

발간등록번호

진흥원-2020-918

Vision **보육**人

스무번째 모임

보육교직원 권리보호 및 지원방안 모색

일시

2020년 12월 4일 (금)
14:00~16:30

장소

한국보육진흥원



한국보육진흥원
Korea Childcare Promotion Institute

▶ 프로그램 안내

- 일 시: 2020년 12월 4일(금) 14:00~16:30
- 장 소: 한국보육진흥원(온라인)
- 주 제: 보육교직원 권리보호 및 지원방안 모색
- 내 용

시간	구분	내 용
14:00~14:15	개회 및 인사말	유희정 (한국보육진흥원장)
14:15~14:35	기조 강연	이완정 (인하대학교 아동심리학과 교수)
14:35~15:05	주제 발제	조용남 (한국보육진흥원 국장)
15:05~15:15	휴식	
15:15~16:15	지정토론	강정원 (한국성서대학교 영유아보육학과 교수) 김민정 (레이크파크어린이집 원장) 권민아 (햇님어린이집 보육교사) 박혜민 (유문어린이집 보육교사) 오혜영 (수피아어린이집 보육교사) 배소현 (부모) 박은미 (서울여성가족재단 돌봄사업본부 보육사업팀장) 한정현 (서울특별시교육청 교원치유지원센터 중등교육과 장학사)
16:15~16:30	종합토론	
16:30	폐회	

CONTENTS

인사말

유희정 (한국보육진흥원 원장)	1
------------------------	---

기조강연

어린이집 교사-부모 간 갈등에서 보육교직원의 권리 보호	5
– 이완정 (인하대학교 아동심리학과 교수)	

주제발표

보육교사 권익보호 및 지원방안 모색 (보육교사 권익보호 인식조사 결과를 중심으로)	17
– 조용남 (한국보육진흥원 국장)	

종합토론

보육교사 권익보호 및 지원방안 모색	39
– 강정원 (한국성서대학교 영유아보육학과 교수)	41
– 김민정 (레이크파크어린이집 원장)	47
– 권민아 (햇님어린이집 보육교사)	51
– 박혜민 (유문어린이집 보육교사)	55
– 오혜영 (수피아어린이집 보육교사)	59
– 배소현 (부모)	63
– 박은미 (서울여성가족재단 돌봄사업본부 보육사업팀장)	67
– 한정현 (서울특별시교육청 교원치유지원센터 중등교육과 장학사)	71

보육교직원 권리보호 및 지원방안 모색

인사말

유 희 정 (한국보육진흥원 원장)

안녕하십니까?

한국보육진흥원 원장 유희정입니다.

올해 2020년은 코로나19로 모두가 불안 속에 하루하루를 보내는 상황이 지속되고 있습니다. 어린이집도 잦은 휴원과 긴급보육 실시, 영유아 및 보육교직원의 코로나 블루 등으로 많은 어려움을 겪고 있습니다.

이렇게 혼란한 상황 속에서 보육교직원 심리지원을 위해 한국보육진흥원에서는 직무 스트레스 및 코로나 블루 해소를 위한 ‘마음공감 상담소’ 등 다양한 프로그램을 운영하고 있습니다. 또한 비대면 심리교육 및 개인 심리상담 프로그램을 운영하고 있으며, 문화예술 분야 관계기관과 함께 다양한 힐링 프로그램을 진행하고 있습니다.

지난 6월, 한 보육교사에 관한 안타까운 사건이 발생하였습니다. 2018년 김포 보육교사 사건 후 2020년 세종시에서 다시 이런 일이 발생한 것입니다. 더 이상 이런 비극적인 일이 발생하지 않도록 보육교직원들의 인권실태를 파악하고 나아가 어려움에 처한 보육교직원들을 지원할 수 있는 방안을 마련하기 위한 논의가 절실히 필요합니다.

한국보육진흥원에서는 보육교직원 인권 침해를 살펴보고, 이를 지원할 수 있는 방안이 무엇인지 논의해 보는 시간을 가지고자 합니다. 이번 Vision 보육인 스무번째 모임에서는 ‘보육교직원 권리보호 및 지원방안 모색’이라는 주제로 토론회를 진행하고자 합니다.

본 토론회에서 기조강연을 해주시는 인하대학교 이완정 교수님, 주제 발제를 맡으신 한국보육진흥원 조용남 국장님께 감사의 말씀을 드립니다. 또한 토론을 진행해주시는 패널 여러분들께도 깊이 감사드립니다. 오늘의 논의가 향후 보육교직원 권리보호를 위한 방안을 마련하는데 첫걸음이 되기를 기원합니다.

감사합니다.

2020년 12월 4일

한국보육진흥원 원장 유 희 정

보육교직원 권리보호 및 지원방안 모색

기조강연

어린이집 교사-부모 간 갈등에서 보육교직원의 권리 보호

이 완 정 (인하대학교 아동심리학과 교수)

기조강연

어린이집 교사-부모 간 갈등에서 보육교직원의 권리 보호

이 완 정 (인하대학교 아동심리학과 교수)

I 들어가며

영유아에 대한 학대 의심과 누명으로 부모와 친인척, 지역사회 맘카페 등에서 괴롭힘을 당하던 어린이집 교사가 목숨을 끊었다. 2018년 김포에서의 안타까운 사건 후에 2020년 세종시에서 두 번째 일어난 일이다. 10월 22일 인재근 더불어민주당 의원이 마이에듀와 공동으로 실시한 ‘어린이집 교사의 폭언, 폭행 등 폭력피해 조사’ 결과, 어린이집 교사 10명 중 3명은 폭언, 폭행 등 폭력 피해를 직접 경험하거나 목격한 적이 있는 것으로 나타났다¹⁾. 폭력 가해자로는 원아의 부모나 친인척이 대부분을 차지했다. 원아의 부모가 42.9%, 원아의 조부모 7.6%, 원아의 친척 0.8% 등 절반이 넘는 폭력이 원아의 보호자에 의해 이뤄졌다...(중략)... 반면 가해자들에 대한 조치는 사실상 없었다. 사과나 합의, 처벌 등의 조치 없이 지나갔다는 답이 77.3%, 사건 후 추가 폭력 행사가 이뤄졌다는 답도 4.7%로 나타났다. 사과와 합의가 있었다는 답은 8.3%였다. 어린이집 근무 중 부모, 보호자, 지역사회로부터 폭언, 폭행 등의 폭력 피해를 당하는 보육교사를 위한 공적 지원이 절실하다. 2018년 김포 사건 발생 후 서둘렀다면 2020년의 불행한 사건을 막을 수 있었을 것이다. 추가 피해가 발생하지 않도록 시급히 지원체계를 정비하여야 한다.

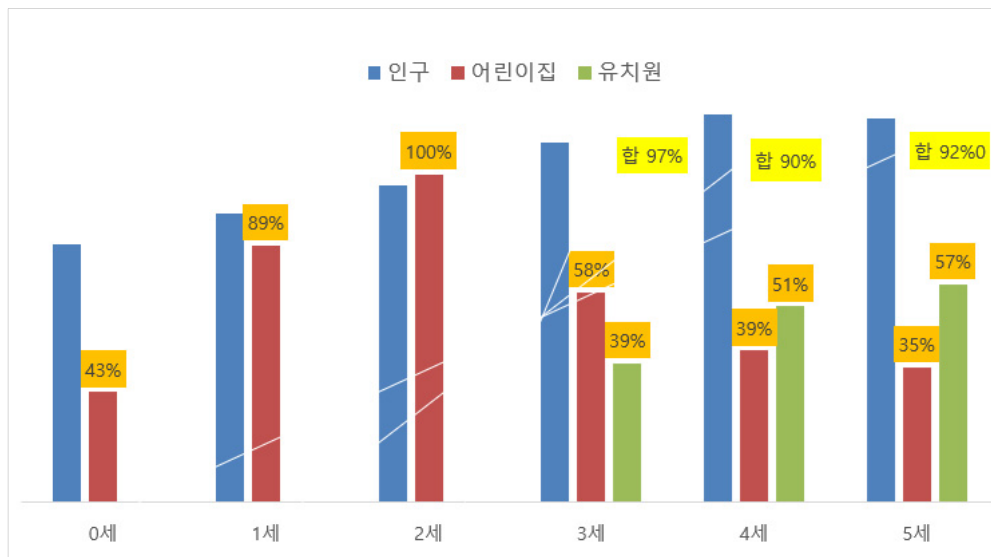
II 어린이집 부모-교사 간 갈등 해결의 일반원리

2013년 무상보육이 실시되면서 우리 사회에서는 출생 후 2-3년 내에 어린이집 등 기관에 다니기 시작하는 생활이 더욱 보편화되었다. 영유아 인구 중 만 1세부터는 90% 이상이 어린이집이나 유치원을 다니다가 초등학교에 입학한다([그림 1]참조). 그 결과 자녀를

1) 해럴드경제(2020.10.22.). 어린이집 교사 10명 중 3명, 학부모 폭력 경험했다.

기관에 등원, 등교시키는 (학)부모의 역할은 일찍 시작되는데 비해 이에 대한 준비는 충분히 이루어지지 못한다. 어린이집에 다니는 영유아의 연령이 어려 표현이 잘 이루어지지 않기 때문에 부모나 보호자는 어린이집의 보육과정이나 보육교사의 보육행위에 대해 염려와 걱정, 그리고 불만을 가질 수 있다.

[그림1] 연령별 영유아 인구와 ECEC 취원 현황



출처: 보육통계, 2019.12.31. 보건복지부

호주 정부가 운영하는 parenting website²⁾에서는 교사와 갈등 사안에 대해 논의하고자 할 때 부모가 보여야 할 태도에 대해 다음과 같이 안내하고 있다. 아이가 기관이나 학교에서 간혹 문제를 나타내거나 경험하게 되는 것은 자연스러운 일이다. 어떤 문제들은 사소하며 쉽게 해결되지만, 어떤 문제들은 좀 더 복잡하고 길게 간다. 문제 사안에 대해 교사를 만나고자 할 때에는 ‘침착하고 긍정적인 접근(a calm and positive approach)’방법을 사용하도록 한다.

첫째, 당황하거나 화가 날 때에도 가능한 침착함을 유지하도록 노력한다. 심각한 사안이라도 부모가 긍정적으로 이를 해결하는 모범을 보임으로써 자녀가 긍정적인 문제해결 방법을 배울 수 있도록 해준다. 둘째, 아이의 교사, 친구들, 학교의 다른 사람들에게 말할 때는 긍정적이고 존중하는 태도를 견지한다. 셋째, 어린이집 원장(학교의 경우 교장)보다는 담당 교사와 먼저 얘기한다. 넷째, 방어적인 태도를 보이지 않는다. 부모나 교사 중 한쪽이

2) Raisingchildren.net.au. the australian parenting website. Suitable for 5-8 years: Problem-solving strategies for parents and teachers.
<https://raisingchildren.net.au/school-age/school-learning/working-with-schools-teachers/problem-solving-for-parents-teachers> 에서 2020.11.23. 인출.

비난받는다고 느끼면 둘 다 상대를 비난하는 상태로 끝나기 쉽다. 심각한 사안에 대해 교사와 만나 문제를 해결하고자 할 때에는 [표 1]에 제시된 절차를 따르도록 한다.

[표1] 부모와 교사가 만날 때 사용하는 문제해결 단계

1. 문제를 규명하기: 문제가 무엇인지를 명확하게 한다. 발생할 일, 빈도, 관련자 등. 불평하거나 호소하기 보다는 해결책을 묻는 것이 더 도움이 될 수 있다. 가령, '아무도 우리 애와 놀지 않아요'라는 말 보다는, '우리 아이가 함께 놀 친구들을 만들려면 어떻게 하는 것이 좋을까요?'라는 말이 더 낫다.
2. 관심사, 요구, 희망 사항 등을 명확히 하기: '저는 ..에 대해 염려하고 있어요', '저는 ...가 필요해요', '저는 ---했으면 좋겠어요' '저는 ...임을 이해해요'와 같은 표현을 사용한다.
3. 가능한 해결책을 도출하기: 교사가 제안하는 해결방안들을 유심히 들어본다. 교사는 과거 비슷한 사안을 해결해본 경험이 많고, 당신의 자녀에게 적합한 해결책을 갖고 있을 수 있다. 이 시점에서는 그 방안에 대해 판단하지 않는 것이 중요하다. 이 과정은 사안을 해결하기에 적합한 해결책에 도달할 가능성을 높여준다.
4. 해결책들을 평가하기: 교사가 제안한 해결책들에 대해 각각의 장점과 단점, 예상되는 결과에 대해 생각해본다. 이렇게 함으로써 보다 현실적으로 되는 것이 중요하다. 가령, 교사가 아이와 내내 함께 앉아 있는 것은 어려울 수 있지만, 교사가 아이를 자주 체크해주는 것은 합리적인 대안이 될 수 있다.
5. 대안을 하나 선택하여 시도하기: 최선의 해결안을 선택하여 시도해보고, 필요하면 이후 다시 교사와 만나기로 한다. 아이에 대해 며칠 간 살펴본다.
6. 평가하기: 문제가 해결되었다면 노력한 모두에게 적절한 감사 인사를 한다. 문제가 해결되지 않았다면 어린이집 원장(혹은 교장), 심리전문가 등으로부터 추가로 도움을 구한다.

대부분의 부모와 보호자는 요구나 불만, 혹은 문제 사안에 대해 건전하고 합리적인 태도로 보육교직원과 소통하여 문제를 해결하지만, 일부 부모나 보호자는 때로 자신의 불만족과 요구사항을 격앙된 방식으로 나타낸다. Erman(2019)³⁾은 어린이집에서 difficult parents를 대하는 일반원칙에 대해 [표 2]와 같이 제시하고 있다.

[표2] Difficult parents를 대하는 일반원칙⁴⁾

1. 침착함을 유지하기: 침착하게 있도록 한다. 이를 위해 그들이 말하고자 하는 것을 말할 수 있도록 듣고 있다. 결정적인 순간에도 침착하게 있을 수 있다면 상황을 완화시킬 수 있다. 흥분한 상태로는 그 무엇도 해결할 수 없기 때문이다.
2. 먼저 잘 듣기: 부모가 흥분한 상태일 때는 문제를 해결하기에 적합한 시점이 아니다. 그냥 듣고 있다. 이때는 아직 세부사항에 대해 염려하지 않는다. 부모가 하는 말이 맞는지 틀리는지에 대해서도 걱정하지 말라. 그냥 그들이 차분해질 때까지 침착하게 듣는다.
3. 모든 것을 기록하기: 사안에 대해 안전사고 보고서처럼 기록한다. 듣고, 본 모든 것을 적는다. 이걸

3) Erman, J. (2019). How to Deal with Difficult Parents at Your Childcare Center.

<https://www.runsandbox.com/blog/how-to-deal-with-difficult-parents-at-your-center>에서 2020.11.23. 인출.

4) 이와 비슷한 내용으로 Tips for Handling Angry Parents

(<https://www.jackrabbitcare.com/blog/tips-for-handling-angry-parents/>),

How to React to an Angry Daycare Parent

(<https://yourbusiness.azcentral.com/react-angry-daycare-parent-4523.html>) 등을 들 수 있다.

부모와 공유할 필요는 없다. 잊어버리기 전에, 생각나고 기억나는 모든 것을 적어서 해당 영유아의 기록에 첨부해둔다.

4. 사안에 대한 대화를 이어가기: 간혹 부모가 쏟아낸 말 중 무엇이 맞고 틀렸는지 꼼꼼히 밝히려는 생각을 할 수도 있는데, 이런 태도는 버리는 게 좋다. 이후 부모와의 교신에서 부모가 하고자 했던 말을 당신이 숙지하고 있다는 점을 알리도록 한다. 이것만으로도 대부분의 갈등은 해소되며, 부모는 자기의 요구가 상대방에 전달되었다는 점을 알고 마음을 놓는다.
5. (종국에 해결이 안 된다면) 밀어내기: 어느 시점에 이르면 이 어린이집이 그 아이나 가족에게 잘 맞지 않는 (not a good fit) 것일 수 있음을 받아들인다. 누구도 자신의 자녀가 이제 그만 나오는 게 좋겠다는 말을 듣고 싶지는 않겠지만, 부모가 계속 공격적이고 적대적이라면 그들을 어린이집에 계속 나오게 하는 것은 안전하지 않다.

III

아동이 다니는 기관에서 나타나는 21세기 문제 부모의 양상

대부분의 부모는 친화적이고, 지원적이며, 교사와 협조함으로써 자신의 자녀들이 최상의 보호와 교육을 받을 수 있도록 노력한다. 하지만 몇몇 부모들은 교사와 문제를 일으킨다. 이들은 교사와 기관(혹은 학교)을 존중하는 태도를 보이지 않으며 연루된 교사와는 무관한 사안에 대해서도 화를 낸다. 21세기 들어 이런 일은 점점 더 자주 발생하는 것으로 보인다. 다음의 두 article은 각각 캐나다와 미국의 심리학자, 교육지원전문가가 21세기 학부모의 모습에 대해 묘사한 것인데, 근래 우리나라 어린이집의 보육교직원들이 일부 부모에 대해 느끼는 감정과 상당히 유사하다. 여기에 일부 번역해본다.

1. 왜 부모는 교사를 존중하지 않는가?

Worzel(2008)⁵⁾은 21세기 들어 교사에 대한 존경심이 부족해진 원인과 이런 경향의 미래에 대해 다음과 같이 설명하고 있다. 백 년 전까지도 교사는 그 사회에서 가장 교육을 많이 받은 성원이었으나, 오늘날 교사의 교육수준은 대부분의 부모와 비슷해졌다. 부모와 이들의 태도는 변화하였다. 과거에 기관이나 학교에서 문제를 일으킨 아동은 학교에서 훈육을 받을 뿐 아니라 집에 오면 부모에게 두 배로 야단을 맞았다. 하지만 근래에는 그렇지 않다. 많은 부모들은 자기의 귀여운 어린 것(their little darlings)은 절대 잘못할 리 없고, 따라서 교사가 잘못되었음에 틀림없다고 생각한다. 그래서 그들은 감히 내 자녀를 훈육하려 한다거나 내 귀여운 아이에게 낮은 성적을 부여하려는 무모한 배짱을 보이는

5) Worzel, R. (2008). Opinion: Why Parents Don't Respect Teachers. <https://teachmag.com/archives/128> 에서 2020.11.13. 인출

교사를 공격한다.

이러한 상황이 벌어지는 이유는 놀랍게도 매우 복잡하다. 첫째, 부모들은 시간에 쫓기며 산다. 많은 부부가 맞벌이거나 일하는 한 부모이다. 이들은 퇴근하면 지치고 피곤하며 일하면서 억눌러놓은 분노감으로 자녀에게 어떤 일이 벌어지고 있는지 침착하게 들여다 볼 인내심이 바닥나 있다. 사실 소수 부모가 교사에게 나타내는 과도한 분노감이나 공격성은 죄책감에서 기인한 것일 수도 있다. 그들은 자녀에게 충분한 시간을 쓰지 못하기 때문에 ‘좋은 사람(good guys)’이 됨으로써 이를 보상하려고 하며, 그렇게 되자면 ‘나쁜 사람(bad guys)’은 교사여야 하는 것이다. 둘째, 어떤 부모에게 자식은 빛나는 장식품과 같은 존재이다. 이들에게 예쁜 자녀는 번쩍이는 자동차나 화려한 휴가, 최신 핸드폰과 같은 멋진 소유물이다. 당신은 누군가 당신의 자동차나 핸드폰을 쓰레기통에 버리는 것을 참지 못할 것이다. 마찬가지로, 완전무결하며 나의 우월한 유전자를 물려받은 무결점의 자식을 교사가 감히 모욕하거나 무시한다면 어찌 참을 수 있겠는가. 어떤 부모들은 버릇없는 아이(spoiled children themselves)와 같은 자아 상태를 가지고 있다. 이들은 자신의 방식대로 살며, 세상이 자신의 편리를 위해 돌아가지 않는 것을 참지 못한다. 이들은 무례하고, 요구가 많으며, 불행하게도, 교사를 하녀(혹은 하인)와 같은 존재로 본다.

우리에게는 어떤 미래가 올 것인가? 첫째, 결혼 연령이 늦어지고 첫 출산연령이 높아지고 있다. 출산율이 점차 내려갈 것이며, 그 결과 아이는 점점 귀하고 소중해져, 한 자녀 정책을 실시한 중국에서 나타난 것과 같은 소황제 증후군(little emperor syndrome)이 더욱 팽배해질 것이다. 둘째, 경쟁이 치열해지고 경제적 생존이 중요해지면서 교육은 성취(achievement)보다는 요구(requirement)조건이 될 것이다. 이에 따라 학교에서 인내심 있게 뭔가에 시간을 쓰려는 경향이 줄어들 것이다. 이에 따라 미래의 부모들은 인내심이 더 줄어들 것이며, 더 쉽게 소진되고, 그 결과 부모로서의 자질이 더욱 부족해질 것이다.

Worzel은 이러한 경향을 극복하기 위해 교사들이 부모를 포함하여 학교와 기관에서 이루어지는 모든 사안에 보다 선구적인(proactive) 태도를 보여야 한다고 역설하고 있다. 즉, 당사자들에게 보다 명확한 가이드라인을 제시하고, 인간을 키워내는 본연의 업무에서 본질적인 의미를 찾음으로써 회복탄력성을 높이고 사회의 번영과 성공에 기여할 수 있다는 것이다.

2. 기관(혹은 학교)를 괴롭히는 부모들

Evans(2016)⁶⁾는 「학교를 괴롭히는(bully) 부모들」이라는 제하의 article에서 지난 20년간 교육자들이 difficult parents를 대하여 좌절감을 겪는 일이 증가하고 있다고 하였다. Bully parents는 크게 세 가지 유형으로 구분된다. 첫째, 정의로운 십자군(righteous crusader)형이다. 이들은 교사에게 가장 혼란스러운 존재인데, 대개 도덕적인 문제를 들고나와 학교가 이를 제대로 다루지 못하고 있다고 비난하기 때문이다. 가령, 어떤 교장은, 세 명의 어머니가 학교에 왕따 문제가 있다고 주장하였는데, 다른 누구도 이에 공감하지 못했고, 실제로도 이런 문제가 존재하지 않았다고 회고하였다. 교사들은 모든 아동을 보호해야 하기 때문에 이런 문제가 불거지면 매우 취약하다. 어떤 부모가 “내 딸이 그러는데 선생님이 그 애를 좋아하지 않는대요.”라고 말하면, 교사는 어떻게 대응해야 할까. 둘째, 직위를 가진 위협자(entitled intimidator)형이다. 이들은 요구하는 바를 명확히 드러내지 않으며, 자신의 자녀를 특별대우해 주기를 바란다. 규칙 적용이 유예되고, 예외가 만들어진다. 이들은 자기가 싫어하는 교사를 파면시키고 싶어한다. 이들은 자녀와 같은 반에 특정인이 함께 배치되거나 혹은 배치되지 않아야 한다고 말한다. 그 근거는? 우리 가족은 이 지역사회의 유지이며, 이 학교에 특정 직위를 갖고 있기 때문이다. 셋째, 악랄한 험담가(vicious gossip)형이다. 심리학자들은 이 유형들이 인성 문제(character problem)가 있다고 본다. 이들은 끊임없이 교사나 학교의 흠집을 찾아내고, 자신의 모든 무리들에게 자기의 불만을 떠벌린다. 그러다보면 어찌다가 작은 약점을 찾아내기도 하며, 그렇게 되면 이를 다시 과장하여 끝없이 떠벌린다⁷⁾. 우리는 이런 과정으로 희생양이 된 교사들을 다수 알고 있다.

