

강원도교육청 연구용역

강원도 학교계약직 직원 처우 개선을 위한 근로실태 연구

2012. 2



〈연구진〉

- 이남신 | 한국비정규노동센터 소장
오건호 | 사회공공연구소 연구실장
장귀연 | 경상대학교 연구교수
이승우 | 사회공공연구소 연구위원
김직수 | 한국비정규노동센터 정책국장

〈자문위원〉

- 김성희 | 고려대학교 연구교수
신선아 | 변호사, 공공운수노조 법률원
김철식 | 서울대학교 아시아연구소 전임연구원

〈차례〉

제1장 들어가며	1
제1절 연구의 배경 및 필요성	1
제2절 연구목적	2
제3절 연구의 내용 및 방법	3
1. 연구내용	3
2. 연구 방법	4
제4절 학교계약직 관련 연구 경향	4
제2장 학교계약직 현황과 정책	7
제1절 학교계약직의 개념과 현황	7
1. 학교계약직의 개념	7
2. 학교회계직의 고용 및 직무 형태에 따른 분류	8
3. 학교회계직 주요 현황 및 확대과정	12
제2절 학교계약직의 관련 법·제도의 주요 변천 과정 및 평가	14
1. 학교회계직 관련 법·제도 수립 경과	14
2. 학교회계직 관련 법·제도에 대한 종합적 평가	21
제3절 강원도교육청 학교계약직 현황 및 운영정책 평가	25
1. 강원도교육청 학교계약직 현황	25
2. 강원도교육청 학교계약직 운영 정책 개요	28
3. 시도교육청별 학교계약직 처우개선정책 비교	34

제3장 근로실태 조사 결과	40
제1절 조사방법과 표본	40
1. 설문조사	40
2. 면접조사	43
제2절 노동조건과 처우	44
1. 임금	44
2. 고용	48
3. 초과근무	56
4. 휴가	59
제3절 업무와 근무환경	62
1. 업무강도와 잡무	62
2. 교육에 대한 자부심	66
3. 연수	68
4. 호칭과 존중	72
제4절 노동인권	77
1. 인권	77
2. 노동조합	80
제5절 정책 및 개선방향	83
1. 기존 처우개선 정책	83
2. 순환근무제	85
3. 개선 우선순위	87
4. 노무기준의 확립과 관리	88
제6절 실태조사에서 나타난 문제점	90
1. 임금 제도	90
2. 고용 안정	91
3. 업무와 노동강도	91
4. 연수	92
5. 호칭과 존중	92
6. 노무기준	93

제4장 제도 개선과 정책 방향	94
제1절 노동조건 문제점	94
1. 고용불안	94
2. 임금 및 노동조건	94
3. 기타 노동여건	96
제2절 노동조건 개선 방안	96
1. 제도 개선의 기본방향	97
2. 교육청의 정책 방향	101
제3절 주요 직종별 처우개선 방향	102
1. 조리종사원	102
2. 교무행정	103
3. 특수교육보조원	104
4. 체육코치	105
참고문헌	107
부록(설문지)	109

제1장 들어가며

제1절 연구의 배경 및 필요성

- 2011년 7월 기준 강원도에는 교육업무보조원 포함 31개 직종에서 5,155명의 학교 계약직원(학교 회계직 내지 학교 비정규직)이 일하고 있음. 이들은 1년 단위 계약으로 인해 상시적으로 고용불안을 느끼고 있고, 낮은 임금, 경력불인정, 근무일수에 따른 차등구조 등 열악한 근무조건에 시달리고 있음. 또한 자신의 업무과정에서 업무 전문성을 향상시킬 수 있는 체계적인 직무연수 기회도 갖지 못하고, 학교비정규직 노동자의 근무조건이 학교별로 통합적이지 못하고, 학교장이 바뀔 때마다 달라지는 문제를 지님.

- 이러한 현실은 한국사회의 비정규직 문제가 교육 현장에서도 재현되고 있음을 시사함. 이에 학교계약직 노동자들은 자신의 근무조건을 근본적으로 향상하기 위해서는 현재 민간인 신분의 회계직원에 대하여 교육감이 직접 임용해 교직원 일원으로 신분과 역할을 분명히 해 줄 것으로 요청하고 있는 상황.

- 강원도 교육청은 이러한 현실을 인식하여 2010년 현 교육감 당선 이후 학교계약직 처우개선을 위하여 다양한 노력을 벌이고 있음. 특히 교육감 인수위원회가 작성한 “공약사항 추진계획”은 학교계약직의 처우를 개선하기 위하여 단계별로 정규직 전환을 밝히고 있음.

- 이러한 방향에 따라 강원도 교육청은 “2011년도 비정규직(학교계약직원 등) 처우개선 종합계획(안)”에서 비정규직의 복지 증진과 장기근속자 우대를 위하여 일부 연봉액 인상, 명절휴가보전금 지급, 장기근무가산금 지급, 맞춤형 복지제도 인상, 비정규직 명칭 호칭 개선, 직종별 담당업무 준수 및 잡무 금지 등의 조치를 취하고 있음.

- 하지만 아직까지 학교계약직원을 정규직화하기 위한 조치는 가시적인 성과를 내

고 있지 못한 상태. 또한 강원도교육청은 “11~14년 교원행정업무경감 종합계획”을 통해 교사의 행정업무를 줄여 나갈 예정인데, 이로 인해 교무보조인력의 업무구조에도 변화가 초래될 수밖에 없는 상황. “종합계획”은 교원사무, 전산, 과학실험 등의 직종을 통합하고 명칭을 가칭 ‘교무행정사’로 변경하며, 연봉일수를 현행 275일에서 365일로 확대하여 급여인상 효과를 도모하고 있는데, 이 조치가 교사들의 행정업무를 경감한다는 이유로 교무보조인력의 고용불안이 발생하거나 업무량이 많아질 수 있다는 우려도 제기되고 있음.

- 한편 학교비정규직의 정규직화를 어렵게 만드는 제도적 장벽이 큰 것도 사실. 비정규직을 공무원으로 전환하는 일이 강원도교육감소속 공무원정원 기준 및 공무원 총액인건비제도 내부에서 이루어져야 하고, 비정규직 인건비는 교부금 산정에 반영되지 않는 경직성 경비여서 장기적인 재정 한계도 예상됨. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 교육과학부와 전향적인 개선방향 논의도 필요.

- 이러한 상황에서 향후 강원도 교육청 학교계약직 노동자의 근본적인 처우개선을 위하여 현재 이들의 근로실태가 어떠한 지, 이들의 처우 개선을 위해서는 어떠한 제도개선방안이 필요한지에 대한 종합적인 연구가 필요함.

제2절 연구목적

- 현재 한국사회에서 비정규직 문제가 큰 사회적 문제로 대두되어 있는 상황. 특히 학교 계약직(회계직)의 경우, 공공부문 내의 비정규직 고용형태 가운데서도 민간위탁을 통한 간접고용 비정규직과 더불어 가장 고용 및 노동 조건이 열악한 비정규직 군임.

- 공공성이 강한 교육 영역에서 다양한 형태의 비정규직 노동자가 존재하고, 또한 장기간에 걸쳐 이들에 대한 처우 개선이 방치되어 왔기에, 이들의 노동 환경에 대한 실태를 면밀히 파악하고, 법·제도적인 개선을 이뤄내는 것이 시급한 사회적 과제가 된 상황.

- 따라서 이 연구는, 대표적인 공공부문 영역인 학교계약직의 근로실태에서 드러난 문제점을 명확히 드러내고, 현재의 사회경제적 환경에서 구체적이고 실질적인 개선 방안을 모색하고자 함. 이러한 연구결과는 정책 수립을 위한 주요한 참고 자료로 활용될 수 있을 것을 기대.

- 특히 전국 각 교육청에서 일하는 학교계약직 노동자들이 유사한 조건에 처해 있다는 점을 감안하면, 강원도 교육청에서 논의된 개선방안이 다른 지역 교육청에도 긍정적 영향을 줄 수 있을 것으로 기대함.

제3절 연구의 내용 및 방법

1. 연구내용

- 이 연구는 다음 세 가지를 연구 내용으로 삼고 있음.

- 첫째, 학교계약직 노동자의 근로조건 개선을 위해서는 이들을 포괄하는 학교비정규직의 개념, 특징을 살펴 볼 것. 특히 학교계약직 노동자가 처한 여러 가지 문제가 한국사회 다른 직종에서도 유사하게 진행되고 있는지를 확인하며 문제를 종합적으로 진단할 것. 또한 학교계약직이 교육감, 교육장, 교감 등 중층적인 위계체계에 서 있고, 임금의 재원도 동일한 학교에서 일하는 교사와 다르다는 점 등 학교계약직 노동자가 지닌 구조적 특징을 진단할 것.

- 둘째, 학교계약직의 근로실태를 조사할 것. 임금, 처우, 복무 등 근로조건, 업무 부담, 만족도, 자존감 등 근무활동, 휴게 공간 유무, 산업재해 처리 등 근무환경 등이 주요 조사 대상임. 이를 통해 학교계약직이 처한 근로실태를 종합적으로 진단하고, 가장 시급히 개선이 필요한 순으로 개선과제를 정리할 것.

- 셋째, 위 연구를 토대로 이후 학교계약직 노동자의 고용 및 처우개선을 위한 논점을 확인하고, 이후 중장기 정책과제와 각종 법령 및 제도 개선방안을 제시할 것. 이때 현재 교육과학기술부 등이 진행한 연구결과를 함께 참고할 것.

2. 연구 방법

1) 문헌자료 조사

- 한국사회 비정규직 노동자의 실태, 학교계약직의 근로조건과 개선방안에 대한 문헌 등을 검토. 이를 통해 학교계약직의 근로조건을 둘러싼 논점을 확인하고 개선을 위한 기본방향을 모색.

2) 설문조사

- 강원도 학교계약직 노동자 전체를 대상으로 근로실태와 의식에 대한 설문조사를 진행. 교육청의 협력을 토대로 이메일 전수조사 실시.

3) 면접조사

- 강원도 학교계약직 노동자들이 고용조건에 대해 실제 느끼는 생각을 파악하기 위하여 약 30개 권역으로 나누어 심층 면접조사를 실시. 면접조사 결과는 설문조사 결과와 통합되어 분석에 사용될 것.

4) 전문가 자문 및 토론회

- 연구에서 도출된 잠정적 개선방안을 두고 전문가들의 자문을 구하고, 다양한 이해관계자들이 참여하는 토론회를 통해 최종 개선방안을 확정.

제4절 학교계약직 관련 연구 경향

- 학교비정규직의 노동실태에 대한 조사는 일부 업종에 대해서 2003년 여성노조, 2005년 학교비정규직노조에서 각각 조사한 바 있음.

- 최준호(2003)는 학교비정규직의 문제점을 임금차별 및 고용불안, 각 시도교육청 별로 노동조건이 차이가 크다는 점, 근로기준법 위반의 빈발, 직무연수 기회의 부족, 여성차별과 모성보호 문제(학교비정규직의 다수가 여성), 궁극적으로 교육의 질 저하 가능성 등으로 정리하고, 대안으로서 유기근로계약의 금지, 생존권 및 4대 보험을 포함한 노동권보장, 부당노동행위 및 부당해임에 대한 구제기구 및 절차 보장, 학

교비정규직을 포함하는 교직원 노조 등을 제시함.

- 근래에는 각 시도교육청 별 학교비정규직을 조사 대상으로 한 연구들이 늘어남. 우진숙(2005)은 울산시교육청 학교비정규직 관리자와 노동자를 대상으로 조사. 이 조사 결과, 관리자들은 학교비정규직의 가장 큰 문제를 신분보장이라고 꼽으면서, 학교비정규직이 학교운영에 필수적이며 학교업무에 크게 기여하고 있으나 직업의식이 부족하다고 보고 있음. 또한 관리자들은 학교비정규직의 직종통합이나 탄력적 운영에 긍정적이며 공개경쟁시험을 통한 정규직 전환에 동의함. 노동자들을 대상으로 한 조사에서는 학교비정규직 노동자들이 대부분 현재 신분에 불만족하고 전공이나 적성보다는 잠시 머물러가는 임시 직장으로 생각하는 경향을 나타낸다고 봄.

- 박철균(2009)는 전라남도교육청 학교비정규직 관리자와 노동자를 대상으로 조사. 조사 결과, 학교비정규직 노동자들은 임금에 대해 불만족하고 있으며 무기계약전환에 대해서도 미전환자는 기대를 하고 있으나 기전환자는 이전과 달라진 바가 없다고 보아 불만족도가 상당히 높은 것으로 나타남. 휴가나 직무연수에 대해 관리자 조사에서는 절대 다수가 사용하게 한다고 응답하였으나, 노동자들은 거의 사용하지 못한다고 응답하여 사용자와 노동자 사이의 괴리가 큼. 대책으로서, 비정규직 임금체계에 많이 누락되어 있는 각종 수당 등을 포함하여 임금차별을 줄이고, 무기계약전환시 정규직의 내부노동시장을 확보할 수 있도록 해야 한다고 봄. 그 대신 기간에 따른 일괄적인 정규직 전환 대신 사용자의 재량권에 맡기고 고용과 해고의 투명성을 바탕으로 유연성을 보장해줄 필요가 있다고 주장.

- 광주시교육청을 대상으로 한 소주연(2010)은 실제 조사보다 시교육청의 학교비정규직 운영방침을 분석. 상시업무에 대한 정규직화, 고용안정과 근무산정일수 폐기, 예산 지원 확대를 통한 처우개선, 교육 및 연수 활성화, 조직문화 개선을 통한 차별 방지 등을 주장.

- 송영균(2010)은 강원도 교육청 산하 학교비정규직의 5개 직종에 대해 노동자 371명, 사용자 371명을 대상으로 조사. 이 조사에서는 관리자와 노동자 사이의 인식 차이가 크지 않음. 사용자와 노동자 모두 학교비정규직이 학교 운영 업무에 크게 기

여하고 있으며 전문성과 책임성도 높다고 응답. 단 관리자는 적극적으로 학교비정규직의 교육 및 연수를 보낼 의사가 있다고 응답하였으나, 실제로 관리자가 교육 및 연수를 받은 경우는 거의 없는 것으로 나타남. 임금수준에 대해서는 사용자와 노동자 모두 낮은 편이라고 생각하는 것으로 드러남. 무기계약직 전환은 학교에 대한 애정도를 높인다고 봄. 이러한 조사 결과에 근거하여, 합리적인 인원 배치(직종 업무 수행 시간이 2시간 미만인 경우가 11%), 교육연수 프로그램 활성화, 호봉 및 수당 도입을 통한 임금 처우 개선, 지속적인 무기계약 전환, 학교간 전보 등 근무채신 정책 등을 개선 방향으로 제시.

- 학교비정규직은 직종이 매우 다양하므로 직종별 특성을 고려한 조사 필요. 시도교육청 별로 학교비정규직 운영 정책과 방향을 비교함으로써 적절한 제도 개선과 대안 도출 가능.

제2장 학교계약직 현황과 정책

제1절 학교계약직의 개념과 현황

1. 학교계약직의 개념

- 공공 교육부문의 행정직급체계는 행정직원(일반직 및 기능직), 회계직으로 구분됨. 행정직원은 공무원 신분이며, '학교 회계직원'이라고 불리는 회계직은 민간인 신분으로서 행정직원보다 매우 열악한 노동조건 속에서 근무하고 있음.
- 한편 교육직급체계는 '교사-기간제교사-시간제강사 또는 회계직'으로 구분. 계약직(비정규직) 교원에는 기간제교사, 산학겸임교사, 명예교사, 시간강사, 특기적성담당교사 등이 있으며, 교육직급체계에서의 회계직은 유아종일반보육교사, 방과 후 학교강사 등의 역할로 배치되어 근무하고 있음.
- 행정직급체계에서의 회계직 그리고 교육직급체계에서의 일반교원을 제외한 기간제교사 등의 교원과 회계직을 합쳐서 학교계약직 내지 학교비정규직으로 규정할 수 있음.
- 본 연구보고서에서는 연구 대상을, 기간제 교사 등의 계약직 교원을 제외한 학교 계약직, 곧 학교 회계직원으로 한정하고 있음. 따라서 이후의 내용에서도 이 학교 회계직에 관련된 부분만을 검토하게 되며, 학교계약직과 학교회계직이라는 개념은 동일하게 사용될 것임.
- 학교회계직원이란 “개별 학교에서 교육, 급식 및 행정업무 등을 지원 또는 보조하기 위하여 필요한 근로를 제공하고 학교회계에서 보수를 받는 자로서 공무원이 아닌 자”를 지칭.¹⁾ 학교회계직원이라는 표현은, 학교 계약직에 대한 급여가 초중등교육법 제30조에 따라 각급 학교의 '학교회계'에서 지급되는 것에 근거해 만든 조어로서, 교육과학기술부와 각 교육청이 공식적으로 사용하고 있으나 법률상 용어는 아님. 동일법 제19조²⁾에는 학교 내의 근로자들 중 교원이 아닌 사람을 '직원'으로만 명명.

1) 교육부, 학교회계직원 계약관리 지침(2004.6) 제2조

- 즉 학교회계직원은 학교의 행정이나 교육과정 운영상 필요한 인력을 학교장이 채용한 인력으로서, 학교회계직원 인건비의 재원은 다양하나 기본적으로 단위 학교별로 운영되는 학교회계에 예산으로 편성하여 학교운영위원회의 심의를 거쳐 집행하고 있음.³⁾ 이와 비교해 교사와 공무원의 인건비는 ‘일반회계’에서 지출됨.

- 학교회계직원의 채용사유는 ① 정부(교과부)의 정책·법령에 의한 사업을 시행하기 위한 인력(사서, 과학보조, 영양사, 조리사, 조리원, 교육복지우선사업인력, 방과후 돌봄강사, 체육코치 등), ② 시도교육청 자체 정책사업을 시행하기 위한 인력(혁신학교, 혁신지구 인력 등), ③ 각 학교의 공통필수 인력(교무보조, 행정보조) 등으로 분류할 수 있음.

- 한편 교원과 공무원인 행정직원은 교육관계법, 공무원법이 적용되지만, 학교회계직원은 민간인 신분이기 때문에 일반 노동법이 적용됨(근로기준법, 노조법, 기간제법, 산재보험법, 고용보험법 등). 그 결과 학교 계약직은 현재 각급 학교장과 1년 단위의 고용계약을 체결. 이들 학교 계약직은 특별한 사유가 없는 한 근로 계약의 연장이 일반적이기에 일반적인 민간 비정규직과는 상이함. 교육부문에서는 일반기업과 다르게 고용계약기간을 1년 이상으로 연장하고 있어 사실상 상용직 근무형태가 지배적. 이는 학교회계직원들이 담당하는 직무가 상시적 업무에 해당함을 의미.

2. 학교회계직의 고용 및 직무 형태에 따른 분류

1) 근무 시간에 따른 분류

- 우선 학교회계직원은 전형적인 공공부문 내 비정규직에 속함. 여타 공공부문 비정규직과 마찬가지로 근로계약과 근로시간에 따라 무기계약근로자, 기간제근로자, 단시간근로자로 분류.

2) 제19조(교직원의 구분)

- ② 학교에는 교원 외에 학교운영에 필요한 행정직원 등 직원을 둔다.
- 3) 학교회계제도는 2000년 1월 28일 초·중등교육법 개정(법률 제6209호)으로 도입되었다. 그 당시 국공립의 초·중등학교의 회계는 교육비특별회계(교특회계), 학교운영지원회계, 학교발전기금회계, 세입세출외현금 등으로 복잡하게 분리·운영되고 있었다. 초·중등교육법에 의하면, 학교회계는 ① 국가의 일반회계 또는 지방자치단체의 교육비특별회계로부터의 전입금, ② 학교운영지원비, ③ 학교발전기금으로부터의 전입금, ④ 학부모부담경비, ⑤ 국가 또는 지방자치단체의 보조금 및 지원금, ⑥ 사용료 및 수수료 ⑦ 이월금 등을 통합하여 학교회계의 세입으로 하고, 학교운영 및 학교시설 등의 설치를 위하여 필요한 일체의 경비를 세출로 하도록 하고 있다.

2) 연봉기준 일수에 따른 분류

- 정부가 2004년 도입한 '연봉 기준일수'⁴⁾ 개념에 따라 보자면, 학교회계직원은 갑, 을, 병으로 분류. '갑'은 연봉의 기준 근무일수가 365일로서 행정보조원, 사무보조원, 영양사, 사서 등이 해당되며, '을'은 275일 근무자로서 학교의 수업일과 방학일 중 8일을 근무일수로 산정되는데, 주로 교무보조원, 전산보조원, 실험보조원, 실습보조원 등이 이에 해당. '병'은 245일 근무자로서 학교급식일, 준비일(수업 기간 중의 연간 9일), 방학일 중 8일을 근무일수로 규정되고 있으며 조리사, 조리보조원 등이 포함됨.

3) 인건비 출처에 따른 분류

- 인건비의 출처에 따라서는 학교예산 계약직과 교육청 지원 계약직으로 구분되기도 함. 구(舊)육성회직, 과학실험보조원 같은 경우가 대표적으로 학교운영비에 예산이 편성되어 고용된 직군이며, 특수교육전담인력 등이 교육청 예산 편성에 의해 규정받는 학교회계직으로 분류. 교육청의 인사 관리지침에 의해 규정받는 학교 회계직원들은 다수가 연봉계약직 형태로 근무.

- 구(舊) 육성회직 노동자의 경우, 호봉제로 학교운영지원비 세입예산 범위 내에서 지방공무원보수규정, 지방공무원수당규정 및 교육비 특별회계세출예산집행지침을 준용하여 지방기능직 공무원 9급 또는 고용직공무원 보수기준으로 지급.

- 한편 연봉계약직은 월급제로 교육청 예산채정액으로 지급되며, 직종에 따라 근무일수가 차등 적용. 예를 들어 일반적으로 조리사 및 조리종사원의 경우 245일 기준, 교육보조사의 경우 275일 기준으로 근무일수가 정해짐. 이들은 일하지 않는 날에 대한 무임금과 이중취업 불가라는 복무규정을 적용. 또한 학교에서 업무처리의 효율성이라는 명목으로 탄력적으로 노동시간을 조정·운영 가능. 실제로 일부 직종은 출·퇴근시간을 탄력적으로 운용할 수 있도록 하여 상시업무를 단시간노동으로 대체.

4) 고용형태에 따른 분류

- 고용 형태에 따라서는 학교장 직접고용, 간접고용, 특수고용 등으로 구분됨. 인건

4) 2004년 6월 정부는 「학교회계직원 계약관리 지침」을 발표하면서 연봉기준 일수에 따른 근무 유형과 그에 따른 연봉채정 방식을 도입하게 된다.

비의 출처가 학교운영예산이든 혹은 교육청 예산인 것과 무관하게 노동을 제공하는 장소가 학교일 경우, 고용의 주체는 학교장이 됨.

① 직접고용 형태: 학교장과 직접 고용계약을 맺고 학교장의 지휘 · 명령 하에서 업무를 수행하는 고용형태로 대다수 학교회계직이 여기에 해당됨.

② 간접고용 형태: 간접고용의 형태는 파견과 도급의 형태로 구분 가능. 파견의 대표적인 예는 방과 후 학교 강사의 경우. 이들은 고용계약이 학교장과 노동자간에 직접 맺어지고, 학교장의 지휘 하에 근무하지만, 노동자는 파견업체에 소속되어 이 업체를 통하여서 학교와의 고용관계 알선이 이루어지며, 업체를 통해 월급을 지급받음. 도급(용역, 위탁 포함)의 경우는 학교와 업체 간 도급 계약으로 업체 소속으로 학교 내에서 근무하는 노동자들의 경우. 직종으로는 당직, 유지보수, 일부 초등학교의 저학년 급식배식, 방과 후 학교(초등학교에듀케어) 시설장 계약의 경우, 전 학년 학교 급식(위탁), 화장실 청소 등의 직종과 업무가 도급의 형태로 외주위탁 방식으로 일하고 있음.

③ 특수고용 형태: 학교장과 직접 계약을 맺고 일을 하지만, 고용계약 관계가 아니라 개인 도급(용역)계약에 해당하는 경우. 예를 들어 정부는 특기적성강사의 경우 일부가 학교와 개인 강사간 도급·위임계약을 맺어 근로기준법상 노동자가 아닌 것으로 분류하고 있음. 운동부코치의 경우도 이러한 사례에 해당됨.

5) 직무 형태에 따른 분류

① 행정지원 분야: 학교 교육행정에 필요한 인력.

- 교원사무보조, 구 육성회직원, 사무행정보조, 당직전담직원, 운전원, 청소원, 방호원, 통학차량보조, 매점관리, 시설관리, 기업회계직 등.

② 교육지원 분야: 학교 교육에 직접적으로 필요한 직종.

- 교육업무보조, 과학실험보조원, 실습보조원, 사서, 사서보조, 특수교육보조원, 유아종일반보육교사, 전임체육코치, 전문상담원, 평생교육사, 전산보조, 유치원 교육보조, 보육교실보조, 방과 후 학교강사 등

- ③ 학생복지 분야: 학교 교육 활동에 따른 학생들의 복지를 위하여 필요한 인력.
 - 영양사, 조리사, 조리원, 급식배식보조원, 급식사무보조, 기숙사사감, 기숙사생활지도원, 지역사회교육전문가, 사회복지사 등.

학교 교원 및 직원의 직종별 유형⁵⁾

구분		근무 유형	연봉기준일수 (A=B+C)	근무일(B)	유급휴일(C)	비고	인사 관리	
정규직	교원	교장(원장), 교감(원감), 교사, 유치원교사, 사서교사, 보건교사, 영양교사					교감	
	일반직	교육행정직(6급, 7급, 8급, 9급공무원)					행정실장	
	기능직	조무원, 사무원, 방호원, 식품위생원						
비정규직	계약제교원	기간제교원	교육공무원에 준한 호봉급 지급 및 제수당 지급				학교행정업무	교감
		전일제강사	기간제 교원의 보수에 준함					
		시간제강사	시간제 강사수당 지급 기준 참고 지급					
		산학겸임교사	예산범위 내 교통비 및 시간당 수당등 지급이나 계약상 월정액					
		명예교사	무보수 자원봉사가 원칙, 불가피한 경우 실비 여비지급 가능					
	학교회계 직원	영양사, 사서 체육(전임)코치	갑	365 일반직9급1호봉기준	관공서의 공휴일을 제외한 날	공휴일	학교행정업무매뉴얼	행정실장
		사무보조원	갑	365 기능10급1호봉기준				
		교무보조원	을	275	학교휴업일 여름겨울방학일중 각 4일	(주차휴가 일 포함) 및 근로자의 날		교감
		실험보조원						
		전산보조원						
		실습보조원						
		조리사	병	245 연봉5%가산	학교급식일			행정실장
		조리보조원						
		(유)종일반보조원	365일임용(사무보조원기준)시간급(사무원기준단 가/8)					교감
		보육교실강사	학교실정 및 해당 지침서 참조					
		도움학습강사	학교실정 및 해당 지침서 참조					
		학부모코디네이터	교육청지원예산, 학교실정 및 해당 지침서 참조					
		배식원	조리교가 아닌 비조리교에 해당					행정실장
		인턴교사(과학)	2009. 9. 1-12.31 4개월간 근무(한시적)					교감
		원어민보조교사	1년 고용기간의 임시직(2009원어민보조교사업무편람 p.1					
방과후강사	학교운영위 심의를 통한 학교장 중심 운영(수강료전액수령) (경기도공립학교 회계 규칙)							
기초학습 도우미강사	교육청지원예산, 학교실정 및 해당 지침서 참조							
3세대하모니 자원봉사자	도교육청지원예산지원, 1일 4시간근무, 1년보험가입							
기타	공익근무요원	공익근무요원의복무관리규정적용(매뉴얼 pp.60-61)				행정실장		
	청소원	「용역」.사용자(학교)와의 근로기준법상 근로관계 불성립						
	당직전담요원	「용역」.사용자(학교)와의 근로기준법상 근로관계 불성립						
	방과후강사	「도급」.사용자(학교)와의 근로기준법상 근로관계 불성립						
	계발활동강사	한국문화예술교육진흥원 후원 교사 등				교감		

5) 교육과학기술부 내부자료(2011, 국정감사)

3. 학교회계직 주요 현황 및 확대과정

1) 학교회계직의 전국 수준의 현황

- 현재(2011년 3월 기준) 학교회계직은 전국적으로 약 13만 여명에 이르고 있음. 이 가운데 무기계약직은 67,004명이며, 기간제는 63,452명임.

- 교육은, 학교라는 실제적인 공간에서 행정을 포함한 제반 서비스의 종합적인 제공을 통해서 이루어지는 것이라고 볼 때, 아래와 같은 학교회계직원들의 업무는 ‘지원 또는 보조’ 업무가 아니라 학교 또는 교육기관의 상시적인 업무로 보아야 함.

학교회계직원 근로자 현황⁶⁾

(2011. 3. 1. 현재 단위: 명)

직종명	공립			사립			계		
	무기계약직	기간제	소계	무기계약직	기간제	소계	무기계약직	기간제	소계
영양사	2,229	1,445	3,674	359	473	832	2,588	1,918	4,506
조리사	4,376	1,244	5,620	459	319	778	4,835	1,563	6,398
조리원	28,223	1,3373	41,596	2,460	3,521	5,981	30,683	16,894	47,577
학부모회직원	3,250	65	3,315	660	349	1,009	3,910	414	4,324
사무·행정정보조	2,352	2,159	4,511	184	470	654	2,536	2,629	5,165
전산보조	1,547	730	2,277	58	108	166	1,605	838	2,443
교무보조	5,570	2,451	8,021	350	670	1,020	5,920	3,121	9,041
과학실험보조	3,381	1,090	4,471	58	177	235	3,439	1,267	4,706
사서	1,017	1,088	2,105	71	159	230	1,088	1,247	2,335
특수교육보조	2,266	2,983	5,249	253	580	833	2,519	3,563	6,082
기타	3554	29,943	33,497	775	3,607	4,382	4,329	33,550	37,879
계	57,765	56,571	114,336	5,687	10,433	16,120	63,452	67,004	130,456

6) 교육과학기술부 내부자료(2011, 국정감사)

2) 학교회계직의 도입 및 확대과정

- 학교계약직의 효시라 할 수 있는 육성회 직원을 필두로 교육부문에서는 교육정보화, 교원 업무 경감화 조치 등으로 인한 행정 수요의 증가, 학교 급식의 확대 등으로 학교회계직원에 대한 수요가 지속적으로 늘어남.

- 이에 반해 중앙 정부 차원의 예산 지침, 경영 효율성을 중시하는 인사정책 등으로 인해 교육현장에서는 학교회계직이라는 비정규직 고용형태가 끊임없이 확대되어옴. 그 결과는 앞서 살펴본 대로 전국적으로 13만 여명의 학교회계직원들이 상시적으로 교육서비스를 제공하는 것으로 귀결됨. 학교회계직의 시기별 확대과정은 아래와 같음.

① 1970년대: 1970년 2월에 문교부의 “학교교육 정상화에 관한 지침”에 따라 시작된 학교 육성회 제도는 각급 학교에 육성회직원이라는 고용형태를 산출함. 당시의 육성회 직원을 현재와 같은 모습의 학교 비정규직이라 할 수는 없으나, 행정 업무경감 및 효율적인 행정운동을 목적으로 육성회비를 징수하기 위해 배치된 이들은 오늘날 학교회계직의 모태가 됨.

② 1980년대: 열악한 고용조건이라는 측면에서 실질적인 교육기관 비정규직의 원조라 할 수 있는 과학실험보조원 직종이 학교 현장에 도입됨. 『과학교육진흥법 제3조 제1항 제2호, 시·도 과학기술담당과장 회의자료(1983. 2. 28)』에 근거를 두고 있는 과학실험보조원은 다양한 과학 행사 업무 보조로 과학교육의 질을 개선하고 탐구·실험 중심의 수업 강화를 위하여 학교 현장에 배치됨.

