

국가인권위원회 청문회

기간제 교원(비정규직)에 대한 차별

일 시 : 2003. 2. 20(목) 오후 2시

장 소 : 국가인권위원회 배움터 2



국 가 인 권 위 원 회

목 차

◇ 진행순서 ----- 1

◇ 진 술 문

- 박능후 (한국보건사회연구원 연구조정실장) / 2
- 박승흡 (한국비정규노동센터 소장) / 12
- 김재훈 (한림대학교 사회과학대학 법학부 교수)/46
- 이대열 (교육인적자원부) / 56
- 김성호 (노동부) / 70
- 하병수 (전국교원노동조합 참교육연구소 사무국장)/76
- 이일권 (한국교원노동조합 서울본부 사무처장) / 83

진행순서

- 개회
- 인사말씀
 - 김창국 국가인권위원회 위원장
- 국가인권위원회 위원 소개
- 진술인 소개
- 진술인 의견 발표
 - 박능후 (한국보건사회연구원 연구조정실장)
 - 박승흡 (한국비정규노동센터 소장)
 - 김재훈 (한림대학교 사회과학대학 법학부 교수)
 - 이만호 (교육인적자원부)
 - 김성호 (노동부)
 - 하병수 (전국교원노동조합 참교육연구소 사무국장)
 - 이일권 (한국교원노동조합 서울본부 사무처장)
 - ○○○ (현 기간제교원)
- 휴식
- 질의 및 답변
- 폐회

비정규직 근로 현황과 쟁점

박 능 후

(한국보건사회연구원 연구조정실장)

I. 비정규직의 개념과 현황

□ 비정규직 개념에 대하여 국제적으로 통일된 기준은 없으며, 다차원적인 분류기준을 사용.

- ① 고용의 지속성 기준: 한시적 근로 및 비한시적 근로
- ② 근로시간제 기준: 시간제 근로 및 전일제 근로
- ③ 근로제공방식 기준: 비전형 근로 및 전형근로

— 상기 분류기준 중 1개 이상 기준에 해당되면 비정규직 근로자로 명명됨.

— 논의가 되고 있는 계약직교원 중 기간제 교원은 한시적/전일제/전형근로에 해당하는 비정규직 근로자이며, 강사교원은 한시적/시간제근로에 해당하는 비정규직 근로자임.

□ 비정규근로자의 증가 원인

- 전통적 산업부문인 제조업은 근로자를 남성 가구주로 상정하여 임금체계와 평생고용관계를 형성해 왔으나, 전통적 산업부문인 제조업의 지속적 감소와 서비스산업부문의 증가 그리고 경제의 정보산업화, 지식기반경제화 추세 새로운 경제여건이 대두되면서 고용형태의 다변화가 진행됨
- 특히 한국의 경우 외환위기로 인한 기업의 구조조정과 경제의 국제화·세계화추세로 인한 기업환경 변화의 결과 경제전반에 걸쳐 비정규직 고용형태가 급격히 증가하고 있음.

□ 비정규직 근로증가 추세에 대한 국내외 비교

- 주요 산업국의 경우에도 비정규직 근로자의 비중이 증가하고 있으나 우리나라의 비정규직 증가와 상이한 특성을 가지고 있음
 - 서구 선진국의 경우 비정규 근로자 증가의 주된 이유는 지난 20여년간 저성장과 고실업의 기조가 지속되는 가운데 고용창출의 방안으로서 비정규직 근로를 활용
 - 안정적 노사관계와 높은 수준의 사회적 안전망존재, 그리고 정규직과 차별이 없는 근로조건보장 등으로 인하여 job sharing 형태로 전개되는 비정규직 확산에 대한 사회적 거부감이 상대적으로 미약한 편임
- 반면, 우리나라의 경우 사회적 안전망이 취약하며, 노사관계가 안정적이지 못하고 정규직과 비정규직간에 근로조건상의 큰 차이가 존재함으로 인하여 비정규직 근로는 사회적 문제로 부각되고 있음.

□ 고용형태별 비정규근로자 규모 현황 (2002. 8 현재)

- 한시적 근로자 13.9%, 시간제 근로자 5.9%, 비전형근로자 13.5%이며, 비정규근로자 규모는 유형간 중복을 제외하면 전체 임금근로자의 27% 수준임.
- 비정규직 규모에 대해서는 한시적 근로를 어디까지 설정하느냐는 시각 차이에 따라 전체 근로자의 55%까지 포함하는 견해도 있음.
- 비정규직 근로자 문제는 규모에 대한 논의보다 고용형태별 실태에 의거하여 대책을 수립하는데 초점을 두어야 할 것임.

(단위: 천명, %)

| 전체 임금근로자 | 한시적 근로자 | 시간제 근로자 | 비전형 근로자 | | | | | |
|-------------|-----------------|--------------|-----------------|-------------|--------------|--------------------------|--------------|--------------------|
| | | | 소계 | 파견근로 | 용역근로 | 특수형태 근로 ¹⁾ | 가내근로 | 일일근로 ²⁾ |
| 13,631 | 1,839 (13.9) | 873 (5.9) | 1,845 (13.5) | 88 (0.6) | 346 (2.5) | 749 (5.5) | 239 (1.8) | 423 (3.1) |

주: () 전체 임금근로자 대비 구성 비율

- 1) 특수형태근로: 보험설계사, 학습지교사, 레미콘운전기사, 골프장캐디 등 독립도급형태의 특수계약관계 종사자
- 2) 일일근로: 건설일용근로자, 파출부, 간병인 등이 해당되며, 동일 사업장에서 1개월 이상 계속 근무한 경우는 한시적근로자로 분류

II. 비정규직 근로 관련 노사정위원회의 논의

1. 논의 전개과정

- 1999년 11월 노동계가 노사정위원회 경제사회소위원회에서 비정규근로자의 권익보호문제를 의제로 제기하여 논의시작
 - 이에 대해 사용자측은 비정규직 확산의 배경에는 정규직에 대한 해고제한의 어려움 등 노동시장 유연성이 결여된데 기인함으로 이에 대한 대책이 문제해결 방안이라는 입장을 견지
- 노사정위원회 경제사회소위에서는 비정규 근로자 대책마련을 위한 구체 논의를 2000. 4. 부터 2001.5.31까지 진행하였으나, 외국인근로자 문제 등 다른 현안의제가 동시에 논의됨에 따라 비정규근로자 문제를 심도 있게 논의하는데 한계를 노정

- 심도있는 논의를 위해 노사정위원회는 2001. 7. 23 『비정규근로자대책특별위원회』를 발족하여 논의를 진행
- 비정규특위 산하 고용형태별 2개 분과위원회를 두고 2002. 12월 현재까지 각각 20차, 16차 회의를 개최하여 비정규문제를 논의해 오고 있음.
 - 제1분과: 기간제근로, 파견근로, 단시간근로
 - 제2분과: 특수형태근로

2. 논의의 기본방향

- 노동시장의 장기적 발전을 기하는 방향에서 비정규직근로자의 권익보호 방안을 마련(2001. 7.23. 비정규특위 발족선언문)

3. 중간 합의사항

- 노사정은 비정규직문제와 관련된 제반 사안 중 상대적으로 합의가 용이한 사안들에 대해 일차 합의에 도달(2002. 5.6)

□ 제1차 합의문 주요 내용

- 비정규근로자 범위와 통계개선
 - 비정규통계를 고용형태별로 분류하기로 함
 - 고용형태별 분류와 병행하여 근로기준법 적용이 안되고 사회보험적용이 낮아 보호의 필요성이 있는 자를 ‘취약근로자’로 분류하고 대책방안을 세우기로 함
 - 비정규근로의 정확한 실태파악을 위해 통계개선 작업을 추진
- 근로감독강화
 - 근로감독관 수의 증원과 결원보충
 - 고용형태별 비정규근로감독 지침개발
 - 파견근로감독 행정의 개선
 - 노사가 참여하는 근로감독행정 개선기구 설치
 - 비정규근로자에 대한 상담, 조언, 고충처리 등 기능 강화
- 사회보험 적용확대 및 복지확충
 - 일용직근로자에 대한 고용보험 확대적용 방안 강구
 - 건강보험 적용제외업종 단계적 축소
 - 국민연금의 사업장(5인 미만 사업장) 및 개인별(3개월 미만 근로자) 적용확대
 - 특수형태근로자에 대한 산재보험적용확대 방안 강구
 - 기타 직업훈련기회 확충 등 강구

Ⅲ. 논의 중인 주요 쟁점

1. 기간제 근로

가. 현행제도

□ 근로기준법 제23조

- 『근로계약은 기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다』

나. 노사 주장의 핵심내용

| 노동계 | 경영계 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> — 합리적 사유가 있는 경우에 한하여 기간제 고용 허용(출산·육아, 질병·부상 등으로 발생한 결원의 대체 경우나, 계절적 사업의 경우 등) — 업무의 성질에 따른 최소기간만 허용 <ul style="list-style-type: none"> · 근로계약기간은 최장 1년. 단 1회에 한하여 반복 갱신 허용하되, 최대 2년까지 허용 — 2년 초과고용시 기간의 정함이 없는 계약으로 간주 — 동일가치노동 동일임금원칙 규정 | <ul style="list-style-type: none"> — 유기근로계약 사유설정 반대 — 계약기간은 상한 1년에서 3년으로 연장 — 기간의 정함이 없는 계약간주나 정규직 전환의무 반대 — 동일노동·동일임금원칙 명문화 불가 |

다. 공익위원 검토의견

1) 원칙

- 기간제 근로가 노동시장내 중요한 고용형태라는 현실을 감안하되, 그 남용에 대해서는 적절히 규제하여 노동시장의 건전한 발전을 도모한다.

2) 기간제 근로사용의 규제 방안

- 가) 입구규제방안: 사용이 합리적이고 사회경제적으로 필요한 경우에 한하여 기간제를 허용하는 방안
- 나) 출구규제방안: 일정한 경우(계약회수 내지 근무연수)에는 계약만료 시 사용자에 의한 일방적 종료를 규제하는 방안

다) 혼합방안: 일정기간(가령 1년 내지 2년)까지는 사용에 제한을 두지 아니함. 일정 기간 경과 후에는 원칙적으로 無期契約으로 보고 예외적으로 계속 기간제로의 사용에는 상당한 사유내지 부득이한 사유가 필요하도록 함.

3) 기타의 논점

- 가) 차별금지원칙: 기간제 근로자에 대해 합리적 사유가 없는 경우 근로조건 차별금지규정 설정 여부
- 나) 근로조건 서면명시의무: 사용자에게 대하여 기간제 근로계약 체결시 근로조건 명시 의무규정 설정 여부
- 다) 통상근로자로의 전환: 사용하고 있는 기간제 근로자에 대해 통상근로자로의 전환우선권 내지 그 반대의 경우에 대한 규정 설정 여부
- 라) 계약기간 원칙 규정: 근로계약의 원칙은 無期勤勞契約이라는 규정설정 여부

2. 파견근로

가. 현행제도

□ 『파견근로자 보호 등에 관한 법률』

- 현행 근로자 파견법의 핵심적인 문제점의 하나는 불법파견의 확산으로 인한 파견법 적용범위의 문제임. 즉, 도급이나 용역·위탁 등의 형태를 띠고 있으나 실질적으로는 파견근로인 경우와 대상업무를 벗어난 불법파견의 경우 등에 대한 개선이 중요 문제임.
- 개선을 위해 등록·모집형의 적절한 규율과 파견기간을 최대 2년으로 규정한 파견법 6조 3항의 이른바 간주규정의 개선이 필요함

나. 노사 주장의 핵심내용

| 노동계 | 경영계 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - 현행 근로자 파견법은 직업안정법상의 직업소개와 근로자 공급사업과 함께 재정비가 필요 - 파견근로 허용업종은 전문지식, 기술, 경험을 요구하면서 ‘합당한 이유’가 있는 업무로 한정 - 파견근로 허용기간은 1년, 반복갱신하여 최장 2년까지 허용(현행) - 동일업무 계속 사용 금지 | <ul style="list-style-type: none"> - 파견근로 허용업종은 negative list로 전환 - 파견기간 제한폐지, 노사합의에 의해 갱신 가능하도록 허용 - 중고령자에 대한 파견기간연장 등 파견근로 활성화 필요 - 동일업무 계속 사용 허용 |

다. 공익위원 검토의견

1) 원칙

- 파견근로자가 노동시장내 한 고용형태라는 점을 인식함. 그러면서도 파견법상 제한을 회피하기 위한 탈법적 운영, 현실에 부합되지 않는 규제방식 등의 문제점을 개선하여 파견근로가 건전한 고용관계로 자리잡을 수 있도록 함.

2) 제반 논점들

- 가) 불법파견시 규제강화: 불법파견에 대한 파견법적용 및 건전파견근로로 유도 조치 방안 여부
- 나) 중간수수료의 제한: 과도한 중간 착취의 시정방안 여부
- 다) 등록·모집형 파견 대책방안: 파견법에서 상정되어 있는 상용형 파견과 현실상 대부분인 등록·모집형 파견간의 괴리 시정방안 여부
- 라) 대상업종: 현행 positive 방식을 유지할 것인지, negative로 할 것인지, 대상업종의 정례적 결정을 위한 별도 심의기구 설치 여부
- 마) 일정기간 경과 후 고용간주규정 개선: 현 파견법 제6조 제3항 고용간주규정의 법리상 문제점 수정방안. 이 규정으로 말미암은 고용상실 피해 시정방안 여부
- 바) 동종업무단위 계속 사용 규제방안: 현재 파견법상 규제(제6조 제3항)를 회피하기 위하여 사용되는 동종업무내 회사간 순환이용문제 시정방안 여부
- 사) 집단권리 및 노사협의회 참여: 입법으로 집단적 권리(노동3권)를 인정할지 여부와 그 범위, 고충처리를 위해 근참법상 노사협의회에의 참여기회를 부여 방안 여부

3. 단시간 근로

가. 현행제도

- 근로기준법 제21조 (단시간근로자의 정의)

— 『이 법에서 단시간근로자라 함은 1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다』

□ 근로기준법 제25조 (단시간근로자의 근로조건)

- 『① 단시간근로자의 근로조건은 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.
- ② 제1항의 규정에 의하여 근로조건을 결정함에 있어서 기준이 되는 사항 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ③ 1주간의 소정근로시간이 현저히 짧은 단시간근로자로서 대통령이 정하는 자에 대하여는 이 법의 일부 규정을 대통령령이 정하는 바에 딸 적용하지 아니 할 수 있다.』

나. 노사 주장의 핵심내용

| 노동계 | 경영계 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> — 단시간근로를 위한 근로시간 상한설정 — 소정근로시간 초과시 가산임금지급 규정 — 1주 노동시간이 15시간 미만의 초단시간근로자 별도규정 삭제 | <ul style="list-style-type: none"> — 단시간근로의 상한설정에 대해서는 현행 규정 유지 — 단시간근로를 위한 별도의 초과근로시간 상한 설정 반대 — 법내 연장근로시 가산임금 지급없음 |

다. 공익위원 검토의견

1) 원칙

- 단시간근로는 근로조건 보장과 단시간고용의 활성화가 동시에 이루어지도록 함

2) 제반 논점들

- 가) 단시간근로의 정의 및 상한선: 단시간근로의 정의에 연장근로시간을 포함한 상한 설정 여부. 관련 문제로 소정근로시간 초과시 정규직 간주여부
- 나) 연장근로관련: 단시간근로의 경우 소정근로시간 초과시 가산 임금 규정여부, 할증률, 연장근로시간을 포함한 변형근로시간제 적용여부
- 다) 초단시간근로자 보호문제: 초단시간근로자의 현행규정(1주 15시간 미만) 변경여부
- 라) 차별금지원칙: 통상적인 비례적 보호원칙 하에서 임금·복지·기타 근

로조건에 있어서 단시간근로를 이유로 한 차별금지 원칙규정 여부

마) 통상근로자간 전환규정: 단시간근로자의 통상근로자로의 또는 그
역의 경우 우선권 보장규정 여부

바) 서면계약 체결의무규정 여부

4. 특수형태근로

가. 현행제도

□ 근로기준법 제14조 (근로자의 정의)

— 『이 법에서 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 하고 근로를 제공하는 자를 말한다』

□ 근로기준법 제15조 (사용자의 정의)

— 『이 법에서 사용자라 함은 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다』

□ 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제1호(근로자의 정의)

— 『직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다』

나. 노·사 주장의 핵심내용

| 노동계 | 경영계 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> — 근로자성(부분)인정 — 노동조합 및 노동관계조정법에 근로자의 정의 및 사용자의 정의 추가, 보완 — 근기법상 사용자와 근로자의 개념 확대필요 | <ul style="list-style-type: none"> — 근로자성 인정에 반대 <ul style="list-style-type: none"> · 개별 사안별로 판례의 해석론을 따르도록 함 — 노동조합 및 노동관계조정법 개정반대 — 특수형태업무 종사자 보호의 필요성은 노동법적용이 아닌 민법, 상법, 또는 경제법에 의해 해결 가능 |

다. 공익위원 검토의견

1) 원칙

- 특수형태근로 종사자들의 근로조건 내지 계약조건이 공정하게 결정되고 전개되어 나갈 수 있는 방안들을 강구함.

2) 제반 논점들

가) 계약(근로)조건 향상을 위한 자주적 단결체 결성 허용 여부

나) 개별 근로관계법령상 일부 규정 적용방안

다) 사회보장법상 권리인정 여부

라) 경제법상 보호방안

- 분류기준별 비정규직 근로자의 개념과 현황

— 한시적 근로자

· 개념정의

① 고용계약기간을 설정하고 있는 근로자

② 고용계약기간은 설정되어 있지 않으나 비자발적·비경제적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자

* 『비자발적·비경제적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 경우』

㉠ 묵시적·관행적으로 계약기간이 설정되어 있는 경우

㉡ 일의 완성을 위해 채용된 경우

㉢ 현재의 일자리에서 전에 일하던 근로자의 업무 복귀

㉣ 계절적 근로 등

· 한시적 근로자의 실태

한시적 근로자는 총 1,839천명으로 전체 임금근로자 13,216천명의 13.9% 차지

비정규직 근로자 실태 및 현황, 문제 해결을 위한 모색

박 승 흡
(한국비정규노동센터 소장)

I. 비정규 근로자 개념

- 비정규직이란 말 그대로 정규직이 아닌 노동자를 뜻함. 즉 일반적으로 근무장소나 근무시간이 일정치 않고, 계약기간도 일정치 않으며 사용자가 누구인지도 불분명한 근로형태를 통칭. 광의의 개념. 아직까지 개념에 대한 합의가 이루어지지 않음.
- 비정규 노동자가 고용형태 면에서 전통적인 정규 노동자로부터 구별되는 특성으로는 다음과 같은 점들이 중요함.
 - ㉠ 고용계약 기간이 단기이고 계약 갱신의 보장이 없어 고용이 불안하다
 - ㉡ 정규 노동자들에 비해 소정 노동시간이 짧다
 - ㉢ 고용계약을 맺은 고용주와 실제로 지휘 감독을 하는 직접 사용자가 다르다
 - ㉣ 정규적인 사용자가 없다

II. 비정규 근로자 현황 및 실태

1. 비정규직 규모¹⁾

가) 전체 규모

- 2002년 8월 현재 임금노동자 가운데 정규직은 592만 2천명(43.4%), 비정규직은 770만 8천명(56.6%)로 비정규직이 2001년 동월대비 0.9%p 증가함.
- 고용형태별로 살펴보면 일반임시직이 430만 7천명(31.6%)으로 가장 많고, 기간제고용 109만 7천명(8.1%), 독립도급 70만 2천명(5.1%), 임시파트타임 55만 8천명(4.1%), 호출근로 36만 4천명(2.7%), 용역근로 34만 6천명(2.5%), 재택근로 23만 9천명(1.8%), 파견근로 8만 8천명(0.6%) 순으로 나타남.
- 이를 지난해 조사결과와 비교하면 정규직은 전년 동월대비 0.9%p, 독립도급 0.6%p, 파견근로 0.4%p, 재택근로 0.2%p 감소한 것임에 반해, 호출근로는 0.9%p, 일반임시직은 0.9%p, 기간제고용은 0.3%p, 용역근로 0.1%p 순으로 증가함.
- 경제활동인구 (본)조사상의 종사상 지위가 상용근로자 중 비정규직에 속하지 않는 상용근로자, 즉 정규직은 전체 상용근로자의 89.8%에 해당하는 592만 2천명이고, 임시근로자 중 다른 비정규직에 속하지 않는 임시근로자는 전체 임시근로자의 74.6%에 해당하는 347만 4천명이며, 일용근로자 중 다른 비정규직에 속하지 않는 일용근로자는 전체 일용근로자의 35.0%에 해당하는 83만 1천명임.

1) 통계청의 경제활동인구조사 부가조사 자료를 한국비정규노동센터 고용형태분류 원칙에 의해 분석한 자료임. (월간 비정규노동 17호, 2002)

고용형태별 종사상 지위

(단위: 명, %)

| 구분 | | 종사상 지위 | | | |
|------|--------|-----------------|-----------------|----------------|------------|
| | | 상용근로자 | 임시근로자 | 일용근로자 | 합계 |
| | 전체 | 6,597,364(100) | 4,657,667(100) | 2,375,475(100) | 13,630,506 |
| 고용형태 | 정규직 | 5,922,225(89.8) | | | 5,922,225 |
| | 일반임시직 | 1,608(0.0) | 3,474,354(74.6) | 830,880(35.0) | 4,306,844 |
| | 기간제고용 | 350,529(5.3) | 246,768(5.3) | 500,157(21.1) | 1,097,454 |
| | 상용파트타임 | 6,437(0.1) | | | 6,437 |
| | 임시파트타임 | | 232,266(5.0) | 326,119(13.7) | 558,385 |
| | 호출일용 | | | 364,094(15.3) | 364,094 |
| | 특수고용 | 136,642(2.1) | 411,631(8.8) | 153,520(6.5) | 701,793 |
| | 파견근로 | 45,982(0.7) | 28,309(0.6) | 13,994(0.6) | 88,285 |
| | 용역근로 | 110,295(1.7) | 176,740(3.8) | 58,982(2.5) | 346,018 |
| | 재택근로 | 23,646(0.4) | 87,599(1.9) | 127,727(5.4) | 238,971 |

고용형태별 노동자 수 및 구성비

(단위: 천명, %)

| 구분 | | 인원* | 비율 | | |
|--------|--------|--------|-------|--------|------|
| | | | 2002 | 2001** | 증감율 |
| 임금노동자 | 전체 | 13,630 | 100.0 | 100.0 | |
| 정규/비정규 | 정규직 | 5,922 | 43.4 | 44.3 | -0.9 |
| | 비정규직 | 7,708 | 56.6 | 55.7 | 0.9 |
| 고용형태 | 정규직 | 5,922 | 43.4 | 44.3 | -0.9 |
| | 일반임시직 | 4,307 | 31.6 | 30.7 | 0.9 |
| | 기간제고용 | 1,097 | 8.1 | 7.8 | 0.3 |
| | 상용파트타임 | 6 | 0.0 | 0.1 | -0.1 |
| | 임시파트타임 | 558 | 4.1 | 4.3 | -0.2 |
| | 호출근로 | 364 | 2.7 | 1.8 | 0.9 |
| | 독립도급 | 702 | 5.1 | 5.7 | -0.6 |
| | 파견근로 | 88 | 0.6 | 1.0 | -0.4 |
| | 용역근로 | 346 | 2.5 | 2.4 | 0.1 |
| | 재택근로 | 239 | 1.8 | 2.0 | -0.2 |

* 천 단위에서 반올림하여 전체 숫자의 합은 일치하지 않을 수 있음.

** 2001년 한국비정규노동센터 고용형태 분류원칙에 의한 자료임.

- 기간제고용은 종사상 지위 중 일용근로자에 해당하는 노동자가 50만 명으로 가장 많고, 다음으로 상용근로자에 속하는 기간제고용이 35만 1천명, 임시근로자에 속하는 기간제고용이 24만 7천명 순임.

