

노동정책연구  
2020. 제20권 제3호 pp.51~78  
한국노동연구원  
<https://doi.org/10.22914/jlp.2020.20.3.003>

연구논문

## 어린이집의 작업장 폭력 발생 위험과 보육교사 보호 방안\*

최효미\*\*  
박은정\*\*\*  
이혜민\*\*\*\*

본고는 보육교사가 작업장(어린이집)에서 직면하게 되는 작업장 폭력 발생 위험과 이러한 위험으로부터의 보호체계에 어떠한 요인들이 영향을 미치는지를 살펴보았다.

분석 결과, 학부모로부터의 정신적/성적 폭력 위험 확률에는 보육교사 자격 급수, 어린이집 설립유형과 규모 등이 유의미한 영향을 미친 반면, 어린이집 내 동료/상사로부터의 정신적/성적 폭력 위험에는 개인특성이 보다 유의미한 영향을 미친 것으로 분석됐다. 한편, 학부모 혹은 동료/상사로부터의 신체적 폭행 위험은 거의 발생하지 않는 것으로 나타났다. 마지막으로 보육교사들은 작업장 폭력 보호 체계에 대한 인지도가 높지 않은 편이었으며, 실제로 어린이집 내 보호체계 또한 미비한 경우가 많았다.

이에 본고는 보육교사에 대한 정서 지원 프로그램 운영, 보육교사 권리보호 교육의 의무화, 보육현장에 맞는 보호체계 정비 및 매뉴얼 보급 등을 제안하였다.

핵심용어 : 보육교사 권리보호, 보육교사 작업장 폭력 발생 원인, 작업장 폭력 보호 체계

논문접수일: 2020년 5월 19일, 심사의뢰일: 2020년 5월 22일, 심사완료일: 2020년 6월 10일

\* 이 논문은 육아정책연구소에서 수행된 최효미·박은정·이혜민(2019), 『보육교사 노동자 인권 인식 및 교육 현황 연구』에서 수집된 실태조사 자료를 활용하여 작성되었음.

\*\* (제1저자) 육아정책연구소 연구위원(hmchoi@kicce.re.kr)

\*\*\* (공동저자) 육아정책연구소 부연구위원(ej.park@kicce.re.kr)

\*\*\*\* (공동저자) 육아정책연구소 전문연구원(hmlee@kicce.re.kr)

## I. 서론

어린이집은 영유아에게 보육·교육서비스를 제공하는 기관으로 사회복지서비스업에 속하는 기관이다. 따라서 어린이집에 종사하는 보육교사는 엄밀한 의미에서 교사가 아닌 사회복지서비스업 종사자로 구분되며, 보육교사의 노동자로서의 권리는 다른 노동자와 마찬가지로 「근로기준법」 등에 근거하여 보호 받는다.<sup>1)</sup> 동시에 보육교사는 영유아를 보육·교육하는 것을 주된 업무로 하기 때문에 「영유아보육법」 및 「보건복지부령」 등을 준수할 책무를 지닌다. 문제는 「영유아보육법」 등에 명시된 보육·교육 업무의 수행을 위해서 「근로기준법」 등에 명시된 보육교사의 노동자로서의 권리가 제약받는 경우가 종종 발생한다는 점이다.

「근로기준법」과 「영유아보육법」의 상충으로 인해 보육교사의 노동자 권리가 제약되는 대표적 사례로는 보육교사의 근로시간 및 휴게시간 보장 미준수<sup>2)</sup>, 어린이집의 CCTV 의무설치<sup>3)</sup>로 인한 보육교사의 인권 침해 논란 등을 들 수 있다. 또 어린이집 및 보육교사의 직무상 특수성으로 인해 학부모 폭력 및 직장 내 괴롭힘과 같은 작업장(어린이집) 폭력으로부터의 보호가 적절히 이뤄지지 못하고 보육교사의 노동자 권리가 침해당하는 경우도 자주 발생한다.

보육교사가 직면하는 작업장 폭력 상황은 가해 대상에 따라 학부모로부터의 폭력과 직장 내 괴롭힘으로 구분할 수 있다. 학부모 폭력으로부터의 보호는 「산업안전보건법」에 근거한 노동자 권리이지만, 「영유아보육법」에 기초한 아동의

1) 보육교사와 유사한 업무를 수행하지만 유치원 교사는 「교육기본법」, 「교육공무원법(공립)」, 「사립학교법(사립)」, 「교원지위향상을 위한 특별법」 등에 근거하여 교사로서의 권익과 교권을 보호받았다(김길숙 외, 2015: 248).

2) 지난 2018년 7월 1일부터 「근로기준법」상의 근로시간 및 휴게시간 특례업종에서 사회복지서비스업이 제외됨에 따라(고용노동부, 2018: 16) 보육교사에게도 휴게시간을 보장하도록 되어 있으나, 어린이집 운영 시간 중 보육교사가 영유아의 보육으로부터 분리되어 휴게를 갖는다는 것은 현실적인 어려움이 큰 상황이다(최효미 외, 2018).

3) 「영유아보육법」 제15조의4(폐쇄회로 텔레비전의 설치 등). 국가법령정보 「영유아보육법」, <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=215819&efYd=20200324#searchId0> (검색일 2020. 4. 2)

안전 및 권리 보호가 우선시되면서, 보육교사가 학부모 폭력에 무방비 상태로 노출되곤 한다. 예컨대 아동학대를 의심한 학부모가 어린이집 혹은 관계기관에 이를 신고하거나 항의하는 경우, 사실확인 절차보다 보육교사에 대한 제재가 먼저 이뤄지는 것이 현실이다. 실제 아동학대 사실이 없다고 판명된 이후에도 보육교사에게 선제적으로 가해진 제재 및 보육교사가 느낀 모멸감 등, 정서적 피해에 대한 적절한 보상 절차도 거의 갖추어져 있지 않다.

한편 2019년 1월 15일부터 직장(어린이집) 내 괴롭힘 금지가 「근로기준법」에 명시되면서 보육교사도 이의 적용을 받게 되었다. 그러나 학기 중 담임교사의 교체가 영유아 정서에 미치는 부정적 영향이 보육교사의 노동자로서의 권리보다 더 강조되기 때문에, 실질적으로 어린이집 내에서 직장 내 괴롭힘 금지를 위한 조치 또한 거의 작동되지 않는 상황이다.

즉, 작업장(어린이집) 폭력으로부터 보육교사를 보호할 수 있는 법적 기반의 마련에도 불구하고, 이러한 법적 보호조치가 실제 보육현장에서 바로 적용되지 않거나 시행하기 어려운 한계가 명확하게 상존하는 상태이다. 특히 영유아 보육이라는 직무의 특수성은 보육교사로 하여금 자신의 노동자로서의 권리를 쉽게 주장하지 못하도록 하는 원인이 되고 있다. 최효미 외(2019: 93)에 따르면 보육교사들은 부당한 처우 등 노동자로서의 권리 침해 혹은 불이익을 받더라도 참고 넘어가는(61.9%) 것이 일반적이었다.<sup>4)</sup>

그러므로 보육 업무의 특수성을 감안하여 보육교사를 실질적으로 작업장 폭력으로부터 보호하기 위한 제도의 정비가 시급히 요구된다. 김은주·윤주영(2017)에 따르면 전체 여성 근로자의 7.8%가 작업장 폭력을 경험한 것으로 나타났다. 보육교사의 대다수가 여성이라는 점을 고려할 때 어린이집 내에서 발생하는 작업장 폭력 또한 심각한 수준일 것으로 사료된다. 하지만 통상 국내의 작업장 폭력에 관한 연구는 보건 분야에 집중되어 진행되는 경향을 보이며, 보육교사들의 작업장 폭력에 관한 연구는 찾아보기 어려웠다. 대신 보육교사의 경우에는 작업장 폭력에 관한 연구보다 감정 노동에 대한 연구가 주를 이루고 있다. 감정 노동이 발생하는 업무적 상황은 작업장 폭력에 쉽게 노출되는 특징

4) 1순위 응답 기준으로 ‘다른 어린이집도 마찬가지일 것 같아 참음(33.6%)’과 ‘문제 교사로 낙인될 것 같아 참음(28.3%)’을 합산 수치이다.

을 보이고 있어 둘 사이에 깊은 연관성이 존재하기는 하나, 작업장 폭력과 감정 노동은 엄연하게 구분되는 개념이다(김현아, 2016: 22)

본 연구는 보육교사가 직면한 작업장 폭력 상황을 고찰하고, 이러한 폭력으로부터 보육교사를 보호하기 위한 실질적인 제도적 보완 장치 및 개선 방안을 모색해보고자 한다. 무엇보다 「근로기준법」 등으로 보장되는 법적 권리임에도 보육교사의 직무상 특수성으로 이를 온전히 보장받지 못하는 현실을 감안한 정책적 지원 방안을 유추해보고자 한다.

