

이 과제는 2014년 고용노동부의 「고용영향평가사업」에 관한 위탁사업에 의한 것임

여성고용대책 고용영향평가 현장점검 보고서



본 보고서는 한국노동연구원 고용영향평가센터의 2014년 고용영향평가 사업으로 수행한 연구결과입니다.

연구주관 · 시행기관 : 한국노동연구원

연구진

연구책임자: 윤윤규 (한국노동연구원 선임연구위원)

참여연구자: 윤자영 (한국노동연구원 연구위원)

김향아 (한국노동연구원 책임연구위원)

이종임 (한국노동연구원 연구위원)

주민경 (한국노동연구원 연구위원)

목 차

제1장 여성고용 동향	1
1. 취업자 수 및 고용률	1
2. 경제활동참가율 및 실업률	5
3. 경력단절여성의 현황	10
4. 시도별 경력단절여성 현황	12
제2장 여성고용 관련 최근 언론동향	14
1. 여성고용 관련 전반적 언론동향 정리	14
2. 각 사업별 언론동향 정리	22
제3장 사업별 현장점검 결과	42
1. 유치원	42
2. 어린이집	60
3. 아이돌보미	80
4. 새일센터	101
5. 지역아동센터	115
6. 초등돌봄교실	130
제4장 현장점검 결과 요약 및 종합 평가	154
1. 사업별 현황 및 애로점	154
2. 일자리 연계 정책개선 방향	167
참고문헌	172

표 목 차

<표 1- 1> 경력단절여성의 규모(2012, 2013)	11
<표 1- 2> 경력단절 여성의 경력단절의 사유(2012, 2013)	11
<표 1- 3> 경력단절여성이 직장을 그만둔 시기(2012, 2013)	12
<표 1- 4> 시도별 경력단절여성 현황(2013)	12
<표 3- 1> 연도별 유치원 현황(2007~13)	42
<표 3- 2> 유치원 이용자(학부모) 질문지 조사	48
<표 3- 3> 유치원 종사자(교사) 질문지 조사	48
<표 3- 4> 유치원 기관장(원장) 질문지 조사	48
<표 3- 5> 유치원 이용자 FGI 참석자 특성	49
<표 3- 6> 유치원 교사 FGI 참석자 특성	49
<표 3- 7> 유치원 기관장 FGI 참석자 특성	49
<표 3- 8> 연도별 어린이집 현황(2010~13)	61
<표 3- 9> 영유아 보육료 지원대상 및 지원수준 현황	63
<표 3-10> 어린이집 교사 질문지 조사	67
<표 3-11> 어린이집 기관장 질문지 조사	68
<표 3-12> 어린이집 이용자 질문지 조사	68
<표 3-13> 어린이집 교사 FGI 참석자 특성	68
<표 3-14> 어린이집 기관장 FGI 참석자 특성	69
<표 3-15> 어린이집 이용자 FGI 참석자 특성	69
<표 3-16> 아이돌봄 사업 아이돌봄 서비스 유형	81
<표 3-17> 아이돌봄 사업 기관 담당자 질문지 조사	85
<표 3-18> 아이돌봄 사업 종사자 질문지 조사	85
<표 3-19> 아이돌봄 사업 이용자 질문지 조사	86
<표 3-20> 아이돌봄 사업 기관 담당자 FGI 참석자 특성	86
<표 3-21> 아이돌봄 사업 종사자 FGI 참석자 특성	87
<표 3-22> 아이돌봄 사업 이용자 FGI 참석자 특성	87
<표 3-23> 기관 형태별 여성새로일하기센터 현황(2014)	102

<표 3-24> 여성새로일하기센터 지정 현황(2014)	102
<표 3-25> 고용부 지원 예산 현황(고보기금)	102
<표 3-26> 여성새로일하기센터 전체 예산 현황(2012~14)	103
<표 3-27> 연도별 여성새로일하기센터 사업실적(2010~2013)	103
<표 3-28> 집단상담프로그램 사업실적(2010~13, 고용노동부)	105
<표 3-29> 새일여성인턴 사업실적(2009~13, 여성가족부)	105
<표 3-30> 직업교육훈련 사업실적(2009~2012, 여성가족부)	105
<표 3-31> 취업실적(2009~12, 여성가족부)	106
<표 3-32> 새일센터 기관장 질문지 조사	108
<표 3-33> 새일센터 이용자 질문지 조사	108
<표 3-34> 새일센터 기관 담당자 FGI 참석자 특성	109
<표 3-35> 새일센터 이용자 FGI 참석자 특성	109
<표 3-36> 연령대별 지역아동센터 이용아동 현황	119
<표 3-37> 소득계층별 지역아동센터 이용아동 현황	119
<표 3-38> 경제생활별 지역아동센터 이용아동 현황(2009~13)	120
<표 3-39> 지역아동센터 종사자 근무 현황	120
<표 3-40> 지역아동센터 기관장 질문지 조사	123
<표 3-41> 지역아동센터 기관 담당자 FGI 참석자 특성	123
<표 3-42> 2013년도와 2014년도 초등돌봄교실 서비스 비교	131
<표 3-43> 초등돌봄교실 서비스 유형	131
<표 3-44> 초등돌봄교실 시설 및 인력 현황(2013년 4월 기준)	131
<표 3-45> 초등돌봄교실 돌봄교사 질문지 조사	135
<표 3-46> 초등돌봄교실 이용자 질문지 조사	135
<표 3-47> 초등돌봄교실 담당교사 질문지 조사	136
<표 3-48> 초등돌봄교실 돌봄교사 FGI 참석자 특성	136
<표 3-49> 초등돌봄교실 이용자(학부모) FGI 참석자 특성	136
<표 3-50> 초등돌봄교실 담당교사 FGI 참석자 특성	136

그림목차

[그림 1- 1] 성별 취업자 수 및 고용률(2007~13)	1
[그림 1- 2] 전년동월 대비 고용률 증감 추이(2014. 1.~7.)	2
[그림 1- 3] 산업별 및 성별 취업자 수(2014. 7.)	3
[그림 1- 4] 여성의 산업별 취업자 수(2007~13)	4
[그림 1- 5] 전년동월 대비 여성의 산업별 취업자 수 증감 추이 (2014. 1.~7.)	5
[그림 1- 6] 성별 경제활동인구(2007~13)	6
[그림 1- 7] 전년동월 대비 경제활동인구 증감 추이(2014. 1.~7.)	6
[그림 1- 8] 성별 경제활동참가율 및 실업률(2007~13)	7
[그림 1- 9] 전년동월 대비 경제활동참가율 및 실업률(2014. 1.~7.)	8
[그림 1-10] 연령대별 여성 경제활동참가율(2007, 2013)	10
[그림 3- 1] 국공립/사립별 유치원 수 변화 추이	43
[그림 3- 2] 정부의 유치원교육과정과 표준보육과정의 단계적 통합 방안	44
[그림 3- 3] 아이돌봄 사업 규모	80
[그림 3- 4] 지역아동센터 사업 추진체계	118
[그림 3- 5] 연도별 지역아동센터 수(2004~13)	119

제 1 장

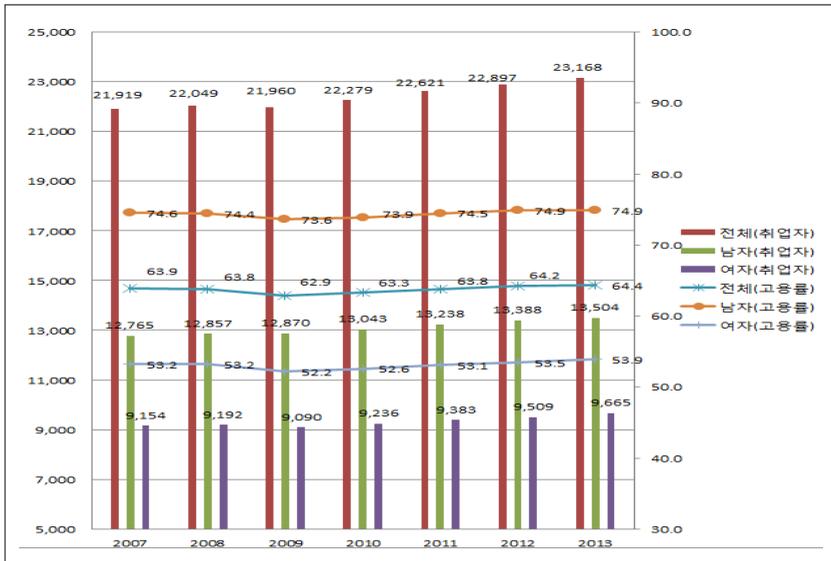
여성고용 동향

1. 취업자 수 및 고용률

□ [그림 1-1]에 따르면, 전체의 취업자 수 및 고용률은 금융위기로 인해 2009년도에 일시적으로 감소하였지만 이후 지속적으로 증가

[그림 1-1] 성별 취업자 수 및 고용률(2007~13)

(단위: 천 명, %)



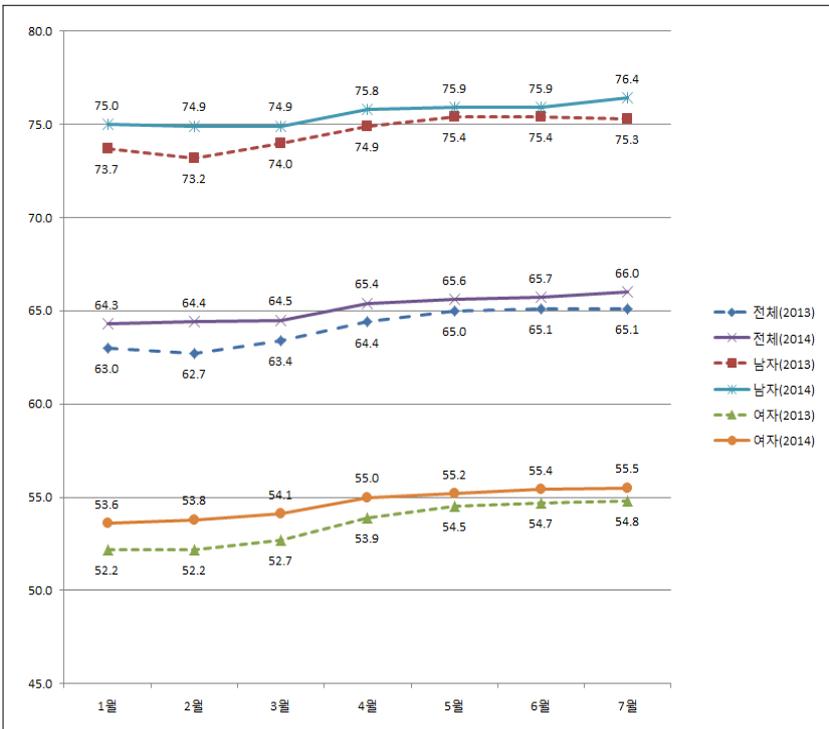
주: 만 15세 이상 65세 미만 인구만을 분석대상으로 함.
 자료: www.kosis.kr (원자료 다운 일자: 2014. 8. 14.).

- 남성의 경우 취업자 수는 지속적으로 증가하고 있으며, 고용률은 2008~09년도에 감소하였지만 이후 증가하다가 2012년 이후부터 정체 상태
- 여성의 경우 취업자 수는 2009년도에 일시적으로 감소하였지만 이후 지속적으로 증가 추세. 고용률의 경우도 2009년도에 일시적으로 감소하였지만 그 이후 지속적으로 증가하는 추세

□ 2014년도 1~7월까지 전년동월 대비 고용률의 단기 추세를 보면(그림 1-2), 전체적으로 모든 월에서 2013년도에 비해 높은 고용률을 나타내지만 전년동월 대비 고용률 증가폭은 점차 둔화되는 추세

[그림 1-2] 전년동월 대비 고용률 증감 추이(2014. 1.~7.)

(단위: %)



주: 만15세 이상 65세 미만 인구만을 분석대상으로 함.
 자료: www.kosis.kr (원자료 다운 일자: 2014. 8. 14.).

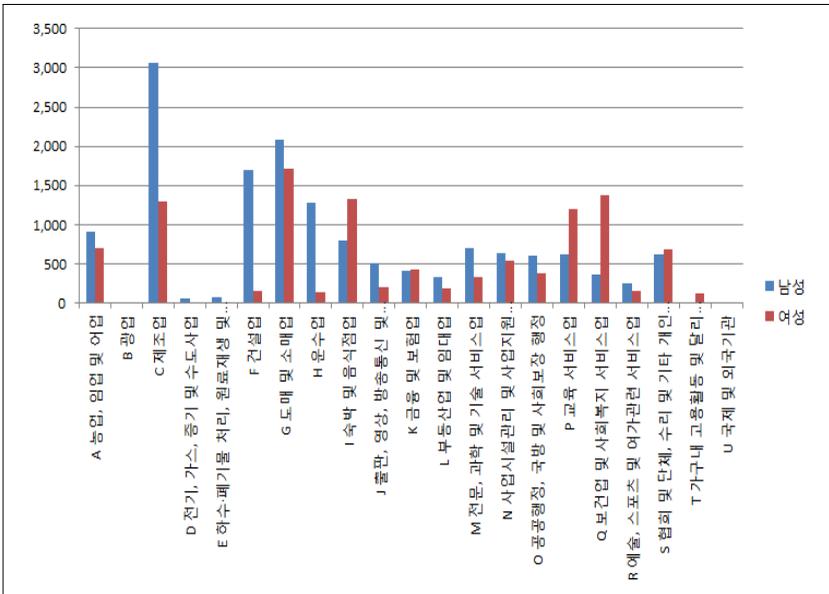
- 남성의 경우 전년동월 대비 고용률 증가폭은 1~2월에 1.3~1.7%포인트로 비교적 높은 수준이지만 이후 증가폭이 빠르게 감소하여 5~6월에는 0.5%포인트까지 낮아짐.
- 여성의 경우 전년동월 대비 고용률 증가폭은 1~4월에 1.1~1.6%포인트로 비교적 높은 수준을 유지하다가 이후 둔화되어 5~7월에는 0.7%포인트 수준으로 정체

□ [그림 1-3]은 산업별 및 성별 취업자 수(2014. 7 기준)를 보여줌.

- 남성의 경우 제조업, 건설업, 도매 및 소매업 등의 산업분야에서 취업자 수의 비중이 여성에 비해 높게 나타남
- 반면, 여성의 경우 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업 등에서 남성보다 취업자 비중이 높게 나타남.

[그림 1-3] 산업별 및 성별 취업자 수(2014. 7.)

(단위 : 천 명)

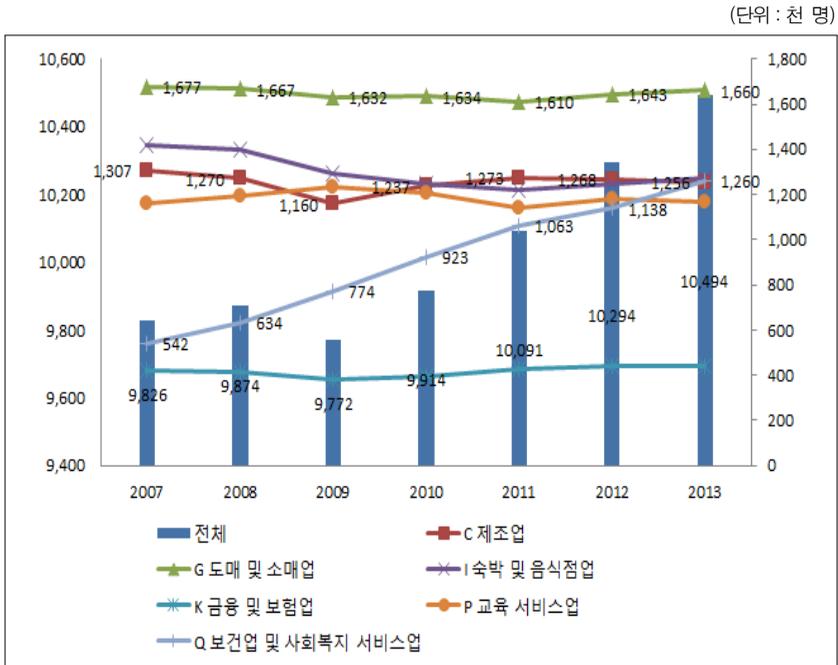


자료 : www.kosis.kr (원자료 다운 일자 : 2014. 8. 14.)

□ [그림 1-4]에 따르면, 산업 전체로는 여성의 취업자 수가 2009년을 제외하고 지속적으로 증가

○ 산업별로 보면, 특히 보건업 및 사회복지 서비스업에서 여성 취업자 수가 크게 증가하고, 제조업의 경우에는 크지 않지만 약간의 증가 추세가 나타남. 반면 도매 및 소매업에서는 큰 변동 없이 높은 취업자 수를 유지

[그림 1-4] 여성의 산업별 취업자 수(2007~13)



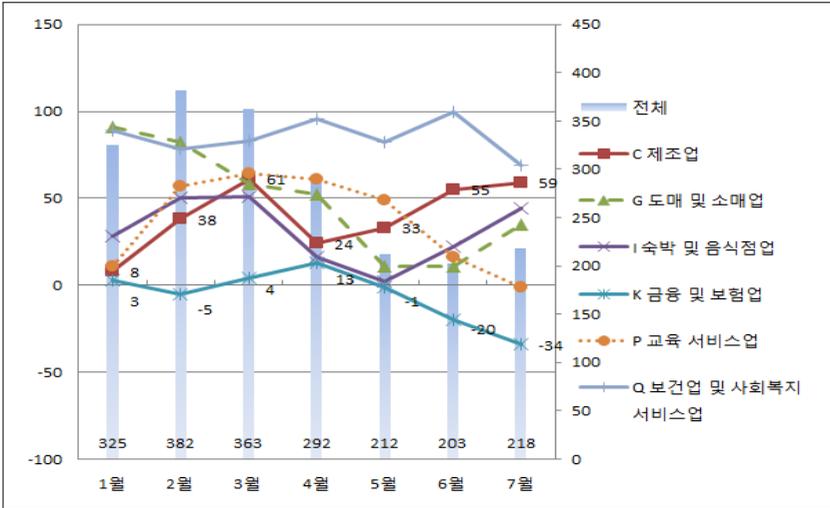
자료 : www.kosis.kr (원자료 다운 일자 : 2014. 8. 14.).

□ 전년동월 대비 여성의 취업자 증감을 산업별로 보면(그림 1-5), 전체 산업에서 4월까지의 약 300천 명 정도 상승세가 이어지다가 이후 하락세를 나타냄.

○ 산업별로는 금융 및 보험업, 교육 서비스업에서는 취업자 수 증감이 하락세를 나타내는 반면, 제조업, 숙박 및 음식점업, 도매 및 소매업에서 4~5월 기점으로 취업자 수의 증감이 상승하는 추세

[그림 1-5] 전년동월 대비 여성의 산업별 취업자 수 증감 추이(2014. 1.~7.)

(단위: 천 명)



자료: www.kosis.kr (원자료 다운 일자: 2014. 8. 14.)

