

어린이집 보조교사의 근무 실태 및 만족도*

강은진¹⁾ 박진아²⁾

요약

본 연구는 어린이집 영아반 및 종일반 지원 보조교사의 근무 및 복지 실태 등을 파악하여, 기관 보육의 질과 보조교사 지원 정책 수립 및 제도 개선을 위한 자료를 산출하는 데 목적을 두고 수행하였다. 이를 위해 0~2세반 보조교사 및 18시 이후 종일반 보조교사 603명을 대상으로 실태조사를 실시하여 조사대상자의 배경특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였으며, 변인에 따른 결과 분석은 빈도분석, 기술통계, 카이 검정을 실시하였다. 주요 연구결과로는 보조교사의 연령에 따라 보조교사 근무동기와 직업에 대한 만족도에 차이가 있는 것으로 분석되었다. 그러나 보조교사의 복지실태에 대한 분석에서는 낮은 급여수준과 고용안정성 부분에 대해 만족도가 떨어지는 것으로 나타나 이를 위한 제도 보완 방안을 제언하였다.

주제어: 보조교사, 근무 환경, 어린이집 유형

I. 서론

국공립어린이집의 확대와 더불어 현재 보육정책에서 중요한 부분은 '안심하고 믿을 만한 보육환경 조성'일 것이다. '제3차 저출산·고령사회기본계획'에서부터, 안심할 수 있는 환경을 위해, 보육교사의 업무부담 경감을 돕는 보조교사의 배치가 법적근거(영유아보육법 제17조 제2항)를 통해 추진되어 왔다. 이에 따라 보건복지부는 2015년 9월부터 보조교사 배치를 추진하여 2017년에는 727억의 예산을 편성해 15,000명으로 그 수를 점차 확대해왔다.

보건복지부에서 지원하는 보조교사는 누리과정 보조교사와 별도로, 영아반 3개 이상 운영, 평가인증 유지, 정원 충족률 80% 이상인 민간·가정 어린이집에 1명의 보조교사를 지

* 본 논문은 보건복지부 수탁을 받아 육아정책연구소에서 진행한 강은진·박진아·조숙인·이민경(2017)의 보조교사 지원제도 개선방안 연구의 일부를 재구성한 것임.

1) 육아정책연구소 연구위원
2) 육아정책연구소 부연구위원

원하는 사업이다. 어린이집에서 시·군·구에 보조교사 지원을 신청하면 선정된 어린이집은 보조교사 채용 시 매월 인건비를 지급받는 방식으로 이루어진다. 보건복지부는 담임교사의 업무부담 경감을 위해 2022년까지 1만 명의 보조교사를 확충할 계획을 수립하고 있다.

어린이집 보조교사에 대한 선행연구는 주로 영유아 교사의 복지나 자격체계와 관련해 다루어진 주제이다. 보조교사 등의 지원인력 배치를 통해 교사의 업무경감을 꾀하거나(김은영·장혜진·조혜주, 2013), 주로 어린이집 영아 담당 교사의 담당 업무가 과중하며, 그 안에는 교실 청소하기와 같은 직무와 직접적으로 관련이 적은 일들도 많이 수행하는 것으로 나타나 보조인력 지원이 필요하다는 제안도 있다(김은영·권미경·조혜주, 2012). 2015년 전국보육 실태조사 결과에서는(이미화 외, 2016b), 어린이집에서 시급하게 개선이 요구되는 부분이 보조인력 지원이라는 응답이 55.1%나 되어 그 필요성을 말해준다고 볼 수 있다. 실제 동 연구에서 보육교사 자격증을 지니고 있으나 담임을 맡고 있지 않은 비담임 보조교사가 있는 어린이집도 전체의 38.6%로 나타나 이미 큰 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다.

그러나 현재까지 보조교사 관련하여 보조교사 당사자의 경험과 요구나, 보조교사로서의 직무를 파악한 연구가 드문 것이 사실이다(김영정·박성준, 2016; 서영숙·박진옥, 2015). 소수이지만 주로 누리과정 보조교사에 대한 연구들이(신세니·이소영, 2015; 전은희, 2016) 이루어져 왔다. 보조교사 제도의 안착을 위해, 보조교사의 명확한 역할과 그에 적합한 제도(경력인정, 급여 책정 등)가 선행되어야 하며, 보조교사 대상 교육 프로그램의 제공 등(신세니·김선희·조희숙, 2012)을 제안하였다. 그러나 최근 보건복지부의 지원이 확대되고 있는 영아반 지원 보조교사에 대한 근무 실태에 대해서는 거의 살펴본 연구가 없는 실정이다.

다른 한편 보조교사에 대한 지원 역시 지역별로 차별화되고(예: 경기도 장애아 보조교사 및 특수교사 지원(수원, 안산, 화성, 포천), 전남지역 보조인력 인건비지원), 교사수당(근무환경개선비)은 매년 소폭 상승한 반면, 보조인력 지원에 관한 추가적인 조치도 미흡하여 처우 개선 효과는 일부에 한정된다는 평가도 존재한다(유해미·강은진·조아라, 2015). 이상과 같이 보조교사는 보육현장에서의 필요도도 높고 안전한 보육 환경을 위해 지속적으로 투입될 인력에 해당된다. 그러나 지역마다 지원의 차이가 크고, 그 역할과 직무가 불분명하다는 한계가 아직 존재한다. 정책상 보조교사는 1일 4시간 근무로 되어있으나 이미화 외(2016b)의 연구결과, 이들 비담임교사의 1일 평균 근로시간은 5시간 17분, 월 급여는 월 93만6천원으로 나타났다. 또한 4시간 근무 시 30분 휴게시간을 포함하여 근로계약서를 작성해야 하지만, 어린이집 근무 특성상 휴게시간을 갖기가 어려워 휴게시

간 때문에 30분~1시간 추가로 근무하면서 4시간 급여만 받고 있다는 민원이 제기되기도 하였다(이미화 외, 2016b). 이러한 결과를 기초로 해당 연구(이미화 외, 2016b)에서는 보조교사 및 비담임 인력의 지속적인 추가 배치와 (교사의 근로시간 총량 외) 업무 부담을 줄여줄 수 있는 근로시간 내 보육고유업무 및 보육준비/기타업무 시간 설계를 구분, 지원 체계 마련이 필요함을 제언하고 있다. 실제로도 보조교사가 어린이집에서 청소, 설거지, 잡다한 일을 하는 경우가 많고, 때로는 원장반의 보조로 담임처럼 일지, 수첩 등을 쓰기도 하고 영아들을 전담하여 보기도 한다는 민원사례처럼 제도취지에 부합하지 않는 활용 사례가 발생하고 있는 실정이다.

해외에도 보조교사들이 존재하는데, 미국의 경우 Assistant teacher라 칭하는데 이들은 고등학교 졸업 자격이나 고졸학력 인증서를 가지며 동시에 적어도 Council for Professional Recognition에서 수여하는 Child Development Associate(CDA)를 가지거나 그에 준하는 자격(최소 2년제 대학 유아교육, 아동발달, 초등교육 혹은 유아 특수교육 과목 12학점 이수)의 요건을 갖추어야 한다(NAEYC, 2017). 프랑스의 경우 보조보육사(Auxiliaire de puériculteur)가 이에 해당되는데, 프랑스의 사회보건부에서 발급하는 보조보육사 국가학위(DEAP, Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture)를 취득하여야 한다. 대략 1년 교육과정을 이수하면 되는데, 총 41주 동안 1,435시간 정도 이론교육과 임상실습을 통해 취득할 수 있다(교육부 운영 청소년 정보센터 Cidj 사이트).

