

학교 비정규직의 무기계약직 전환 이후 실태와 개선방안 : 경기도교육청을 중심으로

G Y E O N G G I I N S T I T U T E O F E D U C A T I O N

진숙경 이원희
김미영



정책연구	2014-15
보안등급	일반과제

학교 비정규직의 무기계약직 전환 이후 실태와 개선방안: 경기도교육청을 중심으로

연구책임자: 진숙경 (경기도교육연구원 부연구위원)
공동연구원: 이원희 (고려대 노동문제연구소 연구위원)
김미영 (이화여대 고진로사회권연구소 연구교수)

머리말

학교 비정규직의 무기계약직 전환 이후 실태와 개선방안:
경기도교육청을 중심으로

한국의 비정규직 문제가 심각한 사회 문제로 대두되면서 이에 대한 대책으로 마련된 소위 기간제법은 2년을 초과하여 일한 기간제 근로자를 “기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자”, 즉 무기계약직이라고 규정하였다. 계약기간 만료를 앞두고 고용 불안에 시달려야 했던 비정규직들에게 고용 안정을 꾀하고자 하였던 것이다.

비정규직의 무기계약직 전환은 비정규 노동자들이 안고 있는 고용불안과 차별 문제 중 적어도 고용 불안 문제에 대한 대안을 제시함으로써 우리 사회에 긍정적인 영향을 미쳤다고 할 수 있으나, 임금 및 근로조건의 차별과 관련한 문제는 여전히 심각한 문제로 남아있는 것이다.

학교 현장에서도 비정규직 보호 측면에서 전국 시도교육청 교육감 선거에서 소위 진보교육감이 당선된 6개 교육청이 앞장서 특정 직종에 대해 무기계약직 전환을 추진하였다. 경기도교육청도 2013년 5월 상시·지속 업무에 종사하는 32개 직종의 학교 비정규직 5,600여명을 무기계약직으로 일괄 전환하였다. 학교 무기계약직들도 고용 불안 문제를 어느 정도 해결하였지만, 처우 개선의 미비함으로 인해 실망이 커지고 있는 실정이며, 노동조합 조직화의 확대에 따라 노사 갈등도 더욱 확산될 조짐을 안고 있는 것이다.

이에 본 연구는 학교 비정규직의 무기계약직 전환 이후 실질적인 노동조건은 어떤 변화를 가져왔는지, 이와 함께 무기계약직 전환자들의 직무만족도 등 의식적인 변화에 대해서도 살펴보고자 한다. 이를 통해 무기계약직 전환이후 애로사항과 노사관계상의 쟁점 및 제도 개선 방향을 짚어보고, 장기적으로 직무만족도 제고를 통한 직무성과 및 전문 능력 향상 개선 방안 등에 대한 정책적 대안을 모색해 보도록 한다.

바쁜 일정에도 불구하고 본 연구를 위해 인터뷰에 응해주시고 설문조사에 참여해주신 경기도교육청 소속 무기계약직 종사자들에게 진심으로 감사드리며, 다방면으로 협조해 주신 학교 비정규직 노동조합 관계자분들에게 깊은 감사를 드린다. 또한 쉽지 않은 심층 면담과 설문 조사 및 분석 전반 과정을 성실히 수행한 연구진들의 노고를 치하한다. 본 연구는 경기도교육연구원의 진숙경 박사가 연구책임을 맡았으며 이원희 박사, 김미영 박사가 공동으로 참여하였다. 연구 보고서의 심의를 맡아 주시고 고견을 보태주신 윤진호 교수님을 비롯해 원세연 연구사, 노시구 선생님에게 감사드리며, 행정 실무를 맡아 여러모로 도움을 주신 김혜영 선생님에게도 감사드린다.

끝으로 본 보고서에 제시된 정책대안이나 의견은 연구원의 공식의견이 아니며, 연구진의 개인 견해를 밝힌다.

2014년 12월

경기도교육연구원
원 장 이 한 복

목 차

제1장 서론	3
제1절 연구의 배경 및 목적	3
제2절 연구 방법 및 주요 연구내용	4
제3절 선행연구	6
제2장 학교 무기계약직 현황	11
제1절 전국 차원의 학교 무기계약직 현황	11
1. 고용현황	11
2. 직종별 임금 현황	18
제2절 경기도 무기계약직 실태	25
1. 고용현황	25
2. 무기계약직 인사운영	27
3. 보수 현황	30
4. 근로조건	34
제3장 학교 비정규직 노사관계	39
제1절 학교 비정규직 노동조합 현황	39
제2절 학교 비정규직 단체교섭 및 노사간 쟁점	44
제4장 학교 비정규직 설문 결과	49
제1절 학교 비정규직 설문 개요	49
제2절 학교 비정규직 설문조사 결과	50
1. 인구통계학적 변인	50
2. 교육감 직고용 후 근로조건	56
3. 교육감 직고용 후 고용안정	65
4. 교육감 직고용 후 직무만족도	69
5. 교육훈련	75
6. 근무환경	82

목 차

7. 노동조합 활동	85
8. 차별 인식	90
제3절 소결	96
제5장 학교 무기계약직 직종별 실태	101
제1절 인터뷰 개요	101
제2절 급식실	102
1. 영양사	102
2. 조리사	113
3. 조리실무사	123
4. 소결	135
제3절 행정실무사	137
제4절 사서	151
제5절 유치원종일반보조원	164
제6절 특수교육실무사	177
제6장 학교 무기계약직 고용에 관한 법적 검토	197
제1절 무기계약직 전환에 따른 노동법 적용 관계	197
1. 노동법 적용의 당사자: 근로자와 사용자 지위의 구성	197
2. 「근로자참여법」에 따른 노사협의회 설치와 구성	201
3. 개별적 근로조건 관련 쟁점	205
제2절 학교 무기계약직 고용형태에 관한 제도 개선방안	213
1. 학교 고용환경에 적합한 근로관계 규범의 필요	213
2. 학교의 일반 근로관계 규율의 원칙	214
제7장 학교 무기계약직 관련 총괄적 쟁점	221
제1절 임금관련 사항	221
1. 임금체계의 문제	221
2. 임금수당의 문제	222

3. 임금 수준의 문제	223
4. 임금계상항목의 회계상 문제	224
제2절 인사관련 사항	225
1. 고용안정의 문제	225
2. 휴가관련 대체인력운영의 필요성	226
3. 배치전환의 문제	226
4. 업무량과 업무체계에 대한 검토	227
5. 기타 법률적용의 한계	227
제3절 교육 관련 및 기타 사안	228
1. 교육관련 사항	228
2. 기타 사항	229

제8장 학교 무기계약직 개선방안 정책적 제언 233

1. 직무직능급 중심의 보상 시스템 설계	233
2. 전반적인 인사관리 시스템 재정비	235
3. 전문성 강화 위한 교육 훈련의 체계화	238
4. 미래 노사관계 발전을 고려한 제도 정비	239

참고문헌	243
------------	-----

부록	244
----------	-----

표목차

〈표 1-1〉 심층인터뷰 및 Focus Group Interview 대상	6
〈표 1-2〉 학교비정규직에 대한 선행 연구	8
〈표 2-1〉 학교 비정규직 및 무기계약직 현황	11
〈표 2-2〉 학교무기계약직의 유형	12
〈표 2-3〉 무기계약 전환 대상 직종 현황	14
〈표 2-4〉 상시지속적 업무의 판단기준	15
〈표 2-5〉 교육감 직접고용 조례추진 현황 (2013년 말 현재)	17
〈표 2-6〉 학교 비정규직 임금변화	18
〈표 2-7〉 주요직종의 연봉기준일수	19
〈표 2-8〉 학교 비정규직 직종별 연봉액현황(2013년 기준)	20
〈표 2-9〉 수당의 종류와 금액	20
〈표 2-10〉 근속년수별 장기근무가산금 월 지급액변화	21
〈표 2-11〉 2013년 정규직과의 월평균 임금 비교	22
〈표 2-12〉 영양사 사서 보수표	23
〈표 2-13〉 그 외 직종 보수표	24
〈표 2-14〉 근무형태의 근로체계 변화계획	25
〈표 2-15〉 무기계약직 전환대상 직종(2014년, 4월 1일 기준)	26
〈표 2-16〉 경기도 기관학교 자체 채용직종	27
〈표 2-17〉 각 인사위원회의 결정 범위	28
〈표 2-18〉 경기도 무기계약직 보수지급형태	31
〈표 2-19〉 무기계약직 수당 종류	33
〈표 2-20〉 복지항목의 구성	34
〈표 2-21〉 경기도교육청의 근로조건에 대한 규정	35
〈표 3-1〉 산업별 고용형태별 노조 조직률 연도별 추이	39
〈표 3-2〉 교육서비스업 성별 노조조직률 비중 추이	42
〈표 3-3〉 경기지역 학교 비정규직노조 현황 (2014년 7월 현재)	43
〈표 3-4〉 경기도 학교 비정규직 2013년 단체협약 핵심내용	44
〈표 4-1〉 학교 무기계약직 설문 참여자 개인 사항	51
〈표 4-2〉 설문 참여자 직종	52
〈표 4-3〉 설문참여자 학교 및 학급수	53

〈표 4-4〉 무기계약직 전환시점	54
〈표 4-5〉 직종별 무기계약직 전환시점	54
〈표 4-6〉 현 직업 선택 이유	55
〈표 4-7〉 직종별 이전 직업 교차분석	55
〈표 4-8〉 직종별 직고용후 임금총액 변화 여부	57
〈표 4-9〉 직고용후 임금총액 증가액	58
〈표 4-10〉 직고용후 임금총액 감소 이유	58
〈표 4-11〉 직종별 직고용후 실근로시간 변화 여부	59
〈표 4-12〉 주당 초과근무시간	60
〈표 4-13〉 직종별 주당 초과근무시간	60
〈표 4-14〉 연장.야간, 휴일근로 등 적정 보상 여부	61
〈표 4-15〉 직종별 연장.야간, 휴일근로등 적정 보상 여부 교차표	62
〈표 4-16〉 적정 보상 받지 못한 이유	62
〈표 4-17〉 자유로운 휴가·병가 사용 여부	63
〈표 4-18〉 직종별 자유로운 휴가 병가 사용 여부	63
〈표 4-19〉 직고용후 복지제도 변화 여부	64
〈표 4-20〉 직종별 직고용후 복지제도 변화 여부	64
〈표 4-21〉 사용자에 대한 문제제기 절차는?	65
〈표 4-22〉 직종별 직고용후 고용안정 여부	66
〈표 4-23〉 타지역이나 직무 배치전환 제안 수용 의사	67
〈표 4-24〉 직종별 타지역이나 직무 배치전환 제안 수용 의사 평균분석	67
〈표 4-25〉 직고용후 가장 큰 변화	68
〈표 4-26〉 직종별 직고용후 가장 큰 변화	68
〈표 4-27〉 임금 등 근로조건 만족도	69
〈표 4-28〉 직종별 만족도 평균분석	70
〈표 4-29〉 직무 인식 변화정도	71
〈표 4-30〉 직종별 교육감 직고용 이후 변화 평균분석	72
〈표 4-31〉 관리자 등이 타업무 맡기는 경우	73
〈표 4-32〉 관리자 등이 타업무 맡기는 경우, 대처방안은?	73
〈표 4-33〉 관리자나 담당교사는 나의 처지를 이해하고 배려하는 편이다	73
〈표 4-34〉 직종별 업무 관련 설문 평균분석	74
〈표 4-35〉 직종별 최근 1년 내 교육훈련 경험	76
〈표 4-36〉 교육훈련 유형	77

표목차

〈표 4-37〉 교육청 교육훈련 업무시간 중 실시여부	77
〈표 4-38〉 직종별 교육청 교육훈련 업무시간 중 실시여부	78
〈표 4-39〉 직종별 교육훈련 참여 어려움 존재 여부 교차표	79
〈표 4-40〉 교육훈련에 참여하기 어려운 이유	80
〈표 4-41〉 교육훈련이 직무능력향상 도움 여부	80
〈표 4-42〉 직무교육 필요성 정도	80
〈표 4-43〉 직무 교육 필요성 정도 평균분석	81
〈표 4-44〉 원하는 교육훈련 내용 (중복응답)	81
〈표 4-45〉 작업 환경의 안전성	82
〈표 4-46〉 직종별 업무상 사고 여부 교차표	83
〈표 4-47〉 직종별 업무상 사고시 적절한 조치 여부	84
〈표 4-48〉 성희롱 관련 설문	85
〈표 4-49〉 직종별 노동조합 존재 여부	86
〈표 4-50〉 노조 가입 여부	87
〈표 4-51〉 직종별 노조 가입 여부	87
〈표 4-52〉 가입 노조	88
〈표 4-53〉 공개적이고 자유로운 노조 활동 여부	89
〈표 4-54〉 공개적이고 자유로운 노조 활동 여부 평균분석	89
〈표 4-55〉 직종별 근로조건 비교 대상	91
〈표 4-56〉 동일한 직무의 정규직 존재 여부	91
〈표 4-57〉 직종별 동일한 직무의 정규직 존재 여부 교차표	92
〈표 4-58〉 정규직에 비해 차별을 받고 있나?	93
〈표 4-59〉 직종별 정규직에 비해 차별 대우 여부	93
〈표 4-60〉 정규직과 차별 존재시 해결 절차와 기관은?	94
〈표 4-61〉 직종별 애로사항	95
〈표 5-1〉 인터뷰대상자개요	101
〈표 5-2〉 영양사의 연도별 추이	105
〈표 5-3〉 영양사 현황(2014.4)	105
〈표 5-4〉 영양사 임금의 구성과 수준(2014년 기준)	106
〈표 5-5〉 영양교사와 영양사의 임금비교	109
〈표 5-6〉 영양사와 영양교사의 비교	111
〈표 5-7〉 전국 급식학교수와 조리사 인력현황	115

〈표 5-8〉 경기도 조리사 현황(2014.4)	115
〈표 5-9〉 조리사의 임금구성	116
〈표 5-10〉 정규직 조리사와 비정규직의 임금 격차	119
〈표 5-11〉 급식학교 실시 수	123
〈표 5-12〉 조리원 인원현황 (2013년)	124
〈표 5-13〉 경기지역의 조리실무사 및 급식(배식)보조현황(2014.4)	124
〈표 5-14〉 조리실무사의 임금구성	125
〈표 5-14〉 급식인원수 별 급식종사자 배치 기준	128
〈표 5-15〉 정규직 조리원과 비정규직 조리실무사의 차이	131
〈표 5-16〉 노조의 배치기준관련 요구안	134
〈표 5-17〉 급식인원수 별 급식종사자 배치 기준에 대한 노조요구안	135
〈표 5-18〉 행정실무사 업무 분장 예시	138
〈표 5-19〉 행정실무사의 임금구성(2013년기준)	141
〈표 5-20〉 사서직원의 자격요건	152
〈표 5-21〉 사서 무기계약직 전환대상	154
〈표 5-23〉 사서 임금의 구성과 수준(2014년 기준)	156
〈표 5-24〉 사서교사와 사서의 임금비교	159
〈표 5-25〉 사서교사 및 사서를 위한 교육 프로그램 현황	161
〈표 5-26〉 방과후 과정 프로그램의 종류(예시)	165
〈표 5-27〉 방과후 프로그램의 학급편성인원	166
〈표 5-28〉 유치원 종일반 보조원인원실태	167
〈표 5-29〉 2014년 방과후보조원 현황	168
〈표 5-30〉 유치원종일반 보조원 임금구성	169
〈표 5-31〉 유아 학급당 인원	170
〈표 5-32〉 특수교육실무사의 역할	178
〈표 5-33〉 경기도교육청 2014년도 특수교육실무사 배정 현황	180

그림목차

[그림 2-1] 무기계약전환적격성 심사평가표	16
[그림 2-2] 학교비정규직직종별 임금변화추이	18
[그림 3-1] 교육서비스업 고용형태별 노조 조직률 연도별 추이	41
[그림 4-1] 직고용후 임금총액 변화 여부	56
[그림 4-2] 직고용후 실근로시간 변화	59
[그림 4-3] 직고용후 고용안정 여부	66
[그림 4-4] 최근 1년 내 교육훈련 경험	75
[그림 4-5] 교육훈련 유형	77
[그림 4-6] 업무상 사고 경험	82
[그림 4-7] 업무상 사고시 적절한 조치 여부	84
[그림 4-8] 노동조합 존재	85
[그림 4-9] 노조 가입 여부	87
[그림 4-10] 근로조건 비교 대상	90
[그림 4-11] 현재 가장 큰 애로사항	94

요약

학교 비정규직의 무기계약직 전환 이후 실태와 개선방안:
경기도교육청을 중심으로

1. 연구의 목적 및 내용

경기도교육청은 학교 비정규직에 대한 교육감 직접고용을 인정하는 한편 2013년 5월 상시·지속 업무에 종사하는 32개 직종의 학교 비정규직 5,600여명을 무기계약직으로 일괄 전환하였다. 비정규직의 무기계약직 전환으로 고용불안 문제를 어느 정도 해소하였으나, 임금 및 근로조건 등 처우개선 문제는 여전히 심각한 문제로 남아, 노사 갈등의 불씨가 되고 있다.

이에 본 연구는 학교 비정규직의 무기계약직 전환 이후 실질적인 노동조건은 어떤 변화를 가져왔는지, 이와 함께 무기계약직 전환자들의 직무만족도 등 의식적인 변화에 대해서 살펴보고자 한다.

첫째, 전국 및 경기도교육청 전반적인 학교 무기계약직 현황을 살펴보고자 한다. 고용현황 및 인사운영, 보수 현황, 근로조건 등에 대해 정리한다.

둘째, 학교 비정규직 노사관계와 관련해 학교 비정규직 노동조합 현황 및 단체교섭 진행 사항과 노사 간 쟁점 등에 대해 간략히 정리한다.

셋째, 교육감 직접고용 전환 이후 임금과 근로조건, 그리고 고용 등의 변화 내용과 다른 직종과의 관계 등 실태 파악과 직무만족도나 책임감 등의 의식조사에 초점을 맞춰 정리한다.

넷째, 학교 무기계약직 고용에 관한 다양한 법률적 검토를 실시하고, 제도 개선 방안을 제시한다.

위의 내용에 대한 연구를 통해 무기계약직 전환이후 애로사항과 노사관계상의 쟁점 및 제도 개선 방향을 짚어보고, 장기적으로 직무만족도 제고를 통한 직무성과 및 전문 능력 향상 개선 방안 등에 대한 정책적 대안을 모색해 보도록 한다.

2. 연구방법

본 연구에서 학교 무기계약직 전 직종의 전반적인 실태조사를 위해서 전 직종 대상의 설문조사를 실시한다. 이와 함께 한정된 문항에 근거한 설문조사를 통해서도 현장의 풍부한 목소리를 들을 수는 없을 것이라고 보고, 경기도교육청 무기계약직 전환자 중 다수를 차지하는 직종의 무기계약직 전환자들을 대상으로 심층인터뷰 및 포커스그룹인터뷰를 실시한다.

인터뷰 및 설문조사에서 다뤄질 주요 내용은 첫째로 무기계약직 전환 이후 실질적인 근로조건 변동사항을 살펴본다. 고용안정 확보 정도, 임금 및 복리후생 등 근로조건 개선 사항 내용, 노동시간의 변화 등에 대한 것이다.

두 번째로 무기계약직 전환하기 이전에 기대하였던 내용이 변화하지 않은 내용은 무엇이며, 무기계약직 전환 이후의 애로사항에 대해 살펴본다. 임금구조 및 체계의 유지 여부 및 정규직과의 차별적 요소, 업무량의 증가 여부 등에 대해 알아본다.

세 번째, 타 직군 및 직종과의 관계에 대해 조사한다. 교사를 비롯해 행정공무원들과의 관계나 타 직종의 무기계약직이나 비정규직과의 관계 등에 대해서도 알아본다.

네 번째, 직무 전문성 증대 방안에 대해 조사한다. 현재 실시하고 있는 직무 교육이나 훈련의 내용 및 횟수, 방법 등에 대해 실태를 조사하고, 학교 무기계약직들이 보조적 업무를 넘어서 전문성을 갖추기 위한 방안 등에 대해 모색한다.

한편, 학교 무기계약직들과 직접적인 연계를 가지고 일하고 있는 관리자들로써 학교 행정실장들과 교감, 교장들과의 포커스그룹인터뷰를 실시한다. 관리자들이 가지는 무기계약직들의 실태 및 업무 체제나 태도에 있어서 문제점 등에 대해 짚어보고, 학교 현장 당사자들로부터 제기되는 중장기적 대안을 찾아보도록 한다.

3. 종합 및 정책적 제언

설문조사 및 심층인터뷰, 집단면접 등을 통해 확인된 내용을 종합하면 보면, 교육감 직접고용, 무기계약직 전환 이후 근로조건이 약간 개선되기는 하였으나, 근로자들이 피부로 느낄 만큼 만족할만한 수준은 아니며, 그로 인한 불만들이 큰 것으로 조사되었다. 매년 작성하던 고용계약서를 더 이상 쓰지 않아도 된다는 점에서 큰 안도감이 있으나, 사업목적비를 재원으로 하는 직종의 경우는 학생수 변화에 따른 고용불안감이 여전히 높은 것으로 나타났다. 학교마다 다른 운영 원칙 등 전반적이고 총체적인 인사관리 시스템의 정비가 시급한 것으로 나타났으며, 다른 무기계약직이나 정규직 등에 비해 “차별 받고 있다”는 인식 또한 높은 것으로 나타났다.

직무능력 향상을 위한 교육훈련에 대한 필요성이 높게 제기되었고, 직접고용 이후 학교 간 인력 이동 문제, 즉 ‘전보’의 문제가 향후 학교 현장의 무기계약직 사이의 주요한 이슈 및 쟁점사항이 될 것으로 보인다.

이러한 연구 결과에 근거해 핵심적인 정책적 제언을 정리해 보면, 우선 직무직능급 중심의 보상 시스템 설계가 시급하다.

두 번째는 전반적인 인사관리 시스템이 재정비 되어야 하는데, 정원 관리에 있어 학교 특성을 고려한 기준이 새롭게 마련되어야 하고, 경력 개발 시스템을 마련하는 것도 동기부여에 크게 기여할 것이라 하겠다. 무기계약직들의 전문성 강화, 실질적인 평가시스템의 도입과 관리 통제를 위한 징계 절차와 기준 마련도 필요하다 하겠다.

셋째 전문성 강화를 위한 교육 훈련의 체계화가 필요한데 교육훈련의 의무화, 교육 내용의 다양화 등이 제기되었다.

넷째 미래 노사관계 발전을 위해 제도 정비가 요구된다. 교육감 직접고용 이후 약해진 학교장들의 사용자성에 대한 인식 강화해야 할 것이며, 무기계약직들과의 의사소통을 위한 지역이나 학교 단위의 노사협의회 신설과 고충처리 절차 마련, 학교 현장에 맞는 산업안전 기준 조례 제정 등이 제시되었다.

제1장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적

제2절 연구 방법 및 주요 연구내용

제3절 선행연구

제1장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적

2007년 7월 [기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률] 시행 이후 비정규직의 무기계약직 전환이 전 산업에 걸쳐 일정 규모 이루어지고 있다. 이 법 제4조 2항은 “2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.”고 규정하고 있어, 이 규정에 따라 통상적으로 ‘기간의 정함이 없는 근로계약’에 기초하여 고용형태가 전환된 노동자를 무기계약직이라고 지칭하고 있다.

비정규직의 핵심적인 문제라고 할 수 있는 고용 불안정과 차별의 문제와 관련해 무기계약직 전환은 적어도 고용 불안 문제에 대한 대안을 제시함으로써 우리 사회에 긍정적인 영향을 미치고 있다고 할 수 있다.

정부 또한 비정규직 문제 해결에 공공부문이 솔선수범한다는 차원에서 [공공부문 비정규직 고용개선 대책](고용노동부, 2011.11.28)을 공표하여 ‘상시·지속적 업무’에 종사하는 기간제 근로자의 원칙적인 무기계약직 전환을 추진해 오고 있다(김훈 외, 2013).

학교 현장에서도 비정규직 보호 측면에서의 무기계약직 전환이 활발히 이루어져 왔다. 전국 시도교육청 교육감 선거에서 소위 진보교육감이 당선된 6개 교육청은 교육감의 학교 비정규직의 사용자임을 인정함으로써 직접고용 당사자로 나섰고 특정 직종에 대해 무기계약직 전환을 추진하였다.

경기도교육청도 2013년 5월31일 행정실무사, 조리실무사 등 상시·지속 업무에 종사하는 32개 직종의 학교비정규직 5,600여명을 무기계약직으로 일괄 전환하였다.

그러나 고용안정이라는 비정규직의 핵심 문제 중 하나에 대한 대안을 찾았음에도 불구하고, 무기계약직 전환 이후 임금 및 근로조건 등 처우 개선의 미비함으로 인해 무기계약직 전환에 따른 기대가 실망으로 바뀌면서 거꾸로 상실감이 커지고 있는

실정이다. 고용형태의 단순한 변경만으로는 비정규직 문제의 실질적인 해결책을 마련했다고 보기는 어려운 것이다.

더욱이 학교 내 무기계약직이 중심이 된 노동조합들의 조직이 확대되면서, 이들의 근로조건 개선을 요구하는 현장의 목소리가 높아지고 있으며, 이로 인한 노사갈등의 불씨가 잔존하고 있다.

한편, 기존 비정규직의 무기계약직 전환은 경기도교육청을 비롯한 교육 현장에서의 이들의 역량 강화를 위한 교육훈련의 필요성이 더욱 강조되는 계기가 되고 있다. 고용 안정의 보장은 중장기적인 외부노동시장을 통해 능력 있는 사람들을 유입하기 보다는 내부 인력의 개발과 성장을 통해 조직이 필요로 하는 능력을 향상시켜 나가야 한다는 것을 의미하기 때문이다. 이런 의미에서 학교 비정규직의 무기계약직 전환은 조직적 차원에서 무기계약직들에 대한 전반적인 관리시스템을 점검하고 준비해 나가야 하는 과제를 부여하는 것이다. 특히 최근 경기도교육청의 “교사 행정업무 경감” 정책이나 무상급식 확대 등은 이에 따른 행정실무사나 급식실 종사자들의 전문 능력 향상, 안정성 확보의 중요성을 더욱 강조하는 요인이 된다고 하겠다(원세연 외, 2013).

이에 본 연구는 학교비정규직 무기계약직 전환자들의 전환이후 애로사항과 노사관계상의 쟁점 및 제도 개선 방향을 짚어보고, 장기적으로 직무만족도 제고를 통한 직무성과 및 전문 능력 향상 개선 방안 등에 대한 정책적 대안을 모색해 보고자 한다.

제2절 연구 방법 및 주요 연구내용

우선적으로 정규직과 비정규직간의 차이를 비교 분석한 국내외 문헌 및 학술논문을 분석한다. 비정규직에 대한 기존 연구는 직무만족도, 조직몰입도 등 정규직과 비정규직 간의 차이에 주목하고 있고, 정규직으로 전환이라고 하였으나 정규직에 비해 부족한 것이 많은 무기계약직 전환자들 간의 차이 등을 분석하여 무기계약직들의 실태 및 문제점 등을 정리하려고 한다. 또한 기존 연구와 이 연구의 차이점을 분석하도록 한다.

공공부문의 비정규직의 불안정성을 높이는 요인이 학교 내 비정규직 비중이 높은

것 때문이라는 문제가 제기되면서 학교 비정규직에 대한 실태조사와 이루어진바 교육부를 비롯해 경기도교육청 등에 정리되어 있는 자료를 종합하여 정리하도록 한다.

또한 학교 무기계약직 전 직종이 참여하는 설문조사를 실시한다. 경기도교육청 교육감에 직접고용된 무기계약직의 직종은 32개인데, 전 직종에 대한 인터뷰 조사 등을 진행하기는 무리가 있는 바, 무기계약직 전반적인 실태를 위해서 설문조사를 실시한다. 설문조사는 온라인으로 실시하였다.

한편, 한정된 문항에 근거한 설문조사를 통해서도 현장의 풍부한 목소리를 들을 수는 없을 것이라고 판단된다. 경기도교육청 무기계약직 전환자 중 다수를 차지하는 직종의 무기계약직 전환자들을 대상으로 심층인터뷰 및 포커스그룹인터뷰를 실시한다. 초중고 일반학교를 비롯해 혁신학교 등에서 나타나는 학교 무기계약직들이 처한 조건이 달라 이들을 고루 포함한 포커스그룹을 구성하도록 한다.

인터뷰 및 설문조사에서 다뤄질 주요 내용은 우선 무기계약직 전환 이후 실질적인 근로조건 변동사항을 살펴보도록 한다. 고용안정 확보가 어느 정도 이루어졌는지, 임금 및 복리후생 등 근로조건 개선 사항의 내용은 무엇인지, 노동시간의 변화 등에 대해서도 살펴보도록 한다. 두 번째로 무기계약직 전환하기 이전에 기대하였던 내용이 변화하지 않은 내용은 무엇이며, 무기계약직 전환 이후의 애로사항에 대해 살펴본다. 임금구조 및 체계의 유지 여부 및 공무원 등 정규직과의 차별적 요소는 없는지 업무량의 증가 여부에 대해 알아본다. 세 번째, 타 직군 및 직종과의 관계에 대해 조사한다. 교사를 비롯해 행정공무원들과의 관계나 타 직종의 무기계약직이나 비정규직과의 관계 등에 대해서도 알아본다. 네 번째, 직무 전문성 증대 방안에 대해 조사한다. 현재 실시하고 있는 직무 교육이나 훈련의 내용 및 횟수, 방법 등에 대해 실태를 조사하고, 학교 무기계약직들이 보조적 업무를 넘어서 전문성을 갖추기 위한 방안 등에 대해 모색한다.

한편, 학교 무기계약직들과 직접적인 연계를 가지고 일하고 있는 관리자로서 학교 행정실장들과 교감, 교장들과의 포커스그룹인터뷰를 실시한다. 관리자들이 가지는 무기계약직들의 실태 및 업무 체계나 태도에 있어서 문제점 등에 대해 짚어보고, 학교 현장 당사자들로부터 제기되는 중장기적 대안을 찾아보도록 한다.

이와 함께 학교비정규직 노조 간부들과 심층인터뷰를 실시한다. 현재 경기도에는 공공운수서비스노조 전회련본부, 전국학교비정규직노조, 전국여성노조 학교비정규직

지부 등 3개의 노조가 복잡한 양상으로 존재하고 있어, 이들 노조들의 현황을 정리하고, 교육청과의 관계를 비롯해 2013년 이후 노사 교섭 현황과 쟁점을 파악하여 정리한다.

〈표 1-1〉 심층인터뷰 및 Focus Group Interview 대상

	직종명		경기도교육청 무기계약직 인원
1	급식실	조리실무사 조리사 영양사	10,052명 1,556명 934명
2	행정실무사	교무 행정 과학	1,511명 1,476명 816명
3	사서(보조)		1,033명
4	유치원종일반보조원		278명
5	특수교육실무사		427명
6	행정실장		-
7	교감		-

*인원은 2013년 4월1일 기준

제3절 선행연구

학교 비정규직에 대한 연구는 주로 이들의 직무만족도, 조직몰입도 등에 대한 설문조사를 통해 정규직과의 비정규직간의 비교를 통해 공통점과 차이점 등을 분석하는 연구가 다수를 이루어 왔다.

학교비정규직 직무만족도와 관련한 연구는 다양한 직종을 대상으로 실시되어 왔다고 할 수 있는데, 정규직과 비정규직들간의 전반적인 직무만족도에 있어서 유의미한 차이는 나타나지 않은 연구결과가 많아, 고용형태의 차이가 직무만족도에 미치는 영향은 크지는 않다고 예측할 수 있다.

이 중 학교 비정규직과 무기계약직을 구분하여 연구한 손동희(2012)의 연구가 주목되는데, 이 연구는 서울지역 학교비정규직 중 기간제 비정규직과 무기계약직 전환자

들의 직무만족도를 비교한 것으로 본 연구 주제와 상당한 연계성이 있다고 하겠다. 이 연구에서도 비정규직과 무기계약직 등 고용형태의 차이가 직무만족도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다.

한편 무기계약직 전환 효과에 대한 기대와 평가가 무기계약 전환자가 비정규직보다 통계적으로 유의하게 더 낮은 것으로 나타났다. 고용안정을 보장할 수 있는 무기계약직 전환에 대해 비정규직들의 기대가 높은 것에 비해 실제 무기계약직 전환자들의 경우는 무기계약직 전환에 따른 임금 및 근로조건 개선 효과가 크지 않음으로 인해 전환에 따른 실망감도 커진 것으로 해석할 수 있을 것이다.

설문을 통한 실증분석 방법은 다양한 노동자들의 설문조사에 근거해 변수들 간의 인과관계를 규명하려고 하였다는 점에서 의미가 있으나, 이러한 결과를 가져오게 된 현실적 메커니즘을 밝혀내는 데는 한계를 가지고 있다. 특히 다양한 이해관계와 조건에 놓여 있는 학교 비정규직간의 다양한 직종간의 차이점을 고려하지 않고 학교비정규직의 문제를 통합적으로 다루고 있어, 이를 통해 효과적인 실천적 정책을 마련하는데 한계를 노정할 수밖에 없다고 평가할 수 있다.

따라서 학교 비정규직의 각 직종간의 차이와 무기계약직 전환자들의 실태를 구체적으로 연구하기 위해서는 설문조사와 더불어 심층 인터뷰나 포커스그룹인터뷰 등 질적 연구 방법을 통한 자료 수집이 필요하며, 이의 적절한 통합적 논의가 필요할 것으로 보인다.

〈표 1-2〉 학교비정규직에 대한 선행 연구

저자 (연도)	연구제목	연구방법	연구내용	특징
손동희 (2012)	서울지역 학교 회계직원의 고용형태별 특성 및 직무만족도 요인 비교 연구	-2011년 교육연수에 참여한 서울지역 초중등학교 회계 직원 462명 설문조사 -직무만족도를 종속변수로 하여 학교고용환경인식, 무기계약전환효과인식, 직무특성인식, 고용형태를 독립변수로 활용하여 이항로짓 분석과 회귀분석 실시하는 한편, 직무특성의 매개효과 검증	-고용형태 차이가 직무만족도에 유의한 영향을 미치지 않음. -‘무기계약직전환효과인식’이 무기계약 전환자가 비정규직보다 부(-)의 효과를 보임. -직무만족도에는 ‘학교고용환경인식’과 ‘직무특성인식’이 정(+)의 효과를 나타냄. -‘무기계약직전환효과인식’은 정규직의 경우 만 직무만족도에 정(+)의 효과 미침. -무기계약 전환자의 직무만족도 제고를 위해서는 직무특성에 대한 유의미성, 정체성에 대한 고려가 중요함. (매개효과 검증됨)	-기존의 학교비정규직 중 무기계약직과 기간제간의 인식 차이를 비교함. -학교회계직 내 다양한 직종의 차이점을 드러내지 못함. -급식종사자 미포함한 한계
성기현, 김현아, 정현영 (2013)	경상남도 일부 지역 학교급식 영양사의 직무만족 요인분석	-김해, 마산, 진해, 창원 등 초중고 학교급식 영양사 204명 설문조사 -전체 직무만족과 세부항목의 직무만족을 종속변수로 하여 다중회귀분석	업무만족, 인간관계만족, 직장분위기 만족 등 세부항목과 전체 직무만족에서 고용형태별 차이는 없으나 임금, 후생복지, 인사사고에 대한 만족에 있어서는 정규직의 만족도가 비정규직보다 유의하게 높음.	정규직과 비정규직의 직무만족도 비교
이옥, 조민주, 장혜자 (2013)	학교급식 직원의 고용유형에 따른 인적자원 관리 활동에 대한 인식과 조직 몰입도	-경기 성남 용인지역 학교급식 업무 담당 영양사, 조리원 대상 300명 설문조사 분석 -고용, 직무유형에 따른 인적자원관리, 직무 몰입도의 집단간 차이가 분석	-정규직이 비정규직보다 인적관리활동이 활발한 것으로 인식하고 우호적으로 평가하였고, 비정규직은 보상 관리에 불만족함. -정규직이 비정규직보다 높은 직무 몰입도 보임. 업무 헌신도가 특히 높고 충성심, 조직에 대한 자부심도 정규직이 모두 높음.	정규직과 비정규직의 조직몰입도 비교
최향석 (2007)	비정규직 근로자가 지각하는 직무불안정과 태도간의 관계에 관한 연구	-국내 11개 기업 143명 설문조사 -직무만족과 조직몰입에 대한 회귀분석	-비정규직 노동자가 직무불안정을 높게 지각하면 직무만족과 조직몰입이 낮아짐	직무불안정 해소가 직무만족 높일 것이라는 전망 제시

제2장

학교 무기계약직 현황

제1절 전국 차원의 학교 무기계약직 현황

제2절 경기도 무기계약직 실태

제2장

학교 무기계약직 현황

제1절 전국 차원의 학교 무기계약직 현황

1. 고용현황

가. 무기계약직 전환 현황

학교 비정규직계약직원은 그간 회계직원으로 거명되면서 2013년 4월 현재 약 50여 개의 직종 140,989명이 종사하고 있다. 이러한 인원은 2008년 이후 매우 급속히 증가하여 2008년 대비 58%가 증가하였다. 이렇게 인원이 급속하게 증가한 원인은 학교급식, 학교폭력, 교원업무경감 등 새로운 교육수요가 급증하였음에도 불구하고 공무원 증원의 한계가 있어 무기계약직의 채용이 급증한 것으로 파악된다.

무기계약직의 증원은 2012년 학교비정규직 처우개선 및 고용안정대책에 따라 2014년까지 이루어 졌으며, 2013년 4월 전체 비정규직 중 71.2%에 해당되는 인원(120,268명)의 신분이 전환되었다. 아래 표에서 2013년도 일부 비정규직계약직원수가 일시적으로 감소한 것으로 나타나 있는데 이는 학교무기계약직의 직원 중 자원봉사자, 스포츠 강사 및 운동부 코치 등이 제외되면서 나타난 현상이다.

〈표 2-1〉 학교 비정규직 및 무기계약직 현황

(단위: 명)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
학교비정규직 직원수 (무기계약직)	88,689	96,937	118,052	130,456	152,609	140,989 (120,268)
지방공무원수	65,602	62,380	63,123	63,120	63,020	63,158

출처:교육부(2014), 2014년도 국립학교회계직원 고용안정 및 처우개선안

현재 무기계약직은 시도교육청별로 약 50여종 이상으로 세분화되어 있으며 직종별 담당업무도 상이하고 직종분화가 매우 심한 것으로 나타난다. 직무대분류별로 구별해보면 교무, 행정, 수업 및 급식, 복지 실무사로 구별할 수 있으며 각 대분류 속에 다양한 세부직종들이 배치되어 있다. 이렇게 다양한 직종가운데 2013년 4월 현재 급식종사원(영양사, 조리사, 조리원 등)이 65,786명으로 약 46%를 차지하는 것으로 나타나고 있다.

〈표 2-2〉 학교무기계약직의 유형

대분류	세부직종
교육실무사	교무보조, 과학보조, 전산보조, 사서보조, 유치원교육보조 등
행정실무사	행정보조, 학부회직원, 시설관리직, 통학차량보조, 매점관리, 청소원, 당직전담직원, 사감 등
수업실무사	초등돌봄강사, 유치원종일반강사, 특수교육보조 등
급식실무사	영양사, 조리사, 조리원, 배식보조 등
복지실무사	사회복지사, 평생교육사, 교육복지사, 전문상담원 등

(출처: 경기도교육청, 2012 학교회계직원 직종별 직무분석, p17)

무기계약직원의 전환은 2011년과 2012년에 걸쳐 공공부문 비정규직 고용개선 대책 및 지침에 따라 상시·지속적 업무에 종사하면서 과거 2년 이상 계속적으로 근무한 직원들을 대상으로 이루어졌다. 그러나 〈표 2-3〉에서 확인할 수 있듯이 실제로 무기계약직의 전환은 각 도 교육청에 따라 달리 이루어졌다. 예를 들면 강원도는 전체 28개 직종 중 체육경기 지도사, 영어회화 전문강사, 스포츠 강사 등 3개 직종을 제외한 나머지 직종에서 모두 무기계약직으로 전환이 이루어진 것에 비해 충북지역에서는 가장 적은 12개 직종에서만 무기계약직으로 전환되었다. 학교별로 무기계약직전환을 위임한 교육청도 많아서 울산이 5개 직종을 위임하였고 경기가 5개 직종, 광주, 대전, 인천 등도 4개의 직종에서 위임하고 있다.

업종별로 보면 교육실무, 과학실무나 전산실무는 대부분의 교육청에서 무기계약직으로 전환되었고, 영양사, 조리사 및 조리원도 모든 교육청에서 무기계약직으로 전환되었다. 반면 청소원이나 시설관리직, 당직 전담직원 및 사감 등은 대체로 학교로 위임한 상태라 각 교육청별로 매우 다른 양상을 띠고 있음을 알 수 있다.

교육부는 현재 학교 비정규직의 고용안정을 위하여 2014년 3월1일 기준으로 1년 이상 상시·지속적인 업무 종사자는 무기계약직으로 전환하도록 결정하였다. 이들의 고용안정을 위한 제도적 장치로서 인사, 근로조건, 임금 등의 관련 근거는 조례 또는 규칙 등을 통해 마련하였다. 만일 상시·지속적 업무에 결원이 생기는 경우 무기계약 근로자 채용 및 무기계약직 전환업무에 대해 다시 비정규직 사용은 원칙적으로 금지하도록 하였고, 특히 학년말 사업종료, 계약종료, 학생수 감소 등으로 인한 계약 해지 사유가 발생할 경우, 교육청 차원의 인력풀 등재 등 적극적인 재취업 지원으로 고용불안 요인을 최소화 하였다.

상시 지속되는 업무에 대한 판단 기준은 크게 3가지이다. 첫째 당해 직무가 연중 계속되는 업무 인지 여부이고, 둘째 분석기준일 이전 2년 이상 계속되어온 업무인지 여부이다. 특히 이러한 기준에서 급식조리원과 같이 방학 등으로 일시적으로 근무가 면제되는 기간이 있더라도 연중 계속되는 업무로 간주하도록 하였으며, 동일한 장소에서 동종 유사업무로 수개월 단위로 기간제 근로자를 반복 교체 사용하는 경우에도 연중 계속되는 업무로 간주하고 있다. 그리고 셋째 향후에도 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무인지 여부에 따라 상시 지속 업무가 결정된다. 사업의 명칭 여부와 관계없이 향후 유사하거나 동일한 업무가 계속 수행될 것으로 예상되는 경우가 여기 포함된다.

〈표 2-3〉 무기계약 전환 대상 직종 현황

연번	직종	강원	경기	경남	경북	광주	대구	대전	부산	서울	울산	인천	전남	전북	제주	충남	충북
1	교무실무	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0
2	과학실무	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	전산실무	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	사세(보조)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X	0
5	유치원교육실무	-	-	0	0	-	-	0	0	0	0	0	X	0	-	-	X
6	사무실무	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0
7	학부모회직원	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X
8	시설관리직	0	학교별	X	0	학교별	X	학교별	0	X	학교별	학교별	-	X	0	X	X
9	매점관리	-	-	X	0	-	-	-	0	X	학교별	학교별	-	X	-	X	X
10	청소원	0	학교별	X	0	학교별	X	학교별	0	X	학교별	학교별	-	0	-	X	X
11	담직전담직원	0	학교별	0	0	학교별	X	X	0	X	학교별	0	-	X	-	X	X
12	시간	0	학교별	0	0	학교별	X	0	0	X	학교별	0	-	0	-	X	X
13	초등돌봄전담강사	0	0	X	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X	-	0	0
14	방과후학교운영보조	0	0	X	X	X	X	X	0	X	X	X	0	X	X	X	X
15	유치원중일반강사	0	0	X	X	0	X	0	0	0	0	0	-	X	-	X	0
16	체육경기지도사	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
17	통학차량보조원	0	학교별	0	0	0	0	학교별	0	0	학교별	0	-	0	0	0	X
18	특수교육실무	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X	0	0	0	0
19	영양사	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	조리사	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	조리원	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	배식보조	0	X	X	X	-	X	학교별	X	X	X	X	-	0	0	X	X
23	사회복지사	0	0	0	0	0	-	X	0	0	0	X	0	0	0	0	0
24	평생교육사	0	-	X	X	0	0	0	0	-	0	0	-	X	-	-	X
25	교육복지사	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X	0	X	0	X	0	X
26	전문상담원	0	X	X	X	X	0	X	X	0	X	X	X	X	X	X	X
27	영어회화전문강사	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
28	스포츠팀강사	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

(출처: 전국학교비정규직 노조 자료, 2013)

그런데 정부로부터 위탁받은 사업의 경우는 위탁방식을 고려하여 기관에서 자체적으로 판단하도록 하였다.

〈표 2-4〉 상시지속적 업무의 판단기준

① 당해 직무가 연중 계속되는 업무인지 여부

- 연간 10~11개월은 기간제 근로자가 담당하고, 1~2개월은 정규직이 대체하여 담당하는 경우는 연중 계속되는 업무로 간주
- 동일한(하나의) 장소(사업장)에서 이루어지는 동종·유사 업무에 수개월 단위로 기간제 근로자를 반복 교체 사용하는 경우에도 연중 계속되는 업무로 간주
- 급식조리원 등과 같이 방학 등으로 일시적으로 근무가 면제되는 기간이 있더라도 연중 계속되는 업무로 간주

② 분석 기준일 이전 2년 이상 계속되어 온 업무인지 여부

- 사업의 명칭 여부와 관계없이 기관내에서 유사·동일한 업무가 과정 2년 이상 계속되어 온 경우는 포함

③ 향후에도 2년 이상 지속될 것이 예상되는 업무인지 여부

- 사업의 명칭과 관계없이 향후 유사·동일한 업무가 계속 수행될 것으로 예상되는 경우 포함
- 정부로부터 위탁받은 사업의 경우 위탁 방식 등을 고려하여 기관에서 자체 판단(매년공모선정방식에 의한 사업 위탁의 경우 상시·지속적 업무로 보기 어려울 것임)

출처: 교육부(2014), 학교회계직 고용안정 및 처우개선

다만 무기계약전환시 「교육부 관할 국립학교 근로자관리규정(훈령)」 제정안 및 무기계약전환평가기준에 따라 전환평가를 실시하는 것으로 하고 있다. 일단 평가대상자를 선정하고 인사위원회의 평가를 거친 뒤에 무기계약근로자로 전환하도록 하였다. 평가항목은 업무실적(30점), 직무수행능력(60점), 직무수행태도(10점), 자격증 여부에 따라 가산점을 부여하여 최고 최저 점수 제외 후 평균 50점을 넘어야 한다.

○ 평가대상자

성 명		생년월일	
채용직종		근로계약기간	

○ 심사 평가항목 및 배점기준

평가항목	세부항목	심사내용	평가결과				
			배점	평가점수			
				탁월	우수	보통	미흡
업무실적	업무량	담당업무 기간 내 처리 정도	10점	10	8	6	4
	완성도	담당직무 처리내용의 정확성 및 효과성	10점	10	8	6	4
	적시성	담당업무 개선으로 기관 발전 기여	10점	10	8	6	4
직무수행능력	업무이해도	업무 관련 매뉴얼을 숙지하고 담당 업무에 활용하며, 개선방안 제시	15점	15	12	9	6
	의사소통	부서의 화합을 위해 노력하고, 부서원의 적절한 요구와 비판 수용	15점	15	12	9	6
	책임·성실성	맡은 일을 책임을 갖고 자기 주도 하에 성실하게 처리	15점	15	12	9	6
	고객지향성	민원인과 부서원의 요구사항을 이해하고, 배려할 수 있는 자세	15점	15	12	9	6
직무수행태도	지각, 무단결근, 고객불친절, 정계, 경고, 장기간 무단이석 등 직무수행태도가 불량한 경우 감점		10점	10 (태양없음)	8 (3회 미만)	6 (5회 미만)	4 (5회 이상)
자격증	업무 관련 자격증 소지여부		소지시 가점				
합 계							
			평가위원		(서명)		

출처: 교육부(2014), 학교회계직 고용안정 및 처우개선

[그림 2-1] 무기계약전환적격성 심사평가표

나. 교육감 직접고용 및 인사운영

무기계약직 전환자들의 사용자는 누구인가? 이와 관련해 각 지역마다 차이가 존재한다. 무기계약직으로 전환된 인원 중 상당수는 지역 조례에 따라 교육감이 직접 고용하는 형태로 전환하였는데, 6개 지역들을 선두로 하여 조례 제정이나 개정 등을

통해 ‘교육감 직접고용’ 원칙을 뒷받침하고 있다. 대체로 2012년 9월 1일부터 2013년 7월까지 조례를 개정하여 교육감 직접고용을 추진하였으며 그 결과 상당수의 인원이 교육감을 사용자로 하는 계약서를 작성하였다.

〈표 2-5〉는 교육감 직접고용 조례를 추진한 현황으로 강원, 경기, 광주, 울산, 전남, 전북 등 6개 지역이 조례 및 훈령으로 직접고용 조례를 통과시켰고 경남, 서울, 인천, 대구 4개 지역은 계류 중이며, 기타 지역은 준비 중이다.¹⁾

〈표 2-5〉 교육감 직접고용 조례추진 현황 (2013년 말 현재)

구분	지역	대상직종
체결지역	강원	43개
	경기	22개
	광주	28개
	울산	미정
	전남	4개
	전북	21개
계류 중인 지역	경남, 서울, 인천, 대구	
준비 중인 지역	경북, 대전, 부산, 세종, 제주, 충남, 충북	

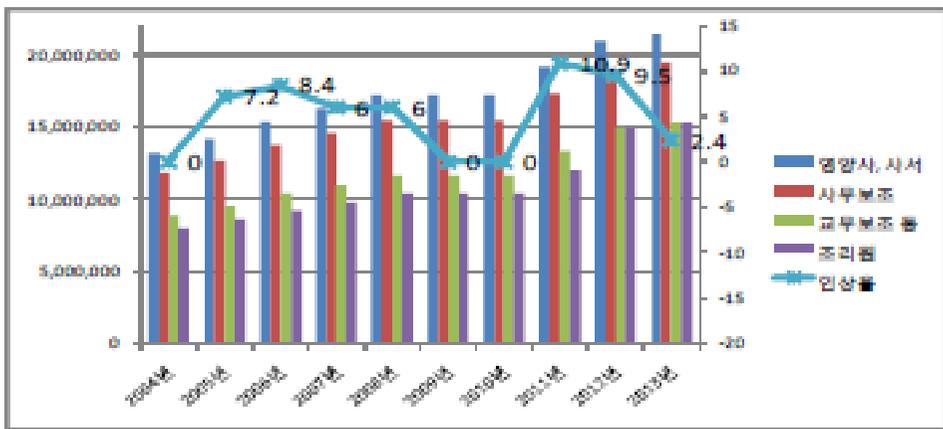
기간제 교원은 공통적으로 적용 제외되었고, 채용을 학교장에게 위임하였다. 광주만 기간제 교원을 교육감이 직접 채용하고 타지역에서는 교육장 채용으로 위임하였고, 강사와 수익자 부담직종은 학교장 채용위임으로 채용되기도 하였다.

전보규정과 인사위원회는 각 지역 운영 규정에 따라 전보 규정을 만들고 각 지역 별로 달리 적용되고 있다. 전남은 전보규정이 없으며, 강원도와 광주는 5년 이상자를 대상으로 적용하고 있다. 강원도와 광주는 5년 이후 1년 유예기간을 규정하고 전보 규정을 강제로 적용하고 있다.

1) 2014년 말 현재 학교 무기계약직들에 대한 교육감 직고용은 대체로 자리잡았다. 강원, 경기, 전남, 광주에 이어 울산, 제주, 서울, 대구, 충남, 경남, 충북, 부산 등 12곳에 교육감 직고용 조례가 제정되었다.

2. 직종별 임금 현황

학교 비정규직의 임금수준은 2005년 이래 꾸준히 개선되어 왔으며 연평균 임금 인상률은 약 5.6%~7.6%에 이르는 것으로 조사되었다. 아래 [그림 2-2]는 학교 비정규직 직종별 임금변화의 추이를 보여주는 것이다. 2010년에 전반적으로 인상률이 가장 낮게 나타나며, 2011년에 가장 높게 나타났다.



(출처: 교육부(2014), 학교회계직 고용안정 및 처우개선)

[그림 2-2] 학교비정규직직종별 임금변화추이

2012년 대비 2013년에 약 2.8%의 임금이 상승하였다. 특히 2012년에 비해 일금액의 인상 및 장기 근무가산금 등을 포함하여 평균 약 4만3천원 월급이 인상되는 효과를 보여주었다.

<표 2-6> 학교 비정규직 임금변화

(단위 : 원)

구분	2012년	2013년	2014
영양사, 사서	50,800	52,220	53,100
조리원, 교무 등	45,500	46,770	46,960

학교 비정규직의 기본적인 임금체계는 기본급과 수당으로 구분할 수 있다. 기본급은 직종별로 2013년 기준으로 일수 365일 체제, 275일 체제로 책정되는 연봉제로 운영하고 있으며, 각 직종별로 1일 단가는 통일되어 있으나 연봉기준일수가 달라 연봉 기준액을 산정할 때 보수 격차가 발생하고 있다.

〈표 2-7〉 주요직종의 연봉기준일수

직종명	연봉기준일수(시·도 교육청수)
교무보조	275(8개), 297(1개), 303(1개), 330(1개), 365(6개)
과학보조	275(10개), 280(1개), 290(1개), 303(1개), 330(1개), 365(3개)
전산보조	275(9개), 303(1개), 330(1개), 365(4개)
조리사	275(13개), 280(3개), 290(1개)

출처: 교육부(2014) 학교회계직원 고용안정 및 처우개선안, p5

〈표 2-7〉에서도 알 수 있듯이 각 지역별로 연봉 기준일수가 달리 책정되고 있다. 교무보조가 275일로 책정하는 지역이 8개인데 비해 365일로 책정하는 곳도 6개 지역에 이르러 제일 격차가 심한 것으로 나타나고 있다. 상대적으로 조리사의 경우 대체로 275일로 책정하고 있으며 가장 높게 연봉기준일수를 책정하는 곳도 290일에 불과하여 가장 낮게 책정되고 있음을 알 수 있다.

연봉기준일수가 정해져 있는 직종은 수당이 별도로 존재하는데, 수당은 교통보조비, 자녀학비 보조수당, 가족수당, 보육수당, 기술정보수당, 특수 업무 수당 등 6개 수당이 있다. 임금이 사업별로 결정되는 교육복지사나 전문상담사는 수당이 없으며, 돌봄강사는 시도별 인건비 책정기준 및 근무시간에 따라 다양하게 나타난다.

〈표 2-8〉 학교 비정규직 직종별 연봉액현황(2013년 기준)

임금지급기준	직종	연봉기준일수	연봉기준액	수당	계	비고	
1 일 단 가	52,220원	영양사/사서 365 (상시근무)	19,060	2,840	21,900		
	46,770원	교무/과학/ 전산/특수교육 보조/조리사/조 리원등	275 (방학중비근무)	12,862	3,100 (조리원)	15,962	조리사는 자격수당 별도지급(연봉액의 5%)
		365 (상시근무)	17,071	2,600 (기타)	19,671		
사업별 결정	교육복지사	상시근무	25,518	×	25,518 20,442	교육청 근무 학교근무	
	전문상담사	상시근무	20,442	×	23,530		
	돌봄강사 (실무원)	오전(4시간) 오후(6시간) 저녁(4시간)	23,530	×		시도별 인건비 책정기준 및 근무시간다양	
기능10급 보수체계적용	학부모회직원	상시근무	10,310~22,621	공무원수당 체계적용	17,748 (1호봉)~39,537(31호봉)	호봉상한은 학교·교육청별 자체결정	

출처: 교육부(2014). 국립학교 회계직원 고용안정 및 처우개선안, p 30

2011년에 처우개선을 위해 명절휴가 보전금과 장기 근무 가산금을 신설하였으며 각 수당은 2012년에 신설되어 교통보조비, 자녀학비보조수당, 가족수당, 보육수당, 기술정보수당 및 특수업무수당이 있고, 이에 대한 적용은 지역마다 차이가 있다. 직 무수당은 해당분야 자격증소지자에게 지급되는 것으로 영양사에게는 기술정보수당, 사서에게는 특수업무수당의 이름으로 지급됨. 조리사는 자격수당을 연봉액의 5%로 지급되고 있다. 아래 표에서 볼 수 있듯이 시도 별로 지급액이 상이하며, 다양한 종 류의 상여금과 수당을 지급하고 있다.

〈표 2-9〉 수당의 종류와 금액

수당명	수당금액(시·도 교육청수)
명절휴가보전금	20만원(8개), 40만원(8개), 50만원(1개)
맞춤형복지비	20만원(1개), 30만원(9개), 35만원(2개), 40만원(4개), 45만원(1개)
자녀학비보조수당	연163만원(1개), 연 178~179만원(11개), 연184만원(1개), 전액(3개)
가족수당	공동: 배우자 4만원, 존비속 2만원 셋째이후 : 3만원(5개), 5만원(1개), 8만원(9개)

출처: 교육부(2014). 학교 회계직원 고용안정 및 처우개선안, p 5

장기근무가산금은 2011년에 신설되어 근속년수 4년까지는 5만원을 지급하고 2013년 현재는 월 5만원에서 13만원까지 지급되고 있다. 이와 관련해서는 향후 5년간 단계적으로 확대하는 방향으로 추진할 계획이나, 근속에 따른 숙련의 향상을 고려할 때 장기근속자들의 불만의 큰 원인이 되고 있다.

(단위 : 원)

근속년수	2013	2014	2015	2016	2017	2018
3	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000
4	50,000	70,000	70,000	70,000	70,000	70,000
5	60,000	90,000	90,000	90,000	90,000	90,000
6	60,000	110,000	110,000	110,000	110,000	110,000
7	70,000	130,000	130,000	130,000	130,000	130,000
8	70,000	150,000	150,000	150,000	150,000	150,000
9	80,000	170,000	170,000	170,000	170,000	170,000
10	80,000	190,000	190,000	190,000	190,000	190,000
11	90,000	190,000	210,000	210,000	210,000	210,000
12	90,000	190,000	230,000	230,000	230,000	230,000
13	100,000	190,000	250,000	250,000	250,000	250,000
14	100,000	190,000	250,000	270,000	270,000	270,000
15	110,000	190,000	250,000	290,000	290,000	290,000
16	110,000	190,000	250,000	310,000	310,000	310,000
17	120,000	190,000	250,000	310,000	330,000	330,000
18	120,000	190,000	250,000	310,000	350,000	350,000
19	130,000	190,000	250,000	310,000	350,000	370,000
20	130,000	190,000	250,000	310,000	350,000	390,000
3-20년차 차액	80,000	140,000	200,000	260,000	300,000	340,000

(출처: 교육부(2014) 학교 회계직원 고용안정 및 처우개선안, p7)

〈표 2-10〉 근속년수별 장기근무가산금 월 지급액변화

그럼에도 불구하고 2013년 학교 정규직과 비정규직의 임금은 여전히 상당한 격차를 보여주고 있다. 아래 표에서 확인할 수 있듯이 현재 비정규직인 영양사의 임금은 근속년수가 반영되지 않는 급여체제로 인해 초기 영양교사의 임금의 67.8%로 시작하여 10년차에는 53.1%에 불과하게 되며, 근속년수가 오래될수록 격차가 심해지는 현상을 보여준다. 교무행정 및 조리원 역시 마찬가지로 나타나 정규직과 비정규직의 임금체계의 상이성에 대한 합리적 근거가 미약하여 갈등을 일으키고 있다.

〈표 2-11〉 2013년 정규직과의 월평균 임금 비교

(단위 : 원)

근무 년차	영양사			교무, 행정 (365일 상시근무자)			조리원 (275일 방학중비근무자)		
	영양교사	비정규직	비율	공무원(9급)	비정규직	비율	공무원(9급)	비정규직	비율
1	2,584,261	1,752,750	67.8%	1,849,619	1,567,588	84.8%	1,849,619	1,216,813	65.8%
2	2,643,565	1,752,750	66.3%	1,928,033	1,567,588	81.3%	1,928,033	1,216,813	63.1%
3	2,707,578	1,752,750	64.7%	2,011,606	1,567,588	77.9%	2,011,606	1,216,813	60.5%
4	2,771,551	1,802,750	65.0%	2,100,657	1,617,588	77.0%	2,100,657	1,266,813	60.3%
5	2,837,168	1,802,750	63.5%	2,191,543	1,627,588	74.3%	2,191,543	1,266,813	57.8%
6	2,995,890	1,812,750	60.5%	2,335,534	1,627,588	69.7%	2,335,534	1,276,813	54.7%
7	3,106,096	1,812,750	58.4%	2,427,039	1,627,588	67.1%	2,427,039	1,276,813	52.6%
8	3,217,672	1,822,750	56.6%	2,517,020	1,637,588	65.1%	2,517,020	1,286,813	51.1%
9	3,330,618	1,822,750	54.7%	2,604,719	1,637,588	62.9%	2,604,719	1,286,813	49.4%
10	3,444,111	1,832,750	53.2%	2,690,534	1,647,588	61.2%	2,690,534	1,296,813	48.2%
11	3,573,341	1,832,750	51.3%	2,784,166	1,647,588	59.2%	2,784,166	1,296,813	46.6%
12	3,673,806	1,842,750	50.2%	2,852,326	1,657,588	58.1%	2,852,326	1,306,813	45.8%
13	3,783,946	1,842,750	48.7%	2,917,646	1,657,588	56.8%	2,917,646	1,306,813	44.8%
14	3,884,056	1,852,750	47.7%	2,981,073	1,667,588	55.9%	2,981,073	1,316,813	44.2%
15	3,995,408	1,852,750	46.4%	3,041,778	1,667,588	54.8%	3,041,778	1,316,813	43.3%
16	4,125,931	1,862,750	45.1%	3,120,589	1,677,588	53.8%	3,120,589	1,326,813	42.5%
17	4,236,573	1,862,750	44.0%	3,177,863	1,677,588	52.8%	3,177,863	1,326,813	41.8%
18	4,347,214	1,872,750	43.1%	3,231,468	1,687,588	52.2%	3,231,468	1,336,813	41.4%
19	4,458,211	1,872,750	42.0%	3,283,889	1,687,588	51.4%	3,283,889	1,336,813	40.7%
20	4,573,823	1,882,750	41.2%	3,333,944	1,697,588	50.9%	3,333,944	1,346,813	40.4%

(출처: 전국학교비정규직 노조 자료, 2013)

이에 정부는 기초 처우 및 근무일수를 고려하여 유사한 직종간 직무 성격에 따른 유형별 보수체계를 적용하고 일급제가 아닌 월급제로 전환하고자 함. 그리하여 근무 연수에 따른 단일보수체계를 반영한 학교회계직원 보수표를 매년 제공하기로 하였다. 교통보조비와 위험수당, 조리사 수당은 일할계산하고 그 외 수당은 전액지급하기로 하였다. 또한 이로 인해 발생하는 추가비용은 2014년도 학교회계직원 총액인건비에 반영할 예정이다.

〈표 2-12〉 영양사 사서 보수표

구분	기본급	장기근무 가산금	교통보조비	기술정보수당 (특수업무수당)	월급
1년차	1,615,530	0	60,000	20,000	1,695,530
2년차	1,615,530	0	60,000	20,000	1,695,530
3년차	1,615,530	50,000	60,000	20,000	1,745,530
4년차	1,615,530	70,000	60,000	20,000	1,765,530
5년차	1,615,530	90,000	60,000	20,000	1,785,530
6년차	1,615,530	110,000	60,000	20,000	1,805,530
7년차	1,615,530	130,000	60,000	20,000	1,825,530
8년차	1,615,530	150,000	60,000	20,000	1,845,530
9년차	1,615,530	170,000	60,000	20,000	1,865,530
10년차	1,615,530	190,000	60,000	20,000	1,885,530
11년차	1,615,530	190,000	60,000	20,000	1,885,530
12년차	1,615,530	190,000	60,000	20,000	1,885,530
13년차	1,615,530	190,000	60,000	20,000	1,885,530
14년차	1,615,530	190,000	60,000	20,000	1,885,530
15년차	1,615,530	190,000	60,000	20,000	1,885,530
16년차	1,615,530	190,000	60,000	20,000	1,885,530
17년차	1,615,530	190,000	60,000	20,000	1,885,530
18년차	1,615,530	190,000	60,000	20,000	1,885,530
19년차	1,615,530	190,000	60,000	20,000	1,885,530
20년차	1,615,530	190,000	60,000	20,000	1,885,530

※ 가족수당, 자녀 학비보조수당, 밀절 휴가보전금, 맞춤형복지비 별도 지급

〈표 2-13〉 그 외 직종 보수표

구분	기본급	장기근무가산금	교통보조비	월급
1년 차	1,446,920	0	60,000	1,506,920
2년 차	1,446,920	0	60,000	1,506,920
3년 차	1,446,920	50,000	60,000	1,556,920
4년 차	1,446,920	70,000	60,000	1,576,920
5년 차	1,446,920	90,000	60,000	1,596,920
6년 차	1,446,920	110,000	60,000	1,616,920
7년 차	1,446,920	130,000	60,000	1,636,920
8년 차	1,446,920	150,000	60,000	1,656,920
9년 차	1,446,920	170,000	60,000	1,676,920
10년 차	1,446,920	190,000	60,000	1,696,920
11년 차	1,446,920	190,000	60,000	1,696,920
12년 차	1,446,920	190,000	60,000	1,696,920
13년 차	1,446,920	190,000	60,000	1,696,920
14년 차	1,446,920	190,000	60,000	1,696,920
15년 차	1,446,920	190,000	60,000	1,696,920
16년 차	1,446,920	190,000	60,000	1,696,920
17년 차	1,446,920	190,000	60,000	1,696,920
18년 차	1,446,920	190,000	60,000	1,696,920
19년 차	1,446,920	190,000	60,000	1,696,920
20년 차	1,446,920	190,000	60,000	1,696,920

※ 가족수당, 자녀 학비보조수당, 명절휴가보전금, 맞춤형 복지비, 위험수당 별도 지급

연봉산정의 기준을 상시전일 근무자, 시간제 근무자, 방학 중 비근무자로 단순화 하여 이에 따른 보수체계를 구체화하겠다는 방향을 가지고 있다. 교무, 과학, 전산보조 등의 직종은 상시전일 근무자로, 배식보조 등의 직종은 방학 중 비근무자로 전환하였다.

〈표 2-14〉 근무형태의 근로체계 변화계획

근무형태		직종(예시)	
변경전	변경후		
275~365일 또는 단시간 근로	상시전일근로자	영양사, 사서(보조), 사무(행정)보조, 학부모회직원	교무보조 과학보조 전산보조
	시간제근무자	돌봄강사	배식보조
	방학중 비근무자	조리사, 조리원	

출처: 교육부(2014) 학교 회계직원 고용안정 및 처우개선안, p9

제2절 경기도 무기계약직 실태

1. 고용현황

경기도교육청에 종사하는 교육실무직원은 〈표 2-15〉에서 볼 수 있듯이 2014년 4월 1일 기준 총 35,327명이며, 무기계약직은 20,228명으로 약 42.7%를 차지하고 있다.

교무실무직원 중 무기계약직이 가장 많은 직종은 조리실무사로 전체의 50%를 차지하며 이외 조리사, 영양사 등 급식실 종사자가 다수를 차지하는 것으로 나타났다. 이들은 2013년 5월 31일자로 행정실무사, 조리실무사 등 상시·지속업무에 종사하는 32개 직종을 대상으로 학교 비정규직을 무기계약직으로 일괄 전환하였다.

