연구보고 2019-12

OPEN 공공누리 출처표시 상업용금지 변경금지 공공저작물 자유이용허락

보육교사 노동자 인권 인식 및 교육 현황 연구

최효미·박은정·이혜민

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

연구보고 2019-12

보육교사 노동자 인권 인식 및 교육 현황 연구

연구책임자 **최 효 미** (육아정책연구소 부연구위원)
공동연구자 **박 은 정** (육아정책연구소 부연구위원)
이 혜 민 (육아정책연구소 연구원)

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

연구보고 2019-12

보육교사 노동자 인권 인식 및 교육 현황 연구

발행일 2019년 12월
발행인 백선희
발행처 육아정책연구소
주소 06750 서울특별시 서초구 남부순환로 2558 외교센터 3층, 4층
전화 02) 398-7700
팩스 02) 398-7798
홈페이지 http://www.kicce.re.kr
인쇄처 경성문화사 02) 786-2999

보고서 내용의 무단 복제를 금함.
ISBN 979-11-90485-10-4 93330

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

머리말

보육교사들의 열악한 근로조건과 처우는 오랜 시간 동안 보육현장의 고질적 문제로 지적되며, 매년 개선 필요성이 거론되어 왔다. 무엇보다 보육교사에 대한 처우 개선은 결국 교사들의 직무 만족도 및 직무 몰입도 등에 영향을 미쳐 보육서비스의 질 개선에 영향을 미칠 수 있기 때문에, 더욱 중요한 문제로 대두되어 왔다. 이에 정부도 보육교사의 처우 개선을 위한 노력을 지속적으로 경주해왔으나, 기존의 교사 처우 개선을 위한 정책은 보육교사의 전문성 신장과 함께 논의되거나 보육서비스의 질 제고를 위한 사전 조치로서의 종사자 처우 개선의 문제가 거론되는 한계를 벗어나지 못하고 있었다고 볼 수 있다.

본 연구는 보육교사를 보육서비스의 전달자 혹은 매개자로 보기보다는 한명의 노동자로 보는 관점에서 시작하여, 실제 보육현장에서 보육교사의 노동자로서의 권리가 어떻게 보호받고 있으며, 보육교사 스스로는 자신의 노동자로서의 권리와 입장에 대해 어떻게 느끼고 있는지, 또한 노동자 권리 보호 구제 절차 등에 대해 보육교사가 얼마나 인지하고 있는지 등을 주된 연구 주제로 하고 있다. 이를 통해 보육현장의 노동자 인식 개선을 위한 정책 방안을 모색하고 보육교사의 노동자 인권 보호를 위한 정책 과제를 도출해보고자 하였다.

단기간에 수행된 연구임에도 실태조사와 심층면담에 적극적으로 참여해 주신 담임교사들과 얘기하기 껄끄러운 주제임에도 심층면담에 참여하여 솔직한 의견을 나눠주신 원장님들께 감사드린다. 또한, 실태조사 수행과 설문 개발 과정에서 기꺼이 도움을 주신 한국노동조합총연맹 관계자와 보육교사 협회 여러분에게도 깊이 감사드리며, 연구 수행을 위해 수고한 연구진에게도 감사의 마음을 전한다. 끝으로 본 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 육아정책연구소의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둔다.

2019년 12월

육아정책연구소

소장 **백 선 희**

목차

요약 1

Ⅰ. 서론 13
1. 연구의 필요성 및 목적 15
2. 연구내용 17
3. 연구방법 17
4. 연구범위 24

Ⅱ. 연구의 배경 27
1. 어린이집 및 보육교사 현황 29
2. 보육교사의 처우 및 근로 여건 실태 36
3. 보육교사 교육 현황 52
4. 보육교사 노무 교육 및 상담 사례 63

Ⅲ. 보육교사의 노동자 권리 보호 실태 71
1. 보육교사의 노동자 권리에 대한 인지 73
2. 부당 대우 경험 및 처우 개선 요구 81

Ⅳ. 보육교사의 권리 구제 신청 및 교육 95
1. 권리 구제 신청 및 교육 경험 97
2. 보육교사 노동자 단체에 대한 인식 113

Ⅴ. 보육교사 노동자 인권에 대한 원장 의견 127
1. 근로기준법 준수에 대한 의견 129
2. 보육교사의 감정노동 및 직장내 괴롭힘에 대한 의견 133
3. 노동조합 및 노동자 단체에 대한 인식 138

Ⅵ. 정책 제언 145
1. 보육교사 권리보호에 관한 법적 기반 마련 ····· 147
2. 근로 여건 개선을 위한 선결 과제 ····· 150
3. 감정 노동 및 직장내 괴롭힘 방지를 위한 조치 ····· 153
4. 노동자 교육의 의무화를 통한 인식 개선 ····· 156
5. 보육교사 권리 보호(노동 인권 상담) 센터 설치 ····· 160

참고문헌 163

부록 167

부록 1. 보육교사 대상 설문지 ····· 167

표 목차

〈표 Ⅰ-3-1〉 예비조사 참여 보육교사 특성 ····· 18
〈표 Ⅰ-3-2〉 설문 조사 문항 구성 ····· 20
〈표 Ⅰ-3-3〉 보육교사 응답자 분포표 ····· 21
〈표 Ⅰ-3-4〉 심층면담 참여 보육교사 특성 ····· 22
〈표 Ⅰ-3-5〉 심층 면담 참여 원장 특성 ····· 23
〈표 Ⅰ-3-6〉 자문회의 실시 현황 ····· 24
〈표 Ⅱ-1-1〉 연도별 어린이집 설치 현황(2005~2018) ····· 29
〈표 Ⅱ-1-2〉 연도별 어린이집 현원 현황(2005~2018) ····· 31
〈표 Ⅱ-1-3〉 연도별 보육교직원 현황(2005~2018) ····· 32
〈표 Ⅱ-1-4〉 연도별 직무별 보육교직원 현황(2010~2018) ····· 34
〈표 Ⅱ-1-5〉 어린이집 설립유형별 보육교사 현황(2018년 12월 기준) ····· 34
〈표 Ⅱ-1-6〉 지역별 근로유형별 보육교사 현황(2018년 12월 기준) ····· 35
〈표 Ⅱ-1-7〉 급수별 보육교사 현황(2018년 12월 기준) ····· 35
〈표 Ⅱ-2-1〉 근로계약서 작성 여부 및 근로계약서 내용 ····· 37
〈표 Ⅱ-2-2〉 최저임금법 규정 준수 여부 ····· 40
〈표 Ⅱ-2-3〉 전체 보육교사 및 초임 보육교사 월평균 급여 ····· 40
〈표 Ⅱ-2-4〉 보육교사 급여에 호봉 및 경력 반영 여부 ····· 41
〈표 Ⅱ-2-5〉 보육교사 비정기 수당 ····· 42
〈표 Ⅱ-2-6〉 보육교사 1일 근로시간 ····· 44
〈표 Ⅱ-2-7〉 보육교사의 연월차 휴가 사용 일수(2017) ····· 45
〈표 Ⅱ-2-8〉 임신 및 육아 관련 휴직제도 이용 가능 여부 ····· 46
〈표 Ⅱ-2-9〉 보육교사의 별도 편의공간 및 시설 ····· 48
〈표 Ⅱ-2-10〉 보육교사 휴게 장소 ····· 48
〈표 Ⅱ-2-11〉 연령별 반편성 정원기준 및 탄력편성 가능인원 ····· 51
〈표 Ⅱ-3-1〉 보육교사 등의 보수교육 ····· 53
〈표 Ⅱ-3-2〉 어린이집 원장의 보수교육 ····· 53
〈표 Ⅱ-3-3〉 교육구분별 보수교육 대상자 ····· 54
〈표 Ⅱ-3-4〉 보육교사 일반 직무교육: 인성·소양 영역 내용 ····· 55
〈표 Ⅱ-3-5〉 보육교사 일반 직무교육 중 인성·소양 영역-보육교사와 인권 ···· 55

〈표 Ⅱ-3-6〉 장기 미종사자 일반 직무교육: 인성·소양 영역, 전문지식·기술 영역 중 일부 내용 ····· 56
〈표 Ⅱ-3-7〉 원장 일반 직무교육: 인성·소양 영역 내용 ····· 57
〈표 Ⅱ-3-8〉 원장 일반 직무교육(심화) 중 인성·소양 영역-아동권리와 보육철학 ·· 57
〈표 Ⅱ-3-9〉 원장 사전 직무교육: 인성·소양 영역, 전문지식기술 중 일부 내용 ·· 58
〈표 Ⅱ-3-10〉 원장 사전 직무교육: 인성·소양 영역-아동권리와 아동학대 ····· 58
〈표 Ⅱ-3-11〉 원장 사전 직무교육: 전문 지식 기술 영역-기관 운영의 실제 -보육 관련 법규의 이해 ····· 59
〈표 Ⅱ-3-12〉 원장 사전 직무교육: 전문 지식 기술 영역-기관 운영의 실제 -어린이집 인사관리 ····· 59
〈표 Ⅱ-3-13〉 보육교사 일반 직무교육: 인성·소양 영역 내용 ····· 60
〈표 Ⅱ-3-14〉 2급 승급교육과정 중 인성·소양 영역-아동복지와 인권의 이해 ·· 61
〈표 Ⅱ-3-15〉 1급 승급교육과정 중 인성·소양 영역-아동복지와 인권의 이해 ·· 61
〈표 Ⅱ-3-16〉 특별직무교육: 인성·소양 영역 내용 ····· 62
〈표 Ⅱ-4-1〉 노무 관련 유관 기관 ····· 66
〈표 Ⅲ-1-1〉 보육교사 근로계약서 작성 및 서면 교부 여부 ····· 73
〈표 Ⅲ-1-2〉 보육교사 근로계약서 작성 및 서면 교부, 숙지 여부 ····· 74
〈표 Ⅲ-1-3〉 보육교사 근로계약서상 명시된 항목 및 내용 작성 및 서면 교부, 숙지 여부 ····· 75
〈표 Ⅲ-1-4〉 보육교사 근로계약서상 임금 관련 사항 명시 여부 ····· 76
〈표 Ⅲ-1-5〉 근로 조건에 대해 입사 전 구두 고지 및 급여명세서 수령 여부 ·· 77
〈표 Ⅲ-1-6〉 매달 급여명세서 수령 여부 ····· 77
〈표 Ⅲ-1-7〉 근로계약서 혹은 구두 고지에 임금, 소정근로시간, 휴일 등의 내용 포함 인지 여부 ····· 78
〈표 Ⅲ-1-8〉 고용계약기간 정함 여부 및 연장 여부 ····· 79
〈표 Ⅲ-1-9〉 근무 어린이집 재원 아동 부모로부터 부당한 대우 경험 여부 (종합) ····· 80
〈표 Ⅲ-2-1〉 보육교사 처우 개선 필요성 ····· 81
〈표 Ⅲ-2-2〉 처우 관련 가장 먼저 개선되어야 항목 (종합) ····· 82
〈표 Ⅲ-2-3〉 법적 부당 대우 인지 여부 및 부당 대우 경험여부 ····· 83
〈표 Ⅲ-2-4〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 1) 임금 ····· 83
〈표 Ⅲ-2-5〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 2)소정근로시간 ····· 84
〈표 Ⅲ-2-6〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 3) 휴일 및 연차 유급휴가 ··· 85

〈표 Ⅲ-2-7〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 4) 휴게 시간 및 공간 ····· 85
〈표 Ⅲ-2-8〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 5) 업무 시작과 종료시간, 교대근로 관련 사항 ····· 86
〈표 Ⅲ-2-9〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 6) 퇴직에 관한 사항 ····· 87
〈표 Ⅲ-2-10〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 7) 교육시설 및 교육여건 ··· 87
〈표 Ⅲ-2-11〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 8) 모성보호 및 일가정양립 지원 ····· 88
〈표 Ⅲ-2-12〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 9) 안전과 보건에 관한 사항 · 89
〈표 Ⅲ-2-13〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 10) 재해부조에 관한 사항 · 89
〈표 Ⅲ-2-14〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 11) 직장내 괴롭힘 예방 ·· 90
〈표 Ⅲ-2-15〉 가장 부당하다고 생각하는 항목 ····· 90
〈표 Ⅲ-2-16〉 부당한 대우 받고 있다고 처음 인지한 시기 ····· 91
〈표 Ⅲ-2-17〉 입사 전 부당한 대우임을 알았음에도 현재 어린이집 근무하게 된 이유 ····· 91
〈표 Ⅲ-2-18〉 입사 후 부당한 대우 받았다고 생각하는 이유 ····· 92
〈표 Ⅲ-2-19〉 부당한 처우 받았다고 생각했을 때 대처 방법 (종합) ····· 93
〈표 Ⅳ-1-1〉 근로 조건과 관련하여 상담 받은 곳 ····· 98
〈표 Ⅳ-1-2〉 동료가 부당한 대우 받는 것 목격 여부 ····· 98
〈표 Ⅳ-1-3〉 부당한 대우 받은 동료의 도움 요청 시 조언 방법 ····· 99
〈표 Ⅳ-1-4〉 노무 교육 및 노동자로서의 권리 보장 절차 및 내용에 대한 교육 경험 ····· 100
〈표 Ⅳ-1-5〉 해당 교육 주도 기관 ····· 101
〈표 Ⅳ-1-6〉 해당 교육의 노무 관련 애로사항 해결에 대한 도움 정도 ····· 101
〈표 Ⅳ-1-7〉 해당 교육의 노무 관련 애로사항 해결에 대한 충분성 ····· 102
〈표 Ⅳ-1-8〉 노무 교육 참여해본 적 없는 이유 ····· 103
〈표 Ⅳ-1-9〉 노무교육 의무화에 대한 동의 정도 ····· 103
〈표 Ⅳ-1-10〉 노무 교육 수강 의향 여부 ····· 104
〈표 Ⅳ-1-11〉 노무 교육 시 적합한 기관 ····· 105
〈표 Ⅳ-1-12〉 노무 교육 시 적합한 기관: 1순위 ····· 105
〈표 Ⅳ-1-13〉 노무 교육 기관 선택 이유 ····· 106
〈표 Ⅳ-1-14〉 부모로부터의 폭력 및 직장 내 폭력에 대한 보호 제도(종합) ·· 107
〈표 Ⅳ-1-15〉 평가표 및 지침 어린이집 적용 필요성 ····· 112
〈표 Ⅳ-1-16〉 평가표 및 지침 어린이집 적용 도움정도 ····· 112

〈표 Ⅳ-2-1〉 보육교사 노동자 단체 필요성 ····· 114
〈표 Ⅳ-2-2〉 노사협의회 필요성 ····· 114
〈표 Ⅳ-2-3〉 보육교사 협의회 필요성 ····· 115
〈표 Ⅳ-2-4〉 노동조합 필요성 ····· 116
〈표 Ⅳ-2-5〉 노사협의회 참여 의사 ····· 117
〈표 Ⅳ-2-6〉 보육교사 협의회 참여 의사 ····· 118
〈표 Ⅳ-2-7〉 노동조합 참여 의사 ····· 120
〈표 Ⅳ-2-8〉 노사협의회 가입 의향 없는 이유 ····· 122
〈표 Ⅳ-2-9〉 보육교사 협의회 가입 의향 없는 이유 ····· 123
〈표 Ⅳ-2-10〉 노동조합 가입 의향 없는 이유 ····· 123
〈표 Ⅳ-2-11〉 노동조합 가입 시 기대되는 개선 사항 ····· 124
〈표 Ⅵ-1-1〉 영유아 보육법 제3장 보육교직원 ····· 148

그림 목차

[그림 Ⅱ-1-1] 연도별 전체 어린이집 및 국공립어린이집 개소 수 변화 (2005~2018) ····· 30
[그림 Ⅱ-1-2] 연도별 전체 어린이집 및 국공립어린이집 현원 변화 (2005~2018) ····· 31
[그림 Ⅱ-1-3] 연도별 보육교직원 증감 현황(2005~2018) ····· 33
[그림 Ⅱ-1-4] 보육교사 자격 급수별 비중(2018년 12월 취업자기준) ····· 36
[그림 Ⅱ-4-1] 서울시 보육포털서비스 내 '보육교사 소통방' ····· 64
[그림 Ⅱ-4-2] 보육교사 소통방을 통한 노무상담 범위 ····· 64
[그림 Ⅱ-4-3] 보육교사 소통방을 통한 상담 건수 ····· 65
[그림 Ⅱ-4-4] 서울시 지역구 내 보육교사 대상 노무교육 실시 예 ····· 68
[그림 Ⅳ-1-1] 어린이집 유형별 부모로부터의 폭력에 대한 보호 제도 ····· 109
[그림 Ⅳ-1-2] 어린이집 유형별 동료 혹은 상사로부터의 폭력에 대한 보호 제도 ····· 110
[그림 Ⅳ-1-3] 어린이집 유형별 문제해결주체 ····· 111

요약

1. 서론

가. 연구의 필요성 및 목적

□ 보육교사들의 열악한 근로조건과 처우는 오랜 시간 동안 보육현장의 고질적 문제로 지적되며, 개선 필요성이 지속적으로 거론되어 왔음.

- 보육교사에 대한 처우 개선은 결국 교사들의 직무 만족도 및 직무 몰입도 등에 영향을 미쳐 보육서비스의 질 개선에 영향을 미칠 수 있기 때문에 더욱 중요한 문제로 대두되어 옴.

□ 정부는 보육교사의 처우 개선을 위한 노력을 지속해 왔으나 기존 정부 정책은 주로 보육교사의 전문성 신장과 함께 논의되거나 보육서비스의 질 제고를 위한 사전 조치로서의 종사자 처우 개선의 문제가 거론되는 한계를 벗어나지 못하고 있음.

□ 한편 근로기준법에 기반한 노동자로서의 권리와 보건복지부 지침 등에 근거한 보육교사로서의 역할이 때로 상충되는 경우가 발생하여 보육 현장에서 혼선이 야기되고 있음.

□ 본 연구는 보육교사를 보육서비스의 전달자 혹은 매개자보다 한 명의 노동자로 보는 관점에서 시작하여, 보육현장에서 이들의 권리가 어떻게 보호받고 있으며, 노동자로서 권리와 입장에 대해 어떻게 느끼고 있는지, 또한 권리 보호 구제 절차 등에 대해 얼마나 인지하고 있는지를 주제로 함.

나. 연구내용

□ 보육교사들이 인지하고 있는 노동자 권리가 어떠한 것이며, 부당한 대우를 당하였을 때 어떻게 대응하는지 등에 관해 알아보는 것을 주요 연구내용으로 함.

- 이러한 전달체계의 일환으로 교육훈련 경험, 권리 보호 및 구제 방법에 대한 인지, 노동조합에 대한 일반적 인식 등을 알아봄.
- 본 연구는 실태나 현황을 파악하는 것보다는 보육교사들이 본인의 근로 조건

등에 대해서 어떠한 인식을 가지고 있는지를 확인하고, 권리 보호 절차에 대해 얼마나 잘 알고 있는지 등 권리 보호를 위한 과정에 초점을 둠.

다. 연구방법

□ 보육교사들의 근로 조건, 인권 등에 관한 실태, 처우 개선 등 지원 방안, 교육 현황 및 권리 보호 절차 등을 알아보기 위한 선행연구 및 유관 기관 자료를 수집하고 정리함.

□ 근로 조건에 대한 인식 및 권리 보호에 대한 인식 등을 알아보기 위해 총 1,024명의 보육교사를 대상으로 온라인 조사를 실시함.

□ 보육교사 협의회, 노동조합 등 노동자 단체에 가입한 경험이 있는 보육교사들을 대상으로 한 심층면담을 진행함.

□ 내용 편향을 방지하기 위해, 어린이집 원장들을 대상으로 심층면담을 실시함,

- 교육훈련 경험, 권리 보호 및 구제 방법에 대한 인지, 노동조합에 대한 원장들의 일반적 인식을 알아봄.

2. 연구의 배경

가. 보육교사 및 어린이집 현황

□ 보육교사를 포함한 전체 보육교직원은 2018년 12월말 기준 33만 3,420명으로 2015년 대비 약 2.4배가량 증가함.

□ 보육교사 수는 2015년 기준 20만 1,100명이었으나, 감소세로 돌아서 2018년에는 19만 7,146명까지 감소함.

- 보조교사 수는 지속적으로 증가하여 2018년 기준 3만 4,759명이었으며, 기타 교직원 수도 지속적으로 증가하고 있음.
- 보육교직원 증가 추세가 유지되는 것은 보육교사의 증가에 기인하고 있다기보다는 보조교사나 기타 교직원의 증가에 기인하는 바가 큼을 유추할 수 있음.

나. 보육교사의 처우 및 근로 여건 실태

□ 보육교직원의 처우와 관련한 세부적 사항은 기본적으로 「근로기준법」에 따름.

- 근로계약서 체결 당시 해당 내용을 명확히 인지하지 못한 채 계약을 체결하는 사례들이 많음. 2018년 전국보육실태조사에 따르면 10명 중 1명은 제대로 복무규정에 대한 정보를 제공받지 못하고 있는 것으로 나타남.
- 근로계약 시점이나 비민주적 작성 환경 등의 문제도 있었음. 근로계약서를 체결한 이후에 근로계약서를 교부받지 못하는 경우도 있음.

□ 2018년 전국보육실태조사에 의하면 최저임금법 규정 준수 비율은 2015년 대비 높아진 것으로 나타남.

- 보육교사의 월평균 급여 역시 3년 사이에 약 29만원이 증가한 것으로 나타났는데, 동일 기간에 월평균 최저임금이 약 40만원 증가한 것과 비교해 볼 때 증가폭은 크지 않음.
- 기타 수당 지급의 경우 민간과 가정어린이집의 지급액은 비교적 적었고, 직장어린이집에서 높게 나타나 어린이집 유형 간 차이가 나타남.

□ 2018년 전국보육실태조사에서 보육교사 근로시간은 1일 8시간을 상회하며, 점심시간은 7분, 휴게시간은 32분으로 휴게 1시간이 보장되지 못하고 있는 것으로 나타남.

- 평균 연월차 휴가의 경우 10.5일로, 2015년에 비해서는 증가하였으나, 아직까지 연 15일에는 미치지 못하고 있음.
- 출산전후휴가를 이용 가능하다고 응답한 비율은 53.2%였고, 육아휴직을 이용 가능하다고 응답한 비율은 56.6%에 불과함. 육아기 단축근무 제도는 잘 모른다는 응답이 50.1%로 제도 인지율 자체가 상당히 낮았음.

다. 보육교사 교육 현황 및 노무 교육, 상담 사례

□ 어린이집 교직원을 대상으로 의무적으로 실시되고 있는 보수교육에서는 일련의 아동학대 사건 발생 등으로 인해 아동 인권에 대한 교육은 점차 강화되고 있으나, 교사를 대상으로 하는 노동권, 인권 등에 대한 교육은 거의 이루어지고 있지 않음.

□ 서울시 여성가족재단에서는 2014년 7월부터 보육교사 소통방을 운영하여, 보

육교사의 고충을 상담하고 정보를 제공하며, 역량 강화 교육 및 권리 구제, 자조모임 구성 등을 지원하고 있음.

- 상담의 경우 서울시 보육포털서비스 내 보육교사 소통방을 통해 온라인 상담을 제공하는 한편, 전화 상담, 보수교육기관으로 찾아가는 상담 등 세 가지 형태로 진행되고 있음.

□ 대구시에서는 보육의 공공성 확보, 안심보육 환경 조성을 위해 보육교직원의 고충, 어린이집 불편사항 등을 상담, 처리하는 보육고충상담센터를 운영하고 있음.

3. 보육교사의 노동자 권리 보호 실태

가. 보육교사 근로 여건

□ 보육교사가 어린이집 입직할 당시 근로 계약서를 작성했는지 질문한 결과 전체의 약 97%가 이를 작성하였다고 응답했으나, 3.1%는 근로계약서를 작성하지 않았다고 응답함.

- 작성한 계약서를 서면으로 교부받은 경우는 84.8%로 나타났고, 교부받지 못한 경우는 15.2%로 나타남.
- 근로계약서에 명시된 항목으로는 임금이 포함된 경우가 96.8%로 가장 높았고, 고용계약기간의 경우 90.1%, 소정근로시간 87.3%, 휴일 76.4%로 나타남. 연차유급휴가는 66.8%로 가장 낮게 나타남.
- 근로계약서상에 임금 관련 사항이 명시되어 있는지 살펴본 결과, 지급방법의 경우 69.8%, 임금구성항목 65%, 계산방법 약 40% 정도였으며, 모두 명시되어 있지 않다고 응답한 비율은 13.6%에 불과함.
- 급여명세서를 매달 수령받지 못하고 있다고 응답한 경우는 44% 정도였음.
- 근로계약서 상에 고용계약기간에서 계약기간에 정함이 있는지 질문한 결과 정함이 없는 계약을 한 경우는 34.6%였음. 고용계약기간 연장 예상에 대해 질문한 결과 연장될 것이라 예상한다는 응답이 약 70%였고, 모르겠다고 응답한 경우는 27%였음.

□ 고용노동부의 '감정노동 종사자 건강보호 핸드북'을 제시하고 현재 근무하는

어린이집에서 지난 1년 이내에 재원 아동의 부모로부터 부당한 대우를 받거나, 폭력(언어 폭력도 포함) 등을 경험한 적이 있는지 질문하였음.

- 부모에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 듣는 경우가 있었는지 질문한 결과, 이따금 있다고 응답한 경우는 20%로 나타남.
- 직장 상사나 동료에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 적이 있다고 응답한 비율의 경우에도, 이따금 있다고 응답한 경우가 16.8%로 나타남.

나. 부당 대우 경험 및 처우 개선 요구

□ 보육교사의 처우 개선은 근무하는 어린이집 유형과 상관없이 전체 보육교사의 84.7%가 매우 필요하다고 응답함.

- 처우 개선 시 가장 먼저 개선되어야 하는 항목을 질문한 결과, 1순위에서 가장 높게 나타난 항목은 임금으로, 전체의 47.9%였고, 그 다음으로는 휴일 및 연차 휴가, 소정 근로시간 순이었음.

□ 또한 항목별로 어떠한 내용이 법적으로 부당한 대우에 속하고 있고, 부당 대우를 실제로 경험한 적이 있는지 질문하였음.

- 법적인 부당 대우에 대한 인지도가 높은 항목은 휴게 시간 및 휴게 공간이었음. 반면 산재보상, 경조사 지원 등과 같은 재해부조에 관한 사항에 대해서는 모른다는 응답이 30%를 상회하였음.
- 휴게 시간 및 휴게 공간에 대해 부당 대우를 경험했다는 응답이 47.2%로 가장 높게 나타났고, 휴일 및 연차 유급휴가는 43.1%가 부당 대우를 경험했다고 나타남.

□ 법적으로 부당한 대우를 받은 적이 있다고 응답한 경우 어떠한 항목이 가장 부당했다고 생각했는지 질문한 결과, 현직 교사들이 지각하는 현재 가장 부당하다고 생각하는 내용은 휴일 및 연차 휴가로 나타남. 그 다음으로는 휴게시간 및 공간, 소정근로시간 순이었음.

□ 해당 부당 대우를 처음 인지한 시기에 대해 질문한 결과, 입사 전보다는 입사 후가 압도적으로 많아, 교사의 약 90%가 입사 후에 부당한 대우를 받고 있음을 처음 인지했다고 응답함.

- 입사 전 부당 대우를 알고 있음에도 어린이집에 입사한 이유에 대해 질문한 결과, 응답자 대다수가 다른 어린이집도 마찬가지일 것이라 생각했다는 응답

이 가장 많았음.

- 입사 후 부당 대우를 알게 된 경우에 부당한 대우를 받았다고 생각한 이유에 대해 질문하였음. 그 결과 가장 높게 나타난 응답은 '입사 후 다른 기관과 비교해보니 처우가 좋지 못하다는 것을 알게 되어서'가 가장 높게 나타남.

□ 부당한 처우를 받았다고 응답한 경우를 대상으로 부당 처우 시 대처 방법에 대해 질문함. 그 결과 1순위로 가장 높게 나타난 항목은 '다른 어린이집도 마찬가지여서 참는다'는 항목으로 전체의 33.6%였음.

- 그 다음으로는 '문제제기해도 해결되지 않고 문제교사로 낙인될 것 같아 참는다'였음.

4. 보육교사의 권리 구제 신청 및 교육

가. 권리 구제 신청 및 교육 경험

□ 보육교사들은 노무와 관련한 상담을 거의 받지 않는다는 것이 일반적인 경향으로 노무 관련 상담을 받은 적이 있다고 응답한 비중은 1,024명 중 43명에 불과하였음.

- 노무 관련 상담을 받은 적이 있다고 응답한 경우에 근로 조건과 관련하여 상담 받은 곳에 대해 질문한 결과, 보육교사로 구성된 온라인 커뮤니티라는 응답이 가장 높게 나타남.

□ 반면, 본인이 부당한 대우를 받지 않더라도 주변의 동료가 부당한 대우를 받는 것을 본 적이 있는지 조사한 결과, 응답자의 절반 이상인 51.1%가 있다고 응답함.

- 부당한 대우를 받은 동료가 도움을 요청할 때 어떻게 조언하는지 질문한 결과, '하소연 들어줄 수 있지만 조언하지 않음'이라는 응답이 31.5%로 가장 높게 나타남. 그 다음으로는 사직 후 이직을 권유하는 경우가 높았음.

□ 노무 교육 및 노동자로서의 권리를 보장받을 수 있는 절차 혹은 내용에 대한 교육을 받은 경험이 있는지 조사한 결과, 있다는 응답이 31%에 불과함.

- 노무 교육 및 노동권 관련 교육을 받은 경험이 있다고 한 응답자에게 해당 교육을 주도한 기관이 어디인지 질문한 결과, 육아종합지원센터 등 육아관련 지원 기관에서 받았다는 응답이 68.3%로 가장 높았음.

- 해당 교육이 현재 어린이집에서 직면한 노무 관련 애로사항을 해결하는데 어느 정도 도움이 되는지 응답한 결과를 살펴보면, 보통 정도로 나타남.
- 노무 교육에 참여해 본 적이 없는 이유에 대해 질문한 결과, 주변에 노무 교육을 받을 수 있는 곳을 몰라서 참여하지 못했다는 응답이 55.8%로 가장 높게 나타남.

□ 보육교사 보수 교육 과정 등에 노무 교육 및 노동자로서의 권리를 보장받을 수 있는 절차 안내 등 노무 교육을 의무화하는 방안에 대한 동의 정도를 질문한 결과 5점 만점에 4.1점으로 대체로 동의하는 것으로 나타남.

- 향후 보육교사 보수교육 중 노무교육을 수강할 의향이 있는지 질문한 결과에도 5점 만점에 평균 4.1점으로 대체로 수강할 의향이 높았음.

□ 노무 교육 시 적합하다고 생각하는 기관의 경우 1순위에서 육아종합지원센터 등 육아관련 지원 기관이라는 응답이 절반 가까이였고, 2순위에서는 고용노동부 등 공적인 노동전문기관이라는 응답이 높았음.

□ 부모로부터의 폭력 및 직장 내 폭력에 대한 보호나 관리 제도가 정비되어 있는지 살펴본 결과, 4점 만점에 모든 항목이 3점 미만으로, 보육교사가 노동현장에서 경험하는 폭력적 상황에 대비한 보호 조치가 미비한 것으로 나타남.

□ 부모로부터의 폭력 및 직장 내 폭력 관련 평가표 및 지침을 모든 어린이집에 적용할 필요성이 있는지 질문한 결과, 5점 만점에 4점으로 대체로 필요하다고 생각하는 것으로 나타남.

나. 보육교사 노동자 단체에 대한 인식

□ 보육교사의 처우 개선 및 권리 보호를 위해 노사협의회, 보육교사 협의회, 노동조합의 필요성을 얼마나 인식하고 있는지 질문한 결과, 보육교사 협의회가 5점 만점에 4.3점으로 가장 높게 나타났으며, 노사협의회와 노동조합은 4.1점으로 나타남.

□ 보육교사에게 가까운 지인이 인근 지역에 노사협의회 가입을 권유할 경우 참여하거나 가입할 의향이 있는지 질문한 결과, 5점 만점에 3.5점으로 나타남.

- 보육교사 협의회의 경우에는 가입 의향이 3.6점으로 0.1점 높았고, 노동조합 가입 의향은 3.5점으로 나타남.

□ 노사협의회 참여에 부정적 의사를 표한 응답자에게 그 이유에 대해 질문한 결과 실질적 제도 개선 정도가 크지 않아서라는 응답이 46.8%로 가장 높게 나타남.

- 보육교사 협의회의 경우 가입할 필요성을 느끼지 못하기 때문이라는 응답이 39.7%로 가장 높게 나타남. 노동조합의 경우에도 가입할 필요성을 느끼지 못하기 때문이라는 응답이 39.9%로 가장 높게 나타남.

5. 보육교사 노동자 인권에 대한 원장 의견

가. 근로기준법 준수에 대한 의견

□ 원장 면담 결과, 근로기준법에 명시된 조항 중 원장들이 가장 곤혹스러워하고 지키기 어려워하는 조항은 휴게시간과 휴일(휴가)의 보장, 근로시간 준수와 관련된 사안이었음.

□ 모성 보호의 준수와 관련된 부분으로, 육아휴직의 사용과 육아기 근로시간의 단축은 어린이집 입장에서 상당한 부담으로 작용하고 있다고 응답함.

- 어린이집 설립 유형에 따라 큰 격차를 보이고 있으며, 직장이나 국공립어린이집의 경우에는 이에 대해 보장의 체계도 명확하고 이로 인한 대체 근로자의 활용 등에 적극적인 대처를 하고 있음.

□ 민간어린이집의 경우에는 전반적으로 고용 계약 기간 또한 1년 단위로 갱신하는 형태를 당연하게 받아들이는 분위기였으며, 장기간의 고용에 대해 난색을 표하고 있었음.

나. 보육교사의 감정노동 및 직장내 괴롭힘에 대한 의견

□ 보육교사의 감정 노동과 직장 내 괴롭힘에 대해서는 원장들은 깊은 공감과 처우 개선의 필요에 강한 동의를 보임.

□ 그러나 직장 내 괴롭힘 금지법의 시행에 대해서 알고 있고, 온라인 등으로 사전교육을 받은 상태이기는 하나 직장내 괴롭힘 금지법에서 규정하는 명확한 조치 사항 등에 대해서는 아직 인지도가 높지 않았음.

- 무엇보다 직장 내 괴롭힘이 발생했을 때 근로기준법에 제시하는 대응 조치의 실행에 대해 상당한 난색을 표하기도 함.

□ 직장내 괴롭힘 뿐 아니라 원장들은 보육교사들의 감정 노동에 대해 심정적 공감과 안타까움을 느끼지만, 현실적으로 이의 해결이 쉽지 않음을 표현함.

- 특히 심한 폭언과 폭행 등이 동반되는 상황은 안전사고 혹은 아동학대와 연관된 경우가 많이 때문에, 이의 판단이 어려움.

다. 노동조합 및 노동자 단체에 대한 인식

□ 보육교사 노동조합에 대한 이미지에 대해서는 원장은 대부분 부정 이미지를 가지고 있는 것으로 나타남.

□ 다만 원장들은 보육교사 노동 단체가 개별 어린이집을 상대하여 보육교사의 처우 개선을 위해 보육교사 스스로가 자신의 권익을 보호하기 위한 제도 개선을 대정부 요구 형태로 진행하는 것에 대해서는 긍정적 견해를 가지고 있다고 요약될 수 있음.

□ 보육교사의 노동 교육 의무화에는 찬성하는 원장들이 많았으나, 교육을 실시하는 주체는 보육과 유관된 기관에서 해야 한다는 주장이 많았음.

6. 정책 제언

가. 보육교사 권리보호에 관한 법적 기반 마련

□ 보육교사들의 근로 조건 등은 대부분 근로기준법에 준하여 보장받고 있는 상황임. 그러나 보육현장의 특수성 때문에 일반적인 근로자에 해당하는 근로 조건의 보장과 적용이 어렵다는 것에 동의 정도가 많음.

- 이에 따라 보육교직원의 근로조건과 관련된 핵심사항과 어린이집 특수성을 감안한 근로조건의 명시가 영유아 보육법을 통해 보장될 필요성이 있음.

나. 근로 여건 개선을 위한 선결 과제

□ 현행 어린이집 운영시간은 하루 12시간으로 규정되어 있으나, 어린이집 현장 내에서는 운영비 압박과 보육공백 등으로 시간외 수당이나 보상휴가와 같은 보상이 거의 이뤄지지 못하고 있음.

- 어린이집 운영시간을 계속 하루 12시간으로 유지할 경우, 보조교사들의 임시 인력이 아닌 이를 전담할 추가적인 인력의 배치가 불가피함.

□ 보육교사가 자유롭게 휴가를 사용하고 법정 근로시간을 준수하기 위해서는 원활한 대체교사의 지원 등이 필요함.

□ 보육교사 고용 계약의 경우 정함이 없는 계약이 매우 낮은 수준으로 나타남. 고용의 불안정은 보육교사들의 직장 몰입도를 저하시키고, 처우 개선을 가로막는 원인이 됨. 이를 위해서 근로기준법이 정하는 바와 같이 보육교사의 고용 계약 기간을 정함이 없는 계약으로 하도록 지도하고 감독할 필요가 있음.

□ 재정의 효율성을 고려하여 보육서비스의 질, 보육교사의 노동의 질 등에 대한 종합적인 검토를 통해 기존의 교사 대 아동비율과 인건비 지원 방식 등에 대한 재검증이 필요함.

다. 감정 노동 및 직장내 괴롭힘 방지를 위한 조치

□ 직장내 괴롭힘 금지법이 시행되었지만, 어린이집 현장 내에서는 이 법에 명시된 절차를 준수한다는 것이 어려움.

- 이에 따라 어린이집 현장성을 반영한 지침 및 대응 매뉴얼 개발 및 보급이 필요함.
- 또한 괴롭힘으로 인해 극심한 정신적 스트레스를 경험한 보육교사에 대해서는 조속한 정서 지원 프로그램의 가동이 필요함.
- 이와 함께 가해 학부모(아동)을 어린이집에서 퇴소할 수 있도록 규정 개정 등이 요구됨.

라. 노동자 교육의 의무화를 통한 인식 개선

□ 갈등 관리 및 교육, 노동자 인권 인식 및 권리 구제 절차 등에 관해 교사들이 정확하게 인지하고 도움이 필요한 순간에 적절히 대처하기 위해서는 보육교사의 노동자 교육이 필수적으로 필요함.

□ 또한 보육교사 양성과정 전반에 걸쳐 기본적인 노동자 인식 교육을 배치하여 이를 교육할 필요성이 높으며, 노동자 인식 교육은 원장과 교사 모두에 실시되어야 할 것임.

□ 보육교사가 극심한 감정 노동에 처하지 않도록 부모의 태도와 인식의 전환도 선행되어야 함.

마. 보육교사 권리 보호(노동 인권 상담) 센터 설치

□ 보육교사의 권리 보호를 위한 전국적이고 전문적인 그리고 다양한 서비스를 제공하는 전달체계의 구축이 필요함.

- 즉, 보육교사의 노무에 대한 상담과 컨설팅, 감정 노동 상담 및 지원, 정서 지원 프로그램 등의 운영, 보육교사 노동자 인권 교육 등을 담당하는 보육교사 권리보호센터 혹은 노동인권상담센터(가칭)의 설치가 시급함.

I

서 론

01 연구의 필요성 및 목적
02 연구내용
03 연구방법
04 연구범위

Ⅰ. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

무상 보육 정책의 전면적 시행을 전후하여 보육현장은 어린이집의 급속한 양적 성장을 경험하였으나 이러한 어린이집의 양적 성장은 오래가지 못하고 초저출산의 영향을 직접 받으며 다시 감소세로 돌아선 상태이다(보건복지부, 2006~2019 각 년도[1]). 이에 반해 보육교직원은 무상 보육의 전면 도입을 전후한 시기에 어린이집과 마찬가지로 급속한 양적 성장을 겪었으나, 이후로도 감소세를 보이지는 않고 지속적으로 증가하는 양상을 보이고는 있다. 하지만, 이러한 보육교직원의 양적 성장 또한 보육교사보다는 보조교사 혹은 특수교사, 기타 교직원의 증가에 기인한 바가 크며, 보육교사의 수는 2015년 이후 감소세로 돌아서 조금씩 감소하는 양상을 보이고 있다(보건복지부, 각년도). 즉, 보육현장의 인력 증가는 담임을 맡고 있는 보육교사의 증가보다는 대체교사, 보조교사 등의 인력 증가에 기인한 바가 큰 상태이다.

한편, 보육교사들의 열악한 근로조건과 처우는 오랜 시간 동안 보육현장의 고질적 문제로 지적되며, 매년 개선 필요성이 거론되어 오곤 했다. 무엇보다 보육교사에 대한 처우 개선은 결국 교사들의 직무 만족도 및 직무 몰입도 등에 영향을 미쳐 보육서비스의 질 개선에 영향을 미칠 수 있기 때문에, 더욱 중요한 문제로 대두되어 왔다(김길숙·문무경·이민경, 2015; 김은영, 2014; 백선정, 2018; 안현미·김현실, 2014; 이남신·김직수·최혜인, 2014; 이주연·조경욱·최지훈, 2018 등).

이에 정부도 보육교사의 처우 개선을 위한 노력을 지속해 왔다(대한민국정부, 2016: 80 & 83; 보건복지부, 2017b: 29). 그러나, 교사 처우 개선을 위한 기존 정부 정책은 주로 보육교사의 전문성 신장과 함께 논의되거나 보육서비스의 질 제고를 위한 사전 조치로서의 종사자 처우 개선(대한민국정부, 2016: 80 & 83; 보건복지부, 2017b: 29)의 문제가 거론되는 한계를 벗어나지 못하고 있다고 볼 수

1) 이하 보건복지부(각년도)로 표기된 문헌은 보육통계 자료로, 참고문헌 목록상 2006~2016년, 2017a, 2018, 2019a를 의미함.

있다. 즉, 보육교사의 역할이 아이들을 돌보고 가르치는 교사로서의 역할 수행에 방점이 놓이다보니, 보육교사의 노동자로서의 권리 보호와 인권 등은 항상 아이들(때로는 부모)의 인권에 비해 소홀히 다뤄지거나 혹은 보육서비스 질 제고를 위한 하나의 수단처럼 여겨지는 경우가 많았다. 결과적으로 보육교사의 처우 개선은 주로 보육교사의 근로조건 자체의 개선보다는 업무 경감 및 보육서비스 질 제고를 위한 보육교직원, 특히 보조 교사 등의 충원에 초점이 맞춰지기 일쑤였다. 이는 보육교사는 어린이집 감소와 더불어 감소세로 돌아선데 반해 보육교직원의 증가세는 지속되는 현상을 유인하게 된 주요 원인이라 볼 수 있다.

한편, 근로기준법에 기반한 노동자로서의 권리와 보건복지부 지침 등에 근거한 보육교사로서의 역할이 때로 상충되는 경우가 발생하여(조막래, 2018; 차선자, 2016; 최효미·조미라·예한나, 2018), 보육교사의 권리 보호가 어디까지 적정한 것인지에 대한 혼선이 보육 현장에서 야기되고 있는 것이 현실이다. 예를 들어, 최근의 휴게시간 특례 업종 제외 등의 법 개정(근로기준법 제59조)에도 불구하고, 어린이집 운영시간은 변화가 없는 상황(보건복지부, 2019b: 75)이 지속되면서 이러한 상충이 현장의 혼란을 가중시키고 있다. 이 외에도 휴가 사용, 휴게 공간의 문제, CCTV 설치에 따른 인권 문제 등 보육교사의 노동자 인권 보호의 문제가 지속적 논란을 낳고 있다.

본 연구는 보육교사를 보육서비스의 전달자 혹은 매개자보다 한 명의 노동자로 보는 관점에서 시작하여, 실제 보육현장에서 이들의 노동자로서의 권리가 어떻게 보호받고 있으며, 보육교사 스스로는 자신의 노동자로서의 권리와 입장에 대해 어떻게 느끼고 있는지, 또한 노동자 권리 보호 구제 절차 등에 대해 보육교사가 얼마나 인지하고 있는지 등을 주요 연구 주제로 한다. 특히 본 연구는 보육교사의 근로실태나 처우보다는 권리 보호 구제 절차에 대한 인지와 향후 대응에 보다 초점을 맞추고 있다는 점에서 앞선 선행연구들과는 차별성을 갖는다. 한편 본 연구는 3개월 남짓의 짧은 연구 기간에 수행되는 과제라는 한계를 갖고 있어, 전체적인 보육교직원을 연구의 대상으로 삼지 못하고, 보육교사 그 중에서도 담임교사인 보육교사들 노동자 인권 인식에 초점을 맞추고 있음을 밝혀둔다.

2. 연구내용

본 연구는 보육교사들이 인지하고 있는 노동자 권리가 어떠한 것이며, 부당한 대우를 당하였을 때 어떻게 대응하는지 등에 관해 알아보는 것을 주요 연구 내용으로 한다. 또한, 이러한 전달체계의 일환으로 교육훈련 경험, 권리 보호 및 구제 방법에 대한 인지, 노동조합에 대한 일반적 인식 등을 알아본다. 이를 위해 선행연구 및 제도 고찰을 통해 보육교사의 근로 조건 실태를 살펴보고, 이와 관련된 지원 정책과 권리 보호 방법 등을 살펴본다. 이에 더하여 어린이집 원장들에 대한 심층 면담을 진행하여, 실제 사업주와 노동자 간 이해의 간극과 현장에서 직면하는 실질적 문제점에 대해 고찰해본다.

본 연구가 기존의 보육교사 처우 혹은 근로조건 실태, 인권 실태 등의 연구 등과 비교하여 갖는 차별적 내용은 본 연구는 실태나 현황을 파악하는 것보다는 보육교사들이 본인의 근로 조건 등에 대해서 어떠한 인식을 가지고 있는지를 확인하고, 권리 보호 절차에 대해 얼마나 잘 알고 있는지 등 권리 보호를 위한 과정에 보다 초점을 두고 있다는 점이다.

3. 연구방법

가. 문헌 연구

보육교사들의 근로 조건 및 인권 등에 관한 실태, 보육교사 처우 개선 등 지원 방안, 보육교사 교육 현황 및 권리 보호 절차 등을 알아보기 위해 선행연구 및 유관 기관의 자료를 폭넓게 수집하여 정리하였다. 한편, 실태조사 설문의 개발 등을 위해 노동자 인권 및 근로기준법 등을 면밀히 고찰하여 연구에 반영하였다.

나. 예비 조사

보육교사 대상 실태조사는 온라인 방식으로 진행됨에 따라 설문 로직 에러의 최소화 및 보육교사 응답 내용의 보안 강화, 응답 편리성 등이 제고되었다. 반면, 실태조사 설문이 자가 응답 방식으로 진행되기 때문에, 설문 조사 과정에서 다른 해

석의 여지가 없이 정확히 전달되는지를 확인하기 위해 보육교사 13명을 상대로 예비조사 및 심층면담을 실시하고, 설문에 대한 보육교사들의 문항 이해도 및 의견을 청취하였다. 이를 통해 실태조사의 문구 등을 조정하고, 설문의 구조를 응답자 편의에 맞춰 수정하였다. 예비조사에 참여한 보육교사의 특성은 다음과 같다.

〈표 Ⅰ-3-1〉 예비조사 참여 보육교사 특성

부문	어린이집 설립 유형	현재 어린이집 근속 기간	담임 교사 재직경력	보육교사 자격 급수	담당하는 학급 영아/유아반 구분	예비조사 참여 회차
교사1	직장	5년 이상~10년 미만	-	1급	-	1차
교사2	직장	3년 이상~5년 미만	-	1급	-	1차
교사3	직장	1년 이상~3년 미만	-	2급	-	1차
교사4	직장	5년 이상~10년 미만	-	1급	-	1차
교사5	직장	5년 이상~10년 미만	-	1급	-	1차
교사6	직장	3년 이상~5년 미만	-	1급	-	1차
교사7	직장	5년 이상~10년 미만	-	1급	-	1차
교사8	국공립	5년 이상~10년 미만	5년 이상~10년 미만	1급	유아반	1차
교사9	국공립	1년 1년 이상~3년 미만	5년 미만	1급	영아반	2차
교사10	직장	1년 이상~3년 미만	5년 이상~10년 미만	-	영아반	2차
교사11	국공립	5년 이상~10년 미만	5년 이상~10년 미만	1급	유아반	2차
교사12	국공립	-	-	-	-	2차
교사13	법인	-	-	-	-	2차

주: 1) 예비조사 참여 회차에 따라 제시된 문항이 다름.
2) 일부 응답자의 경우 제시된 개인정보 관련 배문에 대해 응답을 거부하였음.

다. 실태조사

보육교사들의 근로 조건에 대한 인식 및 권리 보호에 대한 인식 등을 알아보기 위해 총 1,024명의 보육교사를 대상으로 온라인 조사를 실시하였다. 단, 설문 내용의 민감함과 연구기간의 단기성으로 인해 어린이집을 통한 보육교사의 표집에 한계가 있어, 보육교사 온라인 커뮤니티를 통한 모집, 보육교사 교육 프로그램 참여자를 접촉하여 링크 접속을 유도하는 방안, 눈덩이 표집 방식을 적용한 표집 등 다양한 방식의 표집 방식을 적용하여 보육교사 표본을 확보하였다.

1) 표집 방법 및 조사 방법

실태조사는 온라인으로 실시되었으며 응답 편의를 제고하기 위해 모바일로도 응

답이 가능하도록 하였다. 다만, 모바일로 응답하기에는 설문 문항의 수가 다소 많게 느껴질 수 있기 때문에, 설문에 참여하는 교사들에게 가능한 PC 등을 활용하여 조사에 응할 것을 독려하였다.

실태조사의 응답 대상자는 어린이집을 통해 조사할 경우 원장의 영향력에서 자유롭지 못해 응답편의가 발생할 우려가 크므로, 직접적으로 교사를 컨택하는 방식을 택하였다. 이로 인해 특정 특성을 지닌 교사가 과다 표집되는 것을 방지하기 위해 재직 중인 어린이집의 설립유형과 지역으로 할당을 주어, 특정 특성의 담임교사가 표본 할당 이상을 넘기지 않도록 상한을 두어 조정하였다.

한편, 교사의 모집은 다양한 방식으로 이뤄졌는데, 우선 2019년 10월 중 전국에서 실시되는 보육교사 교육 일정을 확인하여, 일정 규모 이상이 되고 담임교사를 대상으로 하는 교육을 선별한 후, 교육기관에 협조 공문을 보내어 교육 완료 후 실태조사를 안내하고 URL을 배포하여 자발적 참여를 독려하였다. 또한, 한국노동조합총연맹(이하 한국노총) 및 보육교사 협회 등 보육교사 노동자 단체의 협조를 통해 문자메시지 등으로 URL을 안내하고 참여를 독려하였으며, 보육교사 커뮤니티를 통한 홍보 및 눈덩이 표집 방식 등을 병행하여 조사 참여를 유도하였다.

2) 실태조사 설문 구성

실태조사의 설문 내용은 응답자 특성을 제외하고 크게 3개 부분으로 구성되어 있다. 먼저 법적으로 보장받을 수 있는 근로조건의 이행 실태와 이에 대한 교사들의 인지를 알아보는 부분으로 근로계약 및 부당노동 인지 여부 및 실제로 이러한 경험이 있는지를 질문한 부분이며, 두 번째는 노동자로서의 법적 권리에 대한 교육 및 권리보호 절차 등에 관한 교육에 대한 교사들의 인식과 요구를 알아보는 부분이다. 마지막으로는 보다 적극적 참여를 통한 권리 구제 방식으로 노사협의회, 노동조합 등을 통한 권리 구제에 대한 교사들의 인식과 참여 의사 및 미참여 사유 등을 질문하였다.

