

| 이슈페이퍼 2020-07 |

# 보육교사의 부당 처우 경험 및 권익 보호에 대한 인식

최효미

1. 서론
  2. 부당 처우 인지 및 경험
  3. 노동 교육 및 노동자 단체에 대한 견해
  4. 정책적 시사점
- 참고문헌



# 보육교사의 부당 처우 경험 및 권익 보호에 대한 인식\*

최효미 연구위원

## ◆◆ 요약 ◆◆

- 근로기준법이 정한 근로여건에 대한 보육교사의 인식 수준과 부당 처우 경험 등을 고찰하고, 보육교사 권익 보호를 위한 노무 교육 및 노동자 단체에 대한 인식을 살펴봄.
- 보육교사는 근로기준법 상의 부당 처우에 대한 인지도가 높지 않은 상태이며, 특히 민간 어린이집에서 인지도가 낮음.
- 항목별로 노동시간과 관련된 사항에서 부당 처우를 경험했다는 비중이 높게 나타났으며, 민간 어린이집에 근무하는 경우 부당 처우 경험 비중이 높음.
- 부당 처우를 당하더라도 참고 넘어간다는 의견이 대다수였으며, 노무 교육을 받은 적이 있는 보육교사는 31%임. 노무 교육의 의무화에 대해서는 대체로 긍정적이며, 보육교사 노동자 단체 참여의향도 낮지 않음.
- 보육교사의 노동자로서의 권익 보호를 위해 노무 교육의 의무화, 노무 상담 창구 개설, 비담임 교사 및 대체교사 등 적정 수준의 인력배치 등을 제언함.

## 1 서론

- 보육교사의 열악한 근로조건과 처우는 오랫동안 보육현장의 고질적 문제로 지적되며 매년 개선 필요성이 거론됨.
  - ◆ 보육교사에 대한 처우 개선은 교사의 직무 만족도 및 직무 몰입도 등에 영향을 미쳐 보육서비스의 질 개선에 영향을 줄 수 있기 때문에 더욱 중요한 문제로 대두됨(김길숙 외, 2015; 김은영, 2014; 백선정, 2018; 안현미·김현실, 2014; 이

\* 본고는 육아정책연구소의 연구보고서인 「보육교사 노동자 인권 인식 및 교육 현황 연구(최효미·박은정·이혜민, 2019)」에 기반하여 작성되었음.

남신 외, 2014; 이주연 외, 2018).

- ◆ 이에 정부도 보육교사의 처우 개선을 위한 노력을 지속해 왔으나, 보육교사의 전문성 신장과 함께 논의되거나 보육서비스의 질 제고를 위한 사전 조치로서의 처우 개선 논의가 주를 이룸(대한민국 정부, 2016: 80; 보건복지부 2017: 29).
- ◆ 즉, 보육교사의 역할이 교사로서의 역할 수행에 방점이 놓이다보니 보육교사의 노동자로서의 권리 보호는 다소 소홀히 다루어져 옴.
- 보육교사는 유치원 교사와 달리 사회복지서비스업 종사자에 속하므로 보육교사의 처우(근로조건)는 근로기준법에 기반하여 결정됨.
  - ◆ 현행 근로기준법 제 17조에 따르면 근로계약과 관련한 근로조건으로 명시되어야 하는 사항은 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가, 그 밖의 대통령령으로 정한 사항 등임.
  - ◆ 또한 근로기준법에 의거하여 보장받을 수 있는 노동자 권리에는 해고 등의 제한(제 23조), 퇴직급여제도(제 34조), 근로시간과 휴식(제 4장), 임신부 보호(제 74조), 모성 보호(제 74조의 2, 제 75조), 안전과 보건(제 76조), 직장내 괴롭힘 금지(제 76조의 2, 제 76조의 3) 등이 있음.
- 본고는 보육교사의 노동자 권리 측면에서 최소한 근로기준법이 정한 근로여건에 대한 보육교사의 인식 수준과 부당 처우 경험 등을 고찰함.
  - ◆ 이에 더하여 부당 처우에 대응하는 권익 보호의 일환으로서의 노무 교육 경험 유무 및 노동자 단체에 대한 인식 등을 살펴봄.
  - ◆ 이를 통해 보육교사들이 근로기준법이 정한 노동자 권리를 보장받기 위한 실질적이며 효과적인 정책적 대안을 모색해보고자 함.

