

보육교사가 가입하고 있는 보험 현황을 살펴보면, 시설의 시설유형이나 시설소재지와는 상관없이 전체응답자의 99%이상이 국민연금과 건강보험, 고용보험과 산재보험의 4대 보험에 가입되어 있는 것으로 나타났다. 이는 시설장의 보험가입여부와 비교해볼 때 더 높은 보험 가입률을 보여준다. 또한 기타 보험

가입률 또한 모든 유형의 시설에서 80%이상으로 나타났다.

〈표 V-57〉 보육교사 보험 가입 여부

단위: %(명)

구분	국민연금			건강보험			고용보험			산재보험			기타보험		
	가입	미가입	합계	가입	미가입	합계									
시설 유형															
전체	99.7	0.3	100.0(992)	99.7	0.3	100.0(989)	99.6	0.4	100.0(986)	99.4	0.6	100.0(967)	87.1	12.9	100.0(319)
국공립	99.7	0.3	100.0(391)	99.7	0.3	100.0(389)	99.2	0.8	100.0(387)	99.0	1.0	100.0(381)	82.9	17.1	100.0(129)
법인	100.0	0.0	100.0(270)	100.0	0.0	100.0(160)	100.0	0.0	100.0(270)	99.6	0.4	100.0(261)	92.3	7.7	100.0(91)
민간	98.9	1.1	100.0(174)	98.8	1.2	100.0(173)	99.4	0.6	100.0(173)	99.4	0.6	100.0(170)	92.7	7.3	100.0(55)
개인	100.0	0.0	100.0(157)	100.0	0.0	100.0(157)	100.0	0.0	100.0(156)	100.0	0.0	100.0(155)	81.8	18.2	100.0(44)
소재지															
전체	99.7	0.3	100.0(988)	99.7	0.3	100.0(985)	99.6	0.4	100.0(982)	99.4	0.6	100.0(964)	87.1	12.9	100.0(317)
대도시	99.8	0.2	100.0(439)	99.8	0.2	100.0(437)	99.5	0.5	100.0(436)	99.5	0.5	100.0(429)	85.5	14.5	100.0(124)
중소도시	99.7	0.3	100.0(321)	99.7	0.3	100.0(320)	100.0	0.0	100.0(319)	99.7	0.3	100.0(315)	86.5	13.5	100.0(111)
읍면지역	99.6	0.4	100.0(228)	99.6	0.4	100.0(228)	99.1	0.9	100.0(227)	98.6	1.4	100.0(220)	90.2	9.8	100.0(82)

보육교사의 보험금 부담이 어떻게 이루어지는지를 살펴본 결과를 보면 〈표 V-58〉, 시설과 종사자가 공동으로 부담하고 있다는 응답이 대부분을 차지하였다. 국민연금과 건강보험의 경우에 공동으로 부담한다는 비율이 고용보험이나 산재보험에 비해서 높았는데 산재보험은 다른 보험에 비해서 시설이 부담하고 있다는 비율이 월등히 높았다. 보육교사의 보험금 부담방식은 시설유형, 시설규모, 소재지별로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 통계적으로 유의하지는 않으나, 법인보육시설의 경우 보육교사가 부담한다는 비율이 다른 유형의 시설에 비해서 전반적으로 다소 높은 것을 알 수 있다.

〈표 V-58〉 보육교사의 보험 부담 방법

단위: %(명)

구분	국민연금				건강보험				고용보험				산재보험				기타보험			
	시설	종사자	공동	합계																
시설유형																				
전체	6.7	1.7	91.6	100.0 (955)	6.9	2.7	90.4	100.0 (948)	17.3	1.7	81.0	100.0 (942)	58.9	0.9	40.3	100.0 (914)	89.6	2.2	8.2	100.0 (269)
국공립	1.9	1.1	97.0	100.0 (370)	1.9	3.0	95.1	100.0 (366)	9.1	1.1	89.8	100.0 (364)	60.2	0.6	39.2	100.0 (352)	90.2	1.0	8.8	100.0 (102)
법인	3.1	2.7	84.2	100.0 (259)	3.1	3.9	93.0	100.0 (258)	10.9	2.7	86.3	100.0 (256)	63.5	1.6	34.8	100.0 (244)	91.5	4.9	3.7	100.0 (82)
민간개인	8.8	2.9	88.3	100.0 (171)	9.5	3.0	87.6	100.0 (169)	24.7	2.4	72.9	100.0 (170)	53.3	1.2	45.5	100.0 (167)	87.8	2.8	11.1	100.0 (49)
가정	21.9	0.0	78.1	100.0 (155)	21.9	0.0	78.1	100.0 (155)	39.5	0.7	59.9	100.0 (152)	54.3	0.0	45.7	100.0 (151)	86.1	2.8	11.1	100.0 (36)
소재지																				
전체	6.7	1.7	91.6	100.0 (950)	6.9	2.8	90.3	100.0 (943)	17.4	1.7	80.9	100.0 (937)	58.9	0.9	40.3	100.0 (909)	89.5	2.2	8.2	100.0 (267)
대도시	4.5	2.1	93.3	100.0 (420)	4.6	3.8	91.6	100.0 (416)	14.7	1.9	83.3	100.0 (414)	55.7	1.0	43.3	100.0 (402)	85.3	4.9	9.8	100.0 (102)
중소도시	9.3	0.6	90.1	100.0 (312)	9.7	1.3	89.0	100.0 (309)	20.5	1.3	78.2	100.0 (307)	59.2	0.7	40.1	100.0 (299)	90.4	1.1	8.5	100.0 (94)
읍면지역	7.3	2.3	90.4	100.0 (218)	7.3	2.8	89.9	100.0 (420)	18.1	1.9	80.1	100.0 (216)	64.4	1.0	34.6	100.0 (208)	94.4	0.0	5.6	100.0 (71)

(7) 보육교사의 휴가일수

보육교사의 연간 법정 휴가일수에 대한 응답은 21일 이상이 30.0%로 가장 많았고, 근소한 차이로 10일 이하가 29.4%로 나타났다. 휴가 일수가 11~15일라고 응답한 교사는 22.8%, 16~20일이라는 교사도 17.5%인 것으로 나타나 보육교사의 법정 휴가일수가 매우 다양한 것을 알 수 있었다. 이는 시설유형별로 유의한 차이가 나타났으며, 시설규모와 소재지별로는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

국공립보육시설의 보육교사가 자신의 법정휴가가 21일 이상이라는 응답이 40.5%로 다른 유형의 시설에 비해서 높았던 반면, 가정보육시설 보육교사의 경우 72.2%가 자신의 법정휴가가 10일 이하라고 응답해 시설유형별로 큰 차이를 보였다.

〈표 V-59〉 법정 휴가일수

단위: %(명)

구분	10일 이하	11~15일	16~20일	21일 이상	계	X ² (df)
시설유형						
전체	29.4	22.8	17.5	30.3	100.0(320)	
국공립	22.7	17.2	19.6	40.5	100.0(163)	
법인	31.6	21.1	18.9	28.4	100.0(95)	48.97(9)***
민간개인	31.8	47.7	11.4	9.1	100.0(44)	
가정	72.2	22.2	5.6	0.0	100.0(18)	

주: *** p < .001

보육교사의 지난 1년간 실제 휴가 일수를 조사한 결과, 전체응답자의 56.3%가 10일 이하라고 응답해 법정휴가일수와 실제휴가일수는 상당한 차이가 있는 것을 발견할 수 있었다. 특히 국공립보육시설의 경우 법정휴가가 21일 이상이라는 응답이 40%인 것을 감안하면 실제로 21일 이상 휴가를 사용한 교사의 비율은 10%밖에 되지 않는다. 시설유형별로만 유의한 차이가 있으며, 시설규모와 소재지별로는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

〈표 V-60〉 실제 휴가일수

단위: %(명)

구분	10일 이하	11~15일	16~20일	21일 이상	계	X ² (df)
시설유형						
전체	56.3	24.2	9.2	10.3	100.0(574)	
국공립	47.5	29.8	11.0	11.8	100.0(255)	
법인	56.1	22.3	12.1	9.6	100.0(157)	30.43(9)***
민간개인	62.9	20.6	6.2	10.3	100.0(97)	
가정	81.5	12.3	0.0	6.2	100.0(65)	

주: *** p < .001

시설유형과 상관없이 모든 유형의 시설에서 실제 휴가일수가 10일 이하였다는 응답이 가장 많이 나왔으며 가정보육시설의 경우 응답자의 81.5%가 10일 이하라고 응답해 다른 유형의 시설에 비해서 10일 이하 휴가의 비율이 월등히 높

았다. 16일 이상 실제 휴가를 사용했다는 응답은 국공립은 22.8%, 법인은 21.7%, 민간개인은 16.5%, 가정은 6.2%의 순으로 나타나 국공립과 법인보육시설에서 실제 휴가 일수가 더 긴 것으로 나타났다. <표 V-59>와 <표 V-60>을 비교해 보면 보육교사들이 법정휴가일수를 다 사용하지 못하는 비율이 높음을 알 수 있다. 특히 규모가 작은 가정보육시설에서 휴가를 가장 적게 사용하고 있음을 알 수 있었다.

(8) 보육교사의 육아휴직

전체 응답자 중 38.9%가 잘 지켜지고 있다고 응답한 반면, 8.0%는 규정이 있으나 잘 지켜지지 않고, 5.1%는 규정이 없다고 응답하였다.

<표 V-61> 보육교사의 육아휴직

단위: %(명)

구분	지킴	규정은 있으나 지키지 않음	관련 규정 없음	해당사항 없음	전체	X ² (df)
시설유형						
전체	38.9	8.0	5.1	48.0	100.0(907)	
국공립	47.2	9.6	4.8	38.4	100.0(354)	
법인	40.5	9.5	3.7	46.3	100.0(242)	
민간개인	31.9	7.2	6.6	54.2	100.0(166)	44.60(9)***
가정	24.1	2.8	6.2	66.9	100.0(145)	
시설규모						
전체	39.4	8.0	4.9	47.7	100.0(863)	
20명 이하	25.6	3.1	6.9	64.4	100.0(160)	
21~39명	32.3	6.8	3.0	57.9	100.0(133)	
40~79명	40.1	13.4	4.9	41.7	100.0(307)	56.65(9)***
80명 이상	50.6	5.3	4.6	39.5	100.0(263)	
소재지						
전체	39.0	8.1	5.1	47.8	100.0(901)	
대도시	36.7	7.5	4.6	51.2	100.0(412)	
중소도시	38.2	8.5	5.5	47.8	100.0(293)	6.06(6)
읍면지역	44.9	8.7	5.6	40.8	100.0(196)	

주: *** p < .001

또한 전체 응답자의 48%가 해당사항이 없다고 응답하였는데, 이는 응답자의 상당수가 미혼이기 때문이라 사료된다. 시설유형과 시설규모에 따라 유의한 차이가 있으며, 소재지별로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면 육아휴직이 잘 지켜지고 있다는 응답이 국공립 47.2%, 법인 40.5%, 민간개인 31.9%, 가정보육시설 24.1%의 순으로 나타나 가정보육시설에서 육아휴직이 가장 제대로 지켜지지 않고 있는 것으로 나타났다.

시설규모별로는 80명 이상의 보육시설에서는 50.6%가, 40~79명 보육시설에서는 40.1%가, 21~39명 보육시설에서는 32.3%가, 20명 이하 보육시설에서는 25.6%가 육아휴직이 잘 지켜지고 있다고 응답해 20명 이하의 소규모 시설에서 육아휴직이 잘 지켜지지 않고 있는 것을 알 수 있으며, 이는 시설유형별에서 가정보육시설의 응답결과와 일관된다. 소재지별 차이는 통계적으로 유의미하지 않으나, 읍면지역 보육교사의 44.9%가 육아휴직이 잘 지켜진다고 가장 많이 응답하였다.

(9) 보육교사 출산휴가

전체 응답자 중 48.7%가 출산휴가 규정이 잘 지켜지고 있다고 응답하였으며, 육아휴직에 비해서 출산휴가가 전반적으로 잘 지켜지고 있음을 알 수 있다. 시설유형, 시설규모, 소재지별로 모두 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

시설유형별로는 국공립보육시설의 경우 출산휴가가 잘 지켜지고 있다는 응답이 62.5%로 다른 유형의 시설에 비해서 현저하게 높았으며 가정보육시설은 출산휴가가 잘 지켜지고 있다는 응답이 25.4%로 가장 낮았다. 시설 규모별로는 80명 이상 규모의 시설이 잘 지켜진다는 응답이 58.3%로 가장 높았고, 규모가 작아질수록 출산휴가가 잘 지켜지고 있다는 응답이 적어 20명 이하의 시설에서는 27.7%의 교사만이 출산휴가가 잘 지켜지고 있다고 응답하였다. 소재지별로는 읍면지역의 시설이 대도시나 중소도시보다 출산휴가가 잘 지켜지고 있는 것으로 나타났다.

〈표 V-62〉 보육교사의 출산휴가 준수 여부

단위: %(명)

구분	지킴	규정은 있으나 지키지 않음	관련 규정 없음	해당사항 없음	전체	X ² (df)
시설유형						
전체	48.7	4.0	2.1	45.2	100.0(902)	
국공립	62.5	3.1	0.3	34.2	100.0(357)	
법인	48.5	6.2	1.2	44.0	100.0(241)	
민간개인	38.9	3.7	4.9	52.5	100.0(162)	81.67(9)***
가정	25.4	2.8	4.9	66.9	100.0(142)	
시설규모						
전체	49.4	3.7	2.1	44.8	100.0(861)	
20명 이하	27.7	2.5	5.7	64.2	100.0(159)	
21~39명	40.6	0.8	2.3	56.4	100.0(133)	
40~79명	56.9	5.2	1.0	36.9	100.0(306)	68.82(9)***
80명 이상	58.2	4.2	1.1	36.5	100.0(263)	
소재지						
전체	48.8	4.0	2.1	45.1	100.0(896)	
대도시	44.2	4.2	2.0	49.6	100.0(407)	
중소도시	48.8	4.4	3.1	43.7	100.0(293)	12.61(6)*
읍면지역	58.2	3.1	1.0	37.8	100.0(196)	

주: *p < .05, **p < .01, ***p < .001

(10) 보육교사의 보수교육 기회

응답한 전체 보육교사 중 96.8%가 보수교육의 기회를 제공받고 있다고 응답하여 거의 대부분의 교사가 보수교육기회를 제공받는 것으로 나타났다. 시설유형, 시설규모, 소재지별로 유의한 차이는 없었다.

〈표 V-63〉 보육교사 보수교육 기회

단위 : %(명)

구분	기회제공	기회제공 안함	계
시설유형			
전체	96.8	3.2	100.0(967)
국공립	98.2	1.8	100.0(387)
법인	96.6	3.4	100.0(263)
민간개인	94.1	5.9	100.0(169)
가정	96.6	3.4	100.0(148)
소재지			
전체	96.7	3.3	100.0(963)
대도시	96.5	3.5	100.0(432)
중소도시	95.5	4.5	100.0(314)
읍면지역	98.6	1.4	100.0(217)

(11) 보육교사 이직

전체응답자의 43.7%는 이전에 이직 경험이 있으며, 56.3%는 이직경험이 없는 것으로 나타났다. 시설유형이나 시설규모, 소재지에 따른 차이는 유의미하지 않았다. 그러나 〈표 V-64〉 에서와 같이 시설의 규모가 커질수록 이직경험을 한 비율이 적어짐을 알 수 있다.

이직 경험이 있다고 응답한 교사들은 평균 1.7회 이직한 것으로 나타났으며, 시설유형이나 시설규모, 소재지에 따른 차이는 유의미하지 않았다. 통계적으로 유의하지는 않으나, 가정보육시설의 보육교사의 이직횟수가 2.0회로 가장 많고 국공립보육시설이 1.5회로 가장 적은 것으로 나타났다. 소재지별로는 읍면지역 보육교사가 1.8회로 대도시나 중소도시의 1.7회에 비해 다소 높게 나타났다 〈표 V-65〉 .

〈표 V-64〉 보육교사의 이직 경험유무

단위: %(명)

구분	이직경험 있음	이직경험 없음	계
시설유형			
전체	43.7	56.3	100.3(948)
국공립	45.8	54.2	100.0(380)
법인	42.2	57.8	100.0(258)
민간개인	38.0	62.0	100.0(166)
가정	47.2	52.8	100.0(144)
시설규모			
전체	43.0	57.0	100.0(900)
20명 이하	48.1	51.9	100.0(162)
21~39명	46.7	53.3	100.0(137)
40~79명	42.0	58.0	100.0(326)
80명 이상	39.3	60.7	100.0(275)
소재지			
전체	43.7	56.3	100.0(943)
대도시	46.0	54.0	100.0(428)
중소도시	44.3	55.7	100.0(309)
읍면지역	37.9	62.1	100.0(943)

〈표 V-65〉 보육교사 이직횟수

단위: 회

구분	이직횟수
전체	1.7
시설유형	
국·공립	1.5
법인	1.8
민간개인	1.7
가정	2.0
소재지	
대도시	1.7
중소도시	1.7
읍면지역	1.8

응답한 전체 보육교사의 23.7%가 이직할 의사가 있는 것으로 나타났다 <표 V-66>. 시설유형별로만 유의한 차이를 보이며, 시설규모나 소재지별로는 유의한 차이가 없었다. 시설유형별로는 국공립의 경우 이직 의사가 있는 비율이 16.6%로 가장 낮았고, 가정(25.7%), 법인(27.9%), 민간개인(30.9%)의 순으로 나타나, 민간개인보육시설의 교사가 이직할 의사가 높은 것으로 나타났다.

<표 V-66> 보육교사의 이직할 의사 유무

단위: %(명)

구분	이직할 의사 있음	이직할 의사 없음	계	$\chi^2(df)$
시설유형				
전체	23.7	76.3	100.0(925)	
국공립	16.6	83.4	100.0(361)	17.45(3)***
법인	27.9	72.1	100.0(258)	
민간개인	30.9	69.1	100.0(162)	
가정	25.7	74.3	100.0(144)	
시설규모				
전체	23.4	76.6	100.0(877)	
20명 이하	26.7	73.3	100.0(161)	1.60(3)
21~39명	20.6	79.4	100.0(126)	
40~79명	23.4	76.6	100.0(321)	
80명 이상	22.7	77.3	100.0(269)	
소재지				
전체	23.7	76.3	100.0(921)	
대도시	24.2	75.8	100.0(405)	5.55(2)
중소도시	26.9	73.1	100.0(305)	
읍면지역	18.0	82.0	100.0(211)	

주: *** $p < .001$

보육교사의 이직의사는 업무량과 초과근무 수당 지급여부, 실제 휴가일수에 따라 유의한 차이가 나타났다. 업무량이 과중하거나 매우 과중하다고 인식할수록, 초과근무수당을 지급받지 않은 경우(이직의사 31.3%), 또한 실제 휴가일수가 5일 미만인 경우(이직의사 35.9%) 이직의사가 많은 것을 알 수 있다.