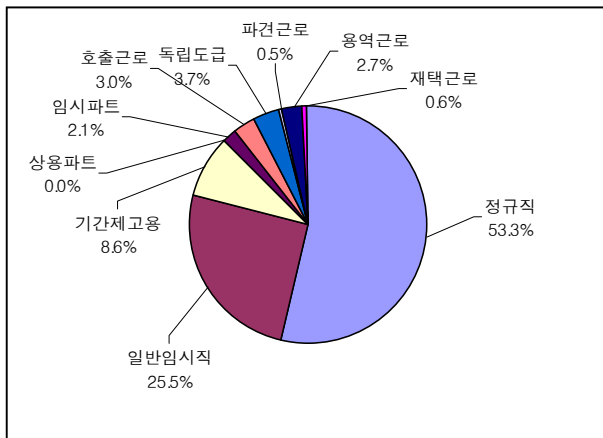
- 독립도급의 경우 계약반복 여부가 2001년에는 64.4%였으나 2002년에는 50.9%로 두드러진 감소율을 보임. 이에 반해 파견근로의 계약반복은 2001년 35.4%에서 2002년에는 45.9%로 9.5%p의 높은 상승률을 보이고 있으며 용역근로는 2001년 52.4%에서 2002년 60.6%로 8.2%p 상승, 기간제고용은 47%에서 51%로 4.0%p 상승하여, 간접고용(용역근로, 파견근로)의 계약반복이 두드러짐.

나) 성별

- 성별로는 여자보다 남자의 비정규직 증가율이 높게 나타남.
- 남자는 정규직이 428만명(53.3%), 비정규직이 375만 2천명(46.7%)으로 전년 동월대비 비정규직이 1.3%p 상승함.
- 여자는 정규직이 164만 2천명(29.3%), 비정규직이 375만 2천명(70.7%)으로 전년 동월대비 비정규직이 0.2%p 하락함.

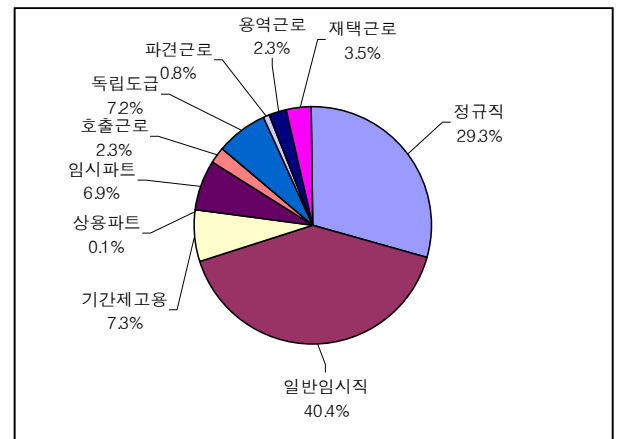
남자 고용형태 분포

(2002.8)



여자 고용형태 분포

(2002.8)



다) 연령

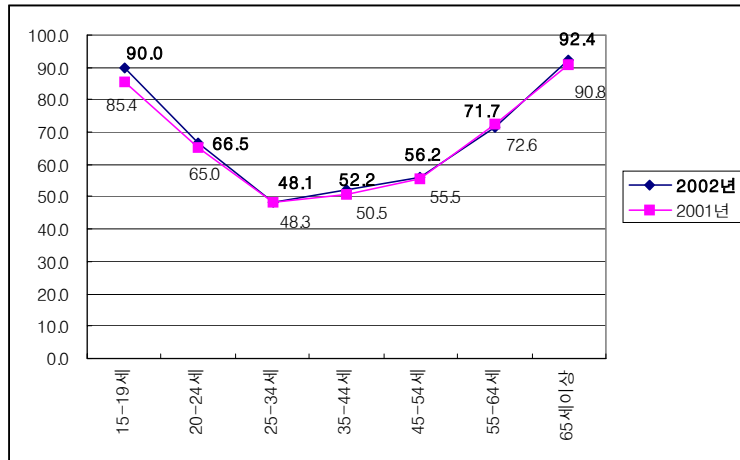
- 연령별 비정규직 비율은 20세 이상부터 감소하여 25-34세의 연령대에서 저점을 이룬 뒤 다시 비정규직의 비율이 증가하는 U자형 곡선을 나타냄.
- 2001년과 비교하여 25-34세, 55-64세의 연령대를 제외하고 모든 연령대에서 비정규직 비율이 증가하였으며, 19세 이하의 비정규직 비율이 2001년 85.4%에서 90%로 4.6%p 두드러지게 증가함.

라) 학력

- 학력과 비정규직과는 역의 관계, 즉 학력이 낮을수록 비정규직 비율이 높고 학력이 높을수록 비정규직 비율이 낮게 나타남.

연령별 비정규직 비율

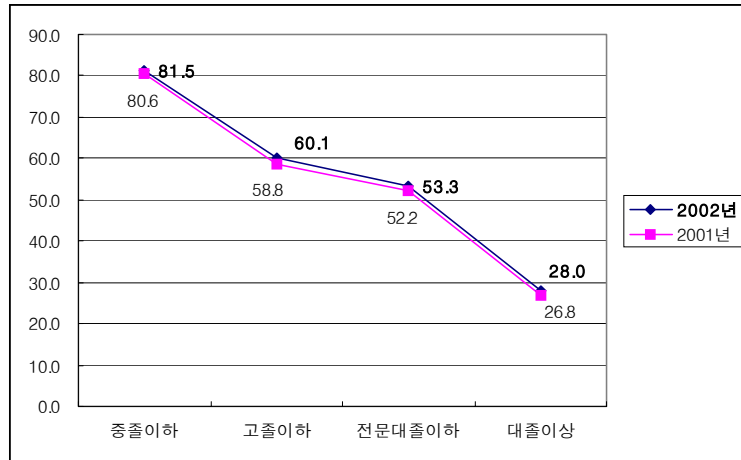
(단위:%)



- 전년 동월과 비교하여 모든 영역에서 비정규직이 증가하였으며, 고졸 이하 1.3%p, 대졸이상에서 1.2%p, 전문대졸이하 1.1%p 순으로 증가함.

학력별 비정규직 비율

(단위:%)

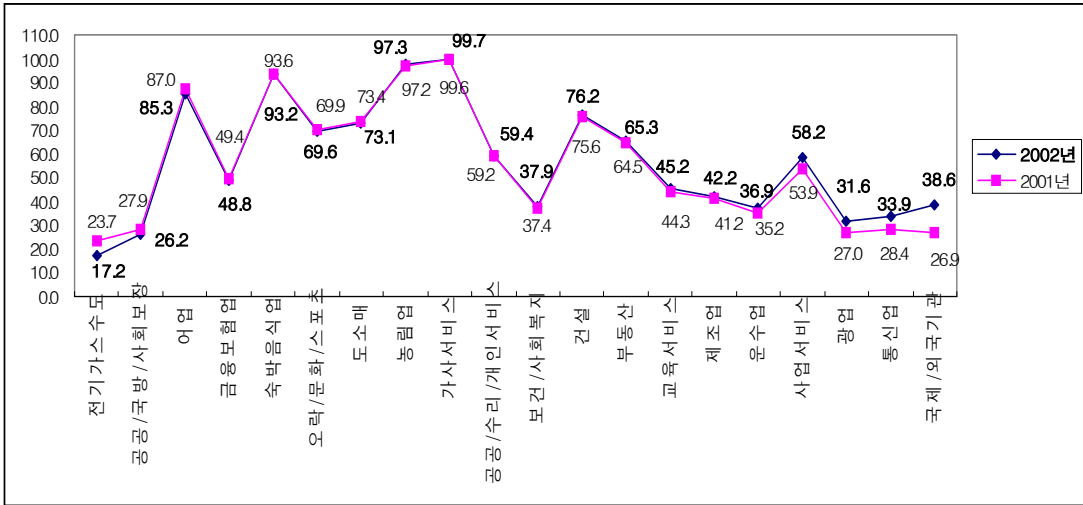


마) 산업

- 비정규직 비율이 높은 산업은 가사서비스업(99.7%), 농림업(97.3%), 숙박음식업(93.2%) 순으로 나타남.
- 전년 동월대비 1%p이상 증가한 산업은 국제/외국기관(11.7%p), 통신업(5.5%p), 광업(4.6%p), 사업서비스(4.3%p), 운수업(1.7%p), 제조업(1.0%p)순임.
- 비정규직이 감소한 산업은 전기가스수도(-6.5%p), 어업(-1.7%p), 공공/국방/사회보장(-1.7%p), 순임.

산업별 비정규직 비율

(단위:%)

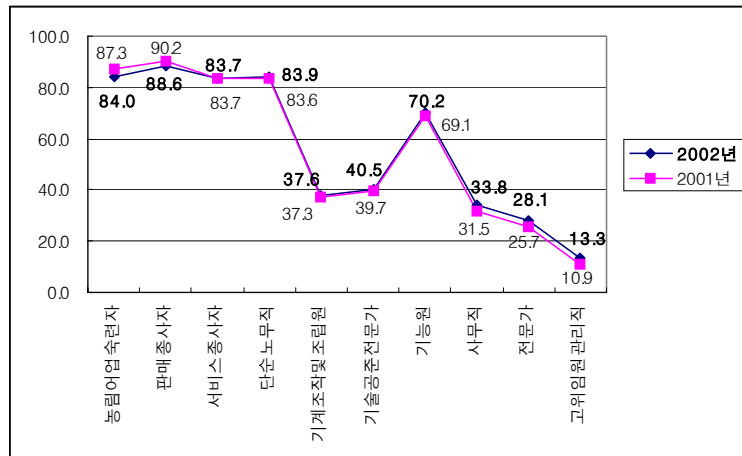


바) 직업

- 농림어업숙련근로자(84.0%), 판매종사자(88.6%), 서비스종사자(83.7%), 단순노무직(83.9%) 순으로 비정규직 비율이 높게 나타남.
- 농림어업숙련근로자, 판매종사자는 비정규직이 전년 동월대비 각각 3.3%p, 1.6%p 감소한 반면 고위임직원관리자, 전문가, 사무직, 기능원의 비정규직 비율은 전년 동월대비 각각 2.4%p, 2.4%p, 2.3%p, 1.1%p 순으로 증가함.

직업별 비정규직 비율

(단위:%)



2. 임금

가) 월평균임금

- 정규직의 월평균 임금은 182만원이며 비정규직의 월평균 임금은 96만원으로 정규직 월평균임금의 52.9% 수준이며, 전년 동월 52.6% 수준에서 0.3%p 상승함.

- 2001년 정규직 평균임금은 169만원으로 전년 동월대비 7.7%p 평균임금이 상승하였으며, 비정규직은 2001년 평균임금이 89만원으로 7.9%p 상승하여 전년 동월대비 비정규직의 월평균임금 상승률이 정규직보다 0.2%p 높음. 그러나 절대임금의 차이로 인해 비슷한 임금상승율을 유지할 경우 임금격차는 더욱 늘어날 수 있음.

정규직 대비 비정규직 월평균 임금수준

(단위: 만원, %)

| 구 분 | | 임금수준 비교 | | | | 2001년 대비 상승률 |
|--------|------|---------|-------------|------|------------|-----------------|
| | | 2002 | | 2002 | | |
| | | 평균임금 | 상대임금 수준* | 평균임금 | 상대임금 수준 | |
| 임금노동자 | 전 체 | 133 | 73.3 | 125 | 73.6 | 6.4 |
| 정규/비정규 | 정규직 | 182 | 100 | 169 | 100 | 7.7 |
| | 비정규직 | 96 | 52.9 | 89 | 52.6 | 7.9 |

* 정규직 월평균 임금을 100으로 했을 때의 임금수준

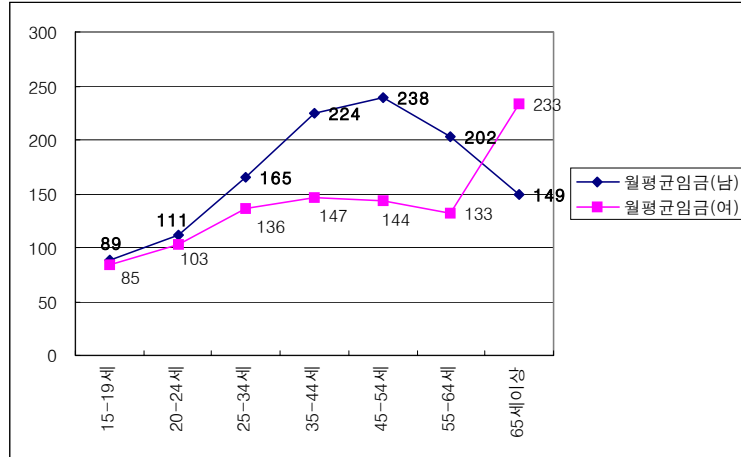
나) 성별/연령별

- 정규직 남자 월평균 임금은 202만원, 여자는 131만원임에 반해, 비정규직 남자 월평균 임금은 116만원, 여자는 77만원임.
- 정규직은 남자는 45-54세 구간에서 월평균 임금이 238만원으로 가장 높고, 여자는 35-44세 구간에서 136만원으로 가장 높게 나타남. 65세 이상에서는 남자보다 여자가 높은 월평균임금을 나타내고 있으나, 빈도수가 적어 유의미하지 않음.

- 비정규직은 남자는 35-44세 구간에서 월평균 임금이 136만원으로 가장 높고, 여자는 25-34세 구간에서 88만원으로 가장 높게 나타남. 65세 이상 비정규직 여자 월평균임금은 41만원으로 저임금 상태가 두드러지게 나타남.

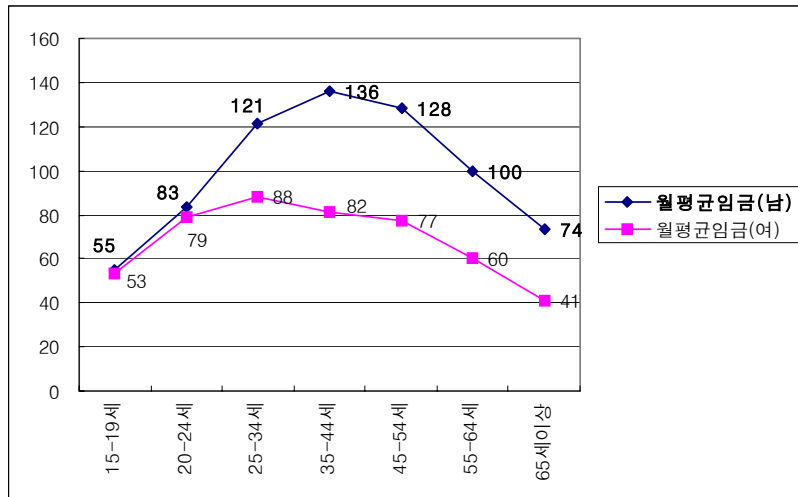
정규직 성별/연령별 월평균 임금

(단위:만원)



비정규직 성별/연령별 월평균 임금

(단위:만원)



3. 노동시간

가) 주당 평균 노동시간

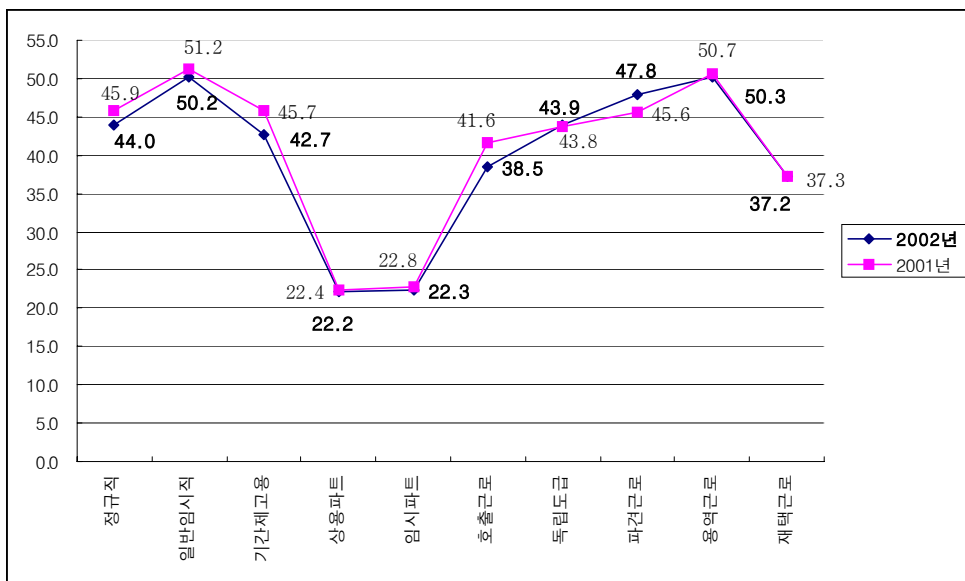
- 2002년 8월 전체 임금노동자의 주당 평균 노동시간은 44.9시간으로 전년 동월 46.2시간보다 1.3시간 줄었음.
- 정규직의 주당 평균 노동시간은 44시간이며, 비정규직 전체 주당 평균

노동시간은 45.5시간으로, 전년 동월 대비 정규직은 1.9시간, 비정규직은 1시간 줄었음.

- 고용형태별로는 파견근로와 독립도급을 제외하고 모든 고용형태에서 주당 평균 노동시간이 줄었으며, 파견근로의 경우 전년 동월 대비 2.2시간 증가한 47.8시간임.
- 정규직 주당 평균노동시간(44시간)보다 높은 비정규직은 일반임시직(50.2시간), 파견근로(47.8시간), 용역근로(50.3시간)임.

고용형태별 주당 노동시간(평균)

(단위:시간)

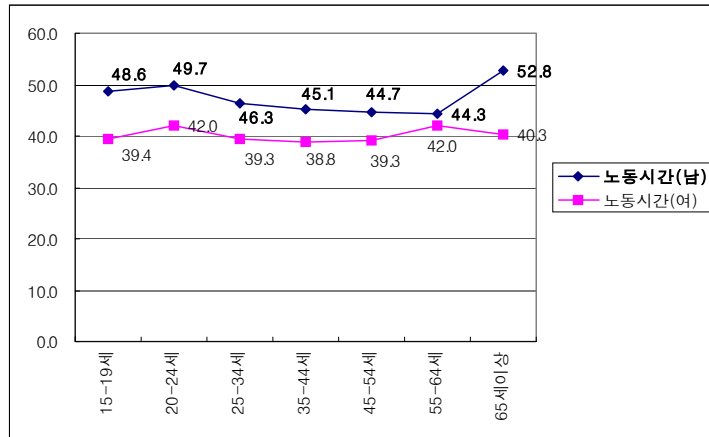


나) 성별/연령별

- 남자 정규직의 주당 평균노동시간은 45.6시간이며 여자는 39.9시간임, 남자 비정규직의 주당 평균노동시간은 47.9시간이며 여자는 43.2시간임.
- 정규직 남자는 65세이상, 20-24세 구간에서 노동시간이 각각 52.8시간, 49.7시간으로 높게 나타났으며, 55-64세 이하의 구간에서 44.3시간으로 가장 낮게 나타남.
- 정규직 여자는 20-24세, 55-64세 구간에서 주당 평균노동시간이 42시간으로 가장 높게 나왔으며, 35-44세 구간에서 38.8시간으로 가장 낮게 나타남.
- 비정규직 남자는 25-34세 이하, 20-24세 이하 구간에서 노동시간이 각각 49.9시간, 49.8시간으로 높게 나타났으며, 19세 이하와 45-54세 이하 구간에서 각각 44.2시간, 45.8시간 순으로 낮게 나타남.
- 비정규직 여자는 45-54세 이하 구간에서 주당 평균노동시간이 46.1시간으로 가장 높게 나타났으며, 65세 이상 25-34세 이하 구간에서 각

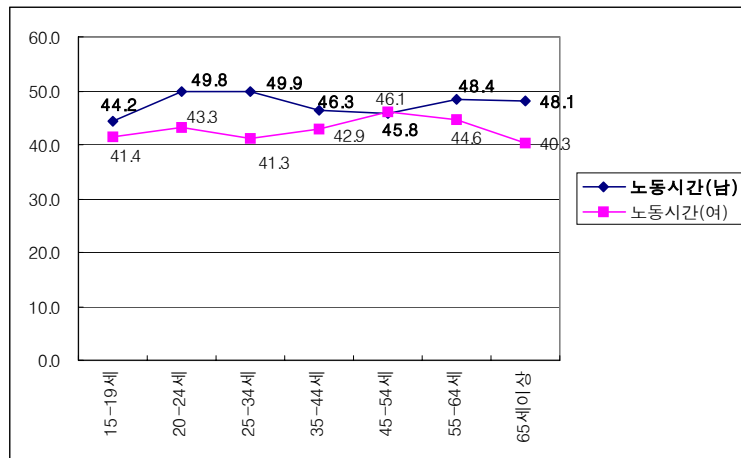
정규직 성별/연령별 주당 평균노동시간

(단위: 시간)



각 40.3시간과 41.3시간으로 낮게 나타남.

비정규직 성별/연령별 주당 평균노동시간



4. 사회보험 및 기타

- 전체적으로 정규직에 대한 사회보험 및 법정복지, 부가급여에 대한 적용율이 낮아짐에 반해, 비정규직에 대한 적용율은 상승함. 특히 비정규직 중 파견직, 기간제고용, 용역직에 대한 개선이 두드러짐.

가) 사회보험

- 임금노동자에 대한 국민연금, 건강보험, 고용보험의 적용비율은 각각 52.3%, 55.1%, 47.4%이며, 전년 동월 대비 각각 0.5%p, 0.8%p, 0.5%p 증가함.
- 정규직의 국민연금, 건강보험, 고용보험 적용 비율은 각각 92.2%, 94.6%, 79.1%이며, 전년 동월 대비 적용 비율은 각각 0.5%p,

0.2%p, 0.9%p 감소함.

- 비정규직의 국민연금, 건강보험, 고용보험 적용 비율은 각각 21.5%, 24.8%, 23.2%이며, 전년 동월 대비 적용 비율은 각각 2.2%p, 2.6%p, 2.5%p 증가함.
- 국민연금은 전년 동월 대비 기간제고용 3.9%p, 파견근로가 3.7%p 두드러진 증가율을 보임.
- 건강보험은 전년 동월 대비 용역근로가 8.2%p, 기간제고용 4.4%p 두드러진 증가율을 보임.
- 고용보험은 전년 동월 대비 파견근로가 6.3%p, 용역근로가 6.2%p, 기간제고용 5.2%p의 두드러진 증가율을 보임.

임금노동자의 고용형태별 사회보험 적용 비율

(단위: %)

| 구 분 | | 국민연금 | | | 건강보험 | | | 고용보험 | | |
|--------|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | | 2002 | 2001 | 증감 | 2002 | 2001 | 증감 | 2002 | 2001 | 증감 |
| 임금노동자 | 전 체 | 52.3 | 51.8 | 0.5 | 55.1 | 54.3 | 0.8 | 47.4 | 46.9 | 0.5 |
| 정규/비정규 | 정규직 | 92.2 | 92.7 | -0.5 | 94.6 | 94.8 | -0.1 | 79.1 | 80.0 | -0.9 |
| | 비정규직 | 21.5 | 19.3 | 2.2 | 24.8 | 22.2 | 2.9 | 23.2 | 20.7 | 2.5 |
| 고용형태 | 정규직 | 92.2 | 92.7 | -0.5 | 94.6 | 94.8 | -0.2 | 79.1 | 80.0 | -0.9 |
| | 일반임시직 | 19.5 | 16.6 | 2.9 | 22.8 | 19.7 | 3.1 | 21.9 | 19.7 | 2.2 |
| | 기간제고용 | 36.0 | 32.1 | 3.9 | 39.1 | 34.7 | 4.4 | 36.3 | 31.1 | 5.2 |
| | 상용파트타임* | 80.8 | 41.8 | 39.9 | 80.8 | 51.2 | 29.6 | 57.2 | 24.8 | 32.4 |
| | 임시파트타임 | 1.7 | 0.7 | 1.0 | 2.3 | 1.8 | 0.5 | 3.2 | 1.6 | 1.6 |
| | 호출근로** | - | 0.1 | -0.1 | - | - | 0.0 | 0.5 | 0.1 | 0.4 |
| | 독립도급 | 24.6 | 23.1 | 1.5 | 26.7 | 25.2 | 1.5 | 24.6 | 22.5 | 2.1 |
| | 파견근로 | 52.0 | 48.3 | 3.7 | 53.1 | 50.3 | 2.8 | 54.4 | 48.1 | 6.3 |
| | 용역근로 | 47.9 | 46.3 | 1.6 | 63.3 | 55.1 | 8.2 | 49.9 | 43.7 | 6.2 |
| 재택근로 | 10.8 | 9.9 | 0.9 | 12.4 | 10.3 | 2.1 | 10.3 | 8.4 | 1.9 | |

* 상용파트타임의 적용비율은 빈도수가 적어 유의미한 수치로 해석할 수 없음.

