

2011년 제6차 육아지원정책 포럼

일시 | 2011. 11. 4.(금) 15:00
장소 | 육아정책연구소 회의실

육아정책연구소

2011년 제6차 육아지원정책 포럼

- 일시: 2011.11. 4.(금) 15:00
- 장소: 육아정책연구소 회의실

15:00~15:10 **개회 및 인사말**

15:10~15:50 **발표**

김은설(육아정책연구소 연구위원)
최윤경(육아정책연구소 부연구위원)

15:50~16:20 **토론**

김의향(한국보육진흥원 보육인력개발국장)
김학진(보건복지부 보육사업기획과 사무관)

16:20~16:30 **질의응답 및 폐회**

§ 2011년 제6차 육아지원정책 포럼 §



보육교직원의 효율적인 보수교육 추진 체계 구축 방안

발표자: 김은설(육아정책연구소 연구위원)

보육교직원의 효율적인 보수교육 추진 체계 구축 방안

김은설(육아정책연구소 연구위원)

1. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

보육의 질적 수준을 제고하고자 노력은 표준보육과정의 제정, 보육예산의 확대, 보육시설 평가인증제도의 정착 등 여러 측면에서 제도적 변화를 가져왔고 긍정적인 효과도 나타나고 있다(서문희, 유해미, 이세원, 2010; 서문희, 신희연, 송신영, 2009; 유희정, 이은혜, 최정운, 김문정, 2007). 그러나 무엇보다 보육의 질을 개선하는 데 있어서의 핵심은 보육서비스 제공의 주체인 보육교사와 시설장 등 보육종사자의 질적 수준을 개선하고 전문성을 높이는 데 있음은 많은 이들이 동의하는 바이다(김은설, 안재진, 최윤경, 김의향, 양성은, 김문정, 2009; 유희정, 문무경, 원명순, 김애리, 김홍희, 2007; 유희정, 이미화, 2004).

보육종사자, 특히 보육교사의 질적 수준 제고와 전문성 개발에는 몇 가지의 주요한 영향 요인이 있는 바, 그것은 양성과정, 자격기준, 수요와 공급, 재교육과정, 근무여건, 사회적 인식이라고 할 수 있다(김은설, 안재진, 최윤경, 김의향, 양성은, 김문정, 2009). 이러한 여러 조건들이 제대로 만족될 수 있도록 하는 노력은 연구와 정책을 통해 지속적으로 진행되어 왔으나 여전히 미흡한 정도이며 믿고 맡길 데가 부족하다는 부모들의 인식은 보육의 질적 수준에 대한 신뢰가 여전히 높지 못함을 보여준다. 보육종사자 전문성 제고의 목적에서 본 연구에서는 위의 조건들 중 보육교사 및 시설장에 대한 재교육 과정 또는 보수교육 과정의 문제가 무엇인지를 검토하고 이를 어떻게 개선할 수 있을 것인지를 고찰하고자 한다. 즉, 양성과정과 자격기준 등의 조건이 새로운 인력에 대한 전문성을 높이고자 하는 측면이라 본다면 보수교육 과정은 현재 현장에서 근무하고 있는 기존 인력의 능력을 업그레이드 시킴으로써 보육의 질을 개선하고자 하는 측면이다. 그러므로 보수교육을 내실 있게 운영하고 효율성을 높일 수 있다면 실제적으로 보육 현장에 가장 먼저 영향을 미칠 수 있는 요소라고 볼 수 있다.

현재 보육시설장 및 보육교사에 대한 보수교육은 규정은 있으나 현실적으로는 관리시스템이 부재하고 규제를 하고 있지 않아, 제대로 이루어지고 있다고 보기 어렵다. 즉, 영유아보육법에 따라 보육시설장 및 보육교사는 매 만 2년이 경과할 경우 보수교

육을 받도록 규정하고 있으나, 실질적으로는 보수교육관리시스템의 부재, 보육시설의 사정으로 인한 미이수 등으로 적절한 보수교육이 이루어지지 않고 있으며, 이에 대한 시장, 군수, 구청장의 지도감독도 사실상 이루어지지 않고 있다는 것이 문제이다. 또한 보육시설 종사자 보수교육은 보육업무 경력에 따라 세분화된 교육프로그램이 충분하지 않고 내용의 다양성도 부족한 실정이며, 교육시기의 경직성 등으로 보수교육에 대한 참여율이 저조한 것으로 나타나고 있다. 따라서 이에 대한 개선 방안을 논의할 필요가 있다. 요컨대, 본 연구의 목적은, 보육시설장과 보육교사에 대한 보수교육의 현황 및 문제점을 파악하여, 보수교육 체계를 효율적으로 운영하기 위한 정책 방안을 제시하는 데 있다.

2. 연구 내용

본 연구의 주요 연구 내용은 다음과 같다.

첫째, 보육교직원 보수교육에 대한 법적, 제도적 규정을 살펴보고 현재 보수교육이 어떻게 이루어지고 있는 보수교육의 현황을 파악하고자 한다.

둘째, 보수교육 현황 파악과 전문가의 조언, 기존 연구의 결과를 통해 현행 보육종사자 보수교육 제도가 가진 문제점들을 파악하고자 한다.

셋째, 보수교육 제도 파악을 통해 도출된 문제점에 대해 현실적인 개선안을 제시하고자 한다.

3. 연구방법

첫째, 문헌연구 방법이다.

기존의 관련 연구 문헌을 검토하고 보수교육 개선과 관련한 제안들을 수집하고 총괄적인 분석을 하고자 한다. 관련 문헌으로는 보수교육 관련 법적, 제도적 체계 및 현황 관련 자료, 보수교육 실태 파악 및 정책 방안을 제시하였던 선행연구 등이 있다.

둘째, 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 본 연구가 잠정적으로 제안하고 있는 개선 방안에 대해 관련 전문가, 공무원, 현장의 보육교사 및 시설장을 대상으로 의견조사를 실시하였다. 조사 방법은 전화설문방식으로, 구체적인 참여자의 수는 다음 <표 1>과 같다. 보육전문가는 대학 교수 또는 보육교사교육원 전임교수를 50:50으로 포함하였고 보육업무담당 공무원은 전국 시도 및 시군구청에 근무하는 보육담당자를 조사 대상으로 하였다. 보육교사와 보육시설장은 일부 동일 어린이집에 근무하는 경우가 표집되기는 하였으나 원칙적으로 다른 시설에 속한 원장과 교사들이었다.

<표 1> 보육종사자 보수교육 개선 방안 의견 조사 대상

조사 대상	보육전문가 (교수)	보육업무담당 공무원	어린이집 원장	보육교사
수	100	100	162	138

<표 2> 보육종사자 보수교육 개선 방안 의견 조사 내용

영역	문항내용	
응답자 정보	- 연령, 성별, 지역 - 소속, 직업, 경력	
보수교육 현황 및 개선안에 대한 의견	○ 보수교육 관리 ○ 보수교육 운영 ○ 보수교육 방법 ○ 보수교육 내용	- 보수교육 관리 미비, 행정 관리 부재 - 대체교사 사업 확대 - 보수교육 인정 범위 확대 - 교육 시간 분할 저축제 도입 - 보수교육 지원단가 인상 - 보수교육 과목 다양화 - 온라인 보수교육 방식 도입

셋째, 심층면담 및 자문회의를 실시하였다.

보육종사자 보수교육 관련 전문가, 교사, 공무원 등에 대한 심층면담을 실시하여 보수교육의 문제점과 개선안에 대한 의견을 수렴하였다. 또한 제안된 방안을 중심으로 자문회의를 실시하여 현실적 적용 가능성에 대한 전문적 의견을 들었다. 구체적인 면담 및 회의일정은 다음 <표 3>과 같다.

<표 3> 심층 면담 및 전문가 회의 일정

면담 대상	일 시
한국보육진흥원 보육인력개발국	2011년 5월 25일
보건복지부 보육정책국 보육사업기획과	2011년 6월 9일
서울·경기·전북 지역 보수교육기관 강의를자 집단(총 4인)	2011년 8월 11일
서울특별시 보육사업팀 보수교육 담당	2011년 9월 8일
삼성아동교육문화센터	2011년 9월 19일
전문가 자문회의(교사, 교수, 공무원 등 총 6인)	2011년 10월 13일

II. 보육교직원 보수교육 현황

1. 보수교육 제도

가. 보수교육 실시 근거

보육종사자에 대한 보수교육이란 영유아보육법 제23조, 시행규칙 제20조~제22조에 의거하여 보육교사와 시설장의 자질향상을 위해 실시하는 현직교육(in-service education)으로서, 보육에 필요한 지식과 능력을 유지·개발하기 위하여 보육시설종사자가 정기적으로 받는 직무교육과 보육교사가 상위 등급의 자격(3급→2급, 2급→1급)을 취득하기 위해 받아야 하는 승급교육이 포함된다.

제23조(보수교육) ① 보건복지부장관은 보육시설종사자의 자질 향상을 위한 보수교육(補修教育)을 실시하여야 한다.
 ② 제1항에 따른 보수교육은 직무교육과 승급교육으로 구분한다.
 ③ 보건복지부장관은 제1항에 따른 보수교육을 대학(전문대학을 포함한다)이나 보건복지부령으로 정하는 전문기관에 위탁하여 실시할 수 있다.
 ④ 제1항에 따른 보수교육의 기간·방법·내용, 보수교육 실시기관의 위탁 및 위탁취소 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.

[그림 1] 보육교직원 보수교육의 법적 근거(영유아보육법 제23조)

구체적인 승급교육과 직무교육의 유형에 이수 대상 및 방법에 대해서는 영유아교육법 시행규칙의 [별표 7]에 규정하고 있다. 이에 따르면 직무교육에는 일반직무교육과 특별직무교육이 있고 이는 이전에 교육을 받고 만2년이 경과한 자가 대상이 된다. 특별직무교육에 속하는 교육 분야로서는 영아보육, 장애아보육, 방과후보육 등 3가지가 있으며, 일반직무교육은 다시 보육교사 및 시설장 정기 직무교육과 새로이 시설장이 된 자를 위한 신규 시설장 교육으로 구분될 수 있다. 이러한 규정을 교육 유형과 대상별로 구별하고 정리하면 다음 <표 4>와 같다.

<표 4> 보수교육 유형과 대상 및 교육시간

교육유형		교육대상	교육시간	비 고
직 무 교 육	일 반 직 무 교 육	보육교사 현직에 종사하고 있는 보육교사로 보육업무 경력이 만 2년을 경과한 자와 보육교사 직무교육(승급교육 포함)받은 해부터 만 2년이 경과한 자	40시간	매 3년마다
	시설장 신규	현직에 종사하고 있는 시설장으로서 보육시설의 장의 직무를 담당하는 첫 해에 해당하는 자	40시간	시설장 첫해

교육유형		교육대상	교육시간	비 고
육	시설장	현직에 종사하고 있는 시설장으로서 보육시설의 장 직무교육을 받은 해부터 만 2년을 경과한 자	40시간	매 3년마다
특별 직무 교육	영아 보육	영아보육을 담당하고 있는 일반직무교육 대상자와 영아보육을 담당하고자 하는 보육교사 및 보육시설의 장	40시간	이수하고자 하는 자
	장애아 보육	장애아보육을 담당하고 있는 일반직무교육 대상자와 장애아보육을 담당하고자 하는 보육교사 및 보육시설의 장	40시간	이수하고자 하는 자
	방과후 보육	방과후보육을 담당하고 있는 일반직무교육 대상자와 방과후보육을 담당하고자 하는 보육교사 및 보육시설의 장	40시간	이수하고자 하는 자
승 급 교 육	2급 승급교육	보육교사 3급의 자격을 취득한 후 보육경력이 만 6개월이 경과한 자	80시간	이수하고자 하는 자
	1급 승급교육	보육교사 2급의 자격을 취득한 후 보육경력이 만 2년이 경과한 자 및 보육교사 2급의 자격을 취득한 후 보육 관련 대학원에서 석사 이상의 학위를 취득한 경우 보육경력이 만 6개월이 경과한 자	80시간	이수하고자 하는 자

출처: 보건복지부(2011). 보육사업안내

나. 보수교육 내용

보육종사자 보수교육은 6개의 영역에서 내용이 구성되어 있으며, 그것은 보육기초, 발달 및 지도, 영유아교육, 건강·영양 및 안전, 가족 및 지역사회 협력, 보육사업의 운영 등이다. 각 영역에서 보육교사를 대상으로 하는지 보육시설장을 대상으로 하는 교육인지에 따라 중점 내용이 조금씩 다를 수 있으나 대부분 비슷한 범위에서 보수교육이 진행된다. 이러한 직무교육 내용상의 유사점에 대한 문제점은 그간 지적되어 온 바가 있고, 이를 개선하기 위해 2010년 한국보육진흥원을 중심으로 표준보육과정을 개정하는 작업을 진행한 바 있다. 그러나 내용상의 큰 틀은 바뀌지 않았고 일부 부분적으로 교과목을 개정하고 표준 기준을 제시하는 데 의의를 두는 것에 지나지 않았다(한국보육진흥원, 2010).

보수교육의 내용은 일반직무교육과 특별직무교육, 그리고 승급교육으로 나누어 내용을 살펴볼 수 있다. 각 교육의 영역은 같으나 교과목에서 약간의 차이가 있음을 볼 수 있고 특수직무인 경우 영아, 장애아, 방과후 초등학생의 특성에 맞는 내용으로 구성하였다. 직무교육은 총 40시간 이수로 규정되어 있어 6개 영역 20개의 과목을 교육함으로써 한 영역당 4~10시간 수업으로 이루어진다. 최근 새로이 개정된 보수교육 교육과정의 특징적인 사항으로는 '보육기초'에 보육교사 또는 보육시설장의 '역할과 윤리'라는 과목이 필수로 삽입되었다는 것이다. '아동학대와 권리 이해'라는 과목과

더불어 보육시설 현장의 아동 보호와 교사 책임성을 강화하고자 함을 알 수 있다. 또한 교사 직무교육에서 ‘안전관리와 응급 처치’도 필수과목으로 선정되어 있다.

2. 보수교육 현황

가. 보수교육 교육기관

영유아보육법에서는 보건복지부가 위탁한 기관에서 보수교육을 실시할 수 있도록 하였다(법 제23조). 이에 따라 보육종사자 보수교육은 지방자치단체별로 매년 수요를 파악하여 위탁교육기관을 지정하고 그 기관을 중심으로 진행하게 되는데, 위탁교육기관으로는 2011년 7월 현재 전국적으로 보육교사양성교육기관(보육교사교육원)이 64개 지정되어 있고 일반 대학교가 23개 지정되어 있다. 여기에 서울에 위치하고 있는 (재)한국보육진흥원이 보수교육기관으로서의 역할도 수행하고 있어 총 88개 기관에서 보수교육을 진행하고 있다. 그러므로 전체 교육기관 중 72.3%가 보육교사교육원이라고 볼 수 있다.

<표 5> 보육종사자 보수교육 실시 기관 현황

구분	보육교사교육원	대학	비영리단체 등 (한국보육진흥원)	계
계	64	23	1	88
서울	15	2	1	18
부산	4	-	-	4
대구	2	2	-	4
인천	3	3	-	6
광주	2	-	-	2
대전	1	-	-	1
울산	2	1	-	3
경기	12	9	-	21
강원	-	2	-	2
충북	2	1	-	3
충남	3	1	-	4
전북	2	-	-	2
전남	2	1	-	3
경북	7	-	-	7
경남	5	1	-	6
제주	2	-	-	2

자료: 보건복지부(2011). 보육종사자 보수교육 교육기관 현황. 내부자료

나. 보수교육 이수자 현황

지난 5년간 보육종사자를 대상으로 한 보수교육을 이수한 보육교사 및 시설장의 수는 점차 늘어나고 있는 모습을 보인다(<표 II-1-9> 참조). 승급과 일반직무교육 이수자 수를 합계해보면, 2006년 22,187명이었으나 2010년은 33,817명으로 11,630명이 증가하여 5년간 52.4% 증가율을 보이고 있다.

그러나 가장 높은 증가율을 보이고 있는 교육은 특별직무교육으로 2006년에 비해 2010년에는 2.6배정도 늘어났다. 즉, 영아나 장애아 보육을 위한 관심이 늘어나고 필요요성을 점점 더 많이 느끼게 되었다는 것을 알 수 있다. 특히 특별직무교육은 교육기관에 일정 기간 참여해야 하는 집체교육이 아닌, 온라인교육으로도 이수가 가능한 유일한 교육 영역이어서, 이러한 편리성도 이수자 확대에 큰 기여를 한 요인일 수 있다. 현재 보건복지부는 '삼성아동교육문화센터'라는 민간 위탁기관에 의뢰하여 특별직무교육 전체를 인터넷 교육으로 온라인상에서 이수할 수 있도록 허용하고 있으며, 다른 영역의 보수교육도 온라인 교육으로의 확대 가능성에 대해 검토하고 있다.

<표 6> 연도별 보수교육 이수자 수

구 분		'06년	'07년	'08년	'09년	'10년
승급+일반직무		22,187	28,019	29,211	32,329	33,817
승 급 교 육	소계	10,057	13,943	15,051	16,117	17,838
	1급		8,252	7,374	7,605	9,763
	2급	10,057	5,691	7,677	8,512	8,075
일 반 직 무	소계	12,130	14,076	14,160	16,212	15,979
	시설장	4,793	5,348	6,004	7,215	6,719
	보육교사	7,337	8,728	8,156	8,994	9,260
특 별 직 무	소계	9,476	11,124	15,134	23,205	24,737
	영아	3,914	5,471	8,625	13,516	17,209
	장애아	2,501	2,962	3,472	5,548	4,238
	방과후	3,061	2,691	3,037	4,141	3,290

자료: 보건복지부(2011). 보육종사자 보수교육 이수자 현황. 내부자료

다. 보수교육비 지원

정부는 보육시설종사자의 보수교육을 재정적으로 지원하고 있다. 40시간 직무교육

의 경우 1인당 6만원을 지원하고 있으며 승급교육 80시간에 대해서는 1인당 12만원을 지원한다. 그러나 이는 국가 및 지방자치단체의 예산 범위가 허용하는 한에서 그러하며 규정상 예산 범위를 초과한 보수교육 수요에 대해서는 교육생이 교육비용의 자비 부담을 용인하고 있다. 따라서 앞서 살펴본 바와 같이 각 지자체는 연초 보수교육 대상자를 선정하여 지원 가능 범위내에서 이수하도록 유도하고 있는 것이다.

2011년 보건복지부가 발행한 '보육사업안내'에 의하면, 보육시설종사자 보수교육에 대한 2011년 중앙정부 예산은 1,248백만원이다. 여기에 이 분야 지방정부 예산을 총합하면 두 배 가까운 예산액이 될 것이다.

III. 현행 보육교직원 보수교육 제도의 문제

보육종사자에 대한 보수교육 제도와 실태, 기존 문헌들의 논의들을 종합해 보면 현행 보육 보수교육은 문제점은 다음과 같이 정리될 수 있다.

1. 보수교육 교육과정 교과목의 획일성

기존의 여러 연구들은 현행 보수교육의 교육과정이 시설장이나 교사의 경력, 직위, 요구 등을 전혀 고려하지 않고 일률적으로 정해져 있음을 문제로 지적하고 있다(구현아 외, 2009; 지성애, 2007; 김의향 외, 2010, 황해익 외, 2008). 표준보수교육과정의 내용을 보면 일반직무교육이나 승급교육에서 동일한 6개 영역을 중심으로 비슷한 교과목을 교육하도록 되어 있다. 예를 들어 대학을 졸업한 신규 2급 보육교사가 만2년이 지난 후 1급 승급을 위해 승급교육을 받는다면 이 때 이 교사는 80시간의 1급 승급교육을 받게 되고, 이후 다시 만2년이 지나 3년차가 되었을 때 일반직무교육을 받게 된다. 이 경우 1급 승급교육과 3년후 40시간의 일반직무교육의 내용을 비교해 보자면 다음 <그림 2>와 같다. 즉, 영역이 같을 뿐 아니라 교과목의 내용도 거의 비슷하지만 다만 시간에서 2배의 차이가 있음을 알 수 있다.