학교를 괴롭히는 부모들이 늘어나고 있는 이유는 무엇인가. 첫째, 부모들에게 불안 심리가 만연해있기 때문이다. 사회변화가 커지고 급격해지면서 자녀의 성취경로에 대한 부모의 예측가능성이 떨어지게 되었고 자녀를 위한 선택지가 늘어나게 되었다. 부모는 자녀에게 최상의 것을 경험하게 해주고 싶은데, 변화가 많아지면서 안정적으로 신뢰할 수 있는 것, 분명한 것에 대한 확신이 줄어들게 되면서 부모의 불안은 높아지게 되었다는 것이다.

둘째, 경쟁 문화, 외로움의 문화가 중상층 계층에 팽배해있기 때문이다. 부모의 불안이 커지면서 이는 점차 다른 가족들로부터의 고립을 초래하고, 자녀가 다양한 경험을 우발적으로 해보는 것을 허용하지 않는 결과를 가져온다. 점점 더 많은 부모들이 풍부한 자원을

6) Evans, R. (2016). Parents Who Bully the School.

<http://www.robevans.org/Pages/articles/Parents-Who-Bully-the-School.htm> 에서 2020.11.23. 인출

7) 하버드대 교육학부의 Richard Chait 교수는 이를 “Volve caucus in the parking lot.”이라고 표현하였다.

가진 전문가 커플이 되지만, 자신의 자녀가 다른 사람의 자녀들을 만나 혼합연령으로 자유놀이를 경험하는 것을 허용하지 않게 된다. 그들은 자녀가 통상의 스트레스를 겪어내고 문제를 해결해가면서 성숙해지는 과정을 감내하려 하지 않는다. 그들이 바라는 것은 오직 자녀의 성공이다. 부모의 불안과 무경험, 성공에의 몰입이 혼합되어 맹렬한 과잉반응(ferocious overreactions)으로 이어진다.

셋째, 학교의 행정부가 이를 해당 부모의 인성 장애(personality disorder) 문제로 다룰 시기를 놓치기 때문이다. 기관이나 학교에서는 모든 부모가 정상적인 심리적 건강상태(good mental health)를 가지고 있다고 간주한다. 불행하게도 사실은 그렇지 않다. 미국의 모든 학교에서 몇몇 부모들은 실제로 인성 장애(personality disorder)를 겪고 있으며, 생활의 많은 측면에서 현실을 왜곡하는 고기능성(high-functioning)을 나타낸다. 종종 학교 행정부는 자신이 정상적인 중재로는 결코 해결될 수 없는 심각한 정신병리 문제를 가진 부모를 만나고 있다는 것을 너무 늦게 깨닫는다.

한쪽 극단에 bully parents가 있다면, 다른 한쪽 극단에는 심리적으로 취약한 교사들이 존재한다. 교사들은 대개는 매우 양심적인 집단이다. 이들은 아동들과 조화롭게 번성하며, 긍정성을 키워가는 존재들이다. 이들은 윤리의식이 높으며 사명감을 가지고 직업을 선택한 사람들이다. 이들은 분명 아동들에게 유익한 존재이지만, 다른 한편으로 이들은 아동들에게 충분히 다 해주지 못한 것에 대해 쉽게 죄책감을 느낀다. 또한 이들은 극도로 갈등을 회피하는 경향을 갖고 있다. 그렇다면, Bully parents를 관리하는 기본은 무엇일까. 이들을 다루려면 두 가지 관점이 필요하다. 첫째, bully parents는 남의 탓만 하는 사람들이다. 이들은 자기 내면을 볼 수 있는 역량이 부족하다. 이들은 자신이 남들을 필요 이상으로 괴롭히고 있지는 않은지, 주관적인 관점으로 사안을 잘못 판단하고 있지는 않은지 살피지 않는다. 따라서 이들을 논리적으로 설득시키는 것은 불가능한 경우가 많다. 이들이 아무리 똑똑하고 전문직업을 가지고 있다 해도, 이들은 대개 정서, 사회적인 발달이 잘 이루어지지 않은 사람들이다. 둘째, bully parents는 교사보다는 기관장이 다루는 것이 효과적이다. 이들을 다루는 가장 기본적인 방법은 한계(limits)를 설정하는 것이다. 이들은 용납되지 않는 최소한의 타협 불가능한 조건들이 있다는 것을 알아야 한다. “부모님(혹은 보호자님)은 의견을 말씀하실 권리가 있습니다만, 우리를 모욕할 권리는 없습니다”, “부모님은 ---를 원하고 계십니다만, 우리는 그렇게 할 수 없습니다.” 이런 종류의 메시지는 교사가 전달 하여도 중국에는 기관장에게 와야 비로소 작동한다. 모든 노력에도 불구하고 문제가 해결 되지 않는다면, 최후에 남는 해결책은 의사소통을 종결짓는 것이다. 기관과 종사자의 정신건강을 위해 bullying family는 쫓겨 날 필요가 있으며, 이는 비록 그 아이가 매우

사랑스럽고 아무 잘못이 없을 경우일지라도 그러하다.

물론, 미국 공립학교에서 이는 거의 불가능하기는 하다. 퇴소가 불가능하다면, 결국 남는 방법은 다시 명확하고 확고한 제한을 설정하는 것이다. 가령, 이런 부모를 상대하는 라인을 하나만 열어놓고 담당자와만 소통할 수 있도록 한다, 부모가 하는 연락은 극도로 제한하고 응답은 논의과정을 철저히 거친 후 차근차근 보낸다, 부모가 기관에 직접 올 수 없도록 접근금지명령을 내린다, 등의 방법들을 모색해야 하며, 리더는 이를 통해 기관을 모두에게 보다 안전한 장소로 만들 수 있다. 그리고 사회는 이를 뒷받침할 체계를 구축할 필요가 있을 것이다.

IV 어린이집 보육교직원의 권리 보호를 위한 법률조항의 필요성

교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법(약칭: 교원지위법)은 교원에 대한 예우와 처우를 개선하고 신분보장과 교육활동에 대한 보호를 강화함으로써 교원의 지위를 향상시키고 교육 발전을 도모하는 것을 목적으로 한다. 동법 제2조는 교원에 대한 예우와 관련하여 [표 3]과 같이 명시하고 있다.

[표3] 교원지원법 제2조

제2조(교원에 대한 예우) ① 국가, 지방자치단체, 그 밖의 공공단체는 교원이 사회적으로 존경받고 높은 긍지와 사명감을 가지고 교육활동을 할 수 있는 여건을 조성하도록 노력하여야 한다. ② 국가, 지방자치단체, 그 밖의 공공단체는 교원이 학생에 대한 교육과 지도를 할 때 그 권위를 존중받을 수 있도록 특별히 배려하여야 한다. ③ 국가, 지방자치단체, 그 밖의 공공단체는 그가 주관하는 행사 등에서 교원을 우대하여야 한다. <개정 2016. 2. 3.> ④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 교원에 대한 예우에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2016. 2. 3.> [전문개정 2008. 3. 14.]

민법에서는 친권자의 권리, 의무를 [표 4]와 같이 밝히고 있다. 부모는 미성년자인 자의 친권자가 된다. 양자의 경우에는 양부모(養父母)가 친권자가 된다. 친권은 부모가 혼인 중인 때에는 부모가 공동으로 이를 행사한다. 그러나 부모의 의견이 일치하지 아니하는 경우에는 당사자의 청구에 의하여 가정법원이 이를 정한다. 민법 제913조에서는 친권자가 자를 보호하고 교양할 권리와 동시에 의무도 부과하고 있음을 알 수 있다.

[표4] 민법 제913조

제913조(보호, 교양의 권리의무) 친권자는 자를 보호하고 교양할 권리의무가 있다.

아이돌봄지원법은 가정의 아이돌봄을 지원하여 아이의 복지증진 및 보호자의 일·가정 양립을 통한 가족구성원의 삶의 질 향상과 양육친화적인 사회환경 조성을 목적으로 한다. 동법 제4조는 국가 등의 지원 원칙과 관련하여 [표 5]와 같이 밝히고 있다. 보호자는 친권자·후견인, 그 밖의 사람으로서 아이를 사실상 보호하고 있는 사람으로 동법 4조에서 보호자의 책임을 부과하고 있음을 알 수 있다.

[표5] 아이돌봄지원법 제4조

제4조(국가 등의 지원) 국가와 지방자치단체는 보호자가 아이돌봄의 책임을 다할 수 있도록 지원하여야 한다.

영유아보육법에는 부모나 보호자(혹은 친권자)의 양육의무와 관련된 조항이 없는 실정이다. 국가의 지원을 받아 어린이집에 자녀를 보내거나 가정양육을 하는 부모나 보호자는 부모교육 이수, 기관 등에서의 부모 역할 준수 등 소정의 의무를 이행하도록 명시할 필요가 있다.

V 마치며

영유아보육법 개정을 통해 어린이집의 파트너십 지원센터(가칭) 등이 설치되어 어린이집의 역할과 기능, 부모 및 보호자의 역할과 권리, 의무를 명시하고 이를 안내, 교육할 필요가 있을 것이다. 부모가 자녀를 어린이집에 보내면서 지켜야 하는 원칙, 교사나 원장과 소통할 때 지켜야 하는 태도 등을 안내함으로써 부모의 역량을 강화시킬 필요가 있다. 교사, 원장에게는 부모를 대하는 방법을 안내하고, 어려운 부모를 대하는 방법과 절차를 교육함으로써 보육교직원이 영유아 보육에 몰입할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 아울러, 부모-교사 간 갈등을 예방하고, 이를 해결하는 과정을 중재함으로써 보육교직원의 권리를 보호할 수 있어야 한다.

보육교직원 권익보호 및 지원방안 모색

주제발표

보육교사 권익보호 및 지원방안 모색

- 보육교사 권익보호 인식조사 결과를 중심으로 -

조 용 남 (한국보육진흥원 국장)

주제발표

보육교사 권익보호 및 지원방안 모색**- 보육교사 권익보호 인식조사 결과를 중심으로 -**

조 용 남 (한국보육진흥원 국장)

I 추진배경 및 필요성

- 20년 6월, 세종시 보육교사 자살 사건을 계기로, 보육교사 인권 및 권익보호 중요성 대두
 - 국회 국정감사에서, 보건복지부 장관(박능후)은 ‘보육교사 권익보호 및 지원 방안을 모색하겠다’고 답변

○ 그동안 보육교사 권익보호관련 논의 경과

- ▶ 15년 어린이집 아동학대 근절대책 논의 과정에서, ‘어린이집 내의 아동학대 및 안전 대책방안’, ‘보육교사의 정서·심리지원 및 관리방안’ 논의
 - 보육교사의 정서·심리지원을 위해, 육아종합지원센터에 상담전문요원 배치(17년)
 - 보육교사 스트레스 경감을 위한 <인성교육 프로그램 개발 및 교육> 시행(16년)
- ▶ 17년 보육교사의 노동조건, 처우상당, 불법부당행위 근절 대책 마련 추진
 - 어린이집 이용불편부정신고센터 운영 및 현지조사 지원사업 실시(19.2월)
 - 보육교사 인사, 노무 관리 자료 개발(19.11월)
- ▶ 18년 10월, 경기도 김포에서 보육교사가 아동학대 의심신고와 관련하여 인터넷 맘카페에 실명이 공개된 후 자살하는 사건 발생으로, 보육교사 권리보장 촉구 여론 조성

- 이에, 한국보육진흥원에서는 보육교사 권익침해 예방 및 권익보호 지원방안 모색을 위한 설문조사를 실시하였으며, 설문조사 결과를 바탕으로 현직보육교사의 권익보호 및 지원방안을 모색하고자 함.

II

설문조사 결과 분석

1. 설문조사 개요

- 대상 : 현직보육교사 1,022명
- 설문조사 기간 : 20. 11. 9~13. (5일간)
- 설문조사 방법 : 구조화된 설문지를 이용한 웹 설문조사

2. 응답자 현황

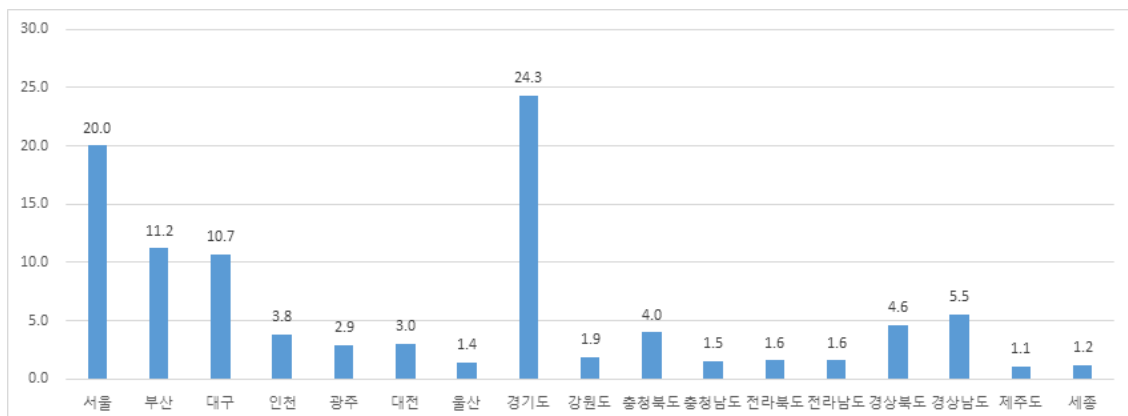
- (기관유형) 국공립 34.2%, 민간 31.2%, 가정 19.2%, 직장 6.8% 순으로 나타남.

구분	국공립	사회복지 법인	법인단체 등	가정	부모협동	민간	직장
명	350	45	42	196	1	319	69
%	34.2	4.4	4.1	19.2	0.1	31.2	6.8

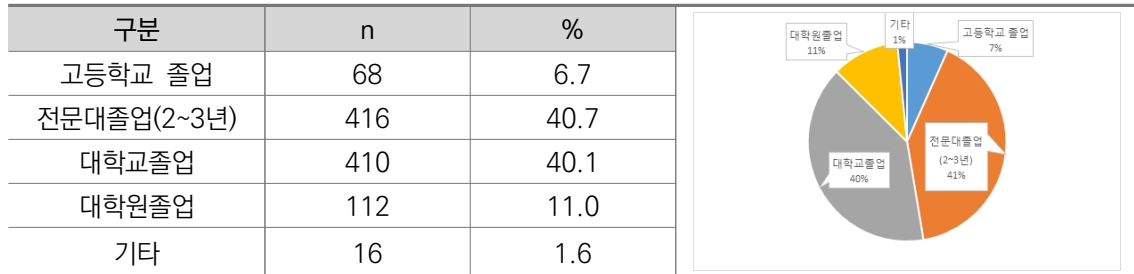
- (응답자 나이) 응답자의 연령대를 확인한 결과, 40대가 35.1%로 가장 많았고, 그 다음이 30대 27.9%, 50대 17.7%, 20대 17.2%, 60대 이상 2.1% 순으로 나타남.

구분	20대	30대	40대	50대	60대 이상
명	176	285	359	181	21
%	17.2	27.9	35.1	17.7	2.1

- (지역분포) 응답자의 지역분포를 확인한 결과, 경기도 24.3%, 서울 20.0%, 부산 11.2%, 대구 10.0%의 순으로 나타남.



- (성별분포) 응답자의 성별은 여성 1,014명(99.2%), 남성 8명(0.8)로 나타남.
- (학력분포) 응답자의 학력은 전문대(2~3년) 졸업 40.7%, 대학교 졸업 40.1%, 대학원 졸업 11.0% 순으로 나타남.



3. 마찰·갈등관리 관련

① 마찰·갈등 경험 여부

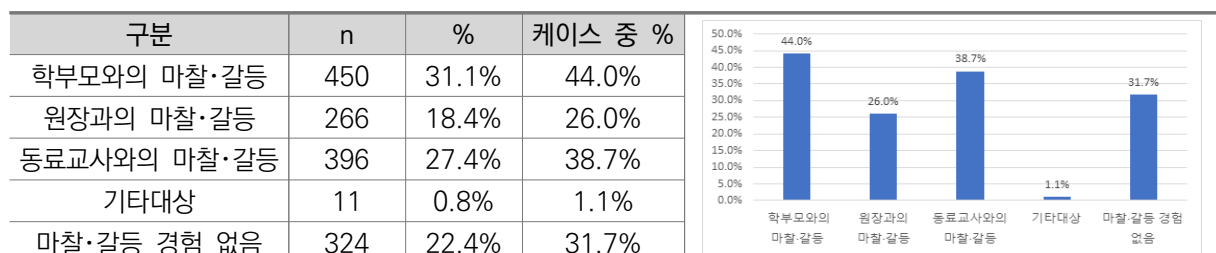
- 어린이집에서의 마찰갈등 경험 여부를 묻는 질문에 대해 응답자의 68.3%가 마찰·갈등 경험이 있다고 응답함.

어린이집에서의 마찰·갈등 경험 여부		
구분	n	%
경험 있음	698	68.3 %
경험 없음	324	31.7 %

② 마찰·갈등 대상

- 어린이집에서의 마찰·갈등이 있다고 응답한 대상자 중 마찰·갈등 경험이 있는 응답자를 모두 체크하도록 한 결과, 학부모와의 마찰·갈등이 응답자의 44.0%로 가장 많았고, 그 다음이 동료교사와의 마찰 및 갈등 38.7%, 원장과의 마찰 및 갈등 26.0% 순으로 나타남.

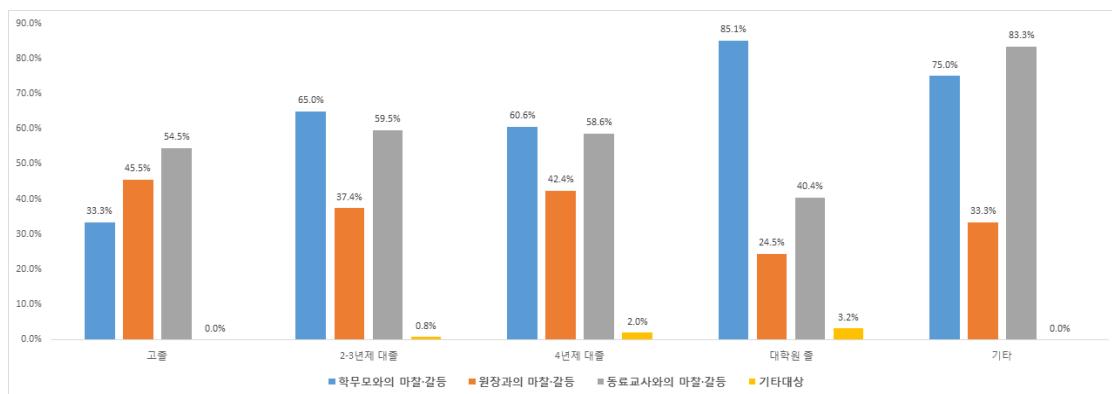
〈어린이집에서의 마찰·갈등 내용(중복응답)〉



③ 학력에 따른 마찰·갈등 대상

- 보육교사의 학력에 따른 어린이집에서의 마찰·갈등 대상을 확인한 결과, 고등학교 졸업자는 동료교사와의 갈등이 높게 나타났고, 대졸 이상의 교사는 학부모와의 갈등이 높게 나타났으며, 특히, 대학원 졸업이상의 경우, 학부모와의 갈등(85.1%)이 동료교사와의 갈등(40.4%)보다 두 배 이상 높은 것으로 나타남.

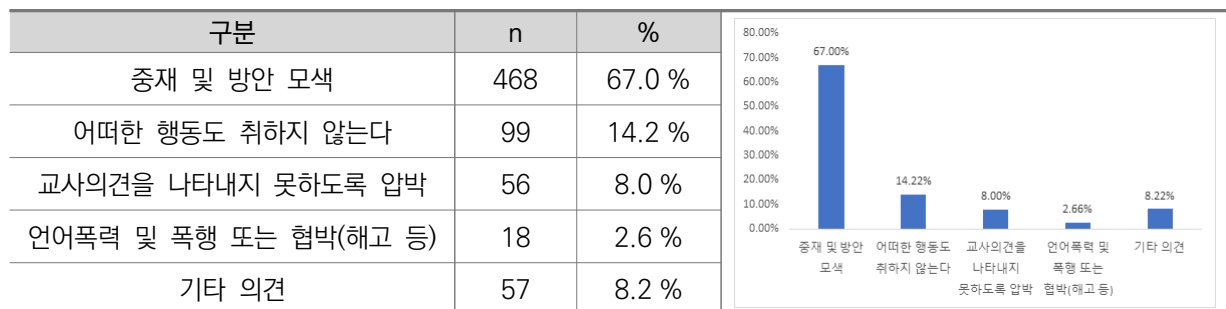
〈학력에 따른 어린이집에서의 마찰·갈등 대상 현황〉



④ 마찰·갈등 발생 시, 어린이집 원장의 대응 태도

- 어린이집에서의 마찰·갈등이 발생하였을 때, 어린이집의 원장의 대응태도에 대해 질문한 결과, 중재 및 방안을 모색한다는 응답 67%를 차지하였으며, 어떠한 행동도 취하지 않는다는 응답이 14.2%, 교사가 의견을 나타내지 못하도록 압박한다는 응답이 8.0%, 심지어 언어폭력 및 폭행 또는 협박을 한다는 응답도 2.6%를 차지하는 것으로 나타남.

