

연구보고 2011-05

# 보육교직원 보수체계 개선 방안 연구

최윤경 김재원



## 머 리 말

생애초기 영유아기(0~5세) 아동의 보육과 교육을 담당하는 보육교사는 국가의 미래인적자원을 키우고 보호하는 중대한 역할과 소명을 갖는다는 측면에서 정책적으로 매우 중요한 의미를 갖는다. 특히 지금과 같은 초저출산 시기에 무상보육의 기반이 마련되고 영유아기 지원정책이 공공정책으로서 자리잡아가며 누리과정과 같은 국가수준 공통과정의 기틀이 마련되는 상황에서, 영유아기 아동을 담당하는 보육교사의 전문성 제고와 처우의 현실화는 더 이상 미룰 수 없는 과제이다. 그러나 영유아기 아동 대상 보육·교육 서비스의 양과 질에 대해 늘어난 사회적 요구에 비해 이를 실질적으로 담당하는 교사의 처우와 근로여건 개선의 속도는 매우 더디다.

이 연구는 영유아기 보육의 질과 교사의 전문성을 향상시키는 중요한 동인이 되는 보육교직원 보수체계의 개선에 초점을 두고, 보육교사의 보수체계를 임금 수준과 임금체계의 구성, 그리고 근로환경의 개선이라는 세 가지 측면에서 논의하였다. 본 보고서는 보육교직원의 보수체계의 현황 및 변천과정을 살펴보았으며, 소규모 설문조사를 통해 현재 보육교직원의 보수체계 실태와 보육교직원의 개선안에 대한 의견을 살펴보았다. 관련자료 및 문헌고찰과 설문조사, 간담회 내용을 바탕으로 보육교직원 보수체계 개선의 결론 및 제언을 구성하였다.

본 보고서를 통해 보육교직원에 대한 처우와 근로여건이 개선되어 미래인적 자원인 영유아의 건강한 성장과 발달이 이루어지기를 기대하며, 끝으로 연구에 도움을 주신 보건복지부 및 어린이집 현장 관계자분들께 감사의 말씀을 전한다. 끝으로 본 보고서의 내용은 연구진의 의견으로 육아정책연구소의 공식적 입장이 아님을 밝혀둔다.

2011년 10월  
육아정책연구소  
소장 이 영



## 요 약

### 1. 서론

#### 가. 연구의 필요성 및 목적

- 1991년 영유아보육법 제정 이후, 양적 확대와 원활한 수급에 중점을 둔 보육정책 설계에 의해 보육의 질과 보육인력의 전문성 논의는 지속됨. 후발 노력에도 불구하고, 여전히 낮은 사회적 인식, 특히 보육교사의 긴 노동시간과 낮은 처우의 지속으로 인해 우수한 인력의 유입과 근속이 저해됨.
- 2011년 호봉표에 의해 4년제 대졸 초임을 기준으로 기본급여(임금+제수당)를 비교하면, 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 낮은 수준임. 처우개선비 등의 지원액과 수당을 반영하면 그 차이는 더욱 커짐.
- 2012년부터 시행되는 국가수준 공통과정 5세 누리과정으로 취학전 보육·교육이 잠정 의무교육의 시기로 진입함에 따라 영유아기 교직원에 대한 인식과 처우 또한 이에 합당하게 변화해야하는 시기에 당면함. 또한 2011년 7월부터 근로기준법에 따라 보육교사의 1일 8시간 근무 및 기준시간 초과시 시간외근무수당 지급이 권고되는 바, 이러한 과도기적 변화의 시점에 보육교직원의 보수체계가 보육의 질 제고로 귀결되도록 하는 정책적 설계가 요구됨.
- 이 연구의 목적은 현재 보육교사 및 어린이집 원장의 보수체계를 분석, 진단하여 향후 보육인력의 전문성 및 서비스 질 제고에 기여하는 보육교직원 보수체계의 개선안을 제시하는 데에 있음.

## 나. 연구내용

- 보수체계 관련요인 및 변천
  - 보수체계 관련 요인 검토
  - 보육교직원 보수체계 변천
  - 보육교직원과 유사직종 보수체계의 비교
- 보육교직원 보수체계 실태
  - 보육교직원 보수체계의 급여수준 및 급여체계
  - 보육교직원 보수체계의 문제점
- 보육교직원 보수체계 개선안
  - 보육교직원 보수체계 개선 요구 및 의견
  - 보육교직원 보수체계 개선안 제시
  - 개선안 예상효과 및 경력인정 관련 예산 추계

## 다. 연구방법

- 문헌연구
  - 기존 선행연구 및 기초 통계자료, 영유아보육법, 보육사업안내 등 관련 문헌과 자료를 검토함.
- 현장 전문가 자문회의
  - 현재 보육교직원의 처우 및 임금에 대한 전반적인 실태 파악과 개선안 의견을 듣기 위해 보육교직원 전문가회의를 2회 실시함.
  - 국공립과 민간, 가정 등 기관 특성별로 어린이집 원장을 구성, 조사 전·후 시점에 주요 쟁점과 관련 의견을 수렴함.

□ 설문조사

- 조사대상: 전국의 보육교직원 총 289명 (원장 136명, 교사 153명)
- 조사방법: 전국 어린이집 방문면접 및 이메일 조사
- 조사일시: 2011년 9월 8일~30일, 10월 14일~19일
- 조사목적: 보육교직원 급여실태 파악 및 개선 의견 수렴
- 조사내용

<표> 보수체계 실태 및 의견 조사 내용

영역		문항내용
보수체계 현황		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 보육교직원 1주간 근무시간, 휴게시간, 초과근무시간</li> <li>- 현재 임금(호봉, 제수당)</li> <li>- 급여수령방식</li> <li>- 경력 및 급여현황</li> <li>- 퇴직금 적립 및 지급방식</li> <li>- 초과근무시 시간외수당 수령여부 및 지급기준</li> </ul>
만족도 및 의견	현행 제도 관련	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 급여 및 복리관련 만족도</li> <li>- 이직/전직/퇴직 의향 및 이유</li> <li>- 현 보수체계의 문제점</li> </ul>
	개선안 관련	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 어린이집 원장 및 보육교사 희망 보수</li> <li>- 보육교사 급여 상향조정 기준</li> <li>- 보육교사 급여 관련 처우 개선 요구</li> <li>- 보육교사 비급여 관련 처우 개선 요구</li> <li>- 개선방안의 영향 및 장·단점</li> </ul>

라. 용어 정의 및 연구의 제한점

본 연구의 보수체계 연구대상으로서의 보육교직원은 어린이집 원장과 보육교사에 국한함. 이 연구의 '보수'는 인건비 중, 기본급과 제수당, 그리고 부가적인 지원금으로 구성된 것을 의미하며, 비임금요인인 근무환경, 즉 보육교직원의 복무실태에 대해서도 함께 고려함.

보육교직원 의견 조사를 통해 현 시점에서 요구되는 핵심 쟁점을 파악하여 그에 대한 주요 보수체계 개선방안 마련에 초점을 둔 연구설계임. 보육교직원

289명에 대한 임의할당 유의표집에 의한 조사결과로, 보육교직원 보수실태와 개선방안 의견의 대표성에 제한이 있음.

## 2. 이론적 배경

### 가. 선행연구 고찰

- 보육교사의 급여 관련 선행연구를 (1) 보육교사 보수가 미치는 영향 및 관련요인에 관한 연구, (2) 급여수준 실태 및 급여만족도 연구, 그리고 (3) 보수체계의 문제점 및 개선에 대한 연구로 나누어 고찰함.
- 보육의 질에 영향을 미치는 변인은 교사의 인성적 자질, 교수학습방법과 같은 전문적 자질, 인간관계, 직무수행, 그리고 '보수'임. 교사의 급여수준은 보육의 질에 직접적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라, 보육의 질과 연관된 다른 요인에 영향을 끼쳐 간접적인 경로를 통해서도 보육의 질에 영향을 줌. 보육교사의 낮은 급여수준은 직무스트레스를 증가시키고 직무만족도를 저하시키며 보육교사의 높은 이직률에 기여하고 궁극적으로 보육의 질과 전문성 수준과도 연관됨.
- 보수체계의 문제점 및 개선 연구는 공통적으로 경력과 학력연한의 반영, 정부 인건비지원시설과 미지원시설간 임금 격차의 완화, 초과근무수당의 지급 등으로 나타남.

### 나. 보수체계 관련 요인

- 보육의 질은 교사의 자질과 밀접히 연관되어 있음. 교사로서의 자질은 학력과 자격(급수)에 의해 대변되어, 영유아기 교사가 4년제 학사일수록 그리고 경력연한이 길수록 교사의 교수능력이 우수하고, 결과적으로 취학전 유아의 학업성취도 증가가 큼. 이러한 관계는 프로그램의 특성보다는 교사의 자질과 특성에 의해 더 많이 영향받는다고 보고됨. 교사의 학력, 자질, 자격과 같은 인적 요인이 보육교사의 급여수준 및 보수체계와도 관련되어 있음.
- 급여수준과 보수체계를 결정하는 또 다른 요인은 실제 해당인력이 수행하

는 직무능력과 역할임. 보육교사의 직무는 보육활동 준비, 보육활동 실제, 보육활동 평가, 전문성 신장, 영유아보호 관련 업무, 학부모 관련 업무, 행사 관련 업무, 사무 관련 업무, 시설설비 관련 업무, 대인관계 및 사회적인 업무 등 그 영역과 업무가 유사직종 비해 매우 다양하고 많음.

- 보육인력에 대한 처우는 급여와 비급여 근무환경으로 구성됨. 금전적 보수의 결정은 비금전적 처우인 근로여건 및 근로시간과 밀접히 연관되어있음.

### 3. 보육교직원의 보수체계 변천

#### 가. 보육교직원의 보수체계 변천

- 보육교사의 '보수'는 통상 기본급, 제 수당, 그리고 중앙정부 및 지자체에서 부여하는 별도의 지원액의 세 가지로 이루어져 있음. 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: 농어촌 특별근무수당)을 포괄함. 별도 지원액은 처우개선비와 같이 중앙 정부 및 지자체에서 지원하는 별도의 인건비 보조를 의미함.
- 보육교사 호봉표에 의하면, 2005년부터 현재에 이르기까지의 보육교사 인건비 지급기준은, 초임은 6년간 약 190,000원 오름. 매년 20,000~40,000원 선에서 연간 약3%씩 오르는 것으로, 2010년에는 동결되었고 호봉간 급여의 차이는 일률적이지 않음. 시간외근무수당의 근거가 현재 명확히 제시되어 있지 않음.

#### 나. 보육교직원의 보수체계 현황

- 그 간의 보육교직원 처우 개선은 봉급과 상여금의 기본급 구조가 아닌, 수당의 첨부와 중앙정부와 지방자치단체의 별도의 지원액을 통해 이루어짐. 보육의 경우 지자체별로 특수사업 예산으로 인건비 지원을 통해 보육교직원 처우개선을 시행함.

- 보육교사로 경력을 쌓아 어린이집 원장으로 자격 승급이 될 때, 새로 원장 호봉표를 적용받아 1호봉을 받게 되는데, 원장 초임이 기존 보육교사 급여보다 낮아지는 역전현상이 있음. 그 간 보육교사의 경력연한이 호봉에 제대로 반영되지 못함.

#### 다. 유사직종 보수체계와의 비교

- 유사 직종인 유치원교사, 사회복지사(1급), 보육교사 간 대졸 초임을 비교하면, 국공립어린이집 기준 보육교사의 초임이 동일학력 기준 유치원 교사와 사회복지사보다 적음. 유사직종의 경우 최근 수년간 각 직업군의 처우 개선을 위해 임금수준의 상승이 지속적으로 이루어졌음.

### 4. 보육교직원 보수체계 실태

#### 가. 보육교직원 급여현황 및 근무실태

- 조사대상 보육교직원 289명의 근무실태를 살펴본 결과, 평균 근무시간이 주당 약49시간 12분, 1일 평균 보육교사 9시간 24분, 어린이집 원장 9시간 48분으로 나타남. 전체 보육교직원의 1주 총 휴게시간은 평균 2시간, 1주 초과근무시간은 평균 4.8시간으로 조사됨. 휴게시간이 '없다'는 응답은 63.0% 임. 초과근무를 하지 않는다는 응답은 전체의 45.6%로 나타남. 한편, 1주 초과근무 19시간 이상으로 하루 평균 12시간을 근무하는 보육인력이 여전히 존재함.
- 호봉현황은 가장 많은 보육교사(32.8%)가 1~4호봉으로 응답한 가운데, 조사대상 보육교사 평균 6.4호봉으로 국공립·법인의 경우 7.4호봉, 민간·가정 3.3호봉으로 국공립·법인 어린이집 교사의 호봉이 더 높게 나타남. 국공립·법인 어린이집에 그리고 기관규모가 클수록 경력교사가 고루 분포되고 보육교사의 호봉이 높은 것으로 나타남. 어린이집 원장의 경우 10~19호봉 사이가 가장 많은 28.1%를 나타내 평균 13호봉 이상을 보였으며, 기관유형별, 기관규모별로 유의한 차이를 보임. 민간·가정 어린이집의 경우 약60%가 호봉에 대해 모름/비해당으로 응답, 보육교사 호봉표와 무관한 보수를 받고있는 것으로 나타남.

- 급여실태를 살펴본 결과, 보육교사의 월급여 평균이 약 158만원으로 조사됨. 보육교사의 보수체계는 평균적으로 기본급 약127만원, 수당 약11만5천원, 지원액 약12만7천원으로 나타나, 대체로 기본급 약80%, 제수당 약7~8%, 지원액 약6~11%로 응답됨. 원장의 월급여 평균은 약226만원, 연평균 약2,675만원으로, 국공립·법인 어린이집 원장의 연간급여가 민간·가정 어린이집에 비해 많이 응답됨. 조사대상 응답에 의하면, 원장의 보수체계는 월 기본급 평균 174만5천원, 수당 평균 19만3천원, 지원액 평균 9만5천원으로 나타남.
- 시간외근무수당의 지급 현황을 조사한 결과, 지급 32.1%, 비지급 53.5%로 지급되지 않는 경우가 과반 이상으로 조사됨. 국공립·법인 교사의 초과근무수당 지급 비율이 높고, 상대적으로 비해당 응답이 민간·가정 어린이집의 원장과 교사에게 높게 나타남.
- 전반적으로 4대보험 가입과 고용계약 체결의 과정은 정착됨. 근무실태 관련 잘 이루어지지 않는 부분은 초과근무수당의 지급 외에 휴게시간과 대체교사의 활용, 교사공간의 측면에서 부족한 것으로 조사됨. 대체로 급여 및 비급여 근무실태는 기관유형간 격차가 크게 나타남.

#### 나. 보육교직원 급여·근무만족도와 근속의향

- 보육교직원의 급여 및 근무만족도에 대한 조사 결과 만족도가 높은 문항은, 고용계약서 작성 및 임금협의과정, 고용계약서 이행, 4대 보험 가입, 퇴직금 적립 및 운영 등으로 30%이상의 만족도를 보였음. 만족도가 낮은 문항은 현재 급여수준과 임금체계, 초과근무수당, 각종 지원액 지급, 휴가 사용, 근무시간 및 업무량과 같은 근무여건 등에 관한 것으로 30%이상 불만족으로 응답함.
- 보육교직원에게 근속 및 이직 의향에 대해 질문한 결과, 이직 의향 7.3%, 전직 의향 12.1%, 퇴직 의향 4.9%로 적게 응답됨. 경력을 쌓아 보육교직원으로 계속 일할 생각이라는 근속 의향은 53.6%로 나타남. 평생직장 및 근속 의향에 임금수준이 미치는 영향을 질문한 결과, 상관있다는 응답이 80.6%로 나타남.

## 5. 보육교직원 보수체계 개선 방안

### 가. 보육교직원 보수체계 개선 의견

- 조사대상 보육교직원 289명에게 보수체계 개선에의 문제점 인식 및 요구도 의견을 조사한 결과, 보육교사와 원장의 급여수준 및 보수체계 변경의 필요성에 긍정응답이 각 93.3%, 83.3%로 높게 나타남. 보수체계 개선 우선순위는 1순위 급여수준(34.6%), 2순위 긴 근로시간(22.4%), 3순위 업무량과다(18.5%)로 응답됨.
- 보육교사의 현재 월 희망급여액은 48.2%의 보육교사가 200~300만원 미만을 받기 원했으며, 월 평균 약 2백만원으로 나타남. 초대졸 학력 보육교사의 적정 초임은 150~180만원 미만이 가장 많이 응답되었으며, 전체 평균 약 159만원으로 나타남. 어린이집 원장의 현재 월 희망급여는 약 312만원으로, 가장 많은 68.0%가 300만원 이상을 응답함. 초대졸 학력 어린이집 원장의 적정초임은 66.5%의 원장과 교사가 200~250만원 미만으로, 평균 약 222만이었음.
- 보육교직원 보수체계 개선을 위한 의견으로, 학력연한에 따른 임금수준상승 90.9%, 지원액 및 수당보장 89.4%, 기본급 상승 86.2%, 직무/직위수당의 신설과 자격급수별·직위별 임금수준 차별화 각 84.7% 순으로 응답됨. 우선순위에서 임금수준 자체가 높아져야 한다(1순위), 지원액 및 수당의 보장(2순위)으로 응답됨.
- 보육교사의 근로여건에서 개선 요구 사항으로는, 1일 8시간 근무에 맞추어 교사 2교대 근무제(1순위), 대체교사 지원(2순위)로 나타남. 또한 유사경력(간호사, 영양사 등)의 경력인정을 달리 적용하는 의견에 찬성 92.9%로 높게 나타남. 그 다음으로 담임·비담임 등 직무와 교사·원장의 직위에 따라 보수체계를 달리 적용하자는 의견에 90%이상의 찬성비율을 보임.
- 보육교직원의 급여 및 비급여 변인간의 상관관계와 회귀분석을 실시한 결과, 기관특성 및 교사 인적특성이 급여·비급여 변인과 유의한 상관성이 있음. 보육교직원의 급여와 비급여 실태는 기관의 적정 규모 및 국공립·민간의 기관유형과 상관성이 있어 국공립어린이집의 교직원일수록 민간·가정 어린이집에 비해 교사의 학력과 경력연한이 많았으며, 교사의 초임학력이 고졸인 비율이 적음. 직급과 학력에 따라 급여실태에 차이가 있어, 보육교사

자격이 1급, 원장인 응답자가 보육교사 2, 3급 응답자에 비해 현재 급여수준과 희망 급여, 근무환경 만족도가 높음. 근무시간은 어떤 변인과도 상관이 없는 것으로 나타남.

#### 나. 보육교직원 보수체계 개선 효과

- 보육교직원의 급여가 상승됨에 따라 예측할 수 있는 효과에 대해 보육서비스 질과 교사 전문성의 향상 등 대부분의 효과에 대해 90% 이상으로 긍정응답하였으며, 항목별로 긍정 효과에의 의견이 더 많았음. 항목별로 보육서비스 질 향상 91.6%, 교사전문성 향상 90.5%, 교사의 전문성 인식 및 직무효능감의 상승 91.3%, 교사의 이직과 퇴직의 감소 92.8%, 보육교사에 대한 사회적 인식상승 89.4%, 아동발달과 성장에 기여 85.1%, 부모의 어린이집 이용만족도 상승 85.1%로 긍정응답함.
- 보수체계에 학력, 자격요인 반영을 묻는 질문에, '학력'에 따른 급여의 차별화로 보육교사 임금수준이 체계적·합리적으로 된다(48.5%), 보육교사 '자격'에 따른 급여의 차별화가 급수 및 자격체계의 제 기능을 유도할 것이다(50.0%)로 긍정 응답됨.

### 6. 결론 및 제언

- 첫째, 보육교직원의 보수체계 개선을 위해 '비급여 복무실태'의 개선의 병행 또는 선행이 요구됨. 특히 근로시간 중 휴게시간의 확보가 우선적으로 이루어질 필요가 있으며 탄력근무 및 근로시간의 다양화에 대한 교사의 수요가 큰 만큼, 보육직무의 안정성을 위해 투담임제 및 팀티칭제 도입이 필요함.
- 둘째, 보육현장에 보육교직원의 급여체계의 구성, 즉 '임금구조'를 제시할 필요가 있음. 현재와 같은 연봉제 개념의 포괄적 임금산정방식은 구체적인 급여체계의 구성을 제시하지 못하고 초과근로시간 및 퇴직금 산정에 어려움을 주므로, 호봉제에 근거하여 「기본급+수당+지원액」의 구조와 명목을 명확히 제시할 필요가 있음. 보육교직원의 기본급+수당의 구조를 「기본급+직무급+직능급」으로 구분 제시하여 정부지원액을 제외한 급여

체계의 기본구성을 강화할 필요가 있음.

- 셋째, 임금수준 향상을 다양한 채널로 실행할 필요가 있음. ‘학력과 자격급수’에 따른 임금의 차별화를 호봉체계에 반영하여 학력에 의한 보육교직원의 전문성 제고를 동기화하고, 보육교사 자격체계가 원활히 기능할 수 있도록 함. 또한 분리 제시된 원장과 교사의 호봉표가 ‘원장’ 직위 및 직무의 고유성을 차별화하도록 원장 호봉의 초임수준을 상향 조정함. 임금구조의 조정에 있어 기본정률수당을 기본급으로 편성하고 보육인력의 고유한 직무분석을 통해 이에 근거한 직무수당을 신설할 필요가 있음. 경력연한에 따른 연공형 호봉제를 통한 인상 외에, 학력과 신규직무의 습득, 자격의 취득을 통해 호봉승급을 앞당길 수 있는 보수체계를 구성함. 경력에 의한 임금 인상 외에 보육교직원의 직무능력 배양 및 전문성 제고의 동력을 임금체계 안에 포함하는 것으로, 이는 보수교육체계의 확대, 자격검정 및 국가시험제도의 도입 등과 같은 인력관리개발 시스템과 병행되어야 함.
- 넷째, 국공립, 법인, 민간, 가정의 어린이집 유형과 기관규모에 따른 근로여건의 차이를 완화시키는 노력이 요구됨. 인건비지원기관의 근로환경과 급여체계에 대해서도 일정수준 정부가 관여하여 모니터링 시스템을 갖출 필요가 있음. 장기적으로 현행 인건비 지원의 대상기관 및 지원율에 있어 재정비가 요구됨.
- 다섯째, 유사직종에 대한 보육경력인정의 비율을 재검토하여 유사직종이 보육경력으로 인정되는 데에 제한적일 필요가 있음.
- 여섯째, 국가수준의 1급 자격시험(또는 무시험검정)의 도입으로 신규교사에의 전문성 제고와 자기계발의 동기를 부여하고, 과거 경력연한이 호봉에 반영되지 못한 현직 교사들의 경우 1급 자격에의 재검정을 통해 누락된 경력연한이 일정급으로 보수에 반영되는 계기로 삼을 수 있음.

# 차 례

<b>I. 서론</b> .....	<b>1</b>
1. 연구의 필요성 및 목적 .....	1
2. 연구내용 .....	3
3. 연구방법 .....	3
4. 용어 정의 및 연구의 제한점 .....	6
<b>II. 이론적 배경</b> .....	<b>7</b>
1. 선행연구 고찰 .....	7
2. 보수 관련 요인 .....	13
3. 요약 및 시사점 .....	19
<b>III. 보육교직원 보수체계 변천</b> .....	<b>21</b>
1. 보육교직원의 보수체계 변천 .....	21
2. 유사직종 보수체계와의 비교 .....	31
<b>IV. 보육교직원 보수체계 실태</b> .....	<b>45</b>
1. 보육교직원 급여 및 비급여 실태 .....	45
2. 보육교직원의 급여만족도와 근속의향 .....	73
3. 요약 및 시사점 .....	79
<b>V. 보육교직원 보수체계 개선방안</b> .....	<b>82</b>
1. 보육교직원 보수체계 문제점 및 개선 의견 .....	82
2. 보수체계 개선의 예상효과 .....	99
3. 보육교직원 급여와 비급여 변인간 관계 .....	103
4. 요약 및 시사점 .....	108

VI. 결론 및 제언 .....	112
1. 보육교직원 급여체계 개선 .....	112
2. 보육교직원 비급여체계 개선 .....	118
3. 단·중기 개선안 .....	120
참고문헌 .....	128
부    록 .....	133

## 표 차례

<표 I-1-1> 전문가 자문회의 실시 일정 및 내용 .....	4
<표 I-1-2> 전문가 자문회의 참석자 구성 .....	4
<표 I-1-3> 모집단 대비 조사대상 보육교직원 분포 .....	5
<표 I-1-4> 보수체계 설문조사 내용 .....	5
<표 II-1-1> 현행 법령에 의한 보육교사의 등급별 자격기준 .....	14
<표 II-1-2> 보육교사 직무영역분석 .....	17
<표 III-1-1> 보육교사 보수체계 변천 .....	22
<표 III-1-2> 2000년도 이전 보육교사 수당기준과 액수 .....	23
<표 III-1-3> 시도별 처우개선비 지원 현황 .....	25
<표 III-1-4> 보육교사 인건비 지급기준 변천(월지급액) .....	26
<표 III-1-5> 어린이집 원장 인건비 지급기준 변천(월지급액) .....	27
<표 III-1-6> 보육교사 월평균 실급여 변천 .....	29
<표 III-1-7> 보육기관 유형별 보육교사 월평균 실급여 비교 .....	29
<표 III-2-1> 현행법령에 의한 보육교직원의 호봉체계 .....	30
<표 III-2-2> 2011년도 보육교직원 인건비 지급기준 .....	30
<표 III-2-3> 유사직종 4년제 대졸초임 호봉 비교 .....	32
<표 III-2-4> 보육교사, 유치원교사, 사회복지사 초임 비교 .....	32
<표 III-2-5> 2011년 사회복지생활시설 종사자 월급여 기준 .....	33
<표 III-2-6> 사회복지종사자(생활복지사)인건비 지급기준 변천(월지급액) .....	34
<표 III-2-7> 사회복지종사자(생활복지사)수당 지급기준 변천 .....	36
<표 III-2-8> 2011 서울시 사회복지관 봉급표 .....	37
<표 III-2-9> 2011 서울시사회복지관 수당 지급 기준 .....	38
<표 III-2-10> 2011 유치원교사 봉급표 .....	39
<표 III-2-11> 유치원교사 기본급 변천 .....	39
<표 III-2-12> 공립 유치원교사 및 원장에게 지급되는 수당 변천 .....	41
<표 III-2-13> 4년제 대졸 초임호봉 변천 비교 .....	43
<표 IV-1-1> 조사대상 어린이집의 특성 .....	46
<표 IV-1-2> 조사대상 응답자 특성 .....	46
<표 IV-1-3> 1주 총 근무시간 .....	48

<표 IV-1-4> 1일 평균 근무시간 연도별 비교 - 보육교사 .....	49
<표 IV-1-5> 1일 평균 근무시간 연도별 비교 - 어린이집 원장 .....	49
<표 IV-1-6> 1주 총 휴게시간 .....	50
<표 IV-1-7> 1주 총 초과근무시간 .....	51
<표 IV-1-8> 1주 초과근무시간 연도별 비교 - 보육교사 .....	51
<표 IV-1-9> 연간휴가일 .....	52
<표 IV-1-10> 사용휴가일 .....	53
<표 IV-1-11> 보육교사 호봉 현황 .....	54
<표 IV-1-12> 보육교사 월급여총액 .....	55
<표 IV-1-13> 월급여 총액 연도별 비교 - 보육교사 .....	56
<표 IV-1-14> 보육교사 연간급여총액 .....	57
<표 IV-1-15> 보육교사 기본급 현황 .....	58
<표 IV-1-16> 월 기본급 비교 - 보육교사 .....	58
<표 IV-1-17> 보육교사 제수당 현황 .....	59
<표 IV-1-18> 보육교사 지원액 현황 .....	60
<표 IV-1-19> 어린이집 원장 호봉현황 .....	61
<표 IV-1-20> 어린이집 원장 월급여총액 .....	62
<표 IV-1-21> 월급여 연도별 비교 - 어린이집 원장 .....	62
<표 IV-1-22> 어린이집 원장 연간급여총액 .....	63
<표 IV-1-23> 어린이집 원장 기본급 현황(월 지급액) .....	64
<표 IV-1-24> 어린이집 원장 제수당 현황 .....	64
<표 IV-1-25> 어린이집 원장 지원액 .....	65
<표 IV-1-26> 퇴직금 적립방법 .....	66
<표 IV-1-27> 퇴직금 수령방식 .....	66
<표 IV-1-28> 시간외 초과근무수당의 지급 .....	67
<표 IV-1-29> 초과근무수당(시간외수당) 지급여부 연도별 비교 .....	68
<표 IV-1-30> 시간외 근무수당 수령방식 .....	68
<표 IV-1-31> 시간외 근무시간 인정기준 .....	69
<표 IV-1-32> 급여와 복리실태 .....	70
<표 IV-2-1> 보육교직원 급여 및 복리후생 만족도 .....	73
<표 IV-2-2> 기관유형별 보육교직원 급여 및 비급여 복무 만족도 비교 .....	75

<표 IV-2-3> 직위별 보육교직원 급여 및 복리후생 만족도 비교 .....	76
<표 IV-2-4> 근속 및 이직/전직 의향 .....	77
<표 IV-2-5> 보육교직원 근속에 임금수준이 미치는 영향 .....	78
<표 V-1-1> 보육교사의 급여수준 및 체계변경 필요성 .....	83
<표 V-1-2> 어린이집 원장의 급여수준 및 체계변경 필요성 .....	83
<표 V-1-3> 현 보수체계의 문제점 .....	84
<표 V-1-4> 보육교사 월 희망 급여액 .....	87
<표 V-1-5> 월 희망급여 연도별 비교 - 보육교사 .....	88
<표 V-1-6> 초대졸 보육교사의 걱정 초임 .....	88
<표 V-1-7> 원장 월 희망 급여액 .....	89
<표 V-1-8> 초대졸 기준 어린이집 원장의 초임 걱정수준 .....	91
<표 V-1-9> 보육교직원 보수체계 개선요구사항 .....	92
<표 V-1-10> 보육교직원 보수체계 개선요구사항 우선순위 .....	93
<표 V-1-11> 임금 수준 및 보수체계 개선요구사항: 1, 2순위 합산 .....	95
<표 V-1-12> 보육교사 급여상향조정의 기준 .....	96
<표 V-1-13> 보육교사 비임금 요건 개선사항 .....	96
<표 V-1-14> 보육교사 처우개선을 위해 우선되어야 할 사항 .....	97
<표 V-1-15> 보육교직원 보수체계 개선방안 .....	98
<표 V-2-1> 보육교사 급여상승시 예상효과 .....	100
<표 V-2-2> 보수체계 개선시 기대되는 긍·부정적 효과 .....	101
<표 V-2-3> 보수체계 개선시 기대되는 긍·부정 효과 우선순위 .....	102
<표 V-3-1> 보육교직원 보수 및 근무환경 변인간 상관관계 .....	106
<표 V-3-2> 국공립·법인 교사의 희망급여액 회귀분석 .....	107
<표 V-3-3> 민간·가정 교사의 희망급여액 회귀분석 .....	108
<표 V-3-4> 전체 보육교사의 희망급여액 회귀분석 .....	108
<표 VI-1-1> 학력연한 반영한 보육교사 초임 .....	113
<표 VI-1-2> 자격승급을 반영한 보육교사 호봉표 .....	115
<표 VI-3-1> 보수체계 제언 .....	121
<표 VI-3-2> 승급 및 보수교육 체계 개선과 연동한 보육교사 호봉표 개선안 .....	124

## 그림 차례

[그림 III-2-1] 4년제 대졸 초임호봉 변천비교 .....	43
[그림 IV-1-1] 보육교직원 연간휴가일 .....	52
[그림 IV-1-2] 보육교직원 사용휴가일 .....	53
[그림 IV-1-3] 보육교사 호봉현황 .....	55
[그림 IV-1-4] 급여액 구성비 .....	60
[그림 IV-1-5] 어린이집 원장 호봉현황 .....	61
[그림 IV-1-6] 기관유형에 따른 급여와 복리실태 비교 .....	72
[그림 IV-1-7] 직위에 따른 급여와 복리실태 비교 .....	72
[그림 IV-2-1] 기관유형에 따른 보육교직원 급여 및 복리후생 만족도 .....	76
[그림 IV-2-2] 직위에 따른 보육교직원 급여 및 복리후생 만족도 .....	77
[그림 V-1-1] 현 보수체계의 문제점 1,2,3순위 .....	86
[그림 V-1-2] 어린이집 보육교사 실급여 대비 월희망급여액 .....	87
[그림 V-1-3] 어린이집 원장 실급여 대비 월희망급여액 .....	90
[그림 VI-1-1] 어린이집원장, 보육교사 학력변천 .....	115

# I. 서론

## 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 전문성과 서비스의 질과도 연관되어 있다(구은미·김광웅, 2005; 이경선, 2000; 허혜경·박인숙, 2010; OECD, 발간중; Torquati, Raikes, & Huddleston-Casas, 2007; Whitebook & Ryan, 2011). 그동안 보육의 질 논의에 있어 보육인력, 즉 보육교사의 양성과정과 서비스의 질 논의는 보육의 취약점으로 논의되어 왔다. 1991년 영유아보육법 제정 이후, 양적 확대와 원활한 수급에 중점을 둔 보육정책 설계에 의해 보육의 질은 지속적인 후발 노력에도 불구하고, 여전히 낮은 사회적 인식, 특히 보육교사의 긴 노동시간과 낮은 처우의 지속으로 인해 우수한 인력의 유입과 근속을 저해하는 문제로 지적되어 왔다.

2011년 어린이집·유치원 교사 및 사회복지사 호봉표에 의해 4년제 대졸 초임을 기준으로 기본급여(임금+계수당)를 비교하면, 국공립어린이집의 경우 1호봉 1,392,280원, 민간어린이집 최저임금 98만원 이상으로, 유사직종인 국공립유치원 교사의 4년제 대졸 초임 8호봉 1,510,100원, 사회복지사 1호봉 1,531,999원에 비해 보육교사의 초임이 여전히 낮다. 실질급여액으로 처우개선비 등의 지원액과 수당을 반영하면 그 차이는 더욱 커진다. 그러나 보육실태조사에 의하면, 보육교사의 월 평균 급여는 2009년 126만 1천원으로 2004년 96만원에 비해 약 30만원 가량 증가한 것으로 조사되었다. 정부의 인건비 지원 여부에 따라 살펴보면, 국공립·법인 등 정부인건비지원기관<sup>1)</sup>의 교사 월평균 임금이 세전 약 150만원 이상으로 인건비미지원기관의 약 100~115만원에 비해 높아, 지원기관과 미지원기관 간, 기관유형간의 교사 임금에 여전히 편차가 존재함을 알 수 있다.

---

1) 정부 인건비지원시설은 보육교직원 인건비를 지원받는 국공립, 법인, 법인의, 영아전담, 장애아전담 어린이집과 직장어린이집을 의미하는 것으로, 민간(21.8%) 및 가정 어린이집(1.3%)도 일부 포함됨. 보육통계(2010.12.31시점)에 의하면, 정부 인건비지원시설은 총4,635개로 12.2%임.

2012년부터 시행되는 국가수준 공통과정 5세 누리과정으로 취학전 만5세 보육·교육에 대한 지원이 체계화되고 보육·교육과정의 운영이 국가 수준에서 일원화된다. 이는 우리나라 취학전 영유아기 보육·교육이 잠정 의무교육의 시기로 진입함을 의미하는 것으로, 향후 만5세에 대한 보육·교육이 공보육 및 공교육의 체계로 진입하며 그에 따라 교직원의 인건비가 공적예산에 의해 지원되고 국가 수준에서 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 20~30만원의 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 변화 시점에 보육교직원의 보수가 직무와 연계되고 보수가 보육의 발전 및 질 제고로 귀결되도록 하는 정책적 설계가 요구된다.

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

만5세 보육·교육의 의무교육화와, 보육인력의 처우와 근로여건 개선에의 정책적 노력이 가시화되는 현 시점에서, 과연 현재 보육교사의 임금체계는 어떻게 이루어져 있으며 어느 정도의 임금수준에 도달해있는지 살펴보고, 향후 어떠한 방향으로 개선되어야 할 지 그 정책설계의 구체적인 방향과 내용에 대해 검토할 필요가 있다. 따라서 이 연구의 목적은 현재 보육교사 및 어린이집 원장, 즉 보육교직원의 보수체계를 분석, 진단하여 향후 보육인력의 전문성 및 서비스 질 제고에 기여하는 보육교직원 보수체계로의 개선안을 제시하는 데에 있다.

## 2. 연구내용

연구내용의 구성은 다음과 같다.

첫째, 그동안 보육교사 임금의 변화과정과 현재 보수체계 현황을 살펴보고 유사직종인 유치원교사와 사회복지사의 임금수준 및 보수체계와 비교함으로써, 향후 보육교사 보수체계 개선의 시사점을 얻는다.

둘째, 보육교사의 임금을 형성하는 관련 요인과 구성을 검토하여, 향후 보육교사 보수체계의 간소화와 합리성 제고의 근거를 파악한다. 또한 보육교직원의 직무 대비 어떠한 임금 및 수당 체계를 갖는 것이 합당한 지, 논의하고자 한다.

셋째, 2011년 현재 보육교사 대상으로 보육교사의 임금수준 실태와 문제점 인식, 보수체계 개선안에의 의견을 분석함으로써, 이를 바탕으로 최종 보육교직원 보수체계 개선안을 제시한다. 또한 관련 개선안의 적용시 소요 예산을 추계한다.

## 3. 연구방법

### 가. 문헌연구

어린이집 원장과 보육교사 처우 및 근로여건 관련 국내외 선행연구와 관련 기초자료를 분석하여, 보육교사 보수체계에 대해 알아본다. 기존의 연구들을 비롯하여 정책 자료, 영유아보육법 및 보육사업안내, 통계 자료 등 관련 문헌과 자료를 검토하여 현황을 파악하고 개선 방안 제시의 토대가 되는 기초자료로 활용한다.

### 나. 전문가 자문회의

현재 보육교직원의 처우 및 임금에 대한 전반적인 실태 파악과 개선안 의견을 듣기 위해 보육교직원 현장전문가 회의를 2회 실시하였다. 국공립과 민간, 가정 등 기관 특성별로 참여자를 구성하여 다양한 의견들을 청취하였으며, 쟁점이 되는 사안과 구체적인 개선 방안에 대한 의견들을 수렴하였다.

구체적으로 설문조사 전·후로 진행하여 1차 회의결과를 설문조사 문항 구성

및 조사 방향에 반영하였으며, 2차 전문가회의에서는 수집된 조사결과를 바탕으로 결과 논의 및 개선 방안의 구체적 방향에 대한 의견을 수렴하였다. 보육교직원 전문가회의의 경과를 다음과 같다.

<표 1-1-1> 전문가 자문회의 실시 일정 및 내용

횟수	참여자(수)	내용
1차	어린이집 원장(5)	· 현 보육교직원 보수체계 실태 및 문제점 · 보육교직원 보수체계 개선에 대한 의견
2차	어린이집 원장(4)	· 보육교직원 보수체계 설문조사 결과 논의 · 보육교직원 보수체계 개선 방안 제언

<표 1-1-2> 전문가 자문회의 참석자 구성

단위: 명

제 1차 전문가 회의						제 2차 전문가 회의					총 계
현장 전문가 : 어린이집 원장						현장 전문가 : 어린이집 원장					
A	B	C	D	E	계	F	G	H	I	계	
민간	민간	국공립	민간	국공립		법인	국공립	민간	국공립		
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	9

## 다. 설문조사

### 1) 조사목적

이 조사는 보육교직원 대상으로 현재 급여 및 비급여 실태와 문제점 진단, 보수체계 개선 방안의 의견을 얻기 위해 면대면 조사로 실시되었다.

### 2) 조사대상

이 조사는 전국 보육교직원 289명을 대상으로 기관유형별, 지역별로 임의할당하여 표집한 유의표본으로, <표1-1-3>에서와 같이 전체 모집단 특성과는 차이가 있다. 이 조사의 표집은 국공립:민간의 비율을 약 1:1, 대도시:중소도시:읍면지역의 비율을 약 1:1:1로 하여 진행한 결과로, 이는 보수체계의 특성상 정부에서 인

건비를 지원받으며 호봉표를 준수하는 국공립 기관의 비중을 높게 반영하고자 함이다. 인건비 지원을 받지않는 민간·가정 어린이집이 보육교직원 보수체계의 적용에서 비교적 자유롭다면, 국공립 시설은 보육교직원 보수체계의 직접적인 적용을 받는 점에서 본 조사는 국공립시설에 비중을 둔 조사로 진행되었다. 구체적으로 모집단 분포와 비교하면, 실제 국공립 어린이집의 비율이 전국 5.4%인데 비해 본 조사에서는 41.2%로 표집되었으며, 실제 50%를 상회하는 가정어린이집의 경우는 약10%로 적게 표집되었다. 대체로 국공립, 민간 어린이집의 표집이 반반으로 구성되었다.

<표 I-1-3> 모집단 대비 조사대상 보육교직원 분포

단위:%(명)

구분	전국 보육교직원 수		조사대상 보육교직원 수	
	원장	교사	원장	교사
국공립	5.4(2,023)	8.7(14,497)	41.2(56)	45.8(70)
법인	3.9(1,462)	7.2(12,075)	7.4(10)	6.5(10)
민간	39.9(14,989)	52.8(88,179)	41.2(56)	39.2(60)
가정	50.9(19,127)	31.3(52,186)	10.3(14)	8.5(13)
계(수)	100.0((37,601)	100.0(166,937)	100.0(136)	100.0(153)

주: 민간어린이집은 부모협동 어린이집(2사례)을 일부 포함함.

### 3) 조사내용 및 방법

보수체계에 대한 어린이집 원장과 교사의 의견 및 만족과 불만족 요인, 개선 방안 등에 대하여 다음의 내용에 대해 1:1 면접 및 이메일 조사의 방법으로 실시하였다. 내용은 크게 급여 및 비급여 실태와 만족도, 개선(안) 의견에 대한 것으로, 급여는 금전적 보수의 임금수준과 임금구성의 체계에 대하여, 비급여는 근무시간 및 복무실태에 대한 것으로 구성되었다(부록 참조).

<표 I-1-4> 보수체계 설문조사 내용

영역	문항내용
보수체계 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 보육교직원 1주간 근무시간, 휴게시간, 초과근무시간</li> <li>- 현재 임금(호봉, 제수당)</li> <li>- 급여수령방식</li> <li>- 경력 및 급여현황</li> <li>- 퇴직금 적립 및 지급방식</li> <li>- 초과근무시 시간외수당 수령여부 및 지급기준</li> </ul>

(표 I-14 계속)

만족도 및 의견	현행 제도 관련	- 급여 및 복리관련 만족도 - 이직/전직/퇴직 의향 및 이유 - 현 보수체계의 문제점
	개선안 관련	- 어린이집 원장 및 보육교사 희망 보수 - 보육교사 급여 상향조정의 기준 - 보육교사 급여 관련 처우 개선 요구 - 보육교사 비급여 관련 처우 개선 요구 - 보수체계 개선방안 - 보수체계 개선방안의 영향 및 장·단점

#### 4. 용어 정의 및 연구의 제한점

보육사업안내에 의하면, 인건비는 기본급(기본봉급+상여금), 제 수당, 퇴직금, 사회보험, 기타 후생경비를 포함하나, 이 연구에서의 '보수'는 인건비 중, 기본급과 제 수당, 그리고 부가적인 지원금으로 구성된 것을 의미한다. 여기서의 보수는 임금, 처우, 급여, 월급 등과 동의어로, 보고서 내용의 맥락에 따라 같은 의미로 문맥에 맞게 선택적으로 사용하였다.

보육교직원은 어린이집에 근무하는 원장, 보육교사, 특수교사, 그 외 육아지원인력에 해당하는 치료사, 영양사, 간호사, 사무원, 취사부, 기타 등을 포괄하나, 본 연구에서 살펴보는 보수체계 연구대상으로서의 보육교직원은 어린이집 원장과 (간호사, 영양사, 특수교사, 치료사를 제외한) 협의의 보육교사에 국한하여 논의하였다. 또한 본 연구의 보수체계 논의는 비금전적 급여요인인 근로여건 관련하여 근로시간 및 교대근무의 설계, 대체교사, 물리적인 환경과 조직 등, 근무환경 전반의 복무실태에 대한 논의를 보수체계의 관련 요인으로서 함께 고려하였다.

본 연구의 제한점은 단기 소규모 과제로서, 보육교사의 보수체계를 구성하는 다양한 기저요인(예: 직무분석) 고찰에 근거하여 이를 반영한 전국단위 대규모 실태조사를 수행하지 못한 점이다. 이 연구는 보육교직원 의견 조사를 통해 현 시점에서 요구되는 핵심 쟁점을 파악하여 그에 대한 주요 보수체계 개선방안 마련에 초점을 둔 연구설계임이 본 연구의 특징이며 연구범위이다. 보육교직원 289명에 대한 임의할당 유의표집에 의한 조사결과로, 평균치에 의한 전국 보육교직원의 보수실태와 개선 의견 논의의 대표성에 제한이 있다.

## II. 이론적 배경

이 장에서는 보육교직원의 보수체계 개선 방안 연구를 위해 그동안 진행되어 온 보육인력의 보수에 관한 선행연구를 살펴봄으로써 보수 관련 주요 쟁점을 파악하고, 구체적으로 보육인력의 보수를 결정하고 영향을 미치는 관련 요인을 고찰하였다.

### 1. 선행연구 고찰

보육교사의 급여 관련 선행연구를 살펴본 결과, 보수와 보육서비스 질 및 보육교사 전문성과의 연관성에 관한 연구, 급여수준과 임금만족도 및 직무만족도와의 관계, 급여 실태, 그리고 개선방안에의 의견 등에 관한 연구가 주를 이루었다. 이를 바탕으로 선행연구 내용을 (1) 보육교사 보수가 미치는 영향 및 관련성에 관한 연구, (2) 급여수준 실태 및 급여만족도 연구, 그리고 (3) 보수체계의 문제점 및 개선 방안에 대한 연구, 세 가지로 나누어 살펴보았다.

#### 가. 보수의 영향에 대한 연구

보육의 질에 영향을 미치는 변인은 교사의 인성적 자질, 교수학습방법 및 지식과 같은 전문적 자질, 그리고 직무만족도 및 소진과 같은 근로요건과 임금수준으로 나타난다. 보수와 직무, 근무환경에 대한 보육교사의 주관적 인식과 만족도가 보육의 질에 직접적으로 영향을 미치는 유의한 변인이자 지표로 강조되고 있다(구은미, 2004; 이경선, 2000; 허혜경·박인숙, 2010; OECD, 발간중; Torquati, Raikes, & Huddleston-Casas, 2007; Whitebook & Ryan, 2011). 교사의 급여수준은 보육의 질에 직접적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라, 보육의 질과 연관된 다른 요인에 영향을 끼쳐 간접적인 경로를 통해서도 보육의 질에 영향을 미친다.