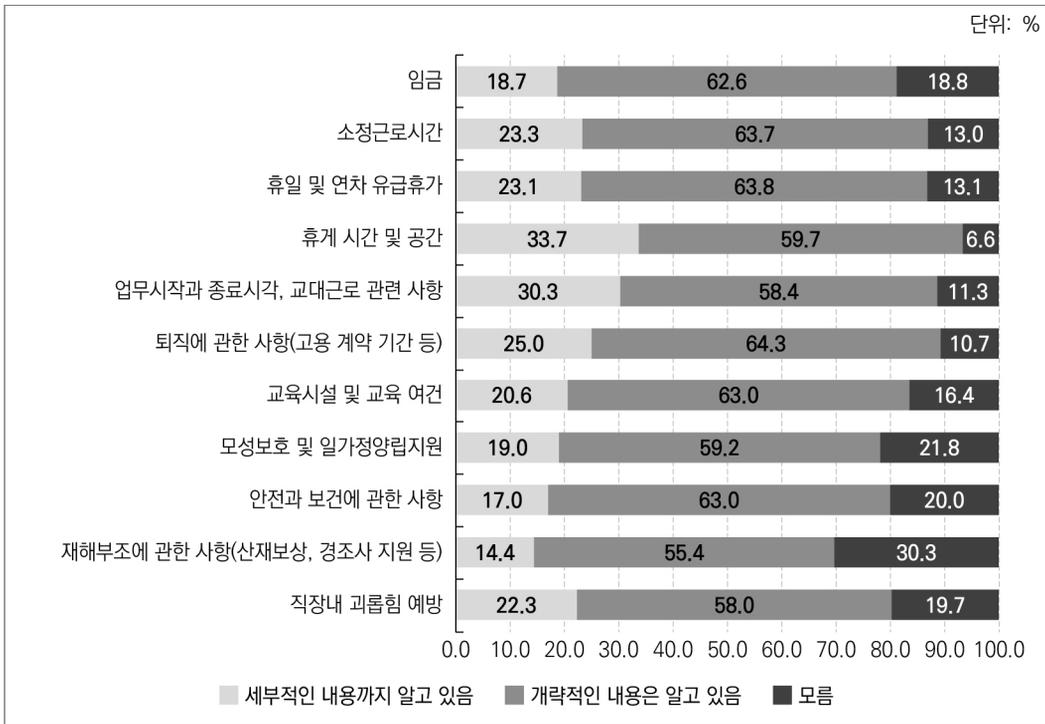
## 2 부당 처우 인지 및 경험

### 가. 부당 처우에 대한 인지

- 근로기준법 상에서 어떠한 내용이 법적으로 부당한 대우에 속하는지를 알고 있는지

질문한 결과, 대체로 10~20%의 보육교사들이 잘 모른다고 응답함.

- ◆ 응답자의 60%내외가 개략적인 내용은 알고 있다고 응답하여, 근로기준법 상 부당 처우에 대한 인지도가 아주 높은 상태라고 보기는 어려움.
- ◆ 항목별로는 최근 법 개정이 이뤄져 변화가 큰 ‘휴게시간 및 휴게 공간’과 관련된 사항에 대한 인지도가 가장 높고(세부적인 내용까지 알고 있음 + 개략적인 내용은 알고 있음, 93.4%), 산재보상 등 재해 부조에 관한 사항에 대한 인지도가 가장 낮음 (세부적인 내용까지 알고 있음 + 개략적인 내용은 알고 있음, 69.8%).



[그림 1] 부당 처우 인지 여부

주: 전체 관측치는 1,024명임.

- 근무하고 있는 어린이집 설립 유형에 따라서는 민간 어린이집에 근무하는 보육교사가 부당 처우에 대한 인지도가 전반적으로 낮은 특징을 보이며, 국공립 어린이집이나 직장 어린이집에 근무하는 경우에 상대적으로 높은 인지도를 보임.

- ◆ 근무하는 어린이집 유형에 따라 부당 처우에 대한 인지도가 통계적으로 유의미한 차이를 보인 항목은 소정근로시간과 교육시설 및 교육여건을 제외한 모든 항목임.
- ◆ 국공립 어린이집에 근무하는 경우에는 임금, 소정 근로시간, 안전과 보건에 관한 사항, 재해부조에 관한 사항 등에서 다른 유형의 어린이집에 근무하는 보육교사에 비해 높은 인지도를 보임.
- ◆ 직장 어린이집에 근무하는 보육교사들은 휴일 및 연차 유급휴가, 휴게 시간 및 공간, 업무 시작과 종료시각 및 교대근로 관련 사항, 퇴직에 관한 사항, 모성보호 및 일가정 양립지원, 교육시설 및 교육 여건, 직장내 괴롭힘 예방 등에서 가장 높은 인지도를 보임.

〈표 1〉 근무 어린이집의 설립 유형에 따른 부당 처우 인지 차이

단위: %

구분	전체	근무하는 어린이집 설립유형					X <sup>2</sup>
		국공립	민간	직장	가정	기타	
임금	18.8	13.6	21.0	17.6	19.9	15.5	17.206*
소정근로시간	13.0	9.1	15.3	10.8	12.8	11.8	12.872
휴일 및 연차 유급휴가	13.1	9.7	18.5	5.4	9.6	11.8	26.849***
휴게 시간 및 공간	6.6	3.2	10.4	1.4	4.6	6.4	19.064*
업무시간, 교대근로 관련 사항	11.3	6.5	14.8	2.7	10.7	12.7	16.965*
퇴직에 관한 사항	10.7	5.8	13.6	2.7	10.0	14.5	19.127*
교육시설 및 교육 여건	16.4	13.6	20.2	12.2	13.5	16.4	14.307
모성보호 및 일가정양립지원	21.8	17.5	26.7	10.8	21.7	17.3	16.130*
안전과 보건에 관한 사항	20.0	13.6	23.7	16.2	20.3	17.3	16.352*
재해부조에 관한 사항	30.3	19.5	33.3	20.3	35.9	26.4	24.620**
직장내 괴롭힘 예방	19.7	16.2	22.7	14.9	20.6	14.5	27.830***

주: 1) 가독성을 위해 '모름' 비중만을 표로 제시함. 단, X<sup>2</sup>는 '세부내용까지 알고 있음', '개략적 내용은 알고 있음', '모름'을 기준으로 산출된 값으로 주의를 요함.

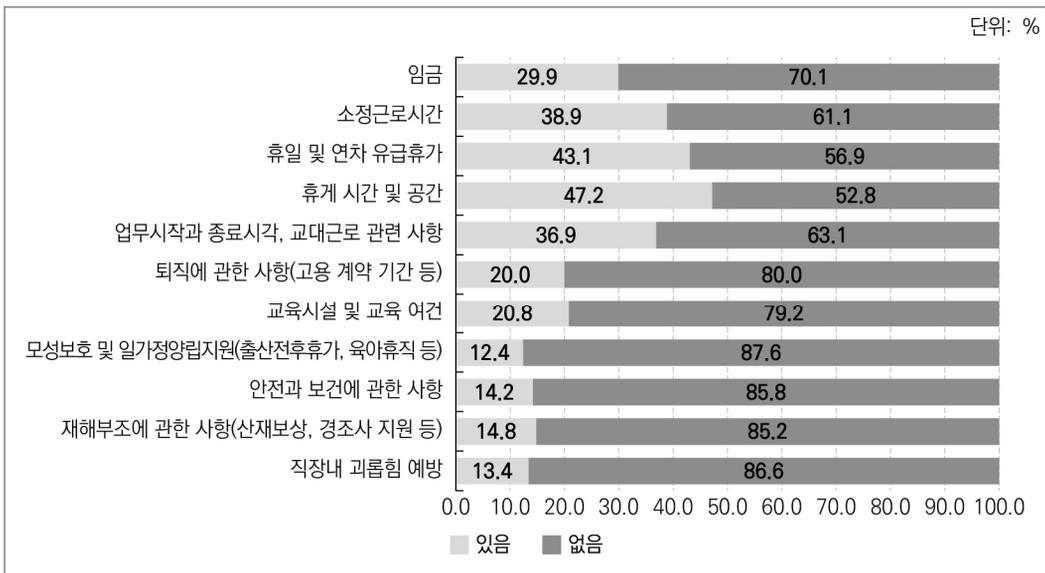
2) 응답자는 어린이집 유형별로 국공립 154명, 민간 405명, 직장 74명, 가정 281명, 기타(법인, 단체, 협동 등) 110명임.  
\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001.