〈마찰·갈등 발생 시 어린이집 원장의 대응 태도〉

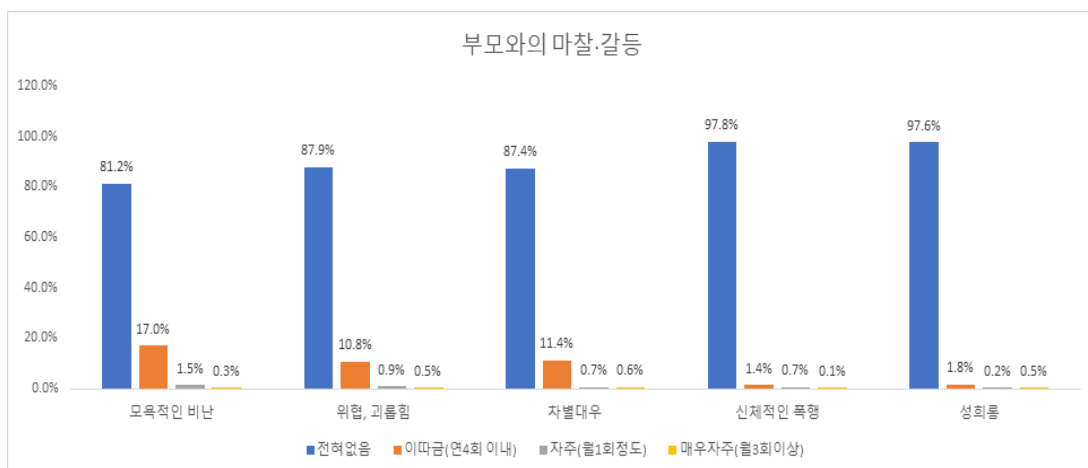


⑤ 학부모와의 마찰·갈등 관련하여 부당한 대우 혹은 폭력 등 경험 빈도

- 어린이집에서 지난 1년 이내에 학부모로부터 부당한 대우 혹은 폭력(언어 폭력 포함) 등을 경험한 빈도에 대해 질문한 결과, 부모에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설을 들은 적이 있다는 비율이 18.8%, 부모에게 위협 혹은 괴롭힘을 당한 적이 있다는 비율은 12.1%, 차별대우 12.6%, 성희롱 등 신체접촉을 당한 적이 있는 비율은 2.4%로 나타나, 10명 중 2명은 학부모로부터 부당한 권익침해를 받고 있는 것으로 나타남.

〈보육교사가 부모로부터 부당한 대우 혹은 폭력을 경험한 빈도〉

부모와의 마찰, 갈등	전혀없음	이따금 (연4회 이내)	자주 (월1회정도)	매우 자주 (월3회이상)
부모에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 적이 있다.	830	174	15	3
	81.2%	17.0%	1.5%	0.3%
부모에게 위협, 괴롭힘을 당한 적이 있다.	898	110	9	5
	87.9%	10.8%	0.9%	0.5%
부모에게 직위, 성, 나이의 차별 대우를 당한 적이 있다.	893	116	7	6
	87.4%	11.4%	0.7%	0.6%
부모에게 신체적인 폭행(구타 등)을 당한 적이 있다.	1000	14	7	1
	97.8%	1.4%	0.7%	0.1%
부모에게 원치 않는 성적 신체 접촉이나 성희롱을 당한 적이 있다.	997	18	2	5
	97.6%	1.8%	0.2%	0.5%

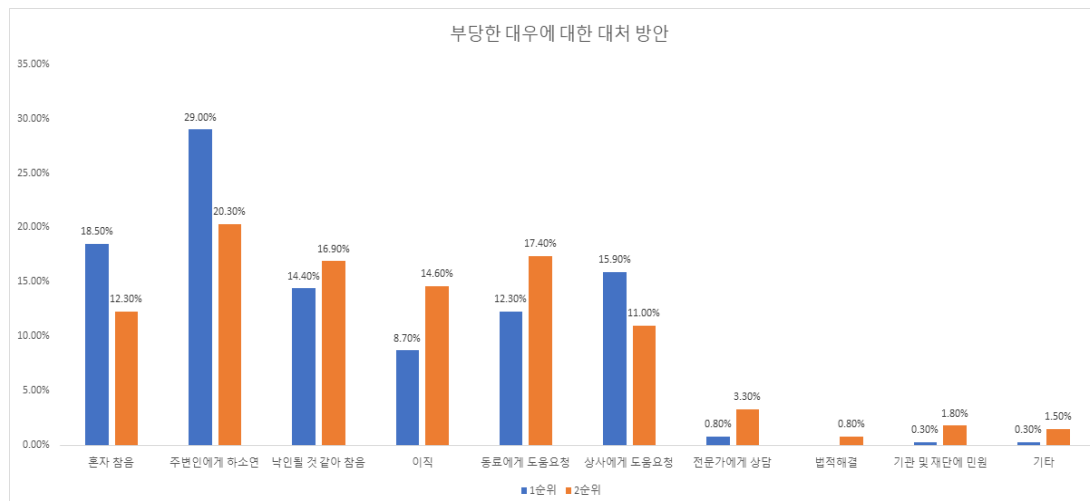


⑥ 부당한 대우를 받았을 때 대응방법은?

- 어린이집 업무 수행 중 학부모로부터 부당한 대우를 받았을 때의 대응방법에 대해 1순위, 2순위로 질문한 결과, 1순위로 응답한 대응방법의 경우, 주변인에게 하소연은 하지만 별다른 조치를 취하지 않는다는 응답이 29.0%로 가장 많았고, 어차피 다른 어린이집도 마찬가지일 것 같아서 혼자서 참는다는 응답이 18.5%, 문제제기해도 해결되지 않고 문제교사로 낙인될 것 같아서 참는다가 14.4%로 **전체 응답자의 61.9%가 참거나 하소연하며 아무런 조치를 취하지 않는 것으로** 나타남.

〈부당한 대우를 받았을 때 대응 방법 1순위, 2순위〉

구분	1순위		2순위	
	n	%	n	%
어차피 다른 어린이집도 마찬가지일 것 같아 혼자서 참는다.	72	18.5 %	48	12.3 %
주변의 가족이나 친구들에게 하소연은 하지만 별다른 조치를 취하지는 않는다.	113	29.0 %	79	20.3 %
문제 제기해도 해결되지 않고, 문제교사로 낙인 될 것 같아서 참는다.	56	14.4 %	66	16.9 %
해당 어린이집을 그만두고 다른 곳으로 옮긴다.	34	8.7 %	57	14.6 %
어린이집에 함께 일하는 동료에게 도움을 요청한다.	48	12.3 %	68	17.4 %
어린이집의 상사(원장 혹은 원감 등)에게 도움을 요청한다.	62	15.9 %	43	11.0 %
상담센터 등의 전문가에게 상담한다.	3	0.8 %	13	3.3 %
노동조합, 노무사, 변호사 등 전문가의 도움을 받아 법적으로 해결한다.	-	-	3	0.8 %
고용노동부 혹은 보건복지부 등 정부기관 혹은 재단(상급단체)에 민원을 넣는다.	1	0.3 %	7	1.8 %
기타 의견	1	0.3 %	6	1.5 %

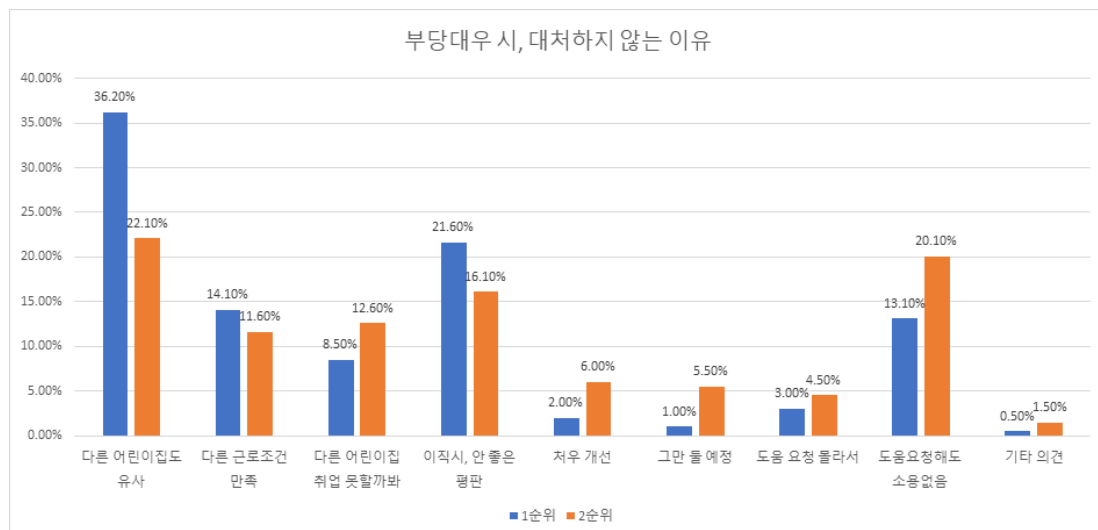


⑦ 부당한 대우를 받았다고 생각하면서도 아무런 대처를 하지 않는 이유는?

- 어린이집에서 업무수행 중 부모로부터 부당한 대우를 받았다고 생각하면서도 아무런 대처를 취하지 않는 이유를 묻는 질문에 대해, 1순위, 2순위 모두 가장 많이 응답한 내용은 ‘어차피 다른 어린이집도 마찬가지일 것이라고 생각해서’라는 응답이 가장 많이 나타났으며, 그 다음으로는 도움을 요청해도 소용이 없을 것 같아서, 다른 어린이집으로 옮길 때 안 좋은 평판을 듣게 될까봐 등으로 나타남.

〈부당한 대우를 받았다고 생각하면서도 아무런 대처를 하지 않는 이유 1순위, 2순위〉

구분	1순위		2순위	
	n	%	n	%
어차피 다른 어린이집도 마찬가지일 것이라고 생각해서	72	36.2 %	44	22.1 %
해당(부당한) 항목 이 외에 다른 근로조건들에 만족해서	28	14.1 %	23	11.6 %
다른 어린이집에는 취직이 안 될 것 같아서	17	8.5 %	25	12.6 %
다른 어린이집으로 옮길 때에 안 좋은 평판을 듣게 될까봐서	43	21.6 %	32	16.1 %
지금은 나쁘더라도 다니다보면 처우가 개선될 것 같아서	4	2.0 %	12	6.0 %
어차피 잠깐 다니다가 옮기거나 그만둘 예정이어서	2	1.0 %	11	5.5 %
누구에게 물어봐야할지, 어떻게 해야할지를 몰라서	6	3.0 %	9	4.5 %
도움을 요청해도 소용이 없을 것 같아서	26	13.1 %	40	20.1 %
기타 의견	1	0.5 %	3	1.5 %



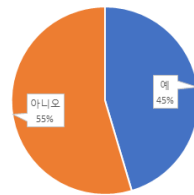
4. 안전사고 관련

① 영유아 안전사고 경험 여부

- 어린이집에서 영유아 안전사고 경험 여부를 묻는 질문에 대해 응답자의 45.4%가 경험이 있다고 응답함.

〈영유아 안전사고 경험 여부〉

구분	n	%
경험 있음	464	45.4 %
경험 없음	558	54.6 %

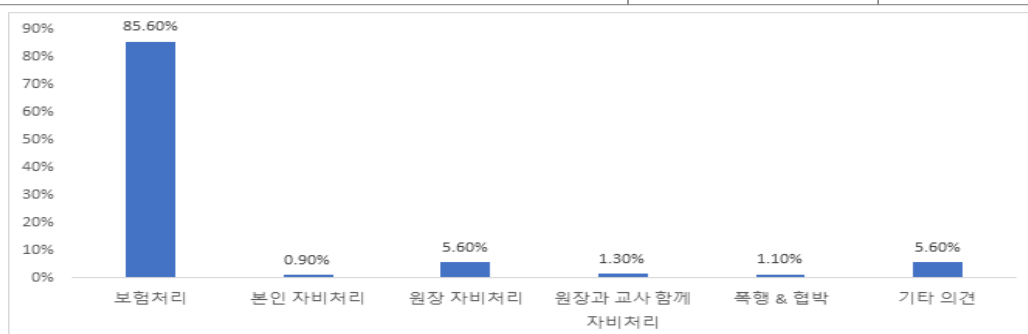


② 영유아 안전사고 대응 방식

- 어린이집에서의 영유아 안전사고 발생 시, 대응방식에 대한 질문에, 상해, 화재, 배상 등 가입된 공제 또는 보험으로 처리한다고 응답한 비율이 85.6%로 가장 많았으며, 원장이 자비처리 한다는 응답도 5.6%로 나타남. 원장과 교사 본인이 함께 자비처리 (1.3%)하거나 교사 본인이 자비처리(0.9%)하거나, 언어폭력 및 해고 등 협박을 당했다는 응답도 1.1% 나타남.

〈영유아 안전사고 발생 시 대응방식〉

구분	n	%
상해, 화재, 배상 등 가입된 공제 또는 보험으로 처리한다.	397	85.6 %
교사 본인이 자비처리한다.	4	0.9 %
원장이 자비처리한다.	26	5.6 %
원장과 교사 본인이 함께 자비처리한다.	6	1.3 %
언어폭력 및 폭행 또는 협박(해고 등)	5	1.1 %
기타 의견	26	5.6 %



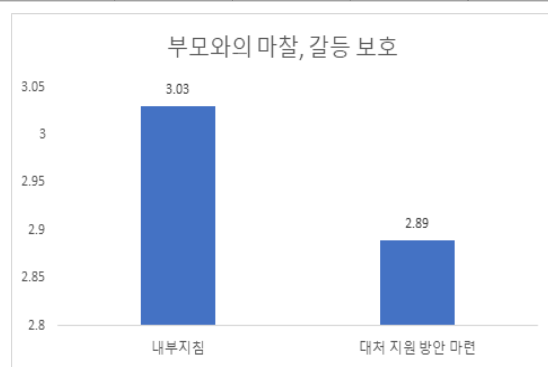
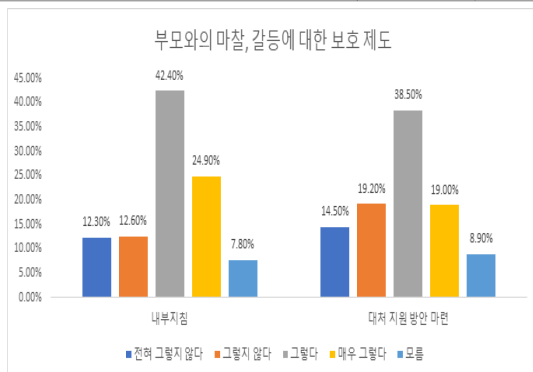
5. 권익보호 제도에 대한 인식

① 부모와의 마찰·갈등에 대한 보호제도

- 부모와의 마찰·갈등 발생 시 어린이집에서의 보호나 관리가 어떻게 이루어지고 있는지에 대한 인식을 조사한 결과, ‘내가 다니는 어린이집은 부모에게 마찰·갈등·폭력을 당하지 않도록 내부지침에 따른 다양한 조치를 해준다’는 항목이 5점 만점에 3.3, ‘교육 프로그램 및 지원방안 등이 마련되어 있다’는 항목 2.89점으로 내부지침과 교육이 이루어질 필요가 있는 것으로 나타남.

〈부모와의 마찰·갈등에 대한 어린이집에서의 보호조치에 대한 인식〉

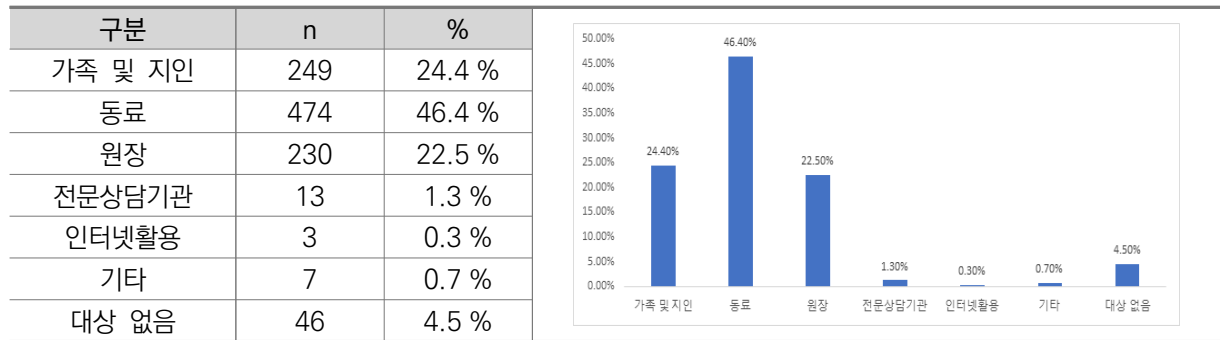
구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	모름	평균	표준 편차
내부지침에 따른 다양한 조치를 해준다	126 12.3 %	129 12.6 %	433 42.4 %	254 24.9 %	80 7.8 %	3.03	1.09
교육 프로그램 및 지원 방안 등이 마련되어 있다	148 14.5 %	196 19.2 %	393 38.5 %	194 19.0 %	91 8.9 %	2.89	1.14



② 부모와의 마찰·갈등이 발생할 경우, 의논하는 대상은?

- 어린이집에서 부모와의 마찰이나 갈등상황이 발생할 경우, 의논하는 대상이 있는지에 대해 조사한 결과, 동료교사 46.4%, 가족 및 지인 24.4%, 원장 22.5% 순으로 나타났으며, 전문상담기관에 상담한다는 응답이 1.3%, 대상이 없다고 응답한 경우도 4.5%로 나타남.

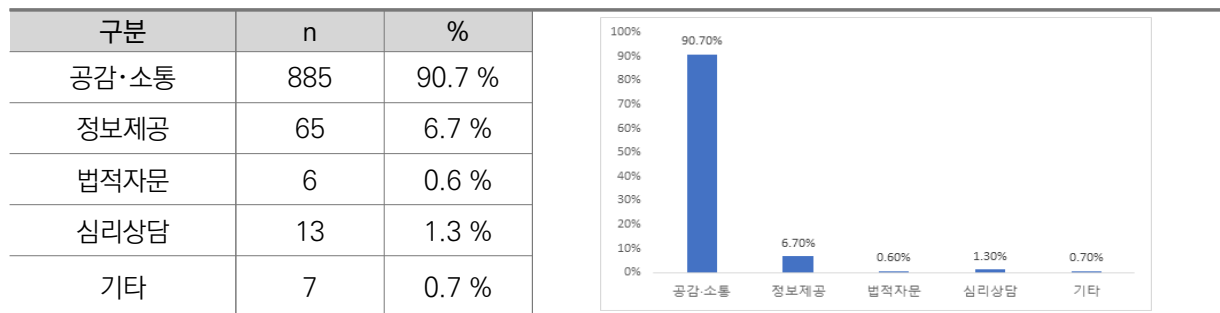
〈부모와의 마찰·갈등이 발생한 경우, 의논하는 대상〉



③ 부모와의 마찰·갈등이 발생할 경우, 의논하는 대상에게 어떤 도움을 받는지?

- 어린이집에서 부모와의 마찰이나 갈등상황이 발생할 경우, 의논하는 대상에게 어떤 도움을 받는지 조사한 결과, 공감·소통이 90.7%로 가장 많았고, 정보제공 6.7%, 심리상담 1.3%로 나타남.

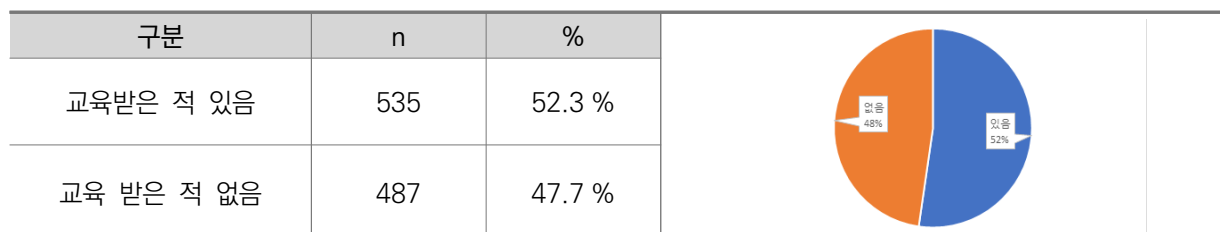
〈부모와의 마찰·갈등에 관련 의논대상에게 받는 도움의 내용〉



④ 권익보호 관련 교육을 받은 경험 유무

- 권익보호 관련 교육을 받은 적이 있는지에 대해 조사한 결과, 응답자의 52.3%가 교육을 받은 적이 있는 것으로 나타남.

〈권익보호 관련 교육 이수 여부〉

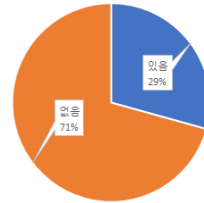


⑤ 권익침해 경험 여부

- 보육교사로서 부당한 대우 등 권익을 침해받은 경험이 있는지에 대해 조사한 결과, 응답자의 29.3%가 부당한 대우 등 권익 침해를 받은 경험이 있다고 응답함.

〈부당한 대우 등 권익침해 경험 유무〉

구분	n	%
부당한 대우 등 권익침해 받은 적 있음	299	29.3%
부당한 대우 등 권익침해 받은 적 없음	723	70.7%



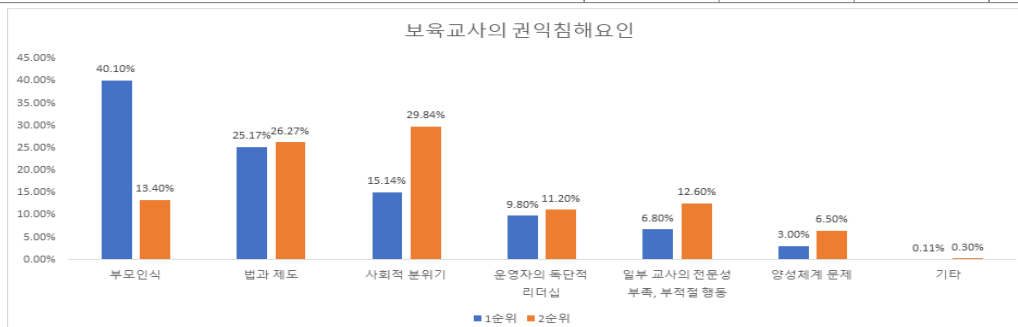
6. 권익침해 요인 및 지원방안에 대한 인식

① 보육교사의 권익침해 요인

- 보육현장에서 보육교사의 권익침해가 일어나는 요인이 무엇이라고 생각하는지에 대한 답변 결과, 1순위로 보육교사를 교사로 존중하지 않는 부모들의 인식이 40.1%로 가장 많이 응답하였고, 2순위로는 보육교사를 존중하지 않는 사회분위기가 29.8%로 가장 많이 응답한 것으로 나타남.