## II. 선행 연구 개관

### 1. 작업장 폭력에 관한 선행연구 고찰

작업장 폭력이란, 업무가 진행되는 과정 또는 업무의 결과로 발생하는 신체적, 정신적 폭력 및 위협, 상해, 부상 또는 합리적 행위에서 벗어난 모든 행위를 의미한다(ILO, 2016: 2). 예전에는 작업장 폭력은 주로 물리적, 신체적 폭력에 국한하여 생각하는 경향이 있었으나, 최근에는 심리적, 언어적 폭력과 작업장 외부를 통한 폭력, 조직의 구조적인 강제력 등도 작업장 폭력으로 보는 것이 일반적이다(문준혁, 2016: 211). 즉, 작업장 폭력의 유형은 신체적인 폭행뿐 아니라, 협박, 학대, 희롱, 성희롱, 집단 따돌림 등도 포함된다(장세진 외, 2014: 15). 이와 같은 작업장 폭력을 경험한 노동자들은 신체적, 정신적 건강상의 부정적 영향이 발견되며(김은주·윤주영, 2017), 직무만족도가 낮다고(정영미·최선하, 2019) 보고되어 있다.

이에 작업장 폭력으로부터 노동자를 보호하기 위해 「근로기준법」 및 「산업안전보건법」 등이 최근 제정되어 시행중에 있다. 「산업안전보건법」 제41조는 ‘주로 고객을 직접 대면하여 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 근로자(고객응대 근로자)에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖의 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 ‘폭언’ 등)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 사업주가 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 취하도록’ 명

시하고 있다.<sup>5)</sup> 이 같은 고객으로부터의 폭력에서 노동자를 보호하기 위한 법안, 소위 「감정노동자 보호법」은 2018년 10월 18일 시행되었으며,<sup>6)</sup> 어린이집에서 일하는 보육교사 또한 돌봄서비스 분야 감정노동자로서(고용노동부, 2017: 2) 해당 법안의 보호를 받는 대상자에 해당한다. 한편, 2019년 1월 15일에는 「근로기준법」에 직장 내 괴롭힘 금지(제6장의2)가 별도로 명시되면서,<sup>7)</sup> 고객으로부터의 폭력뿐 아니라 어린이집 내의 직장 동료 혹은 상하 관계에서 발생할 수 있는 정신적/성적, 신체적 폭력으로부터 노동자를 보호하기 위한 법적 조치가 점차 강화되고 있는 상황이다.

보육교사는 택시운전자, 보건 및 의료종사자, 외국인 근로자, 사회복지사 등과 함께 작업장 폭력 위험에 노출빈도가 가장 높은 집단에 속하는 것으로 알려져 있다(장세진 외, 2014: 15). 그러나 작업장 폭력과 관련된 다수의 선행연구는 대부분 간호사와 같은 보건의료 종사자에게 초점을 두고 있으며(윤여경·정최경희, 2019: 59), 보육교사의 작업장 폭력에 관한 연구는 거의 찾아보기 어려운 실정이다.

반면, 보육교사의 정신적 폭력 등과 관련된 다수의 논문은 작업장 폭력보다 보육교사가 수행해야 하는 감정노동에 관한 연구가 주를 이룬다. 감정노동과 작업장 폭력은 분명하게 구분되는 개념이기는 하지만(김은주·윤주영, 2017: 185), 한국 사회에서는 감정노동자라는 특정 직종 종사자의 모습으로 묘사되어 작업장 폭력의 문제를 서비스직 종사자로서 감내해야 할 노동의 과정으로 해석하기도 한다(김현아, 2016: 22).

감정노동과 작업장 폭력은 분명히 다른 개념이지만, 보육교사의 작업장 폭력에 관한 선행연구가 거의 부재한 상황에서 작업장 폭력에 노출된 교사가 경험

5) 국가법령정보센터, 「산업안전보건법」, <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=216365&efYd=20200331#J41:0>(검색일 2020. 4. 2).

6) 「산업안전보건법」은 2020년 1월 16일부터 전면 개정된 법안이 시행되며, ‘고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치’는 기존 제26조의2에 해당하였으나, 제41조로 개정되었다.

7) 국가법령정보센터, 「근로기준법」, <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=216361&efYd=20200331#>(검색일 2020. 4. 2). 제76조의2(직장 내 괴롭힘 금지) ‘사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 직장 내 괴롭힘이라 한다)를 하여서는 아니된다’고 되어 있으며, 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)를 명시하고 있다.

하게 되는 위험과 영향이 무엇인지를 살펴보기 위해 보육교사 감정노동과 관련된 선행연구의 결과를 간략히 살펴보았다.

보육교사의 과도한 감정노동은 앞서 간호사 등이 작업장 폭력에 노출되었을 때와 유사하게 정서적 소진 및 비인격화를 초래하거나 교사의 경력 몰입에 부정적 영향을 주며(김영은, 2012), 직무스트레스를 가중시키고(박선미·장용언, 2019; 정경진·윤혜미(2016), 직무만족도는 낮추는 것(유경숙, 2017)으로 알려져 있다. 또한 감정 노동에 시달리는 보육교사는 직무 성과가 낮아지는(이주영·고재욱, 2016) 등 부정적 영향을 발견되었다. 즉, 작업장 폭력을 경험하거나 그러한 상황에 노출되는 보육교사는 감정노동에 장시간 노출된 보육교사와 비슷한 부정적 영향을 받을 것으로 사료된다.

## 2. 보육교사 근로여건에 관한 선행연구

보육교사의 작업장 폭력 위험에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위해 보육교사의 처우에 영향을 미치는 선행연구를 고찰해보았다. 일반적으로 작업장 폭력 발생 위험에는 작업장의 물리적 환경과 노동자의 고용안정성(김왕배, 2009), 조직 내 폭력으로부터의 보호체계 여부(이송은 외, 2015), 노동자의 연령, 경력, 직급 등의 개인특성(정영미·최선하, 2019) 등이 영향을 미치는 것으로 알려져 있다.

하지만 보육교사의 경우에는 작업장 폭력 위험에 영향을 미치는 요인이 어린이집이라는 작업장 환경과 직무 특수성으로 인해 다른 직종의 노동자와는 약간 차이가 있을 것으로 예상된다. 예컨대, 어린이집의 경우 물리적 환경(유해물질, 먼지, 분진 등)으로 인한 위험은 거의 발생하지 않기 때문이다. 따라서 보육교사의 작업장 폭력 위험에 영향을 미치는 작업장 환경 요인 및 개인특성을 선정하기 위해 보육교사의 다른 근로 여건에 영향을 미치는 요인에는 무엇이 있는지 간략히 살펴보았다.

보육교사의 직무스트레스에는 담당학급(돌보는 아이들의 연령), 행정지원 업무시간, 근로시간, 근무일수(황종귀·배성희, 2014), 어린이집의 설립유형(김낙홍, 2009; 주봉관, 2009; 유희정·이연승·강민정, 2012) 등이 크게 영향을 미

치는 것으로 보고되어 있다. 특히, 「2018년 전국보육실태조사(어린이집 조사)」에 따르면 어린이집의 설립유형은 보육교사의 월평균 급여 및 호봉 책정, 책정 시 경력 반영 여부, 각종 수당, 편의시설 및 휴게 장소 등에도 유의미한 차이를 미치는 주요 원인이었으며, 보조교사 배치 및 휴게권 등에도 영향을 미치는 것으로 나타났다(유해미 외, 2018). 한편, 보육교사의 이직의도 등에는 개인적 특성 중 연령, 혼인여부 등이 유의한 영향을 미쳤으며(정경진·윤혜미, 2016), 갈등 조정 능력 등에는 연령과 경력이 영향을 미치는 것으로 보고되었다(황종귀·배성희, 2014).

### Ⅲ. 분석 자료 및 분석 모형

#### 1. 분석 자료

본 연구에서 분석에 활용한 자료는 육아정책연구소에서 발간한 「보육교사 노동자 인권 인식 및 교육 현황 연구」에서 수집된 실태조사 원자료이다. 해당 자료는 총 1,024명의 보육교사에 대한 온라인 조사 자료이다. 응답자 모집은 다양한 방식으로 이뤄졌는데 첫째, 2019년 하반기에 실시된 보육교사 보수 교육 일정을 전국적으로 취합하여 교육 종료 시 해당 조사에 대한 안내와 URL을 배포하여 자율적으로 참여하게 하였다. 둘째, 보육교사 협의회와 한국노동자총연합회 등의 협조를 얻어 협회에 등록된 보육교사에게 조사 안내 메일과 문자를 발송하여 참여하도록 하였으며, 마지막으로 보육교사 온라인 커뮤니티 등을 통해 조사 대상을 모집하였다.<sup>8)</sup> 이때 특정 유형의 교사가 과다 표집되는 것을 방지하기 위해 어린이집 설립유형, 규모, 지역, 보육교사 자격유형 등이 할당된 표본 수를 넘어가는 경우 더 이상 응답되지 않도록 하였다.