첫째, 보육교사의 직무스트레스가 많을수록 보육의 직무만족도가 낮게 나타나는 가운데, 보육교사의 임금은 교사의 직무스트레스와 직무만족도에 영향을

미친다. 만족도의 하위영역을 살펴보면, 보육교사의 직무 자체에 대한 만족도는 양호한 수준이나 보수 및 사회적 인정에 대한 직무만족도가 가장 낮으며, 경제적 안정의 측면, 즉 낮은 임금으로 인한 직무스트레스가 가장 높은 것으로 나타났다(강혜경, 2002; 박삼섭, 2006; 윤혜미·권혜경, 2003; 조성연, 2004). 사회인구학적 특성에 따른 차이를 살펴보면, 대체로 보육교사의 학력과 경력, 보수가 많을수록 보수 및 사회적 인정 등의 직무만족도가 낮은 것으로 나타났으며(강혜경, 2002; 성영혜, 1994). 이는 학력연한에 따른 전문성의 차이가 반영되지 않고 전반적으로 낮은 수준을 보이는 임금수준과 임금체계에 대한 불만족이 내재되어 있고, 낮은 보수가 전문성을 갖춘 우수인력의 진입장벽이 됨을 알 수 있다. 한편, 미국의 CQO연구에 의하면(Glantz & Layzer, 2000), 고학력교사의 경우 보수가 보육의 질에 미치는 유의한 영향력이 없는 반면, 저학력교사의 경우 (낮은) 보수가 질에 미치는 (부적) 영향력이 유의한 것으로 나타나, 교사학력변인에 따라 서비스 질에 미치는 임금의 효과가 달라 교사의 전문성에 대한 보상체계가 우리나라와는 다른 것으로 이해된다.

높은 직무만족도는 궁극적으로 보육의 질로 귀결되는 반면 교사가 느끼는 직무스트레스는 보육의 질에 부정적 영향을 주게 된다. 보육교사가 보육업무에 만족하게 되면 직무성고가 높아지고 높은 수준의 직무만족도와 직업가치관이 궁극적으로 보육과 교육 서비스 수행의 질이 높아짐이 보고되고 있다(김연진, 1995). 여기에 높은 임금수준은 교사들이 아동에게 더 나은 보육환경을 제공하고 양질의 교사-아동 상호작용을 이끄는 동기요인으로 작용하게 된다. 높은 급여수준 및 근로환경의 개선이 종사자의 직무만족도를 고양시켜 서비스의 질이 좋아지고, 결과적으로 아동의 발달과 성장에 긍정적 영향을 미친다는 부가적인 효과에 대한 연구결과가 있다(송민채·이희자, 2001; 전춘애·이미숙, 2002). 교사에게 보람과 긍지의 직무효능감을 느끼게 하고 우수 경력교사로의 근속을 견인하여 결과적으로 서비스의 질이 아동의 발달 결과로 나타나게 하는 기제가, 교사의 보육 직무 수행에 합당한 급여로 보상하여 직무만족도와 업무충실도를 높이는 것임을 알 수 있다.

둘째, 보육교사의 임금은 보육교사 근무의 안정성, 즉 낮은 이직률에 영향을 준다. 보육교사가 근로환경과 복지후생에 대한 만족도가 좋을수록, 임금수준이 높을수록 이직의사와 이직률이 줄어들었으며(심숙영, 1999; 오영희·김숙령, 1996), 높은 수준의 훈련을 받은 교사들이 낮은 보수를 받거나, 동료 우수교사의

이직률이 높거나, 학사학위 소지자가 적은 환경에서 일하게 될 경우 이직률이 높아지는 것으로 나타났다(Whitebook & Sakai, 2003). 교사 이직률이 높은 어린이집에 다니는 아이들일수록 이직률이 낮은 어린이집에 다니는 아동에 비해 사회적 상호작용의 경험이 적고, 어휘력 발달수준이 떨어지며 사회정서 발달과 적응력이 상대적으로 낮다는 연구보고도 있다(Whitebook, Howes, & Phillips, 1989, Gable 외, 2007 재인용).

우수한 어린이집은 아동에게 긍정적인 보육환경을 제공하기 위해 교사에게 적절한 임금을 제공하여, 수요자 아동과 부모 뿐 만 아니라 종사자 교직원에게도 근속과 보육직무에의 동기를 부여하여 숙련된 경력 교사를 유지하는 것으로 나타났다. 이러한 경력교사의 근무지속, 즉 교사 안정성에 관한 연구는 교사의 낮은 이직률이 교사의 학력 및 양성과정 훈련과 함께 보육의 질을 결정하는 중요한 요인임을 나타낸다(Ackerman, 2006). 급여수준은 또한 교사의 소진, 즉 교사가 보육업무의 강도에 피로가 누적되고 지쳐 직무의욕의 생기지 않는 무기력한 상태에 있는 것과 연관되어 있다. 보육교사의 소진과 이직의도는 일의 특성, 교사의 인성과 직무만족도, 기관의 구조 등 여러 가지 요인에 영향을 받지만, 그 중에서도 급여가 중요한 선행요인이 된다(김미라, 2004; 서지영, 2002; 유희정·이미화, 2004). 급여의 수준에 따라 소진이 교사의 이직 및 전직 의도에 미치는 영향이 달라, 과거 보육교사의 임금수준이 낮을 때보다 최근의 연구결과는 보육교사의 소진이 교사의 이직/전직 의도에까지 유의한 영향을 미치는가에 대해 다른 경향을 보이고 있다.

셋째, 보육교사의 급여수준은 보육 프로그램의 질에 직접적으로 영향을 준다. 교사의 임금수준이 높을수록 교사-아동간 상호작용과 관계의 질이 좋으며 프로그램의 질이 높은 경향이 있다. 구체적으로 교사의 급여수준이 높은 경우 어린이집의 물리적 환경, 영양·건강·안전, 운영관리의 영역에서 질이 높은 상관관계를 보였다(구은미, 2004). 보육교사의 보수가 높을수록 보육의 질이 높다는 연구결과는 영유아교사에게 직무와 역할에 합당한 임금수준이 제공되면, 긍정적인 교수활동과 아동과의 원활한 상호작용, 낮은 이직률과 연관되어 궁극적으로 교육과 서비스의 질 향상으로 귀결됨을 보여준다(이경선, 2000; Deery & Schmitt & Todd, 1995; 유희정 외, 2007 재인용).

미국의 유아교육연구소(NIEER)과 전미 보육인력 연구(National Child Care Staffing Study: NCCSS), 보육인력센터(Center for the Child Care Workforce)

등에서는 지속적으로 영유아기 교사의 낮은 임금수준과 보육의 질이 직간접적으로 상관이 있음을 보고하고 있으며, 최근에는 보육교사의 복지와 건강이 바로 아동의 복지와 건강한 발달결과로 이어짐을 규명하고 있다. 보육교직원의 자질, 보육교직원의 근로환경과 보육서비스의 질과의 관계에서 보육교사의 학력과 같은 개인적 특성 외에 근로환경 및 임금수준이 보육서비스의 질을 결정하는 중요 요인이라고 보고하고, 임금수준의 높은 설명력을 지적하였다(Whitebook & Ryan, 2011). 따라서 보수의 영향에 관한 선행연구들은 보육교사의 전문성 인식을 제고하고 보육의 질을 향상시키는 다양한 노력 중에, 보육환경에 대한 점검과 평가인증을 통한 보육의 질에 대한 직접적인 관리 외에 보육인력에 대한 인적투자, 그 중에서도 급여수준의 제고 및 현실화가 정책적으로 우선될 필요가 있음을 시사하고 있다.

#### 나. 급여수준 및 급여만족도 관련 연구

첫째, 보육교사의 월 평균 급여에 대한 실태조사 결과 2004년 약 96만원, 2009년 약 126만원으로 증가 추세에 있으나, 유사직종 유치원교사와 동일학력자 평균임금에 비해 여전히 낮은 수준을 보이고 있다. 이는 2011년 어린이집·유치원 교사 및 사회복지사 호봉표의 비교를 통해서도 나타나 있다(표 III-2-3~4 참조). 4년제 대졸 초임을 기준으로 처우개선비 등 추가 급여분을 제외한 기본급여(임금+제수당) 수령액을 살펴보면, 국공립어린이집의 경우 1호봉 1,392,280원, 민간어린이집 최저임금 98만원 이상으로, 국공립유치원의 경우 8호봉 1,510,100원, 사립유치원 8호봉 1,201,924원, 사회복지사 1호봉 1,531,999원과 비교하여 보육교사의 임금수준이 낮다. 유희정 외(2007)의 호봉체계 실태 조사에 의하면, 정부인건비지원시설 월 급여 총액이 1,524,000원(평균 호봉 5.6년), 법인어린이집 1,418,999원(평균 호봉 4.9년), 정부인건비미지원시설의 경우 월 평균 1,199,000원(평균 호봉 4.1년), 가정어린이집 980,000원(평균 호봉 2.3년)으로 조사되어 기관 유형에 따른 차이가 컸다. 과거 2005년 자료를 기준으로 할 때, 어린이집 원장의 보수가 유치원교사(사범계 9호봉 기준)의 72%에 불과하며, 보육교사의 보수는 유치원 교사의 59%에 불과하기 때문에 전문성을 갖춘 보육교사를 채용하기 위한 임금수준이 아니라는 비판(표갑수, 2006)이 있었다. 외국의 경우에도 보육인력의 임금이 불가상승률을 감안한 생계비 수준에 못 미치며, 무학 혹은 저학력 단순노동자의 임금수준에 머물러 있으며, 공립학교 교사의 임금과 비교하여

낮은 수준임을 지적하고 있다. OECD 보고서에서도 여전히 여러 국가에서 영유아교사는 낮은 임금과 과도한 업무, 사회적 인식의 부재로 보육인력의 전문성 향상이 저해되고 보육의 질 제고가 더딤을 지적하고 있다(OECD, 2006, 발간중).

미국은 1990년대에 보육인력 보수교육 기회 및 급여수준의 제고를 위한 WAGES (Workers Are Gaining Education and Salary) 프로젝트를 통해 보육교사의 임금수준을 올리고 이직률을 낮추는 사업을 진행하였으며, 캐나다 역시 낮은 임금과 낮은 사회적 지위로 어려움을 겪는 보육교사를 위한 투자를 정책적으로 마련하였다(유희정 외, 2007 재인용).

둘째, 보육교사로서의 만족도가 낮은 이유에 대해 적은 보수에 대한 지적이 많다(유희정·이미화 2004). 관련 연구에 의하면 업무량에 비해 금전적 보상이 낮다는 응답이 약85%(매우 낮다 36.2%, 낮다 48.5%)로, 보육인력의 근로 대비 임금만족도가 매우 낮게 보고되었다(서문희·이미화·구미진, 2006). 임금 및 근로여건에 대한 (불)만족도를 조사한 결과(이순영·우정희, 2008), 근무여건에 대한 불만족 77.6%, 급여에 대한 불만족 68.2%, 초과근무수당에 대한 불만족 66.8%, 근무시간 불만족 67.1%, 경력에 따른 호봉승급에 대한 불만족 34.8%로 나타나, 근무여건/급여/근무시간/초과근무수당에 대한 제고가 요구됨을 알 수 있다. 즉 보육교사로서 가장 어려운 점은 업무량 대비 낮은 임금으로 응답되어, 보육교사들이 근로여건과 적은 보수에 대한 불만족도가 큰 것으로 보고되었다.

보육교사의 임금수준 실태 및 이에 대한 만족도 연구는, 많은 업무량과 긴 노동시간 대비 교사 처우에의 불만이 누적된 상황이며 이에 대한 정책적 대처는 시급하며, 현재 전 세계적으로 각국이 유사한 문제를 가지고 있음을 보여준다. 보육교사 임금수준 및 급여만족도의 제고는 보육교사의 근로시간, 근로환경의 구성과 같은 근로여건과 함께 진행되어야 함을 보여준다.

## 다. 보수체계에 대한 의견 및 개선 방안 연구

보육인력의 전문성 제고 방안에 대한 보육전문가 집단의 의견을 조사한 김은설 외(2009)의 연구에서는 보육교사의 전문성 제고를 위한 주요 방안의 하나로, 근무여건 및 처우의 개선을 제안하였다. 이에 대한 구체적 방안에 대해 전문가 의견을 살펴보면, 급여제도와 근무환경의 두 측면으로 구분하여 첫째, 보육교사의 전반적인 급여 수준의 인상에 대해 긍정응답이 5점 평균 4.8점 이상으로 매우 높았다. 현실화 가능성에 대해서는 '조금 높다'는 응답이 가장 많아 보육교사

의 급여수준 인상의 가능성에 대해 전문가들이 어느 정도 낙관하는 의견을 보였다. 둘째, 호봉 승급액을 유치원교사 수준으로 상향조정해야 한다는 의견에 대해서는 전문가들 대다수(90% 이상)가 필요성을 공감하고 있었으나, 현실화 가능성에 대해서는 60% 정도가 긍정 응답하였다. 수당을 신설하여 부여하는 방안 에 대해 보육전문가 집단은 필요성(4.64점/5점)과 현실화 가능성(3.65점/5점)에서 대체로 높은 점수를 보여, 보육교사들의 전반적 급여 수준을 인상하기 위한 방법으로 전문가들은 호봉 승급액을 상향조정하고 수당을 부여하는 방안이 필요성과 현실화가능성 면에서 가장 타당하다고 생각하는 것으로 조사되었다.

유희정 외(2007) 연구는 어린이집종사자의 경력 및 호봉체계 실태 조사를 통해 종사자의 경력인정 및 호봉체계 개선 방안을 마련한 종합적인 연구로 인건비지원시설과 인건비미지원시설로 나누어 논의하였다. 지적된 보육교사의 경력 인정 및 보수체계의 문제점을 살펴보면, 정부 인건비지원시설의 경우 첫째, 경력인정기준의 잦은 변경으로 인한 불합리와 직종 변경 및 유사 직종 경력인정의 문제점, 둘째, 유사직종 대비 낮은 보수 수준, 직급별 인건비 기준이 학력 및 경력연한을 제대로 반영하지 못해 보육교사 1-2-3급이 동일한 보수를 받는 점에 대해 지적하였다. 이에 대한 개선안으로 첫째, 경력인정의 경우 자격인정은 자격취득시의 전공학과와 취득 후의 근무기간에 따라 달라질 것을, 그리고 기존 보육교직원들이 보육기관 근무경력을 호봉으로 제대로 인정받지 못하는 점을 개선하도록 하였다. 동 연구는 보수체계에 대한 개선안으로는 2안을 제시하였는데, 이상안(1안)은 국공립유치원 교사의 인건비 지급과 동일하게 하는 것이고, 현실안(2안)은 현행 정부인건비지원기관 인건비지급기준에 근거하되 앞서 제안한대로 교사의 학력과 경력을 반영하는 차등 적용을 제안하였다. 또한 정부 인건비미지원시설의 경우, 경력인정 및 보수체계의 문제점으로 운영자와 교사 합의에 의해 보수가 임의 산정되는 점으로 동일한 업무와 근로시간에도 불구하고 보육교사간 보수의 차이가 존재함이 지적되었고, 정부인건비미지원시설과 미지원시설의 재정적 격차에 대한 해결 방안으로 정부 인건비지원시설의 기준에 준하는 임금을 미지원시설의 교사들에게도 지급하는 원칙을 제시하였다. 2007년 정부인건비지원기관 대비 미지원기관의 보육교사 인건비를 70%선을 지급기준으로 하되, 매년 10%씩 상향조정하여 2010년에는 지원기관과 미지원기관의 임금 수준이 동일해지도록 제안하였다. 그 밖에 1일 평균 2시간 이상의 초과근무에 대해 공무원 임금을 기준으로 시간당 5,000원의 '시간외 수당'의 지급을 제시하

였으며, 비임금체계에 해당하는 근로여건 지원 방안으로 다양한 교사유형에 따라 직무를 구분하여 정규교사 외 비담임교사 지원안과 대체교사 활용안, 취약보육(장애아·영아 보육) 추가 지원에 대한 의견도 함께 제시하였다.

그 외 다수의 선행연구가 이와 유사한 보육교사 처우 개선안을 제시하였다(송정, 2010; 윤경준·지경빈, 2011; 이미정·윤숙현, 2006; 황해익·남미경, 2011). 보수체계 개선에의 의견과 문제점 및 개선방안의 선행연구는 보육교사 보수 관련 다양한 의견과 개선방안을 비교적 상세히 제시하고 있다. 공통적으로 지적된 점은, 경력과 학력 연한이 반영되고, 정부지원시설과 미지원시설간의 임금의 격차가 완화되도록 표준 호봉표의 제시, 그리고 보육교사의 초과근무에 대한 시간외 수당의 지급과 장기근속에 대한 호봉 우대로 제시되었다.

## 2. 보수 관련 요인

보육의 질에 영향을 주는 요인은 다양하다. 그 중에서도 교사가 보육의 질을 결정하는 가장 중요한 요소임은 주지의 사실이다(이옥, 2000; 박은혜, 2007; Bogard, Fasaha, & Takanishi, 2008; Howes, Phillips, and Whitebook, 1992). 급여수준과 보수체계 역시 다양한 요인에 의해 영향을 받으나, 보육인력의 보수체계의 구성과 급여수준의 결정은 주로 교사의 질에 영향을 미치는 인적 요인들과 연관되어 있다. 이 절에서는 보육교사의 보수체계에 영향을 주고, 받는 관련 요인으로 (1) 교사의 학력과 자격, (2) 교사의 전문성 및 직무, (3) 근로여건 및 근로시간과 같은 근로환경을 중심으로 살펴보았다.

### 가. 교사의 학력 및 자격

보육 및 육아지원서비스의 질에 있어 교사의 자질은 매우 중요하다. 교사로서의 자질은 최종학력연한과 보육인력의 자격(급수)에 의해 대변되고 있다. 영유아기 교사가 4년제 학사일수록 교사의 교수능력이 좋고, 결과적으로 취학전 유아의 학업성취도 증가가 크며, 아동의 학업성취도 결과는 아동 및 기관 서비스 프로그램의 특성보다는 교사의 자질과 같은 인적특성에 의해 더 많이 영향 받는다고 보고된바 있다(Cameron, Mooney, & Moss, 2002; Howes, Burchinal, Pianta, Bryant, Early, Clifford, and Barbarin, 2008). 교사의 학력, 자질, 자격과

같은 인적 특성의 영향력은 보육의 질에만 국한되지 않고, 보육교사의 보수체계와도 밀접히 관련되어 있다.

보육의 질 제고의 걸림돌로 가장 많이 지적되어온 문제점은 보육교사 자격취득의 최저학력이 고등학교 졸업으로 1년의 양성과정을 통해 누구나 자격증을 취득한다는 점에 있다(이옥 외, 2006, 유희정 외, 2008). 이러한 최저학력 요건이 보육교사의 현재 임금수준에 반영되어 있음에 유의할 필요가 있다.

〈표 II-1-1〉 현행 법령에 의한 보육교사의 등급별 자격기준

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

자료: 영유아보육법(2011), 보건복지부 보육사업안내(2011)

현행 영유아보육법에 의한 보육교사의 등급별 자격기준 및 승급요건은 〈표 II-1-1〉 에서와 같이 1급, 2급, 3급으로 나뉘어져 있다. 보육교사 3급은 고등학교 또는 동등 이상의 학교를 졸업한 자로서 보육교사교육원에서 25과목 65학점 이상, 보육교사 2급은 전문대학 또는 동등 이상의 학교에서 보육관련 교과목 12과목 35학점 이상으로 되어있다<sup>2)</sup>. 특기할 점은, 고졸 학력의 1년간 연수과정을 거치는 보육교사 3급의 경우는 표에서와 같이 25과목 65학점 이상으로 양적인 면에서 2급 자격인 대학에서의 12과목 35학점의 양성과정보다 더 많은 과목수와 학점으로 보장되어 있으며, 보육교사 2급의 경우 4년제와 2~3년제 대학 졸업의 교과목 구성이 12과목 35학점으로 동일한 점이다. 이러한 양성과정의 특성이

2) 보육교사의 경우는 1992년 10과목 30학점에서 시작하여 2005년 12과목 35학점 이상의 요건을 거쳐 2014년부터 17과목 51학점으로 대학 양성과정 교과목점수가 상향 조정됨. 또한 보육교사 3급에서 2급으로의 승급 경력 연한은 1년에서 2년으로 늘어남.

보육교사의 자격급수와 학력연한에 따른 차이 없이 동일한 1호봉의 초임을 받게하는 형식적 배경을 일면 제공했던 것으로 이해된다.

그러나, 고졸 학력 소지자의 보육교사로서의 전문성과 4년제 대졸자로서의 그것은, 아동 및 부모와의 상호작용, 새로운 기술의 수용과 학습, 상황 대처력과 판단력, 무엇보다 전문성의 인식 등에서 차이가 있으며(김은설 외, 2009; 이경림, 2005), 학사학위를 소지한 교사가 교실환경에서의 지적 자극, 반응성, 아동 학습 활동에의 관여 등에서 우수하고(Howes et al., 2008), 아동을 격려하고 언어적 상호작용을 촉진하고 아동에게 제재를 가하는 교수행동을 적게 사용하는(Fiene, 2002) 등 행동양식과 교수학습능력 면에서 차이가 있는 것으로 보고되고 있다. 영국의 EPPE 연구결과도 교사의 자격요건, 경력에 따라 ECEC 서비스의 질이 다르고 교사간 조력과 교사의 아동발달과 학습에 대한 이해도에 차이를 나타내며, 낮은 자격요건의 교사가 많을 경우 아동의 또래관계와 협동이 상대적으로 떨어짐을 보고하였다(Sylva 외 2010, OECD 발간중 재인용). 이러한 학력에 따른 교사의 교수학습활동의 차이는 대학에서 경험하는 교양과목 등의 인문학적 소양과, 수업의 질 등의 차이에 기인하는 것으로 알려져 있다.

그러나 4년제 학사 이상의 교사의 자질이 수업의 질과, 나아가 아동발달에의 보다 긍정적 결과를 견인한다는 선행연구 논지가 보육교사의 보수 정책에는 반영되지 않고 있다. 보육교사의 학력이 높을수록 직무 스트레스가 높아지고, 학력이 낮을수록 보수만족도가 높아진다는 연구결과(강혜경, 2002)는 학력연한에 상관없이 동일한 수준의 초임을 받는 것과 연관되어 있다고 하겠다. 한편 또 다른 해외연구는 교사의 학력과 우수한 교수학습 능력, 서비스의 질간에 유의한 상관관계가 발견되지 않았다고 보고하였다(Early et al., 2007).

## 나. 교사의 전문성 및 직무

보육교사의 전문성 및 전문성 인식은 교사의 학력과 자격체계와 연관되어 있으며, 교사의 보수와도 관련되어 있다. 급여가 높을수록 전문성 인식 수준이 높으며, 교사의 전문성 인식은 교사의 경력, 근무시간과 같은 양적 요인에도 영향을 받는다. 즉 교사들은 경력연한이 증가할수록 교사로서의 가치관 및 소명의식과 같은 문제에 대한 고민하는 경향이 있고, 또한 경력연한에 따라 교사로서의 전문적인 기술, 지식, 행동, 태도 및 관심사, 현장에서의 대처능력 등에 유의한 차이가 생긴다고 보고되었다(김유진, 2003). 보수체계는 이러한 경력연한의 증가

에 따른 전문성 신장에 대해 임금의 보상을 반영하고 있는데, 보육교직원의 연공에 의한 월급여인상을 제시한 호봉표가 대표적인 예이다. 그러나 보육교사는 보육교사의 사회적 필요성과 봉사성, 전문성 등의 인식에 비해 사회경제적 지위는 낮아 그 중요성과 직업가치에 비해 낮은 보수와 사회적 인식을 받고 있다(박지영, 2005). 이에 따라 보육교사의 전문성 강화 및 보육의 질 제고를 위해, 그리고 보육교사 전문성 요구에 합당한 보상을 위해 보육교사의 급여수준의 제고를 제언하는 연구가 다수이다 (김은설 외, 2009; 유희정 외, 2007; 이경립, 2005).

그러나, 다른 한편 보육서비스의 질이 기대수준에 못 미치고 보육인력의 전문성이 양성·자격체계의 측면에서 유사 직종에 비해 담보되지 못하는 현실적 제약이 보육교사의 임금수준에 반영되어 있다는 견해도 있다. 전문성과 보수의 유의한 연관성에도 불구하고, 서비스 질과 전문성의 제고가 선행하지 않는 처우의 개선에 부정적인 견해 또한 존재한다.

급여수준과 보수체계를 결정하는 또 다른 요인은 실제 해당인력이 수행하는 직무능력과 역할이다. '직무'는 다른 직업과 해당 직업을 구분시키는 주요한 특성으로도 파악되는데, 보육교사를 포함하여 영유아대상 교사의 경우 양성과정의 이론수업과 현장실습을 통해 교사가 수행하는 직무에 대해 체험하게 된다. 직무분석에 기초하여 해당 직업(인)에서 요구되는 구체적인 기술과 능력, 지식, 기능, 책임, 숙련 등을 파악하여 그 수행의 적절한 보상으로서 임금이 구성되게 되는데, 영유아보육법(18조)은 보육교직원의 직무에 대해 규정하고 있다<sup>3)</sup>. 구체적으로 보육교사의 직무는 부모와 동료, 아동 및 주변인들과의 대인관계의 형성, 행정사무, 교수학습능력, 보육(보호), 비품·교재교구 및 시설 관리 등에 이르는 수많은 직무를 수행하고 있으며(김은영, 2007), 이러한 영유아교사의 직무는 대개 교사의 경력 또는 학력과 관계없이 모든 교사가 수행하고 있는 것으로 나타났다. 김정희(2011)는 영유아교사의 직무를 교육과정 및 교수학습, 사무처리 및 시설설비, 아동과의 상호작용, 대인관계, 업무수행, 교사로서의 전문성 등 6개 영역으로 보았고, 보육교사의 직무역할을 대리양육, 환경제공, 상호작용, 일상생활에서의 롤모델, 관찰 및 평가, 부모 및 지역사회와의 교류로 보기도 한다. 보육교사 직무 영역은 보육활동준비, 보육활동 실제, 보육활동 평가, 전문성 신장, 영유아보호 관련 업무, 학부모 관련 업무, 행사 관련 업무, 사무 관련 업무, 시

3) 보육교직원의 직무(18조) - ①어린이집 원장은 어린이집을 총괄하고 보육교사와 그 밖의 직원을 지도감독하며 영유아를 보육한다. ②보육교사는 영유아를 보육하고 어린이집의 원장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다.

설설비 관련 업무, 대인관계 및 사회적인 업무의 10개 영역이며, 직무내용은 보육활동 준비 19개, 보육활동 실제 28개, 보육활동 평가 11개, 영유아 보호관련 업무 26개, 전문성 신장 13개, 학부모 관련 업무 8개, 행사 관련 업무 5개, 사무관련 업무 26개, 시설관련 업무 6개, 대인관계 업무 4개로 총 146개의 직무로 구분하였다. 이는 초등교사의 10개 영역 140개 업무(남순명, 2002), 중등교사의 7개 영역 55개 업무(김이경, 2005)와 비교했을 때 보육교사의 역할과 직무수행이 초중등교사에 비해 업무의 수가 다양하고 업무량이 많다(강문숙·황해익, 2008).

〈표 II-1-2〉 보육교사 직무영역분석

직무영역 구분		직무내용 수
1	보육활동준비	19
2	보육활동실제	28
3	보육활동평가	11
4	전문성 신장	13
5	영유아보호관련 업무	26
6	학부모관련 업무	8
7	행사관련 업무	5
8	사무관련 업무	26
9	시설설비관련 업무	6
10	대인관계 및 사회적인 업무	4
계		146

주: 강문숙·황해익(2008)의 내용을 재구성

서문희·이미화·구미진(2006)의 관찰조사를 통한 직무분석을 통해 어린이집 원장과 보육교사의 고유업무의 종류와 비중을 조사한 결과에서도, 교사의 경우 '교사'역할로 대소집단 활동, 급간식 지도, 실내외 놀이활동, 등퇴원지도, 보육계획 등 활동평가, 개별사항 파악, 주변정리 및 전이활동, 위생지도, 자유놀이, 낮잠지도가 있고, '운영'관련 활동으로는 사무·재정 관리, 위생안전관리, '지원'활동으로는 환기 등 보육환경정비, 배식 및 급간식 뒷정리와 설거지, 청소, 차량지도 등 기타지원활동의 종류와 수가 매우 많다고 보고하였다. 서문희 등(2006)은 보육교직원의 직무와 역할이 너무 다양하여 전문성을 확보하기에 어려움이 많은 직무구조라 하였으며, 규모가 작아 인력구성에서 겸직과 지원인력의 조력을 확보하지 못하는 경우, 전문성 있는 역할수행에 어려움이 많음을 지적하였다. 교사 직무와 연관하여 근로시간에 대한 기관유형별 차이를 살펴보면, 법인어린이집보다 민간어린이집 교사의 근무시간이 더 길었고, 교사 일과시간에서 혼합반

이 단일연령반보다 근무시간이 짧아, 일례로 영유아혼합반 교사 일과시간이 2세 아반 보다 짧게 조사되었다. 영아반이, 그리고 단일연령반이 다른 반에 비해 교사로서의 활동에 더 많은 시간을 할애하며, 관찰조사시 힘들어보이는 시간이 영아담당교사에게서 더 많음을 보고하였다. 또한 1급 보육교사가 2급 보육교사 및 유치원 교사보다, 그리고 특수보육교사가 일반 보육교사보다 근무시간이 긴 것으로 조사되었다.

오미옥·신원식(2010)은 보육교사의 보육 직무에 대한 주관적 인식을 지식 중심의 교육 지향, 안전 및 보호 지향, 기본생활습관과 일상생활 및 성장 지향의 3가지로 유형화하여 3개 직무영역의 필요성에 대해 논의하였다. 보육교사의 역할과 직무가 다중적이고 복합적임은 보육교사의 직무 인식에서도 나타나, 보육교사는 개별 아동의 발달과 성장에 맞게 지도해야하는 전문 교육 업무, 부모를 대신하여 보호하고 영유아의 심리적 건강과 안전을 지키고 영유아의 양육 욕구를 충족시키는 정서적 지지자로서의 역할, 실제 보육활동에 중점을 두고 영유아의 일상적인 생활과 기본생활습관을 지도하는 일상생활의 세 가지 영역으로 나누어 직무를 인식한다고 하였다.

이렇듯 보육교직원의 근무시간과 노동강도, 구체적 직무의 비중 및 구성은 어린이집의 기관유형과 반 구성, 직급 및 직위, 기관규모에 따른 겸직여부와 인적구성에 따라 유의한 차이가 있으므로 중장기적으로 보육교직원의 보수체계 및 인건비 지원에 이러한 직무와 노동강도, 업무량의 차이가 반영되어 보완될 필요가 있다. 즉 직위수당, 영아전담교사 수당, 연구수당, 특수교사 수당 등 직무와 직위에 대한 보수의 부여는 직무실태조사 자료에 타당한 근거를 가짐을 알 수 있다.

#### 다. 근무환경

보육인력에 대한 처우는 급여와 비급여 근무환경으로 구성되어 있다. 금전적 보수에 해당하는 것이 급여라면, 보수의 결정은 비금전적 처우인 근로여건 및 근로시간과 밀접히 연관되어있다. 급여수준의 적절성과 보수체계의 합리성을 논의하는 데 있어 근로여건 및 근로시간 등 비임금 환경 요인을 고려할 필요가 있다.

서문희 등(2006)은 보육교직원의 직무 수행 실태를 파악하여 처우, 사회보장, 복지 등 보육인력의 근로환경을 분석하였다. 그 결과, 기관유형별로 교사활동

시간은 법인어린이집 9시간 49분, 민간어린이집 11시간 6분으로 민간어린이집 교사의 근로시간이 가장 길게 나타났으며, 교사 자격별로는 1급 보육교사가 2급 보육교사와 유치원 교사보다 근로시간이 더 긴 것으로 조사되었다. 이는 보육교사의 높은 이직률에 영향을 주어, 보육교사의 현 기관에서의 평균근무연수가 2년, 보육교사의 45%가 현 기관 근무연수 1년 미만으로 경력교사의 부재를 드러냈다(표갑수, 2006). 업무영역별로는 1급 보육교사의 경우, 보육계획/활동, 등퇴원 지도, 전이활동/주변정리, 대소집단 활동, 자유놀이 활동 등 보육 영역에서의 시간 비율과 서류처리 시간과 기타 지원활동의 운영활동 영역에서 시간비율이 더 높았고, 실내외활동과 낮잠지도 영역에서는 2급교사나 유치원교사의 시간 비율이 더 높게 나타났다. 관찰조사에 의하면, 특수보육교사의 1일 근무시간이 11시간 2분으로 일반 보육교사보다 더 길게, 그리고 국공립, 법인, 민간, 가정 어린이집의 순으로 교사 고유의 보육 업무시간 비중이 큰 것으로 나타났다.

동 연구에서 어린이집 원장과 보육교사의 근로시간과 직무내용을 살펴본 결과(서문희 외, 2006), 보육인력의 근로시간이 유사직종에 비해 여전히 길고 아이들을 돌보는 업무의 특성상, 휴식시간의 개념이 제대로 정립되어 있지 않은 등, 노동강도가 세고 휴식과 재충전, 고유 보육업무와 지원 업무의 비중과 순환이 원활하지 못한 근로구조를 가지고 있다. 보육교사와 어린이집 원장이 고유의 보육 외에 조리, 배식, 급간식 뒷정리, 설거지, 청소, 차량지도 등 매우 다양한 업무영역을 수행하고, 양적으로 많은 일을 처리하고 있다. 이러한 직무내용과 양, 시간구조의 근로여건은 우수인력이 진입, 유지되고 기 진입한 보육인력의 전문성이 향상되는데에 제약요인이 되며, 무엇보다 이러한 업무특성이 보수체계에 제대로 반영되어있지 않음을 지적하고 있다.

### 3. 요약 및 시사점

선행연구와 관련 통계자료를 통해 교사의 학력 및 경력, 전문성과 같은 인적요인이 급여수준과 유의한 관련이 있으며, 보육교사의 낮은 급여수준은 직무스트레스를 증가시키고 직무만족도를 저하시키며 보육교사의 높은 이직률에 기여함을 알 수 있다. 그럼에도 불구하고, 현행 보육교사의 임금수준과 보수체계는 낮은 급여수준을 벗어나지 못하고 있으며, 학력연한과 자격 급수의 차이를 호봉

및 승급체계에 적절히 반영하지 않고 있다. 근로시간 및 직무의 비교를 통해서도 보육인력의 업무가 유사직종에 비해 더 긴 업무시간을 가지며 보육의 고유 업무이외에 매우 복잡적이고 다중적인 업무영역을 수행할 수 밖에 없는 근무여건에도 임금수준은 더 낮은 불합리성을 갖고 있다. 선행연구와 실태자료에 의해 드러난 이러한 측면들이 오히려 보육에의 우수인력의 진입과 전문성 제고의 가능성을 저해하는 부적 영향을 미침을 알 수 있다.

본 장의 논의에 근거하여 시사점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 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 완화시키고 이를 실질적으로 반영하는 보수체계의 도입이 요구된다. 이는, 둘째, 단순히 임금수준을 유사직종의 일정 수준에 맞추는 데에 국한되지 않고, 향후 근로시간과 근로환경의 제공, 보육교사의 직무 및 업무영역의 구분, 근로시간 내 보육업무 등의 비중까지 고려하는 총체적인 체계로 접근해야 할 것이다. 셋째, 보육교사의 보수체계는 학력과 경력 연한의 차이를 반영하여 설계되어야 하며, 교사 양성과정 및 자격체계와 연계되어야 하겠다. 이는 단순히 최종학력이 높을수록 임금수준이 높아야 함이 아니라, 교사 자질과 아동과의 상호작용 측면에서 우수한 양질의 교사에게 더 합당한 보상체계를 마련함에 있다. 넷째, 전문성 및 질 제고와 보육교사 보수의 전후 인과관계에서 반드시 전문성 및 서비스 질 제고가 선행되어야 할 요인이 아니며, 이는 정책적 접근에서는 더욱 그러하다. 오히려 보수체계의 개선으로 우수인력이 유입되고 장기근속함으로써 양질의 서비스와 전문성 제고가 나타나는 순환적 관계이므로, 서비스 질과의 전후 인과관계에 의한 정책 우선순위에서의 배제는 지양되어야 할 것이다.

### III. 보육교직원 보수체계 변천

보육 인력의 보수체계가 현재와 같이 형성되기까지의 변천과정을 살펴봄으로써, 현행 보수체계와 급여수준에 대한 맥락을 이해하고 향후 보육교직원 보수체계의 변화 발전의 방향을 가늠해보고자 한다. 이 장은 보육 인력, 즉 어린이집 원장과 보육교사의 급여의 형성 및 변천과정을 살펴본 후, 현재의 보수수준과 체계를 유사직종 임금체계와 비교 고찰하였다.

#### 1. 보육교직원의 보수체계 변천

##### 가. 보육교직원의 보수체계 구성 및 변천

보육교직원의 근로 관련 법 체계는 근로기준법과 남녀고용평등법, 그리고 영유아보육법에 근거한다. 영유아보육법은 보육교직원의 배치기준(제17조)과 직무(제18조)에 관해 규정하고 있으며, 보육교직원의 인건비 지급 기준은 보육사업안내에서 제시하고 있다. 2011 보육사업안내에 의하면, 국고보조시설 즉 정부 인건비지원기관은 보육사업안내에서 제시한 국가수준 임금표를 준수하게 되어 있다. 국고보조시설이 아닌 정부 인건비미지원기관은 타 법령에 의해 특별규정된 경우를 제외하고는 기관의 재정 형편에 따라 원장과 교사가 협의하여 보수 기준을 정할수 있도록 되어있다. 즉 지원시설의 인건비 지급기준을 참조하되, 임금수준을 자율적으로 정할 수 있다<sup>4)</sup>. 이러한 가운데 보육교직원의 경력인정은 영유아보육법 제정 이래 동일직종, 동일시설, 계속근무의 3가지 요건에 근거하여 제한적으로 이루어져 호봉표에 근거한 보수체계임에도 경력인정의 누락이 있는 문제점이 있었다.

정부에서는 보육교직원의 보수를 기본급과 수당 구분 없이 제 수당을 포함한 총액기준 연봉을 산정한 후, 연봉액과 월지급액으로 지급하도록 규정하고 있다. 총 '연봉액'은 기말수당, 가계지원비, 정근수당, 장기근속수당, 가계보조수당, 명

---

4) 모든 어린이집에서는 사용자와 고용자간에 근로계약서를 체결해야 하며, 근로계약서 체결시 임금, 근로시간, 기타 근로조건을 명시해야 한다.

절휴가비, 교통급식비 등 제 수당을 반영하여 연간 총 급여를 산정한 금액이다. 월 지급액은 1년 연봉총액을 월단위로 나누어 지급하게 된다. 이는 연봉제의 취지에 부합하여 기본급, 수당 구분 없이 연봉총액을 기준으로 하고자 함이다.

그러나 본 연구에서 논의하는 보육교사의 '보수'은 통상 기본급, 제 수당, 그리고 중앙정부 및 지자체에서 부여하는 별도의 지원액의 세 가지로 구성된 것으로 본다. 이는 실제 보육교직원의 보수가 구성된 구조를 반영하기 위함이다. 기본급은 「봉급+상여금」으로 이루어지며, 수당은 직위와 직무, 생활여건 등에 따라 지급되는 부가 급여로 직급별로 일정액을 지급하는 직급수당, 시간외·야간·휴일 근무 수당, 연구수당, 급식비 및 기타 수당(예: 농어촌특별근무수당)을 포괄한다. 별도 지원액은 처우개선비와 같이 중앙 정부 및 지자체에서 지원하는 별도의 인건비 보조를 의미하는 것으로, 경우에 따라 지원액이 수당의 형태로 지급되기도 한다.

1991년 영유아보육법 제정 이후부터 현재에 이르기까지 보육교사의 기본급과 수당에 의한 보수체계의 변화를 살펴보면 다음과 같다.

<표 III-1-1> 보육교사 보수체계 변천

연도	기본급	수당
1991	봉급+상여금	기말, 정근 수당 등
1992	봉급+상여금	기말, 정근, 복지 수당 등
1993	봉급+상여금	기말, 정근, 복지, 장기근속 수당 등
1994	봉급+상여금 ※퇴직금적립 시작	기말, 정근, 복지, 장기근속, 가족 수당 등
1995	봉급+상여금 ※초과근무수당 지급기준제시	기말, 정근, 복지, 장기근속, 가족 수당 등
1996	봉급+상여금	기말, 정근, 복지, 장기근속, 가족 수당 등
1997	봉급+상여금 ※시간외 수당 명시	기말, 정근, 복지, 장기근속, 가족, 시간외 근무수당(월3만원 정액) 등
2000	연봉을 월단위로 나누어 지급 ※자율 연봉제 도입 (기본급+제수당 개념)	제 수당으로 통칭
2004		이후, 협의하에 각종 수당 지급 가능
2005		(제 수당에 시간외수당 미포함, 인급 없음)
2009		'시간외 수당은 실제근무시간을 고려하여 별도 지급하여야 함' 명시.
2010		
2011		

자료: 보육사업안내(1991~2011). 보건복지부.

보육교사에게도 2000년 이전에는 여러 가지 수당이 제공되었다. 기본급 외 수당은 기말, 정근 수당 등에서 점차 기말, 정근, 복지, 장기근속, 가족, 시간외 수당까지 확대 적용되어 왔다. 보육사업안내에 의하면 보육교사 호봉표가 단일호봉표로 정해지기 이전에 제공되었던 수당명목을 보육사업안내에서 근거를 찾아보면 장기근속수당, 기말수당, 정근수당, 급식비, 보육 및 교사수당, 가계보조비, 체력단련비, 시간외수당 등의 종류가 있었다.

<표 III-1-2> 2000년도 이전 보육교사 수당기준과 액수

	기준	지급금액
기말수당	매년 3,6,9,12월	월 봉급액의 400%
정근수당	1월, 7월 (월봉급액은 당해직원의 1월1일, 7월1일 현재 봉급표상의 월봉급액을 말함)	1년미만=월봉급액×50% 2년미만=월봉급액×55% 3년미만=월봉급액×60% 10년이상=월봉급액×100%
가계보조비	교사,보육사,간호사,취사부,관리인	월10,000원(91~92), 월20000원(93~)
체력단련비	5월(1월~6월) 11월(7월~12월)	지급기간중 지급한(할)봉급액×1/6×50%
시간외 수당	오전7:30~9:00, 오후18:00~17:30(3시간에대한 지급)	월30,000원 정액지급(1일9시간이후 3시간까지해당), 그 외근무시 해당 종사자봉급액/(26일×9시간)×초과근무시간(1시간미만은 산입하지 않음)
장기근속 수당	어린이집근무전종사자	5~9호봉:40,000 10~14호봉:50,000원 15~19호봉:60,000원 20호봉 이상
직급보조비	원장, 보육교사, 취사부	원장 50,000원 보육교사 30,000원 취사부 20,000원
보육수당	보육교사	30,000원
가족수당	부양가족 4인이내	1인당 10,000원(~94) 15,000원(95~)
급식비	어린이집 근무 전 종사자	일1,200원→월50,000원
교통비	전 종사자	30,000원
장애아·영아 담당수당	장애아,영아반담당보육교사	50,000원
복지수당	사회복지시설 근무 전직원	기본급의10%(~94), 기본급의20%(95~)

자료: 보육사업안내(1991~1999). 보건복지부.

‘시간외 수당’의 경우 지급근거와 기준, 액수가 지속적으로 변화하였다. 1995년 ‘초과근무수당’ 지급 기준을 제시하였으나 수당 별표에 시간외수당을 포함시키지 않다가, 1997년 수당에 시간외근무수당 개념을 포함시켰다. 구체적 산출방법은 1일 근무시간(9시간)을 3시간 이상 초과하여 근무한 경우, 3시간을 초과한 시간에 대하여 [해당종사자 봉급/ 26일 × 9시간] × 초과근무시간 으로<sup>5)</sup> 산출하거나, 1999년 월 정액 3만원을 지급할 수 있었다. 2007년에는 4만원으로 산정되었는데, 이는 종전 기본급에 포함되어 있던 것을 별도 표기한 것이다. 그러나 시간외 수당 정액지급은 실제 초과근무시간과 관계없이 일률 지급되는 것으로, 지자체 또는 기관별 상황에 맞춰 실 초과근무시간을 고려하여 시간외 수당을 초과지급할 수 있도록 하였다. 2011년 하반기부터 근로기준법 주당 40시간 근로 원칙에 맞춰 시간외 수당을 명확히 지급해야 함에도 구체적인 산출근거와 비용 산정이 이루어지지 않은 상황이다. 한편, 2005년 유치원실태자료를 기준으로, 유치원 교사 급여체계에는 시간외수당 근거가 반영되어 6,706원×월 15시간으로 월 100,590원이 책정되어 있다.

수당체계가 없어진 반면, 별도 지원금의 경우는 처우개선비 명목으로 여러 종류의 지원금이 추가 지급되며, 구체적인 종류와 액수면에서 지자체별로 차이가 있다(표 III-1-3 참조). 구체적으로 서울형 및 부산형 인증, 경기도 보육특별지원, 5세 누리과정 시행(예정) 등의 중앙정부 정책 및 지자체 특수시책에 의해 보육교사의 보수에는 다양한 지원금이 부여되어, 보육의 질 개선 정책에 교사 인건비 지원이 중요한 축을 이루고 있다. 2012년부터 5세 누리과정의 시행으로 누리과정 담당 보육교사에게는 약20~30만원의 유치원교사 대비 임금보전이, 0~4세 보육교사에게는 약 5만원의 처우개선비가 추가 지급될 계획이다. 지자체별로 처우개선비 명목으로 지급되는 지원액의 내역을 비교하면 다음과 같다.

5) 5,950원 × 초과근무시간(월15시간 상정)

→ 현 시점으로 적용시, 2011 국공립어린이집 1호봉 봉급을 기준으로, 보육교사 월 89,250원의 시간외 근무수당 산출됨.

<표 III-1-3> 시도별 처우개선비 지원 현황

단위: 원

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

**나. 호봉표에 의한 급여수준 비교**

정부 인건비지원기관, 즉 국공립어린이집 교사에 적용되는 호봉표에 의한 급여수준의 변화로, 2005년부터 현재에 이르기까지의 보육교사 인건비 지급기준의 변화를 살펴보면 다음과 같다. 초임은 2005년 이후 6년간 190,000원 정도가 올라, 매년 20,000~40,000원 연간 약3%씩 올랐다. 2010년에는 동결되었다.

<표 III-1-4> 보육교사 인건비 지급기준 변천(월지급액)

단위: 원

호봉	2005	2006	2007	2008	2009~2010	2011
<b>1</b>	<b>1,201,000</b>	<b>1,237,030</b>	<b>1,274,140</b>	<b>1,312,360</b>	<b>1,351,730</b>	<b>1,392,280</b>
2	1,235,775	1,272,850	1,311,040	1,350,370	1,390,880	1,432,600
3	1,273,900	1,312,120	1,351,480	1,392,020	1,433,780	1,476,790
4	1,313,900	1,353,320	1,393,920	1,435,740	1,478,810	1,523,170
5	1,354,267	1,394,890	1,438,740	1,479,840	1,524,240	1,569,960
6	1,447,333	1,490,750	1,535,470	1,581,530	1,628,980	1,677,840
7	1,508,650	1,553,910	1,600,530	1,648,550	1,698,010	1,748,950
8	1,536,267	1,582,350	1,629,820	1,678,710	1,729,070	1,780,940
9	1,578,200	1,625,550	1,674,320	1,724,550	1,776,290	1,829,570
10	1,623,650	1,672,360	1,722,530	1,774,210	1,827,440	1,882,260
11	1,682,667	1,733,150	1,785,140	1,838,690	1,893,850	1,950,660
12	1,733,333	1,785,330	1,838,890	1,894,060	1,950,880	2,009,400
13	1,777,667	1,831,000	1,885,930	1,942,510	2,000,790	2,060,810
14	1,817,250	1,871,770	1,927,920	1,985,760	2,045,330	2,106,690
15	1,856,833	1,912,540	1,969,920	2,029,020	2,089,890	2,152,580
16	1,912,750	1,970,130	2,029,230	2,090,110	2,152,810	2,217,390
17	1,953,917	2,012,530	2,072,910	2,135,100	2,199,150	2,265,120
18	1,995,083	2,054,940	2,116,590	2,180,090	2,245,490	2,312,850
19	2,036,250	2,097,340	2,160,260	2,225,070	2,291,820	2,360,570
20	2,077,417	2,139,740	2,230,930	2,270,050	2,338,150	2,408,290
21	2,144,917	2,209,260	2,275,540	2,343,610	2,414,120	2,486,540
22	2,186,083	2,251,670	2,319,220	2,388,800	2,460,460	2,534,270
23	2,222,500	2,289,180	2,357,860	2,428,600	2,501,460	2,576,500
24	2,263,667	2,331,580	2,401,530	2,473,580	2,547,790	2,624,220
25	2,301,667	2,370,720	2,441,840	2,515,100	2,590,550	2,668,260
26	2,339,667	2,409,860	2,482,160	2,556,620	2,633,320	2,712,320
27	2,372,917	2,444,100	2,517,420	2,592,940	2,670,730	2,750,850
28	2,409,333	2,481,610	2,556,060	2,632,740	2,711,720	2,793,070
29	2,448,917	2,522,380	2,598,050	2,675,990	2,756,270	2,838,950
30	2,483,750	2,558,260	2,635,010	2,714,060	2,795,480	2,879,340

자료: 보육사업안내(2005~2011), 보건복지부.