** 국민연금은 사업장가입자/지역가입자/임의가입자/임의계속가입자가 있고, 건강보험은 직장가입자/지역가입자가 있음. 본 조사에서 건강보험은 직장가입자만을 대상으로 조사하였기 때문에 호출근로는 조사대상에서 제외되어 파악할 수 없음.

나) 법정복지 및 부가급여

- 임금노동자에 대한 퇴직금, 상여금, 시간외 수당의 적용 비율은 각각 48.3%, 48.0%, 39.0%로 전년 동월 대비 각각 -1.0%p, -1.0%p, 0.1%p 증가함.
- 정규직의 퇴직금, 상여금, 시간외 수당 적용 비율은 각각 93.2%, 92.5%, 76.7%이며, 퇴직금과 상여금은 전년 동월 대비 각각 1.1%p, 0.6%p 적용 비율이 감소하였으며, 시간외 수당은 전년 동월 대비

1.1%p상승함.

- 비정규직의 퇴직금, 상여금, 시간외 수당 적용 비율은 각각 13.8%, 13.9%, 10.0%이며, 퇴직금과 시간외 수당은 전년 동월 대비 각각 0.2%p, 0.3%p 증가하였고, 상여금은 적용비율은 전년 동월대비 0.1%p 감소함.
- 퇴직금은 전년 동월 대비 파견근로 6.2%p, 기간제고용 4.3%p, 용역근로가 3.3%p 순으로 증가함.
- 상여금은 전년 동월 대비 기간제고용 3.9%p, 용역근로가 2.4%p 증가함.
- 시간외 수당은 전년 동월 대비 용역근로가 3.9%p, 파견근로가 3.1%p, 독립도급이 3.0%p 증가함.

임금노동자의 고용형태별 법정복지 및 부가급여 적용 비율

(단위: %)

| 구 분 | | 퇴직금 | | | 상여금 | | | 시간외수당 | | |
|--------|---------|------|------|------|------|------|------|-------|------|------|
| | | 2002 | 2001 | 증감 | 2002 | 2001 | 증감 | 2002 | 2001 | 증감 |
| 임금노동자 | 전 체 | 48.3 | 49.3 | -1.0 | 48.0 | 49.0 | -1.0 | 39.0 | 38.9 | 0.1 |
| 정규/비정규 | 정규직 | 93.2 | 94.3 | -1.1 | 92.5 | 93.1 | -0.6 | 76.7 | 75.6 | 1.1 |
| | 비정규직 | 13.8 | 13.6 | 0.2 | 13.9 | 14.0 | -0.1 | 10.0 | 9.7 | 0.3 |
| 고용형태 | 정규직 | 93.2 | 94.3 | -1.1 | 92.5 | 93.1 | -0.6 | 76.7 | 75.6 | 1.1 |
| | 일반임시직 | 9.3 | 9.8 | -0.5 | 10.8 | 11.4 | -0.6 | 6.9 | 7.8 | -0.9 |
| | 기간제고용 | 28.9 | 24.6 | 4.3 | 25.9 | 22.0 | 3.9 | 21.1 | 18.1 | 3.0 |
| | 상용파트타임* | 74.1 | 48.7 | 25.4 | 73.9 | 46.2 | 27.7 | 60.7 | 29.8 | 30.9 |
| | 임시파트타임 | 1.2 | 1.1 | 0.1 | 1.0 | 1.1 | -0.1 | 2.5 | 1.7 | 0.8 |
| | 호출근로 | - | - | - | 0.1 | | 0.1 | 1.4 | 1.0 | 0.4 |
| | 독립도급 | 19.1 | 19.1 | 0.0 | 19.8 | 19.6 | 0.2 | 14.0 | 11.0 | 3.0 |
| | 파견근로 | 52.2 | 46.0 | 6.2 | 42.5 | 42.6 | -0.1 | 29.1 | 26.0 | 3.1 |
| | 용역근로 | 38.9 | 35.6 | 3.3 | 33.0 | 30.6 | 2.4 | 21.8 | 17.9 | 3.9 |
| | 재택근로 | 8.5 | 9.5 | -1.0 | 8.5 | 9.9 | -1.4 | 7.5 | 8.6 | -1.1 |

* 상용파트타임의 적용비율은 빈도수가 적어 유의미한 수치로 해석할 수 없음.

다) 기타

- 1998년 노동법의 개정에 의해 경영상의 이유에 의한 해고를 허용하는 등 최근 해고 절차가 많이 완화되었지만 사용자가 정규 노동자를 해고 하기 위해서는 정당한 사유와 엄격한 절차를 충족시키지 않으면 안되는 법적 규제의 제약을 받고 있음. 정규 노동자들은 많은 경우 노조로 조직되어 집단적 보호를 받고 있기도 하지만 임시 일용 노동자들에 대

해서는 이러한 법적 절차가 적용되지 않음.

- 더구나 비정규직 노동자들은 노동법이 보장하고 있는 최소한의 권리마저도 누리지 못하고 있음. 민주노총의 조사결과에 따르면 법으로 반드시 지켜져야 하는 주휴일조차 20%의 노동자에게는 적용되지 않고 있으며, 월차휴가나 연차휴가를 쓸 수 있는 노동자도 절반에 그쳤음. 생리휴가나 산전산후휴가가 보장되지 않는 경우도 50%를 넘고 있음. 3명중 2명이 퇴직금을 받지 못하는 처지에 있었음.
- 그러나 무엇보다 심각한 것은 비정규 노동자들이 이처럼 열악한 조건에 처해 있음에도 불구하고 스스로의 힘으로 자신들의 권리를 지켜낼 수 있는 노동조합의 결성이나 가입마저도 용이하지 않다는 것임. 민주노총의 조사결과에서도 비정규직을 가입대상에 포함시키고 있는 노동조합은 10%에 불과했으며, 비정규직 노동자를 가입대상에서 명백히 배제하는 경우는 46.5%에 달했음.
- 그동안 기업들은 대개 6개월 혹은 1년 단위로 고용계약을 맺고, 수차례 계약을 반복갱신하는 방법으로 비정규직 노동자의 정규직화를 회피해왔으나 최근에 와서는 이같은 단기고용계약마저 재계약 여부가 점점 더 불투명해지고 있음. 계약기간도 초단기화하고 있음.

비정규 노동자의 근로조건

| 항목 | 적용 | 적은 비율 적용 | 미적용 | 잘 모름 | 계 |
|-------------|------------|-------------|------------|-----------|-------------|
| 시간외수당 | 96 (27.1) | 68 (19.2) | 163 (46.0) | 27 (7.6) | 354 (100.0) |
| 상여금 | 52 (14.6) | 75 (21.1) | 213 (59.8) | 16 (4.5) | 365 (100.0) |
| 퇴직금 | 122 (34.4) | 44 (12.4) | 155 (43.7) | 34 (9.6) | 355 (100.0) |
| 주1회 휴일 | 232 (67.1) | 32 (9.2) | 66 (19.1) | 16 (4.6) | 346 (100.0) |
| 월차휴가 | 161 (45.5) | 21 (5.9) | 155 (43.8) | 17 (4.8) | 354 (100.0) |
| 연차휴가 | 111 (31.8) | 24 (6.9) | 183 (52.4) | 31 (8.9) | 349 (100.0) |
| 정기건강진단 | 170 (48.2) | 24 (6.8) | 133 (37.7) | 26 (7.4) | 353 (100.0) |
| 병가 | 93 (28.5) | 19 (5.8) | 162 (49.7) | 52 (16.0) | 326 (100.0) |
| 주택자금대여 | 21 (6.2) | 7 (2.1) | 249 (73.5) | 62 (18.3) | 339 (100.0) |
| (여성)생리휴가 | 83 (41.7) | 5 (2.5) | 100 (50.3) | 11 (5.5) | 199 (100.0) |
| (여성)산전·산후휴가 | 29 (14.9) | 6 (3.1) | 115 (59.0) | 45 (23.1) | 195 (100.0) |
| (여성)육아휴직 | 29 (14.9) | 6 (3.1) | 115 (59.0) | 45 (23.1) | 195 (100.0) |

Ⅲ. 문제점

- 한국은 비정규직의 규모가 너무 크며, 특히 고용이 불안정한 임시적 노동이 많음. 우리나라 임시적 노동의 비율은 선진국에 비해 유례없이

높은 수준임. 우리나라 비정규직의 또 하나의 문제는 비정규직 중 고용이 불안정한 임시적 노동자의 비율이 높다는 것임. 앞에 말했듯이 비정규 노동의 주요 세 범주는 단시간노동자(파트타임), 임시적 노동자, 그리고 다양한 비전형노동자들임. 우리나라에는 이 중에서 임시적 노동자의 비율이 높고, 단시간노동자나 비전형노동자들도 대부분 상용노동자가 아니라 임시·일용노동자임.

- 1995년 이후 상용직의 절대수는 크게 감소했으나 반대로 임시직과 일용직은 크게 늘었음. 1995년과 1999년을 비교하면 상용노동자의 수는 743만명에서 605만명으로 크게 감소한 반면 임시직은 355만에서 418만명으로, 일용직은 181만명에서 229만명으로 증가했음. 즉 1990년대 이후 고용의 증가가 상용 노동자의 증가를 통해 이루어진 것이 아니라 임시·일용 노동자의 증가를 통해 이루어진 것임. 경제위기 직후엔 이런 추세가 더 두드러져 1997년과 1999년을 비교하면 상용노동자는 100만명 이상 감소했으나 임시직은 거의 변화가 없고 일용직은 40만명 가량 늘었음. 그리고 1999년과 2000년 사이에는 경제회복을 반영하여 상용노동자가 605만명에서 625만명으로 다소 증가했으나, 이보다는 임시직의 증가규모가 더 큼. 1990년대 중반 이후 우리나라의 고용증가는 임시·일용직을 통해 이루어지는 패턴이 자리잡았으며 이것이 경제위기 이후 고착되었다고 말할 수 있음. 이런 상황은 노동대중의 고용안정에 중대한 위협이 되고 있음.
- 비정규직은 ‘신분적 차별’을 받고 있음. 비정규직의 규모보다 더 중요한 것은 차별대우 여부임. 한국의 비정규직 노동자는 노동조건, 복지의 적용에서 정규직과의 차별이 매우 큼. 즉 비정규직 노동자들은 신분적 차별을 받고 있는 것임. 우리나라의 비정규노동은 탈산업사회에서의 고용형태의 다양성을 반영하는 집단이 아니라 오히려 노동시장, 고용구조의 전근대성을 집약적으로 표현하는 집단인 것임. 노동시장 유연화 정책과 이에 따른 비정규직의 증가는 국민경제에 각종 부작용을 야기함. 우선 위에서 살펴본 실태에서 나타난 바와 같이 비정규직 노동자 자신의 고용조건 악화가 심각한 문제로 대두됨. 비정규 노동자는 정규 노동자와 거의 비슷한 업무를 하고 있는 경우가 많음에도 불구하고 임금과 근로조건 면에서 차별대우를 받고 있음. 이들은 저임금과 고용불안에 시달리고 있으며 근로기준법조차 제대로 적용받고 있지 못하는 경우가 많음. 각종 수당과 기업내 복지후생의 미적용, 상여금, 퇴직금, 주휴, 월차 등의 미적용, 4대보험의 미적용 등 이들에 대한 차별사례는 수없이 많이 관찰되고 있음. 이러한 저임금과 고용불안으로 인해 이들은 이른바 IMF 이후의 「신빈민층」 대열에 합류하고 있으며 자칫 이들의 빈곤이 영속화될 것으로 우려되고 있음.
- 그러나 비정규직 고용형태의 확산은 단지 비정규직 자신의 문제에만 한정되는 것은 아님. 불안정한 고용형태의 확산은 곧바로 정규직 노동자들의 고용조건 악화를 가져온다는 데서 문제의 심각성이 있음. 우리

나라의 비정규노동은 정규노동을 대체하는 성격을 강하게 가지고 있음. 이에 대한 정확한 조사자료는 없으나, 비정규노동이 거의 모든 산업에서 광범위하게 사용되고 있다는 점에서 추론할 수 있음. 통계청의 2002년 조사를 분석한 바에 의하면 임시·일용의 비율은 건설업 및 도소매·음식·숙박업에서 70% 이상으로 높지만, 제조업(42.2%), 금융·보험업(48.8%)에서도 상당히 높음. 정규직의 비정규직으로의 대체에 따른 정규직 노동자들의 고용불안 가속화와 임금 및 근로조건의 악화 등이 뚜렷한 추세로서 나타나고 있음. 물론 종전에도 비정규직으로의 대체 현상이 없었던 것은 아니지만 최근 이러한 추세가 청소, 경비 등 주변 업무 뿐만 아니라 병원, 은행, 증권, 공공부문, 제조업 등 핵심부문의 핵심업무에까지 급격하게 확산되고 있다는 점이 주목되는 현상임.

- 비정규직 고용형태의 확산이 국민경제의 입장에서도 반드시 유리한 것인가에 대해서는 많은 의문이 제기되고 있음. 오늘날 기업과 국가의 경쟁력은 인적 자원의 질에 크게 의존하고 있다는 것은 잘 알려져 있는 사실임. 고용의 안정은 노동자의 자발성과 창의성을 높이고 기업의 인적 자본투자를 유인하는 중요한 요인이 됨. 그러나 비정규직 노동자의 경우 일에 대한 헌신성과 책임감이 떨어지고 이직이 잦아 인적 자본 형성이 안되며 결과적으로 정규직 노동자에 비해 생산성이 훨씬 떨어진다는 것은 여러 연구에서 확인되고 있는 사실임.
- 한국의 비정규노동은 대체로 비자발적 비정규노동이며 정규직을 대체하고 있음. 한국 비정규노동의 사회적 성격은 비자발적 비정규노동이라고 해야 할 것임. 민주노총이 1999년말부터 2000년초 사이에 실시한 조사결과에 의하면 조사대상 비정규직 노동자 380명 중에서 비정규직을 원해서 비정규직이 된 노동자는 17.4%에 불과했고, 대다수인 82.6%는 정규직을 원했으나 비정규직이 된 사람들이었음(홍주환, 2001: 171-173). 그리고 한국노동연구원의 1999년 「한국노동패널조사」에 의하면 비정규직 임금근로자 중 비정규직으로 남아 있고 싶어하는 사람의 비율은 20%에 불과하고, 60%는 정규직 일자리를 원하고 있었음. 반면 정규직 임금근로자 중에서 비정규직을 원한 사람은 7.1%에 불과하고 대다수인 67.9%는 정규직을 원하고 있었음.
- 뿐만 아니라 이러한 불안정한 고용형태의 확산은 결국 노동시장을 이중구조화하고 소득분배구조를 악화시킬 뿐만 아니라 더 나아가서는 사회통합을 해치는 요인으로 작용할 것이라는 우려가 커지고 있음.
- 사회저변층에서의 빈곤의 심화와 계층간 격차확대는 사회 전체의 안정에도 크게 문제가 될 것임.
- 비정규직 노동자의 확산은 노동조합에 대해서도 커다란 도전으로 등장하고 있음. 90년대 이후 노동조합의 조직원수와 조직률은 감소추세를

계속하여 왔음. 이러한 조직률의 감소를 가져온 원인에는 여러 가지가 있겠지만 노동시장 구조의 변화, 특히 비정규직의 확산이 중요한 원인으로 작용하였음.

- 비정규직 노동자의 확산에 따른 노동조합 조직률의 하락은 비단 조직 노동자뿐만 아니라 노동자 대중 전체, 그리고 더 나아가서는 국민경제 전체에 영향을 미친다는 점에서 문제의 심각성이 있음. 잘 알려져 있는 바와 같이 노동조합은 일차적으로 조직노동자의 임금인상을 추구하지만 이는 미조직 노동자에 대한 파급효과(spillover effect)를 통해 노동자 계급 전체의 임금과 소득을 증가시킴으로써 자본과 노동 간의 분배평등화에 기여함. 또한 노동조합은 임금불평등을 개선함으로써 성별, 학력별, 산업별, 업종별 임금격차를 줄이고 노동 내의 분배평등화에도 기여함. 따라서 조직률 하락에 따른 노동조합 교섭력의 약화는 결국 사회 전체의 불평등도를 높이고 중산층 붕괴 및 노동시장의 이중구조화를 가져오게 됨.
- 노동조합의 조직률 하락과 교섭력 약화는 이러한 노동조합의 노동자 대변기능을 약화시킴으로써 산업민주주의의 발전과 노동생활의 질적 향상을 가로막는 결과를 낳는다는 점에서도 문제가 됨.
- 더 나아가 노동조합의 조직률 저하는 사회 내에서의 노동조합의 위상 약화를 가져옴으로써 각종 진보적 입법과 정책을 추진하는 동력을 약화시킴. 그런데 노동조합의 교섭력 약화에 따라 정치개혁, 재벌개혁, 사회보장입법, 부패방지법 등 각종 진보적 입법의 도입을 효과적으로 추진할 수 있는 동력이 약화됨. 이는 우리 사회 전체의 발전을 가로막는 요인으로 작용할 것임.

IV. 비정규근로자 보호방안

- 비정규노동이 악용되는 것을 막기 위한 사회적 규제가 필요함. 비정규직은 탈산업사회와 친화성이 있는 고용형태이며, 노동자의 요구를 반영하는 것일 수 있음. 그러나 비정규직은 객관적 필요가 없는 상황에서도 노무비 절감만을 위해 널리 이용되고 있는 실정임. 실제로 비정규직은 저임금과 차별, 그리고 고용불안에 시달리고 있는 것이 일반적임. 이것을 방지하고 비정규직도 노동시민으로서 대우받기 위해서는 사회적 규제가 필요함. 노동시장 유연성을 강조하는 사용자들은 비정규직에 대한 규제완화를 통해 비정규직의 사용도 시장에 맡길 것을 주장하고 있음. 그러나 이것은 비정규직에 대한 차별을 심화시키는 결과를 가져올 우려가 큼. 왜냐하면 법적 규제나 보호장치가 없는 상황에서 비정규직 노동자들은 스스로 조직화되기도 어려운 객관적 조건에 놓이기 때문임.

- 일부 영미국가를 제외하고는 1980년대 이후의 탈규제의 물결 속에서도 비정규직에 대한 사회적 규제를 지속하고 있음. 비정규노동정책의 근래 흐름이 ‘탈규제’라고 말할 수 없음. 도리어 규제가 강화되는 국가들도 있음. 특히 파견노동을 포함한 임시적 노동이 사회적으로 규제되어야 한다는 점에 대개의 선진국이 의견의 일치를 보이고 있음. 이 나라들에서는 고용의 증가는 원칙적으로 (상용 파트타임을 포함한) 상용직의 증가에 의해 이루어져야 한다는 입장을 고수하고 있음. 유럽국가 중 임시적 노동의 비율이 가장 높은 스페인의 경우에도 임시직을 줄이고 상용직을 늘리기 위한 다양한 정책을 마련하고 있음.
- 비정규노동과 관련한 대안은 근본적으로는 노동자와 기업, 그리고 우리 사회 전체의 효율과 삶의 질을 향상할 수 있는 방향을 제시하는데 있음. 이러한 원칙에 입각하여 비정규 노동자의 입장에서 문제를 바라보고 사회전체적 통합과 균형을 고려하여 비정규 노동자에게 가해지는 비인간적인 노동조건과 부당한 차별, 사회적 소외를 극복하는 것을 대안의 기본방향으로 삼아야 함.
- 정부의 정책수립에 있어서 가장 핵심적인 가치는 사회 구성원 전체의 이해임. 비정규노동의 문제와 같이 노동시장에서 가장 취약한 지위에 놓여 있는 노동계층에 대한 보호장치로서의 규제를 완화하는 것은 정규직과 비정규직간의 경쟁과 비정규직 노동자간의 경쟁, 즉 노동 내부의 경쟁은 촉진시키지만, 그 노동을 구매하는 자본간의 경쟁, 즉 기업들의 경쟁은 오히려 완화시킬 가능성이 큼. 이렇게 해서 경쟁력이 떨어지는 한계기업들을 물러나게 하고 혁신적인 기업들이 경쟁력의 우위를 점하게 되는 것이 아니라, 반대로 노동간의 경쟁을 통해 노동자들의 몫을 빼앗아 경쟁력을 회복하는 한계기업들의 경쟁력만 유지해 주면서, 결국 양질의 노동조건을 보장하는 혁신적인 기업들이 시장지배력을 높이는 것을 방해하는 결과를 초래할 위험이 큰 것임. 그러므로 비정규노동과 관련하여 현재 시행하고 있는 ‘경쟁력 우선주의’의 주장들은 실제로는 노동자들의 희생 위에서 자본간의 경쟁을 완화하는 대신 경쟁력이 떨어지는 한계기업과 불공정경쟁을 통해 이익을 얻으려는 악의적인 기업들을 대변하는 것이라고 봄. 이같은 이유에서 비정규노동에 대한 적극적인 보호야말로 혁신적인 시장경쟁을 촉진시키는 수단이 될 수 있음을 지적하고자 함. 한 사회의 유지와 발전을 위한 정책대안을 고려함에 있어서 경제적 가치와 사회적, 문화적 가치 가운데 어느 한 측면만을 중시해서는 안된다는 점임. 경제의 발전과 사회적 형평, 문화적 풍요는 병행적으로 추구되어야 하는 가치이며, 이 모든 것은 결국 구성원들의 자유롭고 인간다운 삶을 추구하기 위한 것이어야 하기 때문임.
- 바람직한 직업노동의 기본형태는 정규고용임. 현재와 미래의 사회에 있어서도 바람직한 직업노동의 기본형태는 정규적인 전일제 노동이 되어야 함. 건강한 사회는 노동과 사회생활의 조화를 기본조건으로 하

며, 노동자들은 재화와 서비스를 생산하는 임금노동뿐만 아니라 다양한 사회적인 활동을 통해 이 사회를 유지 발전시켜 나가는데 기여할 수 있음. 이 두 가지 가치를 조화롭게 발전시키기 위해서는 안정적인 일자리의 확보가 전제조건이 되어야 하며, 그 다음으로 개인의 자유로운 선택에 따라 가족생활과 사회활동이 다양하게 추구될 수 있어야 함. 그런 점에서 노동시간의 자유로운 선택을 보장하는 자발적인 파트타임 노동은 다양한 유형의 비정규노동 가운데 가장 그 폐해가 적고 장점을 키울 수 있는 고용형태임. 특히 자녀의 양육과 부모의 부양을 위해 필요한 시간과 조화를 이루기 위해서는 시간제 노동의 적절한 활용이 긴요한 수단이 될 수 있음. 그러나 이 경우에도 양육과 부양과 책임을 여성에게로 한정하거나 그러한 여성의 지위를 전제로 한 불균형적인 파트타임의 확대는 결코 바람직하지 않음. 현대의 가족은 양성의 실질적인 평등에 기초해 있으며 노동의 영역에서 이러한 가치를 훼손하는 방향으로 가족생활을 유도해서는 안되기 때문임. 따라서 시간제 노동에 종사하는 노동자들에 대한 실질적인 균등대우가 제도적으로 확립되어야 하며, 노동자의 희망과 조건에 따라 전일제와 파트타임 일자리로의 상호이동이 원활히 이루어질 수 있도록 육아와 노인부양의 안정적인 시스템을 마련하기 위한 사회적인 기반이 확충되어야 함.