해외와 달리 영아반에 지원되는 보조교사들은 보육교사 자격증 소지자들이다. 그 직무 역시 영아반 담임교사의 보육·놀이·학습·급식 등 보조업무를 수행하도록 하고 있으나, 보조교사와 담임교사의 자격이 구분되지 않고, 하루 일과 중 담당하는 업무의 구분도 명확치 않아 영아반 및 종일반 담임교사의 직무와 이를 지원하기 위한 보조교사의 직무 구분이 필요한 상황이다. 특히 보조교사 제도가 도입 취지에 맞도록 운영되기 위해서는 담임교사와 보조교사 간의 명확한 역할 및 업무 규정을 통한 보조교사 활용, 담임교사와 보조교사의 적절한 배치 등이 고려될 필요가 있다. 이러한 여건 정비를 통해 경력단절 여성이 종일반 보조교사로서 일할 수 있게 하는 등 일자리 창출에도 활용될 것으로 보인다.

이에 본 연구는 어린이집 영아반 및 종일반 지원 보조교사의 근무 실태와 복지를 파악함으로써 보조교사제도가 보육의 질 제고와 교사 지원 정책에 실효성있는 제도로 정착하는데 도움을 주기 위한 목적을 두고 수행하였다.

연구문제 1. 어린이집 보조교사의 근무 실태는 어떠한가?

연구문제 2. 어린이집 보조교사의 근무 만족도는 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 어린이집 보조교사의 근무 실태 및 복지를 살펴보기 위해, 보건복지부에 0~2세반 및 18시 이후 종일반 보조교사로 등록된 교사들 중 유형 및 지역을 고려해 교사 603명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이에 따른 보조교사의 일반적인 배경은 <표 1>과 같다.

<표 1> 설문조사 응답 교사 배경

		단위: %, 명	
구분	비율(수)	구분	비율(수)
소속기관유형		연령	
국공립	3.5 (21)	만20세~만29세	5.8 (35)
민간	32.3 (195)	만30세~만34세	13.9 (84)
가정	61.0 (368)	만35세~만39세	30.5 (184)
기타	3.2 (19)	만40세~만44세	22.7 (137)
성별		만45세~만49세	17.6 (106)
남자	0.8 (5)	만50세 이상	9.5 (57)
여자	99.2 (598)	최종학력	
전공		고졸이하	13.3 (80)
유아교육학	23.1 (139)	전문대학(2,3년제)졸업	52.2 (315)
보육학	18.4 (111)	대학교졸업	31.5 (190)
사회복지학	11.9 (72)	대학원졸업	2.5 (15)
아동학	12.3 (74)	기타	0.5 (3)
가정(관리)학	4.6 (28)	기관규모	
교육학	1.7 (10)	20명 미만	49.1 (296)
기타	28.0 (169)	20명 이상~50명미만	36.7 (221)
		50명 이상	14.3 (86)
전체			100.0(603)

2. 연구도구

본 연구에서의 주요 설문내용은 보조교사의 근무 실태와 근무 만족도에 대한 내용으로 보조교사로 근무하게 된 동기와 이전 직업현황, 근무 시간과 휴가 현황, 급여 현황 및 보조교사로서 느끼는 근무 만족도 등이다.

설문내용은 선행연구인 김영정·박성준(2016)의 서울시 어린이집 보조교사 근로 실태 및 개선방안 연구와 서영숙·박진옥(2015)의 어린이집 비담임(보조)교사 직무 분석 연구의 설문 내용을 바탕으로 전문가 자문회의와 어린이집 원장 대상의 간담회를 통해 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 최종 확정하였다. 설문내용을 간략히 정리하면 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 설문지 구성내용

설문 영역	세부 내용	문항수
전체		19
응답자 특성	성별, 연령, 전공, 최종학력, 근무하는 기관 유형, 기관 규모	6
보조교사 근무 실태	근무동기, 이전 직업현황, 주당 근로 일수, 근무시간, 유급 휴가 사용 가능 여부, 휴가 사용의 어려움, 기본급여, 수당, 사회보험 가입 현황	8
보조교사 만족도	보조교사로서의 근무 만족도, 보조교사 사업 연장 시 재근무 의향, 보조교사 업무에 어려움, 보조교사 처우 개선사항	5

3. 연구 절차 및 자료 분석

본 연구는 2017년 6월~7월 두 달 동안 온라인 설문조사를 실시하였다. 보조교사를 지원 받고 있는 민간 및 가정어린이집 보조교사를 중심으로 보조교사의 근무 실태 및 요구 조사를 실시하여 자료를 수집하였다. 본 연구에서 수집한 자료는 SPSS 프로그램을 활용하여 분석하였다. 조사대상자의 배경특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였으며, 변인에 따른 결과 분석은 빈도분석, 기술통계, 카이 검정을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 보조교사 근무 실태

가. 보조교사의 이전 직업 현황 및 근무동기

보조교사로 근무하고 있는 보육교사의 이전 주요 직업에 대해 알아본 결과 <표 3>과 같다. 보조교사로 근무하기 이전 주요 직업으로는 전체 응답자의 43.6%가 '보육교사'로 근무 하였던 것으로 조사되었고 그 다음으로 '육아' 27.5% , '사무직' 9.8% 순인 것을 알 수 있다. 특히 보조교사 연령에 따라 이 같은 차이가 유의미하게 나타났는데 만 35세~만 39 세 연령의 보조교사의 경우 다른 연령대에 비해 보조교사로 진입하기 이전 직업으로 '육 아'를 선택한 비율이 40.2%로 높게 나타나 경력단절이 있던 30대 중반 이후의 여성이 보 조교사를 통해 취업시장에 재진입하고 있는 것을 확인할 수 있다.

<표 3> 보조교사 이전 주요 직업

단위: %, 명

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	계(수)
전체	43.6	27.5	9.8	4.5	4.3	2.5	1.5	1.5	0.8	0.7	0.2	0.2	3.0	100.0(603)
소속기관유형														
국공립	23.8	28.6	14.3	4.8	9.5	9.5	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	100.0(21)
민간	46.7	26.7	6.2	5.1	4.6	3.1	1.0	1.5	0.5	0.5	0.5	0.0	3.6	100.0(195)
가정	44.3	27.4	11.1	4.1	3.8	1.9	1.6	1.6	1.1	0.8	0.0	0.3	1.9	100.0(368)
기타	21.1	36.8	15.8	5.3	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.8	100.0(19)
$\chi^2(df)/F$	36.240(36)													
기관규모														
20명 미만	45.6	26.0	10.8	3.0	3.4	2.0	2.0	1.7	1.4	1.0	0.0	0.3	2.7	100.0(296)
20명이상~50명미만	41.6	30.8	10.0	6.8	4.1	2.3	0.9	0.9	0.5	0.0	0.0	0.0	2.3	100.0(221)
50명 이상	41.9	24.4	5.8	3.5	8.1	4.7	1.2	2.3	0.0	1.2	1.2	0.0	5.8	100.0(86)
$\chi^2(df)/F$	29.634(24)													
연령														
만20세~만29세	42.9	8.6	11.4	5.7	8.6	17.1	0.0	2.9	0.0	2.9	0.0	0.0	0.0	100.0(35)
만30세~만34세	38.1	27.4	11.9	0.0	10.7	4.8	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	100.0(84)
만35세~만39세	33.2	40.2	8.2	3.3	5.4	0.0	1.6	3.3	1.1	1.1	0.5	0.0	2.2	100.0(184)
만40세~만44세	46.7	26.3	10.2	4.4	2.2	2.9	2.2	0.7	0.7	0.7	0.0	0.0	2.9	100.0(137)
만45세~만49세	51.9	22.6	7.5	7.5	0.9	0.9	0.9	0.9	1.9	0.0	0.0	0.0	4.7	100.0(106)
만50세 이상	63.2	10.5	14.0	8.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8	1.8	100.0(57)
$\chi^2(df)/F$	134.844(60)***													