호봉 급간의 차이는 일률적이지 않아, 급여인상폭이 커지는 구간이 설계되어 있다(표 III-2-2 참조). 보육교사는 30호봉 급간 평균 51,623원의 인상 폭을 보이며, 6호봉과 7호봉이 될 때 월 지급액이 각 118,680원, 71,070원 인상하여 보육교사 5년 이상의 근속자에게 상대적으로 큰 급여인상 구간을 제공하고 있다. 이후 9, 10, 11호봉과 16호봉, 21호봉의 약 5년단위 다섯 구간에서 평균 68,900원의 인상 폭을 제공하고 있다. 원장은 30호봉 급간 평균 58,740원의 인상 폭을 보이며, 교사와 유사하게 6호봉과 7호봉이 될 때 월 지급액이 각 107,880원, 71,110원 인상하여 원장직 5년 이상의 근속자에게 급여인상의 구간을 제공하고

있다. 이후 재직기간에는 11호봉과 16호봉의 두 구간에서 평균 66,600원의 인상 폭을 보인다. 보육교직원의 호봉 설계는 최대 30호봉으로 구성되어 있으며, 경력연한에 의한 자동 임금 상승을 보장하나 인상구간 시점별로 기본급 인상의 폭이 달라져 장기근속을 견인하는 구조를 보인다.

어린이집 원장의 인건비 지급기준 변천을 살펴보면, 1호봉은 매년 3%씩 올라 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 유치원실태자료를 기준하여 볼 때, 4년제 유치원교사 보수의 72%에 불과하며, 국민기초 차상위 수급자보다 월 8만원 가량 더 많은 금액이라는 지적이 있었다(표갑수, 2006). 2011년 현재 기준으로는 국공립어린이집 원장의 초임(1,680,950원)이 공립유치원 교원 호봉의 12-13호봉에 해당하여, 사범계 4년제 대졸 초임인 9호봉 기준으로 유치원교사 경력 4-5년차에 해당하는 임금수준이다.

<표 III-1-5> 어린이집 원장 인건비 지급기준 변천(월지급액)

단위: 원

호봉	2005	2006	2007	2008	2009-2010	2011
<b>1</b>	<b>1,450,000</b>	<b>1,493,500</b>	<b>1,538,310</b>	<b>1,584,460</b>	<b>1,631,990</b>	<b>1,680,950</b>
2	1,489,175	1,533,850	1,579,870	1,627,270	1,676,090	1,726,370
3	1,537,800	1,583,930	1,631,450	1,680,390	1,730,800	1,782,720
4	1,583,825	1,631,340	1,680,280	1,730,690	1,782,610	1,836,080
5	1,630,267	1,679,170	1,729,550	1,781,440	1,834,880	1,889,920
6	1,732,542	1,784,520	1,838,060	1,893,200	1,950,000	2,008,500
7	1,793,850	1,847,670	1,903,100	1,950,190	2,019,000	2,079,570
8	1,833,908	1,888,930	1,945,600	2,003,970	2,064,090	2,126,010
9	1,886,833	1,943,440	2,001,740	2,061,790	2,123,640	2,187,340
10	1,940,225	1,998,430	2,058,380	2,120,130	2,183,730	2,249,240
11	2,007,250	2,067,470	2,129,490	2,193,370	2,259,170	2,326,940
12	2,065,833	2,127,810	2,191,640	2,257,390	2,325,110	2,394,250
13	2,110,167	2,173,470	2,238,670	2,305,830	2,375,000	2,446,250
14	2,157,667	2,222,400	2,289,070	2,357,740	2,428,470	2,501,320
15	2,205,167	2,271,320	2,339,460	2,409,640	2,481,930	2,556,380
16	2,265,833	2,333,810	2,403,820	2,475,930	2,550,210	2,626,710
17	2,311,750	2,381,100	2,452,530	2,526,110	2,601,890	2,679,940
18	2,362,417	2,433,290	2,506,290	2,581,480	2,658,920	2,738,680
19	2,411,500	2,483,850	2,558,370	2,635,120	2,714,170	2,795,590
20	2,454,250	2,527,880	2,603,720	2,681,630	2,762,280	2,845,140
21	2,526,500	2,602,300	2,608,370	2,760,760	2,843,600	2,928,900
22	2,574,000	2,651,220	2,730,760	2,812,680	2,897,060	2,983,970

(표 III-1-5 계속)

23	2,616,750	2,695,250	2,778,110	2,659,390	2,945,170	3,033,520
24	2,659,500	2,739,290	2,821,470	2,906,110	2,993,290	3,083,080
25	2,707,000	2,788,210	2,871,860	2,958,020	3,046,760	3,138,160
26	2,751,333	2,833,870	2,918,890	3,006,460	3,096,650	3,189,550
27	2,792,500	2,876,280	2,962,570	3,051,450	3,142,990	3,237,280
28	2,835,250	2,920,310	3,007,920	3,098,160	3,191,100	3,286,830
29	2,874,833	2,961,080	3,049,910	3,141,410	3,235,650	3,332,720
30	2,919,167	3,006,740	3,096,940	3,189,550	3,285,550	3,384,110

자료: 보육사업안내(2005~2011), 보건복지부.

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

보육의 경우에도 각 지자체별로 특수사업에 대한 예산을 추가로 책정(전국 총 예산 약6천5백억)하여, 시·도 특별사업으로 시설운영지원, 종사자지원, 기능보강, 평가인증 등이 포함된다. 여기에서 인건비 지원을 통해 보육교직원 처우개선을 시행한다.

#### 다. 실태조사 자료에 의한 급여수준 비교

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

보육실태조사에 의하면, 보육교사의 월 평균 급여는 2009년 126만 1천원으로 2004년 96만원에 비해 약 30만원 가량 증가한 것으로 조사되었다. 어린이집 유형별로 나누어 살펴본 결과, 국공립·법인 등 정부인건비지원기관의 교사 월평균 임금이 약 150만원 이상으로 인건비미지원기관의 100~115만원에 비해 높아, 지원기관과 미지원기관 간의 교사 임금에 편차가 존재한다. 서문희 외 (2006)의 자료에 의하면, 보육교사의 월 평균 급여 실수령액은 106만원으로, 1급교사가 118만원, 2급교사는 92만원 수준으로 1, 2급 자격간의 임금 차이가 약 26만원으로 조사되었

다. 연도별 실태자료 추이는 보육교사의 근로시간은 다소 줄고, 임금은 완만히 오르는 경향을 보인다.

<표 III-1-6> 보육교사 월평균 실급여 변천

단위: 원

연 도	2004년	2006년	2007년	2009년
평균임금	960,000원	1,060,000원	1,365,300원	1,261,000원
평균근로시간	10시간19분	10시간 19분	10시간 6분	9시간30분

자료: 유희정·이미화(2004), 서문희·이미화·구미진(2006), 유희정·문무경·원명순·김애리·김홍희(2007), 유희정 외(2009)

<표 III-1-7> 보육기관 유형별 보육교사 월평균 실급여 비교

단위: 원

기관유형	2004년	2009년	
	월평균 급여	월평균 급여	(표준편차)
전체	960,000	1,261,000	(30,8000)
국공립	1,460,000	1,550,000	(23,9000)
법인	1,290,000	1,502,000	(24,1000)
민간	920,000	1,138,000	(23,1000)
가정	780,000	1,019,000	(14,3000)
직장	-	1,540,000	(25,7000)

자료: 유희정·이미화(2004), 유희정 외(2009)

보육교사의 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 약 68만원('04년), 약53만원('09년), 민간어린이집 교사와의 차이가 약14만원('04년), 약12만원('09년)으로 가장 낮은 임금수준을 보였다. 대체로 동일 기관유형내 교사임금의 편차가 20만원 이상으로 큰 편인 가운데, 가정어린이집 교사의 임금 편차는 상대적으로 적어 소규모 가정어린이집 교사의 급여 및 근무복지가 열악함을 알 수 있다.

## 라. 보육교직원의 보수체계 현황

보육교사와 어린이집 원장의 현재 보수체계 현황을, 직급별 초임 1호봉을 적용하여 살펴보면 다음과 같다. 보육교사로 경력을 쌓아 어린이집 원장으로 자격승급이 되었을 때, 원장 호봉표를 적용받아 새로 1호봉을 받게된다. 인건비지원

기관 호봉표에 의한 보육교사와 어린이집 원장의 1호봉 초임의 차이가 연봉 약 350만원 수준이다. 이 때, 원장으로 승급 되었음에도 보육교사 임금보다 더 적은 월급을 받게되는 역전현상이 일어나기도 한다. 아래 표에 보면, 보육교사 7호봉부터는 원장 1호봉보다 많으므로, 이후 호봉을 적용받던 보육교사가 원장이 되었을 때는 월급이 더 적을 수 있다. 그러나 이는 국공립 어린이집 등에 고용된 원장일 경우이므로 민간 어린이집의 원장에는 해당되지 않는다. 2014년부터 교사·원장 양성 및 승급 과정, 보수교육체계가 과목구성과 학점, 경력연한과 이수시간 면에서 강화되므로 이와 연계하여 원장과 교사의 임금의 차이가 임금수준과 보수체계의 구성 면에서 확대 조정될 필요가 있다.

<표 III-2-1> 현행법령에 의한 보육교직원의 호봉체계

단위: 원

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

자료: 보육사업안내(2011). 보건복지부

<표 III-2-2> 2011년도 보육교직원 인건비 지급기준

단위: 원

원장			호봉	보육교사		
연간보수총액	월지급액	급간차액		연간보수총액	월지급액	급간차액
20,171,400	1,680,950	45,420	1	16,707,360	1,392,280	40,320
20,716,440	1,726,370	56,250	2	17,191,200	1,432,600	44,190
21,392,640	1,782,720	53,360	3	17,721,480	1,476,790	46,380
22,032,960	1,836,080	53,840	4	18,278,040	1,523,170	46,790
22,679,040	1,889,920	118,580	5	18,839,520	1,569,960	107,880
24,102,000	2,008,500	71,070	6	20,134,080	1,677,840	71,110
24,954,840	2,079,570	46,440	7	20,987,400	1,748,950	31,990
25,512,120	2,126,010	61,330	8	21,371,280	1,780,940	48,630
26,248,080	2,187,340	61,900	9	21,954,840	1,829,570	52,690
26,990,880	2,249,240	77,700	10	22,587,120	1,882,260	68,400
27,923,280	2,326,940	67,310	11	23,407,920	1,950,660	58,740
28,738,320	2,394,250	52,000	12	24,112,800	2,009,400	51,410
29,355,000	2,446,250	55,070	13	24,729,720	2,060,810	45,880
30,015,840	2,501,320	55,060	14	25,280,280	2,106,690	45,890
30,676,560	2,556,380	70,330	15	25,830,960	2,152,580	64,810

31,520,520	2,626,710	53,230	16	26,608,680	2,217,390	47,730
32,159,280	2,679,940	58,740	17	27,181,440	2,265,120	47,730
32,864,160	2,738,680	56,910	18	27,754,200	2,312,850	47,720
33,547,080	2,795,590	49,550	19	28,326,840	2,360,570	47,720
34,141,680	2,845,140	83,760	20	28,899,480	2,408,290	78,250
35,146,800	2,928,900	55,070	21	29,838,480	2,486,540	47,730
35,807,640	2,983,970	49,550	22	30,411,240	2,534,270	42,230
36,402,240	3,033,520	49,560	23	30,918,000	2,576,500	47,720
36,996,960	3,083,080	55,470	24	31,490,640	2,624,220	44,040
37,657,920	3,138,160	51,390	25	32,019,120	2,668,260	44,060
38,274,600	3,189,550	47,730	26	32,547,840	2,712,320	38,530
38,847,360	3,237,280	49,550	27	33,010,200	2,750,850	42,220
39,441,960	3,286,830	45,890	28	33,516,840	2,793,070	45,880
39,992,640	3,332,720		29	34,067,400	2,838,950	
40,609,320	3,384,110	51,390	30	34,552,080	2,879,340	40,390

주: 보육교사·간호사·영양사·특수교사·치료사 포함. 특수교사 수당 10만원은 별도지급.  
 자료: 보건복지부(2011a). 보육교직원 인건비 지급 기준.

## 2. 유사직종 보수체계와의 비교

유사직종 종사자 보수체계와의 비교를 위해, 유치원 교사, 사회복지 종사자 호봉표에 대하여 살펴보았다<sup>6)</sup>.

### 가. 유사직종 초임 호봉 비교

유치원교사, 사회복지사(1급), 보육교사 간 대졸 초임을 비교하면, 국공립어린이집 기준 보육교사의 초임이 동일학력 기준 유치원 교사와 사회복지사보다 낮다. 호봉표에 의한 기본급을 비교하면 유사직종 대비 보육교사와의 차이가 크게 보이지 않으나, 여기에 실지급액으로 처우개선비 등의 지원액과 수당을 반영하면, 국공립기관 4년제 대졸 초임이 보육교사 약150만원, 유치원교사 약200만원 이상으로 유사직종과 보육교사와의 임금격차는 더욱 커진다.

6) 보육교직원은 법 체계상 사회복지시설 종사자로 구분되어 있으며, 보육교사와 유치원 교사 직무의 대상아동과 직무수행이 유사함.

&lt;표 III-2-3&gt; 유사직종 4년제 대졸초임 호봉 비교

유사직종 대졸초임 기본급 (2011)		
유치원교사 (9호봉)	사회복지사-1급 (1호봉)	보육교사 (1호봉)
1,548,600원	1,531,000원	1,392,280원

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

유사 직종의 초임 보수체계의 구체적 내역을 살펴보면, 기본급의 경우 유치원교사와 비교하여 국공립 보육교사 1호봉이 2~3년제 대졸의 공립유치원 교사의 기본급 초임보다 낮다. 이러한 가운데 유치원교사의 다양한 수당체계는 월 평균 약90만원 이상이 지급되어 유치원교사-보육교사간의 실제 월지급액의 차이는 더욱 커진다. 이는 일반직 공무원의 보수체계도 마찬가지이며, 사회복지사의 경우에는 초과근무수당의 지급이 명시되어 있다. 자율계약에 의한 임의 보수체계를 갖고 있는 민간어린이집과 비교하면, 그 차이는 더 커진다 하겠다. 보수체계를 구성하는 기본급의 결정, 다양한 수당의 종류와 규모의 차이 등에 의해 보육교사에 대한 처우개선비의 부가 지급에도 불구하고, 유사직종간 임금의 차이는 여전함을 알 수 있다.

&lt;표 III-2-4&gt; 보육교사, 유치원교사, 사회복지사 초임 비교

단위: 원

구분	기본급	수당(월평균)	기본급+수당	학력 기준	비고	
공립 유치 원교 사	6호봉	1,434,500	약 906,352- 1,426,000범위	약 2,340,852~ 2,860,500 범위	2년제 대학	경력 및 성과급에 따른 차등발생
	7호봉	1,472,200	약 912,660~ 1,443,800범위	약 2,384,860~ 2,916,000 범위	3년제 대학	
	8호봉	1,510,100	약919,172~ 1,452,400범위	약 2,429,272~ 2,962,500범위	4년제 일반학과	
	9호봉	1,548,600	약925,616- 1,461,000	약 2,474,216- 3,009,600범위	4년제 사범계	
국공립 보육교사	1,392,280	지자체수당(처 우개선비)최저1 45,000원	약1,537,280	1호봉(모두1호봉 부터시작)	시간외수당-기 본30,000원	

(표 III-2-4 계속)

사회 복지 사(장 애인 시설 제외 이용 시설)	사회 복지 사	1,531,000	가족수당(정액2 0,000/배우자40 ,000), 연장근로 수당(연장근로 시간당통상임 급(보수일액)×1/ 209×1.5), 명절 휴가비(50%씩 연2회) 외	약 1,704,100 ~1,744,100 (연장근로수당 제외)	4년제졸업후1급 시험합격자1호 봉(대학원졸3호 봉적용)	생활시설 종사자는 별도 기준 적용
--	---------------	-----------	---	---	---	-----------------------------

자료: 보육사업안내(2011). 사회복지시설관리안내(2011)

### 나. 사회복지종사자 보수체계

사회복지사의 보수체계는 2년제 초대졸 졸업자는 졸업과 동시에 사회복지사 3급 자격이 주어지며 1년의 경력을 쌓아야 2급을 받고, 1급 시험에 응시할 수 있다. 4년제는 졸업과 동시에 사회복지사 2급자격이 주어지며 졸업 즉시 1급시험에 응시할 수 있는 자격이 있다. 1급 시험에 합격하면 사회복지관에서 생활지도사 (또는 사회복지사) 자격으로 일할 때에 전문성을 인정받아 자격수당을 받는다.

#### 1) 사회복지시설 종사자 인건비 지급기준

수급의 불균형에 의해 실제 현장에서는 대부분 사회복지사 1급이 종사하고 있다. 사회복지사의 초임봉급은 보통 1호봉부터 시작하나 대학원을 졸업하고 사회복지사로 일하게 되면 2호봉이 추가되어 3호봉부터 시작하는 등, 학력연한에 따른 호봉의 차이가 일부 반영되어 있다.

<표 III-2-5> 2011년 사회복지생활시설 종사자 월급여 기준(인건비 가이드라인)

단위 : 천원

직위 (호봉)	원장	사무 국장	과장및 생활복지사	생활지도원	
				선임	직원
1호봉	1,846	1,563	1,531	1,480	1,435
2호봉	1,904	1,636	1,583	1,536	1,478
3호봉	1,987	1,712	1,638	1,578	1,522
4호봉	2,050	1,790	1,696	1,636	1,569
5호봉	2,108	1,872	1,755	1,679	1,614
6호봉	2,203	1,956	1,857	1,778	1,711
7호봉	2,268	2,042	1,897	1,840	1,752
8호봉	2,333	2,129	1,957	1,919	1,808
9호봉	2,426	2,217	2,012	1,995	1,841

(표 III-2-5 계속)

10호봉	2,518	2,302	2,089	2,070	1,890
11호봉	2,606	2,384	2,163	2,143	1,957
12호봉	2,677	2,450	2,222	2,202	2,011
13호봉	2,743	2,512	2,278	2,258	2,064
14호봉	2,806	2,571	2,332	2,312	2,114
15호봉	2,865	2,627	2,384	2,364	2,163
16호봉	2,921	2,680	2,433	2,413	2,210
17호봉	2,974	2,731	2,480	2,460	2,255
18호봉	3,024	2,779	2,524	2,505	2,298
19호봉	3,071	2,824	2,566	2,549	2,340
20호봉	3,116	2,867	2,607	2,590	2,380
21호봉	3,158	2,908	2,645	2,630	2,418
22호봉	3,198	2,946	2,713	2,668	2,454
23호봉	3,235	2,982	2,748	2,704	2,489
24호봉	3,270	3,017	2,782	2,739	2,522
25호봉	3,304	3,050	2,847	2,771	2,553
26호봉	3,335	3,081	2,878	2,804	2,582
27호봉	3,363	3,110	2,938	2,830	2,606
28호봉	3,388	3,135	2,996	2,856	2,658
29호봉	3,493	3,158	3,055	2,880	2,682
30호봉	3,516	3,181	3,078	2,904	2,733

자료: 사회복지시설 지침(2011). 보건복지부.

## 2) 사회복지사 인건비 지급기준의 변천

보육교사와 자주 비교되는 사회복지사의 인건비 지급기준의 변천을 살펴보면, 사회복지사는 2008년까지는 기본급은 적고 수당이 다양한 구조를 가지고 있었다.

<표 III-2-6> 사회복지종사자(생활복지사)인건비 지급기준 변천(월지급액)

단위: 원

호봉	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1	771,000	819,000	876,000	1,441,000	1,455,000	1,531,000
2	793,000	847,000	906,000	1,491,000	1,506,000	1,583,000
3	817,000	875,000	936,000	1,542,000	1,557,000	1,638,000
4	841,000	903,000	966,000	1,593,000	1,609,000	1,696,000
5	900,000	931,000	996,000	1,644,000	1,660,000	1,755,000
6	911,000	959,000	1,026,000	1,763,000	1,753,000	1,857,000
7	921,000	987,000	1,056,000	1,789,000	1,807,000	1,897,000
8	944,000	1,015,000	1,086,000	1,842,000	1,860,000	1,957,000
9	969,000	1,043,000	1,116,000	1,895,000	1,914,000	2,012,000
10	1,005,000	1,071,000	1,146,000	1,949,000	1,968,000	2,089,000

(표 III-2-6 계속)

11	1,025,000	1,099,000	1,176,000	201,4000	205,4000	216,3000
12	1,053,000	1,127,000	1,206,000	205,9000	210,0000	222,2000
13	1,079,000	1,155,000	1,236,000	210,4000	214,6000	227,8000
14	1,107,000	1,183,000	1,266,000	214,9000	219,2000	233,2000
15	1,143,000	1,211,000	1,296,000	219,4000	223,8000	238,4000
16	1,163,000	1,239,000	1,326,000	224,9000	229,4000	243,3000
17	1,190,000	1,267,000	1,356,000	229,4000	234,0000	248,0000
18	1,216,000	1,295,000	1,386,000	233,9000	238,6000	252,4000
19	1,244,000	1,323,000	1,416,000	238,4000	243,2000	256,6000
20	1,289,000	1,351,000	1,446,000	242,9000	247,8000	260,7000
21	1,302,000	1,379,000	1,476,000	249,4000	251,9000	264,5000
22	1,326,000	1,407,000	1,505,000	253,8000	256,3000	271,3000
23	1,354,000	1,435,000	1,535,000	258,3000	260,9000	274,8000
24	1,378,000	1,463,000	1,565,000	262,8000	265,4000	278,2000
25	1,403,000	1,491,000	1,595,000	267,3000	270,0000	284,7000
26	1,425,000	1,519,000	1,625,000	271,8000	274,5000	287,8000
27	1,449,000	1,547,000	1,655,000	276,3000	279,1000	293,8000
28	1,473,000	1,575,000	1,685,000	280,8000	283,6000	299,6000
29	1,498,000	1,603,000	1,715,000	285,3000	288,2000	305,5000
30	1,520,000	1,631,000	1,745,000	289,8000	292,7000	307,8000

자료: 사회복지시설 지침(2006~2011). 보건복지부.

그러나 2009년부터 보수체계를 정비하여 대부분의 수당을 기본급에 포함시키고, 지금은 3가지의 수당(예: 가계보전, 연장근로수당, 가족수당)만 따로 지급하는 형태이므로 2008년에서 2009년으로의 기본급의 변화가 가장 크다. 이는 실질적으로 사회복지사의 임금수준을 상향조정하는 결과를 낳았다.

사회복지사 보수체계의 수당은 2008년에서 2009년으로 변화될 때 기본급으로 대폭 반영되어, 수당의 비중은 줄어들었다. 보수체계내 기본급과 수당 비중의 조절로 급여수준의 향상을 꾀하고, 보수체계를 단순화한 사례로 볼 수 있다.

&lt;표 III-2-7&gt; 사회복지종사자(생활복지사)수당 지급기준 변천&gt;

종 류		2006	2007	2008	2009	2010	2011
(1) 상여수당	기말수당	연4회(1회당 봉급의50%)	2006년과 동일	2006년과 동일	없어짐		
	정근수당	연2회(근무연 수따라적용이 다름)	"	"			
	장기근속수당	(매월)5년이상 부터	"	"			
	가계지원비	연4회(1회당봉 급의50%씩)	"	"			
(2) 가계보전 및 복리후생비	가계보조수 당	매월 40,000원	"	매월 50,000원	없어짐		
	교통·급식비	매월 100,000원	"	매월 110,000 원			
	명절휴가비	연2회(1회·봉 급의50%)	"	2006년과 동일			
(3) 특수근무 수당	생활복지사 수당	매월 30,000원	매월 40,000원	2007년과 동일	없어짐		
	생활지도원 수당	매월 50,000원	매월 60,000원	"			
	조리·위생 수당	매월 30,000원	매월 40,000원	"			
(4) 연장근로 수당		보수월액×1/2 26×1.5	"	2006년과 동일	보수월액 ×1/209× 1.5	2009년과 동일	2009년과 동일
(5) 가족수당			(신설)정액 20,000원, 배우자 30,000원	2007년과 동일	2007년과 동일	2007년과 동일	정액 20,000원 배우자 40,000원

자료: 사회복지시설 지침(2006~2011). 보건복지부

이는 보건복지부의 '사회복지시설 지침'에 근거한 것으로, 지역별 지자체 방침에 따라 다를 수 있다. 예를 들어, 서울시 사회복지관은 아래와 같이 사회복지사의 보수를 기본급과 수당 체계를 달리 적용하여, 서울의 경우 기본급보다는 다양한 수당구조에 의해 사회복지사의 보수를 구성하고 있다. 사회복지사의 보수체계의 개선과 급여수준의 조정에 있어 지자체에 따른 차이가 있어, 정부 지침과 실제 적용간의 임금 격차가 있음을 보인다.

<표 III-2-8> 2011 서울시 사회복지관 봉급표

단위: 원

직종 호봉	관 장	대 리	사회복지사 간호사 물리치료사 영양사	간호조무사 조리사 사무원 운전기사	생활보조원 취사원 관리인 환경미화원
1	1,470,000	991,000	881,000	849,000	746,000
2	1,490,000	1,010,000	903,000	875,000	771,000
3	1,514,000	1,040,000	930,000	895,000	794,000
4	1,540,000	1,057,000	950,000	921,000	820,000
5	1,557,000	1,084,000	975,000	944,000	847,000
6	1,593,000	1,121,000	1,014,000	977,000	878,000
7	1,629,000	1,159,000	1,050,000	1,014,000	915,000
8	1,665,000	1,191,000	1,081,000	1,050,000	948,000
9	1,698,000	1,229,000	1,119,000	1,089,000	982,000
10	1,736,000	1,260,000	1,150,000	1,119,000	1,023,000
11	1,777,000	1,301,000	1,191,000	1,156,000	1,053,000
12	1,792,000	1,320,000	1,212,000	1,182,000	1,078,000
13	1,815,000	1,348,000	1,239,000	1,205,000	1,099,000
14	1,840,000	1,371,000	1,260,000	1,228,000	1,126,000
15	1,864,000	1,394,000	1,284,000	1,253,000	1,147,000
16	1,889,000	1,419,000	1,309,000	1,277,000	1,172,000
17	1,911,000	1,442,000	1,332,000	1,299,000	1,197,000
18	1,934,000	1,467,000	1,356,000	1,323,000	1,221,000
19	1,960,000	1,493,000	1,382,000	1,349,000	1,245,000
20	1,983,000	1,516,000	1,406,000	1,373,000	1,268,000
21	2,009,000	1,541,000	1,431,000	1,398,000	1,294,000
22	2,034,000	1,567,000	1,457,000	1,423,000	1,320,000
23	2,062,000	1,591,000	1,481,000	1,447,000	1,344,000
24	2,084,000	1,617,000	1,507,000	1,473,000	1,372,000
25	2,109,000	1,639,000	1,529,000	1,498,000	1,396,000
26	2,136,000	1,666,000	1,555,000	1,524,000	1,422,000
27	2,162,000	1,692,000	1,581,000	1,550,000	1,448,000
28	2,189,000	1,723,000	1,615,000	1,576,000	1,474,000
29	2,215,000	1,749,000	1,641,000	1,602,000	1,500,000
30	2,241,000	1,777,000	1,668,000	1,628,000	1,526,000

자료: 서울시사회복지관협회(2011). 2011년 서울시 사회복지관 기본급 지급기준

<표 III-2-9> 2011 서울시사회복지관 수당 지급 기준

구분	수당명	지급대상	지급시기	지급기준	
상여수당	기말수당	전직원	3월,6월,9월,12월	월봉급액의 100%	
	정근수당	전직원	1월 7월	근무연수	지급액
				1년미만	월봉급액의 50% 해당금액
				2년미만	월봉급액의 55% 해당금액
				3년미만	월봉급액의 60% 해당금액
				4년미만	월봉급액의 65% 해당금액
				5년미만	월봉급액의 70% 해당금액
				6년미만	월봉급액의 75% 해당금액
				7년미만	월봉급액의 80% 해당금액
				8년미만	월봉급액의 85% 해당금액
				9년미만	월봉급액의 90% 해당금액
10년미만	월봉급액의 95% 해당금액				
10년이상	월봉급액의 100% 해당금액				
가계보전수당	가족수당	전직원	매월	배우자 30,000원, 부양가족 1인당 20,000원 (4인 이내 지급-자녀수는 제한 없음)	
	가계보조수당	전직원	매월	30,000원	
특수업무수당	직무수당	전직원	매월	월봉급액의 10%	
	자격수당	업무자격이 있는 전직원	매월	30,000원	
	서무·경리수당	서무·경리 업무수행직원	매월	20,000원	
실비변상등	가계안정지원비	전직원	2월,11월	월봉급액의 25%	
	급량비	전직원	매월	70,000원	
	교통비	전직원	매월	50,000원	
	효도휴가비	전직원	설날 및 추석날	월봉급액의 50%	

주: 종사자복지수당 5년 미만 135,000원, 5년 이상 190,000원

자료: 서울시사회복지관협회(2011). 2011년 서울시 사회복지관 기본급 지급기준

**다. 유치원교사 보수체계**

국공립유치원 교사의 보수체계는 공립 초중등 교원과 동일한 호봉표에 근거한다. 호봉체계가 40호봉까지 제시되어 있으며 앞서 살펴본대로 학력연한에 따라 초임의 적용이 다른 체계를 가지고 있다.

<표 III-2-10> 2011 유치원교사 봉급표

단위: 원

호봉	봉급	호봉	봉급
1	1,243,700	21	2,370,400
2	1,281,500	22	2,457,900
3	1,319,700	23	2,544,800
4	1,357,800	24	2,631,800
5	1,396,200	25	2,718,700
6	1,434,500	26	2,805,900
7	1,472,200	27	2,896,800
8	1,510,100	28	2,987,800
9	1,548,600	29	3,082,600
10	1,590,300	30	3,178,000
11	1,631,400	31	3,272,900
12	1,673,300	32	3,367,700
13	1,749,600	33	3,464,000
14	1,826,100	34	3,560,000
15	1,902,500	35	3,656,300
16	1,979,000	36	3,751,900
17	2,054,800	37	3,835,400
18	2,134,000	38	3,918,900
19	2,213,000	39	4,002,500
20	2,291,700	40	4,085,600

주: 유치원·초등학교·중학교·고등학교의 기간제교원에 대해서는 제8조에 따라 산정된 호봉의 봉급을 지급하되, 고정급으로 한다. 다만, 「교육공무원법」 제32조제1항제4호에 따른 기간제교원의 봉급은 14호봉을 넘지 못하며, 「교육공무원임용령」 제13조제2항에 따라 시간제로 근무하는 기간제교원으로 임용된 사람에게 지급하는 월봉급액은 해당 교원이 정상근무 시 지급받을 봉급월액을 기준으로 하여 근무시간에 비례하여 지급한다.

유치원교사의 기본급 변천과정을 살펴보면, 6호봉 기준으로 2005년 대비 2011년 기본급이 약 1.8배 올라 최근 6년간에 비약할만한 처우의 개선이 있었다. 유아교육선진화의 일환으로 인력예의 투자가 정책적으로 이루어짐을 보여준다.

<표 III-2-11> 유치원교사 기본급 변천

단위: 원

호봉	2005	2006	2007	2008~2010	2011	비고
1	694,000	891,400	905,700	922,000	1,243,700	
2	717,700	921,800	936,500	953,400	1,281,500	
3	741,700	952,600	967,800	985,200	1,319,700	
4	765,500	983,200	998,900	1,016,900	1,357,800	
5	789,600	1,014,200	1,030,400	1,048,900	1,396,200	

(표 III-2-11 계속)

6	813,500	1,044,900	1,061,600	1,080,700	1,434,500	2년제
7	837,110	1,075,200	1,092,400	1,112,100	1,472,200	3년제
8	860,900	1,105,700	1,123,400	1,143,600	1,510,100	4년제일반
9	885,000	1,136,700	1,154,900	1,175,700	1,548,600	4년제사범
10	911,500	1,170,300	1,189,000	1,210,400	1,590,300	
11	937,500	1,203,300	1,222,600	1,244,600	1,631,400	
12	964,100	1,237,000	1,256,800	1,279,400	1,673,300	
13	1,012,300	1,298,400	1,319,200	1,342,900	1,749,600	
14	1,060,600	1,359,900	1,381,700	1,406,600	1,826,100	
15	1,108,900	1,421,400	1,444,100	1,470,100	1,902,500	
16	1,157,400	1,483,000	1,506,700	1,533,800	1,979,000	
17	1,205,400	1,544,000	1,568,700	1,596,900	2,054,800	
18	1,255,600	1,607,700	1,633,400	1,662,800	2,134,000	
19	1,305,600	1,671,200	1,697,900	1,728,500	2,213,000	
20	1,355,500	1,734,500	1,762,300	1,794,000	2,291,700	
21	1,405,500	1,797,800	1,826,600	1,859,500	2,370,400	
22	1,461,000	1,868,200	1,898,100	1,932,300	2,457,900	
23	1,516,300	1,938,200	1,969,200	2,004,600	2,544,800	
24	1,626,800	2,008,200	2,040,300	2,077,000	2,631,800	
25	1,682,200	2,078,100	2,111,300	2,149,300	2,718,700	
26	1,740,200	2,148,100	2,182,500	2,221,800	2,805,900	
27	1,798,100	2,221,400	2,256,900	2,297,500	2,896,800	
28	1,858,500	2,294,500	2,331,200	2,373,200	2,987,800	
29	1,919,200	2,370,800	2,408,700	2,452,100	3,082,600	
30	1,979,800	2,447,400	2,486,600	2,531,400	3,178,000	
31	2,040,400	2,523,800	2,564,200	2,610,400	3,272,900	
32	2,101,900	2,600,100	2,641,700	2,689,300	3,367,700	
33	2,163,300	2,677,600	2,720,400	2,769,400	3,464,000	
34	2,224,900	2,754,800	2,798,900	2,849,300	3,560,000	
35	2,286,200	2,832,300	2,877,600	2,929,400	3,656,300	
36	2,286,200	2,909,300	2,955,800	3,009,000	3,751,900	
37	2,339,700	2,976,400	3,024,000	3,078,400	3,835,400	
38	2,393,300	3,043,500	3,092,200	3,147,900	3,918,900	
39	2,447,000	3,110,800	3,160,600	3,217,500	4,002,500	
40	2,500,500	3,177,700	3,228,500	3,286,600	4,085,600	

자료: 공무원 보수규정(2005~2011)

공립유치원 교원의 수당은 교육공무원 수당체계에 근거하여 구성이 복잡하고 다양한 내용을 담고 있다. 구체적으로 정근수당, 관리업무수당, 정근수당가산금, 가족수당, 자녀학비보조수당, 육아휴직수당, 특수지근무수당, 시간외근무수당, 모범공무원수당, 교직수당, 가산금(원로교사, 보직교사, 교원특별, 담임교사, 실과교원, 보건활동수당), 보전수당, 연구업무수당, 가계지원비, 명절휴가비, 정액급식비, 교통보조비, 직급보조비 등이 있다. 복잡한 수당의 체계가 지향해야 할 보수

체계는 아니나, 수당을 통한 유치원 교원への 처우 개선의 노력이 보여진다. 전 공무원 공통수당과 특수업무수당으로, 그리고 봉급비례수당과 월정액수당으로 구분되는 구조적 측면과, 특수업무수당의 일부 항목은 보육교사의 처우 개선을 위해 고려할만한 지급내역으로 보인다. 구체적으로 원로교사 수당, 교직수당, 교원특별수당, 담임수당, 겸임수당, 연구수당 등은 보육의 교직원에도 적용가능한 직무내용을 담고 있다.

<표 III-2-12> 공립 유치원교사 및 원장(교육공무원)에게 지급되는 수당 변천

구분	수당명칭	대상 및 지급조건(2006)	대상 및 지급조건(2008)	
공무원 공통 수당 (9종)	봉급비례수당	·정근수당	·모든 교육공무원, 2회(1, 7월)	·모든 교육공무원, 2회(1, 7월)
		·관리업무수당	·근무 연수별 11등급	·근무 연수별 11등급
	월정액수당	·각급 학교 교장 등	·각급 학교 교장 등	·각급 학교 교장 등
		·정근수당 ·가산금	·5년이상 근속 교육공무원 ·근무연수별 4등급 ·추가가산금 별도지급(20년, 25년 기준)	·5년이상 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)	·부양가족이 있는 교육공무원 ·4인 이내(자녀의 경우 4인을 초과하더라도 가족수당 지급)
		·자녀학비 ·보조수당	·중고생 자녀가 있는 교육공무원 ·4회(2,5,8,11월)	·중고생 자녀가 있는 교육공무원 ·4회(2,5,8,11월)
		·육아휴직수당	·육아 휴직한 교육공무원 ·최초 휴직일로부터 1년 이내(자녀출생이후 지급개시)	·육아 휴직한 교육공무원 ·최초 휴직일로부터 1년 이내
		·특수지근무수당	·도서벽지 근무 교원	·도서벽지 근무 교원
		·시간외근무수당	·정규근무시간외 근무 교육공무원 ·월정액 별도지급(월15시간분)	·정규근무시간외 근무 교육공무원 ·월정액 별도지급(월10시간분)
·모범공무원수당	·모범 교육공무원	·모범 교육공무원		

(표 III-2-12 계속)

특수 업무 수당 (3종)	·교직수당	·장학(연구)관, 장학(연구)사, 고교 이하교원	·장학(연구)관, 장학(연구)사, 고교 이하교원
	·가산금1 (원로교사)	·교육경력 30년 이상, 55세 이상 교사	·교육경력 30년 이상, 55세 이상 교사
	·가산금2 (보직교사)	·고교 이하 각급 학교 보직 교사	·고교 이하 각급 학교 보직 교사
	·가산금3 (교원특별)	·특수, 미감아담당, 국악교 교원, 고교부설방통교 겸 직교원	·특수, 미감아담당, 국악교 교원, 고교부설방통교 겸 직 교원, 통학버스 동승교원
	·가산금4 (담임교사)	·학급 담당교사	·학급 담당교사
	·가산금5 (실과교원)	·농·공·수산·해운계 고 교 교원 ※기계·전자공고 교장, 교감과 기계·전자과목 담당교사 에게 추가로 가산금 지급	·농·공·수산·해운계 고 교 교원 ※기계·전자공고 교장, 교감과 기계·전자과목 담당교사 에게 추가로 가산금 지급
	·가산금6 (보건활동수당)	·고교 이하 각급 학교 보건교사	·고교 이하 각급 학교 보건교사
	·가산금7 (원장·원감 겸임수당)	없음	·병설유치원 겸임 교장, 교감
	·보전수당	·국공립 유치원 및 초등학교 교원 ·국공립 도서벽지 중·고교 교원 ·국공립 중·고교 5년미만 교 원(도서벽지 제외)	·국공립 유치원 및 초등학교 교원 ·국공립 도서벽지 중·고교 교원 ·국공립 중·고교 5년미만 교 원(도서벽지 제외)
	·연구업무수당	·교육연수 기관에 근무하는 원장, 교수, 부교수, 조교수, 전임강사, 부장, 장학(연구)관, 장학(연구)사	·교육연수 기관에 근무하는 원장, 교수, 부교수, 조교수, 전임강사, 부장, 장학(연구)관, 장학(연구)사
	·가계지원비	·모든 교육공무원 ·5회(4, 5, 8, 10, 11월)	·모든 교육공무원 ·5회(4, 5, 8, 10, 11월)
	·명절휴가비	·모든 교육공무원 ·2회(추석, 설)	·모든 교육공무원 ·2회(추석, 설)
	·정액급식비	·모든 교육공무원	·모든 교육공무원
·교통보조비	·모든 교육공무원	·모든 교육공무원	
·직급보조비	·교장, 교감, 장학(연구)관, 장학(연구)사	·교장, 교감, 장학(연구)관, 장학(연구)사	

자료: 교육인적자원부(2006, 2008). 교육공무원 보수업무 편람.

일반공무원 9급을 기준으로 최근 6년간의 기본급의 변화가 유치원 교사에서와 마찬가지로 최근 수년간 약 1.8배의 기본급 인상을 보였다. 공무원에의 처우

개선을 위한 정책적 노력이 공무원 임금수준에 반영되었음을 알 수 있다.

### 라. 요약 및 시사점

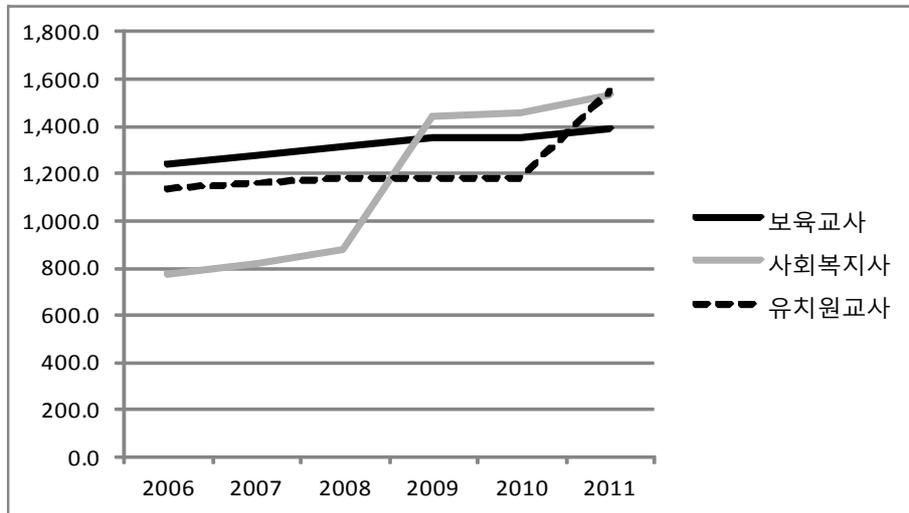
4년제를 졸업한 보육교사의 초임과, 사회복지사, 유치원교사의 2006년부터 2011년까지의 변화추이를 그래프로 나타내 보았다. 사회복지사의 기본급이 많이 올라 국공립 유치원교사와 비슷하며, 보육교사는 이 가운데에서도 가장 낮은 것을 볼 수 있다. 보육교사의 호봉은 연봉제라 별도의 수당이 붙지 않는 보수체계임을 감안한다면, 다른 직종에 비해 더욱 차이가 많이 나게 된다.

보육의 기관유형별로, 그리고 유사직종의 임금수준을 살펴본 결과 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다. 첫째, 각 직종별로 최근 수년간 각 직업군의 처우 개선을 위해 임금수준의 상승이 지속적으로 이루어졌음을 알 수 있다.

<표 III-2-13> 4년제 대졸 초임호봉 변천 비교

단위: 천원

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
보육교사	1,237	1,274	1,312	1,352	1,352	1,392
사회복지사	771	819	876	1,441	1,455	1,531
유치원교사	1,106	1,123	1,144	1,144	1,144	1,510



[그림 III-2-1] 4년제 대졸 초임호봉 변천비교

보육교사의 임금이 완만한 상승곡선을 그린다고는 하나, 타 직종과의 상승 기울기를 비교하면, 약1.8배의 기본급 상승을 보인 유사직종에 비해 상대적으로 적은 수준에 머문다. 즉 유치원교사와 사회복지사의 경우 처우 개선을 위해 특정 시점 보수체계의 개선을 통한 임금수준의 상승을 적극적으로 실행했다는 점이다. 따라서 보육인력의 급여수준 제고와 보수체계 개선을 위해 보다 적극적인 정책설계와 실행이 이루어질 필요가 있다. 구체적 방법으로 오랜기간 지속된 수당내역을 일부 기본급으로 반영하고, 특별수당내역을 구체화하여 임금수준의 제고를 꾀하고 보수체계를 단순화하는 구조적 변화를 이루었다.

둘째, 유사직종과의 임금 격차도 문제이지만, 보육기관내 기관유형별 종사자의 임금격차가 큼을 알 수 있다. 보육 내 임금의 격차가 누적되어 보육교사간의 더 큰 보수의 차이와 기관간의 서비스 질의 격차로 이어지지 않도록 유의할 필요가 있다. 우수한 자질의 보육교사가 소규모 가정어린이집과 민간어린이집에서 국공립시설의 교사와 임금격차가 크지 않은 가운데 근무할 수 있도록 하는 급여수준 및 보수체계의 설계가 요구된다.

사회복지사의 경우 다른 구조적 요인에 의한 것이긴 하나, 보육교사와 마찬가지로 정부 지침과 실제 민간운영의 현장에서 지급되는 임금간에 차이가 크게 존재하므로 이러한 미반영 부분에 대한 임금보전이 보육교직원 처우 개선의 중요한 정책과제라 하겠다.

셋째, 원장의 경우 어린이집 원장으로서의 자격과 지위가 반영되고, 보육교사 급수간 차이가 보수에 반영되도록 급간의 설계에 유의해야 하며, 보육교사의 이직률이 높은 점을 감안할 때, 임금인상의 폭을 상향조정하고 인상 폭이 큰 구간의 설계를 경력연차 5년 미만으로 앞당길 필요가 있겠다.

넷째, 보육교사의 보수가 포괄적 임금 산정으로 구체적인 내역과 수당의 설계가 유사 타 직종군에 비해 빈약함을 알 수 있다. 구체적 설계 및 급여수준의 차이가 제고될 수 있도록 하는 노력이 요구된다.

## IV. 보육교직원 보수체계 실태

이 장에서는 조사대상자 289명의 보육교직원 응답을 바탕으로, 현재 보육 현장의 급여 및 비급여 실태를 원장과 교사를 구분하여 파악하였다. 기관의 하위 특성별로 급여와 비급여 근로환경의 차이에 대한 유의성 검토를 통해, 기관유형과 규모, 지역 변인에 따른 전반적인 실태의 차이를 파악하였으며, 2000년 이후 실태조사 자료와 비교하여 변화의 추이를 알아보았다.

### 1. 보육교직원 급여 및 비급여 실태

보수체계 관련 급여 및 비급여 실태 자료분석에 앞서, 본 조사에 응한 유의 표본 289명에 대한 응답자 및 해당기관의 표본특성을 제시하였다. 근무·휴게시간과 휴가일 등의 비급여 근로환경 실태를 살펴보고, 그 다음으로 호봉과 월 급여액의 임금수준, 그리고 임급의 구조와 초과근무수당의 지급에 관해 살펴봄으로써 보수체계의 실태를 분석하였다. 보육교직원이 인식한 주관적 지표로서의 보수체계 실태 파악을 위해 급여 및 비급여 만족도와 근속의향에 대해 조사하였다.