③ 1990년대: 김대중 정부 시기, 초·중학교에 국민 기초체력향상을 위하여 학교 급식을 도입하고 확대해 나감(학교급식법)에 따라 영영사 및 조리종사원의 수요가 급증하여 관련 직종의 학교 비정규직이 짧은 기간 동안 큰 폭으로 증가함. 이후 IMF 외환위기 기간 동안의 청년실업 문제를 해소하기 정부는 『고학력 미취업자 실업대책』을 발표하였는데, 이것을 교육정보화라는 정책사업과 관련지어 각급 학교에 정보화 지원인력 및 단기간 계약에 의한 전산보조원을 집중적으로 배치하게 됨. 이들은 단기간의 경기불황 타개를 위해 불연속적인 고용으로 지속되다가 2002년부터 정부의 국고보조금 대응투자 사업으로 다시 고용되기 시작하였고, 고학력실업문제 해

결이라는 정부의지와 함께 각 시·도에서 현재까지 지속적으로 운영하고 있음.

④ 2000년대: 교원 안전망 구축 및 교원 업무경감 대책이 발표되면서 당시 교원업무로 분류된 학사관련 업무들이 행정실로 대거 이관되었고 교무 업무지원 인력으로 교무실에 교무 보조원을 배치됨. 또한 학교도서관 사업에 따라 사서와 사서보조, 특수교육법에 따라 특수교육보조와 통학차량보조, 유아·유치원 확대(유아교육법)에 따라 유아종일반, 보육교실보조, 유치원교육보조, 방과 후 학교 사업에 따라 방과 후 강사 등이 학교 현장에 두루 채용되어 옴.

제2절 학교계약직의 관련 법·제도의 주요 변천 과정 및 평가

- 교육 현장의 구조적 변화에 따른 학교 업무의 다양화 속에 학교회계직은 1990년대에 폭발적으로 증가하였으나, 정부 차원의 대응은 부재한 상황이 오랜 기간 지속됨. 이러한 상황 속에서 2002년에는 영양사, 조리사, 도서관 사서 등을 중심으로 한 최초의 학교비정규직 노조가 결성되었고, 이후 학교회계직 문제에 대한 사회적 공론화가 이뤄지기 시작함.

- 정부의 본격적 대응은 2003년에서야 시작됨. 이후 노동부와 교육부 등에서 여러 정책을 제출하였음에도, 공무원의 보수 규정과 근무 조건을 토대로 하되 그보다 매우 하회하는 방식으로 노동 조건이 성립됨.

- 2006년 정부의 「공공부문 비정규직 종합대책」 발표 이후 학교회계직 부문에서도 2년 이상 근무자가 무기계약직으로 전환되기도 하였으나, 지지부진한 정부의 제도 개선 과정 속에서 고용불안, 낮은 임금, 차별 및 인권 침해 등의 문제는 현재도 상존하고 있음.

1. 학교회계직 관련 법·제도 수립 경과

1) 2003년: 중앙정부 차원의 대책 수립 착수

- 3월: 노동부의 대통령 업무보고 시 공공부문 비정규직 실태조사 및 대책 마련을

지시. 이후 기획예산처의 주도로 중앙행정기관, 지방자치단체 및 교육기관, 공기업 등 공공부문 전반에 대한 실태조사 착수.

- 9월: 교육인적자원부에 대한 정기국회 국정감사 시 일부 국회의원들의 학교비정규직 처우개선대책 마련 요구. 이에 대해 교육부총리가 학교비정규직 대책을 마련하겠다고 답변.

- 3월 ~ 11월: 초·중등학교 비정규직 실태조사 및 대책방안에 대한 시·도 교육청 의견 파악. 노동부차관을 단장으로 한 정부 차원의 “공공부문 비정규직 대책 추진단” 구성. 이후 추진단에서 공공부문 비정규직 대책방향을 확정 후 관계부처 통보.

2) 2004년: 초중등학교 비정규직 관련 대책 수립

- 2월: 학교 비정규직 대책안 수립, 추진단 제출.

- 6월: “초중등학교 비정규직 대책 시행계획” 발표 및 교육인적자원부장관 훈령 형태로 「학교회계직원 계약관리 지침」시행. 전국적으로 직종별 근무지침 마련하여 적용한 결과 전국적인 직종별 근로조건이 통일되고 처우가 개선됨. 정규직과의 차별 해소 방안의 기초가 마련됨.

- 주요 내용

① 정규직과 비정규직 업무를 명확히 구분하여 인력 운용

② 동일 또는 유사직종 초임 수준으로 5년에 걸쳐 단계적으로 처우를 개선하되 근무일수에 따라 연 보수 총액을 책정(2004년: 84% ~ 2008년: 100%)

③ 퇴직금 지급 및 4대 보험 가입 등 근로기준법 상 근로조건을 이행

④ 학교회계직원 계약관리 지침을 마련하여 학교회계직원의 신분 안정화 및 처우 개선 대책 등을 지침으로 제정

⑤ 경조사휴가, 공가, 연차휴가의 사용 및 산재와 병가도 적용 가능

⑥ 연봉제에 기반한 1년 단위 고용계약

- 이를 통해 학교 내에서 학교회계직에 대한 근로기준법 적용이 강제되었으나, 초과근로수당의 지급 미준수를 비롯해 출산휴가·보건휴가·육아휴직 사용 및 퇴직금 지급 방식에 있어서 여전히 제대로 적용되지 못하는 부분이 존재했음.

「학교회계직원 계약관리 지침(안)」의 요약

- 비정규직 규모의 단계적 축소
 - 동일직무에 이미 공무원이 채용되어 있거나 업무성격상 공무원이 담당하는 것이 바람직하다고 판단되는 직종은 단계적으로 정원확보를 통하여 비정규직 규모 축소
 - 기존 인력을 최대한 효율적으로 운용하고 신규로 비정규직 채용은 억제
- 신분안정화 추진
 - 학교운영상 매년 계속 필요한 직종은 1년 단위 계약제(학교회계직)로 운용
- 처우개선
 - 동일 또는 유사직종 정규직의 초임수준(호봉등급 불인정)으로 5개년('04~'08년)에 걸쳐 단계적으로 처우를 개선하되, 근무일수에 따라 연 보수총액(연봉)책정
- 근로관계법령상 근로조건 이행
 - 퇴직금 지급/ 정규직에 준하여 병가(단, 유급 6일), 공가, 경조사 휴가 인정/ 근로기준법상의 월차, 유급 출산휴가, 육아휴직을 보장/ 연차휴가(상시근무 10일, 기타 6일) 미사용시 보상비 지급/ 4대 보험 가입
- 직무연수 기회 부여

연봉 관련 시행계획

근무 유형	연봉 기준일수	대상직종 (예시)	기준액	2004년 연봉기준액	2004년 연봉
갑	365일	영양사 사서	국가공무원 일반직 9급 1호봉 월지급액의 26배에 상당하는 금액	15,672,800×84% = 13,164,000	15,672,800×84% ×(365/365일)년 = 13,164,000
		사무보조원	5년 동안의 처우개선 2004년 84% 2005년 88% 2006년 92% 2007년 96% 2008년 100%		
을	275일	교무보조원 전산보조원 실험보조원 실습보조원	국가공무원 가능직 10급 호봉 월지급액의 26배에 상당하는 금액	14,050,400×84% = 11,802,336	14,050,400×84% ×(275/365일)년 = 8,892,170
병	245일	조리사 조리보조원			14,050,400×84% ×(245/365일)년 = 7,922,115

3) 2005년: 2004년 대책의 일부 보완

- 2월: 2004년 7월의 「학교회계직원 계약관리 지침(안)」을 개선. 「초·중등학교 회계직원 계약관리 기준(안)」으로 명칭 변경. 산업재해 요양기간을 전액유급으로 인정/ 출산휴가 후 원직복직 명시. 본인의 귀책사유가 아닌 휴무일을 근무일(예: 호도방학, 개교기념일 등)로 인정하는 방식으로 유급 근무일수를 추가로 산정하도록 함으로써 보수를 좀 더 안정적으로 지급.

- 7월: 초·중등학교 회계직원 계약 관리 기준 일부 개정, 주5일제(주40시간제) 관련 법 적용. 2005. 7월부터 '공공기관 비정규직에게도 주40시간제 적용'(2005. 4. 노동부 발표)에 따라 현행 학교비정규직에게도 적용함. 학교 현장의 특수성에도 불구하고 이전까지의 근로시간이 주 40시간에 미달되고 있다고 하여 주 40시간으로 새로 계약서를 작성할 것을 요구. 실제 근무는 주 5일제가 아니면서 관련법이 일방적으로 적용되는 부당함 발생. 예컨대 7월 이전에 (월~금: 09:00~17:00 근무를 하였다면, 7월 이후에는 월 단위로 1~3주차 동안엔 (월~금: 09:00~17:00/토:09:00~13:00/월 1회 09:00~18:00)의 근무 형태로 4주차에는 (월~금: 09:00~18:00)의 근무 형태로 전환. 근로기준법 개정에 발맞춰 근무시간을 주당 44시간에서 주당 40시간으로 단축하여 월차는 폐지. 연차 기본 일수를 10일에서 15일로 상향 조정하고 생리 휴가 무급화를 실시.

4) 2006년: 차별적 학교회계직 관리방식의 공고화

- 4월: 「초·중등학교회계직원 계약관리 기준(안)」일부 개정. 연봉의 일할계산 방식 변경 및 기준 보완. 2004년 대책에서는 연봉기준액을 365로 나누어 계산하는 방식이었는데, 이를 연봉기준액을 연봉기준일수(소정의 근무일+유급휴일)로 나누는 방식으로 연봉의 일할을 계산.

▶ 예시) 일할기준액 산정 공식

- 연봉기준일수가 275일인 경우 : 일할기준액 = 연봉액/275
- 연봉기준일수가 220일인 경우 : 일할기준액 = 연봉액/220

더불어 계속 근로년수가 1년 미만인 직원이 1개월 개근시 1일 유급 휴가 부여와 관

련하여 월 중 방학일이 15일 이상 포함되어있는 경우에는 유급 휴가 미부여. 다만 경조사휴가 및 생리로 인한 보건의휴가는 주5일 수업제 전면 실시될 때까지 종전의 규정을 적용. 공무원보수체계 개편(2006.1)에 따라 기본급이 조정되었고 이를 기본으로 하는 학교회계직원 연봉기준액도 따라서 변경됨. 또한 2006년에 들어서면서 주5일제 수업제의 월 2회로 확대 실시됨에 따라, 1년 연봉기준일수가 275일인 ‘을’ 직종에 대해 8~9일로 늘어나는 휴무토요일만큼 방학 중에 근무를 하게 함. 기존 ‘을’ 직군의 근무일이 학교의 수업일, 여름·겨울방학일중 각 4일이었다면, 학교의 수업일, 여름·겨울방학일중 각 4일, 방학일 중 학교장이 정한 날 등으로 변경됨.

학교회계직원 근무유형의 개정 내용(굵은 글씨 부분)

근무 유형	근무일	연봉 기준일수	무급휴일	대상직종 (예시)
갑	관공서의 공휴일을 제외한 날	365일	없음	영양사 사서 사무보조원
을	학교의 수업일, 여름·겨울방학일중 각4일 방학일 중 학교장이 정한 날	275일	여름·겨울방학일 (방학일중 각 4일과 학교장이 정한 날 제외)	교무보조원 전산보조원 실험보조원 실습보조원
병	학교급식일, 준비일(수업기간중의 연간9일의 급식준비일), 여름겨울 방학일중 각4일	245일	토요일(수업기간중의 연간9일의 급식준비일은 제외) 여름겨울 방학일(방학중 각4일은 제외)	조리사 조리보조원

학교회계직원 연봉표 개정 내용(굵은 글씨 부분)

연봉 등급	적용 대상	연봉기준액
1등급	생략	국가공무원 일반직 6급1호봉 월지급액의 21배 에 상당하는 금액
2등급	생략	국가공무원 일반직 7급1호봉 월지급액의 21배 에 상당하는 금액
3등급	생략	국가공무원 일반직 8급1호봉 월지급액의 21배 에 상당하는 금액
4등급	생략	국가공무원 일반직 9급1호봉 월지급액의 21배 에 상당하는 금액
5등급	생략	국가공무원 기능직 10급1호봉 월지급액의 21배 에 상당하는 금액

5) 2007년: 무기계약직 전환에 대비한 인사관리 방침의 수립

- 9월: 교육부와 16개 시도교육청은 「교육기관(학교)소속 근로자 무기계약 전환계획 및 인사관리(취업규칙)(안)」을 만들어 각 학교에 지침으로 하달. 인사관리(안)은 기존에 학교비정규직에게 적용되던 <학교회계직원계약관리지침>에도 없던 조항을 담고 있는데, 대부분 1년에 1회 또는 2회에 걸쳐 근무평점제를 실시하고 이것을 통해 일방적인 해고와 징계가 가능하도록 하는 등의 내용으로 구성. 대다수 학교는 이 인사관리내용을 취업규칙으로 정하였고 이를 바탕으로 표준계약서를 작성.

교육기관(학교)소속 근로자 무기계약 전환계획 및 인사관리(안) 중 일부

<p>퇴직 및 해고</p>	<p>◎퇴직 및 해고, 직위해제 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○사망 또는 정년이 되었을 때 ○직제와 정원의 개편 또는 사업의 종료, 기관의 통·폐합, 학생수 감소, (공무원의 충원 - 서울시교육청, 인천시교육청) 등에 의한 폐직 및 예산 축소 ○신체 또는 정신적 장애가 발생하여 정상적인 업무를 수행할 수 없다고 인정되는 경우 ○업무수행능력이 현저히 부족하거나 업무태만의 정도가 심한 경우 ○형사상 유죄판결을 받은 때 ○근무성적이 극히 불량한 때 - 전북도교육청 ○근무성적 평가 결과에서 2회 이상 최하위등급을 받은 자로서 직무수행 능력이 부족하다고 인정된 때 - 울산시교육청 ○근무성적 평가 결과 연속 3회 최하위등급(불량)을 받은 자 - 경기도교육청 ○기관의 공금을 유용한자 - 광주시교육청 ○수습기간 중인 자 또는 수습기간 만료된 자로서 계속근로가 부정당하다고 인정되는 자 - 강원도교육청, 전남도교육청 ○형사사건으로 기소된자 직위 해제 - 충남도교육청 <p>◎해고 : 학교장이 인사위원회의 의결을 거쳐 해고</p> <p>◎해고의 예고 : 학교회계직원을 해고하고자 할 때에는 30일전에 서면으로 해고시기와 사유를 통지</p>
<p>징계</p>	<p>◎징계위원회는 인사위원회로</p> <p>◎징계의 사유 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○직무명령 및 복무사항에 위반되는 행위 ○범법행위를 한자, 학교의 공금을 유용 착복 또는 배임한 때 ○고의또는 과실로 학교에 피해를 주거나 명예를 추락시킨 자, 업무상 및 업무 외를 불문하고 사회적으로 물의를 일으키거나 학교의 위신을 손상시킨 때 ○직장내 성희롱 행위를 한 자 ○근무성적평가 결과가 연속 ()회 '불량'에 해당하는 등 업무수행능력이 현저히 떨어지는 자 - 전북도교육청을 제외한 모든 교육청 ○기타 사회통념상 위 각호에 준하는 사유에 해당하는 경우 ○무단 지각·조퇴·외출을 월간 몇 회 이상, 무단결근을 월간 몇 회, 게 속하여 몇 일 이상 무단결근한 자 - 서울시교육청, 경기도교육청, 전남 도교육청, 대구시교육청, 경북교육청, 경남도교육청, 부산교육청 ○직위와의 다름으로 품위를 손상시킨 자, 동료 또는 상사에 폭력을 행사하거나, 협박 또는 폭행으로 업무집행을 방해한 때 - 서울시교육청, 경기도교육청, 대전시 교육청, 전남도교육청, 경남도교육청 ○학력, 경력의 사칭 및 은폐, 이력서 허위 기재 등이 경우 - 서울시교육청, 부산교육청 ○불온한 목적으로 학교 내에서 허가 없이 집회, 시위, 집단구호 제창, 연설 등 직원을 선동 또는 소요를 획책한 자 - 경기도교육청, 대전시교육청, 충남도교육청 ○허가 없이 출입금지 장소에 출입한자 - 대전시교육청, 충남도교육청 ○정당한 이유 없이 학교에서 발행한 문서, 도면, 제증명서 및 기타 각종 서류를 위조, 변조하거나 다른 사람에

<p>계 대여, 유용하게 한 자 - 대전시교육청, 충청남도교육청</p> <p>○ 징계사유 및 징계양정기준 표 - 경기도교육청, 인천시교육청, 충청남도교육청, 광주시교육청, 전남도교육청</p> <p>◎ 징계의 종류 :</p> <p>○ 해고는 근로계약을 해지</p> <p>○ 징직은 1월 이상 3월 이하의 기간, 보수를 지급하지 않음</p> <p>○ 감봉은 처분기간을 3월로 하고 임금지급기의 임금총액의 10분의 1 범위 내에서 감함</p> <p>○ 경고와 주의는 경고(주의)장을 발부하고 시달서를 제출</p> <p>◎ 징계절차 :</p> <p>징계위원회에서 징계대상자 출석 요구, 심문과 진술, 징계사유 심의, 3분의 2 이상 출석, 출석위원 과반수 찬성으로 징계의결</p> <p>학교장이 15-30일 이내에 징계처분 집행 - 충청남도교육청, 대구시교육청, 경남도교육청, 울산시교육청 5일 이내, 광주시교육청 7일 이내</p>

6) 2008년: 학교회계직의 무기계약직 전환

- 2007년 6월 공공기관비정규직대책추진위원회에서 발표한 「무기계약 전환, 외주화 개선 및 차별시정 계획」에 따라 2008년 9천 여개 기관에서 6만 8천명 정도의 무기계약 전환이 이루어짐. 이 가운데 교육부문에서의 전환 규모는 5만 여명으로 전체 공공부문 가운데 가장 큰 비중을 차지함.

7) 2011년: 장기근무 가산금의 신설 등의 처우개선 대책

- 2월: 교과부는 「2011학년도 학교회계직원 처우개선안」을 발표. 처우 개선안은 전년 대비 연봉 4% 인상, 장기근무 가산금 신설 및 3년 이상 근무자부터 매월 최소 3만원에서 최고 8만원의 가산금 지급, 10만원 정액으로 명절휴가 보전금 신설 등의 내용으로 구성. 장기근무 가산금의 신설을 통해 매우 낮은 수준이지만 근속이 늘어날수록 커지는 격차를 적게나마 보완할 수 있게 됨.

장기근무가산금 신설

근무년수	3 ~ 5년	6 ~ 8년	9 ~ 11년	12 ~ 14년	15 ~ 17년	18년 이상
월지급액	30,000	40,000	50,000	60,000	70,000	80,000
연지급액	360,000	480,000	600,000	720,000	840,000	960,000

- 시도교육청별 처우개선 역시 독자적으로 이루어지고 있음. 연봉기준일수 상향 조정이 이루어진 교육청(전남: 245일 → 265일, 275일 → 300일, 광주: 245일 → 265일, 고등 급식실 365일, 서울: 급식실 245일 → 255일, 서서보조 240일 → 260

일 등). 또한 맞춤형복지 인상, 공무원 기준 정년연장 권고(서울, 충남, 경북), 비정규직정책협의회 구성(경기, 광주, 서울, 충남 등) 등의 개선이 이루어짐.

2. 학교회계직 관련 법·제도에 대한 종합적 평가

- 학교계약직에 대한 정부 차원의 법, 제도 대책이 수립되기 시작된 것은, 결코 정부가 스스로 나서서 착수한 것이 아니었음. 학비 노조가 생겨나고, 이들을 비롯한 여러 단체들의 활동과 요구 속에서 학교 비정규직에 대한 문제가 사회적으로 이슈가 되면서 정부 차원의 대응이 나타남.

- 공공부문 비정규직 대책의 일환으로 시작된 2003년도 학교 비정규직에 대한 실태 파악 당시에 이미 학교회계직의 규모는 10만 여명. 이듬해인 2004년이 되어서야 공식적인 대책이 나오게 됨. 정부는 학교회계직이 폭발적으로 늘어났던 90년대 동안 학교회계직에 대한 제대로 된 실태파악조차 진행하지 않은 채, 공공성이 우선시 되어야 할 교육부에서의 비정규직 확대에 손을 놓고 있었음. 즉 모범적 사용자(model employer)로서의 역할을 철저히 방기했던 셈.

초·중등학교 비정규직 통계(교육부, 2003년 발표, 단위 : 명/2002년말 기준)

직종	영양사	조리사	조리원	교원사무 보조	과학실험 보조원	전산 보조원	도서관 사서	특수교육 보조원	계
인원	2,085	4,461	36,359	5,527	5,677	5,352	1,131	295	60,887
(교육부 특수교육보건과, 2004.1, 단위 : 명/2002년말 기준)									
	영양사	조리사	조리원						계
	1,989	3,716	45,633						69,320

* 당시 교육부가 통계로 잡은 8개 직종 70,000명에는 학교회계 사무보조원(구, 육성회직원) 및 사립학교 비정규직은 포함되지 않았으며, 이외에도 기간제교사, 유치원강사, 임시강사, 전문코치, 당직전담원, 청소원 등이 제외됨. 이를 토대로 100,000만 여명으로 추산

- 2004년 정부의 대책이 나오기 이전까지, 학교계약직은 '일용 잡급직'으로 분류하여 1년마다 학교장과 근로계약서 체결하였으며, 중소기업중앙회의 임금노임단가에 의하여 일당이 측정되었음. 방학 기간 중 임금은 없었으며, 채용은 학교장이 하였으나 각 시도교육청의 지침에 의거하여 근무여건 결정됨. 당연하게도 지역교육청별

로, 직종별로 임금과 근무일수, 기타 복지 내용이 상이하였음. 이는 전국적으로 통일된 법·제도화가 부재했던 결과임.

- 따라서 2004년 이전까지 학교계약직들의 근로 조건은 일상적인 고용불안과 낮은 처우, 동일한 업무임에도 정규직과의 커다란 임금 격차, 시간외 근무수당 및 연간지급일수 초과임금의 미지급, 각종 휴교일의 무급처리, 계속 근로기간에서의 방학기간 제외, 연차휴가 미부여 등 열악한 상황의 연속이었음. 그럼에도 교육 현장에서의 학교계약직은 꾸준히 증가해 왔음.

- 그러나 2011년 실시된 노동부의 공공부문 고용 조사에서도, 기간제 형태 비정규직은 타 공공부문에 비해 교육부문에서 가장 높은 것으로 나타났을 뿐만 아니라 2006년과의 비교 속에서 증가폭(34,829명)도 가장 컸음. 기간제는 2006년도 비해서만 여명 이상 증가했으며, 파견·용역형태에서도 만 여명 이상 늘어남. 현재 학교회계직은 공공 부문의 간접고용 비정규직과 더불어 공공부문 내에서 가장 열악한 노동 조건을 감내해 오고 있는 상황. 하지만 2004년 공식적인 첫 번째 대책이 나온 지 거의 십년이 다 되어 가는데, 아직까지도 정부는 학교회계직에 대한 통일된 법제화조차 이루지 못함.

공공부문별 비정규직 현황

(단위: 명, %)

구 분	2006년			2011년		
	직접고용		파견·용역	직접고용		파견·용역
	정규직	기간제 등		정규직	기간제 등	
합계	1,242,038	246,844(15.9)	64,822(4.2)	1,350,220	240,993(14.3)	99,643(5.9)
중앙행정	243,408	22,813(8.3)	7,494(2.7)	266,262	18,575(6.3)	7,811(2.7)
자치단체	311,564	67,595(17.6)	4,642(1.2)	327,842	47,516(12.3)	10,259(2.7)
공공기관	271,655	54,614(14.8)	42,115(11.4)	293,085	49,815(12.4)	59,438(14.8)
교육기관	415,411	101,822(19.3)	10,571(2.0)	463,031	125,087(20.5)	22,135(3.6)

- 지난 십 년 남짓한 기간 동안 학교계약직원의 숫자가 줄어들기는커녕 현저히 증가했다는 점, 그리고 고용안정과 처우 개선이라는 명목으로 끊임없이 정책은 생산해 왔으나 실제 현장에서의 체감 수준이 낮다는 것은 정부의 정책 방향이 온당하

지 않았음을 방증함.

- 2004년도 정부의 학교비정규직 대책은 일당제 학교계약직을 1년 단위의 연봉계약직으로 바꾸어 비정규직 차별을 해소할 뿐만 아니라 공적 권위체로서의 모범을 보이겠다고 약속함. 그러나 이 첫 단추부터 실질적인 고용 안정과 노동조건 개선과는 동떨어진 대책이었음. 즉 1년 단위의 고용계약, 5년에 걸친 처우개선, 근속(호봉승급) 불인정, 각종 수당 차별, 복리후생비 미비 등은 이전의 노동 조건에 대한 개선 효과를 거의 낼 수 없었음. 1년 단위의 고용계약 방식은 학교계약직들을 상시적인 해고 위기에 노출시킴.

- 특히나 2004년 대책으로 발표된 후 현재도 약간의 보완만 거쳐 유지되고 있는 근무일수에 따른 연봉지급방식은, 그 내용상 일당제를 연봉제 형태로 포장한 변형된 일당제에 불과함. 2006년도에 교육부는「초·중등학교회계직원 계약관리 기준(안)」을 일부 개정하는데, 앞서 살펴보았듯이 주 5일제 수업의 실시 속에 토요일이 휴무일이 되어버리자 ‘을’ 직군(275일의 연봉기준일수)이 쉬는 토요일의 일수만큼 방학 중에 근무하게끔 강제함. 2004년 제도 수립 당시 학교수업일인 토요일은 당연히 275일이라는 연봉기준일수에 포함되어 있었음. 그런데 토요일이 휴무가 되자 추가적인 근무를 요구하는 것은 근무일수에 따른 연봉지급방식이 일당제와 다르 없다는 것은 자명한 셈이 됨.

- 임금에 있어서도 연봉산정의 비교 대상을 공무원의 최하위 호봉으로 산정하고, 또 갑, 을, 병에 따라 25% 정도씩의 차등을 두고 있음. 나아가 더 이상 급여가 상승할 여지가 존재하지 않게 됨. 결국 물가상승률 등을 감안할 때 근무년수가 쌓일수록 실질 임금은 삭감될 수밖에 없음. 이같은 연봉결정방식은 학교회계직에 대한 인건비 지출규모를 항상 최소화하려는 의도가 아니고서는 설명할 길이 없음. 결국 인건비의 절감 속에서 그동안 학교회계직에 대한 구조적 차별은 유지되어 것으로 볼 수 있음.

- 2007년부터 시행된 「교육기관(학교)소속 근로자 무기계약 전환계획 및 인사관리(안)」은 교육부의 학교계약직 정책이 얼마만큼 내세운 목표와 괴리되는지를 상징적으로 보여줌. 즉 2007년 하반기부터 정부의 무기계약직 전환 방침에 따라 2년 이상 근무한 기간제 노동자들을 무기계약으로 전환시켜야 하는 상황에서, 교과부와 교육청이 수립한 제도는 학교 현장에서 해고가 훨씬 자유롭게 만드는 것이었다고 평가할

수 있음. 학교비정규직의 무기계약 전환이 불가피해진 이상 동원가능한 해고사유들을 총망라하여 2년의 근무기간을 채우기 전에 일방적으로 해고하기 위한 목적의 제도화인 것임.

- 현재까지 진행된 법제도화는 실질적으로는 학교계약직의 사회적 지위를 전혀 개선시키지 못함. 즉 학교계약직들은 여전히 학교회계를 학교장이 채용할 수 있는 노동자일 뿐 법적으로 이들의 사회적 신분은 어느 곳에서도 규정되지 않고 있음. 중앙·지방행정기관의 경우 각 부처·지자체별로 무기계약직 관리규정을 두고 있으며, 무기계약직 전환 및 기간제 등의 활용에 대해서는 행안부의 관리감독을 받고 있음. 이에 반해 교육 기관의 경우, 교육기술과학부 및 각 교육청이 관리규정(취업규칙)을 수립하고, 학교 계약직에 대한 소관부서가 있음에도, 근로계약 주체는 소속하급기관이나 부서의 장 및 각급 학교장으로 규정하고 있어 사용자 범위에 대한 논란이 끊이지 않고 있음.

- 근로계약의 당사자가 학교장이고, 급여도 개별 학교회계에서 지출되기에, 학교장을 사용자로 보는 해석이 있음. 그러나 학교장은 각 교육청에서 시달한 지침에 따라 노무 관리를 하고, 급여 수준조차 상급 단위의 지침을 따르는 등 사용자로서 매우 제한된 수준의 권한을 가지고 있으며, 학교의 설립 주체는 지방자치단체이기에 교육감이 사용자라고 볼 충분한 근거가 존재.

- 명확하게 규정되지 않은 사용 주체 혹은 관리 주체의 문제로 인해 교육 현장에서는 학교장의 임의적 관리에서 비롯되는 학교별 계약직 간의 근로조건 차이가 현격하게 벌어지는 부작용 속출. 채용권자로서 실질적으로 직원의 인건비 및 근로조건 결정에 영향력을 행사하는 교육과학기술부 및 시·도교육청이 그 책임을 회피하고 있음. 결과적으로 현상 유지, 교육감 직접 고용, 기능직 공무원화 등 다양한 요구와 대안들이 서로 쟁론을 벌이게 됨.

- 결과적으로 현재의 상황은, 2004년 처음 정책적 대응이 시작한 이래로 크게 변화가 없다고 봐도 과언이 아닐 것임. 그간 교과부와 노동부 등에서 여러 정책을 제출하였음에도, 현재 전국적으로 13만에 이르는 학교회계직 수에 비교하여 여전히 고용조건, 임금조건 등의 노동조건과 함께 사회적 신분 등에 대한 법률적 규정은 없었다고 봐도 과언이 아님. 그로부터 파생됐던 다양한 문제점의 분출 속에서도 정부는 단지 임시방편적인 규정과 지침만으로 관리해 왔다고 볼 수 있음.

제3절 강원도교육청 학교계약직 현황 및 운영정책 평가

1. 강원도교육청 학교계약직 현황

1) 직종별 근무인원

(단위 : 명/ 2011년 7월 기준)

번호	직종명	무기계약 근로자				기간제 및 단시간근로자				합계
		공립	사립	행정기관	계	공립	사립	행정기관	계	
1	학부모지원전문가	0			0	1		15	16	16
2	특수교육전담인력	1			1	31	1	8	40	41
3	평생교육사	0		22	22	0		9	9	31
	소계(3개직종)	1	0	22	23	32	1	32	65	88
4	교무행정사	84			84	41			41	125
5	영양사	88	7		95	85	16		101	196
6	조리사	391	11		402	59	13		72	474
7	조리원	1,026	44		1070	539	114	1	654	1,724
8	유치원종일제강사	12	1		13	264	1	9	274	287
9	통학차량보조원	7			7	24	5		29	36
10	체육코치	0	1		1	205	3		208	209
11	특수교육보조원	13	2		15	184	2		186	201
12	사서보조원	0		2	2	0		14	14	16
13	교육복지사	1			1	53	2	15	70	71
14	사회복지사	0			0	2		7	9	9
15	희망유아교육사	0			0	0		4	4	4
16	전문상담사	0			0	0		15	15	15
17	학교도서관실무원	3			3	287	15	5	307	310
18	전문상담인턴교사	0			0	56	4	4	64	64
19	임상심리사	0			0	0		3	3	3
	소계(16개직종)	1,625	66	2	1,693	1,799	175	77	2,051	3,744
20	교무행정실무원	115	5		120	79	9		88	208
21	과학실험실무원	152	1	12	165	61	5	9	75	240
22	전산실무원	115	2		117	72	3	2	77	194
23	구육성회직원	114	13		127	6	12		18	145
24	사무(행정)보조	57	2		59	74	6	23	103	162
25	급식사무보조원	29	1		30	7	1		8	38
26	급식보조(배식)원	4			4	144	25	1	170	174
27	기숙사사감	3	4		7	39	4		43	50
28	당직전담원	0	1		1	31	10		41	42
29	시설관리원	0			0	13	6	1	20	20
30	운전원	0			0	12	2		14	14
31	청소원	2			2	22	8	4	34	36
	소계(12개직종)	591	29	12	632	560	91	40	691	1,323
	계(31개직종)	2,217	95	36	2,348	2,391	267	149	2,807	5,155

- 현재(2011년 7월 기준) 강원도교육청에는 교육업무보조원을 비롯하여 총 31개 직종의 학교계약직원 5,155명이 근무하고 있음. 이 가운데 무기계약근로자는 2,348명, 기간제 및 단시간근로자는 2,807명임.