보수교육을 수준별로 하여 심층적인 내용으로 진행하면 된다고 하지만 실제로 교실에는 직무교육을 처음 받는 사람과 두 번째로 받는 사람 등 다양한 사람들이 섞여 있어요. 그러니까 수업은 계열화되고 심화되기 보다는 그냥 강사가 적절한 수준에서 진행하는 거지요. 사람에 따라서 동일한 강사에게 보수교육을 또 받게 되는 경우도 있을 것이고 그렇게 되면 같은 수업을 받지 않을 것이라는 보장도 할 수 없어요. (2011년 10월 20일, D 보육교사교육원 교수 면담 중)

수강생 자료 분석 결과 조사대상자들의 대부분은 승급교육 및 특별직무교육을 1회 받았지만, 일반직무교육의 경우 39%정도가 2회 이상 반복교육을 받은 자들이었다. 현직 보육시설종사자들은 3년에 한 번씩 일반직무교육을 받으므로 현직종사자들은 3년에 한 번씩 반복교육을 받는 셈이다. 그렇지만 현재 교육과정은 반복수강생과 첫수강생 간의 차이를 두고 있지는 않다. 교사경험이 있는 시설장의 경우 더욱 심하다(구현아·임양미·이기선, 2009: p.15-16).

영역	1급 승급교육		영역	보육교사 일반직무교육	
	교과목	시간		교과목	시간
보육 기초	· 영유아보육법과 보육관련법의 이해 · 아동학대와 아동권리 이해 · 보육교사의 역할과 윤리	12 시간	보육 기초	· 보육정책동향 이해 · 아동학대와 아동 권리 이해 · 보육교사의 역할과 윤리(필수)	6 시간
발달 및 지도	· 영유아 행동관찰과 관찰기록법 · 영유아기 뇌 발달의 이해와 조기교육 · 발달영역별 지체 및 지도	12 시간	발달 및 지도	· 관찰일지 작성 및 발달검사 활용 · 영아기 뇌발달 이해와 조기 교육 · 영유아 부적응 행동 지도 · 장애아 통합 환경에서의 교수실행 및 참여 지원	8 시간
영유아 교육	· 영유아보육프로그램의 기초 · 영유아보육프로그램의 계획과 운영 · 실내외 환경구성 원리와 실제 · 영유아를 위한 교수학습방법의 실제 · 보육계획과 보육일지 작성 실제	20 시간	영유아 교육	· 표준보육과정 이해 · 연령별 보육프로그램 운영 · 다양한 보육프로그램 이해 · 교구교재의 개발과 활용 · 영유아 교수학습 방법의 실제	10 시간
건강영양 및 안전	· 영유아 질병과 대응 · 영유아 급식과 위생 · 안전사고 상황별 응급처치와 안전관리	12 시간	건강영양 및 안전	· 영유아 건강관리 · 영유아 영양과 급식관리 실제 · 안전관리와 응급처치(필수)	6 시간
가족 및 지역 사회 협력	· 부모참여프로그램 구성과 운영 · 부모-자녀관계의 이해 · 다문화가정 영유아 지원방법	12 시간	가족 및 지역 사회 협력	· 부모-교사 의사소통방법 이해와 실제 · 다문화가정 보육의 실제 · 지역사회자원 연계방법	6 시간
보육 사업의 운영	· 보육실습지도의 실제 · 평가인증의 이해 · 보육정보화시스템의 이해와 활용	12 시간	보육 사업의 운영	· 보육실습지도의 실제 · 원내 교사교육의 계획과 실행	4 시간
계	20과목	80 시간	계	20과목	40 시간

만2년 후
⇒

[그림 2] 보육교사 1급 승급교육 교육과정과 일반직무교육 교육과정의 비교

따라서 승급교육과 보육교사 일반직무교육, 보육시설장 신규 직무교육 등 대부분 보수교육 과정이 내용상 겹치고 있다는 것은 수강자들의 교육에 대한 흥미를 떨어뜨

릴 뿐만 아니라 보수교육 자체를 의무적인 통과 의례 정도로 생각하고 형식적 제도로만 여기게 하여 의도된 교육적 효과를 전혀 거두지 못하게 하는 원인으로 작용하고 있다.

보수교육에 와서는 거의 참석에만 의의를 두는 경우도 많고 강의자에 따라서는 아예 출석을 부르지 않아 학생들이 등록만 하고 수업을 대충 듣는 등 하여 이수증을 받는 경우도 있다고 해요. 수업에 흥미도 없구요 사실 교사들이 퇴근 후 밤에 와서 수업을 듣는다는 것이 쉽지 않거든요.(2011년 10월 20일, K 보육교사교육원 원장 면담 중).

김의향 등(2010)의 연구에서는 보수교육의 내용이 수강생의 직급이나 보육시설의 근무경력에 따라 달라야 하고 다른 측면에서 보완될 필요가 있다는 제안을 한 바 있는데, 이러한 방안이 보수교육 교육과정이 가진 문제점 개선을 위한 하나의 대안책으로 고려될 수 있을 것이다.

나. 보육교사의 시간부족과 대체교사 활용의 어려움

보육교사들의 의견에서 가장 두드러지는 현실적 어려움은 과도한 업무로 인해 보수교육을 받을 시간이 없다는 점이다. 교사의 8시간 근무가 제대로 지켜지지 못하는 우리나라 보육 실정에서 볼 때 저녁시간에 이루어지는 보수교육은 교사들에게 업무 과중을 부과하는 격이고 주말 교육도 마찬가지이다. 구현아 등(2009)의 연구를 보면, 경기도 보육교사 355명에게 보수교육 참여를 어렵게 하는 원인을 조사한 결과가 나타나 있다. 이에 따르면, 전체의 51.8%가 '과도한 업무로 인해 시간이 부족하다'라는 응답을 하고 있다. 그리고 김의향 등(2010)의 연구에서도 보수교육 참여 저해 요인으로 교사 3,785명 중 43.5%가 '과도한 업무로 인한 시간 부족'을 꼽았다. 참고로 이들 연구의 결과를 살펴보면 다음 <표 7>과 같다.

<표 7> 보수교육 참여를 어렵게 하는 원인

구분	단위: %(명)	
	연구 1 ^{주1)}	연구 2 ^{주2)}
보수교육 내용이 업무능력 증진에 도움을 주지 않는다	5.4	11.0
과도한 업무로 인해 보수교육 참여 시간이 부족하다	51.8	43.5
시설장이 참여를 꺼린다/동료교사에게 부담을 주기 싫다	2.8	15.7
대체교사를 쓰기가 어렵다	31.5	20.6
기타	8.5	9.2
계	100.0(355)	100.0(3,785)

주1) 구현아, 임양미, 이기선(2009). 경기도 보육교사 재교육실태 및 개선방안 연구. 한국보육학회지, 9(2), 1-22.

주2) 김의향, 서문희, 임양미, 민미희(2010). 보육종사자 보수교육 운영현황 및 개선방안 연구. 유아

교육학논집, 14(6), 405-483.

그러나 근무 시간 중에 보육시설을 벗어나 보수교육을 받는 것은 보육시설 운영의 입장에서 곤란한 일이 된다. 보육을 받는 영유아의 입장에서도 담당 교사의 부재가 일어 날 수 있는 일인데, 이를 보완하는 방법이 교육 기간 중 대체교사를 활용하는 것이다. 그러나 대체교사 활용이 어렵다는 점이 또한 보수교육 참여를 방해하는 주요한 원인이 되고 있다. 보육교사들은 업무과중으로 근무시간 이후에는 시간을 내기 어렵고 근무시간 이내에 보수교육을 받고 싶어 하지만 대체 인력 활용이 어려워 이 또한 현실적으로 불가능한 상황에 처해 있다.

..평일 저녁에 근무 후 직무교육을 가는 것은 정말 힘든 일이고, 주말에도 마찬가지로요. 토요일에도 근무하는 경우가 많으니까요. 사실 많은 교사들은 근무시간 중에 나가서 교육에 참여하기를 바라는 게 많죠. (보육교사 면담)

저녁에 교육을 많이 개설하고 있어요. 그런데 정말 힘든 일이에요. 강의를 들으러 오는 사람도 하루 종일 일하고 와서 힘들기도 하지만, 강의를 진행하는 쪽에서 보더라도 늦은 시간에 남아서 보수교육을 해야 하는 것이 쉬운 일이 아니에요. (보육교사교육원 원장 면담).

다. 보수 교육기관의 접근성

현재 보수교육기관은 서울의 한국보육진흥원을 제외하면 모두 보육교사교육원이거나 일부 관련 대학들이다. 이러한 기관은 대부분 규모가 있는 시지역에 위치하고 있어 지리적으로 떨어진 곳에 위치한 보육시설 근무 보육교사들은 접근하기에 어려움을 느낀다고 보고하고 있다.

<표 8> 보수교육 참여를 저해하는 운영요인(김의향 외, 2010)

구분	응답빈도(%)	
	명	%
근무하는 보육시설과의 지리적 근접성	1,639	(44.3)
수업 받는 사람 수의 과다	291	(7.9)
동하절기 냉난방 시설	79	(2.1)
식사, 급수 시설	555	(15.0)
책상과 의자의 불편함	764	(20.6)
기타	373	(10.1)
계	3,785	(100.0)

출처: 김의향, 서문희, 임양미, 민미희(2010). 보육종사자 보수교육 운영현황 및 개선방안 연구. 유아교육학논집, 14(6), 405-483.

2011년 현재 보수교육 교육기관으로 지정을 받아 프로그램을 운영하고 있는 기관

중 특별시와 광역시를 제외하고 도(都)지역에 위치한 기관의 수는 총 50개이다. 이 중 시 지역에 속한 곳이 46개이고 4개가 군 지역에 위치해 있다. 막연히 생각하기에도 군 지역에 위치하고 있는 보육시설 교사들의 근무시간 이후 교육 참여는 매우 어려울 것임을 짐작케 한다. 예를 들어 강원도의 경우 보수교육기관은 춘천에 1곳, 강릉에 1곳이 있다. 전체 행정 시군이 18개임을 감안하고 강원도의 면적을 고려하면 두 도시 인근에 위치하지 않은 곳의 교사들은 교육을 받는다는 것이 접근성의 면에서 매우 어려운 일이 될 수 있음을 알 수 있다. 한 강좌 당 평균 수강인원이 100명 내외임을 고려할 때 더 많은 교육기관을 선정할 필요는 없을 것이므로, 교육기관 수를 늘리기보다 다른 방식의 접근성 제고 방안이 도입되어야 할 것으로 사료된다.

<표 10> 전국 10개 도 지역 보수교육기관 소재 시·구별 현황

도	행정 시군 수	보육교사 수	보수교육 교육기관 수	보수교육 교육기관 소재 시군 수
경기도	27시 4군	43,437명	21	시20 군1
강원도	7시 11군	4,690명	2	시2 군0
충청북도	3시 9군	5,408명	3	시2 군1
충청남도	7시 9군	6,687명	4	시4 군0
전라북도	6시 8군	7,251명	2	시1 군1
전라남도	5시 17군	6,255명	3	시2 군1
경상북도	10시 13군	9,260명	7	시7 군0
경상남도	8시 10군	12,577명	6	시6 군0
제주도	2시 2군	3,142명	2	시2 군0
계	75시 81군	98,707명	50	시46 군4

라. 보수교육 시간 및 기간의 적절성

현행 보육교사 보수교육은 승급교육의 경우 80시간을 필수로 하고 있고 직무교육의 경우는 40시간 이수가 요구된다. 이러한 교육시간은 주간 혹은 야간을 이용한 평일 교육이 될 수도 있고 주말 강의로 구성되기도 한다. 교사의 경우 평일 야간이 높은 비중을 차지하고 있다. 어떤 경우이든 40시간 또는 80시간을 4~8시간씩 일정 기간 동안 연속 수업을 받는 형식으로 교육은 진행된다.

보육교사와 유사한 직종으로 간주되고 있는 유치원교사의 경우는 승급을 위한 교육(자격연수)이 30일 이상 180시간 이수로 규정되어 있고 원장 자격연수의 경우는 50일 이상 360시간 이수를 규정하고 있어 매우 큰 차이를 보인다.

보수교육의 이수 시간 수에 대해 이미화 등(2008)은 교사의 전문성 함양이라는 관점에 볼 때 너무 짧다고 지적하고 상향 조정되어야 한다는 주장을 하였다. 그러나 교육 참여에 대한 현실적 장애물들을 고려할 때 보육교사나 시설장들은 교육 시간이 길다는 입장을 보이고 있기도 하다. 따라서 현실적 문제들을 고려한 교육시간의 적절성에 대한 논란도 보수교육에서 논의되어야 할 한 가지 이슈가 되고 있다.

<표 11> 보수교육 교육시간에 대한 보육교사의 인식

구분	단위: %(명)	
	연구 1 ^{주1)}	연구 2 ^{주2)}
짧다	3.9	3.2
적절하다	39.8	42.6
길다	56.3	54.2
계	100.0(3820)	100.0(408)

주1) 김의향, 서문희, 임양미, 민미희(2010). 보육종사자 보수교육 운영현황 및 개선방안 연구. 유아교육학논집, 14(6), 405-483.

주2) 구현아, 임양미, 이기선(2009). 경기도 보육교사 재교육실태 및 개선방안 연구. 한국보육학회지, 9(2), 1-22.

마. 보수교육 행정의 미비

공무원들이 지적하는 현실적으로 가장 문제가 되는 보수교육의 측면은 관리와 관련된 것이다. 현재 보육교사의 자격은 제도적으로, (재)한국보육진흥원 내 ‘보육인력개발국’에서 총괄하여 자격증을 부여하고 자격 검증을 하고 있다. 그러나 승급이 아닌 직무교육에 대해서는 법적으로 3년마다 반드시 이수해야 함에도 불구하고 그에 대한 관리가 거의 이루어지고 있지 못하다.

보수교육에 대한 행정적 관리가 거의 없다고 할 수 있어요. 3년마다 받아야 하는 보수교육을 안 받았다고 해서 어떤 불이익이나 제재가 가해지지도 않거든요.누가 보수교육 대상자인지, 누가 이미 이수를 한 건지 관리자 쪽에서는 사실 알 수가 없습니다. 그게 기록상 나타나지 않으니깐요. 개인이 신청하지 않는 한 아무도 관심을 둘 수 없는 상황이에요. 보수교육 기간이 임박하면 대상자를 고지할 수 있는 시스템이 필요하다고 봅니다. (보육담당 공무원 면담)

이미화 등(2008)의 연구에서도 관리시스템의 부재를 지적하며 구축의 필요성을 지적하고 있다.

각 지자체가 담당하고 있는 보수교육 운영과 관리에 대한 전국적인 지원 시스템이 부재하다. 각 시도지사가 담당하는 보수교육에 대한 수요 파악과 대상선정, 이수 통계 등에 대한 관리가 중앙 정부차원에서 필요하다. (이미화 외, 2008: 246).

그러므로 보수교육 전체를 관리하고 개인별 이수 기록 등이 반영된 관리 시스템이 필요하다고 할 수 있다.

IV. 조사 결과

가. 보수교육 관리

1) 현재 지자체의 보수교육 관리가 잘 이루지고 있는가?

단위: %(명), 점(점)

구분	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	별로 아니다	전혀 아니다	계	평균(표준편차)	F/t
전체	14.7	33.9	35.7	13.9	1.8	100.0(498)	2.54(0.96)	
전문가	6.1	23.5	43.9	23.5	3.1	100.0(98)	2.94(0.92) ^a	10.98 ^{***}
공무원	8.0	30.0	46.0	15.0	1.0	100.0(100)	2.71(0.86) ^a	
원장	20.4	41.4	25.3	11.1	1.9	100.0(162)	2.33(0.98) ^b	
교사	18.8	35.5	34.8	9.4	1.4	100.0(138)	2.39(0.95) ^b	

*** p < .001, a ≠ b

2) 보수교육 이수 위반에 대해 실제로 제재가 가해지는가?

단위: %(명), 점(점)

구분	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	평균(표준편차)	F/t
전체	9.0	43.6	16.0	28.8	2.7	100.0(489)	2.73(1.06)	
전문가	6.6	23.1	19.8	47.3	3.3	100.0 (91)	3.18(1.04) ^a	9.31 ^{***}
공무원	6.1	39.4	20.2	32.3	2.0	100.0 (99)	2.85(1.01)	
원장	12.3	48.1	10.5	27.2	1.9	100.0(162)	2.58(1.07) ^b	
교사	8.8	54.7	16.8	16.1	3.6	100.0(137)	2.51(0.99) ^b	

나. 보수교육 운영

1) 현행 보수교육 시간과 주기는 적절한가?

구분		적절하다(%)	적절하지 않다(%)	계
교육시간	직무교육	63.0	37.0	100.0(54)
	승급교육	61.1	38.9	100.0(54)
교육주기	직무교육	70.9	29.1	100.0(55)

1-1) 직무교육 방식을 2년 20시간으로 변경하는 안에 대한 의견은?

단위: %(명), 점(점)

구분	매우 반대	조금 반대	보통	조금 찬성	매우 찬성	계	평균(표준편차)	F/t
전체	2.4	24.4	22.2	42.1	8.9	100.0(496)	3.31(1.01)	
응답자 유형								
전문가	3.1	17.3	26.5	41.8	11.2	100.0(98)	3.41(1.00)	
공무원	5.1	19.4	27.6	44.9	3.1	100.0(98)	3.21(0.97)	2.22
원장	1.9	33.3	16.7	40.7	7.4	100.0(162)	3.19(1.04)	
교사	0.7	22.5	21.7	42.0	13.0	100.0(138)	3.44(1.00)	

* p < .05, a ≠ b

2) 현행 보수교육 정부 지원 단가는 적절한가?

구분	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	아니다	전혀 아니다	계	평균(표준편차)	F/t
전체	0.2	10.9	21.6	41.2	26.1	100.0(495)	3.82(0.95)	
전문가	0.0	3.1	9.2	40.8	46.9	100.0(98)	4.32(0.77) ^a	
공무원	1.0	26.5	41.8	25.5	5.1	100.0(98)	3.07(0.88) ^b	36.69***
원장	0.0	4.9	25.9	46.3	22.8	100.0(162)	3.87(0.82) ^c	
교사	0.0	12.4	10.9	46.7	29.9	100.0(137)	3.94(0.95) ^c	

2-2) 보수교육 지원 적정 단가는?

구분	인상 필요 없음	2만원 이하	2만원- 4만원 미만	4만원- 6만원 미만	6만원 이상	계	평균(표준편차)	F/t
전체	17.6	2.0	25.9	36.8	17.8	100.0(495)	37,444(38,390)	
응답자 유형								
전문가	6.1	0.0	28.6	49.0	16.3	100.0(98)	40,204(36,973)	
공무원	37.4	7.1	34.3	17.2	4.0	100.0(99)	18,232(20,607)	11.36***
원장	16.1	0.6	26.7	34.8	21.7	100.0(161)	41,211(38,697)	
교사	13.1	1.5	16.8	44.5	24.1	100.0(137)	44,927(44,308)	

다. 보수교육 방법

1) “이수 시간 저축제”(분할이수제/학점은행제) 도입이 필요한가?