## 나. 부당 처우 경험

- 부당 처우를 경험한 적이 있느냐는 질문에 대해서는 휴게시간 및 공간과 관련하여 부당 처우를 당해봤다는 응답이 가장 높았고(47.2%), 모성보호 및 일가정 양립지원에서 부당

대우를 당했다는 응답이 가장 낮음(12.4%).

- ◆ 부당 처우 당했다는 응답은 휴게 시간 및 공간(47.2%), 휴일 및 연차 유급휴가(43.1%), 소정근로시간(38.9%), 업무 시작과 종료시각 및 교대근로 관련 사항(36.9%) 순으로, 주로 노동시간 등 복무와 관련된 사항에서 부당 처우를 당했다는 응답이 높음.
- ◆ 노동시간 관련 사항 이 외에는 임금에서 부당 처우를 경험했다는 응답이 29.9%로 다음으로 높음.
- ◆ 반면, 모성보호 및 일가정양립 지원(12.4%), 직장내 괴롭힘 예방(13.4%), 안전과 보건에 관한 사항(14.2%), 재해부조에 관한 사항(14.8%) 등은 상대적으로 부당 처우 경험이 낮은 편으로 조사됨. 다만, 이들은 애초 부당 처우에 대한 인지도 자체가 높지 않은 항목으로, 부당 처우 경험 여부에 주관적인 인식 수준이 영향을 미쳤을 것으로 판단됨.



[그림 2] 부당 처우 경험 여부

주: 전체 관측치는 1,024명임.

- 근무하는 어린이집의 설립 유형에 따라서는 민간 어린이집에 근무하는 경우 부당 처우를 경험했다는 응답이 높았으며, 직장 어린이집에 근무하는 경우에 상대적으로 낮은 비중을 보임.
- ◆ 부당 처우 경험 여부는 부당 처우에 대한 인지도와는 약간 달리 모든 항목에서 직장 어린이집에 근무하는 경우에 경험한 적이 있다는 응답이 낮게 나타남.

〈표 2〉 근무 어린이집의 설립 유형에 따른 부당 처우 경험 차이

단위: %

구분	전체	근무하는 어린이집 설립유형					X <sup>2</sup>
		국공립	민간	직장	가정	기타	
임금	29.9	21.4	37.8	16.2	31.3	18.2	31.361***
소정근로시간	38.9	30.5	44.0	25.7	40.6	36.4	14.973**
휴일 및 연차 유급휴가	43.1	29.2	49.4	24.3	50.2	33.6	39.017***
휴게 시간 및 공간	47.2	37.0	49.9	36.5	54.1	40.9	18.089**
업무시간, 교대근로 관련 사항	36.9	31.8	40.5	25.7	38.8	33.6	8.891
퇴직에 관한 사항	20.0	14.3	24.9	5.4	21.4	16.4	20.382
교육시설 및 교육 여건	20.8	13.6	24.0	12.2	23.8	17.3	13.000
모성보호 및 일가정양립지원	12.4	10.4	13.1	5.4	15.7	9.1	7.936
안전과 보건에 관한 사항	14.2	8.4	15.6	6.8	16.7	15.5	9.802*
재해부조에 관한 사항	14.8	8.4	18.0	9.5	16.7	10.9	12.068*
직장내 괴롭힘 예방	13.4	13.0	14.3	12.2	12.1	14.5	0.951

주 : 1) 가독성을 위해 '있음' 비중만을 표로 제시함.

2) 응답자는 어린이집 유형별로 국공립 154명, 민간 405명, 직장 74명, 가정 281명, 기타(법인, 단체, 협동 등) 110명임.

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

- 부당 처우를 당한 적이 있는 경우에 어떠한 항목에서 가장 부당하다고 생각하느냐는 질문에는 휴일 및 연차 유급휴가가 35.8%로 가장 높고, 다음으로 휴게 시간 및 공간 18.4%, 소정근로시간 15.0% 순임.
- ◆ 반면, 안전과 보건에 관한 사항, 직장내 괴롭힘 예방 등에 응답한 비중은 매우 낮음.
- ◆ 민간 어린이집에 근무하는 보육교사들은 휴일 및 연차 유급휴가에서 부당 처우를 받았다는 응답이 36.3%로 가장 높았음. 반면 직장 어린이집에 근무하는 경우에는 휴게 시간 및 공간이라는 응답이 가장 높게 나타남. 단, 직장 어린이집 보육교사 중 부당 처우를 당한 적이 있다는 응답자는 34명에 불과하므로 주의를 요함.