〈표 V-67〉 보육교사의 업무량, 초과근무 수당 수급, 휴가 일수와 이직의사

단위: %

구분	이직할 의사 여부		계	X ² (df)
	있음	없음		
업무량 인식				
매우 적절	5.3	94.7	100	40.5(3) ^{***}
적절한 편	17.8	69.7	100	
과중한 편	30.3	48.9	100	
매우 과중한 편	48.9	47.0	100	
초과근무수당 지급여부				
지급	20.9	79.1	100	6.62(1) ^{**}
미지급	31.3	68.7	100	
휴가일수				
1~5	35.9	64.1	100	22.818 ^{***}
6~10	20.2	79.8	100	
11~15	11.3	88.7	100	
15~20	15.7	84.3	100	
20일 이상	14.3	85.7	100	

주: ** p < .01, *** p < .001

보육교사의 이직사유를 살펴보면 〈표 V-68〉, 응답자의 52.8%가 개인사정으로 이직은 한 것으로 가장 높게 나타났으며 그 다음이 13.4%를 차지한 근무환경 부적합이었다. 그밖에 급여불만족(9.5%), 일시적 종료(7.5%), 시설에서의 해고(1.0%) 등이 보육교사의 이직사유로 응답되었다. 시설유형이나 시설규모, 소재지에 따른 차이는 유의미하지 않았다. 통계적으로 유의한 차이를 보이지는 않으나, 법인보육시설과 민간개인보육시설은 급여 불만족(각각13.2%, 10.0%)이, 국공립은 근무환경 부적합(17.6%)이, 가정보육시설은 일시적 종료(13.2%)의 순으로 나타났다. 이와 유사하게, 시설규모와 임대여부, 소재지에 따른 결과를 살펴본 결과 역시, 공통적으로 개인사정이 가장 높은 비율을 차지하였으며 그 다음으로 근무환경 부적합과 급여 불만족인 것으로 나타났다.

〈표 V-68〉 보육교사 이직 사유

단위: %(명)

구분	시설 에서 해고	근무 환경 부적합	급여 불만족	개인 사정	일시적 일 종료	계약 만료	기타	계
시설유형								
전체	1.0	13.4	9.5	52.8	7.5	3.4	12.4	100.0(411)
국공립	0.7	17.6	4.4	53.7	5.9	3.7	14.0	100.0(136)
법인	1.8	13.2	14.0	50.0	6.1	2.6	12.3	100.0(114)
민간개인	0.0	10.0	12.5	56.3	7.5	3.8	10.0	100.0(80)
가정	1.2	9.9	8.6	51.9	12.3	3.7	12.3	100.0(81)
시설규모								
전체	1.1	14.0	10.1	51.3	7.9	3.4	12.2	100.0(378)
20명 이하	1.1	10.2	10.2	53.4	10.2	3.4	11.4	100.0(88)
21~39명	0.0	15.1	5.7	60.4	5.7	5.7	7.5	100.0(53)
40~79명	0.8	16.9	8.1	50.8	7.3	2.4	13.7	100.0(124)
80명 이상	1.8	13.3	14.2	46.0	8.0	3.5	13.3	100.0(113)
임대여부								
전체	0.8	12.8	10.3	53.1	7.0	3.4	12.6	100.0(358)
자가	1.2	12.7	10.2	56.1	6.6	3.3	9.8	100.0(244)
건물전체임대	0.0	25.0	0.0	50.0	0.0	0.0	25.0	100.0(4)
건물일부임대	0.0	8.1	13.5	45.9	13.5	5.4	13.5	100.0(37)
기타임대	0.0	15.1	9.6	46.6	5.5	2.7	20.5	100.0(73)
소재지								
전체	1.0	13.5	9.3	52.7	7.6	3.4	12.5	100.0(408)
대도시	1.1	16.4	5.6	54.8	6.2	2.8	13.0	100.0(177)
중소도시	0.0	12.6	12.6	50.3	9.9	2.0	12.6	100.0(151)
읍면지역	2.5	8.8	11.3	52.5	6.3	7.5	11.3	100.0(80)

(12) 보육교사의 퇴직

응답한 전체 보육교사의 26.3%가 퇴직의사가 있는 것으로 나타났으며, 이는 시설유형별로만 유의한 차이가 있었다. 즉, 응답한 가정보육시설 보육교사의 32.9%가 퇴직의사가 있는 것으로 나타난 반면, 국공립보육시설의 경우 16.6%가 퇴직의사가 있는 것으로 나타나 다른 유형의 시설에 비해서 가장 낮았다. 퇴직의사는 가정, 민간개인, 법인, 국공립 순으로 높게 나타났다.

〈표 V-69〉 보육교사의 퇴직의사 여부

단위: %(명)

구분	퇴직의사 있음	퇴직의사 없음	계	X ² (df)
시설유형				
전체	26.3	73.7	100.0(929)	
국공립	16.8	83.2	100.0(363)	
법인	32.0	68.0	100.0(256)	
민간개인	32.3	67.7	100.0(167)	27.56(3) ***
가정	32.9	67.1	100.0(143)	

주: *** p < .001

퇴직의사가 있는 경우 1~2년 이내에 퇴직하겠다는 응답이 전체의 36.2%로 가장 많았으며, 2~4년 이후가 30.5%, 1년 이내가 19.3%, 4년 이후가 14.0%의 순으로 나타났다. 시설유형별, 시설규모별, 소재지별로 유의한 차이는 나타나지 않았다.

〈표 V-70〉 보육교사 퇴직 시기

단위: %(명)

구분	1년 이내	1~2년 이내	2~4년 이내	4년 이후	계
시설유형					
전체	19.3	36.2	30.5	14.0	100.0(243)
국공립	20.0	35.0	36.7	8.3	100.0(60)
법인	21.3	37.5	27.5	13.8	100.0(80)
민간개인	10.9	45.5	25.5	18.2	100.0(55)
가정	25.0	25.0	33.3	16.7	100.0(48)
시설규모					
전체	18.6	37.6	29.6	14.2	100.0(226)
20명 이하	25.0	28.8	34.6	11.5	100.0(52)
21~39명	21.7	30.4	17.4	30.4	100.0(23)
40~79명	13.3	42.2	28.9	15.7	100.0(83)
80명 이상	19.1	41.2	30.9	8.8	100.0(68)
소재지					
전체	19.3	36.2	30.5	14.0	100.0(243)
대도시	18.2	39.1	30.0	12.7	100.0(110)
중소도시	15.7	37.3	33.7	13.3	100.0(83)
읍면지역	28.0	28.0	30.0	18.0	100.0(50)

퇴직할 의사가 있는 보육교사를 대상으로 퇴직 사유를 알아본 결과 <표 V-71>, 개인사정이 61.4%로 가장 높게 나타났으며 근무환경 부적합이 11.8%, 급여불만족이 8.1%, 일시적 종료가 8.1%로 나타났으며 그 밖에 계약만료 3.3%, 시설에서 해고가 0.4%, 기타가 6.9%로 나타났다. 퇴직 사유는 시설유형별, 시설규모별, 소재지별로 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 V-71> 보육교사의 퇴직 사유

단위: %(명)

구분	시설에서 해고	근무환경 부적합	급여 불만족	개인사 정	일시적 일 종료	계약만 료	기타	계
시설유형								
전체	0.4	11.8	8.1	61.4	8.1	3.3	6.9	100.0(46)
국공립	1.6	15.9	0.0	63.5	4.8	4.8	9.5	100.0(63)
법인	0.0	14.5	12.0	57.8	7.2	2.4	6.0	100.0(83)
민간개인	0.0	7.4	9.3	66.7	9.3	1.9	5.6	100.0(54)
가정	0.0	6.5	10.9	58.7	13.0	4.3	6.5	100.0(46)
시설규모								
전체	0.4	12.2	8.3	59.4	8.7	3.5	7.4	100.0(229)
20명 이하	0.0	6.0	12.0	60.0	10.0	6.0	6.0	100.0(50)
21~39명	0.0	16.7	0.0	66.7	8.3	0.0	8.3	100.0(24)
40~79명	1.2	14.3	7.1	56.0	8.3	3.6	9.5	100.0(84)
80명 이상	0.0	12.7	9.9	60.6	8.5	2.8	7.4	100.0(71)
소재지								
전체	0.4	11.7	8.1(20)	61.1	11.6	3.2	6.9	100.0(247)
대도시	0.9	14.3	4.5(5)	58.9	6.3	3.6	6.3	100.0(112)
중소도시	0.0	10.8	12.5(10)	63.8	5.5	1.3	6.3	100.0(80)
읍면지역	0.0	9.1	9.1(5)	61.8	8.5	5.5	9.1	100.0(55)

다) 취사부의 근무실태

이 절에서는 보육시설 기타종사자의 근무실태에 대하여 살펴보았다. 본 자료는 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 개선방안 설문조사에 의해 작성되었으며, 기타종사자 271명 응답자 중 143명(취사부에 해당하는 인원임)을 대상으로 조사되었으며 이전에 조사·분석되었던 자료와 유사한 점이 있을 시에는 비교·분석한 부분도 포함되었다.

(1) 취사부의 주요업무

보육시설에 근무하는 취사부들이 주로 담당하고 있는 업무는 급간식이 77.5%로 가장 많았는데 이는 설문대상이었던 취사부 중 조리사의 비율이 높기 때문으로 사료된다. 이외에도 다중응답으로 행정업무(8.7%), 청소(2.9%) 등을 담당하고 있는 것으로 나타났으며, 3가지 이상의 업무를 맡고 있는 경우도 10.9%로 나타났다 <표 V-72>. 시설유형별로 살펴보면 다른 유형의 시설에서는 높게 나타난 급·간식 업무가 가정보육시설에서는 낮게 나타나(50.0%) 타 유형의 시설과는 다른 양상을 보여주었다. 소재지별로는 읍면지역에서는 행정업무(12.8%)를, 중소도시에서는 급·간식업무(84.4%)를 담당하는 취사부의 비율이 다른 소재지에서 근무하는 취사부에 비해 상대적으로 높았다.

<표 V-72> 취사부 담당 주업무

단위: %(명)

구분	행정업무	급·간식	청소	3가지 이상 대답	계
시설유형					
전체	8.7	77.5	2.9	10.9	100.0(138)
국공립	6.4	82.1	5.1	6.4	100.0(78)
법인	10.6	70.2	0.0	19.1	100.0(47)
민간개인	18.2	81.8	0.0	0.0	100.0(11)
가정	0.0	50.0	0.0	50.0	100.0(2)
시설규모					
전체	7.6	78.6	3.1	10.7	100.0(131)
20명 이하	0.0	70.0	0.0	30.0	100.0(10)
21~39명	16.7	58.3	0.0	25.0	100.0(12)
40~79명	7.0	81.4	2.3	9.3	100.0(86)
80명 이상	8.7	82.6	8.7	0.0	100.0(23)
소재지					
전체	8.6	77.7	2.9	10.8	100.0(139)
대도시	8.3	76.7	3.3	11.7	100.0(60)
중소도시	3.1	84.4	0.0	12.5	100.0(32)
읍면지역	12.8	74.5	4.3	8.5	100.0(47)

주1: 다중응답 결과임.

(2) 취사부의 근무시간

설문에 참여한 보육시설의 취사부들은 하루 평균 8.6시간을 근무하며, 토요일에는 4.8시간, 휴일에는 5.0시간을 근무하는 것으로 응답하였다 <표 V-73>. 시설유형에 따르면 국공립보육시설의 취사부가 평균근무시간 8.9시간으로 타 유형 시설의 취사부에 비해서 근무시간이 긴 것으로 나타났다. 토요일근무시간은 가정보육시설의 취사부는 5.0시간을 근무하여 취사부의 평균 4.8시간, 민간개인보육시설 4.1시간보다 더 많이 근무하는 것으로 나타났다. 소재지별로는 읍면지역 시설의 취사부 9.2시간, 중소도시 8.6시간, 대도시 8.3시간 순으로 하루 평균 근무시간이 긴 것으로 나타났다. 토요일 근무시간은 중소도시가 4.5시간으로 대도시와 읍면지역의 4.9시간에 비해 다소 적은 것으로 나타났다.

<표 V-73> 시설유형 및 소재지별 취사부 평균근무시간

단위 : 시간(1일기준)

구분	평균근무시간	토요일근무시간	휴일근무시간
전체	8.6	4.8	5.0
시설유형			
국공립	8.9	4.9	5.0
법인	8.5	4.7	0.0
민간개인	7.6	4.1	0.0
가정	8.5	5.0	0.0
소재지			
대도시	8.3	4.8	0.0
중소도시	8.6	4.5	0.0
읍면지역	9.2	4.9	5.0

취사부의 하루 평균 근무시간에 대한 응답결과를 구체적으로 살펴보면 <표 V-74>, 평일에 6~9시간 근무한다는 응답이 전체의 80.0%로 5시간 이하 2.2%나 10시간 이상 17.8%에 비해 가장 높았다.

시설유형별로는 법인보육시설은 10시간 이상 근무한다는 응답이 23.3%로 타 시설에 비해 높게 나타났고, 5시간 이하로 일한다는 응답은 민간개인보육시설의 경우가 18.2%로 타 시설의 경우보다 높게 나타났다.

시설 규모별로는 규모에 상관없이 6~9시간 근무가 가장 높은 응답률을 보였으나 10시간 이상 근무한다는 응답률이 20명 이하 33.3%, 21~39명 27.3%, 40~79명 13.8% 순으로 나타나 시설의 규모가 작을수록 취사부의 근무시간이 늘어남을 알 수 있었다. 소재지별로는 6-9시간 근무한다는 응답은 중소도시에서 가장 높게 나타났으며, 10시간 이상 근무한다는 응답은 읍면지역에서 90.9%로 타지역에 비해 월등히 높게 나타났다.

〈표 V-74〉 취사부의 평일 평균근무시간

단위: %(명)

구분	5시간 이하	6~9시간	10시간 이상	계
시설유형				
전체	2.2	80.0	17.8	100.0(135)
국공립	0.0	82.3	17.7	100.0(79)
법인	2.3	74.4	23.3	100.0(43)
민간개인	18.2	81.8	0.0	100.0(11)
가정	0.0	100.0	0.0	100.0(2)
시설규모				
전체	1.6	83.6	14.8	100.0(128)
20명 이하	0.0	66.7	33.3	100.0(9)
21~39명	0.0	72.7	27.3	100.0(11)
40~79명	2.3	83.9	13.8	100.0(87)
80명 이상	0.0	95.2	4.8	100.0(21)
소재지				
전체	2.2	80.1	17.6	100.0(136)
대도시	3.2	87.1	9.7	100.0(62)
중소도시	0.0	90.9	9.1	100.0(33)
읍면지역	2.4	61.0	36.6	100.0(41)

취사부의 토요일 근무시간현황을 전체적으로 살펴보면 〈표 V-75〉, 4~6시간 일한다는 응답이 전체의 84.5%를 차지하며, 7시간 이상이 9.7%, 3시간 이하가 5.8%로 나타났다. 시설유형별, 시설규모별, 소재지별로는 취사부의 토요일 근무시간 수에는 유의한 차이가 없었다. 시설규모별로는 20명 이하의 시설이 7

시간 이상 근무한다는 비율이 21명 이상 규모의 시설에 비해 높게 나타났다.

〈표 V-75〉 취사부의 토요일 근무시간

단위 : %(명)

구분	3시간이하	4~6시간	7시간 이상	계
시설유형				
전체	5.8	84.5	9.7	100.0(103)
국공립	4.6	84.6	10.8	100.0(65)
법인	10.3	79.3	10.3	100.0(29)
민간개인	0.0	100.0	0.0	100.0(7)
가정	0.0	100.0	0.0	100.0(2)
시설규모				
전체	6.3	85.4	8.3	100.0(96)
20명 이하	0.0	85.7	14.3	100.0(7)
21~39명	9.1	81.8	9.1	100.0(11)
40~79명	6.3	84.4	9.4	100.0(64)
80명 이상	7.1	92.9	0.0	100.0(14)
소재지				
전체	5.8	84.6	9.6	100.0(104)
대도시	9.1	79.5	11.4	100.0(44)
중소도시	7.4	92.6	0.0	100.0(27)
읍면지역	0.0	84.8	15.2	100.0(33)

(3) 취사부의 업무량

응답한 취사부들의 44.8%가 자신의 업무량이 적절하다고 응답하였다.

〈표 V-76〉 취사부의 업무량에 대한 인식

단위: %(명)

구분	아주 적절	적절한 편	과중한 편	너무 과중한편	계
시설유형					
전체	5.2	44.8	39.6	10.4	100.0(134)
국공립	2.7	33.8	51.4	12.2	100.0(74)
법인	8.5	51.1	29.8	10.6	100.0(47)
민간개인	9.1	81.8	9.1	0.0	100.0(11)
가정	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0(2)

이를 시설유형별로 비교해 보면 국공립보육시설 취사부는 51.4%가 업무량이

과중한 것으로 응답하여 타 유형의 시설에 비해서 국공립보육시설 취사부의 업무가 과중한 것으로 나타났다.

반면 민간개인보육시설은 응답자의 81.8%가 적절하다고 응답하였다. 시설의 규모와 소재지별 차이는 유의하지 않으나 대체로 적절하다는 응답이 과중하다는 응답보다 매우 근소한 차이로 높게 나타났다.

(4) 취사부의 보험

취사부들은 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험의 4대 보험에는 97% 이상이 가입되어 있는 것으로 나타나 높은 보험 가입률을 보이며, 시설유형별, 시설 규모별, 소재지별로 유의한 차이가 없었다.

〈표 V-77〉 취사부의 보험 가입여부

단위 : %(명)

구분	국민연금			건강보험			고용보험			산재보험			기타보험		
	미	미	미	미	미	미	미	미	미	미	미	미	미	미	
	가입	가	합계	가입	가	합계									
전체	97.8	2.2	100.0 (138)	97.8	2.2	100.0 (138)	97.8	2.2	100.0 (139)	97.7	2.3	100.0 (133)	81.8	18.2	100.0 (44)
국공립	100.0	0.0	100.0 (79)	100.0	0.0	100.0 (79)	100.0	0.0	100.0 (80)	100.0	0.0	100.0 (75)	84.6	15.4	100.0 (26)
법인	95.7	4.3	100.0 (47)	78.6	21.4	100.0 (14)									
민간개인	90.0	10.0	100.0 (10)	90.0	10.0	100.0 (10)	90.0	10.0	100.0 (10)	88.9	11.1	100.0 (9)	66.7	33.3	100.0 (3)
가정	100.0	0.0	100.0 (2)	100.0	0.0	100.0 (1)									

5. 소결

가. 시설장의 보수 및 호봉 운영 실태

- 설문에 응답한 시설장의 급여를 보면 기본급 1,904천원, 월급여총액 1,992천원, 희망월금액 2,816천원으로 나타났다. 시설유형별 시설장들이 수령하는 기본급을 살펴보면 국공립 2,153천원, 법인 2,104천원, 민간개인 1,673천원,

가정보육시설 1,173천원으로 급여에 관련해서는 국공립과 법인보육시설 시설장의 보수가 높음을 알 수 있다. 월급여 총액에 있어서는 국공립 2,267천원, 법인 2,161천원, 민간개인 1,760천원, 가정보육시설 1,251천원 순으로 나타났다.

- 시설장의 급여규정에서는 보육사업안내에 따른다고 응답한 비율이 전체적으로 80.3%로 높게 나타났다. 하지만, 민간개인과 가정보육시설의 경우에는 자체규정에 의함이 각각 26.4%, 14.5%이며 연합회 규정은 각각 13.6%, 14.5%, 그리고 쌍방간 합의에 따르는 경우가 각각 13.6%, 10.3%로 나타났다.
- 시설장 급여지급방식에서는 95% 이상이 통장지급을 이용하고 있었다.
- 시설장의 평균 근무경력을 보면, 전체적으로 현경력은 7년, 이전경력은 4년 11개월, 기타경력은 2년 2개월로 나타났다. 시설유형별로는 국공립보육시설의 경우에는 현경력이 7년 2개월, 이전경력은 6년 7개월, 기타경력은 2년 9개월로 나타났다. 하지만, 가정보육시설 시설장의 경우에는 현경력이 4년 11개월, 이전경력이 2년 5개월, 기타경력이 10개월로 국공립보육시설 시설장과 차이가 확연히 들어나는 것을 볼 수 있었다.
- 현재호봉에 대한 설문 결과로는 전체적으로 현재호봉은 10.3호봉이었으며 국공립보육시설 시설장과 법인보육시설 시설장이 11.7호봉으로 가장 높았고 민간개인보육시설 시설장의 경우 평균 8.7호봉이었으며 가정보육시설 시설장이 6.4호봉으로 가장 낮았다.
- 시설장들의 보육관련 경력과 현재의 호봉을 비교해 보았다. 시설장들의 보육관련 모든 경력을 인정하였을 때 11호봉을 부여받을 수 있다. 그러나 현재 현재 시설장들은 평균 10호봉을 받고 있는 것으로 나타나 1호봉을 덜 받고 있음을 알 수 있다. 시설유형별로는 국공립보육시설, 법인보육시설, 민간개인보육시설 종사 시설장 모두 2호봉을 덜 적용받고 있음을 알 수 있었다. 단지 가정보육시설 시설장 만 1호봉을 덜 적용받고 있었다.