- 기간제와 임시직, 파견노동, 그리고 위장된 개인도급 등은 최대한 억제되어야 함. 이러한 고용형태는 그 성격상 일시적인 수요에 따른 것이며 비록 장기간의 고용이 가능하다 하더라도 노동자들에게는 결코 안정성을 보장하기 어려운 속성을 안고 있음. 따라서 이러한 고용형태는 최대한 억제되어야 함. 위장된 개인도급이나 프리랜서 고용의 경우에도 기업들이 이를 노동법과 사회보장제도와 관련한 사업자부담을 회피하기 위한 수단으로 악용하지 못하도록 해야 하며, 노동자의 경제적 종속성만 강화하면서 형식상의 자율성을 내세운 개별화가 초래되지 않도록 노동보호제도의 포괄범위를 확장해야만 함.
- 비정규직 고용을 사용할 수 있는 사유, 즉 객관적이고 합리적인 이유가 있을 때에만 비정규직 고용이 허용되어야 함. 우리나라는 선진 각국에 비해 비정규 노동자들이 보호받거나 스스로 권리를 확보할 수 있는 수단이 전무한 상황임. 노동조합은 복수노조 금지 조항에 의해서 결성하기가 어렵고, 일방적인 해고로부터 보호받을 수 있는 장치도 없음. 오랜 기업의 고용관행상 비정규직과 정규직간의 차별대우는 너무도 당연한 것으로 받아들여지고 있는 상황임. 이런 조건에서는 비정규직을 사용할 수 있는 조건 자체를 제한함으로써 무분별한 비정규직의 확대 자체를 막고 현재 남용되고 있는 비정규직을 정규직으로 전환하려는 노력이 선행되어야만 함. (외국의 사례들을 보더라도 그 나라들이 기간제고용과 파견노동의 사용범위를 점차 확대해 나간 것은 원칙적으로 노동자들의 단결권이 보장되어 있었던 데다가 균등대우와 정규직 전환을 위한 제도적인 장치가 안정화되고 난 이후임. 반면 스페인과 같은 경우처럼 노동시장의 경직성을 무너뜨리겠다는 의도 하에 무모한 규제완화 일변도의 입법과 정책을 구사했던 나라들은 10여년에

이르는 혹독한 고통을 노동자와 그 사회 전체에 안겨주어야 했음. 그렇기 때문에 상당수의 선진국들이 지금도 여전히 비정규 고용에 대한 사유제한을 유지하고 있는 것임)

- 정규직에 대한 과보호를 제거해야 한다고 주장하면서 비정규노동자에 대한 보호입법, 그 중에서도 비정규고용의 사유제한을 완강하게 반대하거나 더 나아가 비정규고용을 더욱 촉진하기 위한 규제완화가 필요하다는 사용자단체들의 주장이 극도로 위험한 것임.
- 동일한 또는 유사한 일을 수행하는 정규직에 비해 차별을 받지 않아야 한다는 점, 즉 차별금지 또는 균등대우의 원칙이 확립되어야 함. 여기에는 노동3권의 보장을 비롯한 권리상의 균등대우는 물론 동일가치 노동에 대한 동일임금을 지급을 보장하는 구체적인 차별금지 원칙의 제도화가 필요함. 실제로 과거의 노동관행에서는 임시직이나 일용직 노동자들이 시간당 임금으로 보면 정규직 노동자들의 임금보다 높은 경우가 일반적이었음. 이것은 그들의 고용조건상 계절적인 취업이나 단속적인 일자리 상실로 인해 임금소득이 상실되는 것을 보상해야 한다는 원칙이 관행으로 자리잡고 있었기 때문임. 이같은 관행은 오늘날에도 건설현장 일용직 노동자에게 부분적으로 남아 있기도 함. 그러나 건설산업에 있어서도 과거와 같은 임시직 고용에 대한 추가적인 보상임금은 거의 사라진 상태이며, 오히려 전체적으로 보면 비정규직 고용에 대한 신분제적인 차별임금이 잘못된 관행으로 정착되어 있음. 그러므로 동일노동에 대한 동일임금의 원칙을 확립하는 것이야말로 비정규노동조건에 관한 최소한의 원칙임. 그러나 정규직과 비정규직간의 차별금지 원칙이 모든 노동조건에 획일적으로 적용될 수는 없을 것임. 차별을 금지한다는 것이 대기업의 정규직 노동자들이 노사간의 단체협약을 통해 보장받고 있는 노동조건을 비정규직에게도 무조건 확대적용하는 것을 의미하지는 않음. 여기에서 말하는 차별금지란 임금과 노동조건을 결정하는 핵심적인 기준, 즉 시간당 임금과 성과에 따른 상여금, 노동시간(파트타임의 경우는 예외), 그리고 노동법과 사회보장제도에서 정하고 있는 보편적인 노동기준의 예외 없는 적용을 의미함. 이러한 차별금지의 원칙은 비정규노동자의 이해를 떠나 시장의 공정한 경쟁환경을 조성하는 측면에서도 대단히 긴요함. 현재와 같은 상태에서는 어떤 기업이 부당하게 비정규 노동자를 차별적으로 대우하고 그로부터 노동비용을 절감하고자 할 경우 사회적인 책임을 기꺼이 감수하려는 합리적인 기업이 피해를 입는 잘못된 결과를 초래하게 될 것이기 때문임. 그러므로 비정규노동자에 대한 차별금지와 보편적 노동기준의 적용은 노사 모두의 이익을 통해 반드시 확립되어야 하는 원칙이며, 이를 통해 단순한 비용절감을 노린 무분별한 비정규직 남용을 막을 수도 있을 것임.
- 현행법은 비정규직 고용의 이용목적에 관하여 아무런 제한도 하지 않고 있음. 사용자는 비정규 노동자의 이용에 있어서 광범위한 자유를

누리고 있고 이를 일반적으로 제한하는 원칙규정은 존재하지 않음.

현행법상의 절차적 규제는 단지 파견노동의 이용에 관한 규정뿐이고 다른 유형의 비정규 노동의 이용에 대하여는 아무런 제한이 없음. 파견노동의 경우에도 협의수준의 의무만을 규정하고 있고(파견근로자보호법 제5조 제3항) 벌칙규정도 없기 때문에 법적 구속력이 거의 없는 실정임. 그러므로 새로운 입법, 즉 현행 노동법과 관련 법률의 개정을 통해 이와 관련한 규제를 추가적으로 마련해야 할 것임.

- 따라서 근로기준법의 개정을 통해 유기근로계약의 엄격한 제한, 노동조건의 균등보장, 비정규 노동자의 노동3권 등을 보장하고, 4대 보험을 비롯한 사회보장 혜택의 제공, 근로자파견법의 전면적 재검토를 통해 비정규 노동자를 보호해야 할 것임.

- 단시간근로: 단시간근로는 비경제활동인구의 경제활동인구화에 중요한 할 수행, 노동의 대체성이 큰 미숙련 노동력의 활용에 필수적인 고용형태임. 따라서 노동법에 의한 보호가 충실하게 이루어지는 바탕위에서 단시간근로를 촉진시킬 필요성이 있음.

<보론: 기간제 교원 관련 센터의 심층사례 내용>

*이 내용은 한국비정규노동센터와 한국노총 중앙연구원이 공동으로 수행하여 발표한(2003.2.7) 「한국의 비정규직 노동자-산업별 심층사례연구」의 제 10장 교육서비스업 : 초중고 교사 내용임

1. 교육 업무의 특성과 고용 현황

1) 업종의 특성과 최근 현황

교육 분야는 국가적인 차원에서 공공의 성격이 강조되는 영역이며 자라나는 세대를 가르치는 교사의 경우 안정적인 노동조건 하에서 맡은바 업무를 수행할 수 있도록 고용보장이 이루어져 왔었다. 하지만 사회전반적인 노동시장의 유연화 추세 속에서 교육직의 경우에도 비정규 교원의 규모가 점차로 확대되고 있다²⁾. 과거에도 비정규직의 형태로 교육을 담당하는 교사들이 없었던 것은 아니지만 정교사가 군복무, 출산·육아, 학업수행 등의 사유로 휴직을 신청하는 경우 이들이 휴직하는 동안을 대체하기 위해서 임시교사들을 활용하였었다. 하지만 현재 정부와 시도교육청, 그리고 사립학교에서는 정규 교사를 줄이는 대신 기간제 교사, 시간 강사 등의 비정규 교원의 수를 늘려나가고 있다. 더욱이 2000년 제7차 교육과정의 시행이라는 정부의 교육 정책 추진 속에서 적정수의 교사를 확보하는 과정에서 비정규직 교사들로 채워져 나가고 있다. 다음은 노동조합 활동을 하고 있는 정규직 교사의 인터뷰 내용이다.

7차교육 과정이 들어오면서 수혜자 중심 교육을 하면서 과목 수를 늘리라고 하니까 정규직이 한정된 상태에서 과목수를 늘리라고 하면 비정규직이 양산된다고 하는 그런 현상이 벌어집니다. 그렇다고 과목수를 줄이면 그만큼 비정규직이 줄고 정규직이 늘어나는 효과는 있을 것입니다. 만약 과목수를 늘리는 것 자체가 교육과정이라면 그것에 대한 국민적 합의가 이루어지지 않았다고 저는 보고, (따라서) 7차 교육과정이 교사의 신분을 불안하게 한다고 보고 있습니다.

한편 정부가 제정한 <교육공무원법 제32조>에서는 교원 자격증을 소지하고 있는 자 중에서 예산의 범위 안에서 기간제 교사로 채용을 할 수 있는 조건을 규정하고 있다³⁾. 그리고 시간 강사의 경우 <초중등교육법 제22조>에 의하면 “1개월 미만의 결원보충(교원자격증 소지자), 정원의 일시적 보충(교원자격증 소지자), 특수교과를 일시적으로 담당”하는 경우에 고용할

2) 이 글에서는 유치원 교사들과 대학강사들을 제외한 초중등학교의 기간제 교사와 시간강사들을 대상으로 분석하고자 한다. 전자와 후자의 업무조건과 특징은 초중등학교와 상이하다고 판단되며, 면접조사는 기간제 교사와 시간강사를 대상으로 진행하였다.

3) 그 해당내용은 다음의 내용과 같다.

1. 교원이 제44조제1항 각호의 1의 사유로 휴직하게 되어 후임자의 보충이 불가피한 때
2. 교원이 파견·연수·정직·직위해제 등 대통령령이 정하는 사유로 직무를 이탈하게 되어 후임자의 보충이 불가피한 때
3. 특정교과를 한시적으로 담당하도록 할 필요가 있을 때
4. 교육공무원이었던 자의 지식이나 경험을 활용할 필요가 있을 때

수 있다. 제7차 교육과정의 원활한 운영을 위해서 교육인적자원부는 정식 교원이 아닌 교사들을 대상으로 2001년 9월<계약제교원 운영 지침>을 제정하여 각급 학교에서 활용하도록 하였다. 여기서 운영 지침의 기본방향으로는 “교육의 질, 교육과정 운영의 안정상 확보를 위하여 **정규교사 배치를 원칙**”으로 한다고 밝히고 있다. 하지만 교육인적자원부에서 계약직 교원에 대한 포괄적인 지침을 규정하고있는 것은 스스로가 비정규직 교사들의 숫자가 증가하였기 때문에 이들에 대한 체계적인 관리가 필요함을 반증하고 있다고 볼 수 있다.

1998년부터 2002년까지의 <교육통계연감>에 따르면, 일반계 국·공립 고등학교의 경우 1999년 300명이었던 비정규직 교원이 2000년에는 564명으로 2배 가까이 증가했다. 일반계 사립고등학교의 경우에도 1999년 1,130명이었던 비정규직 교원이 2000년에는 2,100명으로 역시 2배정도 증가했다. 또한 2001년 906명이었던 국공립고 비정규직 교원이 2002년 1,885명으로 2배이상 증가했고 사립고의 경우에도 2001년 2,666명이었던 비정규직 교원이 2002년 5,822명으로 2배가 훨씬 넘는 정도로 급증하였다. 이는 2002년 7.20교육여건개선사업시행과 맞물려 있다. 학교교육의 질을 높이는 명분으로 학급당 학생수를 감축하고 이에 따라 교원을 증원하겠다던 7.20사업은 증설된 학급에 정규교원 대신 비정규교원을 채우는 결과로 이어지고 있다.

2) 취업자 분포, 임금 및 노동조건

1998년 이후 2002년까지 전체 초중고 총교사수(고등학교는 일반고와 실업고 합)와 비정규 교사(기간제 교사와 시간강사)의 수, 그리고 총교사수 대비 비정규 교사의 비율은 다음과 같다.

<표 10-1> 연도별 총 교사수와 비정규 교사의 수 (단위: 명, %)

| 년도 | | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|--------|------|-----------|-----------|-------------|-----------|------------|
| 총교사수 | 국/공립 | 232448 | 230375 | 257422 | 230821 | 240172 |
| | 사립 | 71591 | 70040 | 73374 | 65796 | 65798 |
| 비정규교사수 | 국/공립 | 3811(1.6) | 3298(1.4) | 11658(4.5)* | 8061(3.5) | 11323(4.7) |
| | 사립 | 2537(3.5) | 2375(3.4) | 4444(6.1) | 5242(8.0) | 8834(13.4) |

자료 : 한국교육개발원 <교육통계연보> 각년도.

* 2000년에 갑자기 비정규 교원의 숫자가 늘어난 것은 교원 정년단축과 함께 일시적으로 많은 교사들이 퇴직한 결과이다. 특히 초등학교 교원의 경우 전년도에 비해 비정규직 교사가 약 7200여명이 증가하였다.

2. 비정규 교사의 실태

1) 노동자의 상태

<표 10-2> 피면접자의 일반적 특징

| 구분 | A | B | C |
|--------|-------------|------------|------------|
| 성별 | 여 | 여 | 여 |
| 연령 | 20대 중반 | 20대 중반 | 30대 초반 |
| 결혼 | 미혼 | 미혼 | 미혼 |
| 근무학교 | 사립고(인문) | 공립중 | 공립고(실업) |
| 근무경력 | 1년 | 1년 6개월 | 6개월 |
| 서면계약 | 무 | 유 | 유 |
| 계약기간 | 4개월 시간제 | 1년 기간제 | 6개월 기간제 |
| 업무성격 | 정규직 임시대체 | 정규직 상시대체 | 정규직 상시대체 |
| 노동시간 | 파트타임(주14시간) | 전일제 | 전일제 |
| 임금지급방식 | 시간급 | 월급제 | 월급제 |
| 임금수준 | 월 70만원 정도 | 월 150만원 정도 | 월 150만원 정도 |
| 서면계약여부 | 무 | 유 | 유 |

(1) 취업 및 비정규 교사의 존재조건

교사들은 교육대학이나 사범대학을 졸업하거나 대학교에서 교직과정을 이수하여야만 자격이 주어진다. 이들이 대학에서 교직과정을 이수하면 2급 정교사 자격증이 주어지게 된다. 우리 나라의 공식적인 교육 체계 하에서 학생을 가르치기 위해서는 반드시 2급 정교사 자격증이 있어야만 가능하기에 교사의 경우 자격증을 가진 (준)전문가 집단이다. 이러한 자격조건에 의해서 교사의 노동시장은 사범대 졸업자 혹은 대학에서 교직과정을 이수한 자로서 어느 정도 제한되어 있다고 말할 수 있다.

피면접자들의 경력을 보면 A와 B의 경우는 사범대학을 졸업하고서 다른 직장을 특별히 구할 생각은 하지 않은 상태에서 A의 경우 시간활용이 자유롭다는 장점 때문에 시간제 강사로서 학생들을 가르치고 있다.

기간제로 하다가 귀찮아서 파트타임 있길래 한 거구요, 시간이 편하니깐 수업만 하고 나오면 되니까. 그래서 부딪히거나 그런 건 없어요. 딱 내 수업만 하면 되니까.

B의 경우 시간강사 생활보다는 기간제가 보수가 많고 정해진 기간동안은 안정적으로 보수가 나온다는 점에서 기간제 교사로서 일을 하고 있는 경우였다.

안정적이니까요. 시간 강사를 하면 시간은 자유롭지만 보수가 안 좋거든요. 저는 기간제하면서 일단 어느 정도 돈을 벌어야 하거든요. 생활비를 기간제 월급으로 충당하려고 하는 거라서.

C의 경우는 사범대를 졸업하고서는 일반회사에 취직을 하였다가 공부를 계속할 생각으로 대학원에 진학한 이후 비정규 교사로 일을 하고 있었다.

대학 졸업하고서 직장생활을 했습니다. 97년부터 2000년 초까지 일을 하였는데 좀 더 공부할 생각으로 대학원에 진학하면서 회사를 그만두었구요. 1년은 대학원 공부를 하다가 2001년 3월부터 시간강사로 서울의 한 여고에서 근무했습니다. 거기서 일본어 과목을 담당하였습니다. 그러다 기간제 교사를 뽑는다고 해서 8월말부터 이 학교에서 가르치고 있습니다.

현재 국공립 초등학교의 교사가 되기 위해서는 2급 정교사 자격증을 소지하고 각 지역별 교원임용시험을 통과해야만 정규직 교사가 될 수 있다. 사립학교는 교원임용시험이 없고 자체적으로 정교사 자격증을 소지하고 있으면 정교사가 될 수 있는데, 학교의 재량에 따라 선발기준이 다르다. 그리고 국공립의 경우 기간제 교사나 시간강사로 학생들을 가르치는 데는 정교사 자격증만 있으면 가능하다. 사립의 경우 정규직 교사와 비정규직 교사의 구별이 엄격하게 규정된 것은 아니지만 국공립 학교의 경우 현재 정규직이 된다는 것은 임용시험을 통과해야만 하기 때문에 정규직의 전환가능성은 임용시험이라는 절차를 통과해야만 한다. 따라서 다른 산업이나 업종에서의 정규직과 비정규직의 차이와는 달리 정규직 전환과정이라는 것이 제도화되어 있다는 점에서 다른 업종·직종의 비정규직과는 상이한 조건이다.

이러한 상황에서 비정규 교사의 채용은 어떻게 이루어지고 있는가는 살펴볼 필요가 있다. 국공립의 정규직 교사의 경우 현재 각 지역 교육청에서 일괄적으로 시험을 치르고 해당 지역 학교에 교사를 배치하고 있으며 사립의 경우는 재단 자체적으로 교사를 채용하고 있다. 국공립의 비정규 교사는 각 학교별로 채용을 하고 있었으며, 그 과정도 인터넷 공고 혹은 비공식적 연결망을 통해서 이루어지고 있었다.

예산은 학교 자체 내에서 확보를 하지 않고, 국립인 경우에 국가에서 지원을 받으니까 국가에서 예산을 확보하는 것이고, 사립도 거의 비슷하게 운영을 하는 것 같아요. OO학교에서 채용을 하면 되요. 자기에게 맞는 사람을... 홈페이지 통해서도 하고, 아름아름도 하고, 교육청 홈페이지에도 띄워 놓고 그러죠. 교육청 홈페이지에 가면 기간제를 할 사람이 등록되어 있어요. 그 사람들 중에서 학교에서 필요한 사람 연락하기도 하고 (그러죠).

피면접자 모두 현재는 비정규 교사로 근무하고 있지만 앞으로 교원임용시험을 통해서 정교사로 일을 하고 싶어하였으며, 각자 교원임용시험을 준비하고 있었다. 이러한 대답 속에서 비정규 교사들의 경우 함정(trap)보다는 일종의 가교(bridge)로서 현재의 비정규직으로 있다고 생각하고 있으며 교육노동시장에서의 장벽 또한 자신들의 노력에 따라서 넘어설 수 있는 것이라 인식하고 있었다. 그럼에도 최근 사립학교들에서 기간제 교사를 선호하여 점차 그 비율이 늘어나고 있으며, 비정규 교사의 비율이 높은 학교에서는 정규교사가 원칙적으로 담당해야 하는 업무들이 '1개월 미만의 결원을 보충하도록 규정되어 있는 시간강사'(초중등교육법 제22조)가 맡아서 하는 경우도 있다.

사립학교 같은 경우에는 정규직을 안 하고 거의 기간제나 강사로 하죠. 원래 뽑아야 하는 교사가 있는데, 기간제와 강사로 채우는 거죠. 시간당 임금이나 그런 것은 다 비슷하지만, 한 가지 차이가 있다면 공립은 작년 부터 성과급 지급이 되는데, 그걸 못받는다는 것이죠.(B)

제가 근무하는 학교가 강사와 기간제가 3~40명 정도 되요. 정확히 세어 보지는 않았지만, 반정도 되는 것 같아요. 전체는 한 80명 정도고, 기간제가 시간강사와 기간제 3~40명 중에 10명 정도 밖에 안 되고, 대부분 (시간)강사로 돌리는 거예요. 그래서 학교의 대부분의 일들이 강사가 없으면 안 되니까 그 외에 요구하는 일들이 되게 많아요. 학교 행사도 그렇고, 특활부를 맡으면 축제 때 애들을 봐야 한다든지, 보통 정교수에게 요구하는 지도안 같은 거 있거든요, 제출하는 거. 그걸 강사나 기간제에게 똑같이 요구를 하기는 해요. 그러면 기간제는 하긴 하는데, 강사가 하는데는 거의 없거든요. 그런데 거기는 그거까지 요구를 하죠.(A)

아울러 사립학교의 경우 정규직과 비정규직 교사의 차이에서는 성에 따른 차별이 현실적으로 존재하고 있음을 알 수 있으며 이러한 사립학교에서의 성차별적 요인에 의해서 피면접자 모두 정식으로 임용고시를 통해서 정교사가 되고자 하는 희망을 피력하였다.

사립학교는 (임용고시를) 안 봐도 되기는 하는데, 여자가 임용되는 것은 거의 하늘의 별따기고... 사범대라 여자들이 상당히 많은데요. 제 한 학번 위의 선배들의 경우 졸업생 중에서 사립학교에 정규직 교사로 일하고 있는 여자선배는 딱 한 명이에요. 그 선배도 1년간은 기간제 교사로 근무했었구요. 제 동기 여자들 중에는 아직 (사립학교 정규직 교사가) 없구요.(A)

첫 해부터 정교사 되는 것은 여자 같은 경우에 거의 불가능한 일이고, 1,2년 기간제를 하면 될지도 모르겠지만, 사립학교는 가고 싶지가 않으니 까 안하죠.(B)

사립학교를 가고 싶지 않은 이유에 대해서 질문을 하는 과정에서 사립학교들이 비정규 교사들을 채용하고서는 비정규 교사들을 악용해서 재단의 이익을 늘리고 있다는 사실도 알 수 있었다. 이는 우리 나라의 사학재단의 전입금이 거의 전무하고 국가에서 대부분의 비용을 지급하는 과정에서 비정규 교사들의 불안정한 신분을 악용하고 있음을 알 수 있으며 이 과정에서 여성에 대한 차별이 증충적으로 존재하고 있었다.

우리나라 사립이 말이 사립이지, 거의 국가 지원을 받고 있죠(A)

한 97% 나라에서 지원 받고, 2~3% 재단에서 나올 걸요?(B)...