〈표 3〉 가장 부당하다고 생각하는 항목

단위: %(명)

구분	전체	근무하는 어린이집 설립유형				
		국공립	민간	직장	가정	기타
임금	11.7	6.1	15.1	5.9	9.7	13.0
소정근로시간	15.0	25.8	14.7	17.6	10.8	14.8
휴일 및 연차 유급휴가	35.8	30.3	36.3	17.6	43.2	27.8
휴게 시간 및 공간	18.4	13.6	14.3	29.4	21.6	25.9
업무시작과 종료시각, 교대근로 관련 사항	7.2	9.1	7.2	8.8	6.3	7.4
퇴직에 관한 사항	2.9	4.5	4.8	0.0	1.1	0.0
모성보호 및 일가정양립지원	2.1	3.0	2.4	2.9	1.1	1.9
안전과 보건에 관한 사항	1.5	0.0	1.2	8.8	1.1	1.9
직장내 괴롭힘 예방	1.9	3.0	0.8	5.9	1.1	5.6
기타	3.4	4.5	3.2	2.9	4.0	1.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(581)	(66)	(251)	(34)	(176)	(54)

주: 집단 간 차이  $\chi^2$ 는 61.835로 1% 유의수준에서 차이를 보임.

- 부당 처우를 당했을 때 대처 방법으로는 1순위+2순위 응답 기준, 다른 어린이집도 마찬가지일 것 같아 참았다는 응답이 55.8%, 해결되지 않고 문제교사로 낙인 될 것 같아 참았다는 응답이 53.6%, 지인에게 하소연하지만 별다른 조치를 취하지 않았다는 응답이 45.1%에 달함.
- ◆ 반면, 상담센터 등 전문가 상담을 받았다는 응답은 1.5%, 노동조합 등 전문가 도움을 받아 법적으로 해결한다는 응답은 1.9%, 고용노동부 혹은 보건복지부 등 정부기관 재단 등에 민원을 제기한다는 응답은 4.4%에 그침.
- ◆ 즉, 보육교사들은 부당 처우를 당하더라도 문제가 외부에 알려지는 것을 극도로 꺼려하는 경향을 보이고 있어 보육교사의 노동자 권리를 보호하기 위해서는, 보육교사 스스로 문제를 인식하고 해결할 수 있도록 노동자로서의 법적 권리에 대한 인식 제고가 시급히 요구되는 상황임.

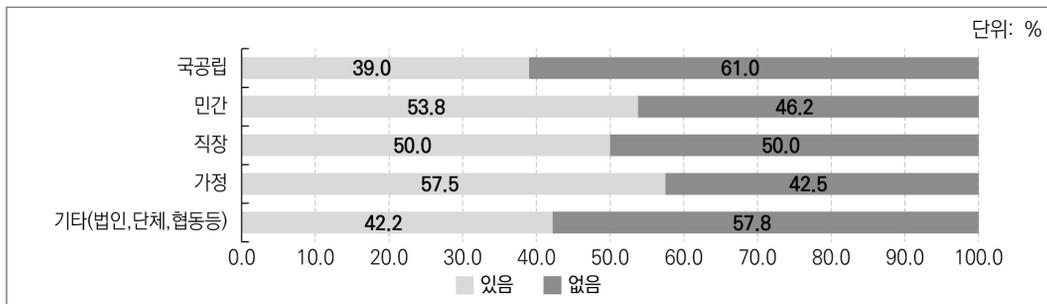
〈표 4〉 부당 처우 발생 시 대처방법

구분	단위: %(명)		
	1+2순위	1순위	2순위
다른 어린이집도 마찬가지일 것 같아 참음	55.8( 327)	33.6(197)	22.3(130)
해결되지 않고 문제교사로 낙인 될 것 같아 참음	53.6( 314)	28.3(166)	25.3(148)
지인에게 하소연하지만 별다른 조치 없음	45.1( 264)	21.3(125)	23.8(139)
그만두고 옮김	18.8( 110)	5.6( 33)	13.2( 77)
어린이집 동료에게 도움 요청	9.6( 56)	2.9( 17)	6.7( 39)
어린이집 윗사람에게 도움 요청	7.5( 44)	3.9( 23)	3.6( 21)
상담센터 등 전문가 상담	1.5( 9)	0.7( 4)	0.9( 5)
노동조합 등 전문가 도움 받아 법적 해결	1.9( 11)	0.5( 3)	1.4( 8)
고용노동부, 보건복지부 등 정부기관, 재단에 민원	4.4( 26)	2.2( 13)	2.2( 13)
기타	1.5( 9)	0.9( 5)	0.7( 4)
계(수)	199.7(1,170)	100.0(586)	100.0(584)

주: 2순위 응답 중 무응답이 2명 있음.

#### 다. 동료가 받는 부당 처우 목격 경험

- 주변의 동료가 부당한 처우를 받는 것을 목격한 적이 있다는 응답은 본인이 부당 처우를 받았다는 응답에 비해 높았음.
  - ◆ 국공립 어린이집에 근무하는 경우에 동료가 부당 처우를 받는 것을 목격한 비중이 가장 낮았으나 39.0%에 달함.
  - ◆ 가정 어린이집에 근무하는 경우 57.5%가 동료가 부당한 처우를 받는 것을 목격한 적이 있다고 응답하여, 가장 높은 비중을 보임.



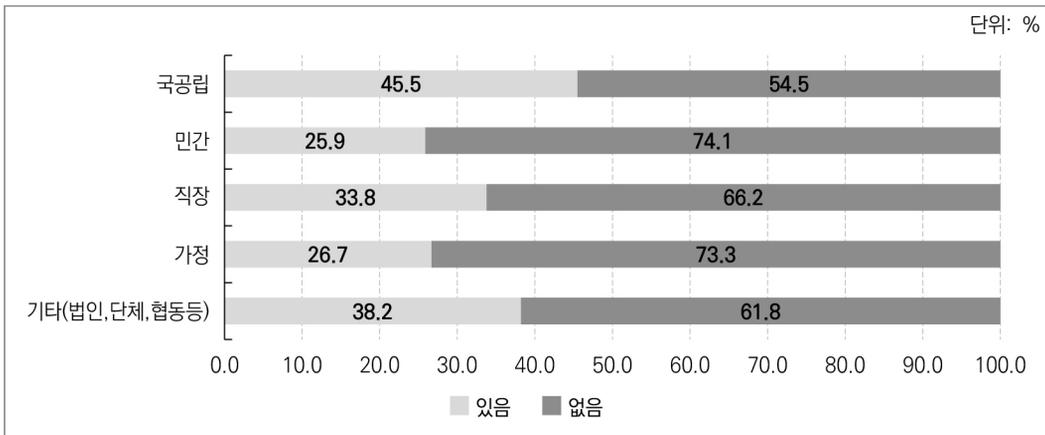
[그림 3] 부당 대우 받은 동료 목격 여부

주: 응답자는 어린이집 유형별로 국공립 154명, 민간 405명, 직장 74명, 가정 281명, 기타(법인, 단체, 협동 등) 110명임.