〈보육교사의 권익침해 요인 1순위, 2순위〉

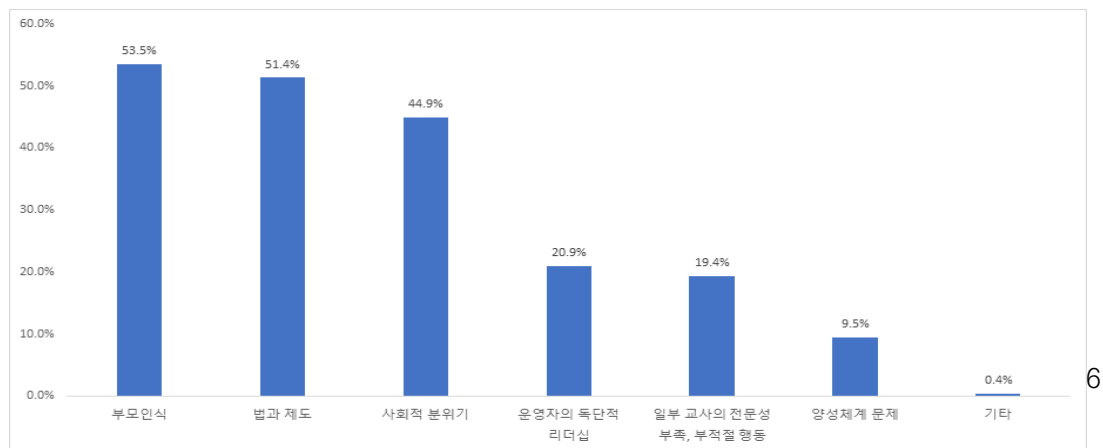
구분	1순위		2순위	
	n	%	n	%
보육교사를 교사로서 존중하지 않는 부모들의 인식	410	40.1 %	137	13.4 %
보육교사의 권익보호에 대해 미비한 법과 제도	257	25.1 %	268	26.2 %
보육교사를 존중하지 않는 사회 분위기	154	15.1 %	305	29.8 %
일부 어린이집 운영자의 독단적인 리더십	100	9.8 %	114	11.2 %
일부 보육교사들의 전문성 부족과 부적절한 행동	69	6.8 %	129	12.6 %
보육교사 양성체계의 문제	31	3.0 %	66	6.5 %
기타	1	0.1 %	3	0.3 %



- 보육교사의 권익침해 요인에 대해 1순위와 2순위를 통합하여 순위를 확인한 결과, 보육교사를 교사로서 존중하지 않는 부모들의 인식이 53.5%로 가장 많았고, 그 다음으로 보육교사의 권익보호에 대한 미비한 법과 제도 51.4%, 보육교사를 존중하지 않는 사회 분위기 44.9% 등으로 나타남.

〈보육교사의 권익침해 요인 1순위 + 2순위〉

구분	n	%	케이스 중 %
보육교사를 교사로서 존중하지 않는 부모들의 인식	547	26.8%	53.5%
보육교사의 권익보호에 대해 미비한 법과 제도	525	25.7%	51.4%
보육교사를 존중하지 않는 사회 분위기	459	22.5%	44.9%
일부 어린이집 운영자의 독단적인 리더십	214	10.5%	20.9%
일부 보육교사들의 전문성 부족과 부적절한 행동	198	9.7%	19.4%
보육교사 양성체계의 문제	97	4.7%	9.5%
기타	4	0.2%	0.4%
전체	2044	100.0%	200.0%

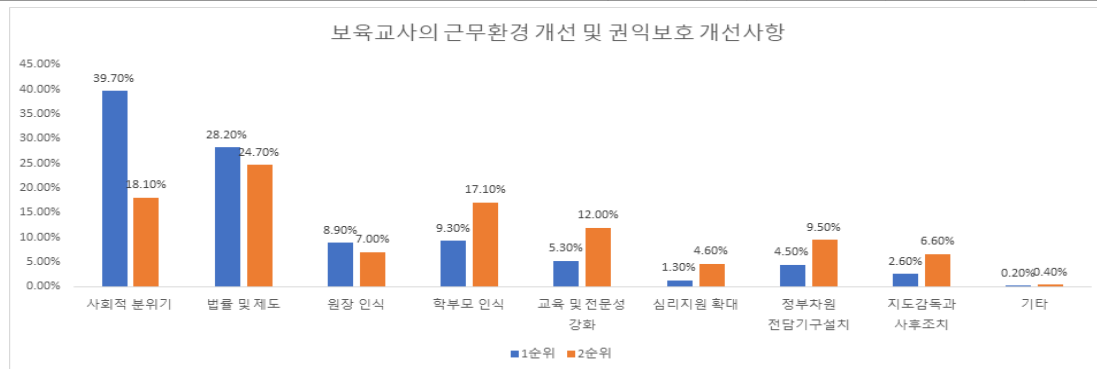


② 보육교사의 권익보호를 위한 지원방안

- 보육교사의 권익보호를 위해 가장 필요하다고 생각하는 지원방안은 무엇이라고 생각하는지에 대한 응답결과, 1순위로 ‘보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선’이 39.7%로 가장 많이 응답하였고, 2순위로는 ‘보육교사의 권익보호를 위한 법률 및 제도 마련’이 24.7%로 가장 많이 응답함.

〈보육교사의 권익보호 지원방안 1순위, 2순위〉

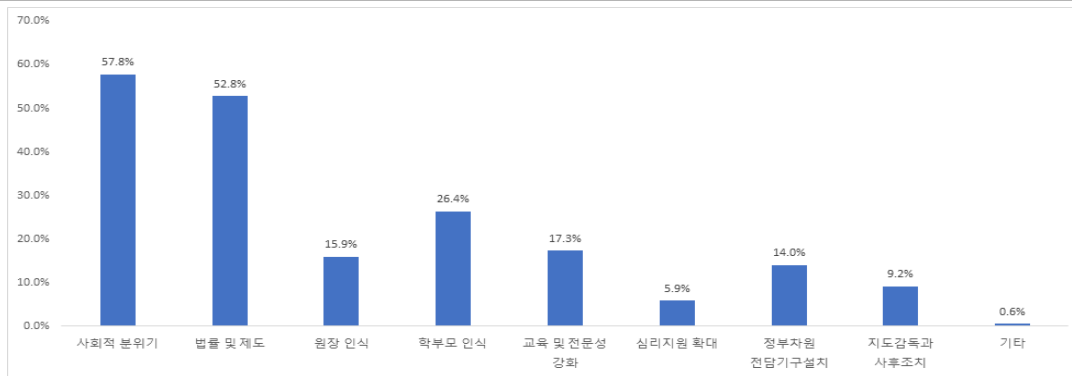
구분	1순위		2순위	
	n	%	n	%
보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선	406	39.7 %	185	18.1 %
보육교사 권익보호를 위한 법률 및 제도 마련	288	28.2 %	252	24.7 %
원장의 인식 개선	91	8.9 %	72	7.0 %
학부모의 인식 개선	95	9.3 %	175	17.1 %
보육교사의 권익 인식 교육 및 전문성 강화	54	5.3 %	123	12.0 %
보육교사 심리지원 확대	13	1.3 %	47	4.6 %
정부차원의 관련전담기구 설치 및 인력 지원(조사, 중재, 법률지원, 심리치료 등)	46	4.5 %	97	9.5 %
권리 침해에 대한 행정당국의 철저한 지도감독과 사후조치	27	2.6 %	67	6.6 %
기타	2	0.2 %	4	0.4 %



- 보육교사의 권익보호를 위해 가장 필요하다고 생각하는 지원방안에 대해 1순위와 2순위를 통합하여 순위를 확인한 결과, ‘보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선’이 57.8%로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘보육교사 권익보호를 위한 법률 및 제도 마련’이 52.8%, ‘학부모의 인식 개선’ 26.4% 등의 순으로 나타남

〈보육교사의 권익보호 지원방안 1순위 + 2순위〉

구분	n	%	케이스 중 %
보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식 개선	591	28.9%	57.8%
보육교사 권익보호를 위한 법률 및 제도 마련	540	26.4%	52.8%
원장의 인식 개선	163	8.0%	15.9%
학부모의 인식 개선	270	13.2%	26.4%
보육교사의 권익 인식 교육 및 전문성 강화	177	8.7%	17.3%
보육교사 심리지원 확대	60	2.9%	5.9%
정부차원의 관련전담기구 설치 및 인력 지원(조사, 중재, 법률지원, 심리치료 등)	143	7.0%	14.0%
권리 침해에 대한 행정당국의 철저한 지도감독과 사후조치	94	4.6%	9.2%
기타	6	0.3%	0.6%
전체	2,044	100.0%	200.0%



7. 보육교사의 근무여건에 대한 인식

① 보육교사의 행복감, 근무만족도, 이직의도에 대한 인식

- 보육교사의 행복감, 근무만족도, 이직의도를 알아보기 위해, 행복감은 ‘보육교사로서 행복하다’와 ‘영유아와 함께하는 보육교사로서 사명감과 긍지를 느낀다’로 조사하였고, 근무만족도는 ‘현재 직무에 만족한다’와 ‘근무 만족도가 높다’로 조사하였으며, 이직의도는 ‘기회가 있다면 다른 직종으로 바꾸고 싶다’와 ‘다른 어린이집으로 옮기고 싶다’로 조사하였음. 조사는 전혀 그렇지 않다~매우그렇다의 5점 척도로 평균값을 조사하였음.
- 조사결과, 행복감은 3.64로 보통이다와 그렇다 사이의 점수이며, 근무만족도도 행복감 점수와 유사한 3.46으로 나타났으며, 이직의도는 2.92로 그렇지 않다와 보통이다 사이에 분포되어 있는 것으로 나타남.

〈보육교사의 행복감, 근무만족도, 이직의도에 대한 인식〉

구분	평균	표준편차	행복감	근무만족도	이직의도
행복감	3.64	0.893			
근무만족도	3.46	0.972			
이직의도	2.92	1.08			

- 응답자의 행복감, 근무만족도, 이직의도에 관한 구체적 문항에 대한 응답분포는 ‘보육교사로서 사명과 긍지를 느낀다’가 3.84로 가장 높게 나타남.

〈보육교사의 행복감, 근무만족도, 이직의도에 대한 인식〉

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	평균	표준편차
나는 보육교사로서 행복하다.	44 4.3 %	104 10.2 %	359 35.1 %	381 37.3 %	134 13.1 %	3.45	0.986
보육교사로서 현재 직무에 만족하다.	48 4.7 %	114 11.2 %	344 33.7 %	379 37.1 %	137 13.4 %	3.43	1.01
현재 재직 중인 어린이집에서의 근무 만족도가 높다	58 5.7 %	100 9.8 %	333 32.6 %	353 34.5 %	178 17.4 %	3.48	1.07
기회가 있다면 다른 직종으로 바꾸고 싶다	119 11.6 %	210 20.5 %	262 25.6 %	259 25.3 %	172 16.8 %	3.15	1.26
기회가 있다면 다른 어린이집으로 옮기고 싶다.	197 19.3 %	281 27.5 %	283 27.7 %	171 16.7 %	90 8.8 %	2.68	1.21
나는 영유아와 함께 하는 보육교사로서 사명과 긍지를 느낀다	32 3.1 %	38 3.7 %	274 26.8 %	398 38.9 %	280 27.4 %	3.84	0.973

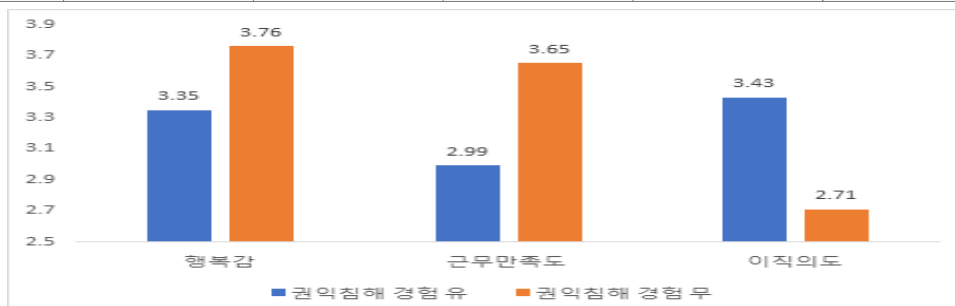
② 권익침해 경험에 따른 보육교사의 행복감, 근무만족도, 이직의도 차이

- 응답자의 권익침해 경험 유무에 따른 보육교사의 행복감, 근무만족도, 이직의도를 알아본 결과, 권익침해를 경험하지 않은 집단이 권익침해를 경험한 집단보다 행복감, 근무만족도가 높았으며, 이직의도는 낮은 것으로 나타남.

즉, 권익침해가 보육교사의 행복감, 근무만족도, 이직의도에 영향을 미치는 결정적 요인인 것을 알 수 있음.

〈권익침해 경험 유무에 따른 보육교사의 행복감, 근무만족도, 이직의도 차이〉

구분	권익침해 경험 있음		권익침해 경험 없음		t-test
	평균	표준편차	평균	표준편차	
행복감	3.35	0.923	3.76	0.853	-6.77***
근무만족도	2.99	0.976	3.65	0.903	-10.33***
이직의도	3.43	1.058	2.71	1.019	10.15***

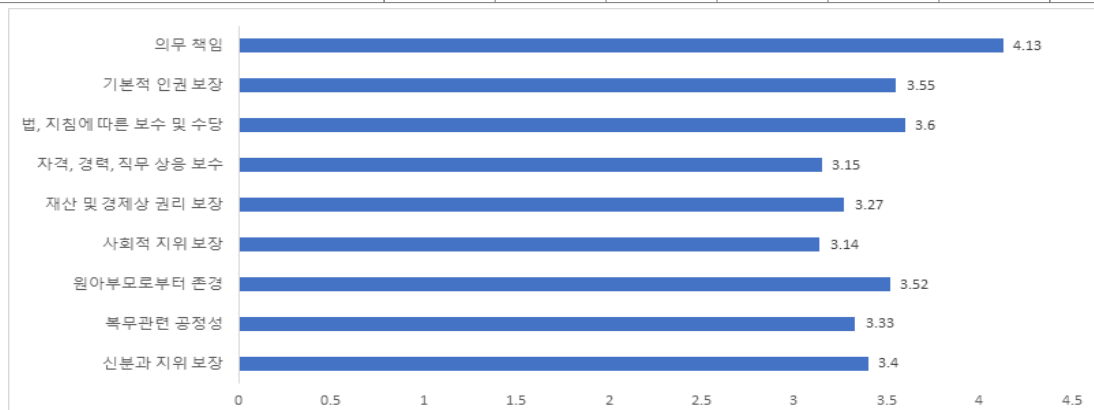


③ 보육교사로서 보육현장에서 보장받아야 할 권리에 대한 인식

- 보육교사로서 보육현장에서 보장받아야 할 권리에 대한 인식을 조사한 결과, 전체적인 권리인식 점수는 5점 만점에 3.45점으로 보통이다와 그렇다 사이의 점수로 나타남. 구체적으로 보면, ‘보육교사로서 의무와 책임을 다하고 있다’가 4.13으로 가장 높았고, 다음이 ‘재산 및 경제상의 권리에 있어 사업지침에 따른 보수 및 수당을 받고 있다’가 3.60, ‘기본적인 인권을 보장받고 있다’ 3.55점 등으로 나타남.

〈보육교사로서 보육현장에서 보장받아야 할 권리에 대한 인식〉

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균	표준 편차
1) 현재 나는 보육교사로서의 신분과 지위를 보장받고 있다.	55 5.4 %	119 11.6 %	335 32.8 %	385 37.7 %	128 12.5 %	3.4	1.02
1-1) 현재 나는 보육교사로서 복무(출근, 연차, 병가 등)와 관련한 사항을 공정하게 보장받고 있다	99 9.7 %	143 14.0 %	271 26.5 %	339 33.2 %	170 16.6 %	3.33	1.19
1-2) 현재 나는 보육교사로서 원아 부모들로부터 존경과 예우를 받고 있다.	37 3.6 %	94 9.2 %	336 32.9 %	408 39.9 %	147 14.4 %	3.52	0.97
1-3) 현재 나는 보육교사로서 사회적 지위를 인정·보장 받고 있다.	85 8.3 %	169 16.5 %	388 38.0 %	283 27.7 %	97 9.5 %	3.14	1.07
2) 현재 나는 보육교사로서 보장받아야 하는 재산 및 경제상의 권리를 보장받고 있다.	61 6.0 %	143 14.0 %	392 38.4 %	313 30.6 %	113 11.1 %	3.27	1.03
2-1) 현재 나는 보육교사로서 자격, 경력, 직무에 상응하는 보수를 보장받고 있다.	110 10.8 %	178 17.4 %	304 29.7 %	309 30.2 %	121 11.8 %	3.15	1.17
2-2) 현재 나는 법률과 사업지침이 정하는 바에 따라 보수 및 수당을 받고 있다.	55 5.4 %	80 7.8 %	277 27.1 %	414 40.5 %	196 19.2 %	3.6	1.05
3) 현재 나는 기본적 인권(인권침해의 예: 언어, 신체적 폭력, 성희롱, 명예훼손 등)을 보장받고 있다.	54 5.3 %	88 8.6 %	302 29.5 %	396 38.7 %	182 17.8 %	3.55	1.05
4) 현재 나는 보육교사로서 의무와 책임을 다 하고 있다.	10 1.0 %	15 1.5 %	151 14.8 %	503 49.2 %	343 33.6 %	4.13	0.78



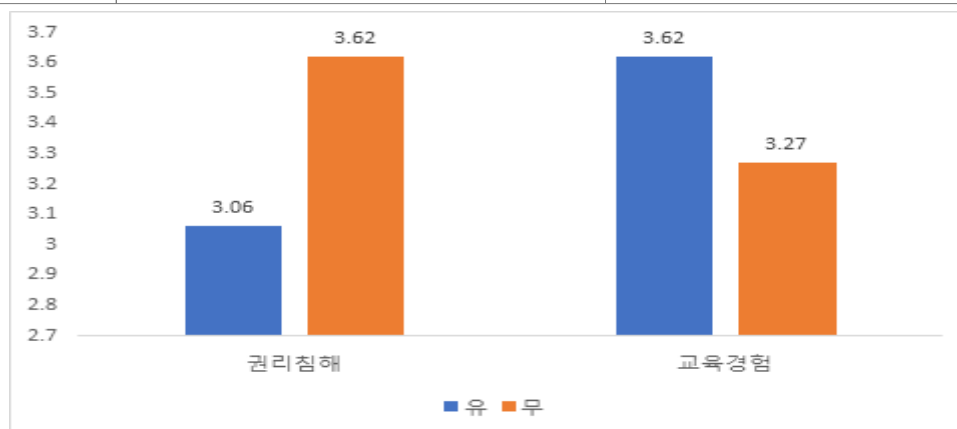
④ 권익보호 관련 교육 이수 여부 및 권익침해 경험 유무에 따른 보육교사로서 보육현장에서 보장받아야 할 권리에 대한 인식

- 권익보호 관련 교육 이수 여부 및 권익침해 경험 유무에 따른 보육교사로서 보육현장에서 보장받아야 할 권리에 대한 인식 차이를 확인한 결과는 다음과 같음.

즉, 권익보호 관련 교육을 이수한 집단이 교육을 이수하지 않은 집단보다 권리인식이 높았고, 권익보호 침해를 경험하지 않은 집단이 권익침해를 경험한 집단보다 권리인식이 높게 나타남. 따라서, 권익보호 관련 교육을 받는 것이 보육교사로서 보육현장에서의 권리인식 강화에 도움을 준다는 것이 확인됨으로써, 모든 보육교직원 대상으로 권익보호 관련 교육을 실시할 필요가 있다고 보여짐.

〈권익보호 교육 이수 여부 및 권익침해 경험여부에 따른 권리인식 차이〉

구분	권리침해		교육경험	
유	3.06	0.736	3.62	0.766
무	3.62	0.769	3.27	0.797
t-test	-10.57***		7.18***	



⑤ 학력 및 연령에 따른 근무여건 및 권리인식 조사

- 학력에 따른 근무여건 및 권리인식을 확인한 결과, 고졸, 대학원 졸업자의 경우 행복감, 근무만족도가 다른 집단에 비해 높았으며, 이직의도가 낮은 것으로 나타남.

구분	고졸	전문대졸	대졸	대학원 졸	기타	전체	F	p
행복감	3.76	3.55	3.68	3.83	3.34	3.64	3.272	0.011
	0.90	0.89	0.87	0.92	0.85	0.89		
근무만족도	3.61	3.35	3.45	3.82	3.31	3.46	5.627	0.000
	0.93	0.97	0.98	0.91	0.83	0.97		
이직의도	2.74	2.99	2.98	2.52	3.06	2.92	5.241	0.000
	1.18	1.04	1.10	1.04	0.91	1.08		
권리인식	3.49	3.41	3.46	3.60	3.47	3.45	1.409	0.229
	0.73	0.84	0.77	0.79	0.90	0.80		

- 연령에 따른 근무여건 및 권리인식을 확인한 결과, 연령대가 높아질수록 행복감, 근무만족도가 높아졌고, 권리인식도 높았으나, 이직 의도는 낮은 것으로 나타남

구분	20대	30대	40대	50대	60대 이상	전체	F	p
행복감	3.37	3.51	3.69	3.97	4.05	3.64	13.797	0.000
	0.85	0.85	0.90	0.85	0.86	0.89		
근무만족도	3.19	3.26	3.50	3.86	4.14	3.46	17.751	0.000
	0.91	0.97	0.96	0.91	0.76	0.97		
이직의도	3.28	3.26	2.80	2.38	1.81	2.92	33.598	0.000
	0.94	1.02	1.07	1.01	0.72	1.08		
권리인식	3.34	3.44	3.44	3.57	3.86	3.45	3.286	0.011
	0.80	0.78	0.83	0.77	0.66	0.80		

III 결론 및 제언

1. 설문조사 결과 요약

○ 보육교사의 68.3%가 어린이집에서의 마찰이나 갈등을 경험하고 있는 것으로 나타났으며, 마찰·갈등의 대상이 학부모 44.0%, 동료교사 38.7%로 나타나 보육교사의 권익 보호를 위한 다양한 지원방안을 모색할 필요성이 있는 것으로 확인됨.

- 보육교사로서 부당한 대우 등 권익을 침해받는 경험이 있다고 응답한 교사가 29.3%로 나타났으며, 지난 1년 이내 학부모로부터 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 등을 들은 적이 있는 경우가 18.8%, 학부모에게 위협, 괴롭힘을 당한 적이 있는 경우도 12.1%로 나타나는 등 보육현장에서 학부모로부터 부당한 대우 혹은 폭력을 경험하는 보육교사가 있다는 것은 매우 심각한 실태라고 보여짐.

- 어린이집에서 마찰이나 갈등이 발생했을 때, 지침에 따른 다양한 조치로 보호받지 못하고 있다고 인식하는 비율이 25%로 나타나, 보육교사의 권익보호를 위한 법적·제도적 보호조치 마련이 필요한 것으로 보임.
- 또한, 권익보호 관련 교육을 받은 적이 있다는 응답자가 52.3%로 절반 정도만이 권익보호 교육을 받고 있는 것으로 나타나, 보육교직원 대상 권익보호 관련 교육을 확대할 필요가 있을 것으로 보임. 특히, 권익보호 관련 교육을 받은 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 권리인식이 높게 나타나는 것으로 확인되어, 모든 보육교직원 대상으로 권익보호 관련 교육이 실시될 수 있도록 교육시스템을 체계화할 필요가 있음.
 - 특히, 교육시스템 체계의 경우, 보육현장에서의 권익침해 요인의 대표적 대상인 부모대상 교육도 반드시 의무화할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있음.
- 보육현장에서 마찰이나 갈등이 발생했을 때, 보육교직원의 주요 의논대상이 동료, 또는 지인이나 가족으로, 이들에게 ‘하소연’ ‘공감, 소통’을 통해 민원해결 방안을 모색하고 있는 것으로 나타남. 즉, 대부분 비공식적인 채널을 통해 하소연하는 수준의 해결로 ‘법적, 제도적’으로 체계를 갖춘 갈등해결 및 지원체계의 필요성이 강조되는 것으로 보여짐.