설문조사 내용 중 감정 노동 및 직장내 각종 폭력으로부터의 보호 장치 등에 관한 설문 문항은 고용노동부(2017: 45), 감정노동 종사자 건강보호 핸드북에 제시된 작업장 폭력 발생의 위험 및 관리수준 평가표의 내용을 차용하여, 용어를 어린이집에 맞게 일부 수정하여 사용하였다. 이는 아직까지 보육교사의 감정노동 및 직

장내 괴롭힘 등을 측정하기 위해 어린이집에 적용 가능한 별도의 평가표나 매뉴얼이 마련되어 있지 않기 때문이다.

〈표 Ⅰ-3-2〉 설문 조사 문항 구성

구분	설문 내용
근로계약 및 부당노동 인지 여부 및 경험	- 근로계약서 작성 여부 및 서면 교부 여부 - 근로계약서 관련 법적 사항 인지 여부 - 근로계약서 명시 항목 인지 여부 - 부당한 대우 및 폭력 경험 여부 - 보육교사 처우 개선 필요성 및 요구 - 부당노동행위 인지 및 경험 여부 - 부당노동행위 경험 시 대처 방법 인지 여부 및 대처 경험 - 부당노동행위 인지에도 불구하고 대처하지 못한 사유 - 부당노동행위 목격 경험
권리 보호 등에 관한 교육 및 훈련 절차	- 노무 관련 교육 경험 및 기관 - 노무 관련 교육 필요성, 미참여 사유 - 노무 관련 필수 교육 필요성에 대한 동의 정도 및 참여 의향 - 직장 내 각종 폭력으로부터의 보호 장치에 대한 인지 및 평가 - 각종 폭력으로부터의 보호 장치 마련의 필요성 및 도움 정도에 대한 의견
노사협의회, 노동조합 등에 관한 인지 및 인식	- 노사협의회, 보육교사협의회, 노동조합의 필요성 - 노사협의회, 보육교사협의회, 노동조합 참여 의사 - 노사협의회, 보육교사협의회, 노동조합의 미참여 사유 - 노사협의회, 보육교사협의회, 노동조합에 대한 기대
응답자 특성	- 총 경력 및 근속년수 - 연령, 학력, 혼인상태, 자녀 유무 - 보육교사 자격 종류 - 설문 참여 경로 - 주관적 정치 성향

3) 응답자 특성

조사에 참여한 1,024명 보육교사의 특성은 다음 〈표 Ⅰ-3-3〉과 같다. 응답자의 39.6%가 민간어린이집에서 재직 중이었으며, 27.4%가 가정어린이집에 재직 중인 것으로 나타났다. 국공립어린이집에 재직하는 경우는 15%였고, 직장어린이집에 재직하는 경우는 7.2%였다. 영아반을 담임하는 경우가 73.1%였고, 유아반을 담임하는 경우는 26.9%로, 영아반을 담임하는 경우가 더 높게 나타났다. 현재 근무하는 어린이집의 보육 아동 현원이 40명 이상~80명 미만인 경우가 28.6%로 가장 많았고, 현원이 80명 이상인 어린이집은 19.7%로 나타났다. 근무하고 있는 어린

이집의 학급 수가 5반 이상인 경우가 약 60%로 가장 많았으며, 반이 1반인 어린이집은 6케이스에 불과했다. 어린이집 내 보육교사 수는 6명에서 9명 사이인 경우가 38%로 가장 많았고, 어린이집 내에 보육교사가 10인 이상이라고 응답한 경우도 32.7%나 되었다.

조사에 응답한 교사 해당 자격증의 경우 보육교사 1급을 소지한 경우가 64.1%로 가장 많았고 그 다음은 2급 자격증 소지자인 경우가 36.3%로 많았으며, 유치원 교사 2급 자격증을 소지한 경우도 17.3%나 되었다. 교사 학력의 경우 전문대학을 졸업한 경우가 48.8%, 4년제 대학을 졸업한 경우가 40%로 나타났다. 대학원 졸업 이상인 경우는 4.5%였다. 조사 참여 교사의 80% 이상은 대도시 혹은 중소도시에서 거주하고 있으며, 연령의 경우 40~44세인 경우가 약 25%로 가장 많았고, 기혼인 경우가 약 65%로 미혼인 경우보다 많았다. 기혼인 경우 자녀가 2명 있다는 비율이 55%로 가장 많았으며, 막내 자녀가 만 5세 이상 만 13세 미만인 경우가 가장 많았다.

〈표 Ⅰ-3-3〉 보육교사 응답자 분포표

단위: %(명)

구분	계(수)	구분	계(수)
전체	100.0 (1,024)		
근무 어린이집 유형		교사 자격증	
국공립	15.0 (154)	보육교사 1급	64.1 (656)
민간	39.6 (405)	보육교사 2급	36.3 (372)
법인단체	4.6 (47)	보육교사 3급	1.2 (12)
사회복지법인	5.1 (52)	유치원 교사 1급	3.4 (35)
직장	7.2 (74)	유치원 교사 2급	17.3 (177)
가정	27.4 (281)	기타 자격증	13.2 (135)
부모협동	1.1 (11)	지역 구분	
담임 반		대도시	41.3 (423)
영아반	73.1 (749)	중소도시	41.1 (421)
유아반	26.9 (275)	읍면지역	17.6 (180)
근무 어린이집 보육 아동 현원		연령	
20명 미만	24.9 (255)	20~24세	3.3 (34)
20명 이상~40명 미만	26.7 (273)	25~29세	19.0 (195)
40명 이상~80명 미만	28.6 (293)	30~34세	15.1 (155)
80명 이상	19.7 (202)	35~39세	18.8 (192)
학급 수		40~44세	24.9 (255)
1반	0.6 (6)	45~49세	13.2 (135)
2반	2.1 (21)	50세 이상	5.7 (58)
3반	14.4 (147)	혼인 여부	
4반	23.1 (237)	미혼	35.3 (361)
5반 이상	59.9 (613)	기혼	64.7 (663)

구분	계(수)	구분	계(수)
어린이집 내 보육교사 수		자녀 유무	
2명	1.6 (16)	없음	12.4 (78)
3~5명	27.7 (283)	있음(1명)	18.5 (116)
6~9명	38.0 (389)	있음(2명)	55.0 (345)
10명 이상	32.7 (335)	있음(3명 이상)	14.0 (88)
어린이집 담임교사 경력		막내 자녀 연령	
5년 미만	43.1 (441)	만5세 미만	16.9 (81)
5년 이상~10년 미만	38.8 (397)	만5세 이상~13세 미만	48.0 (230)
10년 이상~15년 미만	13.5 (138)	13세 이상~19세 미만	23.0 (110)
15년 이상	4.7 (48)	19세 이상	12.1 (58)
현기관 근속 기간		학력	
1년 미만	30.9 (316)	고등학교 졸업 미만	0.4 (4)
1년 이상~3년 미만	36.6 (375)	고등학교 졸업	6.3 (64)
3년 이상~5년 미만	16.9 (173)	전문대학 졸업	48.8 (500)
5년 이상~10년 미만	13.0 (133)	4년제 졸업	40.0 (410)
10년 이상	2.6 (27)	대학원 졸업 이상	4.5 (46)

주: 1) 보육아동현원, 보육교사 수는 1명 무응답, 자녀수 36명이 무응답, 자녀 나이 40명이 무응답
2) 자격증의 비율(%)은 응답자 1,024명을 100% 했을 때의 비율임.

라. 보육교사 심층 면담

예비조사에 이어 보육교사 협회, 노동조합 등 노동자 단체에 가입한 경험이 있는 보육교사들을 대상으로 한 심층 면담을 진행하였다. 이들이 노동자 단체에 가입하게 된 동기, 가입 절차 등에 대한 인지 경로, 노동자 단체에 대한 견해와 노동자 단체를 통해 이루고자 하는 제도적 개선점 등에 대한 면담을 진행하였다. 현직 교사이면서 노동자 단체에 가입한 보육교사들은 노동자 단체에 가입했음에도 불구하고, 자신의 이력이 공개되는 것을 몹시 꺼려하는 경향을 보여 대상자 모집 자체에 다소 어려움이 있었다. 이 과정에서 보육교사 협회로부터 큰 도움을 받았다.

〈표 Ⅰ-3-4〉 심층면담 참여 보육교사 특성

부문	어린이집 설립 유형	현재 어린이집 근속 기간	담임 교사 재직경력	보육교사 자격 급수	담당하는 학급 영아/유아반 구분
교사14	국공립	2년	9년	1급	유아반
교사15	민간	3년	7년	1급	영아반
교사16	민간	1년	10년	1급	유아반
교사17	국공립	-	10년 이상	1급	유아반
교사18	민간	1년	15년 이상	1급	유아반

주: 일부 응답자의 경우 제시된 개인정보 관련 배문에 대해 응답을 거부하였음.

마. 원장 심층 면담

한편, 보육교사들의 의견만 분석할 경우 의견이 한쪽으로 편향될 수 있어, 어린이집 원장들을 대상으로 한 심층면담을 실시하였다. 심층면담의 주요 내용은 어린이집 원장들이 느끼는 보육교사들의 근로 조건 및 권리 보호 현황, 보육교사들의 권리 보호 요구에 대한 원장들의 인식을 살펴보았다. 또한, 보육교사 노동자 단체에 대한 원장들의 견해, 권리 보호 절차 등에 관한 인식 수준 등을 살펴보았다. 이를 통해 보육교사 권리 보호를 위한 구제 절차 등에 있어 어떠한 지원이 필요한지를 구체적으로 식별하고, 이에 대한 지원 방안을 숙고해보았다. 원장 심층 면담 참석자는 총 6회에 걸쳐 20명이었다.

〈표 Ⅰ-3-5〉 심층 면담 참여 원장 특성

부문	어린이집 설립 유형	어린이집 규모	보육교사 수	원장 총 경력	개최 회차
원장1	법인단체등	46명	5명	15년 9개월	1회차
원장2	법인단체등	40명	5명	19년 7개월	1회차
원장3	가정	6명	4명	12년	1회차
원장4	가정	13명	4명	15년 9개월	1회차
원장5	직장	33명	7명	20년	2회차
원장6	직장	21명	5명	21년	2회차
원장7	민간	88명	7명	14년 8개월	3회차
원장8	민간	39명	7명	10년	3회차
원장9	민간	44명	10명	14년 2개월	3회차
원장10	민간	100명	10명	22년	3회차
원장11	국공립	66명	11명	20년 5개월	4회차
원장12	국공립	66명	8명	34년	4회차
원장13	국공립	56명	8명	23년 3개월	4회차
원장14	가정	20명	4명	9년 6개월	5회차
원장15	가정	12명	3명	13년	5회차
원장16	가정	18명	4명	15년	5회차
원장17	가정	20명	4명	18년	5회차
원장18	사회복지법인	-	7명	8년	6회차
원장19	민간	113명	11명	25년	6회차
원장20	민간	34명	4명	32년	6회차

바. 전문가 자문회의 및 정책연구실무협의회 등

연구 방향의 설정, 실태조사 설문 문항 개발, 보육교사 권리 보호 방안 도출 등 연구 전반에 걸쳐 유관분야의 전문가에 대한 자문을 거쳐 연구의 타당성 제고를 위해 노력하였다. 특히, 한국노총과 00지역 보육교사 협회 등의 협조를 통해 조사 협조 및 설문 검토, 실제 권리 구제 신청 경험이 있는 교사들의 의견 수렴 등 연구 전반에 걸쳐 도움을 받았다. 전문가 자문회의 실시 현황은 다음과 같다.

〈표 Ⅰ-3-6〉 자문회의 실시 현황

부문	개최일자	전문가 분야	자문 내용
설문지 개발	2019. 9. 20	보육	설문 문항 검토(서면)
설문지 개발	2019. 9. 23	보육 유아교육	설문 문항 검토
법률 자문	2019. 9. 23	노무사	근로기준법 상의 근로 계약에 대한 해석 등
설문 검토 및 조사협조	2019. 10. 8	노동자단체 현장 전문가	설문 검토, 실태 조사 표본 구축(URL 배포 협조)
보육교사 권리보호	2019. 11. 16	노동자 단체 현장 전문가	보육교사 노동자 인권 침해 사례 제도적 보호 장치에 대한 의견 및 개선 요구

4. 연구범위

본 연구에서 보육교사의 노동자 인권이라는 단어는 주로 근로기준법에 근거하여 보육교사가 보장받을 수 있는 권리를 의미한다. 선행 연구들에는 근로 환경, 근로 조건, 인권, 노무 등으로 용어가 혼재되어 사용되는 양상을 보이고 있는 상황으로, 본 연구에서는 이러한 개념들을 포괄적으로 정의하여 노동자 인권으로 통칭하였다. 다만, 이 안에서도 임금, 근로시간과 같이 근로 계약과 보다 긴밀한 관계를 가진 경우는 노무 혹은 근로 조건 등의 용어를 사용하였으며, 정서적 문제 혹은 관계성 속에서 발생하는 문제인 감정노동이나 직장 내 괴롭힘 등에 대해서는 감정노동이라는 용어를 함께 사용하였다.

현행 근로기준법에 따르면, 근로 계약과 관련하여 근로조건으로 명시되어야 하는 사항으로 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가, 그 밖의 대통령령으로 정하는 근로조건(제17조) 등이며, 해고 등의 제한(제23조 등), 임산부 보호(제74조) 및 모성보호(제74조의 2, 제75조), 안전과 보건(제76조)[2], 직장내 괴롭힘 금지(제76

조의 2, 제76조의 3) 등이 명시되어 있다. 따라서 본 연구도 이러한 범주에 해당하는 근로 조건을 중심으로 연구가 진행되었다.

2) 근로기준법 제76조(안전과 보건)은 '근로자의 안전과 보건에 관하여는 산업안전보건법에 정하는 바에 따른다'고 명시되어 있으며, 산업안전보건법 제 26조의 2 (고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치)와 산업안전보건법 시행령 제 25조의 7 (고객이 폭언 등으로 인한 건강장해 발생 등에 대한 조치)가 법으로 규정되어 있어 감정 노동자를 보호하고 있음.

Ⅱ

연구의 배경

01 어린이집 및 보육교사 현황

02 보육교사의 처우 및 근로 여건 실태

03 보육교사 교육 현황

04 보육교사 노무 교육 및 상담 사례

Ⅱ. 연구의 배경

이 장은 전반적인 어린이집 변화 추이와 보육교사 현황을 간략히 살펴보고, 선행 연구 등을 통해 보육교사의 근로조건 및 처우, 인권 보호 현황 등을 고찰하고, 보육교사 교육 및 권리 구제 사례 등을 정리하여 제시하였다.

1. 어린이집 및 보육교사 현황

가. 어린이집 및 보육아동 현황

보육교사 수에 가장 직접적 영향을 미치는 것은 어린이집 개소 수 혹은 보육아동의 현황이라 할 수 있다. 어린이집은 2005년 이후 지속적으로 증가세를 보이며, 무상 보육이 실시된 2013년도에 정점을 찍고, 이후 감소세로 전환되었다. 하지만, 국공립어린이집의 수는 정책적 지원에 힘입어 감소세를 보이지 않고 지속적으로 증가세를 유지하고 있는 것으로 나타났다(보건복지부, 각년도).

〈표 Ⅱ-1-1〉 연도별 어린이집 설치 현황(2005~2018)

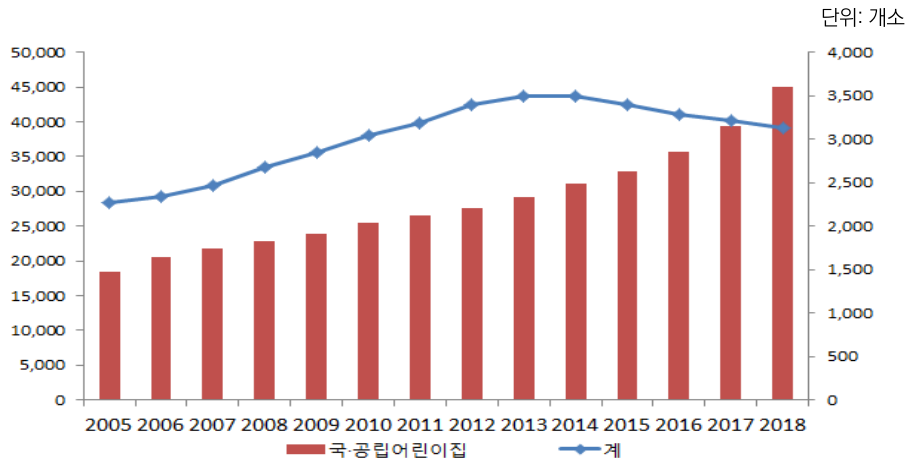
단위: 개소

연도	계	국·공립 어린이집	사회복지 법인 어린이집	법인·단체 등 어린이집	민간 어린이집	가정 어린이집	협동 어린이집	직장 어린이집
2018	39,171	3,602	1,377	748	13,518	18,651	164	1,111
2017	40,238	3,157	1,392	771	14,045	19,656	164	1,053
2016	41,084	2,859	1,402	804	14,316	20,598	157	948
2015	42,517	2,629	1,414	834	14,626	22,074	155	785
2014	43,742	2,489	1,420	852	14,822	23,318	149	692
2013	43,770	2,332	1,439	868	14,751	23,632	129	619
2012	42,527	2,203	1,444	869	14,440	22,935	113	523
2011	39,842	2,116	1,462	870	14,134	20,722	89	449
2010	38,021	2,034	1,468	888	13,789	19,367	74	401
2009	35,550	1,917	1,470	935	13,433	17,359	66	370
2008	33,499	1,826	1,458	969	13,306	15,525	65	350
2007	30,856	1,748	1,460	1,002	13,081	13,184	61	320

연도	계	국·공립 어린이집	사회복지 법인 어린이집	법인·단체 등 어린이집	민간 어린이집	가정 어린이집	협동 어린이집	직장 어린이집
2006	29,233	1,643	1,475	1,066	12,864	11,828	59	298
2005	28,367	1,473	1,495	979	12,769	11,346	42	263

자료: 보건복지부(각 년도). 2005~2018 보육통계.

[그림 Ⅱ-1-1] 연도별 전체 어린이집 및 국공립어린이집 개소 수 변화(2005~2018)



자료: 보건복지부(각 년도). 2005~2018 보육통계.

어린이집 보육 아동은 2018년 12월말 기준 141만 5,742명으로, 국공립어린이집에 20만 783명이 재원 중인 것으로 나타났다. 어린이집 보육 아동은 2014년에 149만 6,671명으로 가장 많았으며, 이후 감소세를 보이고 있다(보건복지부, 각년도). 이는 지속적인 저출산으로 인해 영유아 수 자체가 감소하는 현상에 기인한 것으로 볼 수 있으며, 이러한 보육 아동의 감소는 어린이집 개소 수의 감소로 이어지는 것으로 판단된다. 전체적인 보육 아동의 수는 다소 감소하는 경향을 보이지만, 국공립어린이집의 보육아동 수는 지속적으로 증가하는 추세를 보이며, 국공립어린이집에 대한 부모들의 선호와 정책적 지원을 엿볼 수 있었다.

〈표 Ⅱ-1-2〉 연도별 어린이집 현원 현황(2005~2018)

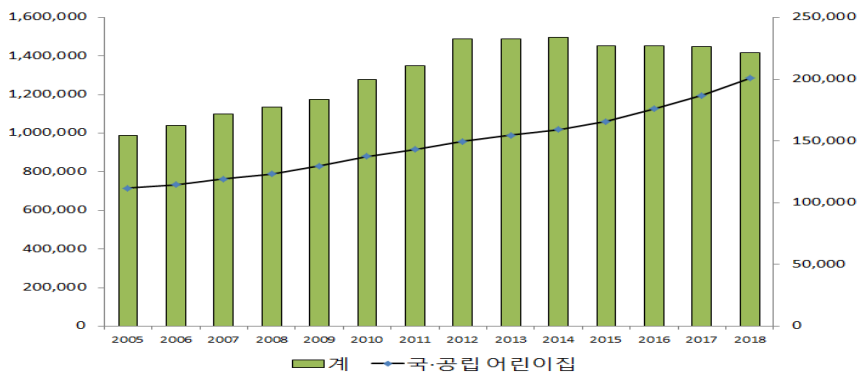
단위: 명

연도	계	국·공립 어린이집	사회복지 법인 어린이집	법인·단체 등 어린이집	민간 어린이집	가정 어린이집	협동 어린이집	직장 어린이집
2018	1,415,742	200,783	92,787	41,298	711,209	302,674	4,360	62,631
2017	1,450,243	186,916	96,794	43,404	738,559	321,608	4,508	58,454
2016	1,451,215	175,929	99,113	45,374	745,663	328,594	4,240	52,302
2015	1,452,813	165,743	99,715	46,858	747,598	344,007	4,127	44,765
2014	1,496,671	159,241	104,552	49,175	775,414	365,250	3,774	39,265
2013	1,486,980	154,465	108,834	51,684	770,179	364,113	3,226	34,479
2012	1,487,361	149,677	113,049	51,914	768,256	371,671	2,913	29,881
2011	1,348,729	143,035	112,688	50,676	706,647	308,410	2,286	24,987
2010	1,279,910	137,604	114,054	51,126	671,891	281,436	1,898	21,901
2009	1,175,049	129,656	112,338	52,718	623,045	236,843	1,655	18,794
2008	1,135,502	123,405	113,894	53,818	615,647	210,438	1,491	16,809
2007	1,099,933	119,141	118,211	55,906	612,484	177,623	1,444	15,124
2006	1,040,361	114,657	120,551	58,808	582,329	148,240	1,238	14,538
2005	989,390	111,911	125,820	56,374	552,360	129,007	933	12,985

자료: 보건복지부(각 년도). 2005~2018 보육통계.

[그림 Ⅱ-1-2] 연도별 전체 어린이집 및 국공립어린이집 현원 변화(2005~2018)

단위 : 명



자료: 보건복지부(각 년도). 2005~2018 보육통계.

나. 보육교사 현황

보육교사를 포함한 전체 보육교직원은 2018년 12월말 기준 33만 3,420명으로, 2005년 13만 6,916명 대비 약 2.4배가량 증가한 것으로 나타났다. 특기할만한 점은 보육교직원의 경우 어린이집 개소 수나 보육아동 현황과는 무관하게 2013년을 전후한 시기에 전혀 감소되지 않고 지속적인 증가세를 보이고 있다는 점이다. 보육교직원의 증가세는 어린이집 개소 수나 보육아동이 증가하는 국공립어린이집을 중심으로 크게 증가하며 전체적인 보육교직원 수 증가세를 유인한 것으로 분석되지만, 국공립어린이집 이외에도 민간어린이집이나 가정어린이집 등에서 급격한 감소세를 포착하기 어려웠다. 또한 직장어린이집이나 협동어린이집 등의 경우에도 전체적인 규모는 작지만 보육교직원의 증가세가 확실하게 포착되었다.

〈표 Ⅱ-1-3〉 연도별 보육교직원 현황(2005~2018)

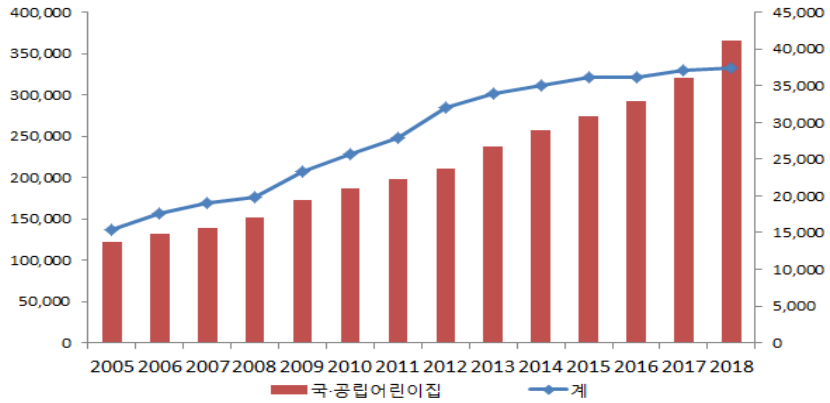
단위: 명

연도	계	국·공립 어린이집	사회복지 법인 어린이집	법인·단체 등 어린이집	민간 어린이집	가정 어린이집	협동 어린이집	직장 어린이집
2018	333,420	41,122	19,139	8,259	146,386	100,987	1,051	16,476
2017	330,217	36,098	18,845	8,254	146,920	104,176	1,066	14,858
2016	321,766	32,937	18,920	8,436	145,609	101,891	979	12,994
2015	321,067	30,823	18,933	8,637	145,724	105,124	970	10,856
2014	311,817	28,977	19,045	8,749	141,977	102,947	856	9,266
2013	301,719	26,750	18,765	8,703	136,180	102,731	730	7,860
2012	284,237	23,725	18,011	8,094	126,239	101,273	614	6,281
2011	248,635	22,229	17,491	7,724	112,779	82,911	485	5,016
2010	229,084	20,980	17,368	7,708	104,531	73,895	398	4,204
2009	206,912	19,397	17,042	7,988	95,668	62,863	348	3,606
2008	175,729	17,132	16,145	7,653	84,140	47,348	298	3,013
2007	169,585	15,628	16,020	7,687	83,088	44,167	345	2,650
2006	156,306	14,910	16,226	8,206	78,960	35,425	252	2,327
2005	136,916	13,656	15,922	7,220	70,384	27,492	267	1,975

자료: 보건복지부(각 년도). 2005~2018 보육통계.

[그림 Ⅱ-1-3] 연도별 보육교직원 증감 현황(2005~2018)

단위: 명



자료: 보건복지부(각 년도). 2005~2018 보육통계.

그런데 보육교직원의 직무별 인원 현황을 살펴보면, 보육교사의 수는 2015년까지 증가세를 보이며 20만 1,100명까지 증가하지만, 이후 감소세로 돌아서 2018년에는 19만 7,146명까지 감소하였다(보건복지부, 각년도). 반면, 보조교사의 수가 지속적으로 증가하는 양상을 보이며 2018년 기준 3만 4,759명이었으며, 기타 교직원 수도 지속적인 증가세를 유지하는 것으로 나타났다. 즉, 보육교직원의 증가 추세가 유지되는 것은 보육교사의 증가에 기인하고 있다기보다는 보조교사나 기타 교직원의 증가에 기인하는 바가 큼을 유추해볼 수 있다. 이는 최근 보육교사의 과중한 업무량 경감 필요와 더불어 근로기준법 개정에 따라 휴게시간 부여가 의무화되었고, 주 52시간 근로 등으로 인해 시간외 근로에 제한이 생기면서 추가적인 인력의 투입이 요구된 것에 기인한 결과로 보여진다. 즉, 근로기준법 개정 등에 대응하여 보육현장에서는 교사 대 아동비율의 감소 및 비담임 보육교사의 추가 투입을 요구하고 있으나, 실제 정부의 지원은 보조교사 위주로 이뤄지고 있기 때문에 전반적인 보육교직원의 수는 조금씩이라도 지속적으로 증가하는 양상을 보이지만 보육교사의 수는 감소하는 양상을 띠게 된 것이다. 결과적으로 보조교사의 추가 투입으로 보육교사의 업무량 경감 등의 효과가 일부 있을 것이라는 것은 부정할 수 없는 사실이긴 하나, 실질적으로 담임교사가 하나의 반을 전담해야 하는 상황이 지속되는 한 담임교사의 근로 여건의 개선 효과가 제한적으로 발생하고 있을 가능성을 배제하기 어려운 상황이다.

〈표 Ⅱ-1-4〉 연도별 직무별 보육교직원 현황(2010~2018)

단위: 명

연도	계	원장	보육교사				특수교사	기타 교직원
			계	보육교사	보조교사	기타교사		
2018	333,420	38,975	239,996	197,146	34,759	8,091	2,017	53,601
2017	330,217	40,085	235,704	198,335	29,163	8,206	2,106	53,571
2016	321,766	40,901	229,548	198,631	22,425	8,492	2,115	50,498
2015	321,067	42,338	229,116	201,100	19,243	8,773	1,981	48,858
2014	311,817	43,532	218,589	198,941	10,511	9,137	1,856	49,094
2013	301,719	43,550	212,332	195,078	8,225	9,029	1,776	45,272
2012	284,237	42,164	204,946	194,736	558	9,652	1,717	36,528
2011	248,635	39,546	180,247	172,378	-	7,869	1,341	28,392
2010	229,084	37,601	166,937	159,972	-	6,965	1,248	24,131

자료: 보건복지부(각 년도). 2005~2018 보육통계.

보육교직원 중 보육교사는 23만 9,996명(72.0%)으로 보육교사의 비중은 직장어린이집이 74.3%로 가장 높고, 민간어린이집의 보육교사 비중도 74.1%, 국공립어린이집이 72.2%로 전체 어린이집에 비해 높은 비중을 보였다. 반면, 협동어린이집의 경우 보육교사 비중이 상대적으로 낮게 나타나 66.7%에 그쳐 교사 이외의 교직원 비중이 다소 높음을 알 수 있었다(보건복지부, 2019a).

〈표 Ⅱ-1-5〉 어린이집 설립유형별 보육교사 현황(2018년 12월 기준)

단위: 명, %

연도	계	국·공립 어린이집	사회복지 법인 어린이집	법인·단체 등 어린이집	민간 어린이집	가정 어린이집	협동 어린이집	직장 어린이집
보육교직원	333,420	41,122	19,139	8,259	146,386	100,987	1,051	16,476
보육교사	239,996	29,710	12,848	5,553	108,516	70,434	701	12,234
교사비중	72.0	72.2	67.1	67.2	74.1	69.7	66.7	74.3

자료: 보건복지부(2019a). 2018 보육통계.

지역별로는 보육교사 수로는 경기도가 6만 6,597명으로 가장 많고, 서울 3만 9,944명이었다. 근로유형별로는 담임교사가 가장 많아서 23만 9,996명 중 19만 7,146명이 담임교사였으며, 시간연장반 교사 5,737명, 대체교사 1,802명, 방과후 교사 271명, 24시간 연장반 보육교사 211명, 시간제 보육교사 70명 등이었다(보건복지부, 2019a).

〈표 Ⅱ-1-6〉 지역별 근로유형별 보육교사 현황(2018년 12월 기준)

단위: 명

연도	계	담임 교사	대체 교사	방과후 교사	시간 연장	24시간 보육교사	시간제 보육교사
계	239,996	197,146	1,802	271	5,737	211	70
서울특별시	39,944	32,005	488	116	1,002	39	7
부산광역시	12,338	10,450	60	13	222	10	5
대구광역시	10,223	8,735	45	19	224	8	2
인천광역시	13,332	10,994	74	3	268	19	2
광주광역시	7,794	6,640	39	28	142	15	3
대전광역시	7,904	6,155	64	2	277	1	1
울산광역시	5,773	4,862	28	6	90	10	2
세종특별자치시	2,353	1,963	8	1	17	0	3
경기도	66,597	54,285	466	11	1,684	71	21
강원도	6,447	5,281	51	8	115	0	2
충청북도	7,668	6,354	27	10	263	3	10
충청남도	10,586	8,680	44	8	180	2	2
전라북도	8,592	7,071	58	18	322	1	2
전라남도	8,037	6,708	45	3	248	2	0
경상북도	11,893	10,052	90	11	207	6	1
경상남도	16,373	13,594	126	11	417	20	5
제주도	4,142	3,317	89	3	59	4	2

자료: 보건복지부(2019a). 2018 보육통계.

보육교사 급수별 현황을 살펴보면, 1급 보육교사가 15만 915명(62.9%)으로 가장 많고, 2급 8만 3,637명(34.9%), 3급 5,426명(2.3%) 등이었다. 최근의 영유아 감소에도 불구하고 지속적 증가세를 보이고 있는 국공립어린이집의 교사들은 1급 교사가 2만 2명, 2급 9,411명, 3급 292명이었다(보건복지부, 2019a).

〈표 Ⅱ-1-7〉 급수별 보육교사 현황(2018년 12월 기준)

단위: 명

연도	계	국·공립 어린이집	사회복지 법인 어린이집	법인·단체 등 어린이집	민간 어린이집	가정 어린이집	협동 어린이집	직장 어린이집
1급	150,915	20,002	8,531	3,817	68,857	42,779	456	6,473
2급	83,637	9,411	4,204	1,665	36,968	25,469	229	5,691
3급	5,426	292	112	70	2,682	2,185	15	70

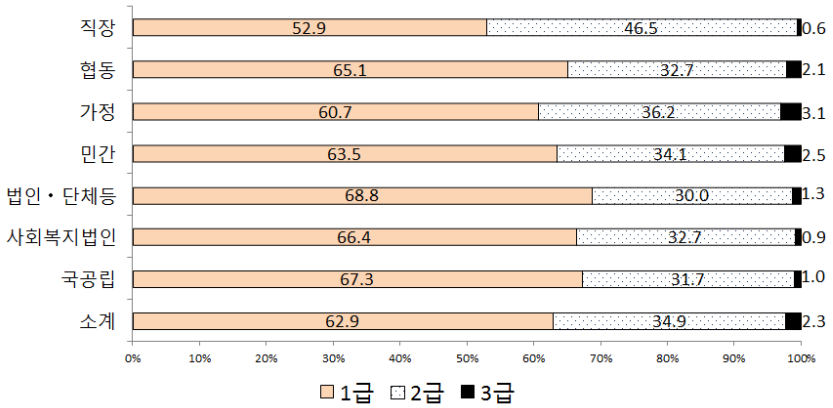
자료: 보건복지부(2019a). 2018 보육통계.

어린이집 유형별 보육교사 급수별 비중을 살펴보면 법인·단체 등 어린이집의 1

급 보육교사 비중이 68.8%로 가장 높았으며, 국공립어린이집이 67.3%로 1급 교사의 비중이 높은 유형에 속했다. 한편, 가정어린이집과 민간어린이집의 경우 3급 교사의 비중이 각각 3.1%와 2.5%로 다른 유형에 비해 상대적으로 높은 비중을 보였다(보건복지부, 2019a).

[그림 Ⅱ-1-4] 보육교사 자격 급수별 비중(2018년 12월 취업자기준)

단위: %



자료: 보건복지부(2019a). 2018 보육통계.

2. 보육교사의 처우 및 근로 여건 실태

가. 보육교사 근로계약

1) 근로계약서 작성 및 교부

영유아보육법은 보육교사의 직무와 직접적으로 관련이 있는 법률이지만 노동자로서 보육교사의 구체적 권리에 대한 내용 규정을 목적으로 하지는 않는다. 다만, 국가와 지자체가 보육교직원 양성 및 근로여건 개선을 위해 노력해야 함을 명시적으로 밝히고 있다(영유아보육법 제4조 4항). 보육교직원의 처우와 관련한 세부적 사항은 기본적으로 근로기준법에 따른다. 2019년도 보육사업안내를 살펴보면, 휴일 근로수당 및 초과근무수당 등은 근로기준법에 따르며, 보육교직원 보수 관련 사항은 근로기준법, 근로자 퇴직급여보장법 등 근로 관계법령을 따라야 함을 명시하고 있다. 즉, 보육교사도 일반 노동자와 같이 근로기준법 등 노동 관련법에 따라

근로자로서의 권리를 보장받는다(차선자, 2016; 보건복지부, 2019b).

근로기준법에 따르면, 동법이 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 기준을 충족하지 못하는 부분에 한하여 무효가 되며(제15조), 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 임금, 근로시간, 휴일, 연차 유급휴가 등 근로조건을 명시하여야 하고, 명시된 내용을 서면으로 근로자에게 교부하여야 한다(제17조).

2012년 국가인권위원회에서 실시한 보육교사 인권상황 실태조사에 따르면 응답자 중 91.8%가 근로계약서를 작성하였으며(김연·유재두·방소영, 2012: 82), 2014년 서울시 보육교사에 대한 한 연구에서는 96.1%(안현미·김현실, 2014: 68), 2015년 전국보육실태조사는 97.6%(이미화·최윤경·이정원·도남희·권미경·박진아 외, 2015: 217), 2018년 전국보육실태조사에서는 98.7%(유해미·강은진·권미경·박진아·김동훈·김근진 외, 2018: 287)가 작성하여 대부분이 근로계약서는 체결하고 있는 것으로 나타났으며, 근로계약서 체결 비율도 갈수록 높아졌다.

그러나 근로계약서 체결 당시 해당 내용을 명확히 인지하지 못한 채 계약을 체결하는 사례들이 있었다(김연 외, 2012: 83~84). 2012년 전국보육실태조사에서 전체 복무규정을 안내받은 비율은 84.7%, 2015년 89.1%, 2018년에는 90.8%로 개선되고 있는 것으로 나타났으나(유해미 외, 2018: 286~287), 여전히 10명 중 1명 정도는 제대로 복무규정에 대한 정보를 제공받지 못하고 있었다. 2018년 전국보육실태조사에서 소재지에 따른 결과를 보면 대도시가 중소도시나 읍면지역보다 다소 높게 나타났으나 통계적으로 유의미한 정도는 아니었다(유해미 외, 2018: 286~287). 그러나 2018년 전라북도의 실태조사에 따르면, 전체 복무규정을 안내받은 비율이 74%로 전국 단위 결과보다 상당히 낮게 나타나 지방 소재지에서 더 열악할 수 있을 것으로 추측된다(이주연 외, 2018: 83).

〈표 Ⅱ-2-1〉 근로계약서 작성 여부 및 근로계약서 내용

단위: %(명)

구분	작성 여부			임금, 근로시간, 기타 근로조건 기재 여부			
	작성함	작성 안함	계(수)	미기재	일부 기재	모두 기재	계(수)
전체	98.7	1.3	100.0(3,400)	1.3	0.0	98.7	100(3,357)
시설유형							
국공립	99.2	0.8	100.0(490)	1.0	0.0	99.0	100(486)
사회복지법인	99.3	0.7	100.0(317)	1.9	0.0	98.1	100(315)
법안단체등	98.7	1.3	100.0(240)	0.8	0.0	99.2	100(237)

구분	작성 여부			임금, 근로시간, 기타 근로조건 기재 여부			
	작성함	작성 안함	계(수)	미기재	일부 기재	모두 기재	계(수)
민간	99.0	1.0	100.0(959)	1.3	0.1	98.6	100(949)
가정	98.3	1.7	100.0(1,105)	1.4	0.0	98.6	100(1,086)
직장	98.3	1.7	100.0(289)	1.0	0.0	99.0	100(284)
$X^2(df)$	4.5(5)			4.3(10)			
2015년 조사	97.6	2.4	100.0(4,063)	2.8	97.1		100.0(3,962)

주: 비율은 가중치 적용한 수치이며, 사례 수는 응답자 수임.
자료: 유해미 외(2018). 2018년 전국보육실태조사 – 어린이집 조사 보고. p.287 중 일부임.

또한 근로계약 시점이나 비민주적 작성 환경 등의 문제도 있었다. 근로계약서를 입사 당시에 작성하는 것이 아니라 평가인증 시기에 작성하거나, 원장이 보는 앞에서 살펴볼 시간이 주어지지 않은 채로 형식적으로 서명하는 등 체결과정에서도 문제가 발생하고 있다(안현미·김현실, 2014: 72; 이주연 외, 2018: 28).

근로계약서를 체결한 이후에 근로계약서를 교부받지 못하는 경우도 있다. 2014년 기준 서울시 보육교사 중 근로계약서를 소지하고 있는 보육교사는 80.1%로 16%가 계약서를 체결한 이후에 교부받지 못한 것으로 나타났으며, 시설유형별로 근로계약서를 미소지한 비율을 보면 국공립어린이집은 6.3%였지만 민간어린이집은 21.6%, 가정어린이집은 27.7%로 민간과 가정어린이집에서 근로계약서를 교부하지 않는 비율이 상대적으로 높게 나타났다(안현미·김현실, 2014: 68). 2018년 전라북도 보육교사에 대한 연구에 따르면 95.1%가 근로계약서를 작성하였고 17.2%가 교부 받지 못한 것으로 나타나 근로계약서 체결 이행이 서울시보다 다소 떨어지는 것으로 나타났다. 시설유형별로는 다소 높게 나타난 민간과 가정어린이집도 국공립과 통계적으로 유의미한 차이를 보이지는 않았다(이주연 외, 2018: 83).

따라서 근로계약서 작성 여부뿐만 아니라 계약서 작성 시점이나 작성 시 분위기 등 작성과정이 보육교사에게 부당하지 않은지, 근로계약서 작성 이후에 교부하는지 등 근로계약 체결과 관련된 보육교사의 실질적 권리가 보장받을 수 있도록 개선해나가야 할 것으로 보인다. 또한 전국보육실태조사에서는 근로계약서 소지여부에 대한 조사를 시행하고 있지 않은데, 근로계약서 체결 여부와 더불어 근로계약서 소지여부, 체결 시점 등에 대한 전국 단위의 조사도 필요할 것으로 보인다.

2) 근로계약서 명시 내용 및 이행 여부

2019년 보육사업안내를 살펴보면, 고용자로서 보육교사와 사용자는 근로기준법에 따른 근로계약 내용이 명시된 근로계약서를 작성하여야 한다(보건복지부, 2019b: 98). 또한 근로계약서에는 결혼, 출산, 육아휴직 등으로 퇴직을 요구하는 등 부당한 내용이 들어가서는 안 되며, 계약서에 가능한 계약기간을 명시하지 않는 것을 원칙으로 하고 있다(보건복지부, 2019b: 177).

앞서 제시한 〈표 Ⅱ-2-1〉을 보면, 근로계약서에 임금, 근로시간, 기타 근로조건이 기재되어 있지 않은 비율이 2015년 2.8%에서 2018년에는 1.3%로 낮아졌다. 그러나 근로계약서를 비교분석한 2014년 서울시 조사에 따르면, 대표자가 고용자의 동의 없이 계약서를 수정하거나 사전합의 없이 시간외 근로를 기재하는 등 부당한 내용을 포함시키는 문제들이 발생하는 것으로 나타났다. 또한 보육교사가 근로계약서의 문제를 발견하더라도 이의제기가 쉽지 않은 상황이다(안현미·김현실, 2014: 69).

서울시의 조사에서 근로계약 내용 이행 여부에 대해 질문한 결과를 살펴보면, 협동어린이집이나 직장어린이집에서 미이행률이 9.4%로 가장 낮았고, 국공립이 14.1% 가정어린이집 17.8%, 민간어린이집이 19.1%로 상당수의 보육교사가 사용자측이 근로계약서를 준수하지 않거나 부당하게 수정하는 등의 문제를 경험하고 있는 것으로 나타났다(안현미·김현실, 2014: 69).

나. 보육교사 급여

1) 임금

2019년 보육사업안내에 따르면, 보육교사의 급여는 최저임금법의 적용을 받으며, 국고로부터 지원을 받는 어린이집은 보건복지부 장관이 정한 인건비 기준에 따라 급여를 지급하여야 하고 교사처우개선비 등 지자체가 지급하는 인건비는 부가적으로 지급하여야 한다(보건복지부, 2019b).

전국보육실태조사 결과, 최저임금법 규정 준수 비율은 2015년 91%에서 2018년 96.9%로 증가한 것으로 나타났고, 모르겠다는 응답도 2.5%여서 대부분이 최저임금법은 준수하고 있는 것으로 나타났다(유해미 외, 2018: 289~290).

〈표 Ⅱ-2-2〉 최저임금법 규정 준수 여부

단위: %(명)

구분	잘 준수하고 있음	준수하지 않음	모르겠음	계(수)
전체	96.9	0.6	2.5	100.0(3,400)
시설유형				
국공립	97.8	0.6	1.7	100.0(490)
사회복지법인	94.8	1.0	4.2	100.0(317)
법인·단체등	97.9	0.9	1.3	100.0(240)
민간	97.3	0.4	2.3	100.0(959)
가정	96.6	0.7	2.7	100.0(1,105)
직장	97.5	0.0	2.5	100.0(289)
$X^2(df)$		10.4(10)		
2015년 조사	91.0	1.4	7.7	100.0(4,063)
2012년 조사	93.2	1.3	5.5	100.0(4,000)

주: 비율은 가중치 적용한 수치이며, 사례수는 응답자 수임.
자료: 유해미 외(2018). 2018년 전국보육실태조사 – 어린이집 조사 보고. p. 288 중 일부임.

또한 보육교사의 월평균 급여는 계속 증가해왔으며, 2015년과 2018년을 비교해보면 약 29만원 증가한 것으로 나타났다. 그러나 동일 기간에 월평균 최저임금이 약 40만원 증가한 것과 비교해 볼 때 증가폭은 크지 않음을 알 수 있다. 초임 보육교사의 월평균 급여는 약 34만원 증가하여 전체 보육교사 월평균 급여보다는 다소 높았으나 여전히 전체 최저임금 상승폭보다는 적었다. 지급 급여 구성을 보면, 기본급에 비해 제수당 상승이 상당히 저조하게 나타나 기본급 상승과 더불어 보육교사 처우 개선을 위한 정부와 지자체 차원의 부가적 지원도 필요함을 알 수 있다.

〈표 Ⅱ-2-3〉 전체 보육교사 및 초임 보육교사 월평균 급여

단위: 만원

구분	보육교사 월평균 급여			초임 보육교사 월평균 급여		
	기본급	제수당	총액	기본급	제수당	총액
2018	168.9	44.1	213.0	161.7	30.1	192.0
2015	147.8	36.5	184.3	132.8	25.6	158.4
2012	131.4	23.7	155.0	–		–
2009	126.1	12.3	138.4	–		–

자료: 유해미 외(2018). 2018년 전국보육실태조사 – 어린이집 조사 보고. p. 243, 249를 바탕으로 재구성.

2019년 보육사업안내를 보면, 보육교사의 인건비 책정 시 호봉 산정 기준 적용을 원칙으로 하고 있음이 명시되어 있다(보건복지부, 2019b: 192). 그러나 〈표 Ⅱ

-2-3〉에서 초임 보육교사와 전체 보육교사 월평균 급여를 비교해보면, 2015년보다 2018년에 그 차이가 감소한 것을 알 수 있으며, 이는 보육교사의 경력 산정에 따른 급여 책정이 개선되지 않았음을 방증한다. 2018년 전국보육실태조사 결과를 보면, 실제로 본인의 호봉 수준에 맞는 급여를 수령한다는 비율이 2015년 38.4%에서 2018년 26.8%로 감소하였으며, 급여를 산정할 때 경력이 반영되지 않는 비율도 29.4%에서 42%로 증가하여(유해미 외, 2018: 275~277), 오히려 급여 산정에서 호봉 및 경력 반영 정도는 악화된 것으로 나타났다. 이는 특히 대다수의 민간 및 가정어린이집에서 경력 인정과 경력에 따른 호봉 책정이 제대로 이루어지지 않고 있는 데에 기인한 것으로 판단된다. 국공립의 경우 경력 미반영 비율이 0.4%이고 모두 반영되는 비율도 92.8%로 상당히 높게 나타났으며, 호봉 수준에 따른 급여 수령 비율도 98.4%로 대부분 보육사업안내의 지침에 따르고 있는 것으로 나타났다. 반면에 민간 및 가정어린이집은 급여 산정에 경력을 반영하지 않는 비율이 42.2%, 57.4%로 매우 높았고, 호봉에 따른 급여 수령 비율도 17.7%, 8.3%로 매우 낮게 나타났다.

〈표 Ⅱ-2-4〉 보육교사 급여에 호봉 및 경력 반영 여부

단위: %, 호봉

구분	호봉 책정		급여 책정에 경력 반영 여부		
	호봉 수준 급여 수령 비율	평균 호봉	모두 반영	부분 반영	미반영
2018년 전체	26.8	7.8	32.7	25.3	42.0
국공립	98.4	9.5	92.8	6.8	0.4
사회복지법인	94.1	10.9	90.1	7.5	2.4
법인·단체등	88.1	9.7	78.0	14.8	7.3
민간	17.7	5.7	26.0	31.8	42.2
가정	8.3	3.1	16.9	25.7	57.4
직장	82.9	7.4	74.1	20.9	5.0
$X^2(df)/F$	1690.4(5)***	55.7***	1078.5(10)***		
2015년 전체	38.4	7.1	34.9	35.8	29.4

자료: 유해미 외(2018). 2018년 전국보육실태조사 – 어린이집 조사 보고. pp. 275~277를 바탕으로 재구성.
*** $p < .001$.

2) 기타 수당

보육교사가 정부로부터 정기적으로 지급받는 수당은 3-5세 누리과정 담임수당, 0-2세 영아반 근무환경개선비, 농어촌특별수당이 있다. 2018년 기준 전체 교사 중

누리과정 담임수당을 받는 교사 비율은 19.3%이고 약 28만 5천원 받는 것으로 나타났으며, 영아반 근무환경개선비는 약 22만 1천원으로 67.8%가 받는 것으로 나타났다. 농어촌특별수당은 약 11만 7천원으로 19.1%가 받고 있었다(유해미 외, 2018: 280).

이 외에 보육교사들이 받는 기타 수당으로는 명절수당, 근속수당, 휴가수당, 성과급 등이 있다. 2018년 전국보육실태조사 결과에 따르면, 보육교사는 명절수당을 2회, 11만 9천원, 근속수당 7.6회, 5만 6천원, 휴가수당 1.4회, 13만 1천원, 성과급 1.9회, 31만 3천원, 기타 수당을 약 2.1회, 9만원 정도 수령하고 있는 것으로 나타났다. 시설유형별로는 민간과 가정어린이집에서 명절수당 및 기타 수당의 지급액이 상대적으로 적고, 직장어린이집에서 높게 나타났다(유해미 외, 2018: 281).

〈표 Ⅱ-2-5〉 보육교사 비정기 수당

단위: 회, 만원(명)

구분	명절수당			근속수당			휴가수당			성과급			기타		
	횟수	금액	(수)	횟수	금액	(수)	횟수	금액	(수)	횟수	금액	(수)	횟수	금액	(수)
전체	2.0	11.9	(2,067)	7.6	5.6	(3)	1.4	13.1	(749)	1.9	31.3	(71)	2.07	9.0	(801)
시설유형															
국공립	2.1	16.3	(331)	-	-	-	1.5	15.9	(163)	1.3	44.0	(24)	2.56	10.1	(186)
사회복지법인	2.1	15.2	(198)	12.0	10.0	(1)	1.4	13.1	(47)	3.8	12.0	(9)	2.16	10.2	(77)
법안단체	2.0	14.2	(154)	-	-	-	1.4	12.0	(63)	2.3	31.3	(9)	1.96	10.0	(66)
민간	2.0	10.5	(536)	-	-	-	1.4	17.2	(183)	1.8	15.6	(8)	1.96	8.0	(177)
가정	2.0	10.8	(624)	7.0	5.0	(2)	1.4	9.2	(242)	2.7	10.4	(8)	1.95	7.7	(148)
직장	2.1	19.8	(224)	-	-	-	1.3	15.4	(51)	1.2	88.2	(13)	1.92	14.8	(147)
F	1.3	13.4***		0.1	1.9		0.1	1.0		0.9	2.0		0.7	4.6***	

자료: 유해미 외(2018). 2018년 전국보육실태조사 – 어린이집 조사 보고. p. 281 중 일부임.
*** $p < .001$.

3) 시간외수당 및 퇴직급여

2019년 보육사업안내에는 연장·야간·휴일근로로 인한 초과근무수당을 '시간외수당'이라 하고, 근로기준법에 근거하여 수당을 지급하여야 한다고 명시되어 있다(보건복지부, 2019b: 98). 2018년 전국보육실태조사에 따르면 초과근무 시 수당 지급 비율은 50.1%이며, 상대적으로 직장·국공립어린이집의 지급 비율이 높고, 민간·가정·사회복지법인어린이집은 낮게 나타났다(유해미 외, 2018: 282).

근로기준법 제34조에 사용자는 퇴직하는 근로자에게 근로자퇴직급여보장법에 따라 퇴직급여를 지급하여야 한다고 명시되어있다. 또한 2019년 보육사업안내에도 정부

지원어린이집의 운영자는 관계법령이 정하는 바에 따라 퇴직급여 제도를 설정하고 운영하도록 되어 있다(보건복지부, 2019b: 367). 2018년 전국보육실태조사에 따르면, 「근로자퇴직급여보장법」에 따라 퇴직급여제도를 운영하고 있는 기관은 94.7%이며, 퇴직급여제도 유형을 보면 개인퇴직계좌 제도 비율이 40.7%로 가장 높았고, 확정기여형이 27.9%, 확정급여형 27.3% 순으로 나타났다(유해미 외, 2018: 257).