- 이러한 조사결과는, 바로 직전인 2011년 3월에 작성된 통계에서 무기계약근로자가 2,303명, 기간제 근로자가 2,249명이었던 것을 감안하면, 무기계약 전환 인원수는 미미했던 반면 기간제 근로자는 558명이나 늘어났음을 보여줌. 또한 3월 조사에서의 총 학교계약직 인원(4,552명)과 비교할 때, 전체적으로 603명, 비율상으로는 13% 가량 증가한 수치임.

- 불과 4개월 간격의 조사에서도 드러나는 학교회계직원의 증가 현상은, 교육 현장에서 학교계약직원에 대한 수요가 끊임없이 높아져 가고 있음을 시사함.

2) 계약제 직원 직종별 연봉기준일수, 1일 기본급, 연봉 및 월급 현황

연봉기준일수	직 종	1일 기본급 기준(원)	연봉 및 월급기준
365일	영양사	49,080	
	급식사무보조원	43,960	
	기숙사사감	41,000	
	당직전담원	41,000	
	사무(행정)보조	41,000	
	사서보조원	41,000	
	시설관리원	41,000	
	운전원	41,000	
	청소원	41,000	
	구육성회계직원		기능직 10등급 1호봉(기본급)
	종일제강사		연봉 19,818천원
	평생교육사		연봉 18,101천원
	체육지도자		월급 1,500,000원
	교육복지사		월급 1,998,610원
	전문상담사		월급 1,800,000원
	전문상담원		월급 1,800,000원
사회복지사		월급 1,800,000원	
임상심리사		월급 2,000,000원	
학부모지원전문가		월급 2,000,000원	
275일	전산실무원	43,960	
	과학실험실무원	43,960	
	교무행정실무원	43,960	
	통학차량보조원	41,000	
	특수교육보조원		연봉 15,545천원
	특수교육전담인력		연봉 20,000천원
245일	조리사	43,960	
	조리원	43,960	
	급식보조(배식)원	41,000	
	학교도서관실무원	41,000	
	희망유아교육사	41,000	

※ 2011. 3월 기준으로 한시적 사업 포함, 강사 포함

- 2011년 3월 기준으로, 연봉기준일수가 365일인 직종은 영양사, 구 육성회직원 등을 포함하여 모두 19개 직종이었으며, 275일인 직종은 전산실무원을 비롯해 6개 직종, 245일인 직종은 조리사, 조리원 등 모두 5개 직종으로 구분됨.

- 이들 직종 가운데 종일제강사, 체육지도자, 특수교육전담인력 등 12개 직종은 연봉기준일수에 따른 임금산출이 아닌, 년 단위 혹은 월 단위로 급여를 책정하여 계약하고 있음. 이들 직종의 임금은 대개 지자체나 중앙 정부 차원에서 진행되는 특정 사업비에서 지출되기에, 급여 기준 역시 해당 사업비의 인건비 항목에 근거하게 됨.

- 나머지 직종은 2006년 교육부가确定的한 연봉기준일수에 따른 임금산정 방식에 따라 임금 결정.

- 구 육성회 직원의 경우, 2011년 기능직 10급이 공무원 직급테이블에서 폐지되었기에, 2012년부터 기능직 9급에 준하는 임금을 지급받게 될 것으로 보임.

3) 주요 직종 임금 수준

(금액단위 : 천원)

직종	'11년도 임금(연액)	연봉기준 일수	산 출 근 거
영양사	17,915	365	49,080원 × 365일
조리사	11,307	245	43,960원 × 245일 +(43,960 × 245×5%)
조리원	10,771	245	43,960원 × 245일
과학,교무,전산실무원	12,089	275	43,960원 × 275일

- 2011년 기준 연봉액은, 동년 3월에 발표된 처우개선대책에 따라 2010년과 비교하여 약 4% 정도 상승한 금액임.

- 연봉기준일수로 갑(365일 근무)인 경우, 대략 1600~1,800만원 선이며, 을(275일 근무)인 직종은 1,200만원 정도임. 병(245일 근무) 직종에 해당되는 조리사와 조리원의 연봉은 대략 1,100만원 정도로 조사되고 있음.

2. 강원도교육청 학교계약직 운영 정책 개요

1) 채용 및 인사 관리

- 현재(2012년 2월 기준) 강원도 교육청 관할 학교계약제 직원들은 개별 학교장과 근로계약 체결하고 있음. 이는 2004년 교육부가 훈령의 형태로 발표한 “학교회계직원 계약관리 지침” 3조에서 학교회계직원의 근로계약 당사자를 학교장으로 규정한 조항에 근거하고 있음.

- 정부에서 발표한 지침들을 토대로 2008년 강원도교육청이 펴낸 「비정규직 업무 편람」은 학교회계직원의 사용자에 대하여 다음과 같이 정리하고 있음.

“학교회계직원의 근로관계에서 사용자는 학교장이며 학교회계직원은 공무원과 달리 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)이 모두 보장됨”

- 2008년을 전후로 각 시도교육청들은 대동소이한 내용의 학교회계직원 인사관리 지침 혹은 편람을 작성하게 되는데, 이때 한결같이 학교회계직원의 사용자는 학교장임을 명시하고 있음.

- 한편 인사노무관리 지침, 곧 취업규칙은 단위학교별로 신고하고 있으나, 여타 시도교육청과 마찬가지로 강원도교육청은 각급 학교에 인사관리규정(안)을 하달하고 있음. 이 인사관리규정을 토대로 개별학교는 자신들의 실정에 맞게 내용을 수정, 보완할 수 있지만, 도교육청의 인사관리규정은 강력한 구속력을 행사함. 이는 거의 모든 시도교육청에서 동일한 상황임.

- 학교회계직원의 채용에 있어서 학교장은 채용기준, 방식, 인원수 등을 자유롭게 결정할 수 있음. 채용계획에 따라 공고와 복수 지원자에 대한 면접 등을 거쳐 최종적으로 학교장이 채용여부를 결정하게 됨(「비정규직 업무 편람」 21쪽).

- 다만 각 직종별 업무의 성격을 고려하여 인원수의 배치기준이 설정됨. 예컨대, 영양사와 조리사의 경우 조리교당 1명을 배치해야 함. 조리종사원의 배치기준(1인 1식 기준, 조리사+조리원, 교특+수익자부담 포함)은 아래 표와 같음.

급 식 인원수	150명 이하	151~ 300명	301~ 450명	451~ 600명	601~ 750명	751~ 900명	901~ 1,050명	1,051~ 1,300명	1,301~ 1,500명	1,501~ 1,700명	1,701~ 1,900명	1,901~ 2,100명	2,101~ 2,300명	2,301명 이상
배 치 인원수	1~2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	인원 300명 초과시 명 추가

* 급식인원수: 유치원, 교직원등 급식을 제공하는 총 인원수. 특수학교는 학교 실정에 따라 조정 배치가능.

- 그러나 예로 들고 있는 조리종사원 배치기준은, 급식인원수만으로 기준을 설정하고, 유치원, 초중고학교별로 상이할 수밖에 없는 식사량을 고려하지 않고 있음. 그 결과 유치원이나 초등학교에 비해 중고등학교에서 조리종사원들의 노동 강도는 심화되고 안전사고에 보다 쉽게 노출됨.
- 인사관리규정(취업규칙)은 채용에 있어서 몇 가지 제한사유를 두고 있으며, 그 제한사유에 저촉될 경우, 채용하지 않으며, 채용 후에도 해고할 수 있다고 명시해 놓음. 제한사유 중에는 “채용공고 시 학교의 장이 정하는 사항에 해당되는 자”라는 조항(제16조 9항)도 존재함. 이처럼 포괄적인 규정은 외려 채용절차의 공정성과 합리성을 저해하고 있음.
- 개별학교는 신고한 취업규칙에 따라 자신들 학교의 학교계약직원들의 인사관리를 자율적으로 수행할 수 있음.

2) 임금관리

- 학교장은 교육청에서 규정한 직종별 근무유형을 기준으로 하여 근무일을 정해야 함.
- 관공서의 공휴일(주차휴가일 포함) 및 근로자의 날은 유급휴일로 처리. 연봉은 연봉기준액 × (연봉기준일수/365일)으로 산정됨. 그런데 시간제 근무자의 경우, 1주당 근무시간 15시간 이상 32시간 이하의 범위 안에서 근무시간을 정하였다면 연봉은 다음과 같이 산출됨.

$$\text{연봉} = \text{연봉기준액} \times \frac{\text{연간근무주수}}{\text{연간총주수}} \times \frac{\text{주당근무시간}}{40}$$

- 한편 학교장은 근무유형을 기준으로 하여 근무일을 정해야 하나, 학교실정에 따라 연봉기준일수를 가감하여 정할 수 있음. 예를 들어 전산보조원의 기준일수는 275일이지만, 학교 실정에 따라 365일 근무형태로 변경할 수 있는 재량권이 있음. 이는 반대로 학교장의 재량에 따라 근무일수가 축소된다든지 하는 형태의 부작용을 낳을 수도 있음을 의미.

3) 징계 및 해고

- 학교회계직원에 대한 징계는 학교회계직원 인사관리위원회에(이하 “위원회”)서 심의, 결정하게 됨. 위원회의 위원은 교직원으로 구성하며 필요시 학교회계직원 및 외부위원을 위원으로 위촉할 수 있음. 위원회는 징계위원회로도 기능.
- 학교장은 다음에 해당하는 사유(인사관리규정 제68조)가 학교회계직원에게 발생하였을 때 징계위원회에 징계 의결을 요청.

* 인사관리규정 제68조

1. 이 규정과 이 규정에 의한 명령이나 지시에 위반하였을 때
2. 업무상의 의무에 위반하거나 업무태도 또는 근무성적이 극히 불량한 때
3. 고의 또는 과실로 업무상 방해 또는 민원을 야기하거나 재산상 손실을 초래케 한 때
4. 학교의 공금을 유용 착복 또는 배임한 때
5. 업무상 및 업무 외를 불문하고 사회적으로 물의를 일으키거나 학교의 위신을 손상시킨 때
6. 제20조의 규정에 의한 비밀 엄수의 의무를 위반하였을 때
7. 기타 위 각호에 준하는 징계사유에 해당한다고 판단될 때

- 위원회의 구성과 위원회가 처리할 수 있는 포괄적 기능은 제시되어 있으나, 실제 위원회의 위원 구성은 누구의 권한인지가 불분명한 상황임. 이로 인해 학교 현장에서는 학교장 주도로 위원회의 구성이 이루어지고, 나아가 위원회의 활동과 기능 역시 결정될 개연성이 매우 농후함.
- 위원회의 구성 절차와 위원 선정과정이 공정성을 담보하지 못한 상황임에도 현재와 같은 구조 속에서는 징계위원회 결정사항이 곧바로 효력을 가지게 됨. 그 결과 학교계약제 직원은 징계 결과(해고 등)를 수용할 수밖에 없으며, 이들이 자신들의 입장을 소명할 수 있는 다른 제도적 장치와 경로는 전혀 미비한 상태임.

4) 최근의 처우개선정책

① 교원행정업무경감 종합계획(2010. 11): 교사의 잡무를 원천적으로 제거 또는 경감하여 교사들이 학생교육에 전념할 수 있는 환경을 조성하는 데 그 목적이 있음. 교사의 행정업무 경감은, 곧 이 업무가 다른 교육 직원, 곧 학교회계직에게 이전됨을 의미하는데, 교육청은 이 과정에서 일부 학교회계직원의 역할을 강화하고, 더불어 노동조건을 개선하는 시행계획을 수립함.

- 교무지원인력(교원사무, 전산실무원, 과학실험보조원)들을 (가칭) '교무행정사'라는 단일한 직종으로 통합.
- 더불어 이들에 대한 처우개선 조치 실시. 연봉일수를 275일을 365일로 확대하였는데, 이는 급여 인상의 효과를 가져옴. 기타 비정규직 처우개선안은 공통적으로 적용[근속가산금(3년이상 근무자 월3~21만원 지급, 2년마다 2만원씩 증가), 맞춤형복지(기본 20만원~매년1만원씩 인상, 10년간)].
- 직종통합 시 기존 인력에 대해 경력, 고용조건 등 기존 체제 최대한 유지함으로써 고용불안 해소. 전산실무원, 과학실험보조원에 대해서는 기존 업무 외 추가 업무 부여.
- 교무행정사가 업무에 종사할 수 있도록 사적인 지시나 강요 금지(예. 커피심부름, 청소, 휴지통 비우기 등).
- 교무행정 전담인력 역량 개발: 교무행정사에 대한 통합직종 교육을 실시하고, 일정 기간 동안 교육과정을 이수한 자에게 교무행정사 수료증 교부. 교무행정사에게 매년 일정기간의 연수 기회 부여.

② 강원도교육청 소속 비정규직원 처우개선 방안(2011. 3): 강원도교육청은 학교 계약직의 연봉액 일부 인상, 명절휴가보전금·장기근속가산금 신설·지급, 맞춤형복지 혜택 확대 등으로 요약되는 처우개선안을 수립함.

- 명절휴가보전금은 계속근무연수가 1년 이상인 경우 설날과 추석에 각각 10만원씩

정액 지급. 2011년 설 명절에 지급 못한 휴가보전금은 추석에 소급해 지급.

- 장기근속가산금은 계속근로기간이 3년인 경우 월 3만원을 지급하고, 이후 2년 단위로 2만원을 인상하여 매월 1일 지급.

장기근무가산금[근속가산금]지급 기준

(금액단위 : 원)

지급기준	월지급액	연지급액	비고
계속근로 기간이 3년 이상인 자 (매월 1일 기준)	3년 이상 3만원	3년 이상 36만원	
	5년 이상 5만원	5년 이상 60만원	
	7년 이상 7만원	7년 이상 84만원	
	·	·	
	21년 이상 21만원(최대)	21년 이상 252만원(최대)	

- 맞춤형복지제도는 계속근로기간이 1년 이상인 경우 기본복지점수(1인당 지급액)를 200,000원으로 배정하고, 계속근로연수 1년에 대해 10포인트로 가산하되, 최대 100포인트(10년)까지 지급.
- 학교계약직의 직명을 '보조원'대신 '실무원'으로 바꾸고, 공문서 작성 시 개선된 명칭을 사용. 호칭 역시 '선생님' 또는 '주무관'으로 개선함.
- 학교계약직 임금 인상: 2010년과 비교하여 학교계약직의 연봉이 약 4% 정도 상승. 2010년의 연봉액 10,361,880원(조리원)~17,222,100원(영양사, 사서)에서 올해 10,770,200원(조리원)~17,914,200원(영양사, 사서)으로 증가.

2011년도 학교회계직원 직종별 연봉기준액 변경내역

(단위: 원)

근무유형	직종별	연봉기준일수	2010년도		2011년도	
			연봉액	일할계산	연봉액	일할계산
갑	영양사	상시	17,222,100	47,180	17,914,200	49,080
	사서	상시	17,222,100	47,180	17,914,200	49,080
	사무보조	상시	15,437,100	42,290	16,045,400	43,960
을	전산보조	275	12,212,220	44,400	12,693,450	46,150
	교원사무보조	275	11,630,690	42,290	12,089,000	43,960
	실험보조	275	11,630,690	42,290	12,089,000	43,960
	실습보조	275	11,630,690	42,290	12,089,000	43,960
병	조리사	245	10,879,980	44,400	11,308,710	46,150
	조리원	245	10,361,880	42,290	10,770,200	43,960

5) 강원도교육청 학교계약직원 운영정책 평가

- 이상과 같이 축약적으로 살펴본 강원도교육청의 학교계약직원 운영정책은, 사실상

핵심적인 인사노무관리의 권한과 책임을 교육청이 아닌 각급 학교장이나 기관장에게 떠넘긴 양상을 보임.

- 이는 학교회계직의 사용자를 학교장으로 못박아 놓고 있는 「비정규직 업무 편람」에 잘 나타나고 있음.
- 그러나 살펴본 바대로, 「비정규직 업무 편람」과 인사관리규정은 개별 조항과 문구의 표현에 있어서 사용자(학교장)에게 편향적으로 구성되어 있음. 학교장은 채용과정에 있어서도 포괄적으로 규정되어 있는 학교장 제한요건에 따라 채용 절차를 좌우할 수 있는 권한을 가짐. 또한 근무유형의 결정권 및 인사위원회와 징계위원회의 구성 권한 등 학교장의 재량에 따른 관리가 너무 폭넓게 인정되고 있음.
- 비록 도교육청에서 하달한 취업규칙의 구속력이 크다 하더라도, 그 내용 자체가 학교장의 재량 범위를 광범위하게 용인하고 있기에, 실제 교육 현장에서는 학교장의 자의적 운영이 얼마든지 가능한 상황임.
- 결과적으로 학교회계직 관련 소송들은 대개 학교장의 자의적 운영에 귀인하게 됨. 따라서 학교장의 권한에 대한 합리적 수준에서의 재검토가 요청됨.
- 다시 말해 학교장의 임의적 판단과 권한 남용을 제어할 수 있는 제도적 장치를 마련하고, 취업규칙상에 두루뭉실하거나 포괄적으로 설정되어 있는 여러 조항들을 보다 명료화해야 함. 이 과정에서 노(학교회계직)와 사(학교장) 각각의 입장을 균등하게 담아내는 노력이 수반되어야 할 것임.
- 점진적으로 학교계약직의 임용권과 사용자성은 교육감으로 이전되는 것이 바람직하나 그러한 이행과정과 별개로 현재 학교장 중심의 인사관리정책부터 우선하여 조속히 개선되어야 함.
- 또한 여전히 전임 학교에서 근무했던 경력 인정하지 않고 있다는 점, 이와 연동되는 사항으로 교육청 관할 내에서 학교계약직들에 대한 인력풀제(고용안정시스템)를 구축하지 않았다는 점 또한 향후 개선해 나가야 할 지점임. 나아가 직종별 격주 토요일 휴무일 유급화의 도입도 시급한 편임.

3. 시도교육청별 학교계약직 처우개선정책 비교

1) 타 시도교육청의 임용권 전환 관련 조례 개정

- 이전까지 학교회계직원의 사용자가 불분명하고, 나아가 (교육청의 규정에 따른) 사용자이자 노무관리 주체로서 학교장 지위에 대하여 끊임없이 문제제기가 이뤄져 왔음.
- 그 결과, 사용자성을 명확히 하고, 학교회계직의 고용불안을 해소하려는 시도들이 몇몇 교육청의 조례개정 방식으로 나타나고 있음. 임용권을 교육감에 두는 방식으로의 전환은, 일차적으로 추가적인 재정 부담으로 이어지는데, 그로 인해 이들 교육청은 교육비특별회계 예산지원에 의하여 고용·관리되는 인력부터 전환을 추진하고 있음.
- 학교회계직원들의 사용자를 교육감으로 명문화하는 것은, 이들의 채용과 관리 주체가 교육감임을 분명히 하는 것으로, 교육감에게 의지만 있다면 학교계약직의 처우를 획기적으로 개선할 수 있음을 상징적으로 보여줌.
- 여기에 해당하는 교육청으로 광주시, 전북도, 전남도 등이 해당. 그 외에도 경기도교육청은 2012년 5월까지 학교회계직원의 지위, 채용, 정원 및 배치기준, 노무관리 기준 등에 관한 기본적인 사항이 포함된 “학교회계직원 채용·관리에 관한 조례”를 제정하겠다고 발표함.
 - ① 광주광역시교육청: 교육비특별회계에서 인건비가 지원되는 근로자 채용권 교육감 임용권 전환 조례 개정. 전국 16개 시·도 교육청 중 처음으로 ‘교육감 직고용’ 규정을 제정함.
- 공무원이 아닌 근로자 채용 및 관리 조례 통과(2011.12.22)
- 조례안 제6조(채용): “① 교육감이 비정규직 근로자를 채용한다. ② 교육감은 담당업무의 성격 등을 고려하여 공정하고 투명하게 채용하여야 한다. ③ 채용 예정 인원, 업무 내용, 자격, 임용 조건 등을 7일 이상 교육청 홈페이지 등에 공고하여야 한다.”고 규정.
- 광주교육청 조례는 다음과 같이 일부 예외조항을 두고, 이 경우에는 사용부서의 장(학교장)에게 비정규직 근로자의 채용에 관한 사항을 일부 위임하고 있음. △근

로자의 출산, 질병, 부상 등으로 휴가 또는 휴직한 경우로 채용기간이 명백하게 정해진 경우 △일시적인 업무 수행을 위해 단시간 근로자를 6개월 미만 채용하는 경우.

- 시행일자 : 2012. 9. 1.

② 전라북도교육청: 「전라북도교육감 행정권한 위임에 관한 조례 시행 규칙」에 공립의 유치원, 초등학교, 중학교, 고등학교 및 특수학교 기간제영양사의 임용에 관한 사항 및 교육비특별회계에서 예산이 지원되는 공무원이 아닌 근로자를 교육장에게 위임. 또한 이들 영양사 직종에 한하여 인력풀로 운영. 그 외의 학교회계직원의 임용(공립의 유치원, 초등학교, 중학교, 고등학교 및 특수학교 기간제영양사 제외)에 관한 사항은 근로자에게 위임함(2009.4.20, 2011.8.29.).

③ 전라남도교육청: 인건비를 교육비특별회계에서 지원하는 일부 상시근로직종에 대해 임용권을 교육장으로 전환(타 직종은 단계적으로 시행)을 개정안 발표. 개정안에 따르면 공립 단설유치원과 공립 초·중·고교, 특수학교에서 교무행정사, 영양사, 조리사, 조리보조원 등의 학교회계직 임용에 관한 사항을 현행 학교장에서 지역교육지원청 교육장으로 위임. 고등학교 조리사, 조리보조원은 현행 학교장 임용권을 그대로 유지. 상기 내용을 담은 「전라남도교육감 행정권한 위임에 관한 규칙」 개정 검토 중(2012.3.1시행).

2) 16개 시도교육청 2012년 처우개선안 비교(2012년 2월 15일 기준)⁷⁾

지역	임금기준일수(사무직종)	임금기준일수(급식직종)	맞춤형복지	명절상여금	유급 병가	기타 특이사항
강원	직종통합 직종 365일	미발표	현행 20만원+1만원(근속)	현행 연 20만원	현행 6일	장기근무가산금: 현행 3만원 ~ 21만원
경기	직종통합 직종 365일	255일(연차적으로 확대 예정)	30만원	연 40만원	14일	
경북	직종통합 직종 320일/13년, 365일	255일	40만원	연 20만원	6일	
경남	275일	275일	현행 35만원	현행 연 20만원	14일	3식 학교, 배치기준 90명 3식 학교, 영양사·조리사 수당 5만원
광주		275일	30만원+1만원(근속)	연 40만원	6일	교육감 직고용 (9월)
대구		현행 조리사:255일, 조리원:250일 유지	30만원	연 20만원	6일	
대전		275일	30만원+1만원(근속)	연 20만원	6일	
부산		260일	45만원	연 20만원	6일	
서울	275일. 초등사서 260→275일	255일(연차적으로 확대 예정)	22.2만원	연 20만원	10일	
울산		조리사:275일, 조리원:265일	40만원	연 20만원	6일	
인천		260일(연차적으로 확대 예정)	30만원+1만원(근속)	연 30만원	14일	
전남	직종통합 직종 365일	265일	35만원	연 20만원	6일	교육장 직고용 (3월) 최저생계비 보전금 275일 이하 8만원 처우개선비 275일 초과 4만원, 조리사5만원
전북	직종통합 직종 300일/특수 280일	275일	30만원	연 40만원	60일	
제주		260일	20만원+1만원(근속)	연 20만원	6일	
충남		260일(연차적으로 확대 예정)	30만원+1만원(근속)	연 20만원	6일	
충북		275일	30만원	연 20만원	14일	

7) 전국학교비정규직노동조합 발표 자료 참조

3) 2012년 시도교육청 처우개선안 평가⁸⁾

- ① 전입 경력 인정: 장기근무가산금 및 맞춤형복지비 지급시(근속년수 반영 경우)에만 적용. 무기계약 전환, 연차, 퇴직금 지급시에는 미반영.
- 인정대상: 직종과 계약기간 관계없이 주 15시간 이상 근무한 경력 모두 인정. 교원 대체직종, 용역, 사용자가 학교장이 아닌 근무경력 제외(경기는 언급 없음). 2004년 이전은 방학을 제외한 기간만 인정 (지역별 확인 필요)
 - 특이사항: 경기교육청은 무기계약자가 학급수 감축 등 불가피한 사유로 이동시 무기계약 인정. 서울청은 주40시간 이상 근무한 경력 인정.

② 인력풀 운영

- 불가피한 사유로 해고되는 경우 인력풀 등록된 자를 우선 채용
- 특이사항: 경기교육청은 9개 직종으로 한정, 반드시 우선 채용 및 의무이행 지도 감독. 광주청은 무기계약자 중 정원 배치기준을 초과하는 경우 고용승계제도 운영(연차, 퇴직금 지급시 근무 연수 인정). 대구청은 무기계약자만 적용(지역별 확인 필요, 광주는 기간제 포함).

③ 정년연정

- 2012년 : 59세, 2013년 : 60세
- 서울, 제주, 충남 : 60세

④ 임금인상

- 일할기준액 3.5% 인상

직 종	2011년	2012년	인상금액
영양사, 사서 등	49,080원	50,800원	1,720원
교무, 조리원 등	43,960원	45,500원	1,540원
조리사, 전산	46,150원	47,770원	1,620원

⑤ 각종수당

- 지급 시기: 3월(기술정보수당, 특수업무수당, 보육수당), 9월(교통보조비, 가족수당, 자녀학비보조수당, 장기근무가산금 인상)
- 적용 대상: 2011. 3.1 기준, 근로계약기간을 1년 이상 체결한 자 중에서 주 15시

8) 전국학교비정규직노동조합 발표 자료 참조

간 이상 근무자(기술정보수당, 특수업무수당은 계약기간 관계없이 현재 재직 중인 자). 교원 대체직종 및 다른 법령(지침, 계획 등)에 의한 노임 단가를 적용받는 자 제외(구 육성회직, 각종 강사, 각종 인턴 등). 한시적 또는 일시 · 간헐적 업무에 종사하는 자 및 주 15시간 미만 근무자 제외.

※ 전북: 계속 근로기간이 1년 이상이고 상시 · 지속적 업무 종사 및 주 40시간 이상인 자

- 기술정보수당(영양사), 특수업무수당(사서) : 자격증 소지한 자, 월 2만원
 - 교통보조비 : 금액 : 월 6만원
 - 가족수당 : 배우자 월 4만원, 직계존비속 월 2만원 (공무원과 동일). 주민등록표상 세대를 같이 하는 부양가족. 60세이상 (여자는 55세) 이상의 직계존속. 20세 미만의 직계비속. 자녀의 경우 4명을 초과하더라도 지급, 셋째자녀부터 월 3만원 가산금
 - 자녀학비보조수당 : 고등학생 자녀의 수업료 및 학교운영지원비 전액 (공무원과 동일)
 - 장기근무가산금 : 5만원 ~ 13만원 (최초 3년 이상 5만원, 2년마다 1만원씩)
- ※ 강원 : 현행 3만원 ~ 21만원 (최초 3년 이상 3만원, 2년마다 2만원씩)

⑥ 임금기준일수

- 직종통합(교무, 과학, 전산 등) 직종

구분	365일	320일	300일
지역	강원, 경기, 전남	경북(13년 365일)	전북

- 275일 직종: 방중 불필요한 근무 지양 (방중 8일 이내 근무). 재량휴업일, 개교기념일, 일부 토요일 유급휴일 적용으로 현행 임금기준일수 유지.
- 특이사항: 서울청(초등사서 260일 → 275일), 전북청(특수보조 275일 → 280일)

⑦ 245일 직종

구분	275일	265일	260일	255일
지역	대전, 충북, 광주, 경남, 전북, 울산(조리사)	전남, 울산(조리원)	인천, 부산, 충남, 제주,	서울, 경기, 경북, 대구

- 연차적으로 확대 예정 : 서울, 인천, 경기, 충남
- 미확정 : 강원
- 특이사항 : 인천, 방학 중 위생 및 안전교육 4일, 개학전 청소 6일

⑧ 맞춤형 복지

구분	45만원	40만원	35만원	30만원	22.2만원	20만원
지역	부산	경북, 울산	전남, 경남	경기, 광주, 대구, 대전, 인천, 전북, 충남, 충북	서울 (보험료 7.2만)	제주

- 미확정 : 강원(현행 20만원+1만원)
- 근속가산(1만원씩) : 광주, 대전, 인천, 제주, 충남

⑨ 기타 처우개선

- 교육감(장) 직접고용 : 광주(수익자부담 제외 전 직종), 전남(365직종), 전북(영양사), 강원
- 명절상여금 20만원씩 : 경기, 광주, 전북 / 인천 15만원씩
- 최저생계비 보전금 : 전남 (275초과 4만원, 275이하 8만원)
- 조리사 처우개선비 : 전남(5만원)
- 3식 학교 배치기준 90명 및 영양사·조리사 수당(5만원) : 경남
- 유급병가일수 : 전북 60일, 경기, 인천, 충북, 경남 14일, 서울 10일

제3장 근로실태 조사 결과

제1절 조사방법과 표본

1. 설문조사

- 온라인 설문으로 1790부, 우편접수로 1445부가 회수됨.
- 설문응답자의 개인적 속성을 보면, 여성이 93.1%로 절대다수를 차지, 연령은 20대에서 60대까지 분포되어 있었으나 40대가 48.1%로 가장 많았고 그 다음은 30대(23.0%), 50대(18.2%) 순서이며 평균연령은 42.3세, 학력은 대졸이 44.4%이고 고졸이 38.9%로 고졸과 대졸이 대부분.
- 설문응답자의 근무 학교는 초등학교 근무자가 절반 정도였고, 그다음은 중학교, 고등학교 순, 기타는 중고등학교 통합, 특수학교 등. 규모는 10학급 이하가 38%로 가장 많고 그 다음은 21~40학급 규모 순. 공립학교가 공립학교 근무자가 94%였고 사립학교 근무자는 5%.

<근무학교 교급> 비율			<근무학교 규모> 비율		
교급	사례수	비율(%)		사례수	비율(%)
유아·유치원	123	3.8	10학급 이하	1220	37.9
초등학교	1582	49.1	11~20학급	535	16.6
중학교	796	24.7	21~30학급	853	26.5
고등학교	573	17.8	31~40학급	409	12.7
기타	145	4.5	41학급 이상	200	6.2
합계	3219	100	합계	3217	100

- 직종별로 응답 비율을 보면, 온라인 설문 주소가 학교별 공문으로 배포되었기 때문에 공문에 직접 접할 수 있는 행정직종(교무행정, 사무보조 등)의 응답률이 가장

높음. 직무상 컴퓨터를 쓰지 않아 접근이 편리한 온라인 설문보다는 주로 우편으로 응답한 직종(조리사·조리원, 급식보조원, 운전원, 청소원 등)의 응답률은 비교적 낮음.

