

연구보고 2015-09

어린이집 · 유치원에서의 양질의 시간제 일자리 활용방안

최효미 이정원 이동하

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

머 리 말

어린이집·유치원에서는 기관 운영을 위해 반드시 필요함에도 불구하고 추가 인력 운용의 부담으로 인해 각종 잡무를 교사에게 부과하는 경우가 다수 존재하며, 이러한 보육·교육 이외의 다양한 잡무는 영유아 보육·교육의 질을 저하시키는 주요 요인이 된다. 이에 선행연구들은 보육·교육 서비스의 질적 제고를 위해 시간제 근로자의 활용을 제안하고 있다. 한편, 정부는 최근 고용률 70% 로드맵을 제시하며 양질의 시간제 일자리 확대를 통한 기혼 여성의 고용률 증진에 심혈을 기울이고 있다. 어린이집과 유치원에서의 일자리는 기혼 여성들이 특히 선호하는 직종이라는 점에서, 시간제 일자리 정책의 주요 지원 대상이 되곤 한다. 그러나, 지금까지 어린이집·유치원에서 일하고 있는 시간제 지원 인력에 대한 연구는 거의 이루어진 바 없으며, 그 실태조차 제대로 파악되지 못하고 있는 실정이다. 따라서, 어린이집·유치원에서 일하는 시간제 근로자의 실태 및 근로 여건을 파악하고, 어린이집·유치원에서 필요로 하는 지원 인력을 시간제 지원 정책과 연계하여 활용할 수 있는 방안을 모색하는 것이 필요한 시점이다.

이 연구는 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리에 대한 다각적인 접근을 통해, 보육·교육 서비스 질 제고를 위한 적정 인력 배치 및 양질의 시간제 일자리 활용을 위한 정책 지원 방안을 제안하고 있다. 이 연구는 보육·교육 서비스의 질 제고와 일자리 창출이라는 두 영역을 연계하여 통합적으로 탐구하고 있다는 점에서 독창적이며, 어린이집·유치원의 시간제 지원 인력에 대한 최초 연구로서 다양한 기초자료를 제공하고 있다는 점에서 의의가 높다.

연구 수행을 위해 수고한 연구진과 보고서의 질 제고를 위해 따끔한 충고와 자문을 아끼지 않은 전문가, 바쁘신 와중에도 성실하게 심층 면담에 응해주신 응답자 여러분께 감사드린다. 끝으로 본 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 육아정책연구소의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둔다.

2015년 11월

육아정책연구소

소장 **우남희**

차 례

요약	1
I. 서론	13
1. 연구의 필요성 및 목적	13
2. 연구내용	15
3. 연구방법	16
4. 연구 범위	20
II. 연구 배경 및 선행 연구	25
1. 국내 어린이집·유치원에서의 인력 운용 현황	25
2. 국내 어린이집·유치원 인력 지원 제도	36
3. 해외 어린이집·유치원 인력 운용 사례 분석	49
4. 시간제 일자리 개황	60
III. 실태 조사 설계 및 사례 조사 개요	68
1. 실태 조사 표본 설계	68
2. 실태 조사 설문 개요	69
3. 실태 조사 응답자 특성	73
4. 사례 조사 개요 및 응답자 특성	84
IV. 어린이집·유치원에서의 인력 활용 실태 및 요구	90
1. 유치원 인력 활용 실태 및 요구	90
2. 어린이집 인력 활용 실태 및 요구	114
3. 소결	140
V. 어린이집·유치원 근로자의 근로 여건 및 요구	143
1. 유치원 근로자의 근로 여건 및 요구	143
2. 어린이집 근로자의 근로 여건 및 요구	162
3. 소결	181
VI. 시간제 일자리에 대한 인식 및 선호	184

1. 시간제 일자리에 대한 어린이집·유치원 교사의 태도 및 선호	184
2. 구직자의 일자리 선호 및 요구 분석	194
3. 소결	200
VII. 정책 제언	202
1. 정책 방향	202
2. 중장기 지원 인력 활용 방안	211
3. 단기 시간제 지원 인력 활용 방안	214
참고문헌	221
Abstract	226
부록	228
부록 1. 설문조사지	230
부록 2. 심층면담 대상자 정보	270

표 차례

〈표 I-3- 1〉 전문가 자문 위원 특성	19
〈표 I-3- 2〉 전문가 자문 내용	20
〈표 I-4- 1〉 기혼 여성 임금근로자 중 시간제 근로자 비중	22
〈표 I-4- 2〉 어린이집·유치원에서의 지원 인력 유형	23
〈표 I-4- 3〉 어린이집·유치원 지원 인력의 범주 구분	24
〈표 II-1- 2〉 2014년 시도별 어린이집·유치원 교직원 분포 현황	28
〈표 II-1- 3〉 어린이집 업무별 교직원 현황	29
〈표 II-1- 4〉 유치원 교직원 현황	30
〈표 II-1- 5〉 연도별 어린이집 교원 자격증 발급 현황	31
〈표 II-1- 6〉 연도별 유치원 교원 양성기관의 입학 정원 현황	32
〈표 II-1- 7〉 어린이집의 반편성 기준	33
〈표 II-1- 8〉 시도별 유치원 학급당 정원 기준	34
〈표 II-1- 9〉 2010~2014 국고지원 보육사업내 인건비 지원예산	35
〈표 II-1-10〉 2010~2014 유아교육 교직원 운영지원 예산규모	36
〈표 II-2- 1〉 어린이집과 유치원의 인력 지원 관련 법령 현황	37
〈표 II-2- 2〉 유치원 인력 배치 및 지원 관련 법령 내용	38
〈표 II-2- 3〉 어린이집 인력 배치 및 지원 관련 법령 내용	39
〈표 II-2- 4〉 유치원 교직원 운영 지원 사업	40
〈표 II-2- 5〉 돌봄교실 프로그램	41
〈표 II-2- 6〉 돌봄교실 돌봄인력 인건비 집행 기준(예시)	42
〈표 II-2- 7〉 어린이집 시설 유형별 인력 지원(인건비 지원) 현황	43
〈표 II-2- 8〉 누리과정 보조교사 자격 및 근로조건	46
〈표 II-2- 9〉 시간 선택제 일자리 지원 대상 및 내용	48
〈표 II-3- 1〉 영국의 보육기관 유형	50
〈표 II-3- 2〉 제공 보육서비스 유형별 기관 수	51
〈표 II-3- 3〉 보육시설 종사자 현황	52
〈표 II-3- 4〉 보육시설 종사자 주당 평균근무시간(계약시간 기준) 및 시간당 급여	53
〈표 II-3- 5〉 뉴질랜드의 보육기관 유형	54

〈표 II-3- 6〉 유치원 종사자	55
〈표 II-3- 7〉 근로시간별 근로조건	56
〈표 II-3- 8〉 초과근로 관련 근로협약 내용	56
〈표 II-3- 9〉 근로협약에 따른 지원인력별·연차별 시간당 최저 임금	57
〈표 II-3-10〉 보육소 직원 배치 현황	58
〈표 II-3-11〉 보육소 정규직 근로자의 실근로시간	59
〈표 II-3-12〉 고용계약형태에 따른 비정규직 보육사의 실근로시간	60
〈표 II-4- 1〉 여성 정규직전일제 근로자와 시간제 근로자의 직종별 근속기간	63
〈표 II-4- 2〉 시간제 근로자 일자리 선택 동기	63
〈표 II-4- 3〉 시간제 근로자의 근로여건	64
〈표 II-4- 4〉 산업별 기혼 여성 근로자의 근로형태 변화(교육서비스업 및 사회복지사업)	65
〈표 II-4- 5〉 사업체노동력조사 산업별 임금수준(2014년)	66
〈표 II-4- 6〉 지역별고용조사 산업별 임금수준(2014년)	67
〈표 III-1- 1〉 표집 대상 및 표본 수	68
〈표 III-2- 1〉 실태 조사 설문 개요	69
〈표 III-2- 3〉 양질의 시간제 근로 차원(국내 선행연구)	72
〈표 III-3- 1〉 실태 조사 표본 특성(기관 조사)	74
〈표 III-3- 2〉 응답 기관 특성(기관 조사)	75
〈표 III-3- 3〉 기관 조사 응답자 특성	75
〈표 III-3- 4〉 담임교사가 속한 기관 특성	77
〈표 III-3- 5〉 담임교사 응답자 특성	78
〈표 III-3- 6〉 시간제 근로자가 속한 기관 특성	80
〈표 III-3- 7〉 시간제 근로자 응답자 특성	81
〈표 III-3- 8〉 기관 조사 시간제 근로자와 시간제 근로자 조사 응답자 특성 비교 인적 특성	82
〈표 III-3- 9〉 기관 조사 시간제 근로자와 시간제 근로자 조사 응답자 특성 비교 업무 특성	83
〈표 III-3-10〉 기관 조사 시간제 근로자와 시간제 근로자 조사 응답자 특성 비교 일일 근로 시간	84
〈표 III-4- 1〉 어린이집·유치원 심층 면담 대상 특성	85
〈표 III-4- 2〉 어린이집·유치원 현장 심층면담 내용	86
〈표 III-4- 3〉 구직자 심층 면담 대상 특성	88
〈표 III-4- 4〉 구직자 심층 면담 내용	89
〈표 IV-1- 1〉 유치원 교직원 수(유치원)	92

〈표 IV-1- 2〉 기관 특성별 시간제 근로자 비중(유치원)	93
〈표 IV-1- 3〉 업무별 시간제 근로자의 연령대(유치원, 기관조사)	95
〈표 IV-1- 4〉 업무별 시간제 근로자의 학력 수준 (유치원, 기관조사)	96
〈표 IV-1- 5〉 업무별 시간제 근로자의 보유 유관 자격증 종류(유치원)	97
〈표 IV-1- 6〉 업무별 시간제 근로자의 근로 시간(유치원, 기관조사)	98
〈표 IV-1- 7〉 업무별 시간제 근로자의 인건비 지원 여부 및 상여금(유치원, 기관조사)	99
〈표 IV-1- 8〉 업무별 시간제 근로자의 복리후생(유치원, 기관조사)	101
〈표 IV-1- 9〉 업무별 시간제 근로자의 고용안정성(유치원, 기관조사)	102
〈표 IV-1-10〉 기관 특성별 자원 봉사 인력 활용(유치원)	103
〈표 IV-1-11〉 자원봉사자 순위별 담당 업무(유치원)	103
〈표 IV-1-12〉 시간제 인력 관련 정부 지원 사업 인지여부 및 수혜 여부 (유치원)	104
〈표 IV-1-13〉 시간제 인력 관련 정부 지원 사업 만족도(유치원)	105
〈표 IV-1-14〉 시간제 인력 관련 정부 지원 사업 불만족 사유(유치원)	106
〈표 IV-1-15〉 기관 특성별 담임교사의 추가 업무(유치원)	107
〈표 IV-1-16〉 담임교사의 추가 업무별 주당 할애시간(유치원)	108
〈표 IV-1-17〉 기관 특성별 지원 인력 충분성(유치원)	108
〈표 IV-1-18〉 충원이 시급한 업무별 시간제 채용 의향(유치원)	110
〈표 IV-1-19〉 충원 희망 업무별 시간제 근로자 채용시 고려 사항(유치원)	111
〈표 IV-1-20〉 시간제 근로자 채용 시 자격 및 경력 고려정도(유치원)	112
〈표 IV-1-21〉 시간제 근로자 활용 시 장·단점(유치원)	113
〈표 IV-1-22〉 시간제 근로자 채용 시 모집 방법(유치원)	114
〈표 IV-1-23〉 시간제 근로자 채용 시 어려움(유치원)	114
〈표 IV-2- 1〉 어린이집 교직원 수(어린이집)	115
〈표 IV-2- 2〉 기관 특성별 시간제 근로자 비중(어린이집)	117
〈표 IV-2- 3〉 업무별 시간제 근로자의 연령대 (어린이집, 기관조사)	119
〈표 IV-2- 4〉 업무별 시간제 근로자의 학력 수준 (어린이집, 기관조사)	120
〈표 IV-2- 5〉 업무별 시간제 근로자의 보유 유관 자격증 종류(어린이집)	121
〈표 IV-2- 6〉 업무별 시간제 근로자의 근로 시간(어린이집, 기관조사)	122
〈표 IV-2- 7〉 업무별 시간제 근로자의 인건비 지원 여부 및 상여금(어린이집, 기관조사)	124
〈표 IV-2- 8〉 업무별 시간제 근로자의 복리후생(어린이집, 기관조사)	125
〈표 IV-2- 9〉 업무별 시간제 근로자의 고용안정성(어린이집, 기관조사)	126

〈표 IV-2-10〉 기관 특성별 자원 봉사 인력 활용 (어린이집)	127
〈표 IV-2-11〉 자원봉사자 순위별 담당 업무 (어린이집)	128
〈표 IV-2-12〉 시간제 인력 관련 정부 지원 사업 인지여부 및 수혜 여부(어린이집) 129	
〈표 IV-2-13〉 시간제 인력 관련 정부 지원 사업 만족도(어린이집)	130
〈표 IV-2-14〉 시간제 인력 관련 정부 지원 사업 불만족 사유(어린이집)	130
〈표 IV-2-15〉 기관 특성별 담임교사의 추가 업무(어린이집)	132
〈표 IV-2-16〉 담임교사의 추가 업무별 주당 할애시간(어린이집)	132
〈표 IV-2-17〉 기관 특성별 지원 인력 충분성(어린이집)	133
〈표 IV-2-18〉 충원이 시급한 업무별 시간제 채용 의향(어린이집)	135
〈표 IV-2-19〉 충원 희망 업무별 시간제 근로자 채용 시 고려 사항(어린이집)137	
〈표 IV-2-20〉 시간제 근로자 채용 시 자격 및 경력 고려정도(어린이집)	137
〈표 IV-2-21〉 시간제 근로자 활용 시 장·단점(어린이집)	138
〈표 IV-2-22〉 시간제 근로자 채용 시 모집 방법(어린이집)	139
〈표 IV-2-23〉 시간제 근로자 채용 시 어려움(어린이집)	140
〈표 V-1- 1〉 주된 업무별 시간제 근로자의 근로 시간(유치원, 근로자 조사)	144
〈표 V-1- 2〉 주된 업무별 시간제 근로자의 임금 수준 (유치원, 근로자 조사) 145	
〈표 V-1- 3〉 주된 업무별 시간제 근로자의 고용안정성 (유치원, 근로자 조사) 146	
〈표 V-1- 4〉 주된 업무별 시간제 근로자의 휴가 및 휴일 (유치원, 근로자 조사) 147	
〈표 V-1- 5〉 주된 업무별 시간제 근로자의 각종 복리후생 (유치원, 근로자 조사) 148	
〈표 V-1- 6〉 주된 업무별 전일제 담임교사의 근로 시간(유치원, 근로자 조사) 149	
〈표 V-1- 7〉 담임교사의 중복 업무(유치원, 근로자 조사)	149
〈표 V-1- 8〉 주된 업무별 전일제 담임교사의 임금 수준(유치원, 근로자 조사) 150	
〈표 V-1- 9〉 전일제 담임교사의 휴가·휴게 및 고용안정성(유치원, 근로자 조사)150	
〈표 V-1-10〉 유치원 시간제근로 결정에 대한 로짓분석 결과	152
〈표 V-1-11〉 유치원 교직원의 임금결정요인에 대한 회귀분석 결과	154
〈표 V-1-12〉 시간제 근로자 구직 방법(유치원, 근로자 조사)	155
〈표 V-1-13〉 유치원 취업 동기 (유치원, 근로자 조사)	156
〈표 V-1-14〉 취업 전 시간제 근로 희망 여부 및 시간제 근로 동기(유치원, 근로자 조사) 157	
〈표 V-1-15〉 시간제 근로에 대한 만족도(유치원, 근로자 조사)	158
〈표 V-1-16〉 시간제 근로자의 전일제 전환의사(유치원, 근로자 조사)	159
〈표 V-1-17〉 시간제 근로자의 희망 급여 수준(유치원, 근로자 조사)	161

〈표 V-2- 1〉	주된 업무별 시간제 근로자의 근로 시간(어린이집, 근로자 조사)	164
〈표 V-2- 2〉	주된 업무별 시간제 근로자의 임금 수준(어린이집, 근로자 조사)	164
〈표 V-2- 3〉	주된 업무별 시간제 근로자의 고용안정성 (어린이집, 근로자 조사)	165
〈표 V-2- 4〉	주된 업무별 시간제 근로자의 휴가 및 휴일(어린이집, 근로자 조사)	166
〈표 V-2- 5〉	주된 업무별 시간제 근로자의 각종 복리후생(어린이집, 근로자 조사)	166
〈표 V-2- 6〉	전일제 담임교사의 근로 시간(어린이집, 근로자 조사)	167
〈표 V-2- 7〉	담임 교사의 중복 업무(어린이집, 근로자 조사)	168
〈표 V-2- 8〉	주된 업무별 전일제 담임교사의 임금 수준(어린이집, 근로자 조사)	168
〈표 V-2- 9〉	전일제 담임교사의 휴가 및 휴일 (어린이집, 근로자 조사)	169
〈표 V-2-10〉	어린이집 시간제근로 결정에 대한 로짓 분석 결과	170
〈표 V-2-11〉	어린이집 교직원의 임금결정요인에 대한 회귀분석 결과	172
〈표 V-2-12〉	시간제 근로자 구직 방법(어린이집, 근로자 조사)	173
〈표 V-2-13〉	어린이집 취업 동기(어린이집, 근로자 조사)	174
〈표 V-2-14〉	취업 전 시간제 근로 희망 여부 및 취업 동기(어린이집)	175
〈표 V-2-15〉	시간제 근로에 대한 만족도 (어린이집)	176
〈표 V-2-16〉	시간제 근로자의 전일제 전환의사 (어린이집, 근로자 조사)	177
〈표 V-2-17〉	시간제 근로자의 희망 급여 수준 (어린이집, 근로자 조사)	180
〈표 VI-1- 1〉	기관 내 지원 인력 충분성에 대한 담임 교사의 인식	185
〈표 VI-1- 2〉	충원이 시급한 업무별 시간제 활용 가능성(담임교사)	188
〈표 VI-1- 3〉	시간제 인력의 적정 임금 수준(담임교사)	189
〈표 VI-1- 4〉	시간제 근로자에게 주어져야 하는 복리 후생(담임교사)	190
〈표 VI-1- 5〉	전환형 시간 선택제의 필요성(담임교사)	190
〈표 VI-1- 6〉	전환형 시간 선택제 활용 의향(담임교사)	191
〈표 VI-1- 7〉	시간 선택제 활용 의향이 있는 경우, 활용 사유(담임교사)	191
〈표 VI-1- 8〉	시간 선택제 활용 의향이 없는 경우, 비활용 사유(담임교사)	192
〈표 VI-1- 9〉	전환형 시간 선택제 활용 시기(담임교사)	193
〈표 VI-1-10〉	전환형 시간 선택제 활용시 희망 근로시간(담임교사)	193
〈표 VI-1-11〉	전환형 시간 선택제 활용시 최소 임금 수준(담임교사)	194

그림 차례

[그림 II-1-1]	어린이집 유치원 시설 및 교직원 현황	27
[그림 II-2-1]	시간 선택제 일자리 유형 및 대상	47
[그림 II-4-1]	성별 임금근로자중 시간제 근로자 비중	61
[그림 II-4-2]	세계 각국 임금근로자중 시간제 근로자 비중	62
[그림 IV-1-1]	기관 내 시간제 근로자의 업무 내용(유치원)	92
[그림 IV-1-2]	기관 내 시간제 근로자 수별 시간제 근로자의 업무 내용(유치원) ·	94
[그림 IV-1-3]	기관 내 시간제 근로자의 업무별 유관 자격증 보유자 비중	96
[그림 IV-1-4]	충원이 시급한 순위별 업무(유치원)	109
[그림 IV-2-1]	기관 내 시간제 근로자의 업무 내용(어린이집)	116
[그림 IV-2-2]	기관 내 시간제 근로자 수별 시간제 근로자의 업무 내용(어린이집)	118
[그림 IV-2-3]	어린이집 내 시간제 근로자의 업무별 유관 자격증 보유자 비중	121
[그림 IV-2-4]	충원이 시급한 순위별 업무(어린이집)	134
[그림 V-1-1]	시간제 근로의 어려움(유치원, 근로자 조사)	158
[그림 V-1-2]	시간제 근로자의 근로 여건 개선 희망 사항(유치원, 근로자 조사)	159
[그림 V-1-3]	시간제 근로자의 업무 유형별 근로 여건 개선 희망 사항(유치원, 근로자 조사)	160
[그림 V-1-4]	시간제 근로자의 시간당 임금 희망 인상액(유치원, 근로자 조사) ·	162
[그림 V-2-1]	시간제 근로의 어려움(어린이집, 근로자 조사)	176
[그림 V-2-2]	시간제 근로자의 근로 여건 개선 희망 사항(어린이집, 근로자 조사)	178
[그림 V-2-3]	시간제 근로자의 업무 유형별 근로 여건 개선 희망 사항(어린이집, 근로자 조사)	179
[그림 V-2-4]	시간제 근로자의 시간당 임금 희망 인상액(어린이집, 근로자 조사)	181
[그림 VI-1-1]	충원이 시급한 순위별 업무(담임교사)	186
[그림 VII-1-1]	어린이집·유치원 시간제 근로자 배치 및 지원 방안(보육·교육 지원)	205
[그림 VII-1-2]	어린이집·유치원 시간제 근로자 배치 및 지원 방안(기타 지원 인력)	207
[그림 VII-1-3]	어린이집·유치원 시간제 근로자 근로 여건	210

부록 표 차례

〈부표 Ⅲ-4-1〉 구직자 심층면담 대상자 정보	270
〈부표 Ⅲ-4-2〉 기관장 심층면담 대상자 정보	271
〈부표 Ⅲ-4-3〉 담임교사 심층면담 대상자 정보	272
〈부표 Ⅲ-4-4〉 시간제근로자 심층면담 대상자 정보	272

요 약

1. 서론

가. 연구의 필요성 및 목적

- 본 연구는 어린이집·유치원에서의 보육·교육 서비스 질 제고를 위한 적정 인력 배치 및 양질의 시간제 일자리 활용에 관한 연구임.
- 어린이집·유치원 현장에서는 기관 운영을 위해 반드시 필요함에도 불구하고 추가 인력 운용의 부담으로 인해 각종 잡무를 교사에게 부과하는 경우가 다수 존재하며, 보육·교육 이외의 다양한 잡무는 영유아 보육·교육의 질을 저하시키는 주요 요인이 됨.
 - 선행연구들은 보육·교육 서비스의 질적 제고를 위해 어린이집·유치원 교사의 업무 강도 완화 및 시간제 근로자의 활용을 제안하고 있음.
- 한편, 정부는 최근 고용률 **70%** 로드맵을 제시하며 양질의 시간제 일자리 확대를 통한 기혼 여성의 고용률 증진에 심혈을 기울이고 있음.
 - 어린이집·유치원에서의 일자리는 아이들과 직접적인 대면 접촉이 많기 때문에, 이에 적합한 교육·훈련 및 처우가 보장되어야만 시간제 지원 인력 활용에 따른 보육·유아교육의 질 제고가 담보될 수 있을 것임.

나. 연구 내용

- 이 연구의 주요 연구 내용은 다음과 같음.
 - 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리 활용 실태를 파악하고, 향후 활용 가능성 및 필요를 모색함.
 - 시간제 근로자들의 근로 여건 및 어려움 등을 고찰해보고, 이를 통해 시간제 근로자에 대한 처우 등 일자리의 질을 고려한 연구를 진행.
 - 보육 교사와 유치원 교사의 시간 선택제에 대한 태도 및 구직자의 시간제 근로 의사 등에 대해서도 살펴봄으로써, 시간제 지원 인력 활용을 위한 다각적인 지원 방안을 제시하고자 함.

다. 연구 방법

- 본 연구는 문헌연구, 통계자료 분석, 실태조사, 심층면담, 전문가 자문회의 등의 연구 방법을 활용하였음.
 - 문헌연구를 통해서 는 시간제 일자리의 정의 및 양질의 시간제 일자리 측정 기준 등에 대해 살펴보고, 어린이집·유치원의 인력 운용 및 시간제 일자리에 대한 선행 연구를 고찰하고, 현행 법제와 시행 중인 어린이집·유치원 인력 지원 및 시간제 일자리 지원 제도를 확인하여, 정책 연계 및 추가적인 지원이 필요한 사항을 탐색함.
 - 대규모 통계자료를 활용하여, 시간제 일자리의 전반적인 현황과 특징을 파악하였으며, 어린이집과 유치원의 교직원 현황 및 학급당 교직원 수 등을 산출하여 활용함.
 - 실태 조사는 현재 어린이집·유치원에서 일하는 시간제 근로자 현황 및 이들의 근로조건을 파악하기 위한 것으로, 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리에 대한 다양한 이해당사자의 의견을 수집하는 것을 목표로 함.
 - 사례 조사는 크게 두 가지 유형으로, 구직자에 대한 심층 면담과 어린이집·유치원에서 일하는 시간제 근로자 및 기관에 대한 심층 면담을 실시.
 - 양질의 시간제 일자리 측정 지표, 설문지 검토, 정책 제언 등 연구 수행과정 전반에 걸쳐 관련 분야 전문가를 활용한 자문회의를 실시.

라. 연구 범위

- 시간제 근로자라 함은 주 36시간미만 일하는 단시간 근로자를 시간제 근로자로 정의하였으며, 이는 최근의 연구 동향과 근로기준법 및 통계청 분류 방식에 따른 것임.
- 어린이집·유치원의 시간제 지원 인력의 배치 및 이들의 근로 조건에 초점을 두고 연구를 진행.
 - 어린이집·유치원에서의 지원 인력은 크게 보조교사 등을 포함하는 교육(보육) 지원 인력과 전문 업무 지원 인력 및 보육·교육환경 지원 인력을 포괄하는 기타 지원 인력으로 구분함.

2. 연구 배경 및 선행 연구

가. 국내 어린이집·유치원에서의 인력 운용 현황

- 국내 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리 활용 연구는 거의 없으나 어린이집과 유치원의 인력운영과 관련된 일부 연구에서 지원인력 확충 및 시간제 일자리 활용을 제언하고 있음.
- 어린이집·유치원 교직원 규모 현황을 살펴보면, 어린이집 보육교직원 수는 2014년 311,817명으로 30만명을 웃도는 수준으로 2001년의 약 3배에 이룸. 유치원 교직원 수는 2014년 52,653명으로 2001년에 비해 1.5배정도 증가함.
- 교직원 배치 현황은 반(학급)편성 기준에 따르고 있으며, 어린이집의 경우 교사 1인당 만0-3세까지 3명, 5명, 7명, 15명이고, 만4세이상 20명임. 유치원의 경우, 시도별로 다르나 대부분 만3-5세까지 18명, 24명, 28명으로 편성함.
- 교직원 인건비 지원예산 현황은 어린이집의 경우 2014년 1,072,261백만원으로 중앙 및 지방정부 예산의 12.5%이며, 유치원의 경우 886,579백만원으로 유아교육 총예산의 16.9%에 해당하는 규모임.

나. 국내 어린이집·유치원 인력 지원 제도

- 시간제로 활용 가능한 인력에 대한 지원 제도를 살펴 봄.
 - 유치원의 인력 지원 제도로는 유치원 방과후 과정(3세대 하모니) 보조인력 지원, ‘엄마품온종일돌봄교실’ 등을 들 수 있음.
 - 어린이집의 인력 지원은 어린이집 시설 유형별로 이루어지며, 그 내용은 주로 ‘인건비’ 지원임.
 - 명시적인 ‘시간제 인력’ 인 ‘시간제 보육교사’에 대한 인건비는 지원되지 않으나, 시간연장형 어린이집 인건비 지원, 24시간 어린이집 인건비 지원, 농촌보육교사 특별근무수당, 교사근무환경개선비 등에 주당 40시간 미만 근로를 지원기준으로 하여 ‘시간제’ 근로자 지원의 가능성이 고려되었을 수 있음.
 - 한편, 시간 선택제 일자리 지원 사업은 고용노동부에서 일·가정 양립 지원 및 고용 확대를 위해 추진하고 있는 사업으로, 전환형 시간 선택제와 창출

형(혹은 신규형) 시간 선택제로 구분됨.

다. 해외 어린이집·유치원 인력 운영 사례 분석

□ 영국

- 보육시설 종사자별 평균 근무시간에 차이 존재
 - 기관보육시설 중 '종일제 아동센터' 종사자의 계약근로시간은 주당 평균 35시간 이상으로 가장 길고, 같은 종일제라도 보육시설 종사자의 근로시간은 주당 평균 32시간으로 이보다 짧은 시간 근로함(Department for Education, 2014 : 130-131). 대체로 계약근로시간이 긴 근로자의 시간당 임금이 높은 경향을 보임.

□ 뉴질랜드

- 유치원에서는 다양한 지원인력을 운용함.
 - 지원 인력은 계약기간과 조건에 따라 ① 1주에 40시간 이하 근무하는 시간제 종사자(part time employee), ② 1년 중에 52주 이하로 근무하는 '계약형태 연단위 비상근 종사자(part year employee)', ③ 프로젝트와 같은 정해진 일의 완수 기간 동안 근무하는 '고정 기간 종사자 / 임시직 종사자(Fixed term employee / temporary employee)', ④ '근무지에서 그때그때 필요에 따라 근무하는 '비정기적 임시직(casual employee)'의 네 가지 근무형태의 종사자가 있음
 - 뉴질랜드 유치원 협회 지원인력 단체 협약에는 근로시간별 근로조건에는 점심시간은 무급, 4시간 기준 10분간의 유급 휴게시간 부여, 초과근로 관련 근로협약 내용이 명시됨(Kindergarten Associations Support Staff Collective Agreement 2014-2016)

□ 일본

- 보육소 정규직원의 실근로시간은 초과근로시간을 포함한 실근로시간이 '주 40시간 이상 50시간 미만'이 53.9%로 가장 많으나, 주 30시간 이상 주 40시간 미만이 전체 41.6%(공립 46.0%, 사립37.5%)로 나타남.

라. 시간제 일자리 개황

- 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2010년~2014년)』를 분석한 결과, 임금근로자 중 시간제 근로자 비중은 성별에 무관하게 지속적으로 증가 추세를 보이고 있으나, 남성에 비해 여성의 증가폭이 큰 편임.
- 시간제 근로 동기로 생활비 마련이 37.4%, 근로조건 양호 19.0%, 육아·가사 병행 13.0%로 나타남. 그밖에 상여금 적용은 시간제 근로자의 16.1%, 퇴직금 12.9%, 국민연금 23.0%, 건강보험 98.0% 등 건강보험을 제외한 복리후생에서 제외되는 경우가 많음.
- 고용노동부의 『사업체노동력조사』의 산업별 임금을 살펴본 결과, 시간제 근로자가 다수 포함되어 있을 것으로 생각되는 임시·일용직의 시간당 임금은 교육서비스업 15,373원, 보건업및사회복지서비스업 9,105원임.

3. 실태조사 설계 및 사례조사 개요

가. 실태 조사 개요

- 어린이집과 유치원 기관 조사 각 500개씩 1,000개 기관과 담임교사 578명, 시간제 근로자 403명에 대해 조사를 실시함.
 - 실태조사의 주요 내용은 기관용 조사의 경우 어린이집과 유치원에서의 시간제 일자리 활용 실태 파악, 운영상 필요한 인력 수요 등에 관한 조사를 실시하였으며, 담임교사의 경우 시간제 근로에 대한 교사의 인식과 태도를 위주로 질문함. 시간제 근로자 조사의 경우에는 시간제 근로자의 근로 여건 및 어려움 등에 대해 조사하였음.
 - 일자리의 질 측정을 위한 선행연구를 검토하여, 실태조사 설문에 반영. 주된 양질의 일자리의 기준으로는 자발성, 적정 임금, 고용안정성, 전일제 근로자와의 균등 처우 등으로 요약될 수 있음.
 - 표본은 기관을 기준으로 어린이집·유치원의 규모 및 설립 유형을 최우선 조건으로 하고, 이후 지역규모 및 단/병설 비율을 고려하여 제곱근 비례 추출. 담임교사와 시간제 근로자의 경우 해당 어린이집·유치원에서 일하고 있는 근로자를 응답 대상으로 하되, 직종별로 최소 응답 표본이 확보될 수 있도록 하였음.

나. 사례 조사(심층 면담) 개요

- 사례 조사는 크게 구직자 심층면담과 어린이집·유치원 현장 실무자 심층 면담으로 구분됨.
 - 심층면담 대상자는 구직자 심층면담의 경우 4개 훈련과정에 참여 중인 기혼 여성 구직자 총 35명을 대상으로 하였으며, 어린이집·유치원 현장 심층면담은 5개 어린이집과 2개 유치원에 재직 중인 원장, 담임교사, 시간제 근로자 등 총 24명에 대한 면담을 실시.

4. 어린이집·유치원에서의 인력 활용 실태 및 요구

가. 유치원 인력 활용 실태 및 요구

- 유치원 인력 활용 실태
 - 유치원에 근무하는 시간제 근로자 총 961명의 업무를 분석한 결과 ‘방과후 과정’(34.5%), ‘특성화 프로그램’(17.6%), ‘청소·청결 관련 업무(14.0%)’, ‘식단 작성 및 조리업무(8.6%)’, ‘누리과정 보조교사(8.4%)’, ‘차량지도(6.6%)’, ‘기타(4.7%)’, ‘아침돌봄, 야간돌봄(4.1%)’, ‘행정·사무업무(1.5%)’ 순으로 담당 인력 비중이 높게 나타남.
 - 시간제 인력의 주요 담당 업무는 설립 유형 별 차이가 뚜렷함. 공립유치원에서는 ‘방과후 과정’ 담당이 압도적인 비중을 차지한 반면(49.5%), 사립유치원에서는 ‘방과후 과정’ 담당 인력 비율이 22.8%로 상대적으로 낮은 비중을 차지하며, 다양한 업무에 비교적 고르게 시간제 인력을 활용하고 있음.
 - 유치원에서 근무하는 시간제 근로자는 주당 평균 4.19일 근무하며, 하루 평균 3.48시간 근무함(주 5일 근무기준 하루 평균 3.15시간).
 - 유치원에서 시간제 근로자를 활용할 때 정부로부터 인건비를 지원받는 경우는 45.2%로 나타남. ‘아침돌봄·야간돌봄’ 업무 담당 시간제 인력에 대한 인건비 지원 비율이 가장 높게 나타남(84.6%).
 - 유치원에서 활용하는 시간제 근로자의 임금 수준은 기관마다 시간제 근로자와의 협의를 통해 개별적으로 정해지고 있었음.

□ 유치원의 시간제 인력 관련 정부 지원 수혜 현황

- ‘누리과정 보조교사 인건비 지원’, ‘기간제(시간제) 교사 인건비 지원’, ‘3세대 하모니’, ‘시간선택제 일자리창출기업 지원’에 대한 인지 정도를 알아본 결과, ‘3세대 하모니’에 대한 인지도가 가장 높았으며, ‘시간 선택제 일자리창출기업 지원’에 대한 인지도가 가장 낮았음. 3세대 하모니 사업의 수혜 비율은 71.1%에 달하였고, 기간제(시간제) 교사 인건비 지원 사업은 43.4%, 누리과정 보조교사 인건비 지원은 34.0%, 시간 선택제 일자리 창출기업 지원은 11.2% 순으로 사업별 수혜 경험의 격차가 크게 나타남.

□ 유치원 시간제 인력 활용 요구

- 유치원 기관장들이 생각하는 가장 시급하게 충원되어야 할 1순위의 지원 업무는 행정·사무업무(29.6%), 누리과정 보조(28.3%), 방과후 과정 업무(21.4%) 순으로 응답됨.
 - 시간제 인력을 채용할 경우 원하는 근무일 수는 주당 4.74일, 하루 평균 근로시간은 3.44시간이었음.
- 지원 업무에 시간제 인력을 충원할 경우 가장 큰 장점은 ‘교사의 업무 효율성 증진(58.8%)’, ‘담임교사의 업무 만족도 제고’가 18.0%, ‘안전사고의 감소’가 15.8%, ‘학부모 만족도 상승’ 4.8% 순이었음. ‘전일제 근로자에 비해 책임감이 적음’은 시간제 근로자의 가장 큰 단점으로(46.2%)로 지적되었으며, 이 밖에 단점으로 ‘교직원 증가에 따른 관리 어려움’ 16.2%, ‘정해진 시간 이외 직원 활용이 어려움’ 15.6%, 구성원간의 위화감 발생이 10.0% 순임.
- 시간제 근로자 채용 시에는 구직자의 희망 급여가 높음(34.4%)으로 인한 매칭의 어려움, 관련 자격증 소지자 부족(32.0%), 구직자가 시간제 근로를 희망하지 않음(21.2%)이 주된 어려움으로 응답됨.

나. 어린이집 인력 활용 실태 및 요구

□ 어린이집 인력 활용 실태

- 조사 대상 어린이집의 보육교직원 중 시간제 근로자는 기관 당 평균 1.38

명으로 유치원에 비해 시간제 근로자 활용 비율은 낮게 나타남.

- 어린이집의 시간제 근로자의 주된 담당 업무는 ‘담임교사 이외의 보조교사’로서의 업무이며(39.9%), 이밖에 ‘식단작성 및 조리업무’(19.8%), ‘특별활동’ 담당(11.1%), ‘기타’ 업무(10.4%), ‘청소·청결 관련 업무’(7.6%), ‘차량지도’ 업무(7.1%), ‘행정·사무 업무’(2.5%), ‘아침돌봄·야간돌봄’(1.5%) 순임.
- 어린이집 시간제 근로자의 하루 근로시간은 평균 4.21시간(주 5일 근로 기준 시 하루 평균 3.98시간), 주당 평균 4.5일로 유치원의 시간제 근로자에 비해 평균적으로 긴 것으로 나타남.
- 어린이집에서 시간제 근로자 활용을 위한 인건비 지원을 받는 경우는 48.0%로 나타남. ‘아침돌봄·야간돌봄’(90.0%)에 대한 인건비 지원 경험 가장 높고, ‘보조교사’(82.2%), ‘행정·사무 업무’(62.5%), ‘청소·청결’(59.2%), ‘식단 작성 및 조리 업무’(27.3%), ‘차량지도 업무’(17.4%) 순이었음. 시간제 근로자에게 상여금을 지급하는 경우는 42.4%에 해당함.

□ 어린이집의 시간제 인력 관련 정부 지원 수혜 현황

- 정부 지원 사업에 대한 인지도를 살펴 본 결과, ‘누리과정 보조교사 인건비 지원’에 대한 인지도가 가장 높고(80.2%), ‘시간 선택제 일자리 창출 지원 기업 지원’ 사업이 가장 낮았음(27.8%).
- 인지도에 비해 수혜 경험은 더 낮은 것으로 나타나, ‘누리과정 보조교사 인건비 지원’ 50.9%, ‘별도채용 시간 연장 보육교사 인건비 지원’이 22% 외에는 모두 10% 이하의 수혜 경험률을 나타냄.

□ 어린이집 시간제 인력 활용 요구

- 어린이집에 1순위로 충원이 시급한 업무로는 ‘담임교사 이외 보조교사’(61.5%) > ‘행정·사무 업무’(10.0%) > ‘청소·청결 관련 업무’(9.2%) > ‘차량지도 업무’(7.7%) 순으로 응답되었음.
- 시간제 근로자를 활용할 때 단점으로 ‘전일제 근로자에 비해 책임감이 적음’(43.4%)이 가장 많이 응답되었고, ‘교직원 증가에 따른 관리 어려움’(15.0%), ‘구성원 간 위화감 발생’(12.4%), ‘정해진 시간 이외 직원 활용이 어려움’(12.2%)도 주요한 단점으로 지적됨.
- 시간제 근로자 채용 시 어려움으로는 구직자의 희망급여가 높음(46.6%),

‘구직자가 시간제 근로를 희망하지 않음’(19.0%), ‘관련 자격증 소지자가 부족함’(18.6%) 등이 높은 비중을 보임.

5. 어린이집·유치원 근로자의 근로 여건 및 요구

- 유치원에 근무하는 시간제 근로자들의 평균 근로시간은 주당 평균 20.1시간으로, 어린이집에서 근무하는 시간제 근로자의 주당 평균 근로시간인 23.5시간보다 약간 짧았음.
 - 시간제 근로자의 주된 업무별로 급여 수준이 크게 차이가 났으며, 두 기관 사이의 시간당 임금 수준의 차이는 특성화 프로그램 담당자의 비중에 의해 영향을 받음.
 - 어린이집과 유치원은 시간제로 활용하는 인력의 구성이 다를 뿐 아니라, 시간제 근로자의 업무에 따라서도 처우가 약간씩 차이가 남을 엿볼 수 있었음.
 - 보조교사들의 시간당 임금은 전일제 담임교사의 시간당 임금의 약 70~80%수준이었으며, 아침돌봄·저녁돌봄 담당자의 시간당 임금은 전일제 담임교사의 시간당 임금의 약 90~100%수준을 보임.
- 시간제 근로자들의 적정 임금 수준에 대해서는 기관장과 시간제 근로자 사이에 이견이 크게 존재함.
 - 기관장들은 시간제 근로자들의 업무가 보조 업무에 국한되므로 전일제 담임교사 수준의 임금은 과하다는 입장이 다수임.
 - 시간제 근로자들은 근무하는 시간이 하루 중 일이 가장 집중되는 시간대로 업무 강도가 높기 때문에 현재 수준보다 상향조정되어야한다는 입장을 보임.
 - 한편, 전일제 담임교사들도 시간제 근로자들의 시간당 임금이 현재보다 상향될 필요가 있다는데 동의하는 의견이 다수였음.
- 어린이집과 유치원의 시간제 근로자들은 대부분 1년 미만의 근로계약을 체결하고 있었으나, 크게 문제가 없는 한 계속 일할 수 있을 것으로 예상하고 있었음.

- 시간제 근로자들의 근로 계약 기간이 1년 미만으로 짧은 것은 이들의 임금이 운영비에서 지급되기 때문에, 정부의 운영비 지원 상황에 따라 시간제 근로자 활용이 유동적이기 때문임.
- 어린이집과 유치원에서 근무하는 시간제 근로자들은 자녀 양육 등의 이유로 시간제 근로를 하는 비중이 가장 높았으며, 시간제 근로에 대한 만족도 또한 높은 것으로 나타남.
 - 특히 교육 지원 업무 담당자의 경우 기타 지원 업무 담당자에 비해 전일제 전환 의사가 높은 것으로 나타남.
- 상여금 지급 및 퇴직금, 휴가 부여 등 근로 시간에 비례한 균등 처우가 이뤄질 수 있도록 시간제 근로자의 처우 개선이 필요할 것으로 보임.
 - 한편, 시간제 근로자들은 시간제 근로자에 대한 기관장 및 교사들의 부정적인 인식 및 태도, 장래 발전 가능성 부재 등을 시간제 근로의 어려움으로 꼽고 있어, 시간제 근로에 대한 전반적인 인식 개선이 선행되어야 할 것으로 사료됨.

6. 시간제 일자리에 대한 인식 및 선호

- 담임교사들은 현재 재직 중인 기관에 지원 인력이 부족한 편이라고 생각하고 있었으며, 보조교사의 충원을 가장 시급하다고 생각하는 것으로 나타남.
 - 보조교사를 포함한 다양한 업무의 지원 인력들은 시간제로 활용이 가능하다는 의견이 다수였으며, 시간제 근로 시간은 업무에 따라 차이를 보였지만 보조교사의 경우 하루 약 4~5시간 정도가 적당하다고 보았음.
- 담임교사들은 전환형 시간 선택제에 대해서는 호의적인 반응을 보였으며, 활용 의향도 높은 것으로 나타남.
 - 전일제 담임교사들이 전환형 시간 선택제를 활용하고자 하는 주된 이유는 현재 시간제로 일하고 있는 근로자들과 마찬가지로 '자녀를 돌보면서 일을 병행하기 위해서'임.
 - 그러나, 전일제 담임교사들이 전환형 시간 선택제를 활용할 때 희망하는 최소 임금 수준은 전일제 담임교사의 시간당 임금의 115~120% 수준으로

로, 시간 비례 임금보다도 높은 수준의 임금을 희망하였음.

- 구직자들의 경우에는 시간제 근로에 대해서는 매우 긍정적인 호응을 보인 반면, 어린이집·유치원으로의 취업에 대해서는 관련 업무에 따라 다소 상이한 입장을 보임.
 - 업무 특성별로 보육·교육 관련 훈련 과정에 참여 중인 훈련생의 경우 어린이집·유치원으로의 취업에 상당히 긍정적 관심을 표현한 반면, 기타 지원 업무와 관련된 분야의 훈련생들은 회의적 반응을 보임.

7. 정책 제언

가. 어린이집·유치원 지원 인력 배치

- 인력 배치에서 시간제 인력 보강이 가장 우선시되어야 하는 업무는 보조 교사와 돌봄 지원 업무 담당자임.
- 어린이집·유치원의 지원 인력의 배치는 기관의 규모를 감안하여, 점진적으로 증가시켜 나가는 방안을 제안함.

나. 어린이집·유치원 시간제 일자리의 질 제고

- 전반적으로 어린이집·유치원에서 일하는 시간제 근로자들의 경우 시간제 근로의 자발성은 높은 편에 속함.
- 시간제 근로자의 시간당 임금이 동종 업계의 임금 수준에 비해 약간 낮은 수준인데다, 근속으로 인한 임금 상승분이 적용되지 않는 구조적 문제점을 가지고 있으므로 약간의 임금 인상은 필요할 것으로 사료됨.
- 업무에 상관없이 전체적으로 시간제 근로자에게도 고용 안정성을 부여하고, 기본적인 휴게 시간 및 휴가를 부여하는 등 전일제 근로자와의 균등처우를 보장

다. 어린이집·유치원 시간제 근로자에 대한 훈련 강화

- 어린이집·유치원에 취업하게 되는 모든 근로자에 대해 단기 적응 훈련 과정을 이수하도록 의무화

- 어린이집·유치원에서의 일자리는 그 업무 내용과 무관하게 아동을 상대로 하는 직무라는 점에서 특수성을 갖고 있음. 따라서, 어린이집·유치원에서 일하는 모든 근로자에 대해 어린이집·유치원 현장 및 아동에 대한 이해를 돕기 위한 기본적인 소양 교육 및 현장 훈련이 요구됨.

라. 중장기 지원 인력 활용 방안

- 유휴 자격 보유자를 활용하여, 누리과정 보조 교사 혹은 오후 시간(종일반) 교사 등을 충원
- 유치원과 어린이집의 운영상 부담을 최소화하면서, 보육·교육서비스의 질적 향상을 위해 이러한 기타 지원 업무를 담당해 줄 지원 인력 파견제의 도입·확대가 필요하다고 사료됨.
- 간호사 등 전문적 지식을 요하는 지원 인력이 주기적으로 여러 개의 어린이집·유치원을 관리하도록 하는 순환 지원 인력 제도의 확대가 요구됨.

마. 단기 시간제 지원 인력 활용 방안

- 현재 진행되고 있는 인건비 및 시간제 근로자 활용을 위한 운영비 지원이 좀 더 안정적으로 유지될 필요가 있음.
- 어린이집·유치원의 시간제 지원 인력을 활용함에 있어, 인건비 지원에 대한 의존도를 줄이기 위해서는 자원 봉사 인력을 적극적으로 활용하려는 노력이 필요
- 어린이집·유치원의 경우 타 부처 사업에 대한 인지 및 활용도가 낮으므로, 활용 가능성이 높은 사업을 중심으로 홍보를 강화하여, 활용도를 제고할 필요가 있다고 판단됨.
- 단기적으로 근로자 10인미만 어린이집·유치원에서는 ‘두리누리 사업’ 사업 등을 통해 시간제 근로자의 고용보험과 국민연금 보험료의 50%를 지원받을 수 있음.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

이 연구는 어린이집·유치원에서의 보육·교육 서비스 질 제고를 위한 적정 인력 배치 및 어린이집·유치원에서의 양질의 시간제 일자리 활용에 관한 연구이다. 부모의 고학력화 및 기혼 여성의 경제활동참가가 증가함에 따라 영유아 보육·교육서비스 수요 및 양질의 서비스에 대한 요구는 날로 높아지고 있다. 그럼에도 불구하고, 정작 영유아 보육·교육서비스 공급의 주체인 어린이집·유치원 교직원의 근로 환경은 좀처럼 개선되지 않은 채, 영유아 보육·교육 현안들에 밀려 이들의 근로자로서의 권리가 간과되기 십상이다. 그러나, 어린이집·유치원 교직원에 대한 열악한 처우는 궁극적으로 보육·교육서비스의 질적 하락을 초래하게 될 위험이 높기 때문에, 이에 대한 대책 마련이 시급한 상황이다.

어린이집·유치원은 초·중·고등학교와 마찬가지로 기관 운영을 위해 다양한 직종의 인력을 필요로 하지만, 작은 규모로 인해 이러한 인력을 모두 채용하지 못하는 한계를 지니고 있다. 따라서, 기관 운영을 위해 반드시 필요함에도 불구하고 추가 인력 운용의 부담으로 인해 각종 잡무를 교사에게 부과하는 경우가 다수 존재한다. 이같은 보육·교육 이외의 다양한 잡무는 영유아 보육·교육의 질을 저하시키는 주요 요인이 되며, 어린이집과 유치원 교사들의 근로 의욕을 저하시켜 교사들의 이직 확률을 높이는 요인이 되고 있다(김은영·장혜진·조혜주, 2013). 이러한 문제의 해결책으로 김은영 외(2011), 서문희 외(2011), 이정원·양유진(2013) 등의 선행연구들은 보육·교육 서비스의 질적 제고를 위해 어린이집·유치원 교사의 업무 강도 완화 및 시간제 근로자의 활용을 제언하고 있다.

김은영·장혜진·조혜주(2013)는 교사들의 복지 실태와 인식에 관한 설문에서 어린이집 교사의 주당 근무시간이 55.1시간에 달하는 점을 지적하며¹⁾, 교사들은 급여수준 상향조정(52.7%)을 제외하고는 근무시간 축소 11.9%, 교사대 영아 비율 축소 10.6%, 잡무 경감 9.0%, 필요시 휴가 보장 7.2% 등²⁾ 장시간 근로의 완

1) 김은영·장혜진·조혜주(2013), p92~p94.

2) 김은영·장혜진·조혜주(2013), p127~128.

화와 지원 인력의 확충을 희망했다고 보고하고 있다. 이러한 보육·교육 현장의 지원 인력 부족을 해결하기 위한 대안으로 방과후 과정이나 오후 프로그램 운영을 위한 교사 배치, 보조교사 및 행정원(사무원), 취사부(조리원), 청소원(위생원) 등의 지원 인력 추가 배치 등이 제안되었으며(김은영·장혜진·조혜주, 2013), 지원 인력의 확충을 위해 중고령 여성 인력의 활용이 제안된 바 있다(이정원 외, 2013).

한편, 정부는 최근 고용률 70% 로드맵을 제시하며 양질의 시간제 일자리 확대를 통한 기혼 여성의 고용률 증진에 힘쓰고 있다. 정부가 추진 중인 양질의 시간제 일자리 정책은 육아를 위한 정규직 근로자의 근로시간 유연화 및 자발적 시간 선택제 활용을 통한 양질의 시간제 일자리 확대 정책으로, 어린 자녀가 있는 기혼 여성의 경력단절을 방지하고 노동시장 참여를 촉진코자 함이다(고용노동부, 2013). 실제로 고용노동부가 최근 실시한 실태조사에 따르면, 취업의사가 있는 미취업 여성의 다수가 취업 희망 근로형태 중 시간 선택제를 선호하는 것으로 나타났으며(고용노동부, 2013), 대졸이상 미취업 기혼 여성의 대부분도 괜찮은 시간 선택제 일자리라면 일할 의사가 있다고 응답한 것으로 조사됐다(한국고용정보원, 2013). 이러한 연구 결과는 양질의 시간제 일자리에 대한 구직자들의 높은 기대를 잘 보여주고 있다.

그럼에도 불구하고, 이러한 시간제 일자리 정책은 새로운 일자리의 창출이 아닌 기존 일자리를 쪼갠 것에 불과하며, 중국에는 노동시장 전반에 걸친 왜곡과 질적 저하를 초래하게 될 것(이주희, 2013; 남우근, 2014 등)이라는 학계의 우려가 높은 것이 사실이다. 이와 함께 시간제 일자리 정책이 여성에게 집중됨에 따라, 정부가 육아의 책임을 여성에게 전가하는 한편 질 낮은 일자리로 여성을 내몰고 있는 것은 아니냐(홍찬숙, 2011; 국미애, 2013; 신경아, 2014 등)는 비판 또한 거센 것이 현실이다. 반면, 한국 사회에 만연한 장시간 근로 관행과 일가정 양립의 어려움으로 인한 기혼 여성의 낮은 경제활동참여율을 감안할 때, 양질의 시간제 일자리 정책은 오히려 여성의 육아와 노동시장참여 사이에 선택권을 확장하고 일가정 양립에 도움을 줄 것이라는 주장(황수경, 2010; 고승연, 2013 등)이 상존하는 상황이다.

이같은 시간제 일자리의 질에 대한 뜨거운 논쟁은 지금까지 다수의 시간제 일자리가 사업장내 직무분할을 통해 상대적으로 열악한 일자리에 국한되어 창출되어 왔기 때문인 것으로 보인다. 앞서 언급한 영유아 보육·교육 분야의 선행

연구에서도 알 수 있듯이, 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리는 시간제 근로자의 처우에 관한 연구라기보다는 전일제 교사의 업무 경감을 위한 정책적 제안으로 제시되는 경우가 다수였다. 물론 어린이집·유치원에 근무하는 교사들의 처우가 좀처럼 개선되지 못하고 있는 실정에서, 이들을 지원하는 인력에 대한 처우 개선 또한 한계가 있을 수밖에 없음은 심분 이해가 되는 바이나, 어린이집·유치원에서의 지원 인력을 유인하기 위해서는 이들의 직무에 적합한 수준의 근로조건이 제공될 필요가 있다. 특히, 어린이집·유치원에서의 일자리는 업무 특성상 아이들과 직접적인 대면 접촉이 많기 때문에, 이에 적합한 교육·훈련 및 처우가 보장되어야만 시간제 지원인력 활용에 따른 보육·유아교육의 질 제고가 담보될 수 있을 것이다. 이때, 어린이집·유치원의 시간제 일자리는 구직자들의 높은 선호에 따른 자발성이 높은 일자리라는 점에서 매우 유용한 정책적 수단이 될 수 있다. 다만, 구직자들의 높은 자발성과 함께 적절한 수준의 근로 조건이 제공될 때, 보다 원활한 인력 수급이 이뤄질 것이며, 궁극적으로 보육·교육 현장에 적정 인력 배치를 통한 보육의 질 제고가 달성될 수 있을 것이다.

본 연구는 이러한 맥락에서 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리 활용 실태 및 이들의 근로 조건을 파악하여, 향후 영유아 보육·교육 현장에서 필요로 하는 지원 인력이 배치될 수 있도록 하는 한편, 어린이집·유치원에서 일하는 시간제 근로자들의 근로 여건 개선을 위한 지원 방안을 마련하는 데 목적이 있다. 또한, 어린이집·유치원에서 시간제 근로자 활용 시 어려움과 시간제 근로자가 느끼는 어려움, 담임교사들의 시간제 근로에 대한 입장, 구직자들의 희망 근로 여건 등을 다각적으로 고찰해보고, 이를 통해 어린이집·유치원에서 시간제 근로자 활용을 위한 정책적 지원 방안을 모색해보고자 한다.

2. 연구내용

본 연구는 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리 활용 실태를 파악하고, 향후 활용 가능성을 모색하는 과정에서, 단순한 시간제 일자리의 확장을 넘어 운영상 필요한 양질의 시간제 일자리의 발굴, 즉 시간제 근로자에 대한 처우 등 일자리의 질을 고려한 연구를 진행코자 한다. 이와 함께, 보육 교사와 유치원 교사의 시간 선택제에 대한 태도 및 구직자의 시간제 근로 의사 등에 대해서도 살펴봄

으로써, 동일한 현안에 대한 다양한 집단의 의견을 수렴하고, 다각적인 지원 방안을 제시하고자 한다. 구체적인 연구 내용은 다음과 같다.

첫째, 시간제 일자리 및 어린이집·유치원 인력 운용에 관한 선행 연구를 검토하고, 시간제 일자리의 질 측정을 위한 지표 선정에 위해 문헌 연구 및 전문가 자문회의를 진행한다.

둘째, 대규모 표본 통계 자료를 이용한 시간제 근로 현황을 분석하고, 이미 시행 중인 어린이집·유치원 인력 지원 및 시간제 일자리 지원 제도에 관한 고찰을 통해 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리의 활용 가능성을 타진코자 한다.

셋째, 어린이집·유치원 원장, 담임교사와 시간제 근로자를 대상으로 한 실태 조사를 통해 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리 활용 실태 및 요구, 시간제 근로자에 대한 처우 등에 관해 고찰한다. 실태 조사를 활용한 주요 연구 내용은 다음과 같다. 첫째, 현재 어린이집·유치원에서의 시간제 인력의 활용 실태와 향후 활용 가능성 등에 관한 의견을 수렴하고, 활용시 애로사항을 점검하고자 한다. 둘째, 현재 어린이집·유치원에서 일하고 있는 시간제 근로자가 느끼는 어려움과 개선 요구 등을 확인코자 한다. 셋째, 전일제 담임교사의 시간제 근로자에 대한 태도 및 시간 선택제 활용에 대한 의사를 파악하여, 향후 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리 확장 가능성을 타진해보고자 한다.

넷째, 구직자(특히 경력단절 여성 구직자)를 대상으로 한 심층면담을 통해 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리에 대한 구직자들의 태도 및 선호를 파악하고, 어린이집·유치원 현장에서 원하는 인력과 구직자 사이의 미스매치 해소를 위한 선결 과제를 도출한다. 또한, 실태조사를 통해 온전히 파악하기 어려운 현장의 상황은 시간제 근로자 및 기관에 대한 심층 면담을 통해 보완코자 한다.

다섯째, 어린이집·유치원에서 활용 가능한 시간제 일자리 및 시간제 일자리의 질 제고 방안을 모색해보고, 이를 위한 다각도의 지원 방안을 제시한다.

3. 연구방법

가. 문헌연구

문헌연구를 통해 시간제 일자리의 정의 및 양질의 시간제 일자리 측정 기준

등에 대해 살펴본다. 또한, 어린이집·유치원의 인력 운용 및 시간제 일자리에 대한 선행 연구 고찰을 통해, 어린이집·유치원에서의 활용 가능한 시간제 일자리에 대해 알아본다. 마지막으로 현행 법제와 시행 중인 어린이집·유치원 인력 지원 및 시간제 일자리 지원 제도를 확인하고, 정책 연계 및 추가적인 지원이 필요한 사항을 탐색한다.

나. 통계 자료 분석

통계청 등 타 기관에서 생산된 대규모 표본 조사 자료를 활용하여, 전반적인 시간제 일자리 현황 및 특징에 대해 알아본다. 소규모 표본 조사는 조사 목적에 맞춘 설문 설계가 가능하다는 장점에도 불구하고, 표본의 대표성 문제로 전체적인 규모와 현황을 파악하는데 한계를 가지고 있기 때문에, 대규모 표본 자료를 이용한 분석을 통해 전반적인 현황을 개관할 필요가 있다. 이에 통계청 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 한국노동연구원 『한국노동패널』 자료, 고용노동부 『사업체노동력조사』 등을 활용하여, 시간제 일자리의 전반적인 현황과 특징을 파악코자 한다. 또한, 한국교육개발원의 『교육통계서비스 유치원 현황』 및 보건복지부의 『어린이집정보공개포털 어린이집 현황3』 및 『보육통계』 등을 통해 어린이집과 유치원의 교직원 현황 및 학급당 교직원 수 등을 산출하여 활용하였다.

이는 어린이집·유치원의 시간제 일자리 활용과 직접적인 관련성을 갖고 있지는 않지만, 다른 분야의 시간제 일자리 활용 현황을 살펴봄으로써, 노동시장 전체에서 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리가 가진 의미를 파악할 수 있다는 점에서 의의를 지닌다.

다. 조사연구4)

실태 조사는 현재 어린이집·유치원에서 일하는 시간제 근로자 현황 및 이들의 근로조건을 파악하기 위한 것으로, 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리에 대한 다양한 이해당사자의 의견을 수집하는 것을 목표로 하였다. 이를 위해, 어

3) 어린이집 리스트 및 각 어린이집에 대한 현황이 공표되어 있으며, 본 연구에서는 2015년 4월 기준 현황을 내려받아 재집계하는 작업을 실시하였다.

4) 본 연구의 실태조사는 육아정책연구소의 기관생명윤리위원회(IRB)의 심의를 거쳐, 2015년 6월 9일 승인을 득한 후 실시되었다.

린이집과 유치원 기관 조사 각 500개씩 1,000개 기관과 담임교사 500명, 시간제 근로자 400명을 대상으로 조사를 실시하여, 어린이집과 유치원에서의 시간제 일자리 현황 및 근로 실태를 파악하고, 운영상 필요한 인력 수요 및 시간제 근로에 대한 교사의 인식과 태도, 시간제 근로자가 느끼는 어려움 등에 대해 조사하였다.

아직까지 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리의 정확한 규모 및 실태를 파악할 수 통계 자료가 구축되어 있지 않은 상황에서, 실태 조사의 표집 대상은 가능한 전국 대표성을 확보할 수 있도록 설계코자 하였다. 다만, 표본의 개수가 500개 내외로 많지 않은 점을 감안하여, 표집 시 어린이집·유치원의 규모 및 설립 유형을 최우선 조건으로 하고, 이후 지역규모 및 단/병설 비율을 고려하여 조정하는 방식을 취하였다. 이때, 어린이집·유치원 규모 및 설립유형은 한 특정 유형에 표본이 쏠리지 않도록 제곱근 비례로 추출하였다. 한편, 이같은 표집 방식을 취할 경우, 어린이집·유치원에서 일하고 있는 시간제 근로자가 특정 직종에 밀집되어 있을 확률이 높아, 시간제 근로자에 한해서는 직종별로 최소 응답 표본이 확보될 수 있도록 조사 표본을 조정하였다. 보다 구체적인 내용은 본 보고서의 Ⅲ장 1절의 내용을 참조하기 바란다.

라. 사례연구

사례 조사는 크게 두 가지 유형으로, 구직자에 대한 심층 면담과 어린이집·유치원에서 일하는 시간제 근로자 및 기관에 대한 심층 면담을 실시하였다. 먼저, 구직자 특히 경력단절 여성 구직자에 관한 심층면담을 실시하여, 시간제 근로에 대한 선호 및 어린이집·유치원에서의 시간제 근로 의사 및 요구를 파악하였다. 일반적인 가구 조사를 통해서도 어린이집·유치원에서 일하기 원하는 적정 규모의 대상자를 포착하기 어렵고, 설문 내용도 포괄적인 형태가 될 가능성이 높기 때문에, 보다 정책 집단에 초점을 둔 깊이 있는 연구를 위해 구직자의 경우에는 심층 면담으로 진행하였다.

다음으로, 현재 어린이집·유치원에서 일하고 있는 시간제 근로자 및 원장 등을 대상으로 한 심층 면담을 통해, 실태 조사로는 파악하기 어려웠던 현안 및 어린이집·유치원에서의 시간제 근로의 장단점에 대해서 살펴보고, 실태조사의 미비점을 보완하였다. 구직자 심층 면담 및 어린이집·유치원 현장 면담의 주요 내용과 면담자 특성은 Ⅲ장 4절과 부록2를 참조하기 바란다.

마. 전문가 자문 회의

연구의 방향 설정, 양질의 시간제 일자리 측정 지표, 설문지 검토, 정책 제언 등 연구 수행과정 전반에 걸쳐 관련 분야 전문가를 활용한 자문회의를 실시하여, 연구 내용을 보강하고 결과의 타당성을 제고하고자 하였다.

특히, 연구 초반에는 어린이집·유치원에서 필요로 하는 지원 인력의 현황 파악 및 일자리 질 측정 지표 선정을 위한 자문회의를 실시하였으며, 보다 원활한 실태 조사 진행을 위해 설문 개발 시 현장 전문가의 설문 자문 의견을 반영하였다. 또, 연구 후반에 들어서는 정책 제언과 관련한 자문을 여러 차례 실시하였으며, 주로 어린이집과 유치원에 지원 인력 배치 모형과 일자리 질 제고 방안의 적정성에 대한 논의를 진행하였다. 이 외에 원내 전문가 풀을 활용한 전문가 자문(1회) 및 보고회(2회) 등을 실시하였다.

〈표 1-3-1〉 전문가 자문 위원 특성

단위 : 명

자문 분야	연구분야	성별	자문 분야	연구 분야	성별
일자리 질 측정 지표	노동	남	정책 제언 (1차)	보육	여
	노동	남		보육	여
여성의 시간제 근로	산업경제	여		유아교육	여
	여성	여		유아교육	여
어린이집·유치원 지원 인력 배치	보육	여	정책 제언 (2차, 서면)	유아교육	여
	보육	여		보육	여
	유아교육	여	보육	여	
설문지 전문가 검토	보육	여	정책 제언 (3차)	보육	여
	보육	여		유아교육	여
	유아교육	여		유아교육	여
설문지 현장 검토 (강원 소재)	원장	여	정책 제언 (4차, 실무자협의)	여성/보육	여
	담임교사	여		정책 실무자	남
	시간제근로자	여		유관 기관	여
				유관 기관	여

〈표 1-3-2〉 전문가 자문 내용

구분	자문 내용
노동·여성 분야 전문가 자문 내용	<ul style="list-style-type: none"> - 양질의 시간제 일자리 식별 기준 및 우선 순위 - 시간제 일자리 적정 임금수준 - 어린이집·유치원에서의 시간제 근로자 기준 임금 산출을 위해 활용 가능한 자료 - 전일제 근로자와의 균등처우 - 전일제 근로 전환 청구권 - 어린이집·유치원에서의 시간제 근로 활용에 관한 의견
보육·유아교육 분야 전문가 자문 내용	<ul style="list-style-type: none"> - 어린이집·유치원 시간제 근로 활용 가능 업무 - 어린이집·유치원 시간제 근로자 활용시 장단점 - 시간제 근로자 필요에도 불구하고, 보육·교육 현장에서 시간제 근로자 활용이 제한되는 이유 - 어린이집·유치원에서 일하는 시간제 근로자에 대한 근로 조건 및 적정 임금 수준
정책 제언 관련 전문가 자문 내용	<ul style="list-style-type: none"> - 어린이집·유치원 교육 지원 업무 담당자 배치 모형 검토 - 어린이집·유치원 기타 지원 업무 담당자 배치 모형 검토 - 어린이집·유치원 시간제 근로자의 일자리 질 제고 방안 에 대한 검토 및 자문 - 중장기 정책 지원 방안에 대한 검토 및 자문

4. 연구 범위

본 연구는 어린이집·유치원의 시간제 지원 인력에 관한 연구로, 시간제 일자리와 어린이집·유치원의 지원 인력이라는 두 개의 축을 중심으로 하는 연구이다. 이 절에서는 시간제 일자리의 정의와 어린이집·유치원의 지원 인력에 대해 고찰해 봄으로써, 연구의 범위를 확정하고자 한다.

가. 시간제 일자리 정의

2000년대 초반까지만 해도 시간제 근로는 임금 지급 방식인 시간급제 근로와 근로시간을 기준으로 하는 단시간 근로를 지칭하는 용어로 혼용되곤 하였으며, 정의상 정규직 근로와 대별되는 비정규직 근로형태 중 하나였다. 그러나, 최근 연구들에서 시간제 근로라 함은 임금 지급 방식을 기준으로 구분하는 시간급제 일자리보

다는 주 36시간미만의 단시간 근로 일자리를 의미하는 것으로 정착되어 가고 있다.

OECD는 근로시간을 기준으로 주당 30시간미만 일하는 경우(고용주 및 자영업자 포함)를 시간제 근로로 구분하고 있으며(OECD, 2011), ILO는 시간제 근로자는 '정규근로시간이 비교대상이 되는 상용 근로자의 정규 근로시간보다 짧은 피용자'라 정의하고 있다(황수경, 2004). 하지만, 국내 대부분의 연구들은 통계청의 경제활동인구조사의 조사 기준에 맞추어 '직장에서 정해진 근로시간이 동일 사업장, 동일 종류 업무 수행 근로자의 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간미만 일하기로 정해져 있는 근로자'(성재민, 2014)로 정의하고 있다. 이러한 단시간근로자(이하 시간제 근로자)는 임금근로자에 한하는 개념으로 비정규직의 일부로 분류된다(통계청, 2014). 한편, 법제상 시간제 근로자는 「근로기준법」 제2조 8항5)의 '단시간 근로자'에 포함되며, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 의해 보호를 받는다.

이같은 시간제 일자리는 정규직 일자리에 비해 현저히 낮은 임금과 열악한 근로조건을 가지고 있기 때문에(배규식, 2010; 이준협, 2013; 성재민, 2014 등), 시간제 근로는 곧 나쁜 일자리라는 인식이 컸던 것도 사실이다. 최근 정부가 특히 여성 인력을 활용한 시간제 일자리 창출 정책에 박차를 가하자, 노동계 및 여성계에서 정부가 고용률 상승을 위해 여성 근로자를 나쁜 일자리로 내몰고 있다며 강하게 반발하는(국미애, 2013; 신경아, 2014; 이주희, 2013 등) 이유가 바로 여기에 있다. 이에 정부는 질적으로 정규직과 큰 차이가 없는 양질의 시간제 일자리 창출과 일·가정 양립을 위한 유연근로 정책의 일환으로써 시간 선택제에 무게를 두고 정책을 추진 중에 있다.

그러나, 아직까지도 시간제 근로자의 정의가 보편화되지 않은 것은 사실이다. 한국노동패널조사의 경우 시간제 근로를 판단할 수 있는 기준은 자기 응답식 근로시간형태 응답 방식과 근로시간을 기준으로 구분하는 방식, 두가지 경우가 있다. 20~60세 사이의 기혼여성을 대상으로 각각의 기준을 적용하여 산출한 임금근로자 중 시간제 근로자 비중은 각각 1,939명(12.0%)과 2,061명(12.8%)인 것으로 나타났다. 이는 경제활동인구조사의 시간제 근로자 비중보다는 다소 낮은 수치인데, 60세 이상의 여성근로자가 제외되어 있는 점을 감안하면 실제 시간제 근로자 비중은 이보다는 약간 더 높을 것으로 보인다. 이때, 자기 응답식 시간

5) 근로기준법 제2조 8항(2014. 7. 1 기준)에 따르면, "단시간 근로자란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다"라고 정의되어 있다.

제 근로자(12.0%)에 비해 단시간 근로자(근로시간을 기준으로 한 시간제 근로자)의 비중(12.8%)이 약간 높은 것으로 나타났는데, 표로는 제시하지 않았으나, 자기 응답식 시간제 근로자 여부와 단시간 근로자를 교차 빈도 분석한 결과, 둘다에 해당한 경우는 1,163명에 불과했다. 즉, 자신이 시간제 근로자라고 응답한 사람 중 776명(40.0%)은 근로시간을 기준으로 한 경우 시간제 근로자가 아니었으며, 실제로 시간제 근로자임에도 불구하고 자신은 시간제 근로자가 아니라고 응답한 사람은 895명(31.6%)이나 있었다. 실제로 시간제 근로자임에도 불구하고 자신은 시간제 근로자가 아니라고 응답한 경우의 상당수는 임금을 월급을 받고 있는 경우이거나, 응답자의 절반 가량은 30시간이상 36시간미만 일을 하는 경우였다. 즉, 이와 같은 결과는 시간제 근로자의 정의에 대한 일반인들의 인식과 오해를 엿볼 수 있는 대목으로, 아직까지도 다수의 사람들이 시간제 근로의 정의를 각자 나름의 방식으로 이해하고 있음을 엿볼 수 있다.

〈표 1-4-1〉 기혼 여성 임금근로자 중 시간제 근로자 비중

단위: %, 사례

	(자기판단)근로시간 형태		단시간근로	
	시간제 근로	전일제 근로	36시간미만	36시간이상
빈도	1,939	14,187	2,061	14,082
비중	12.0	87.9	12.8	87.2
전체	16,143 (100.0)			

주: 근로시간형태 문항에서 '모름/무응답'에 응답한 17명(0.1%)을 표에는 제시하지 않음.
자료: 한국노동패널 6차(2003년)~15차(2012년)

본 연구에서는 최근의 연구 동향과 근로기준법 및 통계청 분류 방식에 따라, 주 36시간미만 일하는 단시간 근로자를 시간제 근로자로 정의하였으며, 주 36시간이상 일하는 경우 전일제 근로자로 구분하였다. 일각에서는 현장의 상황을 고려하여 유아 교육 교사 및 보육 교사를 (전일제) 근로자로 정의하기보다는 교사로 분류하여한다는 주장이 있긴 하나, 본 연구의 특성상 시간제 근로와 대별되는 개념으로써 전일제 근로가 보다 보편적인 용어라 판단하였다. 또한, 실제 현장 면담 및 실태 조사 결과 교사 자격 소지자의 다수가 시간제 근로를 하고 있거나, 교사 이외의 지원 업무 담당자가 전일제 근로를 하는 등 교사직과 지원 직의 근로시간이 명확히 대별되지 않는 특징을 보였다. 이에 본 연구는 어린이집·유치원에서 일하는 교직원을 근로시간을 기준으로 하여 시간제 근로자와 전일제 근로자로 구분하되, 누리과정 교사 혹은 표준보육 과정을 담당하는 교사의 경우 어린이집·유치원의 핵심 인력인데다 대부분이 전일제

근로를 한다는 점 등을 감안하여, 전일제 담임교사로 구분하여 명명하였다.

나. 어린이집·유치원의 지원 인력

현재 공표되고 있는 어린이집과 유치원의 교직원 현황 자료를 통해서는 어린이집·유치원에서 근무하는 시간제 근로자의 정확한 현황을 파악할 수는 없었다. 그러나, 전문가 자문회의 등을 통해 보육·유아교육 현장에서는 지원 인력에 한정하여 시간제 근로자를 활용하려는 경향을 보임을 알 수 있었다. 이는 실제로 어린이집·유치원에서의 시간제 근로자로 활용되고 있는 인력이 주로 지원 인력에 집중되어 있는데다 전환형 시간 선택제에 대한 정확한 정보가 전달되지 못한 상황에서, 교사들의 시간제 전환은 곧 일자리 질의 저하와 직결될 것이라는 우려가 크기 때문인 것으로 판단된다.

이에 본 연구에서는 근로기준법 및 통계청 분류 방식에 따라, 주 36시간미만 일하는 단시간 근로자를 시간제 근로자로 간주하되, 어린이집·유치원의 시간제 지원 인력의 배치 및 이들의 근로 조건에 초점을 두고 연구를 진행하였다. 이는 어린이집·유치원에서 실제로 필요로 하는 인력을 지원하고, 실제 어린이집·유치원에서 일하고 있는 시간제 근로자들의 근로 실태를 파악하여 이들의 근로조건 개선 등을 통한 양질의 일자리 창출이 새로운 일자리의 창출보다 선결되어야 하는 과제라고 보았기 때문이다. 다만, 교사의 시간제 전환(전환형 시간 선택제)에 관해서는 담임교사들의 처우 개선 차원에서의 유연근로에 대한 선호 및 향후 적용 가능성을 타진하는 수준에서 간략히 다루고자 한다.

〈표 1-4-2〉 어린이집·유치원에서의 지원 인력 유형

지원인력	자격증 보유	해당인력
보육·교육활동 지원인력	필수 아님, 자격증 보유자 우대	보조교사, 보육·교육도우미
전문 업무 지원인력	필수, 자격증 보유자 희소	특수교사, 치료사, 간호사, 영양사
보육·교육환경 지원인력	필수, 보편적 자격증 자격증 보유자 우대	운전기사 사무원, 취사부(조리사)
	무관	청결도우미, 차량지도인력, 기타 지원 인력

자료: 이정원·양유진(2013), 육아지원기관에서의 중고령 여성 지원인력 활용방안 연구 p27.
 <표 I-4-1> 인용.

한편, 이정원·양유진(2013)에 따르면, 어린이집·유치원에서의 지원 인력은 크게 3가지로 구분되는데, 보육·교육활동을 지원하는 인력과 전문적인 업무를 담당하는 지원 인력, 보육·교육 환경을 위한 지원 인력으로 구분된다. 보육·교육활동을 지원하는 인력으로는 보조교사와 보육·교육도우미 등이 있으며, 전문 업무 지원 인력은 특수교사, 치료사, 간호사, 영양사 등이며, 보육·교육환경 지원 인력은 운전기사, 사무원, 취사부, 청결도우미, 차량 지도 인력, 기타 지원 인력 등을 포함한다.

본 연구는 이러한 지원 인력들의 시간제 근로 실태와 지원 방안에 중점을 둔다. 다만, 전문 업무 지원 인력과 보육·교육환경 지원 인력의 경우에는 관련 분야 자격 유무 등에서 차이를 보이긴 하나, 유아보육·교육 과정이 아닌 그 외 어린이집·유치원 운영과 관련된 지원 인력이라는 점에서 이들을 묶어 기타 지원 인력으로 재분류하였다. 이는 실태조사 결과 등에 나타난 바와 같이, 실제 어린이집·유치원에서 일하는 지원 인력 중에서 전문 업무 지원 인력의 비중이 높지 않아, 이들을 별도로 구분하여 분석하는 것에 큰 의미를 두기 어렵기 때문이다.

〈표 1-4-3〉 어린이집·유치원 지원 인력의 범주 구분

지원인력 범주	분야 구분	주된 업무
교육(보육) 지원 인력	보육·교육 활동 지원 (수업 준비 및 돌봄 지원)	보조교사, 종일반(오후 돌봄) 교사, 아침돌봄·저녁돌봄 교사, 보육·교육도우미 등
	전문 업무 지원 인력	특수교사, 치료사, 간호사, 영양사 등
기타 지원 인력	보육·교육환경 지원 인력	운전기사, 사무원, 취사부(조리사), 청결도우미, 차량지도 인력 등

II. 연구 배경 및 선행 연구

1. 국내 어린이집·유치원에서의 인력 운용 현황

가. 국내 어린이집·유치원 인력 운용 관련 선행연구

국내 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리 활용과 관련한 연구는 거의 찾아보기 어려웠다. 다만, 어린이집과 유치원의 인력 운영 및 유아보육·교육교사의 근로시간과 관련된 일부 연구에서 어린이집·유치원에서의 지원인력 확충 및 시간제 일자리 활용을 제언하고 있는 경우를 종종 엿볼 수 있었다.

김은영 외(2011)는 육아지원 서비스의 질 제고를 목표로, 유치원 및 어린이집의 인력을 크게 3가지, 원장 및 교사, 교육·보육 지원인력, 기타 지원인력으로 구분하여 인력 배치 및 지원 현황을 파악하고, 인력 운영 쟁점 파악에 따른 인력 운영모형을 제시하였다. 이때, 인력 운영 모형 설계 시 기본 원칙으로 인력의 자격, 전공, 근무시간에 따른 고용형태 정보를 제공하고 있다. 육아지원 현장에서의 인력운영에 대해 인력 수의 충분성, 인력배치의 적절성, 인력 업무분장의 형평성 영역에서 불충분함을 인식하고 있다. 한편, 인력 운영 배치에 있어 원장은 인건비 확보를, 교사는 과중 업무를 가장 어려운 점으로 꼽았다.

이정원·양유진(2013)은 육아지원 인력의 수요 급증에 대처한 적절한 인력 공급 방안 마련을 위해 중고령 여성을 중심으로 한 일자리 창출 가능성을 진단하고 있다. 분석 결과, 현장에서 가장 필요로 하는 인력은 교육·보육 지원인력과 기타 지원인력으로 나뉘는 것으로 나타났다. 이때, 중고령 여성은 양육 경험자라는 점에서 노동시장에서 강점이 있었으며, 실제 어린이집에서의 인력 활용 비중 또한 높은 것으로 조사됐다. 이정원·양유진(2013)에 따르면, 정부의 보육 인력 정책이 유급 자원봉사자를 활용하는 방향으로 추진되고 있으며, 대체 교사, 누리보조교사, 특수교사, 치료사, 취사부 등에 대한 인건비 지원이 이루어지고 있었다. 한편, 중고령 여성 입장에서 육아지원기관에 취업의사를 가진 자가 50%를 상회하고 있어, 근로조건과 근로내용이 분명하다면 보육·교육기관에서의 중고령 여성 활용 가능성이 높을 것으로 예상됐다. 다만, 중고령층 여성의 높은 선호에도 불구하고, 이들은 지원 분야에 대한 자격 요건을 갖추지 못한 경향성

을 보이고 있어, 이에 대한 교육 훈련이 필요함을 알 수 있었다.

김은영·장혜진·조혜주(2013)는 해외 영유아 교사의 복지향상과 관련한 연구에 비추어 교사들의 근로의욕 고취와 이직률을 낮추기 위해서는, 진급 및 전문성 향상의 기회를 제공해야 함을 강조하고 있다. 국내 영유아 교사의 근무실태를 어린이집과 유치원을 나누어 살펴보면, 전반적으로 어린이집의 교사 복지에 해당하는 휴가 활용 빈도, 연수경험 및 만족도, 휴게 공간 확보, 이직경험, 급여수준 등이 열악한 환경에 놓여 있는 것으로 나타났다. 또한, 어린이집 교사의 주당 근무시간이 55.1시간임을 지적하며, 정책적 지원이 이뤄진다면 가장 먼저 개선되어야 할 사항이 무엇인지를 질문한 문항에서 급여수준 상향조정 52.7%, 근무시간 축소 11.9%, 교사대 영아 비율 축소 10.6%, 잡무 경감 9.0%, 필요시 휴가 보장 7.2% 순이었다고 보고하고 있다. 이처럼 교사들의 과도한 업무 부담은 어린이집·유치원에서의 추가적인 인력 활용의 필요를 역설하고 있다.

이는 김은설 외(2014)에서도 확인이 가능한데, 어린이집과 유치원 원장을 대상으로 한 운영관련 개선사항을 묻는 설문에서 행정인력 채용은 각각 20.8%와 20.9%로, 시설설비 개선에 이어 두 번째 개선이 시급한 사항으로 꼽혔으며, 보조교사 채용이 시급하다는 응답도 8.8%에 이른 것으로 나타났다. 교사들 또한 방과후 교사 배정, 보조인력 배정, 행정인력지원 등과 같은 인력 지원에 대한 요구가 각각 17.2%, 6.1%인 것으로 나타났다. 이때, 다른 범주에 묶여 있는 행정업무 간소화, 일일 근무시간 개선 등을 감안하면, 교사들의 추가 인력 지원에 대한 욕구도 상당히 높음을 엿볼 수 있다.

나. 어린이집·유치원 인력 현황

어린이집과 유치원에 인력 운영 실태 및 현황 파악을 위해, 어린이집과 유치원의 교직원 규모와 분포를 살펴보고, 교직원 배출 현황, 정부에서 규정하고 있는 교직원 인력 배치기준과 교직원 인력 운영 예산편성 현황 등을 살펴보고자 한다.

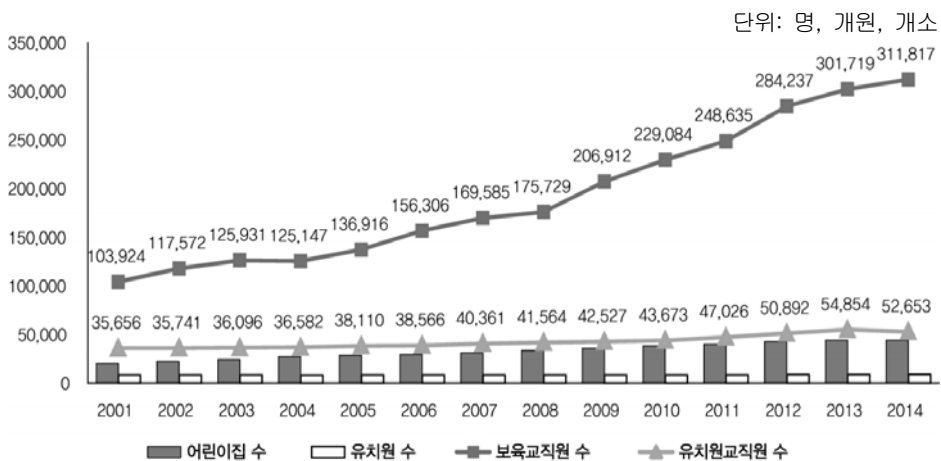
1) 어린이집·유치원 교직원 규모 현황

교육통계연보(교육부, 2015)와 보육통계(보건복지부, 2015)자료를 활용하여 어린이집과 유치원에서의 인력규모의 추이를 다음 [그림 II-1-1]에 제시하였다.

먼저 어린이집 보육교직원 수는 2001년 103,924명에서 지속적으로 늘어나,

2014년 311,817명으로 30만명을 웃도는 수준으로 2001년에 비해 약 3배에 이른다. 한편, 유치원 교직원 수는 2001년 35,656명에서 꾸준히 증가하여 2012년에 50,000명을 넘겼고, 2014년 52,653명에 이르렀다. 유치원 교직원 수도 2001년에 비해 1.5배 정도 증가하였다. 2001년에는 어린이집 교직원수가 유치원의 약 2.9배 정도였으나, 2014년 기준으로 어린이집 교직원 수는 유치원 교직원 수의 약 5.9배 정도 많다. 즉, 어린이집과 유치원의 인력규모의 격차는 최근 10년간 지속적으로 커지고 있다.

어린이집과 유치원의 기관수의 격차와 추이를 통해서도 어린이집 중심의 양적확대 현상을 확인할 수 있다. 어린이집 수는 2001년 20,097개소에서 2014년 43,742개소로 10년간 2만여 개소가 증가하였으나, 유치원의 경우, 2001년 8,407개원에서 2014년 8,826개원으로 4백개원 정도가 증가하여, 어린이집에 비해 기관 수 증가폭이 작았다.