당시 계속근로기간이 2년을 초과한 근로자 1,058명은 계속근로기간을 모두 확인하여 무기계약직으로 일괄 전환하였고, 계속근로기간이 1년 초과 2년 이하인 근로자 5,483명은 근무성적, 직무태도 등 개인별 평가를 통해 무기계약직으로 전환하기로 하였으나, 개인별 평가에서 무기계약직 전환이 제외된 사람은 없는 것으로 알려지고 있다.

(표2-15) 무기계약직 전환대상 직종(2014년, 4월 1일 기준)

연번	직종명	교육실무직원 수(단위 : 명)											
		공립학교			사립학교			행정기관			계		
		무기 계약	기간제	소계	무기 계약	기간제	소계	무기 계약	기간제	소계	무기 계약	기간제	소계
1	행정실무사(교무)	1,463	2,384	3,847	47	298	345	1	2	3	1,511	2,684	4,195
2	행정실무사(과학)	793	265	1,058	1	8	9	22	3	25	816	276	1,092
3	행정실무사(전산)	3	16	19	2	3	5	2	10	12	7	29	36
4	사서(보조)	995	612	1,607	38	43	81	0	25	25	1,033	680	1,713
5	행정실무사(행정)	1,409	653	2,062	60	116	176	7	45	52	1,476	814	2,290
6	행정실무사 (구육성회)	598	0	598	30	0	30	0	0	0	628	0	628
7	시설관리보조	13	242	255	23	42	65	2	3	5	38	287	325
8	청소원	150	259	409	23	51	74	5	9	14	178	319	497
9	당직전담직원	7	74	81	21	67	88	0	0	0	28	141	169
10	사감	42	74	116	73	104	177	0	2	2	115	180	295
11	초등돌봄강사	668	1,142	1,810	3	3	6	0	0	0	671	1,145	1,816
12	유치원종일반보조원	265	1,147	1,412	13	16	29	0	0	0	278	1,163	1,441
13	체육경기지도사	29	743	772	15	90	105	0	2	2	44	835	879
14	통학차량보조원	110	129	239	39	35	74	2	2	4	151	166	317
15	특수교육실무사	373	597	970	53	79	132	1	17	18	427	693	1,120
16	영양사	884	322	1,206	50	44	94	0	4	4	934	370	1,304
17	조리사	1,452	125	1,577	104	25	129	0	0	0	1,556	150	1,706
18	조리실무사	9,372	2,128	11,500	671	428	1,099	9	4	13	10,052	2,560	12,612
19	급식(배식)보조	117	643	760	6	26	32	0	0	0	123	669	792
20	평생교육사	0	0	0	0	0	0	1	2	3	1	2	3
21	교육복지사	41	83	124	3	10	13	13	5	18	57	98	155
22	전문상담사	3	475	478	1	30	31	16	173	189	20	678	698
23	기타	46	965	1,011	14	52	66	24	143	167	84	1,160	1,244
합 계		18,833	13,078	31,911	1,290	1,570	2,860	105	451	556	20,228	15,099	35,327

경기도교육청은 시설관리직, 청소원, 당직전담직원, 사감, 통학보조원 등 5개 직종은 기존대로 각 학교장의 재량에 맡기기로 하였으며, 전문상담원, 영어회화전문강사, 스포츠강사, 체육경기지도사, 배식보조는 무기계약직 전환대상 직종에서 제외하였다.

〈표2-16〉 경기도 기관학교 자체 채용직종

번호	직종명
1	당직(전담)경비원
2	사감
3	시설관리(보조)원
4	실습보조원
5	안내원
6	운전원
7	청소원
8	통학차량보조원
9	기타

(출처: 민주노총(2013)전국학교비정규직노동조합, p18)

경기지역의 교육감 직접고용 직종은 22개로 2014년부터 적용되었다. 유치원방과 후 과정반 보조원(구 유치원종합일반보조원) 등은 수익자부담경비를 하는 경우에는 교육감 채용에서 제외하였고, 영상기사나 학부모컨설턴트, 학부모상담자는 사업부서장이 채용하는 것으로 하였다. 사서는 교육장이 채용하되 교육비 특별회계재원으로 운영하도록 하였다.

2. 무기계약직 인사운영²⁾

경기도교육청은 인사운영을 위하여 2013년 5월 「경기도교육청 교육실무직원운영 규정」을 만들었으며, 인사위원회, 교류 및 전보를 위한 기초사항을 정하였다.

가. 채용과 해직관련

인사위원회는 우선 채용과 해직 관련 내용 및 기타 인사관리에 관한 내용을 수행하기 위해 구성하도록 하고 있다. 인사위원회는 관리자, 공무원조직과 관계없는 자,

2) 관련 내용은 2013년 5월 제정된 경기도교육청 교육실무직원운영규정과 2013년 12월의 교육실무직원 인력관리 운영계획안을 토대로 작성하였음

노동조합 관계자의 참여를 보장하고 인사운영의 중요사항을 심의하는 것을 목적으로 지역교육청과 공립학교에 7인에서 9인 이내의 범위로 구성하여 운영한다.

지역교육청 인사위원회와 공립학교 인사위원회에서 무기계약직 직원과 관련한 인사 결정내용은 아래 표와 같다. 지역교육청 인사위원회는 무기계약직의 채용과 퇴직관련 업무와, 직종 및 보직변경, 징계, 무기계약직 전환에 관한 사항 및 학교장이나 교육장이 심의를 요구하는 사항에 대하여 결정하도록 하고 있다. 반면 공립학교 인사위원회는 무기계약직을 제외한 나머지 자체 채용한 기간제 근로자의 징계와 무기계약직에 대한 주의, 경고에 관한 사항, 그리고 고충처리에 관한 사항 기타 학교장이 심의를 요구하는 사항 등을 결정하도록 하고 있다.

〈표 2-17〉 각 인사위원회의 결정 범위

지역교육청 인사위원회	공립학교 인사위원회
1. 교육실무직원의 채용 및 퇴직(해고)에 관한 사항. 2. 직종 및 보직 변경, 배치전환에 관한 사항 3. 기간제근로자의 무기계약 전환에 관한 사항 4. 교육실무직원 징계에 관한 사항 5. 그 밖의 교육실무직원의 인사관리와 관련하여 교 육장 또는 학교장이 심의를 요구하는 사항	1. 교육실무직원의 주의, 경고에 관한 사항 2. 지역교육청 인사위원회 심의사항이 아닌 교육실무 직원의 인사관리와 관련한 사항 3. 운영부서 자체로 채용한 기간제 근로자의 징계에 관한 사항 4. 운영부서 자체로 채용한 기간제 근로자의 무기계약 전환에 관한 사항 5. 교육실무직원 고충처리에 관한 사항 6. 그 밖의 학교장이 심의를 요구하는 사항

(출처: 경기도교육청 교육실무직원운영규정)

또한 운영규정 제29조에 따라 운영부서의 장은 학생수 또는 학급수 감소, 업무량 축소, 직제개편 등으로 인원감축이 불가피한 경우 교육청 인력풀에 등록하도록 하고 있다. 퇴직은 ▲정년에 의한 퇴직(만 60세) ▲당연퇴직사유³⁾가 발생한 경우 ▲해고의 사유가 발생한 경우에 이루어지며, 징계 및 표창 역시 교육청에 의해 진행된다.

3) 제26조(퇴직) 교육실무직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 날을 퇴직일로 한다.
 1. 계약기간이 만료된 경우 그 만료일의 익일
 2. 교육실무직원이 정년에 도달한 경우
 3. 교육실무직원이 퇴직일을 명시한 사직원을 제출하여 수리한 경우, 다만 퇴직일을 명시하지 아니하고 제출된 사직원은 수리일

나. 교류 및 전보의 원칙

교류 및 전보는 운영규정 제16조에 따라 교육청에 의해 주도되는데 교류는 맞벌이, 육아, 부모봉양, 결혼 등 개인사정으로 근무지역, 기관을 옮기고자 하는 경우, 경기도 내 다른 지역으로 교류를 희망하는 경우, 교류 희망지를 관할하는 교육장과 협의하여 교류할 수 있다. 특히 무기계약근로자가 전입되는 경우 교육청은 새로이 근로계약을 체결하여야 한다.

매년 교류에 대한 수요조사를 하고 이를 각 급 학교 및 지역교육청에 배포한다. 교류는 정기교류와 수시교류로 나뉘며 정기교류는 매년 정기인사 시, 수시교류는 당사자간 합의 또는 지역교육청간 협의로 이루어진다, 교류형식은 1:1 상호교류 방식이며, 일방전입, 일방 진출을 제한적으로 허용하고 3자 교류일 경우만 허용한다. 다만 3자 교류는 당사자간 합의가 원칙이다. 교류는 학교간 교류가 아니며 지역간 교류이며, 동일직종 신청자 중 희망기관, 근무지역의 조건이 동일한 자, 재원을 같이 하는 자간에 이루어진다.

학교 기간제 근로자나 채용된 지 5년이 경과되지 않은 무기계약자, 휴직자, 징계요구 중인 자, 형사사건으로 수사·소추 중인 자, 최근 2년 이내에 경기도 시군 간 인사교류 경력이 있는 자는 제외된다. 그러나 학급수의 감소 등 불가피한 경우는 예외로 하고 있다.

전보는 무기계약직의 효율적인 관리를 위해 전보를 할 수 있으며 근무경력 5년 이상으로 하며 특별한 사정이 있는 경우에는 유예할 수 있다. 전보는 배치기준대비 현원 과원인 기관과 결원인 기관의 인력을 조정하여 근무의욕을 높이고 고용안정도를 도모하는 방식으로 전보를 허용한다. 특히 전보대상자인 5년 이상자의 경우 지역청내 근로자간 개인 합의자이거나 지역교육청에서 제출된 내신서⁴⁾를 기초로 지정된다. 동일직종 전보를 원칙으로 하되, 교육실무직원의 의사를 최대한 허용하되, 별도의 자격요건을 요구하는 경우는 불가(예를 들면 조리실무사가 조리사로 가는 경우는 불가)능하다. 다만 5년 이상자라 하더라도 전보를 희망하지 않는 경우 내신서를 제출하지 않을 수 있으며, 배치기준 감소 등에 의한 경우에는 내신서를 제출해야 한다.

정기전보와 달리 수시전보는 신설학교 개교로 인해 필요인력, 희망퇴직으로 인한

4) 전보를 신청해서 내는 것을 내신서라고 함

결원이 발생한 경우, 익년도 학급수, 학생수감소가 예상되는 경우 이루어진다. 수시 전보는 최우선순위는 인사조치 처분자, 기타 해당학교에서 근로자들과 합의된 자, 해당학교 최고경력자로 이루어진다.

다. 근무성적평가

각 학교장은 무기계약직 직원에 대한 평가를 2월말, 8월말 연2회 기준으로 실시하고 다만 신규채용, 휴직 등의 사유로 평가 대상 기간 중 실제 근무기간이 3개월 미만인 자와 대체인력, 1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자는 제외해야 한다(운영규정 22조).

평가는 5단계(최우수, 우수, 보통, 미흡, 불량)로 이루어지며 평가 내용은 직무지식, 업무능력, 책임감/협조성, 청렴성/친절도, 성과달성도에 의해 이루어진다. 평가주체는 각 해당 상급자에 의한 1차 평가와 차상급자에 의한 2차 평가로 이루어진다.

3. 보수 현황

가. 기본급 형태

경기도 지역의 무기계약직에 대한 보수지급형태는 그 대상에 따라 호봉제와 연봉제, 일급제 및 시간급제로 운영된다. 호봉제는 구육성회 직원들로 2004년 7월 1일 이후 채용이 불가하고 학교 자체규정에 따라 호봉 승급을 하는 것으로 이루어진다. 연봉제는 영양사, 사서, 행정실무사 등을 대상으로 직종별 연봉기준액에 연봉기준 일수로 계산하여 운영하고 있다. 일급제는 일용인부를 대상으로 경기도 교육비특별회계예산 편성 기본지침에 따라 적용하고 있다.

아래 표는 2013년도 연봉 기준액을 제시한 것이며, 2014년 연봉기준액은 영양사와 사서는 53,100원이며, 행정실무사 및 기타 직원은 46,960원으로 나타나고 있다.

지급하며 기타 수당들은 지급하지 않는다. 또한 각종 대체근로 등 기간을 정하여 한시적으로 채용하는 경우에는 해당되지 않으며, 교원 대체직종(계약제 교원, 원어민 강사, 영어회화강사, 교과프로그램 강사, 특기적성강사, 각종인턴, 노조전임휴직자, 병역휴직자, 외부위탁자 등은 적용되지 않는다. 구육성회직원은 맞춤형복지비를 받을 수 있으나 학교 자체적으로 35만원 이상의 맞춤형 복지비를 지급받고 있는 경우에는 지급하지 않는다.

맞춤형 복지비는 아래 표에서는 30만원으로 제시되었으나, 2014년 현재 총 35만원으로 구육성회 직원을 포함하여 지급되며 1년간 사용할 수 있는 포인트로 지급된다. 경기도의 맞춤형 복지비 지급수준은 평균수준이며 경기도 보다 높은 금액을 지급하고 있는 지역은 2013년 6월 당시 7개 지역에 이르는 것으로 나타났다.

(표 2-19) 무기계약직 수당 종류

지급 근거	지 급 기 준																					
근로 기준법	특별근무수당 (야간,휴일)	▶ 근무일수에 일할기준액의 1.5배를 곱한 금액을 지급																				
	초과근무 수당	▶ 초과 1시간당 특별근무수당의 8분의 1에 해당하는 금액을 지급 ▶ 법정근로시간을 초과하지 않는 초과근로는 0.5의 가산 없음																				
	연차유급 휴가수당	▶ 매년 지급시기 도래시 지급, 퇴직시 정산지급 ▶ 연차유급휴가 청구권이 소멸된 후 연차유급휴가수당 지급 ▶ 연차유급휴가수당=미사용 휴가일수×일할기준액 ▶ 수당청구권 소멸시효 : 3년 ▶ 수당지급내역 기록 관리																				
	휴업수당	▶ 사용자의 귀책사유로 휴업시 휴업기간동안 평균임금의 70% 지급 (근로기준법시행령 제26조)																				
도 교육청	직무수당	기술정보 수당 ▶ 대상 : 영양사(자격증소지) ▶ 지급금액 : 월 2만원																				
		특수업무 수당 ▶ 대상 : 사서(자격증소지) ▶ 지급금액 : 월 2만원																				
	공통수당	명절휴가 보전금 ▶ 대상 : 지급기준일 현재(설날,추석) 재직자 ▶ 지급금액 : 20만원씩 2회(설날,추석)																				
		장기근무 가산금 ▶ 대상 : 2013.3.1.현재 근무연수 3년 이상인 자 ▶ 지급금액 : 근무연수에 따라(전임경력 포함) (지급기준) <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>근무연수</th> <th>3년~</th> <th>5년~</th> <th>7년~</th> <th>9년~</th> <th>11년~</th> <th>13년~</th> <th>15년~</th> <th>17년~</th> <th>19년~</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>월지급액 (전원)</td> <td>50</td> <td>60</td> <td>70</td> <td>80</td> <td>90</td> <td>100</td> <td>110</td> <td>120</td> <td>130</td> </tr> </tbody> </table> ※ 전임경력인정기준:직종과 계약기관 관계없이 경기도교육감소속 공립학교, 교육행정기관에서 주15시간 이상 교육실무직원으로 근무한경력	근무연수	3년~	5년~	7년~	9년~	11년~	13년~	15년~	17년~	19년~	월지급액 (전원)	50	60	70	80	90	100	110	120	130
		근무연수	3년~	5년~	7년~	9년~	11년~	13년~	15년~	17년~	19년~											
		월지급액 (전원)	50	60	70	80	90	100	110	120	130											
		교통 보조비 ▶ 지급금액 : 월 6만원																				
가족수당 ▶ 대상 : 부양가족이 있는 자 ▶ 지급금액 : 배우자 월 4만원, 기타 부양가족(직계존속,자녀) 월 2만원, 셋째이후 자녀 월 3만원 추가 ▶ 유의사항 : 지급제외자, 부양가족요건, 지급및소멸시기기준, 신청방법 참조 ▶ 부당수령 금지 : 전액변상 및 1년간 지급정지, 징계조치 가능																						
자녀학비 보조수당 ▶ 대상 : 고등학교에 취학하는 자녀가 있는 자 ▶ 지급금액 : 학교에서 발행한 공납금납입영수증(고지서)에 기재된 학비전액(수업료, 학교운영지원비)[단.서울시 국립 또는 공립학교 평균지급액 초과할 수 없음] ▶ 유의사항 : 지급대상, 지급제외자, 신청방법 참조 ▶ 부당수령 금지 : 전액변상 및 1년간 지급정지, 징계조치 가능																						
맞춤형 복지비 ▶ 지급금액 : 30만원(월할계산) ▶ 사용기간 : 1년간(2013.03.01.~2014.02.28.) ▶ 복지항목 : 자율항목(건강관리, 자기개발, 여가활용, 가정친화 등)																						
		【 공통 적용대상자 】 ▶ 2013.3.1.현재 1년이상 근로계약 체결자(명절휴가비 제외)중 ▶ 주 평균 근무시간 15시간 이상 ※ 휴직자(육아,간병,질병) : 명절휴가보전금, 맞춤형복지비, 장기근무가산금 지급. 이외 수당 미지급 【 공통 제외대상 】 ▶ 근로계약체결일 1년미만 (단, 명절휴가보전금 지급기준일 재직시 지급) ▶ 주 평균 15시간 미만 ▶ 한시적 채용자 ▶ 교원대체직종(계약제교원, 강사), 교과프로그램강사, 특기적성강사, 각종인턴, 공익근무요원 등 ▶ 노조전임휴직자, 병역휴직자 ▶ 사용자가 학교(기관)장이 아닌 경우 ▶ 구 육성회직원 (단,맞춤형복지비지급)																				

(출처: 경기도교육청 업무매뉴얼 제4편, 3 교육실무직원보수)

공무원의 경우 기본 복지포인트 외에 근속 및 가족을 대상으로 한 복지포인트가 있으며, 노동조합은 공무원과 동일한 수준의 적용을 요구하고 있다. 복지항목의 구성은 자율항목으로만 구성되며 항목은 건강관리, 자기계발, 여가활동, 가정친화의 분야로 사용가능하다.

〈표 2-20〉 복지항목의 구성

분 야	자 율 항 목
건강관리	병의원 외래진료, 약 구입, 안경 구입, 운동시설 이용 등 교육실무직원 본인과 가족의 건강 진단, 질병예방, 건강증진 등을 위한 복지항목으로 구성
자기계발	학원수강, 도서구입, 세미나 연수비 등 교육실무직원 본인의 능력발전을 위한 복지항목으로 구성
여가활동	여행시 숙박시설 이용, 레저시설 이용, 영화연극관람 등 교육실무직원 본인과 가족의 건전한 여가활동을 위한 복지항목으로 구성
가정친화	보육시설·노인복지시설 이용, 기념일 꽃 배달 등 일과 삶을 조화롭게 병행할 수 있도록 교육실무직원 본인과 가족을 지원하는 복지항목으로 구성

(출처: 경기도교육청(2014), 2014년도 교육실무직원처우개선비세부시행계획)

명절휴가보전금은 2014년 3월부터 적용되고 있으며 각 20만원씩 2회(설날, 추석)에 지급되며, 교통보조비는 월 6만원, 부양가족수당은 배우자는 월 4만원, 기타 부양가족은 월 2만원, 셋째 이후 자녀 월 3만원을 지급하고 있다. 자녀학비보조수당은 2014년 3월부터 시작하여 고등학교 취학자녀의 학교에서 발행한 공납금 납입영수증 또는 공납금 납입고지서에 기재된 학비(수업료, 학교운영지원비) 전액을 지원한다.

장기근무가산금 역시 2014년 3월 현재 근무연수 3년 이상인 자를 대상으로 지급되며, 공립 유치원, 공·사립 초중고 특수학교, 교육행정기관에서 근무한 경력도 포함된다.

4. 근로조건

무기계약직의 근로조건은 근로기준법에 기초하여 기본사항을 운영규정에 설명하고 있다. 법정근로시간 및 연장, 야간, 휴일근로에 대한 규정을 법적 규정에 기초하고 있으며 휴일 및 휴가, 휴직에 대한 모든 내용은 근로기준법의 내용에 기초하고 있다.

(표 2-21) 경기도교육청의 근로조건에 대한 규정

종 류		주 요 내 용																						
휴 가	연차휴가	일수	▶ 계속근로년수가 1년미만인 자 또는 1년간 8할 미만 출근한 자 : - 1개월 개근시 1일씩 부여 (근로기준법 제60조제2항) - 방학중 월중 근무일수가 15일미만인 경우 유급휴가 미부여 ▶ 계속근로년수가 1년이상인 자 - 1년간 8할이상 근무한자 : 15일 (연봉기종일300일이상:15일, 240~300일미만:10일, 240일미만:연봉기종일수비례, 소수점 첫째자리 절사) - 단, 최초 1년간의 근로에 대한 연차일수 = 해당 연차일수-기사용한 연차일수																					
		가산	▶ 3년이상 계속근로한 자 : 1년을 초과하는 매 2년에 1일 가산																					
		한도	▶ 25일(가산 휴가 포함)																					
		산정예시 (25일)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>근무유형</th> <th>1년</th> <th>2년</th> <th>3년</th> <th>4년</th> <th>5년</th> <th>10년</th> <th>15년</th> <th>20년</th> <th>21년</th> <th>25년</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>300이상</td> <td>15일</td> <td>15일</td> <td>16일</td> <td>16일</td> <td>17일</td> <td>19일</td> <td>22일</td> <td>24일</td> <td>25일</td> <td>25일</td> </tr> </tbody> </table>	근무유형	1년	2년	3년	4년	5년	10년	15년	20년	21년	25년	300이상	15일	15일	16일	16일	17일	19일	22일	24일	25일
	근무유형	1년	2년	3년	4년	5년	10년	15년	20년	21년	25년													
	300이상	15일	15일	16일	16일	17일	19일	22일	24일	25일	25일													
	연가사용 촉구	▶ 휴가사용기간 만료 6개월 전 기준으로 10일 이내에 사용자가 서면으로 사용 촉구하고, 촉구 받은 때부터 10일 이내에 근로자가 사용시기를 통보하지 않으면, 휴가사용기간 만료 2개월 전 까지 사용자가 휴가 사용시기를 정하여 근로자에 서면으로 통보함. 이 경우 미사용휴가에 대한 휴가보상비 지급 의무 없음 (근로기준법 제61조)																						
	병가	▶ 질병, 부상으로 인한 지참, 조퇴, 외출은 누계 8시간을 병가 1일로 계산 ▶ 연간 60일 범위내에서 허가 ▶ 연간 21일까지 유급 ▶ 7일이상 병가, 누계 10일초과 할 경우 : 진단서 또는 소견서 제출																						
	공가	▶ 병역법 등 법령에 의한 징병검사,소집,검열,점호,동원 또는 훈련 참가 ▶ 공무에 관하여 국회,법원,검찰 기타 국가기관에 소환될 경우 ▶ 법률의 규정에 의하여 투표에 참가하는 경우 ▶ 건강검진 및 보건증 발급 등																						
	출산전·후 보호휴가 등	출산전·후 휴가	▶ 임신중의 여성에게 출산 전후 90일(산후 45일이상)의 보호휴가 제공 ▶ 최초 60일간은 유급 ▶ 출산전후휴가급여 (고용보험법 제75조)																					
유(사)산 휴가	▶ 임신 이후 유(사)산시 여성근로자의 청구에 의해 임신기간에 따라 보호휴가 부여 (근로기준법 제74조)																							
11주이내	12주이상	16주이상	22주이상	28주이상																				
5일	10일	30일	60일	90일																				
생리휴가	▶ 여성근로자의 청구시 월 1일의 무급생리휴가 제공																							
특별휴가	경조사휴가	구분	대상	일수																				
		결혼	본인	5																				
			자녀	1																				
		출산	배우자	5																				
		입양	본인	20																				
		구분	대상	일수																				
사망			배우자,본인 및 배우자 부모	5																				
			본인 및 배우자 (외)조부모	2																				
			자녀 및 자녀의 배우자	2																				
			본인 및 배우자의 형제자매	1																				
※ 휴가기간 중의 토요일 또는 공휴일은 그 휴가일수에 산입하지 않음. 단, 휴가일수가 30일이상 계속되는 경우 토요일,공휴일은 휴가일수에 산입																								

종 류		주 요 내 용	
휴 직	육아휴직	대상	▶무기계약근로자의 자녀양육(휴직신청당시 만8세 미만인 자녀) ▶여성근로자가 임신 또는 출산하게 된 경우
		기간	▶1년이내(1회에 한하여 나누어 사용 가능)로 근로계약기간에 포함
		실시	▶근로자가 신청하면 사용자는 허용하여야 함
		고용보장	▶육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우의 금지 ▶육아휴직 기간 중의 해고의 금지 ▶육아휴직 근속기간 포함 ▶같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 원직 복귀 (보장)
		소득보장	▶육아휴직급여 (고용보험법 제70조)
		사업주지원	▶출산육아기고용안정지원금 (고용보험법시행령 제29조)
	군복무휴직		▶대상 : 병역법에 징집된 자 ▶기간 : 의무수행기간
	질병휴직	대상	▶업무외 부상, 질병으로 60일 이상의 치료나 요양이 필요한 경우
		기간	▶재직기간중 동일 질병으로 1년이내
	간병휴직	대상	▶무기계약근로자 ▶사고, 질병 등으로 장기간 요양을 요하는 부모, 배우자, 자녀, 배우자 부모의 간병이 필요한 경우
		기간	▶1년이내
	노동조합 전임자 휴직	대상	▶「노동조합및노동관계조정법」제24조에 따른 노동조합 전임자로 종사하게 된 경우
기간		▶1년 이내 또는 전임기간	

제3장

학교 비정규직 노사관계

제1절 학교 비정규직 노동조합 현황

제2절 학교 비정규직 단체교섭 및 노사간 쟁점

제3장

학교 비정규직 노사관계

제1절 학교 비정규직 노동조합 현황

학교 비정규직의 노조 가입 실태를 명확히 파악하기는 쉽지 않다. 우선 노조 조직들이 대산별노조의 본부나 단일 산별조직, 특성별(여성) 조직 등 매우 다양한 조직 체계를 가지고 있기 때문에 노조 차원에서의 조사만으로는 확인하기 쉽지 않은 측면이 있다.

학교 비정규직 노조 중 하나인 '학교비정규직노조'의 경우는 현재 학교 비정규직만을 조합원의 주요 대상으로 삼고 있기 때문에 인원을 파악하는 것이 상대적으로 용이하나, 산업별노조의 본부나 지부 체계로 편제되어 있을 경우에는 그 인원수를 집계하는 것이 매우 힘들다. 더욱이 지역노조의 분회 형태로 재편되어 있을 경우는 더더욱 노조 내에서 학교 비정규직 조합원들의 수만을 집계하기란 전국, 지역 차원에서 별도의 노력이 요구되는 일이라 할 수 있다.

전국 단위 학교 비정규직들의 조직률을 추정하기 위해 여기에서는 통계청의 경제활동인구조사 부가조사를 활용하여 통계적 추정치를 제시하도록 하겠다. 교육서비스업 내의 정규직과 비정규직의 노조 조직률을 추정함으로써 최근 몇 년간 노조 조직률의 추이를 확인해 볼 수 있을 것으로 보인다.

〈표 3-1〉 산업별 고용형태별 노조 조직률 연도별 추이

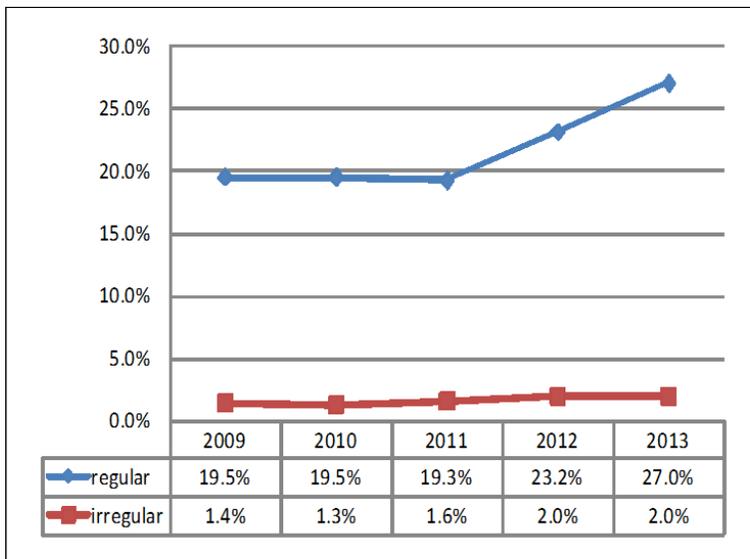
		2009	2010	2011	2012	2013
농림 어업	정규직	12.7%	20.5%	29.8%	31.3%	25.4%
	비정규직	1.1%	1.2%	-	0.5%	0.2%
광공업	정규직	36.4%	40.4%	41.5%	31.9%	32.6%
	비정규직	-	20.6%	-	9.0%	-
제조업	정규직	29.1%	19.5%	18.8%	19.7%	20.0%
	비정규직	3.8%	3.0%	2.1%	2.5%	2.7%
전기, 가스, 증기 및 수도사업	정규직	35.4%	66.6%	65.3%	68.6%	64.3%
	비정규직	16.9%	24.1%	23.7%	35.0%	2.4%

		2009	2010	2011	2012	2013
하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	정규직	16.7%	25.0%	18.8%	11.1%	16.2%
	비정규직	3.3%	2.0%	5.7%	2.8%	4.4%
건설업	정규직	14.9%	8.8%	5.8%	6.6%	7.0%
	비정규직	1.4%	1.0%	0.9%	1.0%	1.2%
도매 및 소매업	정규직	13.9%	8.1%	7.3%	6.9%	7.1%
	비정규직	0.9%	1.3%	1.3%	0.6%	0.7%
운수업	정규직	37.5%	52.5%	53.1%	49.5%	53.6%
	비정규직	7.1%	13.8%	12.1%	18.8%	18.6%
숙박 및 음식점업	정규직	12.8%	19.2%	10.3%	8.0%	12.5%
	비정규직	0.2%	0.5%	0.3%	0.4%	0.2%
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	정규직	24.3%	24.3%	23.8%	21.2%	21.4%
	비정규직	7.3%	6.6%	5.9%	5.5%	7.7%
금융 및 보험업	정규직	25.6%	42.1%	38.5%	39.0%	42.6%
	비정규직	2.2%	3.1%	5.1%	2.9%	3.5%
부동산업 및 임대업	정규직	10.1%	14.8%	13.6%	13.4%	8.0%
	비정규직	1.0%	0.8%	0.7%	0.5%	0.9%
전문, 과학 및 기술 서비스업	정규직	16.9%	12.3%	12.0%	13.0%	10.5%
	비정규직	3.1%	3.2%	1.8%	4.1%	5.5%
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	정규직	20.6%	10.1%	12.3%	13.0%	13.1%
	비정규직	2.2%	4.0%	3.3%	4.1%	3.5%
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	정규직	31.1%	33.0%	34.4%	33.6%	39.1%
	비정규직	2.5%	0.6%	1.8%	1.1%	3.1%
교육서비스업	정규직	19.5%	19.5%	19.3%	23.2%	27.0%
	비정규직	1.4%	1.3%	1.6%	2.0%	2.0%
보건업 및 사회복지 서비스업	정규직	20.0%	14.9%	12.9%	13.0%	11.8%
	비정규직	2.3%	1.4%	1.2%	2.7%	1.5%
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	정규직	16.7%	20.6%	29.4%	22.8%	25.5%
	비정규직	0.6%	1.3%	0.9%	0.8%	2.5%
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	정규직	11.8%	7.2%	4.5%	7.4%	8.2%
	비정규직	1.2%	1.3%	0.6%	0.4%	0.8%
가구 내 고용활동 등	정규직	-	-	-	-	-
	비정규직	0.3%	-	-	-	-
국제 및 외국기관	정규직	32.1%	43.3%	32.4%	44.9%	73.8%
	비정규직	62.9%	77.0%	24.7%	61.5%	-
전산업	정규직	23.3%	21.2%	20.0%	20.2%	21.2%
	비정규직	2.1%	2.2%	2.0%	2.3%	2.4%

자료: 통계청 경제활동인구조사 2009~2013

[그림3-1]은 최근 5년간 교육서비스업 내 고용형태별 노조 조직률 추이를 보여준다. 정규직의 조직률이 2009년 19.5%에서 2012년 23.2%로 올라섰고, 2013년에는 약간 더 증가하여 27.0%를 보이고 있다. 2011년 이후 노조 조직률이 급성장하고 있음을 보여주고 있다. 비정규직 조직률의 경우는 2009년 1.4%에서 2012년 2.0%로 약간 증가하였으나, 2013년도 큰 증가폭을 보이지는 않는 것으로 나타났다.

이는 2011년 진보교육감 당선 이후 학교 비정규직들의 무기계약직 전환이 본격적으로 이뤄지면서 노조 조직화가 활발히 전개된 활동의 결과가 드러난 것으로 해석할 수 있다. 무기계약직들은 통계청 조사의 기준에 따르면 정규직으로 분류되기 때문에 교육서비스업에서의 노조 조직률 증가는 무기계약직 전환 이후 노조 가입 증가의 결과라고 해석할 수 있을 것이다.



자료: 통계청 경제활동인구조사 2009~2013

[그림 3-1] 교육서비스업 고용형태별 노조 조직률 연도별 추이

교육서비스업 성별 노조 조직률을 살펴보면, 교사 등이 포함되어 있기 때문에 남성의 조직률이 약간 더 높은 것으로 나타나는데, 비정규직의 경우는 여성의 노조 조직률이 더 높은 것을 볼 수 있다.

〈표 3-2〉 교육서비스업 성별 노조조직률 비중 추이

연도	고용형태	성별		
		전체	남성	여성
2009	전체	12%	13%	11%
	정규직	16%	15%	18%
	비정규직	2%	5%	1%
2010	전체	10%	14%	9%
	정규직	16%	17%	15%
	비정규직	2%	5%	1%
2011	전체	10%	12%	10%
	정규직	16%	16%	17%
	비정규직	2%	1%	2%
2012	전체	13%	14%	12%
	정규직	20%	20%	20%
	비정규직	2%	1%	3%
2013	전체	16%	17%	15%
	정규직	24%	23%	24%
	비정규직	2%	1%	3%

자료: 통계청 경제활동인구조사 2009~2013

2014년 현재 경기지역의 학교 비정규직을 조직하고 있는 노조는 크게 3개이다. 공공운수서비스노조 교육공무직본부⁵⁾, 전국학교비정규직노조, 전국여성노조 학교비정규직지부 등 3개의 노조가 급식실, 행정실무사, 사서 등 각 직종의 비정규직을 조직하고 있다.

처음으로 학교 비정규직들이 노조로 조직화되기 시작한 것은 2002년으로 자생적으로 노동 현안을 해결하려고 했던 영양사들이 노조를 방문하면서부터이다. 전국여성노조가 이들 문제에 적극 나섬으로써 조직화되기 시작하였으나, 일부 학교장을 대

5) 공공운수노조 (전회련)학교비정규직본부는 2014년 10월23일 조합원 투표를 통해 조직의 명칭을 '교육공무직본부'로 변경하였다.

상으로 단체교섭을 벌여, 상당한 근로조건을 개선하는 등 성공을 이루어냈으나, 이는 일부 학교에서의 성공이었을 뿐 지역 전체나 전국 단위로 이슈가 확산되지는 않았다.

그런데 2010년 각 지역 교육감 선거에서 진보적인 성향의 교육감들이 당선되면서 학교 비정규직 조직화도 새로운 전기를 맞이하게 된다. 경기를 비롯해 강원, 광주, 전남 등 전국 6개 지역의 진보교육감이 당선되면서 노동계의 학교 비정규직 조직화 활동이 활발히 전개되었다. 민주노총의 산하의 전국공공운수노조가 2010년 전략 조직화 사업의 일환으로 회계직들을 중심으로 하여 본격적인 조직화에 착수하면서 조직적 성과를 남기기 시작하였으며, 2011년에는 민주노총 내 다른 조직 주체인 전국학교비정규직노조가 결성되기에 이른다.

이에 기존에 가장 먼저 학교 비정규직을 조직하고 있던 전국여성노조를 비롯해 전회련, 학교비정규직노조 등 3개 노조가 공존하게 된 것이다.⁶⁾

〈표 3-3〉 경기지역 학교 비정규직노조 현황 (2014년 7월 현재)

	조합원수	상급단체	설립년도	본격적인 조직화 시기
전국여성노조	500~600	-	1999	2002
전국공공사회서비스운수노조 (전회련 본부)	5,000~5,500	민주노총	2011 (통합)	2010
전국학교비정규직노조	5,000~5,500	민주노총	2011	2011

6) 서울지역의 경우는 '서울지역일반노조'도 학교 비정규직 조직화 사업을 적극 벌여와, 학교 비정규직을 조직 대상으로 하는 노조가 4개에 이른다.

제2절 학교 비정규직 단체교섭 및 노사간 쟁점

경기지역 3개 학교 비정규직 노조들은 “경기학교비정규직연대회의(이하 연대회의)”를 구성하여 경기도교육청과 단체교섭을 실시하고 있다. 3개 노조의 단체교섭 요구에 경기도교육청은 공동교섭단을 구성할 것을 요구하였고, 3개의 노조 또한 동일한 직종의 조합원들을 조직하고 있는 상황에서 노조들간의 공동대응 필요성을 인식하고, 전국 단위뿐 아니라 지역 단위에서 공동교섭단을 구성한 것이다.

2012년 8월27일 경기교육청 교육감과 연대회의 대표자들간의 상견례를 시작으로 2012년에 교섭을 마무리하지 못하고, 이후 실무교섭 48회, 본교섭 12회 등을 통해 전국 학교 비정규직 최초로 2013년 12월30일 단체협약을 체결한다. 단체협약을 통해 학교 비정규직들은 연장 야간 유일 노동이 중복될 경우 이에 대한 수당을 각각 지급하기로 합의하였고, 학교개교기념일 등 재량휴일을 연4회 보장하고, 조합원 신분보장을 위해 인력풀제를 통해 채용할 경우에는 수습기간을 두지 않기로 하였으며, 현원을 정원으로 인정하여 적정인력 확보와 정원유지를 위해 노력하기로 하는 등 일정 정도의 근로조건 개선과 고용보장을 위한 제도적 장치를 마련하였다.

(표 3-4) 경기도 학교 비정규직 2013년 단체협약 핵심내용

- 단체교섭의 적용
적용대상 : 조합원[3조]
취업규칙과 제 규정, 개별적 근로계약에 우선하여 적용[2조]
협약 전 이미 확보된 근로조건 저하 금지[4조]
사립학교 조합원 : 해당 학교법인과 별도 협약이 없는 경우 본 협약 준용 권고[부칙5조]
- 근무형태
방학 중 근로와 근로하지 않는 경우로 구분
방학 중 근로하지 않는 조합원이 근무일이 아닌 날 근무를 해야 할 경우 조합원의 동의
- 근무시간
근무시간 공무원과 동일 적용[66조 2항]
연장 야간 휴일노동 시 사전에 조합원의 동의, 이를 거부할 경우 불이익 금지[68조 1항]
연장 야간 휴일노동이 중복 될 경우 각각 지급 [66조 4항]
- 신분보장
조합원 생활근거지 변경 및 기타사정으로 인해 전보신청 시 전보 시행 노력[31조]
타지역 전입근무경력 인정(주 15시간 근무이상 근무경력) [35조]
퇴직자의 재입사지원 시 우대[36조]
인력풀제를 통한 채용 시 수습기간 두지 않음[37조 2항]
신규채용 시 인력풀에 등록되어 있는 조합원 중에서 채용 노력[부칙 6조]

● 고용안정

현원을 정원으로 인정, 적정인력 확보와 정원유지 노력[48조 2항]
 조합원에 대한 차별 해소와 정규직화 적극 노력[51, 52조]
 기존업무 외주화 금지[50조]
 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 등 금지[45조]
 학교 사유발생시 인근 공립교육기관으로 전보배치 노력[48조 5항]
 도급, 용역 노동자 계약해지 시 고용보장 노력[49조 2항]
 정년: 만 60세(퇴직 시기 상반기 8월, 하반기 2월)[38조]

● 임금

사업비와 인건비 구분 교부 노력[56조 2항]
 재원 변경 이유로 임금 저하 금지[57조 1항]
 임금의 임의공제 금지 : 근로소득세, 주민세, 건강고용연금보험료, 조합비 제외[60조]

● 유급휴일

재량휴업일(개고기념일 포함 연4일), 주휴일, 노동절(5월 1일), 국.공휴일, 임시 국.공휴일[69조]
 근로기간 1년 미만인 조합원에게 1개월 개근 시 1일 유급휴가 부여[70조 2항]

출처: 전국공공운수노조 전화면본부

2012년에 시작한 단체교섭은 2년여에 걸쳐 진행되었다. 2013년 말에야 최초의 단체협약을 체결한 연대회의는 2014년 1월23일 바로 경기도교육청과 2014년 임금교섭에 들어갔다.

연대회의의 임금 관련 5대 요구안은 호봉제 3만원, 정액급식비 13만원, 명절휴가 보전금 120%, 상여금 100%, 맞춤형복지비(공무원과 동일하게) 등이다. 임금교섭과 직종별 교섭을 함께 추진하던 노조는 4.16 세월호 사건으로 교섭을 잠정 중단하였다가 7월31일 5차 임금교섭을 재개하여 진행 중이다.

학교 비정규직의 무기계약직 전환으로 비정규직의 핵심적인 문제인 고용 문제에 대한 일정한 해결점을 찾았으나, 열악할 근로조건과 관련한 불만들이 제기되고 있다. 이에 노조는 획기적인 수준의 근로조건 개선과 제도 개선 등을 요구하고 있는데, 비해 교육청은 부족한 예산 등을 이유로 노조의 요구를 모두 수용할 수 없는 상황이다. 부족한 예산이라는 공동의 장애 앞에서 노사 모두 자유로울 수 없는 바, 노사는 양측의 수용 가능한 수준에서 합의점을 찾기 위해 노력 중이다.

한편, 단체교섭은 3개 노조가 공동으로 실시하고 있으나, 조직 대상을 둘러싼 노조들 간의 경쟁이 심하다. 조직화 과정에서 같은 대상을 상대로 활동하기 때문에 눈에 보이지 않은 경쟁이 심한 편이다. 이러한 노조 간 경쟁은 이슈에 있어서 노조 간의 “선명성 경쟁”을 부추길 수 있고, 주력 직종 조합원들의 요구에 따라 노조들 간의

이해관계가 달라지기도 해 노사 간 교섭을 이끌어 가는데 어려움으로 작용할 가능성이 크다.

또 한편, 학교 비정규직 중에는 무기계약직으로 전환된 다수 직종이 존재하지만, 특수 목적 사업에 포함된 인원은 무기계약직 전환 대상에서 제외되었고, 강사 직종 등 여전히 기간제 비정규직으로 남아 있는 직종도 존재하고 있어, 이들의 고용불안과 근로조건 개선 과제가 노사 양측의 과제로 남아있다고 하겠다.

제4장

학교 비정규직 설문 결과

제1절 학교 비정규직 설문 개요

제2절 학교 비정규직 설문조사 결과

제3절 소결

제4장

학교 비정규직 설문 결과

제1절 학교 비정규직 설문 개요

설문조사는 경기도교육청 산하 유치원, 초·중고 학교의 비정규직 중 무기계약직으로 전환된 전 직종을 대상으로 실시되었다. 설문조사는 2014년 9월 22일부터 30일까지 온라인으로 실시되었다.

설문 내용은 크게 7개의 주제로 구분하여 구성하였다.

우선, 성별이나 연령, 최종학력, 근속년수, 직종, 학교 종류, 총학급수, 무기계약직 전환 시점 등을 묻는 기본적인 질문 내용이 포함되어 있다.

두 번째는 임금과 근로조건 주제로 평균 임금총액의 변화 및 근로시간, 휴가 등의 변화 내용에 초점을 맞췄으며, 고용불안감은 어느 정도나 해소되었는지 등에 대해서도 조사하고 있다. 임금, 복리후생 및 근로조건, 노동시간, 근무환경 등에 대한 전반적인 만족도를 5점 척도로 조사하고 있다.

세 번째는 업무와 관련한 내용으로 업무량이나 책임감, 자긍심 등의 변화 정도를 조사하고, 본인 업무와 연관된 다른 직종 종사자들과의 관계에서 발생할 수 있는 문제에 대해서도 주목하여 조사하였다.

네 번째에서는 교육훈련과 관련해 자세한 평가와 향후 희망사항 등의 내용이 포함되어 있다. 최근 1년 이내에 교육훈련을 받은 경험이 있는지 여부로부터 교육훈련 방식에 대해 조사하였다. 특히 교육청이나 학교에서 공식적으로 실시하고 있는 교육훈련과 관련해서는 업무시간 중에 이루어졌는지, 교육훈련에 참여하는데 어려움을 없었는지, 만약 어려움이 있었다면 그 이유는 무엇이라고 생각하는지 등 기존 교육훈련에 대한 평가 내용을 포함하고 있다. 또한 향후 본인에게 필요한 교육훈련 내용에 대해서도 질문함으로써 향후 대책 논의를 하는데 구체적 내용을 파악하는데 도움이 될 것으로 보인다.

다섯 번째는 근로환경에 관한 것이다. 학교 시설과 작업 환경이 근로하기 안전한지,

산업안전 교육을 받고 있는지, 업무에 적합한 안전기준을 고지 받았는지 여부 등에 대해 조사하며, 업무로 인한 사고 발생 여부 및 사고가 발생하였을 시 사용자측은 적절한 조치를 취하였는지 여부에 대해서도 조사하고 있다. 한편, 여성들이 많은 사업장임으로 성희롱과 관련해서도 최근 1년 이내에 사건이나 갈등이 발생한 적이 있는지, 성희롱 예방교육을 받았는지 등에 대해 조사하였다.

여섯 번째는 노동조합 활동과 관련한 것이다. 노조 가입 여부 및 학교 내 노조 활동이 자유로운지 여부에 대해 조사하였다.

마지막으로 법적으로 차별의 논란의 여지가 있는지 여부에 대해서 조사하였다. 교육청 내 다른 학교에 보인과 동일한 직무를 수행하는 정규직이 있는지 여부와 차별에 대한 인식 등을 조사에 포함하였다. 특히 차별이 있다고 느낄 때 이를 어떤 절차와 기관을 통해 해결할 수 있다고 생각하는지에 대해서도 질문에 포함시켰다.

제2절 학교 비정규직 설문조사 결과

1. 인구통계학적 변인

전체 설문에 참여한 사람은 3,947명이며, 이 중 여성 3,882명으로 98.4%를 차지 압도적으로 많았다. 학교 비정규직의 다수가 여성이라는 것을 확인할 수 있는 지점이다.

학교 무기계약직 설문 응답자 중 연령을 보면, 40대가 45.2%로 가장 많았고, 이어 30대가 29.3%, 50대 이상 15.4%에 이르렀으며, 20대는 10.1%로 가장 적은 연령대인 것으로 나타났다.

학교 무기계약직 중 기혼자가 76.9%로 월등히 많았고, 미혼자는 23.1%에 불과했다. 부양가족수는 3명이라고 답한 사람이 31.7%로 가장 많았고, 2명이 26.8%로 뒤를 이었으며, 부양가족이 없다는 답변도 21.2%에 이르는 것으로 나타났다.

〈표 4-1〉 학교 무기계약직 설문 참여자 개인 사항

		빈도	퍼센트
성별	남성	65	1.6
	여성	3,882	98.4
연령	20대	397	10.1
	30대	1,158	29.3
	40대	1,785	45.2
	50대 이상	607	15.4
혼인유무	기혼	3,035	76.9
	미혼	912	23.1
부양가족수	없음	835	21.2
	1명	452	11.5
	2명	1,057	26.8
	3명	1,250	31.7
	4명	282	7.1
	5명이상	71	1.8
가족 중 타 수입원	있다	3,395	86.0
	없다	552	14.0
학력	초졸	15	.4
	중졸	34	.9
	고졸	1,046	26.5
	전문대졸	1,125	28.5
	대졸	1,475	37.4
	대학원졸이상	252	6.4
전 체		3,947	100.0

가족 중 다른 수입원이 있는가에 대한 질문에 대해서는 있다는 답변이 86.0%로 없다는 답변 14.0%에 비해 많은 것으로 조사되었다. 학교 비정규직 상당수가 여성이라는 점을 감안할 때 기혼자 중에서는 배우자인 남편이 수입원이 가능성이 높을 것으로 추측해 볼 수 있으며, 미혼자의 경우, 가족과 함께 생활할 경우 아직 부모들이 경제활동에 참여하여 수입을 얻고 있을 가능성이 높은 것으로 해석된다.

한편, 설문에 참여한 학교 무기계약직의 학력을 조사한 결과, 대졸이 37.4%로 가장 많았는데, 대학원졸 이상자도 6.4%에 이르러, 대졸 이상자가 43.8%나 이르는 것으로 조사되었다. 전문대졸이 28.5%, 고졸이 26.5%였으며, 중졸 이하는 1.3%로 미미한 비중인 것으로 나타났다.

아래 표는 각 직종별로 설문에 참여한 사람 수를 나타낸다. 행정실무사, 사서 등의 설문 참여도가 높은 편인데, 아무래도 컴퓨터 작업이 원활한 직종이다보니 과대표집된 측면이 강하다.

〈표 4-2〉 설문 참여자 직종

	빈도	퍼센트
행정실무사(교무)	1,318	33.4
행정실무사(과학)	345	8.7
행정실무사(전산)	7	.2
사서	375	9.5
행정실무사(행정)	401	10.2
행정실무사(구육성회)	167	4.2
시설관리보조	6	.2
청소원	4	.1
당직전담 직원	1	.0
사감	11	.3
초등돌봄 강사	295	7.5
유치원종일반보조원	186	4.7
통학차량보조원	7	.2
특수교육지도사	173	4.4
영양사	229	5.8
조리사	87	2.2
조리실무사	284	7.2
급식(배식)보조	14	.4
교육복지사	12	.3
전문상담사	2	.1
기타	23	.6
합계	3,947	100.0

설문 응답자들이 근무하는 학교는 초등학교가 56.1%로 다수를 차지했고, 중학교 23.9%, 고등학교 14.7% 순이었다.⁷⁾

총학급수는 20~29학급이라는 답변이 30.%로 가장 많았고, 30~39학급이 28.2%로 뒤를 이었다. 40학급 이상도 11.8%로 적지 않은 수인 것으로 알려졌다.

7) 경기지역 전체 초중고 학교수의 비율을 보면, 아래 표와 같으며 이러한 비율은 유치원을 제외하고 설문 응답 비율과 크게 다르지 않음을 볼 수 있다.

〈표 4-3〉 설문참여자 학교 및 학급수

		빈도	퍼센트
근무지	유치원	163	4.1
	초등학교	2,213	56.1
	중학교	945	23.9
	고등학교	580	14.7
	특수학교	37	.9
	직속기관	7	.2
	기타	2	.1
총 학급수	6학급 이하	425	10.8
	7~12학급	264	6.7
	13~19학급	485	12.3
	20~29학급	1,194	30.3
	30~39학급	1,112	28.2
	40학급이상	467	11.8
합계		3,947	100.0

한편, 응답 설문자들의 무기계약직 전환시점은 2007년~2012년이라는 답변이 약 50% 정도되는 것으로 조사되었고, 2013년 이후라는 답변도 45%로 많았으며, 2006년 이전에 무기계약직으로 전환된 삶은 5.2% 수준으로 많지 않은 것으로 조사되었다.

2007년은 기간제법에 의해 2년 이상 근속한 비정규직에 대해 정규직화 해야 한다는 법제화가 이루어진 시점이며, 이때부터 학교는 2년 경과자에 대해서는 무기계약직으로 전환을 꾸준히 진행해 온 것으로 보인다. 그런데 2013년 들어 경기도교육청은 교육감이 학교 비정규직의 사용자라는 것을 분명히 밝히면서 1년 이상자에 대해서도 무기계약직으로 전환하였다. 이에 경기도의 경우는 무기계약직 전환자가 2013년 이후 크게 증가하게 된 것이다.

학교	빈도	퍼센트
초등학교	1233	52.7
중학교	607	26.0
고등학교	451	19.3
특수학교 및 기타	48	2.1
전체 학교	2339	100

자료: 교육부

〈표 4-4〉 무기계약직 전환시점

	빈도	퍼센트
2006년 이전	205	5.2
2007년~2012년	1,966	49.8
2013년 이후	1,776	45.0
합계	3,947	100.0

직종별로 무기계약직 전환시점을 보면, 급식실 종사자의 경우 2007년~2012년 전환자가 70.7%에 이르러 평균 비율보다 20%포인트 가량 높은 것으로 조사되었다. 사서의 경우도 2007년~2012년 전환자가 평균보다 약간 더 많은 것으로 나타났는데, 이에 비해 2013년 이후 무기계약직 전환자가 많은 직종은 초등돌봄강사(69.2%), 유치원종일반보조원(80.6%), 특수교육실무사(63.0%), 교육복지사(75.0%)인 것으로 조사되어, 직종별로 근속년수 등의 차이가 큰 것으로 예측해 볼 수 있다.

〈표 4-5〉 직종별 무기계약직 전환시점

		무기계약직 전환시점			전체
		2006년 이전	2007년~2012년	2013년 이후	
급식실 종사자	빈도	63	434	117	614
	%	10.3%	70.7%	19.1%	100.0%
행정실무사	빈도	115	1,106	1,017	2,238
	%	5.1%	49.4%	45.4%	100.0%
사서	빈도	22	218	135	375
	%	5.9%	58.1%	36.0%	100.0%
초등돌봄강사	빈도	1	90	204	295
	%	.3%	30.5%	69.2%	100.0%
유치원종일반보조원	빈도	2	34	150	186
	%	1.1%	18.3%	80.6%	100.0%
특수교육 지도사	빈도	1	63	109	173
	%	.6%	36.4%	63.0%	100.0%
교육복지사	빈도	0	3	9	12
	%	.0%	25.0%	75.0%	100.0%
기타	빈도	1	18	35	54
	%	1.9%	33.3%	64.8%	100.0%
전체	빈도	205	1,966	1,776	3,947
	%	5.2%	49.8%	45.0%	100.0%

현재 직업을 선택하게 된 이유를 살펴본 결과, 임금 및 근로조건에 대한 기대보다는 근무시간이나 근무환경에 대한 기대 때문에 현 직업을 선택한 것으로 나타났다.

〈표 4-6〉 현 직업 선택 이유

	빈도	퍼센트
다른 곳보다 상대적으로 임금이 높아서	3	.1
생활비 증가로 가정 경제에 보탬이 되기 위해	810	20.5
근무시간이나 근무환경 등 근무조건이 좋아서	1,684	42.7
학교에서 일하는 것에 대한 사회적 인식이 좋아서	357	9.0
전공을 살릴 수 있는 직업이어서	668	16.9
기타	425	10.8
합계	3,947	100.0

학교 비정규직 중 무기계약직으로 전환한 사람들의 이전 직업을 조사한 결과, 가정주부였다가 현재의 직업을 가지게 되었다는 답변이 36.0%로 가장 많았고, 회사원(27.9%), 취업준비생(10.6%) 등의 순서였다. 기타 답변도 25.5%여서 매우 다양한 경험의 소유자들임을 미루어 짐작케 한다. 그런데 직종별로 분석해 보면, 차이들이 나타나는데, 급식실의 경우는 이전에 가정주부였다가 답변이 57.5%로 가장 다수를 차지하였다. 이와 함께 유치원종일반보조원(58.1%), 특수교육실무사(38.6%) 등이 가정주부였던 비중이 평균보다 높은 것으로 나타났다. 행정실무사들의 경우는 회사원이었다는 답변이 36.5%로 평균보다 높았다.

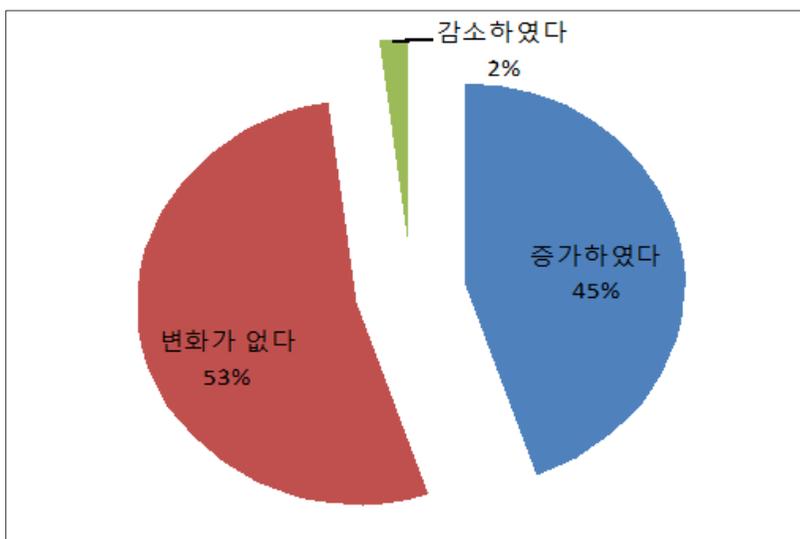
〈표 4-7〉 직종별 이전 직업 교차분석

		이전 직업				전체
		회사원	가정주부	취업준비생	기타	
급식실	빈도	108	353	54	99	614
	%	17.6%	57.5%	8.8%	16.1%	100.0%
행정실무사	빈도	817	669	278	474	2,238
	%	36.5%	29.9%	12.4%	21.2%	100.0%
사서	빈도	92	90	65	128	375
	%	24.5%	24.0%	17.3%	34.1%	100.0%
초등돌봄강사	빈도	29	100	6	160	295
	%	9.8%	33.9%	2.0%	54.2%	100.0%

		이전 직업				전체
		회사원	가정주부	취업 준비생	기타	
유치원 종일반보조원	빈도	7	108	6	65	186
	%	3.8%	58.1%	3.2%	34.9%	100.0%
특수교육 지도사	빈도	30	84	4	55	173
	%	17.3%	48.6%	2.3%	31.8%	100.0%
교육복지사	빈도	4	1	1	6	12
	%	33.3%	8.3%	8.3%	50.0%	100.0%
기타	빈도	15	14	4	21	54
	%	27.8%	25.9%	7.4%	38.9%	100.0%
전체	빈도	1,102	1,419	418	1,008	3,947
	%	27.9%	36.0%	10.6%	25.5%	100.0%

2. 교육감 직고용 후 근로조건

교육감 직고용 이후 근로조건 변화와 관련해 임금 총액의 변화 여부를 물어본 결과, 직고용후 임금이 증가하였다는 견해가 44.8%인데 비해 변화가 없다는 답변이 53.1%로 더 많은 응답자들이 임금 총액에 변화가 없다고 답변하였다. 심지어 임금이 감소하였다는 답변도 2.1%에 이르렀다.



[그림 4-1] 직고용후 임금총액 변화 여부

직종별로 직고용후 임금총액의 변화에 대한 답변은 약간 차이를 보였는데, 급식실에서 근무하는 영양사, 조리사, 조리실무사들의 경우는 평균적으로 임금총액이 증가하였다는 답변이 56.8%로 전체 평균보다 많은 것으로 조사되었다. 그러나 행정실무사의 경우는 58.1%가 변화 없다고 답했다. 유치원종일반보조원의 경우는 직고용후 임금이 변화없다는 답변이 60.2%로 가장 높은 비중을 보였고, 심지어 감소하였다는 답변도 9.1%에 이르렀다.

〈표 4-8〉 직종별 직고용후 임금총액 변화 여부

		직고용후 임금총액 변화 여부			전체
		증가하였다	변화가 없다	감소하였다	
급식실	빈도	349	262	3	614
	%	56.8%	42.7%	.5%	100.0%
행정실무사	빈도	921	1,300	17	2,238
	%	41.2%	58.1%	.8%	100.0%
사서	빈도	212	159	4	375
	%	56.5%	42.4%	1.1%	100.0%
초등돌봄강사	빈도	137	121	37	295
	%	46.4%	41.0%	12.5%	100.0%
유치원종일반 보조원	빈도	57	112	17	186
	%	30.6%	60.2%	9.1%	100.0%
특수교육 지도사	빈도	70	102	1	173
	%	40.5%	59.0%	.6%	100.0%
교육복지사	빈도	6	6	0	12
	%	50.0%	50.0%	.0%	100.0%
기타	빈도	17	34	3	54
	%	31.5%	63.0%	5.6%	100.0%
전체	빈도	1,769	2,096	82	3,947
	%	44.8%	53.1%	2.1%	100.0%

교육감 직고용후 임금총액이 증가하였다고 답변한 사람에 대해서 증가액수가 얼마인지 질문한 결과, 5만원 미만이 41.4%, 5~10만원미만이 37.5%로 10만원미만 증가하

였다는 답변이 78.9%로 대다수를 차지하였다. 직고용후 임금총액이 증가하였다고 하더라도 실제 임금 증가액수는 10만원 미만으로 물가상승률 등을 고려할 때 만족할 만한 수준의 임금인상을 이루어내지는 못한 것으로 보인다.

〈표 4-9〉 직고용후 임금총액 증가액

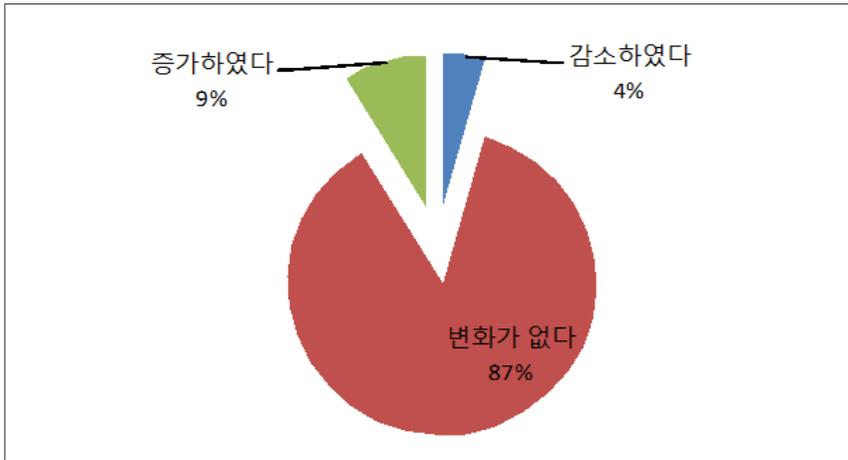
	빈도	퍼센트
5만원 미만	760	41.4
5~10만원 미만	688	37.5
10~15만원 미만	232	12.6
15~20만원 미만	100	5.4
20~25만원 미만	37	2.0
25만원 이상	19	1.0
합계	1,836	100.0

교육감 직고용 후 임금총액이 감소하였다고 답변한 80명 중 43.8%가 “실질 근로시간이 줄어서”라고 답하였고, 41.3%는 “호봉 승급 제한 등 임금적용 기준이 바뀌어서”라고 답하였다. 직고용되면서 8시간 근무제에서 6시간제로 변화를 겪은 초등돌봄강사 등이나 호봉제 적용을 받다가 승급 제한으로 묶인 구육성회 직원들의 경우 실제 지급받던 임금총액이 감소한 것으로 답변하였을 것으로 해석된다.

〈표 4-10〉 직고용후 임금총액 감소 이유

	빈도	퍼센트
실질 근로시간이 줄어서 (예를 들어 1일 8시간 근무 -> 6시간 근무 등)	35	43.8
임금 기준 근로시간이 줄어서 (예를 들어 305시간제 -> 275시간제 등)	12	15.0
호봉 승급 제한 등 임금적용 기준이 바뀌어서	33	41.3
합계	80	100.0

교육감 직고용후 실근로시간은 대체로 큰 변화가 없었던 것으로 조사되었다. 변화가 없다는 답변이 87%였고, 증가하였다는 답변은 9%, 감소하였다는 답변은 4%로 적은 비율이었다.



[그림 4-2] 직고용후 실근로시간 변화

행정실무사와 유치원종일반보조원에서 근로시간이 증가하였다는 답변이 평균보다 상대적으로 약간 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 4-11〉 직종별 직고용후 실근로시간 변화 여부

		직고용후 실근로시간 변화 여부			전체
		감소하였다	변화가 없다	증가하였다	
급식실	빈도	30	532	52	614
	%	4.9%	86.6%	8.5%	100.0%
행정실무사	빈도	72	1,953	213	2,238
	%	3.2%	87.3%	9.5%	100.0%
사서	빈도	12	339	24	375
	%	3.2%	90.4%	6.4%	100.0%
초등돌봄강사	빈도	37	231	27	295
	%	12.5%	78.3%	9.2%	100.0%
유치원종일반 보조원	빈도	19	148	19	186
	%	10.2%	79.6%	10.2%	100.0%
특수교육 지도사	빈도	2	168	3	173
	%	1.2%	97.1%	1.7%	100.0%
교육복지사	빈도	0	12	0	12
	%	.0%	100.0%	.0%	100.0%
기타	빈도	3	44	7	54
	%	5.6%	81.5%	13.0%	100.0%
전체	빈도	175	3,427	345	3,947
	%	4.4%	86.8%	8.7%	100.0%

주당 초과근무시간을 묻는 질문에 대해서는 43.2%의 다수가 “초과근로 하지 않는다”고 답변하였고, 이외는 1시간 미만이 25.4%로 가장 다수를 차지하였다. 학교 무기계약직들의 경우는 주당 초과근무시간이 많지는 않은 것으로 나타났다.

〈표 4-12〉 주당 초과근무시간

	빈도	퍼센트
1시간 미만	1,002	25.4
1~2시간 미만	579	14.7
2~3시간 미만	288	7.3
3~4시간 미만	141	3.6
4시간 이상	232	5.9
초과근로 하지 않는다	1,705	43.2
합계	3,947	100.0

직종별로 초과근로가 없는 직종은 특수교육실무사(79.8%)인 것으로 조사되었고, 4시간 이상 초과근로가 가장 많은 직종은 교육복지사(41.7%)인 것으로 나타났으나, 답변자가 많지 않아 이를 확대 해석하는데는 무리가 따를 것으로 보인다. 유치원종일반보조원들이 초과근로가 없거나(36.6%) 1시간미만의 초과근로(39.8%) 하는 것으로 나타났고, 반면 급식실 종사자들의 경우는 4시간 이상 초과근로자가 18.1%로 적지 않은 것으로 나타났다. 석식을 제공하는 고등학교의 경우 초과근로가 불가피함으로 인한 조사 결과로 해석된다.

〈표 4-13〉 직종별 주당 초과근무시간

		주당 초과근무시간						전체
		1시간 미만	1~2시간 미만	2~3시간 미만	3~4시간 미만	4시간 이상	초과근로 하지 않는다	
급식실	빈도	93	66	43	44	111	257	614
	%	15.1%	10.7%	7.0%	7.2%	18.1%	41.9%	100.0%
행정실무사	빈도	651	373	171	73	58	912	2,238
	%	29.1%	16.7%	7.6%	3.3%	2.6%	40.8%	100.0%

		주당 초과근무시간						전체
		1시간 미만	1~2시간 미만	2~3시간 미만	3~4시간 미만	4시간 이상	초과근로 하지 않는다	
사서	빈도	84	54	35	12	24	166	375
	%	22.4%	14.4%	9.3%	3.2%	6.4%	44.3%	100.0%
초등돌봄강사	빈도	71	46	20	6	11	141	295
	%	24.1%	15.6%	6.8%	2.0%	3.7%	47.8%	100.0%
유치원 종일반 보조원	빈도	74	28	10	3	3	68	186
	%	39.8%	15.1%	5.4%	1.6%	1.6%	36.6%	100.0%
특수교육 지도사	빈도	17	6	7	2	3	138	173
	%	9.8%	3.5%	4.0%	1.2%	1.7%	79.8%	100.0%
교육복지사	빈도	2	2	1	1	5	1	12
	%	16.7%	16.7%	8.3%	8.3%	41.7%	8.3%	100.0%
기타	빈도	10	4	1	0	17	22	54
	%	18.5%	7.4%	1.9%	.0%	31.5%	40.7%	100.0%
전체	빈도	1,002	579	288	141	232	1,705	3,947
	%	25.4%	14.7%	7.3%	3.6%	5.9%	43.2%	100.0%

연장이나 야간, 휴일근로를 할 경우 적절한 보상을 받고 있느냐는 질문에 대해서는 그렇다는 답변이 73.8%로 다수였지만, 그렇지 않다는 답변도 26.2%로 적지 않았다. 연장, 야간, 휴일근로에 대한 적절한 보상이 주어지지 않을 경우 이는 분명한 근로기준법 위반이어서 “그렇지 않다”는 26%의 답변이 심각하게 느껴지는 것이다.

