

보육교직원 권리보호 환경 조성 방안

도남희·최효미·윤소정·권기남



보육교직원 권리보호 환경 조성 방안

저 자

도남희, 최효미, 윤소정, 권기남

연구진

연구책임자 도남희(육아정책연구소 선임연구위원)

공동연구자 최효미(육아정책연구소 연구위원)

공동연구자 윤소정(육아정책연구소 연구원)

공동연구자 권기남(오산대학교 유아교육과 교수)

육아정책연구소

Korea Institute of Child Care and Education

연구보고 2023-08

보육교직원 권리보호 환경 조성 방안

발행일 2023년 11월
발행인 박상희
발행처 육아정책연구소
주소 서울특별시 중구 소공로 70 9층 육아정책연구소
전화 02) 398-7700
팩스 02) 398-7798
홈페이지 <http://www.kicce.re.kr>
인쇄처 ㈜에이치에이엔컴퍼니 02)2269-9917

보고서 내용의 무단 복제를 금함.
ISBN 979-11-6865-056-5 93330



육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education



머리말

보육교직원은 영유아들이 가정을 떠나 부모 외 다른 성인과의 초기 경험을 갖게 되는 주요한 인물이다. 그러므로 어린이집에서 교사와의 직접적이고 긴밀한 관계는 이후 성인과의 관계에서 중요한 경험이며 타인과의 관계에 미치는 영향이 크다. 그러므로 보육교직원에 대한 존중은 타인을 대하는 태도와 존중, 보육공동체의 협력에 중요한 요소이다. 그럼에도 불구하고 종종 보육현장에서 보육교직원에 대한 존중이나 권리보호보다는 그들에 대한 의무와 요구만 강조되는 경향이 있다. 특히 일방적인 부모의 요구를 강조하고 희생을 요구하는 직업환경으로 인해 교사들은 보육교직원으로서 최소한의 권리보호마저 힘든 상황에 직면해 있다.

이에 본 연구는 보육교직원의 권리보호를 위해 전반적인 보육 환경과 국내·외 관련 제도 및 현황, 선행연구와 관련 이슈들을 검토하였고 현장의 의견을 수렴하기 위해 여러 유형의 어린이집 원장들, 교사들 및 학부모들의 의견을 청취하였다. 또한 보육교직원의 권리보호를 위한 주요 이슈들에 대해 보육교사들과 학부모들을 대상으로 설문조사도 진행하였다. 그 외 전문가들의 자문의견을 통해 인터뷰 결과와 조사 결과를 토대로 보육교직원의 권리보호를 위한 환경을 개선하는데 기여하고자 하였다.

끝으로 본 연구에 협조하여 주신 어린이집 원장님들, 교사들 및 학부모들, 현장 전문가들께 감사드린다. 또한 함께 연구해 주신 오산대학교 권기남 교수님과 원내 연구진, 본 연구를 위해 자문과 조언을 주신 모든 분께 감사의 마음을 전한다. 마지막으로 본 보고서의 내용은 연구진의 의견이며 육아정책연구소의 공식 입장이 아님을 밝힌다.

2023년 11월
육아정책연구소
소장 박 상 희

요약 1

I. 서론 11

1. 연구의 필요성 및 목적 13
2. 연구 내용 14
3. 연구 방법 16
4. 용어의 정의 및 연구의 범위 19

II. 보육교직원의 권리 및 법·제도 21

1. 보육교직원의 권리란? 23
2. 보육교직원의 권리 관련 법과 제도 27
3. 선행연구 45
4. 소결 51

III. 보육현장에서 보육교직원의 권리 인식 53

1. 교사들의 권리보호 인식과 요구 55
2. 원장들의 권리보호 인식과 요구 69
3. 학부모들의 인식 74
4. 소결 84

IV. 보육교직원 권리 보호에 대한 실태와 요구 87

1. 보육교사들이 인식한 권리보호 실태 89
2. 학부모가 인식한 보육교직원 권리보호 실태 131
3. 소결 149

V. 보육교직원 상담 및 고충처리 서비스 153

1. 보육교직원 상담 제공 서비스 155
2. 고충처리 서비스 171

3. 분쟁 조정 기관	173
4. 유치원 교사 상담 및 분쟁조정 서비스	176
5. 소결	181
 VI. 결론 및 정책제언	183
1. 결론	185
2. 보육교직원 권리보호 환경 조성 방안	186
 참고문헌	193
 부록	201
1. 심층면담 질문지	201
2. 보육교사 대상 설문지	204
3. 부모 대상 설문지	213



표 목차

〈표 Ⅰ-3-1〉 심층면담 일정	16
〈표 Ⅰ-3-2〉 심층면담 내용	17
〈표 Ⅰ-3-3〉 설문조사 문항 구성	18
〈표 Ⅰ-3-4〉 자문회의 및 정책연구실무협의회	19
〈표 Ⅱ-1-1〉 선행연구에 나타난 권리 개념	25
〈표 Ⅱ-2-1〉 「산업안전보건법」 제41조 (고객의 폭언 등 등으로 인한 건강장해 예방조치 등)	29
〈표 Ⅱ-2-2〉 「산업안전보건법 시행규칙」 제41조 (고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치)	29
〈표 Ⅱ-2-3〉 「산업안전보건법 시행령」 제41조 (제3자의 폭언 등으로 인한 건강장해 발생 등에 대한 조치)	30
〈표 Ⅱ-2-4〉 「근로기준법」 제76조의2 (직장 내 괴롭힘의 금지)	31
〈표 Ⅱ-2-5〉 「근로기준법」 제76조의3 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)	32
〈표 Ⅱ-2-6〉 「남녀고용평등법」 제14조 (직장 내 성희롱 발생 시 조치)	34
〈표 Ⅱ-2-7〉 「남녀고용평등법」 제14조2 (고객 등에 의한 성희롱 방지)	35
〈표 Ⅱ-2-8〉 「교원지위법」 제4조(교원의 불체포특권)와 제6조 (교원의 신분보장 등)	35
〈표 Ⅱ-2-9〉 「교원지위법」 7조(교원소청심사위원회의 설치), 제11조(교원의 지위 향상을 위한 교섭·협의) 및 제13조(교원지위향상심의회 설치)	36
〈표 Ⅱ-2-10〉 「교원지위법」 제14조(교원의 교육활동 보호)	37
〈표 Ⅱ-2-11〉 「교원지위법」 제15조(교육활동 침해행위에 대한 조치)	38
〈표 Ⅱ-2-12〉 「교원지위법」 제18조(교육활동 침해 학생에 대한 조치 등)	39
〈표 Ⅱ-2-13〉 「교원지위법」 제16조(교육활동 침해행위의 축소·은폐 금지 등), 제16조의3(교육활동 침해행위 예방교육) 및 제17조(교원치유지원센터의 지정 등)	40
〈표 Ⅱ-2-14〉 「교원지위법」 제19조(교권보호위원회의 설치·운영)	41
〈표 Ⅱ-2-15〉 「유치원 교원 교육활동 보호를 위한 고시(안)」 제4조 (교원의 교육활동 보호)	42

〈표 II-2-16〉 「유치원 교원 교육활동 보호를 위한 고시(안)」 제5조 (교원의 상담 실시 등) ⑦항	43
〈표 II-2-17〉 「교육활동 침해 행위 및 조치 기준에 관한 고시」 제2조	43
〈표 II-3-1〉 보육교직원 권리보호 관련 선행연구	49
〈표 III-1-1〉 심층면담 참여 보육교사 특성	55
〈표 III-2-1〉 심층면담 참여 원장 특성	69
〈표 III-3-1〉 심층면담 참여 학부모 특성	74
〈표 IV-1-1〉 보육교사 응답자 특성	89
〈표 IV-1-2〉 근무 시 권리침해 경험 (요약)	91
〈표 IV-1-3〉 부모의 권리 침해_부모(보호자)에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험	92
〈표 IV-1-4〉 부모의 권리 침해_부모(보호자)에게 외모·신체에 대한 희롱을 당한 경험	93
〈표 IV-1-5〉 부모의 권리 침해_부모(보호자)에게 위협이나 괴롭힘을 당한 경험	94
〈표 IV-1-6〉 부모의 권리 침해_부모(보호자)에게 직위, 성, 나이로 인한 차별 대우를 당한 경험	95
〈표 IV-1-7〉 부모의 권리 침해_부모(보호자)에게 신체적인 폭행(구타 등)을 당한 경험	95
〈표 IV-1-8〉 직장 내 괴롭힘_원장·선임교사나 동료교사에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험	96
〈표 IV-1-9〉 직장 내 괴롭힘_원장·선임교사나 동료교사에게 외모·신체에 대한 희롱을 당한 경험	98
〈표 IV-1-10〉 직장 내 괴롭힘_원장·선임교사나 동료교사에게 위협이나 괴롭힘을 당한 경험	98
〈표 IV-1-11〉 직장 내 괴롭힘_원장·선임교사나 동료에게 직위, 성, 나이의 차별 대우를 당한 경험	100
〈표 IV-1-12〉 직장 내 괴롭힘_원장·선임교사나 동료교사에게 신체적인 폭행 (구타 등)을 당한 경험	101
〈표 IV-1-13〉 아동으로부터의 괴롭힘_아동으로부터 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험	101
〈표 IV-1-14〉 아동으로부터의 괴롭힘_아동으로부터 신체적인 폭행을 당한 경험	102
〈표 IV-1-15〉 권리침해 시 대처 방안 (1순위)	103

〈표 IV-1-16〉 권리침해 시 대처 방안 (1+2순위)_중복응답	104
〈표 IV-1-17〉 권리침해 시 아무런 대처를 하지 않은 이유	105
〈표 IV-1-18〉 근로 조건과 관련하여 상담 받은 곳	106
〈표 IV-1-19〉 주변 동료의 부당 대우 경험 여부	106
〈표 IV-1-20〉 주변 동료가 도움을 요청할 시, 조언 내용	108
〈표 IV-1-21〉 교육권을 보장받을 권리	109
〈표 IV-1-22〉 신분을 보장받을 권리	109
〈표 IV-1-23〉 지위를 보장받을 권리	110
〈표 IV-1-24〉 자율적인 학급 교육과정의 편성운영권에 대한 보장	111
〈표 IV-1-25〉 교수학습활동 방법을 자유롭게 결정할 권리 보장	112
〈표 IV-1-26〉 영유아 평가의 내용과 방법을 자유롭게 선택할 권리 보장	112
〈표 IV-1-27〉 영유아 문제행동에 대한 훈육이나 지도행동에 대해 자유롭게 결정할 권리 보장	113
〈표 IV-1-28〉 보육교사로서 정부와 지자체로부터 사회적 지위 보장	115
〈표 IV-1-29〉 보육교사로서 원아 부모로부터 존경과 예우 보장	116
〈표 IV-1-30〉 보육교사로서 복무 관련 사항을 공정하게 보장	117
〈표 IV-1-31〉 자유롭게 보육교사 노동조합 설립 및 가입, 원장과 협상할 수 있는 권리 보장	118
〈표 IV-1-32〉 보육교사로서 자격과 경력, 직무에 상응하는 보수 보장	119
〈표 IV-1-33〉 법률과 사업지침이 정하는 바에 따라 보수와 수당 보장	120
〈표 IV-1-34〉 직무 수행에 소요되는 경비를 실비로 변상받을 수 있는 권리 보장	121
〈표 IV-1-35〉 권리 침해 정도_교육할 권리	122
〈표 IV-1-36〉 권리 침해 정도_보육교사의 신분보장 및 고용안정	123
〈표 IV-1-37〉 권리 침해 정도_보육교사로서의 지위 보장	124
〈표 IV-1-38〉 보육교사의 권리 침해가 일어나는 가장 큰 요인 (1순위)	125
〈표 IV-1-39〉 보육교사의 권리 침해가 일어나는 가장 큰 요인 (1+2순위)_ 중복응답	126
〈표 IV-1-40〉 학부모, 직장동료·상사와의 갈등으로 인한 진료 및 상담 경험	127
〈표 IV-1-41〉 진료, 상담 등 서비스 주 이용 기관_중복응답	127
〈표 IV-1-42〉 보육교사의 권리 보호를 위해 필요한 정책 (1순위)	128
〈표 IV-1-43〉 보육교사의 권리 보호를 위해 필요한 정책 (1+2+3순위)_ 중복응답	129
〈표 IV-1-44〉 희망 중재 기구 설치 기관	130

〈표 IV-2-1〉 학부모 특성	131
〈표 IV-2-2〉 최근 1년 간 보육교사와의 갈등 경험	132
〈표 IV-2-3〉 보육교사와 갈등을 경험한 이유 (1+2순위)_중복응답	133
〈표 IV-2-4〉 갈등 해결 방안 (1+2순위)_중복응답	134
〈표 IV-2-5〉 부모와 교사 간 갈등 발생 여부	134
〈표 IV-2-6〉 부모와 교사 간 갈등 발생 원인 (1+2순위)_중복응답	135
〈표 IV-2-7〉 민원 절차 인지 정도	136
〈표 IV-2-8〉 민원 절차 정보 수집 시 예상 경로	137
〈표 IV-2-9〉 부모-교사 간 갈등 발생 시 제3의 중재기구 필요성	138
〈표 IV-2-10〉 아동 권리 교육과 교사 권리에 대한 필요성	139
〈표 IV-2-11〉 보육교직원 권리_교육권	140
〈표 IV-2-12〉 보육교직원 권리_신분을 보장받을 권리	141
〈표 IV-2-13〉 보육교직원 권리_지위를 보장받을 권리	142
〈표 IV-2-14〉 권리 침해 정도_교육할 권리	142
〈표 IV-2-15〉 권리 침해 정도_보육교사의 신분보장 및 고용안정	143
〈표 IV-2-16〉 권리 침해 정도_보육교사로서의 지위 보장	144
〈표 IV-2-17〉 보육교사의 권리 침해가 일어나는 가장 큰 요인 (1+2순위)_중복응답	146
〈표 IV-2-18〉 보육교사의 권리 보호를 위해 필요한 정책 (1순위)	147
〈표 IV-2-19〉 보육교사의 권리 보호를 위해 필요한 정책 (1+2+3순위)_중복응답	148
〈표 V-1-1〉 서울시 '보육교직원 안심상담실' 사업 개요	155
〈표 V-1-2〉 시도별 육아종합지원센터 보육교직원 상담내용	157
〈표 V-1-3〉 육아종합지원센터 서울시 자치구별 보육교직원 상담	163
〈표 V-1-4〉 서울시 감정노동 종사자 권리보호센터 1:1 심리상담 내용	169
〈표 V-1-5〉 서울시 감정노동 종사자 권리보호센터 집단치유 프로그램 내용	170
〈표 V-1-6〉 마음잡고(Job Go) 프로그램 운영구조	171
〈표 V-2-1〉 경기도 보육교직원 고충처리 창구 사업 개요	172
〈표 V-2-2〉 고충민원 조사 과정	173
〈표 V-3-1〉 서식 민원 신청 및 처리절차	174
〈표 V-3-2〉 국가인권위원회 진정제도 접수방법	175
〈표 V-4-1〉 전국 시·도 교원치유지원센터	178
〈표 V-4-2〉 교원치유지원센터 지원 현황	179
〈표 V-4-3〉 교육활동 침해 행위 발생 시 단계별 대응 방안	179



그림 목차

[그림 Ⅰ-2-1] 연구 수행 체계	15
[그림 Ⅵ-1-1] 보육교직원 권리보호 환경 조성방안을 위한 추진체계	185
[그림 Ⅵ-2-1] 보육교직원 권리보호 환경 조성을 위한 년도 별 단계	186

1. 서론

가. 연구의 필요성 및 목적

- 어린이집에서의 권익침해 사건들로 인해 2018년 김포 어린이집 보육교사 자살사건, 2020년 세종어린이집 보육교사 자살사건 등 연이은 사건들로 보육교사의 직무에 대한 위기감이 조성되고 보육교사의 권리에 대한 인식이 높아지면서 보육교사의 권리보호를 위한 정책적, 제도적 방안 마련이 시급한 시점임.
- 본 연구는 보육교직원의 권리를 파악하고 보육교사로서의 교육권과 신분 보장권 등에 대한 실태를 점검하여 보육교직원의 권리보호를 위한 사회환경 조성에 기여 하고자 함. 또한 보육교직원의 지위 보장 및 자체적으로 어려운 분쟁에 대처할 수 있는 근거와 제도적 장치를 마련하는데 목적이 있음.

나. 연구내용 및 방법

□ 연구 내용

- 보육교직원 권리보호의 개념과 내용을 파악하고 관련 법과 제도를 알아보았음.
- 보육현장의 원장, 보육교사 및 학부모에게 보육교직원의 권리에 대한 인식을 알아보고 권리 침해 경험 및 애로사항에 대한 의견을 청취하였음.
- 보육교직원의 권리침해 실태를 알아보고자 보육교사와 학부모의 의견을 파악하고 보육교직원 권리보호에 대한 조사 결과를 분석하였음.
- 보육교직원의 고충 처리 및 분쟁 조정 절차에 대해 검토하여 현실적인 대안을 모색하고자 하였음.
- 보육교직원의 권리 침해 발생 시 필요한 절차와 법적 근거를 마련하고 어린이집 비위행위 내부 고발자 보호 방안을 마련하고 분쟁조정위원회 등을 제안하여 보육교사 존중의 사회적 분위기 조성에 기여하고자 하였음.

□ 연구 방법

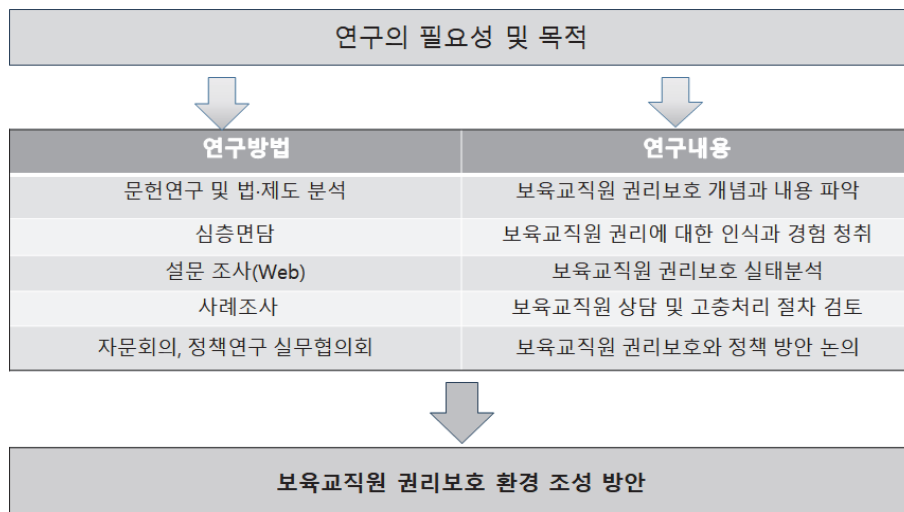
- 문헌 연구 및 관련 법령 검토

- 심층 면담 실시: 보육교사 면담 3회, 원장 면담 2회 및 학부모 4회에 걸쳐 진행되었음
- 설문조사(웹조사) 실시: 보육교사 1,242명과 학부모 500명이 응답하였음.
- 보육교직원 고충 처리 및 분쟁 조정 절차 관련 사례조사
- 전문가 자문회의 및 정책연구실무협의회 개최

다. 용어의 정의 및 연구의 범위

- 본 연구에서의 보육교직원이란 원장과 보육교사로 한정하며, 보육교사에 초점을 두고자 함.
- 본 연구에서의 권리의 개념은 신분보장, 교육권 등에 초점을 맞추고자 함.

[그림 1] 연구 수행 체계



2. 보육교직원의 권리 및 법·제도

가. 보육교직원의 권리

- 보육교직원과 보육교사 권리 개념에 대한 선행연구들을 종합해보면 보육교직원의 개념은 크게는 교육권, 근로권, 복지권으로 나눌 수 있음.

- 교육권은 보육교사로서의 수업과 자신의 능력을 확장해 갈 수 있는 권리
 - 근로권은 신분보장, 근무여건 및 단체활동 등을 포함할 수 있는 권리
 - 복지권은 휴가 및 처우개선 등 복지보장뿐만 아니라 고충처리 시에 상담과 중재를 받을 수 있는 권리로 해석할 수 있을 수 있음.
- 근무 여건과 생활 보장 요구권, 복지 후생권에 대한 논의는 지속적으로 진행해 오고 있지만, 보육전문가로서의 교육권이나 신분 보장권이나 소송 제기권에 대한 논의는 많지 않음.

나. 보육교직원의 권리 관련 법과 제도

- 보육교사의 경우 교육활동권(혹은 보육활동권)이 보장되지 않고 다른 감정 노동자와 마찬가지로 노동법의 적용을 받는 직업군이기 때문에, 피해 교직원을 사건 현장으로부터 분리하거나 가해자로부터 분리하는 방식의 보호조치가 일반적임.
- 보육교직원의 경우 유치원 교원과 달리 신분 보장이 법령에 명시되어 있지 않아 작업장 폭력이 발생하더라도 문제 제기를 하는 것이 어려운 상황임.
- 보육 현장의 특수성을 이해하는 전문가의 의견이 잘 반영되지 못하는 한계가 있음.
- 작업장 폭력으로부터 보육교직원의 실질적으로 권리를 보호하기 위해서는 현행 유관 법령 및 제도가 보육 현장의 특수성을 고려하여 개정, 보완되어야 할 필요가 있음.

3. 보육 현장에서 보육교직원의 권리 인식

가. 교사들의 권리보호 인식과 요구

- 보육교사들은 ‘아동 최우선의 법칙’ 등 아동 중심의 보육이 강조를 하고 있으므로 상대적으로 아이들과 함께하는 보육교사의 인권은 어떻게 보호되어야 하는지 생각을 하게 되었다고 하였음.
- 면담에 참여한 교사들은 휴가 사용 및 휴게시간 사용이 어려운 것으로 나타났으며, 수당 및 처우관련 권리침해 경험도 많았음.

- 수업에서의 자율권이나 선택권이 제한당하는 경우들도 있었으며, CCTV와 관련된 부분에서 감시당하고 있거나 인권이 지켜지지 않는 부분으로 인식하는 것으로 나타남.
- 영유아를 보육하기 위해서는 부모의 협조도 중요한데, 협조는 고사하고 자기 아이만을 위한 사적인 요구를 하거나 충분히 발생할 수 있는 사건이나 사고에 대해서는 끝까지 묻고 늘어져서 정신적으로나 물질적인 보상을 요구하기도 함.
- 문제 발생 시 상담이나 기타 고발에 있어서 익명성 보장과 중재기관이 필요하다고 요구함.

나. 원장들의 인식

- 아이들을 키우면서 잠자는 시간 외 많은 시간을 어린이집에서 보낸다고 엄마가 해야 할 일들을 대신할 수 없다는 것을 인식했으면 좋겠으며 보육교사의 업무가 있듯이 부모님 또는 어머니의 의무도 있음을 강조함.
- 학부모와 교사와의 분쟁에 있어서는 교사들의 의사나 권리보호보다는 학부모의 민원이나 입장을 더 받아주고 있는 것으로 보이는데, 차라리 매뉴얼로 명시하여 부모님도 어떤 사안에 있어서는 처벌받을 수 있고 책임이 있을 수 있음을 명시할 필요가 있음.
- 실제로 부모님들이 부모 수칙을 담은 매뉴얼에 대한 요구도 있으며 책임 조항도 추가해야 한다고 주장하기도 하였으며 법 개정 전 지침이라도 배포했으면 좋겠다고 생각함.
- 학부모 민원에 대한 제재 또는 매뉴얼이 필요하며 분쟁 시에 조정을 할 수 있도록 보육전문가를 포함한 중재 기구의 구성이 꼭 필요하다고 주장하였음.

다. 학부모들의 인식

- 어린이집에서 안전사고 발생 및 대처 미숙 등으로 인한 갈등을 경험한 적이 있었으나 보육교사가 겪는 어려움에 대부분 공감하는 것으로 나타남.
- 대부분의 학부모들은 현재 보육교사의 처우나 근무환경이 열악하기 때문에 이에 대한 개선이 필요하다고 언급하였으며, 구체적으로는 교사 수 증가 등을 제시하였음.

- 보육교사의 사생활 존중, 휴가 사용 보장, 교육권 등의 내용을 통해 교사로서의 권리를 보장받아야 할 필요가 있다고 이야기하였음.
- 어린이집에 아이를 보낼 때 교사들의 권리 지킴 등에 관한 내용이 포함된 동의서나 계약서를 받는 것에 대해 일부 학부모들은 어린이집뿐만 아니라 가정 내 보육에 대한 책임의 증가를 가져올 수 있다는 점에서 긍정적이었으나, 시행 및 정착화에 대한 어려움을 나타냄.

4. 보육교직원 권리 보호에 대한 실태와 요구

가. 보육교사들이 인식한 권리보호 실태

- 조사에 응답한 보육교사 1,242명이었음
 - 보육교사들이 속한 어린이집의 유형은 가정 어린이집이 32.4%로 가장 많았으며 다음으로 민간 어린이집 26.2%, 국공립 어린이집 20.0% 순이었음.
 - 어린이집 현원의 경우 20~40명 미만이 29.8%의 비율로 가장 많았으며, 다음으로 20명 미만 26.9%, 60명 이상 22.7%, 40~60명 미만 19.5%의 순이었음.
- 보육현장에서 보육교사들은 부모(보호자), 상사 및 동료교사 이외에도 아동으로부터의 권리침해를 경험하는 비율이 많았음.
 - 아동으로부터 신체적인 폭행을 당한 경험이 가장 높은 22.1%, 그 다음은 부모(보호자)에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험 17.4%, 아동으로부터 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험 14.9%, 원장·선임교사나 동료교사에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험 12.6% 순이었음.
 - 아동으로부터의 권리 침해는 보육교사에게 부모(보호자), 상사 및 동료 교사로부터의 권리침해 경험과는 또 다른 상처로 작용할 가능성이 높음. 아동으로부터의 권리 침해 발생 시 보육교사를 위한 신체적·정서적 지원이 추가적으로 필요함.
- 보육 현장에서 교사들은 권리침해 시 아무런 대처를 하지 않는 비율(혼자서 참기 35.4% + 하소연은 하나 별다른 조치를 취하지 않음 30.9%)이 66.3%로 가장 높았음.

- 교사들이 권리침해를 경험하게 될 경우 적극적으로 도움을 주고 대처 방안을 제시해줄 수 있는 제도 및 중재기구가 더욱 필요할 것으로 보이며, 익명 보장이 필수적이라 할 수 있음.
- 보육교사의 권리 인식은 전반적으로 4점 만점에 3.69점~3.79점으로 매우 높게 나타났지만, 실제로 권리가 보장된다고 생각하느냐는 질문에 대해서는 권리 인식에 비해 실제 보장받는 정도는 낮다고 인식하고 있었음.
- 보육현장에서 보육교사의 권리 침해가 일어나는 가장 주된 요인으로서 첫번째는 ‘보육교사를 존중하지 않는 사회적 분위기’가 28.9%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘보육교사 권리보호에 대한 미비한 법과 제도’가 20.2%, 보육 현장과 맞지 않는 정부 정책과 제도’ 때문이라는 응답도 16.4%였음.
- 보육교사 권리보호를 위해 필요한 정책으로는 ‘보육교사 권리 보호를 위한 법령 개정’이 필요하다는 응답이 48.4%로 압도적으로 높은 비중을 보였음. 이 외에 ‘범 정부차원의 보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선’이 19.5%, ‘어린이집 이용 부모의 인식 개선을 위한 교육 강화’가 8.5% 순이었음.

나. 학부모가 인식한 보육교직원 권리보호 실태

- 보육교사와의 갈등 경험이 없는 경우가 대부분이나, 갈등을 경험한 경우는 어린이집 내 안전사고 후 부적절한 대응, 교사로서 아이들에게 부적절한 언행, 교육 및 지도 방법에 대한 의견 차이 등의 이유로 발생하는 것으로 나타남.
- 최근 부모와 보육교사 간 갈등이 자주 발생한다고 인식한 경우(210명 정도)는, 부모의 무리한 요구가 53.0%로 가장 높게 나타났으며, 갈등 조정 가이드라인의 부재가 40.2%, 부모의 무례한 태도가 39.7% 순이었음.
- 부모와 보육교사의 갈등을 중재할 제3의 중재 기구의 필요성을 높게 인식하고 있었음.
- 보육교사의 권리 침해가 일어나는 가장 큰 요인에 대해 부모의 41.4%가 보육교사를 존중하지 않는 사회적 분위기, 다음으로 보육교사를 교사로서 존중하지 않는 부모들의 낮은 인식이 37.8%, 보육교사 권리 보호에 소극적인 행정 당국(정부, 지자체)을 원인으로 인식하는 경우는 33.4%였음.
- 부모들은 보육교사의 권리 보호를 위해서는 범 정부차원의 보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선이 필요하다는 응답이 25.2%로 가장 높았고, 다

음은 어린이집 운영자·관리자를 대상으로 권리 보호를 위한 예방 교육 및 사후 처리 절차에 대한 교육 및 연수를 강화가 20.4%, 보육교사 권리 보호를 위한 법령 개정이 18.0% 순이었음.

5. 보육교직원 상담 및 고충처리 서비스

□ 보육교직원 상담 제공 서비스의 종류

- 서울시는 ‘보육교직원 안심상담실’을 통해 심리, 노무, 법률 3개 영역 대한 전문 상담(대면/비대면)을 무료로 제공하는 최초 보육교직원 맞춤형이나 주로 노무 상담에 그침.
- 육아종합지원센터 보육교직원 상담은 시도별 육아종합지원센터에서 제공되며 크게 T.e.e움과 일반상담으로 나누어 진행되며 꽤 많이 진행되고 있으나 심층적인 심리 상담으로서는 한계를 지님.
- 서울시 감정노동 종사자 권리보호 센터에서는 보육교사를 포함한 감정노동의 주요 직군의 1:1 무료 심리상담을 진행함.
- 서울시여성가족재단 보육서비스지원센터 ‘보육교사 소통방’은 보육교직원 상담 및 권리구제를 통한 근로환경 개선에 대한 지원으로 설립되었으며 마음 회복 프로그램도 운영함.
- 이러한 다양한 보육교직원 상담 제공 서비스에도 불구하고 일반적인 노무 상담이나 스트레스 해소를 위한 일시적인 상담 수준에 머무는 한계를 지니고 있음.

□ 고충처리 서비스는 경기도의 고충처리 창구 운영과 국민권익위원회의 고충 민원 제도가 있음.

- 경기도는 보육교직원의 권익 보호 및 증진을 위해 조례에 근거하여 ‘보육교직원 고충처리 창구 운영’을 통해 최초로 고충 처리에 대한 사업을 시작한 지자체이나 현재까지 실질적인 고충 처리 안전이 없으며 전담 인력을 확보하고 있지 못함.
- 국민권익위원회도 고충 민원 제도를 운영 하고 있어 고충 민원에 대해 누구든지 접수할 수 있으나 운영 방식이 구속력이 낮고 권고와 의견 제시를 통해 이견과 갈등을 조정하고 있음.

□ 분쟁 조정 기관은 고용노동부와 국가인권위원회 등이 있음.

- 고용노동부의 민원마당을 통해 민원을 넣고 신고할 수 있으며 주로 노무 관련 내용임.
- 국가인권위원회에도 진정 제도와 상담 및 조정 신고가 가능하나 확인 결과 보육교직원 관련 상담이나 조정은 현재까지 없다고 함.

□ 유치원 교사 상담 및 분쟁 조정 서비스 검토를 통한 시사점 모색

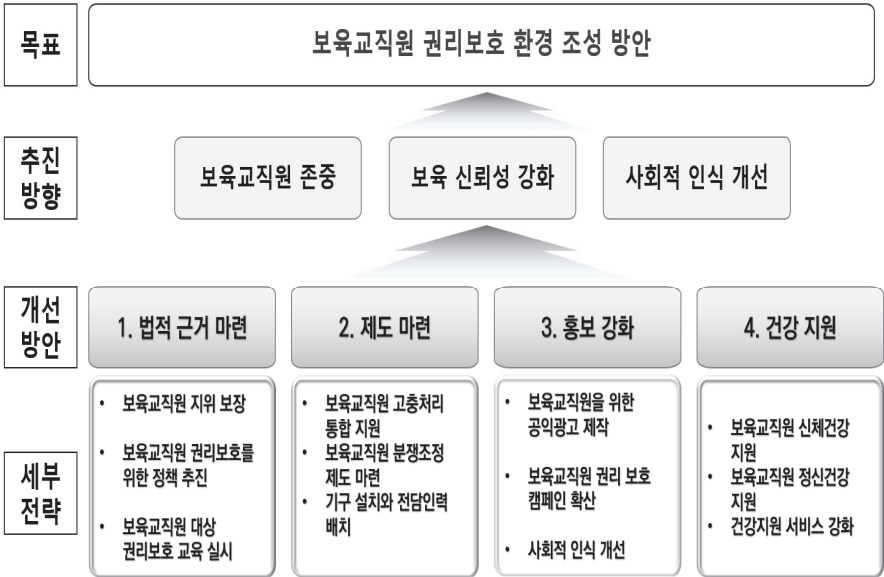
- 서울시 교원안심제공 서비스는 서울특별시 교육청에서 교원이 교육활동에 전념할 수 있도록 교육활동 분쟁 조정 서비스, 교원 소송비 지원, 교원 위협 대처 보호 서비스, 교육활동 침해에 따른 상해 치료비, 상담 및 심리 치료비 지원, 교육활동 중 배상 책임 지원을 포함하는 제도임. 특히, 교육활동 분쟁 조정 서비스에 대한 만족도가 높은 것으로 나타나며 이용도 증가세임.
- 교육활동 보호제도로서 교원치유지원센터는 교육부 산하 시도교육청의 설립 근거와 목적에 따라 전문 인력 및 시설을 확보하고 교권 보호와 교육활동 침해 예방을 위한 프로그램을 운영하는 사업으로 이용률이 꾸준히 증가하고 있음.

6. 결론 및 정책제언

가. 결론

- 보육교직원은 학부모 폭언, 부당한 요구, 아동의 폭력 등에 시달리는 등 다양한 권리침해 상황에 노출되어있으나 ‘아동 최우선의 원칙’에 의해 대응하거나 교사의 권리를 보호하고 지원할 수 있는 체계가 미비한 상황임.
- 보육교직원 보호를 위한 실질적 대응 지원 체계 마련 및 건강 지원 확대가 절실함.

[그림 2] 보육교직원 권리보호 환경 조성방안을 위한 추진체계



나. 보육교직원 권리보호 환경 조성 방안

- 보육교직원 권리보호 환경 조성을 위한 추진전략을 정하고 중장기 보육계획과 보조를 맞추기 위한 년도 별 개선방안과 세부 전략을 배치하였음.
- 보육교직원 권리보호 법적 근거 마련
 - 보육교직원 지위 보장
 - 보육교직원 권리보호를 위한 정책
 - 보육교직원 대상 권리보호 교육 실시
- 보육교직원 관련 제도·기구 마련
 - 보육교직원 고충처리 통합 지원
 - 보육교직원 분쟁조정 제도 마련
 - 전담 기구 설치와 전담 인력 배치
- 보육교직원 권리보호 홍보 강화
 - 보육교직원 권리 보호를 위한 공익광고 제작

- 사회적 인식 개선을 위한 캠페인 확산
- 부모 가이드라인 작성과 배포

□ 보육교직원 건강 지원

- 보육교직원 신체건강 지원
- 보육교직원 정신건강 지원
- 건강지원 서비스 강화

[그림 3] 보육교직원 권리보호 환경 조성을 위한 연도별 단계



I

서론

- 01 연구의 필요성 및 목적
- 02 연구 내용
- 03 연구 방법
- 04 용어의 정의 및 연구의 범위

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

최근 발생한 서이초등학교 교사의 죽음으로 인해 초등학교 교사뿐만 아니라 교사의 권리에 대한 세상의 관심이 집중되고 있다. 그런데 어린이집 보육교사에 대한 권익 침해도 심각한 문제로 나타나면서 이에 대한 대책 마련을 위한 노력이 진행되고 있다. 어린이집에서의 권익침해 사건들로 인해 보육교사의 죽음이 보고되었는데, 2018년 김포 어린이집 보육교사 자살사건, 2020년 세종어린이집 보육교사 자살사건 등 연이은 사건들로 보육교사의 직무에 대한 위기감이 조성되고 보육교사의 권리에 대한 인식이 높아지면서 보육교사의 권리보호를 위한 정책적, 제도적 방안 마련이 시급한 시점이다.

그동안 보육교사의 권리보호를 위한 노력을 지속해 왔지만 실질적인 근로조건과 처우개선, 및 전문성 제고를 위한 실질적 성과를 이루지 못한 채 유보통합 논의가 진행되고 있는 현 시점에서 보육교사의 사회적 지위와 권리에 대해 생각하게 되는 상황이다. 최근 조사에 의하면 교사의 권위가 실추되거나 심각한 교권 침해를 느끼고 있지만, 교사들이 직무를 수행하면서 존중과 보장받아야 할 권리에 대한 인식은 그리 높지 않은 것으로 여전히 인식하고 있었다. 또한 보육교사의 권리 침해 원인으로 보육현장을 고려하지 않는 정부 정책, 열악한 근무조건과 보육교사 직종의 낮은 사회적 인식, 교사의 권익 보호를 위한 법 및 제도의 미비를 지적하였다(보건복지부·육아정책연구소, 2021).

그럼에도 불구하고 보육교사의 권리보호를 위해서 2017년에는 육아종합지원센터에 상담 전문요원을 배치하고 2019년에는 노동 현장에서 발생할 수 있는 어려움을 지원하기 위해 어린이집 이용 불편 부정 신고센터 운영 및 지원 사업을 실시하였다(조용남, 송미령, 2021: 2). 또한 2022년에는 ‘어린이집 보육교사 권리보호 핸드북’을 배포하여 보육교사의 인권 보호, 근로자로서의 권리, 보육전문가로서의 권리에 대한 인식을 높이고 권리보호 방법에 대한 정보를 제공하였다.

이렇게 보육교사의 권리보호를 위해 노력해야 하는 이유는 보육교사의 소진을 감소시키고 자기 개발 욕구 촉진, 양질의 보육과 행복한 보육 현장을 만드는 것과 밀접한 관계(유정희·이유미·김선정, 2023)를 가지고 있기 때문이다. 또한 보육교사는 가정을 벗어나 영유아가 가장 처음 만나는 사람이며 영유아의 자기 인식과 사회적 인식 형성에 중요한 영향을 미치는 사람이다.

그러나 정부의 보육교사를 위한 다양한 노력과 지원이 보육교사의 근로환경과 처우 개선이 주를 이루고 있고 보육 현장에서 부딪히는 부모와 다른 교사 및 원장 들로의 폭력이나 전문가로서의 권리 보호에 대한 지원은 미약하다고 볼 수 있다. 또한 어려운 사안 시 상담이나 노무 관련 신청이 가능하나 실질적인 보육교직원의 지위나 보육교직원의 분쟁에 대처하고 중재할 수 있는 제도적 장치는 미비하다고 볼 수 있다. 현재 육아종합지원센터 상담, 지방 노동청 기능 연계, 지방보육정책위원회 활용 등에서 보육교직원을 위한 상담, 어려운 분쟁 사안에 대한 노력이 진행되고 있지만, 분쟁 시의 보육교사의 신분보장이나 익명성 등을 보장하기는 어려운 상황이다.

그리하여 본 연구의 목적은 보육교직원의 권리를 파악하고 보육교사로서의 교육권과 신분 보장권 등에 대한 실태를 점검하여 보육교직원의 권리보호를 위한 사회 환경을 조성하는데 기여하고자 한다. 또한 이를 위해 보육교직원의 지위 보장 및 자체적으로 어려운 분쟁에 대처할 수 있는 근거와 제도적 장치를 마련하고자 한다.

2. 연구 내용

앞서 밝힌 본 연구의 목적을 달성하기 위해 크게 다섯 가지의 연구 내용을 수행하고자 하였다.

첫째, 보육교직원 권리보호의 개념과 내용을 파악하고 관련 법과 제도를 알아보았다. 기존의 보육교직원 권리보호의 개념과 내용을 정리하고 보육활동 자율권, 신분 보장권에 대한 의미를 파악하였다.

둘째, 보육현장의 원장, 보육교사 및 학부모에게 보육교직원의 권리에 대한 인식을 알아보고 권리 침해 경험 및 애로사항에 대한 의견을 청취하였다.

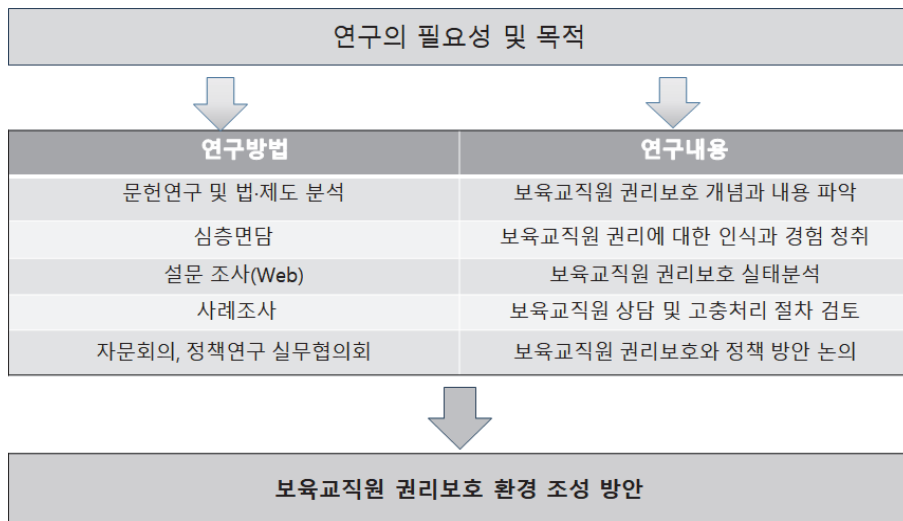
셋째, 보육교직원의 권리침해 실태를 알아보고자 보육교사와 학부모의 의견을 알아보았다. 그리고 보육교직원 권리보호에 대해 분석을 실시하였다.

넷째, 보육교직원의 고충처리 및 분쟁조정 절차에 대해 검토하여 현실적인 대안을 모색하고자 하였다. 이를 위해 육아종합지원센터 내 보육교직원 상담프로그램 운영 절차, 지방보육정책위원회 활용방안과 지자체별 특수시책, 그 외 교육청 등의 사례들을 알아보았다.

다섯째, 보육교직원 권리보호를 위한 법적 근거와 정책 방안을 제시하고자 하였다. 보육교직원의 권리 침해 발생 시 필요한 절차와 법적 근거를 마련하고 어린이집 비위행위 내부 고발자 보호 방안을 마련하고 분쟁조정위원회 등을 제안하였다, 그리하여 보육교사 존중의 사회적 분위기 조성에 기여하고자 하였다.

본 연구의 필요성과 목적에 맞는 연구 내용과 연구 방법을 통해 연구를 수행하는 과정을 간략하게 나타내면 [그림 I-2-1]과 같다.

[그림 I-2-1] 연구 수행 체계



3. 연구 방법

앞서 밝힌 연구의 필요성과 목적 및 연구내용의 달성을 위해 문헌 연구와 법과 제도, 심층면담, 설문조사(웹조사), 권리보호 상담 사례 등을 수집하고 전문가들과 부처 관계자들과의 정책연구실무협의회 등을 실시하였다.

가. 문헌 연구 및 관련 법령 검토

먼저 보육교직원의 권리의 개념을 파악하기 위한 선행연구들을 수집하여 정리하였다. 그리고 보육교직원의 권리에의 침해 경험 및 고충처리 등과 관련된 연구들을 통해 보육교직원의 권리 침해의 주된 양상을 알아보았다. 또한 보육교직원의 권리를 보장하거나 기술하고 있는 법과 제도들을 검토하였다. 특히 유보통합을 앞두고 있는 상황에서 교원으로서의 유치원교사에 비해 간과된 교사로서의 권리를 조명하고 현장에서 받을 수 있는 폭력을 예방하고 고충처리를 위한 법과 제도들을 파악하였다.

나. 심층 면담 실시

보육교직원의 권리에 대한 인식과 경험 및 개선안을 모색하기 위해 보육교직원 대상별 심층 면담을 실시한다. 보육교직원의 주요 대상으로 원장과 보육교사를 어린이집 유형에 따라 각각 인터뷰하였다. 또한 전문가들의 조언에 따라 어린이집 유형에 따라 자녀를 보내고 있는 학부모들 인터뷰하였다. 심층 면담은 보육교사 면담 3회, 원장 면담 2회 및 학부모 4회에 걸쳐 진행되었다.

〈표 1-3-1〉 심층면담 일정

구분		대상
1	2023. 8. 22	어린이집 교사 3인(국공립, 직장, 민간)
2	2023. 8. 23	어린이집 원장 4인 외 연합회 관련 2인 (사회복지법인, 가정, 민간)
3	2023. 8. 31	어린이집 교사 3인(민간, 가정 2)
4	2023. 9. 1	어린이집 원장 1인
5	2023. 9. 5	어린이집 교사 4인(국공립, 직장, 법인단체 2)
6	2023. 10. 23	어린이집 학부모 2인(국공립, 가정)

구분		대상
7	2023. 10. 23	어린이집 학부모 2인(민간)
8	2023. 10. 25	어린이집 학부모 3인(직장)
9	2023. 10. 26	어린이집 학부모 3인(민간, 가정)

인터뷰의 질문 내용은 어린이집에서의 보육교사의 권리인식, 권리보호의 어려움, 권리 보호를 위한 요구 사항 및 지원 정책 등이었다. 인터뷰를 통해 수집한 자료는 내용을 전사하여 내용별로 분석하였다.

〈표 I-3-2〉 심층면담 내용

구분		면담 내용
1	어린이집 유형 및 규모	어린이집 유형과 교사 및 영유아 수 등
2	보육 경험, 담당반, 교사 자격	전반적 보육 경력, 현 어린이집 경력, 담당 반(연령)
3	권리 인식과 보호 관련	권리와 권리 보호에 대한 인식과 개념
4	권리 침해 경험과 대처	권리 침해 경험 시 주체, 사건 등
5	권리보호를 위한 자원과 요구	어린이집과 지역사회 등 요구와 정부 지원

다. 설문조사(웹조사)

설문조사는 보육교사와 학부모를 대상으로 10월 말에서 11월 첫주까지 2주일간 실시하였다. 어린이집 연합회와 보육진흥원 및 육아종합지원센터의 도움으로 예상보다 순조롭게 진행되어 보육교사 1,242명과 학부모 500명이 응답하였다. 보육교사는 어린이집 유형별 할당을 정해서 특정 유형이 많지 않도록 조절하였다. 특히, 보육교사는 사례를 할 수 없어서 조사의 어려움을 예상했으나 유관 기관의 협조로 조사를 무사히 마칠 수 있었다. 설문 내용은 보육교직원의 권리, 권리 침해, 상담 및 고충 처리에 대한 정책적 지원 등을 알아보았다.

한편 학부모는 500명이 설문에 참여하였고 보육교직원과의 갈등 경험, 보육교직원에 대한 권리보호 인식과 요구 등에 대해 알아보았다. 보육교사와 학부모 대상의 설문조사 내용을 간단히 정리하면 다음과 같다.

〈표 I-3-3〉 설문조사 문항 구성

구분	교사 설문 내용	구분	학부모 설문 내용
근무 시 침해 경험	- 권리 침해 경험 여부 - 권리 침해 시 대처 경험 - 주변의 침해 경험 목격	보육교직원과의 갈등 경험	- 보육교직원과 갈등 경험 인지와 대응양식 - 갈등 발생 원인과 인식 - 갈등 발생 시 민원과 중재 기구 필요성 - 부모교육 내용
교육권 보장	- 보육교사의 권리 인지 - 보육교사의 권리 보장 - 보육교사의 침해 정도와 원인		
상담 및 고충처리	- 고충 시 상담 경험 - 보육교직원 권리보호를 위한 정책과 중재 기구의 필요성	보육교직원의 권리보호 인식과 요구	- 보육교사의 권리 인식 - 보육교사의 권리침해 원인과 대응 정책
응답자 특성	- 설립유형, 현원, 학급 수, 담임교사 수, 교사 직위 - 총 보육경력, 현 어린이집 근무 경력, 담당반 - 연령, 학력, 보육교사 자격 종류 및 등급 - 소재 지역	응답자 특성	- 자녀 연령, 성별, 수 - 자녀의 어린이집 유형연령, 최종 학력 - 월평균 가구 소득 - 소재 지역

라. 보육교직원 고충 처리 및 분쟁조정 절차 관련 사례조사

본 연구의 주요 이슈인 어려운 사안 발생 시 고충 처리와 분쟁 조정을 위한 실현 가능한 법적 근거와 중재(안)을 모색하기 위해 지자체의 다양한 상담 제공 사례들을 수집하고 육아종합지원센터의 심리상담과 노무상담, 국민권익위원회의 고충민원제도 등을 알아보았다. 또한 유치원 교사 고충처리 및 분쟁조정 절차를 파악하여 전문가로서의 보육교사의 고충처리를 모색하고자 하였다.

마. 전문가 자문회의 및 정책연구실무협의회 개최

연구 방향의 설정, 연구 대상과 주요 개념의 범위와 한계, 및 보육교사 권리방안 관련 설문조사 문항 개발 등 연구 전반에 걸친 전문가와 관련 학계 교수의 자문회의를 통해 연구의 타당성과 실효성을 높이려고 노력하였다. 또한 본 과제를 제시한 보건복지부와의 긴밀한 정책연구실무협의회를 통해 연구의 정책 실효성을 높이려고 노력하였다.

〈표 I-3-4〉 자문회의 및 정책연구실무협의회의

구분		대상	내용
1	2023. 7. 25	부처 담당 사무관, 주무관	연구의 배경과 요구사항 및 협조 논의
2	2023. 8. 8	아동보육과 교수 1인	연구의 방향성, 권리 개념 논의
3	2023. 8. 11	아동학 및 유아교육과 교수 2인	연구의 방향성, 권리 개념 논의
4	2023. 8. 14	아동보육과 교수 1인, 현장전문가 1인	연구의 방향성, 권리 개념 논의
5	2023. 10. 10	아동보육과 교수 1인, 현장전문가 2인	설문조사표 서면 검토
6	2023. 11. 13	법대교수 1인, 현장전문가 1인, 공무원 1인, 아동보육과 교수 1인	고충처리 조정 및 중재 논의

4. 용어의 정의 및 연구의 범위

본 연구를 수행하기 위해 보육교직원이라는 연구대상과 보육교직원의 권리라는 개념에 대한 연구의 범위를 고민하였다. 먼저 보육교직원이란 보육사업안내서에 의하면 ‘어린이집 원장과 보육교사 등 기타 직원’으로 명시하고 있다. 즉, 어린이집 원장과 보육교사, 및 기타 보육교직원(장애 보육교사, 특수교사, 치료사, 간호사, 영양사, 조리원(조리사) 등을 지칭한다. 이렇게 어린이집에서 근로하는 보육교직원은 다양하지만 본 연구에서는 원장과 보육교사로 한정하며 보육교사에 초점을 두고 진행하고자 한다. 기존의 선행 연구들을 보면, 주로 보육교사의 권리 측면에서 논의되었고 사실 보육교사의 권리 침해 사실이나 사건을 처리하는 경우, 원장도 사안을 알고 처리하는 경우가 많으므로 본 연구에서는 보육교직원에 원장과 보육교사로 한정해서 대상을 정의하고자 한다.

두번째, 권리의 개념은 기존의 연구들이 권리의 다양한 측면들을 논의해 왔는데, 주요 권리의 측면은 교육권, 근로권, 복지권으로 보거나 좀 더 구체적으로는 근로여건, 복지보장, 교육권, 신분보장, 단체활동권 등으로 나눌 수 있다. 그러나 근로여건과 복지보장 등이 기존의 연구에서 많이 다루어지고 있어 본 연구에서는 신분보장, 교육권 등에 초점을 맞추고자 한다.

II

보육교직원의 권리 및 법·제도

- 01 보육교직원의 권리란?
- 02 보육교직원의 권리 관련 법과 제도
- 03 선행연구
- 04 소결

II. 보육교직원의 권리 및 법·제도

1. 보육교직원의 권리란?

보육교직원의 권리보호라는 주제를 이해하기 위해 ‘보육교직원의 권리’는 어떤 내용을 포괄하고 있는지 살펴보고자 한다. 그리하여 보육교직원 또는 보육교사의 권리 개념을 포괄하는 의미를 파악하기 전에 ‘권리’ 자체의 의미를 먼저 살펴보았다. ‘권리’는 명사로서 ‘권세와 이익’으로 표현하고 있으며 법률과 관련 될 때는 ‘어떤 일을 행하거나 타인에 대해 당연히 요구할 수 있는 힘이나 자격, 공권, 사권, 사회권’(표준국어대사전)으로 설명하고 있다, 그래서 ‘권리’의 단어를 사용하는 것을 보면, 권리를 누리다, 권리를 주장하다, 권리를 침해하다, 권리를 행사하다 등으로 표현하고 있다. 즉, 권리는 주체가 행사할 수 있는 권익과 유사한 의미로서 해석하고 보육교직원의 권리는 보육교직원이 행사하거나 당연히 요구할 수 있는 힘과 자격으로 정의하고자 한다.

그렇다면 구체적으로 보육교직원이 행사하거나 당연히 요구할 수 있는 자격이나 권리에는 어떤 것이 있는지 알아볼 필요가 있다. 최근 10여년 간의 보육교직원의 권리의 개념을 분석한 다수의 연구들은 헌법에서 비롯되는 인권으로부터 출발하여 자신의 권리가 침해당했을 경우 고충 처리와 단체활동권 등의 크게 5가지의 권리로서 인식되고 있었다. 구은미와 정혜영(2015: 347)의 연구에서는 보육교사 50명을 대상으로 네트워크 분석을 통해 유아교사의 권리에 관한 실제적 개념을 알아보고자 하였다. 그 결과 현직 보육교사들은 교사의 권리에 대해 다양한 개념을 가지고 있었는데 20개의 주요 개념들을 분석하여 교육권과 자율성의 존중, 근무시간과 교사 인권 및 업무 과중, 학부모와의 관계와 사회 인식이 밀접하게 연관되어 있는 것으로 나타났다(구은미·정혜영, 2015: 360-362). 이는 보육교사의 자율성을 바탕으로 한 교권 보장, 적정한 근무량과 근무시간 그리고 저평가된 사회적 인식을 개선하고 학부모와의 긍정적인 관계를 형성하는 것이 보육교사의 권리를 보장해줄 수 있는 중요한 요소임을 보여주었다.

앞서 논의한 연구와 유사하나 좀 더 발전시켜 보육교사의 권리에 대한 개념도를 살펴본 구은미와 정혜영(2016: 6)은 보육교사와 유치원교사 각각 50명씩 총 100명을 대상으로 교사들이 그들의 권리에 대해 인식하고 있는 내용 및 수준을 파악하였다. 특히, 보육교사의 경우에는 생활보장 및 신분상의 권리에 해당하는 근무환경, 교사인권, 교육권, 근로기준, 전문성, 사회적 지위 등의 11개의 개념으로 인식하고 있었다(구은미·정혜영, 2016: 14). 11개의 개념에서 위의 순서를 볼 때 다른 개념에 비해 안정적인 고용과 근무환경이 교사인권과 교육권보다 위에 배치되었다는 점은 그 무엇보다 생활보장과 근무환경이 필요하다는 것을 보여주고 있다.

염지숙과 강정원(2015)은 영유아교사의 위상이 사회에서 어떠한지를 살펴보고자 하였고 법적, 경제적, 사회적, 심리적 위상의 네 가지 측면으로 분석하였다. 연구 결과, 전반적으로 다른 타급 학교와 비교하여 위상이 낮았고 고용안정성 확보를 위한 신분보장, 처우 개선, 기타 교직원의 의무배치와 승진 기회 마련, 자격의 품질 관리 체제 개선, 근무 환경과 여건의 개선을 강조하였다.

또한 보육교사는 법적으로 교원 신분이 아니므로 근로조건 기준, 기본생활 보장과 향상 등을 규정하고 있는 근로기준법을 적용을 받고 있다고 하였다. 한편 유치원 교사가 법적으로 전문성을 존중받을 수 있는 반면, 보육 교사는 근로기준법에는 교사의 전문성에 대한 규정이 없어 보육교사의 전문성을 법적으로 인정받지 못하는 한계를 지적하였다(염지숙·강정원, 2015: 10). 그리고 직무 분석 내용(김은영·권미경·조혜주, 2012: 103)으로 볼 때 초등교사에 비해 유치원과 어린이집 교사의 직무의 종류가 훨씬 많고 폭이 넓다는 것을 강조하였다. 즉, 교과서가 없는 영유아 교육과 보육 현장의 특성상 교재교구 연구와 제작 업무라든가 연령이 낮은 영유아의 기본생활지도 영유아의 건강과 안전에 관한 업무 등 영유아교사의 직무영역의 범위가 초등교사의 직무영역보다 훨씬 광범위하다는 것이다. 이는 영유아교사, 즉, 보육교사의 전문성을 강조하는 것이라 해석할 수 있다.

한편 유치원과 어린이집 교사의 권익보호 실태를 조사하기 위해 살펴본 연구(김길숙·문무경·이민경, 2015)에서는 교사의 권익을 ‘전문직으로서의 교육권 및 자율권’, ‘근무여건 개선 및 생활보장 요구권’, ‘복지후생제도 요구권’, ‘신분보장권 및 불체포특권’, ‘소송제기권 및 교직단체활동권’으로 5가지로 나누어 분석하였다.

유치원 교사의 경우 신분보장과 불체포특권에 관한 조항이 있으나 어린이집 교사의 경우에는 관련 조항이 없어 본 연구에서 분석한 권리 범주 중 가장 보장이 되어 있지 않은 부분이라고 하였다(김길숙 외, 2015: 72). 또한 교사로서의 업무 수행을 위한 권리의 우선순위를 질문한 결과, 유치원 교사는 전문직으로서의 교육권 및 자율권이 가장 중요하다고 응답한 반면 어린이집의 경우 근무여건 및 생활보장 요구권이 가장 중요하다고 응답하여 어린이집의 보육교사의 근무여건이 더 열악함을 알 수 있었다.

〈표 II-1-1〉 선행연구에 나타난 권리 개념

구분	권리 개념					비고
	근무 여건	복지 보장	교육권 (자율권)	신분 보장	단체 활동권	
김은영·장혜진· 조혜주(2013)	○					보수 제외
염지숙·강정원 (2015)	○	○		○		위상 강조
구은미·정혜영 (2015)	○	○	○	○		20개념 도출
김길숙·문무경· 이민경(2015)	○	○	○	○	○	권리 분석
구은미·정혜영 (2016)	○	○	○	○		11개 개념
이서영·양성은 (2018)	○	○	○	○		질적연구
최효미·박은정· 이혜민(2019)	○	○			○	근로자 권리
김지영(2021)	○	○	○			권리와 법 연계

자료: 1) 김은영·장혜진·조혜주(2013). 영유아 교사 복지 실태와 개선 방안. 육아정책연구소.
 2) 염지숙·강정원(2015). 영유아교사의 위상: 현황과 과제. 유아교육학회지, 19(6), 5-30.
 3) 구은미·정혜영(2015). 네트워크 분석을 통한 유아교사의 권리 개념 연구. 아동과 권리, 19(3), 343-366.
 4) 김길숙·문무경·이민경(2015). 유치원어린이집 교사 권익 보호 실태 및 증진 방안. 육아정책연구소.
 5) 구은미·정혜영(2016). 보육교사와 유치원교사의 교사권리에 대한 개념도 분석연구. 한국영유아보육학, 96, 1-27.
 6) 이서영·양성은(2018). 보육교사의 권리에 대한 경험적 인식 연구. 한국보육학회지, 18(4), 39-50.
 7) 최효미·박은정·이혜민(2019). 보육교사 노동자 인권 인식 및 교육 현황 연구. 육아정책연구소.
 8) 김지영(2021). 보육교직원 권리보호를 위한 '보육사업' 개선방안 연구. 학습자중심교과교육연구, 21(9), 683-697.

대규모의 표본을 통해 나온 결과뿐만 아니라 일부 보육교사를 대상으로 진행된 질적 연구에서도 보육교사의 권리에 대해 분석하였다. 이서영과 양성은(2018: 41)은 61명의 보육교사를 대상으로 보육교사의 경험적 인식을 분석하고자 해석주의를 바탕으로 한 질적 연구를 실시하였다. 해당 연구에서 보육교사는 근무여건 개선 및 복지후생 요구권, 신분보장권 및 고충처리권, 전문직으로서 교육권 및 자율권을 자신의 권리로 인식하였으나, 실제적인 권리보호가 이루어지지 않는다고 밝혔다구 체적으로 대다수의 보육교사들이 교육과정에서의 자율성 침해, 초과근무 및 수당 미지급을 경험한 것으로 나타났으며, 보육교사와 관련된 법적 제도가 충분치 않음을 언급하였다(이서영·양성은, 2018: 44-46).

또 다른 연구(최효미·박은정·이혜민, 2019)에서는 보육교사의 근로기준법에 기반한 노동자로서의 권리와 보건복지부 지침 등에 근거한 보육교사로서의 역할이 때로 상충되는 경우가 발생하여 보육 현장에서 혼선이 야기되고 있음을 지적하였다. 주로 보육교사의 근로자로서의 권리보호를 중점적으로 분석하였는데, 보육교 보육현장의 특수성으로 인해 근로 조건의 보장과 적용이 어렵다는 것을 지적하고 영유아보육법을 통해 보장해야 할 필요가 있음을 강조하였다.

마지막으로 어린이집 운영자로서 보육교직원의 권리존중 근로환경이 보육의 질을 높일 수 있다고 보고 기존 연구들을 통해 보육교직원의 인권 현황을 세 가지 기준으로 제시하였다. 3개의 인권 영역은 교육권, 복지권, 근로권으로서 교육권은 대한민국 헌법 제31조와 세계 인권 선언문 제26조를 근거로 보수교육 등을 받을 수 있음을 명시하였다. 근로권은 근로권은 대한민국 헌법 제32조와 세계 인권 선언문 제23조의 내용 기준으로 자격과 경력, 호봉산정, 근로기준법 준수 등을 지표로 하였다. 마지막으로 복지권은 대한민국헌법 제34조와 세계 인권 선언문 제6조, 제22조, 제24조의 내용 기준으로 사회보장과 복지 및 권익향상에 대한 방안을 제시하였다. 그리고 이러한 주요 인권 기준을 영유아보육법과 보육사업안내의 개정을 통해 권리를 실현하도록 촉구하였다(김지영, 2021).

지금까지의 보육교직원과 보육교사의 권리의 개념에 대한 연구들을 종합할 때, 보육교직원의 개념은 크게는 교육권, 근로권, 복지권으로 나눌 수 있으며 교육권은 보육교사로서의 수업과 자신의 능력을 확장해 갈 수 있는 권리이며, 근로권은 신분 보장, 근무여건 및 단체활 등을 포함할 수 있다고 보겠다. 마지막으로 복지권은 휴

가 및 처우개선 등 복지보장뿐만 아니라 고충처리 시에 상담과 중재를 받을 수 있는 권리로 해석할 수 있을 수 있겠다.

2. 보육교직원의 권리 관련 법과 제도

현재 보육교직원의 권리는 다른 근로자와 마찬가지로 「근로기준법」 등에 근거하여 보호받을 수 있으며, 이 중에서도 보육교직원의 신체적, 정신적 안전 및 보호와 관련된 법령은 주로 「산업안전보건법」에 근거하여 보호받을 수 있다. 이는 현재 법체계 상 보육교사는 엄밀한 의미에서 교사라기보다는 사회복지서비스업 종사자로 구분되기 때문이다. 이로 인해 보육교사는 권리 구제 및 보호에 관한 절차가 유사 업무를 수행하지만 「교육기본법」, 「교원지위향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 등에 근거하여 교사로서의 권익과 교권을 보호받는 유치원 교사와는 확연한 차이를 가지고 있다.

이 절에서는 작업장 폭력과 관련된 유관 법령과 지침, 정부 가이드 등에 나타난 보육교사 권리 보호 제도에 대해 살펴보고, 보육교사와 유사 업무를 수행하는 유치원 교사의 교권 보호를 위한 법령 및 제도적 장치에 대해 알아본다.

가. 작업장 폭력으로부터의 보호

작업장 폭력이란 업무가 진행되는 과정 또는 업무의 결과로 발생하는 신체적, 정신적 폭력 및 위협, 상해, 부상 또는 합리적 행위에서 벗어난 모든 행동을 의미한다(ILO, 2016: 2). 즉, 작업장 폭력에는 신체적 폭행 뿐 아니라 협박, 학대, 희롱, 성희롱, 집단 따돌림 등이 모두 포함된다(장세진·강희태·김숙영 외, 2014: 15). 보육교직원이 직면하는 작업장 폭력 상황은 크게 가해 대상에 따라 학부모로부터의 폭력과 동료 혹은 상사(원장 등)로부터의 직장 내 괴롭힘으로 구분할 수 있다(최효미·박은정·이혜민, 2020: 52). 보육교사는 택시운전사, 보건 및 의료종사자, 사회복지사 등과 함께 작업장 폭력 위험에 노출빈도가 가장 높은 집단에 속하는 것으로 알려져 있다(장세진·강희태·김숙영 외, 2014: 15). 이러한 작업장 폭력으로부터 근로자를 보호하기 위해 「근로기준법」 및 「산업안전보건법」이 시행 중이며, 특

히 「산업안전보건법」 제41조¹⁾는 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등을 규정하고 있다.

1) 학부모 폭력으로부터의 보호

보육교사가 학부모와의 관계에서 겪게 되는 폭력은 신체적 폭행인 경우도 있지만, 주로 언어적 폭력과 감정적 학대와 같은 일종의 감정노동에 해당하는 권리 침해가 훨씬 높은 비중을 차지한다. 최효미·박은정·이혜민(2019: 79-81)에 따르면, 학부모로부터의 신체적 폭행을 당한 경험은 1.2%에 불과하지만, 모욕적 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험은 23.5%에 달하며, 부모에게 직위, 성, 나이의 차별 대우를 당한 경험은 16.6%, 부모에게 정신적으로 위협 혹은 괴롭힘을 당한 경험도 13.8%에 달하는 것으로 나타났다. 즉, 학부모로부터의 폭력이 모두 감정 노동에 해당하는 것은 아니지만, 어린이집에서 보육교사가 직면하게 되는 학부모로부터의 폭력은 주로 감정 노동과 연관된 부분이 주를 이룬다고 볼 수 있다.