- 총인원수와 응답자 수가 많은 교무행정, 사무보조, 특수교육보조원, 종일제강사, 체육지도자, 학교도서관실무원, 영양사, 조리종사원 등 8개 직종을 따로 분류하여 살펴봄.

- 2011년부터 통합직종으로 교무행정사가 신설되고 교무행정실무원, 전산실무원, 과학실험실무원 3개 직종이 순차적으로 교무행정사 전환 중임. 전환대상 세 직종 사이에는 업무 차이가 조금씩 존재하나, 설문 분석에서는 따로 분석하였을 때의 차이가 거의 없었기 때문에 교무행정사와 전환대상 세 직종을 통합하여 분석함.(단, 면접 조사에서는 구분)

<직종> 총인원수 대비 설문 응답 비율			
직종	설문응답수	총인원수	응답비율(설문응답/총인원)
교무행정*	720	767	93.9
사무(행정)보조	156	162	96.3
특수교육전담인력	31	41	75.6
특수교육보조원	169	201	84.1
통학차량보조원	18	36	50.0
복지사**	49	80	61.3
상담사***	69	79	87.3
임상심리사	1	3	33.3
학부모지원전문가	6	16	37.5
희망교육유아교육사	1	4	25.0
종일제강사	194	287	67.6
체육지도자	113	209	54.1
평생교육사	25	31	80.6
학교도서관실무원	177	310	57.1
구육성회직원	76	145	52.4
영양사	143	196	73.0
조리사·조리원****	1094	2198	49.8
급식보조(배식)원	59	174	33.9
급식사무보조원	31	38	81.6
시설관리원	11	20	55.0

운전원	3	14	21.4
청소원	14	36	38.9
당직전담원	20	42	47.6
기숙사사감	24	50	48.0
합계	3210	5155	
<p>* 교무행정 : 교무행정사, 교무행정실무원, 전산실무원, 과학실험실무원.(교무행정실무원, 전산실무원, 과학실험실무원의 직종들을 단계적으로 교무행정사로 직종통합하기로 하여 현재는 혼재되어 있는 상태이므로, 여기서는 교무행정으로 통합하여 분석)</p> <p>** 복지사 : 교육복지사와 사회복지사</p> <p>*** 상담사 : 전문상담사와 전문상담원</p> <p>**** 조리종사원 : 조리사와 조리원을 통합하여 분석</p>			

- 직종 근무기간은 1년 미만이 23%였고, 5년 이상이 40%를 넘었으며 10년 이상 일했다고 응답한 비율도 15%를 넘음. 평균은 60.7개월로 약 5년 정도였다. 현 직장의 근무기간은 1년 미만이 30%, 10년 이상이 13% 정도였으며 평균적으로 현 직장에서 근무한 기간은 직종보다 약간 작은 53.5개월로 나타남.
- 주요 8개 직종별로 보면, 조리종사원의 근속기간이 가장 높아 평균 6년 반 정도 일을 했으며 현직장 근속기간도 비슷하여 한 학교에서 계속 근무하는 형태임을 알 수 있음. 그 외에도 교무행정이나 사무보조도 한 학교에서 오래 근무하는 경우가 많은 것으로 보임.

근무기간	직종 근속기간		현직장 근속기간	
	사례수	비율(%)	사례수	비율(%)
1년 미만	733	23.1	960	29.9
1년 이상 2년 미만	454	14.3	492	15.3
2년 이상 5년 미만	652	20.5	590	18.4
5년 이상 10년 미만	842	26.5	769	23.9
10년 이상	499	15.7	401	12.5
합계	3180	100	3212	100
평균	60.7개월		53.5개월	

〈주요 8개 직종의 직종 및 직장 근무 기간〉 평균				
직종	사례수	직종근속 개월수 평균	사례수	현직장근속 평균개월수
교무행정*	712	51.6	712	53.3
사무보조	156	59.0	156	55.6
특수교육보조원	166	42.6	168	23.0
종일제강사	193	39.3	194	18.8
체육지도자	112	71.2	112	38.2
학교도서관실무원	177	34.9	176	15.9
영양사	143	69.8	143	45.2
조리종사원	1090	77.7	1088	76.2
합계	2749	61.6	2749	54.8

직종 근무기간이 직장 근무기간보다 더 긴 것이 일반적이거나, 현재 교무행정실무원, 과학
실험실무원, 전산실무원 세 직종에 대한 교무행정사 통합이 진행중이고 이미 통합된 교
무행정사 직종 근무 기간이 매우 짧기 때문에 여기에서는 직종근무 기간이 직장 근무기
간보다 짧게 나옴

- 각 문항의 응답 비율과 더불어 5점척도 또는 4점척도로 측정된 문항들에 대해서
는 평균값 제시. 표본 전체의 결과와 더불어 8개 주요직종별 결과 또는 문항의 성격
에 따라 적절하다고 생각되는 변수별 결과를 제시.

2. 면접조사

- 2011년 12월 20일부터 2012년 1월 14일까지 총 22개 학교에서 집단면접 방식
으로 진행. 총 16개 직종 101명이 참여

면접조사 참여 직종별 인원수							
직종	조리종사원	과학실무원	전산실무원	특수교육보 조원	도서관실무 원	체육지도자	교 무 행 정 사·실무원
인원수	40	16	9	9	5	4	3
직종	(구) 육성 회직원	영양사	사무보조	종일제강사	교육복지사	기타	합계
인원수	3	2	2	2	2	4	101

- 조사 항목에 따라 면접에서 참여자의 이야기 중 3~4개를 골라 제시함. 직종별 특성이 드러난 경우에만 면접 참여자의 직종 표기.

제2절 노동조건과 처우

1. 임금

1) 임금만족도

- 2011년 현재 연봉규정을 보면, 365일 연봉기준 직종(영양사, 교무행정사 등)은 약 1600만원, 275일 기준(교무행정·과학실험·전산 실무원, 특수교육보조원 등)은 약 1200만원, 245일 기준(조리종사원)은 1100만원대임. 365일 기준 직종을 제외하면 월급여 100만원이 되지 않는 저임금. 세액 및 급식비 등 각종 공제 금액을 제외하면, 실제 손에 쥐는 급여 수준은 70~80만원대에 지나지 않음. 근속에 따른 호봉 상승이 없고 다른 상여금이나 수당들도 거의 없음(2011년부터 근속가산금과 복지비 등의 수당을 일부 신설).

면접 내용 : 임금불만족
<p>어디 가서 말하기가 창피하죠. 친구들 만나도 말 못하고.... 같은 계약직이라도, 일반 기업체에 다니는 친구들하고는 몇년 지나면 거의 3배 이상 차이 나거든요. 일은 꼭 필요하고 잘 한다고 얘기 하면서 월급은 인정하지 않는 거죠.</p> <p>월급이 통장에 입금되면, 뭐랄까 소모품, 용돈 같아요. 생활에 크게 보탬이 된다고보다 뭐 몇가지 사면 없어져 버리는.... 정말 너무너무 적은 건 사실이에요. 일이 힘들다 안 힘들다를 떠나서 한 달 일하는데 인간적으로 너무하잖아요.</p> <p>처음에는 열심으로 했는데, 너무 조금 받잖아요. 그러니까 받은 만큼만 일하자 이런 생각이 드는 거예요.</p> <p>월급이 150만원은 되어 살 수가 있지요. 급식비, 교통비 빼면 6,70만원인데. 제가 아는 분들 중에서도 홀로 애들 키우면서 생계를 해결하시는 분들도 많은데, 이런 임금으로는 살지를 못해요. 우</p>

리는 학교 일에 정통하고 교육에 기여한다는 마음으로 이것저것 선생님들 도와주는데, 그런데 임금은 그에 부응하지 않는 거예요.

- 전반적인 저임금의 결과 임금만족도는 매우 낮은 편임. 설문조사에서 임금에 만족한다고 대답한 비율은 10%에 미치지 못함. 5점 척도로 측정된 만족도의 평균값에서도, 전체 평균이 만족하지 않는 편이라는 3.9이며, 직종별로도 모든 직종에서 보통 정도인 3점을 넘어서 불만족하는 편에 가까움.
- 급식실에서 일하는 영양사와 조리종사원 직종의 임금만족도가 가장 낮음. 불만족 비율이 각각 84%와 76%이며, 평균값도 4.2.

〈임금만족〉 비율 및 평균										
만족	전체	교무행정	사무보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무원	영양사	조리종사원	8개주요직종
1 매우그림	21 0.6%	3 0.4%	2 1.3%	0 0%	3 1.5%	1 0.9%	0 0%	0 0%	4 0.4%	13 0.5%
2 그림편	277 8.6%	75 10.4%	17 11.0%	15 8.9%	34 17.5%	17 15.0%	21 11.9%	2 1.4%	45 4.1%	226 8.2%
3 그저그림	819 25.4	200 27.8	49 31.6%	55 32.7%	67 34.5%	28 24.8%	47 26.6%	21 14.7%	212 19.4%	679 24.6%
4 아닌편	1075 33.3%	237 33.0%	54 34.8%	55 32.7%	67 34.5%	34 30.1%	65 36.7%	60.0 42.0%	351 32.2%	923 33.4%
5 전혀아님	1034 32.1%	204 28.4	33 21.3%	43 25.6%	23 11.9%	33 29.2%	44 24.9%	60 42.0%	479 43.9%	919 33.3%
합계	3226 100%	719 100	155 100%	168 100%	194 100%	113 100%	177 100%	143.0 100%	1091 100%	2760 100%
평균값	3.9	3.8	3.6	3.8	3.4	3.7	3.7	4.2	4.2	3.9

2) 임금제도의 문제점

- 임금제도의 가장 큰 문제점을 묻는 설문의 결과를 보면, ‘호봉제가 적용되지 않음’과 ‘기준임금이 낮음’을 지적한 응답이 80% 이상으로 대다수를 차지함.

〈임금 제도의 문제점〉 비율										
임금제도 문제	전체	교무행정	사무보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무원	영양사	조리종사원	8개주요직종
기준임금 낮음	1274 40.6%	227 31.7%	45 29.4%	70 41.9%	51 26.4%	46 41.8%	90 52.3%	38 26.8%	519 50.2%	1086 40.4%
기준일수 부적절	247 7.9%	42 5.9%	4.0 2.6%	18 10.8%	11 5.7%	7 6.4%	25 14.5%	1 0.7%	116 11.2%	224 8.3%
호봉제 미적용	1320 42.0%	382 53.4%	84 54.9%	68 40.7%	119 61.7%	40 36.4%	38 22.1%	96 67.6%	316 30.6%	1143 42.6%
퇴직금중 간정산	123 3.9%	21 2.9%	9 5.9%	4 2.4%	6 3.1%	7 6.4%	1 0.6%	0 0%	64 6.2%	112 4.2%
기타	177 5.6%	44 6.1%	11 7.2%	7 4.2%	6 3.1%	10 9.1%	18 10.5%	7 4.9%	18 1.7%	121 4.5%
합계	3141 100%	716 100%	153 100%	167 100%	193 100%	110 100%	172 100%	142 100%	1033 100%	2686 100%

- 기준임금이 낮은 것이 가장 문제라는 응답은 전체적인 임금불만족과 관련되어 볼 수 있음.

a. 호봉제

- 호봉제가 적용되지 않는다는 것이 가장 문제라는 응답이 가장 큰 비율을 차지함.
- 학교계약직의 평균 근속기간은 약 5년이고 10년 이상 근속한 비율도 15%. 계약직이라 할지라도 잠시 거쳐가는 임시적 일자리가 아니라 오래동안 근무하는 직장 개념. 그런데 그에 대하여 보상이 전혀 없다는 것은 근무 의욕과 직장에 대한 애착을 떨어뜨리는 요인이 될 수 있음.
- 호봉제의 미적용은 낮은 임금의 원인일 뿐 아니라, 한 직종-직장에서 오래 근무를 해도 경력이 인정되지 않고 보상이 없는 불합리성을 지적한 것이라고 해석할 수 있음.

면접 내용 : 경력 불인정과 호봉제 미적용
속상한 게 11년이 돼가는데 그때나 지금이나 월급이 별반 차이가 없다는 거예요. 저희도 경력을 인정받고 그러면, 학교에 도움이 되면 됐지 해가 되는 일은 없을 거예요.

근무년수에 대해 많은 생각을 했었어요. 예전에 일을 했을 때는 호봉수가 틀러지고 이랬는데, 여기는 그거하고 상관없이 일년마다 재계약이 될 뿐이고 일도 항상 같고 뭐 다 같을 뿐이고 아무것도 없으니까.... 호봉제를 좀 생각했어요.

b. 연봉기준일수

- 일부 직종을 제외하면 연봉기준일수가 365일이 아닌 것도 급여가 낮아지는 데 매우 중요한 원인이지만, 설문조사에서 기준일수가 부적절하다고 응답한 비율은 10% 미만이었음. 면접조사를 참고해 보면, 학교 근무의 장점이 방학중 휴식 기간이 있다는 점인데, 기준일수가 365일이 되면 설사 임금이 오르더라도 방학중에도 줄곧 근무해야 할지도 모른다는 우려가 작용한 것으로 보임.
- 면접조사에서 보면, 연봉기준일수 제도에 대한 불만은 그로 인해 임금이 낮아진다는 점보다는 연봉기준일수를 맞추기 위해 방학중이나 휴일에 근무해야 한다는 것에 집중되어 있었음. 게다가 토요일 근무나 학교 휴일을 근무일수로 포함하는지의 여부가 학교장 재량에 맡겨져 있어 불만이 가중되고 있다는 것이 여러 학교 사례에서 드러남.

면접 내용 : 기준일수와 방학중 근무
<p>저는 개인적으로 방학중에 쉬는 게 좋아요. 그런데 근무일수를 맞춰 계산하는 문제가 있어서, 방학 때 일 없어도 나와야 할 때가 있어요. 교사들처럼 방학이면 안 나오고 학기중엔 나오고 공평하게 해줘야 하지 않아요?</p> <p>275일 근무인데, 근무일수로 쳐주는 게 너무 인색해요. 개교기념일 이런 거 다 빠지고, 토요일 4시간 근무하면 8시간의 절반이라고 하고. 이것도 학교장 재량이에요. 빠려면 확실히 빼든지 유급처리 할 거면 확실히 유급처리하라고 내려보내든지, 공문에 지양한다 뭐 이렇게 나오니까, 교장선생님이나 행정실장이 보고, 아, 안해도 되겠지 이렇게 해서.... 어디까지 유급처리 하고 어디까지 아니라는 걸 확실히 해야 하잖아요. 학교마다 다르니까, 우리도 그럴잖아요. 운이에요. 어떤 교장 만나느냐에 따라서...</p> <p>학교장 재량이란 게 문제가 많은 게... 단오체험학습 같은 거, 표준예시를 보면 유급으로 되거든요. 그런데 그것도 학교장 재량이라고 되어 있으니까, 학교에 따라 유급으로 하는 데도 있고 무급으로 하는 데도 있어요. 275일이 모순이 있는 게, 근무일수를 채우려면 보통 방학중 15일 근무를 해야 하거든요. 그런데 가정체험학습을 빼면 거기에 또 플러스되어서 방학 때 더 나와야 하는 거예요.</p>

c. 퇴직금 중간정산

- 퇴직금 중간정산은 원칙적으로 금지되어 있음에도 불구하고, 설문조사에서 이를 가장 큰 문제로 지적한 비율이 약 4% 정도 나왔음. 이는 현장에서는 퇴직금 중간정산 관행이 상당히 존재하고 있음을 의미.(설문 문항이 임금 제도 및 관행에서 가장 큰 문제점을 하나 선택하는 방식으로 구성되어 있기 때문에, 퇴직금을 중간정산 받는 비율 자체가 4%에 지나지 않는다고 볼 수는 없으며, 실제로는 이보다는 훨씬 더 많을 것이라고 추정.)
- 이 점은 면접조사에서도 확인되는데, 여러 학교들에서 면접 중에 퇴직금 중간정산 문제를 제기하였음.

면접 내용 : 퇴직금 중간 정산
<p>퇴직금 문제도 있죠. 매년 퇴직금을 신청할 수밖에 없어요.</p> <p>(고용이) 교육청으로 되어 있는 사람은 퇴직금을 정산하지 않는데, 학교로 되어 있는 사람은 퇴직금 중간정산을 해요.</p> <p>(근무한지) 3년이나 4년쯤 되었을 때 행정실에서 중간정산을 이야기하더라구요. 2~3년 간격으로 권유를 하고 있으세요.</p>

2. 고용

1) 고용형태와 고용불안

- 설문조사에 참여한 응답자의 고용형태는, 무기계약직이 1465명으로 45.2%, 1년 계약직이 39.7%, 1년미만계약직이 12.9%, 기타(파트타임 등)이 1.5%로 나타남. 강원도교육청 내 학교 계약제직원 고용인원 5155명 중, 무기계약직이 2348명으로 45.5%인 것과 분포가 거의 일치.

〈고용형태(계약기간)〉 비율		
고용형태	사례수	비율(%)
무기계약직	1465	45.6
1년 계약직	1284	40.0
1년미만계약직	414	12.9
기타	48	1.5
합계	3211	100

- 원하지 않는데도 계약해지될 가능성으로서 고용불안을 느끼냐는 질문에 그렇다는 응답이 60% 가까이 되었고 그렇지 않다는 응답은 20%를 약간 상회하는 정도였음.

〈고용불안〉 비율 및 평균										
	전체	교무행정	사무보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무	영양사	조리종사원	8개 직종
1 매우그림	778 24.4%	165 23.1%	36 23.4%	90 53.6%	67 34.5%	34 30.1%	66 37.5%	31 21.7%	154 14.2%	643 23.4%
2 그런편	1081 33.9%	272 38.1%	55 35.7%	44 26.2%	72 37.1%	37 32.7%	60 34.1%	59 41.3%	343 31.7%	942 34.3%
3 그저그림	593 18.6%	122 17.1%	26 16.9%	20 11.9%	28 14.4%	18 15.9%	28 15.9%	31 21.7%	237 21.9%	510 18.6%
4 아닌편	581 18.2%	137 19.2%	33 21.4%	10 6.0%	17 8.8%	23 20.4%	15 8.5%	17 11.9%	265 24.5%	517 18.8%
5 전혀아님	158 5.0%	18 2.5%	4 2.6%	4 2.4%	10 5.2%	1 0.9%	7 4.0%	5 3.5%	84 7.8%	133 4.8%
합계	3191 100%	714 100%	154 100%	168 100%	194 100%	113 100%	176 100%	143 100%	1083 100%	2745 100%
평균값	2.5	2.4	2.4	1.8	2.1	2.3	2.1	2.3	2.8	2.5

- 직종별로는 특수교육보조원의 고용불안이 매우 높았고, 그 다음 도서관실무원과 체육지도자의 고용불안이 평균보다 높은 편이었음. 이 직종들은 한시적 사업이거나 일부 시범사업으로서 예산 지원의 지속 여부가 불확실한 상태이며, 이에 따라 학교에서는 무기계약 전환을 하지 않기 위해 2년 이상 계약을 하지 않으려는 경향이 있

음. 실제로 2011년 현재 특수교육보조원 중 무기계약직은 총 201명 중 15명, 도서 관실무원은 310명 중 3명으로 매우 비율이 낮음. 면접조사에서도 이러한 상황이 드러남.

면접 내용 : 무기계약직 전환 회피
우리는 2년 못하잖아요. 2년 되기 전에 짤라요. 특수 뿐만 아니라 2년 되기 전에 짜르는 일도 많은 것 같은데...(특수교육보조원)
우리는 한 학교에서 2년 이상 못있도록 되어 있는 걸로 알고 있어요. 무기근로계약으로 대상이 안되는... 특수반이 계속 있어도 재계약이 안돼요.(특수교육보조원)
2년마다 계약종료를 하는데, 그때마다 새 학교 알아봐야 하고, 면접도 다시 봐야 하고... 무기계약을 안해줄 바에는 좀 리스트를 만들어 이동시켜 주는, 그런 거라도 있었으면 좋겠어요.(특수교육보조원)
무기계약직으로 넘어가는 일을 안 만들려고 하는 것 같아요. 계속 돌리려고 한다고. 도서실무원들이 처음 학교에 올 때 2년 정도 한 학교에 있다가 다른 학교로 갈 수 있다 이야기했다가 올해는 갑자기 일년에 한 번 바뀐다고 해서 난리가 났었어요. 일주일 새 말이 3번, 4번을 바뀌는 거예요. 교감선생님들끼리 연락한다고 하고 아주 복잡하고 당황스러운 상황이.... 언젠가는 2년간 해도 된다고 하더니, 안되네, 1년만으로 해야 된다, 빨리 바뀌라, 너희들끼리 알아서 바뀌라, 또는 교감선생님들끼리 알아서 ‘이번에 이쪽 선생님 오시라고 해서 우리끼리 바꾸죠?’ 이런 얘기들이 왔다갔다... 어떤 교감 선생님은 ‘어느 학교랑 바꾸기로 했다. 알아서 정리해라’ 이런 식으로 얘기하시기도 하고. ‘아, 우리 다른 학교랑 바꿔야겠네요. 알아봐라’, ‘아는 사람이랑 얘기를 해 놓으면 알아서 바꿔주겠다.’ 또 교감선생님들 사이에서 알아서 바꿔버리고 우리는 통보받고. 우리 교감선생님 같은 경우는 ‘무슨 소리냐, 2년까지는 가능하다고 하더니’ 하고선 싸워주시기도 하고.(도서관실무원)

- 또한 고용불안과 관련하여, 면접 조사 중 많은 학교에서 면접 중 근무평가 제도에 대한 불만이 표현되었음. 즉 근무평가 제도가 계약해지의 근거로 악용되고 있다는 것.

면접내용 : 근무평가와 계약해지에 대한 불안
자기근무평정 같은 거 했는데, 애매하더라고요. 전산이지만 교무행정 다 하는데, 그런 걸 쓰고 전산 일 별로 없다고 하면 좀 그렇고... 또 근무평정 한다고 수당이 나오는 것도 아니고, 오히려 세

번 미흡 나오면 무기계약직도 자를 수 있다고 하더라고요. 자를 구실 만드는 거죠. 그럼 무기계약 필요가 없네? 이런 생각이....

근무평가 공문이 내려왔다고 하는데.... 자기근무평가랑 담당교사, 부장, 교감교장. 올해부터 도교육청에서 생겼다고 하는데... 선생님들 비위를 잘 맞춰야겠구나 하는 생각이 들더라고요. / 누구는 교장 선생님이 맘에 안든다고 그걸 가지고 잘랐다고 하고...

저희도 근무평정이 제도상으로 있잖아요. 지금 우리 행정실장님이 그렇다는 건 아닙니다. 근데 비정규직 근무평정을 위협으로 쓰는 학교가 참 많아요.

학생수가 줄어들어서 잘라야 할 때 근무평가를 가지고 자르는데... 근무평가를 근거로... / 해고를 위해서 상대평가 절대평가 하잖아요.

2) 무기계약직

- 설문조사에서 무기계약직이 되었을 때 달라진다고 느끼거나 기대하는 바에 대하여 물어봄. 즉 이미 무기계약직인 경우는 무기계약직이 된 후에 느낀 것, 무기계약직이 아닌 경우는 무기계약직이 될 때 기대하는 것에 대해 응답하도록 함. 무기계약직으로 전환되면, “고용불안이 없어진다”, “학교와 업무에 대한 애착도가 높아진다”, “학교 구성원들이 더 나를 존중할 것이다”라는 각각의 명제에 대해서, 5점 척도로 측정.
- 무기계약직 전환으로 고용불안이 덜어진다고 생각하는 비율이 절반 정도이나 그렇지 않다고 생각하는 비율도 30% 가량 됨. 또 무기계약직으로 전환되면 학교와 업무에 애착이 높아진다고 생각하는 비율은 70%에 가까웠지만, 반면 학교구성원들이 더 존중하게 된다고 생각하는 비율은 40% 정도에 그침.
- 5점 척도의 평균값을 보면, 고용불안이 없어진다는 명제와 학교구성원들이 더 존중한다는 명제에 대해서는 각각 2.8점과 2.9점으로 보통에 가까웠으나, 학교와 업무 애착도가 높아진다는 명제에 대해서는 2.2점으로 상당히 긍정적인 답을 보였음.

〈무기계약 전환 후 차이〉 비율 및 평균						
	고용불안이 없어진다		학교업무에 애착이 높아진다		학교구성원들이 더 존중한다	
	사례수	비율(%)	사례수	비율(%)	사례수	비율(%)
1 매우 그렇	476	15.0	792	25.1	402	12.8
2 그런 편	1145	36.1	1366	43.3	907	28.8
3 그저 그렇	585	18.4	659	20.9	979	31.1
4 아닌 편	558	17.6	205	6.5	456	14.5
5 전혀 아님	410	12.9	132	4.2	402	12.8
합계	3174	100	3154	100	3146	100
평균값	2.8		2.2		2.9	

- 실제 무기계약직과 비무기계약직의 두 집단으로 나누어 비교해 보면, 이미 무기계약직인 사람들이 느끼는 바와 아직 무기계약직이 아닌 사람들이 기대하는 바가 확연히 다름.
- 무기계약직 전환으로 고용불안이 없어진다는 점에 대해 무기계약직인 사람들은 약 1/3 정도만 긍정적인 반면, 아직 무기계약직이 아닌 사람들은 거의 절반이 고용불안이 덜어질 것으로 기대함. 특히 ‘매우 그렇다’라고 응답한 비율은 무기계약직에서 6.2%에 불과함. 그러나 비무기계약직 집단에서는 22.3%가 무기계약직 전환으로 고용불안이 완전히 사라질 것이라고 기대하고 있음. 평균값도 무기계약직 집단은 보통보다 부정적인 쪽에 좀더 가까운 3.3점이지만, 아직 무기계약직이 아닌 사람들은 보통보다 긍정적인 쪽에 가까운 2.4점을 보여, 5점 척도상에서 거의 1점에 가까운 차이를 나타냄.
- 또 무기계약직 전환 후 학교 구성원들이 존중도가 높아졌다고 본 무기계약직 응답자 비율은 20%를 약간 상회하는 수준이나, 아직 무기계약직 전환이 되지 않은 사람들은 60% 가까이 이를 기대하고 있음.
- 마지막으로 무기계약직 중에서 무기계약 전환 후 학교와 업무에 애착이 높아졌다고 응답한 비율은 약 45%였음. 비무기계약 집단에서는 80% 가까이 그럴 것이라고 예상하였다. 평균값 차이도 2.5점과 1.9점으로 차이가 났으나, 다른 문항보다는 차이가 적은 편이며, 실제로 무기계약직 전환자들이 학교와 업무 애착도가 높아졌다는 점을 보여줌.
- 결과적으로, 아직 무기계약직으로 전환되지 않은 사람들은 무기계약직 전환에 대

해 매우 기대하고 있으나, 그에 비해서는 이미 무기계약직으로 전환된 사람들은 무기계약직 전환 이후의 상황 변화를 크게 못 느끼고 있다고 해석할 수 있음.

〈무기계약직 여부에 따른 무기계약 전환 후 차이〉 비율 및 평균						
	고용불안이 없어진다		학교와 업무 애착이 높아진다		학교 구성원들이 더 존중한다	
	무기계약	비무기계약	무기계약	비무기계약	무기계약	비무기계약
1 매우 그렇	90 6.2%	383 22.3%	205 14.4%	578 33.8%	78 5.5%	320 18.8%
2 그런 편	382 26.4%	758 44.2%	577 40.4%	783 45.8%	253 17.7%	649 38.2%
3 그저 그렇	319 22.1%	265 15.5%	418 29.3%	241 14.1%	512 35.8%	461 27.1%
4 아닌 편	369 25.5%	187 10.9%	143 10.0%	62 3.6%	293 20.5%	162 9.5%
5 전혀 아님	286 19.8%	121 7.1%	85 5.6%	47 2.7%	294 20.6%	108 6.4%
합계	1446 100%	1714 100%	1428 100%	1711 100%	1430 100%	1700 100%
평균값	3.3	2.4	2.5	1.9	3.3	2.5

- 면접조사에 참여한 무기계약 전환자들은 예외없이 “계약서 쓰지 않는 것 빼고는 달라진 것이 없다”고 이구동성으로 말함, 무기계약직이라 하더라도 학급수 축소나 예산 감축, 직제 개편 등으로 계약해지가 가능하기 때문에 고용불안이 적지 않음을 인식하고 있었음.

면접내용 : 무기계약 전환 이후 고용불안 (무기계약직)
계약서 안쓰는 거 밖에 없죠. 불안하고 안 하고는 차이가 없어요. 무기계약이 되었기 때문에 누가 함부로 못한다, 그런 것도 아니라고 봐요. 교감 선생님이나 행정실장 눈에 나면 무기계약과 상관 없이 언제든지 꼬투리를 잡아 잘릴 수 있으니까, 불안함이 덜어진 것도 없어요.
제가 아는 사례는.... 급식사무원인데 교장이 그 사람이 맘에 안 드니까, 무상급식 될 때 그 사람이 무기계약인데 그 자리를 없앴어요.
계약서만 안 쓸 뿐이지, 학교 실정에 따라서 예산이 없다, 뭐 그러면 그냥 나가야 되는....

방송에서는 정년보장되는 정규직 전환처럼 얘기하는데, 전혀 아닌 거죠. 학생수가 줄어든다든지 하면 무기계약이라도 그만둬야 되잖아요. 다른 조항도 많고. 그러니까 학교장 눈치 계속 봐야죠.

- 특히 무기계약직 전환으로 정규직과 같은 대우를 받을 것이라고 기대했다가, 계약 기간을 한정하지 않는 것 외에 다른 처우 개선은 적용되지 않는다는 것을 인식할 때 실망감이 크게 나타남.

면접 내용 : 무기계약직 전환에 대한 기대와 실망(무기계약직)

저는 처음에는 아주 큰 기대를 했죠. 정규직 전환이라고 해서 행정실의 기능직이나 일반직처럼 공무원이 되는 줄 알았어요. 여기서 일하는 정규직은 다 공무원이잖아요. 근데 그냥 해마다 계약을 안하는 건데, 이게 계약직이지 무슨 정규직입니까? 저는 완전 불만입니다.

당연히 나아질 거라 생각했어요. 보너스도 좀 나올 줄 알았고. 공무원 같은 대우는 되지 않겠지만, 그래도 좀 뭐 나오지 않을까. 그런데 크게 틀려진 게 없잖아요. 월급이 나아진 것도 없고.

무기계약으로 전환되었잖아요. 방송에서도 그렇게 말하니까, 정규직이 되었다고 생각하는 경우가 많아요. 저희도 계약서 도장 안 찍고 그런 건 좋지만, 달라진 건 없어요. 저번에 부장선생님이 물어보시더라고요. 정규직 된 거 아니냐? 왜냐면 학교 비정규직 관련해서 뭐 내려왔는데, 행정실에서 이 사람도 비정규직이다 하니까 부장선생님이 의문이 든 거예요. 선생님이 모르시더라도. 방송에서 정규직이라고 하니까. 근데 무기계약직이 의미가 없어요. 사실 정규직도 아니고.

- 그러나 면접 참여자들 중에서 아직 무기계약직이 되지 않은 참여자들은 무기계약직에 대한 기대를 드러냈으며, 무기계약직이 되기 위해서 노력해야 한다고 생각하는 표현이 많이 나타남. 따라서 이런 기대가 실망으로 바뀌면 근무 의욕이 저하될 가능성이 우려됨.

면접 내용 : 무기계약직에 대한 기대 (무기계약 미전환자)

교장 선생님도 지나가시면서 저한테 얼마 됐냐고 물어보고, 내년에 정규직 되네 이 말씀 하시니까, 저도 깜박 있다가도 생각도 하게 되고 그래요. 그렇게 하기 위해서 제가 노력하는 것도 있고.