2. 정책 제언

- **(보육교사를 존중하는 사회적 분위기와 인식개선 사업 필요)** 보육교사의 권익증진 및 권익침해예방을 위해서는 우선 보육교사를 ‘교사’로서 존중하는 사회적 분위기 조성을 위한 체계적이고 지속적인 캠페인 및 홍보사업이 필요함.
- **(부모, 보육교사, 어린이집 원장 등을 대상으로 하는 권익보호 관련 교육 필요)** 부모-보육교사-어린이집 원장-지역사회가 함께 참여하는 공동체 일원으로, 영유아를 보육·교육한다는 인식 강화를 위해 각각을 대상으로 하는 주기적이고 체계적인 교육운영 필요.
- **(보육교사 권익관련 실태조사 및 부당대우에 대한 구체적 대응매뉴얼 개발 보급 필요)** 보육교사의 권익보호를 위해 주기적인 실태조사를 실시하고, 보육교직원이 부모로부터, 또 부모가 보육교직원으로부터 부당한 상황에 처했을 때 응대할 수 있는 구체적이고, 세부적인 대응매뉴얼을 개발 보급할 필요가 있음.

- **(심리검사 및 진단, 전문상담 및 치유프로그램 운영)** 보육교사의 권익보호를 위해 시도별 거점 심리센터를 지정하여, 심리진단 및 전문 상담, 치유 프로그램을 운영하여 지원할 필요가 있음.
- **(부당대우에 관한 법률 상담 및 지원체계 마련)** 보육교사가 부당대우를 당했을 때, 구제를 위한 법률상담을 지원하고, 법률정보를 제공하기 위한 ‘전문 상담체계’를 구축하여 운영할 필요가 있음.
 - 이는 보육교사 권리보호에 관한 지원체계의 근거가 될 수 있는 법적 기반 마련에 대한 검토도 함께 이루어질 필요가 있음.
- **(보육교직원 권익 증진을 위한 총괄기구 설치 운영)** 보육현장에서의 권익침해 근절과 보육교직원의 권익신장을 위해 주기적 실태조사, 신고-상담센터 운영, 전문심리검사 및 지원, 전문상담 및 치유프로그램 운영을 총괄 관리할 수 있는 기구를 설치하여, 운영함으로써, 보육교직원이 안전하고 행복한 보육을 실천할 수 있도록 기반을 마련할 필요가 있음.

이 외에도 보육교사의 근로여건 개선을 위한 각종 지원이 사회환경 변화에 맞게 시의 적절하게 이루어질 수 있는 기반이 마련될 필요가 있음.

종합토론

보육교직원 권리보호 및 지원방안 모색

강 정 원 (한국성서대학교 영유아보육학과 교수)

김 민 정 (레이크파크어린이집 원장)

권 민 아 (햇님어린이집 보육교사)

박 혜 민 (유문어린이집 보육교사)

오 혜 영 (수피아어린이집 보육교사)

배 소 현 (부모)

박 은 미 (서울여성가족재단 돌봄사업본부 보육사업팀장)

한 정 현 (서울특별시교육청 교원치유지원센터 중등교육과 장학사)

보육교직원 권리보호 및 지원방안 모색 토론 1

강 정 원 (한국성서대학교 영유아보육학과 교수)

법률적으로 권리(權利)는 ‘어떤 일을 주체적으로 자유롭게 처리하거나 타인에 대하여 당연히 주장하고 요구할 수 있는 자격이나 힘’을 의미한다(표준국어대사전, 2020), 헌법이 국민의 권리를 보장하고 있는 것은 국가가 함부로 침해하지 못하게 하려 위함이다. 우리나라 헌법은 제10조에서부터 국민의 기본권(평등권, 자유권, 사회권, 청구권, 참정권 등)을 명시하고 있다. 보육교직원은 어떠한 권리를 가지고 있으며 그 권리의 침해 양상, 권리 보호 제도를 살펴보고, 그 권리 보호를 위한 방안에 대해 질문과 대답 형식으로 논의하고자 한다.

Q1. 보육교직원은 교권을 가지고 있는가?

- 교권이란 전문직으로서 교원의 권위와 권리를 지칭함. 즉, 교사의 교육권과 신분 및 지위를 보장 받을 권리, 국민의 한사람으로서 기본적 인권, 그리고 교원에 대하여 학생, 부모, 사회가 인정하는 전문적이며 윤리적인 권위의 측면을 포괄함(고전, 2012).
- 보육교직원 직무의 법적 근거: 영유아보육법 상 ‘보육’이 영유아를 건강하고 안전하게 보호·양육하고 영유아의 발달 특성에 맞는 교육을 제공하는 어린이집 및 가정양육 지원에 관한 사회복지서비스를 말한다. 보육교직원이란 어린이집 영유아의 보육, 건강관리 및 보호자와의 상담, 그 밖에 어린이집의 관리·운영 등의 업무를 담당하는 자로서 어린이집의 원장 및 보육교사와 그 밖의 직원을 말한다(영유아보육법, 제2조).
- 법적으로 교원에 주어진 권리는 ① 교육할 권리(교원이 교육 활동을 수행함에 있어 존중받아야 할 권리와 권위를 모두 포함하는 개념), ② 신분상의 권리 ③ 재산상의 권리이며 사회적·윤리적으로 부여된 권위는 ①전문적 권위와 ②도덕적 권위이다.

A: 보육교직원의 권리는 기본적 인권에 더하여 “보호 양육하고 영유아의 발달특성에 맞는 교육을 제공하는” 사회복지 서비스의 최종 전달자로의 권리와 권위를 가지고 있다. 권리 보장의 전제는 전문직으로서 권위와 권리를 가지고 있는가의 문제라고 할 수 있다,

Q2. 보육교직원은 전문직인가?

- 전문직의 특성
 - 자격증을 가지고 할 수 있는 전업적 직업 활동이 있는가?
 - 직업 활동이 사회에 발전에 이바지한다고 인정받는가?
 - 난해하고 복잡한 지식을 가진 직업으로서 대학 이상의 학교에 양성과정이 있는가?
 - 학문적 분류 체계가 있으며 학자의 지적 연구 활동이 활발한가?
 - 협회가 구성되어 자기 규제의 발전에 이바지 하는가?
 - 윤리 헌장이 제정 되어 있는가?

A: 보육교직원의 ‘전문성’에 대한 연구는 셀 수 없이 많다. 보육교직원 전문성 요구에 대해 사회적으로나 학문적으로나 반론은 없겠으나, 보육교직원은 전문직으로 불리지 않는다. 아울러 보육교사들의 입장을 대변하는 단체에는 소수가 참여하고 있어 대표성을 띠지 못하고 있다. 영유아보육법 상의 ‘한국어린이집연합회’는 원장 입장을 대변하는 경우가 대부분이다.

Q3. 보육교직원의 권리는 법적 근거를 가지고 있는가?

- 김길숙(2016)은 영유아교사의 권익과 관련된 법 제도를 분석하기 위하여 ILO·UNESCO(1966)의 「교사의 지위에 관한 권고(Recommendation concerning the status of teachers)」와 위미숙(2005)이 분류한 교사의 권리를 근거로 범주를 정하여 분석한 바 있다. 이를 어린이집과 유치원으로 나눠 관련 법 명시여부를 분석한 결과는 <표 1>과 같다. 보육교사는 ‘신분보장권 및 불체포 특권’을 보장받고 있지 못하는 것으로 나타났다.



[그림1] 영유아교사의 권의 보장의 법적 근거(김길숙,2016에서 발췌)

〈표 1〉 유치원과 어린이집 교직원의 권리가 명시된 법

권리의 종류와 내용	유치원					어린이집	
	교육 공무원 법	유아 교육법	교육 기본법	교원 지위 향상을 위한 특별법	사립 학교법	영유아 보육법	근로 기준법
전문직 으로서의 교육권 및 자율권 교사로서의 전문성 함양을 위해 계속 교육을 받을 수 있는 권리와 교육활동을 위해 타의 지시나 간섭 없이 스스로 결정하여 추진할 수 있는 교사의 권리 • 교사의 교육 및 연수 • 승진 및 인사기록 • 자율권	V V V	V V	V			V	
근무조건 개선 및 생활 보장 요구권 교육활동에 전념할 수 있도록 보장받아야 하는 권리로 교육의 효과와 능률을 높이기 위해 적정량의 근무부담을 주는 등 적절한 근무여건을 개선할 권리가 있음. 또한 교사가 안정된 생활기반 위에서 가르치는 일에 몰두할 수 있는 여건을 마련해 주어야 하고 교사는 이러한 생활안정을 요구할 권리가 있음. 보수 및 기타 물질적 급부 등이 이에 해당됨	V		V	V	V		V
복지 후생제도 요구권 교사의 생활안정과 함께 가족에 대한 부양책임을 덜어줌으로써 교육활동에 전념할 수 있도록 하는 권리 • 정년 및 퇴직 • 휴직 및 휴가 • 안전사고관련 • 교사의 건강	V V				V V V		V V V V
신분 보장권 및 불체포 특권 법률이나 타의 규정에 의하지 않고는 신분상의 불이익한 처분을 받지 않으며 현행법을 제외하고 소속 기관장의 동의 없이 원 안에서 체포되지 아니하는 권리임 • 신분보장 • 불체포특권	V V			V V	V		
소송 제기권 및 교직단체 활동권 징계처분에 대하여 불복이 있을 때 재심을 청구할 수 있는 권리로 인사에 대한 불만이나 고충을 해소하기 위해 고충 심사를 청구할 수 있으며 교사의 권리를 확보하고 교사로서 직업을 효과적으로 수행하기 위한 교직 단체활동을 할 수 있도록 보장된 권리임.	V						V

A: 보육교사는 근로기준법 상 근로자이기 때문에 유치원교사와 업무상 유사성을 가지나 유치원 교사와 다른 법적 적용을 받고 있다. 영유아보육법에서 보육교사의 직무, 책무(운영위원회 참여, 안전공제회 가입, 건강관리 및 응급조치, 건강진단), 자격, 결격사유(원장 직무 대체, 아동학대 금지, 주의 의무), 보수교육과 같은 의무에 대한 내용은 비교적 자세히 명시되어 있으나 보육교사의 권리를 보호하기 위한 조항은 명시되어 있지 않다. 대부분의 권리는 근로기준법에 명시되어 있다. 법적 위상은 돌봄 노동 근로자이다.

Q4. 보육교사의 위상은 어떠한가?

- 보육교사의 이미지를 연구한 선행연구들에 따르면 언론에서 보육교사는 아동을 보호하고 교육하는 전문가로서 인식되기 보다는 대부분 비전문적 이미지로 다루어지고 있으며(정은미, 이무영, 박주현, 2016), 보육교사는 어린이집 이용 부모에게조차 ‘사회에 기여하는 불안정한 봉사자’로 인식되고 있다(이훈희, 황병순, 2015).
- 직업의 상대적인 가치나 선호에 대한 사회적 평가를 직업위세로 정의하고, 유홍준과 김월화(2006)는 3000명을 대상으로 조사하였다. 그 결과, 사회 경제적 직업지위를 100점으로 환산하였을 때 보육교사는 62.47, 유치원 교사는 66.95로 직업지위가 매우 낮았다. 유홍준과 김월화(2006)의 연구에서 자격 요건이 까다로울수록 그리고 처우가 좋을수록 직업위세에 긍정적 영향을 미침을 알 수 있다(염지숙, 강정원, 2015 재인용).
- 2000년부터 2016년 동안 보육교사와 관련된 보도를 분류체계분석과 의미변별법으로 분석한 최은정, 곽은순(2017)의 연구결과, 보육교사에 대한 신뢰는 부정적인 이미지가 우세하였으며, 여기에 아동학대나 부정부패와 관련된 보도의 영향이 큰 것으로 나타났다. 교사의 능력이나 사회적 지위, 그리고 믿음과 관련된 이미지가 특히 부정적이다.

A: 교사의 지위는 교사의 사회계층을 결정하며 현재 교사의 사기를 고양시키며 미래 교사 유인 요인으로 작용함을 충분히 고려하여 보육교사의 위상 강화를 위해 노력해야 한다.

Q5. 보육교직원의 권리는 어떻게 침해를 당하는가?

- 교권침해란 ‘교육행정 기관, 상급자, 동료, 학부모, 학생 등이 학교 교육활동과 관련하여 교원의 법적으로 교육할 권리와 사회·윤리적 권위 내지 교원의 전문적 권위를 침해 또는 무시하는 행위’를 뜻한다고 볼 수 있다(이래용, 2019).
- Fox & Stallworth (2010)의 직장 내 괴롭힘 측면에서 접근으로 볼 때, 교권 침해는 피해자가 원치 않는 방식으로 반복되는 고의적 혹은 무의식적 행동들과 관행들이 굴욕(humiliation), 적대감(offence), 괴로움(distress)과 같은 부정적 감정들을 불러일으키고, 직무 수행(work performance)의 지장을 초래하거나 불쾌한 환경과 분위기를 조성하여 극심한 사회적 스트레스를 야기할 수 있다(김나영, 홍미영, 2020 재인용).

- 부모와의 관계에서 보육교사가 겪는 어려움과 해결방안에 관한 연구(신현숙, 2017)에서 교사들은 관점차이에서 발생하는 어려움(‘부모의 지나친 요구’, ‘내 아이만 챙기는 부모’, ‘부모들의 자기중심적 의사소통’, ‘등하원시 부모의 무리한 요구’), 가정과 어린이집 연계의 어려움(‘비협조적인 부모와의 어려움’, ‘가정연계 교육의 어려움’), 교사에게 책임을 전가하는 어려움(‘CCTV관련 어려움’, ‘아동학대 관련 어려움’)으로 나타났다.
- 김보현 외(2020)는 보육교사 발달단계에 따른 교권 침해 경험 및 대응 요구의 차이를 분석한 결과, 성숙기 교사는 다른 발달단계 교사에 비해 교육권 및 재산권 침해 경험이 많은 것으로 분석되었으며, 강화기, 갱신기 교사는 신분권 침해 경험이 많은 것으로 나타났다. 보육교사의 교권 침해 대응 요구도 분석에서는 교사 발달단계에 따라 교권 침해 시 해결 주체에 대한 인식에 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 보육교사는 원장이 주체가 되어 해결해야 한다는 인식하고 있다. 생존기, 갱신기, 성숙기 교사는 행정기관이 해결 주체로 참여해야 한다는 인식이 많은 반면 강화기 교사는 피해당사자가 해결 주체로 참여해야 한다는 인식을 보이고 있다. 교권 보호 및 전문성 강화를 위해서는 발달단계에 적절한 근무 환경과 지원이 필요함을 시사한다.

A: 보육교직원은 원장, 동료, 어린이집 이용자 부모와의 갈등으로 인해 권리침해를 받는다. 어린이집에서 발생하는 사건 사고의 책임소재에 대한 추궁(안전사고, 또래갈등 등), 비합리적인 조직 관리로 인한 관계 갈등 등이 소진, 정서노동과 스트레스를 유발하는 것으로 알려져 있다. 다양한 경로의 권리 침해 대응의 지원이 필요하다.

Q6. 보육교직원의 권리 보호를 위한 지원방안은 어떠한가?

법률 지원	보육교직원 권리 보호를 명시화하는 법 개정이 요구됨
위상 강화	보육교직원의 전문성 향상을 위한 다양한 제도적 보완이 요구됨(자격요건의 강화 및 처우개선)
제도 개선	어린이집 원내 거버넌스를 강화하기 위해 정책 결정 과정(운영위원회 포함)에 교사의 참여도를 높임
문화 창출	보육교직원의 사회 기여도를 인정하는 문화 운동 요구됨
처우 개선	보육교직원의 복지후생, 급여 인상으로 보수만족도를 높여줌
자격 강화	학과제, 승급 교육과 시험의 중앙부처 엄격한 관리가 필요함
규정 고지	어린이집의 정책 결정 과정 및 보육교직원의 권한에 대한 원내 지침을 게시함
전문위원 위촉	각 지자체 단위로 보육현장에서의 갈등 분재 시 이를 조정하고 중재할 수 있는 법률가를 위촉하여 전문적인 지원을 받는 것을 제안함
전달체계로서 협의회 설치 및 지원	위험 요인의 촉발을 예방하기 위한 지역사회 전문가들의 위원회, 협의회 등을 설치 운영하여 지원함(법률, 의학, 상담, 노무, 교권 단체 등)

〈참고문헌〉

- 고 전. (2012) 교권(敎權) 보호 법제화의 쟁점과 과제. *교육행정학연구*, 30(4): 53-72
- 김길숙. (2016) 유치원·어린이집 교사 권익 관련 법 제도 분석 연구, *육아정책연구*, 10(1), 31~47
- 김나영, 홍미영 (2020) 토픽모델링을 활용한 교권침해 관련 언론 기사 분석, *교사교육연구*, 59(3)
- 김보현, 박미경, 최양미, 이홍재. (2020) 보육교사 발달단계에 따른 교권 침해 경험 및 대응 요구 분석. *학습자중심교과교육연구*, 20(5): 653-674
- 신현숙. (2017) 부모와의 관계에서 보육교사가 겪는 어려움과 해결방안에 관한 연구, 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 염지숙, 강정원. (2015) 영유아교사의 위상. *유아교육학논집*, 19(6), 5-30.
- 이훈희, 황병순. (2015) 보육시설 이용부모가 인식한 보육교사 이미지. *유아교육·보육복지연구*, 19(3), 5-28.
- 정은미, 이무영, 박주현. (2016) 언론에 나타난 보육교사 이미지에 관한 연구. *한국가족복지학*, 21(2), 323-343.
- 최은정, 곽은순 (2017) 신문과 TV에 나타난 보육교사의 신뢰 이미지 분석, *열린유아교육연구*, 22(6), 95~117.

보육교직원 권리보호 및 지원방안 모색 토론 2

김민정 (레이크파크어린이집 원장)

안녕하십니까? 저는 경남 창원에서 민간 어린이집을 운영하는 원장 김민정입니다. 먼저 이런 귀한 자리에 발표자로 불러주심에 감사드립니다.

‘한 아이를 키우기 위해서는 온 마을이 필요하다’는 아프리카 속담처럼 아이 한 명을 제대로 성장시키기 위해서는 그 아이를 둘러싼 모든 환경적 요소들의 지원과 지지가 필요합니다. 특히 세상에 태어나서 아이가 처음 접하는 사회교육기관인 어린이집을 둘러싼 생태적 환경, 인적환경의 협력은 아주 중요하다고 할 것입니다. 하지만 최근 보도되는 <어린이집 아동학대사건>이나 <어린이집 교사 자살사건>등을 접하다 보면 협력보다는 서로의 권리침해로 인한 첨예한 대립으로 보육현장이 얼룩지고 있는 것 같아 답답한 마음이 앞서는 것이 지금의 현실입니다.

‘권리’는 법률적 용어로 ‘어떤 일을 행하거나 다른 사람에 대하여 당연히 요구할 수 있는 힘’이라고 정의하고 있습니다. 권리를 누린다는 것이 상대방의 권리를 침해하면서 자신의 권리를 획득하는 것이 아니라 내 권리가 존중받기를 원한다면 상대방의 권리도 존중해 주어야 함을 한 번 더 생각하며 미비하지만 원장으로서 보육 교직원의 권리 보호를 위한 지원방안에 대한 저의 생각을 발표해 보고자 합니다. 지원방안은 크게 제도적인 지원과 어린이집 내에서의 지원, 사회적인 지원으로 나누어 말씀드리도록 하겠습니다.

먼저, 제도적으로 지원해야 하는 부분입니다.

첫째, 어린이집을 이용하는 주체인 아동, 부모, 교직원 각자의 권리에 대한 인식고취와 서로의 권리존중과 관련된 태도, 행동 등에 대한 안내와 중재를 전담할 수 있는 전문 인력을 양성하는 것입니다. 전문가는 개별 어린이집의 부모 오리엔테이션이나 간담회 등에 참석하여 부모들에게 교직원의 권리에 대한 교육을 통해 상대방의 권리침해에 대한 민감성을 높일 수 있도록 내용을 전달하고, 보육교직원에게 아동권리 존중교육과 함께 자신의 권리 존중에 대해 자각할 수 있는 교사교육을 실시하도록 합니다. 또한 이런 교육이 일회성이

아닌 지속적인 교육으로 자리매김 할 수 있도록 지역 육아종합 지원센터에서 전문 인력과 교육을 관리하도록 지원하도록 하는 것입니다.

둘째, 부모와 보육 교직원이 서로의 권리를 주장하며 날 선 공방을 이어가는 요즘, 어린이집을 지도 감독하는 국가기관에서는 이들의 권리에 대한 중재가 가능한 전문가를 양성하고 권리침해에 따른 보육교직원의 심리적인 트라우마를 극복 할 수 있는 심리치료 프로그램을 운영해야 할 것입니다. CCTV 설치만이 아동학대를 예방할 수 있는 대안으로 여기면서 그 범위를 어린이집에만 국한시켜 영유아보육법에 명문화시켜 보육교직원들을 잠재적 범죄자로 치부해놓은 현 상황에서 국가는 그에 따른 중재의 책임도 크다고 할 것입니다.

셋째, 영유아법 개정을 통해 보육교직원의 권리침해에 대한 법적처벌기준을 마련하도록 할 필요성이 있습니다. 현재 개정된 영유아보육법에는 아동의 권리침해(아동학대 등)가 발생했을 때 교사에게 처해지는 법적인 제재에 대해서는 자세하게 기술하고 있으나 부모의 지나친 간섭과 개입으로 인해 보육교직원이 받는 권리침해에 대한 제재나 처벌기준이 마련되어 있지 않고 있어 보육교직원은 전적으로 개인이 판단하여 법적소송이나 인권위 제소 등의 방법을 진행해야만 합니다. 이마저도 그 대상이 보육서비스의 주체인 아동의 부모이므로 쉽지 않은 것이 현실이며 법적소송을 진행하여 실제 권리를 침해했음이 명확하게 드러나도 권리를 침해한 쪽은 무죄 또는 약식기소로 인한 벌금형 정도의 가벼운 처벌에 그치지만 권리를 침해당한 쪽은 심각한 타격을 받는 것이 지금의 현실입니다.

