

토론 자료

제61차 KEDI 교육정책포럼
정규직 시간선택제 교사 제도에 대한 공개 토론회

2014. 1. 27.(월)
서울중앙우체국 국제회의실(21층)

시간선택제 교사 제도에 대한 토론문

남 기 곤(한밭대학교 교수, 경제학)

시간선택제 교사 제도에 대한 토론문

남 기 곤(한밭대학교 교수, 경제학)

- 우선 '시간선택제'라는 개념 자체가 교사가 자신이 원하는 근무시간을 자유롭게 선택할 수 있는 제도를 의미하는 것처럼 인식될 우려가 있다. '파트타임' 혹은 '시간제 근로'와 같은 정확한 표현을 사용하는 것이 바람직하다고 본다.

- 큰 틀에서 보았을 때 이러한 제도의 도입이 필요하다고 생각한다. 연구자들이 적절하게 제시하고 있듯이 소규모 학교나 소수의 학생이 수강하는 과목을 운영하기 위해서는 전일제 교사 보다 시간제 교사를 활용하는 것이 보다 효율적일 수 있다. 가사나 육아 때문에 교사가 자발적으로 시간제 근로를 희망한다면, 이들의 근무형태를 그렇게 변경하는 것 또한 사회 전체의 효율성에 도움이 될 수 있다. 따라서 이러한 제도를 도입하고 개별 학교와 교사의 판단에 따라 시간제 근로의 길을 열어주는 것, 그리고 이로 인해 교사의 근무여건이 악화되는 것을 방지하기 위해 시간제 근로와 관련된 합리적 규제를 강화하는 것은 바람직한 정책 방향이라고 본다.

- 하지만 이 제도가 국가의 고용률 개선을 위한 선도적인 정책으로 이해되고, 국가 주도로 정책이 추진될 경우 (공공부문의 특성 상 그렇게 될 가능성이 높다고 봄), "이 제도가 과연 사회적 효율성을 증대시키는 것인가?"라는 의문에 직면하게 될 수 있다. 노동경제학의 교과서적인 논의에서 보면 근로자의 고용에 따르는 비용은 단순히 임금만 존재하는 것이 아니라 다양한 형태의 준고정적 노동비용이 존재한다. (채용비용, 훈련비용, 노동시간과 상관없이 지급되는 각종 수당 및 복지후생비 등) 어느 나라에서나 이러한 준고정적 노동비용은 전체 인건비의 20-30%를 차지하는 것으로 나타나고 있다. 일반 회사에서 새로운 근로자를 채용하기보다는 기존 근로자에게 잔업을 시키려고 하는 것은 이 때문이기도 하다. 따라서 전일제 교사 1인을 고용하는 것은 시간제 근로자 2인을 고용하는 것보다 분명히 고비용이 들어간다. 과연 이러한 비용 증가를 감수할 수 있을 정도로 시간제 교사의 채용이 효율적인지를 증명하지 않는 한, 국가의 막대한 세금으로 운영되는 교사 제도의 특성 상 사회적 비판이 제기될 가능성이 높다.

- 물론 교사 지원자들에게 채용 가능성을 높여줄 수 있다는 점에서 work-sharing 차원의 사회적 효율성을 고려할 수도 있다. 하지만 이는 기업이 위기 상황에 빠졌을 때 해고를 피하기 위해 기존 근로자들이 봉급 삭감을 감수하며 희생하는 의미

다.

- 이러한 우려 사항을 감안한다면 이 제도의 세팅에 앞서 시간제 근로를 희망하는 교사가 어느 정도인지, 제도의 도입으로 어느 정도의 추가 비용이 발생할 것인지, 이로 인한 교육적 효과는 어떠한지 등에 대한 면밀한 사전 점검이 필요하다고 보인다.

- 이 연구에서 제안하는 것처럼 3-5년 후 전일제 교사로 전환이 보장될 경우, 시간제에서 전일제 교사로의 전환을 둘러싸고 다양한 형태의 혼란이 발생할 가능성이 있다. 시간제 근로제를 포함한 다양한 교육 정책은 교육적 필요성, 그리고 사회 전체적인 비용편익적 관점에서 접근하여, 신중하고 체계적인 추진이 필요하다고 본다.

정규직 시간선택제 교사 제도 도입에 관한 토론문

임종화(좋은교사운동)

정규직 시간선택제 교사 제도 도입에 관한 토론편

임종화(좋은교사운동)

하나의 교육정책이 학교 현장에 도입될 때마다 항상 긴장관계에 있는 두 가지 논리가 정책에 대한 찬,반에 있어서 중요한 기준으로 작동한다. 그 하나는 교육 내적인 본질을 추구하려는 논리이고, 또 하나는 교육영역을 둘러싼 다른 사회영역의 필요와 요구에 적극적으로 대처해야 한다는 논리이다. 일반적으로 전자는 학생의 발달단계와 교육철학에 근거한 교육활동과 교육영역의 특수성을 강조하고, 후자는 국가발전, 산업구조의 변화 등과 같은 국가단위의 요구와 좋은 일자리와 상급학교 진학의 선발 기능 등의 역할을 강조한다. 둘 중 하나가 일방적으로 잘못되었다고 할 수 없지만, 교육정책이 한쪽으로 과도하게 치우치게 될 경우 교육현장이 왜곡되기 때문에 교육정책 추진에 있어서 두 가지 논리의 균형은 매우 중요한 기준이 된다.

현 정부에 의해 추진되고 있는 '정규직 시간선택제 교사 제도' 도입도 이 두 가지 논리가 충돌하고 있는 대표적인 정책이다. 국가 차원에서 고용률을 높이는 정책에 교육영역은 예외일 수 없고 오히려 선도해야 한다는 논리와 교육이 가지는 특수성과 학생에게 미치는 영향을 고려하여 신중하게 결정해야 한다는 논리가 충돌하고 있는데 교육 주체들은 정부 차원의 고용률 개선이라는 교육 외적인 요구가 최우선 목표인 정책이라고 판단하기에 교육현장이 왜곡을 우려하며 반대하고 있는 것이다.

이러한 상황에서 '정규직 시간선택제 교사 제도 도입 및 운영 방안'에 관한 발제는 도입 발표 후에 제기된 여러 문제를 상당부분 수용하려는 노력이 엿보인다고 할 수 있다. 예를 들어 학생과의 관계라는 교육의 특수성과 업무연속성 등의 문제가 제기되었던 오전, 오후 선택제를 전일제 요일 선택제로 바꾸어 제시한 점. 시간선택제 교사로 임용되는 경우 정년까지 시간선택제로 남아야 하기 때문에 발생하는 교사 간 차별, 임금 문제, 담임과 행정 업무를 맡지 못하기 때문에 발생하는 전일제 교사의 업무 과중 문제에 대해 임용 후 일정 기간이 지나면 전일제 교사로 전환을 허용하여 해결하려 한 점 등은 긍정적으로 평가할 수 있다. 이 토론문에서는 그럼에도 불구하고 여전히 예상되는 문제를 지적하고 대안을 제시하고자 한다.

1. 제도의 배경과 필요성, 목적의 불일치

발제 앞부분에 제시한 제도 도입 배경을 보면 이 제도가 교육영역 내부의 필요와 요구에 의하지 않은 정책임을 명백하게 알 수 있다. 연구자가 밝히고 있는 제도의 배경을 간단히 살펴보면 아래와 같다.

- 현 정부가 국가 고용률을 높이기 위해 양질의 시간제 일자리 창출 방안 제시
- 고용시장에서 유연안정성 확보가 세계적 추세임
- 국가 고용률 개선과 정부의 시간제 일자리 창출 정책에 교육도 발맞출 필요가 있음

곧 고용률 개선이라는 교육 외적인 논리가 제도 도입의 이유라는 것이다. 배경 뒤에 언급하고 있는 도입의 필요성과 목적도 교육환경의 변화에 대응한 다양한 교육과정 제공, 교육의 책무성 확보 정도가 교육 내적인 논리라고 할 수 있는데 이 정도로 이 제도가 교육 현장에 꼭 필요한 제도라는 것을 설명하기에는 논리가 너무 빈약하다. 결국 학교 현장을 설득하고 정착시키기 위해서는 교육 내적 필요성이 더 분명해야 하고, 그 효과가 검증될 필요가 있다.

2. 시간선택제 교사의 유형별 비율 제시 필요

‘정규직 시간선택제 교사 제도’에 대해 학생과 학부모, 사회를 설득할 수 있는 제도 도입의 대표적인 근거가 ‘다양한 교육과정 제공’일 것이다. 현재의 경직된 근무제도로 인해 소수가 선택하는 교육과정을 개설할 수 없기 때문에 시간선택제 교사를 통해 이 요구를 수용하는 것인데, 이 부분은 소수 과목 임용을 준비하는 예비교사와 학생들 입장에서 현실적으로 필요성을 인정할 수 있는 부분이다. 하지만 소수 과목 교사 임용을 통한 다양한 교육과정 제공은 시간선택제 교사 제도 도입에 아주 작은 일부일 뿐이다. 결국 시간선택제 교사 제도 도입은 육아, 학업, 간병 등으로 인한 기존 교사의 필요와 신규 인력 채용을 통한 일자리 창출이 핵심일텐데 ‘다양한 교육과정 제공’이라는 필요가 과도하게 강조되고 있다. 곧 전체 시간선택제 교사 중에서 소수 과목(전공불일치, 순회교사 포함) 교사 비율, 신규 채용 교사 중에서 소수 과목 필요에 의한 임용 비율 등에 대한 구체적인 제시가 필요하다.

3. 시간선택제 교사의 전일제 교사 전환 보장에 따른 문제

이 연구에 있어서 가장 핵심적이면서 충분한 논의가 필요한 부분이 시간선택제 교사의 전일제 교사 전환 허용이다. 처음 제도가 발표되었을 때 가장 우려되었던 부분이 시간선택제 교사와 전일제 교사의 경로 분리였다. 시간선택제 교사로 신규 임용된 교사는 정년까지 시간선택제 교사로 남아야하기 때문에 발생하는 신분의 차별과 낮은 임금 문제, 시간선택제 교사가 담임과 행정업무를 맡을 수 없기 때문에 전일제 교사에게 업무가 과중되는 부분 등이 문제로 가장 많이 지적되었다. 그런데 이번 연구에서는 전일제 교사와 동일한 임용시험을 치르고, 일정 시간이 지나면 특별한 임용시험없이 전일제 교사로의 전환을 허용한다는 내용이 포함되어 있다. 이로 인해 지금까지 제시되었던 몇가지 문제는 해소되리라 예상된다.