### 3 노동 교육 및 노동자 단체에 대한 견해

#### 가. 노동 교육 경험 및 의견

- 국공립 어린이집에 근무하는 보육교사의 45.5%는 노무 교육을 받은 적이 있다고 응답한 반면, 민간 어린이집에 근무하는 경우에는 25.9%만이 노무 교육을 받은 적이 있다고 응답함.
  - ◆ 그림에 제시하지는 않았으나, 전체 응답자의 노무 교육 이수 경험은 31.0%임. (최효미 외, 2019: 100)
  - ◆ 앞서 살펴본 바와 같이 국공립 어린이집에 근무하는 경우에는 법적인 부당 처우에 대해 인지도도 높고 부당 처우 경험 비중이 낮은 특징을 보이는데, 이는 노무 교육 이수 경험과 상관되어 있음을 엿볼 수 있음.
  - ◆ 다만, 별도의 표로는 제시하지 않았으나 이러한 노무 교육이 실제로 직면한 노무관련 애로사항을 해결하는데 도움이 됐냐는 질문에 대해서는 보통이 56.8%, 전혀 그렇지 않다 13.2%, 대체로 그렇지 않다 6.6%로 응답하여, 실질적인 도움 정도는 높지 않음을 알 수 있음(최효미 외, 2019: 101).



[그림 4] 노무 교육 이수 경험 여부

주: 응답자는 어린이집 유형별로 국공립 154명, 민간 405명, 직장 74명, 가정 281명, 기타(법인, 단체, 협동 등) 110명임.

■ 한편, 노무 교육에 참여한 적이 없다고 응답한 703명에게 노무 교육 미참여 이유를 질문한 결과에서는 ‘주변에 노무 교육을 받을 수 있는 곳을 몰라서’ 참여하지 않았다는 응답이 55.8%에 달함.

- ◆ 다음으로 ‘필요하다고 생각되지 않아서’가 11.7%, ‘원장님들이 재교육하는 형태라서’ 9.4% 등이었음.
- ◆ 앞서 동료의 부당 처우 목격 경험 비중이 가장 높았던 가정 어린이집에 근무하는 경우에는 ‘주변에 노무 교육을 받을 수 있는 곳을 몰라서’ 받지 않았다는 응답이 61.0%에 달하며 가장 높은 비중을 보임.
- ◆ 반면, 부당 처우 경험 비중이 낮았던 직장 어린이집의 경우에는 ‘필요하다고 생각되지 않아서’라는 응답이 25.0%로 다른 유형의 어린이집에 비해 높은 비중을 보임.

〈표 5〉 노무 교육에 참여해본 적이 없는 이유

단위: %(명)

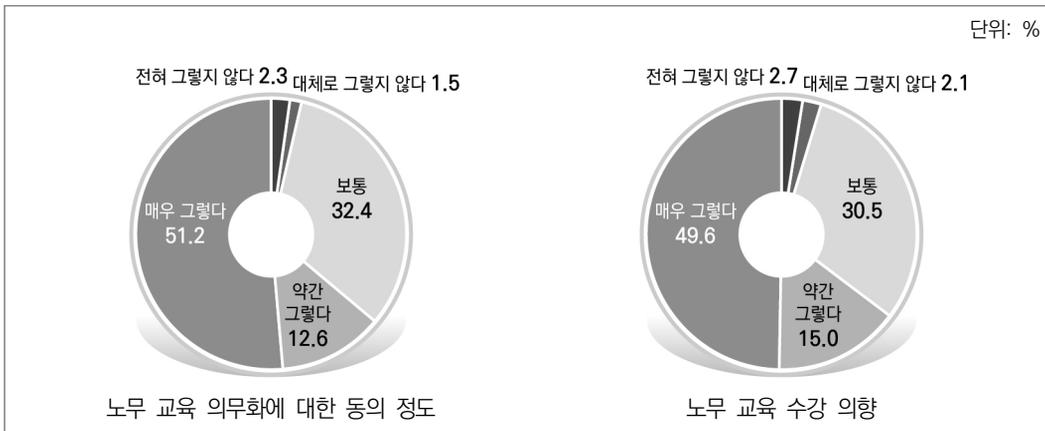
구분	주변에 노무 교육 받을 수 있는 곳 몰라서	필요하다고 생각되지 않아서	원장님들이 재교육하는 형태이기 때문에	기록 남아 재취업 등에서 불리할까봐	교육 받았다는 사실 원장님에게 알려질까봐	노무 교육 받는다는 사실 자체 무서워서	기타	계(수)
전체	55.8	11.7	9.4	7.0	4.3	2.1	9.8	100.0 (703)
근무 어린이집 유형								
국공립	50.0	9.8	18.3	2.4	2.4	1.2	15.9	100.0 ( 82)
민간	54.0	12.3	7.7	9.3	5.7	2.3	8.7	100.0 (300)
직장	52.1	25.0	2.1	8.3	2.1	4.2	6.3	100.0 ( 48)
가정	61.0	7.8	9.3	5.4	4.4	1.5	10.7	100.0 (205)
기타 (법인, 단체, 협동 등)	57.4	13.2	11.8	5.9	1.5	2.9	7.4	100.0 ( 68)
$\chi^2(df)$	39.507(24)*							

\*  $p < .05$ .