일단은 무기계약이 되려면 여기서 인정받을만큼 열심히 성실하게 일해야 하지 않을까...

무기계약이 되면 나아질 거다 생각하고 진짜 열심히 하는데... 무기계약 되어도 눈치 봐야 한다면, 그건 좀.... 비정규직 교육 갔었잖아요. 그때 교육청 직고용 될 거라고 하는데, 그것도 사무보조까지는 안 올 것 같아요.

무기계약직 되면 노조에 가입하려고 생각하고 있어요. 지금은 찍힐까봐. 무기계약직 되면 그런 눈치는 볼 필요 없을 것 같아서...

3) 원하는 고용형태

- 설문조사에서 보면, 원하는 고용형태는 교육청고용 정규직(비공무원)이 40%대로 가장 많았고 공무원이 30%대로 그 다음을 차지하여, 80% 가까운 대다수가 교육청 고용 정규직과 공무원 두 가지 고용형태를 원하고 있었음.
- 다만 특수교육보조원과 도서관실무원의 경우에는 계약직 후 무기계약을 선호한다고 응답한 비율이 높아 20%를 넘었음. 이는 위에서 말했듯 현재 한시적 사업으로 지정되어 무기계약직이 되는 것도 극히 어렵기 때문에 현행 계약직 후 무기계약 제도가 실질적으로 적용되기를 바라는 희망이 반영되었다고 해석할 수 있음.

〈원하는 고용형태〉 비율										
원하는 고용형태	전체	교무행정	사무보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무원	영양사	조리종사원	8개 직종
공무원	1145 35.7%	285 39.6%	60 39.0%	29 17.3%	30 15.5%	48 42.9%	29 16.5%	70 49.0%	439 40.6%	990 36.1%
교육청고용정규직	1304 42.0%	335 46.6%	63 40.9%	71 42.3%	100 51.8%	43 38.4%	99 56.3%	53 37.1%	388 35.9%	1152 42.0%
계약직후 무기계약	556 17.4%	83 11.5%	21 13.6%	49 29.2%	38 19.7%	10 8.9%	36 20.5%	11 7.7%	209 19.3%	457 16.6%
계약직	196 6.2%	16 2.2%	10 6.5%	19 11.3%	25 13.0%	11 9.8%	12 6.8%	9 6.4%	45 4.2%	147 5.4%
합계	3203 100%	719 100%	154 100%	168 100%	193 100%	112 100%	176 100%	143 100%	1081 100%	2746 100%

- 면접조사에서 특정 고용형태를 선호하는 이유를 들어봄. 공무원을 바라는 이유는

근무처인 학교의 정규직이 공무원 신분이기 때문에 동등한 지위를 확보하기 위해서는 공무원이어야 한다는 의견. 다른 한편, 공개채용 시험 없이 공무원 전환은 다른 공무원들과의 형평성에 어긋나므로 고용 안정을 위한 교육청 직고용 정규직이 적절하다는 의견임.

- 특히 교육청 직고용을 통해 학교마다 처우와 업무 적용이 다르고 학교장 눈치를 봐야 하는 것에서 벗어날 수 있기를 기대하고 있음.

면접 내용 : 원하는 고용형태
공무원이 되는 게 가장 좋죠. 뭐 시험 기회를 주든지, 학교에 근무하니까 동등한 지위로 근무하는 게 가장 좋은 거라고 봐요. / 옛날에는 그렇게도 많이 했거든요.
교장선생님이랑 계약을 체결하는 상황이다 보니까, 교장선생님이 이 사람이 마음에 안들면 어떻게 될지 모르잖아요. 무기계약직이 되더라도 교장 선생님 마음에 안들면 짤릴 수 있잖아요. 아주 불안이 많죠. 당연히 교육청 직접고용을 해야죠. 그럼 짤릴 위험은 덜하잖아요. 꼭 그렇게 되어야 한다고 생각합니다.
학교장보단 교육청이 낫지요. 고용에 대해 안정적이니까. 그리고 학교장 재량이면 학교마다 다르니까.
우리가 원하는 게, 교육청 소속이 되어서, 나쁜 학교 가도 눈치 볼 것 없고 업무 확실히 하는 거죠.

3. 초과근무

1) 초과근무의 빈도

- 체육지도자는 70%가 초과근무를 한다고 응답하였고, 그외 사무보조와 영양사 직종에서 초과근무를 한다는 응답 비율이 초과근무를 거의 하지 않는다는 비율보다 높음. 특히 체육지도자와 영양사는 30% 이상이 초과근무를 자주 한다고 응답.

〈초과근무〉 비율										
	전체	교무행정	사무보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무원	영양사	조리종사원	8개주요직종
1 자주 있음	400 12.4%	26 3.6%	15 9.7%	5 3.0%	15 7.7%	41 36.3%	14% 7.9%	48 33.0%	179 16.5%	343 12.4%
2 가끔 있음	1129 35.0%	292 40.6%	74 47.7%	72 42.6%	68 35.1%	37 32.7%	39 22%	38 26.6%	323 29.7%	943 34.2%
3 거의 아님	1056 32.8%	267 37.1%	41 26.5%	58 34.3%	72 37.1%	17 15.0%	80 45.2%	37 25.9%	339 31.2%	911 33.0%
4 전혀 아님	638 19.8%	135 18.8%	25 16.1%	34 20.1%	39 20.1%	18 15.9%	44 24.9%	20 14.0%	247 22.7%	562 20.4%
합계	4223 100%	720 100%	155 100%	169 100%	194 100%	113 100%	177 100%	143 100%	1088 100	2759 100%
평균값	2.6	2.7	2.5	2.7	2.7	2.1	2.9	2.2	2.6	2.6

- 면접조사 등에서 나타난 사례를 보면, 체육지도자는 방과후나 주말에 학생들의 경기 지도를 하는 일이 많으며, 영양사는 특히 3식을 하는 학교의 경우 초과근무를 할 수밖에 없게 됨.

면접 내용 : 초과근무를 많이 하는 직종(체육지도자, 영양사)
토요일, 일요일, 저녁에도 운동을 하거든요. 그런데 했다고 쓰지 말래요. 그게 초과근무 수당 안줄려고 그러는 거예요? (체육지도자)
주말에 항상 하죠. 토요일, 일요일. 초과근무수당을 받은 적은 없습니다. (체육지도자)
3식을 하면 일찍 나와야 하고, 초과근무라고 하니까, 그럼 나오지 말래요. 하지만 어떻게 안 나오요? 급식에서 무슨 일이 생기면 다 영양사 책임인데.(영양사, 중간토론회 청중 발표)

2) 초과근무 보상

- 초과근무에 대한 보상 방법은 보상받지 못한다는 응답과 시간외수당을 받는다는 응답이 대부분임(기타의 경우는 주로 초과근무를 하지 않는다는 응답). 직종별 차이도 크지 않았고, 초과근무를 한다는 응답자만 따로 떼어놓고 보아도 비슷한 비율을

보임.

〈초과근무 보상〉 비율										
초과근무 보상	전체	교무행정	사무보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무원	영양사	조리종사원	8개 직종
시간외수당	1135 36.9%	212 30.2%	90 58.4%	60 37.3%	62 33.0%	34 30.4%	28 17.1%	80 56.7%	382 37.8%	948 36.0%
휴일이나 휴가	200 6.5%	44 6.3%	5 3.2%	16 9.9%	10 5.3%	11 9.8%	10 6.1%	9 6.4%	80 7.9%	185 7.0%
보상없음	1249 40.6%	339 48.2%	41 26.6%	57 35.4%	84 44.7%	57 50.9%	80 48.8%	40 28.4%	385 38.1%	1083 41.1%
기타	493 16.0%	108 15.4%	18 11.7%	28 17.4%	32 17.0%	10 8.9%	46 28.0%	12 8.5%	164 16.2%	418 15.9%
합계	3077 100%	703 100%	154 100%	161 100%	188 100%	112 100%	164 100%	141 100%	1011 100%	2634 100%

- 면접조사를 보면, 시간외수당을 제대로 챙겨주는 학교들도 있었으나, 예산이 없다는 이유로 시간외수당 지급을 꺼리는 사례도 적지 않음.

면접 내용 : 시간외수당 지급을 꺼리는 사례
<p>그게 챙기는게 아니라요. 당연히 받아야 하는 거잖아요. 교육청에 민원제기하면 바로 지급이 되는데... 그런데 얘기 안하면 안줘요. 행정실에 얘기하면 “예산이 없다” “월급도 아니다”라는 식으로...</p> <p>초과근무를 많이 하진 않아요. 특수교육선생님들이 제일 많이 하고 유치원종일제 선생님들. 그럴지만 돈이 얼마고 초과근무를 많이 하느냐 아니냐가 아니라 법적으로 되어 있는 건 받아야죠. 근데 예산이 없다고 해요. 예산을 잡아놓으면 되는데, 예산을 잡아 놓지 않고 돈이 없다 그러면 안주는 거죠. 학교 일 하면서 다 받아먹으려고 하나, 그렇게 말하기도 하고.</p> <p>초과 근무수당에 대해서는 예산조차 잡혀있지 않아요. 달라고 하면 예산 없다고 그러고.</p> <p>시간외 수당 같은 거 공문으로 오는 거 몇 번 봤어요. 그런데 현장에서 잘 집행이 안돼요. 추경예산 집행하려면 귀찮으니까 안하는 거죠. 옛날에는 나도 아무 것도 안 받고 밤늦게까지 야근 많이 했는데, 이제는 얘기를 해요. 우리 학교는 좋은 분위기지만, 그래도 그거 일일이 말하는 게 쉽지</p>

않잖아요. 돈 가지고 말하는 게.

- 특히 특수교육보조원이나 교육복지사 같은 직종의 경우, 주말 행사에 학생들을 데리고 참여해야 하는 일이 종종 발생하는데, 수당이 제대로 지급되지 않는 것에 대한 불만 사례들이 나타남.

면접 내용 : 초과근무 및 출장 수당 지급을 안하는 사례
1박2일 캠프를 다녀왔는데... 교사는 수당하고 출장비가 지급되었는데 우리는 없었어요. 수학여행에서도 없었고. 시간외수당 같은 거 없었어요.(특수교육보조원)
캠프를 가면 잠도 거의 못자고, 정말 너무너무 힘들거든요. 그런데 수당이 없어요. (특수교육보조원)
우리가 휴일에 학생들을 데리고 8시간 9시간 프로그램을 진행해요. 그런데 4시간만 인정이 되거든요. 하는 일만큼 못받고 있다 이런 생각이 하게 되는 거예요. 일이 참 많거든요. 거의 휴일이 없었어요. 휴일마다 프로그램 돌리고. 교육청에서 공문 내려온 얘기 듣고 시간외수당을 요구해서 받았거든요. 그런 거 처음부터 정당하게 요구를 했었어야 하는 게 아닌가 생각을 해요.(교육복지사)

4. 휴가

1) 연가

- 설문에서 연차휴가를 자유롭게 사용할 수 있냐는 질문에 대하여 대부분의 직종에서는 긍정적인 응답이 더 많았음.
- 그러나 조리종사원의 경우에는 그렇지 못하다는 응답이 60%였고, 특히 전혀 그렇지 못하다는 응답이 30%를 넘어 가장 높은 비율을 보였음

〈연차휴가 사용〉 비율 및 평균										
	전체	교무행정	사무보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무원	영양사	조리종사원	8개주요직종
1 매우그림	266 8.3%	61 8.5%	12 7.7%	13 7.7%	10 5.2%	11 9.7%	11 6.3%	16 11.3%	74 6.8%	208 7.5%
2 그런편	1125 35.1%	316 44.0%	80 51.6%	60 35.5%	68 35.1%	47 41.6%	60 34.3%	66 46.5%	254 23.3%	951 34.5%
3 그저그림	523 16.3%	140 19.5%	37 23.9%	25 14.8%	42 21.6%	20 17.7%	40 22.9%	28 19.7%	109 10.0%	441 16.0%
4 아닌편	743 23.2%	147 20.5%	18 11.6%	53 31.4%	51 26.3%	21 18.6%	33 18.9%	23 16.2%	319 29.3%	665 24.1%
5 전혀아님	549 17.1%	54.0 7.5%	8.0 5.2%	18 10.7%	23 11.9%	14 12.4%	31 17.7%	9.0 6.3%	333 30.6%	490 17.8%
합계	3206 100%	718.0 100%	155 100%	169 100%	194 100%	113 100%	175 100%	142 100%	1089 100%	2755 100%
평균값	3.1	2.7	2.5	3.0	3.0	2.8	3.0	2.6	3.5	3.1

- 면접조사에서 보면, 연가를 쓰지 않을 경우 대개 수당으로 받고 있었으나, 연차수당을 주기 어렵다는 이유로 학교 행사일 등에 맞춰 연차를 쓰라고 강요하는 등의 사례도 나타남.

면접내용 : 연차휴가 사용의 부당 사례
<p>연차가 한 2년 정도는 나왔는데, 언젠가부터 없어졌어요. 수당으로 받았는데.... 우리는 어떤 계산속인지 모르죠. 우리가 출근하는 날이 245일이 안되니까, 그걸 연차에서 깎다는 건데... 학교마다, 학교장마다 틀리더라고요.</p> <p>지금도 사실 연가를 세 번 쓸게 남아 있는데... 안 쓸려고 모아둔게 아니라 계속 일을 하다 보니까 쓸 수가 없어서 못 썼는데 지금 학기말이라서 이걸 써야 하는데.... 행정실에 말하면 연가보상비가 없다고 쓰라고 할 텐데, 일은 많은데 어떻게 해야 하나... 그런 부분이 많이 불편하죠.</p> <p>제가 쓰려고 하면, 교장 선생님이나 교감 선생님은 학생들이 있는데 어떻게 개인적으로 연가를 쓰냐, 이러거든요. 근데 행정실에선 이번달에 연가 쓰라 하고. 그리고 연가를 쓰고 싶을 때 쓰는 게 아니라, 학교 행사나 그런 거 있어서 쉬는 날 쓰래요. “나오면 안돼요?” 그래도 “학생들 없는데 나와서 뭐하시려고요?” 그래서 나를 위한 연가가 아니라, 학교 행사에 맞춘 연가가 되는 거예요.</p>

2) 병가

- 병가의 경우에도 조리종사원 직종은 자유롭게 사용하지 못하는 비율이 훨씬 더 높음.

〈병가 사용〉 비율 및 평균										
	전체	교무행정	사무보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무원	영양사	조리종사원	8개주요직종
1 매우그림	255 8.0%	63 8.8%	12 7.7%	14 8.3%	11 5.7%	13 11.5%	17 9.7%	11.0 7.7%	65 6.0%	206 7.5%
2 그런편	1135 35.4%	313 43.5%	80 51.6%	64 38.1%	74 38.1%	48 42.5%	61 34.7%	55 38.7%	281 25.9%	976 35.5%
3 그저그림	563 17.6%	151 21.0%	32 20.6%	27 16.1%	36 18.6%	22 19.5%	41 23.3%	30 21.1%	124 11.4%	463 16.8%
4 아닌편	760 23.7%	136 18.9%	23 14.8%	49 29.2%	49 25.3%	22 19.5%	40 22.7%	34 23.9%	314 28.9%	667 24.2%
5 전혀아님	492 15.4%	56 7.8%	8 5.2%	14 8.3%	24 12.4%	8 7.1%	17 9.7%	12 8.5%	301 27.7%	440 16.0%
합계	3205 100%	719 100%	155 100%	168 100%	194 100%	113 100%	176 100%	142 100%	1085 100%	2752 100%
평균값	3.0	2.7	2.6	2.9	3.0	2.7	2.9	2.9	3.4	3.0

- 조리종사원 직종은 연가와 병가를 거의 자유롭게 쓰지 못하고 있는데, 그 이유는 업무강도가 너무 강하기 때문임. 즉 휴가를 내면 급식실의 조리업무가 큰 차질을 빚기 때문에 대체인력을 구해야 하는데, 대체인력을 구하지 못하면 연가나 병가를 쓰지 못함. 또한 대체인력을 구하는 것마저 근무자가 직접 하도록 하는 경우도 적지 않았음.

면접 내용 : 연가 및 병가 사용의 어려움(조리종사원)
연가나 병가는 우리가 써야 할 때 직접 사람 구해서 써요.
연차 병가 맘대로 못쓰죠. / 사람을 본인이 구해야 하는데... 못 구하면 결원인데 그럼 다른 사람

들이 너무 힘들고 그러니까 미안해서... / 아파서 빠지거나 이런 것까지 계산해서 인원을 정해야 되는 거 아니에요?

병가 썼었어요. 근데 내가 사람을 구해라 해가지고, 내가 돈을 썼고... 학교에서는 아무것도 없었어요. 내 월급도 적어지고. 일주일이었는데, 삼일은 병가로 처리하고, 나흘은 내 월급에서 까고. / 저는 산재였는데, 진단서는 삼주였지만, 사람 못구했다 해가지고 일주일만에 나왔어요.

급식실에서는 아파서 쉬면 다른 사람에게 업무가 늘어나게 돼요. 대체인력 리스트가 있거나 할 수 있으면 되지만 그런 것도 없어서 쉬는 것 자체가 어려워요. 학교마다 대체인력을 찾아야 하니, 쉽지 않죠. 저희는 조리종사원 분에게 대체인력을 찾아오라고까지는 하지 않고, 찾으면 찾고 없으면 없는대로 하지만... (영양사)

제3절 업무와 근무환경

1. 업무강도와 잡무

1) 업무강도

- 전체적으로는, 43% 정도가 업무강도가 지나치게 크다고 응답하였고 보통 정도로 대답한 비율이 32%였음.
- 그러나 직종별 편차가 큼. 조리종사원은 업무강도가 지나치게 크다고 응답한 비율이 70%를 넘어섰고 매우 크다고 응답한 비율도 27%였음. 5점 척도의 평균값도 2.1로 매우 낮음. 역시 급식실의 영양사 직종도 업무강도가 지나치게 크다고 응답한 비율이 57%, 5점 척도의 평균값 2.4로 업무강도를 크게 느끼고 있었음.
- 반면, 도서관실무원의 경우 63%가 업무강도가 크지 않다고 대답했고 5점 척도의 평균값도 3.6으로 업무강도가 크지 않은 편이라는 쪽에 가까웠음. 그외 종일제강사와 사무보조도 보통보다 업무강도가 크지 않다는 쪽의 평균값을 나타냄.

〈업무강도〉 비율 및 평균										
업무강도	전체	교무행정	사무보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무원	영양사	조리종사원	8개주요직종
1 매우그림	415 12.9%	39 5.4%	5 3.2%	7 4.2%	4 2.1%	5 4.4%	3 1.7%	23 16.1%	291 26.8%	377 13.7%
2 그런편	974 30.2%	165 22.9%	39 25.3%	33 19.8%	32 16.5%	33 29.2%	15 8.5%	59 41.3%	479 44.1%	855 31.0%
3 그저그림	1032 32.0%	311 43.3%	52 33.8%	64 38.3%	82 42.3%	38 33.6%	49 27.7%	41 28.7%	231 21.3%	868 31.5%
4 아닌편	665 20.6%	172 23.9%	52 33.8%	51 30.5%	62 32.0%	31 27.4%	90 50.8%	16 11.2%	74 6.8%	548 19.9%
5 전혀아님	135 4.2%	32 4.5%	6 3.9%	12 7.2%	14 7.2%	6 5.3%	20 11.3%	4 2.8%	12 1.1%	106 3.8%
합계	3221 100%	719 100%	154 100%	167 100%	194 100%	113 100%	177 100%	143 100%	1087 100%	2754 100%
평균값	2.7	3.0	3.1	3.2	3.3	3.0	3.6	2.4	2.1	2.7

- 조리종사원은 업무강도가 매우 클 뿐 아니라 각종 사고나 직업적 질환 등 산업안전에도 취약.

면접 내용 : 업무강도와 산업안전 (조리종사원)
우리 학교 퇴직한 사람들 중에서, 4명이 허리 디스크 수술을 받았어요. 내가 알고 있는 사람만 4명. / 교육청에서는 급식실 일이 얼마나 힘든지 몰라요. 직접 와서 일을 해 봐야 해요.
의약비, 의약품도 없어요. 일하다 보면 많이 다치는데, 학교 보건실에 가서 알아서 타야 하는데, 필요로 하는 것도 잘 없고.
다치면 개인이 다 치료해야 하는데.... 심할 때는 다 나올 때까지 20만원씩 들어가요. 돈 70만원 타 가지고 치료비로 20만원, 30만원씩 들어가면....
조리종사원 같은 경우에는 눈이나 허리도 아플 수 있고 다칠 수 있는 일들이 많아요. 안전수당이나 이런것도 없고 너무 위험하지 않나, 안전교육을 받고 있긴 하지만 사고는 날 수 있는 거 아니냐, 이런 생각이 들고... 그에 대해서 보장하는 것이 아무것도 없는 게 참 힘들어 보여요.(영양사)

2) 잡무

- 본래 업무 외의 다른 업무를 자주 맡게 되는지를 묻는 질문에 대해서, 전체적으로 보면 잡무 부담이 심하지 않은 것처럼 보임. 그러나 직종별 편차가 심해서, 행정 부문의 교무행정과 사무보조는 잡무를 하게 되는 비율이 상당히 큰 반면, 조리종사원은 거의 잡무를 하는 일이 없는 것으로 나타남. 즉 표본에서 가장 큰 비율을 차지하는 조리종사원이 잡무를 하는 일이 거의 없기 때문에 전체적인 비율과 평균이 잡무가 드문 것처럼 나타남.
- 특히 교무행정 직종은 본업 외의 다른 업무를 자주 맡게 되냐는 질문에 64%가 그렇다고 대답하였고 매우 그렇다는 응답도 23%로 높은 비율을 보임. 그 다음으로 사무보조의 경우도 본업 외의 다른 업무를 자주 맡게 된다는 응답 비율이 48%. 5점 척도의 평균값도 다른 직종들은 보통 이하였으나, 교무행정과 사무보조는 각각 2.3과 2.7로 본업 외 잡무를 자주 맡는다는 쪽에 가까움.

<본업 외 기타잡무> 비율 및 평균										
잡무	전체	교무행정	사무보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무원	영양사	조리종사원	8개주요직종
1 매우그림	241 7.5%	165 22.9%	11 7.1%	2 1.2%	1 0.5%	6 5.3%	13 7.3%	2 1.4%	9 0.8%	209 7.6%
2 그런편	630 19.6%	296 41.2%	63 40.6%	22 13.1%	21 10.8%	18 15.9%	32 18.1%	21 14.7%	52 4.8%	525 19.1%
3 그저그림	449 13.9%	142 19.7%	40 25.8%	17 10.1%	29 14.9%	22 19.5%	35.0 19.8%	26.0 18.2%	60 5.5%	371 13.5%
4 아닌편	1047 32.5%	100 13.9%	38 24.5%	84 50.0%	96 49.5%	38 33.6%	67 37.9%	71 49.7%	415 38.4%	909 33.0%
5 전혀아님	852 26.5%	16 2.2%	3 1.9%	43 25.6%	47 24.2%	29 25.7%	30 16.9%	23 16.1%	546 50.5%	737 26.8%
합계	3219 100%	719 100%	155 100%	168 100%	194 100%	113 100%	177 100%	143 100%	1082 100%	2751 100%
평균값	3.5	2.3	2.7	3.9	3.9	3.6	3.4	3.6	4.3	3.5

- 잡무의 내용은 커피 타기, 청소, 학교행사 준비 등.

면접 내용 : 잡무
<p>제가 결혼 전에 회사 생활을 7~8년 했거든요. 여긴 1년 좀 더 됐고. 회사 생활 7~8년보다 여기 와서 커피 탄 게 훨씬 많아요. 커피 타는 거에 대해서 기분 나쁘고 그럴지는 않아요. 그렇지만 그게 주 일이 되어 버리고, 내 일은 시간을 내서 해야 하니까, 가끔은 너무 화가 나는 거예요. 저도 맡은 일이 있잖아요. 그런데 그런 일은 따로 시간을 내서 해야 하고, 선생님들 일이나 학교 행사 이런 걸 우선 처리하고. 회사 생활은 업무가 익숙해지면 하루종일 바쁘진 않잖아요. 근데 학교는 하루종일 바빠요. 종종 종종. (사무보조)</p> <p>내빈 접대는, 뭐 도에서는 업무분장에 넣지 말라고 하지만, 저희 업무에는 들어 있어요. 그런 건 수긍할 수 있어요. 그런데 운영위원회 한다, 근데 운영위원회 청소를 제가 해야 돼요. 운영위원회 담당은 차석이에요. 차석이 주관을 하고 제가 보조를 할 수는 있어요. 해달라고 부탁하면 할 수 있어요. 그런데 말하는 게 “이것 좀...” 자기 업무잖아요.(육성회)</p> <p>아침부터 와서 청소하고 설겅이하고 하루종일 그래요. 완전 청소부예요. 내 일이 이게 아닌데... 선생님이 세면대 씻으라 하고 그러기도 해요. 그것도 부탁을 하는 게 아니라 쪽지로.(과학실무)</p> <p>업무분장이 전혀 안 되어 있어요. 눈에 보이는 사람 시키는 거죠. 복사하고 청소하고, 아무나 다 할 수 있잖아요. 그러니까... 이제는 내성이 생겨서, 그냥 제 일이라고 생각해요.(전산실무)</p>

- 면접조사 중, 점심시간을 보장하지 않는 것에 대한 불만이 여러 학교에서 제기됨.

면접 내용 : 점심시간 미보장
<p>돌아가며 교무실 근무를 하는데, 점심시간이 1시간인데 밥 빨리 먹고 와서 교무실을 지켜라... 그건 상당히 부당한 것 같아요. 교사들은 자기 점심시간을 다 쓰는 걸 당연하게 생각하는데, 우리한테는 그렇게 하는 건 부당하잖아요.(과학실무)</p> <p>점심시간도 제대로 사용하지 못하고 전화나 이런 것을 받기 위해서 있을 수밖에 없어요. 그러면서 점심시간은 근무시간에서 제외해요. 전화가 오면 행정실이나 이런데로 오니까 실장님에 따라서 무조건 지키라고 하는 분들이 있어요.(전산실무)</p> <p>교사들은 점심시간을 근무시간으로 인정받지만, 저희들은 점심시간을 근무시간으로 인정해주지 않아요. 여기 있는 분들 중에서 점심시간 제대로 쉬는 분들 있나요? 가장 바쁜데.... 다른 사람들은 점심시간을 근무시간으로 인정해주고, 우리는 인정은 안해주죠.(과학실무)</p>

2. 교육에 대한 자부심

1) 교육자로서의 정체성

- 자신의 일이 교육에 기여한다고 느끼는지를 묻는 설문에 전체적으로 80% 가까이
가 긍정적으로 응답, 평균값도 ‘그런 편이다’에 해당하는 2.0. 전반적으로 교육기여에
대한 인식이 큰 것으로 나타남.

- 직종별 차이를 보면, 학생들을 가르치는 체육지도자와 종일제강사가 교육기여에
대한 인식이 가장 큼. 그 다음으로는, 역시 직접 학생들을 대상으로 하는 학교 복지
부문에서 일하는 특수교육보조와 도서관실무원, 그리고 영양사 순. 그에 비해 행정
부문에 근무하는 사무보조와 교무행정 순으로 상대적으로 교육자로서의 인식이 덜한
편.

<교육 기여 인식> 비율 및 평균										
	전체	교무행 정	사무보 조	특수교 육보조	종일제 강사	체육지 도자	도서관 실무원	영양사	조리종 사원	8 개 주 요직종
1 매우 그림	1010 31.4%	160 22.3%	30 19.4%	72 42.6%	85 43.8%	56 49.6%	81 45.8%	47 32.9%	310 28.8%	841 30.6%
2 그런 편	1473 45.8%	343 47.8%	60 38.7%	79 46.7%	96 49.5%	47 41.6%	79 44.6%	78 54.5%	507 47.1%	1289 46.9%
3 그저 그림	458 14.2%	145 20.2%	42 27.1%	14 8.3%	12 6.2%	9 8.0%	14 7.9%	12 8.4%	146 13.6%	394 14.3%
4 아닌 편	187 5.8%	54 7.5%	17 11.0%	4 2.4%	1 0.5%	0 0.0%	3 1.7%	5 3.5%	71 6.6%	155 5.6%
5 전혀 아님	86 2.7%	16 2.2%	6 3.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.9%	0 0.0%	1 0.7%	43 4.0%	67 2.4%
합계	3214 100	718 100%	155 100%	169 100%	194 100%	113 100%	177 100%	143 100%	1077 100%	2746 100%
평균값	2.0	2.2	2.4	1.7	1.6	1.6	1.7	1.8	2.1	2.0

면접조사 : 교육자로서의 정체성	
자부심을 갖고 해요. 우리가 애들한테 밥먹는 예절 이런 걸 가르쳐 주잖아요. 일반 식당에서 일하는 사람하고 다르고, 여기가 식당이라고 하지만 난 내가 식당에 다닌다는 생각은 안해요. 애들에게 조금이라도 가르쳐주려고 하지. 내가 식당에 다닌다는 생각은 한번도 안해봤어요. (조리종사원)	
저는 교육자라고 생각해요. 아이들에게도 본이 되어야 한다는 생각을 많이 하고 내 아이들처럼 가르쳐주고 챙겨주려고 하고... 굉장한 자부심을 갖고 있어요. (과학실무)	
아무래도 학교에서 근무하니까, 애들에게도 애정이 가고, 교육에 대해서도 생각하게 되고, 잘 해야겠다는 생각도 들고, 그런 의미에서 교육자라는 느낌이 있는 것 같아요. (과학실무)	

2) 일에 대한 자부심

- 일에 대한 자부심과 보람을 묻는 설문에서도 80% 가까이 긍정적으로 응답. 5점 척도 평균값도 '그런 편이다'에 해당하는 2.0
- 직종별로 보면 역시 행정 부문에 근무하는 교무행정과 사무보조가 다른 직종에 비해서는 상대적으로 자부심과 보람을 느끼는 수준이 높음.

<일에 대한 자부심과 보람> 비율 및 평균										
자부심 과보람	전체	교무행 정	사무보 조	특수교 육보조	종일제 강사	체육지 도자	도서관 실무원	영양사	조리종 사원	8 개 주 요직종
1 매우 그림	1035 32.1%	106 14.7%	22 14.2%	74 43.8%	79 40.7%	71 62.8%	82 46.6%	40 28.0%	378 34.7%	852 30.9%
2 그런 편	1491 46.2%	317 44.1%	68 43.9%	80 47.3%	96 49.5%	42 37.2%	75 42.6%	75 52.4%	550 50.6%	1303 47.3%
3 그저 그림	499 15.5%	184 25.6%	46 29.7%	11 6.5%	18 9.3%	0 0.0%	17 9.7%	21 14.7%	139 12.8%	436 15.8%
4 아닌 편	156 4.8%	94 13.1%	13 8.4%	4 2.4%	1 0.5%	0 0.0%	1 0.6%	5 3.5%	16 1.5%	134 4.9%
5 전혀 아님	44 1.4%	18 2.5%	6 3.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.6%	2 1.4%	5 0.5%	32 1.2%
합계	3225 100%	719 100%	155 100%	169 100%	194 100%	113 100%	176 100%	143 100%	1088 100%	2757 100%
평균값	2.0	2.4	2.4	1.7	1.7	1.4	2.0	1.8	2.0	2.0

3. 연수

1) 업무연수의 필요성

- 전체적으로 80% 이상이 필요하다고 응답. 특히 '매우 필요하다'고 강하게 응답한 비율도 40% 가까이 됨.
- 직종별로는 조리종사원 직종에서 연수의 필요성 인식이 가장 낮아 '매우 필요하다'고 응답한 비율이 24% 정도에 그쳤으나, 그럼에도 불구하고 70% 이상이 필요하다고 응답. 조리종사원 직종을 제외하면 다른 직종들에서는 필요성을 긍정하는 비율이 90% 내외이며 매우 필요하다는 강한 긍정도 40%대에서 최고 60% 가까이 됨.
- 연수는 능력계발 뿐 아니라 교육자로서의 정체성이나 자부심 고양을 위해서도 필요.

