[교원성과급에 대한 인식조사 및 대안 마련을 위한 온라인 설문결과 발표 기자회견문]

교직 특성에 안 맞고 교육활동을 방해하는 교원성과급!
학생과 학교공동체를 위한 교원성과급의 대안을 시급히 마련해야 합니다!

강득구 국회의원, 교사노동조합연맹, 교육정책디자인연구소, 교육과정디자인연구소는 전국 17개 시도교육청 산하 교육기관 유·초·중·고·특수학교에 근무하는 교원을 대상으로 지난 4월 16일부터 23일까지 '교원성과급에 대한 현장 인식조사 및 대안 마련 온라인 설문'을 실시했습니다. 이 설문조사에는 교사, 보직교사, 수석교사, 교감, 교장 등 교원 3만 8천여 명이 참여했습니다.

'교원성과급'은 교원의 직무수행에 대한 과정의 결과의 성과에 대한 보상적 개념으로 도입된 교원 보수의 일환입니다. 교육부는 2019년 교원성과급의 지급 목적에 대해 '교원 본연의 직무에 충실하면서도, 힘들고 기피하는 업무를 담당하는 교원을 성과급에서 우대하여 교직 사회의 사기 진작 도모'라고 밝혔습니다. 교육부와 인사혁신처는 '성과'에 대해 학업성취도를 포함한 전인적 발달 등 결과적 측면에 더해 학교의 교육력을 높이기 위한 교원의 모든 과정으로 규정했습니다.

교직 사회는 교원에게 성과급이 도입되었던 2001년 당시 100% 차등 지급에 대해 일제히 반대했습니다. 하지만 이듬해인 2002년 20% 차등 지급 후, 점차 차등 지급 비율은 높아져 2021년 현재는 50~100%까지 학교가 차등 지급률을 결정해 지급하고 있습니다. 선생님 중 누구는 S등급을, 누구는 A등급을, 누구는 B등급을 맞습니다. 그 비율은 점점 늘어 30:50:20에 이르렀습니다. 하지만 학교에서의 교원의 성과는 학교급별·직위별·교과별·업무별에 따라 다양합니다. 3등급으로 구분해 성과를 평가하는 것은 시작부터 합리성을 결여한 일입니다.

교육은 우리 아이들, 즉 사람을 대상으로 하며, 사람을 대상으로 하는 교육의 성과는 장기적일 수밖에 없습니다. 이를 단기적으로 측정할 수 없고, 양적으로 측정할 수 없습니다. 2001년 교원성과급 시행 이후, 교직의 특수성과 전문성은 무시되고 학교공동체는 갈등의 연속이었습니다.

이러한 문제의식 하에 저희는 교원성과급 정책에 대해 현장 교원들이 해당 정책을 어떻게 인식하고 있으며, 현행 제도 외 어떤 대안이 있는지를 조사할 필요가 있다고 판단했습니다. 설문조사 결과는 다음과 나타났습니다.

(1) 교원의 77%, "교원성과급은 교직 사회의 특성에 맞지 않는 제도다."

설문조사 결과, 교원의 10명 중 8명은 교원성과급은 교직 특성에 맞지 않는 제도라고 밝혔습니다. '학교는 성과를 내서 증명할 수 있는 곳이라고 생각한다.'에 대해 교원 77%가 '그렇지 않다.'고 답했습니다. 이는 교육하는 학교 현장에서 성과를 단기간에 측정하기 어렵다는 교원의 인식을 표현한 것입니다.

'타 공무원과 다른 교원만의 특수성이 있다.'에 대해 86%가 공감했고, '교원성과급이 다양한 교사직의 특성을 반영하지 못한다.'에 대해 78%가 공감했습니다. 교원의 성과급이 교직 특성에 맞지 않는 제도라는 대다수 교원이 인식하고 있는 것으로 확인되었습니다.