자료: 교육부(2015). 교육통계연보.
보건복지부(2015). 2014 보육통계.

[그림 II-1-1] 어린이집 유치원 시설 및 교직원 현황

2014년 시도별 어린이집 유치원 교직원 분포 현황을 살펴보면, <표 II-1-2>와 같다. 어린이집의 경우, 교사직에 해당하는 교원 전체 263,977명 중에서 경기도에 가장 많은 수의 교원이 배치되어 있었다. 다음으로 서울 44,616명, 경남 19,339명, 경북 13,469명 순으로 교원 수가 많았다. 어린이집의 직원 수는 전체 47,840

명 중에서 경기 12,319명이 있어 월등히 높았다. 다음 서울 8,685명, 경남 3,381명, 충남 3,164명 순이었다. 한편, 유치원 교원의 시도별 분포를 살펴보면, 전체 48,530명중에 경기 12,375명, 서울 6,651명, 경남 3,745명의 순서로 유치원 교원이 많았다. 직원분포의 경우 전체 4,123명에서 경기 1,353명, 서울 591명, 인천 389명이다. 종합적으로 어린이집과 유치원에서의 교직원 수의 시도별 분포는 공통적으로 경기(어린이집 85,341명, 유치원 13,728명)와 서울(어린이집 53,301명, 유치원 7,242명)지역에 집중되어 있음을 알 수 있다.

아동 현원의 분포를 살펴보면, 어린이집을 이용하고 있는 아동 1,496,671명 중에서 경기 402,945명, 서울 243,432명, 경남 108,121명 순으로 가장 많았다. 유치원을 이용하는 아동 현원 수는 전체 652,546 중에 경기 181,812명으로 가장 많았고, 서울 91,195명, 경남 49,011명 순으로 아동수가 많았다.

〈표 II-1-2〉 2014년 시도별 어린이집·유치원 교직원 분포 현황

단위: 명

	어린이집				유치원			
	교원	직원	전체	아동 현원	교원	직원	전체	아동 현원
합계	263,977	47,840	311,817	1,496,671	48,530	4,123	52,653	652,546
서울	44,616	8,685	53,301	243,432	6,651	591	7,242	91,195
부산	13,074	2,475	15,549	75,407	3,406	300	3,706	43,909
대구	11,341	1,835	13,176	62,824	2,741	147	2,888	34,554
인천	14,110	2,458	16,568	83,731	2,685	389	3,074	40,369
광주	8,670	1,169	9,839	50,672	1,789	231	2,020	22,288
대전	9,019	1,136	10,155	46,859	1,879	96	1,975	25,024
울산	5,989	1,000	6,989	35,383	1,224	49	1,273	18,336
세종	1,063	260	1,323	6,405	155	16	171	1,699
경기	73,022	12,319	85,341	402,945	12,375	1,353	13,728	181,812
강원	7,271	1,635	8,906	44,280	1,320	158	1,478	15,947
충북	8,240	1,794	10,034	51,491	1,439	48	1,487	17,489
충남	11,160	3,164	14,324	70,015	2,052	206	2,258	26,096
전북	10,257	1,857	12,114	58,328	2,021	129	2,150	23,296
전남	8,885	1,856	10,741	56,105	1,713	63	1,776	18,951
경북	13,469	1,784	15,253	73,271	2,857	101	2,958	37,274
경남	19,339	3,381	22,720	108,121	3,745	220	3,965	49,011
제주	4,452	1,032	5,484	27,402	478	26	504	5,296

자료: 보건복지부(2014). 시도별 어린이집 교직원 현황 재구성. 2014 보육통계.

한국교육개발원(2014). 2014 시도별 지역규모별 교원·직원 수 재구성. 유치중등교육통계.

2) 어린이집·유치원 직무별 교직원 현황

『보육통계(2014년 12월말 기준)』의 어린이집 보육교직원 현황 자료에 따르면, 어린이집의 인력 구성은 <표 II-1-3>과 같다. 어린이집 교직원 중 가장 높은 비중을 차지하는 인력은 담임교사로 63.8%였으며, 그 외 대체교사 등을 모두 합한 보육교사의 비중은 70.1%인 것으로 나타났다. 보육교사 이외에 원장이 14.0%였으며, 기타 특수교사, 치료사, 영양사, 간호사, 사무원, 취사부, 기타 인력을 모두 합하여 15.9%인 것으로 나타났다. 보육통계의 어린이집 교직원 현황 자료의 분류는 교직원의 근로시간을 기준으로 한 분류가 아니기 때문에, 어린이집 내 시간제 근로자가 얼마나 되는지에 대해서는 알 수 있는 방법이 없다. 다만, 보육통계에서는 ‘누리과정(비담임) 보조교사’를 주 30시간이상과 30시간미만으로 구분하고 있어, 시간제 근로의 기준으로 주 30시간(하루 6시간)을 기준으로 생각하고 있을 가능성이 높음을 엿볼 수 있었다.

<표 II-1-3> 어린이집 업무별 교직원 현황

단위 : 명, %

		관측 수	비중
총계		311,817	100
원장	소계	43,532	14.0
보육교사	소계	218,589	70.1
	담임교사	198,941	63.8
	대체교사	1,543	0.5
	방과후 교사	415	0.1
	시간연장보육교사	6,651	2.1
	24시간보육교사	300	0.1
	시간제보육교사	228	0.1
	보조교사	2,247	0.7
	누리과정(비담임) 보조교사(30시간이상)	4,623	1.5
	누리과정(비담임)보조교사(30시간미만)	3,641	1.2
특수교사		1,856	0.6
치료사		546	0.2
영양사		926	0.3
간호사 소계		1,254	0.4
간호사		658	0.2
간호 조무사		596	0.2
사무원		1,140	0.4
취사부		28,568	9.2
기타		15,406	4.9

자료: 보건복지부, 2014 보육통계(2014.12.31. 기준)

한편, 유치원의 경우에는 교사와 전일제 정규 직원에 대해서만 조사가 이뤄지고 있어, 유치원에서 활용하고 있는 전체 인력 및 시간제 근로자의 구성을 확인할 수 있는 자료가 없는 실정이다. 정규 직원을 기준으로 유치원의 인력 구성을 살펴보면, <표 II-1-4>와 같다.

교육통계연보를 통해 집계된 유치원 정규직 직원 수는 4,123명으로, 전체 교직원의 7.8%에 달하는 것으로 나타났다. 한편, 시간강사는 88명이 조사되었다. 이러한 수치는 어린이집의 경우 사무원의 비중이 0.4%였던 점과 비교할 때, 상대적으로 유치원에서 전일제 지원 인력의 비중이 매우 높음을 알 수 있다. 이러한 차이는 김은설 외(2014)에서도 확인이 되는데, 어린이집은 유치원에 비해 다양한 잡무를 교사 혹은 원장이 감당하는 비중이 매우 높은 것으로 보고되어있다. 즉, 보육통계를 통해 확인할 수 있었던 어린이집의 지원 인력 비중을 감안할 때, 유치원의 경우 상당한 정도의 시간제 지원 인력이 근무하고 있을 가능성이 남아 있다.

<표 II-1-4> 유치원 교직원 현황

	관측 수	비중
총 계	52,741	100.0
원장	4,379	8.3
원감	1,489	2.8
수석 교사	42	0.1
보직 교사	1,909	3.6
교 사	38,042	72.1
특수 교사	269	0.5
보건 교사	2	0.0
영양 교사	1	0.0
기간제 교사	2,397	4.5
시간 강사	88	0.2
직원 수	4,123	7.8

주: 총계는 교원수 합계에 시간강사 수 및 직원 수를 포함하여 계산출한 값임.
자료: 교육통계연보, 2014. <표 1-2-5> 직위별 교원수와 <표1-2-21> 직원수를 조합.

3) 어린이집·유치원 교직원 인력 양성 현황

어린이집과 유치원의 교직원 인력 배출 현황은 매년 어린이집 또는 유치원에서 일할 능력을 갖춘 교직원에게 자격증을 발급한 현황을 통해 파악할 수 있다. 참고로 어린이집의 경우 (재)한국보육진흥원에서는 어린이집 교사 및 원장의 교

사 자격증 발급을 담당하고 있으며, 어린이집 원장과 보육교사 국가자격증을 의무적으로 교부받아야 어린이집에서 근무할 수 있다. 유치원의 경우, 교원 자격증 발급을 별도의 기관이 일괄적으로 담당하지 않고, 교육부에서 교원자격 검정 업무 관련 지침을 통해 시도 교육청의 교육감과 각종 대학의 대학장이 발급 업무를 진행하도록 하고 있다.

연도별 어린이집 교원 자격증 발급 현황을 보면, 어린이집 원장과 보육교사의 자격증 발급 현황은 2007년 160,220명에서 매년 줄어들어 2010년 126,643명을 기록하였다. 2011년 이후 다시 증가하기 시작하여, 2012년 144,084명을 배출하였으며, 2013년 196,909명으로 교원 자격 발급이 크게 증가하였으며, 2014년에는 186,712명으로 자격증 발급자 수가 약간 주춤하였다. 원장 자격과 보육교사 자격증을 구분하여 추이를 보더라도 이와 같은 추이는 유사하게 나타난다. 최근 10년간 보육교사의 자격증 발급 현황을 보면, 2005년 60,353명으로 나타나 있으나, 2007년 110,584명을 기점으로 자격증 발급 규모가 다시 줄어들기 시작한다. 이는 2010년 97,123명까지 줄어드는데, 그 이후로는 계속 증가하여 최근 2014년 한해 보육교사 교원 자격증 발급 규모가 128,583명에 이르고 있다.

유치원의 경우, 교직원 인력 배출 현황은 교원 양성기관 현황 자료를 통해 교원 양성기관 입학 정원의 추이를 확인해 볼 수가 있다. 유치원 교사 양성학과 입학정원 총 규모는 매년 줄어들고 있는데, 2012학년도 14,792명이 입학정원이었고, 2013년 14,472명, 2014년 14,363명, 2015년 14,099명으로 1만4천여명의 수준을 유지하고 있으나, 미미하지만 정원규모가 줄어드는 경향을 보이고 있다.

〈표 II-1-5〉 연도별 어린이집 교원 자격증 발급 현황

단위: 명

연도	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
합계	-	-	160,220	146,677	132,136	126,643	125,713	144,084	196,909	186,712
원장	-	-	49,636	36,673	30,504	29,520	26,251	32,956	73,067	58,129
계	60,353	99,281	110,584	110,004	101,632	97,123	99,462	111,128	123,842	128,583
보육교사	1급	44,302	76,809	64,607	51,359	30,527	24,048	24,171	28,455	37,753
2급	15,742	11,562	35,222	47,087	59,076	62,291	65,627	73,074	76,523	78,224
3급	309	10,910	10,755	11,558	12,029	10,784	9,664	9,599	9,566	8,323

주: 2015. 6. 30 관정기준.

자료: 보건복지부(2015). 2015년도 2/4분기 보육교직원 국가자격통계. 재구성.

〈표 II-1-6〉 연도별 유치원 교원 양성기관의 입학 정원 현황

단위: 명

연도		2012	2013	2014	2015
총계	합계	14,792	14,472	14,363	14,099
	국립	3,036	3,027	3,027	3,026
	공립	130	120	120	120
	사립	11,626	11,325	11,216	10,953
대학교	소계	6,287	6,342	6,352	6,236
	국립	336	327	327	326
	공립	20	20	20	20
	방송통신대	2,700	2,700	2,700	2,700
	사립	3,111	3,205	3,215	3,100
	사립산업대	120	90	90	90
전문대학	소계	8,505	8,130	8,011	7,863
	공립	110	100	100	100
	사립	8,395	8,030	7,911	7,763

주: 유아교육과 이외의 유치원 교사 양성학과의 총 입학정원을 기재함.
 자료: 교육부(2015). 2015학년도 교원양성기관 현황.

4) 어린이집·유치원 반(학급) 편성 기준

어린이집과 유치원에서의 아동 수를 고려하여 교사를 배치할 때 해당하는 배치규정을 따르고 있다. 어린이집과 유치원의 교사 배치규정은 다음과 같은 유사한 특징을 가지고 있는데, “반(학급) 편성 기준”이라는 형태로 제시되고 있다는 점과 “연령별 반(학급)구성”과 “혼합연령 반(학급)구성”, 크게 두 가지 형태로 분류하여 규정을 제시하고 있다는 점을 들 수 있다. 이와 같이 어린이집과 유치원에서는 유사한 반(학급)편성 운영 기준으로 아동 수 대비 교사 배치 기준을 제시하고 있으나, 몇 가지 차이점이 존재한다.

먼저, 배치규정을 관리하는 정부주체가 다르다는 점이다. 어린이집의 경우, 중앙정부에서 매년 고시하는 『보육사업 안내』 자료를 통해 전국적으로 하나의 기준을 따르고 있다. 반면, 유치원 교직원 배치 규정은 시도교육청 중심으로 달리하고 있으며, 매년 ‘유아교육 계획’ 또는 ‘운영지침’을 통해, 안내되어지고 있다.

다음으로 규정 운영상의 차이점으로 교직원을 배치하는 기준단위가 다르다는 점을 들 수 있다. 어린이집의 경우 반편성 기준에서 교사 대 아동비율을 단위로

교사를 운영에 맞게 배치하고 있으나, 유치원의 경우 학급당 정원, 즉 아동수를 단위로 하여 한 학급당 1인 교사를 배치하는 규정을 제시하고 있는 것이 특징이다. 구체적으로 어린이집과 유치원에서의 아동 대 교사 배치 기준을 살펴보고자 한다. 먼저, 어린이집의 경우, 보육사업안내(보건복지부, 2015)의 어린이집의 반편성 기준에 의하면, 연령별 교사 대 아동비율이 만0세 1:3으로 즉, 어린이집은 교사 배치 시 교사 1인당 아동 3명으로 한 개 반을 구성하도록 하고 있다. 이와 같이 만1세 1:5, 만2세 1:7, 만3세 1:15, 만4세 이상은 1:20으로 반편성하도록 규정을 제시하고 있다.

혼합연령 반편성의 경우 총 3가지 형태로 제한하고 있다. 만0세와 만1세 혼합반은 교사 대 아동비율 1:3, 만1세와 만2세 혼합반 1:5, 만3세와 만4세 혼합반 1:15의 비율로 교사를 배치하도록 허용하고 있다.

<표 II-1-7> 어린이집의 반편성 기준

단위: 명

	연령별 교사 대 아동비율					혼합반 교사 대 아동비율				
	만0세	만1세	만2세	만3세	만4세 이상	만0,1세	만1,2세	만2,3세	만2,3세	만3,4세 이상
원칙 (초과보육)	1:3 (-)	1:5 (1:7)	1:7 (1:9)	1:15 (1:18)	1:20 (1:23)	1:3	1:5	불가	불가	1:15

자료: 보건복지부(2015). 보육사업안내 참고.

한편, 유치원의 교사 대 아동비율은 학급 정원 기준으로 알 수 있고, 이는 시도별로 별도의 유아교육운영 계획을 마련하여 자체적인 기준을 제시하고 있으며 이를 정리한 내용은 <표 II-1-8>와 같다.

단일학급을 기준으로 연령별로 만3세 16명, 만4세 22명 만5세 26명 정도의 정원기준을 마련하고 있는 것이 기본적이며, 혼합연령반의 경우, 별도 정원 기준을 마련하고 있다. 단일학급 만3세 학급의 경우, 제주와 대전 지역이 20명 정도로 정원규모가 가장 크다. 단일학급 만4세 학급의 경우 부산 26명, 대전 25명, 만5세 학급의 경우 정원규모가 높은 지역으로 대전 30명으로 가장 높고, 서울, 부산, 대구, 인천, 울산 지역이 28명으로 그 다음을 이었다.

혼합연령 학급 편성의 시도별 학급당 정원기준은 단일학급 정원기준과 유사하게 만3-4세, 만4-5세, 만3-5세로 구분하여 연령에 따라 정원에 차등을 두기도 하지만, 그렇지 않고 연령 통합적으로 정원기준을 제시하는 시도지역도 있다.

〈표 II-1-8〉 시도별 유치원 학급당 정원 기준

단위: 명

	단일학급			혼합연령			비고
	민3세	민4세	민5세	민3-4세	민4-5세	민3-5세	
서울	18	24	28		23		
부산	18	26	28	22	26	24	
대구	18	24	28	20	24	26	특수학급 4명
인천	18(16)	26(24)	28(26)	24(22)	24(22)	24(22)	()는 용진강화군 기준 공립 의무
광주	18	22	25		22		
대전	20	25	30		25		
울산	18	24	28		24		사립유치원 3세, 4세, 5세: 30명 초과 수용 가능
세종	15	20	25		24		
경기	16	22	26	16	22	20	
강원	16	22	24	16	20	18	특수학급: 4, 방과후과정 20
충북	15	20	24		8-20		시설부족시 2명초과 허용
충남	15	20	25		25		연령별 초과인원 5명까지 허용
전북	16	20	25	18	24	18	학급편성 최소인원: 5
전남	15	20	23	시지역: 22, 읍이하: 18			최초1학급 최저유아수 4명
경북	17	22	27		25		특수학급 4, 2013년 동일
경남	16	24	26		24		총원아수 24인 이하 혼합반 편성
제주	20	24	26	20	22	18	취원아 5명 이하 학급편성불가

주: 정원기준이 범위로 주어진 경우, 최대정원을 활용하였음.

자료: 서울특별시교육청(2014). 2015~2017학년도 유치원 유아 수용계획. 부산광역시교육청(2015). 2015학년도 부산유아교육계획. 대구광역시교육청(2015). 대구유아교육계획. 인천광역시교육청(2015). 2015인천유아교육운영계획. 광주광역시교육청(2015). 2015 광주유아교육 운영계획. 대전광역시교육청(2015). 2015유아교육운영계획. 울산광역시교육청(2015). 울산광역시 유치원 교육과정 편성·운영 지침. 세종특별자치시교육청(2015). 2015 세종유아교육 운영 계획. 경기도교육청(2015). 2015 경기 유아교육운영계획. 강원도교육청(2014). 2015 강원도 유치원 교육과정 편성·운영 지침. 충청북도교육청(2015). 2015 유아교육 운영 계획. 충청남도교육청(2015). 2015 유아교육 운영계획. 전라북도교육청(2015). 2015학년도 전라북도 유아교육 운영 계획. 전라남도교육청(2015). 전남유아교육 운영 계획. 경상북도교육청(2014). 경북 유아교육 운영 계획. 경상남도교육청(2015). 경남유아교육 2015. 제주특별자치도교육청(2015). 2015학년도 모두가 행복한 유아교육 운영 계획.

5) 어린이집·유치원 교직원 지원 정부예산

어린이집과 유치원의 교직원 지원 정부예산은 다음과 같다. 보육 사업에 해당하는 어린이집 운영지원 예산은 국고지원 예산을 중심으로 공표 및 운영되어 지는 반면, 유아교육 교직원 운영 예산의 경우, 지역별로 시도 교육청을 중심으로 실제 재정지원업무를 담당하고 있다.

최근 5년간 어린이집 인건비 지원예산 추이는 다음 <표 II-1-9>와 같다. 국고 지원 인건비 지원 예산은 2010년 349,528백만원에서, 2014년 467,111백만원으로 규모 자체는 2배 이상 예산규모가 증가하고 있으나, 국고지원 총예산 규모의 증가속도가 더 빨라 총예산 대비 인건비 지원 예산의 비중은 줄어들고 있는 경향을 보이고 있다. 한편, 국고지원 보육사업 중앙 및 지방정부 예산 중 운영지원 인건비는 2010년 766,876백만원에서, 2014년 1,072,281백만원으로 규모 자체는 꾸준히 증가해 왔으나, 총예산 대한 비율은 17.9%에서 12.5%로 줄어들고 있는 것을 알 수 있다.

국고지원 예산의 전년대비 증가율은 2011년에 2010년대비 16.5% 증가하였고, 2012년에는 22.2%, 2013년에는 36.9%로 증가하였다가 다시 27.2%로 감소하는 경향을 보인다. 어린이집 운영지원의 종사자 인건비 지원예산의 전년대비 증가율을 보면, 2011년 13.0%였으나 2012년 7.1%로 크게 낮아졌으며, 2013년 5.0%, 2014년 5.1% 수준을 유지하고 있다. 한편, 국고지원사업 보육사업 중앙 및 지방정부 예산의 경우, 전년대비 증가율을 2011년 17.0%에서 2013년 34.0%까지 높아졌다가 2014년 4.1%에 그쳤으나, 예산규모는 전년도와 유사한 수준을 유지하고 있다. 그 중 운영지원 인건비의 비중은 2011년 6.1% 이고 2012년 6.6%로 약간 증가하였다가, 2013년 4.4% 수준에 그쳤으나, 2014년 18.5%로 크게 증가하였다.

<표 II-1-9> 2010~2014 국고지원 보육사업내 인건비 지원예산

단위: 백만원, %					
	2010	2011	2012	2013	2014
국고지원예산	2,127,510	2,478,380 [16.5]	3,028,567 [22.2]	4,146,625 [36.9]	5,273,819 [27.2]
어린이집 운영지원 -종사자 인건비	349,528	395,023 [13.0]	423,152 [7.1]	444,463 [5.0]	467,111 [5.1]
총예산 대비 인건비 지원예산 비중	(16.4)	(15.9)	(14.0)	(10.7)	(8.9)
국고지원 보육사업 중앙 및 지방정부 예산	4,288,947	5,018,600 [17.0]	6,132,183 [22.2]	8,218,859 [34.0]	8,557,370 [4.1]
운영지원인건비	766,876	813,638 [6.1]	867,084 [6.6]	905,047 [4.4]	1,072,261 [18.5]
총예산 대비 인건비 지원예산 비중	(17.9)	(16.2)	(14.1)	(11.0)	(12.5)

주: ()는 총예산 대비 인건비 지원예산의 비중, []는 전년대비증가율을 의미함.
자료: 육아정책연구소(2014), 2014 유아보육·교육 통계 재구성.

유아교육비의 최근 5년간 추세를 살펴보면, <표 II-1-10> 와 같다. 유아교육 총 예산규모 또한 예산규모 자체는 증가하나, 총 예산대비 비율은 줄어드는 추이를 보이고 있었다. 그러나, 교직원 운영지원 예산 부분에 한해 본다면 상이한 패턴을 보이고 있다. 유아교육의 교직원 운영지원 예산의 규모자체는 2010년 567,573백만원에서 2011년 815,144백만원으로 증가하였다가 2012년 542,424백만원으로 크게 감소하였다가 다시 상승하여 2013년 685,486백만원, 2014년 896,576백만원에 달했다.

총예산 대비 교직원 운영지원 예산 비율은 2010년 37.8%에서 2011년 42.4%로 증가하였다가 2012년 20.1%로 감소하였다. 총예산 대비 교직원 운영지원 예산 비율이 가장 낮았던 2013년 16.6%을 기점으로 반등하여 2014년 16.9%까지 미미하게 증가하였다.

<표 II-1-10> 2010~2014 유아교육 교직원 운영지원 예산규모

단위: 백만원, %

	2010	2011	2012	2013	2014
유아교육 총예산	1,500,018	1,923,903	2,704,516	4,139,704	5,304,268
교직원 운영지원	567,573	815,144	542,424	685,486	896,579
(비율)	(37.8)	(42.4)	(20.1)	(16.6)	(16.9)

자료: 육아정책연구소(2014). 2014 유아보육·교육 통계 재구성.

2. 국내 어린이집·유치원 인력 지원 제도

본 절에서는 유치원·어린이집의 인력 지원과 관련된 법령과 인력 지원 제도 등을 개관하고자 한다.

가. 육아지원기관 인력 지원 관련 법령 현황

유치원의 인력 지원 관련 규정은 유아교육법과 시행령, 어린이집은 영유아보육법, 시행규칙에 제시되어 있다. 유치원 및 어린이집의 인력 관련 법령과 조항 중 인력 지원 관련 규정을 정리하면 <표 II-2-1>에 나타난 바와 같다.

<표 II-2-1> 어린이집과 유치원의 인력 지원 관련 법령 현황

	법령	내용	조항
유치원	유아교육법 (2014.1.28. 개정)	교직원	제20조(교직원의 구분) 제23조(강사 등)
		비용	제26조(비용의 부담) 제27조(방과후 과정 운영 등에 대한 지원)
	시행령 (2015.1.6. 개정)	비용	제 32조(사립유치원에 대한 지원) 제 33조(방과후 과정 운영 등에 대한 지원)
		영유아보육법 (2015.5.18. 개정)	인력배치
어린이집	시행령(2014.12.30.)	비용	제 36조(비용의 보조 등)
		비용	제 24조(비용의 보조)
	시행규칙 (개정 2015.1. 28)	인력배치	제 10조(보육시설종사자의 배치기준), 별표 2

자료: 김은영 외(2011). 육아지원서비스 질 제고를 위한 지원인력 운영 방안. p.10. <표 II-1-1> 형식을 빌어 재구성함.

1) 유치원의 인력 구분과 지원

아래 <표 II-2-2>에는 유치원 종사자 관련 법령 내용 중 교직원 구분과 지원 내용만을 추려 제시하였다.

유치원 교원 중 원장, 원감, 교사 외의 직원으로는 촉탁의사, 영양사, 간호사/간호조무사, 행정직원, 사무원 등이 있고, 강사 등의 기타 교원으로는 강사, 기간제 교사, 명예교사 등이 있어 필요할 경우 추가로 배치가 가능하다. 이들의 역할은 유아교육을 담당하거나 보조하는 것이다(김은영 외, 2011: 11)

유아교육법과 동법 시행령에 나타난 인력 배치 지원 법령 내용을 살펴보면, 유치원 인력에 대한 지원은 ‘사립유치원에 대한 지원’과 ‘종일제 운영에 대한 지원’으로 크게 나누어 볼 수 있다(김은영 외, 2011: 17). 즉, 유아교육법 제26조와 시행령 제32조1항에서는 교육부 장관과 교육감이 사립유치원의 수석교사 및 교사의 인건비, 연수 경비의 전부 또는 일부를 예산 범위 내 지원하는 사립유치원에 대한 지원이 명시되어 있으며, 한편 유아교육법 제12조, 27조 및 동법 시행령 33조에 따라서 교육부 장관과 교육감이 방과후 과정을 운영하는 유치원에 대한 인건비와 수업일수를 초과하여 운영하는 유치원 인건비 지원을 할 수 있다.

〈표 II-2-2〉 유치원 인력 배치 및 지원 관련 법령 내용

구분	내용
교직원 구분 (법 제 20조, 제23조)	<p>(1) 교원 - 원장, 원감, 수석교사, 교사(2학급 이하 유치원: 원감 미배치 가능)</p> <p>(2) 교원 외 직원 - 촉탁의사, 영양사, 간호사/간호 조무사, 행정직원 등</p> <p>(3) 강사 등 - 강사, 기간제 교사, 명예교사 등 필요한 경우 추가 배치 가능</p> <p>- 역할: 유아교육담당 및 보조</p> <p>- 기준: 국립·공립 유치원은 「교육공무원법」 제 10조의 3 제 1항 및 제10조의 4, 사립유치원은 「사립학교법」 제 54조의 3 제4항 및 제5항을 각각 준용</p>
교직원 배치 기준	<p>(1) 방과후 과정 운영 유치원에서는 각 학급 담당교사 외 방과후 과정 운영을 담당할 교사 1명 이상 배치 가능(시행령 제23조).</p>
교직원 지원	<p>(1) 국가 및 지방자치단체는 대통령령이 정하는 바에 따라 사립유치원의 설립 및 <u>유치원 교사 인건비</u> 등 운영 경비 전부 또는 일부를 보조함.(법 제26조3항)</p> <p>(2) 교육부장관과 교육감은 사립유치원 수석교사·교사의 인건비 및 연수 경비의 전부 또는 일부를 예산범위에서 지원함(법 제26조3항, 시행령 제32조1항)</p> <p>(3) 교육부 장관과 교육감은 방과후 과정 운영 유치원에 대한 인건비, 수업수 초과하여 운영하는 유치원 인건비 지원 가능함.(법 제 27조, 법 제12조, 시행령 제33조)</p>

자료: 김은영 외(2011), 육아지원서비스 질 제고를 위한 지원인력 운영 방안. <표 II-1-2>의 형식에 추가하여 재구성함.

2) 어린이집의 인력 구분과 지원

어린이집 보육교직원 관련 법령의 내용은 <표 II-2-3>과 같다. 보육교직원은 원장, 보육교사, 간호사, 영양사, 취사부 등이 있으며, 그 밖에 의사(촉탁 의사), 사회복지사, 사무원, 관리인, 위생원, 운전기사, 치료사 등이 있다(김은영 외, 2011: 16). 보육교직원 배치 기준과 관련해서는 2015년 5월 18일 법개정을 통해 보육교사 업무 경감을 위한 보조교사 채용, 보육교사 업무 공백에 대응하기 위한 대체교사의 배치에 관한 내용이 신설, 추가되었다.

<표 II-2-3>에 나타난 바와 같이 영유아보육법 상에 규정된 보육교직원의 종류와 범위는 상당히 넓다. 원장과 보육교사 등 보육활동의 핵심인력 뿐 아니라 다양한 범위의 지원인력이 어린이집의 운영을 위해 필요함을 알 수 있다. 영유아보육법 제36조에서는 국가나 지방자치단체가 보육 사업에 드는 비용의 일부 또는 전부를 지원함을 규정하고 있다.

〈표 II-2-3〉 어린이집 인력 배치 및 지원 관련 법령 내용

구분	내용
보육교직원 구분(법 제17조, 시행규칙 별표 2)	(1) 원장 (2) 보육교사 (3) 간호사 (4) 영양사 (5) 조리원 (6) 그 밖의 보육교직원: 의사(축탁의사), 사회복지사, 사무원, 관리인, 위생원, 운전기사, 치료사 등
보육교직원 배치 구분	(1) 보육교사의 업무 부담을 경감할 수 있도록 보조교사 등을 둠(제 17조2항) (2) 휴가 또는 보수교육 등으로 보육교사 업무 공백이 생기는 경우 이를 대체할 수 있는 대체교사를 배치함(법제17조3항)
보육교직원 지원	(1) 국가나 지방자치단체는 보육교사(대체교사)의 인건비, 초과보육에 드는 비용 등 운영 경비 등 보육사업에 드는 비용의 전부 또는 일부를 보조함(법 제36조) < 원칙 >(보육사업안내, p.291) <ul style="list-style-type: none"> • 국공립, 사회복지법인, 법인·단체 등, 영아전담·장애아전문 어린이집 등 정부 인건비 지원어린이집을 운영하는 자는 “2015년 보육교직원 인건비 지원기준”에 따라 인건비를 지급 - 직장어린이집도 동 지급기준 이상을 준수. • 정부지원어린이집을 운영하는 자는 관계법령이 정하는 바에 따라 국민연금, 국민건강보험, 산업재해보험, 고용보험에 가입하고 보험료를 납부하여야 하며 퇴직급여 제도를 설정하여 운영 • 인건비 지원은 『사회복지시설 관리안내』 중 공통적용사항을 준용하여 어린이집원장 65세, 보육교직원 60세까지 지원.

자료: 영유아보육법(법률 제12619호), 보건복지부(2015). 보육사업안내, p. 291.

나. 유치원의 인력 지원 제도

여기서는 어린이집·유치원에서의 인력 지원 제도를 전반적으로 살펴보고, 그 중 ‘시간제’로 활용될 수 있는 인력 지원 제도를 구분하여 살펴보고자 한다.

정부의 유치원 인력에 대한 지원 사업은 <표II-2-4>와 같다. 유치원에 대한 인력 지원은 교직원의 인건비 지원 형태로 이루어지고 있으며 공립유치원 뿐 아니라 사립유치원 교원까지 일정 부분 지원되고 있음을 알 수 있다(김은영 외, 2011: 38). 유치원 인건비 지원 예산은 유치원의 설립유형에 따라 정부 예산 지원에 차이가 있다(최은영·이진화·오유정, 2014: 65). 공립유치원 인력의 인건비 지원은 ‘인적자원운용’예산에 해당하며, 사립유치원 인건비 지원 항목인 사립유치원 교사 처우개선비, 사립유치원 담임수당은 교수-학습활동지원 항목으로 책정되어 있다(최은영·이진화·오유정, 2014: 66).

〈표 II-2-4〉 유치원 교직원 운영 지원 사업

정책사업	유치원 설립유형	단위사업	세부사업
인적자원운용	공립	교원인건비	정규직교원인건비 기타정규직인건비
		기간제교원인건비	기간제(시간제)교사인건비 기타비정규직원인건비
교수학습활동 지원	사립	교원인건비	교사처우개선비 단기대체교사지원 교육역량제고사업

자료: 김은영 외(2011). p. 38 <표 II-3-1>, 최은영 외(2014). p.60 참조하여 재구성.

한편, 유아교육 예산은 유아학비 지원과 같이 국가가 주도하는 시책 사업의 경우 국가 지침에 따라 집행하고 있으나, 전국 시·도 교육청은 개별예산으로 지역만의 고유한 자체 사업을 발굴하여 시행하여 유아교육의 지역적 발전을 도모하고 있다(최은영 외, 2014: 76). 이에 각 지역에서 이루어지고 있는 대표적인 인력 지원을 살펴보면 다음과 같다.

1) 유치원 방과후 과정(3세대 하모니) 보조인력 지원

3세대 하모니 사업은 유치원 방과후 과정 내실화를 위한 목적으로 방과후 과정 보조인력 배치를 지원하는 사업이다(서울특별시 교육청, 2015). 그러나, 방과후 과정 운영 보조 뿐 아니라 중고령 여성을 위한 일자리 창출이라는 목적도 분명하다(서울특별시교육청 유아교육과, 2015. 1). 최초 도입 당시, 3세대 하모니 사업은 관계부처 합동으로 추진되는 ‘여성인력개발종합계획’ 수행을 위한 주요 과제로 제시되어 있었으며, 유치원 측에서의 인력 지원에 대한 공식적 요구가 없었음에도 불구하고 고령화 사회에 중고령 여성인력 활용 요구에 부응하여 시작된 것으로 보고 있다(이정원·양유진, 2013: 45). 최초 도입 시 50세 이상 여성을 대상으로 하였으나 하향되어 현재는 만 40세 이상 여성으로 연령 기준이 하향되었다(이정원·양유진, 2013: 45; 서울특별시교육청 유아교육과, 2015. 1). 3세대 하모니 사업은 방과후 과정 운영 유치원을 대상으로 주 「15시간 미만, 월 4주」(서울특별시교육청 유아교육과, 2015.1)를 기본으로 월 390,000원의 인건비를 지원하고 있다⁶⁾.

6) 서울신명초등학교 방과후과정 보조인력(3세대 하모니 자원봉사자) 모집공고(2015. 3.12); 서울마곡유치원 방과후과정 보조인력 모집공고(2015. 2)참조.

3세대 하모니는 ‘자원봉사자’로 분류되며, 이들의 활동은 방과후 과정 교육활동 지원, 책 읽어주기, 급·간식 및 배식 보조, 대·소변 돕기, 원내 시설 청결 미화 지원, 특별행사(현장학습, 운동회) 보조 등 매우 다양하다(서울특별시교육청 유아교육과, 2015.1). 교육지원청에서는 선정 기준에 따라 지원 유치원을 선정하며, 하모니 자원봉사자의 선발은 유치원의 권한이다. 하모니 자원봉사자 선발에서 제외되는 결격사유는 ①신체검사(최근 3개월 이내) 합격 기준에 미달하는 자, ② 아동·청소년 대상 성범죄 경력 조회 시 범죄 경력이 있는 자, ③ 아동학대 관련 범죄로 형 또는 치료감호를 선고받아 확정된 자, ④ 타 정부부처에서 추진 중인 일자리 사업 참여자, ⑤ 당해 유치원 교직원 및 종사자이다(서울특별시교육청 유아교육과, 2015. 1). 하모니 자원봉사자로 선발된 경우 유치원 현장에 배치되기 전에 연수가 이루어지며, 자원봉사자에 대한 보험(사망후유장해, 입원비 등)이 가입된다((서울특별시교육청 유아교육과, 2015. 1).

2) 엄마품은종일돌봄교실 인력 지원

‘엄마품은종일돌봄교실’은 매년 작성되는 교육부의 ‘엄마품은종일돌봄교실 추진계획’에 근거한 사업으로(서울특별시교육청 유아교육과, 2014.2) 맞벌이가정 부모들이 안심하고 생업에 종사할 수 있도록 안전하고 질 높은 돌봄 서비스를 확충하고, 온종일 돌봄서비스 확대를 통해 육아부담 및 저출산 문제를 완화한다는 목적을 지닌다(서울특별시 교육청, 2015.2). 엄마품은종일돌봄교실은 공휴일을 제외하고 연중무휴 운영을 기본으로, 연중 아침 7:00~22:00까지 운영되며, 기본 돌봄 및 교육과정과 연계한 활동 지원 프로그램으로 운영 프로그램이 구성된다(서울특별시 교육청, 2015.2). 엄마품은종일돌봄교실은 교육청, 시청, 행정구청의 협력 체계 구축을 통한 공동사업 형태로 추진되며, 지원 예산은 돌봄 전담 강사 및 보조인력 인건비와 운영비로 지원된다(서울특별시교육청 유아교육과, 2015.3).

〈표 II-2-5〉 돌봄교실 프로그램

과정	영역	비고
유아돌봄 프로그램	기본돌봄	휴식, 수면, 씻기, 급·간식 등 기본생활 습관 지도
	교육과정과 연계한 활동지원	같이 놀아주기, 동화 들려주기, 자유선택활동 등 지원

자료: 서울특별시교육청(2015.2). 유치원 방과후과정 길라잡이. p.62

돌봄전담강사는 유치원 및 보육교사 2급 이상 자격증 소지자로 근로기준법, 기간제 및 단시간근로자보호 등에 관한 법률 등 노동관계 법령에 위배되지 않도록 운용되어야 하며, 아침, 저녁 돌봄 시간에 전담강사가 담당하고, 필요 시 보조인력(급식 등) 활용가능하다(서울특별시교육청 유아교육과, 2015.3). 인건비 집행기준(예시)은 <표 II-2-6>과 같다.

〈표 II-2-6〉 돌봄교실 돌봄인력 인건비 집행 기준(예시)

구분	내역	비고	
전담강사	아침돌봄 (07:00~09:00)	<ul style="list-style-type: none"> 아침돌봄 전담 강사(인력) 비: 월 400천원 내외 - 주 15시간 미만 근무(초단시간 근로자로 계약) 	
	저녁돌봄 (17:00~22:00)	<ul style="list-style-type: none"> 저녁돌봄 전담 강사(인력) 비: 월 900천원 내외 	4대보험가입 및 퇴직금 등 관련 법률 준수
보조인력	<ul style="list-style-type: none"> 돌봄 보조인력비: 월 400천원 내외 - 1일 3.5시간, 주 5일 근무기준 		

자료: 서울특별시교육청(2015.3). 2015년도 유치원 엄마품돌봄교실 운영계획. p6

다. 어린이집의 인력 지원 제도

어린이집의 인력 지원은 어린이집 시설 유형별로 이루어지며, 그 내용은 주로 ‘인건비’ 지원이다. 이는 어린이집과 같은 기관에는 보육교사를 비롯해 다양한 업무를 수행하는 보육교직원이 필요하므로 인건비가 어린이집 운영에 상당한 부담으로 작용할 수 있기 때문으로 사료된다.

유형별 인건비 지원 내용을 좀더 자세히 살펴보면 다음과 같다. 주로 핵심인력인 보육교사에 대한 인건비 지원이 다양한 형태로 이루어지고 있고(방과후반 교사, 시간연장반 보육교사, 휴일근무 수당, 농어촌 근무 특별 수당 등) 지원인력 중 대표적인 취사부(조리원)에 대한 지원도 이루어지고 있음을 확인할 수 있다.

한편, 이러한 인건비 지원 내용 중 본 연구의 주된 관심 주제인 ‘시간제 인력’에 대한 인건비 지원을 살펴보면, 명시적으로 ‘시간제’를 표방한 ‘시간제 보육교사’에 대한 인건비는 지원되지 않고 있다.

〈표 II-2-7〉 어린이집 시설 유형별 인력 지원(인건비 지원) 현황

구분	내용
국공립·법인 어린이집 인건비 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 원장: 인건비 80%지원(정원 21인이상 시설) • 보육교사: 소요 현원(정원이내)에 대한 월 지급액 일부 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 영아반 교사:인건비 80% 지원 - 유아반 교사: 인건비 30% 지원 - 방과후반 교사: 2004년 이전 방과후 어린이집으로 지정되어 지원 받고 있는 어린이집만 인건비 50% 지원 - 시간제 보육교사: 미지원(보육료로 충당) - 농촌 소규모 어린이집 혼합반 운영 시 낮은 연령 기준으로 교사 인건비 지원 • 대체교직원 인건비 <ul style="list-style-type: none"> - 출산휴가로 인한 대체교직원: 출산 휴가자 호봉기준 인건비 지원 - 육아휴직, 산재휴직 등에 따른 대체교직원: 대체교사의 호봉에 따라 인건비 지원(대체교직원 인건비는 기존 인건비 지원 대상자에 지원되던 금액 범위 내에서 지원 가능) • 농어촌 등 취약지역 추가 인건비 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 농어촌, 폐광지역, 도서벽지 지역 보육교사 1명 추가 지원 및 취사부 1명 지원(취사부 별도 채용의 경우만 지원) • 중소도시·대도시 평가인증 통과 어린이집 취사부 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 취사부 별도 채용의 경우에만 1명에 한해 월지급액의 100% 지원
장애아전문 어린이집 인건비 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 원장, 보육교사, 특수교사, 치료사 인건비 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 원장: 월 지급액 80% 지원 - 보육교사, 특수교사: 월 지급액의 80% 지원, 특수교사는 월 20만원 수당 지원, 보육교사는 장애아보수교육 과정 반드시 이수해야 함 - 치료사: 월 지급액의 100% 지원. 정규인력으로 채용된 경우에 한해 아동 9명당 1명 지원. 현원 5명으로 감소시까지 지원 가능 • 장애아 방과후 보육교사: 월 지급액의 100% 지원. 장애아전문어린이집이 장애아방과후 보육을 4시간 이상 할 경우 지원. 방과후 및 장애아보육 보수교육 과정(40시간 이상) 이수한 교사에 한해 지원 • 취사부 지원: 1명에 한해 월 지급액 100%지원 • 대체교직원 인건비 지원: 국공립·법인 등 지침 동일 적용
장애아통합 어린이집 인건비 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 장애아 보육 전담교사 인건비 지원: 정부지원 시설은 월 지급액의 80%까지, 민간지정 시설은 1인당 월 133.9만원 지원 - 장애아중일반을 편성·운영하거나 미취학장애아 3명 이상을 통합 보육하는 경우 - 특수교사 자격을 가진 특수교사: 수당 20만원 별도 지원 • 대체교직원 인건비 지원: 국공립·법인 등 지침 동일 적용

(표 II-2-7 계속)

구분	내용
영아전담 어린이집 인건비 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 원장, 보육교사 인건비 지원 - 원장: 영아 현원이 18명 이상인 경우 월 지급액의 80% 지원 - 보육교사: 배치기준에 따라 정원내 소요 현원에 대해 지원. 월지급액의 80%. • 취사부 지원: 1명에 한해 월 지급액 100% 지원 • 대체교직원 인건비 지원: 국공립·법인 등 지칩 동일 적용
시간연장형 어린이집 인건비 지원	<ul style="list-style-type: none"> - 기준보육시간(07:30~19:30)을 경과하여 최대 24:00까지 시간을 연장하여 보육하는 시설에 대한 지원 • 월급여 지원 시간연장반(시간연장 보육교사 별도 채용 시, 필수 근무시간인 19:30~21:30 반드시 포함하며 전후로 연속하여 총 6~8시간 이내 근무 원칙) - 정부지원시설: 월 지급액 80% 지원 - 직장어린이집: 월 지급액 80% 지원 - 민간어린이집: 1인당 120만원 지원 • 근무수당 지원 시간연장반(주간보육교사가 초과근무 형태로 시간연장 보육한 경우 또는 단시간 보육교사 채용한 경우) - 시간연장반 별 월 40만원 지원 ※ 지원 기준(공동) ①시간연장 시작시간 이후 시간연장 보육아동 2명 이상 보육 ②해당 시간연장반 전체 아동 시간연장 보육시간 총합이 월 20시간 이상 ③어린이집 정원 범위 내 최대 5명까지 지원 가능 ④19:30~21:30 동안은 반드시 근무 원칙
24시간 어린이집 인건비 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 시간연장보육교사(19:30~24:00), 새벽근무 보육교사(24:00~익일 07:30) 인건비 지원 - 정부지원시설: 월 지급액 80% - 직장어린이집: 월 지급액 80% - 민간어린이집: 1인당 120만원 지원 ※ 지원 기준 ①시간연장보육교사, 새벽근무 보육교사 별도 채용 ②보육아동을 2명 이상 보육할 경우 ③교사 대 아동비율 1:5 원칙 ④새벽근무 보육교사는 원장과 협의 하에 1일 8시간 근무를 원칙으로 시간연장 보육교사와 교대 근무 실시 가능
휴일 어린이집 인건비 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 휴일 근무수당 지급: 1일 5만원 - 보육교사 1인당 3명 이상 영유아를 5시간 이상 보육할 경우 - 교사 대 아동비율: 1:5 원칙
방과후 어린이집 인건비 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 지원대상: 초등학교를 대상으로 방과후 보육서비스를 1일 4시간 이상(~19:30까지) 제공하는 시설 대상. 2004년도 3월 1일 이전 지원 지정되어 기 지원중인 국공립·법인 어린이집(신규지원 없음) • 방과후 보육교사(방과후 보수교육과정 이수한 보육교사 별도 채용시) <ul style="list-style-type: none"> - 월 지급액 50% 지원 - 장애아동 방과후 보육은 월 지급액 100% 지원

(표 II-2-7 계속)

구분	내용
농촌 소규모 어린이집 인건비 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 보육교직원 자기개발비: 인당 월 10만원 - 시설당 최대 4명까지 보육교사, 취사부, 원장 순으로 지원 • 보육교사 교통비: 인당 월 10만원 - 시설당 최대 3명까지 보육교사에게만 지원(보육교사 겸직 원장은 지원 제외)
농촌 보육교사 특별근무수당 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 농촌 등 소재 어린이집 보육교사에 월 11만원 특별근무수당 지원 (특수교사, 치료사 포함) - 담임교사로서 월 15일(실 근무일수), 주당 근로시간 30시간 이상 근무자에 지급
대체교사 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 월 1664천원 지원(교통비 10만원, 퇴직적립금 7만 8천원, 보험료 등 제비용 포함, 2015년 1월 기준) - 대체교사는 1일 8시간 근무 원칙, 주 5일 근무 - 육아종합지원센터에서 월급제로 채용
교사근무환경개선비	<ul style="list-style-type: none"> • 인가받은 어린이집 및 육아종합지원센터 근무 보육교사 및 특수교사에 월 17만원 지원(15.1~) • 지원대상 - 담임교사로서 월 15일 이상(주당근로시간 30시간 이상) 근무한 사람 - 육아종합지원센터 채용된 대체교사로서 월 15일 이상 어린이집에 근무한 사람
교사겸직 원장 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 어린이집 원장 중 보육교사를 겸직하고 있는 사람에게 월 7만 5천원 지원(15.1~) • 지원대상 - 원장으로 근무하는 사람 중 담임교사로 임면보고되어 원장 직무와 보육교사 직무를 겸직하고 있는 사람으로 월 15일 이상(주당 30시간 이상 근무) 근무한 사람

자료: 보건복지부(2015). 보육사업안내. pp.291-358

그밖에도 인력의 '시간제' 근로를 고려하였을 것이라 판단되는 부분은 시간연장형 어린이집 인건비 지원, 24시간 어린이집 인건비 지원, 농촌보육교사 특별근무수당, 교사근무환경개선비 등이다. 이들 인건비 지원에는 주당 40시간 이상 종일제 근무 미만으로 근무할 가능성을 고려한 근로시간이 지원 기준으로 제시되어 있다.

한편, 시·도는 전체 만3~5세아 예산 중 보육료를 제외한 예산에서 관할 시·군·구별로 월별 3~5세 누리과정 담당교사 처우개선비 및 누리과정 운영지원비를 지급한다. 지자체는 3~5세 누리과정 운영 비용으로 어린이집에 지원한 비용이 8개 항목(보조교사 인건비, 교재·교구비, 급간식비, 환경안전관리기준 준수에 따

른 개선비용, 누리과정 운영 도우미 인건비, 아동안전과 관련된 물품 구입 및 설치·유지비용, 담당교사 처우개선을 위한 제수당 및 기타 후생경비 지급 비용)에만 사용되도록 지도·감독하여야 한다.

우선적으로는 보조교사 인건비에 활용하도록 되어 있다(보건복지부, 2015: 238-240). 누리과정 보조교사 및 누리과정 운영 도우미에 관한 지원을 좀 더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 누리과정 보조교사 및 누리과정 운영도우미 지원

누리과정 운영 지원비는 보조교사 채용을 위한 인건비에 우선 활용되도록 하고 있는데, 보조교사의 자격 및 근로조건은 아래 <표 II-2-8>과 같다. 누리과정 보조교사는 1일 4시간 이상 근로를 조건으로 하므로 주당 36시간 미만을 기준으로 하는 시간제 근로자에 해당할 가능성이 있다. 현재 근로시간 4시간 기준 누리과정 보조교사에 대한 인건비 지급 기준은 '15년도 어린이집 교직원 인건비 지급기준의 보육교사 1호봉 보수월액의 1/2 수준으로 책정되어 있다(보건복지부, 2015: 240). 한편, 보육교사 자격이 없는 누리과정 운영 도우미는 보육교사의 보육업무를 수행할 수 없으며, 이러한 누리과정 운영 도우미의 업무 범위는 원장 또는 보육교사의 지도·감독 하에 이루어지는 보조행위⁷⁾로 한정된다. 따라서 누리과정 운영 도우미의 채용·관리에 대하여 지자체의 지도·관리가 필요하다(보건복지부, 2015: 242).

<표 II-2-8> 누리과정 보조교사 자격 및 근로조건

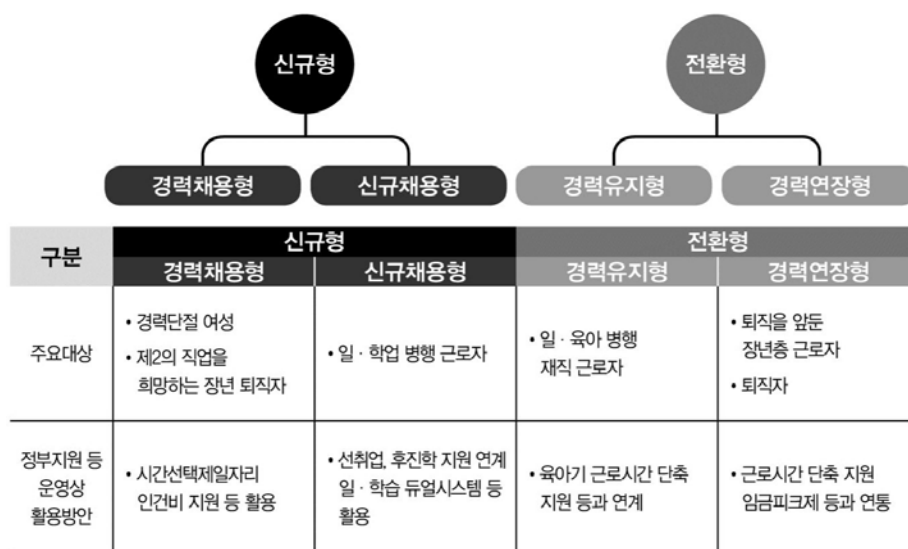
분류	내용
자격 조건	• 1,2급 보육교사 자격 소지자(장애아 반의 경우 특수교사 자격 포함)
담당 업무	• 수업 준비 등 담임 교사 누리 과정 업무 지원(연가 등을 사용한 보육교사의 업무를 대행하는 대체교사와는 다름)
근로 조건	• 보조교사와 원장 간 근로 계약 체결 - (원칙) 1일 4시간 이상, 오후근무 권장, 월보수 76만원(4시간 기준) 이상

자료: 보건복지부(2015).p.240 내용을 표로 구성함.

7) 수행가능한 업무 범위(예시): 누리과정 운영·평가 관련 행정 지원, 수업 전후의 준비 및 정리, 간식 준비 및 배식지원, 환경미화업무 등으로, 영유아보육법 시행규칙 별표 2에 따라 반드시 어린이집에 두어야 하는 타 직종과 겸임 불가.

라. 시간제 일자리 지원 사업

이 절에서는 시간제 근로자를 지원하기 위한 시간 선택제 일자리 지원 사업에 대해 살펴보고자 한다. 시간 선택제 일자리 지원 사업은 고용노동부에서 일·가정 양립 지원 및 고용 확대를 위해 추진하고 있는 사업으로, 크게 전환형 시간 선택제와 창출형(혹은 신규형) 시간 선택제로 구분된다.



자료: 고용노동부·노사발전재단(2013). 시간 선택제 일자리 도입·운영 안내서. p14.

[그림 II-2-1] 시간 선택제 일자리 유형 및 대상

전환형 시간 선택제는 현재 전일제로 일하는 근로자가 자신의 필요에 따라 시간 선택제 근로자로 전환하는 경우로, 주로 재직 근로자의 필요에 의해 전일제에서 시간 선택제로 전환할 때, 정부가 이를 지원하는 사업이다. 이러한 전환형 시간 선택제 일자리는 통상 일·가정 양립 지원, 여성의 경력단절 방지, 점진적 퇴직 지원, 학업과 일의 병행 등에 특히 효과가 있을 것으로 예상된다. 한편, 창출형 시간 선택제는 신규 채용 시 시간제 근로자를 채용할 때 정부가 이를 지원하는 사업으로, 장시간 근로 시간 및 피크타임의 업무 부담을 경감하기 위해 한정된 시간에 한해 추가 인력을 고용하여 활용하도록 하는 것이다.

〈표 II-2-9〉 시간 선택제 일자리 지원 대상 및 내용

분류	내용	
창출형 시간 선택제	지원 대상	<ul style="list-style-type: none"> • 시간 선택제 일자리를 새롭게 창출하는 사업주 • 정년의 보장(계약기간이 없는 근로자) • 최저임금 130% 임금 지급(중소기업은 120%이상) • 주 15시간 이상 30시간 이하 근로
	지원 요건	<ul style="list-style-type: none"> • 사회보험 가입 등 기본적 근로조건 보장 • 전일제 근로자와 균등대우(근로시간비례 원칙 적용) • 최근 1년 이내 지원받으려는 사업장에 근무한 경력이 있는 근로자를 재고용하는 경우는 제외
	지원 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 임금의 50%를 1년간 지원 - 대기업 : 월 60만원 - 중소기업-최저임금 130%이상 : 월 80만원 한도 간접노무비 1인당 추가지원 - 중소기업-최저임금 120%이상~130%미만 : 월 40만원한도 간접노무비 1인당 월10만원 추가지원
전환형 시간 선택제	지원 대상	<ul style="list-style-type: none"> • 시간 선택제 전환 제도를 도입하고 근로자의 필요에 따라 전일제 근로자를 시간선택제로 전환시킨 사업주(모든 기업 해당)
	지원 요건	<ul style="list-style-type: none"> • 시간 선택제 전환제도 마련(전환사유 해소시 전일제 복귀 보장) • 전일제 근로자(6개월 이상 고용)의 자발적 청구에 따라 시간선택제로 전환(근로시간 단축) • 주 15시간 이상 30시간 이하 근로
	지원 내용	<ul style="list-style-type: none"> 전일제 → 시간 선택제 전환 장려금 등을 1년간 지원 - 전환 장려금 : 시간비례 임금보다 추가 지급한 임금·수당 등의 50%(월 50만원 한도) - (간접노무비) 전환제도 운영에 따른 인사·노무관리 비용을 1인당 월 20만원(중소·중견기업에 한함) - (대체인력 인건비) 전환근로자를 대신할 대체인력을 채용한 경우, 인건비의 50%(중소·중견기업 월 60만원, 대기업 월 30만원 한도)
기업 컨설팅 지원	지원 대상	<ul style="list-style-type: none"> • 시간 선택제 일자리를 도입·운영하려는 사업주(모든 기업 해당)
	컨설팅 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 시간 선택제 적합직종 발굴, 직무 재설계, 취업규칙 개정 등
	지원 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 규모에 따라 최대 1,000만원 한도로 컨설팅 비용 전액 지원

주: 해당 지원 사업은 고용노동부 사업으로 용어는 부처에서 사용하는 용어를 그대로 사용하였음. 본 연구에서는 기업은 어린이집·유치원, 사업주는 어린이집·유치원의 기관장을 의미함.

자료: 고용노동부(2014). 시간 선택제 일자리 안내 리플릿. p2를 참조하여 정리.

한편, 시간 선택제의 활용 방식 또한 매일 4~5시간씩 근무하는 1일 시간 단축형 뿐 아니라, 특정 요일만 일하는 요일제형, 두 유형을 모두 혼합한 형태인 혼합형 시간 근로 등으로 다양하게 적용이 가능하다. 이러한 시간 선택제 일자리는 근로 시간만 전일제 근로자에 비해 짧을 뿐, 근로자의 자발적 시간제 근로를 매우 중요하게 생각하며, 대부분의 근로 조건에 있어 불합리한 차별이 없는 일자리를 제공하는 것을 원칙으로 하고 있다.

시간선택제 일자리 지원 사업은 창출형 시간 선택제 지원, 전환형 시간 선택제 지원, 기업 컨설팅 지원으로 구분된다. 시간 선택제 일자리 지원 대상 및 지원 요건, 지원 내용은 <표 II-2-9>와 같다.

3. 해외 어린이집·유치원 인력 운용 사례 분석

이 절에서는 어린이집·유치원 인력 운용에 대한 해외 사례를 살펴보았다. 해외 사례로 살펴보는 영국, 뉴질랜드, 일본의 경우 어린이집·유치원 등 육아지원 기관에서 시간제 인력을 보편적으로 활용하고 있어 시간제 인력의 근로시간, 급여, 복리후생 등 근로조건에 대한 시사점을 얻을 수 있는 국가로 선정되었다.

가. 영국

영국의 보육기관은 다양하게 운영되고 있다. 자세한 사항은 아래의 표와 같다. 종일제 보육시설(Full-day Childcare)은 8세 미만의 아동에게 하루에 연속적으로 4시간 또는 그 이상의 시간동안 보육 서비스를 제공하며, 기간제 보육시설(Sessional Daycare)은 8세 미만의 아동에게 특정한 기간 동안(1일 4시간 이하, 주당 5회 이하) 보육 서비스를 제공한다. 이러한 두 시설은 집단 기반 보육을 제공한다. 아동센터(Children's Centres)는 0~5세 아동과 부모를 위한 기관이며 3~4세의 아동은 무상보육을 실시하며 다른 연령대의 유아에게는 조건에 따라 비용이 다르게 부과된다(강경희, 2013; 문무경, 2007; Department of Education, 2014). 학교일과 전후 보육(Before/After school care)은 3세 이상의 아동에게 학교일과 전후로 다양한 활동과 보육 서비스를 제공하며, 휴일/방학 보육(Holiday care)은 주말이나 방학, 휴일에도 운영하는 특수한 운영형태를 취한다. 이러한 보육 서비스들은 학교 외 보육을 제공한다. 보육사(Childminder)는 12세 이하의

아동을 보육사의 집에서 양육하며, 운영시간을 유동적으로 조정 가능할 수 있다는 장점이 있다. 거주자와 양육 아동의 수에 따라 비용이 다르게 책정된다(강경희, 2013; 문무경, 2007; Department of Education, 2014).

〈표 11-3-1〉 영국의 보육기관 유형

구분	비고
1) 종일제 보육시설(Full-day Childcare)	집단 기반 보육 제공
2) 기간제 보육시설(Sessional childcare)	
3) 아동 센터(Children's Centres)	0~5세 아동과 부모를 위한 포괄적, 통합적 서비스를 종일제로 제공(슈어스타트)
4) 학교일과 전 보육(Before school care)	학교 외 보육 제공
5) 학교일과 후 보육(After school care)	
6) 휴일/방학 보육(Holiday care)	
7) 보육사(Childminders)	보육종사자의 가정에서 시간제 및 종일제로 보육
8) 유아학급과 초등예비학급이 있는 초등학교 (Primary schools with nursery and reception classes)	학교 기반 보육 제공
9) 유아학급없이 초등예비학급만 있는 초등학교 (Primary schools with reception but no nursery classes)	
10) 유아학교(Nursery schools)	

자료: Department for Education, 2014 pp.34-40을 토대로 구성함.

유아학급(nursery classes)은 정부의 재정지원을 받으며, 초등학교 내에 위치한다. 3~4세의 아동을 대상으로 교육서비스를 제공하며, 초등예비학급(Reception classes)은 4~5세의 아동을 대상으로 교육서비스를 제공하는 초등학교 내에 위치한 학급을 의미한다. 학기 중에는 종일제(9시~3시 30분)로 운영된다. 유아학교(Nursery school)는 정부의 재정 지원을 받으며, 2세~5세의 아동을 대상으로 주로 반일제 교육을 제공한다. 이러한 세 기관들은 학교 기반 보육을 제공해준다(강경희, 2013; 문무경, 2007; Department of Education, 2014).

보육유형에 따른 기관의 수를 살펴보면, 가장 대표적인 보육시설 유형은 종일제 보육시설로 2006년 12,700개원에서 2013년 17,900개원에 이르기까지 꾸준한 증가추세를 보이고 있고, 반면 기간제 보육시설은 2001년 14,000개소에서 2013년 현재 7,100개소까지 반으로 감소하였다(Department for Education, 2014: 35). 종일제 보육의 꾸준한 증가추세에도 불구하고 주목할 만한 점은 종일제 아동센터의 수는 감소하고 있다는 점으로 2013년에는 2012년 대비 20%의 감소세

를 보였고, 가장 활성화되었던 2009년에 1,000개소에 비하면 450개소로 55%가 줄어들었다((Department for Education, 2014: 35-36). 학교 일과전 보육이나 일과 후 보육을 제공하는 기관은 13,000여개 전후로 존재하여 이러한 형태의 보육 수요가 보편적임을 보여준다.

〈표 II-3-2〉 제공 보육서비스 유형별 기관 수

단위: 개소, 명

기관명	년 도						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2013
종일제 보육시설	12,700	13,600	13,800	14,100	16,700	17,600	17,900
종일제 아동센터	700	950	1,000	1,000	800	550	450
기간제 보육시설	9,700	8,700	8,500	7,800	8,300	7,900	7,100
학교일과전 보육	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	12,800
학교일과후 보육	7,700	8,500	8,800	7,900	9,500	10,000	13,400
휴일/방학 보육	6,400	5,800	6,500	6,400	7,700	7,900	7,200
보육사(근무)	57,900	59,800	56,200	51,000	47,400	48,800	46,100
보육사(등록)	71,500	68,200	65,800	63,600	57,900	57,500	55,900
유아학교	450	450	450	450	400	400	400
유아학급&초등예비 학급-공립초	6,500	6,800	6,700	6,700	6,700	6,700	7,600
초등예비학급-공립초	9,200	8,900	8,700	8,600	8,600	8,600	8,800

자료: Department for Education, 2014 <Table 3.1> Number of providers offering different types of care.

한편 가정 내 파견 보육서비스를 담당하는 ‘보육사’는 2013년 현재 55,900명이 등록되어 있고, 46,100명이 근무를 실제하고 있음을 알 수 있는데, 보육사의 규모는 2006년 이후 지속 감소 추세임을 알 수 있다. 집단 기반 보육 내에서는 기간제 보육시설이 줄어들고 점차 종일제 보육시설이 증가하는 추세인데, 이러한 변화는 부모들이 기간제 보다 전일제 보육이 더 필요하다고 느끼기 때문일 것이다. 특히 2014년 여성 고용율이 가장 높게 나타났다는 점에서 이러한 변화가 나타났을 것이라고 영국의 교육부는 변화의 이유를 제시하고 있다 (Department for Education, 2014: 35).

<표 II-3-3>에는 2008~2013년간 보육시설 유형별 종사자(급여 및 비급여 인력 포함)의 수가 제시되어 있다. 종일제 보육시설 개소 수의 증가 경향을 반영하여 종일제 보육시설 종사자 수도 급증하는 경향을 보이고 있다. 특히, 2011~2013년 2년間に 6%가 증가하였다. 그러나 기간제 보육시설은 감소하고 있음에도 불구하고

고, 종사자 수는 오히려 증가하고 있어 주목된다(Department for Education, 2014: 111). 종일제 보육 제공 시설 중에서도 종일제 아동센터의 감소세가 뚜렷한데, 그러한 경향이 종사자 수의 감소에도 나타나고 있음을 알 수 있다.

〈표 II-3-3〉 보육시설 종사자 현황

단위: 개소, 명

기관명	년도				
	2008	2009	2010	2011	2013
종일제 보육시설	178,500	187,600	213,300	219,300	233,200
종일제 아동센터	13,900	15,800	12,900	8,600	7,500
기간제 보육시설	66,500	60,800	65,400	63,500	67,000
학교일과전 보육	n/a	n/a	n/a	n/a	83,400
학교일과후 보육	53,100	51,400	72,100	68,500	105,600
휴일/방학 보육	62,800	60,500	83,300	75,200	73,000
유아학교	6,000	6,100	6,000	6,200	6,800
유아학급&초등예비학급-공립초	63,600	61,800	68,400	66,100	81,100
초등예비학급-공립초	48,100	49,400	53,200	50,600	55,100

자료: Department for Education, 2014 <Table 6.1> Number of staff working in group-based and out of school providers

한편, 보육시설 종사자별 평균 근무시간과 시간당 급여는 다음과 같다. 근무시간은 '계약' 근로시간을 기준으로 하며, 실제 근무시간은 이보다 길 수 있다. 기관보육시설을 중심으로 살펴보면, '종일제 아동센터'종사자의 계약근로시간이 가장 길어서 주당 평균 35시간 이상이고, 같은 종일제라도 보육시설 종사자의 근로시간은 주당 평균 32시간으로 이보다 짧은 시간 근로하는 것으로 나타난다(Department for Education, 2014 : 130-131). 종사자 유형별로는 책임자급의 근로시간이 모든 유형의 보육시설에서 가장 긴 것으로 나타난다.

한편, 학교 기반의 보육 제공 기관들 중에서는 '유아학급'을 둔 경우나 '유아학교'의 종사자 주당 근로시간이 평균적으로 가장 길다. 종사자 유형별로는 담임교사/유아교육조정자의 (계약)근로시간이 가장 길며, 기타 유급지원인력의 평균 (계약) 근로시간이 가장 짧다(Department for Education, 2014 : 132).

〈표 II-3-4〉에 나타난 바에 따르면, 2013년 기준 종일제 아동센터의 종사자들의 시간당 평균 임금은 12파운드(£)로 다른 유형의 기관 종사자에 비해 높게 나타나는데, 이는 적어도 부분적으로는 종일제 아동센터 종사자들의 자격기준이 다른 기관 종사자들에 비해 상대적으로 높는데 기인하는 것으로 해석된다

(Department for Education, 2014 : 135). 즉, 종일제 아동센터의 종사자들은 평균적으로 가장 긴 시간 일할 뿐 아니라 가장 높은 시간당 임금을 받는다고 할 수 있을 것이다.

〈표 II-3-4〉 보육시설 종사자 주당 평균근무시간(계약시간 기준) 및 시간당 급여

기관명	2013년도				
	모든 종사자 (all staff)	책임관리자 (senior manager)	관리자급 종사자 (supervisory)	기타 유급 직원 (other paid staff)	
종일제 보육시설	32시간 £8.40	35시간 £11.20	33시간 £8.70	29시간 £6.80	
종일제 아동센터	35시간 £12.0	36시간 £17.30	35시간 £12.60	34시간 £8.60	
기간제 보육시설	26시간 £8.70	29시간 £10.80	28시간 £8.90	22시간 £7.30	
학교일과전 보육	24시간 £8.80	28시간 £13.80	24시간 £8.40	22시간 £7.0	
학교일과후 보육	24시간 £9.40	29시간 £13.40	25시간 £9.60	19시간 £7.40	
휴일/방학 보육	30시간 £8.70	35시간 £11.60	31시간 £8.70	26시간 £7.70	
	모든 종사자 (all staff)	담임교사/ 유아교육 조정자*	유아교사 (Early years teacher)	유아학교 간호원 (Nursery nurses)	기타 유급지원인력 (Other early tears support staff)
유아학교	31시간 £14.10	33시간 £29.80	29시간 £22.50	33시간 £11.50	25시간 £9.20
유아학급&초등 예비학급-공립초	30시간 £13.80	32시간 £23.50	30시간 29.40	31시간 £10.20	27시간 £8.80
초등예비 학급-공립초	26시간 £14.70	31시간 £22.30	27시간 £20.50	26시간 £10.10	23시간 £9.0

주: Head teachers(nursery schools)/Early years coordinators(primary schools)

자료: Department for Education, 2014 <Table 6.16a Mean contracted hours per week(group-based providers)>, <Table 6.16b Mean contracted hours per week(out of school providers)>, <Table 6.17 Mean contracted hours per week(school-based providers)>, <Table 6.20a Mean hourly pay(group-based providers)>, <Table 6.20b Mean hourly pay(out of school providers)>, <Table 6.22 Mean hourly pay(school-based providers)>를 재구성함.

종일제 아동센터 종사자들 중에서도 책임관리자급의 시간당 임금이 17.30 파운드(£)로 가장 높는데, 보육 분야에서 영국의 근로자 평균 임금인 시간당 15.19 파운드(£)보다 높은 수준인 종사자 유형은 이들이 유일하다(Department for Education, 2014 : 135).

한편, 영유아보육시설에서의 종사자 유형별 시간당 임금은 가장 높은 책임관

리자급과 기타유급직원의 시간당 임금 간 2배 이상의 차이가 나지는 않으나, 학교 기반의 보육기관은 종사자 유형별 시간 당 임금이 2배 이상의 격차를 나타내며, 특히 유아학교(Nursery School)의 경우 그 차이가 가장 커서 3.2배에 이르고 있다. (계약)근로시간과 시간당 임금간의 관계를 살펴보면, 대체로 (계약)근로시간이 길수록 시간당 임금도 높아지는 경향을 보이지만, 업무 내용과도 관련이 있음을 엿볼 수 있다. 학교기반 보육기관을 예를 들면, 유아학교 간호원이 유아교사보다 평균(계약) 근로시간이 길더라도 시간당 임금 수준은 1/2 이하로 낮게 나타난다.

나. 뉴질랜드

뉴질랜드의 육아지원 서비스로는 유치원, 놀이센터, 보육시설, 가정보육, 통신학교, 원주민 서비스; 코항가 레오(kohanga reo) 등이 있다.

〈표 II-3-5〉 뉴질랜드의 보육기관 유형

기관명	비고
가정보육시설(Family day care/Home based service)	영유아 교사 자격이 있는 관리자의 감독하에 가정시설 교육자 네트워크, 또는 교육자 집단을 교사로 채용
보육시설(Childcare centers)	영아 및 3~5세 이용하는 ECE기관, 민간 서비스 또는 비영리 지역사회 설립 등 다양함.
무료유치원(Free kindergartens)	3~4세 유아들을 위해 지역사회가 무료로 운영하는 유치원, 회기를 두고 운영
놀이센터(Playcenters)	부모협동을 통해 회기별로 운영. 교사와 관리자 모두 등록된 영유아의 부모들임. 지역 협회에서 관리
사립초등학교 부설 유아학교 교실(preschool classes)	초등학교에서 부설한 유아학급
통신학교 영유아 서비스	원거리 유아교육 서비스. 장거리, 질병, 장애, 특별한 환경으로 등교할 수 없는 영유아 교육을 위한 지원 제도
마오리 원주민 센터(Nga kohanga reo)	마오리족 원로 관할. 마오리족 언어로 운영되는 보육센터. 교사 및 관리자는 영유아 부모 및 부족 원로.
폴리네시아인 영유아센터	태평양 도시 국가에서 온 이민자 위해 일부시간동안 태평양 언어로 운영하는 센터. 교사 및 관리자는 태평양 도서 지역 출신
폴리네시아인 보육 서비스(Anai ako pasifica)	태평양 국가에서 이주한 가족들은 위한 인가 보육 서비스

자료: 김은설·김문정(2010). 24-25 내용을 표로 구성

〈표 II-3-6〉 유치원 종사자

지원인력	비고
수습 보조교사(In-training teaching assistant)	뉴질랜드 교사 협의회에 의해 교사자격을 받기 전에 교사로서의 역할을 수행하는 인력. 교육자로서 역할을 하며 자격증을 획득하면 보조교사에서 벗어나게 됨.
비자격 보조교사(Unqualified teaching assistant)	교사 협의회에서 자격을 받지 않고 교육자로서의 역할을 수행중인 인력
관리자, 행정인(administrator)	유아교육센터의 행정 관리와 지원 업무를 책임지는 인력
교사 도우미(teacher aide)	교사 대 아동 비율 산정에 포함되지 않는 인력으로 교육 인력을 지원하는 보조 인력. 학습 환경의 준비나 유지, 아동의 일반적인 요구를 들어주는 역할을 함.
조리 인력(Cook/lunch person)	식사 및 간식 준비 담당 인력
방과후 돌봄 인력(out of school care employee)	방과후 돌봄(보육)이나 교육, 또는 레크리에이션을 담당하는 인력

자료: Kindergarten Associations Support Staff Collective Agreement 2014-2016 : p 2-3 내용을 표로 구성함.

지역사회가 무료로 운영하는 유치원(Kindergarten)에는 다음과 같은 지원인력(support staff)들이 있다. 그리고 각 종사자들은 계약기간과 조건에 따라 네 가지 형태로 근무하게 된다. ① 시간제 종사자(part time employee)는 1주에 40시간 이하의 근무 형태를 의미하며, ② 연단위 비상근 종사자(part year employee)는 1년 중에 52주 이하로 근무하는 계약형태를 의미하며 기관 운영에 따라 1년 중 역할이 줄어들거나 없어지면 조정되는 근무형태를 의미한다. ③ 고정 기간 종사자 / 임시직 종사자(Fixed term employee / temporary employee)은 정해진 일이 완수되거나 또는 프로젝트와 같은 사건이 발생하는 동안 정해진 기간 내에 일하는 근무형태를 의미한다. 마지막으로 ④ 비정기적 임시직(casual employee)은 근무지에서 그때그때 필요에 따라 근무하는 종사자 형태이다(Kindergarten Associations Support Staff Collective Agreement 2014-2016, www.nzkindergarten.org.nz/careers.html에서 2015. 6. 13 인출).

한편, 2014년 11월 21일부터 2016년 9월 30일까지 발효되는 뉴질랜드 유치원 협회 지원인력 단체 협약에 나타난 근로시간별 근로조건을 살펴보면 <표 II-3-7>에 나타난 바와 같다(Kindergarten Associations Support Staff Collective

Agreement 2014-2016; [www. nzkindergarten.org.nz/careers.html](http://www.nzkindergarten.org.nz/careers.html)에서 2015. 6. 13 인출). 점심시간은 무급으로 주어지며, 4시간 기준으로 1회씩 10분간의 유급 휴게시간을 부여하도록 규정되어 있다.

〈표 II-3-7〉 근로시간별 근로조건

근로시간별 유형	근로조건
1일 4시간 미만 근로자	10분의 유급 휴게시간 부여
1일 4시간 이상 6시간 미만 근로자	10분의 유급 휴게시간 부여, 30분의 무급 점심시간 부여
1일 6시간 이상 10시간 미만 근로자	10분의 유급 휴게시간 2회 부여, 30분의 무급 점심시간 부여

자료: Kindergarten Associations Support Staff Collective Agreement 2014-2016 : p 3. 내용을 표로 구성함.

초과근로에 관한 근로협약 내용을 살펴보면, <표 II-3-8>에 나타난 바와 같이 주당 40시간 이상, 1일 8시간 이상의 종일제 근로자의 초과근무와 시간제 근로자의 초과근무에 대해 차별적인 근로협약을 하고 있음을 알 수 있다. 즉, 주당 40시간, 1일 8시간으로 근로 계약한 종일제 근로자가 이 시간을 초과하여 근로할 경우는 초과근로시간의 시간당 임금은 근로계약 내의 시간당 임금의 1.5배로 계산하여 지급하도록 되어 있다.

〈표 II-3-8〉 초과근로 관련 근로협약 내용

근로자 유형	초과임금 등 근로조건	비고
종일제 근로자	1시간당 시간당 임금의 1.5배 지급	근로계약을 통해 초과임금 대신 대체휴가 또는 자유시간을 부여할 수 있음.
시간제 근로자	- 1일 8시간 또는 주당 40시간을 초과해 근로한 시간은 시간당 임금의 1.5배 지급 - 시간제 근로 (계약) 시간 초과한 시간이 1일 8시간, 주당 40시간 미만인 경우 시간당 임금을 초과임금으로 지급	

자료: Kindergarten Associations Support Staff Collective Agreement 2014-2016 : p 3-4. 내용을 표로 구성함.

시간제 근로자의 경우는 계약 근로시간이 1일 8시간, 주당 40시간에 미달하므로, 초과근로시간을 더하여 총 근로시간이 1일 8시간, 주당 40시간에 미달할 경우 시간제 근로자가 계약한 시간당 임금을 초과 근로시간에 계산하여 지급하

도록 되어 있다. 그러나, 시간제 근로자의 경우도 초과근로시간을 합하여 총 근로시간이 1일 8시간이 넘어가는 초과근로시간에 대해서는 종일제 근로자와 동일한 적용기준을 두고 있음을 알 수 있다. 즉, 종일제근로자의 통상적 근로시간인 1일 8시간, 주당 40시간을 초과한 근로시간에 대해서는 일반적 시간당 임금보다 높은 비용을 지불하고, 그 미만의 초과근로시간에 대해서는 근로계약 상의 시간당 임금을 그대로 적용하도록 되어 있다.

〈표 II-3-9〉 근로협약에 따른 지원인력별·연차별 시간당 최저 임금

지원인력	연차	2014년 10월 시급	2015년 10월 시급
수습 보조교사(In-training teaching assistant)	1	15.30	15.48
	2	15.74	15.93
	3	16.17	16.37
	4	16.60	16.80
비자격 보조교사(Unqualified teaching assistant)	1	14.76	14.94
	2	15.30	15.48
관리자, 행정원(administrator)	1	15.36	15.55
	2	16.17	16.37
	3	16.98	17.18
	4	17.79	18.00
교사 도우미(teacher aide) / 조리원(Cook/lunch person)	1	14.80	14.98
	2	15.31	15.49
방과후 돌봄 관리자(Out of school care supervisor) - 자격소지	1	19.94	20.18
	2	20.48	20.73
	3	21.30	21.55
	4	22.11	22.37
방과후 보조 관리자(Out of school care assistant supervisor)	1	15.10	15.28
	2	15.64	15.82
	3	16.17	16.37
방과후 보육 종사자(Out of school care employee)	1	14.80	14.98
	2	15.31	15.49

자료: Kindergarten Associations Support Staff Collective Agreement 2014-2016 : p. 6-7의 표를 재구성함.

다음으로 각 직업군별 시간당 최저 임금은 다음과 같다. 연차에 따른 임금 상승이 포함되어 있으며, 방과후 돌봄(보육) 종사자(Out of school care employee)는 관리자(supervisor), 보조 관리자(assistant supervisor), 보육 종사자(care employee)로 나뉠 수 있으며 각 직급별 시간당 임금에는 차이가 있음을

알 수 있다. 1년차를 기준으로 시간당 임금이 가장 높은 지원인력은 자격 소지 방과후 돌봄 관리자(Qualified School care supervisor)로 2014년 10월 시간당 최저 임금이 19.94달러이며, 2015년 10월 20.18달러로 인상에정이다. 다음으로는 행정원의 시간당 최저 임금이 높게 나타나고 있다(1년차 기준 15.36달러).

다. 일본

일본의 보육서비스는 기본적으로 인가보육과 인가의 보육으로 구분되며, 이들 보육소에서 다양한 보육 서비스가 제공된다(유해미·유희정·장경희, 2010: 10). 인가보육이란 아동복지법에 기초한 아동복지시설에서 국가가 정한 설비기준(시설의 넓이, 보육사 등의 직원수, 급식설비, 방재관리, 위생관리 등)을 모두 만족 시키고, 토도후켄(都道府縣)지사로부터 인가를 받은 시설을 말한다. 반면, 인가의 보육소는 국가의 기준과 달리 토도후켄의 독자적인 기준에 의하여 보육소 설치를 인정한 보육서비스 시설로 각 지역마다 명칭이 다르다. ‘2011년 보육소 실태조사 보고서’를 통해 일본 보육소의 직원 배치 현황과 근로 현황을 살펴보면, <표 II-3-10>과 같다. 직원체제에 있어서 평균 ‘상근’수는 16.9인, 비상근은 4.7인으로 나타났다. 직종별로 보면 총 직원 중 보육사가 15.9인, 보육보조 1.1인, 보건사 및 간호사가 0.3인, 영양사 및 영양관리사가 0.5인, 조리원 2.2인, 사무직원이 0.4인 등으로 나타나며(全國保育協議會, 2012), 상근자는 보육사 위주임을 알 수 있다.

<표 II-3-10> 보육소 직원 배치 현황

직종	보육사 (자격있음)		보육사 (자격없음)		보건사· 간호사		영양사·영 양관리사		조리원		사무직원		기타	합계
	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규 (임시)	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규		
상근	8.9	4.4	0.1	0.3	0.1	0.1	0.4	0.1	0.9	0.6	0.2	0.1	0.7	16.9
비상근	0.6	2.0	0.1	0.6	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.6	0.0	0.1	9.5	4.7
총 수	15.9		1.1		0.3		0.5		2.2		0.4		10.2	21.6

자료 : 全國保育協議會(2012), 「全國の保育所實態調査報告書2011」 P. 31 「図表32 職種別平均人数」

보육소의 정규직원의 시간외 근로를 포함한 ‘실근로시간’을 살펴본 결과, 전

체적으로는 ‘주 40시간 이상 50시간 미만’이 53.9%로 가장 많았다. 한편, 주 20시간 미만이 전체 0.5%(공립0.3%, 사립 0.6%), 주 20시간 이상 30시간 미만이 전체 0.7%(공립0.6%, 사립 0.7%), 주 30시간 이상 주 40시간 미만이 전체 41.6%(공립 46.0%, 사립37.5%)로 나타나 정규직 근로자 중 40시간 미만을 근로하는 비율이 43% 정도로 나타나고 있다(全國保育協議會, 2012). 계약근로시간이 아닌 초과근무를 포함한 실근로시간으로 측정한 결과임을 감안할 때 정규직 근로자 중에서도 35시간 이하의 ‘시간제 근로자가 어느 정도 존재함을 의미한다고 볼 수 있다.

〈표 II-3-11〉 보육소 정규직 근로자의 실근로시간

단위: %, 명

	20시간 미만	20시간 이상 30시간 미만	30시간 이상 40시간 미만	40시간 이상 50시간 미만	50시간 이상 60시간 미만	60시간 이상	무응답
전체 (n=8,205)	0.5	0.7	41.6	53.9	1.6	0.1	1.7
공립 (n=4,041)	0.3	0.6	46.0	48.3	2.6	0.1	2.0
사립 (n=4,126)	0.6	0.7	37.5	59.2	0.6	0.0	1.4

자료: 全國保育協議會(2012), 「全國の保育所實態調査報告書2011」 P. 42 「図表52 運営主体別正規職員の實働時間」의 그래프를 필자가 표로 재작성

보육소에 배치되어 있는 비정규 보육사의 주당 실근로시간을 고용계약형태(직접고용 내지 간접고용여부)에 따라 살펴본 결과는 <표 II-3-12>에 제시한 바와 같다. 직접고용계약을 맺은 비정규직의 경우 1주당 평균 실근로시간은 30.4시간이며, 간접고용계약을 맺은 비정규직의 경우 1주당 평균실근로시간은 29.6시간으로 직접고용계약을 맺은 경우 다소 길게 나타난다(全國保育協議會, 2012).

이와 같은 현황 자료를 볼 때, 일본에서 아동의 보육 및 교육에 종사하는 자의 고용형태가 반드시 상근직이어야 하는 것은 아님을 알 수 있다. 다만, 보육사의 경우 “보육소에서의 단시간보육사의 도입에 대하여(保育所における短時間勤務の保育士の導入について, 2008년 2월 18일, 아발 제85호)”가 2008년에 발효되었던 점으로 미루어 볼 때 이전에는 단시간 보육사를 사용할 수 없었음을 알 수 있다.

한편, 시설기준으로 미루어 본다면, 아동의 보육 및 교육시설에 필요한 직원은 시설장, 보육사, 보육보조, 영양사 및 영양관리사, 조리원, 사무원, 촉탁의, 시설관리원 등의 일자리가 있는데, 다만, 인가시설의 여부에 의하여 이러한 인력이 반드시 필요한 시설인지의 여부에서 차이가 있다. 또한 인가외 시설에서도 차이

가 있다. 인가시설에 대한 기준은 토도후켄별로 차이가 있지만, 기본적으로 국가에서 정한 최저기준과 일치한다. 따라서 시설장과 유아를 담당하는 면허를 가지고 있는 보육사를 제외하고는 모두 시간제일자리(비상근)으로 사용할 수 있다.

일본 보육소의 경우도 대부분의 시설 내 업무를 보육사를 통하여 해결하고 있는 경우가 많으며, 국가의 기준도 직원 내 보육사의 비율(아동인원당 몇 명)이 정하여져 있을 뿐 기타 종사자의 일자리가 반드시 구비되어야만 하는 것은 아니다.