단위: %(명), 점(점)

구분	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	평균(표준편차)	F/t
전체	1.8	10.9	9.1	58.1	20.1	100.0(497)	3.84(0.93)	
응답자 유형								
전문가	7.1	16.3	12.2	48.0	16.3	100.0(98)	3.50(1.16) ^a	
공무원	1.0	11.0	13.0	63.0	12.0	100.0(100)	3.74(0.85)	7.64 ***
원장	0.0	8.6	4.9	61.7	24.7	100.0(162)	4.02(0.80) ^b	
교사	0.7	9.5	8.8	57.7	23.4	100.0(137)	3.93(0.88) ^b	
전문가 소속								
교육원	14.3	32.7	16.3	24.5	12.2	100.0(49)	2.88(1.29)	-6.28 ***
대학	0.0	0.0	8.2	71.4	20.4	100.0(49)	4.12(0.53)	

*** p < .001, a ≠ b

1-1) 보수교육 저축제의 분할 이수 허용 기간은?

단위: %(명)

구분	3년 이내 이수완료	2년 이내 이수완료	1년 이내 이수완료	6개월 이내 이수완료	기타	계
전체	19.6	24.4	34.2	21.2	0.6	100.0(500)
응답자 유형						
전문가	15.0	34.0	31.0	17.0	3.0	100.0(100)
공무원	13.0	27.0	44.0	16.0	0.0	100.0(100)
원장	21.0	20.4	27.8	30.9	0.0	100.0(162)
교사	26.1	20.3	37.0	16.7	0.0	100.0(138)

1-2) 보수교육 저축제에서 적합한 분할 수강 방식은?

구분	원하는 시기와 시간으로	각10시간 전후로 4회	20시간씩 2회	10~15시간 내외로 3회	시행 반대	계
전체	37.7	33.3	19.4	9.2	0.4	100.0(499)
응답자 유형						
전문가	20.0	32.0	34.0	12.0	2.0	100.0(100)
공무원	35.4	34.3	14.1	16.2	0.0	100.0(99)
원장	39.5	35.2	19.1	6.2	0.0	100.0(162)
교사	50.0	31.2	13.0	5.8	0.0	100.0(138)

1-3) 보수교육 저축제 적용 범위는?

단위: %(명)

구분	모든 보수 교육에 적용	온라인 교육에만 적용	일반직무 교육에만 적용	승급 교육에만 적용	기타	계
전체	61.3	15.4	13.0	9.6	0.6	100.0(499)
응답자 유형						
전문가	45.5	18.2	19.2	14.1	3.0	100.0(99)
공무원	52.0	18.0	23.0	7.0	0.0	100.0(100)
원장	67.3	13.0	11.7	8.0	0.0	100.0(162)
교사	72.5	14.5	2.9	10.1	0.0	100.0(138)

1-4) 보수교육 저축제의 예상되는 문제점은?

단위: %(명)

구분	비연속적 교육으로 교육효과 저하	보수교육기관 운영차질	업무시간의 교육으로 참여자의 피로과중	기타	계	$\chi^2(df)$
전체	35.2	32.2	30.0	2.6	100.0(500)	
응답자 유형						
전문가	39.0	45.0	16.0	0.0	100.0(100)	64.08(12) ***
공무원	41.0	46.0	11.0	2.0	100.0(100)	
원장	34.6	23.5	37.0	4.9	100.0(162)	
교사	29.0	23.2	45.7	2.1	100.0(138)	

** p < .01, *** p < .001

2) 현행 온라인 특별 직무교육은 효과적인가?

단위: %(명), 점(점)

구분	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	평균(표준편차)	F/t
전체	8.1	25.7	22.0	35.2	9.1	100.0(495)	3.12(1.13)	
전문가	25.8	33.0	24.7	14.4	2.1	100.0(97)	2.34(1.08) ^a	21.33 ***
공무원	3.1	17.3	25.5	46.9	7.1	100.0(98)	3.38(0.96) ^b	
원장	3.7	27.8	17.3	39.5	11.7	100.0(162)	3.28(1.10) ^b	
교사	4.3	23.9	23.2	36.2	12.3	100.0(138)	3.28(1.09) ^b	

3) 일반직무교육을 온라인교육으로 전환한다면 효율적인 것인가?

단위: %(명), 점(점)

구분	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	평균(표준편차)	F/t
전체	9.4	33.1	18.0	31.3	8.2	100.0(499)	2.96(1.16)	
전문가	33.0	42.0	15.0	9.0	1.0	100.0(100)	2.03(0.97) ^a	32.06 ***
공무원	7.1	27.3	23.2	35.4	7.1	100.0(99)	3.08(1.09) ^b	
원장	2.5	31.5	16.7	38.3	11.1	100.0(162)	3.24(1.09) ^b	
교사	2.2	32.6	18.1	36.2	10.9	100.0(138)	3.21(1.08) ^b	

*** p < .001, a ≠ b

4) 승급교육을 온라인교육으로 전환한다면 효율적인 것인가?

단위: %(명), 점(점)

구분	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	평균(표준편차)	F/t
전체	14.2	41.1	14.8	23.8	6.0	100.0(499)	2.66(1.16)	
전문가	36.0	44.0	11.0	9.0	0.0	100.0(100)	1.93(0.91) ^a	18.82 ***
공무원	7.1	42.4	21.2	24.2	5.1	100.0(99)	2.78(1.06) ^b	
원장	9.3	42.0	13.6	27.8	7.4	100.0(162)	2.82(1.16) ^b	
교사	9.4	37.0	14.5	29.7	9.4	100.0(138)	2.93(1.19) ^b	

*** p < .001, a ≠ b

5) 온라인교육으로 전환하기에 적절한 보수교육 시간 수는?

단위: %(명)

구분	40시간 모두	30시간 미만	20시간 미만	10시간 미만	기타	계	$\chi^2(df)$
전체	32.9	13.6	29.5	21.2	2.8	100.0(499)	
전문가	23.2	5.1	25.3	39.4	7.1	100.0(99)	51.76(15) ***
공무원	28.0	17.0	38.0	17.0	0.0	100.0(100)	
원장	42.6	13.6	25.9	15.4	2.5	100.0(162)	
교사	31.9	17.4	30.4	18.1	2.2	100.0(138)	

6) 온라인교육으로 전환하기에 적절한 보수교육 과목은?

단위: %(명)

구분	1순위	2순위
전체	100.0(40)	100.0(38)
보육의 기초	40.0	26.3
발달 및 지도	5.0	18.4
영유아 교육	2.5	5.3
영유아의 건강·영양 및 안전	10.0	2.6
가족 및 지역사회 협력	15.0	26.3
보육사업의 운영	27.5	21.1

라. 보수교육 내용

1) 안전교육, 표준보육과정 연수 등 필수 교육을 보수교육으로 인정해야 할 것인가?

단위: %(명), 점(점)

구분	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	평균(표준편차)	F/t
전체	1.4	13.4	9.0	57.4	18.8	100.0(500)	3.79(0.95)	
전문가	4.0	14.0	11.0	57.0	14.0	100.0(100)	3.63(1.02) ^a	
공무원	0.0	26.0	19.0	52.0	3.0	100.0(100)	3.32(0.90) ^a	15.28 ^{***}
원장	1.2	10.5	4.9	57.4	25.9	100.0(162)	3.96(0.92) ^b	
교사	0.7	7.2	5.1	61.6	25.4	100.0(138)	4.04(0.81) ^b	

*** p < .001, a ≠ b

2) a, b, c, d 집단 간 차이가 있음.

2) 현재 일률적인 보수교육과목이 수강자의 경력이나 업무에 따라 다양화되어야 할 것인가?

단위: %(명), 점(점)

구분	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	평균(표준편차)	F/t
전체	0.4	2.8	3.2	60.8	32.8	100.0(497)	4.23(0.68)	
응답자 유형								
전문가	1.0	4.0	5.0	52.0	38.0	100.0(100)	4.22(0.80)	
공무원	1.0	2.0	6.1	75.5	15.3	100.0(98)	4.02(0.63) ^a	4.37 ^{**}
원장	0.0	3.1	2.5	58.4	36.0	100.0(161)	4.27(0.66) ^b	
교사	0.0	2.2	0.7	59.4	37.7	100.0(138)	4.33(0.61) ^b	

* p < .05, ** p < .01, a ≠ b

3) 보수교육의 과목으로 포함되어야 할 내용은?

단위: %(명)

구분	전체(54)
교직원 및 인간관계론 등의 소양교육	64.3
자기 계발 및 소질, 기술 개발 교육	37.5
교사 장학 교육	32.1
동화 구연, 종이접기, 음률지도 등의 실기 교육	19.6
아동 인성 교육 및 리더십 교육	25.0
기타	1.8

V. 보육교직원 보수교육 체계 효율화 방안

1. 보수교육 효율화 방안 제안의 원칙

보육교직원 보수교육의 문제점은 그에 관련되어 있는 당사자들 즉, 교육을 받는 자와 교육을 제공하는 자, 그리고 그 둘을 관리하고 지원하는 자 등 3자의 측면에서 논의될 수 있다. 교육을 받는 자 즉 수요자는 보육교사와 보육시설장으로 이들과 관련된 이슈로는 보수교육 내용의 적절성, 보수교육 참여의 편의성, 보수교육 효과의 현실성 등이 있다. 그리고 보수교육을 제공하는 입장 즉, 보수교육 공급자로는 대학이나 보육교사 교육원 등 보수교육 위탁 기관들이 있으며, 이들과 관련해서는 보수교육 운영의 효율화, 교육 담당 강사 및 교육 프로그램의 질적 수준 보장 등의 문제들이 논의된다. 그리고 보수교육을 관리·지원하는 측은 정부 또는 지자체로서 여기에는 보육종사자 보수교육이 효율적이고 효과적으로 진행되어야 한다는 점에서 수요자와 공급자 측의 문제가 모두 관련되어 있지만 특히 보수교육 관리 체계와 재정 지원 등의 이슈가 고유한 논점이라고 할 수 있을 것이다.

그러나 본 연구는 위의 3자 모두의 문제를 다루고 있지는 못하다. 여러 한계점으로 인하여 가장 현실적으로 추진가능성 높은 이슈를 우선 선택하고자 하였고 특히 보수교육 시행의 핵심이라 할 효과의 중요성에 초점을 맞추다보니 보수교육의 수요자인 보육교사와 시설장 관련 문제에 치중하여 개선안을 제안하게 되었다. 더불어 제도적 개선의 주체가 될 정부의 입장에서 볼 때 실현 가능성이 높은 사안 또한 포함하고자 하였다. 결국 보수교육 제공자의 운영 효율화나 질적 수준 문제가 이 연구에서는 제외되고 있는 바, 이는 추후 우선적으로 논의가 필요한 사안이 될 것이다.

2. 보수교육 효율화 방안

가. 보수교육 교육내용의 다양화

1) 보수교육 인정 과목 확대

보수교육의 교육과정은 2009년 표준보수교육과정이 개발되어 이듬해부터 적용되면서 새로운 국면으로 들어선 상황이다. 그러나 이 표준보수교육과정은 일률적인 교과목의 중요성을 강조하는 입장에서 벗어나지 못하고 일반 직무교육의 경우 선택할 수 있는 교과목의 범위를 늘여주는 정도에서 융통성을 발휘하고 있을 뿐이다.

실제로 보육교사 및 시설장들은 보수교육 이수로는 인정되지 않으나 보육정보센터 등 지원기관을 통해 교육을 받는 기회를 갖고 있다. 예를 들어 서울특별시 보육정보센터의 경우 표준보육과정이나 위생 및 안전, 아동학대 예방교육 등 필수 교육 과정과 서울시 보육포털서비스 이용 활성화를 위한 보육시설 정보화 교육, 다문화 보육 이해 등의 과목들을 개설하고 있어 특색 있는 교육 프로그램도 운영하고 있다.

본 연구의 조사결과에서 보면, 안전교육이나 표준보육과정 등의 교육을 보수교육으로 포함할 것인가를 묻는 질문에서 76.2%가 동의하는 입장을 취했고 현장의 원장이나 교사가 전문가나 공무원보다는 높은 비율로 찬성하는 것으로 나타났다. 그러나 전문가의 경우에도 72%가 보육정보센터의 이러한 교육들이 보수교육으로 인정될 수 있어야 한다고 응답하였고 18%만 동의하지 않았다.

보수교육 내용의 다양성 측면뿐 아니라 기관의 접근성을 높인다는 측면까지 고려한다면 보육정보센터에서 제공하고 있는 교육의 일부를 보육종사자들의 보수교육으로 포함시키는 방안이 논의될 만하다. 그러나 보육정보센터의 모든 교육을 보수교육 대체로 활용하게 하는 것은 보수교육이 가진 취지와 맞지 않을 수 있고 교육의 질적 수준의 문제도 논의되어야 할 사안이므로, 현행 표준보수교육과정과 비교했을 때 대체가 가능한 과목을 선정하여 규정하는 것이 필요하다. 즉, 보육정보센터의 교육내용 중 표준보수교육과정의 교과목과 중복되는 부분에 한해서 일반직무교육을 이수한 것으로 대체할 수 있겠다. 가능한 것은 표준보육과정의 이해 관련 내용과 영유아의 건강 안전 관련 내용 등 두 가지이다.

그러나 보수교육의 교육과정 두 영역이 보육정보센터 프로그램과 100%일치하는 것은 아니므로, 직무교육에서 받을 수 있는 수업의 여지를 남기는 것도 중요하다. 즉, <건강 영양 및 안전> 영역에서 필수과목인 '안전관리와 응급처치' 2시간은 반드시 보수교육 기관에서 이수하도록 하여 이 영역은 4시간을 보육정보센터 수업으로 대체할 수 있게 하고, <영유아교육> 영역 관련해서는 6시간까지 과목과는 무관하게 보육정보

센터의 수업을 들을 수 있게 한다. 그러면, 총 최대 10시간까지 보육정보센터에서 주관 수업이 보수교육으로 인정될 수 있다.

<표 12> 보수교육과정과 보육정보센터 교육내용의 비교

보육교사 일반직무교육과정		(서울시) 보육정보센터 교육프로그램	
<영유아 교육> - 표준보육과정 이해 - 연령별 보육프로그램 운영 - 다양한 보육프로그램 이해 - 교구교재의 개발과 활용 - 영유아 교수학습 방법의 실제	10시간	- 표준보육과정이해와 적용 - 표준보육과정 심화교육(만2세미만) - 표준보육과정 심화교육(만2세) - 표준보육과정 심화교육(만3-5세)	6시간 2시간 2시간 2시간
<건강 영양 및 안전> - 영유아 건강관리 - 영유아 영양과 급식관리 실제 - 안전관리와 응급 처치(필수)	6시간	- 급식 위생 및 안전, 아동학대 예방교육	3시간

그러나 특히 주의가 필요한 것은 보육정보센터에서 진행되는 수업의 질에 대한 관리이다. 보육종사자에 대한 보수교육기관으로 지정된 곳이 아니므로 이들의 교육에 대한 평가가 별도로 필요하다. 이를 위해 관련 대학 교수나 보육교사교육원 전임교수, 또는 보수교육기관에서 동일한 과목에 대한 강의경험이 있는 강사를 보육정보센터에서 강의자로 채용했을 때 이에 대해 관할 지자체에 승인을 받은 후 일반직무교육 대체교육으로서 인정될 수 있도록 해야 한다.

또 한 가지는 보육정보센터 교육에 대해 현재 보육교직원 보수교육에 지원되고 있는 정부 보조금이 동일하게 적용될 수 있는가의 문제이다. 다행히 표준보육과정과 건강·안전 관련 강조는 대부분의 보육정보센터에서 필수교육으로서 무료로 제공되고 있어 별다른 지원이 적용될 필요는 없을 것으로 사료된다. 만일 수강료가 실비로 부과되는 경우에도 보육정보센터 교육은 수요자 편의를 위한 정책적 융통성의 입장이므로 지원하지 않는 것이 바른 방향이다.

- 보육정보센터의 표준보육과정 관련 과목 및 건강·영양·안전 관련 과목을 보육교사 보수교육 중 일반직무교육 대체 과목으로 인정함.
- 단, 보육정보센터의 보수교육 인정은 총 10시간을 초과할 수 없음
 - 표준보육과정 관련 6시간 이하
 - 건강·영양·안전 관련 4시간 이하
- 단, 보육정보센터 보수교육 인정 과목의 강의자는 대학 교수, 보육교사교육원 전임교수, 보수교육승인기관 동일과목 강의 유경험 강사에 한정됨.
- 보육정보센터 교육에 대한 정부의 비용 지원은 하지 않음.

[그림 3] 일반직무교육 인정 범위의 확대 방안

2) 보수교육 교과목의 다양화

본 연구의 조사 결과에 따르면, 응답자의 93.6%가 보수교육 과목을 현행과 달리 다양화해야 한다는 데 동의하고 있다. 즉 보수교육 내용의 다양화를 요구하는 목소리가 다른 어떤 사안보다 높다.

구체적으로 어떠한 과목들로 현행 교과목이 대체될 수 있을지는 보다 심도 깊게 연구되어야 할 문제이다. 우선적으로 참고할 수 있는 대체 과목들은 현재 보육정보센터가 제공하는 다양한 교육내용이나 유치원교사들이 직무연수의 측면에서 자율적으로 받고 있는 교육내용들을 살펴볼 만하다. 그러나 유치원교사는 직무연수의 경우 교사 개인의 역량을 개발하기 위한 ITC 기술 교육, 외국어 능력 교육 등과 독서 지도, 교수법 등 초등교사와 구분이 없이 개설되는 교육으로 보육에는 적절치 않으며, 보육정보센터의 교육내용들도 크게 다양지 못하다.

본 연구에서 보수교육 강의를 대상으로 보강되기를 바라는 보수교육 과목을 조사했을 때 가장 높은 호응을 얻은 분야가 '교직원 및 인간관계론 등 소양 교육'(64.3%)이었고 다음으로는 자기 개발, 소질, 기술 교육(37.5%), 교사장학교육(32.1%), 아동인성교육 및 리더십 교육, 동화 구연/종이접기/음률지도 등 실기 교육(19.6%)이 다음인 것으로 나타났다.

가장 큰 문제가 승급교육과 직무교육 등을 번갈아 받을 때 또는 직무교육을 3년마다 받게 될 때 결코 내용상 차이가 없고 심화된 교육이 되기도 힘들다는 점임을 상기해 볼 때 교과목의 변화는 필요하다. 이미화 등(2008)은 보수교육 과정의 다양화를 주장하며 학회, 협회, 보육정보센터 등 공신력 있는 기관의 교육을 보수교육으로 인정할 것을 제안하고 유치원교사의 재교육을 언급하면서 교직원과 교양 과목을 강조할 필요성을 제기하였다.

우선적으로 본 연구는 교과목의 다양화라는 안이 승급교육보다는 직무교육에 해당하는 개선 방향으로 보아야 한다는 입장이다. 승급교육은 필수교육으로서 무엇보다 표준화된 커리큘럼이 필요하고 우리나라 모든 1급 또는 2급, 혹은 시설장 자격소지자는 동일한 수준의 승급과정을 거쳤음을 보장할 수 있어야 한다. 그러므로 여기에서는 범위를 직무교육 교과목으로만 한정하였다.

본 연구의 조사결과와 기존 연구의 제안에 의거하여 보수교육 교과목을 다양화할 수 있는 방향을 생각해본다면, 보육교사를 교사로서의 자질과 인품, 소양을 높일 수 있는 기회가 직무교육에서 보강된다면 교사의 전문성 제고라는 목적에 부합하는 일일 것이며, 이러한 맥락에서 '보육교사의 역할과 윤리' 과목이 필수로 지정되어 있다. 이에 더하여 인문학 강좌나 리더십 교육, 인간관계론 등 교사의 자존감을 높이고 소양을 키울 수 있는 강의의 수강은 직무보수교육으로 인정해 줄 만하다. 또한 보육정보

센터의 손유희, 동화구연 등 교수방법에 대한 교육도 직무교육으로서 적절하다고 보겠다.