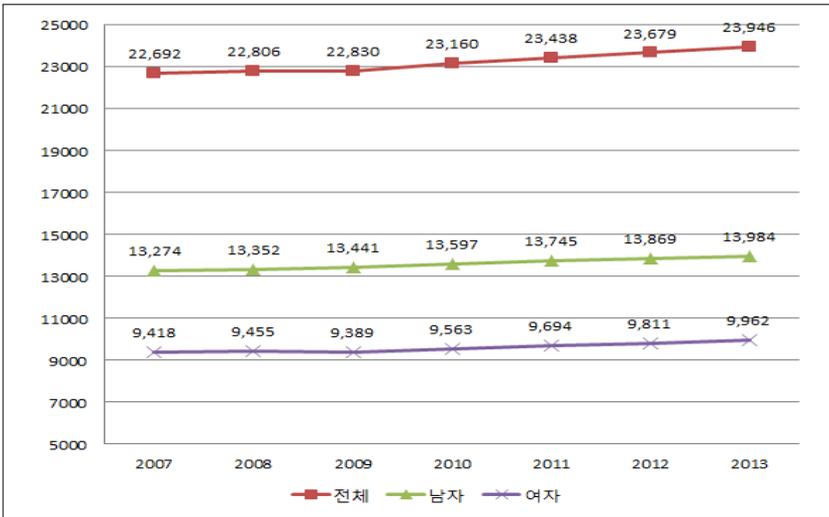
2. 경제활동참가율 및 실업률

가. 경제활동인구 추이

- [그림 1-6]에 따르면, 전체의 경제활동인구는 지속적으로 증가하는 추세
- 남성 및 여성의 경제활동인구는 큰 변동 없이 지속적으로 증가하였는데, 2007~13년까지 남성은 710천 명, 여성은 544천 명이 증가
- 전년동월 대비 경제활동인구는 전체로는 2014년도 2월에 큰 폭으로 상승하였지만 그 이후 둔화 추세(그림 1-7)
- 남성의 경우 전년동월 대비 경제활동인구의 증감이 2014년 2월 396천 명 수준까지 상승하다가 이후 증가세가 하락하는 모습
- 여성의 경우 전년동월 대비 경제활동인구 증감이 2014년 2월 441천 명 수준까지 상승하다 점차 둔화되는 양상이지만, 전반적으로 남성에 비해 전년동월 대비 경제활동인구 증가폭이 높음.

[그림 1-6] 성별 경제활동인구(2007~13)

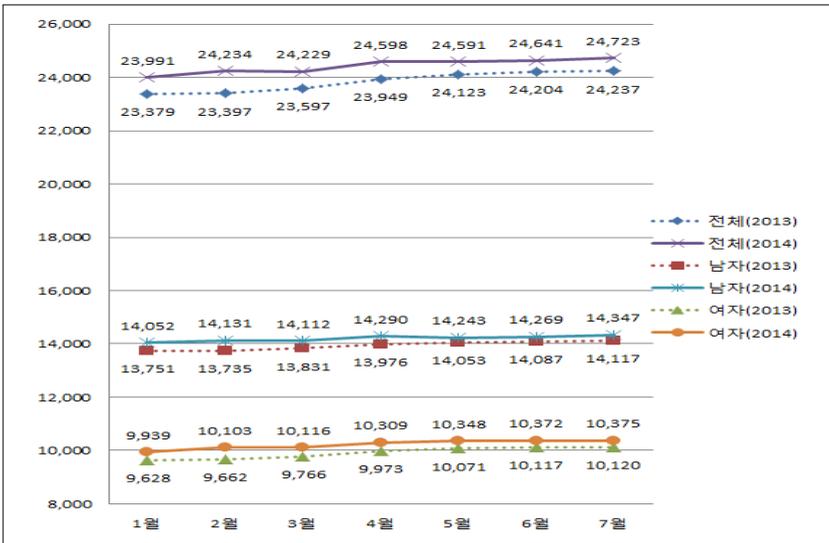
(단위: 천 명)



주: 만 15세 이상 65세 미만 인구만을 분석대상으로 함.
 자료: www.kosis.kr (원자료 다운 일자: 2014. 8. 14.).

[그림 1-7] 전년동월 대비 경제활동인구 증감 추이(2014. 1.~7.)

(단위: 천 명)



주: 만 15세 이상 65세 미만 인구만을 분석대상으로 함.
 자료: www.kosis.kr (원자료 다운 일자: 2014. 8. 14.).

나. 경제활동참가율 및 실업률

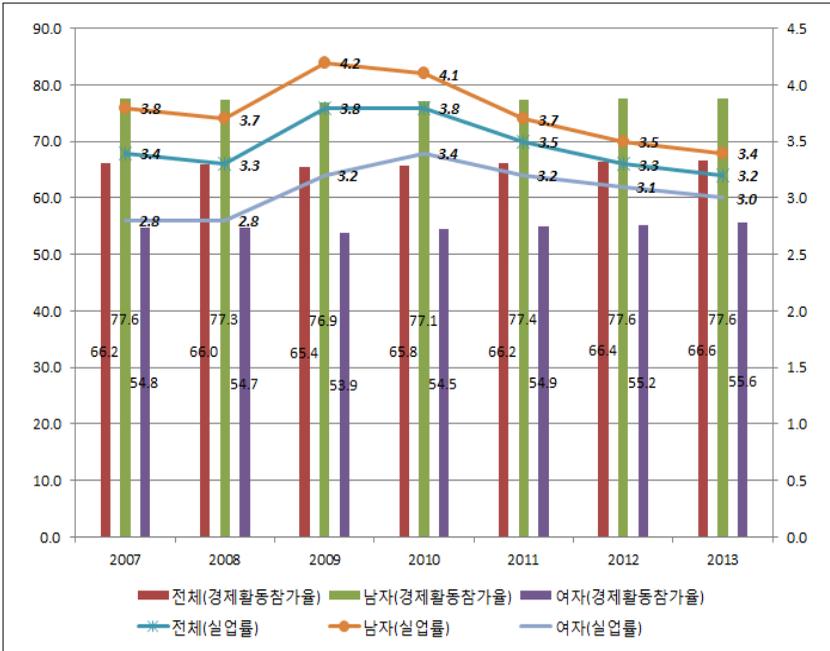
□ [그림 1-8]에 따르면, 전체의 경제활동참가율은 2008~09년도에 일시적으로 감소하였지만 전체적으로 상승하는 추세임.

- 남성의 경제활동참가율은 2008~09년도에 금융위기로 감소하지만 이후 경기회복을 통해 증가하다가 2012~13년에는 정체되는 양상을 보임.
- 여성의 경제활동참가율의 경우는 2008~09년도에 감소하지만 이후 참가율이 남성과 달리 지속적으로 증가하는 추세

□ 전체 실업률은 금융위기로 인해 2009~10년까지 실업률이 3.8%로 상승하였지만 국내경기가 회복되면서 2013년에는 3.2%까지 하락

[그림 1-8] 성별 경제활동참가율 및 실업률(2007~13)

(단위 : %)



주 : 만15세 이상 65세 미만 인구만을 분석대상으로 함.
 자료 : www.kosis.kr (원자료 다운 일자 : 2014. 8. 14.).

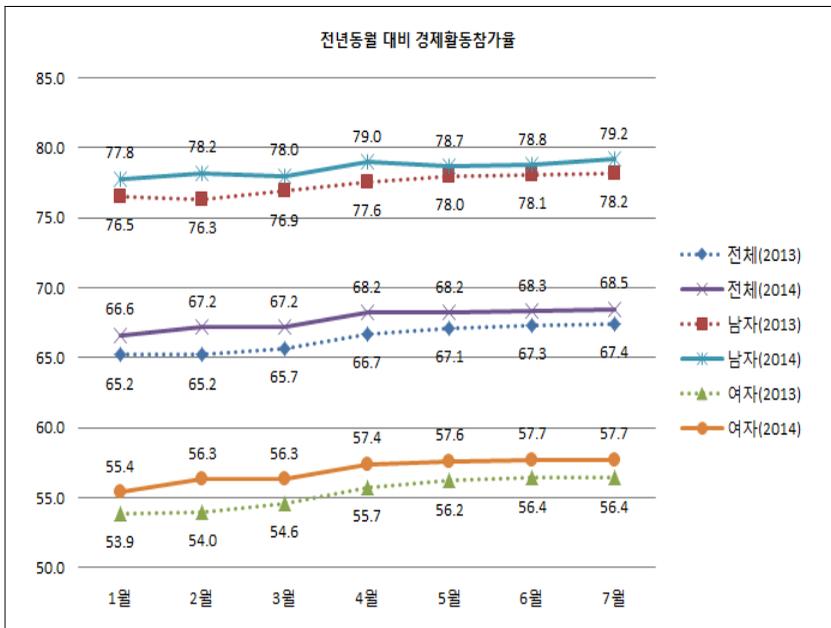
- 남성의 실업률은 금융위기로 인해 2009년 4.2%까지 상승하다가 이후 지속적으로 감소하여 2013년 3.4% 수준으로 떨어짐.
- 여성의 실업률은 2010년은 금융위기로부터 회복되는 시기임에도 불구하고 전년 대비 0.2%포인트 증가하였으나 이후 점차 감소하여 2013년 3.0%까지 감소

□ 전년동월 대비 경제활동참가율의 증가폭을 보면(그림 1-9), 2014년 4월까지의 1.4~2.0%포인트까지 상승하였지만 5월 이후 1.0~1.1%포인트 수준으로 증가폭이 다소 둔화됨. 실업률의 경우 4월까지 0~0.7%포인트까지 상승하다가 하락세로 전환

- 남성의 경우 전년동월 대비 경제활동참가율 증감은 2014년도 4월까지 1.1~1.9%포인트 수준까지 상승하다가 이후 하락세임. 실업률의 증가는 4월 0.7%포인트까지 증가하다가 7월 -0.2%포인트로 하락

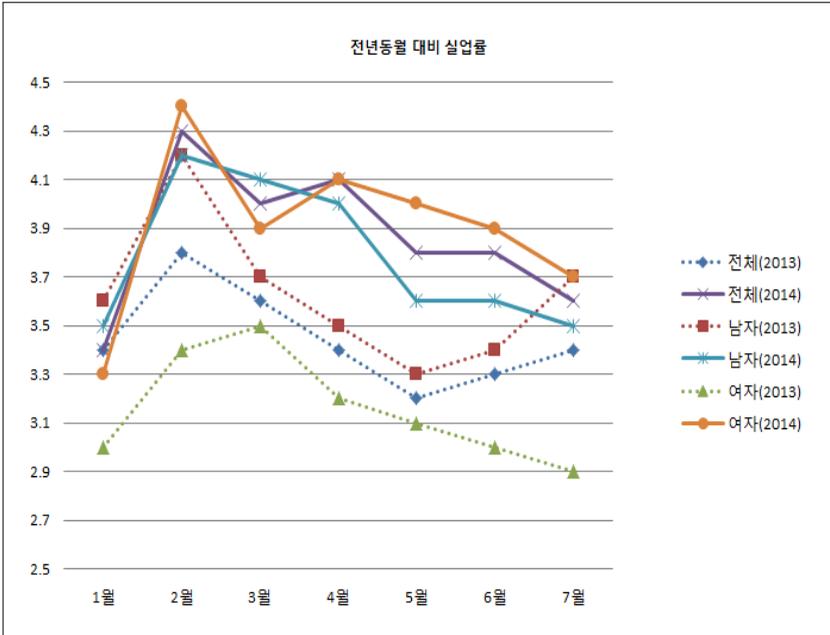
[그림 1-9] 전년동월 대비 경제활동참가율 및 실업률(2014. 1.~7.)

(단위 : %)



[그림 1-9]의 계속

(단위 : %)



주 : 만15세 이상 65세 미만 인구만을 분석대상으로 함.
 자료 : www.kosis.kr (원자료 다운 일자 : 2014. 8. 14.).

- 여성의 경우 전년동월 대비 경제활동참가율 증가폭은 전반적으로 1.3~2.3%포인트 수준으로 상승 추세이지만 실업률의 증감은 지속적으로 0.8~1.0%포인트 수준을 유지

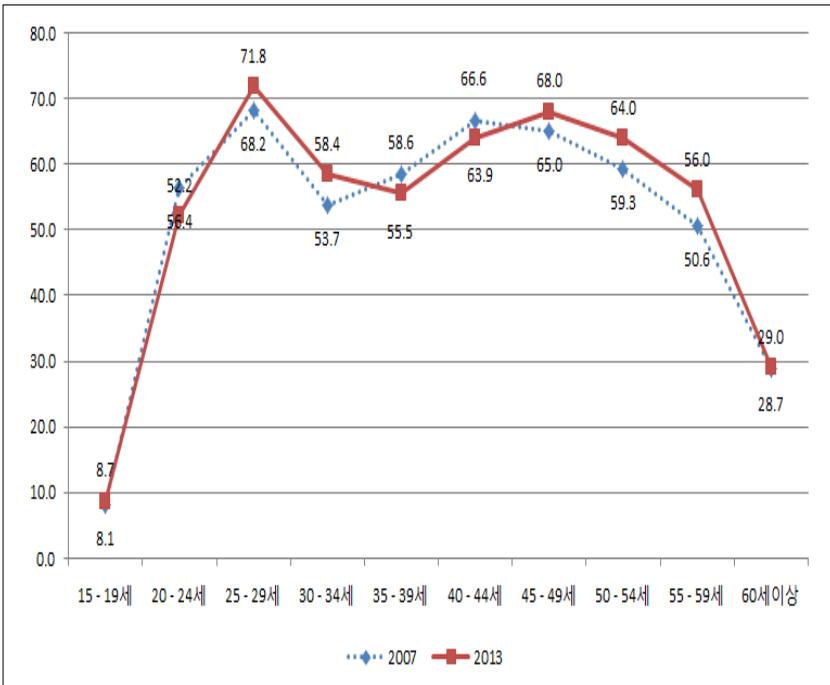
다. 연령대별 여성 경제활동참가율 변화 : 2007 → 2013

- [그림 1-10]에서 보듯이 여성의 연령대별 경제활동참가율의 분포를 보면 M자 형태가 나타남.
- 여성의 경제활동참가율은 20대까지 빠르게 증가하다가 30대에 이르러 출산 및 육아, 자녀교육 등으로 인해 경력단절 현상이 나타나 경제활동참가율이 감소
- 2007년과 2013년의 연령별 경제활동참가율을 비교하면, M자형 커버

가 오른쪽으로 이동하는 것을 보여줌. 즉 2013년의 경제활동참가율은 2007년에 비해 25~29세, 30~34세 연령에서는 증가, 35~39세, 40~44세 연령에서는 감소, 45세 이상 연령에서는 증가하는 모습을 보여줌. 이는 여성의 고학력화가 심화됨에 따라 결혼 및 출산연령, 육아 시점이 늦추어지는 데 기인하는 것으로 보임.

[그림 1-10] 연령대별 여성 경제활동참가율(2007, 2013)

(단위: %)



자료: www.kosis.kr (원자료 다운 일자: 2014. 8. 14.).

3. 경력단절여성의 현황

□ 2013년 4월 기준으로 15~54세의 기혼여성은 971만 3천 명이고, 취업
을 하고 있지 않은 여성은 406만 3천 명임.

○ 이 가운데 결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀교육(초등학생) 때문에 직장

을 그만둔 경력단절여성은 195만 5천 명으로 기혼여성 중 20.1%를 차지하며 전년 대비 2만 3천 명(-1.2%) 감소한 것으로 나타남.

〈표 1-1〉 경력단절여성의 규모(2012, 2013)

(단위 : 천명, %)

	2012년	2013년	증감	증감률
15~54세 기혼여성(A)	9,474	9,713	239	2.5
비취업여성(B)	4,049	4,063	14	0.3
	비율(B/A)	(42.7)	(41.8)	
경력단절여성(C)	1,978	1,955	-23	-1.2
	비율(C/A)	(20.9)	(20.1)	

주 : 비취업여성은 현재 일을 하고 있지 않는 여성, 즉 여성 실업자와 비경제활동인구를 말함.
 자료 : 통계청, 「2013년 경력단절여성 통계」.

□ 2013년 경력단절여성(195만 5천 명)이 직장(일)을 그만둔 사유를 살펴보면, 결혼이 89만 8천 명(45.9%), 육아는 57만 1천 명(29.2%), 임신·출산은 41만 4천 명(21.2%), 자녀교육은 7만 2천 명(3.7%) 순으로 나타남.

〈표 1-2〉 경력단절 여성의 경력단절의 사유(2012, 2013)

(단위 : 천명, %)

	2012		2013		증감	증감률
		구성비		구성비		
전체	1,978	100.0	1,955	100.0	-23	-1.2
결혼	928	46.9	898	45.9	-30	-3.2
임신·출산	479	24.2	414	21.2	-65	-13.6
육아	493	24.9	571	29.2	78	15.8
자녀교육	79	4.0	72	3.7	-7	-8.9

자료 : 통계청, 「2013년 경력단절여성 통계」.

□ 경력단절여성(195만 5천 명)이 과거 직장(일)을 그만둔 시기를 보면, '10~20년 미만'이 52만 8천 명(27.0%)으로 가장 많았으며, '1년 미만'이 18만 7천 명(9.6%)으로 가장 적게 나타남.

〈표 1-3〉 경력단절여성이 직장을 그만둔 시기(2012, 2013)

(단위 : 천명, %)

	2012		2013		증감	증감률
		구성비		구성비		
전 체	1,978	100.0	1,955	100.0	-23	-1.2
1년 미만	176	8.9	187	9.6	11	6.3
1~3년 미만	299	15.1	257	13.1	-42	-14.0
3~5년 미만	276	14.0	290	14.8	14	5.1
5~10년 미만	463	23.4	462	23.6	-1	-0.2
10~20년 미만	524	26.5	528	27.0	4	0.8
20년 이상	241	12.2	231	11.8	-10	-4.1

자료 : 통계청, 「2013년 경력단절여성 통계」.

4. 시도별 경력단절여성 현황

- 경력단절여성의 규모를 16개 시도별로 보면, 경기도가 58만 2천 명 (29.8%)으로 가장 많고, 이어서 서울특별시 32만 1천 명(16.4%), 경상남도 12만 6천 명(6.4%) 순으로 나타남.
- 비취업여성 대비 경력단절여성의 비율을 비교하면, 울산이 57.5%로 가장 높고 이어서 충남(52.9%), 광주(52.8%), 대전(52.7%) 순으로 높게 나타남. 반면 전북은 동 비율이 36.8%로 가장 낮고 강원, 서울, 부산, 제주가 비율이 낮은 지역으로 나타남.
- 기혼여성 대비 경력단절여성의 비율도 대체로 비취업여성 대비 경력단절여성의 비율과 유사한 패턴을 보여줌.

〈표 1-4〉 시도별 경력단절여성 현황(2013)

(단위 : 천명, %)

	기혼여성(A)		비취업여성(B)			경력단절여성(C)			
		구성비		구성비	비율(B/A)		구성비	비율(C/A)	비율(C/B)
전 체	9,713	100.0	4,063	100.0	41.8	1,955	100.0	20.1	48.1
서울특별시	1,856	19.1	745	18.3	40.1	321	16.4	17.3	43.1
부산광역시	630	6.5	266	6.5	42.2	116	5.9	18.4	43.6

<표 1-4>의 계속

(단위: 천명, %)

	기혼여성(A)		비취업여성(B)			경력단절여성(C)			
		구성비		구성비	비율 (B/A)		구성비	비율 (C/A)	비율 (C/B)
대구광역시	477	4.9	198	4.9	41.5	100	5.1	21.0	50.5
인천광역시	585	6.0	241	5.9	41.2	114	5.8	19.5	47.3
광주광역시	301	3.1	125	3.1	41.5	66	3.4	21.9	52.8
대전광역시	307	3.2	131	3.2	42.7	69	3.5	22.5	52.7
울산광역시	241	2.5	127	3.1	52.7	73	3.7	30.3	57.5
경기도	2,515	25.9	1,132	27.9	45.0	582	29.8	23.1	51.4
강원도	276	2.8	109	2.7	39.5	46	2.4	16.7	42.2
충청북도	294	3.0	116	2.9	39.5	58	3.0	19.7	50.0
충청남도	388	4.0	153	3.8	39.4	81	4.1	20.9	52.9
전라북도	322	3.3	133	3.3	41.3	49	2.5	15.2	36.8
전라남도	296	3.0	106	2.6	35.8	54	2.8	18.2	50.9
경상북도	471	4.8	184	4.5	39.1	87	4.5	18.5	47.3
경상남도	643	6.6	264	6.5	41.1	126	6.4	19.6	47.7
제주도	109	1.1	32	0.8	29.4	14	0.7	12.8	43.8

자료: 통계청, 「2013년 경력단절여성 통계」.

여성고용 관련 최근 언론동향

1. 여성고용 관련 전반적 언론동향 정리

▶ “경력단절 여성들의 ‘속앓이’”, 경향신문(2013. 11. 21.)