하지만 시간선택제 교사의 전일제 교사 전환을 허용할 경우 또다른 문제가 예상된다. 시간제교사가 전일제 교사로 전환이 허용되는 시점부터 신규 임용시 전일제 교사 정원이 대폭 축소되는 문제이다. 발제에 의하면 전환은 정원범위 내에서 담당 과목의 신규 증원 또는 전환교사의 빈자리가 있는 경우에 전환을 허용하게 되어 있다. 곧 과목의 결원이 생기면 우선적으로 시간선택제 교사가 그 자리를 채우게 되는 것이다. 그러면 당연히 전환된 만큼 그해 전일제 정원 임용 인원이 축소될 수 밖에 없다. 결국 전체 정원에서 시간선택제 교사의 비율에 따라 달라지겠지만 정규직 시간선택제 교사 정원이 큰 폭으로 확대되게 되면 많은 경우 전일제 교사 신규 인원이 대폭 축소되어 신규 임용시 시간선택제 교사로 임용되어 몇 년 후 전일제 교사로 전환되는 형태가 고착화될 가능성이 높다. 그리고 시간선택제 교사 임용 후 전일제 교사로 전환을 보장하게 되면 전체 교원 정원이 정해진 상황에서 시간선택제 교사 제도를 통해 고용률을 높이려는 목표 달성도 한계에 부딪칠 수 밖에 없다.

4. 시간선택제 교사 제도의 시범 실시를 제안한다

시간선택제 교사가 학교에 도입된다면 전체 정원 대비 어느 정도까지 허용할 것인가가 중요한 문제가 될 것이다. 소수 교과에 대해서만 제한적으로 도입하는 단계부터 다른 나라 사례처럼 담임도 두 명이 맡는 것을 상정하여 전체 정원의 50%까지 확대되는 것까지 다양한 단계를 상정할 수 있고, 그 비율에 따라 학교의 상황은 판이하게 달라질 것이다. 제한적으로 도입하면 고용률 개선이라는 목표 실현이 어렵고, 고용률 개선을 위해 비율을 확대하면 현재 학교 제도와 충돌하여 상당한 부작용과 문제가 예상되는 딜레마에 봉착하게 된다. 이번 연구는 이 부분에 있어서 제도 도입에 따른 기대효과에 비해 적절한 시간선택 교사의 비율, 도입으로 인해 예상되는 구체적인 문제점과 해결방안 제시가 상대적으로 미약하여 제도 도입에 대한 학교현장의 우려를 불식시키기에 미흡한 부분이 있다.

이에 시간선택제 교사 신규 임용을 발표하기 전 이 제도를 시범 실시할 것을 제안한다. 교육정책은 작은 정책이라도 충분한 시범 실시를 통해 제도를 검증하고 신중하게 실시해야 한다. 당연히 시간선택제 교사 도입도 학교 현장에 큰 영향을 미칠 수 있는 제도이기에 시범 실시를 통한 효과와 부작용에 대한 검증이 필요하다. 학교 현장은 충분한 연구와 시범 실시, 평가 절차없이 정권의 요구에 의해서 졸속으로 도입된 정책으로 인한 폐해를 오랫동안 경험해 왔다. 외국의 사례와 낙관적인 전망만 가지고 시간선택제 교사 제도를 올해부터 도입하는 것은 매우 위험하다. 올해 600명을 시작으로 2017년까지 3,600명을 도입하겠다는 목표를 달성하기 위해 무리하게 추진하기보다는 소수과목의 수요, 장기적인 교원임용계획, 현재 기간제 교사 문제 해결 방안, 시범실시를 통한 실제적인 교육 효과 분석 등을 제시하여 이 제도가 교육 외적인 요인 뿐 아니라 교육 내적인 원리에 입각해서도 의미있는 제도라는 것을 교육 주체들에게 설득하는 것이 선행되어야 할 것이다.

**‘정규직 시간선택제 교사제도’에 대한 오해 풀고
반듯하게 도입하자**

양 승 실(한국교육개발원 연구위원, 교육정책학)

‘정규직 시간선택제 교사제도’에 대한 오해 풀고 반듯하게 도입하자

양 승 실(한국교육개발원 연구위원, 교육정책학)

1. 교사제도의 지평 확장 필요

압축 성장을 경험해온 한국 사회에서는 특히 장시간 노동에 의존하는 전일제 고용 중심 체제로 시간제 일자리는 곧 낮은 질의 일자리라는 고정관념이 박혀있다. 실제로 남성 외벌이 모델의 잔존으로 어느 조직에서나 직무와 전문성에 관계없이 전일제 중심의 근로형태를 이어와 근로자들의 노동시간 선택권이 없을 뿐 아니라 일과 가정이 조화를 이룬 삶을 영위하기 어려워 발생하는 사회문제도 적지 않다.

결사반대를 외치는 이유를 살펴보면 아직 경험해 본적이 없는 정규직 시간선택제 교사에 대한 선입견과 이해 부족에서 비롯된 것이 적지 않다. 예를 들면 하루에 반나절씩 강의만 하게 될 것이므로 기존 전일제 교사가 생활지도나 상담 등을 떠맡아 부담이 증가할 것이고, 교사의 자존감에 상처를 주어 위화감을 조성한다는 것이다. 이런 반대 이유를 들여다보면 의도했던 안했던 간에 교육정책환경이 아무리 바뀌어도 익숙한 관행과 기존 교단문화는 그대로 두고 가겠다는 가정이 깔려있음을 알 수 있다.

학교는 세금으로 운영되는 사회적 고안물이므로 사회의 요구와 필요에 적절히 대응하는 것을 무조건 교육논리와 배치되는 것으로 오인해서는 안될 것이며, 그동안 교원인사제도를 승진 점수와 인센티브 중심으로 운용한 것이 바로 경제적 논리임을 인식할 필요가 있다.

교직의 특수성을 강조하며 정규직 시간선택제 교사를 반대하는 사람들도 반듯한 시간제 고용 확대 정책의 취지에는 공감한다고들 한다. 공감한다면 교육계가 차재에 반듯한 시간선택제 일자리 창출의 기회를 놓치지 말고 생애 주기별로 발생하는 경력단절을 줄이고 삶의 양식에 적합한 근무방식을 선택하여 직무만족도와 몰입도를 높일 수 있는 방안을 논의함으로써 교직이 변모 성장할 수 있는 호기로 활용하였으면 한다.

특히 여교사가 대다수인 교직사회에서는 임신·출산으로 인한 휴직이 빈번하며 연이어 출산하는 경우, 3년 이상 장기 휴직을 하는 경우도 드물지 않은 실정이다. 지식변화의 주기가 급속히 짧아지는 사회에서 장기간 휴직은 교사의 전문성 유지 차원에서 더 큰 문제이므로 육아기나 재충전 기간 동안 경력단절 없이 유연한 근무형태를 활용하여 교육의 질을 높일 수 있을 것이다.

2. 정규직 시간선택제 교사 제도 도입방안에 대한 몇가지 제안

첫째, 교직이 전문직이라면 교원의 직무와 역할은 책무성을 중심으로 기술할 필요가 있다. 단순 사무직과 같이 시간과 일 중심으로 직무를 분류하는 것은 타당하지 못하다고 본

다. 근무시간과 근무형태를 선택한다는 것의 의미는 일련의 일관 작업과정에서 단순 교대 작업과는 분명히 구분되어야 한다는 것을 전문직으로서 교직의 책무를 수행하는 모든 교원은 공유하도록 해야 할 것이다. 하여 발표문에서 보이는 교직단체의 예고된 우려가 반영된 교원업무는 학생과의 지속적인 교류와 교감을 토대로 이루어지므로 시간제가 다소 제한이 있을 수 있을 것이라는 첨언보다는 새로운 유연한 교사제도가 도입되는 경우에는 학교현장에서의 교원조직 운영 및 직무수행 관행과 결별하도록 하는 일련의 협동적인 조직의 과정 (Cooperative organizational process)과 관련된 제안을 하는 것이 필요하다.

둘째, 정규직 시간선택제 교사의 유형에 대한 논의에서 전환형의 경우는 초등과 중등을 구분하지 않고 기술하다가 신규채용형에서는 초등분야는 교과전담교사를 중심으로 운영하는 것을 제안했는데 학급담임교사도 활용 가능하다고 본다. 본 토론자가 직접 미국에서 경험한 사례에 비추어 볼 때 한학급에 배경, 성격, 경험이 다른 두분의 교사가 요일을 나누어 학생들을 지도하는 경우에 아이들이 좀 더 풍부한 경험을 전수받으면서 성향이 다른 타인과 적절히 소통하는 지혜도 체득함을 목도하였다. 더불어 근래들어 세계적으로 더욱 강조되고 있는 창의적 체험활동과 인성교육의 연계에도 긍정적인 영향이 나타날 수 있을 것이다.

또한 현재 우리의 초등학교 1~2학년의 수업시수는 국제기준에 비추어보아도, 우리 유치원과 비교해도 적다. 차재에 초등학교 저학년의 수업시수를 늘려 교육과정의 구성은 달리 하더라도 (교과 VS 창의적 체험활동) 수업시간은 전 학년이 비슷하게 맞추는 것이 필요하다고 본다. 하여 초등학교 모델에 한 학급에 두 분의 담임교사가 협업하는 모델을 첨가하였으면 한다.

3. 정규직 시간선택제 교사제도의 정착률을 위한 과제

정책 도입과 집행의 전 과정에서 연구를 기반으로 선진적 행정기법을 활용하여야 할 것이다. OECD가 21세기를 겨냥하며 합의한 선진적 행정기법은 양적·질적 데이터 활용, 모니터링, 전략적 의사소통, 시나리오기법 등이다. 어떤 새로운 제도나 정책도 만병통치적일 수는 없으므로 적절한 행정기법을 지속적으로 활용하여 정책이 우리 학교현장에서 취지를 살리며 정착할 수 있도록 지속적인 관심을 기울여야 한다. 그동안 우리 교육행정은 방안 마련과 의사결정 과정에 행정력의 90%이상을 집중하고, 집행과정을 챙기는 일에는 다소 소홀했다. 아이들과 정책의 공통점은 관심을 먹고 자란다는 것이다. 제도가 본 궤도에 오를 때까지 연구와 현장과의 소통을 기반으로 지속적인 지원과 보완을 소홀히 하지 말아야 할 것이다.

일부 교직단체가 우려하는 유연한 교사제도 도입으로 인한 교사간 위화감 유발가능성, 자존감에의 상처 등등은 기존 정규직 교사들의 인식과 학교경영 방식에서 기인하는 측면이 적지 않다. 차재에 새 학교문화창조를 위한 교직사회 및 학교현장의 노력을 지원하는 전략과 정책이해 증진 방안도 구안하여 후대에 ‘즐겁고 효과적인 학교’를 문화유산으로 남겼으면 한다.