나. 보육교사의 보수 및 호봉 운영 실태

- 설문에 응답한 보육교사의 급여를 보면 기본급 1,284천원, 월급여총액 1,365

천원, 희망월급액 1,778천원으로 나타났다. 기본급을 살펴보면 국공립 1,448천원, 법인1,417천원, 민간개인 1,077천원, 가정보육시설은 867천원 순으로 나타났다. 시설장뿐만 아니라 보육교사에서도 국공립과 법인보육시설에 종사하는 교사가 다른 유형 종사자에 비하여 보수가 높음을 알 수 있다. 월급여 총액에 있어서도 국공립 1,524천원, 법인 1,459천원, 민간개인 1,198천원, 가정보육시설 979천원 순으로 나타났다.

- 보육교사의 경력 및 급여규정은 시설장과 마찬가지로 보육사업안내(82.1%)에 따르는 것으로 나타났다. 이미 시설장의 응답에서도 나타나듯이 민간개인과 가정보육시설에서 국공립과 법인보육시설에 비하여 연합회 규정(민간개인보육시설 6.3%, 가정보육시설 16.1%), 자체규정(민간개인 28.2%, 가정보육시설15.5%), 쌍방간 합의(민간개인 16.1%, 가정보육시설 12.3%) 부분에서 높게 나타났다.
- 보육교사 평균근무경력을 보면, 현 경력이 3년 3개월, 이전경력이 1년 10개월, 기타경력 4개월로 나타났다. 시설유형별로 보면, 국공립보육시설의 경우에는 3년 11개월, 법인보육시설은 4년, 민간개인보육시설 2년 6개월, 가정보육시설은 1년 4개월로 법인보육시설의 경우가 가정보육시설보다 약 3배정도 높은 것을 알 수 있다.
- 보육교사 현재 평균 호봉을 보면, 전체적으로 4.6호봉으로 나타났다. 시설유형별로 보면 국공립보육시설 5.5호봉, 법인보육시설 4.8호봉, 민간개인보육시설 4.1호봉, 가정보육시설 2.3호봉 순으로 나타났다.
- 보육교사들의 보육관련 경력과 현재의 호봉을 비교해 보았다. 보육교사들의 보육관련 모든 경력을 인정하였을 때 5호봉을 부여받을 수 있다. 그러나 현재 4호봉을 받고 있는 것으로 나타나 1호봉을 덜 받고있음을 알 수 있다. 시설유형별로는 국공립보육시설, 법인보육시설 종사 보육교사들은 본인들의 보육관련 총경력 대비 1호봉을 덜 적용받고 있음을 알 수 있었고 민간개인보육시설과 가정보육시설 보육교사들은 총 경력을 감안한 호봉과 현재의 호봉이 유사하게 운영되고 있음을 알 수 있었다.

다. 취사부의 보수 및 호봉 운영 실태

- 보육시설의 기타종사자 중에서는 취사부에 대하여 살펴보았다. 취사부(조리사)의 급여를 보면 기본급 1,092천원, 월급여총액 1,107천원, 희망월급여액 1,463천원으로 나타났다. 시설유형별로 보면, 기본급의 경우에는 국공립 1,108천원, 법인 1,084천원, 민간개인 1,004천원, 가정보육시설 1,063천원으로 나타나 시설장과 보육교사의 보수가 시설유형에 따라 차이가 컸던 것에 비해 상대적으로 차이가 적었다. 월급여 총액에 있어서는 크게 차이가 나타나지는 않았지만 국공립 1,116천원, 가정 1,113천원, 법인 1,111천원, 민간개인 보육시설 1,026천원 순으로 나타났다.
- 경력 및 급여 규정여부에서의 취사부들은 전체적으로 83.1%가 보육사업안 내에 따른다고 응답한 비율이 시설장, 보육교사보다 높게 나타났다. 하지만, 민간개인보육시설에 종사하는 취사부의 경우에는 자체규정이 36.4%로 시설장, 보육교사 비율보다 높게 나타났다.

라. 시설장 및 보육교사 근무실태

1) 시설장 근무실태

- 설문에 응답한 시설장 전체의 58.1%가 시설장 겸 운영자로, 41.9%는 고용(월급)시설장인 것으로 나타났다.
- 시설장은 시설운영과 행정업무를 주로 담당하고 있으며 특히 시설운영이 61.2%로 월등히 높았다. 시설장의 10.8%는 보육교사 업무를 겸하고 있는 경우가 있었는데 시설유형별로는 가정보육시설에서 시설장이 보육교사 업무를 맡고 있는 경우가 응답자의 33.9%로 높았다. 소재지별로는 읍면지역 시설장이 보육교사 업무를 담당하는 비율이 높게 나타났다.
- 보육시설 시설장은 평일 하루 평균 10.7시간, 토요일에 평균 5.9시간, 휴일에 4.4시간을 근무하는 것으로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면, 가정보육시설, 민간개인, 법인, 국공립보육시설 순으로 시설장의 근무시간이 길었다. 특히 가정보육시설의 시설장은 평균근무시간 12.2시간, 토요일 근무시간 7.4시간,

휴일근무 6.0시간으로 여타 유형의 시설보다 근무시간이 월등히 길었다.

- 시설장은 자신의 업무량에 대해서 전체응답자의 48%가 과중한 편, 23.9%가 너무 과중하다고 응답하였다. 시설유형별로는 가정보육시설 시설장의 90.6%가 업무가 과중하다고 응답하여 가장 높았으며 민간개인보육시설 71.2%, 법인보육시설 67.5%, 국공립보육시설 66.9% 순으로 시설장의 업무가 과중하다고 생각하는 것으로 나타났다.
- 전체시설장 중 국민연금에 가입되어 있는 시설장은 97.4%, 건강보험에 가입되어 있는 시설장은 98.8%, 고용보험에 가입되어있는 경우 89.7%, 산재보험에 가입되어 있는 경우는 92.4%로, 다른 보험에 비해서 상대적으로 고용보험에 가입되어 있는 비율이 낮은 것으로 나타났다.
- 시설장의 보험금 부담은 국민연금과 건강보험에 있어서는 시설과 시설장이 공동으로 부담하고 있다는 응답률이 90%이상, 고용보험의 경우에는 75.3%로 나타났다. 반면 산재보험과 기타 보험은 시설이 보험금을 부담하고 있는 비율이 높았는데 특히 산재보험은 72.4%의 시설에서, 기타보험은 90%이상의 시설에서 시설이 부담하고 있었다.

2) 보육교사 근무실태

- 보육교사가 주로 담당하는 업무는 영유아의 보육(85.2%)이었으며, 이밖에 청소(5.6%), 행정업무(5.3%), 시설운영(1.4%), 급간식(1.2%) 등의 업무를 맡고 있는 것으로 나타났다.
- 보육교사는 평일 하루 평균 10.1시간, 토요일에 평균 5.6시간, 휴일에 4.9시간을 근무하는 것으로 나타났다. 시설유형별 보육교사의 평일 근무시간은 법인(10.3시간), 민간개인(10.2시간), 국공립(10.1시간), 가정보육시설(9.5시간) 순이었다. 휴일근무시간은 가정(11.0시간), 법인(5.4시간), 국공립(4.6시간), 민간개인보육시설(3.6시간)의 순으로 긴 것으로 나타났다. 가정보육시설의 보육교사는 평균근무시간이 9.5시간으로 다른 시설유형에 비해 상대적으로 짧은 반면 휴일근무시간은 11.0시간으로 가장 긴 것으로 나타났다.
- 자신의 업무량에 대해서 응답한 전체 보육교사 중 51.6%가 적절하다고 응답하였다. 국공립보육시설 보육교사의 44.4%와 법인보육시설 보육교사의 42.5%가 업무가 과중하다고 응답하여 민간개인보육시설(31.3%)이나 가정보

육시설(24.0%) 교사에 비해서 국공립, 법인보육시설 보육교사들이 업무가 과중한 것으로 생각하고 있었다. 시설의 규모에 따라서는 규모가 커질수록 업무가 과중하며 소재지별로는 대도시의 시설 교사가 중소도시나 읍면지역 시설의 교사에 비해서 업무가 과중하다고 인식하는 것으로 나타났다.

- 보육교사가 가입하고 있는 보험 현황은 시설의 시설유형이나 소재지와는 상관없이 전체응답자의 99%이상이 국민연금과 건강보험, 고용보험과 산재보험의 4대 보험에 가입되어 있었다. 보험금 부담은 시설과 종사자가 공동으로 부담하고 있다는 응답이 대부분을 차지하였다.
- 전체 보육교사 응답자중 96.8%가 보수교육의 기회를 제공받고 있다고 응답하였다.
- 전체 보육교사 응답자의 43.7%는 이전에 이직 경험이 있다고 응답하였고, 56.3%는 이직경험이 없다고 응답하였다. 이직 경험이 있는 교사는 평균 1.7회 이직을 한 것으로 나타났다. 시설유형별로는 가정보육시설의 보육교사의 이직횟수가 2.0회로 가장 많았고, 국공립보육시설이 1.5회로 가장 적었다. 소재지별로는 읍면지역 보육교사가 1.8회로 대도시나 중소도시의 1.7회에 비해 다소 높았다.
- 보육교사의 이직사유는 응답자의 52.8%가 개인사정, 그 다음이 13.4%를 차지한 근무환경 부적합이었다. 그밖에 급여불만족(9.5%), 일시적 종료(7.5%), 시설에서의 해고(1.0%)등이 보육교사의 이직사유에 해당하였다.
- 전체 응답자 중 26.3%가 퇴직의사가 있는 것으로 나타났다. 시설유형별로는 가정보육시설 보육교사의 32.9%가 퇴직의사가 있다고 응답하여 가장 높은 반면, 국공립보육시설 보육교사의 경우는 16.6%가 퇴직의사가 있다고 응답하여 가장 낮은 편이었다. 퇴직의사는 가정, 민간개인, 법인, 국공립보육시설 순으로 높게 나타났다.
- 퇴직의사가 있는 경우 1~2년 이내에 퇴직하겠다는 응답이 전체의 36.2%로 가장 많았으면 2~4년 이후가 30.5%, 1년 이내가 19.3%, 4년 이후가 14.0%의 순으로 나타났으며 시설유형별, 시설규모별, 소재지별 차이는 없었다.
- 퇴직할 의사가 있는 보육교사의 퇴직 사유는 개인사정이 61.4%로 가장 높게 나타났으며 근무환경 부적합이 11.8%, 급여불만족이 8.1%, 일시적 근무종료가 8.1%로 나타났으며 그 밖에 계약만료 3.3%, 시설에서 해고가 0.4%,

기타가 6.9% 이었다.

3) 취사부 근무실태

- 취사부들이 주로 담당하고 있는 업무는 급간식이 77.5%로 가장 많았고, 그 밖에 행정업무(8.7%), 청소(2.9%) 등을 맡고 있으며, 3가지 이상의 업무를 맡고 있다는 응답이 10.9%로 나타났다.
- 취사부들은 평균 8.6시간을 근무하며 토요일에는 4.8시간, 휴일에는 5.0시간을 근무하는 것으로 나타났다.
- 취사부들은 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험의 4대 보험에는 97%이상이 가입되어 있는 것으로 나타나 높은 보험 가입률을 보였다. 취사부들이 가입되어 있는 보험의 보험료는 대부분 종사자와 시설이 공동으로 부담하는 것으로 응답하였다.

VI. 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 개선 방안

보육서비스의 질적수준 향상을 위해서는 보육시설종사자의 학력 및 경력에 따라 합리적인 보수지급 체계를 마련하고 보육시설에서 수행하는 역할을 적절하게 보상함으로써 유능하고 전문성 있는 종사자를 확보할 필요가 있다. 본 장에서는 정부인건비지원시설과 정부인건비미지원시설을 구별하여 현행 보육시설종사자의 경력인정 및 호봉, 그리고 보수체계의 문제점을 정리한 후 이를 해결할 수 있는 발전적인 개선방안을 제시하였다.

1. 정부인건비지원시설 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 개선 방안

가. 경력인정 및 보수체계의 문제점

정부인건비지원시설 종사자 경력인정 및 보수체계의 문제점으로는 경력 및 호봉 운영상의 문제, 보수체계에서의 문제, 그리고 보육시설들이 지니고 있는 구조적인 문제 등을 정리하였다.

1) 경력인정 기준의 문제점

1991년 영유아보육법 제정 이후 보육시설에 근무하는 종사자는 시대적 상황에 따라 경력 인정 방식이 달랐고, 이에 따라 호봉이 책정, 운영되어 합리적이 못했던 현상들이 현재까지 지속되고 있다. 즉, 시설유형 및 지역간 근무 이동시 종사자들의 경력이 인정되지 않아 1992년도까지는 동일 시설, 동일 직종에 계속 근무하는 경우에만 경력이 인정되었다. 1996년도에 이르러서야 공립과 법인보육시설 간 이동제한을 완화하여 부분적으로 경력을 인정하기 시작하였으며, 이어서 1997년도에는 다른 보육시설로 근무지를 이동하여 계속 근무할 경우에도 경력을 인정하기 시작하였다. 2000년부터는 계속 근무와 관계없이 보육시설에서 근무한 모든 경력을 인정하기 시작하였으나, 1999년 이전 근무 경력

에 대해서는 여전히 종전의 기준에 1996년까지는 동일시설에 계속 근무한 경력, 1997년부터 1999년까지는 다른 보육시설로 근무지를 변경하더라도 공백기간 없이 계속 근무한 경력에 한해 인정하였다. 동시에 2005년도부터는 유치원 및 보육시설 종사 자격을 상호인정하기에 이른다. 이러한 보육종사자 경력인정 제도의 문제점을 지적하면 다음과 같다.

가) 경력인정기준의 잦은 변경으로 인한 불합리 및 혼란

1992년도 이후 거의 매년 경력인정제도가 변경되고 있으므로, 보다 안정되고 장기적 관점의 경력인정 범위 및 기준 고려와 제시가 미흡하다. 관련 법령 및 연도별 보육사업안내에서는 기존 경력인정제도의 지침과 일관성을 유지하면서 변경사항이 추가되었음을 명시하고 있으나, 특히 1990년대에 4차례('92, '94, '96, '97)에 걸쳐 경력인정제도가 크게 변경되었으며 2000년대에 들어와서도 크고 작은 경력인정 사항들이 변경, 추가되었다.

〈표 VI-1〉 연도별 보육종사자 경력인정범위 및 기준 변화

연 도		1992	1994	1996	1997	2000	2003	2005
경력인정범위 및 기준	동일시설	○	○	이동제한 완화	폐지	-----	이동에 따른 불인정분 소급적용	-----
	동일직종	○	폐지	-----	-----	-----	-----	종일제 유치원근무 경력 인정
	계속근무	○	○	○	○	폐지	-----	-----

이에 따라 경력인정 기준이 근무시기에 따라 동일시설, 계속근무 여부 등에 따라 다르게 적용되는 관계로 보육시설에 오랫동안 근무한 경력이 있음에도 낮은 호봉을 인정받는가 하면, 근무지를 변경하였다는 이유로 이전 보육시설에 근무한 경력을 인정받지 못하는 등 상당히 불합리하고 형평적이지 못하다.

나) 종사자 직종 변경 시 경력인정의 문제점

1993년까지는 종사자가 직종을 변경할 경우에 변경 전 근무경력을 전혀 인정하지 않았다. 따라서 보육교사로 근무하던 자가 보육시설장으로 직종을 변경할 경우 보육교사 경력을 인정받지 못해 1호봉으로 책정되었다.

1994년부터 동일시설에서 직종을 변경한 경우 이전 경력을 인정하기 시작하여 보육교사, 영양사, 간호사 등이 동일시설에서 시설장으로 직종을 변경한 경우 변경 전 근무경력 10할을 인정하였다. 즉, 동일시설에서 타 직종으로 변경 근무하는 경우는 이전 직종의 보육전담 실무 경험과 무관하게 이전 근무경력을 모두 인정한 것이다. 시설장 경력인정에서 이전 근무경력을 10할로 인정하기 위해서는 간호사, 영양사 등과 같이 간접적인 관련업무를 담당하는 직종의 경우, 시설장 자격소지여부만을 고려하여 보육교사와 동일하게 근무경력을 인정해 주는 것은 보육업무의 전문성과 고유성을 경력인정에 제대로 반영하지 않은 것으로 볼 수 있다.

동일시설에서 직종을 변경한 경우의 경력인정 기준은 1994년부터 보육사업지침부터 명시되었으나, 근무지를 다른 시설로 변경하면서 직종을 변경한 경우의 경력기준은 2002년까지 명시적 기준이 없었으며 2003년 보육사업안내부터 명시되기 시작했다.

2003년 보육사업안내의 기준에 따르면, 보육교사 등으로 근무하던 종사자가 다른 시설의 보육시설장으로 근무지 및 직종을 변경하여 근무하게 된 경우 이전 시설에서 보육교사 등으로 근무한 경력 중 보육시설장 자격을 갖추고 근무한 경력에 한해 10할을 인정하였다. 따라서, 보육시설장 자격없이 보육교사 자격만 갖추고 근무한 경력은 전혀 인정하지 않은 바, 동일시설에서 직종을 변경한 경우와 비교하여 차별적이고 형평적이지 못한 기준이다. 또한 보육시설장 자격인정 시점을 파악하여야 정확한 호봉확정이 가능하였으나 복잡한 자격기준 해석의 어려움으로 호봉을 잘못 확정하거나 해석 상 혼란을 가중시켰다.

다) 유사직종 경력인정의 문제점

영유아보육법 시행령 제21조의 보육시설장 및 보육교사 자격기준에 의하면 보육시설장 자격은 보육교사, 사회복지사, 간호사 등의 자격을 갖춘 후 일정 기

간 이상의 보육 등 아동복지 업무 경력이 있을 경우 취득 가능하다. 이외에도 유치원 원장 자격을 갖춘 자에게도 보육시설장 자격이 인정된다. 따라서 보육 시설장으로 근무하기 이전의 경력은 보육시설 뿐만 아니라 유치원, 아동복지시설, 장애영유아생활시설 등 매우 다양할 수 있다.

그러나 정부인건비지원시설 종사자의 보수 산정을 위한 호봉확정 시에는 2005년 1월 30일 이후 종일제 유치원에 근무한 경력을 제외하고는 보육시설 이외에 다른 시설에 근무한 경력을 원칙적으로 인정하지 않고 있다.

보육시설장의 자격기준에서 다양한 입직 경로를 마련한 것은 우수한 인력의 보육시설 근무를 유인하기 위한 것이나, 보육시설 이외의 시설에 근무한 경력을 전혀 호봉으로 인정하지 않는 현행 기준은 우수한 인력의 보육시설 근무 기회를 초래하는 요인으로 작용하고 있다. 특히, 유치원 교사 자격을 가진 자가 보육시설에 근무한 경력은 유치원에서 교사의 호봉 확정 시 전부 인정하고 있으나, 보육교사 자격을 가진 자가 유치원에 근무한 경력은 2005년 1월 30일 이후 종일제 유치원에서 근무한 경력으로 제한하여 보육시설에서 인정하고 있는 것은 현장에서 지적하는 경력인정의 대표적인 문제점이다.