다. 보육교사 근로 시간 및 휴직제도

1) 근로시간 및 휴게 시간

2018년 전국보육실태조사에 따르면, 보육교사의 하루 근로시간을 보면, 보육서비스를 제공하는 시간은 7시간 32분이며, 보육 준비 및 잡무에 투입되는 시간은 50분으로 근로기준법에 명시된 1일 8시간 근로를 초과하는 것으로 나타났다.

또한 「근로기준법」 제54조에 의거하여 2018년 7월 1일부터 적용되는 보육교사 휴게시간 보장 의무화에 따라 어린이집 원장은 보육교직원에게 1일 4시간 근로 당 30분 이상, 8시간 당 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중 제공하여야 한다(보건복지부, 2019b: 208). 그러나 점심시간은 7분에 불과하고, 휴게시간은 37분으로 8시간 근무시 보장되어야 하는 휴게 1시간이 보장되지 못하고 있는 것으로 나타났다.

시설유형별로는 국공립·직장어린이집의 보육시간이 상대적으로 짧고, 보육 준비 및 기타 업무 시간은 긴 것으로 나타났으며, 휴게 시간이 상대적으로 길었다. 반면에 민간, 가정어린이집의 보육시간은 길고 보육 준비 및 기타 업무 시간과 휴게시간은 짧게 나타났다. 1일 총 근로시간이 민간, 가정어린이집에서 가장 짧게 나타났으나, 휴게 시간이 제대로 보장되지 못하는 상황이기 때문에 근로여건의 질이 좋다고 볼 수는 없다. 직장어린이집의 경우는 보육준비 및 기타업무 시간이 1시간 9분으로 다른 유형의 어린이집에 비해 유독 긴 것으로 나타났다.

소재지별로는 대도시보다 중소도시 및 읍면지역에서 보육교사의 휴게시간이 다소 적은 것으로 나타났으며, 규모별로는 규모가 클수록 수업 준비나 기타 업무에 많은 시간이 투입되고 규모가 적은 어린이집에서 휴게시간이 다소 적게 나타났다.

〈표 Ⅱ-2-6〉 보육교사 1일 근로시간

구분	보육 시간	보육준비 및 기타업무	점심 시간	휴게시간	1일 총 근로시간[A]
전체	7시간 32분	50분	7분	37분	9시간 7분
시설유형					
국공립	7시간 24분	59분	5분	44분	9시간 12분
사회복지법인	7시간 29분	60분	7분	39분	9시간 15분
법인·단체등	7시간 39분	56분	4분	41분	9시간 21분
민간	7시간 30분	53분	6분	37분	9시간 7분
가정	7시간 36분	44분	7분	35분	9시간 3분
직장	7시간 25분	1시간 9분	5분	43분	9시간 23분
F	5.2***	18.5***	2.23*	12.8***	9.4***
소재지					
대도시	7시간 32분	49분	6분	39분	9시간 7분
중소도시	7시간 33분	48분	7분	36분	9시간 5분
읍면지역	7시간 31분	57분	7분	35분	9시간 10분
F	2.0	4.1*	0.5	11.0***	2.7
규모					
20명 이하	7시간 36분	44분	7분	35분	9시간 3분
21~39명	7시간 30분	52분	6분	36분	9시간 6분
40~79명	7시간 28분	56분	6분	40분	9시간 10분
80명 이상	7시간 29분	59분	6분	38분	9시간 13분
F	3.8*	21.8***	2.3	10.5***	9.9***

자료: 유해미 외(2018). 2018년 전국보육실태조사 – 어린이집 조사 보고. p. 270 중 일부임.
* $p < .05$, *** $p < .001$.

김은정·오신휘·안현미(2018)의 연구에 의하면, 보육교사에게 초과근무 이유를 질문(중복 응답)한 결과, '보육일지, 행정처리 등 통상적인 업무'에 응답한 비율이 74.1%였으며, 54.1%는 '평가 인증, 행사 등 특정 업무 준비', 35.7%는 '수업 준비' 순으로 나타났다. 행정 업무나 평가 및 행사 등 특정 업무가 보육교사의 업무를 과중시키는 요인으로 나타나 보육교사의 근로여건을 개선하기 위해서는 이러한 부분을 고려한 방안이 필요함을 알 수 있다(김은정·오신휘·안현미, 2018: 98).

2) 휴직 제도

2019년 보육사업안내에 따르면 보육교사의 휴가, 휴일, 휴식 등에 관한 사항은 근로기준법 등 노동 관련 법의 규정을 준용하도록 되어 있으며, 산전후휴가 및 육아휴직 등에 대한 사항은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 따른다(보건복지부, 2019b: 208).

근로기준법 제60조에 따르면, 사용자는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 하며, 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게는 1개월 만근시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. 2018년 전국보육실태조사에서 보육교사가 2017년에 사용한 연월차 휴가를 조사한 결과, 사용 비율은 95.7%이고 평균 10.5일을 사용하였다(유해미 외, 2018: 284~285). 2015년 9.1일에 비해 다소 증가한 것으로 나타났으나 아직까지 연 15일에는 한참 미치지 못하였다. 시설유형별로는 민간·가정어린이집이 사용 비율과 평균 휴가 일수가 모두 저조하게 나타났으며, 규모별로도 대부분 가정어린이집일 것으로 추정되는 소규모 어린이집의 휴가 일수가 가장 적게 나타났다(유해미 외, 2018: 284~285).

〈표 Ⅱ-2-7〉 보육교사의 연월차 휴가 사용 일수(2017)

단위: 일(명)

구분	연월차 휴가 일수(여름, 겨울 정기휴가 포함)			(수)
	사용 비율	평균	표준편차	
전체	95.7	10.5	5.5	(3,400)
시설유형				
국공립	98.8	12.7	4.5	(490)
사회복지법인	97.7	12.5	7.3	(317)
법인·단체등	99.2	12.0	5.8	(240)
민간	95.8	10.6	5.5	(959)
가정	94.5	9.4	5.4	(1,105)
직장	98.6	13.5	4.0	(289)
F		47.2***		
규모				
20명 이하	94.6	9.5	5.4	(1,199)
21~39명	94.4	10.6	6.1	(532)
40~79명	97.9	11.6	4.8	(903)
80명 이상	97.3	11.6	5.7	(766)
F		46.4***		
2015년 조사	-	9.1	5.3	(4,063)

주: 비율은 가중치 적용한 수치이며, 사례수는 응답자 수임.
자료: 유해미 외(2018). 2018년 전국보육실태조사 - 어린이집 조사 보고. pp. 284-285 중 일부임.
*** $p < .001$.

근로기준법 제74조에 따라 90일 출산전후휴가가 보장되어야 하며, 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액을 지급받는다. 또한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 1년 이내의 육아휴직을 신청하여 사용할 수 있도록 규정하고 있다. 또한 근로기준법 제74조 7항에는 임신 후 12주 이내 36주 이후에 있는

여성 근로자에게 1일 2시간 근로시간 단축을 허용하도록 규정하고 있으며, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의2에 따라 근로자는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 주당 15시간 이상 35시간 이하로 1년 이내 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있다. 고용노동부는 출산 및 육아 관련 휴직 및 근로시간 단축 제도를 지원하기 위하여 '출산육아기 대체인력 지원금'을 신청에 따라 지급하고 있다(보건복지부, 2019b: 432).

전국보육실태조사에 따르면 2018년 기준 출산전후휴가를 이용 가능하다고 응답한 비율은 53.2%였으며, 이용이 불가능 하다는 응답은 10%, 잘 모른다고 한 응답도 36.8%로 상당히 높게 나타났다(유해미 외, 2018: 285~287). 육아휴직의 경우도 유사하여 이용 가능하다는 응답 비율이 56.6%, 이용 불가능은 9.6%, 잘 모른다는 응답이 33.8%였다. 임신기/육아기 단축근무 제도는 잘 모른다는 응답이 50.1%로 제도 인지율 자체가 상당히 낮은 것으로 나타났으며, 이용 가능하다는 응답은 37.4%, 이용이 불가능하다는 응답이 12.6%로 실제로 제도를 이용할 수 있는 비율도 낮았다(유해미 외, 2018: 285~287).

시설유형별로는 역시 민간·가정어린이집에서 출산전후휴가, 육아휴직, 임신기/육아기 단축근무 제도를 이용 가능한 비율이 가장 낮게 나타났으며, 제도 인지율로 가장 낮았다. 반면에 국공립과 직장어린이집에서는 제도 사용 가능 비율과 제도 인지율이 상대적으로 높게 나타났으며, 특히 직장어린이집의 경우는 임신기/육아기 단축근무 제도도 60.4%가 이용 가능하다고 응답하였다(유해미 외, 2018: 285~287).

〈표 Ⅱ-2-8〉 임신 및 육아 관련 휴직제도 이용 가능 여부

단위: %(명)

구분	출산전후휴가				육아휴직				임신기/육아기 단축근무			
	이용 가능	이용 불가	잘 모름	계(수)	이용 가능	이용 불가	잘 모름	계(수)	이용 가능	이용 불가	잘 모름	계(수)
전체	53.2	10.0	36.8	100.0 (3,400)	56.6	9.6	33.8	100.0 (3,400)	37.4	12.6	50.1	100.0 (3,400)
시설유형												
국공립	75.8	4.9	19.3	100.0 (490)	79.8	4.0	16.2	100.0 (490)	50.8	11.4	37.8	100.0 (490)
사회복지법인	73.0	5.8	21.2	100.0 (317)	71.9	6.7	21.4	100.0 (317)	43.6	12.8	43.6	100.0 (317)
법인·단체등	68.6	5.7	25.8	100.0 (240)	66.3	7.8	25.9	100.0 (240)	38.7	13.4	47.9	100.0 (240)
민간	54.4	9.1	36.5	100.0 (959)	57.9	8.4	33.7	100.0 (959)	37.5	11.3	51.2	100.0 (959)

구분	출산전후휴가				육아휴직				임신기/육아기 단축근무			
	이용 가능	이용 불가	잘 모름	계(수)	이용 가능	이용 불가	잘 모름	계(수)	이용 가능	이용 불가	잘 모름	계(수)
가정	43.4	12.9	43.7	100.0 (1,105)	47.1	12.7	40.3	100.0 (1,105)	32.4	14.2	53.4	100.0 (1,105)
직장	81.5	2.7	15.8	100.0 (289)	87.4	2.3	10.2	100.0 (289)	60.4	6.9	32.7	100.0 (289)
$X^2(df)$	272.6(10)***				271.3(10)***				106.6(10)***			

자료: 유해미 외(2018). 2018년 전국보육실태조사 – 어린이집 조사 보고. pp. 285~287을 바탕으로 재구성.
*** $p < .001$.

Ⅱ

라. 보육교사 근로 환경

선행연구들을 살펴보면, 근로 환경은 광의의 의미에서 근로자의 기초 생활 및 삶의 질 보장과 관련된 일련의 모든 조건을 총칭하는 개념으로 사용된다(이주연·외, 2018). 따라서 전반적인 근로조건을 모두 포함할 수 있는 개념이지만, 본 연구에서는 보육교사가 근무하는 물리적 근로 환경과 실질적 업무조건과 관련된 질적 근무 여건에 대한 내용으로 한정하여 앞서 살펴본 근로조건들과 구분하여 살펴보고자 한다.

1) 시설 환경

2019년 보육사업안내에 따르면, 21명 이상의 보육정원을 가진 어린이집은 별도의 교사실 설치 의무가 있으나 2018년 6월 13일자로 신규 및 변경 인가를 받은 어린이집에만 적용된다(보건복지부, 2019b: 40). 따라서 이 규정은 20명 미만의 소규모 어린이집에는 해당되지 않고, 기존에 인가를 받은 대다수의 어린이집에 적용되지 않는다는 문제를 가지고 있다. 또한 보육사업안내에 교사실은 교사가 교육활동 계획을 세우고 자료를 제작하는 등 수업을 준비할 수 있는 별도의 공간으로 교육활동 준비 이외에도 행정사무 및 휴식 등에 필요한 설비도 갖추어야 한다고 명시하고 있으나, 별도의 휴식 공간에 대해 제시된 규정이 없어서 실질적으로 보육교사들의 휴게 공간 확보에 대한 별도 규정이 없다고 볼 수 있다(보건복지부, 2019b).

전국보육실태조사에 따르면 교사실 구비 비율이 계속 증가하고 있는 것으로 나타났으나, 2018년에도 교사실을 갖춘 어린이집은 50.8%로 절반 정도는 별도의 교사실이 없는 것으로 나타났다(유해미 외, 2018: 283). 특히 소규모 어린이집이 대다수인 가정어린이집의 경우는 교사실 구비 비율이 35%에 그쳤다. 사물함 구

비율은 55.3%, 성인용 화장실은 55%로 교사실 구비 비율보다 다소 높게 나타났다. 휴게실이 있는 비율은 31.2%였으며, 민간 및 가정어린이집은 30% 미만으로 상대적으로 휴게실 구비 비율이 낮았다. 개인책상은 26.5%, 성인용 식사공간은 14.1% 구비하고 있었으며, 별도 편의공간과 시설이 없다고 응답한 비율도 14.7%로 적지 않았으며, 가정어린이집의 경우는 해당 비율이 상당히 높아 21.8%였다(유해미 외, 2018: 283).

〈표 Ⅱ-2-9〉 보육교사의 별도 편의공간 및 시설

단위: %(명)

구분	교사실	성인용 식사공간	개인 책상	사물함	성인용 화장실	휴게실	없음	기타	(수)
전체	50.8	14.1	26.5	55.3	55.0	31.2	14.7	2.1	(3,400)
시설유형									
국공립	75.0	17.1	34.2	64.7	65.6	38.2	5.5	2.5	(490)
사회복지법인	74.6	9.3	40.9	65.3	71.1	38.7	5.1	2.6	(317)
법인·단체등	66.8	12.2	44.3	65.5	68.8	41.8	7.3	3.4	(240)
민간	58.3	11.3	36.2	57.9	58.8	29.5	10.5	2.3	(959)
가정	35.0	16.3	14.1	49.3	46.5	29.6	21.8	1.8	(1,105)
직장	81.4	13.5	39.5	67.4	74.1	39.2	5.0	2.2	(289)
2015년 조사	45.0	9.7	34.8	72.0	70.1	11.2	7.6	0.8	(4,063)
2012년 조사	28.0	16.9	27.7	64.5	71.2	-	-	2.6	(4,000)

주: 1) 비율은 가중치 적용한 수치이며, 사례수는 응답자 수임.
2) 중복응답 결과임.
자료: 유해미 외(2018). 2018년 전국보육실태조사 – 어린이집 조사 보고. p. 283 중 일부임.

보육교사의 휴게장소를 살펴보면, 별도의 휴게 장소가 없다는 응답이 39.7%로 가장 높았고, 교사실이 31.9% 휴게실이 21.7%, 외부가 8.6% 순으로 나타났다(유해미 외, 2018: 274~275). 민간 및 가정어린이집에서 별도의 휴게장소가 없다는 응답은 높게 나타나고 휴게실에서 휴식을 취하는 비율은 낮게 나타나, 특히 민간·가정어린이집 보육교사가 휴게권을 제대로 보장받지 못하고 있음을 알 수 있다.

〈표 Ⅱ-2-10〉 보육교사 휴게 장소

단위: %(명)

구분	교사실	휴게실	별도 휴게장소 없음	외부	기타	(수)
전체	31.9	21.7	39.7	8.6	5.2	(3,400)
시설유형						
국공립	49.5	25.6	21.8	13.1	4.7	(490)
사회복지법인	46.6	27.7	25.7	9.2	5.0	(317)

구분	교사실	휴게실	별도 휴게장소 없음	외부	기타	(수)
법인·단체등	40.8	27.2	29.9	10.9	5.1	(240)
민간	36.2	21.5	37.2	8.5	4.5	(959)
가정	21.4	20.0	48.6	7.2	6.0	(1,105)
직장	57.9	28.4	15.0	14.9	5.4	(289)
소재지						
대도시	34.3	22.3	36.4	9.2	5.1	(1,284)
중소도시	29.4	21.0	42.0	8.1	6.0	(1,306)
읍면지역	32.6	22.3	40.8	8.7	3.8	(810)
규모						
20명 이하	22.2	20.0	48.0	7.4	5.9	(1,199)
21~39명	32.1	16.9	40.1	10.9	5.9	(532)
40~79명	40.8	23.4	31.9	9.8	4.3	(903)
80명 이상	47.2	29.1	26.3	8.2	4.0	(766)
담당반						
영아반	29.3	21.3	41.9	8.6	5.3	(2,655)
유아반	43.5	24.0	30.0	8.8	4.8	(686)
장애아반	55.9	23.4	20.0	8.0	6.8	(59)

주: 1) 비율은 가중치 적용한 수치이며, 사례수는 응답자 수임.
2) 중복응답 결과임
자료: 유해미 외(2018). 2018년 전국보육실태조사 – 어린이집 조사 보고. pp. 274~275 중 일부임.

2) 질적 근무 여건

앞서 살펴본 재정적 측면과 물리적 환경 외에 노동자로서 보육교사의 질적 근로 여건을 개선하고 직무만족도를 높이는 데 일조하는 조건들이 있다. 이 장에서는 우선 감정노동자로서 보육교사에 대한 논의 및 관련 요인들을 살펴보고자 한다.

최근 서비스직종의 감정노동이 야기하는 직무스트레스 및 근로자의 정신 건강이 주목받고 있으며, 보육교사도 강한 강도의 감정노동을 하는 직군에 속한다고 볼 수 있다. Hochschild(1983)는 감정을 노동의 중요 요소로 보고, 근무 시 대인 상호작용에 있어서 자신의 감정을 통제하거나 억제하려는 노력을 감정 노동으로 보았다(정경진·윤혜미, 2016: 131~132에서 재인용[3]). 보육교사도 원장, 학부모와의 관계에서 뿐만 아니라 영유아를 돌보는 보육서비스에서도 지속적으로 자신의 감정을 통제해야 하는 상황 속에 놓여 있기 때문에 감정노동으로 인한 직무스트레스가 상당할 수 있다(김영은, 2012). 선행연구들은 이러한 보육교사의 감정노동이 보육교사의 심리적인 안녕감 및 직무 스트레스에 영향을 미치고, 이는 결과적으로 보육교사로서의 직무 만

3) 원문의 출처는 Hochschild(1983). The Managed Heart. Commercialization of Humaun Feeling. 를 정경진·윤혜미(2016: 131~132)에서 재인용.

족 및 이직 의도 등으로 이어진다는 점을 지적하고 있다(고재욱, 2012; 고재욱, 2015; 정경진·윤혜미, 2016; 유경숙, 2017).

유경숙(2017)의 연구에 의하면, 보육교사는 실제의 감정을 가장하거나 다른 감정으로 숨기고, 이러한 감정이 진짜 감정인 것처럼 행동하여 감정 불일치를 야기하는 '표면적 행동'으로 정신적 스트레스를 경험하고 있으며, 표면적 행동으로 인한 감정 노동이 업무 과부화, 학부모와의 관계, 동료와의 관계 등 모든 직무스트레스 하위 요소들과 정적 상관관계가 있다. 이 연구에서 직무스트레스 요소 중 업무 과부화가 5점 만점 중 3.28점으로 가장 높았고, 그 다음은 학부모와의 관계가 2.82점이었다. 이는 감정노동으로 인한 피로 및 스트레스가 대인 상호작용뿐만 아니라 업무에도 영향을 크게 미침을 보여준다. 2018년 전국보육실태조사에서도 보육교사가 근무 시 가장 어려움을 느끼는 부분이 행정·사무 등의 업무 처리로 나타났고, 그 다음이 영유아 부모와의 관계였다(유해미 외, 2018: 323).

이러한 선행연구들은 보육교사의 과부하된 업무 강도를 조절해줄 필요가 있음을 보여주며, 이는 교사 대 아동 비율, 보조교사 배치 등의 문제와도 연결된다. 먼저, 영유아보육법 시행규칙 제10조 및 보육사업안내(보건복지부, 2019b: 67)에 명시된 정원 기준을 보면, 만 0세반은 3명, 만1세는 5명, 만 2세는 7명, 만 3세는 15명, 만 4세 이상은 20명까지 가능하다. 또한 교사 대 아동 비율을 준수하고 있다면 보육과정과 1인당 면적 등을 고려하여 하나의 보육실 내에 2개 이상의 반을 동시에 운영하는 것도 허용되어 있다(보건복지부, 2019b: 63). 반별 정원 탄력편성, 농촌 소규모 어린이집과 도서·벽지·농어촌 지역 등의 경우는 정원책정 기준에서 예외적인 반편성이 가능하다. 그러나 예외적 반편성 시에도 어린이집과 보육실 면적 등은 준수해야하기 때문에 충분한 공간이 확보되는 것을 전제로 한다(보건복지부, 2019b: 64). 반별 탄력편성은 기존 재원 아동을 신학기(3월)에 상급반에 편성하거나 3~5월 신학기에 아동 퇴소 등에 의해 기존 반을 통폐합하여 잔류아동이 반별 정원을 초과하는 경우에 한하여 예외적으로 만 1세반은 1명, 만2세반은 2명, 만 3세반 이상은 3명까지 탄력적으로 편성이 가능하다(보건복지부, 2019b: 67).

〈표 Ⅱ-2-11〉 연령별 반편성 정원기준 및 탄력편성 가능인원

반별 정원기준	만0세	만1세	만2세	만3세	만4세 이상
원 칙	3명	5명	7명	15명	20명
탄력편성 가능인원	-	1명	2명	3명	3명

자료: 보건복지부(2019b). 2019년 보육사업안내, p. 67.

2018년 전국보육실태조사에 따르면, 어린이집의 평균 반 인원은 5.24명이며, 각 연령별 평균 반 인원도 정원기준보다 적은 것으로 나타났다. 또한 반별 탄력편성을 사용하는 비율도 2015년에 22.5%에서 2018년 14.5%로 감소하여 교사 대 아동 비율 상황은 상당히 개선된 것으로 나타났다(유해미 외, 2018).

앞서 언급한 바와 같이 보육교사의 처우를 개선하기 위해 휴게 시간 보장이 의무화됨에 따라 보조교사 배치는 더욱 중요해졌다. 보조교사, 누리과정 보조교사의 인건비의 국고보조는 2015년 9월부터 본격적으로 도입되었으며, 2018년 7월 이후에 담임교사의 휴게 시간을 보장하기 위한 방안으로 지원이 확대되었다(김은정·오신휘·안현미, 2018: 73). 이러한 보조교사 인건비 지원은 실제 보조교사 채용 확대로 이어졌는데, 전국보육실태조사 결과에 따르면 보조교사 채용 어린이집 비율이 2015년 38.6%에서 2015년 63.4%로 크게 증가한 것으로 나타났다(유해미 외 2018: 249).

또한 업무 스트레스 완화 및 휴게권 보장과 더불어, 안전을 보장하고 위험 발생 시 보상체계를 마련하는 것도 근로자에게 중요한 근로 여건 중 하나라 할 수 있다.

모든 어린이집은 산업재해보상보험법 제6조에 따라 산재보험의 가입 의무가 있다[4]. 또한 모든 어린이집은 어린이집 안전공제회에 보육통합정보시스템을 통해 회원 가입하도록 되어 있으며, 가입 비율이 2018년 기준 99%로 대부분의 어린이집이 재원 아동의 생명·신체 피해 발생 시 보상을 위해 공제에 가입하고 있는 것으로 나타났다(유해미 외 2018: 142). 어린이집 안전공제회의 공제 종류는 영유아 및 방과후, 가스사고 배상책임, 보증공제, 보육교직원 상해, 돌연사증후군특약, 놀이시설 배상책임, 제3자 치료비 특약, 화재(건물), 화재배상 책임 특약, 화재(내부집기), 풍수해 특약, 일시보육 특약 등이 있다. 이 중 영유아의 안전 및 상해와

4) "국공립어린이집 중 직영시설로 직원이 공무원인 경우와 가정어린이집 운영 시 보육교사가 없는 경우는 산재보험 가입대상에서 제외"(보건복지부, 2019b: 97)

관련된 영유아 및 방과후, 돌연사증후군특약들에는 99% 이상 가입한 것으로 나타났으며, 화재 관련 공제에서 90% 이상이 가입하였다. 보육교사의 산재 보장과 관련되는 보육교직원 상해 공제에는 54.1% 어린이집에서만 가입한 것으로 나타났다(유해미 외, 2018: 143~144).

한편 어린이집 CCTV 의무설치는 교사의 인권 및 사생활 침해의 여지가 있는 근무환경으로 지속적으로 논란이 되고 있다. 영유아보육법 시행규칙 개정에 따라 2015년 9월부터 어린이집 내 CCTV 의무설치 규정이 시행되었다. 아동의 안전사고와 아동학대 방지를 위한 입법목적과 수단의 적합성을 인정받아 헌법재판소에서 합헌 결정을 받았으나, 여전히 CCTV가 바람직한 대안일지와 교사의 인권보장에 대한 문제제기는 계속 이어지고 있다. 선행연구들을 살펴보면, CCTV에 대해 교사가 부정적으로 인식할수록 직무스트레스와 이직의도가 높게 나타났다(김은영·박창현·김혜진·김수정, 2018: 82에서 재인용[5]). 차선희·이진숙(2016)의 연구에서는 CCTV 설치가 보육의 질 제고로 이어지기 위해서는 교사의 전용공간과 휴게 공간이 확보되어야 한다는 점을 제시하고, 교사의 권리를 보장해주어야 CCTV의 긍정적 기능들이 제대로 발휘될 수 있을 것이라고 보았다. 즉, 기본적인 교사의 인권이 보장되지 않는 환경에서는 영유아의 안전을 위한 도구가 교사의 인권 침해로 이어질 가능성도 있기 때문에, 교사를 위한 기본적인 시설 구축 지원이 전제되어야 할 것이다.

이 외에도 보육교사 대상 보수교육 및 업무 시 어려움 및 노무 문제에 대한 상담지원 등은 보육교사의 근로 여건 개선에 중요한 요소이다. 이에 대한 내용은 다음 장들에서 자세히 다루었다.

3. 보육교사 교육 현황

영유아보육법 제23조와 제23조의2에 따르면 어린이집을 관할하는 보건복지부장관은 어린이집 원장과 보육교사의 자질 향상을 위하여 보수교육을 실시함을 명시하고 있고, 이 보수교육은 집합교육을 원칙으로 하고 있다. 전체 어린이집 교직

5) 원문의 출처는 이지연(2017: 42). 보육교사의 CCTV 인식이 이직의도에 미치는 영향: 인간관계의 조절효과 / 황신해·김민진(2017: 346). 보육교사의 CCTV 인식 수준에 따른 직무스트레스와 전문성 인식. 으로 김은영·박창현·김혜진 외(2018: 82)에서 재인용.

원을 대상으로 하는 보수교육은 보육에 필요한 지식과 능력을 유지하고 개발하기 위하여 정기적으로 받는 직무교육과 상위 등급의 자격(3급→2급→1급)을 취득하기 위해 받아야 하는 승급교육으로 나누어진다(보건복지부, 2019b: 221). 보육교사를 대상으로 보수교육의 종류는 다음 〈표 Ⅱ-3-1〉과 같으며, 직무교육과 승급교육으로 나누어진다.

〈표 Ⅱ-3-1〉 보육교사 등의 보수교육

직무교육					승급교육	
일반직무교육		특별직무교육			2급 보육교사 승급교육	1급 보육교사 승급교육
기본교육/ 심화교육	장기 미종사자 교육	영아교육 직무교육	장애아보육 직무교육	방과후보육 직무교육		

자료: 보건복지부(2019b). 2019년 보육사업안내. p. 221.

한편 〈표 Ⅱ-3-2〉와 같이 어린이집 원장을 대상으로 하는 보수교육은 직무교육과 사전직무교육으로 나뉘어지는데, 어린이집 원장 자격을 취득하고자 하는 자는 어린이집 원장 사전직무교육을 받도록 되어 있다(보건복지부, 2019b: 223).

〈표 Ⅱ-3-2〉 어린이집 원장의 보수교육

직무교육					사전직무교육
일반직무교육		특별직무교육			어린이집 원장 사전직무교육
기본교육/ 심화교육	장기 미종사자 교육	영아교육 직무교육	장애아보육 직무교육	방과후보육 직무교육	

자료: 보건복지부(2019b). 2019 보육사업안내. p. 221.

〈표 Ⅱ-3-3〉은 교육구분별로 보수교육 대상자와 교육 이수시간을 나누어 제시한 내용이다. 일반 직무교육의 경우 교육 대상자별로 보육교사 직무교육과 어린이집 원장 직무교육, 장기미종사자 직무교육으로 나눌 수 있다(보건복지부, 2019b: 222). 특히 보육교사 직무교육은 매 3년마다 받게 되어 있고, 총 40시간의 교육을 받아야 한다(보건복지부, 2019b: 221). 〈표 Ⅱ-3-3〉과 같이 승급 교육은 각각 80시간으로 제시되어 있고, 원장 사전 직무교육 역시 80시간으로 제시되어 있다.

〈표 Ⅱ-3-3〉 교육구분별 보수교육 대상자

교육구분			교육대상	교육시간	비고
직무교육	일반 직무 교육	보육 교사	현직에 종사하고 있는 보육교사로서 보육업무 경력이 만 2년을 경과한 자와 보육교사 직무교육(승급교육 포함)을 받은 해부터 만 2년이 경과한 자	40시간	매 3년마다
		원장	어린이집 원장의 직무를 담당한 때부터 만 2년이 지난 경우	40시간	매 3년마다
		장기 미종사자	만 2년 이상 보육업무를 수행하지 아니하다가 다시 보육업무를 수행하고자 하는 보육교사 또는 원장 자격 취득자	40시간	이수하고자 하는 자
	특별 직무 교육	영아 보육	영아보육을 담당하고 있는 일반직무교육 대상자와 영아보육을 담당하고자 하는 보육교사 및 어린이집 원장	40시간	이수하고자 하는 자
		장애아 보육	장애아보육을 담당하고 있는 일반직무교육 대상자와 장애아보육을 담당하고자 하는 보육교사 및 어린이집 원장	40시간	이수하고자 하는 자
		방과후 보육	방과후보육을 담당하고 있는 일반직무교육 대상자와 방과후 보육을 담당하고자 하는 보육교사 및 어린이집 원장	40시간	이수하고자 하는 자
승급 교육	2급 승급 교육		보육교사 3급의 자격을 취득한 후 보육업무 경력이 만 1년이 경과한 자	80시간	이수하고자 하는 자
	1급 승급 교육		보육교사 2급의 자격을 취득한 후 보육업무 경력이 만 2년이 경과한 자 및 보육교사 2급의 자격을 취득한 후 보육 관련 대학원에서 석사 학위를 취득한 경우 보육업무 경력이 만 6개월이 경과한 자	80시간	이수하고자 하는 자
원장 사전 직무 교육	-		「영유아보육법」 시행령 [별표1] 제1호의 가목부터 라목 (일반, 가정, 영아전담, 장애아전담 어린이집 원장)까지 어느 하나의 자격을 취득하고자 하는 자	80시간	이수하고자 하는 자

자료: 보건복지부(2019b). 2019년 보육사업안내. p. 224.

가. 일반 직무교육

1) 보육교사

보육교사를 대상으로 하는 일반 직무교육 40시간의 경우 인성·소양 영역 8시간, 건강·안전 영역 9시간, 전문지식·기술 23시간(장애 및 다문화 실제 4시간, 보육활동 운영의 실제 16시간, 가족 및 지역 사회 협력 3시간)으로 구성되어 있다(보건복지부, 2019b: 225). 보육교사 인권에 대한 내용은 이 중 인성·소양 영역에 속해있으며, 해당 내용은 다음 〈표 Ⅱ-3-4〉와 같다.

〈표 Ⅱ-3-4〉 보육교사 일반 직무교육: 인성·소양 영역 내용

영역	일반직무교육(기본 과정)		일반직무교육(심화 과정)	
	교과목	시간	교과목	시간
인성·소양 (8시간)	· 보육교사와 인권 – 인권에 대한 이해 – 교사와 아동의 인권 존중 이해	3	· 보육교사의 인문적 소양 – 행복한 교사되기	3
	· 보육교사의 직무역량 강화 – 보육교사 직무 이해 – 보육교사 의사소통기법 훈련	3	· 보육교사의 직무역량 강화 – 보육교사 리더십 키우기 – 기관 구성원간 멘토링 실행	3
	· 보육교사의 건강관리 – 보육교사의 신체·정신건강 이해·관리	2	· 보육교사의 건강관리 – 보육교사의 신체·정신건강 이해·관리	2

자료: '보건복지부(2019b). 2019년 보육사업안내. p. 225' 내용 중 인성·소양 영역만 발췌하여 구성함.

다음 제시되어 있는 보수교육과정 매뉴얼을 살펴보면, 대주제 '보육교사와 인권' 내의 소주제 '인권에 대한 이해'에서 '영유아 보육교사의 권리보장 내용 이해'를 다루고 있다. 또한 대주제 '아동 및 영유아 보육교사의 권리 증진 이해'에서 소주제로 '보육교사와 아동의 인권 존중 이해'를 다루고 있으며, 이 내용 중 하나로 '영유아와 보육교사의 인권 신장과 상호성'을 다루고 있다(표 Ⅱ-3-5 참고).

〈표 Ⅱ-3-5〉 보육교사 일반 직무교육 중 인성·소양 영역-보육교사와 인권

대주제	소주제	주요내용
보육교사와 인권	인권에 대한 이해	– 인권의 특성 이해 – 세계인권선언 내용 이해 – 영유아 보육교사의 권리보장 내용 이해 – 영유아보육법, 아동복지법 등에 제시된 보육관련 권리보장 내용 이해
	UN아동권리협약의 이해	– 아동권리의 유형-생존권, 발달권, 보호권, 참여권 – UN아동권리협약의 원칙 – 비차별 원칙, 최선의 이익 원칙, 참여의 원칙
아동 및 영유아 보육교사의 권리증진 이해	보육교사와 아동의 인권 존중 이해	– 보육활동을 통하여 실현되는 영유아 보호권의 증진 – 보육활동을 통하여 실현되는 영유아 발달권의 증진 – 영유아와 보육교사의 인권 신장과 상호성

자료: 보건복지부·육아정책연구소(2016). 보수교육과정 매뉴얼. p. 120.

2) 장기 미종사자

보건복지부는 2019년 9월 2일, 영유아보육법 시행규칙 개정으로 2020년 3월부터 어린이집에 근무하고자 하는 만 2년 이상 장기 미종사자의 사전 직무교육이 의

무화되었음을 발표하였다(보건복지부 보도자료, 2019. 9. 2). 장기 미종사자 대상 직무교육은 보육교사의 경우 총 40시간으로 구성되어 있으며, 인성·소양 8시간, 건강·안전 4시간, 전문지식·기술 28시간의 교육과정이 제시되어 있다. 원장의 경우에도 인성·소양 8시간, 건강·안전 4시간, 전문지식·기술 28시간으로 총 40시간이 되는 교육과정을 수료하여야 한다(보건복지부, 2019b: 229).

〈표 Ⅱ-3-6〉과 같이 장기 미종사자 대상 일반 직무교육에서도 인권에 대한 내용을 다루고는 있는데, 여기서는 주로 교사 권리보다는 아동 권리에 대한 내용과 종사자의 직무 및 윤리에 대한 내용에 국한하여 다루고 있다.

〈표 Ⅱ-3-6〉 장기 미종사자 일반 직무교육: 인성·소양 영역, 전문지식·기술 영역 중 일부 내용

영역	어린이집 원장		보육교사	
	교과목	시간	교과목	시간
인성·소양 (8시간)	· 아동권리와 인권 - 아동복지와 인권의 이해 - 아동권리와 학대	4	· 보육교사의 역할과 윤리 - 보육교사의 역할 - 보육교사의 윤리	4
	· 원장직무의 이해 및 윤리 - 원장직무 이해 - 원장의 윤리 경영	4	· 아동복지와 인권 - 아동복지와 인권의 이해 - 아동권리와 학대	4
전문지식·기술 (28시간)	· 조직관리와 리더십 - 어린이집 조직 특성의 이해 - 건강하고 효율적인 조직 관리를 위한 원장의 리더십	4		

자료: 보건복지부(2019b). 2019 보육사업안내. p. 229, 내용 중 장기 미종사자에 해당하는 인성·소양 영역, 전문지식·기술 영역 중 일부만 발췌하여 구성함.

3) 원장

원장 대상 직무교육의 경우에도 총 40시간의 교육을 수료하여야 하는데, 인성·소양 영역 8시간, 건강·안전 영역 9시간, 전문지식·기술 23시간(장애 및 다문화 실제 4시간, 기관 운영의 실제 16시간, 가족 및 지역 사회 협력 3시간)으로 구성되어 있다(보건복지부, 2019b: 227~228).

원장 대상 일반 직무교육(기본, 심화)에서도 보육교사와 마찬가지로 인성·소양 영역으로 총 8시간이 구성되어 있는데, 보육교사 일반 직무교육와 같이 아동권리에 대한 내용이 포함되어 있다(표 Ⅱ-3-7 참고). 〈표 Ⅱ-3-8〉에서 볼 수 있듯이 교사 대상 직무교육과 같이 UN아동권리협약 및 각종 법령에 근거한 아동 권리를

강조하고 있다.

그러나 이 역시 교사 인권에 대한 내용은 따로 포함되어 있지 않고, 본 내용에서는 따로 제시하고 있지 않지만 원장의 역할 윤리와 보육교직원의 행복에 대한 내용만이 포함되어 있다

〈표 Ⅱ-3-7〉 원장 일반 직무교육: 인성·소양 영역 내용

구분	일반직무교육(기본 과정)		일반직무교육(심화 과정)	
	교과목	시간	교과목	시간
인성·소양 (8시간)	· 보육철학과 윤리 – 원장의 역할과 윤리	3	· 아동권리와 보육철학 – 보육철학과 보육이념 및 아동권리 이해	3
	· 원장의 건강관리 – 건강의 개념 및 건강관리 – 신체·정신건강관리의 이해	3	· 원장의 건강관리 – 성인기의 건강관리, 건강한 생활습관, 스트레스와 건강	3
	· 보육교직원의 인문적 소양 – 행복에 대한 인문학적 고찰	2	· 보육교직원의 문화적 소양 – 예술적 소양 증진을 위한 지역 문화인프라 연계 교육	2

자료: 보건복지부(2019b). 2019 보육사업안내. p. 227, 내용 중 인성·소양 영역만 발췌하여 구성함.

〈표 Ⅱ-3-8〉 원장 일반 직무교육(심화) 중 인성·소양 영역-아동권리와 보육철학

대주제	소주제	주요내용
철학적 인간이해	영유아에 대한 철학적 이해	– 플라톤, 코메니우스, 루소, 페스탈로찌, 프뢰벨, 듀이, 몬테소리 등 대표적인 고대와 현대 철학자들의 아동권 이해
아동권리 이해	UN아동권리협약 및 아동인권 관련 규약의 이해	– UN아동권리협약 및 아동권리에 대한 내용과 의미 이해 – 영유아보육법, 보육사업안내, 아동복지법에 제시된 영유아 권리보장 내용 이해
철학의 기본 사조와 아동권리	철학적 사조에 따른 아동권리 이해	– 대표적인 철학자들의 아동관에 근거한 영유아 인권 존중 방법 모색 – 대표적인 철학자들의 아동관에 근거한 영유아 인권 존중의 가치를 보육현장에 적용한 사례

자료: 보건복지부·육아정책연구소(2016). 보수교육과정 매뉴얼. p. 305.

한편, 원장 사전 직무교육의 경우 인성·소양 영역 12시간, 건강·안전 영역 18시간, 전문지식·기술 48시간(장애 및 다문화 관리 8시간, 기관 운영의 실제 32시간, 가족 및 지역사회 협력 8시간)으로 총 80시간이 교육으로 구성되어 있다(보건복지부, 2019b: 232~233). 이 중 인성·소양 영역에서는 앞선 교육들과 마찬가지로 아동권리와 원장의 직무 내용을 일부 포함하고 있다. 전문 지식 기술에서는 기관 운

영의 실제 내용의 일부로 보육 관련 법규의 이해와 어린이집 인사관리를 각각 3시간씩 다루고 있는데, 자세한 내용은 〈표 Ⅱ-3-11〉과 〈표 Ⅱ-3-12〉와 같다.

〈표 Ⅱ-3-9〉 원장 사전 직무교육: 인성·소양 영역, 전문지식기술 중 일부 내용

구분		교과목	시간
인성·소양 (8시간)		· 아동권리와 아동학대 – 아동권리 이해 및 UN아동권리협약 이해	4
		· 원장직무의 이해 및 윤리 – 원장직무 이해 및 윤리 경영	4
		· 원장의 건강관리와 힐링 – 만성질환 및 스트레스 관리법	4
전문 지식 기술(48시간)	기관 운영의 실제 (32시간)	· 보육 관련 법규의 이해 – 영유아보육법, 아동복지법, 근로기준법 등	3
		· 어린이집 인사관리 – 인사관리의 주요 단계 및 내용 – 인력개발을 위한 교직원 재교육, 복지, 평가 등	3

자료: 보건복지부(2019b). 2019 보육사업안내. pp. 232~233, 내용 중 인성·소양 영역과 전문지식기술 내용 중 일부만 발췌하여 구성함.

〈표 Ⅱ-3-10〉 원장 사전 직무교육: 인성·소양 영역-아동권리와 아동학대

대주제	소주제	주요내용
아동권리 이해 및 UN아동권리협약 내용	아동권리의 개념 UN아동권리협약 내용	· 아동권리와 UN아동권리협약 이해 – UN아동권리협약 구성과 기본 원칙 · 아동권리 침해 사례
아동학대 예방	아동학대 이해	· 아동학대 개념 · 아동학대 발생원인과 영향 · 아동학대 유형과 후유증 사례 · 아동학대 관련 법령의 이해
	아동학대 예방을 위한 원장의 역할	· 신고의무자로서 아동학대 신고 방법 및 절차 · 신고의무자로서 아동학대 발견시 유의사항 · 신고의무자로서 지역사회와 협력하기 · 아동학대 예방을 위한 어린이집 분위기 조성

자료: 보건복지부·육아정책연구소(2016). 보수교육과정 매뉴얼. pp. 203-204.

보육 관련 법규에 대한 내용을 살펴보면 주로 영유아보육법의 하위 법령에 대한 내용, 아동복지법에 대한 내용이 법률 관련 내용이 제시되어 있다. 또한 소주제 '원장이 알아야 할 기타 보육 관련법'에서 인사 및 노무 관리와 관련된 법을 다루고 있다(표 Ⅱ-3-11 참고).

〈표 Ⅱ-3-11〉 원장 사전 직무교육: 전문 지식 기술 영역-기관 운영의 실제-보육 관련 법규의 이해

대주제	소주제	주요내용
영유아보육법에 대한 이해	영유아보육법의 구성 체계 및 내용	· 법 개정의 배경, 최근 주요 개정 사항의 이해 · 영유아보육법 하위 법령 체계 이해 - 총칙 및 어린이집의 설치 - 보육교직원 - 어린이집의 운영 - 건강, 영양, 안전권리 - 지도·감독·벌칙
기타 관련법에 대한 이해	아동복지법에 대한 이해	· 아동복지법 중 아동학대의 예방 및 방지 관련 내용 숙지 · 아동복지법 시행령, 시행규칙에 대한 이해
	원장이 알아야 할 기타 보육 관련법	· 인사 및 노무 관리와 관련된 법 - 근로기준법, 근로자퇴직급여 보장법, 국민연금법, 국민건강보험법, 산업재해보상보험법, 아동·청소년의 성보호에 관한 법 등 · 건강관리와 관련된 법 - 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률, 국민건강보험법 등 · 안전관리와 관련된 법 - 개인정보보호법, 통신비밀보호법, 인터넷 멀티미디어 방송사업법, 국민건강증진법, 도로교통법, 소방기본법, 전기사업법, 아동복지법 등 · 급식관리와 관련된 법 - 식품위생법, 농수산물 원산지 표시에 관한 법률 등 · 위생관리와 관련된 법 - 다중이용시설 등 실내공기질관리법, 석면안전관리법 등

자료: 보건복지부·육아정책연구소(2016). 보수교육과정 매뉴얼. pp. 203-204.

어린이집 인사관리로 복무 및 후생복지 관리의 일환으로 근로계약서 체결(근로기준, 복무규정 제시, 4대 보험가입 및 퇴직금 안내) 등을 교육 내용으로 제시하고 있고, 교직원 복무관리와 후생복지의 일환을 교육 내용에 포함시키고 있음을 알 수 있다.

〈표 Ⅱ-3-12〉 원장 사전 직무교육: 전문 지식 기술 영역-기관 운영의 실제-어린이집 인사관리

대주제	소주제	주요내용
인사관리의 단계 및 내용	복무 및 후생복지 관리	· 관련법 이해(근로기준법 등) · 복무규정 수립 · 근로계약서 체결 - 근로기준, 복무규정 제시, 4대 보험가입 및 퇴직금 안내 · 경력과 전문성을 반영한 업무분장 · 교직원 복무관리 · 교직원 후생복지
교직원 전문성 개발 지원	교육계획 수립	· 인적자원 관리의 중요성 · 교직원 교육계획 수립하기 - 희망교육 수요조사

대주제	소주제	주요내용
		- 직무 및 승급교육, 기타 재교육 계획 수립하기 · 교육보고서 작성 방법
	교직원 면담	· 교직원 면담의 목적 · 면담방법, 면담일지 작성 방법 · 면담 결과의 활용

자료: 보건복지부·육아정책연구소(2016). 보수교육과정 매뉴얼. p. 238.

나. 보육교사 승급교육

보육교사 승급교육의 경우 인성·소양 11시간, 건강·안전 12시간, 전문지식·기술 55시간(장애 및 다문화 실제 8시간, 보육활동 운영의 실제 39시간, 가족 및 지역사회 협력 8시간)으로 구성되어 있다. 이 중 인성·소양 영역의 내용은 다음과 같다(보건복지부, 2019b: 230~231).

〈표 Ⅱ-3-13〉 보육교사 일반 직무교육: 인성·소양 영역 내용

영역	2급 승급교육		1급 승급교육	
	교과목	시간	교과목	시간
인성·소양 (11시간)	· 아동복지와 인권의 이해 - 사례 중심 아동권리에 대한 민감성 증진	4	· 아동복지와 인권의 실제 - 사례중심 아동권리에 대한 민감성 증진	4
	· 보육교사의 역할과 윤리 - 보육교사 2급의 역할 및 직업윤리	4	· 보육교사의 역할과 윤리 - 보육교사 1급의 역할 및 직업윤리	4
	· 보육교사의 건강관리와 힐링 - 보육교사의 신체 및 정신건강 이해 - 실습중심 질환 예방법 및 대처법	3	· 보육교사의 건강관리와 힐링 - 보육교사의 신체 및 정신건강 이해 - 실습중심 질환 예방법 및 대처법	3

자료: '보건복지부(2019b). 2019년 보육사업안내. p. 230' 내용 중 인성·소양 영역만 발췌하여 구성함.

2급 승급교육에서는 영유아보육법, 보육사업안내 및 아동복지법에 제시된 영유아의 권리보장 내용과 아동권리 및 UN아동권리협약을 중심으로 교육이 이루어진다(보건복지부·육아정책연구소, 2016: 22).

〈표 Ⅱ-3-14〉 2급 승급교육과정 중 인성·소양 영역-아동복지와 인권의 이해

대주제	소주제	주요내용
아동권리 보장 이해	권리보장 규정	-영유아보육법과 보육사업안내에 제시된 권리보장 -아동복지법에 제시된 보육관련 권리보장
	UN아동권리협약	-아동권리와 UN아동권리협약 이해하기 -영유아 권리의 내용과 의미 이해
아동권리 보장 실천	보육에서의 생존권과 보호권 적용	-보육에서의 생존권 탐색과 적용 -보육에서의 보호권 탐색과 적용
	보육에서의 발달권과 참여권 적용	-보육에서의 발달권 탐색과 적용 -보육에서의 참여권 탐색과 적용

자료: 보건복지부·육아정책연구소(2016). 보수교육과정 매뉴얼. p. 22.

1급 승급교육에서도 아동권리 보장에 대한 내용(영유아보육법, 보육사업안내, 아동복지법)을 포함하고 있고, 아동권리 옹호에 대한 내용이 심화되어 제시되어 있다.

〈표 Ⅱ-3-15〉 1급 승급교육과정 중 인성·소양 영역-아동복지와 인권의 이해

대주제	소주제	주요내용
아동권리 보장 이해	권리보장 규정 및 UN아동권리협약의 이해	-영유아보육법과 보육사업안내 및 아동복지법에 제시된 권리보장 및 학대 예방 -UN아동권리협약 및 영유아 권리의 내용과 의미
보육현장 및 가정에서 아동권리 보장 실천	보육에서의 생존권과 보호권 적용	-보육현장에서의 영유아 생존권 보호를 위한 실제적인 적용 방법과 가정과의 연계 방법 모색 -보육현장에서 영유아 보호권 보호를 위한 실제적인 적용 방법과 가정과의 연계 방법
	보육에서의 발달권과 참여권 적용	-보육현장에서 영유아 발달권 보호를 위한 실제적인적용 방법과 가정과의 연계 방법 모색 -보육현장에서 영유아 참여권 보호를 위한 실제적인 적용 방법과 가정과의 연계 방법 모색
아동권리 옹호 이해	아동권리모니터링 의미와 실제	-아동권리 옹호의 개념 이해와 옹호활동 방안 모색 -아동권리모니터링 의미와 실제

자료: 보건복지부·육아정책연구소(2016). 보수교육과정 매뉴얼. pp. 70-71.

다. 특별직무교육

특별직무교육의 경우 앞선 교육과정과 마찬가지로 인성·소양 영역, 건강·안전 영역, 전문지식·기술 영역(보육활동 운영의 실체, 가족 및 지역사회협력, 장애 및 다문화 연계)로 구성되어 있다(보건복지부, 2019b: 234). 영아보육, 장애아보육, 방과후보육 모두 20과목으로 40시간을 듣도록 되어 있으며(과목당 2시간), 영아보육, 장애아보육, 방과후보육 특별직무교육 모두 아동권리에 대한 내용을 포함시키고 있다. 〈표 Ⅱ-3-16〉과 같이 영아보육, 장애아보육, 방과후보육 모두 아동권리

와 아동학대 예방 차원의 교육 내용이 포함되어 있음을 알 수 있다.

〈표 Ⅱ-3-16〉 특별직무교육: 인성·소양 영역 내용

구분	영아보육	장애아보육	방과후보육
인성·소양 영역	· 보육교사의 건강관리 · 영아보육교사의 역할과 윤리 · 아동권리와 영아학대예방	· 장애아동 복지와 장애인식개선 · 장애아 보육교사의 역할과 윤리 · 아동권리와 장애아 학대예방	· 현대사회 변화와 방과후보육의 이해 · 방과후보육교사의 역할과 윤리 · 아동권리와 아동학대 예방

자료: '보건복지부(2019b). 2019년 보육사업안내. p. 234, 내용 중 인성·소양 영역만 발췌하여 구성함.

이상에서 살펴봤듯이 현재의 어린이집 교직원을 대상으로 의무적으로 실시되고 있는 보수교육에서는 일련의 아동학대 사건 발생 등으로 인해 아동 인권에 대한 교육은 점차 강화되고 있으나, 교사를 대상으로 하는 노동권, 인권 등에 대한 교육은 거의 이루어지고 있지 않다. 보육교사 대상 보수교육 일반 직무교육에서는 영유아 보육교사의 권리보장에 대한 내용을 일부 다루고는 있지만 사실상 적은 범위이고, 원장 대상 일반 직무교육에는 해당 내용이 부재하다. 다만 어린이집 원장 사전 직무교육에서는 인사 및 노무 관리와 관련된 법에 대한 내용을 일부 전달하고 있다.

선행 연구자들의 지적대로 영유아 대상 교사의 경우 교육현장에서 아동권리 실현에 결정적인 역할을 하나 영유아 교사의 권리에 대한 관심은 매우 부족한 편이다(구은미·정혜영, 2016: 3). 연구자들은 이를 영유아교사들에 대한 사회적 인식이 미약하며, 대부분의 교사들 또한 그들에게 부여된 권리나 법적지위에 관해 분명하게 알고 있지 못하다고 지적하였다(구은미·정혜영, 2016: 2에서 재인용[6]).