해당 조사에 포함된 설문문의 주요 내용은 「근로기준법」상에 명시된 전반적인

8) 어린이집 특성에 기반한 표집의 경우 해당 어린이집 원장의 성향 등에 따라 응답이 왜곡될 수 있으며, 보육교사들이 원장의 눈치를 보는 등 위축될 위험이 있어, 보육교사를 직접적으로 접촉할 수 있는 다양한 방법을 시도하였다.

근로조건의 준수 및 인지 여부, 부당노동행위 경험 여부, 권리 구제 절차에 대한 인지 등이다. 이 연구에서는 해당 설문 중에서 특히 보육교사의 작업장 폭력과 이에 대한 관리 수준 평가 문항을 중심으로 분석을 실시하였다.

## 2. 작업장 폭력 발생 위험 및 관리수준 평가지표와 산출

본고는 해당 자료에서 「작업장 폭력 발생 위험 및 관리수준 평가표」 설문의 응답 내용을 주요 종속변수로 활용하였는데, 해당 설문은 고용노동부(2017: 46)의 『감정노동 종사자 건강보호 핸드북』에 제시된 평가표를 보육교사 상황에 맞춰 일부 용어 수정만 한 상태로 큰 변형 없이 질문하였다<sup>9)</sup>.

작업장 폭력 발생 위험은 크게 세 가지 영역으로 구분되며, 고객(학부모)의 정신적/성적 폭력(4개 문항), 직장(어린이집) 내 정신적/성적 폭력(4개 문항), 직장/고객 신체적 폭행(2개 문항)으로 구분된다. 한편, 고객의 폭력 및 직장 내 폭력 경험에 대한 직장 내 보호체계에 대한 평가를 위해 총 14개 문항으로 구성되며, 학부모 폭력으로부터의 보호체계가 5문항, 어린이집 내 폭력(동료 혹은 상사로부터의 폭력)으로부터의 보호체계가 5문항, 문제해결 주체 관련 문항 4개로 구성되어 있다.

이를 측정하기 위한 설문 문항에 응답자들은 ‘전혀 없음(1)’부터 ‘매우 자주(4)’까지 4점 척도로 응답하였으며, 이렇게 측정된 영역별 점수를 식 (1)과 같은 방식으로 100점 만점으로 환산하였다(고용노동부, 2017: 47). 다만, 고객의 폭력 및 직장 내 폭력 경험에 대한 직장 내 보호체계 문항의 경우에는 핸드북과 달리 ‘전혀 없음’을 1로, ‘매우 그렇다’는 4점으로 측정하였으므로 역코딩하여 환산점수를 만들었으며, 제도 자체가 있는지 없는지를 모른다고 응답한 경우에는 해당 문항을 결측 처리하여 환산점수를 산출하였다.

$$\text{영역별 환산점수} = \frac{(\text{해당영역의 각 문항에 주어진 점수의 합} - \text{문항개수})}{(\text{해당영역의 예상 가능한 최고 총점} - \text{문항개수})} \times 100 \quad (1)$$

이렇게 환산된 점수를 기준으로 고객의 정신적/성적 폭력 영역의 점수가 0~

9) 조사항목은 가독성을 위해 <별첨 1>로 제시하였다.



12.49<sup>10)</sup>인 경우에는 정상, 12.50~100에 해당하면 위험으로 분류하였다. 마찬가지로 직장 내 정신적 성적 폭력의 경우에는 0~4.16까지 정상, 4.17~100은 위험으로, 직장/고객 신체적 폭행은 0~8.32까지 정상, 8.33~100까지 위험으로 분류하였다. 조직의 폭력 보호체계는 0~60.70까지 정상, 60.71~100까지를 위험으로 분류하였다(고용노동부, 2017: 47).

분석 대상자의 작업장 폭력 발생 위험 및 폭력 보호체계 점수는 <표 1>과 같다. 학부모의 정신적/성적 폭력은 평균 5.38로, 정상 범주에 속한 응답자가 83.3%이며 위험군은 16.7%였다. 어린이집 내 정신적/성적 폭력을 경험했다는 응답은 30.2%로 비교적 높은 폭력 경험 수준을 보였다. 반면 직장 내(어린이집)나 고객(학부모)으로부터 신체적 폭행을 당한 적이 있다는 응답은 1.3%, 0.41점에 그쳐, 매우 낮은 위험도를 보였다. 한편, 어린이집의 폭력으로부터의 보호 체계에 대한 평가는 46.61점으로, 위험군의 비중이 35.9%였다. 단, 14개 문항 모두에 대해 제도가 있는지 없는지를 모르겠다고 응답한 응답자가 51명으로 직장 내 폭력 보호 체계에 대한 보육교사들의 인지 자체가 낮은 특징을 보이고 있었다.<sup>11)</sup>

<표 1> 작업장 폭력 경험 및 폭력 보호체계 응답 특성

(단위: 점, %, (명))

	평균	위험군 여부(%)		N
		정상	위험	
고객 폭력 및 직장 내 폭력 경험 수준				
학부모의 정신적 성적 폭력	5.38	83.3	16.7	(1,024)
어린이집 내 정신적 성적 폭력	6.74	69.8	30.2	(1,024)
어린이집/학부모 신체적 폭행	0.41	98.7	1.3	(1,024)
직장 내 보호관리 수준				
어린이집의 폭력 보호체계	46.61	64.1	35.9	(973)

주: 평균은 환산점수 기준임.

10) 남성의 경우는 20.82까지이나, 본 연구의 대상인 보육교사는 여성이 대다수로 여성에 해당하는 기준점을 일괄 적용하였다.

11) 제도에 대한 인지와 관심 자체가 매우 낮다고 보이는 응답자, 즉 14개 문항 모두에 모르겠다고 응답한 경우는 제외하고 분석하였다.

어린이집의 경우 여성 노동자가 대다수를 차지하고 있는 데다 아동의 돌봄이 주 업무이다 보니, 실제적인 신체적 폭행 등의 발생 위험은 극히 낮은데 반해, 상대적으로 정신적 스트레스 수준이 높음을 알 수 있다. 또한 앞서 언급한 바와 같이 보육 현장의 특수성으로 인해 법적 보호 조항에도 불구하고, 실질적인 보호체계의 마련은 미비하거나 아예 제도에 대한 인지 자체가 부재한 상태에 놓여 있음을 유추해볼 수 있었다.

### 3. 분석 모형 및 응답자 특성

#### 가. 분석 모형

보육교사의 작업장 폭력 발생 위험 및 관리 수준을 알아보기 위해 기본모형으로는 앞서 제시한 기준에 따른 위험군 여부를 종속변수로 하였다. 위험군 여부가 이항변수이므로 분석 모형으로 로짓 모형을 활용하였으며, 위험군에 속할 확률로 이해될 수 있을 것이다. 한편, 이와 함께 보조적으로 위험군 여부가 아닌 연속변수(평가점수)를 종속변수로 하는 OLS 분석을 병행 실시하여, 평가점수 수준 자체에 영향을 주는 요인이 있는지를 함께 살펴보았다.

로짓 모형의 추정식은 식 (2)와 같으며,

$$R_i = \beta_0 + \gamma P'_i + \delta I'_i + \zeta S'_i + \epsilon_i \quad (2)$$

여기에서  $R_i$ 는 종속변수로서, 위험군에 속하는지 여부를 의미한다. 독립변수  $P'$ 는 보육교사  $i$ 의 개인특성에 대한 지표로, 연령더미, 혼인여부, 학력더미, 경력, 자격 급수 등이며,  $I'$ 는 보육교사  $i$ 가 근무하는 기관 특성변수로 기관 설립 유형, 학급 수, 보육아동 수, 보육교사 수 등이 이에 해당한다.  $S'$ 는 지역특성변수로 근로자가 근무하는 기관소재 지역의 규모로 대도시, 중소도시, 읍면지역으로 구분된다. 보육교사가 담당하는 학급의 영유아 연령에 따라서는 유의미한 차이가 전혀 발견되지 않아 분석모형에서는 제외하였다.