- 여성 재취업 프로그램이 쏟아지고 있지만 양질의 일자리를 구하는 것 자체가 하늘의 별 따기인 데다 재취업을 하더라도 넘어야 할 현실의 벽이 만만치 않음.
- 경력단절기간에 변한 업무 환경과 새로운 조직원들과의 융합, 일과 가정의 양립 등 연착륙을 가로막는 문제가 한두 가지가 아니기 때문임.
- 재취업자를 환영하기보다 이방인 취급하는 조직 문화도 소외감을 가중 시킴.
- 이런 현실 때문에 재취업에 성공했다라도 다시 직장을 떠나는 여성이 적지 않음.
- 전문가들은 경력 단절 이후의 일자리 미스매치와 재적응에 소요되는 사회적 비용 등을 고려하면 최근처럼 시간제 일자리를 늘리는 방식으로는 여성을 가정에서 직장으로 끌어내기 어렵다고 지적함.

- 여성 재취업의 기회가 대부분 비정규직 시간제에 몰려있기 때문에 소속감을 갖기도 어렵고, 특히 고학력 여성들의 경우 재취업 후 소외감을 느끼는 경우가 많음.
- 일과 가정이 영립할 수 있도록 지원해 경력 단절 자체가 발생하지 않도록 해야 함.

▶ “사내 유치원 만들었더니 ‘엄마 생산성’ 싹싹”, 중앙일보(2014. 5. 27.)

- 여성 복지가 고용의 새로운 트렌드로 등장하고 있는데, 복지책의 방향은 임신·출산·육아에 따른 모성보호와 남녀차별 없는 유리천장 철폐로 나뉨.
- 모성보호와 관련해서 아예 임신 초기부터 회사가 직접 관리하는 기업도 생겨남.
 - 효성ITX에서는 임신을 하면 하루 3시간, 4시간, 6시간 가운데 하나를 택해 근무할 수 있으며 수유실과 산모 휴게실, 출산교실, 베이비마사지 교실도 운영하고 있음.
 - 한국예탁결제원은 임신 초기부터 매달 태아검진휴가를 부여하고 검진비용도 회사가 내며, 야간근무나 시간외 근무를 제한함.
 - 광주신세계는 임신 시점부터 출산 전후 휴가 전까지 하루 최대 7시간까지만 근무토록 제한하며 출산휴가와 별도로 육아휴직 기간이 2년임.
- 여성 복지를 강화하는 기업에 인센티브를 확대하는 등 독려정책이 뒤따른다면 여성의 고용도 늘고 기업도 생산성 향상 효과를 거둘 수 있는 선순환 구조가 만들어질 것임.

▶ “여성근로자는 실업급여 받기도 어렵다”, 문화일보(2014. 5. 2.)

- 여성근로자는 실업급여를 받기가 더 어렵고 재취업에는 더 큰 어려움을 겪는 등 사회보험의 사각지대에 놓여 있다는 지적이 제기됨.
- 우리나라 여성근로자의 경우 양육을 함께 하면서 일을 할 수 있는 직장 내 환경이 갖춰지지 않아 일을 그만두는 경우가 많은데, 실업급여는 개인 사정으로 퇴직한 경우에는 지급되지 않기 때문임.
- 여성근로자에게 출산 이후 권고사직을 하도록 한 회사들은 고용보험에 신고할 때 자발적 이직이라고 표현하는 경우가 많음.
- 여성들은 경력단절 이후 재취업을 하기가 남성보다 어렵고, 재취업에 성공하더라도 시간제 일자리에 종사하는 경우가 많았음.
- 실업급여를 받게 된 여성들도 수급 기간 중 재취업을 하는 비율이 남성 수급자의 78.6%에 그침.

▶ “모성보호제 수혜도 ‘빈익빈 부익부’”, 세계일보(2014. 6. 10.)

- 정부가 일·가정 양립 지원을 위해 시행하고 있는 산전휴가와 육아휴직 등의 모성보호제도가 비정규직 등 고용이 불안한 근로자에게 상대적으로 혜택이 적고, 여성의 동일 직장 유지에 효과적으로 작동하기 못하는 것으로 분석되었음.
- 한국노동연구원의 ‘모성보호제도의 고용효과’ 보고서에 따르면 비정규직이나 영세사업장 종사자는 고용보험에 가입하지 못하거나, 가입했어도 고용불안 때문에 실질적으로 이 제도의 혜택을 받지 못하는 것으로 드러났음.
- 고용보험에 가입된 여성 임금근로자 10명 중 1명은 출산 직후 퇴직해 산전 후 휴가급여나 육아퇴직급여를 받지 못했음.
- 상대적으로 고용이 불안한 근로자일수록 산전 후 휴가를 활용하는 비중

이 낮나 '빈익빈 부익부'현상이 나타남.

- 육아휴직을 이용하는 근로자는 지속적으로 늘지만 동일 직장 유지에 효과가 있는지는 의문이 생기는 상황임.
 - 2002년 육아휴직 종료자의 1년 후 동일 직장 고용유지율은 62.8%였으나, 2006년에는 52.7%, 2011년에는 47.7%로 갈수록 떨어지고 있음.
 - 경력을 개발해 승진 사다리로 진입하려면 동일 직장에서 계속 일할 환경을 마련해 줘야 함.

▶ “육아휴직 끝나면, 1만 명이 ‘집으로’”, 한겨레(2014. 6. 16.)

- 최근 5년 간 육아휴직이나 출산휴가 기간, 또는 휴직·휴가가 끝난 직후 ‘비자발적’으로 퇴직한 노동자가 1만 명이 넘는 것으로 조사되었음.
- 출산휴가는 주면서도 육아휴직 사례는 단 한 차례도 없는 공공기관도 여럿 확인됨.
- 민간기업들 중에선 직원이 500명 이상인 대기업 1,518곳 가운데 175곳이 최근 5년 간 단 한 명도 육아휴직을 쓰지 못한 것으로 나타남.
- 이 같은 현상은 육아휴직 제도에 인색한 우리나라 기업문화를 단적으로 보여 주는 것이며, 이를 개선하기 위해서는 정부의 유명무실한 저출산 대책을 개선해야 함.

▶ “경단女 위한 ‘좋은 일자리’는 없었다”, 문화일보(2014. 4. 16.)

- 정부가 고용률 70% 달성 로드맵을 제시하며 경력단절여성(경단녀: 출산과 육아 등으로 사회생활 경력이 단절된 여성)을 위한 시간선택제 일자리 활성화 정책을 펴고 있지만, 경단녀가 마땅한 일자리 찾기는 여전히 어려운 것으로 나타났음.

- 고용노동부가 운영하는 고용정보 사이트인 '워크넷'에서 구직활동을 한 결과, 고용주가 사회보험료 등 혜택을 주는 주 15~35시간, 근무기간 1년 이상, 최저임금 130% 이상의 '좋은' 시간선택제 일자리는 단 한 개도 발견할 수 없었음.
- 금융권·공무원 시간선택제 등 몇몇 우량한 시간선택제 일자리를 제외하고는 일자리 숫자 자체가 적고, 경단녀들의 선호에 맞지 않는 미스매칭 일자리가 대부분인 상황임.

▶ “복직 뒤 1년 직장 유지 47%뿐”, 문화일보(2014. 6. 11.)

- 2001~12년 고용보험 데이터베이스를 분석한 결과, 육아휴직 사용이 큰 폭으로 늘고 있지만 복직 후 일자리를 유지하는 여성은 전체 육아휴직자의 절반도 안 되는 것으로 나타났음.
- 육아휴직 사용자 중 복직 후 6개월 간 직장을 유지한 비율은 55.9%에 불과한 반면 육아휴직 없이 출산휴가만 사용한 여성은 78.9%로 차이가 났음.
- 육아휴직 사용자는 47.3%만이 복직 후 1년 간 직장을 유지했지만, 출산휴가만 사용한 여성은 70.9%가 복직 후 1년 간 직장을 유지했으며, 육아휴직 기간이 길어질수록 직장유지율은 더 저조했음.
- 육아휴직이 경력단절 방지로 이어지지 못하는 이유는 복직 후 직장에서 변화한 근무환경에 적응하는 것이 힘들고, 가정에서는 보육시설이나 대체 양육자를 구하기 어렵기 때문인 것으로 분석됨.
- 육아휴직제도는 육아부담을 해소하는 다양한 정책과 맞물려야 효과를 발휘할 수 있음.
- 유연근무제, 시간선택제 등으로 근로시간에 대한 부담을 덜어주고, 육아휴직자에 대한 인사상 불이익 방지, 아버지의 육아휴직 활성화 등의

대책이 활성화되어야 함.

▶ “여성고용률, 왜 7년 째 50% 못 넘을까”, 서울신문(2014. 6. 5.)

- 박근혜 정부는 고용률 70%를 달성하기 위한 관건으로 여성 취업자 증가를 꼽으며 모성보호 대책, 경력단절 여성의 재취업 대책 등을 내놓았으나, 글로벌 금융위기 이전인 2007년 6월 이후 여성고용률은 거의 7년째 절반을 넘지 못하고 있음.
- 정부가 정책적으로 고용을 늘리는 일부 산업에서만 여성 취업자가 늘고 있기 때문임.
- 2004년부터 지난해까지 여성취업자 수는 113만 명이 늘었지만 이 중 84만 3,000명(74.6%)이 보건 및 사회복지산업에서 증가했으며, 민간 기업의 여성취업증가는 더딤.
- 시간제 위주의 일자리 증가로 인해 경력단절 여성 중 고학력자의 재취업이 힘든 상황이나, 23~29세 여성의 42.3%가 대졸 이상의 고학력자임.
- 양질의 일자리를 만들어 내지 않고는 여성 고용 문제를 해결하기 힘들다는 뜻임.
- 출산과 육아로 인한 여성의 퇴사를 막기 위해 시작된 육아휴직급여제도, 산전후휴가급여 등 모성보호제도 역시 여성의 직장 유지에 효과적이지 않을 가능성이 있음.
- 여성고용률을 높이기 위한 정책들이 한계가 있음을 인정하고, 공급 중심의 정책보다 여성 직원에 대한 기업의 수요를 확대하는 정책이 강조되어야 함.

▶ “여성고용률 50% 넘어… 사상 최고치”, 내일신문(2014. 7. 2.)

- 여성고용률이 50%를 돌파하며 사상 최고치를 기록했다.
- 연령별로는 20대 후반과 50대 초반의 고용률이 많이 올랐음.
- 여성고용률이 전반적으로 높아짐과 동시에 기혼 여부에 따른 고용률 격차 또한 줄어드는 추세임.

- 여성고용률 증가세에는 전체 고용률 70% 달성을 목표로 삼은 정부의 일자리 정책과 고령층 여성의 노동시장 잔류 등이 영향을 미친 것으로 분석됨.
- 시간선택제 일자리 확대, 일과 가정 양립을 위한 육아휴직 활용 확대 등 여성 고용률을 높이기 위한 정책이 비경제활동 상태에 있던 여성 일부를 노동시장으로 끌어들이었음.

- 그러나 여성 일자리의 ‘양’이 늘어난 데 비해 ‘질’은 크게 좋아지지 않았다는 문제도 제기됨.
- 30~40대 고학력 경력단절 여성보다는 50대 기혼 여성 중심으로 여성 취업자가 증가하고 있으며, 50대 여성은 정규직보다는 소득이 낮은 시간제 비정규직 일자리를 얻는 경우가 많기 때문임.

- 고학력 경력단절 여성의 경제활동참가율이 높아지지 않는 것은 이들이 구할 수 있는 일자리의 질이 여전히 낮기 때문임.
- 시간선택제 일자리가 여성 고용률을 높이는 데 큰 역할을 한 것은 분명하지만, 질적 수준이 좋은 일자리가 얼마나 만들어졌는지도 따져 봐야 함.

▶ “고학력 전문직일수록 남녀 고용 불평등”, 경향신문(2014. 6. 2.)

- 현대경제연구원이 발표한 ‘여성 일자리의 업종별 적합도 분석과 시사점’ 보고서에 따르면 금융·보험업, 교육서비스업 등 고학력 직종일수록 임시일용직 비율, 근속연수, 임금 등에서 남녀 간 격차가 큰 것으로 나타남.
- 보건·사회복지서비스업의 남성 월급은 342만 원, 여성 월급은 194만 원으로 월급격차가 148만 원에 달함.
- 교육서비스업에서 남성의 근속연수는 10년 7개월인데 비해 여성은 5년 3개월에 그침.
- 금융보험업은 남성에 비해 여성의 일용직 비중이 컸음.
 - 금융보험업에 종사하는 남성의 21%가 일용직인데 반해, 여성 임시일용직은 46%임.
- 보고서에 따르면 성평등성은 대체로 저학력 저숙련 산업에서 높고 고학력 전문직 업종에서 낮은 상황이며, 정부가 추진하는 양 위주의 일자리 정책으로는 일자리의 질 개선 여부가 불확실함.
- 일자리의 일정한 질적 수준과 성평등성이 전제되지 않은 여성 친화적 일자리는 무의미함.

▶ IMF “여성 경제 활동 늘리고, 비정규직 줄여야 韓 잠재성장을 올라”, 경향신문(2014. 8. 5.)

- 국제통화기금(IMF)과 한국은행이 지난달 25일 발표한 ‘경제 성장 촉진을 위한 한국 노동시장 개혁 전략’보고서에 따르면 한국의 잠재성장을 끌어올리기 위해서는 세제 혜택, 보육 지원금 등 정책 개혁으로 여성 경제활동참가율을 높여야 하는 것으로 나타남.
- 한국 여성의 경제활동참가율은 경제협력개발기구(OECD) 가입국 가운데 최하위권임.

- 여성 경제활동참가율을 높여 노동 공급량을 확대해야 고령화에 따른 부정적 영향을 상쇄할 수 있음.

□ OECD 30개 가입국의 1985~2011년 여성 경제활동참가율 변화와 정부 정책의 관계를 분석한 결과, 맞벌이 가구와 시간제 근로자의 세금 부담을 줄여 주면 한국 여성의 경제활동참가율을 2.5% 끌어올릴 수 있는 것으로 나타났음.

○ 연구진에 따르면 여성 경제활동참가율은 사회 전반의 실업률을 낮추는 정책을 시행하면 1.4%, 보육 지원금을 선진국 수준으로 늘리면 4% 끌어올릴 수 있었으며, 이런 정책을 복합적으로 시행하면 참가율이 최대 8%가 올라감.

- 지난해 15~64세 여성의 경제활동참가율은 55.6%로 남성의 77.6%보다 22% 낮았는데, 이 격차를 15% 이하로 축소할 수 있다는 것임.

2. 각 사업별 언론동향 정리

가. 새일센터

▶ “‘빛 좋은 개살구’ 새일센터”, 매일경제(2012. 5. 28.)

□ 결혼이나 육아 등으로 직장을 떠난 여성들의 사회 복귀를 돕기 위해 정부가 도입한 ‘여성새로일하기센터(새일센터)’가 외형적 성장에 비해 내실이 부족하다는 지적을 받고 있음.

○ 여성가족부에 따르면 새일센터를 통해 취업한 여성은 2009년 6만 7,519명, 지난해 11만 7,370명으로 증가세를 보이고 있으나, 경제활동이 왕성한 30세 미만이나 30~39세 여성들의 취업은 전년보다 오히려 5,271명 줄었으며, 절대 다수인 73.5%가 40대 이상임.

○ 여성부가 인건비를 지원하는 인턴으로 입사한 여성들의 탈락률도 높음.

- 근무기간 6~12개월인 취업자는 49.5%로 절반에 육박하지만 1년 이상 근무하는 비율은 16%에 불과함.

- 새일센터에서 일자리 매칭을 담당하는 직업설계사들의 열악한 근무환경도 문제임.
- 직업설계사들의 월 급여는 4대 보험을 모두 포함해 100만~150만 원 수준임.
- 근무여건이 열악하다 보니 경력이 조금 쌓이면 다른 곳으로 이직하는 설계사가 많음.

- 정부는 '새일센터'라는 것을 따로 마련하지 않고 기존에 이미 운영되던 여성인력개발센터(민간기관)에서 경력 단절 여성을 위한 취업 프로그램을 제공하고 있는데, 중복투자로 인한 낭비를 막는다는 취지나, 프로그램을 운영하는 센터 입장에서는 '남는 게 없는' 상황임.

▶ “경력단절 재취업 여성, 절반이 반년 만에 ‘포기’”,
경향신문(2013. 10. 7.)

- 출산과 육아 등으로 직장을 그만둔 뒤 재입사한 ‘경력단절 재취업 여성’ 중 절반 이상이 반년 만에 다시 직장을 떠나는 것으로 나타났음.
- 새일센터를 통해 취업된 여성의 고용보험 취득 자료를 보면 2011년 한 해 동안 재취업에 성공해 고용보험에 가입한 여성 노동자 7만 1,360명 가운데 절반이 넘는 3만 6,988명이 6개월이 못돼 고용보험을 해지했음.

- 재취업 일자리의 ‘질’도 열악한 편이었음.
- 2012년에 재취업에 성공한 여성인력 11만 7,370명의 고용보험 가입률은 60.8%에 그쳤음.
- 시간제 근무 등 상대적으로 열악한 환경의 일자리가 많았던 셈임.

▶ “실적 급한 새일센터, 경력단절 여성들 두 번 올린다”,
한국일보(2014. 1. 6.)

□ 새일센터를 통해 취업한 여성들의 70%가 1년 이내에 일을 그만두는 것으로 나타남.

□ 이처럼 고용유지 기간이 짧은 이유는 애초부터 새일센터가 당장 취업 실적에 급급해 단기간의 계약직 일자리를 주로 알선하기 때문임.

○ 2012년 새일센터를 통한 취업자(12만 2,610명) 가운데 40% 정도가 1년 미만의 계약직, 시간제·일용직 일자리에 취업했음.

○ 직업훈련교육을 받으면 그 해 취업이 돼야 취업실적으로 잡히기 때문에 좋은 일자리가 아니어도 매칭시키고 있는 상황임.

□ 전문가들은 구직자들에게 적합한 일자리 매칭, 고용유지를 위한 지원에 힘써야 한다고 지적함.

○ 재취업을 하고도 얼마 안 가 다시 일을 그만두는 경력단절여성들은 대부분 낮은 임금, 열악한 근무환경, 가사육아 등 집안 사정 때문인 경우가 많음.

- 새일센터가 직업훈련과 일자리 발굴 등 프로그램 전문성을 높이고 장기적으로는 공공보육 같은 돌봄서비스를 강화하는 대책이 필요함.

○ 또한 경력단절여성들은 비정규직 같은 질 낮은 일자리에 취업해 부당한 대우를 받기 쉽지만 대응 기술이 없어 그만둬 버리는 경우가 많음.

- 새일센터마다 노무사를 배치하는 등 6개월에서 1년 정도 사후관리를 해 고용유지율을 높여야 함.

나. 초등돌봄교실

▶ “5,000억 들인 ‘돌봄 서비스’ 곳곳에 구멍”, 문화일보(2012. 10. 19.)

- 그동안 부처별로 따로 놀던 ‘방과 후학교 돌봄 서비스’가 뒤늦게 손질되어 교과부 주관 ‘방과 후 돌봄 정책협의회’가 구성됨.
- 방과 후 돌봄사업은 학교에서는 교과부의 ‘초등돌봄교실’이, 지역사회에서는 복지부의 ‘지역아동센터지원’과 여성부의 ‘방과 후아카데미’가 각각 운영돼 왔음.
 - 사업 명칭과 운영주체, 근거법만 다를 뿐 이들 3개 복지정책은 저소득층 청소년을 대상으로 보살핌, 학습지도, 급식지원 등의 서비스를 제공해 왔음.
- 유사한 복지정책을 각 부처가 따로따로 운영하다 보니 5,000억 원대의 예산이 투입되에도 불구하고 수요자가 중복되거나 사각지대가 발생하는 등 비효율적이라는 지적이 많았음.
- 이에 앞으로는 교과부 주관 하에 3개 부처 공동 협의체인 ‘방과 후 돌봄 정책협의회’가 구성돼 방과 후 아동·청소년 보호 현황과 돌봄 수요에 대한 공동조사를 실시하고 연계 모델을 개발, 공동으로 활용할 예정임.

▶ “초등학교 돌봄교실 ‘무늬만 엄마품’”, 세계일보(2013. 2. 26.)