그런데 어떤 문제가 생기는 줄 아세요? 자기는 정식 교원이 아닌 줄 알고 학교를 다녔어요. 그러다가 사표를 내고 임용고시 공부를 해서 붙었는데, 나중에 불합격 처리가 된 거예요. 왜 그런지 봤더니 사립학교 (정규직) 교원은 그만 두고 1년 내지 2년 후에 봐야 되는데 당신은 그만 둔지 1년 밖에 안 됐다는 거죠. 알고 보니 학교에서 정식 교원 올려서 (정부로부터) 돈 다 받아먹었던 거죠. 거기다 제가 지금 다니는 학교는 사범대 출신이 적어서 싸워야 할 때 못 싸우고, 우리가 무슨 대접을 받고 있는지 모르고 사는 사람들이 참 많아요.(A)⁴⁾

사립에서는 원래 정식으로 뽑아야 하는데, 약간의 여지는 남겨 뒀어요. 남자들은 내년에 뽑아주겠다는 구두 약속을 하고 잡으려고 해요. 남자들은 대부분 정식으로 가거든요. 학벌이 좋거나 그러면 잡으려고 하는데, 제가 가려고 하는 학교는 기간제, 강사가 많기 때문에 기간제, 강사들을 잘 요리하기 위해서 내년에는 정식으로 몇 명 더 뽑을 것이다 라는 식의 분위기를 흘려서 솔깃하게 만드는 것이죠. 웃기는 얘기지만, 저희 학교 여자 강사들이 (잘 보이려고) 다 치마를 입고 다녀요. 학교 방침이라나? 저만 바지를 입고 다녀요. 그래서 수위 아저씨가 전 교사인 줄 몰랐대요.(A)

남자 선생님도 (기간제 교사가) 몇 명 있기는 한데, 교육시장에 여자가 더 많기 때문에... 솔직히 철새처럼 옮겨 다녀야 하는 선생님들이 대부분 여자 선생님들이죠.(B)

정규직으로의 전환이라는 문제와 함께 비정규 교사로 근무하는 동안의 근무경력을 인정해 줄 것인가, 인정해 준다면 어떠한 식으로 인정해 줄 것인가

4) 이러한 이유로 사립학교의 교육인적자원부-한국교육개발원의 <교육통계연감>에 나타난 고용형태별 교사의 규모에서 비정규 교사의 비율은 현실과 달리 어느 정도 축소되었을 가능성이 높다. 앞서 통계자료에서 2002년 조사된 비정규 교사의 비율은 13.4%이다. 2002년 사립학교의 초중고별 비정규 교사의 비율을 보더라도 일반계 고등학교의 비정규 교사의 비율은 16%, 실업계 고등학교는 10%, 중학교 7%, 초등학교 8%로 나타나고 있을 뿐이다. 하지만 실제 사립학교에 근무하고 있는 시간강사의 인터뷰 경우에서도 약 50%정도가 비정규 교원이었다. 이 학교가 예외적으로 비정규 교사의 비율이 높다고 할 수 있을 것 같다. 2002년 9월 전국교직원노동조합(2002)에서 직접 조사한 비정규 교사의 비율은 서울지역 25개 사립학교는 21.9%, 울산 사립 인문계의 경우 22.3%, 경기도 7개 사립학교의 경우 21.1%였다. 비정규 교사로 알고서 고용되어 근무를 하지만 정규직 교사로 등록되어 있기에 통계가 현실보다 낮게 나타났을 가능성이 높다고 보여진다. 앞으로 교육인적자원부에서는 이와 같은 방식으로 사립학교에서 불법적으로 이윤을 착복하고 있는 현실에 대한 정확한 실태조사가 필요할 것이다. 또한 사립학교 재단이 보고하는 숫자에 대한 감사도 필요할 것으로 보인다.

가의 문제가 비정규노동자들에 대한 차별을 해소해 나가는데 중요하다. 비정규직으로 일하는 동안의 임금이나 각종 복지 혜택의 측면에서의 차별도 중요하지만 정규직으로 전환되는 경우에도 그 동안 자신들이 쌓아왔던 근무경력들을 정당하게 인정받아야만 비정규직에 대한 선호를 제도적으로 차단할 수 있는 하나의 방안이 될 것이다. 교육공무원 제32조 2항은 “기간제 교원은 정규교원에 임용됨에 있어 어떠한 우선권도 인정되지 않는다”고 규정을 하고 있다. 이는 기간제 교사로서의 근무 경력이 교육공무원법상 국공립의 정규직 교사로 채용되는데 있어 경력을 인정하지 않겠다는 의미이다. 이는 한 편으로는 교원임용시험에서 기간제 교사로서의 근무경력을 통해 일종의 가산점을 부여하는 것을 금지하여 동일한 조건에서 시험을 통해 교사를 선발하겠다는 것이다. 하지만 기간제 교사로서의 경력 자체가 이후에 다시 기간제로 채용됨에 있어서도 호봉수에 있어서 제대로 반영되고 있지 못한 경우들이 있다.

그런데, 호봉의 문제에서 경력이 인정이 안 되고, 무조건 9호봉이나 8호봉에서 시작을 하라고 하는 학교도 있어요. 어쩔 때 보면. 원래 경력을 인정 해 줘야 하는데...(B)

시간강사들의 경우 경력인정 문제는 이보다 한층 심각한 상황이다. 위의 면접조사에서 기간제교사의 경력은 부분적으로 인정해주고 있음을 알 수 있다. 하지만 다른 피면접자의 면접에서 다른 직종에서의 근무경력을 부분적으로 인정해주고 있음에도 불구하고 시간강사로서의 경력은 인정해주지 않고 있음을 알 수 있다.

제 경우 원래 8호봉이 되어야 하는데 회사에서 3년간 근무한 경력을 40%를 반영해 주었습니다. 그래서 9호봉으로 계약을 체결했습니다. 그런데 시간강사로 근무한 경력은 호봉수에 반영되지 않았습니다(C).

시간강사의 경력보다 타 직종에서의 정식직원으로서의 근무경력을 인정하는 기이한 상황은 교육인적자원부에서 기간제교사조차 구할 수 없는 1개월 미만의 기간을 시간제 강사가 담당하도록 규정을 하면서 시간강사를 교육공무원으로 인정하지 않음은 물론이고 타 직종의 정규직과도 비교할 가치가 없는 대상으로 낮춰보고 있기 때문이다. 하지만 실제로 시간강사의 경력이 있는 두 명의 피면접자 모두 시간강사로 활동했던 기간은 최소 4개월 - 방학을 제외한 기간이다. 방학을 포함한다면 한 학기를 시간강사로서 강의한 것이다. - 이다. 이는 교육인적자원부에서 ‘임시직 교육공무원’으로 간주하여 계약기간동안 교육공무원으로서의 신분을 보장해주는 기간제 교사와 사실상 차이가 없다고 보아야 할 것이다. 시간 강사들이 규정과 달리 1개월 이상 수업을 담당하고 있는 현실에서 이들의 근무경험에 대해서도 적절한 대우를 해 주는 방안을 모색해야 한다.⁵⁾

5) 한편 2002년 12월 30일에 교육인적자원부와 전교조·한교조가 체결한 단체협약서 제51조 제2항에서는 “교원 자격증을 가지고 임용전 고등학교 이하 각급 학교에서 시간강사로 근무한 경력이 인정되도록 제도개선을 추진한다.”는 규정이 포함되어 있지만 이에 대한 구체적인 방안은 아직 마련되고 있지 못하다.

(2) 임금 및 노동조건

① 시간강사

시간강사의 경우 한시적으로 정해진 시간만을 강의하고 있기에 시급제로 받고 있다. 사립 고등학교에서 시간강사로 수업을 하는 피면접자의 경우 시간당 보수는 13000원이었다. 일주일에 14시간을 가르치고 한 달에 약 75만원 정도의 임금을 받고 있다.⁶⁾ 시간제 교사임에도 불구하고 특활을 담당하고 있었는데 이 또한 시간당 임금으로 계산하여 지급하고 있었다.

원래 시간 강사에게는 특활부를 안 맡기는데 저희 학교는 맡겨서 2주에 한 번 씩 2시간 씩 해요.⁷⁾ (특활 수당은) 한 학기 끝나고 나오더라구요. 매월 계산이 되는 것은 아니고, 다섯 번 14만원 채워서 나오더라구요.(A)

시간강사의 경우 정해진 수업시간에 따라서 시간당 임금을 받고 있는데, 예외적인 경우가 학교 행사에 의해서 수업에 빠지는 경우가 있다. 시험기간에는 학교에서 시간강사에게 시험감독을 배정하는 경우 시간당임금은 동일하게 지급되고 있다. 하지만 소풍과 같은 행사에 의해서 해당시간에 수업을 하지 못하게 되는 경우 이에 대해서는 수업료를 받고 있지 못하다. 이에 대해 시간강사인 피면접자의 경우 상당한 불만을 가지고 있었다. 시간강사는 정해진 수업을 일시적으로 채워주는 역할을 하는데 피면접자의 경우 기간제 교사와 동일한 역할을 하기에 시험채점과 같이 계약시간 이외에는 수당을 받고있지 못하다.

줄 건 다 줬으면 좋겠죠. 학교 행사에 의해 빠지는 수업료를 주었으면 좋겠어요.

시간강사의 경우 정해진 수업시간에만 수업을 진행하면 되기 때문에 특별히 출퇴근이라는 개념이 있지는 않고 자유롭게 일을 할 수 있는 여건이었다.

원래 하루에 수업이 세 시간이면 123교시나 456교시 이렇게 붙여줘요. 그런데 이 학교는 수준별 학습이라고 해서 붙일 수가 없는 상황인 거예요. 그래서 하루 종일 가서(출근해서) 앉아 있어요. 세 반이 동시에 수학 수업을 해야 하기 때문에 세 반을 연달아 수업을 할 수가 없잖아요. 거기 계시는 정교사 선생님들도 똑같이 수업을 해야 하니까. (수업이 없을

6) 시간강사의 경우 적은 수업시수, 낮은 시간당 임금, 단기간 계약이기 때문에 정규직 교사나 임시공무원 대우를 받는 기간제 교사와 달리 국가공무원법 상의 겸직금지 조항(제64조)을 적용 받지 않고 있다. 피면접자 A의 경우 시간강사 근무 이외에 개인교습을 하고 있었는데 시간당 임금은 25000원이라고 한다.

7) 학교에서 시간강사에게 특활을 담당하게 하는 것은 시간강사에게 적어도 기간제 교사 이상의 업무를 분장시키고 있는 것으로 해석할 수 있다. 초중등학교, 특히 사립 중고등학교의 시간강사제도는 기간제 교사에게 지급하는 비용조차도 줄이기 위한 방편으로만 활용되고 있는 것으로 짐작할 수 있다. 실제 국공립학교에서 시간강사의 비율은 극히 미미하고 사립의 경우가 높은 비율을 차지하고 있다.

때는) 사무적인 것을 맡기지는 않는데, 애들 숙제 검사나 하면서 시간을 때우는 거죠.... 중간에 남는 시간이야 내 맘대로 쓰는 시간이니까. 밖에 나갔다 들어와도 되구요.(A)

② 기간제 교사

기간제 교사의 경우 교사 혹은 강사로서의 경력을 인정받지 못한다는 점을 제외하고서는 정규직 교사와의 임금에 있어서의 차이는 없었으며, 근무시간도 동일하게 적용되고 있었다. 이러한 점은 교사로서의 지위가 보장받을 수 있기 때문에 제조업 혹은 서비스산업에서 나타나는 정규직과의 차이는 없었다.

신입의 경우 정규직과 기간제 교사간에 차이는 없는 걸로 알고 있습니다. 다만 시간이 지나면서 경력이 반영되는가에 따라서 호봉수에서 차이가 나게 되는 걸로 알고 있습니다.(C)

비정규 교사를 사립에서 선호하는 이유는 방학 중 임금을 지급하지 않는 방향으로 계약을 체결할 수 있다는 점들이 지적되었다. 공립학교의 경우는 기간제 교사의 활용에 있어서 고용원칙이 정해져 있고 이에 대한 남용은 그다지 찾아볼 수 없었지만 정부에서 방학 중 계약제 교원에게 임금을 지급할 수 있다고 하고 있지만 실제로는 잘 지켜지고 있지 않았다. 이는 방학 중 계약 자체가 학교장의 재량에 의해서 ‘특별한 임무가 있는 한’이라는 단서에 따라서 자의적으로 규정되어 있기에 탄력적으로 적용되고 있기 때문이다.

계약 기간 동안에 공립학교든 사립학교든 현행법으로는 교육감이 정하게 되어 있어요. 어떤 식으로 하든, 방학 때 보수를 줘도 되고, 안줘도 된다는 얘기에요. 3월부터 12월까지 만 계약하고 1,2월을 안 해버리면, 1,2월은 거의 방학 아닙니까? 2월달 조금밖에 안 남았는데, 그렇게 계약할 수도 있어요. 방학을 제외하고 계약을 해도 되고, 방학을 다 집어넣고 계약을 해도 되고. 그게 왜 그러냐면, 시골 같은 경우에는 대부분 방학 때, 다 (월급을) 줬어요. 2년 전 3년 전에. 지원자가 없어 기간제가. 방학 때 다 준다고 그래야 선생님을 모실 수가 있어서 다 줬고, 6대 도시를 비롯한 한 대도시는 방학 때 안 줬어요. 그래도 하려는 사람들이 많아서.... 서울 같은 경우는 올해부터 주지. 안 줬어요. 국가에서는 국가의 세금이라는 측면에서, 국민이 낸 세금인데, 지원자가 많으면 뭐 하러 주냐? 그렇게 되는데 우리들은 이렇게 되면 말이 안 된다. 양질의 교사를 확보하기 위해서는 적어도 그 기간만이라도 충실히 할 수 있도록 해줘야 한다. 방학 때라 하더라도 이 분(기간제 교사)들이 심리적 재정적 안정을 가지고 연구라면 연구를 하고, 필요하면 방학 때 연수를 하고, 단체교섭 등을 통해서 주장을 해서 지금은 거의 모두 다 줘요(정규직 교사 인터뷰 중).

실제로 두 명의 공립학교 피면접자의 경우 계약기간이 한 사람은 2월까지이고, 다른 한 사람은 12월까지였다. 한편 전국교직원노동조합(2002)에 따

르면 547명의 비정규 교사에 대한 설문조사 결과 방학중 임금을 지급받은 경우는 14.1%에 불과하였다. 인터뷰에서도 나타난 것과 같이 비정규 교사의 경우에도 방학 기간을 포함하여 계약을 체결하고 임금을 지급할 수 있는 방안들을 모색해야 할 것이다. 특히 기간제 교사의 계약 체결의 경우 방학을 포함한 학기별 계약체결을 원칙으로 하는 방안을 교직원 노동조합에서는 모색할 필요가 있다.

(3) 복리후생과 사회보험 가입실태

① 시간강사

시간강사의 경우 공무원 자격이 전혀 주어지지 않는 일용근로자로서 대우를 받고 있기 때문에 복리후생과 관련한 조항들은 전혀 적용받고 있지 못하기 때문에 복리후생을 언급할 필요성이 전혀 없는 상황이다. 4대 보험도 적용되고 있지 않으며, 국민연금과 건강보험도 지역으로 가입되어 있다.

그리고 학교 내에서의 복리 후생도 열악한 상태로 근무하고 있는 것으로 나타났다. 교사로서 교무실에 자리가 배정되고 있지만 시간강사가 매일 출근하지 않는다는 특성 때문에 받는 차이가 상당히 큰 것으로 나타나고 있었다.

(교무실에 제) 자리는 있죠. 그런데 강사들이 많이 있는 교무실에는 1인당 컴퓨터가 한대씩 없대요. 그래서 나의 허락도 받지 않고 나의 컴퓨터를 함부로 쓰는 선생님들이 있어요. 그런데 저한테 얘기도 안하고 와서 다른 (강사) 선생님들이 와서 그냥 써요. 황당하죠... 사립은 나이 많고 그 학교에서 오래 근무한 선생님들의 입김이 워낙이 세기 때문에 그리고 그 학교에 오래 있지도 않을 기간제나 강사 같은 경우에는 (학교측에 이야기해도) 말을 듣지도 않아요. 교실에 교단이 없어서 말을 했는데도 안 갖다 주다가 부장 선생님이 한 마디 하니깐 바로 갖다 주더군요. 부장 교사이고 오래 계신 분이기 때문에.(A)

그리고 사립학교 시간강사의 경우 수당을 지급함에 있어서도 세금을 공제하지 않고서 수당을 지급하고 있었다. 시간강사에 대한 이러한 대우 속에서 4대 보험의 적용과 같이 고용주로서 피고용주에게 부과되는 의무들을 제대로 이행하기를 기대한다는 건 거의 불가능하다고 할 수 있다.

제가 그 학교 행사 때는 돈을 안 주고 시험 때는 돈을 주는구나 라는 것을 명세서가 없기 때문에, 받는 돈하고, 식대 제한 것만 나와요. 그래서 몰라서 물어 봐서 듣는 거기 때문에. 정확하게 세금 계산을 해보지는 않았지만, 안 떼는 것 같아요.

② 기간제 교사

기간제 교사는 앞서 언급하였듯이 임시직 교육공무원으로서 신분 보장을 받고 있으며, 따라서 정규직 교사가 받고 있는 사회보장 혜택을 거의 받고 있다. 공무원 연금법이 (한시적이긴 하지만) 적용되고 있으며 이에 따라 사고나 재해로부터도 보호받고 있다. 다만 1년 미만의 계약이 이루어지고 있기 때문에 퇴직금과 연차수당의 적용을 받지 못하고 있다는 점에서 정규직과의 다르다 할 수 있다. 그리고 기타 수당들은 수당으로서 보전받고 있으며 명목상 정규직과 구별되는 차이들은 존재하지 않는다.

2) 노동조합 조직현황과 노사관계의 특징

(1) 노동조합 조직현황

우리 나라에서 교사에 대한 노동조합 결성은 원칙적으로 금지되어 왔었다. 하지만 노동자로서 조합은 아니었지만 대한 <한국교원단체총연합회>라는 단체가 교사들의 이익을 대변하는 단체로서의 존재해 왔었다. 하지만 <교총>은 교원들의 자발적 참여 속에서 조직된 것이 아니며 일선교사들의 적극적인 참여는 거의 이루어지지 않는 상태로 존재해왔었다.

1987년 사회 전반의 민주화 분위기 속에서 교사들 스스로 노동자성에 대한 인식이 나타나면서 1989년 5월 <전국교직원노동조합>이 출범하였다. 당시 현행법상 교사들의 노동3권은 보장되고 있지 않았기 때문에 전교조는 출범과 동시에 조합원들이 교사자리에서 쫓겨나 학교를 떠나야만 했다. 이후 법외단체로 전교조는 계속 존재하면서 교사들의 노동3권 보장과 교육민주화를 위한 노력을 전개해 왔다. 이러한 노력은 1998년 김대중 정권의 등장과 함께 교사들의 노동3권이 단체행동권에만 제약을 받는 상황에서 1999년에 교사노조는 합법화되었다. 이와 함께 1999년 초, 전교조의 강령이나 대사회적 운동 방식에 동의하지는 않으면서도 교사도 노동자라는 전제하에서 교육운동을 전개하고자 하는 교사들이 모여서 <한국교직원노동조합>을 결성하였다. 현재 노동조합의 차원에서 교사들은 전교조와 한교조, 두 개의 교사노동조합으로 조직화가 이루어지고 있으며 전교조는 민주노총을, 한교조는 한국노총을 상급단체로 활동을 하고 있다. 해당 조합의 강령에 동의하는 교사들은 누구든지 자유롭게 노동조합에 가입할 수 있으며, 또한 가입하지 않아도 무방한 오픈 샵(open shop)제도로 노동조합은 유지되고 있다.

2000년 현재 노동부에서 조사한 노동조합 실태에 따르면 전교조의 조합원은 81000명이고, 한교조에 소속된 교사의 수는 25060명이다. 전체 조합원 가입 대상 교사 30여 만명 중에 30%가 넘는 조직률을 보이고 있다. 두 교사노조 모두 전국적인 조직망을 형성하고 있으며, 양대 교사노조 모두 전국의 유치원 및 초·중·고등학교의 교원을 조합원 대상으로 하고 있다. 양대 교사노조의 규약상 양대 노동조합에 비정규 교사들이 조합원으로 가입하는 데는 아무런 제약이 없으나 현재까지 양대 교사노조에 비정규 교사 조합원은 극히 미미한 상황이다. 이러한 비정규 교사들의 노동조합 조직화가 극히 미미한 것은 1999년 교사노조의 합법화가 이루어진 이후 아직까지 양대 교원노조 모두 조직의 확장기라고 할 수 있는데 여기서 정규직 교사들에 대한 조직화가 우선 진행되고 있기 때문이다. 정규직 교사들에 대한 조직화 시도가 우선적으로 양대 교사노조에서 진행하고 있지만, 동일한 공간

에서 근무하고 있는 비정규 교사들의 조직화와 이들에 대한 처우 개선이 앞으로 중요한 사안이 되어야 할 필요성이 제기되고 있다.

(2) 노사관계의 특징

교원노조가 합법화된 이후 양대 교사노조의 대표자들은 매년 교육인적자원부 장관과 단체교섭을 통해 단체협상을 체결하고 있으며 여기서는 임금인상과 기타 복지조건에 대해서 논의하고 있다. 이러한 단체협상은 교육공무원법과 사립학교 교원법의 적용을 받는 유치원·초·중·등교사인 양대 교사노조의 해당조합원들에게 적용되고 있다. 또한 이러한 단체교섭에 근거해서 각 시도 지부별 노조와 시도교육청과도 단체협상을 체결하고 있다.

아직까지 기간제 교사나 시간강사들이 노조를 독자적으로 조직화하려는 뚜렷한 흐름은 없다. 다만 양대 교원노조에서는 기간제 교사와 시간강사들이 점차 늘어나는 것이 전체 교사들의 처우 수준 자체를 낮출 수도 있다는 판단 하에서 비정규 교사들을 양대 노동조합의 조합원으로 받아들일려고 노력하고 있지만 아직까지 뚜렷한 성과들을 남기고 있지는 못하다. 이 중에서 정규 교사와 동일한 조건에서 근무하는 기간제 교사들에 대해서는 양대 교원노조에서도 조합원으로 받아들이기 위해 노력하고 있으며, 이를 위해 전 교조에서는 2002년에 기간제 교사들에 대한 실태조사를 진행하였다(전교조, 2002). 기간제 교사들의 경우 특히 방학 중 임금지급 여부 문제 등에서 상당한 불만을 토로하고 있지만 교원노조 가입이 자칫 재계약에 악영향을 미치지 않을까 대부분의 기간제 교사들이 고민하고 있다.

한편 2002년 말 양대 교원 노조와 교육인적자원부간의 단체 협상에서 기간제 교사와 관련된 부분은 다음과 같다.

<표 10-3> 기간제 교사의 처우 조항

- | |
|--|
| 제51조(기간제 교원처우) ① 같은 기간제 교원에 대한 처우를 동일노동에 종사하는 정규직 교원과 동일한 수준이 되도록 지속적으로 노력한다. ② 같은 교원자격증을 가지고 임용전 고등학교 이하 각급 학교에서 시간강사로 근무한 경력이 인정되도록 제도개선을 추진한다. |
|--|

출처 : 2002년도 교육인적자원부와 전교조·한교조 단체협약서

3. 향후 전망과 비정규 교사의 주요 요구사안

1) 비정규 교사들의 요구사안

비정규 교사의 문제는 우선 국공립과 사립을 구별해서 분석하고 접근할 필요가 있다. 이는 국공립학교의 비정규 교사와 사립학교의 비정규 교사를 동

일한 노동시장의 조건에 놓여있다고 보기에는 차이가 크기 때문이다⁸⁾.

우선 국공립의 기간제 교사는 임용시험이라는 절차를 통해서만 정규직으로 전환될 수 있기 때문에 정규직으로의 전환을 요구한다는 것이 불가능하다. 그리고 기간제 교사와 정규직 교사의 임금차이는 없는 것으로 나타나고 있다. 하지만 방학 기간 동안 임금을 지급하는 문제는 여전히 과제로 남게 되는데 이 부문에 대해서는 기간제 교사의 방학 중 임금지급을 지금의 권고사항으로 둘 것이 아니라 강제 사항으로 실시할 필요가 있다. 그리고 기간제 교사와 시간강사로서의 강의 경력을 인정하는 문제가 있다. 이 부문에 대해서도 교육인적자원부와 양대 교원노조의 단체 협약에서 제도개선을 추진하기로 합의하였는데 타 직종의 경력은 인정받으면서 시간강사로서의 경력은 인정받지 못하는 모순은 시급히 개선해야 할 것으로 보인다. 이러한 노력과 함께 시간강사들에 대한 강사료를 보다 높게 책정하여 지급할 필요도 있다.