주: ①보육교사, ②육아, ③사무직 ④학원/방과후/과외교사 ⑤유치원교사, ⑥학업 ⑦보조교사 ⑧사회복지사, ⑨조리사/영양사 ⑩병원약국 ⑪원장/원감 ⑫아이돌보미 ⑬기타

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

보조교사로 근무하게 된 동기로는 다음 <표 4>와 같다. 보조교사로 근무하게 된 동기로 ‘업무부담이 적고 퇴근시간이 일정해서’가 81.9%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘필요한 경력을 쌓기 위해’서는 11.8%에 해당되었다. 보조교사로 근무하게 된 동기를 소속기관유형, 기관규모, 연령에 따라 차이 검증을 실시한 결과 보조교사 연령에 따른 차이가 통계적으로 유의미하게 나타났는데 보조교사의 연령대가 높아질수록 ‘업무부담이 적고 퇴근시간이 일정해서’를 보조교사 근무 동기로 응답한 비율이 만 30세 미만 연령대에 비해 증가하는 경향을 보이고 있어 단시간 근무하는 보조교사에 대한 연령대별 선호를 파악할 수 있다.

<표 4> 보조교사로 근무하게 된 동기

구분	단위: %(명)					계(수)
	①	②	③	④	⑤	
전체	81.9	11.8	4.5	1.3	0.5	100.0(603)
소속기관유형						
국공립	66.7	28.6	4.8	0.0	0.0	100.0(21)
민간	84.1	11.8	3.1	1.0	0.0	100.0(195)
가정	81.8	11.1	4.9	1.6	0.5	100.0(368)
기타	78.9	5.3	10.5	0.0	5.3	100.0(19)
$\chi^2(df)/F$			19.807(12)			
기관규모						
20명 미만	82.1	10.8	4.7	1.4	1.0	100.0(296)
20명이상~50명미만	82.4	12.2	3.6	1.8	0.0	100.0(221)
50명 이상	80.2	14.0	5.8	0.0	0.0	100.0(86)
$\chi^2(df)/F$			6.044(8)			
연령						
만20세~만29세	65.7	22.9	11.4	0.0	0.0	100.0(35)
만30세~만34세	83.3	10.7	4.8	0.0	1.2	100.0(84)
만35세~만39세	84.8	10.3	3.8	0.5	0.5	100.0(184)
만40세~만44세	81.0	15.3	2.2	0.7	0.7	100.0(137)
만45세~만49세	85.8	9.4	3.8	0.9	0.0	100.0(106)
만50세 이상	75.4	7.0	8.8	8.8	0.0	100.0(57)
$\chi^2(df)/F$			45.676(20)***			

주: ①업무부담이 적고 퇴근시간이 일정해서 ②필요한 경력을 쌓기 위해 ③다양한 시설을 경험할 수 있기 때문에 ④다른 일자리를 찾기가 어려워서 ⑤기타

*** $p < .001$.

나. 보조교사 주당 근로 일수 및 근무 시간

보조교사의 주당 근로 일수를 살펴보면(표 5 참고), 보조교사의 주당 근로일수는 평균 5일로 조사되었다. 전체 응답자의 99.7%가 주 5일 근무를 하는 것으로 나타났고, 주당 근로 일수가 6일 이상이라는 응답이 0.3%인 것을 알 수 있다. 기관규모에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보이지는 않았으나 기관규모에 따라서는 50명 이상의 어린이집에서 근무하는 보조교사의 경우 다른 규모에 비해 6일 이상 근무하는 보조교사가 없는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 현재 주당 근로 일수

단위: %(명), 일				
구분	5일	6일 이상	계(수)	평균
전체	99.7	0.3	100.0(603)	5.0
소속기관유형				
국공립	100.0	0.0	100.0(21)	5.0
민간	100.0	0.0	100.0(195)	5.0
가정	99.5	0.5	100.0(368)	5.0
기타	100.0	0.0	100.0(19)	5.0
$\chi^2(df)/F$	1.281(3)			0.4
기관규모				
20명 미만	99.7	0.3	100.0(296)	5.0
20명이상~50명미만	99.5	0.5	100.0(221)	5.0
50명 이상	100.0	0.0	100.0(86)	5.0
$\chi^2(df)/F$	0.384(2)			0.2
연령				
만20세~만29세	100.0	0.0	100.0(35)	5.0
만30세~만34세	100.0	0.0	100.0(84)	5.0
만35세~만39세	100.0	0.0	100.0(184)	5.0
만40세~만44세	98.5	1.5	100.0(137)	5.0
만45세~만49세	100.0	0.0	100.0(106)	5.0
만50세 이상	100.0	0.0	100.0(57)	5.0
$\chi^2(df)/F$	6.826(5)			1.4(a)

보조교사의 하루 평균 근무시간을 조사한 결과(표 6 참고), 평균 4시간 20분(260.2분)으로 나타났다. 근무시간에 따른 분포를 살펴보면, 전체 응답자의 55.7%가 4시간 이하 근무

하는 것으로 조사되었고 4시간 초과 5시간 이하 근무하는 비율이 39.3%로 전체의 95.0%가 5시간 이하로 근무하고 응답자의 5.0%가 5시간을 초과해서 근무하는 것으로 나타나 대부분의 기관이 국가 지원금을 기준으로 보조교사를 5시간 이하 고용하고 있는 것을 알 수 있다. 보조교사의 평균 근무시간은 기관유형과 기관규모, 보조교사 연령에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 확인할 수 있는데 연령대가 높아질수록 하루 평균 근무시간은 다소 감소하는 경향을 보인다.

〈표 6〉 현재 하루 평균 근무시간

단위: %(명), 분

구분	4시간 이하	4시간 초과 ~ 5시간 이하	5시간 초과 ~ 6시간 이하	6시간 초과 ~ 7시간 이하	7시간 초과	계(수)	평균 (분)
전체	55.7	39.3	2.3	1.2	1.5	100.0(603)	260.2
소속기관유형							
국공립	42.9	38.1	4.8	4.8	9.5	100.0(21)	295.7
민간	58.5	36.4	1.5	1.0	2.6	100.0(195)	261.5
가정	54.6	41.3	2.4	1.1	0.5	100.0(368)	257.8
기타	63.2	31.6	5.3	0.0	0.0	100.0(19)	254.2
$\chi^2(df)/F$			19.722(12)				5.5***(a)
기관규모							
20명 미만	56.4	39.2	3.0	0.7	0.7	100.0(296)	257.4
20명이상~50명미만	57.0	39.8	0.9	1.4	0.9	100.0(221)	257.8
50명 이상	50.0	38.4	3.5	2.3	5.8	100.0(86)	275.8
$\chi^2(df)/F$			17.979(8)*				6.8**(a)
연령							
만20세~만29세	42.9	42.9	2.9	2.9	8.6	100.0(35)	282.3
만30세~만34세	53.6	39.3	3.6	1.2	2.4	100.0(84)	265.1
만35세~만39세	52.2	44.0	2.7	0.5	0.5	100.0(184)	258.7
만40세~만44세	56.2	39.4	2.2	1.5	0.7	100.0(137)	256.7
만45세~만49세	61.3	34.9	0.9	1.9	0.9	100.0(106)	258.2
만50세 이상	66.7	29.8	1.8	0.0	1.8	100.0(57)	256.0
$\chi^2(df)/F$			24.822(20)				2.5*(a)

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

다. 보조교사 휴가 사용 현황

보조교사의 유급 휴가 사용 가능 여부(표 7 참고)는 유급 휴가에 대해 모른다는 비율이 38.5%로 가장 높고 쓸 수 없다 23.5%, 쓸 수 있다 22.2%, 쓸 수는 있지만 실제로 쓰기 어렵다 15.8% 순으로 조사되었다. 기관유형에 따라서는 국공립 어린이집 보조교사의 52.4%가 유급 휴가를 쓸 수 있다고 응답해 민간, 가정, 기타 유형의 어린이집에 비해 높게 나타났고, 유급휴가 사용 가능 여부에 대해 모른다는 응답비율은 23.8%로 다른 유형에 비해 낮게 나타나 기관유형에 따른 차이를 확인할 수 있었다.