- 돌봄교실은 맞벌이와 저소득층 가정의 자녀 양육부담을 덜기 위해 2004년부터 방과 후 교실이란 이름으로 도입되었음.
- 운영시간은 크게 아침과 오후, 야간으로 나뉘며, 2009년부터는 밤 9시~10시까지 야간 돌봄교실이 운영되고 있으나 이를 도입한 학교는 많지 않음.
- 그런데 전국 초등학교에서 실시 중인 이 돌봄교실이 부실하게 운영되고 있는 상황임.
- 돌봄교실은 보육교사 2급 이상 자격증을 갖춘 강사가 1차적으로 학생지

- 도를 맡는데 강사는 정식 교원이 아니므로 교육과정을 가르칠 수 없음.
- 이에 각 시도교육청에서는 학교 교사가 일정 시간을 돌봄교실에 들어가 수업을 하도록 하고 있으나 잘 지켜지지 않는 학교가 많음.
 - 돌봄교실 운영을 학교장 재량에 맡긴데다 교육당국의 사후 관리마저 부실해 형식적으로 시행되는 학교가 많다는 것이 일선 학교 교사와 학부모들의 반응임.
 - 각 시도교육청이 컨설팅 장학이라는 이름으로 1년에 두 차례 전수조사를 하지만 불편사항을 듣고 운영에 관해 조언하는 수준에 불과함.
 - 사서 등 무자격 강사가 대신하고 환경이 열악한 곳에서 마지못해 돌봄교실을 운영하는 곳도 있음.
 - 돌봄교실 강사의 처우도 학교별로 차이가 커 강사들의 열의를 떨어뜨리고 있음.
 - 전국 학교 비정규직 노조가 제공한 자료에 따르면 같은 지역 내 강사 월급은 세전 기준으로 80만 원에서 150만 원으로 들쭉날쭉함.
 - 교육청별로 가이드라인을 제시하고 있으나 유명무실한 상황임.

▶ “돌봄교실 확대로 비정규직만 양산”, 내일신문(2013. 4. 4.)

- 교육부는 2014년부터 오후 5시까지인 방과 후 돌봄 프로그램을 전면 무상 제공한다는 계획을 발표하였음.
- 그러나 돌봄교사들의 열악한 처우를 그대로 둔 채 돌봄교실만 확대한다면 학교 비정규직만 양산하게 될 수 있음.
- 돌봄교실 사업을 담당하는 사람이 100% 비정규직으로만 채워지고 있는 것이 현실임.
- 또한 돌봄교실 수요가 늘면서 돌봄강사 1인당 담당 학생 수가 20명에서 30명으로 확대되는 등 돌봄서비스의 질은 떨어지고 있음.
- 예산 부족을 이유로 돌봄교실 증설은 커녕 기존의 여건 유지도 어려움

상황임.

▶ “교실난· 프로그램 부실· 강사 자질부족… 학교바다 ‘아우성’”,
세계일보(2013. 7. 1.)

- 2014년 초등 1, 2학년부터 무료 돌봄교실을 확대한다는 정부 방침은 여러 모로 문제가 많다는 현장의 목소리가 잇따르고 있음.
- 무료 신청자가 급증하면 엄청난 예산부담과 돌봄교실 기능약화가 뻔하기 때문임.
- 현행 돌봄교실도 물적· 인적 기반 부족과 부실 운영 등으로 문제가 많은 상황임.
- 우선 교실당 20명 안팎을 수용하는 돌봄교실이 충분치 않아 대상 학생을 모두 수용하지 못하는 학교가 많음.
 - 서울 금천구의 A초등학교는 올 초 1, 2학년 42명을 포함해 66명이 돌봄교실 이용을 신청했으나 학교에 돌봄교실이 없어 모두 탈락했음.
 - 돌봄교실에서 탈락한 학부모가 보건복지부의 지역아동센터 등 다른 돌봄시설을 이용하려고 해도 거리나 이동 중 안전문제 등으로 여의치 않은 가정이 많음.
 - 유료 이용 희망자들도 빈자리가 없어 난리인 상황에서 무료 이용자 확대는 불가능한 상황임.
- 또한 많은 학부모가 현행 돌봄교실이 ‘보육 위주의 단순 돌봄에 그치고 있다’고 평가하고 있음.
 - 법적 근거가 미비해 운영 프로그램은 물론이고 돌봄강사 자격, 신분, 직무연수 등이 체계적이지 않아 돌봄교사의 질이 지역· 학교 여건과 강사 수준에 따라 천차만별임.
 - 특히 대부분 초등학교가 돌봄교실 운영 전반을 비정규직인 전담강사에게 떠맡기면서 강사들이 엄청난 업무량과 열악한 처우 등에 시달리

고 있음.

▶ “공짜의 역설… 숙제도 못 봐주는 초등돌봄교실”, 조선일보(2014. 1. 22.)

- 정부는 올해부터 소득·맞벌이 여부와 상관없이 초등학교 1, 2학년 학부모 희망자 모두에게 무상으로 돌봄 서비스를 제공하겠다고 발표하였음.
- 그러나 이렇게 되면 집에서 아이를 돌볼 여력이 있는 부모들까지 돌봄 서비스를 신청해 돌봄교실에 참여하는 인원이 급증하고, 서비스의 질이 떨어질 수 있다는 우려가 나오고 있음.
- 가량 한 교실에서 지금까지 11명을 돌봤다면, 앞으로는 30명 안팎을 돌 봐야 하는 상황이기 때문임.
- 일선 돌봄교사들에 따르면 지금은 숙제도 봐주고, 간단한 공부도 가르 칠 수 있으나 인원이 늘어나면 그야말로 밥 먹이고 재우는 것도 하기 힘들 것임.

다. 아이돌보미

▶ “그림의 떡’ 아이돌보미 사업”, 매일경제(2013. 1. 8.)

- 아이돌보미 지원사업은 여성가족부 관할 하에 각 지자체가 돌보미들을 파견하는 사업으로, 정부가 서비스 이용료를 최대 80% 가량 지원해 비용이 저렴하여 맞벌이 부부들의 호응을 얻고 있음.
- 그러나 서비스 활용시간이 너무 짧아 유명무실한 지원책에 머물고 있다는 비판이 제기됨.
- 종일제가 월 200시간, 시간제가 월 40시간으로 서비스 사용시간이 묶여 있어 직장을 다니는 부모들이 활용하기에는 시간이 빠듯한 편임.

- 월 200시간이면 하루에 사용할 수 있는 시간이 9시간 정도로 9시 출근, 6시에 퇴근할 수 있는 사람들조차도 출퇴근 소요시간을 생각하면 사용하기 어려운 시간대임.
- 결국 파트타임 근로자만 가능한 구조라 취업 부모의 일과 가정 양립에 도움을 준다는 종래의 취지가 무색한 상황임.
- 여성가족부에 따르면 한 달에 200시간을 다 썼으면 시간제 서비스를 추가로 이용할 수 있으나, 시간제 서비스 역시 한 달 사용시간이 40시간에 그쳐 대안으로는 부족함.
- 게다가 시간당 1,000~4,000원에 불과한 이용금액 덕분에 수요가 많아 원할 때 쓸 수 없는 경우가 태반임.

▶ “육아복지 강조하며 시급 5,000원”, 한겨레(2013. 3. 27.)

- 임금 수준이 가장 낮은 여성 시간제 근로자가 6,423원을 받고 있으나, 아이돌보미 서비스 종사자는 하루 10시간씩 일하며 시간당 5,000원의 급여를 받고 있는 상황임.
- 육아복지를 강조하는 정부가 막상 육아 관련 노동자에게는 너무 적은 임금을 주고 있음.

▶ “아이돌보미 예산 ‘헛발질’, 매일경제(2013. 7. 8.)

- 정부의 아이돌보미 사업이 수요예측 실패로 예산이 남아돌고 있음.
- 양육수당과 중복 지급이 중단되면서 수요가 줄어들 것이 예견된 상황에서 서도 지난해보다 예산은 60% 늘어났기 때문임.
- 아이돌보미 사업 예산은 지난해 435억 원 규모였지만 올해는 추경 42억 원까지 더해 700억 원대로 60% 이상 예산액이 늘었으나, 수요는

오히려 지난해보다 저조한 상황임.

- 복지 혜택 중복 지원을 사전에 차단하는 사회보장정보시스템이 3월부터 본격 가동되자 전 계층 무상보육 복지 혜택에 밀려 아이돌보미 신청 인원은 자연스럽게 감소하였음.

▶ “정부, 아이돌보미 홀대… 워킹맘만 속앓이”, 세계일보(2013. 10. 10.)

- 워킹맘들의 아이돌보미 구하기가 하늘의 별따기인 상황임.
- 아이돌보미의 급여와 근로조건 등 처우가 형편 없어 지원자가 많지 않은 데다 운영비와 운영인력 부족으로 돌보미와 희망가정을 제대로 연결 해주지 못하기 때문임.
- 지속적인 예산 확대에도 활동 돌보미가 1만 3,000명에 불과한 이유는 ‘나쁜 일자리’라는 인식 때문임.
- 아이돌보미가 1시간 일하고 받는 돈은 5,500원으로, 7년 간 5,000원으로 동결됐다 올 9월부터 500원 올랐음.
- 종일제로 월 200시간을 다 채워도 월급이 110만 원에 불과함.
 - 사설업체에서 같은 일을 하는 경우 시간당 7,500원 이상, 종일제는 월 135만 원 이상인 것에 비하면 열악한 상황임.
- 만성적인 운영비 부족도 문제임.
- 예산 가운데 서비스기관 운영비(인건비, 아이돌보미 보험 및 교육비)의 집행률은 2011년 157.5%, 2012년 164.8%로 매년 부족분이 늘고 있음.
- 때문에 수요를 따라갈 만큼의 적절한 교육과 효율적인 돌보미-수요가정 연결 업무가 이뤄지지 않고 있음.
- 박근혜정부가 고용률 70% 달성을 위해 시간제 일자리에 경력단절여성

을 고용한다고 했지만 정작 아이돌보미가 나쁜 일자리의 본산이 되고 있는 것임.

▶ “아이돌보미도 전문가다”, 서울신문(2013. 11. 30.)

- 아이돌보미가 돌봄서비스를 제공하면서 아이와 관련된 가사일을 도울 수 있도록 개정된 아이돌봄 지원법이 시행되었음.
- 법은 아이와 관련된 가사만 추가로 할 수 있도록 규정하고 있지만 각 가정에서 이를 폭넓게 해석해 일반 가사일도 시킬 수가 있다는 점이 우려되며, 이는 아이돌보미의 전문성이 흔들릴 수 있는 대목임.
 - 아이돌보미가 하는 일은 아이를 가르치고, 아이와 교감하는 등 아이의 인격에 영향을 미치는 전문적인 일임.
- 정부는 그동안 아이돌보미의 양적 확대에 치중해 왔으나, 같은 기간 동안 질적 향상에는 소홀했던 것이 사실임.
- 현재 아이돌보미들은 처음 돌보미 양성교육을 받고 이후 1년 단위로 30시간씩 보수교육을 받아야 하는데 이것이 말처럼 쉽지 않음.
 - 대부분 40~50대 여성이고 시간제로 일하는 만큼 일을 하루 안 하는 것만으로도 피해를 입는 셈이기 때문임.
- 아이돌보미를 상대로 한 보수교육의 필요성을 가정에 이해시키고 업무 공백에 따른 경제적 타격을 메울 수 있도록 교육수당을 도입하는 등 정부의 세심한 배려가 요구됨.
- 또한 아이돌보미의 노동 환경이 개선돼야 수요자도 결과적으로 서비스에 만족하고 돌보미 스스로도 본인의 직업에 자부심을 갖고 전문성을 키울 수 있을 것임.
- 단순히 고용률을 높이기 위한 차원에서만 접근할 것이 아니라 서비스의

내실을 다질 수 있도록 해야 함.

라. 지역아동센터

▶ “경기 지역아동센터 학습도우미 제도 구멍 송송”, 서울신문(2012. 9. 12.)

- 지역아동센터에서 근무하는 방과 후 학습도우미 제도에 구멍이 뚫렸다는 지적이 발생함.
- 학습도우미는 어린 학생과 같이 생활함에도 불구하고 엄격한 자격 기준이 없는 상황임.
 - 아동센터의 생활지도사나 사회복지사는 사회복지사 2급 이상의 자격증을 취득해야 하나, 보조역인 학습도우미는 특별한 자격 요건이 필요치 않아 선발기준이 없는 실정임.
- 지자체와 아동센터가 까다로운 기준을 요구하지 않는 이유는 낮은 임금 때문임.
- 매달 30여 만 원에 불과한 인건비로는 우수 인력을 고용할 수 없고, 생활지도사 등이 상주하기 때문에 범죄의 위험성은 없다고 판단하고 있는 상황임.

▶ “예산지원 부족하고 시설은 비좁아, 센터 운영하러 사재 털어”, 서울신문(2013. 1. 24.)

- 2004년 아동복지법 개정 이후 정부와 지자체의 예산 지원이 이뤄져 시설 운영에 도움은 되나 여전히 지역아동센터는 운영에 어려움을 겪고 있음.
- 아동센터 지원금은 월평균 400만 원 안팎으로 시설 운영·관리와 생활

복지사 인건비, 프로그램 운영비, 종사자 처우개선비 등을 감당하기에도 벅찬 것이 현실임.

- 많은 일에 비해 월급은 100여 만 원에 불과해 생활복지사의 이동도 잦음.

○ 정부가 책임져야 할 어린이를 센터가 맡은 만큼 현실에 맞는 예산지원이 필요함.

○ 지역아동센터와 학교 방과 후 수업의 교류가 이뤄지면 시너지 효과를 거둘 수 있으나 그렇지 못한 상황임.

□ 그나마 정부와 지자체의 예산 지원을 통해 내부 시설이나 프로그램이 점차 개선되면서 센터를 찾는 어린이들이 늘어나 지역 아동센터 수도 증가세를 보이고 있음.

○ 보건복지부 산하 지역아동센터 중앙지원단 조사 결과 2004년 895곳이었던 아동센터가 8년 만인 2012년 4,003곳으로 늘어났음.

- 여기에 센터가 일자리 창출 등 사회적기업으로 인식되면서 농어촌 지역에서 크게 늘고 있음.

□ 중앙정부의 예산지원·민간운영 형태는 다양한 문제가 생길 수밖에 없는 구조이므로, 지자체에서 직접 운영하는 대안을 검토해야 함.

□ 지역아동센터와 학원으로 나뉘는 구조가 아이들 간의 양극화를 가져올 수도 있어 학교의 방과 후 수업을 대폭 확대하는 등 아이들이 서로 어울릴 수 있는 환경을 만들어 줘야 함.

▶ “취약계층 아이돌보미센터 갈수록 ‘궁핍’”, 세계일보(2014. 2. 27.)

□ 1980년대 공부방 형태로 시작한 지역아동센터는 2004년 아동복지법상 아동복지시설이 되면서 정부 보조금을 받게 되었음.

- 그러나 취약계층 아동들의 돌보미 역할을 하고 있는 지역아동센터가 정부 지원 부족으로 재정난에 허덕이고 있음.
- 아동센터가 법제화된 지 10년이 되면서 센터 수와 이용 아동 수는 5배 가량 늘는 등 양적인 성장을 보였지만 낡은 시설과 뼈대한 보조금 등으로 어려움을 겪고 있음.
- 센터의 대부분이 재정적 기반이 약한 개인 운영시설이나, 정부 보조금 규모도 작고 사용처도 한정돼 있기 때문임.
 - 정부 보조금은 인건비, 프로그램비, 관리운영비로만 사용 가능하기 때문에 개인이 건물을 임대해 운영하는 경우 임대료는 센터장이 알아서 해결해야 하며, 시설 개보수 역시 센터장의 몫임.
- 부족한 부분은 민간 후원으로 채우고 있지만 민간후원을 받기가 쉽지 않고 금액도 많지 않기 때문에, 센터 측은 정부 보조금이 월 800만 원 선은 돼야 한다고 주장하고 있음.
- 개인 운영이 많다 보니 운영 역량이 부족한 시설이 많을 수밖에 없는 실정이나 정부 예산에는 한계가 있음.
- 자생력 확보 등 지역아동센터의 중장기 발전방안에 대해 검토해야함.

▶ “아동센터 보조금은 싼짓돈, 수천만원 줄줄”, 세계일보(2014. 6. 24.)

- 경기도 내 지역아동센터 상당수가 보조금을 유용하거나 급식비를 გადა 청구해 사적으로 사용하고 있는 것으로 드러남.
- 지난 4월 7일~25일 성남·시흥·남양주·구리 등 4개 시 156개 지역 아동센터에 대한 특정감사를 벌인 결과 28개 지역아동센터가 임대료 차량 취·등록세, 협회비 등의 명목으로 194차례에 걸쳐 1,282만 원의 보조금을 부당 지출한 것으로 확인됨.

- 10개 지역아동센터는 운영자의 퇴직금 1,345만 원을 보조금으로 적립한 것으로 밝혀짐.
- 한 지역아동센터 운영자는 자신의 밥값과 부식비 등을 급식보조금 체크카드로 결제해, 82차례에 걸쳐 536만 원을 부당하게 사용한 것으로 조사됐음.

▶ “통합 돌봄 정책”이 걱정이다”, 내일신문(2014. 1. 8.)

- 박근혜정부는 지난 대선 때 초등 방과 후 돌봄을 강화하겠다고 하면서 관련 부처 간의 효과적인 연계체계 구축을 통해 돌봄의 사각지대에 있는 아동들을 발굴하고 사회적으로 필요한 돌봄 체계를 정부 주도로 완성하는, 이른바 ‘통합 돌봄’을 제시하였음.
- 통합 돌봄은 모든 초등학교의 재학생을 대상으로 공동의 돌봄 수요조사를 실시하고, 2014년 1~2학년을 우선으로 해 3개년 안에 연차적으로 오후 돌봄과 저녁 돌봄을 사회적으로 제공하는 안임.
- 그러나 통합 돌봄에 대한 준비가 허술하고, 관련 학교나 지역아동센터들이 의욕을 가지지 못하는 상황임.
- 학교는 혹 너무 많은 아동들이 돌봄을 신청해 올 경우 그 수요를 다 감당하기 힘들뿐더러, 과도한 돌봄 업무로 학교 본연의 교육 기능이 위축되는 데 큰 우려를 하고 있음.
- 지역아동센터는 2004년 아동복지이용시설인 지역아동센터로 법제화된 뒤 줄곧 아동들을 돌보는 핵심 주체로 운영되어 왔으나, 통합 돌봄으로 인해 학교의 돌봄을 보완하는 곳으로 역할을 제한받는다고 생각하는 입장임.
- 초등돌봄교실에 비해 지역아동센터에 대해서는 시설 지원을 전혀 하지 않는 등 정부의 부족한 지원은 지역아동센터를 이용하는 아동들이 낙인

감을 느끼게 하는 원인이 됨.

- 아동 돌봄을 사회적으로 풀어 가고자 한다면 학교 안팎 어디서나 고른 질의 돌봄을 받을 수 있도록 해야 하나, 정부가 그 차별을 만드는 데 앞장서는 꼴임.
- 통합 돌봄을 위해서는 법과 제도를 정비하고 중앙정부가 필요한 예산을 내어 통합된 원칙으로 어디서나 아동들이 안심하고 자랄 수 있는 토양을 만들 수 있어야 함.

마. 어린이집, 유치원

▶ “이사·재수·직장포기... 유치원 찾아 삼만 리”, 중앙일보(2013. 7. 22.)

- 전국적으로 유치원 취학연령인 만 3~5세 아이는 140만 명이나, 유치원에서 받을 수 있는 인원은 61만 3,000명(43.5%)으로 절반이 되지 않는 상황임.
- 공립유치원은 학부모 선호도가 높아 더 보내기 어려움.
 - 2012년 공립유치원 원생 수는 12만 7,347명으로 전체 유치원 수용 인원의 20.7%에 불과함.
 - 공립 유치원 보내기가 대학 입학보다 어렵다는 말이 나오는 상황임.
- 공립유치원에 떨어진 학부모들은 상대적으로 비싼 사립유치원으로 발길을 돌리거나 아예 유치원 입학을 포기하고 있음.
- 힘들게 유치원에 들어가더라도 만족도가 높지 않음.
- 학부모들은 불만족 이유로 “유치원 선생님들이 아이들에게 관심이 부족하다”, “내가 내는 돈이 어떻게 쓰이는지 모르겠다”, “학급 당 인원수가 너무 많다”고 지적함.