미래는 예측하는 것이 아니라 상상하는 것이라고 한 토플러는 한국 학생들이 자신들이 살아갈 미래에는 필요하지 않을 지식과 존재하지도 않을 직업을 위한 준비 교육을 받는다고 안타까워했다. 우리 학생들이 경험하게 될 미래의 직업세계는 매우 유연한 체제와 다양한 근무형태일 것이므로 이들에게 필요한 맞춤형 교육서비스를 제공하기 위해서도 유연한 근무형태의 교사제도가 반듯하게 자랄 수 있도록 힘을 모아야 할 것이다.

“교육력 제고에 효과 적고 교직사회 열정 앗아가는”
시간선택제교사제도 도입 철회해야 !

김 동 석(한국교총 정책본부장)

“교육력 제고에 효과 적고 교직사회 열정 앗아가는” 시간선택제교사제도 도입 철회해야 !

김 동 석(한국교총 정책본부장)

I. 들어가며

정책은 그 목적과 타당성을 일정부분 갖고 있다. 따라서 정책입안 과정에서 철저한 검토와 준비, 추진과정에서의 노력, 드러나는 문제점에 대한 합리적인 보완을 통해 성공적인 제도 안착을 갖는 정책이 있는 반면, 정책입안 단계에서 예상치 못한 부작용이 커 오히려 정책 목표에 도달치 못하고 좌초되거나 수정되는 정책 또한 많다.

특히, 교육정책은 학생, 학부모, 교원 등 많은 정책대상자에 직·간접적 영향을 미치고, 정책의 성패에 따라 학교현장의 교육력이 제고되거나 오히려 혼란과 어려움 가중이라는 결과가 도출된다는 점에서 입안단계부터 현장성을 바탕으로 한 철저하고 민주적인 논의 과정이 전제되어야 한다. 현장과 괴리된 정책은 아무리 좋은 목표와 의지를 갖고 있어도 성공을 거둘 수 없기 때문이다.

“교육의 질은 교사의 질을 넘을 수 없을 수 없다”는 진리처럼 교원정책은 그 파급력이 학교현장은 물론 학생 교육까지 심대한 영향을 미친다는 점에서 더욱 신중함과 현장성이 요구된다.

따라서 ‘시간선택제교사제도’ 도입 여부는 교원 양성·임용·복무 등 전체 교원인사제도의 틀의 급격한 변화를 가져온다는 점에서 충분한 검토가 필요하다는 점을 강조하면서 의견을 개진하고자 한다.

1

과정의 문제 : 과거 정부 실패 사례 답습 우려

- 박근혜정부의 일자리 창출 의지에는 공감하나, 교육력 제고의 가장 큰 핵심인 교원인사정책에 있어 일자리 창출 등 노동경제 및 인사행정 접근이 우선시, 충분한 교육적 검토 부재
 - 교육부, 학교 현장과의 공론화 과정 등 일체의 공유 없이 13년 상반기부터 관련부처 합동 협의를 통해 시간제교사 도입 수용 → 13년 11월 관건부처 합동 발표를 통해 교육 분야 시간제교사 도입 발표(17년까지 3,600명)

- 과거 역대 정부의 유사 실패 사례 재현 우려
 - 김대중 정부 : 무리한 정년단축으로 인한 교사부족사태 → 공무원 연금 기금 고갈, 초등교원 부족 사태로 ‘중초임용교사’
 - 이명박 정부 : ‘영어전담강사’→ 현재까지 갈등 지속
‘복수담임제’→ 실패, 정부정책 전환
 - ※ 과거 대표적 실패 사례 정책과 유사한 프로세스
 - 국정 또는 핵심과제 표방 → 정부 방향성 발표 → 교육계 반발 및 논란→ 교육비전문가(일반 행정, 경제학자) 및 국책연구기관 통한 우회 발표 → 시행 →정책변경 또는 폐지

- 전국 평교사의 95.8%(교총 설문조사 '13. 11월), 전국시·도교육감협의회, 예비교사 및 학부모, 여·야당 핵심인사까지 즐기치게 반대하는 정책을 국정과제라는 이유로 밀어붙이는 것은 비합리적, 비교육적 접근

2 **교육적 문제 : 교직사회 열정 약화, 교원임용 체계 근간 훼손 등 교육력 제고에 도움 안 돼**

- 타 공공부문의 행정업무와 달리 수업 외 학생생활지도, 상담 등 학생과의 오랜 신뢰 관계속에서 이루어지는 총체적인 교육본연의 업무 특성 간과
 - 행정업무는 바로 잡을 수 있으나 학생에 한번 미친 영향은 되돌릴 수 없다는 점에서 그 피해는 고스란히 학생과 학부모에게 전가
 - ※ 생활지도는 1회성의 복장 점검, 태도 지적 등이 아니라 학생의 개인별 성격, 교우관계, 가정환경 등에 대한 종합적 이해를 토대로 지속적인 상담과 조언을 통해 바람직한 변화를 유도해 내는 소통의 과정

- 기존 교원의 ‘헌신과 열정’ 크게 약화, 교직사회 미칠 파장 고려 미흡
 - 일부 시간제교사의 편익(복지정책)에 비해 교직사회 전반에 미치는 악영향 너무 커
 - ※ 학교업무 분장 및 행정업무에서 제외된 시간제교사로 인한 타 교원의 근무 의욕 저하 및 부담 가중
 - 교원간(전일제교사, 기간제교사, 시간제교사) 위화감 조성 및 협업시스템 붕괴
 - ※ 시간제교사의 주2~3일 요일제 근무 시간에 맞춰 기존 교원의 교육과정

전면 조정 등 교육과정 편성 혼란 및 학교행사 협업 어려움 가중

- 공직사회 특히, 교직사회는 민간부문과 비교해 출산·육아휴직 제도의 활성화 및 방학 등으로 여성의 경력단절이 극히 드물어 정책효과성이 미미함. 되레 목적대로서의 예비교사의 청년실업만 가중 되어 득보다 실이 더 많음.
 - 출산·육아휴직 제도가 활성화 된 교직사회는 이로 인한 경력단절 매우 적음 → “재정적 여력 있는 고령교사 위주로 활용될 것”(정책효과성 의문)
 - 예비교사의 일자리 감소 등 청년실업 악화로 예비교사 반발 확산

- 신규 시간제교사로는 교사의 질 담보 못해 결국 학생만 피해
 - 신규 시간제교사 경쟁률 등을 감안한 전략적 선택시 전일제 교사 임용과의 질적 차이와 특히 소위‘장롱 교원자격증소지자’의 교육의 질 담보 곤란 → 결국 피해는 학생에게 돌아 갈 것
 - 신규채용 교사의 3~5년 후 정규직 전환은 위 같은 교사의 질과 경쟁률 등을 감안한 ‘유인책’이자 ‘교육책’에 불과

[현장교원 여론]

[정규직 시간제교사 설문조사 결과]
- 2013. 11.19~21 / 유초·중·고 교원 4,157명 / 95%신뢰 수준, ±1.52% -
▶ 정규직 시간제 교사 도입 찬·반 : ‘반대’ 82.7%(평균교사 95.8%), ‘찬성’ 13.5%
반대 이유 : ‘교사로서 책무성 담보 곤란’ 51.0%, ‘타 교원의 업무 부담 증가’ 23.3%, ‘신분에 따른 학교현장의 위화감 조성’ 16.1%
· 여교원 85.1%, > 남교원 76.7% 로 여교원의 반대가 더 높음
· 경력이 낮을수록 반대 비율 높음(10년 이하 93.0%, 10~20년 87.9%, 21~30년 73.9%, 31년 이상 70.8%)
⇒ 결국 출산·육아 등의 여성보다는 ‘고경력의 재정적 여유가 있는 교사’가 이용할 가능성이 더 높음. → 정책효과성 의문
▶ 시간제 교사 수행 불가 영역(중복응답 허용) : ‘담임업무’ 91.3%, ‘학생생활지도’ 77.5%
▶ 시간제 교사제 도입의 정책적 효과성 : ‘정규 교원 선발 인원 줄어 예비교사

등의 반발 커 질 것' 85.7%

- ▶ 시간제 교사 도입 시 적합한 업무영역 : “방과 후 활동 등” 50.3%, “비교과” 25.1%

3

법률적 문제 : 위헌·위법 논란 문제

- 교원의 지위에 관한 기본적인 사항은 국민의 교육을 받을 권리에 지대한 영향을 미치므로 헌법 제31조 제6항은 이를 법률로 정하도록 명시
- 헌법의 규정에 따라 교육제도와 그 운영에 관한 기본적인 사항을 정하는 교육기본법 제14조 제6항은 ‘교원의 임용, 복무, 보수 및 연금에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다’고 규정
 - 시간제 교원의 임용은 교원의 임용 및 복무(시간제)에 관한 사항이므로 법률로 정하여야 함.
- 같은 취지로 국가공무원법이 준용되는 교육공무원에 관하여서도 그 자격·임용·보수·연수 및 신분보장 등에 관한 사항을 교육공무원법을 별도로 제정하여 규정하고 있고, 초·중등교육법도 교사의 종류와 그 임용 등에 관하여 상세한 규정을 두고 있음(동법 제21조 등).
 - 예를 들면, 교육공무원법 제11조의 3은 계약제 교원의 임용에 관하여 그 근거규정을 두고 구체적인 조건은 대통령령에 위임하고 있으며(공무원임용령 제5조의 2), 동법 제32조는 기간제교원의 임용에 관하여서도 상세하게 그 임용요건을 정하고 있으며 법률이 정한 그 임용요건의 범위 안에서 대통령령에 그 일부 임용요건을 위임하고 있는 것에 불과(공무원임용령 제13조).
- 정규직 시간제 교사는 어느 교육관련 법률에도 없는 교사의 종류이므로 이를 도입함에 있어서는 헌법과 교육기본법의 위 각 규정에 따라 우선 교육관련 법률의 개정을 통하여 법률에 그 도입 근거규정을 마련하고 상세한 사항은 교육공무원임용령 등 하위 법령에 이를 위임해야 함.
 - 헌법 제75조는 대통령은 법률에서 구체적으로 위임을 받은 사항과 법률을 집행하기 위하여 필요한 사항에 관하여 대통령령을 발할 수 있으며, 위와 같은 법률의 위임이 없는 대통령령은 무효임.
- 결론적으로 법률에 근거 없이 교육공무원임용령만의 개정으로 시간제교사

제도 도입은 모법의 위임이 없는 것이 아니냐는 법적 논란을 야기할 우려가 있음.

4

세부 도입방안 검토

□ 총론

- 시간제교사에 대한 현장교원 등의 반발 고려할 때 여전히 현장 수용가능성이 낮은 방안으로, '재정적 여유가 있는 고경력 교사 등 일부교사의 편익으로 전체교원의 열정을 앗아가는 정책'임.
- 일반직 공무원의 경우 시간제 공무원을 택하면 전일제 공무원으로의 전환을 허용하고 있지 않은 것과 달리,
 - 시간제교사의 경우 3~5년 후 전일제교사 전환 허용토록 하고 있는 바, 사실상 신규채용되는 시간제교사는 3~5년 한시적 운영 형태(3~5년간 정규직 유예된 수습교사 형태)이며, 이들은 여전히 1.5년~2.5년을 보수와 경력 등에서 손해를 감수해야 함.
 - 이는 시간제교사 도입을 위한 교육책으로 새로운 교원임용 트랙을 공식화하는 것으로 현행의 교원양성(목적대) 및 임용 과정에 대한 전반적 틀 속에서 검토해야 할 사안임.