(2) 교원의 81%, "교원성과급이 사기 진작은커녕, 교육활동에 지장을 초래한다."

'교원의 사기를 진작한다.'는 목적으로 도입된 교원성과급이 전혀 교원 사기를 진작하지 못해 그 정책 목표를 달성하지 못하고 있는 것으로 드러났습니다. 교원의 81%가 '성과급 도입으로 교원의 사기가 진작되었다.'라는 문항에 "그렇지 않다."고 응답했습니다. 또한, '교원성과급이 현장의 교육활동을 저해하고 교원 간 협력을 저해하고 있다.'고 응답자의 74%가 응답했습니다. 또한 '교원성과급이 학교공동체 문화 형성에 지장을 준다.'라는 질문과 '교원성과급이 학교 현장의 교사들 간 갈등을 부추기고 있다.'는 질문에 대해 응답자의 86%가 공감했습니다.

(3) 교원의 78%, "교원성과급 평가방식과 기준은 공정하지 못하다."

교원들은 현재 교원성과급의 평가방식이나 기준이 공정하지 못하며, 역량 있는 교사들을 우대하는 정책 취지에 부합하지 못한 것으로 인식했습니다. 교원의 78%가 '교원성과급 평가방식이나 기준이 공정하지 않다'에 답했고, '교원성과급으로 학교 현장에서 역량 있는 교사들이 우대받고 있다.'에 대해 응답자의 65%가 '그렇지 않다'고 응답했습니다. 이 결과는 실제로 학교 현장에서 성과급이 역량을 반영해 지급되고 있지 않다는 인식을 보여주고 있습니다.

(4) 교원의 89%, “교원성과급은 다른 방식의 수당으로 전환해야 한다.”

응답자의 89%가 ‘교원성과급은 다른 방식의 수당으로 전환되어야 한다.’에 응답했고, 응답자의 73%가 ‘새로운 수당 신설’에 공감했습니다. 이는 교직 특성에 맞는 다른 방식으로 지급하는 대안을 찾아야 한다는 인식을 보여준 것입니다. 한편, 현행처럼 ‘교원성과급을 지급할 수밖에 없다면 어떻게 배분해야 한다고 생각하는지’에 대해 응답자의 57%가 균등적용, 29%가 호봉에 따른 지급에 응답했습니다.

교원의 교육활동을 등급화하는 것은 교직의 전문성을 무시하고 있을 뿐 아니라 금전적 차등 지급으로 교원들 간의 갈등을 조장하고 공동체 문화를 저해하는 것입니다. 이번 인식조사 결과도 교원성과급 제도를 그대로 유지하는 것은 심각한 국가정책의 오류이며, 국가 역량과 예산의 낭비임을 보여주었습니다. 이제는 국가 차원에서 교원성과급을 교직 사회의 특성에 맞게 전환하여 지급하는 방안을 만들어야 합니다.

교원성과급의 대안 마련을 위해 두 가지를 촉구합니다. 첫째, 올해 안에 교육부·인사혁신처를 비롯해 전국시도교육감협의회·교원단체·시민단체가 함께 ‘교원성과급 개선 TF’를 만들어 제대로 된 개선안을 마련해야 합니다. 둘째, 교육의 특수성을 인정하는 ‘교육공무원법’을 개정하고, 인사혁신처에 교원의 특수성을 반영할 수 있도록 교원 참여의 길을 만들어야 합니다.

잘못된 길에 들어섰다면 힘들더라도 되돌아와야 합니다. 왜 잘못되었는지 되돌아보고 바른 길로 가야 합니다. 교육은 선생님들이 우리 아이들과 함께 동행하는 길입니다. 이번 기자회견을 계기로 교원성과급이 제대로 개선되는 계기가 될 수 있기를 강력히 촉구합니다.

2021. 5. 3.(월)

강득구 국회의원 ·교사노동조합연맹·
교육정책디자인연구소·교육과정디자인연구소