■ 노무 교육을 의무화하는 것에 대해서는 다수의 보육교사들이 긍정적으로 응답했으며, 노무 교육 수강 의향도 높은 편에 속함.

- ◆ 노무 교육 의무화의 필요성에 대해 매우 그렇다는 응답이 51.2%, 약간 그렇다 12.6%, 보통 32.4%로 높은 동의도를 보임.

- ◆ 향후 보육교사 보수교육 과정 중 노무 교육이 포함될 경우 수강할 의향이 있느냐는 질문에 대해서도 49.6%가 매우 그렇다고 응답하였으며, 약간 그렇다 15.0%, 보통 30.5%로 수강 의향도 높은 편임.
- ◆ 즉, 보육교사들의 다수는 노무 교육이 필요하다고 생각하고 수강 의향이 높은 편이지만, 이러한 교육을 어디에서 받아야할지 알지 못해, 자신의 노동자로서의 권리 보호에 취약한 상태에 놓여있을 가능성이 높음.



[그림 5] 노무 교육 의무화 동의 정도 및 수강 의향

주: 전체 관측치는 1,024명임.

- 노무 교육을 실시한다면 어떠한 기관이 가장 적합하다고 생각하느냐는 질문에 대해서는 1+2순위 응답 기준 71.7%가 육아관련 지원 기관이라고 응답함.
  - ◆ 다음으로 고용노동부 등 공적인 노동전문 기관이 68.8%에 달함.
  - ◆ 반면, 어린이집 연합회 혹은 원장님이 소개한 기관 12.1%, 지방자치 단체 22.2%, 노동조합 등에서 주최하는 노동자 교육 23.4% 등이었음.
  - ◆ 즉 보육교사들은 노무 교육에 있어 전문성과 중립성을 중시하는 것으로 보이며, 기왕이면 노동전문 기관보다는 자신들에게 보다 친숙하고 보육 현장의 특수성에 대해 잘 알고 있는 제3의 기관을 통해 교육 받기를 희망하고 있다고 볼 수 있음.

〈표 6〉 노무 교육 시 적합한 기관

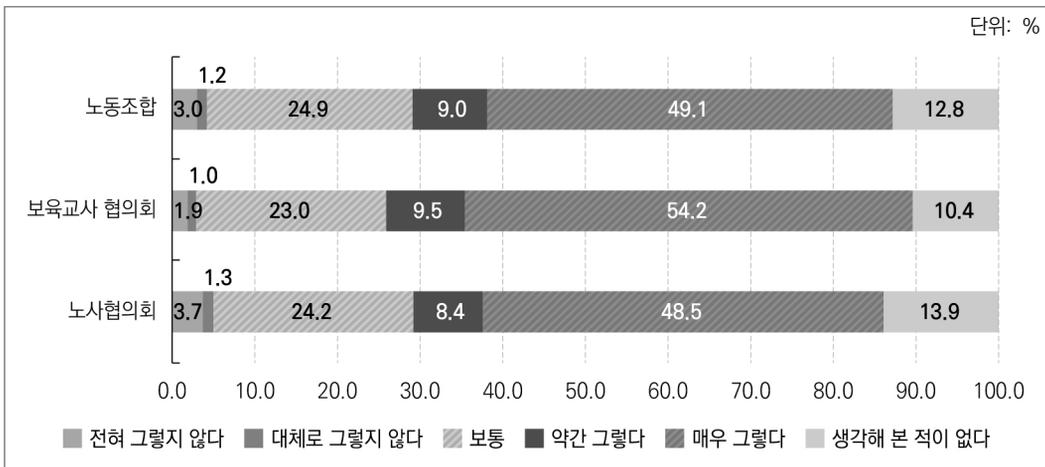
단위: %(명)

구분	육아관련 지원 기관	고용노동부 등 공적인 노동 전문 기관	노동조합 등에서 주최하는 노동자 교육	지방자치 단체	어린이집 연합회, 원장님이 소개한 기관	기타	계(수)
1+2순위	71.7	68.8	23.4	22.2	12.1	1.5	199.7 (2,045)
1순위	47.4	33.4	5.7	10.2	2.8	0.6	100.0 (1,024)
2순위	24.4	35.6	17.8	12.0	9.3	0.9	100.0 (1,021)

주: 2순위 응답 중 무응답이 3명 있음.

### 나. 노동자 단체에 대한 의견

- 보육교사 노동자 단체의 필요성에 대해서는 전반적으로 4점 이상(5점 척도)의 높은 동의도를 보임(최효미 외, 2019: 114).
- ◆ 노동자 단체 중에서는 보육교사 협의회의 필요성에 대해 매우 그렇다는 응답이 54.2%에 달했으며, 노동조합의 필요성에 매우 그렇다는 응답이 49.1%로, 절반 이상이 노동자 단체의 필요성에 동의(그렇다+매우 그렇다)하는 것으로 조사됨.

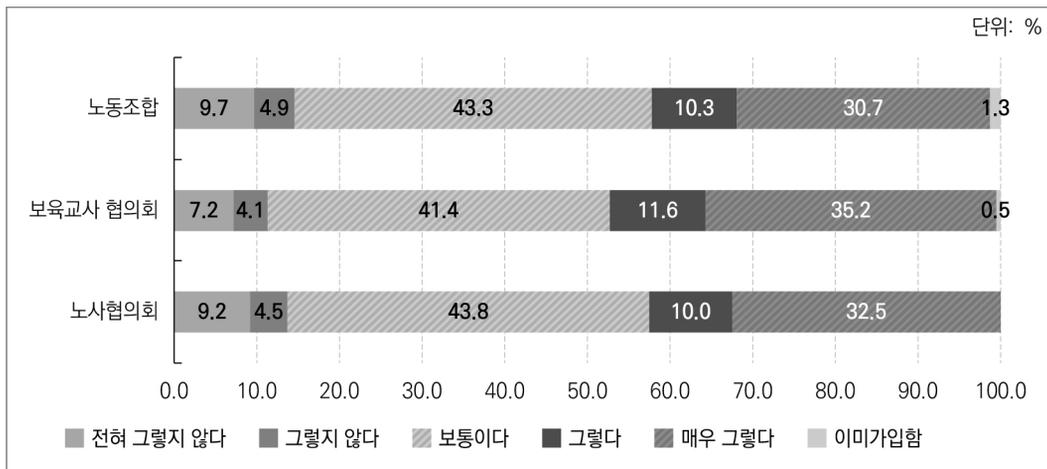


[그림 6] 보육교사 노동자 단체 필요성

주: 전체 관측치는 1,024명임.