□ 각론

○ 근무형태 및 담당 영역

- 기존 '학원강사화', '아르바이트 일자리', '학생생활지도' 등 문제 지적에 따라 시간제에서 주 2~3일 전일 근무형태로 '학생 교육활동과 상담, 생활지도 등'을 담당하는 것으로 시안을 마련하였으나, 이는 교육계 및 학부모 등의 비난여론을 감안 한 것으로 판단됨(명칭 자체가 '시간제 교사'로 하루 8시간 전일근무형태와는 이해에 다소 차이가 있을 수 있음). 그러나 '교육감이 필요하다고 인정하는 특별한 경우 다른 근무형태 가능'토록 하여 여전히 논란의 불씨를 남겨두고 있음.
- 문제는 2~3일 근무하는 형태로 전환할 경우에도, 오랜 기간의 레포(rapport) 형성의 토대가 전제되어야 가능한 학생생활지도 및 상담 활동에는 한계가 있을 수밖에 없으며, 특히 신규 채용된 시간제교사는 생활지도 등에 어려움을 겪게 되는 것은 자명하며, 교직 입직초

기 교직에 대한 개인적 내면화와 신념화에 큰 문제가 발생할 수 있음.

○ 기존교원 중 시간제교사 전환

- 기존교사의 시간제교사 전환(3년 및 재승인 가능)의 경우, 기간제 교사의 보수(통상 전일제의 1/2수준)를 받으며 3년(이상)을 해야 함에 따라, 육아·출산 등으로 인한 젊은 여교사 보다는 상대적으로 경제적 여유가 있는 고경력 교사들이 한정적으로 이용하게 될 가능성이 높음.
- 교육공무원의 경우, 육아·출산 등의 휴직 이용이 타 공무원보다 상대적으로 수월하고 방학이 있다는 점을 감안할 때, 맞벌이 교사와 연금 불입이 33년 경과하는 등 경제적 여유가 있는 교사에게 한정적으로 편익이 발생할 가능성이 높음.
- 결국, 일부교사의 편익으로 다수 교사의 헌신과 열정을 앗아가는 정책으로 학교현장의 위화감 조성 문제 지속 발생

○ 시간제교사 신규채용 및 3~5년 후 정규직교사 전환

- 기존의 틀을 뒤흔드는 교원임용 방식으로 교원양성 및 선발 등에 대한 종합적인 검토 없이 기존교원의 시간제 전환에 빈자리를 메우기 위한 임기응변 방식으로 절대 반대함.
- 또한, 전일제 교사의 채용과 같이 동일한 과목, 동일시기에 실시한다고 할 경우, 통상적으로라면 전일제 교사 채용에 응시하는 것이 일반적일 것이나, 3년 후 전일제 교사로 전환을 허용할 경우, 시간제 교사 임용시험의 경쟁률 등 상대적으로 입직기회가 용이하다고 판단될 경우 전략적 선택이 이루어 질 수 있음.
- 특히, 신규채용 시간제교사와 신규채용 전일제교사와 동일한 수준의 질을 담보하느냐에 대해서는 여전히 의문임.
- 시간제 교사 선발 경쟁률을 높이고, 예비교사의 반발을 일정부분 약화시키기 위한 일종의 '유인책'일 수 있으나 일반직 공무원의 시간제 일자리 제도 운영의 형평에도 맞지 않음.

※ 일반직 공무원은 시간제공무원이 전일제 공무원으로 전환 불가(공무원임용령 제3조의3 제3항에서는 '시간선택제 채용공무원을 통상적인 근무시간 동안 근무하는 공무원으로 임용하는 경우에는 어떠한 우선권도 인정

하지 아니한다' 고 규정)

- 결국, 신규채용 시간제교사는 3~5년간 정규교사 발령이 유예된 수습교사 또는 인턴교사 형태이며, 그 시간에 비례해 보수 등이 결정되는 구조임.

○ 대상 및 분야

- 신규채용의 경우 초등은 교과전담교사, 중등은 교육과정상 수업시수가 적은 소수과목, 전공불일치 또는 순회교사가 담당하는 분야 우선 고려한다고 했으나, 초등은 학생의 전인적 성장과 발달 특성을 고려해 담임교사 중심의 교과 통합적 교육과정 측면을 고려하고, 중등의 경우에도 교과영역의 경우 시험 출제, 수행평가 활동, 야외체험 학습 활동 등 다양한 교육과정 편성에 따른 업무의 난이도와 적합성으로 인해 시간제교사에게 교과영역의 업무를 맡기는 것은 어렵다는 점을 총체적으로 고려해야 함.

○ 시간제교사 공무원연금 적용 문제

- 현재 공무원연금법은 전일제 공무원만 가입 대상으로 제한되어 시간제교사는 가입이 불가능하여 국민연금에 가입해야 함.
- 정부는 시간제 공무원의 의견을 물어 희망에 따라 허용하는 방안을 검토할 예정이라 밝히고 있지만 전일제 교사의 보수 대비 절반인 상태에서 공무원연금 본인 부담비율 7%는 최저 생계유지가 어렵고, 오히려 국민연금의 본인부담비율 4.5%로 낮아 부담이 적고 산정방식 및 시간제 공무원 근무연수에 따라 유불리가 나타나날 수 있음.
- 따라서 정규직 시간제 교사제의 공무원연금 적용에 대한 검토 또한 필요함.

5

외국의 사례 및 교훈

□ 영국

○ 정규직 시간제 교사제에 따른 부작용

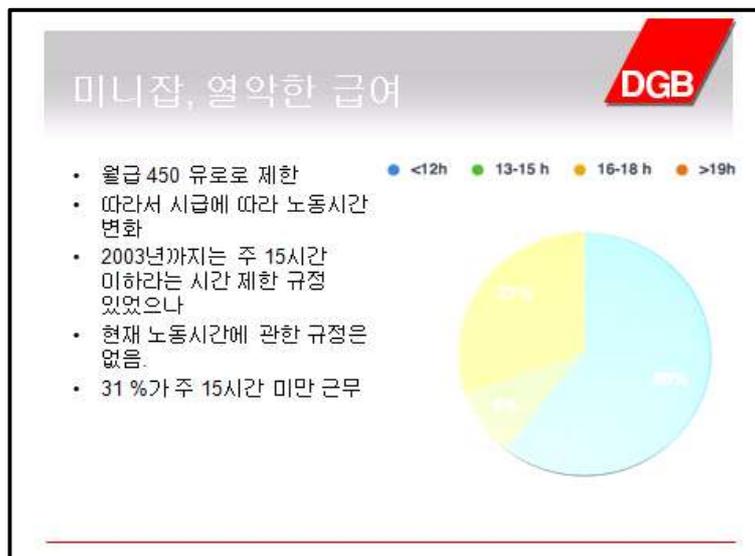
- 영국의 실업률 극복과 일자리 창출을 위한 노동정책이 교육부분

까지 적용되면서 영국은 교사의 계약직화와 시간제 개념의 근로 성격으로 인해 교사의 질 저하뿐만 아니라 학생들에 대한 책무성 약화로 인해 국가교육력이 매우 약화되었음을 주지해야 함.

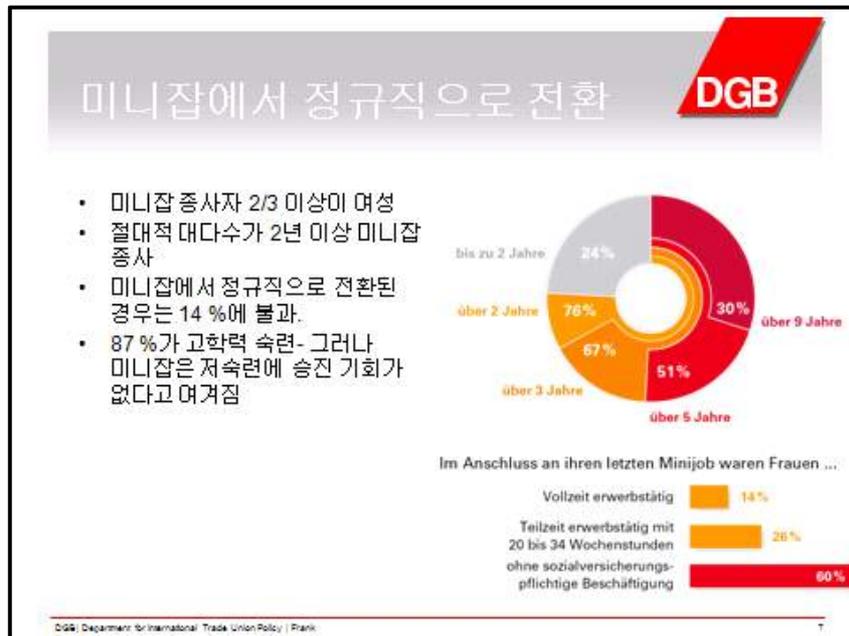
□ 독일

- 독일은 실업률을 극복하기 위해 시간제 일자리(90만 명) 창출에 성공했지만 내부적으로는 오히려 빈익빈 부익부 현상으로 일자리로 양극화 심화 등 노동정책의 실패 - 쾰른경제연구소의 집계에 따르면 최근 몇 년간 전체 시간제 노동자의 25%가 정규직으로 전환
- 독일 라이프치히의 한 정규직 시간제교사 부족한 임금을 충당하기 위해 밤에 피자배달원 아르바이트 사실이 세간의 화제가 되었고, 종종 청소부 아르바이트를 한다는 교사의 이야기도 들리고 있음.¹⁾
 - 해당교사, “생존을 위해 시간당 4유로의 이 아르바이트를 그만둘 수 없다.”
 - 1980년대 도입 논의시 ‘일과 가정 양립 지원의 이상적 제도’로 당위성 강조했으나 1997년 본격 시행 후 일자리 창출 측면에서는 효과를 보였지만, 최저 생계비조차 보장 받지 못하는 가난한 직장인 양산으로 사회문제화

