

본 연구의 목적은 어린이집 보조인력의 노동실태와 요구를 파악하고, 보육교사 정책에 시사점을 제공하는 것이다. 연구의 목적을 달성하기 위해 2017년 8월 한달간 총 190명의 어린이집 보조인력인 누리·일반 보조교사, 보육도우미, 대체교사, 부담임교사를 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다. 보조인력의 노동실태와 요구분석을 위해 현 기관 취업경로 및 근무이유, 근로여건, 직무 및 교육실태, 애로사항을 조사하였다. 분석방법으로는 SPSS 12.0을 활용하여 빈도분석과 차이분석을 실시하였다. 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 어린이집 보조인력은 본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있어 노동을 선택하였으며, 진입경로로는 보조교사, 대체교사는 주로 육아종합지원센터의 구인광고를 통해, 보육도우미와 부담임은 지인소개 및 추천을 통하는 것으로 나타났다. 둘째, 근로여건에서는 일일 근무시간은 '4-8시간'인 경우가 73.7%, '51만 원 이상-100만 원 미만'인 경우가 57.9%였다. 하루 평균 휴게시간은 약 30분, 17%는 휴게시간이 전무한 것으로 나타났다. 셋째, 직무 및 교육실태를 살펴보면, 보조인력은 '유아지도 및 상호작용', '청소·청결 관련 업무'를 가장 활발히 수행하였으며, '청소·청결 관련 업무'와 '아침 돌봄아간 돌봄'에 대한 인력충원이 시급하다고 인식하였다. 넷째, 애로사항에서 보조인력은 임금과 관련된 불만족과 고용불안정에 어려움을 느끼고 있었으며, 비정규직의 정규직화에 동의하는 이유는 고용 안정성 때문으로 나타났다. 마지막으로 비정규직 문제해결을 위한 선결과제는 비정규직과 정규직의 임금격차 해소, 노동시간단축 및 노동조건 개선이었다. 본 연구는 그동안 정책연구에서 소외되었던 어린이집 보조인력에 대해 주목하고, 어린이집 보조인력의 입장에서 노동 실태에 응답한 결과를 제시했다는 점에서 의의가 있다.

■ 주제어: 어린이집(Childcare Center)
보조인력(Assistant Workforce)
노동실태(Actual Condition of Labor)
요구분석(Needs Analysis)

1) 육아정책연구소 부연구위원, 제1저자
2) 인천대학교 유아교육과 부교수, 교신저자
(slkim@inu.ac.kr)

어린이집 보조인력의 노동실태 및 요구분석: 보조교사, 대체교사, 부담임 교사를 중심으로

Analysis of the Present Condition and Demand for the Assistant Workforce in Korean Childcare Center

박 창 현¹⁾ 김 상 림²⁾
Chang Hyun Park Sang Lim Kim

I. 서론

어린이집에는 담임교사 이외에도 영유아를 돌보고 가르치는 보조인력(assistant workforce)이 존재한다. 어린이집에는 보조교사(누리, 일반), 보육도우미, 대체교사, 부담임 교사들이 있다(보건복지부, 2018). 어린이집 보조인력은 그동안 담임교사와 함께 영유아를 돌보고, 교육활동을 준비하고 정리하는 일, 간식을 준비하고 행정업무를 지원하여 어린이집 보육 공동체의 중요한 일원으로 근무해왔다. 어린이집 보조인력은 정책 보고서에서는 드러나지 않는 '보이지 않는 손'이지만(European Union, 2016), 교사의 업무를 경감시키고, 영유아 대 교사 비율을 낮추며 보육의 질을 높이는 상당히 중요한 인력들이다(김경철, 장연주, 2010).

어린이집 보조교사는 보육교사 자격증 소지자로서 어린이집에서 평일 8시간 근무를 원칙으로 하는 영아반 담임교사의 보육·놀이·학습·급식 등 보조업무를 수행한다. 대체교사는 담임의 연가 사용, 보수교육 참여시 보육 공백을 줄이기 위한 지원 교사이다. 정책적으로 살펴보면, 2016년부터 보조교사 인건비가 지원되기 시작하였으며, 지원대상은 국공립 우선이나, 민간·가정어린이집의 경우 영아반을 3개 이상 운영하고, 평가인증을 유지해야 하며, 정원충족률이 80% 이상이어야 한다는 규정을 준수해야 한다(보건복지부, 2017a).

정부에서도 그동안 보조인력의 중요성을 인지하고, 2015년부터 보조인력에 대한 지원을 시작하여 2016년에는 전 지역 보조교사 12,234명에게 55,743백 만원의 예산을 투입하였고, 대체교사 1,036명을 위해 10,228백만원을 지원하였다(보건복지부, 2016). 또한 중장기 보육계획을 통해 보조인력 정책을 추진해왔다. 새싹플랜에서는 보수교육 활성화 방안으로 대체교사 인력뱅크 관리

시스템을 구축하여 보육교육 시 대체교사 인건비 지원을 검토하고자 하였다(여성가족부, 2006). 이후 제1차 아이사랑플랜(2009~2012)에서는 보육교사 임금을 현실화하고, 휴가, 보육교육 등의 공백을 해소하기 위해 대체교사 인력을 지원하고자 하였으며(보건복지가족부, 2012), 제2차 중장기 보육계획(2013~2017)에서는 대체교사 지원 확대, 시간선택형 일자리 확대를 위한 보조교사 지원 추진, 자격관리 강화 등의 정책들이 제시되었다(보건복지부, 2013). 최근 제3차 중장기 보육계획(2018~2022)에서는 보육교사가 영유아에게 집중할 수 있도록 보조교사(1만 9000명) 및 대체교사(2000명)를 현장 수요를 고려하여 확대할 예정이다(보건복지부, 2017a). 즉, 그동안의 어린이집 보조인력 정책들은 보육교사의 업무지원과 일자리 확대를 위한 보조교사와 대체교사의 양적 확대 정책이 주를 이루었음을 알 수 있다.

그러나 이러한 양적 확대정책에도 불구하고, 어린이집 보조인력은 상당히 적은 편이다. 어린이집 보조교사의 경우, 2017년 기준으로 총 22,425명으로 전체 보육교직원 중 7.0%의 비중을 차지하고 있었으며, 이 중 여성이 22,006명, 남성이 419명 정도 된다(보건복지부, 2017b). 이 밖에도 대체교사, 방과후 교사, 시간연장 보육교사, 24시간 보육교사, 시간제 보육교사가 모두 합해 2.6% 정도를 차지하고 있다. 일반 보조교사는 13,379명으로 약 4.2%였고, 누리보조교사의 경우, 30시간 이상과 30시간 미만이 동일하게 1.4%인 것으로 나타나 보조교사의 비율이 상당히 낮은 실정이다(보건복지부, 2017b). 대체교사는 2012년 1,492명에서 2016년 1,694명으로 매년 증가 추세를 보이고 있으나, 보조교사보다는 증가율이 크지 않은 편이다(보건복지부, 2017b). 보조교사의 경우 영유아 수가 가장 많은 경기와 서울이 각각 3,666명, 3,488명으로 전체 보조교사의 절반을 차지할 만큼, 지역 편중성도 상당히 크다(보건복지부, 2017b).