이주연 외(2018)는 보육교사의 경우 근로조건 등 노무관련 법적정보가 제한적이며, 명확한 이해를 돕기 위한 교육받을 기회조차 부족하여 보육교사 자신의 노동권 및 인권을 제대로 보장받지 못하고 있다고 지적하였다(이주연 외, 2018: 190). 이를 위해 보육교사들의 노동자 인권을 보장받기 위한 법적정보 및 이해를 돕기 위한 인권 및 노무교육을 교육접근성 제고를 위해 온라인과 오프라인 교육을 병행하여 실시할 것을 제안하였다(이주연 외, 2018: 190).

이와 같이 전체 보육교직원을 대상으로 수행되는 보수교육에서 보육교사가 근로기준법에 적용받는 노동자라는 특성을 감안하여 보육교사 노동 인권에 대한 교육

6) 원출처는 '임승렬(2007). 교원의 권리와 의무에 관한 유치원 교원의 의식수준에 관한 연구' / '황보영란(2012). 유치원 교원의 권리와 의무에 관한 인식 연구'로, '구은미·정혜영(2016)'에서 재인용함.

이 이루어질 필요성이 있다. 아동 인권만큼 보육교사의 인권 역시 간과되면 안 될 부분으로 보수교육의 내용상 개편이 고려되어야 한다.

4. 보육교사 노무 교육 및 상담 사례

이 절에서는 보육교사를 대상으로 이루어지고 있는 노무 교육 및 실제 상담사례를 살펴보고자 한다. 보육교사 입장에서 도움이 될 수 있는 근로계약서 작성 등 실제적인 교육을 받을 수 있는 곳이 있는지, 부당한 대우를 받을 때 상담 받거나 구제를 요청할 수 있는 채널이 마련되어 있는지 찾아보았다.

가. 서울시 여성가족재단

서울시 여성가족재단에서는 2014년 7월부터 보육교사 소통방을 운영하여, 보육교사의 고충을 상담하고 정보를 제공하며, 역량 강화 교육 및 권리구제, 자조모임구성 등을 지원하고 있다(서울시 여성가족재단 보도자료, 2016. 6. 27). 해당 조직은 보육교사의 권익보호, 보육현장의 실시간 의견 수렴, 보육교사를 위한 온·오프라인 상담 및 정보 제공을 위한 보육교사 전담 기구이다(서울시 여성가족재단, 2016: 4).

상담의 경우 서울시 보육포털서비스 내 보육교사 소통방(iseoul.seoul.go. kr)을 통해 온라인 상담을 제공하는 한편, 온라인 상담 후 이용할 수 있는 전화 상담, 보수교육기관으로 찾아가는 상담 등 세 가지 형태로 진행되고 있다(서울시 여성가족재단 보도자료, 2016. 6. 27: 2). 사이트 내 '온라인 상담방'에서는 보육 업무 전반(운영, 교육, 경력관리, 보육정책 등)에 관한 상담이나 근로자의 권리 같은 노무 관련 상담을 받아볼 수 있다(서울시 여성가족재단 보도자료, 2016. 6. 27: 2). 이 때 보육업무 전반에 대한 상담은 상담사가, 근로기준법에 준한 근로자 권리 등을 포함한 노무관련 상담은 노무사가 직접 활동한다(서울시 여성가족재단, 2016: 4).

한편 해당 조직에서는 보육현장에서 분쟁 발생 시 고충처리 및 분쟁조정과 경우에 따라 법적 대응을 진행해주기도 하며, 이 경우 일부 비용을 지원해주기도 한다(서울시 여성가족재단, 2016: 5). 보육교사 소통방에서 노무 상담을 받고자 한다면, 포털 서비스에서 보육교사 로그인 후 온라인 상담방을 통해 1차 상담이 이루어지고, 2차 상담은 전화를 통해 이루어질 수 있다(서울시 여성가족재단, 2016: 5). 서

울시 여성가족재단에서는 보육교사 소통방을 통한 노무상담 범위로 근로계약작성 시 궁금한 사항 및 근로계약서의 해석, 연·월차 법적 근거 및 적합성, 임금 지급관련 사항, 퇴직금 계산법, 실업급여 지급조건, 출산휴가 및 육아휴직 관련 등 6가지를 제시하고 있다(그림 Ⅱ-4-2 참조).

[그림 Ⅱ-4-1] 서울시 보육포털서비스 내 '보육교사 소통방'

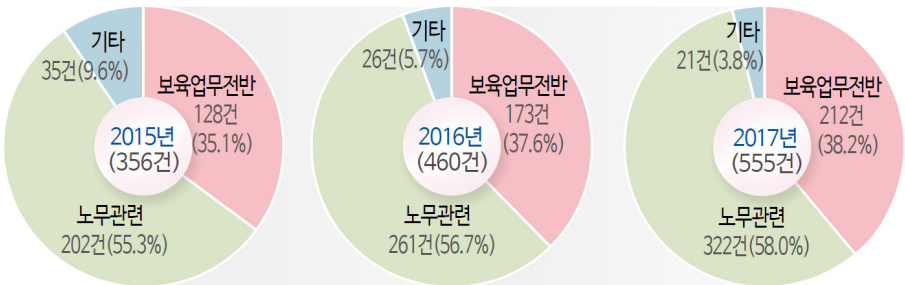
자료: 서울시 여성가족재단 보도자료(2016. 6. 27). 서울 보육교사 고충처리, '소통방'에서 지원합니다!

[그림 Ⅱ-4-2] 보육교사 소통방을 통한 노무상담 범위

자료: 서울시 여성가족재단(2018). 2018 서울시 보육교사 소통방. p. 6.

보육교사 소통방을 통한 상담 건수는 매 해 증가하고 있는데, 2015년 356건에서 2017년에는 555건의 상담이 이루어진 것으로 발표되었다(그림 Ⅱ-4-3 참조). 특히 보육교사 소통방을 통해 이루어지는 상담의 절반 이상이 노무 관련으로, 2015년 202건에서 2017년에는 한 해 동안 총 322건의 노무 상담이 이루어져, 전체 상담 건수의 58%가 이에 해당됨을 알 수 있다(그림 Ⅱ-4-3 참조).

[그림 Ⅱ-4-3] 보육교사 소통방을 통한 상담 건수



자료: 서울시 여성가족재단(2018). 2018 서울시 보육교사 소통방. p. 6.

나. 대구시 보육고충상담센터

대구시에서는 2014년 2월 4일, 보육의 공공성 확보, 안심보육 환경 조성을 위해 보육교직원의 고충, 어린이집 불편사항 등을 상담, 처리하는 보육고충상담센터를 운영하기 시작하였다(대구광역시 홈페이지, 2019. 9. 27, 인출[7]). 대구시의 경우 저임금과 열악한 근무환경에 있는 보육교사에게 발생하는 다양한 스트레스가 영유아 보육에 부정적인 영향을 미치고 있다고 판단하고, 보육고충상담센터에 교직원 근로개선에 관한 상담 수요가 많은 노무 분야 전문 상담원을 배치하여 각종 노동 관련 상담을 제공하기로 하였다(대구광역시 홈페이지, 2019. 9. 27, 인출[8]). 본 센터에서는 어린이집 노무 전반에 대하여 무료자문 및 상담을 통해 고용 및 근로문제 해결에 적극 대처하며, 홈페이지 내 고충 및 불편, 부당사항을 접수하고 처리하고

7) 대구광역시 홈페이지 '복지 및 인권옴부즈만 민원 사례' 게시판 게시물-'[소식] 대구시, 전국 최초로 「보육고충상담센터」 운영-http://www.daegu.go.kr/index.do?menu_id=00933317&menu_link=/icms/bbs/selectBoardArticle.do&bbsId=BBS_01854(2019. 9. 27, 인출).

8) 대구광역시 홈페이지 '복지 및 인권옴부즈만 민원 사례' 게시판 게시물-'[소식] 대구시, 전국 최초로 「보육고충상담센터」 운영-http://www.daegu.go.kr/index.do?menu_id=00933317&menu_link=/icms/bbs/selectBoardArticle.do&bbsId=BBS_01854(2019. 9. 27, 인출).

있다(박은희, 2015: 140).

본 센터의 이용은 보육고충상담센터의 직접 방문 또는 전화, 혹은 본 센터 인터넷 홈페이지 내 보육교직원상담실을 통해 가능하다(대구광역시 육아종합지원센터 네이버 블로그, 2019. 9. 27, 인출[9]). 특히 노무상담의 경우 매주 화요일 오후 2시부터 5시까지 노무사를 통해 직접 방문상담과 전화 상담으로 이루어진다(대구광역시 육아종합지원센터 홈페이지, 2019. 9. 27, 인출[10]). 대구시 보육고충상담센터의 2018년 상담 건수는 약 700건으로 제시되어 있다(대구광역시, 2018: 210).

다. 기타

앞서 살펴본 대로 서울시와 대구시처럼 보육교사 상담을 위한 조직을 따로 구성한 예는 흔치 않으며, 보통 지자체에서는 보육교사를 대상으로 노무 관련 유관 기관을 안내하고 있다. 다음 〈표 Ⅱ-4-1〉에 제시되어 있듯, 가장 보편적으로 노무 관련 상담 및 진정을 제출할 수 있는 곳으로 고용노동부가 안내된다. 이외에는 관련 업무나 상담 범위에 따라 고용복지플러스센터, 서울지방노동위원회 등이 안내되어 있다

〈표 Ⅱ-4-1〉 노무 관련 유관 기관

기관명	관련 업무	홈페이지
고용노동부	-임금체불 진정 -근로조건 문의	http://www.moel.go.kr
고용복지플러스센터	-자격취득상실확인 -실업급여신청 -출산휴가, 육아휴직신청 -정부지원직업훈련(자격증취득과정) 비용지원카드발급	http://www.workplus.go.kr
근로복지공단	-산업재해 급여 청구 -고용산재보험 보험료 납부내역확인 -근로자생활자금대부 -근로자휴양콘도지원	http://www.kcomwel.or.kr
서울지방노동위원회	-부당해고 구제신청	http://www.nlrc.go.kr/seoul
국민건강보험공단	-자격취득상실확인 -보험료 납부상태 확인	http://www.nhis.or.kr

9) 대구광역시 육아종합지원센터 네이버 블로그, https://blog.naver.com/tgcare0_0/220644243442(2019. 9. 27, 인출).

10) 대구광역시 육아종합지원센터 홈페이지, http://daegu.childcare.go.kr/ccef/community/notice/NoticeSl.jsp?flag=Sl&BBSGB=47&BID=122675(2019. 9. 27, 인출).

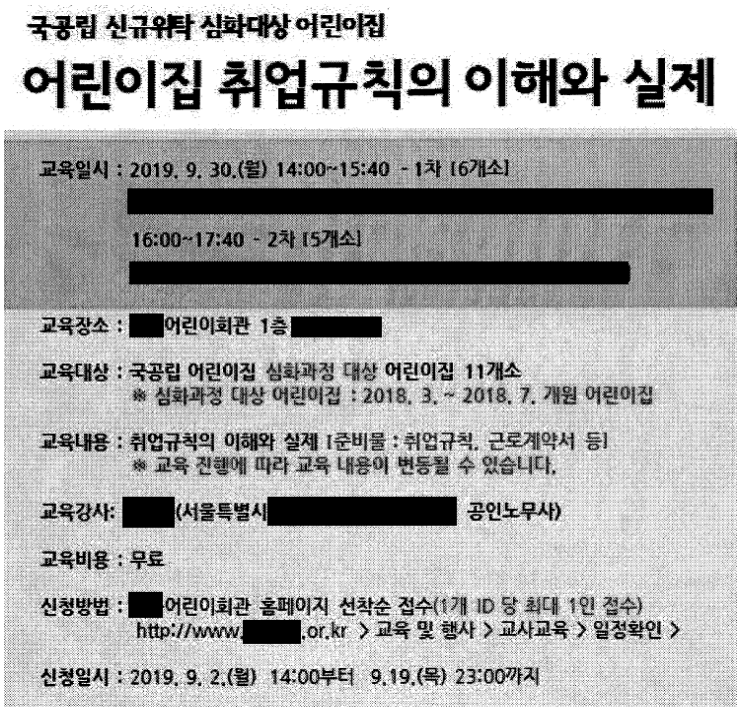
기관명	관련 업무	홈페이지
국민연금공단	-자격취득상실확인 -보험료 납부상태 확인 -예상연금액 조회	http://www.nps.or.kr
고용보험	-고용보험가입기간 확인 -실업급여, 출산휴가, 육아휴직 정보	http://www.ei.go.kr
큐넷	-자격증정보	http://www.q-net.or.kr
워크넷	-구인구직정보 -직업심리검사 -직업정보제공	http://www.work.go.kr
HRD-NET	-정부지원직업훈련정보 -훈련기관, 훈련직종, 훈련비 정보	http://www.hrd.go.kr

자료: 서울시 여성가족재단(2018). 2018년 서울시 보육교사 소통방. p. 73.

지금까지 살펴본 대로 이와 같이 보육교사를 대상으로 하는 특정 노무 교육이나 상담 채널은 보편화되어 있지 않다. 서울시나 대구시와 같이 지자체의 의지로 마련된 공식적인 기구에서 수행하는 상담 외에는 대부분 지역 육아종합지원센터 등에서 실시하는 단편적인 교육에 그치고 있다. 지역 내 육아종합지원센터에서 이루어지는 교육도 어린이집의 인사관리 및 운영을 지원하는 차원에서 대부분 어린이집 원장들을 대상으로 이루어지고 있는 것을 확인할 수 있었다.

일부 육아종합지원센터에서는 보육교사를 대상으로도 어린이집 취업 규칙, 근로계약서 작성 등의 교육을 실시하고 있으나, 대부분 교사들이 직접 신청하거나 국공립이나 직장어린이집 등 특정 어린이집 교사만 수혜받을 수 있는 형태로 제시되고 있었다. [그림 Ⅱ-4-4]는 서울시 한 지역구 육아종합지원센터에서 해당 지역구에서 활동하는 공인노무사를 초빙하여 해당 교육을 신청한 보육교사를 대상으로 이루어지는 교육에 대한 실제 예이다. 이렇게 보육교사를 대상으로만 이루어지는 교육 자체도 매우 드물뿐더러, 보통 어린이집 내 보육교사가 어린이집 원장의 구속을 받는 보통의 상황을 감안해 볼 때 어린이집 교사가 노무 교육을 자발적으로 신청하여 수강받는 것이 어려울 것이라 쉽게 예측할 수 있다.

[그림 Ⅱ-4-4] 서울시 지역구 내 보육교사 대상 노무교육 실시 예


국공립 신규위탁 심화대상 어린이집

어린이집 취업규칙의 이해와 실제

교육일시 : 2019. 9. 30.(월) 14:00~15:40 - 1차 [6개소]
[redacted]
16:00~17:40 - 2차 [5개소]
[redacted]

교육장소 : [redacted]어린이회관 1층 [redacted]

교육대상 : 국공립 어린이집 심화과정 대상 어린이집 11개소
※ 심화과정 대상 어린이집 : 2018. 3. ~ 2018. 7. 개원 어린이집

교육내용 : 취업규칙의 이해와 실제 [준비물 : 취업규칙, 근로계약서 등]
※ 교육 진행에 따라 교육 내용이 변동될 수 있습니다.

교육강사: [redacted](서울특별시 [redacted] 공인노무사)

교육비용 : 무료

신청방법 : [redacted]어린이회관 홈페이지 선착순 접수(1개 ID 당 최대 1인 접수)
http://www.[redacted].or.kr > 교육 및 행사 > 교사교육 > 일정확인 >

신청일시 : 2019. 9. 2.(월) 14:00부터 9.19.(목) 23:00까지

자료: 서울특별시 강동구 육아종합지원센터 홈페이지-교육내용-어린이집 취업규칙의 이해와 실제, https://www.gdkids.or.kr:8443/front/program/plan/programWrite.do?idx=23827&ppid=P004&listMenuId=27d2a673402544c6acd1ca1a31f7f1f4&listUrl=/plan/schedule002.do&gubun=&peopleGb=0(2019. 9. 27. 인출)

Ⅲ

보육교사의 노동자 권리 보호 실태

01 보육교사의 노동자 권리에 대한 인지
02 부당 대우 경험 및 처우 개선 요구

Ⅲ. 보육교사의 노동자 권리 보호 실태

보육교사의 노동자 권리 보호 현황을 살펴보기 위해 담임교사 1,024명을 대상으로 한 실태조사 결과와 보육교사 심층면담 내용을 중심으로 살펴보았다. 실태조사 설문의 어린이집 유형은 관측치를 고려하여 국공립, 민간, 직장, 가정어린이집을 구분한 후 사회복지법인어린이집, 법인·단체등 어린이집, 협동어린이집 등을 기타 어린이집으로 구분하였음을 밝혀둔다.

1. 보육교사의 노동자 권리에 대한 인지

가. 근로계약서 준수

보육교사가 어린이집에 입직할 당시 근로 계약서를 작성했는지 질문한 결과 전체의 약 97%가 이를 작성하였다고 응답했으나, 3.1%는 근로계약서를 작성하지 않았다고 응답하였다. 이는 근무하는 어린이집 유형에 따라 차이가 있어, 직장어린이집에 근무하는 경우 응답자 전체가 근로계약서를 작성했다고 하였으나, 가정어린이집에 근무하는 교사 중 5.3%가 이를 작성하지 않았다고 응답하였다.

작성한 근로계약서를 서면으로 교부받은 경우는 84.8%로 나타났고, 교부받지 못한 경우는 15.2%로 나타났다. 직장어린이집의 경우 근로계약서를 서면으로 교부받지 못한 경우는 1.4%에 불과했으나, 민간어린이집은 20.8%, 가정어린이집은 18.8%나 이에 해당하였다.

〈표 Ⅲ-1-1〉 보육교사 근로계약서 작성 및 서면 교부 여부

단위: %(명)

구분	근로계약서 작성 여부		계(수)	근로계약서 서면 교부 여부		계(수)
	예	아니오		예	아니오	
전체	96.9	3.1	100.0(1,024)	84.8	15.2	100.0(988)
근무 어린이집 유형						
국공립	98.7	1.3	100.0(154)	96.7	3.3	100.0(152)
민간	96.5	3.5	100.0(405)	79.2	20.8	100.0(389)
직장	100.0	0.0	100.0(74)	98.6	1.4	100.0(74)

구분	근로계약서 작성 여부		계(수)	근로계약서 서면 교부 여부		계(수)
	예	아니오		예	아니오	
가정	94.7	5.3	100.0(281)	81.2	18.8	100.0(266)
기타(법인,단체,협동등)	99.1	0.9	100.0(110)	87.9	12.1	100.0(107)
$X^2(df)$	10.561(4)*			40.762(4)***		

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

한편 보육교사를 대상으로 본인의 근로계약서 내용에 대해 어느 정도 숙지하고 있는지 질문한 결과, 전체의 56.4%가 대부분의 내용을 알고 있다고 응답하였다. 대부분 잘 기억나지 않는다고 응답한 경우도 16.1%나 되었다. 이 역시 근무하고 있는 어린이집 유형별로 차이가 나타났는데, 직장어린이집이나 국공립어린이집에 재직하는 경우 60~70% 정도의 교사가 근로계약서의 내용에 대해 대부분 알고 있다고 응답한 반면, 민간어린이집에 근무하는 경우 대부분 기억나지 않는다고 응답한 경우가 약 20%에 달하였다.

〈표 Ⅲ-1-2〉 보육교사 근로계약서 작성 및 서면 교부, 숙지 여부

단위: %(명)

구분	근로계약서 숙지 여부			계(수)
	대부분 알고 있음	일부 내용만 알고 있음	대부분 기억나지 않음	
전체	56.4	27.5	16.1	100.0(992)
근무 어린이집 유형				
국공립	66.4	23.7	9.9	100.0(152)
민간	49.6	30.9	19.4	100.0(391)
직장	70.3	18.9	10.8	100.0(74)
가정	53.4	28.6	18.0	100.0(266)
기타(법인,단체,협동등)	64.2	23.9	11.9	100.0(109)
$X^2(df)$	24.607(8)**			

** $p < .01$.

이는 보육교사 심층 면담 과정에서도 드러나는데, 대부분의 교사가 임금 이외의 다른 항목에는 크게 관심을 갖지 않는 것으로 나타났다.

> 급여만 기억합니다. (교사 15)

> 길게 적혀있는데. 원칙상으로 적혀있어야 되는 내용은 다 적혀있어요. 근데 다 비슷 비슷하니까 자세히 읽어보지는 않죠. 월급이 어떻게 되는지 호봉이 어떻게 되는지..(교사 14)

> 근데 교사들부터도 계약서에 뭐가 들어가야 하는지 잘 모릅니다. 저 또한 마찬가지로 모성

> 보호가 뭔지 잘 모릅니다. 그렇기 때문에 그냥 사인하는거예요. 이게 뭐에요? 물어보면 얘 왜 이래 그냥 사인하면 될 텐데 라는 눈빛이 팍 옵니다. 그러면 그냥 사인만 하고 나오는 거예요. (교사 18)

또한 보육교사 대상 근로계약서에 명시된 항목이 무엇이 있는지 질문한 결과, 임금이 포함된 경우가 96.8%로 가장 높았고, 고용계약기간의 경우 90.1%로 비교적 높게 나타났으나, 소정근로시간은 87.3%, 휴일은 76.4%로 나타났다. 이 중 연차유급휴가는 66.8%로 제일 낮게 나타났다.

명시 항목 중 휴일과 연차유급휴가는 어린이집 유형 간 통계적으로 유의한 차이가 나타났는데, 법인 등 기타 어린이집 유형에서는 휴일이 근로계약서에 명시되어 있다고 응답한 비율이 89.6%인 반면, 가정어린이집의 경우 70.6%에 불과했다. 연차유급휴가의 경우에도 국공립어린이집 재직 교사 중 79.6%가 근로계약서에 명시되어 있다고 응답한 반면, 가정어린이집 재직 교사 중 연차유급휴가가 명시되어 있다고 응답한 비율은 58.7%에 지나지 않았다.

〈표 Ⅲ-1-3〉 보육교사 근로계약서상 명시된 항목 및 내용 작성 및 서면 교부, 숙지 여부

단위: %(명)

구분	명시된 항목					계(수)
	고용계약 기간	임금	소정근로 시간	휴일	연차유급 휴가	
전체	90.1	96.8	87.3	76.4	66.8	100.0(832)
근무 어린이집 유형						
국공립	91.2	96.4	86.1	79.6	79.6	100.0(137)
민간	88.3	97.1	85.7	74.0	61.6	100.0(315)
직장	92.4	100.0	87.9	81.8	75.8	100.0(66)
가정	89.4	96.3	88.5	70.6	58.7	100.0(218)
기타(법인,단체,협동등)	94.8	94.8	90.6	89.6	78.1	100.0(96)
$X^2(df)$	4.291(4)	3.740(4)	2.152(4)	16.149(4)**	28.296(4)***	
어린이집 담임 교사 경력						
5년 미만	89.5	95.6	86.3	71.8	61.0	100.0(344)
5년 이상~10년 미만	90.6	97.0	86.6	80.2	70.5	100.0(329)
10년 이상~15년 미만	89.0	99.2	90.7	79.7	68.6	100.0(118)
15년 이상	95.1	97.6	90.2	75.6	80.5	100.0(41)
$X^2(df)$	1.536(3)	3.652(3)	1.951(3)	7.447(3)	10.833(3)*	

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

한편 보육교사 근로계약서상에 임금 관련 사항이 명시되어 있는지 살펴본 결과,

지급방법의 경우 69.8%가 계약서에 명시되어 있다고 응답하였고 임금구성항목의 경우 65%가 계약서에 명시되어 있다고 응답한 반면, 계산방법은 약 40%만이 계약서에 명시되어 있다고 응답하였다. 임금구성항목, 계산방법, 지급방법 모두 계약서에 명시되어 있지 않다고 응답한 비율은 13.6%였다.

특히 근로계약서상 임금구성항목과 계산방법의 경우 어린이집 유형 간 편차가 나타났는데, 직장어린이집, 국공립어린이집, 법인 등 어린이집 재직 교사의 경우 임금구성항목이 근로계약서에 명시되어 있다고 응답한 비율이 70% 이상인 반면, 민간과 가정어린이집 교사의 경우 60% 내외에 지나지 않았다. 계산방법 역시 직장어린이집과 법인 등 기타 어린이집의 경우 근로계약서에 명시되어 있다고 응답한 비율이 50% 이상인 반면, 타 유형 어린이집은 과반에 미치지 못했다.

〈표 Ⅲ-1-4〉 보육교사 근로계약서상 임금 관련 사항 명시 여부

단위: %(명)

구분	명시 임금 관련 내용				계(수)
	임금구성항목	계산방법	지급방법	모두 명시 안됨	
전체	65.0	41.6	69.8	13.6	100.0(778)
근무 어린이집 유형					
국공립	73.6	46.4	73.6	14.4	100.0(125)
민간	60.3	35.7	66.7	14.5	100.0(297)
직장	78.8	57.6	74.2	6.1	100.0(66)
가정	59.2	35.8	68.2	14.4	100.0(201)
기타(법인,단체,협동등)	71.9	56.2	75.3	13.5	100.0(89)
$X^2(df)$	17.050(4)**	22.739(4)***	4.290(4)	3.498(4)	

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

입사 시 근로계약서를 작성하지 않았거나 서면으로 교부받는 않은 32인을 대상으로 근로 조건, 처우 등에 대해 입사 전에 구두로라도 고지 받았는지 질문한 결과 설명을 들었다는 응답이 약 60%였고, 어떠한 설명도 듣지 못했다는 응답은 40% 정도였다. 어린이집 유형별로는 관측치가 매우 작아 큰 의미를 부여하기 어렵다.

〈표 Ⅲ-1-5〉 근로 조건에 대해 입사 전 구두 고지 및 급여명세서 수령 여부

단위: %(명)

구분	근로 조건 구두 고지 여부		계(수)
	구두로 설명 들었음	어떠한 설명도 듣지 못했음	
전체	59.4	40.6	100.0(32)
근무 어린이집 유형			
국공립	0.0	100.0	100.0(2)
민간	57.1	42.9	100.0(14)
직장	0.0	0.0	0.0(0)
가정	66.7	33.3	100.0(15)
기타(법인,단체,협동등)	100.0	0.0	100.0(1)
$X^2(df)$	3.967(3)		

전체 보육교사에게 매달 급여명세서를 수령하고 있는지 질문한 결과, 급여명세서를 매달 수령받지 못하고 있다고 응답한 경우가 44%나 해당되었다. 이는 근무하는 어린이집 유형별로 큰 차이가 나타나서, 국공립과 직장어린이집의 경우 약 87%가 급여명세서를 매달 수령하고 있다고 응답했으나, 민간어린이집의 경우 47.2%, 가정어린이집의 경우 41.3%만이 급여명세서를 매달 수령하고 있다고 응답하였다.

지역별로도 대도시 어린이집의 경우 전체 63.1%가 급여명세서를 수령받고 있다고 응답한 반면, 중소도시의 경우 49.6%, 읍면지역 53.9%만이 매달 급여명세서를 수령받고 있다고 응답하였다. 한편 급여명세서 수령 여부는 교사의 학력별로도 차이를 보였는데, 대학원 졸업 이상의 학력자의 경우 71.7%가 급여명세서를 수령받았다고 응답한 반면, 고등학교 졸업 이하의 학력을 가진 경우 전체의 38.2%만이 급여명세서를 매달 수령받고 있다고 응답하였다.

〈표 Ⅲ-1-6〉 매달 급여명세서 수령 여부

단위: %(명)

구분	급여명세서 수령 여부		계(수)
	수령	미수령	
전체	56.0	44.0	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형			
국공립	86.4	13.6	100.0(154)
민간	47.2	52.8	100.0(405)
직장	87.8	12.2	100.0(74)
가정	41.3	58.7	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	61.8	38.2	100.0(110)
$X^2(df)$	127.098(4)***		
지역 구분			
대도시	63.1	36.9	100.0(423)

구분	급여명세서 수령 여부		계(수)
	수령	미수령	
중소도시	49.6	50.4	100.0(421)
읍면지역	53.9	46.1	100.0(180)
$X^2(df)$	15.929(2)***		
학력			
고등학교 졸업 이하	38.2	61.8	100.0(68)
전문대학 졸업	55.6	44.4	100.0(500)
4년제 졸업	57.6	42.4	100.0(410)
대학원 졸업 이상	71.7	28.3	100.0(46)
$X^2(df)$	13.768(3)**		

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

교사를 대상으로 어린이집 입사 시 작성하는 근로 계약서 혹은 구두 고지 등에 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가, 모성보호 등 대통령령으로 정한 근로조건이 포함되어 있어야 하는 것을 알고 있는지 질문한 결과, 전부 알고 있다는 응답은 35.2%로 나타났다. 과반수 정도가 이 내용 중 일부 내용만 알고 있다고 응답하였으며, 전혀 모르고 있었다는 응답도 9%나 되었다.

교사가 근무하는 어린이집 유형별로 차이가 나타나, 국공립, 직장, 기타 어린이집 교사의 경우 절반 정도가 임금, 소정근로시간, 휴일 등의 내용이 포함되어야 한다는 것을 알고 있었으나, 민간어린이집과 가정어린이집 재직 교사들 중 이에 대해 전부 알고 있다는 응답이 30% 미만이었다.

〈표 Ⅲ-1-7〉 근로계약서 혹은 구두 고지에 임금, 소정근로시간, 휴일 등의 내용 포함 인지 여부

단위: %(명)

구분	전부 알고 있음	일부 내용만 알고 있음	전혀 모름	계(수)
전체	35.2	55.9	9.0	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형				
국공립	48.7	46.1	5.2	100.0(154)
민간	29.9	57.0	13.1	100.0(405)
직장	50.0	41.9	8.1	100.0(74)
가정	27.0	64.4	8.5	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	46.4	52.7	0.9	100.0(110)
$X^2(df)$	52.411(8)***			
지역 구분				
대도시	36.2	55.8	8.0	100.0(423)
중소도시	33.7	56.5	9.7	100.0(421)
읍면지역	36.1	54.4	9.4	100.0(180)
$X^2(df)$	1.244(4)			

*** $p < .001$.

근로계약서 상에 명시된 고용계약기간에서 계약기간에 정함이 있는지 질문한 결과 정함이 없는 계약을 한 경우는 34.6%였고, 정함이 있는 계약은 65.4%였다. 어린이집 유형별로는 국공립어린이집 교사의 경우 정함이 없는 계약을 비교적 많이 진행하고 있는 것으로 나타났고, 직장과 법인 등 기타 어린이집의 경우 정함이 있는 계약을 많이 맺는 것으로 나타났다.

고용계약기간 연장 예상에 대해 질문한 결과 연장될 것이라 예상한다는 응답이 약 70%였고, 모르겠다고 응답한 경우는 약 27%였다. 민간어린이집에 근무하는 교사의 경우 고용계약기간 연장에 대해 모르겠다고 응답한 비율이 30%대로 다른 어린이집 교사보다 많았다.

〈표 Ⅲ-1-8〉 고용계약기간 정함 여부 및 연장 여부

단위: %(명)

구분	계약기간 정함		계(수)	고용계약기간 연장 여부			계(수)
	있음	없음		연장될 것이라 예상함	연장되지 않을 것이라 예상함	모르겠음	
전체	65.4	34.6	100.0(1,023)	68.6	4.4	27.1	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형							
국공립	52.9	47.1	100.0(153)	73.4	1.9	24.7	100.0(154)
민간	67.7	32.3	100.0(405)	63.7	3.7	32.6	100.0(405)
직장	77.0	23.0	100.0(74)	78.4	5.4	16.2	100.0(74)
가정	63.3	36.7	100.0(281)	66.9	6.4	26.7	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	71.8	28.2	100.0(110)	77.3	4.5	18.2	100.0(110)
$X^2(df)$	18.351(4)**			20.930(8)**			

주: 계약기간 정함 여부 무응답 1명
** $p < .01$.

나. 감정 노동 실태

다음은 고용노동부의 '감정노동 종사자 건강보호 핸드북'을 제시하고 교사를 대상으로 현재 근무하는 어린이집에서 지난 1년 이내에 재원 아동의 부모로부터 부당한 대우를 받거나, 폭력(언어 폭력도 포함) 등을 경험한 적이 있는지 질문하였다. 우선 업무 수행 시 부모에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 듣는 경우가 있는지 질문한 결과, 이따금 있다고 응답한 경우는 20%, 자주 있다고 응답한 경우는 약 2%, 매우 자주 있다고 응답한 경우는 1.3%로 나타났다. 업무 수행 시 부모에게

직위, 성, 나이의 차별 대우를 받은 적이 있다고 응답한 경우는 이따금 있음 14.6%, 자주 있음 1.6%, 매우 자주 있음 0.5%로 나타났다. 아주 많은 경우는 아니지만 부모에게 원치 않는 성적인 신체접촉이나 성희롱을 당한 경우가 있다고 응답한 경우도 있었다.

부모가 아닌 어린이집 내에서 폭력을 당한 경험이 있는지 질문한 결과, 직장 상사나 동료에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 적이 있다고 응답한 비율은 이따금 있다는 비율이 16.8%, 자주 있음 3.5%, 매우 자주 있음 2.6%로 나타났다. 직장 내에서 직장 상사나 동료에게 직위, 성, 나이 등의 차별 대우를 당한 적이 있다고 응답한 경우도 이따금 있음 15.6%, 자주 있음 2.5%, 매우 자주 있음 2.1%로 비교적 다른 항목에 비해 높게 나타났다.

직장/고객의 신체적 폭행을 경험한 경우는 신체적인 포학을 당한 경우나 폭행을 당한 경우도 작지만 있는 것으로 나타났다. 어린이집 내에서 그리고 부모에게 신체적인 포학을 당해본 적이 있는 경우는 1.2%였고, 신체적인 폭행을 당한 경우도 0.5%나 보고되었다.

〈표 Ⅲ-1-9〉 근무 어린이집 재원 아동 부모로부터 부당한 대우 경험 여부(종합)

단위: %(명)

구분		전혀 없음	이따금 있음 (연4회 이내)	자주 있음 (월1회 정도)	매우 자주 있음 (월3회 이상)	계(수)
고객의 정신적 성적 폭력	업무 수행시 부모에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 적이 있다	76.5	20.4	1.9	1.3	100.0(1,024)
	업무 수행시 부모에게 원치 않는 성적인 신체접촉이나 성희롱을 당한 적이 있다	98.3	1.6	0.1	0.0	100.0(1,024)
	업무 수행시 부모에게 위협 괴롭힘을 당한 적이 있다	86.2	12.0	1.5	0.3	100.0(1,024)
	업무 수행시 부모에게 직위, 성, 나이의 차별 대우를 당한 적이 있다	83.4	14.6	1.6	0.5	100.0(1,024)
직장 내 정신적 성적 폭력	직장 상사나 동료에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 적이 있다.	77.1	16.8	3.5	2.6	100.0(1,024)
	직장 상사나 동료에게 원치 않는 성적인 신체접촉이나 성희롱을 당한 적이 있다	97.3	2.0	0.7	0.1	100.0(1,024)
	직장 상사나 동료에게 위협 괴롭힘을 당한 적이 있다	86.4	10.0	2.1	1.6	100.0(1,024)
	직장 상사나 동료에게 직위, 성, 나이의 차별 대우를 당한 적이 있다	79.8	15.6	2.5	2.1	100.0(1,024)

구분		전혀 없음	이따금 있음 (연4회 이내)	자주 있음 (월1회 정도)	매우 자주 있음 (월3회 이상)	계(수)
직장/고객 신체적 폭행	업무 수행 시 고객에게 신체적인 포학(구타 등)을 당한 적이 있다	98.8	0.9	0.2	0.1	100.0(1,024)
	직장 상사나 동료에게 신체적인 폭행(구타 등)을 당한 적이 있다	99.5	0.2	0.2	0.1	100.0(1,024)

주: 감정노동과 관련된 부당 대우에 관한 설문은 고용노동부(2017: 45)의 평가표를 활용하였음.

2. 부당 대우 경험 및 처우 개선 요구

다음은 보육교사를 대상으로 보육교사의 처우와 관련된 질문을 제시하였다. 우선 보육교사의 처우 개선은 근무하는 어린이집 유형과 상관없이 전체 보육교사의 84.7%가 매우 필요하다고 응답하였고, 8.1%가 약간 필요하다고 응답하였으며, 5점 평균 역시 4.8점으로 매우 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-1〉 보육교사 처우 개선 필요성

단위: %, 점(명)

구분	전혀 필요치 않다	별로 필요치 않다	보통	약간 필요하다	매우 필요하다	평균점수	계(수)
전체	0.8	0.2	6.3	8.1	84.7	4.8	100.0 (1,024)
근무 어린이집 유형							
국공립	1.3	0.6	3.9	9.7	84.4	4.8	100.0 (154)
민간	0.7	0.2	5.2	7.7	86.2	4.8	100.0 (405)
직장	0.0	0.0	5.4	8.1	86.5	4.8	100.0 (74)
가정	0.4	0.0	8.2	5.3	86.1	4.8	100.0 (281)
기타(법인,단체,협동등)	1.8	0.0	9.1	14.5	74.5	4.6	100.0 (110)
$X^2(df)/F$			21.589(16)			1.956	

처우 개선 시 가장 먼저 개선되어야 하는 항목을 1순위~3순위로 나누어 질문한 결과, 1순위에서 가장 높게 나타난 항목은 임금으로 전체의 47.9%였고 그 다음으로는 휴일 및 연차 휴가였다. 세 번째로 높게 나타난 처우 개선 항목은 소정근로시간으로, 전체의 17.7%로 나타났다.

1+2+3순위로 가장 높게 나타난 항목은 휴일 및 연차 휴가였고, 그 다음으로는 임금, 소정근로휴가 순서였다.

〈표 Ⅲ-2-2〉 처우 관련 가장 먼저 개선되어야 항목 (종합)

단위: %(명)

구분	1+2+3순위	1순위	2순위	3순위
임금	66.9(685)	47.9(491)	11.2(115)	7.7(79)
소정근로시간	57.3(587)	17.7(181)	26.4(270)	13.3(136)
휴일 및 연차 휴가	78.6(805)	20.7(212)	34.4(352)	23.6(241)
휴게시간 및 공간	33.8(346)	4.6(47)	10.3(105)	19.0(194)
업무시작, 종료 시각 등	25.5(261)	3.1(32)	7.9(81)	14.5(148)
퇴직 관련 사항	9.8(100)	1.1(11)	2.8(29)	5.9(60)
모성보호 및 일가정양립 지원	13.6(139)	1.4(14)	4.5(46)	7.7(79)
안전과 보건 관한 사항	6.3(65)	1.1(11)	1.4(14)	3.9(40)
직장내괴롭힘 예방	2.8(29)	0.4(4)	0.4(4)	2.1(21)
기타	5.3(54)	2.1(21)	0.8(8)	2.4(25)
계(수)	299.9(3,071)	100.0(1,024)	100.0(1,024)	100.0(1,023)

주: 3순위 응답 중 결측값 1케이스 있음.

교사들에 대한 심층면담 과정에서도 근로기준법의 준수가 가장 안된다고 생각되는 항목을 질문하자, 근로시간 혹은 휴게에 대한 언급이 가장 많았다.

> 휴게시간은.. 저희는 국공립이니까 적긴 적었는데.. 그냥.. 쉴 수는 없는거죠. 저 대신 누가 들어와야 하니까. 누가 그 사이에. 빈공간에 들어와야 하니까. 그냥 그거는.. 아예 이뤄질 수 없는거죠. (교사 14)

다음은 항목별로 어떠한 내용이 법적으로 부당한 대우에 속하는 것을 알고 있는지, 그리고 해당 항목에서 부당 대우를 경험한 적이 있는지 질문한 결과이다. 응답 보육교사들 중 법적인 부당 대우에 대한 인지도가 높은 항목은 휴게 시간 및 공간으로, 개략적인 내용을 알고 있다는 응답은 약 60%, 세부적인 내용까지 알고 있다는 응답은 약 34%가 해당하였다. 반면 산재보상, 경조사 지원 등과 같은 재해부조에 관한 사항에 대해 모른다는 응답은 30%를 상회하였다.

한편 해당 내용에 있어 부당 대우를 경험한 적이 있는지 질문한 결과, 휴게 시간 및 공간에 대해 부당 대우를 경험했다는 응답이 47.2%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로는 휴일 및 연차 유급휴가의 경우로, 43.1%가 부당 대우를 경험했다고 응답하였다. 반면 모성보호 및 일가정양립지원(출산전후휴가, 육아휴직등), 직장내 괴롭힘 예방은 10% 정도를 상회하는 경우만 부당 대우를 경험했다고 응답하였다.

〈표 Ⅲ-2-3〉 법적 부당 대우 인지 여부 및 부당 대우 경험여부

단위: %(명)

구분	인지여부			부당대우 경험 여부		계(수)
	세부적인 내용까지 알고 있음	개략적인 내용은 알고 있음	모름	있음	없음	
1. 임금	18.7	62.6	18.8	29.9	70.1	100.0(1,024)
2. 소정근로시간	23.3	63.7	13.0	38.9	61.1	100.0(1,024)
3. 휴일 및 연차 유급휴가	23.1	63.8	13.1	43.1	56.9	100.0(1,024)
4. 휴게 시간 및 공간	33.7	59.7	6.6	47.2	52.8	100.0(1,024)
5. 업무 시작과 종료시각, 교대근로 관련 사항	30.3	58.4	11.3	36.9	63.1	100.0(1,024)
6. 퇴직에 관한 사항(고용 계약 기간 등)	25.0	64.3	10.7	20.0	80.0	100.0(1,024)
7. 교육시설 및 교육 여건	20.6	63.0	16.4	20.8	79.2	100.0(1,024)
8. 모성보호 및 일가정양립지원(출산전후 휴가, 육아휴직등)	19.0	59.2	21.8	12.4	87.6	100.0(1,024)
9. 안전과 보건에 관한 사항	17.0	63.0	20.0	14.2	85.8	100.0(1,024)
10. 재해부조에 관한 사항(산재보상, 경조사 지원 등)	14.4	55.4	30.3	14.8	85.2	100.0(1,024)
11. 직장내 괴롭힘 예방	22.3	58.0	19.7	13.4	86.6	100.0(1,024)

한편 각 항목에 있어 재직 중인 어린이집 유형별로 어떠한 항목이 법적인 부당대우에 속하는지 알고 있는지, 또한 해당 부당 대우를 경험한 적이 있는지 살펴보았다. 그 결과 모두 어린이집 유형별로 차이가 있어, 민간어린이집 재직 교사의 경우 임금에 있어 법적으로 부당 대우가 무엇인지 모른다는 응답이 비교적 높았다. 또한 민간어린이집 재직 교사의 경우 임금에 있어 부당 대우를 경험한 적이 있다고 응답한 경우가 약 40%로 다른 어린이집 유형 교사보다 그 비율이 월등히 높았다.

〈표 Ⅲ-2-4〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 1) 임금

단위: %(명)

구분	인지여부			부당대우 경험 여부		계(수)
	세부적인 내용까지 알고 있음	개략적인 내용은 알고 있음	모름	있음	없음	
전체	18.7	62.6	18.8	29.9	70.1	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형						
국공립	28.6	57.8	13.6	21.4	78.6	100.0(154)
민간	16.0	63.0	21.0	37.8	62.2	100.0(405)
직장	18.9	63.5	17.6	16.2	83.8	100.0(74)
가정	15.3	64.8	19.9	31.3	68.7	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	22.7	61.8	15.5	18.2	81.8	100.0(110)
$X^2(df)$	17.206(8)*			31.361(4)***		

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

또한 소정근로시간의 경우 법적으로 부당 대우가 무엇인지 알고 있다고 응답한 비율에 있어 어린이집 유형별 차이는 나타나지 않았지만, 부당 대우를 경험한 적이 있는지 질문한 결과 역시 어린이집 유형별로 차이가 나타났다. 직장어린이집의 경우 부당 대우 경험이 25% 정도인 데 비해 민간 및 가정어린이집 교사의 경우 부당 대우 경험 비율이 40% 이상으로 비교적 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-5〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 2)소정근로시간

단위: %(명)

구분	인지여부			부당대우 경험 여부		계(수)
	세부적인 내용까지 알고 있음	개략적인 내용은 알고 있음	모름	있음	없음	
전체	23.3	63.7	13.0	38.9	61.1	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형						
국공립	29.2	61.7	9.1	30.5	69.5	100.0(154)
민간	18.5	66.2	15.3	44.0	56.0	100.0(405)
직장	21.6	67.6	10.8	25.7	74.3	100.0(74)
가정	26.3	60.9	12.8	40.6	59.4	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	26.4	61.8	11.8	36.4	63.6	100.0(110)
$X^2(df)$	12.872(8)			14.973(4)**		

** $p < .01$.

심층면담에서도 특히 민간어린이집에서 근로시간과 관련하여, 전반적으로 하루 8시간의 근로는 지켜지는 편이지만 초과근로가 발생했을 때 이에 대한 보상이 없다는 점에 대해서는 부당하다고 생각하는 것으로 나타났다. 교사들은 초과 근로를 한다는 사실 자체보다는 이에 대한 보상의 미흡함에 대한 불만이 높은 것으로 사료된다.

> 국공립은 좀 나은 거 같은데. 민간 같은 경우에는. 저희도 토요일 행사 같은 걸 많이 하거든요. 그런 거에 대한 임금이나 그런 게 전혀 없죠. 민간 같은 경우는 거의 없죠. 민간은 받는 경우가 드물어요. 토요일 근무도 그렇지만. 그 행사를 준비하기 위해서 토요일 행사를 많이 하니까. 토요일 오전 행사를 하면 준비할게 너무 많으니까 수, 목, 금 6시 퇴근을 못하거든요. 그런 거에 대해서도 전혀 받지를 못하죠. (교사 15)

다음으로 휴일 및 연차 유급휴가의 경우 법적인 인지 여부에 있어 어린이집 유형별 차이가 나타났는데, 타 유형보다 기타 어린이집 유형에서 법적으로 인지 정도가 다소 떨어지는 것으로 나타났다. 또한 앞선 항목과 마찬가지로 민간 및 가정어

린이집에서 휴일 및 연차 유급휴가에서 부당 대우를 경험해봤다고 응답한 비율이 50% 정도로 다소 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-6〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 3) 휴일 및 연차 유급휴가

단위: %(명)

구분	인지여부			부당대우 경험 여부		계(수)
	세부적인 내용까지 알고 있음	개략적인 내용은 알고 있음	모름	있음	없음	
전체	23.1	63.8	13.1	43.1	56.9	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형						
국공립	25.3	64.9	9.7	29.2	70.8	100.0(154)
민간	20.5	61.0	18.5	49.4	50.6	100.0(405)
직장	29.7	64.9	5.4	24.3	75.7	100.0(74)
가정	20.6	69.8	9.6	50.2	49.8	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	31.8	56.4	11.8	33.6	66.4	100.0(110)
$X^2(df)$	26.849(8)***			39.017(4)***		

*** $p < .001$.

휴게 시간의 경우에는 법적으로 인지여부에 있어서 직장어린이집과 국공립어린이집 교사의 인지 여부가 높으며 부당 대우 경험 정도는 다소 낮았다. 가정어린이집 재직 교사의 경우 부당 대우를 경험해본 적이 있다고 응답한 비율이 54.1%로 다른 어린이집 유형의 교사에 비해 상당히 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-7〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 4) 휴게 시간 및 공간

단위: %(명)

구분	인지여부			부당대우 경험 여부		계(수)
	세부적인 내용까지 알고 있음	개략적인 내용은 알고 있음	모름	있음	없음	
전체	33.7	59.7	6.6	47.2	52.8	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형						
국공립	33.8	63.0	3.2	37.0	63.0	100.0(154)
민간	32.3	57.3	10.4	49.9	50.1	100.0(405)
직장	36.5	62.2	1.4	36.5	63.5	100.0(74)
가정	32.7	62.6	4.6	54.1	45.9	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	39.1	54.5	6.4	40.9	59.1	100.0(110)
$X^2(df)$	19.064(8)*			18.089(4)**		

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

어린이집의 업무 시작과 종료시간, 교대근로 관련해서는 직장어린이집과 국공립 어린이집 재직 교사의 인지 비율이 다소 높은 반면, 해당 항목 관련하여 부당 대우를 경험해봤다는 응답이 민간어린이집과 가정어린이집 교사들의 약 40%가 이에 각각 해당되었다.

〈표 Ⅲ-2-8〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 5) 업무 시작과 종료시간, 교대근로 관련 사항

단위: %(명)

구분	인지여부			부당대우 경험 여부		계(수)
	세부적인 내용까지 알고 있음	개략적인 내용은 알고 있음	모름	있음	없음	
전체	30.3	58.4	11.3	36.9	63.1	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형						
국공립	37.0	56.5	6.5	31.8	68.2	100.0(154)
민간	28.1	57.0	14.8	40.5	59.5	100.0(405)
직장	29.7	67.6	2.7	25.7	74.3	100.0(74)
가정	30.2	59.1	10.7	38.8	61.2	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	29.1	58.2	12.7	33.6	66.4	100.0(110)
$X^2(df)$	16.965(8)*			8.891(4)		

* $p < .05$.

교대근로 혹은 업무시작과 종료기간에 대한 불만은 앞서 언급한 바와 같이 교대로 돌아가면서 일찍 출근하거나 늦게 퇴근하는 등의 초과근로가 발생하고 있음에도 이에 대한 보상이 미흡한 것에 대한 것으로 볼 수 있다.

> 저희가 아침에 조출을 하거든요. 그러면 줘야 될 거 아니에요. 8시까지 출근하거든요. 조출하면. 한 주는. 근데 지원을 안 해주시더라고요. 종일반 선생님은 오후에 근무하시니까 그쪽으로 가고. 우리한테는 개인적으로 돈을 해주시지는 않더라고요. (교사 16)

퇴직에 관련된 사항의 경우 역시 국공립어린이집과 직장어린이집 교사의 경우 어떤 내용이 법적인 부당 대우인지 알고 있다는 비율이 비교적 높았던 반면, 민간과 법인 등 기타 어린이집 교사들의 경우 모른다는 응답이 14% 선으로 다소 높았다. 법적 부당 대우 경험 비율의 경우 민간어린이집과 가정어린이집 교사들은 해당 경험이 20%대로 다른 어린이집 유형 교사보다 많았다.

〈표 Ⅲ-2-9〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 6) 퇴직에 관한 사항

단위: %(명)

구분	인지여부			부당대우 경험 여부		계(수)
	세부적인 내용까지 알고 있음	개략적인 내용은 알고 있음	모름	있음	없음	
전체	25.0	64.3	10.7	20.0	80.0	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형						
국공립	31.8	62.3	5.8	14.3	85.7	100.0(154)
민간	23.2	63.2	13.6	24.9	75.1	100.0(405)
직장	28.4	68.9	2.7	5.4	94.6	100.0(74)
가정	22.1	68.0	10.0	21.4	78.6	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	27.3	58.2	14.5	16.4	83.6	100.0(110)
$X^2(df)$	19.127(8)*			20.382(4)***		

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

교육시설과 교육여건의 경우 법적인 인지여부에 있어 재직 중인 어린이집 유형별로 큰 차이는 없었지만, 해당 부당 대우 경험 여부에는 차이를 나타냈는데, 민간과 가정어린이집 교사들의 약 24%가 이에 대한 법적 부당 대우를 경험한 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-10〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 7) 교육시설 및 교육여건

단위: %(명)

구분	인지여부			부당대우 경험 여부		계(수)
	세부적인 내용까지 알고 있음	개략적인 내용은 알고 있음	모름	있음	없음	
전체	20.6	63.0	16.4	20.8	79.2	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형						
국공립	24.0	62.3	13.6	13.6	86.4	100.0(154)
민간	19.8	60.0	20.2	24.0	76.0	100.0(405)
직장	23.0	64.9	12.2	12.2	87.8	100.0(74)
가정	17.1	69.4	13.5	23.8	76.2	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	26.4	57.3	16.4	17.3	82.7	100.0(110)
$X^2(df)$	14.307(8)			13.000(4)*		

* $p < .05$.