<프랑크 자하 중앙집행위원(독일노총, DGB)>



1) 독일거주 박성숙, ‘꿀찌도 행복한 교실, 독일교육 이야기’ 저자



□ 네덜란드

- 네덜란드는 시간제 근로자의 근무여건이나 각종 사회보장제도 등 복지 기초 안전망이 사회적 합의에 따라 오래전부터 준비되고 시행되어 있음.
 - 전일제 교사와 시간제 교사의 근무여건이 동일하고, 복지도 연금까지 동일한 기준에 따라 받을 정도로 차이가 없음.
 - 일반 회사나 공장 등 사회 전반의 대부분 직종에서도 마찬가지로 일주일에 10시간 미만으로 일해도 의료, 고용보험이나 연금보험 등 많은 혜택을 누릴 수 있음.
- 네덜란드는 민간부문에 있어 시간제와 전일제가 7%의 보수 격차, 공공부문은 거의 없음에도 문제 발생
- 네덜란드는 시간제 근로제 대부분 여성, 특히 결혼 여성들에 의해 인정을 받고 있음 - 경제적 독립성과 자녀에 대한 돌봄 가능성 선호도

<카텔레네 파쉬에 부위원장(네덜란드 노총, FNV)>

네덜란드 모델의 문제점



- 경제위기 시기 일자리가 언제든 축소될 수 있고 먹고 살기 힘든 일자리(저숙련)가 많이 생겨남
- 가족당 평균 1.5명 고용, 대부분 남성 전일제+여성 시간제의 형태
- 여성들이 계속해서 가사 및 비공식 양육 책임을 떠안으며 경력 기회 제한
- 보육 시설 부족
- 현재 긴축 재정으로 보육시설, 요양시설 기타 공공서비스 축소
- 향후 10년 내에 네덜란드는 심각한 고령화에 직면할 것
- 일하는 부모를 위한 시설이 확대되지 않으면 노동시간을 늘릴 수 없음

□ 프랑스, 일본, 중국 등 여타 국가 : 제도 미도입

- 시간선택제교사제도가 갖는 교육적 부작용을 고려, 많은 국가들이 제도 미도입

□ 교 훈

- 성공 사례로 제시되는 네덜란드와 독일의 시간제 일자리 관련 통계수치에만 매몰돼 통계수치 이면에 내재되어 있는 노사, 정부 간의 협력시스템과 각종 공공서비스 정책 및 지원제도, 시간제 고용 차별금지 법제도 등에 대해서는 애써 외면하는 우를 범해서는 안 될 것임.
- OECD 교육평가단이 대한민국 교사의 질을 높이 평가하고 있음. 반면, 선진국의 경우, 계약직 교사 등 '교사의 질 담보 정책' 실패로 공교육의 질 저하 및 약화를 가져왔다는 깊은 반성을 하고 있다는 점에서 이러한 실패의 교훈을 되새겨 시간제 교사 도입에 전면 재검토가 필요함.
- 특히, 주요 외국은 국가 복지체계가 잘 이루어진 나라로 시간제 파트타임 일자리로도 삶의 질을 어느 정도 담보할 수 있다는 점 오랜 사회적 풍토 속에서 정착한 제도라는 점에서 '장님 코끼리 만지기' 식 단순 비교는 결코 바람직하지 않음.

- 시간선택제 교사제도 도입 철회 및 정규교원 충원 통한 교육력 제고와 양질의 일자리 창출
- 교육 및 교직사회의 특수성에 부합하지 않는 시간선택제 교사제 도입 철회
 - 경찰, 군인, 소방공무원도 그 특수성을 감안 제도 도입 배제
- 박근혜 대통령 공약사항 이행
 - 학급당 학생 수 OECD 상위 수준으로 개선, 2017년까지 교사 1인당 학생 수를 OECD 상위 수준으로 개선, 표준수업시수제를 도입하여 교사의 주당 수업시수 감축
- 시간선택제 교사 제도의 검토사항 및 대안>
- ‘기간제 교사’의 ‘시간선택제 교사’로의 전환 검토 통한 일자리 창출
 - 공직사회에서 시간선택제 제도의 가장 큰 도입 목적이 일자리 창출이라는 점에서 2013년 현재 44,970명에 달하는 기간제교사의 시간선택제 교사로 전환하는 방안 검토
- 경력단절 최소화하기 위한 정책적 보완
 - 교육공무원은 만 8세 이하 자녀를 둔 경우 남·여 공히 육아휴직을 할 수 있으며, 남성교원의 경우 자녀 1인에 대해 1년 여성교원은 3년 이내 가능(분할하여 유직도 가능)
 - 다만, 휴직일로부터 1년 이내에 육아휴직수당(월봉급액의 40%, 상한액: 월 100만원, 하한액 월 50만원)을 지급 받고, 경력(호봉)인정도 최초 1년에 한해 가능한 실정임.
 - 때문에, 육아로 인한 경력단절을 최소화 한다면, 육아휴직수당을 현실화하고 휴직 전 기간(3년)에 걸쳐 경력을 인정하는 정책적 보완이 시간제교사 도입에 앞서 우선 마련하는 것이 순리임.
 - ※ 필요하다면, 간병 및 연수휴직 등에도 일정 부분 수당지급과 경력인정을 통해 경력단절을 최소화하는 것이 바람직함.

○ 교직분야가 아니라 교육행정 분야 등에 시간제 공무원 채용

- 앞서의 지적처럼 교직 특수성과 교육현실을 무시한 시간제 교사 전환 및 채용이 아니라, 교무행정보조(예, 공립병설유치원 행정보조사), 특수 영역·분야(예, 영어전담강사, 스포츠전담강사)에 한정해 시간제 공무원의 개념으로 일자리를 창출하는 것이 학교현장의 반발과 갈등 등 혼란을 최소화하고 정부의 시간제 일자리 창출에도 긍정적으로 기여할 수 있는 방향으로 정책방향을 전면 전환해야 함.

※ 예) 전국 4,300여 공립병설유치원에는 누리과정 전면시행으로 인해 행정 및 돌봄 업무가 폭주함에도 불구하고, 초·중·고등학교와 달리 행정전담 인력이 없어 유치원 교사가 모든 것을 처리함에 따라 교육의 질 저하 및 교육여건 악화 → 행정전담인력을 정규직 시간제 공무원으로 채용으로 유아교육의 질 제고

II. 마치며

교직사회의 적극적인 호응 없는 정책은 많은 부작용만 양산한 채 수정되거나 폐기되는 경우가 많다. 시간선택제 교사제도에 대한 교직사회의 강한 거부 정서는 학생교육에 대한 무한의 책임의식과 전문연구직인 교직에 대한 사명감에서 비롯된다는 충정을 이해하길 바라며, 정부는 교육계 전체가 우려하는 부분을 충분히 감안하여 전면적인 정책전환에 나서주길 기대한다. 끝.

‘정규직 시간선택제 교사 제도 도입 및 운영 방안’에 대한
토론문

김 선 희(좋은학교바른교육학부모회 회장)

‘정규직 시간선택제 교사 제도 도입 및 운영 방안’에 대한 토론문

김 선 희(좋은학교바른교육학부모회 회장)

정부의 ‘고용률 70%로드맵’ 정책의 일환으로 정년이 보장되는 정규직 시간선택제 교사 도입을 놓고 교육현장은 뜨겁다. 교육부는 올해 2학기에 시간선택제 교사 600명을 도입으로 2017년까지 4년간 36,000명으로 확대할 예정이다. '13년 교육통계에 따른 전국 초·중·고 교원의 수는 427,609명으로 집계되었고 지금의 교원 수를 기준으로 생각해 보면 약 1%에 미치지 않는 정도의 시간선택제 교사를 채용할 계획인 것이다. 이러한 제도 도입의 배경으로는 예전과는 달라진 우리의 교육환경도 일정부분 이유가 된다 할 수 있겠다. 출산률의 저하로 학령인구는 감소하고 있는 반면 교육과정에 대한 요구는 점점 다양해지고 있어, 지금과는 사뭇 다른 교사의 배치가 필요함은 이미 누구나 다 알고 있는 사실이다. 그리고 타 직종과는 다르게 유난히 여성의 비율이('13년 3월현재 65.3%) 높은 교직의 특수성을 고려해 본다면 어찌면 결혼과 임신, 출산 그리고 육아, 학업 등 그 밖의 다양한 이유로 경력이 단절될 상황에 처한 교사에게 일과 가정을 병행할 수 있도록 하여 개인의 삶의 질을 향상시키고 사회적으로도 질 높은 여성인력의 손실을 최소화하기 위한 목적이 시간선택제 교사 제도 도입의 배경인 것이다.

그러나 반대 의견이 만만치 않다. 작년 11월 언론에 보도된 직 후 한국교원단체에서는 교원의 82%가 이 제도의 도입을 반대한다고 발표했다. 여러 가지 이유를 들어 반대하고 있지만 그 내용을 정리해 보면 크게 두 가지로 해석된다. 첫째, 저임금으로 인한 교사의 수업의 질적 책무성을 담보하기가 어렵고 둘째, 교직사회의 서열화가 심화될 수 있어 결국 그 피해는 학생과 학부모에게 전가 될 수 있다는 것이다.

학부모들의 의견도 찬반 대립이 뚜렷하다. 우선, 반대 입장의 논리를 정리해 보면 중·고생의 학부모보다 초등생의 학부모의 반대 의견이 더

강하고 이유로는 교사와 학생간의 정서적 교감이 어렵고 더불어 생활지도가 어려워 질 것이란 의견이다. 이유 있는 지적이다.

반면, 현재 우리의 교육은 학부모의 기대에는 미치지 못하는 단순한 교육과정인데 비해 급변하는 미래 사회에 효과적, 능동적으로 대처하기 위해 필요한 능력은 다각적인 상황과 다양한 교육 속에서 이루어져야 함이 필수적이며 이를 위해서는 전문성 있는 교사의 배치가 아쉽기에 시간선택제 교사 제도에 희망을 기대한다는 찬성의 의견이 있다.

교육 정책은 늘 우리사회의 뜨거운 이슈다. 고심 끝에 아무리 좋은 교육정책을 연구 발표하여도 늘 논란은 존재하고 찬반도 있다. 모두에게 만족할 수 있는 정책이란 당초에 불가능한 것이기에 향후 우리는 교육 정책을 좀 더 미래 지향적이고 긍정적 가능성을 전제로 발전적으로 의견을 나눌 수 있는 사회적 분위기를 조성할 필요가 있겠다.

예컨대, 교직사회의 서열화가 심화될 수 있다는 교사들의 반대의견은 학부모로서는 이해하기 어려운 매우 비교육적 논리다.

학교 안에서 교사의 서열을 누가 만들고 있나? 바로 교사들 스스로 서열을 만들고 있는 것이다. 학생과 학부모 그리고 학교 밖에서는 교사의 서열화를 상상도 못한다. 학생들에게 열과 성을 다해 지도하고 자신의 삶을 건강하고 아름답게 만들어가는 교사에게 학부모는 존경과 박수를 보낸다. 전일제 교사, 시간선택제 교사가 우리 학부모에게 그건 중요한 문제가 아닌 것이다. 직업의 형태는 개인의 환경에 따라 달라질 수 있는 것이다. 전일제 직업에 대한 높은 기대 심리는 공동체문화의 폐쇄적이고 관료적인 산업사회의 직업상이다. 세상은 달라졌고 우리는 이미 오늘과 다른 내일을 기대하며 정보화 사회를 지나 스마트 사회로 진입하고 있는데, 우리의 교육 현장은 여전히 지루한 아날로그 사회다. 진취적이고 능력 있는 교사가 자신의 삶을 윤택하게 설계하며 더불어 교육에 열정을 가지고 교사로서 본분에 충실할 수 있다면 학부모는 이 제도를 반대할 이유가 없다.