〈업무연수 필요성〉 비율 및 평균										
연수 필요성	전체	교무행정	사무보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무원	영양사	조리종사원	8개주요직종
1 매우그림	1238 38.9%	313 43.7%	64 41.6%	66 39.1%	102 52.6%	55 49.5%	91 51.4%	82 57.3%	257 24.3%	1030 37.8%
2 그런편	1359 42.7%	323 45.0%	62 40.3%	85 50.3%	79 40.7%	46 41.4%	75 42.4%	56 39.2%	499 47.1%	1225 45.0%
3 그저그림	382 12.0%	59 8.2%	20 13.0%	13 7.7%	7 3.6%	9 8.1%	10 5.6%	5 3.5%	202 19.1%	325 11.9%
4 아닌편	155 4.9%	20 2.8%	7 4.5%	4 2.4%	4 2.1%	1 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	83 7.8%	119 4.4%
5 전혀아님	46 1.4%	2 0.3%	1 0.6%	1 0.6%	2 1.0%	0 0.0%	1 0.6%	0 0.0%	18 1.7%	25 0.9%
합계	3238 100%	717 100%	154 100%	169 100%	194 100%	111 100%	177 100%	143 100%	1059 100%	2724 100%
평균값	1.9	1.7	1.8	1.6	1.6	1.6	1.6	1.5	2.2	1.9

면접내용 : 연수와 자부심 고양

저는 항상 아이들한테 발전하는 모습을 보여주고 싶기도 하고, 아이들하고 가까이 접촉하고 싶기도 하고 그런데, 솔직히 저희 같은 경우는 연수 같은 것도 없고 앉아서 하던 일이나 하고 그러니, 그런 자신감을 가질 수 없는 것 같아요. 정말 연수 같은 게 필요하다고 생각합니다. 내 위치를 자리잡고 떳떳하게 일할 수 있었으면 좋겠습니다.

실험연수는 교사들이 아니라 우리를 시켜줘야 해요. 솔직히 교사들은 잘 몰라요. 우리는 여기서 오래 동안 일했으니까 더 많이 알아요. 우리를 연수를 시켜서 능력을 계발시켜야 하는 거 아닌가, 그래야 교육에 기여한다는 생각이 들 텐데.... 그런데 교사들은 우리를 그냥 설겅이꾼 이렇게 생각하는 것 같아요.

2) 연수 만족도

- 연수의 필요성에 대한 인식에 비해 연수 기회와 연수 내용에 대한 만족은 낮음. 전체적으로 만족한다고 긍정적인 비율은 30%대에 그침.
- 직종별로 보면, 체육지도자와 조리종사원은 긍정적인 편이며, 종일제강사와 사무보조, 교무행정 직종은 만족도가 상당히 낮음.
- 연수 기회의 만족도가 연수 내용의 만족도보다 좀더 낮음.
- 면접조사에서 보면, 연수관련 공문을 잘 전달하지 않거나 담당교사와 업무를 지원하는 계약제직원이 함께 갈 수 있는 연수의 경우 계약제직원을 배제하고 담당교사만 참가하는 사례들이 나타남.

〈연수 기회 만족〉 비율 및 평균										
연수 기회 만족	전체	교무행정	사무보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무원	영양사	조리종사원	8개주요직종
1 매우그림	128 4.0%	10 1.4%	1 0.6%	4 2.4%	2 1.0%	8 7.1%	5 2.9%	2 1.4%	71 6.7%	103 3.8%
2 그런편	818 25.8%	147 20.5%	15 9.7%	50 29.9%	18 9.3%	39 34.5%	62 35.4%	43 30.1%	347 33.0%	721 26.5%
3 그저그림	930 29.4%	191 26.6%	40 25.8%	43 25.7%	50 25.8%	42 37.2%	46 26.3%	49 34.3%	358 34.0%	819 30.1%
4 아닌편	765 24.2%	213 29.7%	57 36.8%	45 26.9%	66 34.0%	19 16.8%	50 28.6%	35 24.5%	169 16.0%	654 24.1%
5 전혀아님	524 16.6%	157 21.9%	42 27.1%	25 15.0%	58 29.9%	5 4.4%	12 6.9%	14 9.8%	108 10.3%	421 15.5%
합계	3160 100%	718 100%	155 100%	167 100%	194 100%	113 100%	175 100%	143 100%	1053 100%	2718 100%
평균값	3.2	3.5	3.8	3.2	3.8	2.8	3.0	3.1	2.9	3.2

면접 내용 : 연수 기회의 제한

공문으로 온 것들은 전달해 주는데. 이것도 담당 선생님에 따라 다른데... 작년 같은 경우는 서울에서 (연수가) 있어도 연락을 주셨어요. 제가 선택해서 갈 수 있도록. 지금은 정말 필요한 것, 강릉에서 하거나 반드시 이것은 시켜줘야 한다 한 것만 연락이 오는 거예요. 저희 같은 경우는 업무에 필요한 연수가 필요한데 서울에 있는 경우가 많아요. 서울에서 방학중에 있는 경우가 많은데 안보내주세요. 작년에는 갔는데... 그러면 말자 그냥 안갔는데, 저 같은 경우는 한 번 들었으니 괜찮겠다 했는데 다른 선생님들 같은 경우는 아예 차단을 해서 가고 싶다 하시더라도 못 가신 경우가 많아요. 어떤 분은 개인 비용으로 가겠다 해서 가신 분들도 가끔 있다고 하더라고요. 그만큼 필요한데.

비정규직들도 갈 수 있는 연수라도 공문을 받으면 우리에게 안보여주는 곳이 많아요. 그래서 학교에 따라서 그런 연수 있는지 모르는 사람들도 많구요. 원래 해야 하는데...

(연수에 참석) 사인만 하고 와서 도로 와서 커피 탔어요.

선생님 혼자 가셨어요. 갈 필요 없다고 해서... / 저 아는 분도 전화하셔서 올 거냐고 물어봤는데, 전 못갔어요.

- 연수 내용에 대한 불만은 주로 두 가지로 요약할 수 있음. 첫째, 매년 내용이 똑 같고 진부하다는 점. 강사는 교사나 관련업체 직원 등이 나오는데, 전문적인 내용보다는 피상적인 내용이 반복된다는 지적이 많음. 둘째, 연수 내용이 업무 능력의 제고와 무관한 경우. 장기자랑이나 게임 등 친목도모성 프로그램으로 때우거나, 웃음짓는 법과 대인서비스 등의 교육으로 업무전문성을 인정하지 않는 듯하여 자존심이 상한다는 반응이 많았음. 연수 내용에 대한 세심한 계획이 필요하다고 생각됨.

〈업무연수 내용 만족〉 비율 및 평균										
연수 내용만족	전체	교무행정	사무보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무원	영양사	조리종사원	8개주요직종
1 매우그림	131 4.1%	17 2.4%	1 0.6%	6 3.6%	2 1.0%	5 4.1%	6 3.4%	1 0.7%	64 6.1%	102 3.8%
2 그런편	948 30.0%	177 24.7%	27 17.5%	54 32.7%	30 15.6%	49 43.4%	68 38.9%	49 34.3%	376 35.6%	830 30.6%
3 그저그림	1077 34.0%	220 30.7%	45 29.2%	49 29.7%	56 29.2%	40 35.4%	53 30.3%	59 41.3%	418 39.6%	940 34.6%
4 아닌편	616 19.5%	181 25.2%	51 33.1%	34 20.6%	58 30.2%	13 11.5%	40 22.9%	26 18.2%	131 12.4%	534 19.7%
5 전혀아님	391 12.4%	122 17.0%	30 19.5%	22 13.3%	46 24.0%	6 5.3%	8 4.6%	8 5.6%	67 6.3%	309 11.4%
합계	3163 100%	717 100%	154 100%	165 100%	192 100%	113 100%	175 100%	143 100%	1056 100%	2715 100%
평균값	3.1	3.3	3.5	3.1	3.6	2.7	2.9	2.9	2.8	3.0

연수 내용에 대한 불만 1 : 내용의 반복과 피상성

매년 똑같던데요. 제 생각에는, 매년 똑같은 내용을 하는데, 실무를 좀 자세히 해야 하지 않을까 싶어요. 예를 들어 네이스가 버그가 많거든요. 그런 거 가르쳐주지 않고, 일일이 물어보고 업체까지 전화해야 되고. 교육청에서도 몰라서 모른다 할 수도 있지만, 그게 우리 학교만의 문제가 아닌데, 메신저로 알려 주지도 않고, 교육 같은 데서 하면 좋을 것 같은데.... (전산실무)

프로그램이 너무 항상 똑같아요. 일년에 한두 번씩 하시니까 그 분들도 더 이상 할 게 없을 거라 이해는 하는데 그래도 너무 똑같기 때문에 다른 쪽으로, 필요한 거 위주로 하면 어떨까 생각해요. (과학실무)

오래 있다보니 연수내용은 다 똑같아요. 크게 도움이 되지 않아요.(과학실무)

1년에 2번 있는데, 매번 형식적이예요. 사진 찍으려는 행사 같아요. 교재도 같고.(과학실무)

연수 내용에 대한 불만 2 : 업무와 상관없는 내용

지금 연수는 먹고 게임하고, 친선을 도모하기는 하지만, 큰 의미는 없어요. 근무와는 별로 상관없는 것 같아요. 전문적인 강사를 초빙했으면 하는 생각도 있긴 하죠. (과학실무)

월 준비하라 하고... 우리가 유치원생도 아니고 초등학생도 아닌데, 모임을 하라, 노래를 불러라.... 우리가 앉아 있으면 강사가 웃겨주든지 울려주든지 그래야 하는 거 아닌가요? 무슨 장기 자랑을 시키고.(조리종사원)

연수 내용이 '서비스'였어요. 매너, 옷 복장, 사람을 대하는 태도... 서비스 업종을 위한 연수 같았어요. 너무 어이가 없어서... 교직원 연수와는 프로그램 내용이 확연히 달랐어요. 비서, 아랫사람 같이....

전문강사가 아니라 교사나 지역 (전산관련) 업체에서 강사를 초빙하거든요. 같은 학교 선생님이 강사로 등장하더라도 하면 당황스럽죠.(전산실무) / 또 내용도 제대로 된 게 아니라, 교사 입장에서 원하는 내용.... "일찍 나와서 먼저 문을 열어 놓으셔야죠" 뭐 이런 얘길 하니까....(과학실무)

솔직한 얘기로, 우리가 일하는 데 있어 도움을 줬다기보다.... 강사가 영양사였는데, 자기네 학교 자랑, 자기 아줌마 자랑, 못하는 거 꾸짖고.... 어떻게 잘 해야 하는지를 얘기해 줘야 하는데, 그런 도움은 전혀 못 받았어요.(조리종사원)

4. 호칭과 존중

1) 호칭

- 교직원들이 부르는 호칭은 직종별로 다양
- 종일제강사, 학교도서관실무원, 특수교육보조원은 90% 이상 거의 대부분 '선생님'.
- 체육지도자와 영양사는 각각 82%와 65% 정도 '선생님'이라고 불림. 기타의 비율이 상대적으로 높는데, 직접 명시한 것을 보면 대개 코치님이나 영양사님과 같은 호

칭.

- 행정부문 직종은 선생님이라고 불리는 비율이 상대적으로 낮음. 교무행정 직종은 58% 정도가 선생님, 00씨 등 이름을 부르는 경우가 26%. 사무보조의 경우는 00씨 등 이름을 부르는 경우가 40% 가까이, 그 다음은 실무원이나 주무관 등의 호칭과 선생님의 호칭이 각각 30% 가까이.
- 조리종사원은 60% 가까이가 ‘아줌마’ 등의 호칭. 나머지 중 기타의 비율이 30%를 넘었는데, 직접 명시한 것을 보면 주로 저기요, 부르지 않는다 등, 그외 어머니, 여사님 등.

〈교직원이 부르는 호칭〉 비율										
	전체	교무행정	사무보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무원	영양사	조리종사원	8개주요직종
선생님	1399 43.8%	412 58.1%	40 26.7%	156 92.9%	191 98.5%	93 82.3%	167 95.4%	94 65.7%	30 2.8%	1183 43.3%
주무관 등	212 6.6%	61 8.6%	42 28.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.1%	8 5.6%	34 3.2%	147 5.4%
~씨, ~양 등	363 11.4%	183 25.8%	58 38.7%	3 1.8%	0 0.0%	3 2.7%	4 2.3%	11 7.7%	41 3.8%	303 11.1%
아줌마, 언니 등	684 21.4%	1 0.1%	1 0.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	619 57.5%	621 22.8%
기타	533 16.7%	52 7.3%	9 6.0%	9 5.4%	3 1.5%	17 15.0%	2 1.1%	30 21.0%	353 32.8%	475 17.4%
합계	3191 100%	709 100%	150 100%	168 100%	194 100%	113 100%	175 100%	143 100%	1077 100%	2729 100%

- 학생이 부르는 호칭은, 종일제강사, 학교도서관실무원, 특수교육보조원, 교무행정, 체육지도자(기타는 코치님)의 경우 80% 이상 선생님.
- 나머지 호칭은 대개 아줌마, 아저씨, 언니 등. 조리종사원의 경우 90% 가까이가, 사무보조와 영양사는 20% 남짓.

〈학생이 부르는 호칭〉 비율										
	전체	교무행정	사무보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무원	영양사	조리종사원	8개주요직종
선생님	1712 53.5%	5930 83.2%	98 64.1%	156 94.5%	193 99.5%	92 81.4%	169 96.0%	97 68.3%	36 3.3%	1434 52.4%
주무관 등	42 1.3%	8 1.1%	5 3.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.1%	1 0.7%	12 1.1%	28 1.0%
~씨, ~ 양 등	10 0.3%	2 0.3%	2 1.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 0.3%	7 0.3%
아줌마, 언니등	1202 37.6%	70 9.8%	35 22.9%	1 0.6%	0 0.0%	0 0.0%	4 2.3%	30 21.1%	934 86.5%	1074 39.3%
기타	232 7.3%	40 5.6%	13 8.5%	8 4.8%	1 0.5%	21 18.65	1 0.6%	14 9.9%	95 8.8%	193 7.1%
합계	3198 100%	713 100%	153 100%	165 100%	194 100%	113 100%	176 100%	142 100%	1080 100%	2736 100%

- 면접조사에서 보면, 호칭은 학교 분위기에 따라 다름. 몇몇 학교에서는 교장, 교감 등 관리자가 나서서 ‘선생님’ 등의 존중하는 호칭을 장려함
- 그러나 호칭으로 인해 비하감을 느끼는 사례들도 나타남. 특히 학생들 앞에서 낮추는 호칭에 대해 불쾌감을 느낀다는 반응이 많음.

면접조사 : 호칭으로 인한 비하감 사례
속상한 게 있는데.... 선생님들이 학생들에게 심부름 시킬 때가 있어요. 제가 이 나이에 학생들에게 언니 소리를 들어요. 선생님이 학생들 앞에서 일하는 사람을 격하시키지는 않아야 되잖아요. 그런데 학생들에게 “이거 행정실 언니에게 갖다주고 와라.” 너무 어이가 없어요.(육성회)
동등하게 학교에서 일하고 아이들도 있는데, ~씨라고 부르는 건 좋지 못하다고 생각합니다. 그러니까 학생들도 아저씨 이렇게 부르게 되는 거죠. 반말도 적지 않아요. 친근하다고 생각해서 하는 건지, 불쾌하죠.(전산실무)
저는 종일반 담당을 하고 교육을 하고 있는데요. 그런데 보조라고 불리면 되게 기분나빠요. 선생님들부터 제대로 불러주어야 하는데... 그런 호칭이라도 제대로 불러야죠.(종일제강사)
처음엔 ~양 그렇게 불렀어요. 참 이거 창피하더라고요. 무슨 다방 여자도 아니고. 듣기가 거북하

더라고요. 조교님 이렇게 불러주시면 좋겠다고 교장선생님한테 직접 말씀도 드려봤는데, 교장선생님이 ~양이 어때 그러고 그냥 불렀어요. 요즘엔 선생님들 의식이 많이 바뀌셨는지, 선생님이라고 불러주긴 해요. 근데 그게 진심으로 존중해서 그렇게 불렀으면 좋겠고, 그냥 한번 불러주지 이런 건 아니었음 좋겠어요. 지금 교무행정사로 전환이 되어서, 행정사님 또는 선생님인데, ~씨 하고 이름을 부르는 분들도 아직 있고.(교무행정사)

- 교육청의 호칭 개선 공문의 효과에 대해서는 긍정적이지만, 더 강한 지시나 사후 관리 등에 대한 요구가 많았음.

면접 내용 : 호칭 개선 공문의 효과
공문을 보내주는 게 중요해요. 선생님이라는 호칭을 부르기 싫어하는 선생님들도 있는데, 그건 어쩔 수 없지만... 그렇게 공문을 한번씩 보내주면 우리 위치가 확고해지는 것도 사실이에요. 학생들이 옆에서 봤을 때, 선생님이 우리를 선생님이라고 부를 때와 ~씨라고 부를 때 학생들이 저희를 대하는 태도가 달라지더라구요. 그런 면에서 중요하죠.(과학실무)
처음에는 그게, ~씨 했었는데요. 그게 또 주무관으로 불러야 한다, 이러니까 농담식으로, ~주무관님 이렇게 하기도 하는데, 그게 그렇게 부르려고 하는 게 아니라 할 수 없이 그렇게 부른다 식이라.... 그것도 뭐 부탁할 때는 그렇게 부르고, 평상시에는 보통 ~씨 이렇게 불러요. 그래서 일부러 우리끼리라도 주무관, 선생님 이렇게 부르려고 하고 불러야 된다 이렇게 말해요. 호칭 공지가 되어서 그런지 부장 선생님들은 그렇게 부르긴 하는데.... 다른 선생님들은 입에 안익어서 그런지 그냥 ~씨....(육성회)
호칭 같은 건 형식적으로 공문 한두 번 보낸다고 해결되는 건 아니에요. 지속적인 점검이... 예를 들어 이름을 부른 적이 있다 없다, 이런 단답형 조사라도 해서, 한달에 한번씩 전자공문으로 계속 쫓면 어떨까요? 상기시키는 건 되잖아요.(전산실무)
다른 데는 다 호칭이 내려왔다고 하는데, 우리만 호칭이 없어요. 우리도 호칭을 줘야 되는 거 아니에요?(조리종사원)

2) 존중 또는 차별이나 비하감

- 학교의 다른 교직원들이 계약제직원을 존중하느냐고 묻는 질문에, 긍정적으로 대답한 비율은 40% 가까이 되었고, 부정적인 응답은 25% 정도. 평균값은 2.9로 보통에 가까움. 직종별로는 조리종사원과 사무보조가 보통에서 부정적인 쪽, 나머지 직종

들은 보통보다 긍정적인 쪽.

〈존중도〉 비율 및 평균										
존중	전체	교무행정	사무보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무원	영양사	조리종사원	8개주요직종
1 매우그림	151 4.7%	35 4.9%	1 0.6%	9 5.3%	16 8.2%	14 12.4%	17 9.7%	2 1.4%	28 2.6%	122 4.4%
2 그런편	1086 33.7%	275 38.2%	46 29.7%	81 47.9%	92 47.4%	53 46.9%	96 54.5%	54 37.8%	230 21.1%	927 33.6%
3 그저그림	1169 36.3%	269 37.4%	68 43.9%	54 32.0%	69 35.6%	34 30.1%	46 26.1%	61 42.7%	376 34.6%	977 35.4%
4 아닌편	566 17.6%	101 14.0%	24 15.5%	18 10.7%	14 7.2%	6 5.3%	16 9.1%	17 11.9%	311 28.6%	507 18.4%
5 전혀아님	250 7.8%	39 5.4%	16 10.3%	7 4.1%	3 1.5%	6 5.3%	1 0.6%	9 6.3%	143 13.1%	224 8.1%
합계	3222 100%	719 100%	155 100%	169 100%	194 100%	113 100%	176 100%	143 100%	1088 100%	2757 100%
평균값	2.9	2.8	3.1	2.6	2.5	2.4	2.4	2.8	3.3	2.9

면접조사 : 비하감이나 차별 사례

여기서 우리는 선생님들이나 일반 공무원들한테는 약자잖아요. 서러움이 참 많아요. 말하는 거라든지. 나이가 많은 적든 말끝을 흐리시고, 반말같이.... 그리고 사적인 일 시키는 것도 많아요. 학교 행사가 있으면 다 동원이 되죠. 우리는 주관부서도 아닌데, 당연히 시켜야 하는 것처럼 “야, 이거 해줘!”.... 싫은 소리 하면 “그럼 부탁할게.” 그럼 들어줘야죠. 여기서 잘 지내려면 어떻게 해야 되겠어요? 할 수밖에 없죠.

선생님들은 인식이 완전히 종 부리듯 해요. 교육청에서도 그런 교육을 수시로 해야 한다고 생각해요. 제일 문제는 인식 자체가, 아랫사람이라고 생각해요. 인식 교육이 정말 필요한 것 같아요. 임금 이런 걸 다 떠나서 선생님들의 인식이 바뀌었으면 좋겠어요. 특히 교장선생님, 행정실장님, 이런 분들....

전에 있던 초등학교에서 어떤 선생님이 “당신과 나는 신분이 다르다”라는 말을 들은 적이 있는데, 어이없기도 하고 저런 사람이 교육자라는 게 안타깝기도 하고. 가끔 그런 일이 있기는 해요. 같은 동료라고 생각하지 않고, 보조다, 이렇게 생각하는 사람도 있고 그걸 표현하는 일도 있어요.

특수교사 선생님이 저보다 나이가 어리거든요. 나이를 떠나서 직급이 위니까, 아침에 커피 물 떠다 놓고 그러는데, 가끔은 내가 왜 이런 것까지 해다 바쳐야 하나... 그렇다고 말이라도 선생님 고마와요, 그런 것도 아니에요. 언젠가 한번은 떠다 놔는데, 무슨 냄새가 난대. 정말 섭섭하더라고요.

제4절 노동인권

1. 인권

1) 사적인 일 요구

- 정규직 교직원들과 같은 공간에서 일하는 직종에서는 교직원들의 사적인 일을 할 것을 요구받는 경우가 적지 않음. 설문조사 결과, 교무행정 직종에서는 50% 이상, 사무보조에서 40% 이상.
- 계약제 직원을 직장 동료가 아니라 아랫사람으로 간주하는 인식의 소산.
- 면접조사에서 드러난 사례들은 주로 커피타기, 개인 컴퓨터 작업, 개인심부름 등.

〈교직원의 개인적 일을 요구받은 경험〉 비율 및 평균										
	전체	교무행정	사무보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무원	영양사	조리종사원	8개직종
1 자주 있음	107 3.3%	78 10.8%	8 5.2%	1 0.6%	0 0.0%	1 0.9%	3 1.7%	2 1.4%	5 0.5%	98 3.6%
2 가끔 있음	595 18.5%	311 43.3%	59 38.3%	17 10.1%	14 7.2%	18 15.9%	11 6.2%	21 14.8%	56 5.2%	507 18.4%
3 거의 아님	1004 31.2%	231 32.1%	50 32.5%	55 32.7%	63 32.5%	34 30.1%	52 29.4%	64 45.1%	306 28.2%	855 31.1%
4 전혀 아님	1511 47.0%	99 13.8%	37 24.0%	95 56.5%	117 60.3%	60 53.1%	111 62.7%	55 38.7%	718 66.2%	1292 46.9%
합계	3217 100%	719 100%	154 100%	168 100%	194 100%	113 100%	177 100%	142 100%	1085 100%	2752 100%
평균값	3.2	2.5	2.8	3.5	3.5	3.4	3.5	3.2	3.6	3.2

면접조사 : 개인적 일을 요구받은 사례

어떤 사람은, 자기 전화를 시켜요. “전산실에 전화 좀 해주세요.” 이렇게, 자기 말 전해달라고. 그럼 참든지 싸우든지. 그리고 내빈 접대는 이해를 하는데, 관례니까. 그런데 자기 개인 손님 왔는데 커피 타 달라던가. 그럼 어이가 없죠. 제가 놓고 있는 것도 아니고 업무 일하고 있는데.

(학교 교사의) 이삿짐 날랐어요.

진짜 개인적인 부탁은 기분 나쁘죠. 예전에는 담배 심부름도 했어요. 지금은 아니지만.

개인적인 업무를 시키는 분은 교장 교감 같은 윗분들.... 전에 모셨던 교장 선생님은 손주 장난감이 부서졌는데 그걸 학교로 가져오셔서 그거 납땜을 시키더라고요. 제가 그거 납땜했다고요. 워드 같은 개인적 업무는 굉장히 많이 부탁받았고요. 속상하죠. 교장선생님이 시키니까 할 수밖에 없는 거지요. 웃으면서 받아들여야 한다는 생각을 가지고 있습니다.

2) 폭언·폭행, 성희롱

- 폭언·폭행이나 성희롱 등의 심각한 인권침해 역시 정규직 교직원과 같은 공간에서 일하는 사무보조와 교무행정 직종에서 나타남
- 면접조사 사례에서 보듯이, 성차별과 결합된 폭력적 언행 존재. 계약직 직원 대다수가 여성임을 고려할 때 이에 대한 방지 대책 필요.

〈폭언이나 폭행 당한 경험〉 비율 및 평균										
	전체	교무행정	사무행정정보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무원	영양사	조리종사원	8개직종
1 자주 있음	22 0.7%	8 1.1%	3 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.9%	1 0.6%	1 0.7%	3 0.3%	17 0.6%
2 가끔 있음	265 8.2%	107 14.9%	24 15.5%	7 4.1%	5 2.6%	4 3.5%	10 5.6%	19 13.3%	49 4.5%	225 8.2%
3 거의 아님	839 26.0%	254 35.4%	40 25.8%	41 24.3%	43 22.2%	29 25.7%	26 14.7%	54 37.8%	227 20.8%	714 25.9%
4 전혀 아님	2097 65.1%	349 48.6%	88 56.8%	121 71.6%	146 75.3%	79 69.9%	140 79.1%	69 48.3%	810 74.4%	1802 65.3%
합계	3223 100%	718 100%	155 100%	169 100%	194 100%	113 100%	177 100%	143 100%	1089 100%	2758 100%
평균값	3.6	3.3	3.4	3.7	3.7	3.6	3.7	3.3	3.7	3.6

〈성희롱 당한 경험〉 비율 및 평균										
	전체	교무행정	사무보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무원	영양사	조리종사원	8개직종
1 자주 있음	7 0.2%	2 0.3%	1 0.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.7%	0 0.0%	4 0.1%
2 가끔 있음	108 3.4%	54 7.5%	15 9.7%	2 1.2%	1 0.5%	0 0.0%	4 2.3%	9 6.3%	11 1.0%	96 3.5%
3 거의 아님	503 15.6%	194 27.0%	35 22.6%	25 14.8%	19 9.8%	12 10.6%	15 8.5%	30 21.0%	97 8.9%	427 15.5%
4 전혀 아님	2601 80.8%	469 65.2%	104 67.1%	142 84.0%	174 89.7%	101 89.4%	157 89.2%	103 72.0%	977 90.0%	2227 80.9%
합계	3219 100%	719 100%	155 100%	169 100%	194 100%	113 100%	176 100%	143 100%	1085 100%	2754 100%
평균값	3.8	3.6	3.6	3.8	3.9	3.9	3.9	3.6	3.9	3.9

면접 내용 : 폭언 사례
<p>“돌대가리나, 내가 네 남자면 한 대 쳤다”, 이런 말 들었어요.</p> <p>한번 크게 당한 적이 있는데, 교감선생님 말 전한 건데, “네가 원데 날 시키냐” 하고 노발대발해서 심한 말들.... 제가 당한 거죠.</p>

2. 노동조합

1) 노동조합 가입과 필요성

- 설문조사에서는 노조 가입자가 54.4%. 실제 노조가입률에 비해 매우 높은 수치.
- 노조에서 조사사업을 홍보한 결과 노조 가입자들이 과대대표됨
- 노조 필요성에 대한 인식을 묻는 질문에는 70% 이상 긍정적. 강하게 긍정적인 비율도 30%. 부정적인 응답 비율은 10%가 되지 않음.
- 그러나 노조가입자가 과대대표되어 노조 필요성에 대한 인식 응답에 편향이 있을 수 있으므로, 노조가입자와 미가입자를 나누어 살펴봄. 노조 필요성을 긍정한 비율은 노조 가입자가 약 73%이고 미가입자가 69%로 큰 차이가 없었으며, 평균값 검정에서도 통계적으로 차이가 없음. 즉 노조가입자 뿐 아니라 노조 미가입자들도 노조 필요성은 크게 긍정.

<노조 필요성> 비율 및 평균			
노조 필요성	전체	노조가입자	노조미가입자
1 매우 그렇다	947 29.5%	499 28.5%	447 30.7%
2 그런 편이다	1340 41.7%	799 44.4%	561 38.5%
3 그저그렇다	643 20.0%	333 19.0%	309 21.2%
4 그렇지 않은 편이다	219 6.8%	114 6.5%	103 7.1%
5 전혀 그렇지 않다	65 2.0%	28 1.6%	37 2.5%
합계	3214 100.0%	1751 100%	1457 100%
평균값	2.1	2.1	2.1

2) 노조 가입을 꺼리는 이유

- 그럼에도 불구하고 노조가입을 꺼리는 이유에 대해서는, ‘노조가 있는 줄 모르거나 가입 방법을 몰라서’라는 응답과 더불어 ‘노동조합비나 활동이 부담스럽기 때문에’ 또는 ‘노조에 가입하면 불이익을 받을까봐’라는 응답 비율이 비슷하게 나옴.

- 이미 가입을 한 사람과 가입을 하지 않은 사람들의 응답에 차이가 있음.

- 이미 가입을 한 사람은 노조 가입을 꺼렸던 이유로 비용·활동이 부담스럽거나 불이익 가능성을 우려해서라고 응답한 비율이 높음. 즉 이미 노조에 가입한 사람은 노조에 가입할 통로가 있었지만 비용·활동의 부담과 불이익의 가능성을 우려해서 꺼렸던 것으로 보임. 또는 노조에 가입한 후 비용·활동의 부담이나 불이익이 느껴졌던 것을 응답에 반영했을 가능성도 있음.

- 반면, 노조에 가입하지 않은 사람은 노조의 존재나 가입방법을 몰라서인 경우가 가장 많았으며 그 다음으로는 비용·활동의 부담을 들었음. 기타 이유로 든 것들도, 대개 노조가 없다고 생각하거나 시간이 없다는 이유를 들어서 실제로 노조의 존재를 모르거나 활동 부담 때문인 것으로 보임. 반면 노조 가입자와는 달리 불이익 가능성을 우려하는 비율은 높지 않았음.