모성보호 및 일 가정 양립 지원의 경우 직장어린이집 교사가 해당 내용에 대해 대략적이라도 비교적 잘 알고 있는 것으로 나타났고, 부당 대우 경험은 가정어린이집 교사의 약 16%가 경험한 것으로 다른 유형 어린이집 교사에 비해 높게 보고되었다.

〈표 Ⅲ-2-11〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 8) 모성보호 및 일가정양립지원

단위: %(명)

구분	인지여부			부당대우 경험 여부		계(수)
	세부적인 내용까지 알고 있음	개략적인 내용은 알고 있음	모름	있음	없음	
전체	19.0	59.2	21.8	12.4	87.6	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형						
국공립	23.4	59.1	17.5	10.4	89.6	100.0(154)
민간	17.0	56.3	26.7	13.1	86.9	100.0(405)
직장	20.3	68.9	10.8	5.4	94.6	100.0(74)
가정	17.8	60.5	21.7	15.7	84.3	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	22.7	60.0	17.3	9.1	90.9	100.0(110)
$X^2(df)$	16.130(8)*			7.936(4)		

* $p < .05$.

한편, 모성보호와 관련하여서는 실제 모성보호 제도가 지켜지는 경우가 많지 않음에도 불구하고, 교사들 스스로도 이것이 부당 대우에 해당한다는 생각하지 않는 항목 중 하나라 보여진다. 이는 고용 계약 기간이 1년으로 되어 있기 때문에 모성보호를 요구하기 전에 고용이 해지되는 것이 일반적인 현상이기 때문으로 보여진다. 또한, 보육 업무가 실질적으로 상당한 육체적 노동을 동반하는 일이기 때문에, 본인의 안전을 위해 스스로 그만 두거나, 출산 휴가 등을 사용하게 되는 경우 본인이 주변 동료에게 민폐를 끼치는 사람이 된다는 생각이 강해, 이에 대한 보장을 강하게 주장하지 못하는 현상도 더더욱 교사들로 하여금 모성보호의 보장에 대한 인지를 낮추는 것으로 보여진다.

> 지금 저희 원에는 임신한 선생님이 계시는데. 이달 말까지만 하시거든요. 근데 저희 같은 경우에는 아이들도 많이 안고. 차량도 타고 그렇니까. 제가 여기 3년 차 있으면서 임신을 두 분이 하셨는데. 두 분 다 자동으로 그냥 나가시더라고요. (본인이 자발적으로 퇴사한 것이냐는 질문에) 네네.. 왜냐하면 차량. 저희는 차량을 타야하고 이렇게 하는데 그러면 내가 빠지면 그 부분을 채워야하니까 미안한 그런 게 있으니까 민폐를 끼치지 않기 위해서 나가고.. 그런 식으로 해서 저희는 출산 휴가는 아직은 기회가 없었고. (교사 15)

또한 안전과 보건에 관한 사항의 경우에는 법적인 인지 비율에 있어 어린이집 유형별로 차이를 나타냈는데, 민간과 가정어린이집 재직 교사의 경우 모른다는 응답이 다소 많았다. 안전과 보건에 관한 사항에 있어 부당 대우 경험 비율의 경우에는 민간과 가정, 그리고 기타 어린이집 유형에서 다소 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-12〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 9) 안전과 보건에 관한 사항

단위: %(명)

구분	인지여부			부당대우 경험 여부		계(수)
	세부적인 내용까지 알고 있음	개략적인 내용은 알고 있음	모름	있음	없음	
전체	17.0	63.0	20.0	14.2	85.8	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형						
국공립	22.1	64.3	13.6	8.4	91.6	100.0(154)
민간	15.6	60.7	23.7	15.6	84.4	100.0(405)
직장	18.9	64.9	16.2	6.8	93.2	100.0(74)
가정	13.2	66.5	20.3	16.7	83.3	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	23.6	59.1	17.3	15.5	84.5	100.0(110)
$X^2(df)$	16.352(8)*			9.802(4)*		

* $p < .05$.

다음으로 재해부조에 관한 사항의 경우에도 직장어린이집과 국공립어린이집 교사들의 법적 인지 비율이 비교적 높았고, 부당 대우 경험 비율은 민간과 가정어린이집 재직 교사들이 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-13〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 10) 재해부조에 관한 사항

단위: %(명)

구분	인지여부			부당대우 경험 여부		계(수)
	세부적인 내용까지 알고 있음	개략적인 내용은 알고 있음	모름	있음	없음	
전체	14.4	55.4	30.3	14.8	85.2	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형						
국공립	16.9	63.6	19.5	8.4	91.6	100.0(154)
민간	13.1	53.6	33.3	18.0	82.0	100.0(405)
직장	12.2	67.6	20.3	9.5	90.5	100.0(74)
가정	12.5	51.6	35.9	16.7	83.3	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	21.8	51.8	26.4	10.9	89.1	100.0(110)
$X^2(df)$	24.620(8)**			12.068(4)*		

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

마지막으로 직장 내 괴롭힘 예방과 관련하여서는 국공립어린이집과 직장어린이집 교사들의 법적 인지 비율이 다소 높았고, 부당 대우 경험에 있어서는 어린이집별 유의미한 차이가 없었다.

〈표 Ⅲ-2-14〉 법적 부당 대우 인지 및 경험 여부: 11) 직장내 괴롭힘 예방

단위: %(명)

구분	인지여부			부당대우 경험 여부		계(수)
	세부적인 내용까지 알고 있음	개략적인 내용은 알고 있음	모름	있음	없음	
전체	22.3	58.0	19.7	13.4	86.6	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형						
국공립	26.0	57.8	16.2	13.0	87.0	100.0(154)
민간	19.8	57.5	22.7	14.3	85.7	100.0(405)
직장	18.9	66.2	14.9	12.2	87.8	100.0(74)
가정	18.1	61.2	20.6	12.1	87.9	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	39.1	46.4	14.5	14.5	85.5	100.0(110)
$X^2(df)$	27.830(8)***			0.951(4)		

*** $p < .001$.

다음으로는 앞서 살펴본 대로 법적으로 부당한 대우를 받은 적이 있다고 응답한 경우 어떠한 항목이 가장 부당했다고 생각했는지 질문하였다. 그 결과 현직 교사들이 지각하는 현재 가장 부당하다고 생각하는 내용은 휴일 및 연차휴가로, 전체의 약 36%가 이에 응답하였다. 그 다음으로는 휴게시간 및 공간이 18.4%, 소정근로시간 15% 순서였다.

이는 어린이집 유형별로 차이가 있어, 직장어린이집 재직 교사의 경우 휴일 및 연차휴가보다는 휴게시간 및 공간에 대한 부당함을 더 많이 보고하였는데, 전체의 약 30%가 이에 응답하였다. 나머지 유형의 어린이집 교사들은 모두 휴일 및 연차휴가에 대한 부당함을 가장 많이 호소하였지만 2순위의 경우 차이가 있어, 민간어린이집 교사의 경우 임금에 대해 부당함을 더 많이 호소하였다.

〈표 Ⅲ-2-15〉 가장 부당하다고 생각하는 항목

단위: %(명)

구분	임금	소정 근로 시간	휴일 및 연차 휴가	휴게 시간 및 공간	업무 시작, 종료 시각 등	퇴직 관련 사항	모성 보호 및 일 가정 양립 지원	안전과 보건 관한 사항	직장내 괴롭힘 예방	기타	계(수)
전체	11.7	15.0	35.8	18.4	7.2	2.9	2.1	1.5	1.9	3.4	100.0(581)
근무 어린이집 유형											
국공립	6.1	25.8	30.3	13.6	9.1	4.5	3.0	0.0	3.0	4.5	100.0(66)
민간	15.1	14.7	36.3	14.3	7.2	4.8	2.4	1.2	0.8	3.2	100.0(251)
직장	5.9	17.6	17.6	29.4	8.8	0.0	2.9	8.8	5.9	2.9	100.0(34)
가정	9.7	10.8	43.2	21.6	6.3	1.1	1.1	1.1	1.1	4.0	100.0(176)
기타(법인,단체,협동등)	13.0	14.8	27.8	25.9	7.4	0.0	1.9	1.9	5.6	1.9	100.0(54)
$X^2(df)$	61.835(36)**										

주: 하나라도 부당한 경험 있는 응답자 586명이나 5명이 무응답

** $p < .01$.

가장 부당하다고 생각한다고 응답한 항목을 기준으로 해당 부당 대우를 처음 인지한 시기에 대해 질문한 결과, 입사 전보다는 입사 후가 압도적으로 많아 교사의 약 90%가 입사 후에 부당한 대우를 받고 있다고 처음 인지했다고 응답하였다. 이에 대한 어린이집 유형별 차이는 나타나지 않았다.

〈표 Ⅲ-2-16〉 부당한 대우 받고 있다고 처음 인지한 시기

단위: %(명)

구분	입사 전	입사 후	계(수)
전체	9.9	90.1	100.0(586)
근무 어린이집 유형			
국공립	7.5	92.5	100.0(67)
민간	11.9	88.1	100.0(252)
직장	5.7	94.3	100.0(35)
가정	9.6	90.4	100.0(178)
기타(법인,단체,협동등)	7.4	92.6	100.0(54)
$X^2(df)$		2.670(4)	

입사 전에 해당 내용이 법적으로 부당한 대우임을 알고 있었다고 응답한 58명의 교사를 대상으로, 그럼에도 현재 어린이집에 입사한 이유에 대해 질문하였다. 그 결과 해당 어린이집 뿐 아니라 다른 어린이집도 마찬가지일 것이라 생각했다는 응답이 전체의 81%로 절대적으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-17〉 입사 전 부당한 대우임을 알았음에도 현재 어린이집 근무하게 된 이유

단위: %(명)

구분	다른 어린이집도 마찬가지일 것이라 생각해서	해당 항목 이외에 다른 근무조건들 만족해서	다른 어린이집 취직 안 될 것 같아서	처우 개선 기대돼서	잠깐 다니고 옮기거나 그만둘 예정이어서	기타	계(수)
전체	81.0	3.4	1.7	8.6	1.7	3.4	100.0(58)
근무 어린이집 유형							
국공립	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	100.0(5)
민간	76.7	3.3	3.3	13.3	3.3	0.0	100.0(30)
직장	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(2)
가정	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(17)
기타(법인,단체,협동등)	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	100.0(4)
$X^2(df)$	35.032(20)*						

* $p < .05$.

부당 대우를 처음 인지한 시기가 입사 후라고 응답한 528케이스를 대상으로, 부

당한 대우를 받았다고 생각한 이유에 대해 질문하였다. 그 결과 가장 높게 나타난 응답은 '입사 후 다른 기관과 비교해보니 처우가 좋지 못하다는 것을 알게 되어서'가 전체의 35%로 가장 높게 나타났고, '입사 후 해당 처우가 법적으로 부당노동행위라는 것을 알게 되어서'라는 응답이 전체의 약 26%로 그 다음으로 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-18〉 입사 후 부당한 대우 받았다고 생각하는 이유

단위: %(명)

구분	입사 당시 고지 받은 내용과 실제 처우 달라서	입사 후 다른 기관과 비교해보니 처우 좋지 못하다는 것 알게 되어서	입사 후 같이 일하는 동료보다 내 처우가 좋지 못하다는 것 알게 되어서	입사 후 해당처우 법적으로 부당노동행위라는 것 알게 되어서	기타	계(수)
전체	18.2	35.0	12.7	25.8	8.3	100.0(528)
근무 어린이집 유형						
국공립	21.0	29.0	9.7	19.4	21.0	100.0(62)
민간	19.4	34.2	14.0	25.7	6.8	100.0(222)
직장	21.2	39.4	18.2	18.2	3.0	100.0(33)
가정	16.1	39.1	10.6	26.1	8.1	100.0(161)
기타(법인,단체,협동등)	14.0	30.0	14.0	38.0	4.0	100.0(50)
$X^2(df)$			25.026(16)			

부당한 처우를 받았다고 응답한 경우를 대상으로 부당 처우 시 대처 방법에 대해 질문하였다. 그 결과 1순위로 가장 높게 나타난 항목은 '다른 어린이집도 마찬가지일 것 같아 참는다'는 항목으로 전체의 33.6%였다. 그 다음으로는 '문제제기해도 해결되지 않고 문제교사로 낙인될 것 같아 참는다'는 응답이 28.3%였다. 2순위의 경우 '문제제기해도 해결되지 않고 문제교사로 낙인될 것 같아 참는다'와 '지인에게 하소연하지만 별다른 조치를 않는다', '다른 어린이집도 마찬가지일 것 같아 참는다' 순서대로 나타났다. 1순위와 2순위를 합친 가장 높은 응답은 '다른 어린이집도 마찬가지일 것 같아 참는다'는 응답이었다. 결국 보육교사의 대다수가 부당노동행위 여부와 무관하게 그냥 참는 식의 무대응 혹은 소득적 태도만을 보임을 알 수 있었다.

〈표 Ⅲ-2-19〉 부당한 처우 받았다고 생각했을 때 대처 방법 (종합)

단위: %(명)

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

주: 2순위 응답중 무응답이 2명 있음.

이 같은 경향은 심층면담에서도 동일하게 응답되었다.

> 교사가 살라고 하면 나가야 되니까 그냥 내가 살라면 나가는 게. 옛날에는 전전긍긍하면서 참아야 돼. 내가 다 잘못했다. 그 때 어렸을 때는 내가 잘못했다고 생각했거든요 전부다. 지금은 경력이 좀 쌓이니까 아 내가 잘못한 것일 수도 있고 아닐 수도 있고. 좀 더 넓게 생각하게 되는데. 어렸을 때는 무조건 다 내 잘못이다 생각해서 엄청 자책했던 것 같아요. (교사 14)

Ⅳ

보육교사의 권리 구제 신청 및 교육

01 권리 구제 신청 및 교육 경험

02 보육교사 노동자 단체에 대한 인식

Ⅳ. 보육교사의 권리 구제 신청 및 교육

이 장에서는 보육교사 실태조사와 심층면담을 통해 확인한 보육교사의 권리구제 신청 경험 및 노동자 교육 경험, 그리고 노동조합 등 보육교사 노동자 단체에 대한 인식 등을 간략히 살펴보았다.

1. 권리 구제 신청 및 교육 경험

가. 노무 상담

보육교사들은 노무와 관련한 상담을 거의 받지 않는다는 것이 가장 일반적인 경향으로, 실제 실태조사에서도 노무 관련 상담을 받은 적이 있다고 응답한 비중은 1,024명 중 43명에 불과하였다.

> (고충상담을 누구와 하는지 물어보자) 안하지요. (그냥 참으시나요?) 그렇죠.. 그리고 약간의 이제.. 어린이집은 대체적으로 다 이렇다는 관행이라고 할까요? 뭐 다 그런데 어쩌겠어.. 주면 땡큐고 아니면 뭐 안 주는구나 뭐 이렇게 넘어가버리니까. (교사 15)

실태조사에서 노무 관련 상담 등을 받은 적이 있다고 응답한 보육교사들에게 근로 조건과 관련하여 주로 상담을 받는 곳이 어디인지 질문한 결과, 보육교사로 구성된 온라인 커뮤니티라는 응답이 27.9%로 가장 높게 나타났으며, 통합 검색 사이트의 게시글, 사례를 통해 정보를 얻는 경우도 11.6%로 주로 온라인 상에서 노무와 관련된 정보를 습득하는 비율이 약 40%에 달하는 것으로 나타났다. 고용노동부 등 노동 전문 기관의 상담 창구를 주로 이용한다는 응답은 25.6%로 나타났으며, 노동조합 관련 상담 창구, 노조원을 통해 상담을 받는 비율은 14%였다. 이 외에 어린이집 관련 공적 기관에서 상담을 한다는 응답이 11.6%, 개인적으로 알고 지내는 노무사, 변호사 등을 통해 상담을 받는다는 응답이 4.7%, 기타 4.7%로 나타났다.

〈표 Ⅳ-1-1〉 근로 조건과 관련하여 상담 받은 곳

단위: %(명)

구분	개인적으로 알고 지내는 노무사, 변호사 등	어린이집 관련 공적 기관의 상담 창구	고용 노동부 등 노동 전문 기관의 상담 창구	노동 조합 관련 상담 창구, 노조원	통합 검색 사이트의 게시글, 사례	보육 교사로 구성된 온라인 커뮤 니티	일반적 온라인 노동 상담 및 전화 무료 상담	기타	계(수)
전체	4.7	11.6	25.6	14.0	11.6	27.9	0.0	4.7	100.0(43)
근무 어린이집 유형									
국공립	0.0	0.0	28.6	0.0	28.6	28.6	0.0	14.3	100.0(7)
민간	0.0	17.6	29.4	17.6	0.0	29.4	0.0	5.9	100.0(17)
직장	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(4)
가정	22.2	22.2	22.2	0.0	11.1	22.2	0.0	0.0	100.0(9)
기타(법인,단체,협동등)	0.0	0.0	16.7	0.0	33.3	50.0	0.0	0.0	100.0(6)
$X^2(df)$	36.423(24)*								

* $p < .05$.

한편, 본인은 부당한 대우를 받지 않았더라도 주변의 동료가 부당한 대우를 받는 것을 본 적이 있는지 조사한 결과, 응답자의 절반 이상인 51.1%가 있다고 응답하였다. 국공립어린이집의 경우 39%가 있다고 응답하여 상대적으로 낮게 나타났으며, 민간은 53.8%, 가정은 57.5%로 전체 평균보다 동료가 부당한 대우를 받는 것을 목격한 비율이 높게 나타났다.

〈표 Ⅳ-1-2〉 동료가 부당한 대우 받는 것 목격 여부

단위: %(명)

구분	있음	없음	계(수)
전체	51.1	48.9	100.0(1,022)
근무 어린이집 유형			
국공립	39.0	61.0	100.0(154)
민간	53.8	46.2	100.0(405)
직장	50.0	50.0	100.0(74)
가정	57.5	42.5	100.0(280)
기타(법인,단체,협동등)	42.2	57.8	100.0(109)
$X^2(df)$	18.366(4)**		

주: 무응답 2명

** $p < .01$.

또한 부당한 대우를 받은 동료가 도움을 요청할 때 어떻게 조언하는지 질문한 결과, '하소연 들어줄 수 있지만 조언하지 않음'이라는 응답이 31.5%로 가장 높게 나타나, 부당한 사건이 발생했을 때 대응하는 방법을 모르거나 개입하기를 원치 않는

경우가 많음을 짐작할 수 있다. 그 다음으로는 사직 후 이직을 권유하는 경우가 19.6%로 두 번째로 높게 나타났으며, 다른 어린이집도 마찬가지이니 참으라고 조언하는 경우도 15.6%로 적지 않았다. 이 외에 고용노동부, 보건복지부 등 정부기관에 민원을 제기하는 절차를 알려주는 경우는 9.2%였으며, 어린이집 윗사람에게 도움 요청, 함께 일하는 다른 동료에게 도움 요청, 기타, 상담센터 등의 전문가에게 상담할 수 있는 곳을 알려준다는 응답 순으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-1-3〉 부당한 대우 받은 동료의 도움 요청 시 조언 방법

단위: %(명)

구분	다른 어린이집도 마찬가지이니 참으라고 함	하소연 들어줄 수 있지만 조언하지 않음	그만두고 다른 곳으로 옮기라고 함	함께 일하는 다른 동료에게 도움 요청	어린이집 윗사람에게 도움 요청	상담센터 등의 전문가에게 상담할 수 있는 곳 알려줌	노동조합 등의 아는 사람 소개시켜 주거나 법적인 사항 알려줌	고용노동부, 보건복지부 등 정부기관의 민원 넣는 절차 등 알려줌	기타	계(수)
전체	15.6	31.5	19.6	7.1	7.3	2.1	4.6	9.2	2.9	100.0(520)
근무 어린이집 유형										
국공립	10.0	21.7	23.3	10.0	18.3	0.0	1.7	10.0	5.0	100.0(60)
민간	17.0	33.9	19.3	8.7	4.6	2.3	3.2	8.3	2.8	100.0(218)
직장	5.4	24.3	16.2	8.1	13.5	2.7	13.5	16.2	0.0	100.0(37)
가정	19.5	35.8	19.5	4.4	5.0	0.6	5.0	6.9	3.1	100.0(159)
기타(법인,단체,협동등)	10.9	23.9	19.6	4.3	8.7	8.7	6.5	15.2	2.2	100.0(46)
$X^2(df)$	58.845(32)**									

** $p < .01$.

나. 노동 교육

노무 교육 및 노동자로서의 권리를 보장받을 수 있는 절차 혹은 내용에 대한 교육을 받은 경험이 있는지 조사한 결과, 있다는 응답이 31%로 3분의 1에도 미치지 못하는 것으로 나타났다. 해당 교육 경험이 가장 높게 나타난 시설은 국공립어린이집으로 45.5%가 있다고 응답하였으며, 반면 민간어린이집은 25.9%, 가정어린이집은 26.7%로 노무 관련 교육 경험이 상대적으로 낮게 나타났다.

〈표 Ⅳ-1-4〉 노무 교육 및 노동자로서의 권리 보장 절차 및 내용에 대한 교육 경험

단위: %(명)

구분	있음	없음	계(수)
전체	31.0	69.0	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형			
국공립	45.5	54.5	100.0(154)
민간	25.9	74.1	100.0(405)
직장	33.8	66.2	100.0(74)
가정	26.7	73.3	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	38.2	61.8	100.0(110)
$X^2(df)$		25.296(4)***	

*** $p < .001$.

이처럼 노무 관련 교육 자체가 많지 않은 것은 심층면담 결과에서도 발견되었다.

> 지금 보수교육이라든지 여러 교육들이 많잖아요. 그 교육으로 가면 단 한 번도 교사들의 지금 현재 노동권이라든지 인격이라든- 그 뭐야 교사인권이라든지 아니면 현실적인 정책이 있어서 그 현장감이 있는 현장에서 원하는 게 뭔가에 대한 교육은 단 한 번도 하지 않는다는 거죠. 아동에 대한 권리 아동에 대한 어떤 모든 문제들은 다 들어가서 교육을 하고 뭐 CCTV 아동학대 이런 부분 다 하면 안 되고 이러면 안 되고 저러면 안 되고 이렇게 얘긴 하지만 단 한 번도 그 교육에는 교사 선생님들의 권리에 대한 강의는 한 번도 하지 않고 주장하지 않는... (교사 17)

> 이때까지 유아교육을 하면서는 계속 받은 건 프로그램, 아이들 교육, 아이들 교육프로그램이 어떤 것인가. 계속 그 외에는 받은 게 없어요 그러니까 정말 보는 눈이 사회적이지가 않아요, 우리는. 사회적이지가 않고. 교육이, '그래 너희들은 교육이 제일 중요해. 교육이 제일 중요해. 교육의 질이 제일 중요해.' 하면서 우리한테 많은 것을 강조하지만 정작 우리는 우리를 위해서 한 번도 돌아본 적이 없다는 걸 느끼게 됐고 (교사 18)

노무 교육 및 노동권 관련 교육을 받은 경험이 있다고 한 응답자에게 해당 교육을 주도한 기관이 어디인지를 질문한 결과, 육아종합지원센터 등 육아관련 지원 기관에서 받았다는 응답이 68.3%로 가장 높았으며, 그 다음으로 어린이집 연합회, 원장님이 소개한 기관이라는 응답이 15.6%였다. 이 외에 고용노동부 등 공적인 노동 전문 기관, 지방자치단체, 노동조합 등이 주관하는 교육에 참여한 비율은 각각 5% 미만인 것으로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면, 직장어린이집의 경우 지방자치단체에서 주관하는 교육이나 노동조합에서 주최하는 교육에 참여하는 비율이 다른 시설유형에 비해 높게 나타났으며, 육아관련 지원 기관에서 하는 교육에 참여한 비율은 50%로 상대적으

로 다른 시설유형에 비해 낮았다. 기타 어린이집 유형에서 어린이집 연합회나 원장 소개 기관에서 노무 관련 교육을 받는 비율이 높게 나타났으며, 국공립어린이집과 직장어린이집에 근무하는 보육교사의 경우는 기타라고 응답한 비율도 적지 않았다.

〈표 Ⅳ-1-5〉 해당 교육 주도 기관

단위: %(명)

구분	지방자치 단체	육아관련 지원 기관	어린이집 연합회, 원장님이 소개한 기관	고용노동부 등 공적인 노동 전문 기관	노동조합 등에서 주최하는 노동자 교육	기타	계(수)
전체	3.2	68.3	15.6	4.1	3.2	5.7	100.0(315)
근무 어린이집 유형							
국공립	1.4	72.5	8.7	1.4	1.4	14.5	100.0(69)
민간	3.8	69.5	15.2	4.8	3.8	2.9	100.0(105)
직장	12.5	50.0	12.5	4.2	8.3	12.5	100.0(24)
가정	2.7	72.0	17.3	5.3	1.3	1.3	100.0(75)
기타(법인,단체,협동등)	0.0	61.9	26.2	4.8	4.8	2.4	100.0(42)
$X^2(df)$	37.580(20)**						

** $p < .01$.

해당 교육이 현재 어린이집에서 직면한 노무 관련 애로사항을 해결하는데 어느 정도 도움이 되는지 응답한 결과를 살펴보면, 5점 만점에 3점으로 보통 정도인 것으로 나타났으나, 전혀 도움이 되지 않았다는 응답도 13.2%로 적지 않았다. 이는 노무 교육이 보육 현장의 어려움을 해소하는 데에 실질적인 도움을 제공하기 위해 보완되어야 할 필요가 있음을 보여준다.

〈표 Ⅳ-1-6〉 해당 교육의 노무 관련 애로사항 해결에 대한 도움 정도

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다	평균	계(수)
전체	13.2	6.6	56.8	12.6	10.7	3.0	100.0(317)
근무 어린이집 유형							
국공립	14.3	8.6	52.9	18.6	5.7	2.9	100.0(70)
민간	16.2	3.8	61.0	9.5	9.5	2.9	100.0(105)
직장	8.0	12.0	48.0	16.0	16.0	3.2	100.0(25)
가정	13.3	6.7	61.3	9.3	9.3	2.9	100.0(75)
기타(법인,단체,협동등)	7.1	7.1	50.0	14.3	21.4	3.4	100.0(42)
$X^2(df)/F$	17.447(16)					1.638	

해당 교육이 현재 어린이집에서 직면한 노무 관련 애로사항을 해결하는데 어느 정도로 충분한 수준이었는지에 대해 질문한 결과도 5점 만점에 3점으로 보통 정도인 것으로 나타났으며, 전혀 충분하지 않았다는 응답은 12.3%로 도움 정도보다는 다소 낮았지만 적지 않은 비율이었다. 노무 관련 교육이 문제 해결에 충분한 정보를 제공하여 실질적인 해결책을 찾을 수 있도록 개선되어야 할 필요성이 있다.

〈표 Ⅳ-1-7〉 해당 교육의 노무 관련 애로사항 해결에 대한 충분성

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다	평균	계(수)
전체	12.3	6.9	60.3	10.4	10.1	3.0	100.0(317)
근무 어린이집 유형							
국공립	12.9	5.7	61.4	14.3	5.7	2.9	100.0(70)
민간	16.2	3.8	60.0	10.5	9.5	2.9	100.0(105)
직장	4.0	16.0	56.0	8.0	16.0	3.2	100.0(25)
가정	12.0	8.0	65.3	6.7	8.0	2.9	100.0(75)
기타(법인,단체,협동등)	7.1	9.5	52.4	11.9	19.0	3.3	100.0(42)
$X^2(df)/F$			17.723(16)				1.130

한편, 노무 교육에 참여해본 적이 없는 이유에 대해 질문한 결과, 주변에 노무 교육을 받을 수 있는 곳을 몰라서 참여하지 못했다는 응답이 55.8%로 가장 높게 나타나 노무 교육 정보에 대한 접근성이 상당히 낮음을 알 수 있다. 특히 가정어린이집에서 해당 응답 비율이 61%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 11.7%가 노무 교육이 필요하다고 생각되지 않아서라고 응답하여 노무 교육의 필요성을 느끼지 못하는 보육교사도 적지 않음을 알 수 있었으며, 시설유형 중에는 직장어린이집에서 해당 항목의 응답 비율이 가장 높게 나타났다. 또한 9.4%는 보육교사가 직접 노무 교육을 받는 형태가 아니라 원장이 참여한 이후 재교육하는 형태로 행해지는 것으로 나타났다. 이 응답 비율은 직장어린이집에서 가장 낮고 국공립어린이집에서 가장 높게 나타났다.

한편, 노무 교육 이수 기록이 재취업에 불리하게 작용하거나 교육 이수 사실이 원장에게 알려지는 것에 대한 우려로 노무 교육에 참여하지 않았다는 응답과 노무 교육을 받는다는 사실 자체가 무섭다는 응답을 합하면 13.4%로 적지 않은 보육교사가 노무 교육에 참여하는 것 자체가 고용에 불리하게 작용할 것이라고 인지하는 것으로 나타났다. 이는 노무 교육이나 보육교사의 노동권 문제가 보육 현장의 상당

수에게 부정적으로 인식되고 있음을 방증하는 결과라 하겠다.

〈표 Ⅳ-1-8〉 노무 교육 참여해본 적 없는 이유

단위: %(명)

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

* $p < .05$.

보육교사 보수 교육 과정 등에 노무 교육 및 노동자로서의 권리를 보장받을 수 있는 절차 안내 등 노무 교육을 의무화하는 방안에 대해 어느 정도 동의하는지 조사한 결과, 5점 만점에 4.1점으로 대체로 동의하는 것으로 나타났다. 응답 평균에서는 어린이집 유형 간 차이가 유의미하지 않았으나, 동의 정도에서 국공립어린이집은 약간 그렇다는 응답이 다소 높게 나타났고, 기타 어린이집 등에서는 보통이라는 응답이 다소 높았다. 반면, 노무교육 참여 경험이 없는 비율이 높았던 민간, 가정 어린이집과 직장어린이집 유형의 경우에 매우 그렇다는 응답 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 Ⅳ-1-9〉 노무교육 의무화에 대한 동의 정도

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다	평균	계(수)
전체	2.3	1.5	32.4	12.6	51.2	4.1	100.0 (1,024)
근무 어린이집 유형							
국공립	1.3	1.9	27.9	22.7	46.1	4.1	100.0 (154)
민간	3.2	1.5	32.8	10.4	52.1	4.1	100.0 (405)
직장	1.4	4.1	24.3	17.6	52.7	4.2	100.0 (74)
가정	2.5	0.4	34.9	7.8	54.4	4.1	100.0 (281)
기타(법인,단체,협동등)	0.9	1.8	36.4	15.5	45.5	4.0	100.0 (110)

구분	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다	평균	계(수)
$X^2(df)/F$			36.473(16)**				0.278

** $p < .01$.

또한 향후 보육교사 보수교육 중 노무교육을 수강할 의향이 있는지 질문한 결과는 응답 평균 4.1점으로 노무교육 의무화에 대한 동의 정도와 마찬가지로 대체로 수강할 의향이 있는 것으로 나타났다. 또한 절반가량인 49.6%는 '매우 그렇다'고 응답하여 적극적인 수강 의향이 있는 것으로 나타났다. 이 결과에서는 어린이집 유형 간 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다.

〈표 Ⅳ-1-10〉 노무 교육 수강 의향 여부

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다	평균	계(수)
전체	2.7	2.1	30.5	15.0	49.6	4.1	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형							
국공립	1.9	2.6	27.9	19.5	48.1	4.1	100.0(154)
민간	3.5	1.5	30.4	12.8	51.9	4.1	100.0(405)
직장	0.0	5.4	25.7	21.6	47.3	4.1	100.0(74)
가정	3.2	1.4	32.7	13.5	49.1	4.0	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	1.8	3.6	31.8	16.4	46.4	4.0	100.0(110)
$X^2(df)/F$			18.420(16)				0.172

노무 교육 시 적합하다고 생각하는 기관을 2순위까지 응답하게 한 결과, 1순위에서는 육아종합지원센터 등 육아관련 지원 기관이라는 응답이 47.4%로 가장 높았으며, 2순위에서는 고용노동부 등 공적인 노동전문기관이라는 응답이 35.6%로 가장 높았다. 1, 2순위 합산 결과에서도 육아관련 지원 기관이 71.7%, 고용노동부 등 공적인 노동 전문 기관이 68.8% 순으로 높게 나타났으며, 그 다음이 노동조합이 23.4%, 지방자치단체가 22.2%, 어린이집 연합회, 원장이 소개한 기관이 12.1%, 기타 1.5% 순으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-1-11〉 노무 교육 시 적합한 기관

단위: %(명)

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

노무 교육 시 적합한 기관에 대한 응답 중 1순위 응답의 시설 유형별 결과를 살펴보면, 모든 시설유형에서 육아관련 지원 기관이나 고용노동부 등 공적인 노동전문 기관에 대한 응답 비율이 높게 나타났다. 다만, 직장어린이집의 경우에 해당 응답의 비중이 여타 어린이집 유형에 비해 상대적으로 다소 낮았고, 노동조합이나 지방자치단체를 선호하는 비중이 다소 높게 나타났다. 반면, 가정어린이집과 기타 어린이집 등에서는 노무 교육 시 육아관련 지원 기관을 선호하는 비중이 높게 나타난 반면, 지자체에 대한 선호도는 상대적으로 낮았다.

〈표 Ⅳ-1-12〉 노무 교육 시 적합한 기관: 1순위

단위: %(명)

구분	지방자치 단체	육아관련 지원 기관	어린이집 연합회, 원장님이 소개한 기관	고용노동부 등 공적인 노동 전문 기관	노동조합 등에서 주최하는 노동자 교육	기타	계(수)
전체	10.2	47.4	2.8	33.4	5.7	0.6	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형							
국공립	11.0	44.2	2.6	38.3	3.2	0.6	100.0(154)
민간	11.4	44.7	4.7	31.6	7.4	0.2	100.0(405)
직장	16.2	40.5	2.7	28.4	9.5	2.7	100.0(74)
가정	8.9	50.9	1.1	33.8	4.6	0.7	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	3.6	57.3	0.9	35.5	2.7	0.0	100.0(110)
$X^2(df)$				39.859(20)**			

** $p < .01$.

해당 기관이 노무 교육에 적합하다고 응답한 이유에 대해 조사한 결과, 가장 전문성을 가진 기관이라고 생각한다는 응답이 53.9%로 가장 높았으며, 그 다음은 편한 접근성 때문이라는 응답이 25.4%였다. 이 외에 문제를 직접 해결해 줄 수 있을 것 같아서라는 응답이 16%, 교육 받았다는 사실을 비밀로 할 수 있어서라는 응답은

3.2%, 기타 1.4% 순으로 나타났다. 해당 결과의 어린이집 유형 간 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

〈표 Ⅳ-1-13〉 노무 교육 기관 선택 이유

단위: %(명)

구분	교육 받았다는 사실 비밀로 할 수 있어서	접근성 편해서	가장 전문성 가진 기관이라 생각해서	문제를 직접 해결해 줄 수 있을 것 같아서	기타	계(수)
전체	3.2	25.4	53.9	16.0	1.4	100.0(1,018)
근무 어린이집 유형						
국공립	3.3	25.5	55.6	13.7	2.0	100.0(153)
민간	4.7	23.6	52.6	17.9	1.2	100.0(403)
직장	2.7	23.0	60.8	12.2	1.4	100.0(74)
가정	2.1	28.6	51.4	17.1	0.7	100.0(280)
기타(법인,단체,협동등)	0.9	25.9	58.3	12.0	2.8	100.0(108)
$X^2(df)$			15.189(16)			

주: 무응답자 6명

심층면담 과정에서 나타난 결과는 노무 관련 교육 기관으로 보육교사들이 고용노동부 등의 전문 기관을 선호하는 이유는 자신의 상담 내역 등이 어린이집에 알려지는 것을 꺼려하는 마음과 동시에 어린이집 유관 기관의 노무 상담의 전문성에 대한 의구심이 전제된 것으로 보여진다.

> 저는 노동부 산하. 전 무슨 일이 있었냐면. 학교에서 잠시 근무를 했었거든요. 종일반 교사 이런 걸로. (중략) 그래서 교육청에 전화를 해서 얘기를 했거든요. 근데 결국 너무 억울한 거는 제가 나쁜 걸 한 게 아니라 (중략) 결국 그 사람 귀에 들어가서 제가 그냥 재계약을 못했어요. 아 장학사한테 얘기해봤자 소용이 없구나. 결국 자기 쪽이니까. (교사 14)

> 맞아요. 육아종에 한다고 해도. 거긴 다 연결이 되어있죠. (교사 16)

> 원장님들도 다 연결이 되어있고. 우리의 편을 안 들어줄 것 같다는 생각이 들죠. (교사 15)

다. 감정노동으로부터의 보호

부모로부터의 폭력 및 직장 내 폭력에 대한 보호나 관리 제도가 정비되어 있는지 살펴본 결과, 4점 만점에 모든 항목이 3점미만으로 나타나, 보육교사가 노동현장에서 경험하는 폭력적 상황에 대비한 보호 조치가 미비한 것으로 나타났다.

항목별로 살펴보면, 근무하는 어린이집에 부모들의 폭력으로부터 보육교사를 보호하는 장치나 제도의 마련 여부에 대한 응답 평균은 2.1점이며, 대처 가능한 교육 프로그램과 행동 지침 마련 여부와 부모 폭력 발생 시 시비를 가리는 지침이나 내부 규정 여부에 대한 항목은 모두 평균 2점으로 나타나, 부모들의 폭력으로부터 보육교사를 보호하는 장치나 내부 지침 마련이 상당히 미비한 것을 확인할 수 있다. 근무하는 어린이집에서 부모에게 폭력을 당하지 않도록 다양한 조치를 해준다는 응답과 안전하게 일할 수 있도록 보호해준다는 응답은 2.4점으로 제도나 지침 구비에 대한 응답보다 다소 높게 나타났으나, 실질적인 장치가 마련되어 있지 않은 상황에서는 단지 보호 받을 수 있다는 주관적인 인지에 그칠 가능성이 높을 것으로 판단된다.

근무하는 어린이집에서 동료 혹은 상사로부터의 폭력에 대한 보호 제도가 있는지에 대한 조사 결과에서도 동일하게 장치나 제도의 존재 여부, 교육 프로그램과 행동 지침, 시비를 판단하는 지침이나 내부 규정 여부에 대한 항목은 평균 2.1점으로 상대적으로 더 낮게 나타났다. 또한 동료나 상사로부터 폭력을 당하지 않도록 다양한 조치를 해주고 있다는 항목은 2.2점, 동료나 상사의 폭력으로부터 안전하게 일할 수 있도록 보호해준다는 항목은 2.3점으로 다소 높았으나, 부모로부터의 폭력에 대한 보호 제도와 마찬가지로 실질적인 보호를 받고 있는지는 의문시된다.

문제해결을 위해 도움을 주는 주체에 대한 항목을 살펴보면, 폭력을 당했을 시 문제해결에 도움을 주는 동료가 있다는 항목이 2.7점으로, 도움을 주는 상사가 있다는 항목보다 0.2점 높게 나타났다. 근무하는 어린이집의 경우는 폭행을 당하면서 입은 마음의 상처를 공감하고 위로해준다는 항목은 2.8점인데 비해, 폭력과정에서 발생한 문제를 해결해준다는 항목은 2.5점으로 나타나, 어린이집에서 실질적인 문제를 해결하는 데에 도움을 받기 보다는 심리적인 지지를 받는 것에 그치는 경우가 더 많은 것으로 보인다.

〈표 Ⅳ-1-14〉 부모로부터의 폭력 및 직장 내 폭력에 대한 보호 제도(종합)

단위: %(명), 점

구분		그렇지 않은편	그런편	모름	평균	계(수)
부모(고객)로부터의 폭력에 대한	내가 다니는 어린이집은 부모들의 폭력으로부터 보호하는 장치나 제도가 마련되어 있다	52.4	27.4	20.1	2.1	100.0(1,024)
	내가 다니는 어린이집은 부모에게 폭력을 당하지 않도록 다양한 조치를 해준다	41.2	39.0	19.8	2.4	100.0(1,024)

구분		그렇지 않은편	그런편	모름	평균	계(수)
보호 제도	내가 다니는 어린이집에는 부모의 폭력에 대처할 수 있는 교육 프로그램과 행동 지침이 마련되어 있다	56.5	22.9	20.6	2.0	100.0(1,024)
	내가 다니는 어린이집은 부모의 폭력으로부터 안전하게 일할 수 있도록 보호해준다	41.2	41.1	17.7	2.4	100.0(1,024)
	내가 다니는 어린이집에는 부모 폭력 문제가 발생할 경우, 잘잘못을 가리는 과정(지침 내부 규정 등)이 있다	52.0	23.3	24.7	2.0	100.0(1,024)
동료 혹은 상사로부터의 폭력에 대한 보호 제도	내가 다니는 어린이집에는 동료나 상사의 폭력으로부터 보호하는 장치나 제도가 마련되어 있다	50.8	26.7	22.6	2.1	100.0(1,024)
	내가 다니는 어린이집은 동료나 상사로부터 폭력을 당하지 않도록 다양한 조치를 해주고 있다	47.0	32.0	21.0	2.2	100.0(1,024)
	내가 다디니는 어린이집에는 동료나 상사의 폭력에 대처할 수 있는 교육프로그램과 행동 지침이 마련되어 있다	50.8	26.5	22.8	2.1	100.0(1,024)
	내가 다니는 어린이집은 내가 동료나 상사의 폭력으로부터 안전하게 일할 수 있도록 보호해준다	43.0	37.2	19.8	2.3	100.0(1,024)
	내가 다니는 어린이집에는 동료나 상사로부터의 폭력문제가 발생할 경우 잘잘못을 가리는 과정(지침, 내부규정 등)이 있다	50.8	25.2	24.0	2.1	100.0(1,024)
문제해결 주체	폭력을 당했을 때 문제 해결을 위해 도와주는 상사가 있다	34.9	49.9	15.2	2.5	100.0(1,024)
	폭력을 당했을 때, 문제해결을 위해 도와주는 동료가 있다	26.6	58.8	14.6	2.7	100.0(1,024)
	내가 다니는 어린이집은 폭행을 당하면서 입은 마음의 상처를 공감하고 위로해준다	24.7	59.5	15.8	2.8	100.0(1,024)
	내가 다니는 어린이집은 폭력과정에서 발생한 문제를 해결해준다.	33.6	46.6	19.8	2.5	100.0(1,024)

주: 1) 그렇지 않은 편 = 전혀 그렇지 않다 + 그렇지 않다, 그런편 = 그렇다 + 매우 그렇다, 모름 제외 평균값임.
2) 감정노동과 관련된 부당 대우에 관한 설문은 고용노동부(2017: 45)의 평가표를 활용하였음.

또한, 심층면담에서 보육교사들은 특히 부모로부터의 폭력과 폭언 등의 문제가 발생한 경우 상급자인 원장은 원활한 해결 창구가 되지 못한다는 입장을 보였다. 실제 교사의 고충보다는 부모들의 민원을 원장들이 더 무서워해서 아무런 조치를 취해주지 않는다는 것이 교사들의 시각이었다.

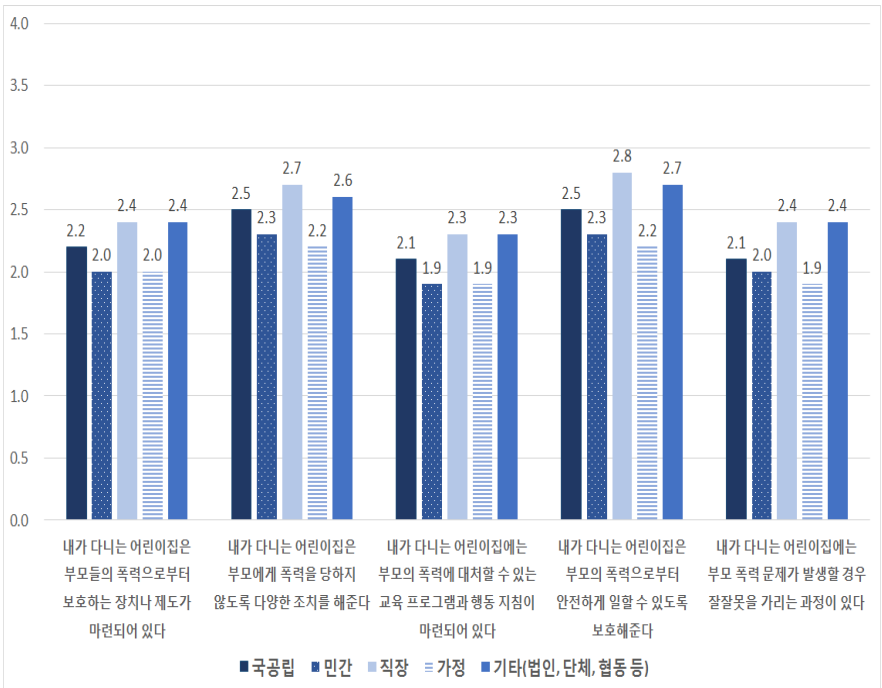
> 작년에도 문제가 엄청 많은 아이를 제가 맡았거든요. 그 전에도 엄마가 심심하면 구청에 민원을 넣은 사람인데. 애가 정말. 엉망진창인거예요. 너무 심하게. 통제가 안되고. 애정결핍도 있고. 친구를 계속 괴롭히는 거예요. 침 묻히고. 때리는 건 기본이고. 그래서 나머지 애들이 엄청나게 피해를 받고, 원장님도 얘를 계속 보내고 싶은데 엄마가 민원을 넣으니까 말을 아예 못 꺼내는 거죠. (교사 15)

원장님도 그냥 조치 안 취해 주셨고. 지금 생각해보면 그 원에서는. 주임선생님도 그렇고. 아무도 저한테 그렇게 안했고. (중략) 그때 맨날 울었던 기억 밖에 안나요. (교사 14)

보육교사가 현재 근무하고 있는 어린이집 유형별로 부모로부터의 폭력에 대한 보호 제도나 관리가 이뤄지고 있는 정도를 살펴보면, 각 항목에서 어린이집 유형별 양상이 상당히 유사함을 확인할 수 있다. 직장어린이집이 모든 항목에서 가장 높게 나타나며, 그 다음으로 기타 어린이집 유형이 직장어린이집과 동점이거나 두 번째로 높게 나타났다. 반면, 민간과 가정은 모든 항목에서 낮게 나타나 부모들의 폭력으로부터의 보호 장치나 지침 규정이 상대적으로 더 미비한 상황임을 알 수 있다. 국공립어린이집의 경우는 모든 항목에서 민간 가정어린이집 보다는 다소 높고, 직장 및 기타 어린이집 유형보다는 다소 낮게 나타났다.

[그림 Ⅳ-1-1] 어린이집 유형별 부모로부터의 폭력에 대한 보호 제도

단위: 점

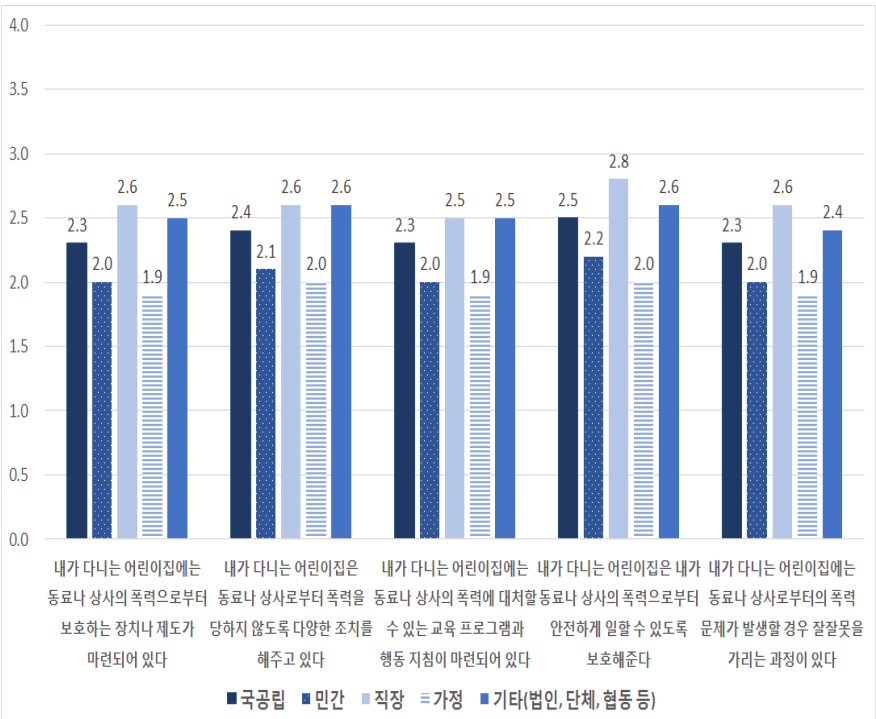


한편, 어린이집 유형별로 동료 혹은 상사로부터의 폭력에 대한 보호 조치나 관리

의 정비 정도를 조사한 결과, 부모로부터의 폭력에 대한 보호 제도의 결과와 마찬가지로 모든 항목에서 어린이집 유형별 양상이 상당히 유사하게 나타났으며, 어린이집 유형별 격차는 보다 컸다. 역시 직장어린이집의 각 항목 평균이 가장 높았으며, 그 다음으로 기타 어린이집 유형이 직장어린이집과 같거나 두 번째로 높게 나타났으며, 국공립어린이집은 기타 어린이집 유형보다 0.1~0.2점 정도 낮게 나타났다. 그 다음으로 민간어린이집이 국공립어린이집보다 모든 항목에서 0.3점 낮았고, 가정어린이집은 모든 보호 조치나 관리 항목에서 가장 미비한 것으로 나타났다.

[그림 Ⅳ-1-2] 어린이집 유형별 동료 혹은 상사로부터의 폭력에 대한 보호 제도

단위: 점

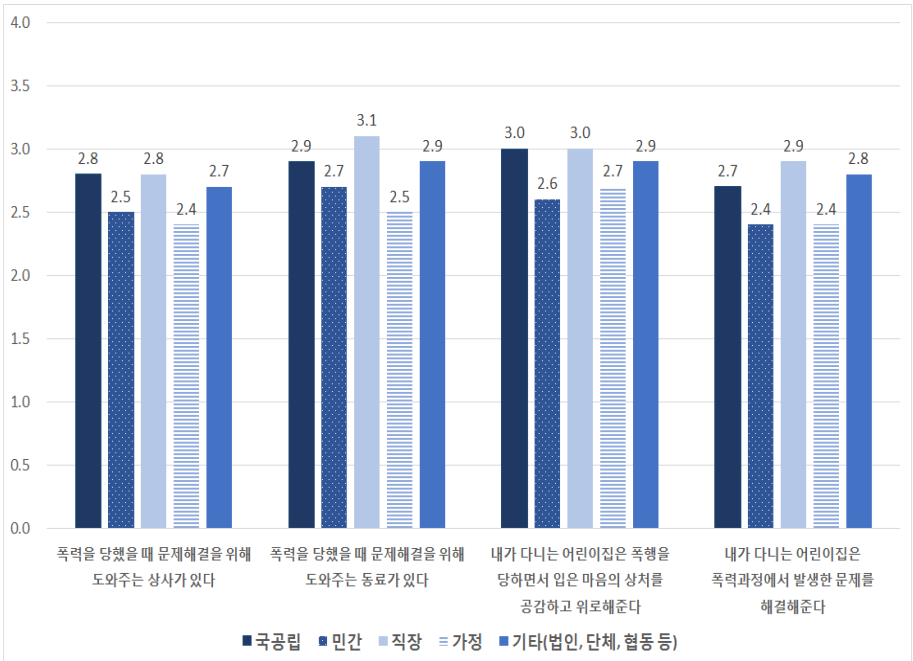


폭력 발생 시 문제 해결에 도움을 주는 주체에 대한 어린이집 유형별 조사 결과는 앞선 부모나 동료/상사로부터의 폭력에 대한 보호 조치 양상과는 다소 달랐다. 민간과 가정 시설유형의 점수가 상대적으로 낮은 것은 동일하였으나, 어린이집 유형 간에 격차가 비교적 적게 나타났다. 또한 직장어린이집이 모든 항목에서 가장

높게 나타난 것은 앞선 결과와 마찬가지이나, 국공립어린이집의 결과가 직장어린이집과 같거나 직장, 기타 어린이집과 거의 차이를 보이지 않았다.