#### 나. 응답자 특성

분석 대상의 특성을 살펴보면, 20대가 229명(22.4%), 30대 347명(33.9%), 40

대 390명(38.1%), 50세 이상 58명(5.7%)이었다. 보육교사 학력은 전문대졸이 500명(48.8%)으로 가장 많았으며, 다음으로 4년제 대졸자가 40%였다. 경력은 5년 미만 경력자가 441명(43.1%)으로 가장 많았고, 15년 이상자는 48명에 불과했다. 기혼자가 64.8%, 보육교사 1급 혹은 유치원 교사 1급 자격을 소지한 사람이 64.9%였다.

응답자 특성별로 작업장 폭력위험 평균점수(환산점수 기준)를 살펴보면, 연령이 적을수록 학부모로부터의 정신적/성적 폭력과 어린이집 내 정신적/성적 폭력 위험이 높았으나, 반대로 폭력으로부터의 보호체계(관리수준)는 낮다고 응답한 것으로 조사됐다. 한편, 신체적 폭행 위험은 위낙에 위험도 자체가 낮아서 일정한 경향성을 보이지 않았다. 경력이 길어질수록, 기혼자일수록 학부모로부터의 정신적/성적 폭력 경험 위험은 낮아지는 경향을 보였다.

〈표 2〉 응답자 개인특성

(단위: 명, %, 점)

변수명		N	%	작업장 폭력위험 및 관리수준			
				지표 1	지표 2	지표 3	지표 4
전체		1,024	100.0	5.38	6.74	0.41	46.61
연령	20~29세	229	22.4	6.15	8.26	0.22	38.50
	30~39세	347	33.9	5.43	6.72	0.72	46.74
	40~49세	390	38.1	5.17	6.15	0.30	50.15
	50세 이상	58	5.7	3.59	4.88	0.00	53.78
학력	고졸 이하	68	6.6	5.76	9.80	0.49	43.62
	전문대졸	500	48.8	5.03	6.35	0.17	46.79
	4년제대졸	410	40.0	5.53	6.93	0.73	46.72
	대학원 이상	46	4.5	7.43	4.89	0.00	47.89
경력	5년 미만	441	43.1	5.56	8.37	0.34	46.44
	5~10년 미만	397	38.8	5.25	5.39	0.50	45.63
	10~15년 미만	138	13.5	5.07	5.68	0.48	48.19
	15년 이상	48	4.7	5.90	6.08	0.00	51.70
혼인 상태	미혼	361	35.3	6.21	8.56	0.42	42.47
	기혼	663	64.8	4.94	5.76	0.40	48.86
자격 급수	보육교사/유치원교사 1급	665	64.9	5.69	6.24	0.50	29.41
	보육교사/유치원교사 2급	348	34.0	4.74	7.44	0.24	30.05
	보육교사 3급, 기타	11	1.1	1.85	17.59	0.00	61.65

주: 1) 지표 1은 학부모의 정신적/성적 폭력, 지표 2는 어린이집 내 동료/상사로부터의 정신적/성적 폭력, 지표 3은 학부모/동료/상사로부터의 신체적 폭행, 지표 4는 어린이집 폭력 보호 체계 평가 점수의 평균값을 의미함.

2) 지표 4의 경우에는 결측치로 인해 관측치가 N수보다 작으나, 편의상 별도 표기하지 않음.

학력에 따라서는 고졸 이하와 대학원 이상의 빈도가 적어서 일관된 경향을 보인다고 할 수 없으나, 전문대졸과 4년제 대졸을 비교해보았을 때 오히려 학력이 높은 4년제 대졸자의 폭력 위험이 높게 나타났다. 이는 학력이 높은 집단에서 작업장 폭력에 대한 인지와 민감도가 높은 것이 반영되었을 가능성을 내포한다. 이와 유사하게 보육교사 1급 혹은 유치원교사 1급 자격을 소지한 경우에 2급 자격 소지자에 비해 학부모로부터의 정신적/성적 폭력 위험에 민감하게 반응하고 있음을 알 수 있다.

〈표 3〉 응답자가 종사하는 어린이집 특성

(단위: 명, %, 점)

변수명		N	%	작업장 폭력위험 및 관리수준			
				지표 1	지표 2	지표 3	지표 4
전 체		1,024	100.0	5.38	6.74	0.41	46.61
설립 유형	국공립어린이집	154	15.0	4.65	6.39	0.22	43.53
	민간어린이집	405	39.6	6.40	6.60	0.45	50.68
	직장어린이집	74	7.2	4.62	4.84	0.0	33.42
	가정어린이집	281	27.4	5.01	8.04	0.53	48.77
	기타	110	10.7	4.17	5.76	0.45	39.43
어린 이집 규모	20인 미만	255	24.9	5.72	7.16	0.52	49.72
	20~40인 미만	273	26.7	5.22	7.17	0.43	46.08
	40~80인 미만	293	28.6	4.86	5.66	0.40	44.98
	80인 이상	202	19.7	5.98	7.22	0.25	45.88
보육 교사 수	2명 이하	16	1.6	10.42	10.94	7.29	56.72
	3~5명 이하	283	27.6	4.27	6.21	0.24	48.61
	6~9명 이하	389	38.0	5.59	7.28	0.39	47.21
	10명 이상	335	32.7	5.70	6.39	0.25	43.91
평균 학급당 보육교사 수		1.49		-	-	-	-
지역 규모	대도시	423	41.3	5.77	7.55	0.75	44.10
	중소도시	421	41.1	4.75	5.92	0.16	48.77
	읍면지역	180	17.6	5.97	6.81	0.19	47.48

주: 1) 지표1은 학부모의 정신적 성적 폭력, 지표2는 어린이집 내 정신적 성적 폭력, 지표3은 어린이집/학부모 신체적 폭행, 지표4는 어린이집 폭력 보호 체계 평가 점수의 평균값을 의미함.

2) 어린이집 설립유형 중 기타는 법인단체, 사회복지법인, 부모협동어린이집 등임.

3) 학급당 보육교사 수는 1개의 결측치가 있어 제외하고 산출함.

응답자가 근로하는 작업장 여건, 즉 어린이집의 특성을 살펴보면 민간어린이집에 종사하는 응답자가 405명(39.6%)로 가장 많았고, 가정어린이집(27.4%), 국공립어린이집(15.0%) 순이었다. 어린이집 규모에 따라서는 40~80인 미만의 중규모 어린이집이 293명(28.6%)으로 가장 많았으며, 20~40인 미만 26.7%, 대다수 가정어린이집이 포함된 20인 미만 어린이집이 24.9%, 80인 이상 어린이집이 19.7%였다. 보육교사의 수는 6~9명인 경우가 가장 많았고, 평균 학급당 보육교사의 수는 1.49명으로 2학급 기준 3명 정도의 교사가 배치되고 있는 것으로 조사됐다. 어린이집 소재지 기준 지역 규모는 대도시 소재가 423개소(41.3%), 중소도시 소재 41.1%, 읍면지역 소재한 경우가 17.6%였다.

## IV. 분석 결과

분석 결과는 먼저 작업장 폭력 발생 위험에 영향을 미친 요인에 대한 분석 결과를 지표별로 위험 확률에 영향을 미친 요인(로지트 분석)과 위험 수위에 영향을 미친 요인(OLS) 순으로 제시하였으며, 이어지는 제2절에는 폭력으로부터의 보호체계에 관한 분석 결과를 제시하였다.

### 1. 작업장 폭력 발생 위험에 영향을 미친 요인

먼저 학부모로부터의 정신적/성적 폭력 위험 확률은 개인특성에 따라서는 큰 차이를 보이지 않고 주로 어린이집 여건에 따른 차이를 보였으며, 보육교사 자격 급수와 어린이집 설립유형(민간어린이집), 어린이집 규모 등이 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석됐다. 개인특성 중에서는 보육교사 1급 혹은 유치원교사 1급 자격을 보유한 경우에 그 이하 자격을 보유한 사람에 비해 오히려 위험 확률이 높다고 응답한 것으로 분석됐다. 이는 높은 자격 급수를 소지한 보육교사들이 학부모로부터의 폭력에 대해 보다 민감하게 반응하고 대처하는 성향이 반영된 결과로 보여진다. 유의미한 요인은 아니었지만 학력이 높을수록 계수가 양의 방향으로 커지는 현상 또한 이와 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다.