<노조 가입을 꺼리는 이유> 비율			
노조 가입을 꺼리는 이유	전체	노조가입 여부	
		가입	미가입
노조가 있는 줄 모르거나 가입 방법을 몰라서	729 26.2%	380 23.7%	349 29.6%
노조가 불필요하다고 생각하기 때문에	246 8.8%	112 7.08%	134 11.4%
노조에 가입하면 불이익을 받을까봐	596 21.4%	422 26.3%	174 14.8%
노동조합비나 활동이 부담스럽기 때문에	692 24.6%	426 26.5%	266 22.6%
기타	521 18.7%	266 16.6%	255 21.6%
합계	2784 100%	1606 100%	1178 100%

3) 노조 가입으로 인한 불이익

- 노조 가입으로 학교에서 불이익이나 부정적인 시선을 받은 적이 있는지(가입자의 경우) 또는 그럴 것이라고 예상하는지(미가입자의 경우)를 묻는 질문에 대한 응답 비율을 보면, 가입자의 경우 44%가 그런 적이 있다고 응답하여 그렇지 않다고 응답한 25%보다 훨씬 높음. 반면 미가입자가 그런 우려를 하는 비율은 28% 정도로 그렇지 않을 것이라고 예상한 비율 30%보다 낮음.
- <노조 가입을 꺼리는 이유>와 <노조 가입으로 인한 불이익> 두 표를 참고해 해석해 보면, 노조에 가입하기 전에는 노조 가입으로 불이익을 받을 것이라고 우려하는 정도는 비교적 높지 않으며 그것이 노조 가입을 꺼리는 이유도 되지 않으나, 실제로 가입을 하면 학교에서 불이익이나 부정적 시선을 경험하게 됨을 알 수 있음.
- 면접조사 중에도 노조에 대한 학교 관리자의 부정적 시각에 대한 우려가 표현되었음. 노조에 대한 학교 현장의 인식을 개선해야 할 필요성을 시사하는 대목.

<노조가입으로 인한 불이익> 비율 및 평균			
	전체	노조가입	
		가입	미가입
1 매우 그렇다	193 6.1%	145 8.3%	48 3.4%
2 그런 편이다	923 29.4%	582 33.4%	341 24.4%
3 그저 그렇다	718 22.9%	402 23.1%	316 22.6%
4 그렇지 않은 편이다	795 25.3%	387 22.2%	408 29.1%
5 전혀 그렇지 않다	513 16.3%	226 13.0%	287 20.5%
합계	3142 100%	1742 100%	1400 100%
평균값	3.2	3.0	3.4

면접 내용 : 노조에 대한 학교 관리자의 부정적 시각
교장교감선생님들은 싫어하시는 것 같던데... 공무원 노조? 전교조? 가입한 분들에 대해서 재가 노조래, 그렇게 뒤에서 은근히 안좋게 말씀하시는 걸 들었어요. 교사들에 대해서도 그렇게 인식이

안 좋던데 우리가 노조 가입한다고 하면, 어휴~

큰 학교에서 다 같이 (노조에) 가입하면 좋을 것 같아요. 그런데 작은 학교에서는 눈치가 보여서...

노조 가입하고 이것저것 불만 사항 말하면, 딴 학교로 옮겨도 다 전화해서 알아보고 그럴 텐데요. 사실 탄압이 있어요, 있죠.

제5절 정책 및 개선방향

1. 기존 처우개선 정책

1) 만족도

- 교육청에서 시행한 처우 및 근무환경 개선 정책에 대한 만족도를 보면, 만족하는 비율은 25% 정도이고 불만족한다고 응답한 비율은 40%를 넘어섬. 직종별로 보면, 영양사와 도서관실무원의 불만족도가 높음.

〈처우개선 정책 만족〉 비율 및 평균										
만족도	전체	교무행정	사무보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무원	영양사	조리종사원	8개주요직종
1 매우그림	113 3.5%	23 3.2%	7 4.6%	3 1.8%	4 2.1%	3 2.7%	5 2.9%	1 0.7%	54 5.0%	100 3.6%
2 그런편	642 20.1%	169 23.5%	39 25.5%	33 19.9%	36 18.6%	24 21.6%	25 14.4%	12 8.5%	227 20.9%	565 20.6%
3 그저그림	1067 33.4%	239 33.3%	48 31.4%	52 31.3%	81 41.8%	47 42.3%	55 31.6%	40 28.2%	359 33.1%	921 33.6%
4 아닌편	821 25.7%	180 25.1%	34 22.2%	45 27.1%	38 19.6%	21 18.9%	47 27.0%	47 33.1%	299 27.6%	711 25.9%
5 전혀아님	553 17.3%	107 14.9%	25 16.3%	33 19.9%	35 18.0%	16 14.4%	42 24.1%	42 29.6%	146 13.5%	446 16.3%
합계	3196 100%	718 100%	153 100%	166 100%	194 100%	111 100%	174 100%	142 100%	1085 100%	2743 100%
평균값	3.3	3.2	3.2	3.4	3.3	3.2	3.6	3.8	3.2	3.3

2) 처우개선정책 평가

- 기존 처우개선 정책에서 문제점으로는 효과 자체가 크지 않다고 응답한 비율이 다수를 차지하여 더 큰 처우개선을 바라고 있는 것으로 나타남. 그 다음으로는 해당자와 미해당자의 차별을 들어 처우개선에서 제외된 사람들의 불만이 존재함을 알 수 있음.

〈처우개선 정책 문제점〉 비율										
	전체	교무행정	사무보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무원	영양사	조리종사원	8개주요직종
효과 미미	2105 67.3%	508 70.8%	97 64.2%	90 54.5%	123 65.1%	67 59.8%	68 39.3%	107 75.9%	798 77.5%	1858 69.4%
집행 미비	212 6.8%	67 9.3%	6 4.0%	12 7.3%	12 6.3%	9 8.0%	20 11.6%	5 3.5%	49 4.8%	180 6.7%
비해당자 차별	519 16.6%	98 13.6%	29 19.2%	47 28.5%	38 20.1%	26 23.2%	68 39.3%	19 13.5%	89 8.6%	414 15.5%
기타	291 9.3%	45 6.3%	19 12.6%	16 9.7%	16 8.5%	10 8.9%	17 9.8%	10 7.1%	94 9.1%	227 8.5%
합계	3217 100%	718 100%	151 100%	165 100%	189 100%	112 100%	173 100%	141 100%	1030 100%	2679 100%

- 면접 참여자들은 근속가산금이나 명절휴가보전금 등에 대해 액수 자체에는 만족하지 않으나 상징적인 의미에서 환영한다는 반응이 대부분.

면접 내용 : 처우개선 정책 평가
<p>근속수당, 명절휴가비, 복지포인트 생긴 거는 알아요. 복지포인트는 20만원에 경력당 1만원씩 추가. 큰 도움은 안돼도 근속수당이 생긴 게 어디예요. 1년 일하나 10년 일하나 월급 똑같았는데, 근속수당이 생긴 게 의미는 있죠.</p> <p>처우개선정책에서 명절 상여금 10만원 받았을 때... 액수는 적지만 너무나 기뻐요. 그동안 아무 것도 없었다는 것 자체가 서러웠거든요. 생겼다는 것에 만족하지만 액수는 차츰 높여나가야 하지 않을까 싶어요.</p>

명절 때 그런 게 나오니까, 조금이지만, 아주 기쁘고 더 소속감이 느껴지더라고요.

명절휴가비 받았어요. 안 받는 것보다 훨씬 낫죠. 근데 거기에 만족 못하고, 그래도 저희도 어느 정도 더 좀 해주면 좋죠. 일년에 두 번 있는 건데.

2. 순환근무제

1) 순환근무제 찬반

- 전체적으로 순환근무제에 찬성하는 비율보다 반대하는 비율이 높은 것으로 나타났지만, 이것은 응답자 중에서 높은 비율을 차지하는 조리종사원 직종의 반대가 높다는 점이 영향을 미쳤기 때문인 것으로 보임. 직종별로 보면, 조리종사원직종은 강한 반대를 보였으며, 체육지도자의 경우도 반대하는 편. 반대로 종일제강사와 영양사, 특수교육보조원 직종은 순환근무제에 대해 찬성하는 쪽에 가까운 편.

〈순환근무제 찬성〉 비율 및 평균										
	전체	교무행정	사무보조	특수교육보조	종일제강사	체육지도자	도서관실무원	영양사	조리종사원	8개주요직종
1 매우그림	368 11.5%	116 16.1%	34 22.1%	26 15.5%	22 11.5%	5 4.5%	11 6.3%	26 18.2%	62 5.8%	302 11.0%
2 그런편	670 21.0%	185 25.7%	32 20.8%	52 31.0%	78 40.6%	20 17.9%	53 30.1%	42 29.4%	114 10.6%	576 21.1%
3 그저그림	631 19.7%	137 19.1%	34 22.1%	38 22.6%	48 25.0%	42 37.5%	45 25.6%	33 23.1%	149 13.9%	526 19.2%
4 아닌편	622 19.4%	141 19.6%	27 17.5%	33 19.6%	29 15.1%	31 27.7%	42 23.9%	31 21.7%	203 18.9%	537 19.6%
5 전혀아님	907 28.4%	140 19.5%	27 17.5%	19 11.3%	15 7.8%	14 12.5%	25 14.2%	11 7.7%	544 50.7%	795 29.1%
합계	3198 100%	719 100%	154 100%	168 100%	192 100%	112 100%	176 100%	143 100%	1072 100%	2736 100%
평균값	3.4	3.0	2.9	2.8	2.7	3.3	3.1	2.7	4.0	3.3

2) 순환근무제의 장단점

- 순환근무제의 장점으로서는 다양한 근무환경을 경험할 수 있다는 점을 가장 많이 꼽았고, 그 다음으로 정규직과 동등하다는 인식이 확산될 수 있다는 응답이 16%를 차지함.
- 순환근무제의 단점으로 30% 정도가 출퇴근 시간과 비용이 많이 든다는 점을 들었고, 그외 업무연속성의 저하나 학교별 업무 격차가 심하다는 점도 각각 25% 내외의 응답 비율을 보임.

<순환근무제 장점> 비율		<순환근무제 단점> 비율	
장점	사례수 비율	단점	사례수 비율
1 업무능력 향상 기회	264 8.3%	업무연속성 저하	810 26.2%
2 다양한 근무환경 경험	1131 35.8%	학교별업무 격차	754 24.4%
3 정규직과 동등하다는 인식	504 15.9%	출퇴근 시간과 비용	947 30.6%
4 잘 모르겠다	1055 33.4%	잘 모르겠다	487 15.7%
5 기타	209 6.6%	기타	96 3.1%
합계	3163 100%	합계	3094 100%

- 면접조사를 보면, 학교별 업무 및 처우의 격차가 순환근무의 가장 큰 걸림돌로 보임. 즉 현 근무학교의 업무 및 처우에 만족하는 경우는 순환근무를 반대하는 편이었고, 불만족하면 순환근무에 찬성. 단 조리종사원의 경우에는 업무 및 처우가 학교별로 크게 차이가 나지 않지만 집 근처의 학교에서 근무하는 경우가 많기 때문에 출퇴근 시간과 비용의 문제로 반대가 큼.

면접 내용 : 순환근무제에 대한 의견

업무가 똑같을 수도 있긴 한데, 사실 업무 차가 심하기도 하고... 새로 오면 또 일을 더 많이 시켜야겠다, 이럴 수가 있을 것 같아요. 한 학교에 오래 있으면 학교 사정을 잘 알고 그러는데... 공무원이나 정규직이 아닌 한, 순환배치도 좋은 것 같지는 않아요.

어떤 때는 순환근무제가 빨리 되어야 한다는 생각이 들어요. 나는 순환근무제 적극 찬성이예요. 교통비가 들더라도. 과학실에서 하루종일 근무한 적이 없어요. 교무실에서 복사하고 지원하고 다 해요. 공문 수발만 해도 엄청난 일이에요.

교육청 소속이 되어서 학교 눈치 볼 것 없이 업무가 확실해지면.... 그렇게 되면 학교 도는 것도 나쁘진 않을 것 같아요. 뭐 한 학교에 오래 있는 것보다 좀 여러 학교 가보는 것도 좋죠.

저는 (순환근무제) 찬성한다고 했는데요. 조리하시는 분들은 반대가 많을 거예요. 집 가까운 데서 일 하려고 여기 일 하시는 분들이라...

3. 개선 우선순위

- 가장 우선적으로 개선해야 할 지점을 순서대로 표기하는 설문 응답 결과를 보면, 전체적으로 임금인상 및 임금제도 개선과 고용안정을 위한 정규직화 두 선택지가 1, 2순위의 거의 절반씩을 양분하였으며, 3순위로는 연수 및 자기계발확대가 주로 선택됨.

<개선 순위>						
	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	점수 지표*
임금인상 및 임금제도 개선	1532 47.7%	1448 45.4%	103 3.2%	44 1.4%	68 2.2%	13917점
고용안정, 정규직화	1441 44.8%	1319 41.4%	211 6.6%	94 3.0%	130 4.2%	13432점
연수 및 자기계발 확대	133 4.1%	171 5.4%	1151 36.2%	724 22.9%	968 30.9%	7218점
업무부담 경감	44 1.4%	134 4.2%	887 27.9%	1067 33.85	1016 32.4%	6567점
계약제직원 존중 풍토	58 1.8%	114 3.6%	820 25.8%	1230 38.9%	937 29.9%	6603점
기타	6 0.2%	0 0%	4.0 0.1%	1 0.0%	13 0.4%	
합계	3214 100%	3186 100%	3176 100%	3160 100%	3132 100%	
1순위에 5점, 2순위에 4점, 3순위에 3점, 4순위에 2점, 5순위에 1점을 각각 부여한 총합 점수						

4. 노무기준의 확립과 관리

1) 노무기준 교육

- 면접조사에서 학교별 격차 문제가 지속적으로 제기됨. 업무 격차 또는 호칭이나 존중 등의 분위기 뿐만 아니라, 수당 지급, 학교장 재량휴일의 유급(기준일수 포함) 여부 등도 학교에 따라 다름.
- 이에 대한 교육청 차원의 기준 확립과 학교 관리자들에게 대한 노무 교육 필요성이 제기됨.

면접 내용 : 노무 기준의 확립 및 교육의 필요성
이번에 연수 때 노무사도 오시고 했는데... 저희를 불러서 하는 것도 그렇지만, 교장 교감 선생님들에게 이런 교육이 필요하지 않을까 싶어요. 저희 불러서 노동법 어쩌구 저쩌구 하면, 저희가 알아도 사실 실행하기가 힘들거든요. 저희한테 할 부분이 아니고 교장 교감 선생님들부터 연수 시간에 그런 것 해야 하지 않을까요.

차라리 모두가 동일하면 우리도 덜 달라 더 달라 말하지 않겠는데, 학교 행정실장 생각에 따라 달라지니... / 우리는 그때마다 행정실이랑 투쟁을 해야 하는 건데, 어렵잖아요.

업무가 정해져 있다고 하지만, 계약서에서 “학교장 지시에 따른다”란 표현이 있거든요. 그래서 교장 선생님이 여기 치워라 하면 치워야 되는 거잖아요. 그런 것 좀 바뀌어야 할 거예요. 좀 확실히 해야지.

2) 공문 시행과 사후 관리

- 계약제직원 처우와 관련된 공문이 잘 시행되지 않고 형식적이라는 의견도 적지 않았으나, 그럼에도 불구하고 관련 공문이 자주 내려오는 것이 계약제직원의 입지를 강화하고 처우 개선을 환기시키는 데 도움이 된다는 반응이 대체적이었음. 공문의 빈도와 강도를 강화하고 실제 시행여부에 대한 사후 관리에 대한 요구.

면접 내용 : 공문시행과 사후관리에 대한 요구

일부러 그러는 거야 아니겠지만, 공문에 신경을 쓰지 않고 그냥 넘어가요. 공문 내려올 때 “꼭” “반드시” 이런 말 들어가야 돼요.

방학중 근무자가 아닌 사람에게 방학중 근무를 시키지 말라는 공문이 왔는데, “지양하라”고 왔어요. 아시죠, 지양하라는 표현. 그것도 올해 다 간 10월에 왔더라구요. 공문을 좀 강력하게 내려보내면 안될까요?

공문도 그렇고, 교육청이나 기관들에서 방문을 해도 너무 형식적이예요. 회계직 때문에 왔다면 다 똑같은 얘기, 교장 교감 선생님은 다 좋게 말하죠. 그냥 좋게좋게 말하면서 은근히 귀찮아하고.... “우리학교의 보배예요”라고 말해놓고, 그래도 변하는 건 없어요. 그렇게 달갑지 않아 하니까 우리는 오히려 눈치 보이고... 학교에 압박을 주려면 뭔가 좀 실질적이고 강력한 게....

제6절 실태조사에서 나타난 문제점

1. 임금 제도

- 전체적인 저임금의 결과, 임금만족도가 매우 낮은 편임.
- 모든 직종에서 임금만족도가 낮았지만 특히 급식 부문의 조리종사원과 영양사의 임금불만족 지수가 가장 높았음. 이것은 업무강도와도 관련이 있는 것으로 보임. 조리종사원과 영양사 직종은 업무부담과 노동강도가 지나치게 크다고 응답하였고, 따라서 업무강도에 비해 임금이 너무 낮다고 느낄 수 있음.
- 임금제도 부분에서 호봉제에 대한 요구가 가장 높음. 실제로 근속년수를 보면 평균 근무기간이 5년 이상이고 10년 이상 근무자도 적지 않아서, 임시로 거쳐가는 일자리가 아니라 오래동안 근무하는 직장·직종으로 생각하고 있음. 그러나 그에 비해서, 애착을 갖고 오래 근무해도 그만큼 보상이 없다는 것은 근무 의욕을 떨어뜨릴 수 있는 부분. 특히 학교 직원으로서 업무와 직장에 대한 애정과 의욕은 학생들을 위한 교육의 질과도 연결된다고 볼 수 있음. 이러한 측면에서 2011년부터 장기근무 가산금을 일정액 지급하기 시작한 것은 바람직한 방향으로 보이나 더 적극적인 고려와 개선이 필요함.
- 많은 직종이 연봉기준일수가 365일이 아니기 때문에, 연봉기준일수 산정을 둘러싼 논란이 많음. 학교장 재량휴일이나 수업이 없는 토요일 등을 연봉기준일수에 포함시키는가의 여부가 학교마다 다름. 이 휴일들을 포함시키는 학교도 있고, 포함시키지 않고 방학중 근무일을 늘리는 학교도 있으며, 연차 사용으로 간주하는 학교도 있음. 통일적인 기준과 지침 필요.
- 퇴직금 중간정산은 원칙적으로 금지되어 있으나, 일부에서는 여전히 중간정산을 종용하고 있음.
- 초과근무수당과 연차 사용은 학교에 따른 차이가 큼. 초과근무수당을 제대로 지급하는 학교들도 있으나, 예산이 없다는 이유로 지급을 꺼리는 사례들도 적지 않음. 마

찬가지로 연차를 자유롭게 쓰거나 수당을 지급하는 학교들도 있는 반면, 학교 사정에 맞춘 연가 사용을 강요하는 사례들도 나타남.

2. 고용 안정

- 고용불안을 느끼는 비율도 높은 편. 특히 특수교육보조원이나 도서관실무원 등 한시적 사업 또는 시범사업으로 고용된 직종에서는 고용불안이 매우 높음. 이 직종들에서는 무기계약 전환이 거의 없으며, 계약기간 종료 후 다른 학교로 재취업하는 방식으로 근무.
- 무기계약직보다는 비무기계약직에서 고용불안 지수가 높았음. 그러나 무기계약 전환자들도 무기계약 해지 조항을 인지하고 고용불안을 느끼고 있음.
- 설문조사와 면접조사에서 무기계약직에 관한 기대와 현실의 괴리가 나타남. 아직 무기계약직이 아닌 사람들은 무기계약직 전환 후 고용불안이 사라지고 다른 교직원들의 존중도도 높아질 것이라고 기대하고 있음. 그러나 실제 무기계약직이 된 사람들이 고용안정이나 존중도가 상승했다고 인식하는 정도는 그에 비해 훨씬 낮음. 무기계약직 전환 이후를 기대했다가 실망하고 근무의욕이 저하될 수 있음.
- 면접조사 중 근무평가에 대한 불만이 다수 학교에서 제기되었음. 근무평가가 계약해지의 근거로 악용되고 있다는 것. 고용이 불안정한 계약제 직원의 경우 근무평가 제도가 고용불안을 부추킬 수 있음.
- 교육청 직고용을 선호하는 비율이 가장 높음. 이에는 고용안정의 측면과 더불어, 학교별 처우 및 업무 격차가 줄어들 것이라는 기대가 포함됨.

3. 업무와 노동강도

- 급식 부문의 조리종사원과 영양사 직종에서 노동강도가 매우 큼. 조리종사원들은 직업적 질병과 사고에 노출되어 있으나 적절한 대비책이 존재하지 않음. 결원이 생

기면 업무에 크게 차질을 줄 정도로 업무의 강도가 강하기 때문에, 연차휴가나 병가 또한 사용하기 어려우며, 대체인력을 직접 구해야 하는 사례들도 적지 않음. 따라서 급식 부문에서 인원 확충 등 업무강도를 완화할 수 있는 개선 정책이 필요해 보임.

- 상대적으로 행정 부문의 교무행정이나 사무보조의 경우에는 업무강도가 강하다고 느끼지 않는 편이었지만, 대신 본래 업무에 더하여 기타 잡무를 하는 것이 일상화되어 있는 것으로 나타남. 잡무의 범위와 강도는 학교에 따라 달라서, 학교별 격차에 대한 불만이 많이 제기됨.

4. 연수

- 연수의 필요성에 대해서는 거의 대부분 매우 크게 긍정. 그러나 현재 업무연수의 기회나 내용에 대해서는 오히려 불만족하는 비율이 더 높음.
- 연수의 내용이 매번 같고 피상적이라는 평가. 또는 친목도모성 프로그램으로 매우 거나 친절 교육 등 업무와 상관없는 내용에 대한 불만들도 제기됨.
- 연수는 업무 능력의 제고와 더불어 업무 및 교육 기여에 대한 자부심과도 관련됨. 연수에 대한 더 세심한 준비와 계획 필요.

5. 호칭과 존중

- 계약제직원을 부르는 호칭에서, 학생들을 직접 지도하는 일을 하는 특수교육보조원, 도서관실무원, 체육지도자, 종일제강사 등의 직종에서는 거의 대부분 '선생님'이라고 불리고 있었으나, 행정 부문의 교무행정과 사무보조에서는 '00씨'라고 이름이 불리는 경우가 많았고, 조리종사원을 부르는 호칭은 주로 '아줌마'.
- 교직원들이 부르는 호칭이 학생들에게도 영향을 미침. 학생 앞에서 낮추는 호칭을 불렀을 때 특히 비하감을 느끼는 것으로 나타남.
- 호칭 문제는 사소한 것처럼 보이지만 실제로 정체성을 규정하는 일이기도 하며, 그런 관점에서 접근하여 호칭을 정립해야 함. 학생들을 직접 지도하든 아니든 학교에 근무하는 것은 학생들의 교육과 복지에 관련된 일을 하는 것이고, 따라서 교육자로서의 정체성을 가지고 또 그러한 정체성을 존중하는 풍토가 학생들의 교육 및 복

지의 질과도 연결된다고 할 수 있음.

- 이런 측면에서 가장 취약한 직종은 행정 부문의 교무행정과 사무보조. 이 직종에서 상당수가 다른 교직원들의 사적인 일을 할 것을 요구받은 적이 있다고 응답하였고, 폭언이나 폭행, 성희롱 등 심각한 인권침해의 경험도 다른 직종에 비해 상대적으로 높았음. 학교의 정규직 교직원들이 행정 업무를 지원·보조하는 계약제직원을 존중하지 않고 하대하는 풍토가 일부 존재함.

- 이 행정 부문의 직종들은 교육기여에 대한 인식이나 일에 대한 자부심 지표에서 다른 직종에 비해 낮은 수치를 보여줌. 실제로 제대로 존중을 받지 못하는 환경에서 그런 자부심을 가지기를 기대할 수는 없음. 호칭 문제 정립에서부터 정규직 직원에 대한 교육 등, 전반적으로 학교에서 근무하는 계약제 직원들이 교육자로서의 자부심을 갖고 존중받는 풍토를 마련하는 정책이 필요.

6. 노무기준

- 학교마다 업무분장, 연봉기준일수 산정방법, 수당지급 등 노무관리가 크게 차이가 나는 것에 대한 불만이 지속적으로 제기됨.

- 교육청 직고용에 대한 기대 또는 순환근무제에 대한 우려 또한 이러한 학교별 격차에 근거하고 있음. 직고용이나 순환근무제 시행과 더불어 노무기준의 확고한 정립과 학교별 격차 축소에 집중할 필요가 있음

- 계약제직원 처우와 관련한 공문 시행에 대해서는 대체로 긍정적임. 그러나 공문의 빈도와 강도를 강화해 줄 것과 사후관리 및 관리자에 대한 교육 요구가 제기됨.

제4장 제도 개선과 정책 방향

제1절 노동조건 문제점

1. 고용불안

- 일부 계약제 직원의 경우 무기계약직으로 전환되어 과거보다 고용이 안정된 것은 사실이나, 학생 수나 학급 수 감소에 따른 해고, 영양교사 임용에 따른 해고 등의 고용불안이 여전히 존재함. 해당직무의 특성에 따라서는 직무 자체가 없어지는 경우에도 고용안정이 보장될 수 없음.
- 계약제 직원을 대상으로 이루어지는 평가 결과에 따라서는 여전히 고용불안이 존재하고 있음. 또한, 학교 현장에선 학교장, 행정실장, 영양사 등의 해고 위협이 상시적으로 존재함.
- 궁극적인 해결방안은 계약제 직원의 정규직 공무원으로의 전환이나, 우선 현실적으로 계약제 직원의 사용자가 형식상 학교장으로 되어 있음에 따라 나타나는 문제들을 교육청의 사용자 책임을 명료하게 함으로써 일정정도 해결할 수 있을 것.

2. 임금 및 노동조건

- 계약제 직원의 경우 근무일수에 따른 복잡한 임금체계를 가지고 있으며, 경력에 따른 호봉승급이 인정되지 않음. 따라서 10년이상 근무한 회계직원과 1개월 근무한 회계직원간 임금은 동일 근무일수의 직군인 경우 임금이 동일하다는 차별 현상이 나타남.
- 각종 휴가나 휴일의 자유로운 활용도 제약을 받음. 특히 조리종사자의 경우 산재에 노출되어 있어 수시로 발생하는 병가발생 사유에도 불구하고 자유로운 이용 정도

는 매우 낮음.

- 무엇보다 큰 문제는 근속에 따른 정규직과의 임금 격차 심화임. 강원도교육청에서도 2011년부터 장기근속가산수당을 도입하였지만, 정규직에 비하면 턱없이 부족하여 근속에 따라 임금격차가 심화됨. 1년 후 임금차이가 크지 않지만, 10년 후에는 정규직 공무원 대비 절반 수준에 머물게 됨.

정규직(일반직공무원 9급) 대비 계약제 직원 급여수준

구분	1년 근무		5년 근무		10년 근무	
	연 급여	정규직 대비	연 급여	정규직 대비	연 급여	정규직 대비
정규직 (일반직9급)	20,059,550	-	23,876,030	-	29,486,870	-
영양사, 사서 등	18,114,200	90.3%	18,474,200	77.4%	18,714,200	63.5%
사무보조 상시근무 (365일)	16,245,404	81.0%	16,605,404	69.5%	16,845,404	57.1%
수업일근무 (275일)	12,289,004	61.3%	12,649,004	53.0%	12,889,004	43.7%
급식일근무 (245일)	10,970,204	54.7%	11,330,204	47.5%	11,570,204	39.2%

- 그밖에도 각종 상여금과 수당, 맞춤형 복지제도, 휴가 등에서 정규직과의 차별이 존재. 이를 간접적인 임금으로 고려하면 임금격차는 더욱 커짐.

- 그밖에도 높은 노동강도의 문제가 있음. 대표적으로 조리원의 경우 1인당 급식인원이 120명에서 200명에 이르는 등 노동강도 매우 높아 각종 안전사고 위험에 노출되어 있음.

- 부당한 대체 인력 책임 부여 또한 문제임. 병가 등의 휴가 시 대체 인력에 대한 책임을 당사자에 부여하는 부당한 사태가 나타나고 있음.

- 임금격차와 관련하여 교육과학기술부, 광역 시도 교육청 등에서 시도된 기존의 계약제 직원 처우방안 중에서 주목할 것은 장기근무 가산금의 신설임. 학교 비정규직

은 정규적인 공무원과 달리 호봉제가 적용되지 않고 연봉제가 적용되어 근속에 따른 임금승진체계가 없었음. 매우 낮은 수준이지만 근속이 늘어날수록 커지는 격차를 적게나마 보완할 수는 있게 되었음.

- 이처럼 2011년부터 충남, 강원 등 일부 교육청에서 장기근속가산수당이 신설되었지만 근속연수 산정 시 전임지 경력을 인정하지 않는 문제, 계속근로연수 산정 기준에서 방학기간이 제외되는 문제 등이 나타나고 있음.

- 이와 관련해서는 단계적으로 연봉기준일수가 전 직종에서 365일 기준으로 상향조정되어야 할 것. 예컨대 전남교육청의 경우 245일 기준은 265일로, 275일 기준은 300일로 상향조정 하는 등 단계적 상향조정의 가능성을 보여주고 있음. 그밖에도 저임금 직종을 고려하여 4인 가족 기준의 최저생계비를 보장하기 위해 추가 수당을 지급하는 사례도 있음.

- 그밖에도 다수의 교육청에서 맞춤형복지 인상, 공무원 기준으로 정년연장(60세) 권고, 비정규직정책협의회 구성 등이 이루어지고 있음. 이런 현상은 비정규직 차별이 과도하고 합리성을 갖추고 있지 못함을 여러 측면에서 인정하고 있는 현실의 반영이라고 평가됨. 과도한 차별을 완화할 장치의 마련이 시도교육청별로 이루어지고 있어 교육부, 행안부, 노동부 등 관계부처의 통합적 대안마련 필요성을 제기함.

3. 기타 노동여건

- 임금 및 복지와 같은 노동조건과 별개로 계약제 직원은 학교 내 인간적 관계에서도 소외감을 호소함. 특히 신분차별을 배경으로 이루어지는 각종 잡무 부담, 계약제 직원 평가체계에 대한 문제, 직무교육에 관한 문제 등에 관한 문제제기가 이루어지고 있음.

제2절 노동조건 개선 방안

1. 제도 개선의 기본방향

- 학교 계약제 직원의 고용불안과 저임금을 일차적으로 규정하는 것은 비정규직 신분임. 따라서 먼저 정규직화 방안을 검토해 볼 필요가 있음.
- 학교회계직 정규직화 방안을 포함하고 있는 김선동 의원 대표발의 특별법안을 살펴보면, 먼저 영양사, 사서와 같이 정규직에 교사, 공무원이 있는 직종의 경우 학교에서는 교사로, 교육청 및 직속기관에는 일반직공무원으로 근무하는 방안으로 정규직으로 전환할 것을 규정하고 있음.
- 또한, 사무보조 등의 직종의 경우 기능직공무원 9급으로 정규직으로 전환하는 방안이 제시됨. 아울러 방학 중 비근무자의 급여 및 복무 등에 대한 대책으로서 근로기준법 제46조(휴업수당)에 의거하여, 방학 기간에 대한 임금은 70% 지급하는 안을 포함하고 있음.
- 하지만 학교 계약제 직원의 정규직화는 공무원 정원과 인사관리와 직결되는 만큼 정규직 전환은 더 복잡한 과정임. 무엇보다 비공무원에서 공무원으로 전환에는 큰 비용이 소요되며, 관계법령을 정비해야 할 일이 매우 많음. 공무원 수의 획기적 증가를 가져올 것이므로 사회적 논란도 클 것으로 보임.
- 그러나 교육청 단위의 점진적 노동조건 개선책만으로는 만연된 차별구조를 해소하기는 어려움. 이런 점을 고려할 때 학교 계약제 직원의 차별구조를 해소하기 위해 노동조건 격차를 줄이고 고용안정성과 교섭구조를 담보할 핵심장치로서 교육감 직고용을 우선 해결과제로 삼아서 업무와 기능의 차이만을 반영하는 비차별적 기능구조로 전환하는 대안을 마련할 필요가 있음.
- 독자적 호봉체계와 수당체계, 직급 승진체계 등 독자적 인사제도를 구축함으로써 차별구조가 상당 부분 해결될 수 있음.
- 보다 구체적으로 학교 계약제 직원 차별구조를 해소하기 위한 기존의 대안들을 요

약해 보면 다음과 같음.