일반적으로 신규 보육교사들이 마지막으로 받게 되는 1급 승급교육과 최초 일반직 무교육간 비교 결과를 보면, “보육실습지도의 실제”가 중복됨을 알 수 있다. 현재 보육실습지도에 대해서는 안내 매뉴얼(한국보육진흥원, 2010)이 나와 있고 승급교육시 해당 영역에 배정된 12시간 교육의 일부를 받은 경험이 있으므로, 이 분야의 대체 과목으로 위 내용의 수용을 고려할 수 있다. 그러나 이 사항은 시설장 신규나 일반 직 무교육의 과정에는 해당하지 않는 편이 좋다. 시설장의 경우는 보육교사와 달리 ‘보육사업의 운영’ 영역이 매우 중요하게 다루어져야 할 것이기 때문이다. 요약하면 다음 [그림 4]와 같다.

- 해당 보수교육 유형: 일반직무교육(보육교사 과정)
- 교과목 이수 인정 분야: 교사 소양 함양 및 교양 교육
 - 교사론, 교직원
 - 철학, 역사, 문학 등 인문학 강좌
 - 리더십 교육, 인간관계론
 - 교수방법: 예) 손 유희, 창의적 미술 교육, 동화구연, 독서지도 등
- 인정 시수: ‘보육사업의 운영’ 영역 대체 4시간
- 교육주최 기관: ① 보육정보센터, 교육청, 도서관, 지자체 등 공공 기관
② 한국보육시설연합회, 각종 관련 학회
- 인정절차: 이수증 제출을 통한 시수 인정
- 교육비용지원: 없음.

[그림 4] 보수교육 교과목 다양화 방안

나. 보수교육 참여 시간 부족과 교육기관 접근성 해소

1) 온라인 보수교육 확대

보육교사가 보수교육을 원활하게 받을 수 있는 환경이 되지 못하는 데에는 보육교사의 업무가 과중하여 교육 시간을 내기 힘들고 부재시 그들을 대체할 대체인력 활용 가능하지 않다는 어려움이 작용한다. 이같은 애로사항을 고려하여 교육기관까지 오가는 시간을 줄이고 원하는 시간에 자유롭게 교육받을 수 있도록 하며, 근무지를 최소 기간 떠나있게 함으로써 대체교사 미이용으로 인한 어려움을 줄일 수 있는 방법으로 온라인 교육 제도를 활용할 수 있다.

현재 보수교육 중 특수직무교육의 경우 온라인교육을 실시하고 있으며 그 효과는 긍정적인 평가를 받고 있는 편이다. 유치원 교사의 경우도 직무교육은 대부분 온라인

으로 수강하도록 온라인 교육 접근이 보편화되어 있고 전국의 67개 교육기관이 온라인(원격)교육연수원으로서 승인받아 운영하고 있는 상황이다.

본 연구의 조사결과를 보면, 온라인 교육의 범위는 역시 직무교육에만 국한하는 것이 바람직하다는 의견이 다수로 나타났다. 직무교육을 온라인화 하는 데에는 보육교사의 47.1%가 동의하였고 34.8%가 반대하였다. 승급교육의 온라인 교육화에는 교사의 39.3%가 찬성하고 46.4%가 반대하는 것으로 나타났다. 전문가는 80%가 승급교육의 온라인화에 반대하였다. 그러므로 온라인 교육을 실시하는 것도 앞서의 제안들과 마찬가지로 승급교육이 아닌 직무교육에만 적용되는데 많은 이들의 합의가 이루어질 수 있을 것이다.

현행 일반직무교육을 위한 표준보수교육과정 중 그러면, 얼마만큼의 과정이 온라인 교육으로 전환됨이 적당할 것인가?

조사결과에 따르면, 가장 많은 응답자(전문가)가 선택한 영역은 '보육의 기초'와 '보육사업의 운영', 그리고 세 번째는 '가족 및 지역사회 협력'이다. 나머지 '발달 및 지도', '영유아 교육', '건강·영양 및 안전' 영역은 이 문항에서 매우 낮은 지지를 받았다. 그러므로 일반직무교육의 경우 온라인교육 체제로 전환하는 것이 가능하나 교육과정 영역에 따라 차이를 두고 오프라인 교육과 병행하여 실시하는 것이 합리적일 수 있다. 온라인 교육이 무리가 없다고 지지되는 위의 세 가지 교육과정 영역의 직무교육 시수는 총 16시간이다. 그러므로 온라인 교육을 신청하더라도 24시간은 오프라인 집체교육으로 진행해야 한다.

이 때 정부 보수교육비용 지원이 문제가 될 수 있는 바, 보수교육기관으로서는 시간 수가 줄어서 운영비에 타격을 받을 수 있다. 기존 보수교육기관이 온라인교육 시스템을 구축하여 시행할 수 있다면 문제가 없으나 구축에 드는 초기 비용이 부담이 될 수 있고 관리도 어려울 가능성이 있다. 그럼에도 보수교육의 질적 수준을 담보하기 위해서는 기존 보수교육기관을 중심으로 온라인 교육 시스템이 만들어져야 할 것이다. 그래도 승급교육은 제외하고 직무교육만을 온라인으로 한다면 보수교육기관의 타격은 최소라는 것이 전문가들의 의견이었다.

현행 직무교육 6만원 지원을 유지하여 개인별로 모든 직무교육 시수를 충족시킨 이후에 환급 신청을 하도록 안내해야 한다.

- 해당 보수교육 유형: 일반직무교육
- 온라인 이수 가능 교육과정 영역:
 - 보육의 기초 (6시간)
 - 가족 및 지역사회 협력 (6시간)
 - 보육사업의 운영 (4시간)
- 인정 시수: 총 16시간
- 교육주최 기관: 보육종사자 보수교육지정 기관 및 연계 온라인교육기관
- 교육비용지원: 오프라인 24시간까지 총 40시간 이수 후 60,000원 환급

[그림 5] 보수교육 온라인 교육 전환 방안

2) 보수교육 수강 저축제

보수교육 참여 시간의 불충분성을 해소하기 위한 또 하나의 방안으로서 ‘수강 저축제’를 도입하는 것이 합리적이다. 이 제도는 보수교육을 단기간 동안 모두 40시간, 80시간씩 연속적으로 이수하는 것이 아니라 보수교육을 이수해야 하는 법정 기간 내에 수강자가 자유롭게 수업을 나누어 듣는 제도를 의미한다. 만일 보육교사들이 승급교육을 받기 위해 한꺼번에 2주간 80시간을 온전히 근무지에서 벗어나 있어야 한다면 보육시설 운영자의 입장에서는 대체교사 활용이 어려운 상황에서 힘든 일이 될 수 있다. 뿐만 아니라 보육을 받는 영유아의 입장에서도 2주간의 담임 교사 부재는 좋지 않는 보육환경으로 작용할 수 있다. 이러한 문제를 보완하고자 보수교육을 조금씩 나누어 수강함으로써 보육교사나 영유아, 시설장 모두에게 최소한의 어려움을 주고자 하는 목적을 지니고 있다.

수강 저축제는 본 연구의 조사에서 볼 때 높은 지지를 받고 있는 방안이었다. 응답자가 모두 높은 비율로 동의를 보인 가운데 특히 보육시설장의 경우 86.4%가 찬성하였고 보육교사는 81.1%가 찬성입장을 보였다. 그리고 승급교육과 직무교육 할 것 없이 모두 수강 저축제를 적용하는 데 가장 많은 수가 동의하였다. 그리고 수강 저축제의 한 가지 의의는 교사들이 최소한의 시간 동안 근무지를 벗어날 수 있으므로, 모든 보수교육을 평일 주간 시간을 활용하여 수강할 수 있도록 하는 데에도 있다.

교육을 받는 보육교사나 시설장의 편의대로 보수교육기관의 교육 일정과 맞다면 과목별로 교육을 받을 수 있게 되고 정부의 비용지원은 모든 수강이 완료된 후 확인 절차를 거쳐 환급할 수 있게 한다.

- 해당 보수교육 유형: 승급교육, 직무교육
- 해당 교육과정 영역: 모든 영역
- 분할 이수 방식: 자율(모든 수업은 평일 주간 이용)
- 교육비 납부 방식: 이수 시간 당 수강자가 납부
- 교육비용지원: 총 이수 시간 완료 후 60,000원 환급

[그림 6] 보수교육 수강 저축제 운영 방안

※ 만 2년 전 보육교사 1급 승급자격을 획득했던 보육교사 A씨의 2년 후 직무교육 이수 방식(예시)

- 보수교육 인정교육과정과 교과목 다양화, 온라인 보수교육, 수강저축제를 모두 적용함.

- ① 보육정보센터교육 중 표준보육과정 교육 6시간, 안전교육 4시간 수강
- ② 보육시설연합회 주관 유아놀이 지도 워크숍 참여 4시간 인정
- ③ 온라인 교육으로 '보육기초'와 '가족 및 지역사회 협력' 수강 총 12시간
- ④ 보육교사교육원 직무교육으로 발달 및 지도 8시간, 안전관리와 응급처치 2시간, 영유아 교육 영역 4시간 총 14시간 이수

교육내용	수강방법/기관	수강 시간	표준보수교육과정 해당/대체 영역	수강시기
표준보육과정	보육정보센터	6	영유아 교육	2월
영유아 건강·안전교육	보육정보센터	4	건강 영양 및 안전	4월
영유아놀이교육워크숍	보육시설연합회	4	보육사업의 운영	5월
영아기뇌발달이해	보수교육 기관	4	발달 및 지도	7월
영유아부적응행동지도	보수교육 기관	4	발달 및 지도	7월
안전관리와응급처치(필수)	보수교육 기관	2	건강 영양 및 안전	8월
연령별 보육프로그램운영	보수교육 기관	4	영유아 교육	8월
이동학대와 권리 이해 등	온라인	6	보육기초	10월
부모-교사의사소통방법 등	온라인	6	가족 및 지역사회 협력	11월
계		40		

[그림 7] 개선안에 의거한 보육교사 일반직무교육 이수 방식의 예시

다. 보수교육 관리시스템의 구축 및 운영

보수교육 체계의 문제 중 하나는 보육교사 및 시설장 1인당 보수교육 이력이 관리되지 않는다는 점이었다. 승급의 경우는 승급교육 이수 증명과 개인의 신청에 따라 한국보육진흥원에서 승급 자격증을 부여한다. 그러나 이후 직무교육에 대해서는 지자체별로 이수 보고를 하는 선에 끝이 나고 전국적으로 개별 사항은 기록이 되지 않는

다. 결국 이러한 비체계적인 측면 보수교육에 대한 인식을 느슨하게 하고 행정적으로 제재가 가해지기 어렵게 되어 있다. 이러한 행정적 문제를 해소하기 위한 방안으로 온라인을 통한 전국 시스템에서의 관리가 필요한 시점이다.

서울시에서는 2011년 현재 '서울특별시 보육포털서비스'라는 웹페이지를 개설하여 각종 보육관련 정보를 제시함과 동시에 보육교사의 보수교육 신청과 관리가 모두 한 곳에서 이루어지도록 하고 있다. 보수교육을 개설하고 있는 서울시내 모든 기관이 여기에 접속되어 있고 교육을 받고자 하는 수요자가 직접 온라인으로 신청하도록 되어 있다. 교육을 받은 이후 수료결과 또한 보수교육기관에서 웹사이트에 올리고 동시에 수료 당사자와 지자체의 담당자가 온라인으로 확인이 가능하다. 이러한 결과보고는 이후 보수교육 비용 환급에 사용된다.

그러나 여기에서 그치지 않고 이러한 온라인 결과보고체계가 교사의 이력이 등록되어 있는 전국단위 '보육통합정보시스템'에 연결된다면, 지자체의 입장에서는 보수교육에 대한 관리가 보다 정확하게 이루어질 수 있을 것이다. 그리고 보수교육을 받아야 할 시기가 되면 해당 개인에게 자동 통보가 가도록 하는 알림시스템이 작동되게 할 수도 있다.

제재의 한 가지 방법으로는 보육시설평가인증의 한 가지 항목이 되고 있는 보수교육 미이수교사 채용 여부 지표에 대해 단순히 평가인증 점수에서만 반영할 것이 아니라 평가자가 정확히 e-보육을 통해 각 시설의 현황을 검토하고 여기에서 만일 태만한 보수교육 이수 현황이 드러나게 되면 지자체에 고지하고 위반에 상응하는 조치를 취하도록 하는 방안이 있을 수 있다. 뿐만 아니라 교사 채용 기간이 길고 보수교육 이수 우수 결과를 보이는 시설에 대해서는 지원의 우선 등 인센티브가 주어지는 것도 하나의 장려 방안이 될 수 있다.

라. 기타 중장기 방안

1) 보수교육비 지원

현재 보육교직원 보수교육에 대한 정부 지원은 교육 이수자당 직무교육 40시간 6만원, 승급교육 80시간 12만원으로 정해져 있다. 이러한 비용이 현실적이지 못하다는 지적은 계속 있어왔다. 그러나 정부 보육예산의 증가 현황 등을 고려하면 단시간 내에 지원비용을 증액하는 것은 쉽지 않은 상황이고, 온라인 교육이 활성화된다면 직무교육에 대해 증액지원을 하는 것도 합리적이지는 않다.

한편 승급교육의 경우 개인의 자격승급 교육에 국가가 지원을 하는 것이 불합리한 체계라는 지적도 있어 왔다. 그러나 국가자격의 경우 특히 초중등교사나 유치원교사, 원장·원감 자격 연수의 경우 장기 집체교육임에도 비용은 국가가 부담하고 있다. 그것은 철저히 참여 대상자의 수를 규정하여 한계를 두고 예산 범위 내에서 진행함으로써 가능한 일인 바, 이는 보육교사의 경우에도 그대로 적용이 되고 있다. 법에서, 예산을 넘어서는 경우는 개인부담의 가능성을 명시하고 있기 때문이다. 보다 우수한 보육교사를 다수 보유하고자 하는 것이 국가의 입장이라면 승급교육에 대한 지원이 타당성을 갖게 된다.

장기적으로 물가상승이나 보수교육기관의 어려움이 발생한다면 비용지원에 대한 증액을 논의할 필요는 있다. 본 연구의 조사 결과에 따르면 40시간 직무교육의 경우 평균 37,444원의 증액이 필요하다고 생각하는 것으로 나왔다. 응답자 중 가장 낮은 지원액 증액을 제시했던 공무원들의 경우에는 18,232원이었다. 향후 본 연구에서 제시한 다양한 보수교육 개선안을 실시한 이후 비용의 문제는 다시 논의할 필요가 있을 것이고, 이 때에는 우선적으로 20,000원 정도의 인상을 검토해볼 수 있겠다.

2) 보수교육 시간과 기간의 개선

현행 보수교육의 법정 규정 시간이 너무 부족하여 상향 조절할 필요가 있음은 익히 지적되어 왔다(이미화 외, 2008). 180시간을 필요로 하는 유치원교사의 자격연수 시간과 비교하더라도 승급교육에 요구되는 시간은 턱없이 낮은 상황이다. 보육교사의 전문성을 제고한다는 취지에서는 당연히 보수교육 시간이 상향되어야 함은 이론의 여지가 없다.

그러나 현실적으로 대체인력이 부족하고 애착이 중요한 영유아기에 교사가 장기간 부재하는 것은 어려운 상황이 될 수 있다. 그리고 교육 시간을 늘리기 위해서는 보육 예산 또한 증액 확보되어야 하므로 단시일 내에 이루어지기는 무리한 사안이라고 사료된다. 본 연구의 조사 결과를 보더라도 다수(61.1%)가 현행 승급교육시간이 적절하다고 보고 있고 특히 보수교육을 담당하는 대학교수들은 80%가 적절하다는 데 동의하였다. 이는 여러 현실적 어려움을 감안한 의견일 수 있지만 이 문제는 보육교사의 근무 환경과 지원이 향상된 이후 장기적으로 개선 논의를 해야 할 것으로 보인다.

참고문헌

구현아·임양미·이기선(2009). 경기도 보육교사 재교육실태 및 개선방안 연구. 한국보육학회지, 9(2), 1-22.

김은설, 안재진, 최윤경, 김의향, 양성은, 김문정(2009). 보육종사자의 전문성 제고 방안 연구. 보건복지가족부·육아정책연구소.

김의향·서문희·임양미·민미희(2010). 보육종사자 보수교육 운영현황 및 개선방안 연구. 유아교육학논집, 14(6), 405-438.

보건복지부(2011). 2011년도 보육사업안내.

서문희, 유해미, 이세원(2010). 저소득 가구 보육서비스 사업 효과 연구. 한국여성재단.

서문희, 신희연, 송신영(2009). 보육시설 평가인증 효과 분석. 육아정책연구소.

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

유희정, 이은해, 최정운, 김문정(2007). 평가인증을 통한 보육시설 서비스 개선 효과분석 및 발전방안 연구. 여성가족부.

이미화·김경희·김문정(2008). 육아지원인력의 재교육 실태 및 개선 방안 연구. 육아정책개발센터.

(재)한국보육진흥원(2010). 표준보수교육과정.



보육교직원 보수체계 개선 방안 연구

발표자: 최윤경(육아정책연구소 부연구위원)

보육교직원 보수체계 개선 방안 연구

최윤경 (육아정책연구소 부연구위원)

1. 연구의 필요성 및 목적

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

2011년 어린이집·유치원 교사 및 사회복지사 호봉표에 의해 4년제 대졸 초임을 기준으로 기본급여(임금+제수당)를 비교하면, 정부인건비지원기관인 국공립어린이집의 경우 1호봉 1,392,280원, 민간어린이집 최저임금 98만원 이상으로, 유사직종인 국공립유치원교사의 4년제 대졸 초임 8호봉 1,510,100원, 사회복지사 1호봉 1,531,999원에 비해 보육교사의 초임이 여전히 낮다. 실지급여액으로 처우개선비 등의 지원액과 수당을 반영하면 국공립기관 4년제 대졸 초임 보육교사 약150만원 미만, 유치원교사 약200만원 이상으로 그 차이는 더욱 커진다. 그러나 보육실태조사에 의하면, 보육교사의 월평균 급여는 2009년 126만 1천원으로 2004년 96만원에 비해 약 30만원 가량 증가한 것으로 조사되었다. 어린이집 유형별로 나누어 살펴보면, 국공립·법인 등 정부인건비지원기관의 교사 월평균 임금이 세전 약 150만원 이상으로 인건비지원기관의 100~115만원에 비해 높아, 지원기관과 미지원기관 간, 기관유형간의 교사 임금에 편차가 존재함을 알 수 있다.

2012년으로 예정된 5세 누리과정의 시행으로 취학전 만5세 보육·교육에 대한 지원이 체계화되고 보육·교육과정의 운영이 국가 수준에서 일원화 될 것으로 기대된다. 이는 우리나라 취학전 영유아기 보육·교육이 잠정 의무교육의 시기로 진입함을 의미하는 것으로, 향후 만5세에 대한 보육과 교육이 공보육 및 공교육의 체계로 진입하며 그에 따라 교직원의 인건비가 공적예산에 의해 지원되고 국가수준에서 교사들의 질

관리가 이루어짐을 의미한다 하겠다. 따라서 취학전 영유아기 교직원에 대한 인식과 처우 또한 이에 합당하게 변화해야만 하는 시기에 당면해있다. 실제 내년부터 5세반을 맡는 보육교사에게는 국공립유치원교사의 임금 수준을 보전하기 위하여 월 30만원의 보수가 추가 지급될 예정이며, 기존 보육예산의 일부가 0~4세 교사 처우개선을 위해 쓰일 예정이다. 그러나 이는 동일기관 어린이집 내에서 교사 처우의 형평성 문제로 현장에서 어려움과 갈등을 유발할 소지를 안고 있으므로, 이러한 과도기적 변화에 보육교직원의 직무와 보수가 보육의 발전 및 질 제고로 귀결되도록 하는 정책적 설계가 요구된다.