우수한 인력의 보육현장 근무를 유인하기 위해서는 영유아보육법에서 보육교사 또는 보육시설장의 입직 경로로 규정된 아동복지시설, 장애영유아생활시설 등에 근무한 경력을 인정할 수 있는 방안이 고려될 수 있다.

라) 기타 : 한국보육시설연합회, 보육자격관리사무국, 보육시설평가인증사무국 근무경력에 대한 제안

영유아보육법에 근거하여 운영되는 한국보육시설연합회는 정부가 지원하는 법정 단체로서 보육관련 행정체계에 있어서 민간전달체계의 중요한 역할을 한다. 따라서 보육정책의 기초되는 자료 개발, 조사홍보, 실태 파악, 문제 해결 등의 업무를 수행하는 단체로 연합회의 직원은 일반사무직과는 달리 사업의 특성상 달리 보육전문가가 투입되어야 한다고 주장된다. 그러나 현행 규정에서는 보육관련 경력 인정으로 보육정보센터의 직원만이 인정되어 있다. 정보센터가 일반인을 대상으로 하는 보육정보 제공 및 의견 수렴 창고라면, 연합회는 시설현장의 의견을 수렴하고 행정 전달체계를 원활하게 진행하도록 보조하여, 중앙정부의 정책이 현장까지 전달될 수 있도록 지원하는 중요한 조직이다. 따라서

법정 단체인 사)한국보육시설연합회의 직원은 보육관련 경력에 포함되어야 한다고 제안되었다. 즉, 단체 실무 경력이 보육경력으로 인정되어야만 보육경력자들이 연합회 근무를 희망하게 되어 연합회가 원활하게 운영될 수 있도록 하는 계기가 된다는 것이다. 그렇지 않을 경우 보육경력자들이 연합회 취업을 기피하여 연합회 운영 및 보육 발전을 제한할 수 있기 때문이라는 이유이다. 다만 경력의 인정은 보육교사 자격 소지자에 한한다. 관련 사례로는 사회복지사업법에서 복지관련 단체의 현장 경력이 인정되는 점을 들 수 있다.

또한 보육 관련 주요 사업인 보육자격관리사무국, 보육시설평가인증사무국 근무 경력이 고려되어야 하며, 보육교사 자격을 취득하고 있는 경우 보육자격관리사무국과 보육시설평가인증사무국 근무 경력은 보육현장 종사 경력으로 인정되어야 한다.

2) 호봉 및 보수체계 운영에서의 문제점

가) 보육시설종사자들의 보수는 유사직종과 비교시 매우 낮아 보수의 현실화가 요구된다.

보육시설종사자의 보수는 유사직종과 비교하였을 때 상당히 낮아 인건비의 현실화가 주장되고 있다. 보육교사와 유사직종인 유치원 교사의 경우를 살펴보면, 국공립 유치원교사는 2, 3년제 대학, 4년제 일반학과, 4년제 사범계에 따라 각각 초임으로 6호봉, 8호봉, 9호봉을 부여받는다. 보수액의 경우 전문대 졸업자의 경우 초임 6호봉으로 월평균 1,961천원 수준이고, 4년제 일반학과 졸업자의 경우 초임 8호봉으로 월평균 2,023천원 수준이다. 4년제 사범대학 졸업자의 경우는 초임 9호봉으로 월평균 2,050천원을 수령한다. 다만 국공립 유치원교사로 근무하기 위해서는 국가가 실시하는 임용시험을 통과하여야 한다.

이를 대학졸업 후 국공립, 법인 등 정부인건비지원 보육시설에 근무하는 보육교사의 초임 보수와 비교해 보면, 전문대 졸업자가 정부인건비지원 보육시설에 채용되었을 경우 초임 1호봉으로 확정되어 지급받는 월 보수는 최저 1,274천원에서 최대 1,444천원으로 동일한 학력의 국공립유치원 교사 초임 보수의 65.0%에서 73.6% 수준이다. 그러나 전문대 졸업 보육교사의 초임을 3호봉으로 확정하도록 호봉획정 기준을 변경할 경우에는 월평균 최소 1,351천원에서 최대

1,521천원을 수령하게 되어, 동일 학력의 국공립유치원 교사가 6호봉으로 확정 받아 지급받는 보수의 68.8%에서 77.6% 수준이 된다.

〈표 VI-2〉 유아교사와 보육교사 인건비 지급기준 비교

단위: 원

구 분	기본급	수당(월평균)	기본급+수당	유아교사 동일호봉 대비 비율	비고	
유치원 교사	6호봉	1,061,600	1,961,600		2, 3년제 대학 4년제 일반학과 4년제 사범계	
	8호봉	1,123,400	2,023,400			
	9호봉	1,154,900	2,050,000			
보육교 사	1호봉	1,274,140	최저 0 최대 170,000	최저 1,274,140	65.0%	유아교사 6호봉 대비
				최대 1,444,140	73.6%	유아교사 8호봉 대비
	3호봉	상동	상동	최저 1,351,480	62.2%	유아교사 9호봉 대비
				최대 1,521,480	70.4%	유아교사 6호봉 대비
					68.8%	유아교사 8호봉 대비
5호봉	1,436,740	상동	최저 1,436,740	71.0%	유아교사 9호봉 대비	
9호봉	1,674,320	상동	최저 1,674,320 최대 1,844,320	79.4%	유아교사 8호봉 대비	
9호봉	1,674,320	상동	최저 1,674,320 최대 1,844,320	81.7%	유아교사 9호봉 대비	
사회복지관	819,000	890,000 내외	1,709,000		1호봉	
노인복지관	819,000	840,000 내외	1,659,000		1호봉	
일반공무원(9급)	805,600	760,000 내외	1,560,000		1호봉	

한편 4년제 대학 졸업자의 경우에도 초임 1호봉으로 확정되어 월평균 최저 1,274천원에서 최대 1,444천원의 보수를 지급받고 있는데, 이는 동일 학력의 국공립 유치원교사가 초임 8호봉으로 확정되어 지급받는 보수의 63.0%에서 70.4% 수준이다. 그러나, 4년제 대학 졸업 보육교사의 초임 호봉을 국공립 유치원교사와 마찬가지로 8호봉으로 확정하도록 기준을 변경할 경우 월평균 최저 1,629천원에서 최대 1,779천원의 보수를 지급받게 되어 국공립 유치원교사 보수의 80.6%에서 88.0% 수준이 된다. 또한, 사범계 대학 졸업자가 보육교사로 근무할 경우에도 초임 1호봉으로 확정되므로 동일 학력의 국공립 유치원교사 보수의 62.2%에서 69.5% 수준의 보수를 지급받는다. 따라서 학력에 따른 초임 호봉 설정을 달리하도록 기준을 조정하여 보육교사의 보수를 현실화 할 필요가 있다.

나) 시설장, 보육교사, 취사부로 구분된 직급별 인건비 지급기준은 학력 및 경력을 근거로 하였을 때 형평적이지 못하다.

현행 보육시설종사자 보수체계는 시설장, 보육교사, 취사부 대상의 3종으로 구분되어 있다. 이중 시설장과 보육교사의 보수체계를 이원화 한 것은, 만일 정부가 모든 보육시설에 대하여 인건비를 지원한다고 할 때 형평성 차원에서 문제를 발생시킬 수 있다. 이 문제는 보육시설종사자 자격과 관련하여 2004년 영유아보육법 전면 개정 이전의 자격기준 및 호봉산정 기준과, 현행 보육시설종사자 자격기준 및 호봉산정 기준을 살펴보면 자격기준에 차이가 있음을 알 수 있다.

<표 VI-3>에서와 같이 현행 보육시설종사자 자격기준에 의할 때 학력과 경력을 기준으로 하면 대체적으로 대졸 후 5년 경력이면 시설장 자격을 취득할 수 있다.

〈표 VI-3〉 현행 시설장 자격기준

현행 시설장 자격기준	학력과 경력 비교
보육교사 1급 자격을 취득한 후 2년 이상의 보육 등 아동복지업무 경력자	· 현행 : 대졸 후 5년
유치원정교사 2급 자격을 취득한 후 5년 이상의 보육 등 아동복지업무 경력자	· 현행 : 대졸 후 5년
유치원 원장의 자격을 가진 자	· 현행 : 대졸 후 8년
초등학교 정교사 자격을 취득한 후 5년 이상의 아동복지업무 경력자	· 현행 : 대졸 후 5년
사회복지사 1급 자격을 취득한 후 5년 이상의 아동복지업무 경력자	· 현행 : 대졸 후 5년
간호사 자격을 취득한 후 7년 이상의 아동복지업무 경력자	· 현행 : 대졸 후 7년
7급 이상의 공무원으로 아동복지업무에 5년 이상의 근무한 경력자	· 7급 공무원 이후 5년
가정보육시설: 보육교사 2급 이상 자격을 취득한 후 2년 이상의 보육업무 경력자	· 현행 : 고졸 후 2년
영아전담보육시설: 간호사 자격증 취득 후 5년 이상의 아동간호업무 경력자	· 현행 : 대졸 후 5년

다만 공무원 경력자는 7급 이후 5년 경력으로 예외이다. 가정보육시설의 경우에는 2급 이상 자격을 취득한 후 2년 이상의 보육업무 경력으로 시설장을 취득할 수 있는 등 시설장 인건비 지급기준에서 비형평성이 제기될 수 있다. 또한 일부 시설에서는 중간관리자로서 시설장과 보육교사 사이에 주임교사, 혹은 원감(부시설장에 해당)을 두고 있기도 하고 실제로 큰 시설의 경우 중간관리자가 필요하기도 하여 이 모두를 고려할 때 직급별 인건비 지급기준을 마련하기 보다는 단일 호봉체계를 구축한 후 시설장, 주임교사 등에서는 직급별 수당을 지급하는 것이 바람직할 것이다.

〈표 VI-4〉 종전 규정에 의한 시설장 자격기준

종전 규정(2005. 1. 29. 이전): 4년제 대학 이상의 학교에서 관련 학과를 전공하여 졸업하고 사회복지업무에 3년 이상 종사한 경력 자	· 기존 : 대졸 후 3년
종전 규정(2005. 1. 29. 이전): 관련학과를 졸업하고 보육실습 이수 후 석사 이상 학위 자	· 기존 : 대학원 졸
종전 규정(2005. 1. 29. 이전): 사회복지사 2급 이상 자격을 가진 자로서 사회복지업무에 3년 이상 종사한 경력자	· 기존 : 대졸 후 3년
종전 규정(2005. 1. 29. 이전): 의사(한 의사, 치과 의사를 포함 한다)로서 1년 이상 진료경력이 있는 자	· 기존 : 대졸 후 1년
종전 규정(2005. 1. 29. 이전): 보육교사 1급의 자격을 가진 자, 간호사 또는 영양사로서 사회복지업무에 5년 이상 종사한 경력자	· 기존 : 고졸 후 7년 · 기존 : 대졸 후 5년
종전 규정(2005. 1. 29. 이전): 간호조무사로서 사회복지업무에 7년 이상 종사한 경력자	· 기존 : 고졸 후 7년
종전 규정(2005. 1. 29. 이전): 유치원·초등 또는 중·고등학교 정교사 자격 자로서 5년 이상 사회복지업무에 종사한 경력이 있거나, 10년 이상 교육법에 의한 유치원·초등학교 또는 중·고등학교에서 교육업무에 종사한 경력이 있는 자	· 기존 : 대졸 후 5년 · 기존 : 대졸 후 10년
종전 규정(2005. 1. 29. 이전): 7급 이상의 공무원으로 사회복지에 관한 행정업무에 3년 이상 근무한 경력이 있는 자	· 7급 공무원 이후 3년

또한 경력이 많은 보육교사가 시설장이 되는 경우 기존의 경력은 인정받지 못하고 다시 시설장 1호봉에서 시작하여야 하기 때문에 경우에 따라서는 경력

많은 시설장의 경우 합리적이지 못할 수 있으므로 단일호봉이 적절하다.

다) 보육교사 1급, 2급, 3급의 자격기준이 다름에도 불구하고 보수가 동일하게 적용되고 있는 것은 불합리하다.

보육교사가 현재 학력과 경력에 따라 보육교사 1급, 보육교사 2급, 보육교사 3급으로 구분되고 있고, 2004년도 영유아보육법 개정 이전에는 보육교사 1급과 2급만으로 구분되어 운영되었다. 이와같이 보육교사 1, 2, 3급은 학력과 경력을 반영하고 있으면서도 보육교사 1, 2, 3급간 보수의 차이가 없으므로 불합리한 운영이라고 할 수 있다. 따라서 보육교사들의 학력과 경력을 적절하게 반영한 단일호봉의 임금표에 따른 운영이 바람직하다.

나. 정부인건비지원시설 종사자 경력인정 및 호봉체계 개선안

정부인건비지원시설 종사자의 경력 및 호봉체계에 대해서는 두 가지 관점에서 개선안을 제안하였다. 우선 경력인정 및 호봉획정 개선안을 제안한 후, 현재의 불합리한 경력인정 기준을 적용받고 있는 현직 종사자에 대한 개선안 적용 방안 및 소요예산을 분석하였고, 이어서 호봉별 보수 체계 개선안을 제안하였다.

1) 경력인정 및 호봉획정 개선안

가) 기본원칙

정부인건비지원시설 종사자의 보수책정을 위한 경력인정 및 호봉획정은 다음의 기본 원칙을 따른다.

- ① 보육시설장 및 보육교사의 초임 호봉 획정은 보육교사 등의 자격취득 시 학력과 경력을 고려하여 부여한다.
- ② 호봉획정 시 인정하는 근무경력에는 영유아보육법에 의한 보육시설, 유아교육법에 의한 종일제유치원, 보육정보센터, 한국보육시설연합회, 보육자격관리사무국, 평가인증사무국에 근무한 경력을 원칙으로 한다.
- ③ 경력으로 인정 가능한 근무시간은 근로기준법에 준하여 하루 8시간, 일주일]

에 40시간을 기준으로 한다.

- ④ 법정휴가는 근속년수로 계산하며, 근로기준법에 준하여 생리휴가, 산전후 휴가, 유산·조산·사산 휴가, 육아휴직, 월차휴가, 연차휴가 등을 포함한다.
 - 일요일이나 법정공휴일과 노동절은 공휴일로 한다.
 - 월차유급휴가 : 1개월 개근한 후에 1일의 월차유급휴가를 부여한다.
 - 연차유급휴가 : 1년간 개근한 후에 10일의 연차유급휴가를 부여한다.
 - 육아휴직은 2년까지 근속연수에 산입한다.
- ⑤ 휴직 및 병가의 활용은 근로기준법에 준하여 휴직기간이 3월 이하일 경우에는 근속연수에 산입한다.
- ⑥ 호봉별 임금표는 2종으로 구별하여 운영한다.
 - 1종 : 보육시설장, 보육교사, 치료사, 특수교사, 간호사, 영양사
 - 2종 : 취사부
- ⑦ 보육시설장, 보육교사, 치료사, 특수교사, 간호사, 영양사의 임금은 단일호봉을 적용하여 산정하되, 직종에 따라 수당을 지급한다.
- ⑧ 보육교사의 초임 호봉 획정은 보육교사 자격취득 시 학력과 경력을 고려하여 부여한다.
- ⑨ 호봉의 승급은 경력으로 인정 가능한 시설에서 근무한 경력 1년에 1호봉 부여를 원칙으로 한다. 다만 5년, 10년, 15년, 20년차에 근속부가호봉을 1호봉 부여한다.

나) 자격취득 학력에 따른 초임호봉의 획정

보육교사 자격취득 후 최초 근무하는 경우 초임 호봉의 획정은 자격취득 유형에 따라 다르게 부여한다. 영유아보육법에 의한 보육교사 양성 교육과정을 수료하여 보육교사 3급 자격을 취득한 자에게는 초임 1호봉을 부여하고, 고등교육법에 의한 전문대학(2~3년제)에서 보육관련 학과를 졸업한 자와 학점인정 등에 관한 법률에 따라 보육관련 교과목 및 학점을 이수하여 전문대학 졸업자와 동등 학력이 인정된 자에게는 초임 3호봉을 부여한다. 그리고 고등교육법에 의한 대학(4년제) 이상의 학교에서 보육관련 학과를 졸업한 자와 학점인정 등에 관한 법률에 따라 보육관련 교과목 및 학점을 이수하여 대학 졸업자와 동등 이상의 학력이 인정된 자에게는 초임 5호봉을 부여한다.

다) 경력인정 개선안

보육시설종사자 자격인정¹⁶⁾은 자격취득 시점, 자격취득 시 기준이 되었던 전공(관련학과), 자격취득 후 근무시설 등에 따라 달라진다.

구분	세부내용
자격 취득 학력	<ul style="list-style-type: none"> - 고졸(양성소) : 1호봉에서 시작 - 전문대졸(학점 인정) : 3호봉에서 시작 - 대졸(학점 인정) : 5호봉에서 시작
보육종사 유형	<ul style="list-style-type: none"> - 보육시설 - 유치원 - 보육정보센터 - 한국보육시설연합회, 보육시설평가인증사무국, 보육자격관리사무국
경력인정 방식	보육종사 1년 경력에 1호봉 가산

(1) 자격취득시 학력

보육교사 및 시설장 자격 인정은 기본적으로 보육교사 및 시설장이 자격을 최초로 취득한 시점을 기준으로 한다. 자격 취득 시점에서 영유아보육법에 의한 보육교사 양성 교육과정을 수료하여 보육교사 3급 자격을 취득한 자에게는 초임 1호봉을 부여하고, 고등교육법에 의한 전문대학(2~3년제)에서 보육관련 학과를 졸업한 자와 학점인정 등에 관한 법률에 따라 보육관련 교과목 및 학점을 이수하여 전문대학 졸업자와 동등 학력이 인정된 자에게는 초임 3호봉을 부여한다. 고등교육법에 의한 대학(4년제) 이상의 학교에서 보육관련 학과를 졸업한 자와 학점인정 등에 관한 법률에 따라 보육관련 교과목 및 학점을 이수하여 대학 졸업자와 동등 이상의 학력이 인정된 자에게는 초임 5호봉을 부여한다. 이는 자격취득에 소요되는 기간을 고려하여 산정한 방식이다.

16) 시설장 : 원장, 보육정보센터의 장

보육교사 : 간호사, 영양사, 특수교사, 치료사, 보육정보센터의 보육전문요원 및 전산지도원
취사부 : 조리원

(2) 자격취득 후 근무시설 유형

보육교사 및 시설장 자격취득 후 근무 경력으로 인정되는 시설유형에서는 1) 영유아보육법에 의한 보육시설, 2) 보육정보센터, 3) 유아교육법에 의한 유치원, 4) 한국보육시설연합회, 5) 보육자격관리사무국, 6) 보육시설평가인증사무국등을 포함한다. 다만 보육시설 근무경력에는 영유아보육법 제정 이전의 새마을유아원과 탁아시설에 근무한 경력¹⁷⁾을 포함한다.

(3) 기존 보육시설종사자 경력인정 개선안

기존의 보육시설종사자들이 영유아보육법 및 법령의 변화과정에 따라 보육시설 등에 근무한 경력을 호봉으로 인정받지 못하는 점을 개선한다. 우선 본 연구를 위해 실시하였던 조사결과에 의할 때 시설장들의 보육관련 경력과 현재의 호봉을 비교해 보았다.