#### 가. 조사대상자 특성

본 조사는 어린이집 원장 136명, 교사 153명의 총289명을 대상으로 실시되었으며, 조사대상의 배경에 관한 구체적인 내용은 다음 <표IV-1-1>, <표IV-1-2>와 같다. 조사대상 기관이 국공립·법인과 민간·가정 어린이집이 1:1로 유의할당 표집된 결과로, 조사대상 교직원은 하위특성별로 비교적 고른 분포를 보였다.

---

7) 본 조사가 대규모 무선표집에 의하지 않아 대표성에 한계가 있으나, 조사결과가 현실점 보육교직원의 근로환경을 반영하고 있으며 선행연구 및 기존 전국 통계자료와 비교하여 타당한 결과로 해석되어, 평균치를 산출하고 연도별 추이를 비교 고찰함.

&lt;표 IV-1-1&gt; 조사대상 어린이집의 특성

단위: %(명)

	구분	계(수)
전체		100.0(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)
인건비	인건비 지원기관	65.7(182)
지원여부	인건비 미지원기관	34.3(95)
평가인증여부	평가인증기관	87.9(246)
	비인증기관	12.1(34)
특수보육여부	일반 어린이집	59.9(171)
	특수어린이집 <sup>1)</sup>	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 (총직원수)	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 및 관리	33.7(92)
	기타	3.6(10)

주: 1) '특수어린이집'에는 영아전담, 장애아통합, 방과후전담, 시간연장 어린이집이 포함됨.

2) 무응답은 결측처리함. 결측치로 인해 총 사례수에는 차이가 있음.

3) 본 연구에서는 조사대상표집을 국공립·법인 : 민간·가정 = 약 1: 1로 유의할당함.

&lt;표 IV-1-2&gt; 조사대상 응답자 특성

단위: %(명)

	구분	원장	교사	계(수)
전체		48.4(136)	51.6(153)	100(289)
성별	남	3.7	1.4	2.4(7)
	여	96.3	98.6	97.6(282)
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)

(표 IV-1-2 계속)

전공 (중복 가능)	유아교육	52.1	68.4	60.4(174)
	초중등교육/교육학	0.7	5.8	3.4(10)
	아동학	6.3	2.2	4.2(12)
	보육학	9.7	2.9	6.3(18)
	사회(가족)복지학	11.8	28.7	19.4(56)
	아동복지학	4.9	5.1	4.9(14)
	특수교육	0.0	0.7	0.3(1)
	양성과정	19.4	5.9	13.2(38)
	기타	2.1	1.4	1.7(5)
보육경력	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	-	5.2(14)
학력	고졸	3.0	11.0	7.0(20)
	초대졸	24.4	48.3	37.6(108)
	4년제졸	39.3	35.9	37.3(107)
	대학원졸	33.3	4.8	18.1(52)
보육 소지자격 (중복)	어린이집원장	93.4(127)	24.8(36)	57.6(166)
	보육교사 1급	57.4(78)	64.1(93)	61.1(176)
	보육교사 2급	11.8(16)	31.0(45)	21.5(62)
	보육교사 3급	-	0.7(1)	0.3(1)
유아교육 소지자격 (중복)	유치원 원장	7.8(1)	-	4.0(5)
	유치원 원감	1.6(1)	-	0.8(1)
	유치원교사 1급	30.0(19)	9.0(6)	20.2(25)
	유치원교사 2급	81.875(46)	90.0(55)	81.5(101)

본 조사에 응한 보육교직원 289명의 연령과 경력을 살펴보면, 원장(136명)의 경우 평균 44.6세, 총 보육경력 약15년, 원장경력 7.6년으로, 교사(153명)의 경우 평균 33.7세, 총 보육경력 6.4년, 교사경력 5.8년으로 조사되었다.

#### 나. 근무시간 및 휴게시간, 휴가일

보육교직원(교사, 원장)의 급여실태, 즉 보수체계를 살펴보기에 앞서 비급여 근로복무실태에 대해 근무시간과 휴게시간 및 초과근로시간, 휴가일 등을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

보육교직원의 1주일간 총 근무시간에 대해 질문한 결과, 주 40~50시간 근무하는 경우가 가장 많은 48.1%를 나타냈으며, 50~60시간 30.7%, 60~70시간 16.3%, 70시간 이상 근무한다는 응답도 있었다. 하위집단별로 근무시간 차이의 유의성을 검증한 결과, 통계적으로 기관유형별, 기관규모별 차이는 유의하지 않았으나 대체로 민간·가정 어린이집 원장의 근무시간이 가장 길게 응답되었으며, 기관규모가 작을수록 근무시간이 길어지는 양상을 보였다. 지역별로 근무시간에 유의한 차이를 나타내어, 대도시 보육교직원의 주당 근무시간이 중소도시와 읍면지역 인력에 비해 3시간 가량 짧았다. 조사대상 보육교직원 289명의 주당 평균 근무시간은 약49시간 12분으로 나타났다<sup>8)</sup>.

<표 IV-1-3> 1주 총 근무시간

단위: %(명)

구분	16시간 이하	40-50 시간 미만	50-60 시간 미만	60-70 시간 미만	70 시간 이상	계(수)	평균	표준 편차	$X^2(df)$
기관유형	1.5	48.1	30.7	16.3	3.3	100.0(270)	49.2	10.0	
국공립·법인원장	1.6	51.6	31.3	15.6	-	100.0(64)	47.4	9.3	
국공립·법인교사	1.3	50.6	31.2	14.3	2.6	100.0(77)	49.1	9.2	17.6(12)
민간·가정 원장	-	41.3	23.8	27.0	7.9	100.0(70)	52.8	11.2	
민간·가정 교사	1.5	48.1	30.7	16.3	3.3	100.0(68)	47.5	9.7	
기관규모	1.5	48.4	30.4	16.1	3.7	100.0(273)			
40명 미만	2.0	49.5	21.8	19.8	6.9	100.0(101)	50.3	11.4	
40-70명 미만	1.4	44.6	32.4	20.3	1.4	100.0(74)	49.1	9.9	20.5(12)
70-100명 미만	1.3	45.6	43.0	8.9	1.3	100.0(79)	48.1	8.6	
100명 이상	1.5	68.4	15.8	10.5	5.3	100.0(19)	47.9	8.5	
소재지	1.4	48.2	30.8	15.9	3.6	100.0(276)			
대도시	3.4	55.5	21.8	17.6	1.7	100.0(119)	47.0	10.6	
중소도시	-	47.1	29.9	18.4	4.6	100.0(87)	50.8	9.9	22.0(8)**
읍면지역	-	37.1	47.1	10.0	5.7	100.0(70)	50.9	8.5	

주: 1주 총 근무시간은 1주일을 5일로 계산함.

\*\*  $p < .01$

1일 평균 근무시간은 조사대상 평균 9시간 24분으로 나타나 연도별 변화 추이를 살펴본 결과, 2004년 이후 보육교사의 근로시간이 점진적으로 줄어들고 있음을 보여준다. 그러나 여전히 8시간 근로를 상회하는 초과근로 양상을 보이며,

8) 1주, 1일, 초과근무시간 등의 조사를 개별문항으로 별도 실시하여, 응답간 편차가 존재함.

기관유형간 차이는 크지 않은 것으로 나타났다.

<표 IV-1-4> 1일 평균 근무시간 연도별 비교 - 보육교사

단위: 시간,(명)

구분 <sup>9)</sup>	2004년도	2006년도	2007년도	2009년도	2011년도
전체	10.2(1,339)	10.3(258)	10.1(958)	9.5(11,831)	9.4(146)
국공립	10.0	10.0	10.1	9.6	9.3
법인	10.4	10.4	10.3	9.9	9.7
민간	10.5	10.5	10.2	9.5	9.4
가정	10.3	10.3	9.5	9.2	9.4

주: 1주 총 근무시간은 1주일을 5일로 계산함.

어린이집 원장의 1일 평균 근로시간의 연도별 추이를 조사한 결과, 2004년 이후 근무시간이 점차 감소하는 추세이나, 대체로 보육교사보다 좀 더 긴 근무시간을 갖는 것으로 나타났다. 특히 기관유형간 편차가 존재하여 가정어린이집 원장의 긴 근로시간이 여전한 것으로 조사되었다.

<표 IV-1-5> 1일 평균 근무시간 연도별 비교 - 어린이집 원장

단위: 시간(명)

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

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

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

&lt;표 IV-1-6&gt; 1주 총 휴게시간

단위: %(명)

구분	없음	1-3 시간 미만	3-6 시간 미만	6시간 이상	계(수)	평균	표준 편차	$X^2(df)$
기관유형	63.0	1.2	29.2	6.6	100.0(257)	2.0	2.9	6.3(9)
국공립·법인원장	64.1	1.6	31.3	3.1	100.0(64)	1.8	2.6	
국공립·법인교사	67.6	0.0	26.8	5.6	100.0(71)	1.8	2.8	
민간·가정 원장	61.0	1.7	25.4	11.9	100.0(59)	2.4	3.5	
민간·가정 교사	58.7	1.6	33.3	6.3	100.0(63)	2.1	2.7	
기관규모	61.4	1.5	30.5	6.6	100.0(259)			7.1(9)
40명 미만	62.1	1.1	28.4	8.4	100.0(95)	2.1	2.9	
40-70명 미만	53.7	1.5	40.3	4.5	100.0(67)	2.4	3.0	
70-100명 미만	65.0	2.5	25.0	7.5	100.0(80)	1.9	2.9	
100명 이상	70.6	0.0	29.4	0.0	100.0(17)	1.5	2.3	
소재지	62.0	1.5	30.0	6.5	100.0(263)			9.1(6)
대도시	60.3	2.6	34.5	2.6	100.0(116)	2.0	2.7	
중소도시	61.0	0.0	29.9	9.1	100.0(77)	2.3	3.2	
읍면지역	65.7	1.4	22.9	10.0	100.0(70)	1.8	2.7	

주: 1주 총 휴게시간은 1주일을 5일로 계산함.

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

<표 IV-1-7> 1주 총 초과근무시간

단위: %(명)

구분	해당 없음	1-5 시간 미만	5-10 시간 미만	10-19 시간 미만	19 시간 이상	계(수)	평균	표준 편차	$X^2$ (df)
기관유형	45.6	26.0	15.6	6.4	6.4	100.0(250)	4.8	7.2	
국공립·법인원장	48.4	22.6	17.7	6.5	3.2	100.0(62)	4.3	6.1	18.4(12)
국공립·법인교사	32.8	34.3	14.9	10.4	7.5	100.0(67)	5.2	6.2	
민간·가정 원장	47.5	18.0	18.0	3.3	13.1	100.0(61)	6.4	9.5	
민간·가정 교사	55.0	26.7	11.7	5.0	1.7	100.0(60)	3.1	5.4	
기관규모	45.2	25.4	16.3	6.3	6.7	100.0(252)			
40명 미만	52.1	21.9	12.5	4.2	9.4	100.0 (96)	5.0	8.0	18.3(12)
40-70명 미만	32.4	38.2	20.6	4.4	4.4	100.0(68)	4.9	6.6	
70-100명 미만	45.7	18.6	18.6	10.0	7.1	100.0(70)	5.3	7.0	
100명 이상	55.6	22.2	11.1	11.1	0.0	100.0(18)	3.2	5.2	
소재지	44.9	26.2	16.0	6.3	6.6	100.0(256)			
대도시	51.3	27.0	11.3	7.0	3.5	100.0(115)	3.9	6.3	11.3(8)
중소도시	36.8	28.9	21.1	6.6	6.6	100.0(76)	5.2	6.7	
읍면지역	43.1	21.5	18.5	4.6	12.3	100.0(65)	6.3	8.7	

주: 1주 총 초과근무시간은 1주일을 5일로 계산함.

<표 IV-1-8> 1주 초과근무시간 연도별 비교 - 보육교사

단위: 시간(명)

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

주: 2011년 연구는 1주 총 근무시간은 1주일을 5일로 계산함.

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

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

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

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

다 하겠다.

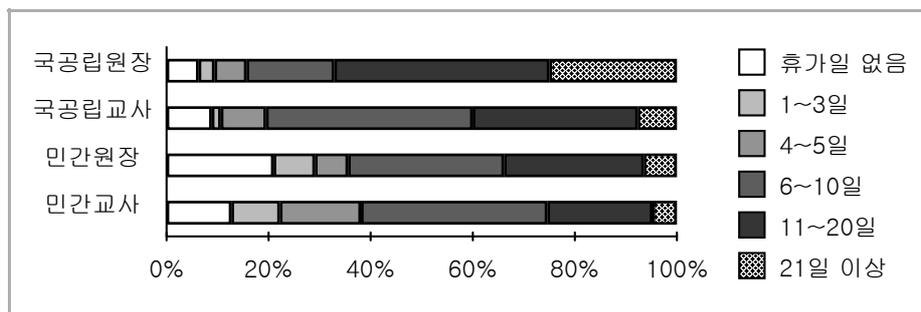
보육교직원의 연간 휴가일에 대해 조사한 결과(표 IV-1-9), 연간휴가일이 '없다'고 응답한 사람이 11.7%, 1~3일 5.5%, 4~5일 9.0%, 6~10일 29.7%, 11~20일 32.8%, 21일 이상 11.3%였으며, 보육교사의 경우는 6~10일이 책정되었다고 응답한 경우가 가장 많았고, 원장의 경우는 11~20일 책정이 가장 많았다.

<표 IV-1-9> 연간휴가일

단위: %(명)

구분	없음	1~3일	4~5일	6~10일	11~20일	21일 이상	계(수)	X <sup>2</sup> (df)
기관유형	11.7	5.5	9.0	29.7	32.8	11.3	100.0(256)	42.67***
국공립·법인원장	6.3	3.1	6.3	17.2	42.2	25.0	100.0( 64)	
국공립·법인교사	7.5	1.5	7.5	34.3	27.4	6.5	100.0( 67)	
민간·가정 원장	21.0	8.1	6.5	30.6	27.4	6.5	100.0( 62)	
민간·가정 교사	12.7	9.5	15.9	36.5	20.6	4.8	100.0( 63)	
기관규모	11.5	5.4	8.8	30.3	33.0	11.1	100.0(261)	35.88(15)**
40명 미만	20.2	9.1	9.1	32.3	26.3	3.0	100.0( 99)	
40-70명 미만	7.4	4.4	11.8	35.3	29.4	11.8	100.0( 68)	
70-100명 미만	5.3	2.7	5.3	25.3	44.0	17.3	100.0( 75)	
100명 이상	5.3	-	10.5	21.1	36.8	26.3	100.0( 19)	
소재지	11.5	5.3	8.8	30.2	33.2	11.1	100.0(262)	12.88(10)
대도시	11.3	4.3	7.0	27.0	39.1	11.3	100.0(115)	
중소도시	12.7	5.1	12.7	30.4	34.2	5.1	100.0( 79)	
읍면지역	10.3	7.4	7.4	35.3	22.1	17.6	100.0( 68)	

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



[그림 IV-1-1] 보육교직원 연간휴가일

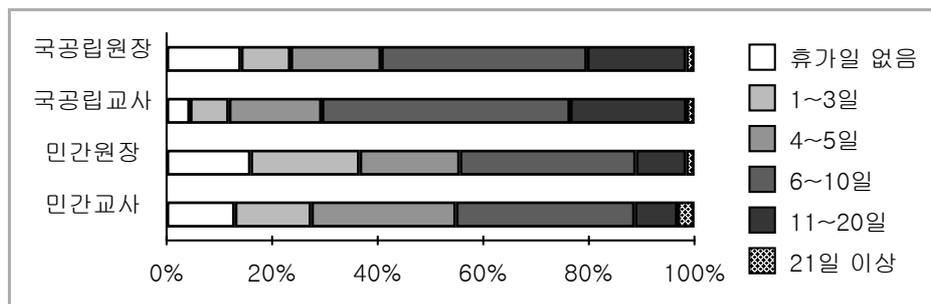
대체로 국공립 원장과 교사가 민간 어린이집 원장과 교사에 비해, 그리고 기관규모가 클수록 많은 휴가일을 부여받음을 알 수 있다. 그러나 실제 사용한 휴가일을 살펴본 결과, 어린이집 원장 및 보육교사, 기관유형별로 차이없이 '6~10일'을 사용한 경우가 38.5%로 가장 많은 것으로 나타나, 경력교사 및 원장의 경우 부여된 휴가일을 다 사용하지 못하는 것으로 보인다.

<표 IV-1-10> 사용휴가일

단위: %(명)

구분	없음	1~3일	4~5일	6~10일	11~20일	21일 이상	계(수)	X <sup>2</sup> (df)
기관유형	11.7	12.8	20.2	38.5	14.8	1.9	100.0(257)	20.83(15)
국공립·법인원장	14.1	9.4	17.2	39.1	18.8	1.6	100.0( 64)	
국공립·법인교사	4.4	7.4	17.6	47.1	22.1	1.5	100.0( 68)	
민간·가정 원장	15.9	20.6	19.0	33.3	9.5	1.6	100.0( 63)	
민간·가정 교사	12.9	14.5	27.4	33.9	8.1	3.2	100.0( 62)	
기관규모	11.5	13.0	20.2	39.3	14.1	1.9	100.0(262)	37.91(15)**
40명 미만	18.0	18.0	27.0	26.0	10.0	1.0	100.0(100)	
40~70명 미만	8.8	13.2	23.5	42.6	7.4	4.4	100.0( 68)	
70~100명 미만	6.7	8.0	10.7	50.7	22.7	1.3	100.0( 75)	
100명 이상	5.3	5.3	10.5	52.6	26.3	0	100.0( 19)	
소재지	11.4	12.9	20.2	39.2	14.4	1.9	100.0(263)	5.86(10)
대도시	8.5	11.9	19.5	40.7	16.1	3.4	100.0(118)	
중소도시	14.3	13.0	20.8	40.3	11.7	0	100.0( 77)	
읍면지역	13.2	14.7	20.6	35.3	14.7	1.5	100.0( 68)	

\*\* p < .01



[그림 IV-1-2] 보육교직원 사용휴가일

통계적으로 연간 휴가일에서는 기관유형 및 기관규모에서 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었으나 사용휴가일에서는 기관규모에서만 유의미한 차이를 보였다. 기관규모가 클수록 실제 사용한 휴가일도 많은 것으로 조사되었다.

## 다. 보수체계 현황

보육교직원의 급여 및 수당체계에 대해 어린이집 원장과 보육교사로 나누어 조사하였다. 먼저 보육교사의 급여 및 호봉, 수당과 지원액 등 급여수준과 보수체계 실태에 대해 살펴보면 다음과 같다.

### 1) 보육교사의 호봉 및 급여 현황

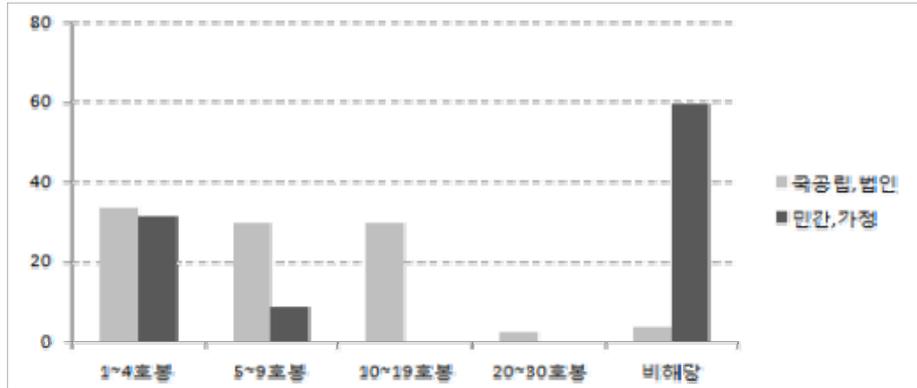
보육교사의 호봉 현황을 조사한 결과, 가장 많은 보육교사(32.8%)가 1~4호봉으로 응답되었으며, 그 다음이 5~9호봉으로 20.9%, 10~19호봉은 17.2%, 20~30호봉 1.5%의 순으로 나타나 조사대상 보육교사 평균 6.4호봉으로 조사되었다. 국공립·법인의 경우 7.4호봉, 민간·가정 3.3호봉으로 국공립·법인 어린이집 교사의 호봉이 유의하게 더 높은 것으로 나타났으며, 국공립·법인 어린이집의 경우 경력 10년 이상의 교사가 고루게 분포된 양상을 보인다.

<표 IV-1-11> 보육교사 호봉 현황

구분	호봉					비해당 /모름	계(수)	$X^2$ (df)	평균
	1~4	5~9	10~19	20~30	호봉				
기관유형	32.8	20.9	17.2	1.5	27.6	100.0(134)	62.77(5)***	6.4	
국공립·법인	33.8	29.9	29.9	2.6	3.9	100.0( 77)			
민간·가정	31.6	8.8	0.0	0.0	59.6	100.0( 57)			
기관규모	31.8	21.2	17.4	1.5	28.1	100.0(132)	37.69(15)**	4.8	
40명 미만	24.0	10.0	12.0	0.0	54	100.0( 50)			
40-70명미만	41.9	32.3	9.7	0.0	16.1	100.0( 31)			
70-100명미만	32.6	25.6	27.9	4.7	9.4	100.0( 43)			
100명 이상	37.5	25.0	25.0	0.0	12.5	100.0( 8)			
소재지	32.8	20.9	17.2	1.5	27.6	100.0(134)	5.92(10)	4.3	
대도시	33.9	23.7	15.3	0.0	27.1	100.0( 59)			
중소도시	25.6	16.3	23.3	2.3	32.6	100.0( 43)			
읍면지역	40.6	21.9	12.5	3.1	21.9	100.0( 32)			

주: 평균호봉의 경우 비해당/모름 응답을 제외한 결과임.

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



[그림 IV-1-3] 보육교사 호봉현황

기관규모가 클수록 보육교사의 호봉이 높은 것으로 나타났다. 그러나 이는 민간·가정 어린이집의 높은 비율의 비해당/모름 응답을 반영하지 않은 결과로, 조사대상자의 약60%가 보육교사 호봉표와 무관한 보수를 받고 있음을 알 수 있으며, 경력교사의 부재가 상대적으로 큼을 알 수 있다.

<표 IV-1-12> 보육교사 월급여총액

단위: %(명), 천원

구분	100만원 미만	100-150만원미만	150-200만원미만	200-300만원미만	계(수)	$X^2$ (df)	평균
기관유형	6.1	40.2	35.6	18.2	100.0(132)		1,577.0
국공립·법인	1.4	14.3	52.9	31.4	100.0( 70)	56.95(3)***	1,814.8
민간·가정	11.3	69.4	16.1	3.2	100.0( 62)		1,308.5
기관규모	6.1	39.7	35.9	18.3	100.0(131)		1,579.1
40명 미만	13.5	53.8	25.0	7.7	100.0( 52)	24.40(9)**	1,370.1
40-70명미만	0.0	34.5	48.3	17.2	100.0( 29)		1,652.5
70-100명미만	2.4	23.8	42.9	31.0	100.0( 42)		1,777.1
100명 이상	0.0	50.0	25.0	25.0	100.0( 8)		1,631.6
소재지	6.1	40.2	35.6	18.2	100.0(132)		1,577.0
대도시	7.1	32.1	39.3	21.4	100.0( 56)	6.38(6)	1,595.4
중소도시	4.8	52.4	23.8	19.0	100.0( 42)		1,545.0
읍면지역	5.9	38.2	44.1	11.8	100.0( 34)		1,586.1

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

보육교사의 기본급, 제수당, 지원액 등을 합쳐 월급여 총액을 조사한 결과(표 IV-1-12), 100~150만원 미만이 가장 많은 40.2%를 나타냈고, 그 다음이 150~200만원미만으로 35.6%, 200~300만원 미만 18.2%, 100만원 미만이 6.1%로 나타나, 보육교사 조사대상 평균 약 158만원으로 조사되었다. 보육교사의 월급여 총액은 기관유형별, 기관규모별로 유의미한 통계적 차이를 보여 국공립·법인 어린이집 보육교사의 월급여가 유의하게 많았으며 경력교사가 고루 분포한 실태를 반영하고 있다.

<표 IV-1-13> 월급여 총액 연도별 비교 - 보육교사

단위: 천원(명)

구분	2004년도	2006년도	2007년도	2009년도	2011년도 (현재)
전체	1,126.0(1,380)	1,061.1(284)	1,365.3(1,018)	1,261.0(13,076)	1,577.0(146)
국공립	1264	1417.4	1524.9	1550	1,857.6( 66)
법인	1100	1308.9	1459.9	1502	1,557.9( 11)
민간	1049	965.2	1198.6	1138	1,352.7( 57)
가정	723	825.6	979.4	1540	1,106.0( 12)

주: 2011년 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). 어린이집종사자직무 및 근로환경 실태분석. 여성가족부.

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

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

보육교사의 월평균급여의 추이를 비교한 결과(표 IV-1-13), 2004년 이후 대체로 교사 전체의 평균 월급여는 증가추세인 것으로 나타났다. 그러나 이는 조사별로 표본수 및 구성이 달라 직접 비교는 어려우나, 대체로 국공립 기관의 월급여평균이 민간가정 어린이집에 비해 높고 특히 가정어린이집 교사의 상대적으로 낮은 급여는 여전함을 보여준다. 본 조사대상 보육교사의 실수령액 기준 월급여액수는 평균 약 158만원으로 조사되었으며, 국공립·법인 어린이집교사는 약181만원, 민간·가정 어린이집 교사는 약131만원으로 조사되었다. 전반적으로 급여수준이 향상된 가운데 민간·가정 어린이집의 급여수준도 다소 높아진 것으로 보이나, 적은 사례수 내에서도 국공립·법인-민간-가정의 기관유형에 의한 보육교사의 임금 격차는 더 분명하고 커진 것으로 보인다.

본 조사대상 보육교사의 연간급여총액은 1200~1800만원 미만이 39.7%로 가장

많았으며, 1800~2400만원 미만 33.9%, 2,400~3,000만원 미만 18.2%, 1200만원 미만이 7.4%를 나타냈다. 보육교사의 연간급여총액 모두 월급여액과 마찬가지로 기관유형별, 기관규모별로 유의미한 통계적 차이를 보였다.

<표 IV-1-14> 보육교사 연간급여총액

단위: %(명), 천원

구분	1200 만원 미만	1200 ~1800	1800 ~2400	2400 ~3000	3000 만원 이상	계(수)	$X^2(df)$	평균
기관유형	7.4	39.7	33.9	18.2	0.8	100.0(121)		18,732.6
국공립·법인	0.0	15.4	53.8	29.2	1.5	100.0( 65)	58.13(4)***	21628.6
민간·가정	16.1	67.9	10.7	5.4	0.0	100.0( 56)		15371.2
기관규모	7.5	39.2	34.2	18.3	0.8	100.0(120)		
40명 미만	16.0	54.0	24.0	6.0	0.0	100.0( 50)	29.38(12)**	16,277.7
40-70명미만	4.0	32.0	48.0	16.0	0.0	100.0( 25)		18,819.5
70-100명미만	0.0	23.7	39.5	34.2	2.6	100.0( 38)		21,734.4
100명 이상	0.0	42.9	28.6	28.6	0.0	100.0( 7)		20,110.0
소재지	7.4	39.7	33.9	18.2	0.8	100.0(121)		19,008.9
대도시	7.8	35.3	33.3	23.5	0.0	100.0( 51)	5.44(8)	18,000.4
중소도시	8.1	45.9	29.7	16.2	0.0	100.0( 37)		19,126.7
읍면지역	6.1	39.4	39.4	12.1	3.0	100.0( 33)		18,732.6

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

## 2) 보육교사의 보수체계 현황 -기본급, 수당, 지원액

보육교사 '기본급'은 전체 평균 약 127만원으로 조사되었다(표 IV-1-15). 100~150만원 미만이 39.3%로 가장 많았으며, 150~200만원 미만 25.7%, 100만원 미만도 22.1%로 나타났다. 200~300만원 미만은 8.8%였다. 보육교사의 기본급은 기관유형과 규모별로 유의미한 차이를 나타내어, 월/연간 급여수준과 마찬가지로 국공립·법인 어린이집과 기관규모가 클수록 교사의 기본급이 높은 것으로 조사되었다. 특히 기관유형별로 국공립·법인 어린이집과 민간·가정 어린이집 간의 교사 기본급 차이가 약 40만원 이상으로 크게 나타났으며, 민간·가정 어린이집 교사의 다수가 100만원 미만과 100~150만원의 기본급을 받고 있음을 알 수 있다.

&lt;표 IV-1-15&gt; 보육교사 기본급 현황

단위: %(명), 천원

구분	100 만원 미만	100 ~150	150 ~200	200 ~300	해당 안됨	모름	계(수)	$X^2$ (df)	평균
기관유형	22.1	35.3	25.7	8.8	1.5	6.6	100.0(136)		1,269.7
국공립·법인	1.4	28.8	43.8	15.1	1.4	9.6	100.0( 73)	61.62(5)***	1,473.7
민간·가정	46.0	42.9	4.8	1.6	1.6	3.2	100.0( 63)		1,033.4
기관규모	22.2	34.8	25.9	8.9	1.5	6.7	100.0(135)		1,269.5
40명 미만	42.3	36.5	13.5	0.0	3.8	3.8	100.0( 52)	36.25(15)**	1,053.6
40-70명미만	16.7	26.7	36.7	10.0	0.0	10.0	100.0( 30)		1,302.4
70-100명미만	4.4	37.8	33.3	17.8	0.0	6.7	100.0( 45)		1,495.2
100명 이상	12.5	37.5	25.0	12.5	0.0	12.5	100.0( 8)		1,280.2
소재지	22.1	35.3	25.7	8.8	1.5	6.6	100.0(136)		1,269.7
대도시	20.7	34.5	27.6	10.3	0.0	6.9	100.0( 58)		1,295.9
중소도시	27.3	27.3	20.5	9.1	4.5	11.4	100.0( 44)	12.20(10)	1,159.1
읍면지역	17.6	47.1	29.4	5.9	0.0	0.0	100.0( 34)		1,368.2

\*\* p &lt; .01, \*\*\* p &lt; .001

월 기본급의 연간추이를 2007년 자료와 비교한 결과(표 IV-1-16) 기본급이 월 약128만4천원에서 약127만원으로 다소 줄어 들었으나, 큰 변동이 없는 것으로 조사되었다. 최근 수년간 기본급의 임금인상이 미미함을 알 수 있다. 기관유형별로 살펴본 결과, 국공립·법인의 경우 기본급이 다소 늘어난 것으로 나타났으나, 민간어린이집의 경우 교사의 기본급이 2007년 자료에 비해 줄어든 것으로 조사되었다. 민간어린이집의 보육교사 급여실태에 보다 면밀한 파악이 요구된다.

&lt;표 IV-1-16&gt; 월 기본급 비교 - 보육교사

단위: 천원(명)

구분	2007년도	2011년도(현재)
전체	1,284.4(1,153)	1,269.7(136)
기관유형	국공립	1,448.5
	법인	1,417.4
	민간	1,077.7
	가정	867.9
		892.0

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

보육교사의 '수당'에 대해 조사한 결과, 전체 평균 약11만5천원으로 조사되었다. 수당이 '없다'는 응답이 약21%로 약 1/5수준인 가운데, 10~20만원 미만이 24.0%로 가장 많았으며, 그 다음으로 10~20만원 미만이 19.0%, 20~40만원미만 14.0%, 40~90만원도 5.8%로 나타났다. 수당 명목은 평가인증수당, 장기근속수당, 영아전담수당, 농어촌특별수당, 시간외수당 등이 있었으며 수당이 급여와 함께 지급되므로 내역을 잘 '모르겠다'는 응답도 9.1% 있었다.

<표 IV-1-17> 보육교사 제수당 현황

단위: %(명), 천원

구분	없음	10만원 미만	10~20	20~40	40~90	90만원 이상	해당 없음	모름	계(수)	$X^2$ (df)	평균
기관유형	20.7	19.0	24.0	14.0	5.8	0.8	6.6	9.1	1000(121)		114.9
국공립·법인	15.6	23.4	31.3	15.6	3.1	1.6	4.7	4.7	1000(64)	1253(7)	121.4
민간·가정	26.3	14.0	15.8	12.3	8.8	0.0	8.8	14.0	1000(57)		107.5
기관규모	20.8	19.2	24.2	14.2	5.8	-	6.7	9.2	1000(120)		
40명 미만	22.4	14.3	20.4	18.4	2.0	-	10.2	12.2	1000(49)	1234(18)	94.3
40~70명미만	26.9	19.2	26.9	7.7	7.7	-	0.0	11.5	1000(26)		94.2
70~100명미만	16.2	24.3	27.0	13.5	8.1	-	8.1	2.7	1000(37)		116.8
100명 이상	12.5	25.0	25.0	12.5	12.5	-	0.0	12.5	1000(8)		163.7
소재지	20.7	19.0	24.0	14.0	5.8	0.8	6.6	9.1	1000(121)		114.9
대도시	23.1	19.2	21.2	13.5	7.7	0.0	5.8	9.6	1000(52)		109.2
중소도시	24.3	27.0	10.8	13.5	5.4	2.7	8.1	8.1	1000(37)	1562(14)	120.9
읍면지역	12.5	9.4	43.8	15.6	3.1	0.0	6.3	9.4	1000(32)		117.2

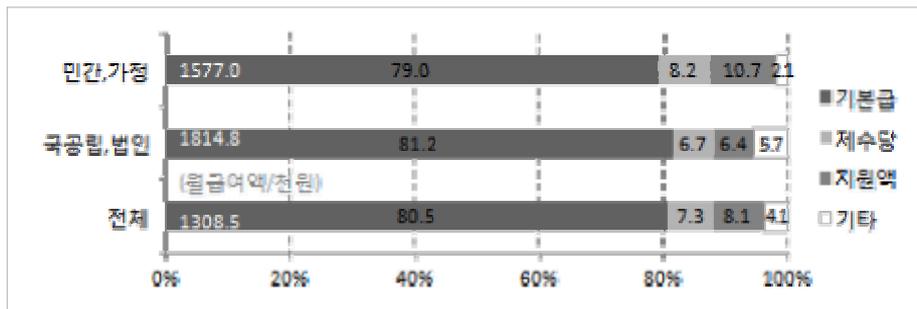
통계적으로 유의한 차이는 아니나, 민간·가정 어린이집에서 그리고, 기관규모가 작을수록 상대적으로 '비해당/모름/해당없음'의 응답이 많았다. 연봉제로 수당이 포함된 임금구조로 되어있으나, 실제 일부 현장에서는 비교적 다양한 명목의 수당이 지급되고 있으며, 그 편차가 존재함을 알 수 있다. 하위집단별로 유의한 차이는 나타나지 않았으나, 국공립·법인 어린이집 교사의 수당이, 그리고 기관규모가 클수록, 중소도시/읍면지역일수록 수당액이 좀 더 많게 나타났다.

보육교사 '지원액'의 경우, 평균 12만7천원으로 조사되어, 수당보다 액수가 다소 많은 것으로 나타났다. 어린이집 원장과 마찬가지로 10~20만원미만이 43.9%로 가장 많았고 20~40만원 미만이 22.0%, 10만원 미만 14.4%, 지원액 없음은 11.4%로 나타났다.

&lt;표 IV-1-18&gt; 보육교사 지원액 현황

단위: %(명), 천원

구분	없음	10만원 미만	10~20	20~40	해당 없음	모름	계(수)	$X^2(df)$	평균
기관유형	11.4	14.4	43.9	22.0	4.5	3.8	100.0(132)	4.96(5)	127.0
국공립·법인	12.7	12.7	49.3	15.5	5.6	4.2	100.0( 71)		116.3
민간·가정	9.8	16.4	37.7	29.5	3.3	3.3	100.0( 61)		139.5
기관규모	11.5	14.5	43.5	22.1	4.6	3.8	100.0(131)	17.74(15)	127.3
40명 미만	16.3	20.4	40.8	16.3	2.0	4.1	100.0( 49)		109.6
40~70명미만	3.3	16.7	40.0	33.3	3.3	3.3	100.0( 30)		149.5
70~100명미만	11.4	9.1	50.0	20.5	4.5	4.5	100.0( 44)		134.0
100명 이상	12.5	0.0	37.5	25.0	25.0	0.0	100.0( 8)		115.0
소재지	11.4	14.4	43.9	22.0	4.5	3.8	100.0(132)	12.03(10)	127.0
대도시	10.5	14.0	43.9	19.3	3.5	8.8	100.0( 57)		128.7
중소도시	9.8	14.6	53.7	19.5	2.4	0.0	100.0( 41)		132.9
읍면지역	14.7	14.7	32.4	29.4	8.8	0.0	100.0( 34)		117.2



[그림 IV-1-4] 급여액 구성비

월 급여액의 구성, 즉 보수체계를 살펴본 결과(그림 IV-1-4) 대체로 기본급 약 80%, 제수당 7~8%, 지원액 6~11% 로 조사되었으며 기본급의 경우 전체 비중 면에서는 기관유형별로 민간·가정과 국공립·법인간에 별 차이가 없었으나 실제 금액에서는 차이가 컸다. 민간·가정 어린이집 보육교사의 경우 상대적으로 낮은 임금수준 등에 의해 지원액의 비중이 다소 높게 차지하는 것으로 나타났으며, 수당과 지원액 수령의 경우 없음부터 20만원 이상까지 편차가 있는 것으로 나타났다.

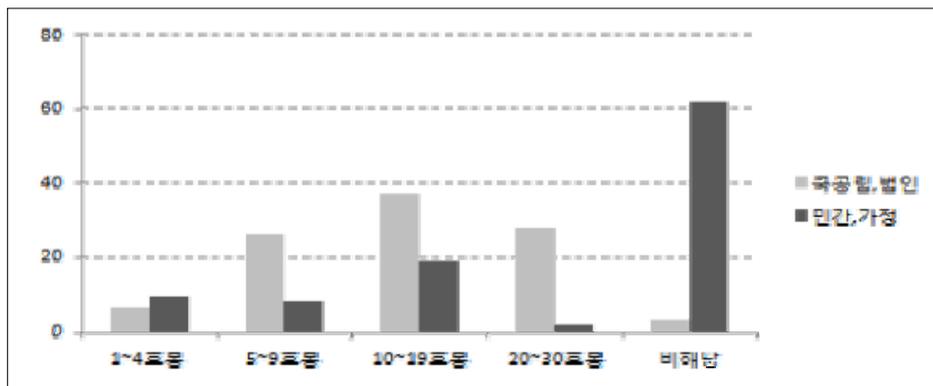
### 3) 어린이집 원장의 호봉 및 급여 현황

어린이집 원장의 경우, 10~19호봉 사이가 가장 많은 28.1%를 나타내 평균 13호봉 이상을 보였으며, 월 기본급여는 200~300만원이 가장 많았다. 통계적으로는 기관유형과 규모별로 유의미한 차이를 보여 국공립·법인 어린이집 원장의 호봉이, 그리고 기관규모가 클수록 호봉이 높았다. 한편, 민간어린이집 원장은 호봉을 적용받지 않아 비해당으로 응답한 경우가 많았다.

<표 IV-1-19> 어린이집 원장 호봉현황

구분	호봉				비해당	계(수)	X <sup>2</sup> (df)	단위: %(명)
	1~4	5~9	10~19	20~30				평균 (비해당제외)
기관유형	7.8	17.2	28.1	14.8	32.1	100.0(128)	59.59(5)***	13.7(87)
국공립·법인	6.2	26.2	36.9	27.7	3.0	100.0( 65)		15.2
민간·가정	9.5	7.9	19.0	1.6	<b>61.9</b>	100.0( 63)		9.8
기관규모	7.9	17.5	28.6	14.3	31.7	100.0(126)	48.58(15)***	13.5(86)
40명 미만	6.3	20.8	12.5	4.2	56.3	100.0( 48)		9.9
40-70명미만	11.8	14.7	41.2	5.9	26.5	100.0( 34)		12.3
70-100명미만	8.8	14.7	35.3	38.2	2.9	100.0( 34)		16.7
100명 이상	0.0	20.0	40.0	10.0	30.0	100.0( 10)		14.3
소재지	20.6	19.9	22.1	7.9	29.6	100.0(128)	15.61(10)	13.7(87)
대도시	10.3	15.5	39.7	12.1	22.4	100.0( 58)		13.4
중소도시	8.3	16.7	8.3	16.7	50.0	100.0( 36)		13.2
읍면지역	2.9	20.6	29.4	17.6	29.4	100.0( 34)		14.7

\*\*\* p < .001



[그림 IV-1-5] 어린이집 원장 호봉현황

어린이집 원장의 기본급과 제수당, 지원액을 합친 월급여총액을 조사한 결과, 원장 월급여 평균 226만원으로 조사되었다. 200~300만원이 52%로 가장 많았고, 300만원 이상과 150~200만원을 받는다는 응답은 각각 16%정도로 비슷하게 나타났다.

<표 IV-1-20> 어린이집 원장 월급여총액

단위: %(명), 천원

구분	100만원 미만	100~150	150~200	200~300	300만원 이상	비해당/모름	계(수)	$X^2$ (df)	평균
기관유형	0.8	12.8	16.0	52.0	16.0	2.4	100.0(125)		2,260.2
국공립·법인	0.0	0.0	8.2	68.9	23.0	0	100.0( 61)	33.70(6)***	2,672.5
민간·가정	1.6	25.0	23.4	35.9	9.4	4.7	100.0( 64)		1,867.2
기관규모	0.8	13.0	16.3	52.0	15.4	2.4	100.0(123)		2,248.6
40명 미만	0.0	27.7	25.5	38.3	6.4	2.1	100.0( 47)	57.95(18)***	1,848.9
40-70명미만	2.8	8.3	13.9	66.7	5.6	2.8	100.0( 36)		2,174.7
70-100명미만	0.0	0.0	9.7	48.4	41.9	0	100.0( 31)		2,881.9
100명 이상	0.0	0.0	0.0	77.8	11.1	11.1	100.0( 9)		2,450.4
소재지	0.8	12.8	16.0	52.0	16.0	2.4	100.0(125)		2,260.2
대도시	0.0	12.7	10.9	54.5	21.8	0	100.0( 55)	15.18(12)	2,434.6
중소도시	0.0	13.9	27.8	50.0	5.6	2.8	100.0( 36)		2,091.9
읍면지역	2.9	11.8	11.8	50.0	17.6	5.8	100.0( 34)		2,156.3

\*\*\* p < .001

<표 IV-1-21> 월급여 연도별 비교 - 어린이집 원장

단위: 천원(명)

구분	2004년도	2007년도	2009년도	2011년도
전체	1,679(305)	1,904.7(639)	1,719(2,923)	2,251.4(122)
국공립	1,821	2,154	2,387	2,651
법인	1,707	2,104	2,331	2,820
민간	1,468	1,674	1,596	1,873
가정	1,349	1,174	1,367	1,669

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

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

2)유희정 외(2007). 어린이집종사자 경력 및 호봉체계 개선방안 연구. 여성가족부.

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

어린이집 원장의 월급여에 대한 조사연도별 추이를 살펴보면 대체로 완만한 증가추세에 있으며, 유의표집의 본 조사결과는 원장의 월 급여평균이 200만원

이상인 것으로 조사되었다.

<표 IV-1-22> 어린이집 원장 연간급여총액

단위: %(명), 천원

구분	1200 만원 미만	1200 ~1800	1800 ~2400	2400 ~3000	3000 만원 이상	비해당 /모름	계(수)	X <sup>2</sup> (df)	평균
기관유형	0.8	14.8	17.2	26.2	39.3	1.6	100.0(122)		26,748.5
국공립·법인	0.0	0.0	11.7	25.0	63.3	0	100.0( 60)	39.77(6)***	31,721.3
민간·가정	1.6	29.0	22.6	27.4	16.1	3.2	100.0( 62)		21,936.1
기관규모	0.8	15.0	17.5	25.8	39.2	1.6	100.0(120)		
40명 미만	2.3	31.8	20.5	27.3	15.9	2.3	100.0( 44)	61.05(18)***	21,350.6
40-70명미만	0.0	11.4	20.0	42.9	25.7	0	100.0( 35)		26,323.0
70-100명미만	0.0	0.0	16.1	9.7	74.2	0	100.0( 31)		33,480.5
100명 이상	0.0	0.0	0.0	10.0	80.0	10	100.0( 10)		29,542.5
소재지	0.8	14.8	17.2	26.2	39.3	1.6	100.0(122)		26,748.5
대도시	1.9	11.5	11.5	30.8	44.2	0	100.0( 52)		28,532.8
중소도시	0.0	19.4	27.8	22.2	27.8	2.8	100.0( 36)	13.116(12)	24,370.2
읍면지역	0.0	14.7	14.7	23.5	44.1	2.9	100.0( 34)		26,537.7

\*\*\* p < .001

어린이집 원장 급여를 연간총액으로 조사한 결과 연평균 약 2,675만원으로, 3,000만원 이상이 가장 많은 39.3%, 그 다음이 2,400~3,000만원 미만으로 26.2%를 나타냈다. 1,800~2,400만원 미만으로 17.2%, 1,200만원 미만의 낮은 급여수준도 약 16%로 응답되었다.

어린이집 원장의 월급여 및 연간총급여액의 차이를 통계적으로 분석한 결과 기관유형과 규모별로 매우 유의한 차이를 보였다. 국공립·법인 어린이집 원장의 연간급여가 약 1천만원 가량 더 많게 조사되었으며, 기관규모가 클수록 원장의 연간급여가 많아지는 양상도 뚜렷했다.

#### 4) 어린이집 원장의 보수체계 현황 -기본급, 수당, 지원액

어린이집 원장의 급여를 기본급과 수당, 지원액으로 구분하여 임금구조를 살펴본 결과(표 IV-1-23), 원장의 월 '기본급'은 평균 174만5천원으로 조사되었으며, 교사의 경우와 마찬가지로 기관유형과 규모에 따른 차이는 유의했다.

&lt;표 IV-1-23&gt; 어린이집 원장 기본급 현황(월 지급액)

단위: %(명), 천원

구분	100 만원 미만	100 ~150	150~ 200	200~ 300	300 만원 이상	비해당 /모름	계(수)	$X^2$ (df)	평균
기관유형	8.5	12.4	17.1	45.7	3.1	13.2	100.0(129)		1,744.9
국공립·법인	0.0	3.2	15.9	68.3	4.8	7.9	100.0( 63)	38.93(6)***	2,173.8
민간·가정	16.7	21.2	18.2	24.2	1.5	18.2	100.0( 66)		1,335.5
기관규모	8.7	12.6	17.3	46.5	2.4	12.6	100.0(127)		1,747.3
40명 미만	19.1	21.3	14.9	25.5	2.1	17.1	100.0( 47)	43.866(10)**	1,325.3
40-70명미만	5.4	10.8	27.0	40.5	2.7	13.5	100.0( 37)		1,704.1
70-100명미만	0.0	5.9	14.7	73.5	2.9	2.9	100.0( 34)		2,360.2
100명 이상	0.0	0.0	0.0	77.8	0.0	22.2	100.0( 9)		1,813.3
소재지	8.5	12.4	17.1	45.7	3.1	13.2	100.0(129)		1,744.9
대도시	7.0	12.3	12.3	54.4	3.5	10.5	100.0( 57)	19.59(12)	1,875.7
중소도시	7.9	13.2	34.2	26.3	0.0	18.4	100.0( 38)		1,474.6
읍면지역	11.8	11.8	5.9	52.9	5.9	11.7	100.0( 34)		1,827.9

\*\* p &lt; .01, \*\*\* p &lt; .001

호봉의 적용을 받는 기본급 외에 제 '수당'에 대해 조사한 결과, 어린이집 원장은 수당으로 월평균 19만3천원으로 나타났다(표 IV-1-24).