〈표 II-3-12〉 고용계약형태에 따른 비정규직 보육사의 실근로시간

단위: %, 명

고용계약형태	20시간미만	20시간이상 30시간미만	30시간이상 40시간 미만	40시간 이상	무응답
직접고용 (n=6,647)	14.7	18.8	34.9	23.5	8.1
간접고용 (n=453)	1.2	1.0	2.0	2.1	93.7

자료: 全國保育協議會(2012), 「全國の保育所實態調査報告書2011」 P. 40 「図表49 雇用形態別週当たり實労働時間」의 그래프를 필자가 표로 제작성

4. 시간제 일자리 개황

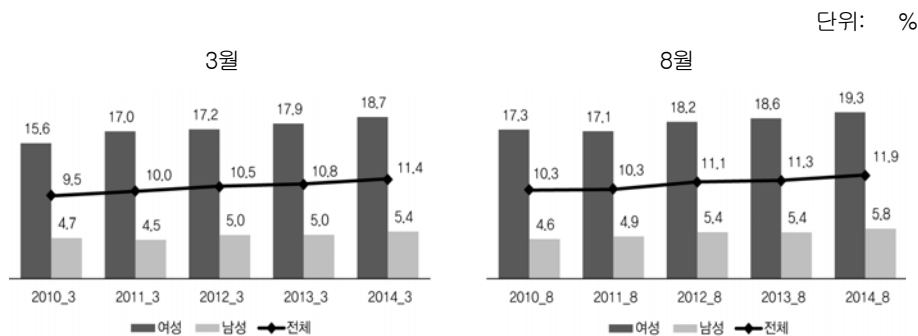
이 절에서는 우리나라의 시간제 일자리에 관한 전반적인 현황을 통계청의 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』와 한국노동연구원의 『한국노동패널자료』, 『사업체노동력조사』, 『지역별고용조사』 등을 활용하여 살펴보았다. 가능하다면 대규모 표본통계 자료를 활용하여 어린이집·유치원의 시간제 일자리 현황을 살펴보는 것이 가장 좋겠으나, 현재까지는 이에 대한 자료는 찾아보기 어려운 실정이다. 이에 어린이집·유치원의 시간제 일자리 활용과 직접적인 관련성을 갖고 있지는 않지만, 전반적인 시간제 일자리의 특징을 살펴봄으로써 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리가 가진 의미를 고찰해보고자 한다.

가. 시간제 근로자 현황

매년 3월과 8월에 실시된 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2010년~

2014년)』 자료를 활용하여, 시간제 근로자 비중의 변화와 성별 시간제 근로자 비중에 대해 살펴본 결과는 [그림 II-4-1]과 같다. 임금근로자 중 시간제 근로자 비중은 2014년 8월 기준 11.9%로, 2014년 3월 시간제 근로자 비중 11.4%에 비해 0.5%p 증가한 것으로 나타났으며, 시간제 근로자의 비중은 지난 5년간 지속적으로 증가해 온 것으로 나타났다.

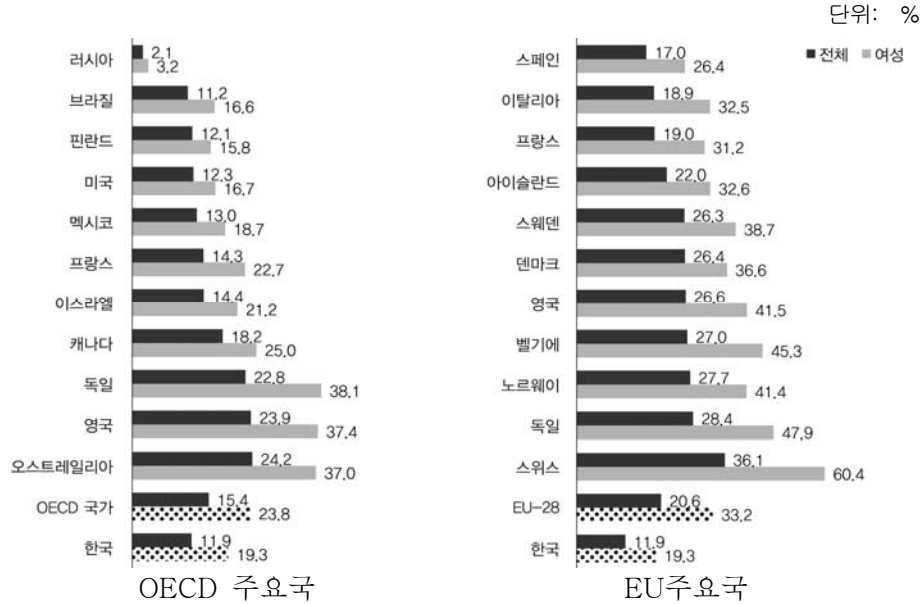
성별 시간제 근로자의 비중을 살펴보면, 여성이 남성에 비해 약 10~15%p가량 높은 비중을 보이는 것으로 분석됐다. 2014년 8월 기준 임금근로자 중 시간제 근로자의 비중은 여성의 경우 19.3%에 달하였으나, 남성의 경우에는 5.8%에 그쳤다. 또한, 2010년도부터 2014년까지도 여성 임금근로자 중 시간제 근로자의 비중은 15%를 상회하고 있으나, 남성 임금근로자 중 시간제 근로자의 비중은 5%내외 수준에 머물러 있는 것을 알 수 있다. 한편, 시간제 근로자 비중은 성별에 무관하게 지속적으로 증가 추세를 보이고 있으나, 남성에 비해 여성의 증가 폭이 큰 것으로 분석됐다.



자료: 통계청(2010-2014). 경제활동인구조사.

[그림 II-4-1] 성별 임금근로자중 시간제 근로자 비중

우리나라의 시간제 근로자의 비중이 2014년 8월 기준 11.9%, 남성 5.8%, 여성 19.3%를 기록한 가운데, 세계 주요국들과 비교해보았다. <표 III-1-2>에 제시된 바와 같이 세계 주요국들의 시간제 근로자 비중을 살펴본 결과, 우리나라가 시간제 근로자의 비중이 평균 10%대인데 비해, 유럽주요국은 평균 20%대로, 약 10%p정도 시간제 근로자의 비중이 높다. OECD회원국의 평균 임금근로자중 시간제 근로자의 비중은 15.4%로, 우리나라의 시간제 근로자 비중보다 약간 높은 수준을 보였다.



주: OECD 주요국의 시간제 근로자 비중은 '근로시간이 30시간이하인 노동자를 시간제 근로자로 정의한 자료로, 2014년도 자료임. Eurostat 자료는 2013년도 자료로, 대부분 '30시간이하 또는 35시간이하 근무자를 시간제 근로자로 정의하고 있으나, 국가별로 상이함. 자료: Eurostat(2014), OECD.StatExtracts(2013)(2015. 6. 9 인출)

[그림 II-4-2] 세계 각국 임금근로자중 시간제 근로자 비중

2013년도를 기준으로 OECD 주요국의 임금근로자 대비 시간제 근로자의 비중을 살펴보면, 오스트레일리아가 24.2%, 영국이 23.9%, 독일 22.8%이다. 미국은 12.3%이다. 2014년도 기준 유럽주요국의 시간제 근로자 비중을 보면 독일 28.4%, 영국 26.6%로 시간제 근로자의 비중은 안정적으로 20%대에 진입해있다. 한편, 세계 각국의 여성 임금근로자 중 시간제 근로자의 비중은 EU-28 기준 33.0%, OECD회원국 기준 23.8%로, 한국보다 시간제 근로자 비중이 높음을 알 수 있다.

나. 여성 시간제 근로자의 근로 조건

한편, 여성 시간제 근로자의 몇 가지 근로 조건과 일자리 선택 동기에 대해 살펴보자. 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』를 통해 확인 가능한 시간제 근로자의 근로 조건으로는 근무 기간, 일자리 선택 동기, 4대 보험, 교육훈련, 휴가, 퇴직금 등이다.

먼저, 여성 전일제 근로자와 시간제 근로자의 근속기간을 비교해보면, 전일제 근로 여성의 평균 근속기간은 68.3개월로, 연단위로 환산하면 5.7년이었다. 이에 비해 여성 시간제 근로자의 근속 기간은 20.2개월, 즉 1.7년에 그친 것으로 나타났다. 산업별로 이러한 차이는 더욱 확연해져, 유치원이 속한 교육서비스업의 경우 여성 전일제 근로자의 근속기간이 평균 141.7개월로 11년이 넘는데 반해, 여성 시간제 근로자의 근속기간은 24.0개월, 2년 정도에 그치고 있음을 알 수 있다. 다만, 교육서비스업의 경우 전체 평균보다 현격히 긴 근속기간을 보였으며, 특히 전일제 근로자의 근속이 긴 특징을 보이고 있었다. 반면, 보건업 및 사회복지서비스업의 경우 전일제 근로자의 근속기간이 54.6개월로 4.5년 정도였으며, 여성 시간제 근로자는 18.7개월로, 1.5년에 그쳐, 교육서비스업에 비해서도 짧은 근속기간을 보였다.

〈표 II-4-1〉 여성 정규직전일제 근로자와 시간제 근로자의 직종별 근속기간

단위: 개월

	전체	교육서비스업	보건업 및 사회복지서비스업	그 외
여성 전일제 근로자	68.3	141.7	54.6	59.8
여성 시간제 근로자	20.2	24.0	18.7	19.9

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2014. 8).

한편, 시간제 일자리 선택 동기를 살펴보면, 대부분 시간제 근로자들은 생활비 마련을 위해 일하고 있다는 응답이 37.4%로 가장 높았으며, 그 다음으로 근로조건이 좋다는 이유가 19.0%로 나타났다. 이어 육아와 가사 일을 병행하기 위해서라는 응답으로 13.0%였으며, 학업이나 직업훈련과 병행하기 위해 시간제 일자리는 선택했다는 응답도 11.0%로 나타났다.

〈표 II-4-2〉 시간제 근로자 일자리 선택 동기

단위: %

구분	생활비 마련	근로 조건이 좋음	육아 가사 병행	학업 직업훈련 병행	원하는 분야 일자리 없음	근무 시간 조정 가능	경력 쌓은 후 이직 준비	노력에 대한 수입 보장	안정적 일자리	전공 경력에 맞는 일자리 없음	기타	전체
비중	37.4	19.0	13.0	11.0	6.8	5.5	2.0	1.9	1.7	1.3	0.5	100.0

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2014. 8).

이는 시간제 근로자의 상당수가 중고령자이면서 여성이라는 점에 기인한 것

으로 보인다. 이를 통해, 아직까지도 시간제 근로가 여성의 경력단절 방지 및 일가정 양립 지원보다는 생활고 해결을 위한 일시적 일자리의 성격이 강함을 엿볼 수 있었다.

마지막으로, 시간제 근로자의 복리후생 및 기타 근로 여건은 <표 II-4-3>에 요약적으로 제시되어 있다. 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2014년 8월 기준)에 따르면, 시간제 근로자의 산재보험을 제외한 3대 공공보험 적용 여부를 살펴보면, 대부분의 경우에 건강보험은 적용(98.0%)이 되는 것으로 나타났으나, 국민연금(23.0%)와 고용보험(19.9%)의 적용은 미흡한 편임을 알 수 있다. 또, 상여금이 적용되는 경우도 16.1%였으며, 퇴직금을 받을 수 있는 경우는 12.9%에 그쳤으며, 시간외 수당이 적용되는 경우도 8.2%에 불과한 것으로 나타났다. 이외에 유급 휴가가 있는 경우는 8.1%였다. 반면, 직장을 다니는 동안 교육훈련 경험을 가진 경험은 35.5%로 다른 지표에 비해서는 높은 비중을 보였다. 요컨대, 시간제 근로자의 경우 건강보험을 제외한 대부분의 복리후생에서 적용 예외가 되는 경우가 많음을 알 수 있었다.

<표 II-4-3> 시간제 근로자의 근로여건

단위: 개월, %

구분	취업 기간	국민 연금	건강 보험	고용 보험	퇴직금	상여금	시간외 수당	유급휴가	교육훈련 경험
비중	19.0	23.0	98.0	19.9	12.9	16.1	8.2	8.1	35.5

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2014. 8).

다. 여성 시간제 근로자의 근로형태 변화 및 특징

앞서 경제활동인구조사 자료를 활용한 분석을 통해서도 시간제 근로자 현황 및 개략적인 특징에 대해 살펴보았다. 지금부터는 한국노동패널 자료를 활용하여, 유치원이 속해 있는 교육서비스업과 어린이집이 속한 산업인 사회복지사업으로의 시간제 근로 진입 특성에 대해 알아본다. 분석 자료는 노동패널 6차(2003년)~15차년도(2012년) 총 10개 차수를 풀링(pooling)한 것이며, 20~60세 사이의 여성 16,143명을 대상으로 하여 자료를 구성한 것이다.

시간제 근로 진입자의 산업별 비중을 살펴보면, 유치원이 속해 있는 산업인 교육서비스업이 20.7%로 가장 높은 비중을 보였으며, 숙박 및 음식점업이 19.0%

로 다음을 차지했다. 시간제 근로 전환자와 전일제 근로 전환자의 경우에도 교육서비스업의 비중이 높아, 시간제 근로자의 상당수가 교육서비스업과 연관되어 있음을 엿볼 수 있었다. 이에 반해 전일제 지속 근로자의 경우에는 제조업의 비중이 가장 높은 것으로 나타났다. 한편, 어린이집 등 보육기관이 속해있는 사회복지사업의 경우에는 전일제 지속 근로자의 비중이 상대적으로 약간 높은 비중을 보였으며, 시간제 근로 진입자 중에서는 9.4%, 시간제 근로 전환자 중 6.9%, 전일제 근로 전환자 중 9.9%가 사회복지사업 종사자인 것으로 분석됐다. 이러한 결과는 교육서비스업과 사회복지사업의 경우 시간제 근로 진입이 비교적 용이한 편이며, 시간제 근로에서 전일제 근로로의 전환도 비교적 많이 일어나는 산업군임을 짐작케 한다.

〈표 II-4-4〉 산업별 기혼 여성 근로자의 근로형태 변화(교육서비스업 및 사회복지사업)
단위: 사례, %

	미취업근로 → 시간제근로	전일제근로 → 시간제근로	시간제근로 → 전일제근로	전일제근로 → 전일제근로
교육서비스업	110 (20.7)	97 (19.0)	88 (15.0)	1,285 (12.6)
사회복지사업	50 (9.4)	35 (6.9)	58 (9.9)	1,303 (12.8)
제조업	53 (10.0)	60 (11.8)	76 (13.0)	2,270 (22.3)
도소매업	71 (13.4)	67 (13.1)	88 (15.0)	1,330 (13.1)
숙박 및 음식업	101 (19.0)	78 (15.3)	84 (14.3)	877 (8.6)
기타	146 (27.0)	173 (33.0)	193 (32.0)	3,130 (30.0)
전 체	531 (100.0)	510 (100.0)	587 (100.0)	10,195(100.0)

주: 산업분류는 8차(2000년) 표준산업분류 대분류를 기준으로 하였으며, 유치원 및 영유아 교육산업이 속한 교육서비스업과 보육기관을 포함하는 사회복지사업을 중심으로, 비중이 10%이하인 산업은 합하여 기타로 분류함.

자료: 한국노동패널 6차(2003년)~15차(2012년)

라. 시간제 근로자의 임금 수준

어린이집·유치원에서의 시간제 근로자 활용 방안을 연구함에 있어, 현장에서 지불 가능한 임금 수준을 가늠하는 것은 매우 중요한 사안이라 사료된다. 동시에 노동시장 내에 대체 가능한 일자리가 다수 존재하는 상황에서 시간제 근로자를 어린이집과 유치원으로 유인할 수 있는 적정 임금 수준 또한 간과할 수 없는 문제라 할 것이다. 이에 본 연구에서는 고용노동부의 『사업체노동력조

사』와 통계청의 『지역별고용조사』 자료를 활용하여, 조금이나마 객관적으로 어린이집 혹은 유치원에서 일하는 시간제 근로자의 임금 수준을 어렵해보고자 하였다. 단, 각각의 자료가 가진 한계가 있으므로⁸⁾, 이를 현장에 바로 적용하는 데에는 주의가 요구된다. 시간제 근로자들의 적정 급여 수준을 어렵해보기 위해 고용노동부의 사업체노동력조사 자료의 산업별 임금을 살펴본 결과, 2014년 기준 유치원이 속한 산업인 교육서비스업 상용직 종사자의 월평균 임금총액은 3,709,134원이었으며, 임시·일용직의 경우에는 1,119,137원이었다. 어린이집이 속해있는 산업인 보건업및사회복지서비스업의 종사자의 경우에는 상용 임금총액이 2,772,773원이었으며, 임시·일용직의 경우에는 1,066,152원이었다.

〈표 II-4-5〉 사업체노동력조사 산업별 임금수준(2014년)

단위 : 원, 시간

	상용임금총액			임시·일용직		
	임금총액	총근로 시간	시간당 임금	임금총액	총근로 시간	시간당 임금
교육서비스업	3,709,134	163.8	22,630	1,119,137	72.8	15,373
보건업및사회 복지서비스업	2,772,773	171.9	16,130	1,066,152	117.1	9,105

주: 산업분류는 표준산업분류(9차개정) 대분류를 기준으로 하였음.

자료: 고용노동부, 사업체노동력조사(2014). 고용노동통계\고용노동통계\임금·근로실태\산업·규모별 임금 및 근로시간, <http://laborstat.molab.go.kr/> 에서 추출 후 재가공(2015. 6.10 추출).

시간제근로와는 조금 다르긴 하나, 시간제 근로자가 다수 포함되어 있을 것으로 생각되는 임시·일용직의 월평균 임금총액을 임시·일용직의 월평균 근로시간(교육서비스업 72.8시간, 보건업및사회복지서비스업 117.1시간)으로 나누어 시간당 임금을 어렵하여 산출해보면, 교육서비스업의 경우 15,373원이었으며, 보건업및사회복지서비스업의 경우 9,105원이었다.

한편, 조사의 특성상 통상 사업체 조사의 임금 수준이 가구조사에 비해 약간 높게 나오는 경향이 있기 때문에, 통계청의 『지역별고용조사(2014년 상반기)』 원자료를 활용하여 산업별(소분류)⁹⁾ 시간당 임금을 산출해 본 결과, 유치원이

8) 사업체노동력조사의 경우 근로자가 5인 이상인 사업체를 기준으로 조사가 실시되므로, 임금수준 및 근로조건이 가구 조사에 비해 과잉 추정되는 문제가 발생하며, 산업 대분류 단위로 자료가 제공된다는 한계가 있다. 반면, 지역별고용조사의 경우에는 가구 단위 조사로 임금이 오히려 과소 추정되는 한계가 있으며, 산업 소분류를 활용할 수 있다는 장점에도 불구하고 사업체 조사에 비해 표본의 대표성 확보가 어렵다는 한계가 있다.

속한 초등교육기관의 전일제 근로자(주 36시간 이상 일하는 근로자)의 시간당 임금은 1.46만원이었으며, 시간제 근로자(주 36시간 미만 일하는 근로자)의 시간당 임금은 1만원이었다. 한편, 어린이집이 속한 비거주 복지시설 운영업의 전일제 근로자의 시간당 임금은 0.82만원, 시간제 근로자의 시간당 임금은 0.67만원인 것으로 나타났다. 즉, 근로시간 형태와 무관하게 어린이집에서 일하는 근로자는 유치원에서 일하는 근로자에 비해 시간당 임금이 낮을 것으로 보이며, 시간제 근로자는 전일제 근로자에 비해 낮은 임금수준을 보이는 것으로 분석됐다.

〈표 II-4-6〉 지역별고용조사 산업별 임금수준(2014년)

단위: 만원, 시간

	전일제 근로자(주 36시간이상)			시간제 근로자(주 36시간미만)		
	월평균 급여	주당 근로시간	시간당 임금	월평균 급여	주당 근로시간	시간당 임금
초등교육기관	257.64	41.47	1.46	74.73	12.36	1.00
비거주복지 시설운영업	149.28	42.71	0.82	38.41	12.39	0.67

주: 산업분류는 표준산업분류(9차개정) 소분류(산업제자리)를 기준으로 하였음.
 자료: 통계청, 지역별고용조사 2014년 상반기 원자료.

마지막으로, 2015년 기준 최저임금은 5,580원이었다. 이상의 결과를 종합하자면, 유치원에서 일하는 시간제 근로자와 어린이집에서 일하는 시간제 근로자 사이에는 어느 정도 임금 격차가 발생할 것으로 추측되며, 어린이집 혹은 유치원에서 일하는 시간제 근로자들의 시간당 임금은 최저임금인 5,580~10,000내외일 것으로 예상된다.

9) 지역별 고용조사를 활용하는 경우 산업 소분류(세자리) 값을 활용할 수 있다는 장점이 있다. 다만, 산업 소분류를 활용하는 경우 분석 대상 관측치가 작아지는 한계가 있으므로, 주의가 요구된다. 한편, 유치원(85110)과 어린이집(87210)은 5자리 산업분류를 통해서만 비로소 명확하게 분류가 되는데, 세자리 산업분류(이하 산업 소분류) 상에서는 유치원은 초등교육기관(851)에 속하며, 어린이집은 비거주복지시설운영업(872)에 해당한다.

Ⅲ. 실태 조사 설계 및 사례 조사 개요

1. 실태 조사 표본 설계

어린이집·유치원에서의 시간제 일자리 현황 파악을 위한 실태 조사는 다음과 같이 실시하였다. 어린이집과 유치원에서 일하고 있는 시간제 근로자 현황 파악을 위해 어린이집과 유치원을 각 500기관씩 1,000개 기관에 대해서 실태 조사를 실시하였으며, 기관 유형 및 규모 등을 고려하여 제곱근 비례할당을 통한 표집을 하였다. 이때, 어린이집과 유치원의 설문 조사 내용은 전반적으로 유사하나, 각 기관에서 사용하는 고유한 용어 및 운영상의 차이가 있으므로 응답자의 이해를 돕기 위해 설문은 각각 별도로 작성하였다.

〈표 III-1-1〉 표집 대상 및 표본 수

		응답대상자	표본 수	최종 응답 사례 수
기관	어린이집	원장, 원감, 주임교사 등 기관의 인력현황에 대해 응답할 수 있는 사람	500개	500개
	유치원	원장, 원감, 주임교사 등 기관의 인력현황에 대해 응답할 수 있는 사람	500개	500개
담임교사		누리 과정을 담당하는 담임교사 (기관당 1인으로 제한)	500명	578명
시간제근로자		어린이집·유치원에서 일하는 시간제 근로자	400명	403명

주: 담임교사와 시간제 근로자의 경우 기관 조사 모집시 응답자를 함께 모집하되, 응답 대상자 수가 목표 수치에 미달하는 경우 임의 할당된 다른 기관에 연락하여 조사를 실시함. 시간제 근로자의 경우 특정 업무에 조사 표본이 몰리지 않도록 표본을 조정함.

한편, 전일제 근로자들의 근로 여건을 파악하고, 이들의 업무 경감을 위한 시간제 근로자 활용 가능성을 타진하기 위하여, 누리과정을 담당하고 있는 담임교사 500명을 목표로 실태 조사를 실시하였다. 또한, 담임교사에게는 일종의 유연근로 제도인 전환형 시간 선택제에 대한 의견을 조사하여, 담임교사들의 경력단절 방지 및 시간제 근로 가능성에 대해 살펴보았다. 다만, 담임교사 설문 조사의 경우 애초 목표는 500명이었으나, 담임교사 설문 응답자 모집 과정에서 특정

기관 규모 및 기관 유형 등에서 응답자가 초과하는 현상이 발생하여, 최종적으로 578명에 대한 조사가 완료되었다.

마지막으로, 어린이집 혹은 유치원에서 일하고 있는 시간제 근로자 403명에게는 현재의 근로 조건 및 애로사항, 희망 근로 조건 등을 질문하여, 보다 양질의 일자리를 제공하기 위한 선결 조건이 무엇인지 살펴보았다. 다만, 시간제 근로자의 경우 특정 직군 및 업무에 응답 대상자가 몰리는 것을 방지하기 위하여, 업무별로 최소 응답자 수를 부여하여 가중표집 하는 방식을 채택하였다. 누리과정 담임교사와 시간제 근로자의 모집은 기관 조사를 위한 대상 기관 모집 시 해당자가 있는지 여부와 해당자의 자발적 조사 참여 의사를 확인하여, 응답대상자를 선정하는 과정에서 일부 응답이 초과하는 현상이 발생하였다. 표본 및 응답자 특성에 관한 보다 자세한 내용은 이어지는 Ⅲ장 3절에 제시하였다.

2. 실태 조사 설문 개요

가. 설문 내용

각 설문별 문항을 설문대상별로 간략하게 정리하면, <표 Ⅲ-2-1>과 같다. 표에서 보는 바와 같이, 기관 조사의 경우 시간제 인력 운영 현황 및 시간제 근로자에 대한 수요와 활용 조건 등에 관해 상세히 질문하고 있으며, 담임교사의 경우에는 시간 선택제 정책 등 유연근로 희망 및 활용 의사와 관련한 문항이, 시간제 근로자의 경우에는 구직 활동 및 시간제 근로 일자리에 대한 만족도 등에 관한 문항이 차별적으로 포함되어 있다. 보다 구체적인 설문 내용은 <부록 1>의 설문지를 참조하기 바란다.

<표 Ⅲ-2-1> 실태 조사 설문 개요

	설문내용	설문대상		
		기관	담임교사	시간제 근로자
기관 특성	설립 유형, 기관 규모	○	○	○
	특수 보육·교육 현황	○	○	
	교직원 현황	○	○	

(표 III-2-1 계속)

	설문내용	설문대상		
		기관	담임 교사	시간제 근로자
기관 특성	설립 유형, 기관 규모	○	○	○
	특수 보육·교육 현황	○	○	
	교직원 현황	○	○	
시간제 인력 운영 현황	시간제 근로자 수	○	○	
	시간제 근로자의 담당 업무	○		○
	시간제 근로자의 인적 특성	○		△
	시간제 근로자의 근로 시간	○		○
	시간제 근로자의 근로 여건	○		○
시간제 근로자에 대한 수요와 활용조건	담임 교사의 중복 업무	○	○	
	지원 인력의 충분성	○	○	
	지원 인력 충원 희망 및 조건	○	○	
	시간제 근로자 채용 조건	○		
자원봉사 인력 활용 현황	자원 봉사 인력의 특징	○		
	자원 봉사 인력 활용 시간, 업무	○		
인력 관련지원 정책 활용 현황	정부 지원 사업 인지 여부	○		
	정부 지원 사업 지원 경험 및 만족도	○		
전일제 근로자 근로 여건	전일제 근로자의 근로 시간		○	
	전일제 근로자의 중복 업무		○	
	전일제 근로자의 근로 여건		○	
시간 선택제 정책에 대한 인지 및 태도	전환형 시간 선택제 정책에 대한 인지		○	
	전환형 시간 선택제 활용 계획		○	
	전환형 시간 선택제 활용 사유		○	
시간제 근로자 구직 활동	시간제 근로자의 구직 활동			○
	시간제 근로자의 희망 근로조건			○
	취업 동기, 시간제 근로 동기			○
시간제 근로자 만족도	시간제 근로 애로 사항			○
	시간제 근로 만족도			○
	시간제 근로 이직 의사			○
응답자 특성	성별, 연령, 경력	○	○	○
	혼인 상태, 최종학력, 가구 소득		○	○
	경력 단절 및 이전 일자리 특징			○

주: 시간제 근로자용 설문의 경우 시간제 근로자 인적 특성을 응답자 특성을 통해 파악 가능함. 이에 △로 표기함.

나. 양질의 시간제 일자리 측정 지표

이 연구의 실태 조사는 어린이집·유치원에서 필요로 하는 시간제 근로자, 특히 보육의 질 제고를 위한 시간제 지원 인력의 활용 방안을 모색하기 위한 것일 뿐 아니라, 양질의 시간제 일자리 창출을 위한 시간제 근로자의 근로 여건을 파악하기 위한 것이기도 하다. 따라서, 각 설문에는 시간제 근로자의 근로 여건을 간접적으로나마 파악할 수 있는 몇몇 문항이 포함되어 있다.

시간제 일자리의 질을 측정하는 방법 - 즉, 어떠한 일자리가 양질의 일자리인가? - 에 대한 기준은 아직까지 명확히 정립되지 못한 채, 연구자별로 각각 다른 기준을 적용하고 있는 실정이다. 다만, 다수의 연구자들이 공통적으로 지목하는 몇가지 기준이 양질의 일자리를 판별하는데 중요한 기준점이 될 수 있으리라 사료된다.

김윤호 외(2012)는 이들 선행연구를 바탕으로 시간제 근로에 대한 근로자의 태도(자발성)와 근로 산출물 성과 모호성(모호성)에 따라 시간제 근로를 4가지 유형으로 구분하고, 유형별 심층면접을 통해 시간제 근로의 특징을 제시하였다. 이 연구에 따르면, 유형별로 약간의 차이는 있지만 자발성과 모호성이 모두 낮은 유형을 양질의 일자리라고 보기는 어렵다고 보았다. 한편, 안주엽 외(2013)는 양질의 시간제 일자리의 요소로 고용 안정성, 근로시간의 자기 결정, 전일 근로 전환 청구권, 전일제 근로자와의 균등처우, 충분한 수준의 소득보장, 승진 기회 보장, 숙련에 맞는 일자리 등을 특징으로 한다고 보았다. 이준엽(2013)은 안주엽 외(2013)에 비해서는 적은 항목인 자발적 사유로 인한 일자리 선택, 지속적 근무 가능, 공적연금 및 고용보험 제공, 시간당 임금이 정규직의 70%이상인 경우를 양질의 시간제 일자리로 정의하고 있으며, 이옥진(2013)은 적절한 임금(전체 임금근로자 월평균 중위임금의 1/2이상)과 고용안정성(근로계약기간이 정해져 있는 경우)을 양질의 일자리 측정 지표로 보았다.

요컨대, 기존의 시간제 근로가 낮은 임금과 열악한 근로조건 등으로 인해 비정규 일자리라는 개념이 강하였다면, 최근 정부가 중점 추진 중인 양질의 시간제 일자리는 전일제 근로의 반대 개념으로써 근로시간 이외에는 정규 근로자에 준하는 처우가 보장되는 일자리라 볼 수 있다.

이에 본 연구에서도 선행연구에 제시된 양질의 시간제 일자리 측정 지표를 가능한 포함하고자 하였다. 다만, 설문 개발 과정에서 실시한 현장 자문 결과, 시간제 근로자의 근로 여건에 관한 직접적이고 자세한 질문은 오히려 기관장

및 근로자 본인에게 부정적인 영향을 미쳐 조사 결과가 왜곡되거나 조사 자체가 어려워질 위험이 있다는 의견이 많았다. 이에 시간제 근로자의 근로 여건과 관련한 조사 문항을 일자리 질 측정과 관련된 핵심 쟁점 사항을 중심으로 몇 개의 문항으로 압축하였다. 또한, 웹(Web)조사의 특성상 관련 문항에 대한 자세한 설명이 불가능하기 때문에, 현장에서 보다 쉽게 이해하여 응답할 수 있도록 문항을 변경 축소하였다.

〈표 III-2-3〉 양질의 시간제 근로 차원(국내 선행연구)

지표	정의	선행연구	비고
자발성	근로자가 시간제 근로를 희망하는가?	김윤희 외(2012) 안주엽 외(2013) 이준엽(2013) 이자성(2014)	
고용 안정성	근로기간의 정함이 없는 계약 혹은 특별한 잘못이 없는 한 지속가능한 고용	안주엽 외(2013) 이준엽(2013) 이자성(2014)	
적정 임금	사업장내 동일한 업무를 수행하는 근로자 임급의 근로시간에 비례한 임금 / 동일 사업장 혹은 동종업계 임금수준을 고려하여 적정 수준의 임금 / 최저임금 이상	김윤희 외(2012) 안주엽 외(2013) 이욱진(2013) 이준엽(2013) 이자성(2014)	연구자별로 상이
4대 보험 적용	건강보험, 국민연금, 고용보험, 산재보험의 적용	안주엽 외(2013) 이준엽(2013) 이자성(2014)	
전일제 근로 전환청구권	시간제 근로자가 시간제 근로의 필요가 소멸하여 전일제 근로를 청구한 경우, 사용자는 승인해야함	김윤희 외(2012) 안주엽 외(2013)	
전일제 근로자와 균등 처우 등	전일제 직원에게 부여되는 휴가, 복리후생, 교육훈련, 승진 기회 등이 보장되어야함	김윤희 외(2012) 안주엽 외(2013) 이자성(2014)	연구자별로 상이

결과적으로 실태 조사에 포함된 시간제 근로자의 근로 여건 즉 일자리 질과 관련한 문항은 급여 수준, 휴가, 휴게시간, 상여금 여부, 계속 고용 가능성, 전일제 전환 가능성, 급여 인상 기회 등으로 요약되었으며, 시간제 근로자 설문에만 한정해서는 퇴직금 여부와 교육훈련 참여 기회에 대하여 추가적으로 질문하였다.

한편, 일자리 질 측정을 위한 지표 선정을 위해 실시한 전문가 자문회의에서는 노동·여성 분야 전문가와 보육·유아교육 전문가의 의견이 서로 상충하는 경

우가 발생하였다. 노동·여성 분야 전문가들은 시간제 일자리의 질을 보다 중요한 사안으로 생각하는데 반해, 보육·유아교육 전문가들의 경우 어린이집·유치원에서의 지원 인력의 필요성에 보다 집중하는 경향이 있었다. 이러한 맥락에서 양질의 시간제 일자리의 요건으로 노동·여성 분야 전문가들은 시간제 일자리의 급여 수준 및 근로시간에 비례한 정규직과의 동등 처우에 보다 중점을 두는데 반해, 보육·유아교육 전문가들의 경우에는 시간제 근로자의 자발성에 보다 초점을 맞추는 양상을 보였다. 다시 말해, 본 연구의 자문에 참여한 노동·여성 분야 전문가와 보육·유아교육 전문가가 모두 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리 활용에 대해서는 긍정적인 입장을 표명하였으나, 시간제 근로자의 근로 조건 중에서 특히 임금 수준에 대해 노동·여성 분야 전문가와 보육·유아교육 전문가 사이에서 이견이 존재하였다.

3. 실태 조사 응답자 특성

가. 표본 및 기관 조사 응답자 특성

조사 표본 및 응답자 특성은 다음과 같다. 먼저 기관조사의 경우, 어린이집과 유치원을 각각 500개씩 표본을 배정하였다. 구체적으로 기관 규모는 유치원의 경우, 재원아 수를 기준으로 50명 미만, 50~100명 미만, 100~150명 미만, 150 이상으로 구분하여 각각 35.6%, 27.0%, 20.6%, 16.8%로 표본을 배정하였다. 어린이집의 경우에는 각각 20명 이하, 21~39명 이하, 40~80명 이하, 81명 이상으로 구분하여 31.8%, 22.6%, 25.6%, 20.0%로 배정하였다. 기관유형은 유치원의 경우 공립과 사립으로 구분하여 각 45.6%, 54.4%로 표본을 배정하였고, 어린이집은 국공립, 사회복지법인과 법인단체 등, 민간으로 구분하여 각 15.6%, 17.4%, 67.0%로 배정하였다.

조사 결과, 응답 표본의 전체 표본 수는 각 500개씩 1,000개로 배정 표본 수에 도달하였다. 다만, 기관규모와 유형에 따라서 응답 표본 수가 약간 상이하였는데, 유치원의 기관규모가 증가함에 따라 응답 표본은 28.2%, 31.6%, 23.4%, 16.8%이고, 기관유형에 따라 공립 40.4%, 사립 59.6%였다. 어린이집의 경우, 기관규모가 증가함에 따라 14.4%, 21.0%, 39.8%, 24.8%로 응답되었다. 기관유형에 따라서는 국공립 22.0%, 사회복지법인 및 법인단체 등은 26.4%, 민간 51.6%였

다. 즉, 최초 배정된 표본에서 유치원은 재원아가 50명 미만인 기관이 조금 적게 조사되고, 50~150명 규모의 유치원이 조금 더 조사되었으며, 공립 유치원이 배정된 표본보다 약간 적게 되었다. 반면, 어린이집의 경우에는 재원아가 20인 미만인 어린이집의 조사가 특히 어려워, 최초 조사 표본과 큰 차이를 보였다.

〈표 III-3-1〉 실태 조사 표본 특성(기관 조사)

단위: 개, %

			표본 배정		응답 표본	
			빈도	비중	빈도	비중
유치원	전 체		500	100.0	500	100.0
	기관 규모	50명 미만	178	35.6	141	28.2
		50~100명 미만	135	27.0	158	31.6
		100~150명 미만	103	20.6	117	23.4
		150명 이상	84	16.8	84	16.8
	기관 유형	공립	228	45.6	202	40.4
사립		272	54.4	298	59.6	
어린이집	전 체		500	100.0	500	100.0
	기관 규모	20명 이하	159	31.8	72	14.4
		21~39명 이하	113	22.6	105	21.0
		40~80명 이하	128	25.6	199	39.8
		81명 이상	100	20.0	124	24.8
	기관 유형	국공립	78	15.6	110	22.0
		사회복지법인/법인단체 등	87	17.4	132	26.4
민간		335	67.0	258	51.6	

소재지 분류에 따른 어린이집과 유치원의 응답자 특성은 다음과 같다. 유치원의 경우 서울/인천권역 17.0%, 경기/강원권역 15.4%, 충청권역 17.8%, 전라/제주권역 18.0%, 경상권역 31.8%가 조사되었다. 어린이집의 경우, 서울/인천 권역 21.4%, 경기/강원권역 17.6%, 충청권역 16.0%, 전라/제주권역 17.2%, 경상권역 27.8%이 조사되었다. 지역규모에 따라 유치원의 경우 대도시 43.6%, 중소도시 42.8%, 읍면지역 13.6%가 조사되었으며, 어린이집은 대도시 44.8%, 45.2%, 10.0%가 조사되었다. 학급 수에 따라서는 유치원의 경우 6개 미만 68.2%, 6개 이상 31.8%였고, 어린이집의 경우 6개 미만 42.2%, 6개 이상 57.8%였다.

〈표 III-3-2〉 응답 기관 특성(기관 조사)

단위: 개, %

	유치원		어린이집		
	빈도	비중	빈도	비중	
전 체	500	100.0	500	100.0	
기관소재지	서울/인천	85	17.0	107	21.4
	경기/강원	77	15.4	88	17.6
	충청	89	17.8	80	16.0
	전라/제주	90	18.0	86	17.2
	경상	159	31.8	139	27.8
지역 규모	대도시	218	43.6	224	44.8
	중소도시	214	42.8	226	45.2
	읍면지역	68	13.6	50	10.0
학급 수	6개 미만	341	68.2	211	42.2
	6개 이상	159	31.8	289	57.8

〈표 III-3-3〉 기관 조사 응답자 특성

단위: 개, %

	유치원		어린이집		
	빈도	비중	빈도	비중	
전 체	500	100.0	500	100.0	
직위	원장	193	38.6	440	88.0
	원감	191	38.2	25	5.0
	주임(부장)교사	99	19.8	35	7.0
	기타	17	3.4	-	-
성별	남성	35	7.0	16	3.2
	여성	465	93.0	484	96.8
연령	40세 미만	111	22.2	88	17.6
	40대	175	35.0	215	43.0
	50세 이상	214	42.8	197	39.4
경력	5년 미만	47	9.4	60	12.0
	5년~10년 미만	52	10.4	80	16.0
	10년~15년 미만	76	15.2	122	24.4
	15년~20년 미만	91	18.2	136	27.2
	20년 이상	234	46.8	102	20.4

한편, 기관 조사 응답자의 특성별로는, 유치원의 경우 원장 38.6%, 원감 38.2%, 주임(부장)교사 19.8%, 기타 3.4%가 응답하였고, 어린이집은 원장 응답률이 88.0%로 압도적으로 높은 비중을 차지했다. 성별로는 유치원의 경우 여성이 93.0%, 어린이집의 경우 96.8%로 대부분의 응답자가 여성이었다. 기관 응답자의

연령대는 유치원은 50세 이상 응답자가 42.8%로 가장 많은 반면, 어린이집은 40대 응답자가 43.0%로 가장 많았다. 응답자의 경력별로는 유치원은 20년 이상 경력자가 46.8%로 가장 많았고, 어린이집은 15~20년 미만이 27.2%, 10~15년 미만이 24.4%로 상대적으로 짧은 경력자들로 이뤄져 있었다.

나. 담임교사 응답자 특성

담임교사용 설문지에 응한 응답자의 특성은 담임교사가 속한 기관특성과 담임교사 응답자 특성으로 구분할 수 있다. 담임교사가 속한 기관 특성을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 기관규모에 따라서는 유치원은 재원아 수가 50명이 하인 경우가 29.2%, 50~100명 이하 33.8%, 100~150명 이하 22.9%, 151명 이상이 14.1%였다. 어린이집의 경우 20명 이하 13.9%, 21~39명 이하 20.7%, 40~80명 이하 36.4%, 81명 이상 28.9%였다. 기관유형별로는 유치원의 경우 공립 45.4%, 사립 54.6%, 어린이집의 경우 국공립 27.9%, 사회복지법인/법인단체 등 25.9%, 민간 46.3%였다. 한편, 기관소재별로는 유치원의 경우, 서울/인천권역 18.3%, 경기/강원권역 13.4%, 충청권역 19.4%, 전라/제주권역 16.5%, 경상권역 32.4%였고, 어린이집의 경우 서울/인천권역 19.0%, 경기/강원권역 18.7%, 충청권역 12.6%, 전라/제주권역 22.1%, 경상권역 27.6%였다. 지역규모에 따라서 규모가 대도시, 중소도시, 읍면지역으로 도시규모가 작아짐에 따라 유치원의 경우 48.9%, 39.4%, 11.6%였고, 어린이집의 경우, 43.9%, 중소도시 46.9%, 읍면지역 9.2%였다.

다음으로 담임교사 개인별 응답자 특성으로는 성별, 연령, 경력, 현재기관 근속년수, 혼인여부, 자녀유무, 학력, 가구소득 등을 조사하였다. 담임교사 응답자의 성별을 살펴보면, 어린이집과 유치원 모두 여성이 대부분이었다. 연령별로는 유치원 담임교사 응답자는 20대 41.9%, 30대 31.3%, 26.8%이고, 어린이집 담임교사 응답자는 20대 33.3%, 30대가 40.1%, 40대 이상 26.5%로 분포되어 있다.

학력별로는 응답한 유치원 담임교사 중 4년제 대졸 이상 학력자가 66.9%였으며, 어린이집 담임교사의 경우에는 4년제 대졸 이상 학력자가 42.9%였다. 담임교사 응답자의 경력에 따라서는 유치원 담임교사의 경력이 5년 미만인 경우가 32.7%, 5~10년 미만 30.3%, 10~15년 미만 15.1%, 15년 이상 21.8%였다. 어린이집 담임교사 응답자의 경우, 5년 미만 27.6%, 5~10년 미만 39.5%, 10~15년 미만 23.5%, 15년 이상 9.5%이다. 경력 특성 중에서 현재기관의 근속 년수의 특성을 요약하면, 유치

원의 경우 1년 미만인 담임교사 응답자는 18.0%, 1-3년 미만 39.4%, 3-5년 미만 20.8%, 5년 이상 21.8%이다. 어린이집의 경우 1년 미만의 담임교사 응답자 비율은 16.7%, 1~3년 미만 22.1%, 3~5년 미만 23.1%, 5년 이상은 38.1%이다.

〈표 III-3-4〉 담임교사가 속한 기관 특성

단위: 개, %

		빈도	비중	
전 체		578	100.0	
유치원	유치원 계		284	100.0 (49.1)
	기관 규모	50명 이하	83	29.2
		50~100명 이하	92	33.8
		100~150명 이하	67	22.9
		151명 이상	42	14.1
	기관 유형	공립	129	45.4
		사립	155	54.6
	기관 소재지	서울/인천	52	18.3
		경기/강원	38	13.4
		충청	55	19.4
		전라/제주	47	16.5
		경상	92	32.4
	지역규모	대도시	139	48.9
		중소도시	112	39.4
		읍면지역	33	11.6
어린이집	어린이집 계		294	100.0 (50.9)
	기관 규모	20명 이하	41	13.9
		21~39명	61	20.7
		40~80명	107	36.4
		81명 이상	85	28.9
	기관 유형	국공립	82	27.9
		사회복지법인/법인단체 등	76	25.9
		민간	136	46.3
	기관 소재지	서울/인천	56	19.0
		경기/강원	55	18.7
		충청	37	12.6
		전라/제주	65	22.1
		경상	81	27.6
	지역 규모	대도시	129	43.9
		중소도시	138	46.9
읍면지역		27	9.2	

주: ()는 전체 담임교사 응답자 중 어린이집과 유치원에 재직 중인 응답자 비중을 의미함.

〈표 III-3-5〉 담임교사 응답자 특성

단위: 개, %

		유치원		어린이집	
		빈도	비중	빈도	비중
전 체		284	100.0	294	100.0
성별	남성	1	0.4	4	1.4
	여성	283	99.6	290	98.6
연령	20대	119	41.9	98	33.3
	30대	89	31.3	118	40.1
	40세 이상	76	26.8	78	26.5
경력	5년 미만	93	32.7	81	27.6
	5년~10년 미만	86	30.3	116	39.5
	10년~15년 미만	43	15.1	69	23.5
	15년 이상	62	21.8	28	9.5
현재 기관 근속 년수	1년 미만	51	18.0	49	16.7
	1년~3년 미만	112	39.4	65	22.1
	3년~5년 미만	59	20.8	68	23.1
	5년 이상	62	21.8	112	38.1
혼인여부	미혼	147	51.8	140	47.6
	기혼	137	48.2	154	52.4
자녀유무	있음	100	35.2	141	48.0
	없음	37	13.0	13	4.4
	해당없음	147	51.8	140	47.6
학력	전문대졸 이하	94	33.1	168	57.1
	4년제 대졸 이상	190	66.9	126	42.9
가구소득	200만원 미만	22	7.7	43	14.6
	200~300만원	83	29.2	128	43.5
	300~500만원	110	38.7	95	32.3
	500만원 이상	69	24.3	28	9.5

한편, 혼인여부에 따라서 유치원의 경우 미혼인 담임교사의 비율이 51.8%였으며, 어린이집의 경우에는 미혼 담임교사 비율이 47.6%였다. 담임교사의 자녀 유무에 따라 유치원 담임교사는 자녀가 있는 비율이 35.2%, 어린이집 담임교사는 48.0%였다. 마지막으로 담임교사의 가구소득정보를 살펴보면, 유치원의 경우 200만원 미만 7.7%, 200~300만원 미만 29.2%, 300~500만원 미만 38.7%, 500만원 이상 24.3%였으며, 어린이집의 경우, 200만원 미만 14.6%, 200~300만원 미만 43.5%, 300~500만원 미만 32.3%, 500만원 이상 9.5%였다. 요컨대, 본 연구의 실태 조사에 응답한 담임교사의 경우 유치원 교사들이 어린이집 교사들에 비해 연령과 경력의 편차가 크고, 미혼이거나 자녀가 없는 응답자 비중이 높으며, 가

구소득은 다소 높은 경향을 보이고 있다고 볼 수 있다.

다. 시간제 근로자 응답자 특성

지금부터는 시간제 근로자용 설문에 응답한 시간제 근로자의 응답자 특성에 대해 간략히 살펴보고자 한다. 담임교사와 마찬가지로 시간제 근로자가 속한 기관 특성과 응답자 개인 특성으로 나누어 살펴본다.

먼저, 시간제 근로자의 응답 표본 수는 유치원 시간제 근로자가 222명, 어린이집 시간제 근로자가 181명이었다. 유치원에 근무하는 시간제 근로자의 기관 특성은 재원아가 50명 이하인 경우가 39.2%, 50~100명 이하 29.3%, 100~150명 이하 18.5%, 151명 이상 13.1%으로, 50명 이하 기관에서 근무하는 응답자가 많았다. 한편, 공립 유치원 근무자가 57.2%로 42.8%에 비해 많았는데, 기관용 설문 조사의 응답 표본이 공립 : 사립이 4 : 6정도였던 것을 감안하면, 공립에 근무하는 시간제 근로자가 약간 더 많이 조사되었다고 볼 수 있다. 근무하는 기관의 소재지별로는 서울/인천권역 12.2%, 경기/강원권역 15.3%, 충청권역 18.9%, 전라/제주권역 23.9%, 경상권역 29.7%였으며, 대도시 30.6%, 중소도시 50.0%, 읍면지역 19.4%였다.

한편, 어린이집에서 근무하는 시간제 근로자의 응답자 특성을 살펴보면 다음과 같다. 기관 규모별로는 20명 이하 5.0%, 21-39명 이하 10.5%, 40-80명 이하 40.9%, 81명 이상 43.6%으로, 유치원과는 달리 기관 규모가 커질수록 응답자 비중이 높아짐을 알 수 있다. 기관유형에 따라서는 국공립 24.3%, 사회복지법인/법인단체 등 27.1%, 민간 48.6%였다. 기관이 위치한 지역별로는 서울/인천권역 18.2%, 경기/강원권역 13.8%, 충청권역 17.1%, 전라/제주권역 18.8%, 경상권역 32.0%였다. 즉, 어린이집과 유치원 시간제 근로자 조사의 응답 표본이 지역별로 약간의 차이는 있으나, 특정 지역에 쏠리지 않고 비교적 고르게 조사되었음을 알 수 있었다.

시간제 근로자 응답자의 개인 특성은 다음과 같다. 먼저 유치원의 시간제 근로자 응답자들은 대부분 여성이었으며, 연령별로는 20대가 17.6%, 30대 19.8%, 40대 46.8%, 50대 이상 15.8%였다. 혼인 여부별로는 조사에 응한 유치원 시간제 근로자 중 기혼자가 77.9%로, 유치원 담임교사 응답자 중 기혼자(48.2%)에 비해 높은 편이었다. 자녀유무 또한 마찬가지로 시간제 근로자는 자녀가 있는 경우가 75.2%인 반면, 담임교사의 경우 35.2%만이 자녀가 있다고 응답하였다. 학력의

경우에는 4년제 대졸 이상인 시간제 근로자의 비중이 31.5%로, 유치원 담임교사의 경우 66.9%와 비교해 낮은 편이었다. 가구소득은 200만원 미만 18.0%, 200-300만원 미만 28.4%, 300-500만원 미만 41.0%, 500만원 이상 12.6%였다.

〈표 III-3-6〉 시간제 근로자가 속한 기관 특성

단위: 개, %

		빈도	비중	
전 체		403	100.0	
유치원	유치원 계		222	100.0 (55.1)
	기관 규모	50명 이하	87	39.2
		50~100명 이하	65	29.3
		100~150명 이하	41	18.5
		151명 이상	29	13.1
	기관 유형	공립	127	57.2
		사립	95	42.8
	기관 소재지	서울/인천	27	12.2
		경기/강원	34	15.3
		충청	42	18.9
		전라/제주	53	23.9
		경상	66	29.7
	지역규모	대도시	68	30.6
		중소도시	111	50.0
읍면지역		43	19.4	
어린이집	어린이집 계		181	100.0 (44.9)
	기관 규모	20명 이하	9	5.0
		21~39명	19	10.5
		40~80명	74	40.9
		81명 이상	79	43.6
	기관 유형	국공립	44	24.3
		사회복지법인/법인단체 등	49	27.1
	기관 소재지	민간	88	48.6
		서울/인천	33	18.2
		경기/강원	25	13.8
		충청	31	17.1
		전라/제주	34	18.8
	지역 규모	경상	58	32.0
		대도시	79	43.6
중소도시		85	47.0	
	읍면지역	17	9.4	

주: ()는 전체 시간제 근로자 응답자 중 어린이집과 유치원에 재직 중인 응답자 비중을 의미함.

다음으로, 어린이집에 근무하는 시간제 근로자의 연령 특성을 살펴보면, 20대 비중이 11.0%였으며, 30대 43.1%, 40대 이상 45.8%로, 담임교사 응답자에 비해서는 약간 고연령대의 응답자가 많았다. 반면, 학력은 어린이집 시간제 근로 응답자 중 4년제 대졸 이상 학력자의 비중은 25.4%로, 어린이집 담임교사 응답자의 4년제 대졸 이상 학력자 비중 42.9% 보다 낮은 편이었다. 혼인 여부별로 어린이집 시간제 근로 응답자 중에서 기혼자는 89.5%로, 어린이집 담임교사 응답자 중 기혼자 52.4%에 비해 높은 편이었다. 또한, 어린이집 시간제 근로자 응답자의 자녀가 있는 비중이 84.0%로, 어린이집 담임교사 응답자의 유자녀 비율 48.0%에 비해 크게 높은 편이었다. 어린이집에 근무하는 시간제 근로 응답자의 가구소득은 300~500만원인 경우가 39.2%로 가장 많았으며, 200~300만원 미만 32.0%, 200만원 미만의 비중이 20.4%, 500만원 이상이 8.3% 순이었다.

〈표 III-3-7〉 시간제 근로자 응답자 특성

단위: 개, %

		유치원		어린이집	
		빈도	비중	빈도	비중
전 체		222	100.0	181	100.0
성별	남성	4	1.8	7	3.9
	여성	218	98.2	174	96.1
연령	20대	39	17.6	20	11.0
	30대	44	19.8	78	43.1
	40대	104	46.8	56	30.9
	50세 이상	35	15.8	27	14.9
혼인여부	미혼	49	22.1	19	10.5
	기혼	173	77.9	162	89.5
자녀유무	있음	167	75.2	152	84.0
	없음	6	2.7	10	5.5
	해당없음	49	22.1	19	10.5
학력	고졸 이하	43	19.4	40	22.1
	전문대졸 이하	109	49.1	95	52.5
	4년제 대졸 이상	70	31.5	46	25.4
가구소득	200만원 미만	40	18.0	37	20.4
	200~300만원	63	28.4	58	32.0
	300~500만원	91	41.0	71	39.2
	500만원 이상	28	12.6	15	8.3

라. 기관 조사 시간제근로자와 시간제근로자 조사 응답자 간 차이

이 항에서는 기관조사에서 기관 대표자가 응답한 기관 내 시간제 근로자 특성과 시간제 근로자 조사에서의 응답자 특성을 비교해 보았다. 이는 두 조사 사이의 응답 표본 특성의 차이를 알아보고자 하는 것으로, 두 조사의 조사 목적이 상이하므로 응답자 특성이 크게 다르기 때문이다. 다시 말해, 기관 조사의 경우에는 어린이집과 유치원에서 일하는 시간제 근로자 실태를 파악하는 것을 주요 목적으로 하므로 기관을 대상으로 한 비례 표집을 실시하여 기관에서 활용하고 있는 전체 시간제 근로자를 조사한 반면, 시간제 근로자 조사의 경우에는 응답 대상 기관에서 일하고 있는 시간제 근로자들의 상세한 근로 여건을 파악하기 위한 것으로 특정 직무 혹은 기관 유형에 표본이 집중되어 있다.

〈표 III-3-8〉 기관 조사 시간제 근로자와 시간제 근로자 조사 응답자 특성 비교 : 인적 특성
단위: 개, %

		기관 조사		시간제근로자 조사		
		빈도	비중	빈도	비중	
전 체		1,607	100.0	403	100.0	
유치원 계		961	100.0	222	100.0	
유치원	연령	20대	135	14.1	39	17.6
		30대	282	29.3	44	19.8
		40대이상	544	56.6	139	62.6
	학력	고졸 이하	311	32.4	43	19.4
		전문대졸 이하	374	38.9	109	49.1
		4년제 대졸 이상	276	28.7	70	31.5
어린이집 계		646	100.0	181	100.0	
어린이집	연령	20대	54	8.4	20	11.0
		30대	226	25.0	78	43.1
		40대이상	366	56.6	83	45.8
	학력	고졸 이하	268	41.5	40	22.1
		전문대졸 이하	242	37.5	95	52.5
		4년제 대졸 이상	136	21.1	46	25.4

먼저, 총 1,000개 기관조사에서 응답된 시간제 근로자 전체는 1,607명으로, 한 기관 당 평균 1.6명가량의 시간제 근로자를 활용하고 있는 것으로 조사됐다. 본 연구의 기관용 설문조사에서는 기관 내 시간제 근로자를 근로시간이 긴 순서대로 5명까지 응답하도록 하였는데, 시간제 근로자를 한명도 활용하지 않는다는 기관이 유치원 142개(28.4%), 182개(36.4%)였다. 기관 조사에 응답된 시간제 근

로자는 유치원의 경우 961명, 어린이집 646개로, 유치원이 어린이집에 비해 시간제 근로자 활용 빈도가 높음을 짐작할 수 있었다. 반면, 시간제 근로자의 근로 여건을 자세히 살펴보기 위해 실시된 시간제 근로자용 설문조사에서는 어린이집과 유치원의 응답 표본이 크게 차이가 나지 않도록 조정하였으며, 시간제 근로자 조사 응답자 403명 중 유치원에 근무하는 응답자가 222명, 어린이집에 근무하는 응답자가 181명이었다. 한편, 시간제 근로자의 연령별 특성을 살펴보면, 기관 조사의 경우 30대 시간제 근로자의 비중이 시간제 근로자 조사에 비해 약간 높은 편이었으며, 학력 수준은 시간제 근로자 조사에서 응답된 표본의 학력이 기관 조사에 응답된 표본에 비해 다소 높은 편이었다.

〈표 III-3-9〉 기관 조사 시간제 근로자와 시간제 근로자 조사 응답자 특성 비교 : 업무 특성

단위: 개, %

		기관 조사		시간제근로자 조사	
		빈도	비중	빈도	비중
유치원	누리과정 보조	81	8.4	19	8.6
	방과후 과정	332	34.5	148	66.7
	특성화 프로그램	169	17.6	11	5.0
	아침돌봄 · 야간돌봄	39	4.1	5	2.3
	식단 작성 및 조리업무	83	8.6	11	5.0
	행정· 사무 업무	14	1.5	2	0.9
	청소· 청결 관련 업무	135	14.0	15	6.8
	차량 지도 업무	63	6.6	10	4.5
	기타	45	4.7	1	0.5
어린이집	보조교사	258	39.9	124	68.5
	특별활동	72	11.1	6	3.4
	아침돌봄 · 야간돌봄	10	1.5	7	3.9
	식단 작성 및 조리업무	128	19.8	20	11.0
	행정· 사무 업무	16	2.5	8	4.4
	청소· 청결 관련 업무	49	7.6	8	4.4
	차량 지도 업무	46	7.1	2	1.1
	기타	67	10.4	6	3.3

주: 기타 업무에는 간호 업무, 치료 업무, 차량 운전 등 기타 업무가 포함됨.

시간제 근로자의 업무별 표본 특성을 살펴보면, 기관 조사에서는 유치원의 경우 방과후 과정 담당자 34.5%, 특성화 프로그램 담당자 17.6%, 청소·청결업무 담당자 14.0% 순으로 시간제 근로자 활용빈도가 높은 것으로 나타났다. 한편, 어린이집의 경우에는 보조교사 39.9%, 식단 작성 및 조리업무 19.8%, 기타 10.4% 순으로 활용빈도가 높았다. 반면, 시간제 근로자용 조사의 응답 표본은

유치원의 경우 방과후 과정 담당자가 66.7%, 누리과정 보조교사 8.6%, 청소·청결 관련 업무 담당자 6.8% 순이었으며, 어린이집의 경우 보조교사 68.5%, 식단 작성 및 조리 업무 담당자 11.0% 순이었다. 즉, 시간제 근로자의 업무별 응답 표본은 업무별 비중의 순서는 어느 정도 유지되고 있으나, 유치원의 방과후 과정 담당자와 어린이집의 보조교사가 실제 활용 빈도에 비해 거의 두 배 가량 많이 조사되어 있음을 알 수 있다. 이는 어린이집과 유치원에서 활용 빈도가 높은 시간제 근로자의 근로조건에 대해 보다 대표성 있는 자료를 얻기 위해 가중 표집을 실시한 것도 있지만, 실사 단계에서 근로시간이 짧은 시간제 근로자를 접촉하는 것이 어려웠던 것에 기인한다. 이러한 현상은 시간제 근로자들의 근로시간을 통해서도 확인이 되는데, 기관 조사 시간제 근로자들의 평균 근로시간은 유치원이 3.48시간, 어린이집이 4.21시간인데 반해, 시간제 근로자 조사 응답자들의 평균 근로시간은 유치원 4.16시간, 어린이집 4.72시간으로 기관 조사 응답내용에 비해 길었다. 즉, 실제 어린이집과 유치원에서 활용하고 있는 시간제 근로자 표본에 비해, 시간제 근로자 조사에서는 근로시간이 길어 접촉이 보다 용이했던 응답자가 보다 많이 조사되었음을 유추해볼 수 있다.

〈표 III-3-10〉 기관 조사 시간제 근로자와 시간제 근로자 조사 응답자 특성 비교: 일일 근로 시간
단위: %, 시간

	일일 근로 시간			평균 시간
	4시간 이하	4시간 초과 6시간 미만	6시간 이상	
유치원	79.1	8.5	12.4	3.48
	64.0	15.8	20.3	4.16
어린이집	59.8	18.7	21.5	4.21
	47.0	22.1	30.9	4.72

4. 사례 조사 개요 및 응답자 특성

가. 어린이집·유치원 심층 면담

어린이집·유치원 현장 심층 면담은 7월과 8월 중에 총 7개 기관에 대해 실시하였다. 현장 심층 면담은 실태 조사의 내용을 보완하고 보다 상세한 현장 상황을 알아보기 위해 실시하였으며, 어린이집 5곳과 유치원 2곳에 대해 현장 심층

면담을 실시하였다. 현장 심층 면담은 인력 배치에 있어서의 특이사항이 있거나 추가 인력배치가 필요하다고 판단되는 기관을 대상으로 하였으며, 이로 인해 유치원에 비해 어린이집에 대한 현장 심층 면담 횟수가 많아졌다. 어린이집의 경우 보조 인력에 대한 요구가 높은 장애전문 어린이집과 장애통합 어린이집, 취업모 비중이 높아 상대적으로 운영 시간이 긴 직장어린이집과 영아 중심 소규모 보육 기관인 가정 어린이집에 대한 현장 심층면담을 진행하였다. 더하여, 지리적으로 접근성이 낮아 인력 충원에 어려움을 겪고 있는 지방 어린이집에 대한 심층 면담을 추가적으로 실시하였다. 한편, 유치원의 경우에는 규모별로 인력 활용이 달라지는 점을 감안하여, 중규모 수준의 사립 유치원 1곳과 대규모 사립 유치원 1곳을 대상으로 하였다. 면담 대상자는 기관 당 기관장 1명, 담임교사 1명, 시간제 근로자 1명을 기본 대상으로 하였으며, 현장 상황을 고려하여 조금씩 차이를 두었다. 장애전문 어린이집의 경우 중증 장애아를 담당하는 담임교사가 자리를 비우기 어려운 점을 감안하여 교사에 대한 면담을 실시하지 않았으며, 장애통합 어린이집의 경우에는 원장 면담 당시 타 기관의 원장님 1명을 추가로 배석하게 하여 함께 면담을 진행하였다. 상대적으로 규모가 큰 G유치원의 경우에는 다양한 시간제 인력을 활용하고 있었는데, 특히 담임교사에서 시간제 교사로 전환한 면담자가 포함되어 있다는 점은 특기할만한 점이다. 한편, 심층 면담에 참여한 시간제 근로자는 대부분이 보조교사 혹은 보육도우미였으며, G유치원의 시간제 근로자 1명은 종일반 교사였다.

〈표 III-4-1〉 어린이집·유치원 심층 면담 대상 특성

단위: 명

기관 유형	기관 명칭	설립 유형	기관 소재지	학급수 (원아수)	면담 대상			총원
					원장	담임교사	시간제 근로자	
어린이집	A	직장	서울	9(74)	1	1	1	3
	B	법인·단체	강원	4(50)	1	1	1	3
	C	사회복지법인(장애전문)	서울	7(19)	1	-	1	2
	D	국공립(장애통합)	경기	10(76)	2	1	-	3
	E	가정	서울	5(20)	1	1	1	3
유치원	F	사립	경기	5(114)	1	1	2	4
	G	사립	경기	7(185)	1	2	3	6

주: 1) D어린이집의 경우 해당 어린이집과 다른 어린이집의 원장님 1명을 함께 인터뷰하였음.
 2) 면담대상의 기관정보는 어린이집·유치원통합정보공시 자료임.
 자료: 어린이집·유치원 통합정보공시 <http://www.childinfo.go.kr/main.jsp>(2015. 9. 15 인출)

어린이집·유치원 현장 심층 면담의 주요 내용은 <표 Ⅲ-4-2>와 같다.

<표 Ⅲ-4-2> 어린이집·유치원 현장 심층면담 내용

면담 대상	문항 구분	심층면담 내용
어린이집·유치원 원장	기관 현황	<ul style="list-style-type: none"> - 기관 설립 유형 - 기관 규모 - 특수 보육 현황
	근로자 현황	<ul style="list-style-type: none"> - 교직원 현황 - 시간제 근로자 현황 - 시간제 근로 필요 업무 - 시간제 근로자 활용이 제한되는 이유
	시간제 근로 여건	<ul style="list-style-type: none"> - 시간제 근로자의 적정 임금 - 시간제 근로자의 근로조건 및 복리후생 - 시간제 근로자 고용안정성
	기타	<ul style="list-style-type: none"> - 시간제 근로자 활용에 관한 조언 - 응답 대상자 인적 특성
담임교사	담임교사의 업무	<ul style="list-style-type: none"> - 담당 업무 및 학급 특성 - 추가적인 업무 내용 및 할애시간 - 시간제 근로자 활용이 필요한 업무
	시간제 근로자 활용	<ul style="list-style-type: none"> - 시간제 근로자 활용이 제한되는 이유 - 시간제 근로자와 일하면서 느끼는 어려움 - 시간제 근로자 활용시 개선 사항 - 시간제 근로자의 근로조건에 대한 의견
	근로시간 단축에 관한 의견	<ul style="list-style-type: none"> - 전일제 근로 지속 여부 및 근로시간 단축에 대한 선호 - 시간선택제(전환형) 일자리 정책에 대한 인지 및 선호 - 근로시간 단축 시 희망 근로조건
	기타	<ul style="list-style-type: none"> - 시간제 근로자 활용에 관한 조언 - 응답 대상자 인적 특성
시간제 근로자	근로 현황	<ul style="list-style-type: none"> - 담당 업무 및 근로시간 - 현재 일자리 취업 동기 및 구직 경로 - 현재 일자리의 장·단점
	시간제 근로자의 근로 여건	<ul style="list-style-type: none"> - 현재 급여 수준 및 적정 임금 - 교직원과의 관계 및 어려움 - 근로 여건 개선 요구
	향후 근로 희망	<ul style="list-style-type: none"> - 현재 일자리 지속 희망여부 - 희망 근로 조건
	기타	<ul style="list-style-type: none"> - 시간제 근로자 활용에 관한 조언 - 응답 대상자 인적 특성

어린이집·유치원 원장에게는 전반적인 기관 현황과 근로자 현황을 질문하였으며, 시간제 근로자의 근로 여건에 관한 상세한 정보를 질문하였다. 또한, 원장 입장에서 생각할 때 충원이 시급한 업무와 시간제 근로자 활용에 있어서의 어려움, 시간제 근로자의 근무 태도 및 적정 수준의 근로 여건 등에 관한 질문을 실시하였다. 누리과정을 담당하고 있는 담임교사의 경우에는 담당하고 있는 업무 및 학급 특성에 관한 사항을 질문하였고, 현재 보조 교사 혹은 보육 도우미가 있는 학급의 경우 그들과의 관계 및 어려움에 대한 의견을 청취하였다. 또한 시간제 근로자가 필요하다고 생각되는 업무 혹은 시간제 근로자의 처우에 관한 의견을 물어보았다. 마지막으로 자신의 근로시간 단축에 대한 선호 및 시간 선택제 정책에 대한 인지, 근로시간 단축 시 희망 근로조건 등에 관해 질문하였다. 이때, 미혼 면담자 혹은 아직 자녀가 없는 면담자의 경우 향후 전일제 근로 지속 및 희망하는 근로시간 형태 등에 관한 추가적인 질문을 실시하였다.

마지막으로 시간제 근로자의 경우에는 담당업무 및 근로시간, 현재 일자리 구직 경로 및 취업 동기 등을 질문하여, 시간제 근로자의 일자리 취득 경로를 고찰해보고자 하였다. 한편, 현재 일자리의 급여 수준 및 복리 후생에 관한 질문하고, 이에 대한 시간제 근로자의 만족도 및 개선 요구 사항 등을 파악하였으며, 향후 시간제 근로 지속 여부 및 희망하는 근로 형태와 근로 여건 등을 질문하였다. 시간제 근로자의 경우 각 기관과 개인마다 매우 다른 특성을 보이고 있어, 현장 상황에 맞추어 질문의 내용을 조금씩 수정하였다. 예를 들면 같은 보조 교사라 할지라도 자격 유무에 따라 자신의 근로 여건에 대해 상당히 차이를 보였으므로, 이를 감안하여 유동적으로 질문의 내용을 변경하여 현장 면담을 진행하였다. 또한, G유치원의 전일제 담임교사에서 시간제 교사로 전환한 면담자의 경우 시간제 전환 계기와 시간제 근로의 장·단점, 시간제 전환 경로 등에 관한 추가적인 질문을 실시하였다.

나. 구직자 심층 면담

본 연구에서는 구직자들을 대상으로 한 심층면담을 통해 경력단절 여성 구직자들의 어린이집·유치원으로의 취업 의사를 파악하고, 시간제 근로에 대한 의사를 타진해보았다. 구직자를 대상으로 한 심층 면담은 5월과 7월에 4차례에 걸쳐 진행되었으며, 여성새로일하기센터의 2015년 상반기 직업훈련 과정 중 어린이집·유치원 취업과 관련성이 높다고 생각되는 과정의 훈련 참여자를 대상으로 하였다.

구직자 심층 면담자의 특성을 간략히 살펴보면, 다음과 같다. 심층 면담을 실시한 훈련 과정은 총 4개로, 맞춤형식 조리사 양성과정, 방과후 지도사 양성과정, 아이돌봄 양성과정, 보육행정사무원 전문가과정이었다. 맞춤형식 조리사 양성 과정과 방과후 지도사 양성과정의 경우 과정 특성상 어린이집·유치원 뿐 아니라 다양한 취업처를 염두에 두고 있는 구직자가 많았지만, 아이돌봄 양성과정과 보육행정사무원 전문가 과정의 경우에는 어린이집·유치원을 주요 취업처로 고려하는 훈련생이 대부분이었다. 특히 보육행정사무원 전문가과정의 경우 면담자 전원이 보육교사 혹은 유치원 교사 자격을 보유한 구직자들이었다. 한편, 아이돌봄 양성과정의 경우 여성가족부에서 지원하는 아이돌보미 양성과정과는 차별적인 훈련과정으로, 주로 어린이집 보육도우미로 취업을 희망하는 훈련생으로 이뤄져 있었다.

〈표 III-4-3〉 구직자 심층 면담 대상 특성

단위: 명

훈련과정명	지역	면담자 연령대			면담인원			총원
		30대	40대	50대	고졸	전문대졸	4년제 대졸이상	
맞춤형식조리사 양성과정	충남 아산	3	2	-	2	1	2	5
방과후 지도사 양성과정	충남 아산	7	4	-	3	2	6	11
아이돌봄 양성과정	충남 아산	7	6	1	7	5	2	14
보육행정사무원 전문가과정	경기 부천	-	2	3	-	3	2	5

주: 심층면담을 실시한 아이돌봄 양성과정은 기관내 보조교사 지원을 위한 훈련과정으로, 가정 내 양육지원을 위한 아이돌보미 훈련과정과는 과정상 내용이 다름.

구직자 심층 면담 내용은 주로 어린이집·유치원에서의 취업 의사, 시간제 근로 의사, 어린이집·유치원에서의 시간제 근로에 대한 태도 및 희망 근로 조건에 관한 것이며, 어린이집·유치원 취업을 희망하지 않는 경우 그 이유가 무엇인지를 질문하는 것으로 구성되어 있다. 구직자 심층 면담은 현재 어린이집·유치원에서 종사하지 않는 구직자들의 시각으로 어린이집·유치원에서의 시간제 근로의 장점과 단점 등을 고찰하여, 보다 양질의 일자리를 제공하기 위한 목적으로 실시하였다.

〈표 III-4-4〉 구직자 심층 면담 내용

구분	심층면담 내용
훈련 관련 사항	<ul style="list-style-type: none"> - 훈련 과정명, 훈련 기간 - 훈련 참여 동기, 희망 취업 일자리
어린이집·유치원 취업 의사	<ul style="list-style-type: none"> - 어린이집 혹은 유치원 취업의 장점 - 어린이집 혹은 유치원 취업의 단점 - 어린이집 혹은 유치원에 취업할 때 근로조건
어린이집·유치원 취업 비희망	<ul style="list-style-type: none"> - 어린이집 혹은 유치원에 취업을 희망하는 않는 이유 - 취업 희망 일자리와 비교하여 어린이집·유치원에서의 일자리가 갖는 단점
시간제 근로 의사	<ul style="list-style-type: none"> - 시간제 근로 의사 - 시간제 근로 일자리의 장·단점 - 시간제 근로 시의 희망 근로 조건
어린이집·유치원에서의 시간제 근로 의사	<ul style="list-style-type: none"> - 어린이집·유치원에서의 시간제 근로가 갖는 장점 - 어린이집·유치원에서의 시간제 근로 비희망 사유

IV. 어린이집·유치원에서의 인력 활용 실태 및 요구

이 장에서는 어린이집, 유치원의 원장을 대상으로 한 설문조사와 교사 대상 조사 결과를 토대로 현재 어린이집, 유치원에서의 인력 활용 실태를 시간제 근로자 활용을 중심으로 파악하는 한편, 기관 입장의 인력 활용에서 나타나는 요구를 분석하여, 향후 시간제 근로자의 활용에 대한 시사점을 얻고자 하였다.

1. 유치원 인력 활용 실태 및 요구

가. 유치원 인력 활용 실태

1) 유치원 교직원 현황 및 시간제 근로자 활용 실태

조사 대상 유치원의 교직원 현황을 살펴본 결과는 <표 IV-1-1>에 제시하였다. 이에 따르면 조사 대상 유치원에서 직접 채용하여 근로중인 교직원 중 전일제(주당 36시간 이상 근무)로 근로중인 근로자는 평균 8.64명이며, 이중 전일제 교사 수가 6.43명이었으며, 주당 36시간미만으로 근무하는 ‘시간제 근로자’는 평균 2.33명이었다.

전일제 시간제 근로자의 수는 기관의 정원 규모 및 이와 연관되는 학급 규모와 통계적으로 유의미한 관련성을 보여서, 기관의 정원 규모가 클수록 전일제, 시간제 교직원의 수가 증가하는 경향을 보였다. 단, 유치원의 공·사립 유형에 따라서는 전일제 교직원과 전일제 교사 수는 통계적으로 유의미한 차이를 보여, 사립유치원이 공립유치원에 비해 전일제 근로자, 전일제 교사 수가 많은 것으로 나타났으나, 시간제 근로자의 수에는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

한편, 조사 대상 유치원 중 시간제근로자가 있다고 응답한 유치원의 시간제 근로자¹⁰⁾ 총 961명의 업무를 분석한 결과는 [그림 IV-1-1]에 제시하였다. 이에 따르면, 유치원의 시간제 근로자의 담당 업무 중 가장 큰 비중을 차지하는 것은

10) 기관 조사에서 기관 내의 시간제 근로자는 최대 5명까지 응답하도록 하였다.

‘방과후 과정’ 담당이며(34.5%), 이밖에 ‘특성화 프로그램’(17.6%), ‘청소·청결 관련 업무(14.0%)’, ‘식단 작성 및 조리업무(8.6%)’, ‘누리과정 보조교사(8.4%)’, ‘차량지도(6.6%)’, ‘기타(4.7%)’, ‘아침돌봄, 야간돌봄(4.1%)’, ‘행정·사무업무(1.5%)’ 순으로 나타났다. 유치원의 방과 후 과정은 오후 돌봄(종일반)의 의미가 강한데, 유치원 시간제 인력 중 ‘방과후 과정’ 담당자가 많다는 점은 담임교사의 오후 수업 준비 및 업무 경감과 깊은 연관이 있을 것으로 추측된다. ‘특성화 프로그램’ 담당자의 비중이 높다는 점 또한 이러한 맥락에서 이해될 수 있으며, 수익자 부담으로 진행되는 특성화 프로그램의 특성상 외부 전문가를 시간제로 활용하는 경우가 높을 것으로 사료된다.

기관 유형과 규모에 따른 시간제 교직원의 업무별 비중은 통계적으로 유의미한 차이가 있었다($p<.001$). 유치원에서 시간제 교직원이 가장 많이 종사하는 업무는 ‘방과후 과정’ 담당이지만 유치원의 정원 규모가 증가할수록 시간제 교직원 중 ‘방과후 과정’을 담당하는 비중은 감소하는 경향을 보였다.

반면 누리과정 보조교사와 차량지도 업무를 담당하는 시간제 교직원의 비중은 기관 규모가 커질수록 증가하였다. 학급 수에 따라서는 누리과정 보조교사, 특성화 프로그램 담당의 비중이 학급 수 6개 미만과 6개 이상 기관에서 큰 차이를 보여서 학급 수 6개 미만 기관에서 누리과정 보조교사는 5.0%에 불과한 반면 학급 수 6개 이상 기관에서는 13.8%로 3배에 가까운 비중 차이를 보였고, 특성화 프로그램 담당 시간제 교직원의 비율은 학급 수 6개 미만 기관에서 20.1%, 6개 이상 기관 13.8%로 학급 수가 적은 기관에서 높은 비중을 차지하는 것으로 나타나고 있다.

공사립의 설립 유형 별 차이도 뚜렷하게 나타나는데, 공립유치원에서는 시간제 근로자의 주요 업무 중 ‘방과후 과정’ 담당이 49.5%로 압도적인 비중을 차지하는 것으로 나타나는 반면, 사립유치원에서는 시간제 근로자 중 ‘방과후 과정’ 담당 인력 비율이 22.8%로 가장 큰 비중을 차지하고는 있으나 이외에도 ‘특성화 프로그램’ 담당도 20.8%로 유사한 비중을 보이고 있으며, 식단 작성 및 조리업무 11.7%, 청소·청결 관련 업무 11.5%, 차량지도 업무 9.5% 등 다양한 업무에 비교적 고르게 시간제 인력을 활용하고 있는 것으로 나타났다. 한편, ‘누리과정 보조’를 담당하고 있는 시간제 인력도 공립 5.5%, 사립 10.8%로 시간제 인력의 주요 활용 영역임을 보여주고 있다.

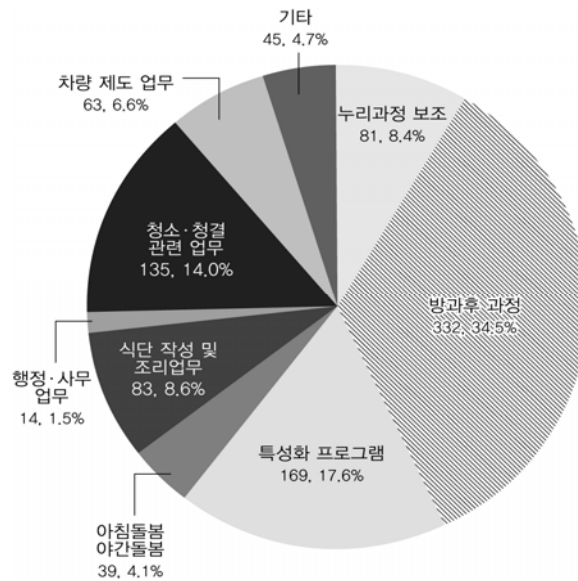
〈표 IV-1-1〉 유치원 교직원 수(유치원)

구분	전일제근로자 수	전일제 교사 수	시간제 근로자 수
전체 (500)	8.64	6.43	2.33
기관 규모			
50명 이하	2.75	2.31	1.43
51~100명 이하	6.62	4.98	2.3
101~150명 이하	11.61	8.46	2.77
151명 이상	18.66	13.63	3.35
F	256.397***	215.484***	9.475***
학급 수			
6개 미만	5.52	4.18	1.92
6개 이상	15.32	11.26	3.21
t	-16.356***	16.032***	4.098***
기관 유형			
공립	4.66	3.11	2.45
사립	11.33	8.69	2.26
t	139.252***	196.443***	0.562

단위: 명

*** $p < .001$

주 : () 안은 전체 관측치 수.



- 주: 1) 시간제 근로자 전체(총 961명)에 대한 비중으로, 기관별로 최대 5명까지 시간제 근로자에 관한 내용을 응답하였음.
 2) 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 기타 업무가 포함됨.

[그림 IV-1-1] 기관 내 시간제 근로자의 업무 내용(유치원)

〈표 IV-1-2〉 기관 특성별 시간제 근로자 비중(유치원)

단위: 개, %

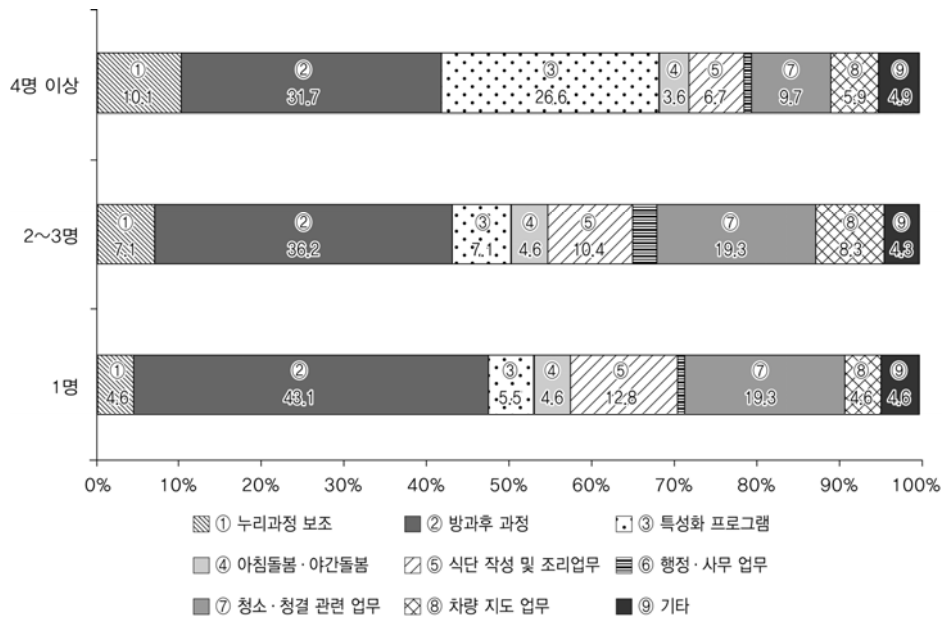
구분	누리과정 보조	방과후 과정	특성 화 프로 그램	아침 돌봄 · 야간 돌봄	식단 작성 및 조리 업무	행정· 사무 업무	청소· 청결 관련 업무	차량 지도 업무	기타	계
전체 (500)	8.4	34.5	17.6	4.1	8.6	1.5	14.0	6.6	4.7	100.0
기관 규모										
50명 이하	3.1	42.1	22.6	0.5	8.2	0.5	15.4	4.6	3.1	100.0
51~100명 이하	6.1	34.3	16.7	4.6	10.9	2.1	13.1	5.2	7.0	100.0
101~150명 이하	8.5	38.7	14.5	7.2	6.0	2.1	14.0	6.0	3.0	100.0
151명 이상	17.3	22.8	17.8	3.0	8.4	0.5	14.4	11.4	4.5	100.0
$X^2(df)$	81.537(24)***									
학급 수										
6개 미만	5.0	35.8	20.1	3.3	9.4	1.5	14.6	5.1	5.1	100.0
6개 이상	13.8	32.5	13.8	5.3	7.4	1.3	13.2	8.7	4.0	100.0
$X^2(df)$	35.879(8)***									
기관 유형										
공립	5.5	49.5	13.5	3.3	4.7	0.7	17.3	2.8	2.6	100.0
사립	10.8	22.8	20.8	4.6	11.7	2.0	11.5	9.5	6.3	100.0
$X^2(df)$	109.423(8)***									

*** $p < .001$

주: 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 기타 업무가 포함됨.

각 유치원에서 활용하고 있는 시간제 근로자의 수에 따라 시간제 근로자가 담당하고 있는 업무를 살펴본 결과는 아래 [그림 IV-1-2]에 제시한 바와 같다. 이에 따르면 전체 시간제 근로자 수에 따라 활용되는 업무 영역별 비중이 차이가 나타나고 있음을 알 수 있다. 유치원에서 시간제 근로자가 가장 많이 담당하는 영역은 공히 ‘방과후 과정’ 담당이고, 그 다음으로 ‘청소 및 청결 업무’ 담당이나, 기관 내 시간제 인력의 수가 증가함에 따라 이 영역들의 담당 비중은 줄어드는 추세를 보인다. 반대로 활용하는 시간제 인력의 수 증가에 따라 ‘특성화 프로그램’ 영역의 담당 인력 비중이 증가하는 경향을 보여서, 시간제 인력이 1명인 기관에서는 시간제 인력이 ‘특성화 프로그램’을 담당하는 비율이 5.5%에 불과하였으나 2~3명인 기관에서는 7.1%, 4명 이상인 기관에서는 26.6%가 특성

화 프로그램을 담당하는 것으로 나타났는데, 이는 기관의 규모가 커질수록 특성화 프로그램이 다양해지며, 이를 담당하는 인력이 주로 시간제로 활용되고 있음을 보여주는 결과로 사료된다.