〈표 4-14〉 연장·야간, 휴일근로 등 적정 보상 여부

	빈도	퍼센트
그렇다	2,911	73.8
그렇지 않다	1,036	26.2
합계	3,947	100.0

연장 근로 등에 대한 적정 보상이 제대로 이루어지지 않는다는 답변은 사서나 특수교육실무사만 전체 평균 26.2%보다 낮은 편이었고, 초등돌봄강사(44.4%), 유치원종일반보조원(39.8%), 사서(32.3%), 급식실(31.6%) 등 대부분 직종에서 평균 보다 높은 답이 있었다. 즉 적정 보상이 이루어지지 않게 느끼는 노동자들의 비중이 높다는 것이다.

〈표 4-15〉 직종별 연장·야간, 휴일근로등 적정 보상 여부 교차표

		연장·야간, 휴일근로등 적정 보상 여부		전체
		그렇다	그렇지 않다	
급식실	빈도	420	194	614
	%	68.4%	31.6%	100.0%
행정실무사	빈도	1,788	450	2,238
	%	79.9%	20.1%	100.0%
사서	빈도	254	121	375
	%	67.7%	32.3%	100.0%
초등돌봄강사	빈도	164	131	295
	%	55.6%	44.4%	100.0%
유치원종일반 보조원	빈도	112	74	186
	%	60.2%	39.8%	100.0%
특수교육 지도사	빈도	134	39	173
	%	77.5%	22.5%	100.0%
교육복지사	빈도	6	6	12
	%	50.0%	50.0%	100.0%
기타	빈도	33	21	54
	%	61.1%	38.9%	100.0%
전체	빈도	2,911	1,036	3,947
	%	73.8%	26.2%	100.0%

적정한 보상을 받지 못한 이유에 대해서는 응답자의 34.5%가 “관행적으로”라고 답해 아직까지 근로기준법이 보장한 연장근로 수당 등을 지급하고 지급받는 관행이 제 자리를 찾지 못하고 있음을 알 수 있었다. 또한 “관리자가 인정해 주지 않아서”라는 답도 1/5 정도 되는 것으로 나타났다.

〈표 4-16〉 적정 보상 받지 못한 이유

	빈도	퍼센트
법 내용을 잘 몰라서	52	4.9
관리자가 인정해 주지 않아서	214	20.0
예산 부족 때문에	192	17.9
관행적으로	370	34.5
기타	243	22.7
합계	1,071	100.0

자유롭게 휴가나 병가를 사용할 수 있는냐는 질문에 대해서는 “그렇지 않다”는 부정적인 답변이 56.3%로 과반을 넘었다. 휴가 사용이 자유롭지 못한 상황에서 휴일근로 등이 이뤄진다고 하더라도 보상이 적절하게 이루어지지 않는 경우가 있어 이의 개선이 시급하다고 하겠다.

〈표 4-17〉 자유로운 휴가·병가 사용 여부

	빈도	퍼센트
그렇다	1,726	43.7
그렇지 않다	2,221	56.3
합계	3,947	100.0

휴가·병가 사용이 자유롭지 못하다는 부정적인 답변은 직종별로도 큰 차이를 보였다. 초등돌봄강사(87.1%)와 유치원종일반보조원(83.9%) 등 돌봄 노동자들의 경우가 휴가 사용에 지장이 많은 것으로 조사되었고, 상대적으로 행정실무사들의 경우는 45.4%로 평균보다는 낮은 비율이 휴가를 자유롭게 사용하지 못한다고 답해 대비된다.

〈표 4-18〉 직종별 자유로운 휴가 병가 사용 여부

		자유로운 휴가병가 사용 여부		전체
		그렇다	그렇지 않다	
급식실	빈도	206	408	614
	%	33.6%	66.4%	100.0%
행정실무사	빈도	1,223	1,015	2,238
	%	54.6%	45.4%	100.0%
사서	빈도	139	236	375
	%	37.1%	62.9%	100.0%
초등돌봄강사	빈도	38	257	295
	%	12.9%	87.1%	100.0%
유치원종일반 보조원	빈도	30	156	186
	%	16.1%	83.9%	100.0%
특수교육 지도사	빈도	64	109	173
	%	37.0%	63.0%	100.0%

		자유로운 휴가병가 사용 여부		전체
		그렇다	그렇지 않다	
교육복지사	빈도	5	7	12
	%	41.7%	58.3%	100.0%
기타	빈도	21	33	54
	%	38.9%	61.1%	100.0%
전체	빈도	1,726	2,221	3,947
	%	43.7%	56.3%	100.0%

교육감 직고용 후 복지제도는 변화가 없다는 답변이 70.8%로 다수였고, “증가하였다”는 답변이 28.2%였다. 직종별로 분석해 보아도 복지제도와 관련해서는 직종간의 큰 차이를 보이지 않았다.

〈표 4-19〉 직고용후 복지제도 변화 여부

	빈도	퍼센트
감소하였다	37	.9
변화가 없다	2,795	70.8
증가하였다	1,115	28.2
합계	3,947	100.0

〈표 4-20〉 직종별 직고용후 복지제도 변화 여부

		직고용후 복지제도 변화 여부			전체
		감소하였다	변화가 없다	증가하였다	
급식실	빈도	7	431	176	614
	%	1.1%	70.2%	28.7%	100.0%
행정실무사	빈도	11	1,595	632	2,238
	%	.5%	71.3%	28.2%	100.0%
사서	빈도	3	264	108	375
	%	.8%	70.4%	28.8%	100.0%
초등돌봄강사	빈도	10	198	87	295
	%	3.4%	67.1%	29.5%	100.0%

		직고용후 복지제도 변화 여부			전체
		감소하였다	변화가 없다	증가하였다	
유치원종일반 보조원	빈도	1	141	44	186
	%	.5%	75.8%	23.7%	100.0%
특수교육 지도사	빈도	2	117	54	173
	%	1.2%	67.6%	31.2%	100.0%
교육복지사	빈도	0	9	3	12
	%	.0%	75.0%	25.0%	100.0%
기타	빈도	3	40	11	54
	%	5.6%	74.1%	20.4%	100.0%
전체	빈도	37	2,795	1,115	3,947
	%	.9%	70.8%	28.2%	100.0%

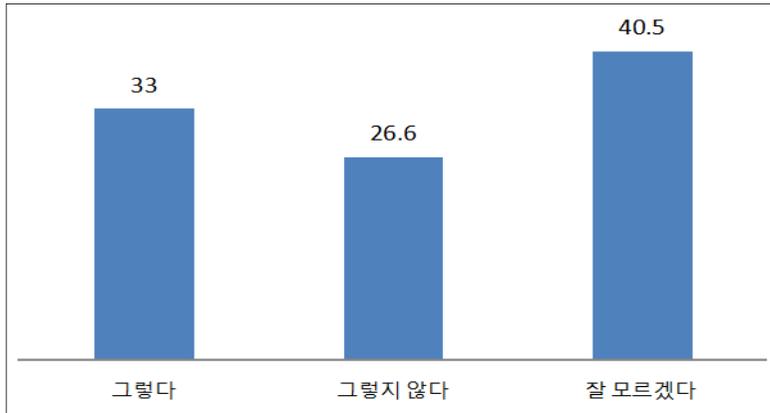
〈표 4-21〉 사용자에 대한 문제제기 절차는?

	빈도	퍼센트
직속 상사에 이의 제기	302	7.7
교육청에 이의 제기	783	19.8
고용노동부에 신고	1,291	32.7
노동조합에 이의 제기	1,372	34.8
기타	199	5.0
합계	3,947	100.0

3. 교육감 직고용 후 고용안정

학교 비정규직이 교육감 직고용 무기계약직으로 전환된 이후 가장 기대되는 것은 고용에 대한 불안감 감소일 것이다. 그러나 설문 결과는 고용안정감에 대해서도 긍정적인 것만은 아닌 결과를 보여준다.

직고용후 고용안정이 이루어졌다고 보는가에 대한 질문에 그렇다는 답변은 33.0%였고, “그렇지 않다”는 답변이 26.6%, “잘 모르겠다”는 답변이 40.5%로 가장 많았다. “잘 모르겠다”는 것은 다양하게 해석될 수 있으나 고용불안감이 해소되지 않고 여전히 남아 있다는 것을 의미한다.



[그림 4-3] 직고용후 고용안정 여부

직고용후 고용안정감이 상대적으로 높은 직종은 특수교육실무사로 “그렇다”는 답변이 45.7%에 이르렀다. 이에 비해 교육복지사(33.3%)나 급식실 종사자(30.8%), 사서(29.9%), 유치원종일반보조원(29.0%), 초등돌봄강사(28.5%) 등은 평균보다 더 높은 비율로 고용불안감을 느끼고 있는 것으로 조사되었다.

〈표 4-22〉 직종별 직고용후 고용안정 여부

		직고용후 고용 안정 여부			전체
		그렇다	그렇지 않다	잘 모르겠다	
급식실	빈도	180	189	245	614
	%	29.3%	30.8%	39.9%	100.0%
행정실무사	빈도	776	564	898	2,238
	%	34.7%	25.2%	40.1%	100.0%
사서	빈도	114	112	149	375
	%	30.4%	29.9%	39.7%	100.0%
초등돌봄강사	빈도	80	84	131	295
	%	27.1%	28.5%	44.4%	100.0%
유치원종일반 보조원	빈도	57	54	75	186
	%	30.6%	29.0%	40.3%	100.0%
특수교육 지도사	빈도	79	28	66	173
	%	45.7%	16.2%	38.2%	100.0%
교육복지사	빈도	3	4	5	12
	%	25.0%	33.3%	41.7%	100.0%
기타	빈도	12	13	29	54
	%	22.2%	24.1%	53.7%	100.0%
전체	빈도	1,301	1,048	1,598	3,947
	%	33.0%	26.6%	40.5%	100.0%

학교 비정규직의 무기계약직 전환 이후 이슈가 될 것으로 보이는 배치전환과 관련하여, 타지역이나 직무에 대한 배치전환 제안에 대해 수용할 것인가에 대해서 “전혀 그렇지 않다”가 21.8%, “그렇지 않다”가 27.2%로 나타나 부정적인 답변이 49.0%나 되는 것으로 조사되었다. “보통”이라는 답변이 32.3%이고, 그렇다는 긍정적인 답변은 18.8%에 머무를 것으로 조사되었다.

〈표 4-23〉 타지역이나 직무 배치전환 제안 수용 의사

	빈도	퍼센트
전혀 그렇지 않다	859	21.8
그렇지 않다	1,074	27.2
보통이다	1,273	32.3
그렇다	690	17.5
매우 그렇다	51	1.3
합계	3,947	100.0

타지역이나 직무 배치 전환 제안을 수용할 수 있느냐는 답변에 대해 5점 만점 기준에 평균 2.49인 것으로 분석돼 중간 점수인 3에도 못 미치는 대체로 부정적인 입장인 것으로 조사되었다. 직종별로 보면, 사서 직종의 평균이 2.15로 가장 낮았으며, 상대적으로 특수교육실무사가 2.88로 평균이 가장 높았으나, 이 또한 중간 점수인 3에는 미치지 못했다.

〈표 4-24〉 직종별 타지역이나 직무 배치전환 제안 수용 의사 평균분석

직종	평균	N	표준편차
급식실	2.36	614	1.083
행정실무사	2.56	2238	1.042
사서	2.15	375	1.030
초등돌봄강사	2.51	295	1.075
유치원종일반보조원	2.43	186	.946
특수교육실무사	2.88	173	.995
교육복지사	2.67	12	.985
기타	2.69	54	1.113
합계	2.49	3947	1.055

교육감 직고용으로 전환된 이후 가장 큰 변화를 묻는 질문에 대해서는 “실질적으로 변화한 것이 없다”는 부정적 답변이 56.1%로 가장 높았다. 그러나 “계약해지로 인한 고용불안감이 줄어들었다”는 긍정적인 답변도 32.4%에 이르렀다. 그러나 임금 및 근로조건 향상이나 교사나 일반직들과의 관계 개선 등과 관련해 개선되었다는 답변은 많지 않은 것으로 조사되었다.

〈표 4-25〉 직고용후 가장 큰 변화

	빈도	퍼센트
실질적으로 변화한 것이 없다	2215	56.1
임금 및 근로조건이 향상되었다	195	4.9
계약 해지로 인한 고용불안감이 줄어들었다	1,280	32.4
학교 관리자나 교사, 일반직 등 다른 종사자들의 관계가 달라졌다	71	1.8
기타	186	4.7
합계	3,947	100.0

특히 급식실 종사자들에게 있어서 “변화가 없다”는 답변이 62.1%로 가장 많았고, 행정실무사들의 경우도 “변화 없다”에 57.1%가 답해 전체 평균보다 높은 비율을 보였다. 반면, 특수교육실무사(56.6%)와 교육복지사(50.0%)의 경우는 “고용불안감이 줄어들었다”는 긍정적인 답변이 많았다.

〈표 4-26〉 직종별 직고용후 가장 큰 변화

		직고용후 가장 큰 변화는?					전체
		실질적으로 변화한 것이 없다	임금 및 근로조건이 향상되었다	계약 해지로 인한 고용불안감이 줄어들었다	학교 관리자나 교사, 일반직 등 다른 종사자들의 관계가 달라졌다	기타	
급식실	빈도	381	60	129	15	29	614
	%	62.1%	9.8%	21.0%	2.4%	4.7%	100.0%
행정 실무사	빈도	1,277	88	717	41	115	2,238
	%	57.1%	3.9%	32.0%	1.8%	5.1%	100.0%
사서	빈도	208	13	136	4	14	375
	%	55.5%	3.5%	36.3%	1.1%	3.7%	100.0%
초등돌봄 강사	빈도	149	14	119	5	8	295
	%	50.5%	4.7%	40.3%	1.7%	2.7%	100.0%

		직고용후 가장 큰 변화는?					전체
		실질적으로 변화된 것이 없다	임금 및 근로조건이 향상되었다	계약 해지로 인한 고용불안감이 줄어들었다	학교 관리자나 교사, 일반직 등 다른 종사자들의 관계가 달라졌다	기타	
유치원 종일반 보조원	빈도	102	12	63	3	6	186
	%	54.8%	6.5%	33.9%	1.6%	3.2%	100.0%
특수교육 지도사	빈도	64	3	98	2	6	173
	%	37.0%	1.7%	56.6%	1.2%	3.5%	100.0%
교육 복지사	빈도	6	0	6	0	0	12
	%	50.0%	.0%	50.0%	.0%	.0%	100.0%
기타	빈도	28	5	12	1	8	54
	%	51.9%	9.3%	22.2%	1.9%	14.8%	100.0%
전체	빈도	2,215	195	1,280	71	186	3,947
	%	56.1%	4.9%	32.4%	1.8%	4.7%	100.0%

4. 교육감 직고용 후 직무만족도

교육감 직고용 무기계약직으로 전환된 이후 임금 등 다양한 항목에 대한 만족도를 조사하였다.

임금에 대한 만족도는 부정적 답변이 73.6%로 2/3를 넘어섰고, 복리후생과 관련 해서도 56.2%가 부정적으로 답변하였다. 그러나 노동시간에 대해서는 54.5%가 긍정적으로 답변했으며, 근무환경에 대해서는 보통이라는 답변이 43.3%로 가장 많았고, 긍정적인 답변이 약간 더 많은 것으로 조사되었다.

〈표 4-27〉 임금 등 근로조건 만족도

	임금		복리후생 등		노동시간		근무환경	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
매우 불만족	1,449	36.7	867	22.0	127	3.2	300	7.6
불만족	1,455	36.9	1,350	34.2	248	6.3	581	14.7
보통	922	23.4	1,346	34.1	1,421	36.0	1,710	43.3
만족	104	2.6	341	8.6	1,718	43.5	1,159	29.4
매우 만족	17	.4	43	1.1	433	11.0	197	5.0
합계	3,947	100.0	3,947	100.0	3,947	100.0	3,947	100.0

임금만족도 평균 점수는 5점 만점에 1.93으로 매우 낮은 편이었고, 특히 사서의 만족도가 1.77로 다른 직종에 비해서 가장 낮은 것으로 나타났다.

복리후생 및 근로조건에 대한 만족도는 2.33으로 임금 보다는 약간 더 높은 것으로 조사되었으나, 중간 점수에도 못 미치는 수준인 것으로 조사되었다. 복리후생 등에 대한 만족도에서도 사서들의 만족도가 타 직종과 비교했을 때 가장 낮은 것을 알 수 있다.

노동시간에 대한 만족도는 3.53으로 중간점수를 넘어섰다. 행정실무사들의 만족도 평균점수가 3.75로 상대적으로 높았고, 유치원종일반보조원(3.03)과 초등돌봄(3.07)의 만족도 점수가 낮았다.

근무환경에 대한 만족도는 전체 3.09로 중간 수준의 만족도인 것으로 나타났다. 급식실 종사자들의 경우 2.64로 만족도가 대단히 낮았으며, 교육복지사들의 근무환경 만족도는 3.33으로 다른 직종에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

〈표 4-28〉 직종별 만족도 평균분석

직종		임금 만족도	복리후생 및 근로조건 만족도	노동시간 만족도	근무환경 만족도
급식실	평균	1.98	2.15	3.04	2.64
	N	614	614	614	614
	표준편차	.879	.865	.855	.939
행정실무사	평균	1.90	2.38	3.75	3.19
	N	2,238	2,238	2,238	2,238
	표준편차	.851	.971	.785	.926
사서	평균	1.77	2.11	3.63	3.18
	N	375	375	375	375
	표준편차	.760	.820	.832	.928
초등 돌봄강사	평균	2.24	2.50	3.07	3.31
	N	295	295	295	295
	표준편차	.917	.954	1.007	.988
유치원종일반 보조원	평균	1.84	2.30	3.03	2.80
	N	186	186	186	186
	표준편차	.867	1.011	.983	1.104
특수교육 지도사	평균	1.91	2.39	3.53	3.29
	N	173	173	173	173
	표준편차	.858	.974	.839	.987

직종		임금 만족도	복리후생 및 근로조건 만족도	노동시간 만족도	근무환경 만족도
교육복지사	평균	2.50	2.67	3.50	3.33
	N	12	12	12	12
	표준편차	.674	.651	.674	.651
기타	평균	2.39	2.52	3.20	3.06
	N	54	54	54	54
	표준편차	.834	.926	.939	.878
합계	평균	1.93	2.33	3.53	3.09
	N	3,947	3,947	3,947	3,947
	표준편차	.860	.947	.887	.967

교육감 직고용 무기계약직 전환 이후 직무 인식의 변화 정도를 묻는 질문에 대해, 우선 업무량은 응답자의 55.9%가 증가하였다고 답하였으며, 직무 책임감 또한 응답자의 64.0%가 증가하였다고 답하였다. 본인 직무에 대한 자긍심은 변화 없다는 답변이 53.7%로 가장 많았고, 자긍심도 증가하였다는 긍정적인 답변이 35.2%로 감소하였다는 부정적 답변 11.1%보다 많았다. 2013년 이래 업무량은 상당히 증가하였고, 직무에 대한 책임감이나 자긍심 또한 증가한 것으로 해석된다.

〈표 4-29〉 직무 인식 변화정도

	업무량		책임감		자긍심	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
매우 감소	4	0.1	8	0.2	149	3.8
감소	18	0.5	30	0.8	288	7.3
변화 없음	1,721	43.6	1,381	35.0	2,119	53.7
증가	1,365	34.6	1,784	45.2	1,185	30.0
매우 증가	839	21.3	744	18.8	206	5.2
합계	3,947	100.0	3,947	100.0	3,947	100.0

업무량 증가와 관련해 5점 만점에 4점 이상의 평균을 보이는 직종은 행정실무사(4.08)로 전체 평균에 비해서도 월등히 업무량 증가에 대한 반응을 보였다. 이와 함께 행정실무사들은 책임감에 대한 평균점수도 다른 직종에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

〈표 4-30〉 직종별 교육감 직고용 이후 변화 평균분석

직종		업무량 변화정도	업무에 대한 책임감 변화정도	자기 직업에 대한 자긍심 변화정도
급식실	평균	3.30	3.49	3.18
	N	614	614	614
	표준편차	.588	.715	.698
행정실무사	평균	4.08	4.01	3.24
	N	2,238	2,238	2,238
	표준편차	.757	.728	.860
사서	평균	3.54	3.69	3.25
	N	375	375	375
	표준편차	.696	.712	.761
초등 돌봄강사	평균	3.36	3.69	3.44
	N	295	295	295
	표준편차	.618	.668	.826
유치원종일반보 조원	평균	3.40	3.63	3.18
	N	186	186	186
	표준편차	.582	.621	.822
특수교육 지도사	평균	3.08	3.38	3.52
	N	173	173	173
	표준편차	.380	.554	.695
교육복지사	평균	3.17	3.42	3.25
	N	12	12	12
	표준편차	.389	.669	.754
기타	평균	3.20	3.30	3.09
	N	54	54	54
	표준편차	.595	.603	.622
합계	평균	3.76	3.82	3.26
	N	3,947	3,947	3,947
	표준편차	.788	.744	.817

관리자나 교사 등이 본인이 맡은 업무 이외 다른 업무를 맡기는 경우가 있는지에 대해서는 응답자의 35.9%가 많은 편이거나 매우 많은 편이라고 답하였고, 없거나 전혀 없다는 답변도 31.7%로 비슷한 비율을 보였다.

〈표 4-31〉 관리자 등이 타업무 맡기는 경우

	빈도	퍼센트
전혀 없다	318	8.1
없는 편이다	930	23.6
보통	1,284	32.5
많은 편이다	1,013	25.7
매우 많다	402	10.2
합계	3,947	100.0

관리자나 교사 등이 다른 업무를 맡기는 경우 어떻게 대응했는가에 대해 “단호히 거절”(1.3%)하는 경우는 매우 적고, “적절히 거절”(14.9%)한다는 답변도 적은 편이었다. “마지못해 처리”한다는 입장이 46.9%로 가장 많았고, 본인의 업무 이외 업무라 하더라도 “적극적 처리”(33.6%)하거나 “매우 적극적 처리”(3.3%)도 높은 비중을 차지했다.

〈표 4-32〉 관리자 등이 타업무 맡기는 경우, 대처방안은?

	빈도	퍼센트
단호히 거절	50	1.3
적절히 거절	589	14.9
마지못해 처리	1,851	46.9
적극적 처리	1,328	33.6
매우 적극적 처리	129	3.3
합계	3,947	100.0

〈표 4-33〉 관리자나 담당교사는 나의 처지를 이해하고 배려하는 편이다

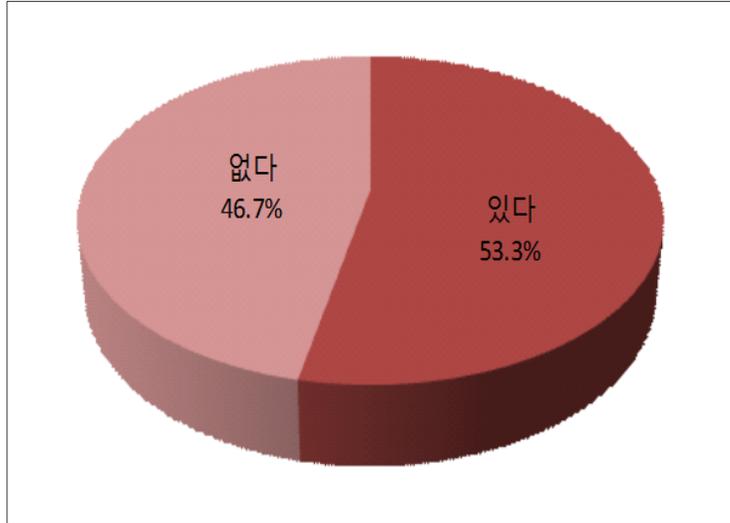
	관리자나 담당교사는 나의 처지를 이해하고 배려하는 편		관리자나 담당교사와의 관계에 대해 만족하는 편		나의 업무에 대해 전반적으로 만족하는 편		현재 학교에서 하고 있는 업무를 계속하고 싶다	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
전혀 그렇지 않다	406	10.3	243	6.2	175	4.4	116	2.9
그렇지 않다	778	19.7	496	12.6	588	14.9	399	10.1
보통이다	1,517	38.4	1,703	43.1	1,603	40.6	1,234	31.3
그렇다	1,025	26.0	1,235	31.3	1,345	34.1	1,631	41.3
매우 그렇다	221	5.6	270	6.8	236	6.0	567	14.4
합계	3,947	100.0	3,947	100.0	3,947	100.0	3,947	100.0

〈표 4-34〉 직종별 업무 관련 설문 평균분석

직종		관리자나 담당교사는 나의 처지를 이해하고 배려하는 편	관리자나 담당교사와의 관계에 대해 만족하는 편	나의 업무에 대해 전반적으로 만족하는 편	현재 학교에서 하고 있는 업무를 계속하고 싶다
급식실	평균	2,96	3,12	3,14	3,58
	N	614	614	614	614
	표준편차	1,007	.938	.859	.877
행정실무사	평균	2,87	3,14	3,11	3,40
	N	2,238	2,238	2,238	2,238
	표준편차	1,016	.927	.918	.956
사서	평균	2,84	3,10	3,32	3,62
	N	375	375	375	375
	표준편차	1,002	.926	.907	.928
초등 돌봄강사	평균	3,46	3,63	3,81	4,09
	N	295	295	295	295
	표준편차	1,068	.935	.785	.858
유치원종일반 보조원	평균	3,19	3,34	3,28	3,65
	N	186	186	186	186
	표준편차	1,130	1,105	.992	.914
특수교육 지도사	평균	3,46	3,61	3,64	3,92
	N	173	173	173	173
	표준편차	1,070	1,009	.934	1,031
교육복지사	평균	3,33	3,33	3,17	3,58
	N	12	12	12	12
	표준편차	1,303	1,155	.718	.515
기타	평균	3,04	3,15	3,37	3,65
	N	54	54	54	54
	표준편차	1,063	1,106	.958	.974
합계	평균	2,97	3,20	3,22	3,54
	N	3,947	3,947	3,947	3,947
	표준편차	1,045	.958	.926	.956

5. 교육훈련

최근 1년 동안 교육훈련을 받은 경험이 있느냐는 질문에 대해 53.3%가 교육훈련의 경험이 있다고 답변하였다.



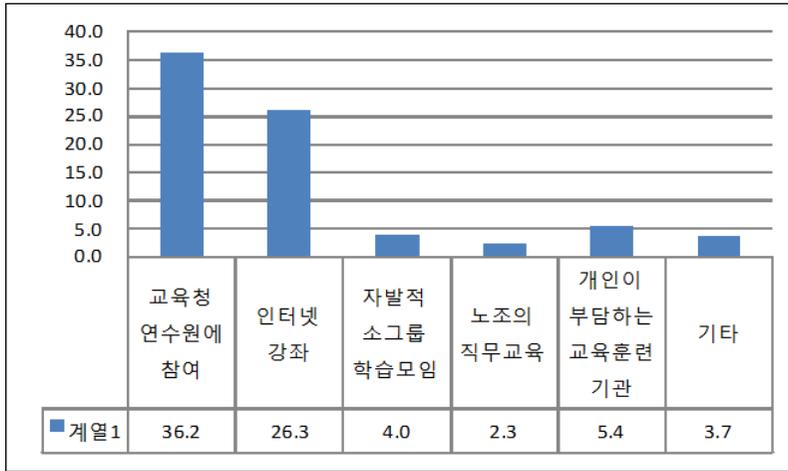
[그림 4-4] 최근 1년 내 교육훈련 경험

교육훈련 경험을 직종별로 살펴보면, 급식실 종사자들의 경우는 교육훈련 받은 경험이 없다는 답변이 55.5%로 더 높은데 비해, 사서나 초등돌봄강사의 경우는 교육훈련 유경험자가 75%를 넘어서는 비중이었으며, 교육복지사들의 경우는 83.3%가 교육훈련 경험이 있다고 답변하여, 직종별로 교육훈련 경험의 차이가 큰 것으로 나타났다.

〈표 4-35〉 직종별 최근 1년 내 교육훈련 경험

		최근 1년 내 교육훈련 경험		전체
		있다	없다	
급식실	빈도	273	341	614
	%	44.5%	55.5%	100.0%
행정실무사	빈도	1,180	1,058	2,238
	%	52.7%	47.3%	100.0%
사서	빈도	284	91	375
	%	75.7%	24.3%	100.0%
초등돌봄강사	빈도	223	72	295
	%	75.6%	24.4%	100.0%
유치원종일반 보조원	빈도	33	153	186
	%	17.7%	82.3%	100.0%
특수교육 지도사	빈도	88	85	173
	%	50.9%	49.1%	100.0%
교육복지사	빈도	10	2	12
	%	83.3%	16.7%	100.0%
기타	빈도	13	41	54
	%	24.1%	75.9%	100.0%
전체	빈도	2,104	1,843	3,947
	%	53.3%	46.7%	100.0%

교육훈련 참여자들의 교육훈련 유형을 조사한 결과, “교육청 연수원 참여”가 36.2%로 가장 높았고, “인터넷 강좌”가 26.3%로 뒤를 이었으며, “개인이 부담하는 교육훈련기관” 등의 비중은 낮은 것으로 나타났다.



[그림 4-5] 교육훈련 유형

〈표 4-36〉 교육훈련 유형

	빈도	퍼센트
교육청 연수원에 참여	1,427	36.2
인터넷 강좌	1,040	26.3
자발적 소그룹 학습모임	157	4.0
노조의 직무교육	90	2.3
개인 부담하는 교육훈련 기관	212	5.4
기타	147	3.7

교육훈련 참가자를 대상으로 교육청의 교육훈련을 업무시간 중에 실시하였는지에 대해 묻는 질문에 대해 응답자의 71.7%가 “그렇다”고 답변하였으나, 업무시간 중에 실시하지 않았다는 답변도 28.3%에 이르는 것으로 나타났다.

〈표 4-37〉 교육청 교육훈련 업무시간 중 실시여부

	빈도	퍼센트
그렇다	1,493	71.7
그렇지 않다	590	28.3
합계	2,083	100.0

일반적으로 교육청에서 실시하는 교육훈련은 업무의 일환으로 진행되는 것에 비춰볼 때 어느 직종 종사자들이 업무시간 이외에 교육훈련이 실시되고 있다고 응답하는지를 살펴보는 것은 의미 있는 일일 것이다. 아래 표에 따르면 초등돌봄강사들이 업무 시간에 교육훈련이 실시되지 않았다는 답변이 92.3%로 월등히 높았고, 유치원 종일반보조원의 경우도 67.7%로 높은 편인 것으로 나타났다. 또한 특수교육실무사의 경우도 거의 절반에 해당하는 49.4%가 교육이 업무시간 중에 실시되지 않았다고 답변하였다.

〈표 4-38〉 직종별 교육청 교육훈련 업무시간 중 실시여부

		교육청 교육훈련 업무시간 중 실시여부		전체
		그렇다	그렇지 않다	
급식실	빈도	161	104	265
	%	60.8%	39.2%	100.0%
행정실무사	빈도	1,083	93	1,176
	%	92.1%	7.9%	100.0%
사서	빈도	162	117	279
	%	58.1%	41.9%	100.0%
초등돌봄강사	빈도	17	205	222
	%	7.7%	92.3%	100.0%
유치원종일반 보조원	빈도	10	21	31
	%	32.3%	67.7%	100.0%
특수교육 지도사	빈도	44	43	87
	%	50.6%	49.4%	100.0%
교육복지사	빈도	6	4	10
	%	60.0%	40.0%	100.0%
기타	빈도	10	3	13
	%	76.9%	23.1%	100.0%
전체	빈도	1,493	590	2,083
	%	71.7%	28.3%	100.0%

교육훈련에 참여하는데 어려움이 존재하였는가에 대해서는 전체의 1/3에 해당하는 33.1%가 어려움이 있었다고 답변하였는데, 이를 직종별로 살펴보면, 교육훈련 참

여의 어려움을 호소하는 목소리가 유치원종일반보조원들에서 50.0%로 가장 높았고, 사서의 경우도 48.3%로 적지 않은 어려움이 있는 것으로 조사되었다.

〈표 4-39〉 직종별 교육훈련 참여 어려움 존재 여부 교차표

		교육훈련 참여 어려움 존재 여부		전체
		있었다	없었다	
급식실	빈도	167	447	614
	%	27.2%	72.8%	100.0%
행정실무사	빈도	707	1,531	2,238
	%	31.6%	68.4%	100.0%
사서	빈도	181	194	375
	%	48.3%	51.7%	100.0%
초등돌봄강사	빈도	91	204	295
	%	30.8%	69.2%	100.0%
유치원종일반 보조원	빈도	93	93	186
	%	50.0%	50.0%	100.0%
특수교육 지도사	빈도	48	125	173
	%	27.7%	72.3%	100.0%
교육복지사	빈도	4	8	12
	%	33.3%	66.7%	100.0%
기타	빈도	17	37	54
	%	31.5%	68.5%	100.0%
전체	빈도	1,308	2,639	3,947
	%	33.1%	66.9%	100.0%

교육훈련에 참여가 어려웠다면 그 이유가 무엇인가에 대한 질문에 대해 응답자의 32.6%가 “대체인원이 없어서”라고 답변하였고, 30.3%는 “업무 일정상 맞지 않아서”라고 답해 교육훈련에 대한 대체인원 확보라는 제도적 문제를 비롯하여 업무 부담이 적은 방학동안의 연수 등에 대한 고려가 요구된다고 하겠다.

〈표 4-40〉 교육훈련에 참여하기 어려운 이유

	빈도	유효 퍼센트
업무 일정상 맞지 않아서	403	30.3
대체인원이 없어서	433	32.6
상사가 싫어해서	209	15.7
참여기회가 적어서	143	10.8
기타	141	10.6
합계	1,329	100.0

교육훈련이 직무능력향상에 도움을 주었는지에 대해서는 47.3%가 “그렇다”, 12.3%가 “매우 그렇다”라고 밝혀, 긍정적인 답변이 59.6%에 이르는 것으로 나타났다.

〈표 4-41〉 교육훈련이 직무능력향상 도움 여부

	빈도	유효 퍼센트
전혀 그렇지 않다	46	2.2
그렇지 않다	138	6.6
보통이다	656	31.6
그렇다	982	47.3
매우 그렇다	255	12.3
합계	2,077	100.0

직무교육의 필요성에 대해서는 긍정적인 답변이 80.4%로 매우 높은 것으로 나타났다는데, 특히 “매우 그렇다”는 답변이 35.7%로 높아 직무교육에 대한 열망이 높은 것으로 조사되었다.

〈표 4-42〉 직무교육 필요성 정도

	빈도	퍼센트
전혀 그렇지 않다	21	.5
그렇지 않다	136	3.4
보통이다	617	15.6
그렇다	1,763	44.7
매우 그렇다	1,410	35.7
합계	3,947	100.0

직종별로 직무교육의 필요성에 대한 평균값을 비교해 본 결과 평균이 4.12로 매우 높은 편이었는데, 급식실 종사자들과 특수교육실무사의 경우를 제외하고 나머지 직종에서는 직무교육의 필요성 점수가 평균에 비해 높은 것으로 나타났다. 특히 사서들의 직무교육 필요성 인식 정도가 4.49로 매우 높은 것으로 나타났다.

〈표 4-43〉 직무 교육 필요성 정도 평균분석

직종	평균	N	표준편차
급식실	3.71	614	.993
행정실무사	4.16	2,238	.764
사서	4.49	375	.649
초등돌봄강사	4.24	295	.709
유치원종일반보조원	4.25	186	.787
특수교육실무사	3.98	173	.889
교육복지사	4.42	12	.793
기타	3.72	54	1.017
합계	4.12	3,947	.828

교육훈련이 필요하다고 생각하는 내용이 무엇인지에 대해서는 업무와 연관된 직무능력 향상 교육이 필요하다는 답변이 87.7%로 상당히 높게 나타났고, “권리 인식을 위한 노동인권교육” 필요성을 제기하는 목소리도 38.2%에 이르렀다. 이밖에 교육청 정책 등의 이해를 높이기 위한 교육 필요성도 24.8%가 제기하였다.

〈표 4-44〉 원하는 교육훈련 내용 (중복응답)

	빈도	퍼센트
본인의 업무와 관련된 직무 능력 향상 교육	3,462	87.7
교육 관련법이나 교육청 정책에 대한 이해를 높이는 교육	977	24.8
원만한 인간관계법 등 학교생활에 필요한 내용	887	22.5
인문학 등 소양교육	666	16.9
본인의 권리 인식을 위한 노동인권교육	1,507	38.2
기타	163	4.1

6. 근무환경

“사업장내 시설과 작업 환경이 근로하기에 안전한 편인가?”에 대해 그렇다는 답변이 81.8%로 다수를 차지하였다.

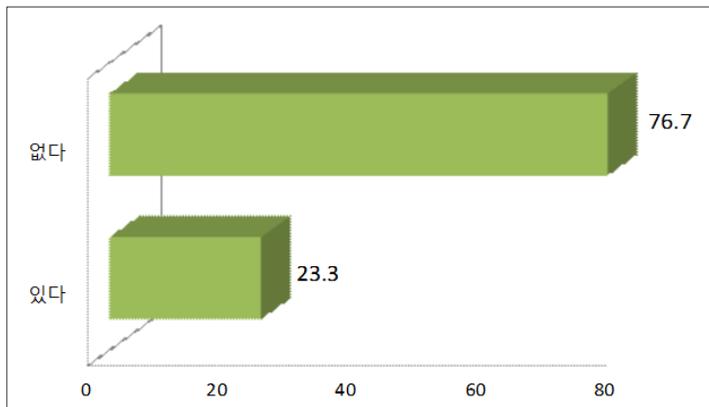
그러나 “직장 내에 산업안전을 위한 교육을 받은 적이 있는가?”에 대한 질문에 대해서는 그렇지 않다는 부정적인 답변이 56.2%로 과반수 이상인 것으로 나타나 산업 안전 교육 부재에 대한 문제점이 드러나기도 하였다.

“자신의 업무에 적합한 안전기준을 고지 받은 적이 있는가?”에 대한 질문에 대해서도 57.4%가 “그렇지 않다”고 답해 업무와 관련한 안전 문제에 대한 경각심을 불러 일으키고 있다.

〈표 4-45〉 작업 환경의 안전성

	작업환경 안전성		산업안전 교육		안전기준 고지	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
그렇다	3,229	81.8	1,728	43.8	1,680	42.6
그렇지 않다	718	18.2	2,219	56.2	2,267	57.4
합계	3,947	100.0	3,947	100.0	3,947	100.0

설문 응답자 중 918명이 업무상 사고를 경험한 적이 있다고 답변하였다. 없다는 답변이 76.7%로 훨씬 많기는 하지만, 업무상 사고가 23.3%가 경험하였다는 점은 업무상 사고가 적지 않다는 것을 보여준다고 하겠다.



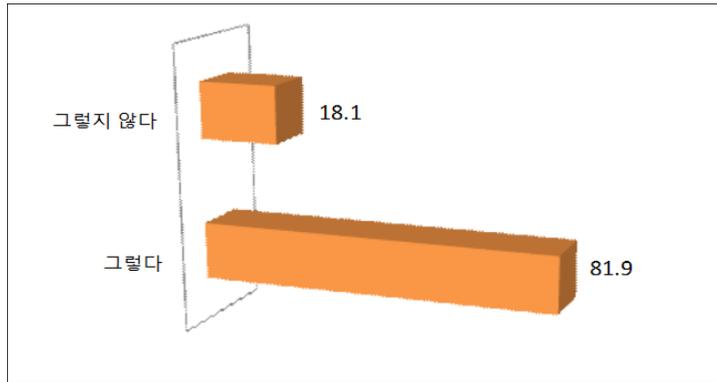
[그림 4-6] 업무상 사고 경험

업무상 사고가 있었는지 여부는 직종별로 약간 차이가 있는 것으로 조사되었다. 급식실의 경우가 42.8%로 업무상 사고가 있었다고 답변하였고, 특수교육실무사도 49.1%가 업무상 사고를 경험한 것으로 조사되어, 이 분야에 대한 사고 예방 조치 등이 특히 중요할 것으로 보인다.

〈표 4-46〉 직종별 업무상 사고 여부 교차표

		업무상 사고 여부		전체
		있다	없다	
급식실	빈도	263	351	614
	%	42.8%	57.2%	100.0%
행정실무사	빈도	362	1,876	2,238
	%	16.2%	83.8%	100.0%
사서	빈도	105	270	375
	%	28.0%	72.0%	100.0%
초등돌봄강사	빈도	51	244	295
	%	17.3%	82.7%	100.0%
유치원종일반 보조원	빈도	33	153	186
	%	17.7%	82.3%	100.0%
특수교육 지도사	빈도	85	88	173
	%	49.1%	50.9%	100.0%
교육복지사	빈도	2	10	12
	%	16.7%	83.3%	100.0%
기타	빈도	17	37	54
	%	31.5%	68.5%	100.0%
전체	빈도	918	3,029	3,947
	%	23.3%	76.7%	100.0%

무엇보다 중요한 것은 업무상 사고가 발생한 이후 적절한 조치가 취해졌는가 하는 것이라 할 수 있다. “업무상 사고시 적절한 조치가 이루어졌는가?”에 대한 질문에 그렇다는 답변이 81.9%로 월등히 많았으나, 18.1%인 716명은 업무상 사고에 대한 적절한 조치가 이루어지지 않았다고 답변하였다.



[그림 4-7] 업무상 사고시 적절한 조치 여부

업무상 사고가 발생하였을 때 적절한 조치가 이루어졌는지에 대해 특수교육실무사의 경우 그렇지 않다는 답변이 34.1%나 나와 향후 이에 대한 대책이 마련되어야 할 필요성을 제기한다.

<표 4-47> 직종별 업무상 사고시 적절한 조치 여부

		업무상 사고시 적절한 조치 여부		전체
		그렇다	그렇지 않다	
급식실	빈도	486	128	614
	%	79.2%	20.8%	100.0%
행정실무사	빈도	1,884	354	2,238
	%	84.2%	15.8%	100.0%
사서	빈도	293	82	375
	%	78.1%	21.9%	100.0%
초등돌봄강사	빈도	256	39	295
	%	86.8%	13.2%	100.0%
유치원 종일반보조원	빈도	142	44	186
	%	76.3%	23.7%	100.0%
특수교육 지도사	빈도	114	59	173
	%	65.9%	34.1%	100.0%
교육복지사	빈도	12	0	12
	%	100.0%	.0%	100.0%
기타	빈도	44	10	54
	%	81.5%	18.5%	100.0%
전체	빈도	3,231	716	3,947
	%	81.9%	18.1%	100.0%

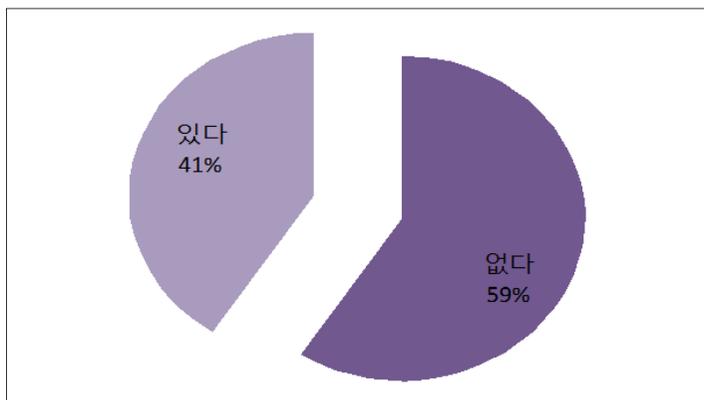
한편, 여성들이 많은 직종이어서 성희롱과 관련해 설문조사를 실시하였다. 성희롱 등 사건을 경험한 경우는 7.6%만이 “있다”고 답변하였는데, 성희롱 문제 등이 발생하였을 때 문제해결 절차가 존재하는지에 대해서는 45.0%가 “없다”가 답변하였으며, 법률적으로 의무화되어 있는 성희롱 예방교육 실시 여부에 대해서도 28.1%가 실시하지 않았다고 답변해 이에 대한 관심이 요구됨을 보여주었다.

〈표 4-48〉 성희롱 관련 설문

	성희롱등 사건 경험		성희롱 발생시 문제해결 절차		성희롱 예방교육	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
있다	298	7.6	2,171	55.0	2,837	71.9
없다	3,649	92.4	1,776	45.0	1,110	28.1
합계	3,947	100.0	3,947	100.0	3,947	100.0

7. 노동조합 활동

본인이 근무하는 학교나 사업장에 노동조합이 존재하느냐는 묻는 질문에 있다는 답변은 40.9%, 없다는 답변이 59.1%였다.



[그림 4-8] 노동조합 존재

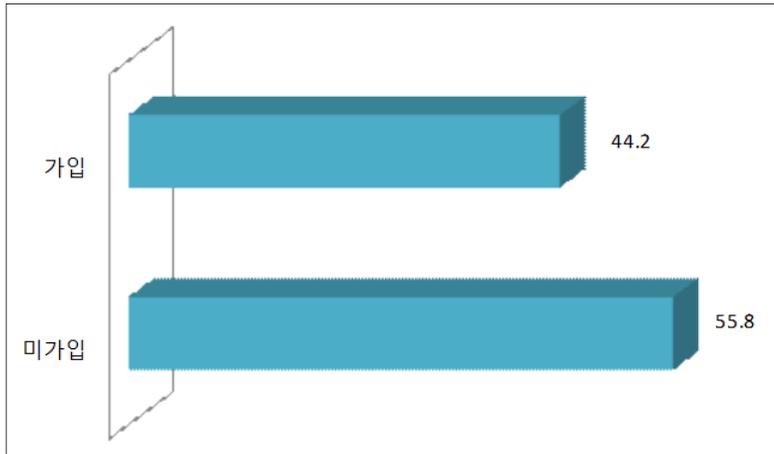
급식실 근무자들의 경우는 노조가 존재한다는 답변이 65.0%로 2/3 수준인 것으로 나타났는데, 이외 다른 직종에서는 노조를 접할 기회가 상대적으로 적은 것으로 조

사되었다. 특히 유치원종일반보조원의 경우는 75.3%가 본인이 근무하는 학교에 본인이 가입할 수 있는 노조가 없다고 답변하였다.

〈표 4-49〉 직종별 노동조합 존재 여부

		노동조합 존재 여부		전체
		없다	있다	
급식실	빈도	215	399	614
	%	35.0%	65.0%	100.0%
행정실무사	빈도	1,407	831	2,238
	%	62.9%	37.1%	100.0%
사서	빈도	223	152	375
	%	59.5%	40.5%	100.0%
초등돌봄강사	빈도	185	110	295
	%	62.7%	37.3%	100.0%
유치원종일반 보조원	빈도	140	46	186
	%	75.3%	24.7%	100.0%
특수교육 지도사	빈도	114	59	173
	%	65.9%	34.1%	100.0%
교육복지사	빈도	7	5	12
	%	58.3%	41.7%	100.0%
기타	빈도	41	13	54
	%	75.9%	24.1%	100.0%
전체	빈도	2,332	1,615	3,947
	%	59.1%	40.9%	100.0%

설문 응답자의 44.2%가 노조에 가입하였다고 답변하였고, 55.8%는 노조에 미가입한 것으로 나타났는데, 전체 경기도 내 노조 조직률을 고려할 때 응답자들의 노조 가입 비중이 더 높은 것으로 추정된다.



[그림 4-9] 노조 가입 여부

〈표 4-50〉 노조 가입 여부

	빈도	퍼센트
미가입	2,204	55.8
가입	1,743	44.2
합계	3,947	100.0

직종별로 노조 가입 여부를 비교해 보면, 급식실 종사자와 사서의 노조 가입 비율이 50%를 넘어서 높은 것으로 나타났고, 이어 행정실무사와 초등돌봄 강사들의 노조 가입률이 40%대이며, 나머지 직종들은 30%대 이하인 것으로 조사되었다.

〈표 4-51〉 직종별 노조 가입 여부

		노조 가입 여부		전체
		미가입	가입	
급식실	빈도	246	368	614
	%	40.1%	59.9%	100.0%
행정실무사	빈도	1,342	896	2,238
	%	60.0%	40.0%	100.0%
사서	빈도	177	198	375
	%	47.2%	52.8%	100.0%

		노조 가입 여부		전체
		미가입	가입	
초등돌봄강사	빈도	167	128	295
	%	56.6%	43.4%	100.0%
유치원종일반 보조원	빈도	123	63	186
	%	66.1%	33.9%	100.0%
특수교육 지도사	빈도	101	72	173
	%	58.4%	41.6%	100.0%
교육복지사	빈도	11	1	12
	%	91.7%	8.3%	100.0%
기타	빈도	37	17	54
	%	68.5%	31.5%	100.0%
전체	빈도	2,204	1,743	3,947
	%	55.8%	44.2%	100.0%

경기도교육청과 단체교섭을 벌이는 테이블에 참여하는 학교 비정규직노조는 3개 인데, 설문 응답자 중 노조에 가입한 1,700여명 중 54.0%가 공공운수노조 전회련 소속이라고 답하였고, 37.6%가 학교비정규직노조, 6.8%가 여성노조 소속이라고 밝혔다.

〈표 4-52〉 가입 노조

	빈도	퍼센트
전국여성노조	119	6.8
전국공공운수노조 전회련	943	54.0
전국학교비정규직노조	657	37.6
기타	19	1.1
잘 모르겠다	9	0.5
합계	1,747	100.0

본인이 속한 학교나 직속기관에서 공개적이고 자유로운 노조 활동이 이루어지고 있다고 보는가에 대한 질문에 대해 보통이라는 답변이 43.7%로 다수를 이루었고, 그 외는 부정적인 답변이 41.4%로 월등히 높았으며, 긍정적인 답변은 15.0%에 이르는 것으로 조사되었다.

〈표 4-53〉 공개적이고 자유로운 노조 활동 여부

	빈도	퍼센트
전혀 그렇지 않다	504	12.8
그렇지 않다	1,128	28.6
보통이다	1,725	43.7
그렇다	513	13.0
매우 그렇다	77	2.0
합계	3,947	100.0

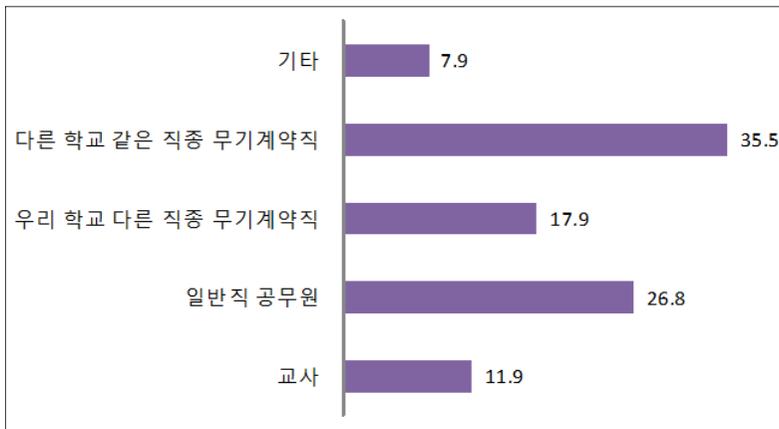
자유롭고 공개적인 노조 활동과 관련한 전체 평균점수는 2.63으로 낮은 것으로 나타났는데, 직종별 인식을 비교해 보면, 교육복지사와 급식실의 경우는 3.0점, 2.94점으로 보통 정도로 인식하고 있는데 비해, 행정실무사나 유치원종일반보조원, 특수교육실무사의 점수는 전체 평균에 비해 낮은 것으로 조사되었다.

〈표 4-54〉 공개적이고 자유로운 노조 활동 여부 평균분석

직종	평균	N	표준편차
급식실	2.94	614	.991
행정실무사	2.56	2,238	.919
사서	2.62	375	.853
초등돌봄강사	2.66	295	.927
유치원종일반보조원	2.42	186	.790
특수교육실무사	2.53	173	.944
교육복지사	3.00	12	.739
기타	2.59	54	.901
합계	2.63	3,947	.931

8. 차별 인식

무기계약직들이 본인의 근로조건을 비교하는 대상이 누구인지 살펴보았다. 전체적으로 “다른 학교 같은 직종 무기계약직”이라는 답변이 35.5%로 가장 높았고, “일반직 공무원” 26.8%, “우리 학교 다른 직종 무기계약직” 17.9%, “교사” 11.9%인 것으로 조사되었다.



[그림 4-10] 근로조건 비교 대상

직종별로 보면, 급식실 종사자들의 경우는 “다른 학교 같은 직종 무기계약직”이라는 답변이 45.8%로 월등히 많은데 비해, 행정실무사들의 경우는 “일반직 공무원”과 비교한다고 답한 비율이 37.0%로 가장 높았다. 이와는 달리 사서의 경우는 교사들과 비교한다는 답변이 28.5%로 가장 많아 직종마다 비교 대상이 다르다는 점을 엿볼 수 있었다. 사서처럼 같은 직종에 정규직 교사가 존재하는 경우 이들과의 비교하는 경우가 많은 것을 알 수 있었고, 사무직인 행정실무사들은 일반직 공무원들과, 급식실 종사자들의 같은 직종 종사자들과 비교하는 것으로 풀이된다.

〈표 4-55〉 직종별 근로조건 비교 대상

		근로조건 비교 대상					전체
		교사	일반직 공무원	우리 학교 다른 직종 무기계약직	다른 학교 같은 직종 무기계약직	기타	
급식실	빈도	108	108	71	281	46	614
	%	17.6%	17.6%	11.6%	45.8%	7.5%	100.0%
행정 실무사	빈도	186	827	378	649	198	2,238
	%	8.3%	37.0%	16.9%	29.0%	8.8%	100.0%
사서	빈도	107	70	50	122	26	375
	%	28.5%	18.7%	13.3%	32.5%	6.9%	100.0%
초등돌봄 강사	빈도	18	18	87	160	12	295
	%	6.1%	6.1%	29.5%	54.2%	4.1%	100.0%
유치원 종일반 보조원	빈도	23	5	48	95	15	186
	%	12.4%	2.7%	25.8%	51.1%	8.1%	100.0%
특수 교육 지도사	빈도	21	20	55	65	12	173
	%	12.1%	11.6%	31.8%	37.6%	6.9%	100.0%
교육 복지사	빈도	2	0	4	5	1	12
	%	16.7%	.0%	33.3%	41.7%	8.3%	100.0%
기타	빈도	5	8	13	25	3	54
	%	9.3%	14.8%	24.1%	46.3%	5.6%	100.0%
전체	빈도	470	1,056	706	1,402	313	3,947
	%	11.9%	26.8%	17.9%	35.5%	7.9%	100.0%

“동일한 직무를 수행하는 정규직이 존재하는가”에 대한 질문에 대해 응답자의 43.5%가 있다고 답변하였고, 56.5%가 없다고 답변하였다. 동일 직무의 정규직이 존재할 경우 비정규직들이 차별의식을 더 느낄 수 있다는 점에서 이들간의 직무 내용의 차이가 있는지 등등이 심도 깊게 검토되어야 할 것이다.

〈표 4-56〉 동일한 직무의 정규직 존재 여부

	빈도	퍼센트
있다	1,717	43.5
없다	2,230	56.5
합계	3,947	100.0

직종별로 보면, 급식실 종사자들과 사서가 동일한 직무의 정규직이 존재한다고 64.0%, 65.1%로 각각 답변하였다.

〈표 4-57〉 직종별 동일한 직무의 정규직 존재 여부 교차표

		동일한 직무의 정규직 존재 여부		전체
		있다	없다	
급식실	빈도	393	221	614
	%	64.0%	36.0%	100.0%
행정실무사	빈도	878	1,360	2,238
	%	39.2%	60.8%	100.0%
사서	빈도	244	131	375
	%	65.1%	34.9%	100.0%
초등돌봄강사	빈도	70	225	295
	%	23.7%	76.3%	100.0%
유치원종일반 보조원	빈도	67	119	186
	%	36.0%	64.0%	100.0%
특수교육 지도사	빈도	38	135	173
	%	22.0%	78.0%	100.0%
교육복지사	빈도	3	9	12
	%	25.0%	75.0%	100.0%
기타	빈도	24	30	54
	%	44.4%	55.6%	100.0%
전체	빈도	1,717	2,230	3,947
	%	43.5%	56.5%	100.0%

“정규직에 비해 차별을 받고 있다고 생각하는가”에 대한 질문에 대해 응답자의 72.3%가 차별을 받고 있다고 답해, 차별 대우에 대한 인식이 상당히 높은 것으로 나타났다. 차별을 받지 않는다는 답변은 7.2%에 불과했으며, 20.5%는 “잘 모르겠다”고 답하였다.

〈표 4-58〉 정규직에 비해 차별을 받고 있나?

	빈도	퍼센트
차별을 받고 있다	2,853	72.3
차별을 받고 있지 않다	283	7.2
잘 모르겠다	811	20.5
합계	3,947	100.0

정규직에 비해 차별 대우를 받고 있다는 인식은 사서(84.3%), 교육복지사(75.0%), 급식실 종사자(73.0%), 행정실무사(72.8%) 순으로 높게 나타났다.

〈표 4-59〉 직종별 정규직에 비해 차별 대우 여부

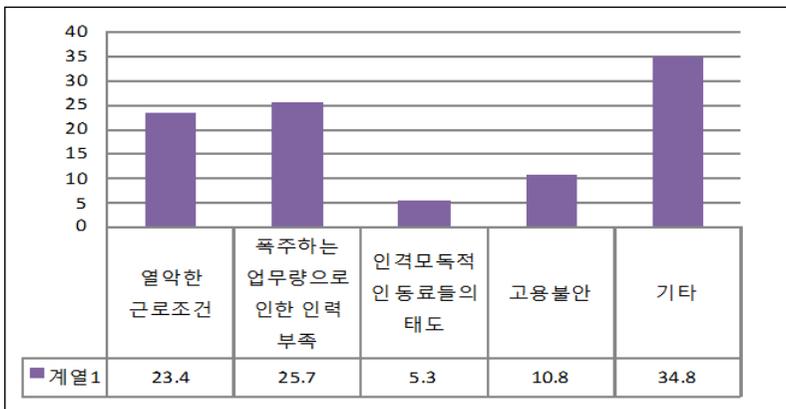
		정규직에 비해 차별을 받고 있나?			전체
		차별을 받고 있다	차별을 받고 있지 않다	잘 모르겠다	
급식실	빈도	448	66	100	614
	%	73.0%	10.7%	16.3%	100.0%
행정실무사	빈도	1,629	146	463	2,238
	%	72.8%	6.5%	20.7%	100.0%
사서	빈도	316	8	51	375
	%	84.3%	2.1%	13.6%	100.0%
초등돌봄강사	빈도	193	24	78	295
	%	65.4%	8.1%	26.4%	100.0%
유치원종일반 보조원	빈도	130	12	44	186
	%	69.9%	6.5%	23.7%	100.0%
특수교육 지도사	빈도	97	17	59	173
	%	56.1%	9.8%	34.1%	100.0%
교육복지사	빈도	9	1	2	12
	%	75.0%	8.3%	16.7%	100.0%
기타	빈도	31	9	14	54
	%	57.4%	16.7%	25.9%	100.0%
전체	빈도	2,853	283	811	3,947
	%	72.3%	7.2%	20.5%	100.0%

정규직과의 차별이 존재할 경우 이를 어떻게 해결하는가에 대한 질문에 대해서는 “그냥 참는다”가 23.9%, “노동조합에 이의 제기”가 23.7%, “교육청 이의 제기” 10.5%였고, 학교나 직속기관 등 본인이 속한 조직의 직속 상사에게 이의제기한다는 답변은 2.7%에 불과한 것으로 나타났다.

〈표 4-60〉 정규직과 차별 존재시 해결 절차와 기관은?

	빈도	퍼센트
직속 상사에 이의 제기	108	2.7
교육청에 이의 제기	416	10.5
고용노동부에 신고	293	7.4
노동조합에 이의 제기	937	23.7
그냥 참는다	942	23.9
기타	175	4.4
무응답	1,076	27.3
합계	3,947	100.0

무기계약직들이 현재 가장 큰 애로사항으로 지적한 것은 “폭주하는 업무량으로 인한 인력 부족”이 25.7%로 가장 많았다. 이어 “열악한 근로조건”이 23.4%로 뒤를 이었고, 무기계약직으로 전환되었음에도 불구하고 “고용불안”이 애로사항이라는 답변도 10.8%나 되는 것으로 나타났고, “인격모독적인 동료들의 태도”도 5.3%나 되는 것으로 조사되었다.



[그림 4-11] 현재 가장 큰 애로사항

그런데 직종별로 보면 현재 가장 큰 애로사항의 내용이 약간 차이가 존재한다. 급식실 종사자들이나 사서의 경우는 “열악한 근로조건”이라는 답변이 38.1%로 가장 많이 나왔고, 행정실무사들은 업무량 증가에 따른 인력 부족(24.5%)를 꼽았다.

상대적으로 초등돌봄강사들의 경우 열악한 근로조건(31.9%)과 함께 고용불안이 애로사항이라는 답변이 20.3%로 평균보다 2배가량 높은 것으로 조사되었다. 뿐만 아니라 특수교육실무사나 교육복지사의 경우도 고용불안감이 상당히 높은 것으로 조사되었다.

〈표 4-61〉 직종별 애로사항

		애로사항					전체
		열악한 근로조건	폭주하는 업무량으로 인한 인력 부족	인격모독적인 동료들의 태도	고용불안	기타	
급식실	빈도	234	135	20	65	160	614
	%	38.1%	22.0%	3.3%	10.6%	26.1%	100.0%
행정 실무사	빈도	330	772	142	169	825	2,238
	%	14.7%	34.5%	6.3%	7.6%	36.9%	100.0%
사서	빈도	115	67	16	62	115	375
	%	30.7%	17.9%	4.3%	16.5%	30.7%	100.0%
초등돌봄 강사	빈도	94	18	8	60	115	295
	%	31.9%	6.1%	2.7%	20.3%	39.0%	100.0%
유치원 종일반 보조원	빈도	84	9	8	9	76	186
	%	45.2%	4.8%	4.3%	4.8%	40.9%	100.0%
특수 교육 지도사	빈도	51	5	15	40	62	173
	%	29.5%	2.9%	8.7%	23.1%	35.8%	100.0%
교육 복지사	빈도	3	6	0	3	0	12
	%	25.0%	50.0%	.0%	25.0%	.0%	100.0%
기타	빈도	11	2	2	17	22	54
	%	20.4%	3.7%	3.7%	31.5%	40.7%	100.0%
전체	빈도	922	1,014	211	425	1,375	3,947
	%	23.4%	25.7%	5.3%	10.8%	34.8%	100.0%

제3절 소결

경기도교육청 내 무기계약직 전환대상자 2014년 4월1일 기준 2만228명을 대상으로 9월22일부터 30일까지 온라인으로 설문조사를 실시한 결과, 3천947명, 19.5%가 설문에 참여하였다.

설문 참여자 중 98.4%가 여성으로 압도적으로 많았고, 연령은 40대가 45.2%, 기혼자가 76.9%, 학력은 대졸이 37.4%인 것으로 조사되었다. 직종별로는 무기계약직 중 가장 다수를 차지하는 급식실 종사자들 보다는 행정실무사, 사서 등의 설문 참여도가 높은 편인데, 아무래도 컴퓨터 작업이 원활한 직종이다보니 이들이 과대표집되어 설문 결과를 해석하는데 있어서 이 점을 감안하여 조심해야 할 것이다.

응답 설문자들의 무기계약직 전환시점은 2007년~2012년이라는 답변이 약 50% 정도로 기간제법에 의거해 전환된 사람들인데, 급식실 종사자나 사서의 경우 여기 해당하는 사람이 많았다. 2013년 이후라는 답변도 45%에 이르렀는데, 교육감 직고용 조례의 근거해 전환된 경우로 초등돌봄강사나 특수교육실무사 등의 다수가 여기에 해당되었다.

교육감 직고용 무기계약직 전환 이후 임금 및 근로조건의 변화와 관련해서는 임금(53%), 실근로시간(87%) 등에 대해 “변화 없다”는 답변들이 다수를 이루었다.

연장, 야간, 휴일근로 등에 대한 적절한 보상이 주어지느냐에 대해서는 26.2%가 ‘그렇지 않다’고 답해 이의 시정이 요구되는데, 특히 초등돌봄강사(44.4%), 유치원종일반보조원(39.8%), 사서(32.3%), 급식실(31.6%) 등 대부분 직종에서 평균 보다 높은 비율이었다. 적절한 보상을 받지 못한 이유에 대해서는 응답자의 34.5%가 “관행적으로”라고 답해 아직까지 근로기준법이 보장한 연장근로 수당 등을 지급하고 지급받는 관행이 제자리를 찾지 못하고 있음을 알 수 있었다.

휴가·병가 사용에 대해서는 직종별로 답변이 달랐는데, 초등돌봄강사(87.1%)와 유치원종일반보조원(83.9%) 등 돌봄 노동자들의 경우가 휴가 사용에 지장이 많은 것으로 조사되었고, 상대적으로 행정실무사들의 경우는 45.4%만이 휴가를 자유롭게 사용하지 못한다고 답하였다.

교육감 직고용 후 복지제도는 변화가 없다는 답변이 70.8%로 다수였고, 직종별로 분석해 보아도 복지제도와 관련해서는 직종간의 큰 차이를 보이지 않았다.

직고용후 고용안정이 이루어졌다고 보는가에 대한 질문에 그렇다는 답변은 33.0%였고, “잘 모르겠다”는 답변이 40.5%로 가장 많았다. “잘 모르겠다”는 고용불안감이 해소되지 않고 여전히 남아 있다는 것으로 해석할 여지를 남긴다. 직종별로는 교육복지사나 급식실 종사자, 사서 등이 다른 직종에 비해 더 높은 고용불안감을 가지고 있는 것으로 조사되었다.

배치전환과 관련하여, 타지역이나 직무에 대한 배치전환 제안에 대해 수용할 것인가에 대해서 부정적인 답변이 49.0%나 되는 것으로 조사되었고, 그렇다는 긍정적인 답변은 18.8%에 머무는 것으로 조사되어, 교육감 직고용으로 향후 노사간의 핵심 이슈로 떠오를 것으로 전망된다.

임금에 대한 만족도는 부정적 답변이 73.6%로 2/3를 넘어섰고, 복리후생과 관련해서도 56.2%가 부정적으로 답변하였다. 그러나 노동시간에 대해서는 54.5%가 긍정적으로 답변하였다.

교육감 직고용 무기계약직 전환 이후 업무량은 응답자의 55.9%가 증가하였다고 답하였으며, 직무 책임감 또한 응답자의 64.0%가 증가하였다고 답하였다. 2013년 이래 업무량 증가와 함께 직무에 대한 책임감 또한 증가한 것으로 보인다. 업무량 증가와 관련해 5점 만점에 4점 이상의 평균을 보이는 직종은 행정실무사(4.08)로 전체 평균에 비해서도 월등히 업무량 증가에 대한 반응을 보였다.