- 교육감 선거 때마다 공립유치원 증설 공약이 나오지만 예산·부지 부족과 사립유치원의 반대 등으로 유치원을 늘리는 데 어려움이 있음.

▶ “파트타임 근무 부모 위한 ‘시간제 보육반’ 개설 논란”,
조선일보(2014. 2. 5.)

- 정부는 여성 고용률을 높이기 위한 대책으로 ‘시간제 보육반’ 실시를 발표하였음.
 - 시간제로 근무하는 부모의 자녀를 위해 국공립 어린이집에 별도의 반을 만들어 전담교사 등을 지원한다는 것임.
 - 이때 시간제 보육반은 하루 최대 6시간 자녀를 맡길 수 있고 맡기는 시간당 보육비를 정부가 전액 지원함.
- 그러나 시간제 근로자 자녀를 위해 별도의 반이 개설되면 종일제 근로자들이 역차별을 받을 수 있다는 지적이 잇따르고 있음.
 - 국공립 어린이집에 들어가기 어려운 현실에서 시간제 근로자 자녀를 위한 반을 별도 개설하면 이들 자녀의 입학이 온종일 일하는 맞벌이 가정 자녀보다 쉬워지기 때문임.
 - 복지부는 현 어린이집 정원 내에서 시간제 보육반을 설치할지, 추가로 정원을 늘릴지 결정하지 않은 상태임.
 - 지금도 시간제 근로를 하는 부모는 원하는 시간만큼 자녀를 어린이집에 무료로 보낼 수 있음.
 - 0~5세 영·유아가 어린이집에 가면 출석 일수 11일만 넘길 경우 하루 맡기는 시간에 상관없이 무조건 월 22만~39만 4,000원씩 보육비를 지원하고 있음.
- 시간제 보육반이 예산 낭비는 줄일 수 있겠으나 여성 고용률을 높이는 데는 별 효과가 없을 가능성이 높음.

▶ “국공립 어린이집 보내려 맞벌이인척 서류 위조하기도”,
동아일보(2014. 3. 13.)

- 민간·가정 어린이집의 열악한 시설, 추가비용 요구, 원장 비리 등으로 자녀를 국공립 어린이집에 보내기 위해 맞벌이인척 서류를 위조하는 일 까지 발생하고 있음.
- 보육시설을 만드는 초창기부터 국가가 지원을 대폭 투입한 선진국과는 달리 국내의 어린이집은 민간에 대거 의존하고 있기 때문에 나타나는 현상임.
- 민간 어린이집은 자본을 투자했기 때문에 돈을 보전하고 이윤을 가져가야 하므로 각종 비리가 발생하고 서비스의 질이 떨어지며 부모가 더 많은 돈을 내야 하는 상황임.
- 반면 국공립 어린이집은 굳이 추가 이윤을 남겨 투자비용을 회수할 필요가 없으므로 특별활동비 등 필요 경비도 비교적 낮게 책정되고 급식의 질과 보육환경도 좋음.
- 보육의 질을 높이려면 국공립시설을 대폭 확충하는 한편 어린이집의 관리감독을 엄격하게 해 부실한 어린이집이 퇴출되도록 해야 함.
- 현재 민간 어린이집은 정부의 평가인증을 원하는 곳만 자발적으로 받고 있는데, 정부는 2015년부터 모든 어린이집에 평가인증을 의무화할 예정임.

▶ “언제까지 민간보육기관 배만 볼릴 셈인가”, 국민일보(2014. 3. 29.)

- 사립유치원의 학부모 부담금이 연간 230만 원을 넘어 국·공립 유치원의 학부모 부담금과 비교하면 20배가량 차이가 나는 실정임.

- 정부지원금을 포함한 연간 사립유치원비는 연 600만 원 수준으로 국·공립대 등록금보다 비싸며, 연간 유치원비가 1,400만 원을 넘는 곳도 있음.
- 민간 보육기관들이 정부지원금 외에 특별활동비나 문구비, 위생용품 등의 명목으로 교육비와 보육비보다 더 많은 비용을 청구하고 있기 때문임.
- 교육부는 고액 유치원에 대한 재정지원 차등화 영향으로 고액 사립유치원이 206곳에서 72곳으로 줄었다고 밝혔으나 이것만으로는 부족함.
- 대도시 과밀지역을 중심으로 저렴하고 질 좋은 국공립 유치원을 늘리는 것이 최선임.
- 단기적으로는 치솟는 사립유치원비를 잡을 수 있는 엄격한 제도를 마련해야 함.
- 지난해 국감자료를 보면 전체 유치원의 80%가 원비 인상률을 물가상승률 이하로 제한한 교육청 가이드라인을 지키지 않았음.
- 국회가 사립유치원들의 집단적인 로비로 유치원비 인상률 상한제 법안을 뚫고 있는 사이 학부모들만 골병이 들고 정부 정책에 대한 불신이 깊어질 것임.
- 민간 보육기관의 장삿속을 방지하면 무상교육은 밑 빠진 독에 물 붓기임.

▶ “국공립 증설 막는 제도적 문제부터 개선해야”, 세계일보(2013. 12. 17.)

- 2012년부터 어린이집과 유치원의 교육과정을 통합한 누리과정이 시작되고, 소득하위 70%에게만 제공되던 유아학비 지원금도 만 5세 전체로 확대되면서 잠시 국공립유치원에 대한 선호도가 주춤하는 경향이 있었으나, 다시 그 수요가 높아졌음.
- 국공립유치원 증설을 가로막는 제도들을 개선해야 함.

- 예를 들어 초·중·고교의 경우 ‘학교 용지 확보 등에 관한 특례법’을 적용받아 학교 용지를 조성할 때 저렴한 가격으로 땅을 확보할 수 있는데, 유치원은 학교가 아니라는 이유로 여기에 빠져있음.
- 경영이 어려운 사립유치원을 국가가 매입해 공립유치원으로 전환하는 방안도 고려할 필요가 있음.
- 어린이집은 양도가 가능하나, 유치원은 경영상의 이유로 더 이상 유지가 어려울 경우 사고팔 수 있는 것이 아니라 아예 폐원해야 하는 상황임.

▶ “국공립 어린이집 늘렸는데, 정부는 ‘지원 못해’”, 한국일보(2014. 1. 23.)

- 서울시가 최근 2년간 자체적으로 국공립 어린이집을 181개소 늘렸으나, 중앙 정부가 협의 없이 지었다며 운영비 지원 불가 방침을 밝혀 논란이 되고 있음.
- 서울시에 따르면 시는 ‘국공립 어린이집 확충 본격화 산업’을 추진키로 하고 올해 97개소를 포함 최근 2년간 국공립 어린이집 181개소를 늘려 1만 2,000명의 대기자가 국공립 어린이집에 다닐 수 있게 되었음.
- 서울시 관계자에 따르면 정부가 국공립 어린이집을 늘리라고 강조해 시가 설치비를 부담해 가며 자체적으로 늘렸는데 이제 와서 재정을 핑계로 운영비를 지원 못한다고 해 당황스러운 상황임.
- 모자란 재정은 시 재정으로 메워야 하는 상황인데 이는 63억 원에 달함.
- 한편, 정부의 보육비 지원에도 국공립과 민간 어린이집 간 보육료 차이는 크게 줄지 않고 있는 것으로 나타남.
- 정부 지원을 받아도 특별활동비 등 추가 경비 때문에 민간 어린이집과 국공립 어린이집 간 연간 보육비는 2.9배나 차이남.

- 보육에 대한 무조건적인 재정투입보다는 학부모들이 합당한 비용에 민고 맡길 수 있는 국공립 어린이집을 늘리는 것이 중요함.

제 3 장

사업별 현장점검 결과

1. 유치원

가. 개요 및 현황

1) 유치원 현황

- 유치원 수, 학급 수, 교원 수, 취원율이 2007년 이후 꾸준히 증가하는 한편, 교원 1인당 원아 수는 지속적으로 감소함.
- 원아 수는 2007년부터 2009년까지 소폭으로 감소하다 2010년 이후에 다시 증가함.

<표 3-1> 연도별 유치원 현황(2007~13)

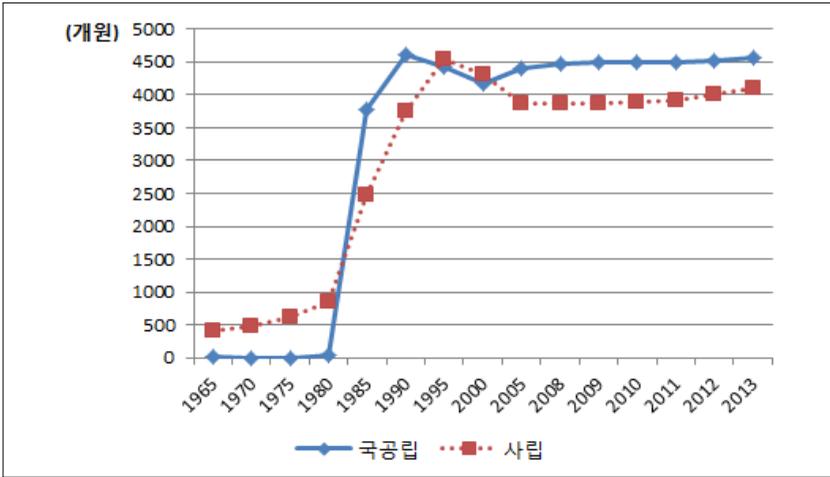
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
유치원 수(원)	8,294	8,344	8,373	8,388	8,424	8,538	8,678
학급 수(학급)	23,860	24,567	24,908	25,670	26,990	28,386	30,597
원아 수(명)	541,550	537,822	537,361	538,587	564,834	613,745	658,188
교원 수(명)	33,504	34,601	35,415	36,461	38,662	42,235	46,126
취원율(%)	36	38.4	39.7	39.9	41	43.5	46.7
교원 1인당 원아 수(명)	16.2	15.5	15.2	14.8	14.6	14.5	14.3

출처: 한국교육개발원, 『교육통계연보』, 각 연도.

2) 국공립/사립유치원 현황 비교

- 1985년 전후 국공립유치원의 수가 급증한 후에도 2000년대에도 꾸준히 증가하여 2000년대에는 사립유치원의 수를 웃돌고 있음.

[그림 3-1] 국공립/사립별 유치원 수 변화 추이



출처: 한국교육개발원, 『교육통계연보』, 각 연도 4월 1일 기준.

- 교원 1인당 유아 수: 국공립유치원 13.6명, 사립 14.9명
- 5년 이상 경력 교원 비중: 국공립유치원 86.3%, 사립 39.9%
- 전체 취원아 중 22.3%만이 공립유치원을 이용하고 있음.

3) 종일제 운영 유치원 현황

- 2008년 기준 종일제 운영 유치원 수는 총 7,485개 원으로 국공립유치원(53.4%)이 사립유치원(46.6%)보다 다소 많음.
- 학급 수는 총 9,458개(국공립유치원 4,574개, 사립유치원 4,884개 학급)이며, 이용 유아는 총 취원아 541,550명 대비 약 30%(163,018명)이며 종일제 이용 유아는 2007년 대비 18% 가량 증가(학급당 17.5명)함(교육과학기술부 내부자료, 2008).

□ 현재 에듀케어, 종일반, 엄마품 온종일 돌봄교실, 특성화 활동의 형태로 이루어지는 유치원 방과 후 과정의 모든 이용자에게 정부 지원금이 지급됨.

○ (서울시교육청) 방과 후 과정 이용 지원금: 공립 월 5만 원, 사립 월 7만 원

4) 5세 누리과정과 유보통합

□ 2011년 만 5세 공통과정인 '5세 누리과정'이 고시된 이후, 만 4세 이하 영유아를 위한 공통과정도 개발되어야 할 필요성이 제기됨.

□ 5세 누리과정 : 유치원과 어린이집 서비스가 동일 연령의 아동에게 분리되어 제공되고 있어 1) 예산 배분과 서비스 이용에 관한 비효율성을 해소하고, 2) 취학 직전 1년 모든 유아에게 공통 프로그램을 제공하여 유아교육/보육의 질적 수준을 향상시키기 위한 일환으로 추진됨.

[그림 3-2] 정부의 유치원교육과정과 표준보육과정의 단계적 통합 방안



출처: 문무경·권미경·황미영(2011), 「유치원 교육과정과 표준보육과정 통합 추진을 위한 단중기 전략」.

나. 선행 연구

1) 유치원 종일제 운영에 관한 문제점

- 문무경 외(2009)는 유치원 종일제 운영에 관한 문제점을 지적함. 주요 문제점으로는 종일제 학급 담당 교사의 비정규직 비중은 정규직 보다 3 배 정도 많다는 점이 제기됨. 또한 혼합연령 구성으로 인한 교육과정 운영의 불명확성, 특기적성수요를 흡수할 수 있는 대체프로그램 인력 부족, 급식 및 취침시설 등의 시설 미비, 종일제 담당 인력의 지나친 업무 부담도 중요한 문제점으로 제기됨.
- 이에 대한 개선 방안으로 수요자 요구에 부응하는 오후특성화 프로그램 활성화, 유치원 종일제 운영에 필요한 시설·환경의 개선, 관련 인력 마련 등이 제안됨.

2) 국공립유치원의 양적 확충의 필요성

- 양미선 외(2013)와 최은영 외(2012)는 국공립유치원이 사립유치원에 비해 교육서비스의 질이 보장되고 교육의 공공성에 부합한다는 점에서 국공립 유치원 시설 확충의 필요성을 강조함.
- 이 외에도, 국공립유치원은 사립유치원에 비해 기관에 대한 정보 공개 수준이 높고, 학부모집단이나 지역사회 내 전문 인력의 참여가 활발한 편이고, 예산 운용이 투명하다는 장점이 있음.
- 한편 국공립유치원의 비율은 대도시 25.8%가 읍면지역(80.9%)이나 도서벽지(97.9%)에 비해 현저히 낮아 대도시지역의 국공립유치원 확충의 필요성이 제기됨.
- 최은영 외(2012)는 공립유치원 확충의 방안을 제시함. 구체적으로, 공립 유치원의 적정 기관 규모를 산정한 후(병설 2~3학급, 단설 4~6학

급), 인근 기관과의 통폐합 과정을 거쳐, 대도시 지역 위주로 선택적으로 확충하는 방안을 제시함.

- 김은영 외(2013)가 국공립 유치원 취원율을 로지스틱 곡선을 사용하여 예측한 결과, 국공립 유치원 취원율이 정책 효과로 인해 대부분 지역에서 2030년에 2012년 대비 두 배 가량 증가할 것으로 예측됨. 관련 신규 채용규모는 2022년 이후 해마다 1,000명 이상의 신규 채용이 예측되어 인력 확충 방안도 마련해야 할 필요성 제기됨.

3) 국공립유치원의 질적 제고 방안

- 최은영 외(2012)는 공립유치원 운영의 내실화 방안으로 교원 1인당 유아 수 기준 규정, 방과 후 과정 운영 개선을 위한 별도 교실 마련, 담당 교사의 의무 배치 및 자격 강화, 소규모 병설유치원 차량 운행 지원, 병설 유치원 급식 개선 등을 제시함.
- 이 외에도 양미선 외(2013)는 공공보육시설의 서비스 질을 개선하기 위한 방안으로 지도점검 담당공무원의 전문성 제고 및 업무 효율화, 부모 수요조사를 통한 공시 정보 범위 설정, 재무 회계에 업무에 관한 보육정보센터 서비스 강화, 회계, 특성화프로그램, 상담, 부모교육 관련 전문 인력 활용, 지역사회 내 전문 인력풀 관리 등을 제안함.
- 또한 최은영 외(2012)는 공립유치원이 운영 상 겪는 어려움의 성격이 지역단위에 따라 다르게 나타날 수 있음을 지적함. 실태 조사 결과에 따르면, 대도시 공립유치원의 경우 '전담 행정인력 부족', 중소도시 및 읍면 지역 유치원의 경우 '원아모집'이 가장 주된 어려움으로 나타나 공립유치원 개선책을 마련하는 데 있어서 지역단위에 관한 특성이 고려될 필요성 시사.
- 최은영 외(2012)는 유치원 전담 행정인력 배치, 유아교육 전공 원감의

의무배치, 연수 기회 확대를 통해 공립유치원 교사의 업무를 경감하고 전문성을 제고할 수 있음을 지적함.

- 김은영 외(2013)는 국공립유치원의 경우 사립유치원에 비해 오히려 기간제 교사가 더 많이 채용되어 있음을 지적하며, 국공립유치원의 교육의 질을 제고하기 위해서는 정규교사 임용 확대가 필요함을 강조.

4) 유보통합에 대한 입장

- 유희정 외(2008)는 기존의 유아교육/보육 이원화체제의 문제점을 지적함. 이원화 체제는 기관·시설, 교사 자격, 서비스 전달 과정, 관리·감독 체계, 예산 지급에 대한 다양한 문제를 야기해 왔음.
- 문무경 외(2011)가 실시한 인식 실태 조사 결과에 따르면, 원장 및 교사, 학부모가 전반적으로 공통과정 개발의 필요성을 인식하고 있음. 구체적으로, 만 3~4세 공통과정을 먼저 개발 한 후 이를 만 0~2세 보육과정과 연계하는 방안이 선호되는 편임. 이를 위해 담당 전문 인력풀 구성이 필요할 것으로 예측되며, 담당 주체로는 시·도교육청이 가장 선호되고 있음.

다. FGI 조사방법

□ 조사대상 및 방법

- 조사기간: 2014. 7. 18. ~ 2014. 7. 25.
- 조사대상: 유치원 이용자, 종사자, 기관장, 총 3그룹, 17명

	특 성	참여인원	일 시
1그룹	이용자(학부모)	7	7/18 19시 30분
2그룹	종사자(교사)	5	7/24 19시 30분
3그룹	기관장(원장)	5	7/25 10시 00분

○ 질문지

〈표 3-2〉 유치원 이용자(학부모) 질문지 조사

	설문 항목
기본 사항	- 간략하게 이름과 경력, 자녀에 대한 소개
유치원 이용과 견해	- 과거 일자리 특성 - 현재 일자리 특성 - 시설 이용 현황 - 종일반 운영 - 유치원 이용에 대한 만족 및 개선 사항 - 맞벌이 지원 - 보육정책 변화에 대한 인식 및 개선 사항

〈표 3-3〉 유치원 종사자(교사) 질문지 조사

	설문 항목
기본 사항	-간략하게 이름과 경력, 근로 중인 유치원 소개
유치원 근로 환경과 견해	-근무하는 시설의 운영 현황 -일자리 특성 -근무시간 및 업무량 -휴가 및 휴직 -고용 및 퇴직 -업무 만족도 및 개선 사항 -보육정책에 대한 만족도 및 개선 사항

〈표 3-4〉 유치원 기관장(원장) 질문지 조사

	설문 항목
기본 사항	-간략하게 이름과 경력, 운영 중인 유치원 소개
유치원 운영 경험과 견해	-유치원 운영 실태 -맞벌이 가정 지원 -교사의 근로 여건 -운영시 겪는 어려움 -보육정책 변화에 대한 인식 및 개선사항 -유보통합에 대한 입장 -유치원 시간제 보육에 대한 입장

〈표 3-5〉 유치원 이용자 FGI 참석자 특성

	이름	유치원 유형	거주 지역	총 직장 경력	경력단절 경험 유무
1	김OO	민간	경기	10년	유
2	김OO	민간	경기	20년	무
3	김OO	민간	경기	10년	무
4	김OO	국공립	서울	10년	유
5	김OO	민간	서울	7년	무
6	신OO	민간	서울	11년	무

〈표 3-6〉 유치원 교사 FGI 참석자 특성

	이름	연령	유치원 형태	근무지역	경력
1	이OO	27세	민간	경기	6년 5개월
2	박OO	36세	병설	경기	12년 6개월
3	왕OO	41세	단설	경기	18년 6개월
4	이OO	28세	민간	경기	6년 5개월
5	김OO	30세	민간	서울	5년 6개월
6	박OO	29세	병설	경기	4년 5개월

〈표 3-7〉 유치원 기관장 FGI 참석자 특성

	이름	연령	유치원 형태	근무지역	경력
1	손OO	48세	민간	경기	20년
2	정OO	44세	민간	경기	17년 6개월
3	김OO	45세	민간	서울	20년
4	박OO	43세	민간	서울	21년
5	안OO	43세	민간	서울	20년

라. FGI 조사 결과

1) 취업모의 유치원 이용 실태

- 유치원 공급 부족으로 인해 전반적으로 유치원 입학이 용이하지 않은 상황에서 맞벌이 가구는 더욱 어려움을 겪고 있음.
- 원아 모집은 주로 추천제(현 교육청 지침), 선착순제로 이뤄지며 취업 모에게 유치원 입소 우선권이 주어지지 않는. 유치원생 선착순 선발

의 부작용을 해소하기 위한 일환으로 추첨제가 권고되고 있어 맞벌이가정이 우선적으로 배려되지는 않음.