선행연구들을 살펴보면, 주로 보육교사의 업무량 감소와 이를 지원하는 보조교사와 대체교사의 필요성 관련 연구들이 많은 편이다. 안재진과 김문정(2009)은 보육시설 대체교사 지원의 문제점과 개선방안을 제안하였는데, 대체교사를 통해 보육교사 근로조건 향상과 보육서비스의 질 향상을 기대하며, 급여, 고용의 안정성, 호봉 정책을 통해 대체교사의 처우개선이 필요함을 지적

한 바 있다. 또한 전윤숙(2011) 및 김은선과 백혜리(2012)는 보육교사의 업무 감소를 위해 업무대체교사와 지원 인력이 필요함을 제안하였다. 보다 구체적으로 살펴보면, 담임교사의 근무시간과 업무량 경감, 수업 준비를 위한 보조인력 배치(김도란, 박수경, 이경연, 2015; 김경철, 장연주, 2010; 김은선, 백혜리, 2012; 김은영, 조혜주, 2014; 전윤숙, 2011), 대체교사 규모 확대(김은영, 조혜주, 2013; 안재진, 김문정, 2009), 보조교사 자격 기준 마련(조양순, 나귀옥, 2015), 보조인력의 전문성 개발(김경철, 장연주, 2010; 조양순, 나귀옥, 2015), 비정규직 교사들의 역할갈등(박지선, 이대균, 2010; 신세니, 김선희, 조희숙, 2009) 등이 선행연구에서 주로 논의되어 왔다.

반면 어린이집 간, 유치원과 어린이집 내 인력의 임금, 복지, 처우의 격차도 큰 상황에서 어린이집 보조인력에 관한 노동여건을 다룬 연구는 상당히 드문 편이다(김영정, 박성준, 2016). 이는 담임교사를 중심으로 운영되는 보육·교육 시스템 내에서 보조인력의 직무와 자격, 처우와 노동조건 등에 관한 연구는 사실상 부족할 수밖에 없는 현상을 반영하는 결과라고 볼 수 있다. 다만, 이정원과 양유진(2013)은 유치원과 어린이집에서의 중고령 여성 지원인력 활용 가능성을 바탕으로 수요조사 실시한 바 있고, 최효미, 이정원, 이동하(2015)의 연구에서는 유치원과 어린이집에서의 양질의 일자리 창출을 위해 시간제 근로자의 근무실태와 향후 활용 가능성에 대해 모색한 바 있다. 노동과 일자리의 관점에서 보조인력을 다루었다는 점에서 이전 연구와 차별화되나, 어린이집의 보조인력의 관점에서 바라본 노동여건, 비정규직의 문제점을 다룬 연구는 거의 없다고 볼 수 있다.

종합하면, 보조인력의 필요성에도 불구하고, 지금까지의 연구들은 주로 정교사의 전문성 및 자격에만 초점을 맞추었기 때문에 어린이집 보조인력에 관한 연구들은 다소 제한적으로 이루어져왔음을 알 수 있다. 노동의 관점에서 어린이집 보조인력을 조망하고, 그들의 노동조건이나 처우, 정책적 요구 등을 적극적으로 분석할 필요가 있다. 또한 정부의 비정규직의 정규직화 정책, 인권, 공공성 정책들을 고려할 때, 보육 공동체의 한 일원인 어린이집 보조인력의 목소리에 귀 기울일 필요가 있을 것이다. 이상의 연구의 필요성에 기반하여 본 연구의 목적은 어린이집 보조인력의 노동실태와 요구를

조사하여 교사 정책에 관한 정책적 시사점을 제시하는 것이다. 이상의 연구의 필요성과 목적에 따라 설정한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 어린이집 보조인력의 노동 실태와 요구는 어떠한가?

연구문제 1-1. 어린이집 보조인력의 현 기관 취업 경로 및 근무 이유는 어떠한가?

연구문제 1-2. 어린이집 보조인력의 근로여건은 어떠한가?

연구문제 1-3. 어린이집 보조인력의 직무 및 교육실태는 어떠한가?

연구문제 1-4. 어린이집 보조인력의 애로사항은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 조사대상 및 절차

조사대상의 표본 추출을 위한 모집단은 어린이집에 근무하는 보조인력인 누리보조교사, 일반보조교사 보육도우미, 대체교사, 부담임 교사를 설정하였으며, 표본추출과정에서 모집단의 특성을 충분히 반영하기 위해 기관유형, 지역 특성을 고려하여 비례층화표집을 실시하였다. 목표표집 대상수 250명이었으며, 유효표집수는 190명으로 유효표집 비율은 60.0%였다. 조사에 응답한 어린이집 보조인력 190명은 '누리보조교사'가 33.7%로 가장 많았으며, '일반보조교사'와 '부담임 교사(부담임)'

이 각각 22.1%와 16.8%였다. 또한 근무형태는 '정규직'이 36.8%, '시간제 임시직'이 '36.8%'이었다. 또한 성별은 97.9%가 '여성'이었으며, '40대(43.2%)'와 '30대(29.5%)'가 72.7%였다. 학력은 '전문대 졸업' 38.9%, 전공은 '유아교육학' 27.4%, 자격은 '보육교사 1급'과 '보육교사 2급'이 각각 31.8%, 29.8%로 가장 많았다. 자격 취득 기관은 '2·3년제 전문대학(38.9%)'인 경우가 대다수였다. 재직 경력은 66.3%가 '보육교사'로 근무한 경험이 있었다. 이를 정리하면 표 1, 표 2와 같다.

2. 조사도구 및 내용

조사문항은 총 17문항으로, 어린이집 보조인력의 취업 경로 및 근무동기, 근로조건 및 환경, 직무 및 교육, 애로사항, 4개의 영역으로 구분하고, 각 영역의 하위항목을 구성하였다. 취업경로 및 근무동기 영역은 현 기관 근무 이유, 현 기관 취업경로 2문항, 근로여건 영역은 주당근로일수, 일일 근무시간, 월 기본급, 휴게시간, 사회보험가입, 복리후생제도 6문항, 직무 및 교육 영역은 충원시급업무, 담당업무인식, 교육연수 참여의향, 교육연수 참여 이유 5문항, 애로사항 영역은 직무 불만족 이유, 비정규직의 정규직화 동의 이유, 우선적으로 정규직화 되어야 할 보조인력, 비정규직 문제해결을 위한 선결과제 4문항이었다.

3. 자료처리

자료처리는 SPSS 12.0을 이용하여 통계분석을 실시하였다. 첫째, 주요변인의 기초통계를 확인하기 위해

표 1. 조사대상의 근무유형과 형태(N=190)

			단위: 명(%)		
구분	항목	사례 수(비율)	구분	항목	사례 수(비율)
근무유형	누리보조교사	64(33.7)	근무형태	정규직	70(36.8)
	일반보조교사	42(22.1)		전일제 임시직	14(7.4)
	보육도우미	18(9.5)		전일제 일용직	0(0.0)
	대체교사	22(11.6)		시간제 임시직	70(36.8)
	부담임 교사	32(16.8)		시간제 일용직	10(5.3)
	기타	12(6.3)		전일제 파견직	8(4.2)
			시간제 파견직	2(1.1)	
			기타	16(8.4)	

빈도, 백분율, 평균 등의 기술통계분석을 실시하였다. 둘째, 어린이집 보조인력 집단간 차이를 파악하기 위하여 교차분석, F검증을 실시하였다.