마지막으로 초등학부모들의 시간선택제 교사가 학생과 교사의 정서적 교감이 어려울 수 있고 따라서 생활지도에 어려움이 있을 수도 있

다는 의견에 대해서는 학부모의 기피 의견만 없다면 2년 복수담임제를 제안해본다. 시간을 두고 아이들과 함께하며 수업하고 지도하며 풍부한 정서적 교감을 이룬다면 그것 또한 매우 바람직하지 않겠는가? 어쩌면 두 분의 담임이 서로 다른 시각으로 아이의 장점과 가능성을 바라보고 조화와 협력을 통해 학생들을 지도한다면 지금보다 더 발전적인 학교가 되지 않을까 기대해 본다.

우리 사회는 늘 교육을 고민하고 걱정한다. 그것을 난 매우 긍정적으로 생각한다. 고민과 걱정, 그것은 바로 교육에 대한 깊은 사랑의 표현이 때문이다.

정규직 시간선택제 교사제도 도입과 운영방안 토론문

배 규 식(한국노동연구원 선임연구위원)

정규직 시간선택제 교사제도 도입과 운영방안 토론편

배 규 식(한국노동연구원 선임연구위원)

1. 시간선택제 교사 제도의 필요성

- 일자리 창출의 필요성 이외에도 학교나 교사 내부적 필요성에서도 시간선택제 교사 제도 도입의 필요

○ 시간선택제를 통한 교사들의 심리적 스트레스의 해소

- 학생들의 자유주의적 성향이 나날이 커가고 학생들의 산만함, 수업분위기를 해치는 다양한 행위들이 늘어가는 가운데 수업의 분위기를 권위적이지도 않고 학생들의 주목을 끌면서도 학생들과 호흡하면서 수업을 이끌어 나가기 위해서는 학생들에 대한 관심 유발과 학생들의 수업을 방해하는 언동에 대한 적절한 견제 등 관리능력, 교사들의 인내심 등이 필요함.
- 이런 가운데 수업을 진행해야 하는 교사들은 좌절감, 무력감이나 수업을 포기하고 싶은 마음이 매우 커서 심각한 스트레스를 받고 있음.
- 수업시간수가 많은 교사들의 심리적 스트레스를 덜어주기 위해 심리적 안정을 위해서 시간선택제 교사 제도가 활용될 수 있음.
- 뿐만 아니라 교사들이 포기하지 않고 다시 용기와 힘을 내어 수업에 임할 수 있게 하기 위해서도 일정한 휴식과 안정이 필요한데, 이를 위해서도 시간선택제가 활용될 수 있음.

○ 긴 휴직 보다는 시간선택제

- 여교사들의 경우 전일제로 근무하거나 혹은 휴직 등의 양자 택일을 함으로써 한편으로는 학교에서 휴직 중인 여교사를 대체하기 위해서 기간제 교사를 늘려야 하거나 혹은 휴직기간이 길어지는 경우에는 교사들이 학교현장과 멀어지면서 교습감각, 교습준비나 교습능력 등에서 문제가 발생할 수도 있음.
- 학교교사 특히 여교사들에게 휴직기간을 길게 주는 혜택을 보다는 일과 생활의 양립이 가능하도록 시간선택제를 이용할 수 있도록 함으로써 시간을 줄여 육아와 가사일을 하면서도 학생들을 가르칠 수 있도록 하는 방안 필요
- 또한 육아, 가사를 담당하면서 동시에 수업을 해야 하는 여교사들 가운데 전일제 교사를 하는 것이 힘들어 아예 교직을 그만두는 경우에도 일·생활의 균형을 맞출 수 있는 시간선택제가 허용되면 이직할 여교사들이 이직보다는 시간선택제를 택하면서 직장에 남을 수 있는 가능성이 높아짐.

2. 해외 시간선택제 교사 제도

(1) 영국

<표 2-2> 2010/11년 학교별 FTE기준 시간제 교사의 비중(좌)과 추정인원 기준 시간제 교사의 비중(우)

학교	공립		사립	특수학교	전체
	유치원, 초등학교	중등학교			
비중	16.46(27.04)	11.00(18.86)	19.01(30.61)	14.94(24.83)	14.36(23.97)

주1) UK 기준

주2) FTE 기준 시간제 교사의 비중 = {시간제/(전일제+시간제)}*100

주3) 추정 인원 기준 시간제 교사의 비중 = {시간제*1.88/(전일제+시간제*1.88)}*100

자료: Department for Education. 2012(a). "Education and Training Statistics for the United Kingdom: 2012" 재구성.

<표 2-4> 잉글랜드의 시간제 교사와 교직원 비중(2011년)

		유치원/초등학교	중등학교	특수학교
유자격 교사	전일제 교사	158.8	117.3	11.8
	시간제교사(FTE)	31.9 (25.0%) ³	15.3 (17.9%) ³	2.1 (22.9%) ³
전체 정규직 교사(FTE)		190.7	132.7	13.9
미자격 교사(FTE) ¹		4.2	5.4	1.1
전체 교사 (regular FTE)		194.9	138.1	15.0
대체(Occasional)교사 (not FTE)		7.5	2.4	0.5
보조교사(teaching assistants) (FTE)		134.1	35.2	23.9
기타 지원직원+ 부수업무직원(FTE)		87.7	61.3	9.7
전체교직원수 ²	전일제 직원	207.8	168.3	23.6
	시간제 직원(FTE)	209.0 (63.0%) ³	66.2 (39.4%) ³	25.0 (63.8%) ³
전일제로 환산한 전체 직원수		416.8	234.6	48.5

주: 1) 미자격(unqualified) 교사는 교사가 되기 위해 교생실습을 하는 예비교사 혹은 해외에서 훈련된 교사로서 유자격교사가 되기 위해 필요한 4년이 경과되지 않은 교사를 말함
 2) 전체 교직원수에는 대체교사(supply teachers) 등 대체인력을 포함하지 않음.
 3) FTE는 시간제고용을 근무시간에 따라 전일제고용으로 환산한 것으로 실제 시간제교사나 시간제직원수를 계산하기 위해 시간제근무 교사/직원들을 전일제의 0.6가량 일한다고 가정하고 시간제교사/직원수를 계산하여 구한 값임.
 자료: School workforce in England Nov 2011. SFR06/2012(<https://www.gov.uk/government/publications/school-workforce-in-england-november-2011>)

- 2011년 기준 영국 전체 학교의 다수(약 75%)를 차지하는 잉글랜드 교직원의 인력구성을 나타낸 것으로 교사는 정규직 교사와 비정규 대체교사와 보조교사로 구분할 수

있음.

- 교원 자격이 있는 정규직 교사들 가운데 유치원, 초등학교는 25%, 중등학교는 17.9%, 특수학교는 22.9%가 시간제로 일하고 있는데. 정규직이면서 시간제로 일하고 있는 것임.
- 이러한 비율은 영국 전체를 기준으로 살펴본 <표 2-2>와 비슷함
- 교직원들 역시 시간제로 근무하고 있는데 이 비율은 교사들에 비해 훨씬 높다. 구체적으로 유치원/초등학교의 비율은 63%, 중등학교는 39.4%, 특수학교는 63.8%가 시간제 직원으로 일을 하고 있음.

2008~2012년 스코틀랜드 전일제 교사와 시간제 교사 수

	전일제	시간제	전체 ⁽¹⁾	시간제 비율
2008	46,202	9,716	55,918	17.4
2009	44,757	10,361	55,118	18.8
2010	43,700	10,727	54,427	19.7
2011	42,617	10,656	53,273	20.0
2012				
초등학교	19,295	6,236	25,531	24.4
중학교 (Secondary)	21,632	3,920	25,552	15.3
특수학교 (Special)	1,747	531	2,278	23.3
전체	42,550	10,515	53,065	19.8

(1) 교사들은 그들의 전일제 환산수가 1보다 같거나 클 때는 전일제로 계산됨.

자료: The Scotland Government. 2013. Teachers in Scotland 2012
<http://www.scotland.gov.uk/stats/bulletins/01025>

- 스코틀랜드의 경우에도 비율이 약간 낮기는 하지만 시간제 교수의 비중이 낮지 않고 2008년 이후 늘고 있음.

(2) 네덜란드

○ 시간제 근무의 선택과 자율성

- 네덜란드에서는 주 4일 근무의 연장된 형태 (9시간 근무), 주 당 3일 근무, 반일 근무 (5일의 반일 근무 또는 2.5 일 근무)와 같은 다양한 근무 형태는 시간제를 포함하여 근로시간이 1일 8시간이라는 고정된 형태에서 여러 유형으로 표준화('Multi-pattern' standardization)되고 있음을 볼 수 있음.
- 네덜란드의 전일제 교사는 연간 최대 1,659시간을 근무하는데 초등학교 교사의 경우 수업시간이 940시간을, 중학교의 경우 750시간인데, 수업 준비에 긴 시간을 사용하는 것으로 알려져 있음.

- 하지만 시간제 교사의 근무 시간은 앞서 언급했듯, 학교 이사회와 교장의 자율권에 의해 결정되고 급여는 시간비례 원칙(pro rata basis)을 철저히 적용하고 있으며. 급여에 있어서는 호봉이 고려되는데, 네덜란드의 초등학교 교사의 경우, 급여 척도는 두 가지로 15 단계로 구성이 되어있음.
- 초봉(€ 2,290)과 최대 급여를 수령하게 되는 15년 차(€ 3,274)를 비교했을 때, 초봉에 비해 약 40%정도 오른 급여를 15년 차에 받게 되어 우리 교사들 보다는 연공적 급여상승이 낮은 편임.
- 이 급여의 상승 정도는 OECD 평균에 비해 낮은 편이지만 높은 초봉 탓에 네덜란드 교사의 전반적인 급여 수준은 OECD 국가들 중에 상위권에 속함(OECD, 2011).
- 발제자가 네덜란드 초·중등학교 교사들의 시간제 비율은 이미 인용했으므로 생략하고, 초·중등학교 교장들 가운데에서는 시간제 교장으로 근무하는 비율이 낮지 않음.