- 먼저 고용안정과 관련해서는 기존의 상용 인력인 기간제 고용을 무기계약으로 전환하되, 무기계약 전환 예외직종에 대해서는 단계적인 고용안정 및 노동조건 개선 방안을 별도로 마련해야 함.
- 임금지급 비교대상은 2012년 5월부터 기능직 10급이 폐지됨에 따라 기본급을 기능직공무원 9급을 기준으로, 영양사, 사서, 체육코치 등에 대해서는 8급을 기준으로 전환할 필요가 있음.
- 경력이 존중되는 호봉제가 인정되어야 함.
- 공무원과 동일 수준의 각종 수당 및 성과급 지급이 필요
- 퇴직금 증산정산과 같은 불법적 관행이 근절되어야 함.
- 호봉제 도입 이전까지 방학중 휴업수당 지급되어야 함.
- 노동조합과 관련해서는 근로시간면제한도 기준을 학교별 조합원수가 아닌 교육청 전체 조합원수를 기준으로 해야 할 것.
- 단체교섭이 용권 위임에 따른 사용자 구분 없이 진행될 수 있도록 보장해야 함.
- 계약제 직원을 대상으로 효율적인 직무연수 프로그램을 개설할 필요.
- 교사 직무연수(교장, 교감 과정 포함)에 비정규직 처우개선 관련 프로그램을 개설할 필요.

계약제 직원 임금 및 노동조건 문제점과 개선방안

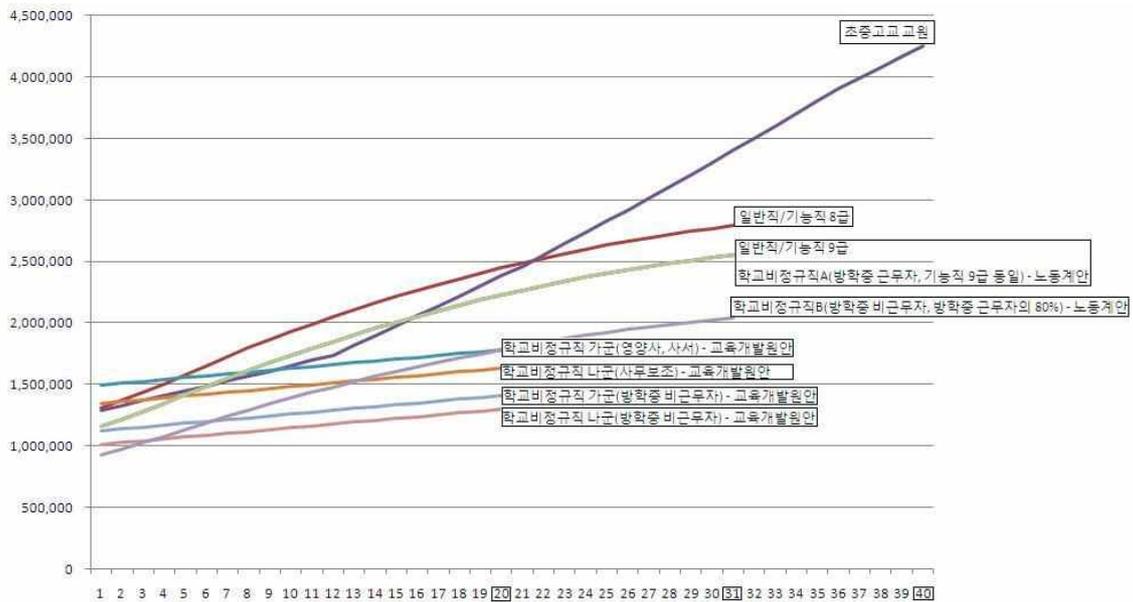
구분	원인	문제점	개선방안
고용	학교장 소속	구조조정 위험	교육감 직접고용
		자의적 해고 위험	상동, 부당노동행위 처벌
	기간제	2년 후 무기계약 미전환자	기간제법 예외사유 자의적 적용 방지와 개정
	직종별 구조조정	직종별 해고 위험	교육청별 인력풀제 운영
임금	비교 기준	일반직9급, 기능직10급 기준	비교대상 재검토
	연봉 적용 기준	비교대상 초호봉 적용	호봉제 적용
	연봉제 적용	-	독자 임금체계 마련
	수당, 상여금	현격한 격차	동일한 수당체계 적용/독자체계 적용 동등화
복지	복지 격차	근속년수, 가족수 미반영	근속년수, 가족수 반영
노사관계	교섭체계 미구축	교육청	교육청 단위 정례 교섭, 노사협의 구축
산업안전	산재방지체계 미비	근골격계 질환 무방비	사전 진단체계 마련

*참고: 학교비정규직 호봉제 적용방안

- 근속에 따른 임금격차 심화 문제를 실질적으로 해결하기 위해서는 호봉제 도입만이 의미 있는 대안이라는 데에 학교비정규직의 의견이 모아지고 있음.
- 교육과학기술부의 의뢰에 따라 한국교육개발원이 2011년 5월부터 학교비정규직 임금체계 개선방안 연구용역 사업을 진행하였으나, 논란 속에 현재까지 연구결과가 공개되지 않고 있음.
- 교육개발원의 연구용역 중간보고 내용(비공개)에 따른 호봉제 적용안은 한편으로 직군을 영양사와 사서 등을 ‘가’군, 사무보조 등을 ‘나’군으로 구분하고, 다른 한편으로 방학중 근무자와 비근무자를 구분하여 1호봉 기본급을 ‘가’군의 경우 150만원으로, ‘나’군의 경우 135만원으로 책정하되, 방학중 비근무자에게는 해당 금액의 75%를 적용하는 방안임. 호봉승급에 따른 기본급 인상안은 1안의 경우 호봉체계를 20호봉으로 구성한 뒤 호봉에 따라 15,000원 인상 또는 1% 인상하는 방안을 제시하고, 2안의 경우 근속가산금을 2년에 2만원씩 최대 18만원 인상하는 방안을 제시함.
- 반면, 노동계안(교육과학기술부 및 고용노동부에 제출된 호봉제 도입 관련 노동조합 의견)은 현행 근무일수기준 연봉제를 폐지하고 방학중 근무자의 경우 기능직 9급

의 호봉제를 적용하되 방학중 비근무자의 경우 방학중 근무자의 80%를 적용하도록 하는 방안임.

- 이상의 기준에 따라 초등고교 교원(40호봉), 일반직/기능직 공무원 8급 및 9급(31호봉), 노동계안(31호봉), 교육개발원안(20호봉)에 따른 호봉제 적용시 기본급 변화를 살펴보면 아래의 그림과 같음.



- 교육과학기술부의 호봉제 도입 계획이 교육개발원안에서 크게 벗어나지 않을 것으로 예상해 본다면, 정부안은 위의 그림에서 살펴볼 수 있는 바와 같이 정규직 교원 및 공무원과의 임금격차 해소에 실질적인 기여를 하지 못할 것으로 예상됨.

- 학교비정규직의 실질적인 차별구조 해소와 처우개선에 있어서는 최소한 방학중 근무자에게 일반직/기능직 9급과 동일한 호봉제를 적용하고, 방학중 비근무자에 대해서는 방학중 근무자의 80% 수준을 적용하는 노동계안이 그나마 일정한 효과를 거둘 수 있을 것으로 보임.

- 위의 그림은 어디까지나 기본급 변화를 보여주고 있으므로, 호봉제가 적용되더라도 각종 수당을 고려하면 격차는 더욱 클 것으로 예상됨. 따라서 각종 수당 적용 또

한 단계적으로 늘려 갈 필요가 있음.

2. 교육청의 정책 방향

- 학교 계약제 직원의 처우개선 방안에는 교육청으로의 임용권 전환이 전제되어야 함. 계약제 직원의 신분차별이 차별적 처우의 근간을 이루고 있기 때문.

- 임용권 전환에는 전직종이 포함되어야 할 것이며, 이 과정에서 임용권 변경에 따른 근로계약 변경시에는 교육청 담당자를 배치하여 근속 인정과 같은 근로계약서 내용 등 근로계약 과정에서 비정규직노동자의 불이익 없도록 해야 할 것. 또한 근로계약서상의 해고조항을 삭제하여 고용불안을 경감할 필요.

- 취업규칙 또한 개정되어야 함. 특히 학생 수, 학급 수 감소에 따른 해고 가능 조항은 삭제되어야 하며, 무기계약직 해고 가능 조항은 악용될 소지가 있으므로 최소한의 수준으로 수정되어야 할 것임. 더욱 중요한 것은 교육청이 주체가 되어 취업규칙을 개정하여 임용권 위임과 관계없이 실질적인 계약제 직원 권익보호를 위한 내용으로 작성해야 한다는 점. 취업규칙 개정시 계약제 직원의 의견을 수렴할 수 있는 협의회를 설치할 필요.

- 학교 및 학생 수 감소, 직종해소는 사회적 여건과 교육정책의 변화에 따른 영향이므로 계약제 직원들에게 일방적인 희생을 강요해서는 안 될 것. 다만, 폐교와 같은 불가피한 사유가 발생할 경우 교육청과 교육지원청이 관내 학교 인사발령 등의 형태로 재고용을 보장해야 함. 기존 무기계약직의 경우에는 무기계약 신분을 유지하고 재배치되도록 해야 할 것임.

- 무기계약 전환 대상 또한 전직종으로 확대되어야 함. 이는 물론 관련 법제들의 정비를 필요로 하나, 교육청의 처우개선 계획에는 한시 사업 직종이더라도 내용적으로 사업의 연속성이 있는 경우 무기계약 전환 대상으로 간주할 것을 원칙적으로 명시할 필요.

- 실질적으로 상용 업무에 종사할 경우 자격 기준이 무기계약 전환 요건이 되어서는 안 될 것. 예컨대 사서직의 경우 사서자격증이 없더라도 계속 근무하였으면 무기계약 전환 대상에 포함시키고 각종 수당 또한 정규직과 동등하게 적용할 필요.
- 임금차별 해소를 위해서는 호봉제 도입을 기본방향으로 하여 구체적인 도입방안은 노동조합과의 협의를 통해 정해야 할 것.
- 호봉제 도입 이전까지는 우선 현행 연봉기준일수를 245일의 경우 265일로, 275일의 경우 300일로 연장하는 방안이 실질적인 처우 개선을 위해 바람직함.
- 현행 장기근속가산금 적용에 있어서는 전임지 경력을 인정하고, 계속근로년수 산정 시 방학기간을 포함하도록 할 필요가 있음. 퇴직금 중간정산을 엄격히 금지하고 각종 수당 또한 정규직과 동등하게 적용되어야 함.
- 그밖에 명시되어 있는 업무 외의 관례적 잡무 또는 사적인 요구가 근절되어야 할 것. 이와 같은 업무를 맡게 되는 경우 부당 업무 요구 및 성차별 사례로 관리 감독해야 할 것.
- 계약제 직원들은 직종별 고유 업무를 가진 교직원보다 보조적 직원으로 간주되어 각종 단순 업무를 맡는 사례들이 발생하고 있음. 계약제 직원에게 관례적으로 부과되었던 업무의 적절성 여부를 판단해 재배치할 필요가 있음. 자체 업무 외 타직종 학교비정규직의 업무 역할을 맡기는 경우 또한 규제되어야 할 것.
- 전체적으로 노무관리 기준의 확립을 통해 학교별 편차를 줄일 필요가 있음.

제3절 주요 직종별 처우개선 방향

1. 조리종사원

- 강원도 학교 계약제 직원 5,155명 가운데 42%에 해당하는 2,189명이 급식실에 근무하고 있는 조리사와 조리원이나, 조리종사원들은 계약제 직원 가운데에서도 고용불안과 저임금, 높은 노동강도 등 열악한 조건이 두드러짐.
- 이를 해소하기 위해 연봉기준일수를 우선 확대하고 토요일 근무를 유급으로 인정할 필요가 있음. 또한 불법적 관행인 퇴직금 중간정산을 강력히 금지해야 함. 통상적으로 조리종사원은 1년 단위로 퇴직금을 받아왔으나, 이는 고용조정을 염두에 두고 강요해 온 잘못된 관행임.
- 조리종사원은 높은 노동강도로 인해 근골격계 질환에 시달리고, 급식실이라는 공간의 특성상 화상, 자상 등의 위험에 노출되어 있음. 따라서 근골격계 질환 정기검진이 필수적이며, 이에 앞서 작업장 유해요인 조사가 요구됨.
- 병가 및 연가 사용에 따른 대체인력 확보의 부담 또한 조리종사원에게 전가되어서는 안 됨. 대다수의 조리종사원들의 병가, 연가 사용이 적은 이유는 대체인력을 구하기 어려운 상황 때문. 우선 휴가 사용시 본인에게 대체인력비나 대체인력 알선 배치를 하도록 하는 관행을 금지해야 함. 나아가 지역교육지원청 차원에서 대체인력을 확보 하도록 하고 대체인력의 사용 비용을 학교에서 예산에 편성하여 충당하도록 해야 할 것.
- 조리종사원의 높은 노동강도의 배경에는 불합리한 인력배치기준 또한 작용하고 있음. 무엇보다 인력배치 기준이 제각각이라는 문제가 나타남. 학생수가 같음에도 근무하는 조리종사원의 수가 다른 경우가 많음. 따라서 인력배치기준을 하향조정하되, 학생수와 식수를 고려하여 통일적이고 합리적인 기준을 마련하여 적용할 필요. 또한 현재의 높은 노동강도를 고려하여 시간제 조리원 사용을 금지하고 각급학교에 추가 인력 1인씩을 우선 배치할 것이 요구됨.

2. 교무행정

- 강원도교육청은 교무행정, 전산, 과학실험실무원 등 학교 내 교무지원인력을 교무

행정사로 통합하고 있음.

- 2011년 7학급 이하 138개 학교, 2012년 296개 학교, 2013년 213개 학교로 순차적 전환이 진행되고 있으나 이 과정에서도 다양한 문제점들이 나타나고 있음.

- 먼저학교별로 추가업무를 부가하여 업무량이 과도하게 늘어나는 것을 방지하기 위해 표준업무 외의 업무를 요구할 수 없도록 하는 조치가 필요.

- 학교별 교무행정사가 담당하고 있는 업무조사 등 후속조치를 통해 업무표준화를 시행할 필요가 있음. 학교규모별 배치인원 재고 또한 필요. 규모가 큰 학교의 경우 과학실험실무원과 전산실무원의 업무가 상대적으로 많아 기존업무와 교무행정사의 업무를 병행 하는 것이 현실적으로 불가능하며, 교원행정업무 경감의 효과 역시 기대할 수 없음. 따라서 현실적인 배치기준을 마련 한 뒤 추가 인원배치를 할 필요.

- 교무행정사 전환대상에게 사전에 교무행정사 연수를 참가하고 해당업무를 수행할 것을 요구하는 것 또한 근절되어야 함. 현재 공문상으로 선시행을 금지하는 것은 실효성이 없다는 것이 현장의 평가임. 따라서 교장 또는 교감의 지시사항으로 선시행 금지를 명문화 하는 등 적극적인 조치가 필요.

- 교무행정사 전환과 관련하여 더욱 중요한 것은 대상 3개 직종의 교무행정사 전환 시까지 고용을 보장 하는 것임. 교무행정사 전환을 이유로 고용불안을 느껴 강제 전환하거나 학교에서 구조조정의 근거가 되지 않도록 조치할 필요가 있음. 나아가 이와 같은 내용을 ‘교무행정사 전환’ 공문에 명시해 학교현장에 혼란이 없도록 해야 할 것.

3. 특수교육보조원

- 특수교육보조원은 특수교육의 현장에서 담당교사를 도와 특수교육대상자의 학습을 지원하는 업무를 수행함.

- 특수교육보조원은 특수교육보조 사업이 한시적 사업이라는 이유로 무기계약 전환 직종임에도 불구하고 대상학생이 없어질 수 있는 상황을 대비하여 2년씩 학교를 순환하도록 강제당하고 있음. 이에 따라 고용불안은 물론 각종 비정규직 처우개선 적용을 받지 못하는 등의 문제가 나타남.

- 그러나 2년 단위 학교순환근무는 한시적 사업이라는 명목하에 결국에는 무기계약 전환을 회피하기 위한 편법임. 2010년 강원지방노동위원회의 부당해고 구제신청 또한 특수교육보조원의 고용주체는 강원도교육감으로 인정한 바 있음. 따라서 이전학교 근무경력을 무기계약 전환 근무로 인정해야 할 것.

- 그밖에도 특수교육보조원은 학생의 교외 활동 시 초과근로수당, 휴일근무수당 등을 지급받지 못함. 이 또한 불법적인 관행으로, 특수교육보조원이 배치된 학교 예산편성시 초과근로수당 및 휴일근무 수당을 반드시 편성하고 지급하도록 해야 할 것.

4. 체육코치

- 체육코치는 무기계약 전환대상 예외직종의 주요 사례.

- 체육코치들은 시도 교육청 내지는 학교장과 계약기간 1년 단위의 기간제 근로계약을 체결하는 것이 일반적임. 이는 각 시도 교육청에서 코치들과의 근로계약 체결시 활용하는 표준화된 근로계약서에서 근로계약기간을 1년으로 할 것을 명시하고 있음. 이에 따라 1년 단위 계약 체결로 인하여 매년 고용불안 속에 놓이인하됨.

- 각 시도교육청이 일정기간 내에 전국(소년)체전 입상실적을 요구하고 이에 도달하지 못할 경우 계약을 체결하지 않거나 해임할 수 있도록 규정하고 있어 고용불안이 입상실적과 연동되어 있음. 무엇보다 체육코치들은 기간제법의 이와 같은 2년 후정규직(무기계약직) 전환의 보호혜택을 받고 있지 못함.

- 그러나 관련 법제의 정비에 따라 체육코치의 고용안정성 제고 시도가 이루어지고 있음. 2012년 1월 학교체육진흥법이 제정되면서 경기교사 자격증(교과부)을 별도로

신설하여 정교사로서 근무할 수 있게 함으로써 처우개선을 추진하는 시행령이 마련되고 있음.

- 이러한 추세를 교육청 차원에서도 적극 반영하여 우선 무기계약 전환 예외 대상 직종에 대해서도 임금 및 노동조건 격차를 줄여나가는 노력이 필요.

- 체육코치의 경우 대회성적을 계약조건에 반영하는 등 부당한 근로계약 조건을 없애 나가되, 다른 무기계약 전환 예외 직종에 대해서도 현행의 근로계약 관행 등을 면밀히 검토하여 부당한 사항들을 개선할 필요가 있음.

【참고문헌】

- 강문대, 2011, “학교비정규직(회계직)의 신분과 관련 법률제정을 위한 제언”, [학교비정규직(회계직) 현황과 대안 모색을 위한 토론회 자료집], 2011.
- 강원도교육청, 2008, [비정규직 업무 편람], 2008.
- 강인순, 2010, “경남지역 비정규직 여성 노동자 고용실태 :공공부문 학교 비정규직을 중심으로”, 『경남대학교 인문논총』 25집.
- 경기도교육청, 2009, “학교회계직원 처우개선 종합대책”, 2009.
- 국가인권위원회, 2003, [공공부문 비정규직 인권실태조사], 2003.
- 권두섭, 「 학교 비정규직 노동자의 권리보장 방안에 관하여」, 학교회계직원 처우개선을 위한 법제화 방안 대토론회 자료집, 2011
- 김성희, 2011, “학교의 신분차별형 인력구조와 비정규직 해결방안”, [학교비정규직, 공무원 전환 특별법 토론회 자료집], 2011.
- 박재범, 2011, “공공기관 비정규직과 비교 학교비정규직 임금 체계의 방향”, [학교비정규직(회계직) 현황과 대안 모색을 위한 토론회 자료집], 2011.
- 박철균, 2009, “학교비정규직 정책집행의 실태와 과제 분석 : 전라남도 교육청 공립 학교를 중심으로”, 한국교원대학교 교육정책전문대학원 석사학위논문.
- 변애자, 2010, “공립학교 비정규직의 무기계약 전환실태와 변화에 대한 인식”, 전북대학교 교육학과 석사학위 논문, 2010.
- 설수연, 2008, “공공기관 비정규직 근로에 관한 연구- 광주광역시교육청 산하기관(학교)를 중심으로”, 전남대학교 행정학과 석사학위 논문, 2008.
- 소주연, 2008, “공공기관 비정규직에 대한 연구 : 광주광역시 교육청 산하기관(학교)를 중심으로”, 전남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 송영균, 2010, “학교비정규직 운영실태 연구- 강원도교육청 사례를 중심으로”, 한국교원대학교 교육정책전문대학원 석사학위 논문, 2010.

- 안민영, 2011, “학교비정규직(회계직) 현황과 대안 모색을 위한 토론회 자료집”, 안민석 국회의원실.
- 안주엽 외, 2006, [공공기관 비정규직 대책마련 연구], 한국노동연구원, 2006.
- 우진숙, 2005, “교육기관 비정규직 운영실태에 관한 연구”, 부산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이명규, 2011, “학교비정규직의 실태와 개선방향”, [학교비정규직 처우개선 대책마련 토론회 자료집], 2011.
- 최순영/배일도, 2007, “정부 학교비정규직 대책의 실태 및 개선방안 토론회 자료집” 최순영 국회의원실·배일도 국회의원실 등.
- 최준호, 2003, “교육기관 고용실태의 명암 : 학교 비정규직 종사자 실태와 쟁점을 중심으로”, 『호남정치학회보』 15집.
- 홍순석, 2011, “학교회계직원 및 교육행정기관 소속 무기계약 근로자의 공무원 임용에 관한 특별법”, [학교비정규직, 공무원 전환 특별법 토론회 자료집], 2011

[설문지]

학교 계약제직원 처우개선을 위한 근로실태 조사

안녕하십니까.

이것은 강원도 교육청의 의뢰를 받아 한국비정규센터에서 수행하는 설문조사입니다. 이 조사의 목적은 학교 계약제직원의 처우 개선을 위해 기초자료를 수집하는 것입니다.

응답 내용은 모두 통계처리되기 때문에, 응답자의 신원이나 응답 내용이 개별적으로 알려지는 일은 없습니다.

총문항은 45문항입니다. 귀하의 설문 응답은 교육청의 학교 계약제직원 처우 개선 정책을 마련하는 데 도움이 될 것입니다. 부디 바쁘시더라도 협조 부탁드립니다.

[귀하의 일반적인 인적사항과 근무지에 대한 질문입니다.]

1. 성별 [] 연령 만 []세
2. 학력 [] ① 초등학교졸업 이하 ② 중졸 ③ 고졸 ④ 대졸 ⑤ 대학원졸 이상
3. 귀하의 직종은 다음 중 무엇입니까? []
(1)교무행정사 (2)교무행정실무원 (3)사무(행정)보조 (4)전산실무원 (5)과학실험실무원
(6)특수교육전담인력 (7)특수교육보조원 (8)통학차량보조원 (9)사회복지사 (10)전문상담사
(11)전문상담원 (12)임상심리사 (13)학부모지원전문가 (14)희망유아교육사 (15)종일제강사
(16)체육지도자 (17)평생교육사 (18)학교도서관실무원 (19)사서보조원 (20)구육성회직원
(21) 영양사 (22)조리사 (23)조리원 (24)급식보조(배식)원 (25)급식사무보조원
(26)시설관리원 (27)운전원 (28)청소원 (29)당직전담원 (30)기숙사사감
4. 귀하가 현 직종에서 일하신지는 얼마나 되셨습니까? []년 []개월
5. 귀하가 현 학교에서 일하신지는 얼마나 되셨습니까? []년 []개월
6. 귀하가 현재 일하시는 학교는 어디에 해당합니까? []
① 유아·유치원 ② 초등학교 ③ 중등학교 ④ 고등학교 ⑤ 기타(교육청 등) []

7. 귀하가 현재 일하시는 학교의 규모는 어느 정도입니까? []

- ① 총10학급 이하 ② 11~20학급 ③ 21~30학급 ④ 31~40학급 ⑤ 41학급 이상

8. 귀하가 현재 일하시는 학교는 공립학교입니까, 사립학교입니까? []

- ① 공립학교 ② 사립학교 ③ 기타 []

[다음은 노동조건과 처우에 관한 질문입니다.]

9. 귀하는 임금에 대해 만족하십니까? []

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저그렇다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

10. 현행 임금제도와 관행에서 가장 문제라고 생각되는 점은 무엇입니까? []

- ① 기준임금이 지나치게 낮다
② 연봉기준일수가 적정하지 않다.
③ 호봉제가 적용되지 않는다
④ 퇴직금을 중간정산하는 관행이 있다
⑤ 기타 []

11. 귀하는 고용불안(원하지 않는데 계약해지될 가능성)을 느끼십니까? []

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저그렇다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

12. 귀하의 고용형태는 무엇입니까? []

- ① 무기계약직 ② 1년 계약직 ③ 1년 미만 계약직(6개월, 1학기 등) ④기타 []

[13~15] 다음 진술에 대하여

- (a) 무기계약직이신 분은 무기계약직이 된 후 느끼신 바를,
(b) 무기계약직이 아니신 분은 무기계약직이 될 때 기대하시는 바를, 표시해 주십시오.

13. “무기계약직으로 전환되면 고용불안이 없어진다.” []

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저그렇다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

14. “무기계약직으로 전환되면, 학교와 업무에 대한 애착도가 높아진다.” []

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저그렇다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

15. “무기계약직으로 전환되면, 학교 구성원들이 더 나를 존중하게 된다.” []

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저그렇다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

16. 귀하가 원하시는 고용형태는 무엇입니까? []

- ① 공무원 ② 교육청 고용 정규직(비공무원) ③ 계약직 후 무기계약 전환(현행) ④ 계약직

17. 정해진 근로시간 외 초과근무를 하신 적이 있습니까? []

- ① 자주 있다 ② 가끔 있다 ③ 거의 없다 ④ 전혀 없다

18. 정해진 근로시간 외 초과근무에 대해 주로 어떻게 보상을 받으십니까? []

- ① 시간외 수당을 받는다
- ② 휴일 또는 휴가 시간을 늘리는 것으로 대체한다
- ③ 아무런 보상도 받지 못한다
- ④ 기타 []

19. 귀하는 연차휴가를 원하실 때 자유롭게 쓰실 수 있습니까? []

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저그렇다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

20. 귀하는 병가를 원하실 때 자유롭게 쓰실 수 있습니까? []

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저그렇다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

[다음은 업무와 근무 환경에 관한 질문입니다.]

21. 귀하는 업무 부담과 노동강도가 지나치게 크다고 느끼십니까? []

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저그렇다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

22. 귀하가 담당하고 있는 본래 업무 외의 학교 업무를 맡는 경우가 자주 있습니까? []

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저그렇다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

23. 귀하의 본래 업무외 기타 업무를 하는 것이 부담되거나 부당하다고 느끼십니까? []

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저그렇다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

24. 귀하가 하시는 일이 교육에 기여하신다고 생각하십니까? []

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저그렇다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

25. 귀하가 하시는 일에 자부심과 보람을 느끼십니까? []

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저그렇다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

26. 귀하가 하시는 일에 대해 연수 및 계발 필요성이 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저그렇다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

27. 귀하는 현재 업무 연수 기회(횟수)에 만족하십니까? []

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저그렇다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

28. 귀하는 현재 업무 연수 내용에 만족하십니까? []

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저그렇다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

29. 다른 교직원들이 귀하를 주로 부르는 호칭은 무엇입니까? []

- ① 선생님 ② 주무관, 실무원 등 ③ 00씨, 00양 ④ 아줌마, 아저씨, 언니 등 ⑤ 기타 []

30. 학생들이 귀하를 주로 부르는 호칭은 무엇입니까?

- ① 선생님 ② 주무관, 실무원 등 ③ 00씨, 00양 ④ 아줌마, 아저씨, 언니 등 ⑤ 기타 []

31. 학교의 다른 교직원들이 귀하를 존중한다고 느끼십니까? []

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저그렇다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

[다음은 노동인권과 관련된 질문입니다.]

32. 귀하는 다른 교직원에게 학교 업무 외에 개인의 사적인 일을 할 것을 요구받은 적이 있습니까? []

- ① 자주 있다 ② 가끔 있다 ③ 거의 없다 ④ 전혀 없다

33. 귀하는 다른 교직원에게 불쾌한 폭언이나 폭행을 당한 적이 있습니까? []

- ① 자주 있다 ② 가끔 있다 ③ 거의 없다 ④ 전혀 없다

34. 귀하는 다른 교직원에게 불쾌한 성희롱을 당한 적이 있습니까? []

- ① 자주 있다 ② 가끔 있다 ③ 거의 없다 ④ 전혀 없다

35. 귀하는 노동조합이 필요하다고 생각하십니까? []

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저그렇다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

36. 귀하는 노동조합에 가입하셨습니다? []

- ① 가입 ② 미가입

37. 귀하가 노동조합에 가입하지 않으셨다면 그 이유는 무엇입니까? []

- ① 노동조합이 있는 줄 모르거나 어떻게 가입하는지 몰라서
② 노동조합이 불필요하다고 생각하기 때문에
③ 노동조합에 가입하면 불이익을 받을까봐
④ 노동조합비나 활동이 부담스럽기 때문에
⑤ 기타 []

38. 귀하가 선호하는 노동조합의 형태는 무엇입니까? []

- ① 같은 직종의 노동조합
② 학교 계약제직원의 노동조합
③ 교원노동조합과의 통합
④ 기타 []

39. 만약 귀하가 노동조합에 가입한다면 학교에서 불이익을 받거나 부정적인 시선을 받을 것이라고 생각하십니까? 또는 이미 가입을 하셨다면 이러한 불이익이나 부정적 시선을 받은 경험이 있습니까? []

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저그렇다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

[다음은 처우 및 근무환경 개선 정책 방향에 대한 질문입니다.]

40. 2011년 강원도 교육청에서는 근속가산금, 복지비 인상 등의 처우개선을 시행하였습니다. 귀하는 지금까지 처우개선 정책에 대해 만족하십니까? []

① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저그렇다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

41. 기존 처우개선 정책의 가장 큰 문제점은 무엇이라고 생각하십니까? []

- ① 처우개선 효과가 미미하다
- ② 학교에서 제대로 집행되지 않는다
- ③ 해당자와 미해당자의 차별이 존재한다
- ④ 기타 []

42. 학교 순환근무제가 실시된다면 그에 찬성하십니까? []

① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저그렇다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

43. 순환근무제의 가장 큰 장점은 무엇이라고 생각하십니까? []

- ① 업무 능력을 향상시킬 기회가 된다
- ② 다양한 근무환경을 경험할 수 있다
- ③ 정규직과 동등하다는 인식이 확산될 수 있다
- ④ 잘 모르겠다
- ⑤ 기타 []

44. 순환근무제의 가장 큰 단점은 무엇이라고 생각하십니까? []

- ① 업무 연속성이 떨어진다
- ② 학교별로 업무 격차가 심하다
- ③ 출퇴근 시간과 비용이 많이 든다
- ④ 잘 모르겠다
- ⑤ 기타 []

45. 처우 및 근무환경에서 가장 시급하게 개선해야 할 부분이라고 생각하시는 것을 순서대로 적어주십시오. [] [] [] [] []

- ① 임금 인상 및 임금제도 개선
- ② 고용안정을 위한 정규직화
- ③ 연수 및 자기계발 확대
- ④ 업무 부담 경감
- ⑤ 계약제직원을 존중하는 풍토
- ⑥ 기타 []

[성실히 응답해 주셔서 감사합니다.]