표 2. 조사대상의 인구통계학적 특성(N=190)

		구 분		구 분		단위: 명(%)
		사례 수(비율)		사례 수(비율)		
성별	남	4(2.1)	자격	보육교사 3급	8(2.6)	
	여	186(97.9)		보육교사 2급	90(29.8)	
연령	20대	30(15.8)		보육교사 1급	96(31.8)	
	30대	56(29.5)		어린이집 원장	38(12.6)	
	40대	82(43.2)		유치원교사 2급	40(13.2)	
	50대	22(11.6)		유치원교사 1급	12(4.0)	
학력	고졸	30(15.8)		유치원 원감	0(0.0)	
	전문대 졸	74(38.9)		유치원 원장	2(0.7)	
	4년제 대학 졸	66(34.7)		기타	8(2.6)	
	대학원 이상	20(10.5)		관련 자격 없음	8(2.6)	
자격 최초 취득 기관	보육교사 교육원	46(24.2)	전공	유아교육학	52(27.4)	
	학점은행제 기관	12(6.3)		아동(가족)학	16(8.4)	
	방송통신대학/사이버대학	16(8.4)		아동(사회)복지학	14(7.4)	
	전문대학(2·3년제)	74(38.9)		보육학	12(6.3)	
	4년제 대학	34(17.9)		가정(관리)학	4(2.1)	
	대학원	4(2.1)		간호학	0(0.0)	
	기타	4(2.1)		교육학	2(1.1)	
				기타	16(8.4)	
		무응답	74(38.9)			

표 3. 조사내용

영역	항목	문항 수
1. 취업경로 및 근무동기	현 기관 취업경로, 현 기관 근무 이유	2
2. 근로여건	주당근로일수, 일일 근무시간, 월 기본급, 휴게시간, 사회보험가입, 복리후생제도	6
3. 직무 및 교육	담당업무인식, 총원시급업무, 담당업무인식, 교육연수 참여의향, 교육연수 참여 이유	5
4. 애로사항	직무 불만족 이유, 비정규직의 정규직화 동의 이유, 우선적으로 정규직화 되어야 할 보조인력, 비정규직 문제해결을 위한 선결과제	4
합계		17

III. 연구결과

1. 취업경로 및 근무동기

1) 현 기관 취업경로

누리보조교사(59.4%), 일반보조교사(42.9%), 대체교사(72.7%)의 경우, 주로 육아종합지원센터의 구인광고를 통해 취업하게 된 것으로 나타났다. 보육도우미는 현 기관 원장의 부탁 혹은 추천(33.6%), 부담임교사는 과반 가량이 지인 소개 및 추천(50.0%)을 통해 취업된 것으로 조사되었다. 누리보조교사, 일반보조교사, 대체교사의 취업경로는 서로 유사하지만, 보육도우미와 부담임교사와는 다소 차이를 나타냈다. 현 기관 취업 경로에 관한 유형별 비율 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($\chi^2=125.739$, $p<.001$). 이상의 내용을 정리하면 아래의 표 4와 같다.

2) 현 기관 근무 이유

어린이집 보조인력들은 대다수 본인이 원하는 시간대에 일할 수 있기 때문이라는 문항을 1순위로 택하였다. 어린이집 보조인력은 본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있고, 근무환경이 비교적 좋기 때문에 현 기관에서 근무하고 있음을 알 수 있다. 또한 일 가정 양립, 담임으로의 책임이 적게 부여된다는 점이 기관 근무 이유였다. 현 기관 근무 이유에 대한 보조인력 유형별 1순위($\chi^2=126.213$, $p<.001$)의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이를 정리하면 아래의 표 5와 같다.

2. 근로여건

1) 주당 근로일수, 일일 시간, 월 기본급, 휴게시간
어린이집 보조인력의 93.7%가 '주당 5일' 근무, 일

표 4. 보조인력 유형별 현 기관 취업 경로

항목	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사	부담임교사	기타	χ^2
지인소개 및 추천	9.4(6)	23.8(10)	22.2(4)	27.3(6)	50.0(16)	16.7(2)	
현재 기관의 원장 부탁 혹은 추천	3.1(2)	9.5(4)	33.3(6)	0.0(0)	6.3(2)	33.3(4)	
육아종합지원센터의 구인광고	59.4(38)	42.9(18)	11.1(2)	72.7(16)	31.3(10)	0.0(0)	
유아 및 보육 관련 인터넷 구인광고	9.4(6)	19.0(8)	11.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
구인구직 사이트 및 생활정보지 구인광고	9.4(6)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
공공기관의 취업 알선 서비스 소개	3.1(2)	0.0(0)	11.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	125.74***
직업소개소의 추천	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
파견업체로부터의 파견	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
재직할 경험이 있어서	3.1(2)	4.8(2)	11.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	33.3(4)	
기타	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	12.5(4)	16.7(2)	
합계	100.0(64)	100.0(42)	100.0(18)	100.0(22)	100.0(32)	100.0(12)	

*** $p < .001$

표 5. 보조인력 유형별 현 기관 근무 이유(1순위)

단위: %(명)

항목	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사	부담임교사	χ^2
본인의 원하는 시간에 근무	50.0(32)	52.4(22)	66.7(12)	36.4(8)	31.3(10)	126.21***
급여조건이 나쁘지 않아서	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)	25.0(8)	
근무환경이 비교적 좋아서	9.4(6)	14.3(6)	11.1(2)	9.1(2)	12.5(4)	
통근거리가 짧아서	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	12.5(4)	
여가 활용을 위해서	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
가정일과 병행하고 싶어서	21.9(14)	14.3(6)	11.1(2)	9.1(2)	6.3(2)	
학업, 직업훈련과의 병행	6.3(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)	
단기간 일하기 적합하여	0.0(0)	4.8(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
담임교사로서의 책임부담	3.1(2)	9.5(4)	11.1(2)	27.3(6)	0.0(0)	
담임자격요건을 갖추지 못해	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)	
담임 전 경력을 쌓기 위해	6.3(4)	4.8(2)	0.0(0)	9.1(2)	0.0(0)	
기타	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
합계	100.0(64)	100.0(42)	100.0(18)	100.0(22)	100.0(32)	

*** $p < .001$

일 근무시간은 4~8시간인 경우가 73.7%로 가장 많은 것으로 나타났다. 보조인력 유형별 주당 근로일수, 일일 근무시간에서 차이가 있는지 알아보기 위해 F검정을 실시한 결과 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 사후검증*결과, '일일 근무시간'은 일반보조교사와 부담임교사·대체교사, 보육도우미와 부담임교사·대체교사, 누리보조교사와 부담임교사·대체교사 사이에서 차이가 나타났다($F=16.515, p<.001$). 일일 근무시간은 부담임과 대체교사가 다른 유형에 비해 더 장시간 근무하는 것으로 나타났다. 이를 확인하면 다음의 표 6, 표 7과 같다.

표 6. 주당 근로일수 및 일일 근무시간(N=190)

단위: 명(%)

구분	항목	사례 수(비율)
주당 근로일수	1일	4(2.1)
	3일	6(3.2)
	5일	178(93.7)
	7일	2(1.1)
일일 근무시간	1~3시간	10(5.3)
	4~8시간	140(73.7)
	9~12시간	40(21.1)

* 본 연구에서는 Duncun의 사후검증방법을 채택하였음.

2) 월 기본급, 하루 휴게시간

월 기본급의 경우 80만 원 이상~160만 원 미만인 경우가 67.2%로 과반 이상을 차지하였다. 월 200만 원 이상인 경우는 6.5%로 소수였다. 하루 평균 휴게시간은 33.22분인 것으로 조사되었으며, 휴게 시간이 전혀 없다고 응답한 비율은 16.8%였다. 보조인력 유형별 월 기본급과 휴게시간에 차이가 있는지 살펴보기 위해 F검정을 실시하였다. 분석결과, 월 기본급, 하루 휴게시간에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 사후검증결과, '월 기본급'은 보육도우미·누리보조교사·일반보조교사와 부담임교사·대체교사 사이에서 차이가 발생하였다($F=18.437, p<.001$). '하루 평균 휴게시간'도 누리보조교사와 부담임교사·대체교사, 일반보조교사와 부담임교사·대체교사 사이에서 차이가 나타났다($F=2.870, p<.05$). 종합하면, 누리보조교사, 일반보조교사, 보육도우미의 월 기본급과 하루 평균 휴게시간이 대체교사와 부담임교사에 비해 더 적게 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표 8, 표 9와 같다.