- 노동자 단체 참여(혹은 가입) 의향이 있는 경우(그렇다+매우 그렇다)도 약 40% 내외로 낮지 않은 비중을 보임.

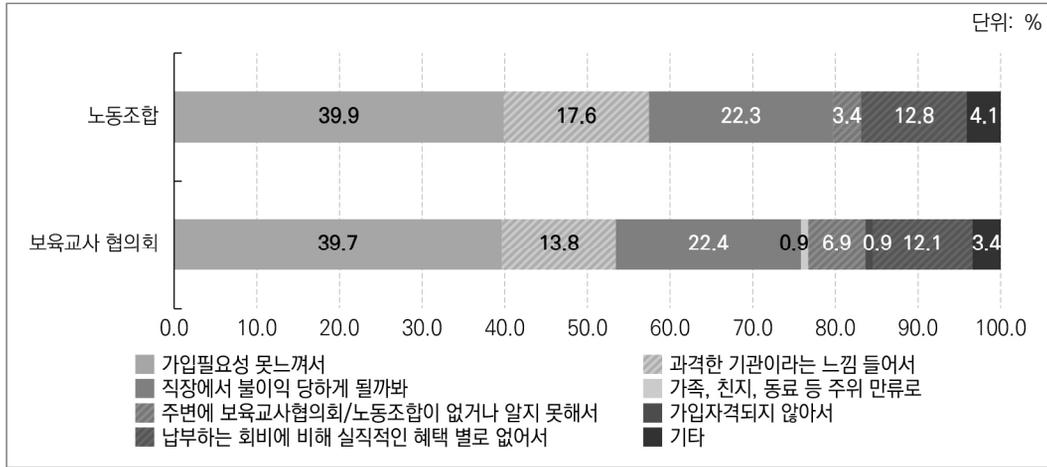
- ◆ 보육교사 협의회 참여 의향이 가장 높아 46.8%였으며, 노동조합 참여 의향도 41.0%였음.
- 반면, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제 4조에 따라 30인 이상 사업장에 설치하여 운영해야만 하는 노사협의회 참여 의사는 42.5%로, 법적 의무 사항임을 감안할 때 참여 의사가 높다고 보기는 어려움.
- ◆ 이와 같이 보육교사들이 법적 의무 사항인 노사협의회 참여 의향이 없는 이유는 노사협의회가 ‘실질적인 제도 개선 정도가 크지 않기 때문’이라는 응답이 46.8%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘직장에서 불이익을 당하게 될까봐’라는 응답이 19.4%에 달함(최효미 외, 2019: 122).



[그림 7] 보육교사 노동자 단체 가입 의향

주: 전체 관측치는 1,024명임.

- 실질적으로 보육교사 노동자 단체라 할 수 있는 보육교사 협의회와 노동조합에 가입 의향이 없다고 응답한 경우, 가입 의향이 없는 이유를 질문한 결과에서도 ‘가입 필요성을 못 느껴서’가 40%내외로 가장 높은 비중을 차지함.
- ◆ ‘직장에서 불이익을 당하게 될까봐’라는 응답은 대략 22%였으며, ‘과격하 기관이라는 생각 때문’도 노동조합과 보육교사 협의회 각각 17.6%, 13.8%이었음.



[그림 8] 보육교사 노동자 단체 가입 의향이 없는 이유

주: 노동조합 가입의향이 없다고 응답한 148명과 보육교사 협의회 가입의향이 없다고 응답한 116명의 응답에 대한 분석 결과임.

4

정책적 시사점

- 보육교사가 스스로 자신의 노동자로서의 권리를 보호할 수 있도록 보수교육 및 양성과정에 노동자 교육(노무 교육)을 의무화할 필요성이 높음.
- ◆ 보육교사는 근로기준법 상 보장되는 자신의 노동자로서의 권리에 대한 인지도가 높지 않음.
- ◆ 또한, 본인이나 동료가 부당한 처우를 당했을 때에도 참고 넘어가는 방식으로 대응하는 경우가 대부분임.
- ◆ 따라서, 우선적으로 보육교사에 대한 부당 처우를 미연에 방지하고 부당한 처우로부터 보육교사를 적절히 보호하기 위해서는 보육교사 대상의 노무 교육의 필요성이 높다고 사료됨.
- ◆ 보육교사들은 노무 교육의 필요성에 대해서는 높은 동의를 보이며 실제 노무 교육 참여 의향도 높게 나타나지만, 동시에 자신이 노무 교육에 참여한 사실이 알려지게 되면 불이익을 받을 수 있다는 우려를 가지고 있는 경우가 많음.