‘감정노동’이란 직업상 근로자가 고객을 대할 때 자신의 감정이 좋거나, 슬프거나, 화나는 상황이 있더라도 사업장(어린이집)에서 요구하는 감정과 표현을 고객(학부모)에게 보여주는 등의 업무 수행을 해야만 하는 노동을 의미한다(한국산업안전보건공단, 2016: 1). 이와 같은 감정노동 업무는 항공사 객실승무원, 콜센터 상담사, 호텔 및 음식점 종사자, 판매업무 종사자, 간호사, 운전기사 등 다양한 직업군에서 발생하며, 보육교사 또한 이와 같은 감정노동 업무를 수행하는 대표적인 직업군으로 알려져 있다(고용노동부·안전보건공단, 2021: 4-5).

감정노동 종사자를 보호하기 위한 법률은 앞서 언급한 바와 같이 「산업안전보건법」 제41조²⁾가 가장 대표적인 근거 법령이라 볼 수 있다. 「산업안전보건법」 제41조 ① 항은 고객응답근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행 그 밖의 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 조에서 “폭언 등”이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 취하도록 규정하고 있으며, ②항은 고객 등 제3자의 폭언 등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령이 정하는 필요한 조치를 취하도록 규정하고 있다.

1) 「산업안전보건법」, [시행 2023. 8. 8] [법률 제19611호, 2023. 8. 8. 일부개정].

2) 「산업안전보건법」, [시행 2023. 8. 8] [법률 제19611호, 2023. 8. 8. 일부개정].

〈표 II-2-1〉 「산업안전보건법」 제41조 (고객의 폭언 등 등으로 인한 건강장해 예방조치 등)

제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등) ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 이 조에서 “폭언등”이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다. 〈개정 2021. 4. 13.〉

② 사업주는 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다. 〈개정 2021. 4. 13.〉

③ 근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다. 〈개정 2021. 4. 13.〉

자료: 「산업안전보건법」, [시행 2023. 8. 8] [법률 제19611호, 2023. 8. 8. 일부개정].

「산업안전보건법」 제41조 ①항에 명시된 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치란, 「산업안전보건법 시행규칙」 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치)로, 폭언 등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내, 고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련, 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장해 예방 관련 교육 실시, 고객응대근로자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 조치³⁾를 의미한다.

〈표 II-2-2〉 「산업안전보건법 시행규칙」 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치)

제41조(고객의 폭언등으로 인한 건강장해 예방조치) 사업주는 법 제41조제1항에 따라 건강장해를 예방하기 위하여 다음 각 호의 조치를 해야 한다.

1. 법 제41조제1항에 따른 폭언 등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내
2. 고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련
3. 제2호에 따른 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장해 예방 관련 교육 실시
4. 그 밖에 법 제41조제1항에 따른 고객응대근로자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 조치

자료: 「산업안전보건법 시행규칙」, [시행 2023. 1. 1.] [고용노동부령 제363호, 2022. 8. 18., 일부개정].

예방 조치를 넘어 실제 제3자의 폭언 등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 우려가 높은 경우에 취해야 하는 조치, 즉 「산업안전보건법」 제41조 ②항에 명시된 대통령령이 정하는 필요한 조치란, 업무의 일시적 중단 또는 전환, 「근로기준법」 제54조1항에 따른 휴게시간의 연장, 법41조제2항에 따른 폭언 등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원, 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서

3) 「산업안전보건법 시행규칙」, [시행 2023. 1. 1.] [고용노동부령 제363호, 2022. 8. 18., 일부개정].

류를 제출하는 등 법 제41조제2항에 따른 폭언 등으로 인한 고소, 고발 또는 손해 배상 청구 등을 하는데 필요한 지원을 지칭한다(「산업안전보건법 시행령」 제41조(제3자의 폭언 등으로 인한 건강장해 발생 등에 대한 조치)⁴⁾). 이때, 사업주가 해당하는 조치를 잘 취하지 못한 경우에는 「산업안전보건법」 제175조(과태료) ④항 3호에 근거하여, 사업주는 1천만원 이하의 과태료를 부과 받게 된다.⁵⁾

〈표 II-2-3〉 「산업안전보건법 시행령」 제41조(제3자의 폭언 등으로 인한 건강장해 발생 등에 대한 조치)

제41조(제3자의 폭언등으로 인한 건강장해 발생 등에 대한 조치) 법 제41조제2항에서 “업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치”란 다음 각 호의 조치 중 필요한 조치를 말한다.
〈개정 2021. 10. 14.〉

1. 업무의 일시적 중단 또는 전환
2. 「근로기준법」 제54조제1항에 따른 휴게시간의 연장
3. 법 제41조제2항에 따른 폭언등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원
4. 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 법 제41조제2항에 따른 폭언 등으로 인한 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원

자료: 「산업안전보건법 시행령」, [시행 2023. 6. 27] [대통령령 제33597호, 2023. 6. 27. 일부개정].

「산업안전보건법」 제41조 ③항은 근로자가 사업주에게 제2항에 따른 조치, 즉 「산업안전보건법 시행령」 제41조(제3자의 폭언 등으로 인한 건강장해 발생 등에 대한 조치)를 요구할 수 있으며, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니된다고 명시하고 있다.⁶⁾ 만약 사업주가 이러한 해당 법령을 위반하여 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 한 벌칙 규정이 「산업안전보건법」 제170조 1항으로 규정되어 있다.⁷⁾

2) 직장 내 괴롭힘으로부터의 보호

한편, 학부모로부터의 폭력이 아닌 직장 상사 혹은 동료와의 관계에서 발생하는 작업장 폭력은 ‘직장 내 괴롭힘’으로 정의될 수 있다. 「근로기준법」 제 76조는 근로자의 안전과 보건에 관하여는 「산업안전보건법」에서 정하는 바에 따른다고 정의하

4) 「산업안전보건법 시행령」, [시행 2023. 6. 27] [대통령령 제33597호, 2023. 6. 27. 일부개정].

5) 「산업안전보건법」, [시행 2023. 8. 8] [법률 제19611호, 2023. 8. 8. 일부개정].

6) 「산업안전보건법」, [시행 2023. 8. 8] [법률 제19611호, 2023. 8. 8. 일부개정].

7) 「산업안전보건법」, [시행 2023. 8. 8] [법률 제19611호, 2023. 8. 8. 일부개정].

고 있으나, 직장 내 괴롭힘의 금지와 관련하여서는 「근로기준법」 제6장의2(제76조의2와 제76조의3이 이에 해당)에 이를 규정하고 있다.

「근로기준법」 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)에 따르면, ‘직장 내 괴롭힘’이란 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 뜻한다.⁸⁾

〈표 II-2-4〉 「근로기준법」 제76조의2 (직장 내 괴롭힘의 금지)

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

[본조신설 2019. 1. 15.]

자료: 「근로기준법」, [시행 2021. 11. 19.] [법률 제18176호, 2021. 5. 18., 일부개정].

「근로기준법」은 이와 같은 직장 내 괴롭힘 행위를 하지 못하도록 규정하고 있으며(제76조의2), 이를 어겨 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실을 확인하기 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 하며(제76조의3 ②항), 조사 기간 동안 피해근로자 등을 보호하기 위해 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취하고, 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하지 못하도록 명시하고 있다(제76조의3 ③항). 또한, 제76조의3 ④항은 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다고 규정하여, 피해근로자를 보호하고 있다. 이와 함께 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우 직장 내 괴롭힘을 행위한 근로자에 대해 지체 없이 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 취하되, 피해근로자의 의견을 사전에 반영하여 조치가 이뤄져야 한다고 명시하고 있다.

8) 「근로기준법」, [시행 2021. 11. 19.] [법률 제18176호, 2021. 5. 18., 일부개정].

〈표 II-2-5〉 「근로기준법」 제76조의3 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다. <개정 2021. 4. 13.>

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다. <신설 2021. 4. 13.>

[본조신설 2019. 1. 15.]

자료: 「근로기준법」, [시행 2021. 11. 19.] [법률 제18176호, 2021. 5. 18., 일부개정].

직장 내 괴롭힘은 학부모로부터의 폭력에 비해 어린이집에서 보다 빈번하게 발생하는 폭력 유형에 속하는 것으로 나타났다. 최효미·박은정·이혜민(2019: 80)에 따르면, 직장 상사나 동료에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험이 있다고 응답한 비중은 22.9%로, 보육교사들이 경험한 작업장 폭력 경험 중에서 가장 실제 발생 비중이 높은 유형이었으며, 발생 빈도 면에서도 다른 유형에 비해 빈번하게 발생하는 폭력 형태라 볼 수 있었다. 또, 직장 상사나 동료에게 직위, 성, 나이의 차별 대우를 당한 적이 있다는 응답이 20.2%, 위협 혹은 괴롭힘을 당한 적이 있다는 응답도 13.6%에 달하는 것으로 조사됐다. 단, 해당 보고서는 「근로기준법」에 직장 내 괴롭힘 금지 조항이 신설되었던 2019년도 당해연도에 실시된 조사로, 직장 내 괴롭힘 금지 법안이 도입되어 약 5년간량이 지난 현재 시점에서는 보육현장의 상황이 상당히 달라졌을 가능성이 크다. 법안의 도입과 함께 현장에 직장 내 괴롭힘 금지와 관련된 매뉴얼 및 가이드가 배포되는 등 이에 대한 보육현장에서의 인지도 자체가 높아졌을 것으로 사료되므로, 해당 법안이 실제 현장에서 원활하게 작용했다면 직장 내 괴롭힘이 감소했을 것으로 기대된다. 문제는 해당 법안이

실제 어린이집에서의 직장 내 괴롭힘을 방지하기에는 한계가 있어 실효성이 높지 않은 경우로, 현행 법안 및 제도에 대한 개선이 시급히 요구된다 하겠다.

3) 성희롱으로부터의 보호

폭언(혹은 폭행)과 함께 작업장 폭력 유형 중 하나이면서 감정노동과 깊은 관련성을 갖는 폭력으로 성희롱을 들 수 있다. 성희롱은 학부모로 뿐 아니라 직장 상사나 동료들 사이에서도 발생할 수 있으므로, 본고는 이를 별도로 분리하여 살펴보았다. 어린이집의 경우 종사자의 대부분이 여성으로, 폭언이나 괴롭힘에 비해서는 성희롱 경험이 높은 비중을 보이지 않는 것은 사실이나, 성희롱 경험도 보육교직원들이 직면하는 작업장 폭력 유형 중 하나인 것은 분명해 보인다. 최효미·박은정·이혜민(2019: 80)에 따르면, 보육교사들이 학부모 등으로부터 원치 않는 성적인 신체 접촉이나 성희롱을 당한 적이 있다고 응답한 비중은 1.7%였으며, 직장 상사나 동료에게 원치 않는 성적인 신체접촉이나 성희롱을 당한 적이 있다는 응답은 이보다 약간 더 높아 2.7%인 것으로 조사됐다.

성희롱으로부터 근로자를 보호하기 위한 법령은 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률(이하 「남녀고용평등법」)」에 근거한다. 「남녀고용평등법」 제14조는 직장내 성희롱 발생 시 조치를 명시하고 있으며, 제14조의2는 고객 등에 의한 성희롱 방지에 대한 규정을 담고 있다.

먼저, 「남녀고용평등법」 제14조에 따르면, 직장 내 성희롱의 경우 당사자 뿐 아니라 이를 알게 된 누구나 신고를 할 수 있도록 규정하고 있으며, ③항과 ④항은 피해근로자를 보호하기 위한 조치를 명시하고 있다. 또, ⑤항은 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대한 징계 조치에 관한 사항을, ⑥항은 성희롱을 신고한 근로자 및 피해근로자에 대한 불리한 처우를 금지한다는 내용을 담고 있다.

〈표 II-2-6〉 「남녀고용평등법」 제14조 (직장 내 성희롱 발생 시 조치)

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.

② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.

③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해 근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

[전문개정 2017. 11. 28.]

자료: 「남녀고용평등법」, [시행 2022. 5. 19.] [법률 제18178호, 2021. 5. 18., 일부개정]

한편, 「남녀고용평등법」 제14조2는 고객 등에 의한 성희롱 방지에 대한 법령으로, 근로자가 성희롱으로 인한 고충 해소를 위해 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취하도록 규정하고 있으며, 근로자가 성희롱으로 인한 피해를 주장하거나 고객으로부터의 성적 요구에 따르지 아니하였다는 이유로 해고 및 그 밖의 불이익한 조치를 취하지 못하도록 금지하고 있다.

〈표 II-2-7〉 「남녀고용평등법」 제14조2 (고객 등에 의한 성희롱 방지)

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무 수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. <개정 2017. 11. 28., 2020. 5. 26.>
 ② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다. <개정 2020. 5. 26.>
 [본조신설 2007. 12. 21.]

자료: 「남녀고용평등법」, [시행 2022. 5. 19.] [법률 제18178호, 2021. 5. 18., 일부개정]

나. 교육활동 및 교권 보호

유치원 교사는 「교육기본법」에 의거하여 교원으로서의 지위와 권리를 보호받는다. 단, 「교육기본법」은 유아교육·초등교육·중등교육 및 고등교육 뿐 아니라 평생 교육까지를 포함하는 매우 광범위하고 포괄적인 법령으로, 교원의 지위와 권리 보장에 관한 사항은 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법(이하 「교원 지위법」)」에 구체적인 내용이 명시되어 있다.

유치원 교사가 교원으로써 보육교사와 달리 법적으로 보장받을 수 있는 가장 두드러진 권리는 교원으로서의 신분보장과 교원의 불체포특권이라 볼 수 있다(김길숙·문무경·이민경, 2015: 72). 「교원지위법」 제4조(교원의 불체포특권)와 제6조(교원의 신분보장 등)는 교원으로서의 신분을 보장하고, 현행법이 아닌 이상 학교 안에서 체포되지 않을 권리를 보장하고 있다. 특히, 교원의 불체포특권은 「교육공무원법」 제48조(국공립 유치원 교사에게 적용)와 「사립학교법」 제60조(사립 유치원 교사에게 적용)에서도 재차 보장하는 권리이다.

〈표 II-2-8〉 「교원지위법」 제4조(교원의 불체포특권)와 제6조(교원의 신분보장 등)

제4조(교원의 불체포특권) 교원은 현행법인인 경우 외에는 소속 학교의 장의 동의 없이 학원 안에서 체포되지 아니한다. [전문개정 2008. 3. 14.]
 제6조(교원의 신분보장 등) ① 교원은 형(刑)의 선고, 징계처분 또는 법률로 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직·강임(降任) 또는 면직을 당하지 아니한다.
 ② 교원은 해당 학교의 운영과 관련하여 발생한 부패행위나 이에 준하는 행위 및 비리 사실 등을 관계 행정기관 또는 수사기관 등에 신고하거나 고발하는 행위로 인하여 정당한 사유 없이 징계조치 등 어떠한 신분상의 불이익이나 근무조건상의 차별을 받지 아니한다.
 [전문개정 2008. 3. 14.]

자료: 「교원지위법」, [시행 2022. 12. 27.] [법률 제19094호, 2022. 12. 27., 일부개정].

한편, 교원의 경우 권리를 침해당했을 때의 구제 절차가 「교원지위법」에 상세히 규정되어 있는데, 먼저 7조(교원소청심사위원회의 설치)⁹⁾, 제11조(교원의 지위 향상을 위한 교섭·협약)¹⁰⁾, 제13조(교원지위향상심의회 설치), 제14조(교원의 교육활동 보호)부터 제19조(교원보호위원회의 설치·운영)까지 이어지는 교육활동 보호 및 침해 시 구제 절차가 명시되어 있다.

〈표 II-2-9〉 「교원지위법」 7조(교원소청심사위원회의 설치), 제11조(교원의 지위 향상을 위한 교섭·협약) 및 제13조(교원지위향상심의회 설치)

제7조(교원소청심사위원회의 설치) ① 각급학교 교원의 징계처분과 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분(「교육공무원법」 제11조의4제4항 및 「사립학교법」 제53조의2제6항에 따른 교원에 대한 재임용 거부처분을 포함한다. 이하 같다)에 대한 소청심사(訴請審査)를 하기 위하여 교육부에 교원소청심사위원회(이하 “심사위원회”라 한다)를 둔다. <개정 2013. 3. 23., 2016. 1. 27.> ② 심사위원회는 위원장 1명을 포함하여 9명 이상 12명 이내의 위원으로 구성하되 위원장과 대통령령으로 정하는 수의 위원은 상임(常任)으로 한다. <개정 2019. 12. 3.> ③ 제2항에 따라 구성된 심사위원회는 교원 또는 교원이었던 위원이 전체 위원 수의 2분의 1을 초과하여서는 아니 된다. <신설 2019. 12. 3.> ④ 심사위원회의 조직에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2019. 12. 3.> 제11조(교원의 지위 향상을 위한 교섭·협약) ① 「교육기본법」 제15조제1항에 따른 교원단체는 교원의 전문성 신장과 지위 향상을 위하여 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도(이하 “시·도”라 한다) 교육감이나 교육부장관과 교섭·협약한다. <개정 2013. 3. 23., 2016. 2. 3.> ② 시·도 교육감(이하 “교육감”이라 한다)이나 교육부장관은 제1항에 따른 교섭·협약에 성실히 응하여야 하며, 합의된 사항을 시행하기 위하여 노력하여야 한다. <개정 2013. 3. 23., 2016. 2. 3.> 제13조(교원지위향상심의회 설치) ① 제11조제1항에 따른 교섭·협약 과정에서 당사자로부터 교섭·협약의 사항에 관한 심의요청이 있는 경우 이를 심의하기 위하여 교육부와 시·도에 각각 교원지위향상심의회를 두되 교육부는 7명 이내, 시·도는 5명 이내의 위원으로 구성한다. 다만, 위원장을 제외한 위원의 2분의 1은 교원단체가 추천한 사람으로 한다. <개정 2013. 3. 23., 2016. 2. 3.> ② 교원지위향상심의회 운영과 위원의 자격 및 선임에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

자료: 「교원지위법」, [시행 2022. 12. 27.] [법률 제19094호, 2022. 12. 27., 일부개정].

「교원지위법」 제14조(교원의 교육활동 보호) 교원의 교육활동을 보장하기 위해 국가와 지자체가 교육활동 침해행위와 관련된 조사·관리 및 교원의 보호조치, 교육활동과 관련된 분쟁의 조정 및 교원에 대한 법률 상담, 교원에 대한 민원 등의 조사·관리, 그 밖에 교원의 교육활동 보호를 위하여 필요하다고 인정되는 사항에

9) 교원소청심사위원회와 관련하여 제8조(위원의 자격과 임명), 제8조의2(위원의 결격사유 등), 제8조의3(위원의 신분 보장), 제8조의4(별직 적용에서 공무원 의제), 제9조(소청심사의 청구 등), 제10조(소청심사 결정 등), 제10조의(결정의 효력), 제10조의3(구제명령), 제10조의4(이행강제금), 제10조의5(위원의 제척·기피·회피) 등이 법제화되어 있음.

10) 제12조(교섭·협약사항)은 교원의 처우 개선, 근무조건 및 복지후생과 전문성 신장에 관한 사항을 그 대상으로 하되, 교육과정과 교육기관 및 교육행정기관의 관리·운영에 관한 사항은 교섭·협약의 대상이 될 수 없다고 규정하고 있음.

대해 시책을 수립·시행하여야 한다고 규정하고 있다. 또, 학교폭력이 발생한 경우 또는 교육활동과 관련된 분쟁이 발생한 경우 해당 교원에게 법률적 지원을 하도록 의무화하였고(제14조의2), 침해행위가 발생하면 특별휴가를 사용(제14조의3)할 수 있도록 하였다.

〈표 II-2-10〉 「교원지위법」 제14조(교원의 교육활동 보호)

제14조(교원의 교육활동 보호) ① 국가, 지방자치단체, 그 밖의 공공단체는 교원이 교육활동을 원활하게 수행할 수 있도록 적극 협조하여야 한다.
 ② 국가와 지방자치단체는 교원의 교육활동을 보호하기 위하여 다음 각 호의 사항에 관한 시책을 수립·시행하여야 한다.
 1. 제15조제1항에 따른 교육활동 침해행위와 관련된 조사·관리 및 교원의 보호조치
 2. 교육활동과 관련된 분쟁의 조정 및 교원에 대한 법률 상담
 3. 교원에 대한 민원 등의 조사·관리
 4. 그 밖에 교원의 교육활동 보호를 위하여 필요하다고 인정되는 사항
 ③ 제2항에 따른 시책의 구체적인 내용 및 시책의 수립·시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
 [본조신설 2016. 2. 3.]
 제14조의2(법률지원단의 구성 및 운영) ① 제15조제3항에 따른 관할청은 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 학교폭력이 발생한 경우 또는 교육활동과 관련하여 분쟁이 발생한 경우에 해당 교원에게 법률 상담을 제공하기 위하여 변호사 등 법률전문가가 포함된 법률지원단을 구성·운영하여야 한다.
 ② 제1항에 따른 법률지원단의 구성 및 운영에 필요한 사항은 교육부령 또는 시·도의 교육규칙으로 정한다. [본조신설 2019. 4. 16.]
 제14조의3(특별휴가) 제15조제1항에 따른 교육활동 침해행위로 피해를 입은 교원은 교육부장관이 정하는 바에 따라 특별휴가를 사용할 수 있다.
 [본조신설 2019. 4. 16.]

자료: 「교원지위법」, [시행 2022. 12. 27.] [법률 제19094호, 2022. 12. 27., 일부개정].

「교원지위법」 제15조에 따르면, 교육활동의 침해행위란 학교의 학생 또는 그 보호자 등이 교육활동 중인 교원에 대하여 「형법」 제2편제25장(상해와 폭행의 죄), 제30장(협박의 죄), 제33장(명예에 관한 죄) 또는 제42장(손괴의 죄)에 해당하는 범죄 행위, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 따른 성폭력범죄 행위, 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제44조의7제1항에 따른 불법정보 유통 행위, 그 밖에 교육부장관이 정하여 고시하는 행위로서 교육활동을 부당하게 간섭하거나 제한하는 행위를 의미한다.

이와 같은 교육활동 침해행위가 발생한 경우 피해를 입은 교원을 보호하기 위해서, 심리상담 및 조언, 치료 및 치료를 위한 요양, 그 밖에 치유와 교권 회복에 필요한 조치를 취하도록 정하고 있다. 이때, 교육활동 침해행위로 피해를 입은 교원

의 보호조치에 필요한 비용은 교육활동 침해행위를 한 학생의 보호자(친권자, 후견인 및 그 밖에 법률에 따라 학생을 부양할 의무가 있는 자를 말한다. 이하 같다) 등이 부담하도록 하고, 피해교원의 신속한 치료를 위하여 교육활동 침해행위로 피해를 입은 교원 또는 고등학교 이하 각급학교의 장이 원하는 경우에는 관할청이 부담하고 이에 대한 구상권을 행사할 수 있도록 하였다.

〈표 II-2-11〉 「교원지위법」 제15조(교육활동 침해행위에 대한 조치)

제15조(교육활동 침해행위에 대한 조치) ① 제3항에 따른 관할청과 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」에 따른 학교(이하 “고등학교 이하 각급학교”라 한다)의 장은 소속 학교의 학생 또는 그 보호자 등이 교육활동 중인 교원에 대하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “교육활동 침해행위”라 한다)를 한 사실을 알게 된 경우에는 즉시 교육활동 침해행위로 피해를 입은 교원의 치유와 교권 회복에 필요한 조치(이하 “보호조치”라 한다)를 하여야 한다. <개정 2019. 4. 16.> 1. 「형법」 제2편제25장(상해와 폭행의 죄), 제30장(협박의 죄), 제33장(명예에 관한 죄) 또는 제42장(손괴의 죄)에 해당하는 범죄 행위 2. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 따른 성폭력범죄 행위 3. 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제44조의7제1항에 따른 불법정보 유통 행위 4. 그 밖에 교육부장관이 정하여 고시하는 행위로서 교육활동을 부당하게 간섭하거나 제한하는 행위 ② 보호조치의 유형은 다음 각 호와 같다. <신설 2019. 4. 16.> 1. 심리상담 및 조언 2. 치료 및 치료를 위한 요양 3. 그 밖에 치유와 교권 회복에 필요한 조치 ③ 제1항에 따라 보호조치를 한 고등학교 이하 각급학교의 장은 지체 없이 다음 각 호의 구분에 따른 지도·감독기관(이하 “관할청”이라 한다)에 교육활동 침해행위의 내용과 보호조치 결과를 보고하여야 하며, 교육감은 대통령령으로 정하는 중대한 사항의 경우에 이를 교육부장관에게 즉시 보고하여야 한다. <개정 2019. 4. 16., 2019. 12. 10.> 1. 국립의 고등학교 이하 각급학교: 교육부장관 2. 공립·사립의 고등학교 이하 각급학교: 교육감 ④ 제3항에 따라 보고받은 관할청은 교육활동 침해행위로 피해를 입은 교원이 요청하는 경우 교육활동 침해행위가 관계 법률의 형사처벌규정에 해당한다고 판단하면 관할 수사기관에 고발하여야 한다. <신설 2019. 4. 16.> ⑤ 교육활동 침해행위로 피해를 입은 교원의 보호조치에 필요한 비용은 교육활동 침해행위를 한 학생의 보호자(친권자, 후견인 및 그 밖에 법률에 따라 학생을 부양할 의무가 있는 자를 말한다. 이하 같다) 등이 부담하여야 한다. 다만, 피해교원의 신속한 치료를 위하여 교육활동 침해행위로 피해를 입은 교원 또는 고등학교 이하 각급학교의 장이 원하는 경우에는 관할청이 부담하고 이에 대한 구상권을 행사할 수 있다. <신설 2019. 4. 16.> ⑥ 제5항에 따른 보호조치 비용부담 및 구상권의 범위, 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2019. 4. 16.> [본조신설 2016. 2. 3.]

자료: 「교원지위법」, [시행 2022. 12. 27.] [법률 제19094호, 2022. 12. 27., 일부개정].

또한, 교육활동 침해행위를 한 학생에 대해서 학교에서의 봉사, 사회봉사, 학내 외 전문가에 의한 특별교육 이수 또는 심리치료, 출석정지, 학급 교체, 전학, 퇴학 처분(단, 의무교육과정에 있는 학생에 대해서는 미적용) 등의 조치를 취할 수 있도록 하여, 교원의 교육활동을 보호하고 있다.

〈표 II-2-12〉 「교원지위법」 제18조(교육활동 침해 학생에 대한 조치 등)

제18조(교육활동 침해 학생에 대한 조치 등) ① 고등학교 이하 각급학교의 장은 소속 학생이 교육활동 침해행위를 한 경우에는 해당 학생에 대하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다. 다만, 퇴학처분은 의무교육과정에 있는 학생에 대하여는 적용하지 아니한다. <개정 2019. 4. 16.>

1. 학교에서의 봉사
2. 사회봉사
3. 학내외 전문가에 의한 특별교육 이수 또는 심리치료
4. 출석정지
5. 학급교체
6. 전학
7. 퇴학처분

② 고등학교 이하 각급학교의 장은 제1항제6호에 따른 조치를 하기 전에 해당 학생이 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」 제17조제3항에 따라 교육감이 정한 기관에서 특별교육을 이수하거나 심리치료를 받도록 하여야 한다. <신설 2019. 4. 16.>

③ 고등학교 이하 각급학교의 장은 제1항제1호, 제2호, 제4호 및 제5호의 조치를 받은 학생이 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」 제17조제3항에 따라 교육감이 정한 기관에서 특별교육 또는 심리치료를 받게 할 수 있다. <신설 2019. 4. 16.>

④ 관할청은 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 특별교육 또는 심리치료를 해당 학생의 보호자도 참여하게 하여야 한다. <개정 2019. 4. 16.>

⑤ 고등학교 이하 각급학교의 장이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 때에는 해당 학생이나 보호자에게 의견을 진술할 기회를 주는 등 적절한 절차를 거쳐야 한다. <신설 2019. 4. 16.>

⑥ 고등학교 이하 각급학교의 장이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 때에는 제19조 제2항에 따른 학교교권보호위원회의 심의를 거쳐야 한다. <신설 2019. 4. 16.>

⑦ 교육활동 침해행위를 한 학생이 제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 조치를 받은 경우 또는 제2항 및 제3항에 따른 특별교육 및 심리치료를 받은 경우 이와 관련된 결석은 학교의 장이 인정하는 때에는 이를 출석일수에 산입할 수 있다. <신설 2019. 4. 16.>

⑧ 제1항제6호 및 제7호에 따른 조치에 대하여 이의가 있는 학생 또는 그 보호자는 그 조치를 받은 날부터 15일 이내 또는 그 조치가 있음을 안 날부터 10일 이내에 「초·중등교육법」 제18조의3에 따른 시·도학생징계조정위원회에 재심을 청구할 수 있다. 이 경우 재심청구, 심사절차, 결정통보 등은 같은 법 제18조의2제2항부터 제4항까지의 규정을 준용한다. <신설 2019. 4. 16.>

⑨ 그 밖에 조치별 적용 기준 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2019. 4. 16.> [본조신설 2016. 2. 3.][제목개정 2019. 4. 16.]

자료: 「교원지위법」, [시행 2022. 12. 27.] [법률 제19094호, 2022. 12. 27., 일부개정].

이와 함께 「교원지위법」은 교육활동 침해행위의 축소·은폐를 금지하고 있으며(제16조), 교직원·학생·학생의 보호자를 대상으로 하는 교육활동 침해행위 예방교육을 매년1회 이상 의무적으로 실시하도록 규정하고 있으며(제16조의3), 교육활동

침해행위로 피해를 입은 교원의 정신적 피해에 대한 치유를 지원하기 위하여 전문 인력 및 시설 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 기관 또는 단체를 교원치유지원 센터로 지정할 수 있도록 하고, 교원치유지원센터의 운영에 드는 비용의 전부 또는 일부를 관할청의 예산의 범위에서 지원할 수 있도록 하였다.

〈표 II-2-13〉 「교원지위법」 제16조(교육활동 침해행위의 축소·은폐 금지 등), 제16조의3(교육활동 침해행위 예방교육) 및 제17조(교원치유지원센터의 지정 등)

제16조(교육활동 침해행위의 축소·은폐 금지 등) ① 고등학교 이하 각급학교의 장은 제15조제3항에 따른 보고를 할 때 교육활동 침해행위의 내용을 축소하거나 은폐해서는 아니 된다. <개정 2019. 4. 16.> ② 관할청은 제15조제3항에 따라 보고받은 자료를 해당 학교 또는 해당 학교의 장에 대한 업무 평가 등에 부정적인 자료로 사용해서는 아니 된다. <개정 2019. 4. 16.> [본조신설 2016. 2. 3.] 제16조의3(교육활동 침해행위 예방교육) ① 고등학교 이하 각급학교의 장은 교직원·학생·학생의 보호자를 대상으로 교육활동 침해행위 예방교육을 매년 1회 이상 실시하여야 한다. ② 고등학교 이하 각급학교의 장은 제1항에 따른 교육프로그램의 구성 및 운영 등을 전문단체 또는 전문가에게 위탁할 수 있다. ③ 고등학교 이하 각급학교의 장은 제1항에 따른 교육프로그램의 구성 및 운영 계획을 교직원·학생·학생의 보호자가 쉽게 확인할 수 있도록 학교 홈페이지에 게시하고, 그 밖에 다양한 방법으로 학부모에게 알릴 수 있도록 노력하여야 한다. ④ 그 밖에 교육활동 침해행위 예방교육의 실시 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [본조신설 2019. 4. 16.] 제17조(교원치유지원센터의 지정 등) ① 관할청은 교육활동 침해행위로 피해를 입은 교원의 정신적 피해에 대한 치유를 지원하기 위하여 전문인력 및 시설 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 기관 또는 단체를 교원치유지원센터로 지정할 수 있다. ② 관할청은 제1항에 따른 교원치유지원센터의 운영에 드는 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다. [본조신설 2016. 2. 3.]
--

자료: 「교원지위법」, [시행 2022. 12. 27.] [법률 제19094호, 2022. 12. 27., 일부개정].

교원의 교육활동 보호에 관한 사항을 심의하기 위하여 시·도 교육청에 교권보호위원회(시·도 교권보호위원회)를 설치하도록 하고, 이를 통해 교원의 교육활동 보호를 위한 시책의 수립과 교원의 교육활동과 관련된 분쟁조정 등을 하도록 하였다. 그런데, 여기서 시·도 교권보호위원회의 심의 사항에 해당하는 교육활동과 관련된 분쟁조정 등은 학교교권보호위원회에서 조정되지 아니한 분쟁의 조정과 학교교권보호위원회가 설치되지 아니한 유치원의 교원의 교육활동과 관련된 분쟁의 조정에 관한 사항이라고 구분되어 명시(제19조①항 2호)되어 있다. 이는 유치원의 경우 학교(유치원) 교권보호위원회의 설치가 의무 규정은 아니기 때문으로(제19조②항),

유치원 교사의 경우 유치원에 교권보호위원회 설치가 되어 있지 않은 경우 시·도 교권보호위원회를 통해 분쟁을 요청해야 하는 상황이다.

〈표 II-2-14〉 「교원지위법」 제19조(교권보호위원회의 설치·운영)

제19조(교권보호위원회의 설치·운영) ① 고등학교 이하 각급학교 교원의 교육활동 보호에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 시·도 교육청에 교권보호위원회(이하 “시·도교권보호위원회”라 한다)를 둔다. 1. 교원의 교육활동 보호를 위한 시책의 수립 2. 교원의 교육활동과 관련된 다음 각 목의 분쟁 조정 가. 제2항에 따른 학교교권보호위원회에서 조정되지 아니한 분쟁의 조정 나. 제2항에 따른 학교교권보호위원회가 설치되지 아니한 유치원의 교원의 교육활동과 관련된 분쟁의 조정 3. 그 밖에 교육감이 교권보호를 위하여 시·도교권보호위원회의 심의가 필요하다고 인정하는 사항 ② 교원의 교육활동 보호에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 유치원을 제외한 고등학교 이하 각급학교에 교권보호위원회(이하 “학교교권보호위원회”라 한다)를 두며, 유치원에는 유치원의 장이 필요하다고 인정하는 경우 교권보호위원회를 둘 수 있다. 1. 교육활동 침해 기준 마련 및 예방 대책 수립 2. 제18조제1항 각 호에 따른 교육활동 침해 학생에 대한 조치 3. 교원의 교육활동과 관련된 분쟁의 조정 4. 그 밖에 학교규칙으로 정하는 사항 ③ 그 밖에 시·도교권보호위원회와 학교교권보호위원회의 설치·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [본조신설 2019. 4. 16.][종전 제19조는 제20조로 이동 <2019. 4. 16.>]
--

자료: 「교원지위법」, [시행 2022. 12. 27.], [법률 제19094호, 2022. 12. 27., 일부개정].

이상에서 살펴본 바와 같이 유치원 교사는 보육교사와 달리 「교원지위법」을 통해 교육활동 및 신분보장 등에서 좀 더 많은 권리를 보장받고 있음을 짐작할 수 있다. 그러나, 이러한 「교원지위법」에도 불구하고 최근 초등교사 자살사건과 같은 교권 추락으로 인한 사건·사고가 심각해짐에 따라, 교육부가 교권의 확립과 모든 학생의 학습권 보호를 위한 「교원학생생활지도에 관한 고시(안)」과 「유치원 교원 교육활동 보호를 위한 고시(안)」을 발표하였다(교육부 보도자료, 2023. 8.16).

「유치원 교원 교육활동 보호를 위한 고시(안)」에 따르면, 유치원 교원의 교육활동은 놀이·수업(활동)·유치원 일상생활을 포함하며 유아에 대해 교육할 수 있는 구체적인 영역으로 유치원 교육과정의 세부영역, 유치원 교육계획에 의거하여 이루어지는 수업·특별활동·현장체험학습, 그 밖의 관계 법령에 따라 유치원 유아를 대상으로 하는 교육활동, 유아의 기본생활습관, 안전, 개인위생, 또래관계 형성 등 교원이 유아의 교육에 필요하다고 판단하여 실시하는 일체의 활동으로 정의되어 있다(제3조).

또 「유치원 교원 교육활동 보호를 위한 고시(안)」 제4조는 교원의 교육활동 보호에 필요한 세부적인 사항을 고시의 범위 내에서 유치원규칙에 포함할 수 있다고 명시하였다(제4조 ①). 여기서 유치원규칙에 포함할 수 있는 사항은 해당 유치원 교육활동의 범위, 보호자 교육 및 상담에 대한 운영 사항, 교육활동 침해행위 범위와 처리 절차, 그 밖에 유치원장이 필요하다고 판단하는 경우이다(제4조 ②). 유치원규칙에 따라 원장은 보호자에게 교원의 교육활동 및 보호, 교육, 상담에 관해 구체적으로 안내하고 유치원규칙을 준수하겠다는 동의서 제출요구를 할 수 있으며(제4조 ③), 보호자가 교육활동 침해행위를 한 경우에 「유아교육법 시행령」 제10조에 근거한 유치원규칙에 따라 해당 유아의 출석정지, 해당 유아의 퇴학, 해당 보호자에 대한 부모 교육 수강 및 상담 등의 조치를 취할 수 있도록 명시하였다.

〈표 II-2-15〉 「유치원 교원 교육활동 보호를 위한 고시(안)」 제4조(교원의 교육활동 보호)

제4조(교원의 교육활동 보호) ① 원장(특수학교의 장을 포함한다. 이하 같다.)은 이 고시의 범위 내에서 교육활동 보호에 필요한 세부적인 사항을 유치원규칙에 포함할 수 있다. ② 제1항에 따른 유치원규칙에 포함할 수 있는 사항은 다음 각 호와 같다. 1. 해당 유치원 교육활동의 범위 2. 보호자 교육 및 상담에 대한 운영 사항 3. 교육활동 침해행위 범위와 처리 절차 4. 그 밖에 유치원장이 필요하다고 판단하는 경우 ③ 원장은 보호자에게 유치원규칙에 따른 교원의 교육활동 및 보호, 교육, 상담에 관해 구체적으로 안내하고 유치원규칙을 준수하겠다는 동의서 제출요구를 할 수 있다. ④ 원장은 보호자가 교육활동 침해행위를 한 경우에 「유아교육법 시행령」 제10조에 근거한 유치원규칙에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다. 다만 퇴학처분은 의무교육과정에 있는 유아에 대하여는 적용하지 아니한다. 1. 해당 유아의 출석정지 2. 해당 유아의 퇴학 3. 해당 보호자에 대한 부모 교육 수강 및 상담
--

자료: 「유치원 교원의 교육활동 보호를 위한 고시」 제정(안). [시행 2023. 9. 1 공포·시행예정].

아울러 보호자 아닌 사람의 상담을 제한할 수 있으며, 보호자가 상담을 요청하더라도 사전에 협의되지 않은 경우, 교육활동의 범위가 아닌 사항, 근무시간 이외의 시간에 상담을 요구하는 경우, 「교육활동 침해 행위 및 조치 기준에 관한 고시」 제2조에 해당하는 경우에는 상담을 제한할 수 있도록 하였다.

〈표 II-2-16〉 「유치원 교원 교육활동 보호를 위한 고시(안)」 제5조(교원의 상담 실시 등) ⑦항

제5조(교원의 상담 실시 등) ⑦ 제6항에 따라 상담을 제한 할 수 있는 경우는 다음 각 호와 같다.

1. 보호자가 아닌 사람의 상담 요청
2. 사전에 상담목적, 시간 등이 서로 협의되지 않은 경우
3. 제3조에 따른 교육활동의 범위가 아닌 사항
4. 근무시간 이외의 시간에 상담을 요구하는 경우
5. 교육활동 침해 행위 및 조치 기준에 관한 고시 제2조에 해당하는 경우

자료: 「유치원 교원의 교육활동 보호를 위한 고시」 제정(안). [시행 2023. 9. 1 공포·시행예정].

여기서 「교육활동 침해 행위 및 조치 기준에 관한 고시」 제2조의 내용은 다음과 같다.

〈표 II-2-17〉 「교육활동 침해 행위 및 조치 기준에 관한 고시」 제2조

제2조(교원의 교육활동 침해 행위) 교원의 교육활동(원격수업을 포함한다)을 부당하게 간섭하거나 제한하는 행위는 다음 각 호와 같다.

1. 「형법」 제8장(공무방해에 관한 죄) 또는 제34장 제314조(업무방해)에 해당하는 범죄 행위로 교원의 정당한 교육활동을 방해하는 행위
2. 교육활동 중인 교원에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위
3. 교원의 정당한 교육활동에 대해 반복적으로 부당하게 간섭하는 행위
4. 교육활동 중인 교원의 영상·화상·음성 등을 촬영·녹화·녹음·합성하여 무단으로 배포하는 행위
5. 그 밖에 학교장이 「교육공무원법」 제43조 제1항에 위반한다고 판단하는 행위

자료: 「교육활동 침해 행위 및 조치 기준에 관한 고시」, [시행 2021. 10. 1.] [교육부고시 제2021-26호, 2021. 10. 1. 일부개정].

다. 요약과 시사점

보육교사는 유치원 교사와 유사한 업무를 수행함에도 불구하고, 현재 법 체계상 교원의 범주에 속하지 않으므로 교원으로서의 권리 보호 대상자에 해당하지 않으며, 근로자로서만 권리를 보호받을 수 있다. 즉, 이로 인해 발생하는 가장 큰 차이는 보육교사들은 교육활동 및 교권 보호의 대상에 아니며, 불체포특권 등이 적용되지 않는다는 점이다.

물론 보육교사가 작업장 폭력으로부터의 보호 방안과 교권 보호 방안은 유사한 부분도 있는데, 예를 들면 학부모로부터의 폭력에서 교사를 보호하기 위해 예방교육을 실시한다거나, 피해 교원에 대한 심리치료를 지원하는 것, 가해자로부터 피해 교직원을 분리 조치하도록 하는 것 등 큰 틀에서 조치 및 대응 방안은 큰 차이는 없다.

다만, 유치원 교사의 경우 분쟁 조정 기구 및 교권 보호를 위한 위원회의 설치 및 운영이 법령에 근거를 두고 있으며, 분쟁 조정에 소요되는 비용 또한 국가가 의무 부담하는 구조로, 보조교사에 비해 교권을 보호하기 위한 안전장치가 보다 분명하고 명확하게 규정되어 있다는 점이다. 또, 유치원의 경우에는 학부모(학생 포함)부터의 폭력이 발생한 경우 피해 교원을 가해자로부터 분리하여 보호하는 과정이 가해자를 피해자부터 분리하는 방식으로 설계되어 있다는 특징이 있다. 예컨대, 가해 유아의 출석 정지, 퇴학, 가해 유아 보호자에 대한 부모교육 수강 및 상담 등의 방식이다. 이는 물론 피해 교원을 보호하기 위한 것이기도 하지만, 가해 유아로 인해 피해 교원이 담당하는 학급의 다른 유아들의 교육권이 침해되지 않도록 하기 위한 조치라 볼 수 있다.

반면, 보육교사의 경우에는 교육활동권(혹은 보육활동권)이 보장되지 않고 다른 감정 노동자와 마찬가지로 노동법의 적용을 받는 직업군이기 때문에, 피해 교직원을 사건 현장으로부터 분리하거나 가해자로부터 분리하는 방식의 보호조치가 일반적이다. 즉, 학부모로부터의 폭언 등으로 인해 건강장해가 발생한 경우 피해 보육교직원에게 취해지는 주요 조치는 업무의 일시적 중단 또는 전환, 휴게시간의 연장 등이다. 물론 유치원 교사의 경우에도 특별휴가의 부여 등으로 피해자를 교육 현장으로부터 분리하여, 치료 및 상담 등을 받을 수 있도록 지원하고 있기는 하나, 보육교직원의 경우에는 이와 같은 방식의 조치가 가해 유아에 대한 조치에 비해 우선하는 경향성을 보인다고 볼 수 있다. 문제는 보육교직원을 작업장 폭력으로부터 보호하기 위해 보육 현장에서 분리하게 되면, 보육 공백이 발생하여 해당 어린이집의 다른 영유아의 보육 받을 권리가 침해된다는 점이다. 이로 인해 실질적으로 보육교직원들은 피해를 당한 경우에도 법령에서 명시하는 보호 조치조차 적용받기 어려운 현실에 놓여 있는 실정이다.

한편, 보육교직원의 경우 유치원 교원과 달리 신분 보장이 법령에 명시되어 있지 않아 작업장 폭력이 발생하더라도 문제 제기를 하는 것이 더 어려운 상황에 놓이게 될 우려가 크다. 즉, 직장 내 괴롭힘이나 직장의 비위 사실을 발견하더라도, 신분보장이 되지 않은 상태이므로 이를 신고하거나 제도 개선을 요구하는 것을 더욱 꺼리게 되는 것이다. 또, 피해 사실에 대한 신고 및 구제 신청 이후 구제 절차 또한 일반적인 노동법의 적용을 받게 됨에 따라, 보육 현장의 특수성을 이해하는 전문가의

의견이 잘 반영되지 못하는 한계가 있다. 이에 반해 유치원 교원의 경우 교권 보호를 위한 위원회가 법령에 명시되어 있을 뿐 아니라 교육 현장을 잘 아는 당사자(교육단체가 추천하는 사람 혹은 교원이었던 위원 등)를 위원회에 포함시켜 운영함으로써, 교육 현장의 특수성을 반영한 심의가 가능한 구조를 갖추고 있다.

그러므로, 보육교직원을 작업장 폭력으로부터 실질적으로 권리를 보호하기 위해서는 현행 유관 법령 및 제도가 보육 현장의 특수성을 고려하여 개정, 보완되어야 할 필요성이 높다고 사료된다. 또, 향후 추진될 예정인 유보통합 등을 고려해 볼 때, 현행 제도의 보완과 개선은 교육활동권과 연계된 맥락에서의 변경이 보다 효율적이며 적합한 방식이라고 판단된다.

3. 선행연구

앞서 논의한 개념적 이해를 바탕으로 보육교사의 권리가 침해된 경우를 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 채영란·박연정·주영미·강춘자·김수아(2022: 9)는 보육교사 및 유치원 교사 271명을 대상으로 인권 의식과 근로 환경, 직업 만족도에 관한 탐색을 수행하였다. 그 결과, 인권 의식 측면에서 유아교사는 교사를 존경하지 않는 사회적 분위기와 교육현장을 반영하지 못한 국가의 교육정책을 인권침해의 주된 요인으로 인식하였다(채영란 외, 2022: 13). 또한, 근로 환경 측면에서 유아교사는 소득에 비해 높은 업무강도로 인하여 이직을 경험했거나 예정인 경우가 높았다(채영란 외, 2022: 16). 마지막으로, 유아교사의 직무만족도와 인권의식을 높이기 위해서는 급여기준을 준수하고 휴게 공간을 개설하는 것이 중요한 것으로 나타났다(채영란 외, 2022: 18).

다음으로, 최효미·박은정·이혜민(2019: 18)은 보육교사가 인지하는 노동자로서의 권리에 관한 탐색을 실시하였다. 1,024명의 보육교사를 대상으로 온라인 설문 조사를 실시한 해당 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 처우 개선이 필요하다고 응답한 보육교사가 92.8%로 밝혀졌다(최효미 외, 2019: 81). 둘째, 보육교사가 법적으로 부당한 대우를 받고 있다고 인지한 부분은 휴일 및 연차 휴가(33.6%), 휴게시간 및 공간(47.2%), 소정근로시간 순으로 나타났다(최효미 외, 2019: 83). 셋째, 부당한 처우를 받은 경우에도 문제교사라는 낙인, 미해결 등의 이유로 적절한 조치

를 취하지 않고 참는 경우가 많았다(최효미 외, 2019: 92). 넷째, 보육교사는 노무 교육의 필요성에 대체로 동의하는 것으로 나타났다(최효미 외, 2019: 103). 종합해보면, 보육교사는 부당한 대우를 받더라도 권리 구제나 처우 개선을 요청하는 경우(33.6%)가 적었으며, 어린이집의 특수성을 고려한 제도적 개선을 희망하고 있음을 알 수 있다. 이를 바탕으로 권리보호 지원체계 및 노동자 교육 의무화 등을 마련해야 함을 주장하였다(최효미 외, 2019: 156, 160).

나아가 최효미·박은정·이혜민(2020: 57)은 「근로기준법」상에 명시된 내용을 바탕으로 어린이집에서 발생하는 폭력 발생 위험 및 관련된 보호체계가 무엇인지를 살펴보고자 하였다. 그 결과, 보육교사들은 신체적 폭력보다 정신적·성적 폭력에 노출될 가능성이 높았다(최효미 외, 2020: 59). 또한, 어린이집의 설립유형 및 규모 등은 보육교사들이 정신적·성적 폭력에 노출될 위험을 더 높이는 것으로 드러났다(최효미 외, 2020: 64). 즉, 설립유형이 민간이고 규모가 작을수록 보육교사의 정신적·성적 폭력에 노출될 위험도를 높이고, 이로부터의 보호체계가 충분하지 못했다(최효미 외, 2020: 70). 이러한 결과를 바탕으로 보육교사의 권리보호 및 구제와 더불어 설립유형과 규모를 고려한 법리적·정책적 지원의 필요성을 강조하였다(최효미 외, 2020: 72-73).

윤소영과 임민정(2022: 60)은 현직 보육교사 16명의 소진(Burnout) 경험을 근거이론적 접근을 바탕으로 체계적인 분석을 실시하였다. 심층 면담을 통해 도출된 결과를 살펴보면 보육교사는 여러 측면에서 소진 경험을 지니고 있었는데, 그 중에서도 특히 부정적인 사회적 인식, 열악한 급여 및 처우 그리고 열등한 근무환경으로 인해 보육교사로서의 권리를 보장받지 못하는 것으로 나타났다. 이는 직업의식이 흔들리는 것뿐만 아니라 교사 개인의 정서적 불안정성으로까지 이어졌다. 이때, 보조인력 투입, 휴게시간 보장, 균등한 업무분담과 같은 근무환경 개선이 보육교사의 소진을 극복할 수 있는 요인으로 밝혀졌다(윤소영·임민정, 2020: 64-65). 이러한 결과는 제도적 차원에서의 개입이 보육교사의 권리를 보장시키는 것에서 나아가 보육교사의 소진을 극복시킬 수 있다는 맥락에서 큰 의미를 가진다고 볼 수 있다.

어린이집 교사와 유치원 교사의 권리를 비교한 연구결과에서도 상대적으로 어린이집 교사의 근로환경 및 처우가 열악한 것을 확인할 수 있었다. 먼저, 김길숙·문무경·이민정(2015: 16)은 보육교사의 권익 실태 및 증진 방안을 살펴보기 위해 유치

원 교사 601명, 어린이집 교사 906명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다. 먼저, 어린이집 교사의 하루 평균 근무시간은 9시간 59분으로 유치원 교사 9시간 33분보다 26분 긴 것으로 조사되었다. 또한, 어린이집 교사의 경우 월평균 급여, 휴가 사용 측면에서 유치원 교사보다 열등한 대우를 받고 있는 것으로 나타났다(김길숙 외, 2015: 149, 193). 더불어, 어린이집 교사는 유치원 교사에 비해 사회에서 전문가로 인식되고 있는 정도를 낮게 평정하였으며, 직무연수를 수료한 경우도 상대적으로 낮았다(김길숙 외, 2015: 133, 146). 정책적 지원 요구에서도 유치원 교사에 비해 어린이집 교사의 급여 상향 요구가 훨씬 더 높았으며, 교사로서의 업무 수행을 위해서는 근무여건 및 생활보장 요구권을 가장 중요시하였다. 이를 바탕으로 김길숙 외(2015)는 전문가로서의 어린이집 교사에 대한 인식 제고, 법적 지위 확립 및 대체인력 제공, 연수 기회 확대 등의 정책적 지원 방안을 제시하였다(김길숙 외, 2015: 241).

다음으로 김은영·장혜진·조혜주(2013: 17)은 영유아 교사의 복지 현황을 파악하기 위해 유치원, 어린이집 교사 각각 800명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다. 그 중 어린이집 교사 772명을 분석한 결과, 어린이집 교사의 주당 근무시간은 55.1시간으로 유치원 교사 45.7시간보다 더 긴 것으로 나타났다(김은영 외, 2013: 132). 또한, 어린이집 교사의 경우에는 유치원 교사에 비해 교사용 업무 공간의 부재 및 열악한 처우로 인해 사직 또는 이직을 고려하는 비율이 상대적으로 높았다(김은영 외, 2013: 140, 145). 정책적 지원 측면에서도 어린이집 교사(52.7%)가 유치원 교사보다 급여수준 상향 조정이 우선적으로 이루어져야 한다고 응답한 비율이 더 높았다(김은영 외, 2013: 147). 이상을 바탕으로 교사의 기본적인 권리를 보장하기 위해서는 근무시간과 업무량을 축소하고 복리후생 지원, 고용 안정성 보장 등의 정책적 방안을 제안하였다(김은영 외, 2013: 160-161).

한편, 지방자치단체에서 실시한 보육교사의 권리 보호에 관한 연구에서도 보육교사의 권리침해에 관한 내용을 확인할 수 있었다. 김미정과 임예슬(2019: 6)은 보육교사의 권리 보호에 관한 방안을 제시하기 위하여 경기도내 보육교사 651명을 대상으로 실태조사를 실시하였으며, 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 보육교사로서의 사명감과 긍지를 느끼는 경우는 전체의 87.1%였다(김미정·임예슬, 2019: 117). 둘째, 보육교사는 주말근무, 휴게시간의 실질적 사용 불가와 같은 근무여건의 특정

측면에서 보육교사의 권리를 침해받고 있는 것으로 나타났다(김미정·임예슬, 2019: 34-35). 셋째, 보육교사는 교육권, 신분과 지위를 보장받을 권리, 재산 및 경제상의 권리가 교사로서 보장받아야 할 권리라고 인식하였다(김미정·임예슬, 2019: 46, 48, 57). 종합해보면, 경기도내 보육교사는 책임감과 자긍심을 바탕으로 영유아의 보육을 위해 이바지하고 있으나 기본적인 권리의 일부를 침해받고 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 문제를 개선하고 보육교사가 인식한 권리를 증진해주기 위해서는 여러 제도적 장치(예: 보육교사 권리 보호 지원기구 운영, 권리 교육 등)가 마련되어야 함을 제언하였다(김미정·임예슬, 2019: 168-169).

보육교사의 권리침해 실태 및 권익보호 관련 연구(조용남·송미령, 2021)에서는 보육교사의 10명 중 3명이 권리침해를 경험하고 있는 것으로 나타났으며, 권리침해 대상자로 학부모가 가장 많은 비중을 차지하였다. 또한 보육교사의 권리침해 요인은 보육교사를 존중하지 않는 학부모의 인식 및 사회적 분위기가 가장 큰 요인으로 나타났다. 그리고 어린이집에서 권리침해 경험이 발생했을 때, 지침에 따른 다양한 조치 및 교육 프로그램 지원에 대한 응답이 중간 수준으로 나타나, 보육교사의 권익보호를 위한 법적·제도적 보호조치 마련이 필요하다고 하였다. 보육교사의 과반수 이상이 권익보호 교육을 받고 있는 것으로 나타났으나 향후 보육교사 대상 권익보호 관련 교육을 확대할 필요가 있다는 것을 강조하였다.

최인이·박으뜸·우새롬·정순영(2022: 25)은 보육교사의 감정노동 실태를 파악하고 이를 바탕으로 노동환경 개선안을 제안하기 위하여 대전광역시내 보육교사 1,421명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그 결과, 보육교사는 업무 과중과 기관별 급여 차이, 미지급된 수당으로 인해 근로조건에 관한 불만을 느끼고 있음이 드러났다(최인이 외, 2022: 73). 또한, 영유아 지도과정에서 과도한 정신적·육체적 피로, 장시간 노동 및 과도한 업무량, 저임금, 아동학대로 인해 보육교사에 대한 부정적인 사회적 인식이 주된 원인이 되어 보육교사의 감정소진 및 스트레스를 유발하는 것으로 나타났다(최인이 외, 2022: 84). 그러나 소속기관에서는 보육교사의 감정노동과 관련한 보호제도를 실시하지 않는 비율이 높게 나타났다(최인이 외, 2022: 88). 이러한 점을 개선하기 위해서 보육교사는 고용불안, 임금 등의 근로조건을 개선하고 부족한 인력을 보완하는 것뿐만 아니라 휴식공간을 마련하는 등의 근무환경을 조성하는 방안이 우선적으로 보완되어야 함을 요구하는 것으로 나타났다(최

인이 외, 2022: 93). 이와 같은 결과를 토대로 기관별 처우 및 노동환경 개선뿐만 아니라 지자체 차원에서 감정노동자를 보호하기 위한 법적·제도적 방안이 마련되어야 할 필요성을 제기하였다(최인이 외, 2022: 159, 162).

이상의 선행연구들을 정리하면 보육교사는 임금에 비해 과도한 업무, 근무시간 초과, 휴게시설 부재와 같은 근로여건에서의 열악한 대우를 받는 것을 알 수 있었다. 또한, 영유아 보육 전문가로서의 교육권을 보장받지 못하고 부정적인 사회적 인식까지 더해져 보육교사로서의 권리가 위태로운 상황에 놓여있음을 확인할 수 있었다. 이와 같은 상황에서 보육교사의 권리를 보장하기 위해 법리적·제도적 지원의 필요성을 대두하면서 근로환경 및 처우 개선, 노무교육, 연수기회 확대 등의 중요성을 강조하였다.

〈표 II-3-1〉 보육교직원 권리보호 관련 선행연구

구분	연구대상 및 방법	권리침해 내용과 대처
김은영·장혜진·조혜주 (2013) ¹⁾	- 유치원 교사 771명, 어린이집 교사 772명 - 온라인 설문조사 - 문헌연구, 포커스그룹 인터뷰, 자문회의, 워크숍 실시	- 어린이집의 경우, 이직·사직에 대한 이유로 열악한 처우가 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타남. - 급여수준의 상황 조정에 관한 정책적 개선의 필요성에 대해 어린이집의 인식이 높음. - 교사의 기본적인 권리를 보장하고, 근무시간·업무량 및 휴가·휴직의 제도화, 승진 기회 확대, 고용 안정성 보장 등의 정책적 방안을 제시하였음.
김길숙·문무경·이민경 (2015)	- 유치원 교사 601명, 어린이집 교사 906명 - 온라인 설문조사 - 이 밖에도 문헌연구, 워크숍, 자문회의 등	- 교사로서의 업무 수행을 위한 권리에 대해 유치원 교사는 전문직으로서의 교육권 및 자율권을, 어린이집 교사는 근무여건 및 생활보장 요구권이 가장 우선적이라고 응답함. - 보육교사의 권익을 증진하기 위해서 전문가로서의 인식을 제고하고, 보육교원과 직원을 구분하여 보육교사의 법적 지위를 확립하고, 단·중·장기적으로 정책적 지원이 필요함을 강조함.
김미정·임예슬 (2019)	- 경기도 내 보육교사 651명 - 온라인 설문조사 - 문헌연구, 초점집단면접, 전문가 자문회의 등	- 교육권(95.4%), 신분과 지위를 보장받을 권리(97.4%), 재산 및 경제상의 권리(95.6%) 3가지에 대해 보육교사의 권리라는 점에서 높은 동의율을 보임. - 권리 침해가 일어나는 요인으로 보육교사를 존중하지 않는 사회적 분위기가 28.4%로 가장 높게 나타남.

구분	연구대상 및 방법	권리침해 내용과 대처
		• 보육 조례 개정, 보육교사 권리 보호 지원기구 운영, 권리 교육 등의 개선 방안을 제안함.
최효미·박은정·이혜민 (2019)	• 보육교사 1,024명 • 온라인 설문조사, 심층면담	• 보육교사 중에서 4.2%만이 노무 관련 상담을 받은적이 있다고 응답함. • 보육교사는 노무 교육 의무화에 대체로 동의하는 것으로 나타남. • 권리보호 지원체계 및 노동자 교육 의무화 등을 마련해야 함을 주장
최효미·박은정·이혜민 (2020)	• 육아정책연구소「보육교사 노동자 인권 의식 및 교육 현황 연구」에서 수집된 실태조사 자료를 활용하였음. • 보육교사 1,024명 • 온라인 설문조사	• 어린이집, 학부모 신체적 폭행보다 학부모와 어린이집 내에서의 정신적·성적 폭력에 노출된 위험이 더 높았음. • 설립유형이 민간이고 규모가 작을수록 보육교사의 정신적·성적에 노출되어 있을 위험이 높았음. 보육교사의 대처인식도 낮았음. • 설립유형과 규모를 고려한 법적·정책적 지원의 필요성을 강조
조용남·송미령 (2021)	• 보육교사 1,022명 • 온라인 설문조사	• 보육교사들의 권리증진 및 권리침해 예방을 위해서는 '교사'로서 존중하는 사회적 분위기 조성을 위한 체계적이고 지속적인 캠페인 및 홍보사업 필요함. • 보육교사-원장-지역사회의 공동체 의식 강화가 필요하며 대응 매뉴얼 개발 보급 필요 • 보육교사의 권리보호를 위한 거점 싱리센터를 지정하여 전문상담 등 운영 필요
윤소영·임민정 (2022)	• 소진 극복 경험을 지닌 현직 보육교사 16명 • 개별면담 • 근거이론(개방, 축, 선택코딩)	• 소진의 요인으로 영유아 지도의 어려움, 학부모와의 갈등, 동료와의 관계, 비효율적인 기관 운영, 개인적인 문제가 도출됨. • 보육교사의 정신적·정서적 건강을 위한 다양한 심리적 지원의 필요성이 제기됨. • 구체적으로 지역사회 차원에서의 상담, 멘토링, 교사 학습공동체 구성 등의 방안이 제안되었음.
채영란·박연정·주영미·강춘자·김수아 (2022)	• 어린이집, 유치원 교사 271명 (어린이집 137명, 유치원 134명) • 설문조사	• 인권 침해 요인으로 교사를 존경하지 않는 사회 분위기, 교사의 낮은 사회·경제적 지위, 교육현장을 고려하지 않는 국가의 교육정책 등이 도출되었음 • 인권확립을 위한 개선책으로는 교사를 존중하는 사회적 분위기 마련, 관련 법 규정의 엄격한 이행 및 제재 등이 도출되었음. • 인권확립을 위한 정책수립 방법으로는 유아 교사의 인권을 지지해 줄 수 있는 법·제도 장치, 관련된 전문 인력 배치, 공식 기구나 단체 구성 등이 도출되었음.

구분	연구대상 및 방법	권리침해 내용과 대처
최인아·박으뜸· 우새롬·정순영 (2022)	• 대전광역시내 보육교사 1,421명 • 온라인 설문조사 • FGI 등	• 업무과중, 기관별 급여 차이, 수당 미지급으로 인한 보육교사의 불만이 높은 것으로 나타남. • 소속기관에서 보육교사의 감정 노동과 관련된 보호제도를 실시하지 않는 경우가 대부분인 것으로 드러남. • 기관별 처우 차이 및 노동환경을 개선하는 등의 구조적인 문제를 해결할 것을 제안함. • 더불어 감정노동자 보호를 위해 지자체 차원의 제도를 마련하고 기관 차원에서의 노력도 함께 필요함을 제기함.

자료: 1) 김은영·장혜진·조혜주(2013). 영유아 교사 복지 실태와 개선 방안. p. 17, p. 132, p. 140, p. 145, p. 147, pp. 160-161 내용을 토대로 작성함.
 2) 김길숙·문무경·이민경(2015). 유치원어린이집 교사 권익 보호 실태 및 증진 방안. p. 16, p. 133, p. 146, p. 149, p. 193, p. 241 내용을 토대로 작성함.
 3) 김미정·임예슬(2019). 경기도 보육교사 권리 보호 방안. p. 6, pp. 34-35, p. 46, p. 48, p. 57, p. 117, pp. 168-169 내용을 토대로 작성함.
 4) 최효미·박은정·이혜민(2019). 보육교사 노동자 인식 및 교육 현황 연구. p. 18, p. 81, p. 90, p. 92, p. 103, p. 156, p. 160 내용을 토대로 작성함.
 5) 최효미·박은정·이혜민(2020). 어린이집의 작업장 폭력 발생 위험과 보육교사 보호 방안. p. 57, p. 59, p. 64, p. 70, pp. 72-73 내용을 토대로 작성함.
 6) 조용남·송미령(2021). 보육교사의 권리침해 실태 및 권익보호에 관한 연구. 한국영유아보육학회지, 127, 1-20.
 7) 윤소영·임민정(2022). 보육교사의 소진 경험과 극복 과정에 관한 근거이론적 접근. p. 60, pp. 64-65 내용을 토대로 작성함.
 8) 채영란·박연정·주영미·강춘자·김수아(2022). 유아 교사의 직업 만족도, 인권인식, 근로 환경에 대한 연구 근무 기관 유형을 중심으로. p. 9, p. 13, p. 16, p. 18 내용을 토대로 작성함.
 9) 최인아·박으뜸·우새롬·정순영(2022). 대전광역시 어린이집 보육교사 감정노동 실태조사. 대전광역시 노동권익 센터. 173-184. p. 25, p. 73, p. 84, p. 88, p. 93, p. 159, p. 162 내용을 토대로 작성함.

4. 소결

본 장에서는 보육교직원의 권리 개념과 관련된 법과 제도 및 선행연구들을 살펴 보았다. 첫 번째, 보육교직원의 권리는 초기 개념도 분석을 통한 연구에서 헌법을 중심으로 한 인권(신분보장권), 근로자로서의 근로권, 복지권, 보육전문가로서의 교육권, 고충 처리가 발생할 시의 (교직)단체 활동권 등으로 크게 볼 수 있다. 연구자에 따라 권리의 범주를 어떻게 구분하느냐에 따라 좁게는 근로권, 복지권, 교육권의 3개 범주로 보고 더 구체적으로 나누는 경우는 근무 여건, 생활 보장 요구권, 복지후생 제도, 신분보장 및 불체포특권, 소송제기권 및 교직 단체 활동권 등으로 나누는 경우도 있었다. 그러나 근무 여건과 생활 보장 요구권, 복지 후생권에 대한

논의는 지속적으로 진행해 오고 있지만, 보육전문가로서의 교육권이나 신분 보장권이나 소송 제기권에 대한 논의는 많지 않다.