수업시수가 적은 과목에 대한 순회 근무, 선택형 교육과정 운영에 따른 교사임용의 다양화등은 교원인력에 대한 효율적 활용에 중점을 두고 있다. 이는 노동의 효과면에서 교육노동을 일반노동과 구분하지 못한 채 경제적 효율성만을 앞세운 결과며 공공부문 시장화 전략 흐름속에 더욱 가시화 될 것으로 본다. 사립학교의 비정규 교사들의 경우는 사립학교들의 재단 비리와 연관되어 있을 가능성이 크다. 사학재단에서는 우리 나라의 공교육을 담당하고 있다는 사실을 망각한 채 인건비를 절감하여 이윤을 확보하려는 전형적인 시장중심적인 생각으로 비정규 교사들의 채용을 점차 늘려가고 있다. 사립학교의 교사 채용이 정교사 자격증을 가진 사람들을 대상으로 하고 있는데 자의적으로 정교사 채용을 꺼리고 비정규 교사로 고용하는 비율이 높다는 점을 악용하는 것을 차단해야 한다. 비정규 교사의 처우를 하고서 정규직 교사의 임금을 지급한 것처럼 교육인적자원부에 보고하는 사례들에 대한 정확한 실태조사가 우선 필요로 할 것이며 이에 대해서 교육인적자원부에서는 사학재단의 보고와 실제 현장 교사들의 근무현황을 비교하는 것과 같은 방식의 감사를 진행해야 한다.

또한 기간제 교사와 시간 강사의 경우 현재 기간제 교사와 시간강사의 관리 운영 지침을 보다 충실하게 지켜야 한다. 1개월 미만으로 기간제 교사를 채용하는 것조차 불가능한 피치 못하는 경우에만 시간강사를 채용해야만 하며, 기간제 교사의 경우도 정규교사의 출산휴가 등과 같이 명백한 사유가 발생하는 경우에만 엄격하게 기간제 교사를 활용하여야만 한다. 단지 비용을 줄이기 위해서 정규직 교사를 채용해야함에도 불구하고 기간제 교사나 시간강사를 활용하는 것은 원칙적으로 금지되어 있는 현행의 법규들을 보다 충실하게 지킬 필요가 있다.

그리고 7차 교육과정의 등장과 함께 교사들에 대한 다양한 수요에 대해서는 새로운 방안들을 모색할 필요가 있다. 기간제 교사를 활용하는 것을 최소한으로 줄일 수 있는 방안들을 교육인적자원부나 양대 교원노조에서는 적극적으로 모색할 필요가 있다. 변화하는 교육환경 속에서 비정규 교원을

8) 정규직 교사의 경우 국공립과 사립 모두 신분보장이 이루어지면서 안정적으로 학생들을 지도할 수 있는 조건이며, 노동조합에 가입하는 문제 또한 현상적으로 드러나는 문제는 없다.

통해서 변화에 뒤따라가는 것이 아니라 적극적인 대안모색을 통해 변화에 발맞춰 갈 필요가 있다.

탄력적 운용이 필요해서 일정 부분 필요한 부분이 분명히 있어요. 그래야 하고. 그러나 검증되지 않은 과를 양산해서 교사들의 신분만 불안하게 하거나, 더더군다나 외부의 학교에서 악용을 해서, 사립학교에서 특히 많이 악용을 하는 이런 사례를 줄이기 위해서라도 교원의 법정 정원을 먼저 확보 한 다음에 얘기를 하자, 이런 거죠. 재정 투자가 되어 있지 않은 상태에서 억지로 하려고 보니깐 기간제가 양산되는 것을 의미해요. 이게 재정 투자가 되면 정규직이 늘어날 수밖에 없고 상당수의 기간제 교사가 정규직화 될 수 있는 거죠. 그래서 어떤 것까지 생각할 수 있냐면, 지금 ##과목 같은 경우는 기간제를 쓰고 있잖습니까? 이것을 이렇게 쓰지 않고 정규직 한 명으로 쓸 수 있어요. (대신) 이 분을 순회 교사로 돌릴 수도 있는 거죠. 서울 시내를 몇 개 권으로 묶어서 중학교 같은 것 권으로 묶어서 이 부분은 순회 교사가 돌고, 지금도 순회 교사 같은 것을 많이 하고 있거든요. 초등학교 같은 경우에도 임신과 출산이 나오면, 기간제를 채용할게 아니라, 기간제는 애당초 안 써버리면 그만이니까, 순회 정규교사를 쓰고 그 분들이 그런 것만 다녀도 충분히 (가능하죠).

기간제교원의 법적 지위 및 근로조건관련 의견서

김 재 훈

(한림대학교 사회과학대학 법학부 교수)

1. 비정규직 근로자의 개념과 기간제교사의 포함 여부

1) 정규근로자와 비정규근로자의 일반적 정의

□ 정규근로자의 특징

- 기간의 정함이 없는 근로계약에 기하여 사용자가 선택한 장소에서 통상적인 근로시간동안 사용자의 구체적인 지휘·명령 하에 근로를 행하는 자를 상정함.

□ 사회경제의 변화와 비정규근로자군의 증가

- 기업이 경기변동·기술변화·구조조정 등에 탄력적으로 대응하면서 다양한 비정규근로자가 생겨났고, 확대되고 있음.
- 비정규직근로자의 대표적인 유형으로 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자 등을 들 수 있음. 비정규근로자의 개념에 대한 명시적인 법령상 정의는 존재하지 아니함.
- 전형적인 정규근로자의 특징(기간·장소·근로시간·사용자의 지휘명령 등)과 한가지 이상의 점에서 상이한 형태로 근로하는 자를 비정규근로자라고 할 수 있음.

2) 비정규근로자 개념에 대한 노사정위원회에서의 논의와 기간제교사 포함 여부

□ 노사정위원회 비정규직근로자대책특별위원회에서의 논의

- 노동정책에 관한 사회적 협의기구인 노사정위원회는 2001. 7. 비정규직근로자대책특별위원회를 발족시켜 비정규근로문제를 다루어 옴.
- 이에서는 구체적으로 기간제근로, 단시간근로, 파견근로, 특수형태근로 종사자(학습지교사·보험모집인 등과 같이 근로계약적 성격과 자유계약적 성격이 혼합되어 있는 경우)에 대한 대책방안을 논의하고 있음.

□ 비정규근로자의 범위에 관한 노사정위원회에서의 합의

- 2002. 7.에는 비정규근로자 범위에 대하여 노사정위원회에서 합의를 도출해 냄. 이에서는 원칙적으로 비정규근로자는 각각의 개별적 고용형태에 따라 분류할 수 있으며, 고용계약기간·근로제공의 방식·고용의 지속성·근로시간 등 국제적 기준과 아울러 우리나라 특성을 고려하는

다차원적인 기준에 의거하여 파악되어야 한다고 밝힘.

- 구체적인 범위에 대하여 위 합의에서는, 우리나라 비정규근로자는 1차적으로 고용형태에 의하여 정의되는 것으로 ① 한시적 근로자 또는 기간제 근로자, ② 단시간근로자, ③ 파견·용역·호출 등의 형태로 종사하는 근로자를 대상으로 한다고 정의함.
- 나아가 위 합의에서는 우리나라 노동시장의 특성상 위의 범주에는 포함되지 않으나 고용이 불안정하고 근로기준법상의 보호나 각종 사회보험의 혜택에서 누락되어 사회적 보호가 필요한 근로계층이 광범위하게 존재한다는 점을 인식하여 이를 ‘취약근로자’로 파악하고 이에 대한 보호방안도 필요하다는 점에 공감함.
- 따라서 기간제교사는 노사정위원회에서의 합의에 의하면 1차적인 비정규근로자의 범주에 포함됨.

3) 상용·임시·일용근로자에 대한 통계문제

□ 통계청에서는 임금근로자를 상용직·임시직·일용직으로 분류하여 발표하고 있음.

- 상용직은 고용계약기간이 1년 이상(초과)인 정규직원을 말하며, 임시직은 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 자, 일용직은 고용계약기간이 1개월 미만인 자로 정의되고 있음.
- 정규직원인지 여부는 퇴직금 및 상여금 등 각종 수당 수혜자인지 여부 등으로 판단됨.
- 기간제교사는 임시직으로 분류될 가능성이 많지만, 계약기간이 1년 이상이고 근무조건이 정규교사와 동일한 경우 상용직으로 분류되어 있을 가능성도 존재함.
- 한편, 임시·일용직 규모는 임금근로자의 55%에 이르는데, 전체적인 종사상 지위는 임시·일용직으로 분류되지만 특별한 사유가 없으면 회사에서 계속 근무가 가능한 근로자(장기임시근로자, 26%)를 비정규근로자에 포함시키는지 여부에 따라 우리나라 비정규근로자의 규모는 55%에서 29%로 다양화됨.

2. 기간제교원의 법적 성격

1) 국·공립학교 기간제교원

□ 근거규정; 교육공무원법 제32조

- 교원의 휴직으로 후임자 보충이 불가피한 때(제1호), 파견·연수·정직·직위해제 등으로 후임자 보충이 불가피한 때(제2호), 특정교과를 한시적으로 담당하도록 할 필요가 있는 때(제3호), 교육공무원이었던 자의 지식이나 경험을 활용할 필요가 있는 때(제4호) 예산범위 안에서 교원자격증을 가진 자중에서 임용 가능(제1항). 즉 임용사유는 결원보충, 특정교과의 한시적 담당, 퇴직교원 활용으로 나누어 볼 수 있음.
- 기간제교원은 정규교원으로 임용됨에 있어서 어떠한 우선권도 인정되지 않으며, 제4호의 경우를 제외하고는 책임이 중한 감독적 지위에 임용될 수 없음(제2항).
- 기간제교원에 대해서는 교육공무원법상 신분보장(제43조), 휴직(제44조), 휴직기간(제45조), 정년(제47조), 고충처리(제49조), 징계위원회 관련(제50조·제51조) 규정들이 적용되지 아니함(제32조 제3항).
- 기간제교원에 대해서는 국가공무원법상 직권면직(제70조), 휴직의 효력(제73조), 직위해제(제73조의 2), 降任(제73조의 3), 징계사유설명서(제75조), 심사청구(제76조), 징계사유·종류·효력·절차등 관련규정(제78조등)이 적용되지 아니함(교육공무원법 제32조 제3항).
- 기간제교원의 임용기간은 1년 이내로 하며, 필요한 경우 3년의 범위 안에서 연장 가능함(교육공무원임용령 제13조 제2항).
- 기간제교원은 임용기간이 만료된 때에는 당연히 퇴직됨(교육공무원법 제32조 제3항).

□ 국·공립학교 기간제교원은 기본적으로 기한부 공무원의 법적 성격을 지닌다고 할 수 있음.

2) 사립학교 기간제교원

□ 근거규정; 사립학교법 제54조의 4

- 교원의 휴직으로 후임자 보충이 불가피한 때(제1호), 파견·연수·정직·직위해제·휴가 등으로 후임자 보충이 불가피한 때(제2호), 파면등 처분을 받은 교원의 재심청구로 인하여 후임자 보충발령을 하지 못한 때(제3호), 특정교과를 한시적으로 담당할 교원이 필요한 때(제4호) 교

원자격증을 가진 자중에서 임용 가능(제1항). 즉 임용사유는 결원보충, 특정교과의 한시적 담당으로 나누어 볼 수 있음.

- 기간제교원에 대해서는 사립학교법상 신분보장(제56조), 면직시 교원징계위원회의 동의(제58조 제2항), 직위해제(제58조의 2), 휴직(제59조), 징계사유·종류 및 절차관련규정(제61조~제66조의 2)들이 적용되지 아니함(제2항).
- 기간제교원은 임용기간이 만료된 때에는 당연히 퇴직됨(제2항).
- 기간제교원의 임용기간은 1년 이내로 하되, 필요한 경우 3년의 범위 내에서 그 기간을 연장할 수 있음(제3항).
- 사립학교 교원의 복무에 관하여는 국·공립학교의 교원에 관한 규정이 준용됨(제55조).

□ 사립학교 기간제교원은 기본적으로 근로기준법이 적용되는 근로자에 해당되지만, 사립학교법 제4장에서 교원의 자격·임면·복무 등에 관한 특별규정이 있는 한도에서는 그 범위 내에서 근로기준법 적용이 배제된다고 할 수 있음.

3. 기간제교원의 근로조건 관련

1) 균등처우원칙

□ 헌법 제11조 제1항; 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

- 여기서 ‘사회적 신분’이란 선천적 신분은 물론이고 인간이 후천적으로 사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것 중 제한적으로 해석되고 있음(권영성, 『헌법학원론』, 법문사, 2002, 373면).

□ 근로기준법 제5조; 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 처우를 하지 못하며, 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

- 여기서 ‘사회적 신분’이란 생래적인 것만이 아니라 후천적인 것(수형자·과산자등)도 포함되지만, 임시직등 종업원으로서의 분류는 포함되지 않는 것으로 해석되고 있음(임종률, 『노동법』, 박영사, 2002, 331면).

- 남녀고용평등법 제8조; 사용자는 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다(제1항).
 - 동일가치 노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정함에 있어서 고충처리 기관 근로자대표의 의견을 들어야 함(제2항).

- 「경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」
 - 1990. 6. 우리나라가 비준하여 국내법적 효력이 있는 이 규약 제7조에서는 ‘공정한 임금과 어떠한 종류의 차별도 없는 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수’를 정하고 있음.

- 독일의 최근 노동관련법에서의 차별금지
 - 2001. 1.부터 시행되고 있는 독일의 ‘단시간근로 및 기간의 정함이 있는 근로계약(유기근로계약)에 관한 법률’ 제4조에서는 “객관적 사유가 없는 한 유기계약근로자가 비교가능한 노무를 급부하는 상용근로자에 비하여 차별대우를 받아서는 아니된다”고 규정하고 있음.

- 종합
 - 헌법의 정신 및 국제기준 등을 고려하여, 기간제교원이 정규교원과 동일가치의 근로 즉 업무의 내용, 근로시간, 소정외근로의 유무, 직업능력, 책임, 근로밀도, 근로환경, 능률 등의 점에서 동등한 노무를 제공하고 있는 한 합리적 사유(가령 정식채용절차 경유여부, 정규직으로서의 의무등 특성)가 없으면 동등한 근로조건으로 대우하도록 함이 타당하다고 사료됨.

2) 호봉 산정

- 공무원보수규정(별표 11 비교)에 따르면, 기간제교원의 보수는 동규정 제8조(초임호봉의 획정)에 의해 산정된 호봉의 봉급액을 지급하되 고정급으로 하고, 경력교사의 봉급은 14호봉을 넘지 못하도록 정하고 있음.
 - 임용기간이 1년을 초과하는 기간제교원의 경우 고정급으로 해야 할 타당한 근거가 있는지 의문임.
 - 수당은 장기근속하는 정규직의 경우를 기본적으로 전제로 하는 성격의 것을 제외하고는 지급되어야 할 것임. 수당지급은 기본적으로 1년

단위를 전제로 하는 바, 기간제교원 임용계약도 결원보충이라는 불가피한 사유가 아닌 한 최소한 1년을 단위로 함이 바람직하다고 판단됨.

- 경력교원의 경우 상한을 14호봉으로 정한 것은 연금지급액등을 고려한 결과라고 보이지만, 기간제라는 특성을 감안하면 수정이 요청되는 제한이라고 사료됨.
- 한 학교에서의 기간제교원 근무경력은 다른 학교 교원임용계약시 당연히 호봉승급기간 및 교육경력으로 산입됨.

3) 방학중 보수지급

- 한 학기이상 임용되는 경우 지급하도록 함이 타당하다고 사료됨.
 - 정규교원과 비교할 때, 기간제교원 임용계약이 한 학기를 초과하는 경우 방학중 보수 지급을 금지해야 할 근거를 찾기는 어려움.
 - 교육과정 운영의 연속성, 교재연구, 담당업무 등을 고려한 결과임.
 - IMF 경제위기 이전에는 방학기간중에도 보수가 지급되었다고 함.

4) 연가관련

공무원의 재직기간별 연가일수는 다음과 같음(국가공무원복무규정 제15조).

| 재직기간 | 연가일수 |
|-----------|------|
| 3월이상 6월미만 | 4일 |
| 6월이상 1년미만 | 7일 |
| 1년이상 2년미만 | 10일 |
| 2년이상 3년미만 | 13일 |
| 3년이상 4년미만 | 16일 |
| 4년이상 5년미만 | 19일 |
| 5년이상 6년미만 | 22일 |
| 6년이상 | 23일 |

- 교육인적자원부 「초·중등학교 계약제교원 운영지침」(2001. 9)에 따르면 연가는 무급으로 처리되고 있음.
 - 위 지침에 의하면 국가공무원복무규정상 공가, 일반병가(7일 이내), 특별휴가(출산휴가 제외)는 인정됨.

- 정규공무원의 경우나 일반근로자의 경우에 비하면 기간제교원의 경우 불합리한 점이 존재함.
 - 일반근로자의 경우 월차유급휴가(근로기준법 제57조; 1월간 개근한 경우), 연차유급휴가(근로기준법 제59조; 1년 개근시 10일, 9할 이상 출근시 8일, 계속근로연수당 1일씩 가산됨)가 보장되어 있음.
 - 일반 단시간근로자의 경우에도 시간단위로 계산한 연·월차유급휴가가 보장되고 있음(근로기준법 시행령 제9조).

- 정규공무원의 경우나 일반근로자의 경우를 참조하여 기간제교원에게도 일정일수의 연가가 보장되어야 할 필요성이 있음.
 - 정규교원에 대한 「교원휴가업무처리요령」(2002. 4. 19; 교원 12140-270)에 따르면, 연가등 장기재직휴가는 학생들의 수업등을 고려하여 특별한 사유가 없는 한 방학중에 실시하고 휴가로 인한 수업결손등이 발생하지 않도록 필요한 조치를 취하도록 하고 있음.
 - 기간제교원의 경우 임용계약기간이 방학에 걸쳐 있고 방학기간중 보수가 지급되며 방학기간중 연가를 사용하도록 한다면, 휴가로 인한 수업결손을 방지할 수 있음.
 - 특히 1년 이상의 기간으로 임용된 기간제교원의 경우에 연가는 당연히 보장되어야 함.
 - 연가를 사용하지 못한채 계약기간이 만료되는 경우에는 연가보상비를 지급하는 방식으로 정산이 가능함(국가공무원복무규정 제16조 제5항 참조: 일반근로자의 경우 연월차휴가근로수당).

5) 퇴직금

- 기간제교원의 경우 임시직이라는 특성상 연금법이 적용되지 않고 있음.
 - 사립학교교직원연금법에는 명문의 규정이 존재함(동법 제2조 제1항 제1호).
 - 공무원연금법에는 명시적인 규정이 없지만 적용되지 않는 것으로 해석됨(동법 제3조 제1항 제1호, 동법 시행령 제2조 참조).

- 따라서 1년이상 계속근로한 (국공립·사립)기간제교원의 경우에는 근로기준법에 따른 퇴직금규정이 적용됨.
 - 근로기준법은 원래 국가에도 적용되는 것(동법 제11조)이지만, 국가공무원법·공무원연금법 등 특별규정이 존재하는 한도에서 적용이 배제되

는 것임.

- 그러므로 기간제교원의 퇴직시 공무원연금법상 규정이 적용되지 아니한다면 근로기준법상 퇴직금규정이 적용되게 됨(대법원 1987. 2. 24. 선고, 86다카1355 판결 참조).
- 사립학교 기간제교원의 경우에도 같음.

□ 학교측은 퇴직하는 기간제교원에 대하여 계속근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 함(근로기준법 제 34조 제1항).

- 평균임금이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3월간에 당해 기간제교원에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하고, 취업후 3월미만도 이에 준함(근로기준법 제19조 제1항).
- 근로기준법상의 기준은 최저기준으로서(동법 제2조), 그 이상의 기준을 설정할 수 있음.
- 여기서 ‘계속근로연수’란 근로계약관계가 존속되는 기간(재직기간)을 말함. 계속근로연수가 1년 이상으로서 1년미만의 단수가 있는 경우(가령 2년 3개월)에는 월할하여 계산됨.
- 임용계약기간이 만료되고 바로 계약을 갱신한 경우에는 그 갱신전의 기간도 계속근로연수에 포함됨.

6) 기타 사항

□ 교원지위법정주의; 헌법 제31조 제6항

- 동조에서는 “..... 교원의 지위에 관한 기본적인 사항은 법률로 정한다” 고 규정하고 있음.
- 이에 근거하여 교육공무원법·사립학교법등 교육관계법은 교육제도의 특수성, 교원직무의 공공성·자주성 및 우리나라의 교육에 대한 역사적 전통 등을 고려하여 여러 규정을 두고 있음. 이러한 교육의 특성을 감안하면 기간제교사의 활용은 최소한에 그치도록 기본적으로 고려할 필요가 있음.
- 기간제교원의 경우 기본적인 사항들이 법률에 규정되어 있기는 하지만, 기간제교원 활용의 공익적 관점 내지 수요와 당해 교원의 권익보장이 적정히 조화될 수 있도록 규정이 정비될 필요가 있음.
- 교육의 공익적 성격과 기간제라는 임시적 성격의 상충으로 인하여 기

간제교사의 처우기준을 마련하는 작업은 어려움.

□ 계약기간중 신분보장 및 고충처리절차

- 기간제교원이라고 하여도 계약기간중에는 신분보장이 되어야 함.
- 계약의 적용 및 해석을 둘러싼 문제등 기간제교원의 고충처리 및 분쟁해결을 위한 적절한 절차가 마련될 필요가 있음.

□ 임용계약서 관리

- 종전보다 개선된 내용을 정하고 있는 교육인적자원부 「초·중등학교 계약제교원 운영지침」(2001. 9)을 더욱 개선할 필요성이 있음.
- 정비된 근무조건이 현실적으로 명확히 실현될 수 있도록 임용계약서 감독을 할 필요가 있음.