&lt;표 IV-1-24&gt; 어린이집 원장 제수당 현황

단위: %(명), 천원

구분	없음	10만원 미만	10~20	20~40	40~90	90만원 이상	모름	계(수)	$X^2$ (df)	평균
기관유형	17.1	5.7	12.2	35.8	11.4	1.6	16.3	100.0(123)		193.2
국공립·법인	12.7	7.9	17.5	44.4	9.5	0.0	7.99	100.0( 63)	16.48(7)*	194.6
민간·가정	21.7	3.3	6.7	26.7	13.3	3.3	25	100.0( 60)		191.8
기관규모	17.4	5.8	12.4	35.5	11.6	1.7	15.7	100.0(121)		193.7
40명 미만	22.2	6.7	13.3	15.6	15.6	2.2	24.5	100.0( 45)	24.45(21)	161.5
40-70명미만	11.8	11.8	8.8	47.1	5.9	0.0	14.7	100.0( 34)		166.0
70-100명미만	15.2	0.0	15.2	51.5	9.1	3.0	6.1	100.0( 33)		256.9
100명 이상	22.2	0.0	11.1	33.3	22.2	0.0	11.1	100.0( 9)		227.8
소재지	17.1	5.7	12.2	35.8	11.4	1.6	16.3	100.0(123)		193.2
대도시	11.3	9.4	11.3	39.6	13.2	1.9	13.2	100.0( 32)	16.84(14)	232.4
중소도시	13.2	2.6	7.9	36.8	13.2	2.6	23.7	100.0( 38)		200.6
읍면지역	31.3	3.1	18.8	28.1	6.3	0.0	12.6	100.0( 53)		119.6

\* p &lt; .05

원장 '수당'의 경우(표 IV-1-24) 20~40만원을 받는다는 응답이 약36%로 가장 많았으며, 수당 '없음'과 '비해당/모름'도 약33%로 나타났다. 수당의 종류로는 원장수당(직책수당)에 대한 응답이 가장 많았으며, 그 외에 지역이나 관할구청에 따라 지원이 다른 가운데 점심수당, 교통비, 가족수당, 기타가 있었다.

<표 IV-1-25> 어린이집 원장 지원액

단위: %(명), 천원

구분	없음	10만원 미만	10~20	20~40	비해당 /모름	계(수)	X <sup>2</sup> (df)	평균
기관유형	29.5	7.4	36.1	14.8	12.3	100(122)	5.88(5)	95.1
국공립·법인	29.5	8.2	36.1	19.7	6.5	100( 61)		109.1
민간·가정	29.5	6.6	36.1	9.8	18.0	100( 61)		81.2
기관규모	30.0	7.5	35.8	15.0	11.7	100(120)	7.14(15)	95.1
40명 미만	28.3	6.5	34.8	17.4	13.1	100( 46)		96.4
40~70명미만	26.5	5.9	44.1	8.8	14.7	100( 34)		89.0
70~100명미만	32.3	12.9	29.0	19.4	6.5	100( 31)		102.1
100명 이상	44.4	0.0	33.3	11.1	11.1	100( 9)		87.2
소재지	29.5	7.4	36.1	14.8	12.3	100(122)	17.36(10)	95.1
대도시	27.8	1.9	42.6	18.5	9.3	100( 54)		118.1
중소도시	25.7	20.0	25.7	8.6	20.0	100( 35)		71.7
읍면지역	36.4	3.0	36.4	15.2	9.1	100( 33)		82.4

어린이집 원장이 받는 '지원액'은 10~20만원 사이가 가장 많았으며 조사대상 원장 평균 9만5천원으로 나타났다. 기관유형과 규모, 소재지별로 유의한 차이를 보이지는 않았으나, 대도시 소재 어린이집 원장의 지원액이 상대적으로 높았다.

### 5) 보육교직원의 급여 및 퇴직금, 시간외수당 수령체계

보육교직원(교사, 원장)의 비급여 실태의 또 다른 척도로 '퇴직금 적립방법'(표 IV-1-26)에 대해 조사한 결과, 어린이집에서 100% 적립한다가 59.2%, 퇴직연금 가입방식 18.4%, 어린이집과 본인부담을 반반으로 적립하는 방식 15.2%, 퇴직금 없음이 4.7%로 나타났으며 본인이 100%부담한다는 의견도 소수 있었다. '퇴직금 수령방식'(표 IV-1-27)은 계속 적립하여 퇴직시 일괄지급이 68.7%로 가장 많았으며, 1년마다 정산하여 지급이 22.3%, 지급안함 5.8%, 기타가 3.2%로 나타났다.

&lt;표 IV-1-26&gt; 퇴직금 적립방법

단위: %(명)

구분	원50%,	원에서	본인이	퇴직	없음	기타	계(수)	$X^2$ (df)
	본인50%	100%	100%	연금				
	부담	부담	부담	가입				
기관유형	15.2	59.2	1.1	18.4	4.7	1.4	100.0(277)	
국공립·법인 원장	18.5	52.3	0.0	29.2	0.0	0.0	100.0( 65)	
국공립·법인 교사	14.3	49.4	1.3	32.5	0.0	2.6	100.0( 77)	19.08(5)**
민간·가정 원장	8.8	72.1	1.5	4.4	13.2	0.0	100.0( 68)	
민간·가정 교사	19.4	64.2	1.5	6.0	6.0	3.0	100.0( 67)	
기관규모	15.3	60.5	1.1	17.8	4.6	0.7	100.0(281)	
40명 미만	9.5	78.1	1.0	4.8	6.7	0.0	100.0(105)	
40-70명 미만	15.1	52.1	1.4	24.7	5.5	1.4	100.0( 73)	37.67(15)**
70-100명 미만	19.0	52.4	1.2	25.0	1.2	1.2	100.0( 84)	
100명 이상	31.6	31.6	0.0	31.6	5.3	0.0	100.0( 19)	
소재지	15.1	60.0	1.1	17.9	4.6	1.4	100.0(285)	
대도시	15.2	54.4	1.6	26.4	2.4	0.0	100.0(125)	
중소도시	18.2	60.2	1.1	10.2	5.7	4.5	100.0( 88)	24.65(10)**
읍면지역	11.1	69.4	0.0	12.5	6.9	0.0	100.0( 72)	

\*\* p &lt; .01

&lt;표 IV-1-27&gt; 퇴직금 수령방식

단위: %(명)

구분	퇴직시	1년마다	지급안함	기타	계(수)	$X^2$ (df)
	일괄지급	정산지급				
기관유형	68.7	22.3	5.8	3.2	100.0(278)	
국공립·법인 원장	80.0	9.2	3.1	7.7	100.0( 65)	
국공립·법인 교사	80.5	13.0	2.6	3.9	100.0( 77)	35.23(9)***
민간·가정 원장	55.9	32.4	11.8	0.0	100.0( 68)	
민간·가정 교사	57.4	35.3	5.9	1.5	100.0( 68)	
기관규모	69.1	22.7	5.7	2.5	100.0(282)	
40명 미만	58.1	33.3	8.6	0.0	100.0(105)	
40-70명 미만	70.3	18.9	5.4	5.4	100.0( 74)	21.98(9)**
70-100명 미만	82.1	13.1	2.4	2.4	100.0( 84)	
100명 이상	68.4	21.1	5.3	5.3	100.0( 19)	
소재지	68.5	22.7	5.6	3.1	100.0(286)	
대도시	68.8	21.6	4.0	5.6	100.0(125)	
중소도시	74.4	17.8	5.6	2.2	100.0( 90)	10.76(6)
읍면지역	60.6	31.0	8.5	0.0	100.0( 71)	

\*\* p &lt; .01, \*\*\* p &lt; .001

보육교직원의 퇴직금 적립방법(표 IV-1-26)의 통계적 차이를 살펴본 결과, 3개의 기관 하위변인 모두에서 유의한 차이를 보였으며 퇴직금의 수령방식(표 IV-1-27)에서도 기관유형과 규모별로 유의미한 차이를 나타냈다. 퇴직금 수령은 일괄지급이 약 69%로 대다수를 이루었으며, 1년마다 지급이 약22%로 조사된 가운데, 민간·가정일수록 그리고 기관규모가 작을수록 퇴직금 매1년 지급의 비율이 높게 나타났다.

보육교직원에게 시간외 '초과근무수당'의 지급 현황을 조사한 결과(표 IV-1-28), 시간외 수당이 지급된다 32.1%, 지급되지 않는다 53.5%로 지급되지 않는 경우가 더 많은 것으로 나타났다. 이는 기관유형별 및 직위별, 기관규모별, 소재지별로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난 가운데, 국공립·법인 교사의 초과근무수당 지급이 가장 높았으며, 상대적으로 비해당 응답이 민간가정 원장과 교사에게서 높게 나타났다. 기관규모가 40명 미만인 경우와 읍면지역 소재 어린이집에서 초과근무수당의 지급이 가장 적은 것으로 조사되었다.

<표 IV-1-28> 시간외 초과근무수당의 지급

구분	예	아니오	비해당	계(수)	단위: %(명)	
					$X^2$	(df)
기관유형	32.1	53.4	14.6	100.0(268)	33.1(6)***	
국공립·법인 원장	27.0	58.7	14.3	100.0( 63)		
국공립·법인 교사	57.3	36.0	6.7	100.0( 75)		
민간·가정 원장	21.2	57.6	21.2	100.0( 66)		
민간·가정 교사	18.8	64.1	17.2	100.0( 64)		
기관규모	31.6	54.0	14.3	100.0(272)	16.0(6)*	
40명 미만	22.8	54.5	22.8	100.0(101)		
40-70명 미만	38.9	50.0	11.1	100.0( 72)		
70-100명 미만	36.3	58.8	5.0	100.0( 80)		
100명 이상	31.6	47.4	21.1	100.0( 19)		
소재지	32.6	53.3	14.1	100.0(276)	14.1(4)**	
대도시	33.1	54.5	12.4	100.0(121)		
중소도시	44.7	41.2	14.1	100.0( 85)		
읍면지역	17.1	65.7	17.1	100.0( 70)		

\*\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

초과근무수당 지급의 연도별 추이를 살펴보면(표 IV-1-29), 2009년도를 제외하고는 대체로 30% 이상에서 완만한 증가세를 보인다고 할 수 있다. 2011년의 경우 국공립·법인과 민간·가정의 기관유형에 따른 차이가 여전히 큰 것으로 나타났다.

&lt;표 IV-1-29&gt; 초과근무수당(시간외수당) 지급여부 연도별 비교

단위: %(명)

구분	2004년	2006년	2007년	2009년	2011년 (현재)
전체	20.6(1,380)	27.6(306)	32.1(1,015)	50.6(2,922)	38.0(237)
국공립	22.3	43.2	43.3	69.8	47.3(110)
법인	17.6	21.1	24.6	40.8	52.9(17)
민간	19.5	18.1	25.1	49.4	24.7(93)
가정	23.3	16.7	24.7	44.6	35.3(17)

주: 비례당사례 결측처리함.

시간외 초과근무수당을 지급받는다고 대답한 보육교직원에게 시간외근무수당의 '수령방식'과 '인정기준'에 대해 질문하였다. 수령방식에서는 81.5%의 대다수가 1달 정액으로 지급된다고 응답하였고, 실제 초과시간을 계산하여 지급받는다는 경우는 11.1%에 불과하였다. 기타 의견에는 '형편에 따라서', '초봉임금을 기준으로 시간당 계산', '지원금액만 지급', '당직일수로 계산' 등의 의견이 있었다(표 IV-1-30).

&lt;표 IV-1-30&gt; 시간외 근무수당 수령방식

단위: %(명)

구분	1달 정액지급	실제 초과시간 계산 지급	기타	계(수)	$X^2$ (df)
기관유형	81.5	11.1	7.4	100.0(81)	13.0(12)
국공립·법인 원장	73.3	6.7	20	100.0(15)	
국공립·법인 교사	77.5	15.0	7.5	100.0(40)	
민간·가정 원장	92.3	7.7	0	100.0(13)	
민간·가정 교사	92.3	7.7	0	100.0(13)	
기관규모	83.8	10.0	6.4	100.0(80)	8.6(12)
40명 미만	87.0	13.0	0	100.0(23)	
40-70명 미만	91.7	4.2	4.2	100.0(24)	
70-100명 미만	71.4	14.3	14.3	100.0(28)	
100명 이상	100.0	0.0	0	100.0( 5)	
소재지	81.9	10.8	7.2	100.0(83)	16.3(8)*
대도시	88.2	8.8	2.9	100.0(34)	
중소도시	83.3	5.6	11.1	100.0(36)	
읍면지역	61.5	30.8	7.7	100.0(13)	

\*  $p < .05$

<표 IV-1-31> 시간외 근무시간 인정기준

단위: %(명)

구분	주당 40시간 초과시	기본운영시간 초과시	기타	계(수)	X <sup>2</sup> (df)
기관유형	53.4	31.5	15.0	100.0(73)	12.2(18)
국공립·법인 원장	37.5	25.0	37.7	100.0(16)	
국공립·법인 교사	52.8	33.3	14.0	100.0(36)	
민간·가정 원장	72.7	27.3	-	100.0(11)	
민간·가정 교사	60.0	40.0	-	100.0(10)	
기관규모	52.6	34.2	13.0	100.0(76)	15.6(18)
40명 미만	52.4	42.9	4.8	100.0(21)	
40-70명 미만	54.2	29.2	16.7	100.0(24)	
70-100명 미만	52.0	28.0	20.0	100.0(25)	
100명 이상	50.0	50.0	-	100.0( 6)	
소재지	51.3	33.3	15.5	100.0(78)	16.4(12)
대도시	58.8	32.4	8.8	100.0(34)	
중소도시	54.8	25.8	19.4	100.0(31)	
읍면지역	23.1	53.8	23.1	100.0(13)	

초과근무시간의 인정기준은 주당 40시간 초과를 기준으로 한다는 의견이 53.4%로 과반이 넘었으며, 원 나름의 기본 운영시간 초과를 기준으로 한다는 의견이 31.5%로 나타났으며, 기타 의견에는 ‘형편에 따라서’, ‘한달기준 3만원씩 나온다’, ‘지원금액만 지급되어 나온다’ 등이 응답되었다(표 IV-1-31).

### 6) 보육교직원 급여와 근무 실태

기관유형 및 교사/원장 직위에 따른 급여 및 비급여 복리실태를 개별항목별로 비교하여 살펴본 결과(표 IV-1-32), 국공립어린이집의 교직원인, 그 중에서도 원장보다는 교사의 복무실태가 좀 더 양호한 것으로 나타났다.

보육교직원의 임금, 비임금에 관련하여 긍정응답의 비율이 가장 높았던 문항은 ‘4대 보험’이 가입되어 있다고 96.0%가 ‘예’라고 응답했으며, 그 다음으로 ‘고용계약서’대로 지급한다(87.9%), 고용계약서를 작성한다(85.4%)가 높게 응답되었다. 전반적으로 4대보험 가입과 고용계약 체결의 과정은 안정적으로 정착된 것으로 보인다. 반면에 부정응답의 비율이 높았던 문항은 ‘휴게시간’이 없다 53.4%. 내 ‘휴가일’을 사용하지 못한다 44.3%로, 휴게시간과 휴가일의 비급여 복무규정이 잘 지켜지지 못하는 것으로 조사되었다.

&lt;표 IV-1-32&gt; 급여와 복리실태

단위: %(명)

항목	구분	예	아니요	비해당	계(수)	$\chi^2$ (df)
1) 경력 연 한 이 호봉에 반영 되어있다	전체	64.3	26.5	9.2	100.0(272)	84.85(6)***
	국공립·법인 원장	86.2	13.8	0.0	100.0(65)	
	국공립·법인 교사	92.1	6.6	1.3	100.0(76)	
	민간·가정 원장	31.8	47.0	21.2	100.0(66)	
	민간·가정 교사	43.1	41.5	15.4	100.0(65)	
2) 호봉 승급 이 이뤄진다	전체	69.5	21.3	9.2	100.0(272)	93.41(6)***
	국공립·법인 원장	96.9	3.1	0.0	100.0(65)	
	국공립·법인 교사	93.4	3.9	2.6	100.0(76)	
	민간·가정 원장	35.8	43.3	20.9	100.0(67)	
	민간·가정 교사	48.4	37.5	14.1	100.0(64)	
3) 초 과 근 무 수 당이 지급된 다	전체	32.1	53.4	14.6	100.0(268)	33.08(6)***
	국공립·법인 원장	27.0	58.7	14.3	100.0(63)	
	국공립·법인 교사	57.3	36.0	6.7	100.0(75)	
	민간·가정 원장	21.2	57.6	21.2	100.0(66)	
	민간·가정 교사	18.8	64.1	17.2	100.0(64)	
4) 지원액(예: 처 우 개선비)이 지급된다	전체	69.4	17.7	12.9	100.0(268)	27.86(6)***
	국공립·법인 원장	68.3	19.0	12.7	100.0(63)	
	국공립·법인 교사	84.0	12.0	4.0	100.0(75)	
	민간·가정 원장	46.3	29.9	23.9	100.0(67)	
	민간·가정 교사	77.3	10.6	12.1	100.0(66)	
5) 수당 지급된다	전체	53.5	34.6	11.9	100.0(269)	22.03(6)**
	국공립·법인 원장	66.2	24.6	9.2	100.0(65)	
	국공립·법인 교사	67.6	24.3	8.1	100.0(74)	
	민간·가정 원장	40.3	41.8	17.9	100.0(67)	
	민간·가정 교사	38.1	49.2	12.7	100.0(63)	
6) 휴가일을 적 절히 사용한 다	전체	52.4	44.3	3.3	100.0(271)	17.47(6)**
	국공립·법인 원장	64.6	33.8	1.5	100.0(65)	
	국공립·법인 교사	53.3	46.7	0.0	100.0(75)	
	민간·가정 원장	37.3	53.7	9.0	100.0(67)	
	민간·가정 교사	54.7	42.2	3.1	100.0(64)	
7) 대 체 교 사 를 사용한다	전체	48.7	39.6	11.7	100.0(273)	12.82(6)*
	국공립·법인 원장	49.2	35.4	15.4	100.0(65)	
	국공립·법인 교사	58.7	38.7	2.7	100.0(75)	
	민간·가정 원장	41.8	38.8	19.4	100.0(67)	
	민간·가정 교사	43.9	45.5	10.6	100.0(66)	

(표 IV-1-32 계속)

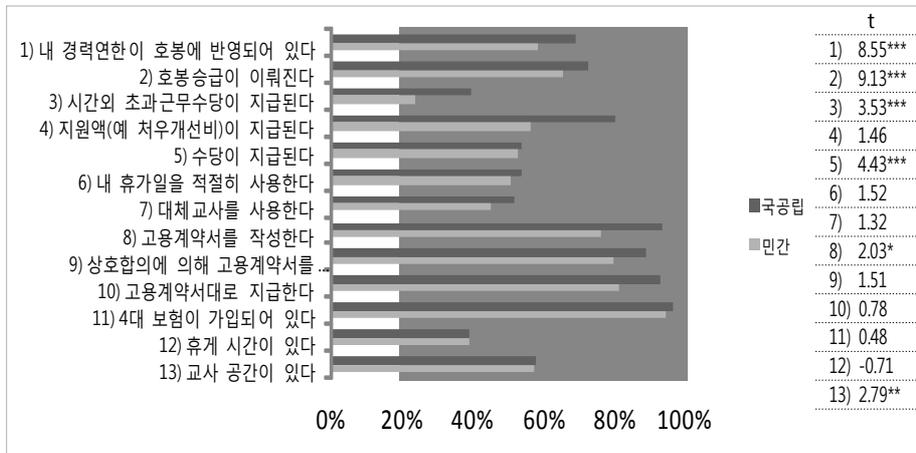
8) 고용계약서를 작성한다	전체	85.4	7.7	6.9	100.0(274)	30.91(6)***
	국공립·법인 원장	84.6	9.2	6.2	100.0(65)	
	국공립·법인 교사	97.4	1.3	1.3	100.0(76)	
	민간·가정 원장	68.7	11.9	19.4	100.0(67)	
	민간·가정 교사	89.4	9.1	1.5	100.0(66)	
9) 상호합의에 의해 고용계약서를 작성한다	전체	85.0	8.8	6.2	100.0(273)	24.70(6)***
	국공립·법인 원장	87.7	6.2	6.2	100.0(65)	
	국공립·법인 교사	90.8	7.9	1.3	100.0(76)	
	민간·가정 원장	73.1	9.0	17.9	100.0(67)	
	민간·가정 교사	87.7	12.3	0.0	100.0(65)	
10) 고용계약서대로 지급한다	전체	87.9	5.5	6.6	100.0(273)	31.09(6)***
	국공립·법인 원장	90.8	4.6	4.6	100.0(65)	
	국공립·법인 교사	93.4	5.3	1.3	100.0(76)	
	민간·가정 원장	73.1	6.0	20.9	100.0(67)	
	민간·가정 교사	93.8	6.2	0.0	100.0(65)	
11) 4대 보험이 가입되어 있다	전체	96.0	2.6	1.5	100.0(272)	3.87(6)
	국공립·법인 원장	96.9	1.5	1.5	100.0(65)	
	국공립·법인 교사	97.4	2.6	0.0	100.0(76)	
	민간·가정 원장	92.4	4.5	3.0	100.0(66)	
	민간·가정 교사	96.9	1.5	1.5	100.0(65)	
12) 휴게시간이 있다	전체	39.3	54.4	6.3	100.0(272)	4.18(6)
	국공립·법인 원장	40.0	53.8	6.2	100.0(65)	
	국공립·법인 교사	35.5	60.5	3.9	100.0(76)	
	민간·가정 원장	38.8	50.7	10.4	100.0(67)	
	민간·가정 교사	43.8	51.6	4.7	100.0(64)	
13) 교사공간이 있다	전체	57.9	38.7	3.3	100.0(271)	11.76(6)
	국공립·법인 원장	67.7	29.2	3.1	100.0(65)	
	국공립·법인 교사	65.3	34.7	0.0	100.0(75)	
	민간·가정 원장	47.8	47.8	4.5	100.0(67)	
	민간·가정 교사	50.0	43.8	6.3	100.0(64)	

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

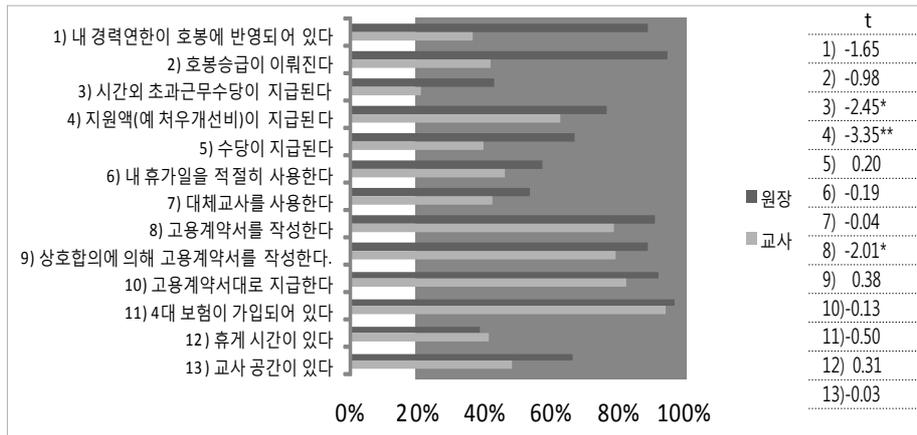
경력연한의 '호봉반영' 및 '호봉승급'과 같은 급여인상의 기본적인 원칙이 국공립 교직원에게 약 90% 이상으로 잘 적용되고 있는 것으로 나타난 반면, 민간·가정 어린이집에서는 약40%대로 나타나, 기관유형간의 격차가 큰 항목으로 나타났다. '시간외근무수당'과 '지원액' 및 '수당'의 지급에서도 민간·가정 어린이집 교직원에게는 비해당과 지급되지않는다 의 부정응답 비율이 높아, 민간·가정 어린이집 교직원의 급여 및 비급여 실태가 국공립 어린이집에 비해 상대적으로

저조한 것으로 조사되었다. 대체교사의 활용, 교사공간 측면에서도 부족한 것으로 나타났다.

기관 유형 및 교사/원장 직위에 따른 급여 및 비급여 복리실태 차이를 통계적으로 검증한 결과(그림 IV-1-6~7), 기관유형에 따라서는 호봉승급, 초과근무수당과 제수당 지급, 고용계약서 작성, 교사공간 등에서 국공립 교직원이, 직위에 따라서는 초과근무수당, 지원액 지급, 고용계약서 작성 등에서 원장이 교사에 비해 비교 우위의 유의미한 차이를 보였다.



[그림 IV-1-6] 기관유형에 따른 급여와 복리실태 비교



[그림 IV-1-7] 직위에 따른 급여와 복리실태 비교

## 2. 보육교직원의 급여만족도와 근무의향

보육교직원의 급여 및 비급여 근무 '만족도'와 '근속 및 이직·전직·퇴직 의향'에 대한 조사를 통해 보육교직원이 인식한 주관적 지표로서의 급여와 근무환경에 대한 평가를 알아보고자 하였다.

### 1) 보육교직원의 급여 및 비급여 근무 만족도

보육교직원의 급여 및 비급여 근무 '만족도'에 대해 조사를 통해 보육교직원이 '인식'한 급여와 근무환경에의 수준을 알아보고자 하였다. 대체로 '보통'이라는 응답이 많은 가운데, 만족도가 높은 문항은 고용계약서 작성 및 임금협의과정, 고용계약서(대로의) 이행, 4대 보험 가입, 퇴직금 적립 및 운영 등에 대하여 약 30%이상의 만족도를 보였다. 그 중에서도 가장 만족도가 높은 문항은 4대 보험 가입에 대한 만족으로 58.5%를 나타냈다.

반면에 만족도가 낮은 문항은, 현재 급여수준과 임금체계, 초과근무수당, 각종 지원액 지급과 같은 금전적 요건과, 휴가사용, 근무시간 및 업무량과 같은 근무여건에 대한 것으로 대체적으로 30%이상 불만족하는 것으로 나타났다.

그밖에 교사공간·원장실·사무실 공간 등 물리적인 근무환경에 관한 문항에서는 만족이 20.1%, 불만족이 27.7%로 불만족의 비율이 조금 더 높았으며, 현재와 같은 임금방식에 대한 문항에서는 만족이 23.2%, 불만족이 24.5%로 거의 비슷한 비율로 응답하였고, 임금방식 문항에서만 기관유형과 직위별로 유의미한 차이를 나타냈다.

<표 IV-2-1> 보육교직원 급여 및 복리후생 만족도

단위: %(명), 점

항목	구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	계(수)	$X^2(df)$	평균
1)현재급여 수준에 만족한다	전체	11.4	37.4	37.7	10.4	1.0	100.0(283)	9.08(12)	2.52
	국공립·법인 원장	13.8	38.5	29.2	16.9	1.5	100.0(65)		2.54
	국공립·법인 교사	9.1	37.7	45.5	7.8	-	100.0(77)		2.52
	민간·가정 원장	10.6	40.9	40.9	6.1	1.5	100.0(66)		2.47
	민간·가정 교사	11.9	35.8	38.8	11.9	1.5	100.0(67)		2.55

(표 IV-2-1 계속)

2) 현재 임금 체계에 만족한다	전체	8.7	24.6	51.9	11.4	1.0	100.0(282)		2.72
	국공립·법인 원장	10.8	26.2	46.2	15.4	1.5	100.0(65)	6.32(12)	2.71
	국공립·법인 교사	7.8	23.4	55.8	13.0	-	100.0(77)		2.74
	민간·가정 원장	6.1	25.8	60.6	6.1	1.5	100.0(66)		2.71
	민간·가정 교사	9.1	25.8	51.5	12.1	1.5	100.0(66)		2.71
3) 현재와 같은 임금방식에 만족한다	전체	6.9	17.6	49.8	21.1	2.1	100.0(283)		2.96
	국공립·법인 원장	6.2	9.2	52.3	29.2	3.1	100.0(65)	31.66(15)**	3.14
	국공립·법인 교사	7.8	7.8	49.4	32.5	2.6	100.0(77)		3.14
	민간·가정 원장	6.1	27.3	57.6	7.6	1.5	100.0(66)		2.71
	민간·가정 교사	6.0	26.9	49.3	14.9	1.5	100.0(67)		2.88
4) 초과근무수당에 만족한다	전체	13.8	31.1	41.2	6.2	0.7	100.0(269)		2.45
	국공립·법인 원장	15.9	30.2	44.4	9.5	-	100.0(63)	20.69(12)	2.68
	국공립·법인 교사	22.4	31.6	35.5	10.5	-	100.0(76)		2.34
	민간·가정 원장	8.2	39.3	50.8	1.6	-	100.0(61)		2.46
	민간·가정 교사	11.5	34.4	47.5	3.3	3.3	100.0(61)		2.52
5) 지원액 지급에 만족한다	전체	11.1	30.8	46.4	6.6	2.1	100.0(280)		2.56
	국공립·법인 원장	12.3	32.3	44.6	9.2	1.5	100.0(65)	8.64(12)	2.55
	국공립·법인 교사	11.8	26.3	50.0	9.2	2.6	100.0(76)		2.64
	민간·가정 원장	15.4	35.4	46.2	1.5	1.5	100.0(65)		2.38
	민간·가정 교사	7.6	30.3	54.5	4.5	3.0	100.0(66)		2.65
6) 휴가사용에 만족한다	전체	12.1	22.8	44.3	16.3	1.4	100.0(280)		2.71
	국공립·법인 원장	9.2	16.9	47.7	24.6	1.5	100.0(65)	12.25(12)	2.92
	국공립·법인 교사	16.0	30.7	37.3	14.7	1.3	100.0(75)		2.55
	민간·가정 원장	10.6	25.8	51.5	10.6	1.5	100.0(66)		2.67
	민간·가정 교사	15.2	18.2	51.5	13.6	1.5	100.0(66)		2.68
7) 고용계약서 작성 및 임금협의회 과정에 만족한다	전체	0.7	5.2	59.9	26.6	3.8	100.0(278)		3.29
	국공립·법인 원장	-	3.2	60.3	34.9	1.6	100.0(63)	20.20(12)	3.35
	국공립·법인 교사	1.3	6.5	50.6	36.4	5.2	100.0(77)		3.38
	민간·가정 원장	-	4.8	79.4	14.3	1.6	100.0(63)		3.13
	민간·가정 교사	-	7.5	61.2	23.9	7.5	100.0(67)		3.31
8) 고용계약서 이행에 만족한다	전체	1.0	3.1	56.4	31.5	4.2	100.0(278)		3.36
	국공립·법인 원장	-	3.2	50.0	43.5	3.2	100.0(62)	19.07(12)	3.47
	국공립·법인 교사	1.3	5.2	48.1	41.6	3.9	100.0(77)		3.42
	민간·가정 원장	1.6	1.6	75.0	18.8	3.1	100.0(64)		3.20
	민간·가정 교사	-	3.0	62.7	26.9	7.5	100.0(67)		3.39
9) 4대 보험 가입에 만족한다	전체	2.1	1.4	33.9	42.2	16.3	100.0(277)		3.72
	국공립·법인 원장	4.7	-	32.8	42.2	20.3	100.0(64)	13.73(12)	3.73
	국공립·법인 교사	4.1	-	29.7	47.3	18.9	100.0(74)		3.77
	민간·가정 원장	-	3.0	43.9	39.4	13.6	100.0(66)		3.64
	민간·가정 교사	-	3.1	38.5	41.5	16.9	100.0(65)		3.72

(표 IV-2-1 계속)

10) 근무여건(근무시간, 업무량)에 만족한다	전체	7.3	20.4	49.1	17.0	3.1	100.0(280)	2.88
	국공립·법인 원장	4.7	18.8	48.4	25.0	3.1	100.0(64)	3.03
	국공립·법인 교사	14.5	26.3	42.1	14.5	2.6	100.0(76)	2.64
	민간·가정 원장	4.6	26.2	50.8	12.3	6.2	100.0(65)	20.50(12) 2.89
	민간·가정 교사	4.5	13.4	64.2	16.4	1.5	100.0(67)	2.97
11) 근무환경(교사공간, 사무실 등)에 만족한다	전체	2.1	17.3	47.8	27.7	3.1	100.0(283)	3.13
	국공립·법인 원장	1.5	20.0	38.5	35.4	4.6	100.0(65)	3.22
	국공립·법인 교사	5.2	16.9	44.2	31.2	2.6	100.0(77)	3.09
	민간·가정 원장	-	16.7	54.5	24.2	4.5	100.0(66)	13.57(12) 3.17
	민간·가정 교사	1.5	16.4	59.7	20.9	1.5	100.0(67)	3.04
12) 퇴직금, 적립, 운영에 만족한다	전체	0.3	4.5	43.6	40.8	8.0	100.0(281)	3.54
	국공립·법인 원장	-	4.6	30.8	52.3	12.3	100.0(65)	3.72
	국공립·법인 교사	1.3	3.9	39.5	44.7	10.5	100.0(76)	16.44(12) 3.59
	민간·가정 원장	-	3.1	56.9	33.8	6.2	100.0(65)	3.43
	민간·가정 교사	-	4.5	55.2	35.8	4.5	100.0(67)	3.40

주: 평균은 매우 불만족(1점), 매우 만족(5점)으로 점수화한 결과임.

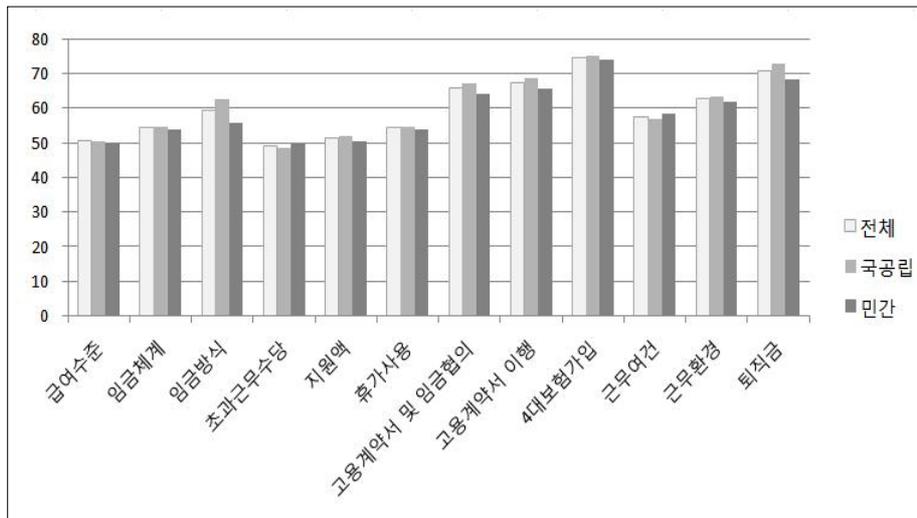
\*\* p < .01

<표 IV-2-2> 기관유형별 보육교직원 급여 및 비급여 복무 만족도 비교

구분	단위: %, 점			
	전체	국공립	민간	t
급여수준	50.4	50.5	50.0	-0.232
임금체계	54.4	54.5	53.9	-0.311
임금방식	59.2	62.5	55.7	-3.087
초과근무수당	49	48.3	49.8	0.704
지원액	51.2	52.1	50.4	-0.797
휴가사용	54.2	54.7	53.7	-0.429
고용계약서 및 임금협약	65.8	67.3	64.1	-1.982
고용계약서 이행	67.2	68.7	65.6	-1.968
4대보험가입	74.4	75	73.8	-0.601
근무여건	57.6	56.8	58.4	0.754
근무환경	62.6	63.2	61.9	-0.67
퇴직금	70.8	72.9	68.2	-2.765

기관유형별로 만족도를 비교한 결과(표 IV-2-2), 현재 연봉제 등의 '임금방식'에 대한 만족도 차이와 '퇴직금', '고용계약서'에 관한 차이가 통계적으로 유의하

게 나타나, 대체로 국공립·법인 어린이집의 교직원의 만족도가 민간·가정 어린이집 교직원의 만족도에 비해 더 높은 것으로 조사되었다.



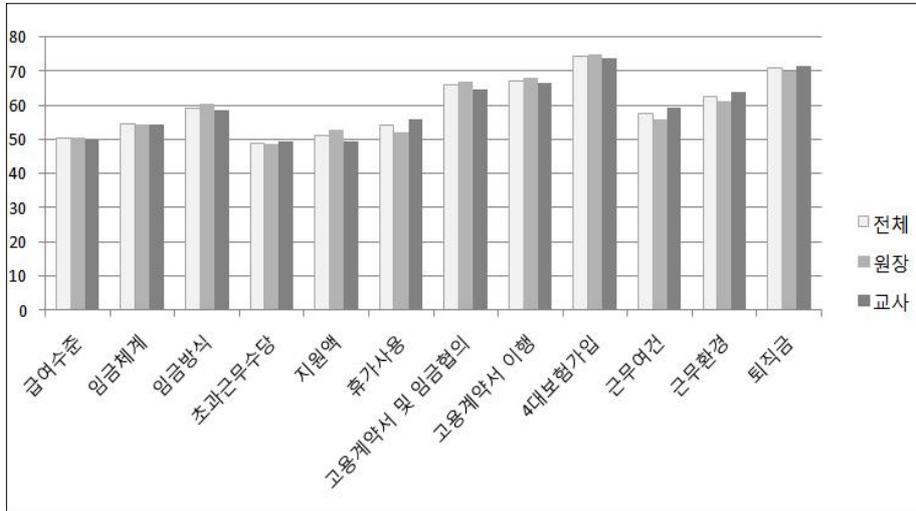
[그림 IV-2-1] 기관유형에 따른 보육교직원 급여 및 복리후생 만족도

교사와 원장의 급여 및 복리후생에 대한 전반적인 만족도 차이를 검토한 결과(표 IV-2-3), 직위에 따라 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다.

<표 IV-2-3> 직위별 보육교직원 급여 및 복리후생 만족도 비교

단위: %, 점

구분	전체	원장	교사	t
급여수준	50.4	50.7	50.1	-0.294
임금체계	54.4	54.6	54.2	-0.175
임금방식	59.2	60.4	58.4	-0.862
초과근무수당	49.0	48.5	49.4	0.42
지원액	51.2	53.0	49.4	-1.715
휴가사용	54.2	52.2	55.9	1.625
고용계약서 및 임금협의	65.8	66.9	64.8	-1.402
고용계약서 이행	67.2	68.1	66.7	-0.863
4대보험가입	74.4	75.0	73.7	-0.614
근무여건	57.6	56.0	59.2	1.518
근무환경	62.6	61.4	63.9	1.24
퇴직금	70.8	70.1	71.6	0.839



[그림 IV-2-2] 직위에 따른 보육교직원 급여 및 복리후생 만족도

## 2) 보육교직원의 근속 및 이직 의향

다음은 보육교직원에게 근속 및 이직의향에 대해 질문한 결과이다. 다른 어린이집으로의 '이직' 의향에는 7.3%가, 다른 직종으로의 '전직' 의향에는 12.1%, 그리고 곧 '퇴직'할 의향에 대해서는 4.9%만이 그렇다고 대답한 것으로 나타나 대체로 이직·전직·퇴직 의향이 적은 것으로 나타났다. 또한, 경력을 쌓아 보육교직원으로 계속 일할 생각이 53.6%, 평생직장으로 생각하고 있다는 질문에 51.6%가 그렇다고 과반이상이 긍정 응답하여 전반적으로 근속의지가 양호한 것으로 나타났다. 이 응답에 기관특성별로 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다.

<표 IV-2-4> 근속 및 이직/전직 의향

단위: %(명), 점

항목	구분	전혀 아님	별로 아님	보통	다소 그려함	매우 그려함	계(수)	$X^2$ (df)	평균
1)(다른 어린이집으로) 이직의향이 있다.	전체	34.9	28.7	26.3	7.3	-	100.0(281)		2.06
	국공립·법인 원장	42.4	28.8	25.8	3.0	-	100.0(66)	16.09(9)	1.89
	국공립·법인 교사	28.6	37.7	29.9	3.9	-	100.0(77)		2.09
	민간·가정 원장	45.3	25.0	23.4	6.3	-	100.0(64)		1.91
	민간·가정 교사	31.8	24.2	28.8	15.2	-	100.0(66)		2.27

(표 IV-2-4 계속)

2) 다른 직종으로 전직 의향이 있다	전체	31.1	29.1	25.6	9.3	2.8	100.0(283)	2.22
	국공립·법인 원장	40.9	27.3	22.7	9.1	-	100.0(66)	2.00
	국공립·법인 교사	23.4	35.1	28.6	10.4	2.6	100.0(77)	2.34
	민간·가정 원장	44.6	24.6	18.5	9.2	3.1	100.0(65)	2.02
	민간·가정 교사	20.9	29.9	35.8	7.5	6.0	100.0(67)	2.48
3) 퇴직할 의향이 있다.	전체	39.8	31.8	20.4	4.2	0.7	100.0(280)	1.91
	국공립·법인 원장	47.0	31.8	18.2	3.0	-	100.0(66)	1.77
	국공립·법인 교사	34.2	39.5	19.7	6.6	-	100.0(76)	1.99
	민간·가정 원장	50.0	29.7	17.2	1.6	1.6	100.0(64)	1.75
	민간·가정 교사	37.9	25.8	28.8	6.1	1.5	100.0(66)	2.08
4) 보육교직원으로서 계속 일할 생각이다.	전체	4.2	6.9	32.9	31.8	21.8	100.0(282)	3.62
	국공립·법인 원장	3.0	4.5	31.8	28.8	31.8	100.0(66)	3.82
	국공립·법인 교사	1.3	9.1	37.7	35.1	16.9	100.0(77)	3.57
	민간·가정 원장	7.8	3.1	40.6	28.1	20.3	100.0(64)	3.50
	민간·가정 교사	6.0	10.4	26.9	37.3	19.4	100.0(67)	3.54
5) 평생직종으로 생각하고 있다	전체	5.9	5.9	34.3	29.1	22.5	100.0(282)	3.58
	국공립·법인 원장	1.5	6.1	31.8	31.8	28.8	100.0(66)	3.80
	국공립·법인 교사	3.9	9.1	41.6	31.2	14.3	100.0(77)	3.43
	민간·가정 원장	7.7	3.1	35.4	26.2	27.7	100.0(65)	3.63
	민간·가정 교사	9.1	6.1	33.3	30.3	21.2	100.0(66)	3.48

주: 평균은 전혀 아님(1점), 매우 그러함(5점)으로 점수화한 결과임.

보육교직원 근속에 임금수준이 미치는 영향에 대해 질문한 결과, 상관있다(매우+약간)로 약80% 이상의 대다수가 급여가 보육교직원으로서의 근속 의향에 영향을 미친다고 긍정 응답하였다. 통계적으로 기관규모가 작을수록 급여의 영향력을 더 큰 것으로 응답하였다.

&lt;표 IV-2-5&gt; 보육교직원 근속에 임금수준이 미치는 영향

단위: %(명), 점

구분	전혀 상관 없다	별로 상관 없다	보통이다	약간 상관 있다	매우 상관 있다	계(수)	$X^2$ (df)	평균
기관유형	1.49	4.10	13.81	32.46	48.13	100.0(268)		4.22
국공립·법인 원장	3.03	1.52	19.70	33.33	42.42	100.0(66)	10.47(12)	4.11
국공립·법인 교사	1.32	6.58	9.21	26.32	56.58	100.0(76)		4.30
민간·가정 원장	1.61	4.84	12.90	33.87	46.77	100.0(62)		4.19
민간·가정 교사	0.00	3.13	14.06	37.50	45.31	100.0(64)		4.25

(표 IV-2-5 계속)

기관규모	1.47	4.78	13.24	31.62	48.90	100.0(272)		4.22
40명 미만	0.00	2.94	9.80	40.20	47.06	100.0(102)		4.31
40-70명 미만	0.00	2.82	14.08	22.54	60.56	100.0(71)	25.08(12)**	4.41
70-100명 미만	3.70	9.88	13.58	29.63	43.21	100.0(81)		3.99
100명 이상	5.56	0.00	27.78	27.78	38.89	100.0(18)		3.94
소재지	1.45	4.71	13.77	31.88	48.19	100.0(276)		4.21
대도시	2.46	4.10	11.48	31.15	50.82	100.0(112)		4.24
중소도시	0.00	1.20	13.25	34.94	50.60	100.0(83)	11.32(8)	4.35
읍면지역	1.41	9.86	18.31	29.58	40.85	100.0(71)		3.99

\*\* p < .01

### 3. 요약 및 시사점

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

보육교사의 호봉 조사 결과, 조사대상 평균 국공립·법인 7.4호봉, 민간·가정 3.3호봉으로 국공립·법인 어린이집 교사의 호봉이 유의하게 더 높은 것으로 나타났다. 국공립·법인 어린이집의 경우 경력 10년 이상의 교사가 고르게 분포된 양상을 보였다. 또한 기관규모가 클수록 보육교사의 호봉이 높은 것으로 나타났다. 그러나 이는 민간·가정 어린이집의 높은 비율의 비해당/모름 응답을 반영하지 않은 결과로, 조사대상자의 약60%가 보육교사 호봉표와 무관한 보수를

받고있음을 알 수 있으며, 또한 민간·가정 어린이집에 경력교사의 부재가 큼을 알 수 있다.

조사대상 보육교직원 289명의 급여실태를 살펴본 결과, 조사대상 보육교사의 월급여 평균이 약 158만원으로 조사되었다. 보육교사의 월급여 총액은 기관유형별, 기관규모별로 통계적으로 유의한 차이를 보여 국공립·법인 어린이집 보육교사의 월급여가 많았다. 이는 경력교사가 고루 분포한 실태를 반영하고 있는 것이며, 또한 기관규모가 클수록 교사의 월급여가 많은 것으로 즉 경력교사가 고루 배치된 인력구조인 것으로 나타났다.

보육교사의 월 급여액의 구성, 보수체계는 기본급 평균 약127만원, 수당 평균 약11만5천원, 지원액 평균 약12만7천원으로 나타났다. 대체로 기본급 약80%, 제수당 약7~8%, 지원액 약6~11%로 조사되어 기본급의 비중이 크게 나타났으며, 수당과 지원액에는 없음/모름/비해당에서부터 20만원 이상까지 편차가 있었다. 기본급의 경우 기관유형별로 큰 차이가 없었으나, 민간·가정 어린이집 보육교사의 경우 상대적으로 낮은 임금수준 등에 의해 지원액의 비중이 다소 높게 차지하는 것으로 나타났다. 원장의 월급여 평균은 약226만원, 연평균 약2,675만원으로, 국공립·법인 어린이집 원장의 연간급여가 민간·가정 어린이집에 비해 약 1천만원 가량 더 많게 응답되었다. 기관규모가 클수록 원장의 연간급여가 더 많아지는 양상도 나타났다. 원장의 보수체계는 월 기본급 평균 174만5천원, 수당 평균 19만3천원, 지원액 평균 9만5천원으로 조사되었다. 원장의 경우, 수당 없음과 비해당/모름도 약33%로 나타난 가운데, 수당의 종류로는 원장수당(직책수당)에 대한 응답이 가장 많았고 그 외에 점심수당·교통비·가족수당·기타 등이 있었다.

시간외근무수당의 지급 현황을 조사한 결과, 지급 32.1%, 비지급 53.5%로 지급되지 않는 경우가 과반 이상으로 조사되었다. 국공립·법인 교사의 초과근무수당 지급이 가장 높았으며, 상대적으로 비해당 응답이 민간·가정 원장과 교사에게서 높게 나타났다. 초과근무수당 지급의 연도별 추이를 살펴보면, 2009년도를 제외하고는 대체로 30% 이상에서 완만한 증가세를 보인다고 할 수 있다. 2011년의 경우 국공립·법인과 민간·가정의 기관유형에 따른 초과근무수당 지급의 차이가 여전히 크게 나타났다.