표 7. 보조인력 유형별 주당 근로일수 및 일일 근무시간

항목	누리보조교사		일반보조교사		보육도우미		대체교사		부담임교사		F
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	
주당 근로일수	4.88	.49	5.10	.43	5.00	.00	5.00	.00	5.00	.00	19.02***
일일 근무시간	5.13	1.80	4.91	1.46	5.11	2.03	8.27	.63	7.88	2.21	16.52***

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

표 8. 임금 관련 실태 및 인식(N=190)

구분	항목	사례 수(비율)	평균(표준편차)
월 기본급	80만원 미만	42(22.7)	1,102,88(529,121.64)
	80만원 이상~120만원 미만	78(41.4)	
	120만원 이상~160만원 미만	48(25.8)	
	160만원 이상~200만원 미만	10(5.4)	
하루 평균 휴게시간	200만원 이상	12(6.5)	33.22(50.81)
	휴게시간 없음	32(16.8)	
	30분 이하	116(61.2)	
	40분 이상~60분 이하	38(20.0)	
	120분 이상	4(2.2)	

표 9. 휴게시간

항목	누리보조교사		일반보조교사		보육도우미		대체교사		부담임교사		F
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	
월기본급	884	300	918	236	852	286	1,564	124	1,357	394	18.44***
하루평균 휴게시간	22.50	14.48	25.95	18.45	35.56	16.88	64.55	136.16	43.75	27.80	2.87*

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

3) 사회보험가입 및 복리후생제도

사회보험의 경우, 전반적으로 건강보험과 고용보험 가입률은 거의 90% 이상 가입하고 있었으나, 국민연금

가입률이 0%로 가장 저조하였다. 산재보험 가입률은 유형별로 다소 다르게 나타났다. 어린이집 보조 인력에게 제공되고 있는 복리후생제도의 경우, 법정퇴직금이 18.1%로 전체 항목 중 가장 높은 비중을 차지하였으

며, 유급휴가(16.0%)가 그 뒤를 이었다. 누리보조교사(46.9%), 일반보조교사(57.1%), 보육도우미(44.4%), 대체교사(63.6%)의 경우, 법정 퇴직금이 가장 많이 제공되고 있는 것으로 나타났다. 또한 부담임교사(62.5%)와 보육도우미(44.4%)는 유급휴가 가장 높은 비율로 제공되었다. 이상의 내용을 정리하면 표 10, 표 11과 같다.

3. 직무 및 교육

1) 담당업무인식

누리보조교사는 누리과정 보조(65.6%)를, 일반보조교사는 유아지도 및 상호작용(42.9%)을, 보육도우미는 간

표 10.
보조인력 유형별 사회보험 가입 현황

항목	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사	부담임교사
전체	100.0(64)	95.2(40)	100.0(18)	100.0(22)	100.0(32)
국민연금	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
건강보험	96.9(62)	85.7(36)	100.0(18)	100.0(22)	100.0(32)
고용보험	93.8(60)	95.2(40)	77.8(14)	100.0(22)	100.0(32)
산재보험	50.0(32)	42.9(18)	66.7(12)	36.4(8)	68.8(22)

표 11.
유형별 복리후생제도 제공 현황

항목	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사	부담임교사
식사비보조	9.4(6)	23.8(10)	33.3(6)	0.0(0)	25.0(8)
경조수당	25.0(16)	33.3(14)	11.1(2)	9.1(2)	37.5(12)
포상휴가	12.5(8)	9.5(4)	11.1(2)	9.1(2)	25.0(8)
보육비지원	0.0(0)	0.0(0)	11.1(2)	0.0(0)	0.0(0)
병가	37.5(24)	19.0(8)	22.2(4)	9.1(2)	12.5(4)
무급휴가	37.5(24)	19.0(8)	11.1(2)	9.1(2)	12.5(4)
사내근로복지기금지원	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)
법정퇴직금	46.9(30)	57.1(24)	44.4(8)	63.6(14)	31.3(10)
유급휴가	37.5(24)	33.3(14)	44.4(8)	45.5(10)	62.5(20)
생리휴가(유급)	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)	0.0(0)
출산휴가(유급)	15.6(10)	9.5(4)	0.0(0)	18.2(4)	31.3(10)
육아휴직(유급)	18.8(12)	9.5(4)	0.0(0)	9.1(2)	25.0(8)
기타	18.8(12)	19.0(8)	11.1(2)	9.1(2)	25.0(8)

식 또는 급식 배식 업무(44.4%), 대체교사는 담임교사 부재 시 직무대리(81.9%), 부담임교사는 유아지도 및 상호작용(43.8%) 업무를 1순위 주 업무로 인식하는 것으로 나타났다. 전반적으로 어린이집 보조인력은 유아지도 및 상호작용 업무와 청소·청결 관련 업무를 가장 활발히 수행하고 있음을 알 수 있다. 주요 업무에 대한 직책별 1순위 인식 비율($\chi^2=408.359$, $p<.001$)의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이를 정리하면 표 12와 같다.

2순위가 포함되면서 한 단계 하락하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 보였다. 행정·사무 업무의 경우 1순위 응답비율은 17.9%로 전체 항목 중 세 번째로 높았으나, 2순위가 포함되자 21.1%로 증가하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. 청소·청결 관련 업무와 관련하여 대체교사 54.5%, 행정·사무 업무는 부담임 37.5%, 아침 돌봄·야간 돌봄은 보육도우미의 22.1%의 응답비율이 유형별 전체 항목 중 가

표 12. 유형별 담당 업무에 대한 인식(1순위)

항목	누리보조교사	일반 보조교사	보육 도우미	대체교사	부담임 교사	단위: %(명)	
						χ^2	
주말 돌봄	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)		
아침 및 야간 당직	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)	0.0(0)		
담임교사 부재 시 직무대리	9.4(6)	14.3(6)	0.0(0)	81.8(18)	18.8(6)		
누리과정 보조	65.6(42)	0.0(0)	11.1(2)	0.0(0)	0.0(0)		
특성화프로그램·특별활동	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)		
유아지도 및 상호작용	6.3(4)	42.9(18)	22.2(4)	0.0(0)	43.8(14)		
유아 관찰 기록	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)		
학부모와의 상호작용	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)		
교수학습 자료 준비 및 제작	3.1(2)	4.8(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)		408.36***
원내 행사준비 및 참여	0.0(0)	4.8(2)	11.1(2)	0.0(0)	6.3(2)		
식단 작성 및 조리 업무	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)		
간식 또는 급식 배식 업무	0.0(0)	4.8(2)	44.4(8)	0.0(0)	0.0(0)		
치료 및 간호 업무	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)		
행정·사무 업무	6.3(4)	4.8(2)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)		
청소·청결 관련 업무	9.4(6)	23.8(10)	11.1(2)	0.0(0)	6.3(2)		
차량지도 업무	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)		
기타	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)	6.3(2)		
합계	100.0(64)	100.0(42)	100.0(18)	100.0(22)	100.0(32)		

*** $p < .001$

2) 충원시급업무

어린이집 보조인력의 충원이 시급한 업무로 청소·청결 관련 업무가 1순위 응답비율(27.4%) 및 1·2순위 종합 응답비율(25.8%) 모두에서 가장 높은 것으로 나타났다. 아침 돌봄·야간 돌봄 항목의 경우, 1순위 응답비율(22.1%)이 전체 항목 중 두 번째로 높게 나타났으나,

장 높은 양상을 보였다. 종합하면, 어린이집 보조인력은 청소·청결 관련 업무, 아침 돌봄·야간 돌봄, 행정·사무 업무에 대한 인력 충원이 시급하다고 인식하고 있음을 알 수 있다. 보조인력 유형별 충원 시급 업무에 대한 1순위($\chi^2=95.666$, $p<.001$) 인식 비율의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표 13, 표 14와 같다.