〈표 4〉 정신적/성적 폭력 위험

변수명		학부모로부터의 정신적/성적 폭력				동료/상사로부터의 정신적/성적 폭력			
		logit		OLS		logit		OLS	
		Coef.	P	Coef.	P	Coef.	P	Coef.	P
연령	30~39세	-0.189		-1.153		0.066		-0.179	
	40~49세	-0.001		-1.296		0.009		-0.784	
	50세 이상	-0.405		-2.856		-0.343		-1.618	
학력	전문대졸	-0.164		-1.369		-0.026		-4.221 **	
	4년제대졸	0.012		-0.241		0.282		-3.168 *	
	대학원 이상	0.594		2.391		0.291		-4.551	
경력	5~10년 미만	-0.127		-1.085		-0.639 ***		-3.130 ***	
	10~15년 미만	-0.431		-1.521		-0.763 ***		-2.753 *	
	15년 이상	-0.162		-0.373		-0.981 **		-1.931	
혼인상태(기혼)		-0.219		-1.186		-0.346 *		-3.128 **	
보육교사/유치원교사 1급 보유자		0.410 *		2.400 ***		0.185		1.330	
설립 유형	민간어린이집	0.533 *		3.237 ***		0.151		1.746	
	직장어린이집	0.014		0.031		-0.154		-1.738	
	가정어린이집	-0.416		1.599		0.348		3.772 **	
	기타	-0.363		-0.270		-0.224		0.218	
어린이집 규모	20~40인 미만	-0.474 *		-0.897		-0.035		0.597	
	40~80인 미만	-0.615 **		-1.678		-0.242		-0.625	
	80인 이상	-0.482		-1.116		0.125		0.910	
학급당 보육교사 수		0.016		0.438		0.050		1.164	
지역 규모	중소도시	-0.183		-1.333 *		-0.012		-1.377	
	읍면지역	0.161		0.667		0.028		0.321	
상수		-1.197 **		5.914 ***		-0.638		10.569 ***	
N		(1,023)		(1,023)		(1,023)		(1,023)	

주: 1) 변수별 base는 연령은 20대, 학력은 고졸 이하, 경력은 5년 미만, 혼인상태는 미혼, 자격 급수는 보육교사/유치원교사 2급 이상 자격, 설립유형은 국공립어린이집, 어린이집 규모는 20인 미만, 지역규모는 대도시임.

2) \* p<0.1, \*\* p<.05, \*\*\* p<.01.

한편, 어린이집 여건 중에서 학부모로부터의 정신적/성적 폭력 위험 확률에 유의미한 차이를 가져온 변인으로 국공립어린이집에 비해 민간어린이집에서 일하는 경우에 위험 확률이 높은 것으로 조사됐다. 어린이집 규모는 20인 미만의 소규모 어린이집에 비해서 오히려 20~40인 미만, 40~80인 미만의 중규모 어린이집에서 위험 확률이 높아지는 현상이 발견되었다. 통상 20인 미만의 어린이집의 경우 영아 위주의 보육을 담당하는 가정어린이집인 경우가 많은데,

영아기 자녀의 경우 유아기 자녀에 비해 기관 이용율이 낮고 이용 사유 또한 부모 돌봄이 어려운 사정이 명확한 경우 많아 오히려 학부모로부터의 민원이 다소 적은 것이 아닌가 추측해 볼 수 있다.

한편, 어린이집 내 동료간 혹은 상사로부터의 정신적/성적 폭력 위험 확률에는 보육교사의 경력과 혼인상태가 유의한 차이를 보였으며, 학부모로부터의 정신적/성적 폭력 위험과 달리 어린이집 여건은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 분석됐다. 보육교사의 경력이 길수록 어린이집 내 정신적/성적 폭력 위험 확률이 낮아지는 특징을 보였다. 이때 환산점수(연속변수)를 종속변수로 하

〈표 5〉 어린이집 동료 및 상사/ 학부모로부터의 신체적 폭행

변수명		logit		OLS	
		Coef.	P	Coef.	P
연령	30~39세	0.457		0.406	
	40~49세	0.898		0.003	
학력	전문대졸	0.042		-0.160	
	4년제대졸	0.991		0.423	
경력	5~10년 미만	0.619		0.028	
	10~15년 미만	0.531		0.028	
	혼인상태(기혼)	-0.548		-0.179	
	보육교사/유치원교사1급 보유자	-0.163		0.282	
설립 유형	민간어린이집	1.403		0.425	
	가정어린이집	1.246		0.496	
	기타	1.654		0.438	
어린이집 규모	20~40인 미만	0.405		-0.135	
	40~80인 미만	-0.219		-0.097	
	80인 이상	-0.009		-0.162	
	학급당 보육교사 수	-0.685		-0.389	
지역 규모	중소도시	-1.315 *		-0.649 **	
	읍면지역	-1.670		-0.683	
	상수	-4.989 **		0.805	
N		(1,023)		(1,023)	

주: 1) 변수별 base는 연령은 20대, 학력은 고졸 이하, 경력은 5년 미만, 혼인상태는 미혼, 자격 급수는 보육교사/유치원교사 2급 이상 자격, 설립유형은 국공립어린이집, 어린이집 규모는 20인 미만, 지역규모는 대도시임.

2) 50대, 대학원졸, 15년 이상 경력자, 직장어린이집 종사자는 신체적 폭행을 경험했다는 응답자가 없어 독립변수에서 제외함.

3) \* p<0.1, \*\* p<0.05.

는 OLS 분석 결과를 살펴보면, 학력이 높고 경력이 길수록 어린이집 내 정신적/성적 폭력 위험 점수가 유의미하게 낮은 것으로 나타났다. 한편, 미혼자에 비해 기혼자의 폭력 위험 확률이 낮게 나타났는데, 이는 아무래도 기혼자가 장기 근속자인 경우가 많은 것과 연관되어 있을 것으로 보인다.

어린이집 동료/상사 혹은 학부모로부터 신체적 폭행을 경험했을 위험의 경우에는 앞서 응답자 특성에서 살펴본 바와 같이 빈도 자체가 매우 적은 특징을 보인다. 이로 인해 독립변수 중 일부 범주는 아예 폭행을 당한 경험이 없는 경우가 발생하여 변수를 삭제하였으며, 특별히 개인특성이나 어린이집 환경에 따라서도 큰 차이를 보이지 않았다. 어린이집 혹은 학부모로부터의 신체적 폭행 위험 확률은 대도시에 비해 중소도시에서 유의미하게 낮아지는 것으로 나타났으며, 읍면 지역의 경우에도 유의미하지는 않지만 음의 계수를 보였다. 즉, 대도시 지역에 소재한 어린이집에 근로하는 보육교사가 신체적 폭행을 경험하게 될 위험이 다소 높다고 볼 수 있다.

## 2. 작업장 폭력 관리 수준에 영향을 미친 요인

보육교사를 작업장 폭력으로부터 보호하기 위한 관리 수준의 경우 문항 수가 14개에 달하고 직접적인 경험이 아닌 제도에 대한 인지 문항이다 보니, 해당 제도가 있는지 없는지 자체를 알지 못하는 경우가 상당수 있었다. 본 연구에서는 해당 문항에 모르겠다고 응답한 경우를 응답 문항 개수에서 제외하고 환산 점수를 도출<sup>12)</sup>하였다. 단, 14개 문항 모두에 모르겠다고 응답한 관측치 51명은 분석에서 제외하였다.

따라서 작업장 폭력으로부터의 보호관리 수준에 대해서는 위험 정도도 중요하지만, 우선 이러한 제도 혹은 보호 장치에 대한 인지 정도가 체계적 차이를 보이지 않는지 탐색해 보았다. 이에, 14개 문항 중 단 한 문항에라도 모르겠다고 응답이 있었던 관측치(357명)와 14개 문항 모두에 모름 응답이 없이 전부 응답한 경우(616명, 63.3%)로 구분하였다.

12) 모름 응답 문항은 응답 점수가 빠지지만 문항 개수에서도 제외되기 때문에 100점으로 환산된 점수는 응답된 문항을 기준으로 보정된 것이다.



작업장 폭력으로부터의 보호관리 체계에 대한 인지 수준은 보육교사 1급 혹은 유치원교사 1급 자격을 소지한 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 인지 정도가 높았으며, 직장 어린이집 혹은 가정어린이집에서 일하는 보육교사는 국공립 어린이집에서 일하는 보육교사에 비해 유의미하게 낮은 인지도를 보였다. 한편, 지역 규모에 따라서는 읍면지역에 소재한 어린이집에서 종사하는 보육교사가 대도시에 소재한 어린이집 보육교사에 비해 오히려 제도 자체에 대한 인지도는 높은 것으로 분석됐다.

한편, 작업장 폭력으로부터의 어린이집 내 보호관리 수준(폭력 보호체계)이 위험군에 속할 확률은 보육교사의 연령이 50대인 경우에만 유의미하게 높게 나타났으나, 연령이 높을수록 계수가 양의 방향을 보이고는 있었다. 즉 연령이 높을수록 어린이집 작업장 폭력으로부터의 보호체계에 대한 인지와 체감도가 높다고 볼 수 있다. 한편, 어린이집 유형에 따라서는 민간어린이집의 경우에는 국공립어린이집에 비해 폭력 보호체계가 미비하고, 직장어린이집은 보호체계가 잘 갖춰져 있는 것으로 분석되었다. 즉, 직장어린이집에 종사하는 보육교사들은 앞서 인지 여부에서는 국공립어린이집 보육교사에 비해 낮은 인지도를 보였으나, 일단 응답한 경우에는 국공립어린이집보다 이러한 제도가 잘 갖추어져 있다고 응답하였음을 알 수 있다. 이는 직장어린이집의 특성상 종사자의 감정노동에 대한 보호체계가 어린이집 자체적으로 운영되는 것이 아닌 모기업의 지침을 준용하여 운영되는 특징이 반영된 결과로 보인다.