[그림 IV-1-2] 기관 내 시간제 근로자 수별 시간제 근로자의 업무 내용(유치원)

다음으로 유치원에서 담당하는 업무별 시간제 근로자의 연령대를 살펴보았다. <표 IV-1-3>에 나타난 바에 따르면 전체 시간제 근로자의 연령대는 45세 이상이 35.9%로 가장 많이 분포하고 있으며 40세 이상 45세 미만이 20.7%로 40대 이상의 비중이 절대적으로 높다. 즉, 시간제 인력으로 주로 중장년층의 인력이 활용되고 있음을 단적으로 보여준다. 중장년층을 중심으로 한 시간제 인력의 활용 현황은 업무별로도 유사하지만 세부적인 비중에서는 업무별 차이가 나타난다. 다른 업무의 경우 25세 미만 연령대의 활용이 거의 없는 반면 ‘누리과정 보조’의 경우 25세 미만이 8.6%로 비교적 높은 비중을 보여주며, 특히 40~45세 미만 연령대의 활용 비중이 높았다(27.2%). ‘방과후 과정’ 담당, ‘특성화 프로그램’ 담당도 25세 이상 30세 미만, 30세 이상 35세 미만 등 비교적 젊은 연령대에서의 활용 비율이 높게 나타나고 있으며, ‘행정사무’, ‘방과후 과정’, ‘특성화 프로그램’ 담당은 25세 미만을 제외하고는 전 연령대에 걸쳐 비교적 고르게 활동하는 업무 영역으로 나

타난다. 이 외 '식단 작성 및 조리업무', '아침돌봄·야간돌봄', '청소·청결 업무', '기타' 등의 업무는 45세 이상 인력의 활용 비중이 가장 크게 나타나서 젊은 연령 대보다는 중장년층 위주의 인력이 활동하고 있는 업무 영역으로 보인다.

<표 IV-1-3> 업무별 시간제 근로자의 연령대(유치원, 기관조사)

구분	단위: 명, %					
	25세 미만	25~30세 미만	30~35세 미만	35~40세 미만	40~45세 미만	45세 이상
전체 (961)	1.6	12.5	15.9	13.4	20.7	35.9
시간제 근로자 주된 업무						
누리과정 보조	8.6	14.8	18.5	9.9	27.2	21.0
방과후 과정	1.2	19.0	20.8	17.2	22.6	19.3
특성화 프로그램	1.8	19.5	34.9	21.3	14.2	8.3
아침돌봄·야간돌봄	0.0	5.1	5.1	10.3	20.5	59.0
식단 작성 및 조리업무	0.0	0.0	2.4	4.8	16.9	75.9
행정·사무 업무	0.0	14.3	14.3	28.6	21.4	21.4
청소·청결 관련 업무	0.7	3.0	0.7	4.4	18.5	72.6
차량 지도 업무	0.0	4.8	4.8	7.9	36.5	46.0
기타	0.0	2.2	0.0	11.1	11.1	75.6
$X^2(df)$	392.645(40)***					

*** $p<.001$

주: 1) 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 기타 업무가 포함됨.

2) () 안은 전체 관측치 수.

시간제 근로자는 업무별 연령대 뿐 아니라 학력에도 차이가 나타나고 있으며, 이는 통계적으로도 유의미하였다($p<.001$). 유치원에서 활용 중인 시간제 근로자의 학력 분포를 보면 전문대졸이 38.9%, 4년제 대졸 이상이 28.7%, 고졸 이하가 32.4%로 전문대졸 이상의 학력이 67.6%를 차지하고 있다. 이처럼 학력이 비교적 높은 편이나, '식단 작성 및 조리업무', '청소·청결 관련 업무', '차량지도 업무', '기타' 업무는 고졸 이하 학력이 절반 이상의 비율을 차지하는 주요 학력인 것으로 나타나며, '특성화 프로그램' 담당 인력은 4년제 대졸이상이 66.3%로 가장 학력 수준이 높은 인력이 활동하는 영역으로 분석되었다.

시간제 근로자의 유관 자격증 보유 현황을 업무별로 살펴 본 결과는 [그림 IV-1-3]에 나타난 바와 같다. 이에 따르면, '특성화 프로그램' 담당 인력의 자격증 보유비율이 가장 높아서 85.5%에 이르며, '기타' 업무 인력의 80.0%, '아침돌봄·야간돌봄' 인력의 72.2%, '누리과정 보조' 59.7%, '식단 작성 및 조리업무' 인력의 56.4%, '방과후 과정' 55.6%, '청소·청결 관련 업무' 42.9%, '행정·사무

업무' 36.1%, '차량지도 업무' 22.2% 순으로 나타났다.

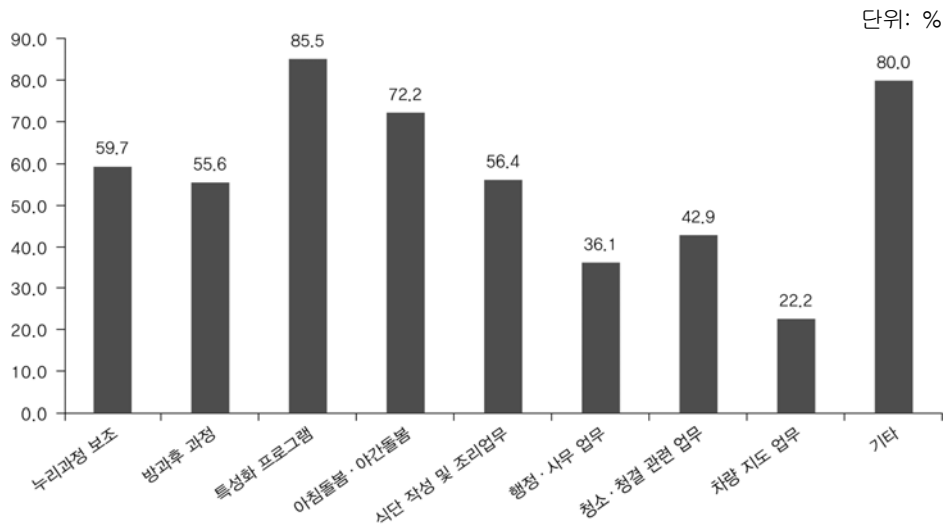
〈표 IV-1-4〉 업무별 시간제 근로자의 학력 수준 (유치원, 기관조사)

구분	단위: 명, %		
	고졸 이하	전문대졸	4년제대졸 이상
전체 (961)	32.4	38.9	28.7
시간제 근로자 주된 업무			
누리과정 보조	33.3	43.2	23.5
방과후 과정	7.5	60.5	31.9
특성화 프로그램	1.8	32.0	66.3
아침돌봄·야간돌봄	33.3	43.6	23.1
식단 작성 및 조리업무	68.7	21.7	9.6
행정·사무 업무	21.4	50.0	28.6
청소·청결 관련 업무	83.7	11.9	4.4
차량 지도 업무	58.7	28.6	12.7
기타	73.3	17.8	8.9
$X^2(df)$	510.408(16)***		

*** $p < .001$

주: 1)기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 기타 업무가 포함됨.

2) () 안은 전체 관측치 수.



[그림 IV-1-3] 기관 내 시간제 근로자의 업무별 유관 자격증 보유자 비중

유치원에서 근무하는 시간제 근로자가 보유한 유관 자격증의 종류를 살펴보면, 가장 많이 보유한 자격증은 유치원교사 2급 자격증이며(39.2%), 기타 교육 관련 자격증 17.7%, 보육교사 2급 자격증 13.8%, 기타 자격증 10.2%, 보육교사 1급 자격증 6.1%, 영양사·조리사 6.1%, 유치원 교사 1급 자격증 4.5% 등을 보유하고 있는 것으로 나타났다.

누리과정 보조 업무를 담당하는 인력의 경우 '유치원 교사 2급' 자격증을 40.4%, 보육교사 2급 자격증을 38.5%가 보유하고 유사한 보유 비율을 보이며, 방과후 과정 담당의 경우 유치원 교사 2급 자격증 보유 비율이 58.4%로 압도적인 분포를 보였다. '특성화 프로그램' 담당의 경우 '기타 교육 관련 자격증'을 보유하고 있는 경우가 가장 많아 58.6%에 달하였다.

〈표 IV-1-5〉 업무별 시간제 근로자의 보유 유관 자격증 종류(유치원)

단위: 명, %

구분	보육 교사		유치원 교사		초중 고등 교원	사회 복지 사	영양사 · 조리사	기타 교육 관련	기타
	1급	2급	1급	2급					
전체 (574)	6.1	13.8	4.5	39.2	1.5	0.9	6.1	17.7	10.2
시간제 근로자 주된 업무									
누리과정 보조	7.7	38.5	5.8	40.4	1.9	0.0	0.0	1.9	3.8
방과후 과정	8.7	13.0	6.6	58.4	0.6	0.6	1.2	9.0	2.0
특성화 프로그램	0.8	5.3	0.8	15.8	5.3	0.0	0.8	58.6	12.8
아침돌봄·야간돌봄	12.0	36.0	0.0	20.0	0.0	12.0	4.0	12.0	4.0
식단 작성 및 조리업무	0.0	3.2	3.2	0.0	0.0	0.0	90.3	3.2	0.0
행정·사무 업무	14.3	28.6	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6
청소 청결 관련 업무	11.8	23.5	0.0	41.2	0.0	0.0	23.5	0.0	0.0
차량 지도 업무	0.0	20.0	5.0	10.0	0.0	5.0	10.0	15.0	35.0
기타	0.0	0.0	0.0	8.1	0.0	0.0	2.7	2.7	86.5
$X^2(df)$					301.690(8)***				

*** $p < .001$

주: 1) 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 기타 업무가 포함됨.

2) () 안은 전체 자격 보유자 수.

다음으로 유치원에서 근무하는 시간제 근로자의 '근로시간'에 대해 살펴보았다. <표 IV-1-6>에 따르면 유치원에서 근무하는 시간제 근로자는 주당 평균 4.19

일 근무하며, 하루 근로시간은 4시간 이하인 경우가 79.1%, 4시간 초과 6시간 미만이 8.5%, 6시간 이상이 12.4%로 하루 평균 3.48시간 근무하는 것으로 나타났다. 이를 주 5일 근무기준으로 환산하면 하루 평균 3.15시간에 해당한다.

하루 4시간 이하로 근무하는 경향은 대부분의 시간제 근로 업무에서 나타나, '누리과정 보조' 담당의 경우 4시간 이하 근무는 16.0%에 불과하여 차이를 보였다. 대신 4~6시간 48.1%, 6시간 이상도 35.8%가 해당하여 시간제 근로가 필요한 업무 중 '누리과정 보조'는 비교적 긴 시간의 근로가 요구되는 업무로 사료된다. 이밖에 '식단 작성 및 조리업무', '행정·사무 업무' 담당 인력도 6시간 이상의 근로 비율이 각각 30.1%, 21.4%로 비교적 긴 시간 근로를 요하는 시간제 업무인 것으로 나타나고 있다.

〈표 IV-1-6〉 업무별 시간제 근로자의 근로 시간(유치원, 기관조사)

단위: 명, %, 시간, 일

구분	하루 근로시간				주당 평균 근로일 수	일일평균 근로시간 (주5일 근무기준)
	4시간 이하	4시간초과 6시간미만	6시간 이상	평균 시간		
전체 (961)	79.1	8.5	12.4	3.48	4.19	3.15
시간제 근로자 주된 업무						
누리과정 보조	16.0	48.1	35.8	5.14	4.74	5.01
방과후 과정	86.1	3.9	9.9	3.76	4.58	3.55
특성화 프로그램	97.6	0.6	1.8	1.83	1.70	0.72
아침돌봄·야간돌봄	84.6	5.1	10.3	3.26	5.00	3.25
식단 작성 및 조리업무	60.2	9.6	30.1	4.45	4.80	4.24
행정·사무 업무	64.3	14.3	21.4	4.07	5.00	4.07
청소 청결 관련 업무	83.7	5.2	11.1	3.50	4.74	3.28
차량 지도 업무	81.0	12.7	6.3	3.27	5.00	3.27
기타	88.9	4.4	6.7	3.18	4.89	3.13
F	-			63.184***	178.824***	96.979***

*** $p < .001$

주: 1) 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 기타 업무가 포함됨.

2) () 안은 전체 자격 보유자 수.

다음은 시간제 근로자의 복리후생에 대한 조사 결과를 살펴보았다. 시간제 근로자의 복리후생을 임금수준과 관련한 부분, 휴가·휴게시간과 관련한 질문을

통해 살펴보았다. 현재 유치원에서 시간제 근로자를 활용하는데 있어 정부로부터 인건비를 지원받는 경우는 45.2%로 절반에 약간 미치지 못하는 수준이었는데, 이는 시간제 근로자의 업무별로 큰 편차를 보였고 이러한 차이는 통계적으로도 유의미하였다($p < .001$). '아침돌봄·야간돌봄' 업무 담당 시간제 인력에 대한 인건비 지원 비율이 가장 높아서 84.6%가 이에 해당하였고, '방과후 과정' 담당 인력은 63.9%, '청소·청결 담당'은 44.4%, '누리과정 보조' 담당 인력의 38.3%가 인건비 지원을 받아 비교적 인건비 지원 비율이 높은 업무이나, '차량지도 담당' 인력에 대해서는 19.0%만 인건비 지원을 받은 것으로 나타났다.

한편, 기관에서 시간제 근로자에 상여금을 지급한다는 경우는 38.2%, 향후 급여를 인상할 의향은 49.7%로 나타났는데, 이 또한 시간제 근로자의 업무별로 차이를 보였다. 상여금은 현재 '누리과정 보조' 시간제 인력의 60.5%가 지급받아 가장 상여금 수혜 비율이 높은 업무였으며, 이밖에 '행정·사무 업무' 담당 시간제 인력의 57.1%, '방과후 과정' 담당 시간제 인력의 53.0%가 상여금을 지급받아 비교적 상여금 수혜 비율이 높은 시간제 업무에 속하였다. 상여금 수혜 비율이 가장 낮은 시간제 업무는 '특성화 프로그램'으로 특성화 프로그램 담당 인력의 단 7.1%만이 상여금을 지급받고 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-7〉 업무별 시간제 근로자의 인건비 지원 여부 및 상여금(유치원, 기관조사)

단위: 원, %

구분	인건비 지원 여부		상여금 여부	
	지원받음	지원받지않음	지급함	지급안함
전체 (961)	45.2	54.8	38.2	49.7
시간제 근로자 주된 업무				
누리과정 보조	38.3	61.7	60.5	74.1
방과후 과정	63.9	36.1	53.0	55.1
특성화 프로그램	30.2	69.8	7.1	24.3
아침돌봄·야간돌봄	84.6	15.4	15.4	30.8
식단 작성 및 조리업무	22.9	77.1	50.6	61.4
행정·사무 업무	21.4	78.6	57.1	78.6
청소·청결 관련 업무	44.4	55.6	23.0	48.1
차량 지도 업무	19.0	81.0	44.4	52.4
기타	28.9	71.1	33.3	48.9
$X^2(df)$	130.226(8)***		148.064(8)***	
			82.063(8)***	

*** $p < .001$

주: 1) 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 기타 업무가 포함됨.

2) () 안은 전체 자격 보유자 수.

근속 시 급여 인상 여부에 대해서는 업무별로 대부분 50% 정도 기관에서 급여 인상 의사가 있는 것으로 나타났으나, 역시 ‘특성화 프로그램’ 담당 인력에 대한 급여 인상 의사가 가장 낮아 24.3%의 기관만이 급여 인상 의사가 있다고 밝혔다. 또한, ‘아침돌봄·야간돌봄’ 담당 인력에 대한 급여 인상 의향도 30.8%로 담당 인력에 대한 급여 인상 의사가 낮은 업무로 분류될 수 있겠다.

한편, 유치원에서 활용하는 시간제 근로자의 임금 수준에 대해서는 정확한 가이드라인은 없어 기관마다 시간제 근로자와의 협의를 통해 정하는 것으로 면담 결과를 통해 알 수 있었다. 보조교사로 활용되는 인력의 경우 적은 근로시간에 따라 임금이 낮을 뿐 아니라, 정교사에게는 부여되는 각종 수당의 부재로 인해 현저히 낮은 임금이 지급되는 것으로 나타났다. 따라서, 시간제 인력에 대한 인건비 지원 사업의 경우 ‘수당’에 대한 고려도 필요할 것으로 사료되는 부분이다.

임금은 저희 판단 아래 적정선에서(정하고 있어요)...(중략)...그 비교 준거에 대해 말씀드리기는 참 어려워요. 왜냐면 담임교사들은 정교사 자격증을 가지신 분들이고, 나라에서 당연히 처우 개선비도 받고 있고, 거기에 상응하는 담임수당이 라던가 연금도 받고 있기 때문에 백을 놓고 본다면 시간제 근로자들은 현저하게 적죠...(중략)... 백을 놓고 본다면 2~30 되지 않을까요. 초임을 놓고 보면 한 40. (G유치원, 원장 면담)

시간제 근로자에게 휴가를 부여하는지 여부, 휴가를 부여한다면 연간 며칠인지, 근무시간 중 휴게시간이 있는지를 살펴본 결과, 55.7%가 휴가를 부여하고 있으며, 평균 연간 9.9일의 휴가를 부여하는 것으로 나타났다. 근무시간 중 휴게시간은 없는 경우가 63.8%였다.

업무별로는 앞서 살펴본 바와 같이 시간제 근로이지만 비교적 장시간 근무하는 비율이 높았던 ‘누리과정 보조’, ‘방과후 과정’, ‘식단 작성 및 조리 업무’, ‘행정·사무 업무’에 대한 휴가 부여 비율이 60%~70%로 나타나 상대적으로 높았으며, 1일 평균 근로시간이 1.83시간으로 가장 짧았던 ‘특성화 프로그램’ 담당 인력에 대한 휴가부여 비율이 20.7%로 가장 낮았다. 근무시간 중 휴게시간은 없다는 비율이 대부분 50% 이상이지만 일일 근로시간의 장단에 따른 차이는 발견되었다. 즉, ‘특성화 프로그램’ 담당은 휴게시간이 없는 경우가 81.1%에 달한 반면, 비교적 근로시간이 긴 ‘누리과정 보조’나 ‘식단 작성 및 조리 업무’의 경우 58% 정도는 휴게시간을 두는 것으로 나타났다.

<표 IV-1-8> 업무별 시간제 근로자의 복리후생(유치원, 기관조사)

단위: 명, %, 일

구분	휴가 부여		휴게 시간	
	있음	평균 부여 일수	있음	없음
전체 (961)	55.7	9.9	36.2	63.8
시간제 근로자 주된 업무				
누리과정 보조	72.8	12.2	58.0	42.0
방과후 과정	69.0	8.1	30.4	69.6
특성화 프로그램	20.7	11.7	18.9	81.1
아침돌봄·야간돌봄	48.7	7.0	20.5	79.5
식단 작성 및 조리업무	62.7	11.4	57.8	42.2
행정·사무 업무	71.4	11.8	50.0	50.0
청소·청결 관련 업무	50.4	11.7	43.0	57.0
차량 지도 업무	58.7	10.0	47.6	52.4
기타	57.8	11.2	37.8	62.2
$X^2(df), F$	122.859(8)***	7.42***	71.711(8)***	

*** $p < .001$

주: 1) 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 기타 업무가 포함됨.

2) () 안은 전체 관측치 수.

복리후생 중 ‘고용안정성’과 관련한 질문으로 시간제 근로자를 향후 계속 채용할 의사에 대해 조사한 결과는 <표 IV-1-9>에 나타난 바와 같다. 이에 따르면 현재 사용하는 시간제 근로자를 지속 채용할 의사는 77.8%로 비교적 높았는데, ‘식단 작성 및 조리 업무’ 담당 인력에 대한 지속 고용 의사가 가장 높아서 90.4%이며, ‘누리과정 보조’ 담당 인력 85.2%, ‘청소·청결 관련 업무’ 담당 인력 80.0%, ‘행정·사무 업무’ 담당 인력 78.6% 등이 평균 이상 지속 고용 의사가 있는 것으로 나타났다. 이는 현재 담당 인력에 대한 개별적인 만족도가 반영된 결과일 수 있다. 한편, 지속 고용 의사가 비교적 높았음에 비해 시간제 근로자가 전일제로 일하길 원할 경우 전일제로 전환할 의사는 23.4%로 높지 않게 나타났다. 이 중 ‘누리과정 보조’ 담당 인력의 전일제 전환의사가 가장 높았으며 (40.7%) ‘특성화 프로그램’ 담당 인력에 대한 전일제 전환 의사가 가장 낮았다 (5.9%). 전반적으로 전일제 전환 의사는 낮으나, 근로시간이 상대적으로 긴 업무 담당자에 대한 전일제 전환 의사가 상대적으로 높게 나타나는 결과로 미루어 짐작하건대, 전일제 전환 의사는 업무별 담당 인력의 필요 근로시간과 관련성이 있는 것으로 사료된다.

〈표 IV-1-9〉 업무별 시간제 근로자의 고용안정성(유치원, 기관조사)

단위: 명, %

구분	계속 고용 여부			근로자 희망시 전일제 전환 의향		
	계속고용 할예정임	계약기간종료 후 다른 사람으로 계약	어린이집 상황에 따라 바로 계약해지	기타	있음	없음
전체 (961)	77.8	5.1	12.0	5.1	23.4	76.6
시간제 근로자 주된 업무						
누리과정 보조	85.2	7.4	3.7	3.7	40.7	59.3
방과후 과정	76.5	6.6	11.4	5.4	30.1	69.9
특성화 프로그램	75.7	8.3	8.9	7.1	5.9	94.1
아침돌봄·야간돌봄	59.0	0.0	38.5	2.6	25.6	74.4
식단 작성 및 조리업무	90.4	2.4	6.0	1.2	25.3	74.7
행정·사무 업무	78.6	0.0	21.4	0.0	28.6	71.4
청소 청결 관련 업무	80.0	0.7	15.6	3.7	24.4	75.6
차량 지도 업무	74.6	4.8	12.7	7.9	15.9	84.1
기타	73.3	2.2	15.6	8.9	8.9	91.1
$X^2(df)$	62.397(24)***			58.595(8)***		

*** $p < .001$

주: 1) 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 기타 업무가 포함됨.

2) () 안은 전체 관측치 수.

2) 유치원 자원 봉사 인력 활용 현황

여기서는 유치원에서의 시간제 인력 활용의 한 유형이 될 수 있는 자원봉사 인력 활용 현황을 자원봉사 인력 활용 여부, 인력 유형, 활용 규모(자원봉사자 수, 시간), 자원봉사자의 주된 직무를 통해 살펴보았다.

먼저, 자원봉사 인력을 활용하는 경우는 전체 조사 대상 유치원 중 50.4%에 해당하였고, 활용하는 인력 유형은 ‘지역사회주민’이 34.5%, ‘경력단절 여성(주부)’가 25.3%, 학생 18.8%, 은퇴자 10.9% 순으로 지역사회 주민과 주부의 활용 비율이 높았다. 한편 기관 유형별로는 공립유치원이 62.9%, 사립유치원이 41.9%로 공립유치원의 자원봉사자 활용 비율이 더 높았으며, 공립유치원은 사립유치원에 비해 특히 ‘지역사회 거주민’의 비율이 41.3%로 높게 나타났으며, 사립유치원은 학생을 활용하는 경향이 공립유치원에 비해 높은 것으로 나타났다. 자원

봉사자를 활용하는 경우 기관당 평균 자원봉사자의 수는 공립 1.68명, 사립 1.78명이었고, 자원봉사자 1명당 주당 도움시간은 평균 10.8시간인데, 공립유치원은 12.8시간, 사립유치원은 8.8시간으로 공립유치원에서의 자원봉사자의 주당 활동시간이 길었다. 이는 공립유치원이 거리상 쉽게 접근이 가능한 지역사회거주민의 활용 비율이 높기 때문인 것으로 추측된다.

〈표 IV-1-10〉 기관 특성별 자원 봉사 인력 활용(유치원)

단위: %, 명, 시간

구분	활용함	자원 봉사자 인력 유형					자원 봉사자 수	주당 평균 도움 시간
		학생	지역 사회 거주민	경력단절 여성 (주부)	은퇴자	기타		
전체 (500)	50.4	18.8	34.5	25.3	10.9	10.6	1.73	10.8
기관 유형								
공립	62.9	14.7	41.3	26.0	7.3	10.7	1.68	12.8
사립	41.9	23.1	27.3	24.5	14.7	10.5	1.78	8.8
$\chi^2(df), F$	21.087(1)***			-			-0.367	3.927***

*** $p < .001$

주: 1) 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 기타 업무가 포함됨.

2) () 안은 전체 관측치 수.

〈표 IV-1-11〉 자원봉사자 순위별 담당 업무(유치원)

단위: %

구분	주된 업무 순위			전체
	1순위	2순위	3순위	
자원봉사자 담당업무				
누리과정 보조	15.5	8.2	4.4	10.7
방과후 과정	19.8	18.5	18.6	19.1
특성화 프로그램	2.0	2.2	5.3	2.7
아침돌봄·야간돌봄	2.0	-	1.8	1.3
식단 작성 및 조리업무	15.5	17.9	14.2	16.0
행정·사무 업무	1.2	1.1	6.2	2.2
청소·청결 관련 업무	38.1	37.5	25.7	35.3
차량 지도 업무	2.0	8.2	8.8	5.5
기타	4.0	6.5	15.0	7.1

주: 기타 업무에는 간호 업무, 치료 업무, 배식 지도, 외부 활동 도우미 등 기타 업무가 포함됨.

자원봉사자가 담당하는 주된 업무를 1~3순위까지 답하게 한 결과, 가장 많이

담당하는 업무는 '청소·청결 관련 업무'가 38.1%로 1순위에서 가장 주된 업무로 응답되었으며, 1~3순위를 종합한 결과 중에서도 '청소·청결 관련 업무'가 35.3%로 가장 주된 업무로 나타났다. 이밖에 '방과후 과정' 담당 19.1%, '식단 작성 및 조리 업무' 16.0%, '누리과정 보조' 10.7% 순으로 응답되었다.

3) 유치원의 시간제 인력 관련 정부 지원 수혜 현황

시간제 인력이 유치원에서 다양한 업무 영역에서 활용되고 있음이 확인되었는데, 이러한 시간제 인력을 활용하는데 있어 정부 차원에서의 지원 제도를 알고 수혜를 받고 있는지 살펴보았다. 시간제 인력을 활용하는데 부담을 줄여 줄 수 있는 지원제도로 '누리과정 보조교사 인건비 지원', '기간제(시간제) 교사 인건비 지원', '3세대 하모니', '시간선택제 일자리창출기업 지원'에 대한 인지 정도를 알아본 결과, 각 제도를 전혀 모른다는 비율이 각각 33.0%, 22.6%, 3.2%, 39.4%로 '3세대 하모니'에 대한 인지도가 가장 높았으며, '시간 선택제 일자리창출기업 지원'에 대한 인지도가 가장 낮은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-12〉 시간제 인력 관련 정부 지원 사업 인지여부 및 수혜 여부 (유치원)
단위: %, 명

구분	인지 여부				수혜 받은 적 있음	
	잘 알고 있음	대충 알고있음	들어본 적 있음	모름	빈도	비중
지원 사업명						
누리과정 보조교사 인건비 지원	37.8	14.2	15.0	33.0	114	34.0
기간제(시간제)교사 인건비 지원	51.2	14.2	12.0	22.6	168	43.4
3세대 하모니	83.6	8.8	4.4	3.2	344	71.1
시간선택제 일자리창출기업 지원	21.2	16.4	23.0	39.4	34	11.2
$\chi^2(df)$	446.684(9)***				290.019(3)***	

*** $p < .001$

주: 각 사업별 500개 기관에 대한 응답 비중임.

3세대 하모니에 대해서는 알고 있는 비율이 높을 뿐 아니라 인지 정도가 매우 높아서 '잘 알고 있음'이 83.6%로, 다른 제도에 비해 제도에 대해 잘 알고 있는 비율도 눈에 띄게 높았다. '누리과정 보조교사 인건비 지원'은 이 지원을 모른다는 응답이 33.0%에 달할 뿐 아니라 잘 알고 있다는 비율이 37.8%에 불과

했고, 유치원의 담당 정부부처인 교육부가 아닌 다른 부처의 지원 사업인 ‘시간선택제 일자리창출기업 지원’에 대한 인지도는 가장 낮은 수준으로 나타났다. 이러한 인지도는 수혜 경험과 관련이 있는 것으로 나타났다. 즉, 3세대 하모니 사업의 수혜 비율은 71.1%에 달하였고, 기간제(시간제) 교사 인건비 지원 사업은 43.4%, 누리과정 보조교사 인건비 지원은 34.0%, 시간선택제 일자리 창출기업 지원은 11.2% 순으로 사업별 수혜 경험의 격차가 크게 나타났다.

다음으로 2014년 1년간 각 지원 사업을 수혜받은 경험이 있는 경우 만족도를 살펴보았다. 만족도가 가장 높은 지원 사업은 기간제(시간제)교사 인건비 지원 사업으로 ‘매우 만족’한다는 비율이 49.4%에 달하고 ‘불만족’한다는 비율은 3.6%에 불과하였다. 만족도 평균 점수는 4점 만점에 3.3점으로 나타났다. 다음으로는 ‘시간선택제 일자리창출기업 지원’ 사업에 대한 만족도가 높아서 평균 3.21점이었으며, ‘누리과정 보조교사 인건비 지원’ 3.04점 순으로 만족도가 낮아졌으며, 인지도가 가장 높았던 3세대 하모니 사업에 대한 수혜 만족도는 2.98점으로 가장 낮게 나타났다.

<표 IV-1-13> 시간제 인력 관련 정부 지원 사업 만족도(유치원)

단위: 개, %, 점

구분	수혜 경험 빈도	만족도				평균
		매우 만족	대체로 만족	대체로 불만족	불만족	
지원 사업명						
누리과정 보조교사 인건비 지원	144	33.3	43.0	17.5	6.1	3.04
기간제(시간제)교사 인건비 지원	168	49.4	35.1	11.9	3.6	3.30
3세대 하모니	344	36.0	37.2	15.4	11.3	2.98
시간선택제 일자리창출기업 지원	34	29.4	64.7	2.9	2.9	3.21
F		5.076**				

**p<.01

이처럼 시간제 인력 관련 정부 지원 사업에 대한 만족도에는 차이가 나타났는데, 불만족하는 경우 그 사유를 살펴보았다. <표 IV-1-14>에 나타난 바에 따르면 사업별로 약간의 차이가 있었으나 대체로 지원수준이 낮다는 점이 가장 큰 불만 요인이 되고 있는 것으로 나타났다. 낮은 지원수준 외의 불만 요인으로 누리과정 보조교사 지원 사업에서는 ‘인건비 지원이 있어도 인력을 구하기 어렵다는 점’(14.8%), ‘기타’(18.0%)에 대한 불만이 많았으며, ‘기간제(시간제)교사 인건

비 지원' 사업에서는 '인건비 지원이 있어도 인력을 구하기 어렵다는 점'과 '지원기준을 맞추기 어렵다'가 각각 11.5%로, 지원 수준 외 주된 불만사항으로 응답되었다. 3세대 하모니 사업의 경우 '지원기간이 짧다'는 점에 대한 불만이 상대적으로 높게 나타났다(13.0%).

〈표 IV-1-14〉 시간제 인력 관련 정부 지원 사업 불만족 사유(유치원)

단위: %

구분	불만족 응답빈도	인건비가	지원수준 이 낮음	지원기준을	지원기간 이 짧음	기타
		지원이 있어도 인력을 구하기 어려움		맞추기 어려움		
지원 사업명						
누리과정 보조교사 인건비 지원	27	14.8	63.0	3.7	-	18.5
기간제(시간제)교사 인건비 지원	26	11.5	65.4	11.5	3.8	7.7
3세대 하모니	92	12.0	52.2	6.5	13.0	16.3
시간선택제 일자리창출기업 지원	2	50.0	50.0	-	-	-
	$X^2(df)$		11.265(12)			

나. 유치원 시간제 인력 활용 요구

유치원의 시간제 인력에 대한 요구도를 살펴보기 위해 누리과정을 담당하는 담임교사들의 수업 및 수업준비 외 추가 수행 업무, 충원이 요구되는 지원 업무 등을 살펴보았다. 먼저, 기관의 제특성별로 담임교사가 수행하고 있는 추가적인 업무를 살펴본 결과는 <표 IV-1-15>에 제시하였다. 이에 따르면 조사 대상 유치원에서 담임교사가 추가적으로 가장 많이 수행하는 업무는 '청소·청결 관련 업무'이며(22.3%)이며, 이밖에 '차량지도'(17.4%), '방과후 과정'(16.2%), '행정·사무 업무'(14.5%), '특성화 프로그램'(8.5%), '기타'(8.3%), '아침돌봄·야간돌봄'(7.0%), '식단 작성 및 조리업무'(3.4%)순으로 추가적으로 많이 담당하고 있는 것으로 나타났다. 수업 및 수업준비 외 담임교사가 추가적인 업무 부담이 없다는 응답은 2.3%에 불과하였다.

기관 규모별로는 많이 담당하는 추가 업무에 차이가 나타났는데, 기관 규모 100명 이하의 기관에서 특성화 프로그램과 식단 작성 및 조리업무를 교사가 담당하는 비율이 상대적으로 높았으며, 기관 규모가 작을수록 행정·사무 업무를, 기관 규모가 클수록 청소·청결관련 업무, 차량지도 업무를 수행하는 비율이 높아지는 경향을 보였다. 한편, 학급수를 기준으로 학급 수 6개미만 기관에서는

교사가 방과 후 과정과 특성화 프로그램, 식단 작성 및 조리업무, 행정·사무 업무를 담당하는 비율이 학급 수 6개이상 기관에 비해 높았고, 반대로 아침돌봄·야간돌봄, 청소·청결관련 업무, 차량지도 업무는 학급 수 6개이상 기관에서 추가적으로 담당하는 비율이 높았다. 기관 설립 유형별로는 공립유치원에서는 담임교사가 특히 행정·사무 업무를 담당하는 비율이 사립유치원에 비해 현저히 높았고, 사립유치원의 담임 교사는 청소·청결 관련 업무, 차량지도 업무를 담당하는 비율이 높게 나타났다.

〈표 IV-1-15〉 기관 특성별 담임교사의 추가 업무(유치원)

단위: %

구분	방과후 과정	특성화 프로그램	아침돌봄·야간돌봄	식단 작성 및 조리업무	행정·사무 업무	청소·청결관련 업무	차량지도 업무	기타	다른 업무는 하지 않음	계
전체	16.2	8.5	7.0	3.4	14.5	22.3	17.4	8.3	2.3	100.0
기관 규모										
50명 이하	17.8	9.5	3.9	5.6	18.4	20.8	12.4	9.3	2.2	100.0
51~100명 이하	16.5	9.7	8.6	3.1	14.7	21.4	15.3	9.0	1.6	100.0
101~150명 이하	13.8	5.8	8.7	1.9	12.9	23.8	22.5	6.1	4.5	100.0
151명 이상	15.3	7.3	7.3	2.0	8.9	25.0	25.0	7.7	1.6	100.0
학급 수										
6개 미만	16.6	9.3	6.6	4.1	16.1	21.7	14.8	8.7	2.1	100.0
6개 이상	15.1	6.4	8.2	1.8	10.7	23.8	23.8	7.3	2.9	100.0
기관 유형										
공립	14.9	9.0	7.2	5.4	24.1	18.6	4.5	13.0	3.3	100.0
사립	17.0	8.2	7.0	2.2	8.7	24.5	25.3	5.4	1.7	100.0

주: 1) 기타 업무에는 주말 돌봄, 간호 업무, 치료 업무 등 기타 업무가 포함됨.

2) 추가 업무는 중복 응답으로, 응답 값 전체를 100%로 보고 산출한 비중임.

이처럼 유치원의 담임교사는 주된 업무인 수업과 수업준비 외 다양한 추가 업무를 수행하고 있는데, 방과후 과정을 담당하는 경우 주당 7.6시간으로 가장 긴 시간을 할애하며, 행정·사무 업무 담당시 주당 7.5시간, 아침돌봄·야간돌봄 수행 시 주당 4.5 시간, 식단 작성 및 조리업무 담당시 주당 4.3시간을 할애하는 등 많은 시간을 추가업무에 할애하고 있었다. 기관당 담임교사가 다양한 업무에 할애하는 시간을 합계하여 평균한 시간은 주당 18.8시간에 달하고 있다. 이를 주 5일 기준으로 환산 시 일일 3.8시간을 추가적인 업무에 할애함을 뜻하여 담임교사가 추가업무에 할애하는 시간의 부담이 상당함을 보여준다. 이러한 추가 업무가

일일 8시간의 근로시간 내에 수행되지 못할 경우 시간 외 근로의 부담이 되며, 8시간 내 수행될 경우에도 수업과 수업 준비에 할애해야 할 시간을 줄이는 결과를 가져오므로 수업의 질적 저하를 초래할 수 있는 문제점을 안고 있다 하겠다.

〈표 IV-1-16〉 담임교사의 추가 업무별 주당 할애시간(유치원)

단위: 시간

구분	방과후 과정	특성화 프로그램	아침돌 봄· 야간돌 봄	식단 작성 및 조리업 무	행정· 사무 업무	청소· 청결 관련 업무	차량 지도 업무	기타	주당 할애 시간
전체	7.6	2.8	4.5	4.3	7.5	3.7	3.4	3.5	18.8

주: 1) 기타 업무에는 주말 돌봄, 간호 업무, 치료 업무 등 기타 업무가 포함됨.

2) 합계는 기관당 담임 교사의 추가 업무 할애시간 합계액을 평균한 값.

이처럼 담임교사들의 추가업무 부담이 큰 가운데 유치원에서는 담임교사 외 지원인력의 부족을 크게 느끼고 있는 것으로 나타났다. <표 IV-1-17>에 따르면 지원인력이 충분하다고 응답한 유치원은 24.4%(매우 충분 3.0% + 충분한 편 21.4%)에 불과하고, 나머지는 지원 인력의 부족을 느끼고 있는 것으로 응답되었다. 지원 인력의 충분성 정도에 대한 응답은 기관 규모와 학급수, 기관 유형에 따라서 차이를 보였으며 이는 통계적으로도 유의미한 차이였다.

〈표 IV-1-17〉 기관 특성별 지원 인력 충분성(유치원)

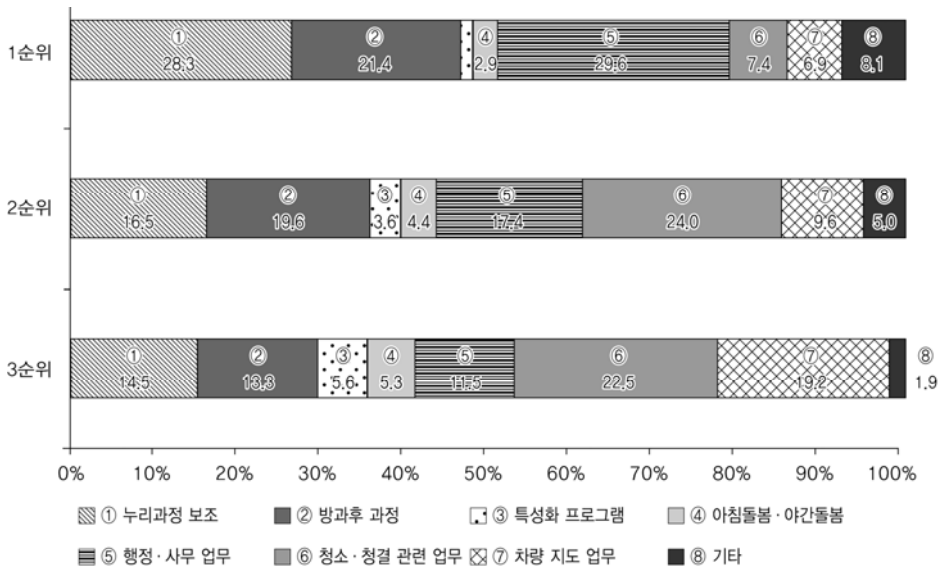
단위: %

구분	매우 부족함	부족한 편	충분한 편	매우 충분함	평균	t/F
전체	23.6	52.0	21.4	3.0	2.04	
기관 규모						
50명 이하	33.3	47.5	17.0	2.1	1.88	
51~100명 이하	25.5	59.4	13.9	1.2	1.91	10.064***
101~150명 이하	16.2	49.5	28.8	5.4	2.23	
151명 이상	13.3	48.2	33.7	4.8	2.30	
학급 수						
6개 미만	27.0	53.7	17.0	2.3	1.95	-3.915***
6개 이상	16.4	48.4	30.8	4.4	2.23	
기관 유형						
공립	28.7	51.5	16.8	3.0	1.94	-2.387*
사립	20.1	52.3	24.5	3.0	2.10	

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

기관 규모에 따라서는 기관 규모가 작을수록 지원 인력의 부족을 크게 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 학급 수에 따라서는 학급 수 6개미만 기관은 학급 수 6개이상 기관에 비해 지원 인력이 부족하다고 느끼는 비율이 컸다. 기관 유형에 따라서는 사립유치원에 비해 공립유치원이 지원 인력이 부족하다고 느끼는 비율이 높았다.

지원 인력이 부족하다(부족한 편+매우 부족)고 응답한 유치원을 대상으로 총원이 시급한 업무를 우선 순위별로 3순위까지 응답하도록 한 결과는 [그림 IV-1-4]에 제시하였다. 이에 따르면 지원 인력이 시급히 총원되어야 할 1순위의 업무는 행정·사무업무(29.6%), 누리과정 보조(28.3%), 방과후 과정 업무(21.4%) 순으로 응답되었고, 2순위로 시급한 업무로는 청소·청결 관련 업무(24.0%), 방과후 과정(19.6%), 행정·사무업무(17.4%), 누리과정 보조(16.5%)가 응답되었다. 3순위로 총원이 시급한 업무로는 청소·청결 업무(22.5%), 차량지도 업무(19.2%)에 대한 요구가 높게 나타났다. 총원의 필요성이 높은 업무에 대해서는 한 사립유치원과의 면담 내용에서도 유사하게 나타나고 있다. 또한 보조교사의 지원이 필요한 주된 시간대로는 주된 활동 시간인 오전 시간을 꼽았다.



[그림 IV-1-4] 총원이 시급한 순위별 업무(유치원)

만약 '정담임 선생님들만 있다'라고 했을 때, 가장 시급한 건 애들 보조 선생님 이지 않을까... 그 다음에는...(중략).. 보편적으로 봤을 때 행정 보조 업무가 두 번째인 것 같고, 세 번째는 그 외 다른 청소라든가 그런 부수적인 것들 할 때 도움이 필요한 것 같아요.(F유치원, 원감)

오전에 아이들하고 활동할 때 옆에서 조금 아이들 케어해 주시고, 돌봐주시고 이런 부분에서 조금 더 시급하게 필요한 것 같아요.(F유치원, 원감)

충원이 시급하다고 응답한 업무들에 대해 시간제 근로자를 채용하여 인력을 충원할 의향이 있는지 여부와 시간제 인력 채용 의사가 있는 경우 채용 희망 근무시간, 주당 근무일 수를 조사한 결과, 1순위로 시급히 인력 충원이 필요하다고 응답되었던 행정·사무 업무에 대한 시간제 인력 채용 의사가 87.5%로 가장 높게 나타났다. 이밖에 누리과정 보조 업무 72.8%, 차량지도 업무 69.1%, 아침돌봄·야간돌봄 업무 66.1% 순으로 시간제 인력 채용 의향이 높게 나타났다. 시간제 인력을 채용할 경우 원하는 근무일 수는 주당 4.74일, 하루 평균 근로시간은 3.44시간이었다.

〈표 IV-1-18〉 충원이 시급한 업무별 시간제 채용 의향(유치원)

단위: 개, %, 일, 시간

구분	시간제로 채용할 의향 있음	시간제 채용 의향 있는 경우	
		주당 평균 근무일 수	하루 평균 근로 시간
전체 (1,079)	60.2	4.74	3.44
충원이 시급한 업무			
누리과정 보조	72.8	4.16	3.40
방과후 과정	58.9	4.78	3.59
특성화 프로그램	60.0	4.61	3.32
아침돌봄·야간돌봄	66.1	4.69	3.46
식단 작성 및 조리업무	60.2	4.81	3.41
행정·사무 업무	87.5	4.93	3.07
청소·청결 관련 업무	60.8	4.77	3.74
차량 지도 업무	69.1	4.82	3.42
기타	51.4	4.68	3.76

주: 1) 기타 업무에는 주말 돌봄, 간호 업무, 치료 업무와 기타 업무가 포함됨.

2) ()는 전체 응답 관측치.

충원 희망 업무에 대해 시간제 근로자를 채용할 경우 충원 희망 업무별로 중요하게 고려하는 요소로는 ‘누리과정 보조’의 경우 인성(38.8%), 해당업무 관련 자격증 소지 여부(26.9%), 성별·연령·학력의 인적사항(14.9%)를 중시하며, ‘방과후 과정’도 중시하는 점이 유사하였으나 성별, 학력, 연령 등 인적사항에 비해 ‘경력’을 상대적으로 중시하는 경향을 보였다(10.4%). 특성화 프로그램 담당 인력에 대해서는 무엇보다 ‘해당업무 관련 자격증 소지 여부’를 중시한다고 응답되었고(35.2%), 그 다음으로 ‘인성’(28.3%)과 ‘경력’(13.8%)를 중시하는 것으로 나타났다. 이외 급여수준, 출퇴근 용이성 등도 특성화프로그램 담당인력 채용 시 중시하는 요소였다.

〈표 IV-1-19〉 충원 희망 업무별 시간제 근로자 채용시 고려 사항(유치원)

단위: 명, %

구분	충원 희망 업무								
	누리 과정 보조	방과 후 과정	특성 화 프로그 램	아침 돌봄· 야간 돌봄	식단 작성 및 조리 업무	행정· 사무 업무	청소· 정결 관련 업무	차량 지도 업무	기타
업무별 빈도	67	279	159	39	80	14	129	65	40
채용시 가장 중요하게 고려하는 요소									
성별, 연령, 학력	14.9	4.3	3.8	2.6	5.0	0.0	4.7	3.1	2.6
해당업무 관련 자격증 소지 여부	26.9	35.1	35.2	38.5	26.3	28.6	30.2	44.6	34.2
경력	6.0	10.4	13.8	10.3	11.3	7.1	16.3	15.4	10.5
인성	38.8	40.5	28.3	38.5	43.8	57.1	41.9	29.2	34.2
체력	6.0	2.5	8.2	5.1	2.5	7.1	2.3	4.6	2.6
급여수준, 출퇴근 용이성, 기타	7.5	7.2	10.7	5.1	11.3	0.0	4.7	3.1	15.8

주: 기타 업무에는 주말 돌봄, 간호 업무, 치료 업무와 기타 업무가 포함됨.

이밖에 업무들에 대해서도 대부분 ‘인성’을 가장 중요하게 고려하며, 해당업무 자격증 소지 여부, 경력 등도 중시하는 요소인 것으로 나타났다. 충원희망 업무 교직원 채용 시 유관 자격증과 유관 경력에 대한 고려 정도를 살펴 본 결과, 유관 자격증 소지자만을 채용한다는 응답은 ‘차량지도 업무(41.5%)’에서 가장 높게 나타났고, 반대로 행정·사무업무는 14.3%만이 유관 자격증 소지자만을 채용한다고 응답해 가장 낮은 응답을 보였다. 그러나, 유관자격증 소지 여부를 고

려하지 않는다는 응답은 '누리과정 보조'업무에 가장 높게 나타나 41.8%였고, 행정사무업무는 14.3%로 가장 낮았다(표 IV-1-20 참조).

유관 경력이 있는 경우만 채용한다는 경우는 모두 10%대 이하로 낮게 나타났으며, 누리과정 보조 업무는 유관 경력을 채용 시 고려하지 않는다는 응답이 35.8%로 가장 높았다. 차량지도의 경우 유관 경력을 고려하지 않는다는 비율이 16.9%에 불과한 것과 비교하면 누리과정 보조의 경우 전문 경력이 불필요한 정도의 업무로 여겨지거나 경력 및 자격증을 갖춘 인력을 구인하기 어려운 인력난을 반영하는 결과로 추측된다. 누리과정 보조 인력을 채용하고 있는 유치원과 의 면담에서도 이러한 경향이 드러나고 있다.

해주시는 일들이 옆에서 선생님들이 수업할 때 도와주시거나 그 외에 밥 먹을 때 닭거나 그런 부분에서 필요한거라. 인성적인 면에서 크게 문제가 없으면...아무래도 경력이 있거나 보육교사 자격이 있으시면 크게 도움이 되는 부분이 있긴 있어요. 근데...(중략) 자격증 같은 것도 중요하기는 하지만 선생님들 인성이 가장 중요하다는 생각이 들더라고요...(중략) 도와주시는 일들이 수업을 직접 진행 하시는게 아니라 옆에서 도와주시는 일들이기 때문에... 좀 더 아이들 입장에서 많이 헤아려 주고 생각해주시는 그런 마음을 가지신 분인지를 많이 보는 것 같아요.(F유치원, 원감)

〈표 IV-1-20〉 시간제 근로자 채용 시 자격 및 경력 고려정도(유치원)

구분	충원 희망 업무								
	누리과정 보조	방과 후 과정	특성화 프로그램	아침 돌봄·야간 돌봄	식단 작성 및 조리 업무	행정·사무 업무	청소·청결 관련 업무	차량지도 업무	기타
업무별 빈도	67	279	159	39	80	14	129	65	40
유관 자격증 소지 여부 고려 정도									
고려하지 않음	41.8	20.4	32.7	25.6	26.3	14.3	24.0	13.8	31.6
유관 자격증 소지자 우대	37.3	49.5	37.1	53.8	43.8	71.4	55.0	44.6	42.1
유관 자격증 소지자에 한해 채용	20.9	30.1	30.2	20.5	30.0	14.3	20.9	41.5	26.3
유관 경력 고려 여부									
고려하지 않음	35.8	22.9	23.3	17.9	30.0	28.6	20.9	16.9	26.3
유관 경력 우대	50.7	65.9	66.0	69.2	52.5	57.1	74.4	67.7	60.5
유관 경력이 있는 경우만 채용	13.4	11.1	10.7	12.8	17.5	14.3	4.7	15.4	13.2

주: 기타 업무에는 주말 돌봄, 간호 업무, 치료 업무와 기타 업무가 포함됨.

이러한 지원 업무에 시간제 인력을 증원해 활용할 경우 예상되는 가장 큰 장점은 '교사의 업무 효율성 증진(58.8%)'으로 응답되었고, 이밖에 '담임교사의 업무 만족도 제고'가 18.0%,

'안전사고의 감소'가 15.8%, '학부모 만족도 상승' 4.8% 순으로 응답되었다. 반면 단점으로는 '전일제 근로자에 비해 책임감이 적음'이 46.2%로 가장 큰 단점으로 지적되었다. 이 밖에 단점으로 '교직원 증가에 따른 관리 어려움' 16.2%, '정해진 시간 이외 직원 활용이 어려움' 15.6%, 구성원간의 위화감 발생이 10.0% 순으로 나타났다.

<표 IV-1-21> 시간제 근로자 활용 시 장·단점(유치원)

단위: %

활용 시 장점		활용 시 단점	
담임교사의 업무 만족도 제고	18.0	교직원 증가에 따른 관리 어려움	16.2
안전 사고의 감소	15.8	정해진 시간 이외에 직원 활용이 어려움	15.6
학부모 만족도 상승	4.8	전일제 근로자에 비해 책임감이 적음	46.2
교사의 업무 효율성 증진	58.8	구성원간 위화감이 발생	10.0
기타	1.6	기타	4.8
장점 없음	1.0	어려움 없음	7.2

주: 기타 업무에는 기관 운영이 경제적으로 어려움이 따름과 기타업무가 포함됨.

시간제 근로자 채용 시 모집 방법은 <표 IV-1-22>에 제시된 바와 같이 기관 유형에 따라 차이가 있었다. 기관 홈페이지에 직접 구인광고를 한다는 응답이 33.0%로 가장 높았으나 공립은 69.8%가 기관 홈페이지에 직접 구인광고를 하는 반면, 사립유치원에서는 8.1%만이 이러한 방법을 이용하고, 생활정보지를 통해 구인을 하는 방법을 더 많이 활용하고 있었다(24.8%). 기관 자체 홈페이지 외 유관기관 게시판을 이용하는 경우가 공립 유치원의 대표적인 구인 방법으로 응답되었고, 사립유치원은 지인, 아는 기관을 통한 소개, 민간 온라인 구인구직 사이트, 유관기관 게시판 등 다양한 경로를 통해 인력을 구인한다고 응답하였다.

나아가서 <표 IV-1-23>를 보면 시간제 근로자를 채용하고자 할 때 어려운 점으로는 구직자의 희망 급여가 높음(34.4%)으로 인한 매칭의 어려움, 관련 자격 증 소지자 부족(32.0%), 구직자가 시간제 근로를 희망하지 않음(21.2%)이 주된 어려움으로 응답되었다.

〈표 IV-1-22〉 시간제 근로자 채용 시 모집 방법(유치원)

단위: %

구분	기관 홈페이지 직접 구인광고	생활정보지 를 통한 구인광고	민간 온라인 구직사이트	공공기관 취업 알선 서비스	지인 혹은 이 기관 소개	유관 기관 계시판을 통해	기타
전체	33.0	14.8	9.6	8.6	11.4	19.0	3.6
기관 유형							
공립	69.8	0.0	0.5	3.5	1.0	24.3	1.0
사립	8.1	24.8	15.8	12.1	18.5	15.4	5.4
$X^2(df)$	272.482(6)***						

*** $p < .001$

주: 1) 기타 업무에는 직업 훈련·교육 기관에 의뢰, 지역내 기관에 문의와 기타업무가 포함됨.
2) 총원이 필요한 업무 1순위~3순위까지 전체를 기준으로 함.

〈표 IV-1-23〉 시간제 근로자 채용 시 어려움(유치원)

단위: %

관련 자격증 소지가 부족함	구직자의 희망 급여가 높음	구직자가 시간제근로를 희망않음	구인 홍보가 어려움	기타	어려움 없음
32.0	34.4	21.2	4.2	4.2	4.0

주: 1) 기타 업무에는 책임감 있는 근로자 찾기 힘들어 포함됨.

2) 총원이 필요한 업무 1순위~3순위까지 전체를 기준으로 함.

2. 어린이집 인력 활용 실태 및 요구

가. 어린이집 인력 활용 실태

1) 어린이집 보육교직원 현황 및 시간제 근로자 활용 실태

조사 대상 어린이집의 보육교직원 현황을 근무시간을 기준으로 주 36시간 이상 근무하는 전일제 근로자와 주 36시간 미만 근무하는 시간제 근로자로 구분하여 살펴 본 결과를 <표 IV-2-1>에 제시하였다. 이에 따르면 본 연구를 위한 조사 대상 어린이집의 보육교직원 중 전일제 근로자는 기관당 평균 9.49명이며, 이 중 전일제 교사 수가 7.42명이었다. 주당 36시간 미만 근로의 시간제 근로자는 평균 1.38명으로 앞서 살펴본 유치원에 비해 전일제 근로자 대비 시간제 근

로자 활용 비율은 낮게 나타나고 있다¹¹⁾.

기관 규모(정원), 학급 수, 기관(설립)유형에 따른 어린이집 교직원 수의 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타나고 있어($p<.001$), 기관 규모가 클수록 평균 전일제 근로자, 전일제 교사, 시간제 교사의 수가 증가하였으며, 학급 수 6개 미만의 어린이집에 비해 학급 수 6개 이상 어린이집의 전일제 근로자, 전일제 교사, 시간제 근로자의 수는 유의미하게 많았다. 기관 유형에 따라서는 사회복지법인·법인단체 어린이집의 전일제 근로자 수와 전일제 교사 수는 국공립, 민간 어린이집에 비해 많았으나, 시간제 근로자의 수는 기관 설립 유형에 따른 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

〈표 IV-2-1〉 어린이집 교직원 수(어린이집)

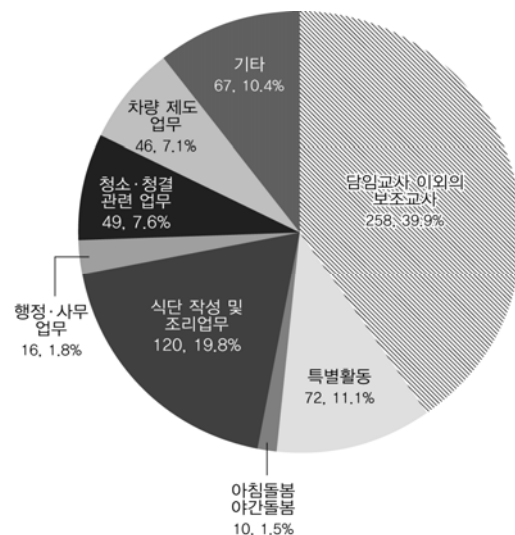
단위: 명			
구분	전일제 근로자 수	전일제 교사 수	시간제 근로자 수
전체	9.49	7.42	1.38
기관 규모			
20명 이하	4.76	3.65	0.47
21~39명 이하	6.93	5.47	0.73
40~80명 이하	9.04	7.07	1.17
81명 이상	15.12	11.83	2.78
F	101.215***	60.449***	52.248***
학급 수			
6개 미만	5.96	4.45	0.82
6개 이상	12.07	9.60	1.79
t	-15.357***	-13.291***	-6.901***
기관 유형			
국공립	9.94	7.79	1.44
사회복지법인·법인단체	11.18	8.78	1.52
민간	8.43	6.57	1.28
F	10.800***	7.933***	0.873

*** $p<.001$

어린이집 당 평균 1.38명의 시간제 근로자가 근무하고 있는 것으로 나타났는데, 어린이집에서 이들이 주로 담당하는 업무 내용을 살펴보았다. [그림 IV-2-1]에 나타난 바에 따르면 어린이집 내 시간제 근로자가 가장 많이 담당하는 업무

11) ‘〈표 IV-1-1〉 유치원 교직원 수’를 참조하라.

는 ‘담임교사 이외의 보조 교사’로서의 업무이며(39.9%), 이밖에 ‘식단 작성 및 조리 업무’(19.8%), ‘특별활동’ 담당(11.1%), ‘기타’ 업무(10.4%), ‘청소·청결 관련 업무’(7.6%), ‘차량지도’ 업무(7.1%), ‘행정·사무 업무’ (2.5%), ‘아침돌봄·야간돌봄’(1.5%) 순으로 나타났다. 이러한 시간제 근로자의 담당 업무 분포를 기관 특성별로 살펴본 결과는 <표 IV-2-2>에 제시하였다. 어린이집에 근무하는 시간제 보육교직원의 업무별 비중은 기관 규모, 학급 수와 설립 유형에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난다($p<.001$). 일반적으로 어린이집에서 시간제 근로자가 가장 많이 종사하는 업무는 ‘보조교사’이지만 시간제 근로자 중 보조교사가 차지하는 비율은 기관 규모가 클수록 증가하는 경향을 보인 반면, ‘특별활동’을 담당하는 시간제 근로자 비중은 기관 규모 증가에 따라 감소하는 경향을 보이고 있다.



주: 1) 시간제 근로자 전체(총 646명)에 대한 비중으로, 기관별로 최대 5명까지 시간제 근로자에 관한 내용을 응답하였음.

2) 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 기타 업무가 포함됨.

[그림 IV-2-1] 기관 내 시간제 근로자의 업무 내용(어린이집)

‘식단 작성 및 조리’ 업무 담당 비중은 정원 21~39명 이하 규모의 어린이집에서 가장 높고(32.9%) 정원 40~80명 이하 규모에서 13.8%로 가장 낮은 비중을 차지하는 것으로 나타나는 등 차이를 보였다. 학급 수를 기준으로 했을 때 ‘보조

교사 업무를 담당하는 시간제 근로자는 학급 수와 무관하게 가장 높은 비중을 차지하고 있으나, 학급수 6개 이상 어린이집에서 43.5%에 이를 정도로 높고, 학급 수 6개 미만 기관에서는 시간제 근로자 중 '특별활동' 담당자의 비중이 6개 이상 기관에 비해 현저히 높아지는 차이를 보이고 있다. 한편, 민간 어린이집에서는 '식단 작성 및 조리' 업무와 '차량지도' 업무를 맡은 시간제 근로자의 비중이 상대적으로 높게 나타나며, 국공립어린이집에서는 기타 유형에서는 그 비중이 매우 미미한 '행정·사무 업무'를 담당하는 시간제 근로자의 비중이 6.8%로 현저히 높은 특징을 보이는 등 설립 유형에 따른 시간제 근로자의 업무 담당 분포에 차이를 보이고 있다. 앞서 살펴 본 유치원의 교직원 현황에서는 시간제 근로자가 '방과 후 과정'을 담당하는 비중이 현저히 컸음에 비해 어린이집에서는 '보조 교사'의 업무를 담당하는 시간제 근로자의 비중이 가장 크다는 차이를 보이고 있다. 이는 하루 12시간을 기본 운영시간으로 하여 '방과후'의 개념을 적용할 수 없는 어린이집과 유치원의 운영시간 차이로 인한 결과로 사료된다.

〈표 IV-2-2〉 기관 특성별 시간제 근로자 비중(어린이집)

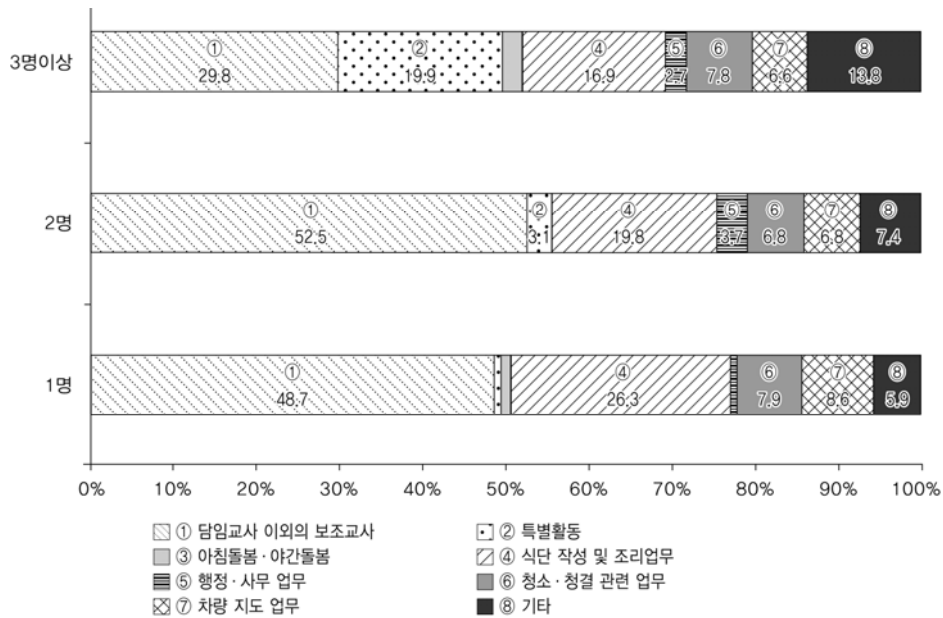
단위: %

구분	보조 교사	특별 활동	아침돌 봄·야 간돌봄	식단작성 및 조리	행정· 사무	청소· 청결	차량지 도업무	기타	계
전체	39.9	11.1	1.5	19.8	2.5	7.6	7.1	10.4	100.0
기관 규모									
20명 이하	29.4	17.6	0.0	26.5	2.9	5.9	8.8	8.8	100.0
21~39명 이하	22.4	17.1	1.3	32.9	1.3	3.9	14.5	6.6	100.0
40~80명 이하	42.7	14.7	2.2	13.8	3.1	8.4	8.4	6.7	100.0
81명 이상	43.4	6.4	1.3	20.3	2.3	8.0	4.2	14.1	100.0
$X^2(df)$	54.693(21)***								
학급 수									
6개 미만	29.5	24.7	0.6	19.9	4.2	6.0	8.4	6.6	100.0
6개 이상	43.5	6.5	1.9	19.8	1.9	8.1	6.7	11.7	100.0
$X^2(df)$	51.196(7)***								
기관 유형									
국공립	41.2	15.5	1.4	10.8	6.8	7.4	4.1	12.8	100.0
사회복지법인·법인단체	47.8	9.3	1.1	13.2	1.6	7.1	7.7	12.1	100.0
민간	34.8	10.1	1.9	27.8	0.9	7.9	8.2	8.2	100.0
$X^2(df)$	49.148(14)***								

***p<.001

주: 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 기타 업무가 포함됨.

각 어린이집에서 활용되는 시간제 근로자 수에 따라 각 업무별 시간제 근로자의 비중도 차이가 나타났다. [그림 IV-2-2]에 따르면 시간제 근로자가 비중이 가장 높은 ‘담임교사 외 보조교사’ 업무 비중이 어린이집 내 시간제 근로자의 수에 따라 변화하는 현상을 발견할 수 있다. 즉, 시간제 근로자가 2명인 어린이집의 경우 52.5%가 보조교사의 업무를 담당하나 시간제 근로자가 3명인 어린이집은 48.7%, 1명인 어린이집은 29.8%로 보조교사로 활용되는 시간제 근로자의 비중이 낮아졌다.



[그림 IV-2-2] 기관 내 시간제 근로자 수별 시간제 근로자의 업무 내용(어린이집)

보조교사 업무 비중이 가장 낮은 시간제 근로자 1명인 어린이집에서는 보조교사 업무 외 ‘특별활동’ 담당, ‘기타’ 업무 담당 비중이 상대적으로 컸으며, 시간제 근로자가 2명 혹은 3명인 어린이집에서는 보조교사 외에 ‘식단 작성 및 조리 업무’ 담당 비중이 그 다음 순위를 차지하였다. 즉, 어린이집에서 시간제 근로자를 1명만 채용하고자 하는 경우, 보조교사가 가장 우선하긴 하나 식단 작성 및 조리 업무 담당자도 비교적 높은 비중을 보였으며, 보조교사와 식단 작성 및 조리 업무 담당자가 충원된 이후에 특별활동 담당자를 채용하는 순서를 엿볼 수 있었다.

다음으로 어린이집의 담당 업무별 시간제 근로자의 연령대를 살펴보았다. <표 IV-2-3>에 나타난 전체 시간제 근로자의 연령대 분포에 따르면, 45세 이상이 35.9%였으며 40세 이상에 55% 이상이 분포하여 40대 이상의 비중이 절대적으로 높았다. 이는 앞서 살펴본 유치원의 시간제 근로자 연령대와 유사한 현상이다. 중장년층 이상의 인력이 시간제 인력으로 주로 활용되고 있음을 알 수 있으나, 업무별로는 차이가 나타나며 이는 통계적으로도 유의미하였다($p < .001$).

45세 이상 중장년층의 활용이 두드러지는 업무는 '차량지도', '기타', '식단 작성 및 조리 업무', '청소·청결 관련 업무', '아침 돌봄·야간 돌봄' 업무로 45세 이상이 40% 이상을 차지하고 있다. 시간제 근로자로 30세 미만의 연령대의 활용도는 높지 않은 것으로 파악되나, '특별활동' 담당의 경우 30% 이상이 30세 미만 근로자이며, 30~35세 미만 근로자도 51.4%로 35세 미만 연령대 근로자의 활동이 활발한 영역으로 보인다. 시간제 근로자 중 가장 비중이 큰 '보조교사'의 경우 30~40대에 걸쳐 고른 분포를 보이고 있다.

<표 IV-2-3> 업무별 시간제 근로자의 연령대 (어린이집, 기관조사)

단위: 명, %

구분	25세 미만	25~30세 미만	30~35세 미만	35~40세 미만	40~45세 미만	45세 이상
전체 (646)	1.7	6.7	17.0	18.0	20.7	35.9
시간제 근로자 주된 업무						
보조교사	2.7	6.6	19.8	28.7	24.8	17.4
특별활동	1.4	29.2	51.4	9.7	4.2	4.2
아침돌봄·야간돌봄	0.0	10.0	10.0	10.0	30.0	40.0
식단 작성 및 조리업무	0.0	1.6	7.8	14.1	19.5	57.0
행정·사무 업무	0.0	6.3	25.0	6.3	43.8	18.8
청소·청결 관련 업무	4.1	0.0	2.0	12.2	32.7	49.0
차량 지도 업무	0.0	2.2	2.2	8.7	19.6	67.4
기타	1.5	0.0	7.5	7.5	10.4	73.1
$X^2(df)$	304.997(35)***					

*** $p < .001$

주: () 안은 전체 응답자 수

어린이집에서 근무하는 시간제 근로자의 담당업무별로 연령대 뿐 아니라 학력 차이가 나타나고 있으며, 이는 통계적으로도 유의미하였다($p < .001$). 전반적인 학력 분포를 보면 고졸이하가 41.5%, 전문대졸 37.5%, 4년제대졸 이상이 21.1%로 전문대졸 이상이 58.6%로 절반을 넘는 수준이나, '식단 작성 및 조리업무'의

76.6%, '청소·청결 관련 업무' 담당 인력의 83.7%, '차량지도 업무' 담당 인력의 67.4%, '기타' 업무 종사 시간제 근로자의 71.6%가 고졸 이하로 고졸 이하 학력이 일반적인 업무에 해당하였다. 반면 보조교사, 특별활동 담당 시간제 근로자는 대부분 전문대졸 이상 학력에 해당하였다. 특히, 특별활동은 유치원의 특성화 프로그램 담당 시간제 인력과 유사하게 4년제 대졸 이상 학력이 68.1%에 달하여 어린이집에서 활동하는 시간제 인력 중 가장 학력 수준이 높은 인력이 담당하는 업무 영역으로 나타났다.

어린이집에서 활동하는 시간제 근로자의 유관 자격증 보유 현황을 살펴 본 결과, '아침돌봄·야간돌봄' 담당 인력의 100%가 유관 자격증을 보유하고 있어 가장 높고, '보조교사'의 92.6%, '기타'의 85.1%, '특별활동'의 75.0%, '식단 작성 및 조리 업무', '행정·사무 업무' 각각 56.3%, '차량지도 업무' 담당 인력의 37.0%, '청소·청결 관련 업무'의 22.4% 순으로 자격증 보유 비율이 높게 나타났다. 앞서 살펴 본 유치원에 비해 어린이집의 '아침돌봄·야간돌봄' 담당 인력과 '보조교사', '행정·사무 업무', '식단 작성 및 조리 업무' 담당 인력의 자격증 보유 비율이 높았다.

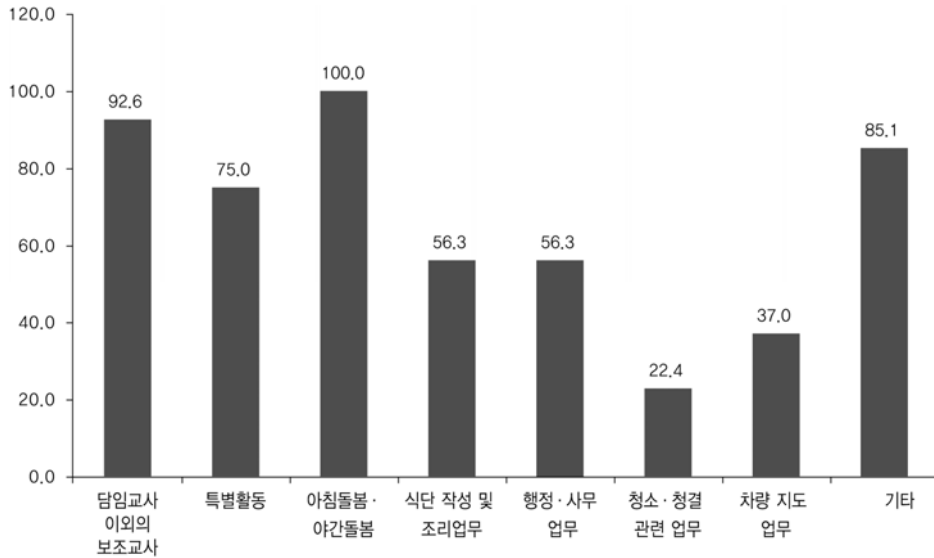
〈표 IV-2-4〉 업무별 시간제 근로자의 학력 수준 (어린이집, 기관조사)

구분	단위: 명, %		
	고졸이하	전문대졸	4년제대졸이상
전체 (646)	41.5	37.5	21.1
시간제 근로자 주된 업무			
보조교사	15.9	60.9	23.3
특별활동	1.4	30.6	68.1
아침돌봄·야간돌봄	30.0	70.0	0.0
식단 작성 및 조리업무	76.6	15.6	7.8
행정·사무 업무	31.3	31.3	37.5
청소·청결 관련 업무	83.7	14.3	2.0
차량 지도 업무	67.4	26.1	6.5
기타	71.6	17.9	10.4
	$X^2(df)$	331.385(14)***	

*** $p < .001$

주: 1) 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 업무가 포함됨.

2) () 안은 전체 응답자 수



주: 1) 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 업무가 포함됨.
 2) 646명 대상 중복 응답된 비중임.

[그림 IV-2-3] 어린이집 내 시간제 근로자의 업무별 유관 자격증 보유자 비중

<표 IV-2-5> 업무별 시간제 근로자의 보유 유관 자격증 종류(어린이집)

단위: 명, %

구분	보육교사			유치원교사		초·중·고등교원	사회복지사	영양사·조리사	기타교육관련	기타
	1급	2급	3급	1급	2급					
전체 (469)	21.7	26.6	0.4	0.9	6.1	1.2	3.9	15.9	7.5	15.9
시간제 근로자 주된 업무										
보조교사	33.6	42.0	0.7	1.0	8.1	0.7	6.8	2.0	1.4	3.7
특별활동	8.2	6.6	0.0	1.6	8.2	8.2	0.0	0.0	60.7	6.6
아침돌봄·아간돌봄	42.9	21.4	0.0	7.1	0.0	0.0	7.1	7.1	0.0	14.3
식단 작성 및 조리업무	3.8	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	92.3	0.0	2.6
행정·사무 업무	25.0	41.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
청소·청결 관련 업무	15.0	30.0	0.0	0.0	15.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0
차량 지도 업무	10.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.0	5.0	45.0
기타	1.6	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	1.6	0.0	93.4
$\chi^2(df)$						171.971(7)***				

*** $p < .001$

주: 1) 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 업무가 포함됨.
 2) () 안은 유관 자격증 보유자 수.

어린이집에서 근무하는 시간제 근로자가 보유한 유관 자격증의 종류를 살펴본 결과, 가장 많이 보유한 자격증은 보육교사 2급 자격증이며(26.6%), 이밖에 보육교사 1급(21.7%), 영양사·조리사(15.9%), 기타(15.9%), 기타 교육 관련 자격증(7.5%), 유치원 교사 2급 자격증(6.1%), 사회복지사(3.9%) 등을 보유하고 있었다.

보육교사 자격증은 보조교사, 아침돌봄·야간돌봄 업무 담당자 뿐 아니라 행정·사무 업무, 청소·청결 관련 업무, 차량지도 업무 담당자에게서도 보유 비율이 비교적 높게 나타나고 있음이 눈에 띈다. 이밖에 특별활동 담당 시간제 근로자의 경우 '기타 교육 관련 자격증'의 보유 비율이 가장 높아 60.7%에 달하며, '식단 작성 및 조리 업무' 담당자는 92.3%가 영양사·조리사 자격증을 보유하고 있었다.

〈표 IV-2-6〉 업무별 시간제 근로자의 근로 시간(어린이집, 기관조사)

단위: 명, %, 시간, 일

구분	하루 근로시간				주당 평균 근로일 수	일일평균 근로시간 (주5일 근무기준)
	4시간 이하	4시간초과 6시간미만	6시간 이상	평균 시간		
전체 (646)	59.8	18.7	21.5	4.21	4.50	3.98
시간제 근로자 주된 업무						
보조교사	56.6	21.3	22.1	4.67	4.90	4.57
특별활동	93.1	4.2	2.8	1.96	1.51	0.73
아침돌봄·야간돌봄	20.0	40.0	40.0	5.30	4.90	5.20
식단 작성 및 조리업무	49.2	20.3	30.5	4.66	4.74	4.44
행정·사무 업무	25.0	18.8	56.3	5.31	5.00	5.31
청소·청결 관련 업무	53.1	28.6	18.4	4.24	4.88	4.19
차량 지도 업무	69.6	8.7	21.7	4.02	4.98	3.99
기타	68.7	17.9	13.4	3.66	4.88	3.62
$\chi^2(df)/F$		48.391***			201.715***	79.079***

*** $p < .001$

주: 1) 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 업무가 포함됨.

2) () 안은 전체 응답자 수

다음으로 어린이집에서 근무하는 시간제 근로자의 실제 근로 시간을 살펴본다. <표 IV-2-6>에 나타난 결과에 따르면 전체 시간제 근로자의 하루 근로시간은 4시간 이하인 경우가 59.8%로 가장 높은 비중을 차지하며, 6시간 이상 21.5%, 4시간 초과 6시간 미만 18.7% 순이었으며, 평균 하루 근무 시간은 4.21

시간이었다. 단, 이를 주 5일 근로를 기준으로 할 경우 하루 평균 3.98시간 근무에 해당된다. 주당 평균 근로일 수는 4.5일이었다. 어린이집에서 일하는 시간제 근로자의 하루 평균 근로시간과 주당 근무일 수는 유치원에서 일하는 근로자에 비해 평균적으로 긴 것으로 나타나고 있다.

대부분 업무에서 하루 4시간 이하 근무의 비중이 가장 높게 나타나, ‘아침돌봄·야간돌봄’ 업무 담당자의 경우 20%만이 하루 4시간 이하로 근무하며 평균 하루 근무시간이 5.30시간에 달하여 상대적으로 장시간 근무하는 업무로 분석되었다. 보조교사는 평균 4.67시간 근무하여 유치원의 누리과정 보조교사¹²⁾에 비해 상대적으로 근무시간이 짧았으며, 가장 근무시간이 짧은 업무는 ‘특별활동’ 담당으로 나타났다. 한편 서울형 어린이집으로 지정된 한 가정어린이집 원장과 면담에서는 서울형 어린이집에 대한 지원 사업으로 시작하여 서울의 구단위 사업으로 확대된 것으로 보이는 비담임교사(보조교사)에 대한 지원은 하루 6시간 기준으로 인건비를 지원하고 있는 것으로 나타나고 있다.

6시간 (비담임 교사) 근로 기준으로 올해는 114만원이 된거구요.(E어린이집, 원장)

다음으로 어린이집에 근무하는 시간제 근로자의 복리 후생에 관한 부분을 살펴보고자 한다. <표 IV-2-7>에 나타난 결과에 따르면, 시간제 근로자 활용을 위한 인건비 지원을 받는 경우는 48.0%로 유치원 조사 결과에서 보다 약간 높은 수준이었다. 가장 인건비 지원을 많이 받는 업무는 ‘아침돌봄·야간돌봄’(90.0%)이며, 그 다음으로 ‘보조교사’(82.2%), ‘행정·사무 업무’(62.5%), ‘청소·청결’(59.2%), ‘식단 작성 및 조리 업무’(27.3%), ‘차량지도 업무’(17.4%) 순이었으며, ‘특별활동’ 담당 인력에 대한 지원 비율이 가장 낮았다(4.2%). 한편, 시간제 근로자에게 상여금을 지급하는 경우는 42.4%에 해당하였다. ‘아침돌봄·야간돌봄’ 업무 담당 인력의 60.0%가 상여금을 지급받아 상여금 지급 비율이 가장 높은 업무에 해당하였고, ‘식단 작성 및 조리업무’ 57.0%, ‘청소·청결 관련 업무’ 51.0%, ‘차량지도’ 45.7% ‘보조교사’ 42.6%, ‘행정·사무 업무’ 37.5% 순으로 상여금 지급률이 높은 것으로 나타났다.

현재 시간제 근로자가 1년 이상 근속할 경우 급여를 인상할 의향이 있는지를 질문한 결과 62.1%가 급여 인상에 긍정적인 것으로 답하였다. 단, 시간제근로자

12) 유치원 누리과정 보조교사는 평균 5.14시간 근무하는 것으로 나타남. < 표 IV-1-6>을 참조 바람.

의 업무별로는 차이가 있어서, ‘아침돌봄·야간돌봄’ 담당 시간제 근로자에게는 80.0%가 급여 인상 용의가 있어 가장 높았고 ‘식단 작성 및 조리 업무’ 담당자에게는 78.1%, ‘행정·사무 업무’ 담당자에게는 68.8%, ‘보조교사’에게는 65.5%가 급여 인상 의향이 있는 것으로 응답되었다. 이러한 담당 업무별 시간당 임금, 인건비 지원 여부, 상여금 지급 여부, 급여 인상 의향의 차이는 모두 통계적으로 유의미하였다($p<.001$). 유치원 조사에서 ‘아침돌봄·야간돌봄’ 담당자에 대한 급여 인상 의향은 낮은 편으로 나타났는데 반해 어린이집 조사에서는 이들에 대한 급여 인상 의향이 가장 높게 나타난 점이 흥미롭다.

〈표 IV-2-7〉 업무별 시간제 근로자의 인건비 지원 여부 및 상여금(어린이집, 기관조사)

단위: %

구분	인건비 지원 여부		상여금 여부	근속시 급여 인상
	지원받음	지원받지않음	지급함	의향 있음
전체 (646)	48.0	52.0	42.4	62.1
시간제 근로자 주된 업무				
보조교사	82.2	17.8	42.6	65.5
특별활동	4.2	95.8	6.9	23.6
아침돌봄·야간돌봄	90.0	10.0	60.0	80.0
식단 작성 및 조리업무	27.3	72.7	57.0	78.1
행정·사무 업무	62.5	37.5	37.5	68.8
청소·청결 관련 업무	59.2	40.8	51.0	51.0
차량 지도 업무	17.4	82.6	45.7	54.3
기타	6.0	94.0	41.8	68.7
$X^2(df)$	273.558(7)***		51.407(7)***	67.153(7)***

*** $p<.001$

주: 1) 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 업무가 포함됨.

2) () 안은 전체 응답자 수

다음으로 업무별 시간제 근로자의 휴가 및 휴게 시간 부여에 대해 살펴보았다. 각 어린이집이 시간제 근로자에게 휴가를 부여하는지 살펴본 결과 80.7%의 기관은 휴가를 부여하고 있으며, 휴가 부여 시 평균 부여 일 수는 10.13일에 해당하였다. 휴가 부여 여부는 대부분의 업무에 유사하게 나타났으나 특히 ‘아침돌봄·야간돌봄’ 담당자에게는 100% 휴가를 부여하고 있으며, 특별활동 담당 시간

제 근로자에게는 36.1%만이 휴가를 부여하는 등 차이는 있었다. 유치원 조사에서와 유사하게 휴가 부여율이 높은 업무는 상대적으로 장시간 근로하는 업무에 해당함을 엿볼 수 있다. 한편, 근무시간 중 휴게시간은 51.9%가 부여하고 있어 휴가 보다 부여율이 낮았다. 휴게시간 부여율이 가장 높은 업무는 ‘행정·사무 업무’로 87.5%의 부여율을 보였고, 이밖에 ‘아침돌봄·야간돌봄’ 업무에 70.0%, ‘식단 작성 및 조리 업무’에 62.5%, ‘청소·청결 관련 업무’에 61.2%가 부여하고 있었다. 시간제 근로자에 대해 근무시간 중 휴게시간을 두지 않는 경우가 50%에 가까우나 상대적으로 근로시간이 긴 업무나 업무 특성에 따라 휴게시간 부여가 가능한 경우에 휴게시간 부여율이 높게 나타나고 있는 것으로 보인다.

<표 IV-2-8> 업무별 시간제 근로자의 복리후생(어린이집, 기관조사)

단위: 명, %

구분	주된업무별 응답빈도	휴가 부여		휴게 시간	
		있음	평균 부여 일수	있음	없음
전체	646	80.7	10.13	51.9	48.1
시간제 근로자 주된 업무					
보조교사	258	90.3	10.30	57.8	42.2
특별활동	72	36.1	4.04	4.2	95.8
아침돌봄·야간돌봄	10	100.0	9.80	70.0	30.0
식단 작성 및 조리업무	128	88.3	11.18	62.5	37.5
행정·사무 업무	16	81.3	11.38	87.5	12.5
청소·청결 관련 업무	49	75.5	11.24	61.2	38.8
차량 지도 업무	46	73.9	9.26	43.5	56.5
기타	78	82.1	9.71	47.8	52.2
$\chi^2(df), F$		116.386(7)***	7.455***	87.918(7)***	

*** $p < .001$

주: 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 업무가 포함됨.

한편 현재 고용 중인 시간제 근로자에 대해 지속적인 고용 의사가 있는지를 살펴본 결과 78.3%는 계약 기간 종료 후에도 계속 고용할 의사가 있는 것으로 나타나지만, 정부지원금 중단 또는 어린이집 상황이 어려워지면 계약해지할 예정이라는 응답은 14.6%, 계약 기간 종료 후에는 다른 사람을 채용할 의사가 4.3%로 나타났다. 계속 고용 의사는 시간제 근로의 업무별로 차이가 있었으며 이는 통계적으로도 유의미하였다($p < .001$). 어린이집 상황에 따라 계약해지 할 예정이라는 응답 비율은 ‘보조교사’, ‘아침돌봄·야간 돌봄’, ‘청소·청결 관련 업무’에 비교적 높게 나타나는데, 보조교사와 아침돌봄·야간돌봄 업무 담당 인력의

경우에는 인건비를 지원받는 비율이 높은 점과 관련이 있는 것으로 보인다¹³⁾. 한편 청소·청결 관련 업무는 담임교사가 추가 수행하는 비율이 가장 높은 업무로, 어린이집 상황이 나빠질 경우 제일 먼저 담임교사의 추가 업무로 전환될 가능성이 높다고 보인다.