넷째, 보육교직원의 권리 침해가 가장 빈번하게 발생하는 <부모의 CCTV열람권>에 대한 법적인 지침을 명확하게 규정하고 이를 부모에게 안내할 필요성이 있습니다. CCTV 녹화 및 열람과 관련된 법이 개정되어 있지만 하루 종일 CCTV가 모든 행동을 녹화하고 있는 환경아래서 일을 해야만 하는 보육교직원의 직업 특성 상 일반적인 CCTV 관리운영 규정은 근로자로서의 그들의 민감한 기본권을 침해하기 쉽다고 여겨집니다. 어린이집 내에서의 <부모의 CCTV열람권>에 대한 규정을 별도로 마련하는 제도적 보완이 필요할 것입니다.

다섯째, 어린이집 내에서 근거 없이 보육교직원의 권리를 침해하는 빈도가 잦은 부모의 경우 분야별 전문가로 구성된 <보육교직원 권리보호를 위한 TF팀>을 통해 퇴소를 결정할 수 있도록 하는 제도가 마련되어야 한다고 생각합니다. 아동의 권리만큼 보육교직원들의 권리도 같은 무게로 다루어져야 할 것입니다.

여섯째, 명확한 사실이 증빙되지 않은 사실을 <아동학대 사건>으로 치부해 인터넷 매체

마다 뿌려대는 네티즌들의 글쓰기행위 및 댓글달기를 법적으로 규제해 주시기 바랍니다. 최근 스포츠나 연예인의 경우에 인권침해의 소지가 있다는 사실로 댓글달기를 제한하는 것처럼 단지 근거 없는 소문만으로 한 개인의 인격을 말살해버리는 행위는 규제되어야 마땅할 것입니다.

일곱째, 부모용과 관리자(원장)용 <보육교직원 권리존중을 위한 자가 체크리스트>를 개발하여 활용하는 것입니다. 보육교직원들이 어린이집 내에서 영유아들의 권리를 침범하지 않고 보육하기 위해 보육 교직원용 <아동권리보호를 위한 자가 체크리스트>를 이용하여 교사가 보육아동의 권리를 침범하고 있는지 수시로 체크하며 아동의 권리를 보호하기 위해 애쓰고 있는 것처럼 학무모와 관리자용 <보육교직원 권리존중을 위한 자가 체크리스트>를 개발하여 원내에서 발생하기 쉬운 교직원의 인권침해에 관한 행동을 부모나 관리자가 수시로 체크하여 무심코 취한 행동이 교사의 권리를 침범하는 행동이 될 수 있다는 것을 사전에 안내 할 수 있어야 할 것입니다.

다음으로 어린이집에서 지원해야 하는 부분입니다.

첫째, 관리자인 원장도 보육교직원들의 권리에 대해 귀 기울이고 존중해 주는 문화를 조성해야 할 것입니다. 나와 함께 일하는 보육교직원들의 권리에 관심을 가지고 존중하는 마음가짐과 태도는 교직원들로 하여금 어린이집을 신뢰 할 수 있는 믿음을 갖게 하며 이는 아동을 존중하는 교사의 태도로 이어져 자연스럽게 교직원과 부모의 신뢰관계에 순영향을 미칠 것입니다. 만일 권리가 침해당했다고 여겨질 때도 보육교직원 개인의 문제로 치부하기 보다는 우리 모두의 어려움으로 이해하고 문제를 풀어갈 수 있도록 하는 생각의 전환이 필요한 시점입니다.

둘째, 관리자인 원장을 포함한 보육교직원과 부모들 간의 소통 채널을 확대하는 것입니다. 부모들이 보육교직원의 권리를 침해하는 행동을 서슴지 않고 행하게 되는 행위는 보육교직원과 부모들 간의 소통부재가 가장 큰 원인이라고 생각합니다. 부모의 입장에서 궁금해 할 수 있는 여러 가지 상황(영유아들의 일과, 낮잠, 급간식, 안전, 또래관계 등)과 교직원의 입장에서 부모가 알아주었으면 하는 여러 가지 상황(교직원의 근태, 휴식이나 연차 같은 근로 등)에 대해 평소에 보육교직원들과 부모가 공유하는 경험을 나누도록 해야 할 것입니다. 현재 복지부에서 시행하고 있는 안전, 건강, 영양 부모 자체모니터링의 경우가 그 한 예인 것입니다.

마지막으로 사회적인 지원부분입니다.

매스컴이나 인터넷 매체, 각종 SNS를 통한 비대면 소통의 창(窓)에서 이루어지는 보육 교직원을 향한 무분별한 비인격적 공격을 멈추어 주시기 바랍니다. 결과에 따른 처벌은 당연히 받아야 마땅하지만 결과가 도출되지 않은 상황에서의 지나친 비난은 한 사람의 인격을 말살시키는 큰 범죄임을 알아야 할 것입니다. 보육은 이제 더 이상 부모와 어린이집만의 문제가 아닙니다. 저출산 시대를 살아가는 우리에게 보육은 우리 사회가 함께 풀어가야 할 숙제입니다. 무조건적인 비난 보다는 격려를, 질타보다는 관심으로 보육과 보육에 종사하는 교직원들을 응원해주는 문화야말로 보육에 종사하는 모든 교직원들이 소명의식을 가지고 일을 하는 자양분이 될 것입니다. 또한 오늘의 토론회와 같이 <보육교직원의 권리>에 대한 다양한 형식의 사회적 소통기회를 통해 서로의 입장 차이를 좁혀가는 것이 필요할 것입니다.

보육교직원 권리보호 및 지원방안 모색 토론 3

권민아 (햇님어린이집 보육교사)

안녕하세요, 보육교사 권민아입니다.

그동안 보육현장에서의 권리보호 및 인권존중은 당연한 듯 주로 영유아에게 초점이 맞춰져 있었다고 생각합니다. 영유아가 생활하는 공간이자 배우고 자라나는 공간인 보육현장에서는 물론 상대적 약자이자 보육의 주체인 영유아의 권리보호와 인권존중에 포커스가 맞춰 지는 것이 자연스럽고 옳다고 생각합니다. 하지만 보육현장의 또 다른 주체인 보육교직원의 인권과 권리에 대한 보호 측면은 많이 소홀하게 인식 되어 왔습니다.

그래도 갈수록 보육교사의 처우에 대한 이야기가 도마에 오르고 있고 복지적 측면에서도 발전해가고 있다고 느낍니다. 하지만, 어린이집에 근무하는 보육교사의 역할은 매우 다양하고 교사라는 이름으로 해 내기에 꺾은일도 많지만 마다하지 않고 열심히 일하는 바르고 정직한 많은 교사들이 잠재적 범죄자로 취급 받으며 특히 어린이집의 시스템도 잘 알지 못하고 교사와의 라포가 형성되기도 전에 무턱대고 불안해하고 의심하며 마치 시터나도우미처럼 막대하거나 하대하는 일도 비일비재 합니다.

좁쌀만한 피부 트러블도 모기 물린 자국도 언제든 아이들의 연한 피부에 생길 수 있는 상처나 자국도, 하다못해 무엇이 묻기만 해도 보육교사의 잘못으로 돌아옵니다. 놀이 중 매달리거나 잘못 짚어 팔이 빠져도 CCTV를 돌려봐라 큰소리치며 이미 커다란 아동학대 사건이 발생 한 것처럼 어린이집을 온통 뒤집어 놓기 일쑤입니다.

이런 일들이 일어났을 때 보육교사의 자리는 적극적으로 대응하기조차 어려운 것이 현실입니다. 자신의 판단과 어린아이의 입에서 나온 말만을 진실이라 믿고 앞뒤 사실관계의 확인도 없이 한없이 흥분하여 시군구청 등에 민원을 올리는 것은 기본이고 지역 맘카페 등에 글을 써 마녀사냥을 하는 사례도 자주 접할 수 있습니다.

어디에도 적극적으로 보육교사를 보호하는 시스템은 찾아보기 어렵고 결국 보호받지 못하고 사지로 몰린 보육교사들이 억울한 누명을 쓰고 극단적 선택을 하기도 하는 지경에

이르렀습니다. 이렇게 무고한 생명을 잃고도 또는 직업을 잃거나 인생에 지우기 힘든 트라우마를 안게 되어도, 아주 작게는 보육교사에 대한 열정과 의욕, 또 자존감을 모두 잃고도 “어? 아니었네.. 아니면 말고..”라며 흐지부지 넘어갑니다.

이렇게 누명을 벗게 되더라도 교사는 꿈과 삶의 목적을 잃게 되고 사명감도 소명의식도 좌절되어 피해를 되돌리기는 힘이 듭니다. 민원이 들어오고 이슈가 되면 자치단체에서도 사실관계 확인 전에 어린이집에 연락하여 점점을 하거나 민원인의 편에 서서 색안경을 끼고 들여다보기도 합니다.

자치단체와 육아종합지원센터, 전문가 등으로 구성되어 민원이 들어오거나 어린이집의 요청이 있을 때 객관적인 시선과 전문가적 견해로 사고나 갈등상황을 판단하고 중재 해 줄 수 있는 시스템이 마련되어 보육교사에게도 힘이 되고 전문가의 견해라고 하면 더욱 설득력이 있으니 억울하거나 피해를 본다고 생각 하는 가정도 줄어 들 수 있으면 좋겠습니다. 명목뿐인 부모교육이 아닌 실질적이고 반복적인 부모교육을 통해 여러 영유아가 문제없이 어우러져 생활 하는 방법을 배우고 내 아이 혼자 지내는 것이 아니라 서로 상생하는 것이라는 생각으로 부모와 교사, 부모와 어린이집이 맞서고 견주는 것이 아닌, 함께 협력 하고 소통하여 아이를 키워 낸다는 인식의 고착이 필요합니다.

우리 사회에서 부모는 자식의 거울이라고 합니다. 부모가 교사를 호의적으로 믿고 의지 하지 않으며 색안경을 끼고 대하는 모습을 보고 느끼는 아이들이 등원을 하여 생활을 할 때에도 교사를 공경하고 따르지 못하고 안정적이고 편안한 생활을 할 수는 없습니다. 영유아의 문제행동에 대해 부모에게 알리면 부모는 많은 아이들 중에 내 아이만 문제아냐, 교사가 문제인 것은 아니냐, 집에서는 그런 모습을 보이는 일이 없다며 개선의 의지는커녕 어린이집의 문제로 몰아가기에 급급합니다. 영유아의 문제행동의 경우, 부모가 받아들이지 않고 개선의 의지를 보이지 않으면 어떤 방법으로도 접근하기가 매우 어렵습니다. 현재도 어린이집 입장에서 영유아의 반복된 문제행동이 두드러지고 부모의 터무니없는 요구 등에도 퇴소를 권유하거나 그 굴레에서 벗어 날 수 있는 방법은 거의 전무합니다. 미국의 경우 해당 영유아의 문제행동이 두 번, 세 번, 재차 나타나면 가정보육을 하거나 다른 원으로 전원 하도록 하는 등 제도적으로 보호를 하고 있다고 합니다. 현 시점에 어린이집과 보육교사들 에게만 모든 문제행동 등을 감내 하라는 것은 무척 가혹하다고 생각 합니다. 문제행동을 보이는 영유아의 부모도 문제점을 인식하며 더 깊이 생각하고 막무가내일 수 없도록 제도적 보호가 꼭 필요 하며, 그렇게 된다면 더 안정적이고 건강한 어린이집 분위기를 만들어 갈 수 있을 것입니다.

다음으로, 보육교사 중에는 여성이 대다수 일 만큼 많습니다. 아직 미혼인 교사도 있지만 자식을 둔 어머니도 많습니다. 보육교사는 내 아이의 입학식과 졸업식에도 영유아기 적응 훈련에도 참석하기에 어려움이 아주 큼니다. 어린이집도 졸업, 입학, 새학기 적응기간에는 무척 바쁘기 때문입니다. 또, 은행이나 관공서에 가고자 하여도 시간을 내기에 어려움이 많고, 내가 맡은 우리반 아이들이 있기 때문에 아파도 병원에 가기 어렵습니다. 대체교사가 배정 되어야 하고 일정을 조율하다 보면 연차 휴가를 자유롭게 사용하는데에도 어려움이 많습니다. 매일매일 돌아오는 점심시간도 식사다운 식사를 하기 어렵고 땀 흘리며 이리 저리 뛰어다녀도 모든 아이들을 세세히 챙기기에 역부족이며 조그만 문제가 발생해도 죄인이 되곤 합니다.

현재 0세는 3명의 영아대 1명의 교사로 규정되어 있습니다. 6개월 영아 2명과 8개월 영아 1명이 입소를 한 해가 있었습니다. 세명의 영아는 먹는 시간도 자는 시간도 모두 제각각 이었고 모두가 애착 형성기여서 교사의 품을 차지하지 못한 영아는 불안해 할 수밖에 없었습니다. 또, 만약 4개월 영아와 12개월 영아와 같이 월령이 차이가 나는 영아들이 한 반에 함께 있어도 발달 단계도 크게 차이가 나고 일과 운영에도 문제가 생깁니다. 하지만 비슷한 월령을 우선순위로 입소시킬 수도, 남녀 성비를 맞출 수도 없습니다. 저출산 시대라고 하지만 시대적 상황이 맞벌이 가정이나 하더라도 영아들이 기관생활을 하는 시기가 점점 빨라지고 있습니다. 현행 수준인 영아대교사 비율로 미루어 보았을 때 만1세도 5명의 영아들을 오직 한 명의 교사가 보육 하는 것은 불가능에 가깝습니다. 이제 자조 기술이 발달하기 시작하고 활동량도, 장난기도 늘어나지만 아직은 영아에 가까운 만3세 유아 역시 15명이나 되는 아이들을 한명의 교사가 돌본다는 것은 사실 언제든 사고가 일어나고 소외되는 아이들이 생겨나더라도 전혀 이상해 보이지 않을 정도입니다. 많은 곳에서 교사 대 아동비율을 줄여야 하고 대체 및 보조인력을 늘려야 한다고 이야기 합니다. 한술에 배부를 수 없겠지만 지속적인 노력으로 교사대 아동비율과 안정적 보육을 위한 인력 확충이 최적의 비율에 도달 할 수 있도록 관심과 노력을 기울여야겠습니다.

보육교사들이 존중받으면 영유아도 더욱 존중받고 즐거운 어린이집 생활을 할 수 있다고 생각합니다. 앞으로 보육교사의 근무환경이 지금보다 더 좋아지고, 권리보호와 인권존중의 실현으로서 모든 보육교사들이 행복하게 일 할 수 있고 더욱 발전하는 보육현장이 되었으면 좋겠습니다.

보육교직원 권리보호 및 지원방안 모색 토론 4

박 혜 민 (유문어린이집 보육교사)

〈 보육교사의 권리 보호를 위한 인식의 전환과 실천적 노력의 필요성 〉

지금 우리가 살아가고 있는 사회에서는 아동을 주체적인 존재로 인식하고, 아동의 권리를 보장해주기 위해 많은 노력이 행해지고 있다. 예컨대 ‘2019 개정 누리과정’을 통해 교사 주도 활동을 지양하며, 유아가 원하는 놀이 경험을 통해 전인적 발달과 행복을 추구할 수 있도록 교육(보육)과정이 대폭 개편되었다. 그렇다면 우리 사회는 아동 이외의 또 다른 교실 운영 주체인, 교사의 권리가 지켜질 수 있도록 어떠한 노력을 하고 있을까?

보육기관은 다른 기관과 달리 일정한 교과서가 없으므로 일과, 교수 방법, 교재교구 선정 등의 영유아와 관련된 모든 활동이 교사의 인식으로 운영되고 조절될 가능성이 크다. 또한, 보육과정의 특성상 생활 속 경험 중심으로 활동이 설계되고 진행되기 때문에 보육 교사는 다른 어떤 학교기관의 교사보다도 아이들에게 미치는 영향력이 클 수밖에 없다. 이처럼 교사의 인식이 영유아의 보육 환경에 커다란 영향을 미친다는 점을 고려할 때 아동의 권리 보장을 위한 고민과 실천적 노력만큼, 교사들의 목소리와 권한을 인정해주는 노력이 필요하리라 생각한다. 하지만 아쉽게도 우리 현실은 영유아 권리의 중요성만 강조한 나머지, 교사권리에 대해서는 충분한 성찰이 이루어지지 못하는 것 같다.

지난 6월 세종시의 한 보육교사가 아동학대로 누명을 쓰고 학부모로부터 ‘역겹다’, ‘시집가서 너 같은 X 낳아’와 같은 폭언 등으로 우울증에 시달리다가 스스로 목숨을 끊었던 사건이 있었다. 아동학대 의심상황이 없었음에도 학부모와 조부모는 원에 찾아가, 아이들과 동료 교사들 앞에서 폭행하고 모욕하였으며, 어린이집이 위치한 아파트 단지 주민과 인근에 허위 사실을 이야기하고 다녔다고 한다. 그리고 지난 10월 22일 인재근 더불어민주당 의원과 ㈜마이에듀가 공동으로 시행한 ‘어린이집 교사의 폭언, 폭행 등 폭력 피해 조사’ 결과, 어린이집 교사 10명 중 3명은 폭언, 폭행 등 폭력 피해를 직접 경험하거나 목격한 적이 있다고 나타났다. 폭력 피해의 응답자에게 폭력을 행사한 사람의 42.9%는 원아의

부모로 가장 높은 비율을 차지했으며, 그다음 원장이 34.7%라는 참으로 씁쓸한 결과가 나왔다.

위에서 언급한 보육교사의 안타까운 죽음 그리고 어린이집 교사의 폭언(폭행)피해와 관련된 조사 결과를 보면, 우리 사회에서 학부모가 보육교사를 어떻게 바라보는지 가늠할 수 있을 것 같다. 대체로 어린이집에 아이를 맡긴 학부모는 보육교사를 아동의 교육안내자로 바라보는 것이 아니라, 돌보미로 여기는 경향이 있다. 원장과 학부모는 보육교사에게 엄마와 같이 헌신적인 사랑과 돌봄을 수행해 달라고 요구한다. 물론 절대다수의 보육교사들은 그러한 마음과 사명감을 가지고 현장에서 근무하리라고 생각한다. 보육교사를 돌보미 선생님이로 바라보는 시선은 학부모의 태도에도 영향을 미치는데, 자녀를 유치원에 보내는 학부모들에게 담임교사는 우리 아이의 교육을 맡아주는 선생님이기 때문에 ‘잘 부탁한다.’, ‘잘 지도해주세요.’라는 부탁의 논조가 기본적으로 깔려있다. 반면에 어린이집 담임선생님은 우리 아이를 돌봐주는 선생님이로 바라보는 경향이 있는 탓에 엄마처럼 때로는 엄마가 못하는 영역까지 해주기를 바라는 요구적 태도가 크다고 느낀다.

우리 사회는 보육교사를 돌보미가 아닌, 아동의 교육안내자로 바라보는 인식의 전환이 필요하다. 이를 위해서는 근본적으로 유치원교사, 보육교사의 공통된 자격 기준과 권한의 통합이 선행되어야 한다고 생각한다. 내가 근무하는 어린이집은 만 0세부터 만 5세까지 아이들이 다니고 있는데, 공통된 연령과 공통된 교육과정으로 일과가 진행되다 보니 유치원교사와 업무상 매우 유사성을 가지고 있다고 느끼고 있다. 실제로 유치원에서 근무하다 어린이집으로 이직한 선생님들의 이야기를 들어보면, 사실상 큰 차이가 없다. 유치원은 부모님들이 교육을 더 중요시하나, 어린이집은 그렇지 않다는 것이 가장 큰 차이점이라는 정도일 것이다. 같은 교육과정을 이수하고, 같은 자격증을 소지하면서도 근무지에 따라 보육교사와 유치원교사로 구분되며, 다른 법의 테두리 안에서 적용을 받는 작금의 현실은 여러 면에서 아쉬운 점이 따라오는 것 같다.

보육교사 돌보미로 바라보는 부모들의 인식 전환을 위해선, 무엇보다 보육교사의 신분 보장과 지위와 관련된 법체계를 보완하는 것이 선행되어야 할 것이다. 현재 우리나라의 보육교사는 유치원교사와 다른 법적 적용을 받고 있는데, 유아교육법 제20조 4)에 따르면 유치원교사는 교원이라고 정확하게 명시하고 있지만, 영유아보육법 제2조 제5호 5)에 따르면 보육교사는 보육 교직원이라고 정의하면서, 교원이라는 법적 지위를 보장해주는 법이 없다. 따라서 보육교사 또한 신분보장과 지위와 관련된 법체계를 보완하고, 개선하여 법적 처우뿐만 아니라, 보육교사를 바라보는 사회적 시선 또한 제고가 필요하다.

보육교사의 법적 명칭의 보호와 법적인 처우 보장, 보육교사를 바라보는 사회적 시선 제고와 함께 우리 사회는 학부모의 역할에 대한 고민과 법적인 규정이 필요하고 생각한다. 좋은 예로 캐나다의 교육법에서는 교육 활동에 관해 학부모의 역할을 규정하고 있다. 교육법 13조에 ‘학부모는 자녀에 관한 문제에 관해 상의할 때는 학교 측의 관계자와 합리적으로 대화를 통해 의사소통하며 자녀의 교육에 대해 함께 지도하는 책임감을 가져야 한다.’고 명시되어 있다. 또한 ‘교사와 학부모가 서로 존중하고 예절을 지키며 학생에 관해 상담하는 태도를 갖추어야 한다.’고 하며, 학생지도와 관련하여 교사와 학부모의 상호 존중 내용을 법령의 내용으로 제시하고 있다. 그리고 교육법 22조에 ‘학교 영역 내에서 위협하거나 모욕적인 언행을 하는 사람과 학교 규칙과 훈육 규정을 지키지 않는 사람들에게 징계를 줄 수 있다.’고 규정하여 교권 보호를 위한 정책적 근거도 제시하고 있다. 우리 사회 또한 캐나다의 교육법과 같이 학부모의 역할, 학부모의 자세에 관한 법안과 정책적인 장치가 마련되어야 한다고 생각한다.

위에서 언급한 보육교사와 유치원교사의 교원 자격 통일화뿐만 아니라, 호봉에 따른 급여 현실화, 시간외근무수당 지급, 휴게시간 보장, 연차 사용의 유연화, 학부모 혹은 아동이 교사에게 폭력 행사 시 구제할 수 있는 장치, 교사의 근무시간 내에만 학부모가 연락 할 수 있는 장치, 교사를 아동의 교육안내자로 바라보는 인식의 전환 등과 같은 구체적이고 실천적인 노력이 진행되었을 때 보육 교직원의 권리는 보호되며, 향상된 지위를 바탕으로 양질의 보육 활동을 수행할 수 있을 것이다.