표 13.
보조인력 총원 시급 업무(1순위, 1+2순위)

항목	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
특성화 프로그램·특별활동	8.4(16)	8.9(34)
아침 돌봄 · 야간 돌봄	22.1(42)	18.4(70)
주말 돌봄	4.2(8)	5.8(22)
식단 작성 및 조리 업무	6.3(12)	5.8(22)
치료 및 간호 업무	3.2(6)	2.1(8)
행정·사무 업무	17.9(34)	21.1(80)
청소·청결 관련 업무	27.4(52)	25.8(98)
차량 지도 업무	1.1(2)	3.2(12)
기타	9.5(18)	8.9(34)
합계	100.0(190)	100.0(380)

표 15.
교육연수 관련 인식(N=190)

구분	항목	단위: 명(%)
		사례수(비율)
교육연수 참여 의향	의향이 매우 높다	48(25.3)
	의향이 높은 편이다	76(40.0)
	보통이다	48(25.3)
	의향이 낮은 편이다	10(5.3)
	의향이 매우 낮다	2(1.1)
교육연수 참여 희망 이유	잘 모르겠다	6(3.2)
	현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수	106(55.8)
	현 어린이집에서의 정규직 전환을 위한 관련 교육 연수	16(8.4)
	기타	2(1.1)
	무응답	66(34.7)

표 14.
보조인력 유형별 총원 시급 업무에 대한 인식(1순위)

항목	단위: %(명)					
	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사	부담임교사	χ^2
특성화 프로그램·특별활동	6.3(4)	19.0(8)	11.1(2)	9.1(2)	0.0(0)	95.67***
아침 돌봄 · 야간 돌봄	15.6(10)	19.0(8)	33.3(6)	18.2(4)	37.5(12)	
주말 돌봄	9.4(6)	4.8(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
식단 작성 및 조리 업무	3.1(2)	4.8(2)	22.2(4)	0.0(0)	0.0(0)	
치료 및 간호 업무	0.0(0)	4.8(2)	11.1(2)	9.1(2)	0.0(0)	
행정·사무 업무	15.6(10)	19.0(8)	11.1(2)	9.1(2)	37.5(12)	
청소·청결 관련 업무	31.3(20)	14.3(6)	11.1(2)	54.5(12)	25.0(8)	
차량 지도 업무	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
기타	15.6(10)	14.3(6)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
합계	100.0(64)	100.0(42)	100.0(18)	100.0(22)	100.0(32)	

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

3) 교육연수 참여의향

어린이집 보조인력 중 65.3%가 교육연수에 참여할 의향을 밝혔으며, 55.8%가 현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수를 원하는 것으로 나타났다. 73.7%가 추후 있을 교육연수에 참여하겠다는 의사를 보였다. 어린이집 보조인력 유형별로 교육연수에 대한 참여이유를 살펴본 결과, 누리보조교사(65.6%), 일반보조교사(61.9%), 대체교사(63.7%), 부담임교사(81.3%), 기타(83.3%) 모두 높은 참여 의향을 나타냈다. 그러나

보육도우미의 참여 의향의 경우, 33.3%로 다소 낮게 나타났다. 이상의 유형별 응답비율의 차이는 통계적으로 유의하였다($\chi^2=86.414$, $p<.001$). 또한 누리보조교사(81.0%), 일반보조교사(76.9%), 보육도우미(100.0%), 대체교사(85.7%), 부담임교사(92.3%), 기타(100.0%) 모두 현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수를 가장 많이 요구하였다. 그러나 유형별 응답비율의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 이상의 내용을 정리하면 다음의 표 16, 표 17과 같다.

표 16.
보조인력 유형별 교육연수 참여 의향

단위: %(명)

구분	의향이 매우 높다	의향이 높은 편이다	보통이다	의향이 낮은 편이다	의향이 매우 낮다	잘 모르겠다	합계	χ^2
누리보조교사	15.6(10)	50.0(32)	21.9(14)	6.3(4)	3.1(2)	3.1(2)	100(64)	86.41***
일반보조교사	4.8(2)	57.1(24)	28.6(12)	9.5(4)	0.0(0)	0.0(0)	100(42)	
보육도우미	22.2(4)	11.1(2)	66.7(12)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	100(18)	
대체교사	27.3(6)	36.4(8)	9.1(2)	9.1(2)	0.0(0)	18.2(4)	100(22)	
부담임교사	62.5(20)	18.8(6)	18.8(6)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	100(32)	
기타	50.0(6)	33.3(4)	16.7(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	100(12)	

*** $p < .001$

표 17.
보조인력 유형별 교육연수 참여 이유

단위: %(명)

항목	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사	부담임교사	χ^2
현재 일을 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수	81.0(34)	76.9(20)	100.0(6)	85.7(12)	92.3(24)	12.38
현 어린이집에서의 정규직 전환을 위한 관련 교육 연수	19.0(8)	15.4(4)	0.0(0)	14.3(2)	7.7(2)	
기타	0.0(0)	7.7(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
합계	100.0(42)	100.0(26)	100.0(6)	100.0(14)	100.0(26)	

4. 애로사항

1) 직무 불만족 이유

어린이집 보조인력이 직무에 불만족하는 1순위 이유는 경력이 쌓여도 임금인상이 없어서(29.5%), 업무에 비해 시간당 임금이 낮아서(18.9%)였다. 또한 유급휴가의 제공, 복리후생 등이 빈약해서 문항의 경우, 1순위 응답비율은 10.5%로 전체 항목 중 세 번째로 높게 나타났다. 종합하면, 어린이집 보조 인력이 대체적으로 임금과 관련된 불만족과 고용불안정을 가장 크게 느끼고 있음을 알 수 있다. 어린이집 보조인력의 직무 불만족 이유에 대한 1순위($\chi^2=102.462$, $p<.001$) 유형별 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 경력이 쌓여도 임금인상이 없어서 문항의 경우, 누리보조교사

(31.3%), 일반보조교사 1순위(28.6%), 대체교사(54.5%)가 1순위로 응답하였으나, 업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서 문항의 경우, 보육도우미(33.3%), 부담임교사(37.5%)가 1순위로 응답하였다. 이상의 내용을 정리하면 표 18, 표 19와 같다.

2) 비정규직의 정규직화 동의 이유

어린이집 보조인력들은 비정규직의 정규직화를 통해 고용 안정성(45.3%)이 증진될 것이라고 기대하였다. 또한 동일노동, 동일임금의 원칙이 합리적이기 때문(15.8%)이라는 이유와 비정규직 인력의 권리가 보장될 것이기 때문(12.6%)이라는 이유도 다소 높게 나타났다. 이를 정리하면 표 20과 같다.

표 18.
직무 불만족 이유(1순위)(N=190)

단위: %(명)	
문항	1순위
고용계약기간이 짧고 언제 해고될지 몰라	7.4(14)
업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서	18.9(36)
경력이 쌓여도 임금인상이 없어서	29.5(56)
경력이 쌓여도 승진할 수가 없어서	4.2(8)
유급휴가의 제공, 복리후생 등이 빈약해서	10.5(20)
업무 환경이 좋지 않아서	1.1(2)
인격적인 대우를 받지 못해서	1.1(2)
업무가 단순 반복적이어서	7.4(14)
업무 분장이 불명확하여	1.1(2)
초과근무가 많아서	3.2(6)
본인의 역량부족	6.3(12)
기타	9.5(18)

표 20.
비정규직의 정규직화에 동의하는 이유(n=190)

단위: 명(%)	
항목	사례 수(비율)
고용의 안정성이 높아질 것이므로	86(45.3)
비정규직의 차별이 감소할 것이므로	12(6.3)
동일노동, 동일임금 원칙이 합리적이므로	30(15.8)
비정규직 인력의 권리가 보장될 것이므로	24(12.6)
노사문제의 해결이 용이해질 것이므로	0(0.0)
기타	6(3.2)
무응답	32(16.8)

표 19.
보조인력 유형별 직무 불만족 이유(1순위)