네덜란드 초·중등학교 교장의 시간제 비율(남녀별)

		2008	2010	2012
초등학교 교장	시간제 합계	1,903(18.4)	2,374(22.1)	2,759(27.4)
	전일제	8,477(81.6)	8,353(77.9)	7,280(72.6)
여교장	시간제 합계	889(22.2)	1,188(26.5)	1,345(30.2)
	전일제	3,116(77.8)	3,301(73.5)	3,105(69.8)
남교장	시간제합계	1,012(16.0)	1,186(19.0)	1,413(25.3)
	전일제	5,331(84.0)	5,052(81.0)	4,176(74.7)
중학교 교장	시간제합계	211(5.7)	156(4.4)	160(4.7)
	전일제	3,440(94.3)	3,451(95.6)	3,194(95.3)
여교장	시간제합계	55(6.9)	56(6.5)	59(6.6)
	전일제	729(93.1)	809(93.5)	834(93.4)
남교장	시간제합계	116(4.2)	100(3.6)	101(4.1)
	전일제	2,631(95.8)	2,642(96.4)	2,360(95.9)

주: 전일제는 0.8fte 이상
 자료: 네덜란드 교육문화부 2013

○ 쉬운 근무 형태 전환

- 네덜란드에서 시간제 교사와 전일제 교사간의 근무 형태 전환은 비교적 쉽게 이루어지고 있는데 이것은 네덜란드 노동시장에서 전일제 -- 시간제 사이의 전환이 보편화되어 일종의 문화로 인식이 되어있기 때문임.
- 네덜란드의 교사들은 모두 시간제 근무를 할 수 있는 권리를 가지고 있고 학교는 이에 대해 특별한 이유없이 거부할 수 없으며 특히, 전일제 교사가 아이를 출산하게 될 경우, 주 3일 혹은 4일 근무를 위해 시간제 교사로 전환하여 근무하는 것이 매우 흔한 일임.

- 하지만 전일제에서 시간제로 전환한 교사가 다시 전일제로 복귀하려는 경우에는 공석이 있어야 가능함.

○ 시간제 교사의 권리와 교육의 질

- 시간제 교사에 대한 국가 차원, 교육부 차원에서의 특별한 규정이 없기 때문에 학교장과 이사회의 재량에 따라 시간제 교사가 운영되지만, 출산휴가나 육아휴직의 사용이나 기타 권리에 있어서는 전일제와 차별을 두지 않음.
- 1993년의 Social Partner Agreement에서는 1)임금과 대우에 있어서 전일제와 시간제를 차별하지 않고 2)시간제 근로와 전일제 근로 사이 전환이 자유롭게 이루어지도록 보장하며 3) 승진에 있어서도 시간제에게 공정한 기회를 제공할 것을 명시하고 있는데 교육계 역시 시간제 교사를 전일제와 동등하게 운영하고 있음.
- 따라서, 여교사의 경우 시간제, 전일제 관계없이 출산휴가를 16주간 사용할 수 있으며, 학교는 출산휴가 기간 동안 의무적으로 임금 전액을 지급하는 것(Fully-Paid)이 원칙임.
- 육아휴직(휴가)의 경우 남녀 교사 모두가 사용이 가능한데, 하루의 육아휴가를 사용하여 주 4일을 근무하는 경우도 많이 찾아볼 수 있음.
- 시간제 교사가 교육의 질에 악영향을 끼친다는 우려도 있는데 네덜란드의 교사들은 많은 수의 시간제 교사의 존재가 교육의 질과는 크게 관련이 없다고 밝히고 있으며 오히려 학생들이 근무 시간이나 여타 여가 시간의 확보로 인해 덜 스트레스를 받는 시간제 교사들에 의해 많은 혜택을 받는다고 지적하고 있음(Ibanez, 2011).
- 또한 네덜란드 교육부의 초중등 교육국장인 Hans Ruesink는 대부분의 시간제 교사가 열심히 근무하기 때문에 교육의 질적인 부분에 있어서는 큰 문제가 나타나지 않았으며 시간제 교사의 성실한 근무 태도는 교장들로 하여금 시간제 교사를 선호하게끔 하는 요인이 되기도 한다고 밝히고 있음.

(3) 미국의 시간제 교사

<표> 2003-2004년, 2007~2008년 공사립별 나이별 전일제 시간제 교사 분포

전 일 제 / 시 간 제 교 사	비 율	나이 분 포 (2003~2004)						
		전 체	30세 미만	30-39세	40-49세	50-59세	60-64세	65세 이상
공립학교	100	100	17	25	26	29	3	1
전일제교사	91	100	17	25	26	29	3	1
시간제교사	9	100	16	24	28	27	4	2
사립학교	100	100	19	22	25	26	5	3
전일제교사	78	100	20	22	24	26	5	2

시간제교사	22	100	14	22	30	24	5	5
시간제와 전일제교사	비율	나이 분포(2007~2008)						
		전체	30세미만	30-39세	40-49세	50-59세	60-64세	65세 이상
공립학교	100.0	100.0	18.0	26.4	23.7	25.8	4.8	1.3
전일제교사	91.8	100.0	18.4	26.5	23.6	25.7	4.7	1.2
시간제교사	8.2	100.0	14.3	25.3	24.7	27.6	6.0	2.1
사립학교	100.0	100.0	16.3	22.3	23.8	26.2	7.9	3.6
전일제교사	78.8	100.0	18.0	23.0	23.0	25.0	8.0	3.0
시간제교사	21.2	100.0	10.0	19.0	27.0	29.0	9.0	7.0

자료: US Department of Education, National Center for Education Statistics. Schools and Staffing Survey (SASS), "Public School Teacher Questionnaire," 2003-04, 2007-2008 and "Private School Teacher Questionnaire," 2003-04; 2007-2008.

- 미국에서 시간제 교사의 비중은 영국이나 네덜란드보다는 낮으나 시간제 교사의 비중이 일정한 수준으로 유지되고 있음. 위의 표에서 보는 바와 같이 공립학교에서는 2003~2004년 9%에서 2007~2008년에 8.2%로 0.8%p 감소했고, 사립학교에서는 2003~2004년 22%에서 2007~2008년에 21.2%로 0.8%p 감소했음.
- 시간제 교사의 분포 나이대는 30대~50대에 이르기까지 골고루 분포되어 있으며, 2003~2004년에는 40대에서 30대나 50대 보다 약간 높은 비율로 나타났는데, 2007~2008년에는 50대에서 더 높은 비율로 나타나서 교사들의 시간제 근무가 꼭 생애 주기상의 일생활균형 등을 위해서 이용되고 있는지 의심스러움.

(4) 독일의 시간제 교사

독일의 시간제, 전일제 교사 비율(2001~2002년 현재) (단위: 1000명)

Notes:

1. Covers grades 5 and 6, which either form part of the various secondary schools or are separate from them;
2. Grammar schools;
3. Schools in which the different types of secondary school are combined in various organisational and curricular forms: (i) schools offering the different educational tracks under the same umbrella; (ii) fully comprehensive schools (integrated *Gesamtschulen*);
4. *Berufsschulen*;
5. *Berufsfachschulen*

Source: Computations from KMK (2003a), based on Federal Statistical Office.

- 위의 그림에서 보는 바와 같이 독일에서도 시간제 교사의 비율이 전체적으로 33%에 이르고 있으며, 초등학교의 경우 49%에 이를 정도로 높게 나타나고 있으며 오히려 초등학교의 전일제 교사 비중이 40%로 1/2이하로 운영되고 있음..
- 독일의 대학을 갈 학생들이 공부하는 중등과정인 Gymnasium에서도 시간제 교사 비율은 29%에 이를 정도로 높게 나타나고 있음.

Type of school	Total number and % by type of school	Percent of female	Number and percent of full-time (FT)	Percent of female among FT teachers	Number and percent of part-time (PT)	Percent of female among PT teachers
Total	884	62%	498 (56%)	49%	292 (33%)	85%
<i>General Education</i>	<i>741(84%)</i>	<i>66%</i>	<i>411 (55%)</i>	<i>53%</i>	<i>264 (36%)</i>	<i>87%</i>
Primary schools	214 (24%)	83%	85 (40%)	72%	105 (49%)	96%
Orientation stage ¹	27 (3%)	71%	16 (60%)	62%	10 (37%)	87%
Hauptschulen	82 (9%)	54%	52 (63%)	41%	22 (27%)	86%
Realschulen	81 (9%)	61%	47 (58%)	48%	28 (34%)	84%
Gymnasien ²	170 (19%)	49%	105 (62%)	37%	48 (29%)	74%
Integrated and multi-track schools ³	78 (9%)	63%	49 (64%)	55%	25 (33%)	80%
Free Waldorf schools	7 (0.7%)	57%	3 (48%)	42%	2 (37%)	73%
Special schools	74(8%)	73%	47 (64%)	66%	21 (28%)	89%
Evening and adult schools	4 (0.5%)	--	2 (51%)	--	1 (22%)	--
<i>Vocational Education</i>	<i>142 (16%)</i>	<i>41%</i>	<i>87 (61%)</i>	<i>30%</i>	<i>28 (20%)</i>	<i>70%</i>
Dual-system ⁴	59 (7%)	35%	41 (70%)	26%	10 (18%)	65%
Full-time vocational education ⁵	41 (5%)	50%	22 (53%)	38%	9 (23%)	76%
Other Vocational	43 (5%)	42%	24 (56%)	30%	9 (20%)	69%

- 시간제 교사의 비중이 높은 것은 독일의 각 주마다 약간 사정이 다른데, 서독의 여러 주들에서는 시간제 교사가 갖는 시간적 유연성과 여유를 중요시하는 교사 개인들의 결정에서 온 것이고 동독에서는 학생수의 급격한 감소와 재정적 어려움에 따른 교사인력 감축의 결과임.

3. 시간선택제 교사제도의 도입시 학생, 교사, 학부모에게 나타날 문제에 대한 분석과 해결 방안 마련

- 한국의 교사들이 담당해야 하는 사실상 학생들에 대한 무한책임, 학부모들의 비교적 높은 요구수준, 학생들의 교사와의 관계, 전일제 교사와 시간제 교사 사이에 업무분장과 책임성, 긴급 시 업무처리 등을 둘러싸고 다양한 갈등이나 불만이 제기될 수 있음.
- 시간선택제 교사제도가 도입될 때 학생들에게 나타날 부정적 결과, 학부모들의 부정적 평가 가능성, 교사들 스스로 느낄 문제점에 대해 다양한 의견청취 등을 통해 점검해 보고 여기에 대한 대안이나 설득논리 개발 필요.

4. 시간선택제 교사 제도 도입 방안

(1) 개념

- 시간선택제 교사는 주 2일~4일 혹은 1일 3~6시간 정도 근무하는 방식이 있을 수 있으며 또한 2명의 교사가 1명의 교사 몫을 정확하게 나누어서 수행하는 일나누기(job sharing) 방식도 있을 수 있으며, 이것은 학교 사정과 교사들의 선호도 등에 따라 결정하는 것이

바람직할 것임.