이번 토론회 참석 요청과 함께 보육 교직원이 경험하는 권리 침해와 관련된 사례를 다뤄 달라고 요청받고, 곰곰이 생각해보니 직간접적으로 참으로 다양한 일화들이 있었다. ‘밤중에 연락이 와서 아이의 얼굴에 상처가 났는데, 알고 있었냐’와 같은 일화는 약소한 수준이고, ‘본인의 화를 참지 못하고 수화기 너머로 소리지르는 학부모’, ‘맘 카페를 언급하며 스스로 본인의 위신을 세우는 학부모’, ‘본인이 차량 전화를 받지 않았으면서, 차량에서 기다려주지 않고 가버렸다고 무작정 성질냈던 학부모’ 등 학부모로부터 마음 상한 상황들이 제법 있었던 것 같다. 그런데 어린이집뿐만 아니라, 어느 집단이나 별난 사람들, 화가 많은 사람, 무례한 사람들은 존재하기에 몇몇 사례로 어린이집 학부모들은 교사에게 갑질하며, 폭언하는 주체로 비치진 않을까 조심스럽다. 실제로 학부모 대부분은 ‘자신의 아이를 돌봐줌에 감사하다.’, ‘애쓰신다.’라며 늘 힘을 주신다. 따라서 이 자리가 몇 가지 인권 침해 사례를 열거하며, 성토의 장으로 끝나서는 안 된다 생각한다. 보육교사 또한 전문가로서 자신의 직무를 충분히 수행하는 데 어려움이 없도록 보육교사의 지위 향상을 논의 할 수 있는 자리, 권리를 보호해줄 수 있는 여러 법적·제도적 장치들의 구체적인 논의와 실천으로 이어지는 자리가 되기를 바란다.

보육교직원 권리보호 및 지원방안 모색 토론 5

오 혜 영 (수피아어린이집 보육교사)

안녕하십니까?

저는 민간 어린이집 보육교직원으로 10년 정도 근무하고 있는 보육교사 오혜영입니다.

보육교직원의 권리보호를 위하여 끊임없이 노력해주시는 많은 분들께 이 자리를 빌어 감사의 말씀드립니다. 더불어 아동학대 누명을 쓰고 자신의 결백을 뒤로한채 고인이 된 세종시 보육교사의 명복을 빕니다. 당신의 죽음이 헛되지 않도록 기억하고 노력하겠습니다.

보육현장에서 근무한 10년 남짓한 시간을 돌이켜 보면 보육교사의 처우개선과 더 나은 보육 및 근무 환경을 위해 함께 노력해주신 분들이 많습니다. 아낌없는 지원과 제도개선을 위해 힘써주셨기에 오늘날 이 자리에서 목소리를 낼 수 있는 것 같습니다. 비전보육인 토론회에 도움이 되고자, 주변 보육교사들에게 설문형식으로 의견을 구하기도 하였습니다. 다음은 보육교직원이 경험하는 인권 등 권리 침해 사례와 유형들 입니다.

제일 흔한 유형 중 하나는 학부모의 인권침해 입니다.

‘인권침해’의 사전적 의미를 찾아보면 ‘공권력이나 권력을 가진 사람이 인간으로서 당연히 가지는 기본권리를 침해하는 일’이라고 정의하고 있습니다.

어린이집은 아이들의 눈높이에 맞추어 누구에게나 평등하고 일정한 수준 이상의 보육 또는 교육을 제공 하는 기관입니다. 그러나 아이들은 미성년자로서 의사결정의 권한을 가지고 있지 못하며 부모가 그 의사결정의 역할을 대신합니다. 그러다보니 보육교사는 원생과 부모 둘을 함께 케어해야 하는 것이 필수적인 항목이 되었습니다. 학부모가 보육 교사에게 행하는 인권침해 사례를 살펴보겠습니다.

첫 번째 사례

SNS를 통한 감시 및 무리한 요구입니다.

대한민국의 대다수가 사용하고 있는 톡과 sns등을 끊임없이 감시 하여 사생활의 영역에 까지 침범을 하고 단속하려는 경우가 허다합니다. 예로 들면 “선생님 프로필 사진을 보니 남자친구와 헤어진 것 같던데.. 그래서 기분 안 좋다고 우리 아이에게 나쁘게 대하면 안 됩니다!”, “선생님 SNS를 보니 임신하신 것 같던데.. 임신하면 호르몬 분비로 감정기복이 심할텐데, 우리아이에게 피해 주는 일은 없겠죠?”, “선생님 기독교 혹은 불교세요? 우리 아이와 종교가 맞지 않네요”

“선생님 수업에 집중해야지 남자친구 만나고 다니고 그러면 되겠어요?” 등 사생활 감시 및 침해하는 사례 비일비재 합니다. 또 한 근무시간 이외 퇴근한 이후에 까지 사소한 일; 미리 공지 및 안내가 나갔음에도 준비물을 묻거나, 아이랑 집에만 있으니 부모인 자신이 우울하니 통화를 해달라, 힘들어 술을 한잔 하였으니 말동무가 되어달라 등 지나친 요구 및 연락을 합니다.

몇 가지 사례를 자세히 살펴보면,

- 평소와 다름없이 아이가 어린이집에서 일상을 보내고 귀가 한 하루 뒤 자신의 아이의 말만 듣고 전날 어린이집에서 점심밥을 평소보다 작게 먹었다고 생각한 부모가 주말 동안 부모님 생신을 하러 간 교사에게 톡과 전화를 하여 자신의 아이가 밥을 왜 적게 먹었는지, 입맛 없는 아이에게 어떻게 해줘야 하는지 한참을 상담을 하여 결국 부모님 생신에 참석을 못하는 등 보육교사의 사정과 개인 사생활이 지켜지지 않는 사례가 많이 있습니다.
- 또 다른 사례로 보육교사 자신의 아이가 아파 주말에 병원에 내원하였는데, 그곳에서 학부모와 반 아이를 마주쳐 인사를 하였습니다. 진료가 끝나고 가려는데 학부모가 자신이 장을 급히 봐야하니 자신의 아이(보육교사가 현재 맡고 있는 반 아이)를 자신이 장을 볼 동안 봐달라고 하여 1시간가량 봐주는 일
- 주말 저녁 가족들과 식사 하러 간 식당에서 자신의 반 부모와 아이들과 마주쳤는데 밥을 먹고 있는 보육교사에게 부모가 자기아이와 이웃친구들이 노는 식당 한 칸의 놀이방에 교사를 불러 자신들은 밥을 먹어야 하니 여기서 아이를 좀 봐달라고 하는 등 도를 지나치는 무리한 요구를 하는 사례도 있습니다.

물론 아이를 믿고 맡기고, 아이도 교사를 잘 따르는 것은 감사한 일이지만 그것은 어린이집 보육시간 내에 이루어져야 하는 일이지, 그 시간외에 보육교사를 개인을 보모쯤으로 생각하면 안 된다는 것입니다.

이러한 일을 접하였을 때 교사는 어린이집 외의 퇴근시간 이후 개인적인 영역까지 침범하여 감시당하는 것 같고, 휴일까지 쉬지도 못하고 시달린다는 감정이 들어 불쾌하였지만, 학부모의 기분을 상하게 하면 재원하지 않거나 옮긴다고 할까봐 참고 웃으며 대할 수밖에 없습니다. 이러한 과도한 요구 사항 등은 보육교사의 자아 존중감을 떨어지게 하고 업무 스트레스, 우울감등을 유발 합니다. 보육교사는 이미 스스로가 약자의 위치에 있다고 생각하기 때문입니다.

두 번째 사례

보육교사도 엄연한 직장인입니다. 아이들은 보육하는 것을 사명감을 가지고 최선을 다하지만, 일을 하며 연차가 올라갈수록 어린이집 교사의 역할은 어디까지 인지 모호하다는 교사들의 의견이 많습니다.

어린이집은 아이와 함께 즐겁게 시간을 보내고 보육하는 곳인데, 부모님들의 편견된 시선으로 보여 지며 선을 넘는 요구와 낮은 사회적 인식으로 인하여 보모 혹은 폭력교사로 여겨질 때가 있습니다.

사례로 살펴보면 가정에서 아이를 보는 게 힘들어 어린이집 교사를 집으로 부르려 했다, 보육 시간 내 대소변 기저귀는 당연히 치우는 것이지만 집에서 대변을 한 것을 원에서 정리하라고 하며, 옷에 얼룩도 지워달라고 하는 사례들까지 있습니다. 아이가 놀다 스스로 다친 것을 아무리 설명해도 돌아오는 첫마디는 “선생님이 그랬어?”입니다. 자신의 추측과 근거 없는 상상으로 맘 카페에 글을 올려 여론몰이를 해 이슈를 만들고 아님 말고 식으로 삭제하기도 합니다. 그로 인해 돌아오는 후폭풍은 온전히 어린이집과 보육교사의 몫입니다. CCTV가 도입될 당시 사생활 침해 등 적정성에 논란이 많았지만, 저희 어린이집의 교사들은 오히려 CCTV로 자신의 결백을 입증하기도 하여 감사 할 때도 많습니다. 아이들이 좋아 선택한 이 직업의 이직율이 높은 이유도 부모의 인권침해가 대부분입니다.

이러한 사례들로 볼 때 보육교사가 직업의식에서 느끼는 박탈감과 우울감은 높습니다. 사후조치 보다는 이러한 일이 생기지 않도록 사전 예방하는 것이 비용과 시간적 측면에서 더욱 효율적이라고 생각합니다.

인권침해를 하는 사람은 자신이 하는 행동이 보육교사의 인권 또는 사생활을 침해하는 일인지 모르고 하는 경우도 있습니다. ‘나는 어떤 학부모일까요?’하는 스마트 폰 자가 체크 어플이 출시 되었으면 합니다. 이곳에 다양한 항목과 사례를 넣어 내가 대하고 요구했던 것이 보육교사의 인권과 사생활 침해하는 행동에 속하지는 않는지 셀프체크를 해보며 스스로가 느낄 수 있었으면 합니다. 이렇게 되면 어린이집의 역할과 요구할 수 있는 적정 선에 대한 가이드라인을 부모 스스로가 어느 정도 인지 할 수 있을 것이라 생각합니다.

두 번째로는 어린이집 부모가 무고한 보육교사를 지속적인 협박, 폭언, 의심 등을 하며 장기간 괴롭히지 않도록 어린이집에도 ‘중도퇴소’의 기능과 ‘중도퇴소의 기준’을 마련해 주었으면 합니다. 현장에서 가장 힘든 부분은 나를 의심하고 괴롭히는 학부모가 아이를 계속 어린이집에 보내고, 교사는 그 아이를 보육하며 나를 위협하는 학부모와 계속 마주해야 한다는 것입니다.

고인이 된 세종시 어린이집에도 이러한 제도가 있었다면 이런 비극으로 끝나지 않았을 것이라 생각합니다. 현재 어린이집은 부모가 퇴소하지 않는 이상 학교처럼 퇴학을 적용할 만한 기준과 퇴학의 기능을 가지고 있지 않습니다. 이러한 제도만이라도 잘 갖추어 있다면 지나치게 인권을 침해하여 학부모와의 갈등에서 극단적인 선택을 하는 일은 없을 것 같습니다.

끝으로 어린이집에서 보육교사의 역할은 따뜻한 햇살이라고 생각합니다. 햇살이 밝고 건강하여 잘 비춰주어야 아이들이 그 양분을 받고 무럭무럭 잘 자랄 수 있습니다.

항상 밝은 햇살이 될 수 있도록 지원과 노력을 아끼지 않으신 보육진흥원 외 관계자 분들이 계셔서 대한민국의 보육사업이 이토록 빠른 속도로 성장하지 않았나 하는 생각을 하며 감사의 말씀 드립니다.

보육 현장의 소리에 귀 기울여 주셔서 감사합니다.

보육교직원 권리보호 및 지원방안 모색 토론 6

배 소 현 (부모)

저는 현재 고양시에 위치하고 있는 EBS 직장 어린이집에 재원하고 있는 만 5세 아들을 둔 부모 배소현입니다. 만 3세 가을부터 만 3년 정도 이 기관에 아이를 보내고 있습니다. 아이를 어린이집에 보내면서 아이도 선생님들께 적응을 해나가고, 저 또한 선생님들과 교류에 적응하게 되었습니다. 적응하는 초반에는 좀 더 많은 이야기를 듣고 나누었고, 아이가 원에 잘 적응하고 일과를 무난하게 소화하게 되면서부터는 매일 알림장으로 아이가 반에서 놀이한 이야기, 특별히 보고해주실 점에 대해 연락을 받고 있고, 하원 때 선생님들과 잠깐씩 이야기를 나누고 있습니다. 그리고 1학기에 두 번의 면담을 하고, 그리고 저의 경우에는 작년부터 운영위원을 맡아 활동하며 원장선생님과도 수시로 소통을 하는 편입니다. 운영위원회와 부모 모니터링 등에 참여하며 원의 전반적인 운영이나 계획에 대한 의견을 내고 정보를 제공받고 있습니다.

제가 이 주제를 접하고 가장 처음으로 든 생각은, 부모와 보육교직원 간의 상호 존중에 대한 부분이었습니다. 서로가 서로를 믿고 존중한다면 서로의 권리를 침해하는 경우가 줄어들 것이고, 선순환이 일어날 것으로 생각합니다. 부모가 나의 아이를 맡아 교육하고 돌보아주시는 선생님에 대한 감사의 마음을 갖고, 교사를 전문가로서 인정하여 교사의 아이에 대한 조언이나 부모를 향한 교육 내용을 잘 받아들인다면, 부모가 교사를 신뢰하는 마음이 교사에게 전달되고, 교사 또한 부모에 대한 긍정적인 태도를 갖게 되고 자신의 일에 더욱 열심을 다할 것으로 생각되기 때문입니다. 교사가 자신의 일에 자부심을 가지고 아이들을 대하고 보육하는 것이 무엇보다도 중요하다고 생각합니다.

저의 개인적인 경험을 생각해보면, 처음에 아이가 이 기관에 입소할 때 이전의 기관 경험이 없었고 기저귀를 차고 등원하는 영아였습니다. 선생님께서 저희 아이가 기관 생활에 적응하기 위해 필요한 기본적인 부분들을 하나하나 배려하여 가르쳐주시고 배변 훈련도 도움을 주셔서 아이가 하루하루 잘 적응해 나갈 수 있었습니다. 그리고 저는 아이를 육아하며 고민되는 부분을 선생님과 의논하고 가정과 기관에서 관찰되는 부분을 공유하며

그때그때 아이에게 적절한 도움을 줄 수 있었습니다. 이는 제가 선생님의 교육 방식과 기관의 방침과 철학에 대해 충분히 동의하고 그것을 존중하였기 때문에 가능했다고 생각합니다.

부모가 교사를 대할 때 사용하는 어휘나 교사를 대하는 태도 역시 보육교직원 권리보호에 중요하다고 생각합니다. 많은 비율의 보육교사가 부모보다 연령이 낮은 경우가 많지만, 그분들은 우리 아이를 교육하는 전문가이고 그렇기에 무엇보다 부모가 교사들을 존중하고 전문가로서 대우하는 태도는 매우 중요하다고 생각됩니다. 부모뿐만 아니라 가끔씩 아이의 등하원을 부탁드릴 수 있는 조부모님들께도 그 부분을 짚어드리는 것이 필요하다고 생각합니다.

아이들의 등하원 시간을 제대로 지키는 부분도 중요할 것입니다. 교사가 반을 운영하는 데에 등원 시간이 중요하며, 부모가 아이 하원 시간을 잘 지켜야 교사가 이후 시간에 남은 업무를 처리하거나 휴식을 취할 수 있는 권리가 보장되기 때문입니다. 또한 부모들이 교사나 원장님의 전화번호를 알고 있는 경우에는 교직원의 근무 시간 외에 개인적인 연락이 오는 경우도 있다고 들었습니다. 이 부분은 정말 해결이 되어야 하는 부분이 아닐까 합니다. 근무 시간 후에 완전한 쉼이 보장되어야 교직원들이 충분히 휴식을 취하고 다음날 아이들을 맞이할 수 있을 거라 생각이 들기 때문입니다. 교직원의 전화번호를 노출하지 않을 수 있는 방법은 없는지 궁금합니다.

교직원의 휴가 부분도 반드시 보장해주어야 할 권리라고 생각됩니다. 물론 부모 입장에서 우리 아이의 담임 교사의 휴가로 인해 걱정되는 부분도 있습니다. 특히 아이가 교사에 대한 애착이 강한 경우에는 담임선생님이 계시지 않으면 입실을 거부하거나 일과를 소화하는데 어려움을 느끼기도 할 것입니다. 하지만 교직원이 충분히 쉴 권리를 누려야 다시 우리 아이들을 잘 돌볼 수 있을 거라고 믿고, 그들의 쉴 권리를 지지해주는 것이 필요하다고 생각합니다. 이를 위해서는 기관에서 보조 인력 투입이 가능해야 하므로 이 부분에 대한 제도적인 지원도 필수적인 요소일 것입니다.

또한 교사 교육의 필요성에 대해 생각해보았습니다. 초등학교나 중고등학교에 비해 영유아를 교육하는 교사들의 전문성은, 부모들 사이에서 그리고 사회적으로도 자주 이슈로 떠오르는 문제인 것 같습니다. 부모는 보육교직원의 전문성에 대해 관심을 갖고 그들의 전문성 향상을 요구할 권리가 있다고 생각합니다. 이를 위해서는 교사들이 조금 더 공부하고 회의하고 연구할 시간이 필요할 것입니다. 저희 원의 경우에는 각 교사들이 관심 갖는 부분을 좀 더 깊이 배울 수 있는 기회가 주어지는데, 저는 이 부분이 참 긍정적으로 생각되었습니다. 부모인 저도 부모교육을 듣게 되는 경우에는 다시 한 번 우리 아이를 잘 키우고

싶다는 다짐을 하게 되고, 그동안의 제 모습을 돌아보는 기회를 갖게 됩니다.

이처럼 교사들이 교사 교육을 받을 수 있는 권리를 보장 받아서 자신의 전문성을 향상시키고, 이를 통해 학부모에게 좀더 전문적인 지식과 정보를 제공할 수 있다면 부모와 교사의 관계도 더 긍정적으로 변화할 거라고 생각합니다. 또한 이를 위해서는 이전의 휴가 제도에서 말씀드렸던 것과 마찬가지로 기관 내에서 원장님의 결정, 보조교사 투입 문제와 같은 제도적인 부분들이 뒷받침되어야 할 것입니다.

원장님과 교사, 교사와 교사 간의 관계 또한 부모의 교사에 대한 입장에 영향을 준다고 생각합니다. 보육교직원들 간에 서로 협력하며 일하는 원활한 파트너십이 느껴질 때 부모로서 아이를 맡기면서 좀 더 마음이 놓이는 경험을 하였습니다. 같은 철학과 원칙을 가지고 일관적으로 아이를 보육해주시면, 한 해가 지나 다른 교사에게 아이가 인계되더라도 교사들 간의 정보 공유를 통해 아이가 안정감 있는 보육을 제공받을 수 있어서 좋았습니다.

그러나 드문 경우였지만, 가끔씩 교사들 사이에서 비공식적인 대화를 듣게 되는 경우 약간 당혹스럽기도 했습니다. 그런 대화는 제가 하원 때 교실 앞에서 아이를 기다리며 우연히 듣기도 하였고, 가정에서 아이를 통해서 전달하여 듣기도 했습니다. 부모들이 아이 앞에서 교사 이야기를 하는 것을 조심해야 하는 것처럼, 교사들도 아이들 앞에서 보다 언행을 조심해야 한다는 생각이 듭니다.

마지막으로 보육교직원의 처우 개선과 권리 보장 문제와 함께 생각하여야 할 부분으로 보육교직원의 자체 개선 문제도 떠오릅니다. 부모가 되어 아이를 기관에 맡겨보니, 교사가 아이를 대하는 사소한 상호작용도 크게 다가올 때가 있습니다. ‘우리 아이가 이 원에서 선생님들께 따뜻한 보육을 제공 받고 있구나, 선생님에게 사랑 받고 있구나, 선생님이 우리 아이의 흥미나 발달적인 부분에 대해 잘 알고 계시는구나, 선생님께서 우리 아이의 이야기에 귀 기울여 주시는구나’ 등등 그때그때 마음에 감사함으로 다가오는 부분들이 있습니다.

또한 교직원이 부모를 대할 때 사용하는 어휘나 말투, 태도에 대해서도 민감하게 반응하게 됩니다. 교사의 이야기를 들으며 그분의 우리 아이에 대한 이해의 정도, 그동안의 보육 경험으로 쌓인 전문적인 지식의 깊이를 느끼게 되면 우리 아이를 보다 안심하고 맡길 수 있게 됩니다. 그러므로 보육교직원의 전문성, 자질, 태도 등이 자신들의 권리보호에 미치는 영향 또한 매우 크다고 판단됩니다.

모쪼록 부모와 보육교직원이 서로 협력하여 우리 아이들을 건강하게 잘 길러낼 수 있는 보육 환경과 사회적인 분위기가 마련되기를 바랍니다.

보육교직원 권리보호 및 지원방안 모색 토론 7

박은미 (서울여성가족재단 돌봄사업본부 보육사업팀장)

□ 들어가기

- 보육교사의 역할에 대해 「영유아보육법」 제18조 ② “보육교사는 영유아를 보육하고 어린이집 원장의 원장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때 그 직무를 대행한다.”, 같은 법 제18조의 2 ① 보육교직원의 책무에서는 “영유아를 보육함에 있어 영유아에게 신체적 고통이나 고성·폭언 등의 정신적 고통을 가하여서는 아니 된다”, ②항에서는 “보육교직원은 업무를 수행함에 있어 영유아의 생명·안전 보호 및 위험방지를 위하여 주의의무를 다하여야 한다. (신설 2017. 3. 14)”로 명시하고 있다. 정리하면 보육교사의 직무는 영유아를 보육하며, 그 업무를 수행함에 있어서 신체적·정신적 고통을 가하지 않을 의무를 갖는 것이다.
- 보육교사의 직무는 보육·교육하고 영유아의 권리 보호를 규정하고 있으나, 교사의 권리에 대한 근거를 찾아보기 힘들다. 반면 유치원 교사는 유아교육법에 유아를 교육하는 임무를 갖는다고 명시하며, 유치원 교사의 권리는 교육공무원법의 법령으로 보장되고 있다.
- 보육교사는 영유아보육법 및 아동복지법에 근거한 사회복지사업 근로자에 해당하므로, 보육교사는 근로자인 동시에 영유아를 보육·교육하는 교사의 권리를 보장받아야 한다는 것이다. 즉 보육교사는 교사의 권리뿐 아니라 근로자의 권리가 보장될 수 있어야 한다.
- 보육교사의 직무인 영유아를 보육하고, 그들의 생명·안전·보호를 위한 책무성의 강화는 매우 강조되는 반면 보육교사의 권리 보호는 미흡한 실정이다. 그러나 ‘교사가 행복해야 영유아가 행복할 수 있다’의 전제는 보육서비스 질 제고를 위해 중요하게 개선해 갈 과제라고 생각한다. 보육교사는 근로자로서 권리보장이 원활히 이루어지도록 제도적 지원이 강조될 필요가 있다.