[그림 Ⅳ-1-3] 어린이집 유형별 문제해결주체

단위: 점



부모로부터의 폭력 및 직장 내 폭력 관련 평가표 및 지침을 모든 어린이집에 적용할 필요성이 있는지 질문한 결과, 5점 만점에 4점으로 대체로 필요하다고 생각하는 것으로 나타났으며, '매우 그렇다'는 강한 동의도 44.2%로 높게 나타났다. 어린이집 유형별 비교 결과를 살펴보면, 국공립과 직장어린이집이 4.1점으로 다소 높게 나타났으며, 민간어린이집 4점, 기타(법인, 단체, 협동 등) 어린이집 3.9점, 가정어린이집 3.8점 순으로 나타났다. 민간과 가정어린이집은 '전혀 그렇지 않다'는 응답이 각각 4.4%, 5%로 다른 시설유형에 비해 응답 비율이 다소 높았다.

지역 규모별 응답 결과에서 평균은 유의미한 차이를 보이지 않았다. 그러나 응답 항목별 결과를 보면, 대도시에서 '약간 그렇다'와 '매우 그렇다'라는 응답 비율이 중소도시와 읍면지역에 비해 높았으며, '전혀 그렇지 않다'는 응답비율은 읍면지역에

서 다소 높게 나타났다.

〈표 Ⅳ-1-15〉 평가표 및 지침 어린이집 적용 필요성

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다	평균	계(수)
전체	3.5	1.6	33.9	16.8	44.2	4.0	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형							
국공립	0.6	1.3	29.9	21.4	46.8	4.1	100.0(154)
민간	4.4	1.0	31.9	16.3	46.4	4.0	100.0(405)
직장	0.0	1.4	31.1	18.9	48.6	4.1	100.0(74)
가정	5.0	2.8	39.5	12.1	40.6	3.8	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	2.7	0.9	34.5	22.7	39.1	3.9	100.0(110)
$X^2(df)/F$			28.065(16)*				3.033*
지역 구분							
대도시	3.1	1.2	28.8	21.7	45.2	4.0	100.0(423)
중소도시	3.1	1.9	39.9	10.9	44.2	3.9	100.0(421)
읍면지역	5.6	1.7	31.7	18.9	42.2	3.9	100.0(180)
$X^2(df)/F$			26.765(8)***				2.018

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

부모로부터의 폭력 및 직장 내 폭력 관련 평가표 및 지침이 적용되었을 경우 어느 정도 도움이 될 것으로 예측하는지 질문한 결과, 5점 만점에 평균 3.7점으로 나타났다. 이는 보육교사들이 느끼고 있는 폭력 관련 평가표 및 지침의 필요성에 비해 실제 도움 정도는 다소 낮을 것으로 예상하고 있음을 보여준다. 도움 정도에 대한 응답의 어린이집 유형별 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

지역 규모별 응답 항목별 결과를 살펴보면, 필요성에 대한 응답 결과에서와 마찬가지로 대도시에서 '약간 그렇다'와 '매우 그렇다'라는 응답 비율이 중소도시와 읍면지역에 비해 다소 높게 나타났다.

〈표 Ⅳ-1-16〉 평가표 및 지침 어린이집 적용 도움정도

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다	평균	계(수)
전체	4.9	2.9	41.0	16.5	34.7	3.7	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형							
국공립	1.9	1.9	43.5	19.5	33.1	3.8	100.0(154)
민간	5.7	2.2	38.8	16.3	37.0	3.8	100.0(405)
직장	2.7	2.7	36.5	17.6	40.5	3.9	100.0(74)

구분	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다	평균	계(수)
가정	6.4	4.6	44.1	12.1	32.7	3.6	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	3.6	2.7	40.9	23.6	29.1	3.7	100.0(110)
$X^2(df)/F$			21.770(16)				1.663
지역 구분							
대도시	4.5	1.4	37.8	20.6	35.7	3.8	100.0(423)
중소도시	5.0	4.5	44.9	11.6	34.0	3.7	100.0(421)
읍면지역	5.6	2.8	39.4	18.3	33.9	3.7	100.0(180)
$X^2(df)/F$			20.780(8)**				2.319

** $p < .01$.

한편, 심층면담 과정에서는 평가표나 지침이 아닌 해당 아동(괴롭힘 가해자 부모)을 어린이집에서 퇴소 조치할 수 있도록 하는 조치나 객관적으로 상황을 판단하여 결정해주는 제3의 기관의 설치 등에 대해 교사들이 적극적으로 찬성하는 경향을 보였다.

> 민원이 발생했다면 그걸 원에서 처리하기 전에 (제 3의 기관을) 거쳐서 다시 이렇게 온다면 괜찮을 수 있을 것 같아요. 부모들도 되도 아닌 것 같은 것들로 민원을 제기하지 않을 수 있고. (교사 15)

> (퇴소조치 필요성 여부에 대한 질문에) 있으면 훨씬 좋죠.(면담대상 교사 전원)

2. 보육교사 노동자 단체에 대한 인식

가. 노동자 단체 필요성

보육교사의 처우 개선 및 권리 보호를 위해 노사협의회, 보육교사 협의회, 노동조합의 필요성을 얼마나 인식하고 있는지 질문한 결과, 보육교사 협의회가 5점 만점에 4.3점으로 가장 높게 나타났으며, 노사협의회와 노동조합의 필요성도 4.1점으로 높은 편이었다. 특히 보육교사 협의회가 매우 필요하다고 응답한 비율이 절반 이상인 54.2%로 나타났다.

〈표 Ⅳ-2-1〉 보육교사 노동자 단체 필요성

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	생각해 본 적이 없다	평균	계(수)
노사협의회	3.7	1.3	24.2	8.4	48.5	13.9	4.1	100.0(1,024)
보육교사 협의회	1.9	1.0	23.0	9.5	54.2	10.4	4.3	100.0(1,024)
노동조합	3.0	1.2	24.9	9.0	49.1	12.8	4.1	100.0(1,024)

노사협의회의 필요성을 현재 근무하고 있는 어린이집 유형별로 살펴보면, 평균은 유의미한 차이를 보이지 않으나, 국공립어린이집에서 생각해 본 적이 없다는 응답이 20.8%로 상대적으로 높게 나타났으며, 매우 필요하다는 응답은 42.2%로 상대적으로 적었다. 가정어린이집에서 노사협의회가 매우 필요하다는 응답이 54.1%로 시설 유형 중 가장 높게 나타났다.

보육교사의 연령대별 결과에서는 생각해 본 적이 없다는 응답이 20대에서 16.6%로 가장 높게 나타났다. 또한 20대에서 '전혀 그렇지 않다'와 '그렇지 않다'는 응답 비율이 가장 낮으면서 동시에 '매우 그렇다'라는 응답의 비율도 30, 40대에 비해 낮게 나타났다. 한편 40대 이상에서 '매우 그렇다'라는 응답 비율이 55.4%로 가장 높았다.

〈표 Ⅳ-2-2〉 노사협의회 필요성

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	생각해 본 적이 없다	평균	계(수)
전체	3.7	1.3	24.2	8.4	48.5	13.9	4.1	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형								
국공립	3.9	1.9	19.5	11.7	42.2	20.8	4.1	100.0(154)
민간	4.7	0.5	27.4	6.2	48.4	12.8	4.1	100.0(405)
직장	0.0	4.1	25.7	12.2	47.3	10.8	4.2	100.0(74)
가정	3.2	1.4	22.8	7.1	54.1	11.4	4.2	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	3.6	0.9	21.8	12.7	44.5	16.4	4.1	100.0(110)
$X^2(df)$			34.787(20)*					0.638
연령								
20대	1.7	0.9	28.8	15.3	36.7	16.6	4.0	100.0(229)
30대	4.3	1.4	24.8	6.1	47.6	15.9	4.1	100.0(347)
40대 이상	4.2	1.3	21.4	6.7	55.4	10.9	4.2	100.0(448)
$X^2(df)$			39.666(10)***					2.272

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

어린이집 유형별 보육교사 협의회의 필요성 결과는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않으나, 노사협의회의 필요성과 마찬가지로 국공립어린이집에서 생각해 본 적이 없다는 응답이 17.5%로 가장 높게 나타났으며, 매우 필요하다는 응답은 46.8%로 상대적으로 낮게 나타났다. '매우 그렇다'와 '그렇다'를 합산한 비율도 국공립어린이집에서 가장 낮았다.

연령대별로 보육교사 협의회의 필요성에 대한 조사 결과를 보면, 40대 이상이 평균 4.4점으로 4.1점인 20대, 4.2점인 30대에 비해 다소 높게 나타났다. 40대 이상에서는 생각해 본 적이 없다는 응답 비율이 8.5%로 상대적으로 낮았고, 매우 필요하다는 응답은 60.9%로 가장 높았다. 한편, 20대의 경우 응답 평균은 가장 낮았으나, 보육교사 협의회가 필요하지 않다고 생각하는 응답의 합은 1.8%로 다른 연령대에 비해 다소 낮게 나타났다.

〈표 Ⅳ-2-3〉 보육교사 협의회 필요성

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	생각해 본 적이 없다	평균	계(수)
전체	1.9	1.0	23.0	9.5	54.2	10.4	4.3	100.0 (1024)
근무 어린이집 유형								
국공립	0.6	1.9	19.5	13.6	46.8	17.5	4.3	100.0 (154)
민간	2.5	0.2	25.7	6.9	56.0	8.6	4.2	100.0 (405)
직장	0.0	4.1	21.6	14.9	52.7	6.8	4.2	100.0 (74)
가정	1.4	0.7	21.4	8.2	57.7	10.7	4.3	100.0 (281)
기타(법인,단체,협동등)	3.6	0.9	23.6	12.7	50.0	9.1	4.2	100.0 (110)
$X^2(df)$			41.427(20)**					0.730
연령								
20대	0.9	0.9	27.5	14.8	44.1	11.8	4.1	100.0 (229)
30대	2.0	0.9	24.5	8.4	52.2	12.1	4.2	100.0 (347)
40대 이상	2.2	1.1	19.6	7.6	60.9	8.5	4.4	100.0 (448)
$X^2(df)$			26.692(10)**					3.389*

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

현재 근무하고 있는 어린이집 유형별로 노동조합의 필요성 인식을 조사한 결과, 응답 평균은 어린이집 유형별로 유의미한 차이를 보이지 않았으나, 노동조합의 필요성을 생각해 본 적이 없다는 응답이 가장 높게 나타난 어린이집 유형은 노사협의회, 보육교사 협의회 필요성 결과와 마찬가지로 국공립이었다. '그렇다'와 '매우 그

렇다'라는 응답을 합산하여 노동조합이 필요하다고 생각하는 비율을 비교해보면, 국공립어린이집이 51.9%로 가장 낮았고, 직장어린이집이 67.6%로 가장 높게 나타났다.

노동조합 필요성에 대한 보육교사의 연령대별 결과도 앞선 노사협의회와 보육교사 협의회 결과 양상과 유사하다. 40대 이상에서 생각해 본 적이 없다는 응답 비율이 가장 낮고, 매우 필요하다는 응답 비율은 가장 높게 나타났으며, 20대의 응답 평균은 4점으로 가장 낮았으나, 필요하지 않다는 응답의 합은 다른 연령대에 비해 다소 낮게 나타났다.

〈표 Ⅳ-2-4〉 노동조합 필요성

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	생각해 본 적이 없다	평균	계(수)
전체	3.0	1.2	24.9	9.0	49.1	12.8	4.1	100.0 (1024)
근무 어린이집 유형								
국공립	3.2	1.3	22.1	9.7	42.2	21.4	4.1	100.0 (154)
민간	3.7	0.5	28.1	7.2	49.4	11.1	4.1	100.0 (405)
직장	1.4	4.1	17.6	14.9	52.7	9.5	4.3	100.0 (74)
가정	2.1	1.4	24.2	7.1	54.4	10.7	4.2	100.0 (281)
기타(법인,단체,협동등)	3.6	0.9	23.6	15.5	41.8	14.5	4.1	100.0 (110)
$X^2(df)$			40.141(20)**					0.908
연령								
20대	1.3	1.3	29.3	14.4	39.7	14.0	4.0	100.0 (229)
30대	3.2	1.4	25.9	7.8	46.4	15.3	4.1	100.0 (347)
40대 이상	3.8	0.9	21.9	7.1	56.0	10.3	4.2	100.0 (448)
$X^2(df)$			30.101(10)***					2.452

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

나. 노동자 단체 참여 의향

보육교사에게 가까운 지인이 인근 지역에 노사협의회 가입을 권유할 경우 참여하거나 가입할 의향이 있는지 질문한 결과, 5점 만점에 3.5점으로 나타났다. 어린이집 유형별로는 민간어린이집 보육교사 중 37.3%, 가정어린이집은 34.5%가 '매우 그렇다'고 응답하여 다른 시설유형에 비해 참여 의사가 강한 것으로 나타났다. 기타 어린이집에서도 '그렇다'와 '매우 그렇다'라는 응답을 합산하면 민간어린이집과 유

사하여 참여 의사가 높은 편임을 알 수 있으며, 국공립과 직장어린이집은 상대적으로 노사협의회 참여 의향이 낮게 나타났다.

지역규모별로는 중소도시에 근무하는 보육교사의 노사협의회 참여 의향이 3.7점으로 가장 높았으며, 읍면지역에서 노사협의회 참여에 부정적인 응답을 한 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 보육교사 연령대별 결과에서는 노동자 단체의 필요성을 강하게 인식하고 있는 40대 이상에서 참여 의향도 3.7점으로 가장 높게 나타났으며, '매우 그렇다'는 강한 참여 의사를 나타낸 응답도 38.8%로 상당히 높았다. 한편, 20대에서 노사협의회 참여에 긍정적 의사를 밝힌 비율이 30대에 비해 다소 낮았으나, 노사협의회 참여에 부정적인 응답은 30대에서 20대에 비해 다소 높았다.

〈표 Ⅳ-2-5〉 노사협의회 참여 의사

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균	계(수)
전체	9.2	4.5	43.8	10.0	32.5	3.5	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형							
국공립	11.7	5.2	44.8	16.2	22.1	3.3	100.0(154)
민간	10.4	3.5	41.5	7.4	37.3	3.6	100.0(405)
직장	2.7	9.5	54.1	8.1	25.7	3.4	100.0(74)
가정	7.1	3.9	45.9	8.5	34.5	3.6	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	10.9	5.5	39.1	15.5	29.1	3.5	100.0(110)
$X^2(df)$			38.196(16)**				1.614
지역 구분							
대도시	9.2	6.1	46.1	11.1	27.4	3.4	100.0(423)
중소도시	7.1	2.4	43.5	9.7	37.3	3.7	100.0(421)
읍면지역	13.9	5.6	39.4	7.8	33.3	3.4	100.0(180)
$X^2(df)$			22.621(8)**				5.655**
연령							
20대	9.2	6.1	47.2	14.0	23.6	3.4	100.0(229)
30대	11.8	4.3	45.8	7.8	30.3	3.4	100.0(347)
40대 이상	7.1	3.8	40.6	9.6	38.8	3.7	100.0(448)
$X^2(df)$			25.532(8)**				7.664***

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

보육교사 협의회에 가입을 권유할 경우 참여하거나 가입할 의향은 3.6점으로 노사협의회나 노동조합 가입 의향보다는 0.1점 높게 나타났다. 어린이집 유형별로 비교해보면, 노동자 단체의 필요성에 대해 생각해 본 적이 없다는 응답이 가장 높았던

국공립어린이집에서 보육교사 협의회 가입 의향도 3.4점으로 가장 낮게 나타났다. 민간과 가정어린이집은 3.7점으로 보육교사 협의회 가입 의사가 가장 높았으며, 직장과 기타(법인, 단체, 협동 등) 어린이집은 3.6점으로 나타났다. 한편, '그렇다'와 '매우 그렇다'를 합산하여 가입 의사가 있는 응답 비율을 비교해보면, 기타 어린이집이 51.8%로 민간, 가정보다도 보육교사 협의회 가입 의사가 다소 높게 나타나는 것을 확인할 수 있다. 이미 보육교사 협의회에 가입했다는 응답은 가정어린이집이 1.1%로 가장 높았고, 그 다음이 국공립, 민간 순으로 나타났으며, 직장 및 기타 어린이집 보육교사는 가입했다는 응답자가 없었다.

지역규모별 보육교사 협의회 참여 의사의 평균에는 유의미한 차이가 없었으나, 중소도시에서 보육교사 협의회 참여 의향이 대도시나 읍면지역에 비해 다소 높은 것으로 나타났으며, 보육교사 협의회 가입에 부정적인 응답은 읍면지역에서 다소 높았다. 보육교사 연령대별로 보육교사 협의회 참여 의사를 비교해보면, 노사협의회 참여 의사와 유사하게 40대 이상에서 3.8점으로 가장 높은 참여 의향을 보였다. 이미 보육교사 협의회에 가입했다는 응답도 40대 이상에서 0.7%로 가장 높게 나타났으며, 강한 참여 의사를 밝힌 응답 비율도 42.9%로 가장 높았다. 한편, 보육교사 협의회 참여에 긍정적 의사를 밝힌 응답 비율은 42.8%로 노사협의회 결과와는 다르게 20대에서 30대보다 다소 높게 나타났다.

〈표 Ⅳ-2-6〉 보육교사 협의회 참여 의사

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	이미 가입함	평균	계(수)
전체	7.2	4.1	41.4	11.6	35.2	0.5	3.6	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형								
국공립	9.7	4.5	45.5	17.5	22.1	0.6	3.4	100.0(154)
민간	7.7	3.0	39.8	9.4	40.0	0.2	3.7	100.0(405)
직장	1.4	12.2	45.9	10.8	29.7	0.0	3.6	100.0(74)
가정	5.7	3.2	43.4	9.6	37.0	1.1	3.7	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	10.0	4.5	33.6	17.3	34.5	0.0	3.6	100.0(110)
$X^2(df)$			48.792(20)***				2.429*	
지역 구분								
대도시	7.1	5.4	42.8	13.7	30.5	0.5	3.6	100.0(423)
중소도시	5.7	2.1	42.5	10.5	38.7	0.5	3.7	100.0(421)
읍면지역	11.1	5.6	35.6	9.4	37.8	0.6	3.6	100.0(180)
$X^2(df)$			20.985(10)*				2.993	

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	이미 가입함	평균	계(수)
연령								
20대	7.9	5.2	43.7	18.3	24.5	0.4	3.5	100.0(229)
30대	8.6	5.2	44.4	9.2	32.3	0.3	3.5	100.0(347)
40대 이상	5.8	2.7	37.9	10.0	42.9	0.7	3.8	100.0(448)
$X^2(df)$			36.611(10)***				9.376***	

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

보육교사 노동조합에 참여하거나 가입할 의사를 조사한 결과는 평균 3.5점으로 노사협의회 참여 의사와 동일했다. 어린이집 유형별 노동조합 가입 의향 비교 결과를 살펴보면, 가정어린이집이 3.6점으로 가입 의향이 가장 높았고, 그 다음이 민간어린이집으로 3.5점이었다. 한편, 노사협의회 결과와 마찬가지로 국공립어린이집의 노동조합 가입 의사가 가장 낮게 나타났다. 직장어린이집과 기타 어린이집의 노동조합 가입 의사가 3.4점으로 가장 낮게 나타났으나, 실제 가입되어 있다는 응답은 직장어린이집에서 2.7%로 가장 높게 나타났다. 이는 직장어린이집의 특성상 이미 해당 직장에 조직되어 있는 노동조합에 가입하는 보육교사가 있기 때문인 것으로 판단된다. 한편, 노동조합 가입에 긍정적 의사를 표한 응답을 합산한 비율은 보육교사 협의회와 마찬가지로 기타 어린이집에서 45.5%로 가장 높게 나타났다.

노동조합 참여 의사를 지역규모별로 비교한 결과, 중소도시 보육교사의 노동조합 참여 의향이 3.6점으로 가장 높게 나타났다. 중소도시의 경우 이미 노동조합에 가입한 비율도 2.4%로 대도시, 읍면지역보다 높았다. 노동조합 참여에 긍정적 의사를 표한 응답 비율은 대도시가 37.1%로, 44.7%인 중소도시, 41.1%인 읍면지역에 비해 낮은 것으로 나타났다. 노동조합 가입 의사를 보육교사 연령대별로 비교한 결과, 앞선 노동자 단체 참여 의사와 마찬가지로 40대 이상에서 3.7점으로 가장 높은 참여 의향을 보였으며, 이미 노동조합에 가입했다는 응답도 40대 이상에서 1.8%로 가장 높았다. 한편, 20대와 30대의 노동조합 참여 의사 평균을 3.3점으로 동일하였으나, 노동조합 참여에 부정적 의사를 밝힌 응답은 30대에서 20대보다 다소 높게 나타났다.

〈표 Ⅳ-2-7〉 노동조합 참여 의사

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	이미 가입함	평균	계(수)
전체	9.7	4.9	43.3	10.3	30.7	1.3	3.5	100.0(1,024)
근무 어린이집 유형								
국공립	12.3	5.8	48.7	14.9	18.2	0.0	3.2	100.0(154)
민간	10.4	4.2	42.0	7.9	34.1	1.5	3.5	100.0(405)
직장	4.1	12.2	44.6	9.5	27.0	2.7	3.4	100.0(74)
가정	7.8	3.2	44.5	8.5	34.5	1.4	3.6	100.0(281)
기타(법인,단체,협동등)	11.8	5.5	36.4	17.3	28.2	0.9	3.4	100.0(110)
$X^2(df)$			44.554(20)**					2.568*
지역 구분								
대도시	9.9	6.9	45.6	11.8	25.3	0.5	3.4	100.0(423)
중소도시	8.1	3.1	41.8	9.5	35.2	2.4	3.6	100.0(421)
읍면지역	12.8	4.4	41.1	8.3	32.8	0.6	3.4	100.0(180)
$X^2(df)$			25.892(10)**					4.708**
연령								
20대	9.2	7.0	46.3	15.3	21.8	0.4	3.3	100.0(229)
30대	12.1	5.8	46.7	8.1	26.2	1.2	3.3	100.0(347)
40대 이상	8.0	3.1	39.1	9.4	38.6	1.8	3.7	100.0(448)
$X^2(df)$			39.260(10)***					10.917***

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

심층면담에서는 보육교사들은 노동조합 조합원에 대해 긍정적 반응을 보였으나, 본인은 참여할 의사가 없다는 이중적 태도를 보였다. 이들은 노동조합이 보육교사의 처우개선 등을 위해 활동할 것이라는 기대를 가지고 있으나, 내가 참여하여 활동하는 것은 좀 겁이 난다는 입장을 보였다. 심층면담에 참여한 보육교사들은 실제 보육교사 노동자 단체(협회)에 가입한 사람들임에도 불구하고, 이와 같은 태도를 견지하고 있어, 노동조합 가입이 보육교사들에게 얼마나 큰 결심을 요하는 사안인지를 짐작케 하였다. 이처럼 보육교사들이 노동조합 가입을 어려워하는 이유는 주로 재직 기간 중에 불이익을 받을 수 있다는 불안감 때문이었다.

> 용기가 있으시다 (노동조합이 권익보호에 역할을 담당하고 있다고 생각하는지를 묻자) 네 하지만 행동으로 옮기진 않을 것 같아요 (교사 14)

> 지금 시작 단계고 그러니까. 많이 없잖아요. 정말 대단한 용기를 내신 분들이에요. 그 쪽 일을 위해서. (교사 16)

> 원장님께 공개되지 않는다면 가입할 의사도 있다. (교사 15)

저도. 그런 게 공개만 되지 않는다면. 가입해서 도와주고 이런 건 할 수 있죠. 아직 좀 더 인식이 바뀌면 원장님들도 그런 게 당연하다고 된다면 들어야죠. (교사 16)

그런데, 노동조합에 대해 전반적으로 긍정적으로 생각하는 보육교사들조차도 종종 보육교사 노동조합의 활동이 다소 과격하다고 느껴지는 부분이 있다고 응답하고 있었으며, 이는 차후 살펴보게 될 원장에 대한 심층면담에서와 마찬가지로 주변 어린이집에서 일어났던 사건 등을 듣는 과정에서 형성되는 이미지가 큰 역할을 하고 있었다. 즉, 언론 보도나 주변 지인을 통해 듣게 되는 소식에 노동조합 가입 보육교사들이 어린이집을 상대로 한 투쟁 등은 일반 보육교사들에게도 노동조합에 대한 부정적 인식을 각인시키는 것으로 보여진다.

제 주위의 선생님 중에는 그런 게 없는데. 동네에 국공립어린이집이 있는데. 일년 조금 전쯤에. 거기에 노동조합에 가입하신 선생님들이 계셔가지고. 한번 노동조합 해가지고 그게 이슈가 된 적이 있어서. 원아들이 대거 빠지기도 하고. (중략) 그때는 이제 주변의 엄마들이 그 어린이집에 대해서 너무. 그 선생님들에 대해서 너무 안 좋은 시각으로 얘기를 많이 하더라고요. (중략) 사실은 우리도 받아야 되는 건 맞지만. 사실은 우리가 어떤 것 때문에 야근 근무를 한다고 해서 다 청구를 하고 이러지는 않잖아요. 이거는 소문인데 정확하진 않지만. 몇 년 동안에 근무했던 걸 다 달라고 했나봐요 그 선생님들이. (중략) 적당한 선에서 합의도 있어야 된다고 생각하는데 너무 이렇게 강경하게 나가는 거는. 그렇게 되면서 교사도 나가고. 조금. 노동조합이라는 이미지 자체가 조금 강경한 그런 이미지를 많이 떠올리잖아요. 그런 이미지하고 약간 오버랩이 돼서 저는 좀 더 문제를 유연하게 해결하는 방법이 있지 않았을까 이런 생각을 저는 했었거든요. (교사 15)

한편, 보육교사가 노동자 단체에 가입하거나 이러한 문제가 관심을 갖게 되는 것은 부당한 처우에 대한 개인적인 경험과 함께 주변 지인의 소개에 의한 것이 큰 것으로 나타났다. 그런데, 아이러니하게도 보육교사들은 정작 현재 함께 일하는 동료들에게는 이러한 사실을 알리거나 소개하기 어려워하는 태도를 보였다. 보육교사가 노동자 단체의 필요성에 공감하더라도 실질적으로 노동자 단체에 가입하게 되기까지는 여전히 점조직 형태의 개인적 친분 관계가 가장 크게 작용하고 있음을 알 수 있었다.

저는 솔직히 지인 추천으로 해서 들어갔거든요. 이게 과연 활성화가 될지 안 될지 모른다. 솔직히 회의적인 게 커서. 일단은 선생님께서 추천을 해주시니까 들어가 본거고. 그런데 저는 이런 걸 가입했다는 거에 대해서 저희 원에서는 별로 좋게 생각하지 않거든요. 그래서

아예 말도 못 꺼내는 건 당연한 거고. (교사 14)

협회에서 추진할 때 50명 정도 불렀을 때. 저의 어린이집 이름 적고 뭐 이러길래. 이거 적어가지고 원장님 알면 나중에 나 짤린다. 그런게 알려지면 내가 지금 이런 협회를 가입하고 이런 쪽에서 왔다갔다 사진 찍히고 그러면 가리라면서 괜히 짤리면. 안 좋아하시죠 원장님이 당연히 안 좋아하시는 입장이라서 저희는 다들. 선생님들은 아무도 몰라요. 저랑 같이. 그 전에 그만 둔 선생님들? 그러면 데려가지. 현재 있는 선생님들은 말 들어갈까봐. 원장님한테 그런 말이 들어갈까봐 얘기를 못하는 거예요. 마음은 정보를 알려주고 싶어도. 그런 게 있어요 상황이. (교사 16)

반면, 보육교사 노사협의회 참여에 부정적 의사를 표한 응답자에게 참여나 가입 의향이 없는 이유에 대해 질문한 결과를 살펴보면, 실질적 제도 개선 정도가 크지 않아서라는 응답이 46.8%로 가장 높게 나타났으며, 직장에서 불이익을 받을 것에 대한 우려도 19.4%로 높은 편이었다. 그 다음으로는 노사협의회가 과격한 기관이라는 느낌이 들어서라는 응답도 15.1%로 적지 않았다. 이 외에 이직할 때 영향을 미칠까봐 가입할 의향이 없다는 응답과 기타 응답이 각각 7.2%, 제도 개선이 필요한 사안 자체가 없다고 생각된다는 응답도 4.3%로 나타났다.

〈표 Ⅳ-2-8〉 노사협의회 가입 의향 없는 이유

단위: %(명)

구분	실질적 제도 개선 정도 크지 않아서	과격한 기관이라는 느낌 들어서	직장에서 불이익 당하게 될까봐	이직할 때 영향 미칠까봐	제도 개선 필요한 사안 자체 없다고 생각 되어서	기타	계(수)
전체	46.8	15.1	19.4	7.2	4.3	7.2	100.0(139)
근무 어린이집 유형							
국공립	42.3	23.1	15.4	3.8	0.0	15.4	100.0(26)
민간	37.5	14.3	26.8	8.9	7.1	5.4	100.0(56)
직장	44.4	0.0	44.4	0.0	11.1	0.0	100.0(9)
가정	58.1	16.1	12.9	9.7	0.0	3.2	100.0(31)
기타(법인,단체,협동등)	64.7	11.8	0.0	5.9	5.9	11.8	100.0(17)
$X^2(df)$	25.108(20)						

보육교사 협의회에 참여할 의향이 없는 응답자에게 그 이유를 질문한 결과, 보육교사 협의회에 가입할 필요성을 느끼지 못하기 때문이라는 응답이 39.7%로 가장 높았으며, 직장에서 불이익을 당할까봐 참여하지 않는다는 응답이 22.4%로 그 뒤를 이었다. 과격한 기관이라는 느낌이 들어서라는 응답은 13.8%, 납부하는 회비 대

비 실질적 혜택이 적기 때문이라는 응답이 12.1%로 나타났으며, 주변에 보육교사 협의회가 없거나 알지 못해서라는 응답도 6.9%였다.

〈표 Ⅳ-2-9〉 보육교사 협의회 가입 의향 없는 이유

단위: %(명)

구분	가입 필요성 못 느껴서	과격한 기관이라는 느낌 들어서	직장에서 불이익 당하게 될까봐	가족, 친지, 동료 등 주위 만류로	주변에 보육교사 협의회 없거나 알지 못해서	가입 자격 되지 않아서	납부하는 회비에 비해 실직적인 혜택 별로 없어서	기타	계(수)
전체	39.7	13.8	22.4	0.9	6.9	0.9	12.1	3.4	100.0(116)
근무 어린이집 유형									
국공립	40.9	13.6	9.1	0.0	4.5	0.0	27.3	4.5	100.0(22)
민간	37.2	7.0	32.6	2.3	7.0	2.3	7.0	4.7	100.0(43)
직장	30.0	10.0	30.0	0.0	10.0	0.0	10.0	10.0	100.0(10)
가정	44.0	20.0	16.0	0.0	8.0	0.0	12.0	0.0	100.0(25)
기타(법인,단체,협동등)	43.8	25.0	18.8	0.0	6.3	0.0	6.3	0.0	100.0(16)
$X^2(df)$					21.035(28)				

노동조합 가입 의향이 없는 응답자에게 그 이유를 질문한 결과, 가입할 필요성을 느끼지 못하기 때문이라는 응답이 39.9%로 가장 높았으며, 그 다음으로 직장에서 불이익을 당할까봐 참여하지 않는다는 응답이 22.3%였다. 그리고 과격한 기관이라는 느낌이 들어서라는 응답은 17.6%였으며, 납부하는 회비에 비해 실질적 혜택이 별로 없기 때문이라는 응답도 12.8%로 나타났다. 이러한 결과는 보육교사 협의회에 가입할 의향이 없는 이유와 상당히 유사하다. 이 외에 기타 응답이 4.1%, 주변에 노동조합이 없거나 알지 못해서라는 응답은 3.4%로 나타났다.

〈표 Ⅳ-2-10〉 노동조합 가입 의향 없는 이유

단위: %(명)

구분	가입할 필요성 못 느껴서	과격한 기관이라는 생각 들어서	직장에서 불이익 당하게 될까봐	가족, 친지, 동료 등 주위 만류로	주변에 노동조합 없거나 알지 못해서	가입 자격 되지 않아서	납부하는 회비에 비해 실직적인 혜택 별로 없어서	기타	계(수)
전체	39.9	17.6	22.3	0.0	3.4	0.0	12.8	4.1	100.0(148)
근무 어린이집 유형									

구분	가입할 필요성 못 느껴서	과격한 기관이라는 생각 들어서	직장에서 불이익 당하게 될까봐	가족, 친지, 동료 등 주위 만류로	주변에 노동조합 없거나 알지 못해서	가입 자격 되지 않아서	납부하는 회비에 비해 실직적인 혜택 별로 없어서	기타	계(수)
국공립	53.6	17.9	17.9	0.0	0.0	0.0	3.6	7.1	100.0(28)
민간	33.9	11.9	28.8	0.0	6.8	0.0	13.6	5.1	100.0(59)
직장	33.3	16.7	25.0	0.0	8.3	0.0	8.3	8.3	100.0(12)
가정	36.7	23.3	16.7	0.0	0.0	0.0	23.3	0.0	100.0(30)
기타(법인,단체,협동등)	47.4	26.3	15.8	0.0	0.0	0.0	10.5	0.0	100.0(19)
$X^2(df)$					20.588(20)				

노동자 단체 참여에 긍정적 의사를 표한 응답자에게 노동조합에 가입할 경우 개선될 것으로 기대하는 부분을 3순위까지 응답하도록 하였다. 1순위 응답 결과를 살펴보면, 임금 수준 개선이 36.3%로 가장 높았고, 그 다음이 근로 시간 준수가 22.2%, 고용 안정이 21.3% 순으로 나타났다. 2순위 응답 결과에서는 근로 시간 준수가 32.9%로 가장 높았고, 휴가 및 휴일 보장이 26.4%, 임금 수준 개선이 23.8%였다. 3순위에서는 휴가 및 휴일 보장이 32.4%로 가장 높았으며, 근로시간 준수, 임금수준 개선 순으로 나타났다. 1순위에서 3순위를 합산한 결과를 보면, 가장 개선될 것이라고 기대하는 부분은 임금 수준 개선으로 77.3%가 응답하였으며, 근로 시간 준수와 휴가 및 휴일 보장도 각각 73.6%, 72.9%가 응답하여 상당히 높게 나타났다. 그 다음으로 고용 안정은 38.9%, 각종 복리 후생 증진은 22%였다. 이 외 응답은 정서 상담 지원 등 학부모로부터의 분리, 동료 관계 개선, 기타 순으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-2-11〉 노동조합 가입 시 기대되는 개선 사항

단위: %(명)

구분	1+2+3 순위	1순위	2순위	3순위
고용 안정	38.9(168)	21.3(92)	9.0(39)	8.6(37)
임금 수준 개선	77.3(334)	36.3(157)	23.8(103)	17.1(74)
근로 시간 준수	73.6(318)	22.2(96)	32.9(142)	18.5(80)
휴가 및 휴일 보장	72.9(315)	14.1(61)	26.4(114)	32.4(140)
동료 관계개선	3.0(13)	0.7(3)	1.4(6)	0.9(4)
학부모로부터의 분리	10.4(45)	1.2(5)	1.9(8)	7.4(32)
각종 복리 후생 증진	22.0(95)	2.8(12)	4.6(20)	14.6(63)
기타	1.9(8)	1.4(6)	0.0(0)	0.5(2)
계(수)	300.0(1,296)	100.0(432)	100.0(432)	100.0(432)

한편, 심층면담에서는 법적인 근로조건의 보장은 시간이 걸리는 일이고, 당장 행정 업무의 간소화라든지 실질적인 제도 개선을 위해 먼저 노력해줬으면 좋겠다는 의견도 있었다. 또한, 보육교사 노동자 단체가 나서서 보육교사 입장에서 보육 정책 변화 등에 관한 교육 등을 실시하는 것에 대해서도 긍정적 검토가 필요하다는 의견 있었다.

> 실제적으로 도움이 되는 일은. 일 하나 줄여주고. 관찰일지를 줄여주고 그냥. 퇴근 시간 지켜주고 이런 거. 아예 하지 말라고 딱 나왔으면 좋겠어요. 하지 말라고 그걸 아예 해줬으면 좋겠어요. (교사 14)

> 해마다 조금씩 바뀌는 보육 정책 같은 게 있거든요. 근데 그걸 사실은 들을 때가 없어요. 원장님이 조금씩 해주면 그걸로 아 이런 게 있었구나 싶고..(중략) 사실은 원장님이 그렇게 하라니까 그런가 보다 하지만. 정확하게 어떤 루트로 해서 지금 어떻게 시행되고 있고 지금 어떻게 바뀌었고 이거를 알 수가 없는 거예요. (중략) 보육 정책을 진짜 일해야하는 보육교사들한테 정확하게 공문이나 뭐 이런 걸로 알아야 한다고 생각하거든요. 그런 것들을 알려줄 수 있는 기관이 되어야한다고 생각을 합니다. 그리고 원장님이 약간 교사들이 알아서 좀 그렇겠다 싶으면 말씀을 안 하시거든요. 모르고 있는 거예요. (교사 15)

V

보육교사 노동자 인권에 대한 원장 의견

01 근로기준법 준수에 대한 의견

02 보육교사의 감정노동 및 직장내 괴롭힘에 대한 의견

03 노동조합 및 노동자 단체에 대한 인식

Ⅴ. 보육교사 노동자 인권에 대한 원장 의견

보육교사들이 자신의 권리를 적절하게 보호받기 위해서는 보육교사들의 의견 뿐 아니라 사용주라 할 수 있는 원장들의 생각과 의견도 매우 중요하다고 생각된다. 법적 권리와 현장의 상황에 괴리가 크게 발생할 경우 법의 실효성이 낮아져 오히려 현장의 혼란이 가중될 위험이 높아지며, 노사관계에 있어 법적 해결은 최후의 수단으로 사전에 이러한 분쟁을 방지하고 예방하기 위한 절차와 체계의 정비가 선행되는 것이 보다 바람직하다고 보이기 때문이다. 이 장에서는 총 20명의 원장에 대한 심층 면담 결과를 간략히 정리하여 제시하였다. 원장에 대한 심층 면담은 크게 현행 근로기준법의 준수 여부 및 준행이 어려운 사안, 이에 대한 원장들의 의견과 보육교사들의 감정 노동 및 직장 내 괴롭힘을 방지하기 위한 조치의 실행 정도, 마지막으로 보육교사 노동자 단체 및 권리보호 활동에 대한 원장들의 인식 등을 고찰하였다.

1. 근로기준법 준수에 대한 의견

근로기준법에 명시된 조항 중 원장들이 가장 곤혹스러워하고 지키기 어려워하는 조항은 휴게시간과 휴일(휴가)의 보장, 근로시간 준수와 관련된 사안이었다. 참고로, 보육교사의 휴게 시간 보장은 근로기준법 제54조에 의해 보장되는 노동자 권리이며, 휴일과 관련된 조항은 제55조부터 제57조, 제60조~제63조 등에 근거하고, 근로시간과 관련된 사항은 제50조부터 제53조에 따라 보장된다. 또한, 근로기준법 제58조는 근로시간 계산의 특례, 제59조는 근로시간 및 휴게 시간의 특례를 규정하고 있다.

이때, 원장들이 휴게 시간에 대해 특히 곤혹스러움을 표현하는 이유는 2018년 7월 1일부터 휴게시간의 특례 업종에서 사회복지서비스업이 제외됨에 따라 보육교사의 근로시간 중 휴게 시간 보장이 의무화되는 법제 변화에 기인한 것으로 판단된다. 즉, 가장 최근의 변화로 아직까지 현장 정착에 어려움이 있는 상황이 반

영된 것으로 보인다.

> 휴게시간이요. 이런 법 중에 제일 작은 거지만 정말 지키기 어려운 것 중 하나가 휴게시간인 것 같아요. (심층면담 원장 6)

한편, 근로시간 및 휴가 사용의 법 기준 준수와 관련하여서는 이제는 교사들의 요구가 명확하고 분명하기 때문에 하루 8시간, 초과근로에 대해 시간외 수당 지급 등이 일반화 되었다고 보인다. 다만, 법령의 준수 여부와 별개로 원장은 현행 어린이집 운영시간과 보육교사의 근로시간 사이의 괴리로 인한 운영의 어려움을 호소하였으며, 이에 대한 제도 개선의 필요성을 강하게 주장하였다.

> 내년에 보육체계가 바뀌면 뭔가가 달라질 거라 생각을 해요. 차라리 딱 정해지면 교사도 수긍을 하는데, 이 특별한 보육체계를 가지고 일반 노동자와 맞춰서 하기에는 많은 혼돈이 있었잖아요. 연구가 된다는 차원에서 보육교사의 특수성을 조금 넣어서 개편되는 부분이 있으면 모두가 행복하게 돌아갈 것 같아요. (심층면담 원장 1)

> 개인적으로 보면 연차 유급휴가라는 부분이.. 물론 해마다 본인한테 맞게 고지도 하고 원래 사용할 게 얼마 있고 이런 것도 다 고지를 하지만, 하는데도 불구하고. 저로서 아직까지는 저는 해당 안 되는데 주변에서 가장 힘들어하는 부분이 '2월말에 퇴직을 하면, 3월부터 1년간의 연차와 관련해서 어린이집에서 급여를 지급해야 된다'는 그런 내용이 있잖아요. 그런 부분이 너무 힘든 거예요, (심층면담 원장 12)

> 노동법에 대해서 잘 몰랐잖아요. 그런데 저희는 영유아보육법이 있습니다. 아침 7시 반부터 7시 반까지. 그런데 그거를 지키지 못하면 문제가 돼요. 그리고 유치원과 다르게 방학이라는 것도 문제가 되죠. (심층면담 원장 15)

> 연차유급휴가라는 게, 저희는 영아보육을 하고 있기 때문에 첫 번째로는 대체교사가 와도 낯을 엄청 가려서 1주일 내내 우는 경우가 있어요. 그래서 선생님이 보내고 싶어도 엄마가 불안해하는 거예요. 왜냐면 이 선생님하고 적응하는 데 한 달이 걸려야 하는데 1주일을 왔다 가는데 이 대체교사한테 못 맡기는 거죠. 그러면 선생님이 휴가 가요 하면 엄마가 애를 안 보내는 경우가 있어요. (심층면담 원장 17)

휴가의 사용에 있어서도 자율권 보장 등이 어려운 현실과 향후 법령 개정에 따라 휴가 사용이 확대될 경우에 대한 우려 등을 표현하였다.

> 휴가를 쓸 때 어떤 분은 꼭 자기가 필요한 날짜에 꼭 쓰시는 분이 있고, 어떤 분은 그게 아니어도, 좀 필요해도 자기가 정말 필요하지 않으면 양보하고 하는 부분에 있어서도 교사들이 그날 휴가 간다고 하더라도 교사를 4~5명 다 같이 보낼 수는 없잖아요. 그런 부분에서

도 문제가 되는 것 같아요. (심층면담 원장 5)

공휴일도 휴가 대체 해가지고 했는데 이제 그게 근로기준법 내년인가 후년부터는 지켜져야 되거든요. 그러면 통상 10년 정도 근무했다고 하면 18일 정도의 거의 한 30일 정도 휴가를 가게 돼요. 사실 그게 문제에요 저희도. (중략) 저희도 재작년부터 자유롭게 가요. (중략) 단, 행사나 학기 초는 제외하고 자유롭게 보내주겠다는 전제를 했는데, 매주 가는 거 같은 거예요. (심층면담 원장 1)

선생님들이 그거를 안 하겠다고 해서, 본인들이 그걸 원하지 않으면 못하는 거잖아요. 그래서 한 사람이 싫다 그래서 다 없는 걸로 하고 그냥 평일에 다 쓰다 보니까 힘들어요 (심층면담 교사 18)

이 외에 어린이집의 설립 유형에 따라 큰 격차를 보이는 부분은 모성 보호의 준수와 관련된 부분이라고 볼 수 있다. 육아 휴직의 사용과 육아기 근로시간의 단축은 어린이집 입장에서 상당한 부담으로 작용하고 있다는 것이 일반적 입장이었다. 다만, 직장어린이집이나 국공립어린이집의 경우에는 이에 대해 보장의 체계도 명확하고 이로 인한 대체 근로자의 활용 등에 적극적 대처를 하고 있었다. 반면, 민간어린이집의 경우에는 육아 휴직의 사용 등에 대해 난색을 표했으며, 특히 고용 계약이 1년 단위로 갱신되기 때문에 육아기 보육교사의 퇴사를 유도하는 방식 등으로 모성보호 제도를 거의 활용하지 않는 것으로 나타났다.

출산휴가, 육아휴직이 제 생각으로는, 어린이집만큼 (마음) 편안하게 요청해서 편안히 가는 곳은 없다고 보는데요. 어린이집에서는 당연히 임신하고 하면 출산휴가 당연히 가는 거고, 육아휴직 당연히 가는 걸로 교사님들 되게 편안해한다고 생각해요. 어느 다른 직장인들보다. (심층면담 원장 12)

교사가 현장에서 육아휴직을 많이 권장하고 가야되는 게 맞거든요. 근데 분명히 육아휴직 보내 드렸어요. 이걸 하지 않으면 벌금이 해당이 되더라고요. (중략) 긴 공백기가 있었어요. 근데 복직을 해야 되는데 아이를 같이 복직하는 상황이에요. (중략) 힘든 부분인데 다 이해하는데, 복직하고 정확히 6개월 후에 퇴직하겠다고 한 거예요. 현장에서 그렇게 많은 인내와 시간을 주고 기다렸는데, (웃음) 퇴직을 하더라고요. 내가 왜 이 시점일까? 봤더니 복직하고 6개월 하면 그동안 다 받으실 수가 있더라고요. (중략) 이 부분에서 교사 수급이 문제가 공백기나 이런 역할이 원장 역할이긴 한데 운영적으로. 부모님들은 자꾸 교사가 바뀌고 하다보니까 그게 많이 힘들더라고요 (심층면담 원장 3)

저 같은 경우에는 갔다 돌아오고 갔다 돌아오고 해서 노동부에서 원에 지원금도 받아보고 그 교사들이 비단 정교사뿐만 아니라 보조교사도 그러고 있는 상황이어서 그 케이스가 저 같은 경우는 많은 케이스. 민간치고는 많다고 그 얘기를 하시더라고요. (심층면담 원장 7)

> 저희는 문제가 있어요. 육아, 출산대체를 구할 때는 그들이 퇴사의 목적이 아니고 다시 돌아올 목적으로 자리를 비워둬야 되잖아요. 대체로 3월에 휴가 가면 좋지만 저희는 담임제잖아요.(중략) 근데 그 조건부로 들어올 사람을 채용하기가 쉽지가 않거든요. 예를 들어서 대체교사가 없는데 3개월, 한 달, 보름, 일주일은 구할 수 있지만 '1년 후에 넌 짤릴거야' 이렇게 표현할 수는 없잖아요. (중략) 규모, 상황 다 다른데 3년이나 다녔으면서 알면서 임신했으니까 첫 2개월부터 자기가 입덧이 있으니까 쉬는 공간을 만들어 내라는데, 없는 거 뻔히 아는데 그런 교사도 있더라고요. (심층면담 원장 9)

> 육아휴직이 굉장히 안타깝지만 우리로서는 기피할 수밖에 없는 현실인 것 같아요. 사실적으로. (심층면담 원장 10)

한편, 육아 휴직 등의 휴직보다도 임산부에 대한 보호에 있어 상당한 육체적 노동과 감정 노동을 동반한 보육활동이지만 보육교사의 직무 특성상 직무의 전환 배치 등이 불가능한 상황으로 임산부인 보육교사를 보호하기 어려운 것이 현실이라며 아쉬움을 나타내기도 했다. 또한, 임산부인 보육교사를 학부모들이 싫어하는 등의 현장 상황에서의 문제가 있어, 일반적인 다른 직장과 마찬가지의 모성 보호를 요구하는 법체계에 대한 성토도 있었다.

> 운영자는 심적인 부담은 좀 있긴 있죠. 중간에 교사가 바뀌어야 되는 부분이잖아요. 엄마들도 충분히 그걸 알면서도 '어..교사가 바뀌어요?' 이런 반응 올 때 그게 느낌이 싫은거죠. (심층면담 원장 12)

> 현장은 굉장히 중노동이거든요. 애기들이 보통 8kg이 넘잖아요. 그 애들은 번쩍번쩍 안아서 엉덩이 씻기고 해야 하는 일을 (중략) 선생님들은 육아휴직을 가고 싶어해요. 왜냐면 가셨을 때 애기를 낳고도 최소한의 급여가 나오잖아요. (중략) 때까지 일을 해야 하는데 엄마들도 불편해요. 선생님이 배가 불러 있는 걸 엄마들도 불편해해요. 왜냐면 애기를 배부른 사람한테 맡겨야 하잖아요. 사실 내가 배불러 있으면 집안에서도 도와주고 해야 하는데 애셋을 배부른 선생님한테 맡긴다는 게 굉장히 부담이거든요. (중략) 선생님들은 본인 업무도 힘들지만 옆에 배부른 선생님이 있으면 안쓰럽잖아요. (중략) 도와줘야 하면 업무가 2배가 되고 그러거든요. 만삭 땐 저희 같은 경우는 마지막 달에 대체 선생님을 구해야 하는데 이 선생님이 나가기 한 달 전에 업무도 넘기고 이러면 급여가 두 배로 나가요. (심층면담 원장 17)

한편, 민간어린이집의 경우에는 전반적으로 고용 계약 기간 또한 1년 단위로 갱신하는 형태를 당연하게 받아들이는 분위기였으며, 장기간의 고용에 대해 난색을 표하는 상황이었다. 반대로 국공립어린이집이나 직장어린이집의 경우 대체로

고용 기간의 정함이 없는 근로계약을 당연하게 생각하고 이를 준수하는 양상을 보여 대조를 보이고 있었다.

> 보통은 1년이에요. 그렇게 하고 해마다 2월말에 재계약. (심층면담 원장 8)

> 항상 12월쯤에 개별 면담해서 근로자가 계속 근무하길 원하고 저희가 보기에도 괜찮으면 재계약 하는 거고 그분들이 원치 않으면 (아니고) (심층면담 원장 7)

> 계약기간을 명시할 수 없게 되어 있어요. (심층면담 원장 13)

> 근로계약서를 다시 쓴다고 우리는 사실. 그래서 우리는 임금이 매년 바뀌니까 그때마다 그 1년이라는 기간을 명시를 하고 임금 바뀌는 달에 다시 쓰고 있습니다. (심층면담 원장 20)

전반적으로 근로기준법 상의 근로조건의 준수에 대해 국공립어린이집과 직장어린이집, 법인단체 등 어린이집의 경우에는 힘들긴 하지만 당연히 준수해야하는 사안이라는 입장을 보인 반면, 민간어린이집 등의 경우에는 안할 수는 없지만 반드시 개선이 필요하다는 입장을 피력하였다. 이는 설립 유형에 따라 정부 지원이 차이가 나는 등의 요인에 기인한 바도 크지만, 일부 원장들이 주장하는 바와 같이 보육교사의 업무 내용이 완벽하게 근로기준법을 준수할 수 없는 상황만은 아니라는 반증이기도 하다. 즉, 일부 제도 개선을 통해 보육 현장 또한 근로기준법이 제시하는 근로 환경의 조성이 가능할 수 있다는 것을 암시하고 있다.