이항변수가 아닌 연속변수를 종속변수로 한 OLS 분석 결과에서는 연령이 전체적으로 유의미한 차이를 보여 연령이 높아질수록 보호체계가 잘 갖춰져 있다고 응답한 것으로 나타났으며, 학력의 경우에는 고졸 이하 학력을 보유한 보육교사에 비해 4년제 대학을 졸업한 보육교사의 경우 근로 중인 어린이집의 보호체계가 정비되어 있다고 응답한 확률이 높았다. 한편, 어린이집 설립유형에 따라서는 직장어린이집이 확실하게 작업장 폭력으로부터의 보호체계를 잘 갖추고 있는 것으로 분석되었으며, 어린이집이 소재한 지역의 규모에 따라서는 대도시에 비해 중소도시에 소재한 경우에 작업장 폭력으로부터의 보호체계가 잘 갖추어져 있다는 응답이 높았다.

한편, 부문별로 부모 폭력으로부터의 보호체계는 보육교사 개인특성 및 어

〈표 6〉 작업장 폭력으로부터의 보호관리 체계 인지 및 수준(미비한 경우=1)

변수명		인지 정도		보호 수준			
		logit		logit		OLS	
		Coef.	P	Coef.	P	Coef.	P
연령	30~39세	-0.116		0.278		6.553	**
	40~49세	-0.081		0.385		9.450	***
	50세 이상	-0.057		0.701	*	15.085	***
학력	전문대졸	-0.213		0.119		5.951	
	4년제대졸	-0.179		0.151		7.387	*
	대학원 이상	0.080		0.461		9.405	
경력	5~10년 미만	-0.029		-0.107		-3.165	
	10~15년 미만	0.164		-0.162		-3.370	
	15년 이상	0.141		0.014		-1.433	
혼인상태(기혼)		0.197		-0.052		-1.530	
보육교사/유치원교사 1급 보유자		0.421	**	0.003		2.509	
설립유형	민간어린이집	-0.096		0.364	*	5.080	
	직장어린이집	-1.206	***	-0.994	***	-10.553	**
	가정어린이집	-0.469	*	0.114		1.384	
	기타	-0.210		-0.354		-4.927	
어린이집 규모	20~40인 미만	-0.131		-0.204		3.750	
	40~80인 미만	0.163		-0.122		-1.864	
	80인 이상	-0.075		-0.402		-2.146	
학급당 보육교사 수		0.096		0.112		-0.446	
지역규모	중소도시	-0.056		0.131		3.963	*
	읍면지역	0.435	**	0.137		2.595	
	상수	0.480		-1.075	**	34.202	***
N		( 972)		(972)		(972)	

주: 1) 변수별 base는 연령은 20대, 학력은 고졸 이하, 경력은 5년 미만, 혼인상태는 미혼, 자격 급수는 보육교사/유치원교사 2급 이상 자격, 설립유형은 국공립어린이집, 어린이집 규모는 20인 미만, 지역규모는 대도시임.

2) 14개 설문 문항 모두에 모르겠다고 응답한 관측치 51개는 제외하고 분석함.

3) \*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$ .

린이집 특성에 따라 유의미한 차이를 보이는 변인이 많지 않았다. 이에 반해 어린이집 내 동료/상사 폭력으로부터의 보호체계는 보육교사의 연령과 경력, 어린이집 설립유형 등에 따라 유의미한 차이를 보이고 있었다. 보육교사의 연령이 높을수록 어린이집 내 동료/상사 폭력으로부터의 보호체계가 미비하다고 응답한 반면, 오히려 경력이 짧은 경우에 동료/상사 폭력으로부터의 보호체계가 갖추어져 있다고 응답한 것으로 분석됐다. 어린이집 설립유형에 따라서는

직장어린이집인 경우와 기타 유형의 어린이집인 경우에 국공립어린이집에 비해서도 동료/상사 폭력으로부터의 보호체계가 갖추어져 있다고 응답하였다. 마지막으로 작업장 폭력이 발생할 경우 이를 해결해 줄 수 있는 동료/상사가 있는지를 질문한 결과에서는 민간어린이집의 경우에는 그렇지 못하다는 응답이 국공립어린이집에 비해 유의미하게 높은 것으로 분석됐다. 즉, 민간어린이집에서 종사하는 보육교사들이 상대적으로 작업장 폭력에 노출되어 있을 위험이 높음을 짐작할 수 있었다.

〈표 7〉 부문별 작업장 폭력으로부터의 보호관리 수준(logit : 미비한 경우= 1)

변수명		학부모 폭력으로부터의 보호체계		동료/상사 폭력으로부터의 보호체계		문제해결 주체	
		Coef.	P	Coef.	P	Coef.	P
연령	30~39세	0.138		0.294		0.127	
	40~49세	0.279	*	0.514	**	0.292	
	50세 이상	0.667		1.102	***	0.777	**
학력	전문대졸	0.351		0.198		0.101	
	4년제대졸	0.524	*	0.220		0.278	
	대학원 이상	0.677		0.529		0.500	
경력	5~10년 미만	-0.025		-0.452	**	-0.418	**
	10~15년 미만	-0.063		-0.516	**	-0.531	**
	15년 이상	0.070		-0.357		-0.354	
혼인상태(기혼)		-0.045		-0.151		0.078	
보육교사/유치원교사 1급 보유자		-0.011		0.186		0.178	
설립 유형	민간어린이집	0.024		0.189		0.634	**
	직장어린이집	-0.836		-0.943	***	0.032	
	가정어린이집	0.109		0.248		0.337	
	기타	-0.713		-0.519	*	0.064	
어린이집 규모	20~40인 미만	-0.210		0.045		-0.039	
	40~80인 미만	-0.078		-0.246		-0.330	
	80인 이상	-0.018		-0.314		-0.413	
학급당 보육교사 수		-0.133		0.166		0.124	
지역 규모	중소도시	0.344	**	0.368	**	0.092	
	읍면 지역	0.295		0.314		0.209	
	상수	-0.502		-0.463		-1.610	***
N		(972)		(972)		(972)	

- 주: 1) 변수별 base는 연령은 20대, 학력은 고졸 이하, 경력은 5년 미만, 혼인상태는 미혼, 자격 급수는 보육교사/유치원교사 2급 이상 자격, 설립유형은 국공립어린이집, 어린이집 규모는 20인 미만, 지역규모는 대도시임.  
 2) 14개 설문 문항 모두에 모르겠다고 응답한 관측치 51개는 제외하고 분석함.  
 3) \* p<0.1, \*\* p<.05, \*\*\* p<.01.

## V. 결 론

이상에서 학부모 폭력 및 직장 내 괴롭힘 등 작업장 폭력 발생 위험에 영향을 미친 요인을 살펴보고, 이러한 폭력으로부터 보육교사를 보호하기 위한 어린이집 내 관리 수준에 대해 분석해 보았다. 분석 결과를 간략히 요약하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사들은 신체적 폭력 경험이 매우 낮는데 반해 정신적/성적 폭력에 노출되어 있을 위험이 높았다. 이때 학부모로부터의 정신적/성적 폭력 위험에는 보육교사의 개인특성보다는 어린이집 특성이 보다 주요한 영향을 미치고 있었으며, 반대로 어린이집 내 동료 간 정신적/성적 폭력 위험(직장 내 괴롭힘)에는 개인특성(경력, 학력, 혼인상태)이 좀 더 유의한 영향을 미친 것으로 분석됐다.

둘째, 학부모로부터의 정신적/성적 폭력 발생 위험에는 어린이집 설립유형과 규모 등이 유의미한 영향을 미치고 있었다. 즉, 소규모 민간어린이집에 근무하는 보육교사들이 상대적으로 학부모로부터의 정신적/성적 폭력에 노출될 위험이 높았다. 이같은 현상은 어린이집의 운영 과정상의 문제가 반영된 결과라 할 수 있는데, 입학 대기가 긴 국공립어린이집에 비해 민간어린이집 등이 상대적으로 학부모 민원으로부터 자유롭지 못한 상황이 반영된 결과로 보인다.