□ 보육교사의 권리구제 및 근로 환경 개선을 위한 서울시 「소통방」 사례

- 서울시는 2013년 서울시 보육교사 근로환경 개선방안 연구(안현미)를 바탕으로 보육교사의 근로 환경 개선을 위한 법적, 제도적 개선방안 외에도 보육교사의 권익을 보장할 수 있는 근본적인 방안 마련을 위해 2014년 7월 서울시보육포털서비스 홈페이지에 ‘서울시 보육교사 소통방’을 개설하고, 서울시여성가족재단에서 운영을 시작하였다

(<https://iseoul.seoul.go.kr/>)서울시 소통방에서는 보육교사 권리보호 및 고충처리 지원을 위해 온라인 상담뿐 아니라 오프라인, 찾아가는 상담과 정보제공, 역량강화 교육, 보육교사 네트워크 활성화를 위한 자조모임을 운영하고 있다.

- 서울시 보육교사 소통방에서 운영하는 상담내용은 다음과 같다.
 - 현재 「보육교사 소통방」은 서울시 보육교사 17,857명(2020년 9월 말 기준)이 회원으로 가입(서울시 보육교사 기준, 약 45%)하고 있으며, 회원가입 절차는 서울시 보육포털 내 소통방 회원가입 승인 시 원장, 대표자에 대한 가입은 제한되어 있다.
 - 보육교사 스스로 역량 강화를 위한 근로기준법의 이해, 보육사업안내, 보육정책 등 변화 및 권리 보호를 위한 온·오프 상담 및 찾아가는 상담과 자조모임을 통한 보육정책 및 개선에 필요한 의견수렴 등도 이루어진다.

○ 소통방 상담의 주요내용

- 연차별 상담내용

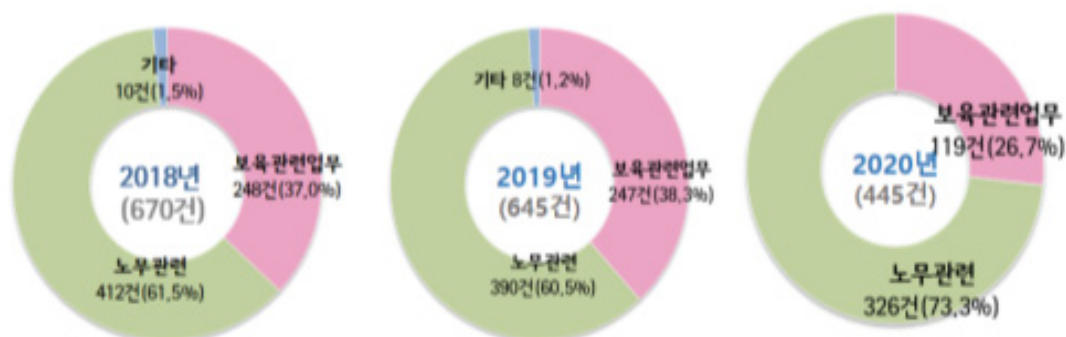


표1 '보육교사 소통방' 상담 주요내용

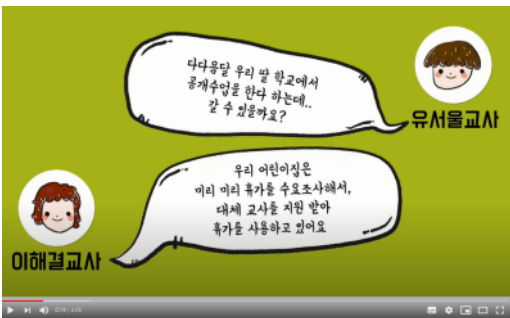
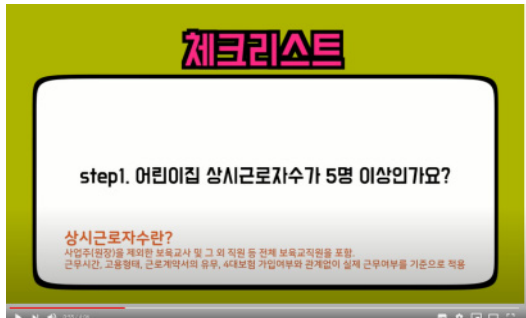
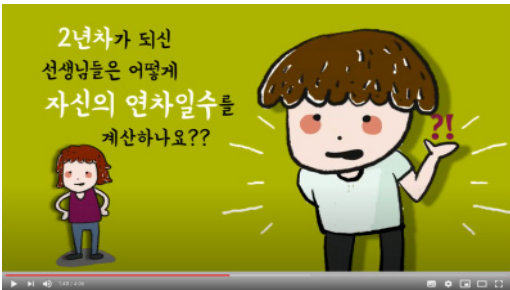
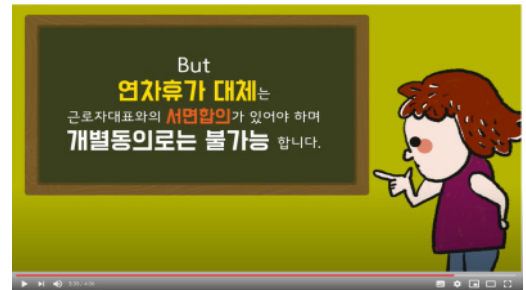
2020년 노무관련 (73.3%)		2019년 노무관련((60.5%)	
연월차 관련	24.8%	· 연월차 법적 근거(경조사 관련 포함)	31.5%
수당 지급	16.8%	· 수당(임금, 시간외 수당, 연차수당)	19.8%
퇴직(퇴직금 외)	15.2%	· 퇴직금 관련	13.6%
돌봄을 위한 휴직 (출산휴가, 육아휴직, 육아단축근무 등)	8.0%	· 근로계약(정규직 전환, 근무시간 등)	9.1%
실업급여	7.2%	· 출산휴가, 육아휴직(육아기 단축근무 포함)	8.3%
근무·휴게시간	7.2%	· 실업급여	6.1%
권고사직, 부당해고	5.6%	· 휴게시간	4.1%
직장 내 괴롭힘	4.0%	· 권고사직 및 부당해고, 부당사례	3.6%
병가, 산재처리	3.2%	· 병가 및 산재처리	3.1%
근로계약	3.2%	· 전환어린이집 고용승계	0.6%
연말정산	2.4%		
교사 인권	2.4%		

*출처: 2019~2020년 서울시여성가족재단 내부자료

○ 정보제공

- 보육교사가 궁금해 하는 상담내용 중 2020년에는 보육교사의 연차사용과 실업급여와 관련된 내용을 영상으로 개발하여 온라인(유튜브)으로 쉽게 볼 수 있도록 정보 제공을 하였다.

그림1 '유급연차휴가' 영상(<https://www.youtube.com/watch?v=euoYznQNPUw>)

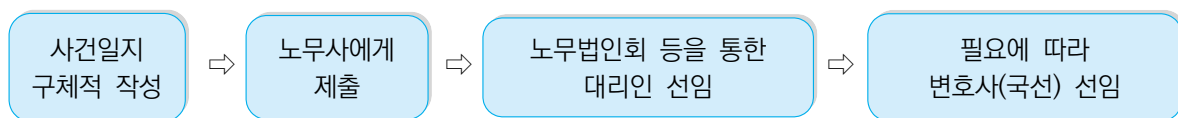
사례소개	연차휴가계산을 위한 사전체크리스트
 다들 물어봐 우리 말 학교에서 공제수당론 한다 하는데.. 잘 수 있을까요? 유서물교사 우리 어린이집은 미리 미리 휴가를 수로조사해서, 대체 교사를 지원 받아 휴가를 사용하고 있어요 이해결교사	 체크리스트 step1. 어린이집 상시근로자수가 5명 이상인가요? 상시근로자수란? 사업주(원장)을 제외한 보육교사 및 그 외 직원 등 전체 보육교직원을 포함, 근무시간, 고용형태, 근로계약서의 유무, 4대보험 가입여부와 관계없이 실제 근무여부를 기준으로 적용
2년차 이상 연차휴가 일수 계산방법	추가질의 (설날, 추석 명절과 같은 공휴일도 연차휴가로 처리되는지 문의)
 2년차가 되신 선생님들은 어떻게 자신의 연차일수를 계산하나요??	 But 연차휴가 대체는 근로자대표와의 서면합의가 있어야 하며 개별동의로는 불가능 합니다.

*출처: 2020년 서울시여성가족재단

○ 보육교사 권익 보호 및 법적 대응지원체계를 마련하여 보육현장에서 분쟁 시 지원을 위한 대응방안을 마련하고 있다. 이는 기존의 상담역할의 한계를 뛰어넘어 실질적으로 필요로 하는 어려움을 가진 보육교사들의 권익 보호를 위하여 법적 대응지원체계를 마련하기 위함이다. 이를 위해 보육교사의 권리구제 및 법적 대응지원이 필요한 경우 ‘보육교사 소통방’ 노무사가(비상근) 대리인 역할 수행하여 이유서 작성 및 화해, 결정 또는 판정에 이르는 일련의 과정 안내 등을 지원한다. 그러나 2014년 7월 소통방 개설 이후 법적 분쟁까지 신청된 사례는 없다.

- 보육교사 권익 보호를 위해 보육현장 분쟁 시의 과정을 지원하며 그 절차는 아래와 같음

Ⅰ 그림2 Ⅰ ‘보육교사 보육현장 분쟁 시 지원’의 절차



□ 보육교사 권리보호를 위한 개선점

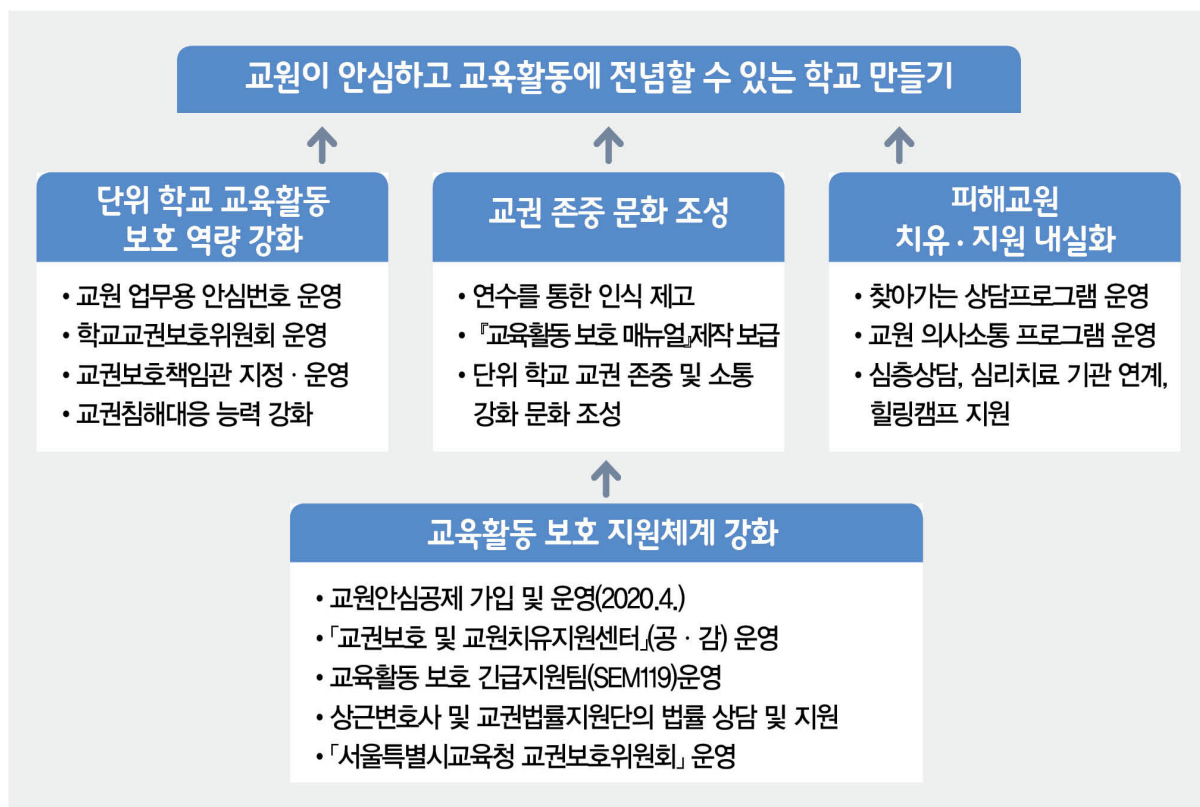
- 서울시 보육교사 소통방 상담은 2020년은 코로나-19 지속으로 노무 관련 상담이 10% 이상 많아졌다. 돌봄을 위한 휴가 사용, 부당해고, 권고사직은 올해 더 많아진 상담내용이며 그 외에도 최근 들어 교사 인권, 직장 내 괴롭힘 등이 눈에 띄게 나타나고 있다. 과거 보육교사들은 정보에 취약했다. 그러나 온라인 매체 등이 많아지면서 교사들에게도 정보를 습득하는 곳이 많아지고 있다. 그러므로 보육교사의 권리 보호에 대한 요구, 갈등은 더 많아질 것으로 보인다. 그러나 정확한 정보의 전달이 부족한 상태이다. 서울시의 소통방 상담은 교사에게 권리 보호와 관련된 온·오프 상담, 뉴스레터 등의 정보제공, 노무사 상담 등을 제공하는 곳이다. 그러므로 이러한 보육교사 권리 보호를 위한 지원기구가 독립적으로 운영되고 지원체계를 갖추는 것도 필요하다.

보육교직원 권리보호 및 지원방안 모색 토론 8

한정현 (서울특별시교육청 교원치유지원센터 중등교육과 장학사)

〈 교육활동 보호를 위한 서울특별시교육청 교원치유지원센터 운영 〉

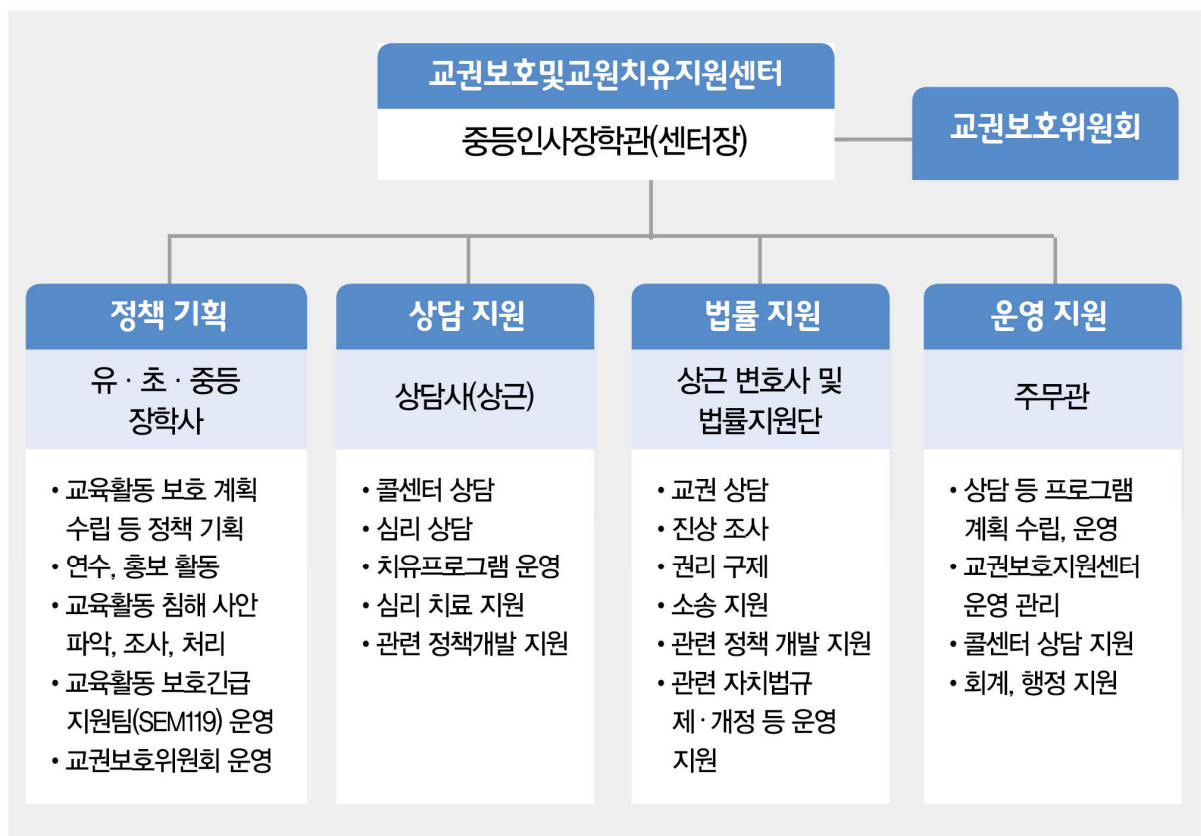
1. 2020학년도 서울시교육청 교육활동 보호 추진 방향



2. 교원치유지원센터 운영 개요

가. 구성 및 역할

- 위치: 서울특별시교육청 내 학교보건진흥원 409호
- 역할: 교육활동 보호 계획 수립, 교육활동 보호 종합 지원
- 지원 업무
 - 교권보호및교원치유지원센터(공·감) 운영(☎3999-093~4)
 - 교육활동 침해 사안 진상조사
 - 교육활동 침해 피해교원 및 학생, 학부모에 대한 상담
 - 찾아가는 법률 상담 및 소송 업무 지원(☎3999-400)
 - 서울특별시교육청 교권보호위원회 운영 지원
- 구성 체계



나. 2019년 대비 강화된 『교원안심공제』 서비스¹⁾ 운영

구분	2019년도	2020학년도 『교원안심공제』
배상 책임 지원 (강화)	교원배상 책임보험 소송 후 판결금 지급	- 교육활동 중인 교원이 다른 사람에게 피해를 입힘으로써 부담하게 되는 법률적 손해배상책임비용 보상 - 소송 등 확정판결에 의한 경우 1사고당 최대 2억원 - 소제기 전 조정 등 합의에 의한 경우 1사고당 최대 1억원
치료비 및 상담비 지원 (강화)	담당 부서에서 심사 후 심리상담비 지원	- 교육활동 침해에 따른 상해 치료비(요양비, 약품비 포함), 상담 및 심리치료비 지원 및 구상 - 피해 교원의 상해 치료비를 예산의 범위 내에서 실비 지원 - 피해 교원의 심층상담료 지원, 교권 침해 관련 소진 교원의 상담료 지원 (종합심리검사 포함) - 구상금액이 소액인 경우(150만원 미만) 등 예외사항을 제외하고 구상권 청구
소송비 지원 (강화)	교권보호위원회 에서 심의 후 교원 소송비용 지원 (학교당 1년 최대 500만원 한도)	- 교원의 교육활동 침해행위 또는 침해 여지가 있는 사안으로서 법률적 분쟁에 대한 민사·형사상 소송비용 지원 - 상대방이 민사·형사소송을 제기하여 교원이 이에 대응하는 경우 - 침해행위 당사자에게 민사소송을 제기하기 위하여 교원이 변호사 등의 도움을 받는 경우 - 교원 1인당 최대 550만원까지 지원 액수 확대
분쟁 조정 서비스 (신설)	없음	- 교육활동 침해행위 또는 이와 관련한 사고로 분쟁이 발생할 경우 이를 조정 - 변호사 또는 공제회 담당자 등 전문가가 직접 분쟁조정 - 피해 교원과 침해행위자가 직접 대면하지 않고 각각 응대하여 2차 피해 가능성 최소화 - 학교 요청 시 학교교권보호위원회에서 분쟁조정을 할 때 손해액의 적정성 검토 및 조정안 제시
긴급 보호 서비스 (신설)	없음	- 교육활동 중인 교원이 각종 위협을 받는 경우 긴급 경호 서비스 제공 - 교육활동 침해로 긴급한 위협을 받는 경우 즉시 경호 서비스 제공 - 출·퇴근 시간을 포함하여 1사고당 최대 10일 경호 서비스 지원(2인 출동 요청 시 5일 지원) - 대중교통 이용 시 밀착 경호, 출·퇴근 차량 제공 등 피해 교원의 희망에 따라 지원 방법 다양화

다. 교육활동 보호 긴급지원팀(SEM119) 운영

〈 교육활동 보호 긴급지원팀(SEM119, SEOUL EDUCATIONAL AMBULANCE 119) 〉

교육(지원)청 유·초·중등장학사, 변호사, 전문상담사가 한 팀이 되어 심각한 교육활동 침해 사안 발생 시 단위 학교 방문 조사 및 사안 처리 지원

1) 서울시교육청이 유·초·중·고등학교 교원(기간제 교원 포함)의 교육활동을 보호하기 위하여 체결한 종합보험의 일환이며, 1년 단위 재계약 예정

①신고 접수	②교육활동 보호 긴급지원팀 (SEM119) 출동	③사후 관리
• 교권보호책임관 또는 교육(지원)청 신고 접수 • 사안 보고 및 지원 요청 - 유선(02-3999-093, 491) 또는 본청(지원청) 담당장학사 업무메일	• 교육활동 침해 조사 • 사안 처리 지원 • 피해 교원 상담	• 침해 관련자 조치 결과 보고(업무메일-보안) • 피해 교원에 대한 추가 법률지원, 상담 /치유 프로그램 제공

라. 교원 업무용 안심번호 운영 지원

- 대상: 유·초·중·고·특수학교 신청교 중 90교
- 학교가 희망하는 운영 방법에 따라 예산 차등 지원
 - 휴대전화 기기를 직접 구매하여 특정학년 담임들이 활용
 - 기기 없이 앱 기반 안심번호를 전 교원이 가입하여 활용
 - 단위 학교가 휴대폰 업체 또는 안심번호 운영 업체와 직접 계약 진행
- 90교를 제외한 학교들도 원격 수업을 원활하게 시행하기 위하여 자체 예산으로 안심번호를 운영할 수 있도록 적극 권장
- 2021학년도 학교 예산 편성 지침에 안심번호 운영을 포함한 ‘교원의 교육활동 보호’ 사업 반영(1,000천원 내외)
 - 학교 구성원들의 의견을 충분히 수렴하여 항목 및 예산 선정
 - 기존에 운영했던 학교교권보호위원회 예산 등은 별도 편성 및 유지

MEMO

MEMO

MEMO

MEMO

보육교직원 권리보호 및 지원방안 모색

2020년 12월 인쇄

2020년 12월 발행

발 행 인 한국보육진흥원 유희정 원장

발 행 처 한국보육진흥원

서울특별시 용산구 청파로 345 주연빌딩 3~6층

전 화 • 1661-5666(代)

인 쇄 처 (주)케이에스센세이션 TEL. 02-761-0031(代)

사전 승인 없이 내용의 무단복제를 금함.