두 번째, 보육교직원 관련 법과 제도 중 기존의 연구에서 덜 다루어지고 중요한 사업장 폭력과 교육활동과 보호에 대해 증점적으로 기술하였다. 보육교직원의 경우 유치원 교원과 달리 신분 보장이 법령에 명시되어 있지 않아 작업장 폭력이 발생하더라도 문제 제기를 하는 것이 더 어려운 상황에 놓이게 될 우려가 크다. 즉, 직장 내 괴롭힘이나 직장의 비위 사실을 발견하더라도, 신분 보장이 되지 않은 상태이므로 이를 신고하거나 제도 개선을 요구하는 것을 더욱 꺼리게 되는 것이다. 또, 피해 사실에 대한 신고 및 구제 신청 이후 구제 절차 또한 일반적인 노동법의 적용을 받게 됨에 따라, 보육 현장의 특수성을 이해하는 전문가의 의견이 잘 반영되지 못하는 한계가 있다.

이에 반해 유치원 교원의 경우 교권 보호를 위한 위원회가 법령에 명시되어 있을 뿐 아니라 교육 현장을 잘 아는 당사자(교육단체가 추천하는 사람 혹은 교원이었던 위원 등)를 위원회에 포함시켜 운영함으로써, 교육 현장의 특수성을 반영한 심의가 가능한 구조를 갖추고 있다. 그러므로, 보육교직원을 작업장 폭력으로부터 실질적으로 권리를 보호하기 위해서는 현행 유관 법령 및 제도가 보육 현장의 특수성을 고려하여 개정, 보완되어야 할 필요성이 높다. 또한, 향후 추진될 예정인 유보 통합 등을 고려해 볼 때, 현행 제도의 보완과 개선은 교육활동권과 연계된 맥락에서의 더 실효성이 있을 것으로 본다.

세 번째, 선행연구들은 보육 현장에서 볼 수 있는 권리가 보장되지 못하거나 침해되고 있는 실태들을 조사한 연구들로 수집되었다. 근무 여건을 분석하여 보육교사의 근로 환경의 열악함을 강조하고 다양한 보육교사의 권리 범주별로 실태를 분석하기도 하였다. 또 다른 연구는 교사의 소진 상황을 분석하여 권리 침해의 원인을 제시하였고 많은 연구는 권리 침해의 실태 고발과 함께 어떻게 보육교사의 인권 및 권리보호를 할 수 있는지 구체적인 방안들을 제시하였다. 특히 감정노동자로서의 교사의 고충을 이해하고 기관과 지자체 차원에서의 노력과 법적 제도 장치가 꼭 필요함을 강조하였다.

III

보육현장에서 보육교직원의 권리 인식

- 01 교사들의 권리보호 인식과 요구
- 02 원장들의 권리보호 인식과 요구
- 03 학부모들의 인식
- 04 소결

III. 보육현장에서 보육교직원의 권리 인식

본 장에서는 보육교직원 권리 보호에 대한 인식을 살펴보았다. 보육교사, 원장, 학부모들에게 권리보호에 대한 개념 인식, 권리보호의 침해 상황과 대상, 권리보호를 위해 요구되는 지원들에 대해 인터뷰를 통해 의견을 청취하였다. 교사, 원장, 학부모에 따른 권리보호에 대한 의견들을 수집하여 의미를 파악하고자 하였다.

1. 교사들의 권리보호 인식과 요구

면담에 참여한 교사들은 앞서 서론에서 소개되었지만, 어린이집 5개 유형(국공립어린이집, 법인단체어린이집, 민간어린이집, 가정어린이집, 직장어린이집)의 보육현장에서 경험이 충분한 교사들을 추천받아 인터뷰를 진행하였다. 본 인터뷰 내용에 대한 이해를 돕기 위해 참여한 교사들을 아래 다시 제시하였다. 인터뷰 내용은 방대하였으나 주제별로 의미있는 내용들로만 선별하여 정리하였다.

〈표 III-1-1〉 심층면담 참여 보육교사 특성

부문	어린이집 유형	현재 어린이집 근속 기간	담임교사 재직 경력	보육교사 자격 급수	담당학급 영아/유아반 구분
교사1	국공립	6년	10년	보육교사1급	유아반
교사2	직장	1년 6개월	7년 6개월	보육교사1급	유아반
교사3	민간	12년	20년	보육교사1급	보조교사
교사4	민간	6개월	20년 2개월	보육교사1급	영아반
교사5	가정	6년 1개월	6년	보육교사1급	영아반
교사6	가정	2개월	5년 10개월	보육교사2급	영아반
교사7	국공립	11년 5개월	20년 3개월	보육교사1급	유아반
교사8	직장	5년 4개월	8년	보육교사1급	대체교사
교사9	법인단체	4년 5개월	14년 8개월	보육교사1급	영아반
교사10	법인단체	14년 8개월	14년 8개월	보육교사1급	유아반

가. 보육교사의 권리 인식

먼저, 보육교사들이 인식하고 있는 자신들의 권리에 대해 알아보았다. 보육교사들은 본 인터뷰를 요청받으면서 ‘보육교사의 권리가 뭐지?’, ‘우리에게 권리가?’ 등을 생각하게 되었다고 하였다.

사실 이 인터뷰 제의를 받고 보육교사로 근무해 오면서 보육교사로서의 권리를 생각한 적이 있었던가라는 생각을 제일 먼저 하게 되었습니다.(법인단체 어린이집 교사 9)

이번 회의를 통해서 이제 권리 인식에 대해서 가만히 있어보자. 뭐가 있었더라 하면서 이제 생각을 하게 됐거든요....“교사 권리? 그거 뭐야.” 하면서 이제 다른 선생님들한테도 이제 같이 얘기를 나눠봤어요. 그랬더니 “그냥 처우 개선 그런 거 아닐까? 그냥 휴게시간 뭐 그런 거지.” 뭐 약간 이제 그런 거 “휴가 잘 쓰나 안 쓰나 그런 거지 않겠어?” 이러면서 이제 좀 막연하게 이제 인식을 하게 되더라고요.(법인단체 어린이집 교사 10)

그리고 최근 ‘아동 최우선의 법칙’ 등 아동 중심의 보육이 강조되다 보니 상대적으로 아이들과 함께하는 보육교사의 인권은 어떻게 보호되어야 하는지 생각을 하게 되었다고 하였다.

이제 뭔가 이제 어린이집은 아이들이 있는 곳이다 보니까 사실 아이들의 인권을 많이 존중하는 위주로 돌아가는 것 같다는 생각이 좀 들었어요. 근데 사실 인권은 아이들뿐만 아니라 성인인 저희 교사들에게도 당연히 해당이 되는 부분이라고 생각이 되는데....아이들의 인권은 존중하지만 교사의 인권이 존중되고 있나라는 생각을 좀 한번 해보게 됐고요.(국공립어린이집 교사 1)

또한 어린이집에 설치된 CCTV가 있는 한 잠재적 범죄자처럼 인식이 되고 감시당하고 있다는 것이 권리에 대해 생각하게 되었으며 더군다나 유치원에는 없는데 어린이집에는 있는 것에 대해 의문이라고 하였다.

선생님들이 이렇게 힘들고 현장에서 을이 될 수밖에 없는 가장 큰 이유 중에 하나가 cctv가 아닐까라는 생각.....cctv라는 게 설치됨으로써 보육교사가 잠재적 범죄자처럼 인식이 되고 그리고 그 cctv라는 것 때문에 선생님들이 발목 잡혀서 내가 이렇게 행동하면 그 엄마가 나한테 “선생님 이거 아동학대 아니예요?” 이렇게 얘기하지 않을까 고민하게 되고 저는 이 cctv라는 게 원점에서부터 다시 얘기가 돼야 되지 않을까라는 생각이 좀 듭니다.....가장 근본적으로 우리의 권리가 침해당하고 있다고 생각하는 생각할 수밖에 없는 부분이 이 cctv가 아닐까 싶어요. (중략) ...처음에 의무화를 시작할 때 저는 솔직히 말하면 교사의 권리나 교사의 복리나 이런 부분에 대한 거는 고려가 안 되고 시작했다고 생각이 들어요.

가장 큰 문제 중에 하나는 관계 공무원이나 경찰이나 데리고 대동하면 즉시 열람할 수 있는 거.(직장어린이집 교사 8)

근본적으로는 어느 직업이 이렇게 감시 아닌 감시를 당하면서 이런 교직을 이수한 직업이 있을 수가 있나 저희가 말씀하신 대로 범법자도 아니고요. 그거를 빌미로 그렇게 부모님들이 협박 아닌 협박 무조건 그냥 통용되는 가장 큰 그거는 cctv 까자 cctv를 봐야지.....(중략).... cctv 자체는 정말 말도 안 되는 거고 유치원에는 없는데 왜 저희는 있어야 되며.....(법인단체어린이집 교사 9)

나. 권리가 침해되었다고 생각되는 순간들

1) 교사로서의 인권

교사도 인격체로서 존중을 받아야 함에도 불구하고 아동과 부모의 권리가 우선하면서 교사에게는 인내와 헌신을 요구하고 있었다. 인간적으로 기본적으로 필요한 생리적인 욕구를 채우는 일도 쉽지 않고, 다른 동료에게 피해가 갈까 봐 주저하는 상황이 되었다는 점, CCTV 촬영 동의서라던가, 아동학대의 의심에서 벗어나도 사과를 받지 못하며 교사들의 공간조차 갖지 못하고 있었다.

인권과 관련해서 정말 이제 사람이라면 정말 기본적으로 누려야 하는 그런 권리들이 있잖아요. 예를 들면 목이 마를 때 물을 마시고 제가 화장실에 가고 싶을 때 화장실에 가고.....(중략).....근데 만약에 저희가 너무 목이 마른데 예를 들면 반에 정수기가 없거나 혹은 제가 화장실에 가고 싶는데 저 대신 계신 파트너의 출근 시간이 늦거나 하면 저는 갈 수가 없는 거예요(국공립어린이집 교사 1)

인권이란 관련된 것 같기도 한데 이제 아이들이 처음에 들어오면 서류들을 받잖아요. 동의서 같은 거를 거기에 이제 아이들은 cctv 동의서를 다 받아요. 근데 이제 교사들은 그걸 (cctv 동의서) 안 받더라고요. 그래가지고 저는 제가 찍히는 거는 당연한가 이런 생각이 좀 들었거든요.(직장어린이집 교사 2)

그런 거(cctv)에 대한 것도 절차가 있는데도 불구하고 어머님들이 요구하면 어쩔 수 없이 들어줘야 되는 상황이기 때문에 또 그 담임 선생님께서 아니면 그만이라는 거에 되게 좌절하셨거든요.어머님들께서 뭔가 사과를 하거나 그러지 않고 “그냥 아니네 그럼 됐네” 이런 식이고....엄마들도 그냥 좀 그래도 사과를 할 법도 한데 사과하시는 분이 거의 없었어요.(민간어린이집 교사 3)

아동학대라는 어떤 명분하에 교사의 인격은 많이 침해를 받고 있어요. 지금 cctv라든지 cctv에서도 사실은 사각지대에 들어가서 옷도 갈아입고 교사들이 그래야 되는데, 사실 내 방에서도 옷 갈아입을 공간이 없거든요. 화장실까지 가야 되고 사실 교사의 인권은 많이 침

해를 그만큼 아동학대가 사회에서 이슈화되는 만큼 교사의 인권을 많이 침해당하고 있어요.(가정어린이집 교사 5)

2) 근무환경

교사의 인권이나 권리를 누리고 있지 못하다는 생각은 휴게시간이 의무화되었지만 서류상이나 형식적으로 존재하며, 갑자기 아픈 경우나 필요한 연차를 사용하는 휴가 사용도 녹록지 않은 것이 현장의 현실이었다. 또한 휴가를 사용하기 위해 본인이 대체교사를 구한다거나 특정 요일을 피해 휴가를 내야 한다는 제약을 받고 있었다.

이제 막상 휴게시간을 아이들 낮잠 시간에 이제 저희 반에는 제가 혼자 담임 교사고 누리 보조교사 선생님이 이제 상주하고 계시니까 이제 저도 밖에 나가서 뭐 할 수도 있고 하는데, 이게 저희는 또 반 특성상 혼합반이다 보니까 3, 4, 5세가 다 있으니까....(중략) 근데 이제 휴게시간이 정해졌을 때 이제 그 시간을 적절하게 사용할 수가 없는 거예요. 그러니까 말로는 이제 1시간 정도 이제 나갔다 와도 된다.(중략) 이제 어린이집 자체에 명시되어 있는 휴게시간에 그 사인이 이제 있어야 되는 거죠. 근데 이제 막상 저희 반 같은 경우에는 그거를 자유롭게 쓸 수가 없는 상황인 거예요그냥 형식상만 휴게시간이 존재한다는 생각이 들더라고요.(직장어린이집 교사 2)

저희 어린이집 같은 경우에는 이제 연차 쓰는 게 자유롭지가 않아요. 그래서 이번에는 여름 휴가를 썼었는데 이제 7월에서 8월 그 사이에만 이제 쓰라고 이제 공지를 항상 하세요...(중략) 근데 이제 뭐 예를 들어서사람이 살면서 때 아픈 순간도 있고 이제 가족들이 아프거나 큰일 나는 순간들이 있는데 그런 부분에 있어서는 이제 연차 쓰는 거에 대해서 엄청 눈치를 주시더라고요.(국공립어린이집 교사 1)

제가 이제 최근에 이제 갑자기 새벽에 이제 위경련이 생겨가지고 너무 아파가지고 이제 “못 갈 것 같다”라고 이제 전화를 드려서 말씀드렸는데, “그럼 그 반은 누가 보냐” 이런 식으로 이제 말씀하셔서(중략) 그래서 좀 어린이집마다 다르긴 하지만 좀 연차 사용 같은 부분이 좀 제한적인 그런 게 좀 있는 게 아쉬운 것 같아요.(직장어린이집 교사 2)

대체 교사를 본인이 휴가를 쓰는 본인이 구해야지 그래야지만 휴가를 쓸 수 있는 어린이집들이 거의 대부분인 것 같더라고요. 그렇지 않으면 월요일 안 된다 금요일 안 된다 화수목 중에 또 행사다 뭐다 이러면서 그러면서 이제 휴가를 계속 미루게 되고 못 쓰게 되고 그러면서 그런 경우들도 비일비재하고요.....그냥 우리가 뭐 해봤자 뭐 나아지겠어 이러면서 그냥 체념하고 그냥 계속 이렇게 살아왔던 것 같아요. (법인단체어린이집 교사 10)

3) 교육권

보육교직원으로서 보육교사로서 자기가 더 관심이 가고 역량을 발휘할 수 있는 연령이나 반이 있지만, 어린이집의 운영 편의와 원장의 설득에 의해 원하지 않는 반을 지속적으로 맡게 되기도 한다고 하였다. 또한 수업 진행이나 교재교구의 구입에도 자율성이 많지 않다는 점도 아쉽다고 하였다.

그래서 저도 이제 영아반에서 2 담임 하면서 이제 의지도 되고 싶고 이렇게 좀 하고 싶은데 이제 원장님은 너가 이제 1년을 한 경험이 있으니 1년 한 번 더 해봐라, 더 해봐라, 더 해봐라 그다음은 또 평가 기관이니까 너가 해야 된다는 식으로 이제 거의 반강제적으로 4년을 그 혼합반을 거의 이끌었던 거예요. 그러니까 저는 이제 12월 면담이 되면 그만둬야 되는지 이 혼합반을 해야 되는지 이 두 가지의 그냥 기로에서만 제가 고민을 했었던 거예요. (직장어린이집 교사 2)

근데 이제 그런 걸 팔 때도 뭔가 늘 이렇게 재단의 틀이 늘 있었어요....(중략) ...이제 1년 차 2년 차가 지나고 뭔가 3년 차가 됐는데도 원장님께서 프로그램 책자 안 봤어 이렇게 얘기를 하시면서 저한테 주안을 이렇게 다시 내미시는 거예요.....이건 우리 재단에서의 활동 이랑 좀 다른 것 같으니까 다시 한 번 고민을 해봐 달라라고 주시는데 꼭 퇴근할 때 그런 걸 주시잖아요.(직장어린이집 교사 2)

근데 그럼에도 불구하고 조금 약간 안 좋은 점은 뭔가 이제 아이들한테 필요한 그런 교재 교구가 있을 때 제가 바로 살 수가 없는 거예요.....이게 저희는 두 달 전에 컨펌을 받아가지고 그래서 이게 계획은 변경이 되는데 재료가 또 없는 환경이 되더라고요.(직장어린이집 교사 2)

또한 보육교사로서 전문성을 향상하고 승급을 위해 교육을 받아야 하지만 직무 교육의 경우도 근무시간 외 주말을 강요하거나 대학원 진학도 일정 기간 근무자에 한 해 허락하고 있었다.

직무 교육을 나오는 자체부터가 힘들었대요. 저희가 교사 연구 권리가 있잖아요. 이제 직무 교육을 한다거나 보수 교육을 한다거나 그런 것들을 보장을 받아야 되는데, “지금 어린이집이 힘드니까 주말을 통해서 교육받으면 안 되냐”, “토요일 일요일을 통해서 교육받아라.” (법인단체어린이집 교사 10)

이제 그 원에서는 이제 주임 교사나 부교사만 대학원을 갈 수가 있다고 이렇게 명시가 되어 있고 암암리에 다 그렇게 진행을 하고 있었어요....(중략) ...그래서 저는 이제 초임의 입장에서 뭔가를 많이 배우고 싶었는데 대학원을 가시니까 화요일 목요일마다 4시에 퇴근하시고 하다 보니까 저는 자연스럽게 저는 당직과 상관없이 화요일 목요일은 제가 무조건 저녁

당직을 해야 하는 거예요. ...그러니까 저는 당연히 휴가도 못 쓰고 그 선생님이 방학하기만을 이제 기다리게 되더라고요. 그래서 뭔가 이제 선임이어서 제가 얘기를 못한 것도 있지만 그렇게 선임과 부교사만 갈 수 있다. 이렇게 하니까 일반 교사들과의 형평성에 어긋나고 어긋나게 되더라고요. (직장어린이집 교사 2)

4) 부모로부터의 권리 침해

영유아를 보육하기 위해서는 부모의 협조도 중요한데, 협조는 고사하고 자기 아이만을 위한 사적인 요구를 하거나 충분히 발생할 수 있는 사건이나 사고에 대해서는 끝까지 묻고 늘어져서 정신적으로나 물질적인 보상을 요구하기도 하였다.

“왜 우리 아이는 집에서는 모기를 안 물리는데 왜 어린이집만 가면 모기에 물리냐?” 선생님들 홈메트 같은 거 제대로 안 틀어주냐면서 그렇게 하면서 우리 아이의 1인 모기장을 보낼테니까 낮잠 잘 때 자기 아이만 1인 매트장을 설치해 달라 이렇게 이제 그런 요구를 하시는 거예요.(국공립어린이집 교사 1)

경미한 어떤 상처인데도 예민한 부모님을 만나게 되면 그냥 간단하게 다음부터 주의 깊게 보겠다고 그 정도 선에서 끝나는 게 아니라 아예 교사들한테 강력하게 사과를 해야 된다고 찾아와 가지고....그럴 때는 연고만 발라도 낫는 상처인데도 병원 피부과에 같이 가야 되고 치료가 끝나는 동안에도 계속 같이 봐줘야 되고, 그 상처가 안 보이는 시간까지 계속 사과를 해야 되는 경우가 종종 있어요.....손주를 돌보는 할머니였는데 자기 친구 손주 같은 경우에는 그 담임 선생님이 무릎을 꿇고 빌었다(가정어린이집 교사 5)

“우리 아이 배를 누가 이렇게 핏긔었느냐 이거 교사가 했는지 손톱 자국이 너무 크니까 CCTV를 봐야겠다.” 이렇게 연락이 온 거예요. 그래서 “어머님 CCTV 보시는 거는 괜찮습니다. 하지만 교사가 이런 행동을 안 했을 때는 어머님 어떻게 하실 거냐”고 물어봤는데 “그러면 상관없는 거지 않냐?”.....근데도 본인 손톱으로 아이가 다친다고는 생각을 한 번도 안 하고 2시간 후에도 그 사진을 보내면서 이거는 분명히 어린이집 교사가 우리 아이한테 해한 거다. 그러면서 거기다가 ‘우리 아이는 누가 치료를 해줄 거고 누가 조사를 해서 처벌을 할 거냐?’ 이렇게 문자를 보내셨더라고요.(민간어린이집 교사 4)

또한 최근에는 보육 현장에 부모가 아이에게 숨겨둔 녹음 장치들까지 발견되면서 원장과 교사들 모두 보육 활동의 세세한 부분까지 탐지당하고 있었다.

녹음기를 항상 녹음기가 너무나 섬세하고 작아졌기 때문에 또 어떤 녹음기로 해가지고 이제 아이들한테 그거를 보냈을지 모르기 때문에 그런 부분에 있어서 녹음기를 수시로 확인해야 되는 불편함, ...(중략) ...그러다 보니 아이들이 새로운 약세사리를 한다든지 새로운 애착 인형을 갖고 다든지 새로운 장난감 보면 혹시 ‘여기 안에 녹음기가 들어 있을까? 이게 무슨

cctv 아니야?...그러니까 녹음기 같은 기능이 있는 전자제품을 이게 보낸다는 것 자체도 법으로 뭔가 이렇게 금지가 된다면 참 좋을 것 같아요.(민간어린이집 교사 4)

그 옷걸이로 맞았었던 애가 옷 안에 3월부터 녹음기를 넣어놓고 다녔었던 거예요..이제 그 아이의 점퍼 속 안에 이제 그 바느질을 해가지고 그 안에 초소형 녹음기를 넣어놨었다고요....(중략) ...이제 그 아이가 이제 계속 5개월 동안 녹음기를 넣어놨었을 때 정말 엄마는 계속 집에 와가지고 그 교사의 그런 상호작용이나 그런 모든 부분을 다 몰래 들었을 거 아니에요. 근데 그런 부분에 대해서는 뭔가 교권의 그런 약간 침해 같다고 저는 생각하거든요. 근데 그런 부분에 있어서는 다 묻히고 그런 아이가 맞았다는 그 부분에 있어서만....(국공립어린이집 교사 1)

그리고 교사의 휴가 사용은 당연한 근로자로서 권리임에도 불구하고 부모님으로부터 휴가 사용까지도 제약을 받고 사실 확인도 없이 교사들에 대한 근거 없는 정보를 부모들끼리 공유하는 상황이었다.

이제 제가 휴가를 쓰고 나서 이제 다른 선생님께서 그 아동 하나를 맞이했는데 “어머 또 휴가 쓰신 거예요?” 이러더라고요. 어머님께서 “왜 이렇게 담임교사가 휴가가 이렇게 많아요?” 이러면서 물어보시면서 그런 얘기를 하시더라고요.(중략).....주먹이랑 턱 맞고 막 이제 팔 맞고 막 그런 이제 멍이 들고 그랬어요. 어머님께 원장님께서 이제 “교사가 이렇게 이렇게 돼서 이렇게 했었다 다쳤다.” 그러면 이제 어머님께서 ‘그러냐고’ 그냥 그러고는 이제 그냥 넘어가는 일이 비일비재한 거죠(법인단체어린이집 교사 10).

인터넷에 맘카페나 이런 것들이 되게 많잖아요. 그 안에서 엄마들이 소통을 하면서 되게 마녀사냥이나 잘못된 정보들을 서로 공유하고 그런 것들이 약간은 문제가 있다고 생각을 해요.....그러다 보니 이 원에 그냥 조금 자기가 보기에 상담을 와서 그냥 둘러보고 자기 마음에 그냥 안 들면 그 안에 이제 악성 댓글을 글들을 올린다거나 이런 것들이 조금 그냥 일상화가 되다 보니까 엄마 그런 것들 때문에도 영향이 있다고 생각해요.(국공립어린이집 교사 7)

5) 원장으로부터의 권리 침해

원장님은 어린이집 운영을 위해서 조언하는 것이지만, 전문가로서의 역량을 키우기 위해 대학원을 가는 것도 원장님의 허락 하에 가능하며 키즈노트 사용법에도 간섭이라고 느껴질 정도로 확인하며 자신의 일거수 일투족을 통제하려고 하였다.

평일에 갈 수 있는 교사는 딱 2명이다라고 얘기를 하고 그 교사는 원장님이 임의로 지정을 하더라고요. 그래서 이제 이 중에서 선택에 들지 못한 교사는 내년에 듣거나 혹은 주말을 이용해야 라고 얘기를 하는 거예요.(직장어린이집 교사 2)

키즈 노트 같은 거 쓸 때 이제 원장님이 키즈 노트 확인하시거든요.
그러면 왜 말을 그렇게 하나 언어를 그렇게 하나 왜 이 사진을 보냈냐 저 사진을 보냈냐 그런 것도 엄청 간섭하시고 하여튼 그런 부분이 스트레스인 것도 있는 것 같아요. (국공립어린이집 교사 1)

원장님이 계속 cctv를 봐. 내가 뭐 하고 있는지 내가 서 있으면 ‘선생님 거기서 그렇게 서 있으면 안 되죠’. 또 아니면 ‘선생님 거기서 뒷짐을 지고 있으면 안 됩니다.’ 이런 식으로 계속 피드백을 주는 원장님이 계시다 그러더라고요.그 정도로 그런 cctv에 관한 거에서도 많이 침해가 되지 않을까(법인단체어린이집 교사 10)

놀라운 사실은 교사를 임용 시에 운전까지 가능한 사람을 뽑으려 하고 보육업무 외 다른 업무도 해야 하며 원장의 뜻에 반할 경우는 원장들 사이에 블랙리스트로 오르기 쉽다고 하였다.

민간 좀 작은 규모의 그런데 원장님께서 뭔가 건강상의 이유라든지 모임을 간다든지 이러면 본인이 대처할 수 있는 운전기사를 교사로써 뽑는 거예요. 그러면 교사는 원장님 대신 차량을 나가야 되니까 보육도 안 되고 또 보육 외에 업무를 하다 보고 사고가 나면 그 운전에만 대한 그것도 보장도 안 되는 거예요....(중략)....내가 여기서 만약에 “이거 싫다 원장님, 저 운전 안 하고 근로계약서에 들어온 항목이 없는 제가 운전을 왜 해요?”라고 반문을 한다면 나는 이제 왕따가 되는 거고 여기를 그만 계약 기간 끝날 때까지 그만두고 다른 기관에 가면 그건 이미 블랙리스트에 올라가 있는 거예요.....이렇게 하기 때문에 저희 교사들은 근무 외의 환경, “운전을 해야 된다”, “설거지를 해야 된다”, “오전 간식을 해라”, 점심시간에 선생님이 안 오시고 휴가를 보냈는데 “선생님들 돌아가면서 밥해라.” 이런 거 부당한 것도 교사들이 해야 된다는 거죠.(민간어린이집 교사 4)

보통 원장님들과의 관계를 원만하게 하지 못하면 다른 어린이집으로 옮겨가는 것도 사실은 힘들거든요. 블랙리스트에 오르면 모든 원장끼리 통하기 때문에 만약에 제가 다른 데 이력서를 냈더라도 그 원장님이 그 이전에 원장님한테 전화를 해서 물어보는 거예요. 그렇기 때문에 이 작은 소규모 어떤 집단, 어떤 개인 사업체이면서도 나라에서 지원금을 받아서 운영하는 곳이에요. 그럼에도 불구하고 원장님의 뜻에 의해서 좌지우지가 많이 되는 곳이다 보니까 원장님과의 좀 불합리하다고 생각해도 원장님의 뜻을 따를 수밖에 없는 경우가 너무 많아요. 아니다라는 말을 하면서 튀기가 엄청 어렵고 자기의 당당한 소신을 밝히기가 힘들어요.(가정어린이집 교사 5)

워라벨을 ... 모르게끔 신청을 해놓고 원장님이 그걸 알아서 그거를 출퇴근을 조절을 하는 거예요. 어플로 ...“내가 너를 이렇게 해서 근무 시간을 이렇게 조절을 했다. 너 1시간 정도 일찍 퇴근할래? 그러면 근무한 만큼 나한테 페이백을 해야 돼.” 아직도 그래요 아직도.(민간어린이집 교사 4)

제가 그거를 아동학대로 신고를 했어요...(중략)....그래서 구청에서도 cctv를 해서 아동학대라고 인정이 됐어요.그런데 이게 또 어떤 변수가 생기냐면요. 아동학대를 당한 어머니가 합의를 하시는 거예요. 어머니가 취소를 해가지고 아동학대 성립이 될 수가 없다는 거예요. 그 래놓고 원장님은 저를 고소를 한 거예요. 무혐의로 자기 무혐의 그런 식으로 어린이집을 비방 하는 걸로 신고를 했다. 이래가지고 제가 경찰서 조사를 받았거든요.(민간어린이집 교사 4)

6) 동료교사로부터의 권리 침해

가끔은 원장님이나 부모님이 아닌 동료교사로부터의 본인의 권리를 침해 당하고 있다는 느낌을 받을 때가 있었고 전공이나 이전의 직장을 핑계로 동료에 대한 애정이 협업을 하기보다는 은근 거리를 두는 경우도 있었다. 또한 원장님의 판단에 의해 다른 교사와의 형평성과 관계없이 일을 더하거나 은근히 따돌림을 느낄 때가 있었다.

왜 유치원을 잘 다니지 어린이집으로 왔어? 막 이렇게 잘난 척하려고 왔나 이렇게 보시는 동료 교사분들이 좀 많으셨던 것 같아요...(중략) “유치원에서는 행사 같은 거 많이 했으니까 선생님이 그런 거 전담해서 하면 되겠네” 이렇게 하고 안 도와주고 막 퇴근해버리시고. 이런 경우 혼자 신데렐라가 된 것 같은 그런 기분을 많이 들었던 것 같아요.(국공립어린이집 교사 1)

이게 같이 일을 하면서도 선생님들 간에도 어딘지 근무하는 끝까지 남아 있는 선생님은 좀 불평등한 것 같고 그리고 그 제도를 원장님이 자기 6시까지 있을 수 있는 선생님이 아이가 컸다든지 어떤 여건이 되는 사람한테만 그런 책임을 지우기 때문에 일을 하다 보면 너무 불평등하다는 생각이 많이 들거든요.(가정어린이집 교사 5)

그러다 보니까 이제 월, 금에는 휴가를 쓰기를 원치 않으시는 분들이 되게 많더라고요...(중략) 여전히 월요일 금요일에 쓰면 좀 많이 눈치를 주시고 꼭 그래야 하는 이유가 무엇이나 그렇게 사용했을 때 파트너 교사에게 가는 그런 일이 너무 가중이 될 텐데 그런 것들을 파트너 교사한테 양해를 구했는지 그런 부분을 많이 물어보시더라고요.(직장어린이집 교사 2)

이 어머니가 원장 선생님한테 그 다문화 가정 아이를 다른 반으로 바꿔달라고 우리 애가 너무 힘들어하니까 개를 바꿔달라고 했는데 원장 선생님도 이 엄마가 너무 이제 원에 지원도 많이 하고 친분도 있고 이러다 보니까 그걸 이제 바꾸려고 하시는 거예요.....(중략)....그렇게 반을 옮기지 못하게 버티고 서가지고 막 그렇게 하니까 못하기는 했는데 이제 그 이후로 저는 약간 은따 그러니까 미운 털이....(가정어린이집 교사 6).

다. 권리 침해 시 대처상황

보육교사가 권리 침해라고 판단하고 그 사안을 의논하거나 상담하려고 지자체나 육아종합지원센터 등에 도움을 청했을 때 익명성이 보장이 안되고, 법률 및 전문 심리 상담이 어렵게 느껴진다고 하였다.

우선 교사라면 1차적으로 육아종합지원센터를 찾을 것 같은데 육아종합지원센터에서 조금 더 그런 법률적인 상담을 좀 지원을 해줬으면 좋겠다라는 생각이 들었고 또 이제 2차적으로는 신분을 밝히지 않으면 어느 누구랑도 정확한 상담이 이루어지지 못하더라고요.(직장어린이집 교사 2).

워라벨 교사..... 이게 잘못된 정책이라는 게 출근 시간을 조정을 해도 워라벨 교사로 해당이 되고 퇴근 시간을 조정을 해도 워라벨 교사로 해당을 한다고 인정을 해주기 때문에 어린이집에서 편법을 쓰는 거예요. 이 교사는 내가 아침에 1시간 저녁에 1시간 출근을 2시간씩이나 근무 안 하니까 좋지 하지만 그럼 저 같은 경우는 저희 반이 9명에다가 그 선생님 반 7명까지 제가 추가로 봐야 되는 거예요....(중략)....육아 단축 근무를 하는 교사나 그다음에 워라벨 교사를 하는 거는 정말 그거를 담당하는 주무관님들이 정말 사실적으로 이 사람들이 불편함 없이 근무를 하고 피해를 안 주고 있는지를 조사를 해야 될 것 같아요.(민간어린이집 교사 4)

우리 어린이집에서 처음으로 워라벨을 했을 때는 제대로 하지 않고 그냥 출퇴근 시간만 우리가 기입하고 일은 그대로 했거든요....워라벨을 제 이름으로 올렸지만 저는 혜택을 하나도 못 받고 일을 했거든요. 이런 경우에는 너무 억울해요.(가정어린이집 교사 5)

그럼 선생님이 1시간만 더 담임으로 올리고 육아 정책으로 올리고 1시간 더 근무하면 처우 개선비랑 이런 게 제 통장으로 바로 들어오니깐 40만 원 정도를 더 받아라. 그 대신 1시간 밖에 일을 안 하고 1시간 일을 안 했으니깐 그 1시간을 자기한테 페이백으로 돌려달라." 이런 얘기를 하시는 거예요.(가정어린이집 교사 6)

라. 권리보호를 위한 지원과 요구

보육교사의 권리보호를 위해서는 먼저 아이 입장 만큼 교사의 인권도 중요하다는 것을 부모님이 인식할 수 있으면 좋을 것이고 보육교사의 업무를 부모도 이해하려고 하면 좋을 것 같다고 생각하고 있었다.

근데 그런 부분도 저희도 이제 침해를 당하는 건데 어머님들은 이제 원해서 학대를 당할까 봐 이럴까 봐 저럴까 봐 이제 넣어놓으시고 그런 건데 결국에는 아이 입장에서만 뭔가 보호가 되고 저희도 이제 침해를 받는 건데 저희 입장에서는 그렇게 해주는 그런 부분이 없어가지고 좀 그런 부분이 좀 향상되었으면 좋겠다라는 생각이 들더라고요.(국공립어린이집 교사 1)

교사 대 아동 비율이 너무..... 영아반을 맡고 있는 사람으로서 영아 발달을 조금이라도 이해하고 안다면 이렇게 아동 수를 배정할 수는 없다고 생각합니다.(법인단체어린이집 교사 9)

“우리 아이가 너무 소중한. 그러니까 내가 애를 위해서 이렇게 안 하는 건 내가 우리 애를 위해서 잘못된 행동을 하는거야.”라는 생각을 부모님들이 너무 크게 가졌기 때문에 우리 아이를 지키기 위해서 내가 선생님한테 말도 안 되는 이런 요구들을 할 수도 있고.....(중략) “우리 아이를 위해서라면 나는 다른 사람들에게 욕 먹어도 괜찮아 내가 이상한 사람이고 내가 이기주의라고 욕 먹어도 괜찮지만, 우리 아이한테 이거는 득되는 일이라면 나는 무조건 할 거야.”라는 마인드 때문에 이런 일들이 벌어지고 있는 게 아닐까라는 생각이 좀 들어서.....(중략)왜냐면 우리 애가 더 올바르니까 우리 애가 소중한니까 내가 우리 애를 지키는 거야 라고 생각하는 이 마인드가 굉장히 지금 이 모든 것들을 작용하는 근본이 아닐까라는 생각이 들어요. 그래서 부모 교육이 좀 절실하게 필요하지 않나라는 생각이 듭니다.(중략) 고등학교 때든 대학교 때든 뭔가 사람들이 자라나는 과정 중에 있 한 번쯤은 부모로서 해야 하는 올바른 행동에 대한 그런 부모 교육이 좀 필요하지 않을까. (직장어린이집 교사 8)

보육교사의 권리보호를 위해서는 먼저 근무환경에 대한 개선이 우선되고 복지 보장, 수업의 자율권 등이 보장되어야 하고 보장될 수 있도록 지도 점검이나 평가를 철저히 해야 한다고 생각하고 있었다.

근무 환경에 맞춰서 근무를 해야 되고 ‘보육교사 업무 외에 대한 지시에 대해서는 할 수 없다.’ 이런 항목들이 좀 있었으면 좋겠어요.....(중략)....국가적인 차원에서 보육교사의 질을 높여주고 그 권리를 또 보호해 주려면 모든 그런 4대 보험 급여 체계 그다음에 근무 환경 이런 게 좀 다 일정해야 된다고 저는 생각하고 있어요.(민간어린이집 교사 4)

근데 지도 점검을 나오셨는데 지도 점검 나오신 고용노동부에서 나왔는지 지도 점검을 나와서 서류지만 정말 꼼꼼하게 보시더라고요.....(중략).....앞으로 이렇게 조금씩 좀 어떤 형식상의 어떤 점검이 아니라 하나부터 10까지 주어진 정책에 맞게끔 좀 꼼꼼하게 점검이 된다면 보육교사의 처우가 앞으로 조금씩은 더 나아지지 않을까 그런 희망은 봤어요.(가정어린이집 교사 5)

저 같은 경우는 근무 교사 근무 환경인 것 같아요. 돈이 되는 수업도 해야 되고 이러다 보니 그런 수업에 대한 자율권도 없고요....생활 보장 교사에 대한 그런 전화번호 이런 게 다 공유를 무조건 해야 되는 그런 것 때문에 언제 어느 때든 전화는 받아야 된다는 어머님들의 그런 생각 마인드. 그러니까 교사들 근무시간 외에는 전화를 안 받아도 되는데 근무시간 전에 새벽 6시도 좋고 밤 11시 12시에도 좋고 내가 아이한테 무슨 일이 있으면 전화해서 너는 받아야 된다는 그런 생각도 좀 없어졌으면 좋겠어요.(민간어린이집 교사 4)

그때 국공립에서 근무를 할 때 이제 연차가 없다고 해서 제가 이게 너무 부당하다고 생각이 드는 거예요.....제가 종로구 육아종합지원센터에 전화를 했어요...(중략)그랬더니 부분

께서 “그렇게 따로 역할이 나누어져 있지 않지만 우선 저한테 말해보세요.” 라고 얘기를 하시는 거예요. 그래서 저한테 제일 먼저 물어보신 게 “어느 어린이집 소속이세요?”라고 물어보시는 거예요. 그래서 이렇게 해서는 저를 보호받지 못하겠구나라는 생각이 1차적으로 들었어요. (직장어린이집 교사 2)

근데 그 노조에 들어 있는 교사는 원에서 채용을 하지를 않아요. 왜냐면 반대편이라고 생각을 하기 때문에 그러니까 이런 것 자체도 제가 좀 보장이 되는 시스템이 있었으면 좋겠어요. (민간어린이집 교사 4)

저 같은 경우에도 근무 여건이나 환경이 개선됐으면 그러면 교사로서의 좀 자존감도 높아지면서 저희 같은 경우에는 휴게시간은 사실상 찾기가 힘들다고 생각하고.....그 다음에 교육권 자율권.....원장님이나 부모들한테 보여주기 위해서 사진 찍는 시간이 더 길거든요.....(중략).....그 다음으로 원하는 거는 복지후생제도 급여라든지 몇 년을 근무해도 상여금 명절이 돼도 상여금이라든지 그런 게 없으니까 정말로 최저시급제로 12달을 우리가 사는 거잖아요. 그런 부분이 조금 개선되면 보육교사로서 일하는 데 좀 자부심을 느끼지 않을까 그런 생각이 들어요. (가정어린이집 교사 5)

그 순서대로 전문직으로서의 교육권 및 자율권 1번 그다음에 근무 여건 개선 및 생활 보장 요구권 이거 2번 이렇게 꼭 순서대로 제가 생각하는 것 같은데,.....교육권 및 전문직으로서 교육권 ...(중략).....그래서 아까 얘기했던 그 보여주기식 이런 거 하면 하면서 노동력은 계속 축하는데 마음으로는 내가 지금 이걸 뭘 하고 있냐 이런 회의감이 들고.....근무 여건 개선 및 생활 보장 요구권 이거는 사실은 너무 당연한 건데(가정어린이집 교사 6)

현재도 상담센터 등이 있지만, 힘들 때 마음 터놓고 이야기할 수 있는 소통창구로서의 상담센터 아니면 전문상담사가 어린이집에 배치가 되다면 좋을 거라는 생각을 하게 되었다. 그리고 보육교사의 소진을 덜어주기 위해서는 인력의 증원, 대체교사나 보조교사의 배치가 필수적이라고 생각하고 있었다.

저는 상담센터 같이 힐링센터.....저는 그냥 오래 근무를 하다 보니까 마음 터놓고 얘기할 수 있는 기관이 있었으면 좋겠어요. ...(중략)..... 상담 기관이 있다면 마음의 치유를 할 수 있는 그런 시간을 가져볼 수 있지 않을까(민간어린이집 교사 4)

전문 상담사가 어린이집에도 배치가 되면 참 좋을 것 같은데.(법인단체어린이집 교사 10)

문제들의 근본적인 해결 방안은 아무래도 대체 교사나 보조교사나 아까 말씀하신 것처럼 좀 도와줄 수 있는 인력이 더 많이 필요하지 않은가라는 생각이 들더라고요.(직장어린이집 교사 8)

저희 교사의 입장에서 이 부분이 좀 억울하다 뭔가 도움을 받고 싶다 할 때 그런 소통 창구가 없다는 생각을 했었습니다. 부모님한테 억울한 소리를 들었어요. 이걸 어디 가서 여쭙보거나 십몇 년 있다 보니까 종종 여러 번 겪었는데 그럴 때마다 불같이 화가 나고 억울

하고 하지만 결국 이렇게 해소돼서 다시 처리되는 방안은 “죄송합니다. 네 저희 입장에서 너무 불찰이었습니다.” 저희가 사과하고 부모님 심기를 달래주는 방향으로.....(중략)....저희도 부모님께 당당히 이러이러한 상황에서 어떤 설명을 드리고, 부모님도 그렇게 똑같은 입장에서 그 얘기를 듣고. 그게 이렇게 조정이 되거나 이게 법적으로 가거나 하지 않는다고 치더라도. 어머님이 고소를 한다거나 경찰서에서 CCTV를 본다거나 이런 식으로 더 크게 발전하니까 원장님들 입장에서도 그 문제를 더 확대시킬 수 없으니까 “선생님이 사과하시는 게 좋을 것 같아요.” 그러면 부모님이 화를 어찌 댔든 좀 누그러야 이 문제가 원만히 해결된다. 이게 뭔가 민원이 들어오거나 해서 원에 좋을 리는 없으니까요. 이런 식으로 해결되는 아쉬움이 저는 너무 컸던 경우가 많이 종종 있었습니다.육아종합지원센터에서도 교사들이 상담을 한다거나 이런 점에서 그런 부분을 상담하고 또 도움을 받고 하겠지만 그것은 근본적인 해결책은 아닌 것 같고요.(법인단체어린이집 교사 9)

.....저희 권리 인식 부문에서는 어떤 게 보육교사의 권리의 범위나 역할이나 책임을 먼저 생각해야 그다음에 어느 정도까지 저희가 보호를 받고 더 요구를 할 수 있을 것이냐를 좀 더 생각해야 될 것 같거든요.(법인단체어린이집 교사 9)

어린이집에서 일어나는 아동 학대를 비롯하여 많은 고충이나 문제들이 발생했을 때 합리적인 해결을 위해서는 보육전문가가 있는 중재위를 통해서 논의하고 법적 기반이 마련되지 않는다면, 폐원이나 소송이 불가피해보인다는 것이다.

무혐의로 처분을 받았을 때 학부모님에게 그 책임을 물을 수 없는 그런 제도가 정말로 확고하게 마련돼야 된다고 생각해요. 무혐의인데 우리는 정말로 고통을 받았으나 부모님들은 아니면 말고식의 그런 인식 자체가 없어지려면 법적인 근거가 마련돼야 되고, 그리고 원에 조금 권한을.....부모님들이 그렇게 무혐의인 우리 교사들에게 갑질을 했을 때 우리가 과연 그것을 법적으로 정말 어머님들이 이렇게 하면 안 되겠구나라는 생각을 할 수 있는 그런 것들을 마련해야 된다고 생각하는데,.....원장님 경력 교사들 그리고 전문적인 교수님들 또 유아 교육 계통의 전문가들 이렇게 1인, 1인 이렇게 술을 해서 그런 분들로 조성이 된 중재위가 꼭 필요하다고 생각이 들어요. 그래서 문제가 발생했을 때 그 중재위를 통해서 중간에 해결할 수 있는 법적으로 소송이 가기 전에 이러한 과정들이 우리도 법적으로 마련되어야 되지 않을까 그런 생각..(교사 국공립어린이집 교사 7)

앞서 이야기한 법적 기반이나 상담전문가 또는 중재위원회도 중요하지만, 부모님한테 조언할 수 있는 전문가나 가이드라인이 있었으면 좋겠다는 의견이 많았다. 너무 복잡하지 않은 형태의 부모님이 어린이집에서 원장 및 교사와의 관계에서 꼭 지켜야 할 예의나 최소한의 체크리스트를 바라고 있었다.

뭔가 부모님한테 조언할 수 있는 역할을 가진 분들이 필요하다고 생각이 들고요.(중략)..... 어린이집에서 지켜야 할 규칙에 대한 건 최소한 존중을 해주셔야 되는 부분인데 그런 것들

을 잘 모르시는 분들도 많고 그러니까 몰라서 못하시는 분들도 있고 전혀 그런 걸 지킬 생각이 없으신 분들도 있으세요.최소한의 가이드라인을 좀 만들어서 이런 정도는 좀 지켜달라 라고 하는 가이드라인 그런 뭔가 책자라든지 안내가 필요할 것 같아요. 제가 다른 간담회에서 말씀을 드렸던 부분 중에 하나인데, 이런 책자 그러니까 부모님들한테 제공되는 책자 형태 뭔가 나라에서 제공하는 책자 형태가 있어야만 선생님들의 말에 힘을 받을 수 있을 것 같아요.(직장어린이집 교사 8)

법적 조치 법적 조치에 관한 그런 것들이 제도가 마련이 돼야 된다....현장 인력이랑 전문가랑 학부모가 이제 대표가 돼서 만드는 가이드라인이..... 어린이집 입소를 할 때 그거에 대해서 가이드라인 체크 사인..... 체크리스트를 만든다거나 그런 식으로 서류가 아예 있으면 좋겠어요.(법인단체어린이집 교사 10)

교사를 지킬 수 없는 법이라는 거죠. 그러니까 너무 사용자인 학부모의 편의에 의한 법인 거예요.사실 CCTV에 대한 법부터가 선생님들 권리 보호를 위해서 1차적으로 그게 뭐 CCTV를 없애자 이런 의미가 아니라. 아까 말씀하신 중재위원회를 설치해서 그걸 통해서만 뭔가 보도록 한다든지 아니면 그거를 중재위원회가 아니더라도 뭔가 다른 전문적인 분들이 보고 그걸 판단하고 부모한테 뭔가 전달을 한다든지 (직장어린이집 교사 8)

우리의 권리를 찾을 수 없는 그 이유는 저는 부모님들이 그 마음 베이스 자체가 이 교사를 '을'로 생각하는 그런 의식 때문이 아닌가.....근데 이게 사회적 인식 자체가 이 어머님들께서 우리보다 위에 있다는 그런 엄마의 그런 마인드 부모님들의 마인드로 인해서 저희가 점점 더 그래 하면서 수그러드는 그런 경향이 생기는 것 같아서 그렇다면 이런 우리의 권리를 찾기 위한 방안은 무엇인가라고 생각해 봤을 때 학부모 교육 같은 거 이런 것들은 많은 이야기를 하신 것 같아요. (국공립어린이집 교사 7)

그리고 어린이집을 둘러싼 인권, 교사의 권리 보호, 부모님을 가이드라인이나 체크리스트들이 제공되어야 할 뿐만 아니라 이러한 이슈에 대한 홍보, 팸플렛, 및 공익 광고들을 통해 사회이슈화하는 것도 필요하다고 보았다.

광고라든가 홍보라든가 이제 그런 것들이 많이 돼서 우리가 지금 육아 중에서 이런 이제 인권 교사에 대해서 많이 있고, 그러니까 이제 팸플렛이라든지 책자라든지 광고라든지 이런 것들이 전체적으로 나라에서도 나라 광고 이렇게 만들잖아요..(법인단체어린이집 교사 10)

부모님들을 어떻게 교육을 시키고 어떻게 인식 변화를 시키느냐 그게 저는 가장 중요하다고 생각을 하거든요. 유치원 교사든 어린이집 교사든 아이들을 보육하고 교육하는 데 최선을 다하고 있고 그걸 어머님들이 알아주셔야 하는데 알면서도 자기 아이만 생각하는 그런 사고 자체를 어떻게 바꾸면 좋을까.....(중략)....역할과 책임만 굉장히 많고 우리가 누려야 될 권리는 별로 없기 때문에 이제 우리 스스로 그 권리를 찾을 수 있게 그런 법적으로 근거를 마련하는 것이 가장 중요하고.....(중략) 어린이집 교사의 힘들을 영화로 제작해서 어머님들한테 보여주고 또 이런 것도 또 저는 필요하다고 생각해요. 그리고 국회의원이나 정부적

차원에서 그들이 나와서 “이런 이런 부모에 대한 책임과 이런 것들이 있습니다. 이렇게 해주셔야 하고 이것이 또 교사의 권리를 보호할 수 있는 방안입니다.” 이런 것들을 좀 이슈화 시키면서 보여주는 그런 것들이 많아야 된다고 생각해요.(국공립어린이집 교사 7)

2. 원장들의 권리보호 인식과 요구

어린이집의 원장들에게 보육교직원의 권리에 대한 인식을 알아보고 실제 경험 사례를 공유하면서 권리보호를 위한 지원이나 요구 및 개선책을 논의하였다. 원장들의 권리에 대한 인식을 파악하기 위해 어린이집 연합회의 분과위원장을 중심으로 각 분과와 지역에서 발생한 사례를 중심으로 이야기를 나누었다.

〈표 III-2-1〉 심층면담 참여 원장 특성

부문	어린이집 유형	어린이집 규모	보육교사 수	원장 총 경력	개최 회차
원장1	민간	97명	11명	17년	1
원장2	민간	111명	12명	21년 11개월	1
원장3	국공립	75명	20명	26년 10개월	1
원장4	가정	20명	7명	17년 11개월	1
원장5	가정	20명	6명	18년 6개월	1

가. 권리 침해 인식

보육교사의 업무가 있듯이 부모님 또는 어머니의 의무도 있다고 생각하였다. 아이들을 키우면서 잠자는 시간 외 많은 시간을 어린이집에서 보낸다고 엄마가 해야 할 일들을 대신할 수 없다는 것을 인식했으면 좋겠다고 하였다.

가정에서 해야 될 일을 너무 현장의 선생님들. 그러니까 약 같은 경우에도 선생님한테 먹여야 되는데 엄마들이 바쁘니까 가방에 넣어서 그냥 보내는 거예요.....(중략)이것도 굉장히 지금 너무 부모가 할 일을 선생님들이 진짜 집에서 잠자는 거 외에는 진짜 잠자는 거 외에는.....(중략).....진짜 엄마가 할 일을 다 해줘야 된다는 이 인식부터 조금 바뀌어야 되고 (민간어린이집 원장 1)

학교 가면 선생님들한테 찔찔 매잖아요. 엄마들이 근데 어린이집 선생님들은 너무 함부로.근데 가정어린이집 선생님들에 대해서 이렇게 엄마 선생님들이 많다 보니까 물론 편안함도 있겠지만 너무 많은 걸 받아주기 때문에 진짜 다 해달라고 하시잖아요. 편안함들이 익

숙해서인지 모르지만 좀 말을 할 때 있어서 좀 더 말하는 언어적인 부분을 좀 편하다고 해서 좀 함부로 느껴질 때가 있어요.(가정어린이집 원장 2)

학부모의 민원은 학부모의 아이 입장에서만 생각할 게 아니라 그로 인해서 악의적으로 계속 갔을 때 계속 괴롭힘을 당하고 있는 담임 교사와 그 원이 그 아이들을 나머지 아이들을 잘 돌볼 수 있겠는가 그런 관점에서 한 번은 바라봐주시는 게 맞는 것 같아요.즐길 권리만 있는 건 아닌 책임도 반드시 주어지는 게 맞다.(민간어린이집 원장 2)

지금 교사에 대한 권리 보호를 지금 학부모와 이렇게 분쟁이다 그러면 학부모한테 이걸 어떻게 알릴 것인가에 대한 부분도 굉장히 강조를 해야 될 것 같아요. 중간 사장되는 이유는 다 그런 거니까. 누구를 통해서 갈 것인가 이게 누구를 통해서 누구한테 갈 것인가를 가장 중요하게 생각해.(민간어린이집 원장 1)

학부모와 교사와의 분쟁에 있어서는 교사들의 의사나 권리보호보다는 학부모의 민원이나 입장을 더 받아주고 있다고 보았다. 차라리 매뉴얼로 명시하여 부모님도 어떤 사안에 있어서는 처벌받을 수 있고 책임이 있을 수 있음을 명시할 필요가 있다고 하였다.

.....지침 개정이 되지 않는다면 저희들의 권익 보호가 하나도 되어 있지 않고 학부모 민원에 대한 것만 계속 처벌할 수 있는 것들이 지금 매뉴얼화되어서 명시가 되어 있는데 거기 에 저희를 위한 어떤 조정 절차가 들어갈 수 있을까요? 그래서 일단 그게 되려면 지침에서 그 부분을 다 삭제하고 제가 아까 말씀드린 대로 부모들에게 매뉴얼을 줄 때 명확하게 고지 하는 부분이 필요하다. 그 부분에 대해서 허위 사실이 발견이 됐을 때는 일정 부분에 대한 책임이 가해질 수 있음을....(민간어린이집 원장 2)

교사와 분리 이런 거는 좀 있어야 될 것 같아요.명백한 학부모의 허위 신고라든지 교사를 괴롭히기위한 그런 거라 하면은 저희도 퇴소 조치나.....근데 이게 그냥 무작정 퇴소할 수 있다라고만 되어 있으면 사실상 현장에서는 당장 이 아이를 또 봐줘야 되는 것도 있기 때문에 그 부분에 대한 대안을 이제 시군구에서 해주셔야 되죠.

이 아이가 옮길 수 있는 기관을 직접 마련해서 이렇게 옮겨가도록 지시를 하신다든가 이거는 지자체에서 하셔야지 그거를 이제 어린이집에서 퇴소할 수 있다라고 해놨으니 퇴소시키세요라고 하면 사실 현장은 못해요. 할 수가 없기 때문에 그런 부분에 대한 대안도 필요한 것은 한 것 같아요.(장연화 소장)

선생님도 물고 거기서 우리 선생님도 과사가 일어나고 막 그랬거든요.....그러면 그건 누가 보장 따귀도 맞고 다 하는데 그런 상해는 누가 보장해 주냐고. 그래서 교사도 이런 것도 하나의 교사의 교권 침해까지는 아니어도(국공립어린이집 원장 1)

아동학대 의심 신고가 들어가면 신고한 그것만 분석을 하는 게 맞지 왜 60일치를 다 분석하는지 이해가 안가요.(민간어린이집 원장 2)

근데 그다음 날 아침에 엄마가 경찰에 신고를 해버린 거예요.(중략) 교사는 2개월 정직이 나왔어요. 2개월이 지나면 다시 복직이 가능한 거예요. 근데 이 어린이집은 평가인증이 D가 나오는 거예요. 그러니까 어린이집은 보조금도 다 못 받고 보조교사 지원을 못 받는 그런 상황이 됐는데 이 교사는 2개월 후에 다시 복직이 가능한 거예요. 어린이집은 지금 폐원을 해야 되는 상황인데 이거를 구제를 해줘야 되지 않겠냐?학부모가 무조건 경찰에 신고했다. 그게 학부모가 의무를 다한 건 아니잖아요. 이렇게 했다 하더라도 뭔가 절차는 조금 있어야 되지 않을까라는 생각이 들어요. 절차가 굉장히 중요한 것 같아요.(민간어린이집 원장 1)

사례를 누가 보느냐에 따라서 지금 다르다는 거죠. 그런데 이 현장 분위기를 아는 사람들은 아까 정서 학대라든지, 이런 것들은 사실상 그 환경이 어떤 과정에서 일어났는지를 설명하면 풀어지는 건데 (민간어린이집 원장 1)

그러나 정서 학대는 한 장면만을 보고 정서 학대라고 규정할 수가 없어요. 그러면 모든 상황을 다 살펴야 되는데 하루 일과를 다 봐야 되는 거잖아요 사실 근데 그러기에는 본인들은 시간이 부족하다라고 얘기를 하고 그리고 육성은 나오지 않는데 이 부분은 조금 그렇게 보인다고 하는 그 장면을 가지고 1시간 동안 그 사람들이 토론을 한다고 해서 그게 결정이 날 수 있는 사안은 아니라고 생각하거든요. 그럼 그럴 때 누군가가 그럼 당사자를 불러서 왜 저 상황이 됐는지에 대한 소명할 수 있는 기회를 줘야 저 상호작용을 저렇게 하고 있는 거구나(민간어린이집 원장 2)

점검이 100% 점검이 나와서 다 뒤지죠. 학부모나 교사들이 그래서 지금 문제가 되는 게 그냥 원장하고 먼저 풀면 될 것을 그러지 않으니까 민원의 사례로 보는 거예요. 이제 cctv 열람을 해서 봤는데 특별히 문제가 없으면 또 잘 해결이 되는데, 또 cctv 보다 보면 어? 선생님 왜 우리 애는 밥을 안 먹여줘? 다른 애들만 먹여줘? 그거 갖고 또 트집을 잡아서 아동 학대로 또 신고하는 사례들도 있어요.(가정어린이집 원장 2)

나. 권리보호를 위한 지원과 요구

교사와 원장의 입장을 대신해 줄 수 있는 전문가가 학부모에 대한 실효성있는 매뉴얼을 만들어 배포하거나 중재기관을 만들어주면 좋겠다고 하였다.

맨 마지막에 말씀하셨던 학부모들의 원에 대한 민원에 대한 제한 제재 아니면 매뉴얼인데, 제재에 대한 부분도 좀 필요하더라는 얘기가 나오는 거야. 요즘에 늘 '아니면 말고'라는 그런 상황들이 많기 때문에 나는 그냥 교사들한테 하고 싶은 말 하고 싶은 여러 가지 행동들을 다 했는데 결국은 열어보니까 아무것도 없어. 그럼 그게 끝인 거예요. 원 입장에서도 그걸 갖다가 계속 증빙을 하면서 대응할 수 있는 입장이 못 되다 보니까 그런 거 이제 교사들이 이야기를 했고 그 다음에 이 뒤에 보면 중재 기관을 만들어 달라. 교사들이 요구한 거는 뭐냐면 한 50% 정도는 구성 인원의 50% 정도는 교사와 원장 현직에 있는 교사와 원장들

이 거기에 관여를 해서그래서 우리의 입장을 교사의 입장을 대변해 줄 수 있는 교사
원장의 입장을 대변해 줄 원장이 그 구성원 안에 그 환경을 대변해 줄 수 있는 사람이 필요
하다.(민간어린이집 원장 1)

그래서 이번에 교사들이 요구한 게 뭐냐면은 이렇게 매뉴얼이 만들어져도 학부모들한테 전
달되는 게 거의 없다 보니 학부모들의 인식이 너무 미비하다라는 거죠. 그래서 이런 것들을
전달할 수 있는 전달 체계라든지 홍보가 대대적으로 이루어져야지, 매뉴얼은 많이 만들어놓
고도 사장 되면은 부모들은 그냥 그대로 예전하고 달라질 바가 없다라는 거죠. (민간어린이
집 원장 1)

실제로 부모님들이 부모 수칙을 담은 매뉴얼에 대한 요구도 있으며 책임 조항도
추가해야 한다고 주장하기도 하였으며 법 개정 전 지침이라도 배포했으면 좋겠다
고 생각하고 있었다.

학부모들이 뭐라 그랬냐면 아까 말씀하셨던 박사님이 말씀하셨던 학부모 매뉴얼을 달라 이
렇게 얘기해요.그런 부분들에 대해서 부모들이 인지하고 이 공간에 들어와서는 그런 행
위를 하는 것 자체가 있을 수 없는 일이라는 학부모로서 지켜야 하는 매뉴얼을 배포해달라
이런 얘기를 하는데 제가 일방적으로 만들 수가 없더라고요. 이 부분은 그래서 만들다 멈추
고 만들다 멈추고 하고 있는데 아빠들이 요구해요. 어린이집을 다닌다면 당연히 어린이집에
서 지켜야 되는 부모 수칙이라는 게 있어야 하는 거 아니냐.그 부분을 배포해 달라.....그
렇다면 그 내용 안에 허위 신고에 대한 부분에 대해서는 반드시 책임져야 하는 부분도 따르
게 됨을 알아야 된다는 게 들어가야 되는 거 아니냐는 거죠.(민간어린이집 원장 2)

해고를 시킬 수는 없는데 학부모 입장에서 또 해고를 막 요구하다 보니 학부모 입장에 손을
들어주면은 또 교사하고 원장 간의 분쟁이 생기니까 진짜 이 운영자는 이도저도 못하는. 그
러니까 매뉴얼이 진짜 촘촘하지 않으면은(중략)영유아 보육법을 건들기에는 조금 시간
이 법 개정은 시간이 걸리니 지침을 먼저 개정을 해야겠다.(민간어린이집 원장 1)

소비자 지적 재산권 같은 소비자의 예를 들면 지적 재산권 같은 경우에는 피해자가 분쟁 조
정을 신청할 수 있는 그런 제도가 있거든요 먼저.....만약에 그런 원장님하고 갈등이 있거나
아니면 보호자와 갈등이 있을 때 먼저 이렇게 그냥 법정에 가기 전에 어디다가 예를 들면
제가 우리 보육 중에 보육진흥원이라는 데 있으면 보육진흥원의 기능 중에 하나에다가 분쟁
조정위원회를 하나 만들어서 교사라든지 원장이 먼저 그냥 이렇게....(조성열 사무총장)

아침에 자는 아이들 이렇게 들어와서 오면 세수시켜서 뭐라도 먹여야 되고 그나마 챙겨 보
내는 엄마들은 싸서라도 보내 먹이지만 당연히 어린이집에서 먹인다. 그건 옳지 않아요.아
동 보호 차원에서 그래서 그런 부분들은 부모에게도 교육을 시켜서 아침밥은 당연히 먹고
오셔야 합니다. 교사들이 부모는 아니잖아요. 밥도 먹여야 되고 씻겨야 되고 저희가 집에
갈 때 아이들 이렇게 막 꼬이지하게 가는 게 싫기 때문에 씻겨서 보내는 건 맞지만 그 다음
날 아침 그대로 오죠.(중략)그래서 저희가 오죽하면 가이드북을 만들어갖고 아침밥

먹여야 되는 거. 머리 묶이고 세수 씻겨서 오는 거. 한 10년을 가이드북을 제작해서 그렇게 나가기도 했어요. 약간 그런 아이들 돌봄의 역할로만 보는 부모님들에 대한 인식 개선은 분명히 필요하다.(가정어린이집 원장 2)

근데 이제 아무리 매뉴얼을 만든다고 하더라도 이 매뉴얼이 이렇게 만들어져서 내려오다가 누구 손해가 자기 입장하고 배치가 되면 거기서 멈춰지는 거예요....(중략)...그게 좀 처음에 너무 많은 부분을 포함하려고 하면 누구 손해가 걸려서 멈춘다고 말씀드렸잖아요. 그렇죠 그냥 쉽게 동의할 수 있는 게 내려오면 저희는 그게 좋겠어요.(가정어린이집 원장 1)

근데 이제 원장님들이 되게 안타까운 게 뭐냐면 그 CCTV가 지자체에서도 지도 점검용으로 쓰고 그다음에 경찰이 학부모가 와서 얘기를 하면 들고 가는데 사실은 그건 영장을 제시해야 되잖아요. 근데 원장님이 그 얘기를 하기가 쉽지 않아요. “영장 가져오셨나요?” 이렇게 얘기하기가 쉽지가 않아요.근데 압수를 해가지고 가는 순간 CCTV가 없는 것 때문에 또 점검이 돼버려요. 그러면 지원을 해서 임대를 하게 해주던가 그냥 이거 떼어가고 나면 저희는 어떡하라는 거예요.....(중략).....물론 애들이 없어서 저희가 약자기는 해요. 그렇지만 해서 안 되는 거를 애들이 없다고 저희가 그냥 넘어갈 수 없는 거고 학부모들도 그걸 요구한다는 거는 부당하다는 생각이 들어요.(가정어린이집 원장 1)

커다란 지침이나 매뉴얼은 그래도 있어야 해요. 지자체에 맞게 조금씩은 다를 수는 있지만 적용에 있어서 그런 거는 조금 근대 중앙계 없으면 너무 중구난방이고 해석하기 나름이에요. 중앙을 거치지 않으면 지자체 담당자가 임의로 해석하는 거에 저희가 방어할 수가 없어요.(장연화소장)

CCTV가 이렇게 무조건 안 보여주면 또 이런 얘기를 해요. “원장님 뭔가 찻찻한 게 있으니까 안 보여주시는 거 아니에요?” 이렇게. 그러니까 원장님들도 바로 보여줄 수밖에 없는 거고, 근데 어떤 경우는 그걸 사진 찍은 거 갖고 막 돌리는 사례들도 있고.... CCTV 보여 달라 그러면 이제 저희가 동의서를 받아야 되거든요. 원래 운영위원회에 올려야 되고. 근데 그 절차를 하자 그러면 뭔가 찻찻한 게 있어서 안 보여주시는 거 아니냐 이렇게 나와요. 그리고 경찰서도 그렇고 시도 뭐 문제가 될 게 없는데 그냥 좀 보여주시면 되지.(가정어린이집 원장 2)

그다음에 한 가지 저는 또 권유하고 싶은 게 선생님하고 엄마하고 부딪히는 사례들이 있을 때 정말 갑질하는 엄마들이 있어요. 너무 소소한 거 가지고 정말 선생님을 너무 힘들게 하거든요. 그랬을 때 어린이집을 그만두게 할 수 있는 권한도 좀 어린이집에 줘야 되는데 안 되잖아요. ...(중략).....그래서 만약에 이런 거죠. CCTV를 봤어요. 무혐의예요. 근데 그 아이한테 안아주고 싶고 토닥토닥거려주고 싶겠냐는 거죠.(가정어린이집 원장 2)

3. 학부모들의 인식

학부모를 대상으로 교사와의 갈등 경험 사례 및 교사의 권리에 대한 인식 등을 심층 면담을 통해 알아보았다. 참여 학부모 혹은 주변에서의 실제 경험 사례를 중심으로 이야기를 나누었으며, 면담의 끝에는 교사와 학부모의 권리에 대한 보장 대안에 관한 해결책을 논의하였다. 심층 면담에 참여한 학부모의 특성은 아래 <표 Ⅲ-3-1>과 같다.