항목	단위: %(명)					
	누리 보조교사	일반 보조교사	보육 도우미	대체교사	부담임 교사	X^2
고용계약기간이 짧고 언제 해고될지 몰라	3.1(2)	9.5(4)	22.2(4)	9.1(2)	0.0(0)	102.46***
업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서	12.5(8)	14.3(6)	33.3(6)	18.2(4)	37.5(12)	
경력이 쌓여도 임금인상이 없어서	31.3(20)	28.6(12)	22.2(4)	54.5(12)	18.8(6)	
경력이 쌓여도 승진할 수가 없어서	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	12.5(4)	
유급휴가 제공, 복리후생 등이 빈약해서	12.5(8)	14.3(6)	11.1(2)	0.0(0)	6.3(2)	
업무 환경이 좋지 않아서	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
인격적인 대우를 받지 못해서	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)	0.0(0)	
업무가 단순 반복적이어서	0.0(0)	14.3(6)	11.1(2)	0.0(0)	12.5(4)	
업무 분장이 불명확하여	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
초과근무가 많아서	6.3(4)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)	0.0(0)	
본인의 역량부족	9.4(6)	9.5(4)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)	
기타	15.6(10)	9.5(4)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)	
합계	100.0(64)	100.0(42)	100.0(18)	100.0(22)	100.0(32)	

*** $p < .001$

비정규직의 정규직화 시 발생할 수 있는 문제점으로 누리보조교사(29.2%), 보육도우미(37.5%), 부담임교사(36.4%), 기타(40.4%) 모두 정규직에 대한 역할별을 가장 많이 우려하는 것으로 나타났다. 또한 누리보조교사(29.2%)와 대체교사(45.5%)의 경우, 비정규직의 부분적인 정규직화를, 일반보조교사(40.0%)와 보육도우미(37.5%)의 경우, 해고 및 실업 증가를 가장 많이 우려하는 것으로 조사되었다. 이러한 직책별 응답비율의 차이는 통계적으로 유의하였다($\chi^2=61.653, p<.001$). 비정규직의 정규직화에 동의하지 않는 이유는 누리보조교사(50.0%), 일반보조교사(100.0%), 기타(100.0%)는 단순한 업무의 경우, 비정규직 고용이 합리적이기 때문 문항에 가장 많이 응답한 것으로 나타났다. 한편 보육도우미(100.0%)는 계절적, 일시적 업무를 담당할 인력이 없으므로 문항에, 부담임교사(80.0%)는 인건비를 감당하기 어려워져 문항에 가장 높은 반응을 보였다. 보조인력 유형별 응답비율의 차이는 통계적으로 유의하였다($\chi^2=60.800, p<.001$). 이를 정리하면 표 21과 같다.

표 21. 비정규직의 정규직화 문제점에 대한 직책별 인식(1순위)

항목	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사	부담임교사	χ^2
비정규직의 규모 축소	4.2(2)	15.0(6)	12.5(2)	18.2(4)	18.2(4)	
비정규직의 부분적 정규직화	29.2(14)	15.0(6)	0.0(0)	45.5(10)	18.2(4)	
정규직 역할별	29.2(14)	5.0(2)	37.5(6)	9.1(2)	36.4(8)	
기간제의 축소	12.5(6)	20.0(8)	0.0(0)	9.1(2)	27.3(6)	61.65***
해고 및 실업 증가	12.5(6)	40.0(16)	37.5(6)	9.1(2)	0.0(0)	
기타	12.5(6)	5.0(2)	12.5(2)	9.1(2)	0.0(0)	
합계	100.0(48)	100.0(40)	100.0(16)	100.0(22)	100.0(22)	

*** $p < .001$

3) 우선적으로 정규직화 되어야 할 보조인력

우선적으로 정규직화 되어야 할 보조 인력으로 '일반보조교사'에 대한 응답이 가장 높게 나타났다. 일반보조교사의 1순위 응답비율의 경우, 25.3%로 나타났으나, 2순위 포함 시 25.9%로 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 보였다. 한편, 부담임의 1순위 응답비율은 21.1%로 전체 항목 중 두 번째로 높았고, 2순위 포함 시에는 29.1%로 전체 항목 중 가장 높게 나타났

다. 누리보조교사의 경우, 1순위 응답비율은 20.0%로 세 번째로 높았으나, 2순위가 포함되면서 27.2%로 증함에 따라 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. 이를 정리하면 표 22와 같다.

표 22. 우선적으로 정규직화 되어야 할 보조인력

문항	1순위	1+2순위
일반보조교사	25.3(48)	25.9(82)
누리보조교사	20.0(38)	27.2(86)
보육도우미	4.2(8)	7.6(24)
부담임	21.1(40)	29.1(92)
대체교사	11.6(22)	9.5(30)
기타	1.1(2)	0.6(2)
무응답	16.8(32)	-
합계	100.0(190)	100.0(316)

4) 비정규직 문제해결을 위한 선결과제

비정규직 문제해결을 위한 선결과제로 어린이집 보조인력의 대다수가 비정규직과 정규직의 임금격차 해소 및 노동시간 단축 및 노동개선을 1순위 과제로 인식하였다. 특히 누리보조교사(34.4%), 일반보조교사(47.6%), 대체교사(45.5%), 부담임교사(25.0%)가 비정규직과 정규직 임금격차 해소를 1순위로, 보육도우미(22.4%)는 노동시간 단축 및 노동조건 개선을 1순위 과제로 인식

하였다. 비정규직 문제 해결을 위한 선결과제의 1순위 인식 비율($X^2=66.015$, $p<.01$)의 차이는 통계적으로 유의하였다. 이상의 내용을 정리하면 표 23과 같다.

있다(보건복지부, 2018). 본 연구에서는 보조교사들도 육아종합지원센터의 구인광고를 통해 우선적으로 취업하는 것으로 나타났는데, 이는 대체교사와 보조교사 정

표 23. 직책별 비정규직 문제 해결을 위한 선결 과제 인식(1순위)

항목	누리 보조교사	일반 보조교사	보육 도우미	대체교사	부담임 교사	X^2
비정규직과 정규직의 임금격차해소	34.4(22)	47.6(20)	22.2(4)	45.5(10)	25.0(8)	
사회보험과 복리후생제도 확대	15.6(10)	14.3(6)	22.2(4)	0.0(0)	12.5(4)	
노동시간 단축 및 노동조건 개선	12.5(8)	4.8(2)	22.2(4)	9.1(2)	12.5(4)	
비정규직의 조직화	6.3(4)	0.0(0)	11.1(2)	0.0(0)	12.5(4)	
고용안정	9.4(6)	19.0(8)	11.1(2)	27.3(6)	6.3(2)	66.02**
법제도 개선	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)	
최저임금 개선	15.6(10)	14.3(6)	0.0(0)	18.2(4)	6.3(2)	
기타	3.1(2)	0.0(0)	11.1(2)	0.0(0)	18.8(6)	
합계	100.0(64)	100.0(42)	100.0(18)	100.0(22)	100.0(32)	

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

IV. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 어린이집 보조인력의 노동실태와 요구를 파악하고, 보육교사 정책에 시사점을 제공하는 것이다. 연구문제를 중심으로 논의점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 연구문제 1-1인 어린이집 보조인력의 취업경로 및 근무동기를 살펴보면, 어린이집 보조인력들은 본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있어 취업하였으며, 또한 일 가정 양립, 담임으로의 책임이 적게 부여된다는 점이 기관 근무 이유였다. 본 연구에서 보조교사와 대체교사들이 육아종합지원센터의 구인광고를 통해 취업하는 것으로 나타났다. 보육도우미와 부담임은 지인소개 및 추천을 통하는 것으로 나타났다. 대체교사는 담임의 연가사용, 보수교육 참여시 보육 공백을 줄이기 위한 지원 교사로 육아종합지원센터의 인력풀을 통해 지원되고 있으므로 현상을 반영한 결과라고 볼 수

책은 유사 정책으로 인식되기 때문으로 여겨진다. 반면 보육도우미는 2016년 기준으로 서울, 세종, 충남 등 일부 지역에서 지원되고 있으므로(서울, 세종, 충남 시·도청, 2018), 인원수는 상당히 적은 편이고, 지역마다 편중이 심하여 아직까지는 임용과 배치가 지인의 추천을 통해 이루어지고 있는 것으로 추정된다. 어린이집 보조인력들은 대부분 본인의 형편에 맞는 시간대에 근무할 수 있다는 장점을 활용하고 있었는데, 이는 어린이집과 협의하여 일일 4시간-8시간 근무를 선택할 수 있고, 81만원 이상의 기본급을 받을 수 있기 때문으로 판단된다. 이에 시간제로 근무하기 좋고, 담임교사보다 책임 부담이 덜하기 때문에 선호하는 직업으로 인식되고 있음을 알 수 있다(보건복지부, 2018).