- 유치원에서도 어린이집처럼 맞벌이부부 자녀에게 입소 우선권이 주어지는 입소대기시스템이 마련되길 바라고 있었음. 그러나 입소대기시스템 도입 방안이 유치원 공급 부족으로 인해 맞벌이부부가 유치원 이용에서 겪는 어려움을 궁극적으로 완화시켜주지는 못할 것이라 보고 있기도 함.

- 기관 입장에서는 취업모 아동보다 전업모 아동을 선호함.
 - 취업모는 원내 학습, 견학, 행사 등에 대한 관심이 낮은 편이고, 특히 아이가 아플 때에도 아이를 유치원에 머물게 할 수 밖에 없다는 점이 운영에 부담을 줌.
 - (아이가) 아파도 취업모는 (아이를) 데리고 갈 수 없어요. (기관장)
 - 특히 행사가 있을 때, 직장 다니는 엄마들에게 문자를 따로 보내요. 문자를 보내도 안 되더라고요. (기관장)
 - 취업모의 양육을 도와주는 조부모와 교사 간 원활한 의사소통이 어려운 경우가 많음.
 - 엄마하고 할머니, 할아버지하고 의사소통이 안 되어서(……) 선생님은 이 쪽에 얘기를 했음에도 두 분이 얘기를 하시면서 오류가 또 와요. 그래서 이게 (어려움이) 배가 되는 거예요.” (기관장)

- 취업모가 많은 지역의 기관, 에듀케어 프로그램을 운영하는 기관에서 취업모의 시설 이용 비율이 높지만, 기관의 하원 시간이 이룰수록 취업모 아동의 비중이 낮은 경향이 있다고 함.
 - 하원 시간이 빠른 유치원에는 취업모 지원율이 낮은 편임.
 - (취업모 비율이) 1/3정도 되는 것 같아요. …(중략)… 그 전에 그걸 알려 드

리지오. 저희는 하원 시간이 6시 반까지 이다. (기관장)

- 취업모 유치원 이용자는 유치원 선택 시 주거지와의 지리적 근접성, 유치원에 대한 평가, 교사들의 경력 및 전문성, 운영시간(종일제 운영여부), 교육 프로그램의 내용, 유치원 시설 등을 고려함.

2) 방과 후 과정 운영의 문제점

- 종일반 이용비는 30만~60만 원으로 유치원 특성이나 특별활동 프로그램에 따라 비용이 크게 달라짐.

- 에듀케어반 비용이 사립은 너무 천차만별이에요. 이런 부분에 일종의 비용 가이드를 줬으면 좋겠어요. 투명하게 운영될 수 있게요. (이용자)

- 방과 후 과정 입학은 추첨으로 이뤄지고 있으며, 방과 후 과정 입학을 희망하는 상당수의 유치원 이용자가 이를 이용하지 못하고 있음.

- 교육청은 방과 후 과정 신청 시 맞벌이 가구를 우선시하라는 지침을 내리고 있으나 재직증명서 요구는 원장 재량에 맡겨지고 있어 많은 경우 지침이 제대로 지켜지지 않음.

- 많은 유치원은 부모의 재직 상태를 증명하는 데에 어려움을 겪어 전업모가 이용자의 상당수를 차지하고 있는 상황이 방치되고 있음.

- 전업주부가 재직증명 서류를 조작하여 취업자로 등록한 후 종일반을 이용하는 경우도 많은 반면, 시간제로 일하는 취업모는 취업 증빙이 어려워 방과 후 과정을 이용하지 못하기도 함.

- (전체 이용자 중 에듀케어 이용자가 차지하는) 1/3 중에서 (에듀케어에서 전업맘 비율이) 반이에요. 안 해도 되는데 일단 정부에서 지원금 주니까 그런 거 때문에 시키는 애들이 종일반 중에서 반이에요. (기관장)

- (에듀케어 이용자 중 전업맘 비율이) 반 이상이지요. 엄마가 집에 있어도 방과 후 과정을 하니깐 (기관장)

- 저희가 제재를 가할 수 없어요. 엄마 재직 증명서 떼 오라고 해서 최소 인원만 받는 경우가 있는데 기준이 바뀌어서 방과 후 과정을 다 할 수 있어요. 원에서 운영상 도움이 되면 그런 서류가 없어도 하는 거지요. 시끄럽고 복잡해서 싫다, 하면 재직증명서 받은 인원만 하고. (기관장)
- 지역이 그렇게 잘 사는 지역이 아니다 보니까 파트(타임제)를 하는 경우가 많아요. ... (중략) ... 그런 경우 서류를 낼 수 없어요. (기관장)

□ 에듀케어 유치원은 교육청의 지원을 받아 담당 정교사를 채용하고 7~8시까지 운영되는데, 에듀케어 시행 이후 운영 부담이 증가함.

- 보통 1시 반, 2시에 집에 갈 때는 교육을 위해서 열심히. 선생님도 너무 재미있었던데요. 그런데 종일반이 생기면서 교사도 많이 지쳐있고. 솔직히 8시에 출근해서 8시까지. (기관장)
- (교사 휴가 지급이 어려운 요인에 대해) 에듀케어가 있어서 문 못 단잖아요. 교육청에서 문 닫지 말라고 하잖아요. (기관장)
- 방과 후 아이들이 8시부터 오기 때문에 봐주는 사람이 없으면 저희가 8시부터 와 있어요. 그리고 방과 후 보조원 분이 ... (중략) ... 하시면 담당 교사가 남아서 책임을 져라 하기 때문에 남아 있어요. 그렇게 하다가 보면 아침 8시에 출근해서 저녁 7시, 8시에 퇴근하는 경우가 대부분이죠. (교사)

□ 방과 후 프로그램 운영시간은 저녁 6~8시까지이나 다수 이용자의 퇴원 시간대인 6시 이후에 아동을 유치원에 두기는 사실상 어렵고 부정적인 측면이 있다고 보고 있음.

○ 취업모는 아이가 혼자 남겨진다는 점, 한 장소에 지나치게 오래 머물게 된다는 점 등에 대한 우려로 인해 4~5시 사이에 아이를 퇴원시켜 이후 학원을 이용하게 함.

- 요즘은 종일반을 해도 엄마 아빠가 6시까지 거기다 두지는 않아요. 이모가 와서 발레를 데려가든지 외할머니가 와서 축구를 보내고 피아노도 보내고 하지, 6시나 7시까지 아이를 놓아두지는 않아요. (이용자)
- 어느 날 아이를 7시 쯤 데리러 왔는데 내 아기가 혼자 쳐 박혀 있는 것 같은

느낌이 들면 스케줄을 잡아야겠다는 강박관념이 드는 거죠. (이용자)

- 종일반은 ‘남는 아이들’이 섞여 재편성된 반으로서 상대적으로 다양한 연령대로 이뤄졌다는 점이 또래와의 관계에 부정적인 요인으로 작용할 가능성이 있음.

□ 종일반 담당 교사의 자질에 대한 우려가 제기됨.

- 국공립 유치원의 경우, 반일반은 유치원 교사 자격증을 갖춘 정규직 교사가 담당하는 데 비해, 종일반은 자격을 제대로 갖추지 못한 교사들이 담당하고 교사가 자주 바뀌는 편임.

- 종일반 선생님이 너무 자주 바뀌어요. 국공립 오전 선생님은 그야말로 정규직 정교사 패스한 선생님인데 오후에 봐 주는 종일반 선생님은 아직 패스하지 못한, 준비하고 있는 선생님이 많죠. 그래서 올해와 작년을 예로 들면 거의 3,4개월에 한 번씩 바뀌었어요. 아주 스트레스 받았어요. (이용자)

□ 종일반 프로그램의 질적 수준도 취업모의 종일반 이용에 영향을 미치고 있음.

- 미술관, 박물관 등에 대한 현장 학습 프로그램이나 주위 학원과 연계하여 학원에서 특별활동을 통해 프로그램이 다각화되고 적절한 수준의 장소 이동이 있기를 바람. 도서관과 연계된 교육서비스 등과 같이 만족도가 높은 프로그램이 마련되길 바람.

□ 종일제를 운영하지 않은 유치원에서 방학 기간에 돌봄 서비스를 제공하지 않아 취업모들이 일가정 양립에 어려움을 겪고 있음.

- 반일제만 운영하는 유치원의 경우 방학이 3주 정도 주어지는데, 이 기간 동안 아이를 맡아줄 학원이나 도우미를 찾는 것이 취업모 이용자에게 큰 부담이 됨.
- 지역주민센터 등의 시설이 유치원 방학 기간의 돌봄 서비스와 연계될 수 있게 해주는 방안 등 필요성이 제기됨.

3) 유치원 교사 채용 문제

- 교사 채용은 웹사이트 '고가네'나 대학교를 통해 교사를 모집하는 방식으로 이루어지며, 인턴제가 활용되기도 함.
- 사립의 경우 양육 부담이 업무에 지장을 줄 수 있고 미혼 초임교사와 마찰을 일으킨다는 이유 등으로 기혼 교사가 기피되기도 함.
 - 애기 아프면 안 되고 애기를 낳고 안 낳고의 문제가 유치원 교사에게 많이 영향 미치는 것 같아요. 결혼보다. (기관장)
 - 저는 기혼은 반대합니다. 저도 임신하면서도 계속 근무하긴 했는데. …(중략)… 임신하면 …(중략)… 유치원에서 혜택을 줄 수 밖에 없잖아요. (그러다보니) 교사들하고 트러블이 생기더라고요. 미스다 보니까. …(중략)… 불만이 있더라고요. (기관장)
 - (출산 후) 1년 쉬고, …(중략)… 다시 재취업 하는 데 어려웠어요. 애기를 낳았기 때문에 애기를 또 언제 낳을 거예요? 애기는 누가 봐줘요? 퇴근은 몇시에 할 거예요? 면접을 보러 가면 그제(그런 질문) 1순위였어요.” (교사)

4) 유치원 교사의 열악한 근로 환경

- 임금 수준에서 국공립 유치원 교사와 사립 유치원 교사의 격차가 상당히 큼.
- 공립 교사의 경우 국가 호봉이 일괄적으로 적용되는 데에 비해, 사립 교사의 경우 일부 지역의 사립 유치원 원장의 담합으로 인해 국가 호봉보다 낮게 책정된 사립 호봉을 받음.
 - 사립 유치원 같은 경우에는 대부분이 사립 유치원 호봉으로. 고양시는 거의 사립 연합회가 세서 사립 호봉. (교사)
 - 국가 호봉을 챙겨 주는 사립 유치원은 시에서 1, 2군데 정도, 대부분 사립 호봉. (교사)
- 경력에 따른 임금 인상 수준은 미미한 편인데도 사립의 경우 호봉 인상

으로 인한 운영비 부담 등으로 인해 경력 교사 채용을 기피함.

- 교사의 임금은 1년에 3만 원, 1점에 두 호봉 수준으로 인상되는데, 상당수 사립 유치원장이 소수의 경력 교사만을 채용하고 나머지 인력은 초임 교사 위주로 구성하여 인건비를 줄이고자 함.

- 제일 높은 호봉이 13호봉인데 뼈를 문졌다, 나가라고 할 때까지 있을 거라고 해요. 그래서 열심히 하니깐 그러라고 했는데 5년, 6년 뒤까지 갈 수 있을까? 그 호봉을 맞출 수 있을까? 그게 걱정이예요. (기관장)
- 저는 개인적으로 너무 많은 경력이 있는 분은 자기 고집이 있어서 힘들더라고요. 경력 교사면 딱 4년이 좋고. (기관장)
- 한 호봉 호봉이 올라갈수록 자를 생각들을 하시니까. (교사-사립)
- 원장 선생님께서 부담스러워 하세요. 급여가 점점 오르는 거에 대해서. 그래가지고 일부러 경력 교사를 1명만 쓰고 일부러 초임 교사 위주로 고용을 하려는 원장님들도 많으시고. (교사-사립)

□ 국공립 유치원 교사에 비해 사립 유치원 교사는 고용이 불안정함.

- 사립의 경우 교사의 평균 근무 기간은 3~5년이며, 근로 계약은 1년 단위로 이뤄짐.

- 저희는 계약직이예요. 정말 저희는 1년 단위의 계약직 사원 같아요. 사립 유치원은 다 그래요. 어느 누가 내 직장이라고 생각하고 다닐 수 있겠어요. (교사)

- 모성보호 제도 활용을 통한 교사의 장기 근속이 불가능한데, 국공립 교사는 출산·육아 휴직을 쉽게 사용하여 장기간 근무자의 비중이 많은데 비해, 사립 교사는 출산·육아 휴직 사용이 사실상 불가능해 주로 출산 이후 경력이 단절됨. 사립의 경우 출산 이후 휴가가 없어 대부분 퇴직을 고려하여 교사의 최대 근무 기간이 6~7년에 불과함. 공립의 경우 출산 휴가·육아 휴직이 용이하여 다수의 교사가 20년 이상 장기 근속함. 사립의 경우 대체 교사를 구하는 데에 겪는 어려움으로 인해 산전 후휴가나 육아휴직 제도를 활용할 수 없는 것이라고 함.

- 눈치 많이 보지요. 그래서 교사들이 알아서 그만 두는 경우가 많아요. (기관장)
- 휴가를 받아야 되겠다는 생각은 꿈도 못 꾸고요. 만약에 그런 상황이 생기면 자연스럽게 다 그만뒀어야겠다는, 그런 생각인 거 같아요. (교사-사립)
- 사립 같은 경우는 결혼과 동시에 거의 관두잖아요. (교사-사립)
- 그냥 저는 그만 뒀어요. 너무 눈치 보이고(……,) 사립 같은 경우는 출산 휴가라는 자체가 없어요. (교사-사립)
- 체 친구 같은 경우에 사립에서 7년 부장 교사하고, 원감 따기 직전에 임신을 한 거예요. 그래서 관두게 돼서 시험을 봐서 공립에 들어온 케이스도 있어요. (교사-공립)
- 저는 ... (중략) ... 얘기를 가지려고 ... (중략) ... 질병 휴직 6개월 썼는데 그런 건 공립이 좋아요. (교사-공립)
- (저는) 애가 셋이거든요. 다 육아휴직이나 또는 산전 휴가, 산후 휴가 제가 요령껏 쓸 수 있었어요. (교사-공립)
- 저는 선배들한테 산전 휴가를 먼저 쓰고 어떻게 출산 휴가를 쓰고 이렇게 해서 좀 더 길게 쓸 수 있다 이런 이야기를 많이 들어서 나중에 알아봐야 되겠다는 생각은 하고 있어요. (교사-공립)

□ 대체 교사 활용이 어려워 휴가나 휴일을 보장받지 못하고 있음.

- 어린이집에 비해 유치원은 인력 풀 특성상 대체 교사 모집에 더 많은 어려움을 겪음. 유치원의 경우 정교사 자격증 소유 교사를 매칭 시켜주는 시스템이 부재함.
- 기관 내 대체 인력이 없어 병원 이용을 위한 휴가 사용이 쉽지 않으며 약간 일찍 퇴근하는 수준의 업무 시간 조정조차 어려움.
 - 정말 아침에 죽을 거 같이 아파서 못 갈 거 같은데 또 대체할 수 있는 인력이 없는 거예요. ... (중략) ... 그래서 죽어도 유치원 가서 죽어야 되는 상황인 거예요. (교사-사립)
 - 교감 선생님이 '선생님이 아프면 교감 선생님이 대체로 들어가거나 해야 되니까 너는 죽더라도 졸업 시켜놓고 죽어라고 그러셨대요. (교사-공립)

○ 대체 교사에 대한 교육청 지원금이 매우 적어 기관이 대체 교사를 유인하기 위해서는 기관이 추가금을 부담해야 해서 채용을 기피함.

- 산전 휴가 받으려면 대체 교사가 와야 하잖아요. 대체 교사가 안 구해지면 갈 수 없어요. (기관장)
- 이 분(출산 휴가) 가야 하는데 대체 교사가 안 구해진 경우가 있었어요 “그래서 예전에 그만 두신 그런 케이스가 있었어요?” 예전에 그랬어요. (기관장)
- (인력 풀 시스템이) 어린이집은 되어 있어요. 그런데 유치원은 안 되어 있어요. (기관장)
- 대체 교사를 채용한다고 해도...(중략)... 근무 시간을 보면 8시 반부터 6시 반 까지 근무해야 하는데 그 시간에 5만 원 가지고 오는 분 없어요. 그래서 5만원 말고 더 지급해야 오는 거지요. 그게 운영상...(중략)... 힘들어지는 거지요.” (기관장)

□ 초과 근무는 빈번하나 운영상 어려움으로 인해 교사에게 주말 근무, 연장 근무에 대한 초과수당을 지급하지 않음.

○ 대부분 교사는 평일 하루 10시간 가량 근무하며, 이외에도 자가에서 잔업을 하며 당직과 행사로 인해 주말 근무를 하는 경우가 많음.

- 저희는 하루에 10시간 이상 근무하고 있는 거 같고요. ...(중략)... 7주에 한번 꼴로 토요일 당직이 있는데. (교사)
- 원래대로면 저희가 근무시간이 8시 30분부터 16시 30분 8시간 근무인데...(중략)... 아침 8시에 출근해서 저녁 7시, 8시에 퇴근하는 경우가 대부분이죠. (교사)
- 저 같은 경우도 공무원 신분으로써 하루 7시간 근무이거든요. 그래서 8시 40분 출근에 4시 40분 퇴근인데 절대 지켜지지 않고요. 그리고 저희도 방과 후 아이들 때문에 8시부터 조기 출근을 해야 돼서 그걸 한 달씩 교사 3명씩 돌아가면서 하고 있어요. (교사)
- 다음 날 수업 준비나...(중략)... 행사 준비를 하다가 보면 늦어지는 거 같아요. (교사)

- 저희 같은 경우는 수업 준비를 할 시간이 없는 게 …(중략) … 방과 후 보조원을 저희가 월급 계산을 해서 줘야 되요. 그 분들 …(중략)… 채용 공고를 하거나. …(중략)… 원장님은 초등 원장이기 때문에 잘 모르시거든요. (교사)

○ 초과 수당이나 주말 수당이 지급되지 않음.

- (초과 수당이) 전혀 없어요. (교사-사립)
- 공립은 초과 근무 수당이 있기는 있어요. 근데 관리자의 눈치를 받아야 되요. 왜냐하면 관리자들끼리 그 추가 근무수당이 많을 경우에는 교육청에서 감사라든지, 지적 사항이 많기 때문에 원장 선생님들이나 관리자들이 승인해 주는 걸 되게 꺼려하세요. (교사-공립)
- 저희가 못하고 있는 것이 초과 수당이거든요. …(중략)… 아무래도 (운영상) 어렵지 않을까. …(중략)… 여기서(유치원) 있어도 돈 줄 수 없으니까 빨리 가라고 해요. 여기서 일지 쓰지 말고 집에서 일기 쓰듯이 쓰든지. (기관장)

○ 공립의 경우 행정 업무 분량이 매우 많아 업무 부담 수준이 높음.