〈표 7〉 유급 휴가 사용 가능 여부

단위: %(명)

구분	쓸 수 있다	쓸 수는 있지만 실제로 쓰기 어렵다	쓸 수 없다	모른다	계
전체	22.2	15.8	23.5	38.5	100.0(603)
소속기관유형					
국공립	52.4	9.5	14.3	23.8	100.0(21)
민간	28.7	15.9	18.5	36.9	100.0(195)
가정	15.8	16.8	27.4	39.9	100.0(368)
기타	47.4	0.0	10.5	42.1	100.0(19)
$\chi^2(df)/F$	36.628(9)***				
기관규모					
20명 미만	16.2	16.9	27.7	39.2	100.0(296)
20명이상~50명미만	25.3	14.5	19.9	40.3	100.0(221)
50명 이상	34.9	15.1	18.6	31.4	100.0(86)
$\chi^2(df)/F$	18.118(6)**				
연령					
만20세~만29세	25.7	11.4	25.7	37.1	100.0(35)
만30세~만34세	29.8	13.1	26.2	31.0	100.0(84)
만35세~만39세	21.2	15.8	22.8	40.2	100.0(184)
만40세~만44세	17.5	21.2	22.6	38.7	100.0(137)
만45세~만49세	23.6	12.3	24.5	39.6	100.0(106)
만50세 이상	21.1	15.8	21.1	42.1	100.0(57)
$\chi^2(df)/F$	10.310(15)				

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

유급 휴가를 쓸 수 있지만 실제로 쓰기 어렵다고 응답한 보조교사를 대상으로 실제로 사용하기 어려운 이유를 조사한 결과(표 8 참고), 응답자의 49.5%가 내 업무를 대신할 다른 교사가 없어서라고 응답하였고, 47.4%는 원장이나 동료들의 눈치가 보여서라고 응답하였다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지는 않았으나 기관규모가 50명 이상으로 클 경우 원장이나 동료들의 눈치가 보여서 유급 휴가 사용이 어렵다고 응답한 비율이 69.2%로 50명 미만 규모보다 높게 나타났고, 20명 미만 규모의 경우 내 업무를 대신할 다른 교사가 없어서 유급 휴가 사용이 어렵다는 응답이 56.0%로 20명 이상 규모의 어린이집에 비해 높게 나타나 기관 규모에 따라 유급 휴가 사용 어려움에 차이를 보였다.

〈표 8〉 유급 휴가 실제로 사용하기 어려운 이유

단위: %(명)				
구분	원장이나 동료들의 눈치가 보여서	내 업무를 대신할 다른 교사가 없어서	기타	계
전체	47.4	49.5	3.2	100.0(95)
소속기관유형				
국공립	100.0	0.0	0.0	100.0(2)
민간	48.4	45.2	6.5	100.0(31)
가정	45.2	53.2	1.6	100.0(62)
$\chi^2(df)/F$		4.119(4)		
기관규모				
20명 미만	42.0	56.0	2.0	100.0(50)
20명이상~50명미만	46.9	46.9	6.3	100.0(32)
50명 이상	69.2	30.8	0.0	100.0(13)
$\chi^2(df)/F$		4.603(4)		
연령				
만20세~만29세	25.0	75.0	0.0	100.0(4)
만30세~만34세	63.6	36.4	0.0	100.0(11)
만35세~만39세	51.7	44.8	3.4	100.0(29)
만40세~만44세	58.6	41.4	0.0	100.0(29)
만45세~만49세	23.1	76.9	0.0	100.0(13)
만50세 이상	22.2	55.6	22.2	100.0(9)
$\chi^2(df)/F$		20.382(10)*		

* $p < .05$.

라. 보조교사 급여 및 수당

보조교사의 급여 중 기본급의 평균을 분석한 결과, 약 81만 2천원으로 나타났다. 기관유형과 기관규모에 따라 월평균 기본급이 통계적으로 유의미한 차이를 보였는데 기관유형에 따라 살펴보면 국공립 어린이집의 평균 기본급이 약 89만 8천원으로 가장 높았고 기타 유형이 약 82만원, 민간 약 81만 9천원 순으로 조사되었다. 기관규모에 따라서는 50명 이상 어린이집의 보조교사 월 평균 기본급이 84만 8천원이며 기관규모가 작을수록 평균 기본급도 감소하는 양상을 보였다. 월평균 기본급은 보조교사의 근무시간에 따라 차이가 있을 수 있어 근무시간에 따른 급여수준을 살펴봐야하겠으나, 보육사업안내 지침에 따라 평균적으로 81만 1천원에서 큰 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

보조교사의 월 평균 수당을 살펴보면, 보조교사의 월 평균 수당은 46,596원으로 조사되었다. 전체 응답자의 76.0%는 수당이 없는 것으로 나타났고 5만원 미만이 14.1%, 5만원 이상 10만원 미만이 6.6%, 10만원 이상 수당을 받는 비율이 3.3%로 조사되어 어린이집에서 보조교사에게 수당을 지급하는 비율은 낮은 것을 알 수 있다. 특히 보조교사에게 지급되는 월평균 수당은 기관유형에 따라 유의미한 차이를 보였는데 국공립과 기타 유형의 어린이집 표본수가 적은 한계가 있기는 하나 민간, 가정어린이집에 비해 국공립어린이집에 근무하는 보조교사의 월평균 수당은 105,857원으로 다른 유형에 비해 높은 것을 확인할 수 있다.

〈표 9〉 월 평균 급여 현황

단위: %(명), 원

구분	월평균 기본급	월평균 수당		계
		평균	수당지급비율	
전체	812,601	46,596	24.0	(603)
소속기관유형				
국공립	898,211	105,857	33.3	(21)
민간	818,368	39,838	24.1	(195)
가정	804,261	44,785	23.9	(368)
기타	820,316	67,333	15.8	(19)
$\chi^2 (df)/F$	8.9***	2.9*		
기관규모				
20명 미만	804,406	49,665	25.3	(296)
20명이상~50명미만	809,776	37,164	22.2	(221)

구분	월평균 기본급	월평균 수당		계
		평균	수당지급비율	
50명 이상	848,066	57,645	24.4	(86)
$\chi^2(df)/F$	9.2***	1.1		
연령				
만20세~만29세	856,694	56,670	25.7	(35)
만30세~만34세	817,493	27,429	16.7	(84)
만35세~만39세	801,443	56,054	22.3	(184)
만40세~만44세	812,602	40,162	29.2	(137)
만45세~만49세	814,992	49,991	22.6	(106)
만50세 이상	809,883	44,588	29.8	(57)
$\chi^2(df)/F$	2.6*	0.6		

주: 지난 3개월 간 평균 세전 급여 및 수당

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

마. 보조교사 사회보험 가입 현황

4대 보험 가입 여부를 조사한 결과, 전체 응답자의 75.0%가 가입되어 있으며 고용주 부담금은 어린이집에서 부담하는 것으로 나타났고, 25.0%는 가입되어 있으며 고용주 부담금을 교사 본인이 부담하는 것으로 조사되었다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 변인은 없었으나, 기관규모가 50명 이상인 어린이집의 경우 고용주 부담금을 어린이집에서 부담한다는 응답이(81.4%)이 50명 미만 어린이집보다 다소 높은 것으로 조사되었다.