셋째, 작업장 폭력으로부터 보육교사를 보호하기 위한 관리체계가 매우 미비한 상태일 뿐 아니라 보육교사들 사이의 인지도조차 높지 않은 특징을 보였다. 즉 어린이집 내 폭력 혹은 학부모로부터의 폭력이 발생하더라도 보육교사의 상당수가 어떻게 대처해야 할지를 알지 못하여 문제가 초기 단계에서 해결되지 못하고 권리 보호를 받지 못하고 있을 가능성이 높다.

넷째, 어린이집 설립유형에 따라 민간어린이집의 경우에는 작업장 폭력으로부터의 보호체계가 미비할 위험이 높고, 반대로 직장어린이집은 체계는 갖추어져 있을 가능성이 높았다. 다만, 직장어린이집의 경우에는 보육교사들의 제도 자체에 대한 인지도 자체가 다른 유형의 어린이집에서 근무하는 보육교사에 비

해 낮은 특징을 보였다. 이는 직장어린이집의 학부모 폭력으로부터의 보호 및 직장 내 괴롭힘 금지 등의 지침이 모기업의 기준을 준용하기 때문으로 사료된다. 최효미 외(2019: 133~137)는 어린이집 원장들과의 심층면담 결과에서 최근에 법 제정이 이뤄져 대부분의 어린이집이 아직까지 직장 내 괴롭힘 대응 지침을 마련하지 못한 상태에 놓여 있으나, 직장 어린이집의 경우에는 모기업이 지침을 마련하여 동일하게 적용받고 있다고 보고하였다.

이러한 연구 결과에 기반하여, 보육교사를 작업장 폭력으로부터 실질적으로 보호하기 위한 제도적 보완 사항을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사 및 어린이집 원장 보수교육 과정 등에 직장 내 괴롭힘 금지를 위한 예방교육의 의무화 및 주기적인 정서지원 프로그램의 운영이 요구된다. 어린이집 내 동료 간 혹은 상사로부터의 정신적/성적 폭력 위험은 직장 내 직급 등에 의한 업무 지시자와 담당자 사이에서 발생하기 때문에 어찌 보면 당연한 결과라 볼 수 있다. 하지만 보육교사들은 일반적인 직장과는 달리 업무상 상하 관계가 분명하지 않은 특징을 가지고 있으며, 담임교사<sup>13)</sup>의 경우 해당 학급의 운영에 대한 어느 정도 독립적인 책임과 권한을 지니고 있다. 따라서 상대적으로 경력이 짧은 보육교사가 어린이집 내 정신적/성적 폭력 위험에 노출될 위험이 높다는 점은 저경력 보육교사들이 학급 운영에 있어 자율성의 확보가 어려울 수 있음을 시사한다.

보육교사의 감정 상태는 아이들의 돌봄 과정에 그대로 투영될 위험이 높으므로, 특별한 증상이나 증후를 보이지 않는다 하더라도 주로 저경력 보육교사를 중심으로 한 보수교육 등에서 주기적이고 정기적인 정서지원 프로그램의 제공이 필요하다고 사료된다. 반면 고경력 보육교사들을 위주로 하는 보수교육에는 고경력 보육교사들이 자신도 모르는 사이에 하게 되는 직장 내 괴롭힘(동료 간 괴롭힘) 등에 대한 인지 교육과 정서지원을 동시에 실시하여 보육교사 사이의 인식 수준 격차를 좁히려는 노력이 요구된다.

둘째, 소규모 민간어린이집에 적용 가능한 학부모 폭력 대응 매뉴얼 등의 개발이 시급히 요구된다. 이때 고용노동부 등에서 제시하는 일반적인 매뉴얼은 어린이집 현장에 적용하기에 분명한 한계를 지니고 있으므로, 어린이집 현장성

13) 실태조사 참여자는 모두 일반 담임교사로 구성되어 있다.

을 반영한 매뉴얼의 개발 및 보급을 검토해야 할 것이다. 현행 어린이집 운영 지침상 어린이집은 학부모로부터의 폭력이 발생한 상황에서도 해당 아동을 어린이집에서 퇴원 조치할 수 없도록 되어 있으며(보건복지부, 2019: 75), 소규모 어린이집의 경우에는 어린이집 운영상의 문제로 학부모 폭력이 발생한 경우라 하더라도 관리자(원장)가 가해 학부모에 대한 제재 조치에 적극성을 띠기 어려운 한계가 있다. 소규모 민간어린이집에 종사하는 보육교사가 상대적으로 위험 노출 빈도가 높은 점을 감안할 때, 이들 기관에 대한 관리 감독의 강화가 요구된다. 보육교사가 학부모로부터 폭력 상황에 직접적으로 노출되지 않도록 하는 제도적 장치의 마련과 보육 현장에서 바로 적용될 수 있는 대응 매뉴얼의 보급이 시급히 요구된다.

셋째, 보육교사 양성과정 및 보수교육 과정 전반에 보육교사의 권리보호 및 구제절차 등에 관한 의무교육을 실시하여야 한다. 현재 보육교사 양성과정 및 보수교육 과정의 인권 보호 등에 관한 교육은 모두 아동과 학부모의 권리보호에 크게 치중되어 있으며, 보육교사의 권리보호 (혹은 노무) 관련 교육은 거의 찾아보기 어려운 상황이다(최효미 외, 2019: 52~56). 이로 인해 대부분의 보육교사가 자신의 노동자 권리에 대한 인지가 낮거나 부당한 대우를 받더라도 참고 넘어갈 수밖에 없는 고충에 시달리고 있다. 보육교사로서의 책무와 권리에 대한 올바른 인식 확산을 위해 양성과정과 보수교육 과정 등에 의무교육 이수 시간을 부여하여 반드시 교육과정을 수료할 수 있도록 하는 조치가 필요하다고 사료된다.

넷째, 소규모 사업장이 대부분인 어린이집 특성을 고려할 때 보육교사의 권리 보호를 위한 제3의 상담센터 및 고충처리 기관의 필요성이 높다고 사료된다. 예를 들어, 현행 직장 내 괴롭힘 구제 절차 등에 의하면 가해자와 피해자를 배치전환 등을 통해 분리하는 등의 조치가 필요하지만(고용노동부, 2019: 44), 어린이집의 경우 학기 중 담임교사의 교체 등이 수반되는 문제뿐 아니라 좁은 공간적 특성으로 인해 피해자와 가해자를 완벽하게 분리할 수 없는 한계 등이 존재한다. 따라서 통상 조사 과정에서도 객관적 조사가 실시되기보다는 서로 이해하고 양보하여 참고 넘어가자는 분위기로 조사가 종결되거나, 피해자의 퇴사(이직)로 이어질 위험이 높다. 따라서 어린이집의 특수성을 감안할 때 이러한

보호체계와 보호기관이 어린이집 내부가 아닌 외부 기관에 있을 수 있도록 하는 법적 검토와 지원이 필요하다고 사료된다.

보육교사들은 보육교사 권리 보호를 위한 제3의 상담센터가 어린이집과는 다소 거리가 있는 고용노동부의 전달체계 안에 설치되기를 희망하는 경우가 많았다(최효미 외, 2019: 113). 이는 노무 및 정서지원 상담 등을 받은 사실이 외부로 알려질 경우 받게 될 불이익에 대한 우려 때문으로 사료된다. 다만, 고용노동부 상담센터 등의 경우에는 보육교사 직무 및 어린이집의 특수성에 대한 이해가 낮아 실질적인 조언이 되지 못하는 경우가 많다는 지적도 있었다. 현재 서울시가 육아종합지원센터에 위탁하여 운영하고 있는 온라인 상담창구인 ‘보육교사 소통방’(서울시 여성가족재단, 2018) 등이 하나의 벤치마킹 사례가 될 수 있을 것으로 기대된다.

지금까지 보육교사의 인적 특성 및 어린이집 여건에 따라 작업장 폭력 경험 및 보호체계에 관한 인지가 어떠한 차이를 보이는지를 살펴보았다. 본 연구는 그간 수행된 적이 없는 보육교사의 작업장 폭력에 관한 논문이라는 점에서 의의가 있으나, 이러한 작업장 폭력 경험이 보육교사의 직무 혹은 노동시장 성과에 어떠한 영향을 미치는지까지는 고찰하지 못한 한계를 지니고 있다. 추후 후속 연구를 통해 보육교사의 노동자 권익보호 체계의 실질적 정착이 이뤄질 수 있기를 기대해 본다.

## 참고문헌

- 고용노동부(2017). 『감정노동 종사자 건강보호 핸드북』.
- \_\_\_\_\_(2018). 『노동시간 단축 가이드 개정 근로기준법 이해하기』.
- \_\_\_\_\_(2019). 『직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼』.
- 김길숙·문무경·이민경(2015). 『유치원·어린이집 교사 권익 보호 실태 및 증진 방안』. 육아정책연구소.
- 김낙홍(2009). 「유아교육기관의 설립 유형에 따른 영유아교사의 근무환경 실태조사」. 『유아교육·보육복지연구』 13(2): 345~364.