교육훈련과 관련해 초등돌봄강사들은 업무 시간에 교육훈련이 실시되지 않았다는 항목에 92.3%, 유치원종일반보조원은 67.7%, 특수교육실무사 49.4%인 것으로 조사되어 업무 교육임에도 불구하고 업무 시간에 이루어지지 못하는 조건을 보여주었다.

교육훈련에 참여가 어려운 이유에 대해서 “대체인원이 없어서”(32.6%), “업무 일정 상 맞지 않아서”(30.3%)라고 답해 교육훈련에 대한 대체인원 확보라는 제도적 문제를 비롯하여 업무 부담이 적은 방학동안의 연수 등에 대한 고려가 필요하리라 본다.

직무능력 향상 교육의 필요성에 대해 87.7%가 그렇다고 답해 직무교육에 대한 열망이 높은 것으로 조사되었다. 이밖에 “권리 인식을 위한 노동인권교육” 38.2%, 교육청 정책 등의 이해를 높이기 위한 교육 필요성도 24.8%인 것으로 나타나 다양한 분야에 대한 교육 필요성도 제기하는 것으로 나타났다.

근무환경의 안전성과 관련해 “사업장내 시설과 작업 환경이 근로하기에 안전한 편인가?”에 대해 그렇다는 답변이 81.8%로 다수를 차지하였다. 그러나 산업안전 교

육은 받지 못했다는 답변이 56.2%로 과반수인 것으로 나타나 산업안전 교육 부재에 대한 문제점이 드러나기도 하였다.

또한 “자신의 업무에 적합한 안전기준 고지” 여부에 대해서도 57.4%가 “그렇지 않다”고 답해 업무와 관련한 안전 문제에 대한 경각심을 불러일으킨다.

한편, 여성들이 많은 직종이어서 성희롱과 관련한 설문조사를 실시한 결과, 성희롱 등 사건을 경험한 경우는 7.6%로 적은 편이었고, 성희롱 문제 발생 시 문제해결 절차가 존재하는지에 대해서는 45.0%가 “없다”가 답변하였다. 또 법률적으로 의무화 되어 있는 성희롱 예방교육 실시 여부에 대해서도 28.1%가 실시하지 않았다고 답해, 이에 대한 관심이 요구된다.

무기계약직들은 본인의 근로조건을 “다른 학교 같은 직종 무기계약직”과 비교한다는 답변이 35.5%로 가장 높았고, “일반직 공무원” 26.8%, “우리 학교 다른 직종 무기계약직” 17.9%, “교사” 11.9%인 것으로 조사되었다. “동일한 직무를 수행하는 정규직이 존재하는가”에 대해 응답자의 43.5%가 있다고 답변하였는데, 동일 직무의 정규직이 존재할 경우 비정규직들이 차별의식을 더 느낄 수 있다는 점에서 이들간의 직무 내용의 차이가 있는지 등등이 심도 깊게 검토되어야 할 것이다.

설문에 응답한 학교 무기계약직 72.3%는 “정규직에 비해 차별을 받고 있다”고 느끼는 것으로 조사돼, 심각성을 일깨우고 있다.

정규직과의 차별이 존재할 경우 법률은 이의 시정을 요청할 수 있는 절차를 두고 있음에도 불구하고, 설문 응답자의 23.9%가 “그냥 참는다”고 답하였다. “노동조합에 이의 제기”가 23.7%, “교육청 이의 제기” 10.5%였으며, 학교나 직속기관 등 본인이 속한 조직의 직속 상사에게 이의제기한다는 답변은 2.7%에 불과하여 학교 현장으로부터 발생하는 문제를 학교 현장에서 해결할 수 있는 통로가 제대로 마련되어 있지 않음을 알 수 있었다.

무기계약직들이 안고 있는 현재 가장 큰 애로사항은 “폭주하는 업무량으로 인한 인력 부족”(25.7%)이었고, “열악한 근로조건”이 23.4%로 뒤를 이었다. 무기계약직으로 전환되었음에도 불구하고 “고용불안”이 애로사항이라는 답변도 10.8%나 되는 것으로 나타났고, “인격모독적인 동료들의 태도”도 5.3%나 되는 것으로 조사되었다.

제5장

학교 무기계약직 직종별 실태

- 제1절 인터뷰 개요
- 제2절 급식실
- 제3절 행정실무사
- 제4절 사서
- 제5절 유치원종일반보조원
- 제6절 특수교육실무사

제5장

학교 무기계약직 직종별 실태

제1절 인터뷰 개요

인터뷰는 <표 5-1>과 같이 각 직종별로 이루어졌으며, 내용상 객관성을 확보하기 위해 교장 및 교감 그리고 행정실장의 면담도 추가하여 총 27명으로 이루어졌다. 인터뷰 방식은 직군별로 별도로 이루어졌으며, 각 직군의 경우에는 집단 면접형식으로 이루어졌다. 지역은 12개 지역을 골고루 배치하였으며, 기타는 지역을 밝히지 않은 곳이다.

<표 5-1> 인터뷰대상자개요

번호	직종명		인터뷰 인원	해당지역
	직종명	직종명		
1	급식실	영양사 조리사 조리실무사	1명(A) 1명(B) 2명(C,D)	파주, 용인 안양, 수원
2	행정실무사	교무 행정 과학	2명(E,F) 3명(G,H,I) 2명(K)	안산, 수원 성남, 부천
3	사서(보조)		1명(L)	용인
4	유치원종일반보조원		3명(M,N,O)	구리, 의정부, 시흥, 기타
5	특수교육실무사		3명(P,Q,R)	광주, 기타
6	행정실장		4명(S,T,U,V)	수원, 용인, 안산
7	교장 및 교감		5명(W,X,Y,Z,AA)	성남, 광주, 이천, 용인, 하남

인터뷰 내용은 반구조화 된 질문지로 직무의 특징, 무기계약직의 전환 규모 및 과정, 임금과 근로조건 등 기본적인 현황을 파악하였으며, 동일직종 및 유사직종내 정규직과의 차이는 어떠한지, 타 직종과의 관계는 어떠한지, 그리고 노사간 쟁점은 어떤 부분이 있는 지를 물어 보았다.

특히 내용의 객관성을 획득하고 정책적 조언을 얻고자 학교 비정규직, 무기계약 직들의 관리자들과 할 수 있는 행정실장 및 교장 교감의 인터뷰를 병행하였다.

제2절 급식실

1. 영양사

가. 직무의 특징

영양사는 영양에 관련된 보건의료 전문인으로서 보건복지부 장관의 승인아래 영양사 국가시험에 합격하여 면허를 가지고 있는 자를 말한다. 1982년부터 집단급식소에 영양사가 본격적으로 배치되기 시작하였으며, 2003년 「초중등교육법」, 「학교 급식법」 등이 개정되면서 영양교사제도가 도입되었다, 영양사 자격시험에 응시할 수 있는 자는 학교에서 영양학, 식품학을 전공한 자로서 교과목 및 학점 이수 등에 관해 보건복지부령이 정하는 요건을 갖춘 자여야 한다.

2010년 현재 3만 여명의 영양사가 사회 각계에서 활동하고 있으며, 「식품위생법」 제35조에 따라 주로 1일 1회 급식인원 50인 이상의 집단급식소에 87% 이상 근무하고 있으며, 그 외 교육, 연구, 급식산업, 공무원, 보건소 등에서 활동하고 있는 것으로 알려지고 있다⁸⁾.

학교도 「학교 급식법」 제 7조에 따라 학교 급식을 하는 경우 영양교사를 배치하도록 하고 있으며 동법 시행령 제8조에 따라 영양교사의 직무는 아래와 같다.

1. 식단작성, 식재료의 선정 및 검수,
2. 위생·안전·작업관리 및 검식,
3. 식생활 지도, 정보 제공 및 영양상담,
4. 조리실 종사자의 지도·감독,
5. 그 밖에 학교급식에 관한 사항으로 하고 있다.

또한 「식품위생법」 제52조⁹⁾에서는 집단급식소에 영양사를 두어야 하고 제52조 2

8) 대한영양사협회, http://www.dietitian.or.kr/sub1_06.asp

항과 시행규칙 제79조에 그 직무 범위에 대하여 영양교사와 거의 동일한 내용이 있다. 그러나 영양교사와 영양사의 직무범위가 법에 의해 구별되어 있으나 실제로 학교에서 이루어지고 있는 내용은 거의 동일하다 하겠다.

영양교사와 영양사들은 학교 급식 외에 관한 사항으로 안전교육, 위생교육, HACCP 교육도 담당하고 있으며 위생점검에 대한 업무, 급식비에 대한 예산안, 인건비 비중 등에 대한 사무적인 정리도 담당하고 있다. 또한 학생들의 식생활 지도도 「학교 급식법」에 따라 행하게 되어 있고 관련 업무를 영양사들이 진행하고 있다.

식단은 일반적으로 3~4개월 전에 미리 짜고 한 달 전에 이를 확정하는 다음, 일주일 전에 알려지 여부 및 영양 칼로리를 추가하여 식단표를 홈페이지와 학교에 공개 게시한다.

영양사는 영양교사와 달리 무기계약직 동일한 직무로 편제되어 있고, 그 직군체계도 다르다. 영양교사는 영양사의 국가공인자격증을 가지고 임용고시를 통해 교사 자격증을 가지고 있으며 이들은 교육공무원으로서 다른 일반교사와 동일한 대우와 보상을 받도록 되어 있다. 반면 영양사는 영양사로서 국가공인자격증을 가지고 있으나 교사 자격증은 없으며, 공무원이 아니라 무기계약직으로서 신분과 처우를 받고 있다. 영양사와 영양교사의 학교 내 업무는 거의 동일하고, 영양사는 영양교사가 하여야 할 직무를 대신하고 있으며, 다만 교사가 아니기 때문에 학생들에게 직접 교육을 할 수는 없다.

- 9) · 식품위생법 제52조(영양사) ① 집단급식소 운영자는 영양사(營養士)를 두어야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 영양사를 두지 아니하여도 된다. <개정 2011.6.7, 2013.5.22>
1. 집단급식소 운영자 자신이 영양사로서 직접 영양 지도를 하는 경우
 2. 1회 급식인원 100명 미만의 산업체인 경우
 3. 제51조제1항에 따른 조리사가 영양사의 면허를 받은 경우
- ② 집단급식소에 근무하는 영양사는 다음 각 호의 직무를 수행한다. <신설 2011.6.7>
1. 집단급식소에서의 식단 작성, 검식(檢食) 및 배식관리
 2. 구매식품의 검수(檢受) 및 관리
 3. 급식시설의 위생적 관리
 4. 집단급식소의 운영일지 작성
 5. 종업원에 대한 영양 지도 및 식품위생교육
- 식품위생법 시행규칙 제79조(영양사의 직무 등) 법 제52조에 따른 영양사는 다음 각 호의 직무를 수행한다.
1. 식단 작성, 검식(檢食) 및 배식관리
 2. 구매식품의 검수(檢受) 및 관리
 3. 급식시설의 위생적 관리
 4. 집단급식소의 운영일지 작성
 5. 종업원에 대한 영양 지도 및 식품위생교육

“학생들에게 식생활교육과 기본교육 같은 것이 필요해요. 그러나 할 수가 없어요.”(A)

“영양교사는 교사로 분류되니까 학생들을 대상으로 수업을 할 수 있는 권한과 영역이 주어져 있고 영양사는 그렇지 않아요. 그래서 학생들을 교육해야 할 일이 있으면 담임선생님이나 다른 교사들에게 부탁을 해요.” (A)

일반적으로 영양교사가 되려면 임용고시를 보아야 하나 임용고시는 일반적으로 40:1의 경쟁률로 이루어져 상당히 어렵다.

영양사들은 같은 직무를 수행하는 영양교사와의 동등한 처우를 요구하며 임용고시가 아닌 전환시험을 통해 자신들의 지위가 변경되길 원하고 있다. 실제로 2007년도에 전환시험이 한 번 있었다고 한다. 이때 식품위생직에 있던 영양사들이 전환시험을 통해 영양교사가 된 적이 있었고, 이런 전례에 따라 이들은 전환시험을 원하고 있다.

“동일한 일을 하는데 영양교사로 인정을 받지 못하여 60%정도의 영양사는 대학원을 다니면서 2급 정교사 자격증을 따 놓고 있어요. 혹시 교사전환시험이 있으면 이를 대비하는 거죠” (A)

영양사의 주요 직무 내용을 보면, 영양사들은 조리실 종사자에 대한 지도·감독 등 조리실 종사자에 대한 교육과 휴가 시 대체인력의 준비 등 인사노무관련 업무를 진행하고 있다.

“조리사분 중에 누가 아프면 영양사가 가서 행정실장, 교장선생님께 이유를 설명하고 연가를 씁니다. “병가를 씁니다”라고 설명해야 해요.”(A)

나. 무기계약직 전환규모 및 과정

전국의 초중고 특수학교 전체 2014년 2월 현재 1만1,575개교에서 100%급식을 실시하면서 영양사에 대한 수요는 증가하였다. 직영급식은 약 97.7%를 차지하고 있고 위탁급식은 262개 교가 진행하고 있다. 현재 영양(교)사가 급식시설을 갖춘 학교에 9,812명이 배치되어 있고 그 중 비정규직 영양사가 약 50.4%에 달하고 있다. 영양사는 2014년 2월 기준 교육부 자료에 따르면 2012년에 4,832명에서 2013년 4,947명, 2014년 5,108명으로 지속적으로 증가하였다.

〈표 5-2〉 영양사의 연도별 추이

	2012	2013	2014.2
명수	4,832	4,947	5,108

(출처: 교육부 보도자료(2014), 2013년도 학교급식실시현황)

이 중에서 경기지역에 해당하는 인력분포도를 살펴보면, 2014년 4월 기준 영양교사가 811명, 영양사가 1,303명이다. 그 중에서도 무기계약직으로 전환된 자는 934명 정도로 추산된다.

〈표 5-3〉 영양사 현황(2014.4)

직종명	교육실무직원 수(단위 : 명)											
	공립학교			사립학교			행정기관			계		
	무기계약	기간제	소계	무기계약	기간제	소계	무기계약	기간제	소계	무기계약	기간제	소계
영양사	884	322	1206	50	44	94	0	4	4	934	370	1304

2012년 9월 1일 「경기도교육청 교육실무직원채용등에 관한 조례」에 따라 영양사는 무기계약직으로 전환이 결정되었다. 동 조례에 따라 2년 이상 근무자는 2013년 4월1일자로 무기계약직으로 전환되었으며 이후 2014년 3월 이후 모두 무기계약직으로 전환되었다. 또한 2014년 4월1일 이후 1년 이상 기간제 근무자도 일정 평가이후 무기계약직으로 전환할 수 있도록 개정되었다.

다. 임금과 근로조건

1) 임금 및 복리후생

영양사의 기본급은 이미 앞에서 설명되었듯이 현재 161만원이며 가족수당(배우자가 있으면 4만원, 20세미만 자녀가 있으면 1인당 20,000원), 위험관리수당 5만원, 교통비 6만원, 장기근속수당(3년까지는 5만원, 3년 이상 7천원), 명절휴가비 각 20만원, 복지포인트 35만원으로 구성된다. 다만 이러한 임금체계는 15시간 이상 근무자에 해당되며 임금의 지급방식은 연봉 기준일수인 365일로 계산하고 이를 12개월로 나누어 지급하고 있다.

(표 5-4) 영양사 임금의 구성과 수준(2014년 기준)

구 분	수 준
기본급	일할 기준 53,100, 월 1,615,125원 총액 19,382,000원
가족수당	배우자:4만원, 20세미만 1인당 2만원
위험관리수당	5만원(월)
교통비	6만원(월)
기술정보수당	2만원 (월)
장기근속수당	3년까지: 5만원
복리후생	명절휴가비: 각 20만원 복지포인트: 35만원

임금 구성과 관련하여 연봉 기준일수를 365일로 적용하다 보니 방학 중에도 근무할 것을 요구하고 있고 이로 인해 휴가나 휴식도 방학 중에 집중적으로 활용하도록 하고 있다. 급식비의 경우 특히 논란이 많은 데 일반적으로 영양교사와 정규직 조리사의 경우 식대를 13만원씩 받고 있으며, 영양사와 기타 계약직은 받지 않고 학교운영위원회에서 결정하고 있다. 그러나 영양사들은 식대를 현물로 제공할 것이 아니라 금전으로 지급할 것을 요구하고 있다. 왜냐하면 실제 급식비는 약 5~6만 원정도 밖에 하지 않고 있기 때문에 오히려 식대 13만원을 받고 급식비를 내는 것이 더 바람직하다고 주장하고 있다.

“급식비는 실제로 5~6만원밖에 하지 않는데 식대를 13만원씩 동일하게 받으면 오히려 이익이에요. 그런데 학교운영위원회에서 선심 쓰듯이 식대를 면제로 하겠다고 하고 있어요.” (A)

대부분 영양교사와 영양사가 함께 근무하는 경우는 거의 없으나 국제고나 기숙사가 있는 학교의 경우에는 영양교사와 보조영양사가 있는 경우가 있다. 이 때 보조영양사는 무기계약직인 영양사와 달리 300일 계약을 해서 고용되는 단순 계약직 또는 사무보조의 신분이며, 그 급여체계 역시 인건비가 아니라 학교 운영비에서 계산되고 있다. 이들은 영양사나 영양교사의 정원과는 무관하게 진행되고 있으며, 무기계약직인 영양사와는 별도의 지위가 부여되어 있다.

2) 근로시간

근무시간은 일반적으로 계약서에는 아침 8시 반에서 오후 4시 반까지 되어 있다. 휴게시간은 12시에서 오후 1시로 하고 있어 8시 반에서 오후 5시반까지 근무하는 것을 원칙으로 하고 있다. 그러나 실제 근무는 이와 달리 진행된다. 대체로 8시에 출근하여 5시까지 근무하고 있으며, 휴게시간 역시 실제와는 별개로 진행되고 있다.

일반적으로 오전 8시까지 출근하여 약 40분정도까지 식자재 물건이 들어오면 검수를 한다. 그리고 9시 전까지 조리매뉴얼에 대해 확인 검토하여 조리실에 미리 넘기도록 하고 있고 이를 확인 검토한다. 일반적으로 조리실과 업무분장이 명확한 경우 조리실에서 진행하고 그렇지 않은 경우에는 직접 확인 검토한다.

본인 점심식사는 급식하기 전인 오전 11시10분에서 11시20분에 하고 있으며, 실제 학교 점심시간에는 학생급식지도를 해야 한다. 오전 11시30분 정도부터 급식이 시작되므로 학생들에게 점심시간 동안 급식지도를 하고 급식이 끝난 이후에는 관련 행정업무를 진행한다.

연장근로는 일반적으로 행정실장과 교장으로부터 허가를 받고 진행을 해야 하는데 이 경우 오후 4시 전까지 나이스에 승인을 받아야 가능하다. 만일 나이스에 오후 4시 전까지 등록하여 승인을 받지 못하면 연장근로로 인정되지 않는다. 그래서 실제로 연장근로를 해도 승인이 되지 않는 경우가 많고 이에 대해 일일이 대응하기가 힘들다고 한다. 일반적으로 업무는 4시반정도에 끝내야 하지만 대체로 무상 급식관련 서류 준비와 관련 행정업무를 해야 하므로 오후 7시~8시까지 근무해야 하는 경우가 많다.

3) 업무량(노동강도)

영양사는 「학교 급식법」과 「식품위생법」에 의해 각 학교에 반드시 있어야 하기 때문에 기본적으로 관련 업무를 모두 처리하여야 한다. 특히 무료 급식이 제도화되면서 이와 관련한 서류 업무가 급증하였으며 직영급식에 따라 각 영양체계와 나트륨 감소, 그리고 급식종사자에 대한 위생관리 및 교육이 강화되었다. 2008년 이후 무료 급식과 관련한 예산수립, 학교 급식의 운영계획 및 식재료 조달방법, 물품검수 등을 하여야 하며, 일반적으로 2식을 하는 경우에도 1인의 영양(교)사가 모두 담당하여야 하는 관계로 행정관련 업무의 부담도 상당하다고 말하고 있다. 친환경농산물, 수산업에 대한 결정, 공산품에 대한 입찰 등을 진행하여야 한다. 3개월, 6개월 단위로 식

단을 미리 작성하고, 식자재 등 물량이 얼마나 들 것인지 예측하여야 하며, 축산물은 2개월마다 계약을 진행해야 한다. 계약관련 업무는 2천만원 한도에서 계약이 성립될 수 있도록 각종 자료 및 근거, 지정업체 등을 물색하여 학교에 제공하여야 한다.

또한 식단 관련 홈페이지 관리를 하여야 하며, 영양가, 칼로리를 계산해서 2개월마다 업데이트를 하여야 한다.

앞에서도 설명하였듯이 방학 중이라고 할지라도 현재 연봉기준일수가 365일로 되어있어 근무도 365일 하여야 하며 반드시 출근하여야 하는 것으로 이해하고 있다. 영양교사는 교사와 동일하게 대우를 받으며 방학 중에 반드시 출근해야 하는 것은 아니며, 때로는 방학 중에 연수를 가기도 한다. 문제는 방학 중에는 실제로 근무하고 있던 사무실을 사용하지 못하게 하는 경우가 허다하여 컴퓨터를 들고 다른 사무실에서 일을 하여야 하는 고충을 겪고 있다.

“방학동안 하는 근무도 영양교사는 근무도 안하고 40일 연수를 가는데, 영양사는 365일 계약에 묶여 있다 보니 출근을 해야 급여가 나오고, 아니면 연가를 쓰든지 해야 합니다.” (A)

“방학 중에 출근하면 급식은 안하니까 전기비 난방비가 나온다고 컴퓨터 들고 가서 행정실에서 근무해요.” (A)

계약이 교육청으로 변경되기 이전에는 학교행사시 필요한 급식과 음식물 제공을 해야 했던 경우도 많은 것으로 드러났다. 이후 노동조합이 생기고 계약당사자가 교육청으로 변경되면서 「학교급식법」에 근거하여 문제제기를 할 수 있었고 이후 별도의 급식 및 음식물 제공에 대한 요구는 줄어들었다.

“이전에는 행사가 있으면, 보신탕 끓이고 밥해야 하고 외부인 모시고 와서 급식 드시고 가시고, 식사 대접 요청하시면 맛있는 식사 준비해야 하고 했어요. 지금은 전혀 그런 건 없어졌어요.”(A)

4) 전보관련

영양사는 전보 관련하여 사실상 학교당 1명 정도가 배치되기 때문에 학교 수가 감소하지 않는 한 크게 영향을 받고 있지 않다. 따라서 경기도교육청에서 정해진 지침에 따라 진행되고 있다.

라. 동일 및 유사직종 내 정규직과의 차이와 관계

현재 영양사의 임금수준은 영양교사의 약 70%선에 불과하며 7년차가 되면 영양사와 영양교사의 월급차이는 급속하게 나타난다. 아래 표에서도 확인할 수 있듯이 근속년수가 오래 될수록 영양사와 영양교사의 임금 격차는 커지고 있으며, 이는 임금체계의 차이로부터 비롯된다. 영양사는 연봉제이나 영양교사는 호봉제로 이루어져 상대적으로 근속에 따른 메리트가 없는 영양사는 일정한 봉급수준이 유지되지만 영양교사는 교사와 동일하게 근속년수에 따라 계속증가하여 더욱 그 차이가 커지고 있다. 또한 영양교사의 경우에는 평가등급이 있고 평가결과에 따라 성과급이 존재하지만 무기계약직인 영양사에게는 성과급은 없다. 결국 영양사의 경우 무기계약직으로 전환되면서 고용조건은 안정되었으나 임금관련 문제는 여전히 해소되지 못하고 있다.

“각종수당도 노조가 생기면서 만들어 줬고 이전에는 전혀 없었어요. 영양교사가 4,000원을 받으면 영양사는 2,400원 정도예요”(A)

〈표 5-5〉 영양교사와 영양사의 임금비교

	1년차	5년차	10년차
영양교사	2,524,261	2,777,168	3,384,111
영양사(무기계약직)	1,692,750	1,742,750	1,772,750
비율	67.1%	62.8%	52.4%

마. 타직종과의 관계

무기계약직 전환이후 영양사는 조리사와의 관계가 가장 어렵다고 말한다. 함께 무기계약직으로 전환된 조리사와의 관계는 오히려 통제하기 힘들며, 갈등관리가 되지 않고 있다. 「학교급식법」과 동법 시행령에서는 영양교사에 대한 배치와 영양교사의 직무범위를 정하고 있으나 영양교사의 업무를 영양사가 사실상 진행하고 있음에도 불구하고 영양사의 직무범위를 제도적으로 보장해주고 있는 근거는 미약하다. 차라리 무기계약직 전환이전에는 조리사에 대한 업무분장이나 관리가 가능하였으나 영양사와 조리사 모두 무기계약직으로 전환된 이후에는 조리사에 대한 업무 분장에 문제가 생겨도 형식상 명확한 관리에 대한 책임이 주어지지 않아 영양교사와는

달리 조리사들이 이를 받아들이지 않으면서 관리가 힘들다는 것이다.

“예전에는 조리하면서 음식을 태우는 경우 사유서 쓰라고 했어요, 그러나 지금은 사유서 쓰라고 하면 ‘네가 뭘데 쓰라고 하냐, 너도 비정규직 영양사에 불과한데 공무원도 아니면서’ 라고 해요. 아무런 권한을 행사할 수가 없어요.”(A)

“한번은 에어컨이 중앙제어예요, 학교에서 중앙제어 하는데 조리실은 덥잖아요. 그래서 풀어달라고 하는데 그제 영양사가 가서 말하면 잘 안 들어 줘요. 그런데 조리사들이 교육청에 민원을 넣어서 영양사가 안들어 준다고 말을 하는 거예요. 그러면 교육청에서 나와서 똑바로 일 못하냐고 뭐라 해요.”(A)

“영양교사가 관리하는 조리원, 조리사는 가만히 있어요. 그런데 조리원이 영양사에게 ‘너랑 월급 5만원 밖에 차이 안나. 그런데 너 왜 그만식으로 하냐’라고 해서 결국 영양사가 그만둔 적도 있어요.”(A)

“조리사가 파업해서 나오지 않으면 영양사에게 화살이 와요. 영양사가 아무리 관리감독의 책임이 있다고 해도 권한을 행사할 수 있는 제도적 요건이 없는 데 어떻게 해요.”(A)

“요즘 학생들은 퓨전요리를 좋아해서 메뉴를 바꾸어서 오븐요리가 들어가면, 조리사들이 민원을 넣는 거예요. 그럼 도대체 어떻게 할 수가 있나요.”(A)

또한 학교장과 행정실장에게 운영비 예산과 관련한 실 권한이 존재하므로 1년치 예산계획을 올려도 이에 대하여 반영이 어렵고 상대적으로 조리사에 대한 관리 감독의 책임만이 부여 되어 있어 어려움이 가중되고 있다.

바. 교육훈련

일반적으로 영양교사의 경우 식생활교육이나 기타 정규교육과정 연수를 하고 있으나 영양사는 교육 기회가 없거나 매우 적다. 법정교육으로서 1년에 6시간 씩 법정교육이 있고 그 외 다른 직무교육은 없다고 한다. 대한영양사협회에서 개최하는 학술대회는 있지만 교육 프로그램은 없으며 다만 새로운 이슈가 제기되는 경우 이에 대한 교육이 공문으로 내려오는 경우는 있다. 그러나 이 경우에도 문제는 교육에 대한 정보조차도 영양교사를 통해서 알게 되거나 혹은 행정실무자를 통해 전달이 되지 않고 있다.

그러나 영양사들은 실제로 교육을 매우 원하고 있으며, 영양사로서 학생들의 건강을 위한 메뉴를 개발하는 프로그램, 비만 관리에 대한 교육프로그램 등에 대한 교육을 받고 싶어 한다. 더불어 영양사 리더십교육을 비롯해 스트레스 해소교육, 정서 함양교육, 친절교육, 노동법 교육 등 다양한 교양 교육프로그램 등이 업무를 하면서 반드시 진행되었으면 하고 있다.

사. 직무 만족도

영양사들의 직무만족도는 무기계약직으로 전환되어 고용안정이 된 부분에 대하여 만족을 하고 있으나 영양교사와 비교해 볼 때 상대적 박탈감으로 인해 만족을 느끼지 못하고 있다.

가장 큰 불만족의 원인은 보수체계의 문제인 것으로 나타났다. 영양교사와 영양사가 동일한 직무를 하고 있음에도 불구하고 그에 따른 보수체계적용이 달라 근속년수가 오래될수록 직무에 대한 불만이 높아지고 이로 인해 오히려 점점 더 직무 만족도가 떨어진다는 것이다.

〈표 5-6〉 영양사와 영양교사의 비교

	영양사	영양교사
신분	일반 무기계약근로자	공무원
직무	학교급식법에 의한 업무 학생들에게 교육못함	학교급식법에 의한 업무 학생들에게 필요시 교육가능
기본급체계 (12년차)	직무급 (19,381,440원)	연공급 (29,122,800원)
수당	장기근속가산금 명절휴가비 기술정보수당 위험관리수당 교통보조비	정근수당 정근수당가산금 정액급식비 시간외정액수당 교직수당 교직수당가산금 명절휴가비 성과급
총액수준(12년차)	12년차 (22,589,440원: 51.9%)	19호봉(43,476,650원)
안전사고에 대한 책임	있음	있음
조리사에 대한 통제	못함	할수 있음

(출처: 전회련학교비정규직본부 경기지부(2014) 6.18 경기영양사공동요구안 자료와 인터뷰내용으로 재구성)

일부 영양사들은 관계 부처에서 비교를 하면서 오히려 무시를 당하고 있다고 여기고 있었다. 물론 무기계약직으로 전환된 이후 과거와 달리 학교장이나 행정실 차원에서 지시와 행사관련 업무는 많이 줄어들었음도 인정하고 있다. 그러나 그럼에도 불구하고 상대적 박탈감은 여전하다고 말하고 있다.

“교육청에서 점점 나오는 분들이 너네 영양사 왜 이렇게 일을 못해! 영양교사들은 잘하는데...라는 식으로 비교할 때는 너무 기분 나빠요.”(A)

“영양교사들에게는 외부인 수발들고 하는 것을 안시키는데 우리한테는 외부손님들 밥해 달라, 복날에 보신탕 끓여 달라 하는 분들이 있어요.”(A)

“예전에는 시간의 수당 줄테니까 와서 밥좀 해다오 라고 하더니 이제는 그런 것이 많이 없어 졌어요. 얼마 전에 노조관련 교육받고 오시더니 힘세져서 이제 맘대로 시키지도 못하겠는데 라고 하더라고요.”(A)

아. 노사간 쟁점

현재 노사간 가장 쟁점이 되고 있는 것은 영양교사와 영양사의 임금 차별에 관한 사항이라 할 수 있다. 노조에서는 무기계약직인 영양사와 영양교사가 동일한 직무를 수행하고 동일한 책임을 지도록 하고 있기 때문에 임금차별에 대한 근본적인 해결을 요구하고 있다. 노동조합측에서는 영양교사와 영양사가 동일한 대우를 받기 위한 법적 근거는 (구)「학교 급식법」의 법령내용과 이를 해석한 법제처의 보도자료에 근거한다고 말한다. (구)「학교 급식법」¹⁰⁾은 부칙 제3조¹¹⁾에 학교급식전담직원을 두고 이 급식전담직원이 동법 시행령 제8조에 따른 영양교사의 직무를 수행할 수 있는지 여부에 대한 회시를 요청하였다. 법제처의 해석은 동법령에 기초한 학교급식전담직원(=영양사)가 영양교사의 직무를 수행할 수 있다¹²⁾고 보았다.

10) 구 학교급식법은 2006년 7월19일 법률제7962호로 전부개정되어 2007년 1월 20일 시행된 것을 말함

11) 제3조 (학교급식전담직원의 배치에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 종전의 규정에 따라 학교급식시설에 배치된 학교급식전담직원은 제7조제1항의 개정규정에 따라 영양교사가 배치될 때까지 근무할 수 있다

12) 법제처의 해석은 1) (구)학교급식법 등의 취지는 학생들의 건강관리와 바른 식습관을 위해 체계적인 영양교육을 위해 반드시 영양교사 혹은 이에 준하는 학교급식전담직원이 배치될 필요가 있다는 점 2) 부칙제3조의 취지는 이를 위해 학교급식전담직원이 영양교사가 배치될 때까지 직무를 수행할 수 있음을 전제한 것이며, 3) 영양교사나 학교급식전담직원모두 영양사자격증을 가지고 있다는 점에서

따라서 노동조합은 ▲정규직과 임금차별 근본적인 해결과 ▲면허수당 지급, ▲기술정보수당 현실화, ▲식생활 교육수당, 위험수당 차별 없이 지급할 것, ▲2식, 3식 학교 영양사에 대한 처우개선 실시, ▲급식개선위한 자율연수 정규직과 동일하게 보장할 것을 요구하고 있다.

2. 조리사

가. 직무의 특징

조리사는 단체 급식소나 음식점 등에서 음식을 조리하는 일을 직업으로 하는 사람을 일컫는 말로 「식품 위생법」¹³⁾에 의하여 그 자격이 주어지고 있다. 기본적으로 1회 급식인원 100명이상인 조직은 반드시 조리사를 두도록 하고 있고 조리사의 직무는 법에 의해 집단급식소에서 식단에 따라 조리업무 및 구매식품에 대한 검수 지원, 그리고 급식설비 및 기구의 위생 및 안전 실무 등을 담당하고 있다. 실제로 조리사의 경우 조리장으로 불리기도 하는 데 국가에 의한 조리사 시험¹⁴⁾을 치르고 자격증을 갖춘 사람을 급식소에서 등록을 하게 되면서 전체 조리사에 대한 관리할 수 있도록

학교급식전담직원은 영양교사의 직무를 수행할 수 있다는 것임

- 13) 식품위생법 제51조(조리사) ① 집단급식소 운영자와 대통령령으로 정하는 식품접객업자는 조리사(調理士)를 두어야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 조리사를 두지 아니하여도 된다. <개정 2011.6.7, 2013.5.22>
1. 집단급식소 운영자 또는 식품접객영업자 자신이 조리사로서 직접 음식물을 조리하는 경우
 2. 1회 급식인원 100명 미만의 산업체인 경우
 3. 제52조제1항에 따른 영양사가 조리사의 면허를 받은 경우
- ② 집단급식소에 근무하는 조리사는 다음 각 호의 직무를 수행한다. <신설 2011.6.7>
1. 집단급식소에서의 식단에 따른 조리업무(식재료의 전(前)처리에서부터 조리, 배식 등의 전 과정을 말한다)
 2. 구매식품의 검수 지원
 3. 급식설비 및 기구의 위생·안전 실무
 4. 그 밖에 조리실무에 관한 사항
- 14) 제53조(조리사의 면허) ① 조리사가 되려는 자는 「국가기술자격법」에 따라 해당 기능분야의 자격을 얻은 후 특별자치도지사·시장·군수·구청장의 면허를 받아야 한다.
- ② 제1항에 따른 조리사의 면허 등에 관하여 필요한 사항은 총리령으로 정한다. <개정 2010.3.26, 2013.3.23>
 - ③ 삭제 <2010.3.26>
 - ④ 삭제 <2010.3.26>
- [제목개정 2010.3.26]

책임을 부여하고 있다.

그러나 이러한 조리사에 대한 관리는 영양사의 재량에 의해 이루어지기 때문에 사실상 조리사와 조리실무사간의 관리와 관련한 갈등이 빚어지기도 한다.

“저희 조리사는 아래에서 치받히고, 위에서 짓눌린단 말이 맞아요, 영양사는 지시대로 왜 안하냐고 뭐라 하고 실무사들은 잔소리 하면 왕따를 시켜요. 뒤로 가서 막말하고. 그래서 언제나 책임만 논의대고 그렇다고 조리사들이 시키는 대로 하지도 않고..”(B)

실제로 1개 급식소당 조리실무사들이 대체로 20~30여명 씩 밥팀, 국팀, 주반찬팀, 부반찬팀, 절단팀, 카팀¹⁵⁾ 등 각 3-4명씩 팀으로 구성되므로 식단마다 이들에 대한 역할분담을 하고 있다. 조리사들은 조리실무사와 함께 만들어진 음식에 대한 염도 조절 및 음식량, 잔반처리에 대한 조절을 하는 것이 중요하기 때문에 이에 대한 책임을 지고 있다고 말한다.

“최근에는 음식에 대한 나트륨조절이 중요해서 염도계를 쓰는데 이것도 음식에 따라 달라서 조리사들이 책임지고 맛을 결정해야 해요.”(B)

또한 조리사들은 위생과 안전에 대한 직무가 있기 때문에 조리가 끝나고 난 뒤 배식 후 위생처리에 대한 책임이 매우 크다. 특히 조리이후 각자 맡은 역할에서 청소를 확실히 하여야 하며 영양사가 넘겨준 재량권의 범위에서 조리실무사들과 위생처리업무를 수행하여야 하며 이로 인한 조리실무사와의 갈등이 많이 발생한다.

나. 무기계약직 전환규모와 과정

조리사는 급식 실시 학교 수 및 급식 이용 학생 수에 따라 달라진다. 급식 실시 학교 수가 2010년에 1만1,389개교에서 2012년 1만1,520개교로 증가하였으나 급식 이용 학생 수는 2010년 718만 명에서 2012년 671만 명으로 줄어들고 있는 추세이다. 그리하여 현재 학교당 평균 급식 학생 수는 560명이며, 1일 평균 648만 명이 급식을 하고 있다. 그에 따라 조리사도 조리실이 설치된 학교에 2014년 2월 현재 9,943명이

15) 카팀이란 배식팀이라고도 하는데 배식을 교실로 옮겨서 하는 경우가 있는 데 이때 배식차에 음식을 구분하여 적정량을 실어서 옮겨주는 팀을 말함. 주로 1개 학교당 식판 40장, 숟가락, 젓가락 등을 꼼꼼하게 옮기고 실어야 함

배치되어 있으며 그중에 정규직이 2,334명으로 23.5%, 비정규직이 7,609명으로 76.5%를 차지하고 있다.

현재 각 학교별 조리사인력은 아래 표에서 볼 수 있듯이 초등학교가 가장 많으며 비정규직은 초등학교, 중학교, 고등학교 순으로 분포하고 있다. 그중에서도 경기지역이 전국에서 가장 높아서 전체의 19.5%를 차지하고 있다. 조리사 인력도 경기지역이 가장 많아서 2,046명을 차지하고 있다.

〈표 5-7〉 전국 급식학교수와 조리사 인력현황

구분	급식학교수		정규직	비정규직
	전국	경기		
초등학교	5,917	1,186	1,896	3,525
중학교	3,172	599	84	2,051
고등학교	2,323	445	245	1,992
특수학교	163	31	109	41
합계	11,575	2,261	2,334	7,609

(출처: 교육부(2014), 2013년 학교급식실시현황)

〈표 5-8〉 경기도 조리사 현황(2014.4)

직종명	교육실무직원 수(단위 : 명)											
	공립학교			사립학교			행정기관			계		
	무기 계약	기간 제	소계	무기 계약	기간 제	소계	무기 계약	기간 제	소계	무기 계약	기간 제	소계
조리사	1452	125	1577	104	25	129	0	0	0	1556	150	1706

(출처: 교육부(2014), 2013년 학교급식실시현황)

다. 임금 및 근로조건

1) 임금

조리사의 보수는 영양사와 마찬가지로 로 일할 4만6,960원을 연봉기준일수 275일을 곱해서 12월로 나누어 매달 지급된다. 영양사와 마찬가지로 기본급 외에 가족수당, 위험관리수당, 교통비, 자격수당, 장기근속수당 등을 받으며, 그 수준은 기본급이 일할 기준 46,960원이며, 위험관리수당이 5만원, 교통비가 6만원, 장기근속수당이 3년

까지 5만원, 복리후생의 일환으로 명절휴가비가 20만원, 복지포인트가 35만원 주어
져 있다. 통상임금판결이 내려진 이후 위험관리수당, 교통비, 자격수당 등이 포함되
었다. 이렇게 전체연봉이 구성되며 이를 12월로 분할 지급하고 있다. 그러나 일부 고
등학교의 일부 조리사들은 12월로 나누어 받는 것이 아니라 겨울 2개월, 여름 1개월
을 뺀 9개월로 월급을 받는 경우도 있다.

〈표 5-9〉 조리사의 임금구성

구 분	수 준
기본급	일할 기준 46,960원 (275일 체제)
가족수당	배우자: 4만원, 20세미만 1인당 2만원
위험관리수당	5만원(월)
교통비	6만원(월)
자격수당	월 통상임금의 0.5%
장기근속수당	3년까지: 5만원
복리후생	명절휴가비: 각 20만원 복지포인트: 35만원

무기계약직으로 전환되어 교육청 산하로 직고용되면서 일부 조리사들은 근무체
계가 바뀌어 실 임금 수준을 보전하는 문제가 발생하였다. 즉 275일 근무체제로 통
일되기 이전에는 학교마다, 302일 체제, 295일 체제 등 다양하게 존재하였다. 이런
경우 275일 체제로 변하면서 기존의 기본급보다 가시적인 액수 측면에서는 줄어드는
사태가 발생하였다. 일부 학교에서는 조리사는 방학 중에도 학교에 와서 급식을 하
는 경우가 있으며, 이들이 주로 302일 체제, 295일 체제로 유지되었던 경우이다. 275
일 체제로 만들어 지면서 줄어드는 임금 부분만큼 특근 처리하여 특근수당으로 메꾸
었으나, 이와 관련하여 조리실무사들이 불만을 제기하는 경우가 많았다. 즉 조리사
들은 특근수당을 대체가 가능하나 여러 명이 있는 조리실무사들은 모두 특근으로 처
리할 수가 없으며, 이로 인해 일부는 특근으로, 일부는 특근이 아닌 형태로 진행되어
갈등을 초래하였다.

“특근을 조리사만 할 것이 아니라 나누어서 조리사와 조리실무사가 동일하게 하자는 거
죠. 그래서 갈등이 빚어 저서 조리사가 그냥 양보한 적도 있습니다.”(B)

“학교에서 그걸로 조리실무사가 불만을 삼아서 그냥 302일 체제로 일하면서 275일 넘는 부분은 특근처리하였어요. 1.5배로 잡아서.” (A)

2) 근로시간

조리사는 대체로 아침 7시 40분에 출근하여 오후 4시 40분에 퇴근하고 있다. 아침 7시40분에 출근하여 식재료에 대한 검수작업을 영양사와 함께 확인하고 이후 영양사로부터 받은 식단대로 음식준비를 하기 시작한다. 오전 11시30분까지 음식을 다 만들고 12시부터 배식이 이루어진다. 11시30분에서 12시까지 배식 전 점심을 먹고 12시부터 12시40분까지 배식을 하게 되면 이후 청소를 시작한다. 배식을 12시 반부터 하는 경우는 1시 정도까지 배식을 하게 된다. 청소는 식판을 닦고 청소를 하게 되면 오후 2시정도에 업무가 대략 끝나게 되면, 40분 정도를 쉬고 4시 40분까지 세척실, 조리실 등을 뒷마무리를 하게 된다.

2식을 하게 되는 고등학교의 경우에는 1시간 정도 휴식 후 저녁 준비를 시작한다. 오후 2시정도에 점심배식을 마친 경우 1시간 정도 휴식 후 저녁을 위해 일부 조리사들은 저녁 준비를 하게 된다. 2식은 대체로 급식인원이 더 줄어들기 때문에 조리실 무사들도 돌아가면서 근무하게 되나 조리사는 그대로 상주하게 된다. 그래서 사실상 조리사의 경우 그 부담이 커지는 측면이 있다. 2식에 대한 배식준비가 오후 5시 반까지 끝내고 나면 2식이 시작되고 청소 후 종료하는 시간은 오후 8시정도이다.

연장근로시간은 주로 오후 8시정도로 해서 하루 2시간으로 계산되고 있다. 실제로 주 12시간이 넘는다고 해도 근로기준법에 의해 주 12시간 분만 지급되고 있다. 실제로는 약 2.5시간을 일하지만 계산을 12시간에 맞춰서 계산하고 있는 것이다.

“사실 따지고 보면 초중학교에 비해 고등학교는 2배의 일을 하는 거예요. 물론 급식 학생 수가 적어지지만 그 인원이 모두 일하는 것이 아니라 2식인원은 줄어들거든요. 그런데 더 오래 일한다고 월급을 더 주는 것도 아니니까 죽으라고 일해서 8시 안에 끝내려고 해요.”(C)

“그래서 사실상 고등학교 급식은 노동강도가 훨씬 세요.”(C)

“그리고 마무리를 위해 다시 청소를 하는 데 2식 조리사 및 실무사들은 줄어들었는데 청소해야 할 면적인 식당공간은 동일하잖아요. 그래서 노동강도가 훨씬 세다는 거죠.”(C)

“조리사는 주 5일을 다 근무하니까 5일이 모두 석식이 있는 날은 연장근로시간을 2.5, 2.5, 2.2, 2.2, 2.2 이런 식으로 달아서 무조건 12시간에 맞춰요.”(B)

그래서 연장근로수당에 대한 계산을 보다 높게 책정하는 경우들도 있다. 일반적으로 연장근로수당은 1.5배이나 실제 시간상의 제약으로 인해 받지 못하게 되는 급여를 연장근로수당을 2.5배로 계산해 줌으로써 충당하고 있다.

“예전에 연장근로가 거의 주당 23시간정도 되었어요. 근데 근로기준법을 적용하면 주당 12시간밖에 책정이 안 되니까 보상차원에서 교육청에 얘기해서 시간당 2.5배를 받아 충당하고 있어요.”(C)

3) 업무량

일반적으로 조리사의 업무량은 아침 8시부터 오후 5시까지 기본 근무시간으로 하고 식사를 팀으로 나누어 진행되고 있다. 조리사의 인원 배치기준은 기본적으로 학생 수의 기준 하에 배치가 되기 때문에 사실상 표준 업무량을 측정하는 기준으로 주어진다.

그러나 현재 학생 수가 줄어들고 있는 추세에서는 조리원의 배치기준이 달라지고 이로 인해 조리 상의 업무량도 늘어나게 된다. 통상적으로 조리사는 각 학교마다 반드시 있게 되지만 조리실무사는 학생인원이 줄어들게 되면 급식량과 조리실무사의 수가 줄게 되고 이에 영향을 받게 되는 것이다. 그리하여 조리사 역시 조리실무사와 동일하게 배치기준을 학생 수로만 하는 것은 불합리하다고 문제제기하고 있다. 실제로 학생 수가 줄어들면 급식량이 줄어들어 음식을 준비하는 양이 줄어들 뿐 음식을 준비하는 전체과정이 축소되거나 준비실, 조리대의 위생관련 업무가 줄어들어는 것은 아니다. 따라서 조리실무사가 학생 수에 맞게 줄어들면 오히려 남아 있는 조리사와 조리실무사의 업무량은 늘어나는 것이다.

조리사의 업무량은 조식과 중식을 한꺼번에 하는 경우 많아진다. 실제로 초중등학교에서 중식만 하는 업무를 고등학교에서 2식을 하는 경우 두 번 반복하게 되어 업무량이 늘어난다. 그런데 문제는 1식을 하는 조리사들의 경우 아침 8시부터 오후 5시까지 기본 근무시간으로 정해져 있으나 2식을 하는 경우 오후 6시부터 오후 8시까지 시간외 근로를 해야 한다.

“조리사는 배치기준에서 제외하여야 한다고 봐요. 모두 직고용이 되었지만 학생 수와 학급수가 줄어들면서 조리실무사 인원이 줄고 상대적으로 조리시설은 그대로라 조리사와 남아있는 조리실무사의 일이 많아져요.”(D)

또한 고등학생의 경우 2식을 준비해야 하고 이로 인해 업무량이 영향을 받는다. 일반적으로 초등학교나 중학교는 1일 1식이므로 오후 4시정도에 업무가 끝나고 오후 5시까지 마지막 정리를 할 수 있으나 2식은 저녁준비를 별도로 해야 한다. 1식 준비 하는데 아침 8시 반부터 급식시작 전까지 오전 11시 반까지 약 3시간 정도 걸린다고 보면, 2식은 약 2시간 반정도안에 끝내야 하므로 더 높은 노동강도가 요구되고 있다.

라. 동일 및 유사직종 내 정규직과의 차이

조리사의 경우에도 동일한 형태로 정규직 조리사가 일부 고등학교에 남아있다. 정규직 조리사는 2000년 즈음에 기능직 공무원으로 전환되어 공무원과 동일하게 급여체계가 갖추어져 있으며 그 수는 약 200여명정도에 이른다. 정규직 조리사는 대체로 일을 조리실무사들과 하지 않고 정원만 채우고 있으며, 인건비도 별도로 호봉제로 지급되고 있다.

아래 표에서 확인할 수 있듯이 비정규직 조리사의 임금수준은 정규직 조리사의 그것에 비해 64.6%에 불과하며 10년차에는 47%에 불과하게 되어 사실상 동일업무임에도 불구하고 엄청난 격차를 나타내게 된다.

〈표 5-10〉 정규직 조리사와 비정규직의 임금 격차

구분		1년차	5년차	10년차
조리원	공무원(9급)	1,789,619	2,131,543	2,630,534
	비정규직	1,156,813	1,206,813	1,236,813
	비율	64.6%	56.6%	47.0%

(출처: 학교비정규직 정책자료집)

마. 타직종과의 관계

타 직종과의 관계에서 가장 문제가 되는 것은 영양사와의 관계 및 조리실무사와의 관계로 말할 수 있다. 조리사들은 조리실무사에 대하여 관리에 대한 책임을 부여

한다면 그에 따른 권한도 부여하여야 한다고 주장한다. 실제로 조리실 내부가 산업 안전과 급식 위생 관련하여 상당히 많은 문제가 발생하는데 이에 대한 관리의 책임이 영양사만 있고 문제가 발생하는 경우 영양사와 조리사 모두 면허 정지 처분이 내려져 책임과 권한이 분리되어 있다는 것이다. 실제로 조리과정에 영양사가 직접 개입하여 지휘하기는 힘들다고 한다. 그래서 많은 영양사가 조리사에게 업무지휘를 위임하고 있으나 현재 관련 규정에서는 조리실무사와의 관계에서 명확한 지도지침이 없어 문제가 되고 있다는 것이다.

“조리실무사들은 조리사보다 나이가 많은 경우도 있고 심지어 일부 조리실무사가 조리사 자격증을 가지고 있는 경우도 있어서 더 조리사 말을 안 들어요.” (B)

“그러나 저희는 면허를 걸고 일을 하고 있으니까 언제나 더 큰 책임을 느껴요. 그런데 조리실무사들이 청소나 위생관련 업무를 소홀히 하게 되면 그 책임이 전부 저에게 오니 권한을 주어서 확실한 관리를 하게 해주어야 한다고 봐요.”(B)

바. 교육훈련

조리사는 영양사와 동일 범주에서 필요한 식생활교육, 안전교육 등을 받고 있다. 원래 영양사에 의해 안전교육이나 식품위생 교육이 이루어지고 있고, 산업안전과에서 정기적으로 2년에 한번 씩 정기교육을 하고 있고, 식약청에서도 교육을 실시하고 있다.

그러나 영양사에 의한 교육이 진행되어도, 조리사가 조리를 하기 전 조리실무사에게 교육된 내용을 확인 점검을 하고 있다. 조리실무사들이 대부분 50~60대 여성들이 많아 몇 번 반복해서 교육을 해야 제대로 지키는 경향이 있다고 한다.

“실무사님들이 대체로 연세도 있으시고 의례히 하던 일이라 가정에서 하던 습관대로 하는 경향이 있어요. 그래서 계속해서 환기하고 주의주지 않으면 일이 터져요.”(A)

“어떨 때 지적을 하면 네가 뭘데 그러냐며 달려드는 경우도 있어 참 힘들어요.”(B)

교육은 일반적으로 방학동안 이루어지는데 이 경우에도 특근으로 책정되지 않는 경우들이 있어 문제가 된다. 방학 중인 경우 근무시간으로 간주되지 않아 불편함을 호소하고 있다는 것이다.

교육내용에 있어 산재관련 교육 및 한식조리에 관한 다양한 매뉴 관련 교육 등이 필요하다고 말하고 있다. 특히 최근에 퓨전음식들을 학생들이 선호하므로 이와 관련된 조리교육에 대한 요구가 있었다.

“방학 중에는 학교를 안 나가잖아요 그런데 교육을 받는 건 분명 업무라 특근을 달아주던지, 출장비를 달라고 하면 주지 않는 경우들이 많아요. 차라리 그래서 방학 중에 하지 말고 학기 중에 했으면 해요.”(B)

“일전에 조리사중앙회에서 나와서 교육을 하는데 여름 무를 맛있게 조리하는 법을 알려 주었어요. 그런 기회를 공유하면 좋을 것 같아요.”(A)

사. 직무 만족도

조리사들의 직무만족도는 대체로 무기계약직으로 전환된 이후 고용안정과 처우 개선에 대해 만족하고 있었다. 다만 275일 체제로 고정되면서 2식을 하고 있는 고등학교의 경우나 기타 근무일수가 줄어들면서 발생하는 기본급의 감소에 대한 불만이 있다.

직무와 관련한 호칭에 대한 불만을 제기하기도 하였다. 조리사 또는 조리장으로 서 지위와 명칭을 정확하게 정하기를 원하고 있다.

“학부모들이 가장 무시를 합니다. 학부모들이 저희를 파출부 취급하는 경우도 많고요 특히 고등학교는 무상급식을 안하니까 학부모들이 검수하러 와서 물건 검수를 하는 것이 아니라 저희들을 모욕감을 주고, 아줌마라는 식으로 부르기도 합니다.”(B)

“교육청에 서류상으로 조리사, 조리실무사 이렇죠. 부를 때는 학교에서 교육청이나 선생님이나 ‘아줌마’라고 불러요.”(B)

“조리실무사와의 관계에서도 명확하게 조리장 뭐 이런 호칭들이 있어 관리가 되면 좋겠어요.”(B)

아. 노사간 쟁점

조리사에 있어 노사간의 쟁점으로 부각되는 것은 ▲정규직 조리사와 동일하게 호봉제를 적용해 주는 문제 ▲조리사의 업무상의 위치를 명확하게 할 것과 ▲배치기준

에 대한 것이다.

정규직 조리사의 문제는 정규직 조리사와의 문제는 정규직 조리사가 기능직 공무원으로 편입된 사례가 있어 이들과의 임금격차를 해결할 수 있도록 하기 위해 호봉제를 도입할 것을 요구하고 있다. 특히 노동조합은 최소한 임금인상을 정규직의 50%, 평균연봉 정규직의 70%수준에서 보수체계를 개편할 것을 요구하고 있다.

또한 장기근무가산금을 기본급에 산입하고 정액급식비를 정규직과 동일하게 월 13만원을 지급할 것, 그리고 명절휴가비를 정규직과 동일하게 기본급의 60%를 지급할 것, 상여금을 기본급의 100% 지급할 것을 요구하고 있다. 방학 중 비근무에 대한 최소한의 생계수당을 지급하고 맞춤형복지 포인트의 정규직과 동일한 적용을 요구하고 있다.

조리사의 업무상의 위치는 이미 앞에서 언급했듯이 조리장이라는 위계를 정립하고 책임과 권한을 일치시킴으로서 영양사와 조리사간, 조리사와 조리실무사간의 갈등에 대한 제도적 해결방안을 요구한다. 배치기준에 대한 문제는 조리사를 아예 배치기준 측정 시 제외시키고 조리실무사를 중심으로만 고려하는 방안을 요구하고 있다.

이는 노조요구안으로 책정된 것은 아니나 배치기준에서 조리사를 제외시킨다면 오히려 조리실무사가 휴가를 사용하거나 하는 경우 대체인력에 대한 문제점도 줄어들 것이라 주장하고 있다.

“조리장의 역할을 좀 더 명확히 하고 조리실무사님에게 말할 수 있고요, 사실 실무사님들도 힘들어서 그렇거든요 배치기준이 낮아지면 실무사님들과 관계도 좋아질 거예요. 조리사의 역할이 별 거 아니고 팀조정하고 대인관계 조정하는 건데 그걸 관할하지 못하면 안 되는 거죠.”(B)

“조리사가 고정이면, 알아서 조절할 수 있잖아요, 배치기준에서 조리사는 빼고 순환근무 문제도 알아서 조절할 수 있다는 거죠.” (B)

3. 조리실무사

가. 직무의 특징

조리실무사는 조리사와 달리 조리와 관련된 실질적인 업무를 하는 자로서 대체로 40대 이후의 50~60대 여성들이 대부분 종사하고 있다. 조리실무사가 되는데 있어 특별한 법적 제도적 요건이 있지는 않으나 각 학교에서 초기에 채용할 때는 학생의 부모를 우선하여 선발하였다.

조리실무사의 업무는 「식품위생법」 제 51조 조리사와 마찬가지로 집단급식소에서 식단에 따라 만들어지는 음식을 제공하고, 구매식품에 대한 검수를 지원하며, 급식 설비 및 기구의 위생안전실무를 담당하며 그 외 조리 실무를 하고 있다. 조리실무사 중에서도 조리사 자격증을 가지고 있는 경우는 약 70% 정도 되고 있으나 조리실무사가 조리사로 바뀌는 것이 승진경로로 존재하는 것은 아니다.

나. 무기계약직 전환규모

조리실무사들은 조리사와 마찬가지로 급식학교 수가 증가하면서 급속하게 증가하였다. 급식실시 학교 수는 아래 표와 같이 2013년 1만1,575개교에서 100% 급식을 실시하고 있다.

〈표 5-11〉 급식학교 실시 수

	2010	2011	2012	2013
급식학교수(개교)	11,389	11,476	11,520	11,575

(출처: 경기도교육청, 2013년도 학교급식실시현황)

급식의 운영형태는 직영급식, 위탁급식으로 나뉘어지고, 직영급식이 약 97.7%이며 위탁급식이 262개 교이다. 교육청에서 관리되는 조리실무사는 직영급식소를 대상으로 한 것이며 1일 평균 급식 이용 학생 수는 약 648만명으로 학교당 평균 급식 학생 수는 560명정도에 달한다.

조리원은 조리실이 설치된 학교에 2013년 현재 5만3,168명이 배치되어 있어 평균

학교당 4.6명으로 추산된다. 그리고 그 중에서 정규직이 아래 표에서 확인할 수 있듯이 약 212명으로 0.4%정도 차지하고 있으며, 비정규직이 약 5만2,956명으로 99.6%를 차지한다.

〈표 5-12〉 조리원 인원현황 (2013년)

구 분	급식학교수		조리원	
	전국	경기	정규직	회계직 기타
초등학교	5,917	1,186	30	23,705
중 학교	3,172	599	0	12,906
고등학교	2,323	445	143	16,044
특수학교	163	31	39	301
합 계	11,575	2,261	212	52,956

(출처: 교육부, 2013년도 학교급식실시현황)

경기도는 현재 학교 수는 초등학교 1,186개, 중학교 599개, 고등학교 445개, 특수학교 31개로 총 2,261개이고 조리원의 수는 교육부의 통계로는 2013년 현재 1만 3,823명이라 조리실무사 1인당 평균 급식 학생 수는 약 121.6명으로 추산된다. 경기 지역의 조리실무사의 상황은 무기계약직은 1만52명, 기간제가 약 2,560명으로 총 12,512명, 그리고 급식(배식)보조가 약 792명이다.

〈표 5-13〉 경기지역의 조리실무사 및 급식(배식)보조현황(2014.4)

직종명	교육실무직원 수(단위 : 명)											
	공립학교			사립학교			행정기관			계		
	무기 계약	기간 제	소계	무기 계약	기간 제	소계	무기 계약	기간 제	소계	무기 계약	기간제	소계
조리실무사	9,372	2,128	11,500	671	428	1,099	9	4	13	10,052	2560	12,612
급식(배식)보조	117	643	760	6	26	32	0	0	0	123	669	792

경기도교육청은 2013년 5월 31일자로 조리실무사 중 계속근로기간이 2년을 초과한 근로자를 무기계약직으로 전환하였고, 계속근로기간이 1년 초과 2년 이하인 근로자는 지속적으로 인사평가를 통해 지속적으로 전환하기로 하였다.

다. 임금과 근로조건

1) 임금

조리실무사는 조리사와 마찬가지로 연봉제로 이루어지며, 기본급은 연봉기준일 수 275일을 기준으로 일 4만6,960원으로 계산하여 12월로 나누어 받고 있다. 2식을 기준으로 근무하는 고등학교 조리실무사의 경우 275일로 계산하되 12개월로 구분하는 것이 아니라 겨울 2개월, 여름 1개월을 빼고 9개월로 나누어 지급하기도 한다.

수당은 조리사와 마찬가지로 가족수당, 위험관리수당, 교통비, 그리고 장기근속수당을 받고 있으며 그 수준은 아래 표와 같다.

〈표 5-14〉 조리실무사의 임금구성

구 분	수 준
기본급	일할 기준46,960, 275일 기준 월 1,076,167 원
가족수당	배우자:4만원, 20세미만 1인당 2만원
위험관리수당	5만원(월)
교통비	6만원(월)
장기근속수당	3년까지: 5만원
복리후생	명절후가비: 각 20만원 복지포인트: 35만원

초등학교와 중학교에서는 교육청에서 조리실무사의 인건비가 책정되나 고등학교는 수익자 부담의 원칙에 따라 운영되어 조리실무사의 인건비가 급식비에서 지급된다. 그리하여 고등학교 조리실무사의 인건비는 급식비 전체의 약 30%선에 달한다. 따라서 학생 수가 줄어들면 조리실무사의 인건비도 줄어들고 이로 인해 조리실무사의 인력을 정리해야 하는 상황이 발생한다.

“한해에 학생 수가 매년 200명정도가 줄어드는 거 같아요, 고등학교는 수익자 부담이라 조리사를 유지하면 급식비를 올려야 하는 상황이 발생하는데 그건 정말 어렵거든요. 그러면 조리실무사를 줄이는 수밖에 없어요.”(D)

“또 석식인원이 학교마다 달라서 조리실무사 인력은 그것에도 영향을 받아요. 석식인원이 1,000명을 넘으면 그래도 실무사 인력의 인건비가 급식비에 의해 영향을 크게 안 받

는데, 300~400명밖에 안 되면 사실상 급식비가 많이 올라가게 되고 그걸로 조리실무사 인건비, 재료비 다 감당하기가 힘들어요.”(C)

2) 근로시간

근로시간은 조리사와 마찬가지로 대체로 7시30분에 출근하여 오후 4시30분 정도에 종료한다. 오전 8시 전에는 식재료에 대한 검수작업, 전처리작업을 하고 주어진 식단에 대한 음식준비를 한다. 대체로 12시정도에 배식, 1시정도부터 청소를 하고 오후 2시 정도에 업무가 끝나면 1시간 정도 휴식 후 퇴근 전까지 세척실과 조리실의 마무리작업을 한다.

2식을 하는 경우에는 5시 반부터 연장근로시간으로 주어지는데 조리사 관련 내용에서 언급했듯이 2식의 업무량과 실제 근무하는 시간과 법에 의해 부여되는 연장근로시간이 달라 문제가 되고 있다.

또한 2식 준비를 하는 조리실무사의 인건비가 수익자 부담의 원칙에 따라 학생들의 급식비에 의해 책정되어 실제 예산상의 제약도 존재한다.

따라서 대부분 현장에서는 연장근로수당의 비율을 높게 책정해 줌으로써 해소하고 있는데 문제는 일률적인 것이 아니라 학교장의 재량에 따라 달리 지급되고 있어 지역 내 조리실무사들간 문제가 제기되고 있다. 결국 교육청 산하로 조리실무사들을 일괄적으로 무기계약직으로 전환함으로써 일부 고용안정이 확보되었으나, 사실상 고용안정이 확보되지 못하고 있다.

“식수인원이 감소하면 저희들 끼리 인원을 조정하라고 해요, 그러면 왕따, 늦게 들어온 사람 순으로 압력이 들어가고, 상대평가를 해서 하거나 했어요. 심지어 제비뽑기를 하는데 이것이 조리실무사들 간에 얼마나 위화감을 조성하는지 아세요.”(C)

“일을 열심히 해도 찍혀요, 굴러온 돌이 박힌 돌 뺀다며 동료들한테 불편함이 와요.”(D)

3) 업무량(노동강도)

조리실무사들의 업무량은 배치기준에 의해 영향을 받고 있다. 실제로 중 고등학교의 학생수가 1천명 이상이 되면 주요 업무의 과정이 밥, 국, 주반찬, 부반찬, 절단팀, 배식팀(카 팀)으로 분담되고 각 팀은 2-3명으로 배치가 된다.

“저희 학교가 학생수가 1,800명인데 주반찬을 돼지고기 볶음을 하면 돼지고기 300kg 나가고 쌀이 20kg짜리 12푸대가 나가요. 이걸 2명이 붙어서 씻고 바구니에 받쳐서 바가지질을 해서 취사기에 넣어야 해요. 바가지질을 몇 번 해야 하는지 아세요. 중노동도 이런 중노동이 없어요.”(D)

“취사기에 들어가는 밥 판이 60판정도 되거든요, 배식이 되는 경우 학급교실로 올라가는 반이 40반, 식당에서 먹는 반이 교직원과 4반 등 20판을 따로 구비해야 해요.”(D)

“배식반은 3명인데요, 배식차가 40개, 수저 40명분, 젓가락 40명분, 식판 40장, 김치 40명분을 세팅을 하죠. 국팀이 국을 끓은 것을 옮기고, 밥팀은 인원만큼 올리고, 반찬 등등을 끌고 엘리베이터로 옮겨요. 모두 아시다시피 스테인레스라 무지 무거워요.”(D)

“배식카를 운반할 때 길 중간에 턱이 있어요. 그러면 여자들인 우리가 옮기기에 너무 힘이 들 때가 많아요, 배식카가 이동할 것을 고려하지 않고 설계가 되어 있는 거죠. 조리실무사가 정말 힘이 세야 해요.”(D)

2식을 하는 경우 일부 인원이 보충되지만 그럼에도 불구하고 전체적인 업무량은 증가를 하고 있다. 실제로 배치기준에 따르면 1~2인 정도가 더 추가되어 있으나 실제 업무량은 1.5~2배가 증가한다.

석식이 있는 학교는 물론 조식 물품 전처리할 때 한꺼번에 하고 있으나 석식 때 인원이 줄기 때문에 중식만 준비하는 조리실무사들보다 상대적으로 업무량이 많아진다. 물론 이에 대해 연장근로수당이 지급되고 있으나 실제로 주 12시간의 범위 내에서 소화하기 힘들며, 연장근로수당의 비율을 높여 적용해주는 방법을 적용하고 있다. 일부지역에 따라서는 2.5배를 적용하고 있기도 하다.

“석식은 보통 학생들 중 절반정도가 해요, 그러면 700명이면 7명이 해야 해요. 그런데 조식 때 14명이 하다가 석식을 위해 돌아가면서 근무하고 있는데 사실상 업무량은 2배가 되는데 지급은 학생 수 기준으로 일부만 되는 거죠.”(C)

“청소는 어떻고요. 학생 수가 줄어도 청소하는 면적이 줄지는 않아요. 그러니 인원수가 줄면 남아있는 인원의 일은 더 많아지는 거예요.”(C)

“왜 배치기준을 학생 수로만 하죠, 청소와 위생 관리를 해야할 공간도 생각해야죠.”(D)

급식종사자의 배치기준은 아래 표에서 확인할 수 있듯이 현재 급식인원수 별 조

리사의 배치는 대체로 100명이하인 경우 2명의 조리사 포함 실무사들이 준비를 하고 있으며, 1천명이 넘는 경우 7~8명이 준비를 하고 있다.