- 병설 안에 있는 그 이유 때문에 …(중략)… 지금 저희가 …(중략)… 지원금 관리를 다 해요. 유아 학비, …(중략)… 무상 급식, 급식비 처리, 일용직 관리비, 급여 지분, …(중략)… 방과 후 보조원 …(중략)… 하모니 자원 봉사자들의 급여, 아이들 특성화 활동하면 그 강사 분들 월급, …(중략)… , 그걸 저희가 다 계산을 해야 되는 상황이니깐. …(중략)… 그리고 정보공시라는 업무, …(중략)… 교원능력개발 평가, …(중략)… 유치원 위원회도 생겼잖아요. …(중략)… 그것도 저희가 다 해야 되요. 교육 과정 편성 운영을 저희가 다 해야 되요. 그리고 교육청에서 주도하는 각종 연수, 교사 교육, 직무연수, 교육 과정, 연구회, 수업 공개, 저희가 이 엄청난 업무들을 하면서 거기에 안전, 안전 공문이 어마어마하게 쏟아져요. …(중략)… 어마어마한 행정 업무에 시달리다 보니까 당연히 퇴근은 늦어질 수밖에 없고요. (교사-공립)

□ 휴가는 주로 방학기간에 여름 10일, 겨울 7일 가량으로 주어지며, 일부 유치원은 한 달에 한 번 꼴로 반차나 휴가를 제공해 교사의 업무 만족도를 제고하려 함.

5) 국공립유치원의 보완점과 확충의 필요성

- 국공립유치원의 경우 이용비가 적게 들고 유치원 운영 내역이 투명한다는 장점이 있는 데 비해, 교사들이 다소 고압적이고 사무적이며 아이들에게도 지나치게 엄격하다고 평가되는 경우도 있음.
- 사립유치원의 경우 이용자들이 교사들이 친절하고 전문적이라 긍정적으로 평가하기도 하나, 특별 활동비 등이 매우 비싸고 운영이 불투명한 편임.
- 사립의 경우에도 정부 차원에서 마련되는 비용 가이드를 적용하고 보육비 운영의 투명성이 제고되어야 할 필요성이 제기됨.
- 유치원 교사의 근로 환경에 있어서 사립 유치원과 공립 유치원의 격차를 좁혀줄 수 있는 제도적 차원의 노력이 필요함.
 - 국공립과 사립이 너무 분리가 딱 되잖아요. …(중략)… 이 겹을 도저히 극복할 수가 없어요. 제도 면에서 가장 중요한 거는 사립을 공립화 한다든지 그런 부분이 정말 필요한 거 같아요. 안 되면 법인화라도. (교사)
 - 고경력자를 자르고 저경력자를 계속 채용하는 그런 시스템, 고용 불안정을 만든다거나 이런 것들이 다 (원장의) 개인적인 재산 불리기하고 직결 되잖아요. 그런 제도적인 문제가 법인화하고 공립화한다면 고용 안정이라든지 교사의 권리라든지 이런 부분이 더 체계화 돼야 되요. (교사)
 - 일단 법인화가 중요한 게 지금은 원장 (위주)의 제왕적인 구조예요. …(중략)… 지역에 있는 원장 선생님들이 담합을 할 정도라면 이견 되게 심각한 수준이잖아요. (교사)

6) 유보통합이 유아보육과 교육 인력에 미칠 영향에 대한 우려

- 유치원은 어린이집에 비해 교사의 전문성이 높아 교사의 자질에서 나타나는 격차가 통합을 저해하는 요인으로 작용할 수 있다고 인식하고 있음.

○ 유치원 입장에서 볼 때, 유보통합을 추진하기 위해서는 어린이집 교사의 전문성을 강화할 수 있는 자격증이나 시험 제도 도입의 필요성이 고려되어야 한다고 함.

- 유보통합이 됐을 때 어떻게 유치원 교사들이 그 0세에서 2세 그 발달 단계가 전혀 다른 아이들을 어떻게 보육할 것인지, 이게 행정적인 문제하고도 걸리는 거죠. (교사)
- 교사의 양성 체제 과정이 달라요. ...(중략)... 그리고 어린이 집에 다니는 영아와 유아의 발달 과정은 완전히 달라요. (교사)
- 아이들을 대하는 것도 달라요. 태도도 달라요. 특히 7세면 애들하고 소통이 잘 되어야 하는데 그게 부족해요. 애들하고 의사소통이 어느 정도 되어야 하는데 많이 부족해요. (기관장)
- 어린이집 교사의 경우는 전문적으로 배우지 않아도 일 년 안에 보육 교사 자격증 따서 하는 분들이 굉장히 많거든요. 이 분들의 퀄리티를 높인다면 가능할 것 같아요. (이용자)

2. 어린이집

가. 개요 및 현황

1) 사업목적 및 배경

- 어린이집이란 보호자의 위탁을 받아 영유아(6세 미만의 취학 전 아동)를 건강하고 안전하게 보호 양육하고 영유아의 발달 특성에 맞는 교육을 제공하는 기관을 말함.
- 종류는 국·공립어린이집, 사회복지법인어린이집, 법인·단체어린이집, 민간어린이집, 직장어린이집, 가정어린이집, 부모협동어린이집 등이 있음.

2) 어린이집 종류

- 국·공립 어린이집: 국가나 지방자치단체가 설치·운영(위탁운영 포함)하는 어린이집 중에서 직장어린이집을 제외한 어린이집
- 사회복지법인 어린이집: 사회복지사업법에 의한 사회복지법인이 설치·운영하는 어린이집
- 법인·단체 등 어린이집: 각종 법인(사회복지법인을 제외한 비영리법인)이나 단체 등이 설치·운영하는 어린이집
- 민간 어린이집: 국·공립, 사회복지법인, 법인·단체, 직장, 가정, 부모협동 어린이집이 아닌 어린이집

〈표 3-8〉 연도별 어린이집 현황(2010~13)

(단위: 개소, 명, %)

		2010	2011	2012	2013
어린이집 수	전 체	38,021	39,842	42,527	43,770
	(전년대비, %)	6.95	4.79	6.74	2.92
	국공립	2,034	2,116	2,203	2,332
	사회복지법인	1,468	1,462	1,444	1,439
	법인 단체 등	888	870	869	868
	민간	13,789	14,134	14,440	14,751
	가정	19,367	20,722	22,935	23,632
	부모협동 직장	74 401	89 449	113 523	129 619
보육아동 수	전 체	1,279,910	1,348,729	1,487,361	1,486,980
	(전년대비, %)	8.92	5.38	10.28	-0.03
	국공립	137,604	143,035	149,677	154,465
	사회복지법인	114,054	112,688	113,049	108,834
	법인 단체 등	51,126	50,676	51,914	51,684
	민간	671,891	706,647	768,256	770,179
	가정	281,436	308,410	371,671	364,113
	부모협동 직장	1,898 21,901	2,286 24,987	2,913 29,881	3,226 34,479

출처: 보건복지부(2013), 『보육통계(2013.12월말 기준)』.

- 직장 어린이집: 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 설치·운영하는 어린이집(국가 또는 지방자치단체의 장이 소속 공무원을 위하여 설치·운영하는 어린이집 포함)
- 가정 어린이집: 개인이 가정 또는 그에 준하는 곳에 설치·운영하는 어린이집
- 부모협동 어린이집: 보호자 11인 이상이 조합을 결성하여 설치·운영하는 어린이집

3) 보육료 지원

- 지원대상: 「영유아보육법」 제10조에 의한 국·공립, 사회복지법인, 법인·단체 등, 직장, 가정, 부모협동, 민간 어린이집을 이용하는 영유아
- 지원방식: 정부지원보육료는 원칙적으로 부모가 아이사랑카드를 결제하면 해당 어린이집으로 입금

□ 지원수준 현황

- 만 0~2세 보육료(누리공통과정): 양육수당, 종일제 아이돌봄서비스를 지원받지 않고 어린이집을 이용하는 만 0~2세 영유아에 대해 보육료 지원
- 만 3~5세 보육료(누리공통과정): 양육수당, 유아학비를 지원받지 않고 어린이집을 이용하는 만 3~5세 아동에 대해 보육료 지원
- 다문화 보육료: 어린이집을 이용하는 만 0~5세 영유아 중 「다문화가족지원법」 제2조1호에 따른 다문화가구를 대상으로 소득재산 수준과 무관하게 보육료 지원
- 장애아 보육료: 어린이집을 이용하는 만 12세 이하의 장애아동에 대해 보육료 지원

〈표 3-9〉 영유아 보육료 지원대상 및 지원수준 현황

	지원대상	지원금액
만 0~2세 보육료	전계층(소득·재산수준과 무관)	만 0세 : 394천 원 만 1세 : 347천 원 만 2세 : 286천 원
만 3~5세 보육료	전계층(소득·재산수준과 무관)	만 3~5세 : 220천 원
장애아 보육료	만 12세 이하 장애아동 (소득·재산수준과 무관)	-394천 원 *장애아누리과정(만3~5세) 414천 원
다문화 보육료	다문화가구 (소득·재산수준과 무관)	만 0세 : 394천 원 만 1세 : 347천 원 만 2세 : 286천 원 만 3~5세 : 220천 원

출처: 보건복지부, 『2014년 영유아 보육료 지원 사업』.

나. 선행연구

1) 맞벌이 부부의 어린이집 이용

- 영유아를 둔 가정의 37%를 차지하는 맞벌이 가정은 보육 서비스에 대한 수요가 매우 높은 편이나 특히 어린이집 이용에 많은 어려움을 겪고 있음(유해미 외, 2013; 육아정책 브리프, 2012).
- 맞벌이 부부가 배려되지 않는 어린이집 입소순위의 개선이 필요함.
- 유해미 외(2013)는 다양한 차원의 보육 욕구 수준을 파악하고 현행 어린이집 입소 우선순위의 적절성을 제고하는 방안을 제시하였는데, 이 연구에서 맞벌이 가구는 어린이집에 대한 수요가 가장 높음에도 불구하고, 어린이집 대기 가구의 75.3%를 차지하는 것으로 나타남.
 - 이는 어린이집 입소에 있어서 맞벌이 가구에 대한 정책적 배려의 부재를 시사하는 것으로서, 맞벌이 가구가 보육 정책에서 적극적으로 고려되는 일본과 프랑스 사례와 대조됨.
 - 유해미 외(2013)는 취업 여성에 대한 보육 정책의 질을 제고하는 방안으로 '주당 40시간 이상, 월 20일 이상'이란 현행 기준을 하향 조정하고, 직업 훈련 중인 부모의 경우에도 어린이집 입소에 우선권을 부

여할 것을 제시함.

2) 시간연장보육서비스 제고 필요

□ 시간연장보육이 절실히 요구되는 취업모 아동에 정책적 지원을 강화하는 방안으로 만들어진 시간연장보육제는 거점형, 연계형, 결합형 등 다양한 방식으로 운영될 수 있음(육아정책 브리프, 2012).

□ 직장 어린이집 확충이 필요함.

- 직장 어린이집은 이용자들의 만족도가 매우 높은 편이나 비용 부담으로 인해 많은 기업이 직장보육시설 설치를 기피하고 있음.
- 이에 기업이 자발적으로 직장 어린이집 설치하게끔 유도하는 다양한 인센티브가 고안되었는데, 소규모 기업들이 공동으로 직장 어린이집을 운영하도록 지원하고, 직장 어린이집을 국공립시설화하여 임대 면제 등의 혜택을 제공하는 방안 등이 그 예임(육아정책 브리프, 2012).
- 이택면 외(2013)는 산업단지 내 직장 어린이집의 현황과 개선 방안을 검토하여 직장 어린이집의 확충 방안에 대한 시사점을 제시함.
 - 155개 산업단지를 대상으로 조사한 결과, 대부분의 산업에서 직장 어린이집 지원 사업에 대한 관심 수준이 매우 낮게 나타나 홍보의 필요성 시사함.
 - 또한 산업단지 내 직장 어린이집 의무사업장이 입주해있는 경우 어린이집 설치율이 42.9%인 데 비해, 중소기업만으로 이루어진 산업단지의 경우 설치율이 불과 9.2%에 그쳐 사업체규모에 따라 상이한 방식으로 접근해야 할 필요성 시사함.
 - 구체적으로, 대규모 사업장에 대해서는 어린이집 미설치 시 패널티를 강화하며 소규모 사업장에 대해서는 어린이집 설치 시 인센티브를 강화하는 방안이 제시됨.

3) 국·공립 어린이집과 공공형 어린이집

- 민간 어린이집에 비해 국공립 어린이집은 공급에 비해 수요가 매우 높은 편이며 국공립 어린이집의 공급 부족은 대도시 지역에서 더욱 뚜렷하게 나타남(육아정책 브리프, 2013).
- 국공립 어린이집은 민간 어린이집에 비해 양질의 보육서비스를 제공하여 이용만족도, 정원충족률, 평가인증 유지율이 모두 높은 것으로 나타남. 특히 국공립 어린이집이 보육료 및 특별활동비용이 상대적으로 저렴한 편이고, 1급 보육교사 비율(64.0%)이 민간 기관에 비해 두 배 이상 높다는 점 등이 학부모의 선호에 크게 작용함(육아정책 브리프, 2013).
- 국공립 어린이집에 대한 수요 수준은 지역에 따라 상이하게 나타남. 도시 지역(중소도시 8.6개소, 대도시 7.8개소)이 읍면 지역(1.8개소)보다 국공립 어린이집 추가 확충에 대한 요구가 더 높음(육아정책 브리프, 2013).
- 국공립 어린이집의 수급불일치를 해소하기 위해 국공립 어린이집 확충에 필요한 정책적 지원과 지방정부의 참여가 요구됨. 이 때 국공립 어린이집 미설치지역이 우선시되어야 하고, 보육수요가 적은 농어촌지역에는 소규모 어린이집을 설치하는 방안이 고려되어야 함(육아정책 브리프, 2013).
- 공공형 어린이집은 민간 어린이집의 보육서비스 질을 향상하고 국공립 어린이집 수준의 보육서비스를 제공하기 위한 일종의 대체 모델이나(육아정책 브리프, 2013) 개선점이 많음.
- 서문희 외(2014)는 공공형 어린이집의 실태를 분석하고 개선 방안을 제시함. 공공형 어린이집 제도는 지속적으로 개선되어 왔으나 부실 공공형 어린이집을 양산할 수 있는 소지가 있음. 현재 공공형 어린이집에 대한 평가는 교사 급여, 취약보육 등에 대한 다양한 가감점으로 이루어지나 여전히 미흡한 평가 방식으로 인해 1급 보육교사가 전혀 없는 어

린이집도 공공형 어린이집으로 평가받는 경우가 있음. 이에 평가인증 선정 기준을 강화하고, 운영비 지원 기준을 개선하고, 선정 이후에도 지속적으로 관리하는 차원에서 연차별 자체 보고를 시행하는 방안이 제시 됨.

- 또한 김은영 외(2013)에 따르면 공공형 어린이집은 국공립 어린이집에 비해 수입이 낮고 재정구조가 상대적으로 취약한 편임.
- 서문희 외(2014)는 공공형 어린이집에 취약계층, 맞벌이 가정 자녀를 우선적으로 배려해야 할 의무를 강화하여 민간 인프라와 차별화 전략을 마련해야 할 필요성을 지적함.

4) 양육수당제도와 보육시설 이용

- 양육수당제도는 아동을 가정에서 직접 양육할 경우에 현금급여(10만~20만 원)를 지급해주는 제도로서 보육시설과 아이돌보미서비스의 과도한 이용을 억제하는 역할을 함.
- 홍승아 외(2013)는 양육수당제도와 보육시설 이용의 관계를 살펴보고 양육수당제도의 개선 방안을 제시함. 우리나라에서 2013년 양육수당제도 전면 실시 이후 보육시설 이용자가 감소하는 효과가 나타났는데(2013년 1월 1,475천 명→3월 1,364천 명), 이러한 감소 효과는 만 0, 1세 아동들의 경우에서 두드러졌고 만2세 이상 아동의 경우에는는 변화 수준이 미미함. 이에 양육수당 지급 대상을 만 0~1세 아동의 경우로 제한하는 방안 필요성이 강조됨.
- 또한 같은 연구에서, 양육수당제도가 확대되자 아이돌보미서비스 이용자가 감소하는 현상이 부분적으로 나타나기도 한다고 함. 이러한 효과는 도시지역에서는 일시적인 데에 비해 농촌 지역에서는 지속적으로 나타남.

5) 사회취약계층과 보육

- 국공립 어린이집에서 민간 어린이집에 비해 취약계층 가구와 다문화가

족의 영유아 비율이 높게 나타남(유해미 외, 2013).

- 유해미 외(2013)는 읍·면 지역의 경우 다문화가족, 다자녀가구, 차상 위계층의 비율이 높다는 점이 입소 순위 제도 개선 시 고려되어야 할 필요성 강조.

다. 조사방법

- 조사대상 및 방법

- 조사기간 : 2014. 7. 14 ~ 2014. 7. 26
- 조사대상 : 어린이집 교사, 어린이집 기관장, 어린이집 이용자

	특 성	참여인원	일 시
1그룹	교 사	5	7월 14일
2그룹	기관장	5	7월 16일
3그룹	이용자	7	7월 26일

- 질문지

<표 3-10> 어린이집 교사 질문지 조사

	설문 항목
기본 사항	- 교사의 이름과 경력, 다니는 어린이집 소개
기관정보 및 근무현황	1. 어린이집 근로여건 - 근무시간 및 업무량 - 휴가 및 휴직에 대한 사항 - 연수 및 승진에 대한 사항 - 근무환경 및 복리후생에 대한 사항 - 고용 및 퇴직에 대한 사항 2. 어린이집 만족도 - 만족도 및 개선사항 3. 제도변화에 대한 상황인식 - 만족도 및 개선사항 4. 추가의견 및 맺음말 - 추가의견

〈표 3-11〉 어린이집 기관장 질문지 조사

	설문 항목
기본 사항	- 기관장의 이름, 경력, 운영 중인 어린이집 소개
기관정보 및 운영현황	1. 시설운영 - 어린이집 운영 기본사항 - 맞벌이 지원 2. 교사의 근로여건 - 교사의 근로여건 3. 제도변화에 대한 상황인식 - 보육정책 변화에 대한 인식 및 개선사항 - 유보통합에 대하여 - 시간제 보육에 대하여 4. 추가의견 및 맺음말 - 추가의견

〈표 3-12〉 어린이집 이용자 질문지 조사

	설문 항목
기본 사항	- 어린이집 이용자의 이름, 나이, 자녀의 수, 거주지역, 근무지역 소개
서비스 이용 경험과 견해	1. 일자리 특성 - 과거 일자리 - 현재 일자리 2. 어린이집 이용 만족도 - 시설이용현황 - 종일반 운영 - 만족도 및 개선사항 3. 여성의 경제활동 참여 - 맞벌이 지원 4. 제도변화에 대한 인식 - 보육정책 변화에 대한 인식 및 개선사항 5. 추가의견 및 맺음말

〈표 3-13〉 어린이집 교사 FGI 참석자 특성

	이름	연령	어린이집 형태	근무지역	경력
1	A	35세	가정형	경기	11년
2	B	32세	국공립	경기	7년
3	C	33세	국공립	서울	10년 4개월
4	D	36세	민간	서울	12년
5	E	26세	민간	서울	6년

〈표 3-14〉 어린이집 기관장 FGI 참석자 특성

	이름	연령	어린이집 형태	근무지역	경력
1	A	36세	가정형	서울	14년
2	B	45세	민간	서울	15년
3	C	52세	국공립	서울	5년
4	D	48세	민간	경기	23년
5	E	45세	국공립	경기	6년 6개월

〈표 3-15〉 어린이집 이용자 FGI 참석자 특성

	이름	어린이집 유형	거주지역	총 직장경력	경력단절 경험유무
1	A	국공립	경기	12년	무
2	B	국공립	경기	10년	무
3	C	국공립	경기	10년	무
4	D	민간	서울	10년	유
5	E	민간	서울	10년	무
6	F	국공립	서울	15년	유
7	G	민간	서울	8년	무

라. FGI 조사 결과

1) 어린이집 교사들의 열악한 근무환경

□ 교사들 대부분이 매일 10시간 이상의 장시간 근로를 하고 있음.