- 김영은(2012). 「보육교사의 감정노동이 소진과 경력몰입에 미치는 영향」. 『한국보육지원학회지』 86 : 57~76.
- 김은주 · 윤주영(2017). 「여성 근로자의 감정노동 및 작업장 폭력 피해 경험이 건강 결과에 미치는 영향: 2014년 한국근로환경조사를 이용하여」. 『한국직업건강간호학회지』 26 (3) : 184~196.
- 김왕배(2009). 「작업장 폭력 직무환경의 영향을 중심으로」. 『형사정책연구』 20 (2) : 173~201.
- 김현아(2016). 『‘감정노동’ 개념의 오용과 재평가에 관한 연구 - 콜센터 노동 사례를 중심으로』. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 박선미 · 장용언(2019). 「보육교사의 감정노동이 직무소진에 미치는 영향: 직무스트레스의 매개효과」. 『공공정책연구』 36 (2) : 253~269.
- 보건복지부(2019). 『보육사업안내』.
- 문준혁(2016). 「직장 내 폭력으로부터 근로자 보호 산재보험법과 산업안전보건법을 중심으로」. 『사회보장법연구』 5 (2) : 207~236.
- 유경숙(2017). 「보육교사의 감정노동이 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향」. 『한국아동교육학회지』 26 (4) : 23~38.
- 유해미 · 강은진 · 권미경 · 박진아 · 김동훈 · 김근진 · 김태우 · 이유진 · 이민경 (2018). 『2018년 전국보육실태조사-어린이집 조사 보고』. 보건복지부 · 육아정책연구소.
- 유희정 · 이연승 · 강민정(2012). 「어린이집 설립유형에 따른 운영 및 교사처우 실태에 대한 분석: 부산광역시 보육실태 조사를 중심으로」. 『유아교육연구』 32 (4) : 181~202.
- 윤여경 · 정최경희(2019). 「작업장 폭력 연구현황에 대한 문헌고찰」. 『The Ewha Medical Journal』 42 (4) : 56~64.
- 이송은 · 김재영 · 박수진 · 김인아 · 송재철(2015). 「서울시 공공부문 감정노동 종사자의 감정노동 작업장 폭력에 따른 건강수준」. 『대한직업환경의학회 학술대회 논문집』, pp.403~404.
- 이주영 · 고재욱(2016). 「보육교사의 감정노동이 직무성과에 미치는 영향」. 『유아교육 · 보육복지연구』 20 (4) : 187~212.
- 서울시 여성가족재단(2018). 『2018 서울시 보육교사 소통방』.
- 장세진 · 강희태 · 김숙영 · 김인아 · 김정일 · 김형렬 · 김혜선 · 김환철 · 박신



- 구·송한수·오성수·윤진하·이윤정·이재현·이철갑·정진주·최은희·탁진국(2014). 『한국형 감정노동 및 폭력(2013년도 연구) 조사도구 적용연구』. 안전보건공단.
- 정경진·윤혜미(2016). 「보육교사의 감정노동, 직무스트레스와 심리적 안녕감과 이직의도」. 『한국영유아보육학회』 96 : 129~152.
- 정영미·최선아(2019). 「작업장 폭력이 공공의료기관 간호사의 직무만족에 미치는 영향」. 『한국생활환경학회지』 26 (6) : 834~842.
- 주봉관(2009). 「유아교사의 사기 분석-근무기관의 설립유형과 근무환경의 차이를 중심으로」. 『유아교육·보육복지연구』 13 (4) : 377~396.
- 최효미·박은정·이혜민(2019). 『보육교사 노동자 인권 인식 및 교육 현황 연구』. 육아정책연구소.
- 최효미·조미라·예한나·이택면·김영숙·이재경·권도연(2018). 『보육교사 휴게시간 활용 실태 및 개선 방안』. 경제·인문사회연구회.
- 황종귀·배성희(2014). 「보육교사의 근무환경에 따른 직무스트레스와 자기효능감」. 『한국엔터테인먼트산업학회논문지』 8 (2) : 227~239.

International Labour Organization(2016). *Workplace Stress : A Collective Challenge*.

국가법령정보센터, 「근로기준법」, <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=216361&efYd=20200331#> (검색일 : 2020. 4. 2).

국가법령정보센터, 「산업안전보건법」, <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=216365&efYd=20200331#J41:0> (검색일 : 2020. 4. 2).

국가법령정보, 「영유아 보육법」, <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=215819&efYd=20200324#searchId0> (검색일 : 2020. 4. 2)

〈별첨 1〉 작업장 폭력 경험

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

자료: 최효미 외(2019), 고용노동부의 『감정노동 종사자 건강보호 핸드북』 참조하여 작성.

〈별첨 2〉 작업장 폭력으로부터의 보호 및 관리 평가표

		전혀 그렇지 않다	←	→	매우 그렇 다	모름			
부모 (고객)로 부터의 폭력에 대한 보호 제도	내가 다니는 어린이집은 부모들의 폭력으 로부터 보호하는 장치나 제도가 마련되어 있다	①	--	②	--	③	--	④	⑤
	내가 다니는 어린이집은 부모에게 폭력을 당하지 않도록 다양한 조치를 해준다	①	--	②	--	③	--	④	⑤
	내가 다니는 어린이집에는 부모의 폭력에 대처할 수 있는 교육프로그램과 행동 지 침이 마련되어 있다	①	--	②	--	③	--	④	⑤
	내가 다니는 어린이집은 부모의 폭력으 로부터 안전하게 일할 수 있도록 보호해 준다	①	--	②	--	③	--	④	⑤
	내가 다니는 어린이집에는 부모 폭력 문 제가 발생할 경우, 잘잘못을 가리는 과정 (지침 내부 규정 등)이 있다	①	--	②	--	③	--	④	⑤
동료 혹은 상사로 부터의 폭력에 대한 보호 제도	내가 다니는 어린이집에는 동료나 상사의 폭력으로부터 보호하는 장치나 제도가 마 련되어 있다	①	--	②	--	③	--	④	⑤
	내가 다니는 어린이집은 동료나 상사로부 터 폭력을 당하지 않도록 다양한 조치를 해주고 있다	①	--	②	--	③	--	④	⑤
	내가 다니는 어린이집에는 동료나 상사의 폭력에 대처할 수 있는 교육프로그램과 행동지침이 마련되어 있다	①	--	②	--	③	--	④	⑤
	내가 다니는 어린이집은 내가 동료나 상 사의 폭력으로부터 안전하게 일할 수 있 도록 보호해 준다	①	--	②	--	③	--	④	⑤
	내가 다니는 어린이집에는 동료나 상사로 부터의 폭력문제가 발생할 경우 잘잘못을 가리는 과정(지침, 내부규정 등)이 있다	①	--	②	--	③	--	④	⑤
문제해결 주체	폭력을 당했을 때, 문제해결을 위해 도와 주는 상사가 있다	①	--	②	--	③	--	④	⑤
	폭력을 당했을 때, 문제해결을 위해 도와 주는 동료가 있다	①	--	②	--	③	--	④	⑤
	내가 다니는 어린이집은 폭행을 당하면서 입은 마음의 상처를 공감하고 위로해 준다	①	--	②	--	③	--	④	⑤
	내가 다니는 어린이집은 폭력과정에서 발 생한 문제를 해결해 준다	①	--	②	--	③	--	④	⑤

자료: 최효미 외(2019), 고용노동부의 『감정노동 종사자 건강보호 핸드북』 참조하여 작성.

## The Risks of Workplace Violence among Childcare Teachers and Protective Measures

Choi Hyomi · Park Eunjung · Lee Hyemin

This study examines the risks of workplace violence faced by Childcare Teachers at their workplace(i.e., childcare centers), as well as the factors influencing the protective framework by which they can counter such risks.

Our analysis found that factors such as the certification level of the Childcare Teacher and facility type/size significantly influenced the risk of psychological/sexual violence inflicted by parents, while individual characteristics were found to be more significant with respect to the risk of psychological/sexual violence within the workplace. Meanwhile, we found that there was virtually no risk of physical violence, either by parents or within the workplace. Finally, we found that there was low awareness among Childcare Teacher about the protective framework against workplace violence - in fact, protective frameworks at actual childcare centers were often found to be inadequate.

As such, this study set forth suggestions such as emotional support programs for Childcare Teacher, mandatory instruction of Childcare Teacher' rights, organizing/providing protective frameworks and manuals oriented toward the realities of childcare work.

Keywords : protection of childcare teachers' right, causes of workplace violence among childcare teachers. protection system against workplace violence