또한 올 2011년 7월부터 보육교사의 1일 8시간 근무 및 기준시간 초과시 근로기준법 규정에 따라 시간외근무수당의 지급 원칙의 적용이 권고되고 있다. 근무시간 준수를 현장에 적용함은 보육교직원의 근로환경 개선을 위해 고무적이거나, 현장에서는 시간외근무수당 지급의 근거를 현 보수체계에서 찾지못해 각 기관의 자율적 조율에 현장의 어려움이 있다. 따라서 보육교직원의 급여체계가 어떠한 근거와 체계를 가지고 구성되어있는지 제시하고, 향후 구체적 개선방안을 제시할 필요가 있다.

따라서 이 연구의 목적은 현재 보육교사 및 어린이집 원장, 즉 보육교직원의 보수체계를 분석, 진단하여 향후 보육인력의 전문성 및 서비스 질 제고에 기여하는 보육교직원 보수체계로의 개선안을 제시하는 데에 그 목적이 있다.

2. 연구내용 및 방법

1) 연구내용

연구내용의 구성은 다음과 같다.

첫째, 지금까지의 보육교사 임금의 변화과정과 현재 보수체계 현황을 살펴보고 유사직종인 유치원교사와 사회복지사, 일반 공무원 등과의 임금수준 및 보수체계와 비교함으로써 향후 보육교사 보수체계 개선의 시사점을 얻는다.

둘째, 2011년 현재 보육교사 대상으로 보육교사의 임금수준 실태와 문제점 인식, 보수체계 개선안에의 의견을 분석함으로써, 문헌연구와 양적설문조사를 통해 분석된 자료를 바탕으로 최종안인 보육교직원 보수체계 개선안을 제시한다.

2) 분석 자료

본 분석에 사용된 양적 자료는 2011년 육아정책연구소 수시과제 「보육교직원 보수체계 개선 방안 연구」의 일환으로 진행된 보육교직원 289명에 대한 설문조사 결과이다. 기관유형별 보육교직원 대상으로 현재 보수체계 실태 및 문제점 진단, 개선방안에의 의견을 다음과 같은 내용으로 면대면 면접 및 우편 조사하였다.

<표 1> 설문조사 실시 대상 및 내용

단위:%(명)

시설유형	조사에 응한 보육교직원 수		설문내용
전체	원장(136)	교사(153)	
국공립	41.17(56)	45.75(70)	-임금수준 및 근로여건 실태와 문제점 -보수체계 개선안 의견 조사 · 기본급여 및 수당의 구성 · 학력 및 경력연한별 초임 호봉 · 기관유형별 임금수준에 대한 의견 · 유사직종 임금수준 대비 의견 · 시간외 근무수당의 지급 등
법인	7.35(10)	6.53(10)	
민간(부모협동,직장)	41.17(56)	39.21(60)	
가정	10.29(14)	8.50(13)	

3) 용어 정의 및 연구의 특성과 제한점

보육교직원은 기존의 보육시설종사자와 동일한 개념으로, 어린이집에 근무하는 원장, 보육교사, 특수교사, 그 외 육아지원인력에 해당하는 치료사, 영양사, 간호사, 사무원, 취사부, 기타 등을 포괄한다. 본 연구에서 살펴보는 보수체계 연구대상으로서의 보육교직원은 어린이집 원장과 협의의 보육교사에 국한한 것으로 간호사, 영양사, 특수교사, 치료사를 제외하여 논의한다. 또한 본 연구의 보수체계 논의는 비금전적 임금요인인 근로여건 관련하여 근로시간 및 교대근무의 설계, 대체교사, 물리적인 환경과 조직 등, 근무환경 전반의 복무실태에 대한 논의를 보수체계의 주요한 관련 요인으로 고려하여 논의한다.

본 연구의 제한점은 단기 소규모 과제로서 보육교사의 보수체계를 구성하는 다양한 기저요인(예: 직무분석)에의 고찰과, 이를 반영한 대규모 조사를 수행하지 못하는 점이다. 따라서 본 연구의 조사결과는 현재 보육현장 모집단의 실태와 차이가 있을 수 있다. 그러나 현 시점에서 요구되는 쟁점을 파악하여 그에 대한 주요 보수체계 개선방안 마련에 초점을 두어 진행하였다.

보육사업안내에 의하면, 인건비는 기본급(기본봉급+상여급), 제 수당, 퇴직금, 사회

보험, 기타 후생경비를 포함하나, 본 연구에서의 '보수'는 인건비 중, 기본급과 제 수당, 그리고 부가적인 지원금으로 구성된 것으로 본다. 여기서의 보수는 임금과 처우, 급여, 월급, 임금 등과 동의어로, 보고서 내용의 맥락에 따라 같은 의미로 선택적으로 사용하였다.

3. 보수체계 변천 및 현황

1) 보수체계 구성 및 변천

정부에서는 보육교직원의 보수를 기본급과 수당 구분없이 제 수당을 포함한 총액 기준 연봉을 산정한 후, 연봉액과 월지급액으로 지급하도록 규정하고 있다. 이는 연봉제의 취지에 부합하여 기본급, 수당 구분없이 연봉총액을 기준으로 하기 위함이다. 총 '연봉액'은 기말수당, 가계지원비, 정근수당, 장기근속수당, 가계보조수당, 명절휴가비, 교통급식비 등 제 수당을 반영하여 연간 총 급여를 산정한 금액이다. 여기에서 논의하는 보육교사의 '보수' 즉 급여는 통상 기본급, 수당, 그리고 중앙정부 및 지자체에서 부여하는 별도의 지원액의 세 가지로 이루어져 있다. 기본급은 (봉급+상여금)으로 이루어지며, 수당은 직무여건 및 생활여건 등에 따라 지급되는 부가 급여로 직급별로 일정액을 지급하는 직급수당, 시간외·야간·휴일 근무 수당, 연구수당, 급식비 및 기타 수당(예: 농어촌특별근무수당)을 포괄한다. 별도 지원액은 처우개선비와 같이 중앙 정부 및 지자체에서 지원하는 별도의 인건비 보조를 의미한다.

1991년 영유아보육법 제정 이후부터 현재에 이르기까지 보육교사의 보수체계임금 구성 내역의 변화를 간략히 살펴보면, '시간외 수당'의 경우 그 지급근거와 기준, 액수가 변화하여, 1995년 '초과근무수당' 지급 기준 제시하였으나 수당 별표에 시간외수당 포함시키지 않다가, 1997년 수당에 시간외근무수당 개념을 포함시켰다. 올 2011년 하반기부터 근로기준법 주당 40시간 근로원칙에 맞춰 시간외 수당을 명확히 지급해야 함에도 아직 구체적인 산출근거와 비용 산정이 이루어지지 않고 있다. 한편, (2005년 자료 기준), 유치원 교사 급여체계에는 시간외수당 근거 반영되어 있고, 6,706원×월 15시간= 월 100,590원 으로 책정되어 있다.

별도 지원금의 경우는 처우개선비 명목으로 여러 종류의 지원금이 추가 지급되며, 구체적인 종류와 액수면에서 지자체별로 차이가 존재한다. 한편 서울형 및 부산형 인중, 경기도 보육특별지원, 5세 누리과정 시행 등의 특수시책에 의해 보육교사의 보수에는 다양한 지원금이 부가되고 있다.

2) 호봉표에 의한 급여수준 비교

정부 인건비지원기관, 국공립어린이집 교사에 적용되는 호봉표에 의한 급여수준의 변화로, 2005년부터 현재에 이르기까지의 보육교사 인건비 지급기준의 변화이다. 초임은 6년간 190,000원 정도가 올랐다. 매년 20,000원 ~ 40,000원 선에서 연간 약3%씩 오른 것으로, 2010년에는 동결되었다. 호봉간 급여의 차이는 일률적이지 않아 일정 급간에서 7~8% 가량 인상됨으로써 경력연한 및 장기근속의 보상을 설계에 포함하고 있다고 할 수 있다.

어린이집 원장(이전 명칭 - 시설장)의 인건비 지급기준 변천을 살펴보면, 1호봉은 매년 3%씩 올라 매년 40,000원 ~ 50,000원 사이에서 상향되었으며 보육교사와 마찬가지로 2010년에는 동결되었다. 보육교사 초임과 원장의 초임의 차이는 2005년 249,000원에서 2011년 288,670원으로 늘어났으나, 원장 초임 대비 교사 초임의 비율은 82.8%로 동일하다. 그러나 이는 (2005년 자료 기준) 4년제대졸자의 국공립유치원교사 보수의 72%에 불과하며, 국민기초 차상위수급자보다 월 8만원가량 더 많은 금액이라는 지적이 있어 어린이집 기관장에 대한 보수의 초임이 낮은 수준임을 알 수 있다(표갑수, 2006). 보육교사와의 호봉표와 견주어서도 보육교사의 6호봉에 해당하는 초임으로, 경력연한이 있는 교사의 경우 원장이 됨으로써 호봉표 기본급이 깎이는 역전현상이 일어나고 있다. 기관장 자격의 검정 및 승급절차의 개선과 더불어 어린이집 원장의 호봉표는 새로 구성될 필요가 있다.

기본급과 수당에 의한 호봉표는 그 간 보육교사와 어린이집원장의 임금이 평균적으로 약 3%의 물가인상률에 준하는 금액만큼 증가되어왔음을 알 수 있다. 즉 실질임금의 처우 개선은 보육교직원 호봉표에 반영되어 있지 않다. 그 간의 보육교직원 처우개선은 봉급과 상여금의 기본급 구조가 아닌, 수당의 첨부와 중앙정부와 지방자치단체의 별도의 지원액 마련을 통해 이루어져 왔다. 보육의 경우 각 지자체별로 특수사업에 대한 예산을 추가로 책정(전국 총 예산 약6천5백억)하여, 시·도 특별사업으로 시설운영지원, 종사자지원, 기능보강, 평가인증 등이 포함된다. 여기에서 인건비 지원을 통해 보육교직원 처우개선을 시행하고 있다.

3) 실태조사 자료에 의한 급여수준 비교

민간, 가정 등 사립기관에서는 정부에서 고시하는 보수기준 적용대상이 아닌, 자율적인 운영과 근로계약 체결에 따라 설치운영자와 교사간 합의에 의해 임금을 지급받게 된다. 단 정부의 영아대상 기본보육료를 지원받는 기관이나, 서울형 인증 어린이집의 경우 고시된 최저수준 이상의 임금 가이드라인과 근로기준법의 관련규정을 준수하

여 보육교사에게 임금을 지급해야 한다.

앞서 살펴본대로 보육실태조사 자료는 보육교사의 월 평균 급여가 126만 1천원(2009년)으로 2004년 96만원에 비해 약30만원 증가하였으며, 어린이집 유형별로 나누어 살펴본 결과에서도, 국공립·법인 등 정부인건비지원기관의 교사 월평균 임금이 약 150만원 이상으로 인건비미지원기관의 100~115만원에 비해 높아, 지원기관과 미지원기관 간의 교사 임금에 편차가 존재함을 알 수 있다. 서문희 외(2006)의 자료에 의하면, 보육교사의 월 평균 급여 실수령액은 106만원으로, 1급교사가 118만원 수준이고, 2급교사는 92만원 수준으로 자격간의 임금 차이가 약 26만원으로 조사되었다. 연도추이별 실태자료는 보육교사의 근로시간은 다소 줄고, 임금은 완만히 오르는 경향성을 드러낸다.

보육교사 간의 기관유형에 따른 임금수준을 비교하면, 2004년, 2009년 공히 기관유형에 따른 임금수준의 차이가 큼을 알 수 있다. 특히 가정어린이집 교사의 평균 임금은 2004년 약78만원, 2009년 약100만원으로 국공립 교사와의 차이가 약68만원('04년), 약53만원('09년), 민간어린이집 교사와의 차이가 약14만원('04년), 약12만원('09년)으로 가장 낮은 수준의 임금을 보였다. 대체로 동일 기관유형내 교사임금의 편차가 20만원 이상으로 큰 편인 가운데, 가정어린이집 교사는 편차와 변이는 상대적으로 적어 소규모 가정어린이집 교사의 급여복지 상태가 열악함을 알 수 있다. 보육기관간의 유형과 규모에 따른 보육인력간 임금격차의 해소에 정책적 노력이 이루어져야 함을 보여준다.

<표 2> 현행법령에 의한 보육교직원의 호봉체계

단위: 원

직위	초임	수당(연봉에 포함)	등급	호봉
		지자체수당		
원장	1,680,950	처우개선비-보통195,000	시설장	시설장 1호봉
보육교사2급	1,392,280	처우개선비-보통145,000	2,3,4년제졸업해도	보육교사 1호봉
보육교사3급			모두 보육교사2급 고졸+1년양성과정	

자료: 보육사업안내(2011)

4) 유사직종 보수체계와의 급여수준 비교

유사 직종인 유치원교사, 사회복지사(1급), 보육교사 간 대졸 초임을 비교하면, 국공립어린이집 기준 보육교사의 초임이 동일학력 기준 유치원 교사와 사회복지사보다 낮다. 공무원 초임과 비교하여서는 공무원 8, 9급 초임보다 높게, 7급보다는 낮게 책

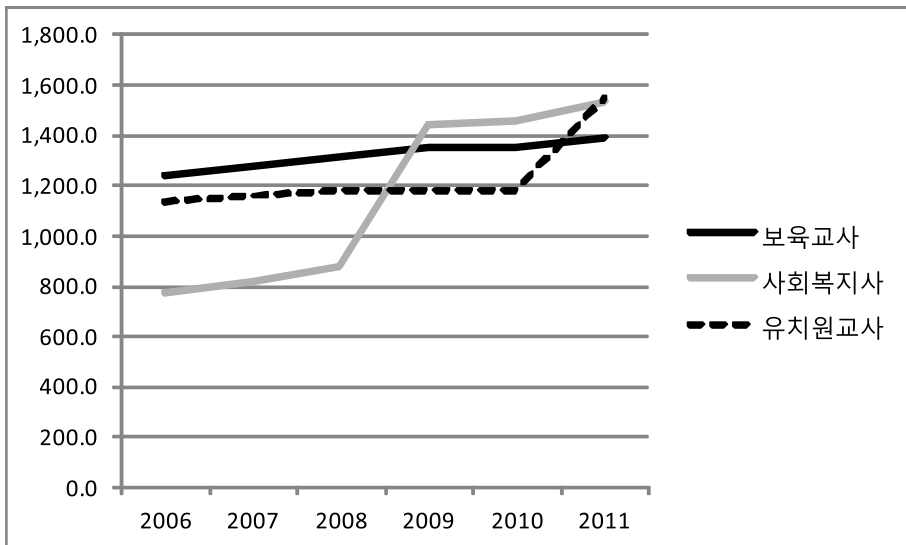
정되어 있다. 그러나 공무원 시험은 학력에 상관없이 응시할 수 있으며, 다수의 4년제 대졸자는 7급 공무원이 된다.

<표3> 유사직종 4년제 대졸초임 비교

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

자료 : 영유아보육법 시행령(2011), 공무원 보수규정(2011), 사회복지시설 지침(2011)

한편, 유사 직종의 초임 보수체계의 구체적 내역을 비교하면, 기본급의 경우 유치원교사와 비교하여서는, 국공립 보육교사 1호봉이 2~3년제 대학 공사립 유치원 교사의 기본급 초임보다 높은 수준이나, 수당 급여액(41만원)의 차이가 커 실제 월지급액의 차이는 역전되게 된다. 사회복지사 및 유치원교사와의 기본급을 비교하면, 기본급 기준액의 차이에서부터 보육교사의 기준액이 낮다. 이를 자율계약에 의한 임의 보수체계를 갖고 있는 민간어린이집과 비교하면, 그 차이는 더 커지는 양상이다. 보수체계를 구성하는 기본급의 결정, 다양한 수당의 종류와 규모의 차이 등에 의해 보육교사에 대한 처우개선비의 부가 지급에도 불구하고, 유사직종간 임금비교에서 보육교사는 여전히 가장 낮은 수준임을 알 수 있다.



<그림1> 4년제 대졸 초임호봉 비교

4. 보육교직원 급여현황 및 근무실태

가. 대상의 일반적 특성

본 연구의 조사는 어린이집 원장 136명, 교사 145명의 총 289명을 대상으로 실시 되었으며, 조사대상 교사 및 기관의 배경에 관한 구체적인 내용은 다음 <표IV-1-1> , <표IV-1-2>와 같다.

<표4> 조사대상 어린이집의 특성

구분		%	(사례수)
전체		100	(289)
지역	대도시	43.6	(126)
	중소도시	31.5	(91)
	읍면지역	24.9	(72)
기관유형	국공립·법인	50.5	(146)
	민간·가정	49.3	(143)
기 관 특 성	인건비지원여부	인건비지원기관	65.7 (182)
		인건비미지원기관	34.3 (95)
	평가인증여부	평가인증기관	87.9 (246)
		비인증기관	12.1 (34)
	특수보육여부	일반보육기관	59.9 (171)
		특수보육기관 ¹⁾	40.1 (107)
기관규모 (현원)	40명 미만	37.5	(107)
	40~70명 미만	26.3	(75)
	70~100명 미만	29.5	(84)
	100명 이상	6.7	(19)
기관규모 (총 교직원수)	5명 미만	10.0	(29)
	5~ 10명 미만	50.9	(147)
	10~ 15명 미만	29.4	(85)
	15명 이상	8.3	(24)
임대여부	자가	37.0	(101)
	건물전체임대	12.1	(33)
	건물일부임대	13.6	(37)
	지자체소유/관리	33.7	(92)
	기타	3.6	(10)

주: 1) 기관특성·특수보육여부'는 정부권장사항인 영아전담, 장애아통합, 방과후전담, 시간연장보육의 여부를 의미함.

2) 결측치로 인해 총 사례수에는 차이가 있음

<표5> 조사대상 응답자 특성

단위: %(명)

구분		원장	교사	%(사례수)
		48.4(136)	51.6(145)	100(289)
성별	남	3.7	1.4	2.4(7)
	여	96.3	98.6	97.6(279)
연령	20~30세 미만	1.5	34.3	18.0(51)
	30~40세 미만	23.0	42.9	33.2(94)
	40~50세 미만	51.1	17.1	33.9(96)
	50세 이상	24.4	5.7	14.8(42)
전공 (중복 가능)	유아교육	52.1	68.4	60.4(174)
	초중등교육/교육학	0.7	5.8	3.4(10)
	아동학	7.0	2.9	4.9(14)
	보육학	9.7	2.9	6.3(18)
	사회복지학	11.1	28.7	19.1(55)
	아동복지학	5.8	5.1	5.2(15)
	간호학	0.7	0.7	0.7(2)
	특수교육	0.0	0.7	0.3(1)
	양성과정	19.4	5.9	13.2(38)
	기타	0.7	0.0	0.3(1)
보육 총 경력	0~5년미만	3.8	48.5	25.9(70)
	5~10년미만	24.8	24.2	24.8(67)
	10~15년미만	25.6	17.4	21.1(57)
	15~20년미만	24.8	7.6	16.3(44)
	20~25년미만	10.5	2.3	6.7(18)
	25년 이상	10.5(14)	-	5.2(14)
학력 (현재)	고졸	3.0(4)	11.0(16)	7.0(20)
	전문대졸	24.4(33)	48.3(70)	37.6(108)
	4년제졸	39.3(53)	35.9(52)	37.3(107)
	대학원졸	33.3(45)	4.8(7)	18.1(52)
소지 자격 (중복)	어린이집원장	93.4(127)	24.8(36)	57.6(166)
	보육교사 1급	57.4(78)	64.1(93)	61.1(176)
	보육교사 2급	15.4(21)	40.7(59)	28.4(81)
	보육교사 3급	100(136)	2.8(4)	1.4(4)

나. 근무시간 및 휴게시간, 휴가일

1일 평균 근무시간의 변화 추이를 살펴본 결과, 2004년 이후의 조사자료는 보육교사의 근로시간이 점진적으로 줄어들고 있음을 보여준다. 그러나 여전히 8시간 근로를 상회하는 초과근로 양상을 보이며, 기관유형간 차이는 크지않은 것으로 나타났다.