근로자가 원할 경우 전일제로 전환하여 고용할 의향에 대해서는 33.7%만이 전일제 전환 고용 의사가 있는 것으로 응답하였다. ‘아침돌봄·야간돌봄’ 업무 담당 인력과(70.0%), ‘보조교사’(49.6%)에 대한 전일제 전환 의사가 상대적으로 높은 수준이었는데, 이는 시간제 근로자 중에서도 상대적으로 긴 시간 근로하고 있는 근로자에 대해 전일제로의 전환 의사가 높게 나타나는 경향으로 유치원 조사에서의 결과와 유사하다. 특별활동 담당에 대해서는 단 1.4%만이 전일제 전환 의향이 있는 것으로 나타난 것도 동일한 맥락으로 해석할 수 있을 것이다.

<표 IV-2-9> 업무별 시간제 근로자의 고용안정성(어린이집, 기관조사)

단위: 명, %

구분	계속 고용 여부				근로자 희망시 전일제 전환 의향	
	계속고용 할예정임	계약기간종료후 다른 사람으로 계약	어린이집 상황에 따라 바로 계약해지	기타	있음	없음
전체 (646)	78.3	4.3	14.6	2.8	33.7	66.3
시간제 근로자 주된 업무						
보조교사	68.2	4.3	24.4	3.1	49.6	50.4
특별활동	84.7	5.6	1.4	8.3	1.4	98.6
아침돌봄·야간돌봄	80.0	0.0	20.0	0.0	70.0	30.0
식단 작성 및 조리업무	85.9	5.5	7.0	1.6	29.7	70.3
행정·사무 업무	93.8	0.0	6.3	0.0	31.3	68.8
청소·청결 관련 업무	73.5	4.1	22.4	0.0	34.7	65.3
차량 지도 업무	93.5	0.0	6.5	0.0	15.2	84.8
기타	85.1	6.0	6.0	3.0	22.4	77.6
$X^2(df)$	62.649(21)***				80.581(7)***	

*** $p < .001$

주: 1) 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 업무가 포함됨.

2) () 안은 전체 응답자 수

13) <표 IV-2-7>을 참조하라.

2) 어린이집 자원 봉사 인력 활용 현황

어린이집에서의 자원 봉사 인력 활용에 대해 살펴 본 결과는 <표 IV-2-10>에 나타난 바와 같다. 조사 대상 어린이집 중 31.8%가 자원봉사 인력을 활용하는 것으로 응답하였으며, 인력 유형 중에서는 ‘학생’이 44.3%로 가장 높은 비중을 차지하였다. 이밖에 ‘지역사회거주민’ 22.7%, ‘기타’ 17.2%, 은퇴자 12.8%, 경력단절여성(주부) 3.0%의 순으로 나타났는데, 지역사회 주민과 경력단절 여성을 주로 활용하고 있는 유치원과는 다소 차이가 나는 부분이다. 자원봉사자를 활용하는 기관의 평균 자원봉사자 수는 2.56명이며 자원봉사자 1명 당 주당 평균 봉사 시간은 4.83시간이었다.

<표 IV-2-10> 기관 특성별 자원 봉사 인력 활용 (어린이집)

단위: %, 명, 시간

구분	활용합	자원 봉사자 인력 유형					자원 봉사자 수	주당평균 도움시간
		학생	지역사회 거주민	경력단절 여성(주부)	은퇴자	기타		
전체	31.8	44.3	22.7	3.0	12.8	17.2	2.56	4.83
기관 유형								
국공립	47.3	46.4	17.4	1.4	11.6	23.2	2.62	3.71
사회복지법인· 법인단체	36.4	54.1	23.0	4.9	8.2	9.8	2.88	4.67
민간	22.9	34.2	27.4	2.7	17.8	17.8	2.25	5.95
$X^2(df)/ F$	22901(2)***			-			0.640	2.174

***p<.001

주: 자원 봉사자 인력 유형은 중복 응답으로 비중의 합이 100보다 큼.

자원봉사자 활용 현황은 어린이집의 설립유형별로 차이가 있었는데, 국공립 어린이집의 47.3%, 사회복지법인·법인단체 어린이집은 36.4%가 자원봉사자를 활용하며 민간어린이집은 22.9%가 활용하여 국공립, 사회복지법인·법인단체 어린이집에 비해 민간어린이집은 낮은 활용도를 보였다. 기관 유형별 자원봉사자 수와 자원봉사자 1명 당 주당 평균 도움시간은 통계적으로 유의미한 차이는 없었다. 한편, 어린이집에서 자원봉사자가 많이 활용되는 업무를 1~3순위까지 답하게 한 결과, 1순위로 활용되는 업무는 ‘청소·청결관련 업무(48.4%)’, ‘보조교사(26.4%)’, ‘기타(10.7%)’, ‘특별활동(8.2%)’ 순이며, 이는 1~3순위를 종합한 결과에서도 동일하였다. 즉, 어린이집에서 자원봉사자는 ‘청소·청결 관련 업무’에 가장 많이 활용되고 있는 것으로 나타나며, 이는 앞서 분석한 유치원에서의 자원봉사자 담당 업무와도 동일한 결과이다¹⁴⁾.

〈표 IV-2-11〉 자원봉사자 순위별 담당 업무 (어린이집)

단위: %

구분	주된 업무 순위			전체
	1순위	2순위	3순위	
자원봉사자 담당업무				
보조교사	26.4	20.7	32.4	25.5
특별활동	8.2	4.9	2.7	6.5
아침돌봄 · 야간돌봄	0.6	6.1	2.7	2.5
주말돌봄	-	1.2	-	0.4
식단 작성 및 조리업무	3.1	7.3	5.4	4.7
행정·사무 업무	1.3	3.7	13.5	3.6
청소·청결 관련 업무	48.4	40.2	13.5	41.4
차량 지도 업무	1.3	1.2	2.7	1.4
기타	10.7	14.6	27.0	14.0

주: 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 기타 업무가 포함됨.

3) 어린이집의 시간제 인력 관련 정부 지원 수혜 현황

어린이집의 시간제 인력 활용과 관련한 정부 지원 사업 인지 및 수혜 여부를 살펴본 결과는 <표 IV-2-12>에 제시하였다. 현재 어린이집에서 시간제 인력을 채용하여 활용할 경우 지원 받을 수 있는 사업으로 '방과후반 교사 인건비 지원', '장애아 방과후 보육교사 인건비 지원', '별도채용 시간 연장 보육교사 인건비 지원', '단시간 보육교사 채용 시간 연장반 근무수당 지원', '휴일 어린이집 보육교사 근무수당 지원', '누리과정 보조교사 인건비 지원', '시간 선택제 일자리 창출 지원 기업 지원' 등이 있다.

이들 7가지 사업에 대한 인지도를 살펴 본 결과, '누리과정 보조교사 인건비 지원'에 대한 인지도가 가장 높아서 80.2%가 '잘 알고 있다'고 응답하였다. 반면, '시간 선택제 일자리 창출 지원 기업 지원' 사업은 27.8%가 모른다고 응답하는 등 인지도가 가장 낮은 사업이었다. '별도채용 시간 연장 보육교사 인건비 지원' 사업은 '잘 알고 있다'는 응답이 52.2%로 인지도가 두 번째로 높은 사업이었으며, 이밖에 '휴일 어린이집 보육교사 근무수당 지원'(40.2%), '단시간 보육교사 채용 시간 연장반 근무수당 지원'(36.6%), '장애아 방과후 보육교사 인건비 지원'(33.45), '방과후 반 교사 인건비 지원'(29.2%) 순으로 '잘 알고 있다'에 응답되었다. 인지도에 비해 수혜 경험은 더 낮은 것으로 나타났다. 가장 인지도가 높

14) <표 IV-1-11>을 참조하라.

있던 '누리과정 보조교사 인건비 지원'은 50.9%가 수혜를 받은 경험이 있으나, 이 외 사업 중에서는 '별도채용 시간 연장 보육교사 인건비 지원'이 22%의 수혜 경험이 있을 뿐 10% 이하의 수혜 경험률을 보였다.

〈표 IV-2-12〉 시간제 인력 관련 정부 지원 사업 인지여부 및 수혜 여부(어린이집)

단위: %, 명

구분	인지 여부				수혜 받은 적이 있음	
	잘 알고 있음	대충 알고 있음	들어본 적 있음	모름	빈도	비중
지원 사업명						
방과후 반 교사 인건비	29.2	23.0	20.6	27.2	9	2.5
장애아 방과후 보육교사 인건비 지원	33.4	24.2	21.6	20.8	16	4.0
별도채용 시간연장 보육교사 인건비 지원	52.2	19.8	13.6	14.4	94	22.0
단시간 보육교사 채용 시간 연장반 근무수당 지원	36.6	21.8	17.0	24.6	18	4.8
휴일 어린이집 보육교사 근무 수당 지원	40.2	23.6	16.2	20.0	40	10.0
누리과정 보조교사 인건비 지원	80.2	11.8	3.4	4.6	243	50.9
시간선택제 일자리 창출 지원 기업 지원	21.4	23.8	27.0	27.8	20	5.5
$X^2(df)$	495.080(18)***				621.194(6)***	

***p<.001

시간제 인력 관련 정부 지원 사업을 수혜 받은 경험이 있는 어린이집을 대상으로 각 사업에 대한 만족도를 살펴 본 결과 4점 만점에 대체로 3점 이상으로 만족도는 비교적 높은 것으로 나타났으며, 특히 '장애아 방과후 보육교사 인건비 지원'사업에 대한 만족도는 3.5점으로 가장 높았다. 이 사업에 대해서는 '매우 만족'이 62.5%에 이를 정도로 만족도가 높게 나타났다. 수혜 경험이 비교적 높았던 '별도채용 시간연장 보육교사 인건비 지원'사업에 대한 만족도도 3.22점으로 두 번째로 높게 나타났으나, 수혜 경험이 가장 높았던 '누리과정 보조교사 인건비 지원' 사업에 대한 만족도는 3.07점으로 다른 사업에 비해 상대적으로 낮은 편에 속하였다. 누리과정 보조교사 인건비 지원 사업에 대한 만족도는 유치원 대상 조사 시의 결과인 3.04점과 유사한 결과를 보였다.

한편, 시간제 인력 관련 정부 지원 사업에 불만족(대체로 불만족+불만족)으로 응답한 어린이집을 대상으로 불만족의 이유를 질문한 결과, 대체로 '지원 수준이 낮음'을 가장 큰 불만 요인으로 제기하고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 IV-2-13〉 시간제 인력 관련 정부 지원 사업 만족도(어린이집)

단위: %

구분	수혜 경험 빈도	만족도				평균
		매우 만족	대체로 만족	대체로 불만족	불만족	
지원 사업명						
방과후 반 교사 인건비	9	55.6	22.2	11.1	11.1	3.22
장애아 방과후 보육교사 인건비 지원	16	62.5	25.0	12.5	-	3.50
별도채용 시간연장 보육교사 인건비 지원	94	37.2	48.9	12.8	1.1	3.22
단시간 보육교사 채용 시간연장반 근무수당 지원	18	22.2	61.1	11.1	5.6	3.00
휴일 어린이집 보육교사 근무수당 지원	40	25.0	47.5	22.5	5.0	2.93
누리과정 보조교사 인건비 지원	243	30.5	48.6	18.9	2.1	3.07
시간선택제 일자리 창출 지원 기업 지원	20	30.0	55.0	15.0	-	3.15
F		1.656				

〈표 IV-2-14〉 시간제 인력 관련 정부 지원 사업 불만족 사유(어린이집)

단위: %

구분	불만족 응답빈도	인건비 지원 있어도 인력 구하기 어려움	지원 수준이 낮음	지원 기준을 맞추기 어려움	지원 기간이 짧음	기타
지원 사업명						
방과후 반 교사 인건비	2	-	50.0	50.0	-	-
장애아 방과후 보육교사 인건비 지원	2	50.0	50.0	-	-	-
별도채용 시간연장 보육교사 인건비 지원	13	15.4	53.8	30.8	-	-
단시간 보육교사 채용 시간연장반 근무수당 지원	3	-	66.7	33.3	-	-
휴일 어린이집 보육교사 근무수당 지원	11	9.1	45.5	27.3	-	18.2
누리과정 보조교사 인건비 지원	51	15.7	47.1	21.6	7.8	7.8
시간선택제 일자리 창출 지원 기업 지원	3	66.7	33.3	-	-	-
$\chi^2(df)$		16.235(24)				

단, '방과후반 교사 인건비' 지원은 지원 수준 외 '지원기준을 맞추기 어렵다'는 점도 유사하게 응답되었으며, '장애아 방과후 보육교사 인건비 지원', '시간선택제 일자리 창출 지원 기업 지원'사업은 해당 인력을 구하기 어렵다는 점도 중요한 불만요인으로 지적되고 있다. 한편 누리과정 보조교사 인건비 지원 사업

은 지원기간이 짧다는 점도 중요한 불만 요인인 것으로 나타나고 있다.

서울형 어린이집으로 보조교사에 대한 인건비 지원을 받고 있는 한 어린이집 원장과의 면담 내용을 살펴보면 인건비 지원을 받음으로 인해 시간제 보조교사를 활용할 수 있어 많은 도움을 받고 있지만, 담임교사에게 지급되는 처우개선비나 근무환경개선비 4대 보험, 퇴직적립금 등에 대한 지원은 전무하여 이 부분에 대한 기관 부담이 적극적으로 시간제 인력을 활용하는데 걸림돌이 될 수 있음이 드러나고 있다.

비담임 선생님들은 (정담임이 지원받는 퇴직적립금, 4대보험이) 지원이 안돼요. (비담임교사 인건비 지원액) 114만원만 되요. 4대(보험금)도, 퇴직금도 저희 운영비에서 내야 해요...운영비를 잘 조리 못하는 원은 비담임을 쓸 수 있어도(인건비 지원을 받을 수 있어도) 못써요(E어린이집, 원장)

나. 어린이집 시간제 인력 활용 요구

앞서 살펴본 결과에 따르면, 시간제 인력은 대체로 담임교사의 지원 업무에 활용되고 있는 것으로 나타나고 있는데, 시간제 인력에 대한 요구도를 파악하기 위해 현재 담임교사가 수업 및 수업준비 외 담당하고 있는 추가 업무를 살펴보고자 하였다.

<표 IV-2-15>에 제시된 결과에 따르면 어린이집의 담임교사가 추가로 담당하는 업무는 ‘청소·청결 관련 업무’(34.1%) > ‘차량지도 업무’(23.8%) > ‘행정·사무업무’(10.5%) > ‘아침돌봄·야간돌봄’ 업무(8.6%) > ‘주말돌봄’(7.2%) 등의 순으로 나타났고, 수업 준비 외 다른 추가 업무를 하지 않는다는 응답은 5.1%에 불과할 정도로 담임교사들의 추가 업무 담당은 일반적인 것으로 드러났다. 업무별로는 기관 규모와 학급 수, 기관 유형에 따른 차이가 나타났는데, ‘행정·사무업무’는 20명 이하의 어린이집에서 담임교사가 추가로 수행하는 비율이 가장 높았고(16.9%), ‘차량지도 업무’는 기관의 정원 규모가 클수록 담임교사의 수행 비율이 높아지는 경향을 보였다. 학급 수를 기준으로 6개 학급 미만 어린이집의 담임교사는 6개 이상 학급이 있는 어린이집에 비해 ‘식단 작성 및 조리 업무’, ‘행정·사무 업무’를 수행하는 비율이 높았고, 반면 학급 수 6개 이상 어린이집의 담임교사는 차량지도 업무 수행 비율이 높은 경향을 보였다. 기관 유형별로는 사회복지법인·법인단체 어린이집 담임교사가 주말 돌봄을 수행하는 비율이 국공립, 민간 어린이집에 비해 높았다.

〈표 IV-2-15〉 기관 특성별 담임교사의 추가 업무(어린이집)

단위: %

구분	특별 활동	아침돌봄· 야간돌봄	주말 돌봄	식단작성 및 조리	행정· 사무	청소· 청결 관련	차량지 도	기타	수업 (준비) 외 다른 업무 없음 하지	계
전체	5.0	8.6	7.2	2.5	10.5	34.1	23.8	3.1	5.1	100.0
기관 규모										
20명 이하	5.6	10.2	6.2	5.6	16.9	29.4	14.7	4.5	6.8	100.0
21~39명 이하	4.7	9.1	6.3	3.2	9.9	37.2	23.3	4.0	2.4	100.0
40~80명 이하	5.1	8.5	7.4	1.9	10.0	33.2	24.7	3.2	6.0	100.0
81명 이상	4.5	7.1	8.3	0.8	7.9	36.1	28.9	1.1	5.3	100.0
학급 수										
6개 미만	5.0	9.2	6.8	4.2	12.7	34.1	19.7	3.8	4.6	100.0
6개 이상	5.0	8.1	7.5	1.2	8.9	34.2	27.0	2.6	5.6	100.0
기관 유형										
국공립	3.5	9.6	7.3	3.1	11.5	35.8	20.4	3.1	5.8	100.0
사회복지법인· 법인단체	5.2	7.7	9.6	0.9	9.9	32.7	25.6	3.7	4.6	100.0
민간	5.5	8.6	5.8	3.1	10.5	34.2	24.4	2.7	5.2	100.0

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

주: 1) 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 기타 업무가 포함됨.

2) 추가 업무는 중복 응답으로, 응답 값 전체를 100%로 보고 산출한 비중임.

어린이집 담임교사가 이러한 다양한 추가 업무를 수행하고 있는 데, ‘식단 작성 및 조리’ 업무를 추가적으로 수행할 경우 주당 11.21시간을 추가로 할애하는 등 가장 긴 시간을 할애하고 있었다. 결과적으로 추가 업무를 수행하는 교사 1인당 주당 평균 17.76시간을 다양한 추가 업무에 할애하고 있는 등 추가 업무에 대한 부담이 상당한 것으로 파악되었다. 이를 주 5일을 기준으로 환산할 경우 하루 평균 3.55시간을 추가 업무에 할애하고 있었다.

〈표 IV-2-16〉 담임교사의 추가 업무별 주당 할애시간(어린이집)

단위: 시간

특별 활동	아침돌봄· 야간돌봄	주말 돌봄	식단작성 및 조리	행정· 사무	청소· 청결 관련	차량 지도	기타	주당 할애시간
2.93	4.72	4.40	11.21	5.83	3.89	4.24	4.83	17.76

주: 1) 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 기타 업무가 포함됨.

2) 주당할애시간은 기관당 담임 교사의 추가 업무 할애시간 합계액을 평균한 값.

어린이집 담임교사의 추가 업무에 대한 부담이 큰 것으로 파악된 만큼 지원

인력이 부족하다는 인식도 높게 나타났다. <표 IV-2-17>에 따르면 ‘매우 부족=1’~‘매우 충분=4’로 지원 인력의 충분성 정도를 측정한 결과, 평균 1.99점으로 응답되었으며, 조사 대상의 78.0%가 현재 지원인력이 부족하다(매우 부족+부족한 편)고 느끼는 것으로 나타났다. 이러한 인식은 기관 규모, 학급 수, 기관 유형에 따른 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

<표 IV-2-17> 기관 특성별 지원 인력 충분성(어린이집)

단위: %, 점

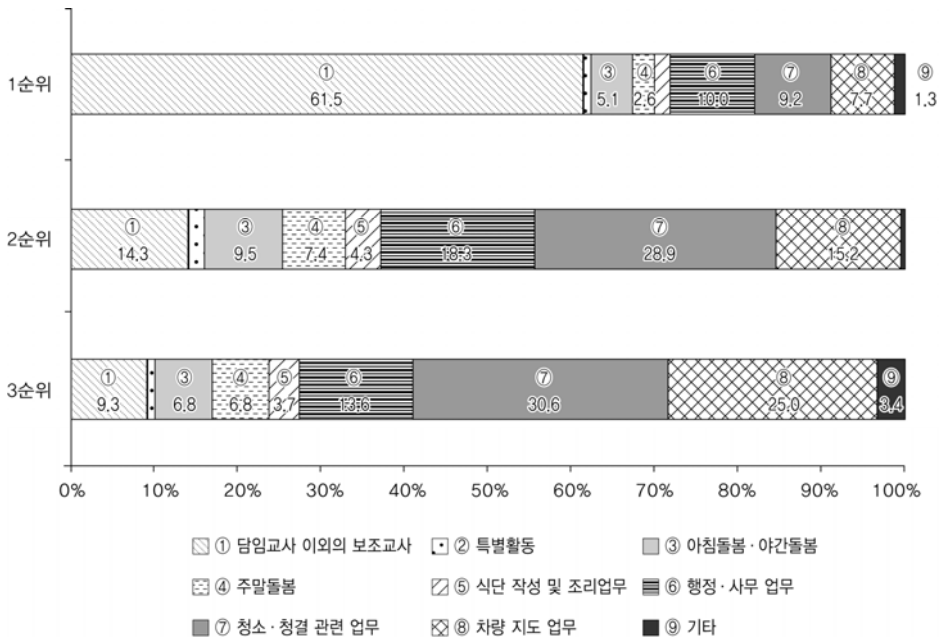
구분	매우 부족함	부족한 편	충분한 편	매우 충분함	평균	t/F
전체	24.6	53.4	20.6	1.4	1.99	
기관 규모						
20명 이하	25.0	44.4	29.2	1.4	2.07	
21~39명 이하	26.7	50.5	21.9	1.0	1.97	1.072
40~80명 이하	25.1	58.3	15.1	1.5	1.93	
81명 이상	21.8	53.2	23.4	1.6	2.05	
학급 수						
6개 미만	25.6	51.2	22.3	0.9	1.99	-0.059
6개 이상	23.9	55.0	19.4	1.7	1.99	
기관 유형						
국공립	20.9	57.3	20.0	1.8	2.03	1.116
사회복지법인·법인단체	30.3	50.0	18.2	1.5	1.91	
민간	23.3	53.5	22.1	1.2	2.01	

지원인력이 부족하다고 응답한 어린이집을 대상으로 1~3순위별로 충원이 시급한 업무를 응답하도록 한 결과는 [그림 IV-2-4]에 제시되어 있다. 어린이집에서 1순위로 충원이 시급하다고 응답한 업무로는 ‘담임교사 이외 보조교사’(61.5%) > ‘행정·사무 업무’(10.0%) > ‘청소·청결 관련 업무’(9.2%) > ‘차량지도 업무’(7.7%) 순으로 응답되었고, 2순위, 3순위 응답에서는 ‘청소·청결 관련 업무’와 ‘행정·사무’, ‘차량지도 업무’의 비중이 증가하는 경향을 보였다. 즉, 우선적으로 담임교사를 보조할 보조교사의 충원이 필요하며, 보조교사가 충원된 이후에는 ‘청소·청결 관련 업무’, ‘행정·사무 업무’, ‘차량지도 업무’를 지원할 인력이 충원되어야 생각하는 것으로 조사됐다.

한편, 청소·청결 업무 담당자, 행정·사무 업무 담당자 등은 현재 어린이집에서 근무 중인 시간제 근로자 비중에서는 낮은 비중을 차지한 업무¹⁵⁾로, 현재 채

15) [그림 IV-2-2]를 참조하기 바란다.

용된 비중이 낮아 채용이 시급하다고 응답된 것으로 판단된다. 반대로, 식단 작성 및 조리 업무 담당자의 경우에는 이미 시간제 활용 비중이 높아, 채용의 시급성은 낮게 나타난 것으로 보인다.



[그림 IV-2-4] 총원이 시급한 순위별 업무(어린이집)

‘담임교사 외 보조교사’의 총원이 가장 시급하다는 의견은 심층 면담 과정에서도 잘 드러났는데, 특히 장애아동 통합 보육을 하고 있는 D어린이집 원장은 ‘보조교사’ 지원에 대한 필요성을 강력히 피력하였다.

장애(아동을 보육 하는) 쪽은 정말 필요하다, 특히 장애 통합(어린이집)이 (보조교사 지원이) 필요하다, 라고 말씀드린 거가,.....(중략) 이 통합시설은 아침부터 저녁까지 비장애 아동의 트랙에 맞춰서 진행이 되니까 거기에 맞춰 장애 아동들도 동일하게 돌아가다 보니까 3명을 맞출 수 있는게 아니라, 이 3명과 20명 사이의 역동성을 맞출 수 밖에 없는 거죠. 교사 둘이서... 그러니까 3명의 특성만 파악하면 되는게 아니라 23명의 특성을 파악하고 교사 둘이서 접근을 해야 하는데... 아이들의 어떤 건강한 보육을 위해서 뭔가를 준비하고 이럴만한 시간이 거의 없는데다가 제일 안타까운 것은 안전(사고)에 노출이 되어 있다는 거예요...(D 장애아동통합보육 어린이집, 원장2)

일반 보육에서도 참 보조교사가 필요하다고 아우성을 치는데, 그렇게 되면 장애 통합 반은 (교사가) 2명이 들어가야죠.(D 장애아통합보육 어린이집, 원장2)

현재 시간제 인력으로 조리사, 비담임 보조교사를 채용하였고, 청결·청소 업무를 수행하는 자원봉사자를 활용하고 있는 한 가정어린이집에서는 추가적으로 필요한 시간제 인력으로 '차량 업무'를 맡아줄 인력이 필요하다고 보고 있었다.

우리는 차량을 이용하니깐 차량(관련 업무를 해줄 사람이 필요해요)…(중략)…차량이 나갈 때는 선생님이 항상 동승해야 하잖아요. 그럴 때 내가 나가고 선생님이 나가면 벌써 두 명이 빠지는 거예요. 차량 기사가 필요하긴 한데 거기도 한 인력만큼 소진해야 하기 때문에 만만치가 않아요. 사실 그 분들은 진짜 잠깐이잖아요?(잠깐 필요하잖아요) 저희 같은 경우는 길어야 30분, 아침 30분 길어야 1시간?(필요한데) 그런 인력들도 필요하고(E어린이집, 원장)

한편, 보조인력이 필요한 시간대는 업무별로 차이가 있었으나 보조교사의 경우 오전시간이 가장 도움이 필요한 피크타임인 것으로 나타났다.

만약 더 있다면 0세반에 하나 더 있었으면 좋겠어요. 제일 바쁠 때, 오전 시간이 라든지 이럴 때 영세 반이 한 명 더 배치를 하던지 아니면 아동 대 (교사) 비율을 2:1로 하든지(E어린이집, 원장)

다음으로, 업무별로 시간제 근로자를 채용하여 보충할 의향이 있는지를 질문하였는데, 약 65.9%가 시간제 근로자를 채용할 의향이 있다고 응답하였다.

〈표 IV-2-18〉 총원이 시급한 업무별 시간제 채용 의향(어린이집)

단위: %, 일, 시간

구분	시간제로 채용할 의향 있음	시간제 채용 의향 있는 경우	
		주당 평균 근무일 수	하루 평균 근로 시간
전체	65.9	4.54	3.84
총원이 시급한 업무			
누리과정 보조	65.4	4.61	3.96
특별활동	73.9	4.54	4.28
아침돌봄·야간돌봄	87.5	5.00	4.00
식단 작성 및 조리업무	62.5	4.67	3.59
행정·사무 업무	81.8	4.78	4.00
청소·청결 관련 업무	71.8	4.71	3.95
차량 지도 업무	61.2	4.73	3.63
기타	68.8	4.62	4.17

주: 1) 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 기타 업무가 포함됨.

2) 총원이 필요한 업무 1순위~3순위까지 전체를 기준으로 함.

시간제 근로자 채용 의향이 높은 업무는 ‘아침돌봄·야간돌봄’(87.5%), ‘행정·사무 업무’(81.8%), ‘특별활동’(73.9%), ‘청소·청결 관련 업무’(71.8%), ‘기타’(68.8%), ‘누리과정 보조’(65.4%), ‘식단 작성 및 조리 업무’(62.5%), ‘차량지도 업무’(61.2%) 순으로 응답되었다. 시간제 인력을 채용할 경우 주당 평균 4.54일, 희망하는 하루 평균 근로시간은 3.84시간으로 나타났다.

충원 희망 업무에 대해 시간제 근로자를 채용하고자 할 경우 모든 업무에서 ‘인성’이 가장 중시되는 요소인 것으로 나타났다. 이밖에 ‘해당 업무 관련 자격증 소지 여부’, ‘급여수준, 출퇴근 용이성 등’도 주로 고려되는 요소로 응답되었다. 해당 업무 자격증 소지 여부를 고려한다는 응답이 높은 업무는 ‘행정·사무 업무’(27.8%), 보조교사(22.1%)였다. 한편, 성별과 연령, 학력 등을 고려한다는 응답은 대체로 10%이하의 낮은 수치를 기록했으나, 구직자들의 경우에는 구직 시 가장 어려움 점 중에 하나로 연령 제한을 꼽고 있어, 기관장(구인)과 구직자 사이의 의견이 다를 수 있었다.

연세 있으신 분들은 교사로 쓰기가 그렇다..우리는 아니다 원장님 그런 거 알아도 열심히 할 수 있다 해도 고정관념이 그렇게 있는 거죠. 연세 있으신 분들은 막말로 부리기가 어렵다.(보육행정 사무원 전문가 과정, 훈련생1)

나이와 경력이..아예 나이나 경력이 없어버리면 나는데, 경력이 애매하게 있고 나이가 있으면 시간제도 어렵고 종일반교사도 어렵고... (보육행정 사무원 전문가 과정, 훈련생3)

한편, 이러한 응답은 유치원의 경우¹⁶⁾와 큰 차이를 보이는 결과는 아니었으나, 유치원에 비해서 어린이집의 경우 ‘인성’이 중요하다는 응답 비중이 더욱 높아졌으며, 급여 수준, 출퇴근 용이성 등이 채용 시 고려사항이라는 응답 비중이 약간 높았다. 반면, 해당 업무 관련 자격증 소지 여부 및 성별, 연령, 학력 등을 고려한다는 응답 비중은 낮아진 결과이다.

시간제 근로자 채용 시 자격 및 경력 고려 정도를 살펴 본 결과, 유관 자격증 소지자에 한해 채용한다는 응답이 가장 높은 업무는 ‘행정·사무 업무’로 44.4%가 이에 응답하여, 유치원 조사 시 행정·사무 업무에 대한 유관 자격증 소지 필요성이 가장 낮은 응답을 보인 것과 차이를 보였다. 이 밖에 ‘아침돌봄·야간돌봄’ 업무(42.9%), ‘차량지도 업무(40.0%)’가 자격증 소지에 대한 필요성이 높

16) <표 IV-1-19>를 참조하기 바란다.

게 평가되는 업무로 나타났다. 유관 자격증 보유 여부를 전혀 고려하지 않는 업무로는 '청소·청결 관련 업무'(50.0%)에 대한 응답 비율이 높았고, 유관 경력 고려 여부와 관련하여서도 특히 '청소·청결 관련 업무'의 경력에 대한 인식은 낮게 나타나고 있다.

〈표 IV-2-19〉 충원 희망 업무별 시간제 근로자 채용 시 고려 사항(어린이집)

단위: %

구분	충원 희망 업무							
	보조 교사	특별 활동	아침돌봄·야간돌봄	식단작성 및 조리	행정·사무	청소·청결 관련	차량 지도	기타
업무별 빈도	249	102	7	120	18	56	30	17
채용시 가장 중요하게 고려하는 요소								
성별, 연령, 학력	5.6	5.9	14.3	9.2	0.0	10.7	10.0	9.1
해당업무 관련 자격증 소지 여부	22.1	12.7	14.3	19.2	27.8	14.3	20.0	26.0
경력	2.8	1.0	0.0	7.5	0.0	14.3	10.0	2.6
인성	50.6	62.7	57.1	41.7	72.2	35.7	53.3	49.4
체력	5.2	9.8	0.0	12.5	0.0	7.1	0.0	2.6
급여수준, 출퇴근 용이성, 기타	13.7	7.8	7.8	10.0	0.0	17.9	6.7	10.4

주: 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 기타 업무가 포함됨.

〈표 IV-2-20〉 시간제 근로자 채용 시 자격 및 경력 고려정도(어린이집)

단위: %

구분	충원 희망 업무							
	보조 교사	특별 활동	아침 돌봄·야간 돌봄	식단 작성 및 조리	행정·사무	청소·청결	차량 지도	기타
유관 자격증 소지 여부 고려 정도								
고려하지 않음	33.7	30.4	14.3	39.2	27.8	50.0	13.3	29.9
유관 자격증 소지자 우대	34.9	31.4	42.9	35.8	27.8	32.1	46.7	28.6
유관 자격증 소지자에 한해 채용	31.3	38.2	42.9	25.0	44.4	17.9	40.0	41.6
유관 경력 고려 여부								
고려하지 않음	28.5	35.3	14.3	34.2	27.8	44.6	20.0	27.3
유관 경력 우대	57.0	48.0	71.4	55.0	66.7	44.6	66.7	53.2
유관 경력이 있는 경우만 채용	14.5	16.7	14.3	10.8	5.6	10.7	13.3	19.5

주: 기타 업무에는 치료 업무, 차량 운전 등 기타 업무가 포함됨.

유치원 조사 결과와 비교할 때 어린이집에서 청소·청결 관련 업무에 대한 전

문성 인식이 낮다고 볼 수 있는데, 이는 기존의 담임교사가 추가적으로 많이 수행하는 업무인 것과 무관하다고 볼 수 없을 것이다. 상대적으로 ‘아침돌봄·야간돌봄’ 업무와 ‘차량지도’ 업무, ‘행정·사무 업무’에 대해서는 유관 경력 우대 및 유관 경력자만을 채용하겠다는 인식이 높게 나타나고 있어 업무의 전문성 및 어려움의 경중에 대한 인식 차이가 나타나고 있었다.

‘아침돌봄·야간돌봄’은 어린이집에서 시간 연장 보육교사에 해당한다고 볼 수 있는데, 어린이집 원장과의 면담에서 시간 연장 보육교사의 전문성을 중시하고 있음을 엿볼 수 있었으며, 설문조사 결과에서도 ‘아침돌봄·야간돌봄’ 인력 채용 시 자격증, 경력에 대한 고려도가 높게 나타나고 있었다.

시간연장 선생님이 대개 이 선생님만 있는 경우가 많잖아요. 그렇기 때문에 정말 믿고 맡길 수 있는 사람이어야 돼요. 원에서는 그렇지 않고서는 되게 불안한 상황이거든요. (중략) 시간 연장 선생님은 자격은 일단 기본적으로 갖춰져 있고요.(D 장애아 통합 보육 어린이집, 원장)

한편, 어린이집에서 시간제 근로자를 활용할 경우 장·단점을 살펴 본 결과 가장 큰 장점은 ‘교사의 업무 효율성 증진’이며, **62.6%**가 이에 응답하였다. 이 밖에 ‘담임교사의 업무 만족도 제고’, ‘안전사고의 감소’도 주요한 장점인 것으로 파악된다. 시간제 인력을 활용함으로써 담임교사가 본래의 업무를 충실히 할 수 있다는 점은 사례 면담에서도 확인된다.

(자원봉사)어르신을 오후에 배치를 했더니 선생님들은 보육일지도 쓸 수 있고요, 아이들 더 케어할 수 있고 아이에게 더 충실할 수 있고...(중략) 만약에 그런 인력이 없으면 선생님이 이거 치우는 동안 재네는 여기서 바를 거고, 바른거 치울라면 여기를 또 엉망으로 할거고 이게 정말 즐거운 수업이 될 수가 없어요. 그런데 인력 하나가 더 있음으로 해서 아이들이 충분히 놀 수 있게 돼요.(E어린이집, 원장)

〈표 IV-2-21〉 시간제 근로자 활용 시 장·단점(어린이집)

활용 시 장점		활용 시 단점	
구분	%	구분	%
담임교사의 업무 만족도 제고	17.4	교직원 증가에 따른 관리 어려움	15.0
안전 사고의 감소	16.4	정해진 시간 이외에 직원 활용이 어려움	12.2
학부모 만족도 상승	1.8	전일제 근로자에 비해 책임감이 적음	43.4
교사의 업무 효율성 증진	62.6	구성원간 위화감이 발생	12.4
기타	0.8	기타	5.6
장점 없음	1.0	어려움 없음	11.4

단위: %

반면, 시간제 근로자를 활용할 때 단점으로 ‘전일제 근로자에 비해 책임감이 적음’(43.4%)이 가장 많이 응답되었고, ‘교직원 증가에 따른 관리 어려움’(15.0%), ‘구성원 간 위화감 발생’(12.4%), ‘정해진 시간 이외 직원 활용이 어려움’(12.2%)도 주요한 단점으로 파악되었다. 이러한 장·단점은 유치원 조사에서의 결과와 유사한 것으로, 기관 입장에서 볼 때 시간제 근로자 활용을 통해 교사의 업무 효율성을 증진시킬 수 있는 분명한 장점이 존재하나, 기관 내 전일제 근로자에 비해 시간제 근로자가 가지는 태생적인 취약성으로 인해 기관 입장에서는 시간제 근로자의 활용을 주저할 수 있음을 보여준다 하겠다.

〈표 IV-2-22〉 시간제 근로자 채용 시 모집 방법(어린이집)

단위: %

구분	기관 홈페이지 직접 구인광고	생활정보지를 통한 구인광고	민간 온라인 구직사이트	공공기관 취업알선 서비스	지인 혹은 아는 기관 소개	유관 기관 게시판을 통해	기타
전체	10.0	12.2	2.8	16.2	10.8	43.0	5.0
기관 유형							
국공립	10.0	4.5	0.0	13.6	5.5	62.7	3.6
사회복지법인·법인단체	10.6	10.6	3.8	11.4	12.1	45.5	6.1
민간	9.7	16.3	3.5	19.8	12.4	33.3	5.0
$X^2(df)$	37.697(12)***						
*** $p < .001$							

시간제 근로자를 채용하려할 경우 어떤 방법으로 채용할 것인지 살펴 본 결과 기관 유형에 따른 차이가 발견되었다(표 IV-2-23 참조). 기관 설립 유형에 관계없이 ‘유관 기관 게시판을 통해’ 모집 공고를 한다는 응답이 가장 높았으나, 국공립 어린이집은 특히 유관 기관 게시판을 이용한 구인 방법을 집중적으로 활용하는 경향이 높았다(62.7%). 민간어린이집은 유관기관 게시판(33.3%) 이용은 상대적으로 낮은 가운데 이외 ‘공공기관 취업 알선 서비스’(19.8%), ‘생활정보지를 통한 구인광고’(16.3%), ‘지인 혹은 아는 기관 소개’(12.4%) 등의 다양한 방법을 고루 이용하겠다는 응답을 보였다. 사회복지법인·법인단체 어린이집도 민간 어린이집과 유사하게 유관기관 게시판 이용 외 다양한 방법을 고루 이용하는 경향을 보이고 있다.

한편, 시간제 근로자 채용 시의 어려운 점으로 구직자의 희망급여가 높음(46.6%), ‘구직자가 시간제 근로를 희망하지 않음’(19.0%), ‘관련 자격증 소지자가

부족함'(18.6%)이 주요한 어려움으로 나타났다(표 IV-2-23 참조). 앞서 분석한 유치원 조사 결과와 동일하게 구직자의 희망급여가 높다는 점이 시간제 근로자 채용 시의 가장 큰 어려움으로 파악되었다. 일반적으로 초과 근로 등이 빈번한 전일제 근로자에 비해 정확한 출퇴근 시간을 준수하고자 하며 책임감이 적다고 여겨지는 시간제 근로자에 대한 기관 입장에서의 걱정 급여 수준과 구직자의 희망 급여 간에 간극이 발생할 가능성이 높고, 이로 인한 구인-구직 간 매칭의 어려움을 반영한다고 본다.

〈표 IV-2-23〉 시간제 근로자 채용 시 어려움(어린이집)

					단위: %
관련 자격증 소지가 부족함	구직자의 희망 급여가 높음	구직자가 시간제근로를 희망하지 않음	구인 홍보가 어려움	기타	어려움 없음
18.6	46.6	19.0	5.0	5.2	5.6

3. 소결

이 장에서는 어린이집과 유치원에서의 인력 활용 실태를 시간제 근로자 활용을 중심으로 파악하는 한편, 시간제 인력 활용에 있어서의 애로사항과 요구 등을 살펴보았다. 어린이집과 유치원을 대상으로 한 설문조사와 기관 운영자 대상의 사례 면담에서의 주요 결과와 이에 따른 정책적 시사점을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 어린이집과 유치원에서는 이미 다양한 지원 업무를 중심으로 시간제 인력을 활용하고 있었으며, 이는 담임교사의 업무효율성 증진에 도움이 되는 것으로 나타나 시간제 인력을 적극적으로 활용할 필요성이 제기되었다. 유치원 조사에서는 전일제 근로자와 시간제 근로자가 각각 평균 8.64명, 2.33명 채용되어 있고, 어린이집 조사에서는 전일제 근로자 평균 9.49명, 시간제 근로자가 평균 1.38명으로 나타나 약 10~20% 정도의 시간제 인력이 활용되고 있는 것으로 나타났다. 이러한 시간제 인력은 대체로 주당 4~4.5일, 하루 4시간 이내로 활용되는 비율이 높았으며, 담임교사의 보조 업무, 방과후 과정 담당, 청소·청결, 행정·사무, 식단 작성 및 조리, 차량지도 업무 등 다양한 틈새 업무에 활용되고 있었다. 이러한 지원 업무들은 전담하는 지원인력이 없을 경우 담임교사나 원장의

추가 업무 부담이 될 가능성이 높아, 담임교사는 이러한 추가 업무에 하루 3~4 시간을 할애하고 있는 것으로 나타났다. 담임교사들이 다양한 추가 업무에 하루 3~4시간을 할애할 경우, 시간외 근무 부담이 되거나 본수업의 질적 저하를 초래할 수 있다. 이러한 측면에서 담임교사의 추가 업무 부담을 줄여 줄 지원 인력의 필요성이 높게 나타나며, 특히 기관 규모가 작을 경우 지원 인력 부족 문제가 심각하게 제기되고 있었다. 지원 업무에 시간제 인력을 활용할 경우 담임교사의 업무효율성과 업무 만족도 증진, 안전사고 감소에 도움이 된다는 긍정적 측면이 지적되었는 바, 교육·보육 서비스의 질 제고를 위해 지원 업무에 시간제 인력을 적극 활용할 필요성이 제기되고 있다 하겠다.

둘째, 유치원·어린이집의 시간제 근로 업무에는 상대적으로 적은 근로 시간의 장점으로 인해 일-가정 양립의 어려움으로 전일제 근로가 어려운 육아기 여성도 활동할 수 있는 업무가 있으며, 중장년층의 활용도도 높게 나타나고 있어 경력단절 여성 등에 대한 취업 지원의 성과를 나타낼 수 있는 가능성을 나타내었다. 업무별 차이는 있었으나 유치원, 어린이집 조사에서 모두 시간제 근로자의 주 연령대는 40대 이상의 중장년층이며, 상대적으로 근로 시간이 더 짧은 특성화 프로그램(특별활동) 담당의 경우에는 출산·육아기에 있는 20~30대 여성도 활용 비율이 높아 일-가정 양립을 탄력적으로 유지할 수 있는 일자리로서의 특성이 드러났다. 처우·복리후생 부분과 고용 안정성을 높여 양질의 시간제 근로가 가능하다면 육아기의 여성에게 경력단절을 방지하고, 경력단절 여성에게는 일-가정 양립이 가능한 재취업의 기회를 제공할 수 있는 일자리로 활용될 여지가 있다고 하겠다.

셋째, 시간제 근로의 업무의 복리후생 측면은 업무별로 차이가 났으나, 시간제 근로 중에도 상대적으로 근로 시간이 긴 업무에 대한 휴가·휴게 시간 등 복리후생 수준이 높은 것으로 나타났다. 단, 임금의 경우 업무별 격차가 컸으나 어린이집의 보조교사의 경우 학력에 비해서도 시간당 임금 수준이 시간제 근로 업무의 평균에도 미치지 못하는 수준으로 나타났다. 보육교사의 전반적인 저임금 구조의 개선과 더불어 보조교사의 임금 수준도 학력과 근로의 내용이 적절히 반영된 수준으로 개선이 필요한 부분으로 사료된다.

넷째, 시간제 근로자의 적극적인 활용과 시간제 일자리의 성공적 정착을 위해 시간제 근로자 지원 사업의 안정성 제고가 필요한 것으로 나타났다. 설문조사에 응한 어린이집과 유치원은 활용하고 있는 시간제 근로자에 대한 지속 고

용 의사가 대체로 높게 나타나고 있으나, 특히 인건비 지원 비율이 높은 업무에 대해서는 사업의 지원 지속 여부 등에 지속 고용 의사가 영향을 받는 것으로 나타났다. 이에 어린이집과 유치원을 원활하게 운영하기 위해 필요한 업무 중에는 전일제 근로를 반드시 요하지 않는 업무도 많음을 고려하여, 전일제 근로자 위주의 지원에서 탈피하여 적극적으로 시간제 근로자를 활용하며 안정적으로 활용할 수 있도록 지원 기간의 안정성을 부여할 필요가 있다고 할 수 있다. 일정 기간 지원의 안정성을 확보하여야 일시적인 사업으로 끝나지 않고 실질적인 시간제 일자리를 창출 및 교육·보육서비스의 질 제고에 기여할 수 있을 것으로 사료된다.

다섯째, 유치원·어린이집에서의 시간제 근로 업무가 양질의 일자리가 되기 위해서는 근로 시간에 따른 동일 처우와 복리 후생을 보장받을 수 있는 가이드라인 마련이 필요하며, 전일제 근로자에 상응하는 동등 수준의 책임감이 부여될 수 있는 인식 전환이 필요하다. 유치원, 어린이집 대상 조사에서 시간제 근로자를 활용함에 따른 긍정적 측면에도 불구하고, 시간제 근로자가 전일제 근로자에 비해 책임감이 덜하고, 주로 지원 업무 위주로 시간제 근로자를 활용하면서 근로자간 구분과 위화감의 발생, 새로운 관리 부담 등에 대한 단점이 우려되고 있음을 확인할 수 있었다. 즉, 시간제 근로가 유치원·어린이집 현장에서 적극적으로 활용되어 서비스 질을 높이기 위해서는 시간제 근로 업무에 대해 전일제 근로 대비 어느 정도의 처우와 복리후생 수준이 적정한지에 대한 분석과 가이드라인이 제시될 필요가 있으며, 시간제 근로자에게도 책임감 부여를 위한 교육·훈련이 마련되어야 할 것이다.

V. 어린이집·유치원 근로자의 근로 여건 및 요구

이 장에서는 어린이집과 유치원에서 근무하는 시간제 근로자와 전일제 근로자의 근로 여건과 개선 요구 등에 대해 살펴보고자 한다. 시간제 근로자의 근로 여건은 급여, 휴가, 상여금, 고용 안정성 등에 관한 것으로, 시간제 근로자용 설문 조사와 현장 면담 조사 내용을 중심으로 작성하였다. 전일제 근로자의 근로 여건은 시간제 근로자와의 차이를 탐색하기 위한 것으로, 전일제 근로자(담임교사)용 설문조사에 나타난 담임교사의 급여 수준 및 복리후생 등에 관한 내용을 포함한다.

1. 유치원 근로자의 근로 여건 및 요구

먼저, 유치원에 근무하는 시간제 근로자의 근로 여건에 대해 살펴보고자 한다. 다만, 유치원 시간제 근로자의 근로 여건을 살펴보기에 앞서, 시간제 근로자용 설문에 응답한 응답자 특성을 간략히 살펴보면, 다음과 같다. 시간제 근로자용 설문 응답자 403명 중 유치원에 근무하는 응답자는 222명이었으며, 이 중에서 방과후 과정 교사가 148명(66.7%)으로 압도적으로 많았다. 한편, 누리과정 보조교사는 19명(8.6%), 청소·청결 관련 업무 15명(6.8%), 특성화 프로그램 강사 11명(5.0%), 식단 작성 및 조리업무 담당자 11명(5.0%) 등이었다. 따라서, 시간제 근로자 전체 특성에는 방과후 과정 교사의 영향이 가장 크게 작용하고 있으며, 행정·사무업무 담당자 등은 불과 2명의 응답 내용에 기반한 분석 결과이므로 주의가 요구된다.

가. 유치원 시간제 근로자의 근로 여건

유치원 시간제 근로자의 하루 평균 근로시간은 4.16시간, 주당 평균 근로일수는 4.82일이었다. 시간제 근로자의 근로시간은 업무별로 큰 편차를 보였는데, 행정·사무업무 종사자의 주당 평균 근로시간이 32.5시간으로 가장 길었으며, 다음으로 누리과정 보조교사 26.5시간, 식단 작성 및 조리업무 담당자 25.2시간

순이었다. 반면, 특성화 프로그램 강사의 경우 주당 평균 근로시간이 6.5시간으로 현저히 짧았는데, 이는 하루 평균 근로시간이 짧을 뿐 아니라 주당 근무 일수도 적기 때문이다. 특성화 프로그램 강사를 제외한 대부분의 경우 유치원에 근로하는 시간제 근로자들은 주5일 근무하고 있는 것으로 나타났다.

한편, 방과후 과정 담당자의 경우 주당 평균 근무 시간이 20.5시간이었는데, 4시간이하로 짧게 근로하는 사람의 비중이 70.9%에 달하는 것으로 나타났다. 반면, 누리과정 보조 교사의 경우 4시간이상 6시간미만 근로자가 47.4%로 절반가량이었으며, 6시간 이상 근로하는 경우도 36.8%였다. 즉, 누리과정 보조교사의 근로시간이 방과후 과정 교사에 비해 약간 긴 상황임을 알 수 있었다.

〈표 V-1-1〉 주된 업무별 시간제 근로자의 근로 시간(유치원, 근로자 조사)

단위: %, 시간, 일

구분	사례 수	하루 근로시간				주당 평균 근로일 수	주당 평균 근로시간
		4시간 이하	4시간초과 6시간미만	6시간 이상	평균 근로시간		
전체	222	64.0	15.8	20.3	4.16	4.82	20.1
시간제 근로자 주된 업무							
누리과정 보조	19	15.8	47.4	36.8	5.35	4.95	26.5
방과후 과정	148	70.9	10.8	18.2	4.17	4.95	20.5
특성화 프로그램	11	90.9	9.1	0.0	2.03	2.36	6.5
아침돌봄 · 야간돌봄	5	60.0	40.0	0.0	3.08	5.00	15.4
식단 작성 및 조리업무	11	27.3	36.4	36.4	5.04	5.00	25.2
행정· 사무 업무	2	0.0	0.0	100.0	6.50	5.00	32.5
청소· 청결 관련 업무	15	80.0	13.3	6.7	3.49	4.73	16.4
차량 지도 업무	10	50.0	10.0	40.0	4.34	5.00	21.7
기타	1	100.0	0.0	0.0	3.00	5.00	15.0
$X^2(df), F$		51.490(16)***			6.445***	32.798***	9.490***

*** $p < .001$

시간제 근로자들의 시간당 임금은 평균 12,893원으로, 특성화 프로그램 강사의 시간당 임금이 28,063원으로 가장 높은 것으로 나타났다. 누리과정 보조교사의 시간당 임금은 8,415원이었으며, 방과후 과정 교사의 시간당 임금은 13,416원, 아침돌봄 · 저녁돌봄 담당자의 시간당 임금은 이들의 중간 정도인 10,038원이었다. 한편, 차량 지도업무 담당자의 시간당 임금은 8,327원으로 누리과정 보

조교사와 비슷한 수준을 보인 반면, 식당 작성 및 조리 업무 담당자(6,678원)와 행정·사무업무 담당자(5,842원)의 임금은 다소 낮은 것으로 나타났다.

한편, 수당을 받는다고 응답한 시간제 근로자는 24.8%였으며, 상여금을 받는 시간제 근로자의 비중은 38.7%인 것으로 나타났다. 수당을 받는다고 응답한 비중은 업무별로는 차이를 보이지 않았으나, 관측치가 적은 행정·사무 업무 담당자를 제외하면 방과후 과정 교사가 수당을 받는 비중이 약간 높은 것으로 나타났다. 상여금을 받는 비중은 누리과정 보조 교사(47.4%), 방과후 과정 교사(41.9%), 식당 작성 및 조리업무 담당자 (54.5%), 행정·사무업무 담당자(50.0%)의 경우에는 상여금을 받는 비중이 높는데 반해, 청소·청결 관련 업무 담당자 (13.3%)나 차량지도 업무 담당자(20.0%)의 경우에는 상여금을 받는다는 응답 비중이 낮았다. 다만, 행정·사무 업무, 아침돌봄·야간돌봄, 기타 업무의 경우 사례 수가 적으므로, 응답 비중에 큰 의미를 두기는 어렵다.

〈표 V-1-2〉 주된 업무별 시간제 근로자의 임금 수준 (유치원, 근로자 조사)

구분	시간당 임금	수당 여부		상여금 여부	
		있음	없음	지급함	지급 안함
전체	12,893	24.8	75.2	38.7	61.3
시간제 근로자 주된 업무					
누리과정 보조	8,415	21.1	78.9	47.4	52.6
방과후 과정	13,416	27.7	72.3	41.9	58.1
특성화 프로그램	28,063	9.1	90.9	27.3	72.7
아침돌봄·야간돌봄	10,038	0.0	100.0	0.0	100.0
식단 작성 및 조리업무	6,678	18.2	81.8	54.5	45.5
행정·사무 업무	5,842	50.0	50.0	50.0	50.0
청소·청결 관련 업무	11,296	26.7	73.3	13.3	86.7
차량 지도 업무	8,327	20.0	80.0	20.0	80.0
기타	20,155	0.0	0.6	100.0	0.0
$\chi^2(df), F$	8.451***	5.340(8)		13.393(8)	

*** $p < .001$

유치원 시간제 근로자의 77.9%가 기간을 정한 고용계약을 하였으며, 대부분의 경우 계약기간은 1년 미만인 것으로 나타났다. 청소·청결관련 업무 담당자의 근로 계약 기간은 평균 20.08개월로 예외적으로 길게 나타났다. 한편, 근로

계약 기간이 정해져 있으나, 앞으로도 계속 일할 수 있을 것이라고 생각하느냐는 질문에는 59.0%가 그렇다고 응답하였다. 업무별로는 식단 작성 및 조리업무 담당자의 경우 응답자 전원이 계속 일할 수 있다고 응답하였으며, 차량지도 업무 담당자(80.0%)나 아침돌봄·야간돌봄 담당자(80.0%), 누리과정 보조교사(78.9%) 또한 비교적 고용이 안정적인 일자리라고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 특이한 점은 누리과정 보조교사 혹은 방과후 과정 교사의 상당수가 계속 일할 수 있다고 응답하였지만, 언제든지 계약해지 될 수 있다고 응답한 경우도 각각 15.8%와 16.2%로 상대적으로 높은 비중을 보였다. 한편, 특성화 프로그램 강사의 경우 약속된 기간 동안만 일할 수 있다는 응답이 36.4%로 비교적 높게 나타났다.

〈표 V-1-3〉 주된 업무별 시간제 근로자의 고용안정성 (유치원, 근로자 조사)

단위: %, 개월

구분	현재 고용계약 여부(예)	근로 계약 기간	계속 고용 가능성			
			계속 일할 수 있음	약속된 기간 동안만 일할 수 있음	언제든지 계약해지 될수있음	기타
전체	77.9	12.34	59.0	22.1	12.6	6.3
시간제 근로자 주된 업무						
누리과정 보조	63.2	11.00	78.9	0.0	15.8	5.3
방과후 과정	83.1	11.83	49.3	27.0	16.2	7.4
특성화 프로그램	81.8	11.78	63.6	36.4	0.0	0.0
아침돌봄·야간돌봄	100.0	12.00	80.0	20.0	0.0	0.0
식단 작성 및 조리업무	45.5	11.80	100.0	0.0	0.0	0.0
행정·사무 업무	0.0	-	100.0	0.0	0.0	0.0
청소·청결 관련 업무	80.0	20.08	66.7	13.3	6.7	13.3
차량 지도 업무	60.0	11.67	80.0	20.0	0.0	0.0
기타	100.0	12.00	100.0	0.0	0.0	0.0
$X^2(df)/ F$	$\frac{22.226}{(8)**}$	1.694	30.593(24)			

** $p < .01$.

유치원 시간제 근로자의 73.9%는 휴가가 있었으며, 96.4%가 휴일 및 공휴일에 쉬는 것으로 조사됐다. 시간제 근로자의 평균 휴가 일수는 7.51일로, 식단 작성 및 조리 업무 담당자와 행정·사무업무 담당자의 경우 연간 12일의 휴가가

부여되는 것으로 나타났으며, 근로시간이 짧았던 특성화 프로그램 강사의 경우 연간 4.73일로 휴가가 적은 것으로 나타났다. 반면 시간제 근로자의 경우에도 휴일 및 공휴일은 대부분은 쉬는 것으로 나타났는데, 업무의 특성상 휴일 근로를 필요로 하는 방과후 과정 교사와 아침돌봄·야간돌봄 담당자의 일부는 휴일 근로를 하는 경우가 있는 것으로 나타났다.

〈표 V-1-4〉 주된 업무별 시간제 근로자의 휴가 및 휴일 (유치원, 근로자 조사)

단위: %, 일

구분	휴가 부여		휴일 및 공휴일		
	있음	평균 부여일수	항상 쓴다	쉴 때도 있다	매번 일한다
전체	73.9	7.51	96.4	3.6	0.0
시간제 근로자 주된 업무					
누리과정 보조	84.2	9.89	100.0	0.0	0.0
방과후 과정	73.7	6.76	95.3	4.7	0.0
특성화 프로그램	45.5	4.73	100.0	0.0	0.0
아침돌봄·야간돌봄	60.0	6.60	80.0	20.0	0.0
식단 작성 및 조리업무	81.8	12.00	100.0	0.0	0.0
행정·사무 업무	100.0	12.00	100.0	0.0	0.0
청소·정결 관련 업무	66.7	7.80	100.0	0.0	0.0
차량 지도 업무	90.0	10.60	100.0	0.0	0.0
기타	100.0	14.00	100.0	0.0	0.0
$X^2(df), F$	9.329(8)	2.075*		6.989(8)	

* $p < .05$

유치원 시간제 근로자에게 휴게 시간이 부여되는 경우는 36.0%로 비교적 낮은 수치를 기록했으나, 교육 훈련의 경우에는 참여 가능하다는 응답이 72.1%에 달했다. 휴게 시간 부여 여부는 업무별로 큰 차이를 보였는데, 행정·사무업무 담당자 전원이 휴게 시간이 있다고 응답했으며, 식단 작성 및 조리업무 담당자의 경우에도 90.9%가 휴게 시간이 있다고 응답했다. 반면, 아이들을 직접 교육 혹은 보육하는 교사들의 경우(누리과정 보조교사, 방과후 과정 교사, 특성화 프로그램 강사, 아침돌봄·야간돌봄 담당자 등)에는 휴게 시간이 부여된다는 비중이 낮은 것으로 나타났다.

한편, 퇴직금을 받을 수 있다고 응답한 시간제 근로자는 54.1%로, 누리과정보조교사의 68.4%가 퇴직금이 있다고 응답했으며, 방과후 과정 교사의 경우에도

63.5%가 퇴직금이 있다고 응답하였다. 반면, 차량지도 업무 담당자의 10.0%만이 퇴직금을 받을 수 있다고 응답하였으며, 청소·청결 업무 담당자의 20.0%, 아침 돌봄·야간돌봄 담당자의 20.0%, 특성화 프로그램 강사의 27.3%만이 퇴직금을 받을 수 있다고 응답하였다.

〈표 V-1-5〉 주된 업무별 시간제 근로자의 각종 복리후생 (유치원, 근로자 조사)

단위: %

구분	휴게 시간		교육훈련		퇴직금	
	있음	참여가능	참여불가능	있음	없음	
전체	36.0	72.1	27.9	54.1	45.9	
시간제 근로자 주된 업무						
누리과정 보조	36.8	68.4	31.6	68.4	31.6	
방과후 과정	29.1	73.0	27.0	63.5	36.5	
특성화 프로그램	27.3	72.7	27.3	27.3	72.7	
아침돌봄·야간돌봄	20.0	60.0	40.0	20.0	80.0	
식단 작성 및 조리업무	90.9	63.6	36.4	36.4	63.6	
행정·사무 업무	100.0	100.0	0.0	50.0	50.0	
청소·청결 관련 업무	53.3	60.0	40.0	20.0	80.0	
차량 지도 업무	50.0	90.0	10.0	10.0	90.0	
기타	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	
$X^2(df)$	26.547(8)**		4.784(8)		29.817(8)***	

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

나. 유치원 전일제 담임교사의 근로 여건

유치원에 근무하는 전일제 담임교사(총 284명)의 근로 여건에 대해 간략히 살펴보면, 다음과 같다. 먼저 전일제 교사들의 실 근로시간은 주당 48.07시간이었으며¹⁷⁾, 주당 평균 근로 일수는 5.04일로 대부분의 경우 주5일 근무를 하는 것으로 조사됐다. 하루 평균 근로시간은 9.53시간으로, 법정 근로시간보다 약 1시간 30분가량 더 일하고 있는 것으로 나타났다. 출근 시간대는 9시 이전에 출근하는

17) 자기 응답식 주당 평균 근로시간은 46.23시간으로, 출퇴근 시간을 기준으로 한 근로시간보다 약간 짧게 나타났는데, 이는 점심시간을 근로시간에 포함시킨 교사와 포함시키지 않은 교사가 섞여 있기 때문이다.

경우가 87.7%로 매우 높았으며, 18시 이후에 퇴근하는 경우도 60.6%였다. 표로 제시하지는 않았으나, 하루 평균 근로시간(점심시간 포함)이 8시간 이하인 경우는 22.2%였으며, 8시간 초과 9시간 이하는 18.7%로, 유치원 담임교사의 59.1%가 점심시간을 제외하고도 주40시간 이상 근로를 하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 V-1-6〉 주된 업무별 전일제 담임교사의 근로 시간(유치원, 근로자 조사)

단위: 시간, 일, %

구분	주당 평균 근로일 수	주당 평균 근로시간	출근 시간대		퇴근 시간대	
			9시 이전	9시 이후	18시 이전	18시 이후
전일제 담임교사	5.04	48.07	87.7	12.3	39.4	60.6

주: 주당 평균 근로시간은 (퇴근 시간 - 출근 시간)*주당평균 근로일수로 산출하였으며, 점심 시간은 근로시간에 포함하였음.

대부분의 담임교사들은 교육 및 보육 이 외의 다른 일을 수행하고 있었으며, 중복업무에 할애하는 시간은 주당 평균 18.55시간에 달하는 것으로 나타났다. 담임교사들이 중복 업무로 가장 많이 하는 일은 청소·청결 관련 업무(74.6%)였으며, 행정·사무 업무(59.5%)와 차량 지도 업무(53.9%)도 높은 비중을 차지했다. 반면 식단 작성 및 조리업무를 함께 수행하고 있다고 응답한 비중은 7.4%에 그쳤다. 중복 업무에 할애한 시간이 긴 업무별로는 행정·사무 업무가 주당 평균 8.78시간으로 가장 길었으며, 차량 지도 업무 3.76시간, 방과후 과정의 경우 3.59시간 순이었다.

〈표 V-1-7〉 담임교사의 중복 업무(유치원, 근로자 조사)

단위: %, 시간

구분	중복 업무 수행 여부		주당 할애 시간
	예	아니오	
전체 (284명)	95.1	4.9	18.55
담임교사 중복 업무			
방과후 과정	48.6	51.4	3.59
특성화 프로그램	31.7	68.3	2.64
아침돌봄 · 야간돌봄	12.3	87.7	4.11
식단 작성 및 조리업무	7.4	92.6	2.19
행정· 사무 업무	59.5	40.5	8.78
청소· 청결 관련 업무	74.6	25.4	3.07
차량 지도 업무	53.9	46.1	3.76
기타	28.9	71.1	3.93

유치원 전일제 담임교사의 시간당 임금은 평균 12,146원으로, 누리과정 보조 교사의 평균 시간당 임금 8,415원보다 약간 높고, 방과후 과정 교사 평균 시간당 임금 13,416원보다는 약간 낮은 것으로 조사됐다. 반면, 전일제 담임교사의 경우 상여금이 지급된다는 응답이 85.5%로 시간제 근로자에 비해 크게 높은 비중을 보였으며, 평균 상여금 액수는 1,742,111원인 것으로 조사됐다.

〈표 V-1-8〉 주된 업무별 전일제 담임교사의 임금 수준(유치원, 근로자 조사)

구분	시간당 임금	월평균 급여		상여금 여부	
		기본급	수당액	지급함	상여금 액수
		전일제 담임교사	12,146	1,942,658	469,909

주: 시간당 임금은 총 월평균급여(기본급+수당액)를 근로시간으로 나눈 값임. 월평균 근로시간은 주당평균 근로시간*4.3주로 계산함.

유치원에 근무하는 전일제 담임교사의 평균 휴가일수는 연간 13.73일로 시간제 근로자보다 길었으나, 휴게 시간은 하루 평균 17.81시간으로 거의 주어지지 않는 것으로 조사됐다. 반면, 특별한 문제가 없는 한 계속 고용될 것이라는 응답이 90.8%로 대체로 안정적인 고용 상태를 보였다.

〈표 V-1-9〉 전일제 담임교사의 휴가·휴게 및 고용안정성(유치원, 근로자 조사)

구분	평균 연간 휴가 일수	평균 하루 휴게 시간	고용 안정성		
			특별한 문제가 없는 한 계속 고용	정해진 기간동안만 고용	기타
			전체	13.73	17.81

다. 유치원 근로자의 근로 형태 및 임금 결정 요인

다음은 유치원에서 근무하는 시간제 근로자와 전일제 근로자(담임교사)의 조사 자료를 풀링(pooling)하여 시간제 근로 여부 회귀 분석한 결과이다. 이는 시간제 근로자 전일제 담임교사 사이에 어떠한 특성 차이가 존재하는지 살펴봄으로써, 이들의 근로 여건의 차이가 어떠한 요인에 기인하는지를 살펴보기 위한 것이다. 일례로, 어린이집과 유치원 원장과의 면담에서 원장님들은 시간제 근로자와 전일제 담임교사 사이에는 업무 뿐 아니라 능력의 차이가 있기 때문에, 임

금 격차가 발생하는 것이 당연하다는 반응을 보였다.

근데 담임을 하지 않으면 좋은 것들이 뭐냐면 일단 부모 상담을 안하잖아요. 그러면은 이렇게 보육하는 거 이외에 서류가 많잖아요. 예를 들면 서류 업무라던지 뭐 다양한 그런 것들, 담임교사라서 해야 될 부모 상담이라던지 뭐 그런 것들을 여러 가지 것들이 다 안주어지고 (중략) 4시간 일하고 일반교사들이랑 거의 비슷하게 봉급을 받는다고 하면 누가 그런 담임교사에 대한 부담감을 갖고 누가 하려고 그러겠어요. (중략) 만약에 정교사가 100만원을..8시간 일하고 100만원을 받는다고 하면 지금 4시간이면 반을 일한거잖아요, 저는 그러면은 3,40만원? 네 그 차이가 있어야 된다고 생각해요. (B어린이집, 원장)

반면, 시간제 근로자들은 자격에 있어 담임교사와 큰 차이가 없고, 업무가 집중된 시간에 근로하는 만큼 현재보다 높은 수준의 임금과 복리후생이 보장되어야 한다고 생각하는 것으로 나타났다.

저희가 출근을 해서 퇴근할 때까지 일을 하는 건 정말 숨차게 그 네 시 반까지 채우고 나가거든요. 그런데 그렇게 힘든 일을 하면서 그렇게 받는 거는 적다는 생각이 들어요. 어떻게 보면 정말 들어와서 나가기까지 엉덩이 한 번 못 붙여 보고 계속 아이들하고 왔다갔다하고 아무래도 뒤에서 아이들을 보다보니깐 앉아서 뭘 하기보다는 서서 뒤에서 봐주는 게 많다 보니까. 또 저 같은 경우에는 아이들이 어리다보니까 계속 긴장하고 있는 시간이 길잖아요. 일단 들어와서부터 나가는 데까지 그러니까. 그렇게 생각을 하면 임금은 많은 것 같지는 않아요. 적다는 생각이 들어요.(G유치원, 시간제근로자2)

따라서, 어떤 특성을 지닌 사람들이 시간제 근로를 하게 될 위험이 높고, 시간제 근로와 전일제 근로 사이에는 어떠한 차이가 존재하는지를 살펴보는 것은 매우 의의가 깊다 하겠다. 시간제 근로 결정요인은 전일제 근로자는 0을 시간제 근로자는 1을 선택할 확률을 모형화한 로짓모형(logit model)을 이용하여 분석하였다. 아래의 식을 추정하였으며, 추정식은 식(1)과 같다.

$$\text{식(1)} \quad wt_i = \beta_0 + \gamma P'_i + \delta H'_i + \zeta I'_i + \eta G'_i + \epsilon_i$$

여기에서 wt_i 는 종속변수로서, 어린이집 및 유치원에서 근무하는 원장을 제외한 교직원 i 의 근로형태(전일제 근로자, 시간제 근로자)를 의미한다. P' 는 교직원 i 의 개인 특성에 대한 지표로, 연령, 연령제곱, 혼인여부(미혼, 기혼), 학력 더미(고졸 이하, 전문대졸, 4년제대졸 이상)을 포함한다. H' 는 교직원 i 의 가구 특성 변수로 자녀 수와 가구소득 더미(200만원 미만, 200-300만원 미만, 300-500

만원 미만, 500만원 이상)를 포함한다. I' 는 교직원 i 가 근무하는 기관 특성변수로 기관 설립유형, 학급 수, 아동 수 더미(50명이하, 51-100명이하, 101-150명이하, 151-200명이하, 201명이상)가 이에 해당한다. G' 는 지역특성변수로 근로자가 근무하는 기관소재 지역의 규모(대도시, 중소도시, 읍면지역)를 의미한다. 위와 같이 설정한 근로형태 선택에 대한 모형 추정 결과가 <표 V-1-10>에 제시되어 있다.

<표 V-1-10> 유치원 시간제근로 결정에 대한 로짓분석 결과

		근무형태(1=시간제)				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
개인 특성	연령	0.255**	0.180	0.133	0.157	0.182
	연령 ²	-0.002*	-0.002	-0.001	-0.002	-0.002
	혼인상태(1=기혼)	0.307	-0.283	-0.183	-0.233	-0.128
	학력(기저_고졸이하)					
	전문대졸 4년제대졸이상	-15.42 -16.873	-15.734 -16.974	-15.989 -17.401	-16.402 -17.781	-16.588 -17.995
자녀수		0.618***	0.559***	0.571***	0.493**	
가구 특성	소득더미(기저_200만원미만)					
	200-300만원미만		-0.952**	-0.964**	-0.992**	-1.047***
	300-500만원미만		-0.968***	-1.058***	-1.052***	-1.083***
	500만원이상		-1.831***	-2.012***	-2.016***	-2.076***
설립유형(1=사립)			-0.808***	-0.849***	-0.783**	
학급수				-0.018	-0.025	
기관 특성	아동수더미(기저_50명이하)					
	51-100명이하				-0.348	-0.376
	101-150명이하				0.014	0.069
	151-200명이하				0.45	0.454
	201명이상				0.077	0.147
지역 특성	기관소재지(기저_대도시)					
	중소도시					0.733***
	읍면지역					0.471
상수항	9.75	12.446	14.335	14.44	13.89	
관측치	506	506	506	506	506	

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

분석 결과에 의하면 유치원의 경우, 시간제 근로 결정 요인 중 가구특성 변수들이 유의한 영향을 미치고 있다. 모형(1)을 보면 연령 변수가 시간제 근로 결정에 유의한 영향을 보이고 있었으나, 모형(2)~모형(5)에서는 연령의 유의한

효과가 사라지고, 가구 특성이 시간제 근로에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 근로자의 자녀 수가 증가함에 따라 시간제 근로를 하고 있을 확률이 높으며, 가구 소득이 증가할수록 시간제 근로 확률은 낮아지는 것으로 분석됐다. 한편, 기관 특성 중에서는 학급수와 아동 수에 의한 영향은 유의하지 않았으나, 설립 유형에 따라서는 시간제 근로 여부가 유의미한 차이를 보였다. 즉, 국공립유치원보다 사립유치원일수록, 시간제 근로 확률이 낮아졌다. 한편, 학력과 혼인상태, 기관의 규모 등은 시간제 근로 확률에 유의미한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 요컨대, 유치원의 경우 전일제 담임교사가 아닌 시간제 근로를 하는데 유의미한 영향을 미친 요인으로는 자녀 수와 가구 소득 정도로, 어린 자녀가 있으면서 가구 소득이 낮아 맞벌이를 해야 하는 여성들을 중심으로 시간제 근로가 선택되고 있음을 짐작할 수 있었다.

한편, 시간제 근로자와 전일제 담임교사 사이의 임금에 영향을 미친 요인을 알아보기 위해, 시간당 임금을 종속변수로 하는 OLS 모형을 추정하였다. 추정식은 다음 식(2)와 같다.

$$\text{식(2)} \quad \ln(hlywage_i) = \beta_0 + \gamma P'_i + \delta H'_i + \zeta I'_i + \eta G'_i + \theta W' + \epsilon_i$$

여기에서 종속변수는 $\ln(hlywage_i)$ 으로 유치원 교직원 i 의 시간당 임금으로 일반적으로 총 임금은 시간×시간당 임금으로 구성되어 있어 총 임금의 크기는 시간당 임금의 크기뿐만 아니라 시간의 양에 따라서도 영향을 받는다. 따라서 분석 대상이 되는 임금은 시간의 양을 통제한 시간당 임금을 사용하였다. 한편, 로그(ln)를 취하여 분포를 완만하게 만들고, 모형 추정 후 탄력성을 바로 구할 수 있도록 하였다. 모형에 들어간 독립변수들은 위의 시간제 근로 결정 요인 분석에서와 마찬가지로, 개인특성, 가구특성, 기관특성, 지역특성의 변수들을 모두 고려하였다. 단, 임금추정 모형에서는 시간제 근로와 전일제 근로 사이의 임금 격차를 알아보기 위해, 추가적으로 일자리 특성(W')에 해당하는 근무형태(전일제, 시간제)와 업무내용더미(담임교사, 교육지원업무, 교육외 지원업무)를 추가하여 분석하였다.

분석 결과는 <표 V-1-11>에 제시하였다. 원장을 제외한 유치원 교직원의 임금에는 연령, 학력, 일자리 특성 등이 통계적으로 유의한 영향을 미친 것으로 분석됐다. 먼저 모형(5)을 중심으로 살펴보면, 연령의 경우, 연령이 높아짐에 따라 시간당 임금도 증가하지만 체감하는 증가율을 보인다. 학력에 따라서는 고졸

이하에 비해 4년제대졸 이상 학력자가 10%의 유의수준에서 임금이 높은 것으로 나타났다. 업무내용에 따라서 임금격차가 상당한 것으로 추정되었는데, 담임교사보다 교육지원업무 담당자의 임금이 유의하게 낮았으며, 교육외 지원업무 담당자와의 격차는 더욱 커지는 것으로 분석됐다. 한편, 모형(4)를 통해 근무형태에 따른 임금격차를 확인할 수 있는데, 시간제 근로자의 임금은 전일제 근로자보다 임금이 낮은 경향을 알 수 있다.

〈표 V-1-11〉 유치원 교직원의 임금결정요인에 대한 회귀분석 결과

		로그_시간당 임금				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
개인특성	연령	0.083*	0.095**	0.097**	0.117**	0.107**
	연령 ²	-0.001**	-0.001**	-0.001**	-0.001***	-0.001**
	혼인상태(1=기혼)	-0.153	-0.182	-0.208	-0.216	-0.211
	학력(기저_고졸이하)					
	전문대졸 4년제대졸이상	0.403* 0.922***	0.487** 1.039***	0.521** 1.071***	0.262 0.623***	0.098 0.461*
가구특성	자녀수	-0.077	-0.05	-0.028	0.033	0.033
	소득더미(기저_200만원미만)					
	200-300만원미만	-0.006	-0.013	-0.032	-0.157	-0.142
	300-500만원미만	0.410**	0.412**	0.392**	0.26	0.268
	500만원이상	0.477**	0.492**	0.469**	0.229	0.225
기관특성	설립유형(1=사립)		0.195	0.183	0.092	0.121
	학급수		-0.032	-0.03	-0.033	-0.033
	학생수더미(기저_50명이하)					
	51-100명이하		0.165	0.131	0.09	0.119
	101-150명이하		0.247	0.19	0.203	0.201
지역특성	151-200명이하		0.337	0.274	0.33	0.334
	201명이상		0.291	0.223	0.253	0.282
	기관소재지(기저_대도시)					
	중소도시			-0.12	-0.031	-0.047
	읍면지역			-0.255	-0.194	-0.205
일자리특성	업무내용(기저_담임교사)					
	교육지원업무					-0.676***
	교육외 지원업무					-1.079***
	근무형태(1=시간제)				-0.718***	
	상수항	16.606***	16.118***	16.148***	16.459***	16.742***
관측치	506	506	506	506	506	
설명력(R ²)	0.141	0.148	0.153	0.205	0.21	

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

가구특성 중에서 가구소득은 200만원 미만에 비해 300만원 이상일 경우 시간당 임금이 높은 경향을 보이고 있으나, 소득 200-300만원미만인 구간에서는 통계적으로 유의한 차이가 발견되지 않았으며 이 구간의 계수 값이 오히려 음수로, 소득이 높아짐에 따라 시간당 임금이 높아진다고 단정 짓기는 어려웠다. 한편, 모형(3)에서 일자리 특성들 중의 하나인 근무형태를 추가적으로 통제하여 모형(4)를 추정한 결과, 근무 형태에 따른 임금 격차가 확연하게 관측되었다. 즉, 전일제 근로자에 비해 시간제 근로자의 시간당 임금은 유의미하게 낮았다. 또한, 시간제 근로자의 업무 특성에 따라 보육·교육 지원 업무와 기타 지원 업무를 구분하여 추정된 모형(5)에서는 같은 시간제 근로자라 할지라도 기타 지원 업무 담당자의 임금이 보육·교육지원 업무 담당자에 비해 더 낮은 수준임을 알 수 있었다. 즉, 유치원에 근무하는 시간제 근로자들은 전일제 근로자에 비해 시간당 임금이 유의미하게 낮았으며, 업무별로 기타 지원 업무를 담당하는 경우에 시간당 임금은 더욱 낮아지는 것으로 나타났다.

라. 유치원 시간제 근로자의 취업 경로 및 희망 근로 조건

이 항에서는 유치원에 근무하는 시간제 근로자들의 취업 경로와 희망 근로조건 등에 관해 살펴보고자 한다. 유치원에 근무하는 시간제 근로자들은 주로 지인 혹은 아는 기관의 소개(40.5%)를 통해 현재 유치원에 취업하게 되었으며, 기관 홈페이지의 구인광고를 보고 취업하게 된 경우도 25.2%였다. 반면, 생활정보지(6.8%)나 구직사이트(4.5%), 공공기관 취업 알선 서비스(3.6%) 등을 통한 사례는 적은 것으로 나타났다.

〈표 V-1-12〉 시간제 근로자 구직 방법(유치원, 근로자 조사)

단위: %

구분	기관 홈페이지 직접 구인광고	생활정보지를 통한 구인광고	민간 온라인 구직사이트	공공기관 취업 알선 서비스	지인 혹은 아는 기관 소개	유관 기관 게시판을 통해	기타
전체	25.2	6.8	4.5	3.6	40.5	18.0	1.4

한편, 현재 일자리가 처음부터 취업하길 희망했던 업무인가에 대해서 93.7%가 그렇다고 응답, 아니라고 응답한 시간제 근로자는 14명(6.3%)에 불과하였다. 사례수가 적어서 표로는 제시하지 않았으나, 처음부터 지금 하고 있는 업무를

희망한 것은 아니라고 응답한 경우, 담임교사를 희망했다는 응답이 42.9%로 가장 높았다. 마찬가지로 처음부터 유치원에 취업하기를 희망했느냐는 질문에 대해서는 90.1%가 그렇다고 응답했으며, 아니라고 응답한 22명(9.9%)의 경우 어린 이집에 취업하려고 했다는 응답이 27.3%로 가장 높았으며, 공공기관(18.2%), 사회복지시설(13.6%)순으로 나타났다.

〈표 V-1-13〉 유치원 취업 동기 (유치원, 근로자 조사)

	전체	시간제 근로자 주된 업무	
		교육 지원 업무	기타 지원 업무
현재 일하는 유치원 취업 동기			
아이들과 함께 하는 일이 좋아서	41.4	42.6	35.9
급여수준이 적당해서	1.8	1.6	2.6
원하는 시간에 일할 수 있어서	44.6	44.3	46.2
다른 직장에 취업하기 어려워서	3.2	3.3	2.6
아는 분이 소개해주셔서	7.2	6.6	10.3
기타	1.8	1.6	2.6
$\chi^2(df)$	-	1.344(5)	

*** $p < .001$

한편, 현재 다니는 유치원에 취업하게 된 동기로는 ‘원하는 시간에 일할 수 있어서’라는 응답이 44.6%로 가장 높았으며, ‘아이들과 함께 하는 일이 좋아서’라는 응답도 41.4%로 높게 나타났다. 이러한 경향은 교육지원 업무인 경우¹⁸⁾나 기타 지원 업무인 경우 크게 차이가 나지는 않았으나, 교육지원 업무의 경우 ‘아이들과 함께 하는 일이 좋아서’라는 응답 비중이 약간 높은 것으로 분석됐다.

취업 전부터 시간제 근로를 희망했다는 응답은 80.6%였으며, 시간제 근로를 희망한 것은 아니라는 응답은 19.4%였다. 시간제 근로를 희망했다는 응답은 기타 지원 업무 담당자의 경우가 교육지원 업무 담당자에 비해 11.0%p 높았다.

한편, 시간제 근로를 하게 된 동기는 ‘자녀를 돌보면서 일을 하기 위해서’라는 응답이 32.9%로 가장 높았으며, ‘전일제로 채용하지 않아서’라는 응답이 20.7%로 다음을 차지했다. 이는 교육지원 업무 담당자나 기타 지원 업무 담당자

18) 시간제 근로자의 업무별 사례수가 적은 경우가 있어, 주된 업무를 기준으로 교육지원 업무(보조교사, 특별활동, 아침돌봄·야간돌봄, 방과후 과정 등)와 기타 지원 업무(식단작성 조리업무, 행정사무, 청소청결, 차량지원 등)으로 구분하여 분석하였다. 유치원의 경우 교육지원 업무 담당자가 82.4%, 기타 지원업무 담당자가 17.6%였다.

모두에게서 나타나는 현상이었으나, 기타 지원 업무 담당자의 경우에는 ‘다른 일자리와 현재 일자리를 병행하기 위해서’라는 응답이 20.5%로 약간 높은 반면, 교육지원 업무 담당자의 경우에는 ‘학업과 일을 병행하기 위해서’라는 응답이 15.8%로 상대적으로 높은 비중을 보였다.

〈표 V-1-14〉 취업 전 시간제 근로 희망 여부 및 시간제 근로 동기(유치원, 근로자 조사)

단위: %

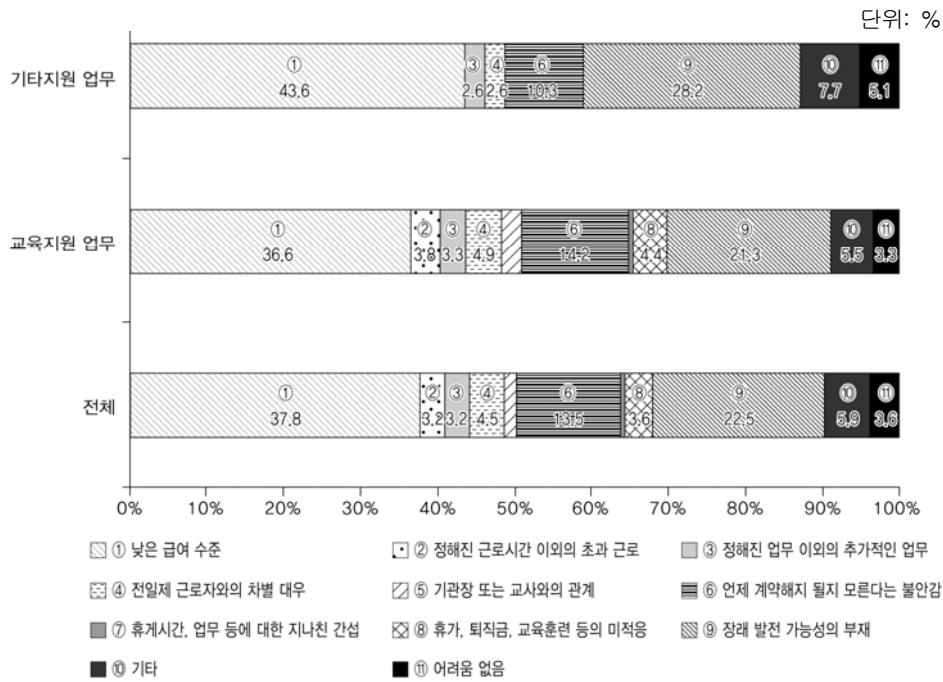
	전체	시간제 근로자 주된 업무	
		교육 지원업무	기타 지원업무
시간제 근로 희망 여부			
예	80.6	78.7	89.7
아니오	19.4	21.3	10.3
시간제 근로를 하게 된 동기			
전일제로 채용하지 않아서	20.7	20.8	20.5
자녀를 돌보면서 일을 하기 위해서	32.9	33.3	30.8
전일제 근로자에게 요구되는 자격을 갖추지 못해서	2.7	2.7	2.6
학업과 일을 병행하기 위해서	13.1	15.8	0.0
가사 혹은 가족 간병과 병행하기 위해서	8.1	8.2	7.7
다른 일자리와 현재 일자리를 병행하기 위해서	8.1	5.5	20.5
여가 활용을 위해서	9.9	9.3	12.8
전일제 근로의 책임감이 부담스러워서	2.7	2.2	5.1
기타	1.8	2.2	0.0
	$X^2(df)$	-	17.525(8)

*** $p < .001$

주: 건강상 이유는 기타에 포함.