둘째, 연구문제 1-2인 어린이집 보조인력의 근로여건을 살펴보면, 어린이집 보조인력의 93.7%가 '주당 5일' 근무, 일일 근무시간은 4~8시간인 경우가 73.7%로 가장 많은 것으로 나타났다. 일일 근무시간은 부담임과 대체교사가 다른 유형에 비해 더 장시간 근무하는 것으

로 나타났다. 월 기본급의 경우 80만 원 이상~160만 원 미만인 경우가 67.2%로 과반 이상을 차지하였다. 월 200만 원 이상인 경우는 6.5%로 소수였다. 하루 평균 휴게시간은 33.22분인 것으로 조사되었으며, 휴게시간이 전혀 없다고 응답한 비율은 16.8%였다. 누리보조교사, 일반보조교사, 보육도우미의 월 기본급과 하루 평균 휴게시간이 대체교사와 부담임교사에 비해 더 적게 나타났다.

본 연구에서는 사회보험의 경우, 전반적으로 건강보험과 고용보험 가입율은 거의 90% 이상 가입하고 있었으나, 국민연금 가입률이 0%로 가장 저조하였다. 산재보험 가입율은 유형별로 다소 다르게 나타났다. 어린이집 보조 인력에게 제공되고 있는 복리후생제도의 경우, 법정퇴직금이 18.1%로 전체 항목 중 가장 높은 비중을 차지하였으며, 유급휴가(16.0%)가 그 뒤를 이었다. 누리보조교사(46.9%), 일반보조교사(57.1%), 보육도우미(44.4%), 대체교사(63.6%)의 경우, 법정 퇴직금이 가장 많이 제공되고 있는 것으로 나타났다.

보조교사는 1일 4시간(주20시간)을 근무하는 경우 월 81만 1천원을 지급받으며 어린이집과 협의 하에 근로시간이 연장된 경우, 이에 대한 인건비는 어린이집에서 부담해야 한다(보건복지부, 2017a). 4대 보험은 본인부담금이 포함되며, 사회보험 사용자 부담금 등은 어린이집이 부담해야 하는데, 어린이집 재정 여건이 어려운 경우, 사회보험 부담금을 지급하기 어려워진다. 그러나 보조교사 인건비는 중앙과 시도특수 시책사업으로 이루어지는 것으로 재정지원이 이루어지고 있는데도 사회보험을 100% 지원하지 못하고 있다는 점을 볼 때 이는 규정을 위반한 것으로 어린이집에 대한 모니터링과 적절한 규제가 필요할 수도 있다. 대체교사는 주 5일 근무를 원칙으로 하고, 지원단가는 월 1,774천원이며, 지원단가에는 교통비 10만원과 퇴직적립금 8.3만원, 보험료 등의 제비용이 포함되어 있다는 점을 볼 때(보건복지부, 2017a; 2018), 보조교사나 보육도우미보다는 기본급이나 수당, 복리후생제도가 더 높다고 볼 수 있다. 그러나 지역에 따라 대체교사들이 월급형도 있고 일당형도 있다. 예를 들어, 서울과 충남은 2016년 기준 6.5만원, 5.2만원을 받고 있으므로(서울, 충남 시도청, 2017), 대체교사들도 고용안정성이 높은 편은 아닌 것으로 보인다.

셋째, 연구문제 1-3인 어린이집 보조인력의 직무 및

교육실태를 살펴보면, 보조인력은 유아지도 및 상호작용, 청소·청결 관련 업무를 가장 활발히 수행하였으며, 청소·청결 관련 업무와 아침 돌봄·야간 돌봄에 대한 인력 충원이 시급하다고 인식하였다. 누리보조교사는 누리과정 보조(65.6%)를, 일반보조교사는 유아지도 및 상호작용(42.9%)을, 보육도우미는 간식 또는 급식 배식 업무(44.4%), 대체교사는 담임교사 부재 시 직무대리(81.9%), 부담임교사는 유아지도 및 상호작용(43.8%) 업무를 1순위 주 업무로 인식하는 것으로 나타났다. 이러한 인식을 살펴보면, 보조교사들이 자신의 주업무를 인식하고는 있으나, 청소업무나, 급간식 업무에 부담을 느끼고 인력 충원이 보다 필요함을 인식하고 있는 것으로 파악할 수 있다.

본 연구에서는 어린이집 보조인력 중 65.3%가 교육연수에 참여할 의향을 밝혔으며, 55.8%가 '현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수'를 원하는 것으로 나타났다. 73.7%가 추후 있을 교육연수에 참여하겠다는 의사를 보였다. 이는 어린이집 보조인력들이 시간이 부족하나, 기회가 된다면 직무능력을 향상시켜주는 연수를 받고 싶어하며, 어린이집과 지자체가 이를 지원할 필요가 있음을 시사한다. EU 보고서에 따르면, 보조인력이 교사와 팀 미팅을 하고, 합동연수를 하며, 같은 교육 목표와 교육을 공유할 때, 또한 다양한 보조인력에게 알맞은 전문성 개발 기회를 줄 때 보조인력의 역량이 높아지고 보육의 질이 높아진다고 보고한바 있다(UEL & University of Ghent, 2011). 이는 보조인력의 교육연수의 기회를 늘릴 필요가 있음을 시사하는 연구결과라고 볼 수 있다.

넷째, 연구문제 1-4인 어린이집 보조인력의 애로사항을 살펴보면, 보조인력은 임금과 관련된 불만족과 고용불안정에 어려움을 느끼고 있었으며, 비정규직의 정규직화에 동의하는 이유는 고용 안정성 때문으로 나타났다. 마지막으로 비정규직 문제해결을 위한 선결과제는 정규직과 정규직의 임금격차 해소, 노동시간단축 및 노동조건 개선이었다. 어린이집 보조인력이 직무에 불만족하는 1순위 이유는 경력이 쌓여도 임금인상이 없어서(29.5%), 업무에 비해 시간당 임금이 낮아서(18.9%)였다. 즉, 경력이 쌓여도 임금인상이 없고, 승급하지 못하는 보조교사 자격제도를 볼 때, 추후 보조인력의 경력을 인정하는 정책도 고려할 필요가 있다고 판단된다. EU 국가들은 보조인력의 경력과 배경을 반영하는 자격

인증제도를 도입하여 이들이 승급할 수 있는 일관된 경로를 개발해나가고 있다는 점도 고려할 필요가 있다(EU, 2016).

또한 어린이집 보조인력들은 비정규직의 정규직화 정책을 통해 '고용 안정성(45.3%)'이 증진될 것이라고 기대하였으며, 비정규직 문제해결을 위한 선결과제로 대다수가 비정규직과 정규직의 임금격차 해소 및 노동시간 단축 및 노동개선을 1순위 과제로 인식하는 것으로 나타났다. 보조인력의 대다수가 시간제 비정규직이 많다는 점을 고려할 때, 현장에서는 고용안정성을 높이고, 정규직과 비정규직의 임금격차를 해소하고, 초과노동시간을 줄이는 노동혁신이 필요하다고 판단된다.