<표6> 1일 평균 근무시간 평균 연도별 비교 - 보육교사

단위:시간,(명)

구분	2004년도	2006년도	2007년도	2009년도	2011년도
전체	10.2(1339)	10.3(258)	10.1(958)	9.5(11,831)	9.4(146)
시					
국공립	10.0	10.0	10.1	9.6	9.3
설					
법인	10.4	10.4	10.3	9.9	9.7
유					
민간	10.5	10.5	10.2	9.5	9.4
형					
가정	10.3	10.3	9.5	9.2	9.4

주: 1주 총 근무시간은 1주일을 5일로 계산함.

2011현 연구에서는 사례수를 국공립·법인·민간·가정=50:50으로 임의할당 하였음.

- 자료: 1)유희정, 이미화(2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태분석. 한국여성개발원.
 2)서문희, 이미화, 구미진(2006). 보육시설종사자직무 및 근로환경 실태분석. 여성가족부.
 3)유희정 외(2007). 보육시설종사자 경력 및 호봉체계 개선방안 연구. 여성가족부.
 4)유희정 외(2009). 보육실태조사보고서-시설조사. 보건복지가족부·한국여성정책연구원

어린이집 원장의 경우 2004년 이후 근무시간이 점차 감소하는 추세이나, 보육교사보다 좀 더 긴 근무시간을 갖는 것으로 나타났으며, 특히 기관유형간 편차가 존재하여 가정어린이집 원장의 긴 근로시간이 여전한 것으로 조사되었다.

<표7> 1일 평균 근무시간 연도별 비교 - 어린이집 원장

단위:시간,(명)

구분	2004년도	2006년도	2007년도	2009년도	2011년도
전체	-	11.9(292)	10.7(658)	10.4(2,829)	9.8(122)
시					
국공립	-	11.3	10.0	9.7	9.3(54)
설					
법인	-	11.5	10.5	10.0	9.1(7)
유					
민간	-	12.0	11.1	10.2	9.9(49)
형					
가정	-	12.6	12.2	11.1	11.5(12)

주: 1주 총 근무시간은 1주일을 5일로 계산함.

2004년도 보고서에는 원장 근무시간 수치가 없음.

2011현 연구에서는 사례수를 국공립·법인·민간·가정=50:50으로 임의할당 하였음.

- 자료: 1)유희정, 이미화(2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태분석. 한국여성개발원.
 2)서문희, 이미화, 구미진(2006). 보육시설종사자직무 및 근로환경 실태분석. 여성가족부.
 3)유희정 외(2007). 보육시설종사자 경력 및 호봉체계 개선방안 연구. 여성가족부.
 4)유희정 외(2009). 보육실태조사보고서-시설조사. 보건복지가족부·한국여성정책연구원.

가용한 자료내에서 보육교사가 응답한 초과근무시간을 비교한 결과, 2011년 현재 주당 평균 4.2시간으로 2007년 2.9시간에 비해 늘어난 것으로 조사되었다. 이는 올 하반기부터 적용되고 있는 8시간 이상 초과시간에 대한 인식의 강화로 토요일 근무 등을 초과근무로 반영한 응답결과로 보인다.

<표8> 1주 초과 근무시간 평균 연도별 비교 - 보육교사

단위:시간,(명)

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

주: 2011년 연구는 1주 총 근무시간은 1주일을 5일로 계산함.

2007년 연구에서는 주5일 근무로 계산인지, 주6일 근무로의 계산인지 불명확함.

2011년 연구에서는 사례수를 국공립·법인·민간·가정=50:50으로 임의할당 하였음.

자료: 1)유희정 외(2007). 보육시설종사자 경력 및 호봉체계 개선방안 연구. 여성가족부.

보육교직원의 1주 총 초과근무는 '해당없음'이 45.6%로 가장 많았으며, 1~5시간 미만이 26%, 5~10시간 미만이 15.6%, 10~19시간 미만이 6.4%, 19시간 이상이 6.4%로 나타났다. 조사대상 보육교직원의 1주 총 초과근무 시간 평균은 4.2시간 정도로 나타나, 대도시 3.9시간, 중소도시 5.2시간, 읍면지역 6.3시간으로 나타났지만, 통계적으로 유의한 차이는 아니었다.

보육교직원의 1주일간 총 근무시간에 대해 질문한 결과를 살펴보면, 주 40~50시간 근무하는 경우가 가장 많은 48.1%를 나타냈으며, 50~60시간 근무한다는 응답이 30.7%, 60~70시간 근무가 16.3%, 70시간 이상 근무한다는 응답도 있었다. 통계적으로 분석한 결과 시설유형별, 기관규모별 차이는 거의 없었으나, 소재지별로는 유의미한 차이를 나타냈다. 조사대상 보육교직원의 주당 평균 근무시간은 약49시간 12분으로 나타났다.

<표9> 1주 총 근무시간

단위:%(명)

구분	16시간 이하	40-50 시간 미만	50-60 시간 미만	60-70 시간 미만	70시간 이상	계	X^2 (df)	1주 평균
시설유형								
전체	1.5	48.1	30.7	16.3	3.3	100(270)		49.2
국공립/원장	1.6	51.6	31.3	15.6	-	100(64)		47.4
법인/교사	1.3	50.6	31.2	14.3	2.6	100(77)	17.6(12)	49.1
민간/원장	-	41.3	23.8	27.0	7.9	100(70)		52.8
/가정/교사	1.5	48.1	30.7	16.3	3.3	100(68)		47.5

구분	16시간 이하	40-50 시간 미만	50-60 시간 미만	60-70 시간 미만	70시간 이상	계	X^2 (df)	1주 평균
기관규모								
전체	1.5	48.4	30.4	16.1	3.7	100(273)		49.2
40명미만	2.0	49.5	21.8	19.8	6.9	100(101)	20.5(12)	50.3
40-70명미만	1.4	44.6	32.4	20.3	1.4	100(74)		
70-100명미만	1.3	45.6	43.0	8.9	1.3	100(79)		
100명이상	1.5	68.4	15.8	10.5	5.3	100(19)		
소재지								
전체	1.4	48.2	30.8	15.9	3.6	100(276)		49.2
대도시	3.4	55.5	21.8	17.6	1.7	100(119)	22.0(8)**	47.0
중소도시	-	47.1	29.9	18.4	4.6	100(87)		
읍면지역	-	37.1	47.1	10.0	5.7	100(70)		

주: 1주 총 근무시간은 1주일을 5일로 계산함. 무응답은 결측처리함.

*** p< .001 ** p< .01 * p< .05

보육교직원의 1주 총 휴게시간은 '없음'이 63.0%로 가장 많았으며, 3~6시간 미만 29.2%, 6시간 이상 6.6%, 1~3시간 미만 1.2%의 순으로 나타났다. 휴게시간이 없다는 응답이 63%정도임을 감안할 때, 보육교직원의 근무 중 휴게시간의 보장이 어려운 상태를 알 수 있다. 조사대상 보육교직원의 1주 총 휴게시간 평균은 약2시간으로 조사되었다.

다. 보육교직원 보수 현황

1) 보육교사 월급여, 기본급, 수당, 지원액

보육교사의 월평균급여의 추이를 비교한 결과, 2004년 이후 대체로 교사 전체의 평균 월급여는 증가추세인 것으로 나타났다. 그러나 이는 조사별로 표본수 및 구성이 달라 직접 비교는 어려우나, 대체로 국공립기관의 월급여평균이 민간가정 어린이집에 비해 높고 특히 가정어린이집 교사의 상대적으로 낮은 급여는 여전함을 보여준다. (2011 본 조사는 국공립어린이집의 비중이 50%로 모집단보다 높게 임의표집된 결과를 반영한다.)

<표10> 월급여 총액 연도별 비교 - 보육교사

단위:만원, (%)

구분	2004년도	2006년도	2007년도	2009년도	2011년도 (현재)	
전체	1,126(1,380)	1,061.1(284)	1365.3(1,018)	1,261(13,076)	1,577.0(146)	
시	국공립	1,264	1,417.4	1,524.9	1,550	1,857.6(66)
설	법인	1,100	1,308.9	1,459.9	1,502	1,557.9(11)
유	민간	1,049	965.2	1,198.6	1,138	1,352.7(57)
형	가정	723	825.6	979.4	1,540	1,106.0(12)

주: 2011현 연구에서는 사례수를 국공립·법인·민간·가정=50:50으로 임의할당 하였음.

- 자료: 1)유희정, 이미화(2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태분석. 한국여성개발원.
 2)서문희, 이미화, 구미진(2006). 보육시설종사자직무 및 근로환경 실태분석. 여성가족부.
 3)유희정 외(2007). 보육시설종사자 경력 및 호봉체계 개선방안 연구. 여성가족부.
 4)유희정 외(2009). 보육실태조사보고서-시설조사. 보건복지가족부·한국여성정책연구원.

<표11> 월 기본급 비교 - 보육교사

단위:천원,(명)

구분	2007년도	2011년도 (현재)	
전체	1,284.4(1,153)	1,269.7(136)	
시	국공립	1,448.5	1,477.6(64)
설	법인	1,417.4	1,445.6(9)
유	민간	1,077.7	1,066.7(51)
형	가정	867.9	892.0(12)

주: 2011현 연구에서는 사례수를 국공립·법인·민간·가정=50:50으로 임의할당 하였음.

보육교사의 호봉 현황을 조사한 결과, 가장 많은 보육교사(32.8%)가 1~4호봉으로 응답되었으며, 그 다음이 5~9호봉으로 20.9%, 10~19호봉은 17.2%, 20~30호봉은 1.5%의 순으로 나타나 조사대상 보육교사 평균 6.4호봉으로 국공립/법인의 경우 7.4호봉, 민간/가정 3.3호봉으로 국공립/법인 어린이집 교사의 호봉이 유의하게 더 높은 것으로 나타났다.

보육교사의 기본급, 제수당, 지원액등을 합쳐 월급여 총액을 비교해본 결과, 100만원 ~ 150만원 미만이 가장 많은 40.2%를 나타냈고, 그 다음이 150만원 ~ 200만원미만이 35.6%이었으며, 연간급여총액은 1200만원 ~1800만원 미만이 39.7%로 가장 많았으며, 1800만원 ~ 2400만원 미만이 33.9%, 2,400만원 ~ 3,000만원 미만이 18.2%으로 나타났다. 보육교사의 월급여 및 연간급여 총액 모두 시설유형별, 기관규모별로 유의한 차이를 보였다.

<표12> 보육교사 월급여총액

							단위:%(명), 천원	
구분	100만원 미만	100-150만원 미만	150-200만원 미만	200-300만원 미만	계	X^2 (df)	평균	
시설유형								
전체	6.1	40.2	35.6	18.2	100(132)		1,577.0	
국공립,법인	1.4	14.3	52.9	31.4	100(70)	56.95(3)***	1,814.8	
민간,가정	11.3	69.4	16.1	3.2	100(62)		1,308.5	
기관규모								
전체	6.1	39.7	35.9	18.3	100(131)		1,579.1	
40명 미만	13.5	53.8	25.0	7.7	100(52)	24.40(9)**	1,370.1	
40-70명 미만	0.0	34.5	48.3	17.2	100(29)		1,652.5	
70-100명 미만	2.4	23.8	42.9	31.0	100(42)		1,777.1	
100명 이상	0.0	50.0	25.0	25.0	100(8)		1,631.6	
소재지								
전체	6.1	40.2	35.6	18.2	100(132)		1,577.0	
대도시	7.1	32.1	39.3	21.4	100(56)	6.38(6)	1,595.4	
중소도시	4.8	52.4	23.8	19.0	100(42)		1,545.0	
읍면지역	5.9	38.2	44.1	11.8	100(34)		1,586.1	

*** p< .001 ** p< .01

보육교사 기본급은 100~150만원 미만이 39.3%로 가장 많았으며, 150~200만원 미만 25.7%, 100만원 미만은 22.1%, 200~300만원 미만은 8.8%로 나타났다. 보육교사의 호봉 및 기본급여는 시설유형, 기관규모별로 유의한 차이를 나타내었다.

보육교사의 수당에 대해 조사한 결과, 전체 평균 약114,000원으로 나타났다. 10만원~20만원 미만이 24.0%로 가장 많았으며, 다음으로는 수당이 없다는 응답이 20.7%, 10만원~20만원 미만이 19.0%, 20만원~40만원미만이 14.0%, 40만원~90만원이 5.8%로 나타났다. 수당 명목으로는 평가인증수당, 장기근속수당, 영아전담수당, 농어촌특별수당, 시간외수당 등이 있었으며 수당이 급여와 함께 지급되므로 내역을 잘 모르겠다는 응답도 있었다. 연봉제로 수당이 포함된 임금구조로 되어있으나, 실제 일부 현장에서는 다양한 명목의 수당이 지급되고 있다.

보육교사 지원액의 경우, 전체 평균 약127,000원으로 나타났다. 어린이집 원장의 경우와 마찬가지로 10만원~20만원미만이 43.9%로 가장 많았고 20만원 ~ 40만원 미만이 22.0%, 10만원 미만이 14.4%, 지원액 없음이 11.4%로 나타났다.

2) 어린이집 원장의 월급여, 기본급, 수당, 지원액

2004년 이후의 어린이집 원장의 월급여를 비교한 결과 대체로 증가추세에 있으며 국공립 법인 어린이집 원장은 평균 200만원대 중반임을 보여준다. 그러나 민간 가정 어린이집 원장의 월급여는 여전히 200만원에 못미치는 것으로 조사되었다.

<표13> 월급여 총액 연도별 비교 - 어린이집 원장

단위:만원,(명)

구분	2004년도	2006년도	2007년도	2009년도	2011년도 (현재)
전체	1,679(305)	-	1,904.7(639)	1,719(2,923)	2,251.4(122)
시					
국공립	1,821	-	2,153.6	2,387	2,650.7(54)
설					
법인	1,707	-	2,104.4	2,331	2,820.0(7)
유					
민간	1,468	-	1,673.8	1,596	1,872.8(49)
형					
가정	1,349	-	1,173.7	1,367	1668.8(12)

주: 2006년 연구에는 원장 월급여 총액이 없음.

2011현 연구에서는 사례수를 국공립·법인·민간·가정=50:50으로 임의할당 하였음.

자료: 1)유희정, 이미화(2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태분석. 한국여성개발원.

2)서문희, 이미화, 구미진(2006). 보육시설종사자직무 및 근로환경 실태분석. 여성가족부.

3)유희정 외(2007). 보육시설종사자 경력 및 호봉체계 개선방안 연구. 여성가족부.

4)유희정 외(2009). 보육실태조사보고서-시설조사. 보건복지가족부·한국여성정책연구원.

2011 본 조사결과에 의하면 어린이집 원장의 경우, 10~19호봉 사이가 가장 많은 28.1%를 나타내 평균 13호봉 이상을 보였으며, 월 기본급여는 200~300만원이 가장 많았다. 통계적으로 시설유형별, 기관규모별로 매우 유의미한 차이를 보였으며, 응답가운데 민간 어린이집 원장은 호봉을 적용하지 않아 비해당, 모름으로 응답한 경우가 많았다.

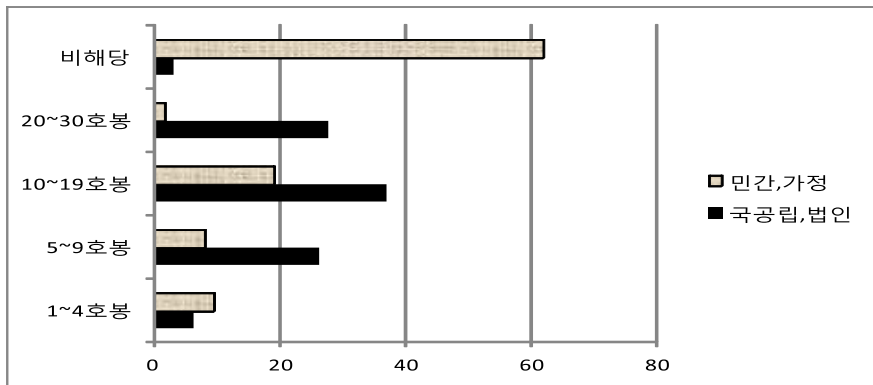
<표14> 어린이집 원장 호봉

단위:%(명)

구분	1~4 호봉	5~9 호봉	10~19 호봉	20~30 호봉	비해당	계	X^2 (df)	평균 (비해당제외)
시설유형								
전체	7.8	17.2	28.1	14.8	32.1	100(128)		13.7(87)
국공립,법인	6.2	26.2	36.9	27.7	3.0	100(65)	59.59(5)***	15.2
민간,가정	9.5	7.9	19.0	1.6	61.9	100(63)		9.8

구분	1~4 호봉	5~9 호봉	10~19 호봉	20~30 호봉	비해당	계	X^2 (df)	평균 (비해당제외)
기관규모								
전체	7.9	17.5	28.6	14.3	31.7	100(126)		13.5(86)
40명 미만	6.3	20.8	12.5	4.2	56.3	100(48)		9.9
40~70명 미만	11.8	14.7	41.2	5.9	26.5	100(34)	48.58(15)***	12.3
70~100명 미만	8.8	14.7	35.3	38.2	2.9	100(34)		16.7
100명 이상	0.0	20.0	40.0	10.0	30.0	100(10)		14.3
소재지								
전체	20.6	19.9	22.1	7.9	29.6	100(267)		13.7(87)
대도시	10.3	15.5	39.7	12.1	22.4	100.0		13.4
중소도시	8.3	16.7	8.3	16.7	50.0	100.0	15.61(10)	13.2
읍면지역	2.9	20.6	29.4	17.6	29.4	100.0		14.7

*** p< .001



[그림2] 어린이집 원장 초봉

어린이집 원장의 기본급과 제수당, 지원액을 합쳐 월급여총액을 비교해 본 결과 200~300만원이 52%로 가장 많았고, 300만원 이상과 150~200만원을 받는다는 응답은 각각 16%정도로 비슷하게 나타났다. 어린이집 원장 급여를 연간총액으로 나타냈을 때는 3,000만원 이상이 가장 많은 39.3%를 나타냈고, 그 다음이 2,400~3,000만원 미만으로 26.2%를 나타냈다. 1,800~2,400만원 미만 17.2%였으며, 1,200만원 미만이라는 응답도 소수 있었다. 또한 어린이집 원장 월급여총액 및 연간총급여액을 통계적으로 분석한 결과 시설유형별, 기관규모별로 유의한 차이를 보였다.