기관유형 및 교사/원장 직위에 따른 급여 및 비급여실태를 항목별로 살펴본 결과, 국공립어린이집의 교직원이, 그 중에서도 원장보다는 교사의 복무실태가 좀 더 양호한 것으로 나타났다. 전반적으로 4대보험 가입과 고용계약 체결의 과

정은 정착된 것으로 보인 반면, 휴게시간과 휴가일의 비급여 복무규정이 가장 잘 지켜지지 못하는 것으로 조사되었다.

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

## V. 보육교직원 보수체계 개선방안

이 장에서는 보육교직원이 보수체계에 대해 갖고있는 문제점 인식 및 개선안에 대한 의견을 살펴보았으며, 이를 바탕으로 보육교직원의 급여와 비급여 요인간의 관계를 분석, 보수체계 개선안 구성에 기초가 되는 자료를 제시하였다

### 1. 보육교직원 보수체계 문제점 및 개선 의견

구체적으로 현재 급여 및 비급여 체계의 문제점과 개선이 요구되는 사안에 대해 그 내용과 우선순위를 조사하였고, 현재 희망급여액과 보육교사의 적정 초임 등에 대해 조사하였다. 보수체계 개선으로 예상 및 기대되는 효과에 대해서도 살펴보았다.

#### 가. 보수체계의 문제점

##### 1) 보수체계 변화의 필요성

보육교사와 원장의 급여 수준 및 임금구조 변경의 필요성에 대해서는 그렇다는 응답이 각 93.3%, 83.3%로 나타나 거의 모든 보육교직원이 급여수준과 보수체계의 변경에 대한 필요성을 느끼고 있었다. 그러한 가운데, 원장의 보수체계에 비해 교사의 보수체계에 대한 개선 필요성 인식이 좀 더 많았다. 교사 보수체계의 경우 기관 하위특성별로 유의한 차이를 나타내지는 않았으나, 대체로 국공립법인 어린이집의 교직원이 민간가정 어린이집 교직원에 비해, 원장보다는 교사 집단에서 상대적으로 좀 더 개선의 필요성을 인식하는 것으로 보인다.

원장 보수체계의 경우는 대체로 교사보다는 원장 집단에서 상대적으로 좀 더 개선의 필요성을 인식하는 경향이 있었으며, 기관규모변인이 유의미하여 기관규모가 큰 70~100명의 현원아동을 가진 기관에서 원장 보수체계의 필요성 인식에 대한 응답이 더 높았다.

<표 V-1-1> 보육교사의 급여수준 및 체계변경 필요성

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	계(수)	$X^2$ (df)	평균
기관유형	0.37	1.48	4.81	28.52	64.81	100.0(270)		4.56
국공립·법인 원장	1.52	0.00	4.55	28.79	65.15	100.0( 66)		4.56
국공립·법인 교사	0.00	0.00	2.63	23.68	73.68	100.0( 76)	16.59(12)	4.71
민간·가정 원장	0.00	4.69	4.69	37.50	53.13	100.0( 64)		4.39
민간·가정 교사	0.00	1.56	7.81	25.00	65.63	100.0( 64)		4.55
기관규모	0.36	1.46	5.47	27.37	65.33	100.0(274)		4.56
40명 미만	0.97	2.91	3.88	36.89	55.34	100.0(103)		4.43
40-70명 미만	0.00	1.39	6.94	22.22	69.44	100.0( 72)	15.42(12)	4.60
70-100명 미만	0.00	0.00	4.94	23.46	71.60	100.0( 81)		4.67
100명 이상	0.00	0.00	11.11	11.11	77.78	100.0( 18)		4.67
소재지	0.36	1.44	5.40	28.06	64.75	100.0(278)		4.55
대도시	0.00	0.81	3.25	22.76	73.17	100.0(123)		4.68
중소도시	0.00	2.38	7.14	32.14	58.33	100.0( 84)	10.27(8)	4.46
읍면지역	1.41	1.41	7.04	32.39	57.75	100.0( 71)		4.44

<표 V-1-2> 어린이집 원장의 급여수준 및 체계변경 필요성

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	계(수)	$X^2$ (df)	평균
기관유형	0.7	4.8	11.2	30.9	52.4	100.0(269)		4.29
국공립·법인 원장	1.5	-	7.6	36.4	54.6	100.0( 66)		4.42
국공립·법인 교사	1.3	4.0	12.0	28.0	54.7	100.0( 75)	16.51(12)	4.31
민간·가정 원장	-	4.6	9.1	27.3	59.1	100.0( 66)		4.41
민간·가정 교사	-	11.3	16.1	32.3	40.3	100.0( 62)		4.02
기관규모	0.7	4.8	12.1	30.0	52.4	100.0(273)		4.29
40명 미만	0.0	5.9	9.8	40.2	44.1	100.0(102)		4.23
40-70명 미만	2.8	6.9	12.5	16.7	61.1	100.0( 72)	23.23(12)**	4.26
70-100명 미만	-	2.5	11.1	30.9	55.6	100.0( 81)		4.40
100명 이상	-	0.0	27.8	22.2	50.0	100.0( 18)		4.22
소재지	0.7	4.7	11.9	30.7	52.0	100.0(277)		4.29
대도시	-	4.9	8.2	30.3	56.6	100.0(122)		4.39
중소도시	2.4	3.6	14.3	31.0	48.8	100.0( 84)	8.44(8)	4.20
읍면지역	-	5.6	15.5	31.0	47.9	100.0( 71)		4.21

\*\* p < .01

## 2) 보수체계 개선의 우선순위

보육교사의 보수체계 개선에서 무엇이 우선적으로 개선되어야 한다고 생각하는지 보육교사 보수체계 개선의 우선순위에 대해 조사하였다.

<표 V-1-3> 현 보수체계의 문제점

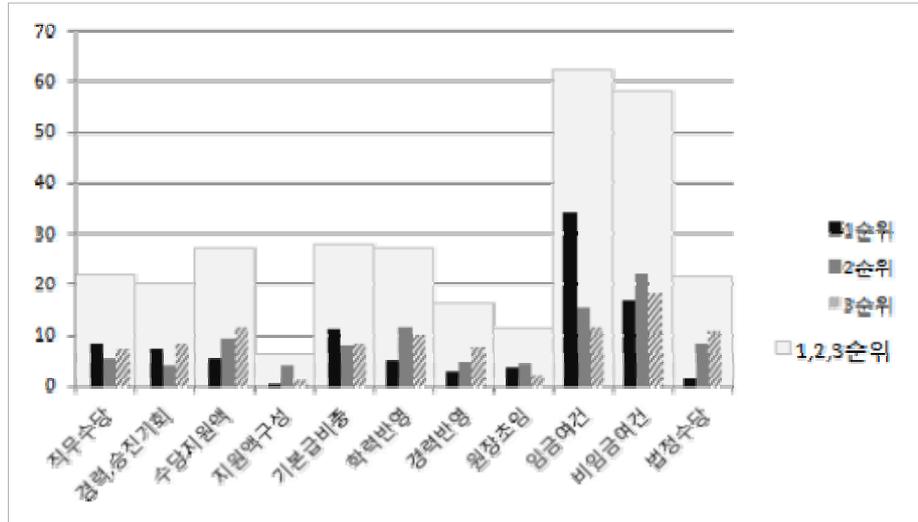
단위: %

항목	구분	1순위	2순위	3순위	1,2,3순위 합	
1) 직무/직위 이 없다	전체	8.8	5.7	7.4	21.9	
	수당	국공립·법인 원장	12.1	4.5	9.4	26.0
		국공립·법인 교사	1.3	2.6	10.5	14.4
		민간·가정 원장	13.8	9.2	8.1	31.1
		민간·가정 교사	9.0	7.6	1.6	18.2
2) 경력교사 우대 및 승진기회가 적다	전체	7.4	4.3	8.5	20.2	
		국공립·법인 원장	4.5	0.0	6.3	10.8
		국공립·법인 교사	3.9	5.2	10.5	19.6
		민간·가정 원장	10.8	4.6	4.8	20.2
		민간·가정 교사	11.9	7.6	12.7	32.2
3) 제 수당과 지원액의 명목과 구성이 부족하다	전체	5.7	9.6	11.8	27.1	
		국공립·법인 원장	4.5	10.6	14.1	29.2
		국공립·법인 교사	7.8	7.8	10.5	26.1
		민간·가정 원장	4.6	6.2	14.5	25.3
		민간·가정 교사	6.0	13.6	7.9	27.5
4) 제 수당과 지원액의 구성이 복잡하다	전체	0.7	4.3	1.5	6.5	
		국공립·법인 원장	0.0	3.0	1.6	4.6
		국공립·법인 교사	0.0	2.6	1.3	3.9
		민간·가정 원장	1.5	9.2	1.6	12.3
		민간·가정 교사	1.5	3.0	1.6	6.1
5) 총 급여에서 기본급의 비중이 적다	전체	11.3	8.2	8.5	28.0	
		국공립·법인 원장	15.2	9.1	10.9	35.2
		국공립·법인 교사	9.1	11.7	7.9	28.7
		민간·가정 원장	9.2	4.6	3.2	17
		민간·가정 교사	11.9	7.6	12.7	32.2
6) 2·3급 교사초임이 1호봉에서 동일시작, 학력연한과 자격체계가 임금에 반영되어있지않다	전체	5.3	11.7	10.3	27.3	
		국공립·법인 원장	6.1	16.7	14.1	36.9
		국공립·법인 교사	6.5	7.8	7.9	22.2
		민간·가정 원장	1.5	12.3	9.7	23.5
		민간·가정 교사	4.5	9.1	11.1	24.7

(표 V-1-3 계속)

7)경력연한이 호봉에 제대로 반영되어 있지 않다(호봉승급이 잘 안된다)	전체	3.2	5.0	8.1	16.3
	국공립·법인 원장	0.0	4.5	3.1	7.6
	국공립·법인 교사	3.9	2.6	2.6	9.1
	민간·가정 원장	3.1	3.1	19.4	25.6
	민간·가정 교사	4.5	10.6	7.9	23
8)어린이집 원장의 경우, (교사경력을 제외하고) 누구나 원장1호봉에서 시작한다	전체	4.2	4.6	2.6	11.4
	국공립·법인 원장	9.1	4.5	0.0	13.6
	국공립·법인 교사	0.0	2.6	3.9	6.5
	민간·가정 원장	7.7	7.7	6.5	21.9
	민간·가정 교사	1.5	4.5	0.0	6.0
9)임금수준이 낮다	전체	34.6	15.7	11.8	62.1
	국공립·법인 원장	31.8	15.2	7.8	54.8
	국공립·법인 교사	42.9	16.9	9.2	69.0
	민간·가정 원장	35.4	16.9	9.7	62.0
	민간·가정 교사	29.9	10.6	20.6	61.1
10)(임금수준보다) 긴 근로시간, 보조/대체교사부재, 서류등 업무량이 많다	전체	17.0	22.4	18.5	57.9
	국공립·법인 원장	16.7	25.8	17.2	59.7
	국공립·법인 교사	22.1	26.0	23.7	71.8
	민간·가정 원장	10.8	20.0	14.5	45.3
	민간·가정 교사	17.9	18.2	14.3	50.4
11)법정수당(시간외, 연월차수당 등)이 제대로 지급되지 않는다	전체	1.8	8.5	11.1	21.4
	국공립·법인 원장	0.0	6.1	15.6	21.7
	국공립·법인 교사	2.6	14.3	11.8	28.7
	민간·가정 원장	1.5	6.2	8.1	15.8
	민간·가정 교사	1.5	7.6	9.5	18.6

가장 많이 응답된 순으로 살펴보면, 34.6%의 보육교직원이 1순위로 임금 수준이 낮음을 지적했으며, 긴 근로시간·보조인력과 대체교사의 부재·서류 등 업무량이 많다는 22.4%와 18.5%로 2, 3순위에서 가장 많이 응답했다. 복수응답기준으로는 1,2,3순위 모두에서 많이 응답한 문항도 임금수준이 낮다 62.1%, 긴 근로시간·보조인력 및 대체교사 부재·업무량 과다 57.9%, 그리고 3급, 2급교사의 초임이 1호봉에서 동일하게 시작하는 등 학력연한과 자격체계가 임금에 반영되어 있지 않다 27.3%로 나타났다. 대체로 급여수준과 비급여 근로환경에 대한 지적이 1, 2순위로 높게 지적되었음을 알 수 있다.



[그림 V-1-1] 현 보수체계의 문제점 1,2,3순위

## 나. 보육교직원 희망급여액 및 걱정초임

### 1) 보육교사 희망급여액 및 걱정초임

보육교사에게 현재 월 희망급여액에 대해 질문한 결과(표 V-1-4), 절반에 가까운 48.2%의 보육교사가 200~300만원 미만을 받기 원했으며, 150~200만원 미만이 38.1%, 300만원 이상이 7.9%, 100~150만원이 3.8%로 나타났다. 이를 통해 본 보육교사(조사대상 교사 경력 평균 5.8년)의 월 평균 희망급여액은 약 2백만원이었다. 그러나 보육교사 월 희망급여액은 소재지를 제외한 기관유형과 규모, 경력연한별 분석에서 유의미한 차이를 보여 국공립·법인 어린이집의 보육교사가 민간·가정 어린이집 교사에 비해, 그리고 기관규모가 클수록 경력연한이 길수록 월 희망급여액이 유의하게 높게 응답되었다.

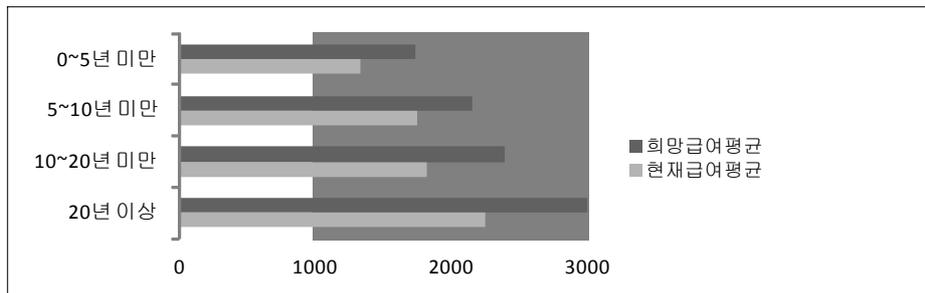
현재 급여와 비교하면, 대체로 교사의 경력이 오래될수록 현재 급여와 희망급여액의 차이가 커지는 것으로 나타났다(그림 V-1-2).

<표 V-1-4> 보육교사 월 희망 급여액

단위: %(명), 천원

구분	100-150만 원미만	150-200만 원미만	200-300만 원미만	300만 원 이상	계(수)	$X^2(df)$	평균
기관유형	5.8	38.1	48.2	7.9	100.0(139)		2,016.9
국공립·법인	0.0	19.7	67.1	13.2	100.0( 76)	42.79(3)***	2,284.9
민간·가정	12.7	60.3	25.4	1.6	100.0( 63)		1,693.7
기관규모	5.8	38.7	47.4	8.0	100.0(137)		2,017.2
40명 미만	9.4	56.6	28.3	5.7	100.0( 53)		1,771.7
40-70명미만	6.7	33.3	56.7	3.3	100.0( 30)	20.29(9)*	2,013.3
70-100명미만	2.2	22.2	62.2	13.3	100.0( 45)		2,278.9
100명 이상	0.0	33.3	55.6	11.1	100.0( 9)		2,166.7
소재지	5.8	38.1	48.2	7.9	100.0(139)		2,016.9
대도시	1.7	32.8	56.9	8.6	100.0( 58)	6.99(6)	2,102.6
중소도시	8.5	42.6	38.3	10.6	100.0( 47)		1,980.9
읍면동	8.8	41.2	47.1	2.9	100.0( 34)		1,920.6
경력연한	4.7	38.3	48.4	8.6	100.0(128)		2,033.2
0~5년미만	9.7	61.3	25.8	3.2	100.0( 62)		1,740.3
5~10년미만	0.0	22.6	74.2	3.2	100.0( 31)	56.06(9)***	2,151.6
10~20년미만	0.0	12.5	68.8	18.8	100.0( 32)		2,395.3
20년 이상	0.0	0.0	33.3	66.7	100.0( 3)		3,000.0
소지자격	5.8	38.1	48.2	7.9	100.0(270)		2,016.9
어린이집원장	0.0	11.8	76.5	11.8	100.0(153)		2,377.9
보육교사1급	4.9	39.3	47.5	8.2	100.0( 71)	26.52(9)**	2,013.1
보육교사2급	11.6	55.8	27.9	4.7	100.0( 45)		1,748.8
보육교사3급	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0( 1)		1,500.0

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001



[그림 V-1-2] 어린이집 보육교사 실급여 대비 월희망급여액

보육교사의 희망급여에 대해 이전 연구 결과와 비교하면, 전체적으로 보육교사의 월희망급여가 증가하는 추세로 보여진다. 2007년도보다 2009년도의 희망급여가 더 낮아진 결과는 2009년도에 실시된 어린이집실태조사에서 민간시설의 비율이 높았던 표집특성 때문으로 이해된다.

<표 V-1-5> 월 희망급여 연도별 비교 - 보육교사

단위: 천원(명)

구분	2007년도	2009년도	2011년도 (현재)
전체	1,779(935)	1,648(3,053)	2,023(145)
국공립	1,993	2,162	2,267
법인	1,892	2,059	2,400
민간	1,484	1,552	1,728
가정	1,299	1,417	1,558

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

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

2~3년제 초대졸학력 보육교사의 적절한 초임에 대하여 어린이집 원장과 보육교사 질문한 결과, 150~180만원 미만이 가장 많은 48.4%, 180~200만원 미만이 14.7%, 130~150만원 미만 12.8%, 200만원 이상과 130만원 미만이 각각 12%로 나타나, 전체 평균 약 159만원으로 나타났다. 하위특성별로 살펴보면, 초대졸교사의 초임적정수준에서 소재지를 제외한 기관유형과 규모, 경력연한별 분석에서 유의미한 차이를 보였다. 민간·가정보다는 국공립·법인에서, 교사보다는 원장이 응답한 적정 초임 수준이 상대적으로 더 높았다. 기관규모가 클수록, 교사 경력연한이 길수록 초대졸 보육교사의 적정 초임을 높게 응답하였다.

<표 V-1-6> 초대졸 보육교사의 적정 초임

단위: %(명), 천원, 점

구분	130 만원 미만	130 ~150	150 ~180	180 ~200	200 만원 이상	계(수)	$X^2$ (df)	평균
기관유형	12.0	12.8	48.4	14.7	12.0	100.0(258)	42.72(12)***	1586.5
국공립·법인 원장	3.4	5.1	55.9	13.6	22.0	100.0(59)		1711.1
국공립·법인 교사	1.4	11.1	52.8	22.2	12.5	100.0(72)		1676.7
민간·가정 원장	20.3	15.6	39.1	15.6	9.4	100.0(64)		1515.4
민간·가정 교사	23.8	19.0	46.0	6.3	4.8	100.0(63)		1427.8

(표 V-1-6 계속)

기관규모	13.0	12.6	48.7	14.9	10.7	100.0(265)		1571.8
40명 미만	24.0	16.0	50.0	5.0	5.0	100.0(100)	20.29(9)*	1441.6
40-70명미만	10.4	14.9	41.8	20.9	11.9	100.0(67)		1603.6
70-100명미만	2.6	5.3	51.3	26.3	14.5	100.0(76)		1694.3
100명 이상	5.6	16.7	55.6	0.0	22.2	100.0(18)		1636.8
소재지	12.8	12.5	48.3	14.7	11.7	100.0(265)		1576.9
대도시	8.2	8.2	51.8	20.0	11.8	100.0(110)	6.99(6)	1657.6
중소도시	17.6	15.3	48.2	5.9	12.9	100.0(85)		1500.0
읍면동	14.3	15.7	42.9	17.1	10.0	100.0(70)		1534.3
경력연한	11.6	13.2	48.4	15.2	11.6	100.0(250)		1586.4
0~5년미만	18.5	16.9	49.2	10.8	4.6	100.0(65)	56.06(9)***	1503.7
5~10년미만	12.9	11.3	53.2	16.1	6.5	100.0(62)		1558.7
10~20년미만	8.6	10.8	47.3	17.2	16.1	100.0(93)		1629.9
20년 이상	3.3	16.7	40.0	16.7	23.3	100.0(30)		1685.5

\* p < .05, \*\*\* p < .001

## 2) 어린이집 원장 희망급여액 및 적정초임

<표 V-1-7> 원장 월 희망 급여액

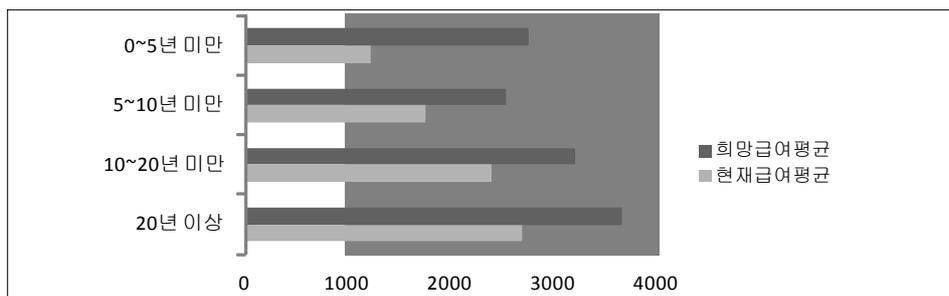
단위: %(명), 천원

구분	150-200만원 미만	200-300만원 미만	300만원 이상	계(수)	X <sup>2</sup> (df)	평균
기관유형	6.4	25.6	68.0	100.0(125)	4.88(2)	3,119.8
국공립·법인	3.3	19.7	77.0	100.0(61)		3,320.9
민간·가정	9.4	31.3	59.4	100.0(64)		2,928.1
기관규모	6.5	25.8	67.7	100.0(124)	21.70(6)**	3,112.7
40명 미만	12.8	42.6	44.7	100.0(47)		2,625.5
40-70명미만	5.7	20.0	74.3	100.0(35)		3,136.4
70-100명미만	0.0	15.2	84.8	100.0(33)		3,690.9
100명 이상	-	-	100.0	100.0( 9)		3,444.4
소재지	6.4	25.6	68.0	100.0(125)	0.75(4)	3,119.8
대도시	5.4	23.2	71.4	100.0(56)		3,272.8
중소도시	7.9	28.9	63.2	100.0(38)		2,971.1
읍면동	6.5	25.8	67.7	100.0(31)		3,025.8
경력연한	6.5	26.0	67.5	100.0(123)	19.41(6)**	3,121.8
0~5년미만	20.0	20.0	60.0	100.0( 5)		2,760.0
5~10년미만	17.2	41.4	41.4	100.0(29)		2,537.1
10~20년미만	1.5	26.2	72.3	100.0(65)		3,210.8
20년 이상	4.2	8.3	87.5	100.0(24)		3,662.5

\*\* p < .01

현재 어린이집 원장에게 월 희망급여액을 질문한 결과(표 V-1-7), 가장 많은 68.0%가 300만원 이상 받기를 원했다. 200~300만원 미만이 25.6%, 150~200만원 미만은 6.4%로 나타났으며, 이를 통해 본 어린이집 원장(조사대상 원장 경력 평균 7.6년)의 월 평균 희망급여액은 약 312만원으로 나타났다. 통계적으로 분석한 결과 기관유형별 및 소재지별로는 유의한 차이가 없었으나, 기관규모 및 경력연한에서는 유의미한 차이를 보였다. 대체로 민간·가정 어린이집보다 국공립·법인 어린이집의 원장에서 원장의 현재 희망급여가 더 높게 응답되었으며, 기관규모가 클수록, 경력연한이 많을수록 그러하였다.

현재 급여와 비교하면(그림 V-1-3), 원장의 현재 급여 대비 희망 급여의 차이가 보육교사에 비해 큰 가운데 원장의 경우 보육경력 5년 미만의 원장에게서 현재 급여 대비 희망 급여의 차이가 가장 큰 것으로 나타났다. 원장 초임이 낮음으로 인해 초임에 대한 인상 요구도가 큰 것으로 해석된다.



[그림 V-1-3] 어린이집 원장 실급여 대비 월희망급여액

초대졸 학력 어린이집 원장의 적정초임에 대해 어린이집 원장과 보육교사에게 질문한 결과(표 V-1-8), 가장 많은 66.5%의 원장 및 교사가 200~250만원 미만이 적절하다고 대답하였고, 19.0%가 150~200만원 미만, 12.5%가 300만원 이상을 응답하여, 전체 평균 어린이집 원장의 초임으로 약 222만원으로 나타났다. 여기에서는 기관유형별 및 기관규모, 소재지 및 경력연한 모두에서 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다.

<표 V-1-8> 초대졸 기준 어린이집 원장의 초임 적정수준

단위: %(명), 천원

구분	150 만원 미만	150 ~200	200 ~250	250 ~300	300 만원 이상	계(수)	$X^2$ (df)	평균
기관유형	1.1	19.0	66.5	0.8	12.5	100.0(263)	26.79(12)**	2,216.8
국공립·법인원장	1.6	7.8	73.4	1.6	15.6	100.0(64)		2334.7
국공립·법인교사	1.4	11.0	72.6	0.0	15.1	100.0(73)		2316.4
민간·가정 원장	1.5	21.5	61.5	1.5	13.8	100.0(65)		2176.9
민간·가정 교사	0.0	37.7	57.4	0.0	4.9	100.0(61)		2016.4
기관규모	1.1	19.1	67.0	0.7	12.0	100.0(267)	29.85(12)**	2,209.8
40명 미만	0.0	28.7	66.3	0.0	5.0	100.0(101)		2038.6
40-70명미만	1.4	18.8	63.8	0.0	15.9	100.0(69)		2233.6
70-100명미만	2.6	7.7	74.4	1.3	14.1	100.0(78)		2368.0
100명 이상	0.0	15.8	52.6	5.3	26.3	100.0(19)		2384.2
소재지	1.1	19.0	66.9	0.7	12.3	100.0(269)	17.11(8)*	2,212.7
대도시	1.7	12.7	69.5	0.0	16.1	100.0(118)		2298.5
중소도시	0.0	31.7	59.8	1.2	7.3	100.0(82)		2085.4
읍면동	1.4	14.5	71.0	1.4	11.6	100.0(69)		2217.4
경력연한	1.2	19.0	66.3	0.8	12.8	100.0(258)	26.52(12)**	2,215.2
0~5년미만	0.0	29.9	61.2	0.0	9.0	100.0(67)		2119.4
5~10년미만	1.6	21.0	66.1	0.0	11.3	100.0(62)		2143.6
10~20년미만	2.1	14.4	69.1	0.0	14.4	100.0(97)		2238.4
20년 이상	0.0	6.3	68.8	6.3	18.8	100.0(32)		2484.4

\* p < .05, \*\* p < .01

#### 다. 보수체계 개선사항 및 의견

보육교직원 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 각 84.7%, 임금체계에 경력교사 우대의 반영이 82.9%, 학력에 따른 초임/호봉산정 차별화 67%, 임금상승폭이 커지는 특정구간필요가 56.7%, 성과급이 반영되는 자율연봉제로의 정착 39.4%의 순으로 긍정응답 비율이 나타났다. 임금수준의 상승에 대한 개선 요구가 가장 큰 가운데, 지원액과 수당의 보장과 기본급 비중의 상승이 함께 요구되었다. 상대적으로 연봉제로의 정착에는 긍정응답 비율이 높지 않았다. 임금구조에 관한 항목 중 급여의 기본급 비중 상승에 대한 응답에서 기관유형별·직위별로 유의한 차이를 보여 국공립법인 어린이집에서,

원장보다는 교사 집단에서 긍정 응답비율이 더 높았다. 기본급이 초과근로수당 및 퇴직금 산정에의 반영됨을 고려한 응답인 것으로 해석된다.

<표 V-1-9> 보육교직원 보수체계 개선요구사항

단위: %(명), 점

항 목	구분	전혀 아님	별로 아님	보통	다소 그러함	매우 그러함	계	$X^2$ (df)	평균
1) 학력연한에 따라 초임/호봉산정이 차별화되어야 한다	전체	2.5	7.2	23.2	47.1	19.9	100.0(276)	18.25(12)	3.75
	국공립·법인 원장	0.0	4.6	26.2	44.6	24.6	100.0(65)		3.89
	국공립·법인 교사	2.6	3.9	26.0	41.6	26.0	100.0(77)		3.84
	민간·가정 원장	3.0	11.9	11.9	56.7	16.4	100.0(67)		3.72
	민간·가정 교사	4.5	9.0	28.4	46.3	11.9	100.0(67)		3.52
2) 임금수준 자체가 높아져야 한다	전체	-	0.4	8.7	27.6	63.3	100.0(275)	14.88(9)	4.54
	국공립·법인 원장	-	0.0	7.7	26.2	66.2	100.0(65)		4.58
	국공립·법인 교사	-	1.3	7.8	19.5	71.4	100.0(77)		4.61
	민간·가정 원장	-	0.0	15.2	25.8	59.1	100.0(66)		4.44
	민간·가정 교사	-	0.0	4.5	40.3	55.2	100.0(67)		4.51
3) 급여에서 기본급의 비중이 높아져야 한다	전체	0.4	1.8	11.6	35.3	50.9	100.0(275)	37.51(12)***	4.35
	국공립·법인 원장	1.5	3.0	10.6	30.3	54.5	100.0(66)		4.33
	국공립·법인 교사	0.0	0.0	2.6	30.3	67.1	100.0(76)		4.64
	민간·가정 원장	0.0	3.0	27.3	33.3	36.4	100.0(66)		4.03
	민간·가정 교사	0.0	1.5	7.5	47.8	43.3	100.0(67)		4.33
4) 지원액/수당의 종류(내용)와 구성이 보장되어야 한다	전체	-	0.4	10.2	40.7	48.7	100.0(275)	13.82(9)	4.38
	국공립·법인 원장	-	0.0	9.2	44.6	46.2	100.0(65)		4.37
	국공립·법인 교사	-	1.3	5.2	31.2	62.3	100.0(77)		4.55
	민간·가정 원장	-	0.0	16.4	43.3	40.3	100.0(67)		4.24
	민간·가정 교사	-	0.0	10.6	45.5	43.9	100.0(66)		4.33
5) 호봉제 대신 성과급이 있는 자율연봉제의 정착이 필요하다	전체	4.0	16.1	40.5	27.4	12.0	100.0(274)	17.12(12)	3.27
	국공립·법인 원장	0.0	23.1	46.2	20.0	10.8	100.0(65)		3.18
	국공립·법인 교사	7.9	19.7	35.5	26.3	10.5	100.0(76)		3.12
	민간·가정 원장	4.5	10.4	37.3	29.9	17.9	100.0(67)		3.46
	민간·가정 교사	3.0	10.6	43.9	33.3	9.1	100.0(66)		3.35
6) 임금상승폭이 커지는 특정 구간의 구성이 필요하다	전체	0.7	6.9	35.6	37.8	18.9	100.0(275)	16.54(12)	3.67
	국공립·법인 원장	0.0	7.7	36.9	32.3	23.1	100.0(65)		3.71
	국공립·법인 교사	1.3	3.9	26.3	39.5	28.9	100.0(76)		3.91
	민간·가정 원장	0.0	7.5	44.8	37.3	10.4	100.0(67)		3.51
	민간·가정 교사	1.5	9.0	35.8	41.8	11.9	100.0(67)		3.54

(표 V-1-9 계속)

7) 직무/직위	전체	-	0.4	15.0	47.1	37.6	100.0(274)		4.22
수당(예:담	국공립·법인 원장	-	0.0	18.8	35.9	45.3	100.0(64)		4.27
임, 원장수	국공립·법인 교사	-	0.0	9.1	51.9	39.0	100.0(77)	11.88(9)	4.30
당) 신설이	민간·가정 원장	-	0.0	19.7	43.9	36.4	100.0(66)		4.17
필요하다	민간·가정 교사	-	1.5	13.4	55.2	29.9	100.0(67)		4.13
8)자격(1,2,3급)	전체	0.7	1.4	13.0	46.7	38.0	100.0(276)		4.20
과 직위(교	국공립·법인 원장	0.0	0.0	12.3	43.1	44.6	100.0(65)		4.32
사-원장)에	국공립·법인 교사	0.0	1.3	14.3	41.6	42.9	100.0(77)	13.48(12)	4.26
따라 차별화	민간·가정 원장	1.5	4.5	11.9	46.3	35.8	100.0(67)		4.10
된 체계가	민간·가정 교사	1.5	0.0	13.4	56.7	28.4	100.0(67)		4.10
적용되어야									
한다									
9)경력교사 우	전체	0.4	1.1	15.6	46.9	36.0	100.0(275)		4.17
대가 임금체	국공립·법인 원장	0.0	1.6	18.8	50.0	29.7	100.0(64)		4.08
계에 반영되	국공립·법인 교사	0.0	1.3	10.4	39.0	49.4	100.0(77)	19.70(12)	4.36
어야 한다	민간·가정 원장	1.5	0.0	25.4	44.8	28.4	100.0(67)		3.99
	민간·가정 교사	0.0	1.5	9.0	55.2	34.3	100.0(67)		4.22

\*\*\* p < .001

위의 항목에 대해 개선 우선순위에 대해 조사한 결과(표 V-1-10), 1순위 응답에서는 '임금수준 자체가 높아져야 한다' 61.0%로 가장 높았으며, 2순위 응답에서는 '지원액 및 수당 보장'이 21.9%로 높게 나타났다.

<표 V-1-10> 보육교직원 보수체계 개선요구사항 우선순위

항 목		구분	1순위	2순위	1,2순위 합
1)학력연한에 따라 초임/호봉산정이 차별화 되어야 한다	전체		7.1	6.0	13.1(35)
	국공립·법인 원장		7.8	4.8	12.6(8)
	국공립·법인 교사		5.3	5.4	10.7(8)
	민간·가정 원장		12.1	7.7	19.8(13)
	민간·가정 교사		3.1	6.3	9.4(6)
2)임금수준 자체가 높아져야 한다	전체		61.0	9.1	70.1(188)
	국공립·법인 원장		59.4	14.3	73.7(47)
	국공립·법인 교사		70.7	8.1	78.8(59)
	민간·가정 원장		56.1	6.2	62.3(41)
	민간·가정 교사		56.3	7.9	64.2(41)
3)급여에서 기본급 비중이 더 높아 져야 한다	전체		10.4	19.6	30(80)
	국공립·법인 원장		10.9	11.1	22(14)
	국공립·법인 교사		9.3	35.1	44.4(33)
	민간·가정 원장		6.1	12.3	18.4(12)
	민간·가정 교사		15.6	17.5	33.1(21)

단위:%(명)

(표 V-1-10 계속)

4) 지원액과 수당의 종류(내용)와 구성이 보장되어야 한다	전체	4.5	21.9	26.4(70)
	국공립·법인 원장	3.1	28.6	31.7(20)
	국공립·법인 교사	4.0	20.3	24.3(18)
	민간·가정 원장	7.6	20.0	27.6(18)
	민간·가정 교사	3.1	19.0	22.1(14)
5) 호봉제 대신 성과급이 있는 자율봉제로의 정 차이가 필요하다	전체	5.2	6.0	11.2(30)
	국공립·법인 원장	1.6	11.1	12.7(8)
	국공립·법인 교사	5.3	1.4	6.7(5)
	민간·가정 원장	6.1	9.2	15.3(10)
	민간·가정 교사	7.8	3.2	11(7)
6) 임금상승폭이 커지는 특정 구간의 구성이 필요하다	전체	0.7	3.4	4.1(11)
	국공립·법인 원장	3.1	0.0	3.1(2)
	국공립·법인 교사	0.0	2.7	2.7(2)
	민간·가정 원장	0.0	4.6	4.6(3)
	민간·가정 교사	0.0	6.3	6.3(4)
7) 직무/직위 수당(예:담임, 원장수당)의 신설이 필요하다	전체	3.3	12.1	15.4(41)
	국공립·법인 원장	3.1	12.7	15.8(10)
	국공립·법인 교사	1.3	6.8	8.1(6)
	민간·가정 원장	4.5	18.5	23(15)
	민간·가정 교사	4.7	11.1	15.8(10)
8) 교사자격(1,2,3급)과 직위에 따라 차별화된 임금수준, 체계가 적용되어야 한다	전체	4.5	12.1	16.6(44)
	국공립·법인 원장	7.8	6.3	14.1(9)
	국공립·법인 교사	1.3	10.8	12.1(9)
	민간·가정 원장	6.1	16.9	23(15)
	민간·가정 교사	3.1	14.3	17.4(11)
9) 경력교사 우대가 임금체계에 반영되어야 한다	전체	3.3	9.8	13.1(35)
	국공립·법인 원장	3.1	11.1	14.2(9)
	국공립·법인 교사	2.7	9.5	12.2(9)
	민간·가정 원장	1.5	4.6	6.1(4)
	민간·가정 교사	6.3	14.3	20.6(13)

위의 항목에 대해 개선 우선순위에 대해 조사한 결과, 1순위는 임금수준 자체가 높아져야 한다고 61.0%를 차지했으며, 2순위는 지원액 및 수당보장으로 21.9%를 나타냈다. 기관유형과 직위별로 개선사항 우선순위에의 응답률을 비교하면, 직위 및 기관유형과 상관없이 모든 하위집단에서 '임금수준의 상승'에 대한 요구도가 가장 컸으며, 기본급 또는 수당/지원액 보장에 대해서는 원장집단에서는 지원액과 수당 비중의 보장에 대해, 교사집단에서는 기본급 비중의 보장에 대한 응답률이 더 높았다.

<표 V-1-11> 임금 수준 및 보수체계 개선요구사항: 1,2순위 합산 (N=269, 200% 기준)

구분	전체	국공립·법인		민간·가정	
		원장	교사	원장	교사
1위	임금수준 자체가 높아져야 한다(70.0%)	임금수준 자체가 높아져야 한다(73.4%)	임금수준 자체가 높아져야 한다(78.8%)	임금수준 자체가 높아져야 한다(62.1%)	임금수준 자체가 높아져야 한다(64.2%)
2위	급여에서 기본급의 비중이 더 높아져야 한다(29.9%)	지원액과 수당의 종류와 구성이 보장되어야 한다(31.3%)	급여에서 기본급의 비중이 더 높아져야 한다(44.5%)	지원액과 수당의 종류와 구성이 보장되어야 한다(27.3%)	급여에서 기본급의 비중이 더 높아져야 한다(33.1%)
3위	지원액과 수당의 종류와 구성이 보장되어야 한다(26.2%)	급여에서 기본급의 비중이 더 높아져야 한다(21.9%)	지원액과 수당의 종류와 구성이 보장되어야 한다(24.3%)	직무/직위 수당의 신설이 필요하다(22.7%)	지원액과 수당의 종류와 구성이 보장되어야 한다(22.2%)
4위	교사자격과 교사·원장 등의 직위에 따라 차별화된 임금수준과 체(16.4%)	직무/직위 수당의 신설이 필요하다(15.6%)	교사자격과 교사·원장 등의 직위에 따라 차(12.1%)	교사자격과 교사·원장 등의 직위에 따라 차별화된 임금수준과 체(22.7%)	경력교사 우대가 임금체계에 반영되어야 한다(20.5%)
5위	직무/직위 수당의 신설이 필요하다(15.3%)	교사자격과 교사·원장 등의 직위에 따라 차(14.1%)	경력교사 우대가 임금체계에 반영되어야 한다(12.1%)	학력연한에 따라 초임/호봉산정이 차별화되어야 한다(19.7%)	교사자격과 교사·원장 등의 직위에 따라 차(17.4%)
6위	경력교사 우대가 임금체계에 반영되어야 한다(13.1%)	경력교사 우대가 임금체계에 반영되어야 한다(14.1%)	학력연한에 따라 초임/호봉산정이 차별화되어야 한다(10.7%)	급여에서 기본급의 비중이 더 높아져야 한다(18.2%)	직무/직위 수당의 신설이 필요하다(15.8%)

보육교사 급여상향조정의 기준으로는 국공립 어린이집교사 급여 32%, 국공립 유치원교사 급여 30.1%, 초중등교원급여 24.3%<sup>10)</sup>, 국가공무원 급여 5.9%, 동일 학력 근로자 평균급여 5.5%, 사회복지사 급여 1.5%로 응답되어, 유·초·중등 ‘국공립 교원 임금’(54/3%)을 보육교직원 보수체계 개선의 주요기준으로 하고 있음을 알 수 있다. 또한, 이는 기관유형별 및 직위별, 기관규모별, 경력연한별로 유의미한 차이를 나타냈다.

10) 국공립 유치원교사와 초중등교원의 급여는 동일한 호봉체계를 가져, 사실상 동일 응답에 해당함.

&lt;표 V-1-12&gt; 보육교사 급여상향조정의 기준

단위: %(명)

구분	국공 립 어린이 집	국공 립 유치 원	초중 등 교원	사회 복지 사	국가 공무 원	동일 학력 근로 자 평균	기 타	계(수)	$X^2$ (df)
기관유형	32.0	30.1	24.3	1.5	5.9	5.5	0.7	100.0(272)	
국공립·법인 원장	6.3	43.8	35.9	3.1	6.3	4.7	0.0	100.0(64)	
국공립·법인 교사	31.2	29.9	31.2	2.6	3.9	0.0	1.3	100.0(77)	58.35(21)***
민간·가정 원장	47.0	21.2	19.7	0.0	6.1	6.1	0.0	100.0(66)	
민간·가정 교사	43.1	26.2	9.2	0.0	7.7	12.3	1.5	100.0(65)	
기관규모	32.4	30.5	24.0	1.5	5.5	5.5	0.7	100.0(275)	
40명 미만	45.5	26.7	13.9	2.0	3.0	7.9	1.0	100.0(101)	
40-70명미만	26.7	30.7	24.0	1.3	12.0	5.3	0.0	100.0(75)	35.91(21)*
70-100명미만	23.8	35.0	31.3	1.3	3.8	3.8	1.3	100.0(80)	
100명 이상	21.1	31.6	47.4	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(19)	
소재지	32.3	30.5	24.0	1.4	5.7	5.4	0.7	100.0(279)	
대도시	24.4	29.3	29.3	2.4	6.5	7.3	0.8	100.0(123)	
중소도시	39.5	27.9	24.4	1.2	4.7	2.3	0.0	100.0(86)	18.18(14)
읍면동	37.1	35.7	14.3	0.0	5.7	5.7	1.4	100.0(70)	
경력연한	31.4	31.4	24.2	1.5	5.3	5.3	0.8	100.0(264)	
0~5년미만	38.2	30.9	17.6	0.0	4.4	7.4	1.5	100.0(68)	
5~10년미만	43.9	30.3	15.2	1.5	7.6	1.5	0.0	100.0(66)	32.76(21)*
10~20년미만	26.5	28.6	30.6	3.1	5.1	5.1	1.0	100.0(98)	
20년 이상	6.3	43.8	37.5	0.0	3.1	9.4	0.0	100.0(32)	

\* p &lt; .05, \*\*\* p &lt; .001

보육교사의 비임금 요건 즉, 근로여건에서 우선 개선되어야 할 사항을 알아본 결과, 1순위로 가장 많이 응답한 사항은 교사 1일 근무시간을 8시간에 맞추어 1일 2교대 근무제가 운용되어야 한다 31.9%를 나타냈으며, 2순위로 가장 많이 응답한 사항은 대체교사가 있어야 한다 36%를 나타냈다.

&lt;표 V-1-13&gt; 보육교사 비임금 요건 개선사항

단위: %(명)

항 목	구분	1순위	2순위	1,2순위 합
1)이용시간의 다양화(시간 제, 단축형, 연장형 등)	전체	30.4	23.5	53.9(145)
로 교사 근무시간의 탄 력 운용이 가능해져야 한다	국공립·법인 원장	23.1	29.0	52.1(33)
	국공립·법인 교사	29.9	24.3	54.2(41)
	민간·가정 원장	34.3	24.2	58.5(39)
	민간·가정 교사	34.4	16.1	50.5(32)

(표 V-1-13 계속)

2)교사가 1반에 2명 정도 배치되어야 한다	전체	16.1	18.6	34.7(93)
	국공립·법인 원장	20.0	14.5	34.5(22)
	국공립·법인 교사	16.9	23.0	39.9(30)
	민간·가정 원장	11.9	13.6	25.5(17)
	민간·가정 교사	15.6	22.6	38.2(24)
3)대체교사가 있어야 한다(병가, 휴가, 교사연수 때를 대비하여)	전체	21.2	36.0	57.2(153)
	국공립·법인 원장	24.6	30.6	55.2(35)
	국공립·법인 교사	23.4	32.4	55.8(42)
	민간·가정 원장	19.4	42.4	61.8(41)
	민간·가정 교사	17.2	38.7	55.9(35)
4)교사 1일 근무시간을 8 시간에 맞추어 1일2교대 근무제가 운용되어야 한다	전체	31.9	21.6	53.5(144)
	국공립·법인 원장	32.3	25.8	58.1(37)
	국공립·법인 교사	28.6	20.3	48.9(37)
	민간·가정 원장	34.3	19.7	54.0(36)
	민간·가정 교사	32.8	21.0	53.8(34)

보육교사 처우개선을 위해 임금요인과 비임금요인 중 더 시급하다고 생각하는 것이 무엇인지 조사하였다. 대부분 급여 및 수당과 같은 임금요인이 더 시급하다(77.1%)고 생각하였으며, 근로시간 및 휴가일 등 비임금요인이 더 시급하다고 응답한 비율은 22.9%였다. 이에 대해 하위집단별로 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

<표 V-1-14> 보육교사 처우개선을 위해 우선되어야 할 사항

단위: %(명)

구분	임금요인 (급여,수당 등)	비임금요인 (근로시간,휴가일 등)	계(수)	$X^2$ (df)
기관유형	77.1	22.9	100.0(266)	3.04(3)
국공립·법인 원장	69.8	30.2	100.0( 63)	
국공립·법인 교사	78.7	21.3	100.0( 75)	
민간·가정 원장	76.9	23.1	100.0( 65)	
민간·가정 교사	82.5	17.5	100.0( 63)	
기관규모	77.1	22.9	100.0(271)	1.46(3)
40명 미만	73.7	26.3	100.0(9 9)	
40-70명미만	80.8	19.2	100.0( 73)	
70-100명미만	78.8	21.3	100.0( 80)	
100명 이상	73.7	26.3	100.0( 19)	

(표 V-1-14 계속)

소재지	77.4	22.6	100.0(274)	0.60(2)
대도시	79.2	20.8	100.0(120)	
중소도시	77.4	22.6	100.0( 84)	
읍면동	74.3	25.7	100.0( 70)	
경력연한	77.3	22.7	100.0(260)	1.63(3)
0~5년미만	79.4	20.6	100.0( 68)	
5~10년미만	81.5	18.5	100.0(65)	
10~20년미만	74.2	25.8	100.0( 97)	
20년 이상	73.3	26.7	100.0( 30)	

다음의 제시된 보수체계 개선안에 대해 찬·반 의견으로 나누어 조사한 결과 (표 V-1-15), 유사경력(간호사, 영양사 등)은 경력인정을 달리 적용하자는 의견에 92.9%로 찬성의견이 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 담임·비담임 등 직무에 따라 그리고 보육교사-원장의 호봉체계를 분리하자는 의견에 각 91.5%, 90.1%의 찬성의견이 높게 나타났다. 직무에 따른 임금차별화와 유사경력인정을 달리 적용함에 90%이상의 높은 응답률을 보임을 알 수 있다. 학력연한에 따라 초임호봉을 다르게 시작하도록 하는 의견에 찬성 72.2%, 보육교사 자격급수에 따른 호봉체계 분리에는 찬성 79.7%, 실 경력연한을 호봉산정에 반영하자는 의견에는 88.9%가 찬성의견을 보였다.