유치원 시간제 근로자에게 시간제 근로를 하면서 느끼는 가장 큰 어려움이 무엇이나고 질문한 결과, ‘낮은 급여 수준’이 37.8%로 가장 높은 비중을 보였으며, ‘장래 발전 가능성의 부재’가 22.5%로 다음을 차지했다. 시간제 근로의 어려움으로 ‘낮은 급여 수준’을 꼽은 비중은 교육지원 업무 담당자(36.6%)보다 기타 지원 업무 담당자(43.6%)가 높았다. 또한 ‘장래 발전 가능성의 부재’의 경우에도 교육지원 업무 담당자(21.3%)에 비해 기타지원 업무 담당자(28.2%)의 응답 비중이 높은 것으로 나타났다. 반면, ‘언제 계약해지 될지 모른다는 불안감’은 13.5%로, 교육지원 업무 담당자의 경우(14.2%)가 기타지원 업무 담당자(10.3%)에 비해 약간 높은 것으로 조사됐다. ‘별다른 어려움이 없다’는 응답은 기타 지원 업무 담당자의 5.1%, 교육지원 업무 담당자의 3.3%가 이에 해당하였다.

시간제 근로에 대한 만족도는 4점 만점에 평균 3.04점으로, ‘대체로 만족한다’는 비중이 68.0%로 압도적으로 높았다. 교육 지원 업무 담당자의 경우에는 ‘별로 불만족한다’는 응답이 기타 지원 업무 담당자보다 2배가량 높았지만, 전반적으로 시간제 근로에 대한 만족도는 높은 편임을 알 수 있다.



[그림 V-1-1] 시간제 근로의 어려움(유치원, 근로자 조사)

<표 V-1-15> 시간제 근로에 대한 만족도(유치원, 근로자 조사)

단위: %, 점

	만족도				평균
	매우만족	대체로 만족	별로 불만족	매우 불만족	
전체	18.0	68.0	13.5	0.5	3.04
시간제 근로자의 주된 업무					
교육 지원 업무	17.5	67.2	14.8	0.5	3.02
기타 지원 업무	20.5	71.8	7.7	0.0	3.13
F			1.206		

주: 건강상 이유는 기타에 포함.

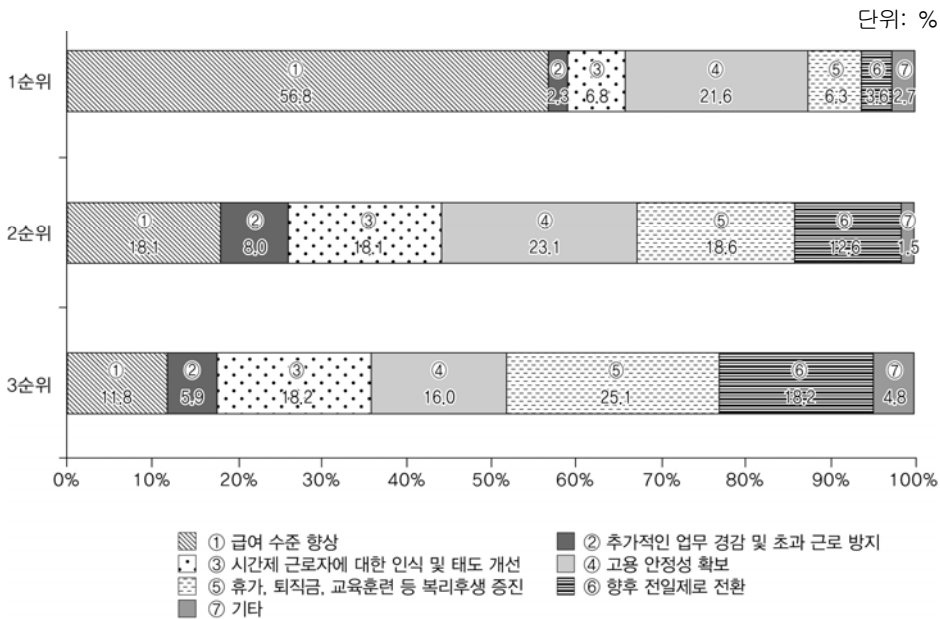
시간제 근로자 중에서 전일제로 전환되기를 희망하는 비중은 55.0%로, 교육

지원 업무 담당자(56.3%)가 기타 지원 업무 담당자(48.7%)에 비해 전일제를 더 희망하는 것으로 나타났다. 이러한 경향은 근로시간 연장 의향에서도 발견되는데, 교육지원 업무 담당자의 57.4%와 기타 지원 업무의 46.2%가 근로시간을 연장하겠다고 응답하였다. 하지만, 근로 시간 연장을 희망하는 사람들에게만 질문한 근로 연장 희망 시간은 기타 지원 업무 담당자가 주당 13.06시간으로, 교육 지원 업무 담당자(주당 11.59시간)에 비해 2시간가량 긴 것으로 나타났다.

〈표 V-1-16〉 시간제 근로자의 전일제 전환의사(유치원, 근로자 조사)

	전일제 전환 의사		근로시간 연장 의향		연장 희망 시간
	전환하겠음	전환 안하겠음	연장하겠음	연장 안하겠음	
전체	55.0	45.0	55.4	44.6	11.59
시간제 근로자의 주된 업무					
교육 지원 업무	56.3	43.7	57.4	42.6	11.34
기타 지원 업무	48.7	51.3	46.2	53.8	13.06
$\chi^2(df, F)$	0.743(1)		1.639(1)		0.704

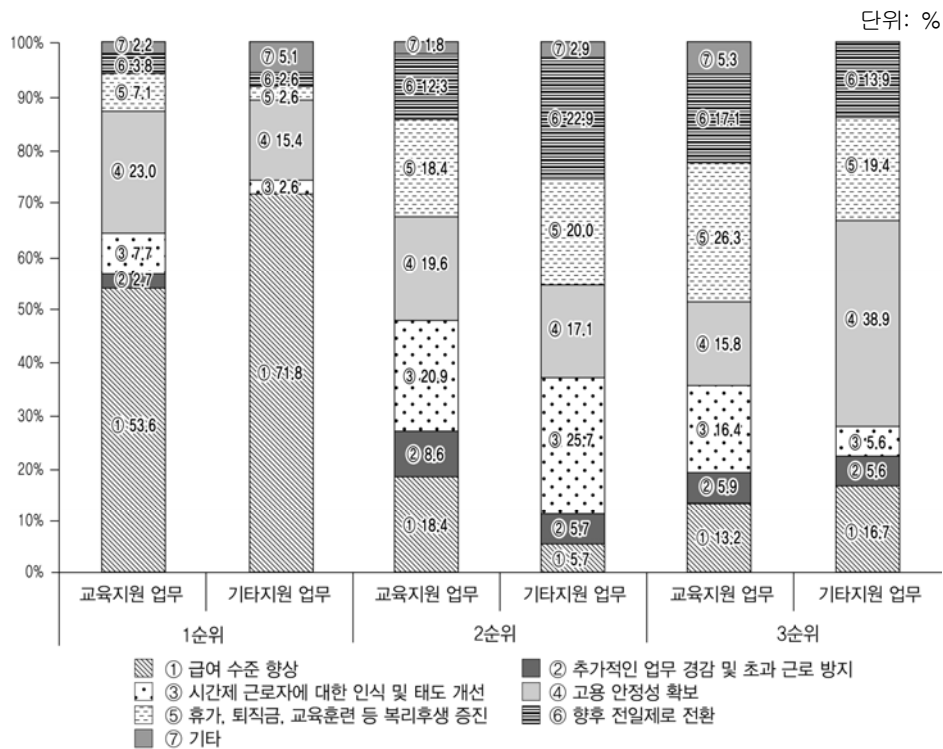
주: 건강상 이유는 기타에 포함.



주: '업무에 대한 지나친 간섭 방지'는 기타에 포함.

[그림 V-1-2] 시간제 근로자의 근로 여건 개선 희망 사항(유치원, 근로자 조사)

시간제 근로자들의 근로 여건 개선 희망 사항을 질문한 결과, ‘급여 수준 향상’이 1순위에서 53.8%로 가장 높은 비중을 차지했다. ‘급여수준 향상’은 2순위에서도 18.1%, 3순위에서 11.8%로 높은 비중을 보였다. 한편, 두 번째로 많은 응답이 나온 항목은 ‘고용안정성’으로 1순위에서 21.6%, 2순위 23.1%, 3순위 16.0%를 기록했다. 한편, ‘휴가, 퇴직금, 교육훈련 등 복리후생 증진’은 1순위 응답에서는 6.3%에 그쳤으나, 2순위 18.6%, 3순위 25.1%로 나타났다. ‘시간제 근로자에 대한 인식과 태도 개선’과 ‘향후 전일제로 전환’도 이와 유사한 양상을 보였다. 요컨대, 시간제 근로자들은 급여 수준 향상을 최우선 개선 과제로 생각하고 있었으며, 고용안정성 확보 또한 시급한 해결 과제로 여겼다. 한편, 휴가와 퇴직금, 교육훈련 등의 복리후생과 향후 전일제로의 전환 등은 급여 수준과 고용안정성이 확보된 이후에 고려하게 되는 개선 요구임을 알 수 있었다.



[그림 V-1-3] 시간제 근로자의 업무 유형별 근로 여건 개선 희망 사항(유치원, 근로자 조사)

기타 지원 업무 담당자의 경우 시간제 근로 여건 개선 희망사항 1순위로 ‘급

여 수준 향상'을 압도적으로 많은 사람이 응답하였으며, 2순위에서 '시간제 근로자에 대한 인식 및 태도 개선'이 25.7%, '향후 전일제로의 전환'이 22.9%이 높은 비중을 보였으며, 3순위에서 '고용안정성 확보'(38.9%)에 응답한 비중이 크게 높아졌다. 반면, 교육지원 업무 담당자의 경우에는 1순위 '급여 수준 향상'이 53.6%로 가장 높은 비중을 보이긴 했으나, 이 비중은 기타지원 업무 담당자들의 응답 내용에 비하면 낮은 비중이었으며, '고용안정성 확보'를 1순위로 응답한 사람도 23.0%에 달했다. 한편, 2순위에서는 '시간제 근로자에 대한 인식 및 태도 개선'이 20.9%로 '고용안정성 확보'(19.6%)와 비슷한 비중을 보였고, 3순위의 경우 '휴가, 퇴직금, 교육훈련 등 복리후생 증진'을 26.3%가 희망한다고 응답하여, 기타지원 업무 담당자와는 약간 다른 양상을 보였다.

<표 V-1-17> 시간제 근로자의 희망 급여 수준(유치원, 근로자 조사)

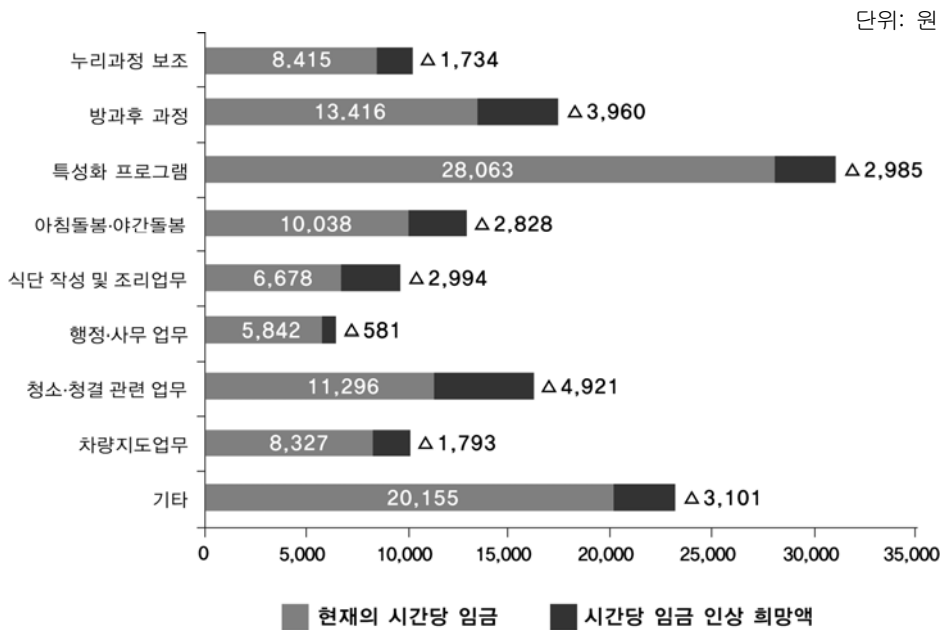
	단위: 원	
	희망 시간당 임금	현재 시간당 임금
전체	16,274	12,893
시간제 근로자의 주된 업무		
누리과정 보조	10,149	8,415
방과후 과정	17,376	13,416
특성화 프로그램	31,048	28,063
아침돌봄·야간돌봄	12,866	10,038
식단 작성 및 조리업무	9,672	6,678
행정·사무업무	6,423	5,842
청소·청결 관련 업무	16,217	11,296
차량 지도 업무	10,120	8,327
기타	23,256	20,155
F	6.930***	8.451***

*** $p < .001$

주: 특별활동 담당자의 경우 근로시간을 증감을 감안하지 않은 채 희망 월평균 수입을 응답한 경우가 있었으며, 평균 산정에서 이를 제외하였음.

<표 V-1-17>와 [그림 V-1-4]를 통해 시간제 근로자의 희망 급여 수준을 살펴 보면, 시간당 임금은 16,274원을 희망하는 것으로 나타났는데, 업무별로 581원부터 4,921원까지 희망 인상액도 큰 차이를 보였다. 누리과정 보조 교사의 경우 현재 평균 시간당 임금보다 1,734원이 많은 10,149원을 받기를 희망했으며, 아침돌봄·야간돌봄 담당자와 식단 작성 및 조리업무 담당자의 경우 현재보다 시간당 약 3천원 가량의 임금 인상을 희망하였다. 시간당 희망 임금의 수준은 평균 31,048원을 희망한 특성화 프로그램 담당자의 경우 현재 임금에서 2,985원의 인

상을 희망하였으며, 아침돌봄·야간돌봄 담당자와 식단 작성 및 조리 업무 담당자의 경우에도 각각 2,828원과 2,994원의 인상을 희망하였다. 청소·청결 관련 업무 담당자와 방과후 과정 담당자는 상대적으로 큰 폭의 임금 인상을 희망하였는데, 각각 4,921원이 상승한 16,217원과 3,960원이 인상된 17,376원의 시간당 임금을 희망하였다. 반면, 행정·사무 업무 담당자의 경우 현재 시간당 임금이 5,842원으로 최저임금을 조금 웃도는 수준이었으나, 급여 인상 희망액도 581원에 그쳐 평균 6,423원의 시간당 임금을 희망하는 것으로 조사되었다.



[그림 V-1-4] 시간제 근로자의 시간당 임금 희망 인상액(유치원, 근로자 조사)

2. 어린이집 근로자의 근로 여건 및 요구

지금부터는 어린이집 시간제 근로자와 전일제 담임교사의 근로 조건 등에 대해 살펴본다. 어린이집 시간제 근로자의 근로 여건을 살펴보기에 앞서, 시간제 근로자용 설문에 응답한 응답자 특성을 간략히 살펴보면, 다음과 같다. 시간제

근로자용 설문 응답자 403명 중 어린이집에 근무하는 응답자는 181명이었으며, 이 중에서 보조교사가 124명(68.5%)으로 압도적으로 많았다. 다음으로 식단 작성 및 조리업무 담당자 20명(11.0%), 행정·사무업무 담당자와 청소·청결 관련 업무 담당자가 각 8명(4.4%), 아침돌봄·야간돌봄 담당자 7명(3.9%) 등이었다. 유치원 시간제 근로자 조사의 경우 방과 후 교사의 응답 비중이 압도적으로 높았던 데 반해, 어린이집 시간제 근로자 조사에서는 보조교사가 높은 응답 비중을 보였는데, 이는 어린이집과 유치원의 운영시간의 차이에 기인한 것으로 판단된다.

가. 어린이집 시간제 근로자의 근로 여건

먼저 어린이집 시간제 근로자의 근로시간은 주당 평균 23.5시간이었으며, 주당 평균 근로일수는 4.91일이었다. 어린이집 시간제 근로자의 주당 평균 근로시간은 유치원 시간제 근로자에 비해 약 3시간가량 긴 것으로 나타났다. 업무별로는 아침돌봄·야간돌봄 담당자의 근로시간이 가장 길어서 주당 평균 30시간이었으며, 행정·사무 업무 담당자의 주당 평균 근로시간이 27.6시간으로 다음으로 길었다. 보조교사의 하루 평균 근로시간은 4.72시간으로 보조교사의 47.6%가 4시간 이하 근로자였다. 표로 제시하지는 않았으나, 시간제 근로자의 출근 시간대가 9시 이후인 경우가 90.6%에 달했으며, 퇴근 시간이 18시 이전인 경우가 81.8%에 달했다. 즉, 대부분의 시간제 근로자들이 어린이집이 가장 바쁜 시간대에 담임교사의 업무를 보조하는 형태로 고용되어 있음을 알 수 있었다.

어린이집 시간제 근로자의 평균 시간당 임금은 9,371원으로 유치원에서 일하는 시간제 근로자(<표 V-1-2> 참조)에 비해 3,500원 가량 적은 것으로 나타났다. 어린이집 시간제 근로자들의 시간당 임금은 특별활동 강사를 제외하고는 대부분 1만원 전후의 시간당 임금을 기록하였다. 어린이집 보조교사의 시간당 임금은 7,862원으로 유치원의 누리과정 보조교사보다 550원가량 낮았을 뿐 아니라, 어린이집에서 일하는 다른 업무의 시간제 근로자에 비해서도 낮은 임금 수준을 보였다. 어린이집의 경우 식단 작성 및 조리 업무 담당자의 시간당 임금이 6,718원으로 유치원의 동일 업무 담당자 임금(6,678원)보다 약간 높았으나, 어린이집에서 일하는 시간제 근로자 중에서는 가장 낮은 임금 수준을 보였다. 청소 청결 관련 업무 담당자의 시간당 임금은 9,479원, 차량지도 업무 담당자의 시간당 임금은 11,849원을 기록하였다. 한편, 수당을 받는다고 응답한 시간제 근로자는 6.6%에 불과했으나, 상여금을 받는다는 응답자는 34.8%로 유치원의 시간제 근로자와 유사한 비중을 보였다.

〈표 V-2-1〉 주된 업무별 시간제 근로자의 근로 시간(어린이집, 근로자 조사)

단위: %, 시간, 일

구분	사례 수	하루 근로시간			평균 근로시간	주당 평균 근로일 수	주당 평균 근로시간
		4시간 이하	4시간초과 6시간미만	6시간 이상			
전체	181	47.0	22.1	30.9	4.72	4.91	23.5
시간제 근로자 주된 업무							
보조교사	124	47.6	24.2	28.2	4.81	5.00	24.0
특별활동	6	100.0	0.0	0.0	1.89	2.00	5.0
아침돌봄·야간돌봄	7	14.3	14.3	71.4	5.93	5.14	30.0
식단 작성 및 조리업무	20	45.0	20.0	35.0	4.67	4.95	23.2
행정·사무 업무	8	25.0	25.0	50.0	5.38	5.13	27.6
청소·청결 관련 업무	8	25.0	25.0	50.0	4.98	5.00	24.9
차량 지도 업무	2	50.0	0.0	50.0	5.00	5.00	25.0
기타	6	83.3	16.7	0.0	3.20	5.00	16.0
	$X^2(df), F$		20.875(14)		7.514***	57.445***	10.951***

주: ** $p < .001$

〈표 V-2-2〉 주된 업무별 시간제 근로자의 임금 수준(어린이집, 근로자 조사)

단위: 원, %

구분	시간당 임금	수당 여부		상여금 여부	
		있음	없음	지급함	지급 안함
전체	9,371	6.6	93.4	34.8	65.2
시간제 근로자 주된 업무					
보조교사	7,862	5.7	94.3	33.9	66.1
특별활동	45,316	0.0	100.0	0.0	100.0
아침돌봄·야간돌봄	9,614	28.6	71.4	28.6	71.4
식단 작성 및 조리업무	6,718	5.0	95.0	60.0	40.0
행정·사무 업무	8,120	0.0	100.0	25.0	75.0
청소·청결 관련 업무	9,479	12.5	87.5	50.0	50.0
차량 지도 업무	11,849	0.0	100.0	0.0	100.0
기타	13,408	16.7	83.3	16.7	4.2
	$F, X^2(df)$	24.162***	8.282(7)		12.056(7)

*** $p < .001$

주: 기타 업무에는 주말돌봄, 간호 업무, 치료업무, 기타 업무가 포함됨.

업무별로는 아침돌봄·야간돌봄 담당자가 수당을 받는다고 응답한 비중이 28.6%로 가장 높았으며, 보조교사의 경우에도 5.7%는 수당을 받는다고 응답하였다. 다만, 보조교사를 제외한 다른 업무의 경우 응답 관측치가 작아 한 두명 만으로 응답 비중이 크게 변동하는 한계가 있다. 현재 고용 계약을 체결한 어린

이집 시간제 근로자는 61.3%였으며, 근로계약기간은 평균 11.7개월이었다. 이는 보조교사 일부의 근로계약 기간이 12개월보다 약간 짧은 것에 기인한 것으로, 근로계약을 체결한 대부분의 시간제 근로자들은 12개월의 근로 계약을 맺고 있는 것으로 조사되었다. 한편, 근로계약과 상관없이 앞으로도 계속 일할 수 있을 것이라고 생각하느냐는 질문에는 80.1%가 계속 일할 수 있다고 응답하였다.

〈표 V-2-3〉 주된 업무별 시간제 근로자의 고용안정성 (어린이집, 근로자 조사)

단위: %, 개월

구분	현재 고용 계약 여부(예)	근로 계약 기간	계속 고용 가능성			
			계속 일할 수 있음	약속된 기간동안만 일할 수 있음	언제든지 계약해지 될 수 있음	기타
전체	61.3	11.7	80.1	7.2	6.1	6.6
시간제 근로자 주된 업무						
보조교사	62.1	11.6	75.8	8.9	7.3	8.1
특별활동	83.3	12.0	100.0	0.0	0.0	0.0
아침돌봄·야간돌봄	85.7	12.0	57.1	14.3	14.3	14.3
식단 작성 및 조리업무	40.0	12.0	100.0	0.0	0.0	0.0
행정·사무 업무	62.5	12.0	100.0	0.0	0.0	0.0
청소·청결 관련 업무	62.5	12.0	87.5	12.5	0.0	0.0
차량 지도 업무	100.0	12.0	100.0	0.0	0.0	0.0
기타	50.0	12.0	66.7	0.0	16.7	16.7
$X^2(df), F$	8.442(7)	0.173	16.705(21)			

어린이집 시간제 근로자의 90.6%가 휴가가 있다고 응답했으며, 유치원 시간제 근로자에 비해 휴가 부여 비중이 높은 것으로 조사됐다. 어린이집과 유치원 모두 보조교사의 휴가 부여 비중은 큰 차이를 보이지 않았으나, 그 외 업무의 경우 유치원의 경우 휴가 부여 비중이 작는데 반해, 어린이집은 대체로 시간제 근로자라 할지라도 업무에 상관없이 휴가가 부여된 경우가 많은 것으로 나타났다. 한편, 평균 휴가 일수는 9.72일로, 휴가 일수도 또한 어린이집의 경우가 유치원에 비해 2일 이상 긴 것으로 조사됐다. 반면, 휴일과 공휴일에 항상 쉰다는 응답은 96.7%로 어린이집이나 유치원이 비슷한 비중을 보였다.

어린이집 시간제 근로자에게 휴게시간이 부여되는 경우는 50.8%였으며, 교육

훈련에 참여 가능하다는 응답은 82.3%, 퇴직금이 있다고 응답한 비중은 83.4%였다. 특기할만한 점은 어린이집 시간제 근로자의 경우 퇴직금이 있다는 응답 비중이 매우 높다는 점인데, 특별활동 담당자의 경우(16.7%)를 제외하고는 대부분의 업무에서 상당히 높은 비중을 보였다. 이는 응답자의 다수가 근로계약기간이 12개월 이상인 점과 연관되어 있다.

〈표 V-2-4〉 주된 업무별 시간제 근로자의 휴가 및 휴일(어린이집, 근로자 조사)
단위: %, 일

구분	휴가 부여		휴일 및 공휴일		
	있음	평균 부여 일수	항상 쉽다	쉬 때도 있다	매번 일한다
전체	90.6	9.72	96.7	2.8	0.6
시간제 근로자 주된 업무					
보조교사	88.7	9.26	96.8	3.2	0.0
특별활동	66.7	10.17	100.0	0.0	0.0
아침돌봄·야간돌봄	100.0	10.71	100.0	0.0	0.0
식단 작성 및 조리업무	100.0	12.45	100.0	0.0	0.0
행정·사무 업무	100.0	9.13	87.5	0.0	12.5
청소·청결 관련 업무	87.5	7.38	100.0	0.0	0.0
차량 지도 업무	100.0	13.00	100.0	0.0	0.0
기타	100.0	11.33	83.3	16.7	0.0
$X^2(df), F$	9.114(7)	0.872		27.559(14)*	

* $p < .05$

〈표 V-2-5〉 주된 업무별 시간제 근로자의 각종 복리후생(어린이집, 근로자 조사)
단위: %

구분	휴게 시간		교육훈련		퇴직금	
	있음	참여가능	참여불가능	있음	없음	
전체	50.8	82.3	17.7	83.4	16.6	
시간제 근로자 주된 업무						
보조교사	47.6	80.6	19.4	90.3	9.7	
특별활동	33.3	83.3	16.7	16.7	83.3	
아침돌봄·야간돌봄	14.3	71.4	28.6	85.7	14.3	
식단 작성 및 조리업무	85.0	100.0	0.0	80.0	20.0	
행정·사무 업무	50.0	87.5	12.5	75.0	25.0	
청소·청결 관련 업무	50.0	62.5	37.5	62.5	37.5	
차량 지도 업무	100.0	100.0	0.0	50.0	50.0	
기타	50.0	83.3	16.7	66.7	33.3	
$X^2(df)$	16.283(7)*		7.850(7)	29.580(7)***		

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

반면, 유치원 시간제 근로자(<표 V-1-5 참조)의 경우에는 휴게 시간이 있다는 응답자는 36.0%에 불과했으며, 상대적으로 높은 비중을 보인 교육 훈련 참여 여부도 72.1%, 퇴직금이 있다는 응답은 54.1%에 그쳤다. 즉, 어린이집 시간제 근로자는 유치원 근로자에 비해 급여는 적고 근로시간은 길지만, 휴일 및 휴게시간, 교육훈련 참여 여부, 퇴직금 등의 복리후생은 좀 더 좋은 편임을 엿볼 수 있었다.

나. 어린이집 전일제 담임교사의 근로 여건

어린이집에 근무하는 전일제 담임교사(총 294명)의 근로시간은 주당 평균 48.66시간이었으며, 주당 평균 근로일 수는 5.08일이었다. 9시 이전에 출근하는 경우는 68.7%였으며, 18시 이후에 퇴근하는 경우는 77.6%였다. 전일제 담임교사의 근로시간은 어린이집이나 유치원이 큰 차이를 보이지 않았으나, 출퇴근 시간의 경우 어린이집 교사들이 9시 이후 출근하여 18시 이후 퇴근하는 경우가 약간 더 많은 것으로 조사됐다.

<표 V-2-6> 전일제 담임교사의 근로 시간(어린이집, 근로자 조사)

단위: %, 시간, 일

구분	주당 평균 근로일 수	주당 평균 근로 시간	출근 시간대		퇴근 시간대	
			9시 이전	9시 이후	18시 이전	18시 이후
전일제 담임교사	5.08	48.66	68.7	31.3	22.4	77.6

주: 주당 평균 근로시간은 (퇴근 시간 - 출근 시간)*주당평균 근로일수로 산출하였으며, 점심 시간은 근로시간에 포함하였음.

한편, 대부분의 담임교사들은(93.2%) 중복 업무를 수행하고 있었으며, 중복업무에 할애하는 시간은 주당 19.28시간에 달했다. 담임교사들이 함께 수행하는 중복 업무로 가장 비중이 높은 업무는 청소·청결 관련 업무(84.7%)였으며, 차량지도 업무(62.2%)가 다음을 차지했다. 그 외에 행정·사무 업무를 함께 하고 있다는 응답은 37.47%, 특성화 프로그램은 23.5%, 아침돌봄·야간돌봄 업무는 14.3%가 중복수행하고 있다고 응답하였다. 한편, 중복 업무별 할애시간은 기타 업무가 5.45시간으로 가장 길었으며, 행정·사무업무에 할애하는 시간이 4.83시간, 차량지도 업무 4.04시간 등에 긴 시간을 할애하는 것으로 나타났다.

어린이집 전일제 담임교사의 시간당 임금은 10,169원으로 유치원 전일제 담임교사에 비해 2천원 가량 적었다. 또한, 상여금을 지급받는다는 응답은 72.1%였으며, 평균 상여금 액수는 연간 363,476원인 것으로 조사됐다. 유치원 전일제 담

임교사의 경우에는 상여금을 지급받는다라는 응답이 85.5%로 다소 높았으며, 상여금의 액수는 1,742,111원으로 어린이집과 비교하여 큰 차이를 보였다. 물론, 시간당 임금은 응답자의 경력 차이 등을 고려하지 않은 단순한 평균값이므로, 어린이집 교사와 유치원 교사의 시간당 임금을 그대로 비교하는 것에 큰 의미를 두기는 어렵다. 하지만, 전일제 담임교사 뿐 아니라 시간제 근로자의 임금을 통해서도 유추해 볼 수 있듯이, 유치원에 근무하는 경우 어린이집에 근무하는 것보다 전반적으로 임금 수준이 약간 높은 상황임을 짐작케 한다.

〈표 V-2-7〉 담임 교사의 중복 업무(어린이집, 근로자 조사)

단위: %, 시간

구분	중복 업무 수행 여부		주당 할애 시간
	예	아니오	
전체(294명)	93.2	6.8	19.28
담임교사 중복업무			
특성화 프로그램	23.5	76.5	2.84
아침돌봄 · 야간돌봄	14.3	85.7	3.26
식단 작성 및 조리업무	3.4	96.6	3.00
행정· 사무 업무	37.4	62.6	4.83
청소· 청결 관련 업무	84.7	15.3	3.45
차량 지도 업무	62.2	37.8	4.04
기타	7.1	92.9	5.45

주: 기타 업무에는 주말 돌봄, 간호 업무, 치료업무, 기타 업무가 포함됨.

〈표 V-2-8〉 주된 업무별 전일제 담임교사의 임금 수준(어린이집, 근로자 조사)

단위: 원, %

구분	시간당 임금	월평균 급여		상여금 여부	
		기본급	수당액	지급함	상여금 액수
전일제 담임교사	10,169	1,597,425	322,218	72.1	363,476

주: 시간당 임금은 총 월평균급여(기본급+수당액)를 근로시간으로 나눈 값임. 월평균 근로시간은 주당평균 근로시간*4.3주로 계산함.

어린이집에 근무하는 전일제 담임교사의 평균 휴가일수는 연간 12.17일이었으며, 하루 평균 휴게 시간은 29.64시간이었다. 이는 유치원 전일제 근로자에 비해 연간 휴가 일수는 1.56일 적고, 하루 휴게시간은 11.83시간가량 긴 수치이다. 어린이집과 유치원의 하루 휴게시간에 집단 간 차이가 있는지를 t검정을 통해 확인해본 결과, 5.47(p < 0.001)으로 유의미한 차이가 발견되었다. 반면, 연간 휴가

일수의 경우에는 $-1.96(p < 0.0507)$ 로 그다지 유의한 차이가 나지는 않은 것으로 분석됐다.

〈표 V-2-9〉 전일제 담임교사의 휴가 및 휴일 (어린이집, 근로자 조사)

단위: 일, 분, %

구분	평균 연간 휴가 일수	평균 하루 휴게 시간	고용 안정성		
			특별한 문제가 없는 한 계속 고용	정해진 기간동안만 고용	기타
전일제 담임교사	12.17	29.64	94.2	5.4	0.3

다. 어린이집 근로자의 근로 형태 및 임금 결정 요인

이 항에서는 어린이집에서 근무하는 시간제 근로와 전일제 담임교사 자료를 풀링하여 분석한 결과를 제시한다. 분석에 사용된 모형은 유치원에서와 거의 동일하나, 기관 규모 등의 범주 구분에서 약간의 차이를 가지고 있다. 먼저, 어린이집 시간제 근로 결정 모형의 추정 식은 식(3)과 같다.

$$\text{식(3)} \quad wt_i = \beta_0 + \gamma P'_i + \delta H'_i + \zeta I'_i + \eta G'_i + \epsilon_i$$

여기에서는 wt_i 는 어린이집에 근무하는 원장을 제외한 교직원 i 의 근로형태를 의미한다. P' 는 교직원 i 의 개인특성에 대한 지표로, 연령, 연령제곱, 혼인여부(미혼, 기혼), 학력더미(고졸 이하, 전문대졸, 4년제대졸 이상)을 포함한다. H' 는 교직원 i 의 가구특성변수로 자녀 수와 가구소득 더미(200만원 미만, 200-300만원 미만, 300-500만원 미만, 500만원 이상)를 포함한다. I' 는 교직원 i 가 근무하는 기관 특성변수로 기관 설립유형, 학급 수, 아동 수 더미(20명 이하, 21-39명 이하, 40-80명 이하, 80-100명 이하, 101명 이상)가 이에 해당한다. G' 는 지역특성 변수로 근로자가 근무하는 기관소재 지역의 규모(대도시, 중소도시, 읍면지역)를 의미한다. 위와 같이 설정한 근로형태 선택에 대한 모형 추정 결과는 <표 V-2-10>에 제시되어 있다.

분석 결과에 의하면 어린이집의 경우, 개인 특성과 기관 특성, 지역 특성 등이 시간제 근로에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 먼저, 연령이 높아짐에 따라 시간제 근로 확률이 낮아지고 있었다. 반면, 기혼자인 경우가 미혼인 경우에

비해 시간제 근로를 하고 있을 확률이 높았다. 학력은 높을수록 시간제 근로 확률이 낮아졌으며, 아동 수가 많은 기관일수록 시간제 근로 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 다만, 아동 수가 39명이하인 시설 간에는 큰 차이가 없는 것으로 보인다.

〈표 V-2-10〉 어린이집 시간제근로 결정에 대한 로짓 분석 결과

		근로형태(1=시간제)				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
개인 특성	연령	-0.327**	-0.322**	-0.322**	-0.360***	-0.400***
	연령 ²	0.004***	0.004***	0.004***	0.005***	0.005***
	혼인상태(1=기혼)	2.202***	2.320***	2.361***	2.421***	2.501***
	학력(기저_고졸이하)					
	전문대졸	-0.774**	-0.730**	-0.752**	-0.799**	-0.831**
	4년제대졸이상	-1.278***	-1.207***	-1.226***	-1.303***	-1.406***
가구 특성	자녀수		-0.061	-0.082	-0.075	-0.044
	소득(기저_200만원미만)					
	200-300만원미만		-0.435	-0.496	-0.53	-0.566
	300-500만원미만		-0.074	-0.086	-0.034	-0.096
	500만원이상		-0.466	-0.504	-0.512	-0.583
시설 특성	설립유형(기저_국공립)					
	법인			0.172	0.195	0.3
	민간(가정·직장)			-0.19	-0.005	0
	학급수				-0.046	-0.057
기관 특성	아동수(기저_20명이하)					
	21-39명이하				0.598	0.643
	40-80명이하				1.678***	1.783***
	81-100명이하				2.236***	2.387***
	101명이상				2.271***	2.386***
지역 특성	기관소재지(기저_대도시)					
	중소도시					-0.498**
	읍면지역					-0.556
	상수항	4.599*	4.671**	4.723*	3.946	4.986*
	관측치	475	475	475	475	475

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

지역 특성에 따라서는 대도시에 비해 중소도시에서 시간제로 근무하는 경향이 줄어들고 있다. 이러한 결과를 유치원에서의 시간제근로 결정 요인 분석 결과와 비교해보면, 유치원의 경우에는 자녀수, 가구 소득, 설립유형 등이 유의미한 요

인이었던데 반해, 어린이집의 경우에는 연령, 혼인상태, 학력, 기관 내 아동 수 등이 유의한 영향을 미친 요인이었다. 이는 실태조사에 응답한 시간제 근로자 중 유치원에 근무하는 경우 방과후 과정 교사의 비중이 높는데 반해, 어린이집의 경우 보조교사의 비중이 높은 것에 기인한 것으로 보인다.

한편, 어린이집에 근무하는 시간제 근로자와 전일제 근로자의 임금 결정 요인을 알아보기 위한 OLS 추정에 대해 살펴본다.

$$\text{식(4)} \ln(hlywage_i) = \beta_0 + \gamma P'_i + \delta H'_i + \zeta I'_i + \eta G'_i + \theta W' + \epsilon_i$$

분석에 활용된 모형은 식(4)이며, 여기에서 종속변수는 $\ln(hlywage_i)$ 으로 어린이집 교직원 i 의 로그 시간당 임금이다. 나머지 종속 변수는 유치원 교직원 임금결정요인의 추정식인 식(2)와 동일하게 구성하여, 개인특성변수 P' (연령, 연령제곱, 혼인상태(미혼, 기혼)), 가구특성변수 H' (자녀수, 가구소득더미(200만원미만, 200-300만원미만, 300-500만원미만, 500만원이상)), 시설특성 I' (설립유형, 학급수, 아동수), 지역특성변수 G' (기관소재지역 규모(대도시, 중소도시, 읍면지역)), 일자리특성변수 W' (근무형태, 업무내용)을 통제하였으며, 추정대상표본을 어린이집 교직원으로 하여 임금결정요인을 추정하였다.

OLS 추정 결과는 <표 V-2-11>에 제시되어 있다. 원장을 제외한 어린이집 교직원의 임금 결정요인분석 결과를 모형(5)를 중심으로 살펴보자. 분석 결과, 어린이집 교직원의 학력이 증가함에 따라 시간당 임금도 유의미하게 증가하는 것으로 나타났다. 다만, 4년제 대졸자의 임금이 전문대졸 학력소지자에 비해 약간 높긴하나, 유치원에서와 달리 그 차이가 크지는 않은 것으로 분석됐다.

설립유형에 따라서는 가정어린이집과 직장어린이집을 포함한 민간어린이집에서 교직원 임금이 국공립에 비해 유의수준 5%에서 유의하게 낮다. 한편, 업무내용에 따라 교육 지원업무 담당자의 임금은 담임교사보다 낮았으며, 기타 지원업무 담당자의 시간당 임금도 담임교사에 비해 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 근무형태에 따른 영향은 모형(4)를 통해 확인이 가능한데, 전일제 담임교사에 비해 시간제 근로자의 시간당 임금이 약간 낮은 것을 알 수 있다.

이를 유치원 교직원의 임금결정요인 분석 결과와 비교해보면, 학력과 근무형태, 업무 내용 등이 어린이집과 유치원에서 공통적으로 시간당 임금에 영향을

미친 것으로 분석되었다.

〈표 V-2-11〉 어린이집 교직원의 임금결정요인에 대한 회귀분석 결과

		로그_시간당 임금					
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
	연령	0.039	0.038	0.039	0.027	0.026	
개인 특성	연령 ²	-0.001*	-0.000*	-0.000*	0	0	
	혼인상태(1=기혼)	-0.053	-0.054	-0.057	0.051	0.049	
	학력(기저_고졸이하)						
	전문대졸	0.289***	0.282***	0.284***	0.240**	0.213**	
	4년제대졸이상	0.323***	0.307***	0.313***	0.243**	0.219**	
	자녀수	-0.049	-0.043	-0.043	-0.046	-0.045	
가구 특성	소득(기저_200만원미만)						
	200-300만원미만	0.112	0.097	0.097	0.069	0.07	
	300-500만원미만	0.097	0.088	0.094	0.086	0.085	
	500만원이상	-0.075	-0.106	-0.101	-0.131	-0.131	
	설립유형(기저_국공립)						
	법인		-0.008	-0.015	-0.001	-0.005	
	민간(가정·직장)		-0.162**	-0.158**	-0.160**	-0.159**	
기관 특성	기	학급수	0.003	0.005	0.001	0.001	
		아동수(기저_20명이하)					
		21-39명이하		-0.057	-0.059	-0.039	-0.037
		40-80명이하		0.022	0.017	0.091	0.091
		81-100명이하		0.1	0.099	0.203*	0.203*
	101명이상		-0.038	-0.045	0.065	0.064	
지역 특성	기관소재지(기저_대도시)						
	중소도시			0.015	-0.007	-0.007	
	읍면지역			0.092	0.064	0.064	
일 자 리 특 성	업무내용(기저_담임업무)						
	교육 지원업무					-0.270***	
	교육 외 지원업무					-0.345***	
	근무형태(1=시간제)				-0.286***		
	상수항	17.942***	18.012***	17.983***	18.243***	18.288***	
	관측치	475	475	475	475	475	
	설명력(R ²)	0.077	0.104	0.106	0.144	0.145	

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

특히, 시간제 근로 여부와 업무 내용은 어린이집과 유치원 모두에서 매우 유의한 영향을 미쳤으며, 기타 지원 업무를 담당하는 시간제 근로자의 임금이 가

장 낮은 것으로 분석됐다. 그 밖에 유치원에서는 매우 유의한 요인이었던 연령은 어린이집에서는 유의하지 않은 반면, 설립 유형은 어린이집에서만 유의한 영향이 발견되었다.

라. 어린이집 시간제 근로자의 취업 경로 및 희망 근로 조건

지금부터는 어린이집에 근무하는 시간제 근로자들의 취업 경로 등에 관해 살펴보고, 희망 근로조건은 무엇인지 탐색해보고자 한다. 어린이집 시간제 근로자들도 유치원 시간제 근로자와 마찬가지로 ‘지인 혹은 아는 기관 소개’(37.6%)로 현재 일자리에 취업했다는 응답이 가장 높았으며, ‘기관 홈페이지 구인광고’를 보고 취업한 경우(22.7%)가 다음을 차지했다.

〈표 V-2-12〉 시간제 근로자 구직 방법(어린이집, 근로자 조사)

단위: %

구분	기관 홈페이지 직접 구인광고	생활정보지 를 통한 구인광고	민간 온라인 구직사이트	공공기관 취업 알선 서비스	지인 혹은 아는 기관 소개	유관 기관 게시판을 통해	기타
시간제 근로자	22.7	7.7	3.3	7.2	37.6	16.6	5.0

현재 일자리가 처음부터 취업하길 희망했던 업무인가에 대해서 91.2%가 그렇다고 응답, 아니라고 응답한 시간제 근로자는 16명(8.8%)였다. 사례수가 적어서 표로는 제시하지 않았으나, 처음부터 지금 하고 있는 업무를 희망한 것은 아니라고 응답한 경우, 유치원과 마찬가지로 담임교사를 희망했다는 응답이 43.8%로 가장 높았다. 한편, 처음부터 유치원에 취업하기를 희망했느냐는 질문에 대해서는 90.1%가 그렇다고 응답했으며, 아니라고 응답한 18명(9.9%)의 경우 기타(44.4%)를 제외하면 초등학교에 취업하고 싶었다는 응답(16.7%)과 공공기관에 취업하고자 했다(16.7%)가 높은 비중을 보였다.

현재 다니는 어린이집에 취업하게 된 동기는 ‘원하는 시간에 일할 수 있어서’라는 응답이 69.6%로 현저히 높았으며, 다음으로 ‘아이들과 함께 하는 일이 좋아서’라는 응답이 22.1%로 다음을 이었다. 취업 동기는 시간제 근로자의 주된 업무 유형별¹⁹⁾로도 큰 차이를 보이지 않았으나, 교육지원 업무 담당자의 경우

19) 시간제 근로자의 업무별 사례수가 적은 경우가 있어, 주된 업무를 기준으로 교육지원 업무(보조교사, 특별활동, 아침돌봄·야간돌봄, 방과후 과정 등)와 기타 지원 업무(식단작성 조리업무,

‘아이들과 함께 하는 일이 좋아서’라는 응답(23.4%)이 기타지원 업무 담당자(18.2%)에 비해 약간 높은데 반해, 기타지원 업무 담당자의 경우 ‘아는 분이 소개시켜 주셔서’라는 응답이 9.1%로 상대적으로 높은 비중을 보였다.

유치원 시간제 근로자의 취업 동기와 비교해 볼 때, 전반적인 경향성은 비슷하지만, 유치원 시간제 근로자의 경우 ‘아이들과 함께 하는 일이 좋아서’라는 응답(41.4%)과 ‘원하는 시간에 일할 수 있어서’라는 응답(44.6%) 비중이 비슷했던 데 반해, 어린이집 시간제 근로자의 경우에는 ‘원하는 시간에 일할 수 있어서’라는 응답(69.6%)이 훨씬 높았다.

〈표 V-2-13〉 어린이집 취업 동기(어린이집, 근로자 조사)

단위: %

	전체	시간제 근로자 주된 업무	
		교육 지원 업무	기타 지원 업무
현재 일하는 어린이집 취업 동기			
아이들과 함께 하는 일이 좋아서	22.1	23.4	18.2
급여수준이 적당해서	1.1	0.7	2.3
원하는 시간에 일할 수 있어서	69.6	70.8	65.9
다른 직장에 취업하기 어려워서	1.7	0.7	4.5
아는 분이 소개해주셔서	5.0	3.6	9.1
기타	0.6	0.7	0.0
	$X^2(df)$	401.464(5)***	6.465(5)

*** $p < .001$

한편, 취업 전부터 시간제 근로를 희망했느냐는 질문에 대해서는 93.4%가 시간제 근로를 희망했다고 응답했으며, 교육지원 업무 담당자(94.2%)가 기타지원 업무 담당자(90.9%)에 비해 약간 높은 비중을 보였다. 시간제 근로를 하게 된 동기는 ‘자녀를 돌보면서 일을 하기 위해서’라는 응답이 54.1%로 압도적으로 높았으며, ‘학업과 일을 병행하기 위해서’라는 응답이 9.4%로 다음을 차지했다. 전반적인 경향성은 큰 차이는 없지만, 교육지원 업무 담당자의 경우에는 ‘학업과 일을 병행하기 위해서’라는 응답이 기타 지원 업무 담당자에 비해서 높은 편이었던 반면, 기타 지원 업무 담당자는 ‘여가활용을 위해서’라는 응답(15.9%)과 ‘다른 일자리와 현재 일자리를 병행하기 위해서(9.1%)’라는 응답이 상대적으로 높았다.

행정사무, 청소청결, 차량지원 등으로 구분하여 분석하였다. 어린이집의 경우 교육지원 업무 담당자가 75.7%, 기타 지원업무 담당자가 24.3%였다.

〈표 V-2-14〉 취업 전 시간제 근로 희망 여부 및 취업 동기(어린이집)

단위: %

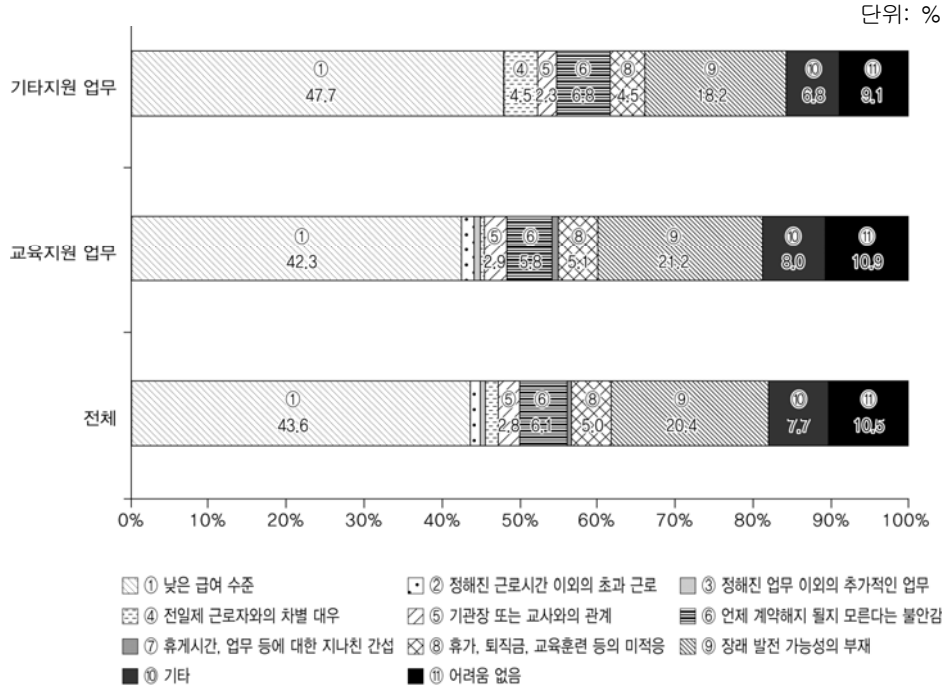
	전체	시간제 근로자 주된 업무	
		교육 지원 업무	기타 지원 업무
시간제 근로 희망 여부			
예	93.4	94.2	90.9
아니오	6.6	5.8	9.1
시간제 근로를 하게 된 동기			
전일제로 채용하지 않아서	1.7	2.2	0.0
자녀를 돌보면서 일을 하기 위해서	54.1	54.7	52.3
전일제 근로자에게 요구되는 자격을 갖추지 못해서	1.7	0.0	6.8
학업과 일을 병행하기 위해서	9.4	11.7	2.3
가사 혹은 가족 간병과 병행하기 위해서	6.1	6.6	4.5
다른 일자리와 현재 일자리를 병행하기 위해서	5.0	3.6	9.1
여가 활용을 위해서	7.2	4.4	15.9
전일제 근로의 책임감이 부담스러워서	7.7	8.8	4.5
기타	7.2	8.0	4.5
	$X^2(df)$	-	23.178(8)

*** $p < .001$

주: 건강상 이유는 기타에 포함.

어린이집에서 근무하는 시간제 근로자들이 느끼는 시간제 근로의 어려움은 ‘낮은 급여 수준’이 43.6%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘장래 발전 가능성의 부재’가 20.4%로 다음을 차지했다. 담당하는 업무별로 대체로 유사한 경향성을 나타냈으나, 기타지원 업무 담당자의 경우 ‘전일제 근로자와의 차별 대우’를 가장 큰 어려움으로 꼽은 응답자가 4.5%로 약간의 차이를 보였다. 어린이집이나 유치원이나 모두 시간제 근로의 어려움 중에서 ‘낮은 급여 수준’의 응답 비중이 가장 높았는데, 상대적으로 어린이집에서 응답 비중이 더 높았다. 반면, 어린이집 시간제 근로자 중에서 고용 불안을 호소한 비중은 전체 6.1%인데 반해, 유치원 시간제 근로자 중 13.5%가 고용 불안을 시간제 근로의 어려움으로 꼽았다. 즉, 어린이집 시간제 근로자의 경우 급여 수준에 대한 불만이 더 높는데 반해, 유치원 시간제 근로자의 경우에는 고용 불안에 대한 불만이 약간 더 높은 것으로 나타났다.

어린이집 시간제 근로자의 시간제 근로에 대한 만족도는 평균 3.12점이었으며, ‘대체로 만족한다’는 응답이 71.8%로 압도적인 비중을 차지했으며, ‘매우 만족한다’는 응답도 20.4%에 달하는 것으로 나타났다. 업무별로는 교육지원 업무 담당자의 만족도가 기타지원 업무 담당자에 비해서는 약간 더 높았다.



주: 건강상 이유는 기타에 포함.

[그림 V-2-1] 시간제 근로의 어려움(어린이집, 근로자 조사)

<표 V-2-15> 시간제 근로에 대한 만족도 (어린이집)

단위: %

	만족도				평균
	매우 만족	대체로 만족	별로 불만족	매우 불만족	
전체	20.4	71.8	6.6	1.1	3.12
시간제 근로자의 주된 업무					
교육 지원 업무	21.9	71.5	5.8	0.7	3.15
기타 지원 업무	15.9	72.7	9.1	2.3	3.02
F			1.675		

주: 건강상 이유는 기타에 포함.

한편, 어린이집에서 일하는 시간제 근로자 중에서 전일제로 전환하기를 희망하는 비중은 34.3%에 그쳐, 유치원 시간제 근로자(55.0%)에 비해 크게 낮은 비중을 보였다. 또한, 근로시간 연장 의향이 있다는 응답도 33.1%로, 유치원 시간

제 근로자(55.4%)와는 대조를 보였다. 이에 더하여, 근로시간 연장을 희망하는 경우 연장 희망 시간은 평균 주당 9.92시간으로, 이 또한 평균 주당 11.59시간의 연장을 희망한 유치원 시간제 근로자에 비해 짧은 것으로 나타났다. 즉, 어린이집 시간제 근로자의 경우 유치원 시간제 근로자에 비해 현재의 시간제 근로 상태를 유지하려는 경향이 강한 것을 엿볼 수 있었다.

이러한 현상은 시간제 근로 동기와 연관되어 있는 것으로 추측되는데, 앞서 <표 V-2-14>에서 살펴본 바와 같이 어린이집 시간제 근로자의 경우 현재 시간제 근로를 하게 된 동기가 ‘자녀를 돌보면서 일을 하기 위해서’라는 응답이 54.1%로 매우 높고, ‘전일제로 채용되지 않아서’라는 응답은 1.7%에 불과했다. 이에 반해, 유치원 시간제 근로자의 경우 ‘자녀를 돌보면서 일을 하기 위해서’라는 응답이 32.9%에 그친 반면, ‘전일제로 채용하지 않아서’가 20.7%로 매우 높은 비중을 보였다(<표 V-1-14> 참조). 결과적으로 애초에 전일제 근로를 희망하는 사람이 많았던 유치원 시간제 근로자의 경우가 어린이집 시간제 근로자에 비해 여전히 전일제 전환을 보다 많이 희망하고 있음을 알 수 있다. 한편, 유치원 시간제 근로자가 어린이집 시간제 근로자에 비해 보다 긴 시간의 근로시간 연장을 희망하는 현상은 유치원에 근무하는 시간제 근로자 중 전일제 전환을 희망하는 근로자의 비중이 높을 뿐 아니라, 유치원 시간제 근로자의 현재 근로 시간이 어린이집 시간제 근로자에 비해 짧은 것에 기인한 것으로 보인다.

<표 V-2-16> 시간제 근로자의 전일제 전환의사 (어린이집, 근로자 조사)

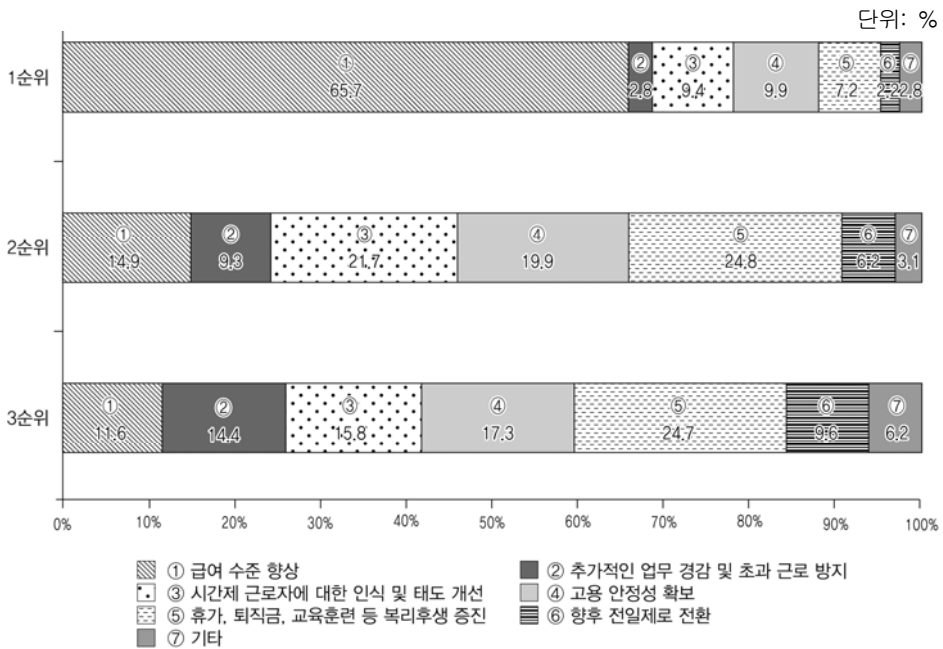
단위: %, 시간

	전일제 전환 의사		근로시간 연장 의향		연장 희망 시간
	전환 하겠음	전환 안하겠음	연장 하겠음	연장 안하겠음	
전체	34.3	65.7	33.1	66.9	9.92
시간제 근로자의 주된 업무					
교육 지원 업무	35.8	64.2	32.8	67.2	10.20
기타 지원 업무	29.5	70.5	34.1	65.9	9.07
$X^2(df), F$	0.572(1)		0.023(1)		0.300

주: 건강상 이유는 기타에 포함.

어린이집 시간제 근로자들이 가장 우선적으로 개선되기를 희망하는 근로조건은 역시나 ‘급여 수준 향상’(65.7%)이었으며, ‘고용 안정성 확보’가 9.9%, ‘시간제 근로자에 대한 인식 및 태도 개선’(9.4%) 순이었다. 한편, 2순위에서는 ‘휴가, 퇴

직급, 교육 훈련 등 복리후생 증진'이 24.8%로 가장 높은 비중을 차지했고, 다음으로 '시간제 근로자에 대한 인식 및 태도 개선'(21.7%)이 뒤를 이었다. 3순위에서는 '휴가, 퇴직금, 교육훈련 등 복리후생 증진'(24.7%)의 응답 비중이 가장 높았고, 다음으로 '고용 안정성'(17.8%)이었다. 즉, 어린이집 시간제 근로자들은 급여 수준 향상을 최우선 개선 과제로 생각하고 있으며, 휴가 등 복리후생 증진을 다음 과제로 생각하고 있는 것으로 나타났다. 반면, 유치원 시간제 근로자의 경우에도 급여 수준 향상이 최우선 개선 과제이긴 했으나 1순위에서 이에 응답한 비중(56.8%)이 어린이집 시간제 근로자에 비해서는 적었으며, 복리후생보다는 고용 안정성 확보에 대한 요구가 더 많았다.

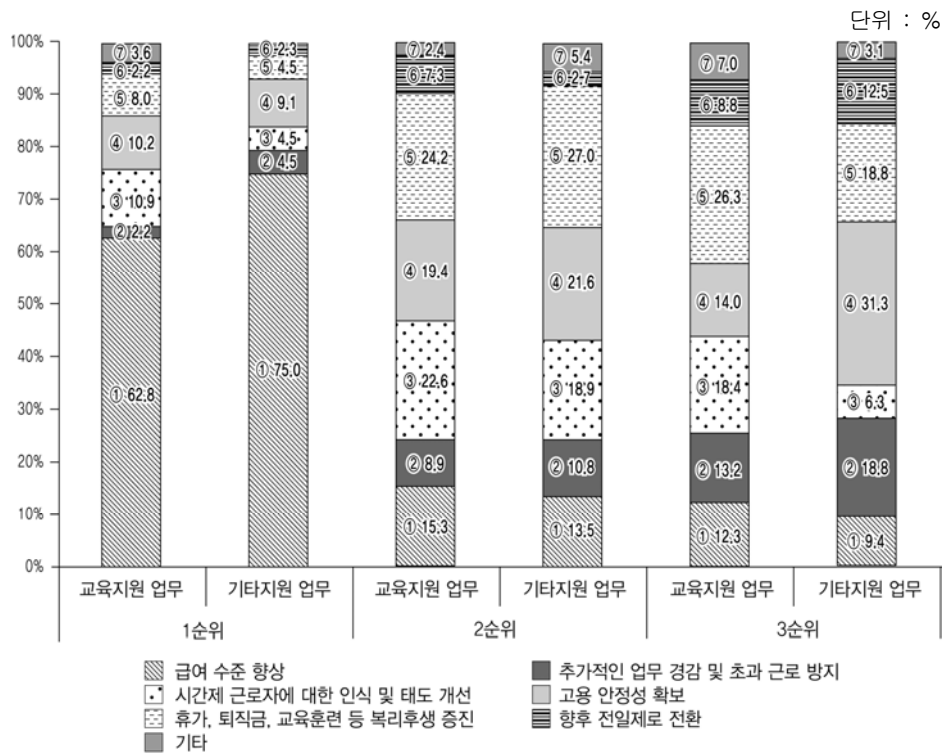


주: '업무에 대한 지나친 간섭 방지'는 기타에 포함.

[그림 V-2-2] 시간제 근로자의 근로 여건 개선 희망 사항(어린이집, 근로자 조사)

업무별로는 어린이집 시간제 근로자의 경우에도 유치원과 마찬가지로 기타지원 업무 담당자가 교육지원 업무 담당자에 비해 '급여 수준 향상'을 1순위 개선 과제로 응답한 비중이 높았다. 2순위에서는 휴가, 퇴직금, 교육훈련 등 복리후생 증진이 교육지원 업무든 기타지원 업무든 가장 높은 비중을 차지했으나, 교육지

원 업무의 경우 '시간제 근로자에 대한 인식 및 태도 개선'이 22.6%로 약간 높은 비중을 보인 반면, 기타 지원 업무의 경우에는 '고용 안정성 확보'의 비중(21.6%)이 약간 높았다. 이러한 차이는 3순위에서 더욱 확연해져, 교육지원 업무 담당자는 '휴가 등 복리후생 증진(26.3%)'과 '시간제 근로자에 대한 인식 및 태도 개선(18.4%)'에 응답한 비중이 높은 반면, 기타지원 업무 담당자의 경우에는 '고용안정성 확보(31.3%)'와 '추가적인 업무 경감 및 초과 근로 방지(18.8%)'에 응답한 비중이 높았다. 요컨대, 어린이집 시간제 근로자들은 업무와 상관없이 '급여 수준 향상'을 최우선 과제로 생각하였으나, 기타지원 업무 담당자의 경우에는 이후 '고용 안정성 확보'를 요구한 사람이 많은데 반해, 교육지원 업무 담당자는 '복리후생 증진'에 대한 요구가 좀 더 높은 것으로 나타났다.



[그림 V-2-3] 시간제 근로자의 업무 유형별 근로 여건 개선 희망 사항(어린이집, 근로자 조사)

어린이집에 근무하는 시간제 근로자의 희망 급여 수준을 살펴보면, 시간당

임금은 **11,006**원을 희망하는 것으로 나타났다. 이러한 액수는 유치원 시간제 근로자에 비해 7천원 이상 적은 금액이다. 이는 유치원 시간제 근로자와 어린이집 시간제 근로자의 표본 특성이 다른데다, 현재 급여 수준 자체가 약간의 차이가 있는 것에 기인하는 것으로 판단된다. 즉, 업무별 임금 인상 희망액을 살펴보면, 어린이집과 유치원의 시간제 근로자들의 인상 희망액 자체는 큰 차이를 보이지 않았다. 다만, 유치원 시간제 근로자 조사에서 특성화 프로그램 담당자의 시간당 인상 희망액이 **43,143**원으로 다른 업무와 크게 차이를 보였다. 이로 인해 평균값이 부풀려진 점을 제외하면, 시간제 근로자들의 임금 인상 희망액은 기관 유형에 따라 큰 차이를 보이지 않았다.

〈표 V-2-17〉 시간제 근로자의 희망 급여 수준 (어린이집, 근로자 조사)

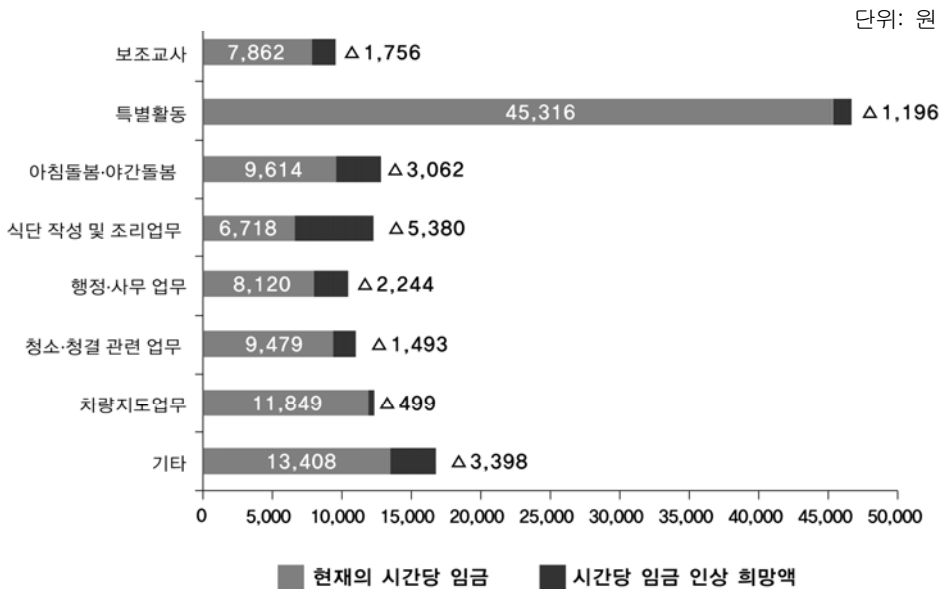
	단위: %, 원	
	희망 시간당 임금	현재 시간당 임금
전체	11,006	9,371
시간제 근로자 주된 업무		
보조교사	9,618	7,862
특별활동	46,512	45,316
아침돌봄 · 야간돌봄	12,676	9,614
식단 작성 및 조리업무	12,098	6,718
행정·사무 업무	10,364	8,120
청소·청결 관련 업무	10,972	9,479
차량 지도 업무	12,348	11,849
기타	16,806	13,408
F	10.330***	24.162***

*** $p < .001$

주: 특별활동 담당자의 경우 근로시간을 증감을 감안하지 않은 채 희망 월평균 수입을 응답한 경우가 있었으며, 평균 산정에서 이를 제외하였음.

어린이집 시간제 근로자의 업무별 희망 급여 수준을 살펴보면, 보조교사의 경우 시간당 **9,618**원을 희망하였는데, 이는 현재 시간당 임금보다 **1,756**원 높은 것이었다. 한편, 어린이집의 경우에는 특별활동 강사의 경우 현재 임금수준은 유치원에 비해 **1만7천원** 가량 높았으나, 임금 인상 희망액이 **1,196**원에 그쳐 유치원과 큰 대조를 보였다. 한편, 어린이집 시간제 근로자 중에서 임금 인상 희망액이 가장 높았던 업무는 식단 작성 및 조리업무 담당자로 평균 **5,380**원의 임금 인상을 희망하였다. 식단 작성 및 조리업무 담당자는 현재 시간당 임금이 **6,718**원으로 어린이집 시간제 근로자들 중에서 가장 낮은 수준이었기 때문에, 인상 희망액은 높

았지만 이를 반영한 후 희망 시간당 임금액은 **12,098**원이었으며, 어린이집에서 일하는 다른 근로자와 비슷한 수준의 임금을 희망하고 있는 것으로 판단된다.



[그림 V-2-4] 시간제 근로자의 시간당 임금 희망 인상액(어린이집, 근로자 조사)

3. 소결

V장에서는 어린이집과 유치원에서 근무하는 시간제 근로자와 전일제 근로자의 근로 여건과 향후 개선 사항 등에 대해 고찰해보았다. 이상의 논의를 간략히 요약하자면 다음과 같다. 첫째, 유치원에 근무하는 시간제 근로자들의 평균 근로시간은 주당 평균 근로시간은 20.1시간으로, 어린이집에서 근무하는 시간제 근로자의 주당 평균 근로시간인 23.5시간보다 약간 짧았다. 반면, 이들의 시간당 임금은 유치원의 경우 12,893원, 어린이집의 경우에는 9,371원으로 유치원에서 일하는 시간제 근로자의 임금이 약간 높은 것으로 나타났다. 그러나, 시간제 근로자의 주된 업무별로 급여 수준이 크게 차이가 났으며, 두 기관 사이의 시간당 임금 수준의 차이가 특성화 프로그램 담당자의 비중에 의해 영향을 받음을 알

수 있었다. 또한, 교육 지원 업무 담당자의 시간당 임금은 기타 지원 업무 담당자의 시간당 임금에 비해 전반적으로 약간 높은 수준을 보였다. 이를 통해, 어린이집과 유치원은 시간제로 활용하는 인력의 구성이 다를 뿐 아니라, 시간제 근로자의 업무에 따라서도 처우가 약간씩 차이가 남을 엿볼 수 있었다. 한편, 보조교사들의 시간당 임금은 전일제 담임교사의 시간당 임금의 약 70~80%수준이었으며, 기피하는 시간대의 근로에 대한 보상으로 시간당 임금이 약간 높은 편에 속하는 아침돌봄·저녁돌봄 담당자의 시간당 임금은 전일제 담임교사의 시간당 임금의 약 90~100%수준을 보였다. 시간제 근로자들은 시간제 근로의 개선 사항으로 급여 수준의 향상을 가장 많이 희망하였는데, 이는 이러한 임금 격차에 기인한 것으로 판단된다. 시간제 근로자들의 적정 임금 수준에 대해서는 기관장과 시간제 근로자 사이에 이견이 크게 존재하는 사안으로, 기관장들은 시간제 근로자들의 업무가 보조 업무에 국한되므로 전일제 담임교사 수준의 임금은 과하다는 입장이 다수인데 반해, 시간제 근로자들은 근무하는 시간이 하루 중 일이 가장 집중되는 시간대로 업무 강도가 높기 때문에 현재 수준보다 상향 조정되어야 한다는 입장을 견지하였다. 이에 대해 전일제 담임교사들도 시간제 근로자들의 시간당 임금이 현재보다 상향될 필요가 있다는데 동의하는 의견이 다수로, 시간제 근로자들의 임금은 전일제 담임교사의 시간당 임금만큼은 아니더라도 현재보다는 약간 상향 조정되어야 할 것으로 판단된다.

둘째, 어린이집과 유치원의 시간제 근로자들은 대부분 1년 미만의 근로계약을 체결하고 있었으나, 크게 문제가 없는 한 계속 일할 수 있을 것으로 예상하고 있었다. 그럼에도 불구하고, 유치원 시간제 근로자의 20.4%와 어린이집 시간제 근로자의 15.6%가 시간제 근로 여건 개선 사항으로 고용안정성의 확보를 요구하였다. 어린이집과 유치원에서 일하는 시간제 근로자들이 근로 여건 개선 희망 사항 중에서 고용안정성은 급여 수준 향상 다음으로 높은 비중을 보인 항목이었다. 원장과의 심층 면담에서 드러난 바와 같이, 시간제 근로자들의 근로 계약 기간이 1년 미만으로 짧은 것은 이들의 임금이 운영비에서 지급되기 때문에, 정부의 운영비 지원 상황에 따라 시간제 근로자 활용이 유동적이기 때문이다. 따라서, 시간제 근로자들의 배치가 어린이집·유치원의 운영상 필요하다고 판단되는 업무에 대해서는 보다 안정적인 지원 체계가 마련될 필요가 있다고 사료된다.

셋째, 어린이집과 유치원에서 근무하는 시간제 근로자들은 자녀 양육 등의 이유로 시간제 근로를 하는 비중이 가장 높았으며, 시간제 근로에 대한 만족도

또한 높은 것으로 나타났다. 즉, 어린이집·유치원에서 근무하고 있는 시간제 근로자들의 상당수가 자발적으로 현재의 시간제 근로를 선택했을 가능성이 높았다. 그러나, 향후에는 전일제로 전환하고 싶거나, 근로 시간을 현재보다 증가시키고 싶다는 의견도 절반가량 되는 것으로 조사되어, 시간제 근로의 필요성이 소멸되는 시점에는 전일제로의 전환을 가능하도록 하는 제도적 장치의 필요를 느낄 수 있었다. 특히 교육 지원 업무 담당자의 경우 기타 지원 업무 담당자에 비해 전일제 전환 의사가 높은 것으로 나타났는데, 이는 향후 전일제 담임교사로의 전환을 전제한 응답으로 여겨진다. 따라서, 이들 교육 지원 업무 담당자의 시간제 근로 기간에 대한 경력 산정 등에 관한 기준이 조속히 마련되어야 향후 현장에서의 혼란을 줄일 수 있을 것으로 생각된다.

넷째, 상여금 지급 및 퇴직금, 휴가 부여 등 시간제 근로자의 복리후생과 관련하여 근로 시간에 비례한 처우 개선이 필요할 것으로 보인다. 시간제 근로자들은 소속된 기관의 상황과 담당 업무에 따라 복리후생이 각기 다르게 적용되고 있었다. 하지만, 이러한 복리후생의 차별적 적용은 시간제 근로자들의 업무 몰입도와 기관 소속감 등에 영향을 미쳐, 근로 의욕을 저하시키는 원인이 되므로, 가능한 근로 시간에 비례하여 부여하도록 권장되어야 할 것이다. 한편, 시간제 근로자들은 시간제 근로자에 대한 기관장 및 교사들의 부정적인 인식 및 태도, 장래 발전 가능성 부재 등을 시간제 근로의 어려움으로 꼽고 있어, 시간제 근로에 대한 전반적인 인식 개선이 선행되어야 할 것으로 사료된다.

VI. 시간제 일자리에 대한 인식 및 선호

이 장에서는 시간제 근로자가 아닌 담임교사나 구직자들의 시간제 일자리에 대한 인식과 선호 등에 대해 살펴보고자 한다. 전일제 근로자나 구직자 입장에서 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리에 대해 어떻게 생각하는지 고찰해봄으로써, 시간제 근로의 문제점을 보완하고 양질의 인력을 어린이집·유치원으로 유인할 수 있는 방안을 모색해보고자 한다. 또한, 전일제 담임교사들의 시간제 근로 전환에 대한 선호와 활용 의사 등을 파악하여, 시간 선택제를 활용한 담임교사들의 노동 강도 완화와 어린이집·유치원에서의 다양한 시간제 인력의 활용 가능성을 타진해보고자 한다.

전일제 담임교사 실태조사에 응답한 응답자는 총 578명으로, 담임교사의 시간제 근로 전환 의사 등에 관한 분석은 유치원에 근무하는 경우가 284명, 어린이집에 근무하는 담임교사가 294명의 응답 내용에 기인한 분석 결과이다.

1. 시간제 일자리에 대한 어린이집·유치원 교사의 태도 및 선호

가. 시간제 근로자 활용에 대한 의견

먼저, 담임교사들은 현재 재직 중인 기관 내 지원 인력이 부족한 편이라고 생각하고 있는 것으로 조사됐다. 유치원 담임교사의 경우 기관 내 지원 인력이 부족한 편이라는 응답이 50.0%, 매우 부족하다는 응답도 29.6%로 전체 응답자의 80%가량이 지원 인력이 부족하다고 응답하였다. 어린이집의 경우에도 마찬가지로 부족한 편이라는 응답 54.8%, 매우 부족하다는 응답은 24.5%에 달했다.

이는 담임교사들의 중복 업무 수행과 밀접한 관련이 있는 것으로 보인다. 앞서 <표 V-1-7>과 <표 V-2-7>에서도 살펴본 바와 같이, 유치원 담임교사의 95.1%, 어린이집 담임교사의 93.2%가 중복 업무를 하고 있다고 응답하였으며, 중복업무에 할애하는 시간도 각각 주당 평균 18.55시간과 19.28시간으로 상당히 길었다. 즉, 담임교사의 상당수가 아이들을 보육·교육하는 일 이외에 다양한 잡

무를 수행하고 있었으며, 이를 담당해 줄 지원 인력이 기관 내 부족하다고 느끼고 있음을 짐작할 수 있다.

〈표 VI-1-1〉 기관 내 지원 인력 충분성에 대한 담임 교사의 인식

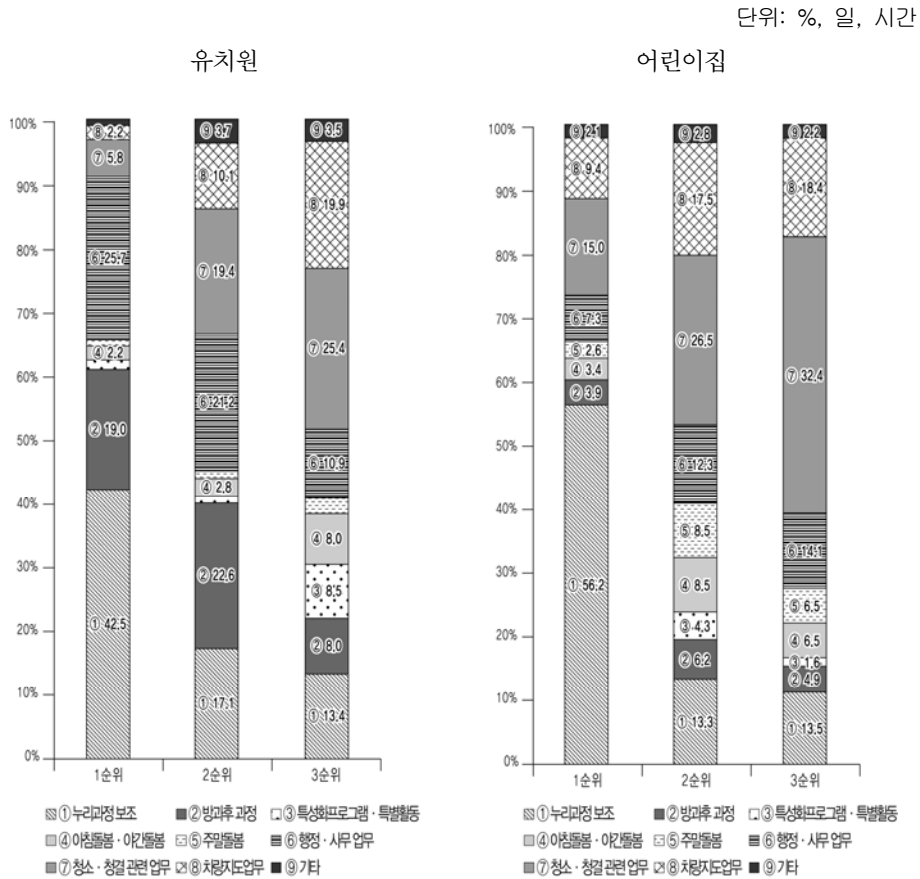
단위: %, 점

구분	지원 인력 충분성				평균
	매우 부족함	부족한 편	충분한 편	매우 충분함	
유치원 담임 교사	29.6	50.0	18.7	1.8	1.93
어린이집 담임 교사	24.5	54.8	18.0	2.7	1.99

담임교사들이 가장 충원이 시급하다고 생각하는 업무는 누리과정 보조교사였다. 먼저 유치원 담임교사들의 경우 충원이 시급한 업무 1순위로 누리과정보조교사라고 응답한 비중이 42.5%였으며, 다음으로 행정·사무 업무 담당자 25.7%, 방과후 과정 담당자 19.0% 순이었다. 2순위로는 방과후 과정 담당자 충원이 필요하다는 응답이 22.6%로 가장 많았으나, 행정·사무 업무 담당자가 필요하다고 응답한 경우도 21.2%에 달했다. 이어 3순위에서는 청소·청결 관련 업무 담당자 충원이 필요하다는 응답이 25.4%, 차량지도 업무 담당자가 충원되어야 한다는 응답이 19.9%였다. 어린이집 담임교사들의 경우에는 1순위에서는 유치원 담임교사와 마찬가지로 누리과정 보조교사의 충원이 시급하다는 응답이 56.2%로 가장 높았으나, 다음으로 청소·청결 관련 업무 담당자 충원이 시급하다는 응답이 15.0%로 다음을 차지했다. 2순위에서는 청소·청결 관련 업무 담당자 충원이 시급하다는 응답이 더욱 커져 26.5%에 달했고, 3순위에서도 32.4%가 청소·청결 관련 업무 담당자 충원이 시급하다고 응답하였다.

요컨대, 어린이집과 유치원 담임교사들은 모두 보조교사의 충원이 가장 시급하다고 생각하고 있었다. 하지만, 유치원 교사들의 경우에는 다음으로 행정·사무 업무 담당자와 방과후 과정 담당자의 충원을 희망한 반면, 어린이집 교사들은 청소·청결 관련 업무 담당자의 충원이 더 시급하다고 생각하는 것으로 조사됐다. 이는 현재 어린이집과 유치원에서 고용하고 있는 시간제 근로자들의 특성과 연관된 것으로 추측되는데, 유치원의 경우 청소·청결 관련 업무 담당자를 시간제로 고용하고 있는 비율이 14.0%(<표 IV-1-2> 참조)인데 반해 어린이집의 경우에는 7.6%(<표 IV-2-2> 참조)에 그쳐, 상대적으로 어린이집에서 이에 대한 충원 요구가 많은 것으로 보인다. 또한 유치원 담임교사들의 경우 행정·사무 업무

에 할애하는 시간이 주당 평균 8.78시간(<표 V-1-8> 참조)으로 다른 업무에 비해 상당히 긴 시간을 할애하기 때문에, 이에 대한 요구가 높은 것으로 사료된다.



[그림 VI-1-1] 충원이 시급한 순위별 업무(담임교사)

한편, 심층 면담을 통해서도 담임교사들의 보조교사에 대한 높은 충원 요구를 확인할 수 있었는데, 이는 교사 1인이 담당 학급의 아이들을 지속적으로 살피기 어려운 현실에 기인한 것으로 판단된다. 담임교사들은 교사 1인이 쉬지 않고 학급 내 모든 아이를 돌보는 것에는 현실적인 한계가 있고, 따라서 다른 어떤 업무보다도 보조교사의 채용이 우선시되어야 한다고 생각하고 있었다.

당연히 누군가 교실에 함께 더 있어주셔야 한다고 생각을 해요. 예를 들어 외부

활동이나 이런 걸 갔을 때에도 앞에서 헤드로 이끌어주는 선생님이 있고, 뒤에서 아이들을 밀어주셔야 하는 분들이 있는데. 그게 밀어준다는 게 인솔해준다는 것 외에도 담임이 미처 보지 못했던 부분들까지 지켜봐주셔야 하는 부분도 있고, 아이들이 화장실을 가거나 긴박한 상황에서 누군가의 손이 한 명 더 있으면 좋잖아요. 그래서 교실에는 무조건 더 한 명씩은 총원되어져야 한다고 생각을 하고요. (중략) 가장 필요한 건 오전 시간 때, 아이들 있을 때 그 시간이 가장 필요하다고 생각되어지고요. 조금 더 시간을 할애하실 수 있다고 하면 오후에 따로 출근을 하셔서 각반에 남는 가위질이나, 정리할 것이나, 정말 잡다한 것이 많잖아요. (G유치원, 담임교사2)

이에 보조교사의 총원이 아닌 학급당 교사 수를 증가시키면서 교사의 근로시간을 단축할 수 있는 방안으로 두 명의 담임이 교대제 형태로 근무하는 형태에 대한 의견을 들어보았다. 예를 들어, 첫 번째 담임교사가 오전 8시~16시까지 근무(전일제 근로)를 하고, 두 번째 담임교사가 14시~19시 근무(시간제 근로)하는 형태로, 첫 번째 담임교사는 두 번째 담임교사가 출근한 14시 이후 2시간 정도는 두 명의 담임교사가 중첩적으로 근무하며 하루의 업무를 인수인계하거나 다음날 수업 준비 및 잔업 등을 처리하는 방식의 교대 근무 방식이다. 하지만, 교사들은 이러한 방식보다는 동시간대에 함께 근무하며 자신의 일을 보조해 줄 보조교사를 더욱 선호하는 경향을 보였는데, 그 이유는 다음과 같다.

담임교사가 둘로 나누어지게 되면, 어머니들과의 연락이나 그런 부분에서의 혼선이 생길 수도 있고, (중략) 업무를 나눠서 하면 오전에 나오시는 분이 조금 여유 시간이 생기고 이런 것들은 좋겠지만. (중략) 예를 들어, 오전에 벌어진 일이 오후까지 연장이 될 수도 있는 건데, 그게 제대로 전달되지 않은 상태에서 오전 교사가 퇴근을 한다고 하면, 뒤쪽 교사는 제대로 전달받지 못한 상황이 생길 수도 있고, 그로 인해서 다른 소통의 문제가 생길 수도 있다고 생각하면, 조금 복잡하고 어려워지지 않을까 (G유치원, 담임교사2)

인수인계가 제대로 안되면, 그러니까 책임전가 같은 것도 생길 수 있을 것 같아요. 그게 제대로 안되면 이아이 상처가 난다고 하면 난 분명히 못 봤는데 나도 얼굴보자마자 이렇게 됐다. 이런 식으로 제대로 안되면, 미묘한 여러 가지 일들이 있기는 있을 것 같아요 (B어린이집, 담임교사)

한편, 총원이 시급하다고 응답한 업무가 시간제로 활용 가능하다고 생각하는 나는 질문에 대해서는 유치원의 경우 아침돌봄·야간돌봄과 주말돌봄이 가장 비중이 높았으며, 어린이집의 경우에는 누리과정 보조교사가 시간제 활용 가능성이 가장 높게 응답되었다. 시간제로 총원하였을 때, 유치원 담임교사의 경우 주

당 평균 근로일 수는 4.68일, 하루 평균 근로시간 3.57시간 정도가 적당하다고 응답하였으며, 어린이집 담임교사의 경우에는 유치원 담임교사들에 비해서는 약간 짧은 주당 4.53일, 하루 평균 3.43일 정도가 적당하다고 응답하였다.

〈표 VI-1-2〉 총원이 시급한 업무별 시간제 활용 가능성(담임교사)

단위: %, 일, 시간

구분	유치원			어린이집		
	시간제로 활용 가능	시간제 채용 활용 가능한 경우		시간제로 활용 가능	시간제 채용 활용 가능한 경우	
		주당 평균 근무일 수	하루평균 근로시간		주당 평균 근무일 수	하루평균 근로시간
전체	71.9	4.68	3.57	75.4	4.53	3.43
총원이 시급한 업무						
누리과정 보조	69.4	4.83	4.37	84.8	4.76	4.51
방과후 과정	63.9	4.91	3.72	77.4	4.88	3.46
특성화 프로그램	77.3	4.12	1.65	66.7	3.88	1.63
아침돌봄·야간돌봄	81.5	5.05	3.23	65.8	4.92	2.72
주말 돌봄	45.5	1.00	5.60	75.0	1.30	6.07
행정·사무 업무	81.7	4.54	4.19	68.1	4.32	3.40
청소·청결 관련 업무	79.2	4.67	2.61	74.8	4.65	2.01
차량 지도 업무	61.2	4.80	2.27	71.0	5.00	2.64
기타	64.7	4.64	3.64	53.3	4.63	4.13
$X^2(df), F$	22.395(8)**	16.879***	19.737***	18.091(8)*	61.71***	47.287***

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

주: 기타 업무에는 식단 작성 및 조리 업무, 간호 업무, 치료 업무, 차량 운전 등 기타 업무가 포함됨.