〈표 10〉 4대보험 가입 여부

단위: %(명)

구분	가입되어 있으며, 고용주(사업주) 부담금 어린이집에서 부담	가입되어 있으며, 고용주(사업주) 부담금 교사 본인 부담	계
전체	75.0	25.0	100.0(603)
소속기관유형			
국공립	76.2	23.8	100.0(21)
민간	72.3	27.7	100.0(195)
가정	75.8	24.2	100.0(368)
기타	84.2	15.8	100.0(19)
$\chi^2(df)/F$	1.757(3)		

구분	가입되어 있으며, 고용주(사업주) 부담금 어린이집에서 부담	가입되어 있으며, 고용주(사업주) 부담금 교사 본인 부담	계
기관규모			
20명 미만	76.4	23.6	100.0(296)
20명이상~50명미만	70.6	29.4	100.0(221)
50명 이상	81.4	18.6	100.0(86)
$\chi^2 (df)/F$	4.453(2)		
연령			
만20세~만29세	71.4	28.6	100.0(35)
만30세~만34세	79.8	20.2	100.0(84)
만35세~만39세	71.2	28.8	100.0(184)
만40세~만44세	78.8	21.2	100.0(137)
만45세~만49세	74.5	25.5	100.0(106)
만50세 이상	73.7	26.3	100.0(57)
$\chi^2 (df)/F$	3.808(5)		

2. 보조교사로서의 근무 만족도

가. 보조교사 근무 만족도 및 재근무 의향

보조교사로 근무하면서 가장 만족스러운 부분에 대해 조사한 결과 다음 <표 11>과 같다. 보조교사들이 응답한 근무 만족도 중 ‘짧은 근무시간’(48.3%)이 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘책임이 덜하므로 상대적 부담이 적음’(25.0%), ‘교사 업무외의 잡무 없음’(20.2%) 순으로 조사되었다. 기관유형과 기관규모, 지역규모 및 경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보이지는 않았고 보조교사 연령에 따라서는 유의미한 차이가 나타났다. 20대의 경우 ‘교사 업무외의 잡무 없음’이 37.1%로 가장 높게 나타나 다른 연령과 전체 응답 비율과도 차이를 보였고, 30세~34세와 35세~39세의 경우 각각 51.2%와 60.3%가 가장 만족하는 부분으로 ‘짧은 근무시간’을 선택해 다른 연령대에 비해 매우 높은 것을 알 수 있다. 30대의 경우 영유아 또는 초등 자녀를 둔 취업모가 많을 것으로 유추되며, 이들에게 자녀의 기관 이용시간 동안 일할 수 있는 보조교사의 짧은 근무시간을 가장 만족스러운 부분으로 응답한 것으로 판단된다.

〈표 11〉 보조교사로 근무하면서 가장 만족스러운 부분

단위: %(명)

구분	짧은 근무시간	책임이 덜하므로 상대적으로 부담이 적음	교사 업무이외 잡무 없음	다양한 시설 경험을 통한 전문성 향상	계
전체	48.3	25.0	20.2	6.5	100.0(603)
소속기관유형					
국공립	52.4	19.0	14.3	14.3	100.0(21)
민간	46.2	27.7	21.5	4.6	100.0(195)
가정	49.7	23.9	19.0	7.3	100.0(368)
기타	36.8	26.3	36.8	0.0	100.0(19)
$\chi^2(df)/F$		10.045(9)			
기관규모					
20명 미만	46.6	26.0	19.6	7.8	100.0(296)
20명이상~50명미만	52.0	22.2	19.9	5.9	100.0(221)
50명 이상	44.2	29.1	23.3	3.5	100.0(86)
$\chi^2(df)/F$		5.042(6)			
연령					
만20세~만29세	25.7	22.9	37.1	14.3	100.0(35)
만30세~만34세	51.2	26.2	16.7	6.0	100.0(84)
만35세~만39세	60.3	15.8	16.3	7.6	100.0(184)
만40세~만44세	44.5	29.2	19.7	6.6	100.0(137)
만45세~만49세	41.5	30.2	23.6	4.7	100.0(106)
만50세 이상	40.4	35.1	22.8	1.8	100.0(57)
$\chi^2(df)/F$		36.173(15)**			

** $p < .01$.

보조교사 사업 연장 시 재근무 의향을 묻는 설문 결과, 95.9%가 재근무 의향이 있는 것으로 나타났고, 4.1%만이 재근무 의향이 없는 것으로 조사되었다(표 12 참고). 본 사업에 대해 보조교사로 근무하고 있는 교사의 만족도가 높기 때문인 것으로 보이며 응답자의 90% 이상이 재근무 의향이 있는 것으로 응답하여 기관유형, 기관규모, 지역규모, 연령, 보조교사 경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보이진 않았다.

〈표 12〉 보조교사 사업 연장 시 재근무 의향여부

단위: %(명)

구분	있다	없다	계
전체	95.9	4.1	100.0(603)
소속기관유형			
국공립	95.2	4.8	100.0(21)
민간	95.9	4.1	100.0(195)
가정	95.7	4.3	100.0(368)
기타	100.0	0.0	100.0(19)
$\chi^2(df)/F$		0.881(3)	
기관규모			
20명 미만	95.9	4.1	100.0(296)
20명이상~50명미만	95.9	4.1	100.0(221)
50명 이상	95.3	4.7	100.0(86)
$\chi^2(df)/F$		0.065(2)	
연령			
만20세~만29세	94.3	5.7	100.0(35)
만30세~만34세	98.8	1.2	100.0(84)
만35세~만39세	95.1	4.9	100.0(184)
만40세~만44세	95.6	4.4	100.0(137)
만45세~만49세	95.3	4.7	100.0(106)
만50세 이상	96.5	3.5	100.0(57)
$\chi^2(df)/F$		2.484(5)	

나. 보조교사 수행의 어려움 및 제도 개선사항

보조교사 업무에서 가장 어려웠던 부분으로는 분석 결과, 25.9%가 '낮은 급여 수준'을 선택하였고, '언제 계약해지 될지 모른다는 불안감' 19.4%, '휴가, 퇴직금, 교육훈련 등의 미적용' 14.3% 순으로 조사되었다. 기관유형, 기관규모, 연령에 따라 유의미한 차이를 보였는데, 기관규모에 따라서는 50명 이상인 기관의 경우 가장 어려운 부분으로는 31.4%가 '낮은 급여 수준'을 선택해 전체 비율과 동일한 반면, 그 다음으로 '수업진행과 관련된 부분'이 15.1%, '정해진 근로 시간 이외의 초과 근로' 12.8%, '기대와 다른 업무 부과' 12.8% 순으로 나타나 기관 규모에 따라 보조교사가 느끼는 어려움이 다른 것을 알 수 있다.

보조교사 연령에 따라서는 20세~29세와 45세~49세, 50세 이상 연령대에서 전체 응답과는 다른 양상을 보였다. 20세~29세 연령대 보조교사의 경우 22.9%가 '기대와 다른 업무 부과'를 가장 어려운 부분으로 응답하였고 그 다음으로 17.1%가 '본인의 역량 부족'을 선택하였다. 45세~49세, 50세 이상 연령대의 경우 각각 33.0%, 29.8%가 '언제 계약 해지될지 모른다는 불안감'을 어려운 부분으로 선택하여 연령대에 따라 보조교사 업무 수행 시 느끼는 어려움이 다른 것으로 나타났다.