본 연구는 그동안 정책연구에서 소외되었던 어린이집 보조인력에 대해 주목하고, 어린이집 보조인력의 입장에서 노동 실태에 응답한 결과를 제시했다는 점에서 연구의 의의가 있다. 그러나 연구의 한계점을 제시하면 다음과 같다. 본 연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 설문지의 유효회수율이 약 60%로 표집의 한계가 존재하였으며, 190명이 어린이집 보조인력의 전체를 대변해주지 못한다. 둘째, 본 연구에서는 어린이집 보조인력의 유형별 차이비교를 하였으나, 기관별, 설립 유형별, 지역별 차이는 분석하지 못하였으므로 연구의 한계점이 있다. 추후 연구를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 추후 연구에서는 이상의 설문조사에서 나타난 결과를 기초로 교사 면담을 실시하여 보다 구체적인 의견을 청취하고, 정책을 제언할 필요가 있다. 둘째, 어린이집 담임교사와 원장 및 관리자들의 의견과 요구와 사례조사를 실시하여 어린이집의 인력구조 전체의 질향상을 위한 정책을 제고해 볼 필요도 있을 것으로 판단된다. 셋째, 유치원 보조인력도 파악하여, 추후 유치원과 어린이집의 격차 완화 및 유·보통합 정책에 필요한 정책의 시사점을 마련할 필요가 있을 것으로 판단된다. 어린이집 보조인력에 대한 처우와 복리후생제도의 질을 논하기에 앞서, 평균 8시간 넘게 초과근무를 하고 있으며, 급여와 사회적 인식이 낮은 보육교사의 처우를 고려할 필요가 있다는 비판의 목소리도 높다(보건복지부, 육아정책연구소, 2016). 그러나 보조인력 정책은 정교사와 부교사와 같은 이분법적 패러다임이 아니라, 모든 인력의 역량 강화를 위한 총체적인 시스템으로 전환될 필요가 있다. 모두의 인권이 존중되는 보육 공동체 내에서 교사, 유아, 부모가 모두 함께 건강하게 성장하기

를 기대한다.

참고문헌

- 김정철, 장연주(2010). 병설 유치원 교사의 방학 중 종일제 운영의 어려움. **유아교육학논집**, 14(4), 207-235.
- 김도란, 박수경, 이경연(2015). 사립 유치원 오후 재편성 방과후과정 교사의 어려움과 요구. **직업교육연구**, 34(6), 1-23.
- 김영정, 박성준(2016). 서울시 어린이집 보조교사 근로실태 및 개선방안 연구. **서울시여성가족재단**.
- 김은선, 백혜리(2012). 보육교사의 직무 실행과 직무 만족에 관한 연구. **아동보육연구**, 8(1), 73-94
- 김은영, 조혜주(2013). 유치원과 어린이집 인력 배치 및 운영에 대한 교원의 인식 및 요구. **미래유아교육학회지**, 20(4), 361-386.
- 김은영, 조혜주(2014). 유치원 교사의 근무 여건 및 개선 방안. **육아정책연구**, 8(1), 81-107.
- 박지선, 이대균(2010). 보조교사를 경험한 초임교사들의 담임교사 되어가기. **열린유아교육연구**, 15(5), 113-142.
- 보건복지가족부(2012). 아이사랑플랜 2009-2012. 서울: 보건복지가족부.
- 보건복지부(2013). 제2차 중장기보육 기본계획 마련(2013-2017). http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=2&CONT_SEQ=295051#에서 2018년 5월 30일 인출.
- 보건복지부(2016). 보육통계. <http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb030301vw.jsp>에서 2018년 5월 30일 인출.
- 보건복지부(2017a). '보육·양육에 대한 사회적 책임 강화'를 위한 제3차 중장기 보육계획, 제3차 중장기 보육 기본계획 비전 및 정책과제. http://www.mohw.go.kr/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=343320&page=1에서 2018년 5월 30일 인출.
- 보건복지부(2017b). 보육통계. <http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb030301vw.jsp>에서 2018년 5월 25일 인출.
- 보건복지부(2018). 보육사업안내. 서울 보건복지부.
- 보건복지부, 육아정책연구소(2016). **2015년 전국보육실태조사 총괄보고**. 서울, 세종, 충남 시·도청(2018). 보조교

- 사 및 보육도우미 지원계획 (내부자료).
- 신세니, 김선희, 조희숙(2009). 유아교육기관의 보조교사 이미지 연구. **교사교육연구**, 51(1), 118-136.
- 안재진, 김문정(2009). 보육시설 대체교사 지원 사업의 실태와 개선 방안. **육아정책연구**, 3(2), 48-70.
- 여성가족부(2006). 새싹플랜-제1차 증장기 보육계획 (2006-2009). http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=599&CONT_SEQ=43714 에서 2018년 5월 30일 인출.
- 이정원, 양유진(2013). **육아지원기관에서의 중고령 여성 지원 인력 활용방안 연구**. 서울: 육아정책연구소.
- 전윤숙(2011). 초임 보육교사의 어려움과 지원 요구. **한국보육학회지**, 11(4), 167-187.
- 조양순, 나귀옥(2015). 유아교육, 보육 현장에서 보는 바람직한 통합유아교사 양성체제 연구. **한국유아교육학회 정기학술발표논문집**, 2015(1), 544.
- 최효미, 이정원, 이동하(2015). **어린이집, 유치원에서의 양질의 시간제 일자리 활용방안**. 서울: 육아정책연구소.
- European Union (2016). *Professionalisation of Childcare Assistants in Early Childhood Education and Care (ECEC): Pathways towards Qualification*. NESET II AR1/2016 Analytical Report.
- UEL & University of Ghent (2011). *Competence Requirements in Early Childhood Education and Care: A study for the European Commission Directorate-General for Education and Culture*, final report.

Analysis of the Present Condition and Demand for the Assistant Workforce in Korean Childcare Center

Chang Hyun Park
Korea Institute of Child Care and Education
Sang Lim Kim
Dept. of Early Childhood Education, Incheon National University

Abstract

The purpose of this study is to determine the working conditions and demands of the assistant workforce at childcare centers, and to provide suggestions on policies for childcare teachers. To achieve the purpose of the study, a total of 190 assistant teachers, nursing helpers, alternative teachers and others were surveyed online during the month of August 2017. The survey examined the employment route and working motives, working conditions and environment, job and educational difficulties for analyzing the work conditions and demands of ancillary staff. For the analysis method, SPSS 12.0 was used to analyze frequency and difference. The main findings are as follows. First, childcare center assistants were able to work at their respective times, making it mandatory for them to enter the workforce, and making job openings for ancillary teachers. Second, 73.7% said the daily working hours were '4 hours to 8 hours' under the conditions and 57.9% said 'More than 510,000 won to less than 1 million won.' Average amount of rest time per day was about 30 minutes, and 17% had no rest periods. Third, based on the job and education status, ancillary personnel performed "infant and child guidance and interaction", "Cleaning and cleanliness related tasks" most actively, and "care for cleaning and cleanliness" and "care for morning and night care". Fourth, in the job trouble and difficulty, ancillary staff found it difficult to satisfy with wage related complaints and job insecurity, and the reason for agreeing to the non-regular workforce becoming a regular worker was found to be due to the stability of employment. Lastly, the most urgent tasks to solve the problem of non-regular workers were to fill the wage gap between regular and irregular workers, shorten the working hours and improve the working conditions. The policy implications are presented based on the above findings.

Received April 30, 2018

Revision received May 25, 2018

Accepted June 21, 2018