> 아무래도 민간/가정(어린이집)이나 이런 곳에 비해서는 직장(어린이집)이 근로기준법에 준해서 거의 맞게 진행되고 있고. 시간외수당이 발생되었을 경우에는 그 범위 내에서 (지원받을 수 있어요). (심층면담 원장 6)

> 현장을 위해달라는 게 아니라 현장이 따라갈 수 있는. 우리도 이제 원장님들이 제도권 안에 들어왔어요. 따를 수 있는 자세들이 생각보다 유치원 원장보다 더 잘 따라요. 그렇기 때문에 따를 수 있는 매뉴얼을 주신다면 저희도 좋고 (심층면담 원장 10)

2. 보육교사의 감정노동 및 직장내 괴롭힘에 대한 의견

한편, 보육교사의 감정 노동과 직장 내 괴롭힘에 대해서는 원장들은 깊은 공감과 처우 개선의 필요에 강한 동의를 보였다.

> 아버님이 한 번 더 이런 일이 있으면 하면서 한 시간 훈계를 하셨거든요. (중략) 설명을 충분히 드렸어요. 훈계를 많이 하셨어요. 그 후차 문제는 뭐에요? 그 선생님께서 현장을 떠나셨어요. 너무 너무 가슴이 떨리고 두렵대요. (심층면담 원장 3)

> 분이 풀리지 않는 상황에서 하원할 때 다른 학부모들도 많이 있는데 폭언, 욕, 소리를 지르면서 난리가 난 거예요. 아버님이 와갖고 여자들밖에 없잖아요. 발로 유리문을 차면서 나오라고 하는데, 신변에 위협을 느끼는 상황이잖아요. 그래서 문을 걸어 잠그고 아동보호센터에 전화하는 단계가 있기 때문에 너무 급해서 거기 전화를 했어요. 이런 상황이다 했더니 이렇게 위험할 때는 112에 전화해서 신고하라고 하더라고요. (중략) 첫 번째는 선생님 감정뿐 아니라 신변에 대한 이 부분이 노출이 심하기 때문에 호루라기를 현관 입구에 설치를 했어요. (심층면담 원장 2)

> 키즈노트를 쓰고 있는데 몰지각한 학부모님이 11, 12시 밤에 담임선생님한테 알림장에 댓글을 쓰면서 물음표를 해요. 그러면 대답을 하라는 거잖아요. (중략) 자기 일상생활을 하소연하는 거고 담임선생님을 친구처럼 대하는 경우가 꽤 있었거든요. (중략) 그런 부분이 그 교사한테는 되게 힘들었던 부분이고. 그 아이 때문에 그 아이 올라가는 반 담임을 안 하겠다고 피한 적이 있어요. 그런 노동이 되게 힘든 것 같고, 핸드폰 노출되고 하거든요(심층면담 원장 9)

한편, 직장 내 괴롭힘 금지법(근로기준법 제76조 2, 76조의 3)의 시행에 대해서는 알고 있고, 온라인 등으로 사전교육을 받은 상태이기는 하나 직장내 괴롭힘 금지법에서 규정하는 명확한 조치 사항 등에 대해서는 아직 원장들조차도 인지도가 높지 않은 상황이었다.

> 저도 매뉴얼은 모르고, 매년 바뀌면 교육은 받으나 이런 감정 부분에서 매뉴얼은 제가 전혀 숙지를 하지 못한 상황이거든요. (심층면담 원장 5)

> 법이 발행이 됐다니까 자료 받아서 우리끼리 교육을 하고 누가 와서 보면 '하고 있습니다' 보여주는 정도지 세부적으로 들어가서 그렇게 하고 있지는 않아요. 대부분의 어린이집이 똑같은 것 같아요. (심층면담 원장 9)

> 저희가 자체적으로 만들긴 어려워요. 어딘가에서 폼이 있어야지 내 기관에 맞출 수 있을 것 같아요.(중략) 저 같은 경우에는 직장 내 괴롭힘 양식은 가지고 있어요. 매뉴얼은 가지고 있는데 이게 저도 고용노동부 것을 가지고 있거든요 (심층면담 원장 14)

무엇보다 직장 내 괴롭힘이 발생했을 때 근로기준법에서 제시하는 대응 조치의 실행에 대해 상당한 난색을 표하기도 하였다. 현행 근로기준법은 직장내 괴롭힘

이 발생한 경우 조사 기간 동안 피해자와 가해자의 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등을 하도록(근로기준법 제76조 3) 하고 있으나, 어린이집 내 보육교사의 업무 전환은 현실적으로 학기 중 불가능한 상황이기 때문에 이의 적용은 어렵다는 것이다. 또한, 통상 직장내 괴롭힘에 해당하는 상황은 영아반의 투담임제 등에서 발생하는 것이 일반적인 상황에서 상급자와 하급 교사를 구분하기도 어렵고 직장내 괴롭힘에 해당하는지 그렇지 않은지 등에 대한 판단 또한 어렵다는 것이 현실이다.

> 두 명이 계속 부딪히고 싸우는 거예요. 결국 원장님이 달래고 이래도 안되니까 저는 퇴원하겠습니다, 저는 12월부로 안합니다 이렇게 결정을 내리셨대요. 이런 경우가 너무 비일비재한 거예요 (심층면담 원장 15)

> 휴가를 주고 이런 거는 해결책은 아니라고 봐요. 왜냐면 사람과 사람 사이의 문제잖아요. 휴가는 잠깐 집에 격리된다고 이들의 감정이 사라지는 건 아니잖아요. 그런 거 가지고 휴가까지 줄 상황은 아니라고 생각해요, 저는. 어린이집에서는 (심층면담 원장 18)

> 제가 뽑을 때 능력이 있는 교사보다는 남의 말을 잘 수용하는 교사로 뽑아서 두 반에 놨어요. 그래서 올해는 큰 문제는 없이 잘 가긴 갔어요. 그런데 근본적인 문제가 있겠다는 생각은 들더라구요. (심층면담 원장 20)

직장내 괴롭힘 뿐 아니라 원장들은 보육교사들의 감정 노동에 대해서 심정적 공감과 안타까움을 느끼지만, 현실적으로 이의 해결이 쉽지 않다는 점을 강조하였다. 어린이집의 경우 고객에 해당하는 고객은 학부모(보육아동의 친인척 포함)이고, 심한 폭언과 폭행 등이 동반되는 상황은 안전사고 혹은 아동 학대와 연관된 경우가 많기 때문에, 이의 판단이 어렵다는 것이다.

> 벌어졌는데 (두 아이를) 바로 떼어놔야 되는데 그날 주임선생님이 배 부른 (임신한) 선생님이 거기 있었던 (선생님이라) 뛰어오질 못했잖아요. 이렇게 일어나는 걸 봤어요. 일어나서 가는 것까지. 그러면서 그 설명을 했더니, (아이) 할머니는 임신한 상황에 대해서는 전혀 (생각을) 내려놓고, 애가 맞았으면 발딱발딱 일어나서 (저지)해야 되는데 안 했다는 게 갑자기 또 화가 난대요. (심층면담 원장 12)

> 부모가 그렇게 했을 때는 더 큰 발생을 대비 안 할 수가 없기 때문에 우선은 격리시키는 거예요. 원장님, 저 의심하시는 거예요? 원장님, 저 기분 굉장히 나빠서 그만두겠습니다 하더라도.. (심층면담 원장 15)

문제는 조사 결과 아동학대가 아니거나 안전사고에 교사의 귀책이 아님이 밝혀지는 데까지 시간이 많이 소요될 뿐 아니라, 이러한 귀책을 묻는 과정 자체가 교사의 인권을 침해하고 스트레스를 극심하게 만드는 원인이 된다는 점에 있다. 또한 명확하게 판결이 나기를 기다리는 시간 동안 학부모가 관할 부처 등에 민원을 제기하거나 어린이집에 대한 악소문을 내는 등 교사 뿐 아니라 어린이집도 함께 운영이 어려워지는 문제가 동반되는 경우가 다수로, 이러한 감정 노동으로부터 보호를 위한 제재 장치의 마련에 대해서는 적극적 제도 개선 요구가 있었다.

> 내가(학부모) 민원 넣으면 꼼짝 못 하지? 우리가 아이를 데리고 보호하고, 진짜 나라에서 말하는 공교육, 공보육 다 좋아요. 이 왜 조정위원회가 없는지. (중략) 이런 기반이 마련되어 있으면 좋겠다는 생각이 들어요. 이런 조정위원회가 있어서 법을 알려주는 거예요. 어머니가 이렇게 하셔도 원장님은 최선을 이게 다 한 거다. 운영법에서 원장님은 잘못 한 게 없다. 어머니 요구는 너무 과하다. 너무 지나치면 법적으로 처벌이 가능하다 이런 것 좀 설명해주면 좋겠다는 거예요. (심층면담 원장 1)

> 그것(퇴소조치)도 필요하고요. 정말 절대적으로 필요하고요. 그 다음에 (중략) 이렇게 허위신고, 심증만 가지고 허위로 신고를 했을 때 나중에 결과로 처벌과 반대되는, 잘못한 게 나왔으면 처벌을 받잖아요. 그럼 아니었을 때는 공개적인 사과라든가 뭐가 나와야 할 거 아니에요. 그런데 그런 건 없거든요. 아님 말고 그러니까 엄마들이 그런 문제 제기를 쉽게 할 수 있는 거예요. 그런 것도 있으면 좋겠어요. (심층면담 원장 8)

이러한 감정 노동으로부터 교사들을 보호하기 위해 현실적으로 가장 실효성이 높고 시급하게 해결되어야하는 사안으로 원장들은 문제 학부모에 대한 퇴원 조치 및 제재가 가능한 규정의 신설을 얘기했다. 현재는 보건복지부 지침 등에 따라 학부모가 어떠한 행동을 하더라도 학부모의 의사에 반하여 해당 보육아동을 퇴소시키는 등의 조치가 불가능하도록 되어 있기 때문에(보건복지부, 2019b: 75), 학부모들의 과도한 요구에 보육교사들이 아무런 보호 장치 없이 노출되어 있다는 것이 원장들의 의견이었다.

> 정서나 심리를 아무리 치료해준다고 하더라도 그 상대방이 아직도 남아 계시잖아요. 마주쳐야 될 그 학부모가 남아있는 상태면 아무리 정서교육을 하고, 아무리 심리교육을 하고, 아무리 쓰다듬어 주고 '괜찮아, 괜찮아' 해도 당사자가 너무 치료가 안되는 부분이잖아요. 그 사람 상대방하고 원만히 해결이 되어야 그게 치료가 되는 거고 정서적으로 안정되는 거지, 그 매개체는 그대로 놔두고 외부에서 치료만 받는다고 그게 해결이 될까요? 왜냐하면 항상 일하면서 느끼는 거지만, 사람 때문에 힘든 거잖아요. (심층면담 원장 5)

지금은 무슨 경우라도 퇴소를 권할 수 없거든요.(심층면담 원장 8)

그런 방안(퇴소조치)도 좀 필요하다고 봐요. 왜냐하면 그 무시무시한 아동학대를 무죄로 판결돼도 엄마는 그냥 '난 그만이야' 그건 당연히 필요한 것 같아요. (심층면담 원장 12)

CCTV 요청했을 때 아무 이상 없으면 엄마도 이것에 대해 공식적으로 사과해야 한다(라든지). 제가 '어머니, 이상 없으니 사과하세요' 라고는 못하잖아요. 저는 선생님 위로만 할 뿐이고 어머님은 그냥 '다행이다' 이렇게만 그냥. (심층면담 원장 13)

저는 강제퇴원 지침 필요하다고 생각합니다. (심층면담 원장 16)

또한, 교사 인권 침해 등에 대해서도 구제 센터의 설치 및 상담 등을 통한 지원이 있어서, 현장에서의 갈등을 완충하는 역할을 담당해주기를 희망하고 있었다. 임금 및 근로시간과 같은 노무와 관련된 부분에 비해 직장내 괴롭힘 혹은 감정노동으로부터의 보호를 위한 제3의 기관 설립에 대해 원장들은 더 적극적으로 지지하는 경향을 보였으며, 이는 교사의 인권 뿐 아니라 어린이집의 원활한 운영을 위해서도 도움이 된다고 생각하고 있었다.

아동학대가 발생되었을 때, 아동전문위원회에서 개입하잖아요. 교직원의 인권이나 권리가 침해되었을 때 그들을 위한 전문가가 없어요. 어떤 센터가 없어요. 그래서 저는 계속 주장했던 것 중에 하나가, 보육교직원 인권센터가 필요하다 라고 얘기하거든요. 그래서 이 센터에서 해줬으면 하는 게 뭐냐 하면, 부모님들의 민원이 구로 안 들어가고 여기에서 1차적인 걸 걸러서 안되면 그 다음 단계로 가는 상황이 됐으면 좋겠고. 원장을 포함한 보육교직원이 억울한 일 당했을 때 우리끼리 속앓이하고, 탈모, 암 걸리고. 내가 그만 두고. 억울하지만 누구한테도 보상받을 수 없고. 얘기가 안 통하고 돈을 요구하면 준다는 생각을 가지고 계속 요구하고 있고. 이런 상황이다 보니 그런 것들을 해결할 수 있는, 정말 우리가 기댈 수 있는 기관이 없어요. 그래서 저는 또 다른 센터를 만드는 건 힘들지만, 육아종합지원센터가 다 있으니 그곳에 보육교직원의 인권이나 억울함을 들어줄 수 있는 전문가를 배치해줬으면 좋겠다는 생각이 들고. (심층면담 원장 11)

어쨌든 나간 사람 입장에서는 속상한 거죠. 내가 그 직장에서 견디지 못하고 나간 거잖아요. 그래서 이거는 외부에서 개입을 해서 해줘야 할 것 같아요. 외부에서 개입을 해서 심리치료나 이런 상담과 같은 곳에서 해서, 아니면 진짜로 뭐 정신과에서라도. 저희 같은 비전문가가 할 일은 아니라고 생각했어요. (심층면담 원장 18)

3. 노동조합 및 노동자 단체에 대한 인식

한편, 보육교사 노동조합에 대한 이미지에 대해서는 원장은 대부분 부정 이미지를 가지고 있는 것으로 나타났다. 대다수의 원장들은 보육교사 노동조합은 다소 과격하고 무서운 사람들이라는 인식을 가지고 있었다.

> 현장과 대립되어지는 부분들을 안 좋은 눈으로 보려는 게 안 좋은 것 같아요. 문제를 계속 찾아내려는 게 아닌가 생각이 들어요. 그냥 넘어갈 수 있는 부분을 파고 들어가서 문제로 얼마든지 만들 수 있잖아요. 한 줄이라도. 그런 부분이 있고요. (심층면담 원장 2)

> 그래서 제가 생각할 때는 이게 공격적인 노동조합이 아닌, 방향을 선한 목적을 띄었으면 좋겠어요. 예를 들면, 보육의 특수성을 인정하고 가는 거죠. (심층면담 원장 11)

> 작년에도 사소한 충돌로 인해서 몇 번의 모임을 했잖아요. 00시에서도. 그럴 때 보면 보육노조들이 공공 그 분들이 하는 까만 조끼 입고 피켓 들고 서 있으니까. 공격적으로 보이니까 저희 원장들로서는 정말 이런 차원의 단체 노조는 하면 안되지 않나 그런 생각이 들 수밖에 없어요. (심층면담 원장 12)

> 근로기준법, 노동법만으로는 저희 특수성을 배제한 채 거기 나와있는 활자 그대로만 하고 나서 너는 부당한 처우를 받은 거야, 왜 너는 큰 소리를 내지 않니 이렇게 부추기는 듯한 느낌으로 (심층면담 원장 15)

> 교사들 중에 그런 교사들이 있다더라, 원장님들끼리 공유를 하게 되면 그런 교사가 어디 원에 누구라더라 뭐 이런 얘기들을 하거든요. 그래서 사실 그런 교사가 있다면 저는 알고서는 절대 채용 안 할 것 같구요. (심층면담 원장 19)

> 제가 아는 원장님이 가짜로 한번 들어갔대요. 교사들처럼. 도대체 그 안에서 무슨 얘기를 하나 너무 너무 궁금해서 들어갔는데, 진짜 볼만하다고 하더라구요. 그 안에서 정말 서로 좋은, 교사로서의 이야기가 아니라 굉장히 거칠고 무조건 비방하고 막 그런 거친 이야기들이. (심층면담 원장 20)

이처럼 원장들이 보육교사 노동조합에 대해 부정적 인식을 가지게 된 계기는 주로 주변의 원장들로부터 들은 다른 원의 상황에 기인하는 경우가 많았는데, 보육교사 노동조합에 가입한 보육교사들이 어린이집을 결국 폐원하는 지경에 이르게 하는 등 정상적 어린이집 운영을 못하게 만들기 때문이라는 의견이 다수였다. 그런데 연구진이 상황이 그와 같이 치닫게 된 데에 어린이집의 귀책이 있을 수 있는 것 아니냐는 질문을 하자, 정확한 사실 관계는 알 수 없다는 식의 대답을 해,

보육교사 노동조합에 대한 이미지가 상당히 편향된 정보에 기인한 오인일 수 있음에 엿볼 수 있었다.

> 선한 목적을 가지고 노동조합이 구성된다 라는 건 매우 찬성이에요. 그런데 반대를 위한 반대, 그리고 현재의 상황과 특수성, 정책 다 이해하지 않고 노동법에 기준해서 모든 것을 다 요구하는. 그 사례가 00지역잖아요. 점심시간에 애들 놓고 밥 먹으러 나가버려요, 교사들이. 그래서 국공립어린이집이 문 닫았어요, 결국에는. 부모와 교사의 갈등, 교사와 원장 간의 갈등. 원장이 2개월 있다 나가고 6개월 있다 나가고. 결국엔 폐원했어요. (심층면담 원장 11)

> 노동조합에서 배우는 교육은 안 돼요. 제가 좀 들었거든요. 교사한테 교육하는 게 아니라 정말 사업체에 노동자에 대한 인식을 가지고 가르쳐요. 선생님들은 이 현장과 동떨어진 그것만 듣기 때문에 이것도 해야 되고 이것도 해야 되고 요구만 하거든요. 교육하는 마인드가 보육의 부분도 이해하는 사람들이 교육해야 할 것 같아요. (심층면담 원장 2)

그러나, 동일한 노동조합이 하더라도 전국교직원노동조합에 대해서는 긍정적으로 생각한다는 의견이 다수였다. 이에 보육교사 노동조합과 전국교직원노동조합에 대한 이미지가 다른 이유를 질문하자, 전국교직원노동조합의 경우 아이들의 교육과 교육제도의 개선을 위해 교사들이 연합하여 희생한다는 이미지가 강하기 때문이라는 의견이 많았다. 또한 노동조합의 형태가 아닌 보육교사 협의회 등의 보육교사 노동자 단체에 대해서는 긍정적 응답을 하는 경우가 많아 대조를 보였다.

> 전교조 같은 경우에는 아이가 먼저 중심이 된다고 제가 느낀 이미지가 개인적으로는. 전교조 교원들의 조합을 보면 교장이나 기관 보다는 아이들의 권리 플러스 본인들의 역할 이런 것들이 부각되면서 그에 부합되고 연결이 된 것을 요청한다고 저는 생각하고 있어요. (심층면담 원장 5)

> 요구하는 걸 정확하게 파악하고 저희한테 질의를 하고 그거에 대한 대답을 듣고, 교류를 할 수 있는 단체라고 한다면 저희도 일일이 내 교사 관리하고 옆에 교사는 모르는 척하고 이런 게 아니라 같이 하면서 화합이 된다고 하면 굉장히 좋은 것 같아요. 그런데 지금은 주체가, 보육교사가 아닌 다른 단체에서. (중략) 교사들 선동한다는 자체에서 저는 그렇게 유지가 된다면 반대구요. 그분들이 따로 단독으로 뭔가 해서 저희 같이, 원장들 연합회 같이 보육교사 연합회를 해서 교육시키고 저희와 같이 얘기할 수 있는 상황이 된다면 저는 그건 맞다고 생각해요. 언제까지 막을 수는 없을 거예요. (심층면담 원장 15)

즉, 원장들은 보육교사 노동 단체가 개별 어린이집을 상대하여 근로조건의 개

선을 요구하는 것에 대한 강한 거부감을 가지고 있는 반면, 보육교사의 처우 개선을 위해 보육교사 스스로가 자신의 권익을 보호하기 위한 제도 개선을 대정부 요구 형태로 진행하는 것에 대해서는 긍정적 견해를 가지고 있다고 요약될 수 있다.

> 노동조합 가입된 교사들이 나쁘다는 건 아니지만 그분들이 (말)하는 목소리가 현장의 교사들한테 다 먹히지 않는 데에는 다 이유가 있다고 보거든요. (심층면담 원장 6)

> 노동조합이 우리가 그때 한창 행정적으로 막 그래서 서울역에서 데모하고 원장들이 사실적으로 원장들 입에서 나온 게 뭐냐면 '이건 교사들이 해야 돼' 라고 얘기를 했어요. 시위를 나갔을 때도 이건 교사가 해서 교사 입장에서. 아까 감정노동 문제도 그렇고 모든 부분들이 교사가 만들어내야지 나라에서 교사를 향해서 해줘야 하는데, 지금은 원장들을 향해서 제재를 하려고 하니까 굉장히 현실적이지 않은 제재가 되고 있다고 생각하거든요. 근데 교사들이 노조가 있다면 정말 교사가 교사들의 권리를 찾다보면 나도 불편한 점이 있을 거예요. 원장으로서 불편함은 있겠지만, 불편한 거를 감수하더라도 제대로 갈 거라는 생각이 들고. (중략) 보육교사 자신이 자신들의 권리를 제대로 찾으면서 본인들이 싸워야 한다고 생각해요. (심층면담 원장 10)

> 제가 조금 방향을 틀어주고 있는 게 뭐냐 하면, 선생님들은 어떤 원장을 만나냐에 따라서 이 권리를 누릴 수 있고 누리지 못하는 상황이 된다는 게, 이게 지금 바람직하다고 생각하냐. 뭐냐면 이건 구조적인 문제가 있지, 운 좋아서 좋은 원장 만나면 누리는 거고 운이 없어서 나쁜 원장 만나면 누리지 못하는 상황의 이 정책 자체가 문제인거지. 이건 원장과 싸울 게 아니라 정부와 정책을 바꾸려고 노력하는 게 중요하다. 그래서 그들이 어디 가서 근무를 하든 이 모든 것을 누릴 수 있는 전체적인 구조 자체가 변경이 되어야 되고 (방향성이) 틀어져야 되는 거지. (심층면담 원장 11)

한편, 원장들은 보육교사는 노동자가 아닌 교사라는 의견을 피력한 경우가 다수였는데, 이는 근로기준법에 준하는 보장이 아닌 유치원 교사와 같이 교원법 등의 적용을 받는 것이 적합하다는 입장을 강조하기 위한 발언으로 보인다. 다만, 이와 같은 언급이 보육 현장의 특수성을 강조하기 위한 지점을 넘어서, 간혹 보육교사의 근로조건 혹은 처우 개선의 기준 완화 등을 위한 반대 논의로 보여지는 경우가 있었다. 또한 교사와 노동자(혹은 근로자)를 대별되는 혹은 구분되는 개념으로 인식한다는 점에서 전반적으로 원장들의 노동 인식 또한 그다지 높지 못한 수준에 머물러 있음을 짐작할 수 있었다. 즉, 원장들이 교사는 노동자가 아니므로 근로기준법의 적용이 적합하지 않다고 언급하는 근간에는 노동자라는 개념을 교사보다 낮게 폄하하는 인식이 전제된 것임과 동시에 반대로 근로여건의 보장과

관련하여서는 근로기준법의 준수조차 어려운 직능이라는 양면적 인식이 깔려 있다고 볼 수 있다.

> 어린이집은 사무직처럼 6시면 다 일어나는 게 아니잖아요. 예를 들어서 당직인데, 한 아이가 7시 반인데 10분에 올 수 있잖아요. 그럼 10분까지는 충분히 교사들이 좀 이해를 하고, 물론 속은 그 10분이 되게 길죠. 이해를 하고 가야 되는데, 그 10분 나는 근무시간 넘었다. 이런 부분들. 이런 것들이 현장은 너무 많아요. 그래서 일반 직장인들하고는 너무 다르다라는 걸 인식해야 돼요. (심층면담 원장 12)

> 정말 요즘 아이들 같이 안하다 보니까 너무 야박하고 모든 걸 돈으로만 끝내려고 하는 것 같고, 서운함도 생기고. 그리고 어떤 생각까지 들었냐면 아이를 돌보는 교사가 이렇게까지 계산적이어야 하나.(중략) 그래서 그들은 당연한 권리라고 외치는 말이, 정말 살기 힘든 세상이라고 느끼게 해요. (심층면담 원장 15)

> 보육교사 노조가 있는 건 아는데, 노조 가입하는 건 저는 반대고 협의회는 괜찮아요. 노조는 말 그대로 노동조합이에요. 나 노동자야, 그렇잖아요. 교사 아니고. 나는 노동자니까 나 교사로 봐주지 마 이거랑 똑같은 거잖아요. (심층면담 원장 18)

심층면담을 통해 원장들은 보육교사가 아이들을 교육하고 돌보는 교사로서의 자긍심을 가지고 노동자로서의 권리 요구보다는 헌신의 자세를 가지는 것이 옳다는 인식을 내비치기도 했다. 그런데 최근 일부 교사들은 교사로서의 책무보다는 노동자로서의 권리만을 주장하는 경향을 보이고 있으며, 이는 교사로서의 기본적 자질 부족이 부족한 것으로 보여 채용이나 재임용 등을 꺼리게 된다는 것이다.

> 저는 노동법을 바꿨으면 좋겠어요. (중략) 자기들의 의무는 안하고 권리만 찾겠다는 건, 유치원생밖에 못하는 생각이거든요. 할 일을 하면서 목소리를 내야 더 인정받는 상황이 되는 거지, 본인들의 일은 제대로 안 하면서 소리만 커지니까 그게 안타깝죠. 근데 이거 다 알고 '그래도 주셔야 되는 거 알죠?' 이렇게 (심층면담 원장 11)

한편, 보육교사의 노동 교육 의무화에는 찬성하는 원장들이 많았으나, 교육을 실시하는 주체는 보육과 유관된 기관에서 해야 한다는 주장이 많았다. 다만, 교육 실시 기관에 대해서는 지역에 따라 큰 편차를 보여, 서울 소재 어린이집의 경우에는 육아종합지원센터 등을 통한 교육을 가장 선호한 반면, 지역의 경우에는 보육업무를 담당하지만 육아종합지원센터가 아닌 다른 기관(예를 들어 보육진흥원 등 전국 단위 기관에서 일괄 동일한 교육을 실시하는 등)에서 실시하는 것을 더욱 희

망하였다. 이는 지역에 따라 육아종합지원센터의 활성화 정도가 다른 것에 기인한 것으로 보인다.

> 선생님들도 정말 모르고 있다. 제가 아까 말씀드렸지만, 본인의 권리는 본인이 많이 알고 있어야 (되지) (심층면담 원장 5)

> 저희는 어느 정도 안다고 생각해서 얘기를 했던 걸 교사는 모르는 거예요. 당연한 본인의 권리라고 생각하시는 거죠. 그래서 저는 한편으로는 교사 교육이 필요하지 않을까 생각이 되더라구요. (심층면담 원장 15)

> 가끔 교육을, 같은 육아종합지원센터이지만 다른 기관 쪽을 가면 그 쪽에 초이스하신 노무사에 의해서 법을 약간 다르게 해석하는 경우가 있어요. 그럼 저희가 잘 모르는데 이 분 얘기 듣고 이 분 얘기를 한 해에 같이 들으면 적용할 때 헷갈리죠. (심층면담 원장 6)

> 의무교육이란 단어가 시켜주고 다 교육받게 하는 건 좋은데 우리가 필수 의무교육이 되게 많잖아요. 안 받으면 안 된다다고 교육이 자꾸 늘어나면 굉장한 스트레스일 것 같아요. 평가인증에서 안 되고. (심층면담 원장 9)

> 보건복지부나 육아종에서 맡아줘야 되는 게, 노무교육은 하되 처음에 고용노동부 처음 결탁할 때 '이게 뭐야? 도대체? 우리가 회사야?' 우리도 그런 생각이 들었는데 교사들이 이런 교육을 받게 되면 진짜 원에서 싸움이 날 것 같아요. 섣불리 알고 와서 현장을 또. (심층면담 원장 10)

> 시행하는 기관은 저는 진흥원. (접근성이 낮지 않느냐는 연구진 질문) 오셔서 해주시면 되죠. 00에는 기관(어린이집)이 많으니까. (심층면담 원장 14)

> 저는 고용센터가 더 유리하다고 생각해요. 그리고 저는 출산휴가나 육아휴직은 고용센터에서 권장을 하거든요. (심층면담 원장 17)

> 노동복지센터가 전문가죠. 전문가인데 저희가 왜 육종지(육아종합지원센터)를 얘기를 했냐면 노동지원센터에 문의를 했을 때 그분들이 저희한테 답변을 해주셨던 게 개인 노무사들 많잖아요. 거기에 물어보세요 라고 답변을 받았어요. 그분들도 저희를 도와주거나 해결해주려고 하는 의지가 전혀 없었기 때문에 저희는 거기를 갈 수가 없는 상황이었어요. (심층면담 원장 15)

> 의무교육이 된다면, 예를 들면 보수교육을 하는 진흥원이나 육아종합지원센터, 이런 데보다는 차라리 고용노동부 산하에 노동복지센터나 이런 곳이 하는 게 훨씬 낫다고 생각이 들어요. 저희는 보육진흥원에 대해서는 긍정적이지 않습니다. (심층면담 원장 18)

VI

정책 제언

01 보육교사 권리보호에 관한 법적 기반 마련

02 근로 여건 개선을 위한 선결 과제

03 감정 노동 및 직장내 괴롭힘 방지를 위한 조치

04 노동자 교육의 의무화를 통한 인식 개선

05 보육교사 권리 보호(노동 인권 상담) 센터 설치

Ⅵ. 정책 제언

1. 보육교사 권리보호에 관한 법적 기반 마련

현재 보육교사들의 근로 조건 등은 대부분 근로기준법에 준하여 보장받고 있는 상황이다. 이에 반해 유사한 업무를 수행하는 유치원 교사의 경우에는 교육기본법, 교원지위향상을 위한 특별법, 사립학교법, 교육공무원법, 그리고 경우에 따라 근로기준법의 적용을 받는다(김길숙 외, 2015: 248). 보육교사와 어린이집 원장 간 정도의 차이는 있으나, 보육현장의 특수성이 있는 만큼 일반적인 근로자에 해당하는 근로 조건의 보장과 적용이 어렵다는 것에는 대체로 동의하는 분위기였다. 이때 유치원 교사와 유사하게 교사로서의 권리 보호를 위해서는 근로기준법이 아닌 보육교직원에 대한 법적 기반을 갖출 필요가 있다고 사료된다.

현행 영유아 보육법에는 보육교직원에 대한 일부 규정을 포함하고 있는데, 보육교직원의 근로여건과 관련된 언급을 찾자면, 영유아보육법 제4조(책임) ④ '국가와 지방자치단체는 보육교직원의 양성 및 근로여건 개선을 위하여 노력하여야 한다'는 선언적 문구 정도만을 확인할 수 있다. 보육교직원에 대해 구체적으로 명시하고 있는 제3장 보육교직원(제17조~제23조의 3)에서는 보육교직원이 근로여건이나 권리 보호에 대한 언급은 찾아보기 어렵다. 영유아 보육법의 제3장 보육교직원에 관한 법령은 아래 표에서 보는 바와 같이 보육교직원의 자격과 책무 등을 규정하고 있는 사항이다. 이 조항 중 보육교사의 근로 여건을 언급한 사항은 제19조 보육교직원의 임면 등으로 '특별자치도지사·시장·군수·구청장은 보육교직원의 권익 보장과 근로여건 개선을 위하여 보육교직원의 임면과 경력 등에 관한 사항을 관리하여야 한다고'고 규정하고 있다. 즉, 해당 조항 또한 실질적인 권익보장이나 근로여건 개선을 위한 규정으로 적용되기 어려운 한계를 지니고 있음을 알 수 있다.

〈표 Ⅵ-1-1〉 영유아 보육법 제3장 보육교직원

조항	분류	주요 내용
제17조	보육교직원의 배치	①보육교직원 배치 ②보육시간별 보육교사 배치 ③보조교사 배치 ④대체기준 ⑤배치 기준
제18조	보육교직원의 직무	①원장의 직무 ②보육교사의 직무
제18조의 2	보육교직원의 책무	①영유아에 대한 학대 금지 ②영유아의 생명·안전보호 및 위험방지를 위한 주의 의무
제19조	보육교직원의 임면 등	①보육교직원의 임면과 경력 등에 사항을 관리 ②임면 관련 사항의 보고
제20조	결격 사유	어린이집에 근무할 수 없는 결격 사유
제21조	어린이집의 원장 또는 보육교사의 자격	①원장 자격 ②보육교사 자격
제22조	어린이집 원장 또는 보육교사 자격증이 교부 등	①원장 또는 보육교사의 자격 교부 ②자격 교부 및 재교부 시 수수료 부과 ③교부 경비 충당 ④교부 필요사항
제22조의 2	명의대여 등의 금지	자격증 대여 금지
제23조	어린이집 원장 보수교육	①집합교육 ②직무교육과 승급교육 ③삭제 ④보수교육 해당 사항 (성폭력 및 아동학대 예방, 실종·유괴의 예방과 방지, 감염병 및 약물오남용 예방 등 보건위생 관리, 재난대비 안정, 교통안전, 어린이집 원장의 인성함양-영유아 인권교육 포함, 그 밖의 보건복지부령에 정하는 사항) ⑤보수교육의 기간과 방법
제23조의 2	보육교사의 보수교육	①집합교육 ②사전직무교육과 직무교육 ③보수교육 해당 사항 (성폭력 및 아동학대 예방, 실종·유괴의 예방과 방지, 감염병 및 약물오남용 예방 등 보건위생 관리, 재난대비 안정, 교통안전, 보육교사의 인성 함양-영유아 인권교육 포함, 그 밖의 보건복지부령에 정하는 사항) ④보수교육의 기간과 방법
제23조의 3	교육명령	①아동학대 방지 교육 ②교육명령의 조치와 관련한 사항

자료: 국가법령정보, 영유아 보육법. http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=208531&efYd=20191101#J17:0 (2019. 11. 22 인출)

또한, 영유아 보육법에 언급된 인권의 경우에는 모두 영유아의 인권, 아동학대 방지 등으로 보육교사의 책무에 해당하는 내용이라 볼 수 있으며, 원장 및 보육교

사의 교육 과정에도 보육교사의 인권 혹은 노동자 권리에 대한 교육은 규정되어 있지 않다. 나아가 보호자 교육을 규정하고 있는 조항(영유아 보육법 제9조의 2)에도 영유아의 성장·양육방법, 보호자 역할, 영유아의 인권 등에 관한 사항이 명시되어 있으나, 보육교사의 인권 보호에 대한 부모 교육 조항도 명시되어 있지 않다. 따라서, 보육교사의 근로조건은 자연스레 근로기준법에 준하여 적용받게 되는 것이 현실이다.

이는 영유아 보육법의 목적(제1조)에 명시된 바와 같이 '영유아의 심신을 보호하고 건전하게 교육하여 건강한 사회 구성원으로 육성함과 아울러 보호자의 경제적·사회적 활동이 원활하게 이루어지도록 함으로써 영유아 및 가정의 복지 증진에 이바지함'을 목적으로 하기 때문에 법의 모든 초점이 영유아를 향하는 것은 어찌 보면 당연한 것이라 할 수 있다. 하지만, 보육교사의 심신이 건강은 궁극적으로 보육 현장에서 제공되는 보육서비스의 질과 직결된다는 점에서 영유아의 건강한 양육을 위해 보육교사의 근로 환경의 개선이 선결되어야 하는 과제라 사료된다.

실태조사와 심층면담에서도 살펴본 바와 같이, 보육현장은 일반적인 직장과는 상당히 다른 양상을 띠고 있기 때문에 이에 적합한 근로 조건의 명시가 필요하다고 사료된다. 그러므로, 이제라도 보육교직원의 근로조건과 관련된 핵심 사항과 어린이집 특수성을 감안한 근로조건의 명시가 영유아 보육법을 통해 보장될 필요가 있다고 사료된다. 이때, 영유아 보육법에 이를 전부 명시하기 어려울 수 있으므로, 보육교직원의 근로 조건과 처우에 대해서는 어린이집을 직접적으로 관할하는 보건복지부령으로 한다고 명시하고, 보건복지부령을 통해 실질적인 근로환경의 개선이 이뤄질 수 있도록 법제화가 필요하다고 사료된다.

이와 같이 보건복지부령 등으로 보장되어야 하는 보육교사의 권리 보호 중 가장 우선하는 것은 근로시간(휴게 시간 포함)과 임금 체계(승급 포함), 직장내 괴롭힘 및 감정노동으로부터의 보호 조치 등이 우선될 필요가 있다고 보여진다. 또한, 부모 교육 등에 보육교직원에 대한 인식 제고 교육을 포함시키고, 원장 및 보육교사 교육과정에 노동자 인식 및 노무 관련 교육의 실시를 포함하는 방안 등이 고려되어야 할 것으로 보인다.

2. 근로 여건 개선을 위한 선결 과제

한편, 보육교사 근로 환경에 대한 법령 개정 등과 별개로 현행 보육정책을 위한 일종이 시행규칙(운영 지침) 등으로 인해 보육교사의 노동자 권리 보호가 어려워진 경우에 대한 제도 개선을 살펴보면 다음과 같다.

가. 어린이집 운영 시간에 맞는 인력 배치 필요

현행 어린이집의 운영시간은 오전 7시 30분부터 오후 19시 30분까지 총 12시간으로 규정되어 있다(보건복지부, 2019b: 75). 또한 보호자의 사전 동의와 어린이집 운영위원회 결정에 따라 토요휴무를 할 수는 있으나, 주 6일 이상의 연중 계속 운영을 원칙으로 하고 있다다(보건복지부, 2019b: 75). 이와 같은 상황에서 보육교사의 근로시간은 1일 8시간으로 제한되기 때문에, 보육공백을 메우기 위한 무리한 인력 운영이 이뤄지고 있는 것이 현실이다.

현행 근로기준법에 따르면 주 40시간을 초과하는 근로에 대해서는 시간외 수당이나 보상휴가와 같은 적절한 보상지원체계가 마련되어야 하나, 어린이집의 경우 운영비 압박과 보육공백 등으로 실제 이러한 보상이 거의 이뤄지지 못하고 있는 실정이라 볼 수 있다. 이에 보건복지부는 보조교사의 투입 등을 통해 보육공백이 발생하지 않도록 노력하고 있으나, 보조교사가 담임교사로서의 역할을 완벽하게 보완하기 어려울 뿐 아니라, 현행 보조교사는 담임교사의 휴게시간에 따른 보육 공백을 대체하기에도 부족한 실정이라는 것이 현장의 목소리이다.

결국 어린이집 운영시간이 현행과 같은 하루 12시간을 유지할 경우, 보조교사와 같은 임시 인력이 아닌 이를 전담할 추가적인 인력의 배치가 불가피해 보인다. 현재 보육지원체계에 대한 논의가 진행 중에 있으므로, 향후 보육지원체계 개편 시에는 이러한 추가 인력에 대한 진중한 고민이 요구된다고 사료된다.

나. 비담임 교사 확대 및 대체교사의 원활한 지원

한편, 보육교사들의 불만이 가장 높고 근로기준법의 준수가 가장 안되는 조항으로 판단되는 휴가의 사용과 모성보호 제도와 관련하여서도 대체교사의 원활한

지원이 요구된다. 현재 육아종합지원센터 등을 통해 대체교사의 지원이 점차 확대되고 있는 추세이기는 하나, 실질적으로 대체교사의 신청이 사전 신청인데다 희망하는 휴가일이 몰리는 등으로 인해 보육교사의 휴가 사용이 자유롭지 못한 것은 사실이다. 하지만, 보육 현장의 상황을 고려할 때 담임교사가 아무 때나 자유롭게 휴가를 사용하는 것이 현실적으로 어려운 것도 사실이다.

결국 보육교사가 자유롭게 휴가를 사용하고 법정 근로시간을 준수하기 위해서는 추가적인 보육교사의 배치를 통한 여유 있는 인력 운영만이 해결책임을 엿볼 수 있다. 다만, 현실적으로 이로 인한 막대한 인건비의 부담을 누가 부담할 것인가의 문제 등이 있는 것 또한 사실이다. 따라서 단기적으로는 대체교사의 원활한 지원을 통한 보육공백의 해소가 가장 원만한 해결책이라 볼 수 있다.

한편, 보육교사의 모성 보호를 위해서도 추가 인력의 투입이 필요한 상황인데, 이를 위해서는 반드시 휴직기간이 아니라더라도 추가 인력을 지원하는 방안에 대한 전향적 검토가 요구된다. 심층면담에서 드러난 바와 같이 보육교사의 업무는 고강도의 육체적 노동과 정신적 노동이 복합적으로 작용하는 업무로, 임산부에게는 특히나 고강도 업무라 볼 수 있다. 이러한 상황에서 업무의 전환 배치 등이 용이하지 않고 이로 인해 주변에 민폐가 된다고 생각하는 다수의 교사들이 출산 이전에 어린이집을 떠나는 경우가 많은 것으로 나타났다. 반대로 육아 휴직 급여 등의 수급을 위해 출산휴가 및 육아휴직을 사용하는 경우 어린이집 입장에서는 상당한 재정적 부담을 안게 되므로 사전에 근로계약을 해지하는 등의 일이 발생하고 있었다. 역설적이게도 여성 노동자의 경력단절 방지 역할을 담당하는 보육서비스의 제공 주체인 보육교사의 임신, 출산, 육아 등이 오히려 보육교사의 경력단절을 초래하는 결과를 가져오게 된다는 것이다.

이러한 상황을 고려할 때, 보육교사에 대해 출산 이전 상당기간을 휴직 처리할 수 있도록 하는 제도의 개선을 통해 임산부를 보호하고 대체교사를 투입함으로써 어린이집의 운영도 원활히 할 수 있는 방안 등이 시급히 검토되어야 할 것으로 사료된다. 또한, 임산부인 보육교사가 육아기 근로시간 단축 등을 원활히 활용할 수 있도록 단축된 근로시간에 대한 인력 지원이 필요하며, 이때 보육교사의 모성보호를 위한 인력 지원의 경우에는 인건비의 중복 지원 등에 대해 전향적 검토가 요구된다[11].

다. 정함 없는 고용 계약 기간의 준수와 고용 안정 필요

보육교사의 고용 계약기간이 정함이 없는 고용계약인 경우는 34.6%로 매우 낮은 수준을 보였다. 설립 유형에 따라서는 국공립어린이집의 고용계약기간이 상대적으로 안정되어 있다고 볼 수 있으나, 이 경우에도 52.9%나 고용계약 기간을 정하고 있었다. 이는 어린이집의 운영 특성 상 차년도 반구성이 어떻게 이뤄질지 알 수 없는 상황에서 인력의 경직성이 운영에 큰 부담을 주기 때문이다.

그러나, 이와 같은 고용의 불안정은 보육교사들의 직장 몰입도를 저하시키고, 처우 개선을 가로막는 주요 원인이 되기도 한다. 즉, 보육교사 직종은 1년 단위로 고용계약이 되는 상황에서 다른 직종에 비해 상대적으로 이직이 매우 용이한 구조를 가지고 있기 때문에, 보육교사로 하여금 해당 어린이집이 마음에 들지 않으면 언제든지 그만두어도 된다는 생각을 갖게 하는 한편, 어린이집 운영자 입장에서는 해당 교사가 마음에 들지 않으면 언제든지 다른 사람을 채용할 수 있다는 생각을 갖게 만들게 된다. 이로 인해 보육교사들이 자신의 경력에 걸맞는 임금을 적용받기 어렵고, 모성보호 제도 등의 활용에 상당한 제약을 받게 되며, 연월차 휴가 등에 있어서도 손실을 경험하게 된다. 또한, 차년도 고용계약 기간의 갱신 여부에 대한 두려움은 보육교사들이 열악한 근로조건을 그냥 참고 견디게 하는 주된 이유가 되고 있다.

따라서, 보육교사의 고용 계약 기간의 안정성 확보는 보육교사 권익 보호를 위한 첫 단추라 할 수 있다. 이때 앞서 언급한 차년도 반구성의 어려움은 실질적으로 어린이집 입장에서는 심각한 경영상 위기라 볼 수 있기 때문에 모든 교사가 정함이 없는 고용계약을 한 상태라 할지라도 제도적으로 인력의 조정은 가능한 상태이다. 그러므로 관계부처는 근로기준법이 정하는 바와 같이 보육교사의 고용계약 기간을 정함이 없는 고용 계약으로 하도록 지도하고 이를 감독할 필요성이 높다고 보여진다.

11) 대체교사의 활용을 위해 기존의 담임교사가 차라리 근로시간 단축이 아닌 육아휴직을 사용하는 것이 낫다는 원장들의 요구는 2명의 교사 채용 시 어린이집의 인건비 부담이 가중되는 것에 기인하기 때문임.

라. 재정 효율성을 고려한 적정 인력 투입 및 인건비 지원

보육교사의 휴가 및 휴게 보장, 근로시간 준수, 모성 보호 등을 위해서는 추가적 인력 지원이 필수적으로 필요하며, 이는 상당한 정도의 인건비 증액을 요하는 사안이다. 또한 보육교사의 경력 인정 등을 위해서도 이에 상응하는 보육료의 인상이 필요한 것이 현실이다.

문제는 무상 보육 체계 하에서는 이러한 인건비의 증가를 개별 어린이집이 감당하기에는 무리가 있다는 점이다. 결국 현행과 같은 무상 보육 지원체계를 유지하는 상태에서는 결국 어린이집에 대한 인건비 지원이라는 국가 재정 부담이 크게 상승할 수밖에 없는 실정이다. 정부는 보조교사의 지원 등을 통해 지속적으로 인력 지원 확대를 위해 노력하고는 있으나, 이러한 지원이 현장에서 효과를 발휘하기에는 역부족인 것으로 보여진다. 또한 저임금의 다수의 일자리 생성은 오히려 협소한 공간에 지나치게 많은 인력의 투입을 가져와 업무 효율성을 저하시키고 보육서비스의 질적 저하를 초래할 위험 또한 가지고 있다.

그런데, 어린이집 원장 뿐 아니라 보육교사들조차도 적절한 수준의 금전적 보상이 있다면 약간의 초과 근로를 하는 것은 감수할 의향이 있는 상황이므로, 인력의 추가 지원과 기존 인력의 활용 사이에서 재정적으로 효율적인 방안이 무엇인지에 대한 신중한 검토가 요구된다. 다만, 이와 같은 지원 방식이 보육교사들의 실질적인 임금 상승을 가져온다 할지라도 장시간 노동을 다시 촉발하거나 방치하는 방향으로 전개되는 것은 노동 조건의 후퇴를 가져오는 것이므로 주의가 요구된다. 그러므로, 재정 효율성과 보육서비스의 질, 보육교사의 노동의 질 등에 대한 종합적인 검토를 통해 기존의 교사 대 아동비율과 인건비 지원 방식 등에 대한 재점검이 필요한 시점이라 사료된다.

3. 감정 노동 및 직장내 괴롭힘 방지를 위한 조치

지난 2019년 7월 16일부터 일명 직장내 괴롭힘 금지법(근로기준법 제6장의 2)이 시행되었다. 해당 법령에 따르면 사용자는 직장내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 지체없이 조사를 실시하고, 피해 근로자 등에 대하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취할 것 등이 명시되어 있다(근로기준법 제76조의

3). 그러나, 현실적으로 어린이집에서 동료간 혹은 상급교사와 교사(원장과 교사 간 등) 사이에 직장 내 괴롭힘에 준하는 분쟁이 발생한다 하더라도, 근로 기준법에 명시된 절차를 준수하다는 것은 현실적으로 어려운 부분이 크다. 예컨대, 투담임 교사제도 하에서 동료 교사 간 분란이 발생한 경우 교사의 반을 변경하는 것이 현실적으로 어려울 뿐 아니라 소규모 조직의 특성상 반이 변경된다고 하여 피해 교사와 가해 교사를 완벽하게 분리하는 것도 어려운 실정이다. 따라서 실태조사 결과와 면담 결과에서도 살펴본 바와 같이 통상 새로운 학기가 시작되기 전 한명의 교사가 어린이집을 옮기는 것으로 상황이 정리되는 것이 일반적인 경우임을 알 수 있었다.

한편, 동료 혹은 원장-교사 간 갈등을 넘어선 학부모로부터의 폭언과 폭행 등 감정 노동과 관련된 부분이 교사들에게는 상당한 업무 스트레스로 작용하고 있음을 알 수 있는데. 이러한 감정 노동은 근로기준법 76조와 산업안전보건법 제26조의2에 근거하여 보호를 받을 수 있다. 산업안전보건법 시행령 제25조의 7에 따르면, 고객의 폭언 등으로 건강 장해가 발생한 경우 업무의 일시적 중단 또는 전환, 휴게의 연장, 건강장해 관련 치료 및 상담 지원, 피해 근로자가 관할 수사기관 및 법원에 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는데 필요한 지원을 하도록 규정하고 있다. 그러나, 앞서 언급한 바와 같이 보육 현장에서는 학부모로부터 교사를 분리하는 것이 현실적으로 어렵고, 기타 지원도 거의 이뤄지지 않고 있는 실정이다.

가. 어린이집 현장성을 반영한 지침 및 대응 매뉴얼 개발 및 보급

현재 직장내 괴롭힘 지침 혹은 감정 노동 발생 시 대응 조치와 관련된 매뉴얼 등은 일반적인 사무서비스 직종의 노동자를 대상으로 작성되어 있어, 사업장별로 특성을 반영하여 취업규칙의 개정 등이 필요한 사항이다. 특히 어린이집 보육교사의 경우에는 업무의 성격 등이 일반적 사회서비스 직종과는 다른 성격을 갖기 때문에 이에 대한 심도 깊은 고찰을 요한다.

현행 직장내 괴롭힘 금지법이나 감정 노동 발생시 대응에 있어 어린이집에서 가장 적용하기 힘든 조항은 앞서 언급한 바와 같이 해당 가해자와 피해자를 분리하기 어렵다는 점에 기인한다. 따라서, 이러한 어린이집의 특수성을 감안한 대응 지침과 매뉴얼의 개발이 시급히 요구되며, 이를 각급 어린이집에 보급하여 조속

한 사건 해결 뿐 아니라 사전 예방조치를 취할 수 있도록 하는 것이 필요한 시점이다. 또한, 매뉴얼이 작성되면 이에 대한 원장 및 교사 교육을 강화하여 직장내 괴롭힘 혹은 감정노동으로부터 보육교사들을 보호할 수 있는 기반을 조속히 마련해야 할 것이다.

나. 정서 지원 프로그램 운영

한편, 학부모로부터의 극심한 폭언과 폭행, 직장 동료 및 상사로부터의 괴롭힘으로 인해 극심한 정신적 스트레스를 경험한 보육교사에 대해서는 조속한 정서 지원 프로그램의 가동을 통해 보호하고 다시 현장으로 복귀하여서 아이들을 잘 돌볼 수 있는 환경의 조성이 필요한 상태이다. 보육교사에 대한 정서 지원 프로그램이 필요한 상태임에도 불구하고 이를 무시하고 지속적으로 보육업무를 담당하게 하는 것은 보육교사의 노동자 인권에 대한 심각한 침해일 뿐 아니라 결과적으로 해당 교사가 돌보는 아이들에게 안정적 보육환경을 제공하기 어려워지는 문제를 유발하게 된다.

따라서, 문제가 발생한 즉시 정서 지원 프로그램을 가동할 필요성이 높다고 보여지며, 이러한 정서 지원 프로그램 참여자에게 낙인효과가 발생하지 않도록 보호하는 장치의 마련도 병행되어야 할 것이다. 그런 차원에서 보육교사에 대한 정서 지원 프로그램이 운영을 심각한 정서적 스트레스를 호소하는 경우가 아닌 모든 보육교사가 정기적으로 받을 수 있도록 지원함으로써 보육교사 전체의 정서적 안정을 도모할 필요가 높다고 사료된다. 물론 정서 지원 프로그램에서 스트레스 측정을 통해 개인별 상황에 맞는 지원이 이뤄질 수 있도록 하는 것은 당연히 취해져야 할 조치라 할 것이다. 정서 지원 프로그램의 지원은 일반적인 소양 교육 수준을 넘어선 전문적인 심리상담 등을 포함하는 전문가를 통한 지원이어야 실효성이 높아질 것이라고 사료된다.