초·중등학교
기간제교원 운영현황

교육인적자원부

I. 기간제교원 현황

1. 교원 운영 체계

- 정규교원 : 교육공무원법에 따라 교사자격증 소지자를 대상으로 임용선발 시험 등의 과정을 거쳐 정식으로 채용된 교원
- 계약제교원
 - 기간제교원, 산학겸임교사, 명예교사, 강사 등 계약에 의한 기간을 정하여 채용하는 교원
 - 이중, 기간제교원은 정원내, 산학겸임교사, 명예교사, 강사 등은 정원외로 임용 가능

2. 법적근거 등

- 교육공무원법 제32조(기간제교원)
- 교육공무원임용령 제13조(기간제교원의 임용)
- 공무원보수규정 제8조(초임호봉의 확정) 등
- 초·중등교원계약제교원운영지침(운영실무지침) 등

3. 기간제교원의 개념

- 기간제교원은 정규교사 자격증 소지자로서 기본적으로 정규교원의 휴직, 파견 등의 결원 시의 보충 시에 임용하도록 하고 있으며, 최근에는 제7차교육과정 운영에 따라 단기적으로 임용해야 할 특정교과의 한시적 담당, 퇴직교원의 교육경험을 활용하기 위하여 운영하는 제도임
- ※ 산학겸임교사, 명예교사, 강사는 정규교사 자격증이 없으나, 교원 정원 외에 학교 교육과정의 효율적인 운영을 위하여 일시적으로 운영하는 제도임

4. 계약제 및 기간제교원 현황

(2002.4월현재)

| 학교별 | 구분 | 교원수 | 계약제 교원수 | | | 비고 |
|-----|----|---------|------------------|-----------------|--------------------------------|----|
| | | | 기간제교원 | 강사 | 계 | |
| 초 | 공립 | 142,128 | 4,531 (3.2%) | 319 (0.2%) | 4,850 (3.4%) | |
| | 사립 | 1,719 | 61 (3.5%) | 72 (4.2%) | 133 (7.7%) | |
| | 계 | 143,847 | 4,592 (3.2%) | 391 (0.3%) | 4,983 (3.5%) | |
| 중 | 공립 | 73,104 | 3,462 (4.7%) | 79 (0.1%) | 3,541 (4.8%) | |
| | 사립 | 19,444 | 984 (5.1%) | 267 (1.4%) | 1,251 (6.4%) | |
| | 계 | 92,548 | 4,446 (4.8%) | 346 (0.4) | 4,792 (5.2%) | |
| 고 | 공립 | 56,338 | 2,727 (4.8%) | 132 (0.2%) | 2,859 (5.1%) | |
| | 사립 | 55,680 | 6,032 (10.8%) | 1,418 (2.5%) | 7,450 (13.4%) | |
| | 계 | 112,018 | 8,759 (7.8%) | 1,550 (1.4%) | 10,309 (9.2%) | |
| 합계 | 공립 | 271,570 | 10,720 (3.9%) | 530 (0.2%) | 11,250 (4.1%) | |
| | 사립 | 76,843 | 7,077 (9.2%) | 1,757 (2.3%) | 8,834 (11.5%) | |
| | 계 | 348,413 | 17,797 (5.1%) | 2,287 (0.7) | 20,084 (5.8%) | |

5. 정규교사와 기간제교사의 비교

| 구분 | 정규교사 | 기간제교사 |
|-----|-------------------------------------|---|
| 신분 | ◦ 국가공무원 | ◦ 임용기간 동안 공무원의 신분을 유지 |
| 급여 | ◦ 공무원보수규정 및 공무원수당규정에 의한 보수지급 | ◦ 공무원보수규정 및 공무원수당규정에 의한 보수지급 (시도별 예산형편에 따라 다름) |
| 퇴직금 | ◦ 공무원연금법에 의한 퇴직금 지급 | ◦ 근로기준법에 의한 퇴직금 지급 |
| 연가 | ◦ 국가공무원복무규정 제15조 규정에 의거 근무연수에 따라 다름 | ◦ 계약에 따라 정할 수 있음 |
| 임명권 | ◦ 교육공무원임용령 제3조 제5항 제3호의 규정에 의한 교육감 | ◦ 교육공무원임용령 제3조 제5항 제3호의 규정에 의한 교육감 (위임 가능) |

6. 문제점 및 개선방안

가. 운영상의 문제점

- 기간제교원은 정규교원의 파견, 휴직 등으로 인한 사유로 결원 시에 임시적으로 채용하므로, 정년이 보장되는 경력직인 정규직교원과 같이 호봉승급을 도입할 수 없는 등 처우 보장상의 한계를 지님
- 신분보장적 측면에서도 임용기간 등을 계약에 의하여 명시하므로 계약기간내 신분유지의 보장에 국한됨

나. 개선 방안

- 기본 방침 : 제7차교육과정의 적용에 따른 교과목의 다양화에 따라 교원인력을 보다 탄력적으로 운영하기 위해서는, 향후 현재 보다 기간제 교사, 강사 등 계약제교원의 역할이 확대될 것이므로, 우수한 계약제 교원의 확보 차원에서 계약제 교원의 처우를 가능한 정규직 수준으로 개선하기 위하여 지속적으로 노력할 것임

- 개선 방안
 - 6개월이상 임용예정자 또는 담임요원은 가급적 방학기간을 포함하여 계약도 하고 보수도 지급하도록 시·도교육감에게 권장
 - 장기적으로, 계약 시 계약제교원의 보수수준을 ‘공무원보수규정’ 제8조의 규정에 의거 경력에 따른 초임호봉을 산정하되, 가급적 정규교원 수준으로 책정하도록 시·도교육감에게 권장
 - 신분 및 복무조건에서도 계약서에 의한 계약기간내에서 신분이 보장될 수 있도록 하는 한편, 연가 허용 등에 있어서도 국가공무원복무규정에 준하여 허용하도록 시·도교육감에게 권장

- 추진방안
 - 기간제교원의 임용권 등은 기본적으로 ‘교육공무원임용령’ 제3조제5항의 규정에 따라 시·도교육감에게 위임되어 있으므로, 교육인적자원부 장관의 입장에서는 시·도교육감에게 위 개선방안을 적극 추진하도록 권장하고
 - 동 추진실적을 시·도교육청 평가 시 반영하여, 시·도교육청 행·재정 지원과 연계하도록 할 것임

II. 계약제교원 운영지침

1. 일반사항

가. 종류

□ 기간제교원

- 요 건 : 교육공무원법 제32조 제1항 각호의 사유에 해당될 때
- 보 수 : 공무원보수규정 및 공무원수당규정에 따라 보수 지급
 - 봉 급 : 기간제교원의 보수는 공무원보수규정 제8조의 규정에 의하여 산정된 호봉액을 예산의 범위 안에서 지급하되 고정급으로 지급(「별표 11」 비교)하며, 퇴직 공무원을 기간제로 임용하는 경우에는 보수액 산정시 연금지급액(퇴직일시금 수령자 포함) 등을 고려하여 14호봉을 넘지 못함.

< 공무원보수규정 「별표11」 비교 >

- 유치원·초등학교·중학교·고등학교의 기간제교원에 대하여는 제8조의 규정에 의하여 산정된 호봉의 봉급액을 지급하되, 고정급으로 한다. 다만, 교육공무원법 제32조제1항제4호에 의한 기간제교원의 호봉은 14호봉을 넘지 못한다.

(「별표11」의 비교)

- 수 당 : 공무원수당규정에 기간제교원에 대한 수당지급 제한 또는 금지규정이 없는 한 예산의 범위내에서 교육공무원에게 지급하는 제수당을 지급함(임시교원 보수지급에 관한 질의 : 법무 911-173 '83.10.6)
- 호봉 재확정 : 계약기간 중 호봉 재확정을 하지 아니하고 당초 호봉 고정
- 경력 : 계약기간을 호봉승급기간 및 교육경력으로 산입

□ 강 사 등

- 요 건 : 교육과정 운영상 필요한 경우
- 대 상 : 산학겸임교사, 명예교사 및 강사 등

- 보 수 : 실제 강의한 시간수에 따라 시간강사 수당 단가로 지급(아래 “계약제교원 시간강사 수당 편성 기준”에 의거 시·도 자체실정에 맞게 수당 단가를 책정하여 교육비특별회계세출예산편성지침의 세출과목 해소 중 기타직보수(104-01) 예산으로 편성 지급. 단, 정규교원이 특별휴가, 병가, 연가 등으로 인하여 3일 이내의 결원발생으로 임용하는 임시 대체강사 수당은 종전과 같이 관서운영비에서 지급)
- 이 경우 실업계고등학교에서 실험·실습 교과목을 지도한 때 임용권자는 실험·실습을 위한 준비, 수업후 기자재 해체 및 정리 등 교과목 운영과 관련된 근무시간을 수업시간으로 인정해 줄 수 있음

※ 강사 수당 편성 기준

| 구 분 | 가 호 | 나 호 | 다 호 |
|------|----------------|----------------|-----------------|
| 수당단가 | 17,000-20,000원 | 14,000-17,000원 | 11,000원-14,000원 |

* 지역실정, 예산형편 등에 따라 자체예산에서 추가지급 가능

- 경력 : 호봉승급 및 교육경력에서 제외
- 보수지급 방법 : 계약시 호봉급 또는 월정액으로 정할 수 있음

나. 임용기간·상한연령

□ 임용기간

- 기간제교원
 - 1년의 범위 안에서 기간을 정하여 임용함.
 - 다만, 필요한 경우 동일한 학교에서 3년까지 임용할 수 있음
- 산학겸임교사·명예교사·강사
 - 임용기간에 대한 제한은 없으나 학기 단위로 임용하고, 필요한 경우 계속하여 임명할 수 있음 (단, 방학기간은 임용기간에서 제외)

□ 상한연령

- 교육공무원의 정년 62세와 동일. 단, ‘99년 8월이후 정년단축으로 퇴직한 교육공무원을 교육공무원법 제32조제1항제4호의 규정에 의한 기간제교원으로 임용하는 경우에는 65세로 제한

다. 정원

□ 정원범위 내 임명

- 교육공무원법 제32조제1항제1호, 제3호, 제4호의 규정에 의한 기간제교원은 교원 정원 내에서 임명

□ 정원 외 임명

- 교육공무원법 제32조제1항제2호의 규정에 의한 기간제교원, 산학겸임 교사, 강사 등은 교원 정원 외로 임명할 수 있음

라. 퇴직금 등

□ 퇴직금

- 근로기준법 제34조에서 규정한 계속근무년수(근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간)가 1년 이상인 경우 퇴직금 지급
- 퇴직금 산정방법
 - 퇴직금 = 평균임금 30일분 × 계속근로년수
- 퇴직금적립의 관리
 - 퇴직금지급사유 발생시에 재원이 부족하지 않도록 매 회계연도마다 퇴직금 산정공식에 의한 추가소요액을 세출예산에 계상

□ 고용보험, 국민연금, 의료보험 등 : 관계 법령에 의함

- 기간제교원은 연금법 적용대상 공무원이 아니므로 연금 지급이 정지되지 아니한다는 것이 행정자치부의 입장임
 - ※ 공무원연금법시행령 제40조는 연금 수급자가 연금법 적용을 받는 공무원으로 복무하는 경우 연금 지급을 정지하도록 규정

마. 적용대상 : 고등학교 이하 국·공립 초·중·고등학교 계약제교원

- ※ 사립학교는 본 방안 준용

2. 임용사유별 운영 지침

가. 기간제교원

□ 임용사유(교육공무원법 제32조)

◦ 결원보충 기간제 임용

- 교원이 휴직하게 되어 후임자 보충이 불가피한 때 (법 제1항제1호)
- 교원이 파견·연수·정직·직위해제 등 대통령령이 정하는 사유로 직무를 이 탈하게 되어 후임자의 보충이 불가피한 때 (법 제1항제2호)

◦ 특정교과의 한시적 담당 기간제 임용

- 특정교과를 한시적으로 담당하도록 할 필요가 있을 때(법 제1항제3호)
- 초등학교 교과전담교사 기간제 임용 : 중등학교 교원 자격증 소지자를 초등학교에 임용하는 경우
- 교육과정 개편으로 특정교과의 경우 교과의 지속성이 불분명하여 인 력운영의 탄력성이 요구되는 경우에 기간을 정하여 임용

◦ 퇴직교원기간제 임용

- 교육공무원이었던 자의 지식이나 경험을 활용할 필요가 있을 때(법 제1항제4호)
- 대상자 : 퇴직한 교육공무원
- 원칙적으로 '99. 8월 이후 정년단축으로 퇴직한 교육공무원에 한정
- 퇴직 당시 국·공립학교의 교장, 교감, 교사, 전문직(장학관, 장학사, 연구 관, 연구사)에 있었던 자

□ 신 분

- 고등학교 이하 각급 학교의 임용권자가 예산의 범위 내에서 기간을 정하 여 임용하는 교원을 말함(법 제32조제1항)
- 기간제교원은 정규교원으로 임용됨에 있어 어떠한 우선권도 인정되지 않 음 (법 32조제2항)
- 정규교원에게 인정되는 교육공무원법상의 신분보장 등 관련 규정의 적 용 배제(법 제32조제3항)
- 퇴직교원 기간제교원을 제외하고는 감독적 지위에 임용할 수 없음(법

제32조 제2항)

- ※ 신분증(공무원증 등)을 교부할 수 있으나, 교부 시에는 반드시 기간제교원임과 임용기간을 명시하여 교부

□ 임용자격

- 교원의 자격증을 가진자

□ 임용권

- 원장·교감·원감·교사의 임용권은 교육감에게 위임(교육공무원임용령 제3조 제5항 제3호)되어 있으며, 교육감은 행정권한의위임에관한규칙 또는 조례에 의거 재위임 운용 가능
- 기간제교원의 지역교육장 임명 권장
 - 우수한 기간제교원의 확보와 임용의 객관성을 유지하는 차원에서 지역교육청 단위로 풀제로 운영하면서 지역교육청 교육장이 임명하도록 권장함
 - 소규모학교 상치과목 해소, 수업시수가 적은 과목에 대한 순회근무, 단기간 결원보충 등 교원인력을 효율적으로 활용하도록 함

□ 복 무

- 기본적으로 정규교원과 같이 근무하되, 구체적인 복무조건은 국가공무원복무규정중 일반적 복무기준을 참고하여 임용시 계약사항으로 정함

□ 임용사유별 기간제교원의 처우

- 결원보충기간제, 퇴직교원기간제
 - 계약기간중에는 일방적으로 면직 등 불리한 처분을 받지 않도록 함
 - 방학기간중 임용 및 보수지급
 - 기간제교원 중 담임요원이나 계약기간 만료시점이 방학기간이 아닌 자로서 1학기(또는 6월)이상 임용하는 경우 등 교육감이 특히 필요하다고 인정하는 경우에는 방학기간 중에도 임명하고 보수를 지급할 수 있음
 - ※ 이 경우 담임교사는 정규교사를 우선하여 배정하고 정규교사의 담임배정이 불가능한 경우에 한함
 - 방학이 끝난 후 계속 임용이 예정되는 자 중 방학기간 중에 특별한 업무가 있는 경우에는 방학기간 중에 임용 가능

·교육감이 지역형편, 수급, 예산형편, 계약기간 등을 고려하여 시·도교육청별로 자체기준에 포함하여 시행하되, 객관적인 사실에 비추어 무리한 운영을 하지 않도록 함

◦ 특정교과의 한시적 담당

- 중·초 기간제교원(초등학교 교과전담교사) : 정규교원에 준하여 방학 중에도 임용하고 보수를 지급함
- 중·고등학교 특정교과의 한시적 담당 교원 : 결원보충기간제 및 퇴직교원기간제와 동일함

□ 인사관리

- 임용권자는 기간제교원의 근무성적을 평가하여 임용기간 만료시 감독기관(교육감 등)에게 보고하고, 교육감은 이들에 대한 인사기록을 관리하여 기간제교원의 질을 제고하도록 함
- 임용권자가 기간제교원을 임용할 때는 유능하고 교육자로서의 자질이 우수한 유경험자 우선
- 교육감은 기간제교원에 대한 정기적인 연수 등을 통해 기간제교원의 질 관리를 위한 노력 경주
- 임용권자는 특별한 사유가 없는 한 교사임용후보자를 기간제교원으로 우선 임용하도록 하며, 임용기준 등을 명확히 함으로써 임용과정의 투명성과 공정성을 보장할 수 있도록 함
- 기타 기간제교원의 인사기록에 관한 사항은 교육공무원인사기록및인사사무처리규칙에 의함

나. 산학겸임교사

□ 임용사유(초·중등교육법 제22조)

- 교육과정 운영상 필요한 경우 학생 또는 원아의 교육을 담당

□ 임 무

- 산업 현장에 근무하는 전문 또는 중견 기술인력으로 자신의 전문분야와 관련이 있는 고등학교 실업계 교과중 일부 과목만을 담당 지도

□ 임 용

- 본직기관의 직무에 지장이 없는 범위 내에서 당해 학교의 장과 산업체의 장이 협의하여 학교장이 임명

□ 임용자격(초·중등교육법시행령 제42조)

- 전문대학 졸업자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있는 자로서 산업체(특성화중학교 및 특성화고등학교에는 종교단체 포함)에서 담당과목과 관련되는 분야의 직무에 5년 이상 근무한 자
- 국가기술자격법에 의한 기사 2급 이상 또는 기능사 1급 이상의 자격증 소지자로서 산업체에서 담당과목과 관련되는 분야의 직무에 5년 이상 근무한 자(교원자격증 소지 불문)

□ 복무

- 학교에서 일정시간 동안 특정교과를 지도하는 형태와, 산업체에서 학생들의 현장실습을 지도하는 형태로 구분할 수 있음.
 - 국가공무원복무규정의 적용을 받지 않으며, 따라서 당직근무는 하지 않으나, 실업계교교에 정규교사 대신 배치한 전일 근무자는 기간제교원의 복무에 준함

□ 처우

- 학교 또는 산업현장에서 학생을 지도하는 경우 예산의 범위 내에서 교통비 및 시간당 수당 등을 지급하거나 월정액으로 계약내용에 따라 지급

다. 명예교사

□ 임용사유(초·중등교육법 제22조)

- 학생 또는 원아의 교육을 담당하기 위하여 교육과정 운영상 필요한 경우

□ 임무

- 학부모, 지역사회 인사 또는 관련 전문분야 인사로서 학교의 특정교과 지도, 생활지도, 특별활동 등을 지도하거나 교육활동의 원활한 진행을

위하여 교사를 보조함(교사자격증 소지불문)

□ 임용 : 학교장이 임명

□ 임용자격(초·중등교육법시행령 제42조)

- 학교운영위원회에서 정하는 자격기준에 해당하는 자. 다만, 학교운영위원회가 설치되지 아니한 학교의 경우에는 학칙 등이 정하는 자격기준에 해당하는 자

□ 복 무

- 일반적인 교육활동을 하지는 않지만 특별한 경우에 한하여 정규교원의 직무를 보조하거나, 독립적으로 수업을 담당할 수 있으며, 근무시간은 필요한 경우 학교장이 지정(비상근 근무)
- 산학겸임교사와 마찬가지로 국가공무원복무규정의 적용을 받지 않음

□ 처 우

- 무보수 자원봉사를 원칙으로 하되, 불가피한 경우에는 학교장이 실비 성격의 여비를 지급할 수 있음.

라. 강 사

□ 임용사유(초·중등교육법 제22조)

- 1개월 미만 결원보충(교원 자격증 소지자)
 - 1월미만의 정규교원 결원발생 등으로 기간제교원의 임용이 불가한 경우
- 정원의 일시적 보충(교원자격증 소지자)
 - 정원부족으로 불가피하게 일시적으로 강사를 채용하여 교육과정을 운영하여야 하는 경우
- 특수한 교과목을 담당하는 경우(교원자격증 소지 불문)
 - 특수한 교과목의 경우 교원 양성자원이 없어 정규교원으로 충원할 수 없을 때

□ 임무

- 정규교원의 직무를 보조하거나, 특수한 교과목을 일시적으로 담당

□ 임용 : 학교장이 임명

□ 임용자격(초·중등교육법시행령 제42조)

- 대학(유치원의 경우에는 전문대학 포함) 졸업자 또는 동등 이상의 학력이 있는 자로서 담당과목과 동일 또는 유사한 과목을 전공한 자
- 전문대학 졸업자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있는 자로서 담당과목과 관련되는 분야에 2년 이상 실무경력이 있는 자
- 고등학교 졸업자 또는 이와 동등이상의 학력이 있는 자로서 담당과목과 관련되는 분야에 4년 이상 실무경력이 있는 자
- 교육감이 따로 정하는 자격기준에 해당하는 자

□ 복 무

- 정규교원의 직무를 보조하거나, 특수한 과목의 교육을 담당하며, 구체적인 복무기준은 계약사항에 의함
- 학교에 따라서는 당직근무의 의무를 부과하는 경우도 있으나, 원칙적으로는 강사의 신분이 공무원이 아니기 때문에 국가공무원복무규정을 적용 받지 않음.
- 공가, 7일 이내의 일반병가 및 특별휴가(출산휴가 제외)만 허용

□ 처 우

- 시간당 강사료를 지급하거나, 월정액으로 계약내용에 따라 지급

기간제 교사의 근로기준법상 성격 및
기간제 교원 차별에 대한 근로기준법 적용문제

노동부

□ 기간제교사의 근로기준법상 성격

- 근로기준법 제14조에서 근로자를 “사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자”로 규정하고 있으므로 기간제 교사도 동 요건에 해당하는 한 근로기준법의 적용을 받음
 - 다만, 기간제교사의 근로조건에 대하여 교육관계법령에서 특별히 규정하고 있는 경우에는 그 범위내에서는 근로기준법의 적용이 배제됨
- 국·공립학교교원의 경우에는 교육공무원법, 사립학교교원의 경우에는 사립학교법에서 교원의 자격·임면·복무·신분보장 및 징계 등에 관하여 규정하고 있으므로 그 범위내에서는 근로기준법이 적용되지 않으나
 - 기간제교사의 경우 동법의 규정이 전면적용되지 않으므로 동법의 규정을 받지 아니하는 근로조건에 관한 사항에 대하여는 근로기준법이 적용됨(이 경우 퇴직금, 재해보상, 휴가에 관한 사항이 특히 문제될 수 있을 것임)
- 퇴직금에 관하여는 공무원연금법이나 사립학교교직원연금법이 적용되지 않기 때문에 근로기준법상 퇴직금을 지급해야 함
 - ※사립학교교원(근기 68207-2028, 2000.7.4), 국·공립학교교원(근기 68207-1780, 2001.6.1) : 별첨1
- 재해보상에 관해서도 공무원연금법이나 사립학교교직원연금법이 적용되지 않으므로 근로기준법상 재해보상 규정이 적용됨
 - 다만, 산재보험법의 당연적용대상이 되는 경우에는 동법에 의해 적용될 것임
- 휴가에 관하여는 공무원복무규정이 적용되는지 여부가 불분명하나 동 규정이 적용될 경우 근로기준법이 적용될 여지는 없으며 적용되지 않는 경우에는 근로기준법이 적용됨
 - 다만, 방학기간의 처리가 문제될 수 있는 바 근로계약체결 형태가 학교 급식조리종사원과 유사하다면 그에 대한 우리부 지침(별첨2)에 따르게 될 것임

□ 기간제교사 차별에 대한 근로기준법 적용문제

- 근로기준법 제5조에서 성별, 국적, 신앙 기타 사회적신분을 이유로 근로조건에 있어서 차별대우를 하지 못하도록 규정
- 기간제교사와 정규직교사간의 근로조건차이는 근로기준법 제5조에서 말하는 “성별, 국적, 신앙 기타 사회적신분”을 이유로 한 차별에 해당하지 않으므로 동조가 적용되지 않음

별첨1

기간제교사에 대한 퇴직금지급관련 노동부 행정해석

<사립학교 교원 : 근기 68207-2028, 2000. 7. 4>

- 사립학교 교원은 근로기준법상 근로자이나, 사립학교 교원의 자격·임면·복무·신분보장 및 징계 등에 관하여 사립학교법령에서 규정하고 있어 사립학교법령이 근로기준법령에 우선하여 적용되며, 사립학교법령에서 규정하고 있지 아니한 부분에 대해서만 근로기준법이 적용됨.
- 사립학교법 제54조의4제1항에 의하면 기간제 교원은 교원자격증을 가진 자 중에서 기간을 정하여 임용하는 교원을 말하며, 각급 학교 교원의 임용권자는 일정한 사유가 있는 경우 기간제 교원을 임용하도록 규정하고 있음.
 - 또한 같은법 제2항에 의하면 기간제 교원은 교원의 신분보장 및 사회보장·징계에 관한 규정중 일부를 적용하지 아니하며 임용기간이 만료되면 당연히 퇴직하는 것으로 규정하고 있으며, 또한 사립학교교직원연금법상 교직원의 범위에 기간제 교원은 포함되지 않으므로 기간제 교원의 퇴직금에 관하여는 근로기준법을 적용하여야 함.
- 근로기준법 제34조에서 규정한 계속근로년수란 “근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간”을 의미함. 따라서 근로계약기간이 단절된 경우에는 원칙적으로 계속근로로 볼 수 없음.
- 귀 질의내용에 대한 구체적인 사실관계가 확인되지 아니하여 정확한 판단이 곤란하나, 기간제 교원의 임용사유는 사립학교법 제54조의4에서 명시하고 있는 바, 특별한 사유가 없는 한 임용기간은 한학기 또는 몇학기 등으로 예측이 가능하다고 사료됨.
 - 따라서 임용기간이 예측됨에도 불구하고 초·중등교육법 제24조제3항 및 동법 시행령 제45조에서 규정한 수업일수로 인하여 부득이 수업이 없는 방학기간을 제외하고 반복적으로 임용을 하였다면
 - 반복적으로 임용한 전기간을 퇴직금 산정을 위한 계속근로로 인정할 수가 있다고 사료됨. 다만 임용되지 아니하여 실제근로를 제공하지 아니한 방학기간은 퇴직금 산정을 위한 계속근로년수 산정시 이를 제외하는 것이 타당함.
- 이 경우 노사당사자간 특약으로 실제 근로를 제공하지 아니한 방학기간을

퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함시키는 것은 무방함.