&lt;표 V-1-15&gt; 보육교직원 보수체계 개선방안

단위: %(명)

항목	구분	찬성	반대	계(수)	$X^2$ (df)
1)고졸양성과정 초임은 1호봉, 2년제대졸은 2호봉, 3년제대졸은 3호봉, 4년제대졸은 4호봉 등, 학력연한별로 차별화한다	전체	72.2	27.8	100.0(72)	3.11(3)
	국공립·법인 원장	72.7	27.3	100.0(11)	
	국공립·법인 교사	60.9	39.1	100.0(23)	
	민간·가정 원장	85.0	15.0	100.0(20)	
	민간·가정 교사	72.2	27.8	100.0(18)	
2)보육 교사-원장의 호봉체계를 분리시켜 제시한다	전체	90.1	9.9	100.0(71)	6.67(3)
	국공립·법인 원장	90.9	9.1	100.0(11)	
	국공립·법인 교사	77.3	22.7	100.0(22)	
	민간·가정 원장	100.0	0.0	100.0(20)	
	민간·가정 교사	94.4	5.6	100.0(18)	

(표 V-1-15 계속)

3) (보육교사 내에서도) 1급-2급-3급 보육교사의 호봉체계를 분리시켜 제시한다.	전체	79.7	20.3	100.0(69)	4.84(3)
	국공립·법인 원장	63.6	36.4	100.0(11)	
	국공립·법인 교사	72.7	27.3	100.0(22)	
	민간·가정 원장	84.2	15.8	100.0(19)	
	민간·가정 교사	94.1	5.9	100.0(17)	
4) 동일시설 계속근무 여부와 상관없이 (1년 이상) 실 경력연한을 호봉산정에 반영한다.	전체	88.9	11.1	100.0(72)	3.11(3)
	국공립·법인 원장	100.0	0.0	100.0(11)	
	국공립·법인 교사	91.3	8.7	100.0(23)	
	민간·가정 원장	80.0	20.0	100.0(20)	
	민간·가정 교사	88.9	11.1	100.0(18)	
5) 보육경력 인정은 100으로 하되, 유사경력(예:간호사, 영양사, 초중등교원, 사무원 등)은 달리 적용한다	전체	92.9	7.1	100.0(70)	3.81(3)
	국공립·법인 원장	81.8	18.2	100.0(11)	
	국공립·법인 교사	90.5	9.5	100.0(21)	
	민간·가정 원장	100.0	0.0	100.0(20)	
	민간·가정 교사	94.4	5.6	100.0(18)	
6) 담임교사와 비담임교사를 구분하는 등, 직무에 따라서도 임금을 차별화한다	전체	91.5	8.5	100.0(71)	0.28(3)
	국공립·법인 원장	90.9	9.1	100.0(11)	
	국공립·법인 교사	90.9	9.1	100.0(22)	
	민간·가정 원장	90.0	10.0	100.0(20)	
	민간·가정 교사	94.4	5.6	100.0(18)	

## 2. 보수체계 개선의 예상효과

보육교사의 급여가 상승됨에 따라 예측할 수 있는 효과에 대해 조사한 결과 (표 V-2-1), 제시된 항목에 대해 ‘그려함’(다소+매우)이라고 긍정응답한 비율은 보육서비스 질 향상 91.6%, 교사전문성 향상 90.5%, 교사의 (주관적)전문성 인식 및 직무효능감의 상승 91.3%, 교사의 이직과 퇴직의 감소 92.8%, 보육교사에 대한 사회적 인식상승 89.4%, 아동발달과 성장에 기여 85.1%, 부모의 어린이집 이용만족도 상승 85.1%로 대부분의 효과에 그렇다고 생각하는 것으로 나타났다. 보육서비스 질 향상과 교사전문성 향상에 있어서는 기관유형과 직위별로 유의미한 차이가 나타나, 민간·가정 어린이집 보다는 국공립·법인 어린이집에서, 그리고 국공립·법인 어린이집의 경우 원장보다는 교사에게서, 민간·가정 어린이집의 경우 교사보다는 원장에게서 급여상승 효과에의 긍정응답이 다소 많았다.

&lt;표 V-2-1&gt; 보육교사 급여성상시 예상효과

단위: %(명), 점

항목	구분	전혀	별로	보통	다소	매우	계(수)	$X^2$ (df)	평균
1)서비스 질 향상에 기여할 것이다	전체	-	0.7	7.7	43.8	47.8	100.0(274)	17.04(9)*	4.39
	국공립·법인 원장	-	0.0	6.1	47.0	47.0	100.0(66)		4.41
	국공립·법인 교사	-	0.0	5.2	35.1	59.7	100.0(77)		4.55
	민간·가정 원장	-	3.0	7.6	40.9	48.5	100.0(66)		4.35
	민간·가정 교사	-	0.0	12.3	53.8	33.8	100.0(65)		4.22
2)교사의 전문성이 향상될 것이다	전체	-	1.1	8.4	36.1	54.4	100.0(274)	18.74(9)*	4.44
	국공립·법인 원장	-	0.0	4.5	39.4	56.1	100.0(66)		4.52
	국공립·법인 교사	-	0.0	5.3	28.9	65.8	100.0(76)		4.61
	민간·가정 원장	-	4.5	10.4	37.3	47.8	100.0(67)		4.28
	민간·가정 교사	-	0.0	13.8	40.0	46.2	100.0(65)		4.32
3)교사의 전문성 인식 / 직무효능감이 향상된다	전체	-	0.4	8.4	37.1	54.2	100.0(275)	13.99(9)	4.45
	국공립·법인 원장	-	0.0	3.0	36.4	60.6	100.0(66)		4.58
	국공립·법인 교사	-	0.0	3.9	36.4	59.7	100.0(77)		4.56
	민간·가정 원장	-	1.5	14.9	35.8	47.8	100.0(67)		4.30
	민간·가정 교사	-	0.0	12.3	40.0	47.7	100.0(65)		4.35
4)교사의 이직/퇴직이 줄 것이다	전체	-	0.7	6.5	35.3	57.5	100.0(275)	7.75(9)	4.49
	국공립·법인 원장	-	1.5	4.5	30.3	63.6	100.0(66)		4.56
	국공립·법인 교사	-	1.3	3.9	35.1	59.7	100.0(77)		4.53
	민간·가정 원장	-	0.0	7.5	34.3	58.2	100.0(67)		4.51
	민간·가정 교사	-	0.0	10.8	41.5	47.7	100.0(65)		4.37
5)보육교사에 대한 사회적 인식이 좋아진다	전체	-	-	10.6	34.3	55.1	100.0(274)	7.47(6)	4.45
	국공립·법인 원장	-	-	6.1	33.3	60.6	100.0(66)		4.55
	국공립·법인 교사	-	-	6.5	32.5	61.0	100.0(77)		4.55
	민간·가정 원장	-	-	16.7	34.8	48.5	100.0(66)		4.32
	민간·가정 교사	-	-	13.8	36.9	49.2	100.0(65)		4.35
6)공극적으로 이동 발달/성장에 기여할 것이다	전체	-	1.5	13.5	33.8	51.3	100.0(275)	11.67(9)	4.35
	국공립·법인 원장	-	0.0	7.6	33.3	59.1	100.0(66)		4.52
	국공립·법인 교사	-	2.6	10.4	28.6	58.4	100.0(77)		4.43
	민간·가정 원장	-	1.5	17.9	32.8	47.8	100.0(67)		4.27
	민간·가정 교사	-	1.5	18.5	41.5	38.5	100.0(65)		4.17
7)수요자 부모의 어린이집 만족도에 기여할 것이다	전체	-	1.5	13.5	35.6	49.5	100.0(275)	13.76(9)	4.33
	국공립·법인 원장	-	0.0	12.1	34.8	53.0	100.0(66)		4.41
	국공립·법인 교사	-	2.6	7.8	28.6	61.0	100.0(77)		4.48
	민간·가정 원장	-	3.0	16.4	37.3	43.3	100.0(67)		4.21
	민간·가정 교사	-	0.0	18.5	43.1	38.5	100.0(65)		4.20

\*  $p < .05$

제시된 보육교사 보수체계 개선안에 대해 예상되는 긍정적·부정적 효과에 대해 구분하여 의견을 조사한 결과(표 V-2-2), 긍정적인 효과로 '학력'에 따른 급여의 차별화로 보육교사임금수준이 체계적·합리적으로 된다는 의견에 그러하다고 응답한 비율은 54.5%, 보육교사 자격급수에 따른 급여의 차별화가 급수 및 자격체계의 제 기능을 유도할 것이라는 의견에 긍정 응답한 비율은 71.2%였다.

<표 V-2-2> 보수체계 개선시 기대되는 긍부정적 효과

단위: %(명), 점

항 목	구분	전 혀	별 로	보 통	다 소	매 우	계(수)	$X^2$ (df)	평 균
1) 학력에 따른 급여의 차별화로, 보육교사 임금수준이 비로소 체계적/합리적이 된다	전체	10.6	13.6	21.2	34.8	19.7	100.0(66)	4.60(12)	3.39
	국공립·법인 원장	0.0	22.2	22.2	33.3	22.2	100.0(9)		3.56
	국공립·법인 교사	13.0	17.4	17.4	34.8	17.4	100.0(23)		3.26
	민간·가정 원장	5.9	11.8	23.5	41.2	17.6	100.0(17)		3.53
	민간·가정 교사	17.6	5.9	23.5	29.4	23.5	100.0(17)		3.35
2) 자격(급수)에 따른 급여의 차별화로, 급수의 의미가 살고 자격체계가 제 기능을 한다	전체	6.1	4.5	18.2	39.4	31.8	100.0(66)	7.48(12)	3.86
	국공립·법인 원장	0.0	11.1	22.2	33.3	33.3	100.0(9)		3.89
	국공립·법인 교사	13.0	0.0	17.4	47.8	21.7	100.0(23)		3.65
	민간·가정 원장	0.0	5.9	17.6	35.3	41.2	100.0(17)		4.12
	민간·가정 교사	5.9	5.9	17.6	35.3	35.3	100.0(17)		3.88
3) 학력과 자격(급수)에 따른 급여의 차별화, 동일업무, 동일임금의 원칙에 위배될 수 있다	전체	15.4	18.5	23.1	36.9	6.2	100.0(65)	8.05(12)	3.00
	국공립·법인 원장	33.3	22.2	22.2	22.2	0.0	100.0(9)		2.33
	국공립·법인 교사	13.0	13.0	17.4	43.5	13.0	100.0(23)		3.30
	민간·가정 원장	12.5	25.0	25.0	31.3	6.3	100.0(16)		2.94
	민간·가정 교사	11.8	17.6	29.4	41.2	0.0	100.0(17)		3.00
4) 2~4년제 모두 양성 이수학점이 동일한 36학점임에도 불구하고, 대학연합의 차이로 임금에 차이를 두는 것은 불합리하다	전체	15.4	35.4	24.6	10.8	13.8	100.0(65)	17.25(12)	2.72
	국공립·법인 원장	33.3	55.6	11.1	0.0	0.0	100.0(9)		1.78
	국공립·법인 교사	13.0	30.4	26.1	4.3	26.1	100.0(23)		3.00
	민간·가정 원장	12.5	43.8	12.5	25.0	6.3	100.0(16)		2.69
	민간·가정 교사	11.8	23.5	41.2	11.8	11.8	100.0(17)		2.88

반대로 부정적 효과항목인 학력과 자격급수에 따른 급여의 차별화가 동일

업무, 동일임금의 원칙에 위배된다는 의견에 그러하다고 응답한 비율은 43.1%, 대학연한과 상관없이 동일한 36학점을 이수함에도 불구하고 임금에 차이를 두는 것은 불합리하다는 의견에 23.6%로, 부정적인 효과에 비해 긍정적인 효과에의 긍정 의견이 많았으나, 양성과정 및 직무의 비차별화 상황에서 학력과 자격급에 의한 급여 차별화에 부정적인 견해 또한 일부 존재한다.

제시된 예상효과 4항목에 대해 가장 그러하다고 생각되는 2가지 의견을 조사한 결과(표 V-2-3), 1순위에 가장 많이 응답한 것은 '학력에 따른 급여의 차별화로 보육교사임금수준이 체계적·합리적으로 된다(45.8%)였으며, 2순위에서 가장 많은 응답을 보인 것은 보육교사 자격급수에 따른 급여의 차별화가 급수 및 자격체계의 제 기능을 유도할 것이라는 의견으로 50.0%가 응답하여, 대체로 학력과 자격급에 의한 급여 차별화에 대한 긍정적인 효과 기대가 큼을 알 수 있다.

<표 V-2-3> 보수체계 개선시 기대되는 긍·부정 효과 우선순위

항 목	구분	단위: %(명)		
		1순위	2순위	1,2순위 합
1) '학력'에 따른 급여의 차별화로, 보육교사에 대한 임금수준이 비로소 체계적이며 합리적이 된다	전체	45.8	20.8	66.6(32)
	국공립·법인 원장	57.1	28.6	85.7(6)
	국공립·법인 교사	37.5	25.0	62.5(10)
	민간·가정 원장	58.3	8.3	66.6(8)
	민간·가정 교사	38.5	23.1	61.6(8)
2) '자격(급수)'에 따른 급여 차별화로, 보육교사 급수의 의미가 살고 자격체계가 제 기능을 하게 된다.	전체	35.4	50.0	85.4(41)
	국공립·법인 원장	42.9	14.3	57.2(4)
	국공립·법인 교사	37.5	50.0	87.5(14)
	민간·가정 원장	25.0	66.7	91.7(11)
	민간·가정 교사	38.5	53.8	92.3(12)
3) 학력과 자격(급수)에 따른 급여 차별화는 시대착오적·동일업무-동일임금의 원칙에 위배될 수 있다	전체	4.2	16.7	20.9(10)
	국공립·법인 원장	0.0	28.6	28.6(2)
	국공립·법인 교사	12.5	6.3	18.8(3)
	민간·가정 원장	0.0	16.7	16.7(2)
	민간·가정 교사	0.0	23.1	23.1(3)
4) 2~4년 대학연한과 상관없이 양성학점이 동일한 36학점 입에도, 학력연한별 임금 차별화는 불합리하다	전체	14.6	12.5	27.1(13)
	국공립·법인 원장	0.0	28.6	28.6(2)
	국공립·법인 교사	12.5	18.8	31.3(5)
	민간·가정 원장	16.7	8.3	25(3)
	민간·가정 교사	23.1	0.0	23.1(3)

### 3. 보육교직원 급여와 비급여 변인간 관계

보육교직원의 급여 및 비급여 근무환경 변인간의 관계를 파악하기 위해 관련 요인간의 상관관계와 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 각 요인별로 다음과 같은 양상을 보여, 기관 특성과 교사의 인적특성이 급여 및 비급여 현황과 유의한 관련과 설명력이 있음을 보였다. 이를 통해 보수체계 개선안 구성의 시사점을 도출하고자 하였다.

#### 1) 보육교직원 급여와 비급여 변인간의 상관관계

##### 가) 기관규모

현재 총 원아수에 의한 '기관규모'가 보육교사와 원장의 보수 및 근무환경 변인과 유의한 상관을 갖는 것으로 나타났다. 원아수가 많아 기관규모가 크고 교직원수가 많은 경우 규모가 작은 어린이집에 비해 교사의 학력과 경력, 보육교사의 자격급수가 더 높았으며, 이는 민간어린이집보다 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 상관이 있음을 알 수 있다. 그러나 급여'만족도'와 기관규모는 유의한 상관을 보이지 않았다.

##### 나) 기관유형

본 조사에서 기관유형은 국공립·법인과 민간·가정으로 구분하였으나, 실제 조사대상의 분포를 살펴보면 '국공립'어린이집과 '민간'어린이집의 교직원이 다수였다. 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.

##### 다) 직위

교사와 원장의 직위에 따라 상관관계의 차이를 살펴본 결과(교사=1), 원장집단에 비해 교사집단의 보육경력과 자격급수, 학력수준이 낮았으며, 현재 급여와

미래 희망급여도 낮게 나타났다. 원장에 비해 교사의 급여실태(호봉승급, 경력연한의 반영, 초과근무수당 지급, 수당 및 지원액 지급 등)가 양호한 것으로 조사되었으나, 반면에 이직·전직·퇴직의 의향은 원장에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

#### 라) 보육 경력 및 자격, 유치원 자격 소지

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, 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. 학력은 이미 현장에서 인정되는 준 전문성 척도로 학력연한에 따라 초임과 임금체계를 다르게 적용하는 개선안이 현장수용성이 높다 하겠다. 그러나 학력변인이 보육인력의 근무시간 및 급여만족도와는 상관이 없는 것으로 나타났으며 초임시 고졸학력소지여부가 급여 및 비급여 실태·만족도와 유의한 상관이 없었다. 이는 학력에 상관없이 보육교사에게는 긴 근로시간과 상대적으로 낮은 급여만족도의 동일한 양상이 있기 때문인 것으로 해석된다.

#### 바) 근무시간

1주 근무시간과 급여관련 변인과의 상관관계를 살펴본 결과, 근무시간은 어떠한 변인과의 상관도 없는 것으로 나타나 긴 근로시간으로 인해 근무시간의 차등이 없으며, 근무시간이 임금에 구체적으로 반영되지 않는 임금구조임을 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 학력연한

에 따라 호봉승급이 잘 이루어지고 업무량, 휴가일 준수, 근무환경, 퇴직금 적립, 고용계약서 작성 등과 같은 비급여만족도가 높은 보육교사와 원장의 현재 급여가 상대적으로 높은 것으로 이해된다.

상관관계 분석에 의하면, 현재 월급여수준 외에 급여와 관련된 행정절차와, 비급여 즉 근무환경 및 근로복무의 실태가 보육교사의 근속의지에 유의한 상관성이 있는 중요 변인임을 알 수 있으며, 이는 상대적으로 규모가 크고 국공립일수록, 그리고 학력과 경력이 높을수록 그러하였다. 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.

<표 V-3-1> 보육교직원 보수 및 근무환경 변인간 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1) 총 정임수	1															
2) 기관유형(국공립=1)	.50 <sup>***</sup>	1														
3) 학위(고사=1)			1													
4) 보수 중 경력(개월)	.27 <sup>**</sup>	.27 <sup>**</sup>	-.56 <sup>***</sup>	1												
5) 현재 보육교사자격(급)	.12 <sup>*</sup>	.15 <sup>*</sup>	-.66 <sup>***</sup>	.58 <sup>***</sup>	1											
6) 유치원교사자격소지여부	.18 <sup>**</sup>	.18 <sup>**</sup>	.33 <sup>**</sup>	.33 <sup>**</sup>	.25 <sup>**</sup>	1										
7) 초임경력	.18 <sup>**</sup>	.16 <sup>**</sup>					1									
8) 현재경력	.28 <sup>***</sup>	.24 <sup>**</sup>	-.40 <sup>***</sup>	.43 <sup>***</sup>	.42 <sup>***</sup>	.17 <sup>**</sup>	.56 <sup>***</sup>	1								
9) 초임경력(고졸=1)	-.22 <sup>***</sup>	-.14 <sup>*</sup>				-.30 <sup>***</sup>	-.66 <sup>***</sup>	-.38 <sup>***</sup>	1							
10) 1주 근무시간										1						
12) ln 현재 월급여	.37 <sup>***</sup>	.45 <sup>***</sup>	-.51 <sup>***</sup>	.70 <sup>***</sup>	.54 <sup>***</sup>	.14 <sup>*</sup>		.49 <sup>***</sup>			1					
12) ln 희망 월급여	.31 <sup>***</sup>	.30 <sup>***</sup>	-.62 <sup>***</sup>	.66 <sup>***</sup>	.59 <sup>***</sup>	.15 <sup>*</sup>		.48 <sup>***</sup>			.73 <sup>***</sup>	1				
13) 급여실제	.29 <sup>***</sup>	.52 <sup>***</sup>	.19 <sup>**</sup>				.15 <sup>*</sup>	.15 <sup>*</sup>			.29 <sup>***</sup>	.29 <sup>***</sup>	1			
14) 비급여실제	.15 <sup>*</sup>	.14 <sup>*</sup>						.13 <sup>*</sup>			.14 <sup>*</sup>	.40 <sup>***</sup>	.40 <sup>***</sup>	1		
15) 급여만족도												.20 <sup>**</sup>	.20 <sup>**</sup>	.25 <sup>**</sup>	1	
16) 비급여만족도	.15 <sup>*</sup>				.12 <sup>*</sup>						.12 <sup>*</sup>	.26 <sup>**</sup>	.26 <sup>**</sup>	.50 <sup>***</sup>	.39 <sup>***</sup>	1
17) 이직진작퇴직 의향			.19 <sup>**</sup>	-.16 <sup>**</sup>	-.20 <sup>***</sup>			-.14 <sup>*</sup>			-.18 <sup>**</sup>	-.19 <sup>**</sup>			-.17 <sup>**</sup>	-.24 <sup>***</sup>

2) 보육교직원 희망급여액에 대한 회귀분석

희망급여액의 응답에 대해 유의한 설명력이 있는 변인을 회귀분석을 통해 살펴본 결과, (상관관계를 통해 살펴본 바와 같이) 대체로 ‘기관규모’, ‘자격’, ‘학력’이 설명력이 있는 것으로 나타났다. 그러나 국공립·법인 교직원과 민간·가정 어린이집 ‘교사’로 나누어 살펴본 결과, 민간·가정 어린이집 교사의 미래 희망급여 응답을 설명하는 변인은 현재급여수준 뿐으로 자격과 학력의 유의한 설명력이 나타나지 않았다. 보육교사 전체를 대상으로 보았을 때 2년제 초대졸인 경우 미래 희망급여가 상대적으로 낮게 나타나, 자격과 함께 학력의 유의한 설명력을 보여주었다. 민간·가정 어린이집 인력의 규모와 학력 및 경력이 보다 다양해져 민간·가정 어린이집 보육교직원의 급여와 비급여 근로환경을 설명하는 변인이 규명될 수 있도록 해야할 것이다.

<표 V-3-2> 국공립·법인 교사의 희망급여액 회귀분석

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 R <sup>2</sup>	0.372			0.351		
F	8.700***			5.388***		
(수)	(77)			(77)		

&lt;표 V-3-3&gt; 민간·가정 교사의 희망급여액 회귀분석

구분	모형1			모형2		
	B	표준오차	$\beta$	B	표준오차	$\beta$
(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 R <sup>2</sup>		0.353			0.341	
F		7.448***			4.808***	
(수)		(68)			(68)	

&lt;표 V-3-4&gt; 전체 보육교사의 희망급여액 회귀분석

구분	모형1			모형2		
	B	표준오차	$\beta$	B	표준오차	$\beta$
(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 R <sup>2</sup>		0.435			0.447	
F		20.287***			13.609***	
(수)		(145)			(145)	

#### 4. 요약 및 시사점

보수체계 개선에의 문제점 인식 및 요구도 의견을 살펴본 결과, 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다. 첫째, 보육교사와 원장의 급여수준 및 보수체계 변경의

필요성에 긍정응답이 각 93.3%, 83.3%로 높게 나타나 거의 모든 보육교직원이 보수체계 개선에의 필요성을 인지하고 있는 것으로 나타났다. 보수체계 개선 우선순위에 대해 조사한 결과, 1순위로 임금 수준(34.6%)이 낮음을 지적했으며, 긴 근로시간(22.4%), 서류 등 업무량 과다(18.5%)가 2, 3순위로 응답, 대체로 급여수준과 비급여 근로환경에 대한 지적이 많았다.

둘째, 현재 보육교사(평균 연령 33.7세, 교사경력 5.8년)에게 월 희망급여액에 대해 질문한 결과, 절반에 가까운 48.2%의 보육교사가 200~300만원 미만을 받기 원했으며, 보육교사의 월 평균 희망급여액은 약 2백만원으로 나타났다. 상대적으로 국공립·법인 어린이집의 보육교사가, 기관규모가 클수록, 경력연한이 길수록 월 희망급여액이 높게 응답되었으며, 현재 급여와 비교하면 교사의 경력이 오래될수록 현재 급여와 희망급여액의 차이가 커지는 것으로 나타났다. 2~3년제 초대졸학력 보육교사의 적정 초임에 대하여 어린이집 원장과 보육교사 질문한 결과, 150~180만원 미만이 가장 많았으며, 전체 평균 약 159만원으로 나타났다. 보육교사 급여상향조정의 기준으로 다수가 국공립유치원과 국공립어린이집의 임금을 주요 기준으로 응답하였다.

어린이집 원장(평균 연령 44.6세, 원장경력 7.6년)에게 월 희망급여액을 질문한 결과, 가장 많은 68.0%가 300만원 이상 받기를 원했으며, 어린이집 원장의 월 평균 희망급여액은 약 312만원으로 나타났다. 현재 급여와 비교하면, 원장의 현재 급여 대비 희망 급여의 차이가 보육교사에 비해 큰 가운데 원장의 경우 보육경력 5년 미만의 원장에게서 현재 급여 대비 희망 급여의 차이가 가장 큰 것으로 나타났다. 원장 초임 수준에의 변화요구도가 큰 것으로 보인다. 초대졸학력 어린이집 원장의 적정초임에 대해서는 가장 많은 66.5%의 원장 및 교사가 200~250만원 미만이 적절하다고 응답, 어린이집 원장의 초임으로 평균 약 222만원이 나타났다. 기관유형별 및 기관규모, 소재지 및 경력연한 모두에서 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다.

셋째, 보육교직원 보수체계 개선을 위한 의견에서는, 학력연한에 따른 임금수준상승 90.9%, 지원액 및 수당 보강 89.4%, 기본급 상승 86.2%, 직무/직위수당의 신설과 자격급수별·직위별 임금수준 차별화 각 84.7% 순으로 긍정 응답되었으며, 우선순위면에서 임금수준 자체가 높아져야 한다(1순위), 지원액 및 수당의 보강(2순위)로 나타났다.

보육교사의 비임금 요건, 즉 근로여건에서 개선되어야 할 사항을 알아본 결

과, 1일 8시간 근무에 맞추어 교사 2교대 근무제(1순위), 대체교사가 있어야 한다(2순위)로 나타나, 이용시간의 다양화(시간제, 단축형, 연장형 등)를 통한 교사 근무시간의 탄력 운용에 대한 요구도가 가장 컸다. 또한 유사경력(간호사, 영양사 등)의 경력인정을 달리 적용하자는 의견에 찬성 92.9%로 원장자격요건에 대한 보육 실무 위주의 변화 요구가 높게 나타났으며, 그 다음으로 담임·비담임 등 직무에 따라 그리고 보육교사·원장의 호봉체계를 분리하자는 의견에 대한 찬성 의견도 높았다. 직무에 따른 임금차별화와 유사경력인정을 달리적용함에 90%이상의 높은 응답률을 보였다.

보수체계 개선의 예상효과에 대해서는, 보육교사의 급여가 상승됨에 따라 보육서비스 질과 교사 전문성의 향상 등 대부분의 효과에 대해 90% 이상으로 긍정응답 비율이 높아, 보수체계 개선으로 수반되는 긍정 효과에의 기대감을 드러냈으며, 부정적인 효과에 비해 긍정 효과에의 의견이 더 많았다.

보육교직원의 급여 및 비급여 근무환경변인간의 관계를 파악하기 위해 관련 요인간의 상관관계와 회귀분석을 실시한 결과, 기관특성 및 교사 인적특성이 급여와 비급여와 유의한 연관성이 있었다. 구체적으로 보육교직원의 급여와 비급여 실태는 기관의 적정 규모와 유의한 상관성이 있었으며 기관유형과도 상관성이 커 국공립어린이집의 교직원일수록 민간·가정 어린이집에 비해 교사의 학력과 경력이 많았으며, 교사의 초임학력이 고졸인 경우가 적었다.

직위 및 자격급수도 유의해, 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. 상관관계 분석에 의하면, 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 보인다. 한편, 근무시간은 그 어떤 변인과의 상관성이 없는 것으로 나타나 긴 근로시간으로 인해 근무시간의 차등이 없으며, 근무시간이 임금에 구체적으로 반영되지 않음을 알 수 있다.

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 높은 것으로 보인다. 상관관계 분석에 의하면, 현재 월급여 수준 외에 급여와 관련된 행정절차와 비급여, 즉 근무환경 및 근로복무의 실태가 보육교사의 근속의지에 유의한 상관이 있는 중요 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 특성은 교사의 개인적 특성(학력, 경력)과 기관 특성(기관규모, 기관유형, 급여/비급여 실태) 양자와 유의한 관련이 있음을 알 수 있다.

희망급여액 응답에 유의한 설명력이 있는 변인을 회귀분석을 통해 살펴본 결과, '기관규모', '자격급수', '학력'이 설명력이 있는 것으로 나타났다. 교직원의 '학력'과 '자격'의 인적특성에 의한 보수(체계)의 차별화가 유의한 개선안으로 이해되며, 기관규모를 고려한 인건비 지원이 고려될 필요가 있다.

## VI. 결론 및 제언

교사 처우 개선은 수요자/공급자 중심의 보육지원체계에서 진행되는 기관지원, 부모지원과 구분되어 보다 적극적으로 추진될 필요가 있다. 수요자-공급자-종사자 지원체계에서 종사자 보육교직원 지원의 정책설계에 보다 무게중심을 둘 것을 제언하며, 이는 보육교직원의 급여 및 비급여 개선에서 출발한다. 수요자 부모와 공급자 어린이집에의 직접적인 지원보다 교사의 전문성과 직무효능감을 향상시키는 교사 처우개선과 같은 간접 지원책이 보육서비스의 질과 수요자의 만족도를 제고하는 정책목적의 실현에 매우 중요하고 효과적임을 의미한다.

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. 포괄적 임금산정방식 및 총액연봉제 개념으로 인해 구체적 급여체계의 구성이 제시되어 있지 않고, 한시적 수당의 부여로 처우개선을 유지하는 현행 급여체계의 한계점이 지적되었으므로, 보육교직원의 급여체계를 '급여수준'과 '급여구성'의 두 가지 측면에서 접근하여 개선방안을 마련하고자 한다. 이는 또한 비급여체계, 즉 근로환경과 복무실태의 개선과 연동되고, 직무에 따라 차별화되는 급여체제로 반영되어야 할 것이다. 본 연구결과를 바탕으로 정책방안을 제시하면 다음과 같다.

### 1. 보육교직원 급여체계 개선

#### 가. 자격, 학력의 호봉 반영

보육교사의 자격은 학력연한과 경력에 따라 1, 2, 3급으로 나누어져 있는데, 현행 보육교사의 급여체계에는 이러한 자격체계 및 최종학력연한의 차이가 반영되어있지 않아, 전문성 습득 및 경력연한의 반영을 간과한 체계로 남아있다. 따라서 보육교직원 급여체계의 개선은 우선적으로 전문성의 주요 척도인 자격 급수와 학력연한을 반영하여 모든 1, 2, 3급의 교사가 같은 1호봉에서 시작하는 초임의 비차별화를 우선적으로 개선할 필요가 있다.

1) 학력연한에 의한 초임 차별화

그 간의 선행연구에서 지적되어온 대로, 같은 호봉표를 적용하더라도 학력연한을 반영하여 다른 호봉으로부터 시작할 것을 제언한다. 교사의 전문성을 나타내는 대표적인 지표의 하나가 학력연한이므로, 이를 임금수준에 반영하는 보상체계의 마련이 필요하다. 보육교사교육원에서 양성과정을 이수한 3급 교사 초임은 1호봉에서 시작하고, 초대졸 이상 2, 3, 4년제 대학의 양성과정을 통해 보육교사 자격을 취득한 경우, 대학 수학 연한에 따라 2, 3, 4호봉으로 초임의 시작을 차등 적용하도록 한다<sup>11)</sup>. 2014년부터 보육교사의 양성학점이 51학점으로 상향조정되면, 사실상 2급 보육교사의 호봉은 늘어난 양성과정 연한에 의해 3, 4호봉에서 시작할 것으로 예상된다. 관련학과 전공의 대학원 이상의 학위취득자는 초임 6호봉에서 1급자격 취득 가능한 것으로 고려하였다.

<표 VI-1-1> 학력연한 반영한 보육교사 초임

단위: 원

호봉	보육교사	
	연보수총액	월지급액
양성교육원졸 초임 → 1	16,707,360	1,392,280
2년제졸 초임 → 2	17,191,200	1,432,600
3년제졸 초임 → 3	17,721,480	1,476,790
4년제졸 초임 → 4	18,278,040	1,523,170
5	18,839,520	1,569,960
대학원졸 초임 → 6	20,134,080	1,677,840
7	20,987,400	1,748,950
8	21,371,280	1,780,940
9	21,954,840	1,829,570
10	22,587,120	1,882,260

11) 비전공 대졸자가 졸업후 교육원 양성과정을 통해 3급 교사자격을 취득하는 경우, 원칙적으로 초임을 1호봉에서 하는 안을 고려한다. 이는 대학에서의 예비교사 양성과정의 중요성에 근거한다.

## 2) 상위자격 및 학력의 반영과 직무의 차별화

현재 보육교사의 자격급수가 가지는 의미는 보수체계에 제대로 반영되어 있지 않다. 급수가 높아져도 보육교사의 직무와 역할, 근로시간 및 업무비중에 큰 변화가 없다. 이는 경력 및 자격 승급을 통한 직무의 차별화와 전문성 제고가 이루어지지 않고 급여 및 비급여 실태에 제대로 반영되지 않는 것으로, 이에 대한 개선이 시급하다 하겠다. 1, 2, 3급 보육교사 모두에게 요구되는 동일한 업무 외에, 차별적으로 제공되는 직무 및 역할의 차이가 필요하다(예: '1급교사는 선임교사의 역할을 맡아 다른 교사에게 업무를 분담 할 수 있다', '1급교사는 보육:보육준비시간의 비율을 조정할 수 있다', '1급교사가 담임교사를 하며, 5세 누리과정을 수행한다' 등). 자격급수의 의미와 역할을 차별화 하고, 상위의 자격급수를 취득하기 위해서는 (가칭)직무능력검정 시스템을 도입하여 별도의 시험 또는 무시험 검정에 의해 급수가 상향되도록 함으로써 전문성과 직무능력도 함께 배양되도록 동기부여해야 한다.

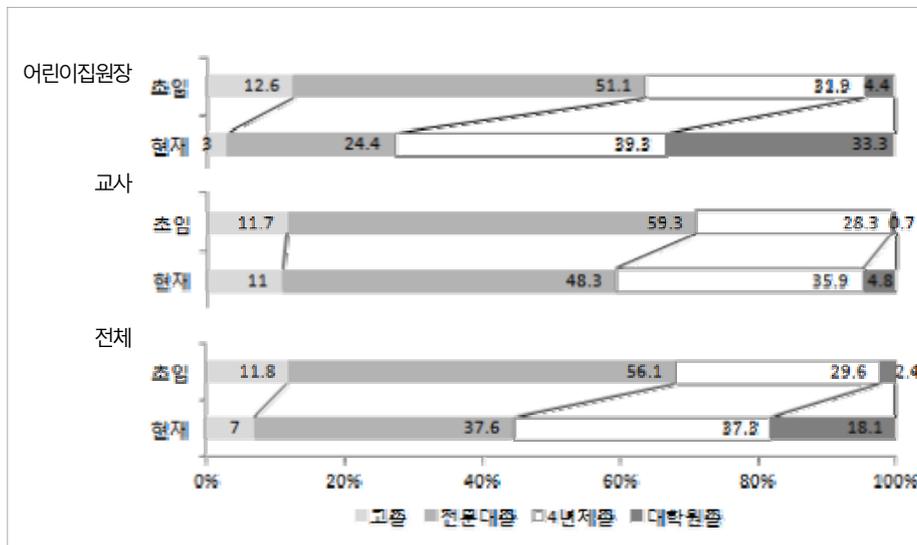
보육교사 보수가 보육인력의 전문성 신장을 견인하고 직무의 차별화를 반영하는 타당한 체계로 기능할 수 있도록, 보육교사 1급 자격취득은 국가시험(또는 무시험 검정)을 통해 이루어져 1급 자격을 취득한 보육교사에게는 호봉표에서 일정 급간 이상 뛰어넘을 수 있도록 하는 안을 제언한다. 이러한 보상체계의 인상경로를 마련한 탄력적 호봉제의 적용이 단순한 호봉액 인상으로 경력연한에 의해 자동적으로 임금이 인상되는 기존 보수체계보다 보육교직원의 직무개발과 전문성 제고에 보다 효율적일 수 있을 것이다. 예를 들어, 3년제 관련 전공학과를 졸업한 보육교사(3호봉에서 시작)가 3년 경력을 쌓은 후 4년차에 1급 시험을 통과하면, 6호봉에서 바로 9호봉을 적용받게 되는 것을 의미한다. 향후 호봉표 내의 급간 및 인상폭의 구성을 검토할 필요가 있으며, 이는 보육'교사'로서의 직위에 해당하는 전문 업무 능력을 나타내는 국가수준의 보육교직원 직무분석 및 이에 따른 직무매뉴얼의 제시가 함께 요구된다.

<표 VI-1-2> 자격등급을 반영한 보육교사 호봉 인상

단위: 원

호봉	연보수총액	월지급액	호봉증가액
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
5	18,839,520	1,569,960	46,790
6호봉일 때 → 1급 자격검정 (시험 또는 무시험) 6	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

많은 어린이집 원장과 보육교사가 초임 이후에 상위 학위를 취득하여 전문성을 신장하는 현실을 고려하여(그림 VI-1-1), 재직기간 중에 상위학력을 취득하면 호봉에 반영하는 설계 또한 필요하다. 재직 이후 취득한 학위에 대해, 잠정 석사학위는 1호봉, 박사학위 2호봉의 승급 적용을 고려할 수 있다.



[그림 VI-1-1] 어린이집원장, 보육교사 학력 변천

## 나. 임금체계의 구성 강화

### 1) 기본임금체계의 제시

보육교사의 현재 임금은 단일 호봉제 및 연봉제로 '포괄적 임금산정'으로 묶여 있다. 기본급이 얼마인지, 수당에는 구체적으로 어떠한 직무를 반영하여 지급되는 것인지, 그 금액은 얼마인지 알기가 어렵다. 이를 정확히 구분하여 기본급과 제수당 및 각종 지원액들의 구성을 검토하고 재산정할 필요가 있으며, 무엇보다 기본급과 수당, 성과급의 명목을 구분할 필요가 있다.

우선적으로 2012년 시행을 앞두고 있는 초과근무수당에의 구체적 산출근거를 마련할 것을 제언한다. 초과근무수당의 정액지급은 처우개선의 정책적 목표를 달성하기에 매우 효과적이나 그 임의성과 한시성 (또는 지자체별 자율성)의 특성을 고려할 때, 보육교사 급여체계에서 타당한 산술 근거를 가질 수 있도록 임금 구성에 제시하는 작업이 필요하다. 이는 표준보육료의 산정에도 영향을 주는 중요한 과제이다.

### 2) 수당체계의 회복

공립 유치원교사의 제 수당은 교원으로서 교육공무원에 속하므로 수당의 항목이 많다(정근수당, 시간외근무수당 외 약20종류). 보육교사에게도 2000년 이전에는 여러 가지 수당이 제공되어 정근수당과 시간외근무수당 외 약6종류 이상이 있었다(표 III-1-2). 복잡한 수당체계가 장기적으로 지향해야 할 보수체계는 아니나, 아직 보육교직원에 대한 급여와 처우가 현실화되지 않은 상황에서 현재와 같은 연봉 총액에 의한 월급여의 지급은 보육인력의 보수체계를 개선하고 임금수준을 제고하고자 하는 정책적 목적의 실행에 적절하지 않다. 장기적으로 성과급형 연봉제로의 전환을 목표로 하되, 단중기 정책수행에서는 임금수준의 향상을 위해 보육교직원의 임금 구성을 명료하게 할 필요가 있으며 이를 위해 기본급과 구분되는 수당체계의 회복은 중요한 의의를 갖는다. 보육교직원의 처우 현실화를 위해 단기적으로는 수당체계의 회복과 수당 비중의 확대가 요구된다.

보육교사의 보수체계 개선을 위해 월급여로만 되어 있는 현재 보수체계에 보육교사의 고유한 '직무'(예: 돌봄노동과 교육의 병행)를 반영한 수당체계를 회복하여 임금수준의 인상과 보수체계의 효율성을 꾀할 필요가 있다. 즉, 보육교사

의 교사로서의 직무와 동시에 고유한 돌봄업무의 수행이라는 다중역할의 어려움과 전문성을 반영하는 수당체계로 구성하는 것이 필요하다. 예를 들어 신생아 돌봄과 야간/24시간 근무 등에 대한 별도의 직무수당이 가능할 것이며, 보육활동 프로그램을 구성하는 직무에 대해 연구수당을 부여할 수 있다. 이를 위해 수당체계의 회복과 확대편성의 단기전략에 이어 중·장기적으로는 고정급의 성격을 띠는 수당(예: 보육수당, 정근수당, 기말수당 등)을 기본급으로 편입하여 보육교사 월급여 수준을 제고하고 보수체계의 기본 구성을 강화할 필요가 있다. 수당체계가 교사 직무와 연결되어 구체적인 근거를 갖고 기능하게 된다면, 장기적으로 처우개선비의 지원액 비중은 축소 가능할 것이다.

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

### 3) 보수체계 인상의 근거와 기준

현재 보육교사 호봉표는 성과급형 연봉제를 지향한다고 하나 연공에 의한 호봉제에 근거하고 있으며, 관련직종인 사회복지사, 유치원교사의 급여수준보다 여전히 낮다. 그러나 2012년 5세 누리과정의 시행으로 누리과정을 담당하는 보육교사는 유치원교사와 동일한 수준의 급여를 보전받게 됨으로써, 보육교사의 보수체계가 공립유치원교사의 임금수준에 전주어 개선되는 것이 보수체계 개선의 방향으로 제시되고 있다. 5세 누리과정의 시행은 단순히 국가수준의 일원화된 교육·보육과정만을 의미하는 것이 아니라, 어린이집과 유치원 '인력'에 동일한 직무와 역할을 요구하는 유보인력 일원화 논의의 시작이라 할 수 있다.

보육교사의 임금인상은 유사직종 대비 임금수준이 낮고 상대적으로 처우가 열악하다는 비교 논거 외에, 실제 보육교사가 수행하는 '직무'와 (2014년부터 적용되는 강화된 양성·승급 과정 등) 향상된 '전문성'에 근거한다. 수행 직무와 전문성 신장에 합당한 보상체계의 마련은 임금체계가 반영해야한 기본 요건이다. 나아가 보육교사의 보수체계 개선이 이러한 직무의 개발과 전문성 신장을 동기

부여하도록 하는 안이 마련해야 할 것이다. 중장기적으로 보육교사의 임금수준이 '국공립유치원교사'의 급여와 동등한 수준으로 수렴할 수 있도록 급여수준과 호봉체계가 단계적으로 개선되며, 보육교사 양성 및 재교육-승급-자격검정 과정 논의와 함께 이루어져야 할 것이다.

## 2. 보육교직원 비급여체계 개선

### 가. 휴게시간의 보장

근로기준법 제54조에는 근로자의 휴게시간에 대해 명시되어있다. 54조 1항은 '사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다', 2항은 '휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다'고 되어 있다.

그러나 앞의 <표 IV-1-6>을 참고하여 볼 때, 1주 총 휴게시간에 대해 질문한 결과 전체 보육교직원의 63%가 휴게시간이 '없다'고 응답, 근로기준법상 휴게시간은 어린이집에서 현재 잘 지켜지지 않는 것으로 보인다. 종일 보육을 하는 교사에게 기본 휴게시간이 주어지지 않는 점은 비급여 근무실태의 열악함 뿐만 아니라, 보육서비스 질 관리에의 어려움을 보여주는 것이다. 안정적인 휴게시간 및 보육활동 준비시간의 확보로 보육직무의 수행에 충실할 수 있는 근무여건의 마련이 시급하다.

### 나. 휴가일의 보장

근로기준법은 제 60조에 연차유급휴가(소정근로일을 8할(80%)이상 출근할 경우 1년에 15일)가 법상 휴가일이라고 명시하고 있다. 보육교직원의 휴가일은 앞에서 보았듯이, 연간 휴가일이 없다고 응답한 비율이 11.7%, 사용한 휴가일은 대체적으로 1년에 6~10일 정도가 가장 많은 38.5%를 나타냈다. 유치원 교사 및 초중등 교원의 경우 여름·겨울에는 방학이 있어 교사의 심신을 회복할 수 있는 기간을 가질 수 있지만, 보육교사의 경우 공휴일을 제외하고는 쉬기 어려운 기관 특성이 있으므로 보육교직원에게 연간 휴가일의 준수는 더욱 중요하다. 휴가일의 보장이 현실적으로 이루어질 수 있도록 대체교사 및 교사 교대근무제의 도입이 지원되어야 하며, 이러한 비급여체계의 개선이 향후 평가인증 항목에 보

다 구체화되어 반영될 필요가 있다.

#### 다. 교사공간의 보장

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

#### 라. 근무시간의 탄력운영 및 대체교사의 확대

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

#### 마. 자격체계의 확대를 통한 승진·급여 인상기회의 다변화

현재 보육교사들은 경력이 높아져도 승진할 기회가 제한적이다. 경력을 쌓아 우수교사가 되어도 호봉 승급에 의한 임금인상 외에 교사의 직무개발과 전문성 신장을 견인하고 보상에 반영하는 인센티브 기능이 마련되어 있지 않다. 따라서 현재의 자격체계를 확대 재편하고 승급과 교사자격의 경로를 다양화하여, 교사의 전문성 신장을 동기부여하고 합당하게 보상하도록 해야한다. 시간이 지날수록 증가하는 보육에의 사회적 기대수준과 부모의 요구도를 반영하여 보육교사의 역할이 다변화되고 적합한 직무를 수행하도록 하고, 이를 급여에 반영해야

한다.

교사간의 상호조력과 사회적 지지, 멘토링을 통한 교사의 발전과 서비스의 질 제고가 중요한 과제로 대두되고 있다(OECD, 발간중). 상급교사가 원장을 대신해서 어린이집의 전체적인 업무를 관장하고, 초임교사들에게 보육활동 및 수업진행에 대해 멘티교사로서의 역할을 하는 등 상위의 직무를 부여하고 교사 상호간 교류를 증대하는 것이 보육교직원 자격 및 보수체계의 개선 뿐 만 아니라 보육의 질 제고에 필요하다. 유치원교사의 원감, 선임교사, 또는 수석교사제 등이 좋은 예가 된다.

### 3. 단·중기 개선안

지금까지의 논의와 조사결과를 바탕으로 단·중·장기 실행의 우선순위를 고려하여 보육교직원 보수체계 개선 방안을 제시하면 다음과 같다.

#### 가. 단기 개선방안

단기 최우선과제로, 첫째, 보육교직원의 급여 및 보수체계 개선을 위해서는 ‘비급여 복무실태’의 개선의 병행 또는 선행이 요구된다. 앞서 살펴본대로 비급여 실태는 휴게시간, 휴가일 준수, 적법한 절차에 의한 고용계약서의 작성 및 이행준수, 근무시간과 업무량, 휴게공간, 퇴직금 적립 및 운용, 대체교사 사용과 같이 금전 요인은 아니지만 전반적으로 보육인력에의 급여(체계)가 근무만족도 및 근속의지, 나아가 보육교사로서의 자긍심과 전문성, 보육서비스의 질로 귀결 되게끔 하는 매우 중요한 매개 요인이다. 보육교직원의 급여수준 및 급여체계 개선의 궁극적 목적 달성을 위해서는 비급여 복무환경의 마련이 수반되거나 선행되어야 한다.