한편, 보육교사가 정서 지원 프로그램에 참여하는 기간 중 어린이집과 보육 현장에서 보육교사가 부재하게 되는 문제가 발생하여, 정서 지원 프로그램의 운영이 근로시간 이외에 실시되어야한다는 입장을 보이는 원장들도 있었다. 하지만, 근로시간 외에 실시되는 정서 지원 프로그램은 보육교사에게 업무의 연장처럼 느껴져 반드시 참여가 필요한 교사들조차도 참여가 현저히 낮아지는 문제가 있을

수 있다. 그러므로, 정서 지원 프로그램 참여를 일종의 필수 과정처럼 구성하여 모든 보육교사가 이에 참여하도록 지원하는 한편, 보육교사의 공백을 메울 수 있는 대체교사의 지원 등이 원활하게 이뤄질 필요가 있다고 보여진다.

다. 가해 학부모 자녀에 대한 퇴소 조치 허용

현행 보육 정책 상으로는 어떠한 경우에도 어린이집이 학부모 혹은 아동을 선별할 수 없으며 강제퇴소할 수 없도록 되어 있다(보건복지부, 2019b: 31). 이는 무상 보육의 취지와 모든 영유아의 돌봄을 받을 권리를 보장하기 위한 조치이나, 이로 인해 과도한 학부모들의 요구에 대해 어린이집과 보육교사가 무방비 상태로 방치하는 역효과가 발생하고 있는 상황이다. 결국 아동학대 혹은 여러 가지 상황으로 학부모와 교사 사이에 극심한 갈등이 발생하는 경우 이에 대한 객관적 판단을 위한 3자 개입이 필요해 보이며, 조정 결과 학부모의 잘못임이 명백한 경우 등에 한하여 보육교사 보호를 위한 학부모의 사과를 의무화하거나 심한 경우 아동의 퇴소 조치 등이 이뤄져야 보육교사들을 극심한 직무스트레스 혹은 감정노동으로부터 보호할 수 있을 것으로 사료된다. 물론 이와 같은 경우 갈등이 발생하는 모든 경우에 아동을 퇴소시키는 조치가 남발되지 않도록 하기 위해 이를 위한 명확한 절차에 대한 규정의 도입이 필요하다고 보인다.

4. 노동자 교육의 의무화를 통한 인식 개선

가. 보육교사 노무 교육의 의무화

보육교사들은 본인의 노동자로서의 권리와 책무가 어디까지인지 잘 모르는 상태에서 무방비로 부당한 노동 현장에 직면하게 되고 이를 효과적으로 어떻게 해결해야 하는지에 대한 인지가 매우 낮은 특징을 보였다. 즉, 싫으면 교사가 어린이집을 옮기는 수밖에 없다는 생각으로 참고 견디다 보니, 결국 원만히 해결될 수 있는 사안조차도 큰 사건화되어 발현되는 상황이 되풀이되는 양상을 보이게 된다고 할 수 있다. 이처럼 교사가 직무 스트레스를 무조건 참고 견디다 보면 이의 발현이 정상적인 범주를 넘어 과도한 요구와 양태로 발현되는 경우가 종종 발생하

기도 하는 것이 사실이다.

결국 이러한 갈등 관리 및 노무, 노동자 인권 인식 및 권리 구제 절차 등에 관해 교사들이 정확하게 인지하고 도움이 필요한 순간에 적절히 대처하기 위해서는 보육교사의 노동자 교육이 필수적으로 필요하다고 사료된다. 그런데 이러한 교육에 참여하는 것은 앞서 정서 지원 프로그램의 참여와 마찬가지로 보육교사들로 하여금 원장이나 다른 교사들의 눈치를 보게 만들거나 근로시간외 교육에 대한 참여율이 매우 낮아질 가능성이 높다. 따라서 보수교육과정 및 양성 교육 과정 등에 이러한 노동자 인권 보호 및 권리 구제 절차 등에 관한 교육을 의무화하여 보육교사들이 정기적으로 자신의 노동 권리 보호와 책무에 대해 상기할 수 있는 기회를 제공하는 것이 필요할 것으로 보인다. 이러한 교육이 초기 단계에서는 어린이집 원장 뿐 아니라 보육교사들에게조차 다소 저항이 있을 수 있으나, 장기적으로 이러한 교육의 정착은 사소한 일로 보육 현장이 극심한 갈등을 경험하게 되는 상황에 대한 완충 역할을 감당해낼 수 있으리라 기대된다.

나. 노동자 인식 개선 교육 강화

앞서 언급한 바와 같이 원장들은 보육교사는 노동자로서의 권리를 주장하기 보다는 교사로서의 자긍심에 근간해 헌신의 자세가 필요하다는 인식을 보였다. 그런데 최근 들어 부쩍 보육교사들이 자신의 교사로서의 책무보다는 노동자로서의 권리에만 관심을 갖게 되는 경향을 보여 어린이집 운영에 어려움이 있다는 입장을 피력하기도 하였다. 반면, 보육교사들은 교원법의 적용대상자가 되지 못하는 상황에서[12] 최소한 근로기준법상의 권리는 보장받을 수 있기를 희망하고 있었다. 따라서, 원장들의 이러한 요구에 대해 교사(직장인)로서의 책임성을 강조하는 발언이라기보다는 보육교사의 노동자로서의 권리를 보장하지 않기 위한 논리로 받아들이는 경향이 컸다.

결과적으로 원장들은 보육교사가 교사라는 직업인으로서의 책무에 대해 잘 인식하고 막무가내 근로기준법을 들이대기 전에 바람직한 노동자(혹은 직업인)로서의 자세를 배우는 인식 개선이 필요하다는 입장을 보인 반면 보육교사들은 원장

12) 원장과 보육교사 모두 보육교사의 직업의 상당 부분은 근로기준법보다는 교원법과 같은 보장이 필요하다는 점에는 동의하였으며, 교원법의 권리 보장이 근로기준법을 상회한다는 인식을 가지고 있었음.

들의 노동자 인식이 현재보다 현격히 높아져야만 현장의 보육교사 근로환경이 개선될 수 있을 것이라는 입장을 보이고 있었다. 예컨대 원장과 보육교사 사이에 근로 여건(감정 노동을 포함함)과 관련한 갈등이 촉발되어 보육교사가 급작스레 어린이집을 관두고 출근하지 않는 상황 등이 발생하게 된 때, 원장들은 보육교사가 자신이 보육하는 아이들을 팽개치는 무책임한 교사라는 비난을 하게 되는데 반해, 보육교사들은 해당 보육교사가 오죽하면 출근을 하지 않는 상태까지 되었을까를 헤아려 조치하지 못한 원장의 책임이 크다는 입장이라 볼 수 있다.

원장과 보육교사 사이에 보육교사의 노동자성에 대한 인식이 큰 격차를 보이고 있었으며, 이는 현장의 혼란과 원장과 보육교사 사이의 갈등을 일으키는 주된 원인이 되고 있다고 볼 수 있다. 이와 같은 노동자 권리 인식에 대한 양측의 입장 차이는 실제로 보육교사의 근로 환경 뿐 아니라 아이들의 보육과정에 직접적 영향을 미치게 되므로, 이에 대한 올바른 노동 교육의 실시가 시급히 요구되는 상황이라고 사료된다.

이와 같은 노동 교육은 실무적인 법적 준거 등을 교육하는 노무 교육이 아닌 노동자 인식과 관련된 것으로, 보육교사 뿐 아니라 원장들에게도 주기적으로 실시되어야 하는 인식 개선 교육이다. 다시 말해, 교사의 노동자로서의 권리와 책무에 대한 법률적 조치와 대처에 국한되지 않고, 노사 관계에서의 갈등 조정과 갈등 관리와 관련된 사항을 포함한다. 앞서 제시된 예의 상황에서 갈등이 결국 표면화되어 법적 쟁의를 불러오는 상황이 아닌 사전에 문제를 예방하고 조치하기 위해서는 노사 양측의 인식 개선이 반드시 선행되어야 할 것으로 판단된다.

또한, 이러한 노동 인식 개선 교육은 현직에 있는 원장과 보육교사 뿐 아니라, 보육교사 양성과정 전반에 걸쳐 기본적인 노동자 인식 교육을 배치하여 이를 교육할 필요성이 높다고 보여진다. 이는 보육교사와 원장 사이의 인식 격차의 축소를 통한 원활한 의사소통의 강화 뿐 아니라 미래세대를 양성하는 보육교사의 기본 소양을 함양하여 미래세대가 바람직한 노동관을 갖도록 만드는 것에도 기여할 수 있다는 점에서 매우 중요하게 다루어져야 하는 교육과정이라 여겨진다.

다. 부모 인식 개선 교육 확대

보육교사는 보육서비스의 제공자이기도 하지만 한 사람의 노동자로서의 인권과 권리가 갖는다는 것은 어찌보면 매우 당연한 얘기이다. 하지만 보육현장에서 부모들은 간혹 아동의 권리를 보호한다는 명목으로 보육교사의 노동자로서의 권리와 인권을 심각하게 침해하는 경우가 종종 발생한다. 실제 일부 보육교사들은 근로기준법이 명시한 근로 조건이나 직장내 괴롭힘보다도 부모로부터 받게 되는 감정 노동으로 극심한 트라우마와 정신적 고통을 받는다고 성토하기도 하였다.

앞서 언급한 바와 같이 영유아 보육법이나 보육정책이 아동의 권리 보호에 초점을 맞추다 보니, 서비스의 제공자인 보육교사의 인권에 대해서는 다소 소홀히 다루게 된 측면이 있다. 또한 보육교사에 대한 사회적 인식이 유치원 교사 혹은 초등학령기 교사에 비해 낮은 점 또한 보육교사들이 감정 노동을 악화시키는 상황을 초래하게 된다. 대표적인 지점으로는 아동학대를 예방하기 위한 CCTV는 반대로 아동학대를 의심하는 부모로부터의 교사를 보호하지 못할 뿐 아니라 어떤 측면에서는 교사를 옥죄는 수단이 되기도 한다. 이 외에도 어떠한 경우에도 아동의 퇴소를 불허하는 조치나 지자체 등에 어린이집에 대한 민원을 제기할 수 있도록 되어 있는 제도는 아동 보호를 위한 최종적 수단이 되어야 함에도 불구하고, 오히려 부모의 과도한 요구를 부추기는 기제로 악용될 소지가 높은 것이 현실이다.

그러므로, 전반적으로 보육교사가 극심한 감정 노동에 처하지 않도록 하기 위해서는 부모의 태도와 인식의 전환이 선행되어야 하는 과제라 보여진다. 현재 부모 교육은 자녀 양육과 관련된 내용을 위주로 구성되어 있는데, 부모 교육 과정에 보육교사에 대한 인식 제고 및 보육교사의 권리 보호에 대한 교육이 함께 실시되어야 할 것으로 보인다. 또한, 아동학대 및 문제 제기 전반의 과정에서 보육교사의 노동자 인권을 침해할 소지가 있는 부분에 대해서는 이를 고려하여 절차를 까다롭게 변경하고, 이러한 절차에 대해 부모들이 인지할 수도 있도록 적극적 교육과 홍보가 필요하다고 보여진다.

5. 보육교사 권리 보호(노동 인권 상담) 센터 설치

한편, 사전 예방과 원만한 해결이 제일 좋은 해결 방안이지만, 현장에서 갈등이 전혀 발생하지 않을 수 없는 상황이다. 노동 감수성이 낮았던 시기에는 보육교사들이 일방적으로 참고 견뎌왔을지 모르지만, 보육교사들의 노동자 인권의 보호는 이제는 당연히 여겨지는 시대가 되었다. 결국 보육현장에서 노동자 간 혹은 원장과 보육교사 간, 보육교사와 학부모 간 발생하는 모든 문제로부터 보육교사의 권익을 보호하고 갈등을 조정할 수 있는 공식적인 체계가 필요한 시점이라 사료된다. 보육교사의 근로 여건 등에 관한 법적 권리 구제를 위해 앞서 살펴본 바와 같이 서울 육아종합지원센터 등에서는 온라인 상담 창구 등을 운영하고 있으나, 예산의 한계 등으로 지역과 서비스 내용이 국한되는 한계가 있는 실정이다.

보육교사의 권리 보호를 위한 전국적이고 전문적인 그리고 다양한 서비스를 제공하는 전달체계의 구축이 필요하며, 이를 위한 정부 차원의 지원이 요구된다. 즉, 보육교사의 노무에 대한 상담과 컨설팅, 감정 노동 상담 및 지원, 정서 지원 프로그램 등의 운영, 보육교사 노동자 인권 교육 등을 담당하는 보육교사 권리보호센터 혹은 노동인권상담센터(가칭)의 설치가 시급하다. 보육교사들의 실질적인 근로여건 개선을 위해 법제를 변경하고 처우개선비를 지급하는 등의 지원도 매우 중요하지만, 이러한 상담과 교육 지원 서비스의 제공은 단기적 처방이 아닌 장기적으로 기초를 튼실히 하는 역할을 담당하므로, 이에 대해 적극적인 검토가 요구된다.

한편, 문제는 어린이집 혹은 보육 현장이 매우 협소한 인간관계를 전제로 하는 경우가 많기 때문에, 심한 갈등 관계에 놓이게 된(혹은 권리 구제를 신청한) 보육교사가 원래의 직장 혹은 다른 어린이집으로 돌아가 다시 일을 할 수 있는 환경의 조성이 어렵다는 점에 있다. 교사들 사이에서는 블랙리스트에 이름이 오르면 안 된다는 두려움을 갖게 되기 때문에 왠만하면 조용히 혼자 참고 문제 삼지 않으려는 경향성을 갖게 된다. 따라서 어린이집에 정보가 흘러 들어갈 수 있다는 생각이 들게 된다면, 노동자 인권 보호센터의 역할은 극히 제한적이 될 수밖에 없으며 실효성이 낮아질 수밖에 없을 것이다.

즉, 보육교사 권리보호센터를 누가 어디에서 담당할 것인가에 대해서는 이해관

계자에 따라 다양한 의견을 가지고 있으며, 지역에 따라서도 효율적 전달체계가 달라질 수 있는 상황이다. 지역에 따라 어린이집 유관 기관인 육아종합지원센터를 선호하기도 하고, 보다 전문성이 높은 고용센터 등에 설치를 희망하는가 하면, 보육교사의 입장에 대한 공감대가 높은 노동자 단체가 수행하도록 해야한다는 의견 등 다양한 견해가 상존하는 상태이다[13]. 그러므로, 정부 사업의 운영 기관을 어디로 할 것인지 등은 일률적 방식이 아닌 지자체별 보육위원회 등을 통해 결정하도록 하여 각 지역에 걸맞는 전달체계의 구축을 권장하는 것도 하나의 대안이 될 수 있을 것이다.

13) 단, 예산의 지원 주체는 정부 정책사업이여야 중립적으로 보여 활성화될 수 있을 것이라는 기대를 피력하면서도, 운영 주체가 지자체가 되는 것은 어린이집 원장뿐 아니라 교사들도 선호하지 않았음.

참고문헌

고용노동부(2017). 감정노동 종사자 건강보호 핸드북.

고재욱(2012). 보육교사의 감정노동 해소에 관한 연구. 한국유아교육·보육복지연구. 16, 271-294.

고재욱(2015). 보육교사의 감정노동이 직무만족에 미치는 영향에 대한 위험요인의 매개효과 연구. 한국유아교육·보육복지연구. 19, 139-158.

구은미·정혜영(2016). 보육교사와 유치원교사의 교사권리에 대한 개념도 분석연구. 한국영유아보육학, 96, 1-27.

김길숙·문무경·이민경(2015). 유치원·어린이집 교사 권익보호 실태 및 증진 방안. 육아정책연구소.

김연·유재두·방소영(2012). 보육교사 인권상황 실태조사. 서울: 국가인권위원회.

김영은(2012). 보육교사의 감정노동이 소진과 경력몰입에 미치는 영향. 한국보육지원학회지, 8, 57-76.

김은영(2014). 어린이집 교사의 복지실태 및 개선 방안. 이슈페이퍼 2014-18. 육아정책연구소.

김은영·박창현·김혜진·김수정(2018). 유치원과 어린이집 격차 완화를 위한 로드맵 연구(I): 교사를 중심으로. 육아정책연구소.

김은정·오신휘·안현미(2018). 영유아 돌봄서비스 공급 구조 분석과 정책과제. 한국보건사회연구원.

대구광역시(2018). 제4기(2019-2022) 대구광역시 지역사회보장계획.

대한민국정부(2016). 2016-2020 제3차저출산·고령사회 기본계획.

박은희(2015). 대구광역시 보육정책 비전과 정책과제. 대구경북연구원.

백선정(2018). 경기도 보육교사 근로환경 개선방안 연구 – 보육교사 쉴 권리 확보를 중심으로-. (재)경기도가족여성연구원.

보건복지부(2006). 2005 보육통계 하반기.

보건복지부(2007). 2006 보육통계 하반기.

보건복지부(2008). 2007 보육통계 하반기.

보건복지부(2009). 2008 보육통계 하반기.

보건복지부(2010). 2009 보육통계.

보건복지부(2011). 2010 보육통계.

보건복지부(2012). 2011 보육통계.

보건복지부(2013). 2012 보육통계.

보건복지부(2014). 2013 보육통계.

보건복지부(2015). 2014 보육통계.

보건복지부(2016). 2015 보육통계.

보건복지부(2017a). 2016 보육통계.

보건복지부(2017b). 제3차 중장기보육 기본계획(2018-2022).

보건복지부(2018). 2017 보육통계.

보건복지부(2019a). 2018 보육통계.

보건복지부(2019b). 2019년 보육사업안내.

보건복지부·육아정책연구소(2016). 보수교육과정 매뉴얼.

서울시 여성가족재단(2016). 서울시 보육교사 소통방.

서울시 여성가족재단(2018). 2018 서울시 보육교사 소통방.

안현미·김현실(2014). 서울시 보육교사 근로환경 개선방안 연구-서울시보육교사 지원전담기구(안) 설립을 중심으로. 서울시여성가족재단.

유경숙(2017). 보육교사의 감정노동이 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향. 아동교육. 26(4), 23-38.

유해미·강은진·권미경·박진아·김동훈·김근진 외(2018). 2018년 전국보육실태조사 – 어린이집 조사 보고. 보건복지부·육아정책연구소.

이남신·김직수·최혜인(2014). 영유아시설종사자 실태조사 보고서. 한국비정규노동센터·노원노동복지센터.

이미화·최윤경·이정원·도남희·권미경·박진아 외(2015). 2015년 전국보육실태조사 – 어린이집 조사 보고. 보건복지부·육아정책연구소.

이주연·조경욱·최지훈(2018). 전라북도 보육교사 근로환경 실태 및 지원방안 연구. 전북연구원, 정책연구 2018-11.

정경진·윤혜미(2016). 보육교사의 감정노동, 직무스트레스와 심리적 안녕감 및 이직의도. 한국영유아보육학. 96, 129-152.

조막래(2018). 노동권 관점에서 본 표준보육비용 산정방식과 보육교사 노동조건의 간극. 비판과 대안을 위한 사회복지학회 학술대회 발표논문집, 129-147.

차선자(2016). 보육교사의 근로조건 개선을 위한 관련법 검토. 법학논총. 36(3), 545-575. 전남대학교 법학연구소.

차선희·이진숙(2016). 영유아 교육기관의 CCTV 설치에 대한 교사의 경험. 비판사회정책. (51), 292-325.

최효미·조미라·예한나(2018). 보육교사 휴게시간 활용 실태 및 개선 방안. 경제인문사회연구회·육아정책연구소.

【보도자료 및 인터넷 게시물】

국가법령정보, 영유아 보육법. http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=208531&efYd=20191101#J17:0 (2019. 11. 22 인출)

대구광역시 홈페이지, http://www.daegu.go.kr/index.do?menu_id=00933317&menu_link=/icms/bbs/selectBoardArticle.do&bbsId=BBS_01854, (2019. 9. 27 인출).

대구광역시 육아종합지원센터 네이버 블로그, https://blog.naver.com/tgcare0_0/220644243442, (2019. 9. 27 인출).

대구광역시 육아종합지원센터 홈페이지, http://daegu.childcare.go.kr/ccef/community/notice/NoticeSl.jsp?flag=Sl&BBSGB=47&BID=122675, (2019. 9. 27 인출).

보건복지부 보도자료(2019. 9. 2). 2년 이상 보육현장 떠나있던 보육교사 대상 사전 의무교육 9월부터 시작.

서울시 여성가족재단 보도자료(2016. 6. 27). 서울 보육교사 고충처리, '소통방'에서 지원합니다!

서울특별시 강동구 육아종합지원센터 홈페이지-교육내용-어린이집 취업규칙의 이해와 실제. https://www.gdkids.or.kr:8443/front/program/plan/programWrite.do?idx=23827&ppid=P004&listMenuId=27d2a673402544c6acd1ca1a31f7f1f4&listUrl=/plan/schedule002.do&gubun=&peopleGb=0. 2019. 9. 27. 인출.

【참고 법령】

근로기준법

남녀고용평등과 일가정양립 지원에 관한 법률 제19조의 2

산업안전보건법 제26조 2

산업안전보건법 시행령 제25조의 7

산업재해보상보험법 제6조

영유아보육법 4조

영유아보육법 제3장

영유아보육법 제23조

영유아보육법 제23조의 2

영유아보육법 시행규칙 제10조

부록

부록 1. 보육교사 대상 설문지

보육교사 노동자 인권 인식 및 교육 현황 조사

안녕하십니까?

국가 정책연구기관으로 체계적인 육아정책의 수립을 위해 설립된 육아정책연구소는 “보육교사의 노동자 인권에 대한 인식과 절차에 대한 인지 여부” 등에 관한 조사를 실시하고 있습니다. 본 조사는 보육교사의 노동조건 및 인권 보호를 위한 정책 방안 도출을 위해 활용될 예정입니다.

응답하신 내용은 통계법에 따라 통계자료로만 활용되며 비밀이 보장되오니 성실하고 정확하게 응답해 주시기를 부탁드립니다.

2019년 10월 육아정책연구 소장 백 선 희

▣ 주관조사기관:	육아정책연구소	▣ 조사실시기관:	(주) 에스티아이
▣ 담 당 자:	이혜민 연구원	▣ 담 당 자:	박재균 연구원
▣ 조사관련문의:	02-398-7727 hmlee@kicce.re.kr	▣ 조사관련문의:	02-785-9564 sti9564@gmail.com

선문1. 선생님은 현재 어린이집에서 담임교사를 맡고 있습니까?

□ ① 예 □ ② 아니오

선문1-1. 선생님께서는 원장이나 원감 등의 직책을 겸임하고 계십니까?

□ ① 예 ☞ 설문 종료 □ ② 아니오

선문2. 현재 선생님이 근무하는 어린이집의 설립 유형은 어떤 형태입니까?

□ ① 국공립 어린이집 □ ② 민간 어린이집 □ ③ 법인단체 등 어린이집
□ ④ 사회복지법인 어린이집 □ ⑤ 직장 어린이집 □ ⑥ 가정 어린이집
□ ⑦ 부모협동어린이집

선문3. 선생님이 근무하는 어린이집의 보육 아동 현원과 학급 수, 보육교사(담임교사 및 보조교사) 수는 몇 명입니까?

보육아동 현원 총 _____명, 반 수 총 _____반, 보육교사 총_____명

선문4. 현재 재직 중인 어린이집의 지역은 어디입니까?

_____(특별시/광역시/도) _____(시/군/구) _____(읍/면/동)

Ⅰ. 근로 계약 및 부당노동 인지 및 경험

문1. 선생님은 현재 어린이집에 입직할 당시 근로계약서를 작성하셨습니까?

□ ① 예 ☞ 문 1-1 □ ② 아니오 ☞ 문 1-3

문1-1. 작성한 근로계약서를 서면으로 교부 받으셨습니까?

□ ① 예 ☞ 문 1-2 □ ② 아니오 ☞ 문 1-2

문1-2. 선생님께서는 본인의 근로계약서의 내용에 대해 어느 정도 숙지하고 있다고 생각하십니까?

□ ① 대부분의 내용을 알고 있음 ☞ 문 2
□ ② 일부 내용만 알고 있음 ☞ 문 2
□ ③ 대부분의 내용이 잘 기억나지 않음 ☞ 문 2

문1-3. 근로계약서를 서면으로 교부받지는 않았으나, 근로 조건에 대해 입직 전에 구두로라도 고지 받으셨는지요?

□ ① 구두로 설명은 들었음 □ ② 어떠한 설명도 듣지 못하였음

문2. 선생님은 어린이집 입직 시 작성하는 근로 계약서 혹은 구두 고지 등에 아래 구분에 제시된 내용이 포함되어야 한다는 사실을 알고 계십니까?

※ 구분 : 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가, 대통령령으로 정한 근로조건(모성호보호 등)

근로 계약 포함 내용 인지 여부	처우에 대한 입직 전 고지여부
① 전부 알고 있음 ② 일부 내용만 알고 있음 ③ 전혀 모름	① 모든 항목에 대해 사전에 고지받았음 ② 일부 항목만 사전에 고지 받았음 ③ 아무런 내용도 사전에 고지받지 못했음

※ 근로기준법 제 17조에 따르면, 사용자는 임금과 관련한 구성항목, 계산방법, 지급방법 및 근로시간, 휴일, 휴가 등이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 합니다.

※ 대통령령으로 정하는 근로조건이란 취업의 장소와 종사하여야할 업무에 관한 사항, 퇴직 관련 사항, 모성보호 사항, 재해부조, 직장 내 괴롭힘 등이 포함됩니다(근로기준법 제 93조 및 대통령령 8조).

문2-1. 근로계약서 상에 명시된 항목은 무엇 무엇입니까? 명시된 내용은 모두 응답해주십시오.

구분	포함유무	문2-2~문2-3. 세부내용
1. 고용계약기간	① 있음 ② 없음	문 2-2. 고용계약기간에 대한 예상 ① 정함이 있으나, 갱신될 것으로 예상하고 있음 ② 정함은 없지만, 갱신될 것으로 예상하고 있음 ③ 정함도 없고 갱신 여부도 모르겠음
2. 임금	① 있음 ☞ 문2-3 ② 없음 ☞ 문2-4	문 2-3. 계약서상 명시된 임금 관련 사항 (명시된 내용은 모두 응답) ① 임금 구성항목 ② 계산방법 ③ 지급방법
		문 2-4. 선생님께서는 매달 급여명세서를 수령하고 계십니까? ① 그렇다 ② 아니다
3. 소정근로시간	① 있음 ② 없음	
4. 휴일	① 있음 ② 없음	
5. 연차유급휴가	① 있음 ② 없음	

문3. 선생님은 현재 근무하는 어린이집에서 지난 1년 이내에 재원 아동의 부모로부터 부당한 대우를 받거나, 폭력(언어 폭력 포함) 등을 경험한 적이 있습니까?

영역	예시	전혀 없음	이따금 있음 (연4회 이내)	자주 있음 (월1회 정도)	매우 자주 있음 (월3회 이상)
고객의 정신적 성적 폭력	업무 수행시 부모에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 적이 있다				
	업무 수행시 부모에게 원치 않는 성적인 신체 접촉이나 성희롱을 당한적이 있다				
	업무 수행시 부모에게 위협 괴롭힘을 당한 적이 있다				
	업무 수행시 부모에게 직위, 성, 나이의 차별 대우를 당한 적이 있다				
직장 내 정신적 성적 폭력	직장 상사나 동료에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 적이 있다.				
	직장 상사나 동료에게 원치 않는 성적인 신체 접촉이나 성희롱을 당한 적이 있다				
	직장 상사나 동료에게 위협 괴롭힘을 당한 적이 있다				
	직장 상사나 동료에게 직위, 성, 나이의 차별 대우를 당한 적이 있다				
직장/고객 신체적 폭행	업무 수행시 고객에게 신체적인 포학(구타 등)을 당한 적이 있다				
	직장 상사나 동료에게 신체적인 폭행(구타 등)을 당한 적이 있다				

※ 출처: 고용노동부, 감정노동 종사자 건강보호 핸드북.

※ 모두 없다고 응답한 경우에는 문 7로 가십시오.

문4. 선생님은 현재 보육교사에 대한 처우가 개선되어야 한다고 생각하십니까?

전혀 그렇지 않다	→	보통	→	매우 그렇다
① ----------	② ----------	③ ----------	④ ----------	⑤

문4-1. 가장 먼저 개선되어야 하는 항목부터 순서대로 3개까지 응답해주십시오. (※부당 노동행위와 무관하게 현재보다 처우가 개선이 필요하다고 생각하면 응답해주십시오)

1순위 _____ 2순위 _____ 3순위 _____

□ ① 임금
□ ② 소정근로시간 (하루 8시간, 주 40시간)
□ ③ 휴일 및 연차 유급 휴가 (대체교사 지원 등을 포함)
□ ④ 휴게 시간 및 공간
□ ⑤ 업무 시작과 종료 시각, 교대 근로 관련 사항
□ ⑥ 퇴직에 관한 사항(고용계약기간, 퇴직금 등)
□ ⑦ 모성보호 및 일가정양립지원(출산전후휴가, 육아휴직 등)
□ ⑧ 안전과 보건에 관한 사항 (건강관리, 심리상담지원 등)
□ ⑨ 직장내 괴롭힘 예방
□ ⑩ 기타( )

문5. 선생님은 다음의 항목별로 어떠한 내용이 법적으로 부당한 대우에 속하는지를 알고 계십니까? 그렇다면, 재직 중인 어린이집에서 근무하는 동안 법적으로 부당한 대우를 받고 있다고 생각하신 적이 있습니까? (※ 근로 조건 전반으로 정서노동 등이 포함됨)

구분	문 5. 인지여부	문 5-1. 부당대우 경험 여부	
1. 임금	① 세부적인 내용까지 알고있음 ② 개략적인 내용은 알고 있음 ③ 모름	① 있음	② 없음
2. 소정근로시간	① 세부적인 내용까지 알고있음 ② 개략적인 내용은 알고 있음 ③ 모름	① 있음	② 없음
3. 휴일 및 연차 유급휴가	① 세부적인 내용까지 알고있음 ② 개략적인 내용은 알고 있음 ③ 모름	① 있음	② 없음
4. 휴게 시간 및 공간	① 세부적인 내용까지 알고있음 ② 개략적인 내용은 알고 있음 ③ 모름	① 있음	② 없음
5. 업무 시작과 종료시각, 교대근로 관련 사항	① 세부적인 내용까지 알고있음 ② 개략적인 내용은 알고 있음 ③ 모름	① 있음	② 없음

구분	문 5. 인지여부	문 5-1. 부당대우 경험 여부	
6. 퇴직에 관한 사항(고용 계약 기간 등)	① 세부적인 내용까지 알고있음 ② 개략적인 내용은 알고 있음 ③ 모름	① 있음	② 없음
7. 교육시설 및 교육 여건	① 세부적인 내용까지 알고있음 ② 개략적인 내용은 알고 있음 ③ 모름	① 있음	② 없음
8. 모성보호 및 일가정양립지원 (출산전후휴가, 육아휴직등)	① 세부적인 내용까지 알고있음 ② 개략적인 내용은 알고 있음 ③ 모름	① 있음	② 없음
9. 안전과 보건에 관한 사항	① 세부적인 내용까지 알고있음 ② 개략적인 내용은 알고 있음 ③ 모름	① 있음	② 없음
10. 재해부조에 관한 사항 (산재보상, 경조사 지원 등)	① 세부적인 내용까지 알고있음 ② 개략적인 내용은 알고 있음 ③ 모름	① 있음	② 없음
11. 직장내 괴롭힘 예방	① 세부적인 내용까지 알고있음 ② 개략적인 내용은 알고 있음 ③ 모름	① 있음	② 없음

문5-2. 문 5-1에서 하나라도 있음에 응답된 경우) 선생님께서는 현재 어린이집으로부터 법적으로 부당한 대우를 받았다고 생각한 적이 있다고 응답하셨습니다. 위에서 응답하신 항목 중에서 특히 가장 부당하다고 생각하셨던 항목은 무엇입니까?

□ ① 임금
□ ② 소정근로시간
□ ③ 휴일 및 연차 유급 휴가
□ ④ 휴게 시간 및 공간
□ ⑤ 업무 시작과 종료 시각, 교대 근로 관련 사항
□ ⑥ 퇴직에 관한 사항(고용계약기간, 퇴직금 등)
□ ⑦ 모성보호 및 일가정양립지원(출산전후휴가, 육아휴직 등)
□ ⑧ 안전과 보건에 관한 사항(건강관리, 심리상담지원 등)
□ ⑨ 직장내 괴롭힘 예방
□ ⑩ 기타(　　)

문5-3. (문 5-2의 응답을 기준으로) 선생님이 부당한 대우를 받고 있다고 처음 생각한 것은 언제입니까?

□ ① 입사 전 ☞ 문 5-4　　□ ② 입사 후 ☞ 문 5-5

문5-4. 입사 전에 부당한 대우임을 알았음에도 현재 어린이집에 다니게 된 이유는 무엇입니까?

□ ① 어차피 다른 어린이집도 마찬가지일 것이라고 생각해서
□ ② 해당(부당한) 항목 이 외에 다른 근로조건들에 만족해서
□ ③ 다른 어린이집에는 취직이 안 될 것 같아서
□ ④ 처음에는 나쁘더라도 다니다보면 처우가 개선될 것 같아서
□ ⑤ 잠깐 다니고 옮기거나 그만둘 예정이어서
□ ⑥ 기타(　　)

문5-5. 입사 후 부당한 대우를 받았다고 생각한 이유는 무엇입니까?

□ ① 입직 당시 고지 받은 내용과 실제 처우가 달라서
□ ② 입직 후 다른 기관과 비교해보니 처우가 좋지 못하다는 것을 알게 되어서
□ ③ 입직 후 같이 일하는 동료(동일 어린이집)보다 내 처우가 좋지 못하다는 것을 알게 되서
□ ④ 입직 후에야 해당 처우가 법적으로 부당노동행위라는 것을 알게 되어서
□ ⑤ 기타(　　)

문6. 선생님은 직장(어린이집)으로부터 부당한 처우를 받았다고 생각했을 때 어떻게 대처하셨습니까? (가장 주된 방법 두 가지만 응답해주십시오)

1순위 _____　　2순위 _____

□ ① 어차피 다른 어린이집도 마찬가지일 것 같아 혼자서 참는다 ☞ 문 6-1
□ ② 주변의 가족이나 친구들에게 하소연은 하지만 별다른 조치를 취하지는 않는다 ☞ 문 6-1
□ ③ 문제 제기해도 해결되지 않고, 문제교사로 낙인될 것 같아서 참는다 ☞ 문 6-1
□ ④ 해당 어린이집을 그만두고 다른 곳으로 옮긴다
□ ⑤ 어린이집에 함께 일하는 동료에게 도움을 요청한다
□ ⑥ 어린이집의 윗사람(원장 혹은 원감 등)에게 도움을 요청한다
□ ⑦ 상담센터 등의 전문가에게 상담한다 ☞ 문 6-2
□ ⑧ 노동조합 등 전문가의 도움을 받아 법적으로 해결한다 ☞ 문 6-2
□ ⑨ 고용노동부 혹은 보건복지부 등 정부 기관 혹은 재단(상급단체)에 민원을 넣는다 ☞ 문 6-2
□ ⑩ 기타(　　)

문6-1. 부당한 처우를 받았다고 생각하면서도 아무런 대처를 하지 않은 이유는 무엇입니까?

□ ① 어차피 다른 어린이집도 마찬가지일 것이라고 생각해서
□ ② 해당(부당한) 항목 이 외에 다른 근로조건들에 만족해서
□ ③ 다른 어린이집에는 취직이 안 될 것 같아서
□ ④ 다른 어린이집으로 옮길 때에 안 좋은 평판을 듣게 될까봐서
□ ⑤ 지금은 나쁘더라도 다니다보면 처우가 개선될 것 같아서
□ ⑥ 어차피 잠깐 다니다가 옮기거나 그만둘 예정이어서
□ ⑦ 누구에게 물어봐야할지, 어떻게 해야할지를 몰라서
□ ⑧ 도움을 요청해도 소용이 없을 것 같아서
□ ⑨ 기타(　　)

문6-2. 선생님이 근로 조건과 관련하여 상담을 받은 곳은 주로 어디입니까?

□ ① 개인적으로 알고 지내는 노무사 혹은 변호사 등
□ ② 어린이집 관련 공적 기관의 상담 창구(육아종합지원센터 등)
□ ③ 고용노동부 등 노동 전문 기관의 상담 창구 (노동복지센터, 비정규직노동센터 등)
□ ④ 노동조합 관련 상담 창구 혹은 노조원
□ ⑤ 통합 검색 사이트(네이버, 다음 등)의 게시글 혹은 사례
□ ⑥ 보육교사로 구성된 온라인 커뮤니티(밴드, 다음 카페 등)
□ ⑦ 일반적인 온라인 노동 상담 및 전화 무료 상담
□ ⑧ 기타(　　)

문7. 선생님은 (본인은 부당한 대우를 받지 않았더라도) 주변의 동료가 부당한 대우를 받는 것을 본 적이 있습니까?

□ ① 있음 ☞ 문 7-1　　□ ② 없음

문7-1. 부당한 대우를 받은 동료가 선생님께 도움을 요청한다면, 어떻게 대처하라고 조언하실 것인지요?

□ ① 어차피 다른 어린이집도 마찬가지이니 참으라고 한다
□ ② 그냥 하소연을 들어줄 수는 있지만, 별다른 조언을 하지 않는다
□ ③ 해당 어린이집을 그만두고 다른 곳으로 옮기라고 한다
□ ④ 어린이집에 함께 일하는 다른 동료에게 도움을 요청한다
□ ⑤ 어린이집의 윗사람(원장 혹은 원감 등)에게 도움을 요청한다
□ ⑥ 상담센터 등의 전문가에게 상담을 할 수 있는 곳을 알려준다
□ ⑦ 노동조합 등의 아는 사람을 소개시켜주거나, 법적인 사항을 알아봐서 알려준다
□ ⑧ 고용노동부 혹은 보건복지부 등 정부 기관의 민원 넣는 절차 등을 알려준다
□ ⑨ 기타(　　)

II. 권리 보호 등에 관한 교육 훈련 및 절차

문8. 선생님은 노무 교육(근로 조건 혹은 정서적 지원 등) 및 노동자로서의 권리를 보장받을 수 있는 절차 혹은 내용에 대한 교육을 받은 경험이 있습니까?

□ ① 있음 ☞ 문 8-1 □ ② 없음 ☞ 문 8-3

문8-1. 부당한 대우를 받은 동료가 선생님께 도움을 요청한다면, 어떻게 대처하라고 조언하실 것인지요?

□ ① 지방자치단체
□ ② 육아관련 지원 기관(육아종합지원센터 등)
□ ③ 어린이집 연합회, 원장님이 소개한 기관 등
□ ④ 고용노동부 등 공적인 노동 전문 기관
□ ⑤ 노동조합 등에서 주최하는 노동자 교육
□ ⑥ 기타( )

문8-2. 선생님은 해당 교육이 현재 귀하가 어린이집에서 직면하는 노무 관련 애로사항을 해결하는데 얼마나 도움이 되었으며, 충분한 수준이었다고 생각하십니까?

구분	전혀 그렇지 않다 → 보통 → 매우 그렇다
도움 정도	① ---------- ② ---------- ③ ---------- ④ ---------- ⑤
충분성	① ---------- ② ---------- ③ ---------- ④ ---------- ⑤

문8-3. (문 8에서 없다고 응답한 경우) 노무 교육에 참여해본 적이 없는 이유는 무엇입니까?

□ ① 노무 교육이 필요하다고 생각되지 않아서
□ ② 교육을 받았다는 사실이 원장님에게 알려 질까봐
□ ③ 노무 교육을 받았다는 기록이 남아서 재취업 등에서 불리할까봐
□ ④ 주변에 노무 교육을 받을 수 있는 곳을 몰라서
□ ⑤ 노무 교육을 받는다는 사실 자체가 좀 무서워서
□ ⑥ 노무교육은 원장님들을 받은 후 재교육해 주시는 형태이기 때문에
□ ⑦ 기타( )

문9. 선생님은 보육교사 보수 교육 과정 등에 노무 교육(근로 조건 혹은 정서적 지원 등) 및 노동자로서의 권리를 보장받을 수 있는 절차 안내 등을 필수적으로 포함하는 것에 대해 얼마나 동의하십니까? (※ 노무교육 의무화에 대한 동의 정도)

전혀 그렇지 않다	→	보통	→	매우 그렇다
① ---------- ② ---------- ③ --------- ④ ---------- ⑤				

문9-1. 만약 보육교사 보수교육 중 노무 교육(근로 조건 혹은 정서적 지원 등)을 받을 수 있게 된다면, 선생님은 해당 교육을 받으실 의향이 있으십니까?

전혀 그렇지 않다	→	보통	→	매우 그렇다
① ---------- ② ---------- ③ ----------④ ---------- ⑤				

문9-2. 만약 노무 교육을 받아야 한다면, 어디를 통해서 받는 것이 가장 적합하다고 생각하십니까? 두 개까지 응답해주십시오.

1순위 _____ 2순위 _____

□ ① 지방자치단체
□ ② 육아관련 지원 기관(육아종합지원센터 등)
□ ③ 어린이집 연합회, 원장님이 소개한 기관 등
□ ④ 고용노동부 등 공적인 노동 전문 기관
□ ⑤ 노동조합 등에서 주최하는 노동자 교육
□ ⑥ 기타( )

문9-3. 그 이유는 무엇입니까?

□ ① 내가 교육을 받았다는 사실을 비밀로 할 수 있기 때문에
□ ② 접근성이 제일 편하기 때문에
□ ③ 가장 전문성을 가진 기관이라고 생각해서
□ ④ 문제를 직접 해결해 줄 수 있을 것 같아서
□ ⑤ 기타( )

문10. 아래 설문은 부모로부터의 폭력 및 직장 내 폭력 경험에 대한 직장 내 보호나 관리가 어떻게 이뤄지는지를 보기 위한 평가표의 일부입니다. 지난 1년 동안의 업무 수행을 토대로 아래 생각에서 선생님의 생각에 가까운 곳에 표시해주시기 바랍니다.

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	모름
부모(고객)으로부터의 폭력에 대한 보호 제도	내가 다니는 어린이집은 부모들의 폭력으로부터 보호하는 장치나 제도가 마련되어 있다	① ---- ② ------ ③ --- ④				⑤
	내가 다니는 어린이집은 부모에게 폭력을 당하지 않도록 다양한 조치를 해준다	① ---- ② ------ ③ --- ④				⑤
	내가 다니는 어린이집에는 부모의 폭력에 대처할 수 있는 교육 프로그램과 행동 지침이 마련되어 있다	① ---- ② ------ ③ --- ④				⑤
	내가 다니는 어린이집은 부모의 폭력으로부터 안전하게 일할 수 있도록 보호해준다	① ---- ② ------ ③ --- ④				⑤
	내가 다니는 어린이집에는 부모 폭력 문제가 발생할 경우, 잘잘못을 가리는 과정(지침 내부 규정 등)이 있다	① ---- ② ------ ③ --- ④				⑤
동료 혹은 상사로부터의 폭력에 대한 보호 제도	내가 다니는 어린이집에는 동료나 상사의 폭력으로부터 보호하는 장치나 제도가 마련되어 있다	① ---- ② ------ ③ --- ④				⑤
	내가 다니는 어린이집은 동료나 상사로부터 폭력을 당하지 않도록 다양한 조치를 해주고 있다	① ---- ② ------ ③ --- ④				⑤
	내가 다니는 어린이집에는 동료나 상사의 폭력에 대처할 수 있는 교육프로그램과 행동 지침이 마련되어 있다	① ---- ② ------ ③ --- ④				⑤
	내가 다니는 어린이집은 내가 동료나 상사의 폭력으로부터 안전하게 일할 수 있도록 보호해준다	① ---- ② ------ ③ --- ④				⑤
	내가 다니는 어린이집에는 동료나 상사로부터의 폭력문제가 발생할 경우 잘잘못을 가리는 과정(지침, 내부규정 등)이 있다	① ---- ② ------ ③ --- ④				⑤
문제해결 주체	폭력을 당했을 때 문제 해결을 위해 도와주는 상사가 있다	① ---- ② ------ ③ --- ④				⑤
	폭력을 당했을 때, 문제해결을 위해 도와주는 동료가 있다	① ---- ② ------ ③ --- ④				⑤
	내가 다니는 어린이집은 폭행을 당하면서 입은 마음의 상처를 공감하고 위로해준다	① ---- ② ------ ③ --- ④				⑤
	내가 다니는 어린이집은 폭력과정에서 발생한 문제를 해결해준다.	① ---- ② ------ ③ --- ④				⑤

문10-1. 선생님은 위에 제시된 것과 같은 평가표 및 관련 지침이 모든 어린이집에서 적용될 필요가 있다고 생각하십니까? 만약 관련 지침이 도움된다면 직장 내 보육교사에 대한 보호에 얼마나 도움이 될 것이라고 보십니까?

구분	전혀 그렇지 않다 → 보통 → 매우 그렇다
도움 정도	① --------- ② --------- ③ --------- ④ --------- ⑤
충분성	① --------- ② --------- ③ --------- ④ --------- ⑤

Ⅲ. 노사협의회, 노동조합 등에 관한 인지 및 인식

문11. 선생님은 보육교사의 처우 개선 및 권리 보호를 위해 노사협의회, 보육교사 협의회, 노동조합이 필요하다고 생각하십니까?

(※ 노사협의회는 어린이집 내의 보육교사들로 구성된 협의 기구이며, 보육교사 협의회는 어린이집 밖에서 보육교사들로 구성된 협의 기구입니다. 노동조합은 어린이집 내외를 막론하고 노사 간 합의 기구를 의미합니다)

구분	전혀 그렇지 않다 → 보통 → 매우 그렇다	생각해 본 적이 없다
노사협의회	① -------- ② -------- ③ -------- ④ -------- ⑤	⑥
보육교사 협의회	① -------- ② -------- ③ -------- ④ -------- ⑤	⑥
노동조합	① -------- ② -------- ③ -------- ④ -------- ⑤	⑥

문11-1. 선생님은 가까운 지역에 노사협의회, 보육교사 협의회, 보육교사 노동조합이 생기거나 가까운 지인이 노사협의회, 보육교사 협의회, 노조 가입을 권유한다면 노동조합에 참여 혹은 가입할 의사가 있으십니까?

(※ 노사협의회는 법적 기구로 어린이집 내 노사협의회가 있다면 자동으로 대상자가 되기 때문에, 적극적 참여 여부를 기준으로 응답)

구분	전혀 그렇지 않다 → 보통 → 매우 그렇다
노사협의회 (적극적 참여 의사)	① --------- ② --------- ③ --------- ④ --------- ⑤
보육교사 협의회 (가입 의사)	① --------- ② --------- ③ --------- ④ --------- ⑤
노동조합 (가입 의사)	① --------- ② --------- ③ --------- ④ --------- ⑤

문11-2. (문 11-1에서 항목별로 ②이하에 응답한 경우) 노사협의회, 보육교사 협의회, 노동조합에 참여 혹은 가입할 의향이 없으시다면 그 이유는 무엇입니까?

노사협의회 (적극적 참여 기준)	① 노사협의회는 실질적 제도 개선 정도가 크지 않아서 (명목상 기구에 불과하기 때문) ② 노사협의회도 노조 같은 과격한 기관이라는 느낌이 들어서 ③ 직장에서 불이익을 당하게 될까봐 ④ 다른 기관으로 이직할 때도 영향을 미칠까봐 ⑤ 지금 상태에서 제도 개선이 필요한 사안 자체가 없다고 생각되어서 ⑥ 기타 ( )

보육교사 협의회	① 가입할 필요성을 못 느껴서 ② 보육교사 협의회도 노조 같은 과격한 기관이라는 느낌이 들어서 ③ 내가 다니는 직장에서 불이익을 당하게 될까봐 ④ 가족, 친지, 동료 등 주위의 만류로 ⑤ 주변에 적당한 보육교사 협의회가 없거나 알지 못해서 ⑥ 가입 자격이 되지 않아서 ⑦ 납부하는 회비에 비해 실질적인 혜택은 별로 없는 것 같아서 ⑧ 기타 ( )
노동조합	① 가입할 필요성을 못 느껴서 ② 노동조합은 과격한 기관이라는 생각이 들어서 ③ 내가 다니는 직장에서 불이익을 당하게 될까봐 ④ 가족, 친지, 동료 등 주위의 만류로 ⑤ 주변에 노동조합이 없거나 알지 못해서 ⑥ 가입 자격이 되지 않아서 ⑦ 납부하는 조합비에 비해 실질적인 혜택은 별로 없는 것 같아서 ⑧ 기타 ( )

문11-3. (문 11-1에서 ④이상에 응답한 경우) 노동조합에 가입한다면 지금과 비교해서 어떠한 부분이 가장 개선될 것이라고 생각하십니까?

1순위 _____ 2순위 _____ 3순위 _____

□ ① 고용 안정

□ ② 임금 수준 개선

□ ③ 근로시간 준수

□ ④ 휴가 및 휴일 보장

□ ⑤ 동료관계 개선

□ ⑥ 학부모로부터의 분리 (정서 상담 지원 등)

□ ⑦ 각종 복리 후생 증진 (4대보험, 교육 훈련 등)

□ ⑧ 기타( )

Ⅳ. 응답자 및 가구 특성

배문1. 선생님의 연령은 몇 세입니까?

□ ① 20~24세 □ ② 25~29세 □ ③ 30~34세 □ ④ 35~39세
□ ⑤ 40~44세 □ ⑥ 45~49세 □ ⑦ 50세 이상

배문2. 선생님의 혼인 상태와 자녀 유무에 대해 응답해주십시오.

혼인상태	자녀유무	자녀 수	마지막 자녀 연령
1. 미혼			
2. 기혼	있음	( )명	만( )세
	없음		

배문3. 선생님의 총 기관 재직 경력(어린이집 담임교사)은 얼마나 됩니까?

□ ① 5년 미만 □ ② 5년 이상 ~ 10년 미만 □ ③ 10년 이상 ~ 15년 미만
□ ④ 15년 이상 ~ 20년 미만 □ ⑤ 20년 이상

배문3. 선생님이 지금 재직 중인 기관에서의 근속 기간은 얼마나 됩니까?

□ ① 1년 미만 □ ② 1년 이상 ~ 3년 미만 □ ③ 3년 이상 ~ 5년 미만
□ ④ 5년 이상 ~ 10년 미만 □ ⑤ 10년 이상

배문4. 선생님이 담임을 맡고 있는 반은 영아반입니까? 유아반입니까?

□ ① 영아반 □ ② 유아반

배문6. 선생님의 최종학력은 어떻게 되십니까?

□ ① 고등학교 졸업 미만 □ ② 고등학교 졸업
□ ③ 전문대학 졸업 □ ④ 4년제대학 졸업
□ ⑤ 대학원 졸업이상

배문7. 선생님이 보유 중인 자격증의 종류는 무엇입니까?

1) 보육교사 자격 _____급
2) 유치원 교사 자격 _____급
3) 기타 _____

배문8. 이 설문 조사는 어디를 통해 알게 되어 참여하시게 되었습니까?

□ ① 교육 후 안내 받음 □ ② 교사 카페 등을 통해 알았음
□ ③ 동료 교사가 얘기해서 참여 □ ④ 노동조합으로부터 안내 받음
□ ⑤ 어린이집 원장님의 안내를 받음 □ ⑥ 기타( )

배문9. 선생님은 자신이 정치적으로 어떠한 성향을 가지고 있다고 생각하십니까?

□ ① 보수 □ ② 중도 □ ③ 진도 □ ④ 정치적 성향 없음

◆ 조사에 참여해주셔서 감사합니다 ◆