<표15> 어린이집 원장 월급여총액

단위:%(명),천원

구분	100만 원 미만	100-150 만원 미만	150-200 만원 미만	200-300 만원 미만	300만 원 이상	비해당 /모름	계	X ² (df)	평균
시설유형									
전체	0.8	12.8	16.0	52.0	16.0	2.4	100(125)		2260.2
국공립,법인	0.0	0.0	8.2	68.9	23.0	0	100(61)	33.70	2672.5
민간,가정	1.6	25.0	23.4	35.9	9.4	4.7	100(64)	(6)***	1867.2
기관규모									
전체	0.8	13.0	16.3	52.0	15.4	2.4	100(123)		2248.6
40명 미만	0.0	27.7	25.5	38.3	6.4	2.1	100(47)		1848.9
40-70명 미만	2.8	8.3	13.9	66.7	5.6	2.8	100(36)	57.95	2174.7
70-100명 미만	0.0	0.0	9.7	48.4	41.9	0	100(31)	(18)***	2881.9
100명 이상	0.0	0.0	0.0	77.8	11.1	11.1	100(9)		2450.4
소재지									
전체	0.8	12.8	16.0	52.0	16.0	2.4	100.0		2260.2
대도시	0.0	12.7	10.9	54.5	21.8	0	100(55)		2434.6
중소도시	0.0	13.9	27.8	50.0	5.6	2.8	100(36)	15.18(1	2091.9
읍면지역	2.9	11.8	11.8	50.0	17.6	5.8	100(34)	2)	2156.3

*** p< .001

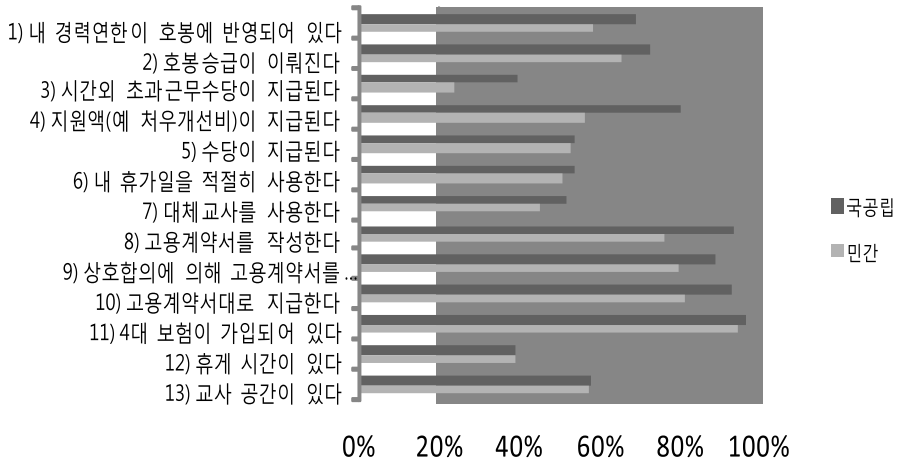
어린이집 원장의 기본급은 평균 174만원이었으며, 호봉의 적용을 받는 기본급 외에 체 수당에 대해 조사한 결과, 어린이집 원장은 수당으로 20~40만원을 많이 받았다. 가장 많은 수당은 원장수당(직책수당)이었다. 이외에 지역이나 관할구청에 따라 지원 수당이 달랐는데, 점심수당·교통비·가족수당·기타 등이 있었다.

수당외에 어린이집 원장이 받는 지원액은 10~20만원 사이가 가장 많았으며, 통계적으로 시설유형별, 기관유형별, 소재지별로 유의한 차이를 보이지는 않았다.

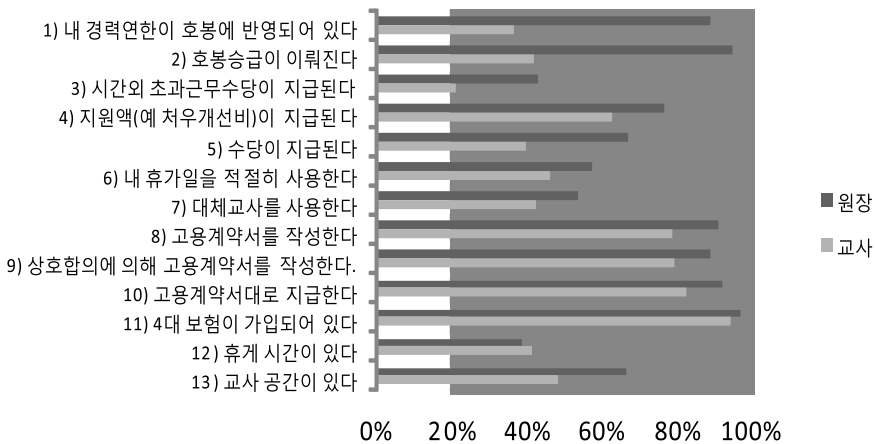
다. 보육교직원 급여 복리 현황

기관유형 및 교사/원장 직위에 따른 급여 및 비급여 복리실태를 살펴본 결과, 국공립어린이집의 교직원인, 그리고 대체로 교사보다는 원장의 복리실태가 더 양호한 것으로 나타났다. 특히 고용계약서를 상호합의하에 작성하고 계약내용대로 지급하는 것과 4대보험의 가입과 같은 급여지급관련 복리가 상당수준 양호한 것으로 나타났다. 또한 경력연한의 호봉반영 및 호봉승급과 같은 급여인상의 기본적인 원칙이 비교적 잘 적용되는 것으로 나타났으나, 이에 대한 교사의 긍정응답률은 상당히 낮아, 교사급

여예의 호봉적용에는 아직 문제가 있음을 드러낸다 하겠다. 급여복지관련 가장 잘 이루어지지 않는 부분은 초과근무수당의 지급으로 나타났으며 휴게시간과 대체교사의 활용, 교사공간 측면에서도 부족한 것으로 조사되었다.



[그림3] 기관유형에 따른 급여와 복리실태 비교



[그림4] 직위에 따른 급여와 복리실태 비교

보육교직원의 급여 및 근무만족도에 대해 조사한 결과, 실태조사결과와 마찬가지로 대체적으로 만족도가 높은 문항은 고용계약서 작성 및 임금협약과정, 고용계약서(대

로의) 이행, 4대 보험 가입, 퇴직금 적립 및 운영등에 대하여 '매우만족'과 '만족'을 합하여 대체적으로 30%이상의 만족도를 보였다. 그중에서도 가장 만족도가 높은 문항은 4대보험 가입에 대한 만족으로 58.5%를 나타냈다.

또한 만족도가 낮은 문항은, 현재 급여수준, 현재 임금체계, 초과근무수당, 각종 지원액 지급, 휴가사용, 근무시간 및 업무량과 같은 근무여건등에 대한 것으로 '매우불만족'과 '불만족'을 합했을 때 대체로 30%이상 불만족하였다.

보육교직원의 근속 및 이직, 퇴직 의향에 대해 질문한 결과, (다른 어린이집으로의) 이직 의향은 7.3%, 다른 직종으로의 전직 의향 12.1%, 그리고 곧 퇴직할 의향에 대해서는 4.9%만이 그렇다고 대답한 것으로 나타나, 대체로 이직·전직·퇴직 의향은 적은 것으로 나타났다는 알 수 있었다. 또한, 경력을 쌓아 보육교직원으로 계속 일할 생각이 다에는 53.6%가, 평생직장으로 생각하고 있다는 질문에는 51.6%가 그렇다고 응답했다. 이직·전직·퇴직 및 근속 의향에 하위집단별로 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

5. 보육교직원 보수체계 개선 사항

가. 현 보수체계의 문제점

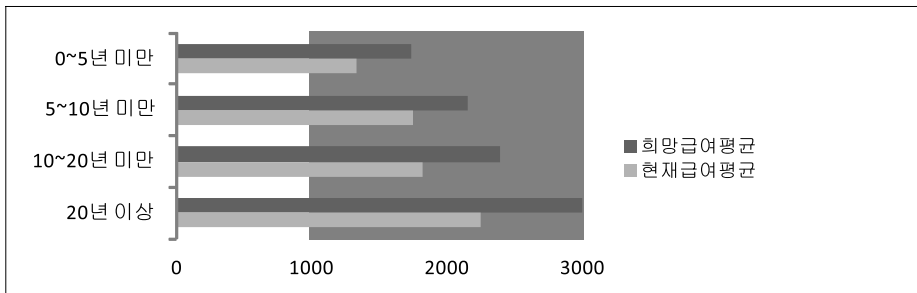
'어린이집 원장'의 급여수준 및 체계변경의 필요성에 대하여 어린이집 원장과 교사에게 질문한 결과, 그렇다(매우+약간)는 긍정 응답이 83.3%로, 보육교사의 급여수준 및 체계변경의 필요성에 대해서는 그렇다는 응답이 93.33%로 나타나 거의 모든 어린이집 원장과 보육교사가 급여수준 체계변경에 대한 필요성을 느끼고 있었다. 또한, 어린이집 원장의 급여 및 체계변경 필요성에서는 기관규모별로 유의미한 차이를 나타내어 70-100명 미만의 대규모 기관에 종사하는 교직원의 변경 의견이 더 큰 것으로 나타났다. 보육교사 급여 및 체계 변경 의견에서 시설유형별 및 직위, 기관규모별, 소재지별로 유의미한 차이를 나타내지는 않았으나, 교사보다는 원장의 의견에서 변경 필요성에의 긍정의견이 좀 더 많았다.

그렇다면 무엇이 먼저 개선되어야 한다고 생각하는지 보육교사 보수체계의 개선사항의 순위에 대해 조사한 결과, 34.6%의 보육교직원이 1순위로 임금 수준이 낮음을 지적했으며, 긴 근로시간· 보조 및 대체교사부재· 서류등 업무량이 많다가 각각 22.4%와 18.5%로 많이 응답되었다. 복수응답기준으로는 1,2,3순위 모두에서 많이 응답

한 문항도 역시 임금수준이 낮다 62.1%, (임금수준보다)긴 근로시간·보조 및 대체교사 부재·서류등 업무량이 많다 57.9%, 그리고 3급, 2급교사의 초임이 1호봉에서 동일하게 시작하는 등 학력연한과 자격체계가 임금에 반영되어있지 않다가 27.3%로 나타났다.

나. 보육교직원 희망급여액 및 초임임금수준

현재 보육교사에게 월 희망급여액에 대해 질문한 결과, 절반에 가까운 48.2%의 보육교사가 200~300만원대를 희망했으며, 150~200만원 미만 38.1%로 나타났다. 이를 통해 본 월 평균 희망급여액은 약 2,016천원이다. 초대졸 학력의 초임 보육교사의 적절한 임금수준에 대하여 질문한 결과, 150~180만원미만이 가장 많은 48.4%로 나타나 150만원 이상을 보육교사 적정 초임으로 생각함을 알 수 있다. 보육교사 월 희망급여액과 초대졸교사의 초임적정수준에서 모두 소재지를 제외한 시설유형별, 기관규모별, 경력연한별로 유의미한 차이를 보였다.



[그림5] 어린이집 보육교사 실급여 대비 월희망급여액

현재 어린이집 원장에게 월 희망급여액을 질문한 결과, 가장 많은 68.0%가 300만원 이상 받기를 원한다고 응답했다. 또, 200~300만원 미만이 25.6%, 150~200만원 미만은 6.4%로 나타났으며, 이를 통해 본 월 평균 희망급여액은 약 3,119천원으로 조사되었다. 통계적으로 시설유형별 및 소재지별로는 차이가 없었으나, 기관규모 및 경력연한에서는 유의미한 차이를 보였다.

또, 초대졸 학력 어린이집 원장의 초임수준에 대해 어린이집 원장과 보육교사 모두에게 질문한 결과, 가장 많은 66.5%의 원장 및 교사가 200~250만원 미만이 적절하다고 대답, 평균 약2,216천원으로 나타났다. 시설유형별 및 기관규모, 소재지 및 경력연한 모두에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

다. 보수체계 개선사항 및 의견

보육교직원 임금 수준 및 보수체계 개선을 위한 의견에 대해 조사한 결과, 학력연한에 따른 임금수준상승 90.9%, 지원액 및 수당보장 89.4%, 기본급 비중 상승 86.2%, 직무/직위수당(예:담임, 원장수당)의 신설과 교사 자격급수별·직위별 임금수준 차별화 각각 84.7%, 임금체계에 경력교사 우대의 반영이 82.9%, 초임/호봉산정 차별화 67%, 임금상승폭이 커지는 특정구간필요가 56.7%, 성과급이 반영되는 자율연봉제로의 정착이 39.4%로 긍정응답 비율이 나타났다. 항목 중 급여의 기본급 비중 상승에 대한 응답에서 시설유형별·직위별로 유의한 차이를 보였다.

보육교사 급여상향조정의 기준으로는 국공립어린이집교사(32.0%), 국공립유치원교사(30.1%), 초중등교원(24.3%), 사회복지사(1.5%), 국가공무원(5.9%), 동일학력근로자평균급여(5.5%)로 응답되어, 국공립 유치원 및 어린이집교사의 임금을 주요기준으로 하고 있음을 알 수 있다.

보육교사의 비임금 요건 즉, 근로환경에서 우선 개선되어야 할 사항을 알아본 결과, 1순위로 가장 많이 응답한 사항은 교사 1일 근무시간을 8시간에 맞추어 1일 2교대 근무제가 운용되어야 한다고 31.9%를 나타냈으며, 2순위로 가장 많이 응답한 사항은 대체교사가 있어야 한다고 36%를 나타냈다. 1,2순위 모두 합하였을 때 가장 많은 응답을 나타낸 사항은 이용시간의 다양화(시간제, 단축형, 연장형 등)로 교사근무시간의 탄력운용이 가능해져야 한다고 나타났다.

다음의 보수체계 개선안에 대해 찬반의견으로 나누어 조사한 결과, 학력연한에 따라 초임호봉을 다르게 시작하도록 하는 의견에 찬성 72.2%, 보육교사-원장의 호봉체계를 분리하자는 의견에 찬성 90.1%, 보육교사 자격급수에 따른 호봉체계 분리에는 찬성 79.7%, 실 경력연한을 호봉산정에 반영하자는 의견에는 88.9%가 찬성, 보육경력을 100% 호봉에 반영하되, 유사경력은 경력인정을 달리적용하자는 의견에 찬성 92.9%였다. 담임·비담임구분등 직무에 따라 임금을 차별화하자는 의견에는 91.5%가 찬성하였다. 직무에 따른 임금차별화와 유사경력인정을 달리적용함에 90%이상의 높은 응답률을 보였다.

제시된 보육교사 보수체계 개선안에 대해 예상되는 긍정적·부정적 효과에 대한 의견을 조사한 결과, 긍정적 효과 항목인 '학력'에 따른 급여의 차별화로 보육교사임금수준이 체계적·합리적으로 된다는 의견에 찬성 54.5%, 보육교사 자격급수에 따른 급여의 차별화가 급수 및 자격체계의 제기능을 유도할 것이라는 의견에 찬성 71.2%였다. 반대로 부정적 효과로 볼수 있는 항목인, 학력과 자격급수에 따른 급여의 차별화가 동일업무, 동일임금의 원칙에 위배된다는 의견에 그러하다고 응답한 비율은 43.1%,

대학연한과 상관없이 동일한 36학점을 이수하는데도 불구하고 임금에 차이를 두는 것은 불합리하다는 의견에 그렇다고 응답한 비율은 23.6%로, 부정적 효과 응답에 비해 긍정적인 효과에의 응답이 높게 나타났다.

5. 보육교직원 급여와 비급여 변인간 관계

보육교직원의 급여 및 비급여 근무환경변인간의 관계를 파악하기 위해, 관련요인간의 상관관계와 회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 각 요인별로 다음과 같은 양상을 보여, 기관특성과 교사 인적특성이 급여 및 비급여 현황과 유의한 관련과 설명력이 있음을 보였다.

1) 보육교직원 급여와 비급여 변인간의 상관관계

가) 기관규모

현재 총 원아수에 의한 '기관규모'가 보육교사와 원장의 보수 및 근무환경 변인과 유의한 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 그리하여 원아수가 많아 기관규모가 크고 교직원수가 많은 경우 규모가 작은 어린이집에 비해 교사의 학력과 경력, 보육교사의 자격급수가 더 높았으며, 이는 민간 어린이집보다 국공립어린이집의 경우에 더욱 그러하였다. 또한 기관규모가 클수록 급여실태(호봉승급, 경력연한의 반영, 초과근무수당 지급, 수당 및 지원액 지급 등)가 보다 양호했으며, 비급여만족도(휴가사용, 고용계약서 작성, 근무환경, 업무량, 교사공간확보 등)가 높고, 현재 월급여와 장래 희망 급여가 모두 높게 조사되었다. 따라서 보육교직원의 급여와 비급여, 근무환경에의 질 제고는 기관의 적정 규모와 유의한 상관관계가 있음을 알 수 있다. 그러나 급여만족도와는 기관규모와 유의한 상관관계를 보이지 않았다.

나) 기관유형

본 조사에서 기관유형은 국공립/법인과 민간/가정으로 구분하였으나, 실제 조사대상의 분포를 살펴보면 국공립어린이집과 민간어린이집의 교직원이 다수였다. 조사 결과, 급여 및 비급여 관련 실태는 국공립어린이집의 교직원일수록 민간/가정 어린이집에 비해 교사의 학력과 경력이 많았으며, 교사의 초임학력이 고졸인 경우가 적었다. 현재 받는 월급여와 장래 희망급여 모두 높게 응답되었으며, 급여 및 비급여 실태가 양호하였다.

<표 16> 보육교직원 보수 및 근무환경 변인간 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1) 총 정원수	1															
2) 7만유형(국공립=1)	0.438 ^{***}	1														
3) 직위(교사=1)	0.018	0.046	1													
4) 보육 중 경력(개월)	0.271 ^{***}	0.271 ^{***}	-0.556 ^{***}	1												
5) 현재 보육교사자격(급)	0.117 ^{***}	0.147 ^{***}	-0.650 ^{***}	0.580 ^{***}	1											
6) 유치원교사자격소지여부	0.125	0.176 ^{***}	-0.057	0.333 ^{***}	0.250 ^{***}	1										
7) 초임학력	0.176	0.164 ^{***}	-0.075	0.020	0.088	0.098	1									
8) 현재학력	0.282 ^{***}	0.236 ^{***}	-0.399 ^{***}	0.428 ^{***}	0.421 ^{***}	0.171 ^{***}	0.559 ^{***}	1								
9) 초임학력(교종=1)	-0.217 ^{***}	-0.136 ^{***}	-0.013	-0.105	-0.059	-0.312 ^{***}	-0.662 ^{***}	-0.575 ^{***}	1							
10) 1주 근무시간	-0.103	-0.089	-0.084	-0.053	0.003	-0.044	-0.042	0.001	-0.023	1						
12) ln 현재 월급여	0.370 ^{***}	0.451 ^{***}	-0.519 ^{***}	0.700 ^{***}	0.537 ^{***}	0.142 ^{***}	0.097	0.492 ^{***}	-0.103	-0.074	1					
12) ln 희망 월급여	0.314 ^{***}	0.300 ^{***}	-0.618 ^{***}	0.662 ^{***}	0.587 ^{***}	0.154 ^{***}	0.066	0.484 ^{***}	-0.024	-0.010	0.725 ^{***}	1				
13) 급여상테	0.285 ^{***}	0.515 ^{***}	0.186 ^{***}	-0.099	0.032	0.028	0.145 ^{***}	0.147 ^{***}	-0.135	-0.074	0.285 ^{***}	0.075	1			
14) 비급여상테	0.148 ^{***}	0.140	0.015	0.019	0.068	0.081	0.083	0.133	-0.120	-0.124	0.135 ^{***}	-0.012	0.404 ^{***}	1		
15) 급여만족도	-0.043	0.017	0.016	-0.054	0.011	-0.028	0.010	-0.025	-0.024	-0.037	0.086	-0.105	0.195 ^{***}	0.251 ^{***}	1	
16) 비급여만족도	0.149 ^{***}	0.091	-0.042	0.008	0.121	0.021	0.079	0.075	-0.075	-0.117	0.124 ^{***}	-0.011	0.239 ^{***}	0.497 ^{***}	0.388 ^{***}	1
17) 이직전작퇴직 의향	-0.009	-0.051	0.189 ^{***}	-0.164 ^{***}	-0.216 ^{***}	-0.024	-0.054	-0.139 ^{***}	-0.002	-0.041	-0.181 ^{***}	-0.186 ^{***}	-0.002	-0.118	-0.167 ^{***}	-0.238 ^{***}

다) 직위(교사=1)

교사와 원장의 직위에 따라 상관관계의 차이를 살펴본 결과, 원장집단에 비해 교사 집단의 보육경력과 자격급수, 학력수준이 낮았으며, 현재 급여와 미래 희망급여도 낮게 나타났다. 그러나 원장에 비해 급여실태(호봉승급, 경력연한의 반영, 초과근무수당 지급, 수당 및 지원액 지급 등)가 양호한 것으로 조사되었으나, 반면에 이직·전직·퇴직의 의향은 상대적으로 높게 나타났다.