(2) 시간선택제 교사로 지원

- 전일제 교사 가운데 시간선택제로 전환 요청을 할 수 있는 교사는 경력이 2년 이상이어야 하는 조건을 붙이는 것이 필요함. 그리고 일단 전일제 교사가 시간선택제로 전환을 하는 경우 최소 2년을 시간선택제로 일해야 하며, 전일제로 복귀할 것을 예정하고 시간선택제로 전환하는 경우, 언제 전일제로 복귀할 것인지를 사전에 명시해 두는 것이 필요함.
- 만약 시간선택제로 전환하여 근무한 교사 가운데 사전에 명시한 전일제 전환시기에 전환을 하지 못하는 경우 나중에 전일제로 전환을 신청하는 경우에도 전일제 일자리가 빌 때까지는 기다려할 것임.
- 시간선택제로 채용된 경우에도 2~3년이 경과한 뒤 전일제 교사로 전환을 신청할 수 있으나 전일제 교사 자리가 비어야 옮겨갈 수 있을 것임.
- 시간선택제는 말 그대로 전일제 교사들 가운데 시간선택제로 근무하기를 원하는 교사들의 신청을 받아서 허용하되, 가능한 한 교사들의 요구를 수용하되, 학교 사정상 객관적으로 납득할만한 사정이 있는 경우에는 교사들의 시간선택제 요구를 거절할 수도 있음.

(3) 시간선택제 교사제도의 도입과 운영을 위해서 준비할 사항

- 교육청의 장학사, 교장, 교감 및 학교 교사들에게 시간선택제에 대한 교육과 더불어 시간선택제 교사 관리 매뉴얼이나 지침을 만들어 그에 따라 시간선택제 교사에 대한 인사관리, 교과관리 등에서 시간선택제 교사들이 실제로 차별이나 불이익을 받지 않도록 세심한 관리를 하는 것이 필요함.
- 또한 어느 교사가 시간선택제로 비게 되는 일자리를 다른 시간선택제 교사로 채우거나 혹은 시간선택제 교사를 채용하여 메울 수도 있으나, 교사인력을 전일제 환산인력(FTE)로 관리를 하게 될 것이므로 시간선택제를 택하여 이를 이용하는 교사들의 수가 평균적으로 일정수가 된다면, 시간선택제 교사들의 빈자리를 모두 시간선택제로 채울 것이 아니라 전일제로 채용하는 것도 적극 고려해야 할 것임.

『정규직 시간선택제 교사 도입』에 대한 두 가지 화두

교육부 교원정책과장 박영숙

『정규직 시간선택제 교사 도입』에 대한 두 가지 화두

교육부 교원정책과장 박영숙

들어가며

지난 해 11월 13일 시간선택제 교사 제도의 도입 계획을 발표한 이후, 정부의 구체적인 ‘시간선택제교사 제도 운영방안’이 마련되지 않은 상황에서 한 교직원단체에서 자체안을 가지고 실시한 설문조사 결과를 바탕으로 ‘정규직 시간선택제 교사제도 도입’에 대한 반대 성명을 발표하여 학교현장에 혼란을 준 것에 대해 유감스럽게 생각한다.

이러한 상황에서 정부안을 아직까지 발표하지 않고 있는 것은 ‘현직 전일제 교사의 복지 확대와 학생들의 다양한 학습권 보장’이라는 도입 취지를 살리면서 ‘새로운 제도 도입에 대한 현장의 우려 등을 해소’하기 위해서는 그 무엇보다도 선생님들과 학생, 학부모 등의 수용성과 공감대 형성이 선행되어야 한다고 믿었기 때문이다.

이에 교육부는 그 간 정책연구와 병행하여 교장, 교감, 교사 등 학교현장, 학부모, 교원단체, 교육전문가, 시도교육청 관계자 등으로부터 수십 번에 걸쳐 자문을 구하고 의견을 수렴해 오고 있다. 오늘 이 토론회 역시 정부안 마련에 귀중한 자리가 될 것으로 기대한다.

정규직 시간선택제 교사에 대한 화두 들!

최근 저출산의 결과로 ‘25년까지 특히 중등 학생 수의 약 34% 감소가 예상되는 상황에서 정규직 전일제교사를 획기적으로 늘리는 것에는 한계가 있다. 반면, 교육과정의 다양화 및 학생 학습 또는 과목 선택권을 보장하기 위해서는 정규직 교사의 확충이 시급한 실정이다.

지난 해 6월 이후 범부처 차원의 시간선택제 공무원제 도입을 논의하는 과정에서 다른 직종보다 전문성과 특수성을 더 고려할 필요성이 있는 교직원분야에 ‘시간선택제 교사제도 도입’을 고민하면서 떠 오른 두 가지 화두가 있었다,

첫 번째 화두는 시간선택제 교사가 과연 ‘학생들의 다양한 학습권을 보장할 수 있는가, 나아가 ‘정규직 전일제 교사 못지않은 교육의 질을 담보’할 수 있는가’ 라는 것이었다. 최근 중고등학교의 경우 교육과정 운영상 전일제 교사 정원이 있음에도 수업시수가 적어 전일제 교사를 뽑지 못하는 과목 또는 결

원이 증가하고 있는 추세이다. 따라서 학교 특성에 맞는 다양한 교육과정 운영과 학생의 학습권 보장을 위해, 소수과목이나 제2외국어 과목에는 예전의 전일제 교사 중심의 배치가 아니라 보완적으로 시간선택제 교사를 배치하여야 할 필요성이 있다고 본다. 또한 교사의 책무성과 더 나은 교육의 질을 담보하기 위해서는 기간제교사와 같은 비정규직인 아닌 ‘전일제 교사’와 같은 ‘정규직’으로의 신분 보장책이 필요하다. 예를 들어 베트남어를 전공한 시간선택제 교사가 배치되면 베트남어를 배우고자 하는 학생들은 비정규직인 시간강사가 아닌 정규직 교사에게 ‘베트남어’를 배울 수 있는 기회를 가지게 된다. 아울러 현재 전공불일치 교사에게 수업을 듣는 학생들도 담당과목을 전공한 교사에게 제대로 수업을 들을 수 있게 된다.

두 번째 화두는 ‘현직 전일제 교사들의 업무 부담을 가중하지 않으면서 교사들의 복지를 향상시킬 수 있는 제도인가’라는 것이었다. 발제자가 발표한 바와 같이, 최근 시대적 변화 추세에 따라 육아휴직, 간병휴직 등이 늘어나고 있어 현직 전일제 교사들이 경력 단절 없이 교사로서의 전문성을 유지하면서 개인의 삶과 교사로서의 삶을 병행할 수 있는 제도가 필요하였다. 그래서 현직 전일제 교사도 시간선택제 교사로 전환을 허용하게 되었다. 그러나 전일제 교사가 시간선택제 교사로 전환을 하고 남은 그 빈자리를 누구로 채울 것인가 하는 문제가 대두되었다. 일반직 공무원의 경우 전환하고 남은 그 빈자리는 계약직공무원으로 채우도록 되어 있었는데, 교사도 국가공무원이므로 정원 관리상 일반직 공무원과 동일한 원칙을 적용하자고 주장하는 측도 있었다. 하지만, 일반직 공무원과 같이 계약직 기간제교사로 대체함으로써 현직 전일제 교사의 복지 확대를 위해 교육의 질을 떨어뜨릴 수 없다고 설득하여 결국 타부처도 정규직 교사로 채우는 것에 동의하게 된 것이다.

또한, 시간선택제교사가 학교현장에 배치되면 기존 전일제 교사의 업무 부담이 늘어나지 않고 서로 시너지 효과를 낼 수 있도록 하루 4시간이 아닌 요일제로 근무하면서, 교사 1명이 주 5일 전담(주 40시간)하던 수업, 창체활동, 상담, 생활지도, 행정업무 등을 정규직 시간선택제 교사 2명이 최대 주3일씩(최대 주 48시간) 협업하여 담당하는 제도가 학교 현장에 더 적합하다는 전문가 등의 의견이 있어 좋은 대안으로 생각하였다.

교육부는 이러한 도입의 필요성과 취지를 적극 검토하여, 무조건 도입 반대보다는 ‘교육의 질을 담보할 수 있는 정규직 시간선택제 교사’를 소수과목이나 전공불일치 교사 등 필요한 과목이나 학교에 단계적으로 도입하는 방안 등 좀

더 발전적 대안이 제시되길 기대한다. 즉 학생들과 선생님들의 우려를 해소하고 현장에 도움이 될 수 있도록 보다 적합한 운영방안이 도출되기를 기대해 본다.

이러한 관점에서, 이선우 교수님께서 발표하신 ‘정규직 시간선택제 교사 운영방안’은 p13의 <표 6>의 기 언론보도 내용처럼 학교 현장에 알려져 있는 오해와 우려를 상당부분 불식시킬 수 있는 방안이라고 본다.

- ① 시간선택제 교사의 개념 정의를 쉽고 명확하게 규정하여 시간선택제 교사의 정체성인 신분상 지위와 역할을 정규직 전일제 교사와 동등하게 정의한 점
- ② 시간선택제 교사도 학생의 교육과 생활지도 등을 담당하므로, 전일제 교사와 마찬가지로 국가자격증인 교사자격증 소지자를 대상으로 전일제 교사 임용시험과 동등한 수준과 내용의 임용시험을 거치도록 함으로써 SECOND TIER가 되지 않도록 한 점
- ③ 전일제 교사 이외에는 교육의 질을 담보할 수 없을 것이라는 일부의 잘못된 인식을 불식시키고자 교사를 전일제와 시간선택제로 구분하고, 교사로서의 책무성을 담보하기 위해 시간선택제 교사를 정규직 교육공무원으로 제시하여, 전일제만 정답이라고 생각하는 교직사회에 근무 유형을 다양화를 제시한 점
- ④ 특히, 교사의 전문성 및 교육의 질 제고를 위해 전일제 교사와 동등한 수준의 각종 연수, 교과연구협의회 참여 기회 보장 등을 제안한 점

다시 한 번 좋은 방안을 발표해 주신 것에 대해 감사드립니다.

나가며

교육부는 오늘 발표한 정책연구 결과와 여러 토론자께서 지적해 주신 검토의견을 종합적으로 고려하여 학교현장에 적용할 수 있는 최적의 합리적 방안을 마련할 계획이다. 정부안(시안)이 마련되면 교원, 학부모 등을 대상으로 설문조사를 실시하고, 지역별 공청회 등도 개최할 뿐만 아니라 현직 전일제 교사를

대상으로 전환 희망여부 등도 조사하여 정부의 최종안을 발표할 예정이다.

다시 한 번 오늘의 이 뜻 깊은 자리를 마련해 주신 한국교육개발원의 백순근 원장님께 감사드리며, 앞으로도 계속해서 교육현장, 전문가 등의 다양한 의견에 귀 기울여 학생과 선생님이 행복한 교육정책이 수립될 수 있도록 노력할 것이다.