〈표 5-14〉 급식인원수 별 급식종사자 배치 기준

(단위: 명)

급식 구분	급별	~50	51~100	101~300	301~500	501~650	651~800	801~1000	1001~1200	1201~1400	1401~1600	1601~2600	2601이상
중식	초등	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	급식인원 200명초과시마다 1인 추가	급식인원 300명초과시마다 1인 추가
	중	1	2	3	4	5-6	7	8	9	10	11		
	고	1	2	3	4	5-6	7	8	9	10-11	12		
중식	고	1	2	3	4	5-6	7-8	9	10	11-12	13		

※교육실무직원(조리사) 및 일반직 조리사 포함

※2식 운영고등학교는 중식기준 조리원 수 8명 초과시마다 1인을 추가(2010년)

그러나 이렇듯 학생 수만을 기준으로 한 배치기준은 문제가 있다고 지적한다. 즉 학생 수 외에 급식실 크기, 급식면적, 급식장소, 급식기구 등도 고려하여야 한다는 것이다.

“오븐이 있느냐 없느냐, 식탁 좌석수가 몇 개인가, 교실에 밥을 가져다 주는가 아닌가에 따라 달라요.” (D)

“학생수가 준다고 당장 급식실이나 급식 면적이 주는 건 아니잖아요, 청소와 위생상태는 늘 같은 면적에서 해야 하는데 만일 조리실무사가 줄면 나머지 실무사의 업무량은 확 증가해요.” (D)

4) 교류 및 전보

일반적인 교류는 5년 이상 장기 근속자를 대상으로 본인이 희망하는 경우 교류를 할 수 있도록 하고 있다. 교류의 사유는 맞벌이, 육아, 부모봉양, 결혼 등 개인사정으로 근무지역, 기관을 옮기고자 하는 경우를 말한다. 매년 교류에 대한 조사를 하고 빈자리가 나와야 가능하므로 실무사들끼리 정보를 교환하기도 한다. 교류는 특히 경기지역을 벗어나서 이루어지는 것을 말한다.

그러나 전보는 배치기준대비 현원이 과원인 기관과 결원인 기관의 인력을 조정하

는 것으로 동일직종의 전보를 원칙으로 하고 있다. 특히 급여나 임금지급의 원칙이 달라 고등학교는 고등학교로, 초등학교는 초등학교로 옮기도록 되어 있어 고등학교 조리실무사들은 초 중등학교로 옮기지 못한다.

“고등학교에 계신 분들이 초등학교나 중등학교 옮기고 싶어 해요. 그러나 전보의 원칙에 따르면 어려워요. 교육청도 고등학교는 학교마다 조건이 달라서 원하는 대로 전보시켜 주기가 어려운 것 같아요.”(D)

2013년 7월에 교류 및 전보기준으로 주로 장기근속 5년 이상인 자, 본인이 희망하여 합의한 자로 제시되었다. 그러나 조리실무사들 사이에서 기준에 대한 충분한 인지가 이루어지지 않아 갈등을 초래하였다. 특히 식수 감소에 따라 조리실 인원을 줄여야 하는 일부 조리실에서는 모호한 전보기준으로 인해 조리실무사 간에 많은 갈등이 발생하였고 이 조건에 합의해준 노동조합에 불만이 제기되기도 하였다.

“초기에 조리실마다 장기근속 5년 이상이면 무조건 전보를 시키려고 하였어요. 특히 내 신제¹⁶⁾가 발표되면서 실무사들이 자신의 안위만 보장하려고 난리가 났어요.”(D)

“특히 ‘합의한 자’라는 말들을 잘못 해석해서 조리실내에서 합의하면 무조건 전보가 되는 걸로 이해하고 조리실내 노조관련자를 합의라는 미명하에 내보내려고 한 적도 있고, 또는 실무사들 간에 이해관계로 정해서 일부사람들에게 불이익을 주기도 했어요.”(D)

“그래서 노동조합에서 이 내용을 합의해 주었다고 노조활동 열심히 하는 사람이 책임지고 내신하라고 실무사들이 요구해서 너무 억울해서 못하겠다고 말하고 영양사에게 제대로 합리적인 기준으로 될 수 있도록 관리를 해달라고 요청한 적도 있어요.”(D)

2014년 총 7명의 전보가 이루어졌으나 대부분 비조합원들이다. 조합원들은 처우 개선 없는 전보를 반대한다는 조합의 지침에 따라 신청을 거의 하지 않았다. 그러나 조합원이 아닌 조리실무사들을 중심으로 조리실무사들끼리 합의하여 전보가 이루어져 사실상 비자발적인 전보가 이루어졌다고 할 수 있다. 이렇게 전보 및 기타 문제로 인해 조직화된 부분과 그렇지 않은 부분에 대한 갈등은 사실상 음식의 질 및 운영상의 여러 어려운 측면을 나타낸다는 의견도 있었다.

16) 조리실무사들은 전보를 내신이라 표현하였음. 공무원의 전보발령도 내신이라고 일컫고 있음. 내신은 교류와 달리 같은 지역내에서 근무처가 되는 학교급식실을 옮기도록 하는 것을 말함.

“조리사들은 조직화, 그룹화 되어서 영양사의 말을 듣지를 않아요, 심지어 이러한 갈등이 심각한 데는 음식의 질도 떨어져요.” (D)

또한 전보에 대하여 조리실무사들은 근무환경에 대한 적응문제, 팀 업무로 인해 이러한 조건들이 변경되는 것에 대하여 거부감이 있다.

“조리실 업무는 서로 상호간에 협력해서 이루어져야 하는 업무잖아요. 나혼자하는 업무가 아닌데 파트너가 바뀌거나 업무환경이 바뀌면 적응하기 힘들어요.”(D)

“조리실 업무는 칼을 쓰는 직업이잖아요. 그런데 잘 하던 일도 남의 집 부엌 가면 서툴러요. 그런데 전보가 되어서 옮기거나 배치기준이 바뀌어서 빠지게 되면 안전에도 문제가 생기기 쉬워요.”(D)

5) 휴가, 휴직 및 기타

휴가 및 휴직은 경기도교육청에서 운영규정과 취업규칙을 통해 근로기준법에서 보장하고 있는 기본적인 사항을 부여하도록 하고 있다. 연차휴가나 병가 그리고 휴직을 부여하도록 되어 있으나 이를 사용하기는 매우 힘들다.

한 학교당 조리실무사의 휴가 및 휴직을 하는 경우 대체인력을 사용해야 하나 그 인력관련 비용은 무상급식지원비에 포함하여 예산에 반영하고 있다. 문제는 그 액수가 상당히 미미하여 일당 4만 5천원 수준이며 이는 외부노동시장의 가사도우미 일당인 7만원의 3분의 2 수준이다.

이로 인해 인력풀에 등록하고 대체인력으로 와서 일하는 기간제 조리실무사는 청소를 하지 않고 오후 2시까지만 근무하게 하거나 또는 주 4일만 일하게 하여 주휴수당이 지급되지 않도록 하고 있는 실정이다. 결국 조리실무사가 휴가 휴직을 하는 경우 기존 조리실무사들이 휴가 휴직자의 업무까지 모두 하게 되어 업무량이 늘면서 갈등의 원인으로 작용한다.

“조리사 8명에 대하여 대체인력비가 1년에 200만원이에요. 그 돈으로는 우리가 맘대로 휴가를 쓸 수가 없어요. 한사람이 산재가 발생하면 한 달도 제대로 쓰기 힘들어요. 게다가 대체인력비가 식품비에 포함되어 지급되는데 어떻게 사람이 필요해서 쉬는 인력인 인력비가 식품비에 포함되어 있나요. 저희가 식품인가요?” (D)

또한 경기도교육청 교육실무직원 운영 규정에 따르면 휴가 휴직 등에 관한 사용

여부에 관하여 교육청에서 관리하는 것이 아니라 학교장의 관할로 되어 있어 학교장과 영양(교)사의 관리 하에 있다. 결국 이 과정에서 예산안의 운영, 휴가의 부여 등에 있어 실제로 운영규정 내 내용들이 그대로 실행되기 어려운 구조로 주어진다.

“제가 일하다가 어깨를 다쳐서 유급 병가를 쓰니까 병가를 21일 썼는데 대체인력비가 없어서 더 이상 휴가를 줄 수가 없대요.”(D)

라. 동일 및 유사직종 내 정규직과의 차이

조리실무사의 경우에는 2000년 당시 조리사가 기능직 공무원으로 전환될 때 신분이 정규직 공무원(9급)으로 전환된 일부 정규직 조리원이 있다. 이들은 공무원(9급)으로 신분이 변경되었을 때 이미 비정규직 조리실무사와 현격한 차이를 나타내었다. 아래 표와 같이 비정규직 조리원의 임금이 정규직 조리원의 임금의 약 64.6%에 불과하다. 이후 근속년수가 올라갈수록 임금격차는 점점 커진다.

〈표 5-15〉 정규직 조리원과 비정규직 조리실무사의 차이

구분		1년차	5년차	10년차
조리원	공무원(9급)	1,789,619	2,131,543	2,630,534
	비정규직	1,156,813	1,206,813	1,236,813
	비율	64.6%	56.6%	47.0%

(출처: 학비노조 정책자료집)

마. 타직종과의 관계

타직종과 관련하여 문제제기하는 것은 급식실 내 영양교사, 무기계약직 영양사, 조리사, 조리실무사 라는 계층이 존재하며, 각 계층간의 반목과 갈등이 존재한다. 위 계층 조리실무사가 가장 낮아서 갈등이 주로 조리실무사를 중심으로 빚어진다. 상대적으로 조리실무사는 연령이 4~60대가 많으며 영양교사나 영양사 또는 조리사 보다 나이가 많은 경우들이 있다.

이러한 경우 영양교사나 영양사의 역량과 성격에 따라 조리사의 위치가 결정되고 이에 따라 조리사와 조리실무사의 권한과 관리방식이 결정되어 학교별로 어떤 영양

사가 존재하느냐에 영향을 받고 있다.

“기능직 (정규직) 조리사가 있는데 무기계약직 영양사가 오면 ‘나는 공무원이고 너는 회계직이야’라고 하면서 얘기를 잘 듣지 않고 일도 안 해요. 그럼 회계직영양사가 관리를 못해요. 그런데 이 기능직 조리사도 배치기준에 포함되거든요. 결국 조리실무사만 1명분을 더 해야 하는 거예요.”(D)

“회계직 조리사가 오면 심지어 영양교사 방청소에 커피 수발까지 하는 경우가 있어요. 이런 경우에도 조리사는 그 일하기 바쁘고 조리실무사는 결국 1명분의 일을 더 해야 해요.”(D)

“어떤 조리사는 영양사와 너무 친해서 영양사 일만 도와주고 음식 만드는 건 안해요. 조리장이 검수고 뭐고 영양사 일을 다해주고 영양사는 사인만 하고 그러면 결국 조리실무사만 죽어나요.” (D)

바. 교육훈련

조리실무사에 대한 교육은 매월 이루어져야 하며 프로그램에 기초하여 영양사에 의해 이루어지고 있다. 그러나 개별영양사에 따라 교육의 내용, 방식 등에 대한 명확한 기준과 원칙이 없어 실제로 교육의 실효성이 문제가 된다. 2008년까지는 교육청에서 실시하였으나 교육시간을 근무일수로 고려하여야 하고 예산이 투자되자 슬그머니 사라지고 영양사에 의해 진행되는 것으로 변경되었다. 그러나 조리실무사들도 식당 배식을 하면서 급식관련 지도를 하는 경우들이 있어 친절 교육, 급식에 대한 다양한 정보, 학생들에게 식사 제공하는 법 등에 대한 교육을 받기를 원하고 있었다. 위생교육과 청소관련 약품에 대한 교육도 필요하다고 말하였다.

“한번은 영양사가 교육내용을 만들었다고 가져 오는데 글로 만들어 나누어 주고 만 거예요. 조리실무사는 자꾸 잊어버리기 때문에 반복교육이 중요한데 글로 한번 주면 교육이 제대로 될 수가 없어요. 근데 글로 한번 주고 교육이 다 끝난 걸로 생각해요.”(C)

“솔직히 식중독 문제는 심각할 수 있어요. 노로바이러스도 그렇고. 그래서 영양사를 통해서 듣는 것이 아니라 제대로 된 교육을 받고 싶어요.” (D)

“요즘 애들은 자기가 분명해서 자기가 먹고 싶은 건만 먹어요. 그럼 우리가 급식지도를 하려고 하면 자칫 민원이 들어오니 이와 관련하여 급식지도 하는 법 등을 알고 싶어요.”(C)

“청소할 때 사용하는 화학약품이 음식에 미치는 영향도 확인해보고 싶고, 힘을 들이지 않고 세척효과를 높이는 법도 알고 싶어요.”(D)

사. 직무만족도

조리실무사들은 무기계약직으로 전환된 이후에도 고용안정이 이루어졌다고 느끼지 못하고 있다. 그 이유는 식수 감소에 따라 실질적으로 조리실무사들의 잉여인력에 대한 문제제기가 계속되고 있으며, 실제로 2식을 하고 있는 고등학교 조리실무사들은 임금예산이 교육청에서 확보되는 것이 아니라 학교 급식비에서 조달되고 있어 이들에 대한 고용안정은 확보되지 못하고 있기 때문이다. 사실 식수인원의 감소, 석식인원의 규모에 따라 조리실무사의 수가 변화될 수 있으며 이들에 대한 배치전환, 인력 수급에 대한 문제는 추후 고려해보아야 할 사안이 될 수 있다.

아. 산업재해

조리실무사들이 근무하는 조리실 환경이 산업재해가 일어날 가능성이 많다. 기본적으로 배식인원이 많기 때문에 식사량에 대한 준비량도 크고, 무거운 조리기를 사용하여야 한다. 특히 조리과정에서 뜨거운 것을 뒤집어쓰기도 한다. 일부의 학교에서는 식당으로 모이는 것이 아니라 배식하기 위해 대량의 식판과 음식을 배달하여야 하고 그 과정에서 물건을 떨어뜨려 다치기도 한다. 물건을 만드는 과정과 배식과정 뿐만 아니라 위생관련 청소를 하다가 다치는 경우도 많다고 한다. 각종 조리시설이나 청소 도구가 현대화 되어 있지 못하여 각종 식기 및 조리기구를 뜨거운 물에 소독을 하다가 이와 관련된 사고가 나기도 한다. 특히 바닥이 언제나 물이 많기 때문에 미끄러져 상해를 입는 경우도 허다하다.

또한 조리사들 대부분 50~60대가 많아서 신체적으로 취약한 중년 여성들이 많아 산업재해 발생 가능성이 더욱 높다. 그리하여 2014년부터 위험수당을 받고 있으며, 이 수당 외에 집기의 현대화를 통해 산재발생의 위험을 줄이는 것도 매우 중요하다.

“일전에 동료가 국솥에서 퍼서 옮기다가 툭 치면서 떨어뜨려 사람이 텐 적이 있어요.”(D)

“위생 때문에 일주일에 한번 씩 천정청소를 해야 하는데 후드 청소하느라 솔뚜껑을 덮어

놓고 올라갔다가 넘어져서 갈비뼈가 금이 가기도 합니다.”(D)

“절단기에 손이 끼여지고 잘리는 경우도 있고 항상 물이 바닥에 있기 때문에 물에 미끄러져 넘어지는 경우도 많습니다.” (C)

“식판도 스팀기구가 있으며 그대로 삶는 효과가 있을 테지만 대부분 갖추고 있지 않아 뜨거운 물에서 소독을 하느라 산재가 발생하기도 합니다.” (D)

자. 노사간 쟁점

현재 조리실무사에게 있어 가장 중요한 요구조건은 배치기준에 관한 문제이다. 이미 앞서서도 설명하였듯이 조리실무사의 배치기준이 식수인원인 학생 수로만 책정되기 때문에 식수인원이 줄면 조리실무사의 배치인원도 줄어들게 되어있다. 그러나 식수인원의 감소가 어느 정도 영향을 미치고 있으나 실제 급식 외에 급식장소나 배식방법의 개선 없이 무작정 인원을 줄이는 경우 곧바로 업무량의 증가로 나타나고 이로 인해 산업재해 발생가능성은 높아질 수 있다.

노조의 배치기준에 관련된 안은 일단 학급수에 있어서 인력배정에 있어 100명 이하를 기존에는 2명으로 배치하였던 것을 3명으로 할 것을 요구하고 있다. 그리고 중학교는 80명 이하부터 3명으로, 고등학교는 2식이상 이루어지므로 70명 이하부터 3명씩 배치할 것을 요구하고 있다.

〈표 5-16〉 노조의 배치기준관련 요구안

급별	단위;1명	비고
초	100	100명이하 3명부터 교육실무직원(조리사) 및 일반직조리사 포함
중	80	
고	70	

그리고 석식은 300명 이하에 6명을 배치하고 석식 근무자가 조식 전 처리를 하지 않도록 하며 조식은 200명 이하 3명 배치된 곳은 전 처리 비중 높이고 조리용도에 맞게 전처리된 식재료 사용하도록 할 것을 요구하고 있다. 즉 조식 전 처리과정이 시간도 많이 걸리므로 전 처리 된 요리를 사용할 것을 요구하고 있다.

〈표 5-17〉 급식인원수 별 급식종사자 배치 기준에 대한 노조요구안

(단위: 명)

급식 구분	급별	~50		51~100		101~300		301~500		501~650		651~800		801~1000		1001~1200		1201~1400		1401~1600		1601~2600		2601 이상		
		전	후	전	후	전	후	전	후	전	후	전	후	전	후	전	후	전	후	전	후	전	후	전	후	
중식	초등	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10	10	11	11	200명당 1명	200명당 1명	200명당 1명	200명당 1명
	중	1	2	2	3	3	4	4	5	5-6	7	7	8	8	9	9	10	10	11	11	12	12	200명당 1명	200명당 1명	300명당 1명	300명당 1명
	고	1	2	2	3	3	4	4	5	5-6	7	7	8	8	9	9	10	10	11	12	13	13	과시마다 1인 추가	과시마다 1인 추가	과시마다 1인 추가	과시마다 1인 추가
중석식	고	1	2	2	3	3	4	4	5	5-6	7	7-8	9	9	10	10	11	11-12	13	13	14	14	140명당 1명	140명당 1명	140명당 1명	140명당 1명

※교육실무직원(조리사) 및 일반직 조리사 포함

※2식 운영고등학교는 중식기준 조리원 수 4명 초과시마다 1인을 추가

기타 추가배치 기준으로 병행배식 학교는 추가 1명 배식하고 다음 기준선 10% 내로 다가서면 다음 단계 인원배치로 진행할 것을 요구하고 있다. 즉 적정인력에 대한 다양한 기준을 가지고 배치를 하는 것이 필요하며 다양한 요소에 대한 고려를 통해 인원을 〈표 5-17〉과 같이 요구하고 있다. 또한 조식 200명 이하에서는 4명을 기준으로 전처리 비중을 높이고 조리용도에 맞게 전처리하고 석식 300명 이하를 7명 기준으로 할 것을 요구하였다.

배치기준 외에 정규직 조리사와의 임금격차를 줄이고 기타 요구사항은 영양사, 조리사와 동일하다.

4. 소결

급식실의 영양사, 조리사, 조리실무사의 인터뷰 결과를 종합하면 아래와 같다.

우선 대체로 무기계약직으로 신분이 전환되면서 고용안정에 대한 공통적인 만족도는 있었다. 다만 급식실 내 조리실무사의 경우 급식인원시수의 감소로 인해 크게 안정적이라 답하지는 않았다. 급식실 내부의 가장 크게 지적되어야 할 지점은 정규

영양교사, 또는 기능직 관련 공무원과의 차별처우에 대한 문제이다. 물론 이들 영양교사의 경우 공무원 정규시험을 치르고 직무를 달리 시작한 경우에는 문제가 되지 않을 수 있다. 그러나 일부의 기능직 공무원의 경우 정식 공무원 채용과정에 의한 것이 아니라 일정한 정책적 배려에 의해 정규 시험을 거치지 않고 기능직 공무원이 되었다는 것이다. 실제로 무기계약직과 기능직공무원의 경우 동일한 급식업무를 담당하고 있음에도 불구하고 신분의 차이로 인해 근속기간이 길어질수록 임금의 격차가 늘어나며 이로 인한 무기계약직의 상대적 박탈감은 ‘호봉제 요구’라는 쟁점으로 외화되고 있다. 물론 급식실의 모든 업무가 직무 차이가 뚜렷하고 직능의 차이가 근속년수에 비례하여 크게 달라지는 것이 아니라 자칫 호봉제의 요구가 무리하게 인식될 수 있다. 그러나 기능직 공무원의 자신의 신분 변경이 정책적으로 이루어진 만큼 무기계약직에 대해서만 연봉제를 주장하는 것은 자칫 설득력을 잃을 수 있어 이에 대한 대책이 필요하다.

둘째로, 급식실 내부에 인원이 최소인원이 배치되어 있는 관계로 근로자임에도 불구하고 법에서 보장된 연차휴가를 활용하기가 매우 어렵다. 특히 영양사의 경우 대부분 1인 만이 존재하고 조리실무사의 경우 급식시수에 따른 인원배치가 되어 있어 대체인력이 없으며, 휴일 휴가를 적절하게 사용하지 못하는 것도 공통적으로 지적된다. 아울러 급식시수의 감소로 인해 조리실무사의 경우 직접적인 인원조정이 이루어지며, 이 경우 인원조정에 대한 원칙이 없이 일방적으로 정책결정만 내려와 사실상 관리가 제대로 이루어지지 못하는 경우가 있다.

셋째로, 교육에 대한 공통적인 요구가 있다. 조리사나 조리실무사의 경우 비록 영양사는 아니라 할지라도 직접 영양사의 지시 하에 음식을 조리해야 하므로 친환경식품이나 조리법에 대한 직무능력을 배양할 수 있는 교육, 그리고 더불어 청소와 관련된 각종 약품의 성격에 대한 교육을 시급히 요구하고 있었다. 현재는 조리사와 조리실무사의 교육이 영양사에게 맡겨져 있어 영양사 개인의 성향 및 능력에 따라 차이를 나타내고 있으므로 이에 대한 고려 역시 필요하다.

넷째, 안전에 대한 문제제기가 있다. 실제로 급식실은 뜨거운 불과 물이 항상 있으며, 급식실 바닥은 언제나 물이 흘러 미끄러지기 쉬운 곳이라 산업재해 발생가능성이 매우 높으며, 대량 음식을 준비하고 배식하는 과정에서 무거운 물건을 운반해야 하므로 관련 산업재해 발생이 높다. 더불어 청소과정, 세척과정에서의 위생에 대

한 문제도 있어 이에 대한 안전교육도 필요하다.

다섯째, 급식실 내부의 영양사, 조리사 및 조리실무사간의 역할에 따른 책임과 위계관계를 보다 매뉴얼화하여 그 역할과 직무 지휘체계를 명확하게 할 필요가 있다. 영양사에 비해 조리사 및 조리실무사의 경험과 연령이 대체로 높은 경향이 있고 이로 인해 영양사가 지휘감독의 책임이 있음에도 불구하고 조리실 전체에 대한 관리가 이루어지기 힘들며, 조리사와 조리실무사간에도 갈등이 많아 이에 대한 조정도 보다 명확히 이루어지는 것이 필요하다.

제3절 행정실무사

가. 직무의 특징

경기도교육청은 2012년 3월 기존의 교무보조원, 과학실험보조원, 전산보조원, 행정보조원, 구육성회직원 등 5개 직종을 통합하여 단위학교 행정업무의 효율성을 높이고자 하였으며, 이들의 통합직종의 명칭을 “행정실무사”라고 칭하였다. 이들은 “단지 교육행정 업무의 보조자가 아닌 교육행정 업무 전문가로서의 직위의 격상을 의미하는 것”이라고 「행정실무사 길라잡이」(경기도교육청, 2012)를 통해 밝히고 있다.

행정실무사들의 경우는 “수업 및 학생 지도 등 교육활동과 직접적인 관련이 없는 행정업무에 한하여 행정 실무사가 전담하도록 업무를 분장”하도록 되어 있다. 행정실무사들이 본인 고유의 업무에 집중할 수 있도록 차심부름, 쓰레기통 비우기 등 허드렛일과 사적인 업무 지시를 원칙적으로 금지함으로 학교 행정 업무 전문 영역을 인정하고 발전시키기로 하였다는 점이 중요한 특징이다.

아래 표 ‘행정실무사 업무 분장’ 내용을 보듯, 행정실무사들은 수업 및 학생 지도 등 교육활동 이외 계획, 기획을 필요로 하는 공문과 인사 관련 이외 공문서 처리, 교무행정 지원, 과학실험 지원, 전산업무 지원 등과 교직원 회의자료 취합 결재, 등사 배부 등과 각종 행사 준비, 증명 민원업무 등 다양한 과업을 수행하고 있다.

〈표 5-18〉 행정실무사 업무 분장 예시

구분	행정 업무 경감(예시1)
행정 실무사1	공문접수 및 처리, DCMS 관리, 에듀파인 지원, 학교일지관리, 수업계 지원, 학적(정원외관리, 재적, 전출, 편입생), 가정통신문관리, 각종통계처리, 주간 및 월중행사, 각종 위원회협의회 업무 지원, 각종 표창관련 업무 지원, 기타
행정 실무사2	방과후학교 지원, 학생장학금행정 처리 업무, 홈페이지관리 지원, 계약직 직원 임용 관련 업무 지원, 학교 행사 및 회의 지원, 교과서 업무 지원, 연수 안내 및 보고, 성적처리 업무 지원, 학교 소식지 등 편집 업무, 각종 간행물 관리, 정보공시 관련 업무, 기타
행정 실무사3	저소득층 one-stop서비스 업무 지원, 세입업무, 민원처리, 증명서 발급, 학교시설대여, 발전기금관리, 공문서 접수, 지출업무, 미납자관리 등

출처: 경기도교육청 (2014), 행정실무사 행정업무 매뉴얼

실제 기존에 5개로 나누어져 있던 직종이 하나로 통합되었으나, 하는 일의 내용이 크게 바뀐 것이 아니기 때문에 실질적인 직종 통합을 이루었다고 보기는 어려운 상황이다. 특히 교사행정업무경감으로 인해 교무실 내의 행정실무사들의 업무가 엄청나게 증가하여, 기존 교무실 행정실무사 인력만으로는 감당하기 어려운 상황에 이르게 되었다. 그러다보니 상대적으로 독자적인 직무를 수행해 왔던 행정실이나 과학실의 행정실무사들과의 역할 분담 문제가 큰 쟁점이 되고 있다.

“교원행정업무경감으로 교감선생님 말씀이, 저희는 교원이 54명이예요. 교무실 행정실무사는 두 명인데, 54명이 나눠서 하던 일을 갑자기 두 명한테 모든 걸 다 갖다 맡겨 버렸어요. 두 명한테 모든 걸 다 맡길 수가 있냐는 거죠. 그러면서 하나씩 하나씩 행정실에 은근히 떠넘겨 온 것도 장난 아니게 많아요. 교무실이 포화상태니까 어, 우리 이 정도까지는 도와주자하고 받은 것들도 보이지 않게 많아요. 행정일이라고 행정실로 오는데, 일반직들은 안 받죠. 저희가 다 받는 거죠. 근데 장난 아닌 거죠.”(E)

나. 무기계약직 전환

2012년 행정실무사로 통합할 당시 경기도교육청은 604억의 예산을 투입하여 모든 학교에 1~2명의 인원을 추가 배치하였다. 이 때 신규 채용한 행정실무사가 약 2,500명에 이르며, 2013년 기준, 학교별 행정실무사 수는 약 3.57명인 것으로 알려졌다(원새연 등, 2013).

“지금 교육청 기준으로는 24학급 이상이면 행정실무사 몽땅 4명이예요. 교무실까지 합쳐서 4명이 있구요. 그 다음에 24학급 이하는 세 명까지예요. 세 명이 되면 교무실에 들어가게 되고 행정실에 한 명이 되는 거죠.”(F)

“정원표를 교육청에서 그렇게 만들었어도 현장에 그걸 적용을 못해요. 다른 학교에서는 기존에 행정실무사가 많아서 과원이어서 빼서 줘야 되는데, 지금 주더라도 학교 자체 예산으로 (고용) 해야 되거든요. (학교가) 받으면 그 분의 인건비를 책정을 해야 되는데. 그 부분이 안되니까 학교들이 못 받아요. 그런 부분이 있는 거예요.”(G)

교육감 직고용에 따라 고용안정이 보장되었으나, 학교 마다 학급수, 학생 수 변화에 따라 인력배치 기준이 달라져 학교 간 이동을 하는 사람들이 증가하고 있다. 이전에는 비슷한 상황에서 일단 학교를 그만둬야 하는 상황이었던 것에 비해 이제는 학교 간 이동을 할 수 있음으로 고용불안정성이 개선되었다는 것이 가장 큰 변화라고 한다.

“12월에 미리 (내년) 예산을 (짜기 위해) 사전회의를 해요, 학교에서. 그러면 행정실장님을 비롯해서 관리자들이, ‘아우 인건비 때문에, 육성회 때문에 인건비 미치겠어, 어떻게 학교를 운영할 수가 없어!’ 이런 말을 밥 먹듯이 하는 거예요. 우리를 죄인으로 만들어 버려요. 2월 달까지. 정말 어떻게 해야 될지를 모르겠는 거예요. 그 스트레스가. 막 들리게. 일부러. 나가라는 식으로. 그렇게 하는 거예요. 그 스트레스가 말도 못했는데. 어찌되었건 간에 그래도 ‘너네들 교육청에서 (고용한) 무기계약이야. 너네 못 짤리.’ 그것도 사실 살짝 불안정해요. 왜 (호봉제 적용받는) 구육성회라서 더 괴롭혔거든요. 교육감 직고용 되고 나서는 아예, 그나마 그건 스트레스는 없어요. 그거 하나만 해도, 그건 진짜 감사하죠.”(E)

“저 같은 경우는 2007년 10월달에 무기계약 도입할 때, 연봉제 직원이 한 명이 있었어요. 저랑 같이 행정실에 근무하는 친구. 우리 교장선생님이 정말 악질인데, ‘이 친구를 내보낼래? 니가 호봉제한을 받아들일래?’ 그리고 또, 그 상황에서 호봉제한도 아니고, 학급 수가 하나 줄 때 호봉을 하나씩 내려가라는 거예요. 제가 이 친구랑 근무를 하겠다고 양보를 했거든요. 그런데 딱 1년 있다가 (그 친구) 쫓아내고 사람 더 안 해주더라니까요.”(G)

상한이 묶여있기는 하지만, 호봉제 적용을 받은 일부 행정실무사들은 다른 무기계약직에 비해 직급보조비, 정근수당 가산금, 자격수당 등 공무원 수당 규정 적용을 받아 많은 비용이 많이 들기 때문에 학교 입장에서는 더 부담이 아닐 수 없는 것이다.

다. 임금과 근로조건

1) 임금과 복리후생

대부분의 무기계약직 전환자들이 단일직무급의 임금체계를 가진데 비해, 행정실 무사 중 일부는 “구육성회직”이라고 하여 변형된 호봉제의 영향을 받고 있어, 다른 직종에 비해 복잡한 양상을 보인다.

“6.25 전쟁 이후에 이제 학교를 운영을 하는데 돈이 없었데요. 학교 운영을 위해 아버지가 나서서 돈을 내는 사친회비라는 걸 걷었다는 거예요. 지금은 사친회비에서, 기성회비로, 육성회비로, 학부모운영지원비로 해서 (고용한 사람이) 그게 구육성회 직원인 거예요. 예전에는 호봉, 당연히 호봉제였고 호봉제한이라는 말조차도 없었고 당연히 1년 되면 또박또박 올라가는 그런 직종이었는데...”(E)

1992년 초등학교가 의무교육이 되면서, 초등학교 육성회 직원들을 공무원으로 채용키로 하고, 기능직이라는 별도의 직군을 뒤 공무원 지위를 주게 된 것이다. 그런데 의무교육이 아니었던 중고등학교에서는 “구육성회직”이라는 이름으로 남게 된 것이다. 이들은 공무원은 아니고, 단위학교에 소속되어 있었으나, 임금체계는 공무원과 동일한 호봉제였다. 그런데 이들 인건비 증가에 부담을 느낀 관리자들이 회의를 통해 호봉 상승에 제한을 두게 된 것이다. 관리자 성향에 따라 호봉제한을 두지 않은 경우도 예외적으로 존재하나, 2007년 연봉제나, 호봉제한 수용이냐를 두고 대부분 후자를 선택하게 되었다고 한다. 호봉제한을 두지 않은 경우도 있어 100여명 있으나, 2007년 이후 상당수 퇴직하였다고 한다.¹⁷⁾ 연봉제가 일괄적으로 130만원 임금을 받을 때 호봉제 적용자들은 연수에 따라 9호봉을 받아 임금 수준이 160~180만원에 이르러 적게는 30만원에서 많게는 50만원가량의 임금격차를 보이기도 했다고 한다.

17) ‘행정실장협의회’ 등에서 호봉제한을 두기로 하고 학교마다 관리자들이 이를 관철시키기 위해 “괴롭혀서 못 견뎌서 나간 친구들이 여럿 있다”(G)고 한다.

〈표 5-19〉 행정실무사의 임금구성(2013년기준)

구 분	수 준
기본급	일할 기준46,770, 365일 기준 월 1,422,587 원
가족수당	배우자:4만원, 20세미만 1인당 2만원
직급보조비	9만5천원(월):10급기준
교통비	6만원(월)
정근수당가산금	5년마다 지급, 정근추가가산수당
복리후생	명절휴가비:본봉에 60% 복지포인트: 30만원

직급보조비(10급 기준으로 95,000원)는 우정직군으로 9만5천원씩 받고 있으며 2014년 이후부터 10만 5천원으로 상승 지급될 예정이다. 그 외 급식비 13만원, 정근수당 가산금이 5년마다 지급되고 있다. 그 외 정근추가가산금은 20년 이상된 사람을 대상으로 만원, 25년 이상은 3만원이다. 그 외 나머지는 가족수당과 가족수당은 지급 교육실무직원들과 동일하다. 명절휴가비는 기본급을 기준으로 60%를 받고 있다. 그러나 성과상여금은 학교마다 재량에 따라 실시되고 있는데 못 받는 경우도 상당하다.

“성과 상여금. 주는 데도 있고 못 받는 데도 있고. 요거는, 학교마다 달라요. 어디는 ‘너 100만원 받아, 50만원만 받아.’ 이런 데도 있고, 못 받는 데가 태반이고. 예. 이런 식인 거죠.”(E)

2) 근로조건

학교는 3월 개학하고 5월까지 업무가 많은 편이다. 행정실무사들은 주로 이 때 초과근무를 많이 하는 편이라고 한다. 행정실장-교장, 교감-교장의 결재라인에 따라 사전에 신청하거나 지시를 받아 초과근무를 하게 된다.

“일주일에 초과를 30시간씩 했어요. 근데 12시간밖에 초과를 줄 수 없다고. 법에, 근기법에 12시간으로 돼있다고, 안주겠다는 거예요. 일주일에 30시간에서 어떤 때는 맨날 새벽 1시까지 남아서 일을 했거든요.”(F)

교사나 공무원들은 육아휴직은 사전 허락 등을 구하지 않아도 손쉽게 사용할 수

있다. 그러다보니 악용되는 사례가 종종 나타나기도 한다. 교사들의 경우 교사로 대체해야 하기 때문에 조금 다른 문제이고, 행정실의 공무원의 경우는 갑자기 육아휴직에 들어가게 되면, 시기에 따라 사람 구하기가 쉽지 않아 육아휴직자의 직무를 나머지 사람들이 나눠서 수행하기도 한다.

3) 업무량 및 수행 과정

경기도의 경우 교원행정업무경감 차원에서 학생지도 등과 관련한 업무를 제외한 대부분 행정업무를 행정실무사들에게 이관하고 있다. 학교마다 그 정도 차이는 있지만, 교원행정업무경감 방향이 설정된 이후 상당한 업무 이관이 이루어져왔다고 할 수 있다.

“(경기도는) 지금 추세가 교원행정업무경감 하라고 계속 부르짖고 있기 때문에 ‘(행정실) 너네들도 행정실무사다.’ 그래서 계속 (일을) 내려 보내는 거예요. 이게 한이 없어요.”(E)

행정실무사들의 경우는 점차 업무 목록을 두고 역할분담하고 있기 때문에 교무실, 행정실 구분이 흐려지고 있기도 하다. 이와 관련해서는 행정실과 교무실 관리자들 사이에도 바라보는 관점의 차이가 존재한다. 행정실에서는 전문성을 키워나가야 한다는 측면에서 구분이 좀 더 분명해져야 한다고 보는 반면에 교무실에서는 행정실무사들이 향후 다른 학교로 갈 가능성도 있기 때문에 한 학교 내에서도 순환보직을 통해 다른 직무 내용을 익힐 기회가 필요하다고 보았다.

행정실무사들이 업무량 증가만큼 중요하게 제기하는 것은 독자적인 영역의 업무를 수행하느냐 하는 문제이다. 최근 경기도의 교사행정업무 경감 정책으로 교육과 관련한 업무 이외 행정일들이 행정실무사들에게 이전되기 전에는 실무사들의 업무는 “허드렛일”로 인식되어 왔었다. 실제 청소, 떡 돌리기 등 보조적인 업무들만 진행해 왔었다는 것이다. 그런데 이제는 그런 직무 개념이 변화를 맞이하고 있음에도 불구하고 기존의 관행대로 일을 시키거나 또 관행대로 일을 하는 사람들이 적지 않다는 것이다. 이로 인해 행정실무사들 사이에서도 갈등이 벌어지고 있기도 하다.

“기존에 계시던 선생님은 보조부터 시작을 하셔가지고 선생님들도 이 분을 정말 보조 개념으로 (일을) 시키시는 거예요. 청소나 이런 것도 다 이 선생님한테만 시켜요. 그런데 2012년도에 들어오신 선생님은, 솔직히 똑같잖아요. 급여도 똑같고 틀릴 게 아무것도 없

어요. 근데 이 선생님한테는 그런 일을 안 시켜요. 정말 신기하게 교원이 그렇게 바뀌는 데도 불구하고 이 선생님한테는 계속 잡다한 거, 떡 돌리는 거, 막 이런 거만 시키고. 다른 선생님한테는 업무에 관련된 것만 시키는 거예요...(중략) 오랫동안 허드렛일을 해 오신 선생님은 교사들이 일을 주면 하기 싫지만 말을 못해요. 새로 오신 분은, '이건 제가 할 일이 아니라고 생각합니다.'라고 딱 부러지게 말씀을 하시는 거예요. 그럼 '나는 바보같이 말도 못했는데, 이 일을 또 내가 맡아서 하는구나.' 그러니까 돌이 안 보이는 벽이 생기시더라구요."(F)

업무 수행 내용이 다름으로 인해 생기는 행정실무사들 간의 갈등은 직무 과도기에서 발생하는 문제로 보이나, 사람들 관계에서 적지 않은 문제를 낳고 있다. 또한 학교 내 일반행정과 교무행정의 구분을 어떻게 둘 것인가하는 문제와 연관되어서도 행정실무사들의 업무 분장에 대한 입장 차이들이 존재한다.

"교무실에 있냐 행정실에 있냐, 이런 대립인 거잖아요. 교무 업무도 어쨌든 행정의 일환인 거잖아요...(중략)... 교무실 행정실무사도 다 같이 행정 쪽으로 하나로 묶어서 운영하면 서로들 동질감이 있어서 불만의 소리도 없지 않을까 싶어요."(G)

실제 교무실 행정실무사들에 대한 관리 책임과 의무를 교감이 가지는 학교도 있고, 행정실장에 의해 평가, 관리되는 학교도 있다. 단위학교 차원의 인사관리 시스템의 일관성이 부족함을 보여주고 있는 것이며, 이와 관련해 교육청 차원에서의 관리 기준도 명확히 제시되지 않고 있다.

4) 전보 관련

행정실무사들은 전보 등을 통해 학교 이동이 벌어지고 있다. 인력 배치 기준에 따라 과다 배정된 학교는 교육청의 방침에 따라 부족한 쪽으로 인력을 내 놓아야 하는 것이다. 그런데 행정일이라는 것이 학생 수나 학급수가 적다고 해서 그에 비례해서 줄어드는 것이 아니어서 적정인력 배치와 관련한 문제제기가 많이 제기된다. 이는 행정실무사들 뿐 아니라 관리자들인 교감이나 행정실장들의 인터뷰에서도 확인할 수 있었다.

"24학급이니 행정실무사 한명 빼도 되지 않느냐고 해서 학급이 줄어도 일은 똑같이 받는다. 사람이 (한명) 많아졌다고 일이 적은 게 아니라고. 나눠서 하는 일은 똑같다고. 제가 빠지면 이 사람들 죽는다고. 그랬더니 교육청에서 '그럼 교사시켜, 하던 사람 하라고 하

세요. 그 분한테 일을 다시 주세요.'라는 거죠. 근데 이게 아니었어요. 그래서 저는 아, 못가겠다고 얘기하고 교장선생님하고 실장님도 안된다고 거부를 했어요. 근데 교육청에서 3일 전에 전보 발표를 한 거예요...(중략)... 동의를 안 했는데도 나왔어요.”(F)

“경기도교육청에서도 무리하게는 전보 안 시킨다고 그랬거든요. 개인의 동의를 꼭 받고 하겠다 그랬어요.” (G)

“근데 이번엔 아니었어. 이번 9월 달은. (동의를 받지 않고 전보를 했어.)”(E)

학생 수와 학급수만을 기준으로 하여 인력 배치 기준을 마련하는 것이 무리가 있다는 지적이 많음에도 불구하고, 경기도교육청은 현재 이외 다른 기준이 없는 상황에서 인력 재배치를 하고 있는 상황이다. 노사 합의로 개인 동의를 전제로 전보 조치하기로 하고 있기는 하지만, 대부분 노동자들이 학교 이전을 별로 원하지 않은 상황 이어서 개인 동의를 전제되지 않은 상황에서의 이전도 부분적으로 이루어지고 있는 것으로 보인다.

“이것도 배워놓고 저것도 배워 놔야지. 이제 옮길텐데.’ 이런 말을 많이 들었습니다.”(E)

학교의 교사나 일반직은 2년에 한번 씩 정기적으로 순환배치된다. 무기계약직들에 대해서도 이러한 조치가 필요한 지에 대해서는 논란이 예상된다.

한편, “구육성회직” 행정실무사의 경우 임금체계 및 임금 수준이 달라 단일직무급체계의 행정실무사들과 서로 자유롭게 순환배치할 수 없다. 학교 마다 마련된 재원에 이들의 임금 수준이 반영된 경우가 그렇지 않은 경우가 다르기 때문이다.

“구육성회직은 아직 보수체계가 일원화되질 않았어요. 그래서 재원이 맞질 않아서 움직일 수가 없어요. 너하고 나하고 호봉이 맞아야 맞바꿔가지고 이렇게 신청을 서로 하면 가능하지만. 사실상 아직 인사가 구육성회직은 힘들어요. 보수체계 때문에.”(E)

라. 동일 및 유사직종 내 정규직과의 차이

행정실무사들은 교사나 일반직의 행정업무에 대한 지원, 보조 업무를 수행하는 것으로 되어 있어, 이와 비슷한 업무를 수행하는 정규직은 없다.

그런데 행정실의 경우, 인사, 급여 등 특정업무를 각자 맡고 있다. 학교 내에서는 일반직과 행정실무사의 업무가 동일하지 않으나, 다른 학교와 비교해 보면, 같은 직

무를 정규직이 맡기도 하고, 무기계약직이 맡기도 한다.

“행정일이 증가했기 때문에 각 학교마다 일반직 공무원을 줘야하는데, 지금 학교 실정은 그게 안 되는 거죠. 그러다보니 행정실무사랑 일을 나눠해야 하고, 공무원이 할 일, 행정실무사가 할 일, 이걸 확실하게 딱 구분을 지어서 업무 매뉴얼까지 내려줄 수 있는 그런 상황이 안 되고 있는 거예요.”(E)

마. 타직종과의 관계

행정실무사들의 경우 교무실과 행정실 등에서 교사, 공무원들과 직접 연계하여 근무하고 있어 관리자들과의 갈등이 좀 더 심한 편이다. 교무 행정의 내용이 교사들의 업무 진행과 보조를 맞춰서 이루어져야 하기 때문에 그로 인해 동등한 업무 관계로 인식되기 보다는 아래 사람 취급을 받게 되면서 많은 스트레스를 받게 된다는 것이다.

“(행정실의) 저희는 일반직이 하는 일을 그냥 똑같이 하니깐. 나눠서만 하는 거니깐. 근데 교무는 두 가지가 겹치는 거 같아요. 그러니까 기본적으로 자기가 다 맡아서 해야 되는 전문분야가 있으면서 서포터즈해야 되는 보조라는 개념도 커요. 그래서 교무실무사 선생님들이 더 힘들어하시는 게 그거더라고요...(중략) 행정실하고 다툼이 많은 경우가, 행정은 내가 맡아서 이걸 여기서 끝내면 되는데 교무는 혼자서 끝낼 수가 없어요. (교사) 선생님하고 계속 맞춰가야 된다거나 행정실에 맞춰가야 된다거나. 이렇게 맞물려 있으니까 스트레스도 많이 받으시고 트러블도 심해요. 부딪히는 경우도 많아요.”(F)

행정실무사들이 수행하지 않아야 하는 행정업무는 학생 지도 및 평가 등과 관련된 것이다. 그런데 현실에서는 일부 컴퓨터 업무에 익숙하지 않은 고령의 교사들이 생활 기록부 기록 등 교사들의 고유 업무까지 넘기는 경우가 있어 곤란을 겪기도 한다.

“올 초에 학생부장님하고 저하고 다툼이 있었어요. 재난대응 훈련 계획서는 항상 제가 작성해요. 행정실에서 제가 한 10년 넘게 세웠단말이에요. 계획은 세우지만 학생들을 훈련하고 지도 인솔하는 건 학생부장님이 해주셔야 되지 않겠느냐. 못하겠다는 거예요. 계획서를 세웠으니 너네가 학생들 다 지도하라는 거예요. 마이크 잡고 하라는 거예요.”(E)

어디까지를 행정업무와 교수 업무로 구분할 수 있을지가 불분명한 경우가 많아 현장은 혼란을 겪는 경우가 많다. 실제 행정실무사들의 독자적 업무 확보를 위한 정

책 도입 초기에는 일이 익숙하지 않은 행정실무사들로 인해 “일은 교사가 하고 실적 때문에 최종 싸인만 행정실무사”가 하는 경우도 허다하였다고 한다. 그러나 2012년 이후 3년여의 기간 동안 행정실무사들의 업무 경험이 증가하면서 행정 업무와 관련한 행정실무사 의존도가 점점 높아지고 있다.

“컴퓨터를 켜고 하시는 작업 모두가 학생들을 관리하는 작업이 아니라 이거는 행정이라는 거예요.”(F)

현장학습의 경우도 계획서는 교사가 세우고 행정실무사는 자료나 설문조사 취합 등 지원하는 업무를 지원하도록 교육청에서 마련한 매뉴얼에는 나와 있으나, 경험이 많은 행정실무사들에게는 은근슬쩍 계획서 작성 업무까지 넘겨져 오는 경우도 있다는 것이다.

이와는 반대로 교사들이 “문서 작성을 손으로만 안하실 뿐이지 관여는 다 하신다는 것”(G). 업무는 넘어 왔으나 그에 대한 의사결정권이 교사들에게 있어서 “시키는 대로 해야 하는” 것에 대한 불만도 적지 않았다. 이는 학교마다 차이가 많은 것으로 보인다.

“전 떡 셔틀이라도 그만 시켰으면 좋겠어요. 저희 교장선생님 새로 부임했다고 진짜 한 3개월을 했나 봐요.”(F)

“떡 셔틀은 뭐 그냥 어쩔 수가 없어. 그냥 막. 뭐, 우리 교감선생님은 새로 부임했는데도 돌리시데. 오시는 날 첫날부터.”(E)

여전히 새로 부임하게 되면 인사를 대신해 떡을 돌리는 교육계의 관행이 있는데, 떡 돌리는 일, 즉 ‘떡셔틀’을 행정실무사들이 주로 맡게 된다고 한다. 이것이야 말로 허드렛일이 아닐 수 없는데, “인간적으로” 안 할 수는 없는 경우가 많다는 것이다. 이 과정에서 중요한 것은 직무 분류라기보다는 “인간관계”이다. 서로 간에 관계가 좋은 교사들의 부탁은 흔쾌히 들어줄 수 있으나, 이런 허드렛일을 행정실무사들의 직무로 보고 업무 지시하는 경우에는 갈등이 빚어지게 된다는 것이다.

한편, 교사나 일반직들이 2년에 한번 순환배치되는 것에 비해 이제까지 개별 학교에서 고용되었던 행정실무사들은 대체로 한 학교에 오래 머무는 편이라 이로 인해 “텃새 부린다.”는 비난을 받기도 한다.

“실장님이 어느 날 불박이, (오래 한 학교에 있는) 저희를 불박이라고 부르시더라고요. 불박이가 있으면 편한 점이 있는데 불편한 점이 있대요. 모든 사람들이 그 사람한테 물어봐야 된다는 거예요. 그런데 그 사람 입장에서는 너무 오랫동안 똑같은 대답을 해야 되는 거예요. 그 사람이 대답을 잘하면 잘할수록 그 사람한테만 물어봐요. 그리고 그 업무가 이 사람 일이 아닌데도 이 사람이 해야 돼요. 그러니까 이 사람은 대답을 안 할 수밖에 없어요. 말을 안해요. 말을 더 아끼고 알아도 모른척해야 되고. 먼저 나서서 얘기를 해주면 잘난척하는 걸로 들릴 수 있어요.”(F)

행정실무자가 업무능력이 높아도, 상하 위계질서가 매우 분명해 능력에 의해 평가받고 대우받는 조직문화가 이루어져 있지는 않다고 한다.

“우리 행정실무사들은 그냥 무조건 제일 학교에서 밑바닥이에요.”(E)

“업무분장을 잘 대 저희가 오래됐다고 위로 올라갈 수 있느냐, 이게 아니예요. 언제나 맨 밑이라니까요.”(F)

인터뷰에 참여한 사람들은 나이를 불문하고 행정실무사들에게 교사나 일반직들이 하대를 하는 것은 매우 일반적이라고 한다. 그러나 교장 및 교감, 행정실장들의 인터뷰에 의하면 평가에 대한 보다 체계적인 진행이 필요하다는 데 공감하고 있다.

“교무실의 행정실무사들의 경우는 직무는 교사들이랑 같이 하는데, 이들에 대한 평가권은 행정실장에게 있어요.” (X)

“평가가 거의 유명무실해요. 교무실에서 행정실무사에 대한 평가가 넘어 왔는데 다 100점이에요. 저는 96점 줬거든요. 우리실 행정실무사가 불만을 표하더라고요.” (T)

바. 교육훈련

행정실무사 제도 초반에는 그동안 수행하지 않던 다양한 행정 업무를 실무사들이 맡게 되면서 기존에 이 일을 맡아서 해 왔던 교사들의 부담이 매우 컸다. 행정실무사들에게 일을 가르치는 것까지 교사들에게 요구되었기 때문이다. 그러다보니 업무에 대한 단위학교 차원에서의 현장 교육훈련(On the Job Training-OJT)이 체계적으로 제대로 이루어지기 쉽지 않았다.

“저희 학교 행정실장이 본인 인증서하고 교감선생님 인증서 주면서 모르면 다른 학교에

가서 배워 오래요. 그러면 그거 들고 뛰어서 그 학교 가서 시설 공사하는 거, 입찰 올리는 거, 이런 거 막 배워서 그냥 막 해요. 그렇게 해가지고 어떻게 살아남겠냐구요.”(F)

교육훈련 문제점이 제기되면서 경기도교육청에서도 교사 연수와 같은 방식의 훈련프로그램을 마련하여 실시하고 있다. 그러나 일차적으로 교육 기회의 부족이 지적되고 있고, 나아가 교육 내용에 있어서 전문성, 체계성 부족 등 문제점이 제기되고 있다.

“일단 첫째로 전문적으로 교육을 해주는 기회가 적어요. 너무 없어요. 1년에 정말 몇 천명 중에서 이백 몇십명 정도. 균등하게 교육할 기회가 없고, 그리고 저도 올해연수원 3박4일 합숙교육도 가봤고, 이천 교육연수원도 가봤는데, 교육이 수박 겉핥기식인 거예요...(중략)... 세입을 하려면 예산을 알아야 돼요. 급여도 마찬가지고요. 강사가 ‘예산은 제가 많이 안 해 봐서요.’ 이렇게 하고 넘어가는 거예요. 정말 제대로 아는 사람이 좀 가르쳐 줬으면 싶어요. 대부분 행정실장님들이 와서 해요. 교육을. 근데 실무를 많이 안 하고 다 밑에 사람들 시키는데. 뭘 알겠어요?”(E)

사. 직무만족도

행정실무사들의 직무가 증가하면서 교사들의 실질적인 행정 업무량은 감소하고 있는 중이다. 이와 관련한 교사들의 초기 만족도는 상당히 높은 편이었다.

행정실무사들의 경우도 이제까지 보조적인 역할만을 담당해 오다가 학교 운영에 없어서는 안 될 행정업무를 주도적으로 맡게 되면서 본인 직무에 대한 자부심 등은 높아진 측면이 있다.

“(교사들의 경우) 처음에는 내가 그렇게 많은 일을 하다가 이만큼 떼어가니까 너무 고마운 거예요. 근데 (어느 정도 시간이 지난) 이제는 거의 모든 일을 다 떼어가는 게 당연시 느껴지기 때문에 그거에 대한 고마움은 못 느낀다는 거죠.”(E)

교사들의 입장에서는 더 많은 행정업무들을 행정실무사에게 넘기고 싶으나, 현재 행정실무사 인원으로는 과도한 업무량이 부과되고 있어, 이로 인한 행정실무사들의 불만이 커지고 있다. 본인 업무 중요성이 높아지는데 따른 직무만족도가 높아지는 한편으로는 그에 따른 근로조건 향상이 함께 이루어지지 못하고, 노동강도 또한 증가함에 따라 직무에 대한 불만 요인이 커지고 있다고 할 수 있다.

아. 노사간 쟁점

교육감 직고용에 의해 고용이 보장되고, 근로조건이 경기도교육청 노사간의 협약에 의해 결정되는 제도를 갖추었음에도 불구하고, 학교장이 어떤 마인드를 가지고 있느냐에 따라 상당한 영향을 받는다.

“구육성회직 분들이 나가셨으면 안 되는 거였어요. 그 때 버티셨어야 됐는데, 이 분들이 나가는 걸 보니까 아, 이렇게 하면 사람이 나가는 거를 아신 거예요. 도가 튼 거죠... 그러니까 이 회계직들을 뽑아냈는데 조금만 말을 안 들으면, 일이 숙련된 후 일을 더 받으라고 했을 때 안 받으면 이 분을 내쫓는 거예요... 처음엔 저도 몰랐는데, 특수보조 선생님을 1년에 한 번씩 갈아치시더라구요. 그러더니 어느 날, 교무실무사 선생님을 부르더니, ‘당신은 일을 하기에 학력이 너무 좋다. 나이도 어리다.’ 뭐 이런 식으로 해서 이 분을 내쫓더라구요. 내쫓으면서 하는 말이 ‘니가 불합리한 말을 하면 다른 학교에 근무할 수 없다.’ 라는 식으로 해서 이 선생님이 울면서 나갔어요.”(F)

이런 경험을 하면서 그대로 있으면 쫓겨 나겠다는 위기감에 노동조합 활동을 더 열심히 하고 있다는 것이다. 학교장이 만2년 계속 근무로 무기계약직 전환을 앞두고 있던 학교 비정규직들에게 모두 나갈 것을 요구하면서 노조의 투쟁이 본격화되기도 하였다.

“노조는 그 전부터 가입이 되어 있었어요. 있었는데, 어떠한 사람도 쉽게 학교에 분란을 일으키고 싶어 하지 않아요. 그런데 교장선생님이 ‘애네 싸가지 없다. 나 애네들 땀에 일을 못하겠다.’ 그러면서 선생님들, 교직원을 다 불러놓고 ‘이 사람 하나 없으면 복사기 한 대를, 칼라프린터를 놔주겠다.’ 이렇게 한 거예요.”(F)

학교장의 비인간적인 처사는 학교 내 노사관계를 엉망으로 만들 뿐 아니라, 이로 인해 무기계약직들의 실질적인 사용자인 교육감의 등장을 요구하게 된다. 즉 학교 내 많은 노사문제 및 갈등에 교육청의 개입을 불가피하게 만드는 것이다. 학교장들이 학교 무기계약직들을 직접 고용하는 주체가 아니라고 하더라도 교육감으로부터 관리에 대한 책임을 부여받은 바, 학교 차원의 사용자로서의 의무를 지게 된다는 점을 분명히 인식하여야 할 것이다.

자. 소결

교육감 직고용 이후 행정실무사 직종 종사자들이 느끼고 있는 현실이나 변화 특징은 아래와 같이 정리할 수 있을 것이다.

첫째, 교무, 행정, 과학 등 3개 직종이 행정실무사로 통합되면서 기존의 업무가 일부는 여전히 독립적으로, 일부는 통합되어 새롭게 분장되면서 행정실무사들의 구체적 과업 내용의 새로운 정립이 요구되고 있다. 특히 교사행정업무경감에 따라 교사들의 행정업무를 행정실무사들이 다수 맡아나가고 있는 상황에서, 교무실 행정실무사들의 경우 교사들과의 업무 경계와 관련해 아직까지 혼란을 겪고 있다. 어떤 일에 대해서는 학생 지도 계획과 같은 교사 업무가 행정실무사에게 넘어오기도 하고, 한편으로는 형식적으로는 행정실무사에게 일이 넘어왔으나, 실질적 내용적으로는 교사들이 사사건건 업무 지시하고 행정실무사는 단순 처리만 시키는 경우도 적지 않다는 것이다. 또한 노사가 하지 않기로 합의한 차심부름이나 쓰레기통 치우기 등 허드렛일과 관련해 기존에는 업무지시나 부탁이 있을 경우 수행해 왔던 경력자들은 거절하기 힘들어 “싫지만” 수행하는 경향이 있고, 새로 들어온 행정실무사들은 명확히 거절하기 때문에, 행정실무사 내부적으로도 서로에 대한 불만이 제기되는 경우가 많다.

둘째, 교육감 직고용의 원인보다는 교육행정업무경감 정책 도입 이후 행정실무사들의 업무량이 급격히 증가하고 있다. 학생 수와 학급수만을 기준으로 하여 인력 배치 기준을 마련하는 것이 무리가 있다는 지적이 많음에도 불구하고, 현재 이외 다른 기준이 없는 상황에서 경기도교육청은 학교 이동 등 인력 재배치를 하고 있는 상황이다. 노사 합의로 개인 동의를 전제로 전보 조치하기로 하고 있기는 하지만, 대부분 노동자들이 학교 이전을 별로 원하지 않은 상황이어서 개인 동의가 전제되지 않은 상황에서의 이전도 부분적으로 이루어지고 있어 갈등의 불씨가 되고 있다.

학교의 교사나 일반직은 2년에 한번 씩 정기적으로 순환배치된다. 무기계약직들에 대해서도 이러한 조치가 필요한 지에 대해서는 논란이 예상된다.

셋째, 실제 교무실 행정실무사들에 대한 관리 책임과 의무를 교감이 가지는 학교도 있고, 행정실장에 의해 평가, 관리되는 학교도 있다. 단위학교 차원의 인사관리 시스템의 일관성이 부족한 상황이다.

넷째, 교육훈련과 관련해 단위 학교 차원의 현장학습(OJT)의 기회가 제대로 마련되어 있지 못하다. 그러다보니 교육청 차원의 공식적인 연수를 통해 교육훈련이 이

뤄져야 하는데, 교육 기회 부족, 교육 내용의 전문성 결여 등이 심각한 상황이어서 수준별 교육을 세분화할 필요가 있다. 또한 직무 관련 교육 이외의 인성 및 노동인권 등 다양한 내용의 교육 내용이 포함되어야 한다는 요구가 높다.

다섯째, 위계적인 학교의 조직문화를 변화시켜나가는 것이 무엇보다 중요하다. 그동안 행정실무사들은 교사들의 행정 보조, 허드렛일을 담당하는 사람들로 인식되어와 본인 직무에 대한 자부심이나 일을 통한 개인 전망의 실현, 발전의 희망을 가지지 못하고 있다. 이를 위해서는 전문성을 강화시켜 나가는 것뿐 아니라 학교 구성원들 간의 서로 존중하는 의식 전환이 전제되어야 하며, 학교의 한 주체로서 이들을 인정하고 참여시키려는 관리자의 인식 변화 및 전 직원들의 이에 대한 공유가 필요하다.

제4절 사서

가. 직무의 특징

사서란 광의의 개념으로는 도서관 및 정보센터의 제반업무를 수행하는 문헌정보 전문직을 뜻하며, 협의로는 「도서관법」 제6조¹⁸⁾에 따라 사서 자격증을 받은 사람을 말한다. 한국표준직업분류에서 사서는 장서, 정기간행물, 기록문헌 등을 체계적으로 정리하여 도서관 이용자에게 제공하는 자로서 장서의 취득, 분류, 목록작성 및 진열 등의 업무를 수행하는 자이다. 사서는 그리하여 다양한 도서관에서 업무를 수행한다. 도서관은 기능과 봉사대상에 따라 국립도서관, 대학도서관 공공도서관, 특수도서관, 전문도서관, 학교도서관 등으로 구분되며 도서관 관종에 따라 사서의 역할과 임무도 차이가 있다.

학교도서관은 초중고에 설치된 도서관이고, 학교도서관 사서는 각 학교의 교사 및 학생들이 필요로 하는 학습정보를 제공하고 독서 진흥을 담당하고 있다.

학교도서관에서 근무하는 사람은 사서교사와 사서실기교사 그리고 사서 등의 직급으로 나눌 수 있다. 사서교사는 대학졸업자로서 재학 중 문헌정보학 또는 도서관

18) 제6조(사서 등) ① 도서관은 대통령령이 정하는 바에 따라 도서관 운영에 필요한 사서, 「초·중등교육법」 제21조제2항에 따른 사서교사 및 실기교사를 두어야 하며, 도서관 운영에 필요한 전산직원 등 전문직원을 둘 수 있다. <개정 2009.3.25., 2012.2.17.>

학을 전공하고 「초·중등교육법」에 따른 교직과정을 이수한 자로 교원자격증을 가진 자를 말한다. 사서실기교사는 전문대학 또는 대학졸업자로서 사서교사를 보조하는 업무를 맡는 교사이다. 사서는 행정직으로 채용된 경우이다. 사서교사를 채용해야 교육청으로부터 예산지원을 받으므로 사서교사를 채용해야 하는 것이 일반적이지만, 사립학교나 공립학교에서 비정규직으로 채용되기도 한다.

일반적으로 사서가 되려면 사서 자격증을 취득해야 하며, 사서 자격에는 1급 정사서, 2급 정사서, 준사서의 3가지 등급을 가지고 있다. <표 5-20>에서 확인할 수 있듯이 모두 문헌정보학 또는 도서관학을 전공, 또는 부전공하여 졸업한 자에 한하여 사서자격증을 취득할 수 있다. 대학을 졸업하게 되면 2급 정사서의 자격증을 주고 전문대학을 나온 경우 준사서의 자격증이 부여된다. 사서를 위한 별도의 자격관련 시험이 있는 것은 아니다.

<표 5-20> 사서직원의 자격요건

자격	자격
1급 정사서	<ol style="list-style-type: none"> 1. 문헌정보학 또는 도서관학 박사학위를 받은 자 2. 2급정사서 자격증을 소지하고, 문헌정보학 또는 도서관학과 외의 박사학위를 받거나 정보처리기술사 자격을 받은 자 3. 2급정사서 자격증을 소지하고 도서관근무경력 기타 문화관광부령이 정하는 기관에서의 문헌정보학 또는 도서관학에 관한 연구경력(이하 "도서관등 근무경력"이라 한다)이 6년 이상 있는 자로서 석사학위를 받은 자 4. 2급정사서 자격증을 소지하고 도서관등 근무경력이 9년 이상 있는 자로서 문화관광부장관이 지정하는 교육기관(이하 "지정교육기관"이라 한다)에서 문화관광부령이 정하는 소정의 교육과정(이하 "소정의 교육과정"이라 한다)을 이수한 자
2급 정사서	<ol style="list-style-type: none"> 1. 대학(교육대학·사범대학·방송통신대학·개방대학 및 이에 준하는 각종 학교를 포함한다. 이하 같다)의 문헌정보학 또는 도서관학을 전공하여 졸업한 자 2. 문헌정보학 또는 도서관학 석사학위를 받은 자 3. 교육대학원에서 도서관교육 또는 사서교육을 전공하여 석사학위를 받은 자 4. 문헌정보학 또는 도서관학 외의 석사학위를 받은 자로서 지정교육기관에서 소정의 교육과정을 이수한 자 5. 준사서 자격증을 소지하고 석사학위를 받은 자 6. 준사서 자격증을 소지하고 도서관등 근무경력이 3년 이상 있는 자로서 지정교육기관에서 소정의 교육과정을 이수한 자 7. 대학을 졸업하여 준사서 자격증을 소지하고 도서관등 근무경력이 1년 이상 있는 자로서 지정교육기관에서 소정의 교육과정을 이수한 자
준사서	<ol style="list-style-type: none"> 1. 전문대학 문헌정보과 또는 도서관과를 졸업한 자 2. 전문대학(종전의 실업고등전문학교를 포함한다) 또는 동등이상의 학력이 있는 자로서 지정교육기관에서 소정의 교육과정을 이수한 자 3. 대학을 졸업한 자로서 재학중 문헌정보학 또는 도서관학을 부전공한 자

학교 도서관에 근무하는 사서의 업무¹⁹⁾는 ▲학교도서관의 운영과 관리로서 연간 학교도서관운영계획 수립 및 시행, 자료의 수서 및 정리, 열람, 대출 반납업무, 각종 통계작성, 도서 및 비도서자료의 데이터베이스 구축, ▲도서관 이용지도 및 독서교육 지원 ▲학교도서관 관련 행정업무를 담당하는 것으로 하고 있다.

그러나 학교에서 사서에 대한 직무인식은 상당히 편차가 있다. 사서교사의 경우에는 교사로서 대우가 있어 다르지만 비정규직 또는 무기계약직으로 전환된 일반 사서의 경우에는 전문적인 자격증을 가진 사람이라는 인식에서부터 단순한 행정실무 보조정도로 이해하는 등 매우 다양하게 나타난다. 따라서 학교장의 사서에 대한 업무지시 여부도 그 이해에 따라 상황에 따라 매우 다양하게 나타난다.

“일부에서는 사서를 전문직으로 인식하지 않고 도서관담당교사 보조로 이해하고 있는 경우들이 있어요. 도서담당 선생님이 담임도 하면서 학부모의 자원봉사를 받다가 사서가 들어가니 고용된 자원봉사자 정도로 보는 거죠.”(L)

“학생들이 학교에 일찍 오거나 늦게 퇴교하는 경우를 위해 운영하는 세이프 존 제도가 있는데 이걸 원래 교사들의 업무인데요. 그런데 사서들이 도서관에 있고 세이프존 지대가 도서관이 되니까 사서들이 의례히 해야 하는 일처럼 되고 있어요.”(L)

나. 무기계약직 전환규모

학교도서관의 사서는 경기도교육청에서 2013년 5월 31일자로 상시·지속업무에 종사하는 32개 직종을 대상으로 학교 비정규직을 무기계약직으로 일괄 전환하면서 상당 인력이 전환되었다. 2014년 4월 1일 기준으로 현재 사서의 인력은 공립학교에 995명, 사립학교에 38명으로 총 1,033명이고, 여전히 기간제 사서로 일하고 있는 자가 공립학교에 612명, 사립학교에 43명 기타 행정기관에 25명이 있어 총 680명이 있다.