본 조사결과, 근로시간 중 휴게시간의 확보가 가장 잘 이루어지지 않는 것으로 나타났으므로 이에 대한 개선이 우선적으로 이루어질 필요가 있으며, 탄력근무 및 근로시간의 다양화에 대한 교사의 수요가 큰 만큼, 보육직무의 안정성을 위해 투담임제 및 팀티칭제 도입이 우선순위를 갖고 진행될 필요가 있다. 12시간의 보육이 팀티칭의 형태로 순환근무를 통해 이루어질 수 있도록 하는 인력 구성의 확대가 요구된다. 이는 교사 개인의 자질과 능력, 자격요건에 의한 서비

스 질 제고에 국한되지 않고, 근로요건의 마련과 같은 구조적·환경적인 특성이 바로 교사 개인의 자질과 능력이 서비스 질 제고로 이어지도록 하는 데에 보다 중요함을 인식하는 데에서부터 출발하는 것이다(OECD, 발간중). 이를 위해 대체교사 지원이 파견제도에서 나아가 상시 근무인력으로 강화될 수 있도록 하는 대체교사 제도의 개선이 요구된다.

둘째, 보육현장은 보육교직원의 급여체계의 구성, 즉 '임금구조'의 제시를 통해 현장의 혼란을 최소화할 필요가 있다. 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 「기본급+수당+지원액」의 구조와 명목을 명확히 제시할 필요가 있다.

<표 VI-3-1> 보수체계 제언

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

보육교사에 대한 사회적 인식과 처우가 개선되고 보육교직원의 전문성이 제고되는 미래 시점을 대비하여 경력과 전문성 개발의 동력을 내재한 성과급형 연봉제로의 전환을 마련할 필요가 있다. 이를 위해 보육교직원의 급여체계는 기본급+수당+지원액에서 기본급+수당의 구조를 「기본급+직무급+직능급」으로 구분하고 보육교직원의 처우 현실화를 위해 단기적으로 수당체계의 회복과 확대

가 요구된다. 즉 수당의 구성을 가계지원 및 식비/교통비 등의 기본 수당 외에 직무급과 직능급, 특별수당으로 구분하여 제시할 것을 제언한다. 정부지원액을 제외한 급여체계의 기본구성을 강화할 필요가 있다. 이에 수반되는 자격 및 승급체계의 변화는 잠정 교사평가제의 도입과 3급-2급-1급-선임-원장 또는 명예수석교사로의 교사자격의 확대 도입, 그리고 이에 수반하는 직무보수교육의 강화를 필요로 한다.

지원액의 부여로 처우개선을 보전하는 현행 급여체계는 임의적인 한계를 내포하므로, 보육교직원의 실질적 임금인상을 안정적으로 확보하고 퇴직금과 보육료 산정의 현실화에 반영될 수 있도록 고정급 성격을 띠는 일반적인 수당(예: 정근수당)을 기본급으로 구성하여 호봉표 월급여액을 인상하는 것이 요구된다. 즉, 보육교직원의 급여체계를 급여수준과 급여구성의 두 가지 측면에서 접근하여 호봉제의 틀 내에서 연봉제로의 발전의 토대를 마련할 필요가 있다. 급여명목과 체계의 구성은 보육교사 고유의 직무와 역할, 전문성을 반영할 수 있어야 하며, 이를 위해 국가수준에서 보육교직원 직무매뉴얼을 개발하여 보수교육 및 향후 예상되는 교사(직무)평가에 활용하는 안이 가능하다.

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

구체적으로 국공립 어린이집의 호봉표가 기준선으로 요구되는 만큼, 민간어린이집의 경우 교사 채용시 현행 자율계약이 가능하지만 영유아 대상 국가 지원 서비스인 보육의 특성상 교직원의 급여에 대해 민간기관의 자율적 운영에만 맡기지 않는 접근이 요구된다. 단기적으로 민간기관의 임금선이 국공립기준의 80%이상을 최저선으로 시작하여 점차 85%, 90%, 95%의 반영으로 유도할 필요가 있으며, 일정기간의 유예 후에 이를 평가인증의 구체적인 지표(예: 휴게시간의 확보, 수당/지원액의 지급, 초과근무수당의 지급 등)로 반영하여 급여 및 비급여 여건을 관리하고 기관 지원과 연계할 필요가 있다.

넷째, 인건비미지원기관의 자율적인 임금계약은 원장의 보육철학과 질 관리,

리더십에 의해 보육교사의 임금수준이 달라지게 된다. 따라서 원장 및 관리자의 보육철학과 질 관리 전략, 그리고 지도성이 우수한 경력교사의 근속을 유도하고 역량있는 교사의 전문성 신장을 견인하는 보상 및 보수교육 체계에 근거할 수 있도록, 원장/관리자의 지도성에 대한 교육이 필요하다. 상급교사 및 원장 대상 현직교육을 통해 강화하는 방안도 함께 고려되어야 한다.

다섯째, 보육교직원의 유사경력의 보육경력 인정에 대한 의견은 제한적이었다. 보육에 우수인력이 진입하는 경로는 다양하게 하되, 유사직종의 경력이 보육경력으로 인정되는 것에 대해서는 제한적이어야 한다. 보육경력인정의 비율을 재검토하여 간호사, 사회복지사 등의 유사직종 경력으로 어린이집 원장이 되는 자격취득경로에 대한 우선적인 검토가 요구된다.

## 나. 중장기 개선방안

중장기 보수체계 개선안으로, 첫째, '임금수준'의 향상을 다양한 채널로 실행할 필요가 있다. 현장에서 이미 반영되고 있는 학력과 자격급수에 따른 임금의 차별화를 호봉체계의 초임 및 임금인상과정에 반영함으로써 전반적인 보육교직원의 임금수준 향상을 꾀함과 동시에 학력에 의한 보육교직원의 전문성 제고를 동기화하고, 보육교사 자격(급수)의 의미를 구체화할 수 있다. 또한 원장-교사의 호봉표를 현재와 같이 분리 제시하되 원장의 초임수준을 보육교사의 20호봉 이상(초임 250만원 이상)으로 상향 조정하고, 기관장으로서의 직위 및 직무와 역할이 보다 차별화 되도록 한다.

둘째, 승급 및 보수교육 체계 개선과 연동한 탄력적 호봉제의 보수체계 개선안을 구체화하면 다음과 같다.

&lt;표 VI-3-2&gt; 승급 및 보수교육 체계 개선과 연동한 보육교사 호봉표 개선안

단위: 원

호봉	보육교사	보육교사		
		(현재호봉) 월지급액	호봉 증가액	연간 (12개월)
1	양성소졸업자 초임	1,392,280	-	16,707,360
2	2년제 졸업자 초임	1,432,600	40,320	17,191,200
3	3년제 졸업자 초임	1,476,790	44,190	17,721,480
4	4년제 졸업자 초임	1,523,170	46,680	18,278,040
5		1,569,960	46,790	18,839,520
6	▶1급자격시험(또는 검정) 응시자격 대학원졸업자 초임	1,677,840	107,880↑	20,134,080
7		1,748,950	71,110↑	20,987,400
8		1,780,940	31,990	21,371,280
9	1급 자격취득시 호봉상승	1,829,570	48,630	21,954,840
10		1,882,260	52,690	22,587,120
11		1,950,660	68,400	23,407,920
12	▶선임교사(가칭)검정응시자격	2,009,400	58,740	24,112,800
13		2,060,810	51,410	24,729,720
14		2,106,690	45,880	25,280,280
15	선임교사 자격취득시 호봉상승	2,152,580	45,890	25,830,960
16		2,217,390	64,810	26,608,680
17		2,265,120	47,730	27,181,440
18	▶원장자격검정	2,312,850	47,730	27,754,200
19		2,360,570	47,720	28,326,840
20		2,408,290	47,720	28,899,480
21	원장 자격취득시 원장호봉적용	2,486,540	78,720↑	29,838,480
22		2,534,270	47,730	30,411,240
23		2,576,500	42,230	30,918,000
24		2,624,220	47,720	31,490,640
25		2,668,260	44,040	32,019,120
26		2,712,320	44,060	32,547,840
27	▶선임교사 재검정	2,750,850	38,530	33,010,200
28		2,793,070	42,220	33,516,840
29		2,838,950	45,880	34,067,400
30	선임/원장자격 재검정시 호봉상승	2,879,340	40,390	34,552,080
호봉급간 40호봉으로 확대(30호봉 이후 연봉제 적용 권장)				
31		2,919,730	40,390	34,592,470
32		2,960,120	40,390	34,632,860
33		3,000,510	40,390	34,673,250

호봉	보육교사		
	(현재호봉) 월지급액	호봉 증가액	연간 (12개월)
34	3,040,900	40,390	34,713,640
35	3,081,290	40,390	34,754,030
36	3,121,680	40,390	34,794,420
37	3,162,070	40,390	34,834,810
38	3,202,460	40,390	34,875,200
39	3,242,850	40,390	34,915,590
40	40호봉에 이르면 연봉제로 전환	3,283,240	40,390 34,955,980

주: 가정어린이집 원장은 잠정 보육교사 1급부터 겸임 가능하도록 함.

4년제 대졸 교사 기준으로, 초임 2년뒤 1급자격시험응시(또는 검정) - 1급자격 취득시 3호봉 승급 - 1급자격취득 3년후 선임교사검정 - 선임교사 승급시 3호봉 승급 - 선임교사승급 3년후 원장자격검정 - 원장자격취득시 3호봉 승급 - 원장 자격취득 및 직무수행시 원장호봉표 적용 - 3년후 (원장호봉표를 적용하지 않는) 원장/(원장자격을 취득하지 못한) 선임교사 재검정하여 명예수석교사가 되면 다시 3호봉 승급하는 방식으로 임금인상의 동기부여와 그에 따른 자격취득 시 임금인상폭의 확대가 반영되도록 하는 것이 탄력적 호봉제 적용의 예이다. 보육교사의 자격에서 1급과 원장 사이에 (가칭)선임교사의 교사자격 신설이 수반된다는 가정 하에 4년제 대졸 초임교사가 원장자격을 취득하기까지 최소 8년의 기간과 2번의 검정(시험 또는 무시험)이 요구된다. 원장자격 취득 및 원장직위의 수행이 어려운 선임교사의 경우, 원장자격에의 채용시 외에 일정 연한후 재검정을 통해 명예수석교사로서 임금상승을 하는 구간을 설계하여 우수경력교사의 근속을 장려하고, 승급 및 임금인상의 경로로 다양화하였다.

보육교사 호봉표를 유치원교사와 마찬가지로 40호봉으로 확대하여 장기근속 교사에 대비하고 보육교사 임금인상의 효율화를 도모하되, 30호봉 이상은 임금인상이 정액에 의해 이루어져 사실상 임금인상폭은 점차 둔화되도록 설계한다. 이는 30호봉 이상에서는 연봉제로의 전환을 권장함을 의미하며, 연봉제 적용으로 교사평가에 의해 성과급제를 도입하며 연봉제 적용 초임이 30호봉 이하로 책정되지 않도록 하는 국가수준 성과급형 연봉제적용의 가이드라인 제시가 필요하다. 30호봉 이상에서는 교사가 연봉제 또는 호봉제를 선택할 수 있으나, 40호봉에 이르면 연봉제로 전환하도록 하는 설계이다. 단순히 임금수준을 유사 직종의 일정 수준에 맞추는 데에 국한되지 않고, 향후 근로시간과 근로환경의

제공, 보육교사의 직무 및 업무영역의 구분, 근로시간 내 비중의 효율성까지 고려하는 총체적인 체계로 접근해야 할 것이다. 무엇보다 '보육'이라는 돌봄노동을 수반하는 보호자 및 교육자로서의 다중역할의 노동강도와 전문성 대비 보상이 타당한 수준에서 결정되도록 하며, 이는 보육교직원 고유의 직무 대비 호봉표와 보수체계 설계로 반영되어야 할 것이다.

국가수준의 1급 자격시험(또는 무시험검정)의 도입으로 신규교사에의 전문성 제고와 자기개발의 동기부여를 할 뿐만 아니라, 과거 경력연한이 호봉에 반영되지 못한 현직 교사들의 경우 1급 자격 검정을 통해 누락된 경력연한이 보수에 반영되는 계기로 삼을 수 있다. 즉 자격 시험과 검정 체계의 점진적 도입으로 양적으로 양산되어온 기존 교사와 신규 교사에의 경로를 점차 전문성 개발과 신장의 교사생애주기 관리의 시스템으로 변화할 필요가 있다.

셋째, 정부의 인건비 지원체계의 재편을 통해 인건비 지원기관의 대상과 지원비율을 확대 또는 다양화 할 필요가 있다. 보육사업에 명기된 인건비지원기관과 미지원기관의 경계를 평가인증과 연계하여 보다 유연하게 구성할 필요가 있다. 장기적으로 부모의 증가하는 요구도에 부응하도록 다양한 형태의 어린이집이 운용되도록 하며, 이것이 인건비 지원체계와 연동되어 관리감독과 지원이 보다 큰 범주에서 효율적으로 이루어지도록 하는 정책설계가 요구된다.

#### 다. 2000년도 이전 미인정 경력인정에 소요되는 예산 추계

99년 이전의 경력인정과 호봉에의 반영은 동일시설 계속 근무의 조건을 충족할 경우로 그 동안의 보육교직원 경력연한은 임금에 온전히 반영되지 못했다. 동일시설 또는 계속 근무와 상관없이 호봉을 인정하여 적용할 경우 추가 발생하는 소요예산을 추계한 결과, 다음과 같은 결과를 얻었다.

예산추계에 활용된 분석데이터는 2009년 보육실태조사 중 시설조사에서 보육인력 관련 문항과 2010년 보육통계의 전국 국공립어린이집 종사자 현황자료이다. 2009년 실시된 보육실태시설조사는 당시 운영 중인 어린이집을 대상으로 2009년 4월부터 6월까지 진행되었으며 어린이집 유형별 비례표집을 통해 추출한 3,201개소의 어린이집을 대상으로 하고 있다. 본 분석은 보육실태시설조사 표본이 우리나라 어린이집 모집단의 특성을 반영한다는 대표성의 전제하에 진행되었다. 예산추계의 대상이 되는 인건비지원시설을 중심으로 추계하였을 때 2009 보육실태시설조사의 국공립어린이집이 전체 사례중 10.2%이며, 국공립 어

린이집 종사자의 수는 결측사례를 제외하고 국공립어린이집 원장 246명, 보육교사 3,514명이다. 국공립어린이집 원장과 보육교사의 미인정 경력을 호봉에 반영함에 따라 발생하는 추가예산은 아래와 같이 산출된다.

$$\sum(\text{총경력에 근거한 기대호봉} - \text{현재호봉}) \times \text{호봉표 급간평균} \times 12\text{개월}$$

총경력(개월)을 근거로 기대호봉을 계산하고 현재 호봉과 차이를 도출하여, 각 사례의 미인정 호봉연한으로 산출하였다.<sup>12)</sup> 호봉표는 어린이집 원장과 보육교사가 상이하므로 원장의 경우 급간평균인 58,740원을, 보육교사의 경우 51,623원을 적용하여 산출한다. 산출된 자료를 바탕으로 2010년 보육통계 전국 국공립 어린이집 종사자 현황을 기준으로 다시 환산하면 어린이집 원장은 2,023명 기준으로 45억90,935만5,016원, 국공립 시설에서 근무하는 보육교사는 14,497명 기준으로 136억3182만1,116원이 추계되었다. 이는, 호봉표의 급간평균을 활용하여 나온 추계이므로, 급간의 앞부분(5호봉~10호봉 경우)에서 호봉차액이 큰 것을 감안할 때 최소치임을 밝혀둔다. 따라서, 어린이집 원장과 보육교사의 경우를 모두 합하여 2000년 이전 미인정경력 인정을 위해 추가로 소요되는 예산은, 총 182억 2275만6,132원으로 추계된다.

<p><b>국공립어린이집 원장의 경우,</b>                  (총 경력에 근거한 기대호봉 - 현재호봉) × 58,740원 × 12개월                  = 46,522,080원 (246명 기준)</p> <p style="text-align: right;"><u>2,023명으로 환산하면: 4,590,935,016원</u></p>
<p><b>국공립어린이집 보육교사의 경우,</b>                  (총 경력에 근거한 기대호봉 - 현재호봉) × 51,623원 × 12개월                  = 275,357,082원 (3,514명 기준)</p> <p style="text-align: right;"><u>14,497명으로 환산하면: 13,631,821,116원</u></p>
<b>총 18,222,756,132원</b>

12) 미인정 호봉 산출시, 응답한 총경력에 근거한 기대호봉보다 현재호봉이 더 높은 사례가 일부 조사되었다. 비율로 보면 원장의 경우 11%, 보육교사의 경우 9.2% 이다. 이는 이상 차이거나 혹은 고용계약상의 예외로 간주하고 미인정 호봉은 없는 것으로 하여 0으로 처리하였다.

## 참 고 문 헌

- 강문숙·황해익(2008). 보육교사의 직무에 대한 내용분석. 한국보육지원학회, 4(2), 57-80.
- 강혜경(2002). 보육교사의 직무스트레스가 직무 만족도에 미치는 영향에 관한 연구, 이화여대 사회복지대학원 석사학위논문.
- 공무원보수규정(2011). 국회 법률정보시스템.
- 교육인적자원부(2008). 교육공무원 보수업무편람(2006-2008).
- 구은미(2004). 보육프로그램의 질에 영향을 미치는 교사 관련 변인분석. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 구은미·김광웅(2005). 영유아보육 프로그램의 질에 영향을 미치는 교사관련 변인의 인과분석. 열린유아교육연구, 10, 139-157.
- 김미라(2004). 기관특성과 개인적 특성에 따른 소진이 유아교사의 이직에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김연진(1995). 보육프로그램의 질에 영향을 미치는 원장 및 교사변인에 관한 연구. 한국영유아보육학, 4, 23-44.
- 김유진(2003). 영아보육교사의 전문성 인식과 직무 스트레스에 관한 연구, 덕성여대 석사학위논문.
- 김은설·안재진·최윤경·김의향·양성은·김문정(2009). 보육종사자의 전문성 제고 방안 연구. 보건복지가족부·육아정책연구소.
- 김은영(2007). 유치원 교사의 직무 수행 빈도, 중요도, 난이도에 대한 인식. 유아교육학논집, 11(2), 285-309.
- 김이경(2005). 교원의 직무 수행 실태 분석 및 기준 개발 연구. 한국교육개발원.
- 김정희(2011). 어머니들의 가정어린이집 이용실태와 요구에 관한 연구. 전남대학교 석사학위논문.
- 남순명(2002). 초등학교 담임교사의 직무분석. 서울교육대학교 석사논문.
- 박삼섭(2006). 보육교사 근무환경 개선을 위한 연구. 서강대 공공정책대학원 석

사학위논문.

- 박은혜(2007). 교사양성, 현직교육 측면에서의 유아교육·보육의 통합방안 모색. 한국열린유아교육학회 춘계학술대회.
- 박지영(2005). 가정어린이집의 시설 및 교사특성에 따른 보육의 질적 수준, 덕성여대 석사논문.
- 보건복지부(2011a). 보육사업안내(2005~2011).
- 보건복지부(2011b). 사회복지사업 지침(2006~2011).
- 보건복지부(2011c). 2011년 사회복지시설관리안내.
- 서문희·이미화·구미진(2006). 어린이집종사자 직무 및 근로환경 실태분석. 여성가족부·육아정책연구소.
- 서울시사회복지관협회(2011). 2011년 서울시 사회복지관 기본급 지급 기준.
- 서지영(2002). 유치원 교사의 이직의도에 관한 이론적 모형 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 성영혜(1994). 보육교사의 직무 스트레스에 관한 연구. 한국영유아보육학, 1, 1-21.
- 송민재·이희자(2001) 교사가 지각한 유아교육기관 원장의 지도성 유형과 교사의 직무만족도, 한국생활과학회지, 10(2) 153-163.
- 송정(2010). 유치원과 보육시설 정부지원 현황 및 개선방안. 경기도가족여성연구원 정책제안서.
- 심숙영(1999) 근무여건과 개인적인 특성에 따른 소진이 유아교육 교사의 이직에 미치는 영향. 아동학회지, 20(3) 339-349.
- 어린이집평가인증사무국(2007). 21인 이상 어린이집평가인증지표.
- 어린이집평가인증사무국(2011). 어린이집 평가인증지침.
- 영유아보육법(2011). 영유아보육법 [(타)일부개정 2011.7.14 법률 제 10854호].
- 오미옥·신원식(2010). 보육교사의 직무에 대한 인식능력. 한국보육지원학회지, 6(3) 85-102.
- 오영희·김숙령(1996). 영유아 보육시설장의 보고에 의한 보육시설의 현황. 한국영유아보육학, 8, 33-52.
- 유희정·이미화(2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석, 한국여성개발원

연구보고서.

- 유희정·이미화·민현주·강민정·선보영·서영숙·이영환·백혜리·이순영·최혜영·송영주·강정원·최은영(2009). 보육실태조사보고서-시설조사. 보건복지가족부·한국여성정책연구원.
- 유희정·이미화·장명림·김은설·김은영·송신영(2008). 유치원과 어린이집 일원화 체제를 위한 협력과 통합 방안. 육아정책개발센터.
- 유희정·문무경·원명순·김애리·김홍희(2007). 어린이집종사자 경력 및 호봉체계 개선방안 연구. 여성가족부·육아정책연구소.
- 윤경준·지경빈(2011). 보육교사의 이직의도와 정책적 시사점: 서울형어린이집의 구조적 특성과 근무환경을 중심으로. 한국정책과학학회보, 15, 171-197.
- 윤희미·권혜경(2003). 보육교사의 직무스트레스와 직업만족도, 한국생활과학회지, 12(3), 303-319.
- 이미정·윤숙현(2006). 우리나라 영유아보육정책의 변천과 발전방안. 한국보육학회지, 6, 81-98.
- 이경림(2005) 영아반 교사의 전문성 인식도와 영아보육프로그램의 질에 관한 연구. 성균관대학교 석사학위논문
- 이경선(2000). 보육의 질에 영향을 주는 관련 변인 연구. 성균관대학교 박사학위논문.
- 이순영·우정희(2008). 보육교사 근무환경에 대한 행정적·재정적 지원 만족도 및 요구. 한국유아교육·보육행정연구, 12(1)
- 이옥(2000). 한국 영유아보육사업의 이념적 방향과 과제. 한국영유아보육학, 23, 1-24.
- 이옥·김은설·신나리·문무경·최혜선(2006). 육아정책의 효율성 제고를 위한 유아교육·보육의 협력과 통합 방안. 육아정책개발센터.
- 전춘애·이미숙(2002). 어린이집의 구조적, 과정적 변인 및 인구통계학적 특성에 따른 유아의 사회적 능력. 한국가정관리학회지, 20(1), 115-124.
- 조성연(2004). 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스. 한국영유아보육학, 36, 23-44.
- 표갑수(2006). 정부의 중장기 보육계획의 주요쟁점과 개선방안. 한국영유아보육학, 46, 71-91.
- 황해익·남미경(2011). 보육시설종사자의 자격 및 처우. 2011 춘계 보육관련학회

- 통합학술대회 자료집.
- 허혜경·박인숙(2010). 보육교사의 자질과 직무태도가 보육의 질에 미치는 영향. *한국 영유아보육학*, 64, 21-41.
- Ackerman, D.J. (2006). The costs of being a child care teacher: Revisiting the Problem of Low Wages. *Educational Policy*, 20(1), 85-112.
- Bogard, K., Fasaha, T., & Takanishi, R. (2008). Teacher education and PK outcomes: Are we asking the right questions? *Early Childhood Research Quarterly*, 23, 1-6.
- Cameron, C., Mooney, A., & Moss, P. (2002). The child care workforce: current conditions and future directions. *Critical Social Policy*, 22(4), 572-595.
- Deery-Schmitt, D. M., Todd, C. M. (1995). A conceptual model for studying turnover among family child care providers. *Early childhood Research Quarterly*, 10(1), 121-143.
- Early, D. M., Maxwell, K. M., Burchinal, M. R., Alva, S., Bender, R. H., Bryant, D., Cai, K., Clifford, R. M., Ebanks, C., Griffin, J. A., Henry, G. T., Howes, C., Iriondo-Perez, J., Jeon, H.J., Mashburn, A. J., Peisner-Feinberg, E., Pianta, R. C., Vandergrift, N., Zill, N. (2007). Teachers' education, classroom quality, and young children's academic skills: Results from seven studies of preschool programs. *Child Development*, 78(2), 558-580.
- Fiene, R. (2002). Improving Child Care Quality Through an Infant Caregiver Mentoring Project. *Child and Youth Care Forum*, 31(2), 79-87.
- Gable, S., Rothrauff, T. C., Thornbirg, K. R., & Mauzy, D. (2007). Cash incentives and turnover in center-based child care staff. *Early Childhood Research Quarterly*, 22, 363-378.
- Glantz, F. B. & Layzer, J. (2000). The Cost, Quality and Child Outcomes Study: A Critique. Abt Associate Inc.
- Howes, C., Burchinal M., Pianta, R., Bryant, D., Early, D., Clifford, R., Barbarin O. (2008). Ready to learn? Children's pre-academic

- achievement in pre-Kindergarten programs. *Early Childhood Research Quarterly*, 23(1), 27-50.
- Howes, C., Phillips, D., & Whitebook, M. (1992). "Thresholds of Quality: Implications for the Social Development of Children in Center-based Child Care. *Early Childhood Research Quarterly*, 63(2), 449-460.
- OECD(2006). OECD Annual report 2006.
- OECD(발간중). Start Strong III: A Quality Toolbox for Early Childhood Education and Care, OECD Publishing.
- Sylva, K., Melhuish, E., Sammons, P., Siraj-Blatchford, I., & Taggart, B. (2010). *Early Childhood Matters: Evidence from the Effective Preschool and Primary Education project*, Routledge, London/New York.
- Torquati, J. C., Raikes, H., Huddleston-Casas, C. A. (2007). Teacher education, motivation, compensation, workplace support, and links to quality of center-based child care and teachers' intention to stay in the early childhood profession, *Early Childhood Research Quarterly*, 22, 261-275.
- Whitebook, M., Howes, C., & Phillips, D. (1989). Who cares? Child care teachers and the quality of care in America. Final report: National Child Care Staffing Study. Oakland, CA: Child Care Employee Project.
- Whitebook, M. & Ryan, S. (2011). Degrees in Context: Asking the right questions about preparing skilled and effective teachers of young children. NIEER Preschool Policy Brief, 22.
- Whitebook, M., & Sakai, L. (2003). Turnover begets turnover: An examination of job and occupational instability among child care center staff. *Early Childhood Research Quarterly*, 18(3), 273 - 293.

## 부 록

---

부록 1. 보육교직원 보수체계 개선에 대한 의견 조사  
설문지







**part B. 경력 및 급여 현황과 근무 실태에 대한 질문입니다.**

B1. 현재 귀하의 근무시간과 휴게시간은 어떻게 됩니까? 평균적으로 말씀해주세요.

근무시간	휴게시간	초과근무시간 (시간외, 야간, 주말 등)
1주 총 _____ 시간 1일 평균 _____ 시간	1주 총 _____ 시간 1일 평균 _____ 시간	1주 총 _____ 시간 1일 평균 _____ 시간
<input type="checkbox"/> 해당사항 없음	<input type="checkbox"/> 해당사항 없음	<input type="checkbox"/> 해당사항 없음

B2. 지난 1년(2010년) 귀하에게 부여된 연간 휴가일은 총 며칠입니까? 1년 총 \_\_\_\_\_ 일  
 B2-1. 지난 1년(2010년)간 실제 사용한 휴가일은 며칠입니까? 1년 총 \_\_\_\_\_ 일

B3. 현재 귀하가 받고 있는 임금에 대한 질문입니다. 지난 달 수령한 실수령액 기준으로, 월 급여액 및 내역을 적어주시기 바랍니다. 기본급여 외에 받은 (중앙정부 및 지자체 등) 지원액과 수당, 기타 수입의 내역이 어떻게 되는지 아시는대로 모두 적어주시기 바랍니다.

(해당사항이 없는 경우, 비해당 칸에 V표 해주십시오)

현재 호봉	① 기본급	② 제수당	③ 지원액 (처우개선비)	④ 기타	월 급여총액 (①+②+③+④)
호봉	원	원	원	원	원
98 비해당 99 모름	98 비해당 99 모름	98 비해당 99 모름	98 비해당 99 모름	98 비해당 99 모름	원

B3-1. 위에서 “비해당”의 이유: \_\_\_\_\_

B3-2. 위에 적은 월급의 내역을 아래의 표에 구분하여 적어주십시오.

구분	지원처	내역 및 명목	월 금액	해당여부
기본급	-	-	총 원	98. 비해당
수당		1) 복지수당	원	98. 비해당
		2) 장기근속수당	원	98. 비해당
		3) 가족수당	원	98. 비해당
		4) 초과근무수당(시간외, 야간, 휴일수당)	원	98. 비해당
		5) 직책수당(적어주세요: )	원	98. 비해당
		6) 기타수당(적어주세요: )	원	98. 비해당
		7) 기타수당(적어주세요: )	원	98. 비해당
		8) 기타수당(적어주세요: )	원	98. 비해당
		9) 기타수당(적어주세요: )	원	98. 비해당
		10) 제 수당 일괄통합되어 지급됨	원	98. 비해당
		11) 모르겠음	원	98. 비해당
수당 소계	-	총( )개 수당	총 원	98. 비해당
지원액		1) 처우개선비	원	98. 비해당
		2) (적어주세요: )	원	98. 비해당
		3) (적어주세요: )	원	98. 비해당
		4) (적어주세요: )	원	98. 비해당
		5) (적어주세요: )	원	98. 비해당
지원액 소계		총( )개 지원액	총 원	98. 비해당
※기타				

B3-3. 금년 연간 급여 총액: \_\_\_\_\_ 원 (예상)



**part C. 현재 급여 및 근무 만족도와 관련 의견을 묻는 질문입니다.**

C1. 현재 급여 및 복리에 관하여, 각 항목별로 만족하는 정도에 따라 5점 척도 해당란에 V표 하여 주시기 바랍니다.

항 목	1	2	3	4	5	C2 (각 항목의 12 응답자만) 불만족 이유
	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	
1) 현재 급여수준에 만족한다	1	2	3	4	5	
2) 현재 임금체계 (예 기본급+제수당+지원액 등) 에 만족한다	1	2	3	4	5	
3) 현재와 같은 임금방식 (호봉제 또는 연봉제)에 만족한다	1	2	3	4	5	
4) 초과근무수당에 만족한다(예 시간외, 휴일수당 등)	1	2	3	4	5	
5) 각종 지원액 지급에 만족한다	1	2	3	4	5	
6) 휴가 사용에 만족한다	1	2	3	4	5	
7) 고용계약서 작성 및 임금협의 과정에 만족한다	1	2	3	4	5	
8) 고용계약서(대로의) 이행에 만 족한다	1	2	3	4	5	
9) 4대 보험 가입에 만족한다	1	2	3	4	5	
10) 근무시간 업무량 등 근무여 건에 만족한다	1	2	3	4	5	
11) 교사공간, 원장실, 사무실 공 간 등 근무환경에 만족한다	1	2	3	4	5	
12) 퇴직금 적립 및 운영에 만족한다	1	2	3	4	5	
13)기타( )	1	2	3	4	5	

C3. 근속 및 이직/전직에 대한 의견을 묻는 질문입니다. 5점 척도 해당란에 V표 하여 주시기 바랍니다.

항 목	1	2	3	4	5
	전혀 아님	별로 아님	보통	다소 그러함	매우 그러함
1) (다른 어린이집으로) 이직할 의향이 있다	1	2	3	4	5
2) (다른 직종으로) 전직할 의향이 있다	1	2	3	4	5
3) 곧 퇴직할 의향이 있다	1	2	3	4	5
4) 경력을 쌓아 보육교(직)원으로 계속 일할 생각이다	1	2	3	4	5
5) 평생 직장으로 생각하고 있다	1	2	3	4	5

C3-1. (C3에서 1, 2, 3항목의 4,5번 응답자만) 그 이유는 무엇입니까? 1, 2 순위로 골라 응답해주세요.  
1순위: \_\_\_\_\_ 2순위: \_\_\_\_\_

<b>보 기</b>	1) 보육교사 업무가 적성에 맞지 않아서 2) 보육교사 업무량이 너무 많아서 3) 낮은 보수 때문에 4) 근무환경이 좋지 않아서 5) 결혼, 출산, 건강, 공부 등의 개인적 이유로 6) 더 나은 보수와 근무여건의 어린이집으로 옮기기 위해 7) (어린이집 교사가 아닌) 다른 직업 기회를 갖기 위해 8) 보육교사에 대한 사회적 인식이 낮아서 9) 보육교사/원장이 전문성이 없다고 생각되어 10) 원장/운영진, 동료교사, 학부모 등과의 인간관계 때문에 11) 기타: _____
----------------	--

C3-2. (C3에서 4, 5항목의 4,5번 응답자만) 그 이유는 무엇입니까? 1, 2 순위로 골라 응답해주세요.  
1순위: \_\_\_\_\_ 2순위: \_\_\_\_\_

<b>보 기</b>	1) 보육교사 업무가 적성에 맞아서 2) 보육교사 근무여건 및 환경이 대체로 좋아서 3) 보수가 나쁘지 않아서 4) 앞으로 보육교사 승급 및 원장 자격 취득을 계획하여 5) 앞으로 근무여건 및 보수가 좋아질 것으로 기대하여 6) 보육교사에 대한 사회적 인식이 좋은 편이어서 7) 보육교사/원장이 전문성이 있다고 생각되어 8) 기타: _____
----------------	--

C4. (위 C3번에서) 근속 및 평생직장, 혹은 이직 및 전직을 고려하는 데에 임금수준이 미치는 영향은 어느 정도입니까?

- 1)전혀 상관없다                      2)별로 상관없다  
 3)보통이다                              4)약간 상관있다                      5)매우 상관있다

C5-1. '보육교사'의 급여수준 및 체계가 바뀔 필요가 있다고 생각하십니까?

- 1) 전혀 그렇지 않다                      2) 별로 그렇지 않다  
3) 보통이다                                  4) 약간 그렇다                                  5) 매우 그렇다

C5-2. '어린이집 원장'의 급여수준 및 체계가 바뀔 필요가 있다고 생각하십니까?

- 1) 전혀 그렇지 않다                      2) 별로 그렇지 않다  
3) 보통이다                                  4) 약간 그렇다                                  5) 매우 그렇다

C6. 현재 귀하가 받기를 희망하는 월 희망급여액(실수령액 기준)은 얼마입니까?  
월 \_\_\_\_\_ 원

C7. 보육교사 및 원장의 임금수준이 어느 정도가 되어야 한다고 생각하십니까?  
초대졸 학력자를 기준으로 월 초임 금액을 적어주십시오.

C7-1. (2~3년제 초대졸) 보육교사 2급 초임: 월 \_\_\_\_\_ 원

C7-2. (2~3년제 초대졸) 어린이집 원장 초임: 월 \_\_\_\_\_ 원

C8. 보육교사의 보수체계가 개선해야 할 가장 큰 문제점은 무엇이라고 생각하십니까? 1, 2, 3순위로  
골라 응답해주세요.

1순위: \_\_\_\_\_ 2순위: \_\_\_\_\_ 3순위: \_\_\_\_\_

보 기	<p>1) 직무/직위(담임, 원장 수당 등) 수당이 없다</p> <p>2) 경력교사 우대 및 승진 기회가 적다</p> <p>3) 제 수당과 지원액의 명목과 구성이 부족하다</p> <p>4) 제 수당과 지원액의 구성이 복잡하다 (임금체계가 복잡하다)</p> <p>5) 총 급여에서 기본급의 비중이 적다</p> <p>6) 3급, 2급 교사의 초임이 1호봉에서 동일하게 시작하는 등, 학력연한과 자격체계가 임금에 반영되어있지 않다</p> <p>7) 경력연한이 호봉에 제대로 반영되어 있지 않다 (호봉승급이 잘 안된다)</p> <p>8) 어린이집 원장의 경우, (교사경력을 제외하고) 누구나 원장 1호봉에서 시작한다.</p> <p>9) 임금 수준이 낮다</p> <p>10) (임금 수준보다) 긴 근로시간, 보조/대체교사 부재, 서류 등 업무량이 많다</p> <p>11) 법정수당(시간 외, 연월차수당 등)이 제대로 지급되지 않는다</p> <p>12) 기타: _____</p>
--------	---

C9. 보육교사의 임금수준 및 보수체계의 개선을 위한 여러분의 의견을 묻는 질문입니다. 동의하는 정도에 따라 5점 척도 해당란에 V표 하여 주시기 바랍니다.

항 목	1	2	3	4	5
	전혀 아님	별로 아님	보통	다소 그함	매우 그함
1) 학력연한에 따라 초임/호봉산정이 차별화 되어야한다	1	2	3	4	5
2) 임금수준 자체가 높아져야 한다.	1	2	3	4	5
3) 급여에서 기본급의 비중이 더 높아져야 한다	1	2	3	4	5
4) 지원액과 수당의 종류(내용)와 구성이 보장되어야 한다	1	2	3	4	5
5) 호봉제 대신 성과급이 있는 자율연봉제로의 정착이 필요하다	1	2	3	4	5
6) 임금상승폭이 커지는 특정 구간의 구성이 필요하다	1	2	3	4	5
7) 직무/직위 수당(예: 담임, 원장 수당)의 신설이 필요하다	1	2	3	4	5
8) 교사자격(1, 2, 3급)과 교사-원장 등의 직위에 따라 차별화된 임금수준과 체계가 적용되어야 한다	1	2	3	4	5
9) 경력교사 우대가 임금체계에 반영되어야 한다	1	2	3	4	5
10) 기타(구체적으로): _____	1	2	3	4	5

C9-1. (위 C9의 항목 중에서) 보육교직원의 보수체계 개선을 위해 가장 중요하다고 생각하는 내용을 2개를 꼽는다면 어떤 것입니까? 1, 2 순위로 골라 응답해주세요.

1순위: \_\_\_\_\_ 2순위: \_\_\_\_\_

C10. 보육교사의 급여 수준이 상향조정된다면 그 기준은 무엇이어야 한다고 생각하십니까? 다음 중에서 한 가지를 골라주세요.

- 1) 국공립어린이집 보육교사 급여
- 2) 국공립유치원 유치원교사 급여
- 3) 초중등학교 교원 급여
- 4) 사회복지사 급여
- 5) 국가 공무원 급여
- 6) 동일 학력의 근로자 평균 급여 (예: 전국 (초)대졸근로자 평균 급여)
- 7) 기타: \_\_\_\_\_

C11. (위 C10에서) 그렇게 생각하는 이유는 무엇입니까?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

C12. 보육교사의 급여 수준이 상향조정된다면, 다음의 항목에 대해 어느 정도 기여할 것이라 생각하십니까?

항 목	1	2	3	4	5
	전혀 아님	별로 아님	보통	다소 그려함	매우 그려함
1) 보육 서비스 질 향상에 기여할 것이다	1	2	3	4	5
2) 교사의 전문성이 향상될 것이다	1	2	3	4	5
3) 교사의 (주관적) 전문성 인식/직무효능감이 좋아질 것이다	1	2	3	4	5
4) 교사의 이직과 퇴직이 줄어들 것이다	1	2	3	4	5
5) 보육교사에 대한 사회적 인식이 좋아질 것이다	1	2	3	4	5
6) 궁극적으로 아동의 발달과 성장에 기여하는데 도움이 될 것이다.	1	2	3	4	5
7) 수요자 부모의 어린이집 이용 만족도가 높아지는데 기여할 것이다	1	2	3	4	5
8) 기타 효과 (구체적으로): _____	1	2	3	4	5

C13. (급여 및 봉급체계의 개선 외에) 보육교사의 처우를 개선하기 위한 비임금 요인, 즉 근로여건의 개선과 관련해서는 다음 중에서는 어느 것이 필요하다고 생각하십니까? 두 가지를 골라

1, 2 순위로 응답해주세요.

1순위: \_\_\_\_\_ 2순위: \_\_\_\_\_

- 1) 이용시간의 다양화(시간제, 단축형, 연장형 등)로 교사 근무시간의 탄력 운용이 가능해져야 한다
- 2) 교사가 1반에 2명 정도 배치되어야 한다
- 3) 대체교사가 있어야 한다(병가, 휴가, 교사연수 때를 대비하여)
- 4) 교사 1일 근무시간을 8시간에 맞추어, 1일 2교대 근무제가 운용되어야 한다
- 5) 교사의 근로여건 관련하여 개선해야 할 점이 별로 없다.
- 6) 기타(구체적으로 - \_\_\_\_\_ )

C14. 보육교사의 처우 개선을 위해, 귀하는 임금요인(예: 급여의 향상, 시간외 수당의 지급 등)과 비 임금요인(예: 근로시간, 법정휴가일의 준수 등)의 개선 중 어느 것이 더 시급하다고 생각하십니까?

- 1) 임금요인(예:급여의 향상, 시간외 수당의 지급 등)의 개선이 더 시급하다
- 2) 비 임금요인(예: 근로시간, 법정휴가일의 준수 등)의 개선이 더 시급하다
- 3) 기타(구체적으로 - \_\_\_\_\_ )

C15. 다음의 개선[안]에 대해 찬반 의견을 표시해주십시오. 반대인 경우는, 그 이유와 귀하가 생각하시는 개선[안]에의 의견을 적어주시기 바랍니다.

항 목	찬성	반대	반대 이유 및 의견
1) 고졸(+1년교육과정) 초입은 1호봉, 2년제 대졸은 2호봉, 3년제 대졸은 3호봉, 4년제 대졸 초입은 4호봉에서 시작한다.	1	2	
2) 보육교사-원장의 호봉체계를 분리시켜 제시한다.	1	2	
3) (보육교사 내에서도) 1급-2급-3급 보육교사의 호봉체계를 분리시켜 제시한다.	1	2	
4) 동일시설 계속 근무 여부와 상관없이 (1년 이상) 실 경력연한을 호봉산정에 반영한다	1	2	
5) 보육경력의 인정, 즉 호봉반영은 100%로 하되, 유사경력(예: 간호사, 영양사, 초중등교원, 사무원 등)은 경력인정을 달리 적용한다.	1	2	
6) 담임교사와 비담임교사를 구분하는 등, 직무에 따라서도 임금을 차별화한다.	1	2	
7) 기타 (구체적으로): _____	1	2	

C16. 위에서 제시된 개선[안]들에 대해 장·단점 및 예상되는 파급효과 등에 대한 귀하의 의견을 자유로이 피력해주십시오.

1) 고졸(+1년교육과정) 초입은 1호봉, 2년제 대졸은 2호봉, 3년제 대졸은 3호봉, 4년제 대졸 초입은 4호봉에서 시작한다. (장점) (단점) (예상 효과)
2) 보육교사-원장의 호봉체계를 분리시켜 제시한다. (장점) (단점) (예상 효과)
3) (보육교사 내에서도) 1급-2급-3급 보육교사의 호봉체계를 분리시켜 제시한다. (장점) (단점) (예상 효과)
4) 동일시설 계속 근무 여부와 상관없이 (1년 이상) 실 경력연한을 호봉산정에 반영한다 (장점) (단점) (예상 효과)

5) 보육경력 인정, 즉 호봉반영은 100%로 하되, 유사경력(예: 간호사, 영양사, 초중등교원, 사무원 등)은 경력인정을 달리 적용한다. (장점) (단점) (예상 효과)
6) 담임교사와 비담임교사를 구분하는 등, 직무에 따라서도 임금을 차별화한다. (장점) (단점) (예상 효과)
7) 기타(구체적으로): _____ (장점) (단점) (예상 효과)

C17. 위에서 살펴본 개선[안]이 실시될 경우, 예상되는 다음의 긍정적·부정적 효과에 대해 어떻게 생각하시는지 5점 척도에 응답해주시고, 제시된 항목 중 가장 그러하다고 동의하는 두 가지를 골라, 1, 2순위에 응답해주세요.

항 목	1	2	3	4	5
	전혀 아님	별로 아님	보통	다 소 그러 함	매 우 그러 함
1) '학력'에 따른 급여의 차별화로, 보육교사에 대한 임금수준이 비로소 체계적이며 합리적이 된다.	1	2	3	4	5
2) '자격(급수)'에 따른 급여의 차별화로, 보육교사 급수의 의미가 살고 자격체계가 제 기능을 하게 된다.	1	2	3	4	5
3) 학력과 자격(급수)에 따른 급여의 차별화는, 시대착오적으로, (일례로) 동일업무, 동일임금의 원칙에 위배될 수 있다.	1	2	3	4	5
4) 2~4년제 대학연한과 상관없이 보육교사 양성 이수 학점이 모두 동일한 36학점임에도 불구하고, 대학연한의 차이로 임금이 차이를 두는 것을 불합리하다.	1	2	3	4	5

1순위: \_\_\_\_\_ 2순위: \_\_\_\_\_



D1. 보육 경력	기관유형 및 근무기간			D5. 직위	D6. 초임 (실수령액)	D7. 지급기준	D8. 기준 호봉표 대비	D9. 경력인정	임금만족도
	D2. 첫 근무연도	D3. 재직기간	D4. 기관유형						
D1-1.	_____년	총 _____년 _____개월		1)교사 2)원장	원		1)직음 2)간음 3)많음	-	D10. 비임금만족도(근무여건 만족도)
D1-2.	_____년	총 _____년 _____개월		1)교사 2)원장	원		1)직음 2)간음 3)많음	1)인정 2)부분인정 3)불인정	1)매우불만족 2)불만족 3)보통 4)만족 5)매우만족 1)매우불만족 2)불만족 3)보통 4)만족 5)매우만족
D1-3.	_____년	총 _____년 _____개월		1)교사 2)원장	원		1)직음 2)간음 3)많음	1)인정 2)부분인정 3)불인정	1)매우불만족 2)불만족 3)보통 4)만족 5)매우만족 1)매우불만족 2)불만족 3)보통 4)만족 5)매우만족
D1-4.	_____년	총 _____년 _____개월		1)교사 2)원장	원		1)직음 2)간음 3)많음	1)인정 2)부분인정 3)불인정	1)매우불만족 2)불만족 3)보통 4)만족 5)매우만족 1)매우불만족 2)불만족 3)보통 4)만족 5)매우만족
D1-5. 현재	_____년	총 _____년 _____개월		1)교사 2)원장	원		1)직음 2)간음 3)많음	1)인정 2)부분인정 3)불인정	1)매우불만족 2)불만족 3)보통 4)만족 5)매우만족 1)매우불만족 2)불만족 3)보통 4)만족 5)매우만족
계	총 보육경력: D11. 총( )개 기관 D12 ( )년 ( )월			D13. 보육교사: 총( )년 ( )월		D14. 어린이집 원장: 총( )년 ( )월			

D15. 현재 근무하는 기관이 (현재 직위의) 첫 근무지입니까? 1) 네 2) 아니오

D16. 어린이집 원장 자격을 취득하기까지, 보육교사 최초 자격 취득 이후 몇 년이 걸렸습니까? ( )년 해당사항 없음(적어주세요: )

D17. 보육교사-어린이집 원장의 급여 및 보수체계 개선 방안 관련하여 의견이 있으시면, 자세히 적어주시기 바랍니다.

\* 끝까지 성실히 응답해 주셔서 감사합니다. 소중한 자료로 쓰겠습니다 \*



연구보고 2011-05

---

**보육교직원 보수체계 개선 방안 연구**

---

**발행일** 2011년 10월  
**발행인** 이 영  
**발행처** 육아정책연구소  
**주 소** 서울시 종로구 율곡로 33 안국빌딩 6층, 7층, 10층, 11층  
전화: 02) 730-7070  
팩스: 02) 730-3313  
<http://www.kicce.re.kr>  
**인쇄처** 대명기획 02) 2273-1292

---

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

ISBN 978-89-92396-96-7 93330