〈표 13〉 보조교사 업무에서 가장 어려웠던 부분

단위: %											
구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	계
전체	25.9	19.4	14.3	9.5	8.1	6.1	5.1	4.0	3.0	4.6	100.0(603)
소속기관유형											
국공립	28.6	14.3	0.0	9.5	14.3	9.5	14.3	4.8	0.0	4.8	100.0(21)
민간	24.1	12.3	13.8	10.8	7.7	10.3	4.6	6.7	3.1	6.7	100.0(195)
가정	25.8	23.6	15.5	9.0	8.4	3.5	4.6	2.7	3.3	3.5	100.0(368)
기타	42.1	15.8	10.5	5.3	0.0	10.5	10.5	0.0	0.0	5.3	100.0(19)
$\chi^2(df)/F$					43.156(27)*						
기관규모											
20명 미만	23.0	24.3	16.2	9.5	9.1	3.4	5.1	2.7	3.7	3.0	100.0(296)
20명이상~50명미만	27.6	18.6	14.0	8.1	7.7	6.3	2.3	6.3	3.2	5.9	100.0(221)
50명 이상	31.4	4.7	8.1	12.8	5.8	15.1	12.8	2.3	0.0	7.0	100.0(86)
$\chi^2(df)/F$					60.829(18)***						
연령											
만20세~만29세	17.1	5.7	11.4	22.9	17.1	8.6	11.4	0.0	0.0	5.7	100.0(35)
만30세~만34세	23.8	15.5	16.7	8.3	11.9	4.8	6.0	2.4	6.0	4.8	100.0(84)
만35세~만39세	28.8	16.8	13.0	9.8	7.1	6.5	5.4	2.2	3.8	6.5	100.0(184)
만40세~만44세	35.0	13.9	16.1	8.0	5.1	7.3	4.4	5.1	2.9	2.2	100.0(137)
만45세~만49세	17.9	33.0	11.3	10.4	6.6	3.8	5.7	4.7	1.9	4.7	100.0(106)
만50세 이상	17.5	29.8	17.5	3.5	10.5	7.0	0.0	10.5	0.0	3.5	100.0(57)
$\chi^2(df)/F$					76.986(45)**						

주: ①낮은 급여 수준 ②언제 계약 해지될지 모른다는 불안감 ③휴가, 퇴직금, 교육훈련 등의 미적용 ④기대와 다른 업무 부과 ⑤본인의 역량부족(교사경험부족, 영아나 장애아동에 대한 이해 부족 등) ⑥수업진행과 관련된 부분(매일 반이 바뀜, 수업자료나 교구제작에 대한 지원 없음) ⑦ 정해진 근로 시간 이외의 초과 근로 ⑧동료 교사들의 태도 ⑨학부모와의 관계 ⑩없음

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

보조교사 처우에 있어 가장 시급한 개선사항으로는 전체 응답자의 57.0%가 ‘급여 수준 향상’을 선택하였고, ‘고용의 안정성 제고’ 27.5%, ‘근무시간 준수’ 7.0% 순으로 조사되었다. 기관규모와 보조교사의 연령에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였는데 기관규모에 따라서는 기관규모가 클수록 ‘급여수준 향상’과 ‘근무시간 준수’를 보조교사 처우에 있어 가장 시급한 개선사항으로 기관규모가 작은 기관에 비해 응답 비율이 높게 조사되었다. 보조교사 연령에 따라서는 연령대가 20대로 낮아질수록 ‘급여 수준 향상’의 응답비율이 높아지는 것으로 나타난 반면 보조교사의 연령이 높아질수록 ‘고용의 안정성 제고’를 개선사항으로 응답하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 14〉 보조교사 처우에 있어 가장 시급한 개선사항

								단위: %(명)
구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	계
전체	57.0	27.5	7.0	6.3	0.8	0.5	0.8	100.0(603)
소속기관유형								
국공립	61.9	28.6	4.8	0.0	0.0	0.0	4.8	100.0(21)
민간	54.4	24.6	8.2	9.7	1.5	0.5	1.0	100.0(195)
가정	57.1	29.9	6.8	4.9	0.5	0.5	0.3	100.0(368)
기타	78.9	10.5	0.0	5.3	0.0	0.0	5.3	100.0(19)
$\chi^2(df)/F$				25.365(18)				
기관규모								
20명 미만	57.4	30.1	7.4	4.1	0.3	0.3	0.3	100.0(296)
20명이상~50명미만	55.2	28.5	4.5	9.5	0.9	0.9	0.5	100.0(221)
50명 이상	60.5	16.3	11.6	5.8	2.3	0.0	3.5	100.0(86)
$\chi^2(df)/F$				28.794(12)**				
연령								
만20세~만29세	65.7	14.3	8.6	2.9	0.0	0.0	8.6	100.0(35)
만30세~만34세	63.1	15.5	6.0	10.7	1.2	2.4	1.2	100.0(84)
만35세~만39세	58.7	25.5	8.2	7.1	0.0	0.5	0.0	100.0(184)
만40세~만44세	60.6	26.3	7.3	5.1	0.7	0.0	0.0	100.0(137)
만45세~만49세	47.2	38.7	8.5	2.8	1.9	0.0	0.9	100.0(106)
만50세 이상	47.4	42.1	0.0	8.8	1.8	0.0	0.0	100.0(57)
$\chi^2(df)/F$				71.842(30)***				

주: ①급여 수준 향상 ②고용의 안정성 제고 ③근무시간 준수 ④지역 실정에 맞는 교통비 지급 ⑤보육 업무 외 부담 경감 ⑥휴가 보장 ⑦없음

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

보조교사 지원제도에 관한 건의사항을 중복 선택으로 조사한 결과(표 15 참고), 22.2%가 '급여 인상'에 가장 많이 응답하였고, 21.6% 없음, 13.6% 고용안정성 보장 순으로 나타났다. 기관유형, 기관규모, 연령 및 경력에 따라 보조교사 지원제도에 관한 건의사항 응답 비율이 큰 차이를 보이지 않으나, 국공립어린이집의 경우 '지원기관 및 채용인원 확대'가 19.0%로 급여인상(28.6%) 다음으로 높게 조사되었고 민간, 가정에 비해 높은 것으로 나타났다.

〈표 15〉 보조교사 지원제도에 관한 건의사항(중복응답)

단위: %(명)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	계
전체	22.2	13.6	9.0	8.1	8.1	6.5	6.1	2.3	1.8	1.2	1.2	0.8	0.8	21.6	(603)
소속기관유형															
국공립	28.6	14.3	9.5	4.8	19.0	0.0	4.8	0.0	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	19.0	(21)
민간	21.0	12.3	8.7	3.6	8.2	8.7	4.6	3.6	2.1	1.5	0.0	1.5	0.5	25.6	(195)
가정	21.7	14.9	9.0	10.6	7.1	5.7	7.1	1.9	1.6	1.1	1.9	0.5	0.8	19.8	(368)
기타	36.8	0.0	10.5	10.5	15.8	5.3	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	15.8	(19)
기관규모															
20명 미만	21.3	15.5	9.8	11.1	7.8	5.4	6.4	1.7	1.7	1.0	1.7	0.7	1.4	18.9	(296)
20명이상~50명미만	23.1	14.0	9.0	5.4	6.3	7.2	7.2	3.2	1.4	1.4	0.9	0.5	0.0	22.2	(221)
50명 이상	23.3	5.8	5.8	4.7	14.0	8.1	2.3	2.3	3.5	1.2	0.0	2.3	1.2	29.1	(86)
연령															
만20세~만29세	20.0	8.6	5.7	2.9	2.9	8.6	8.6	0.0	0.0	0.0	0.0	5.7	0.0	40.0	(35)
만30세~만34세	26.2	6.0	7.1	9.5	8.3	7.1	2.4	2.4	1.2	1.2	1.2	1.2	0.0	32.1	(84)
만35세~만39세	20.1	11.4	8.7	7.6	8.2	7.1	9.8	3.3	0.5	0.5	1.1	0.0	0.0	23.9	(184)
만40세~만44세	24.1	12.4	13.9	8.8	9.5	6.6	5.8	2.2	1.5	0.7	2.2	0.7	0.0	16.8	(137)
만45세~만49세	20.8	22.6	9.4	8.5	8.5	5.7	1.9	2.8	5.7	1.9	0.0	0.9	0.9	12.3	(106)
만50세 이상	22.8	21.1	1.8	8.8	7.0	3.5	7.0	0.0	1.8	3.5	1.8	0.0	7.0	15.8	(57)