만약 주40시간 일하는 담임교사의 임금이 100이라고 가정했을 때, 주 20시간 일하는 시간제 근로자의 임금은 어느 정도 수준이 적당하다고 생각하느냐는 질문에 대해서는 업무별로 차이를 보였다. 참고로, 시간제 근로자의 근로시간은 담임교사의 절반에 해당하므로, 시간제 근로자의 시간당 임금이 담임교사와 같은 수준은 50이다. 먼저, 유관자격을 요하는 교육지원 업무 담당자의 경우에는 유치원의 경우 54.16, 어린이집의 경우 53.49로, 담임교사보다 시간당 임금이 약간 높아도 상관없다고 생각하는 것으로 조사되었다. 이는 담임교사의 시간당 임금에 비해 약 7~8%가량 높은 수준이다. 반면, 자격이 없는 교육 지원 업무 담당자에 대해서는 유치원 43.82, 어린이집 46.54로, 같은 교육 지원 업무라 하더라도 자격 여부에 따라 약 10p 정도의 차이를 보이는 것으로 나타났다. 한편, 기

타 지원 업무의 경우에는 자격이 있는 경우 유치원 48.39, 어린이집 51.52로 기관 간 약간의 차이를 보였으며, 행정·사무 지원 업무의 경우에는 유치원 47.20, 어린이집 47.11로 담임교사의 시간당 임금보다 약간 낮은 수준의 임금이 적당하다고 생각하는 것으로 조사됐다.

요컨대, 담임교사들은 자격 여부에 따라 임금 수준이 달라져야 한다고 생각하고 있었으며, 특히 자신들과 동일한 자격을 가지고 교육 지원 업무를 담당하는 시간제 근로자의 임금은 담임교사의 시간당 임금보다 조금 높아도 괜찮다고 생각하는 것으로 나타났다. 또, 시간제 근로자의 임금 수준은 자격이 있는 교육 지원 업무 담당자의 임금이 가장 높고, 다음으로 자격이 있는 지원 업무 담당자, 행정·사무 지원 업무 담당자, 자격이 없는 교육 지원 업무 담당자, 기타 지원 업무 담당자 순으로 낮게 응답하였다.

〈표 VI-1-3〉 시간제 인력의 적정 임금 수준(담임교사)

구분	시간제 근로자 상대적 임금 수준	
	유치원	어린이집
시간제 인력 특성별		
유관 자격을 요하는 교육 활동을 도와주는 업무	54.16	53.49
유관 자격을 요하지 않는 교육활동을 도와주는 업무	43.82	46.54
특별한 자격을 요하는 지원 업무	48.39	51.52
행정 사무 지원 업무	47.20	47.11
기타 지원 업무	36.63	42.80

주: 시간제 근로자의 상대적 임금 수준은 담임교사(주40시간 근무)가 월 100을 받는다고 가정하였을 때, 주 20시간 일하는 시간제 근로자의 임금 수준을 응답한 값임.

한편, 담임교사들이 생각하는 시간제 근로자에게 주어져야 하는 복리 후생 중에서는 4대 보험 적용이 가장 응답 비중이 높았으며, 고용안정성 확보가 다음을 차지했다. 그 다음은 유치원의 경우에는 명절휴가비 등 상여금 지급을 꼽은 반면, 어린이집의 경우에는 근로시간에 비례한 휴가·휴일 부여에 응답한 비중이 높았다. 한편, 유치원의 경우 전일제 전환기회 부여가 필요하다는 의견이 5.9%에 그친 반면, 어린이집의 경우에는 10.1%로 어린이집에서 전일제 전환에 대한 개선 요구가 약간 높았다.

〈표 VI-1-4〉 시간제 근로자에게 주어져야 하는 복리 후생(담임교사)

구분	단위: %	
	유치원	어린이집
시간제 근로자의 복리 후생		
근로시간에 비례한 휴가·휴일 부여	16.0	16.1
명절 휴가비 등 상여급 지급	17.0	13.7
고용 안정성 확보	19.7	18.1
4대 보험 적용	21.3	18.7
퇴직금 지급	12.8	13.6
전일제 전환 기회 부여	5.9	10.1
교육훈련 및 승진 기회 제공	5.9	8.9
기타	0.7	0.5
하나도 제공할 필요 없음	0.6	0.3

주: 해당 보기에 중복 응답하도록 하여, 응답 값 전체를 100으로 보고 계산한 값임.

나. 시간 선택제에 대한 인지 및 선호

이 항에서는 담임교사 조사에서의 시간 선택제에 대한 인지와 선호에 관한 알아본다. 담임교사라는 업무에서의 전환형 시간 선택제에 대한 필요성에 대해 질문한 결과, 유치원의 경우 27.1%가 매우 필요하다고 응답하였고, 58.1%가 필요한 편, 11.6%가 그다지 필요하지 않다고 응답하였고, 나머지 3.2%만이 전혀 필요가 없다고 응답하였다. 한편, 어린이집 교사의 경우 매우 필요함 41.2%, 필요한 편임 48.0%, 그다지 필요치 않음 10.2%, 전혀 필요 없음이 0.7%였다. 4점 만점으로 봤을 때, 유치원 담임교사 3.09점, 어린이집 담임교사 3.30점으로 어린이집 교사들이 유치원 담임교사에 비해 비교적 전환형 시간 선택제의 필요성을 절감하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 VI-1-5〉 전환형 시간 선택제의 필요성(담임교사)

구분	필요성				평균	t
	매우 필요함	필요한 편임	그다지 필요치 않음	전혀 필요없음		
유치원 교사	27.1	58.1	11.6	3.2	3.09	12.552***
어린이집 교사	41.2	48.0	10.2	0.7	3.30	

*** $p < .001$

전환형 시간 선택제가 활용 가능할 경우, 활용할 의향이 있는지에 대해 질문하였다. 이에 대해 유치원 담임교사의 경우, 꼭 필요하다는 의견이 17.4%인 반면, 어린이집 담임교사는 25.6%로 어린이집에서 비교적 더 높은 활용 의향을 보였다. 가능하다면 활용하고 싶다는 의견(유치원 담임교사의 68.2%, 어린이집 담임교사의 64.1%)까지 포함하면 유치원 담임교사의 경우, 긍정적인 답변이 85.6%, 어린이집 담임교사의 경우 긍정적인 답변이 89.7%였다.

〈표 VI-1-6〉 전환형 시간 선택제 활용 의향(담임교사)

단위: %, 점

구분	활용 의향				평균	t
	꼭 활용하고 싶음	가능하면 활용하고 싶음	그다지 활용하고 싶지 않음	전혀 활용하고 싶지 않음		
유치원 교사	17.4	68.2	12.4	2.1	3.01	5.456*
어린이집 교사	25.6	64.1	8.8	1.5	3.14	

* $p < .05$.

시간 선택제의 활용 의향이 있는 경우, 활용 사유는 가장 높은 비중을 차지한 사유부터 순서대로 어린이집과 유치원 모두 4위까지 동일하였는데, ‘자녀를 돌보면서 일을 병행하기 위해서’라는 응답이 각각 47.3%, 49.8%로 절반가량의 비중을 차지하였다. 다음은 ‘현재 근로시간이 길다고 생각하기 때문’이라는 응답이 유치원에서 18.8%, 어린이집에서 20.0%으로 두 번째로 높았다. ‘학업과 일을 병행하기 위해서’가 세 번째로 높은 응답으로 유치원 14.5%, 어린이집 11.1%를 차지하였다.

〈표 VI-1-7〉 시간 선택제 활용 의향이 있는 경우, 활용 사유(담임교사)

단위: %

구분	유치원	어린이집
전체	100.0	100.0
자녀를 돌보면서 일을 병행하고 싶기 때문에	47.3	49.8
학업과 일을 병행하고 싶기 때문에	14.5	11.1
가사 혹은 가족 간병과 일을 병행하고 싶기 때문	2.4	3.4
현재 근로시간이 너무 길다고 생각하기 때문	18.8	20.0
건강상 이유	3.9	2.1
여가 활용을 위해서	9.7	11.1
기타	3.4	2.6
$X^2(df)$	3.192(6)	

주: ‘다른 일자리와 현재 일자리를 병행하기 위해서’는 기타에 포함.

이러한 경향은 담임교사로 일하다가 현재 시간제 근로로 전환한 교사를 통해서도 확인이 가능했다. 심층면담에서 해당 교사는 시간 선택제 전환에 크게 만족하고 있었으며, 앞으로도 당분간은 현재와 같은 시간제 근로를 하고 싶다는 의사를 표하였다.

결혼을 하게 되면서 살림이랑 같이 해야 되다 보니까 아무래도 담임을 하게 되면 힘들잖아요. 시간적으로도 아침 일찍 와서 좀 늦게까지 해야 되고 이제 그러다보니까 그런 이유가 가장 컸어요. (중략) 수업적인 그런 부분에 있어서도 아무래도 부담이 적잖아요. 담임 같은 경우에는 수업만 할 수 있는 부분이 아니라 상담도 해야 되고 뭔가 해야 할 그런 부분이 굉장히 많이 있는데, 시간제 같은 경우에는 그런 부담이 조금 덜 해요. 그래서 아이들과 좀 더 자유롭게 더 많은 활동 그러니까 한 가지 활동을 하더라도 조금 더 집중해서 다양하게 그렇게 할 수도 있고, 좀 마음이나 몸 적으로도 좀 여유가 있다 보니까 전에 해보지 못했던 그런 활동도 좀 찾아서 하게 되더라고요. (G유치원, 시간제 근로자3)

반면, 활용의사가 없다고 응답한 경우는 유치원 35명, 어린이집 27명에 불과하므로, 해석에 주의가 요구된다. 먼저 유치원 담임교사의 경우, 시간 선택제를 활용하지 않겠다는 이유로 ‘업무 성격이 시간제로 분리하는 것이 불가능하기 때문’이라는 응답이 40.0%로 가장 높았고, ‘근로시간 단축에 따라 급여가 줄어들기 때문’이라는 응답이 22.9%, ‘향후 전일제 근로로 전환하기 어려울 것 같아서’라는 응답이 20.0%, ‘자녀가 장성하여 그다지 활용 필요성을 느끼지 못한다’는 응답이 14.3%였다. 반면, 어린이집 담임교사의 경우, ‘근로시간 단축에 따라 급여가 줄어들기 때문’이라는 응답이 40.7%로 가장 높았고, ‘업무 성격이 시간제로 분리하는 것이 불가능하다’는 응답이 33.3%로 다음을 이었다.

〈표 VI-1-8〉 시간 선택제 활용 의향이 없는 경우, 비활용 사유(담임교사)

구분	단위: %	
	유치원	어린이집
전체	100.0	100.0
근로시간 단축에 따라 급여가 줄어들기 때문	22.9	40.7
자녀가 장성하여 그다지 활용 필요성을 느끼지 못함	14.3	7.4
향후 전일제 근로로 전환하기 어려울 것 같아서	20.0	11.1
업무 성격이 시간제로 분리하는 것이 불가능하기 때문	40.0	33.3
시간제 전환을 요구할 경우 근로 계약이 해지될 위험이 있기 때문	2.9	7.4
$\chi^2(df)$	3.811(4)	

전환형 시간 선택제 활용을 희망하는 사례(유치원 207개, 어린이집 235개) 중에서 전환형 시간 선택제 활용 시기에 대해서는 6개월 이내라고 응답한 경우가 유치원 담임교사의 5.3%, 어린이집 담임교사의 9.4%였다. 또, 1년 이내라는 응답이 유치원 담임교사 9.2%, 어린이집 담임교사 10.2%였으며, 1년~3년 이내라는 응답이 유치원 담임교사의 13.5%, 어린이집 담임교사의 10.6%였다. 구체적인 계획이 없다는 응답은 유치원 담임교사와 어린이집 담임교사 각각 72.0%, 69.8%로, 활용을 희망하지만 구체적인 계획은 아직 없다는 응답이 압도적인 비중을 차지했다. 이러한 현상은 특히 미혼 담임교사들에게서 나타난 것으로, 현재는 아직 활용할 계획이 없지만 향후 결혼 혹은 출산 이후 시간 선택제를 활용하고 싶다는 의사가 강하게 반영된 결과로 여겨진다. 한편, 전환형 시간 선택제 활용이 가능할 경우, 희망 근로 시간은 4시간 이하에 대한 응답이 유치원 담임교사 53.1%, 어린이집 담임교사 52.3%였으며, 4시간 초과 6시간 미만을 희망한다는 응답은 유치원 담임교사의 24.6%, 어린이집 담임교사의 25.1%였다. 평균 희망 근로시간은 유치원 담임교사 4.64시간, 어린이집 담임교사 4.57시간으로 유치원 담임교사가 약간 더 길었다.

〈표 VI-1-9〉 전환형 시간 선택제 활용 시기(담임교사)

단위: 명, %

구분	활용 희망자 사례 수	활용 시기				X ² (df)
		6개월 이내	1년 이내	1년~3년 이내	구체적인 계획은 없음	
유치원 교사	207	5.3	9.2	13.5	72.0	3.377(3)
어린이집 교사	235	9.4	10.2	10.6	69.8	

〈표 VI-1-10〉 전환형 시간 선택제 활용시 희망 근로시간(담임교사)

단위: %, 시간

구분	하루 근로시간			평균 근로시간
	4시간 이하	4시간초과 6시간미만	6시간 이상	
유치원 교사	53.1	24.6	22.2	4.64
어린이집 교사	52.3	25.1	22.6	4.57

또한, 전환형 시간 선택제 활용이 가능할 경우, 현재 주 40시간 근무하는 담

임교사가 100을 받는다고 가정했을 때, 시간 선택제로 근로시간이 주 20시간으로 줄어들었다면, 희망하는 최소 임금 수준을 조사한 결과, 유치원 담임교사는 58.79, 어린이집 담임교사 59.69을 응답하였다. 즉, 담임교사들은 근로시간이 절반으로 줄어들었을 때, 시간제 근로자의 임금수준이 담임교사의 60%가량으로, 비례임금보다 약간 더 높은 수준의 시간당 임금이 적당하다고 보았다.

〈표 VI-1-11〉 전환형 시간 선택제 활용시 최소 임금 수준(담임교사)

구분	전환형 시간 선택제 활용시 최소 임금 수준	단위: 만원
		t
유치원 교사	58.79	0.346
어린이집 교사	59.69	

주: '전환형 시간 선택제 활용시 최소 임금 수준'은 현재 담임교사(주40시간 근무)가 월 100을 받는다고 가정하였을 때, 근로시간이 주 20시간으로 줄어들 때, 시간 선택제를 활용하기 위한 최저한의 임금을 의미함.

이는 앞서 <표 VI-1-3>에서 살펴본 바와 같이, 담임교사들은 자격이 있는 시간제 근로자의 시간당 임금이 담임교사의 시간당 임금보다 약간 높은 것에 대해서는 긍정적인 반응을 보인 것과 맥을 같이 하고 있다. 다만, 시간제 근로자에게 적합한 임금 수준을 묻는 문항에서 담임교사들은 유치원 54.16, 어린이집 53.49로 응답해, 자신이 시간 선택제로 전환했을 때 받고 싶은 최소 임금(유치원 58.79, 어린이집 59.69)에 비해서는 약간 낮게 응답한 것을 알 수 있었다.

2. 구직자의 일자리 선호 및 요구 분석

이 절에서는 구직자들의 어린이집·유치원에서의 취업 및 시간제 근로에 대한 선호와 요구에 대해 살펴보고자 한다. 이를 통해 어린이집·유치원의 시간제 지원 인력에 대한 요구와 구직자들의 일자리 선호 사이의 불일치를 파악하여, 그 간극을 조정함으로써 보다 양질의 근로자가 양질의 일자리에서 일할 수 있는 방안을 모색해보고자 한다.

가. 어린이집·유치원 취업 의사 및 희망 사항

구직자 심층면담 대상자들 최초 면담 대상자 선정 시 보육·교육과 관련된 훈

런 분야의 참여자를 대상으로 하였음에도 불구하고, 어린이집·유치원 취업에 서로 상반된 의견을 보였다. 먼저, 면담 대상자²⁰⁾들이 어린이집·유치원에 취업하기를 희망하는 가장 주된 원인은 아이들과 함께 하는 일이 좋기 때문이라는 것이었다.

육체적으로는 다른 일과 비슷할지 모르겠는데 정신적으로 보통 엄마의 감성을 갖고 있다면 그 아이를 키우면서 느끼는 즐거움을.... 저는 다른 기관에서 일을 해봤는데 대인 관계가 엄청 힘들거든요. 그런데 아이들은 그냥 제가 가서 봤을 때 몸은 힘들어도 아이들이 주는 기쁨 같은 게 있어요. 그런 기쁨 같은 걸 크게 비중을 둔다면 그런 것 때문에.....(아이돌봄 전문가 양성과정, 훈련생8)

반면, 어린이집·유치원 취업을 희망하지 않는 경우에는 근로조건이 다른 일자리에 비해 좋지 않다거나, 자기 발전이 되기 어렵다는 의견이 많았다. 특히, 급식 조리사나 방과후 지도사 과정 훈련생의 경우 어린이집이나 유치원에 비해 급여수준이 높고 근로 여건이 좋은 초등학교나 공공기관의 일자리를 더욱 선호하는 것으로 나타났다.

학교가 훨씬 좋지. (중략) 아무래도 뭐 일하는 시간이 길긴 하지만 뭐 급여가 어린이집이나 유치원의 양양이 선생님 보다는 훨씬 더 좋고. (맞춤급식 조리사 과정, 훈련생1)

그리고 그런 것도 있어요. 보육교사를 구하면서 식당 같이 해주시는 선생님이로 같이 운영하시더라고요. 보조교사 구하면서 그 선생님이 식당까지 같이 봐야 된다고.(맞춤급식 조리사 과정, 훈련생2)

병원이나 공기업 이쪽으로 비정규직으로 알바로 가고 싶은 거죠. 폐이가 병원이 좀 세고 3교대로 교대 근무를 해요.(중략) 근데 어린이집이나 뭐 이런 데는 아까 말씀하신 것처럼 필요 없으면 자르고 언제 잘릴 줄 모르고 싼 가격에 쓰고 이러니까 이게 노동력을 인정받지 못하는 게 제일 큰 문제점인 것 같아요. (맞춤급식 조리사 과정, 훈련생3)

저는 어린이집이나 유치원은 별로... 왜냐면 너무 발전이 없을 것 같아요. 새로움을 못 보고 애들만 보고 이 애들은 내가 아는 것만 보고 배우는 애들이잖아요.

20) 구직자 심층면담의 경우 집단 면담을 실시하여, 면담자 개인정보와 응답 내용을 일일이 매칭하는데 한계가 있었다. 이에 면담 대상자를 최초 발인 순서에 따라 일련번호를 부여하여 식별하였으며, 이 일련번호가 부록에 첨부된 면담 대상자의 순서와는 무관함을 밝혀둔다.

저도 다른 데 가서 다른 걸 보고 느껴야 되는데 계속 어린이집만 있으면 애들만 보고 있으니까, 저는 좀 아닌 것 같아요 (방과후 지도사 과정, 훈련생7)

반면, 보육행정 사무원 전문가 과정에 참여한 훈련생들은 면담자 전원이 유관자격을 소지하고 있는 경우였는데, 본인은 어린이집·유치원에서의 취업을 희망함에도 불구하고, 실제로 취업이 어려워 훈련과정에 참여하게 되었다는 의견이 다수였다. 이들은 자신들이 어린이집·유치원 취업에 어려움을 겪는 가장 큰 이유가 연령이 많기 때문이라고 생각하고 있었으며, 훈련을 통한 행정·사무 관련 자격 취득이 향후 어린이집·유치원 취업에 유리하게 작용할 것이라는 기대를 표했다.

이제 안정적으로 일은 하고 싶은데 나이에서 좀 단절되는 것을 막기 위해서 안정적으로 행정사무원은 아무래도 나이에 상관없지 않을까 싶어서 이거를 교육을 선택한 거예요. 길게 가려구요. 나이 계속 먹어도 오랫동안 일하고 싶어서 (보육행정 사무원 전문가 과정, 훈련생1)

아기들이 모집이 아직 안된 상태라 나이가 있어가지고 그만둔 경운데요. 일은 계속 하고 싶거든요, 보육행정 사무원은 인제 좀 도움이 되지 않을까... 나이는 있지만 이런 교육을 받았으면 또 더 많은 걸 알고 들어가면 더 플러스가 되지 않을까 싶어서 행정사무원 교육을 받았어요. (중략) 저 같은 경우에는 애들이 다 대학생이니깐 마음 편하게 진짜 아이들하고 함께 하고 싶은데 기회가 이제 중단이 된거죠. 나이가 있으면 더 내공이 쌓여서 아이들을 더 잘 볼 텐데 원하지 않더라구요. (보육행정 사무원 전문가 과정, 훈련생2)

구직자 면담을 통해 살펴본 어린이집·유치원에서의 일자리는 초등학교 등의 기관과 비교하여 급여 수준이 낮고, 기관 규모가 작아 직장 내 인간관계의 어려움 등이 있을 것으로 예상되는 일자리였다. 반면, 고연령 유관 자격소지자의 경우에는 어린이집·유치원 취업을 희망함에도 불구하고 재취업이 어렵다고 느끼고 있었으며, 취업 시 고용 안정을 가장 희망하는 것으로 나타났다. 한편, 어린이집과 유치원 중에서는 유치원을 좀 더 선호하는 경향을 보였다.

나. 어린이집·유치원에서의 시간제 근로에 대한 구직자 선호 및 요구

한편, 구직자 심층면담 대상자들의 대다수가 시간제 근로에 대해서는 긍정적인 입장을 보였다. 이는 심층면담 대상자 전원이 경력단절 여성으로, 30~40대

훈련생의 비중이 높기 때문인 것으로 보인다. 즉, 면담자들은 자녀 양육과 일·가정 양립을 위해서는 시간제 근로가 매우 유용하다는데 의견이 일치되었다.

저 같은 경우에는 4살짜리 딸이 있는데 아침에 갔다 오후 4시에 오지만 오전에만 일할 수 있는 기회는... 다 누구나 하고 싶어 하지만 그 자리는 많이 없을 것 같아요. 저희는 단지 어떤 일이든 간에 시간 제한이 다양하게 있으면 저희가 골라서 할 수 있는 기회를 준다는 게 저는 좋은 것 같아요. 가정에 지장 없이 일을 할 수 있다는... (아이돌봄 전문가 양성과정, 훈련생8)

아이가 크면 괜찮으나 아이를 같이 키워야 되는 전업주부였던 사람들이 있잖아요. 가정과 병행할 수 있는 가장 좋은 조건이고 가장 좋은 돌파구라고 생각을 하기 때문에... 돈을 많이 버는 것도 중요하지만, 시간 활용 여건을 만드는 것도 중요하다. 사회로 나갈 수도 있고. (맞춤급식조리사 과정, 훈련생1)

시간제를 하면 아무래도 경력 단절된 여성이 줄어들겠죠. 제가 지금 13년 정도 경력 단절인데 만약에 그런 시스템이 많았다면 아무래도 기간이라는 게 좋지 않았을까. 애를 유치원에라도 맡기면 그때부터 할 수 있는 거잖아요. 그게 저희 때에는 그런 게 없었으니까 해봤자 편의점 아르바이트밖에 없었으니까 그만큼 13년이라는 기간이 생긴 것 아닌가... (맞춤급식조리사 과정, 훈련생4)

저같은 경우는 아이들을 키우고 있잖아요. (중략) 일하면서 자기가 원하는 시간에 일할 수 있었으면 좋겠어요. (아이돌봄 전문가 양성과정, 훈련생5)

저 같은 경우는 시간제 근로가 더 좋거든요. 왜냐하면 가정 일도 하면서 물론 취업을 한다고 해서, 주부로서 저같이 단절 여성 같은 경우에는 되게 자신감이 없어요, 사실은. 몇 년 터울이 있다가 나가면 용기도 없고. 사실 자격증은 많이 있는데 그야말로 장롱 안에 있는 거고 그걸 쓰지를 못하니깐, 항상 그런 마음이 있어요. 뭔가 나도 이런 열심히 배운 뭔가를 밖으로 나가서 표출도 해야 되고, 삶도 열정적으로 살고 싶은데 그게 안 되니깐... 이런 차에 시간제 이런 게 나오니깐 저는 너무 좋더라고요. 왜냐하면 가정일도 그렇게 무시할 수도 없고 하면서 내가 적절한 시간을 선택할 수 있잖아요. (중략) 시간을 선택해서 제가 갖고 있는 자격증과 같이 병행해서 일을 할 수가 있다는 게 너무 좋을 것 같아요. (보육 행정 사무원 전문가 과정, 훈련생4)

다만, 시간제 근로의 어려움에 대해서는 깊은 우려를 표명하였으며, 특히 급여 수준에 대한 불만이 가장 많았다. 구직자들은 근로시간에 비례한 임금이 주어졌으면 좋겠다는 의견과 함께, 근로시간이 짧아지기 때문에 임금 총액 자체가 적은 것에 대한 불만도 함께 얘기하였다. 또한, 맞춤급식 과정 훈련생들의 경우

에는 어린이집·유치원으로의 취업을 기피하는 이유하는 이유가 어린이집·유치원의 급식 담당자의 임금이 초등학교나 병원 등에 비해 시간당 급여 수준이 낮을 뿐 아니라, 어린이집·유치원 내 다른 업무 담당자에 비해서도 임금이 낮다는 점이라고 지적하였다.

시간이 적어도 일단 하루에 나가서 일을 하잖아요. 그럼 기본 시급이 있어야 할 것 같아요. 한 시간이든 네 시간이든 시작되는 금액은 있어야 된다고 생각해요. 왜냐하면 움직이잖아요. 한 시간을 가서 일해도 내가 나가서 일하고 오는데 그 날 다른 일을 할 수 없잖아요. (아이돌봄 전문가 양성과정, 훈련생9)

지금 시간제가 긍정적이지만 현장에서 최근까지 일한 경험에 의하면 원장님들이 그거를 악용할 수가 있겠더라고요. 왜냐하면 여기 선생님들 말씀하실 때 본인들이 원하는 시간대를 말씀하시지만 원에서는 절대 그 시간이 아니구요, 가장 바쁜 시간에 시간제를 쓰게 되었잖아요. (중략) 근데 가장 바쁜 시간대 업무가 다 집중되는 시간에 일을 하고 급여 부분은 시간제 급여. 시간제 하면 나라에서 주는 국가 수당을 못 받는다고 그러더라고요. 비담임해가지고서 그러면은 바쁜 시간에 할 일은 그 시간에 해놓고 시간당 얼마씩만 돈을 받으면 저 같은 경우는 안할 것 같은 거예요. (보육행정 사무원 전문가 과정, 훈련생3)

저는 가정 어린이집에서 보조교사를 해 본 적이 있거든요,(중략) 일은 거의 똑같이 하거든요. 사실 3세 정도 아동은 일의 내용이 엄청 차이내고 그런 건 없는데 똑같이 하는데 급여는 오히려 30~40만원 차이가 나는... (근로 시간은 같았는지를 질문함) 똑같이 시작하고 똑같이 끝났는데, 오히려 저는 1시간 더 일했거든요. 그 선생님은 5시에 가시고 저는 6시까지 일을 하는데 급여는 30만원 정도 차이가 나더라고요. (아이돌봄 전문가 양성과정, 훈련생4)

어느 정도의 급여 수준이 적당하다고 생각하느냐는 질문에 대해서는 사람과 훈련 과정에 따라 굉장한 편차를 보였다. 초등학교나 사설 학원 등으로의 취업을 생각하는 사람들이 많은 방과 후 지도사 양성과정 훈련생의 경우가 전반적으로 약간 높은 수준의 임금을 희망하였으며, 맞춤형식 과정 훈련생이나 보육행정 사무원 전문가 과정 훈련생 등의 경우에는 시간당 8,000~10,000 사이의 임금을 희망하는 비중이 높았다.

저희 아파트에서 직원을 이렇게 구했었어요. 네 시간 씩 근무 하는 건데 도서관 사서는 하루에 4시간 일하고 40만원, 월급제로. 그리고 카페에서는 시급제로 7100원 씩 4시간을 구했어요. 그런데 사람들이 다 사서로 모이는 거예요. 그러니까 월급제로 모이는 거예요. (중략) 전일제로 일하시는 분이 100원을 받는다,

그러면 우리가 절반을 일한다고 하면 50을 바라는 게 아니라 한 45 정도까지는 인정 해 주면 좋겠다. 그러면 일을 할 의향을 가진 사람이 많지 않을까. 제 생각은 그래요. (방과후 지도사 과정, 훈련생3)

한편, 급여 이 외에 어린이집·유치원 취업 시 어려움으로는 지원 업무 담당자에 대한 차별 대우와 고용 불안정, 업무 가중 등을 지적하였다.

제가 경험상 시간연장 교사를 했잖아요. 근데 주간 선생님들하고의 차별이 있더라고요. 그니까 자기네는 똑같이 정교산데 시간 연장제도 보조교사로 들어간 게 아니라 정교사로 들어갔는데 차별을 하더라고요. 자기는 정규직이고, 나는 비정규직이니 이런 식으로. (보육행정 사무원 전문가 과정, 훈련생1)

우리는 뭐 '내일부터 나오지 마세요.' 하면 뭐 안 나가야되는 입장인니까 그런 게 조금. 그런 얘기 들으면 조금 그럴더라고요.(중략) 6개월, 1년 정도는 뭐 내가 특별히 잘못하지 않는 이상은 서로 뭐 보장이 되어 된다고. (맞춤급식조리사 과정, 훈련생2)

국공립 이런 데를 빼놓고 일반 어린이집을 봤을 때는 여기 선생님들 말씀대로 보조교사의 역할만을 원하지는 않아요. 놀이보조가 지금 있는데 심지어는 놀이보조를 쓰면 그 한반만 들어가서 거기서 놀이보조로 역할을 해야 되는데 그게 아니고 이 반 가서 하고, 내일은 저 반 가서 하고, 오전엔 이 반 가서 하고, 오후엔 저 반 가서 하고, 놀이보조를 그 어린이집의 전체적인 보조교사로 하는데도 많아요. (보육행정 사무원 전문가 과정, 훈련생3)

또한, 기타 복리후생과 관련해서는 급여와 관련된 부분이나 고용 안정성은 좀 더 개선되기를 희망했으며, 4대보험 가입이나 휴가 휴가 등에 대해서는 희망하는 업무에 따라서 의견이 서로 상충하는 부분이 있었다.

저희 같은 경우는 4대 보험 다 얘기를 하는데 기본적으로 다 남편이 있으니까 직장 보험에 가입되어 있는 사람들이 많잖아요. 그래서 의료 보험 같은 경우는 따로 내지 않아도 되고, 연금 보험이나, 고용보험, 이렇게 딱 두 가지만 한다면 아니면 선택적으로 한다면 좋겠어요. (중략) 월차 까지는 바라지도 않고 연차랑 여름휴가, 겨울휴가. 애들 방학에 쉬잖아요. 그니까 어차피 그 때 유치원 원장님들이 문을 닫으니까 그 때 저희도 쉴 수 있게... (방과후 지도사 양성과정, 훈련생1)

(퇴직금과 고용 연장에 대한 선호를 질문하였음) 고용이 연장되는 게 더 중요하다고 생각해요. (맞춤급식 조리사 과정, 훈련생4)

시간제 일자리라 하더라도 저희는 보육교사고 하니깐 정교사에 준하는 그런 복리후생이 되어야 한다고 생각해요 저 개인적인 거는. 그래야 일반 교사들도 이분들은 정교사지만 같이 시간제로 일을 할 뿐이다라는 생각을 그분들도 해야 되고, 그래야 우리 선생님 말씀대로 차별적인 그런 보이지 않는 차별을 안 할 수 있으니까 그 대우가 나에게 딱 해줘야 할 것 같더라고요. 그래야 교사들이 인식을 할 것 같아요. (중략) 퇴직금도 시간제에 맞게끔 있어야한다고 생각해요. (보육행정 사무원 전문가 과정, 훈련생3)

3. 소결

이 장에서는 어린이집과 유치원에서 근무하는 시간제 근로자에 대한 전일제 담임교사들의 인식과 시간제 근로에 대한 선호 등을 살펴보고, 구직자들이 바라보는 어린이집·유치원에서의 시간제 근로에 대해 살펴보았다. 주요 내용을 요약하자면 다음과 같다. 첫째, 담임교사들은 현재 재직 중인 기관에 지원 인력이 부족한 편이라고 생각하고 있었으며, 보조교사의 충원을 가장 시급하다고 생각하는 것으로 나타났다. 이때 보조교사를 포함한 다양한 업무의 지원 인력들은 시간제로 활용이 가능하다는 의견이 다수였으며, 시간제 근로 시간은 업무에 따라 차이를 보였지만 보조교사의 경우 하루 약 4~5시간 정도가 적당하다고 응답하였다. 반면, 투(two)담임제도 및 담임교사의 교대제 근무에 대해서는 책임 소재의 불명확성 및 업무의 시간 단위 분장의 어려움 등으로 보육·교육의 질적 저하가 초래될 수 있다는 우려를 표명하였다. 이를 통해 보육의 질적 제고 및 담임교사의 업무 경감을 위해서는 보조 교사의 우선 충원이 필요함을 짐작할 수 있었다.

둘째, 담임교사들은 전환형 시간 선택제에 대해서는 호의적인 반응을 보였으며, 활용 의향도 높은 것으로 나타났다. 전일제 담임교사들이 전환형 시간 선택제를 활용하고자 하는 이유는 현재 시간제로 일하고 있는 근로자들과 마찬가지로 '자녀를 돌보면서 일을 병행하기 위해서'가 가장 주된 요인이었다. 그러나, 전일제 담임교사들이 전환형 시간 선택제를 활용할 때 희망하는 최소 임금 수준은 전일제 담임교사의 시간당 임금의 115~120% 수준으로, 시간 비례 임금보다도 높은 수준의 임금을 희망하였다. 즉, 현재 시간제 근로자들의 임금 수준을 감안할 때, 전일제 담임교사들의 시간제 전환은 미미할 것으로 보이며, 결혼 및

출산 이후 교사들의 경력단절을 막기 어려울 것으로 예상된다. 그러므로, 어린이집·유치원에서 일하는 시간제 근로자들의 근로 여건 개선은 현재 시간제 근로자들을 위한 조치임과 동시에 자격과 경력을 갖춘 유능한 교사들의 경력단절을 예방하기 위한 선결 과제라 볼 수 있다.

셋째, 구직자들의 경우에는 시간제 근로에 대해서는 매우 긍정적인 호응을 보인 반면, 어린이집·유치원에서의 취업에 대해서는 관련 업무에 따라 다소 상이한 입장을 보이고 있었다. 다시 말해, 보육·교육 관련 훈련 과정에 참여 중인 훈련생의 경우 어린이집·유치원에서의 취업에 상당히 긍정적 관심을 표현한 반면, 기타 지원 업무와 관련된 분야의 훈련생들은 회의적 반응을 보였다. 이는 어린이집·유치원에서 주된 업무가 아이들의 보육과 교육 업무이다 보니, 기타 지원 직군이 시간제 근로를 하게 되는 경우 교사들과의 관계 및 근무 환경에서 소외감과 괴리감을 느끼게 될 위험이 더욱 높아져, 업무 만족도가 낮아지기 때문인 것으로 추측된다. 그러나, 어린이집과 유치원의 정상적인 운영을 위해서는 이들 지원 직군의 조력이 반드시 요구되는 바, 시간제 지원 직군에 대한 기관장 및 교직원들의 인식 개선을 위한 노력이 경주되어야 할 것이다.

VII. 정책 제언

이 장에서는 이상의 논의를 바탕으로 어린이집·유치원에 적정 인력 배치 및 양질의 시간제 근로자 활용 방안을 모색해보고자 한다. 이를 위해 먼저 어린이집·유치원에 지원 인력이 어떠한 업무에 얼마나 필요한지에 대해서 먼저 고찰해본 후, 이들을 지원하기 위한 정책 방안을 단기와 중장기로 나누어 제시한다. 또한, 어린이집·유치원 시간제 근로자의 근로여건 개선 요구를 반영한 시간제 일자리의 질 제고 방안을 모색해본다. 이와 함께, 현장에서 필요로 하는 양질의 시간제 근로자를 지원하기 위한 방안으로 정책적 대응 방안을 탐색해본다.

1. 정책 방향

기본적인 정책 방향으로는 어린이집·유치원 시간제 근로자 배치를 위한 지원 인력 배치 모형, 양질의 시간제 일자리가 되기 위한 요건 등을 제시한다. 여기서, 어린이집·유치원의 인력 배치 및 소요 예산 등은 비단 시간제 일자리에 국한되지 않고, 전반적으로 기관에서 필요로 하고 배치되기를 희망하는 지원 인력을 기준으로 하고 있다. 이는 어린이집·유치원에서 필요로 하는 지원 인력의 상당수가 시간제 근로가 가능한 업무이긴 하나, 어린이집·유치원의 규모에 따라 특정 업무 담당자의 업무량이 증가하여 전일제로 활용해야하는 경우가 있는가 하면, 짧은 시간의 자원봉사만으로도 충분한 경우도 있기 때문이다. 다만, 어린이집·유치원의 특성상 수업을 담당하는 담임교사를 제외하고는 대부분의 업무가 시간제로도 인력 활용이 가능한 특징을 보이고 있었다.

이에 본 연구에서는 큰 틀에서 시간제로 활용이 가능한 지원 업무 전반에 걸쳐, 전일제 근로자 및 자원봉사 활용 등을 포함한 인력 배치 방안 등을 제안하고 있다.

가. 어린이집·유치원 지원 인력 배치 모형

어린이집 지원 인력 배치는 교육 및 돌봄 지원 업무와 기타 지원 업무로 나

누어 살펴본다. 먼저 교육 지원 업무는 어린이집과 유치원 주요 운영 시간 중에 활용되는 인력으로, 크게 오전 시간대의 누리과정 보조교사와 오후 시간대의 종일반 교사로 구분하여 살펴본다. 어린이집과 유치원은 운영시간 및 운영 방식이 서로 다르기 때문에 인력 배치에 있어서도 다소 상이한 특징을 보이지만, 재원 아들의 일과 시간을 기준으로 해서 살펴볼 때, 유치원에서와 같이 크게 등원 후 4~5시간의 누리과정 수업과 이후 종일반(방과후 과정)으로 나누어 볼 수 있다. 어린이집의 경우 운영시간이 오전 7시부터 오후 19시까지 총 12시간으로 되어 있으나, 실질적으로 대부분이 아이들이 등원하여 일과가 시작되는 오전 9시부터 상당수의 원아가 하원한 오후 6시까지를 평균적인 일과 시간으로 보고, 점심 시간(12시~13시) 전후를 기준으로 오전 돌봄과 오후 돌봄으로 구분할 수 있을 것이다. 이 외에 이른 아침 시간 근무를 포함하는 아침 돌봄과 오후 늦은 시간대를 담당하는 야간 돌봄(시간 연장반 혹은 24시간 돌봄), 주말 돌봄 등은 돌봄 지원 업무로 구분하였다.

한편, 어린이집과 유치원은 인력 배치 규정 또한 상이하여, 유치원이 어린이집에 비해 교사 대 아동 비율이 다소 높을 것으로 사료된다. 어린이집의 경우 만3세반의 경우 교사 대 아동 비율이 1:15(초과보육이 1:18)이며, 만4세반 이상은 1:20(초과보육시 1:23)이다. 이에 반해 유치원의 경우에는 시도별로 학급당 정원 기준이 다소 차이가 나지만, 만3세 단일학급의 경우 원아수가 18명~20명, 만4세 단일학급은 20명~26명, 만5세 단일학급은 23명~30명이었다²¹⁾. 어린이집의 배치 규정은 교사 대 아동 비율이고 유치원은 학급당 정원수라서, 이를 그대로 비교하긴 어려우나, 학급당 1인의 정담임교사가 배치된다고 보았을 때 유치원의 학급당 아동 수가 많다고 볼 수 있을 것이다. 반면, 이 연구의 조사에서도 나타난 바와 같이, 유치원은 학급당 아동수가 많은데 반해 교직원의 수도 어린이집에 비해 약간 높아, 담임교사들의 업무 부담을 덜어주고 있었다.

[그림 VI-1-1]의 어린이집과 유치원 지원 인력 배치 모형은 이러한 교사 대 아동 비율과 운영 시간 등은 조정하지 않은 상태를 전제로 한 것으로, 현행 규정이 계속 적용된다고 가정한 상태에서 필요한 지원 인력을 제시한 것이다. 또한, 어린이집과 유치원의 운영시간과 인력 배치 규정이 약간의 차이를 가지고 있음에도 불구하고 인력 배치 모형은 하나로 제시하였는데, 이는 유보통합의 취지를 고려한 것이다. 이에 교육 지원 업무와 돌봄 지원 업무의 경우에는 지원 인력의 배치를 학급당을

21) <표 II-1-7> 참조.

기준으로 하였으며, 기타 지원 인력의 배치는 기관 규모를 기준으로 하였다.

구체적인 인력 배치 방안을 살펴보면, 다음과 같다. 먼저, 주된 교육 지원 업무 담당자인 누리과정(오전 수업) 보조교사와 오후 돌봄(방과후 과정, 종일반) 담당 교직원은 단기적으로는 3학급당 1인을 배치하고, 장기적으로는 1학급당 1인이 투입되도록 한다. 오후 돌봄(방과후 과정, 종일반)은 단기적으로는 담임교사가 겸직하되 1학급당 1인의 보조교사를 투입하고, 장기적으로는 종일반 1학급당 전담교사가 배치될 수 있도록 한다. 이때 보조교사 및 오후 돌봄 전담교사는 보조 인력 충원의 필요성 및 채용 어려움 등을 고려하여, 영아반과 장애아 통합 보육·교육반에 우선 배치한다. 한편, 아침 돌봄과 야간 돌봄의 경우에는 기관의 운영 시작 시간에 따라 담당자 1인이 2시간 이상 돌봄 서비스를 제공해야하는 경우에는 전담 인력을 배치하고, 2시간 미만인 경우에는 담임교사가 교대로 담당하되 누적 근무시간이 8시간을 초과할 때마다 하루의 연월차를 가산하여 부여하거나 당일 퇴근시간을 조정하는 등으로 담임교사의 업무가 가중되지 않도록 한다.

인력 배치에서 시간제 인력 보강이 가장 우선시되어야 하는 업무는 보조 교사와 돌봄 지원 업무 담당자이다. 보조 교사와 돌봄 지원 인력은 어린이집과 유치원 기관장 및 담임교사 공히 가장 시급하게 충원을 요구하는 업무였으며, 누리과정 보조교사와 오후 돌봄 교사는 현재 어린이집과 유치원에서 가장 많이 활용되고 있는 시간제 일자리이기도 하다. 그러나, 이러한 충원 필요성에도 불구하고, 기관 운영상 어려움으로 인해 누리과정 보조교사의 활용이 제한되고 있는 실정이다. 정부는 2015년 5월 영유아 안전과 보육교사의 업무 부담 완화를 위해 영유아 보육법을 개정하고 보조교사 배치를 법제화하였으나²²⁾, 보조교사 배치를 위한 예산 확보는 난항을 거듭하고 있다. 이 연구에서 제안하는 보조교사 배치는 이 같은 현재 상황을 생각한다면 다소 과도한 인력 배치 모형으로 비춰질 수 있으나, 장기적으로 보다 안전하고 일하기 좋은 보육 환경 조성을 위해 꼭 필요한 수순이라 여겨진다.

22) 영유아 보육법 제 17조(보육교직원 배치) 2항 ‘어린이집에는 보육교사의 업무 부담을 경감할 수 있도록 보조교사 등을 둔다’, 3항 ‘휴가 또는 보수교육 등으로 보육교사의 업무에 공백이 생기는 경우에는 이를 대체할 수 있는 대체교사를 배치한다’고 명시되어 있다.

업무구분		단기 지원 방안	중장기 지원 방안
교육 지원	누리과정 보조교사 (9 : 00 ~ 15 : 00)	3학급당 1인 보조교사 · 안정적인 인건비 지원 · 영아반, 장애통합반 중심 우선 배치	1학급당 1인 보조교사 · 유휴 자격 소지자 활용 · 재취업 훈련 강화 · 시간 선택제 도입 및 확산 · 보조교사 인건비 지원 확대
	오후 돌봄 (14 : 00 ~ 19 : 00)	종일반 1학급당 1인 보조교사 · 보조교사 인건비 지원 확대 · 영아반, 장애통합반 중심 우선 배치	종일반 1학급당 1인 전담교사 · 유휴 자격 소지자 활용 · 재취업 훈련 강화 · 시간 선택제 도입 및 확산
돌봄 지원	아침돌봄· 야간돌봄	돌봄 운영시간이 연속하여 · 2시간 이상이면 전문인력 투입 · 2시간 이하면 담임교사가 겸임 · 담임교사의 근로시간이 법정 근로시간을 초과하지 않게 조정 · 오전/오후 보조교사 활용으로 담임교사의 근로시간 유연화	별도의 전문 인력 투입 (오전/오후 보조교사 겸임) · 아침부터 오전(7시~14시) /오후부터 야간(15시~19시) 등 필요한 운영시간 중에 별도의 전문 인력 투입 · 아침돌봄/야간돌봄 이후는 부담임교사(보조교사)로 활용 · 유휴 자격 소지자 활용 · 재취업 훈련 강화 · 시간 선택제 도입 및 확산

주: 어린이집의 경우 오후 돌봄이 운영시간에 포함되므로, 단기 지원 방안으로 오후 돌봄 아동 수를 고려하여 학급당 1인의 보조 인력을 배치.

[그림 VII-1-1] 어린이집·유치원 시간제 근로자 배치 및 지원 방안(보육·교육 지원)

한편, 어린이집·유치원의 지원 인력의 배치는 기관의 규모를 감안하여, 점진적으로 증가시켜 나가는 방안을 제안한다. 식단 작성 및 조리 업무 담당자의 경우 현재 어린이집 배치 규정²³⁾을 준용하여, 중규모 이상의 기관에서 전일제 1인 이상을 고용토록 하고, 소규모 이상인 경우에는 별도의 규정은 없지만 1인의 시간제 근로자를 활용할 것을 제안하는 바이며, 장기적으로는 중규모 이상 기관에서도 추가적인 시간제 근로자를 활용하도록 한다. 이때, 해당 시간제 근로자의 급여 수준이 동종 업계 종사자에 비해 현저 낮은 수준이 되지 않도록 한다.

행정·사무 업무 담당자는 대규모 이상 기관에서는 1인, 중규모 이하 기관에는 시간제 근로자를 활용토록 하되, 장기적으로도 인력의 추가 배치보다는 회계시스템 등 전산화 기기 도입 혹은 전문가 자원봉사자 활용 등과 같은 업무 효율화를 통해 인력 배치 부담을 경감토록 한다. 간호사, 영양사와 같은 기타 지원 업무 담당자의 경우에도 행정·사무 지원 업무 담당자와 같이, 대규모 이상 기관에서 1인, 중소규모 이하 기관에서는 시간제로 해당 인력을 활용한다. 다만, 간호사, 영양사 등의 경우에는 전문 자격을 요하는 업무인데다, 일정 부분 업무가 규격화될 수 있으므로, 1명의 전문 인력이 여러 기관을 동시에 관리하는 순환 인력의 활용을 적극적으로 검토해볼 직 하다.

마지막으로 청소·청결 관련 업무 담당자의 경우에는 단기적으로는 중규모 이상 기관에서 1인, 소규모 기관에서는 1인의 시간제 인력을 배치하고, 장기적으로는 점진적으로 인력을 충원하여 대규모 3인, 중규모 2인, 소규모 1인의 인력을 배치한다. 청소·청결 관련 업무는 기관 및 담임교사들에게서 비교적 높은 충원 요구가 있었던 업무이므로, 이들 인력을 현재보다 늘릴 필요가 있다고 생각된다. 다만, 청소·청결 관련 업무는 다른 업무에 비해 전문성이 낮고 업무 시간이 특정 시간대(등원 전 혹은 하원 후)에 집중되어 있어, 운영비 절감을 위해서는 중고령 유급 자원봉사 인력 등을 시간제로 활용하도록 유도한다. 이때, 중고령 유급 자원봉사 인력의 경우 보건복지부의 노인일자리 사업 등과의 연계를 통해 유급으로 활용이 가능하다. 이때, 이들 지원 인력이 기관 규모에 따라 모두 채용 가능하다면 가장 좋긴 하겠으나, 운영비의 제한 등을 고려하여 단기적으로는 지원 인력 운영에 있어 중복 업무 수행을 허용할 필요가 있다고 판단된다.

²³⁾ 조리 업무 담당(취사부)의 경우 유치원은 별도의 규정이 없으나, 어린이집은 영유아 40~80명이 있는 기관은 1인, 영유아가 80명 초과시 1인 증원하도록 하고 있다.

업무구분		단기 지원 방안	중장기 지원 방안
기 타 지 원 업 무	식단 작성 및 조리	중규모이상 1인/ 소규모 시간제 1인 · 시간제근로자의 근로여건 개선 · 타 부처 지원 사업 연계 활용	대규모3인 / 중규모2인/ 소규모1인 (일부 시간제 활용) · 시간제근로자의 근로여건개선 · 필요 인력 확대를 위한 운영비 지원 확대 · 중고령 자원 봉사자 활용
	행정·사무 지원 업무	대규모 1인/ 중규모이하 시간제 · 시간제근로자의 근로여건 개선 · 타 부처 지원 사업 연계 활용	대규모 1인/ 중규모이하 시간제 · 시간제근로자의 근로여건개선 · 전문가 자원봉사자 활용 · 회계시스템 등 전산화 기기 보급 확대
	청소·청결 관련 업무	중규모이상 1인/ 소규모 시간제 1인 · 시간제 근로자의 근로 여건 개선 · 타 부처 지원 사업 연계 활용 · 중고령 자원 봉사자 활용	대규모3인 / 중규모2인/ 소규모1인 (일부 시간제 활용) · 시간제 근로자의 근로 여건 개선 · 필요 인력 확대를 위한 운영비 지원 확대 · 중고령 자원 봉사자 활용
	기타 지원 업무	대규모 1인/ 중규모 이하 순환인력 (간호사, 영양사 등) · 방문간호사 지원 정책 확대 · 관리인 등은 자원 봉사 인력 활용	대규모 1인/ 중규모 이하 순환인력 (간호사, 영양사 등) · 방문간호사 지원 정책 등 다양한 순환 파견 인력 확대 · 순환 인력 관리 및 운영을 위한 전달체계 구축

- 주: 1) 지원 인력의 배치기준은 김은영 외(2011)의 p186~208의 내용을 참조하여, 재구성함.
 2) 기관 규모는 50인미만 소규모, 50~100인 중규모, 100인이상 대규모로 구분함.
 3) 유치원 유관부처는 교육부이며, 어린이집 유관부처는 보건복지부이므로, 그 외 부처를 통칭하여, 타 부처로 표기함.

[그림 VII-1-2] 어린이집·유치원 시간제 근로자 배치 및 지원 방안(기타 지원 인력)

즉, 아침돌봄 교사의 보조교사 겸직이나, 보조교사의 행정·사무 업무 중복 수행, 행정·사무 업무 담당자의 차량지도 업무 중복 수행 등이 가능할 것으로 유추된다. 일례로, 본 연구에서 심층 면담을 실시한 '보육행정 사무원 전문가 과정'은 유관 자격을 소지한 훈련생을 중심으로 행정·사무 업무로의 전환 및 보수 교육을 실시한 예로, 면담자 전원이 어린이집·유치원에서의 취업 및 보조교사와 행정·사무 업무의 병행에 대해 긍정적 의사를 표한 바 있다.

한편, 기존 통계자료를 이용하여 현재 학급당 교직원 수를 어렵하여 산출해 본 결과, 유치원의 학급당 평균 교직원 수는 1.6명²⁴⁾, 어린이집은 학급당 1.5명²⁵⁾이었다. 유치원 현황 자료는 임용보고가 된 교직원을 대상으로 하고 있어 교직원 수가 과소 추정될 위험이 있다. 이에 본 연구의 기관 대상 실태 조사 결과를 분석해 본 결과, 유치원의 경우 학급당 2.5명의 교직원이 있었으며, 어린이집의 경우에는 학급당 1.7명의 교직원이 있는 것으로 나타났다. 이때, 학급당 전일제 교사의 비율은 어린이집 1.1명, 유치원 1.4명이었으며, 학급당 시간제 근로자의 수는 어린이집 0.2명, 유치원 0.7명이었다. 즉, 유치원은 어린이집에 비해 학급당 교사수도 약간 많았으며, 시간제 근로자의 활용에 있어서는 큰 차이를 보이고 있었다.

본 연구에서 제안한 장기 인력 배치 모형의 인원수를 큰 틀에서 산출해보면, 학급당 담임교사 1인 이외에 보조교사와 중일반 교사 각 1인씩 시간제 2인(전일제 1인)이 필요하다. 한편, 기타 지원 업무의 경우에는 기관 규모에 따라 대규모 기관 8인, 중규모 기관 5인, 소규모 기관 3인 정도가 필요한 상황이다. 대규모 기관을 9개 학급, 중규모 6개 학급, 소규모 기관을 3개 학급이라고 가정하였을 때, 기관 규모와 무관하게 1학급당 교직원(원장 포함)의 수는 약 3인 가량이며, 이들 중 절반가량은 시간제로 활용이 가능할 것으로 판단된다. 따라서, 장기적으로 어린이집·유치원의 기타 지원 인력을 포함한 전체 교직원이 현재 교직원 수의 2배가량이 되도록 인력을 배치하되, 시간제 근로자 및 자원 봉사자 등을 활용하여 인력 운용의 융통성을 확보하도록 한다.

24) 2014 교육통계 유치원 현황(KERIS). 유치원 학급 수는 33,041개, 교직원수는 52,653명(교원 48,530+직원4,123)이었음. 직원은 보고된 정규 인력으로 시간제 근로자의 대다수가 보고에서 누락되어 있으므로, 학급당 1.6명보다는 많은 것으로 판단됨.

25) 2015년 4월 기준 어린이집 현황 자료를 취합하여 산출하였으며, 학급 수는 원별 연령별 아동 수를 배치 규정을 고려하여 산출함. 연령별 아동수가 배치규정을 초과하는 경우 올림 값으로 학급 수를 산출하였으므로, 학급수가 과다계상되었을 가능성이 있으며, 이렇게 산출된 학급 수는 198,093개였음. 어린이집 교직원의 수는 290,038명임.

나. 어린이집·유치원 시간제 일자리의 질 제고

이 절에서는 어린이집·유치원에서 일하는 시간제 근로자들의 근로 여건 향상에 대해 살펴보고자 한다. 어린이집과 유치원으로 양질의 근로자를 유인하기 위해서는 보다 안정적이면서도 질 높은 근로 환경의 조성이 필요하다. 구직자 면담을 통해서도 알 수 있듯이, 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리는 초등학교 혹은 동종 업계 종사자에 비해 열악한 근로 환경에 놓여 있다고 인식되어진다. 따라서, 어린이집·유치원 시간제 일자리의 질을 동종 업계 종사자 수준으로 상향 조정하는 것이 필요한 시점이다.

어린이집·유치원 시간제 근로자들의 근로 여건은 본 연구의 실태조사를 통해 확인한 현재 수준과 개선안 두 가지를 제시한다. 어린이집·유치원 시간제 근로자의 근로 여건 개선안은 현재 어린이집 혹은 유치원에서 일하고 있는 시간제 근로자들의 희망 및 기관장의 의향, 담임교사들의 의견, 기존 통계 자료에서 도출된 결과 등을 종합하여 도출하였다.

전반적으로 어린이집·유치원에서 일하는 시간제 근로자들의 경우 시간제 근로의 자발성은 높은 편이었다. 반면, 다수의 시간제 근로자가 급여의 인상을 요구하였는데, 이들의 시간당 임금이 동종 업계의 임금 수준에 비해 약간 낮은 수준인데다, 근속으로 인한 임금 상승분이 적용되지 않는 구조적 문제점을 가지고 있으므로 약간의 임금 인상은 필요할 것으로 사료된다. 임금 인상의 수준은 보조교사와 아침돌봄·야간돌봄의 경우 현행 임금 수준에서 시간당 약 1천원 인상, 행정·사무 업무와 식단 작성 및 조리업무 담당자의 경우에는 시간당 최저임금을 약간 상회하는 수준임을 감안하여 약 2천원 인상, 청소·청결 관련업무 담당자 및 종일반 전담교사의 경우에는 현행 수준이 낮지 않은 점을 고려하여 현행 수준 유지를 제안하였다. 이러한 임금 수준은 보조교사 및 기타 지원 업무 담당자의 경우 현재 담임교사 시간당 임금²⁶⁾의 약 80~90%가량에 해당하는 금액이며, 종일반 담임교사와 아침돌봄·야간돌봄 담당자의 경우에는 담임교사 시간당 임금의 100%수준이다. 종일반 담임교사의 경우 근로시간만 짧을 뿐 자격 요건 및 업무의 성격이 담임교사와 거의 유사하다고 보았기 때문이며, 아침돌봄·야간돌봄 담당자의 경우에는 다수의 근로자가 기피하는 시간대의 근로인 점 등을 감안할 필요가 있다고 보았기 때문이다.

26) 실태조사 결과에 근거하여 유치원은 12,146원, 어린이집은 10,169원이었음.

업무 구분		현재 근로조건	근로조건 개선안
교육·보육지원	보조교사	70~80%수준 - 계속고용가능성 中 - 휴가 및 휴계시간 中 - 상여금, 퇴직금, 수당 中 - 전일제 전환가능성 下	90%수준으로 상향조정 - 계속고용가능성 제고 - 휴가 및 휴계시간 부여 - 상여금, 퇴직금, 수당 지급 4대보험 적용
	종일반 전일교사	100% 수준 - 계속고용가능성 上 - 휴가 및 휴계시간 中 - 상여금, 퇴직금, 수당 中 - 전일제 전환가능성 下	현행 수준 유지 - 휴가 및 휴계시간 부여 - 상여금, 퇴직금, 수당 지급 4대보험 적용 - 전일제 전환 기회 부여
	아침돌봄·야간돌봄	80~90%수준 - 계속고용가능성 上 - 휴가 및 휴계시간 下 - 상여금, 퇴직금, 수당 下 - 전일제 전환가능성 下	90%이상으로 상향조정 - 상여금, 퇴직금, 수당 지급 휴가 부여 - 전일제 전환 기회 부여
기타 지원업무	식단작성 및 조리	50~60%수준 - 계속고용가능성 中 - 휴가 및 휴계시간 中 - 상여금, 퇴직금, 수당 中 - 전일제 전환가능성 下	70~80%수준 - 계속고용가능성 제고 - 휴가 및 휴계시간 부여 - 상여금, 퇴직금 지급
	행정·사무 지원 업무	50~60%수준 - 계속고용가능성 中 - 휴가 및 휴계시간 中 - 상여금, 퇴직금, 수당 中 - 전일제 전환가능성 下	70~80%수준 상향조정 - 계속고용가능성 제고 - 휴가 및 휴계시간 부여 - 상여금, 퇴직금 지급
	청소·청결 관련 업무	70~80%수준 - 계속고용가능성 中 - 휴가 및 휴계시간 中 - 상여금, 퇴직금, 수당 下 - 전일제 전환가능성 下	현행 유지 - 휴가 및 휴계시간 부여 - 상여금 지급
	기타 지원 업무	50~60%수준 - 계속고용가능성 中 - 휴가 및 휴계시간 中 - 상여금, 퇴직금, 수당 下 - 전일제 전환가능성 下	현행유지 - 휴가 및 휴계시간 부여 - 상여금 지급

주: 각 업무별로 근로여건 상단은 담임교사 시간당 임금 대비 시간제 근로자의 평균적인 시간당 임금 수준을 나타내며, 하단은 기타 복리후생 수준을 나타내며 적용 가능성 여부에 따라 상(上)·중(中)·하(下)로 구분하였음.

[그림 VII-1-3] 어린이집·유치원 시간제 근로자 근로 여건

한편, 근로 여건 개선 안은 업무에 상관없이 전체적으로 시간제 근로자에게도 고용 안정성을 부여하고, 기본적인 휴게 시간 및 휴가 등을 부여하도록 하는 내용을 담고 있다. 단, 하루 근로시간이 매우 짧은 업무에 대해서는 휴게 시간 부여 등에 예외를 두었다. 한편, 명절 상여금과 같은 간소한 형태의 상여는 업무에 따라 차별 없이 지급될 수 있도록 하되, 퇴직금 등에 대해서는 일부 예외를 두었다. 이는 기관 입장에서 퇴직금 지급에 대한 부담감으로 인해 해당 업무 담당자의 고용 자체를 꺼려하는 현상을 방지하기 위한 것이다.

또한, 보조교사와 종일반 전담교사 등 자격이 있는 교사의 경우에는 근무 기간을 근무 시간에 비례하여 경력으로 인정하고, 4대 보험을 적용해주는 등 향후 전일제로 전환하고자 하는 경우를 대비한 지원이 요구된다. 이와 함께, 일·가정 양립을 위해 시간제 근로를 희망하는 담임교사들에게 전환형 시간 선택제를 활용한 업무 전환의 가능성을 부여하는 한편, 반대로 전일제 전환을 희망하는 시간제 교사들에게 전일제 전환 기회를 제공하도록 한다.

다. 어린이집·유치원 취업시 기본 소양 교육 강화

한편, 어린이집·유치원에 취업하게 되는 모든 근로자에 대해서는 단기 적응 훈련 과정을 이수하도록 의무화할 필요가 있다. 어린이집·유치원에서의 일자리는 그 업무 내용과 무관하게 아동을 상대로 하는 직무라는 점에서 특수성을 갖고 있으므로, 어린이집·유치원에서 일하는 모든 근로자에 대해 어린이집·유치원 현장 및 아동에 대한 이해를 돕기 위한 기본적인 소양 교육 및 현장 훈련이 요구된다. 이러한 교육은 현재 현직 교사들에 교육을 담당하는 한국보육진흥원 등을 통해 실시될 수 있으며, 이를 위한 정책적 지원이 수반되어야 할 것으로 보인다.

2. 중장기 지원 인력 활용 방안

앞에서 살펴본 바와 같이, 어린이집과 유치원에 충분한 인력이 배치되기까지는 상당한 시간과 재원이 소요될 것으로 예상된다. 그러나, 영유아 보육·교육 현장의 안정적인 인력 운용을 위해서는 서두르지 않고, 장기간에 걸친 꾸준한 지원이 필요하다고 판단된다. 이 절에서는 재정 지출을 줄이면서도 양질의 인력이 현장에 배치될 수 있도록 하기 위한 중장기 지원 방안에 대해 살펴보고자

한다. 본 연구에서 제안하는 중장기 인력 활용 방안은 당장의 효과보다는 점진적인 인력 확대를 위한 것이다.

가. 유희 자격증 보유자의 재취업 유인 및 담임교사의 경력단절 방지

유아 교육과 보육 관련 자격 보유자의 상당수가 현재 경력단절 상태에 놓여 있을 것으로 추정된다. 유아교육 및 보육교사 유희 자격 보유자의 규모가 어느 정도 되는지는 정확히 알 수 있는 자료는 없지만, 앞서 II장에서 살펴본 바와 같이 어린이집의 매해 교원 자격증 발급 현황에 따르면, 2014년에만 186,712명에게 교원 자격이 발급되었다. 반면, 2014년 12말 기준 어린이집 교사 수는 218,589명이었으므로, 유희 자격 보유자의 수가 대단히 많음은 쉽게 짐작할 수 있다.

이처럼 자격이 있음에도 현재 경력이 단절된 교사들의 상당수는 자녀의 양육을 위해 일을 그만둔 경우이거나, 고연령으로 인해 재취업에 어려움을 겪고 있는 사람들이었다. 반면, 어린이집과 유치원 원장님들은 다른 교사 및 학부모와의 소통 문제나 인건비 압박 등으로 이들을 전일제 담임교사로 채용하는데 난색을 표하였다. 따라서, 자격과 경력이 있음에도 현재 미취업 상태인 유아교육 교사 혹은 보육 교사를 시간제 근로로 활용하는 방안을 적극적으로 모색할 필요가 있다. 이는 일할 의사가 있는 중고령 교사 혹은 일·가정 양립에 어려움을 겪고 있는 경력단절 교사들에게 짧은 시간의 근로를 제안함으로써 노동시장 복귀를 촉진하는 한편, 어린이집과 유치원은 양질의 전문 인력을 시간제로 활용함으로써 인력 운영의 효율성을 확보할 수 있다는 장점이 있다. 유희 자격 보유자를 시간제로 활용하는 경우 주로 누리과정 보조 교사 혹은 오후 시간(종일반) 교사로 활용하는 것이 적합하다고 사료되며, 고연령 유자격자의 경우에는 시간 연장반(야간 보육, 주말 보육 등) 교사로의 채용이 가능할 것으로 판단된다.

한편, 현재 담임교사들의 경우에도 향후 가능하다면 전환형 시간 선택제를 활용하고 싶다는 의견이 높아, 이와 같은 시간제 일자리의 확대는 담임교사들의 경력단절 방지를 위해서도 매우 유용한 정책 수단이 될 것으로 사료된다.

나. 어린이집·유치원 순환 파견 지원 인력 확대

어린이집과 유치원은 교사 이외에도 다양한 업무 종사자를 필요로 함에도 불구하고, 현재 기타 지원 업무 담당자가 턱없이 부족한 실정이다. 어린이집과 유

치원이 본연의 업무인 교육과 보육 교사 이외의 추가적인 인력을 전일제로 채용하기엔 운영상 어려움이 있을 뿐 아니라, 인력 충원의 시급성 또한 보조교사 등에 비해 낮은 것으로 나타났다. 특히, 규모가 작은 어린이집과 유치원의 경우에는 기타 지원 업무를 위한 시간제 근로자 채용에도 어려움을 겪는 경우가 많았으며, 이로 인해 행정·사무 업무와 기타 지원 업무가 담임교사에게 부가되고 있었다. 하지만, 기타 지원 인력 충원의 시급성이 보조교사에 비해 낮다고 하더라도, 이러한 자잘한 지원 업무가 모여 주15시간 이상의 중복 업무로 담임교사에게 부가되고 있으며, 이로 인해 담임교사들의 수업 집중도가 낮아지고 보육·교육의 질이 훼손될 위험이 높은 것이 사실이다. 따라서, 어린이집과 유치원의 운영상 부담을 최소화하면서, 보육·교육서비스의 질적 향상을 위해 이러한 기타 지원 업무를 담당해 줄 지원 인력 파견제의 도입·확대가 필요하다고 사료된다.

예를 들어, 현재 서울시 등 몇몇 지자체에서 시행 중인 어린이집 방문 간호사 서비스 지원 등이 좋은 예이다. 서울시 어린이집 방문 간호사 서비스는 주로 영아 보육시설에 전문 간호사를 2개월에 3회 정도 파견하여, 영유아의 건강 이상을 점검하고, 영유아 건강 및 위생 등에 관한 정보를 제공하는 등의 서비스이다²⁷⁾. 서울시는 2015년 기준 2,000여개소의 어린이집에 이와 같은 서비스를 제공하고 있으며, 경기도 부천시와 충청남도 계룡시 등 일부 지자체에서 부분적으로 시행한 바 있다. 그러나, 현재 어린이집 방문 간호사 제도의 서비스 대상이 극히 제한적인데다 지자체 단위로 서비스가 제공되고 있어, 전국적인 확대 운영이 절실한 상황이다.

이와 같은 보육·교육 외 지원 인력의 파견 및 방문 서비스는 어린이집·유치원에서 시간제 인력을 직접 고용하지 않고도 서비스를 제공받을 수 있다는 점에서 운영상 부담이 적고, 해당 서비스를 제공받음으로써 보육의 질을 제고할 수 있다는 장점이 있다. 특히, 기관 규모가 작은 어린이집과 유치원의 경우에는 이러한 지원 인력을 모두 고용하기 어렵기 때문에, 다음과 같이 여러 개의 기관을 묶어 한꺼번에 관리하는 방식으로 인력 운영의 효율화를 꾀할 수 있을 것이다. 이처럼 어린이집·유치원에 순환식 파견 및 방문 서비스가 가능한 업무로는 방문 간호사, 방문 치료사, 영양사, 회계 전문가 등을 생각해볼 수 있다. 또한, 유관 자격 소지자를 중심으로 특별활동 수업을 지원하는 방안 또한 고려해 볼 직 하다.

다만, 향후 이러한 서비스를 확장하고자 하는 경우 순환식 파견 인력을 채용

27) 서울시 정보소통광장. <http://opengov.seoul.go.kr/civilappeal/2898292>. (2015년10월3일 기준).

하고 관리할 수 있는 조직체계가 요구되며, 이를 위한 예산 확보가 필요한 상황이다. 하나의 예로, 어린이집과 유치원을 지원하는 업무를 담당하고 있는 각 지역의 육아종합지원센터나 유아교육진흥원 등에 해당 사업을 위탁하여 관리하는 방법 등을 고려해 보자.

다. 학생 현장 실습 강화를 통한 인력 활용

유아교육이나 아동학 등 전공 학생들을 보조교사로 활용하는 방안에 대해서도 검토가 필요하다. 즉, 유아교육 혹은 아동학 등 유관 분야 대학생들의 현장 실습 학점 강화로 자격 취득 전 현장 경험을 쌓을 수 있는 기회를 제공한다. 이러한 학점 연계 혹은 인턴 실습은 현장의 인력 충원을 도와줄 수 있을 뿐 아니라, 실제 예비 교사들에게 현장 경험을 제공함으로써 보육의 질을 높일 수 있을 것으로 기대된다.

우리나라의 어린이집과 유치원 교사 자격취득을 위한 현장 실습 기간은 평균적으로 4주 160시간 정도이다(김은영 외, 2014: p32). 반면, 뉴질랜드는 최소 20주, 프랑스는 500시간(약 18~19주), 스웨덴은 12~15주의 현장 실습을 규정하고 있었다(김은영 외, 2014: p109). 따라서, 현재 예비 교사들의 현장 실습 기간을 이들 국가 수준으로 연장하여, 어린이집과 유치원에서의 인력 충원 요구에 대응하는 것은 매우 효율적인 방법이라 사료된다. 다만, 어린이집과 유치원에서의 인력 활용은 최소 1년 이상 안정적이어야 한다는 점을 감안할 때, 현장 실습이 특정 시기에 몰리지 않도록 하는 방안이 모색되어야 할 것이다. 또한, 모든 어린이집과 유치원에 실습 교사를 배치할 수 없고 예비교사들의 실습 장소 선택권이 보장될 필요가 있다는 점에서, 예비교사와 기관을 연결해 줄 수 있는 전달체계가 마련되어야 할 것이다. 이와 함께, 특히 어려운 보육 현장, 예를 들어 장애아 보육·교육 시설 등에서 현장 실습을 하는 경우에는 국가 근로 장학금 제도와의 연계를 통해 일부 인센티브를 지급하는 것도 고려해볼 수 있다.

3. 단기 시간제 지원 인력 활용 방안

지금부터는 어린이집·유치원 시간제 지원 인력의 단기적 활용 방안을 모색해 보고자 한다. 지금 바로 어린이집·유치원 시간제 지원 인력을 활용하는데 도움

을 줄 수 있는 방안으로는 신규 사업 및 정책을 새롭게 제안하기보다는 기존의 사업을 활용하거나 잘 연계할 수 있는 방안을 중심으로 제시하였다.

가. 어린이집·유치원 인력 지원 사업의 안정적 운영

정규 직원에 대한 인건비 지원 이외에 현재 유치원에 지원되고 있는 인건비 지원은 방과후 과정(3세대 하모니) 보조인력 지원과 돌봄교실 돌봄 인력 인건비 지원²⁸⁾ 등이 있다. 어린이집의 경우에는 시간 연장반 교사, 새벽 근무 보육교사, 주말 돌봄 교사, 방과후 보육교사, 누리과정 운영비 지원(보조교사 및 보육도우미) 등²⁹⁾이 있다. 그러나, 지원 인력에 대한 인건비 지원은 예산이 한정적일 뿐 아니라, 안정적이지도 않다³⁰⁾. 이 연구의 실태조사에서 나타난 바와 같이, 기관장들은 현재 고용 중인 시간제 인력을 지속적으로 활용하고 싶어도, 차년도 예산에 대한 불안감으로 인해 고용 계약을 종료하는 경우가 있었다. 따라서, 현재 진행되고 있는 인건비 및 시간제 근로자 활용을 위한 운영비 지원이 좀 더 안정적으로 유지될 필요가 있다고 여겨진다.

나. 자원봉사자 활용 및 안정적인 지원 체계 구축

한편, 어린이집·유치원의 시간제 지원 인력을 활용함에 있어, 인건비 지원에 대한 의존도를 줄이기 위해서는 자원 봉사 인력을 적극적으로 활용하려는 노력이 필요하다. 이때, 현재와 같이 청소 등 단순 노무 업무에만 자원 봉사자를 활용하는 것이 아닌, 보다 광범위한 영역에서 이들을 활용하려는 노력이 요구된다. 예를 들어, 유휴 교사를 활용한 특별 활동 수업, 요식업체 구직 준비생들을 조리보조원으로 활용하는 방안, 부모 자원봉사자를 활용한 등하원 지도 등을 생각해 볼 수 있다. 이때, 지역 내 자원봉사 희망자와 기관을 유기적으로 연결해 주고, 체계적 관리를 해 줄 수 있는 기관이 요구되며, 이에 대한 정부 차원의 지원이 요구된다.

28) <표 II-2-6>를 참조하기 바란다.

29) <표 II-2-7>을 참조하기 바란다.

30) 연합뉴스 2015년 10월 8일자. “미취학 아동 88만명 지자체 보육지원 끊길 처지”. <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2015/10/07/0200000000AKR20151007178400017.HTM L?input=1195m>

1) 중고령 유급 자원봉사자 활용

어린이집·유치원의 일부 업무는 유급 자원 봉사자를 활용하여, 그 필요를 충족시킬 수 있다고 여겨진다. 주로 ‘급간식 관련 보조’나 ‘청결 관리’ 영역 등에서 자원 봉사자 인력 활용이 용이한 것으로 알려져 있다(이정원·양유진, 2013: p85). 본 연구를 통해서도 이 같은 경향을 확인할 수 있었으며, 유치원의 경우에는 주로 3세대 하모니 사업, 어린이집의 경우에는 노인 일자리 사업³¹⁾을 통해 중고령 유급 자원봉사자를 활용하고 있었다.

하지만, 이들 사업은 시도교육청 및 지자체가 운영하는 사업으로, 지역별로 수혜 가능성이 다르고 지원 내용과 수준이 해마다 불안정하게 변동한다는 단점이 있다. 따라서, 중고령 유급 자원봉사자 지원 사업의 보다 안정적이고 지속적인 운영이 요구되는 시점이다.

2) 학생 자원봉사자 활용 및 연계 체계 구축

한편, 장애인 통합 어린이집 및 장애 전문 어린이집, 특수교육 유치원 등 장애 영유아가 다니는 기관의 경우에는 다양한 종류의 자원봉사 인력의 투입을 최우선으로 고려하여야 할 것이다. 이들 기관의 경우 교육 활동 및 야외 활동 등에 있어 추가적인 자원봉사 인력을 많이 요하므로, 대학생 및 중고등학생 자원봉사자들의 봉사학적 연계 등을 통한 지원이 매우 유용할 것이다. 다만, 전혀 훈련받지 않은 인력이 투입되어 오히려 현장에 혼선을 초래하는 경우가 많기 때문에, 자원봉사자에게 기초적인 교육을 실시하고 관리할 기관이 필요하다고 판단된다. 또한, 지금보다 어린이집·유치원과 자원봉사자를 유기적으로 연계하고 지원할 수 있는 기관이 필요하며, 이에 대한 정부 차원의 지원이 요구된다.

3) 전문가 자원봉사자 활용 가능성 모색

간호사, 영양사, 회계사, 치료사와 같은 전문적 지식을 요하는 업무에 있어서도 자원봉사자를 활용할 수 있는 방안을 모색해 보아야 할 것이다. 중장기 방

31) 노인 일자리 사업은 보건복지부가 추진하는 직접 일자리 사업 중의 하나로, 주3일 하루 3~4시간(월 36시간) 근무하고, 월급 20만원을 지원하는 사업이다. 보다 구체적인 내용은 고용노동부 워크넷 정부지원일자리 사업 소개 홈페이지를 통해 확인이 가능하다.(<http://www.work.go.kr/ilmoa/govSupport/retrieveBsnsListByBsnsType.do#nameA> 2015년 10년 3일 기준)

안을 통해 언급한 바와 같이, 장기적으로는 이러한 서비스를 안정적으로 제공받기 위해 순환 파견 인력에 대한 지원이 확대되어야 할 것이다. 그러나, 단기적으로 이러한 서비스를 꼭 필요로 함에도 불구하고 규모가 작아 활용이 어려운 기관을 중심으로, 전문가 자원봉사자를 활용할 수 있도록 하는 지원 방안이 필요하다. 아직까지 이들 전문 인력을 어린이집·유치원에서 자원봉사자로 활용하는 사례는 극히 드물었다. 하지만, 회계사나 간호사, 영양사 등이 다양한 분야에서 재능기부를 하는 사례는 쉽게 찾아볼 수 있었다. 따라서, 전문 재능 기부자와 어린이집·유치원을 알선하고, 홍보하기 위한 노력이 강구되어야 할 것이다.

다. 시간 선택제 및 지자체 직접 일자리 사업 연계 활용 및 홍보 강화

한편, 교육부 혹은 보건복지부 이외의 타 부처 사업 중에서 어린이집·유치원에서 활용 가능한 시간제 인력을 지원하는 사업을 적극적으로 발굴하여 활용하도록 한다. 단, 실태조사에서도 드러난 바와 같이 어린이집·유치원의 경우 타 부처 사업에 대한 인지 및 활용도가 낮으므로, 활용 가능성이 높은 사업을 중심으로 홍보를 강화하여, 활용도를 제고할 필요가 있다고 판단된다.

현재 시점에서 어린이집·유치원에서 활용이 가능한 시간제 일자리 사업으로는 고용노동부의 ‘시간 선택제’가 대표적이다. 고용노동부의 시간 선택제 사업은 시간제 일자리를 창출하는 사업주(어린이집·유치원 기관장)에게 시간제 근로자의 인건비를 최대 1년간 지원하는 사업으로, 최저임금의 130% 이상의 임금을 지급하고 주15시간이상 30시간 미만 근로하는 시간제 근로자를 채용하는 경우, 임금의 50%를 지원한다. 이러한 시간 선택제 일자리는 지원 기간과 지원 내용이 제한적이어서, 안정적인 인건비 지원을 희망하는 어린이집과 유치원에 계속적으로 적용하기엔 한계가 있는 사업이다. 그러나, 만약 시간제 근로자의 활용이 불가피함에도 불구하고 인건비 압박으로 충원이 어려운 기관에는 인건비의 일부를 단기적으로는 해결할 수 있다는 장점이 있다.

한편, 시간 선택제 이 외에 각 부처에서 일부 지원금을 지급하는 직접 일자리 사업 중에서도 어린이집·유치원에 적용 가능한 사업들이 있다. 예를 들면, 부산광역시의 ‘영아보육시설 전문도우미 운영’ 지원 사업이나, 대전광역시의 ‘영유아 어린이집 보조교사 운영’ 지원 사업, 서울시 ‘어린이집 방문 간호사제 운영’ 지원 사업 등은 어린이집이나 유치원에서 직접 인력을 활용할 수 있도록 지원하는 지방자치단체의 사업이다. 한편, 직접 일자리 사업 중에서 딱히 어린이집과 유치원을 위한 지원 사

업은 아니지만, 간접적으로 인력을 지원받아 활용할 수 있는 대표적 사업으로는 노인 일자리 사업 등이 있다. 노인 일자리 사업은 중앙 정부인 보건복지부가 지원하는 사업이 있을 뿐 아니라, 지방자치단체가 지원하는 지역맞춤형 사업 또한 다수 있으므로, 해당 지자체가 지원하는 일자리 사업에 대해 관심을 가진다면, 어린이집과 유치원에서 단기적으로 인력을 활용하는데 도움을 줄 것이라 사료된다. 고용노동부의 『일모아DB』에 등록된 2014년 고용지원 사업은 총 1,515개³²⁾인데, 이중 어린이집과 유치원에 직접적으로 일자리를 지원하는 직접일자리 사업은 총 11개였으며, 노인 일자리 사업은 총 14개였다. 이 외에, 주로 직능훈련사업과 연계되어 있는 기혼 여성 취업 지원 사업이 18개 있었는데, 이들 사업을 통해서도 어린이집·유치원에 필요한 일부 시간제 인력의 활용이 가능할 것으로 판단된다.

라. 시간제 지원 인력의 능력 향상을 위한 정책 활용 방안

유휴 자격 소지자의 재취업 및 지원 인력의 능력 향상을 위한 훈련 지원 정책이 필요한 시점이다. 특히, 오랫동안 미취업 상태에 있었던 경력단절 여성들이 재취업을 하기 위해서는 보수 교육 및 훈련을 통한 적응 기간이 필요하다. 이러한 경력단절 여성의 재취업 훈련은 여성가족부 산하의 여성새로일하기센터(이하 새일센터)를 통해 지원 받을 수 있으며, 구직자 및 실업자 훈련의 경우에는 고용노동부의 직업 훈련 과정을 통해 지원 받을 수 있다. 특히, 지방자치제 도입에 따라 지역 맞춤형 일자리 정책이 크게 확대되었으며, 이를 활용한 훈련 과정 개설 및 이용이 가능하리라 사료된다.

예를 들어, 본 연구에서 구직자 심층면담을 진행한 훈련 과정들과 같이 어린이집·유치원 취업을 지원하기 위한 훈련 과정들을 찾아볼 수 있다. 특히, 보육행정 사무 전문가 과정과 같은 경우는 훈련 과정 기획 단계에서부터 지역 내 어린이집·유치원과의 유기적 연계를 통해, 어린이집·유치원에서 필요로 하는 훈련 커리큘럼을 개발하고, 유관 자격 소지자들을 훈련 대상으로 하여 훈련을 진행한 후, 취업 연계까지 **one-stop**으로 이뤄지는 효율적 운영방식을 보여주고 있다. 하지만, 새일센터나 고용지원센터의 대부분의 훈련 과정들은 사업의 특성상 어린이집·유치원에 특화된 사업이라기보다는 보다 포괄적인 성격을 갖는 경우가 많다. 이들

32) 중앙정부 사업과 지자체 사업을 모두 망라한 것으로, 고용지원 사업은 크게 직접일자리 사업, 직능훈련 사업, 창업지원 사업, 고용서비스 지원 사업 등으로 구분된다. 본 연구에서는 직접일자리 사업과 직능훈련 사업을 중심으로 살펴보았다.

훈련 과정은 훈련 종료 후 취업 연계를 필수적 요소로 하고 있기 때문에, 지역 새일센터 및 고용지원센터와 어린이집·유치원 지원 단체 간의 유기적 연계를 통해 훈련 후 취업까지 지원이 가능하다는 장점이 있다. 따라서, 이들 기관과의 유기적 연계를 통해 훈련 과정 기획 단계에서부터 적극적으로 참여하여, 어린이집·유치원에서 필요로 하는 인력을 양성, 재취업을 지원할 수 있는 훈련 과정의 개발 노력이 요구된다.

한편, 서문희 외(2011)는 유휴 자격 소지자 관리 및 인력풀 관리, 재취업 교육 등을 보육 교직원 국가자격 관리시스템을 갖춘 한국보육진흥원 등의 기관에서 수행할 것을 제안한 바 있다. 해당 기관은 어린이집과 보육 교사 자격증 소지자들이 보다 친근하게 다가갈 수 있다는 장점을 지니고 있으나, 취업 연계 등에 있어 전국적 조직망을 갖추지 못했다는 한계가 있다. 따라서, 새일센터 및 고용지원센터는 훈련생 모집 하고 취업 알선을 책임지는 한편, 한국보육진흥원은 어린이집·유치원 취업자에 대한 기본적인 소양 교육 및 기초 훈련을 담당함으로써, 긍정적 시너지를 낼 수 있을 것으로 기대된다.

마. 양질의 시간제 일자리 확대를 위한 정책 활용 방안

시간제 근로자 및 구직자 면담 등을 통해 밝혀진 바와 같이, 시간제 근로에 대해서는 자발성과 만족도가 높은 것으로 나타났다. 다만, 현재의 급여 수준에 대한 개선 요구가 높았고, 고용안정성이 확보되기를 희망하고 있었다. 현재와 같은 지원 체계 속에서는 어린이집·유치원 지원 인력들의 처우를 개선하는데 한계가 있는 것이 사실이다. 이를 위해서는 앞서 언급한 바와 같이 지원 인력에 대한 보다 안정적인 예산 확보가 절실히 요구된다.

한편, 본 연구의 실태조사 결과에 따르면, 시간제 근로자들이 응답한 임금수준과 기관장이 응답한 임금수준 사이에 미묘한 격차가 발생하고 있었는데, 이는 시간제 근로자는 자신이 받는 임금을 기준으로 응답한 반면, 기관장은 시간제 근로자 채용에 따르는 각종 부대 비용³³⁾을 포함하여 응답하였기 때문인 것으로 보인다. 또, 일부 기관에서는 시간제 근로자 채용에 따르는 이러한 부대 비용에 대한 어려움을 호소한 바 있다. 현재 정부에서 지원하는 사업 중 ‘두리누리 사업³⁴⁾’ 등은 소규모 어린이집과 유치원의 이러한 부대비용의 부담을 조금은 덜어 줄 수 있을 것으로 기대된다. ‘두리누리 사업’은 10명 미만 소규모 사업장에 고

33) 각종 수당, 상여금, 4대보험, 퇴직금 등이 이에 해당함.