〈표 VI-5〉 시설장 평균근무경력 및 현재 호봉 비교

단위: 개월

구분	총경력	현경력	이전경력	현재 호봉
전체	11년 11개월	7년	4년 11개월	10.3
국공립	13년 9개월	7년 2개월	6년 7개월	11.7
법인	13년 5개월	8년 9개월	4년 8개월	11.7
민간개인	10년 3개월	5년 11개월	4년 4개월	8.7
가정	7년 4개월	4년 11개월	2년 5개월	6.4

17) 영유아보육법 제정 이전 근무자의 근무경력 인정은 보육사업 안내에 따라 적용한다. 즉, 보육시설로 전환된 시설에 계속 근무하는 자로서 영유아보육법에 의한 종사자 자격기준을 갖추고 새마을유아원 및 탁아시설에 근무한 자에 대해서는 근무경력 모두를 호봉획정 시 인정하였으나, 무자격자에 대해서는 1982년 2월 22일 전에 새마을유아원 또는 탁아시설에 채용되어 근무하는 자에 대해서는 근무경력 모두를 호봉획정 시 인정하고 향후 자격을 취득하도록 하였고, 1982년 2월 22일 이후 채용된 자에 대해서는 자격인정을 받을 때까지 1호봉에 해당하는 임금을 지급하되 양성교육 등으로 자격인정을 받은 경우 자격인정 이전 근무경력은 5할, 자격인정 이후 경력은 전부 호봉획정 시 인정동일시설에 계속 근무하고 있었던 미인정 경력은 5할, 인정 경력은 10할을 적용한다.

시설장들의 보육관련 경력을 모두 인정하였을 때 11호봉을 부여받을 수 있다. 그러나 다음의 표에서와 같이 시설장들은 현재 10호봉을 받고 있는 것으로 나타나 1호봉을 덜 받고있음을 알 수 있다. 시설유형별로는 국공립보육시설, 법인보육시설, 민간개인보육시설 종사 시설장 모두 2호봉을 덜 적용받고 있음을 알 수 있었다. 단지 가정보육시설 시설장 만 1호봉을 덜 적용받고 있었다.

따라서 정부인건비지원시설인 국공립보육시설 시설장 1,643명과 법인보육시설 시설장 1,475명, 법인의 시설의 시설장 1,066명을 합한 4,184명 대비 2호봉을 감안한다면 추가로 소요되는 예산은 연간 40억 1,664만원이 추가로 요구된다.

$$4,184\text{명} \times 80,000\text{원}(2\text{호봉}) \times 12\text{월} = 4,016,640,000\text{원}$$

보육교사들의 보육관련 경력과 현재의 호봉을 비교에서는 보육교사들의 보육관련 모든 경력을 인정하였을 때 5호봉을 부여받을 수 있다. 그러나 다음의 표에서와 같이 현재 4호봉을 받고 있는 것으로 나타나 1호봉을 덜 받고있음을 알 수 있다. 시설유형별로는 국공립보육시설, 법인보육시설 종사 보육교사들은 본인들의 보육관련 총경력 대비 1호봉을 덜 적용받고 있었고, 민간개인보육시설과 가정보육시설 보육교사들은 총 경력을 감안한 호봉과 현재의 호봉이 유사하게 운영되고 있음을 알 수 있었다.

〈표 VI-6〉 보육교사 평균근무경력 및 현재 호봉 비교

단위: 개월

구분	총경력	현경력	이전경력	현재 호봉
전체	5년 1개월	3년 3개월	1년 10개월	4.6
국공립	6년 2개월	3년 11개월	2년 3개월	5.5
법인	5년 6개월	4년	1년 6개월	4.8
민간개인	4년 2개월	2년 6개월	1년 8개월	4.1
가정	2년 10개월	1년 4개월	1년 6개월	2.3

시설장과 동일하게 정부인건비지원시설인 국공립보육시설 근무 1, 2, 3급 보육교사 10,336명과 법인보육시설 보육교사 10,559명, 법인외시설 보육교사 5,350명을 합한 26,245명 대비 1호봉을 감안한다면 추가로 소요되는 예산은 125억 9,760만원이 추가로 요구된다.

$$26,245\text{명} \times 40,000\text{원}(1\text{호봉}) \times 12\text{월} = 12,597,600,000\text{원}$$

따라서 국공립보육시설과 법인보육시설에 종사하고 있는 시설장과 보육교사들의 보육종사 총경력을 기준으로 호봉을 부여하였을 때 추가로 소요가 예측되는 예산은 연간 166억 1,424만원이다.

2) 보수 체계 개선안

가) 기본원칙

- ① 현재 3종으로 되어 있는 인건비 지급표중 시설장과 보육교사 인건비 지급 기준을 단일화한 ‘보육교사 인건비 지급 기준’과 ‘취사부 인건비 지급 기준’의 2종으로 운영한다. 인건비 지급 기준은 현행 기준에 준하여 개선하였다.
- ② 시설장과 보육교사에 대한 호봉부여는 직급에 관계없이 학력과 경력을 기준으로 통일하여 산정한다.
- ③ 직급별 업무, 혹은 특수직 등의 역할을 수행하는 경우 직급수당을 지급 한다.
 - 시설장은 직급수당으로 월평균 300,000원을 지급한다¹⁸⁾.
 - 장애아 보육을 담당하는 보육교사 즉, 장애전담교사, 특수교사, 통합교사 모두에게 장애아 보육수당을 월 평균 100,000원 지급한다. 다만, 특수학교 교사 자격을 소지한 자에게는 월 평균 200,000원을 지급한다.
 - 영아보육을 담당하는 보육교사에게 장애아 영아보육수당을 월 평균 100,000원 지급한다.
- ④ 취사부는 별도 인건비지급 기준을 적용하며, 현행 기준에 준한다.

18) 시설장 수당 30만원의 지급 근거는 현재 시설장 1호봉 인건비 기준액이 월평균 1,538,310원이고 보육교사 1호봉이 1,274,140원이어서 차액이 264,170원이다. 또한 보육시설과 유사직종인 유치원의 경우 원장 수당이 30만원인 점을 감안할 수 있다.

나) 개선안

보육시설 시설장 및 보육교사를 위하여 다음과 같이 이상안과 현실안의 2가지 호봉 및 보수 체계 개선안을 제안한다. 우선 이상적인 안으로써 1안은 현재 두 분야간 통합이 논의될 정도로 유사 직종인 유아교사와 보육교사를 동일한 수준의 기준을 적용하여 보수체계를 마련한다.

〈표 VI-7〉 정부인건비지원시설 종사자경력 및 보수체계 개선안

1 안 (이상안)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 국공립 유치원 유아교사의 인건비 지급 기준에 준한다. - 유치원 교사와 보육시설 교사는 현재 통합이 논의되고 있는 영유아를 돌보는 유사직종이므로 인건비 지급 기준도 통일하는 것이 적절하다.
2안 (현실안)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 현행 정부인건비지원시설 종사자 인건비 지급기준을 기초로 하되 학력과 경력을 반영하여 호봉을 부여한다. 2-1 안) <ul style="list-style-type: none"> - 보육교사 3급 : 1호봉에서 시작 - 보육교사 2급 : 관련학과 2, 3년제 졸업자는 3호봉에서 시작 - 보육교사 2급 : 관련학과 4년제 졸업자는 5호봉에서 시작 2-2 안) <ul style="list-style-type: none"> - 보육교사 3급 : 1호봉에서 시작 - 보육교사 2급 : 관련학과 2, 3년제 졸업자는 6호봉에서 시작 - 보육교사 2급 : 관련학과 4년제 졸업자는 8호봉에서 시작 ▪ 보육시설 시설장 : 시설장 수당을 월 평균300,000원 지급한다. ▪ 장애아 보육을 담당하는 모든 보육교사에게 장애아 보육수당을 월 평균 100,000원 지급한다. 다만, 특수학교 교사 자격을 소지한 자에게는 월 평균 200,000원을 지급한다. ▪ 영아보육을 담당하는 모든 보육교사에게 장애아 영아보육수당을 월 평균 100,000원 지급한다.

다음의 현실안은 현재 정부가 고시하고 있는 보육시설종사자 인건비 지급기준을 기초로 하되 학력과 경력의 차이를 반영한다. 다만 학력에 의한 호봉 산정방식은 두 가지 방식을 고려할 수 있다. 첫 번째는 자격증 취득에 필요한 소

요기간을 반영하여 보육교사 3급 자격 취득의 경우 1호봉에서 시작하고, 보육교사 2급 자격 취득중 전문대 졸업으로 인한 자격 취득의 경우 3호봉, 대학 졸업으로 인한 자격 취득의 경우 5호봉에서 시작하는 방식이다.

두 번째는 유치원 교사 호봉인정을 근거로 하여 보육교사 3급 자격 취득의 경우 1호봉에서 시작하고, 보육교사 2급 자격 취득중 전문대 졸업으로 인한 자격 취득의 경우 6호봉, 대학 졸업으로 인한 자격 취득의 경우 8호봉에서 시작하는 방식이다.

(1) 제1안(이상안) : 국공립 유치원 유아교사의 인건비 지급 기준에 준한다.

- ① 유치원 교사와 보육시설 교사는 현재 통합이 논의되고 있으며, 본 연구에서 실시한 조사에 의할 때 보육교사 종사자의 27.2%가 대학의 유아교육학과 졸업생이다. 또한 현재 보육교사 자격자가 유치원에 종사하는 경우에도 동일한 경력으로 인정되고 있어 영유아를 돌보는 유사직종인 유아교사와 보육교사의 인건비 지급 기준을 통일하는 것이 적절하다.
- ② 이것이 가능하지 못할 경우 2안을 우선 실시하도록 하더라도 최종 목적은 유아교사나 보육교사의 인건비 지급기준을 통일해야 할 것이다.
- ③ 특히, 장애인 등에 대한 특수교육법 제정으로 3세 이상 장애 유아의 의무교육이 도입될 예정이므로 향후 장애 영유아는 특수학교, 유치원의 특수학급 등에서 무상으로 의무교육을 받을 수 있게 된다. 동 법률에 따르면 보육시설은 의무교육시설에 해당되지 않으므로 장애아전담시설의 우수한 보육프로그램에도 불구하고 점차적으로 시설 이용 장애아가 줄어들 수 있다. 다만, 일정 요건을 갖춘 보육시설을 이용한 장애아에게는 의무교육을 받은 것으로 인정하게 된다. 이 경우 일정 요건이란 특수교사 등 종사자의 자격요건을 특수학교의 유치원과정, 유치원의 특수학급과 동일하게 맞출 것을 요구하고 있다. 그러나 현재 보육시설의 낮은 급여 수준에서 특수학교 교사 자격증 소지자를 유인하기 어려우므로 향후 의무교육 인정 장애아전담시설 등에 근무하는 특수교사에게는 유치원의 특수학급 교사와 동일한 수준의 급여를 지급하여야 할 것이다.

(2) 제 2안(현실안) : 현행 정부인건비지원시설 종사자 인건비 지급기준을 기초로 하되 학력과 경력을 반영한다.

- ① 현행 정부의 보육시설종사자 인건비 기준표를 기초로 한다. 다만 보육시설장 및 보육교사의 경우 학력과 경력을 반영한다.
- 2-1안) 초임호봉으로 보육교사 3급 자격을 취득한 자에게는 초임 1호봉을 부여하고, 보육교사 2급중 전문대학 졸업자와 동등 학력이 인정된 자에게는 초임 3호봉을 부여한다. 보육교사 2급중 보육관련 교과목 및 학점을 이수하여 대학 졸업자와 동등 이상의 학력이 인정된 자에게는 초임 5호봉을 부여한다.
- 2-2안) 보육교사 3급은 1호봉, 보육교사 2급중 2, 3년제 대학을 졸업한 자는 6호봉, 4년제 대학을 졸업한 자는 8호봉을 부여받는다.
- ② 1호봉 초임보수는 현행 보육교사 인건비 지급기준 1호봉 1,274,140원에서 시작하되 호봉간격은 근속 10년차까지는 1호봉당 40,000원, 11년차부터는 1호봉당 50,000원으로 한다. 5, 10, 15, 20년차에는 장기근속호봉을 1호봉 추가로 부여한다.
- ③ 직급을 부여받는 경우 직급 수당을 지급하고, 취약보육을 담당하는 보육교사에게 역시 수당을 지급한다.
- 시설장 수당은 월 300,000원으로 한다.
 - 장애아 보육을 담당하는 보육교사 수당은 월 100,000원으로 한다. 다만, 특수학교 교사 자격을 소지한 자에게는 월 평균 200,000원을 지급한다.
 - 영아교사 수당으로 월 100,000원을 지급한다.

〈표 VI-8〉 보육시설 시설장 및 보육교사 인건비 지급 기준(2안)

단위: 원

호봉	월 지급액 (100% 기준)	호봉인상분	비고	
			2-1안	2-2안
1	1,274,140	40,000	보육교사 초임 호봉 승급액 40,000원	
2	1,314,140	40,000		
3	1,354,140	40,000	2, 3년제 졸 초임	
4	1,394,140	40,000		
5	1,434,140	80,000	4년제 졸 초임 장기근속 1호봉 가산	장기근속 1호봉 가산
6	1,514,140	40,000		2, 3년제 졸 초임
7	1,554,140	40,000		
8	1,594,140	40,000		4년제 졸 초임
9	1,634,140	40,000		
10	1,674,140	80,000	장기근속 1호봉 가산	
11	1,754,140	50,000	호봉 승급액 50,000원	
12	1,794,140	50,000		
13	1,844,140	50,000		
14	1,894,140	50,000		
15	1,944,140	100,000	장기근속 1호봉 가산	
16	2,044,140	50,000		
17	2,094,140	50,000		
18	2,144,140	50,000		
19	2,194,140	50,000		
20	2,244,140	100,000	장기근속 1호봉 가산	
21	2,344,140	50,000		
22	2,394,140	50,000		
23	2,444,140	50,000		
24	2,494,140	50,000		
25	2,544,140	50,000		
26	2,594,140	50,000		
27	2,644,140	50,000		
28	2,694,140	50,000		
29	2,744,140	50,000		
30	2,794,140	50,000		

2. 정부인건비미지원시설 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 개선 방안

정부인건비미지원시설 보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 개선 방안으로는 영유아 1인당 투입되는 비용을 고려하여 제안할 수 있다. 즉, 정부인건비지원시설과 대비하여 정부인건비미지원시설의 재정이 어떻게 운영되는지에 따라 정부지원금 상향 비율을 고려하여 개선안을 제안하였다.

가. 경력인정 및 보수체계의 문제점

정부인건비미지원시설 종사자 경력인정 및 보수체계의 문제점으로는 보수 책정 시 경력을 고려하지 않고 고용주와 보육교사가 임의로 보수를 계약하는 점과, 정부인건비지원시설과 비교 시 정부인건비미지원시설이 지니고 있는 보수체계 상의 문제점 등을 들 수 있다.

1) 시설 운영자와 종사자의 계약에 따라 임의적으로 보수액을 책정하도록 한 현행 기준은 불합리하다.

국공립, 법인 보육시설 등 정부인건비지원시설의 종사자는 정부가 보육사업안내에서 제시하는 호봉별 인건비 지급 기준에 따라 보수를 지급받고 있으나, 민간개인, 가정 보육시설 등 정부인건비미지원시설은 규정 상 보육사업안내에 의한 호봉별 인건비 지급기준을 준수하여야 하는 것은 아니다. 따라서, 대부분 시설을 설치·운영하는 자와 근로계약체결로 책정된 보수를 지급받는다

영아기본보조금 제도가 도입되면서 시도지사가 고시하는 최저수준 이상의 임금을 지급하도록 하고 있으나, 열악한 환경에서 근무하는 보육교사의 처우를 개선하기 위한 조치로는 부족하다. 영아기본보조금 도입으로 보육비용의 상당부분을 정부에서 지원하고 있다면 이에 상응하여 보육교사의 경력을 고려한 보수지급 기준을 마련함으로써 보육교사의 처우를 개선할 필요가 있다.

2) 정부인건비지원시설과 정부인건비미지원시설의 재정운영 구조가 다르기 때문에 종사자 보수도 차별적일 수 밖에 없다.

그간 보육시설의 유형에 따라 재정운영의 구조가 다른 물론 영유아 1인당 소요되는 비용이 각기 달랐고, 이에 따라 보육시설에 종사하고 있는 시설장 및 보육교사의 보수 역시 시설 유형에 따라 각기 다르게 책정되고 운영되어 왔다. 보육교사의 질적 수준이 보육서비스의 수준을 가늠하고, 보육교사의 수준에 보수가 결정적인 영향을 미친다는 연구결과들에 비추어 볼 때 모든 보육시설에 근무하고 있는 보육교사들은 동일한 조건의 보수를 지급받아야 할 것이고, 이를 위해서는 영유아 1인당 보육비용이 시설의 구분없이 동일하게 운영될 수 있도록 하여야 할 것이다.

2007년도 기준 국공립, 법인 등 정부인건비지원시설 이용 영유아 1인당 보육비용과 민간, 가정 등 정부인건비미지원시설 이용 영유아 1인당 보육비용을 비교해보면 0세아 72.7%, 만 1세아 69.7%, 만 2세아 69.1%, 만 3세아 90.2%, 만 4세아 102.6%, 만 5세아 102.6% 수준이다. 따라서 대략적으로 정부인건비 지원시설 이용 영유아 1인당 보육비용 대비 정부인건비 미지원시설 이용 영유아 1인당 보육비용은 70% 수준이라고 하겠다(표 VI-9).

그러나 기본보조금이 지원되기 시작한 현재 지원된 정부예산이 적절하게 교사 인건비로 투입되고 있는가를 살펴보면, 교사 인건비가 높아지고 있기는 하지만 상대적으로 속도가 느리다. 이는 정부인건비미지원시설이 그간 관행으로 운영하여 오던 교사 인건비 지급수준을 적용하고 있기 때문이다. 따라서 정부지원이 늘어나는 것과 더불어 보육서비스 수준 향상 즉, 보육교사 보수 현실화에 기여하는 정도를 철저히 관리 감독하여야 할 것이다.

3) 보육시설종사자가 동일수준의 근무를 수행하고 있으면서도 근무하는 시설 유형에 따라 수령하고 있는 보수에 차이가 있는 점은 점차 시정되어야 할 것이다.

시설 유형별로 보육시설종사자에게 지급되고 있는 보수가 근무경력을 반영하고 있는지 여부를 보육사업안내의 호봉별 인건비 기준과 비교하여 살펴보았다. 우선 시설장의 경우 본인에게 부여된 호봉에 따른 기본급 대비 기준인건비의 비율을 살펴보면, 국공립보육시설 101.1%, 법인보육시설 98.8%, 민간개인보육시설 86.0%, 가정보육시설 63.9%로 가정보육시설에서 시설장들이 가장 낮은 인건비를 수령하고 있음을 알 수 있다.

〈표 VI-9〉 보육시설유형별 보육비용 및 부모 부담(2007)

단위: 원, %

구분	국공립·법인			민간			국공립 대비 비율(%)
	정부지원1)	부모부담	계	정부지원1)	부모부담	계	
1세미만아	537,520	361,000	898,520	292,000	361,000	653,000	72.7
만1세아	330,242	317,000	647,242	134,000	317,000	451,000	69.7
만2세아	241,408	262,000	503,408	86,000	262,000	348,000	69.1
만3세아	66,180	180,000	246,180	-	222,000	222,000	90.2
만4세아	54,466	162,000	216,466	-	222,000	222,000	102.6
만5세아	54,466	162,000	216,466	-	222,000	222,000	102.6

주: 시설장 10호봉, 교사, 취사부 5호봉 기준으로, 4대 보험과 퇴직금(해당인건비의 16.51%)을 포함하였음.

〈표 VI-10〉 시설 유형별 시설장 기본급 비교

단위: 천원

	국공립	법인	민간개인	가정
현재 호봉	11.8	11.7	8.8	6.5
기본급(A)	2,154	2,105	1,674	1,174
월급여 총액(B)	2,268	2,161	1,761	1,251
희망보수(C)	3,076	3,075	2,533	2,106
기준인건비(D)	2,130	2,130	1,946	1,838
A/D	101.1	98.8	86.0	63.9
B/D	106.5	101.5	90.5	68.1
C/B	135.6	146.1	151.4	179.4

주: 월급여 총액은 기본급에 처우개선비 등을 포함한 금액임.