<표 Ⅲ-3-1> 심층면담 참여 학부모 특성

부문	어린이집 유형	아동 현재 나이	총 자녀 수	개최 회차
민간1	민간	26개월	2	1
국공립1	국공립	37개월	1	1
가정1	가정	31개월	1	1
국공립2	국공립	34개월	1	2
국공립3	국공립	42개월	3	2
직장1	직장	48개월	1	2
직장2	직장	36개월	2	2
직장3	직장	36개월	2	3
민간2	민간	36개월	2	3
민간3	민간	60개월	1	3

가. 어린이집에서의 갈등 경험

심층면담에 참여한 학부모들은 현재 다니는 어린이집에 대해 전반적으로 만족하고 있었으나, 보육교사 및 원장들과의 크고 작은 갈등 경험을 지닌 경우가 더러 있었다. 안전사고, 특정 아동 편애 등의 사례를 통해 일부 학부모들은 어린이집을 옮긴 경험도 있었다. 특히, 직장 어린이집의 경우에는 키즈 노트 활용도가 낮다는 점을 언급하며 자녀의 하루 일과에 대한 정보가 부족하여 아쉽다는 의견을 제시하였다.

어린이집 전반적인 부분에 대해서 모두 만족하고 다니는데 ...(중략)... 3일 연속으로 아이 얼굴에 상처가 나서 온 적이 있어요. 근데 선생님들께서 어떻게 그 상처가 어떻게 생겼는지 경위 파악이 안 되시는 거예요. 그래서 모르겠다고 말씀을 하셔서 그게 좀 이해가 안 됐었거든요. 그래서 모른다는 말씀을 하셨을 때 이제 조금 화가 났었고, 근데 다수의 아이들을 케어하고 계시는 상황이다 보니까 제 아이만 주시할 수 없다는 걸 알면서도 화가 좀 나더라

고요. (중략). 이후 죄송하다고. '신경을 더 잘 쓰겠습니다'. 이렇게 말씀하셨고 저도 '감사합니다.' 했지만, 하지만 '아이들 다치는 거에 대해서는 저도 어느 정도 용인을 한다. 근데 조금 신경 좀 써주세요.' 라고 이제 좋게 마무리가 됐죠.(국공립 1)

원생 관리가 전혀 안 되고, 그리고 좀 그 원에 딱 한 명만 이렇게 행간다고 해야 되나? 근데 그게 이제 용인할 만한 수준의 편애가 아니라 다른 아이들을 방치하면서 이렇게 그 아이만 끼고 계셔가지고 아이들이 이렇게 잃어버려도 전혀 이상하지 않을 만큼의 어떤 좀 그런 과리? 그리고 이제 전염병도 관리가 전혀 안 됐었고...(중략). 급식도 제대로 이제 이루어지지 않았다고 하더라고요. 듣고 보니까 그래서 간식도 선생님들이 싸오신 간식 애들 먹고 막 이랬다고 하더라고요. (중략)... 이건 아니다 싫어가지고 ...(중략)... 그래서 바로 그만뒀죠. (중략). 그래서 근데 어쨌든 그런 일을 저는 한 번 경험을 하고 나니까 좀 조금 무서워진 것 같아요. (가정 1)

(중략). 지인 중에 이제 좀 규모가 어느 정도 되는 사립어린이집에 보내는 엄마가 있는데 아이가 만 5세거든요. (중략). 한 아이가 약간 좀 문제 행동을 많이 보이는 ...(중략)... 근데 이제 그 행동들이 좀 시정이 잘 되지 않고 ...(중략)... 결국에 이제 선생님이 개입을 하게 되었는데 결론적으로는 문제 행동을 많이 보이는 어머님께서 좀 너무 '우리 아이는 좀 잘못이 없다' '우리 아이 불쌍한데 왜 자꾸 우리 아이에게만 그러냐' 이런 식으로 반응을 하셔가지고 결국에 원장 선생님이 이렇게 면담을 몇 번 이렇게 하시다가 그분이 그 아이가 다른 기관을 옮기게 되는 일이 있었다고 하더라고요. (중략). (가정 2)

첫째 때 애기가 가정 어린이집에서 놀다가 살짝 다쳐 온 적이 있었거든요. (중략). 선생님께 서도 바로 전화를 해 주셨고 대처를 잘 해 주시긴 했어요. 가서 병원에 가서 바로 선생님이랑 진료를 받고 이런 식으로 좀 소통을 잘 해주셔서 사실 아주 큰 갈등까지 가지 않았는데 제 주변에도 그렇고, 아이가 다쳤을 때 뭔가 이런 갈등이 좀 생기는 것 같아요. 근데 아기들의 사고는 사실 언제든지 날 수 있긴 하지만 엄마들의 마음은 약간 '선생님께서 그러면 아기가 다쳤을 때 어디 계셨냐' 이런 발언이 이제 나오게 되고, 서로 그게 갈등 상황이 되는 경우를 좀 많이 본 것 같아요. (중략). (직장 3)

저희 같은 경우는 이제 매년 맨 처음에 저희가 오리엔테이션 할 때 책자를 받았거든요. 근데 이제 보육교사의 성, 나이 연령대를 주셨어요. 근데 굉장히 젊으시더라고요. (중략)... 게다가 이제 근속 연수 이제 그런 정보도 있었는데 굉장히 짧으세요. (중략). 사실 경력이 그 게 전문성을 대변하는 건 아니긴 하지만 그래도 좀 연차가 짧다 보니까 조금 그런 거에 대한 이제 좀 걱정 아니면 조금 더 전문성 있는 전문적인 좀 많이 해보신 분하고 이제 해보신 분에게 아이를 맡기고 싶다는 그런 아쉬운 점이 좀 있었어요. 그리고 저희는 좀 키즈노트 활용을 그렇게 많이 하지 않잖아요. (중략). 거의 2주에 한 번 정도 그냥 한 장 정도 받고 있거든요. 한 장에서 2장 정도 그래서 그런 게 아무래도 조금 아쉽다. (중략). (직장 1)

들은 애기인데 남자 선생님이 담임 교사로 한 번 오신 적이 있대요. (중략). 남자 선생님이 제 배변할 때 여자 아이들의 배려 그러니까 엄마들이 좀 되게 민감하게 했다고 하더라고요. (중략). 배변할 때 절대 화장실에 같이 안 갔으면 좋겠다. 이런 이제 막 좀 말씀들을 하셨었

나 봐요. ‘그런 거를 못 지키겠다’라고 했는데 어떤 엄마가 이제 집에 왔는데 그 딸이 뭔가 그런 말을 한 거죠. 화장실에서 정확하진 않지만 뭔가 선생님이 자기 어떤 곳을 만졌다는 식으로 그렇게 말을 했는데 ...(중략)... 막 경찰 대동해서 CCTV도 보러 오고 막 그렇게 했다고 하는데 결국에는 그 선생님은 이제 바로 그만두셨다고 들었고, 그래서 좀 그게 좀 하나 되게 기억에 남는 전에 들은 사건이었어요. (직장 2)

원장님이 갑자기 변경이 되면서 담임 선생님이 변경이 됐는데, 담임 선생님께서 이제 그때는 저희 아이가 만 0세 반이었거든요. 만 0세 반일 때 어떤 친구를 물었나 봐요. 그래서 저에게 이제 전달을 해주셔서 “너무 죄송하다고” 이제 얘기하는데 그 선생님께서 저한테 이제 데리러 가져마자 우리 아이가 물었으니까 상대방 학부모님께 전화를 해라. 그래서 전화를 해서 죄송하다 사과를 해라 이러시더라고요. (중략). 제가 사과를 해야 되는 부분이 있으면 전화를 할 건데 어떤 상황이었는지 구체적으로 좀 알려달라고 했더니 ...(중략)... 어린이집에서 어쨌든 그런 부분들을 함께 이렇게 제안을 해 주시기보다는, 학부모가 다 해라 이런 해결책을 내주셔가지고 ...(중략)... 그래서 그런 중간에서 중재 역할을 잘 못해주셔가지고 사실 구립에 다니면서 저희 아이를 보내기가 신뢰가 이제 불신이 되면서 민간으로 옮겼거든요. (민간 1)

발달 쪽으로 조금 아픈 친구였는데 선생님이 케어를 하시다 보니까 그 아이만 계속 안아주고 계시니까 다른 친구는 케어가 조금 힘들었던 것 같아요. 근데 또 같은 반에 있는 엄마 입장에서는 ‘우리 아이는 조금 선생님이 못 봐주시는 것 같다.’ 그러니까 애도 어린이집 가기 싫어하는 것 같고 여러 가지 그런 문제도 있었는데 그 아픈 친구의 학부모님께서 ‘애기가 밤에 많이 울고 좀 힘들어하니까 혹시 선생님이 우리 아이를 학대한 게 아닐까라는 의심을 많이 했었거든요.’ (중략). 그래서 그때 원장님이라 그래서 상담을 하셔가지고 이게 아픈 친구는 결국은 그냥 다른 곳으로 가게 되고, 그분은 4살 때 다른 기관으로 가게 됐어요. 계속 의심이 남게 되니까 다니다가 결국은 가시더라고요. (민간 2)

나. 학부모가 인식하는 어린이집 교사의 권리

1) 학부모가 인식하는 어린이집 교사의 어려움

먼저, 학부모가 인식하는 어린이집 교사의 고충에 대해 이야기를 나눠 보았다. 학부모들은 보육교사의 많은 업무량과 휴가 사용의 어려움을 지적하였으며, 특히 양육자의 역할을 보육교사에게 강요하는 일부 경우에 대해서 우려를 드러냈다.

(중략). 선생님들과 보내는 시간이 저보다 더 많다고 해서 그분들에게 모든 걸 다 요구를 할 수는 없거든요. (중략). 근데 간혹 어머님들 중에 식습관 개선해 달라는 거 그다음에 배변 활동하는 거 이런 거를 어린이집에 요구를 하시는 어머님들이 종종 계세요. (중략)... 부모가 없을 때도 아이가 스스로 할 수 있는지를 확인해 달라는 정도까지는 할 수 있지만 그거를 온전히 거기다 맡겨서 해달라고 하는 거는 부모가 자기 할 일을 하지 않는다는 거로 생

각이 들고 그런 걸로 인해서 선생님들이 또 어려움이 있으실 거라고 생각이 들거든요. (국공립 3)

사실 전반적으로 제가 어린이집에서 근무를 하는 게 아니다 보니까 업무량이 얼마나 다른지는 모르겠어요. (중략). 작년에 되게 중간에 선생님이 많이 바뀌었어요. 이직이 좀 잦으신 것 같더라고요. 그래서 ‘여기가 되게 힘들구나, 직장 어린이집에서 근무하시는 게 되게 좀 힘드시구나’라는 생각을 했어요. (직장 1)

선생님들이 저희 이벤트로 엄마랑 같이 하는 점심식사 이렇게 해가지고 엄마를 점심시간에 초대한 건 엄마가 다 회사 건물에 있으니까 아이들이 이제 밥 먹는 거를 도와주고 다른 선생님 역할을 해보는 거예요. (중략). 먹으면서 애들 챙겨야 되니까 이게 밥이 코로 들어가는지 귀로 들어가는지 모르겠고 거의 밥을 못 먹고 근데 ‘선생님 대체 식사는 언제 하세요?’ 했는데 답을 제대로 못 들었던 것 같아서... 그런 약간 화장실이 너무 급할 때는 어떡하지?... (중략)... 밥도 되게 뭔가 급하게 드실 것 같은 느낌 시간이 좀 되게 촉박할 것 같더라고요. (직장 2)

사실 보육교사 분들도 이제 휴가가 있으시니까 휴가를 돌아가시면 쓰시겠지만 전 선생님이 거의 휴가 쓰신 거 못 봤거든요. 사실 많이 못 봤어요. 그래가지고 이것도 사실 보육교사 업무 자체 업무를 하시는 분들 입장에서 보면 굉장히 힘든 상황일 것 같다는 생각이 들어요. 이게 처우잖아요. 사실 어떻게 보면 휴가를 쓰고, 이제 휴게시간을 쓰고 근데 저희는 사실 바주시는 입장에서 저희 엄마들은 너무 좋죠. 방학이 없고 이제 선생님 맨날 계시고 하면 좋은데 그런 휴가도 안 쓰시고 방학도 없고 그러면 도대체 언제 쉬시는 거지 약간 걱정도 되네요. (직장 1)

제가 대학교 때 제 친구가 어린이집 교사를 했고 같이 룸메이트로 한 번 산 적이 있었던 그 친구의 삶을 이제 같이 보다 보니까 그게 너무 안타까운 거예요. (중략). 퇴근하고 나서도 집에 와가지고 12시 막 이렇게까지 저 먼저 자는데 옆에서 서류 작업을 하고 있더라고요. (중략). 10년 정도 전이긴 한데 그때 친구는 저희가 지금 뉴스에서 나오는 그런 소위 부모의 갑질이라고 하는 이런 거에 대한 이슈로 힘들어하지 않았던 것 같기는 해요. 그때는 단순히 육체적인 그런 힘들고 그리고 본인 직장 생활인 어떤 원장님과 상사와 이런 관계로 오는 것 때문에 힘들어했지 ... (중략). (직장 3)

2) 학부모가 인식하는 어린이집 교사로서의 권리

다음으로 학부모가 인식하는 교사의 의무와 권리에 대해 이야기를 나누어보았다. 학부모들은 대체로 보육교사의 권리가 보장되어야 함을 높은 수준으로 인식하고 있었다. 또한, 어린이집 측에서도 보육교사의 권리를 보장하기 위해 연락 가능한 시간을 안내하는 등의 조치가 이루어지고 있음을 발견할 수 있었다.

믿고 맡기는 입장에서 부모는 교사한테 아이의 안전을 요구할 수 있는 권리는 당연히 있다고 생각을 해요. 다만 갈등 상황이 생겼을 때 그것을 해결하는 과정에서 부모가 절대 침범해서는 안 되는 교사의 영역과 권리가 있는 거죠. 교사의 사생활이라든가 인간 존엄성이라든가 이제 터치 불가능한 사항들이 있잖아요. 그런 거를 이제 부모와 교사가 이제 어떤 갈등 상황이 생겼을 때 서로 상식적으로 생각하고 갈등 상황을 바라보고 있는지, 갈등을 어떻게 풀어나가는지 그게 이제 부모와 교사 두 사람의 의무이자 권리라고 생각을 하고 있어요. (중략). 어쨌든 선생님의 사생활과 인간성이라든가 그거는 접근 이제 함부로 해서는 안 된다고 생각을 합니다. (국공립 1)

저도 사실 교사분들이 감시당할 이유는 없다고 생각해요. (중략)... 웬만하면 알람 댓글 달고 이런 것도 꼭 근무 시간 안에 이렇게 보내려고 하고 연락 같은 것도 진짜 조심스럽게 보내거든요. 정말 특별한 일 아닌 이상은 가급적 자제하려고 하는데 근데 그 선이 진짜 애매한 것 같긴 해요. (중략). 근데 저는 이제 국공립이나 다른 어린이집 가면은 OT 시간에 딱 얘기하시더라고요. ‘담임 선생님 전화번호 물어보지 마세요. 원장 선생님 전화번호만 알려드립니다. 궁금한 게 있으시면 원에 전화하시거나 원장님한테 전화해서 그렇게 통하게 하세요.’ 하는데 그게 교사의 권리인 것 알겠지만 그럼 굳이 전화번호가 아니어도 어떠한 방법이 마련되어야 될 것 같긴 해요. (중략). 그래서 교사의 권리, 감시당할 이유는 없지만 부모들이 편안하게 교사들의 권리를 침해하지 않으면서 소통할 창구는 좀 마련되어야 된다. 이런 게 많이 느껴졌어요. (가정 1)

...(중략)... 개인번호 연락은 삼가주시고 최대한 어플 안에서 좀 이렇게 6시 안으로 9시부터 6시까지 안에 이렇게 해 주시면 감사하겠다.’ 이런 말씀을 하셨을 때 그 필요에 되게 공감 이 되고 ‘선생님들도 쉬시는 시간이 필요하지’ 이런 생각이 들고, 이 질문을 보면서 근데 사실 어린이집 선생님들이 연차라든지 휴가 사용이 되게 어려우신 부분들이 있잖아요. 이제 그런 ‘적정 어떤 기간을 잘 쉬실 수 있는 그런 권리가 필요하지 않나’ 이런 생각을 좀 해봤 습니다. (가정 2)

(중략). 큰 사건이 있지 않는 이상은 저는 선생님을 절대적으로 신뢰를 해야 된다는 입장으로 늘 아이들을 보내고 있어요. (중략). 기관에 맡기고 난 다음부터는 선생님에 대해서 아까 얘기했지 절대적인 신뢰를 해야만 그래야만 선생님도 저에 대한 마음이나 저희 아이에 대한 마음을 편견을 갖지 않고 봐주실 수 있기 때문에 그래야만 서로가 더 좋은 관계가 된다고 생각을 해요. 그래서 교사의 권리는 부모가 만들어드리는 거예요. (중략). (국공립 3)

사실 조금 학부모가 을이라고 생각을 해요. 그래서 어떻게 보면 되게 부탁하는 입장이고 ... (중략)... 미운 4살이고 얼마나 힘든지 사실 주말마다 알기 때문에, 이 아이들을 7명씩 같은 반에서 이렇게 케어해 주시는 그 교사의 직업에 정말 저는 리스펙을 엄청 하고 있어요. (중략). 그냥 내 아이를 안전하게 보육해 주는 양육자로서 부모처럼 같이 이제 한 배에 탄 그런 부모와 같은 같이 이제 배 타고 노 젓는 관계라고 생각을 하고 맡기고 있어요. (중략). (국공립 2)

교사의 권리를 정말로 좀 지지해주고 보호 장치가 있어야 되는데 사실 그런 부분은 지금 현재는 없는 것 같다는 생각을 했어요. 부모의 권리는 사실 학부모들끼리 만나면 이런 얘기하거든요. ‘그 정도는 우리가 말해도 되지 않냐’라고 얘기하는데 같은 학부모로서 얘기 듣다가 저런 거는 ‘얘기할 수 있는 권리까지 선을 좀 넘는 건데’라고 생각하는 것들이 있었어요. (중략). 그래서 그런 부분이 조금 부모로서의 권리는 좀 어떻게 보면 제가 생각했을 때는 굉장히 상향되어 있고 교사가 생각하는 의무감은 되게 높는데 교권에 대한 권리는 현저히 낮은 듯한 느낌을 받고 있었어요. (민간 1)

저도 교사의 권리가 미흡한 것 같아요. 선생님들이 아이들을 한두 명 케어하시는 게 아니잖아요. 정말 힘드신데 그에 비해 복지나 급여 말씀하신 것처럼 조금 미흡한 것 같아요. 그리고 당연히 저희 학부모 입장에서는 아이 원 생활이 궁금하기도 하고 마땅히 조금 알고 싶은 부분은 원에 요청하는 게 맞는 것 같은데 그만큼 또 ‘교사의 인권도 존중하면서 했으면 더 좋겠다’라는 생각이. 너무 어렵다고 이런 걸 생각해 본 적이 사실 없었는데 진짜 이번 계기로 또 한 번 생각하는 게 된 것 같아요. (민간 2)

3) 학부모가 인식하는 보육교사의 권리 침해 실태

다음으로 학부모가 인식하는 교사의 권리 침해 실태에 관한 의견을 살펴보았다. 특히, 어린이집 측에서 선제적으로 보육교사의 권리를 보장하는 경우에는 학부모들도 교사의 권리에 대해 이해하고 존중하려는 모습을 보였다.

제 아이가 다니고 있는 어린이집은 교사 수가 굉장히 많은 편이거든요. 지금 3세 반인데 15명 정원에 교사 4명이 배치되어 있어요. (중략). 현재 아이들의 안전에 관해서는 이미 충분히 보육을 제공받고 있고 있기 때문에 저도 그렇고 다른 학부모님들도 불만이 다른 강한 요구 사항은 없는 것 같습니다. 그래서 이제 개인적인 상황을 일반화할 수는 없지만 다른 요구가 크게 없으며 이제 어린이집 자체가 충분한 교사 수라는 이제 좋은 시스템이 뒷받침되고 있기 때문에 저희 어린이집은 이제 교사님들이 ‘이제 권리 보호는 그래도 잘 되고 있지 않은가’ 이제 생각이 들어요. (국공립 1)

저는 가정 어린이집을 두 군데를 보내니까 느낀 점이 어린이집 선생님도 너무 열악하다는 걸 느꼈어요. (중략). 교사 월급은 너무 적다고 느껴지고, 근데 그에 비해서 노동 강도는 너무 강하잖아요. 그러가지고 이거 ‘진짜 기쁜 마음으로 하는 선생님이 얼마나 계실까?’ 그나마 국공립은 그래도 지원받는 게 많으니까 조금 더 여유로운 마음과 환경에서 할 수 있겠지만 진짜 가정어린이집에서 사건이 비일비재할 수밖에 없겠다 위험하다 이런 생각이 들더라고요. 그래서 진짜 월급을 올리든지 아니면 어떤 진짜 노동 강도를 잘 조절할 수 있는 어떤 시스템이 진짜 필요하다. 이런 생각이 많이 들었어요. 그게 교사와 아이를 보호하는 방법이다. 지금 같으면 좀 어려울 것 같긴 해요. (가정 1)

저희는 원장 선생님이 그거 엄청 강조해서가지고 오리엔테이션 때도 항상 선생님에 대한 권리 이런 것도 되게 많이 말씀하시고 저희는 진짜 약간 그런 게 엄청 잘 되어 있는 것 같아



요. 제가 볼 때는? 그래서 거기 원장 선생님은 항상 뭔가 아예 이제 가정통신문에도 종종 그런 이제 말씀 써주시고 그리고 연락하는 것도 몇 시부터 몇 시까지는 교사들이 어린이들한테 되게 집중해서 봐야 되는 시간이기 때문에 그때는 키즈 노트는 연락하지 마시고 급한 일에 전화를 주시면 전달을 하겠다든지 그런 원칙을 되게 많이 자주 얘기해 주셨었어요. (직장 2)

사실 푸르니는 푸르니만의 어플로 알림장을 쓰거든요. 출결만 키즈 노트로 (중략). 아마 다른 푸르니 재단에서도 다 어플로 소통을 하고 있을 것 같은데 이 푸르니에서는 지금 그런 이벤트성으로 선생님에 대한 감사의 마음을 표현해 보세요. 이러면서 이제 약간 그런 행사를 진행을 하고 있더라고요. 그런 게 있는 것 같고 원장님도 말씀을 하시는 편이고 어린이집 문 앞에도 붙어 있어요. 그냥 오며가며 볼 수 있게 서로 서로 인사를 어떻게 하고 존중해주고 이런 것들 있잖아요. 그런 게 좀 안내되어 있는 편입니다. (직장 3)

교사가 번호를 학부모들에게 공개를 하는 거는 자율적으로 하시더라고요. (중략). 키즈노트로만 얘기하고 아니면 원으로 저희가 궁금한 점은 연락드려요. 그냥 이게 자율적으로 하시고 원장님이 그런 교육 같은 거는 키즈 노트로 부모 교육을 많이 올리시더라고요. (민간 2)

저희는 처음부터 키즈 노트하고 어린이집 번호로만 상담이 가능하고 그리고 이제 아이다 보니까 데리러 갔을 때 항상 상담을 해주세요. 그래서 그런 부분도 사실 저는 교사의 권리를 보장해 준다고 생각하고 있었거든요. (민간 1)

다. 학부모가 인식하는 어린이집 교사의 교육권

다음으로 학부모가 인식하는 교사의 교육권에 대한 의견을 들어보았다. 최근 유보통합에 관한 논의가 활발한 가운데, 심층면담에 참여한 학부모들의 일부는 어린이집의 보육이 유치원의 교육과 크게 차이가 난다고 생각하지 않았다. 반면, 어린이집과 유치원의 설립 목적이 다르기 때문에 유보통합이 우려된다는 의견도 있었다.

어린이집의 목적과 유치원의 목적은 좀 다르다고 생각을 하거든요. 어린이집은 온전히 보육의 목적이 있지, 학습적인 부분에 대한 다른 기대 사항은 전혀 없어요. 저 같은 경우에는 그냥 내 아이 안전했으면 좋겠고 안전하게 보육을 해주셨으면 좋겠다는 그런 게 크거든요. (중략). 근데 그렇게 어린이집의 목적과 유치원의 목적이 같이 결합이 돼버리면, 저는 사실 보육과 안전이 중요한 사람인데 그게 조금 '약간 희석되지 않을까' 하는 우려가 있긴 해요. (국공립 1)

어린이집 활동 안에서 선생님들이 자연에 대해서, 생활에 대해서, 그리고 되게 적절한 말들을 많이 해주시더라고요. 근데 그게 교육인 거잖아요. 사실. 저는 지금 제 아이의 나이 연령에 별로 그런 인지적인 학습 원하지 않거든요. 그런데 그런 부분이 훨씬 더 중요한 교육이

라고 생각해서 그걸 교육이라고 친다면 저는 어린이집도 좋은 교육을 할 수 있는 곳이고, 해야 하는 곳이라고 생각이 들어요. (가정 1)

저는 개인적으로 유치원이 어린이집보다 더 나은 보육과 교육을 한다고 그 차이를 느끼지 못했기 때문에 유치원을 따로 보낸 적은 없고요. 큰애도 어린이집을 7살까지 다니고 졸업을 했고 둘째도 그렇게 졸업을 했는데 어떤 원장님이나 선생님의 가르침이 있냐에 따라서 유치원보다 훨씬 더 많은 교육을 받기도 하고요. (중략). 정말 그때 당시에 있었던 원장님이나 선생님들이 굉장히 열심히 가르쳐 주셨어요. 왜냐면 그분들도 유치원과 비교했을 때 ‘우리가 덜 돼서 어린이집이야’라는 거를 싫어하시더라고요. ‘우리도 유치원만큼 잘 가르킬 수 있는 어린이집인데 ...(중략)...’라는 자부심을 가지고서 아이들을 대해 주시고 교육해 주시니까 훨씬 잘 배우고 컸다고 생각을 하거든요. (국공립 3)

라. 학부모가 인식하는 보육교사의 권리 개선 방안

학부모가 인식하는 교사의 권리 보장을 위한 개선 방안은 다음과 같은 의견이 수집되었다. 대부분의 학부모들은 현재 보육교사의 처우나 근무환경이 열악하기 때문에 이에 대한 개선이 필요하다고 언급하였으며, 구체적으로는 교사 수 증가 등을 제시하였다.

교사 수를 늘리는 게 가장 실질적인 권리 향상의 예라고 생각을 해요. 아까도 말씀드렸지만 과중한 업무 자체가 트러블의 원인인 것 같고, 여러 가지 업무 민원 처리 행정업무를 하다 보니까 그런 이제 어려움이 있으시고 ...(중략)... 그리고 어린이집의 경우에는 이제 선생님들이 안전에 전념할 수 있도록 실질적으로 이제 교사 수를 늘리는 게 이제 가장 중요할 것 같고요. 사회적으로는 가장 중요한 건 이제 가정에서는 부모의 권위가 세워지고 기관에서는 이제 교사의 권위가 세워질 수 있도록 이제 사회적인 사람들의 인식이 변화하는 게 가장 필요할 것 같습니다. (국공립 1)

교사의 권리를 지키기 위해서는 학부모가 먼저 그거(cctv)를 요구해서 보기보다는 어린이집 쪽에서 그 사건에 해당하는 것을 확인하고 그 부분을 같이 보고, 가해자 부모랑 연락하고 그런 과정이 있으면 좋겠는데 ...(중략)... 교직원 수를 늘린다든지 아니면 정말 그 일만 담당하는 CCTV를 확인해 주는 사람만 있으면 이 사람도 저 사람도 좀 편안하게 이게 해결이 될 것 같다 이런 생각이 들더라고요. (중략)... 확인하는 과정에서 학부모가 먼저 요구하고 먼저 보고 그것이 아니라 그 사건에 대한 것을 어린이집이 확인해서 할 수 있게. 그것 또 그 자체적으로 삭제하면 안 되잖아요. 그러니까 그걸 좀 객관적으로 판단할 수 있는 ‘제3자가 진짜 있으면 좋겠다’ 이런 생각이 드네요. (가정 1)

문제 제기는 해요. 왜냐하면 일이 발생을 했으니까 문제 제기를 안 할 수는 없어요. 근데 그 과정이 굉장히 중요해요. 왜냐하면 이게 법적으로까지 들어가면요 그때부터는 거의 끝장을 보자라는 걸로 시작을 해버리는 거라서 그거는 굉장히 안 좋다고 생각을 하고, 일단 최

대한 대화를 해야죠. 아무리 순서가 있다 하더라도 그 최악의 경우에 가지 않고 만약에 한 5~6단계를 가야 된다. 그럼 최대한 1~2단계에서 많은 대화와 서로 이해를 하려는 노력과. (중략). (국공립 3)

근데 사회적 이슈나 그런 문제들도 사실 그 소수의 그런 이제 조금 평범하지 않은 분들이 야기하는 문제들이라고 생각을 해서 (중략). 그래서 뭔가 부모도 똑같이 처음이고 잘 모르고 이럴 때 그런 소수의 그런 부모들을 좀 막기 위해서는 집단 부모 의무 교육 이런 거를 실시 해서 우리가 아동수당 부모 수당 이런 거 의무적으로 받잖아요. 부모의 권리로서 복지만 누리는데 그냥 뭔가 의무적으로도 국가적으로 이제 교육을 받아야만 수당이 지급된다. (중략). 그냥 기본적인데도 그냥 그런 교육을 뭔가 참여를 하는 게 의무적으로 복지와 이제 권리와 의무가 수반되면 조금 도움이 되지 않을까 생각해 봤습니다. (국공립 3)

(중략)... 어린이집 선생님들도 행복해야 어린이집 다니는 아이가 행복할 수 있다. 약간 이런 인식이 조금 더 보편화되어야 하지 않을까 이런 생각을 좀 많이 해봤던 것 같아요. 왜냐면 ...(중략)... 어린이집 선생님들의 권리 지켜줘야 한다는 인식도 좀 많이 없는 것 같고 오히려 되게 처우가 열악하잖아요. (중략)... 정신적으로도 이걸 휴식을 누릴 수 있는 시간들이 필요하고 이렇게 좀 맺고 끊음이 분명하게 좀 지켜줘야 할 필요가 있다 하는 생각들에 대해서는 잘 공유가 되지 못한 것 같다는 생각이 들었어요. 그래서 그런 어떤 캠페인이라든지 좀 교사분들에 대한 그런 것들을 좀 올려줄 수 있는 그런 인식이 좀 많이 확산되면 좋지 않을까 이런 생각을 했어요. (가정 2)

법정으로 되어 있는 만 0~5세 기준으로 그 비율을 조금 늘리면 선생님들도 조금 더 여유롭게 아까 말씀하셨던 것처럼 화장실을 갈 때도, 누군가는 조금 더 애를 보실 수 있는 시간도 되고 밥도 돌아가면서 먹을 수 있고 이런 처우 개선이 좀 되지 않을까 생각을 했어요. 그리고 선생님들도 심적인 여유가 있어야지 애들에 대한 세세한 보살핌과 그런 마음에서 그런 마음에서 우려나오는 애들에 대한 그런 관심 같은 게 있잖아요. 사랑 같은 게 그런 게 가능하지 않을까. 좀 그런 생각이 있어요. (직장 3)

정규 교사 선생님도 많으면 좋겠지만 근데 그거는 이제 좀 '왠지 여건상 쉽지 않다'라고 하면 저는 그런 보조교사 선생님이나 연장 선생님들을 좀 더 확충을 하는 것도 되게 많이 도움이 될 것 같은 생각이 들었어요. 그 유대관계가 또 쌓이더라고요. 아이들하고도. (직장 2)

(중략)... 제가 아이를 방어할 수 있는 법적 지원 좀 체계적으로 규정화되어 있거나 하면 그 부분을 오리엔테이션 때 학부모님들에게도 안내를 하면 사실 학부모 입장에서든 되게 불합리하다고 느껴지지 않을 것 같거든요. (중략). 특히 사실 저는 저희 아이가 지금 민간을 다니기 때문에 민간이 이런 제도가 더 없다라는 생각이 들었어요. 그래도 구립은 구에서 관리를 해주니까 좀 이런 부분이 보호가 된다는 느낌을 받았었는데 민간은 그런 게 없더라고요. 그래서 그런 법적인 부분도 좀 교사나 교권 보호를 위해서 있었으면 좋겠고...(중략). (민간 1)

사회적으로도 매스컴을 할 때 아동 학대 막 이런 걸 막 하는 게 아니라 정말 잘 된 것도 계속 좀 지속적으로 안내를 해줘서 사실 아이를 보내는 학부모님 입장에서든 학부모들도 우

리 어린이집도 이런 거 좀 '이렇게 잘 되어 있는데'라고 같이 좀 공감할 수 있는 그런 것들이 나오면 더 좋지 않을까 ...(중략). (민간 1)

저는 조금 선생님들이 힘드시잖아요. 많이. 그래서 어머님들도 일일 교사 체험을 해보시는 게 어떤가. 이게 열린 어린이집이라고 많이 하시니까 그런 것들 해보면 좋을 것 같다는 생각이 들었어요. 사실 저는 결혼 전에 일은 했었거든요. 어린이집 일을. 그래서 사실 이것을 쓰면서 선생님의 입장도 너무 이해가 되고 엄마의 입장도 너무 이해가 되더라고요. (민간 2)

끝으로, 참여 학부모들을 대상으로 어린이집에 아이를 보낼 때 교사들의 권리 지침 등에 관한 내용이 포함된 동의서나 계약서를 받는 것에 대한 의견을 물었다. 일부 학부모들은 어린이집뿐만 아니라 가정 내 보육에 대한 책임의 증가를 가져올 수 있다는 점에서 긍정적이었으나, 시행 및 정착화에 대한 어려움을 드러냈다.

그런 것들이 일단 그거를 시작을 하게 되면 그게 다 완전히 안정이 될 때까지는 꽤 오랜 시간이 필요할 것 같아요. 왜냐하면 이미 많은 부모님들이 요구하시는 것들이 많은데 그거에 대해서 처음부터 약속을 지키자고 했을 때 그거를 반대하시고 이렇게 따지시는 분들이 꽤 많을 것 같아요. 하면 좋지만. 그래서 그게 다 이렇게 한 군데서 처음 시작할 때 굉장히 반란이 반동이 클 것 같고 그리고 나서 이게 퍼져서 안정화될 때까지는 진짜 많은 시간이 필요하지 않을까 싶네요. 있으면 좋겠지만. (국공립 3)

기분이 나쁠 것까지는 않은데, 좀 긴장은 될 것 같아요. 그리고 뭔가 굉장히 부모들에게 약간 좀 선생님을 대할 때 조심스럽게 하는 그러니까 어떤 뭔가를 요구할 때 좀 더 조심스럽게 만들고 한 번 더 생각하게 하는 계기는 될 수 있을 것 같아요. (중략). 약간 기분 나쁘게 받아들일 수도 있고 이게 좀 잘 정착할 때까지 시간이 필요할 수 있겠지만 불편하더라도 그게 장기적으로 필요하다면 그리고 더 많은 아이들의 어떤 그 권리를 지켜줄 수 있는 방향이라면 필요하다는 생각이 좀 들었어요. (가정 2)

안내서나 지침서가 있으면 처음에 이제 엄마들이 이제 보낼 때 그래도 이걸 할 수 있고 이걸 좀 그래도 좀 지침서가 되지 않을까. (중략). 그래서 그런 것도 그냥 어떻게 보면 그냥 교사의 권리를 지키기 위함도 있지만 부모도 그게 조금 더 효율적이고 편할 수도 있을 거다. 이런 생각을 했어요. (국공립 2)

저는 좀 그거는 약간 서로의 벽을 더 쌓는 것 같은 느낌이 좀 들고, 저는 오히려 ...(중략)... 처음에 학부모 오리엔테이션 이제 2월달에 하잖아요 그때 다 모였을 때 이제 전체 교육과정이나 원에 대해서 소개해 주시고 그 원장 선생님이 ...(중략)... 교사의 권리에 대한 그거를 막 한 두세 장 정도 되게 자세하게 설명을 해 주셨던 기억이 이제 나네요. (중략)... 중간에 이제 그런 점심시간 같은 걸 함께하면 선생님들의 약간 업무를 저희가 직접 체험해 보는 거잖아요. 그러니까 좀 더 몸으로 이해하게 되고 그런 약간 좀 더 그런 긍정적인 방향의 그런 게 좀 더 공감대 형성이 돼야 될 것 같은 ...(중략)... 일단 그런 식의 노력을 먼저 해보는 게 어떨까 이런 생각이 듭니다. (직장 2)

사실 서류 작업이라는 거 너무 딱딱하고 그러니까 사실 처음 만난 자리인데 처음 만났을 때부터 뭔가 서로 거리감이 생기는 느낌이라서. (중략)... 좋은 관계가 멀어지는 효과를 줄 수 있을 것 같아가지고 그것보다는 저도 이렇게 직접 느끼고 대화해보고 그런 시간을 1년에 반기에 한 번 정도라도 그렇게 같이 얼굴 보고 하는 시간이 있으면 더 좋을 것 같아요. (직장 1)

규정에 대해서 ‘정말 합리적이라고 생각합니다’라고 얘기한 게 (중략). 가정에서 당연히 해야 하는 상황이라고 저는 생각을 하고 있었거든요. 근데 우리나라도 그렇게 좀 그런 교육이나 가정에서 그런 책임감이 부모로서 좀 더 있다면 어린이집이건 유치원이건 학교에서도 이런 서이초 사건처럼 이런 일이 없을 것 같다는 생각을 저는 했어요. 그래서 사실 이런 건 사회적인 전반적인 분위기도 좀 바뀌어야 되는 것 같아서 (중략). (민간 1)

초기에는 누구나 거부감이 있을 텐데 이게 사실 정착화가 되면 당연시가 될 것 같아서 초기엔 좀 힘들어도 두엔돈트 필요하다고 생각합니다. (민간 1)

4. 소결

본 장에서는 보육교사, 원장 및 부모들의 교사들의 권리 인식과 권리침해 경험 및 권리 보호를 위한 지원 및 요구들에 관한 심층면담의 내용을 정리하였다.

먼저 보육교사들과의 심층면담의 주요 내용들을 보면, 근무환경으로서 휴가 사용과 휴게 시간의 사용이 여전히 어려운 것으로 나타났다. 또한 수당이나 처우 관련 등의 침해들도 꽤 있었다. 그리고 수업에서의 자율권이나 선택권이 제한하는 경우도 있었으며 놀라운 사실은 교실 내의 녹음기의 존재에 대한 두려움이 많이 느껴졌다. 그리고 CCTV와 관련하여 교사들에게 동의를 구하지 않으며 감시당하고 있는 느낌이 인권이 지켜지지 않는 것으로 인식하고 있었다. 그리고 문제 발생 시의 상담이나 기타 고발에 있어서 익명성 보장과 중재기관이 필요함을 강조하였다.

한편 원장들의 심층면담의 내용들을 정리하면, 아동학대 관련한 절차와 구제방안 및 해당 사항이 아닐 때 신고 학부모에 대한 조치 등이 제시되었다. 그리하여 학부모 민원에 대한 제재 또는 매뉴얼이 필요하며 분쟁 시에 조정을 할 수 있도록 보육전문가를 포함한 중재 기구의 구성이 꼭 필요하다고 주장하였다.

학부모가 가진 교사의 권리에 대한 인식 및 교사와의 갈등 경험을 심층 면담 내용을 요약하면 다음과 같다. 일부 학부모들은 안전사고 발생 및 대처 미숙, 특정 아동 편애 등으로 인해 어린이집에서의 크고 작은 갈등을 경험한 적이 있었으나

보육교사가 겪는 어려움에 대부분 공감하고 있었다. 특히, 보육교사의 과도한 업무량과 사용하기 어려운 휴가 제도 등 근무환경에 대한 우려를 표했다. 이들은 보육교사가 사생활 존중, 휴가 사용 보장, 교육권 등의 내용을 통해 교사로서의 권리를 보장받아야 할 필요가 있다고 하였다. 또한 학부모들은 보육교사의 권리를 개선하기 위하여 법적 지원 체계 구축, 학부모를 대상으로 보육교사의 권리에 관한 교육 실시, 정교사 혹은 보조교사 증원, 보육교사를 교사로서 존중하는 사회적 인식 필요 제고 등의 방안을 제안하였다.

IV

보육교직원 권리 보호에 대한 실태와 요구

- 01 보육교사들이 인식한 권리보호 실태
- 02 학부모가 인식한 보육교직원 권리보호 실태
- 03 소결

IV. 보육교직원 권리 보호에 대한 실태와 요구

1. 보육교사들이 인식한 권리보호 실태

조사에 응답한 보육교사 1,242명의 일반적 특성을 알아보았다. 먼저 어린이집 유형의 경우 가정 어린이집이 32.4%로 가장 많았으며 다음으로 민간 어린이집 26.2%, 국공립 어린이집 20.0% 순이었다. 어린이집 현원의 경우 20~40명 미만이 29.8%의 비율로 가장 많았으며, 다음으로 20명 미만 26.9%, 60명 이상 22.7%, 40~60명 미만 19.5%의 순이었다. 학급 수는 4학급이 21.3%로 가장 많았으며 다음으로 9학급 이상이 19.7%의 순이었다. 담임교사 수는 9명 이상이 27.1%로 가장 많은 비율을 보였다. 최종 학력은 전문대학 졸업이 48.1%로 가장 많았고, 4년제 대학 졸업이 36.7%로 뒤를 이었다. 소재지의 경우 충청권이 39.3%로 가장 많은 비율을 나타냈으며, 다음으로 경기/인천 17.8%, 경상권 16.4%의 순이었다. 연령대는 40대가 44.8%로 가장 많았으며, 총 재직 경력의 경우 5년 이상~10년 미만이 32.3%, 10년 이상~15년 미만 31.2%의 순이었다. 현 기관 근무 기간은 1년 미만과 1년 이상~3년 미만이 24.6%로 가장 높은 비율을 보였다. 보유 자격증 종류를 살펴보면 보육교사 1급이 84.1%, 유치원 정교사 2급 29.8%의 순으로 나타났다. 현재 맡고 있는 담당반은 영아반 83.2%, 유아반 16.8%인 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-1〉 보육교사 응답자 특성

단위: %(명)

구분	계(수)	구분	계(수)
전체	100.0(1,242)	전체	100.0(1,242)
어린이집 유형		소재지	
국공립 어린이집	20.0(248)	서울	13.6(169)
민간 어린이집	26.2(326)	경기/인천	17.8(221)
법인단체 등 어린이집	5.2(64)	충청권	39.3(488)
사회복지법인 어린이집	6.8(85)	전라권	9.6(119)
직장 어린이집	9.3(116)	경상권	16.4(204)
가정 어린이집	32.4(403)	강원/제주	3.3(41)
어린이집 현원		연령대	
20명 미만	26.9(334)	20대	13.1(163)

구분	계(수)	구분	계(수)
20~40명 미만	29.8(370)	30대	21.1(262)
40~60명 미만	19.5(242)	40대	44.8(557)
60명 이상	22.7(282)	50대 이상	20.9(260)
무응답	1.1(14)	총 재직 경력	
학급 수		5년 미만	19.0(236)
4학급 미만	14.6(181)	5년 이상~10년 미만	32.3(401)
4학급	21.3(264)	10년 이상~15년 미만	31.2(387)
5학급	15.6(194)	15년 이상~20년 미만	12.1(150)
6학급	11.1(138)	20년 이상	5.5(68)
7학급	8.9(111)	현 기관 근속기간	
8학급	7.6(95)	1년 미만	24.6(306)
9학급 이상	19.7(245)	1년 이상~3년 미만	24.6(305)
무응답	1.1(14)	3년 이상~5년 미만	20.2(251)
담임교사 수		5년 이상~10년 미만	19.2(239)
4명 미만	11.9(148)	10년 이상~15년 미만	11.4(141)
4명	18.4(229)	자격증 종류 1	
5명	13.1(163)	보육교사	98.8(1,227)
6명	10.5(130)	유치원 교사	34.4(427)
7명	9.4(117)	기타	15.9(198)
8명	8.4(104)	자격증 종류 2	
9명 이상	27.1(337)	보육교사 1급	84.1(1,044)
무응답	1.1(14)	보육교사 2급	14.6(181)
최종학력		보육교사 3급	0.2(2)
고등학교 졸업 이하	8.2(102)	유치원정교사 1급	4.6(57)
전문대학 졸업	48.1(597)	유치원정교사 2급	29.8(370)
4년제 대학 졸업	36.7(456)	기타	15.9(198)
대학원 졸업이상	7.0(87)	담당반	
		영아반	83.2(1,033)
		유아반	16.8(209)

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

먼저 근무 시 권리 침해 경험에 대한 전반적인 내용을 정리하였다. 전체적으로 보면, 아동으로부터 신체적인 폭행을 당한 경험이 가장 높은 22.1%, 그 다음은 부모(보호자)에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험 17.4%, 아동으로부터 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험 14.9%, 원장·선임교사나 동료교사에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험 12.6% 순이었다. 그 외 부모(보호자)에게 위협이나 괴롭힘을 당한 경험 9.4%, 원장·선임교사나 동료에게 직위, 성, 나이의 차별 대우를 당한 경험 8.7% 등도 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-2〉 근무 시 권리침해 경험 (요약)

단위: %(명)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	계(수)
전체	17.4	2.3	9.4	7.6	0.4	12.6	5.2	7.3	8.7	0.8	14.9	22.1	100.0(1,242)
어린이집 유형													
국공립	19.4	1.2	9.7	11.3	0.8	14.9	7.7	8.5	11.7	1.2	13.7	20.6	100.0(248)
민간	19.3	3.4	10.7	8.6	0.6	15.0	6.1	9.2	11.7	0.3	15.6	22.7	100.0(326)
법인단체 등	17.2	1.6	7.8	4.7	0.0	15.6	4.7	14.1	12.5	4.7	21.9	28.1	100.0(64)
사회복지법인	22.4	3.5	12.9	8.2	0.0	14.1	8.2	10.6	8.2	0.0	21.2	28.2	100.0(85)
직장 어린이집	19.8	2.6	13.8	9.5	0.0	17.2	3.4	9.5	9.5	0.9	19.0	23.3	100.0(116)
가정 어린이집	12.9	2.0	6.5	4.5	0.2	7.2	2.7	2.7	3.7	0.5	11.4	19.9	100.0(403)
어린이집 현원													
20명 미만	9.9	1.8	4.5	4.2	0.0	8.1	2.7	2.7	3.9	0.0	9.9	16.2	100.0(334)
20~40명 미만	17.6	1.9	6.8	5.7	0.5	11.4	5.1	5.4	7.0	1.4	14.1	21.4	100.0(370)
40~60명 미만	18.6	2.9	12.4	7.0	0.0	14.5	6.6	10.3	12.4	0.4	17.4	25.6	100.0(242)
60명 이상	24.8	2.8	16.3	14.5	0.7	18.4	7.1	12.8	13.8	1.4	19.9	26.6	100.0(282)
무응답	21.4	7.1	7.1	14.3	7.1	7.1	0.0	7.1	0.0	0.0	14.3	28.6	100.0(14)
소재지													
서울	16.0	3.0	10.1	10.1	0.6	17.8	6.5	11.2	11.2	0.6	17.2	21.9	100.0(169)
경기/인천	19.5	2.3	12.7	6.3	0.9	17.6	8.6	11.8	14.9	0.5	16.7	27.6	100.0(221)
충청권	15.6	1.4	7.6	5.7	0.2	9.8	3.5	5.3	6.1	0.8	13.3	19.7	100.0(488)
전라권	15.1	1.7	7.6	5.9	0.0	9.2	4.2	4.2	5.0	0.8	12.6	17.6	100.0(119)
경상권	20.6	3.9	10.8	11.8	0.5	11.8	5.4	6.9	8.8	1.5	16.7	25.0	100.0(204)
강원/제주	24.4	4.9	9.8	12.2	0.0	12.2	2.4	2.4	4.9	0.0	12.2	19.5	100.0(41)
연령대													
20대	16.0	3.7	8.0	11.0	0.0	12.3	5.5	9.8	9.2	0.0	15.3	23.9	100.0(163)
30대	22.9	3.1	15.3	12.2	1.1	17.2	8.0	6.9	9.2	1.1	19.5	25.6	100.0(262)
40대	17.6	2.2	8.1	5.6	0.2	11.8	4.8	7.9	8.6	0.9	13.6	22.6	100.0(557)
50대 이상	12.3	1.2	7.3	5.4	0.4	10.0	2.7	5.0	8.1	0.8	12.7	16.2	100.0(260)
총 재직경력													
5년 미만	12.7	1.7	5.1	7.2	0.0	10.2	3.8	6.8	7.2	0.4	10.2	17.4	100.0(236)
5년 이상~10년 미만	17.2	2.0	9.7	7.2	0.2	14.5	6.7	8.5	9.0	0.5	15.2	23.2	100.0(401)
10년 이상~15년 미만	19.4	2.8	10.6	7.5	0.8	12.4	4.4	7.0	7.5	0.8	15.0	23.5	100.0(387)
15년 이상~20년 미만	18.7	2.7	9.3	7.3	0.7	12.0	4.7	6.0	10.0	0.7	19.3	22.7	100.0(150)
20년 이상	20.6	2.9	16.2	13.2	0.0	13.2	5.9	7.4	16.2	4.4	19.1	22.1	100.0(68)
담당반													
영아	15.7	2.2	8.0	6.7	0.5	12.1	4.6	6.9	8.1	0.8	12.4	20.9	100.0(1033)
유아	25.8	2.9	16.3	12.4	0.0	15.3	7.7	9.6	11.5	1.0	27.3	27.8	100.0(209)

주: ①부모(보호자)에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험, ②부모(보호자)에게 외모·신체에 대한 희롱을 당한 경험, ③부모(보호자)에게 위협이나 괴롭힘을 당한 경험, ④부모(보호자)에게 직위, 성, 나이로 인한 차별 대우를 당한 경험, ⑤부모(보호자)에게 신체적인 폭행(구타 등)을 당한 경험, ⑥원장·선임교사나 동료교사에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험, ⑦원장·선임교사나 동료교사에게 외모·신체에 대한 희롱을 당한 경험, ⑧원장·선임교사나 동료교사에게 위협이나 괴롭힘을 당한 경험, ⑨원장·선임교사나 동료에게 직위, 성, 나이의 차별 대우를 당한 경험, ⑩원장·선임교사나 동료교사에게 신체적인 폭행(구타 등)을 당한 경험, ⑪아동으로부터 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험, ⑫아동으로부터 신체적인 폭행을 당한 경험

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

업무 수행 시 부모(보호자)에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험을 알아보았다. 부모(보호자)에게 비난, 고함, 욕설 등을 들은 경험은 평균 1.2점으로 전혀없거나 이따금 경험하는 정도인 것으로 나타났으며, 구체적으로 살펴보면 전혀 없음이 82.6%의 비율로 압도적으로 높았고 다음으로 이따금 있음(연 4회 이내)이 15.4%, 자주 있음(월 1회 정도) 1.6%의 순으로 뒤를 이었다. 이러한 응답은 어린이집 유형, 어린이집 현원, 연령대, 담당반에서 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 국공립 어린이집 및 직장 어린이집 교사들은 다른 유형에 비해 자주 있음(월 1회 정도)의 비율이 3.4~4.0%로 상대적으로 높은 것으로 나타났으며, 가정 어린이집의 경우 전혀 없음의 비율이 87.1%로 가장 높은 것으로 나타났다. 그 외에 60명 이상의 현원, 30대 교사, 유아반 담당 교사들의 경우 부모(보호자)에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 더 많이 경험한 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-3〉 부모의 권리 침해_부모(보호자)에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험

단위: %(명), 점

구분	전혀 없음	이따금 있음 (연4회 이내)	자주 있음 (월 1회 정도)	매우 자주 있음 (월 3회 이상)	평균	계(수)
전체	82.6	15.4	1.6	0.4	1.20	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	80.6	15.3	4.0	0.0	1.23	100.0(248)
민간	80.7	17.5	1.2	0.6	1.22	100.0(326)
법인단체 등	82.8	17.2	0.0	0.0	1.17	100.0(64)
사회복지법인	77.6	20.0	1.2	1.2	1.26	100.0(85)
직장 어린이집	80.2	16.4	3.4	0.0	1.23	100.0(116)
가정 어린이집	87.1	12.2	0.2	0.5	1.14	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$		27.6(15)*			2.1	
어린이집 현원						
20명 미만	90.1	9.0	0.3	0.6	1.11	100.0(334)
20~40명 미만	82.4	15.9	1.4	0.3	1.19	100.0(370)
40~60명 미만	81.4	15.7	2.1	0.8	1.22	100.0(242)
60명 이상	75.2	21.6	3.2	0.0	1.28	100.0(282)
무응답	78.6	21.4	0.0	0.0	1.21	100.0(14)
$\chi^2(df) / F$		32.1(12)**			5.2**	
연령대						
20대	84.0	14.1	1.2	0.6	1.18	100.0(163)
30대	77.1	17.9	4.6	0.4	1.28	100.0(262)
40대	82.4	16.3	0.7	0.5	1.19	100.0(557)
50대 이상	87.7	11.5	0.8	0.0	1.13	100.0(260)
$\chi^2(df) / F$		25.8(9)**			4.8**	

구분	전혀 없음	이따금 있음 (연4회 이내)	자주 있음 (월 1회 정도)	매우 자주 있음 (월 3회 이상)	평균	계(수)
담당반						
영아	84.3	14.2	1.2	0.3	1.17	100.0(1,033)
유아	74.2	21.1	3.8	1.0	1.32	100.0(209)
$\chi^2(df) / t$			17.0(3)**		51.0***	

주: 평균값은 '전혀 없음' 1점 ~ '매우 자주 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

업무 수행 시 부모(보호자)에게 외모·신체에 대한 희롱을 당한 경험에 대해 알아보았다. 부모(보호자)에게 외모·신체에 대한 희롱을 당한 경험은 평균 1.02점으로 전혀 없는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보더라도 전혀 없음의 비율이 97.7%로 가장 높은 비율을 보였다.

〈표 IV-1-4〉 부모의 권리 침해_부모(보호자)에게 외모·신체에 대한 희롱을 당한 경험

단위: %(명), 점

구분	전혀 없음	이따금 있음 (연4회 이내)	자주 있음 (월 1회 정도)	매우 자주 있음 (월 3회 이상)	평균	계(수)
전체	97.7	2.3	0.0	0.1	1.02	100.0(1,242)
어린이집 현원						
20명 미만	98.2	1.8	0.0	0.0	1.02	100.0(334)
20~40명 미만	98.1	1.6	0.0	0.3	1.02	100.0(370)
40~60명 미만	97.1	2.9	0.0	0.0	1.03	100.0(242)
60명 이상	97.2	2.8	0.0	0.0	1.03	100.0(282)
무응답	92.9	7.1	0.0	0.0	1.07	100.0(14)
$\chi^2(df) / F$			5.7(8)		0.5	
담당반						
영아	97.8	2.1	0.0	0.1	1.02	100.0(1,033)
유아	97.1	2.9	0.0	0.0	1.03	100.0(209)
$\chi^2(df) / t$			0.6(2)		0.5	

주: 평균값은 '전혀 없음' 1점 ~ '매우 자주 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

업무 수행 시 부모(보호자)에게 위협이나 괴롭힘을 당한 경험에 대해 알아보았다. 부모(보호자)에게 위협이나 괴롭힘을 당한 경험은 평균 1.11점으로 나타났으며, 전혀 없음의 비율이 90.6%로 가장 많았고, 이따금 있음(연 4회 이내) 8.1%의 순으로 뒤를 이었다. 이러한 응답은 어린이집 현원, 연령대, 담당반에서 유의미한

차이를 보이는 것으로 나타났다. 60명 이상 현원, 30대 연령대 교사, 유아반에서 부모(보호자)에게 위협이나 괴롭힘을 당한 경험이 더 많은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-5〉 부모의 권리 침해_부모(보호자)에게 위협이나 괴롭힘을 당한 경험

단위: %(명), 점

구분	전혀 없음	이따금 있음 (연4회 이내)	자주 있음 (월 1회 정도)	매우 자주 있음 (월 3회 이상)	평균	계(수)
전체	90.6	8.1	1.0	0.3	1.11	100.0(1,242)
어린이집 현원						
20명 미만	95.5	4.5	0.0	0.0	1.04	100.0(334)
20~40명 미만	93.2	5.4	1.1	0.3	1.08	100.0(370)
40~60명 미만	87.6	9.9	1.7	0.8	1.16	100.0(242)
60명 이상	83.7	14.5	1.4	0.4	1.18	100.0(282)
무응답	92.9	7.1	0.0	0.0	1.07	100.0(14)
$\chi^2(df) / F$		35.2(12)**			7.0***	
연령대						
20대	92.0	6.1	1.2	0.6	1.10	100.0(163)
30대	84.7	13.0	2.3	0.0	1.18	100.0(262)
40대	91.9	7.0	0.5	0.5	1.10	100.0(557)
50대 이상	92.7	6.9	0.4	0.0	1.08	100.0(260)
		20.7(9)*			3.7*	
담당반						
영아	92.0	7.1	0.7	0.3	1.09	100.0(1,033)
유아	83.7	13.4	2.4	0.5	1.20	100.0(209)
$\chi^2(df) / t$		15.3(3)**			46.4***	

주: 평균값은 '전혀 없음' 1점 ~ '매우 자주 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

업무 수행 시 부모(보호자)에게 직위, 성, 나이로 인한 차별 대우를 당한 경험에 대해 알아보았다. 부모(보호자)에게 직위, 성, 나이로 인한 차별 대우를 당한 경험은 평균 1.09점으로 나타났으며, 전혀 없음이 92.4%, 이따금 있음(연 4회 이내)이 6.8%의 순으로 뒤를 이었다. 이러한 응답은 어린이집 현원, 연령대, 담당반에서 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 60명 이상의 현원, 30대 연령대, 유아반에서 부모(보호자)에게 직위, 성, 나이로 인한 차별 대우를 당한 경험이 더 많은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-6〉 부모의 권리 침해_부모(보호자)에게 직위, 성, 나이로 인한 차별 대우를 당한 경험

단위: %(명), 점

구분	전혀 없음	이따금 있음 (연4회 이내) (월 1회 정도)	자주 있음	매우 자주 있음 (월 3회 이상)	평균	계(수)
전체	92.4	6.8	0.6	0.2	1.09	100.0(1,242)
어린이집 현원						
20명 미만	95.8	3.9	0.3	0.0	1.04	100.0(334)
20~40명 미만	94.3	4.9	0.5	0.3	1.07	100.0(370)
40~60명 미만	93.0	5.8	1.2	0.0	1.08	100.0(242)
60명 이상	85.5	13.5	0.4	0.7	1.16	100.0(282)
무응답	85.7	14.3	0.0	0.0	1.14	100.0(14)
$\chi^2(df) / F$		34.8(12)**			5.8***	
연령대						
20대	89.0	9.8	0.6	0.6	1.13	100.0(163)
30대	87.8	10.7	1.1	0.4	1.14	100.0(262)
40대	94.4	5.2	0.2	0.2	1.06	100.0(557)
50대 이상	94.6	4.6	0.8	0.0	1.06	100.0(260)
$\chi^2(df) / F$		18.1(9)*			5.1**	
담당반						
영아	93.3	5.9	0.6	0.2	1.08	100.0(1,033)
유아	87.6	11.5	0.5	0.5	1.14	100.0(209)
$\chi^2(df) / t$		9.1(3)*			22.4***	

주: 평균값은 '전혀 없음' 1점 ~ '매우 자주 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

업무 수행 시 부모(보호자)에게 신체적인 폭행(구타 등)을 당한 경험에 대해 알아보았다. 부모(보호자)에게 신체적인 폭행(구타 등)을 당한 경험은 평균 1.01점으로 나타났으며 전혀 없음이 99.6%, 이따금 있음(연 4회 이내)이 0.2%의 순으로 뒤를 이었다.

〈표 IV-1-7〉 부모의 권리 침해_부모(보호자)에게 신체적인 폭행(구타 등)을 당한 경험

단위: %(명), 점

구분	전혀 없음	이따금 있음 (연4회 이내) (월 1회 정도)	자주 있음	매우 자주 있음 (월 3회 이상)	평균	계(수)
전체	99.6	0.2	0.1	0.1	1.01	100.0(1,242)
어린이집 현원						
20명 미만	100.0	0.0	0.0	0.0	1.00	100.0(334)
20~40명 미만	99.5	0.0	0.3	0.3	1.01	100.0(370)
40~60명 미만	100.0	0.0	0.0	0.0	1.00	100.0(242)
60명 이상	99.3	0.7	0.0	0.0	1.01	100.0(282)

구분	전혀 없음	이따금 있음 (연4회 이내)	자주 있음 (월 1회 정도)	매우 자주 있음 (월 3회 이상)	평균	계(수)
무응답 $\chi^2(df) / F$	92.9	7.1	0.0	0.0	1.07	100.0(14)
			37.2(12)**		2.0	
담당반						
영아	99.5	0.3	0.1	0.1	1.01	100.0(1.033)
유아	100.0	0.0	0.0	0.0	1.00	100.0(209)
$\chi^2(df) / t$			1.1(3)		3.3	

주: 평균값은 '전혀 없음' 1점 ~ '매우 자주 있음' 4점으로 평정한 결과임.
 자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.
 ** $p < .01$.

직장 내에서 원장·선임교사나 동료교사에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험에 대해 알아보았다. 원장·선임교사나 동료교사에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험은 평균 1.17점으로 나타났으며 전혀 없음 87.4%, 이따금 있음(연 4회 이내) 9.8%, 자주 있음(월 1회 정도) 1.6%, 매우 자주 있음(월 3회 이상) 1.2%의 순으로 나타났다. 이러한 응답은 어린이집 유형 및 현원, 소재지, 연령대, 담당반에서 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 어린이집 유형에서는 직장 어린이집 및 국공립 어린이집이 상대적으로 다른 유형에 비해 원장·선임교사나 동료교사에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험이 많았으며, 60명 이상 현원에서, 소재지의 경우 서울, 경기/인천 지역에서 경험이 더 많은 것으로 나타났다. 연령대의 경우 30대 연령대, 유아반 담당에서 원장·선임교사나 동료교사에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험이 더 많았다.