- ◆ 그러므로, 노무 교육 참여로 인한 낙인 효과는 최소화하고 보육교사들의 노동자 권리에 대한 인식은 제고하기 위해 보수교육 및 양성교육과정 등에서 의무적으로 노무 교육을 받도록 하는 것이 효과적일 것으로 사료됨.
- 육아종합지원센터 등 어린이집이 아닌 제3의 기관에 전문적인 노무 상담 창구 등을 개설하여 보육교사를 지원할 필요성이 있음.
  - ◆ 보육교사들은 대체로 노무 교육이나 노무 상담 등을 받아본 경험이 없다고 응답하였는데, 가장 큰 이유가 ‘주변에 노무 교육을 받을 수 있는 곳을 몰라서’라는 응답이 높음.
  - ◆ 또한, 보육교사의 64.6%가 노무 교육 수강 의향이 있는 것으로(매우 그렇다+약간 그렇다) 응답하여, 노무 교육의 필요성에 대해서는 높은 공감대를 보임.
  - ◆ 즉, 보육교사들의 다수는 노무 교육이 필요하다고 생각하고 수강 의향이 높은 편이지만, 이러한 교육을 어디에서 받아야할지 알지 못해, 자신의 노동자로서의 권리 보호에 취약한 상태에 놓여있을 가능성이 높음.
  - ◆ 보육교사들이 적합하다고 생각하는 노무 교육 기관은 육아관련 지원기관, 고용노동부 등 공적인 노동전문 기관 순이었음. 반면 어린이집과 직접적으로 연관성을 가진 기관(어린이집 연합회, 지방자치단체 등)은 그다지 선호하지 않음.
  - ◆ 따라서, 보육교사들이 보다 쉽게 인지할 수 있고 접할 수 있는 기관에서 노무 상담을 실시하되, 전문성과 중립성을 가진 제3의 육아관련 기관에서 노무 교육 및 노무 상담을 실시하는 것이 적합할 것으로 사료됨.
  - ◆ 일례로 서울여성가족재단을 통해 운영되고 있는 ‘서울시 보육교사 소통방’(서울시 여성가족재단, 2018: 6) 등이 좋은 사례가 될 수 있을 것임.
- 한편, 보육교사의 노동시간 보장을 위해 적정 인력 배치를 위한 노력이 선결되어야 함.
  - ◆ 보육교사들이 경험한 부당 처우는 휴게 시간 및 공간(47.2%), 휴일 및 연차 유급휴가(43.1%), 소정근로시간(38.9%), 업무 시작과 종료시각 및 교대근로 관련 사항(36.9%) 순으로, 주로 노동시간과 관련된 사항이 대부분임.
  - ◆ 이는 조사 당시인 2019년에는 기존 어린이집 운영시간이 7:30~19:30으로 고정된 상황으로, 주 40시간(하루 8시간)의 근로시간을 보장하기 어려운 보육현장의 어려움에 기인함. 또한, 영유아를 보육하는 과정 중 보육교사가 영유아에게서 분리되어 온

전한 휴계를 갖기 어려운 현실도 반영됨.

- ◆ 2020년 보육지원체계의 개편에 따라 기본보육시간이 9:00~16:00로 정해짐(보건복지부, 2020: 76)으로서<sup>1)</sup> 보육교사의 장시간 근로는 일부 완화될 수 있을 것으로 기대됨.
  - ◆ 다만, 기본보육 과정 중의 휴계시간의 보장, 휴계 공간의 마련, 휴일 및 연차 유급 휴가의 마련 등은 보육지원체계 개편을 통해서도 해결하기 어려운 지점이 있음.
  - ◆ 결국 휴계와 휴가의 보장을 위해서는 비담임 교사의 확대 및 대체 교사의 원활한 지원이 지금보다 강화되어야 할 것으로 사료됨.
- 보육교사 노동자 단체는 보육교사의 처우와 개선이라는 현안에 대응하여 실질적 제도 변화를 이끌어 낼 수 있어야 활성화될 수 있을 것으로 보임.
- ◆ 보육교사의 대다수가 노동자 단체의 필요성에는 깊이 공감하고 있으며, 참여 의향도 비교적 높게 나타남. 그러나 실제 보육교사 노동자 단체 가입률은 매우 미미한 수준임.
  - ◆ 보육교사들이 보육교사 협의회 혹은 노동조합과 같은 노동자 단체를 가입하지 않은 가장 큰 이유는 ‘가입 필요성을 못 느껴서(약 39%)’이며, 12%내외의 응답자는 ‘납부하는 회비에 비해 실질적인 혜택이 별로 없어서’라고 응답함.
  - ◆ 반면, 노동자 단체에 가입해서 오히려 불이익을 당하거나(22%내외) 과격한 기관이라는 생각이 들어서 가입하지 않는다는 응답도 상당수임.
  - ◆ 이러한 상황을 고려할 때 보육교사 노동자 단체들은 보육교사 처우개선, 특히 적정 노동시간 보장이나 임금 개선 등 거시적 현안에 대한 對정부 대응을 통해 실질적인 제도 개선에 역량을 집중할 필요가 있다고 사료됨.

1) 16:00~19:30은 연장보육을 실시하며, 연장보육 전담교사의 지원이 이뤄짐(보건복지부, 2020: 76).

## I 참고 문헌 I

- 김길숙·문무경·이민경(2015). 유치원·어린이집 교사 권익보호 실태 및 증진 방안. 육아정책연구소.
- 김은영(2014). 어린이집 교사의 복지실태 및 개선 방안. 이슈페이퍼 2014-18. 육아정책연구소.
- 대한민국정부(2016). 2016-2020 제3차 저출산·고령사회 기본계획.
- 백선정(2018). 경기도 보육교사 근로환경 개선방안 연구 -보육교사 설 권리 확보를 중심으로-. (재)경기도가족여성연구원.
- 보건복지부(2017). 제3차 중장기보육 기본계획(2018-2022).
- 보건복지부(2020). 2020 보육사업안내.
- 서울시 여성가족재단(2018). 2018 서울시 보육교사 소통방.
- 안현미·김현실(2014). 서울시 보육교사 근로환경 개선방안 연구-서울시보육교사지원전담기구(안) 설립을 중심으로. 서울시여성가족재단.
- 이남신·김직수·최혜인(2014). 영유아시설종사자 실태조사 보고서. 한국비정규노동센터·노원노동복지센터.
- 이주연·조경옥·최지훈(2018). 전라북도 보육교사 근로환경 실태 및 지원방안 연구. 전북연구원, 정책연구 2018-11.
- 최효미·박은정·이혜민(2019). 보육교사 노동자 인권 인식 및 교육 현황 연구. 육아정책연구소.