보육교사의 경우 역시 시설장과 유사한 양태로 나타났다. 민간개인보육시설에 근무하는 보육교사(77.3%)는 시설장(86.0%)과 비교시 정부인건비기준표 대비 보수가 더 낮았다. 그러나 가정보육시설 근무하는 보육교사(66.2%)는 시설장(63.9%)과 비교시 정부인건비기준표 대비 보수가 다소 높았다.

〈표 VI-11〉 시설 유형별 보육교사 기본급 비교

단위: 천원

	국공립	법인	민간개인	가정
현재 호봉	5.6	4.9	4.1	2.3
기본급(A)	1,448	1,418	1,077	868
처우개선비	84	51	112	106
월급여 총액(B)	1,524	1,418	1,199	980
희망보수(C)	1,993	1,892	1,484	1,299
기준인건비(D)	1,437	1,394	1,394	1,311
A/D	100.8	101.7	77.3	66.2
B/D	106.1	101.7	86.0	74.8
C/B	137.6	133.5	137.7	149.6

주: 월급여 총액은 기본급에 처우개선비를 포함한 금액임.

보육교사들의 기본급 대비 기준인건비의 비율을 살펴보면, 국공립보육시설 100.8%, 법인보육시설 101.7%, 민간개인보육시설 77.3%, 가정보육시설 66.2%로 가정보육시설에서 보육교사들이 가장 낮은 인건비를 수령하고 있음을 알 수 있다. 주로 영아를 보육하는 가정보육시설에 영아 기본보조금이 투입되어 영아 1인당 보육비용이 국공립보육시설 이용 비용의 70% 수준에 달하였음에도 보수가 66%수준이라는 점에 대해서는 세부 점검이 요구된다.

보육교사들이 수령하는 기본인건비를 시설의 규모별로 살펴보면 <표 VI-12>에서와 같이 시설의 규모가 작을수록 호봉이 낮은 교사들이 근무하고 있었고, 그럼에도 불구하고 보육사업 규정에서 제시하고 있는 인건비를 수령하지 못하고 있음을 알 수 있다. 전체적으로는 보육교사들이 인건비 기준표 대비 92.2%에 해당하는 기본 인건비를 지급받고 있는 것으로 나타났다. 규모별로는 20명 이하 보육시설에서는 동일 호봉 인건비 기준표 대비 79.9%, 21~39명 규모의 보육시설에서는 인건비 기준표 대비 89.1%, 40~79명 규모 보육시설에서는 인건비 기준표 대비 99.5%, 80명 이상 규모의 보육시설에서는 인건비 기준표 대비 99.1%이다.

〈표 VI-12〉 규모별 보육교사 기본급 비교

단위: 천원, %

	20명 이하	21~39명	40~79명	80명 이상	전체
현재 호봉	2.6	4.1	4.9	5.9	4.6
기본급(A)	930	1,242	1,386	1,423	1,285
기준인건비(B)	1,311	1,394	1,393	1,437	1,394
A/B	79.9	89.1	99.5	99.1	92.2

이상의 결과를 살펴볼 때 2007년도 현재 기본보조금 지원으로 민간개인보육 시설 이용 영아 보육비용이 국공립보육시설 이용 영아 보육비용의 70%가 넘는 수준인 점을 반영하여 민간개인보육시설의 보육교사 보수를 국공립보육시설 기준인건비의 70% 수준에서 시작하여 80%, 90%, 100%로 점차 개선해 나가도록 제안할 수 있겠다.

4) 보육의 특수성은 보육교사들의 8시간 근무를 어렵게 하고 있다.

특히 취업부모들은 출근 시부터 퇴근 시까지 보육시설이 통상 하루 12시간 정도 자녀들을 돌보아 주기를 희망하고 있어 기본적으로 교사 1인으로는 근로기준법이 정하고 있는 하루 8시간 근무가 구조적으로 어렵다. 현재 보육시설 시설장은 하루 평균 10.7시간, 보육교사는 하루 평균 10.1시간 근무하고 있는 것으로 나타나 이들이 하루 8시간 근무를 지킬 수 있도록 추가 인력을 지원하는 것이 우선이며, 그렇지 못한 경우 근로기준법에 준한 시간외 근무수당이 지급되어야 할 것이다.

나. 정부인건비미지원시설 종사자 경력인정 및 호봉체계 개선안

정부인건비미지원시설 종사자의 경력 및 호봉체계에 대해서는 기본적으로 정부인건비지원시설 기준에 준하도록 하되 보육시설의 재정운영 여건을 고려하여 점차 개선해 나가도록 제안하였다.

1) 기본원칙

- ① 정부인건비지원시설 종사자의 경력 및 호봉체계 역시 점차 정부인건비지원시설 기준에 따르도록 한다.
- ② 다만 영유아 1인당 투입되는 총 비용을 감안하여 이에 따른 기준표를 마련하여 활용할 수 있다.

2) 경력 및 보수 체계 개선안

현행 정부인건비지원시설 적용 기준표를 기초로 하여 정부의 예산 지원 비율을 반영해 나가면서 운영한다. 2006년도부터 시행되고 있는 영아대상 기본보조금 지급에 근거하여 영유아 1인당 총 비용을 정부인건비지원시설 이용 비용 대비 정부인건비지원시설 이용 비용 비율에 근거한 종사자인건비 지급 기준을 마련한다.

정부인건비지원시설과 정부인건비지원시설에 종사하는 보육교사들 대상 보수를 다르게 적용한다는 점에 대하여 정부인건비지원시설 운영 시설장들은 각기 다른 두 가지 의견을 제시하고 있다. 다르게 적용하는 것에 대한 찬성의 의견으로는 이상적으로는 정부인건비지원시설과 정부인건비지원시설 종사 보육교사 모두에게 동일한 보수를 적용하는 것이 바람직하고 그래야 정부인건비지원시설에서도 보육교사들의 중간 이탈을 방지할 수 있어 바람직하다는 것에는 이의가 없다. 그러나 현재 재정운영상 불가능한 점을 인정하고 차선책으로 정부지원에 따라 점차적으로 정부인건비지원시설 보육교사 인건비 기준에 부합해 나가도록 하는 것에 대하여 찬성하였다. 이들은 인건비 기준표가 없는 경우 시설장과 교사 수준에서 계약이 개별적으로 이루어져 말썽의 소지가 많으므로 인건비 지급표를 마련하는 일은 필요하다고 강조하였다.

정부인건비지원시설과 정부인건비지원시설 종사 보육교사들의 인건비를 다르게 적용하려는 시도에 반대하는 입장에서는 그렇지 않아도 보육교사들이 정부인건비지원시설들을 기피하는데 기본 인건비조차 차이가 있다면 교사 수급이 더 어려워질 것이므로 기본적으로 정부인건비지원시설과 정부인건비지원시설 종사 보육교사들의 인건비 기준은 동일하여야 한다는 입장이다. 그러나 대부분의 정부인건비지원시설들이 정부가 제시하고 있는 보육교사 인건비 지

급 기준을 지키지 못하고 낮게 지급하고 있음은 널리 통영되고 있는 사실이며, 오히려 기본보조금이 투입되고 있음에도 불구하고 보수가 낮게 지급되고 있는 저임금을 방지하기 위해서라도 기준안은 마련되어야 할 것이다.

본 연구의 조사 결과 보육교사인건비는 시설유형에 따라 차이를 보였으며, 월급여 총액은 정부인건비지원시설 1,524천원(평균 호봉 5.6년), 법인보육시설 1,418천원(평균 호봉 4.9년), 정부인건비미지원시설 1,199천원(평균 호봉 4.1년), 가정보육시설 980천원(평균 호봉 2.3년)이다.

개선안	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 정부인건비지원시설 종사자 경력 및 보수 체계를 기준으로 하되 매년 정부인건비지원시설 영유아 1인당 보육비용 대비 정부인건비미지원시설 영유아 1인당 보육비용 비율에 근거하여 인건비 기준표를 마련한다. - 2007년도 정부인건비지원시설 영유아 1인당 보육비용 대비 정부인건비미지원시설의 영유아 1인당 보육비용은 영아의 경우 69.1% - 72.7% 수준이고 유아의 경우 90% 이상의 수준이므로 70% 수준에서 시작하여 매년 10%씩 상향 조정한다. · 정부인건비지원시설 대비 비율 : 2007(70%), 2008(80%), 2009(90%), 2010(100%)
-----	---

- 개선안 : 현행 정부인건비지원시설 종사자 인건비 지급기준을 기초로 하되 기본보조금 지급 비율에 따라 인건비를 이에 준하여 지급한다.

- ① 기본적으로 현행 정부의 보육시설종사자 인건비 기준표를 기초로 한다. 보육시설장 및 보육교사의 경우 학력과 경력을 반영하여 초임호봉으로 보육교사 3급은 1호봉, 보육교사 2급중 2, 3년제 대학을 졸업한 자는 3호봉, 4년제 대학을 졸업한 자는 5호봉을 부여받는다.
- ② 정부인건비지원시설을 기준으로 하되 매년 정부인건비지원시설 영유아 1인당 보육비용 대비 정부인건비미지원시설의 영유아 1인당 보육비용 비율에 근거하여 인건비 기준표를 마련한다.

〈표 VI-13〉 정부인건비미지원시설 보육교사 인건비 지급 기준

단위: 원

호봉	월 지급액 (100% 기준)	월 지급액 (70% 기준)	월 지급액 (75% 기준)	월 지급액 (80% 기준)	호봉인상분
1	1,274,140	891,898	955,605	1,019,312	40,000
2	1,314,140	931,898	995,605	1,059,312	40,000
3	1,354,140	971,898	1,035,605	1,099,312	40,000
4	1,394,140	1,011,898	1,075,605	1,139,312	40,000
5	1,434,140	1,051,898	1,115,605	1,179,312	80,000
6	1,514,140	1,131,898	1,195,605	1,259,312	40,000
7	1,554,140	1,171,898	1,235,605	1,299,312	40,000
8	1,594,140	1,211,898	1,275,605	1,339,312	40,000
9	1,634,140	1,251,898	1,315,605	1,379,312	40,000
10	1,674,140	1,291,898	1,355,605	1,419,312	80,000
11	1,754,140	1,371,898	1,435,605	1,499,312	50,000
12	1,804,140	1,421,898	1,485,605	1,549,312	50,000
13	1,854,140	1,471,898	1,535,605	1,599,312	50,000
14	1,904,140	1,521,898	1,585,605	1,649,312	50,000
15	1,954,140	1,571,898	1,635,605	1,699,312	100,000
16	2,054,140	1,671,898	1,735,605	1,799,312	50,000
17	2,104,140	1,721,898	1,785,605	1,849,312	50,000
18	2,154,140	1,771,898	1,835,605	1,899,312	50,000
19	2,204,140	1,821,898	1,885,605	1,949,312	50,000
20	2,254,140	1,871,898	1,935,605	1,999,312	100,000
21	2,354,140	1,971,898	2,035,605	2,099,312	50,000
22	2,404,140	2,021,898	2,085,605	2,149,312	50,000
23	2,454,140	2,071,898	2,135,605	2,199,312	50,000
24	2,504,140	2,121,898	2,185,605	2,249,312	50,000
25	2,554,140	2,171,898	2,235,605	2,299,312	50,000
26	2,604,140	2,221,898	2,285,605	2,349,312	50,000
27	2,654,140	2,271,898	2,335,605	2,399,312	50,000
28	2,704,140	2,321,898	2,385,605	2,449,312	50,000
29	2,754,140	2,371,898	2,435,605	2,499,312	50,000
30	2,804,140	2,421,898	2,485,605	2,549,312	50,000

- 2007년도 정부인건비지원시설 영유아 1인당 보육비용 대비 정부인건비미지원시설의 영유아 1인당 보육비용은 영아의 경우 69.1% - 72.7% 수준이고 유아의 경우 90% 이상의 수준이다. 나아가 기타 예산지원에서도 정부인건비지원시설에는 종사자 퇴직금이 지원되고 그 이외에 시설 개보수비 등이 지원되므로 정부인건비지원시설과 정부인건비미지원시설의 재정적 형평성을 고려하여 정부인건비미지원시설의 인건비 기준을 정부인건비지원시설의 70% 수준에서 시작하여 기본보조금 상향비율인 10%를 반영하여 매년 10%씩 상향 조정한다.

· 정부인건비지원시설 대비 비율 : 2007(70%), 2008(80%), 2009(90%), 2010(100%)

- ③ 1호봉 초임보수는 현행 보육교사 인건비 지급기준 1호봉 1,274,140원의 70%에서 시작하여 891,898원이 되며, 호봉간격은 근속 10년까지는 40,000원, 11년부터는 50,000원으로 한다. 5, 10, 15, 20년차에는 장기근속호봉을 1호봉을 더 부여한다. 초임 보수 891,898원은 지방자치단체들이 제시하고 있는 보육교사 인건비 최저기준 85만원을 다소 상회하는 수준이다. 또한 현행 보육교사 인건비 지급기준의 75%는 1호봉이 955,605원, 80%는 1,019,312원이 된다.

3. 보육교사 근무 지원방안

현재 전체 보육시설에서는 지원인력 활용방안으로 주로 대체교사를 활용하고 있는 것으로 나타났다. 시설들은 보육사업 안내에 근거하여 대체교사를 활용하고 있다. 본 연구에 의할 때 응답시설의 61.4%가 대체교사를 활용한 적이 있는 것으로 나타났다. 대체교사 활용 정도는 국공립보육시설이 73.2%로 가장 많았고 대체교사 활용에 별 어려움이 없는 것으로 응답되었다. 그 이외에 법인보육시설 52.3%, 정부인건비미지원시설 55.1%, 가정보육시설 54.5% 순이었다. 시설장들은 대체교사가 시설 운영에 도움이 되고 특히 출산휴가나 보수교육 이수를 위해서도 적절히 활용되어 도움이 된다고 응답하였다. 대체교사 이용시 어려운 점으로는 교사 부족을 들었으며, 특히 보육교사들은 월 단위 근무에는 부응하면서도 2~3일, 혹은 3~4일 근무하는 대체교사는 기피하는 것으로 나타났다.

따라서 대체교사 이용을 원활하게 하기 위한 안정적인 풀 구성이 우선되어야 할 것으로 사료된다.

〈표 VI-14〉 대체교사 활용현황

단위 : %

구분	있음	없음	계	X ² (df)
전체	61.3	38.7	100.0(657)	
국공립	73.2	26.5	100.0(257)	
법인	52.3	47.7	100.0(172)	34.17***
민간개인	55.1	44.9	100.0(118)	
가정	54.5	45.5	100.0(110)	

기존 활용인력들은 주로 보육교사를 임시로 대체하는 보육업무(51.8%), 청소(22.5%), 행정업무(19.1%) 등을 수행하는 것으로 나타났다. 시설들이 말하는 대체교사 활용의 어려움으로는 대체교사를 활용하려 하여도 적절한 인력을 구하지 못하는 점(58.0%), 대체교사들이 보육경험이 없거나 혹은 책임감이 부족하여 시설에 잘 적응하지 못하는 점(14.3%), 비용의 부담(13.8%) 등을 들고 있다. 대체교사 활용을 위한 비용은 현행의 월 35,000원이 지원되고 있으나 실제 현장에서는 하루 4만원, 월 80만원 지급이 가장 일반적인 것으로 나타났다.

그러나 본 연구를 위해 자문을 제공한 시설장들은 임시로 단기간 지원하는 개념의 대체교사는 이들의 책임감 부족 및 다른 교사들과의 적응 등에서 어려움이 있으므로 정규(추가)인력의 지원이 필요하다고 제안하였다. 그러나 정규(추가)인력의 지원은 시설의 규모에 따라 다르게 적용될 수 있다고 제안되었으며, 즉, 규모가 작은 시설에서는 정규(추가)인력의 지원이 기존의 대체교사가 필요하였던 부분의 역할을 대신할 수도 있다는 것이다. 그러나 규모가 큰 시설에서는 출산, 교육 등으로 자리를 비우게 되는 교사를 위한 대체교사 활용이 종사하고 있는 교사 수에 비례하여 많이 발생하므로 정규(추가)인력 지원과 대체교사 지원은 별도로 구분되어 운영되어야 한다고 제안되었다. 이에 따라 본 연구에서는 현행 운영되고 있는 보육교사 지원인력 활용 안으로 대체교사 지원과 정규(추가)인력 지원을 구분하여 제안한다.

가. 비담임교사 지원 안¹⁹⁾

보육서비스의 질적 수준은 보육교사에 의하여 가장 영향을 받는다. 그러나 선행연구들에 의할 때 보육교사들의 업무가 이미 과중한 것으로 나타나 있고, 이 경우 교사들이 영유아 보육에 전념할 수 없다면 보육정책의 발전은 목적을 달성할 수 없을 것이다. 따라서 보육교사들의 근무여건을 개선하는 일은 보육서비스 수준 향상 과제에서 우선되어야 할 과제이다.

여러 선행연구들에서 보육교사의 근무시간은 하루 평균 10시간이 넘는 것으로 나타나 있다. 본 연구에서도 보육교사들은 하루 평균 10.13시간 근무하는 것으로 나타났다. 추가 근무시간의 보상은 시간외 수당 지급으로 해결이 가능하기도 하지만 정규(추가)인력을 배치함으로써 해결방안을 찾을 수 있다. 영유아 보육이란 영유아들을 그날그날 돌보아야 하고, 만약 보육교사들이 아프거나, 집안사정 등으로 결근을 한다하더라도 업무를 시간을 미루어 해결할 수 없는 특징을 지니므로 상시 대기인력이 필요하다. 즉, 정규(추가)인력은 영유아들의 담임교사들의 추가근무를 담당하기도 하면서 일시적으로 담임교사가 반을 비우게 되는 경우 반을 담당할 수도 있다. 나아가 현재 보육교사들은 영유아들을 돌보면서 각종 행정업무를 동시에 담당하고 있어 업무부담이 기정사실화 되어 있기도 하다. 정규(추가)인력은 시설에서 이러한 업무를 담당할 수 있다. 그리고 이렇게 지원되는 정규(추가)인력의 명칭은 비담임교사로 할 수 있다.

1) 업무

- 비담임교사는 보육시설에서 담임교사들이 8시간 근무를 지킬 수 있도록 지원하는 역할을 할 수 있다. 나아가 보육이외의 보육시설 운영 시 요구되는 업무를 담당할 수 있다. 즉, 변동근무제 시 반 운영 담당, 시설의 재무·행정 담당, 평가인증 담당, 시설장 업무지원, 영아반 추가 지원 등을 수행할 수 있다.

19) 일본의 경우 보육사 운영은 기준보육사, 예비보육사, 가산보육사로 운영되고 있다. 기준보육사란 일반보육을 담당하는 보육사로 보육사대 영유아 비율은 0세아 1:3, 1-2세아 1:6, 3세아 1:20, 4-5세아 1:30이다. 동시에 모든 시설에 시설 구분없이 예비보육사 1인을 지원하여 비담임교사로 활용하고 있다. 가산보육사는 장시간 보육, 장애아보육, 산후지원, 간호보육 등에 따라 지원되는 경우이다.

- 비담임교사는 정규인력으로 운영하며, 경력인정 및 호봉승급은 일반교사와 동일하게 운영한다.
- 초기에는 우선순위를 두어 시설당 1인을 지원한다.