〈표 IV-1-8〉 직장 내 괴롭힘_원장·선임교사나 동료교사에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험
 단위: %(명), 점

구분	전혀 없음	이따금 있음 (연4회 이내)	자주 있음 (월 1회 정도)	매우 자주 있음 (월 3회 이상)	평균	계(수)
전체	87.4	9.8	1.6	1.2	1.17	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	85.1	9.3	3.2	2.4	1.23	100.0(248)
민간	85.0	12.3	1.5	1.2	1.19	100.0(326)
법인단체 등	84.4	12.5	1.6	1.6	1.20	100.0(64)
사회복지법인	85.9	10.6	3.5	0.0	1.18	100.0(85)
직장 어린이집	82.8	12.1	2.6	2.6	1.25	100.0(116)
가정 어린이집	92.8	6.9	0.0	0.2	1.08	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$			30.8(15)**		4.4***	

구분	전혀 없음	이따금 있음 (연4회 이내)	자주 있음 (월 1회 정도)	매우 자주 있음 (월 3회 이상)	평균	계(수)
어린이집 현원						
20명 미만	91.9	7.8	0.0	0.3	1.09	100.0(334)
20~40명 미만	88.6	8.1	1.6	1.6	1.16	100.0(370)
40~60명 미만	85.5	10.3	2.9	1.2	1.20	100.0(242)
60명 이상	81.6	14.2	2.5	1.8	1.24	100.0(282)
무응답	92.9	7.1	0.0	0.0	1.07	100.0(14)
$\chi^2(df) / F$	23.4(12)*				4.4**	
소재지						
서울	82.2	13.0	2.4	2.4	1.25	100.0(169)
경기/인천	82.4	12.7	3.2	1.8	1.24	100.0(221)
충청권	90.2	8.8	0.6	0.4	1.11	100.0(488)
전라권	90.8	7.6	0.8	0.8	1.12	100.0(119)
경상권	88.2	7.8	2.5	1.5	1.17	100.0(204)
강원/제주	87.8	9.8	0.0	2.4	1.17	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$	22.1(15)				3.5**	
연령대						
20대	87.7	8.0	3.1	1.2	1.18	100.0(163)
30대	82.8	12.6	2.3	2.3	1.24	100.0(262)
40대	88.2	10.1	1.1	0.7	1.14	100.0(557)
50대 이상	90.0	7.7	1.2	1.2	1.13	100.0(260)
$\chi^2(df) / F$	12.6(9)				2.8*	
담당반						
영아	87.9	9.5	1.6	1.0	1.16	100.0(1,033)
유아	84.7	11.5	1.4	2.4	1.22	100.0(209)
$\chi^2(df) / t$	3.9(3)				8.7**	

주: 평균값은 '전혀 없음' 1점 ~ '매우 자주 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

직장 내에서 원장·선임교사나 동료교사에게 외모·신체에 대한 희롱을 당한 경험에 대해 알아보았다. 원장·선임교사나 동료교사에게 외모·신체에 대한 희롱을 당한 경험은 평균 1.07점으로 나타났으며, 전혀 없음 94.8%, 이따금 있음(연 4회 이내) 4.3%의 순으로 나타났다. 이러한 응답은 연령대, 담당반에서 유의미한 차이를 보였다. 연령대를 살펴보면 50대 이상에서는 전혀 없음의 비율이 97.3%로 가장 높고, 이따금 있음(연 4회 이내)의 비율이 2.7%였지만 30대 연령대에서는 전혀 없음의 비율이 92.0%로 다른 연령대에 비해 상대적으로 낮고 이따금 있음(연 4회 이내)의 비율이 6.9%로 다른 연령대에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 담당반에서는 유아반이 영아반보다 원장·선임교사나 동료교사에게 외모·신체에 대한 희롱을 당한 경험이 더 많은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-9〉 직장 내 괴롭힘_원장·선임교사나 동료교사에게 외모·신체에 대한 희롱을 당한 경험

단위: %(명), 점

구분	전혀 없음	이따금 있음 (연4회 이내) (월 1회 정도)	자주 있음 (월 1회 이상)	매우 자주 있음 (월 3회 이상)	평균	계(수)
전체	94.8	4.3	0.4	0.5	1.07	100.0(1,242)
연령대						
20대	94.5	3.7	1.8	0.0	1.07	100.0(163)
30대	92.0	6.9	0.8	0.4	1.10	100.0(262)
40대	95.2	3.9	0.0	0.9	1.07	100.0(557)
50대 이상	97.3	2.7	0.0	0.0	1.03	100.0(260)
$\chi^2(df) / F$		23.0(9)**			2.2	
담당반						
영아	95.4	3.9	0.5	0.3	1.06	100.0(1,033)
유아	92.3	6.2	0.0	1.4	1.11	100.0(209)
$\chi^2(df) / t$		8.1(3)*			15.6***	

주: 평균값은 '전혀 없음' 1점 ~ '매우 자주 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

직장 내에서 원장·선임교사나 동료교사에게 위협이나 괴롭힘을 당한 경험에 대해 알아보았다. 원장·선임교사나 동료교사에게 위협이나 괴롭힘을 당한 경험은 평균 1.10점으로 나타났으며, 전혀 없음 92.7%, 이따금 있음(연 4회 이내) 5.6%의 순이었다. 이러한 응답은 어린이집 유형, 어린이집 현원, 소재지 및 담당반에서 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 법인단체 등 어린이집 유형, 60명 이상 현원, 경기/인천 지역, 유아반 담당에서 원장·선임교사나 동료교사에게 위협이나 괴롭힘을 당한 경험이 더 많은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-10〉 직장 내 괴롭힘_원장·선임교사나 동료교사에게 위협이나 괴롭힘을 당한 경험

단위: %(명), 점

구분	전혀 없음	이따금 있음 (연4회 이내) (월 1회 정도)	자주 있음 (월 1회 이상)	매우 자주 있음 (월 3회 이상)	평균	계(수)
전체	92.7	5.6	0.8	0.9	1.10	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	91.5	4.4	2.0	2.0	1.15	100.0(248)
민간	90.8	7.4	0.9	0.9	1.12	100.0(326)
법인단체 등	85.9	12.5	0.0	1.6	1.17	100.0(64)
사회복지법인	89.4	8.2	2.4	0.0	1.13	100.0(85)
직장 어린이집	90.5	8.6	0.0	0.9	1.11	100.0(116)
가정 어린이집	97.3	2.5	0.0	0.2	1.03	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$		37.5(15)**			3.7**	

구분	전혀 없음	이따금 있음 (연4회 이내)	자주 있음 (월 1회 정도)	매우 자주 있음 (월 3회 이상)	평균	계(수)
어린이집 현원						
20명 미만	97.3	2.4	0.0	0.3	1.03	100.0(334)
20~40명 미만	94.6	3.2	1.1	1.1	1.09	100.0(370)
40~60명 미만	89.7	7.9	1.7	0.8	1.14	100.0(242)
60명 이상	87.2	10.6	0.7	1.4	1.16	100.0(282)
무응답	92.9	7.1	0.0	0.0	1.07	100.0(14)
$\chi^2(df) / F$		34.6(12)**			4.8***	
소재지						
서울	88.8	8.9	0.6	1.8	1.15	100.0(169)
경기/인천	88.2	8.1	2.3	1.4	1.17	100.0(221)
충청권	94.7	4.9	0.2	0.2	1.06	100.0(488)
전라권	95.8	4.2	0.0	0.0	1.04	100.0(119)
경상권	93.1	3.9	1.5	1.5	1.11	100.0(204)
강원/제주	97.6	0.0	0.0	2.4	1.07	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$		29.2(15)*			3.5**	
담당반						
영아	93.1	5.3	1.0	0.6	1.09	100.0(1.033)
유아	90.4	7.2	0.0	2.4	1.14	100.0(209)
$\chi^2(df) / t$		9.7(3)*			11.9***	

주: 평균값은 '전혀 없음' 1점 ~ '매우 자주 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

직장 내에서 원장·선임교사나 동료교사에게 직위, 성, 나이의 차별 대우를 당한 경험에 대해 알아보았다. 원장·선임교사나 동료교사에게 직위, 성, 나이의 차별 대우를 당한 경험은 평균 1.12점으로 나타났으며, 전혀 없음 91.3%, 이따금 있음(연 4회 이내) 6.4%의 순으로 나타났다. 이러한 응답은 어린이집 유형, 어린이집 현원, 소재지, 담당반에서 유의미한 차이를 보였다. 어린이집 유형 중에서는 국공립 어린이집 교사들이, 현원의 경우 40~60명 미만 현원에서, 소재지의 경우 경기/인천 지역에서, 유아반 담당 교사들이 원장·선임교사나 동료교사에게 직위, 성, 나이의 차별 대우를 당한 경험이 더 많은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-11〉 직장 내 괴롭힘_원장·선임교사나 동료에게 직위, 성, 나이의 차별 대우를 당한 경험

단위: %(명), 점

구분	전혀 없음	이따금 있음 (연4회 이내)	자주 있음 (월 1회 정도)	매우 자주 있음 (월 3회 이상)	평균	계(수)
전체	91.3	6.4	1.2	1.0	1.12	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	88.3	7.7	2.4	1.6	1.17	100.0(248)
민간	88.3	8.9	1.8	0.9	1.15	100.0(326)
법인단체 등	87.5	10.9	0.0	1.6	1.16	100.0(64)
사회복지법인	91.8	7.1	0.0	1.2	1.11	100.0(85)
직장 어린이집	90.5	6.0	1.7	1.7	1.15	100.0(116)
가정 어린이집	96.3	3.0	0.2	0.5	1.05	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$		26.9(15)*			3.4**	
어린이집 현원						
20명 미만	96.1	3.6	0.0	0.3	1.04	100.0(334)
20~40명 미만	93.0	4.6	1.6	0.8	1.10	100.0(370)
40~60명 미만	87.6	7.9	2.5	2.1	1.19	100.0(242)
60명 이상	86.2	11.3	1.1	1.4	1.18	100.0(282)
무응답	100.0	0.0	0.0	0.0	1.00	100.0(14)
$\chi^2(df) / F$		33.5(12)**			5.7***	
소재지						
서울	88.8	8.3	1.2	1.8	1.16	100.0(169)
경기/인천	85.1	10.4	2.7	1.8	1.21	100.0(221)
충청권	93.9	4.9	1.0	0.2	1.08	100.0(488)
전라권	95.0	5.0	0.0	0.0	1.05	100.0(119)
경상권	91.2	5.9	1.0	2.0	1.14	100.0(204)
강원/제주	95.1	2.4	0.0	2.4	1.10	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$		26.5(15)*			4.0**	
담당반						
영아	91.9	6.1	1.3	0.8	1.11	100.0(1,033)
유아	88.5	8.1	1.0	2.4	1.17	100.0(209)
$\chi^2(df) / t$		5.8(3)			13.1***	

주: 평균값은 '전혀 없음' 1점 ~ '매우 자주 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

직장 내에서 원장·선임교사나 동료교사에게 신체적인 폭행(구타 등)을 당한 경험에 대해 알아보았다. 원장·선임교사나 동료교사에게 신체적인 폭행(구타 등)을 당한 경험은 평균 1.01점으로 전혀 없음의 비율이 99.2%, 이따금 있음(연 4회 이내)이 0.5%의 비율을 보였다. 이러한 응답은 어린이집 유형에서 유의미한 차이를 보였는데, 사회복지법인 어린이집의 경우 다른 유형에 비해 이따금 있음(연 4회 이내)의 비율이 4.7%로 다른 유형에서 0.0%~0.9%의 비율을 보인 것에 비해 원장·선

임교사나 동료교사에게 신체적인 폭행(구타 등)을 당한 경험 횟수가 더 많은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-12〉 직장 내 괴롭힘_원장·선임교사나 동료교사에게 신체적인 폭행(구타 등)을 당한 경험

단위: %(명), 점

구분	전혀 없음	이따금 있음 (연4회 이내)	자주 있음 (월 1회 정도)	매우 자주 있음 (월 3회 이상)	평균	계(수)
전체	99.2	0.5	0.2	0.2	1.01	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	98.8	0.4	0.4	0.4	1.02	100.0(248)
민간	99.7	0.0	0.3	0.0	1.01	100.0(326)
법인단체 등	95.3	4.7	0.0	0.0	1.05	100.0(64)
사회복지법인	100.0	0.0	0.0	0.0	1.00	100.0(85)
직장 어린이집	99.1	0.9	0.0	0.0	1.01	100.0(116)
가정 어린이집	99.5	0.2	0.0	0.2	1.01	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$			30.8(15)**		1.1	

주: 평균값은 '전혀 없음' 1점 ~ '매우 자주 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

** $p < .01$.

아동으로부터 모욕적인 비난이나 욕설 등을 들은 경험에 대해 알아보았다. 아동으로부터 언어적인 폭행을 당한 경험은 평균 1.20점으로 나타났으며, 전혀 없음 85.1%, 이따금 있음(연 4회 이내) 11.1%, 자주 있음(월 1회 정도) 2.5%, 매우 자주 있음(월 3회 이상) 1.3%인 것으로 나타났다. 이러한 응답은 어린이집 현원, 연령대, 담당반에서 유의미한 차이를 보였다. 무응답을 제외한 60명 이상 현원에서, 유아반 담당 교사가 아동으로부터 언어적인 폭행을 더 많이 당한 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-13〉 아동으로부터의 괴롭힘_아동으로부터 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 경험

단위: %(명), 점

구분	전혀 없음	이따금 있음 (연4회 이내)	자주 있음 (월 1회 정도)	매우 자주 있음 (월 3회 이상)	평균	계(수)
전체	85.1	11.1	2.5	1.3	1.20	100.0(1,242)
어린이집 현원						
20명 미만	90.1	8.1	1.2	0.6	1.12	100.0(334)
20~40명 미만	85.9	10.5	2.7	0.8	1.18	100.0(370)
40~60명 미만	82.6	13.2	2.9	1.2	1.23	100.0(242)
60명 이상	80.1	13.5	3.5	2.8	1.29	100.0(282)
무응답	85.7	14.3	0.0	0.0	1.14	100.0(14)
$\chi^2(df) / F$			18.8(12)		4.1**	

구분	전혀 없음	이따금 있음 (연4회 이내)	자주 있음 (월 1회 정도)	매우 자주 있음 (월 3회 이상)	평균	계(수)
담당반						
영아	87.6	9.4	1.8	1.2	1.17	100.0(1,033)
유아	72.7	19.6	5.7	1.9	1.37	100.0(209)
$\chi^2(df) / t$			32.3(3)**		64.4***	

주: 평균값은 '전혀 없음' 1점 ~ '매우 자주 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

아동으로부터 신체적인 폭행을 당한 경험에 대해 알아보았다. 아동으로부터 신체적인 폭행을 당한 경험은 평균 1.30점으로 나타났으며, 전혀 없음 77.9%, 이따금 있음(연 4회 이내) 16.3%, 자주 있음(월 1회 정도) 3.5%, 매우 자주 있음(월 3회 이상) 2.3%인 것으로 나타났다. 이러한 응답은 어린이집 현원, 연령대, 담당반에서 유의미한 차이를 보였다. 무응답을 제외한 60명 이상 현원에서, 30대 연령대에서, 유아반 담당 교사인 경우 아동으로부터 신체적인 폭행을 당한 경험이 더 많은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-14〉 아동으로부터의 괴롭힘_아동으로부터 신체적인 폭행을 당한 경험

단위: %(명), 점

구분	전혀 없음	이따금 있음 (연4회 이내)	자주 있음 (월 1회 정도)	매우 자주 있음 (월 3회 이상)	평균	계(수)
전체	77.9	16.3	3.5	2.3	1.30	100.0(1,242)
어린이집 현원						
20명 미만	83.8	12.9	2.4	0.9	1.20	100.0(334)
20~40명 미만	78.6	15.4	3.5	2.4	1.30	100.0(370)
40~60명 미만	74.4	19.0	5.4	1.2	1.33	100.0(242)
60명 이상	73.4	18.8	3.2	4.6	1.39	100.0(282)
무응답	71.4	21.4	0.0	7.1	1.43	100.0(14)
$\chi^2(df) / F$			23.8(12)*		3.5**	
연령대						
20대	76.1	14.7	6.1	3.1	1.36	100.0(163)
30대	74.4	16.8	4.6	4.2	1.39	100.0(262)
40대	77.4	16.9	3.6	2.2	1.31	100.0(557)
50대 이상	83.8	15.4	0.4	0.4	1.17	100.0(260)
$\chi^2(df) / F$			22.2(9)**		5.4**	
담당반						
영아	79.1	15.6	3.2	2.1	1.28	100.0(1,033)
유아	72.2	19.6	4.8	3.3	1.39	100.0(209)
$\chi^2(df) / t$			5.2(3)		12.3***	

주: 평균값은 '전혀 없음' 1점 ~ '매우 자주 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

어린이집에서 권리침해를 받았다고 생각했을 경우 교사들의 대처 방안에 대해 알아보았다. 권리침해 시 대처 방안에 대해 1, 2순위로 질문하였으며 1순위 응답률 기준으로는 혼자서 참기가 35.4%로 가장 많은 비율을 보였다. 뒤이어 가족이나 친구들에게 하소연은 하나 별다른 조치를 취하지 않음 30.9%, 원장 혹은 원감에게 도움요청 18.1%, 함께 일하는 동료에게 도움 요청 11.2%, 해당 어린이집을 그만두고 다른 곳으로 옮김 2.6%의 순으로 나타났다. 이러한 응답은 어린이집 현원 및 연령대에서 유의미한 차이를 보였다. 연령대 응답을 구체적으로 살펴보면 연령이 증가할수록 혼자서 참기의 대처방안을 선택하는 비율이 높았으며, 연령이 낮아질수록 가족이나 친구들에게 하소연은 하나 별다른 조치를 취하지 않는 비율이 높아지는 경향을 보였다.

〈표 IV-1-15〉 권리침해 시 대처 방안 (1순위)

단위: %(명)

구분	혼자서 참기	해당 별다른 어린이집 조치를 취하지 않음	해당 어린이집 그만두고 다른 곳으로 옮김	함께 일하는 동료에게 도움 요청	원장 혹은 원감에게 도움 요청	상담센터 등의 전문가 상담	노동조합 등의 전문가 도움으로 법적 해결	경찰 신고	기타	계(수)
전체	35.4	30.9	2.6	11.2	18.1	0.2	0.2	0.2	1.2	100.0(492)
어린이집 현원										
20명 미만	40.2	21.7	4.3	10.9	20.7	1.1	0.0	0.0	1.1	100.0(92)
20~40명 미만	27.9	36.7	3.4	11.6	19.0	0.0	0.7	0.0	0.7	100.0(147)
40~60명 미만	34.8	29.6	1.7	13.9	19.1	0.0	0.0	0.0	0.9	100.0(115)
60명 이상	42.0	32.8	1.5	7.6	13.7	0.0	0.0	0.0	2.3	100.0(131)
무응답	14.3	14.3	0.0	28.6	28.6	0.0	0.0	14.3	0.0	100.0(7)
$\chi^2(df)$	97.1(32)**									
연령대										
20대	22.1	47.1	0.0	14.7	14.7	0.0	0.0	0.0	1.5	100.0(68)
30대	29.4	40.5	1.6	9.5	18.3	0.0	0.0	0.0	0.8	100.0(126)
40대	39.8	25.6	3.3	12.3	17.5	0.5	0.0	0.5	0.5	100.0(211)
50대 이상	43.7	17.2	4.6	8.0	21.8	0.0	1.1	0.0	3.4	100.0(87)
$\chi^2(df)$	43.4(24)**									

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

** $p < .01$.

권리 침해 시 대처 방안 1순위와 2순위를 합하여 살펴보았다. 1순위와 2순위를 합한 응답률 기준으로 가족이나 친구들에게 하소연은 하나 별다른 조치를 취하지 않음이 65.2%로 가장 높았으며, 혼자서 참기 52.2%, 원장 혹은 원감에게 도움요청 32.5%, 함께 일하는 동료에게 도움요청 30.7% 등의 순으로 나타났다. 이러한 응답은 어린이집 유형 및 어린이집 현원에서 유의미한 차이를 보였다. 법인단체 등 어린이집 유형의 교사들은 권리침해 시 전문가 도움을 받아 대처하겠다는 응답이 10.7%(전문가 상담 3.6% + 전문가 도움 법적 해결 7.1%)로 다른 유형의 교사들에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 어린이집 현원에서는 20명 미만인 경우에서 권리침해 시 전문가 도움을 받아 대처하겠다는 응답이 6.5%(전문가 상담 4.3% + 전문가 도움 법적 해결 2.2%)로 가장 높았다.

〈표 IV-1-16〉 권리침해 시 대처 방안 (1+2순위)_중복응답

단위: %(명)

구분	혼자서 참기	해당 별다른 조치를 취하지 않음	어린이집 그만두고 다른 곳으로 옮김	함께 일하는 동료에게 도움 요청	원장 혹은 원감 에게 도움 요청	상담 센터 등의 전문가 상담	노동조합 등의 전문가 도움으로 법적 해결	고용 노동부 보건 복지부 민원 넣기	경찰 신고	기타	(수)
전체	52.2	65.2	13.2	30.7	32.5	1.6	1.4	1.0	0.2	1.8	(492)
어린이집 유형											
국공립	51.5	64.1	16.5	32.0	30.1	1.0	0.0	1.0	1.0	2.9	(103)
민간	53.3	68.6	18.2	26.3	29.9	0.7	0.7	0.7	0.0	1.5	(137)
법인단체 등	60.7	78.6	7.1	17.9	21.4	3.6	7.1	0.0	0.0	3.6	(28)
사회복지법인	57.5	65.0	2.5	30.0	40.0	0.0	2.5	0.0	0.0	2.5	(40)
직장 어린이집	43.6	78.2	3.6	30.9	38.2	0.0	0.0	1.8	0.0	3.6	(55)
가정 어린이집	51.9	54.3	14.0	37.2	34.9	3.9	2.3	1.6	0.0	0.0	(129)
$\chi^2(df)$					68.4(50)*						
어린이집 현원											
20명 미만	52.2	56.5	13.0	34.8	34.8	4.3	2.2	1.1	0.0	1.1	(92)
20~40명 미만	46.9	64.6	19.0	32.7	32.0	1.4	1.4	1.4	0.0	0.7	(147)
40~60명 미만	49.6	66.1	13.9	32.2	35.7	0.0	1.7	0.0	0.0	0.9	(115)
60명 이상	61.8	72.5	6.9	23.7	28.2	0.8	0.8	0.8	0.0	4.6	(131)
무응답	28.6	42.9	0.0	42.9	42.9	14.3	0.0	14.3	14.3	0.0	(7)
$\chi^2(df)$					138.6(40)**						

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

권리 침해 시 아무런 대처를 하지 않은 이유에 대해 알아보았다. 권리침해 시 아무런 대처를 하지 않은 이유로는 문제를 제기해도 해결되지 않을 것을 알기 때문
 예가 46.0%로 절반에 해당하는 비율로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 다른 어린
 이집도 마찬가지로 생각해서 12.7%, 문제 교사로 낙인 찍힐 것 같아서, 도움을 요
 청해도 소용이 없을 것 같아서 10.1%, 다른 어린이집에는 취직이 안될 것 같아서
 6.5%의 순으로 나타났다. 이러한 응답은 담당반에 따라 유의미한 차이를 보였는
 데, 해결되지 않을 것을 알기 때문이라는 가장 높은 비율을 보인 응답을 제외하고,
 영아반의 경우 다른 어린이집도 마찬가지로 생각해서가 14.0%의 비율로 두 번째
 로 가장 높은 응답을 보인 반면, 유아반의 경우 도움을 요청해도 소용이 없을 것
 같아서가 15.3%의 비율로 두 번째로 가장 높은 응답을 보이는 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-17〉 권리침해 시 아무런 대처를 하지 않은 이유

단위: %(명)

구분	다른 어린이집 마찬가지라 생각	다른 근로 조건 만족	다른 어린이집 에는 취직이 안 될 것같아서	해결 되지 않을 것을 알기 때문에	문제 교사로 낙인 찍힐 것 같아서	다니다 보면 처우가 개선 될 것 같아서	잠깐 다니다가 웁거나 그만들 예정 이어서	누구에게 물어 봐야 할지, 어떻게 해야 할지를 몰라서	도움을 요청해도 소용이 없을 것 같아서	기타	계(수)
전체	12.7	4.9	6.5	46.0	10.1	2.6	1.0	1.8	10.1	4.2	100.0(385)
담당반											
영아	14.0	6.0	8.0	42.7	11.0	2.3	1.0	1.7	8.7	4.7	100.0(300)
유아	8.2	1.2	1.2	57.6	7.1	3.5	1.2	2.4	15.3	2.4	100.0(85)
$\chi^2(df)$						18.1(9)*					

자료: 본 연구를 위한 ‘보육교직원 권리보호 환경 조성 방안’ 조사 결과임.

* $p < .05$.

근로 조건과 관련하여 상담 받은 곳에 대해 알아보았다. 조사결과 어린이집 관련
 공적 기관의 상담 창구가 31.6%로 가장 많았으며, 다음으로 보육교사로 구성된 온
 라인 커뮤니티 26.3%, 노동 전문 기관의 상담 창구 15.8%의 순으로 나타났다. 이
 러한 응답은 연령대에서 유의미한 차이를 보였다. 다른 연령대에서는 응답이 나타
 나지 않았지만, 20대 교사의 경우 개인적으로 알거나 지인을 통한 노무사 혹은 변
 호사 등을 이용한다는 응답이 33.3%의 비율을 보였으며, 50대 이상에서는 노동
 전문 기관의 상담 창구를 이용한다는 응답이 60.0%로 가장 높게 나타났다.

〈표 IV-1-18〉 근로 조건과 관련하여 상담 받은 곳

단위: %(명)

구분	개인적으로 알거나 지인을 통한 노무사 혹은 변호사 등	어린이집 관련 공적 기관의 상담 창구	노동 전문 기관의 상담 창구	통합 검색 사이트의 게시글 혹은 사례	보육교사로 구성된 온라인 커뮤니티	기타	계(수)
전체	5.3	31.6	15.8	10.5	26.3	10.5	100.0(19)
연령대							
20대	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	100.0(3)
30대	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0(1)
40대	0.0	40.0	0.0	10.0	40.0	10.0	100.0(10)
50대 이상	0.0	20.0	60.0	0.0	20.0	0.0	100.0(5)
$\chi^2(df)$			26.9(15)*				

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

* $p < .05$.

주변동료가 부당한 대우를 받는 것을 본 적이 있는지에 대한 경험 여부를 알아보았다. 조사결과 주변 동료가 부당한 대우를 받는 것을 본 적이 없음이 68.3%로 있음 31.7%에 비해 높은 응답을 보인 것으로 나타났다. 이러한 응답은 어린이집 유형 및 현원, 소재지, 연령대, 담임반에서 유의미한 차이를 보였다. 가정 어린이집 교사들은 주변 동료의 부당 대우 경험을 본 적이 있음이 21.1%로 다른 유형에 비해 가장 낮았던 반면 직장 어린이집 교사들의 경우 경험 있음이 42.2%의 비율로 나타나 가정 어린이집 유형에 비해 두 배나 높은 경험률을 지닌 것으로 나타났다. 어린이집 현원이 많아질수록 주변 동료의 부당 대우 경험을 본 적 있음이 높아지는 것으로 나타났다. 연령대의 경우 30대에서 경험 있음의 비율이 38.5%로 가장 높았으며 50대 이상에서는 경험 있음의 비율이 27.7%로 가장 낮았다. 유아반 교사의 경우 영아반 교사에 비해 주변 동료의 부당 대우 경험을 본 적이 더 많은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-19〉 주변 동료의 부당 대우 경험 여부

단위: %(명)

구분	있음	없음	계(수)
전체	31.7	68.3	100.0(1,242)
어린이집 유형			
국공립	39.1	60.9	100.0(248)
민간	37.1	62.9	100.0(326)
법인단체 등	23.4	76.6	100.0(64)

구분	있음	없음	계(수)
사회복지법인	31.8	68.2	100.0(85)
직장 어린이집	42.2	57.8	100.0(116)
가정 어린이집	21.1	78.9	100.0(403)
$\chi^2(df)$	39.6(5)**		
어린이집 현원			
20명 미만	19.5	80.5	100.0(334)
20~40명 미만	30.0	70.0	100.0(370)
40~60명 미만	38.4	61.6	100.0(242)
60명 이상	42.6	57.4	100.0(282)
무응답	35.7	64.3	100.0(14)
$\chi^2(df)$	44.1(4)**		
소재지			
서울	37.9	62.1	100.0(169)
경기/인천	41.6	58.4	100.0(221)
충청권	27.3	72.7	100.0(488)
전라권	29.4	70.6	100.0(119)
경상권	28.4	71.6	100.0(204)
강원/제주	29.3	70.7	100.0(41)
$\chi^2(df)$	18.9(5)**		
연령대			
20대	31.3	68.7	100.0(163)
30대	38.5	61.5	100.0(262)
40대	30.5	69.5	100.0(557)
50대 이상	27.7	72.3	100.0(260)
$\chi^2(df)$	8.0(3)*		
담당반			
영아	29.9	70.1	100.0(1,033)
유아	40.7	59.3	100.0(209)
$\chi^2(df)$	9.3(1)**		

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

주변 동료가 도움을 요청할 시, 조언 내용에 대해 알아보았다. 조사결과 원장 혹은 원감에게 도움을 요청이 31.0%로 가장 높았으며 뒤이어 별다른 조언을 하지 않음이 20.6%, 해당 어린이집을 그만두고 다른 곳으로 옮기길 조언이 16.5%, 혼자서 참아보라하기가 10.7%의 순으로 나타났다. 연령대를 살펴보면 전체 응답에서 나타난 순위와 달리 40대에서는 해당 어린이집을 그만두고 다른 곳으로 옮기길 조언이 20.0%의 비율을 보이며 두 번째로 가장 높은 응답 순위로 나타났다. 재직 경력이 높아질수록 원장 혹은 원감에게 도움을 요청하는 비율이 높아지는 경향을 보였으며, 또한 경력이 높아질수록 해당 어린이집을 그만두고 다른 곳으로 옮기길 조언하는 비율이 낮아지는 경향을 보였다.

〈표 IV-1-20〉 주변 동료가 도움을 요청할 시, 조인 내용

단위: %(명)

구분	혼자서 참가 보라 하기	별다른 조언을 하지 않음	해당 어린이집 그만두고 다른 곳으로 옮기길 조언	함께 일하는 동료에게 도움 요청	원장 혹은 원감 에게 도움 요청	상담 센터 등의 전문가 상담 알려줌	노동조합 등의 전문가 소개	법적인 사항 알려줌	정부기관 민원 넣는 절차 안내	기타	계(수)
전체	10.7	20.6	16.5	10.7	31.0	2.5	0.3	2.3	3.6	2.0	100.0(394)
연령대											
20대	3.9	25.5	19.6	11.8	29.4	3.9	0.0	0.0	5.9	0.0	100.0(51)
30대	8.9	21.8	14.9	9.9	29.7	2.0	1.0	4.0	5.0	3.0	100.0(101)
40대	11.2	17.1	20.0	11.2	30.0	3.5	0.0	2.9	2.4	1.8	100.0(170)
50대 이상	16.7	23.6	8.3	9.7	36.1	0.0	0.0	0.0	2.8	2.8	100.0(72)
총 재직경력											
5년 미만	7.7	26.2	15.4	12.3	26.2	1.5	0.0	3.1	4.6	3.1	100.0(65)
5년 이상~10년 미만	11.2	18.7	20.1	10.4	24.6	3.7	0.7	3.0	4.5	3.0	100.0(134)
10년 이상~15년 미만	9.4	20.5	18.1	10.2	36.2	0.0	0.0	0.8	3.1	1.6	100.0(127)
15년 이상~20년 미만	13.0	15.2	6.5	15.2	41.3	4.3	0.0	2.2	2.2	0.0	100.0(46)
20년 이상	18.2	27.3	9.1	0.0	31.8	9.1	0.0	4.5	0.0	0.0	100.0(22)
담당반											
영아	11.7	21.0	16.8	11.7	28.8	2.6	0.0	2.3	3.6	1.6	100.0(309)
유아	7.1	18.8	15.3	7.1	38.8	2.4	1.2	2.4	3.5	3.5	100.0(85)
$\chi^2(df)$						9.9(9)					

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

‘교육권은 보육교사의 권리라고 생각한다’는 질문에 대해서는 4점 만점에 3.69점으로 높은 점수를 보였다. 어린이집 유형별로는 직장어린이집의 경우 3.81점, 사회복지법인 어린이집 3.80점으로 매우 높은 반면, 가정어린이집 3.63점, 법인단체 등 어린이집 3.64점으로 낮은 편이었다. ‘매우 그렇다’는 응답 부중이 직장 어린이집은 82.8%, 사회복지법인은 81.2%로 매우 높았다.

어린이집 현원이 60명이상인 경우 3.78점으로 높은 동의도를 보였고, 20명미만인 경우 3.63점으로 상대적으로 낮은 동의도를 보였다. 유아반 담당교사의 경우 3.75점으로 영아반 담당교사에 비해 더 많이 교육권이 보장되어야 한다고 생각하는 것으로 조사됐다.

〈표 IV-1-21〉 교육권을 보장받을 권리

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균	계(수)
전체	1.1	1.0	25.6	72.2	3.69	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	1.2	0.4	22.6	75.8	3.73	100.0(248)
민간	1.5	0.0	27.9	70.6	3.67	100.0(326)
법인단체 등	4.7	3.1	15.6	76.6	3.64	100.0(64)
사회복지법인	0.0	1.2	17.6	81.2	3.80	100.0(85)
직장 어린이집	0.0	1.7	15.5	82.8	3.81	100.0(116)
가정 어린이집	0.7	1.7	31.8	65.8	3.63	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$			42.4(15)**		3.3**	
어린이집 인원						
20명 미만	1.2	2.4	28.1	68.3	3.63	100.0(334)
20~40명 미만	1.4	0.5	25.7	72.4	3.69	100.0(370)
40~60명 미만	1.7	0.0	28.5	69.8	3.67	100.0(242)
60명 이상	0.4	1.1	18.8	79.8	3.78	100.0(282)
무응답	0.0	0.0	50.0	50.0	3.50	100.0(14)
$\chi^2(df) / F$			25.9(12)*		3.3*	
담당반						
영아	1.0	1.1	27.3	70.7	3.68	100.0(1,033)
유아	1.9	1.0	17.2	79.9	3.75	100.0(209)
$\chi^2(df) / t$			10.3(3)*		6.0*	

주: 평균값은 '전혀 그렇지 않다' 1점 ~ '매우 그렇다' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

‘신분을 보장받을 권리’의 경우에는 교육권을 보장 받을 권리에 비해 더 높아서, 4점 만점에 평균 3.79점이었다. 신분 보장 권리는 직장어린이집 3.89점, 국공립 어린이집 3.85점으로 상대적으로 매우 높았으며, 가정어린이집 3.74점으로 다른 설립유형에 비해서는 약간 낮았다. 유아반 담임교사들은 신분 보장 권리에 대해 3.83점, 영아반 교사들은 3.78점으로 응답되었다.

〈표 IV-1-22〉 신분을 보장받을 권리

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균	계(수)
전체	1.1	0.6	16.5	81.8	3.79	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	0.8	0.0	12.5	86.7	3.85	100.0(248)
민간	1.5	0.9	16.6	81.0	3.77	100.0(326)
법인단체 등	3.1	1.6	10.9	84.4	3.77	100.0(64)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균	계(수)
사회복지법인	1.2	0.0	14.1	84.7	3.82	100.0(85)
직장 어린이집	0.0	0.9	9.5	89.7	3.89	100.0(116)
가정 어린이집	1.0	0.5	22.3	76.2	3.74	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$	27.3(15)*				2.8*	
담당반						
영아	1.1	0.5	17.7	80.7	3.78	100.0(1,033)
유아	1.4	1.0	10.5	87.1	3.83	100.0(209)
$\chi^2(df) / t$	7.2(3)				5.2*	

주: 평균값은 '전혀 그렇지 않다' 1점 ~ '매우 그렇다' 4점으로 평정한 결과임.
 자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.
 * $p < .05$.

‘지위를 보장받을 권리’에 대해서는 평균 3.77점으로 신분을 보장받을 권리와 거의 비슷한 수준을 보였다. 직장어린이집이 3.90점으로 매우 높은 점수를 보였으며, 국공립 어린이집 3.84점 순이었다. 법인단체등 어린이집의 경우 ‘전혀 그렇지 않다’가 4.7%로 상대적으로 높은 비중을 보였으며, 이로 인해 평균 점수가 3.70점으로 다른 설립유형에 비해 낮은 점수를 보였다.

〈표 IV-1-23〉 지위를 보장받을 권리

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균	계(수)
전체	1.4	0.8	17.0	80.8	3.77	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	0.8	0.0	13.7	85.5	3.84	100.0(248)
민간	2.5	1.2	16.6	79.8	3.74	100.0(326)
법인단체 등	4.7	1.6	12.5	81.3	3.70	100.0(64)
사회복지법인	1.2	0.0	17.6	81.2	3.79	100.0(85)
직장 어린이집	0.0	0.9	8.6	90.5	3.90	100.0(116)
가정 어린이집	1.0	1.0	22.3	75.7	3.73	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$	31.3(15)**				3.2**	

주: 평균값은 '전혀 그렇지 않다' 1점 ~ '매우 그렇다' 4점으로 평정한 결과임.
 자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.
 ** $p < .01$.

‘자율적 학급 교육과정 편성운영권을 보장받고 있다’에 대해서는 평균 3.30점으로 앞서 교육권이냐 신분 보장 권리에 비해서는 낮은 점수를 보였다. ‘자율적 학급 교육과정 편성운영권 보장’은 사회복지법인 어린이집에서 3.47점으로 가장 높은

점수를 보였으며, 법인단체 등 어린이집에서 3.20점으로 가장 낮은 점수를 보였다. 어린이집 규모별로는 20명미만인 경우 3.42점으로 가장 높았다. 어린이집 소재지별로는 서울(3.22점), 경기/인천(3.18점)에서 낮고, 나머지 지역은 3.3점 이상의 점수를 보였다.

〈표 IV-1-24〉 자율적인 학급 교육과정의 편성운영권에 대한 보장

단위: %(명), 점

구분	전혀 보장받고 있지 않음	보장받고 있지 않음	보장받고 있음	매우 보장받고 있음	평균	계(수)
전체	1.7	6.1	52.6	39.6	3.30	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	2.8	10.9	47.2	39.1	3.23	100.0(248)
민간	2.5	6.1	58.3	33.1	3.22	100.0(326)
법인단체 등	1.6	7.8	59.4	31.3	3.20	100.0(64)
사회복지법인	1.2	5.9	37.6	55.3	3.47	100.0(85)
직장 어린이집	0.9	5.2	51.7	42.2	3.35	100.0(116)
가정 어린이집	0.7	3.2	53.6	42.4	3.38	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$		39.5(15)**			4.3***	
어린이집 현원						
20명 미만	0.0	3.6	50.9	45.5	3.42	100.0(334)
20~40명 미만	2.2	5.9	53.5	38.4	3.28	100.0(370)
40~60명 미만	2.9	7.9	53.7	35.5	3.22	100.0(242)
60명 이상	2.1	7.8	51.4	38.7	3.27	100.0(282)
무응답	0.0	7.1	71.4	21.4	3.14	100.0(14)
$\chi^2(df) / F$		21.4(12)*			4.1**	
소재지						
서울	1.2	8.3	58.0	32.5	3.22	100.0(169)
경기/인천	3.2	8.6	55.2	33.0	3.18	100.0(221)
충청권	1.6	4.5	51.2	42.6	3.35	100.0(488)
전라권	0.8	7.6	47.1	44.5	3.35	100.0(119)
경상권	1.5	4.9	52.0	41.7	3.34	100.0(204)
강원/제주	0.0	4.9	51.2	43.9	3.39	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$		19.9(15)			2.9*	

주: 평균값은 '전혀 보장받고 있지 않음' 1점 ~ '매우 보장받고 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

‘교수학습활동 방법을 자유롭게 결정한 권리를 보장받고 있다’에 대해서는 평균 3.35점으로, ‘자율적 학급 교육과정 편성운영권 보장’과 마찬가지로 사회복지법인 어린이집이 3.45점으로 가장 높았다. 민간 어린이집은 ‘보장받고 있다’는 응답이

57.4%로 상대적으로 높고, ‘매우 보장받고 있다’는 응답이 36.5%로 상대적으로 낮아, 평균 3.29점에 그쳤다.

〈표 IV-1-25〉 교수학습활동 방법을 자유롭게 결정할 권리 보장

단위: %(명), 점

구분	전혀 보장받고 있지 않음	보장받고 있지 않음	보장받고 있음	매우 보장받고 있음	평균	계(수)
전체	1.4	5.1	50.2	43.3	3.35	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	2.0	8.9	44.0	45.2	3.32	100.0(248)
민간	1.8	4.3	57.4	36.5	3.29	100.0(326)
법인단체 등	1.6	4.7	51.6	42.2	3.34	100.0(64)
사회복지법인	1.2	8.2	35.3	55.3	3.45	100.0(85)
직장 어린이집	0.9	3.4	49.1	46.6	3.41	100.0(116)
가정 어린이집	1.0	3.2	51.4	44.4	3.39	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$		30.4(15)*			1.7	

주: 평균값은 ‘전혀 보장받고 있지 않음’ 1점 ~ ‘매우 보장받고 있음’ 4점으로 평정한 결과임.
자료: 본 연구를 위한 ‘보육교직원 권리보호 환경 조성 방안’ 조사 결과임.

* $p < .05$

‘영유아 평가의 내용과 방법을 자유롭게 선택할 권리를 보장받고 있다’는 응답은 평균 3.33점으로, 사회복지법인 어린이집에서 3.51점으로 가장 높았다. 민간어린이집 3.27점, 국공립 어린이집 3.28점으로 상대적으로 낮은 점수를 보였다. 어린이집 현원 규모별로는 20명미만인 경우에 3.44점으로 가장 높았으며, 40~60명미만인 경우에 3.25점으로 가장 낮았다.

〈표 IV-1-26〉 영유아 평가의 내용과 방법을 자유롭게 선택할 권리 보장

단위: %(명), 점

구분	전혀 보장받고 있지 않음	보장받고 있지 않음	보장받고 있음	매우 보장받고 있음	평균	계(수)
전체	1.6	6.4	49.0	43.1	3.33	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	2.4	9.7	45.2	42.7	3.28	100.0(248)
민간	1.5	6.4	55.2	36.8	3.27	100.0(326)
법인단체 등	1.6	4.7	56.3	37.5	3.30	100.0(64)
사회복지법인	1.2	7.1	31.8	60.0	3.51	100.0(85)
직장 어린이집	1.7	6.0	47.4	44.8	3.35	100.0(116)
가정 어린이집	1.2	4.5	49.1	45.2	3.38	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$		27.2(15)*			2.45*	

구분	전혀 보장받고 있지 않음	보장받고 있지 않음	보장받고 있음	매우 보장받고 있음	평균	계(수)
어린이집 현원						
20명 미만	0.3	3.9	47.3	48.5	3.44	100.0(334)
20~40명 미만	1.6	5.9	49.5	43.0	3.34	100.0(370)
40~60명 미만	2.9	8.3	49.6	39.3	3.25	100.0(242)
60명 이상	2.1	8.5	48.2	41.1	3.28	100.0(282)
무응답	0.0	0.0	78.6	21.4	3.21	100.0(14)
$\chi^2(df) / F$		22.0(12)*			3.6**	

주: 평균값은 '전혀 보장받고 있지 않음' 1점 ~ '매우 보장받고 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

'영유아 문제행동에 대한 훈육이나 지도행동에 대해 자유롭게 결정할 권리를 보장받고 있다'는 응답은 3.14점으로 상대적으로 낮은 점수를 보였다. 이 점수는 특히 국공립 어린이집에서 3.04점, 민간어린이집에서 3.06점으로 낮았다. 이는 특히 보장받지 못한다는 응답(전혀 보장받고 있지 않음 + 보장받고 있지 않음) 비중이 국공립 어린이집 20.9%, 민간어린이집 17.5%으로 높은 것에 기인한 결과이다. 한편, 어린이집 현원 규모에 따라서는 20명미만인 경우에 상대적으로 높은 점수를 보여 3.25점이었다. 어린이집 소재지에 따라서는 충청권(3.2점)과 전라권(3.23점)에서 높게 나타났으며, 담임교사 연령에 따라서는 30대인 경우에 '전혀 보장받고 있지 않다'는 응답이 8.0%로 높게 나타났다.

〈표 IV-1-27〉 영유아 문제행동에 대한 훈육이나 지도행동에 대해 자유롭게 결정할 권리 보장

단위: %(명), 점

구분	전혀 보장받고 있지 않음	보장받고 있지 않음	보장받고 있음	매우 보장받고 있음	평균	계(수)
전체	3.8	12.3	50.5	33.4	3.14	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	5.6	15.3	48.0	31.0	3.04	100.0(248)
민간	3.7	13.8	55.8	26.7	3.06	100.0(326)
법인단체 등	1.6	9.4	54.7	34.4	3.22	100.0(64)
사회복지법인	2.4	9.4	41.2	47.1	3.33	100.0(85)
직장 어린이집	3.4	10.3	50.0	36.2	3.19	100.0(116)
가정 어린이집	3.5	10.9	49.1	36.5	3.19	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$		23.1(15)			3.1**	
어린이집 현원						
20명 미만	1.8	11.1	47.3	39.8	3.25	100.0(334)

구분	전혀 보장받고 있지 않음	보장받고 있지 않음	보장받고 있음	매우 보장받고 있음	평균	계(수)
20~40명 미만	3.2	13.8	52.4	30.5	3.10	100.0(370)
40~60명 미만	5.0	11.6	52.1	31.4	3.10	100.0(242)
60명 이상	5.3	12.4	50.4	31.9	3.09	100.0(282)
무응답	14.3	14.3	50.0	21.4	2.79	100.0(14)
$\chi^2(df) / F$		18.9(12)			3.2*	
소재지						
서울	3.6	14.2	51.5	30.8	3.09	100.0(169)
경기/인천	5.4	16.3	53.4	24.9	2.98	100.0(221)
충청권	3.3	11.3	47.5	37.9	3.20	100.0(488)
전라권	1.7	8.4	55.5	34.5	3.23	100.0(119)
경상권	5.4	10.8	50.0	33.8	3.12	100.0(204)
강원/제주	0.0	14.6	53.7	31.7	3.17	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$		22.2(15)			3.1**	
연령대						
20대	3.7	11.0	48.5	36.8	3.18	100.0(163)
30대	8.0	9.5	51.9	30.5	3.05	100.0(262)
40대	2.9	14.0	50.3	32.9	3.13	100.0(557)
50대 이상	1.5	12.3	50.8	35.4	3.20	100.0(260)
$\chi^2(df) / F$		22.0(9)**			1.9	

주: 평균값은 '전혀 보장받고 있지 않음' 1점 ~ '매우 보장받고 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

‘보육교사로서 정부와 지자체로부터 사회적 지위를 보장받고 있다’는 응답은 평균 2.88점으로, 다른 항목에 비해 낮은 점수를 보였다. 어린이집 설립유형에 따라서는 사회복지법인 어린이집의 경우 3.15점으로 상대적으로 높은 수치를 보인 반면, 민간어린이집이 2.75점으로 가장 낮은 수치를 보였다. 어린이집 현원 규모별로는 60명이상인 경우에 2.74점으로 가장 높은 점수를 나타냈다. 어린이집 소재지별로는 경기/인천에 있는 경우에 2.69점으로 다른 지역에 비해 낮은 수치를 보였으며, 담임교사 연령별로는 30대의 교사들이 2.79점으로 가장 낮은 점수를 보였다.

〈표 IV-1-28〉 보육교사로서 정부와 지자체로부터 사회적 지위 보장

단위: %(명), 점

구분	전혀 보장받고 있지 않음	보장받고 있지 않음	보장받고 있음	매우 보장받고 있음	평균	계(수)
전체	8.1	19.6	48.2	24.2	2.88	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	10.1	21.4	43.5	25.0	2.83	100.0(248)
민간	9.8	21.2	53.1	16.0	2.75	100.0(326)
법인단체 등	6.3	23.4	51.6	18.8	2.83	100.0(64)
사회복지법인	5.9	18.8	29.4	45.9	3.15	100.0(85)
직장 어린이집	11.2	18.1	45.7	25.0	2.84	100.0(116)
가정 어린이집	5.2	17.1	51.4	26.3	2.99	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$		48.9(15)**			4.7***	
어린이집 인원						
20명 미만	6.0	15.0	52.7	26.3	2.99	100.0(334)
20~40명 미만	5.7	20.0	50.0	24.3	2.93	100.0(370)
40~60명 미만	8.7	21.1	48.8	21.5	2.83	100.0(242)
60명 이상	13.5	22.7	40.1	23.8	2.74	100.0(282)
무응답	0.0	28.6	50.0	21.4	2.93	100.0(14)
$\chi^2(df) / F$		28.8(12)**			3.8**	
소재지						
서울	8.9	26.0	45.6	19.5	2.76	100.0(169)
경기/인천	10.0	25.8	49.3	14.9	2.69	100.0(221)
충청권	5.7	18.6	48.0	27.7	2.98	100.0(488)
전라권	7.6	16.0	46.2	30.3	2.99	100.0(119)
경상권	11.3	11.3	50.5	27.0	2.93	100.0(204)
강원/제주	7.3	22.0	51.2	19.5	2.83	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$		38.7(15)**			4.6***	
연령대						
20대	7.4	17.2	44.2	31.3	2.99	100.0(163)
30대	11.8	20.2	44.7	23.3	2.79	100.0(262)
40대	7.4	21.4	49.6	21.7	2.86	100.0(557)
50대 이상	6.2	16.5	51.5	25.8	2.97	100.0(260)
$\chi^2(df) / F$		16.2(9)			2.9*	

주: 평균값은 '전혀 보장받고 있지 않음' 1점 ~ '매우 보장받고 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

‘보육교사로서 원아 부모로부터 존경과 예를 받고 있다’는 응답은 평균 3.13점이었으며, 어린이집 설립 유형별로는 사회복지법인 어린이집에서 3.32점으로 가장 높았다. 어린이집 인원 규모에 따라서는 20명 미만인 경우(3.25점), 어린이집 소재지별로는 전라권(3.23점), 담임교사 연령별로는 20대(3.24점), 담당반 연령에 따라서는 영아반 교사(3.16점)에서 높은 점수를 보였다.

〈표 IV-1-29〉 보육교사로서 원아 부모로부터 존경과 예우 보장

단위: %(명), 점

구분	전혀 보장받고 있지 않음	보장받고 있지 않음	보장받고 있음	매우 보장받고 있음	평균	계(수)
전체	2.8	10.3	57.7	29.1	3.13	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	4.4	12.5	52.0	31.0	3.10	100.0(248)
민간	2.5	13.5	62.9	21.2	3.03	100.0(326)
법인단체 등	1.6	7.8	68.8	21.9	3.11	100.0(64)
사회복지법인	1.2	10.6	43.5	44.7	3.32	100.0(85)
직장 어린이집	4.3	5.2	56.0	34.5	3.21	100.0(116)
가정 어린이집	2.2	8.2	58.8	30.8	3.18	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$		39.0(15)**			3.5**	
어린이집 현원						
20명 미만	1.2	8.1	55.4	35.3	3.25	100.0(334)
20~40명 미만	3.2	8.4	59.2	29.2	3.14	100.0(370)
40~60명 미만	4.1	14.0	56.2	25.6	3.03	100.0(242)
60명 이상	3.2	12.4	59.6	24.8	3.06	100.0(282)
무응답	0.0	7.1	64.3	28.6	3.21	100.0(14)
$\chi^2(df) / F$		21.0(12)			4.4**	
소재지						
서울	3.0	14.8	56.8	25.4	3.05	100.0(169)
경기/인천	4.1	14.0	59.7	22.2	3.00	100.0(221)
충청권	2.3	7.8	59.6	30.3	3.18	100.0(488)
전라권	2.5	8.4	52.9	36.1	3.23	100.0(119)
경상권	3.4	8.3	55.4	32.8	3.18	100.0(204)
강원/제주	0.0	17.1	53.7	29.3	3.12	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$		24.5(15)			3.2**	
연령대						
20대	1.8	8.6	53.4	36.2	3.24	100.0(163)
30대	4.6	8.8	56.9	29.8	3.12	100.0(262)
40대	2.2	11.3	62.7	23.9	3.08	100.0(557)
50대 이상	3.1	10.8	50.8	35.4	3.18	100.0(260)
$\chi^2(df) / F$		22.7(9)**			2.7*	
담당반						
영아	2.5	9.6	57.4	30.5	3.16	100.0(1,033)
유아	4.3	13.9	59.3	22.5	3.00	100.0(209)
$\chi^2(df) / t$		9.0(3)*			3.0	

주: 평균값은 '전혀 보장받고 있지 않음' 1점 ~ '매우 보장받고 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

‘보육교사로서 복무 관련 사항을 공정하게 보장받고 있다’는 응답은 3.16점이었으며, 사회복지법인 어린이집(3.35점)과 20명미만 어린이집(3.28점), 전라권(3.27점)에서 높은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-30〉 보육교사로서 복무 관련 사항을 공정하게 보장

단위: %(명), 점

구분	전혀 보장받고 있지 않음	보장받고 있지 않음	보장받고 있음	매우 보장받고 있음	평균	계(수)
전체	3.1	10.1	55.0	31.9	3.16	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	4.4	12.5	49.2	33.9	3.13	100.0(248)
민간	4.6	12.6	58.3	24.5	3.03	100.0(326)
법인단체 등	3.1	6.3	64.1	26.6	3.14	100.0(64)
사회복지법인	1.2	8.2	44.7	45.9	3.35	100.0(85)
직장 어린이집	1.7	7.8	55.2	35.3	3.24	100.0(116)
가정 어린이집	1.7	8.2	56.6	33.5	3.22	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$		32.1(15)**			4.4***	
어린이집 현원						
20명 미만	0.6	8.1	54.5	36.8	3.28	100.0(334)
20~40명 미만	3.2	8.6	55.9	32.2	3.17	100.0(370)
40~60명 미만	5.0	12.4	54.5	28.1	3.06	100.0(242)
60명 이상	4.3	12.1	54.6	29.1	3.09	100.0(282)
무응답	0.0	14.3	57.1	28.6	3.14	100.0(14)
$\chi^2(df) / F$		20.5(12)			4.2**	
소재지						
서울	3.0	11.8	60.4	24.9	3.07	100.0(169)
경기/인천	5.0	15.8	52.9	26.2	3.00	100.0(221)
충청권	2.5	7.6	56.1	33.8	3.21	100.0(488)
전라권	3.4	6.7	49.6	40.3	3.27	100.0(119)
경상권	2.9	9.8	53.9	33.3	3.18	100.0(204)
강원/제주	0.0	12.2	51.2	36.6	3.24	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$		27.3(15)*			3.8**	

주: 평균값은 ‘전혀 보장받고 있지 않음’ 1점 ~ ‘매우 보장받고 있음’ 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 ‘보육교직원 권리보호 환경 조성 방안’ 조사 결과임.

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

‘자유롭게 보육교사 노동조합 설립 및 가입, 원장과 협상할 수 있는 권리를 보장받고 있다’는 응답은 평균 2.91점으로, 가정 어린이집(3.03점), 20명미만 어린이집(3.03점), 전라권(3.07점), 20대 담임교사(3.11점)에서 높게 나타났다. 반면, 민간 어린이집(2.79점), 60명이상 어린이집(2.80점), 경기/인천(2.67점), 40대 담임교사(2.86점)에서 낮은 점수를 보였다.

〈표 IV-1-31〉 자유롭게 보육교사 노동조합 설립 및 가입, 원장과 협상할 수 있는 권리 보장

단위: %(명), 점

구분	전혀 보장받고 있지 않음	보장받고 있지 않음	보장받고 있음	매우 보장받고 있음	평균	계(수)
전체	8.5	18.0	47.8	25.7	2.91	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	12.1	18.5	44.8	24.6	2.82	100.0(248)
민간	11.0	18.7	50.9	19.3	2.79	100.0(326)
법인단체 등	6.3	18.8	54.7	20.3	2.89	100.0(64)
사회복지법인	8.2	20.0	34.1	37.6	3.01	100.0(85)
직장 어린이집	6.9	18.1	48.3	26.7	2.95	100.0(116)
가정 어린이집	5.0	16.6	48.9	29.5	3.03	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$		32.0(15)**			3.7**	
어린이집 현원						
20명 미만	4.5	18.0	47.3	30.2	3.03	100.0(334)
20~40명 미만	7.8	16.2	51.1	24.9	2.93	100.0(370)
40~60명 미만	9.5	19.8	49.2	21.5	2.83	100.0(242)
60명 이상	13.1	19.1	42.6	25.2	2.80	100.0(282)
무응답	7.1	14.3	57.1	21.4	2.93	100.0(14)
$\chi^2(df) / F$		22.8(12)*			3.4**	
소재지						
서울	8.9	22.5	49.7	18.9	2.79	100.0(169)
경기/인천	14.5	21.7	46.2	17.6	2.67	100.0(221)
충청권	6.6	15.8	47.3	30.3	3.01	100.0(488)
전라권	5.0	18.5	41.2	35.3	3.07	100.0(119)
경상권	7.8	15.7	52.9	23.5	2.92	100.0(204)
강원/제주	9.8	17.1	48.8	24.4	2.88	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$		38.8(15)**			6.3***	
연령대						
20대	4.3	12.9	50.3	32.5	3.11	100.0(163)
30대	11.5	17.6	42.7	28.2	2.88	100.0(262)
40대	8.6	18.5	51.0	21.9	2.86	100.0(557)
50대 이상	7.7	20.8	44.6	26.9	2.91	100.0(260)
$\chi^2(df) / F$		20.1(9)*			3.5*	

주: 평균값은 '전혀 보장받고 있지 않음' 1점 ~ '매우 보장받고 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

‘보육교사로서 자격과 경력, 직무에 상응하는 보수를 보장받고 있다’는 질문에는 평균 2.89점으로, 다른 항목에 비해 상대적으로 낮은 점수를 보였다. 사회복지법인 어린이집의 경우 3.25점이었던데 반해, 민간 어린이집에 다니는 경우 2.55점으로 큰 차이를 보였다. 지역별로는 전라권이 3.15점으로 가장 높았고, 충청권이

2.64점으로 가장 낮았다. 담임교사 연령별로는 20대인 경우에 3.17점으로, 다른 연령에 비해 상당히 높게 응답하는 경향성이 발견되었다.

〈표 IV-1-32〉 보육교사로서 자격과 경력, 직무에 상응하는 보수 보장

단위: %(명), 점

구분	전혀 보장받고 있지 않음	보장받고 있지 않음	보장받고 있음	매우 보장받고 있음	평균	계(수)
전체	9.7	18.2	44.9	27.1	2.89	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	6.9	10.9	49.2	33.1	3.08	100.0(248)
민간	17.5	26.7	39.3	16.6	2.55	100.0(326)
법인단체 등	3.1	7.8	64.1	25.0	3.11	100.0(64)
사회복지법인	4.7	10.6	40.0	44.7	3.25	100.0(85)
직장 어린이집	5.2	14.7	45.7	34.5	3.09	100.0(116)
가정 어린이집	8.7	20.1	44.7	26.6	2.89	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$		96.3(15)**			16.9***	
소재지						
서울	8.9	23.1	46.7	21.3	2.80	100.0(169)
경기/인천	16.7	21.7	42.5	19.0	2.64	100.0(221)
충청권	7.6	18.9	43.2	30.3	2.96	100.0(488)
전라권	5.9	11.8	43.7	38.7	3.15	100.0(119)
경상권	9.8	13.2	51.5	25.5	2.93	100.0(204)
강원/제주	12.2	14.6	41.5	31.7	2.93	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$		43.7(15)**			6.5***	
연령대						
20대	4.3	9.2	52.1	34.4	3.17	100.0(163)
30대	8.4	15.6	46.2	29.8	2.97	100.0(262)
40대	11.5	20.6	44.5	23.3	2.80	100.0(557)
50대 이상	10.8	21.2	40.0	28.1	2.85	100.0(260)
$\chi^2(df) / F$		29.0(9)**			7.9***	

주: 평균값은 '전혀 보장받고 있지 않음' 1점 ~ '매우 보장받고 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

‘법률과 사업지침이 정하는 바에 따라 보수와 수당을 받고 있다’는 질문에서는 평균 3.16점이었으며, 사회복지법인 어린이집의 경우 3.38점, 직장어린이집 3.34점으로 높은 편이었으며, 민간 어린이집은 2.94점으로 가장 낮았다. 지역별로는 경기/인천 지역의 어린이집이 2.98점으로 가장 낮게 응답되었다. 반면, 담임교사의 연령별로는 20대인 경우 3.34점으로 다른 연령에 비해 상대적으로 높은 수치를 보였다. 20대 담임교사들의 점수가 높은 이유는 ‘매우 보장받고 있다’는 응답 비중이 다른 연령에 비해 현저히 높은 것에 기인한 결과라 볼 수 있다.

〈표 IV-1-33〉 법률과 사업지침이 정하는 바에 따라 보수와 수당 보장

단위: %(명), 점

구분	전혀 보장받고 있지 않음	보장받고 있지 않음	보장받고 있음	매우 보장받고 있음	평균	계(수)
전체	4.8	8.5	52.8	33.9	3.16	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	2.8	6.9	50.0	40.3	3.28	100.0(248)
민간	9.2	12.6	53.7	24.5	2.94	100.0(326)
법인단체 등	3.1	0.0	68.8	28.1	3.22	100.0(64)
사회복지법인	4.7	3.5	41.2	50.6	3.38	100.0(85)
직장 어린이집	0.9	6.9	50.0	42.2	3.34	100.0(116)
가정 어린이집	4.0	8.9	54.6	32.5	3.16	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$		63.1(15)**			9.7***	
소재지						
서울	4.1	8.9	54.4	32.5	3.15	100.0(169)
경기/인천	8.1	12.2	53.4	26.2	2.98	100.0(221)
충청권	4.1	8.0	51.0	36.9	3.21	100.0(488)
전라권	0.8	5.9	49.6	43.7	3.36	100.0(119)
경상권	5.4	5.9	58.8	29.9	3.13	100.0(204)
강원/제주	7.3	12.2	43.9	36.6	3.10	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$		29.6(15)*			4.7**	
연령대						
20대	3.1	2.5	51.5	42.9	3.34	100.0(163)
30대	4.6	7.6	51.9	35.9	3.19	100.0(262)
40대	5.0	10.4	54.2	30.3	3.10	100.0(557)
50대 이상	5.8	8.8	51.5	33.8	3.13	100.0(260)
$\chi^2(df) / F$		18.0(9)*			4.5**	

주: 평균값은 '전혀 보장받고 있지 않음' 1점 ~ '매우 보장받고 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

‘직무수행에 소요되는 경우를 실비로 변상 받을 수 있는 권리를 보장받고 있다’는 응답은 평균 2.98점으로 상대적으로 낮은 수치를 보였다. 어린이집 설립 유형에 따라서는 민간어린이집의 경우 2.76점으로 상대적으로 낮은 수준을 보였으며, 사회복지법인 어린이집에서 3.19점으로 높게 나타났다. 어린이집 현원규모별로는 20명미만인 경우가 3.13점으로 가장 점수를 보였으며, 전라권이 3.14점으로 다른 지역에 비해 높은 점수를 나타냈다. 담임교사 연령별로는 30대 이상 구간의 경우에는 2.9점대의 점수를 보인 반면, 20대 담임교사들은 3.17점으로 확연한 차이를 보였다.

〈표 IV-1-34〉 직무 수행에 소요되는 경비를 실비로 변상받을 수 있는 권리 보장

단위: %(명), 점

구분	전혀 보장받고 있지 않음	보장받고 있지 않음	보장받고 있음	매우 보장받고 있음	평균	계(수)
전체	6.4	17.2	47.8	28.5	2.98	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	7.7	16.1	45.6	30.6	2.99	100.0(248)
민간	10.4	21.8	49.4	18.4	2.76	100.0(326)
법인단체 등	3.1	15.6	54.7	26.6	3.05	100.0(64)
사회복지법인	5.9	14.1	35.3	44.7	3.19	100.0(85)
직장 어린이집	1.7	17.2	45.7	35.3	3.15	100.0(116)
가정 어린이집	4.5	15.1	50.1	30.3	3.06	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$		48.6(15)**			7.5***	
어린이집 인원						
20명 미만	2.7	14.7	49.4	33.2	3.13	100.0(334)
20~40명 미만	7.0	15.1	49.7	28.1	2.99	100.0(370)
40~60명 미만	7.9	20.7	47.9	23.6	2.87	100.0(242)
60명 이상	8.9	19.9	43.6	27.7	2.90	100.0(282)
무응답	7.1	21.4	42.9	28.6	2.93	100.0(14)
$\chi^2(df) / F$		22.3(12)*			4.4**	
소재지						
서울	8.3	20.1	47.9	23.7	2.87	100.0(169)
경기/인천	10.9	23.5	46.6	19.0	2.74	100.0(221)
충청권	4.7	16.2	46.5	32.6	3.07	100.0(488)
전라권	3.4	11.8	52.1	32.8	3.14	100.0(119)
경상권	5.9	12.7	51.5	29.9	3.05	100.0(204)
강원/제주	7.3	22.0	39.0	31.7	2.95	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$		37.2(15)**			6.6***	
연령대						
20대	4.3	11.7	47.2	36.8	3.17	100.0(163)
30대	8.0	16.4	46.6	29.0	2.97	100.0(262)
40대	6.8	18.7	48.5	26.0	2.94	100.0(557)
50대 이상	5.4	18.5	48.1	28.1	2.99	100.0(260)
$\chi^2(df) / F$		12.0(9)			3.1*	

주: 평균값은 '전혀 보장받고 있지 않음' 1점 ~ '매우 보장받고 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

한편, 교사로서의 권리를 침해한 경험에 대한 설문 결과의 결과는 다음과 같다. 먼저 '교육할 권리'를 침해받은 적 있다는 응답은 4점 만점에 2.09점으로 전반적으로 침해받은 적이 있다는 응답이 높지는 않은 것으로 조사됐다. 침해받고 있다는 응답은 25.8%, 매우 침해받고 있다는 응답은 4.4%였다. 어린이집 설립유형에 따라서는 민간어린이집에서 평균 2.24점으로 다른 유형에 비해 다소 높은 수치를 보였

따. 어린이집 소재지별로는 경기/인천이 2.24점으로 상대적으로 높은 점수를 보였으며, 담임교사 연령에 따라서는 20대인 경우에 1.88점으로 30대 이상인 경우에 비해 유의미하게 낮은 수치를 보였다.

〈표 IV-1-35〉 권리 침해 정도_교육할 권리

단위: %(명), 점

구분	전혀 침해받고 있지 않음	침해받고 있지 않음	침해받고 있음	매우 침해받고 있음	평균	계(수)
전체	25.7	44.0	25.8	4.4	2.09	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	27.4	40.3	27.0	5.2	2.10	100.0(248)
민간	19.3	44.5	29.1	7.1	2.24	100.0(326)
법인단체 등	26.6	42.2	26.6	4.7	2.09	100.0(64)
사회복지법인	41.2	35.3	21.2	2.4	1.85	100.0(85)
직장 어린이집	32.8	41.4	23.3	2.6	1.96	100.0(116)
가정 어린이집	24.3	48.9	24.1	2.7	2.05	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$		33.4(15)**			4.4***	
소재지						
서울	21.9	46.2	29.6	2.4	2.12	100.0(169)
경기/인천	19.5	44.3	29.0	7.2	2.24	100.0(221)
충청권	26.2	46.3	24.2	3.3	2.05	100.0(488)
전라권	37.0	33.6	24.4	5.0	1.97	100.0(119)
경상권	28.4	40.2	26.5	4.9	2.08	100.0(204)
강원/제주	22.0	56.1	14.6	7.3	2.07	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$		29.2(15)*			2.3*	
연령대						
20대	37.4	40.5	19.0	3.1	1.88	100.0(163)
30대	26.7	38.9	27.5	6.9	2.15	100.0(262)
40대	21.9	47.4	27.1	3.6	2.12	100.0(557)
50대 이상	25.4	44.2	25.8	4.6	2.10	100.0(260)
$\chi^2(df) / F$		24.1(9)**			4.3**	
담당반						
영아	25.5	45.1	25.7	3.8	2.08	100.0(1,033)
유아	26.8	38.8	26.8	7.7	2.15	100.0(209)
$\chi^2(df) / t$		7.7(3)			8.8**	

주: 평균값은 '전혀 침해받고 있지 않음' 1점 ~ '매우 침해받고 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

‘보육교사의 신분 보장 및 고용 안정’은 평균 2.13점으로, 앞서 교육할 권리에 비해서 약간 더 높은 점수를 보였다. 침해받고 있다는 응답이 24.8%, 매우 침해받고 있다는 응답은 7.3%였다. 침해 경험은 민간어린이집에서 2.26점으로 가장 높

고, 다음으로 국공립 어린이집 2.17점으로 높게 나타났다. 침해받고 있다고 응답한 비율(침해받고 있다+매우 침해받고 있다)도 민간어린이집 36.2%, 국공립 어린이집 33.9%로 높게 나타났다. 단, 매우 침해받고 있다는 응답 비중은 민간 어린이집에 비해 국공립 어린이집에서 그 비중이 더 높게 나타났다.