주: ①급여 인상 ②고용안정성 보장 ③근무시간 준수 ④휴가 보장 ⑤지원기관 및 채용인원 확대 ⑥업무 영역 명확화 ⑦처우 개선 ⑧보조교사 교육 강화 ⑨보조교사에 대한 인식개선 ⑩보조교사 경력인정 ⑪보조교사 근무시간 연장 ⑫휴식 공간 확보 ⑬나이제한 폐지 ⑭없음

IV. 논의 및 결론

본 연구는 어린이집 보조교사들의 근무환경과 근무 만족 및 애로점에 대해 조사함으로써 현재 확대 지원 중인 보조교사 지원제도의 내실화를 돕기 위해 수행되었다. 주로 교사의 연령, 근무기관의 유형과 규모에 따른 차이가 나타났는데, 이러한 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보조교사의 근무 실태를 살펴보기 위해, 근무 동기와 이전 직업, 근무시간, 휴가 사용여부, 급여 및 수당, 보험 가입 여부 등을 살펴보았다. 연구 결과, 보조교사로 근무하게 된 동기는 업무부담이 적고 퇴근시간이 일정하다는 의견이 가장 많았으며, 특히 30세 미만에 비해 30대 이상의 응답이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 보조교사 이전 직업을 살펴본 결과 보육교사가 많았으며, 만 35~39세가 다른 연령에 비해 육아를 끝고 있어 경력단절 여성들이 보조교사를 통해 재진입하고 있음을 확인할 수 있었다.

그동안 보조교사에 대해 다루었던 연구들은(김은영 외, 2012, 김은영 외, 2013, 이미화 외, 2015, 이미화 외, 2016a) 주로 담임교사의 업무경감을 위해 보조교사 지원의 필요성을 살펴본 것으로, 일자리로서의 보조교사를 바라보고 보조교사의 근무 형태와 복지를 살펴본 연구는 소수라 할 수 있다. 보조교사들의 응답 경향에서 살펴볼 수 있듯이, 보조교사는 경력단절 30, 40대 여성들이 손쉽게 진입할 수 있는 일자리라고 볼 수 있다. 그러나 재진입 시 별도의 교육 프로그램이 없어 실제 보육업무지원을 수행하는데 오리엔테이션 기간 없이 업무에 투입되어야 하며, 그러다보니 영아들과 상호작용하고 생활 및 놀이지도 하는데 어려움을 가질 우려가 있다. 그러므로 인근 육아종합지원센터나 보수교육기관 내에 신규 진입하는 보조교사를 위한 재교육프로그램이 마련될 필요가 있겠다.

그리고 보조교사들의 주당 근로일수는 대부분 5일이 많았으며, 하루 평균 근무시간은 국가에서 지원해주는 4시간 이하가 과반수였으나 4시간 초과 5시간 이하도 39.3%로 나타나 어린이집에서 보조교사를 지원금 외에 추가비용으로 활용하고 있음을 알 수 있었다. 또한 보조교사들의 근무시간은 기관유형에서는 국공립 어린이집, 50명 이상 규모의 어린이집이 좀 더 길었으며, 보조교사의 연령이 증가하면서 근무시간은 짧은 것으로 나타나 앞서 살펴본 결과와 같이 30대 중반 이상의 보조교사들은 정해진 시간만큼 근로할 수 있는 환경을 선호하는 것으로 나타났다. 2015 전국보육실태 조사결과(이미화 외, 2016b) 평균 근로시간이 5시간 17분이었으나, 본 연구의 평균 근로시간은 약 4시간 20분 정도로 차이가 있었다. 그러나 보조교사들이 휴게시간을 거의 갖지 못한다는 점은 두 연구의 결과 모두 유사하였다. 또한 본 연구에서 보조교사들은 휴가사용은 인지하지 못하거나 거의 사용하지

못한다는 점은 보육실태조사 결과와 유사하게 나타났다. 휴가를 사용하지 못하는 경우는 대체인력이 없는 것과 동료들의 눈치가 보인다는 의견이 고르게 나타났다. 보조교사들은 근무시간과 여건에 대해 대체로 만족했으나, 휴가를 사용하지 못하거나 월 평균 수당(46,596원)이 없다고 응답한 경우도 76.0%에 해당되며, 고용에 대한 불안함을 호소하는 것으로 나타났다. 평균 1일 4시간 주 20시간 근무하게 되는 보조교사는 근로기준법 시행령 별표 2(단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항)에 따르면 단시간근로자에게 근로기준법 제60조에 따라 연차유급휴가를 주도록 규정하고 있다. 그러므로 보조교사들이 연차휴가를 근로기준법에 따라 사용할 수 있도록 근로계약서에 명시하고 휴가를 보장 받을 수 있도록 규정해주는 것이 필요하겠다.

다음으로, 보조교사들의 월평균 기본급은 812,601원으로 보육사업안내 지침으로 제시된 81만 1천원과 큰 차이는 없으나, 국공립어린이집과 50인 이상규모인 어린이집에 근무하는 교사들의 월평균 기본급이 비교적 높은 것으로 나타나 앞서 살펴본 추가근무시간을 포함하는 급여로 추측할 수 있다. 또한 월평균 수당이 국공립어린이집에 근무하는 경우 105,857원으로 나타나 다른 기관에 비해 높음을 알 수 있었다.

마지막으로 보조교사에 대한 4대 보험 가입 비용 지원 여부는 어린이집에서 모두 부담하는 경우는 75%이나 25%는 가입은 되어 있으나 고용주부담금을 보조교사 본인이 부담하고 있는 것으로 나타나 개선이 필요함을 알 수 있었다. 기관유형과 규모에 따른 별다른 차이는 없었으나 보조교사를 고용하는 어린이집에서 국가의 지원을 받는 금액 외에 별도로 보험가입을 위한 비용은 지불하지 않고, 교사들에게 부담하도록 하는 것이라 할 수 있다.

둘째, 보조교사로서 가장 만족스러운 부분에 대해 대부분 짧은 근무시간을 꼽고 있으며, 책임이 덜해 상대적 부담이 적으며 잡무가 없다는 응답을 하였다. 특히 30대 이상은 짧은 근무시간을 높게 선택한 반면 20대는 잡무가 없다는 부분에 응답이 높았다. 이러한 만족도는 재근무 의향에서도 반영되어 전체 응답자의 95.9%가 보조교사로 재근무하려는 의향이 있다는 의견을 보였다. 반면 보조교사로서 근무하면서 겪는 애로점은 낮은 급여수준과 계약해지에 대한 불안감이 많았으며, 개선사항으로도 이에 대한 부분을 요구하고 있었다. 다른 한편 보조교사를 지원받는 기관과 담임교사의 측면에서 당초 지원취지인 교사의 업무 경감을 위한 욕구가 충분히 충족되었을지에 대한 검토도 필요하다고 본다. 영아반 담임교사들이 많이 수행하는 업무 중 영유아 보호 관련 업무, 교수학습 실제, 청소 등(김은영 외, 2012)에 대해 보조교사의 지원이 가능한 부분은 영유아 보호관련 업무와 청소 등인데, 영유아 보호 부분은 담임교사 없이 보조교사 혼자만 아이들을 볼 수 없고, 보조교사들의 업무로 청소가 적절할지에 대한 의견이 합의되지 않아 보조교사들의 업무로 무엇이 적합한지에 역할에 대한 논의가 필요하다고 본다.