2) 운영

- 본 연구를 위한 자문회의 결과 비담임교사 지원은 원칙적으로 모든 보육시설을 지원하는 것이 적절하나 재정운영과 연결하여 단계적으로 지원하여야 하는 경우 다음과 같은 순으로 운영할 수 있다.
- 1단계 지원 : 비담임교사 지원은 예산을 고려하여 29,233개 보육시설 전체에 비담임교사 지원을 일시에 도입할 수 없다면 우선 지원 대상에서부터 시작할 수 있다. 본 연구결과 우선 지원 대상 시설은 시설의 유형에 따라 다르게 접근되어야 할 것으로 제안되었다. 우선 국공립보육시설과 소규모 정부인건비미지원시설을 대상으로 한다. 국공립보육시설에서는 취약보육을 실시하는 시설에 우선 지원 하여야 하는 것으로 제안되었다. 정부인건비미지원 시설의 경우는 39인 이하 보육시설에 우선 지원하여야 한다고 제안되었다. 이 경우 지원 대상이 되는 보육시설은 8,345개소로 보육시설 총수 29,233개소의 29% 수준이다.
 - 국공립보육시설 중 취약보육 즉, 야간보육, 장애아 통합보육, 휴일보육 등을 운영하는 경우 비담임교사를 지원한다. 현재 국공립·법인·법인의 보육시설 중 장애 통합을 운영하는 시설은 327개소, 시간연장형 운영 568개소, 휴일보육 운영 46개소이다. 이를 합하면 941개소로 국공립·법인·법인의 보육시설 4,184개소의 23% 수준이다. 중복 운영의 경우라도 비담임교사는 1인만을 지원한다.
 - 정부인건비미지원시설의 경우는 자문회의 결과 2004년도 영유아보육법 전면 개정이후 재정 운영에서 어려움을 겪고 있는 39인 이하 보육시설을 우선 지원하여야 한다고 제안되었다. 2006년 12월 현재 39인 이하 정부인건비미지원시설은 7,404개소로 정부인건비미지원시설 총 12,864개소 중 58% 수준이다. 지원대상 보육시설은 정원의 80%를 확보한 경우에 한한다.
 - 따라서 국공립·법인·법인의 보육시설 941개소, 정부인건비미지원시설 7,405개소를 감안할 때 해당 보육시설의 범위는 총 8,346개소이다.

- 최소한의 질적 수준이 보장된 시설에 한하여야 하므로 정부의 평가인증 참여 및 재무회계규칙을 준수하는 시설에 지원한다.
 - 비담임교사의 경력 및 호봉등급은 일반교사와 동일하다.
- 2단계 지원 : e-보육에 등록된 모든 보육시설에 비담임교사를 정규직으로 1인 지원한다. 2006년 12월 현재 29,233개소가 대상이다.
- 인가된 모든 보육시설이 대상이며, 지원대상 시설은 정원의 80%를 확보한 경우에 한한다.
 - 최소한의 질적 수준이 보장된 시설에 한하여야 하므로 정부의 평가인증 통과 및 재무회계규칙을 준수하는 시설에 지원한다.
 - 비담임교사의 경력 및 호봉등급은 일반교사와 동일하다.

나. 대체교사 활용 안

대체교사 활용은 시설유형에 구분없이 일반화되고 있다. 다만 지역적 특성에 따라 교사가 부족한 곳에서는 일반교사조차 확보되지 못하고 있어 대체교사 활용이 더욱 어려운 것으로 나타났다. 시설 유형별로는 가정보육시설과 정부인건 비미지원시설에서 교사 확보에 어려움을 겪고 있고, 소재지별로는 읍·면지역의 경우 일반교사 확보조차 매우 어려운 것으로 나타나 있다. 따라서 교사지원에서는 비담임교사 지원과 대체교사 지원 모두 필요하지만 이에 앞서 보육교사들이 보육시설 취업을 선호할 수 있도록 전체 보육교사를 위한 호봉개선과 보수 현실화가 우선되어야 할 것이다.

1) 대체교사 경력인정 및 호봉체계

- 대체교사는 정교사의 휴직기간을 대체하는 교사를 말한다.
- 보육시설 시설장 및 보육교사의 출산휴가, 보수교육, 병가, 종일반 지원 등 보육시설 운영상 필요에 의하여 대체교사를 채용할 수 있다.
- 대체교사의 채용조건에 휴직기간 동안의 근무임을 명확히 한다.
- 대체교사에서 정식교사로 임명될 때에는 대체교사로 근무한 날로부터 근속 연수를 계산한다.

- 대체교사의 처우는 보육교사와 동일하게 운영한다.
- 대체교사의 근무기간이 1년을 초과할 경우에는 근로기준법 상의 퇴직금을 지급한다.

2) 대체교사 운영체계

- 현행 1일 6시간, 일주일에 30시간 근무시 하루 35,000원, 월 800,000원 지급되고 있으나 동일시설의 초임 인건비를 지급기준으로 한다.
- 대체교사의 원활한 운영을 위하여 대체교사 풀이 적절하게 가동되어야 할 것이며, 지역정보센터에서 담당할 수 있다.
- 대체교사 추계(추가 보충예정)
 - 2006년도 국공립보육시설에 지원된 대체교사 지원 현황을 고려하여 다소 상향 조정할 수 있다.
 - 대체교사 이용률은 국공립보육시설 73.2%, 법인보육시설 52.3%, 정부인건비미지원시설 55.1%, 가정보육시설 54.5%이다. 이들이 받는 보수는 1일 35,000원, 1개월 800,000원 수준이다.
 - 본 연구를 위하여 실시한 조사에 의할 때 대체교사 활용은 시설 유형별로 다소 차이가 있었으나 대체교사 활용이 가장 높았던 서울시 국공립보육시설에 기준하면
 - 영유아 69명(전국 국공립 평균)당 2.56명이 투여되고, 연평균 41일 활용된다. 하루 35천원을 지급한다고 할 때 연간 총비용은 550억원이 소요되는 것으로 추계할 수 있다.

$1,040,361 \div 69\text{명} = 15,077$
$15,077 \times 2.56\text{명} \times 41\text{일} \times 35,000\text{원} = 55,386,867,200\text{원}$

다. 취약보육 담당업무지원

취약보육의 경우 보육교사들의 업무에 추가 어려움이 있는 것으로 나타나 수당지급을 제안하며, 취약보육으로는 장애아보육과 영아보육이 제안되었다.

1) 장애아 보육

현재 장애아 통합 보육시설에서는, 예를 들어 장애 유아가 취원하는 경우 유아 20명을 담당하는 통합교사(일반 보육교사), 장애아 3명당 1명 배치되는 장애아전담교사, 장애아 9명당 1명 배치되는 특수교사가 배치된다. 그러나 실제적으로는 통합교사(일반 보육교사) 역시 반에 배치된 23명의 유아를 총괄 관리하게 되므로 특수교사뿐만 아니라 통합교사(일반 보육교사), 장애아전담교사에게도 특수교사와 마찬가지로 수당이 지원되어야 한다고 제안되었다. 한 반에서 종사하는 교사 3명이 모두 장애아를 보육하고 있으나 그중 한명에게만 수당이 지급되는 경우 형평성에서도 문제를 발생하는 것으로 나타났다.

따라서, 장애아 보육을 담당하는 통합교사 및 전담교사에게 월 10만원의 수당을 지급하고, 특수교사에게는 자격 및 업무 특성을 고려하여 현재보다 높은 월 20만원의 수당을 지급할 것을 제안한다.

이 경우 현재 장애아를 담당하고 있는 교사는 전담시설 2,342명, 통합시설 1,386명, 특수교사 656명 총 4,384명이다. 이들에게 수당을 지급하는 경우 연간 소요예산은 60억 4,800만원이 소요된다.

통합 및 전담교사 : $3,728\text{명} \times 100,000\text{원} \times 12\text{월} = 4,473,600,000\text{원}$ 특수교사 : $656\text{명} \times 200,000\text{원} \times 12\text{월} = 1,574,400,000\text{원}$

2) 영아보육

본 연구 진행을 위해 개최하였던 자문회의 결과들에 의할 때 시설장들은 장애아보육은 물론 독립적 생활이 어려운 영아보육의 경우 역시 장애아 보육에 준하는 어려움이 있다고 제시하였다. 따라서 영아반을 담당하는 교사들에게 장애아를 담당하였을 때와 동일한 수당을 제안하였다. 해당보육교사의 수는 64,675명이다.

연령	영아 수(명)	교사 수(명)
0세	46,351	15,450
만1세	102,473	20,495
만2세	201,111	28,730
	1,040,361	64,675

이 경우 현재 영아를 담당하고 있는 교사 64,675명에게 월 10만원의 수당을 지급하는 경우 연간 소요예산은 776억 1,000만원이 소요된다. 수장 5만원 지급 시에는 소요예산은 388억 500만원이 소요된다.

$64,675\text{명} \times 100,000\text{원} \times 12\text{월} = 77,610,000,000\text{원}$	1안) 수당 10만원 지원
$64,675\text{명} \times 50,000\text{원} \times 12\text{월} = 38,805,000,000\text{원}$	2안) 수당 5만원 지원

라. 보육교사 시간외 수당 지급

현재 보육교사들은 전체 평균 10.13시간 근무하는 것으로 나타났다. 시설유형 별로는 국공립보육시설 종사 보육교사는 1일 평균 10.12시간, 법인보육시설은 1일 평균 10.39시간, 정부인건비미지원시설은 10.29시간, 가정보육시설은 9.56시간 근무하는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사들은 하루 평균 2시간 수준으로 시간외 근무를 하는 것으로 나타났다.

시간외 수당의 지급은 현행 공무원을 기준으로 하였을 경우 당해 기준 호봉 봉급액의 70%에 해당하는 금액을 기준으로 하여 226분의 1의 10할 내지 15할 범위에서 적용할 수 있다. 이를 보육교사 기준호봉인 1,436,740원을 적용하면 1할 적용시 4,450원, 1.5할 적용 시 6,675원이다. 따라서 현재 일부 공공기관에서 적용하고 있는 시간당 5,000원 적용을 도입하는 것이 적절하다.

현재 보육시설에 종사하고 있는 1, 2, 3급 보육교사의 수는 104,302명, 시설장 29,233명으로 총 133,535명이다. 이들에게 제공되어야 하는 시간외수당은 연간 1,762억원 수준이다.

$1,436,740\text{원} \times 0.7 \div 226\text{시간}$	= 4,450원
$4,450\text{원} \times 1.5\text{할}$	= 6,675원
$133,535\text{명} \times 5,000\text{원} \times 22\text{일} \times 12\text{개월}$	= 176,266,200,000원

다만 비담임교사 제도를 도입할 경우 이들 시설들은 제외할 수 있으며 이 경우 해당 보육시설종사자는 62,992명이다. 이때 소요되는 예산은 831억원이다.

단위: 명

	시설장	보육교사	합계
총수(A)	29,233	104,302	133,535
취약보육 실시 국공립보육시설(B)	941	8,469	9,410
39인 이하 정부인건비지원시설(C)	7,405	53,746	61,151
시간외수당 대상(D) (D=A-B-C)	20,887	42,105	62,992

$62,992\text{명} \times 5,000\text{원} \times 22\text{일} \times 12\text{개월}$	= 83,149,440,000원
--	-------------------

4. 소요예산 추계

이상과 같이 보육종사자들의 근무연건 개선을 위한 추계 예산은 기존 보육시설종사자 추가 호봉 부여에 16,614,240,000원이 소요된다. 대체교사 활용을 위해서는 55,386,867,200원의 예산이 소요된다. 장애아보육 지원 예산으로는 6,048,000,000원이 소요된다. 영아보육 지원 예산은 수당 10만원을 지원하는 1안) 적용시 77,610,000,000원이 소요된다. 수당 5만원을 적용하는 2안)의 경우 38,805,000,000원이 소요된다. 시간외 수당 지원 예산은 1안) 적용시 176,266,200,000원이 소요된다. 2안) 적용시에는 83,149,440,000원이 소요된다. 비

담임교사 지원 예산은 127,607,669,280원이 소요될 예정으로 1안) 적용시 총 455,154,416,480원, 2안) 적용시 323,232,656,480원이 소요된다.

〈표 VI-15〉 소요예산 추계

산출내역	소요예산	비고
기존 보육시설종사자 추가 호봉 부여에 소요되는 예산	16,614,240,000원	국공립, 법인, 법인외 시설의 시설장 4,184명 보육교사 26,245명
대체교사 활용 예산	55,386,867,200원	
장애아보육 지원 예산	6,048,000,000원	장애아 전담 및 통합교사 3,728명 특수교사 656명
영아보육 지원 예산	1안) 77,610,000,000원 2안) 38,805,000,000원	영아보육 교사 64,675명 수당 10만원 지원 수당 5만원 지원
시간외 수당 지원 예산	1안) 176,266,200,000원 2안) 83,149,440,000원	- 총 133,535명(시설장 29,233명, 보육교사 104,302명) - 비담임 지원시 62,992명
비담임교사 지원	127,607,669,280원	총 8,346개소 - 취약보육실시 국공립보육시설 941개소 - 39인 이하 민간개인보육시설 7,405개소
총액	1안 적용) 455,154,416,480원 2안 적용) 323,232,656,480원	

참고문헌

- 강혜경(2002). 보육교사의 직무스트레스가 직무 만족도에 미치는 영향에 관한 연구, 이화여대 사회복지대학원 석사학위논문.
- 김유진(2003) 영아보육교사의 전문성 인식과 직무 스트레스에 관한 연구, 덕성여대 석사학위논문
- 나정 · 장영숙(2002). OECD국가들의 유아교육과 보호정책동향. 서울; 양서원.
- 문채련 · 이소은(2005). 유아 교사의 직무 만족도와 소진, 한국생활과학회지, 14(3).
- 박덕승(2005). 질 높은 서비스를 위한 보육교사의 전문성 강화방안, 교육논문집, 9, 297-323
- 박지영(2005). 가정보육시설의 시설 및 교사특성에 따른 보육의 질적 수준, 덕성여대 석사논문.
- 보육시설평가인증사무국(2007). 21인 이상 보육시설평가인증지표.
- 서울시정개발연구원(2005). 민간보육시설의 서비스 수준 향상 방안 연구.
- 송미선(2005) 보육교사의 인적 배경 및 보육시설의 특성에 따른 교사의 직무스트레스에 관한 연구. 교육과학연구, 36(1) 143-159
- 송민재, 이희자(2001) 교사가 지각한 유아교육기관 원장의 지도성 유형과 교사의 직무만족도, 한국생활과학회지, 10(2) 153-163
- 송혜린, 이은혜(2004) 어린이집의 질적 수준 및 교사의 놀이참여와 아동의 놀이행동 간의 관계. 아동학회지, 25(6) 225-240.
- 신혜영(2004). 어린이집 교사의 직무 스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에 미치는 영향. 연세대 박사학위논문.
- 신혜영, 이은혜(2005) 어린이집 교사의 직무 스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에 미치는 영향. 아동학회지, 26(5) 105-121.
- 신희연, 김명순(2005) 보육시설 영아반교사의 근무환경과 직무스트레스 간의 관계. 아동권리 연구, 9(2) 297-318
- 심숙영(1999) 근무여건과 개인적인 특성에 따른 소진이 유아교육 교사의 이직에 미치는 영향. 아동학회지, 20(3) 339-349
- 오미경(1998). 어린이집 보육교사의 전문성과 보육프로그램의 질과의 관계 : 부천시

- 를 중심으로. 카톨릭대 석사학위논문.
- 유희정, 이미화(2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석, 한국여성개발원 연구보고서
- 이경림(2005) 영아반 교사의 전문성 인식도와 영아보육프로그램의 질에 관한 연구. 성균관대학교 석사학위논문
- 이경선(2000). 보육의 질에 영향을 주는 관련 변인 연구. 성균관대학교 박사학위 논문
- 이경선, 이영석(2001). 어린이집 교사의 특성과 보육의 질과의 관계 연구. 아동학회지, 22(4), 189-200
- 이숙, 오선영(1998). 보육시설의 질에 따른 유아의 사회적 능력. 대한가정학회지, 36(4), 189-197.
- 전춘애, 이미숙(2002). 보육시설의 구조적, 과정적 변인 및 인구통계학적 특성에 따른 유아의 사회적 능력. 한국가정관리학회지, 20(1), 115-124.
- 정옥분, 김숙령, 권민균(2002) 영아보육의 실태 및 질적 특성 평가에 기초한 보육의 질 제고. 대한가정학회지, 42(6) 123-136
- 정혜진(2004). 보육교사의 바람직한 역할수행을 위한 인식 연구 : 보육시설장과 보육교사의 관점에서. 중앙대 석사학위논문.
- 조성연(2005) 보육교사의 직무만족도와 자아존중감. 아동학회지, 26(4) 55-70.
- 조성연 구현아 (2005) 보육교사의 직무스트레스와 자기 효능감. 아동학회지, 26(1) 359-373.
- 최보가, 문영경(2004). 가정보육시설과기관보육시설의 질적 특성과 영아의 사회정서 발달. 대한가정학회지, 42(1) 39-51
- 한국교육개발원(2003). 영유아 교육과 보육 발전 방안. 교육인적자원부
- 한국보육교사회(2004). 교사 처우 개선방안연구. 여성부.
- 현온강, 태진(2000). 보육환경의 질과 영유아의 적응 -인천시 보육시설을 중심으로. 대한가정학회지, 38(3), 25-42.
- 형근혜(2006). 보육교사의 직무환경에 따른 직무만족도. 순천대 석사학위논문.
- Ackerman, D. J.(2006) The costs of Being a child Care teacher. *Educational Policy*, 20(1), 85-112
- Beach, Bertrand, Forer, Michal, & Tougas (2004) Working for change: Canada's Child care Workforce: Labour Market Update. Ottawa, Canada : Child Care

Human Resources Sector Council.

- Berk, C. L. (1985). Relationship of educational attainment, child-oriented, job satisfaction and career commitment to caregiver behavior toward children, *Child Care Quarterly*, 14, 103~ 129
- Fiene, R. (2002) 13 Indicators of Quality Child Care : Research Update. Washington, DC : Department of Health and Human Service. Office of the Assistant Secretary for Planning and Evaluation.
- Howes, C., Olenick, M. (1986) Family an child care influences on toddler's compliance. *Child Development*, 57, 202-216.
- Howes, C., Hamilton, C.E., & Phillipsen, L. (1998). Stability and continuity of child-caregiver and child-peer relationships. *Child Development*, 69, 418-426.
- Kim, I. and Loadman, W. E. (1994). *Predicting Teacher Job Satisfaction*. Ohio State University: Columbus.
- Kinch, A.F & Schweinhart, L. J. (2004). Achieving high quality child care: How ten programs deliver excellence parents can afford. Washington, DC: National Association for the Education of young children.
- Kreader, J. L., Ferguson, D., & Lawrence, S.(2005). Impact of Training and Education for Caregivers of Infants and Toddlers. *Child care & Early Education: Research-to-policy*. 3.
- Manlove, E, E.(1993). Multiple correlates of burnout in child care workers. *Early Childhood Reacher Quarterly*, 8, 499-518.
- OECD (2006), Starting Strong II: Early Childhood Education and Care, Paris, OECD.
- Phillipsen, L., M. Burchinal, C. Howes and D. Cryer (1997), "The Prediction of Process Quality from Structural Features of Child Care", *Early Childhood Research Quarterly*, Vol. 12, pp. 281-303.
- Vandell, D. L. & Wolfe, B. (2002). Child care quality : Does it matter and does it need to be improved? Madison: University of Wisconsin-Madison, Institute for Research on Poverty.
- Whitebook, M., C. Howes and D. Phillips (1989). Who Cares? Child Care Teachers and the Quality of Care in America, *Young Children*, 45(1), 41-46.
- Whitebook, M., Sakai, L., Gerber, E., & Howes, C. (2001). Then & now: Changes in child

care staffing,1994-2000, Technical Report. Washington DC: Center for the Child Care Workforce.Whitebook. M., Howes, C., Darrach, R., Friedman, J.(1982) Caring for the care givers staff burnout in child care. *Current topics in early childhood*, 4, 211-235.