어린이집 소재지별로는 경기/인천에 소재한 어린이집에서 침해 경험이 2.31점으로 가장 높고, 다음으로 강원/제주가 2.24점으로 높았다. 반면 전라권이 2.02점으로 가장 낮은 수치를 보였는데, 전라권은 앞서 권리 보장 문항에서도 전반적으로 높은 점수를 보인 지역이었다. 담임교사 연령에 따라서도 권리 보장 점수가 높았던 20대에서 침해 경험 점수는 1.88점으로 가장 낮게 나타났다.

〈표 IV-1-36〉 권리 침해 정도_보육교사의 신분보장 및 고용안정

단위: %(명), 점

구분	전혀 침해받고 있지 않음	침해받고 있지 않음	침해받고 있음	매우 침해받고 있음	평균	계(수)
전체	26.0	41.9	24.8	7.3	2.13	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	28.6	37.5	22.2	11.7	2.17	100.0(248)
민간	17.8	46.0	28.5	7.7	2.26	100.0(326)
법인단체 등	23.4	46.9	21.9	7.8	2.14	100.0(64)
사회복지법인	38.8	38.8	14.1	8.2	1.92	100.0(85)
직장 어린이집	34.5	34.5	26.7	4.3	2.01	100.0(116)
가정 어린이집	26.3	43.2	25.6	5.0	2.09	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$		40.6(15)**			3.1**	
소재지						
서울	26.0	40.8	28.4	4.7	2.12	100.0(169)
경기/인천	18.1	43.0	28.5	10.4	2.31	100.0(221)
충청권	26.2	44.7	24.4	4.7	2.08	100.0(488)
전라권	37.8	32.8	19.3	10.1	2.02	100.0(119)
경상권	28.4	39.2	22.1	10.3	2.14	100.0(204)
강원/제주	19.5	46.3	24.4	9.8	2.24	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$		33.9(15)**			2.8*	
연령대						
20대	36.2	44.8	14.1	4.9	1.88	100.0(163)
30대	29.8	32.4	25.2	12.6	2.21	100.0(262)
40대	21.4	46.1	26.0	6.5	2.18	100.0(557)
50대 이상	25.8	40.4	28.5	5.4	2.13	100.0(260)
$\chi^2(df) / F$		43.4(9)**			5.6***	

주: 평균값은 '전혀 침해받고 있지 않음' 1점 ~ '매우 침해받고 있음' 4점으로 평정한 결과임.
자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

보육교사로서의 지위보장을 침해받고 있다고 생각한다는 응답은 평균 2.15점으로, 교육할 권리의 침해와 보육교사의 신분보장 및 고용안정의 침해에 비해서도 더 높은 점수를 보였다. 침해받고 있다는 응답은 25.7%, 매우 침해받고 있다는 응답은 6.9%였다. 이 또한, 국공립 어린이집과 민간 어린이집에서 2.22점으로 높은 점수를 보였고, 경기(2.33점)와 강원/제주(2.29점)에서 점수가 높게 나타났다.

담임교사 연령별로는 20대는 1.92점으로 가장 낮은 점수를 보인 반면, 30대에서 2.26점으로 침해 받고 있다고 생각한다는 응답이 높게 나타났다. 담당반의 연령에 따라서는 유아반을 맡고 있는 경우(2.20점)가 영아반을 맡고 있는 담임교사(2.13점)에 비해 보육교사로서의 지위 보장이 침해받고 있다고 응답한 비중이 좀 더 높았다.

〈표 IV-1-37〉 권리 침해 정도_보육교사로서의 지위 보장

단위: %(명), 점

구분	전혀 침해받고 있지 않음	침해받고 있지 않음	침해받고 있음	매우 침해받고 있음	평균	계(수)
전체	25.0	42.4	25.7	6.9	2.15	100.0(1,242)
어린이집 유형						
국공립	27.4	36.3	23.4	12.9	2.22	100.0(248)
민간	18.4	46.6	29.1	5.8	2.22	100.0(326)
법인단체 등	21.9	45.3	28.1	4.7	2.16	100.0(64)
사회복지법인	37.6	36.5	21.2	4.7	1.93	100.0(85)
직장 어린이집	30.2	36.2	25.0	8.6	2.12	100.0(116)
가정 어린이집	25.1	45.4	25.1	4.5	2.09	100.0(403)
$\chi^2(df) / F$		40.9(15)**			2.3*	
소재지						
서울	21.9	43.8	27.8	6.5	2.19	100.0(169)
경기/인천	18.6	39.8	31.7	10.0	2.33	100.0(221)
충청권	26.4	44.3	25.6	3.7	2.07	100.0(488)
전라권	33.6	37.8	18.5	10.1	2.05	100.0(119)
경상권	27.0	42.6	21.1	9.3	2.13	100.0(204)
강원/제주	19.5	41.5	29.3	9.8	2.29	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$		32.4(15)**			3.5**	
연령대						
20대	35.6	41.7	17.8	4.9	1.92	100.0(163)
30대	27.9	32.4	25.6	14.1	2.26	100.0(262)
40대	20.6	45.6	27.8	5.9	2.19	100.0(557)
50대 이상	24.6	46.2	26.2	3.1	2.08	100.0(260)
$\chi^2(df) / F$		52.7(9)**			6.2***	

구분	전혀 침해받고 있지 않음	침해받고 있지 않음	침해받고 있음	매우 침해받고 있음	평균	계(수)
담당반						
영아	24.8	43.2	25.8	6.2	2.13	100.0(1,033)
유아	25.8	38.8	24.9	10.5	2.20	100.0(209)
$\chi^2(df) / t$		5.6(3)			6.0*	

주: 평균값은 '전혀 침해받고 있지 않음' 1점 ~ '매우 침해받고 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

보육현장에서 보육교사의 권리 침해가 일어나는 가장 주된 요인을 무엇이라고 생각하느냐는 질문에 대해서는 1순위 응답 기준 '보육교사를 존중하지 않는 사회적 분위기'가 28.9%로 가장 많았으며, 다음으로 '보육교사 권리보호에 대한 미비한 법과 제도'가 20.2%로 다음이었다. 한편, '보육현장과 맞지 않는 정부 정책과 제도' 때문이라는 응답도 16.4%에 달했다. 담임교사의 연령에 따라서는 20대인 경우에는 '보육교사를 존중하지 않는 사회적 분위기' 때문이라는 응답이 33.7%로 가장 많은데 반면, 30대의 경우에는 '보육교사 권리보호에 대한 미비한 법과 제도' 때문이라는 응답이 21.0%로 가장 높은 비중을 보였다.

〈표 IV-1-38〉 보육교사의 권리 침해가 일어나는 가장 큰 요인 (1순위)

단위: %(명)

구분	보육교사 권리 보호에 미비한 법과 제도	보육교사 존중하지 않는 사회적 분위기	보육교사 권리 보호에 소극적인 행정당국	일부 어린이집 운영자들 독단적 리더십	교사로서 존중하지 않는 부모들의 낮은인식	일부 보육교사 전문성 부족과 부적절한 행동	보육 현장과 맞지않는 정부 정책과 제도	계(수)
전체	20.2	28.9	10.5	6.9	14.7	2.3	16.4	100.0(1,242)
연령대								
20대	18.4	33.7	11.7	1.8	18.4	2.5	13.5	100.0(163)
30대	21.0	27.5	10.3	5.7	17.9	4.6	13.0	100.0(262)
40대	19.9	28.7	10.1	9.0	14.0	0.7	17.6	100.0(557)
50대 이상	21.2	27.7	11.2	6.9	10.4	3.5	19.2	100.0(260)
$\chi^2(df)$				37.2(18)**				

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

** $p < .01$

1순위와 2순위 응답을 모두 합친 결과에서는 1순위 응답과 마찬가지로 ‘보육교사를 존중하지 않는 사회적 분위기’가 44.8%로 가장 높긴 했으나, 두 번째로는 ‘교사로서 존중하지 않는 부모들의 낮은 인식’이 37.8%로 다음을 차지했다. 이 외에 1순위 응답에서 높게 나타난 ‘보육교사 권리보호에 대한 미비한 법과 제도’가 35.5%, ‘보육현장과 맞지 않는 정부 정책과 제도’ 34.1% 순이었다. 즉, ‘교사로서 존중하지 않는 부모들의 낮은 인식’이 2순위 응답에서 매우 높은 비중을 차지했음을 엿볼 수 있다.

교사 연령별로는 통계적으로 유의미한 차이가 발견되기는 하나, ‘보육교사를 존중하지 않는 사회적 분위기’가 가장 높은 비중을 보이고, 다음으로 ‘교사로서 존중하지 않는 부모들의 낮은 인식’이라는 점에서는 큰 차이가 없다. 다만, 20대와 30대는 ‘일부 보육교사의 전문성 부족과 부적절한 행동’ 때문이라는 응답이 11%대인데 반해 40대와 50대 이상의 경우에는 이 비중이 상당히 낮게 응답되는 차이가 발견되었다.

〈표 IV-1-39〉 보육교사의 권리 침해가 일어나는 가장 큰 요인 (1+2순위)_중복응답

단위: %(명)

구분	보육교사 권리 보호에 미비한 법과 제도	보육교사 존중하지 않는 사회적 분위기	보육교사 권리 보호에 소극적인 행정당국	일부 어린이집 운영자들 독단적 리더십	교사로서 존중하지 않는 부모들의 낮은인식	일부 보육교사 전문성 부족과 부적절한 행동	보육 현장과 맞지않는 정부 정책과 제도	기타	(수)
전체	35.5	44.8	25.6	13.8	37.8	7.7	34.1	0.7	(12,42)
연령대									
20대	36.8	50.3	26.4	5.5	41.7	11.0	27.6	0.6	(163)
30대	37.8	47.3	23.3	11.8	38.9	11.8	28.2	0.8	(262)
40대	35.2	42.4	26.2	15.6	38.1	5.0	36.8	0.7	(557)
50대 이상	33.1	43.8	26.2	17.3	33.5	7.3	38.1	0.8	(260)
$\chi^2(df)$				49.4(24)**					
담당반									
영아	35.8	43.5	24.9	14.5	36.9	7.9	35.8	0.7	(1,033)
유아	34.0	51.2	29.2	10.5	42.1	6.7	25.4	1.0	(209)
$\chi^2(df)$				19.5(8)*					

자료: 본 연구를 위한 ‘보육교직원 권리보호 환경 조성 방안’ 조사 결과임.

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

‘학부모 또는 직장동료·상사와의 갈등으로 인해 진료나 상담을 받아본 적 있다’는 응답은 11.4%로, 상담만 받았다는 응답이 8.1%, 진료만 받았다는 응답이 0.9%, 진료와 상담 둘다를 받았다는 응답이 2.4%였다. 교사 연령에 따라서는 진료나 상담을 받아본적이 없다는 응답이 30대에서 가장 낮아서 84.4%였는데, 30대 교사들

은 상담만 받았다는 응답이 8.8%, 진료만 받았다는 응답 2.3%, 진료와 상담 둘 다를 받았다는 응답은 4.6%였다. 반면, 20대 교사들의 경우 상담만 받았다는 응답이 10.4%로 다른 연령에 비해 높게 조사됐다.

〈표 IV-1-40〉 학부모, 직장동료·상사와의 갈등으로 인한 진료 및 상담 경험

단위: %(명)

구분	진료나 상담 받은 적 없음	상담만 받음	진료만 받음	진료와 상담 둘 다 받음	계(수)
전체	88.6	8.1	0.9	2.4	100.0(1,242)
연령대					
20대	87.1	10.4	0.0	2.5	100.0(163)
30대	84.4	8.8	2.3	4.6	100.0(262)
40대	89.9	7.5	0.5	2.0	100.0(557)
50대 이상	91.2	6.9	0.8	1.2	100.0(260)
$\chi^2(df)$	18.1(9)*				

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

* $p < .05$.

진료나 상담 등의 서비스를 받은 기관은 병원(신경정신과)가 25.5%로 가장 많고, 기타 22.7%, 육아종합지원센터 상담교사 지원 22.0%, 한국보육진흥원 심리검사 및 진단, 치유 프로그램과 일반(민간)심리 상담 센터가 각 21.3% 순이었다. 담당하는 연령반 별로는 유아반 교사들은 주로 일반(민간) 심리상담센터를 이용하는데 반해, 영아반 교사들은 병원(신경정신과)을 이용한다는 응답이 27.3%로 가장 높았다. 단, 유아반 담당교사 중 진료 및 상담 서비스를 이용한 경험이 있다는 응답한 관측치가 31명에 불과하므로, 해석에 주의가 요구된다.

〈표 IV-1-41〉 진료, 상담 등 서비스 주 이용 기관_중복응답

단위: %(명)

구분	육아종합지원센터 상담교사 지원	한국보육진흥원 심리검사 및 진단, 치유 프로그램	일반(민간) 심리상담 센터	병원 (신경정신과 등)	기타	(수)
전체	22.0	21.3	21.3	25.5	22.7	(141)
담당반						
영아	17.3	21.8	18.2	27.3	25.5	(110)
유아	38.7	19.4	32.3	19.4	12.9	(31)
$\chi^2(df)$	12.4(5)*					

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

* $p < .05$.

보육교사의 권리 보호를 위해 필요한 정책으로는 1순위 응답 기준 ‘보육교사 권리보호를 위한 법령 개정’이 48.4%로 압도적으로 높은 비중을 보였다. 이 외에 ‘범정부차원의 보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선’이 19.5%, ‘어린이집 이용 부모의 인식 개선을 위한 교육 강화’가 8.5% 순이었다. 교사의 연령에 따라 20대의 경우 ‘부모의 부당한 행위에 대한 기관 차원의 제지 방안 마련’이 필요하다는 응답이 12.3%로 다른 연령에 비해 높게 응답되었다. 총 재직경력에 따라서 경향성 자체가 큰 차이를 보이는 경우는 없으나, 총 재직경력이 5년 미만인 경우 ‘보육교사 권리 보호를 위한 법령 개정’이 필요하다는 응답 비중이 다른 연령에 비해서는 약간 낮은 것으로 조사됐다.

〈표 IV-1-42〉 보육교사의 권리 보호를 위해 필요한 정책 (1순위)

단위: %(명)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	계(수)
전체	48.4	19.5	4.0	8.5	2.2	5.2	3.3	0.8	7.4	0.6	100.0(1,242)
연령대											
20대	41.1	16.0	3.7	9.2	2.5	6.7	6.7	1.2	12.3	0.6	100.0(163)
30대	47.7	19.5	4.6	8.0	1.9	3.1	3.8	1.5	9.2	0.8	100.0(262)
40대	49.9	19.2	3.1	9.5	2.5	5.7	2.3	0.5	6.6	0.5	100.0(557)
50대 이상	50.4	22.3	5.8	6.5	1.5	5.4	2.7	0.4	4.2	0.8	100.0(260)
총 재직경력											
5년 미만	41.5	19.5	4.7	9.7	2.5	5.9	5.5	0.8	9.3	0.4	100.0(236)
5년 이상-10년 미만	48.4	18.7	3.5	8.5	2.2	6.2	3.7	0.7	7.0	1.0	100.0(401)
10년 이상-15년 미만	50.4	20.4	4.1	7.8	2.1	3.4	1.8	1.3	8.0	0.8	100.0(387)
15년 이상-20년 미만	54.7	20.0	4.7	7.3	1.3	6.0	3.3	0.0	2.7	0.0	100.0(150)
20년 이상	47.1	17.6	2.9	11.8	2.9	5.9	1.5	0.0	10.3	0.0	100.0(68)

주: ①보육교사 권리 보호를 위한 법령 개정, ②범정부차원의 보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선, ③어린이집 운영자/관리자 대상 권리 보호를 위한 예방교육 및 사후처리 절차에 대한 교육/연수 강화, ④어린이집 이용 부모의 인식 개선을 위한 교육 강화, ⑤보육교사 스스로 권리 인식과 전문성 확립을 위한 교육/연수 강화, ⑥권리 침해 시 교사를 지원하는 기구 설치 및 전문 인력 지원, ⑦권리 침해에 대한 행정당국의 철저한 지도 감독과 사후 조치, ⑧기관 철학에 대한 부모 동의서 강화, ⑨부모의 부당한 행위에 대한 기관 차원의 제지 방안 마련, ⑩기타

자료: 본 연구를 위한 ‘보육교직원 권리보호 환경 조성 방안’ 조사 결과임.

보육교사 권리 보호를 위해 필요한 정책 1~3순위 응답을 종합한 결과에서는 ‘보육교사 권리 보호를 위한 법령 개정’ 69.9%, ‘범정부차원의 보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선’ 55.5%, ‘어린이집 이용 부모의 인식 개선을 위한 교육 강화’ 41.6% 순으로 나타났다.

어린이집 설립유형별로 사회복지법인 어린이집의 경우 ‘보육교사 권리 보호를 위한 법령 개정’(72.9%)과 ‘부모의 부당한 행위에 대한 기관 차원의 제지 방안 마련’(55.3%)이 다른 유형에 비해 높은 비중을 보였다. 반면, 직장 어린이집의 경우 ‘보육교사 권리 보호를 위한 법령 개정’(66.4%)로 다른 유형에 비해 낮은 비중을 보인 반면, ‘어린이집 이용 부모의 인식 개선을 위한 교육 강화’가 42.2%로 상대적으로 높은 비중을 보였다.

어린이집 현원 규모별로는 40~60명인 경우 ‘보육교사 권리 보호를 위한 법령 개정’(72.3%)와 ‘범정부차원의 보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선’(59.9%), ‘부모의 부당한 행위에 대한 기관 차원의 제지 방안 마련’(43.8%) 순으로 응답된 반면, 20~40명미만 어린이집의 경우 ‘보육교사 권리 보호를 위한 법령 개정’(68.1%)와 ‘범정부차원의 보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선’(53.5%), ‘어린이집 이용 부모의 인식 개선을 위한 교육 강화’(43.0%) 순으로 약간의 차이를 보였다.

교사 연령에 따라서는 50대 이상은 ‘범정부차원의 보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선’(61.5%) 응답 비중이 높은 반면, 20대 교사들은 ‘어린이집 이용 부모의 인식 개선을 위한 교육 강화’(42.9%)가 상대적으로 높은 비중을 보였다.

〈표 IV-1-43〉 보육교사의 권리 보호를 위해 필요한 정책 (1+2+3순위)·중복응답

구분	단위: %(명)										(수)
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	
전체	69.9	55.5	19.2	41.6	13.3	29.5	24.0	5.0	40.4	1.5	(1,242)
어린이집 유형											
국공립	69.4	53.2	18.5	38.3	13.7	31.5	29.4	4.4	39.1	2.4	(248)
민간	68.7	55.8	23.3	40.2	13.8	23.3	25.2	5.5	43.3	0.9	(326)
법인단체 등	75.0	53.1	15.6	34.4	18.8	31.3	21.9	4.7	45.3	0.0	(64)
사회복지법인	72.9	65.9	9.4	29.4	10.6	29.4	21.2	4.7	55.3	1.2	(85)
직장 어린이집	66.4	55.2	15.5	42.2	12.9	31.9	27.6	6.0	40.5	1.7	(116)
가정 어린이집	70.7	54.8	20.1	48.4	12.4	32.5	19.6	4.7	35.0	1.7	(403)
$\chi^2(df)$	72.7(50)*										
어린이집 현원											
20명 미만	70.7	55.7	21.6	47.0	13.8	32.6	19.2	4.2	33.5	1.8	(334)
20~40명 미만	68.1	53.5	21.9	43.0	14.6	28.1	24.9	4.1	40.0	1.9	(370)
40~60명 미만	72.3	59.9	16.5	37.6	10.7	26.4	25.2	6.6	43.8	0.8	(242)
60명 이상	68.4	53.5	16.0	37.9	13.1	29.4	27.3	6.0	46.8	1.4	(282)
무응답	85.7	64.3	7.1	21.4	14.3	50.0	28.6	0.0	28.6	0.0	(14)
$\chi^2(df)$	56.7(40)*										

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	(수)
연령대											
20대	65.6	55.8	17.2	42.9	8.0	27.6	32.5	6.7	42.3	1.2	(163)
30대	72.1	55.0	16.8	35.5	12.2	26.3	27.5	5.7	47.3	1.5	(262)
40대	71.1	52.8	19.7	42.9	15.6	32.1	20.1	5.2	39.1	1.3	(557)
50대 이상	67.7	61.5	21.9	44.2	12.7	28.5	23.5	2.7	35.0	2.3	(260)
$\chi^2(df)$	54.7(30)**										

주: ①보육교사 권리 보호를 위한 법령 개정, ②법정부차원의 보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선, ③어린이집 운영자/관리자 대상 권리 보호를 위한 예방교육 및 사후처리 절차에 대한 교육/연수 강화, ④어린이집 이용 부모의 인식 개선을 위한 교육 강화, ⑤보육교사 스스로 권리 인식과 전문성 확립을 위한 교육/연수 강화, ⑥ 권리 침해 시 교사를 지원하는 기구 설치 및 전문 인력 지원, ⑦권리 침해에 대한 행정당국의 철저한 지도 감독 과 사후 조치, ⑧기관 철학에 대한 부모 동의서 강화, ⑨부모의 부당한 행위에 대한 기관 차원의 제지 방안 마련, ⑩기타

자료: 본 연구를 위한 ‘보육교직원 권리보호 환경 조성 방안’ 조사 결과임.

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

향후 중재기구가 설치된다면, 어디에 설치되는 것이 좋다고 생각하느냐는 질문에 대해서는 육아종합지원센터가 27.0%가 가장 많고, 지자체 24.9%, 고용노동청 16.8%, 어린이집 외 교사협의회 또는 노동조합이 13.9% 순이었다. 즉, 교사들은 어린이집 업무를 파악하고 있는 외부기관(제3의 기관)에 중재 기구가 설치되기를 희망하는 것으로 나타났다. 어린이집 설립유형에 따라서 통계적으로 유의미한 차이는 발견되지 않았다. 교사 연령에 따라서는 20대의 경우 육아종합지원센터에 설치되기를 희망한다는 응답이 34.4%로 다른 연령에 비해 다소 높게 나타났으며, 마찬가지로 총 재직경력이 5년 미만인 경우 육아종합지원센터에 설치하기를 희망하는 비중이 32.2%로 높았다.

〈표 IV-1-44〉 희망 중재 기구 설치 기관

단위: %(명)

구분	지자체	육아종합 지원센터	고용 노동청	국민인권 위원회	어린이집 내 노사 협의회	어린이집 외 교사 협의회 또는 노동조합	기타	계(수)
전체	24.9	27.0	16.8	10.4	6.7	13.9	0.3	100.0 (1,242)
어린이집 유형								
국공립	27.8	22.2	10.5	14.1	8.1	16.5	0.8	100.0 (248)
민간	22.4	26.4	18.1	11.7	7.1	14.1	0.3	100.0 (326)
법인단체 등	25.0	32.8	20.3	6.3	4.7	10.9	0.0	100.0 (64)
사회복지법인	17.6	35.3	21.2	4.7	2.4	17.6	1.2	100.0 (85)
직장 어린이집	29.3	22.4	20.7	7.8	8.6	11.2	0.0	100.0 (116)
가정 어린이집	25.3	29.0	17.1	9.7	6.2	12.7	0.0	100.0 (403)
$\chi^2(df)$	41.8(30)							

구분	지자체	육아종합 지원센터	고용 노동청	국민인권 위원회	어린이집 내 노사 협의회	어린이집 외 교사 협의회 또는 노동조합	기타	계(수)
연령대								
20대	19.6	34.4	13.5	11.7	6.7	14.1	0.0	100.0 (163)
30대	29.8	22.9	19.8	8.8	6.1	12.2	0.4	100.0 (262)
40대	23.9	25.9	16.7	10.8	7.9	14.4	0.5	100.0 (557)
50대 이상	25.4	28.8	16.2	10.4	4.6	14.6	0.0	100.0 (260)
총 재직경력								
5년 미만	25.8	32.2	14.8	8.9	6.8	11.4	0.0	100.0 (236)
5년 이상~10년 미만	22.4	25.9	20.2	10.0	6.0	15.2	0.2	100.0 (401)
10년 이상~15년 미만	27.4	23.5	16.0	11.1	8.0	13.4	0.5	100.0 (387)
15년 이상~20년 미만	21.3	28.7	16.7	11.3	4.7	16.7	0.7	100.0 (150)
20년 이상	29.4	30.9	8.8	11.8	7.4	11.8	0.0	100.0 (68)

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

2. 학부모가 인식한 보육교직원 권리보호 실태

가. 보육교직원 권리보호 인식

1) 보육교직원과의 갈등 경험

보육교직원 권리보호 실태를 알아보기 위해 설문조사에 참여한 학부모들의 특성을 알아보았다. 학부모 500명이 참여하였는데, 자녀 연령은 3세가 30.0%로 가장 많았고 그 다음 4세가 26.2%로 유아의 부모가 많았다. 한편 성별에 있어서는 여아의 부모가 60.8%로 많았고 어린이집 유형은 민간어린이집이 55.0%로 가장 많았고 그 다음이 국공립 어린이집 28.4%였다. 부모의 연령은 30대가 가장 많았다. 그리고 거주 지역은 서울이 44.2%로 가장 많았고, 경기/인천 지역 22.4%, 경상권 15.2% 순이었다.

〈표 IV-2-1〉 학부모 특성

구분	계(수)	구분	계(수)
전체	100.0(500)	전체	100.0(500)
자녀 연령		소재지	
1세	7.8(39)	서울	44.2(221)
2세	15.2(76)	경기/인천	22.4(112)
3세	30.0(150)	충청권	11.4(57)

구분	계(수)	구분	계(수)
4세	26.2(131)	전라권	5.4(27)
5세	12.6(63)	경상권	15.2(76)
6세	8.2(41)	강원/제주	1.4(7)
자녀 성별		최종학력	
남	39.2(196)	고등학교 졸업 이하	3.0(15)
여	60.8(304)	전문대학 졸업	16.0(80)
자녀의 어린이집 유형		4년제 대학 졸업	73.2(366)
국공립 어린이집	28.4(142)	대학원 졸업 이상	7.8(39)
민간 어린이집	55.0(275)	월 평균 가구 소득	
법인단체 등 어린이집	3.4(17)	400만원 미만	15.2(76)
사회복지법인 어린이집	1.6(8)	400만원~500만원 미만	23.6(118)
직장 어린이집	4.4(22)	500만원~600만원 미만	20.0(100)
가정 어린이집	7.2(36)	600만원~700만원 미만	22.2(111)
연령대		700만원 이상	19.0(95)
20대	3.8(19)	총 자녀 수	
30대	82.8(414)	1명	66.8(334)
40대	13.4(67)	2명 이상	33.2(166)

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

최근 1년간 보육교사와의 갈등 경험을 알아보았는데, 갈등이 있었던 경우는 8.2% 정도였고 91.8%는 갈등경험이 없는 것으로 나타났다. 보육교사와의 갈등경험은 통계적으로 유의미하지는 않았으나 사회복지법인 어린이집에서 높은 것으로 나타났다 40대에서 더 갈등이 많은 것으로 보고하였다.

〈표 IV-2-2〉 최근 1년 간 보육교사와의 갈등 경험

단위: %(명)			
구분	있음	없음	계(수)
전체	8.2	91.8	100.0(500)
자녀의 어린이집 유형			
국공립	9.2	90.8	100.0(142)
민간	6.2	93.8	100.0(275)
법인단체 등	11.8	88.2	100.0(17)
사회복지법인	25.0	75.0	100.0(8)
직장 어린이집	18.2	81.8	100.0(22)
가정 어린이집	8.3	91.7	100.0(36)
연령대			
20대	10.5	89.5	100.0(19)
30대	7.5	92.5	100.0(414)
40대	11.9	88.1	100.0(67)

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

보육교사와의 갈등 경험에 있다고 응답한 부모들을 대상으로 그 이유를 살펴보았다. 그 결과, 안전사고 후 부적절한 대응이 41.5%, 교사로서 아이들에게 부적절한 언행을 보인 경우가 34.1%, 교육 및 지도 방법에 대한 의견이 있는 경우가 34.1% 순으로 나타났다.

〈표 IV-2-3〉 보육교사와 갈등을 경험한 이유 (1+2순위)_중복응답

단위: %(명)

구분	아이를 학대 해서	다른 아이와 차별 해서	부모인 나의 요구를 무시 해서	정보 제공에 소홀 해서	교사의 부적 절한 언행	안전 사고 부적절 대응	교육 및 지도 방법에 대한 의견	기타	(수)
전체	19.5	24.4	14.6	29.3	34.1	41.5	34.1	2.4	(41)
자녀의 어린이집 유형									
국공립	15.4	38.5	7.7	53.8	38.5	30.8	15.4	0.0	(13)
민간	23.5	17.6	17.6	23.5	35.3	35.3	41.2	5.9	(17)
법인단체 등	50.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	(2)
사회복지법인	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0	0.0	(2)
직장 어린이집	0.0	0.0	0.0	25.0	75.0	75.0	25.0	0.0	(4)
가정 어린이집	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7	66.7	0.0	(3)
연령대									
20대	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	(2)
30대	22.6	25.8	9.7	32.3	41.9	38.7	25.8	3.2	(31)
40대	12.5	25.0	37.5	25.0	12.5	37.5	50.0	0.0	(8)

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

보육교사와의 갈등 후에 처리 방안을 살펴본 결과, 해당 보육교사와 이야기하여 해결한 경우가 53.7%로 가장 높았으며, 뒤이어 원장에게 알려주어 해결한 경우가 31.7%, 별다른 조치를 취하지 않는 경우가 26.8%, 자녀에게 불이익이 생길까봐 참은 경우가 22.0%, 다른 부모에게 조언을 구한 경우가 19.5% 등으로 나타났다.

〈표 IV-2-4〉 갈등 해결 방안 (1+2순위)_중복응답

단위: %(명)

구분	원장 에게 알림	해당 보육 교사와 말하여 해결함	학부모 운영 위원회 부모 에게 알려서 해결	다른 부모 에게 조언을 구함	지역 인터넷 카페에 올려 조언을 구함	법률 및 자문가 조언을 구함	아이 에게 불이익 생길 까봐 참아냄	별다른 조치를 취하지 않음	다른 어린이 집으로 옮김	정부 기관 민원	기타	(수)
전체	31.7	53.7	9.8	19.5	14.6	4.9	22.0	26.8	9.8	4.9	2.4	(41)
자녀의 어린이집 유형												
국공립	30.8	53.8	7.7	7.7	15.4	7.7	23.1	30.8	7.7	7.7	7.7	(13)
민간	35.3	52.9	11.8	17.6	17.6	0.0	23.5	29.4	11.8	0.0	0.0	(17)
법인단체 등	0.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(2)
사회복지법인	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(2)
직장 어린이집	50.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	(4)
가정 어린이집	0.0	33.3	33.3	66.7	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	(3)
연령대												
20대	0.0	50.0	0.0	100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(2)
30대	35.5	51.6	12.9	12.9	12.9	6.5	16.1	29.0	12.9	6.5	3.2	(31)
40대	25.0	62.5	0.0	25.0	25.0	0.0	37.5	25.0	0.0	0.0	0.0	(8)

자료: 본 연구를 위한 ‘보육교직원 권리보호 환경 조성 방안’ 조사 결과임.

다음으로 최근 교육현장에서 부모와 보육교사 간 갈등이 심화되고 있는 상황에서 실제로 이러한 상황이 자주 발생한다고 생각하는지에 관하여 살펴보았다. 그 결과, 전체 응답자의 43.8%가 ‘그렇다’라고 응답하였으며 56.2%가 ‘아니다’라고 응답하였다. 해당 결과는 자녀의 어린이집 유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었는데 국공립, 사회복지법인, 직장 어린이집의 경우는 ‘그렇다’라고 응답한 비율이 더 높았으나 민간, 가정, 법인단체 등 어린이집의 경우 ‘아니다’라고 응답한 경우가 더 높게 나타났다.

〈표 IV-2-5〉 부모와 교사 간 갈등 발생 여부

단위: %(명)

구분	그렇다	아니다	계(수)
전체	43.8	56.2	100.0(500)
자녀의 어린이집 유형			
국공립	53.5	46.5	100.0(142)
민간	36.4	63.6	100.0(275)
법인단체 등	47.1	52.9	100.0(17)
사회복지법인	100.0	0.0	100.0(8)

구분	그렇다	아니다	계(수)
직장 어린이집	54.5	45.5	100.0(22)
가정 어린이집	41.7	58.3	100.0(36)
$\chi^2(df)$	23.1(5)***		

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

*** $p < .001$.

이어서 부모와 교사 간에 갈등이 실제로 자주 발생한다고 응답한 부모를 대상으로 그 원인을 살펴보았을 때 부모의 무리한 요구가 53.0%로 가장 높게 나타났으며, 갈등 조정 가이드라인의 부재가 40.2%, 부모의 무례한 태도가 39.7%로 그 뒤를 이었다. 이러한 결과는 자녀의 연령에 따라 차이를 보였는데, 다른 연령대에 비해 상대적으로 자녀가 영아(1세)에 해당할수록 부모는 보육교사의 갈등 해결 절차에 대한 인식이 부족하여 부모와 교사 간에 갈등이 발생한다고 생각하는 경우가 높게 보고되었다.

〈표 IV-2-6〉 부모와 교사 간 갈등 발생 원인 (1+2순위)_중복응답

단위: %(명)

구분	보육 교사 전문성 부족	보육 교사 부적절한 태도	부모의 무리한 요구	부모의 무례한 태도	갈등 조정 가이드 라인의 부재	보육 교사 갈등 해결 절차에 대한 인식 부족	부모의 갈등 해결 절차에 대한 인식 부족	기타	(수)
전체	9.6	23.3	53.0	39.7	40.2	18.7	14.2	1.4	(219)
자녀 연령									
1세	5.9	17.6	17.6	17.6	47.1	58.8	29.4	5.9	(17)
2세	14.3	34.3	51.4	34.3	34.3	17.1	14.3	0.0	(35)
3세	8.8	20.6	58.8	51.5	32.4	16.2	11.8	0.0	(68)
4세	5.7	18.9	56.6	39.6	47.2	17.0	13.2	1.9	(53)
5세	13.3	30.0	46.7	40.0	53.3	6.7	10.0	0.0	(30)
6세	12.5	18.8	68.8	25.0	31.3	18.8	18.8	6.3	(16)
$\chi^2(df)$	67.6(40)*								
연령대									
20대	0.0	30.0	50.0	20.0	40.0	20.0	40.0	0.0	(10)
30대	10.1	21.3	53.4	42.7	41.0	18.5	11.8	1.1	(178)
40대	9.7	32.3	51.6	29.0	35.5	19.4	19.4	3.2	(31)

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

* $p < .05$

다음으로 전체 응답자를 대상으로 부모와 교사 간에 갈등이 발생할 경우에 민원을 넣는다면, 그 절차에 대해 알고 있는 정도를 조사하였다. 그 결과, 어느 정도 알고 있는 경우가 30.0%였으며, 잘 모른다고 응답한 경우가 43.0%로 나타났다. 해당 결과는 총 자녀 수, 소재지, 월 평균 가구 소득에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 구체적으로 다른 소재지에 비해 서울에 거주하는 경우 상대적으로 민원 절차 인지 정도가 높았다. 또한, 자녀의 수가 적을수록, 월 평균 가구 소득과 부모의 최종 학력이 높을수록 민원 절차에 대해 인지하는 정도가 높게 나타났다.

〈표 IV-2-7〉 민원 절차 인지 정도

단위: %(명), 점

구분	전혀 모른다	잘 모른다	어느 정도 알고 있다	매우 잘 알고 있다	평균	계(수)
전체	12.8	43.0	30.0	14.2	2.46	100.0(500)
자녀 연령						
1세	7.7	38.5	46.2	7.7	2.54	100.0(39)
2세	17.1	44.7	35.5	2.6	2.24	100.0(76)
3세	12.7	49.3	24.7	13.3	2.39	100.0(150)
4세	12.2	36.6	23.7	27.5	2.66	100.0(131)
5세	12.7	42.9	36.5	7.9	2.40	100.0(63)
6세	12.2	41.5	34.1	12.2	2.46	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$		39.8(15)***			2.7*	
자녀의 어린이집 유형						
국공립	13.4	44.4	35.2	7.0	2.36	100.0(142)
민간	11.3	37.8	30.5	20.4	2.60	100.0(275)
법인단체 등	0.0	58.8	23.5	17.6	2.59	100.0(17)
사회복지법인	0.0	87.5	0.0	12.5	2.25	100.0(8)
직장 어린이집	13.6	54.5	31.8	0.0	2.18	100.0(22)
가정 어린이집	30.6	52.8	13.9	2.8	1.89	100.0(36)
$\chi^2(df) / F$		46.7(15)***			5.5***	
총 자녀 수						
1명	12.9	40.1	28.7	18.3	2.52	100.0(334)
2명 이상	12.7	48.8	32.5	6.0	2.32	100.0(152)
$\chi^2(df) / F$		14.2(3)**			15.5***	
소재지						
서울	7.7	36.7	32.6	23.1	2.71	100.0(221)
경기/인천	15.2	47.3	26.8	10.7	2.33	100.0(112)
충청권	21.1	42.1	33.3	3.5	2.19	100.0(57)
전라권	22.2	51.9	22.2	3.7	2.07	100.0(27)
경상권	14.5	50.0	30.3	5.3	2.26	100.0(76)
강원/제주	14.3	71.4	0.0	14.3	2.14	100.0(7)
$\chi^2(df) / F$		43.2(15)***			7.4***	

구분	전혀 모른다	잘 모른다	어느 정도 알고 있다	매우 잘 알고 있다	평균	계(수)
연령대						
20대	15.8	47.4	26.3	10.5	2.32	100.0(19)
30대	11.4	42.3	31.4	15.0	2.50	100.0(414)
40대	20.9	46.3	22.4	10.4	2.22	100.0(67)
$\chi^2(df) / F$		7.2(6)			3.1*	
최종학력						
고등학교 졸업 이하	20.0	66.7	13.3	0.0	1.93	100.0(15)
전문대학 졸업	13.8	52.5	23.8	10.0	2.30	100.0(80)
4년제 대학 졸업	12.6	39.6	32.0	15.8	2.51	100.0(366)
대학원 졸업 이상	10.3	46.2	30.8	12.8	2.46	100.0(39)
$\chi^2(df) / F$		12.4(9)			3.1*	
월 평균 가구 소득						
400만원 미만	13.2	44.7	35.5	6.6	2.36	100.0(76)
400~500만원 미만	17.8	44.1	31.4	6.8	2.27	100.0(118)
500~600만원 미만	15.0	45.0	29.0	11.0	2.36	100.0(100)
600~700만원 미만	6.3	33.3	31.5	28.8	2.83	100.0(111)
700만원 이상	11.6	49.5	23.2	15.8	2.43	100.0(95)
$\chi^2(df) / F$		37.7(12)***			7.0***	

주: 평균값은 '전혀 모른다' 1점 ~ '매우 잘 알고 있다' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

민원 절차에 대한 정보를 수집하기 위한 예상 경로를 살펴보았을 때, 주변의 다른 부모를 통해 알아본다고 응답한 경우가 30.8%였으며, 구청 및 정부기관(인권위, 고용노동청 등)을 통해 알아본다고 응답한 경우가 29.0%, 지역 및 인터넷 카페가 16.8%로 보고되었다. 특히, 자녀의 연령이 어릴수록, 월 평균 가구 소득이 높을수록 구청 및 정부기관을 통해 민원 절차 정보를 수집할 경우가 높았다.

〈표 IV-2-8〉 민원 절차 정보 수집 시 예상 경로

단위: %(명)

구분	구청 및 정부기관	전문가 및 법률 상담가	주변의 다른 부모	가족 및 친인척	지역 인터넷 카페	기타	계(수)
전체	29.0	14.3	30.8	8.6	16.8	0.4	100.0(279)
자녀 연령							
1세	61.1	5.6	22.2	5.6	5.6	0.0	100.0(18)
2세	34.0	12.8	29.8	6.4	17.0	0.0	100.0(47)
3세	23.7	18.3	32.3	16.1	9.7	0.0	100.0(93)
4세	21.9	18.8	37.5	4.7	17.2	0.0	100.0(64)
5세	28.6	5.7	28.6	5.7	28.6	2.9	100.0(35)

구분	구청 및 정부기관	전문가 및 법률 상담가	주변의 다른 부모	가족 및 친인척	지역 인터넷 카페	기타	계(수)
6세 $\chi^2(df)$	36.4	9.1	18.2	0.0	36.4	0.0	100.0(22)
			46.0(25)**				
월 평균 가구 소득							
400만원 미만	25.0	6.8	29.5	0.0	38.6	0.0	100.0(44)
400~500만원 미만	28.8	12.3	27.4	13.7	17.8	0.0	100.0(73)
500~600만원 미만	23.3	16.7	35.0	16.7	8.3	0.0	100.0(60)
600~700만원 미만	34.1	13.6	38.6	2.3	11.4	0.0	100.0(44)
700만원 이상	34.5	20.7	25.9	5.2	12.1	1.7	100.0(58)
$\chi^2(df)$			41.5(20)**				

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

** $p < .01$

다음으로 부모와 교사 간에 갈등이 발생했을 시에 제 3의 중재기구의 필요성에 대해 조사한 결과, 응답자의 66.2%가 필요하다고 보고하였다. 이러한 결과는 자녀의 연령과 부모의 최종 학력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었는데, 자녀의 연령 그리고 부모의 최종 학력이 비교적 높을수록 부모와 교사 간 갈등을 중재해 줄 제 3의 기구의 필요성을 높게 인식하였다.

〈표 IV-2-9〉 부모-교사 간 갈등 발생 시 제3의 중재기구 필요성

단위: %(명), 점

구분	전혀 필요하지 않다	필요하지 않다	필요하다	매우 필요하다	평균	계(수)
전체	0.8	5.8	66.2	27.2	3.20	100.0(500)
자녀 연령						
1세	2.6	5.1	69.2	23.1	3.13	100.0(39)
2세	0.0	10.5	75.0	14.5	3.04	100.0(76)
3세	0.7	4.0	70.7	24.7	3.19	100.0(150)
4세	0.0	1.5	64.9	33.6	3.32	100.0(131)
5세	1.6	9.5	55.6	33.3	3.21	100.0(63)
6세	2.4	12.2	51.2	34.1	3.17	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$		23.0(15)*			2.6*	
최종학력						
고등학교 졸업 이하	0.0	13.3	86.7	0.0	2.87	100.0(15)
전문대학 졸업	0.0	12.5	63.8	23.8	3.11	100.0(80)
4년제 대학 졸업	0.5	4.1	67.2	28.1	3.23	100.0(366)
대학원 졸업 이상	5.1	5.1	53.8	35.9	3.21	100.0(39)
$\chi^2(df) / F$		27.3(9)**			2.7*	

주: 평균값은 '전혀 필요하지 않다' 1점 ~ '매우 필요하다' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

최근 부모 교육에 대한 관심이 높아진 가운데, ‘아동 권리’ 교육과 함께 ‘교사 권리’에 관한 교육 내용을 부모 교육에 포함할 필요성에 관하여 조사한 결과는 다음과 같다. 응답자 중 필요하다고 응답한 경우가 55.4%, 매우 필요하다고 응답한 경우가 42.0%로 나타났다. 특히, 자녀의 어린이집 유형이 국공립과 민간 어린이집에 해당할 경우 해당 교육이 필요하다고 응답한 경우가 높았다. 또한, 서울, 경기/인천, 충청권에 비해 소재지가 전라, 경상, 강원/제주에 해당할 경우 해당 교육이 필요하다고 응답한 비율이 높게 나타났다.

〈표 IV-2-10〉 아동 권리 교육과 교사 권리에 대한 필요성

단위: %(명), 점

구분	전혀 필요하지 않다	필요하지 않다	필요하다	매우 필요하다	평균	계(수)
전체	0.2	2.4	55.4	42.0	3.39	100.0(500)
자녀 연령						
1세	0.0	2.6	71.8	25.6	3.23	100.0(39)
2세	0.0	5.3	67.1	27.6	3.22	100.0(76)
3세	0.0	1.3	52.7	46.0	3.45	100.0(150)
4세	0.0	0.8	52.7	46.6	3.46	100.0(131)
5세	1.6	3.2	41.3	54.0	3.48	100.0(63)
6세	0.0	4.9	58.5	36.6	3.32	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$		29.3(15)*			3.3**	
자녀의 어린이집 유형						
국공립	0.0	1.4	59.9	38.7	3.37	100.0(142)
민간	0.0	2.2	49.8	48.0	3.46	100.0(275)
법인단체 등	5.9	0.0	70.6	23.5	3.12	100.0(17)
사회복지법인	0.0	25.0	37.5	37.5	3.13	100.0(8)
직장 어린이집	0.0	9.1	63.6	27.3	3.18	100.0(22)
가정 어린이집	0.0	0.0	72.2	27.8	3.28	100.0(36)
$\chi^2(df) / F$		63.8(15)***			3.1**	
총 자녀 수						
1명	0.0	1.8	59.3	38.9	3.37	100.0(334)
2명 이상	0.6	3.6	47.6	48.2	3.43	100.0(166)
$\chi^2(df) / t$		8.5(3)*			9.1**	
소재지						
서울	0.0	1.4	57.9	40.7	3.39	100.0(221)
경기/인천	0.0	1.8	62.5	35.7	3.34	100.0(112)
충청권	1.8	8.8	56.1	33.3	3.21	100.0(57)
전라권	0.0	0.0	33.3	66.7	3.67	100.0(27)
경상권	0.0	2.6	46.1	51.3	3.49	100.0(76)
강원/제주	0.0	0.0	42.9	57.1	3.57	100.0(7)
$\chi^2(df) / F$		32.5(15)**			3.5**	

구분	전혀 필요하지 않다	필요하지 않다	필요하다	매우 필요하다	평균	계(수)
최종학력						
고등학교 졸업 이하	0.0	0.0	53.3	46.7	3.47	100.0(15)
전문대학 졸업	0.0	3.8	72.5	23.8	3.20	100.0(80)
4년제 대학 졸업	0.0	2.5	52.5	45.1	3.43	100.0(366)
대학원 졸업 이상	2.6	0.0	48.7	48.7	3.44	100.0(39)
$\chi^2(df) / F$		26.5(9)**			4.0**	

주: 평균값은 '전혀 필요하지 않다' 1점 ~ '매우 필요하다' 4점으로 평정한 결과임.
 자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.
 * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

2) 보육교직원의 권리 보호 관련 인식

한편, 보육 교직원의 권리 보호와 관련된 인식을 살펴보기 위해 전체 응답자를 대상으로 보육교사의 권리에 대해 인식하는 정도를 조사하였다. 먼저, 전문적이고 자율적으로 보육과정을 운영하고 가르칠 '교육권'이 보육교사의 권리라고 생각하는 경우는 65.4%가 '그렇다', 30.0%가 '매우 그렇다'로 응답하여 높게 나타났다. 특히, 상대적으로 전라권과 강원/제주에 해당할 경우, 자녀의 수가 많을수록 교육권을 높게 인식하였다.

〈표 IV-2-11〉 보육교직원 권리_교육권

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균	계(수)
전체	0.8	3.8	65.4	30.0	3.25	100.0(500)
자녀 연령						
1세	2.6	2.6	56.4	38.5	3.31	100.0(39)
2세	0.0	7.9	67.1	25.0	3.17	100.0(76)
3세	1.3	4.0	62.0	32.7	3.26	100.0(150)
4세	0.0	0.8	76.3	22.9	3.22	100.0(131)
5세	0.0	7.9	58.7	33.3	3.25	100.0(63)
6세	2.4	0.0	58.5	39.0	3.34	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$		26.1(15)*			0.7	
총 자녀 수						
1명	0.6	3.3	71.3	24.9	3.20	100.0(334)
2명 이상	1.2	4.8	53.6	40.4	3.33	100.0(166)
$\chi^2(df) / t$		15.4(3)**			21.9***	
소재지						
서울	0.9	2.3	73.3	23.5	3.19	100.0(221)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균	계(수)
경기/인천	1.8	8.0	60.7	29.5	3.18	100.0(112)
충청권	0.0	3.5	59.6	36.8	3.33	100.0(57)
전라권	0.0	0.0	44.4	55.6	3.56	100.0(27)
경상권	0.0	3.9	63.2	32.9	3.29	100.0(76)
강원/제주	0.0	0.0	42.9	57.1	3.57	100.0(7)
$\chi^2(df) / F$			27.7(15)*		3.3**	

주: 평균값은 '전혀 그렇지 않다' 1점 ~ '매우 그렇다' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

다음으로, 정당한 이유 없는 해고, 휴직, 징벌 등 신분상의 불이익을 받지 않을 '신분을 보장받을 권리'에 대해 '그렇다' 46.0%, '매우 그렇다' 48.0%로 나타나 응답자의 대부분은 해당 권리가 교사의 권리라고 생각하였다.

〈표 IV-2-12〉 보육교직원 권리_신분을 보장받을 권리

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균	계(수)
전체	0.4	5.6	46.0	48.0	3.42	100.0(500)
자녀 연령						
1세	0.0	0.0	35.9	64.1	3.64	100.0(39)
2세	0.0	5.3	57.9	36.8	3.32	100.0(76)
3세	1.3	4.7	47.3	46.7	3.39	100.0(150)
4세	0.0	6.1	38.2	55.7	3.50	100.0(131)
5세	0.0	12.7	42.9	44.4	3.32	100.0(63)
6세	0.0	2.4	58.5	39.0	3.37	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$			26.7(15)*		2.3*	

주: 평균값은 '전혀 그렇지 않다' 1점 ~ '매우 그렇다' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

* $p < .05$.

마지막으로, 보육교사의 전문성에 부합하는 합당한 보수와 대우를 받는 것을 말하는 '지위를 보장받을 권리'에 대해 응답자의 43.8%가 '그렇다', 52.8%가 '매우 그렇다'라고 응답한 것으로 나타났다. 특히, 전라권과 강원/제주 소재지에서 긍정적으로 응답한 비율이 높게 보고되었다.

〈표 IV-2-13〉 보육교직원 권리_지위를 보장받을 권리

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균	계(수)
전체	0.8	2.6	43.8	52.8	3.49	100.0(500)
소재지						
서울	0.9	2.3	42.5	54.3	3.50	100.0(221)
경기/인천	0.9	2.7	53.6	42.9	3.38	100.0(112)
충청권	0.0	7.0	36.8	56.1	3.49	100.0(57)
전라권	0.0	0.0	18.5	81.5	3.81	100.0(27)
경상권	1.3	1.3	48.7	48.7	3.45	100.0(76)
강원/제주	0.0	0.0	28.6	71.4	3.71	100.0(7)
$\chi^2(df) / F$			21.9(15)		2.7*	

주: 평균값은 '전혀 그렇지 않다' 1점 ~ '매우 그렇다' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

* $p < .05$.

다음으로, 보육교사의 권리의 침해 정도에 관하여 살펴본 결과는 다음과 같다. 먼저, 교육할 권리가 침해받고 있는 정도에 관하여 침해받고 있다고 응답한 부모는 전체 응답자의 52.4%였으나, 침해 받고 있지 않다고 응답한 경우가 31.8%로 나타났다. 특히, 월 평균 가구의 소득이 높을수록 보육교사가 교육할 권리를 침해받고 있다고 인식하는 경우가 높게 나타났다.

〈표 IV-2-14〉 권리 침해 정도_교육할 권리

단위: %(명), 점

구분	전혀 침해받고 있지 않음	침해받고 있지 않음	침해받고 있음	매우 침해받고 있음	평균	계(수)
전체	5.0	31.8	52.4	10.8	2.69	100.0(500)
자녀 성별						
남	7.1	30.6	46.9	15.3	2.70	100.0(196)
여	3.6	32.6	55.9	7.9	2.68	100.0(304)
$\chi^2(df) / t$			11.0(3)**		9.0**	
월 평균 가구 소득						
400만원 미만	9.2	31.6	55.3	3.9	2.54	100.0(76)
400~500만원 미만	7.6	33.9	50.8	7.6	2.58	100.0(118)
500~600만원 미만	4.0	36.0	50.0	10.0	2.66	100.0(100)
600~700만원 미만	2.7	25.2	55.0	17.1	2.86	100.0(111)
700만원 이상	2.1	32.6	51.6	13.7	2.77	100.0(95)
$\chi^2(df) / F$			19.3(12)		3.4**	

주: 평균값은 '전혀 침해받고 있지 않음' 1점 ~ '매우 침해받고 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

** $p < .01$.

보육교사의 신분보장 및 고용안정에 관한 권리 침해 정도에 대하여 부모의 인식을 조사했을 때, 침해받고 있다고 응답한 경우가 42.4%, 침해받고 있지 않다고 응답한 경우가 31.0%로 나타났다. 특히, 상대적으로 소재지가 서울, 강원/제주에 속하는 경우 해당 권리가 침해 받고 있다고 인식한 경우가 높았다.

〈표 IV-2-15〉 권리 침해 정도_보육교사의 신분보장 및 고용안정

단위: %(명), 점

구분	전혀 침해받고 있지 않음	침해받고 있지 않음	침해받고 있음	매우 침해받고 있음	평균	계(수)
전체	8.6	31.0	42.4	18.0	2.70	100.0(500)
자녀 연령						
1세	0.0	23.1	46.2	30.8	3.08	100.0(39)
2세	6.6	43.4	42.1	7.9	2.51	100.0(76)
3세	12.0	30.0	42.0	16.0	2.62	100.0(150)
4세	11.5	26.7	42.0	19.8	2.70	100.0(131)
5세	6.3	27.0	41.3	25.4	2.86	100.0(63)
6세	2.4	39.0	43.9	14.6	2.71	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$		26.5(15)*			2.9*	
자녀의 어린이집 유형						
국공립	2.1	40.8	48.6	8.5	2.63	100.0(142)
민간	13.5	25.8	37.8	22.9	2.70	100.0(275)
법인단체 등	0.0	17.6	64.7	17.6	3.00	100.0(17)
사회복지법인	0.0	37.5	37.5	25.0	2.88	100.0(8)
직장 어린이집	4.5	36.4	45.5	13.6	2.68	100.0(22)
가정 어린이집	5.6	33.3	41.7	19.4	2.75	100.0(36)
$\chi^2(df) / F$		41.7(15)***			0.7	
총 자녀 수						
1명	10.8	28.7	41.6	18.9	2.69	100.0(334)
2명 이상	4.2	35.5	44.0	16.3	2.72	100.0(166)
$\chi^2(df) / t$		7.8(3)			5.0*	
소재지						
서울	3.6	28.1	45.7	22.6	2.87	100.0(221)
경기/인천	8.0	37.5	41.1	13.4	2.60	100.0(112)
충청권	14.0	28.1	36.8	21.1	2.65	100.0(57)
전라권	22.2	29.6	33.3	14.8	2.41	100.0(27)
경상권	15.8	34.2	38.2	11.8	2.46	100.0(76)
강원/제주	0.0	14.3	85.7	0.0	2.86	100.0(7)
$\chi^2(df) / F$		34.8(15)**			4.1**	
월 평균 가구 소득						
400만원 미만	7.9	36.8	42.1	13.2	2.61	100.0(76)
400~500만원 미만	10.2	33.1	37.3	19.5	2.66	100.0(118)
500~600만원 미만	16.0	28.0	43.0	13.0	2.53	100.0(100)

구분	전혀 침해받고 있지 않음	침해받고 있지 않음	침해받고 있음	매우 침해받고 있음	평균	계(수)
600~700만원 미만	4.5	24.3	49.5	21.6	2.88	100.0(111)
700만원 이상	4.2	34.7	40.0	21.1	2.78	100.0(95)
$\chi^2(df) / F$			20.4(12)		2.7*	

주: 평균값은 '전혀 침해받고 있지 않음' 1점 ~ '매우 침해받고 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

보육교사로서의 지위 보장에 대한 권리 침해 정도에 관하여 부모의 인식을 조사하였는데, 해당 권리가 침해받고 있다고 응답한 경우가 42.6%, 침해받고 있지 않다고 응답한 경우가 25.2%로 나타났다. 특히, 소재지가 서울, 강원/제주에 속한 경우 그리고 부모의 월 평균 소득이 높을수록 해당 권리가 침해받고 있다고 인식한 경우가 높게 나타났다.

〈표 IV-2-16〉 권리 침해 정도_보육교사로서의 지위 보장

단위: %(명), 점

구분	전혀 침해받고 있지 않음	침해받고 있지 않음	침해받고 있음	매우 침해받고 있음	평균	계(수)
전체	9.2	25.2	42.6	23.0	2.79	100.0(500)
자녀 연령						
1세	2.6	17.9	46.2	33.3	3.10	100.0(39)
2세	7.9	36.8	47.4	7.9	2.55	100.0(76)
3세	12.0	28.0	35.3	24.7	2.73	100.0(150)
4세	11.5	16.8	47.3	24.4	2.85	100.0(131)
5세	7.9	23.8	34.9	33.3	2.94	100.0(63)
6세	2.4	29.3	53.7	14.6	2.80	100.0(41)
$\chi^2(df) / F$			34.4(15)**		2.6*	
자녀의 어린이집 유형						
국공립	2.1	28.2	54.9	14.8	2.82	100.0(142)
민간	14.2	24.0	34.9	26.9	2.75	100.0(275)
법인단체 등	5.9	17.6	58.8	17.6	2.88	100.0(17)
사회복지법인	0.0	0.0	62.5	37.5	3.38	100.0(8)
직장 어린이집	4.5	27.3	40.9	27.3	2.91	100.0(22)
가정 어린이집	5.6	30.6	41.7	22.2	2.81	100.0(36)
$\chi^2(df) / F$			38.5(15)***		1.0	
소재지						
서울	4.1	21.3	46.2	28.5	2.99	100.0(221)
경기/인천	8.9	33.0	47.3	10.7	2.60	100.0(112)
충청권	17.5	21.1	33.3	28.1	2.72	100.0(57)

구분	전혀 침해받고 있지 않음	침해받고 있지 않음	침해받고 있음	매우 침해받고 있음	평균	계(수)
전라권	22.2	25.9	14.8	37.0	2.67	100.0(27)
경상권	14.5	27.6	40.8	17.1	2.61	100.0(76)
강원/제주	0.0	28.6	57.1	14.3	2.86	100.0(7)
$\chi^2(df) / F$	45.5(15)***				4.2**	
최종학력						
고등학교 졸업 이하	6.7	26.7	66.7	0.0	2.60	100.0(15)
전문대학 졸업	3.8	30.0	51.3	15.0	2.78	100.0(80)
4년제 대학 졸업	10.9	23.5	38.3	27.3	2.82	100.0(366)
대학원 졸업 이상	5.1	30.8	56.4	7.7	2.67	100.0(39)
$\chi^2(df) / F$	25.7(9)**				0.6	
월 평균 가구 소득						
400만원 미만	9.2	30.3	43.4	17.1	2.68	100.0(76)
400~500만원 미만	11.0	29.7	36.4	22.9	2.71	100.0(118)
500~600만원 미만	14.0	32.0	36.0	18.0	2.58	100.0(100)
600~700만원 미만	5.4	15.3	51.4	27.9	3.02	100.0(111)
700만원 이상	6.3	20.0	46.3	27.4	2.95	100.0(95)
$\chi^2(df) / F$	23.0(12)*				4.5**	

주: 평균값은 '전혀 침해받고 있지 않음' 1점 ~ '매우 침해받고 있음' 4점으로 평정한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

보육교사의 권리 침해가 일어나는 가장 큰 요인에 대해 응답자의 41.4%가 보육교사를 존중하지 않는 사회적 분위기 때문이라고 인식하였으며, 그 다음으로 보육교사를 교사로서 존중하지 않는 부모들의 낮은 인식이 37.8%, 보육교사 권리 보호에 소극적인 행정 당국(정부, 지자체)이 33.4%를 나타내며 그 뒤를 이었다. 이러한 결과는 부모의 연령대에 따라 유의미한 차이를 보였는데, 부모의 연령이 20대일 경우에는 보육교사의 권리 보호에 미비한 법과 제도를, 30대일 경우에는 보육교사를 존중하지 않는 사회적 분위기를, 40대일 경우에는 보육교사를 교사로서 존중하지 않는 부모들의 낮은 인식을 가장 주된 요인으로 보고하였다. 자녀의 어린이집 유형에 따라서도 유의미한 차이를 보였는데, 국공립과 직장 어린이집의 경우 보육교사를 존중하지 않는 사회적 분위기를, 민간과 사회복지법인 어린이집은 보육교사의 권리 보호에 소극적인 행정 당국을, 가정, 사회복지법인, 법인단체 등 어린이집은 보육교사를 교사로서 존중하지 않는 부모들의 낮은 인식을 각각 가장 높은 비율로 응답하였다.

〈표 IV-2-17〉 보육교사의 권리 침해가 일어나는 가장 큰 요인 (1+2순위)_중복응답

단위: %(명)

구분	보육교사 권리 보호에 미비한 법과 제도	보육교사 존중하지 않는 사회적 분위기	보육교사 권리 보호에 소극적인 행정 당국	일부 어린이집 운영자의 독단적 리더십	보육교사 교사로서 존중하지 않는 부모들의 낮은 인식	일부 보육교사 전문성 부족과 부적절한 행동	보육 현장과 맞지 않는 정부 정책과 제도	(수)
전체	22.6	41.4	33.4	20.4	37.8	30.0	14.4	(500)
자녀 연령								
1세	38.5	46.2	20.5	10.3	46.2	28.2	10.3	(39)
2세	17.1	44.7	44.7	9.2	39.5	34.2	10.5	(76)
3세	24.0	48.0	29.3	17.3	34.7	28.7	18.0	(150)
4세	16.8	37.4	37.4	29.8	35.9	29.0	13.7	(131)
5세	25.4	27.0	36.5	27.0	41.3	28.6	14.3	(63)
6세	26.8	41.5	22.0	22.0	39.0	34.1	14.6	(41)
$\chi^2(df)$				56.9(35)*				
자녀의 어린이집 유형								
국공립	33.1	47.9	19.0	23.9	35.2	23.2	17.6	(142)
민간	17.8	38.5	41.8	20.7	34.9	33.5	12.7	(275)
법인단체 등	17.6	41.2	47.1	17.6	52.9	17.6	5.9	(17)
사회복지법인	25.0	12.5	50.0	0.0	50.0	37.5	25.0	(8)
직장 어린이집	18.2	68.2	9.1	4.5	54.5	31.8	13.6	(22)
가정 어린이집	22.2	27.8	30.6	19.4	50.0	33.3	16.7	(36)
$\chi^2(df)$				84.0(35)***				
연령대								
20대	57.9	26.3	26.3	10.5	47.4	21.1	10.5	(19)
30대	20.3	43.2	34.5	21.0	37.0	30.7	13.3	(414)
40대	26.9	34.3	28.4	19.4	40.3	28.4	22.4	(67)
$\chi^2(df)$				28.0(14)*				
최종학력								
고등학교 졸업 이하	26.7	40.0	13.3	13.3	53.3	33.3	20.0	(15)
전문대학 졸업	26.3	48.8	26.3	16.3	47.5	27.5	7.5	(80)
4년제 대학 졸업	21.6	39.3	37.4	22.4	34.7	30.3	14.2	(366)
대학원 졸업 이상	23.1	46.2	17.9	12.8	41.0	30.8	28.2	(39)
$\chi^2(df)$				35.0(21)*				
월 평균 가구 소득								
400만원 미만	35.5	27.6	21.1	14.5	46.1	34.2	21.1	(76)
400~500만원 미만	21.2	45.8	31.4	16.1	34.7	33.1	17.8	(118)
500~600만원 미만	21.0	46.0	39.0	17.0	37.0	27.0	13.0	(100)
600~700만원 미만	18.0	37.8	32.4	30.6	34.2	33.3	13.5	(111)
700만원 이상	21.1	46.3	41.1	22.1	40.0	22.1	7.4	(95)
$\chi^2(df)$				55.0(28)**				

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

나. 보육교직원 권리보호 요구

보육교사의 권리 보호를 위해 가장 필요한 정책이 무엇인지에 관하여 조사한 결과, 1순위 응답은 다음과 같다. 범정부차원의 보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선이 필요하다는 응답이 25.2%로 가장 높았다. 그 다음은 어린이집 운영자·관리자를 대상으로 권리 보호를 위한 예방교육 및 사후처리 절차에 대한 교육 및 연수를 강화가 20.4%, 보육교사 권리 보호를 위한 법령 개정이 18.0% 순이었다. 특히 자녀 연령과 월 평균 가구 소득에 따라 통계적으로 유의미하게 나타났는데, 1세에서 3세에서 범정부차원의 보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선이 필요하다는데 높게 평가했고 월 평균 가구 소득에 따라서는 500~600만원 미만의 구간에서 범정부차원의 보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선이 필요하다는데 높게 응답했다.