V. 정책적 제언 및 시사점

현재 보조교사들이 담당하는 역할들을 보면, 교사활동 분담형 보조교사(영유아와의 상호작용에 중점)와 교사활동 지원형 보조교사(교수학습 외적인 활동 지원에 중점)로 구분된다(서영숙·박진옥, 2015). 그러므로 현행 보조교사 지원의 유형을 구분하고, 그 유형에 따라 업무와 자격기준을 구분함으로써 다양한 지원인력이 어린이집에 지원될 수 있도록 하는 방안을 검토해 볼 수 있겠다.

보조교사 지원제도가 보편적으로 보급되기 위해서는 현재의 보조교사 외에도 보육도우미 등 다양한 인력이 지역적인 격차 없이 유용하게 활용될 수 있도록 지원될 필요가 있겠다. 무엇보다 보조교사 지원을 연속해 받은 어린이집의 경우 지원이 이어지지 않는 경우도 있어 보조교사가 안정적이고 지속적으로 지원될 수 있는 방안 마련이 필요하겠다. 예를 들어, 현재 보육교사 자격증을 지닌 보조교사들에게는 부담임의 역할을 부여해, 영유아들과 대면하여 상호작용하며 교사를 지원하는 업무를 부는 방안이다. 이와 별도로 양육경험이 있으며, 여성가족부에서 지원하는 아이돌보미 수준에 준하는 교육을 받은 자에 한 해 보육돌보미 형태의 보조교사를 두고 지원 금액을 차등화 함으로써, 보육 현장에서 필요한 지원들을 선택할 수 있는 방안을 모색할 수 있겠다.

이와 더불어 보조교사의 유형에 따라 업무 가이드라인을 제시하며, 그에 맞는 지위와 처우를 보장할 필요가 있겠다. 부담임 교사형 보조교사의 경우, 경력단절 후 담임교사로 재진입하기 전 재교육과 함께 거쳐야할 단계로 제시하고, 인턴십 과정을 통해 담임교사가 될 수 있도록 하는 방안과 연동될 수 있겠다.

한편, 미국의 경우에도 보조교사나 보조인력은 고등학교 졸업 자격 혹은 고졸 학력 인증서만 있으면 가능하지만 관련 교과목 12학점을 수강해야 한다는 전제조건이 있다(NAEYC, 2017). 이에 준하는 인력으로서 돌보미형 보조교사를 별도로 둘 것을 제안한다.

둘째, 앞서 언급한 바와 같이 보조교사들에 대한 재교육과정도 마련될 필요가 있다. 보조교사 근무를 통해 담임교사로 진입이 되는 경로를 고려할 때, 보조교사 업무를 시작하는데 있어, 최소한의 필요한 업무관련 소양과 능력들을 재교육을 통해 고양시킬 수 있도록 교육을 마련할 필요가 있다. 다만 본 조사결과 43.6% 정도가 이전에 '보육교사'로서 근무한 경력이 있어, 이전 직업의 유형에 따라 보조교사 재교육과정의 대상과 내용을 구분할 필요가 있을 것이다.

셋째, 현재 주 40시간 이상 근무이면 보조교사를 하더라도 2급에서 1급 보육교사로 승급이 가능한 체계이다. 그러나 보조교사의 업무와 담임교사의 업무는 명확하게 구별되므로

추후 경력 산정 시 보조교사 근무 경력은 0.5점으로 환산하도록 함으로써 보조교사 근무 경력이 바로 승급으로 연결되지 않도록 하는 방안이 함께 모색될 필요가 있겠다.

마지막으로 본 논문은 보조교사 지원 정책이 도입되는 시점에 시작된 연구로 보조교사의 연령을 중심으로 분석하였고, 보조교사 지원 제도가 확대되는 시점에서 경력에 따른 근무실태와 만족도에 대한 후속 연구가 제안된다.

참고문헌

- 김영정·박성준(2016). 서울시 어린이집 보조교사 근로실태 및 개선방안 연구. 서울시여성가족재단.
- 김은영·권미경·조혜주(2012). 교사양성교육과정 내실화를 위한 유치원과 어린이집 일과운영 및 교사의 직무분석. 육아정책연구소.
- 김은영·장혜진·조혜주(2013). 영유아 교사 복지 실태와 개선 방안. 육아정책연구소.
- 서영숙·박진옥(2015). 어린이집 비담임(보조)교사 직무 분석 연구. (재)한국보육진흥원.
- 신세니·김선희·조희숙(2012). 유아교육기관의 보조교사 이미지 연구-유아 면담을 중심으로-. 교사교육연구. 51(1), 1180136.
- 신세니·이소영(2015). '숲교사'라는 호칭을 통해 본 P 어린이집 보조교사가 겪는 경험의 의미. 생태유아교육연구. 14(1), 79-109.
- 유해미·강은진·조아라(2015). 2015 보육정책의 성과와 과제. 육아정책연구소.
- 이미화·강은진·박진아·윤재석·조아라·신혜원·신나리(2015). 보육교직원 자격체계 개편. 보건복지부·육아정책연구소.
- 이미화·강은진·박진아·김동훈·이재희·김길숙·김태우·최지은(2016a). 국가시험제 등 보육교직원 자격강화 연구. 보건복지부·육아정책연구소.
- 이미화·최윤경·이정원·도남희·권미경·박진아·이혜민·김영원(2016b). 2015년 전국 보육실태 조사-어린이집조사 보고-. 육아정책연구소.
- 전은희(2016). 어린이집 누리보조교사에 대한 현직 보육교사의 인식. 덕성여자대학교 교육대학원 유아교육과정 석사학위 논문.
- NAEYC(2017). Accreditation, Teaching Staff Qualification Option Guide.
<https://www.naeyc.org/sites/default/files/globally-shared/downloads/PDFs/accreditation/early-learning/Teaching%20Staff%20Qualifications.pdf> (검색일: 2017. 8. 2)

26 육아정책연구(제12권 제2호)

교육부 운영 청소년 정보센터 Cidj 사이트

<https://www.cidj.com/metiers/auxiliaire-de-puericulture> (검색일: 2018. 8. 20)

- 논문접수: 8월 9일 / 수정본 접수 8월 29일 / 게재 승인 9월 14일
- 교신저자: 박진아, 육아정책연구소 부연구위원, gina78@kicce.re.kr

Abstract

The Study on Working Condition and Satisfaction of Childcare Auxiliary Staff

Eun Jin Kang and Jinah Park

The purpose of this study was to investigate the working condition and satisfaction of childcare auxiliary staff.

For this purpose, a total of 603 childcare auxiliary staffs were surveyed. The questionnaire was composed based on previous research, and expert review.

The results of the study are as follows. The auxiliary staff's age was the main variable that affects motives of working, and there was a difference in the working condition of teachers over 35 years old. Second, the auxiliary staff's job satisfaction was high in terms of proper working time and less pressure of work. However, they were dissatisfied with their low salary and employment instability.

The study suggests that the childcare auxiliary staff's concerns includes career discontinuity for women. It further proposes their re-education program, proper work environment and treatment.

Keywords: childcare auxiliary staff, working condition, staffs' age, types of childcare center