19) 경기도용인교육지원청, 2014년도 학교 도서관 운영방안,

〈표 5-21〉 사서 무기계약직 전환대상

연번	직종명	교육실무직원 수(단위 : 명)											
		공립학교			사립학교			행정기관			계		
		무기 계약	기간 제	소계	무기 계약	기간 제	소계	무기 계약	기간 제	소계	무기 계약	기간제	소계
4	사서(보조)	995	612	1607	38	43	81	0	25	25	1033	680	1713

이렇게 무기계약직으로 전환이 되기 시작한 것은 기간제 법률이 통과된 이후부터이다. 부분적으로 3년 이상 된 기간제 사서를 중심으로 2008년부터 무기계약직으로 전환되었고 2013년 교육청의 정책전환에 따라 적극적인 조치가 취해졌다. 현재는 1년 이상 사서로 근무하는 경우에도 무기계약직으로 전환된다.

사서의 수는 도서관을 각 교육청에서 어떤 방식으로 운영하는가에 따라 다르다. 자체 지원교란 사서를 직접 교장이 고용하여 학교 재정으로 운영하는 것이며, 사서 지원교는 교육청에서 학교도서관 활성화 사업 추진에 따라 인프라 여건을 조성하고 창의 지성 교육을 달성하기 위해 전담인력인 사서의 인건비를 등급에 따라 지원하는 것이다. 이러한 교육청의 지원은 지속적인 것이 아니라 평가 후 변경되며 지원교의 학급수 변동에 따라 지원액도 다르다. 그리하여 아래 표에서 확인할 수 있듯이 사서 지원교와 학교 자체로 하고 있는 곳이 구별되어 각각 2,246명 중에서 사서만 지원하는 곳은 918명이다.

각 연도별 경기도교육청의 학교도서관 전담인력의 배치현황을 살펴보면, 2011년에서 2013년까지 사서교사의 인력은 단 1명만 증가하였으며, 사서지원은 813명에서 917명으로 증가하였고, 이렇게 사서 지원이 늘어나면서 상대적으로 학교 자체에서 활용하는 비정규직 인원은 581명에서 444명으로 줄어들었다. 직접적으로 사서 지원하는 것이 아니라 비정규직인력을 지원하는 형태로 나타나는 것이 2013년 12월 현재 약 100여명으로 나타났고 혁신관련 인력지원도 약 70여명으로 나타났다.

〈표 5-22〉 학교전담인력의 연도별 현황

구 분		2011	2012	2013	
학 교 수		2,193	2,227	2,235	
학교도서관수		2,173	2,210	2,227	
정규직 (명)	사서교사	96	96	97	
	일반직	0		5	
비정규직 (명)	상 시 사 업	사서지원	813	917	917
		학교자체	581	485	444
		지자체협력	29	167	105
		지자체100%			31
		소계	1,423	1,569	1,497
	한 시 사 업	혁신관련			46
		개방사업			24
		소계			70
	계				1,568
	전담인력 배치교수		1,519		1,719 (73.3%)

(출처: 각년도 경기도교육청 학교도서관 진흥계획)

이러한 결과는 사서 내에서 상당부분이 무기계약직으로 전환되어 상시 고용됨으로써 고용안정이 이루어지고 있으나 여전히 한시적인 사업에 약 150여명의 인원들이 존재하고 있다는 것을 보여준다. 또한 학교 자체 고용 역시 일정 부분 줄고는 있으나 여전히 전체의 약 30%가 그 신분자체가 무기계약직인지 여부가 불투명한 것이 사실이다. 물론 위 통계결과로는 사서자격증을 가지고 있는 사서 외에 나머지 도서관 관련 업무를 위해 고용된 비정규직이 자격증을 가진 사람인지 여부 또한 불확실하다. 그러나 인터뷰에 따르면 비자격소지자가 약 100여명 정도가 근무하는 것으로 알려지고 있다. 사서를 일반적으로 자체적으로 채용한 경우 인건비의 부담을 덜기위해 비자격자를 쓴다는 것이다.

“교장선생님 입장에서 자체채용을 하게 될 때 사서자격증 있는 사람은 정해진 인건비를 지급해야 하니까 예산상 도저히 안 되어 비자격자를 쓴다고 해요.”(L)

“자체예산의 경우에도 교육청에서 인건비를 별도로 주는 것이 아니라 운영비에 포함되어 나와서 운영차원의 일도 할 수 있다고 여기는 경우가 있어요.”(L)

다. 임금과 근로조건

1) 임금과 복리후생

사서의 임금은 기존의 영양사와 함께 동일한 연봉 기준일수와 연봉 기준액을 적용받고 있다. 연봉기준일수는 365일이고 연봉 기준액은 영양사와 동일하게 일할 기준 53,100 원으로 계산된다.

〈표 5-23〉 사서 임금의 구성과 수준(2014년 기준)

구 분	수 준
기본급	일할 기준53,100, 월 1,615,125원 총액 19,382,000원
장기근속수당	3년까지: 5만원
특수업무수당	2만원 (월)
교통보조비	6만원(월)
자녀학비보조수당	연
가족수당	배우자: 4만원, 20세미만 1인당 2만원
복리후생	명절휴가비: 각 20만원 복지포인트: 35만원

사서의 기본월급에는 연봉기준일수에 기초하여 지급되는 기본급, 장기근무 가산금으로서 3년차 5만원, 4~5년차 9만원, 6년차 11만원 형태로 증가하다가 10년차부터는 19만원으로 정해져 있다. 그리고 사서의 일종의 자격수당으로서 특수업무수당이 2만원이며 기타 가족수당이나 자녀학비보조수당, 명절휴가 보전금, 맞춤형 복지비 등은 별도로 지급되고 있다.

2) 근로조건

사서의 근무시간은 하루 8시간 체제로서 교사 정규직 공무원과 동일하게 진행된다. 단체교섭을 통해 “교직원하고 동일하게 한다.”라고 되어 있어 대부분 정규직 공무원과 동일하게 8시30분 출근 4시30분 퇴근이다. 그러나 일부 사서의 경우 학교에 아이들이 일찍 오거나 혹은 고등학교에서 야간 자율학습을 하는 경우 근무시간이 조금 달라질 수 있다. 그리하여 오전 8시에 출근하면 오후 5시에 퇴근하고 오전 10시에

출근하면 아예 석식 후 오후 7시에 퇴근한다.

일부 학교에서는 “세이프 존(safe zone)”제도를 운영하고 있다. 세이프 존 제도는 학교에 일찍 오거나 늦게 귀가하는 학생들로 하여금 안전한 장소에 머물도록 하는 제도로서 이 세이프 존의 범위에 도서관이 들어가 있다. 그리하여 일부 사서들은 아침 8시 출근하여 도서관에 오거나 일찍 오는 아이들의 안전을 담당하고 있는데 원래 이 업무의 책임은 교사들에게 존재한다. 그러나 교사들은 대부분 출근하지 않는 경우들이 많으며 사서에게 방치되는 경우가 있다고 한다. 오후에도 세이프 존이 4시40분까지 운영이 되는데 이때에도 정교사들이 당연히 사서가 담당하는 것으로 알고 있다고 한다. 이런 경우 사서들은 전체 근로시간이 8시간을 넘게 되고 시간 외근로가 발생하나 대체로 이는 인정되지 않는 경우가 허다하다고 한다.

또한 휴게시간도 문제가 된다. 일반적으로 학교 도서관은 점심시간에 학생들이 활용하는 곳이기 때문에 실제로 점심시간 업무를 해야만 한다. 그렇다고 일찍 식사를 하거나 쉴 수 있는 것도 아니기 때문에 실제로 휴게시간이 20분도 채 안 되는 현실이다.

“학교도서관에 아이들이 밥만 먹고 올라와서 책도 빌리고 책도 보고 해요. 그러면 사서는 당연히 도서관에서 자리를 지켜야 하기 때문에 식사 또는 휴게시간이 없어요.” (L)

“그래서 일찍 퇴근하라고 하는 경우도 많습니다. 그래서 범위반이다. 이렇게 말하기도 곤란한 측면들이 있습니다.”(L)

가장 문제가 되는 것은 휴일 휴가의 활용이 매우 어렵다는 것이다. 물론 방학을 이용하여 휴일 휴가를 사용할 수 있으나 급작스럽게 휴일이나 휴가를 사용하여야 할 경우 대체인력이 충분하지 않아 가장 크게 문제제기 되고 있다. 육아휴직일 경우, 긴 휴가를 위해 대체인력 신청을 할 수 있지만 짧은 기간의 휴가나 불가피한 사정이 발생하였을 때 사실상 그냥 도서관을 문 닫거나 교사들이 대체해주어야 하나 현실은 그렇지 못하다. 대체로 사서들은 휴가를 불가피하게 가야 할 경우 자원봉사하는 학부모에게 부탁하고 있는 것으로 나타났다.

“제가 상을 당해 부득불 휴가를 신청했는데, 그때 누가 대체할 것인지에 관해 교장이나 교감이 알아서 대체인력확보를 하지 않으면 인정해주기 어렵다고 해서 제가 자원봉사하는 학생어머님께 부탁했어요.”(L)

“단체협약에는 교장선생님이 대체인력을 강구한다 라고 되어 있지만, 교장선생님은 교사들에게 시키지 못한다고 하시고 ‘자원봉사자 왜 뽑았냐. 알아서 하세요.’라고 합니다.” (L)

“어떤 학교는 행정실무사님이 하신다고 하고, 어떤 곳은 대책이 없어서 어머니님 두분께 3시간씩 부탁드려서 했어요.”(L)

3) 업무량

사서의 업무량은 학급 수나 학교 내 도서관 관련 프로젝트에 따라 달리 나타난다. 예를 들어 혁신학교는 학급수는 많지만 학생 수가 적다. 그러나 상대적으로 많은 프로젝트를 진행해서 독서 행사 등을 많이 하게 된다. 따라서 사서의 일이 많아진다. 반면 혁신학교가 아닌 일반학교는 학생 수가 많고 학급수도 60학급이 넘는 등 상대적으로 학생상대로 하는 일이 많아진다. 따라서 프로젝트성이 있는 것이 아니라 학생관련 도서 대출량이 많아지게 된다.

학생들의 하루 도서 대출량은 초등은 약 2~300권이고 많은 곳은 4~500권이기도 하다. 특히 초등학교는 독서록이 있어서 금장, 은장, 동장 등 독서독려행사를 하고 이런 경우 대출량이 상당히 늘어난다.

전교생을 대상으로 “독서골든벨”이라고 해서 독서장려 행사도 하고, 매년 여름방학, 겨울 방학 때 “독서교실”이라는 행사를 하여 전시하고 책도 만들고 독후감 활동 등 다양한 만들기 행사도 진행한다. “독서 노랫말 대회”, 작가초청 강연, 저자 사인회, 독서 달력대회 등 다양한 행사를 기획하고 준비 및 진행 일체를 하고 있다. 부모님을 대상으로 한 “독서가방” 만들기 행사도 있다. 따라서 행사를 진행하는 경우 사서 혼자서 기획, 준비, 진행 등을 모두 맡아서 하게 되며, 주로 일부 자원봉사를 하고 있는 학부모의 도움을 받는 정도이다. 학생을 대상으로 도서반을 모집하고 매주 독서토론을 하기도 하고 도서관 견학, 문학기행 등을 하기도 한다. 또한 학교도서관운영위원회 관련 일도 업무의 범위에 포함되고 있다.

“독서의 날, 독서골든벨, 세계 책의 날 행사는 기본으로 하는데 이 모든 걸 학교 예산에서 허락이 되면 전부 하는 거예요.”(L)

“독서 토론도 그냥하면 재미없어하기 때문에 학예회, 전시회 등을 접목하고 만들기 등과 연계해서 하거든요. 그러면 이걸 전부 준비하고 심지어 전시회를 하기 위해 재료 파는 곳을 알아보는 것부터 도안, 일체를 전부 합니다.”(L)

4) 전보 관련

전보 역시 다른 무기계약직들과 동일하게 희망자에 한해 실시하는 것으로 되어 있다. 대부분의 사서들은 한 학교에 10년, 20년씩 있는 경우가 많고 이직에 대한 두려움을 가지고 있는 경우가 많아 전보를 신청하지 않으려는 경향이 있다.

“사실 옮기는 것에 대한 막연한 두려움이 있어요. 그렇지만 사서가 옮기지 않아도 어차피 교장선생이나 교감선생, 행정실의 실장들은 모두 2년마다 옮기잖아요, 그래서 인력이 다 바뀌고 마찬가지로인데도 다들 옮기는 것을 싫어해요.”(L)

문제는 혁신학교이거나 자체재용교가 있어서 더욱이 옮기지 않으려는 경향이 있다. 혁신학교는 대부분 한시적인 프로젝트가 많이 있어서 작업도 고정적이지 않고 지원도 한시적이라 더욱 옮기지 않으려는 경향이 있다고 한다. 인사에서 허용하고 있는 전보는 자체재용교이거나 사서지원교에 한해서 진행이 되고 있다.

라. 동일 및 유사직종 내 정규직과의 차이

이미 앞서서도 설명하였으나 사서의 경우 사서교사가 있고 사서 실무교사, 그리고 사서 외에 비정규직 사서가 있다.

사서교사는 정교사로서 대부분 교직원과 동일하게 처우를 받고 있으며 이들과의 차이는 사실상 다른 비정규직과 마찬가지로이다. 사서교사와 무기계약직 사서의 차이는 임금과 수업에서 나타난다. 임금은 영양사와 영양교사와 마찬가지로 나타난다.

〈표 5-24〉 사서교사와 사서의 임금비교

	1년차	5년차	10년차
사서교사	2,524,261	2,777,168	3,384,111
사서(무기계약직)	1,692,750	1,742,750	1,772,750
비율	67.1%	62.8%	52.4%

사서교사들은 도서관 관련 수업을 진행하기도 한다. 독서지도, 책 관련 수업을 하고 있다. 도서관 이용 안내 역시 사서들은 할 수 없으나 사서교사들은 하고 있다. 문제는 사서교사가 없는 곳에서 사서들은 수업을 할 수가 없기 때문에 실제로 도서관이

용안내나 기타 도서관 관련 학생들에게 교육을 하는 경우에 이는 일반 교사가 한 것으로 서류가 올라간다. 더욱이 사서가 열심히 독서행사를 하고 도서관을 활용하기 위해 프로그램을 만들면 독서량에 대한 실적은 학교나 교사에게로 인정되어 성과급이 지급된다고 한다.

“재량껏 수업을 하고 나면 그 수업은 그 선생님 몫으로 돌아갑니다.”(L)

“독서행사 활성화하면 선생님들 성과급에 영향을 미쳐요, 독서행사 활성화하고 대출량이 많아지면 선생님과 학교가 학교성과급과 개인성과급을 받는데요. 그런데 저희는 한 푼도 없어요.” (L)

“사서가 잘해서 상을 받아도 학교이름으로 받고 그 교장선생님은 해외연수를 가십니다.” (L)

그러나 사서교사는 그리 많은 인원이 아니고 교사관련 TO가 확보되지 않아 대부분 사서가 그 업무를 대체하고 있는 상황인데 이들의 성과가 이들에게 보상되는 것이 아니라 모두 학교와 담당 교사가 활용한 것으로 평가되고 있으며, 실제로 수업을 해도 서류상으로는 수업한 것으로 인정될 수가 없다.

그 외 계약직 사서가 혁신학교에서 프로젝트를 수행할 목적으로 계약되어 고용된 사서도 있으나 실제로 그 수는 그리 많지 않은 것으로 파악된다.

마. 타직종과의 관계

사서의 경우 독자적인 직무의 진행으로 타직종과의 관계에서 특별한 문제점은 발견되지 않았다. 다만 사서가 휴가를 써야 하는 상황이 발생한 경우 사실상 교사들이 관련 업무를 보충하거나 대체자를 써야 하나 일부 학교에서는 행정실무사들에게 관련 업무를 맡기는 사례가 있으며, 이것도 사서와 직접적인 갈등으로 발생하기 보다는 학교장의 재량 하에 인력의 운영과 관련되어 나타난다.

따라서 사서는 주로 학교장의 재량에 의해 움직이게 되므로 학교장이 사서에게 어떤 형태로 운영하는가에 따라 많이 달라진다. 특히 자체 지원교일 경우 학교에서의 운영비로 사서의 인건비가 책정되어 일부 문제가 제기되기도 한다. 그럼에도 불구하고 교육청 관할 하에 있어 큰 갈등이 발생하고 있는 것은 아니다.

바. 교육훈련

교육의 필요성에 대해 사서들은 상당히 공감하고 있었다. 독서행사 등 새로운 기획안을 만들기 위해서는 학생들의 인식과 여러 가지 교육적 마인드가 필요하다고 한다. 혼자서 모든 기획을 하는 것은 어렵기 때문에 팀을 짜서 함께 연구하거나 교육을 받으면 더 많은 것을 학생들을 위해 만들어 낼 수 있을 것이라고 한다. 기존의 경험이나 전문가를 초빙해서 관련 지식을 향상할 수 있도록 했으면 하였다.

물론 현재 교육청에서도 사서를 대상으로 교육 프로그램을 운영하고 있었다. 아래 표에서도 확인할 수 있듯이 정기적인 사서를 위한 세미나와 워크숍, 그리고 자격 연수를 위한 프로그램이 마련되어 있고, 도서관담당자를 위한 직무연수나 원격연수 프로그램이 진행되고 있다. 교육의 주관은 주로 교육청중심으로 진행되고 있다.

〈표 5-25〉 사서교사 및 사서를 위한 교육 프로그램 현황

연 수 명	대상	기간	참석자수	교육주관
교육청 담당자 연수	지역청 담당자	2013. 2	55명	도교육청
사서교사 세미나, 워크숍	사서교사	2013. 5, 12	133명	도교육청
사서교사 자격연수	사서교사	2013.7~8	3명	위탁연수 (부산대학교)
학교도서관 담당자 직무연수	사서	2013. 7	125명	경기도울곡교육 연수원(협력)
학교도서관 담당자 원격연수	사서교사, 사서	2013.12~2014.1	611명	위탁연수 (한국교원연수원)
학교도서관 담당자연수	사서교사, 사서, 담당교사	2013.3~12	6,749명	25개 교육지원청
계			7,676명	

(출처: 경기도교육청, 2014년 학교도서관 진흥 시행계획)

이러한 교육은 사서들의 자발적 요구와 학교장의 도서관활성화 프로그램의 일환으로 진행되고 있는 것으로 나타났다.

사. 직무만족도

일에 대한 보람은 많이 가진다고 한다. 특히 고용안정이 되고 난 뒤 아이들로부터

독서행사를 하거나 도서관 운영을 하면서 방과 후에도 만나게 되어 알아보고 반가와 하면서 직무에 대해 만족감을 느낀다고 한다.

“아이들이 도서관이 있어서 정말 좋아요 라고 말을 해줄 때, 그리고 사서선생님이 있어서 너무 좋아요 라고 말해줄 때 정말 보람을 많이 느껴요.”

“독서행사를 하니까 너무 재미있다고 할 때도 그렇고 세이프 존도 아이들이 좋아서 굳이 교장선생님이 말하지 않아도 돌봐주고 싶어서 그냥 참고 해요” (L)

아. 산업재해

사서의 경우 책을 많이 옮기게 되어 이와 관련한 여러 가지 증세를 호소하고 있다. 손목관절염, 허리디스크를 많이 호소한다는 것이다.

학교 도서관을 운영하면서 1인체제이다 보니 대출된 책을 전부 혼자 정리해야 한다. 대출량은 앞에서 언급하였듯이 하루 300권 정도라 할 때 이를 매일 제자리에 꽂고, 옮겨야 하며 실어 나르는 것으로 인해 발생하는 것이라고 한다. 비록 책수레가 있기는 하나 매일 반복적으로 진행되는 작업이라 이로 인해 관련한 손목 디스크나 허리에 영향을 미친다고 말한다.

“도와줄 사람이 없어서 힘을 써야 할 일이 생길 때 마다 도와줄 사람이 없더라고요, 하루 300권을 매일 꽂아야 하니까 쉽지 않은 거 같아요.”(L)

“10년씩 일하신 분들 중에는 손목이나 허리가 좋지 않은 분들이 굉장히 많아요, 산재인정을 받은 분들은 아직 없는 것 같아요.”(L)

자. 노사간 쟁점

사서의 경우에도 가장 큰 노사간 쟁점은 영양사와 마찬가지로 호봉제에 대한 주장을 하고 있다. 이들은 1년 지난 사서나 10년 15년 지난 사서나 장기근속수당을 빼면 임금 수준이 같다는 것에 대해 문제제기를 한다. 호봉제가 되어야 할 이유로 근거를 대는 것은 정규직 사서와의 차별이다. 정규직 사서는 근속년수가 올라갈수록 사서와 격차가 커진다는 것이다. 그럼에도 불구하고 사서와 사서교사는 거의 하는 일이 같다고 한다. 물론 수업권과 관련하여 여러 가지 논란이 있으나 대체로 현실에서

업무는 사서교사와 동일할 수밖에 없는 구조를 가지고 있고, 그런 상태에서 비록 사서교사의 수가 적다고 하더라도 사서와 사서교사가 동일하게 일을 하는데 임금 구조가 다른 것은 말이 안 된다는 것이다.

“사서교사가 정규직이니 발령 나서 다른 곳으로 옮기면 언제나 비정규직 사서가 와요. 사서교사가 여러 가지 일을 해서 도서관을 활성화 해놓고 갑자기 발령 나서 다른 곳으로 옮기면 교장이 자체채용을 통해 사서를 써요. 그러면 교장선생님 입장에서는 사서교사가 하던 일을 전부 사서가 하게하는 거예요.”

두 번째로 문제제기 되는 것은 정규직 사서교사는 방학 중에 출근을 하지 않는데 사서들은 모두 출근해야 한다는 것이다. 물론 아이들이 방학 중에 도서관을 많이 활용하도록 한다는 것은 긍정적이거나, 무기계약직 사서는 나와야 하고 정규직 사서나 사서교사는 나오지 않아도 된다는 것은 적절하지 않다는 것이다. 현재 일부 시간제 사서나 기간제 사서는 275일 근무제로 하고 있는데 이들은 방학 중에 나오지 않으면 임금이 없다는 것이다.

“우리입장에서는 학교도서관이 방학 중에 활용하도록 하는 것이 바람직하기는 하지만 비정규직 사서는 근무를 하는데 사서교사는 안 나오게 되니까 아이러니 하죠.”(L)

교장과의 관계에서 법적으로 확보되어 있는 휴가에 대하여 사용하기가 상당히 어렵다는 것이다. 충분한 대체인력의 활용도 원활하지 않는 것도 문제이나 사실상 학교장들의 인식에도 문제가 있다. 대부분 단체교섭을 위해 교섭위원인 사서들은 휴가를 내고 단체교섭에 참여를 하고 있고, 설사 단체교섭 일정이 아니라 할지라도 개인적으로 휴가를 내야할 특별한 사정이 발생하였을 때 운영의 총 책임자인 학교장들은 교사들을 활용하여 충분히 도서관을 운영할 수 있음에도 불구하고 행정실무사나 아니면 사서들이 자원봉사자를 통해 알아서 해결하길 중용한다는 것이다. 학교장들도 나가지 못하게 하는 경우 부당노동행위라는 사실을 알기 때문에 이에 대해 특별한 언급은 없으나 흔쾌히 받아들이지 않는다.

“중 고등학교는 어머님 도우미도 없어요, 보조인력의 필요성을 이야기 하는데, 정부에서는 ‘뭐 두 명을 이야기 하나’ 이렇게 하거든요.”(W)

“사립 초등학교는 사서가 두 세분 계신 곳도 있어요, 그러나 공무원은 오직 한명이에요.”(X)

아. 소 결

사서의 경우에는 행정실무사와 마찬가지로 8시간 체제로서 일을 하고 있다. 그러나 업무의 특성상 교과과목이 수행되는 시간외에 도서관을 찾는 경우들이 많아 업무적으로 출근 전, 점심시간, 방과 후에 업무를 하여야 하는 경우들이 많다. 그래서 8시간 근무임에도 불구하고 사실상 연장근로가 발생함에도 불구하고 이에 대한 조건은 무시되고 있다. 특히 일반 학기 중에는 휴일 휴가를 가질 수가 없다. 즉 탄력적이지 못한 근무체제로 인해 근로시간에 대한 제약이 크다.

또한 업무량이 학급 수나 학교 내 도서관관련 프로젝트의 수에 따라 매우 달라 나타난다. 혁신학교는 프로젝트를 많이 수행하고 일반학교는 대 학생업무가 많다. 대학생업무역시 독서지도가 많은 경우 학교평가점수가 좋아지기 때문에 학교장은 적극적으로 프로젝트성 독서지도나 행사를 요구하는 경우가 많으며, 이에 대한 지원은 전무하여 사서가 독자적으로 진행하여야 한다. 문제는 이렇게 진행된 성과의 결과가 사서에게 환원되는 것이 아니라 학교의 담당교사나 학교의 성과로 환원되어 사서에게 특별한 동기부여가 되지 못하고 있는 것도 문제이다.

사서의 경우에도 사서교사가 있어 이들 간의 차별문제가 급식실의 영양사와 동일하게 나타나고 있다. 사서교사는 독서지도 등의 수업을 진행하고 있으나 사서는 그렇지 못하며, 급여체계역시 정규직과 무기계약직의 형태로 호봉제, 연봉제로 이루어져 있다. 따라서 이와 관련된 차별문제도 잠재되어 있다.

제5절 유치원종일반보조원

가. 직무의 특징

1) 방과후 과정에 대한 소개

방과후 업무과정이란 유아를 대상으로 운영하는 교육과정 이후에 이루어지는 교육 및 보육 활동 (특성화프로그램 포함)을 말하는 것으로 신청자에 의해 진행되는 프로그램이다.

〈표 5-26〉 방과후 과정 프로그램의 종류(예시)

종류	정의	프로그램의 예
심화 프로그램	· 교육과정과 연계하여 오후에 심화하여 실시하는 프로그램	· 교육과정 주제와 연계한 현장체험 · 교육과정 미술활동과 연계한 실외 놀이활동
	· 교육과정이나 방과후 과정에서 각 유치원별로 '특정주제' 를 가지고 자체적으로 계획하여 꾸준히 정기적으로 실시하는 프로그램	· 자연체험학습 활동 · 지역사회자원 활용 활동 · 테마별 미술활동 · 기초체력증진 활동 · 요리 탐구 활동 · 문화예술 공연 체험 활동
	· 유치원 교육과정 운영 지원을 위하여 우리부가 기개발·보급한 프로그램(프로그램 세대간 지혜나눔 전문인력 지원)	· 세계시민교육/인성교육/근로정신함양교육 · 에너지교육/과학창의교육/창의성교육 · 전통예술교육/한국문화정체성교육/통일교육 · 녹색성장교육/경제소비자교육 · 재난대비생활안전교육/보건교육
특성화 프로그램	· 국가가 고시한 유치원 교육과정 이외에 유아발달과 학부모의 다양한 수요에 기초한 음악, 미술, 체육, 과학, 언어 관련 분야별 활동 프로그램	· 문화예술분야(음악, 미술, 문화체험 등) · 생활체육분야(체육, 게임, 요가 등) · 과학창의분야(수·과학 활동, 퍼즐, 블록, 그룹게임 등) · 언어분야(독서, 문화구역, 동시짓기 등)

(출처: 경기도용인교육지원청, 2014학년도 유치원방과후과정 운영계획)

위의 표에서도 볼 수 있듯이 방과후 과정은 기존 유치반의 교육과정을 심화하여 진행되는 프로그램과 유치원교육과정 이외에 유아의 발달과 학부모의 수요에 기초하여 진행되는 특성화 프로그램이 있다. 이러한 프로그램은 모두 유치원 교사에 의해 운영되어야 하며 방과후 과정에 대한 운영비는 교육청에서 유아1인당 5만원씩 지원되며 사립의 경우 7만원씩 지원된다. 이외에도 유치원에는 행복한 울타리프로그램²⁰⁾, 돌봄유치원으로 유·초 연계에듀케어, 온종일야간돌봄유치원 프로그램²¹⁾이 운영되고 있다.

방과후 프로그램의 학급편성은 독립편성 전일반과 오후 재편성 방과후 과정반으로 나누어진다. 각 학급당 인원은 유아수용계획에 의하는데 아래 표에서 볼 수 있듯이 각 연령별로 구성하거나 또는 혼합반으로 운영할 수 있다.

20) 행복한 울타리는 인근유치원과 협력체제를 구축하여 토요일, 방학중(학년말 방학)운영하는 것을 말함

21) 유초연계에듀케어는 유치원유아와 초등학교 학생의 형제자매를 한공간에서 온종일 돌봄운영하는 것이고 온종일, 야간돌봄유치원은 아침돌봄 및 저녁으로 돌봄서비스를 확대하는 것을 말함

〈표 5-27〉 방과후 프로그램의 학급편성인원

구분	만3세반	만4세반	만5세반	혼합반 (만 3, 4, 5세)	유아특수	비고
인원	16명	22명	26명	20명	4명	

※ 만 3, 4세 혼합반은 만3세반, 만 4, 5세 혼합반은 만4세반 기준 적용

※ 단, 2011년 이전 인가 받은 사립유치원은 인가년도 학급당 유아수를 준수하며, 인가 정원(학급) 범위 내 편성 운영

(출처: 경기도용인교육지원청, 2014학년도 유치원방과후과정 운영계획)

유치원의 시설 설비기준은 경기도 유치원 교구설비기준에 따라 설치되며, 안전관리를 위해 위생시설관리, 보안시설 설치, 안전망 구축 등을 갖추어야 한다. 교직원은 학급담당 교사외에 방과후 과정운영을 담당할 교(강)사 또는 보조인력을 둘 수 있고 유연근무시간제를 적용하여 운영하고 있다. 보조인력 명칭은 유치원 방과후 과정반 보조원이라 하며, 호칭은 선생님이로 권장하고 있다.

2) 유치원 종일반 보조원 직무의 특징

유치원 종일반 보조원들은 유치원 교사, 보육교사 자격을 가지고 있는 소지자로서 '2014학년도 유치원방과후과정운영계획'에 따라 방과후 과정반의 교육 및 각종 심화 활동들을 하고 있다.

- ▲방과후 과정반의 교육 및 보육활동
- ▲교육과정과 연계하여 교육내용을 심화하고 확장하는 활동계획 실시.
- ▲가정과 같은 안정적 분위기 제공
- ▲방과후 과정에 참여하는 원아의 교육활동 및 보육활동을 중점적으로 담당하되 특성화프로그램 및 세대간 지혜 나눔 운영시에도 반드시 원아지도
- ▲교육과정담당교사와의 연계를 통한 원활한 교육 및 보육활동 전개
- ▲방과후 과정반 교실위생 및 청결관리

그러나 일반적으로 계약서상에는 명확한 업무범위가 정해져 있지 아니하고 유치원업무의 “보조지도”로만 명기되어 있어 각 유치원의 정교사나 지침에 따라 업무범위가 달리 나타나고 있는 실정이다. 유치원보조교사의 대다수가 방과 후 수업을 독

자적으로 주도하고 있으며, 교육내용(미술, 과학, NI수업, 교구수업)도 직접 만들어 진행하고 있다. 심지어 방과후 이루어지는 외부활동 외에, 청소 및 정교사의 프로그램 준비도 준비해주기도 한다.

원래 방과 후 활동은 앞서도 지적하였지만 원래 정교사의 책임 하에 통제되고 진행되어야 한다. 그러나 대부분의 유치원종일반 보조원의 인터뷰에 따르면 실제로 거의 혼자서 진행하고 있다. 정교사는 원무실에서 행정업무를 하거나 개인시간을 가지고 있으며 가끔 임시강사나 특강이 있는 경우를 제외하면 거의 혼자서 수업을 진행하고 있다. 원칙적으로 보조원은 수업을 못하게 되어 있으나 교사들이 수업을 하도록 하게 하는 경우도 있고 수업을 하는 경우에도 교구를 사용하지 못하게 하는 경우도 있다.

“교사가 쳐다보고 있으면 ‘수업해도 되요.’라고 말하는 교사가 있어요. 그러면서 수업하고 있는 교구를 못 쓰게 하기도 하고 이렇게 하시면 어떻게 하느냐고 따지는 경우가 있어요.” (M)

“교사들은 오전수업을 준비하고 행정업무 등 개인시간을 가지고 있어요. 오후수업은 교사에 따라 달라서 관여하는 사람도 있고 아예 신경 안 쓰는 사람도 있어요.” (N)

나. 무기계약직의 전환규모

경기도교육청 소속 유치원 종일반 보조원은 <표 5-28>에서도 확인할 수 있듯이 2년 사이에 거의 두 배가 넘는 정도로 증가하였다. 2012년에 약 714명에 불과하던 보조원이 2014년 4월 당시 1,441명으로 무려 2배 이상이 증가하였다.

<표 5-28> 유치원 종일반 보조원인원실태

	2012.4	2014.4
유치원종일반 보조원 수	714	1,441

(출처: 2012년 자료: 경기도교육청(2012) 학교회계직원 직종별 직무분석에서 발췌, 2014년 자료: 경기도교육청 내부자료)

현재 2014년 방과후 과정반을 개설한 학급수는 1,756명이며 유치원종일반 보조원 채용현황은 1,233명이며, 정원 외 채용이 414명으로 총 1,637명이다. 방과후 종일반을

다니고 있는 아동은 대체로 만 3세~취학 전 아동이며, 유치원종일반 보조원 1명당 약 20여명 정도를 관리하고 있다. 2014.1. 경기도교육청은 학교비정규직 처우개선 차원에서 총 정원관리체제를 시행하여 유치원방과후 과정 보조원을 1,233명으로 제한 하였으나 유치원교사들의 반발이 심하여 유치원들은 방과후과정 보조원의 퇴직 등으로 인력이 부족하거나 결원이 생기면 학교장이 해당 교육지원청의 승인을 받아 6개월 미만의 단기 보조원을 채용할 수 있도록 하였다(연합뉴스, 2014. 1.15). 그리하여 2014년 현재 방과후 보조원은 총 1,637명에 달한다.

〈표 5-29〉 2014년 방과후보조원 현황

2014방과후 과정반 개설학급수	확보정원	2014 방과후 과정 보조원채용현황						비고
		정원내채용	정원외 채용				총계	
			무기직대상	6개월 한시	미채용	계		
1,756	1,223	1,223	22	310	82	414	1,637	

(출처: 경기도용인교육지원청, 2014년 유치원방과후 운영계획)

다. 임금과 근로조건

1) 임금

임금은 대체로 연봉제를 실시하고 있으며 시급제도 있다. 고용형태가 무기계약직으로 전환되어 매년 계약을 새로 체결하지 않아도 되지만 일부 유치원은 여전히 유치원 운영비에서 지급되기도 한다. 주로 실제 근무일수와 유급휴일 및 국경일을 포함하여 연봉기준일수를 275일로 계산한다. 연봉기준일수에 시급으로 단기는 약 5,940원, 장기는 6,000~6,500원 정도를 곱하고 각종 수당을 포함하여 12개월로 나누어 지급받고 있다.

2014년 3월1일 경기도교육청 처우개선비 세부시행계획에 따르면 현재 1년 이상 근로계약체결 중 주 평균 근무시간이 15시간 이상인 자는 경기도교육청의 보수지급 원칙에 따라 맞춤형 복지비, 명절휴가보전금, 교통보조비, 장기근무가산금, 가족수당, 자녀학비보조수당을 받을 수 있다. 각종 수당은 가족수당 명절 휴가보전금각 20만원, 교통보조비, 장기근무가산금이 포함되며 연차수당도 별도로 지급되고 있다.

〈표 5-30〉 유치원종일반 보조원 임금구성

구 분	수 준
기본급	시급 5,940원~6,500원, 275일 기준
가족수당	배우자: 4만원, 20세미만 1인당 2만원(셋째 이후 월3만원)
교통비	6만원(월)
장기근속수당	3년까지: 5만원
복리후생	명절휴가비: 각 20만원 복지포인트: 35만원
자녀학비보조수당	고등학교취학자녀발행공납금

그러나 월급제로 운영되는 경우도 있으며, 같은 지역, 같은 학교 내에서도 급여가 틀리는 경우들이 있다. 2013년도 교육감 직고용 조례가 나오면서 현재 급여가 통일 될 전망이지만 여전히 학교장이나 담당 교사의 재량에 의해 급여가 결정되고 있으며, 기간제 근로자는 달리 적용되고 있다. 식대는 별도로 약 6~7만원을 내고 있다.

2) 근로시간 및 근로조건

근로시간은 5시간제, 6시간제, 7시간제 및 8시간제 까지 매우 다양하게 운영된다. 5시간제는 12시에 출근해서 오후 1시까지 급식지도하고 바로 오후 수업을 들어간다. 오후 수업은 1시부터 5시까지 프로그램을 진행한다.

8시간제는 10시에 출근해서 오후 6시에 퇴근하는 것으로 10시부터 12시까지 행정 업무, 학교비정규직 지원업무를 하고 있다. 유사한 방식으로 8시40분에 출근해서 오후 4시40분까지 근무하는 경우도 있다.

또한 방과후 수업시간에 필요한 교재나 교구 등은 개인적으로 준비하고 있는 것도 문제이다. 방과후 과정의 총괄 책임은 유치원 교사에게 있기 때문에 보조원들에게는 별도의 교재 준비예산이 지급되지 않는 경우가 많다. 공식적으로 교재준비예산이 1인당 5만원씩 지급되고 있으나 그 돈을 인건비로 사용하거나 혹은 행정비용으로 사용하고 있는 것이 현실이다. 유치원 정교사가 계획안을 짜주는 경우는 거의 없으며, 유치원방과후보조원들이 누리과정을 참고하여 개인적으로 준비한다.

교육준비를 위한 환경은 개인 컴퓨터와 책상이 있는 경우는 절반정도에 불과하며 컴퓨터와 교구를 넣을 수 있는 기물조차 없는 경우도 있다. 나이스 등록 및 수업준비

시간도 별도로 부여되는 경우는 50%정도²²⁾에 불과한 것으로 나타났다.

“한번은 제가 방과후 수업준비를 하는데 교구를 넣을 기물이 없어서 아이들 옷을 넣어두는 바구니에 넣고 이리저리 옮기면서 하는 경우도 있어요.”

“정교사의 성격이 좋은 경우 간혹 책상을 빌려주거나 공동으로 쓰게 하는데 그렇지 않는 경우들도 많아요.”

“처우개선을 요구했는데 오히려 교장이나 교감선생님과 사이가 나빠지고 낙인을 찍어서 더 말을 못해요.”

“업무를 준비할 공간이 없어서 아이들 등근 책상에서 아이들 의자에 앉아 일을 합니다. 제 사물함도 없어서 아이들 사물함을 가끔 써요.”(○)

유치원종일반 보조원은 근속연수가 오래되어도 특별한 승진트랙이 존재하지 않기 때문에 언제나 시급은 동일하며 오히려 경험을 근거로 일이 집중되는 경향이 있다.

3) 업무량

방과후 과정은 공휴일을 제외하고 연중 무휴운동을 원칙으로 하되 유치원실정, 학부모의 요구에 따라 운영한다. 대체로 독립편성종일반과 오후재편성방과후과정반으로 구분되며 인원은 아래 표에서 볼 수 있듯이 연령이 낮을수록 적은 인원을 배치하고 있다.

〈표 5-31〉 유아 학급당 인원

구분	만3세반	만4세반	만5세반	혼합반 (만 3, 4, 5세)	유아특수	비고
인원	16명	22명	26명	20명	4명	

※ 만 3, 4세 혼합반은 만3세반, 만 4, 5세 혼합반은 만4세반 기준 적용

※ 단, 2011년 이전 인가 받은 사립유치원은 인가년도 학급당 유아수를 준수하며, 인가 정원(학급) 범위 내 편성 운영

(출처: 경기도용인교육지원청, 2014년 유치원방과후 운영계획)

22) 노동조합의 모임에 참여한 사람들의 간략한 설문조사 결과 수업준비시간이나 나이스 등록이 별도로 부여되는 경우가 약 50%였음

업무량은 전적으로 유치원교사의 재량에 의해 결정된다. 오전 근무를 하는 경우에는 유치원교사의 보조역할을 하며, 방과후 수업을 주도적으로 진행하고 그 외 청소와 식사준비 및 지도까지 해야 하는 경우가 있다. 방과후 수업은 관리감독의 책임은 유치원교사에게 있으나 실질적인 수업계획의 수립, 진행, 평가 모든 것이 보조원이 전적으로 도맡아 하고 있다.

현장학습 및 행사시 모든 업무를 수행함에도 불구하고 이에 대한 정당한 근로시간의 책정 및 수당책정이 이루어지지 못하고 있다. 현장학습 시에는 보조원이 모든 일을 하고 있다. 원래 유치원교사들의 일을 보조하기 위해 “하모니”라는 종사자들이 있으나 일반적으로 이들이 현장학습에 오게 되면 시급이 증가하고 유치원내 운영비가 증가하므로 대부분 보조원에게 미루고 있다. 문제는 오전에 현장학습을 하고 나면 오후에 방과 후 수업을 해야 한다는 것이다. 이때 정교사들은 업무를 보조원의 일로 미루고 관여하지 않아 두 배로 힘들게 일해야 만 한다. 명확한 업무에 대한 책임이 있지 않아 더욱 증가하고 있다.

병설유치원 운영 학급수는 대체로 1~2학급이며 3학급 또는 4학급을 운영하는 경우도 있다. 대체로 방과 후 과정에 속한 유아들의 연령은 만 3~5세가 가장 많으며 이들은 사실상 집중적으로 돌봄이 필요한 나이이며 연령에 따라 돌봄의 과정도 달라야 한다. 그러나 유치원의 정규 과정인 누리과정 운영 시에는 3세반, 4세반, 5세반이 별도로 운영되지만 방과후 과정에서는 통합되어 운영된다. 대부분의 유치원에서 1명의 유치원교사에게 담당을 하도록 하고 1명의 유치원종일반 보조원으로 운영하므로 방과후 과정은 각 유아들의 요구가 달라 상당히 복잡할 수밖에 없다.

“3세가 종이접기를 하면 6세 또는 7세는 자유 활동을 하고 5세는 묶어서 별도 수업을 하는 방식인데 화장실 갈 틈도 없어요.”(N)

라. 동일 및 유사직종 내 정규직과의 차이와 관계

방과후 수업에서 방과후 전담강사가 있다. 에듀케어 강사라고도 하는 이들이 방과후 과정에서 하는 것은 실제로 보조원의 업무와 동일하다. 이들은 준 공무원으로 대우 받으며, 보수도 준공무원에 따른 기준으로 지급된다. 특성화 강사는 외부강사로 일주일에 한번 정도 와서 특강 수업을 진행하는 강사이다.

마. 타직종과의 관계

유치원조직은 대체로 원장(초등학교 교장), 원감(초등학교 교감), 그리고 유치원 교사, 종일반 보조원, 그리고 “하모니” 봉사자로 구분된다. 여기에서 유치원교사는 누리과정에 따르는 교육업무를 담당하거나 종일반 운영에 총 책임을 가지고 있다.

“하모니”는 유치원 정교사가 사무보조를 받기 위해 채용되는 직원이다. 이들의 업무는 유치원 정교사에 따라 달라지며, 유치원정교사가 “하모니”들에게 자신의 수업 보조를 시키게 되면, 유치원 종일반 보조원은 방과후 수업을 담당하면서 필요한 청소, 간식준비를 모두 담당하게 되며, 때로는 “하모니”가 지시명령을 하기도 한다. 반면 유치원 정교사가 업무에 대한 보조활동을 하는 경우에는 하모니가 식사 및 간식 준비를 담당하기도 한다.

유치원종일반 보조원은 유아교육전공자이고 유치원 교사자격증을 가지고 있어 단순히 사무보조를 하고 있는 “하모니”와는 구별될 필요가 있음을 강조하고 있다. 물론 정교사는 임용고시를 치른 사람들이라 정교사는 공무원이라 할 수 있지만 그래도 유치원종일반 보조원도 유치원교사자격증을 가지고 있다는 것이다. 그러나 현실에서는 정교사의 업무지시를 동일하게 받고 때로는 “하모니”와 구별되지 않는 경우가 많아 상당한 불만들을 가지고 있는 것으로 나타난다. 특히 오후 수업을 혼자 진행함에도 불구하고 도와주는 사람이 없어 유아들이 위협에 노출될 수도 있다. 오후반의 통제 및 지도의 책임은 정교사가 가지게 되어 있으나 흔히 보조원에게 책임을 전가하는 경우가 많다.

“하모니”는 자원봉사의 개념이라고 급식비를 내지 않는 반면, 유치원종일반 보조원은 급식비도 내고 있으며, 하모니의 시급도 오히려 유치원종일반보조원보다 더 높아 약 7,000원 정도라 이와 관련된 문제제기도 되고 있다.

“하모니는 정교사가 요구하면 무조건 해 주는 편이에요. 정교사가 해고하면 그대로 잘리기 때문에 하모니는 우리 사정은 고려대상이 안 돼요.”(O)

“오후에는 정교사가 있어도 결코 도와주지 않기 때문에 화장실을 갈 틈이 없을 때도 많아요. 하모니가 도와주는 곳도 있는데 안 도와주는 경우도 있어요. 그래서 혼자서 동동거리면 진행해야 해요.”(M)

“원래 정교사들이 책임을 져야 하는데 오후수업을 하면서 문제가 생기면 우리한테만 책임을 미뤄요.”(M)

바. 교육훈련

유치원종일반 보조원은 교육에 대한 수요가 높음에도 불구하고 교육기회가 없다. 이들은 유치원교사 자격증을 가지고 있음에도 불구하고 임용고시를 보지 않았다는 이유로 정교사가 받는 누리과정교육을 받지 못하며, 수업을 할 수 없도록 하고 있다. 따라서 유치원종일반 보조원에서 정교사가 될 수 있는 경력 개발의 기회가 부여되길 희망하고 있다. 오히려 사설 어린이 집은 누리과정을 배울 수 있는데 공립유치원은 오히려 기회를 부여하지 않고 있다. 방과후 과정에 대한 연수도 필요하다고 말한다. 초등돌봄교사도 15시간 미만 일하고 있음에도 불구하고 교육을 받고 있으나 유치원 종일반 보조원은 교육기회가 전혀 마련되지 않아 교육과정의 개발 및 변화를 시도하는 문제가 모두 개인에게 달려 있는 것으로 나타났다.

안전교육도 필요하다. 실제로 외부활동이 이루어지는 경우 안전교육을 충분히 받지 못한 경우 유아에 대한 관리가 충분히 이루어지기 힘든 경우가 있으며, 응급상황이 발생하였을 때 대처방안 교육 등이 필요하다.

사. 직무 만족도

유치원종일반보조원은 직무에 대하여 가장 불만스러운 것은 호칭이라고 한다. 경기도교육청의 유치원 방과후과정 운영계획에서는 호칭에 대하여 선생님이라 부를 것을 권장하고 있다. 그러나 현실에서는 유치원 정교사 자격증이 있음에도 불구하고 '보조원'이라는 명칭으로 인해 학생들과 학부모로부터 '교사가 아니다'라는 인식과 함께 일에 대한 자부심을 가질 수가 없다고 한다.

“방과후 시간을 시작하면 노래를 부르면서 시작하는데 ‘000선생님 안녕하세요.’ 이렇게 시작해요. 그런데 어떤 애가 ‘아니야! 선생님 아니야. 그냥 보조야. 보조,’라고 하는 거예요. 정말 너무 힘들었어요.”(N)

“한번은 정교사가 엄마들한테 보조라고 하니까 엄마들도 무슨 일이 있으면 저희들에게 상의하는 것이 아니라 정교사만 찾아요.” (N)

“우리는 유령 같은 존재예요. 교육청에서 오는 공지사향도 유치원선생님한테서 전달이 안돼요.”(M)

업무 호칭에 대하여 유치원종일반보조원들은 첫째 교사, 둘째 전담교사, 셋째 방과후 교육사를 제의하고 있다. 교사의 경우 채용 시 유치원정교사 자격증소지자를 대상으로 하기 때문에 실제로 임용고시를 치른 정교사는 아니라고 하더라도 교사로 서 불릴 수 있다고 말한다. 기타 안은 적어도 보조원이니 하는 명칭으로 인해 유치원 원아들과 부모들로부터 편파적 시선을 받고 있으므로 이를 해소하기 위해 호칭 변경은 필요한 것이라고 한다.

아. 산업재해 관련

유치원 종일반 보조원의 경우 본인이 업무를 하다가 발생하는 재해 보다 오히려 종일반 과정에서 원아에게 발생하는 재해에 대한 책임문제가 심각한 편이다. 대부분의 유치원에서는 원아들에게 재해가 발생하는 경우 종일반 보조원에게 책임을 전가하고 있다. 그러나 실제로 방과후 과정에 대한 실질적 책임은 유치원교사에게 있기 때문에 책임의 전가는 사실상 위법적인 문제가 있다. 그럼에도 불구하고 사고가 발생하는 경우 대부분 유치원종일반 보조원의 책임으로 전가하거나 대외적으로는 유치원에서 책임을 지더라도 유치원종일반 보조원에게 별도의 손해배상을 요구하기도 한다.

그러나 앞서서도 서술하였듯이 방과후 수업과정이 대체로 유치원종일반보조원 1인의 관리 하에 이루어지므로 사실상 3세에서 6세까지 통합반을 운영하면서 충분한 관리가 이루어지기 힘든 구조이다. 따라서 공식적인 책임을 가지고 있는 유치원 교사들의 보다 적극적인 업무수행이 필요하거나 아니면 유치원종일반보조원의 직무범위와 책임범위를 명확히 구분하고 그에 따른 보상을 해주는 것이 필요하다.

“얼마 전에 놀이터에서 아이가 다치게 되었어요 아이의 어머니가 와서 책임을 지라고 하고 병원비를 물어 달라고 했는데 원장님이 저한테 병원비를 책임지라는 거예요. 제가 왜 저야 되냐고 하니깐 네가 잘 못 돌봐서 발생한 일이니 네가 책임지라는 거예요. 너무 억울해요.”(O)

특히 안전교육을 받아 본 적도 없으며, 놀이터에서 사고가 나는 경우 정교사는 책임을 회피하며 모두 보조원이 책임을 지는 경우들이 많다고 한다.

자. 노사간 쟁점

유치원종일반 보조원의 가장 큰 요구는 호칭에 대한 문제가 가장 크다. 실제로 유치원종일반 보조원에 대하여 교사 자격증을 가지고 있지 않기 때문에 선생님이라는 호칭을 부르지 못하면 그 부분에서 대하여 노조는 인정을 한다. 그러나 방과후 종일반의 총괄책임은 유치원 교사이나 실질적으로 운영하고 있는 사람은 이들이며 아이들과의 관계에서 교사로서 리더십이 발휘되지 않는 경우 사실상 지도가 어렵다는 것이다. 따라서 이에 대한 명칭의 변경을 요구하고 있고 최소한 선생님이 아니면 보조라는 호칭은 변경해 줄 것을 요구하고 있다.

두 번째는 교육을 위한 환경을 조성해줄 것을 요구하고 있다. 실제로 유치원종일반 보조원은 병설인가, 단설인가에 따라 매우 근로조건이 달리 나타나고 있고 확실한 업무 분장이 되지 못한 채 유사직종, 또는 타직종과의 관계에서 업무 범위와 책임이 불명확하고 이에 따른 급여체계가 달리 나타난다는 것이다. 따라서 이와 관련하여 교육을 할 수 있는 환경과 조건, 그리고 임금체계 및 업무 분장에 대한 명확한 시스템을 갖춰 줄 것을 요구하고 있다.

“정말 수 십년 동안 아이를 돌볼 수 있다는 자부심으로 버텸었는데 유치원 교사의 성향에 따라 제 직무가 마구 바뀌고 잡무나 하는 사람으로 취급받는데 정말 괴로웠어요.”(M)

“왜 임금체계가 우리 내부에서도 들쭉날쭉인지 이해가 안 돼요. 유치원교사와 달리 운영비에 따라 마음대로 바뀔 것 같으면 무엇 때문에 유아교육과 출신으로 뽑는지 모르겠어요.”(M)

“유치원교사와는 같지 않더라도 수 십년의 경험과 노하우가 쌓인 것을 인정받을 수 있으면 합니다. 호칭이나 임금에서요.” (O)

아. 소결

유치원 종일반보조원의 경우에는 우선 교육청에 의해 직고용되어 무기계약직으로 근무하는 경우도 많으나 오히려 시간제 근로자나 기타 매우 다양한 근무형태를 가지고 있는 것으로 나타났다. 그래서 교육청의 지침에 따라 무기계약직으로서 처우를 받고 있는 경우도 많으나 시간제에 따라 임금체계도 매우 다양하게 나타났다. 시간제로

시간급을 지급하는 보조원도 많았으며, 이들은 대부분 6개월 미만의 단기 보조원을 채용하도록 하여 이들 간의 임금격차, 근로조건격차도 상당히 많이 나타났다.

둘째로, 유치원종일반 보조원의 경우 그 직무범위가 매우 모호하였다. 실제로 유치원 교사의 재량에 따라 이루어지고 있으며 계약서에는 유치원업무의 보조지도로 명기되어 있어 유치원정교사의 지침에 따라 오후 수업을 계획, 지도, 평가 까지 모두 하는 보조원이 있는가하면, 청소와 허드렛일을 하는 보조원도 있다. 그러나 대부분 누리과정이 끝나고 나면 오후의 프로그램을 혼자 수행하고 있는 것으로 나타났으며, 정교사는 원무실에서 행정업무를 하거나 개인시간을 가지는 것으로 나타났다. 문제는 원칙적으로 방과후 수업의 수당과 책임도 정교사에게 있어 이들이 프로그램과 진행과정에 나타나는 모든 것을 관할하게 되어 있다. 그럼에도 불구하고 보조원이 수행하고 있으며, 더욱이 과정수행 중에 사고가 발생하는 경우 보조원이 전적으로 책임을 지도록 하는 사례가 빈번하여 불만이 많은 것으로 드러났다.

셋째로, 유치원종일반보조원은 직무와 관련하여 가장 크게 상처받고 있다고 응답한 것은 보조원이라는 호칭이었다. 이들도 모두 유아교육과를 졸업한 자로서 비록 업무를 보조하는 위치에 있으나 실질에 있어 모두 교육을 하고 있으며, 그런 상태에서 호칭을 보조원이라고 불림으로써 직업에 대한 자긍심이 훼손되고 상대적 박탈감이 심각하였다. 따라서 호칭에 대한 개선을 강력하게 원하고 있었다.

넷째로, 교육훈련의 필요성을 제기하였다. 실제로 유치원정교사가 방과후 프로그램을 운영하지 않음으로써 대부분 보조원들이 프로그램을 만들고 있는데 이를 위한 교육과정 특히 누리과정에 대한 교육을 받길 원하고 있었다.

다섯째로, 업무량에 대한 보다 체계적인 관리가 필요하다. 유치원정교사의 재량에 의해 만들어지는 업무이다 보니 그 업무량도 천차만별이며, 대체로 방과전 누리과정은 연령별로 이루어지나 방과후 프로그램은 3세에서 취학전 아동이 한꺼번에 진행되는 경우가 많아 실제로 각 연령별 아동의 특징이 배려되지 못한 채 보조원 한명이 모두 관리해야 하는 상황이다. 따라서 업무량과 업무범위에 대한 제고가 필요하다.

제6절 특수교육실무사

가. 직무의 특징

특수교육실무사는 「장애인등에 대한 특수교육법」(2007년5월25일 제정)에 의거해 구성된 직종이다. 관련법 제28조 특수교육 관련서비스 제3항은 “각급학교의 장은 특수교육대상자를 위하여 보조인력을 제공하여야 한다.”라고 명시 되어 있다. 이들의 역할을 좀 더 분명히 규정하고 있는 시행규칙 제5조 보조인력의 역할 및 자격에서는 “법 제28조3항에 따라 학교에 배치되는 보조인력은 교사의 지시에 따라 교수학습 활동, 신변처리, 급식, 교내외 활동, 등·하교 등 특수교육대상자의 교육 및 학교 활동에 대하여 보조 역할을 담당한다.”라고 명시되어 있다. 보조인력이라는 법적 근거로 인해 일반적으로 이들을 “특수교육보조원”으로 호칭해 왔다.

교육부와 전국학교비정규직연대회의는 2013년부터 이뤄진 단체교섭 과정에서 직종 명칭에 대해 논의하는 과정에 ‘보조’나 ‘실무’라는 명칭이 비정규직 노동자들의 직 무만족도 저하를 가져올 수 있다는 이유로, 당사자의 의견을 존중하여 직종 명칭을 변경하기로 공감대를 형성하였다(배동선, 2014). 그러나 교육부는 여전히 ‘특수교육 보조원’이라는 직종 명칭을 사용하고 있다. 이에 비해 경기도교육청은 “교육실무직원의 자긍심과 책임감, 소속감 고양을 위해” 직종 명칭을 ‘특수교육실무사’로 변경하여 사용하고 있다.

경기도교육청이 2014년에 정리한 특수교육실무사 운영계획에 따르면, 특수교육 실무사들은 크게 3가지 직무를 담당하게 된다. 첫째, 개인육구 지원 활동으로 특수교육대상자의 용변 및 식사지도, 보조기 착용, 착탈의, 건강보호 및 안정생활 지원 활동이다. 둘째 교수-학습활동 지원이다. 학습자료 및 학용품 준비, 이동보조 교실과 운동장에서의 학생활동 보조, 학습자료 제작 지원 등으로 특히 통합수업이 이루어질 때 비장애인 학생들과 잘 융합할 수 있도록 돕는 활동을 전개하고 있다. 셋째는 문제 행동 관리 지원으로써 적응행동 촉진 및 부적응 행동 관리의 지원, 또래와의 관계형성 지원, 행동지도를 위한 프로그램 관리 등의 임무를 담당하게 된다.

〈표 5-32〉 특수교육실무사의 역할

개인육구 지원	➔	용변 및 식사지도, 보조기 착용, 착탈의 건강보호 및 안전생활 지원
교수-학습활동 지원	➔	학습자료 및 학용품 준비, 이동보조, 교실과 운동장에서의 학생활동 보조, 학습자료 제작 지원 등
문제행동 관리 지원	➔	적응행동 촉진 및 부적응 행동 관리 지원, 또래와의 관계형성 지원, 행동지도를 위한 프로그램 관리 등

출처: 경기도교육청(2014), “2014 특수교육실무사 운영계획”

특수교육에서 핵심이 되는 것은 통합교육과 개별화교육이라 할 수 있는데, “통합교육은 특수아동의 장애 유형, 발달 수준, 교사와 아동 비율, 일반아동의 준비도, 교사의 훈련 정도 등이 고려되어야 하며, 장소의 통합뿐 만 아니라 사회적 통합, 교육과정에서의 통합이 이루어져야 진정한 통합교육이라고 할 수 있다. 이를 위해서는 특수아동을 받아들이는 일반아동과 일반아동의 부모, 교사, 지역사회의 태도가 중요하다. 그리고 특수아동은 개인에 따라 필요로 하는 교육이 매우 다르기 때문에 개별화교육계획을 통해 각 아동의 장애 특성에 알맞은 적합한 교육목표, 교수방법, 서비스 등을 제공해주어야 한다.”(김동일 외, 2010) 이러한 통합교육과 개별화교육을 진행하는데 있어서 특수교육실무사들의 활동 가치는 매우 높다고 할 수 있다. 실제 특수교육실무사들은 학교 현장에서 특수교육대상 학생들이 학교생활에 적응하여 학습권을 보장받고 또래들과의 관계를 형성하는 등의 특정한 장애로 인한 학교생활에서의 차별을 받지 않고 평등하게 교육받을 수 있도록 어려움을 해소하는데 많은 도움을 주고 있다.

“국어 수학은 특수학급에 와서 하지만 나머지 교과는 일반학급에서 다른 아이들과 수업을 같이 하니까 거기서 생활할 수 있도록 돕는 거죠. 특수 선생님이 만들어주는 자료가 있으면 그거 가져가서 할 수도 있고, 매번 아이 수준에 맞게 과목마다 그렇게 자료를 만들기가 사실 쉽진 않잖아요. 그러면 저희가 들어가서 눈치껏 애한테 필요한 거를 해요. 색칠하기를 한다든가 아니면 조금 쉬운 말로 조그맣게 설명을 해준다든가 그런 역할을 하죠. 체육시간 갈을 때는, 예를 들어서, 공놀이 수업을 하면, 애가 휠체어를 타든가 하면 같이 못하니까 공을 가지고 저하고 던지고 받기를 한다든지... 아무튼 개네가 수업에 참여할 수 있도록 도와주는 역할이에요.”(P)

중증 장애아동들의 아이들 용변이나 소변을 처리하는 일부터 돌발행동을 저지하는 일까지 그림자처럼 붙어서 학교생활을 유지할 수 있도록 돕는 활동이 이들의 주요 직무다.

“2004년 학교에 특수교육에 대한 보조인력을 근무하게 하는 제도가 도입된 거 같은데, 교사들이 수업을 하려면, 애네들이 막 돌발행동하기도 하고, 교실이동도 자유롭지가 않으니, (보조인력이 필요하면) 여러 학부모들이 공동으로 추렴해서 비용을 냈던 거 같아요.” (R)

일반학교의 경우 학 학년에 한 학급이 특수교육 대상자를 위한 반이고, 한 학급 당 한 명의 특수교사들이 배치되고, 특수교육실무사는 학급마다 배정되지는 않는 경우도 있다고 한다. 교육청은 장애 급수별로 점수화하여 인원을 고정화시켜놓은 상황이다.

한편, 경기도교육청의 2011년 8월에 발간한 「특수교육보조인력 활용가이드북」에 따르면, 특수교육실무사들은 “교사의 고유 업무인 수업, 학생지도, 평가, 상담, 행정 업무 등을 대리할 수 없고, 학급 담임교사의 요청에 의해 학생지도를 보조”한다. 주요 활동에 대해서도 담당교사의 지와 감독 아래 업무를 수행해야 한다고 밝히고 있다. 특수교육보조인력에게 공문서 처리 등 교사의 고유업무나 교무실 및 행정실 업무 보조, 차 심부름, 화단관리 등 학교 전체 잡무 등은 부과해서는 안 되는 업무로 명시하고 있다.

나. 고용문제

2013년 교육감 직고용의 무기계약직 전환 당시 대상자 chd 976aud 중에서 765명만이 무기계약직으로 전환되고 이후 2014년에 36명이 추가되어 현재 801명이 전환되었다. 그러나 이러한 전환도 중증 장애학생 수 대비 약 11.9%에 불과하여 사실상 특수교육 교사의 수는 매우 부족한 상황이다.

〈표 5-33〉 경기도교육청 2014년도 특수교육실무사 배정 현황

[단위: 학급, 명, %]

지역명	학급수	학생수	중증장애 학생 수 ²³⁾		정원	배 정 인 원 ²⁴⁾			채용인원 ²⁵⁾	중증장애학생 수대비 채용인원비율
			학생수	비율		2013	2014	증감 인원		
유·초·중·고	5,092	14,676	6,132	42	773	623	626	3	886	14.4
공립특수 학교	296	1,690	1,448	86	203	56	80	24	95	6.6
사립특수 학교	374	2,240	1,702	76		86	95	9	122	7.2
소 계	670	3,930	3,150	80	203	142	175	33	217	6.9
합 계	5,762	18,606	9,282	50	976	765	801	36	1,103	11.9

※ 2014년 공립 특수학교 개교(새솔학교(김포)) 포함

※ 2014년 송민학교 의정부시 지원 6명 포함

자료: 경기도교육청(2014)

특히 일반학교 지역별 배정인원(유·초·중·고)을 살펴보면, 특수학급수 합계에 기초하면 약 35.5%가 무기계약직이며, 지역교육청 특수교육 운영위원회의 심의에 따라 선정된 학교에 배정 된 경우가 약 40%정도이다.

“저 같은 경우는 거의 한 세 번에 학교를 옮기면서 인제 무기로 전환된 케이스예요. 그래서 2년하고 또 옮기고. 같은 병설유치원을 끼고 있는 학교에 근무했는데, 유치원 2년, 초 등 2년. 유치원 2년, 뭐 이런 식으로 돌리시는 거예요. 무기를 안 해주시고. 그래서 결국은 자리가 없어서 나와서 탄 선생님 소개로 지금의 학교에 와서 무기(계약직)가 됐어요.”(P)

다. 임금과 근로조건

1) 임금과 복리후생

특수교육 실무사의 경우 그 인건비는 교육청 사업부서별 사업비(학교별 운영비)에

23) 장애인복지법에 의한 장애영역 중 지체·뇌병변·지적·자폐성장애의 장애등급이 1·2등급에 해당하는 학생수

24) 경기도교육비특별회계로 특수교육실무사 인건비를 지원하는 인원

25) 경기도교육비특별회계와 지자체 대응, 학교자체 예산 등으로 채용된 인원 전체(2013.10월 기준 +2014년 증원인원)

인원수별 인건비 항목을 별도로 표시하여 교부하고 있다. 즉 연봉일수 275일을 적용하고 있으며, 그 형태는 다른 무기계약직과 동일하다. 즉 전체 연봉일수는 275일로 계산하며 일당은 46,770원이며(2013년기준), 2014년에는 일부 인상되어 46,960원이다. 각종 수당 역시 다른 무기계약직과 동일하게 근속년수에 따라 3년, 5년, 등으로 일정금액이 추가 지급되고 있으며, 교통보조비, 가족수당, 그리고 맞춤형 복지비 등이 지급되고 있다. 이러한 임금 체계에 대하여 다른 무기계약직과 동일하게 특수교육실무사들은 방학중 임금이 미지급되는 것을 문제시 하고 있다. 물론 연봉일수에 연봉일액을 곱하여 전체를 12개월로 나누어 지급하고 있으나 연봉일수가 실제로 10개월에 준하므로 결국 2개월치의 임금은 없다고 언급한다.

“지금 현재는 275를, 저희는 연봉으로 해서 12개월을 275일 근무. 저희는 연봉이잖아요. 지금 연봉제인데, 뭐 1400 얼마예요. 그거를 275 곱하기 하루 일당을 해가지고 그게 나오는 게 연봉액수잖아요. 그 연봉액수를 나누기 12를 한 거예요. 근까 실질적으로 지금 저희가 받는 금액이 한 10개월치밖에 안 되는 거예요. 10개월이 채 안되죠.”(Q)

문제는 275일을 근무하는 것이 아니라 365일 근무하도록 방학 때에 별도로 겸직 허가서를 받아서 일을 하도록 한다는 것이다. 결국 실제근무일은 1년 12개월이라고 볼 수 있으나 방학 때에 아르바이트라도 하려면 겸직허가서를 받아야 한다는 것이다.

“방학 때 일하는 겸직 허가서를 또 받아야 되는 거예요. 겸직 허가서 받으러 가면 교장 선생님이 자리에 계속 계시는 거 아니잖아요. 또 그 날 맞춰서, 또 이러 이러한 일을 해야 된다고 또 일일이 말씀드려야 되고. 그런 부분에서 너무 비합리적인 거죠.”(P)

“방학 때 그러면 진짜 알바도 못해요.”(Q)

“일반적인 거로 최저급을 주면서 적용할 때는 니네는 공무원에 준하는 행동을 하고... (웃음)”(Q)

특히 문제는 연봉일수가 근속년수 고려하지 않은 임금수준이라고 말한다. 실제로 특수교육실무사는 그 숙련도가 매우 중요하게 부각되는 직종이므로 근속년수가 곧 경력과 숙련도를 설명하는 것이라 할 때 근속년수에 대한 고려가 필요하다는 것이다.