〈표 IV-2-18〉 보육교사의 권리 보호를 위해 필요한 정책 (1순위)

단위: %(명)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	계(수)
전체	18.0	25.2	20.4	11.2	10.8	7.0	3.0	1.4	3.0	100.0(500)
자녀 연령										
1세	28.2	30.8	28.2	0.0	5.1	5.1	2.6	0.0	0.0	100.0(39)
2세	23.7	30.3	15.8	7.9	10.5	7.9	1.3	2.6	0.0	100.0(76)
3세	20.7	31.3	18.0	8.0	10.0	5.3	2.7	0.7	3.3	100.0(150)
4세	9.2	19.8	22.1	18.3	11.5	9.2	3.8	2.3	3.8	100.0(131)
5세	11.1	19.0	22.2	14.3	17.5	9.5	1.6	1.6	3.2	100.0(63)
6세	26.8	14.6	22.0	12.2	7.3	2.4	7.3	0.0	7.3	100.0(41)
$\chi^2(df)$	58.4(40)*									
월 평균 가구 소득										
400만원 미만	23.7	22.4	17.1	10.5	7.9	9.2	1.3	2.6	5.3	100.0(76)
400~500만원 미만	18.6	24.6	26.3	8.5	11.9	4.2	4.2	0.0	1.7	100.0(118)
500~600만원 미만	21.0	33.0	14.0	15.0	7.0	4.0	6.0	0.0	0.0	100.0(100)
600~700만원 미만	10.8	18.9	25.2	10.8	16.2	10.8	1.8	1.8	3.6	100.0(111)
700만원 이상	17.9	27.4	16.8	11.6	9.5	7.4	1.1	3.2	5.3	100.0(95)
$\chi^2(df)$	47.6(32)*									

주: ①보육교사 권리 보호를 위한 법령 개정, ②범정부차원의 보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선, ③어린이집 운영자/관리자 대상 권리 보호를 위한 예방교육 및 사후처리 절차에 대한 교육/연수 강화, ④어린이집 이용 부모의 인식 개선을 위한 교육 강화, ⑤보육교사 스스로 권리 인식과 전문성 확립을 위한 교육/연수 강화, ⑥권리 침해 시 교사를 지원하는 기구 설치 및 전문 인력 지원, ⑦권리 침해에 대한 행정당국의 철저한 지도 감독과 사후 조치, ⑧기관 철학에 대한 부모 동의서 강화, ⑨부모의 부당한 행위에 대한 기관 차원의 제지 방안 마련

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

* $p < .05$.

보육교사의 권리 보호를 위해 가장 필요한 정책이 무엇인지에 관하여 중복 응답한 결과는 다음과 같다. 범정부차원의 보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선이 필요하다고 응답한 경우가 46.2%로 가장 높게 나타났다. 뒤이어 어린이집 운영자·관리자를 대상으로 권리 보호를 위한 예방교육 및 사후처리 절차에 대한 교육 및 연수를 강화하는 정책 43.0%, 보육교사 스스로 권리 인식과 전문성 확립을 위한 교육 및 연수 강화 38.4%, 권리 침해에 대한 행정당국의 철저한 지도 감독과 사후 조치가 35.0%, 권리 침해 시 교사를 지원하는 기구 설치 및 전문 인력 지원 33.8% 등의 순서로 나타났다.

이러한 결과는 자녀의 어린이집 유형에 따라 유의미한 차이를 보였는데 국공립, 사회복지법인, 직장, 가정 어린이집의 경우에는 범정부차원의 보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선을 높게 필요로 하였다. 민간 어린이집은 어린이집 운영자·관리자를 대상으로 권리 보호를 위한 예방교육 및 사후처리 절차에 대한 교육 및 연수를 강화하는 정책을, 법인단체 등 어린이집은 권리 침해에 대한 행정당국의 철저한 지도 감독과 사후 조치를 가장 높은 비율로 응답하였다.

〈표 IV-2-19〉 보육교사의 권리 보호를 위해 필요한 정책 (1+2+3순위)_중복응답

구분	단위: %(명)									
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩ (수)
전체	33.8	46.2	43.0	34.4	38.4	33.8	35.0	18.6	16.6	0.2 (500)
자녀 연령										
1세	43.6	35.9	56.4	20.5	48.7	33.3	28.2	15.4	17.9	0.0 (39)
2세	36.8	55.3	39.5	39.5	35.5	36.8	25.0	17.1	14.5	0.0 (76)
3세	42.7	52.7	37.3	32.7	32.7	30.0	36.0	17.3	18.0	0.7 (150)
4세	22.1	40.5	43.5	35.9	39.7	39.7	39.7	22.9	16.0	0.0 (131)
5세	25.4	39.7	49.2	31.7	46.0	39.7	33.3	22.2	12.7	0.0 (63)
6세	36.6	43.9	46.3	43.9	39.0	14.6	43.9	9.8	22.0	0.0 (41)
$\chi^2(df)$					72.7(50)*					
자녀의 어린이집 유형										
국공립	35.9	50.7	43.0	36.6	40.8	28.2	31.0	12.0	21.1	0.7 (142)
민간	33.1	41.8	44.7	33.1	38.2	37.1	37.5	22.9	11.6	0.0 (275)
법인단체 등	23.5	29.4	41.2	47.1	29.4	35.3	52.9	23.5	17.6	0.0 (17)
사회복지법인	25.0	75.0	37.5	12.5	12.5	50.0	12.5	12.5	62.5	0.0 (8)
직장 어린이집	27.3	68.2	40.9	31.8	31.8	18.2	40.9	13.6	27.3	0.0 (22)
가정 어린이집	41.7	50.0	33.3	36.1	44.4	36.1	25.0	13.9	19.4	0.0 (36)
$\chi^2(df)$					72.0(50)*					
총 자녀 수										
1명	31.7	42.5	41.3	35.6	38.9	35.0	36.8	23.4	14.7	0.0 (334)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	(수)
2명 이상 $\chi^2(df)$	38.0	53.6	46.4	31.9	37.3	31.3	31.3	9.0	20.5	0.6	(166)
	31.3(10)***										
소재지											
서울	28.5	36.7	47.5	36.2	41.6	35.3	37.1	23.5	13.1	0.5	(221)
경기/인천	41.1	47.3	41.1	36.6	38.4	37.5	28.6	12.5	17.0	0.0	(112)
충청권	33.3	54.4	47.4	26.3	33.3	35.1	35.1	15.8	19.3	0.0	(57)
전라권	48.1	55.6	40.7	18.5	29.6	37.0	25.9	25.9	18.5	0.0	(27)
경상권	32.9	60.5	32.9	35.5	38.2	23.7	42.1	14.5	19.7	0.0	(76)
강원/제주	42.9	71.4	14.3	57.1	14.3	14.3	28.6	0.0	57.1	0.0	(7)
$\chi^2(df)$	79.4(50)**										
월 평균 가구 소득											
400만원 미만	40.8	51.3	34.2	34.2	28.9	32.9	35.5	13.2	28.9	0.0	(76)
400~500만원 미만	38.1	44.9	53.4	27.1	37.3	28.8	39.8	16.1	14.4	0.0	(118)
500~600만원 미만	31.0	47.0	34.0	32.0	43.0	35.0	37.0	23.0	18.0	0.0	(100)
600~700만원 미만	21.6	39.6	45.0	40.5	46.8	39.6	30.6	24.3	11.7	0.0	(111)
700만원 이상	40.0	50.5	44.2	38.9	32.6	32.6	31.6	14.7	13.7	1.1	(95)
$\chi^2(df)$	69.2(40)**										

주: ①보육교사 권리 보호를 위한 법령 개정, ②법정부차원의 보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선, ③어린이집 운영자/관리자 대상 권리 보호를 위한 예방교육 및 사후처리 절차에 대한 교육/연수 강화, ④어린이집 이용 부모의 인식 개선을 위한 교육 강화, ⑤보육교사 스스로 권리 인식과 전문성 확립을 위한 교육/연수 강화, ⑥권리 침해 시 교사를 지원하는 기구 설치 및 전문 인력 지원, ⑦권리 침해에 대한 행정당국의 철저한 지도 감독과 사후 조치, ⑧기관 철학에 대한 부모 동의서 강화, ⑨부모의 부당한 행위에 대한 기관 차원의 제지 방안 마련, ⑩기타

자료: 본 연구를 위한 '보육교직원 권리보호 환경 조성 방안' 조사 결과임.

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

3. 소결

4장에서는 보육교사와 학부모에게 보육교직원의 권리 보호 실태와 원인, 및 정책 대응 등을 알아보기 위해 실시한 설문조사 결과를 제시하였다. 설문조사를 통해 파악한 보육교사의 권리보호 실태를 요약하면 다음과 같다.

먼저, 보육교사들이 인식하는 권리보호 실태를 제시하고자 한다. 보육현장에서 보육교사들은 부모(보호자), 상사 및 동료교사 이외에도 아동으로부터의 권리침해를 경험하는 비율이 많음을 확인할 수 있다. 아동으로부터의 권리 침해는 보육교사에게 부모(보호자), 상사 및 동료 교사로부터의 권리침해 경험과는 또 다른 상처 및 어려움으로 작용할 가능성이 높다. 따라서 아동으로부터의 권리 침해 발생 시 보육교사를 위한 신적·정서적 지원이 추가적으로 필요할 것으로 보인다.

또한 권리침해 시 아무런 대처를 하지 이유에 대한 구체적인 추가 사유를 파악 하긴 어려우나 아마도 최초 권리 침해를 경험했을 당시 교사의 권리를 보호해줄 수 있는 제도로 된 제도나 장치를 경험하지 못하였고, 주변인으로부터도 특별한 대처 방안을 얻지 못했을 것으로 판단된다. 따라서 교사들이 권리침해를 경험하게 될 경우 적극적으로 도움을 주고 대처 방안을 제시해줄 수 있는 제도 및 중재기구가 더욱 필요할 것으로 보인다. 특히 교사들의 경우 어떠한 대처를 할 시에 문제교사로 낙인찍히는 것에 대한 두려움이 있기에 익명으로 교사들을 보호해줄 수 있는 부분 또한 확실하게 보장되어야 할 것으로 보인다.

그런데, 보육교사의 권리 인식은 전반적으로 4점 만점에 3.69점~3.79점으로 매우 높게 나타났지만, 실제로 권리가 보장된다고 생각하느냐는 질문(총 11개 문항)에 대해서는 권리 인식에 비해 실제 보장받는 정도는 낮다고 인식하고 있었다. 그러나, 권리 보장 정도를 질문한 11개 문항에 대해 처우 및 교사로서의 존중 등과 관련된 질문에 대한 점수가 교육권 보장과 관련된 문항에 비해 더 낮은 점수를 보이는 것으로 조사됐다. 그리고 보육교사의 권리 침해가 발생하는 가장 큰 원인은 ‘보육교사를 존중하지 않는 사회적 분위기’라는 응답이 가장 높은 비중을 보였다.

한편, 학부모 및 직장동료·상사와의 갈등으로 인해 진료 및 상담을 받은 적이 있다는 응답은 11.4%로 낮았고 실제로 상담이나 진료까지 이어지는 비중은 그다지 높지 않은 것으로 나타났다. 진료나 상담을 받은 경우 주로 병원(신경정신과)가 가장 주된 이용 기관으로, 심각한 질병 상태가 되어서야 교사들이 진료나 상담을 받게 됨을 엿볼 수 있었다.

보육교사 권리보호를 위해 필요한 정책으로는 ‘보육교사 권리 보호를 위한 법령 개정’이 필요하다는 응답이 가장 많았고, 다음으로 ‘범정부차원의 보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선’이 꼽혔다. 향후 갈등 상황에서 중재 기구가 설치된다면 어디가 좋겠느냐는 질문에 대해서는 어린이집 업무를 파악하고 있는 외부기관(제3의 기관), 즉 육아종합지원센터와 지자체 등에 설치하는 것을 희망한다는 응답이 높은 것으로 조사됐다.

한편 학부모들이 인식하는 보육 교직원의 권리보호 실태를 알아보기 위해 실시한 설문조사의 결과를 요약하면 다음과 같다. 보육교사와의 갈등 경험이 없는 경우가 대부분이나, 갈등을 경험한 경우에는 어린이집 내 안전사고 후 부적절한 대응,

교사로서 아이들에게 부적절한 언행, 교육 및 지도 방법에 대한 의견 차이 등의 이유로 발생하는 것으로 나타났다. 이러한 갈등은 해당 보육교사와 이야기하여 해결하는 경우가 대부분이었으나, 자녀에게 불이익이 생길 경우를 염려하여 별다른 조치를 취하지 않은 경우도 높았다.

또한 최근 부모와 보육교사 간 갈등이 자주 발생한다고 응답한 경우에는, 부모의 무리한 요구와 무례한 태도 그리고 갈등 조정 가이드라인의 부재로 인해 부모와 보육교사 간의 갈등 상황이 발생한다고 인식하였다. 더불어, 보육교사와의 갈등 상황에서 민원 절차를 인지하는 정도는 낮은 것으로 나타났다. 또한, 부모와 보육교사의 갈등을 중재할 제 3의 중재기구의 필요성을 높게 인식하고 있었다. 그리고 부모 교육을 실시할 때 아동 권리에 대한 내용뿐만 아니라 교사의 권리에 관한 내용을 포함할 필요가 있다고 인식하는 비율이 매우 높게 나타났다.

보육교직원의 권리 보호와 관련된 인식에서는 교육권, 신분을 보장받을 권리, 지위를 보장받을 권리 모두를 보육교사의 권리로 높게 인식하고 있었음에도 불구하고, 해당 권리가 침해받고 있다고 인식한 경우가 높게 나타났다. 이러한 보육교사의 권리 침해가 일어나는 가장 큰 이유로는 보육교사를 존중하지 않는 사회적 분위기, 보육교사를 교사로서 존중하지 않는 부모들의 낮은 인식, 보육교사의 권리 보호에 소극적인 행정 당국 등으로 나타났다.

마지막으로 부모들은 보육교사의 권리 보호를 위해서는 범 정부 차원의 보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선이 가장 필요하다고 보았으며, 어린이집 운영 및 관리자와 보육교사를 대상으로 권리 보호 및 전문성 확립에 관한 교육이 필요하다고 인식하였다.



보육교직원 상담 및 고충처리 서비스

- 01 보육교직원 상담 제공 서비스
- 02 고충처리 서비스
- 03 분쟁 조정 기관
- 04 유치원 교사 상담 및 분쟁조정 서비스
- 05 소결

V. 보육교직원 상담 및 고충처리 서비스

1. 보육교직원 상담 제공 서비스

가. 서울시 ‘보육교직원 안심상담실’

1) 특징

서울시 ‘보육교직원 안심상담실’은 전국 최초 보육교직원 맞춤형으로 심리·노무·법률 3개 영역에 대한 전문 상담(대면·비대면)을 제공하는 시설이다¹¹⁾. 서울시가 2022년 3월 서울시 육아종합지원센터 내에 마련하였으며 보육교사, 특수교사, 원장 등 보육교직원은 누구나 무료로 상담을 받을 수 있다¹²⁾. 상담의 경우 크게 심리상담, 인사 노무 상담, 법률상담을 받을 수 있으며 보육교직원이 각종 스트레스 및 여러 문제로 인한 어려움을 전문가와 함께 해결할 수 있도록 한다(서울시 보육교직원 안심상담실).

〈표 V-1-1〉 서울시 ‘보육교직원 안심상담실’ 사업 개요

상담주제	상담신청 및 방법	상담시간	이용대상
• 심리문제(직무스트레스, 대인관계, 심리문제 등) • 법률 문제 • 인사노무	• 대면 • 온라인 • 유선	• 평일: 오전11시~오후8시 • 토요일: 오전 9시~오후6시	• 서울시 보육교직원 누구나(무료)

자료: 서울시 보육교직원 안심상담실. <http://sctrighths.com>. (2023. 7. 21. 인출)

11) 서울시(2023.01.05). “전국 최초 ‘보육교직원 안심상담실’ 운영…보육교직원 최대 고민은”. <https://news.seoul.go.kr/welfare/archives/548865> (2023. 07. 20 인출)

12) 서울시(2023.01.05). “전국 최초 ‘보육교직원 안심상담실’ 운영…보육교직원 최대 고민은”. <https://news.seoul.go.kr/welfare/archives/548865> (2023. 07. 20 인출)

2) 사업현황 및 내용 13)

서울시 ‘보육교직원 안심상담실’은 작년 3월 운영을 시작한 이후로 2022년 12월 말 기준, 470명에 가까운 보육교직원이 안심 상담실을 이용하였다. 보육교직원들은 노무·법률·심리상담 중 ‘노무’ 상담을 가장 많이 이용하고 있으며 주로 연차, 휴직 및 퇴사, 수당 등에 대한 노무 상담을 받는 것으로 나타났다.

서울시 ‘보육교직원 안심상담실’에서 제공하는 노무 중재 프로그램은 보육교직원 간의 관계에서 발생하는 근로기준법 위반, 부당해고, 수당 미지급, 직장내괴롭힘 등과 같은 근로문제 및 갈등을 조율하고 해결하기 위한 프로그램이다(서울시 보육교직원 안심상담실).

나. 육아종합지원센터 보육교직원 상담

시도별 육아종합지원센터 내에서 진행되고 있는 보육교직원 상담 관련 내용은 다음 <표 V-1-2>와 같다. 대부분의 시도별 육아종합지원센터에서는 크게 T.e.e옴 보육교직원 상담과 보육교직원 상담실(일반상담) 두 가지로 구분하여 상담을 운영하고 있으며 이외에도 추가 상담코너를 둔 지자체도 있다. 먼저 T.e.e옴이란 Teacher, engage in, emotion의 합성어로 ‘다양한 문제로 인해 어려움을 경험하고 있는 보육교직원의 감정에 참여하는 것’의 의미를 담고 있으며, 보육교직원이 상담의 참여를 통해 행복한 마음의 싹을 틔여가는 새로운 출발이라는 뜻을 내포하고 있다(중앙육아종합지원센터, 보육교직원상담, 2023. 08. 03 인출). T.e.e옴 보육교직원상담의 세부적인 상담내용 및 진행방법은 시도별로 차이가 있다.

부산시 육아종합지원센터의 경우 추가 상담 코너로 ‘보육교직원 노무 상담’과 ‘온라인 재무회계 상담’을 운영하고 있다. ‘보육교직원 노무 상담’의 경우 보육교직원에게 발생할 수 있는 다양한 노동 법률 관련 문제, 노사문제, 기타 노동법 해석 등에 대한 궁금증을 공인 노무사와의 상담을 통해 해소할 수 있는 기회 제공을 목적으로 운영되고 있다. 상담비용은 무료이며 노동상담콜(전화상담) 또는 온라인 노무 상담 페이지를 통해 이용할 수 있다. ‘온라인 재무회계상담’의 경우 온라인 재무 회계 상

13) 서울시(2023.01.05). “전국 최초 ‘보육교직원 안심상담실’ 운영…보육교직원 최대 고민은”. <https://news.seoul.go.kr/welfare/archives/548865> (2023. 07. 20 인출)을 토대로 연구진이 작성하였음.

답 페이지를 통해 상담글을 작성하면 7일 이내에 답변을 받을 수 있다. 재무회계 관련 상담주제는 재무회계 운영 원리 및 절차, 예산서 작성 및 편성, 추경예산서 작성 및 편성, 결산서 작성 및 확인, 재무회계관련 문서관리, 인건비 관련, 계정과목 관련, 기타로 구분되어 운영되고 있다.

한편 일반상담은 육아종합지원센터 내 상담요원이 관리하는 것이 아닌 상담 구분 내용에 따라 관련 담당자 또는 전문가가 답변을 해주는 방식으로 운영되고 있다. 상담주제의 경우 설치인가, 어린이집 운영, 평가제, 교직원 자격, 보수교육, 경력/호봉/수당, 정부 보육료 지원, 영유아보육, 어린이집 재무회계, 노무관리, 심리 상담, 시간제 보육으로 구분되어 진행되고 있다.

〈표 V-1-2〉 시도별 육아종합지원센터 보육교직원 상담내용

번호	시도별	상담 종류	상담내용
1	서울	온라인 전문가 상담위원	- 상담분야: 소아과, 육아, 유아교육, 모유수유, 노무상담 - 이용방법: 홈페이지 상담게시판 상담의뢰 → 전문가상담으로 연계
2	부산	보육교직원 일반상담	- 상담내용: 설치인가, 어린이집 운영, 평가제, 교직원 자격, 보수교육, 경력/호봉/수당, 정부보육료지원, 영유아보육, 어린이집 재무회계, 노무관리, 심리상담, 시간제보육 - 이용방법: 부산광역시 육아종합지원센터 홈페이지 내 이용
		Tee움 심리·정서 상담 - 직무스트레스로 인한 심리적·정서적 어려움에 대해 개별 및 집단상담을 제공하는 서비스	- 이용대상: 부산광역시 내 보육교직원 - 운영시간: 월~금/ 오전 9시~오후 6시 - 상담내용: 업무관련, 학부모와의 관계, 동료·상사관계, 심리·적성 성격검사, 개인사 등 - 상담형태: 집단 상담(연 최대 4회) 개인상담(연 최대 3회) - 이용비용: 무료(심리검사 프로그램 진행시 검사지 비용자부담) - 이용방법: 온라인, 전화, 방문을 통한 신청
		보육교직원 노무상담	- 이용대상: 부산시내 어린이집 보육교직원 및 구·군 공무원 - 상담내용: 노동관련 법률상담, 노사문제상담, 기타 노동법 해석에 관한 사항 등 - 이용비용: 무료 - 이용방법: 노동상담콜 또는 온라인 노무상담
		온라인 재무회계 상담	- 이용대상: 어린이집 회원 - 이용방법: 시설이용안내 홈페이지 내 '온라인 재무회계 상담' 페이지 이용

번호	시도별	상담 종류	상담내용
3	대구	• Tee움 보육교직원 상담	- 이용대상: 대구 관내 어린이집 보육교직원 - 운영시간: 월~금/ 오전 9시~오후 6시 - 상담내용: 업무관련, 학부모와의 관계, 동료·상사관계, 심리·적성 성격검사, 개인사 등 - 상담형태: 비대면(전화, 화상, 홈페이지) / 대면(집단상담, 개인상담) - 이용비용: 무료(검사지 비용까지 포함) - 이용방법: 온라인, 전화, 방문을 통한 신청
		• 보육교직원 온라인상담실	- 상담내용: 설치인가, 어린이집 운영, 평가제, 교직원 자격, 보수교육, 경력/호봉/수당, 정부보육료지원, 영유아보육, 어린이집 재무회계, 노무관리, 심리상담, 시간제보육 - 이용방법: 대구 육아종합지원센터 홈페이지 내 이용
4	인천	• Tee움 보육교직원 상담	[센터방문 상담] - 상담내용: 개인상담(진로고민, 영유아 및 학부모 관계, 동료·상사 관계 등), 집단상담(성격유형검사, 잡지콜라주, 스트레스관련), 기타상담(비대면) - 이용비용: 무료(검사비용까지 포함) - 이용방법: 이메일, 유선, 홈페이지
		• 보육교직원 온라인상담	[찾아가는 상담] - 상담내용: 개인상담(진로고민, 영유아 및 학부모 관계, 동료·상사 관계 등), 집단상담(프로그램 택1/ 감정조절, 자존감향상, 스트레스, 성격유형검사) - 이용비용: 무료(검사지 비용까지 포함) - 이용방법: 상담신청서 작성 후 이메일 접수
5	광주	• Tee움 심리·정서 상담	- 이용대상: 광주광역시 내 보육교직원 - 운영시간: 월~금/ 오전 9시~오후 6시 - 상담내용: 집단상담(직무스트레스 완화를 위한 심리검사 및 도구를 활용하여 스트레스를 해소하는 프로그램), 개인상담(직무 스트레스, 관계문제, 진로, 개인사 등) - 상담형태: 집단상담(연 최대 4회) / 개인상담(연 최대 3회) - 이용비용: 무료(검사지 비용까지 포함) - 이용방법: 온라인, 전화, 방문을 통한 신청

번호	시도별	상담 종류	상담내용
		• 보육교직원 일반상담	• 상담내용: 설치인가, 어린이집 운영, 평가제, 교직원 자격, 보수교육, 경력/호봉/수당, 정부보육료지원, 영유아보육, 어린이집 재무회계, 노무관리, 심리상담, 시간제보육 • 이용방법: 광주광역시 육아종합지원센터 홈페이지 내 이용
6	대전	• 보육교직원(Tee움)	• 이용대상: 대전광역시 내 보육교직원 • 상담형태: 집단상담(방문, 내방) • 이용비용: 무료(검사지 비용까지 포함) • 이용방법: 온라인, 전화, 방문을 통한 신청
		• 보육교직원상담실	• 상담내용: 설치인가, 어린이집 운영, 평가제, 교직원 자격, 보수교육, 경력/호봉/수당, 정부보육료지원, 영유아보육, 어린이집 재무회계, 노무관리, 심리상담, 시간제보육 • 이용방법: 대전광역시 육아종합지원센터 홈페이지 내 이용
7	울산	• 보육교직원상담실	• 상담내용: 설치인가, 어린이집 운영, 평가제, 교직원 자격, 보수교육, 경력/호봉/수당, 정부보육료지원, 영유아보육, 어린이집 재무회계, 노무관리, 심리상담, 시간제보육 • 이용방법: 울산광역시 육아종합지원센터 홈페이지 내 이용
8	세종	• 보육교직원상담실	• 상담내용: 설치인가, 어린이집 운영, 평가제, 교직원 자격, 보수교육, 경력/호봉/수당, 정부보육료지원, 영유아보육, 어린이집 재무회계, 노무관리, 심리상담, 시간제보육 • 이용방법: 세종특별자치시 육아종합지원센터 홈페이지 내 이용
9	경기	• 보육교직원 심리상담	• 이용대상: 경기도 어린이집 보육교직원 누구나 • 상담내용: 집단상담(MBTI, 의사소통, 자아정체감 및 교사관, 그림책 테라피), 개인상담(정서적 어려움, 대인관계 어려움, 진로 등) • 상담형태: 집단상담(3인 이상, 1~3회기) • 이용비용: 무료(검사지 비용까지 포함) • 이용방법: 이메일 또는 팩스 신청, 전화, 홈페이지, 방문, 내방
		• 보육교직원상담실	• 상담내용: 설치인가, 어린이집 운영, 평가제, 교직원 자격, 보수교육, 경력/호봉/수당, 정부보육료지원, 영유아보육, 어린이집 재무회계, 노무관리, 심리상담, 시간제보육 • 이용방법: 경기도 육아종합지원센터 홈페이지 내 이용
10	경기도 북부	• 보육교직원심리상담	• 이용대상: 경기도북부 어린이집 보육교직원 누구나 • 상담내용: 집단상담(나 이해, 나의 감정돌보기, 대인관계 개선, 직무만족도 및 자존감 높이기 등), 개인상담(업무관련, 동료 및 상사관계, 개인사, 심리관련, 영유아부모 관계 등)

번호	시도별	상담 종류	상담내용
			• 상담형태: 개인상담, 집단상담 • 이용비용: 무료(검사지 비용까지 무료) • 이용방법: 이메일 또는 전화, 홈페이지
		• 보육교직원상담실	• 상담내용: 설치인가, 어린이집 운영, 평가제, 교직원 자격, 보수교육, 경력/호봉/수당, 정부보육료지원, 영유아보육, 어린이집 재무회계, 노무관리, 심리상담, 시간제보육 • 이용방법: 경기도북부 육아종합지원센터 홈페이지 내 이용
11	강원	• 보육교직원상담(Tee움)	• 이용대상: 강원도 내 보육교직원 • 상담내용: 심리·적성 성격검사. 학부모와의 관계, 동료·상사관계, 개인사 등 • 상담형태: 개인상담, 집단상담, 홈페이지상담, 전화상담 • 이용비용: 무료 / 검사비 유료 • 이용방법: 온라인, 전화, 방문
		• 보육교직원상담실	• 상담내용: 설치인가, 어린이집 운영, 평가제, 교직원 자격, 보수교육, 경력/호봉/수당, 정부보육료지원, 영유아보육, 어린이집 재무회계, 노무관리, 심리상담, 시간제보육 • 이용방법: 강원특별자치도 육아종합지원센터 홈페이지 내 이용
12	충북	• 보육교직원 심리상담 (Tee움)	• 이용대상: 충청북도 어린이집 보육교직원 (육아종합지원센터 미설치 지역 우선) • 상담내용: 집단상담(스트레스조절, 공감소통, 자존감향상), 개인상담(자기이해 및 자존감향상, 스트레스관리, 정서관련, 유아긍정적 적응행동 발달프로젝트) • 상담형태: 개별, 집단, 실시간 화상, 전화 • 이용비용: 상담비 무료, 검사비 유료 • 이용방법: 전화, 홈페이지
		• 어린이집일반상담	• 상담내용: 설치인가, 어린이집 운영, 평가제, 교직원 자격, 보수교육, 경력/호봉/수당, 정부보육료지원, 영유아보육, 어린이집 재무회계, 노무관리, 심리상담, 시간제보육 • 이용방법: 충청북도 육아종합지원센터 홈페이지 내 이용
		• 인사노무전문상담	• 이용방법: 충청북도 육아종합지원센터 홈페이지 내 '인사노무전문상담' 카테고리 이용
13	충남	• 보육교직원상담(Tee움)	• 이용대상: 충청남도 어린이집 보육교직원 • 상담내용: 집단상담(동료 및 자기 이해, 학부모와의 관계, 영유아문제행동 등), 개인상담(자기 이해, 정서관련, 스트레스 관리 등) • 상담형태: 개별, 집단, 홈페이지, 전화 • 이용비용: 상담비 무료, 검사비 유료 • 이용방법: 홈페이지 및 전화로 신청

번호	시도별	상담 종류	상담내용
		• 보육교직원상담실	• 상담내용: 설치인가, 어린이집 운영, 평가제, 교직원 자격, 보수교육, 경력/호봉/수당, 정부보육료지원, 영유아보육, 어린이집 재무회계, 노무관리, 심리상담, 시간제보육 • 이용방법: 충청남도 육아종합지원센터 홈페이지 내 이용
14	전북	• 보육교직원상담(Tee움)	• 이용대상: 전라북도 내 어린이집 보육교직원 • 상담내용: 집단 및 개인상담(심리·적성 성격검사, 진로, 업무관련, 학부모 및 원외와의 관계, 동료·상사관계 등) • 상담형태: 개별, 집단, 홈페이지, 전화 • 이용비용: 무료(검사지 비용까지 무료) • 이용방법: 온라인, 전화, 방문 신청
		• 보육교직원상담실	• 상담내용: 설치인가, 어린이집 운영, 평가제, 교직원 자격, 보수교육, 경력/호봉/수당, 정부보육료지원, 영유아보육, 어린이집 재무회계, 노무관리, 심리상담, 시간제보육 • 이용방법: 전라북도 육아종합지원센터 홈페이지 내 이용
15	전남	• 보육교직원심리상담(Tee움)	• 이용대상: 전라남도 내 어린이집 보육교직원 • 상담내용: 집단 및 개인상담(심리·적성 성격검사, 진로, 업무관련, 학부모 및 원외와의 관계, 동료·상사관계 등) • 상담형태: 개별, 집단, 홈페이지, 전화 • 이용비용: 무료(검사지 비용까지 무료) • 이용방법: 온라인, 전화, 방문 신청
		• 보육교직원상담실	• 상담내용: 설치인가, 어린이집 운영, 평가제, 교직원 자격, 보수교육, 경력/호봉/수당, 정부보육료지원, 영유아보육, 어린이집 재무회계, 노무관리, 심리상담, 시간제보육 • 이용방법: 전라남도 육아종합지원센터 홈페이지 내 이용
16	경북	• 보육교직원상담실	• 상담내용: 설치인가, 어린이집 운영, 평가제, 교직원 자격, 보수교육, 경력/호봉/수당, 정부보육료지원, 영유아보육, 어린이집 재무회계, 노무관리, 심리상담, 시간제보육 • 이용방법: 경상북도 육아종합지원센터 홈페이지 내 이용
17	경남	• Tee움 심리·정서 상담	• 이용대상: 경상남도 내 어린이집 보육교직원 • 상담내용: 집단 및 개인상담(심리·적성 성격검사, 진로, 업무관련, 학부모 및 원외와의 관계, 동료·상사관계 등) • 상담형태: 개별, 집단, 홈페이지, 전화 • 이용비용: 무료(검사지 비용까지 무료) • 이용방법: 온라인, 전화, 방문 신청

번호	시도별	상담 종류	상담내용
		• 보육교직원상담실	• 상담내용: 설치인가, 어린이집 운영, 평가제, 교직원 자격, 보수교육, 경력/호봉/수당, 정부보육료지원, 영유아보육, 어린이집 재무회계, 노무관리, 심리상담, 시간제보육 • 이용방법: 경상남도 육아종합지원센터 홈페이지 내 이용
18	제주	• 보육교직원상담실	• 상담내용: 설치인가, 어린이집 운영, 평가제, 교직원 자격, 보수교육, 경력/호봉/수당, 정부보육료지원, 영유아보육, 어린이집 재무회계, 노무관리, 심리상담, 시간제보육 • 이용방법: 제주특별자치도 육아종합지원센터 홈페이지 내 이용

주: 각 시도별 육아종합지원센터 홈페이지 내 보육교직원 상담 관련 페이지 내용을 토대로 작성한 것임.
 자료: 1) 서울시 육아종합지원센터. <http://seoul.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>. (2023. 07. 31 인출)
 2) 부산광역시 육아종합지원센터. <http://busan.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>. (2023. 07. 31 인출)
 3) 대구광역시 육아종합지원센터. <http://daegu.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>. (2023. 07. 31 인출)
 4) 인천광역시 육아종합지원센터. <http://incheon.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>. (2023. 07. 31 인출)
 5) 광주광역시 육아종합지원센터. <http://gwangju.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>. (2023. 07. 31 인출)
 6) 대전광역시 육아종합지원센터. <http://daejeon.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>. (2023. 07. 31 인출)
 7) 울산광역시 육아종합지원센터. <http://ulsan.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>. (2023. 07. 31 인출)
 8) 세종특별자치시 육아종합지원센터. <http://sejong.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>. (2023. 07. 31 인출)
 9) 경기도 육아종합지원센터. <http://gyeonggi.childcare.go.kr/>. (2023. 07. 31 인출)
 10) 경기도북부 육아종합지원센터. <http://gyeongginorth.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>. (2023. 07. 31 인출)
 11) 강원특별자치도 육아종합지원센터. <http://gangwon.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>. (2023. 07. 31 인출)
 12) 충청북도 육아종합지원센터. <http://chungbuk.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>. (2023. 07. 31 인출)
 13) 충청남도 육아종합지원센터. <http://chungnam.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>. (2023. 07. 31 인출)
 14) 전라북도 육아종합지원센터. <http://jeonbuk.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>. (2023. 07. 31 인출)
 15) 전라남도 육아종합지원센터. <http://jeonnam.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>. (2023. 07. 31 인출)
 16) 경상북도 육아종합지원센터. <http://gyeongbuk.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>. (2023. 07. 31 인출)
 17) 경상남도 육아종합지원센터. <http://gyeongbuk.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>. (2023. 07. 31 인출)
 18) 제주특별자치도 육아종합지원센터. <http://jeju.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>. (2023. 07. 31 인출)

아동학대 예방사업이란 직무스트레스 및 정서적·심리적 어려움을 지원하고자 심리 상담을 진행하고, 영유아 인권 감수성 향상을 위해 교육을 진행함으로써 아동 학대를 사전에 예방 하고자 하는 사업이다(양천구 육아종합지원센터. 2023. 07. 20 인출). 보육교직원 상담의 경우 아동학대 예방사업의 일환으로 어린이집 평가 제 4-3-2지표에 해당한다. 평가제 4-3-2 지표는 ‘교사의 직무스트레스를 예방하고 관리할 수 있는 서비스를 안내 및 제공한다’이며, 세부 평가내용으로는 ‘교사의 직무스트레스를 완화하고 신체 및 정신건강을 유지할 수 있는 기회를 제공함’, ‘교사의 직무스트레스를 완화하고 신체 및 정신건강을 유지할 수 있는 기회를 제공함’의 내용으로 구성되어있다(보건복지부·한국보육진흥원, 2023: 232)

서울시 24개 자치구에서 진행 중인 보육교직원 상담내용은 다음 <표 V-1-3>과 같다. 크게 보육교직원 개인 및 집단상담, 교사-아이 징검다리, 훈육주제 집단상담 4개의 상담을 제공하고 있다. 교사-아이 징검다리의 경우 영유아 지도과정에 어려움이 있을 경우 어린이집 현장을 직접 방문하여 영유아 행동 선별 검사 및 놀이 관찰을 진행한 후 적절한 지도 방법을 지원해주는 프로그램이다. 훈육주제 집단상담은 강의 및 워크숍 형태로 진행되며 교사 자신과 타인에 대한 이해 및 훈육의 원리와 방법에 대한 내용을 주제로 진행된다. 전반적으로 보육교직원의 심리·정서적, 직무 관련 어려움 해결 등을 지원하고자 한다.

<표 V-1-3> 육아종합지원센터 서울시 자치구별 보육교직원 상담

번호	서울 자치구	상담내용
1	서울 강남구 (대치점)	• 보육교직원 개인 및 집단상담 - 형태: 내방·방문 - 내용: · 심리검사(MMPI, MBTI, SCT 등) · 정서문제, 직무스트레스, 대인관계, 기타고충상담 · 보육교직원 마음 및 스트레스 관리, 분노조절훈련, 예술치료 등 • 훈육주제 집단상담 - 형태: 강의 및 상담(2시간씩 2회) - 내용: 보육교직원 고유한 특성 탐색 및 훈육원리와 방법 나눌 알고 행복하기 / 아이와 함께 행복하기
2	서울 강동구	• 보육교직원 개인 및 집단 상담 - 형태: - 대면: 상담실 방문 또는 어린이집 단위(2명 이상) 신청시 '찾아가는 상담실' - 비대면: 전화상담, 온라인 상담 - 시간: 개인상담 50분/1회기, 집단상담 2시간/1회기 - 내용: · 심리검사(MMPI, TCI, SCT, PSRI, 4rest) · 발달상담, 언어발달, 문제행동, 훈육상담, 직무 스트레스 상담, 심리검사 등 • 훈육주제 집단상담
3	서울 강북구	• 보육교직원 개인 및 집단 상담 - 형태: 대면상담, 온라인 상담 - 시간: 개인상담 50분/1회기, 집단상담 2시간/1회기 - 내용: · 미술치료, 심리검사 등 진행 · 업무 스트레스 관련, 자기이해 증진, 대인관계 개선, 심리정서(분노, 우울 등), 영유아특성 및 행동이해 지원 등

번호	서울 자치구	상담내용
4	서울 강서구	• 보육교직원 개인 및 집단 상담 - 형태: 내방, 화상, 온라인, 전화상담 - 시간: 개인상담 50분/1회기, 집단상담 2시간/1회기 - 내용: · 직무스트레스 예방 및 관리 · 정서적·심리적 어려움 해결
		• 교사-아이 징검다리(영유아 관찰상담) - 형태: 어린이집 방문 - 내용: 정서·행동 문제에 국한하여 진행
		• 훈육주제 집단상담(원장불가) - 형태: 신청 어린이집 방문 - 내용: 1회기 자기이해 2회기 긍정적 훈육 이해
5	서울 관악구	• 보육교직원 개인 및 집단 상담 - 내용: 직무 고충, 개인 심리·정서 상담
		• 교사-아이 징검다리 - 형태: 어린이집 방문 - 내용: 영유아 지도에 대한 어려움 지원
6	서울 광진구	• 보육교직원 개인 및 집단 상담 - 형태: 대면, 전화상담, 화상상담, 어린이집 방문(집단) - 내용: · 개인상담: 직무 스트레스, 학부모·영유아·동료·상사 관계 어려움, 개인 정서·심리적 문제 등 · 집단상담: 직무 스트레스, 긍정적 훈육방법, 자기이해, 대인관계향상, 심리검사 등
7	서울 구로구	• 보육교직원 개인 및 집단 상담 - 형태: 대면 - 내용: · 개인상담: 업무고충상담, 자기이해 증진, 대인관계개선, 심리정서지원, 훈육 및 행동지도, 개인사 등 · 집단상담: 보육교직원 심리정서지원 집단상담프로그램
		• 훈육주제 집단상담 - 형태: 강의 및 워크숍 - 내용: 자신과 타인 이해 및 긍정훈육의 원리와 방법
		• 찾아가는 집단상담(소그룹 5-10명) - 형태: 신청어린이집 방문 - 내용: 자아성장 및 회복탄력성 증진
8	서울 금천구	• 보육교직원 개인 및 집단 상담 - 형태: 대면, 비대면(전화, 온라인, 화상) - 내용: 대인관계, 우울, 가족갈등, 직무스트레스, 훈육상담, 상사·동료 관계 등

번호	서울 자치구	상담내용
9	서울 노원구	• 보육교직원 상담 - 보육교사 대상 집단상담 - 보육교직원 개인상담 - 원장 대상 집단상담 - 훈육주제 집단상담 • 영유아 성행동 문제 상담 - 형태: 전화상담 - 내용: 영유아 성행동문제에 대한 정보제공 및 고충상담
10	서울 도봉구	• 보육교직원 개인 및 집단 상담 - 형태: 화상, 내방, 어린이집 방문, 협의장소 - 내용: 부모 및 영유아 관계, 직무스트레스 관리, 자기이해 증진 등의 심리·정서 상담 • 훈육주제 집단상담 - 내용: 영유아를 존중하는 훈육의 원리와 방법을 인식하여 권리 존중 보육을 실천할 수 있도록 함. - 형태: 소그룹 강의 및 집단상담 • 교사-아이 징검다리 - 내용: 보육교사가 영유아 지도의 어려움을 호소할 때, 현장을 방문하여 영유아의 행동선별검사 및 놀이관찰을 통하여 적절한 지도 방법을 지원하는 프로그램. - 형태: 어린이집 방문
11	서울 동대문구	• 보육교직원 집단 및 개별상담 - 내용: 직무스트레스, 대인관계, 마음챙김 등 • 긍정훈육상담 - 온라인 상담 - 심리검사(발달, 문제행동검사) - 초기 상담 및 외부상담실 연계
12	서울 마포구	• 보육교직원 집단상담 1. 다매체 집단상담 - 내용: 보육교직원 심리정서지원 상담프로그램 - 형태: 소그룹 형태(8-10명) 2. 훈육주제 집단상담 - 내용: 영유아 발달단계별 훈육법 안내 - 형태: 강의 및 워크숍 3. 찾아가는 집단상담 - 내용: 직무스트레스 완화를 위한 집단상담 - 형태: 개인상담, 집단상담 • 보육교직원 개인상담 - 내용: 직무 고충, 개인적 심리·정서문제 - 기본 4회기 구성
13	서울 서대문구	• 보육교직원 상담 - 유형: 내방, 방문, 화상(Zoom) - 내용: 직무스트레스, 동료·상사·학부모·원아 관계, 지로고민, 정서문제, 개인사

번호	서울 자치구	상담내용
		• 보육교직원 심리검사 - 유형: 온·오프라인 검사 실시/ 결과상담: 내방, 방문, 화상 - 내용: 유아행동평가척도C-TRF(교사보고용), 기질검사(TCI), 직무스트레스검사(PSRI), 다요인인성검사II(16PF), 성격유형검사(MBTI-Form M), 통합스트레스검사(IESS), 다면적인성검사, 그림검사, 문장완성검사
14	서울 서초구	• 보육교직원 개인 및 집단상담 - 내용: 보육 및 직무스트레스, 긍정적 훈육방법, 개인 심리·정서적 문제, 대인관계, 심리검사 등 • 훈육주제 집단상담 - 내용: 영유아와 교사 특성에 대한 이해, 훈육 원리와 방법 등
15	서울 성동구	• 보육교직원 개인상담 - 유형: 내방, 방문 - 내용: 영유아 행동 관찰 상담(교사-아이 징검다리), 심리상담 • 보육교직원 집단상담 - 유형: 내방, 방문 - 내용: 훈육주제 집단상담, 마음관리 프로그램, 마음발 도구, 긍정적 상호작용 촉진을 위한 집단상담
16	서울 성북구	• 보육교직원 개인 및 집단상담 - 내용: (개인) 심리상담, 스트레스 검사, MBTI성격유형검사, TCI기질 및 성격검사/ (집단) 성격유형카드활용, 미술활동, TCI기질 및 성격검사 활용
17	서울 송파구	• 보육교직원 개인상담 및 심리검사 - 내용: 자기이해 및 자기성장, 스트레스 예방 및 관리, 건강한 의사소통 방법 등 • 보육교직원 집단상담 - 내용: 기질 및 성격검사, 스트레스 관리, 다양한 예술매체 활용 프로그램 • 훈육주제 집단상담 - 내용: 나를 알고 행복하기, 아이와 함께 행복하기(2회) • 온라인 보육교직원상담 - 온라인 상담 게시판을 통해 상담내용 작성 → 상담내용 확인 및 전문위원 연계 → 상담내용 답변 ※ 상담내용은 익명으로 전달됨
18	서울 양천구	• 보육교직원 집단상담 1. 다양한 주제별 집단 상담 - 형태: 소그룹 형태의 집단상담 - 내용: 보육교직원 심리·정서 지원 상담프로그램 2. 훈육 주제 집단 상담 - 형태: 강의 및 워크숍 (2회) - 내용: 자신과 타인 이해 및 훈육의 원리와 방법

번호	서울 자치구	상담내용
		• 보육교직원 개별상담 - 내용: 직무 고충, 개인적 심리·정서 문제, 훈육 및 행동지도, 학부모, 동료 관계 문제
		• 보육교직원 비대면 상담 - 형태: 홈페이지 상담/ 전화상담 - 내용: 보육교직원 심리·정서 상담, 영유아 훈육 및 행동지도, 직무 고충
19	서울 영등포구	• 보육교직원 상담 - 형태: 온라인, 전화, 대면상담 - 내용: 심리·정서관련 상담
20	서울 용산구	• 보육교직원 상담 1. 개인 및 집단상담 - 내용: 보육 및 직무스트레스, 긍정적 훈육방법, 개인 심리·정서적 문제, 대인관계, 심리검사(투사검사) 등 2. 찾아가는 방문상담 - 내용: 보육 및 직무스트레스, 긍정적 훈육방법, 개인 심리·정서적 문제, 대인관계, 심리검사(투사검사) 등 - 형태: 신청 어린이집 개인상담 또는 집단상담 3. 전화상담 - 내용: 보육 및 직무스트레스, 긍정적 훈육방법, 진로고민, 개인 심리 정서적 소진 회복, 동료상사관계, 학부모관계, 아동학대예방, 심리검사(온라인) 등
		• 훈육주제 집단상담 - 내용: 영유아와 교사 특성에 대한 이해, 훈육원리와 방법 등
		• 영유아 성 행동 상담 - 내용: 어린이집 영유아 성 행동 발생 시 관리 및 대응을 위한 상담지원, 성 행동이 위험한 수준 시 지자체 보고
21	서울 은평구	• 보육교직원 상담 1. 개인 및 집단상담 - 형태: (개인) 내방 및 찾아가는 1:1상담 (집단) 찾아가는 집단상담 및 집합형식 소규모 집단 상담
		• 훈육주제 집단상담 - 형태: 영유아권리를 존중하는 훈육방법에 대한 소그룹 활동
22	서울 종로구	• T.e.e.움 보육교직원 개인상담 - 형태: 홈페이지, 전화, 1:1대면, 화상(Zoom) - 내용: 업무 고충 및 스트레스 관련, 심리·정서(분노, 우울 등) 관련, 자기 이해 증진, 대인관계 개선, 영유아특성 및 행동 이해 지원 등
		• T.e.e.움 보육교직원 집단상담 - 형태: 소집단/ 상담전문요원이 어린이집으로 내방 - 내용: 미술치료, 심리검사(직무 스트레스, 기질 및 성격검사 등), 마음관리 프로그램 등

번호	서울 자치구	상담내용
		• 교사-아이 징검다리 - 형태: 상담요원이 어린이집으로 내방 - 내용: 보육교사-영유아의 상호작용 및 관계 탐색, 영유아 문제행동 관찰과 이해 및 지도방법 모색, 보육교사의 심리·정서적 지원 등 • 훈육주제 집단상담 - 형태: 상담전문요원이 어린이집으로 내방 - 내용: 나를 알고 이해하기, 아이와 함께 행복하기(2회)
23	서울 중구	• 보육교직원 개인 및 집단상담 - 내용: (개인) 자기이해증진, 대인관계 개선, 심리정서 관련, 영유아 특성 및 행동 이해 지원, 부모상담, 업무고충 상담 등/ (집단) 미술치료, 심리검사를 활용한 집단상담
24	서울 동작구	• 보육교직원 개인 및 집단 상담 • 교사-아이 징검다리 상담 • 훈육주제 집단상담
24	서울 중랑구	• 보육교직원 심리상담 - 형태: 개인상담, 집단상담, 방문 및 내방상담 - 내용: 직무스트레스, 심리·정서 등 • 교사-아이 징검다리 상담 - 내용: 문제행동 지도 코칭 및 부모 연계 상담 • 훈육주제 집단상담 - 형태: 소그룹 워크숍(1회 15명 내외) - 내용: 영유아의 권리를 존중하는 훈육방법

주: 서울시 각 지자체 유아종합지원센터 홈페이지 내 보육교직원 상담 관련 페이지 내용을 토대로 작성한 것임.
 자료: 1) 서울강남구유아종합지원센터. <https://www.gncare.go.kr/main/main.php?categoryid=24&menuid=03&groupid=00> (2023. 07. 20 인출)
 2) 서울강동구유아종합지원센터. <https://www.gdkids.or.kr:8443/front/user/main.do> (2023. 07. 20 인출)
 3) 서울강북구유아종합지원센터. <https://childcare.gangbuk.go.kr/>. (2023. 07. 20 인출)
 4) 서울강서구유아종합지원센터. <http://gskids.or.kr/> (2023. 07. 20 인출)
 5) 서울관악구유아종합지원센터. <https://www.gwanak.go.kr/site/educare/main.do>. (2023. 07. 20 인출)
 6) 서울광진구유아종합지원센터. <https://www.gjcare.go.kr/> (2023. 07. 20 인출)
 7) 서울구로구유아종합지원센터. <https://guroccic.guro.go.kr/> (2023. 07. 20 인출)
 8) 서울금천구유아종합지원센터. <https://www.happycare.or.kr/> (2023. 07. 20 인출)
 9) 서울노원구유아종합지원센터. <https://www.nwsc.or.kr:46627/new/main/>. (2023. 07. 20 인출)
 10) 서울도봉구유아종합지원센터. <http://doccic.go.kr/> (2023. 07. 20 인출)
 11) 서울동대문구유아종합지원센터. <https://www.ddmccic.or.kr/new/main/> (2023. 07. 20 인출)
 12) 서울마포구유아종합지원센터. <https://www.mcic.or.kr/> (2023. 07. 20 인출)
 13) 서울서대문구유아종합지원센터. <https://sdmccic.or.kr:43785/> (2023. 07. 20 인출)
 14) 서울서초구유아종합지원센터. <https://youngua.seochu.go.kr/care/html/main/index.php> (2023. 07. 20 인출)
 15) 서울성동구유아종합지원센터. <https://ccic.sd.go.kr/main/index.php> (2023. 07. 20 인출)
 16) 서울성북구유아종합지원센터. <https://www.gongdan.go.kr/childCare/main/main.do> (2023. 07. 20 인출)
 17) 서울송파구유아종합지원센터. <http://www.spscc.or.kr/> (2023. 07. 20 인출)
 18) 서울양천구유아종합지원센터. <https://www.ychccic.or.kr/> (2023. 07. 20 인출)
 19) 서울영등포구유아종합지원센터. <https://www.ydpccic.or.kr:44998/index.php> (2023. 07. 20 인출)
 20) 서울용산구유아종합지원센터. <https://www.ysccic.or.kr/index.html> (2023. 07. 20 인출)
 21) 서울은평구유아종합지원센터. <http://www.epmjuccic.co.kr/main3.php> (2023. 07. 20 인출)

- 22) 서울중로구육아종합지원센터. <https://www.jnccic.or.kr/main/index.php> (2023. 07. 20 인출)
 23) 서울중구육아종합지원센터. <https://jgkids.or.kr/> (2023. 07. 20 인출)
 24) 서울동작구육아종합지원센터의 경우 홈페이지에 공개되어있지 않아 상담요원과 유선전화를 통해 확인한 내용임.
 25) 서울중랑구육아종합지원센터. https://www.jccic.or.kr/2018/index_re.php (2023. 07. 20 인출)

다. 서울시 감정노동 종사자 권리보호 센터¹⁴⁾

서울시 감정노동 종사자 권리보호센터는 2016년 「서울특별시 감정노동 종사자의 권리보호 등에 관한 조례」¹⁵⁾를 근거로 설립되었으며, 감정노동 보호 체계의 제도화 추진 및 감정노동 보호체계의 민간 확산과 취약 노동 계층 감정 노동자 보호, 감정노동에 대한 사회적 인식 변화 추진을 목표로 한다. 「서울특별시 감정노동 종사자의 권리보호 등에 관한 조례」에 따르면 감정노동이란 고객(시민) 응대 등 업무수행과정에서 자신의 감정을 절제하고 자신이 실제 느끼는 감정과는 다른 특정 감정을 표현하도록 업무상, 조직상 요구되는 노동 형태를 말한다. 감정노동의 주요 직군으로는 사람을 돌보는 보육교사, 요양보호사, 간호사 등이 포함된다.

서울시 감정노동 종사자 권리보호센터에서는 감정노동 심리 치유 프로그램으로 1:1 심리 상담을 진행하고 있다. 1:1 심리 상담에서는 감정노동자를 대상으로 상시적인 심리 상담을 제공하고 있으며 상담비는 무료로 진행된다.

〈표 V-1-4〉 서울시 감정노동 종사자 권리보호센터 1:1 심리상담 내용

지원대상	신청방법	상담횟수 및 시간	상담비
• 서울시에 거주하거나 서울시 소재 사업장에 근무 중인 감정노동자	• 유선	• 1회기 50분, 최대 10회기 • 상담시간: 월~금, 10:00-18:00	• 무료

자료: 서울시 감정노동 종사자 권리보호 센터. <http://www.emotion.or.kr>. (2023. 08. 07. 인출)

한편, 서울시 감정노동 종사자 권리보호센터에서는 1:1 심리 상담뿐 아니라 집단치유 프로그램도 제공하고 있다. 직접 함께 일하는 노동자들을 찾아가 미술치료, 명상, 음악치료 등의 프로그램을 제공하고 있으며 프로그램 진행비는 무료이다.

14) 서울시 감정노동 종사자 권리보호 센터. <http://www.emotion.or.kr>. (2023. 08. 07. 인출)의 내용을 기반으로 작성하였음.

15) 「서울특별시 감정노동 종사자의 권리보호 등에 관한 조례」, [제6401호][제정 2016.1.7.][시행 2016.1.7.]

〈표 V-1-5〉 서울시 감정노동 종사자 권리보호센터 집단치유 프로그램 내용

지원대상	신청방법	상담횟수 및 시간	상담비
• 서울시에서 일하는 5인~20인 이내의 감정노동자 집단 • 총 8시간(4회)로 구성된 프로그램에 안정적·지속적으로 참여 가능한 감정노동자 집단	• 홈페이지 신청	• 총 8시간(4회)	• 무료

자료: 서울시 감정노동 종사자 권리보호 센터. <http://www.emotion.or.kr>. (2023. 08. 07. 인출)

라. 서울시여성가족재단 보육서비스 지원센터 ‘보육교사 소통방’¹⁶⁾

서울시 보육서비스 지원센터는 국공립어린이집 보육교직원의 전문성 및 역량 강화를 위한 전담 기구로 2015년 설립되었다. 센터에서는 보육교직원 상담 및 권리구제를 통한 근로환경 개선에도 힘쓰고 있는데 이를 위한 지원으로 ‘보육교사 소통방’을 운영하고 있다. ‘보육교사 소통방’에서는 보육교사의 권익보호를 위한 자조모임 및 네트워크를 지원하고 있고 이와 더불어 보육교사의 심리·정서 ‘마음잡고(Job Go) 프로그램’ 제공하고 있다. 특히, ‘마음잡고(Job Go) 프로그램’은 보육교사의 소진된 심리·정서를 지원하여 보육교사가 건강한 일상을 회복할 수 있도록 지원한다. ‘마음잡고(Job Go) 프로그램’의 운영내용은 다음 〈표 V-1-6〉과 같다.

마음 회복 프로그램의 경우 크게 대인관계 스트레스 해소 프로그램, 번아웃 회복 프로그램, 직무 성장 프로그램, 돌봄 종사자 힐링 프로그램 4가지로 구성되어있다. 대인관계 스트레스 해소 프로그램은 미술치료 프로그램과 집단상담 프로그램으로 구성되어있고, 번아웃 회복 프로그램의 경우 놀이치료 프로그램 및 집단상담 프로그램으로 구성되어있다. 직무 성장 프로그램은 직무 역량 강화를 위한 집단상담으로 진행되며 돌봄종사자 힐링 프로그램의 경우 돌봄 종사자의 스트레스 해소 및 힐링을 위한 토크콘서트, 아카펠라 콘서트를 진행한다. 프로그램은 센터 홈페이지 내 교육안내 중 교육일정 및 신청란을 통해 신청할 수 있으며 교육 신청 및 취소 기간 이후의 교육은 취소가 불가하다.

16) 서울시여성가족재단보육서비스지원센터. https://child.seoulwomen.or.kr/child_care/child_care.do (2023. 08. 07. 인출)의 내용을 기반으로 연구진이 작성하였음.

〈표 V-1-6〉 마음잡고(Job Go) 프로그램 운영구조

절차	운영내용
1. 진입	- 마음회복이 필요한 보육교사 – 마음자가 진단(직무스트레스, 일생활 균형 등)
2. 진단	- 상태별 프로그램 추천 – 프로그램 추천 – 진단 결과를 토대로 프로그램 선택
3. 참여	- 자신에게 맞는 프로그램 참여 - 마음튼튼 챌린지 - 마음회복 프로그램(대인관계 스트레스 해소 프로그램, 번아웃 회복 프로그램, 직무성장 프로그램, 돌봄중보자 힐링프로그램) - 마음상담소(온라인 기초상담)
4. 연계	- 후속 프로그램 및 타기관 연계 - 후속 프로그램 성평등도서관 프로그램 – (노무 등 상담 연계) 육아종합지원센터 양육상담 – 직장맘지원센터 노무상담 – 서울 청년 마음있다 - 대면상담

자료: 서울시여성가족재단보육서비스지원센터. https://child.seoulwomen.or.kr/child_care/child_care.do (2023. 08. 07. 인출)의 내용을 토대로 연구진이 작성하였음.

2. 고충처리 서비스

가. 경기도 ‘보육교직원 고충처리 창구 운영’

1) 특징¹⁷⁾

경기도와 경기도 육아종합지원센터는 2022년 5월부터 보육교직원의 권익 보호 및 증진을 위해 ‘보육교직원 고충처리 창구’ 사업을 운영해왔다. 이 사업은 ‘경기도 보육교직원 권익 보호 및 증진을 위한 조례’¹⁸⁾에 근거하여 추진되는 사업으로 공인노무사의 노무 상담을 포함한 보육교직원 상담, 인사·노무 교육 등 노동 관련 정보제공, 보육교직원에 대한 사회 인식 개선을 위한 홍보 활동 등을 진행한다. 어린이집 노무 관련 전문 위촉 노무사 3명, 보육 전문요원, 상담 전문요원 각 1명이

17) 경기도 육아종합지원센터. <http://gyeonggi.childcare.go.kr/> .(2023.07.24. 인출)의 내용을 토대로 연구진이 작성한 것임.

18) 「경기도 보육교직원 권익보호 및 증진을 위한 조례」, (조례 제 7157호, 시행 2021.8.10.)

배치되어있으며 도내 어린이집 보육교직원의 권익 보호와 증진을 위한 다양한 서비스를 지원하고 있다(브릿지경제, 2023. 03. 26).

〈표 V-2-1〉 경기도 보육교직원 고충처리 창구 사업 개요

상담주제	상담신청 및 방법	상담시간	이용대상
• 노동(노무)상담 • 심리상담	• 유선 • 네이버톡톡채팅 (QR 코드 이용) • 공인노무사 상담 (QR 코드 이용)	• 평일: 오전9시~오후6시 (점심시간 및 공휴일 제외)	• 경기도 내 보육교직원 누구나(무료)

자료: 경기도육아종합지원센터. 카드뉴스 [보육교직원이 고충처리창구]. <http://gyeonggi.childcare.go.kr>. (2023. 7. 28. 인출)의 내용을 토대로 연구진이 작성한 것임.

나. 국민권익위원회 고충 민원 제도¹⁹⁾

국민권익위원회는 고충 민원 해결과 국민권익구제를 목적으로 하는 중앙정부 옴부즈만으로, ‘고충 민원’을 접수받아 이를 조사·처리하여 국민의 기본적 권익을 보호하고 행정의 적정성을 확보하는 역할을 수행한다. 운영 방식에 있어서는 강제적인 구속력이 아니라 권고와 의견 제시를 통해 이견과 갈등을 조정한다.

국민권익위원회는 대표적인 제도로 고충 민원 제도를 운영하고 있는데, 고충 민원이란 ‘행정기관 등의 위법·부당하거나 소극적인 처분, 불합리한 행정제도로 인하여 국민의 권리를 침해하거나 불편·부담을 주는 사항에 관한 민원’을 의미한다. 고충 민원의 대상(피신청인)이 되는 ‘행정기관 등’이란 중앙행정기관, 지방자치단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4호에 따른 기관, 법령에 따라 행정기관의 권한을 가지고 있거나 그 권한을 위임·위탁받은 법인·단체 또는 그 기관이나 개인을 뜻한다. 고충 민원은 개인·법인, 단체 누구든지 신청할 수 있다.

고충 민원 과정은 크게 신청·접수, 민원 조사, 위원회 상정, 결과 통보, 사후관리 다섯 단계를 거쳐 진행되며 자세한 조사 과정 내용은 다음의 〈표 V-2-2〉와 같다.

19) 국민권익위원회. 고충민원 제도. <https://www.acrc.go.kr/menu.es?mid=a10102010100>. (2023. 08. 07. 인출)의 내용을 정리하여 연구진이 작성하였음.

〈표 V-2-2〉 고충민원 조사 과정

조사순서	조사 과정 내용
1	• 신청·접수 - 방문·우편·팩스·인터넷 - 접수(민원과): ① 조사 ② 종결
2	• 민원 조사 - 조사관 지정 - 사실관계 조사: 서면·실지·출석 - 결과보고서 작성
3	• 위원회 상정 - 심의·의결: 시정권고, 의견표명, 합의, 조정, 기각, 심의안내, 이송, 각하
4	• 결과 통보 - 신청인·피신청인 통보 (처리기간 60일 단 60일 연장 가능)
5	• 사후관리 - 피신청인 권고 불복 : 재심의 - 피신청인 권고 이행 여부 점검·확인

자료: 국민권익위원회, 고충민원 제도. <https://www.acrc.go.kr/menu.es?mid=a10102010100>. (2023. 08. 07. 인출)의 내용을 토대로 연구진이 작성하였음.

3. 분쟁 조정 기관

가. 고용노동부 민원 및 신고²⁰⁾

고용노동부 민원마당 홈페이지를 통해 민원을 넣을 수 있다. 분야별 민원 내용을 살펴보면 일자리 지원, 고용보험, 고용안정, 근로 기준, 노사협력, 고용 평등, 산재 예방 등의 내용으로 분류되어있다.

민원의 경우 크게 서식 민원, 질의 민원, 빠른 인터넷 상담, 우편·팩스민원으로 나뉘어져 있다. 먼저 서식 민원의 경우 각종 진정·신고 등 지정된 서식으로 신청하는 민원으로 신청하고자 하는 민원서식을 다운받은 뒤 작성하여 신청하면 된다. 서식 민원의 신청 및 처리 절차는 다음 〈표 V-3-1〉과 같다.

20) 고용노동부민원마당. https://minwon.moel.go.kr/minwon2008/index_new.do (2023.08.18. 인출)의 내용을 토대로 연구진이 작성하였음.

〈표 V-3-1〉 서식 민원 신청 및 처리절차

서식민원	절차내용				
신청절차	1) 민원신청)서식민원	2) 민원 검색, 신청	3) 로그인	4) 서식입력	
처리절차	1) 신청	2) 접수 (관할관서 민원실)	3) 처리담당자 지정 (처리부서)	4) 처리 (처리담당자)	5) 완료 5) 조회

자료: 고용노동부민원마당. https://minwon.moel.go.kr/minwon2008/info/use_info_A.do. (2023.08.18. 인출)의 내용을 토대로 연구진이 작성하였음.

질의 민원의 경우 법령, 제도 등 행정업무에 관한 질의, 상담, 건의 등의 민원을 신청하실 수 있으며 행정기관 민원서비스 통합에 따라 국민권익위원회의 국민신문고를 통해 서비스된다. 단순질의의 경우 7일, 법령질의의 경우 14일 이내 답변받을 수 있다. 빠른 인터넷 상담 100자 이내의 간단하고 단순한 문의 사항에 대해 빠른 답변을 받을 수 있다. 우편·팩스 민원의 경우 민원 내용을 서면으로 작성하여 ‘관할 지방 노동관서’나 ‘센터’에 제기하면 된다.

나. 국가인권위원회²¹⁾

국가인권위원회는 민주적 기본질서 확립, 모든 개인의 기본적 인권 보호·향상, 인간으로서의 존엄과 가치 실현이라는 설립 목적을 지니고 있으며, 위원회 기본 기능으로는 정책 개선 업무 수행 기능, 국가기관 및 지방자치단체 또는 구금·보호시설의 업무 수행과 관련하여 인권을 침해 당한 경우 이에 대한 조사·구제, 인권 의식 향상을 위한 교육 및 홍보, 국내외 인권단체와의 교류·협력의 기능이 있다.

1) 진정제도

국가인권위원회 진정제도의 이용은 다음의 경우 이용 가능하다. 국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체 또는 구금·보호시설의 업무 수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판은 제외한다)과 관련하여 「대한민국헌법」 제10조부터 제22조까지의 규정에서 보장된 인권을

21) 국가인권위원회. <https://www.humanrights.go.kr/base/main/view>. (2023. 08. 17 인출) 홈페이지 내용을 토대로 연구진이 작성하였음.

침해당하거나 차별 행위를 당한 경우 법인, 단체 또는 사인(私人)으로부터 차별행위를 당한 경우가 그러하다. 사건 처리에 소요되는 시간은 통상적으로 3개월이며, 접수 및 처리 절차의 내용은 다음의 <표 V-3-2>와 같다.

<표 V-3-2> 국가인권위원회 진정제도 접수방법

접수방법	처리절차
• 전화: 전국 어디서든 국번없이 1331 • 우편/방문/이메일: 진정서 접수 • 팩스 • 인권e 홈페이지: 24시간 365일 가능	① 인권상담: 방문 및 전화상담 ② 진정접수: 홈페이지, 방문, 우편, 전화, 이메일 등 가능 ③ 사건조사: 담당 조사관 배정 후 조사 진행 ④ 위원회의결: 권고, 기각, 각하, 합의권고, 이송 등의 결정 ⑤ 당사자통보: 심의·의결후, 진정인에게 사건처리결과통지서송부

자료: 국가인권위원회. 진정. <https://case.humanrights.go.kr/rprsnt/rprsntGuide.do> (2023. 08. 17 인출) 홈페이지 내용을 토대로 연구진이 작성하였음.