<국·공립학교 교원 : 근기 68207-1780, 2001. 6. 1>

- 교육공무원법 및 교육공무원임용령에 의해 기간제교원의 임용권자는 시·도 교육감인 바, 시·도 교육감이 기간제교원의 퇴직금 지급의무자라고 볼 수 있음
- 수업이 없는 방학기간을 제외하고 반복적으로 기간을 정하여 근무해온 경우 반복적으로 임용한 전기간을 계속근로로 인정할 수 있으며, 다만 실제 근로를 제공하지 않은 방학기간은 계속근로년수 산정시 제외할 수 있음
 - 이 때 방학기간을 약간 초과하여 공백기간이 있는 경우라도(개학이후 약간의 기간이 지나 재임용된 경우 등) 전체적으로 보아 계속근로로 볼 수 있는 경우에는 근로관계가 단절된다고 볼 수 없을 것임
 - 귀 질의와 같이 ‘가’중학교, ‘나’중학교, ‘다’중학교로 옮겨 근무하면서 각 중학교 학교장과 각각 임용계약을 체결한 경우 각 학교에서의 근로관계는 원칙적으로 단절된 것으로 사료됨

별첨2

학교 조리종사원의 퇴직금 산정 관련 및 연차유급휴가 행정해석

(근기 68207-2124, 2000. 7.14)

- 학교 급식업무에 종사하는 조리종사원의 경우 방학기간이라는 특수성 때문에 ①동 기간을 포함하여 근로계약을 체결한 경우 ②동 기간을 제외하고 반복적으로 근로계약을 체결한 경우 퇴직금 산정 관련 및 연차유급휴가 발생여부 문제되고 있음.
 - 즉 방학기간을 계속근로로 볼 경우와 보지 않을 경우 이에 따른 퇴직금 산정방법 및 연차유급휴가 발생여부

- 행정해석
 - 방학기간을 제외하고 반복적으로 근로계약을 체결하였을 경우
 - 반복적으로 근로계약을 체결한 전기간을 퇴직금 산정을 위한 계속근로로 인정
 - 다만, 근로계약을 체결하지 않고 실제 근로하지 아니한 방학기간은 퇴직금 산정을 위한 계속근로년수에서 제외
 - 1년중 일정기간동안 계속근로를 제공하지 아니한 공백기간(방학기간)이 있으므로 1년간 계속근로로 보기 어려워 연차유급휴가는 발생 안함. (2000. 7. 4, 근기 68207-2029)
 - 방학기간을 포함하여 근로계약을 체결하였을 경우
 - 근로계약을 체결하고 실제 근로하지 아니한 방학기간도 퇴직금 산정을 위한 계속근로년수에 포함 ('98. 3.31, 근기 68207-608)
 - 다만 노사당사자간 『방학기간은 계속근로기간에 포함하지 않는다』는 특약이 있을 경우 동 특약도 유효하며 근로기준법 위반문제도 발생하지 아니함.
 - 연차유급휴가는 1년간을 계속근로한 경우(개근 또는 9할 이상 출근)에 발생함이 원칙이므로 1년중 근로제공이 중단된 기간이 있는 경우 연차유급휴가를 부여하지 않더라도 근로기준법 위반문제는 발생하지 아니함.

기간제교원 차별에 대한 실태 및 개선방안

하 병 수

(전국교직원노동조합 참교육연구소 사무국장)

1. 기간제 교원에 대한 차별 내용, 현황 및 실태

<계약상의 문제, 방중 보수 및 퇴직금 미지급, 계약기간의 문제>

학교관리자와의 계약이 성립되는 순간부터 계약제 교원들은 일방적인 계약서에 서명하는 부당함을 감수해야 한다.⁹⁾ 계약서 속에는 많은 부분 비정규직 교원의 희생을 요구하는 경우가 많은데 근로기준법에 명시된 기본적인 권리(퇴직금, 해고시 사전 예보, 계약서 작성 등)조차 보장받고 있지 못하는 경우도 많다.¹⁰⁾ 게다가 많은 비정규직 교사가 자율 연수등 다음 학기를 위한 재충전, 학생지도 준비 등에 투자해야 할 방학기간 보수미지급으로 생계 유지에 어려움을 겪고 있다. 퇴직금 및 방중보수미지급을 위한 유기근로계약 방식(일정기간을 반복하여 계약하는 방식)은 일반화되어가고 있다.

신분 불안이나 갈등을 느끼는 정도는 공립보다 사립에서 월등히 많이 나타난다. 이는 사립에서 계약제 교원에 대한 처우가 더욱 열악함을 보여준다. 해고의 부담을 안고 있는 사립 비정규직은 약 40%에 이를 정도이다. 또한 정규교사와의 갈등 또한 공립보다 많은 것으로 조사되었다.

<비정규직 교원의 신분불안과 교육부실>

많은 비정규직 교원은 부당한 대우와 신분 불안과 해고의 부담속에 소신껏 교육을 할 수 없는 상황이다.¹¹⁾

9) 『계약제 교원에 대한 실태 및 의식조사 보고서』

(조사 : 전교조·한길리서치, 대상 : 전국 중·고등학교 근무 계약직 교원 633명)

☞ 현재 있는 학교와의 계약은 다음 중 어떤 방식이었습니까?

- 학교와의 계약방식에 관한 질문 가운데, 전체 응답자(609명)의 60.3%가 학교 당국이 제시한 계약서에 서명만 하였다고 응답하였다. 또한 구체적인 계약을 체결한 적이 아예 없거나(16.3%) 구두로 가계약한 경우(13.5%)도 전체의 1/3정도(16.3%+13.5%= 29.8%)를 차지하였다. 기간제 교원은, 단지 7.7%만이, 시간강사의 경우 3.8%만이 계약 내용을 학교 당국과 서로 협의후 계약서를 작성하는 정상적인 계약관계를 유지하고 있었다. 이는 계약 작성에서 계약직 교원이 처한 위치를 잘 보여주고 있는 대목이라 할 수 있다.

10) 동 보고서

☞ 근무한 학교를 그만 두었을 때, 퇴직금을 받아보신 적이 있습니까?

전체 응답자(495명) 가운데 10.9%만이 근무한 학교를 그만두었을 때 퇴직금을 받아본 적이 있다고 응답하였다. 전체의 89.1%가 퇴직금을 받지 못했는데 그 이유는 다음과 같다.

11) 동 보고서

☞ 교직생활을 하시면서 어떠한 점에 불만을 느끼십니까?

중복응답이 가능한 이 질문에서 전체 응답자(593명) 가운데 73.9%가 신분불안을 느끼고 있으며, 39.5%의 응답자가 소신껏 교육하지 못한다고 응답하였다. 이 경우 신분불안은 느끼는 정도가 공립보다 사립이 더욱 많으며 소신껏 교육하지 못한다도 사립이 공립의 경우보다 더욱 많았다. 신분불안과 소신껏 교육활동을 하지 못하는 것이 서로 연동되어 제대로 된 교육활동

<교육공무원법상 신분보장을 받지 못한다.>

비정규교원은 정규교원에게 인정되는 교육공무원법상의 신분보장 등 관련 규정의 적용 배제(법 제32조제3항)되고 있다. 이것은 기본적으로 비정규직 교원의 교육권과 정규직 교원의 교육권에 질적인 차이를 부여하는 것이다. 학교는 가르치는 모든 사람들에게 보편적인 교육권을 행사하도록 보장해주어야 한다. 보편적인 교육권은 보편적 학생교육의 질을 담보할 수 있기 때문이다.

<반복적 재계약 - 정규교원을 뽑지 않는다>

정규교원을 충원해야 함에도 비정규직으로 대체 임용하는 경우가 급속하게 늘어나고 있다. 예산절감과 노동통제의 효과를 전제로 한 비정규직 대체임용은 비정규직의 근로조건을 악화시키는 주요 원인이라 할 수 있다.

특히, 기간제 교원 임용사유는 크게 두가지로 하나는 교원이 휴직등으로 후임자 보충이 불가피할 때(법 제1항제1호)이고 또 하나는 특정교과를 한시적으로 담당하도록 할 필요가 있을 때(법 제1항제3호)이다. 후자의 경우 관리자의 자의적 판단에 따라 또는 의도적인 비정규직 대체임용이 가능토록 만들고 있다. 1년이 넘게 근무해도 그 자리에 여전히 기간제 교사를 임용하는 것은 법이 정한 어떠한 사유에도 합당치 못하다. 1년이 지나도 별다른 결격사유가 없을 시에는 정규교원으로 채용해야 한다. 하지만 현재 기간제교원은 정규교원으로 임용됨에 있어 어떠한 우선권도 인정되지 않고 (법 32조제2항)있다.

을 하지 못하고 있음을 보여준다.

☞ 다음과 같은 부당한 대우를 받으신 적이 있습니까?

전체 응답자(633명) 가운데 200명이나 부당한 대우를 받은 적이 있다고 응답하였다. 66명이 부당한 근로조건을 강요받았다고 응답하였으며, 18명은 보수를 지급받지 못했으며, 19명이 부당한 해고를 당하였다고 응답하였다. 기타라고 응답한 인원이 117명이나 되었다.

☞ 나는 해고에 대한 부담을 안고 산다.

전체 응답자(618명) 가운데 32.4%가 해고의 부담을 안고 있는 것으로 조사되었으며, 사립의 경우는 해고의 부담을 안고 하는 경우가 전체 응답자 가운데 36.1%나 되었다.

☞ 학생들을 만나거나 지도할 때 어려운 점은 무엇입니까?

오래 있지 못할 곳이라는 생각에 학생들에게 적극적인 관심을 갖기 어렵다(40.7%), 주변 교사나 교장교감선생님들의 눈치를 살피게 된다(18.4%), 임용시험준비나 대학원 등 다른 준비를 위해 학생들에게 투자하는 시간이 부족하다(14.2%)고 응답한 사람들은 전체 응답자(583명)의 73.3%이 학생 지도에 있어 어려움을 겪고 있음을 알 수 있다.

2. 방학중 보수지급, 연가, 퇴직금, 호봉책정 등에 있어서 기간제 교원 차별

<방학중 보수지급>

정규교원과 비정규 교원에게 방학의 의미는 다를 것이 없다. 방학은 보다 나은 학생지도를 위해 자율 연수를 하고 다음 학기를 위한 재충전의 시간이다. 또한 방학동안 학교에 나가지 않는다고 보수를 지급하지 않을 경우 생계의 어려움을 겪게 된다. 많은 비정규직 교사가 자율 연수등 다음 학기를 위한 재충전, 학생지도 준비 등에 투자해야 할 방학기간 보수미지급으로 생계 유지에 어려움을 겪고 있었다. 비정규직 교원의 방학보수 미지급은 방학의 의미를 정규교원과 달리 적용한 결과이다.

<연가>

현재 법률적으로 최소 3개월 이상 6개월 미만의 정규교원에게는 4일의 연가일수가 주어진다. 장기간 학교근무를 하다보면 연가를 낼 사유라는 것이 존재한다. 3개월 근무한 신규정규교원에게 연가를 허용하면서 6개월 근무한 비정규교원은 연가 하루를 못내는 것은 분명한 차별이다. 비정규직 교원에게는 연가 낼 사유가 없다는 것을 전제로 한 것이 아니라면 정규교원의 근무기간에 준하는 연가일수부여가 이루어져야 한다.

<퇴직금>

최소한 근로기준법에 준하는 퇴직금을 지급해야 한다. 하지만 학교에서는 퇴직금을 지급하지 않기 위해 방중기간을 빼는 유기근로계약방식을 취한다거나 3월 1일자가 아닌 2일자로 계약하는 등 편법적 상황이 벌어지고 있다. 기간제 교원의 퇴직금은 다른 직장을 구하기 위한 준비기간에 온전한 생활을 위해 반드시 필요한 것이다. 이러한 편법을 막기 위해서는 계약일자를 정례화 하는 것이 필요하다. 1년 계약시 학사력에 맞춰 3월 1일 ~ 2월 28일을 준수하도록 하는 규정이 필요하다.

<호봉책정>

현재 교육부 지침은 14호봉 그리고 시도 지침은 주로 12호봉으로 기간제 교원의 호봉에 따른 보수지급을 제한하고 있다.

비정규직 교원은 젊은 사람으로 채용하는 경우가 일반화되어 있다. 하지만 사범대를 졸업하고 군대를 갔다 왔을 경우 11호봉으로 출발하는 남자의 경

우 1년만 근무해도 바로 12호봉이 된다. 몇 년간 기간제교사를 해보야 경력에 따른 보상이 이루어지지 않는다. 현재 중등교사 수급불균형이 사회적 문제가 되고 있는 가운데 정규교사를 준비하는 비정규직 교사가 해를 거듭할수록 누적되고 있는 상황이다. 중등교사 임용률이 현저히 떨어지는 상황에서는 기간제 교사의 근무경력이 이전보다 늘어날 수 밖에 없다. 경력승급에 따라 보수수준이 올라가는 것은 결혼, 자녀교육, 사회활동 증가, 전문성 신장에 대한 보상등 나름대로의 의미를 가지고 있다. 이러한 의미가 기간제 교사에게 다를 것이 없다. 기간제 교사가 되는 것이 개인의 능력부족 탓으로 돌리기에는 양성인원에 비해 임용비율이 너무 낮다.

3. 기간제 교원 차별에 대한 법적, 제도적 개선 방안

비정규직 교원의 노동권 보호 및 확대 방지를 위한 정책 마련이 시급한 상황이다. 비정규직 교원들은 노동 조건상 자신의 소신대로 교육을 하지 못하는 제한적 상황에 놓여 있다. 즉, 비정규직 교원의 확대는 교원의 전문성과 학생의 교육권 차원에서 심각한 문제점을 안고 있는 것이다. 다음에서는 비정규직 교원 확대를 막기 위한 방안을 비정규직 교원의 처우개선과 행정적, 제도적 측면에서 제시하고자 한다.

(1) 계약제 교원의 노동권 보호를 위한 방안

- ① 퇴직금 및 방중 월급 미지급¹²⁾을 위해 일반화되어 있는 유기근로계약방식을 법으로 금해야 한다. 그리고 퇴직금 미지급의 편법을 없애기 위해서 1년 계약시 3월 1일 ~ 2월 28일 계약을 의무화해야 한다. 또는 1년 기준 없이 근무한 전 기간을 계산해 퇴직금을 지급하는 방식도 고려해봐야 한다. 방학중 보수지급과 관련하여 특별히 필요하다고 인정하는 경우, 방학기간 중에 특별한 업무가 있는 경우 지급할 수 있다는 지급사유는 기간제 교사와의 차별을 제도화하는 것이다. 방학의 의미가 정규교사와 크게 다르지 않다면 적어도 특별히, 지급하지 말아야 할 이유가 있을 때 오히려 지급하지 않아도 된다는 표현이 낫다.¹³⁾

12) 2001년 기간제 교사 13,431명 중 7개월 이상 장기 기간제 교사비율이 43.6%(5,850명)나 차지하는 것으로 나타났다. 7개월 이상 장기 기간제중 방학중 보수를 받는 비율은 서울의 경우 39.2%, 대구 23.2%, 광주 31.5%, 대전 1.3%, 경기도 37.2%, 전북 35.5%, 전남 25.3%, 제주 33.3%정도에 그치고 있다.

13) 교육부 지침에 의하면 방학때 기간제를 임용할 시에 그 사유가 명확할 것을 요구하고 있어 정규교원과의 차별을 합리화 하고 있다. 이로인해 일부학교에서는 기간제교사로하여금 방중 출근을 강

- ② 기간제 교사의 근무조건이 관리자 개인의 판단에 따라 학교간 차별적으로 적용되는 경우가 많은바, 기간제 임용이 단위학교 관리자들에 의해 자의적으로 이루어지지 않도록 교육부는 기간제 교사를 시도 교육감(교육장)이 임용하고, 공사립을 막론하고 수요가 있는 학교에 파견하여 근무토록 한다.
- ③ 경력승급에 따라 보수수준이 올라가는 것에 있어서 정규교사와 차별을 두어서는 안된다. 호봉제한을 폐지해야 한다.
- ④ 정규교사의 연가일수 책정기준에 준하여 연가를 준다.
- ⑤ 계약서 작성은 당사자가 충분히 숙지하도록 하고 상호협약하에 계약이 이루어지도록 의무화해야 한다.
- ⑥ 자의적 판단에 의해 진행되는 부당 해임(업무태만, 성실 수행등 채용계약서상 자의적 해석에 준해 이루어짐)에 대한 재심의 요청등 정규 교사에 준하는 신분보장을 한다. - 교육공무원법 제32조의 3개정¹⁴⁾
- ⑦ 시간 강사의 경우 기본적인 생존권 및 노동권(4대 보험 등) 보장이 먼저 이루어져야 한다

(2) 계약제 확대 방지를 위한 행정적·제도적 보안책

- ① ‘한시적 담당’이라는 애매모호한 법적 내용은 비정규직 교원을 무지막지게 늘려놓을 수 있는 배경이 되고 있으므로 이 부분은 삭제되어야 하며 비정규직 교

요하는 일이 벌어지고 있다.

의료사고시 기존에는 환자측이 의사가 잘못된 것을 밝히는 것이었지만 현재는 약자인 환자측을 보호하기 위해서 의사가 잘못하지 않았다는 것을 증명하도록 되어 있다. 이로 인해 과거에는 거의 전무했던 환자측의 승소율이 점점 높아지고 있다.

14) 기간제교원에 대하여는 제 43조 내지 제47조·제49조 내지 제51조와 국가공무원법 제16조·제70조·제73조 내지 제73조의 3·제75조·제76조·제78조 내지 제80조·제82조 내지 제83조의2의 규정을 적용하지 아니하며, 임용기간의 만료된 때에는 당연히 퇴직된다.

- 제43조 【교원의 존중과 신분보장】

① 교원은 존중되어야 하며, 교원은 그 전문적 지위나 신분에 영향을 미치는 부당한 간섭을 받지 아니한다.

② 교육공무원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 법에서 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직, 강임 또는 면직을 당하지 아니한다.

③ 교육공무원은 권고에 의하여 사직을 당하지 아니한다

- 제49조 【고충처리】

- 제51조 【징계의결의 요구】

원임용 사유의 법정주의를 실현해야 한다. 기간제 교사를 채용기간이 1년을 초과하여 발생할 경우 그 자리를 정식교사로 채용한다

- ② 기간제 교사 대신 시간강사를 임용하고 있는 사례가 빈번. 1개월 미만의 결원보충 및 정원의 일시적 보충, 특수한 교과목 담당(초·중등학교 계약제 교원 운영지침. 2001. 9. 교육인적자원부)에 한해 강사를 임용하도록 규제한다.
- ③ 비정규직 교원 확대를 부추기고 있는 선택형 교육과정을 철회한다.¹⁵⁾
- ④ 사범대 졸업생의 20%수준의 교원임용률은 계약제 임용의 확대 및 교원의 질 저하의 제도적 바탕이 되고 있는 바, 안정적인 교원수급계획을 위한 대책을 마련한다.
- ⑤ 사립학교에 대한 관리 감독권을 강화하고 부당 행위에 대한 실질적인 처벌 규정을 마련해야 한다.
- ⑥ 사립학교의 경우 교원 임용과 관련 학교 인사위원회의 권한을 사립학교법으로 보장한다.
- ⑦ 정당과 정부는 비정규교사 확대 방지를 위한 종합대책안을 마련한다.

15) 99년 3199명이었던 기간제 교원수가 2000년에는 1만 1450명으로 260% 증가했고, 특히 초등학교는 858명에서 8286명으로 무려 870%가 증가했다. - 매일경제 2001. 4. 12 -

<초·중등학교 계약제 교원 운영지침(2001. 9. 교육인적자원부) 1쪽>
제7차 교육과정의 원활한 운영
·교과목 개편 및 선택과목의 확대에 의한 수업시수 불균형 현상 해소
·수준별 수업, 재량활동 운영 등에 따라 가중되는 정규교사의 수업부담 경감

교원의 법정 정원 확보와
교원노동관리유연화 정책 재검토 요구

이 일 권
(한국교원노동조합 서울본부 사무처장)

1. 한국교원노동조합 관점에서 본 계약직 교원제 실시 배경

- ◎ 무리한 교원정년단축으로 인한 명예퇴직자 급증
- ◎ 교원수급에 대한 무계획 상태에서 학급당 학생수를 감축
- ◎ 교원노동관리유연화 정책과 7차교육과정의 시행
- ◎ 교육인프라구축을 등한시 한 즉흥적인 교육정책

2. 계약직 교원 급증 실태

1998년부터 2002년까지의 교육통계연감(교육부, 한국교육개발원)에 따르면, 일반계 국·공립 고등학교(이하, 국공립고)의 경우 1999년 300명이었던 비정규직 교원이 2000년에는 564명으로 2배 가까이 증가했다.

3. 계약직 교원의 증가는 교육붕괴로 가는 길

◎ 현직 교원의 업무부담을 가중시키고 있다.

학교현장에서 계약제 교원이 증가되고 정규교사가 차지하는 비율이 줄어들게 됨에 따라 현직교사가 일인당 해야 할 행정업무가 과중되고 있다. 기간제 교사나 시간 강사들은 계약상의 일만 하게 되고 담임업무와 생활지도, 업무부담이 큰 교직업무를 맡지 않음으로 인해 상대적으로 정규교원이 안게 되는 부담은 커지게 된다.

◎ 계약직 교원은 학생 지도에 어려움이 많다.

대부분의 학생들이 계약직 교원의 신분을 알고 일시적으로 가르친다는 사실을 알기 때문에 학생들이 교사의 수업지도에 성실히 따르지 않는 경향이 많다. 즉 학생들조차 계약직 교원들의 자율성과 책임성을 신뢰하지 않을 경우 교육을 제대로 수행하는데 어려움이 많다.

◎ 학교 조직이 상호협력적으로 운영되기 어렵다.

학교 조직이 효율적으로 운영이 되기 위해서는 조직원 간에 의사소통이 활발하게 이루어지고 상호협조적인 체제가 잘 유지되어야 하는데 이러한 유기적인 조직에 문제가 생기고 있다. 일시적이며 개별적인 계약제 교원임용으로 교사 간 담당 교과 업무 및 학생 생활 지도에 대한

원활한 의사소통과 협력이 잘 이루어지지 않고 있다.

◎ **계약제 교원에 대한 신분불안으로 교원노동기본권 침해의 우려가 많다.**

계약조건이 일방적으로 규정됨에 따라 계약제 교원의 기본생활보장을 침해하거나 인격적인 피해가 종종 조사되고 있다. 일방적인 계약조건과 열악한 보수로 인하여 기본생계조차 유지하기 어려운 실정이며, 일방적인 해고로 인한 불안에 교육활동을 책임있게 수행하기 힘들다.

4. 교원의 법적 정원수 확보을 위하여

◎ 정년단축과 학급당 인원 수 감축, 선택형 7차 교육과정 실시로 인하여 교원부족사태를 해결하기 위하여 불가피하게 계약제 교원제도가 운영된 것이다. 한시적인 계약직 교원제도가 교원의 신분불안과 교육의 질저하로 초래하고 있다. 특히 사립학교에서 비용 절감을 위하여 계약직 교원을 많이 활용하는 경향이 많다. 교육은 전문적인 자질을 갖춘 교사가 해야 한다. 이러한 전문적 자질은 자율성과 책임성을 기본으로 한다. 자율과 책임보다는 비합리적인 보수체제와 일방적인 계약조건 하에서는 교사로서의 전문성이 제대로 발휘될 수가 없는 것이다. 따라서 정규직 교원으로 **교원법정정원수를 확보**해야 한다.

◎ 계약직 교원이 정규직 교원으로 임용될 수 있는 **연수 제도를 마련**하고 충분한 연수와 자격을 검증한 후 정규직으로 임용하여 신분을 보장받을 수 있도록 해야 한다.

◎ 정규직 교원을 충분히 확보하여 출산, 병가, 연가 및 휴직의 경우에 정규직 교원으로 임용(일본의 경우 학교마다 **보결담당 및 교과담당 정규 교사가 충분히 확보**와 보건휴가 및 병가가 생기더라도 원활한 교육이 이루어짐)함으로써 교사의 책무성과 함께 전문성을 발휘할 수 있도록 해야 할 것이다.

◎ 현재 **교원양성대학의 임용을 적극 추진**하고 안정적인 교원수급계획을 세워야 한다.

◎ 또한 **사립학교에 대한 관리 감독을 철저히** 하고 교원임용에 대한 부당행위를 할 경우 처벌을 강화하는 제도 마련이 시급하다. 기존 시간 강사의 기본 생존권을 보장하고, 계약서 작성을 의무화하고 공개해야 하며, 교원임용 및 해임에 대하여 학교운영위원회의 권한을 강화해야 한다.