라) 보육 경력 및 자격급수, 유치원 자격

본 조사에 응한 교사와 원장 중 보육교사 자격급수가 높고, 보육경력이 오래될수록 유치원교사자격 소지자가 많은 것으로 나타났다. 보육교사 자격이 1급, 원장일수록 보육교사 2, 3급에 비해 현재 급여와 희망 급여가 높게 응답되었고, 근무환경 관련 비급여만족도가 높았다. 보육경력이 오래된 교사와 원장은 이직·전직·퇴직 의향이 적었다. 유치원자격을 소지한 보육교직원은 대체로 현재 학력이 높았으며 현재 급여와 희망 급여가 높게 응답되었다.

마) 학력

상관관계 분석에 의하면, 실제 현장에서는 '학력'이 높을수록 보육교직원이 받는 급여가 초임과 현재 급여, 미래 희망급여 모두에서 높게 나타났으며 급여 및 비급여 실태가 양호한 것으로 나타나 학력이 임금수준과 관련된 유의한 변인으로 조사되었다. 민간 어린이집이 많은 상황을 고려할 때, 학력이 높은 교사 채용시에 초임을 더 지급하는 것으로 이해된다. 이러한 데이터를 고려하여서도, 학력은 이미 현장에서 인정되는 준 전문성 척도로 학력연한에 따라 초임과 임금체계를 다르게 적용하는 것은 현장 수용성이 높고 타당한 일면이 있다 하겠다. 그러나 학력변인이 보육인력의 근무시간 및 급여만족도와는 상관이 없는 것으로 나타났으며 초임시 고졸학력소지가 급여 및 비급여 실태·만족도와 유의한 상관이 없었다. 이는 학력에 상관없이 보육교사에게는 긴 근로시간과 상대적으로 낮은 급여만족도의 동일한 양상이 있기때문인 것으로 해석된다.

바) 근무시간

1주 근무시간과 급여관련 변인과의 상관관계를 살펴본 결과, 근무시간은 그 어떤 변인과의 상관이 없는 것으로 나타나 긴 근로시간으로 인해 근무시간의 차등이 없으며, 근무시간이 임금에 구체적으로 반영되지 않음을 알 수 있다.

사) 급여·비급여 실태와 만족도

급여실태가 양호하고 비급여만족도가 높을수록 현재 급여와 미래 희망급여가 높고 이직·전직·퇴직 의향이 적은 것으로 조사되었다. 따라서 경력 및 학력연한에 따라 호봉승급이 잘 이루어지고 업무량, 휴가일 준수, 근무환경, 퇴직금 적립, 고용계약서 작성 등과 같은 비급여만족도가 높은 보육교사와 원장의 현재 급여가 상대적으로 높음을 알 수 있다.

상관관계 분석에 의하면, 현재 월급여수준외에 급여와 관련된 행정절차와 비급여, 즉 근무환경 및 근로복무의 실태가 보육교사의 근속의지에 유의한 상관이 있는 주요 변인임을 알 수 있으며, 이는 상대적으로 규모가 크고 국공립일수록, 그리고 학력과 경력이 높을수록 그러함을 알 수 있다. 따라서 양질의 보육서비스를 제공하고 보육교직원으로서의 전문성을 갖추기 위해 기관 및 보육인력 개인이 갖추어야 할 배경과 특성이 어떠한 지 -학력, 경력, 규모, 국공립, 급여 및 비급여 실태 등의 측면에서- 보여준다 하겠다.

2) 보육교직원 “희망급여액”에 대한 다중회귀분석

희망급여액 응답의 변이에 대해 유의한 설명력이 있는 변인을 회귀분석을 통해 국공립/법인 교직원과 민간/가정 어린이집 ‘교사’로 나누어 살펴본 결과, (상관관계를 통해 살펴본 바와 같이) 자격급수와 학력, 이와 연관되어 교사의 연령이 설명력이 있는 것으로 나타났다. 그러나 민간/가정 어린이집 교사의 미래 희망급여 응답을 설명하는 변인은 현재급여수준 뿐이었으며, 자격과 학력의 유의한 설명력이 나타나지 않았다. 보육교사 전체를 대상으로 보았을 때에는 2년제 초대졸인 경우 미래 희망급여가 상대적으로 낮은 것으로 나타나, 학력의 설명력이 유의하게 나타났다. 민간/가정 어린이집 인력의 규모와 학력 및 경력이 보다 다양해지고, 민간/가정 어린이집 보육교직원의 급여와 비급여 근로환경을 설명하는 변인이 규명될 수 있도록 해야할 것이다. 미래 희망급여액 응답을 중심으로 살펴본 결과, 학력보다는 보육교직원 ‘자격’의 설명력이 더 큰 것으로 보인다.

<표17> 국공립/법인 교사

구분	모형1			모형2		
	B	표준오차	β	B	표준오차	β
(상수)	12.288***	1.058		12.120***	1.096	
연령	0.014***	0.003	0.508	0.013***	0.003	0.478
기관규모	0.001*	0.001	0.216	0.001*	0.001	0.235
ln현재월급여	0.117	0.073	0.167	0.135	0.077	0.191
원장자격소지	0.143*	0.065	0.326	0.146*	0.067	0.334
1급자격소지	0.121*	0.057	0.296	0.120*	0.059	0.294
2년제졸업		-		-0.080	0.083	-0.192
4년제졸업		-		-0.058	0.083	-0.140
대학원졸업		-		-0.082	0.106	-0.115
수정된 R2		0.372			0.351	
F		8.700***			5.388***	
N		77			77	

<표18> 민간/가정 교사

구분	모형1			모형2		
	B	표준오차	β	B	표준오차	β
(상수)	6.640***	1.785		6.232**	1.883	
연령	0.001	0.003	0.045	0.001	0.003	0.045
기관규모	0.000	0.001	0.052	0.000	0.001	0.020
ln현재월급여	0.542***	0.128	0.537	0.575***	0.134	0.569
원장자격소지	0.104	0.070	0.177	0.086	0.077	0.147
1급자격소지	-0.049	0.049	-0.114	-0.042	0.050	-0.097
2년제졸업		-		-0.062	0.064	-0.145
4년제졸업		-		0.000	0.080	0.000
대학원졸업		-		0.062	0.193	0.038
수정된 R2		0.353			0.341	
F		7.448***			4.808***	
N		68			68	

<표19> 보육교사 전체

구분	모형1			모형2		
	B	표준오차	β	B	표준오차	β
(상수)	8.981***	0.947		9.030***	0.939	
연령	0.006*	0.002	0.183	0.005*	0.002	0.151
기관규모	0.002***	0.001	0.273	0.002***	0.001	0.271
ln현재월급여	0.360***	0.067	0.420	0.365***	0.066	0.426
원장자격소지	0.126*	0.053	0.207	0.130*	0.055	0.215
1급자격소지	0.056	0.042	0.107	0.063	0.042	0.121
2년제졸업		-		-0.123*	0.057	-0.239
4년제졸업		-		-0.074	0.062	-0.134
대학원졸업		-		-0.075	0.095	-0.067
수정된 R2		0.435			0.447	
F		20.287***			13.609***	
N		145			145	

4. 시사점 및 정책제언

본 연구는 보육교직원의 처우개선을 우선 목표로 하여, 연봉제 개념의 현행 급여체계를 단기적으로 '호봉제'의 틀을 유지하되 중장기적으로 성과형 '연봉제'로의 전환을 준비하는 과도기적 개선안을 마련할 것을 제언한다. 본 연구결과를 바탕으로 정책제언을 제시하자면 다음과 같다.

첫째, 보육교직원의 급여 및 보수체계 개선을 위해서는 '비급여 복무실태'의 개선의 병행 또는 선행이 요구된다. 앞서 살펴본대로 비급여실태는 휴게시간, 휴가일 준수, 적법한 절차에 의한 고용계약서의 작성 및 이행준수, 근무시간과 업무량, 휴게공간, 퇴직금 적립 및 운용, 대체교사 사용과 같이 금전 요인은 아니지만, 전반적으로 보육인력への 급여(체계)가 근무만족도 및 근속의지, 나아가 보육교사로서의 자긍심과 전문성, 보육서비스의 질로 귀결되게끔 하는 중요한 매개 요인으로, 보육교직원의 급여 및 급여체계의 개선의 궁극적 목적 달성을 위해서는 비급여 복무환경의 마련이 연동 또는 선행되어야 한다. 특히 근로시간 중 휴게시간의 확보가 가장 잘 이루어지지않는 점이 보고되었으므로, 이에 대한 개선이 우선적으로 이루어질 필요가 있으며 탄력근무 및 근로시간의 다양화에 대한 교사의 수요가 가장 큰 만큼, 보육직무의 안정성을 위해 투담임제 및 팀티칭제 도입이 우선순위를 갖고 진행될 필요가 있다.

둘째, 보육현장은 보육교직원의 급여체계의 구성, 즉 '임금구조'의 제시를 필요로 한다. 보육사업안내에 제시되어 있는 월급여+제수당을 모두 포함한 것으로서의 현재와 같은 연봉제 개념의 포괄적 임금산정방식은 구체적인 급여체계의 구성을 제시하지 못하고 초과근로시간 및 퇴직금 산정에도 어려움을 주므로, 단중기적으로 호봉제에 근거하여 기본급+수당+지원액의 구조와 명목을 명확히 제시할 필요가 있다.

교사예의 사회적 인식과 처우가 개선되고 보육교직원의 전문성이 제고되는 미래시점을 대비하여 경력과 전문성 개발의 동력을 내재한 성과급형 연봉제로의 전환을 준비할 필요가 있다. 이를 위해 보육교직원의 급여체계는 기본급+수당+지원액에서 기본급+수당의 구조를 「기본급+직무급+직능급」으로 구분 제시하여 정부지원액을 제외한 급여체계의 기본구성을 강화할 필요가 있다. 이에 수반되는 자격 및 승급체계의 변화는 잠정 교사평가제의 도입과 3급-2급-1급-수석-원장 또는 명예수석교사로의 교사자격의 확대도입, 그리고 이에 수반하는 직무보수교육의 강화로 예상하였다.

<표20> 보수체계 제언

기본급	수 당			지원액
	직무급	직능급	특별수당	
기본급 (기존 기본수당(예:정근수당,보육수당,기말수당 등)은 기본급으로 편입, 차후 기본급 인상으로 반영)	원장수당 담임교사수당 영영아교사수당 위험수당 야간보육수당 다문화교사수당 돌봄수당 연구수당 등 (직무수당의 신설)	교사 평가에 따른 성과급으로 별도의 인센티브 제공을 의미함.	농어촌특별수당 *누리과정 수당	처우 개선비
	※ 초 과 근 무 수 당			

또한 지자체 지원금의 부여로 처우개선을 보전하는 현행 급여체계는 임의적인 한계를 내포하므로, 보육교직원의 실질적 임금인상을 안정적으로 확보하기 위해서는 고정급 성격을 띠는 일반적인 수당(예: 정근수당)을 기본급으로 구성하여, 호봉표 월급여액의 인상이 요구된다. 즉, 보육교직원의 급여체계를 급여수준과 급여구성의 두 가지 측면에서 접근하여 호봉제의 틀 내에서 연봉제로의 발전의 토대를 마련할 필요가 있다. 이는 보육인력예의 전문성 제고와 처우 개선을 지향하는 분명한 정책적 목적하

에, 시설지원목적에 부모지원의 명목을 갖고있는 기본보조금과 같은 수요자/공급자 중심의 지원체계에서, 종사자 중심의 지원체계의 마련에 보다 무게중심을 둘 필요가 있음을 의미한다. 급여명목과 체계의 구성은 보육교사 고유의 직무와 역할, 전문성을 반영할 수 있어야 한다. 이에 대해 국가수준에서 보육교직원 직무매뉴얼을 개발하여 보수교육 및 향후 교사(직무)평가에 활용할 필요가 있겠다.

셋째, '임금수준'의 향상을 다양한 채널로 실행할 필요가 있다. 사실상 현장에서 이미 반영되고 있는 '학력과 자격급수'에 따른 임금의 차별화를 호봉표 초임 및 중간단계 임금에 반영함으로써 학력에 의한 보육교직원의 전문성 제고를 동기화 할 수 있고, 보육교사 자격체계(급수)의 가치를 실현할 수 있게된다. 또한 분리되어 제시된 원장과 교사의 호봉표가 실질적인 차별화와 '원장' 직위 및 직무의 고유성을 인정받을 수 있도록 원장 호봉의 초임수준을 상향 조정할 필요가 있다. 앞서 살펴본대로 임금구조의 재조정에 있어 일부 기본정률수당을 기본급으로 편성하고 보육인력의 고유한 직무매뉴얼을 개발하여 이에 근거한 다양한 직무수당을 신설할 필요가 있다. 기본급 인상과 수당 신설을 통한 임금인상과 경력연한에 따른 연공형 호봉제를 통한 인상 외에 학력과 신규직무의 습득, 자격의 취득을 통해 호봉승급을 앞당길 수 있는 보수체계를 구성할 필요가 있다. 이는 단순한 금전적 임금 인상외에 보육교직원의 직무능력 배양 및 전문성 제고의 동력을 임금체계 안에 포함하는 것으로, 이는 보수교육체계의 확대, 자격검정 및 국가시험제도의 도입 등과 같은 인력관리개발 시스템과 병행되어야 한다. 현재는 자격급수와 직무전문성 사이의 연관성을 고려한 호봉표이어야 하겠다.

예를 들어, 1, 2, 3급 보육교사 모두에게 동일한 업무의 차별적으로 제공되는 직무 및 역할의 차이가 필요하다(예: '1급 자격교사는 주임교사의 역할을 맡아 다른 교사에게 업무를 분담 할 수 있다'). 상위의 자격급수를 따기 위해서는 '(가칭)보육교사 직무능력검정시험'과 같은 평가시스템을 도입하여 급수가 상향될 때 전문성과 직무능력도 함께 배양되도록 동기부여할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

<표21> 승급 및 보수교육 체계 개선과 연동한 호봉표 개선안 예

단위:원

호봉	보육교사		호봉증가액
	연보수총액	월지급액	
양성교육원졸 초임 → 1	16,707,360	1,392,280	-
2년제졸 초임 → 2	17,191,200	1,432,600	40,320
3년제졸 초임 → 3	17,721,480	1,476,790	44,190
4년제졸 초임 → 4	18,278,040	1,523,170	46,680

호봉	보육교사		호봉증가액
	연보수총액	월지급액	
5	18,839,520	1,569,960	46,790
6호봉일 때 → 1급자격시험	20,134,080	1,677,840	107,880↑
7	20,987,400	1,748,950	71,110↑
8	21,371,280	1,780,940	31,990
1급자격취득시 → 9호봉적용	21,954,840	1,829,570	48,630
10	22,587,120	1,882,260	52,690
11	23,407,920	1,950,660	68,400
12호봉일 때 → (가칭) 수석교사검정	24,112,800	2,009,400	58,740
13	24,729,720	2,060,810	51,410
14	25,280,280	2,106,690	45,880
수석교사자격취득시 → 15호봉적용	25,830,960	2,152,580	45,890
16	26,608,680	2,217,390	64,810
17	27,181,440	2,265,120	47,730
18호봉일 때 → 원장자격검정	27,754,200	2,312,850	47,730
19	28,326,840	2,360,570	47,720
20	28,899,480	2,408,290	47,720
원장자격취득시 → 21호봉적용 원장자격취득 및 직무수행시 → 원장호봉표적용 (※21호봉 수준에서 원장초임시작)	29,838,480	2,486,540	78,720↑
22	30,411,240	2,534,270	47,730
23	30,918,000	2,576,500	42,230
24	31,490,640	2,624,220	47,720
25	32,019,120	2,668,260	44,040
26	32,547,840	2,712,320	44,060
27호봉일 때 → 수석교사 및 원장자격 재검정	33,010,200	2,750,850	38,530
28	33,516,840	2,793,070	42,220
29	34,067,400	2,838,950	45,880
※ 호봉급간 40호봉으로 확대 (30호봉 이후 연봉제 적용 권장)			
수석원장자격재검정시 → 30호봉적용	34,552,080	2,879,340	40,390
31			40,390
32			40,390
33			40,390
34			40,390
35			40,390
36			40,390
37			40,390
38			40,390
39			40,390
40호봉에 이르면 → 연봉제 전환	39,398,880	3,283,240	40,390

4년제 대졸 교사 기준으로, 초임 2년뒤 1급자격시험응시 - 1급자격취득 3년후 수석교사검정 - 수석교사승급 3년후 원장자격검정 - 원장자격취득시 3호봉 승급, 원장자격취득 및 직무수행시 원장호봉표 적용 - 3년후 (원장호봉표를 적용하지 않는) 원장/(원장자격을 취득하지 못한) 수석교사 재검정하여 명예수석교사가 되면 다시 3호봉 승급하는 방식으로 임금인상의 동기부여와 그에 따른 자격취득시 임금인상폭의 확대를 반영한 탄력적 호봉제의 예이다. 보육교사의 자격에서 1급과 원장사이에 가칭 수석교사(또는 선임/주임교사)의 교사자격 신설이 수반된다는 가정하에 4년제 대졸 초임교사가 원장자격을 취득하기까지 최소 8년의 기간과 2번의 시험 및 무시험검정이 요구되며, 원장자격 취득이 어려워진 (가칭) 수석교사의 경우, 재검정을 통해 명예수석교사로서 임금상승을 하는 구간을 설계하였다.

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

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

다섯째, 유사경력 인정에의 보육교직원의 의견이 보육전문성 제고 및 차별화의 입장에서 제한적임을 알 수 있다. 따라서 유사직종에 대한 보육경력인정의 비율을 재검토하여 간호사, 사회복지사와 같은 유아직종이 보육경력으로 인정되는데에 제한되도

록 해야할 것이다.

5. 참고문헌

- 공무원 보수규정 전문개정(2008·12·31). 대통령령제21242호
교육공무원 보수업무편람(2008). 교육인적자원부
보육시설 평가인증지침(2011). 보육시설평가인증사무국
보육사업안내(2005~2011). 보건복지부
사회복지사업 지침(2006~2011). 보건복지부
서문희, 이미화, 구미진(2006). 보육시설종사자직무 및 근로환경 실태분석. 여성가족부
유희정, 이미화(2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태분석. 한국여성개발원
유희정 외(2007). 보육시설종사자 경력 및 호봉체계 개선방안 연구. 여성가족부
유희정 외(2009). 보육실태조사보고서-시설조사. 보건복지가족부·한국여성정책연구원