2) 상담 및 민원

국가인권위원회의 상담은 장애·성별·나이·병력 등으로 인해 차별 행위를 받았다고 생각되거나 국가기관·공공기관·지방자치단체에 의해 인권침해를 받았다고 생각하는 경우라면 누구나 상담이 가능하다. 상담은 전화 상담 또는 인권상담 조정센터 방문 상담 중 선택이 가능하다.

국가인권위원회 민원은 민원인이 위원회에 위원회의 정책이나 행정제도 및 운영 등의 개선에 관한 건의, 허가·인가 등의 신청, 제 증명의 신청, 국가인권위원회 법령해석, 행정업무, 진정사건 처리 등에 대한 질의 자료의 요구 등 위원회에 특정행위를 요구하는 경우 민원 신청이 가능하다. 민원방법은 전화, 우편/방문, 팩스, 인권e 홈페이지 및 이메일 접수가 있다.

4. 유치원 교사 상담 및 분쟁조정 서비스

가. 서울시 교원안심공제 서비스

1) 사업내용 22)

서울특별시 교육청은 2020년 5월부터 교원이 안심하고 교육활동에 전념할 수 있도록 「교원안심공제서비스」를 제공해왔다. 서울특별시 교육청 소속 교원이라면 누구나 이용할 수 있으며, 제공 서비스 내용 중에는 ‘교육활동 분쟁조정 서비스’, ‘교원 소송비 지원’, ‘교원 위협대처 보호서비스’, ‘교육활동 침해에 따른 상해 치료비, 상담 및 심리치료비 지원’, ‘교육활동 중 배상책임 지원’ 내용이 포함되어있다.

‘교육활동 분쟁 조정 서비스’란 교육활동 침해 행위 등으로 분쟁이 발생할 경우 변호사 또는 법률적 지식을 갖춘 전문가가 현장에 방문하여 사안에 대한 조정 업무를 수행하는 서비스를 말한다. 해당 분야의 전문가가 현장에서 분쟁을 조정하며, 그 과정에서 피해 교원과 교권 침해자가 직접 대면하지 않도록 하여 2차 피해를 최소화한다. 또한 학교가 요청하면 학교 교권 보호 위원회에서 분쟁 조정 시 전문가 집단이 참석하여 자문을 할 수 있도록 한다. ‘교원 소송비 지원’이란 교원의 교육활동 침해 행위 또는 침해 여지가 있는 사안으로 법률적 분쟁이 발생할 경우 민사·형사상 소송비용을 지원하는 서비스이다. 개인당 최대 550만원까지 지원 금액을 지원해준다.

‘교원 위협대처 보호서비스’란 교육활동 중인 교원이 각종 위협을 받는 경우 긴급 경호 서비스를 제공하여 교원을 안전하게 보호하는 제도이다. 교원이 신변의 위협을 느껴 긴급 경호 서비스를 요청하면 신고 접수 즉시 2인 1조의 경호 인력이 달려가 해당 교원을 보호하게 되는데, 경호 서비스는 기본적으로 출·퇴근 시간을 포함하며 대중교통 이용 시 밀착 경호, 피해 교원 요청 시 경호 요원이 운전하는 차량 지원도 가능하다. ‘교육활동 침해에 따른 상해 치료비, 상담 및 심리치료비 지원’은 교육활동 침해 행위로 피해를 입은 교원에게 상해 피해를 입은 교원에게 치료비를 지원하고, 심리 상담 프로그램 연계 운영 및 심층 상담료를 지원하는 서비스이

22) 서울특별시학교안전공제회. 서울시 교육청 전국 최초 ‘교원안심공제 서비스’ 제공. <https://www.ssia.or.kr/news/page2.php?boardid=news&mode=view&idx=15> (2023. 07. 31. 인출) 내용을 기반으로 작성하였음.

다. ‘교육활동 중 배상책임 지원’이란 교육활동 중인 교원이 다른 사람에게 피해를 입힘으로써 부담하게 되는 법률적 손해 배상 책임 비용을 보상하는 서비스이다. 「교원안심공제」에서는 소송 등 확정판결에 의한 경우나 소제기 전 조정 등 합의에 의한 경우 등으로 세분화하여 사고당 최대 2억원을 지원한다.

2) 사업현황

‘교육활동 분쟁조정 서비스’의 경우 2020년 5건에서 2021년 30건, 2022년 32건, 2023년(7월 기준) 25건으로 처음 서비스가 시작된 2020년 이후 꾸준히 증가하는 추세이다(연합뉴스, 2023. 07. 29). 교원 소송비용 지원 역시 꾸준히 증가하는 추세로 2020년 5월부터 1년 동안 2건(830만원)에서 1년후(2021년 5월13일~2022년 5월12일)엔 3건(1천350만원), 2년 후(2022년 5월13일~2023년 5월12일)엔 6건(2천400만원)으로 증가 추세를 보이고 있다(연합뉴스, 2023. 07. 29). 특히 ‘교육활동 분쟁 조정 서비스’에 대한 만족도가 높은 것으로 나타나고 있는데, 교사 아동학대 신고 대부분이 검찰 조사 단계에서 무혐의 판단이 나기 때문에 소송으로 가기 전 분쟁 때부터 전문가가 개입하는 것이 도움이 된다는 평이다(연합뉴스, 2023. 07. 29).

나. 교육활동 보호 제도(한국교육개발원) 23)

1) 교원치유지원센터

교원치유지원센터는 피해 교원의 치유와 회복 지원 및 교육활동 침해 예방을 목적으로 하고 있으며, 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 제17조(교원치유지원센터의 지정 등)²⁴⁾, 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법 시행령」 제10조(교원치유지원센터 지정 요건)²⁵⁾에 설치 근거를 두고 있다. 교원치유지원센터에서는 17개 시·도 교육청에서 설립 근거와 목적에 따라 전문인

23) 해당 내용은 교원치유지원센터. <https://forteacher.kedi.re.kr/web/main/main.do?mId=1> (2023. 08. 02 인출) 내용을 기반으로 연구진이 요약한 것임.

24) 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」, [시행 2022. 12. 27.] [법률 제19094호, 2022. 12. 27., 일부개정]

25) 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」, [시행 2022. 12. 27.] [법률 제19094호, 2022. 12. 27., 일부개정]

력(전문 상담사, 변호사 등) 및 시설을 확보하고 교권 보호와 교육활동 침해 예방을 위한 프로그램을 운영한다. 주요 사업 내용으로는 교원 심리 상담(치유) 및 복귀 지원, 개인 및 집단 상담 프로그램, 교육활동 관련 법률상담, 교원배상책임보험, 교육활동 침해 예방사업 운영, 업무 담당자 및 교원 대상 역량 강화 연수가 있다.

〈표 V-4-1〉 전국 시·도 교원치유지원센터

번호	지역	센터명
1	제주	교원치유지원센터 교원심방
2	경남	행복교권드림센터
3	경북	교원치유지원센터
4	전남	교원치유지원센터
5	전북	전북교원치유지원센터
6	충남	교권보호센터
7	충북	교권보호지원센터
8	강원	모두-힐
9	경기	교원치유지원센터
10	세종	교원치유지원센터
11	울산	교권보호 및 교원치유지원센터
12	대전	교원치유지원센터
13	광주	교원치유지원센터
14	인천	교원돌움터
15	대구	교육권보호센터
16	부산	교원힐링센터
17	부산	교원힐링센터
18	서울	교권보호 및 치유지원센터 공감

자료: 한국교육개발원 교원치유지원센터. 시·도 교원치유지원센터. <https://forteacher.kedi.re.kr/web/mapBoard/list.do?mld=40&page=2> (2023. 08. 02 인출)

교원치유지원센터 이용 현황에 대한 내용은 다음 〈표 V-4-2〉와 같다. 2020년 이용 건수는 약 20,000건이었으며 이후 꾸준히 증가추세를 보여 2022년 1학기 기준 이용 건수는 36,367건으로 증가하였다. 유형별 이용 내용을 살펴보면 기타를 제외하고 상담 관련 이용이 약 10,000건으로 가장 높은 이용률을 보이는 것으로 나타났다(한국교육개발원 교원치유지원센터, 2023. 03. 22).

〈표 V-4-2〉 교원치유지원센터 지원 현황

단위: 건

연도	이용건수	유형별 이용 내역				
		상담	심리치료	법률지원	예방프로그램	기타
2020년	19,310	7,936	1,498	2,459	4,550	2,867
2021년	33,704	13,621	1,791	3,119	5,491	9,682
2022년 1학기	36,367	10,163	1,160	1,582	2,837	20,625

자료: 한국교육개발원 교원치유지원센터. 교육활동 침해 및 교원치유지원센터 지원 현황자료(2023.03.22.)

2) 교육활동 침해 및 발생 시 대응절차

「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」(이하 ‘교원지위법’) 제15조 제1항에서는 교육활동 침해 행위를 ‘소속 학교의 학생 또는 그 보호자 등이 교육활동 중인 교원에 대하여 교원지위법 관련 법규에서 정하고 있는 어느 하나에 해당하는 행위를 한 경우’라고 규정하고 있다(교육부·한국교육개발원, 2022: 3).

교육활동 침해 현황을 살펴보면 2019년 2,662건이었다가 2020년 코로나 여파로 인해 1,197건으로 감소세를 보이다 2021년 2,269건, 2022년 1학기 기준 1,596건으로 집계되었다. 기존에는 초등, 중등, 고등 학교급별 교육활동 침해 현황만을 조사하였으나 2022년부터는 유치원 학교급을 포함하여 조사가 이루어졌다. 2022년 1학기 기준 유치원 학교급에서는 총 3건의 교육활동 침해가 발생하였으며 침해 대상은 학부모 등 일반인인 것으로 집계되었다(교육부, 2022: 18).

교육활동 침해 행위가 발생했을 경우 단계별 대응 방안은 초기 대응 및 사안 신고, 피해 교원 보호 및 사안 발생 보고, 사안 조사, 학교 교권보호위원회, 사안 종결의 다섯 가지 절차를 거치게 된다. 교육활동 침해 행위 발생 시 단계별 대응 방안의 구체적인 내용은 다음 〈표 V-4-3〉과 같다.

〈표 V-4-3〉 교육활동 침해 행위 발생 시 단계별 대응 방안

절차	업무담당자 대응요령	피해교원 대응요령
1. 초기 대응 및 사안 신고	• 인지 즉시 적극개입 • 교육현장 안정화 • 보호자에게 연락 • 중대한 경우 경찰에 신고 • 언론 등 대응창구 단일화	• 가해행위 중단 요청 • 주변에 도움 요청 • 현장에게 벗어나기 • 담당자에게 신고
2. 피해교원 보호 및 사안 발생보고	• 피해교원 보호조치 실시(학교장) • 관할 교육지원청 및 시·도교육청에 사안발생보고	• 특별휴가, 조퇴, 병가 신청 • 부상 치료 및 심리 상담 지원 요청

절차	업무담당자 대응요령	피해교원 대응요령
3. 사안 조사	• 피해교원면담 • 학교교권보호위원회 등 절차 안내 • 피해교원의 의사 확인 • 관련 학생 및 보호자 면담 • 문답서, 진술서, 사실 확인서 등 작성 및 목격자 진술, 현장사진 등 증거 수집 • 조사보고서 작성	• 당시 상황 기록 정리 • 진술서 등 증거 제출 • 관련자 조치, 필요한 보호조치 등 의사전달 • 심리상담·법률상담
4. 학교교권 보호위원회	• 안건 설정 • 학교교권보호위원회 소집 • 분쟁조정 • 관련 학생에 대한 조치 의결 • 피해교원 추가 보호조치 권고 • 회의록 작성	• 사실관계 진술 • 서면진술 가능 • 관련자 조치, 추가로 필요한 보호조치 등 의사 전달
5. 사안 종결	• 학교교권보호위원회 심의 결과 통지 • 심의결과에 대한 이행 독려 • 피해교원 심리치료 등 지원 • 재발방지 조치·추수지도 • 관할 교육지원청 및 시·도교육청에 결과 보고	• 피해 회복 및 치유

자료: 교육부·한국교육개발원(2022). 교육활동 보호 매뉴얼. 20p 내용을 기반으로 연구진이 작성하였음.

교원의 교육 활동에 대한 내용을 심의하기 위해 유치원을 제외한 고등학교 이하 각급 학교에 교권보호위원회(학교 교권보호위원회)를 두며, 유치원에는 유치원의 장이 필요하다고 인정하는 경우 교권보호위원회를 둘 수 있다(교육부·한국교육개발원, 2022: 11). 한편 고등학교 이하 각급학교 교원의 교육활동 보호에 대한 내용을 심의하기 위하여 시·도 교육청에 교권보호위원회(시·도 교권보호위원회)를 둘 수 있다(교육부·한국교육개발원, 2022: 13). 시·도 교권보호위원회는 교육활동과 관련된 분쟁 조정을 진행하기도 하는데, 여기서 말하는 분쟁 조정이란 학교 교권보호위원회에서 조정되지 아니한 분쟁의 조정이거나 학교 교권보호위원회가 설치되지 아니한 유치원 교원의 교육활동과 관련된 분쟁의 조정을 의미한다(교육부·한국교육개발원, 2022: 13).

5. 소결

본 장에서는 현재 진행되고 있는 보육교직원을 대상으로 이용 가능한 상담, 고충 처리와 분쟁 조정 절차 등을 살펴보았고, 교원으로서 유치원 교사의 상담과 분쟁 조정 절차를 검토하여 시사점을 얻고자 하였다.

첫째, 상담의 내용을 보면, 서울시의 보육교직원 안심 상담실은 주로 노무 중재 프로그램이며 육아종합지원센터이 보육교직원 상담은 T.e.e움 상담과 보육교직원 상담(일반 상담)은 약간의 성격이 다르나 T.e.e움 상담은 보육교직원 개인 및 집단 상담, 교사-아이 징검다리, 훈육주제 집단상담 4개의 상담을 제공하고 있다. 서울시 24개 자치구 내에도 보육교직원 상담창구가 있어 누구나 접근 가능하다. 그 외에 서울시 감정노동 종사자 권리보호센터에는 감정노동 심리 치유 프로그램을 진행하고 있는데, 감정노동자를 대상으로 상시적인 1:1 심리 상담을 제공하고 있으며 상담비는 무료로 진행된다. 한편, 서울시 보육교사 소통방은 서울시 보육서비스 지원센터는 국공립어린이집 보육교직원의 전문성 및 역량강화를 위한 전담 기구로 2015년 이후 지속하고 있다.

둘째, 고충 처리 관련으로서 경기도와 경기도 육아종합지원센터는 2022년 5월부터 최초로 보육교직원의 권익 보호 및 증진을 위해 ‘보육교직원 고충처리 창구’ 사업을 운영하고 있다. 또 다른 대표적인 제도로써 국민권익위원회는 고충민원 제도를 운영하고 있는데, 행정기관 등의 위법·부당하거나 소극적인 처분, 불합리한 행정제도로 인하여 국민의 권리를 침해하거나 불편·부담을 주는 사항에 관한 민원을 받아 고충을 덜어주는 제도이다.

셋째, 분쟁 조정은 가장 대표적인 예로 고용노동부 민원마당 홈페이지를 통해 민원을 넣을 수 있으며 일자리 지원, 고용보험, 고용안정, 근로기준, 노사협력, 고용 평등, 산재 예방 등의 내용에 따라 분류되어 민원 처리가 가능하다. 한편, 민원은 서식 민원, 질의 민원, 빠른 인터넷 상담, 우편·팩스민원으로 나뉘어 있어 이용 가능한 것으로 선택하면 된다. 또 다른 분쟁 조정 기구는 국가인권위원회의 상담이다. 국가인권위원회의 상담은 장애·성별·나이·병력 등으로 인해 차별 행위를 받았다고 생각되거나 국가기관·공공기관·지방자치단체에 의해 인권침해를 받았다고

생각되는 경우라면 누구나 상담이 가능하다. 이 때 상담은 전화 상담 또는 인권상담 조정센터 방문 상담 중 선택이 가능하다.

넷째, 유치원 교사 상담 및 분쟁 조정에 대해 살펴보았다. 이를 통해 보육교사의 교육권 분쟁 시나 조정 절차에 참고하고 반영하기 위해서다. 서울특별시 교육청은 교원 안심 공제서비스를 제공해왔는데, 서울특별시 교육청 소속 교원이라면 누구나 이용할 수 있다. 제공 서비스는 ‘교육활동 분쟁조정 서비스’, ‘교원 소송비 지원’, ‘교원 위협대처 보호서비스’, ‘교육활동 침해에 따른 상해 치료비, 상담 및 심리 치료비 지원’, ‘교육활동 중 배상책임 지원’의 내용이 포함되어 있다. 또한 교육개발원에 있는 교원치유지원센터는 피해 교원의 치유와 회복 지원 및 교육활동 침해 예방을 목적으로 하고 있다. 교육활동 침해 행위가 발생했을 경우 단계별 대응방안은 초기 대응 및 사안 신고, 피해교원 보호 및 사안 발생보고, 사안 조사, 학교 교권보호위원회, 사안 종결의 다섯 가지 절차를 거치게 된다.

VI

결론 및 정책제언

01 결론

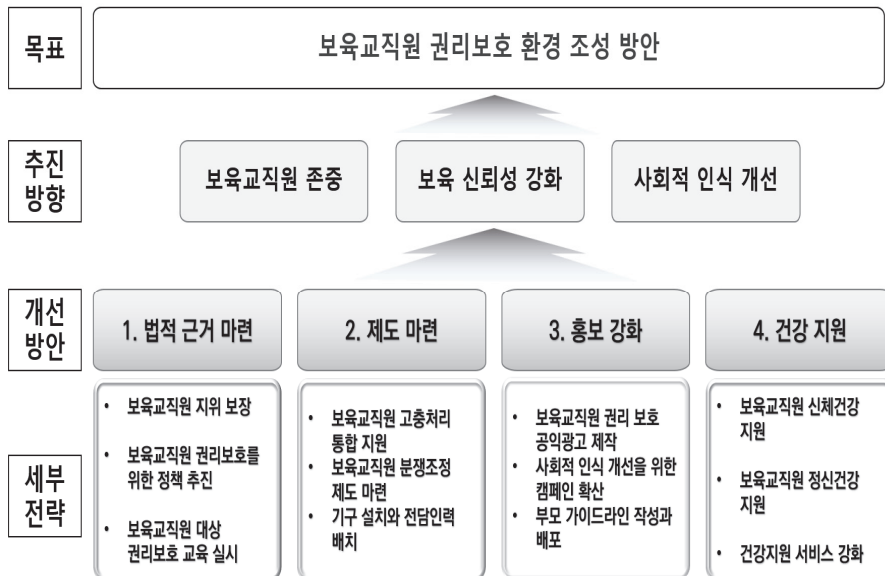
02 보육교직원 권리보호 환경 조성 방안

VI. 결론 및 정책제언

1. 결론

보육교직원은 학부모의 폭언과 아동의 폭력 등에 시달리고, 학부모의 부당한 요구, 갑질 등 다양한 권리 침해 상황에 노출되어 있음에도 ‘아동 최우선의 원칙’에 의해 대응하거나 교사의 권리를 보호하고 지원할 수 있는 체계가 미비한 상황이다. 또한 직무 특성상 다양한 신체적, 정신적 건강 문제를 경험하고 있지만 이에 대한 실질적 지원이 미흡한 실정이다. 그러므로 보육교직원 권리보호를 위해 실질적으로 대응할 수 있는 지원 체계 마련 및 건강 지원 확대가 절실하다.

[그림 VI-1-1] 보육교직원 권리보호 환경 조성방안을 위한 추진체계



2. 보육교직원 권리보호 환경 조성 방안

보육교직원 권리보호를 위한 환경을 조성하기 위한 년도 별 단계를 아래 [그림 VI-2-1]과 같이 제시하고자 한다. 앞서 기술한 보육교직원 권리보호 환경 조성을 위한 추진전략에 대응하고 중장기 보육계획과 보조를 맞추기 위한 년도 별 개선방안과 세부 전략을 배치하였다.

[그림 VI-2-1] 보육교직원 권리보호 환경 조성을 위한 년도 별 단계



가. 보육교직원 권리보호 법적 근거 마련

1) 보육교직원 지위 보장

보육교직원의 경우 유치원 교원과 달리 신분 보장이 법령에 명시되어 있지 않아 직장 내 괴롭힘이나 직장의 비위 사실을 발견하더라도, 신분보장이 되지 않은 상태이므로 이를 신고하거나 제도 개선을 요구하는 것은 어렵다. 또, 피해 사실에 대한 신고 및 구제 신청 이후 구제 절차 또한 일반적인 노동법의 적용을 받게 됨에 따라, 보육 현장의 특수성을 이해하는 전문가의 의견이 잘 반영되지 못하는 한계가 있다.

이에 반해 유치원 교원의 경우 교권 보호를 위한 위원회가 법령에 명시되어 있을 뿐 아니라 교육 현장을 잘 아는 당사자(교육단체가 추천하는 사람 혹은 교원이었던 위원 등)를 위원회에 포함시켜 운영함으로써 교육 현장의 특수성을 반영한 심의가 가능한 구조를 갖추고 있다. 그러므로, 보육교직원의 권리를 보호하기 위해서는 현행 유관 법령 및 제도가 보육 현장의 특수성을 고려하여 개정, 보완되어야 할 필요성이 높다. 또한, 향후 추진될 예정인 유보통합 등을 고려해 볼 때, 현행 제도의 보완과 개선은 교육활동권과 연계된 맥락에서 꼭 필요하다.

2) 보육교직원 권리보호를 위한 정책 추진

보육 현장에서 ‘아동 최우선의 법칙’과 ‘보육교직원의 권리’는 서로 침해와 충돌의 대상으로 인식하는 경우가 많지만, 교육권과 아동 인권이 충돌하는 가치가 되어서는 안 되며, 교권 보호를 위해 아동 권리를 제한하거나 침해해서는 안 된다는 기본 전제를 가지고 정책을 추진할 필요가 있다.

현실적으로 보육교직원(영유아교사)의 직무 범위와 책무 범위가 매우 광범위하므로 지나치게 많은 책임을 보육교직원에게 부과하는 경향이 있다. 그러므로 무과실의 경우에는 대상자를 보호할 필요가 있으며 손해배상 청구를 하지 않도록 해야 할 것이다. 또한 지속적으로 민원을 제기하여 보육 활동을 심각하게 침해하는 경우에도 강제 퇴소 규정 등을 통해 보육 현장에서 서로를 존중할 수 있는 분위기를 만들 수 있는 정책을 추진할 필요가 있다.

3) 보육교직원 대상 권리보호 교육 실시

영유아보육법 제9조의2(보호자 교육) 1항 ‘국가와 지방자치단체는 영유아의 보호자에게 영유아의 성장·양육방법, 보호자의 역할, 영유아의 인권 및 아동학대 예방 등에 대한 교육을 실시하여야 한다’는 조항이 있다. 이러한 내용을 ‘국가와 지방자치단체는 영유아의 보호자에게 영유아의 성장·양육방법, 보호자의 역할, 영유아의 인권 및 아동학대 예방, 보육교직원 권리보호 교육 등에 대한 교육을 실시하여야 한다.’로 개정하여 보육교직원의 권리보호 교육을 의무화할 필요가 있다.

나. 보육교직원 권리보호 제도·기구 마련

1) 보육교직원 고충처리 통합 지원 제도 마련

보육교직원의 고충을 청취하고 이를 해결하기 위해, 노무·법률·심리 상담 서비스를 통합·지원하는 보육교직원 원스탑고충상담창구(가칭)를 지자체에서 의무 설치하고 운영할 필요가 있다. 현재 시도 육아종합지원센터에서 진행하고 있는 노무법률 상담, 심리 상담을 진행하고 있지만, 고충 민원 신청자의 신분 노출에 대한 우려와 단편적인 상담으로 만족도가 높지 않은 상태이므로 어린이집이나 보육 관련과 독립된 공간에서의 고충 처리 상담 서비스를 제공해야 한다. 그리고 근무조건, 동료 갈등, 직장 내 괴롭힘, 갑질 피해 등 다양한 고충 사안들을 상담할 수 있도록 한다.

보육교직원의 권리 침해 상황에 법률적으로 잘 대응하기 위해, 중앙 정부 차원에서 어린이집과 대한법률구조공단이 협력하는 체계를 구축하도록 제안한다. 보육교직원들은 자신들의 권리를 침해당했다는 사실을 인지하더라도, 법률에 대한 지식이 부족하여 이에 대응하기 어렵다. 이러한 상황에서 법적 분쟁에 휘말리게 되면, 불리한 상황에 처할 수 있으므로 보육교직원을 대상으로 법률상담 서비스를 제공하는 것이 중요하다. 이미 일부 지자체 육아종합지원센터에서는 위촉 변호사를 통해 법률 상담 서비스를 제공하고 있으나, 이는 단편적인 서비스에 불과하다. 이에 사회경제적 약자를 대상으로 무료 법률 상담, 소송 대리 및 기타 법률서비스를 제공하는 대한법률구조공단과 협력하여 체계적인 서비스를 제공해야 한다. 이렇게 함으로써 보육교직원들이 필요로 하는 법률 상담 서비스에 대한 접근성과 실효성을 향상시킬 수 있을 것이다.

2) 보육교직원 분쟁 조정 기구 설치와 전담 인력 배치

어린이집에서 발생하는 분쟁으로 인한 피해를 신속·공정하게 구제하고 보육교직원이 안정적으로 보육 활동에 전념할 수 있는 환경 조성을 위해 보육교직원이 안정적으로 보육 활동에 전념할 수 있는 환경 조성을 위해, 광역지방자치단체에 보육분쟁 조정기구(가칭 ‘광역거점 보육분쟁 조정위원회’)를 설치하고 운영하여야 한다. 보육분쟁 조정기구가 보육 분쟁에 대한 심의 및 조정 역할을 제대로 수행하기 위해서는 몇 가지 기본 조건이 필요하다.

첫째, 보육분쟁 조정기구의 원활한 운영을 위해 전담 인력을 확보하는 것이 중요하다. 보육 분쟁 조정 업무는 성격상 기민한 이해와 체계적이고 전문적인 대응이 필요한데, 이러한 업무는 다른 부서의 일과 동시에 수행하기 어렵기 때문이다. 특히 보육분쟁과 관련된 사실관계를 파악하기 위한 전담 조사관의 배치는 필수이다.

둘째, 보육분쟁 조정기구의 심의 및 조정 기능을 효과적으로 수행하기 위해서는 위원 구성 과정에서 다양성과 전문성을 고려해야 한다. 다양한 배경과 전문 지식을 갖춘 위원들이 모이면 특정한 이해관계나 편견에 빠지지 않고 균형 잡힌 논의를 통해 합리적인 결정을 내릴 수 있다. 이러한 접근 방식은 보육분쟁 조정기구의 심의 및 조정 과정에 대한 당사자들의 신뢰를 증진하는 데도 도움이 된다. 따라서 현장 전문가(원장, 보육교사), 학계 전문가(보육 분야 교수), 법률 전문가(변호사), 그리고 학부모 대표 등을 보육분쟁 조정위원회의 위원으로 포함하는 것이 바람직하다.

셋째, 보육분쟁 조정기구가 분쟁 조정을 효과적으로 수행하려면, 보육분쟁 조정 절차 이전에 당사자들을 위한 상담 및 치유 과정이 필요하다. 분쟁으로 인한 스트레스로 힘들어하는 당사자들에게 상담 서비스 및 치유 프로그램 등을 통해 진심 어린 공감과 위로의 과정을 제공하게 되면, 보육 분쟁 조정이 원활하게 진행될 가능성이 높아지기 때문이다.

다. 보육교직원 권리보호 홍보 강화

1) 보육교직원을 위한 공익광고 제작

가정 내 학대가 아동학대의 절대 다수를 차지함에도 불구하고 보육교사의 아동학대 행위를 모든 방송이나 매체에서 전체 교사의 행위인 것처럼 보도하는 현실은 사회에서 보육교사라는 직업에 대한 왜곡된 인식을 고착시키는 경향이 있다.

보육교직원의 권리보호 환경 조성을 위해 중앙 정부 및 지자체 차원의 홍보 정책 마련을 하고 보육교직원의 권리 존중 메시지를 명확하게 전달할 수 있는 공익광고 제작을 하도록 한다. 이전의 감정 노동자와 요양 보호사에 대한 사회적 이미지 쇄신에 사용했던 것과 같은 공익광고를 제작하여 보육교직원의 노고를 알리고 사회적 지원이 필요함을 국민들에게 홍보하도록 한다.

2) 사회적 인식 개선을 위한 캠페인 확산

영유아의 미래를 함께 하는 보육교사에 대한 사회적 존중은 매우 중요하다. 사회와 부모가 보육교사를 존중하는 모습을 보일 때 영유아도 그러한 문화에 자연스럽게 체득되는 것이다. 앞선 보육교직원 권리보호 공익광고 제작과 홍보의 결과로서 보육교직원에 대한 부정적 인식 개선 및 보육교직원 긍정적 이미지를 사회적으로 전파하도록 한다. 그리하여 보육교사를 생애 최초 교사라는 인식과 함께 중요한 직업이라는 사회적 존중의 확산이 필요하다.

3) 부모 가이드라인 작성과 배포

보육교직원의 권리보호를 위해 중앙 정부 차원에서 부모의 역할과 책임에 대한 가이드라인을 제시해 줄 필요가 있다. 어린이집 보육교직원들은 약 먹이기, 머리 묶기, 목욕시키기 등과 같은 일부 부모의 과도한 요구로 인해, 다른 영유아 보육에 피해를 주게 되는 상황이 발생한다며 고충을 호소한다. 이에 모든 아동의 이익을 최우선으로 하는 보육 실천을 위해 부모의 역할과 책임에 대해 구체적이고 명확한 가이드라인이 요구된다. 한편, 현대 부모 세대의 특성에 대해 연구한 Senior(2014)는, 오늘날 부모가 되는 경험은 과거 부모 세대와는 비교할 수 없을 정도로 복잡하고 어려워졌기 때문에, 부모들이 자녀를 제대로 양육할 수 있는 힘을 키워주기 위해 명확한 가이드라인을 제시해 줄 필요가 있다고 주장한다. 이는 부모의 역할과 책임에 대한 가이드라인 제시는 보육교직원의 권리보호 차원에서뿐 아니라 부모의 양육 역량 증진을 위해서도 필요한 일임을 알 수 있게 한다.

또한 실제 실현을 위해 입소대기 시스템에서 부모가 어린이집을 이용 전에 보육교직원 권리보호에 대한 교육을 추가하여 반드시 숙지할 수 있도록 ‘부모 가이드라인’에도 관련 내용을 게재하여 이용 부모들의 과도한 보육활동 침해 행위를 사전에 근절할 필요가 있다. 실제 일부 지자체에서는 보육교직원 권리보호 교육을 어린이집 이용 부모들도 함께 듣는 것을 제도화하려고 하고 있다. 그리하여 ‘부모 가이드라인’ 제작 및 배포 뿐만 아니라 반드시 그 내용을 알고 지킴으로써 하는 구체적인 실천과정도 필요하다.

라. 보육교직원 건강 지원 확대

1) 보육교직원 신체 건강과 정신 건강 지원

보육교직원이 보육업무 특성상 경험하게 되는 다양한 질병 및 안전사고에 대한 공감대를 공고히 하고 이에 대한 보상체계를 강화하기 위한 보육교직원 보험 가입 의무화 및 지원 체계를 구축하도록 한다. 보육 현장에서 마주칠 수 있는 근골격계 질병, 팔과 다리 및 허리 관련 질병들에 대한 신체 건강 지원 뿐만 아니라 보육교직원의 심리적 어려움 해결 및 심리적 건강 증진을 위해 종합 심리 검사도 실시하도록 한다. 그리고 종합 심리 검사 실시 후 결과에 따라 전문화된 심리 건강 서비스를 제공받을 수 있도록 지원한다.

2) 건강 지원 서비스 강화

보육교직원의 신체 건강과 정신 건강을 위한 포괄적인 지원 체계를 구축하여 필요에 따라 필요한 시기에 적절한 서비스를 받을 수 있도록 한다. 신체 건강 유지를 위한 지자체의 시설 이용에 대한 접근성이나 할인 서비스를 제공할 수 있도록 한다. 또한 정신 건강을 위해 지속적인 상담이 필요한 보육교직원은 지역의 상담센터나 정신과에 연계하여 심층적인 상담이 가능하도록 바우처나 할인을 제공하도록 하는 등 보육교직원에 대한 건강 지원 서비스를 지속적으로 가능할 수 있도록 연계하는 프로그램을 구축하도록 한다.



참고문헌

- 고용노동부·안전보건공단(2021). 감정노동 종사자 건강보호 가이드.
- 교육부(2022). 교육활동 침해 예방 및 대응 강화 방안. 교원정책과.
- 교육부·한국교육개발원. 교육활동 보호 매뉴얼. 연구자료 CRM 2022-03. 한국교육개발원
- 구은미·정혜영(2015). 네트워크 분석을 통한 유아교사의 권리 개념 연구. 아동과 권리, 19(3), 343-366.
- 구은미·정혜영(2016). 보육교사와 유치원교사의 교사권리에 대한 개념도 분석연구. 한국영유아보육학, 96, 1-27.
- 김길숙·문무경·이민경(2015). 유치원·어린이집 교사 권익 보호 실태 및 증진 방안. 육아정책연구소.
- 김미정·임예슬(2019). 경기도 보육교사 권리 보호 방안. 경기도가족여성연구원 정책보고서. 182-189.
- 김은영·권미경·조혜주(2012). 교사양성과정 내실화를 위한 유치원과 어린이집 일과운영 및 교사의 직무분석. 육아정책연구소.
- 김은영·장혜진·조혜주(2013). 영유아 교사 복지 실태와 개선 방안. 육아정책연구소. 216-254.
- 김지영(2021). 보육교직원 권리보호를 위한 ‘보육사업’ 개선방안 연구. 학습자중심교과교육연구, 21(9), 683-697.
- 보건복지부·한국보육진흥원(2023). 2023 어린이집 평가 매뉴얼. 한국보육진흥원.
- 보건복지부·육아정책연구소(2021). 2021년 전국보육실태조사 -어린이집 조사-.
- 염지숙·강정원(2015). 영유아교사의 위상: 현황과 과제. 유아교육학회지, 19(6), 5-30.
- 유정희·이유미·김선경(2023). 어린이집 원장의 교사권리존중과 보육교사의 소진 및 자기개발욕구 간의 관계. 학습자중심교과교육연구, 23(8), 567-581.
- 윤소영·임민정(2022). 보육교사의 소진 경험과 극복 과정에 관한 근거이론적 접근. 유아교육학논집, 26(3), 57-81.
- 이서영·양성은(2018). 보육교사의 권리에 대한 경험적 인식 연구. 한국보육학회지, 18(4), 39-50.

- 장세진·강희태·김숙영·김인아·김정일·김형렬·김혜선·김환철·박신구·송한수·오성수·윤진하·이윤정·이재현·이철갑·정진주·최은희·탁진국(2014). 한국형 감정노동 및 폭력(2013년도 연구) 조사도구 적용연구. 안전보건공단.
- 조용남·송미령(2021). 보육교사의 권리침해 실태 및 권익보호에 관한 연구. 한국영유아보육학회지, 127, 1-20.
- 채영란·박연정·주영미·강춘자·김수아(2022). 유아 교사의 직업 만족도, 인권인식, 근로 환경에 대한 연구 근무 기관 유형을 중심으로. 유아교육학논집, 26(5), 5-24.
- 최인이·박으뜸·우새롭·정순영(2022). 대전광역시 어린이집 보육교사 감정노동 실태조사. 대전광역시노동권익센터. 173-184.
- 최효미·박은정·이혜민(2019). 보육교사 노동자 인권 인식 및 교육 현황 연구. 육아정책연구소.
- 최효미·박은정·이혜민(2020). 어린이집의 작업장 폭력 발생 위험과 보육교사 보호 방안. 노동정책연구, 20(3). 51~78.
- 한국교육개발원 교원치유지원센터. 교육활동 침해 및 교원치유지원센터 지원 현황 자료(2023.03.22.)
- 한국산업안전보건공단(2016). 고객응대 근로자의 감정노동 평가 지침.
- International Labour Organization(2016). Workplace Stress : A Collective Challenge.

【신문기사】

- 브릿지경제(2023.03.26.). “경기도, 경기도 육아종합지원센터 보육교직원 고충처리 창구 운영”. <https://url.kr/a3fp87> (2023. 07. 24 인출)
- 서울시(2023.01.05). “전국 최초 ‘보육교직원 안심상담실’ 운영…보육교직원 최대 고민은”. <https://news.seoul.go.kr/welfare/archives/548865> (2023. 07. 20 인출)
- 연합뉴스(2023. 07. 29). “‘교권침해 피해’ 서울 교원 치료·상담지원 2년새 5배”. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20230728128900530?input=1195m> (2023. 08. 02 인출)

[참고 사이트]

- 강원특별자치도 육아종합지원센터. <http://gangwon.childcare.go.kr/ccef/main.jsp> (2023. 07. 31 인출)
- 경기도육아종합지원센터. <http://gyeonggi.childcare.go.kr/> (2023. 07. 31 인출)
- 경기도북부육아종합지원센터. <http://gyeongginorth.childcare.go.kr/ccef/main.jsp> (2023. 07. 31 인출)
- 경상남도육아종합지원센터. <http://gyeongbuk.childcare.go.kr/ccef/main.jsp> (2023. 07. 31 인출)
- 경상북도육아종합지원센터. <http://gyeongbuk.childcare.go.kr/ccef/main.jsp> (2023. 07. 31 인출)
- 고용노동부민원마당. https://minwon.moel.go.kr/minwon2008/index_new.do (2023.08.18. 인출)
- 고용노동부민원마당. https://minwon.moel.go.kr/minwon2008/info/use_info_A.do (2023.08.18. 인출)
- 광주광역시육아종합지원센터. <http://gwangju.childcare.go.kr/ccef/main.jsp> (2023. 07. 31 인출)
- 국가인권위원회. <https://www.humanrights.go.kr/base/main/view>. (2023. 08. 17 인출)
- 국가인권위원회. 진정. <https://case.humanrights.go.kr/rprsnt/rprsntGuide.do> (2023. 08. 17 인출)
- 국민권익위원회. 고충민원 제도. <https://www.acrc.go.kr/menu.es?mid=a10102010100>. (2023. 08. 07. 인출)
- 대구광역시육아종합지원센터. <http://daegu.childcare.go.kr/ccef/main.jsp> (2023. 07. 31 인출)
- 대전광역시육아종합지원센터. <http://daejeon.childcare.go.kr/ccef/main.jsp> (2023. 07. 31 인출)
- 부산광역시육아종합지원센터. <http://busan.childcare.go.kr/ccef/main.jsp> (2023. 07 31 인출)
- 서울강남구육아종합지원센터. <https://www.gncare.go.kr/main/main.php?categoryid=24&menuid=03&groupid=00> (2023. 07. 20 인출)

서울강동구육아종합지원센터. <https://www.gdkids.or.kr:8443/front/user/main.do> (2023. 07. 20 인출)

서울강북구육아종합지원센터. <https://childcare.gangbuk.go.kr/>. (2023. 07. 20 인출)

서울강서구육아종합지원센터. <http://gskids.or.kr/> (2023. 07. 20 인출)

서울관악구육아종합지원센터. <https://www.gwanak.go.kr/site/educare/main.do>. (2023. 07. 20 인출)

서울광진구육아종합지원센터. <https://www.gicare.go.kr/> (2023. 07. 20 인출)

서울구로구육아종합지원센터. <https://guroccic.guro.go.kr/> (2023. 07. 20 인출)

서울금천구육아종합지원센터. <https://www.happycare.or.kr/> (2023. 07. 20 인출)

서울노원구육아종합지원센터. <https://www.nwscc.or.kr:46627/new/main/>. (2023. 07. 20 인출)

서울도봉구육아종합지원센터. <http://doccic.go.kr/> (2023. 07. 20 인출)

서울동대문구육아종합지원센터. <https://www.ddmccic.or.kr/new/main/> (2023. 07. 20 인출)

서울마포구육아종합지원센터. <https://www.mcic.or.kr/> (2023. 07. 20 인출)

서울서대문구육아종합지원센터. <https://sdmccic.or.kr:43785/> (2023. 07. 20 인출)

서울서초구육아종합지원센터. <https://youngua.seocho.go.kr/care/html/main/index.php> (2023. 07. 20 인출)

서울성동구육아종합지원센터. <https://ccic.sd.go.kr/main/index.php> (2023. 07. 20 인출)

서울성북구육아종합지원센터. <https://www.gongdan.go.kr/childCare/main/main.do> (2023. 07. 20 인출)

서울송파구육아종합지원센터. <http://www.spscc.or.kr/> (2023. 07. 20 인출)

서울양천구육아종합지원센터. <https://www.yhccic.or.kr/> (2023. 07. 20 인출)

서울영등포구육아종합지원센터. <https://www.ydpccic.or.kr:44998/index.php> (2023. 07. 20 인출)

서울용산구육아종합지원센터. <https://www.ysccic.or.kr/index.html> (2023. 07. 20 인출)

- 서울은평구육아종합지원센터. <http://www.epmjuccic.co.kr/main3.php> (2023. 07. 20 인출)
- 서울종로구육아종합지원센터. <https://www.jnccic.or.kr/main/index.php> (2023. 07. 20 인출)
- 서울중구육아종합지원센터. <https://jgkids.or.kr/> (2023. 07. 20 인출)
- 서울동작구육아종합지원센터의 경우 홈페이지에 공개되어있지 않아 상담요원과 유선전화를 통해 확인한 내용임.
- 서울중랑구육아종합지원센터. https://www.jccic.or.kr/2018/index_re.php (2023. 07. 20 인출)
- 서울시 감정노동 종사자 권리보호 센터. <http://www.emotion.or.kr>. (2023. 08. 07. 인출)
- 서울시 보육교직원 안심상담실. <http://sctrights.com>. (2023. 7. 21 인출)
- 서울시여성가족재단보육서비스지원센터. https://child.seoulwomen.or.kr/child_care/child_care.do (2023. 08. 07 인출)
- 서울시육아종합지원센터. <http://seoul.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>. (2023. 07 31 인출)
- 서울특별시학교안전공제회. 서울시 교육청 전국 최초 ‘교원안심공제 서비스’ 제공. <https://www.ssia.or.kr/news/page2.php?boardid=news&mode=view&idx=15> (2023. 07. 31 인출)
- 세종특별자치시 육아종합지원센터. <http://sejong.childcare.go.kr/ccef/main.jsp> (2023. 07. 31 인출)
- 울산광역시육아종합지원센터. <http://ulsan.childcare.go.kr/ccef/main.jsp> (2023. 07. 31 인출)
- 인천광역시육아종합지원센터. <http://incheon.childcare.go.kr/ccef/main.jsp> (2023. 07. 31 인출)
- 전라남도육아종합지원센터. <http://jeonnam.childcare.go.kr/ccef/main.jsp> (2023. 07. 31 인출)
- 전라북도육아종합지원센터. <http://jeonbuk.childcare.go.kr/ccef/main.jsp> (2023. 07. 31 인출)
- 제주특별자치도육아종합지원센터. <http://jeju.childcare.go.kr/ccef/main.jsp> (2023. 07. 31 인출)

중앙육아종합지원센터.보육교직원상담. http://central.childcare.go.kr/lcentral/d1_30000/d1_600120.jsp(2023. 08. 03 인출)

충청남도육아종합지원센터. <http://chungnam.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>
(2023. 07. 31 인출)

충청북도육아종합지원센터. <http://chungbuk.childcare.go.kr/ccef/main.jsp>
(2023. 07. 31 인출)

한국교육개발 교원치유지원센터. <https://forteacher.kedi.re.kr/web/main/main.do?mId=1> (2023. 08. 02 인출)

한국교육개발원 교원치유지원센터. 시·도 교원치유지원센터. <https://forteacher.kedi.re.kr/web/mapBoard/list.do?mId=40&page=2> (2023. 08. 02 인출)

Senior, J. (2014). All joy and no fun: The paradox of modern parenthood. Ecco Press.

【참고 법령】

「경기도 보육교직원 권익보호 및 증진을 위한 조례」, (조례 제 7157호, 시행 2021. 8.10.)

「교육활동 침해 행위 및 조치 기준에 관한 고시」, [시행 2021. 10. 1.] [교육부고시 제2021-26호, 2021. 10. 1., 일부개정]

「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」, [시행 2022. 12. 27.] [법률 제19094호, 2022. 12. 27., 일부개정]

「근로기준법」, [시행 2021. 11. 19.] [법률 제18176호, 2021. 5. 18., 일부개정].

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, [시행 2022. 5. 19.] [법률 제 18178호, 2021. 5. 18., 일부개정]

「산업안전보건법」, 제41조. [시행 2023. 8. 8] [법률 제19611호, 2023. 8. 8. 일부개정].

「산업안전보건법 시행규칙」, [시행 2023. 1. 1.] [고용노동부령 제363호, 2022. 8. 18., 일부개정].

「산업안전보건법 시행령」, [시행 2023. 6. 27] [대통령령 제33597호, 2023. 6. 27. 일부개정].

「서울특별시 감정노동 종사자의 권리보호 등에 관한 조례」, [제6401호][제정 2016. 1.7.][시행 2016.1.7.]

「유치원 교원의 교육활동 보호를 위한 고시」 제정(안). [시행 2023. 9. 1 공포·시행예정].

【보도자료】

교육부 보도자료(2023. 8. 16). 수업 중 휴대전화 사용 금지, 수업 방해 제지 등 교권 확립·학습권 보호를 위한 지침, 2학기 시행.

부록 1. 심층면담 질문지

가. 보육교사 심층 면담

☐ 면담자 기본사항

구분	내용	비고
성명	()	
어린이집 유형		
현재 담당 연령반/영유아수	()세반 / ()명	
전체 교사경력	()년 ()개월	
현 어린이집 재직기간	()년 ()개월	
담임교사 재직 경력	()년 ()개월	
교사자격	① 보육교사 3급 ② 보육교사 2급 ③ 보육교사 1급 ④ 어린이집 원장 ⑤ 기타 ()	

☐ 보육교사 권리보호 관련 주요 질의 내용(안)

구분	질문 내용
권리 인식	권리 범위, 역할과 책임
권리보호란?	근무환경 복지후생, 안전보건, 교사 연구, 자격, 급여?
권리 침해 경험(사례)	본인의 경험 또는 주변의 경험
원장으로부터 침해	원장의 역할과 책임
부모로부터의 침해	부모의 역할과 책임
권리침해 시 대처 방안	일반적 대처, 아쉬움, 대처 전략
권리보호를 위한 정책적 지원	어린이집, 부모, 정책적 지원(사회적 지원)

나. 원장 심층 면담

□ 면담자 기본사항

구분	내용	비고
성명		
어린이집 유형		
어린이집 규모	정원 ()/ 인원 ()	
보육교사 수	() 명	
원장 총 경력	()년 ()개월	
교사 경력 여부	있음/ 없음	

□ 보육교사 권리보호 관련 주요 질의 내용(안)

구분	질문 내용
권리 인식	권리 범위, 역할과 책임
교사의 권리보호란?	근무환경 복지후생, 안전보건, 교사 연구, 자격, 급여?
권리 침해 경험(사례)	본인의 경험 또는 주변의 경험
교사으로부터 침해	교사의 역할과 책임
부모로부터의 침해	부모의 역할과 책임
권리침해 시 대처 방안	일반적 대처, 아쉬움, 대처 전략
권리보호를 위한 정책적 지원	어린이집, 부모, 정책적 지원(사회적 지원)

다. 학부모 심층 면담

□ 면담자 기본사항

구분	내용	비고
성명	()	
연령대		
자녀의 어린이집 유형		
해당 반		

구분	내용	비고
자녀 수		
관련 학과 유무		

□ 보육교사 권리보호 관련 주요 질의 내용(안)

구분	질문 내용
권리 인식	권리 범위, 역할과 책임
부모의 권리는?	부모의 역할과 책임
어린이집에서 갈등 경험 유무	본인의 경험 또는 주변의 경험
교직원과의 갈등	교사의 역할과 책임
교사의 권리에 대한 인식?	교사의 권리 침해 지점? 관련 교육 유무
권리침해 시 대처 방안	일반적 대처, 아쉬움, 대처 전략
권리보호를 위한 정책적 지원	어린이집, 부모, 정책적 지원(사회적 지원)

부록 2. 보육교사 대상 설문지

보육교사 권리인식 및 권리보호 관련 설문

안녕하십니까?

국가 정책연구기관으로 체계적인 육아정책의 수립을 위해 설립된 육아정책연구소는 “보육교사의 권리 인식 및 권리보호” 등에 관한 조사를 실시하고 있습니다. 본 조사는 보육교사의 권리 인식과 권리 보호를 위한 조정이나 중재 절차를 위한 정책 방안에 활용될 예정입니다.

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

2023년 10월 육아정책연구 소장 박 상 희

연구 관련 문의 : 육아정책연구소

육아정책연구소

설문조사 관련 문의 : 글로벌리서치 최효정 대리(02-3456-1736)

구분			
설립유형	☐ ① 국공립 어린이집 ☐ ② 민간 어린이집 ☐ ③ 법인단체 등 어린이집 ☐ ④ 사회복지법인 어린이집 ☐ ⑤ 직장 어린이집 ☐ ⑥ 가정 어린이집		
교사 직위	☐ 담임교사 ☐ 비담임교사 -> 조사중단 ☐ 보조교사 -> 조사중단 ☐ 대체교사 -> 조사중단		
어린이집 현황	총 명	학급 수	총 반
담임교사수	총 명		
소재 지역	_____ (특별시/광역시/도) _____ (시/군/구) _____ (읍/면/동)		

1. 근무 시 권리침해 경험

1. 선생님은 현재 근무하는 어린이집에서 지난 1년 이내에 아래의 내용과 같은 부당한 대우를 받거나, 폭력(언어 폭력 포함) 등을 경험한 적이 있습니까?

(* 문항 중 1개라도 있음에 응답한 케이스는 2번으로 이동)

영역	예시	전혀 없음	이따금 있음 (연4회 이내)	자주 있음 (월1회 정도)	매우 자주 있음 (월3회 이상)
부모 (보호자)의 권리침해	업무 수행시 부모(보호자)에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 적이 있다				
	업무 수행시 부모(보호자)에게 외모·신체에 대한 희롱을 당한적이 있다				
	업무 수행시 부모(보호자)에게 위협이나 괴롭힘을 당한 적이 있다				
	업무 수행시 부모(보호자)에게 직위, 성, 나이로 인한 차별 대우를 당한 적이 있다				
	업무 수행시 부모(보호자)에게 신체적인 폭행(구타 등)을 당한 적이 있다				
직장 내 괴롭힘	원장·선임교사나 동료교사에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 적이 있다.				
	원장·선임교사나 동료교사에게 외모·신체에 대한 희롱을 당한적이 있다				
	원장·선임교사나 동료교사에게 위협이나 괴롭힘을 당한 적이 있다				
	원장·선임교사나 동료에게 직위, 성, 나이의 차별 대우를 당한 적이 있다				
	원장·선임교사나 동료교사에게 신체적인 폭행(구타 등)을 당한 적이 있다				
아동으로 부터의 괴롭힘	업무 수행시 아동으로부터 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 적이 있다				
	업무 수행 시 아동으로부터 신체적인 폭행을 당한 적이 있다				

※ 출처: 고용노동부, 감정노동 종사자 건강보호 핸드북을 기반으로 연구진이 수정함

2. 선생님은 어린이집에서 권리 침해를 받았다고 생각했을 때 어떻게 대처하셨습니다? 우선순위에 따라 가장 주된 방법 두 가지만 응답해주시요.

1순위 _____ 2순위 _____

- ☐ ① 그냥 혼자서 참는다 ☞ 문 2-1
- ☐ ② 가족이나 친구들에게 하소연은 하나 별다른 조치를 취하지는 않는다 ☞ 문 2-1
- ☐ ③ 해당 어린이집을 그만두고 다른 곳으로 옮긴다
- ☐ ④ 어린이집에 함께 일하는 동료에게 도움을 요청한다
- ☐ ⑤ 어린이집의 윗사람(원장 혹은 원감 등)에게 도움을 요청한다
- ☐ ⑥ 상담센터 등의 전문가에게 상담한다 ☞ 문 2-2
- ☐ ⑦ 노동조합 등 전문가의 도움을 받아 법적으로 해결한다 ☞ 문 2-2
- ☐ ⑧ 고용노동부 혹은 보건복지부 등 상급단체에 민원을 넣는다 ☞ 문 2-2
- ☐ ⑨ 경찰에게 신고한다
- ☐ ⑩ 기타()

2-1. 부당한 처우를 받았음에도 아무런 대처를 하지 않은 이유는 무엇입니까?

- ☐ ① 다른 어린이집도 마찬가지일 것이라고 생각해서
- ☐ ② 해당(부당한) 항목 이 외에 다른 근로조건들에 만족해서
- ☐ ③ 다른 어린이집에는 취직이 안 될 것 같아서
- ☐ ④ 문제를 제기해도 해결되지 않을 것을 알기 때문에
- ☐ ⑤ 어린이집을 시끄럽게 하는 문제교사로 낙인찍힐 것 같아서
- ☐ ⑥ 지금은 나쁘더라도 다니다보면 처우가 개선될 것 같아서
- ☐ ⑦ 잠깐 다니다가 옮기거나 그만둘 예정이어서
- ☐ ⑧ 누구에게 물어봐야할지, 어떻게 해야할지를 몰라서
- ☐ ⑨ 도움을 요청해도 소용이 없을 것 같아서
- ☐ ⑩ 기타()

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

- ☐ ① 개인적으로 알고 지내거나 지인을 통해 연결할 수 있는 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 국민권익위원회(국민신문고) 민원 상담
- ☐ ⑨ 기타

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

- ☐ ① 있음 문 3-1 ☐ ② 없음

3-1. 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 소개시켜준다
- ☐ ⑧ 법적인 사항을 알아봐서 알려준다
- ☐ ⑨ 고용노동부 혹은 보건복지부 등 정부 기관의 민원 넣는 절차 등을 알려준다
- ☐ ⑩ 기타()

II. 교육권 보장

1. 다음 진술문을 읽고 본인 생각과 가장 가까운 항목에 체크해주시기 바랍니다.

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1) 교육권* 은 보육교사의 권리라고 생각한다. *전문적이고 자율적으로 보육과정을 운영하고 가르칠 권리				
2) 신분을 보장받을 권리 는 보육교사의 권리라고 생각한다. *정당한 이유 없는 해고, 휴직, 징벌 등 신분상의 불이익을 받지 않을 권리				
3) 지위를 보장받을 권리 는 보육교사의 권리라고 생각한다. *보육교사의 전문성에 부합하는 합당한 보수와 대우를 받는 것				

2. 다음 진술문은 교사로서 보장받고 있는 권리 항목에 대한 내용입니다. 다음을 읽고 본인 생각과 가장 가까운 항목에 체크해주시기 바랍니다.

구분	전혀 보장 받고 있지 않음	보장 받고 있지 않음	보장 받고 있음	매우 보장 받고 있음
1) 현재 나는 자율적인 학급 교육과정의 편성운영권을 보장받고 있다	①	②	③	④
2) 현재 나는 교수학습활동 방법을 자유롭게 결정할 권리를 보장받고 있다	①	②	③	④
3) 현재 나는 영유아 평가의 내용과 방법을 자유롭게 선택할 권리를 보장 받고 있다	①	②	③	④
4) 현재 나는 영유아 문제행동에 대한 훈육이나 지도행동에 대해 자유롭게 결정할 권리를 보장받고 있다	①	②	③	④
5) 현재 나는 보육교사로서 정부와 지자체로부터 사회적 지위를 보장받고 있다	①	②	③	④
6) 현재 나는 보육교사로서 원아 부모로부터 존경과 예우를 받고 있다	①	②	③	④
7) 현재 나는 보육교사로서 복무 관련 사항을 공정하게 보장받고 있다	①	②	③	④
8) 현재 나는 자유롭게 보육교사 노동조합 설립 및 가입, 원장과 협상할 수 있는 권리를 보장받고 있다	①	②	③	④
9) 현재 나는 보육교사로서 자격과 경력, 직무에 상응하는 보수를 보장받고 있다	①	②	③	④
10) 현재 나는 법률과 사업지침이 정하는 바에 따라 보수와 수당을 받고 있다	①	②	③	④
11) 현재 나는 직무수행에 소요되는 경비를 실제로 변상 받을 수 있는 권리를 보장받고 있다	①	②	③	④

3. 일반적으로 보육교사의 권리가 다음의 측면에서 어느 정도 침해받고 있다고 생각하십니까?

구분	전혀 침해받고 있지 않음	침해받고 있지 않음	침해받고 있음	매우 침해받고 있음
1) 교육할 권리	①	②	③	④
2) 보육교사의 신분보장 및 고용안정	①	②	③	④
3) 보육교사로서의 지위 보장	①	②	③	④

4. 보육현장에서 보육교사의 권리 침해가 일어나는 가장 큰 요인은 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위에 따라 2가지만 선택해주시시오

1순위_____ 2순위_____

- ① 보육교사의 권리 보호에 미비한 법과 제도
- ② 보육교사를 존중하지 않는 사회적 분위기
- ③ 보육교사 권리 보호에 소극적인 행정 당국(정부, 지자체)
- ④ 일부 어린이집 운영자들의 독단적 리더십
- ⑤ 보육교사를 교사로서 존중하지 않는 부모들의 낮은 인식
- ⑥ 일부 보육교사들의 전문성 부족과 부적절한 행동
- ⑦ 보육현장과 맞지 않는 정부 정책과 제도
- ⑧ 기타(구체적으로)

Ⅲ. 상담 및 고충처리 및 단체 활동권에 관한 인식

1. 선생님은 학부모 또는 직장동료·상사와의 갈등으로 인해 진료나 상담을 받아 본 적이 있습니까?

- ① 진료나 상담 받은 적 없음 ☞ 문 2 ② 상담만 받음 ☞ 문 1-1
③ 진료만 받음 ☞ 문 1-1 ④ 진료와 상담 둘 다 받음 ☞ 문 1-1

1-1. 진료나 상담 등의 서비스를 주로 어디에서 이용하였습니까? 주로 이용한 것을 모두 선택해 주십시오.

- ① 육아종합지원 센터 상담교사 지원
② 한국보육진흥원 심리검사 및 진단, 치유 프로그램
③ 일반(민간) 심리상담 센터
④ 병원(신경정신과 등) ⑤ 기타 (구체적으로)

2. 보육교사의 권리 보호를 위해 어떤 정책이 가장 필요하다고 생각합니까?
가장 필요하다고 생각하는 우선순위에 따라 3가지만 선택해주시시오.

1순위_____ 2순위_____ 3순위_____

- ① 보육교사 권리 보호를 위한 법령 개정
② 범정부차원의 보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선
③ 어린이집 운영자/관리자 대상 권리 보호를 위한 예방교육 및 사후처리 절차에 대한 교육/연수 강화
④ 어린이집 이용 부모의 인식 개선을 위한 교육 강화
⑤ 보육교사 스스로 권리 인식과 전문성 확립을 위한 교육/연수 강화
⑥ 권리 침해 시 교사를 지원하는 기구 설치 및 전문인력 지원
⑦ 권리 침해에 대한 행정당국의 철저한 지도 감독과 사후 조치
⑧ 기관 철학에 대한 부모 동의서 강화
⑨ 부모의 부당한 행위에 대한 기관 차원의 제지 방안 마련
⑩ 기타 (구체적으로)

3. 향후 중재기구가 설치된다면 어디에 설치되는 것이 좋다고 생각하십니까?
- ① 지자체 ② 육아종합지원센터 ③ 고용노동청 ④ 국민인권위원회
- ⑤ 어린이집 내 노사협의회 ⑥ 어린이집 외 교사협의회 또는 노동조합
- ⑦ 기타()

IV. 응답자 특성

- [illegible]

6. 선생님이 보유 중인 자격증의 종류는 무엇입니까?

- 1) 보육교사 자격 _____급
- 2) 유치원 교사 자격 _____급
- 3) 기타 _____

◆ 조사에 참여해주셔서 감사합니다 ◆

부록 3. 부모 대상 설문지

보육교사 권리인식 및 권리보호 관련 설문

안녕하십니까?

국가 정책연구기관으로 체계적인 육아정책의 수립을 위해 설립된 육아정책연구소는 “보육교사의 권리 인식 및 권리보호” 등에 관한 조사를 실시하고 있습니다. 본 조사는 보육교사의 권리 인식과 권리 보호를 위한 조정이나 중재 절차를 위한 정책 방안에 활용될 예정입니다.

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

2023년 10월 육아정책연구 소장 박 상 희

연구 관련 문의 : 육아정책연구소

육아정책연구소

설문조사 관련 문의 : 글로벌리서치 최효정 대리(02-3456-1736)

※ 자녀 연령, 성별, 어린이집 유형은 ‘막내자녀 연령’을 기준으로 응답해주세요.

구분	내용
자녀 연령	☐ ① 1세 ☐ ② 2세 ☐ ③ 3세 ☐ ④ 4세 ☐ ⑤ 5세 ☐ ⑥ 6세 이상
자녀 성별	☐ ① 남 ☐ ② 여
자녀의 어린이집 유형	☐ ① 국공립 어린이집 ☐ ② 민간 어린이집 ☐ ③ 법인단체 등 어린이집 ☐ ④ 사회복지법인 어린이집 ☐ ⑤ 직장 어린이집 ☐ ⑥ 가정 어린이집
총 자녀의 수	()명
소재 지역	_____ (특별시/광역시/도) _____ (시/군/구) _____ (읍/면/동)

5. 최근 부모교육에 대한 관심이 많아지고 있습니다. 부모교육에 ‘아동 권리’ 교육과 함께 ‘교사 권리’에 대한 교육 내용도 포함하자는 움직임이 있습니다. 어떻게 생각합니까?
- ☐ ① 전혀 필요하지 않다.
- ☐ ② 필요하지 않다.
- ☐ ③ 필요하다
- ☐ ④ 매우 필요하다.

II. 보육교직원의 권리 보호 관련 인식

1. 다음 아래 내용이 보육교사에 대한 귀하의 생각과 가장 가까운 항목에 체크해주시기 바랍니다.

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1) 교육권 *은 보육교사의 권리라고 생각한다. *전문적이고 자율적으로 보육과정을 운영하고 가르칠 권리				
2) 신분을 보장받을 권리 *는 보육교사의 권리라고 생각한다. *정당한 이유 없는 해고, 휴직, 징벌 등 신분상의 불이익을 받지 않을 권리				
3) 지위를 보장받을 권리 *는 보육교사의 권리라고 생각한다. *보육교사의 전문성에 부합하는 합당한 보수와 대우를 받는 것				

2. 일반적으로 보육교사의 권리가 다음의 측면에서 어느 정도 침해받고 있다고 생각하십니까?

구분	전혀 침해받고 있지 않음	침해받고 있지 않음	침해받고 있음	매우 침해받고 있음
1) 교육할 권리	①	②	③	④
2) 보육교사의 신분보장 및 고용안정	①	②	③	④
3) 보육교사로서의 지위 보장	①	②	③	④

3. 보육현장에서 보육교사의 권리 침해가 일어나는 가장 큰 요인은 무엇이라고
생각합니다? 우선순위에 따라 2가지만 선택해주시요

1순위_____ 2순위_____

- ① 보육교사의 권리 보호에 미비한 법과 제도
- ② 보육교사를 존중하지 않는 사회적 분위기
- ③ 보육교사 권리 보호에 소극적인 행정 당국(정부, 지자체)
- ④ 일부 어린이집 운영자들의 독단적 리더십
- ⑤ 보육교사를 교사로서 존중하지 않는 부모들의 낮은 인식
- ⑥ 일부 보육교사들의 전문성 부족과 부적절한 행동
- ⑦ 보육현장과 맞지 않는 정부 정책과 제도
- ⑧ 기타(구체적으로 _____)

4. 보육교직원의 권리 보호를 위해 어떤 정책이 가장 필요하다고 생각합니까?
가장 필요하다고 생각하는 우선순위에 따라 3가지만 선택해주시요.

1순위_____ 2순위_____ 3순위_____

- ① 보육교사 권리 보호를 위한 법령 개정
- ② 범정부차원의 보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선
- ③ 어린이집 운영자/관리자 대상 권리 보호를 위한 예방교육 및 사후처리 절차에
대한 교육/연수 강화
- ④ 어린이집 이용 부모의 인식 개선을 위한 교육 강화
- ⑤ 보육교사 스스로 권리 인식과 전문성 확립을 위한 교육/연수 강화
- ⑥ 권리 침해 시 교사를 지원하는 기구 설치 및 전문인력 지원
- ⑦ 권리 침해에 대한 행정당국의 철저한 지도 감독과 사후 조치
- ⑧ 기관 철학에 대한 부모 동의서 강화
- ⑨ 부모의 부당한 행위에 대한 기관 차원의 제지 방안 마련
- ⑩ 기타 (구체적으로 _____)

IV. 응답자 및 가구 특성

1. 귀하의 연령은 몇 세입니까?

- ☐ ① 20~24세 ☐ ② 25~29세 ☐ ③ 30~34세
☐ ④ 35~39세 ☐ ⑤ 40~44세 ☐ ⑥ 45~49세
☐ ⑦ 50세 이상

2. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?

- ☐ ① 고등학교 졸업 이하 ☐ ② 전문대학 졸업
☐ ③ 4년제 대학 졸업 ☐ ④ 대학원 졸업이상

3. 귀하의 월평균 가구 소득은 다음 중 어디에 해당합니까?

- ☐ ① 299만원 이하 ☐ ② 300만원~399만원 이하
☐ ③ 400만원~499만원 이하 ☐ ④ 500만원~599만원 이하
☐ ⑤ 600만원~699만원 이하 ☐ ⑥ 700만원~799만원 이하
☐ ⑦ 800만원~899만원 이하 ☐ ⑧ 900만원 이상

◆ 조사에 참여해주셔서 감사합니다

보육교직원 권리보호 환경 조성 방안