Zaslow, M. J. (1991). Variation in child care quality and its implications for children, *Journal of Social Issues*, 2, 125-138.

<http://www.naeyc.org/academy/standards/standard10/>

http://www.ncac.gov.au/description_standards_july07.pdf

부 록

1. 시설장용 설문지
2. 보육시설종사자용 설문지

시설장용 설문지

여 성 가 족 부
육아정책개발센터

안 내 문

《보육시설종사자 경력 및 호봉체계 개선방안 조사표》 작성방법

첨부서류

- ▷ 설문지: 보육시설장용 1부, 보육시설종사자 2부(보육교사 1부, 취사부 1부)

작성방법

- ▷ 보육시설장용 1부: 시설장이 작성
- ▷ 보육시설종사자용 1부: 보육교사가 1부 작성
- ▷ 보육시설종사자용 1부: 취사부가 1부 작성(간호사, 영양사, 취사부, 대체교사, 보조교사 등 1인 작성)

기타

- ▷ 문의사항: ☎ 02-730-3321, FAX:02-730-3317

보육시설종사자 경력 및 호봉체계 개선방안 조사표

조사표 번호

시설장용 설문지

안녕하십니까?

보육사업에 헌신하고 계신 여러분들의 노고에 진심으로 감사를 드립니다. 금번 여성가족부의 의뢰로 육아정책개발센터에서 수행하고 있는 『보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 개선방안 연구』를 위한 기초자료를 수집하고자 우편조사를 실시하게 되었습니다.

귀하께서 응답하신 내용은 보육시설종사자들이 보다 발전된 여건에서 근무하실 수 있도록 지원하기 위한 방안 모색에 활용될 것이며, 통계 처리되어 본 연구의 목적 이외에는 절대로 사용되지 않을 것입니다. 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 응답하여 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2007년 5월

육아정책개발센터 소장 이 옥

연구자 : 유희정 육아정책개발센터 연구위원
 문무경 육아정책개발센터 연구위원
 원명순 국공립시설 원장
 김애리 민간시설 원장
 김홍희 육아정책개발센터 연구원

〈연락처〉 서울특별시 종로구 안국동 175-87 안국빌딩 7층
 육아정책개발센터 「보육시설종사자 호봉체계 연구팀」
 김 홍 희 연구원 ☎ : 02) 730-3321, FAX: 02) 730-3317
 E-mail : gf1004fg@kicce.re.kr

시설 관련 사항

1. 보육시설 소재지	<input type="checkbox"/> 1) 대도시(서울 및 광역시) <input type="checkbox"/> 2) 중소도시 <input type="checkbox"/> 3) 읍·면 지역
2. 시설유형	<input type="checkbox"/> 1) 국공립보육시설 <input type="checkbox"/> 2) 법인보육시설 <input type="checkbox"/> 3) 정부인건비미지원시설 <input type="checkbox"/> 4) 직장보육시설 <input type="checkbox"/> 5) 가정보육시설 <input type="checkbox"/> 6) 부모협동(공동)보육시설
3. 보육시설	<input type="checkbox"/> 1) 일반보육시설 <small>(31번 문항으로)</small> <input type="checkbox"/> 2) 영아전담보육시설 <input type="checkbox"/> 3) 장애아전담보육시설 <input type="checkbox"/> 4) 방과후전담보육시설
	3-1. 보육시설 [3번 문항 1)에 답하신 경우] <input type="checkbox"/> 1) 영유아 보육시설 <input type="checkbox"/> 2) 장애아 통합보육시설 <input type="checkbox"/> 3) 방과후 통합보육시설 <input type="checkbox"/> 4) 시간 연장형
4. 영유아인원	총 영유아수 _____명
5. 임대여부	<input type="checkbox"/> 1) 자가 <input type="checkbox"/> 2) 건물 전체 임대 <input type="checkbox"/> 3) 건물 일부 임대 <input type="checkbox"/> 4) 기타 임대() <input type="checkbox"/> 5) 기타()

경력 및 급여 관련 사항

6. 경력 및 급여는 다음의 어떤 규정에 따르나요?(기타의 경우, 자세히 기입해 주십시오.)

1) 보육사업안내에 의한 국가규정을 따름 2) 연합회 규정을 따름 3) 자체 규정을 따름
 4) 인근의 몇몇 시설이 함께 정한 규정에 따름 5) 쌍방간 합의(종사자+시설장) 6) 별도의 규정이 없음
 7) 규정은 있으나 준수하지 않음 8) 잘 모르겠음 9) 기타()

7. 보육관련 경력은 몇 년 몇 개월인가요?

내 용	경 력 기 간	비 고 (근무처 및 기간에 대해서 자세히 기입해 주십시오)		
1) 현 시설에서	경력 _____년 _____개월			
2) 이전 보육관련 경력	경력 _____년 _____개월	근무처: _____	근무기간: _____	개월
		근무처: _____	근무기간: _____	개월
		근무처: _____	근무기간: _____	개월
		근무처: _____	근무기간: _____	개월
3) 기타 경력	경력 _____년 _____개월	근무처: _____	근무기간: _____	개월
		근무처: _____	근무기간: _____	개월
		근무처: _____	근무기간: _____	개월
		근무처: _____	근무기간: _____	개월

※ 보육관련 경력종사자: 보육교사, 유치원교사, 사회복지사, 간호사, 영양사, 공무원, 특수교사, 치료사, 대체교사, 보조교사 등)

15. 초과근무수당이 지급됩니까?

1) 지급됨(15-1, 2번 문항으로)

2) 지급되지 않음(16번 문항으로)

15-1. 지급되고 있다면, 다음 중 어디에 해당됩니까?

1) 매일 시간당 지급

2) 주당 시간을 계산하여 지급

3) 월당 시간을 계산하여 지급

15-2. 지급되고 있다면, 시간당 얼마가 지급됩니까?

시간당 평균 _____ 원

16. 귀하의 1일 평균 근무시간과 토요일, 휴일 근무시간은 몇 시간인가요?

1일 평균 근무시간 _____ 시간

토요일 근무시간 _____ 시간

휴일 근무시간 _____ 시간

16-1. 초과 근무시간에 대해 기입하여 주십시오.

평균 일주일 _____ 회

일주일 평균 초과근무시간 _____ 시간

17. 대체교사 활용 시 가능한 업무는?(서술형, 예: 청소, 서무, 보육교사 등)

18. 대체교사를 활용한 적이 있나요?

1) 없음(19번 문항으로)

2) 있음

↳ 3) 지자체 지원

4) 자체비용 부담

18-1. 활용한 적이 있는 경우, 급여는 어떤 방식으로 하나요?(1개만 선택)

1) 시간당(_____ 원)

2) 하루 일당(_____ 원)

3) 주당(_____ 원)

4) 1개월 (_____ 원)

18-2. 귀하께서 생각하는 대체교사 적정 급여를 기입하여 주십시오(1개만 선택)

1) 시간당(_____ 원)

2) 하루 일당(_____ 원)

3) 주당(_____ 원)

4) 1개월 (_____ 원)

19. 대체교사 활용과 관련한 애로사항을 기입하여 주십시오.

(예, 대체교사 인력이 부족하다. 대체교사 활용하는 방법을 모르겠다.)

20. 귀 시설의 종사자들에게 보수 및 승급교육 기회 제공을 하십니까?

1) 기회제공을 한다

2) 기회제공을 못하고 있다

21. 귀 시설에서 근무연수에 따른 급여 인상분을 기입하여 주십시오.(구체적인 금액을 기입해 주십시오.)

1) 보육사업안내 급여인상분

2) 연합회 규정(_____ 원)

3) 자체규정(_____ 원)

22. 귀하의 지난 1년간(2006년) 휴가일수를 기입하여 주십시오.

법정 휴가일수 _____ 일

실제 휴가사용 일수 _____ 일

시설장 관련 일반사항

23. 학력	<input type="checkbox"/> 1) 고등학교 졸업(이하) <input type="checkbox"/> 4) 대학원 졸업	<input type="checkbox"/> 2) 2, 3년제 졸업(전문대) <input type="checkbox"/> 5) 기타()	<input type="checkbox"/> 3) 대학교 졸업(4년제)
24. 자격증 보유현황 (복수 응답가능)	<input type="checkbox"/> 1) 보육교사 1급 <input type="checkbox"/> 4) 유치원(초등학교) 정교사 자격증	<input type="checkbox"/> 2) 보육교사 2급 <input type="checkbox"/> 5) 유치원(초등학교) 준교사 자격증	<input type="checkbox"/> 3) 보육교사 3급 <input type="checkbox"/> 6) 간호사(간호조무사) <input type="checkbox"/> 9) 초등학교 정교사
25. 자격증 취득경로	<input type="checkbox"/> 1) 전문대학(2, 3년제) <input type="checkbox"/> 4) 보육교사 교육원	<input type="checkbox"/> 2) 대학교(4년제) <input type="checkbox"/> 5) 기타()	<input type="checkbox"/> 3) 대학원
26. 담당 주 업무	<input type="checkbox"/> 1) 아동보육업무 <input type="checkbox"/> 4) 급·간식 및 취사업무	<input type="checkbox"/> 2) 행정업무(채무회계, 서부 등) <input type="checkbox"/> 5) 시설관리업무(청소)	<input type="checkbox"/> 3) 시설운영총괄업무 <input type="checkbox"/> 6) 기타()
27. 귀하의 업무량	<input type="checkbox"/> 1) 아주 적절	<input type="checkbox"/> 2) 적절한 편	<input type="checkbox"/> 3) 과중한 편 <input type="checkbox"/> 4) 너무 과중한 편
28. 담당 영유아	<input type="checkbox"/> 1) 영아담당	<input type="checkbox"/> 2) 유아담당	<input type="checkbox"/> 3) 전연령 담당 <input type="checkbox"/> 4) 해당없음
29. 시설장 형태	<input type="checkbox"/> 1) 고용(월급)시설장 <input type="checkbox"/> 2) 시설장 겸 운영자		

30. 육아휴직은 지켜지고 있나요?
 1) 지킴 2) 규정은 있으나 지키지 않음 3) 관련 규정이 없음 4) 해당사항 없음

31. 출산휴가는 지켜지고 있나요?
 1) 지킴 2) 규정은 있으나 지키지 않음 3) 관련 규정이 없음 4) 해당사항 없음

32. 지난(2006년) 1년 동안의 귀 보육시설종사자들의 이직 현황을 기입해 주십시오.
 총 교사수 _____명 중 2006년 1년간 이직 교사수 _____명
 교사를 제외한 총 종사자수 _____명 중 2006년 1년간 이직 종사자수 _____명

33. 귀 시설에서 종사자(보육교사, 취사부)들이 이직하는 직접적인 이유는 무엇입니까?(1개만 선택)
 (기타에 해당하시면, 자세히 기입해 주십시오.)

1) 시설에서 해고 2) 본인이 이직; 근무환경 부적합 3) 본인이 이직; 급여 불만족
 4) 본인이 이직; 개인사정 5) 본인이 이직; 일시적 일 종료 6) 계약기간 만료
 7) 기타()

보육시설종사자용 설문지

여 성 가 족 부
육아정책개발센터

안 내 문

《보육시설종사자 경력 및 호봉체계 개선방안 조사표》 작성방법

첨부서류

- ▷ 설문지: 보육시설장용 1부, 보육시설종사자 2부(보육교사 1부, 취사부 1부)

작성방법

- ▷ 보육시설장용 1부: 시설장이 작성
- ▷ 보육시설종사자용 1부: 보육교사가 1부 작성
- ▷ 보육시설종사자용 1부: 취사부가 1부 작성(간호사, 영양사, 취사부, 대체교사, 보조교사 등 1인 작성)

기타

- ▷ 문의사항: ☎ 02-730-3321, FAX:02-730-3317

보육시설종사자 경력 및 호봉체계 개선방안 조사표

조사표 번호

보육시설종사자용 설문지

안녕하십니까?

보육사업에 헌신하고 계신 여러분들의 노고에 진심으로 감사를 드립니다. 금번 여성가족부의 의뢰로 육아정책개발센터에서 수행하고 있는 『보육시설종사자 경력인정 및 호봉체계 개선방안연구』를 위한 기초자료를 수집하고자 우편조사를 실시하게 되었습니다.

귀하께서 응답하신 내용은 보육시설종사자들이 보다 발전된 여건에서 근무하실 수 있도록 지원하기 위한 방안 모색에 활용될 것이며, 통계 처리되어 본 연구의 목적 이외에는 절대로 사용되지 않을 것입니다. 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 응답하여 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2007년 5월

육아정책개발센터 소장 이 옥

연구자 : 유희정 육아정책개발센터 연구위원
 문무경 육아정책개발센터 연구위원
 원명순 국공립시설 원장
 김애리 민간시설 원장
 김홍희 육아정책개발센터 연구원

〈연락처〉 서울특별시 종로구 안국동 175-87 안국빌딩 7층
 육아정책개발센터 「보육시설종사자 호봉체계 연구팀」
 김 홍 희 연구원 ☎ : 02) 730-3321, FAX: 02) 730-3317
 E-mail : gf1004fg@kicce.re.kr

15. 초과근무수당이 지급됩니까?

- 1) 지급됨(15-1, 2번 문항으로)
- 2) 지급되지 않음(16번 문항으로)

15-1. 지급되고 있다면, 다음 중 어디에 해당됩니까?

- 1) 매일 시간당 지급
- 2) 주당 시간을 계산하여 지급
- 3) 월당 시간을 계산하여 지급

15-2. 지급되고 있다면, 시간당 얼마가 지급됩니까?

시간당 평균 _____ 원

16. 귀하의 1일 평균 근무시간과 토요일, 휴일 근무시간은 몇 시간인가요?

1일 평균 근무시간 _____ 시간 토요일 근무시간 _____ 시간

휴 일 근무시간 _____ 시간

16-1. 초과 근무시간에 대해 기입하여 주십시오.

평균 일주일 _____ 회 일주일 평균 초과근무시간 _____ 시간

16-2. 귀하의 1일 근무를 기준으로 하였을 때, 업무형태별 소요시간은 어떤가요?

- 보육관련업무(영유아 보육, 다음날 일과 진행 준비, 일지작성 등 보육활동정리) _____ 시간
- 기타업무(식·간식 준비, 청소 등) _____ 시간

17. 대체교사 지원을 받는다면 가능한 업무는?(서술형, 예: 청소, 서무, 보육교사 등)

18. 대체교사를 지원 받아보신 적이 있나요?

- 1) 없음(19번 문항으로)
- 2) 있음
- ↳ 3) 지자체 지원 4) 자체비용 부담

18-1. 지원을 받아보신 적이 있다면, 급여는 어떤 방식으로 하나요?(1개만 선택)

- 1) 시간당(_____ 원)
- 2) 하루 일당(_____ 원)
- 3) 주 당(_____ 원)
- 4) 1 개월 (_____ 원)

18-2. 귀하께서 생각하는 **대체교사 적정 급여**를 기입하여 주십시오(1개만 선택)

- 1) 시간당(_____ 원)
- 2) 하루 일당(_____ 원)
- 3) 주 당(_____ 원)
- 4) 1 개월 (_____ 원)

19. 대체교사 활용과 관련한 애로사항을 기입하여 주십시오.

(예, 대체교사 인력이 부족하다. 대체교사 활용하는 방법을 모르겠다.)

20. 귀 시설의 종사자들에게 보수 및 승급교육 기회 제공을 받으십니까?

- 1) 기회제공을 받는다
- 2) 기회제공을 못 받는다

21. 귀 시설에서 근무연수에 따른 급여 인상분을 기입하여 주십시오.(구체적인 금액을 기입해 주십시오.)

- 1) 보육사업안내 급여인상분
- 2) 연합회 규정(_____ 원)
- 3) 자체규정(_____ 원)

22. 귀하의 지난 1년간(2006년) 휴가일수를 기입하여 주십시오.

법정 휴가일수 _____ 일 실제 휴가사용 일수 _____ 일

종사자 관련 일반사항

23.	학력	<input type="checkbox"/> 1) 고등학교 졸업(이하) <input type="checkbox"/> 4) 대학원 졸업	<input type="checkbox"/> 2) 2, 3년제 졸업(전문대) <input type="checkbox"/> 5) 기타()	<input type="checkbox"/> 3) 대학교 졸업(4년제)
24.	자격증 보유현황 (복수 응답가능)	<input type="checkbox"/> 1) 보육교사 1급 <input type="checkbox"/> 4) 유치원(초등학교) 정교사 자격증	<input type="checkbox"/> 2) 보육교사 2급 <input type="checkbox"/> 5) 유치원(초등학교) 준교사 자격증	<input type="checkbox"/> 3) 보육교사 3급 <input type="checkbox"/> 6) 간호사(간호조무사) <input type="checkbox"/> 7) 영양사 <input type="checkbox"/> 8) 사회복지사 <input type="checkbox"/> 9) 기타()
25.	자격증 취득경로	<input type="checkbox"/> 1) 전문대학(2, 3년제) <input type="checkbox"/> 4) 보육교사 교육원	<input type="checkbox"/> 2) 대학교(4년제) <input type="checkbox"/> 5) 학원	<input type="checkbox"/> 3) 대학원 <input type="checkbox"/> 6) 기타()
26.	담당 주 업무	<input type="checkbox"/> 1) 보육교사업무 <input type="checkbox"/> 4) 급·간식 및 취사업무	<input type="checkbox"/> 2) 행정업무(채무회계, 서부 등) <input type="checkbox"/> 5) 시설관리업무(청소)	<input type="checkbox"/> 3) 시설운영총괄업무 <input type="checkbox"/> 6) 기타()
27.	귀하의 업무량	<input type="checkbox"/> 1) 아주 적절	<input type="checkbox"/> 2) 적절한 편	<input type="checkbox"/> 3) 과중한 편 <input type="checkbox"/> 4) 너무 과중한 편
28.	담당 영유아	<input type="checkbox"/> 1) 영아담당	<input type="checkbox"/> 2) 유아담당	<input type="checkbox"/> 3) 전연령 담당 <input type="checkbox"/> 4) 해당없음

29. 육아휴직은 지켜지고 있나요?

- 1) 지킴 2) 규정은 있으나 지키지 않음 3) 관련 규정이 없음 4) 해당사항 없음

30. 출산휴가는 지켜지고 있나요?

- 1) 지킴 2) 규정은 있으나 지키지 않음 3) 관련 규정이 없음 4) 해당사항 없음

31. 이직 경험이 있나요?

- 1) 있음(지금까지 이직한 횟수는 _____ 번) 2) 없음

32. 앞으로 이직할 의사가 있나요?

- 1) 있음(32-1번 문항으로) 2) 없음(33번 문항으로)

32-1. 이직하게 되는 이유는 무엇 때문입니까?(1개만 선택), (기타의 경우, 자세히 기입해 주십시오.)

- 1) 시설에서 해고 2) 본인이 이직; 근무환경 부적합 3) 본인이 이직; 급여 불만족
 4) 본인이 이직; 개인사정 5) 본인이 이직; 일시적 일 종료 6) 계약기간 만료
 7) 기타()

33. 퇴직의사가 있나요?

- 1) 있음(33-1, 2번 문항으로) 2) 없음(34번 문항으로)

33-1. 퇴직의사가 있다면, 언제인가요?

- 1) 1년 이내 2) 1 ~ 2년 이내
 3) 2년 ~ 4년 이내 4) 4년 이후

연구보고 2007-31

**보육시설종사자 경력 및 호봉체계
개선방안 연구**

2007년 11월 인쇄

2007년 11월 발행

발행인 : 장 하 진

발행처 : 여성가족부 보육정책국 보육정책팀
서울시 종로구 세종로 55 여성가족부
전화 / 02-2100-6600(代)

인쇄처 : 도서출판 한학문화

전화 / 02-313-7593

사전 승인없이 보고서 내용의 무단복제를 금함.

행정간행물등록번호 11-1060100-000212-01