“정말 50 넘어서 10년 넘게 근무하신 분이, 월급이 정말 최저생계비에 준하는 월급을 받는데, 인제, 인제 들어와서 얘기 셋 되는 엄마들 하고. (박은미 : 저가 그러고 있지) 그러면

그 모멸감이나 그 수치심, 그 이런 게 있잖아요. 돈에 환산되지 않는다고 하지만 급여가 제 신분을 나타내 준다고 많이 느끼세요. 그러면 나는 여기 10년, 15년 뼈 빠지게 일해가지고 그 사람 반박에, 반도 못받는 경우도 생기죠. 그럴 경우에, 나 이거 뭐했나, 하는 그런 생각 왜 안드시겠어요.”(P)

“저희 인제 경력산정할 때 일 년에 두 번하잖아요. 교사들은 달달이 하잖아요. 자기네들 경력산정. 그 체제도 불합리 한 거죠. 경력산정 저희는 1년에 두 번하는데, 저 같은 경우는 4월 5일 입사예요. 그러면 9월 달 가야 인제 그 넘어가야 받는 거죠. 그 전에는 1년에 한 번 했을 때는 그 다음해에 가야 그 1년. 11개월은 못받는 거죠.”(P)

방학동안 늘해랑학교라는 형태로 특별활동을 진행하는 데 대부분의 학교는 별도의 예산이 책정되어 있지 않은 관계로 특수교육 지도사를 따로 채용하지 못하고 있다. 그래서 특수교육 실무사들에게 275일 근무를 요구하며 이 날짜를 채우지 못한 경우 방학때 나와서 근무할 것을 요구하는 경우가 많다. 그러나 이에 대하여 교육청에서는 별도수당은 학교 운영비를 통해 지급되어야 할 것을 지적하고 있으나 실제로 학교에서는 운영비가 적어 지급하기 어렵다는 등 갈등을 빚고 있는 것으로 나타났다.

“방학동안 특별활동으로 진행하는 늘해랑학교가 있는데, 거기도 돈이 없다보니 특수교육실무사를 따로 채용을 못하는 경우가 많아요. 그럼 날짜 수를 세서 니네가 나와서 하라고 해요. 작년에 275일 근무로 책정을 했으니까 275일을 못 채운 사람은 방학 동안에 그걸 채우라는 거죠. 교육청에 가서 면담도 하고 했는데 교육청에서도 학교 운영비로 당연히 수당을 줘야 한다고 하는데, 아직까지 못 받은 분들이 많아요. 교사들은 조금만 일해도 수당 다 나오는데, 너무 속이 상하더라고요.”(Q)

“특수교사는 호봉 수에서 한 호봉 높게 시작을 해요. 왜냐면 힘든 일을 한다고 해서 일반 교사가 만약에 9호봉부터 시작을 한다 그러면 이 사람들 10호봉부터 시작을 하는 거예요. 그래서 아예 매리트를 딱 주고 들어가거든요? 근데 저희 같은 경우는 전혀 없어요.”(Q)

급식비와 관련하여 예전에는 지원을 받았으나 지금은 급식비가 현물제공으로 변화되면서 현장학습 시 급식비가 지원되지 않고 있다.

“급식비 얘기가 나와서 말씀드리는데, 저희 특수같은 경우는 현장학습을 많이 나가요. 지원을. 그러면 급식비를 따로 냈잖아요. 냈는데 현장학습 나가선 저희가 돈을 또 내고 사먹어야 돼요.”(P)

특히 공제회도 문제가 되고 있다. 무기계약직이 되면서 교직원 공제회에 가입자격이 생겼고 최대 700구좌를 가입하는 경우 월42만원을 적립할 수 있다. 그런데 방학때 급여가 나오지 않는 경우 이를 본인돈으로 적립해야 하는 상황이 발생하기도 한다.

“교직원 공제회라고 저희가 들어가는 공제보험같은 게 있어요. 예. 거기에 저희가 무기로 전환되면서 가입자격이 생겼어요. 그래서 최대 700구좌로 해서 42만 원이에요. 넣을 수 있는 최대 액시점이. 근데 그거를 이제 방학 때 근데 이제 급여가 없으면 제가 인제도로 밀어 넣어야 되는 상황이 되고. 아니면 유예를 시켜주든지. 뭐 이렇게 돼야 되는 부분인데 아직 그거에 대한 확답이...”(P)

2) 근로조건

특수교육 실무사의 경우 장애아동을 돌보면서 그 숙련정도에 따라 학생들을 다루는 부분이 명확하게 달리 나타나고 있다고 한다. 특히 장애아동은 일반아동과 달리 돌발행동이나 예측하지 못한 양상들이 나타나며 이는 경험과 숙련에 따라 그 전문성의 정도가 반영될 수밖에 없다는 것이다. 따라서 이에 대한 충분한 경력으로 인정될 필요가 있다는 주장이다.

“근데 10년을 정말 아이들하고, 이렇게, 장애 애들을 돌보다 보니까, 느낌으로 재는 어떤 애라는 걸 알아요. 이렇게 정말 1년 한 사람하고 10년 한 사람하고 아이들 다루는 게 분명히 다를진대 그 경력을 인정 안 해주는 건 너무 심한 거 같아요.”(Q)

“정말 돌발행동 하고 그럴 때, 탄 사람들 다 무서워서 어른이고 학교 선생님이고 다 뒤로 물러서도, 우리는 제어하고 잡거든요. 그런 부분은 충분히 인정을 받아야 된다고 생각해요.”(Q)

근무조건과 관련하여 가장 문제가 되는 것은 다른 무기계약직과 동일하게 대체인력이 부족하다는 것이다. 특수교사가 일이 있어 빠지는 경우 대체인력이 보완하도록 조치가 취해지는데 특수교육 실무사가 빠지는 경우 대체할 수 있는 인력이 없다고 한다.

“기간제 특수교사 선생님이 수술을 받아야 되는데, 교사들은 일주일 빠져도 대체인력

다 보완해주면서 왜 특수교육실무사는 이런 게 없냐고 교육청에 민원 전화를 하셨대요. 우리가 아프면 대체할 수 있는 인력이 있어야 되는데 비용이 없다고 하니까... 그 문제가 커요.”(R)

특히 외출이나 출장을 하는 경우에도 별도로 지원되는 바가 없어 매우 어려우며, 휴가를 내고 와야 하는 상황에서 매우 불편하다고 한다.

“오늘도 출장비 올렸는데, 반려돼서 공가 달고 가라 그래서 공가 달고 왔어요. 교사들은 다 출장이예요.” (Q)

3) 업무량 및 과정

중증장애아동들을 돌봐야 하는 특수교육실무사들은 중노동에 시달린다고 호소한다. 특수교육실무사들은 장애아를 돌보는 것이므로 이들은 수업시간을 제외한 전체시간을 돌보아야 한다. 그래서 특수교사들은 수업을 제외하면 수업연구를 하든지 여유를 가질 수 있으나 특수교육실무사들은 언제 어느 때 돌발행동을 할지 모르고, 특히 다른 학생에게 피해를 줄 수 있기 때문에 한시도 긴장을 늦출 수가 없다고 한다. 특히 방과후 교실에 특수아동이 참여하는 경우 돌봄에 대한 책임은 특수교육 실무사가 가지게 된다. 따라서 업무량이 매우 과중하며 중노동이라 할 수 있다는 것이다.

“선생님들에게는 수업시수라는 게 있는데 우린 그것도 없어요. 한 반에 아이들이 4명이라고 해도 초등학교 수업이 보통 2시30분에 끝나면, 장애아들을 하루에 한 두 세시간씩만 지원을 해도 하루가 짝 차는 거잖아요. 그거 끝나고 교사들은 수업연구를 하든 어쨌든 좀 시간이 여유가 있기도 하는데, 저희는 정말 시간이 없어요. 점심시간에도 애가 언제 어느 때 돌발행동을 할지 모르는 거고. 밥 먹다가 책상치는 아이도 있고 다른 아이들한테 피해를 주면 안 되니까 점심시간까지도 자유롭지 못해요. 진짜 밥을 그냥 구겨 넣는다는 표현이 맞아요. 방과후 교실에 특수 아이가 만약에 들어가면 저희보고 지원을 하라고 해요. 오후에 퇴근 전까지.”

문제는 특수교육 실무사는 장애아에 대한 정보가 차단된 채 아침부터 그 학생이 집으로 돌아갈 때 까지 한시도 쉬지 못하고 긴장해야 한다는 것이다. 특히 장애아 부모와 특수교사는 통화를 통해 장애아의 사전정보를 충분히 공감하고 이에 따라 대처를 하는 반면, 특수교육 실무사는 특수교사로부터 정보를 듣도록 되어 있어 실제로 장애아에 대한 특이사항을 전혀 얻지 못하고 돌보아야 한다는 데 있다. 장애아의

문제행동은 반드시 선행사건이 있고 이것이 돌발행동으로 이어지는 데 이에 대한 원만한 업무 프로세스가 마련되어 있지 않으며, 특수교사의 재량에 따라 정보가 전달 되기도 하고 그렇지 않기도 함으로써 업무를 진행하는 데 있어 더욱 어렵게 만들어 진다고 한다.

“우리 아이들 문제행동이, 이전에 선행 사건이 있어요. 분명히. 근데 그거를 캐치를 못하면 애가 문제행동과 돌발행동으로 일어나는 거고. 고거에 조짐이, 선행사건, 예시가 올 때 딱 알면. 아, 오늘은 애가 좀 기온이 낮다든지, 비가 온다든지 아니면 집에서 잠을 잘 못 잤다든지. 이런 정보가 있으면 통합 들어갔을 때 굉장히 수월하거든요? 근데 선생님하고 저기 학부모는 통화가 돼요. 근데 저희는 상담, 통화 일절 거절이거든요? 그러면 또 선생님이 깜빡 잊고, 뭐 고의는 아니지만 깜빡 잊고 말을 못했다. 그러면 애 컨디션에 대해서 순간적으로 캐치해야 되는 부분이잖아요.”(P)

“3월 말이나 4월초에 열리는 (특수학급에서 이루어지는) 학부모 간담회에서. 이제 간담회도 배제시키는 분이 많대요. 인사만 시키고 나가 주세요. 각 담임, 통합선생님이랑 저희 특교교사랑 학부모랑, 셋이서 간담회 할 때. 얼렁얼렁 듣는 거예요. 빨리 빨리 들어야 돼요. 안 그러면 제가, 특교가 이렇게 앉아 있는 거 별로 좋아하지 않아요. 그래서 사진 찍어주고 이렇게 하면서, 뒷정리하고 이러면서”(P)

“투입이 돼도 정말로 수당이라도 받으면 덜 억울하죠. 사람이... 어쨌든... 내가 한 것만큼, 아니 내가, 내 일이 분명히 끝났는데 또 투입이 된다고 하면, 거기에 대한 상응되는 보상을 해주면 그래도 마음은 좀 덜 상하는데. 정말 무슨 기계마냥, 8시간 근무면 8시간 풀로 돌리는 기계가 어딴데요. 조금, 정말... 쉬어야지 사람이. 정말 기계도 아닌데.”(Q)

특수교육에는 개별화교육 지원팀이 만들어져있다. 새로운 장애아가 입학하거나 또는 새학년을 올라갈 때 장애아들의 원만한 적응을 위하여 학교장, 특수교사, 그리고 원적 학급교사, 일반 담임교사로 구성된다. 이 모임에 일부 특수교육 실무사가 들어가기도 하지만 대체로 특수교사는 이들 실무사가 들어오는 것을 꺼려하여 들어가지 못하는 경우가 대다수이다. 실제로 특수교사 외에 장애아를 가장 근접거리에서 돌보는 것은 실무사이므로 반드시 포함될 필요가 있음에도 불구하고 특수교사들의 지시에 따르고 지원업무라는 이유로 배제되는 것은 비합리적인 것이라 지적한다.

“장애아들의 정보를 사실상 우리가 가장 많이 알고 있어요. 상담은 기본적으로 교사가, 특수교사가 학부모하고 하는 게 기본이겠지만. 그래도 학교에서 일어나는 패턴을 알려면

우리도 들어가서 같이 협의를 해야 되는데 그거를 인제 배제시키는 경우가 참 많아요.”(Q)

“사실 우리는 특수교사가 없는 상황일 경우가 더 많거든요. 그럴 때는 우리가 애를 어떻게 지도를 할 것인가 하는 거는 애에 대한 정보가 굉장히 중요한데, 그거를, 막 자기네들 특권이라고 생각하는지, 거기에 우리를 넣어주는 걸, 싫어 하더라구요.”(Q)

또한 특수교육실무사에게 대하여 통학차량 지원업무, 방과후학교나 돌봄교실 지원 등 애초 정해진 업무 외의 추가업무를 별도의 수당지급도 없이 요구하는 경우 발생하고 있는 것으로 파악되었다. 돌봄교실과 방과 후 교실이 확대되면서 장애학생의 참여도 높아지면서, 특히 돌봄교실과 방과후교실에 투입 강요행위 되면서 업무량이 과다해졌다. 교사의 경우 근무시간 중이라도 방과후 수업 등에 지도를 하면 별도의 수당이 지급되는 반면 교사나 강사와 달리 특수실무사에게는 별도의 수당이 지급되지 않는다. 이 또한 개선되어야 할 문제라 보인다.

“2시 반에 수업 끝나면 너다운이 되는데, 돌봄까지 들어가라고 하니...수업 끝나자마자 우리 애들이 방과후 돌봄교실에 들어가는 경우가 있고, 보통은 특수방과후를 하는데, 하루에 두시간 정도 해요. 그거까지 지원을 하면 아침부터 퇴근시간까지 쉬는 시간도 없이 뽕뽕 도는 겁니다. 교육청에서는 들어가지 말라고 하는데, 들어갈 것을 요구하는 학교도 있어서 쉽지 않아요.”(Q)

4) 전보 관련

전보는 다른 무기계약직과 동일하게 교류 및 전보의 형태로 이루어진다. 교류는 학교간 교류는 아니며 교류희망지를 관할하는 교육장과 협의하여 교류할 수 있다. 그러나 대부분의 무기계약직들이 거주지역내에서 근무하길 원하므로 사실상 교류에 대한 상호교류 방식에 대해 부정적이다. 특수교육 실무사도 예외는 아니어서 실질적인 전보에 대한 수요는 그리 없는 편이다. 사실상 비정규직 노동자에게는 학교 간 이동(전보)는 해고와 유사한 충격이 발생되므로 불가피한 경우로 제한하고, 전보로 인한 생활상의 불이익이 최소화되도록 당사자의 의견을 반영하고 원거리 발령 우선 원칙이 확립되어야 바람직하다 할 수 있다(배동선, 2014).

라. 동일 및 유사직종 내 정규직과의 차이

경기도교육청은 특수교육실무사들의 업무매뉴얼에서 특수교사들의 지시와 감독을 받아 장애아들에 대한 지도 행위를 해야 한다는 점을 명확히 하고 있다. 특수교사들의 관리, 감독을 받기 때문에 이로 인한 갈등이 적지 않은 편이다. 예를 들어 특수교육실무사 명칭 변경과 관련해, 특수교사들은 여러 경로를 통해 불편한 감을 공개적으로 표현하기도 하였다.

다른 직종 무기계약직들은 행정실이나 교장, 교감 등 학교하교의 갈등인데 비해 특수교육실무사는 특수교사와의 갈등이 심한 편이라고 한다.

“월반에 수업이 없어서 비는 시간이 있는데, 그러면 저희가 갈 수밖에 없는 게 특수교실인데, 가면 뭐 눈치를 준다든가... (우리) 자리가 명확하질 않으니까...(특수교육실무사) 선생님들이 그거 때문에 마음고생들을 많이 하죠.”(Q)

이렇게 특수교사와의 관계가 갈등이 발생하는 것은 특수교사실무자의 직무와 연관이 있다. 특수교사는 수업시간에만 장애아를 만나게 되지만 특수교사 실무자는 하루 종일 장애아와 시간을 함께 하기 때문에 그 진행상황과 모든 것을 공유하기가 쉽다고 한다. 특히 특수교사와 일반교사와의 관계에서도 특수교사와 일반교사는 교사로서 상호 독립된 직무를 수행하나 특수교사 실무자는 일반 수업에서도 장애아의 원활한 수업진행을 위해 참관하는 경우도 많고 이로 인해 학교 내에서 접촉부면이 더 넓게 존재할 수 있다. 그럼에도 불구하고 특수교사의 지휘를 받아야 하므로 이와 관련한 보다 체계화된 매뉴얼이 필요하다.

“솔직히 저희도 (학교에서) 유령 같은 존재지만 특수교사도 일반 선생님과는 달리 소수이잖아요. 그래서 진행상황을 잘 몰라요. 저는 통합수업 지원을 들어가니까 선생님하고 친할 수밖에 없고, 그래서 잘 지낼 수밖에 없어요. 서로 잘 배려하는 입장에 서야 되는 거예요.”(Q)

“현장학습 가면 같이 봐주잖아요. 뒤에서 이렇게 따라가서 지원역할을 하니까. 그러면 제가 지원 들어가는 그 반은 선생님이 부러우시네요. 왜냐면, 뒤에 든든한 선생님 한 분이 지원을 해주니까.”(P)

“다른 일반 선생님들은 저한테 그래요. 누구누구 껌딱지라고. 하루종일 붙어다니니까.

정말 똑같이, 매일 손 붙잡고 다녀야 되고 점심시간이고 뭐고 같이 다니니까. 개 일거수 일투족을 사실, 우리가, 특수교사는 특수교실에 내려왔을 때 국어 수학만 수업을 하지만. 저희는 거의 매일을 쫓아다녀야 되는 거고, 개에 대한 행동 그런 거는 우리가 사실 더 많이 알아요.”(Q)

“기본적인 거 아이들에 대한 정보는 같이 공유를 해야 되는데. 특수교사는 그게 무슨 특 급비밀인 거 마냥. 우리하고 선을 긋더라고요.”(Q)

“학부모님들이 학생상태에 대해 문자를 자주하면 그걸 싫어해요. 그래갖고 내가, 엄마 들한테 문자 오거나 전화 오면, 특수 선생님들은 무슨 자기 엄청난 특권인 것 마냥 공유 하는 걸 별로 안 좋아해요.”(Q)

특수교육 실무사들이 무기계약직으로 전환된 이후 그래도 변화는 있었다고 한다. 기존에는 특수교사에 의해 배치서가 작성되고 그 결과에 따라 고용계속여부가 결정 되었으나 이제는 그런 부분에 대한 압박이 사라지고 순환보직이 가능하므로 관계가 많이 개선된 측면이 있다고 한다.

“무기로 전환되면서 특교 선생님의 인제 그런... 뭐라, 언행이나 그런 부분에서 약간의 차이를 보이죠. 왜냐? 그 전에는 당신이 배치서를 어떻게 쓰느냐에 따라서 달랐거든요. 근데 지금은 자기가 그걸 못쓰든 잘 쓰든 내가 자리가 없어도 우리 순환보직 되는 거잖 아요. 그러니까 서로에 대한 약간의 배려는 나오는 거죠.”(P)

마. 타직종과의 관계

특수교육실무사들의 요구는 학교의 일원으로 인정받기를 원하고 있다. 학교 비정규직들이 가장 중요하게 요구하는 것 중 하나다. 실제로 특수학급 자체가 일반학교에서는 특별취급을 받기 때문에 관련된 교사들조차도 존재자체를 크게 인정하지 않고 있는 분위기며, 그에 따라 특수교사나 특수교육 실무사 모두 학교의 중요한 일원으로 대우받지 못하는 실정이다. 예를 들면 성과급의 지급도 특수교사나 보건 쪽 은 지급되지 않는다. 따라서 특수학급에 대한 일정한 편견을 없애는 것이 보다 중요한 일이라 설명한다.

“특수학급 자체가 섬같은 존재예요. 근까 학급, 학교에서, 특수학교는 안 그런데 일반학교 안에서 특수학급은, 약간... 그래도 지금은 선생님들의 인식 안 그런데... 예전에만

그래도... 지금도 많이 그래요. 선생님들 자체가 조금, 자기 존재자체가 그 분들도 잘 인정을 못 받으니까.”(Q)

“성과급을 줘도 특수하고 보건이랑 그런 쪽은 아예 아무리 수업 잘해도 의미가 없어요. 제가 옆에서 볼 때 안타까워. 이분들 고생하시는데. 그런 거에서 벌써 불이익을 받고 하니까 이분들도 상처가 있어요. 제가 옆에서 보니까.”(Q)

“일반교사들은 자기네들끼리 뭐 도시락 맞추잖아요. 그러면 저희 것도 물어보고, 저 돈 안내는 것도 아닌데 같이 맞춰주면 되잖아요. 자기네들끼리 싹 식당이면 식당 정해서 가고 저희는 멍 떨어뜨려놔요. 그러면 저는 진짜, 그 말따나 김밥 한 줄, 그걸로 애들 보는데 처량하게 그 개랑 나랑 이렇게 떼우는 거예요. 그런 부분에서도 저희 존재가치가 느껴지시나요?”(P)

바. 교육훈련

장애아들을 돌보고 돌출행동 등을 막아야 하는 특수교육실무사들에게는 지속적인 교육훈련을 통해 직무향상을 시도해야 한다. 그러나 교육이 늘 방학 중이 아닌 때 이루어져서 참석자체가 불가능하였다. 최근에는 방학 때 교육이 이루어지면서 참석 가능하게 되었다.

특수교육의 질 향상을 위해 고유업무 보장과 교육연수 강화 필요하다. 필요하다면 정규수업으로 수업시수 기준 책정도 필요하다.

교육의 내용은 장애아의 특성, 유형과 대처방안에 대한 보다 심도 있는 커리큘럼이 만들어지고 교육이 이루어 졌으면 하였다. 그러나 10여년 간 교육내용의 질적 개선이 이루어지지 못하고 있으며, 최근에 심화교육을 요구하여 좀 더 발전된 교육을 받을 수 있었다고 한다. 계속 심화교육이 필요하다는 입장이었다. 부실한 교육연수 제도를 개선하고 장애학생의 학교생활 지도 등에 대한 다양한 교육연수가 필요하다. 아예 「장애인 등에 대한 특수교육법」 시행령 제25조 2항에서도 교육연수를 의무로 규정하고 있다.

“처음에는 방학 중이 아닌 교육이 대부분이었어요. 그러면 학교장이 애들 있는데 어떻게 가려고 그러냐고 해서 못 오는 선생님들도 많았죠. 그래서 방학 때 (교육) 해달라고 막 요구를 해서, 작년에 처음으로 울곡 연수원에서 여름방학 때 교육을 받았어요.”(P)

“저희는 아이들하고 같이 행동을 해야 되는 거기 때문에. 사실 교육, 아이들 장애특성이 라든지 장애유형이라든지 그런 거를 정확히 알아야지 저희가 대처를 할 수 있고. 돌발상황에 대처할 수 있는 부분이 사실 역량이 키워져야 돼요.”(P)

“제가 10년 동안 꽤 연수를 많이 받았는데 항상 내용이 거의 같았어요. 저희는 좀 요구하는 게, 좀 더 인제, 좀 심화된 거를 요구해서 했다 그래도 작년에 울곡연수원 가서 받았는데도, 그렇게 크게, 그래도 크게, 그 전보다는 나아졌는데.”(R)

사. 직무만족도

특수교육실무사들의 직무만족도는 무기계약직으로 전환되면서 상당히 개선된 측면이 있는 것으로 파악된다. 무기계약직 이전에는 고용계속권한이 특수교사에 의해 결정되었기 때문에 직무에 대한 만족을 고려해 볼 여지가 없었으나 무기계약직으로 전환된 이후 특수교사와의 종속적 관계가 상당히 개선되었다고 한다. 그래도 특수교육실무자에 대한 자부심은 예나 지금이나 매우 크다고 한다.

다만 무기계약직의 경력개발기회가 없고 특수교육실무사에서 승진할 수 있는 경로가 없어 장기근속을 할수록 동기부여가 되지 못하는 측면이 있다고 한다. 그리고 학교 내에서 아직도 충분한 일원으로서 대우받지 못하는 측면이 있다.

“주변에서 보는 시선이나 인격적인 뭐 이런 대우 때문에 이 일을 하려고 왔다가도, 정말 내가 이 대접 받으려고 이 일을, 이 월급 가지고. 이건 아니다 싶어서 이직하신 경우도 있으시죠.”(P)

“제가 처음에 채용될 때도 그 교장 선생님이 하신 말씀이, 어우 선생님 이거 봉사정신으로 해주셔야지 돈 가지고 하면 안됩니다, 그러시더라고요. 우리 본인들 자체는 학교 밖에서의 시선은 괜찮아요. 근데 그 학교 내에서의 시선이 안 좋을 때가 많아서.”(Q)

“보통은 보조라 하면 위에 최상위에 올라갈 수 있는 길이 있어요. 근데 우리는 특수교사가 아니면 그 위에 어떻게 올라갑니까. 우리가 보조에서 보조로 진짜 정년퇴직 하는 거지. 그게 없잖아요. 법에 묶여서. 그러면 경력이라도 인정해 주고 정당하게 인격대우를 해주든지.”(Q)

아. 산업재해

특수교육실무사들의 산업재해는 주로 장애아와의 과정에서 발생한다. 실제로 장애아들의 행동은 일반인으로서로는 예상하기 힘든 돌출 행동이 많고 체력적으로 아동이라 하더라도 상당히 무게가 나가 감당하기 어려운 경우들이 많다. 이로 인해 다치기도 하고 물건이 파손되는 경우도 허다하다고 한다. 그러나 이에 대한 보상은 전혀 없다. 그렇다고 개별적으로 보상하는 것도 한계가 있으니 좀 더 체계적인 지원이 필요하다.

“저 같은 경우는 안경을 거의 30년 이상 썼는데. 이게 막 날아간 게 수차례예요. 근데 안경 하나 비용이 장난이 아니잖아요. 근데 애가 이 걸 일부러 날리겠어요? 하다보니까 또 저도 이렇게 방어를 하다 보니까 이게 날라... 그래서 제가 라섹(수술) 했잖아요.”(P)

“이렇게 하면, 머리채, 저도 이렇게 한웅큼. 안경 하면서 팍 잡아 뜯으면, 어우 애들 아구 힘 써요. 이렇게 하면 벌써 여기 머리 한 웅큼 나오고. 특수교사들도 그런 걸 겪어요. 우리만 겪는 게 아닌데. 그래서 그분들은 (일반교사 보다)한 호봉 높여서 책정해서 받으시잖아요. 그럼 우리도 그에 준하는 수당이 있어야 되는 거죠. 당연히.”(Q)

자. 학교 내 노사관계

특수교육실무사들의 노사관계에서 주요쟁점은 다른 무기계약직과 동일하게 경력을 인정받을 수 있는 호봉제에 대한 요구와 더불어 식비를 청구하고 있다. 특히 특수교사의 경우 일반교사와 대비하여 별도호봉이 책정되고 있으므로 이와 관련한 보조강사수당의 문제도 제기된다.

문제는 특수교육 실무사의 경우에도 대체인력이 부족하여 조합활동을 하기도 힘들며, 특히 학교장이나 교감과의 관계에서 그리고 실장과의 관계로 갈등이 촉발되고 있다. 실제로 이러한 문제는 다른 무기계약직도 마찬가지이다. 기본적으로 인사채용 및 근로계약종료에 대한 권한은 교육감에게 있지만 실질적인 관리는 각 학교에 의해 이루어지므로 조합활동에 대한 이해가 부족한 학교에서는 언제나 불필요한 갈등이 속출된다.

“작년에 저희가 경기도에서 이틀 파업을 한, 파업했잖아요. 제가 아침에 엄청 일찍 출근

을 하는데 교감 선생님 앓아 계시더라고요. 교감선생님이 ‘그렇게 요구할 게 많냐고, ‘무기계약직 해줬으면 됐지.’라고 하셔서 교감선생님 저희가 왜 갔는지 아세요? 그랬더니 왜 갔는데? 그래서 내가, 밥값 달라고 갔어요. 그랬더니, 뭐 소리야? 교감선생님 저희 밥 값 못 받아요. 그랬더니, 왜 밥값을 못 받아? 그래서 내가, 아휴 교감선생님. 그니까 교감선생님 모르시고 그러시는 거 아니냐고.”(Q)

“단체협약에 그렇게 돼 있으니까 ‘정당하게 요구하세요.’라고 해도, 가서 그렇게 강하게 내 의견 어필 할 수 있는 분이 사실 별로 안 계세요. 일단 얘기를 하면 그건 싸우는 분위기가 되는 거니까 실장하고 싸워야 되고. 그러잖아도 주눅 들어 있는데. 그냥 믿고 기댈 수 있는 게 이제 노조죠. 노조에 전화를 하면 상근자들이 전화통화를 한다거나 해서 해결을 하는 거 같아요.”

“학교에서 부당하거나 아니면 내가 이런 애로사항이 있을 때, 거기에 대해서 인제 상담을 할 수 있는 상담창구가 좀 마련됐으면 좋겠어요. 학교에서도 아이들 상담해주시잖아요. 저희도 당연히 몇 십년을 근무를 하고 하는데 그런 창구가 있어야 되지 않을까 하는 그런 걸 좀 많이 느껴요...각 지역 교육청마다 좀 해주셔서 이렇게 그 지역에 맞는, 이제 그런 게 좀 이루어졌으면 좋지 않을까요.” (P)

차. 소결

특수교육실무사들에게 있어서 무기계약직 전환 이후 가장 큰 변화는 2년마다 재계약을 하지 않아도 된다는 불안감이 많이 해소된 것이다. 다른 직종에 비해서도 이들은 2년마다 한번 씩 학교를 옮겨야 하는 것이 당연하게 받아들여질 정도로 고용불안감이 매우 높았다. 학교에 배정되는 특수교육 대상 아동들의 수가 예측 가능하지 않기 때문에 인원 변경에 대한 불확실성이 학교가 이들을 고용 보장하지 못하도록 하는 배경이 되었기 때문이다. 교육감 직고용 후 고용불안감이 사라진 것은 아니다. 여전히 학교에 배정되는 특수교육 대상 학생 수에 따라 인원 조정 가능성이 있으며, 이는 학교 간 배치전환, 전보 등의 문제를 야기하는 요인이 되고 있다.

특수교육실무사들은 특수교사들과의 갈등이 심한 편인데, 일반학교의 경우 이들이 소수인원이어서 더더욱 그 갈등이 심한 것으로 보인다. 학교에서 특수학급은 “섬 같은 존재”여서 같은 교사임에도 불구하고 일반 교사들과 섞이지 못하면서 특수교사들은 소외감을 많이 느끼는 편이어서 일반 학급을 오가며 교사들과 친분을 쌓는 특

수교육실무사들에 대해서도 못마땅하게 생각하는 면이 커 인간적인 갈등이 더 커지고 있다.

채용 조건에서 고졸 이상자가 지원할 수 있도록 되어 있으나, 교사자격증을 가진 사람을 우선 채용하도록 되어 있어 특수교육실무사 중에는 보육교사 자격증, 교사자격증 등을 가진 사람도 있어, 상대적인 박탈감을 더 많이 느낀다고 할 수 있다.

이번 연구에서 인터뷰를 실시한 9개 직종과 비교하여 특수교육실무사가 가지는 가장 큰 특징은 수업시수를 둘 것인가를 두고 문제가 제기된다는 점일 것이다.

이들은 수업을 실행하지는 않으나, 장애아들이 일반 학급에 들어가 수업하는 통합학습이 이루어질 때 한명 한명 아이들과 함께 수업에 들어가 아이가 수업에 적응하고, 다른 학생들과 융합할 수 있도록 돕는 역할을 하고 있기 때문에, 거의 쉬는 시간 없이 수업에 투입되고 있는 실정이다. 일반적으로 교사들은 일주일 수업시수에 따라 하루 일정을 짜게 되는데, 중간 공강이나 휴식 시간 등이 고려되는 반면, 특수교육실무사들은 이들의 휴식 시간 등이 별로 고려되지 못하고 있는 것이다. 한결같이 적정한 수준의 수업시수를 뒤야 한다는 문제제기가 강력히 제기되고 있다.

교사들과 달리 돌봄교실이나 늘해랑 같은 별도의 수업에 들어가 지원하게 되어도 수당도 받지 못하는 상황이 이들을 더 어렵게 만들고 있다. 특수교사들이 방과후 수업을 하게 되면 별도의 강사수당이 부여되는데 비해 보조업무에 대해서는 수당이 지급되지 않아, 이로 인한 차별감을 많이 느끼고 있는 것이다. 특수교육실무사들이 수업을 진행하는데 있어서 보조적인 역할을 한다면, '보조강사 수당' 신설 등 이에 대한 적절한 보상에 대한 검토가 필요할 것으로 보인다.

제6장

학교 무기계약직 고용에 관한 법적 검토

제1절 무기계약직 전환에 따른 노동법 적용 관계

제2절 학교 무기계약직 고용형태에 관한 제도
개선방안

제6장

학교 무기계약직 고용에 관한 법적 검토

제1절 무기계약직 전환에 따른 노동법 적용 관계

1. 노동법 적용의 당사자: 근로자와 사용자 지위의 구성

가, 무기계약직 근로자의 법적 지위 - 일반 근로자

학교의 기간제 근로자들이 무기계약직 근로자로 전환됨에 따라 노동법 적용 관계에서 그 지위가 변하게 되었다. 「기간제및단시간근로자 보호법」의 적용 대상에서 벗어났으며, 근로관계 종료와 관련하여 「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한)와 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)의 적용을 받게 된 것이 큰 변화일 것이다.

사실, 근로계약의 존속 기간을 정하지 않았다는 것을 나타내는 ‘무기계약직’은 일종의 고용형태라고 할 수는 있지만, 노동법의 적용 관계에 영향을 미치는 근로조건을 의미하진 않는다. 예를 들어, 기간제 혹은 단시간, 파견고용과 같이 특별한 비정규직 보호법의 적용 대상으로 된다면, 근로기준법의 일부 조항에서 배제되거나 제한적으로 적용 하는 등의 고용상의 지위는 아니라는 것이다. 또한 학교의 무기계약직은 ‘교사’ 또는 ‘공무원’과 같이 노동법이 아니라 다른 법률이 먼저 임금, 근로시간, 기타 근로조건을 규율하는 특별한 제도적 지위를 나타내는 것도 아니다. 법률상 사용자가 지방정부의 기관이라는 특수성은 있지만, 학교 무기계약직 근로자는 민간인 신분이며, 일반 노동법이 전면 적용되는 근로자 지위에 있는 것이다. 학교의 무기계약직 고용관계는 사용자의 직접고용, 1일 8시간 1주 40시간 근로가 예정된 전일제 고용 그리고 기간의 정함이 없는 고용을 내용으로 하고 있다. 즉, 노동법의 적용 측면에서 보면, 무기계약직 근로자는 일반적으로 말하는 ‘정규직’ 근로자와 같은 조건에 있는 것이다.

(정규직) 근로자		(비정규직) 근로자
직접고용	↔	파견고용
전일제 고용	↔	단시간 고용
기간 없는 고용	↔	기간제 고용

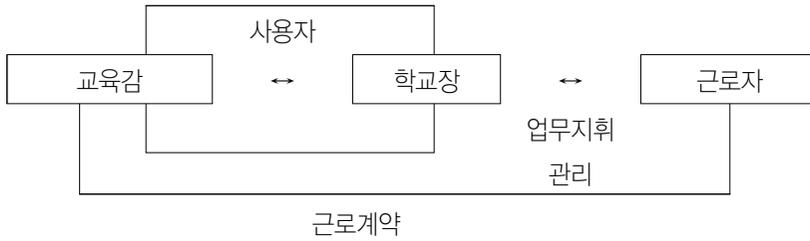
무기계약직 근로자는 임금을 목적으로 지방정부의 기관과 근로계약을 맺고 학교에서 노무를 제공하는 민간인이며 근로기준법과 노조법상의 근로자 지위를 갖는다. 따라서 사용자로서 지방정부의 기관은 원칙적으로 근로기준법, 노동조합 및 노동관계조정법, 산업안전보건법, 근로자참여법, 산재보험법 등의 규정을 이행하고 준수해야 한다.

나. 무기계약직 고용과 노동법상 사용자 지위의 구성

교육청 직접고용 정책으로 전환하면서, 무기계약직 고용관계에서 노동법상 사용자 지위는 단위 학교장에서 교육감으로 바뀌게 되었다. 따라서 교육감이 근로계약의 당사자이며 노동법상 사용자로서 근로기준법의 근로기준 준수와 노조법의 단체교섭 의무 당사자인 것은 논란이 없게 되었다.

그러나 단위 학교장이 노동법상 사용자책임에서 완전히 벗어나는 것은 아니다. 그 이유는 첫째 단위 학교장의 인사결정권이 여전히 유지되고 있으며, 두 번째는 노동법의 사용자 지위 규정 때문이다. 우선, 실태조사에서 보면, 단위 학교장은 무기계약직 근로자의 채용, 징계와 평가, 근로조건 면에서 일정한 권한을 행사하는 관리자 지위에 있음을 알 수 있다. 교육감이 근로계약의 당사자이며 최종 인사권자이긴 하지만, 무기계약직 근로자가 업무를 수행하는 과정에서 직접적으로 지휘 감독을 하는 당사자는 관리자인 학교장인 것이다.

다음으로, 근로기준법 제2조 제2호는 '사용자란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자'라고 정하고 있다. 이에 따르면, 학교장은 '그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자'에 해당하는 지위로서 법률상의 사용자 지위에 있는 것이다.



학교장의 법률상 사용자 지위는 「경기도교육청 교육실무직원 채용 및 무기계약직 전환 등에 관한 조례(2013)」에서도 확인할 수 있다. 그 조례 제8조는 교육실무직원의 채용을 채용기관의 장에게 위임하고 있는데, 제2조 2호에 따르면, 채용기관에 속하는 각급 기관에는 공립학교가 포함되어 있다. 조례에 따르면, 채용기관은 교육실무직원의 채용 또는 전보, 교류 등의 인사를 실시할 수 있는 각급 기관을 의미한다. 이와 같은 학교장의 지위는 일반 노동법의 영역에서는 법정 사용자가 되는 요소를 갖추고 있는 것이다.

제8조(채용) ①교육실무직원의 채용은 채용기관의 장에게 위임한다.

제2조(정의) 2. “각급 기관”이란 경기도교육감(이하 “교육감”) 소속 본청의 과담당관, 직속기관, 지역교육청 및 공립학교를 말한다.

8. “채용기관”이란 교육실무직원이 채용 또는 전보나 교류 등에 따른 인사를 실시하는 각급 기관을 말한다.

학교장이 법정 사용자로서 책임을 질 수 있는 사항은 대표적으로 근로기준법 제23조(해고 등의 제한), 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한), 제40조(취업방해의 금지) 등이 있다.

특히 제23조 제2항과 제40조 위반의 경우에는 별칙 제107조가 적용되며, 교육감은 제115조 양벌규정에 의해서 함께 처벌될 수 있다.

[제23조(해고 등의 제한)] ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.

② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

[제40조(취업 방해의 금지)] 누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니 된다.

[제107조(벌칙)] 제7조, 제8조, 제9조, 제23조제2항 또는 제40조를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

[제115조(양벌규정)] 사업주의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 해당 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 제107조, 제109조부터 제111조까지, 제113조 또는 제114조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 사업주에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 사업주가 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

노조법의 단체교섭 관계에 있어서도 학교장은 사용자 지위에 있다. 인사 및 근로조건 결정의 최종 결정권자는 아니지만 학교장은 근로조건의 결정에 일정한 권한이 있으며, 학교에서 노무를 제공하는 근로자의 노동조합 활동에 실질적인 영향을 줄 수 있는 지위에 있기 때문이다. 근로기준법과 마찬가지로, 노조법 제2조 제2호는 '사용자라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자'라고 한다. 따라서 학교장은 노조법 제81조의 부당노동행위와 제92조 단체협약 조항 위반에 따른 벌칙의 주체가 될 수 있다.

[제81조(부당노동행위)] 사용자는 다음 각 호의 ... 행위를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가

그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.

3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.
5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

[제92조(벌칙)] 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

2. 제31조제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 내용 중 다음 각목의 1에 해당하는 사항을 위반한 자
 - 가. 임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항
 - 나. 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항
 - 다. 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항
 - 라. 안전보건 및 재해부조에 관한 사항
 - 마. 시설·편의제공 및 근무시간 중 회의참석에 관한 사항
 - 바. 쟁의행위에 관한 사항

2. 「근로자참여법」에 따른 노사협의회 설치와 구성

가. 노사협의회 설치를 위한 기준 단위

학교장이 그 권한 범위에서 노동법상 책임을 부담하는 사용자 지위에 있는 것은 명백하다. 그러나 교육감은 직접고용의 당사자인 사용자로서 그 책임이 면해지는 것은 아니다. 교육감의 사용자 지위가 갖는 더 중요한 의미는 노동법의 적용 관계에서 기준단위인 ‘사업 또는 사업장’의 범위라고 할 수 있다. 왜냐하면, 일부 노동법 규정은 상시 근로자 수를 기준으로 해당 사업 또는 사업장에 그 적용이 제한되거나 아예 배제될 수 있기 때문이다. 예를 들어, 근로기준법의 적용범위를 정한 제11조는 ‘상시

5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장'이라고 하고, 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에는 일부 규정만 적용하도록 한다. 학교의 고용관계에서 근로기준법, 노조법 등의 일반적인 노동법의 논란이 없지만, 더 고려해야 할 것이 '노사협의회'에 관한 사항이다.

노사협의회는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(근로자 참여법)에 의해 근로 조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치해야 하는 협의 기구이다. 그런데 근로자 참여법 제4조는 상시 30명 이상 근로자를 사용하는 사업이나 사업장에만 노사협의회 설치를 의무로 하고 있다. 이와 같은 경우에 교육감이 전체 학교 무기계약직 근로자의 직접고용 사용자이므로 노사협의회를 설치하는 30인 고용 기준은 각 학교가 아니라, 교육감이 그 기준이 되는 것이다. 다만, 근로자참여법 제4조 2항은 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있으면 그 사업장에도 설치할 수 있도록 한다. 따라서 교육감의 재량으로 일정한 지역 또는 학교를 단위로 하는 노사협의회를 설치할 수 있을 것이다.

노사협의회는 노동조합과는 별개로 설치하고 구성되는 기구이다. 노동조합이 없거나, 있더라도 근로자의 과반수를 조직하고 있지 않을 때는 노사협의회를 구성할 근로자위원을 근로자들이 선출하도록 해야 한다. 노사협의회는 사용자를 대표하는 사용자위원과 근로자를 대표하는 근로자위원이 동수로 구성해야 한다. 다만, 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있으면, 그 대표자와 위촉하는 자가 근로자위원이 되는 것이다. 그러나 그들은 노동조합의 임원이 아니라 노사협의회에 근로자위원으로서, 조합원이 아니라 사업장내 전체 근로자를 대표하여 참여하고 결정하는 것이다.

[제6조(협의회의 구성)] ① 협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 한다.
 ② 근로자를 대표하는 위원(이하 "근로자위원"이라 한다)은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.

4) 근로자참여법 제21조, 제22조, 제23조는 노사협의회에서 협의할 사항, 의결할

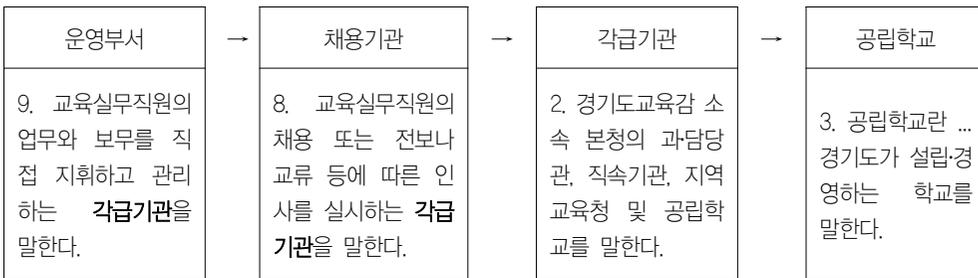
사항, 그리고 보고할 사항을 명시하고 있다. 그 내용은 사업 또는 사업장내 고용관계에서 발생할 수 있는 쟁점들로 구성되어 있다. 제21조 협의사항과 제23조 보고사항의 경우에는 법률이 그 협의와 보고를 의무로 하거나, 벌칙을 부과하진 않는다. 근로자참여법의 목적은 노사가 임의적인 참여와 협력을 통해서 문제를 해결할 수 있게 하는 것이기 때문이다.

반면에 제22조의 의결사항을 노사가 불이행하는 경우에는 벌칙이 적용된다. 근로자참여법 제24조는 “근로자와 사용자는 협의회에서 의결된 사항을 성실하게 이행”해야 한다고 하여 그 이행의무를 부과하고 있다. 그에 따라 제30조는 그 위반에 대해 벌칙을 부과하고 있는데 1천만 원 이하의 벌금을 정하고 있다.

협의 사항 (제21조)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 생산성 향상과 성과 배분 2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련 3. 근로자의 고충처리 4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진 5. 인사·노무관리의 제도 개선 6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반 원칙 7. 작업과 휴게 시간의 운용 8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선 9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선 10. 작업 수칙의 제정 또는 개정 11. 종업원지주제(從業員持株制)와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원 12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항 13. 근로자의 복지증진 14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치 15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항 16. 그 밖의 노사협조에 관한 사항
의결 사항 (제22조)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립 2. 복지시설의 설치와 관리 3. 사내근로복지기금의 설치 4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항 5. 각종 노사공동위원회의 설치
보고 사항 (제23조)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항 2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항 3. 인력계획에 관한 사항 4. 기업의 경제적·재정적 상황

나. 교육실무직원 고충처리 절차와 비교

「경기도교육청 교육실무직원 운영 규정(2013)」제64조는 교육실무직원의 고충에 관해서 처리할 고충처리위원회에 관해 정하고 있다. 그리고 교육실무직원의 고충을 처리할 의무를 ‘운영부서’의 장에게 부여하고 있다. 또한 고충처리위원회의 개최를 ‘채용기관’장의 재량에 맡기고 있으며, 그 구성은 5인 이상으로 정하고 있다. 그런데 「경기도교육청 교육실무직원 채용 및 무기계약직 전환 등에 관한 조례(2013)」제2조(정의)에 따르면, 교육실무직원의 고충을 처리하거나 고충처리위원회 개최 여부가 결국은 학교장에 맡겨지는 체계이다.



그러나 이와 같은 방식으로 구성되는 고충처리위원회는 근로자참여법 제26조가 정한 고충처리기구와는 다른 것이다. 학교는 [교장 - 교사 - 공무원 - 근로자]라는 고용관계의 성립과 유지, 처우와 그 신분이 다른 집단이 상호 영향을 주고받으며 공존하는 단위이다. 그뿐 아니라, 학생과 학부모도 일반근로자들의 작업환경에 영향을 미칠 수 있다. 실태조사에서 보듯이, 일반 근로자들은 동종업무를 수행하는 기능직 공무원에 준하는 처우를 원하는 경우들이 있다. 특히, 학교 급식실에 종사하는 영양사, 조리사, 조리실무사 등의 근로자들이 그런 경우인데 완전히 동일업무를 수행하는 교사 또는 기능직 공무원이 아직 남아있기 때문이다. 직무와 신분이 다른 교사와 행정실무사, 유치원 교사와 종일반 보조원, 교장 및 교사와 영양사 등이 현장에서는 위계관계로 작동해서 상호 반목과 갈등의 원인이 되고 있다. 또한 승진체제도 아니고 명시적인 업무지시 권한이 없는 상태에서 다른 근로자의 업무를 통솔해야 하는 근로자들의 불만도 많은 편이다. 이와 같이 복잡한 학교의 고용환경을 고려할 때, 모든 일반 근로자를 대표하는 근로자위원과 교장, 일부 교사가 참여할 수 있는 고충처리

위원회는 적절한 논의의 장이 될 수 있을 것이다. 따라서 현행 교육실무직원 고충처리위원회 운영 방식은 적절하게 개선될 필요가 있다.

경기도교육청 교육실무직원 운영규정	근로자참여 및 협력 증진에 관한 법률
<p>[제64조(고충처리)] ① 운영부서의 장은 교육실무직원의 근무조건, 인사관리, 처우에 대한 고충을 적극 처리해야 한다. 다만, 직종별 고충을 달리할 경우 직종별 사업부서로 이송하여 처리 할 수 있도록 한다.</p> <p>② 채용기관의 장은 문서 등의 방법으로 접수되는 중대한 고충을 처리하기 위해 고충처리위원회를 개최할 수 있다.</p> <p>③ 채용기관의 장은 제2항의 고충처리위원회를 5인 이상으로 구성한다.</p>	<p>[제26조(고충처리위원)] 모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 한다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.</p> <p>[제27조(고충처리위원의 구성 및 임기)] ① 고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하되, 협의회가 설치되어 있는 사업이나 사업장의 경우에는 협의회가 그 위원 중에서 선임하고, 협의회가 설치되어 있지 아니한 사업이나 사업장의 경우에는 사용자가 위촉한다.</p>

3. 개별적 근로조건 관련 쟁점

학교의 기간제 고용 근로자가 무기계약직으로 전환된 것은 노동법적으로는 기간의 정함이 없는 근로관계에 대한 당사자 합의를 의미한다. 그것은 새로운 근로조건을 내용으로 하는 근로계약을 성립시키는 것이었다. 따라서 무기계약직 고용형태는 근로자의 임금, 근로시간, 기타 근로조건 등이 학교의 고용환경에 맞는 체계를 갖추어야 했다. 그러나 학교의 무기계약직 전환은 그 명칭에서 알 수 있듯이 고용기간을 정하지 않는다는 것에 집중되어 있었다. 그러다 보니, 무기계약직 전환이 학교 고용환경에서 어떤 양상으로 전개될지 예측하기가 어려웠고, 결국은 무기계약직 고용을 둘러싸고 임금, 근로시간, 근로조건 등에 관한 쟁점들이 산발적으로 나타나게 된 것이다. 가장 대표적으로 방학기간의 근로관계와 직종 사이 근로조건 격차의 문제가 있다. 또한 교육감 직접고용에 따른 학교간 배치전환과 산업안전의 책임이 쟁점이다.

그 구체적 쟁점 사항 내용을 하나하나 살펴보도록 하겠다.

가. 방학기간의 근로관계 성격과 내용

학교의 무기계약직 고용에서 중요한 쟁점의 하나가 방학기간의 근로관계 문제라고 할 수 있다. 기간제 고용과 달리 무기계약직 고용은 방학기간에도 근로관계는 그대로 유지되는 것이다. 노동법 측면에서 방학기간은 근로관계는 존속하면서 근로자는 노무제공 의무를 면하고 사용자는 임금지급 의무를 면하는 기간으로 해석된다. 즉, 기존의 “휴직 중의 근로관계” 혹은 “쟁의행위 중의 근로관계”와 같은 성격의 쟁점이 되는 것이다. 휴직과 쟁의행위 기간의 근로관계와 같다고 보면, 결국 근로관계가 존속하는 중의 무노동 무임금 원칙의 적용 문제로 될 것이다. 쟁의행위 기간 중의 임금지급은 노조법 제44조가 명시적으로 금지하고 있으며, 휴직 중의 임금지급은 대법원 판례가 무노동 무임금 원칙의 적용을 인정하고 있다.²⁶⁾

그런데 학교의 고용환경에서 방학기간의 문제는 휴직이나 쟁의행위와 크게 다른 점이 있다. 즉, 휴직이나 쟁의행위는 노무제공 의무를 면하고 임금을 받지 못하게 되는 원인이 근로자 측에 있지만, 학교의 방학기간은 사용자측의 지배 영역에 속하는 사유로 발생한다는 점이다. 따라서 현상적으로 보면, 방학기간은 근로기준법 제46조가 적용되는 휴업에 더 유사하다고 할 수 있다. 근로기준법 제46조 제1항은 “사용자의 귀책사유로 휴업한 기간” 동안에는 근로자에게 평균임금의 100분의 70이상의 수당을 지급하도록 정하고 있다. 즉, 휴업이란 사용자의 귀책사유로 근로자가 노무를 제공할 수 없게 된 기간을 의미하는 것이다. 그리고 사용자의 ‘귀책사유’는 민법의 수령지체 책임이 성립하는 고의·과실까지는 아니고, 전반적으로 사용자의 지배범위 내에서 발생한 경영상 장애라고 넓게 해석되고 있다.²⁷⁾ 그에 따라 공장의 소실, 기계의 파손, 주문의 감소, 판매부진 등으로 인한 조업중지 또는 기업의 자금난, 원자재 유통의 차질로 인한 휴업 등도 사용자의 지배범위에 속하는 경영상 장애라고 한다.²⁸⁾

그러나 방학기간의 근로관계를 근로기준법 제46조를 적용하여 휴업기간으로 구

26) 대법원 2013.12.26. 선고 2011다 4629 판결.

27) 김형배, 노동법(21판) 380-381 (2012).

28) 대법원 1969.3.4. 선고 68다 1972 판결(작업량이 감소하여 휴업하게 된 경우에 사용자의 귀책사유를 인정하여 휴업수당 지급을 인정)(김형배, 381면에서 재인용).

성하기 어려운 면이 있다. 방학기간이 사용자의 지배범위에 속하는 사항이라고 할 수는 있지만, 근로계약 체결 시점에 근로자도 충분히 예측할 수 있는 사유이기 때문이다. 근로기준법 제46조의 휴업은 사용자의 귀책사유이긴 하지만, 근로계약의 체결 당시에는 사용자와 근로자 모두 예측할 수 없었던 경영상 장애라고 할 수 있다. 그에 따른 불측의 손해를 사용자와 근로자 사이에 분배하는 원칙이 근로기준법 제46조인 것이다. 따라서 방학기간에 대해 근로기준법 제46조 제1항의 적용을 기대하기는 법리적으로 어려워 보인다.

방학기간은 학교에 특유한 제도적 조건이며, 이는 학교를 단위로 하는 근로관계가 전제하는 근로조건 중의 하나라고 할 수 있다. 학교의 고용환경에서 볼 때, 방학기간은 근로계약에서 근로자가 노무제공 의무를 부담하는 근로일수, 즉, 소정근로일수의 확정 문제이다. 근로계약의 당사자는 사업(장)과 직무의 특성에 따라서 일정 기간을 단위로 하는 근로자의 근로일수를 확정하는 합의를 할 수 있는 것이다. 그에 따라 사용자가 지급하기로 하는 임금은 그 소정근로일수에 대한 보상의 성격을 갖는 것이다. 즉, 애초부터 방학기간이 포함되지 않는 근로일수를 원칙으로 하고, 방학기간에 노무제공은 예외적인 근로이므로 추가 보상을 하도록 하는 것이다. 그리고 방학기간이 포함되지 않은 소정근로일수에 대한 보상으로서는 임금지급에는 근로기준법 제43조가 적용된다고 할 수 있다.

[제43조(임금 지급)] ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
 ② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

실태조사에 따르면, 연봉기준일수는 직종에 따라서 275일, 280일, 290일, 303일, 330일 그리고 365일까지 다양하다. 현실적으로 연봉기준일수는 연봉 기준액 산정을 다르게 만들어서 임금격차의 원인이 되고 있다. 또한 학교 무기계약직 근로자의 연봉산정 기준을 상시전일 근무자, 시간제 근무자, 방학중 비근무자로 단순화하여 보수체계를 정하겠다는 것이 교육부의 입장이기도 하다.

그와 관련하여, 현재 무기계약직 근로자에게 적용되고 있는 ‘연봉기준일수’가 앞서 근로조건이 되는 소정근로일수와 어떻게 다른지가 문제될 수 있다. 우선, 현행 연봉기준일수나 교육부의 방학 중 비근무자 분류 방안은 방학기간을 하나의 임금 산정 방식으로 다루는 것이다. 그것은 근로일수를 근로계약의 독립적인 근로조건으로 설정하는 것이 아니다. 연봉기준일수와 방학 중 비근무자 분류 방안은 무노동 무임금 원칙에 입각한 해법이다. 그래서 방학기간 중에는 임금을 지급하지 않거나 일부만 지급하는 정책이 나올 수 있는 것이다. 그러나 소정근로일수를 근로계약의 독립적인 근로조건으로 본다면, 확정된 근로일수와 그에 대한 임금이라는 대항관계가 되기 때문에 그 임금은 근로기준법 제43조에 따라서 매월 1회 이상 전액이 지급되어야 하는 것이다. 그에 따라 방학기간에도 일정한 임금수준을 유지하더라도 무노동 무임금 원칙의 문제가 아니게 된다.

나. 학교 종사자 사이 근로조건 격차의 문제

고용에서 근로자 사이 근로조건 격차의 차별금지 사유를 정한 여러 법률이 있다. 우선, 근로관계의 성립, 임금과 근로조건, 그리고 종료에 이르기까지 남녀의 성을 이유로 한 차별을 금지하는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 있다. 그리고 연령을 이유로 한 근로조건 차별을 금지하는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」이 있고, 장애인 차별을 금지하고 사용자의 편의제공의무를 정한 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」이 있다. 그리고 고용형태를 이유로 하는 근로조건 차별을 금지하는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」과 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」이 있다.

그런데 학교의 무기계약직 고용에서 주로 제기되고 있는 근로조건 차별 문제는 법률이 금지하는 사유인 성, 연령, 장애 그리고 고용형태에 따른 것이 아니다. 오히려 학교 내에서 신분이 다른 종사자 사이에 존재하는 근로조건 격차가 쟁점이다. 이는 공무원과 근로자가 근로조건 격차 면에서 비교대상이 될 수 있는지, 그리고 그 근로조건 격차가 법률이 금지하는 차별에 해당하는지에 따라서 그 판단이 달라질 것이다. 민간기업과 마찬가지로 학교도 그 운영에 필요하면, 임금과 근로조건을 대상 근로자에 따라 차등적으로 설정할 재량이 있다. 따라서 근로조건 격차 자체가 차별 판단의

대상은 아니고, 그 격차가 비교대상이 될 수 있는 근로자 사이에 있는 것인지를 먼저 판단하게 된다.

학교는 신분과 그에 따른 처우가 다른 종사자들이 함께 직업생활을 하는 단위이다. 그 대표적인 종사자 집단은 교사, 공무원 그리고 일반 근로자가 될 것이다. 이들의 근로조건이 서로 비교대상이 될 것인지가 중요한 쟁점인 것이다.

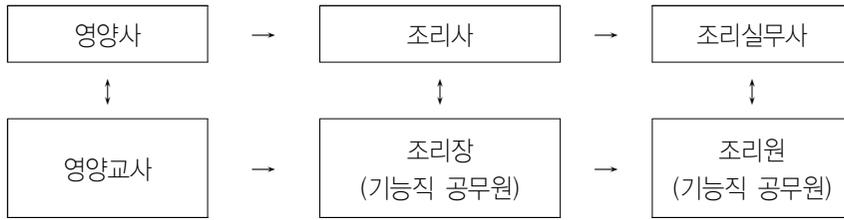


근로조건의 차별을 금지하는 다른 법률에서 정한 비교대상의 요건을 보면, 먼저 기간제법 제8조와 파견근로자법 제21조가 있다. 그에 따르면, ‘사업 또는 사업장’에서 ‘동종 또는 유사 업무’를 수행하는 정규직 근로자를 비교대상으로 한다. 그리고 연령 차별금지법 제4조의 4는 55세 이상 고령자와 50세 이상 55세 미만 준고령자와 그 이외 연령의 근로자 사이에서 근로조건의 차별을 금지하는 것이다. 장애인차별금지법 제10조는 장애인과 비장애인 근로자를 비교대상으로 하는 것이다. 마지막으로 남녀 고용평등법 제7조는 남성과 여성 근로자를 비교대상으로 하는 것이며, 특히 동일한 사업 내의 동일가치 노동을 남녀 임금차별의 비교대상 요건으로 명시하였다.

이와 같이 근로조건의 차별을 금지한 다른 법률의 요건을 고려할 때, 학교 무기계약직 근로자의 비교대상도 그 ‘업무’의 내용과 성격 그리고 권한과 책임의 유사한 정도에 따라 정해져야 할 것이다.

실태조사에 따르면, 무기계약직 근로자들이 근로조건의 비교대상으로 상정하고 있는 집단은 동일업무를 수행하는 기능직 공무원인 경우가 많았다. 학교 급식실 예를 보면, 완전히 동일한 업무를 수행하는 기능직 공무원이 존재하는 상황이다. 급식실의 무기계약직 근로자와 기능직 공무원은 동일한 급식업무를 수행함에도 불구하고, 근속기간이 길어질수록 임금과 복지 등의 처우는 그 격차가 커지고 있다. 그들이 같은 학교 내에서 근무하지 않는 것이 비교대상이 될 수 없는 결정적 요소는 아니다.

교육감이 직접고용의 사용자인 이상, 사업 또는 사업장은 넓게 교육청을 기준 단위로 할 수 있기 때문이다.



그런데 또 다른 문제는 공무원과 근로자는 법률에 의해 그 종사상 신분이 다른 집단이라는 점이다. 즉, 그 신분상의 차이로 인해서 근로자는 동일업무를 수행하는 공무원을 비교대상으로 하여 근로조건 차별을 주장할 수 없는 것인가 하는 쟁점이다. 교사와 일반 근로자의 경우를 보면 그 채용과 선발 과정이 완전히 분리되어 있을 뿐 아니라 그 권한과 책임, 직무의 내용도 크게 차이가 난다. 따라서 근로조건 격차 문제에 있어서 그들이 상호 비교대상이 되지 않는 것은 일정한 합리성이 인정될 수 있다.

반면에 그 신분이 공무원이면서 무기계약직 근로자와 동일한 업무를 수행하는 일부 기능직 공무원의 경우는 그 판단이 달라질 수 있다. 또한 그 채용과 선발 과정, 업무 내용과 책임이 무기계약직 근로자와 근로조건 격차를 정당화 시킬 정도로 유의미한 차이인지도 검토가 필요할 것이다.

같은 교육청에 속하는 학교에서 동일한 업무를 수행하는 근로자와 공무원 사이에 임금과 근로조건 격차를 대상으로 할 수 있는 차별 판단 영역은 근로기준법 제6조가 될 수 있다. 근로기준법의 통칙 편에서 균등처우라는 일반원리를 정한 규정인데, 차별금지 사유의 하나로 '사회적 신분'을 명시하고 있다.

[제6조(균등한 처우)] 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

사회적 신분에는 공무원, 교원, 사장, 근로자, 상인 등 사회생활을 통해서 생긴 지위나 사회적 분류가 포함된다.²⁹⁾ ILO의「고용 및 직업에서 차별금지에 관한 제111호 협약」도 사회적 신분을 차별금지 사유로 명시하고 있다.³⁰⁾ 그에 따르면, 사회적 신분이란 사회적·직업적 범주이거나 사회의 후천적 계층이나 선천적 계급이라고 한다.³¹⁾

29) 하경효 외(2006), 근로관계법상 균등처우 관련 제도개선 방안연구, 노동부, 65~71쪽
 30) ILO c.111 art.1.

다. 교육청 내 학교 사이 배치전환의 쟁점

교육감이 무기계약직 근로자의 최종 인사권자가 되는 것이기 때문에 원칙적으로 해당 근로자의 배치전환(전보와 전근 등)은 전체 교육청을 단위로 결정할 수 있다. 이에 관해서 「경기도교육청 교육실무직원 채용 및 무기계약직 전환 등에 관한 조례(2013)」제11조는 채용기관의 장은 교육감이 정하는 바에 따라 교육실무직원의 생활근거지 등을 고려하여 각급기관 간 교류 또는 전보를 실시할 수 있다고 정하고 있다. 따라서 무기계약직 근로자는 교육감의 배치전환 결정이 중대하게 남용적이거나 정당한 이유가 없어서 근로기준법 제23조의 부당한 처분을 다투지 않는 한은 그 결정에 따라야 한다.

[제23조(해고 등의 제한)] ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.

2) 학교 무기계약직 근로자에 대한 배치전환 결정과 관련하여 고려할 쟁점은 근로기준법 제24조 경영상 이유에 의한 해고 절차의 적용 가능성이 있다. 즉, 교육청 내에 일부 학교에서 무기계약직 인원을 감축할 필요가 있는 경우에 그 남은 인원을 다른 지역의 학교로 배치하는 결정이 근로기준법 제24조 제2항의 해고회피 노력에 포함될 것인가 하는 문제이다. 앞서 보았듯이, 교육청이 하나의 사업으로 노동법 적용의 기준단위가 될 수 있고, 교육감이 최종 인사권자로서 경영상 필요한 결정까지 할 수 있다고 보면, 다른 학교 사이 배치전환 결정은 근로기준법 제24조에서 해고회피 노력으로 해석할 수 있을 것이다.

[제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)] ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

31) http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDEFAQ_EN/lang?en/index.htm.

라. 학교의 고용환경에서 산업안전의 책임

근로자에게 안전한 근로환경을 제공하는 것은 사용자의 근로계약상 의무로서 교육감이 그 주체가 되며, 또한 「산업안전보건법」의 사업주로서 책임도 부담한다.

[제3조(적용 범위)] ② 이 법과 이 법에 따른 명령은 국가·지방자치단체 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따른 공기업에 적용한다.

[제5조(사업주 등의 의무)] ① 사업주는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자의 안전과 건강을 유지·증진시키는 한편, 국가의 산업재해 예방시책에 따라야 한다.

1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준을 지킬 것
2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선할 것
3. 해당 사업장의 안전·보건에 관한 정보를 근로자에게 제공할 것

그런데 「경기도교육청 교육실무직원 취업규칙(2014)」 제33조는 교육실무직원의 안전보건과 관련하여 근로자의 의무만 정하고 있다. 그러면서 안전한 근로환경에 관해서 사용자가 제공하는 내용을 명시하지 않은 것은 산업안전보건법에 부합하지 않는 방식일 것이다.

[제33조(안전보건)] 교육실무직원은 위험방지 및 보건위생을 위하여 다음 각 호의 사항을 엄수하여야 한다.

1. 근로안전 및 보건관리에 관한 규칙 및 지시에 따를 것
2. 재해발생을 사전에 방지하도록 노력할 것
3. 안전장치, 소화설비, 위생설비, 기타 위생방지를 위한 시설물을 허가없이 제거, 변경, 또는 그 효력을 상실하게 하는 행위를 하지 말 것
4. 작업의 전후에는 사용장치, 기계기구의 점검을 하고, 단 작업 중에는 소정 작업동작, 공정 방법을 엄수할 것
5. 항상 작업장을 청결히 하고, 폐기물을 일정한 장소에 내어놓을 것
6. 학교에서 행하는 건강진단, 전염병 예방 접종 등을 받을 것

제2절 학교 무기계약직 고용형태에 관한 제도 개선방안

1. 학교 고용환경에 적합한 근로관계 규범의 필요

학교 무기계약직 고용관계는 기본적으로 민간부문 근로관계와 그 성격이 같으며, 근로기준법을 비롯한 일반 노동법의 적용 대상이 된다. 그러나 학교의 고용환경은 제도적으로 민간부문과 다르며, 오히려 민간부문과 공공부문의 특징을 복합적으로 갖고 있다고 할 수 있다.

우선, 근로관계의 당사자를 보면 사용자는 지방정부의 기관인 반면에 근로자는 민간인 신분이다. 근로자는 정부에서 공적업무를 수행하지만 공무원 신분은 아니며, 그 노무제공을 위한 계약의 성격은 본질적으로 사적 근로계약이 되는 것이다.

또한 사용자인 지방정부의 기관은 영리를 목적으로 하는 사업체가 아니며 경비의 운영과 사용에서 국가 예산상의 통제를 받는 주체이다.