34) 두리누리 사회보험 홈페이지(<http://insurancesupport.or.kr/>) 참조.(2015년 10월 9일 기준)

용보험과 국민연금의 보험료 일부를 지원하는 사업으로, 근로복지공단과 국민연금공단이 2012년부터 지원하는 사업이다. 구체적으로는 월평균 보수가 140만원 미만인 근로자를 고용한 사업주와 근로자에게 보험료의 50%를 지원하는 사업으로, 소규모 어린이집과 유치원의 시간제 근로자는 두리누리 사업의 지원 대상이 되므로, 이러한 제도를 잘 활용하면 인력 운영에 여유와 시간제 근로자의 일자리 질 향상에 기여할 것으로 사료된다.

지금까지 어린이집과 유치원에서의 시간제 지원 인력 활용 실태 및 충원 요구, 시간제 근로자의 일자리 질과 구직자 및 담임교사들의 시간제 근로에 대한 선호 등에 대해 살펴보았다. 이를 통해 어린이집·유치원에서 필요로 하는 시간제 지원 인력의 배치 및 시간제 근로자의 일자리 질 제고 방안 등을 모색해보았다. 본 연구는 어린이집과 유치원 현장에서 필요로 하는 인력 지원을 확대하고, 이를 통해 보육과 유아교육의 질 향상 및 보육·교육 담당자의 일자리 질 제고를 도모했다는데 의의가 있다. 다만, 어린이집·유치원에 필요한 시간제 지원 인력 활용하는 방안을 제안하는 과정에서 어린이집과 유치원의 운영시간 차이와 보육·교육 비용을 포함하는 운영 방식 등의 차이를 모두 감안하지 못한 한계가 있다. 또한, 통계 자료의 한계와 연구 범위의 광범위성 등으로 적정 수준의 시간제 지원 인력 배치를 위한 소요 예산 및 예산 확충 방안을 제시하지 못한 한계가 있다. 이러한 연구는 별도의 연구로 진행하는 것이 보다 합리적이라고 사료되며, 향후 유보통합 과정에서 어린이집과 유치원의 통합 운영 시간 및 운영비 지원 방식 등에 관한 연구가 진행되어, 본 연구의 부족함을 보완해 줄 수 있기를 기대해본다.

참고문헌

- 강경희(2013). 보육지원정책과 출산율과의 관계: OECD 가입국을 중심으로. 배재대학교 박사학위 청구 논문.
- 강원도교육청(2014). 2015 강원도 유치원 교육과정 편성·운영 지침.
- 경기도교육청(2015). 2015 경기 유아교육운영계획.
- 경상남도교육청(2015). 경남유아교육 2015.
- 경상북도교육청(2014). 경북 유아교육 운영 계획.
- 고승연(2013). 여성인력 활용의 선진 사례와 시사점 - 자발적·고부가가치 시간제 늘려야. 현대경제연구원. 현안과 과제 13-55. p1-15.
- 고용노동부(2013). 여성 시간선택제 일자리 수요조사 결과. 고용노동부 보도자료.
- 고용노동부·노사발전재단(2013). 시간선택제 일자리 도입·운영 안내서.
- 고용노동부(2014). 시간 선택제 일자리 안내 리플릿.
- 광주광역시교육청(2015). 2015 광주유아교육 운영계획.
- 교육부(2015). 2015학년도 교원양성기관 현황.
- 교육부(2015). 교육통계연보 2014.
- 국미애(2013). 유연근무제와 노동시간의 젠더 정치 : 시간제근무를 중심으로. 여성학논집 30집 1호. p3-34.
- 김은설·김문정(2010). 뉴질랜드의 육아정책. 육아정책연구소.
- 김은설·이진화·김혜진·배지아(2014). 어린이집·유치원 운영 실태 비교 및 요구 분석. 육아정책연구소.
- 김윤희·성지미·박진명·우미혜(2012). 시간제 근로 유형화와 양질의 시간제 일자리에 대한 다수사례 연구. 산업노동연구 18권 2호. p115-148.
- 김은영·도남희·조은경·조혜주(2011). 육아지원서비스 질 제고를 위한 인력운영 개선방안. 육아정책연구소
- 김은영·장혜진·조혜주(2013). 영유아 교사 복지 실태와 개선 방안. 육아정책연구소.

- 김은영·김길숙·이연주(2014). 어린이집과 유치원 교사 자격 및 양성 관련 체계 분석. 육아정책연구소.
- 남우근(2014). 시간제 노동에 대한 비례보호 원칙의 허구성. 월간복지동향 183호, p27-32.
- 대구광역시교육청(2015). 대구유아교육계획.
- 대전광역시교육청(2015). 2015유아교육운영계획.
- 문무경(2007). 영국의 육아정책. 육아정책개발센터.
- 배규식(2010). 시간제 근로의 촉진 - 정규직 시간제 근로를 중심으로. 노동리뷰 2010년 11월호, p17-32. 한국노동연구원.
- 보건복지부(2015). 2014 보육통계.
- 보건복지부(2015). 2015년도 보육사업안내.
- 부산광역시교육청(2015). 2015학년도 부산유아교육계획.
- 서문희·양미선·권미경·이완정·이미화·김혜진(2011). 보육서비스 품질 제고 방안 - 취약보육과 보육교사 인력활용을 중심으로. 보건복지부.
- 서울특별시교육청(2014). 2015~2017학년도 유치원 유아 수용계획.
- 서울특별시교육청 유아교육과(2014.2). 2014학년도 유치원 엄마품온종일돌봄교실 운영 계획. 서울특별시교육청 유아교육과.
- 서울특별시교육청(2015). 서울시교육청 2015 주요업무계획. 서울특별시 교육청.
- 서울특별시교육청 유아교육과(2015.1). 2015. 유치원 방과후 과정(3세대하모니) 자원봉사자 운영 계획. 서울특별시교육청 유아교육과.
- 서울특별시교육청(2015.2). 유치원 방과후과정 길라잡이. 서울특별시 교육청.
- 세종특별자치시교육청(2015). 2015 세종유아교육 운영 계획.
- 성재민(2014). 여성 시간제 일자리 확산과 함의. 월간노동리뷰 2014년 6월호, p20-33. 한국노동연구원.
- 신경아(2014). 시간제 노동과 성평등. 한국여성학, 30권 1호, p81-112.
- 안주엽·배규식·김기선·김향아·허윤희·오상훈(2013). 양질의 시간제 일자리 창출 고용영향평가 연구. 2013 고용영향평가 연구시리즈. 고용노동부 수탁과제.

- 울산광역시교육청(2015). 울산광역시 유치원 교육과정 편성·운영 지침.
- 육아정책연구소(2014). 2014 유아보육·교육 통계.
- 이옥진(2013). 시간제 근로(Part-Time Jobs)의 “괜찮은 일자리(Decent Job)” 개념 적용가능성과 결정요인 탐색. 사회과학연구 제29집 2호, p135-153.
- 이자성(2014). 공공기관의 시간선택제 일자리 현황과 향후과제. 경남정책 Brief 2014-07. p1-8.
- 이정원·양유진(2013). 육아지원기관에서의 중고령 여성 지원인력 활용방안 연구. 육아정책연구소.
- 이주희(2013). 시간제 근로의 확대와 정책대안. 월간노동리뷰 2013년 6월호, p52-60.
- 이준엽(2013). 시간제 일자리의 실상과 대응방안 - 양질의 시간제 일자리 늘리는데 초점을 맞춰야. 경제주평 통권 546호, p13-29. 현대경제연구원.
- 인천광역시교육청(2015). 2015인천유아교육운영계획.
- 전라남도교육청(2015). 전남유아교육 운영 계획.
- 전라북도교육청(2015). 2015학년도 전라북도 유아교육 운영 계획.
- 제주특별자치도교육청(2015). 2015학년도 모두가 행복한 유아교육 운영 계획.
- 충청남도교육청(2015). 2015 유아교육 운영계획.
- 충청북도교육청(2015). 2015 유아교육 운영 계획.
- 최은영·이진화·오유정(2014). 2014 유아교육정책의 성과와 과제. 육아정책연구소.
- 통계청(2014). 2014년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과. 통계청 보도자료.
- 한국고용정보원(2013). 대졸이상 비취업 기혼여성 96.3% “괜찮은 시간 선택제 일자리면 일할 의사 있다”. 한국고용정보원 보도자료 2013.12.31.일자.
- 홍찬숙(2011). 시간제 고용은 일/가정 양립을 지원하는 적당한 방법인가? 구동서독 지역 여성 노동시장 비교를 통한 접근. 경제와 사회. 통권 90호, p363-386.
- 황수경(2004). 5차(2002년도) 한국 가구와 개인의 경제활동 : 한국노동패널 기초 분석 보고서. 한국노동연구원.

황수경(2010). 일-생활 양립형 고용형태로서의 상용단시간근로 확대. 젠더리뷰 2010년 여름호, p41-50.

Department of Education(DfE)(2014). Childcare and early years providers survey 2013. London:DfE.

OECD(2011). Part-time Employment in OECD Factbook 2011-2012: Economic, Environmental and Social Statistics, OECD Publishing.

全國保育協議會 (2012). 「2011全國保育所實態調查報告書」

[통계자료]

고용노동부(2014). 사업체노동력조사.

고용노동부(2014). 일모아DB 사업 리스트.

통계청(2014). 지역별 고용조사(상반기).

통계청(2010-2014). 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(3월).

통계청(2010-2014). 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월).

한국노동연구원(2003-2012). 한국노동패널조사 자료 6차년도~15차년도.

한국교육개발원(2014) 유초중등교육통계.

[법령]

근로기준법

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

영유아보육법 시행규칙

영유아보육법 시행령

영유아보육법

유아교육법 시행규칙

유아교육법 시행령

유아교육법

[홈페이지]

고용노동부 <http://www.korea.kr/policy/pressReleaseView.do?newsId=155933035>

고용노동부 워크넷 정부지원일자리 사업 소개 홈페이지 <http://www.work.go.kr/ilmoa/govSupport/retrieveBsnsListByBsnsType.do#nameA>

두리누리 사회보험 홈페이지 <http://insurancesupport.or.kr/>

보건복지부 어린이집 정보공개 포털 <http://info.childcare.go.kr/info/oais/openapi/OpenApiInfoSl.jsp>

보건복지부 어린이집·유치원 통합정보공시 <http://www.childinfo.go.kr/main.jsp>

서울시 정보소통광장 <http://opengov.seoul.go.kr/civilappeal/2898292>.

Eurostat <http://ec.europa.eu/eurostat/help/new-eurostat-website>

Kindergarten Associations Support Staff Collective Agreement 2014-2016,
(www.nzkindergarten.org.nz/careers.html에서 2015. 6. 13 인출)

OECD <https://data.oecd.org/>

[기타자료]

서울마곡유치원 「방과후 과정 보조인력(3세대하모니 자원봉사자) 모집공고」

서울신명초등학교병설유치원 「방과후과정 보조인력 [3세대하모니 자원봉사자] 모집공고」

연합뉴스 2015년 10월 8일자. “미취학 아동 88만명 지자체 보육지원 끊길 처지”. <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2015/10/07/0200000000AKR20151007178400017.HTML?input=1195m>

Abstract

Utilization of Decent Part-time Jobs in Childcare Center and Kindergarten

Hyomi Choi, Jeong Won Lee, Dongha Lee

The aim of this study is to examine the issue of adequately allocating personnel and utilizing decent part-time jobs for the purpose of enhancing the service of childcare and education in childcare centers and kindergarten.

Within this context, we begin the study by first examining the current status of part-time employment in childcare centers and kindergartens, as well as assessing the possibility and the facilities' potential demand for such workers in the future. In doing this, we look into the working conditions and grievances voiced by part-time workers, using these insights to inform some suggestions to improve the working conditions and quality of work in such part-time jobs. Finally, we examine the attitudes held by childcare teachers and kindergarten teachers regarding part-time work, as well as the willingness of jobseekers to join part-time jobs. We use these findings to explore various ways to support the utilization of part-time help. For this purpose, we have reviewed previous literature, analyzed key statistical data, conducted surveys, analyzed their results, and conducted in-depth interviews, as well as consulting with experts.

Our main findings can be summarized as follows. First, compared to childcare centers, kindergartens have relatively higher demand for more part-time help, with the composition of their workforce being largely dependent on the type of establishment. Second, the most serious perceived

shortcoming of part-time workers was that they had a 'lower sense of responsibility compared to full-time workers'. The most commonly reported difficulty regarding the hiring of part-time help was the difficulty of matching wage offers due to the high reservation wage of those seeking part-time jobs. Third, it was evident that childcare centers and kindergartens differed not only in their share of part-time help workers, but also in their working conditions, depending on the tasks they performed. Fourth, while the majority of part-time workers in childcare centers and kindergartens were employed on contracts of less than a year, they mostly expected to be able to continue working beyond a year as long as no problems were encountered. Fifth, part-time workers at childcare centers and kindergartens mainly worked part-time because they needed time to care for their own children, and voiced high levels of satisfaction with part-time work. However, few enjoyed equal working conditions (proportional to hours worked) in terms of bonus pay, severance pay, and days off. Sixth, while jobseekers are very positive attitudes toward part-time work, their receptiveness to jobs in childcare centers and kindergartens was somewhat dependent on the tasks they were expected to perform.

Based on these findings, we propose the following policy suggestions. First, support for the placement of part-time personnel in childcare centers and kindergartens must prioritize assistant teachers and afternoon childcare teachers. Second, it needs to be a moderate upward adjustment in the wages of part-time workers from current levels, while security of employment must be extended to part-time workers overall, regardless of the tasks they perform. Third, considering the fact that the work in childcare centers and kindergartens - regardless of the tasks performed - is special in that it occurs in the close proximity of children, all personnel employed by childcare centers and kindergartens must be provided with training programs to bolster basic competence and understanding of their workplace and the realities of working with children.

부록

부록 1. 설문조사지

부록 2. 심층면담 대상자 정보

I. 기관 특성

문1) 귀 유치원의 **설립 유형**은 무엇입니까?

- | | |
|-----------|--------------|
| 1. 공립(단설) | 3. 사립(법인·단체) |
| 2. 공립(병설) | 4. 사립(민간·개인) |

문2) 귀 유치원의 규모는 얼마나 됩니까? 연령별로 말씀해주십시오.(현원기준)

※ 단일반과 혼합반 인원 수가 중복되지 않도록 기입해주세요.

연령별	단일반			혼합반	계
	만 3세	만 4세	만 5세		
① 학급 수(개)					
② 원아 수(명)					
③ 방과 후 원아 수(명)					

문3) 다음 중 귀 유치원에 해당되는 사항을 **모두** 말씀해주세요.(복수응답, 해당되는 경우 번호에 표기. 해당사항이 없는 경우에는 98. 해당사항 없음에 응답해주세요)

번호	1	교육과정 (3-5시간)	2	3	4
구분	아침 돌봄		방과후 과정(종일제)	야간 돌봄	주말 근무 (토요일 근무)
운영시간예시	6:00~9:00	9:00~14:00	14:00~17:00	17:00~22:00	※주말돌봄포함

98. 해당사항 없음

II. 시간제 인력 운영 현황

※ 기관의 인력 현황은 유치원에서 직접 채용한 교직원에 한하여 응답해주시기 바랍니다.

문4) 귀 유치원의 전체 교직원은 얼마나 됩니까? (한달 이상 근무한 교직원 기준)

※ 시간제 근로자와 전일제 근로자의 구분은 주당 근로시간을 기준으로 하며, **주당 근무시간이 35시간 이상인 경우 전일제 근로자로, 주당 근무시간이 35시간 미만인 경우 시간제 근로자로** 구분해주시기 바랍니다.
 ※ 하루 7시간 이상 근무하더라도, 주당 근무시간이 35시간미만인 경우에는 시간제 근로자로 구분해주시고.

전일제 근로자(주당 35시간 이상 근무) 수 _____명
 시간제 근로자(주당 35시간 미만 근무) 수 _____명

※ 문5 ~ 문8까지는 문4에서 시간제 근로자가 있다고 응답한 경우만 응답하는 문항입니다.
 ※ 시간제 근로자가 없는 경우(0명)에는 문9으로 가십시오.(※ 웹설문에서는 자동으로 해당 문항으로 이동하도록 되어 있음)

문5) 귀 기관에서 직접 채용한 시간제 근로자가 주로 담당하는 업무는 무엇입니까?
 (아래의 응답표에 응답해주시고, 시간제 근로자가 여러 명일 경우 각각에 대해 응답해주시십시오.)

- 보기 :
- | | |
|--------------|------------------|
| 1. 누리과정 보조 | 2. 방과후 과정 |
| 3. 특성화 프로그램 | 4. 아침 돌봄·야간 돌봄 |
| 5. 주말 돌봄 | 6. 식단 작성 및 조리 업무 |
| 7. 간호 업무 | 8. 치료 업무 |
| 9. 행정·사무 업무 | 10. 청소·청결 관련 업무 |
| 11. 차량 지도 업무 | 12. 기타 (_____) |

문5-1) 해당 시간제 근로자의 연령대는 어디에 속합니까?

문5-2) 해당 시간제 근로자의 학력은 어디에 속합니까?

문5-3) 해당 시간제 근로자가 유관 자격증 소지자입니까?

1. 유관 자격증 소지자가 아님 → 문6으로 가십시오.
 2. 유관 자격증 소지자임 → 문5-3-1로 가십시오.

문5-3-1) 유관 자격증 종류와 자격증의 급수는 어떻게 됩니까?

- | | |
|-------------------------|---------------------|
| 1. 보육교사 자격(____급) | 2. 유치원 교사 자격(____급) |
| 3. 초등교원 자격 | 4. 중고등교원 자격 |
| 5. 사회복지사 | 6. 영양사 |
| 7. 간호사 | 8. 조리사 |
| 9. 기타관련 자격(방과후 교사 자격 등) | 10. 기타(_____) |

<응답표 : 문5 ~문5-3>

일련번호	문 5) 시간제 근로자 업무 내용	문5-1) 시간제 근로자의 연령	문5-2) 시간제 근로자의 최종 학력	문5-3) 자격증 소 지여부	문5-3-1) 자격 종류	문5-3-2) 자격증 급수
(시간제 근로자가 5명 이상인 경우 줄 나누기 하여 작성)	보기에서 번호 선택	1. 25세 미만 2. 25세 이상~30세 미만 3. 30세 이상~34세 미만 4. 35세 이상~40세 미만 5. 40세 이상~45세 미만 6. 45세 이상	1. 고졸미만 2. 고졸 3. 전문대졸 4. 4년제대졸 이상	유관 자격 미소지자 유관 자격 소지자	질문 문항 보기 참조	급
시간제 근로자 1				1 2		
시간제 근로자 2				1 2		
시간제 근로자 3				1 2		
시간제 근로자 4				1 2		
시간제 근로자 5				1 2		

문6) (※문5 에서 응답한 시간제 근로자를 생각하며, 아래의 응답표에 응답해 주십시오)
 시간제 근로자의 현재 근로 일수와 근무 시간, 근속 기간은 어떻게 됩니까?

<응답표 : 문6 ~문6-3>

일련번호	문 6) 시간제 근로자 업무 내용	문6-1) 시간제 근로자의 주당 근로 일수	문6-2) 시간제 근로자의 일일 평균 근로시간	문6-3) 시간제 근로자의 근속 기간
	※ 앞서 문5의 응답 내용을 그 대로 옮겨 적어 주십시오. (웹설문에서는 자동적용)	주당 ____일	하루 ____시간	총 ____개월
시간제 근로자 1		주당 일	하루 시간	개월
시간제 근로자 2		주당 일	하루 시간	개월
시간제 근로자 3		주당 일	하루 시간	개월
시간제 근로자 4		주당 일	하루 시간	개월
시간제 근로자 5		주당 일	하루 시간	개월

문7) (※문5 에서 응답한 시간제 근로자를 생각하며, 아래의 응답표에 응답해 주십시오)

문7-1) 시간제 근로자의 현재 급여 산정 단위와 급여 수준에 대해 응답해주시시오.(예를 들어,
 시간제 근로자의 급여가 시간당 7천원인 경우에는 '2'번에 응답하신 후 급여 액수에
 7,000원이라고 기입해 주시면 됩니다)

문7-2) 해당 시간제 근로자의 인건비를 정부로부터 지원받고 계십니까? (인건비의 일부라도
 지원받는 경우는 '지원'에 응답해주시시오)

<응답표 : 문7-1 ~문7-2>

일련번호	문 7) 시간제 근로자 업무 내용	문7-1) 시간제 근로자의 평균 급여 수준				문7-2) 정부의 인건비 지원 수혜 여부
	※ 앞서 문5의 응답 내용을 그대로 옮겨 적어 주십시오. (웹설문에서는 자동적용)	보기 :		급여	액수	
		1.	2.	3.	4.	
시간제 근로자 1		1	2	3	4	원 1. 지원 2. 미지원
시간제 근로자 2		1	2	3	4	원 1. 지원 2. 미지원
시간제 근로자 3		1	2	3	4	원 1. 지원 2. 미지원
시간제 근로자 4		1	2	3	4	원 1. 지원 2. 미지원
시간제 근로자 5		1	2	3	4	원 1. 지원 2. 미지원

※ 문8-1 ~문8-6 는 귀 기관에서 일하는 시간제 근로자의 복리후생에 관한 문항입니다. **응답 내용은 아래의 응답표에 기입해주시시오.**

문8) (※문5 에서 응답한 시간제 근로자를 생각하며, 아래의 응답표에 응답해 주십시오)

- 문8-1) 지금 근무하고 있는 시간제 근로자가 휴가를 사용할 수 있습니까? 그렇다면 연간 며칠 까지 사용이 가능합니까?
- 문8-2) 지금 근무하고 있는 시간제 근로자는 근무 시간 중 휴게 시간이 있습니까?
- 문8-3) 지금 근무하고 있는 시간제 근로자에게 상여금을 지급하십니까? (상여금이란, 임금 이외에 특별히 지급되는 현금 급여로 명절 휴가비, 연말 성과급 등의 보너스를 말합니다)
- 문8-4) 지금 근무하고 있는 시간제 근로자를 앞으로도 계속 채용하실 예정이십니까?
 - 1. 앞으로도 계속 고용할 예정임
 - 2. 처음에 약속한 기간이 지나면, 다른 사람으로 채용할 예정임
 - 3. 정부의 지원금이 중단되거나 어린이집 상황이 어려워지게 되면, 바로 계약해지 할 예정임
 - 4. 기타 ()
- 문8-5) 지금 근무하고 있는 시간제 근로자가 지금보다 근무시간을 늘려 전일제로 일하기를 희망한다면, 전일제로 전환해주실 의향이 있으십니까?
- 문8-6) 지금 근무하고 있는 시간제 근로자가 앞으로 1년 이상 근무하게 될 경우, 급여를 인상해 주실 의향이 있으십니까?

<응답표 : 문8-1 ~문8-6>

일련번호	문 5) 시간제 근로자 업무 내용	문8-1) 휴가		문8-2) 휴게 시간	문8-3) 상여금 지급여부	문8-4) 계속고용	문8-5) 전일제 전 환 가능성	문8-6) 급여 인상 기회
	※ 앞서 문5의 응답 내용을 그 대로 옮겨 적어 주십시오. (웹 설문에서는 자동적용)	있음 없음	연간 —일	있음 없음	1. 지급함 2. 지급하지 않음	문8-4)의 보기 참조	1. 예 2. 아니오	1. 예 2. 아니오
시간제 근로자 1		1 2		1 2	1 2		1 2	1 2
시간제 근로자 2		1 2		1 2	1 2		1 2	1 2
시간제 근로자 3		1 2		1 2	1 2		1 2	1 2
시간제 근로자 4		1 2		1 2	1 2		1 2	1 2
시간제 근로자 5		1 2		1 2	1 2		1 2	1 2

문11-6) 충원을 희망하는 업무를 담당하는 교직원 채용시, 급여는 어느 정도가 적당하다고 생각하십니까? (응답표에 기입)

한 달에 _____ 원 혹은 시간당 _____ 원

<응답표 : 문11-2 ~문11-6>

순위	문10-1) 충원 희망 직무	문11-2) 채용시 가장 중요하게 고 려하는 요소	문11-3) 자격증 고려 정도	문11-4) 경력 고려 정도	문11-5) 연령	문11-6) 급여 수준	
	※ 앞서 문10-1의 응답 내용을 그대 로 옮겨 적어 주십 시오.	보기 중에서 선택	보기 중에서 선택	보기 중에서 선택	보기 중에서 선택	1. 월 2. 시간당	_____ 원
1순위							
2순위							
3순위							

※ 문12 ~문15은 귀 기관에서 **시간제 근로자를 활용한다고 가정**하시고, 응답해주시기 바랍니다.

문12) 누리과정·표준보육과정을 담당하는 담임 교사의 업무를 경감하기 위해 시간제 근로자를 활용할 경우, 가장 큰 장점은 무엇이라고 생각하십니까? (한 가지만 응답해주시시오)

1. 담임 교사의 업무 만족도 제고
2. 안전 사고의 감소
3. 학부모 만족도 상승
4. 교사의 업무 효율성 증진
5. 기타(_____)
6. 장점 없음

문13) 시간제 근로자를 활용하였을 때, 발생할 수 있는 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

1. 관리해야 하는 교직원의 수가 증가하여 관리가 어려움
2. 정해진 시간 이 외에 해당 직원을 활용하기 어려움
3. 전일제 근로자에 비해 책임감이 적음
4. 기존 직원들과 융화되지 못하고, 구성원 간에 위화감이 발생할 수 있음
5. 기타(_____)
6. 어려움 없음

문14) 시간제 근로자를 채용한다면, 어떤 모집 방법으로 채용하실 예정이십니까?

1. 귀 기관의 홈페이지에 직접 구인광고를 하여
2. 생활정보지를 통한 구인광고를 통해서(예: 벚룩시장 등)
3. 민간 온라인 구인·구직 사이트를 통해서(예: 인크루트 등)
4. 공공 기관의 취업 알선 서비스를 통해서(예: 고용노동부 워크넷 등)
5. 지인, 아는 기관을 통한 소개
6. 직업훈련·교육 기관에 의뢰(예: 새로 일하기 센터 등)
7. 지역내 기관에 문의(노인복지관, 자원봉사센터, 종교 기관, 건강가정 지원센터 등)
8. 유관기관의 게시판을 통해(지역교육청, 보육정보센터 등)
9. 유료 직업소개소를 통해서
10. 기타(_____)

문15) 시간제 근로자를 채용하고자 할 경우, 가장 어려운 점은 무엇입니까? (한 가지만 응답해 주십시오)

- 1. 관련 자격증소지자가 부족하다는 점
- 2. 구직자의 희망 급여가 높음
- 3. 구직자가 시간제 근로를 희망하지 않음
- 4. 구인 홍보가 어려움
- 5. 기타 ()
- 6. 어려움 없음

IV. 자원봉사 인력의 활용 현황

문16) 귀 기관에서는 현재 **자원봉사 인력**을 활용하고 있습니까?

- 1. 그렇다 → 문16-1로 가십시오.
- 2. 아니다 → 문17로 가십시오.

문16-1) (문16)에서 '**자원봉사 인력을 활용하고 있다**'(1)고 응답한 경우에만 응답해 주십시오)
귀 기관에서 일하고 있는 자원봉사자의 **인력 유형**을 **모두** 말씀해주십시오.(복수응답)

- 1. 학생(중·고·대학생)
- 2. 지역사회 거주민
- 3. 경력단절여성(주부)
- 4. 은퇴자
- 5. 기타(적을 것 : _____)

문16-2) 자원봉사자는 몇 명이나 되며, 한 명 기준 주당 평균 몇 시간 정도 도움을 받고 계십니까?

_____ 명, 주당 평균 _____ 시간

문16-3) 자원봉사자들이 담당하는 주된 직무는 무엇입니까? (순서대로 3가지까지 응답해주십시오)

- 1. 방과후 수업
- 2. 특성화 활동 수업
- 3. 아침 돌봄 · 야간 돌봄
- 4. 주말 돌봄
- 5. 식단 작성 및 조리 업무
- 6. 간호 업무
- 7. 치료 업무
- 8. 행정 · 사무 업무
- 9. 청소 · 청결 관련 업무
- 10. 차량 지도 업무
- 11. 기타 (_____)

V. 시간제 인력 관련 정부 지원 수혜 현황 및 인지

문17) 다음은 유치원에 인건비를 지원하는 사업들입니다. 아래의 응답표를 보시고, 해당하시는 것에 응답해주십시오.

문17-1) 아래에 제시된 사업에 대해서 알고 계셨습니까?

문17-2) 해당 제도를 활용하여, 정부로부터 인건비 지원을 받으신 경험이 있으십니까?

문17-3) 해당 정부 지원 사업에 대해 어느 정도 만족하십니까 ?

문17-4) 정부 지원 사업에 대해 불만족 하시는 가장 주된 이유는 무엇입니까?

1. 인건비 지원이 있어도 인력을 구하기 어려움
2. 지원 수준이 낮음
3. 지원 기준을 맞추기 어려움(예 : 학급수, 아동수 등)
4. 지원 기간이 짧음
5. 기타(_____)

<응답표 : 문17-1 ~문17-4>

정부 지원 사업명		문17-1) 제도 인지 여부	문17-2) 정부 지원 수혜 여부	문17-3) 만족도	문17-4) 불만족 사유
사업명	소관 부처	1. 잘 알고 있음 2. 대충 알고 있음 3. 들어본 적은 있음 4. 모름	1. 있음 → 문17-3 으로 2. 없음 → 문18로	1. 매우 만족 → 문18으로 2. 대체로 만족 → 문18으로 3. 대체로 불만족 → 문17-4로 4. 매우 불만족 → 문17-4로	문17-4 보기 중에서 하나만 선택
1. 누리과정 보조교사 인건비 지원	사도 교육청	1 2 3 4	1 2	1 2 3 4	1 2 3 4 5
2. 기간제(시간제)교사 인건비 지원	사도 교육청	1 2 3 4	1 2	1 2 3 4	1 2 3 4 5
3. 시간선택제 일자리 창출 기업지원	고용노동부	1 2 3 4	1 2	1 2 3 4	1 2 3 4 5

문18) 문 17의 응답표에 제시된 사업 이 외에, 시간제 근로자를 채용하기 위해 정부에서 지원하는 인건비 지원을 받으신 경험이 있으십니까?

1. 예 → 그렇다면, 해당 사업의 사업명과 지원 기관은 어디였습니까?
사업명 (_____), 지원 기관 (_____)
2. 아니오

**마지막으로 자료의 분류를 위해
선생님의 인적 사항에 대해 몇 가지만 더 여쭙겠습니다.**

DQ1) 귀하의 성별은 무엇입니까?

1. 남
2. 여

어린이집·어린이집 시간제 일자리 활용 조사 (어린이집용)

안녕하십니까? 육아정책연구소는 육아정책연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국무총리 산하 국가 정책연구기관입니다. 본 조사는 육아정책연구소 2015년 기본과제인 「어린이집·유치원에서의 양질의 시간제 일자리 활용 방안」 연구 수행의 일환으로, 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리 활용 실태 및 지원 인력 배치에 대한 현장의 요구와 필요를 알아보기 위해 실시하게 되었습니다.

귀하께서 응답해 주신 내용은 향후 정부의 보육 및 유아교육 관련 정책 수립에 중요한 자료로 활용되오니, 바쁘시더라도 잠시 틈을 내시어 질문에 답변하여 주시면 감사하겠습니다.

귀하께서 말씀해 주신 의견이나 개인정보 등에 관한 모든 사항은 개인정보보호법 및 통계법 제33조(비밀의 보호) 제①항, 제②항에 의거하여 철저히 비밀이 보장되며, 그 내용은 연구 목적 외에는 어떤 용도로도 이용하지 않을 것을 약속드리오니, 정확하게 응답해 주시기 바랍니다. 감사합니다.

2015년 7월

육아정책연구소 소장 우남희

연락처 최효미 부연구위원 02-398-7771, hmchoi@kicce.re.kr
이동하 연구원 02-398-7760, dongha04@kicce.re.kr

※ 본 조사의 응답 대상은 어린이집의 원장, 원감, 주임교사(부장교사) 등 인력 채용에 대해 응답할 수 있는 교직원입니다.

※ 이 문항들은 조사 기관에서 관리하는 문항입니다. 조사대상자께서는 응답하지 않으셔도 됩니다.

- 기관번호: 기관명:
- 지역:

1. 서울	5. 광주	9. 경기	13. 전북
2. 부산	6. 대전	10. 강원	14. 전남
3. 대구	7. 울산	11. 충북	15. 경북
4. 인천	8. 세종	12. 충남	16. 경남
- 지역크기:

1. 대도시	2. 중소도시	3. 읍면지역
--------	---------	---------

SQ1) 귀하의 기관에서의 직위는 무엇입니까?

- | | |
|-------|---------------|
| 1. 원장 | 3. 주임교사(부장교사) |
| 2. 원감 | 4. 기타() |

I. 기관 특성

문1) 귀 어린이집의 설립 유형은 무엇입니까?

- | | |
|--------|------------------|
| 1. 국공립 | 2. 사회복지법인, 법인·단체 |
| 3. 민간 | 4. 직장 |
| 5. 가정 | 6. 부모협동 |

문2) 귀 어린이집의 규모는 얼마나 됩니까? 연령별로 말씀해주시시오.(현원기준)

※ 단일반과 혼합반 인원 수가 중복되지 않도록 기입해주시시오.

연령별	단일반						혼합반	계
	0세	만1세	만2세	만3세	만4세	만 5세		
① 학급 수(개)								
② 원아 수(명)								

문3) 귀 어린이집은 다음과 같은 특수보육 어린이집에 해당 하십니까? 그렇다면, 해당하는 사항을 모두 말씀해주시시오.(복수응답. 해당사항이 없는 경우에는 98. 해당사항 없음에 응답해주시시오)

- | | |
|---------------|--------------|
| 1. 영아전담 어린이집 | 5. 시간연장 어린이집 |
| 2. 장애아전문 어린이집 | 6. 24시간 어린이집 |
| 3. 장애아통합 어린이집 | 7. 휴일 어린이집 |
| 4. 방과후 어린이집 | |

98. 해당사항 없음

II. 시간제 인력 운영 현황

※ 기관의 인력 현황은 어린이집에서 직접 채용한 교직원에 한하여 응답해주시기 바랍니다.

문4) 귀 어린이집의 전체 교직원은 얼마나 됩니까? (한달 이상 근무한 교직원 기준)

※ 시간제 근로자와 전일제 근로자의 구분은 주당 근로시간을 기준으로 하며, 주당 근무시간이 35시간 이상인 경우 전일제 근로자로, 주당 근무시간이 35시간 미만인 경우 시간제 근로자로 구분해주시기 바랍니다.

※ 하루 7시간 이상 근무하더라도, 주당 근무시간이 35시간미만인 경우에는 시간제 근로자로 구분해주시시오.

전일제 근로자(주 35시간 이상 근로) 수 _____ 명
 시간제 근로자(주 35시간 미만 근로) 수 _____ 명

※ 문5 ~ 문8까지는 문4에서 시간제 근로자가 있다고 응답한 경우만 응답하는 문항입니다.
 ※ 시간제 근로자가 없는 경우(0명)에는 문9으로 가십시오.(※ 웹설문에서는 자동으로 해당 문항으로 이동하도록 되어 있음)

문5) 귀 기관에서 직접 채용한 시간제 근로자가 주로 담당하는 업무는 무엇입니까? (아래의 응답표에 응답해주시고, 시간제 근로자가 여러 명일 경우 각각에 대해 응답해주시시오)

- 보기 :
- | | |
|-----------------------|---------------------------------|
| 1. 누리과정 보조 | 2. 누리과정 이 후의 방과후 과정 |
| 3. 특별활동 | 4. 아침 돌봄· 야간 돌봄(시간연장반 혹은 24시간반) |
| 5. 주말 돌봄(토요일 혹은 휴일보육) | 6. 식단 작성 및 조리 업무 |
| 7. 간호 업무 | 8. 치료 업무 |
| 9. 행정·사무 업무 | 10. 청소·청결 관련 업무 |
| 11. 차량 지도 업무 | 12. 기타 () |

문5-1) 해당 시간제 근로자의 연령대는 어디에 속합니까?

문5-2) 해당 시간제 근로자의 학력은 어디에 속합니까?

문5-3) 해당 시간제 근로자가 유관 자격증 소지자입니까?

- 1. 유관 자격증 소지자가 아님 → 문6으로 가십시오.
- 2. 유관 자격증 소지자임 → 문5-3-1로 가십시오.

문5-3-1~2) 유관 자격증 종류와 자격증의 급수는 어떻게 됩니까?

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1. 보육교사 자격(_____ 급) | 2. 유치원 교사 자격(_____ 급) |
| 3. 초등교원 자격 | 4. 중등교원 자격 |
| 5. 사회복지사 | 6. 영양사 |
| 7. 간호사 | 8. 조리사 |
| 9. 기타관련 자격(방과후교사 자격 등) | 10. 기타 () |

<응답표 : 문5 ~문5-3>

일련번호 (시간제 근로자가 5명이상인 경우 줄 나누기 하여 작성)	문 5) 시간제 근로자 업무내용	문5-1) 시간제 근로자의 연령	문5-2) 시간제 근로자 의 최종 학력	문5-3) 자격증 소지여부	문5-3-1) 자격 종류	문5-3-2) 자격증 급수
	보기에서 번호선택	1. 25세 미만 2. 25세 이상 ~ 30세 미만 3. 30세 이상 ~ 34세 미만 4. 35세 이상 ~ 40세 미만 5. 40세 이상 ~ 45세 미만 6. 45세 이상	1. 고졸미만 2. 고졸 3. 전문대졸 4. 4년제대졸 이상	1. 유관자격 미소지자 2. 유관자격 소지자	질문 문항 보기 참조	급
시간제 근로자 1				1 2		
시간제 근로자 2				1 2		
시간제 근로자 3				1 2		
시간제 근로자 4				1 2		
시간제 근로자 5				1 2		

문6) (※문5 에서 응답한 시간제 근로자를 생각하며, 아래의 응답표에 응답해 주십시오.)
 시간제 근로자의 현재 근로 일수와 근무 시간, 근속 기간은 어떻게 됩니까?

<응답표 : 문6 ~문6-3>

일련번호	문 6) 시간제 근로자 업무 내용	문6-1) 시간제 근로자의 주당 근로 일수	문6-2) 시간제 근로자의 일일 평균 근로시간	문6-3) 시간제 근로자의 근속 기간
	※ 앞서 문5의 응답 내용을 그대로 옮겨 적어 주십시오. (웹설문시 자동적용)	주당 _____일	하루 _____시간	총 _____개월
시간제 근로자 1		주당 _____ 일	하루 _____ 시간	_____ 개월
시간제 근로자 2		주당 _____ 일	하루 _____ 시간	_____ 개월
시간제 근로자 3		주당 _____ 일	하루 _____ 시간	_____ 개월
시간제 근로자 4		주당 _____ 일	하루 _____ 시간	_____ 개월
시간제 근로자 5		주당 _____ 일	하루 _____ 시간	_____ 개월

문7) (※문5 에서 응답한 시간제 근로자를 생각하며, 아래의 응답표에 응답해 주십시오)

문7-1) 시간제 근로자의 현재 급여 산정 단위와 급여 수준에 대해 응답해주십시오. (예를 들
 어, 시간제 근로자의 급여가 시간당 7천원인 경우에는 '2'번에 응답하신 후 급여 액수
 에 7,000원이라고 기입해 주시면 됩니다)

문7-2) 해당 시간제 근로자의 인건비를 정부로부터 지원받고 계십니까? (인건비의 일부라도
 지원받는 경우는 '지원'에 응답해주십시오)

<응답표 : 문7-1 ~문7-2>

일련번호	문 7) 시간제 근로자 업무 내용	문7-1) 시간제 근로자의 평균 급여 수준				문7-2) 정부의 인건비 지원 수혜 여부
	※ 앞서 문5의 응답 내용을 그대로 옮겨 적어 주십시오. (웹설문시 자동적용)	보기 :				
		1. 월급	2. 시간급	3. 주급	4. 일급	급여 액수
시간제 근로자 1		1	2	3	4	원 1. 지원 2. 미지원
시간제 근로자 2		1	2	3	4	원 1. 지원 2. 미지원
시간제 근로자 3		1	2	3	4	원 1. 지원 2. 미지원
시간제 근로자 4		1	2	3	4	원 1. 지원 2. 미지원
시간제 근로자 5		1	2	3	4	원 1. 지원 2. 미지원

※ 문8-1 ~문8-6 는 귀 기관에서 일하는 시간제 근로자의 복리후생에 관한 문항입니다. 응답 내용은 아래의 응답표에 기입해주시시오.

문8) (※문5 에서 응답한 시간제 근로자를 생각하며, 아래의 응답표에 응답해 주십시오)

문8-1) 지금 근무하고 있는 시간제 근로자가 휴가를 사용할 수 있습니까? 그렇다면 연간 며칠 까지 사용이 가능합니까?

문8-2) 지금 근무하고 있는 시간제 근로자는 근무 시간 중 휴게 시간이 있습니까?

문8-3) 지금 근무하고 있는 시간제 근로자에게 상여금을 지급하십니까?
(상여금이란, 임금 이외에 특별히 지급되는 현금 급여로 명절 휴가비, 연말 성과급 등의 보너스를 말합니다)

문8-4) 지금 근무하고 있는 시간제 근로자를 앞으로도 계속 채용하실 예정이십니까?

1. 앞으로도 계속 고용할 예정임
2. 처음에 약속한 기간이 지나면, 다른 사람으로 채용할 예정임
3. 정부의 지원금이 중단되거나 어린이집 상황이 어려워지게 되면, 바로 계약해지 할 예정임
4. 기타 ()

문8-5) 지금 근무하고 있는 시간제 근로자가 지금보다 근무시간을 늘려 전일제로 일하기를 희망한다면, 전일제로 전환해주시실 의향이 있으십니까?

문8-6) 지금 근무하고 있는 시간제 근로자가 앞으로 1년 이상 근무하게 될 경우, 급여를 인상해 주실 의향이 있으십니까?

<응답표 : 문8-1 ~문8-6>

일련번호	문 5) 시간제 근로자 업무 내용	문8-1) 휴가		문8-2) 휴게 시간	문8-3) 상여금 지급 여부	문8-4) 계속고용	문8-5) 전일제 전환 가능성	문8-6) 급여 인상 기회
	※ 앞서 문5의 응 답 내용을 그대로 옮겨 적어 주십시 오.(웹 설문시 자동적용)	1. 있음 2. 없음	연간_일	1. 있음 2. 없음	1. 지급 함 2. 지급 하지 않음	문8-4)의 보기참조	1. 예 2. 아니오	1. 예 2. 아니오
시간제 근로자 1		1 2		1 2	1 2		1 2	1 2
시간제 근로자 2		1 2		1 2	1 2		1 2	1 2
시간제 근로자 3		1 2		1 2	1 2		1 2	1 2
시간제 근로자 4		1 2		1 2	1 2		1 2	1 2
시간제 근로자 5		1 2		1 2	1 2		1 2	1 2

문11-6) 충원을 희망하는 업무를 담당하는 교직원 채용시, 급여는 어느 정도가 적당하다고 생각하십니까? (응답표에 기입)

한 달에 _____ 원 혹은 시간당 _____ 원

<응답표 : 문11-2 ~문11-6>

순위	문10-1) 충원 희망직무	문11-2) 채용시 가장 중요하게 고려 하는 요소	문11-3) 자격증 고 려 정도	문11-4) 경력 고려 정도	문11-5) 연령	문11-6) 급여 수준	
	※ 앞서 문10-1 의 응답 내용을 그대로 옮겨 적 어 주십시오.	보기 중에서 선택	보기 중에서 선택	보기 중에서 선택	보기 중에서 선택	1. 월 2. 시간당	_____ 원
1순위							
2순위							
3순위							

※ 문12 ~문15은 귀 기관에서 **시간제 근로자를 활용한다고 가정**하시고, **응답**해주시기 바랍니다.

문12) 누리과정·표준보육과정을 담당하는 담임 교사의 업무를 경감하기 위해 시간제 근로자를 활용할 경우, **가장 큰 장점**은 무엇이라고 생각하십니까? (한 가지만 응답해주시시오)

- 1. 담임 교사의 업무 만족도 제고
- 2. 안전 사고의 감소
- 3. 학부모 만족도 상승
- 4. 교사의 업무 효율성 증진
- 5. 기타()
- 6. 장점 없음

문13) 시간제 근로자를 활용하였을 때, 발생할 수 있는 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

- 1. 관리해야 하는 교직원의 수가 증가하여 관리가 어려움
- 2. 정해진 시간 이 외에 해당 직원을 활용하기 어려움
- 3. 전일제 근로자에 비해 책임감이 적음
- 4. 기존 직원들과 융화되지 못하고, 구성원 간에 위화감이 발생할 수 있음
- 5. 기타()
- 6. 어려움 없음

문14) 시간제 근로자를 채용한다면, 어떤 모집 방법으로 채용하실 예정이십니까?

- 1. 귀 기관의 홈페이지에 직접 구인광고를 하여
- 2. 생활정보지를 통한 구인광고를 통해서(예:벼룩시장 등)
- 3. 민간 온라인 구인·구직 사이트를 통해서 (예: 인크루트 등)
- 4. 공공 기관의 취업 알선 서비스를 통해서(예: 고용노동부 워크넷 등)
- 5. 지인, 아는 기관을 통한 소개
- 6. 직업훈련·교육 기관에 의뢰(예: 새로 일하기 센터 등)
- 7. 지역내 기관에 문의(노인복지관, 자원봉사센터, 종교 기관, 건강가정 지원센터 등)
- 8. 유관기관의 게시판을 통해(지역교육청, 보육정보센터 등)
- 9. 유료 직업소개소를 통해서
- 10. 기타()

문15) 시간제 근로자를 채용하고자 할 경우, 가장 어려운 점은 무엇입니까? (한 가지만 응답해주세요)

- 1. 관련 자격증소지자가 부족하다는 점
- 2. 구직자의 희망 급여가 높음
- 3. 구직자가 시간제 근로를 희망하지 않음
- 4. 구인 홍보가 어려움
- 5. 기타 ()
- 6. 어려움 없음

IV. 자원봉사 인력의 활용 현황

문16) 귀 기관에서는 현재 **자원봉사 인력**을 활용하고 있습니까?

- 1. 그렇다 → 문16-1로 가십시오.
- 2. 아니다 → 문17로 가십시오.

문16-1) (문16)에서 '자원봉사 인력을 활용하고 있다'(1)고 응답한 경우에만 응답해 주십시오)
 귀 기관에서 일하고 있는 자원봉사자의 **인력 유형**을 **모두** 말씀해주세요.(복수응답)

- 1. 학생(중·고·대학생)
- 2. 지역사회 거주민
- 3. 경력단절여성(주부)
- 4. 은퇴자
- 5. 기타(적을 것 : _____)

문16-2) 자원봉사자는 몇 명이나 되며, 한 명 기준 주당 평균 몇 시간 정도 도움을 받고 계십니까?

_____ 명, 주당 평균 _____ 시간

문16-3) 자원봉사자들이 담당하는 주된 직무는 무엇입니까? (순서대로 3가지까지 응답해주세요)

- 1. 누리과정 보조
- 2. 누리과정 이 후의 방과후 과정
- 3. 특별활동
- 4. 아침 돌봄· 야간 돌봄(시간연장반 혹은 24시간반)
- 5. 주말 돌봄(토요일 혹은 휴일 보육)
- 6. 식단 작성 및 조리 업무
- 7. 간호 업무
- 8. 치료 업무
- 9. 행정·사무 업무
- 10. 청소·정결 관련 업무
- 11. 차량 지도 업무
- 12. 기타(_____)

V. 시간제 인력 관련 정부 지원 수혜 현황 및 인지

문17) 다음은 어린이집에 인건비를 지원하는 사업들입니다. 아래의 응답표를 보시고, 해당하시는 것에 응답해주세요.

문17-1) 위에 제시된 사업에 대해서 알고 계셨습니까?

문17-2) 해당 제도를 활용하여, 정부로부터 인건비 지원을 받으신 경험이 있으십니까?

문17-3) 해당 정부 지원 사업에 대해 어느 정도 만족하십니까 ?

문17-4) 정부 지원 사업에 대해 불만족 하시는 가장 주된 이유는 무엇입니까?

1. 인건비 지원이 있어도 인력을 구하기 어려움
2. 지원 수준이 낮음
3. 지원 기준을 맞추기 어려움(예 : 학급수, 아동수 등)
4. 지원 기간이 짧음
5. 기타(_____)

<응답표 : 문17-1 ~문17-4>

정부 지원 사업명		문17-1) 제도 인지 여부	문17-2) 정부지원 수혜여부	문17-3) 만족도	문17-4) 불만족 사유
사업명	소관 부처	1. 잘 알고 있음 2. 대충 알고있음 3. 들어본 적은 있음 4. 모름	1. 있음→ 문17-3으로 2. 없음→ 문18로	1. 매우 만족 → 문18으로 2. 대체로 만족 → 문18으로 3. 대체로 불만족 → 문17-4로 4. 매우 불만족 → 문17-4로	문17-4 보기 중에서 하나만 선택
1. 방과후반 교사 인건비 지원	보건 복지부	1 2 3 4	1 2	1 2 3 4	1 2 3 4 5
2. 장애아 방과후 보육교사 인건비 지원	보건 복지부	1 2 3 4	1 2	1 2 3 4	1 2 3 4 5
3. 별도채용 시간연장 보육교사인건비(월급여) 지원	보건 복지부	1 2 3 4	1 2	1 2 3 4	1 2 3 4 5
4. 단시간 보육교사 채용 시간 연장반 근무수당(월 40만원) 지원	보건 복지부	1 2 3 4	1 2	1 2 3 4	1 2 3 4 5
5. 휴일어린이집 보육교사 근무수당 지원	보건 복지부	1 2 3 4	1 2	1 2 3 4	1 2 3 4 5
6. 누리과정 보조교사 인건비 지원	사도 교육청	1 2 3 4	1 2	1 2 3 4	1 2 3 4 5
7. 시간선택제 일자리 창출 기업지원	고용 노동부	1 2 3 4	1 2	1 2 3 4	1 2 3 4 5

문18) 문 17의 응답표에 제시된 사업 이 외에, 시간제 근로자를 채용하기 위해 정부에서 지원 하는 인건비 지원을 받으신 경험이 있으십니까?

1. 예 → 그렇다면, 해당 사업의 사업명과 지원 기관은 어디였습니까?
사업명 (_____), 지원 기관(_____)
2. 아니오

**마지막으로 자료의 분류를 위해
선생님의 인적 사항에 대해 몇 가지만 더 여쭙겠습니다.**

DQ1) 귀하의 성별은 무엇입니까?

1. 남
2. 여

어린이집·유치원 시간제 일자리 활용 조사 (담임교사용)

안녕하십니까? 육아정책연구소는 육아정책연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국무총리 산하 국가 정책연구기관입니다. 본 조사는 육아정책연구소 2015년 기본과제인 「어린이집·유치원에서의 양질의 시간제 일자리 활용 방안」 연구 수행의 일환으로, 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리 활용 실태 및 지원 인력 배치에 대한 현장의 요구와 필요를 알아보기 위해 실시하게 되었습니다.

귀하께서 응답해 주신 내용은 향후 정부의 보육 및 유아교육 관련 정책 수립에 중요한 자료로 활용되오니, 바쁘시더라도 잠시 틈을 내시어 질문에 답변하여 주시면 감사하겠습니다.

귀하께서 말씀해 주신 의견이나 개인정보 등에 관한 모든 사항은 개인정보보호법 및 통계법 제33조(비밀의 보호) 제①항, 제②항에 의거하여 철저히 비밀이 보장되며, 그 내용은 연구 목적 외에는 어떤 용도로도 이용하지 않을 것을 약속드리오니, 정확하게 응답해 주시기 바랍니다. 감사합니다.

2015년 7월

육아정책연구소 소장 우남희

연락처 최효미 부연구위원 02-398-7771, hmchoi@kicce.re.kr
이동하 연구원 02-398-7760, dongha04@kicce.re.kr

※ 본 조사의 응답 대상은 어린이집·유치원에서 누리과정·표준보육과정을 담당하는 담임교사로, 주 35시간 이상 근무하는 교직원입니다.

※ 이 문항들은 조사 기관에서 관리하는 문항입니다. 조사대상자께서는 응답하지 않으셔도 됩니다.

- 기관번호: ■ 기관명:
- 지역: 1. 서울 5. 광주 9. 경기 13. 전북
2. 부산 6. 대전 10. 강원 14. 전남
3. 대구 7. 울산 11. 충북 15. 경북
4. 인천 8. 세종 12. 충남 16. 경남
- 지역크기: 1. 대도시 2. 중소도시 3. 읍면지역

문1-4) (SQ3)에서 '유치원'(1)으로 응답한 경우에만 질문) 귀 유치원의 전체 교직원은 얼마나 됩니까? (한달 이상 근무한 교직원 기준)

※ 시간제 근로자와 전일제 근로자의 구분은 주당 근로시간을 기준으로 하며, **주당 근무시간이 35시간 이상인 경우 전일제 근로자로, 주당 근무시간이 35시간 미만인 경우 시간제 근로자로** 구분해주시기 바랍니다.
 ※ 하루 7시간 이상 근무하더라도, 주당 근무시간이 35시간미만인 경우에는 시간제 근로자로 구분해주시시오.

전일제 근로자(주당 35시간 이상 근무) 수 _____ 명
 시간제 근로자(주당 35시간 미만 근무) 수 _____ 명

☞ 문3)으로 갈 것

※ SQ3)문항에 대해 2번(어린이집)을 선택하신 분들이 답변하시는 질문입니다.

문2-1) (SQ3)에서 '어린이집'(2)으로 응답한 경우에만 질문) 귀 어린이집의 설립 유형은 무엇입니까?

- 1. 국공립
- 2. 사회복지법인, 법인·단체
- 3. 민간
- 4. 직장
- 5. 가정
- 6. 부모협동

문2-2) (SQ3)에서 '어린이집'(2)으로 응답한 경우에만 질문) 귀 어린이집의 규모는 얼마나 됩니까? 연령별로 말씀해주시시오.(현원기준)

※ 단일반과 혼합반 인원 수가 중복되지 않도록 기입해주시시오.

연령별	단일반						혼합반	계
	0세	만 1세	만 2세	만 3세	만 4세	만 5세		
① 학급 수(개)								
② 원아 수(명)								

문2-3) (SQ3)에서 '어린이집'(2)으로 응답한 경우에만 질문) 귀 어린이집은 다음과 같은 특수보육 어린이집에 해당 하십니까? 그렇다면, 해당하는 사항을 모두 말씀해주시시오.(복수응답. 해당사항이 없는 경우에는 98. 해당사항 없음에 응답해주시시오)

- 1. 영아전담 어린이집
- 2. 장애아전문 어린이집
- 3. 장애아통합 어린이집
- 4. 방과후 어린이집
- 5. 시간연장 어린이집
- 6. 24시간 어린이집
- 7. 휴일 어린이집

 98. 해당사항 없음

문2-4) (SQ3)에서 '어린이집'(2)으로 응답한 경우에만 질문) 귀 어린이집의 전체 교직원은 얼마나 됩니까? (한달 이상 근무한 교직원 기준)

※ 시간제 근로자와 전일제 근로자의 구분은 주당 근로시간을 기준으로 하며, **주당 근무시간이 35시간 이상인 경우 전일제 근로자로, 주당 근무시간이 35시간 미만인 경우 시간제 근로자로** 구분해주시기 바랍니다.
 ※ 하루 7시간 이상 근무하더라도, 주당 근무시간이 35시간미만인 경우에는 시간제 근로자로 구분해주시시오.

전일제 근로자(주 35시간 이상 근로) 수 _____명
 시간제 근로자(주 35시간 미만 근로) 수 _____명

☞ 문3)으로 갈 것

II. 전일제 근로자의 근로 여건

문3) 선생님의 현재 주당 근로 일수는 며칠이며, 주당 평균 근로시간은 몇 시간입니까?

주당 근로일 수 : 일주일에 _____ 일
 주당 평균 근로시간 : 일주일에 _____ 시간

문4) 선생님의 출퇴근 시간은 몇 시부터 몇 시까지입니까? (※ 근무 시간을 기준으로 응답해주시시오. 예 : 09:00~18:00)

출근 시간 _____ : _____ ~ 퇴근 시간 _____ : _____

문5) 선생님께서는 누리과정·표준보육과정 이 외의 수업이나 다른 업무를 함께 수행하고 있습니까? (각 업무별로 응답해주시시오.)

- 1. 예 → 문5-1로 가시오
- 2. 아니오 → 문6으로 가시오

문5-1) 그렇다면, 해당 업무에 할애하는 시간은 주당 몇 시간 가량입니까? (각 업무별로 응답해주시시오.)

	문 5) 수업 및 수업 준비 이외의 업무 수행 여부		문5-1) 할애 시간	
	1	2	주당	시간
1. 누리과정 이 후의 방과후 과정	1	2		
2. 특성화프로그램·특별활동	1	2		
3. 아침 돌봄·이간 돌봄 시간(연장반 혹은 24시간반)	1	2		
4. 주말 돌봄(토요일 혹은 휴일보육)	1	2		
5. 식단 작성 및 조리 업무	1	2		
6. 간호 업무	1	2		
7. 치료 업무	1	2		
8. 행정·사무 업무	1	2		
9. 청소·청결 업무	1	2		
10. 차량지도 업무	1	2		
11. 기타()	1	2		

문 6) 선생님의 현재 월평균 급여수준에 대해 응답해주시시오.(조사시점 기준)

※ 상여금이란, 임금 이외에 특별히 지급되는 현금 급여로 명절 휴가비, 연말 성과급 등의 보너스를 말합니다.

문6-1)			문6-2) 연간 상여금	
월평균 총 급여	문6-1-1)기본급	문6-1-2)각종수당	있음 없음	상여금 액수
_____천원	_____천원	_____천원		_____만원

문 7) 선생님에게 적용되는 각종 복리후생에 대해 응답해주시시오.(조사시점 기준)

※ 휴가가 없는 경우 '0'일로 표기해 주시고, 휴게 시간은 하루 중 몇 분가량인지 응답해주시시오.

문7-1) 연간 휴가일수	문7-2) 휴게시간	문7-3) 계속고용여부	문7-4) 교육훈련 기회	
			교육훈련 참여여부	지난 1년간 교육 횟수
연간 _____일	하루 _____분	1.특별한 문제가 없으면 계속 고용 2.정해진 일정 기간 동안만 고용 3.기타(_____)	1.참여한적 있음 2.참여한적 없음	_____회

Ⅲ. 시간제 근로자 활용에 대한 의견

문 8) 선생님께서는 누리과정·표준교육과정을 담당하는 담임교사 이 외의 지원 인력은 충분하다고 생각하십니까?

- 1. 매우 부족함
- 2. 부족한 편
- 3. 충분한 편(→문 10로)
- 4. 매우 충분함(→문 10로)

문 8-1) 지원 인력이 부족하다고 하셨는데(문8에서 1과 2에 응답한 경우), 그렇다면 지원 인력의 충원이 시급하다고 생각되는 업무는 무엇입니까? (순서대로 3개까지 응답해주시시오)

1순위 _____ 2순위 _____ 3순위 _____

- 1. 누리과정 이후의 방과후 과정
- 2. 특성화프로그램·특별활동
- 3. 아침 돌봄·아간 돌봄(시간연장반 혹은 24시간반)
- 4. 주말돌봄(토요일 혹은 휴일보육)
- 5. 식단 작성 및 조리 업무
- 6. 간호 업무
- 7. 치료 업무
- 8. 행정·사무 업무
- 9. 청소·청결 관련 업무
- 10. 차량 지도 업무
- 11. 기타 (_____)

문9) 문8-1에서 충원이 시급하다고 응답한 **업무들은 시간제 근로가 가능**하다고 생각하십니까? (문9~문9-1은 아래의 응답표에 응답해 주십시오)

- 1. 예 (→문9-1로 가십시오)
- 2. 아니오 (→문10로 가십시오)

문9-1) 시간제 지원 인력을 충원할 경우, 일주일에 며칠을, 하루에 몇 시간씩 활용하는 것이 적당하다고 생각하십니까?(응답표에 응답)

주 _____ 일, 하루 _____ 시간

<응답표 : 문9 ~문9-1>

순위	문8-1) 충원 희망 업무	문9) 시간제로 충원 가능 여부		문9-1) 시간제 지원 인력을 충원할 경우, 근로시간	
	※ 앞서 문8-1의 응답 내용을 그대로 옮겨 적어 주십시오			근무일수	근로시간
			주	일	하루
1순위		1	2		
2순위		1	2		
3순위		1	2		

문10) 예를 들어, 담임교사가 주 40시간 근로하고 월 100원을 받는다고 가정하였을 때, 주 20시간 일하는 시간제 지원 인력의 임금은 어느 정도가 적당하다고 생각하십니까?

	시간제 근로자 임금 수준
문10-1) 유관 자격을 요하는 교육 활동을 도와주는 업무 (예 : 방과후 수업 담당 교사, 특별활동 담당 교사 등)	_____ 원
문10-2) 유관 자격을 요하지 않는 교육 활동을 도와주는 업무 (예 : 보육·교육 도우미 등)	_____ 원
문10-3) 특별한 자격을 요하는 지원 업무(예 : 영양사, 치료사, 조리사 등)	_____ 원
문10-4) 행정 사무 지원 업무	_____ 원
문10-5) 기타 지원 업무(예: 청소, 차량지도 등)	_____ 원

문11) 다음의 보기 중에서 시간제 근로자에게도 주어져야 하는 복리후생은 무엇이라고 생각하 시는지요? (모두 응답해주시오)

1. 근로시간에 비례한 휴가·휴일 부여
2. 명절 휴가비 등 상여금 지급
3. 고용 안정성 확보
4. 4대 보험 적용
5. 퇴직금 지급
6. 전일제 전환 기회 부여
7. 교육훈련 및 승진 기회 제공
8. 기타()
9. 하나도 제공할 필요 없음

IV. 시간 선택제 정책에 대한 인지 및 태도

문12) 선생님께서는 고용노동부의 시간 선택제 일자리 지원 정책에 대해서 알고 계십니까?

1. 알고 있다
2. 모른다

※ “시간 선택제 일자리”란, 근로자의 필요에 따라 전일제 근로자보다 짧게 일하면서 근로조 건 등에 차별이 없는 일자리로, “**전환형 시간 선택제**”는 전일제로 일하는 근로자가 **자녀 보육, 퇴직준비, 간병, 건강, 학업 등의 사유로 일정기간동안 시간선택제로 전환(근로시간을 단축)하 는 유연근로 제도의 일종**입니다. (출처 : 고용노동부 워크넷)

문13) 선생님께서는 ‘전환형 시간 선택제’ 정책의 필요성에 대해 어떻게 생각하십니까?

1. 매우 필요함
2. 필요한 편임
3. 그다지 필요하지 않음 (→ DQ1으로 가십시오)
4. 전혀 필요 없음 (→ DQ1으로 가십시오)

문13-1) 선생님께서는 앞으로 ‘전환형 시간 선택제’를 활용하실 의향이 있으십니까?

1. 꼭 활용하고 싶음
2. 가능하다면 활용하고 싶음
3. 그다지 활용하고 싶지 않음 (→ 문13-2로 가십시오)
4. 전혀 활용하고 싶지 않음 (→ 문13-2로 가십시오)

문13-1-1) ‘전환형 시간 선택제’를 활용할 수 있다면, 언제쯤 활용하실 생각이십니까?

1. 6개월 이내
2. 1년 이내
3. 1년~3년 이내
4. 아직 구체적 계획은 없지만, 향후 활용하고 싶음

DQ4) 선생님이 지금 재직 중인 기관에서의 근속기간은 얼마나 됩니까?

- 1. 1년 미만
- 2. 1년 이상 ~ 3년 미만
- 3. 3년 이상 ~ 5년 미만
- 4. 5년 이상 ~ 10년 미만
- 5. 10년 이상

DQ5) 선생님의 혼인상태와 자녀에 대해 응답해주시시오.

혼인상태	자녀유무	자녀 수	마지막 자녀 연령
1. 미혼			
2. 기혼	있음	명	만 세
	2. 없음		

DQ6) 선생님의 최종학력은 어떻게 되십니까?

- 1. 고졸 미만
- 2. 고졸
- 3. 전문대졸
- 4. 4년제대졸 이상

DQ7) 선생님의 가구 소득(본인의 근로소득은 제외, 세후 소득 기준)은 얼마나 되십니까?

- 1. 200만원 미만
- 2. 200만원 ~ 300만원
- 3. 300만원 ~ 500만원
- 4. 500만원 이상

DQ8) 귀하께서는 지금 보유 중인 자격증의 종류는 무엇입니까?

- 1. 보육교사 자격 () 급)
- 2. 유치원 교사 자격 () 급)
- 3. 기타 ()

☞ 설문에 응해주셔서 감사합니다. 좋은 자료로 쓰겠습니다.

어린이집·유치원 시간제 일자리 활용 조사 (시간제근로자용)

안녕하십니까? 육아정책연구소는 육아정책연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국무총리 산하 국가 정책연구기관입니다. 본 조사는 육아정책연구소 2015년 기본과제인 「어린이집·유치원에서의 양질의 시간제 일자리 활용 방안」 연구 수행의 일환으로, 어린이집·유치원에서의 시간제 일자리 활용 실태 및 지원 인력 배치에 대한 현장의 요구와 필요를 알아보기 위해 실시하게 되었습니다.

귀하께서 응답해 주신 내용은 향후 정부의 보육 및 유아교육 관련 정책 수립에 중요한 자료로 활용되오니, 바쁘시더라도 잠시 틈을 내시어 질문에 답변하여 주시면 감사하겠습니다.

귀하께서 말씀해 주신 의견이나 개인정보 등에 관한 모든 사항은 개인정보보호법 및 통계법 제33조(비밀의 보호) 제①항, 제②항에 의거하여 철저히 비밀이 보장되며, 그 내용은 연구 목적 외에는 어떤 용도로도 이용하지 않을 것을 약속드리오니, 정확하게 응답해 주시기 바랍니다. 감사합니다.

2015년 7월

육아정책연구소 소장 우남희

연락처 최효미 부연구위원 02-398-7771, hmchoi@kicce.re.kr
이동하 연구원 02-398-7760, dongha04@kicce.re.kr

※ 본 조사의 응답 대상은 어린이집·유치원에서 일하고 있는 **시간제 지원 인력으로, 주 35시간 미만 근무하는 교직원입니다.**

※ 하루 7시간 이상 근무하더라도, 주당 근무시간이 35시간미만인 경우에는 시간제 근로자에 해당합니다.

※ 이 문항들은 조사 기관에서 관리하는 문항입니다. 조사대상자께서는 응답하지 않으셔도 됩니다.

- 기관번호: ■ 기 관 명:
- 지 역: 1. 서울 5. 광주 9. 경기 13. 전북
2. 부산 6. 대전 10. 강원 14. 전남
3. 대구 7. 울산 11. 충북 15. 경북
4. 인천 8. 세종 12. 충남 16. 경남
- 지역크기: 1. 대도시 2. 중소도시 3. 읍면지역

I. 기관 특성

SQ1) 귀하의 근무시간은 주 35시간 미만이십니까?

- 1. 예
- 2. 아니오 -> 설문 종료

SQ2) 귀하께서 근무하시는 기관의 유형은 다음 중 어디에 속합니까?

- 1. 유치원 → 문1-1)~문1-3)으로 갈 것
- 2. 어린이집 → 문2-1)~문2-3)로 갈 것

※ SQ2)문항에 대해 1번(유치원)을 선택하신 분들이 답변하시는 질문입니다.

문1-1) (SQ2)에서 '유치원'(1)으로 응답한 경우에만 질문) 귀 유치원의 설립 유형은 무엇입니까?

- 1. 공립(단설)
- 2. 공립(병설)
- 3. 사립(법인·단체)
- 4. 사립(민간·개인)

문1-2) (SQ2)에서 '유치원'(1)으로 응답한 경우에만 질문) 귀 유치원의 학급 수는 얼마나 됩니까?

· 학급 수 _____개

문1-3) (SQ2)에서 '유치원'(1)으로 응답한 경우에만 질문) 귀 유치원의 원아 수는 얼마나 됩니까? (현원기준)

- 1. 50명 이하
- 2. 51~100명
- 3. 101~150명
- 4. 151~200명
- 5. 201명 이상

☞ 문3)으로 갈 것

※ SQ2)문항에 대해 2번(어린이집)을 선택하신 분들이 답변하시는 질문입니다.

문2-1) (SQ2)에서 '어린이집'(2)으로 응답한 경우에만 질문) 귀 어린이집의 설립 유형은 무엇입니까?

- 1. 국공립
- 2. 사회복지법인, 법인·단체
- 3. 민간
- 4. 직장
- 5. 가정
- 6. 부모협동

문2-2) (SQ2)에서 '어린이집'(2)으로 응답한 경우에만 질문) 귀 어린이집의 학급 수는 얼마나 됩니까?

· 학급 수 _____ 개

문2-3) (SQ2)에서 '어린이집'(2)으로 응답한 경우에만 질문) 귀 어린이집의 원아 수는 얼마나 됩니까? (현원기준)

- | | |
|------------|------------|
| 1. 20명 이하 | 2. 21~39명 |
| 3. 40~80명 | 4. 81~100명 |
| 5. 101명 이상 | |

☞ 문3)으로 갈 것

II. 시간제 근로자의 근로 여건

문3) 귀하의 현재 주당 근로 일수는 며칠이며, 주당 평균 근로시간은 몇 시간입니까?

주당 근로일 수 : 일주일에 _____ 일
 주당 평균 근로시간 : 일주일에 _____ 시간

문4) 귀하의 출퇴근 시간은 몇 시부터 몇 시까지입니까? (※ 근무 시간을 기준으로 응답해주시십시오. 예 : 09:00~18:00)

출근 시간 _____ : _____ ~ 퇴근 시간 _____ :

문5) 귀하의 기관에서의 하시는 일은 무엇입니까? (주된 업무 한가지만 응답)

- | | |
|------------------------|--------------------------------|
| 1. 누리과정 보조 | 2. 방과후 과정 |
| 3. 특성화 프로그램·특별활동 | 4. 아침 돌봄·야간 돌봄(시간연장반 혹은 24시간반) |
| 5. 주말 돌봄(토요일 혹은 휴일 보육) | 6. 식단 작성 및 조리 업무 |
| 7. 간호 업무 | 8. 치료 업무 |
| 9. 행정·사무 업무 | 10. 청소·청결 관련 업무 |
| 11. 차량 지도 업무 | 12. 기타 (_____) |

문6) 귀하께서는 주된 업무 이외에 다른 업무를 함께 수행하고 있습니까? (각 업무별로 응답해주시십시오.)

- | | |
|------------------|-------------------|
| 1. 예 → 문6-1로 가시오 | 2. 아니오 → 문7로 가시오. |
|------------------|-------------------|

문6-1) 그렇다면, 해당 업무에 할애하는 시간은 주당 몇 시간 가량입니까? (각 업무별로 응답해주시십시오.)

	문 6) 수업 및 수업 준비 이외의 업무 수행 여부		문6-1) 할애 시간	
			주당	시간
1. 누리과정 보조	1	2		
2. 누리과정 이 후의 방과후 과정	1	2		
3. 특성화프로그램·특별활동	1	2		
4. 아침 돌봄·야간 돌봄(시간연장반 혹은 24시간반)	1	2		
5. 주말 돌봄 (토요일 혹은 휴일보육)	1	2		
6. 식단 작성 및 조리 업무	1	2		
7. 간호 업무	1	2		
8. 치료 업무	1	2		
9. 행정·사무 업무	1	2		
10. 청소·청결 업무	1	2		
11. 차량지도 업무	1	2		
12. 기타()				

문7) 귀하의 현재 급여 수준에 대해 응답해주시시오.(조사시점 기준)

※ 상여금이란, 임금 이외에 특별히 지급되는 현금 급여로 명절 휴가비, 연말 성과급 등의 보너스를 말합니다.

문7) 급여액		각종 수당		상여금	
		문7-1) 수당 여부	문7-2) 월평균 수당액	문7-3) 상여금여부	문7-4) 상여금 액수
1. 월	_____천원	1. 있음 2. 없음	_____천원	1. 있음 2. 없음	_____천원
2. 시간당					
3. 주당					
4. 일당					

문8) 귀하께서는 현재 일자리에서 고용될 때 근로기간을 정하셨습니다가?

- 예 → 문8-1) 그렇다면, 일하기로 약속한 기간은 얼마나 됩니까? _____개월
- 아니오 → 문9로 가십시오

문9) 귀하께서는 현재 직장에서 언제까지 계속 일할 수 있다고 생각하십니까?

- 앞으로도 계속 일할 수 있음
- 처음에 약속한 기간 동안만 일할 수 있음
- 언제든지 계약해지 될 수도 있음
- 기타(_____)

문10) 귀하에게 적용되는 각종 복리후생에 대해 응답해주시시오.(조사시점 기준)

※ 휴가가 없는 경우 '0'일로 표기

문10-1) 연간 휴가일수	문10-2) 기관휴일 및 공휴일 휴무여부	문10-3) 휴게시간 유무	문10-4) 기관을 통한 교육훈련 참여 기회	문10-5) 퇴직금 여부
연간 _____일	1. 항상 천다 2. 쉴 때도 있다 3. 매번 일한다	있다 없다	1. 참여할 수 있음 2. 참여할 수 없음	1. 퇴직금 있음 2. 퇴직금 없음

- 9. 행정·사무 업무
- 10. 청소·청결 관련 업무
- 11. 차량 지도 업무
- 12. 기타 ()

문16) 귀하께서는 처음부터 **어린이집·유치원**에 취업하기를 희망하십니까?

- 1. 예 (→문17로 가십시오)
- 2. 아니오 (→문16-1로 가십시오)

문16-1) 그렇다면, 귀하께서 처음에 취업하시길 희망하셨던 기관은 무엇입니까?

- 1. 유치원
- 2. 어린이집
- 3. 초등학교
- 4. 사회복지시설
- 5. 병원
- 6. 공공 기관
- 7. 민간 기업
- 8. 기타 ()

문17) 귀하께서는 처음부터 **시간제 근로**를 희망하십니까?

- 1. 예
- 2. 아니오

문18) 지금 일하시는 어린이집·유치원에 취업하게 된 **가장 주된 동기**는 무엇입니까? (한 가지만 응답해주시시오)

- 1. 아이들과 함께 하는 일이 좋아서
- 2. 급여수준이 적당하다고 생각되어서
- 3. 원하는 시간에 일할 수 있어서
- 4. 다른 직장에 취업하기 어려워서
- 5. 아는 분이 소개해주셔서
- 6. 기타 ()

문19) 귀하가 시간제 근로를 하게 된 **가장 주된 이유**는 무엇입니까? (한 가지만 응답해주시시오)

- 1. 현재 하는 일은 전일제로는 채용하지 않아서
- 2. 자녀를 돌보면서 일을 하기 위해서
- 3. 전일제 근로자에게 요구되는 자격 요건을 갖추지 못해서
- 4. 학업과 일을 병행하고 싶어서
- 5. 가사 혹은 가족 간병과 일을 병행하고 싶어서
- 6. 다른 일자리와 현재 일자리를 병행하고 싶어서
- 7. 건강상 이유로
- 8. 여가 활용을 위해서
- 9. 전일제 근로의 책임감이 부담스러워서
- 10. 기타 ()

문20) 시간제 근로를 하면서 느끼는 **가장 큰 어려움**은 무엇입니까?

- 1. 낮은 급여 수준
- 2. 정해진 근로 시간 이외의 초과 근로
- 3. 정해진 업무 이외의 추가적인 업무
- 4. 전일제 근로자와의 차별 대우
- 5. 기관장 또는 교사와의 관계
- 6. 언제 계약해지 될지 모른다는 불안감
- 7. 휴게시간, 업무 등에 대한 지나친 간섭
- 8. 휴가, 퇴직금, 교육훈련 등의 미적용
- 9. 장래 발전 가능성의 부
- 10. 기타 ()

문21) 귀하께서는 현재 하시는 시간제 근로에 대해 얼마나 만족하십니까?

- 1. 매우 만족한다
- 2. 대체로 만족한다
- 3. 그다지 만족스럽지 않다
- 4. 매우 불만족스럽다

문22) 귀하께서는 지금 하는 일과 유사한 업무의 일자리가 다른 기관에서 생긴다면, 이직하실 의사가 있으십니까?

- 1. 예
- 2. 아니오

문23) 귀하께서는 현재 기관에서 동일한 업무를 수행하는 전일제 근로 일자리가 생긴다면, 전일제로 전환하실 의사가 있으십니까?

- 1. 전일제로 전환하겠다
- 2. 전일제로 전환하지 않겠다

문24) 만약 현재 일자리에서 근로시간을 늘린다면, 몇 시간까지 더 일하실 의향이 있으십니까?
(※현재보다 증가하는 시간만 응답)

- 1. 주당 _____시간까지 더 일할 의향이 있다
- 2. 현재 근로시간보다 늘릴 의향이 전혀 없다

문25) 현재 일을 계속하기 위해서 개선되었으면 좋겠다고 희망하시는 것은 무엇입니까? (순서대로 3개까지 응답)

1순위 _____ 2순위 _____ 3순위 _____

- 1. 급여 수준 향상
- 2. 추가적인 업무 경감 및 초과 근로 방지
- 3. 시간제 근로자에 대한 인식 및 태도 개선
- 4. 고용 안정성 확보
- 5. 휴가, 퇴직금, 교육훈련 등 복리후생 증진
- 6. 업무에 대한 지나친 간섭 방지
- 7. 향후 전일제로 전환
- 8. 기타(_____)

문26) 시간제 지원 인력의 근로조건 개선과 관련한 문항입니다.

문26-1) 희망 급여방식	문26-2) 희망 급여수준	문26-3) 희망 휴가일수	문26-4) 가장 희망하는 근로조건 개선 항목
1. 월 2. 시간당 3. 주당 4. 일당	_____천원	_____일	1. 고용안정 2. 월급제 3. 전일제 전환 4. 퇴직금 5. 교육훈련 6. 기타()

부록 2. 심층면담 대상자 정보

〈부표 III-4-1〉 구직자 심층면담 대상자 정보

구분	성별	연령	학력	훈련과정명	이전직장 경험	경력 년수	일의 내용	경력 단절사유
1	여	30대	4년제대 학이상	맞춤급식조리사 양성과정				
2	여	30대	4년제대 학이상	맞춤급식조리사 양성과정				
3	여	30대	고졸	맞춤급식조리사 양성과정				결혼, 이사, 육아
4	여	30대	전문대졸	맞춤급식조리사 양성과정	유	5년	사무	출산, 육아
5	여	40대	고졸	맞춤급식조리사 양성과정				육아
6	여	30대	4년제대 학이상	방과후 지도사 양성과정	유	8년	영어강사	결혼
7	여	30대	4년제대 학이상	방과후 지도사 양성과정	유	2년		결혼, 육아
8	여	30대	4년제대 학이상	방과후 지도사 양성과정	유	4년	회사직원	애기
9	여	40대	4년제대 학이상	방과후 지도사 양성과정	유	10년	무역업무, 학원강사	아이양육
10	여	30대	전문대졸	방과후 지도사 양성과정	유	8년	방문수업	출산
11	여	30대	4년제대 학이상	방과후 지도사 양성과정	유	3년	방문교사	결혼, 출산으로 인해
12	여	40대	4년제대 학이상	방과후 지도사 양성과정	무			
13	여	40대	고졸	방과후 지도사 양성과정	무			
14	여	30대	고졸	방과후 지도사 양성과정	유	10년	간호조무사	육아, 근로시간
15	여	30대	고졸	방과후 지도사 양성과정	유	3개월	이중언어강사	
16	여	40대	전문대졸	방과후 지도사 양성과정	유	1년	미술홈스쿨	경영상 어려움
17	여	40대	고졸	아이돌봄 전문가 양성과정	무			결혼
18	여	30대	4년제대 학이상	아이돌봄 전문가 양성과정	유	5년	공부방	자녀출산, 이사
19	여	40대	고졸	아이돌봄 전문가 양성과정	유	9년	고객품질과	희망퇴직으로 인해서
20	여	50대 이상	고졸	아이돌봄 전문가 양성과정				전업주부
21	여	30대	전문대졸	아이돌봄 전문가 양성과정	유	3년6개 월	미술학원, 어린이집	자녀양육
22	여	30대	4년제대 학이상	아이돌봄 전문가 양성과정	유	10년	보육교사	결혼 및 육아
23	여	30대	전문대졸	아이돌봄 전문가 양성과정	무			

구분	성별	연령	학력	훈련과정명	이전직장 경험	경력 년수	일의 내용	경력 단절사유
24	여	30대	고졸	아이돌봄 전문가 양성과정				
25	여	40대	전문대졸	아이돌봄 전문가 양성과정	유	2년3개 월	어린이집 보조교사, 돌봄(장애인) 미술학원, 공방, 방과후 선생님 (토탈공예)	육아 및 가사
26	여	40대	전문대졸	아이돌봄 전문가 양성과정	유	20년		
27	여	40대	고졸	아이돌봄 전문가 양성과정	유	6년	은행원	육아
28	여	30대	4년제대 학이상	아이돌봄 전문가 양성과정	유	4년	일반사무, 회계	결혼, 육아
29	여	30대	전문대졸	아이돌봄 전문가 양성과정	유	5년	서비스업	출산, 육아로 인해
30	여	40대	고졸	아이돌봄 전문가 양성과정	유	10년	서비스업 (의류판매, 웨딩샵 상담)	출산
31	여	30대	4년제대 학이상	보육행정사무원 전문가 과정				
32	여	30대	4년제대 학이상	보육행정사무원 전문가 과정				
33	여	30대	고졸	보육행정사무원 전문가 과정				결혼, 이사, 육아
34	여	30대	전문대졸	보육행정사무원 전문가 과정	유	5년	사무	출산, 육아
35	여	40대	고졸	보육행정사무원 전문가 과정				육아

〈부표 III-4-2〉 기관장 심층면담 대상자 정보

연 번	직함	면담일	면담장소	성별	연령	최종 학력	자격증 종류1	자격증 종류2	자격증 종류3	경력 기간
1	원장	20150730	A어린이집	여성	50대이상	대학원이상	보육시설장			25년
2	원장	20150804	B어린이집	여성	50대이상	4년제대학 이상	원장자격			19년
3	원장	20150820	C어린이집	여성	50대이상	4년제대학 이상	교원자격증	장애전문시 설장자격	사회복지 사	15년 11개월
4	원장	20150821	D어린이집	여성	50대이상	대학원이상	원장	장애전문원 장	유치원정 교사2급	21년 8개월
5	원장	20150821	D어린이집	여성	50대이상	대학원이상	보육시설장			22년
6	원장	20150907	E어린이집	여성	40대	대학원이상	원장(일반자 격증)	보육교사1 급		10년
7	원감	20150817	F유치원	여성	30대	대학원이상	1급정교사	1급보육교 사		10년 7개월
8	원장	20150818	G유치원	여성	40대	대학원이상	원장			24년

〈부표 III-4-3〉 담임교사 심층면담 대상자 정보

연번	면담일	면담장소	성별	연령	최종학력	해당업무 및 직책	자격증 종류	경력기간
1	20150730	A어린이집	여성	20대	4년제대학 이상	어린이집교사	보육교사2급	3년 7개월
2	20150804	B어린이집	여성	30대	전문대졸	교사	유치원정교사2급/보육교사2급	14년
3	20150907	E어린이집	여성	30대	전문대졸	정교사	보육교사2급	10년
4	20150817	F유치원	여성	20대	전문대졸	담임교사 민3세	정교사2급(유치원)	1년6개월
5	20150818	G유치원	여성	20대	4년제대학 이상	담임교사	정교사2급(유치원)	3년6개월
6	20150818	G유치원	여성	20대	전문대졸	담임교사	유치원교사 자격	7년

〈부표 III-4-4〉 시간제근로자 심층면담 대상자 정보

연번	면담일	면담장소	성별	연령	최종학력	해당업무 및 직책	자격증종류	경력기간
1	20150730	A어린이집	여성	40대	고졸	누리보조교사	보육교사2급	2년
2	20150804	B어린이집	여성	40대	전문대졸	누리보조교사	보육교사2급	3년
3	20150820	C어린이집	여성	40대	전문대졸	대체교사, 비담임 보조교사	보육교사2급	1년4개월
4	20150907	E어린이집	여성	40대	전문대졸	보육교사 시간제교사	보육교사1급	4년
5	20150817	F유치원	여성	40대	4년제 대학이상	보조교사(5세부담 임)	무	6개월
6	20150817	F유치원	여성	40대	4년제 대학이상	보조교사(5세반)	-	6개월
7	20150818	G유치원	여성	40대	전문대졸	부담임(7세반보조 교사)	실기교사	7년(2년보 조교사)
8	20150818	G유치원	여성	40대	고졸	보조교사	-	3년7개월
9	20150818	G유치원	여성	30대	전문대졸	종일반교사	정교사 1급	10년 6개월

연구보고 2015-09

어린이집·유치원에서의 양질의 시간제 일자리 활용 방안

발행일 2015년 11월

발행인 우남희

발행처 육아정책연구소

주 소 서울시 서초구 남부순환로 2558 외교센터 빌딩 3층, 4층

전화: 02) 398-7700

팩스: 02) 730-3313

<http://www.kicce.re.kr>

인쇄처 한디자인코퍼레이션 02-2269-9917

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

ISBN: 979-11-85941-34-9 (93330)