따라서 그 기관이 민간부문의 사업자와 같은 지위에서 근로계약을 체결했다고 하더라도, 지방정부의 기관이기 때문에 발생하는 특수한 조건을 완전히 배제할 수는 없는 것이다.

먼저, 2013년 국가 인권위의 결정에서 제시한 바와 같이, 근로자의 신분은 민간인이지만 근로계약의 대상이 되는 임금의 원천은 교사, 공무원과 마찬가지로 세금이라는 점이다. 그로 인해서 임금과 기타 근로조건 수준은 국회 예산심의회 의존할 수밖에 없는 것이다. 또한 학교 무기계약직 노사관계에서 단체교섭이 결렬되어 노동쟁의가 발생한다면, 그 결과는 교육이라는 필수적인 공공서비스가 저해되거나 중단될 위험을 초래할 수 있다. 또한 학생과 학부모라는 직접적인 이해관계자 집단이 공존한다는 점이다. 그들은 학교 고용관계의 직접 당사자는 아니지만, 학교 무기계약직 근로자들의 근로조건 수준과 근로환경에 직접적으로 영향을 주거나 받을 수 있는 중요한 집단이다. 따라서 그들의 이해관계를 완전히 배제할 수도 없는 구조인 것이다.

이와 같은 학교 고용관계를 둘러싼 특수한 조건은 단체교섭을 통한 임금 및 근로조건 결정이 온전하게 사용자와 노동조합의 합의에만 의존할 수 없게 만드는 것이다. 무기계약직 고용은 학교에서 일시적 또는 임시로 필요한 직무가 아니라, 학교가 교육 사업을 적정하게 수행하기 위해서 상시적으로 필요한 지원업무에 존재하는 것

이다. 따라서 무기계약직 근로관계를 기존의 비정규직 고용형태와 같은 방식으로 운용하거나 규율할 수는 없을 것이다. 학교에서 무기계약직 고용은 근로기준법, 산업안전보건법, 근로자참여법, 노조법 등의 적용관계뿐 아니라, 지방정부라는 공공사용자의 특수한 조건을 고려한 체계적이고 새로운 근로관계의 규범을 필요로 한다.

현재 경기도는 「경기도교육청 교육실무직원 채용 및 무기계약직 전환 등에 관한 조례(2013)」, 「경기도교육청 교육실무직원 운영 규정(2013)」, 그리고 「경기도교육청 교육실무직원 취업규칙(2014)」을 정하여 적용하고 있다. 그러나 그 내용을 보면, 근로관계의 성립과 존속, 종료, 적정한 근로조건 수준, 그리고 단체교섭관계를 포괄하는 실체적인 규율이기 보다는 관련 사무 처리에 관한 절차적인 성격이 더 강하게 나타난다. 사실, 이와 같은 규정들은 민간부문의 취업규칙과 거의 다를 바 없는 것이다. 더구나 조례(2013)은 근로자의 복무관리, 교육훈련, 채용에 관한 내용을 거의 정하지 않은 채로, 운영기관이나 채용기관에 위임하고 있는 구조이다. 또한 운영규정(2013)은 안전한 근로환경과 관련하여 안전보건에 관한 기준 같은 것도 제시하지 않고 있다. 현재 학교에는 무기계약직뿐 아니라 다른 형태의 비정규직 근로자도 존재할 수 있으며, 그 일반 근로관계는 민간부문과 공공부문의 복합적인 성격을 보일 수밖에 없다. 따라서 학교 고용환경의 특수한 조건을 반영하여 일반 노동법과 같은 성격과 내용으로 작동할 수 있는 통일적이고 포괄적인 노동조례의 제정을 고려해볼 수 있다.

2. 학교의 일반 근로관계 규율의 원칙

학교에서 교사나 공무원이 아닌 민간인 신분으로 노무를 제공하는 모든 근로자와 교육감의 법률관계는 일반 근로관계라고 할 수 있다. 그 일반 근로관계를 적용 대상으로 하는 포괄적인 노동조례 제정을 고려한다면 학교 근로관계의 일반원칙을 설정하는 것이 중요할 것이다. 그 원칙은 크게 네 가지로 제안할 수 있다. 첫째 동일노동 균등대우, 둘째 생활임금 기준, 셋째 학교 고용환경에 적합한 안전기준, 그리고 학교 단위 노사협의회 설치이다.

가. 동일노동 균등대우 원칙

학교 고용환경에서 발생하는 근로조건 격차 문제는 일반적인 근로조건 차별금지 법률로는 규율하기 어려운 면이 분명히 있다. 그러나 근로조건 격차의 합리성 문제는 학교 고용관계 분쟁의 원인이 되고 있다. 교사, 공무원, 근로자는 법률에 의해 그 신분이 구별되기 때문에 일반 노동법의 적용관계에서 차별판단의 비교대상으로 인정되지 않을 가능성이 높은 편이다. 그러나 법률에 의한 신분의 구별이 있더라도 최소한 '동일노동' 혹은 '동일업무'를 수행하고 있는 공무원과 근로자 사이에는 근로조건 차별판단에서 비교대상이 될 수 있도록 하는 것 합리적이라고 할 수 있다. 업무의 내용과 그 권한이 동일한 지위인데 단지 신분이 다르다는 이유로 근로조건 격차가 현저하게 커지는 것을 방지하는 원칙이 필요하다. 이를 위해서는 공무원과 근로자라는 신분뿐 아니라, 각자의 채용과 선발, 자격요건, 권한과 책임, 업무 내용 등에서 차이가 그 근로조건 격차를 정당화시킬 정도로 중대하고 합리적이어야 할 것이다.

그러나 공무원과 근로자를 근로조건 차별판단에서 비교대상으로 할 수 있다 해도, 일반 노동법이 금지하는 차별사유의 경우처럼 그 범위를 넓게 인정하기는 어려울 것이다. 예를 들어, 기간제법과 근로자파견법은 그 비정규직 근로자의 비교대상을 '동종·유사업무'에 종사하는 정규직 근로자로 정하고 있다. 또한 남녀고용평등법은 남녀 근로자 사이 근로조건 차별판단의 일반원리로 '동일가치 노동 동일임금'을 명시하고 있다. 그러나 학교 고용환경에서 근로자와 같은 '종류'나 유사한 업무를 수행하는 공무원으로 설정하는 것은 비교대상을 과도하게 넓히는 것이다. 왜냐하면 학교의 일반 근로자는 근로계약 시점에 공무원과 다른 근로조건에 임의로 합의한 것이며, 공무원은 법률로 그 신분과 처우가 정해진 집단이기 때문이다. 또한 남녀고용평등법과 같은 동일'가치'노동은 해석의 여지가 너무 많아서 근로자와 공무원 사이에 적용하기에는 그 범위가 너무 모호하다.

따라서 학교의 근로자와 공무원은 업무 내용, 직무의 권한과 책임 등이 동일한 경우에만 근로조건 차별의 비교대상이 될 수 있도록 하는 것이 합리적일 것이다. 즉, 근로자와 공무원 사이에는 '동일노동 균등대우' 원칙이 적용되도록 하는 것이다.

나. 최저임금이 아니라 생활임금 기준

「최저임금법」은 사용자는 근로자에게 법률에 따라 정해진 최저임금액 이상을 지급하도록 하고 있다. 2014년 최저임금은 주 40시간(월 209시간)근로를 기준으로 할 때 시간당은 5,210원이며 매월은 108만8890원이었다. 그리고 보건복지부가 고시하는 2014년 최저생계비는 1인 가구일 때 매월 60만 3천4백3원이다. 하지만, 최저임금법의 최저임금액이나 그 최저임금을 결정할 때 고려하는 최저생계비는 사업장의 근로관계에서 교섭력의 대등성과 근로조건의 공정성을 실현하는 적절한 임금 수준이라고 하기는 어려울 것이다. 나아가 학교 비정규직의 근로조건이 사회적인 논란이 되었을 때, 가장 강조된 것은 물론 반복적 기간제 고용으로 인한 일자리 불안정성이었다. 그러나 2013년 국가 인권위가 지적한 바와 같이 학교의 근로관계에서 나타나는 차별적인 저임금 문제도 해결이 필요한 중요한 사안일 것이다. 따라서 최소한 지방정부 또는 그 기관과 근로계약 관계에 있는 근로자를 적용대상으로 하는 임금기준은 최저임금이 아니라 생활임금이라는 새로운 기준을 채택하는 편이 좋을 것이다.

지방정부가 그 근로관계뿐 아니라 재정권한을 통해서 법률의 최저임금 수준보다 높은 생활임금을 정하는 전례는 1990년대 중반 미국에서 시작되었다. 현재 미국에서 생활임금 조례를 제정·시행하고 있는 주는 140여개 정도 된다고 한다. 가장 최근에 생활임금 조례를 제정한 곳은 2012년 뉴저지 주의 저지 시(Jersey city)이다. 그에 따르면, 저임금 근로자의 임금인상을 유도하기 위하여 생활임금 조례를 제정한다고 밝히고 있다. 그 조례의 적용대상은 시정부가 소유하고 있거나, 임대한 건물, 시정부가 보조금을 지급하는 개발지의 사업자와 그 근로자로 하고 있다.³²⁾ 이와 같이 최저임금 수준보다 높은 생활임금 기준을 적용하는 것은 지방정부 근로자의 근로조건을 향상시키는 것뿐 아니라, 장기적으로는 지역 일자리의 질을 높이는데 기여할 것이다. 전반적으로 일자리의 질을 개선하는데 있어서 지방정부의 역할에 관해서는 이미 국제적인 논의가 있다. ILO는 좋은 일자리를 창출하기 위해서 지방정부가 활용할 수 있는 여러 권한에 대해 논의를 주도하였고, 특히 2009년에는 사회간접시설 공사와 관련하여 지방정부의 조달권한에 대한 국제토론회를 개최하기도 하였다.³³⁾

32) http://www.nj.com/hudson/index.ssf/2012/07/jersey_city_city_council_adopt_3.html.

33) ILO, Global Dialogue Forum on Decent Work in Local Government Procurement for Infrastructure Provision, GDFIP/2009/2 (2009),

우리나라 지방정부도 생활임금 조례를 제정한 사례가 있는데, 서울시가 2015년부터 시행하기로 한 「서울형 생활임금제」라고 할 수 있다. 그 적용대상은 서울시와 서울시 투자·출연기관의 직접고용 근로자이다. 서울시가 발주하는 용역·민간위탁사업에 종사하는 근로자에 대해서는 가산점 부여 등의 권고방식으로 생활임금제를 간접적으로 적용할 것이다. 그에 따르면, 생활임금의 시급은 2014년 기준으로 6,582원이고 이를 한 달로 계산하면 137만6천원이다. 현행 지방자치법 제22조 단서는 주민의 권리를 제한하는 것이거나, 또는 의무를 부과하는 내용의 조례 제정은 법률의 위임이 있어야만 가능하도록 하고 있다.

[제22조(조례)] 지방자치단체는 법령의 범위 안에서 그 사무에 관하여 조례를 제정할 수 있다. 다만, 주민의 권리 제한 또는 의무 부과에 관한 사항이나 벌칙을 정할 때에는 법률의 위임이 있어야 한다.

따라서 최저임금법에 따른 최저임금 수준보다 높은 생활임금 조례는 일반적인 지역주민을 대상으로 하기는 어려울 것이다. 반면에 지방정부 또는 그 기관이 고용하고 있는 일반 근로자를 적용대상으로 하는 노동조례는 성질상 일반 주민의 권리의무에 영향을 주는 것이 아니므로 생활임금을 원칙으로 정하는 것은 가능할 것이다.

다. 학교 고용환경에 적합한 안전기준 설정

현행 산업안전보건법의 안전기준은 주로 제조, 화학, 토건 산업 등에 적합한 것이어서 학교에서 이루어지는 노동과정의 특수성을 제대로 반영하지 못하고 있다. 학교의 근로환경이 생산제조, 화학, 건설업 등에 비해서 생명과 신체에 중대한 상해를 초래할 수 있는 기계장비 또는 화학약품 등을 주로 사용하거나 고도의 재해위험에 노출되어 있는 것은 아니다. 그러나 업무 수행과정에서 위험요인이 전혀 없는 것은 아니며, 실제로 재해가 발생하는 사례도 많이 나타난다. 예를 들어, 과학실험의 경우에 여러 가지 화학약품이나 실험도구 등이 있고, 급식실의 경우에는 화재의 위험이 있는 조리기구, 무거운 운반 장치들과 매일 사용하는 청소용품 등이 일정한 안전기준 없이 사용되고 있다. 그 이외에도 무거운 식재료를 운반하거나 배식차를 이동시키고, 높은 곳을 청소하는 과정에서 강도 높은 신체활동이 필요하며 그에 따른 사고가

발생할 위험도 크다. 따라서 학교의 작업환경과 업무수행 과정과 방식을 반영한 안전보건의 기준을 설정할 필요가 있다.

라. 학교단위 노사협의회 설치

고용환경 면에서 학교의 종사자는 교육업무를 직접 수행하는 교사와 교육업무 지원과 학교의 유지·관리에 필요한 지원업무를 수행하는 행정공무원 또는 일반 근로자가 있다. 이들은 고용관계를 규율하는 법률에 따라서 공무원과 민간인으로 신분상 구별이 되며 임금, 근로조건 등의 처우가 다르다. 또한 교사와 지원업무의 공무원 또는 근로자는 임용절차와 근로계약으로 그 직무가 특정되어 있고, 각각의 자격요건이 달라서 상호 배치전환은 불가능하다. 따라서 교육업무와 지원업무의 수행 사이에는 승진체계나 상급관리자의 지휘체계 같은 것이 갖추어져 있지 않다. 그러나 실태조사에 따르면, 교사의 교육업무와 일반 근로자의 지원업무가 상호 보완이 아니라 비공식적인 위계 서열로 작동하는 것으로 나타난다. 이와 같은 비공식적인 위계 서열은 특히, 교사와 실무사, 유치원 교사와 종일반 보조원, 교사와 영양사, 급식실의 영양사, 조리사 그리고 조리실무사 사이에서 반목과 갈등의 큰 원인이 되고 있다. 이와 같은 조건에서는 노동조합의 조합원인지 여부와 관계없이 학교단위 노사협의회가 근로자의 고충처리와 의사소통의 장으로서 기능하는 것이 유용할 것이다.

제7장

학교 무기계약직 관련 총괄적 쟁점

제1절 임금관련 사항

제2절 인사관련 사항

제3절 교육 관련 및 기타 사안

제7장

학교 무기계약직 관련 총괄적 쟁점

제1절 임금관련 사항

지금까지 22개 직종의 설문조사, 그리고 핵심직군별 인터뷰를 통한 실태조사 및 법률적 검토를 통해 제기되는 쟁점을 통합해 볼 때 가장 먼저 제기할 수 있는 쟁점은 임금 관련사항이다.

1. 임금체계의 문제

임금 관련사항은 크게 임금체계와 관련된 사항과 임금에 대한 회계상의 항목 조정 및 기타에 대한 사항으로 구분할 수 있다. 그리고 임금체계와 관련된 사항은 사실상 임금 수준과 연계되어 있는 측면이 있으나 주요한 측면은 호봉제와 수당에 대한 문제로 요약된다.

임금의 체계와 관련하여 대다수의 무기계약직은 호봉제를 요구하고 있다. 실제로 설문조사의 결과에서 임금에 대한 만족도는 부정적 답변이 73.6%로 나타났고 복리후생 역시 56.2%가 부정적으로 답변하였다. 사실상 호봉제를 요구하는 근거는 동일 직종에서 근무하고 있는 교사가 호봉제의 임금체계를 가지고 있고 이들과의 격차가 근속년수가 올라갈수록 커진다는 데 있다. 특히 이들 교사들이 정식 교사시험을 통해 출발부터 신분이 다른 직종도 있으나 급식실에서는 기능직 공무원이라 하여 신분변동의 전례가 있었기 때문에 이러한 신분변동의 가능성을 배제하지 않는 모습이다.

그러나 정부는 영양사와 사서, 그리고 그 외 직종에 대하여 보수표를 두 종류로 구분하고 각각에 대하여 동일한 기본급을 적용하되 근속년수에 따른 장기근무가산금, 교통보조비를 일률적으로 보장하고 자격증을 보유하고 있는 영양사와 사서에 대해 기술정보수당 또는 특수업무수당의 이름으로 조리사에 대해 일정한 수준의 자격

수당을 신설하여 운영하고 있다. 정부의 이러한 운영방식은 적어도 무기계약직의 임금체계를 정규공무원의 호봉제와는 다르지만 최대한 이러한 성격을 반영한 체계로 운영하고자 하는 것으로 보인다.

실제로 일부 직군의 임금은 그 성격상 직무급적 성격을 가진다고 볼 수 있다. 예를 들면, 영양사, 사서 그리고 조리사의 경우에는 직무의 특징을 반영한 것으로 직무의 특징을 반영하되 숙련의 정도, 자격증에 따른 직능의 수준을 반영하는 것이 바람직할 것으로 보인다. 실제로 경기도교육청의 2012년 무기계약직에 대한 직무분석의 결과, 크게 교무지원, 급식지원, 복지지원으로 구분되어 있고 각 분야에는 교무행정실무사, 수업실무사, 급식실무사, 복지실무사로 구분하여 세부직종을 구분하고 있다. 세부직종 내에서도 사실상 각 분야는 각 업무내용이나 필요요구 직능이 달리 나타나는 현실이다. 그럼에도 불구하고 이들의 임금체계는 영양사와 사서, 그리고 기타직종으로 구분하여 연봉기준일수를 정하고 일부 수당을 달리 적용하고 있다. 그러나 이러한 임금체계는 정규직 교사출신의 호봉제 임금구조와 비교되면서 당사자에게 비합리적으로 수용이 되면서 노사갈등의 단초를 제공하고 있다. 따라서 각 세부직종의 임금체계를 연봉기준일수로 조절하는 것이 아니라 명확하게 각 직종별로 동종업종의 실태를 반영한 직종별 임금의 재편이 필요하다. 직종별 임금 내에서도 일부의 숙련을 고려한 직능의 차이를 반영하는 직무등급체계가 필요하다. 이러한 직무등급체계는 숙련도와 직무의 특징을 반영하여 다양한 실태조사를 겸하여 노사간 공동의 합의과정을 통해 확보되는 것이 필요하다.

2. 임금수당의 문제

임금 수당과 관련하여 이미 앞서서도 언급하였듯이 호봉제에 대한 대안으로서 존재하는 장기근속수당의 문제와 기타 수당에 대한 문제이다. 사실상 정규직과의 차별의 문제를 고려하여 제기하고 있는 장기근속수당 현실적으로 그대로 두어도 무방할 것이나, 다만 직무등급체계와의 관계에서 조정가능성을 열어두는 것이 바람직할 수 있다. 직무의 특징을 반영한 자격수당이나 위험수당의 지급에 대해 어떻게 처리할 것인가에 대한 문제이다. 사실상 이러한 수당들이 각 직무의 특성을 충분히 반영하고

있는가도 문제가 된다. 예를 들어 특수교육실무자의 경우 특수교사는 일반교사와 구별하여 별도호봉이 책정되나 특수교육실무자는 별도 수당이 존재하지 않는다. 조리사의 경우에도 별도자격수당이라는 것이 있으나 조리실무사내에도 조리사의 자격증을 가지고 있는데 이는 반영되지 못하고 있다. 결국 각 수당이 보다 합리적인 근거하에 재검토 될 필요가 있다.

또한 무기계약직들은 식대를 신설해 주기를 원하고 있다. 실제로 이전에는 식대가 지급되어 부족한 월급의 수준을 보충해주는 역할을 하였으나 현재는 식사를 현물로 제공하면서 오히려 그 비용이 감소하였다고 느끼고 있었다. 조리사 및 영양사도 그러하였고, 현장학습이 많은 특수교사 실무자들도 동일한 문제제기를 하였다. 이 부분도 제고해 볼 필요가 있다.

그러나 이러한 수당들 역시 만일 직무등급제도가 도입되고 직무급적인 성격이 도입된다면 사실상 기본급내로 흡수 수렴되는 것이 더 바람직하다. 다양한 수당에 대한 나열은 각 직무간의 직무급적 차이를 근거로 해소된다면 오히려 간단하게 수렴될 수 있으며, 무기계약직이라는 동일성을 토대로 획일적인 임금체계를 적용함으로써 직위가 아닌 임금으로서의 비교와 차별의식을 강화하는 측면이 있다. 예를 들면 조리실무사에게 지급되는 위험수당에 대하여 행정 또는 과학실무사 쪽에서 별도의 수당을 요구하는 것도 그러하다. 따라서 노동시장 내에서 각 직무에 대한 시장임금과 인과 구성을 보면서 난이도와 숙련도, 위험성에 정책적 판단을 통해 설계하는 것이 필요하다.

3. 임금 수준의 문제

임금수준의 문제는 사실상 설문조사의 임금 만족도를 낮추게 하는 가장 큰 요인으로 파악된다. 정규직들의 호봉체계에서 비교되어 근속년수가 오래될수록 벌어지는 임금격차에 대한 문제도 있으나 실제로 기본생활을 유지해 줄 수 있는 수준이 되지 못한다는 데 있다. 이는 학교장과의 인터뷰에서도 잘 나타난다. 학교장들은 무기계약직들의 임금수준이 너무 낮으며, 실제로 기본생활을 유지할 수 있는 정도는 되어야 하나 실제로 그렇지 못하다고 지적을 하였다. 무기계약직의 설문조사 결과 여성이

98.4%를 차지하여 흔히 사실상 가족의 생계를 보조하는 수단정도에 불과하다고 인식할 수 있으나 설문에서 가족중 타 수입원이 없다는 가족도 14%정도나 되어 반드시 보조적 위치라 하기는 어렵다. 그래서 가족의 생계를 책임져야 할 위치에 있는 근로자는 행정실무사나 기타 무기계약직 신분을 선호하지 않고 대체로 일정기간이 지나면 전직을 한다는 것이다. 따라서 직무의 성격을 고려한 보다 현실적인 생활이 될 수 있는 수준의 임금지급을 고려해 보아야 한다.

4. 임금계상항목의 회계상 문제

임금항목의 회계상 별도항목으로 분리 문제도 심각하게 제기되었다. 사실상 일부 무기계약직의 임금 항목이 회계상 별도항목으로 계상되지 않고 운영비에 포함됨으로써, 여러 가지 문제제기가 되고 있는 것이 현실이다. 예를 들면 영양사나 조리사 일부의 급여가 친환경 급식비 내에 포함되어 있다거나, 사서 및 유치원종일반 보조원의 경우 운영비에 포함되어 있다. 행정실무사들의 경우에도 운영비에 포함되어 있다. 또한 석식을 하고 있는 고등학교 조리사의 경우에도 문제가 되고 있다. 실제로 운영비에 인건비가 포함되어 있는 경우 여러 가지 재정상의 불투명과 불신을 낳게 된다. 운영비에 인건비가 포함되어 있어 무기계약직들이 식대에 대한 문제제기를 하고 있는 실정이다. 식대를 그냥 현물로 제공하는 것이 학교장의 입장에서는 운영비를 더 활용할 수 있는 근거가 된다거나, 혹은 특근이나 대체인력으로 설정한 운영비 내역이 지나치게 소액으로 잡아 실제로 운영이 어렵게 되는 경우도 있었다. 더 나아가 석식을 하는 고등학교의 경우 연장근로수당과 4대 보험료 및 퇴직금 등도 운영비로 감당하도록 되어 있어 합리적 구분이 필요하다. 퇴직연금관련 항목에 대한 부분도 문제제기하고 있다. 퇴직연금 관련하여 각 학교별로 운영하는 것이 아니라 교육청에서 총괄적으로 운영하는 것이 바람직하다는 의견이 많았다. 결과적으로 인건비와 관련된 항목과 운영비를 명확한 분리함으로써 직고용에 따른 실질적인 시스템적 정착을 도모할 필요가 있다.

제2절 인사관련 사항

1. 고용안정의 문제

설문조사의 결과 직고용후 고용안정이 이루어 졌는가라는 질문에 대하여 응답은 그렇다가 33%, 그렇지 않다가 26.6%, 잘 모르겠다가 40.5%로 나타나 사실상 고용안정에 대한 불안감이 완전히 해소된 것으로 보이지는 않는다. 실제로 직고용후 고용안정감이 낮게 나타난 것은 교육복지사, 급식실 종사자로 각각 33.3%, 30.8%였다.

그리고 이는 인터뷰를 통해서도 확인되는 데 예를 들면 초등학교와 중등부의 무상급식이 실시되면서 조리실무사들이 급격히 증가하였다. 그러나 점차적으로 학생 수가 줄어들면서 이에 따른 인원의 조정문제가 대두되었고 관련하여 명확한 인사원칙이 없어 해당 근로자들 간의 갈등이 조장되고 있다. 가장 크게 영향을 받는 것이 조리실무사들이며, 이들에 대한 인원조정 그리고 그에 따른 교류 및 전보에 대한 필요성, 인력풀에 대한 문제는 추후 학생 수가 감소됨에 따라 지속적으로 발생할 수밖에 없는 문제이다. 이 문제에 대하여 교육청은 일차적으로 교육청의 인사위원회에서 책임 있게 진행하도록 하고 있고 그에 따라 인원감축이 일어나는 경우 인력풀에 등록하여 처리토록 하고 있다. 사실상 무기계약직으로 전환되면서 대부분의 직종에서 상당히 고용안정을 느끼고 있고 이로 인한 조직의 몰입도와 충성도가 높아진 측면이 있다고 한다. 그럼에도 불구하고 학생 수의 감소에 직접적으로 영향을 받고 있는 조리실무사들의 경우에는 고용안정을 체감하지 못하고 있다. 그리고 심지어 인력감축에 대한 결정을 자발적으로 진행하도록 함으로써 내부 실무사들 간의 위화감이 조성되고 있으며, 왕따 현상을 빚기도 한다는 것이다. 따라서 인원조정에 대한 기준을 반드시 학생 수로만 볼 것이 아니라 학생 수 외에 급식실의 규모, 배식량 등 업무량의 기준을 일부 포함하여 합리적으로 조정될 필요가 있다. 또한 그 결정을 조리실무사에게 맡기는 것이 아니라 보다 정확한 책임과 위계를 부여함으로써 관련 업무에 대한 보다 체계적 관리시스템이 필요하다. 이러한 문제는 사실상 특수교육실무자에서도 나타나고 있다. 학교에 배정되는 특수교육 대상 학생 수에 따라 인원조정가능성이 있어 학교 간 배치문제, 전보 등의 문제가 야기 될 수 있다.

2. 휴가관련 대체인력운영의 필요성

설문조사와 인터뷰의 결과에서 대부분의 무기계약직의 큰 문제로 나타난 것이 휴가 시 대체인력이 없다는 것이다. 설문조사의 결과 휴가 및 병가사용이 자유롭지 못하다는 의견이 초등돌봄강사(87.1%), 유치원종일반 보조원(83.9%)이 가장 높게 표현하였고 급식실이 66.4%, 특수교육지도사도 63.0%, 사서도 62.9%, 교육복지사도 58.3%로 답하였다. 따라서 대부분의 직종에서 휴가 관련하여 자유롭게 사용할 수 없다고 응답하였고 실제로 인터뷰에서도 대부분의 직종에서 동일한 응답을 하였다. 인터뷰에 따르면 현재 영양사나 사서의 경우 대부분 1개교의 1명으로 배치되어 실질적인 휴가나 휴일의 활용이 매우 어려운 실정이다. 문제는 대체인력 시 이에 대한 확인과 검토가 각 학교에 일임되어 있어 이와 관련한 불필요한 갈등이 높아지고 있다.

현재 경기도 교육실무직원 운영규정에 따르면, 지역교육청 인사위원회에서는 채용, 퇴직, 직종 및 보직변경, 배치전환등에 관한 사항으로 되어 있고 공립학교 인사위원회는 교육실무 직원의 인사관리에 대한 사항이라 되어 있어 사실상 학교장이 교육실무직원이 휴일 휴가의 사용에 대한 결재를 하는 것으로 되어 있다. 그러나 학교장이 대체인력에 대한 충분한 정보도 없이 휴일 휴가에 대한 결정을 하기가 적당하지 않으며, 대체인력은 인력풀에서 운영이 된다고 하면 이는 지역 교육청에서 대체인력풀에 대한 명단과 운영에 관한 내용을 충분히 학교장에게 전달하여 운영할 수 있도록 여건을 조성해주거나 혹은 그렇지 않으면 지역교육청에서 운영하는 것이 바람직할 수 있다.

3. 배치전환의 문제

배치전환의 문제는 사실상 전면화 되어 있지는 않으나 설문조사의 결과 타 지역이나 직무에 대한 배치전환제안에 대하여 수용할 것인가에 대하여 부정적인 답변이 49%나 되는 것으로 나타나 추후 식수인원의 감소나 특수장애아의 감소 및 기타 원인에 따른 배치전환이 요구될 경우 이에 대한 저항이 예상된다. 실제로 인터뷰에 따르면 대부분의 무기계약직이 거주지와 연관하여 업무를 하고 있고, 기혼자가 76.9%이며

여성이 90%가 넘는 것을 감안할 때 교류 및 전보에 대한 발령이 원활하지 않을 수 있다. 이에 대한 대책도 필요하다.

4. 업무량과 업무체계에 대한 검토

설문조사의 결과에 따르면 무기계약직 전환 이후 업무량은 약 55.9%가 증가하였다고 응답하였고 특히 행정실무사가 가장 월등히 업무량이 증가하였다고 응답하였다. 인터뷰 결과에서도 사서의 경우 업무량의 증가를 호소하였고 조리사나 조리실무사도 식수감소에 따른 인원조정으로 업무량이 증가하는 측면이 있다고 응답하였다.

또한 각 직종 내 업무의 위계 관련한 갈등이 있었다. 급식실에서도 형식적으로는 영양사에게 관리의 책임이 부여되어 있으나 일반적으로 영양사는 젊은 반면, 조리실의 실무사들은 연령이 높고 경험이 많아 관리가 되지 않고 오히려 갈등이 많음이 확인되었다. 따라서 영양사-조리사-조리실무사로 명확하게 업무체계를 구별하는 업무 매뉴얼이 필요하며 이를 통해 역할과 책임을 구별하고 조리사와 조리실무사에 관하여 일정 경로를 통해 자격증을 취득하고 업무연한을 반영한 승진체계도 전제하는 것이 필요하다. 영양사와 조리사는 그 직무의 범위가 확연하게 다르므로 승진과정을 전제하기 어려우나 조리사와 조리실무사는 승진가능성을 열어두는 것이 필요하다. 또한 특수교사와 특수교사실무사간에, 유치원의 정교사와 유치원종일반 보조원간의 갈등이 유사한 형태로 전개되었다. 대부분 업무의 위계와 역할이 명확하지 못하면서 발생하는 것으로 각 직종내 직급별 위계와 역할을 구별하고 이에 대한 평가지표도 도입하는 것이 필요할 것이다.

5. 기타 법률적용의 한계

고등학교에서 석식제공에 따른 여러 가지 운영상의 문제, 연장근로의 문제가 있었다. 대부분 설문조사의 결과 연장이나 야간근로에 대한 적절한 보상을 받고 있다고 73.8%가 응답하였으나 그렇지 않다고 응답한 비율도 26.2%라 되어 일부 범위반의

소지가 있는 것으로 나타나고 있다. 특히 학교 급식실내 2식을 제공하는 업무는 8시 정도에 시작하여 4시정도에 끝나 휴게시간이 있어야 함에도 불구하고 일찍 퇴근하는 방식을 취한다. 그러나 현행근로기준법의 법적 체계를 적용하다보니 대부분 오후 5시 혹은 5시 반정도에 퇴근하는 것으로 되고 이후 연장근로가 적용된다. 이는 비단 고등학교 석식제공을 위한 조리실무사 만이 아니라 모든 무기계약직 전체가 그렇게 적용되고 있다. 그러나 이는 상당히 기계적으로 근로기준법을 적용하는 것이라 판단된다. 근로기준법 제59조에서 근로자 대표와의 서면합의를 통해 연장근로를 주12시간을 초과하거나 혹은 휴게시간을 변경할 수 있도록 하고 있으며, 그 관련 업종으로 3호에 의료 및 위생사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업 등이 있으므로 이에 따라 현실적으로 조정하는 것이 필요하다. 즉 노사간의 합의를 통해 휴게시간의 변경과 연장근로시간의 조정을 통해 특근을 달거나 또는 과한 연장근로수당의 비율 계산이 아닌 합리적인 조정이 가능하도록 하는 것이 필요하다.

또한 사서와 특수교육실무사의 경우 실제로 휴게시간을 활용하지 못하는 문제가 있다. 일반적인 휴게시간에 대부분 업무를 지속해야 하는 업무적 특성으로 인해 문제가 발생하고 있으며, 이에 대한 대처방안도 필요하다.

제3절 교육 관련 및 기타 사안

1. 교육관련 사항

설문조사의 결과 교육에 대한 답변은 대부분의 무기계약직들은 교육에 대한 필요성을 강하게 느끼고 있으며, 실제로 일부 직종에서 교육이 이루어지고 있으나 보다 체계적인 교육의 필요성을 제기한다. 설문조사 결과에 따르면 직무교육의 필요성에 대해 그렇다와 매우 그렇다고 응답한 비율이 44.7%, 35.7%로 80.4%가 긍정하였다. 특히 사서들이 직무교육의 필요성을 강하게 느끼고 있었고 조리실무사들도 보다 체계적인 조리교육이나, 영양과 관련된 교육, 위생에 대한 교육, 청소 약품에 대한 교육 등을 받기를 원하고 있다. 유치원종일반보조원도 방과후 프로그램의 질적 향상을

위해 보다 체계적인 교육을 받기를 원하고 있다. 행정실무사의 경우에도 교무파트, 연구파트, 과학파트 등 좀 더 다양한 교육과정을 개설하고 선택할 수 있도록 운영하는 것이 필요하다.

교육내용으로는 직무능력향상교육이 87.7%, 권리인식을 위한 노동인권교육이 38.2%로 나타났으며, 교육관련 법이나 교육청 정책에 대한 이해를 높이는 교육도 24.8%로 나타났다.

인터뷰에서는 교육을 의무화하기를 원하고 있었다. 현재 교육과정은 선택이며, 또한 선택이다 보니 학교장의 재량에 따라 교육을 가기 어렵게 하는 경우도 있다. 따라서 연수를 의무화하게 되면 학교장도 당연히 가야하는 것으로 여기며 대체인력의 마련 등 방안을 만들 것이라는 것이다. 특히 연수는 방학중에 이루어지도록 마련하는 것이 필요하다.

2. 기타 사항

첫째, 직종별 요구사항인데 유치원종일반 보조원의 호칭문제이다. 이들 직종에 대한 호칭의 문제는 사실상 자격의 문제라기보다는 아이들과의 관계와 부모와의 관계에서 위상에 대한 문제이므로 이와 관련하여 접근하는 것이 바람직하다. 사서들의 성과에 대한 평가도 조정되어야 한다. 도서관 관련 행사를 기획하고 주관하며 총괄하고 있는 것은 어쨌든 도서관 사서이기 때문에 이를 학교장과 담당교사의 성과로만 책정하는 것은 문제가 있다. 사서에 대한 성과평가와 이에 대한 적절한 보상을 통해 충분한 동기부여가 되도록 노력하여야 한다.

둘째, 징계와 관련한 사항인데 현재 징계권은 지역교육청인사위원회에 있으며, 기타 무기계약직이 아닌 자체채용한 직원에 대한 징계권만이 학교장에게 부여되어 있다. 그러나 각종 인터뷰에서 나타나듯이 사실상 급식실무사내에서 갈등은 때로는 상당히 심각한 수준인 것으로 드러났다. 이와 관련하여 학교장의 무기계약직에 대한 징계는 주의 경고에 관한 사항만을 부여하고 있으나 운영과정에서 심각하게 대두되는 것은 징계를 교육청에 부의할 수 있도록 하는 것도 검토해 볼 수 있으리라 본다. 특히 영양사와 조리사 및 조리실무사들간의 갈등은 사실상 업무 매뉴얼과 각 직책에

대한 권한과 책임이 명확한 경우 큰 문제가 발생하지 않으나 이에 대한 총괄책임을 영양사 좀더 정확하게 영양교사에게만 부여되어서 현실적인 운영이 어려운 경우들이 있다. 따라서 총괄하고 있는 학교장의 관리 감독 하에 징계부의권을 부여함으로써 불투명한 관리체계의 허점을 보완할 필요가 있다.

제8장

학교 무기계약직
개선방안 정책적
제언

제8장

학교 무기계약직 개선방안 정책적 제언

학교 무기계약직에 대한 설문조사 및 현장 심층인터뷰, 포커스그룹인터뷰와 법률적 검토 등을 통해 몇 가지 정책적 대안을 제시하고자 한다.

1. 직무직능급 중심의 보상 시스템 설계

노동자들에게 가장 민감한 문제는 바로 보상 시스템을 어떻게 구축할 것인가의 문제일 것이다. 보상 시스템의 핵심은 임금문제로 어떤 기준으로 어느 정도 수준의 임금을 지급할 것인가와 함께 보상의 분포 및 구성(배종석, 2008) 등에 대한 장기적 관점의 시스템 설계가 필요하리라 본다.

가. 보상의 기준(Basis)

학교 비정규직 노조들은 교사나 공무원과 같은 연공급의 도입을 강력히 요청하고 있으나, 연공에 따른 임금 기준의 문제점은 민간기업 뿐만 아니라 공기업 차원에서도 많은 문제점이 지적되어 왔다.

이제까지 학교 비정규직들의 경우는 과학적 사고와 의사결정 과정을 통해 임금기준이나 체계가 결정된 바 없으나 현재 직무에 따른 거의 동일한 임금이 적용되어 왔다. 즉 직무급의 성격이 매우 강한 것으로 보인다. 우리 사회의 주요한 가치인 “동일노동, 동일임금”과 잘 조응하는 임금 제도는 직무급이라 할 수 있어, 이를 계승 발전 시켜나갈 수 있는 임금제도의 마련이 요구된다.

직무별, 직종별 임금 내에서도 직무에 대한 개인 숙련 정도를 고려한 능력급의 도입, 즉 직능직무급의 등급체계를 갖추는 것이 필요할 것으로 보인다.

나. 보상의 수준(Level)

보상의 수준은 노동시장에 통용되는 임금을 어느 수준으로 지급할 것이냐의 문제이다. 크게 보면 시장선도전략, 시장수준전략, 시장추종전략 등 3개로 구분할 수 있는데, 학교 공공부분의 특성을 고려할 때 적어도 시장수준의 임금 수준이 지급되는 것은 필요하리라 본다.

그런데 현재 학교 비정규직, 무기계약직들의 임금수준은 시장수준에 비취보더라도 매우 낮은 수준이다. 실제 가족들의 생계를 보조하는 수단 정도에 불과하고 가족 생계를 책임져야 할 노동자는 현재의 직무를 계속해 나가기 쉽지가 않은 상황이다.³⁴⁾

한편, 사서나 영양사 등 특정 자격증을 요하는 직종, 또는 행정실무사처럼 자격증이 없는 일반 사무직들을 비교해 보더라도 민간 등 일반적인 노동시장 임금 수준에 비교해서 뒤처지고 있어 현실적인 생활이 유지될 수 있는 수준으로의 보상 수준을 끌어올리기 위한 노력이 필요하다.

다. 보상의 분포 (Distribution)

보상의 분포는 한 조직 내에서 보상의 수준들이 어느 정도의 편차를 가지고 있는가의 문제이다.

조직 내의 조직원들 간의 임금 수준의 편차에 대해 조직원들이 공정하게 인식하는 것이 중요하다. 최근에는 노력이나 결과에 따라 성과 차등화를 두려는 의도가 강하게 나타나는데, 이러한 성과 중심적 임금차별 지급 정책이 자칫 조직원들 간의 불필요한 경쟁을 유발할 수 있어 협력과 공동체가 강조되는 학교에 적절한 임금 정책이라고 보기 어렵다.

학교 무기계약직의 경우 기존의 단일 직무급제에 근거해 “동일노동, 동일임금”의 가치가 자연스럽게 보편화되어 있는 상황이라 할 수 있기 때문에, 임금 수준의 조직 내부 편차를 크게 두는 것은 바람직하지 않을 것으로 보인다.

따라서 동일 직무에 대한 비슷한 정도의 임금 수준을 유지하면서 개개인의 동기

34) 낮은 임금수준은 가족 내 생계의 보조적 역할로 인식되는 여성 노동자들의 “참을성이 요구되는 일자리”로 받아들여지고 있으며, 생계 전반을 책임져야 하는 남성들의 경우는 채용이 된다고 하더라도 오래 버티지 못하고 그만두는 경우가 많다. 이로 인해 학교 비정규직은 여성 특화된 일자리로 인식되고 있어.

부여가 가능할 수 있는 정도의 편차를 인정하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

라. 보상의 구성 (Composition)

보상의 구성은 기본급과 성과급의 구성 비율이나 수당의 종류 등과 관계되어 있다.

현재 보상의 구성과 관련하여 크게 쟁점이 되고 있는 것은 “성과급” 지급건과 수당 신설 및 인상에 관한 건이라 할 수 있다. 학교 비정규직 노조들은 성과급 지급 및 특정 직종의 수당 신설, 전반적인 수당 인상을 요구하고 있다. 이들의 이러한 요구는 교사나 공무원들이 지급받는 성과급 및 각종 수당이 동일하거나 비슷한 수준에서 지급되어야 한다는 주장에 근거하고 있다.

그러나 호봉제에 근거하여 연공급에 입각하여 설계된 일반 공무원의 임금제도에 서는 기본급 인상에 한계가 있음으로 인해 임금 수준의 현실화를 위해 각종 수당이 신설되어 복잡한 임금구조를 가지게 된 것이다. 학교 무기계약직들이 직무기능급 임금제도를 갖추어 나간다고 하면, 수당의 신설을 통해서 보다는 수당을 통해 확보되어야 할 임금 수준이 기본급 차원에서 보장될 수 있도록 하는 것이 중요하리라 본다.

현실적으로 2013년 노사 간 단체협약에서 가족수당이나 자녀학자금 보조금 등이 신설되었는데, 독신이거나 자녀가 학교에 다니지 않는 노동자의 경우는 수당 신설에 따른 혜택을 보지 못하여 상대적인 박탈감이 큰 상황이다. 특히 지금처럼 전체적인 임금수준이 낮은 상황에서는 수당 신설 등을 통해 임금 구조를 복잡하게 하는 것보다는 기본급의 인상을 전제로 한 임금 구조 정책을 가져가야 할 것이다.

한편, 학교 무기계약직들이 함께 참여한 사업 진행과 그 결과로 얻어진 성과에 따른 포상금 지급의 대상을 업무에 실질적으로 참여한 무기계약직, 비정규직까지 확대하는 방안 등이 이들을 학교의 주체로 인식하는데 도움이 될 수 있을 것이다.

2. 전반적인 인사관리 시스템 재정비

가. 정원 관리에 있어서 학교 특성 고려한 기준 마련

현재 인력 배치의 기준은 학생 수나 학급수가 되고 있으나, 이러한 기준만을 정원

관리의 기준으로 삼는 것은 무리가 있다는 의견이다. 이와 관련해서는 학교 무기계약직들 뿐 아니라, 관리직인 교장이나 교감, 행정실장들 또한 동일한 목소리를 냈다. 24학급이 23학급이나 22학급으로 줄어들었다고 해서 업무량이 크게 차이가 나지 않음에도 불구하고, 교육청은 이에 대한 대안을 마련하지 못하고 있다. 학교가 가지는 특성을 고려한 기준이 새롭게 마련되어야 한다. “학교 사업이나 목적 사업의 예산규모, 신설학교 여부, 특성화고, 소규모 학교” 등에 대한 새로운 기준이 제시되고 적용될 필요가 있다.

나. 경력 개발 시스템의 형성 모색

급식실이나 교무실, 행정실처럼 다수의 무기계약직들이 업무를 분장하여 함께 일하는 경우, 직종 내부의 승진, 텃장제 도입 등 경력 개발 시스템 형성에 대한 적극적인 고려가 필요할 것으로 보인다.

현장 관계자들은 1년차 직원과 10년차 직원의 직무 능력 차이나 노하우 차이는 분명함에도 불구하고 현장 내 지위는 동일하며, 이들의 노하우를 펼칠 수 있는 기회가 거의 없어 자기 직무에 대한 자긍심을 갖기 어렵고, 자발적으로 직무의 전문성을 확보하도록 하는 동기부여 요인이 부족하다고 하겠다.

다. 전문성 강화를 목표로 둔 일관된 인적자원 관리 시스템 구축

“전문성이냐 직무순환이냐.” 학교 무기계약직들의 직무 관리의 방향성에 대한 의사결정이 필요하다.

이와 관련해 현장 인터뷰에서 상반된 의견이 제출되었다. 일부에서는 향후 학교 간 조건 변화로 인해 현 인력들의 순환 배치전환이 불가피하기 때문에 다른 학교로 전보될 경우에 다른 직무를 맡을 수가 있으니 다양한 직무를 경험할 수 있도록 2~3년에 한 번씩 직무순환을 하는 것이 바람직하다는 의견이 있었다. 그러나 각 직종들 간의 직무순환은 불가능한 상황에서 직종 내 직무순환이 가능한 것은 다양한 업무를 포괄하는 행정실무사들이라 할 수 있는데, 이 경우에도 행정실과 교무실, 과학실, 전산실 등의 업무 내용이 달라 이를 혼재하여 순환 배치하는 것은 바람직하지 않다는

반론이 존재하였다.

실제 학교 행정실과 교무실의 업무 내용은 큰 차이가 있고, 서로 익혀야할 전문적 내용이 다르다는 것이 공통된 목소리이다. 따라서 각 직무의 전문성을 강화하기 위해서는 행정실이나 교무실 간의 직무순환은 바람직하지 않은 것으로 보인다. 교원 행정업무경감으로 인해 행정실무사 인력 부족 문제가 제기되면서 행정실무사들간의 업무 조정이 새롭게 이루어지고 있으나, 장기적으로는 각 실의 직무 전문성을 강화하는 방향의 인사관리시스템이 구축되어야 하는 것이다.

라. 평가시스템의 체계화 필요

학교 무기계약직들에 대해 일정한 기준을 가지고 정기적인 평가가 이루어지고 있다. 그러나 현장 관리자들은 이를 “평가를 위한 평가”라고 비판하고 있다. 인터뷰를 통해 확인된 바 같은 교무실 행정실무사를 어떤 학교에서는 교감이 평가를 하고, 어떤 학교에서는 행정실장이 평가를 하고 있다는 것이다. 이는 교육감 직고용으로 동일한 사용자를 가지고 있음에도 불구하고 학교마다 평가체계와 당사자가 다르며, 평가시스템이 일관되게 통일적으로 갖추어져 있지 못하다는 것을 보여준다.

이와 관련해 일관된 평가시스템을 갖추는 것이 중요한데, 평가시스템은 보상시스템의 구축과 연관되어 있기 때문에 현실적인 어려움이 존재한다. 평가가 이루어지고 평가에 의거한 하다고 하겠다.

마. 관리 통제를 위한 징계 절차와 기준 마련 필요

교육감 직고용 무기계약직 전환 이후 학교 현장에서는 기존의 학교 비정규직들이 아무리 일을 못해도 제재를 가할 아무런 시스템이 관리자들은 입을 모아 밝혔다. 상당한 고용안정성이 보장되어 있는 것으로 알려진 교사나 공무원들도 특정한 사유에 대해서는 징계 절차가 마련되어 있고, 심지어는 면직이나 해고 등을 당하는 경우가 있다. 그러나 학교 비정규직들의 경우는 기존에 징계에 해당하는 일이 벌어졌을 때에는 대부분 학교에서 이들에 대한 계약 연장을 거부하거나 계약 해지하였기 때문에 크게 문제가 없었으나, 무기계약직 전환 이후에는 상황이 달라졌음에도 불구하고

이들에 대한 징계 절차는 별로 분명하지 않다. 경기도교육청과 노조 지부들간에 맺어진 노사간 단체협약 사항에 따르면 징계위원회 구성 등의 항목이 존재하지만, 단위학교 차원에서 이러한 조항은 별로 현실성 없는 조항으로 인식되고 있다.

3. 전문성 강화 위한 교육 훈련의 체계화

가. 교육훈련의 의무화

행정실무사 등 무기계약직 모든 직종을 대상으로 하는 방학기간을 활용한 교육훈련의 의무화를 추구하는 것이 필요하다. 대부분의 무기계약직들은 교육훈련의 필요성을 강하게 느끼고 있었으며 특히 직무능력향상을 위한 교육, 안전보건에 관한 교육, 그리고 기타 정규교사들이 받고 있는 교육에 대한 일정한 참여의 보장 등으로 요약할 수 있다.

나. 직무교육의 전문성 강화 및 당사자 강사진 구성

실제 설문조사를 통해서도 확인하였듯이 실질적인 직무능력 향상을 위한 교육훈련이 강화되기를 대부분 무기계약직들은 희망하는 것으로 나타났다. 이를 위해서는 수준별 학습이 필요한데, “직무 경력 1년차와 10년차가 함께 같은 직무교육을 받고 있는 현재 교육 프로그램”은 큰 문제가 아닐 수 없다.

교육훈련의 대부분은 태도, 인간관계에 초점을 맞춘 소양교육 프로그램으로 채워지고 있는데, 이에 대한 당사자들의 불만이 매우 높은 편이다. 업무 진행 과정에서의 현실적인 문제점을 제기하기 위해서는 실제 업무 당사자인 각 직종 내 베테랑들이 강사로 선정되는 것이 필요할 것으로 보인다. 현재는 공무원이나 교감, 교장 등 관리자들이 대부분 무기계약직들의 교육을 담당하고 있는 바, 무기계약직의 입장에서 관리자와 다른 직종 관계자들과의 관계에서 발생할 수 있는 문제점 등에 대한 경험의 공유가 제대로 이루어지지 않은 면이 있다고 한다.

다. 산업안전 및 성희롱 등 의무교육의 엄격한 수행 필요

산업안전법이나 남녀고용평등법 등에 따르면 산업안전 교육과 성희롱·성폭력 예방을 위해 의무적으로 교육을 실시하도록 되어 있다. 그러나 학교 현장에서는 이러한 교육이 매우 형식적으로 이뤄지고 있는 실정이다. 그러나 실제 학교 내 지위를 볼 때 하위 그룹에 속하는 학교 비정규직, 무기계약직들의 경우가 대부분 여성이어서 성희롱 등에 있어서 취약한 상황에 노출되어 있어 이와 관련한 교육이 꼭 필요하다. 또한 급식실이나 과학실험실 등 약품이나 산업재해를 당할 확률이 높은 환경에서 일하고 있어 산업안전과 관련한 교육의 필요성이 절실하다고 하겠다.

라. 교육훈련 내용의 다양화 추구

경기도교육청은 무기계약직 전환자들의 교육훈련 필요성을 인식하고 연수 등을 통해 부분적으로 교육훈련 프로그램을 진행하고 있다. 그러나 교육 프로그램 내용면에 있어서 다양성이 떨어지고, 반복적인 내용의 교육이 진행됨에 따라 훈련 내용의 다양성을 추진해야 한다는 문제제기가 다양하게 제기되고 있다.

설문조사를 통해 제기된 교육훈련의 내용으로는 직무교육을 2~3단계로 구분하여 난이도에 따라 한 사람이 몇차례 교육훈련 받을 수 있도록 중장기적 계획이 마련되어야 한다는 제기가 많았으며, 이외 교육훈련 내용도 직업윤리의식이나 노동인권 의식 강화를 위한 교육 등 다양한 내용으로 채워져야 한다는 의견이 다수를 차지해 이의 대안을 마련하는 것이 필요할 것으로 보인다.

4. 미래 노사관계 발전을 고려한 제도 정비

가. 학교장의 사용자성 인식 강화 필요

학교 비정규직들에 대한 고용 주체가 교육감이라는 점이 선언되면서, 그동안 고용과정에서 실질적으로 이들을 선발, 채용해 왔던 학교장들은 고용주로서의 지위를 잃게 되었다. 그런데 “교육감 직고용”이라는 것이 학교장들의 사용자성조차 사라진

것으로 인식되고 있는 점은 시정되어야 할 것이다.

실제로 기존의 인사관리체계에서 채용과 해고라는 근로관계의 성립과 해지과정에서는 교장이나 교감의 권한이 없어도 실질적인 진행과정에서는 관리감독을 하고 근로조건의 결정에 일정한 역할을 하고 있어 사업의 경영담당자로서 엄연히 사용자성을 가지고 있다. 이들이 노동조합 활동을 방해하는 경우 노동조합 및 노동관계조정법에 따라 부당노동행위로 처벌 받을 수 있다. 또한 단체협약의 조항위반을 하는 경우 벌칙의 주체가 될 수 있다. 따라서 교육감 외에 교장이나 교감은 분명 사용자로서 자신의 지위를 인식하고 노동법적 규율의 대상임을 자각해야 한다. 교장이나 교감의 노동법에 대한 명확한 인식이 필요하며, 인사관리자로서 징계를 품의할 수 있는 지위임을 명확히 인식할 필요가 있다.

현재 교장이나 교감의 경우에는 관리자 교육 및 리더십교육을 실시하고 있는 것으로 알려지고 있다. 이 과정에서 노동법 관련 내용이 포함되어 있으나, 기존의 교사들에 대한 관리가 주요한 임무로 인식되었던 것과는 달리 학교 무기계약직 등의 등장으로 많은 갈등의 소지를 내포하고 있는 바, 교장, 교감, 나아가 행정실장 등 직접적인 관리의 역할을 수행해야 하는 당사자들에 대한 노사관계 관련한 교육과 단순한 법률적 지식을 전달하는 수준을 넘어선 심화된 리더십 교육이 필요하리라 본다.

나. 지역·학교 단위의 노사협의회 구성 고려

현재 학교 무기계약직의 노사관계는 각 학교 단위를 떠나 산별 노조 및 지역별 노조의 형태를 가지며 각급 교육청과 단체교섭을 하고 있다. 그럼에도 불구하고 학교장은 그 권한 범위에서 노동법상 사용자이며, 노동법적 규율의 단위가 되는 사업 또는 사업장 단위의 장이다. 사실 근로자 참여 및 협력증진에 따른 노사협의회는 실질적 구성주체는 교육청이 될 수 있으나 동법에서는 사업장 단위에서 필요시 노사협의회를 설치할 수 있도록 하고 있다. 그런 의미에서 각 학교는 노사협의회를 교육감의 재량 하에 설치할 수 있는 것이다.

학교는 학생을 매개로 교사, 그리고 다양한 노동자들이 학교장 이하 경영진에 의해 운영되고 있는 장소이다. 그런 의미에서 경기도 무기계약직의 채용은 교육청에 의해 이루어지지만 실질적인 현장의 문제는 학교에서 발생하므로 관련법에 의한 노

사협의회를 적극적으로 구성함으로써 발생하는 다양한 갈등에 대한 자발적 해소를 해 나갈 수 있을 것으로 기대한다.

그런데, 현장의 목소리는 학교 단위의 노사협의회 구성이 또 하나의 “보여 주기 식” 기구로 전락할 가능성이 있음을 지적하고 있다. 공문에 의해 담당자는 정해지겠지만 “체대로 기능하지 않는 또 하나의 위원회, 협의체”가 될 가능성이 높다는 것이다. 이러한 의견을 고려할 때 경기도교육청 중앙 단위의 노사협의회는 너무 많은 이슈와 사람을 포괄해야 하는 문제가 있으니, 시 단위의 노사협의회 설치에 대해 적극 고려해 볼 필요가 있다고 본다. 학교 단위에서는 반드시 법에 의한 노사협의회는 아닐 지라도 각 직군별 정기 간담회, 각 직군별 소통의 라인을 형성함으로써 집단적 노사관계와 관련한 문제에 대한 보다 합리적인 대응을 모색할 수 있을 것이다.

다. 학교 비정규직들 고충처리 위한 공식적인 절차 마련

경기도교육청 교육실무직원 운영규정에 보면 교육실무직원들의 고충에 관하여 처리할 수 있는 고충처리위원회의 규정이 있다. 이 고충처리위원회의 개최를 채용기관의 장의 재량에 의해 구성할 수 있도록 규정하고 있어 교육실무직원들의 고충을 처리하거나 혹은 이를 위한 고충처리위원회를 구성할 수 있을 것이다. 특히 학교는 처우와 신분이 다른 집단이 상호작용을 통해 공존하는 곳이므로 학교장, 교사, 공무원, 무기계약직 근로자들이 참여할 수 있는 고충처리위원회가 구성되어 운영된다면 서로 간에 발생하는 다양한 갈등을 사전에 조정하고 논의할 수 있는 장이 될 수 있을 것이다. 만일 노사협의회를 설치한다면 그곳에서 고충처리를 담당할 수도 있을 것이다. 특히 실태 조사 결과 학교 무기계약직들의 경우는 “학교의 주체로 인정받고 싶다”는 요구가 매우 높다. 일부 직종의 경우는 학교 내 다른 주체들과의 교류도 없이 섬처럼 존재하는 경우도 있었으며, 고충이 발생하였을 때 관리자들을 통해 이를 해결하기가 쉽지 않은 상황이어서 이에 대한 공식적인 의사소통의 과정과 문제해결 절차 등이 마련되어야 할 필요성이 있는 것이다.

고충처리의 효과성을 높이기 위해 현재의 행정체계에서 고충을 접수한 후, 고충의 종류를 크게 근로조건, 환경, 인간관계 등 총 3가지로 분류해 각각 고충처리위원회에서 허심탄회하게 논의할 수 있도록 하는 절차를 마련한다. 근로조건과 환경과

관련된 고충은 관련 자료를 보유하고 즉시 시정권한이 있는 학교장에게 배정하고, 상사 등 인간관계와 여성과 관련된 고충은 노동조합에 배정하여 조사(감사)의 객관성을 확보하도록 한다.

라. 학교 현장에 맞는 산업안전기준 조례 제정 검토

이미 앞에서 다양한 대안이 제시되었으나 이러한 것들이 보다 제도화된 속에서 안정성을 갖추고 추진되기 위해서는 학교현장에 적합한 조례제정을 검토해 볼 수 있다. 실제 학교의 무기계약직은 교사 또는 공무원과 같이 노동법이 아닌 다른 법률들에 의해 관행적으로 통제해온 부분이 있을지 모르나 실질적인 노동법의 적용대상들이다. 최저 기준인 노동법을 준수하면서 지역이나 학교 현장의 조건을 고려한 실질적인 노동조건에 도움이 되는 법제도가 마련되어야 할 필요성이 있다.

가장 대표적인 것이 산업안전기준과 관련한 조례라 할 수 있다. 현행 산업안전보건법의 안전기준은 주로 제조, 화학, 토건 산업 등에 적합한 것으로 학교 노동과정의 특수성을 반영하지 못한 바, 산업안전보건법 적용이 용이하지 않음으로 인해 오히려 유명무실화되는 문제점이 존재하는 것이다. 학교의 근로환경이 제조업이나 건설업 등에 비해 안정적인 편인 것은 분명하지만, 그렇다고 업무 수행과정에서 위험요인이 없는 것이 아니다. 특히 급식실이나 과학실험실과 같은 특정 업무와 관련해서는 인체에 해가 될 수 있는 화학약품이나 실험도구들이 무원칙하게 다루어지고 있어 위험천만이 아닐 수 없으며, 학생을 비롯한 학교 구성원 전체의 건강 문제를 제기하고 있다. 또한 무거운 짐을 운반하거나 높은 곳을 청소하는 과정에서 빈번하게 사고가 발생하고 있어, 학교의 작업환경과 업무수행 과정과 방식을 반영한 안전보건의 기준을 설정할 필요가 있는 것이다.

학교 친환경의 실현은 유기농 식재료 이용에만 있는 것이 아니라 안전하게 노동할 수 있는 노동친화적인 작업환경이 함께 고려되고 갖추어질 때 이루어질 수 있는 것이다.

참고문헌

- 전국학교비정규직 노조 자료, 2013
- 각년도 경기도교육청 학교도서관 진흥계획
- 경기도교육청 교육실무직원운영규정
- 경기도교육청, 2012 학교회계직원 직종별 직무분석
- 경기도교육청(2013), 「경기도 교육복지우선지원사업 관리·운영에 관한 규정」
- 경기도교육청(2014), 2014 특수교육실무사 운영계획
- 경기도교육청(2014), 2014년도 교육실무직원처우개선비세부시행계획
- 경기도교육청 학교혁신과(2014), 행정실무사 행정업무 매뉴얼
- 경기도용인교육지원청, 2014학년도 유치원방과후과정 운영계획)
- 교육부(2013), 2013 학교급식현황
- 교육부(2014), 2014년도 국립학교회계직원 고용안정 및 처우개선안
- 교육부(2014), 학교회계직 고용안정 및 처우개선
- 교육부 보도자료(2014), 2013년도 학교급식실시현황
- 김동일 외(2010), 특수교육학개론, 학지사, pp.30~33
- 김훈, 임상훈, 유규창, 이희진, 진숙경(2013), 무기계약직 고용관리실태와 개선과제, 한국노동연구원
- 배동선(2014),
- 손동희(2012), "서울지역 학교회계직원의 고용형태별 특성 및 직무만족도 요인 비교 연구", 조직과 인사관리연구, 제36집 3권, pp.71-101, 한국인사관리학회
- 원새연, 홍섭근, 김향인(2013), "교사 행정업무 경감 성과 분석 및 개선방안: 경기도교육청을 중심으로", 경기도교육연구원
- 전국여성노동조합(2013), 학교비정규직 현황과 과제: 학교회계직을 중심으로, 노사정위원회 발표 자료
- 최향석(2007), "비정규직 근로자가 지각하는 직무불안정과 태도간의 관계에 관한 연구", 산업연구, 제13집
- 대한영양사협회, http://www.dietitian.or.kr/sub1_06.asp

〈부록〉

『학교 무기계약직 전환이후 실태와 개선방안』

설문조사서

안녕하십니까!

본 설문은 경기도교육청 산하 무기계약직으로 전환된 직종을 대상으로, 전환이후 임금 및 근로조건 개선 관련 실태를 조사하기 위한 것입니다. 본 설문의 결과는 무기계약직 전환자들의 애로사항과 직무만족도를 검토를 통해 향후 정책적 개선방안 마련을 위한 기초자료로 활용될 것입니다.

본 조사는 무기명으로 실시되고 여러분의 설문응답과 의견 등은 통계법 33조에 의해 비밀이 보장되며, 연구 목적 외에는 사용되지 않습니다. 대단히 감사합니다.

담당자: 진숙경 박사(031-8012-0941)

2014년 9월

경기도교육연구원

※ 이렇게 응답하시면 됩니다.

1. 설문지는 문항 순서대로 읽으면서 응답하여 주십시오.
2. 주관식을 포함하여 가능하면 칸을 비우지 않고 빠짐없이 응답을 하여주시기 바랍니다.
3. 번호를 기재하실 때 복수응답을 요구하는 경우를 제외하고 한 개만 선택하여 주시기 바랍니다.

Q. 무기계약직이십니까?

- ① 예 ▶ 설문조사 계속
 ② 아니오 ▶ 설문조사 중단

1. 기본질문

*다음 항목에 대해 해당되는 사항에 표시하거나 직접 기입해 주시기 바랍니다.

1	성별	① 남성 ② 여성
2	연령	① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상
3	혼인유무	① 기혼 ② 미혼
4	부양가족수	① 없음 ② 1명 ③ 2명 ④ 3명 ⑤ 4명 ⑥ 5명이상

5	최종학력	① 초졸 ② 중졸 ③ 고졸 ④ 전문대졸 ⑤ 대졸이상 ⑥ 대학원졸이상
6	근속연수	()년
7	직종명	①행정실무사(교무) ②행정실무사(과학) ③행정실무사(전산) ④사서(보조) ⑤행정실무사(행정) ⑥행정실무사(구육성회) ⑦시설관리보조 ⑧청소원 ⑨당직전담 직원 ⑩사감 ⑪초등돌봄 강사 ⑫유치원종일반보조원 ⑬체육경기지도사 ⑭통학차량보조원 ⑮특수교육실무사 ⑯영양사 ⑰조리사 ⑱조리실무사 ⑲급식(배식)보조 ⑳평생교육사 ㉑교육복지사 ㉒전문상담사 ㉓ 기타
8	근무하는 학교	①유치원 ②초등학교 ③ 중학교 ④고등학교 ⑤ 특수학교
9	학교의 총학급수	①6학급 이하 ②7~12학급 ③13~19학급 ④20~29학급 ⑤30~39학급 ⑥40 학급이상

10. 가족 내 본인이외의 다른 소득자가 있습니까?

- ① 있다 ② 없다

11. 언제 무기계약직으로 전환되었습니까?

- ① 2006년 이전 ② 2007년~2012년 ③ 2013년 이후

12. 현재의 직업을 선택하게 된 가장 중요한 이유는 무엇입니까? (한가지만 골라주세요.)

- ① 다른 곳보다 상대적으로 임금이 높아서
 ② 생활비 증가로 가정 경제에 보탬이 되기 위해
 ③ 근무시간이나 근무환경 등 근무조건이 좋아서
 ④ 학교에서 일하는 것에 대한 사회적 인식이 좋아서
 ⑤ 전공을 살릴 수 있는 직업이어서
 ⑥ 기타 ()

13. 현재의 직업을 선택하기 전에는 어떤 일에 종사하였습니까?

- ① 회사원 ② 가정주부 ③ 취업준비생 ④ 기타 ()

3. 업무관련

* 2013년 교육감 직고용 전환이후 각 아래 항목은 어떻게 변화되었습니까?

문항	매우 감소	감소	변화가 없음	증가	매우 증가
28 업무량	①	②	③	④	⑤
29 업무에 대한 책임감	①	②	③	④	⑤
30 자기 직업에 대한 자긍심	①	②	③	④	⑤

31. 관리자나 담당교사가 본인이 맡고 있는 업무 외에 다른 업무를 맡기는 경우가 있습니까?

- ① 전혀 없다 ② 없는 편이다 ③ 보통
④ 많은 편이다 ⑤ 매우 많다

32. 관리자나 담당교사가 본인이 맡고 있는 업무이외에 다른 업무를 맡기는 경우, 어떻게 대처하십니까?

- ① 단호히 거절 ② 적절히 거절 ③ 마지못해 처리
④ 적극적 처리 ⑤ 매우 적극적 처리

* 아래 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
33 관리자나 담당교사는 나의 처지를 이해하고 배려하는 편이다	①	②	③	④	⑤
34 관리자나 담당교사와의 관계에 대해 만족하는 편이다	①	②	③	④	⑤
35 나의 업무에 대해 전반적으로 만족하는 편이다	①	②	③	④	⑤
36 현재 학교에서 하고 있는 업무를 계속하고 싶다	①	②	③	④	⑤

4. 교육훈련

37. 최근 1년 내에 교육청이나 또는 개인이 부담하여 교육훈련을 받은 경험이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다 ▶ 38번으로 가시오

○ 학교 비정규직의 무기계약직 전환 이후 실태와 개선방안: 경기도교육청을 중심으로

- 발행일 2014년 12월 18일 인쇄
2014년 12월 19일 발행
- 발행인 이 한 복
- 발행기관 (재) 경기도교육연구원
(440-845) 경기도 수원시 장안구 수성로 421
누리집: <http://www.gie.re.kr>
전 화: (031) 8012-0900
전 송: (031) 8012-0980
- 등록일 2014년 4월 28일
- 등록번호 제374-2014-000034호
- I S B N 979-11-86090-22-0 93370
- 인 쇄 아이콘커뮤니케이션 (T. 031-245-5500)

학교 비정규직의 무기계약직 전환 이후 실태와 개선방안 : 경기도교육청을 중심으로

G Y E O N G G I I N S T I T U T E O F E D U C A T I O N



비매품



9 791186 090220
ISBN 979-11-86090-22-0