○ 원칙적으로 8시에 출근하면 5시 반에 퇴근해야 하나, 7시가 넘어 퇴근하는 경우가 평균이고, 평가 인증이나 감사가 있을 경우 밤을 새는 경우도 많음.

- 보통 8시 출근해서 5시 반 퇴근하는데 평균적으로 6시 반, 7시에 퇴근해요.
- 11시간 일하는 것 같아요.
- 거의 7시 반 출근해서 일찍 가야 5시 반이고요.
- 정시 퇴근은 거의 없어요.
- 평가인증이나 감사 등이 있을 경우에는 더 늦어지고요.

- 평가인증 준비하다가 밤 새는 경우도 있어요.
- 초과근무에 대한 수당은 명목상으로만 존재하고 실질적으로는 전혀 지급되지 않음.
- 처음에 계약할 때, 기본급을 최저 임금으로 맞추고 나머지는 시간외 수당으로 빼 버려요. 그래서 몇 시간을 더 일하든 월급은 그대로 나와요.
 - 계약서상에 초과 수당으로 명시되진 않았고요. 근로계약서상에 총 급여가 얼마라는 것만 나와요.
- 휴가나 휴직 등 복리후생 혜택도 거의 받기 어려움
- 부담임교사 제도를 대체인력으로 활용할 수 있는 경우 휴가·휴직을 상대적으로 자유롭게 사용할 수 있으나, 민간뿐만 아니라 국·공립 어린이집에서도 교사가 휴가를 내면 다른 교사가 그 일을 부담해야 하기 때문에 교사가 원하는 대로 휴가를 쓰기 어려운 상황임.
- 아파도 나와서 낮잠 시간 쉬고 약 먹고, 무조건 우선 나와야 돼요.
 - 저희 같은 경우는 공휴일 빨간 날 연차는 까이더라고요. 실질적으로 휴가를 쓸 수 있는 날은 손을 꼽고요.
 - 경조사 같은 경우에도 저희한테 통보를 안 해 주세요. 원장이 통보를 안 해주면 쓸 수 없는 거예요. 할아버지 상당했을 때에도 나중에 알았는데 그것도 통보를 안 해서 못 갔고요.
 - 작년 3월에 반 갑스를 하고도 모든 활동 다 했어요. 단지 차량 운행 하는데 민간 같은 경우 그것만 지원해주고 다른 대체인력은 없어요.
 - 휴가라는 개념 자체가 본인이 원할 때 써야 하는 건데 원할 때 쓸 수 없고 원장님이 정해주세요.
- 경력 교사가 임금과 취업에서 불이익을 받는 경우가 상당히 많음. 비용에서 인건비를 절감하고자 교사의 경력을 인정하지 않는 임금을 지급하거나 경력 교사 채용을 회피하는 것임.

- 민간의 경우 경력에 따른 임금 인상은 원장의 재량이기 때문에 인상폭이 크지 않음.
- 국·공립 어린이집의 경우 호봉제를 시행하고 있으나, 이직 시 호봉을 낮추거나 그 외의 추가적인 방법으로 임금인상의 폭을 줄이는 방식으로 운영되고 있으며, 심하게는 경력이 높다는 이유로 해고를 당하기도 함.
 - 저희 이번에 일 년에 3만 원 올랐어요.
 - 저희는 정해진 대로 호봉제예요. 매년 올라야 하지만 근데 교사가 원치 않으면 깎을 수 있어요.
 - 저 같은 경우는 호봉이 높다는 이유만으로 지원이 안 돼서 계속 영아반 맡고 주임 수당 7만원 정도 받고요. 5호봉 해서 받아요.
 - 원장 마음이에요.
 - 자기 호봉을 깎고 들어가는 경우가 많아요.
 - 호봉을 깎지 않고는 일할 수가 없으니, 그냥 깎고 들어가는 거예요.
 - 저 같은 경우 시립에 있으면서 법인이었는데 호봉을 깎지 않는 대신에 8호봉인데 법인 회비를 30만 원인가 내야 된대요.
 - 저는 해고를 당했어요. 원장이 경력 없는 사람으로 바뀌면서 경력이 있는 교사들을 뽑았다가 인건비 많이 들어가니까 3년 뒤에 뽑았던 교사들 해고하고 신입으로 다시 다 뽑았어요.
- 원장의 비인간적인 대우와 근로조건은 교사의 이직의 이유로서 장기근속에 부정적인 영향을 미치고 있음.
 - 초임 때인데 원장님이 초임이라고 어리다고 너무 막 굴리셨어요. 돈도 제대로 안 주고요.
 - 인간답게 대하지 않아서 이직했죠.
 - 조금 더 복지나 처우 개선이 좋은 쪽으로 옮긴 적이 있고 운영이 어려워져 문을 닫은 경우도 있었어요.

2) 어린이집에 대한 평가 및 감사의 문제점

- 여러 기관이 감사와 평가를 실시하고, 각 주체별로 요구하는 서류와 기준이 제각각이라 일선교사들의 업무 부담이 큰 상황임.
 - 서울형, 평가인증, 부모 모니터링이 있는데 감사체계가 각각 너무 틀려요. 평가인증에서 일이 감소되었다고 한들 서울형에서 추가되고, 부모 모니터링에서 추가 되고, 일이 적어질 수 없어요.
 - 아이들 관찰을 20명을 한 달에 한 번 해야 되는 거예요. 누구를 위한 관찰이고 누구를 위한 평가 인증인지 이런 이야기가 나오거든요. 아이들을 위한 거라고 하는데 전혀 아니거든요.
 - 안전일지는 한 달에 30장이 넘어요. 안전교육 그런 자료 같은 경우도 우리보고 만들래요. 그걸 쪼개서 만드는데 죽을 것 같아요.
 - 시청에서 서류를 받는데 시청 공무원들이 보기 편하려고 같은 내용의 서류를 세 장을 받아요.
- 기관과 절차를 체계적으로 통합하여 보다 효율적인 평가인증 및 감사가 이루어져야 하며, 현실과 동떨어진 평가인증 방식을 개선해야 함.

3) 누리과정 도입의 고용영향에 대한 의견

- 보조교사들에 대한 인건비가 지원되기 때문에 처우개선의 역할을 하고 교사들이 교육에 더 집중할 수 있도록 함.
- 유치원 공급이 부족한 상황에서 누리과정 시행은 어린이집 이용을 활성화시킬 수 있어 기혼 여성의 취업에 도움이 될 것으로 보임.
- 맞벌이부부의 경우 누리과정 시행 여부에 따라 어린이집에 아이를 맡길지 결정할 수 있으므로, 어린이집에서 연령에 맞는 누리과정이 제대로 도입될 수 있도록 해야 함.
 - 기본적인 보육·교육 틀이 잘 짜여 있고 여기에 교사의 역량을 더해 프로그램을 운영하기 때문에 교사도 아이들도 만족하는 부분이 있음.

- 기본적으로 유치원 수가 매우 부족한 것이 현실이고, 어린이집은 유치원에 비해 늦게까지 아이를 맡길 수 있다는 점에서 맞벌이부부는 어린이집을 선호하나, 5~7세 아이들에게 제대로 된 교육이 이루어질 수 있을까에 대한 염려 때문에 어린이집에 보내는 것을 꺼릴 수 있음.
- 그런데 누리과정을 통해 어린이집에서도 유치원과 동일한 수준의 교육을 받을 수 있게 된다면 엄마가 아이를 어린이집에 맡기고 계속 직장에 다닐 수 있게 됨.

□ 그러나 정부의 지원금을 받고자 어린이집의 특성을 무시하고 무조건적으로 누리과정을 도입하고, 실제로는 제대로 운영되지 않는 경우도 있음.

- 누리과정을 통해 교사들에게 지원금이 주어지면서 처우가 개선된 점은 긍정적이나, 지원금이 단순 처우개선비로만 활용될 뿐, 실제 누리과정 도입으로 이어지지 않는다면 굳이 누리과정을 시행할 이유가 없을 것임.
 - 어린이집에 다니는 아이들이 누리과정 계획표를 따라가는 것이 벽차기 때문에 시행하는 것이 어렵다는 것이 어린이집의 입장임.
 - 특히 가정 어린이집의 경우 4세 이상의 아동이 거의 없기 때문에 누리과정이 전혀 도입되지 않고 있다고 봐도 무방함.

4) 맞벌이가구가 겪는 어린이집 이용의 어려움

□ 맞벌이가구 아동에게 입소 우선순위를 부여하고 있지만 제대로 작동하지 않고 있음.

○ 입소 1순위가 되기 위해 전업주부를 취업자로 만드는 서류조작도 나타나고 있음.

- 웃긴게 1, 2, 3순위가 있어요. 1순위 같은 경우 맞벌이 가정인데 이런 서류를 꾸밀 수 있다고 하더라고요. 아빠가 사업 하면 아빠 밑으로 엄마 이름 넣어서 맞벌이로 만드는 거예요. 그래서 정작 보내야 할 사람은 못 보내는 상황이 너무 웃기잖아요.
- 저는 깜짝 놀란 것이 사업자 등록을 본인이 내요. 개인사업자로. 매출이 없어

도 해주거든요. 그런 식으로 사업자라고 서류 내면 서류가 완벽하니까 안 받을 수 없어요. 그래서 우리 어린이집에는 취업모가 80명 정도 있는데 그중에 열댓명은 허수라고 보면 돼요.

- 입소 후에도 정기적으로 부모의 취업 상태를 점검할 필요가 있음.
 - 시립에 들어올 경우 한번 직장맘으로 인정이 되면 그냥 쪽 다니거든요. 그렇게 하지 말고 6개월에 한 번이라도 뭔가 퇴직을 했거나 하는 변동이 있는지 철두철미하게 검사하면 자리가 훨씬 많이 나와요.
 - 입소할 때 한 번만 가라로 취업 상태를 증명하면 그 이후에 아무 것도 없잖아요.
- 파트타임이나 일용직 근무자의 경우 일하고 있음에도 불구하고 취업상태를 증명하기 어려워 입소 1순위가 되지 못하는 경우도 있음.
 - 제가 시간강사를 풀타임으로 뛰고 있어요. 제가 그거를 재직증명서나 시간강사증명서를 떼서 맞벌이로 인정을 해 달라고 해도 어린이집에서 안 된다고 하더라고요.
- 어린이집의 입장에서 아이가 아프거나 문제가 생겼을 때 신속하게 케어가 가능하고 아이를 늦게까지 맡기지 않는 전업주부들을 선호하는 것이 현실임.
 - 전업주부는 아이가 아파서 병원 가야 할 것 같다면 금방 와서 데리고 가서 집에서 보호해 줄 수 있는데 직장 다녀서 엄마가 외근 나가 있는데 전화하면 데리고 갈 수 없잖아요. 제가 봐야 해요. 그래서 저도 마음이 자꾸, 똑 같은 점수가 있는 부모가 있고 고를 수 있다면 전업을 고르는 거지요.
- 보육사업안내에서 정한 7시 30분보다 이른 기관의 운영 종료 시간이나 대다수 아동의 실제 퇴원 시간대는 맞벌이 가구 아동이 시설을 늦게까지 이용할 수 없게 만들고 있음.
 - 아동의 주요 퇴원 시간대 이후에 아이를 맡기는 것이 교사에게 부담을 주고 아이에게도 무리인 것 같아 꺼려지는 상황임.
 - 특히 국·공립 어린이집의 경우에도 대부분 아이들의 퇴원 시간이 4시

반이라 어린이집 이용에 많은 어려움을 겪고 있음.

- 국·공립 어린이집을 보내기에는 저희가 부담스러운 면이, 제 동생도 국·공립 어린이집에 애기를 보내지만 거의 4시 30분이면 애들을 다 찾아간다는 거예요. 근데 그게 4시 30분에 찾아가는 게 우리 아이만 남고, 다른 아이들은 집에 있는 엄마가 픽업 오는 걸 애들이 눈으로 다 보잖아요. 그런 게 사실 부담스러워요. 직장 엄마들이 국공립에 못 보낸다는 거죠.

□ 맞벌이부부가 편하게 아이를 맡기고 데리러올 수 있도록 어린이집의 운영시간을 확대한다면, 연장된 시간동안 일할 교사를 새로 뽑거나 기존 교사들에게 수당을 더 주고 돌아가며 당직을 서는 방안을 강구해야 함.

○ 교사 1인당 돌봐야 할 아동 수를 낮추고 교사업무를 보조해줄 수 있는 인력을 추가로 채용하는 등 아이들을 돌보고 교육하는 교사가 근무하는 환경을 개선해야 함.

- 맞벌이부부가 안심하고 애를 늦게 데리러 가도 마음 편하게 데려갈 수 있는 어린이집을 만들려면 교사들의 근무 조건이 바뀌는 것이 우선이라는 거죠. 교사들이 편하게 일을 해야 부모님 또한 안정된 마음으로 아이를 맡길 수 있을 것 같아요.

□ 아동의 질병 등 돌발 상황이 발생할 경우 시설이 맞벌이 가구를 배려할 수 있는 인력과 공간의 여유가 없음.

○ 직장에서 조퇴를 쓰기도 어렵고 어린이집 내 아이가 머물만한 양호시설이나 독립된 공간이 없어 아이를 데려 가라고 할 때 곤경을 겪게 됨. 소규모 가정 어린이집 같은 경우 특히 이러한 문제가 발생하며 취업모 아동 대신 전업모 아동을 선호하게 되는 이유이기도 함.

- 전염병이나 이런 거에 걸리면 사실 그 대비책이 없는 거죠. 갑자기 아이가 수두에 걸렸거나 그러면 어쩔 수 없이 다른 아이들에게 옮기면 안 되니까 제가 휴가를 내든, 신랑이 휴가를 내든 어떻게든 해 가지고 급하게 하는데, 그때가 굉장히 어려워요.

- 감기나 이런 경우가 있는데 사실은 저도 제가 보고 싶죠. 그 아이가 아프면. 근데 보냈을 때 선생님들이 약간 한심한 엄마처럼 생각하는 그런…….

□ 이용자들은 맞벌이 가구를 위한 직장 어린이집이 더 확충될 필요가 있다고 보고 있음.

○ 직장 어린이집은 직장과 가깝고 운영시간이 길고 교사 당 아동 수가 적어 만족도가 높음에도 불구하고, 그 정원이 적어 소수의 사내 부부, 한 부모 가정이 주로 이용하고 있으며, 대기 인원이 많은 것이 문제임.

- 근데 직장 어린이집이 된 거예요 운이 좋게도. 그로 인해서 회사에 대한 로열티가 굉장히 높아졌습니다.

- 회사 어린이집은 우선 순위에서 너무 많이 밀려요. 저희 회사같은 경우는 크게 어린이집을 많이 운영하고 있는 건 아니거든요.

5) 유보통합이 유아보육과 교육 인력에 미칠 영향에 대한 우려

□ 유아교육과 보육은 본질적으로 나눌 수 없는 개념이므로 통합을 통해 하나의 흐름으로 가는 것이 바람직하며, 시설 이용의 연속성 차원에서 유보 통합은 여성이 일과 가정을 양립하는 데도 긍정적일 수 있다고 보고 있음.

○ 교육부나 보건복지부 중 한 부처가 통합적으로 시스템을 구축하고 관리하는 것이 기관과 아동, 학부모 모두에게 도움이 될 것이라 판단됨.

- 유아교육계를 봤을 때, 전반적으로 아이들의 성장 발달을 고려한다면 통합이 되어야지요. 부처가 나뉘어져서 서로 다른 시스템으로 가는 것은 결코 올바르지 않고, 한 군데에서 잡고 전반적인 시스템을 일괄적으로 조정하되, 조정의 기본은 아이들 교육에 있어야죠.

- 저는 워킹맘이니까 그냥 유치원의 교육적인 측면이랑 어린이집이 늦게까지 하는 측면이 믹스가 되면 좋을 것 같아요.

- 뭔가 통일된 과정이 있으면 아이들이 누구는 여기 가서 뭘 받고 누구는 또

다른 데로 가고 하는 이런 고민들이 사라지지 않을까 해서, 이런 것들을 알아서 해 주시면 편할 것 같아요.

- 직장 어린이집의 사례를 들자면, 직장 어린이집에 대한 만족도가 굉장히 높으나 아이가 6, 7살이 되면 교육문제 때문에 유치원으로 아이를 옮겨야 하는 경우가 많은데, 유보통합이 이루어져 직장 어린이집에서도 유치원 과정을 학습할 수 있다면 직장맘들이 마음 편하게 일할 수 있는 환경이 만들어질 것임.

- 어머니들이 직장 어린이집을 보내다가 6, 7살이 되면 교육 때문에 유치원으로 옮기는데, 그 때 갈등을 많이 하세요. 유치원으로 가야할 것 같은데 여러 가지 시스템이나 전반적인 것은 직장 어린이집이 너무 좋으니까요. 갈등하는 엄마들 보면 가슴이 아프지요.

- 그러나 유보통합 방식과 과정에 대한 정보공유가 제대로 되지 않아, 유치원 교사와 어린이집 교사의 자격과 처우가 어떻게 통합될 것인가에 대해 어린이집 교사와 기관장, 이용자 모두 불안감을 가지고 있는 상황임.

- 어린이집 교사의 경우 어린이집이 유치원에 흡수되면서 유치원 정교사의 보조 역할로 전락하지 않을까 하는 우려를 하고 있는 상황임.

- 공개하지 않고 뒤에서 자기들끼리 속닥대니까 우리한테 굉장히 불이익이 있지 않을까 해요.

- 유치원 교사와 어린이집 교사를 보는 사회적 인식이 다르잖아요. 그래서 우리가 유치원 교사의 보조적인 역할을 하게 되지 않을까. 유치원 정교사가 주된 역할을 하고.

- 유보통합을 통한 프로그램의 질, 교사의 자질이 충분히 검토되어야 한다고 봄.

- 통합이 돼서 유치원 성향으로 갈지 어린이집 성향으로 갈지는 지켜봐야 되겠지만, 나이 대 별로 다양한 프로그램이나 선생님의 자질도 다를 텐데 그런 게 좀 조화가 돼야 할 것 같아요.

- 어린이집 교사와 유치원 교사의 자격증을 통합하여 공인된 자격 및 경력 산정이 가능하도록 하는 제도개선을 통해 인력수급의 불확실성을 해소할 수 있어야 함.

- 자격증 통합이 되어야 할 것 같아요. 유치원 교사와 보육 교사 자격증 통합.

6) 시간제보육서비스 운영

- 시간제보육서비스 운영 방식에 대해서 여러 가지 측면에서 우려가 제기 됨.

- 조건이 되는 모든 어린이집에서 시간제보육서비스를 운영할 수 있도록 하는 것보다 시간제 보육만을 담당하는 지역 거점 어린이집을 만들어 아이가 지정된 어린이집에서 지속적으로 보육서비스를 받을 수 있도록 하는 것이 더 낫다고 보고 있음.

- 영·유아 시기는 애착형성이 매우 중요하므로 시간제로 아이를 맡기는 것은 아이의 정서발달에 매우 부정적인 영향을 미칠 수 있으므로 매우 신중한 접근이 필요함.

- 시간제 보육은 아이들을 위한 정책이 아니고 엄마들을 위한 정책이에요. 아이들이 어릴수록 애착형성이 얼마나 중요한데 시간제로 1, 2시간? 무슨 물품보관소에 아이 맡기는 것도 아니고.

- 병원 기록과 같은 아이에 대한 정보가 없었기 때문에 응급상황이 오면 곤란해요. 그래서 전문적으로 시간제 어린이집을 등록을 한 상태에서 맡겨지든지 해야 된다고 봐요.

- 아이 자리를 항상 비워둘 수 없는 거고 꼭 차야지 되는 건데, 만약에 베이비시터가 항상 연계가 되어 있어서 그때마다 부를 수 있어서 그 거점으로 어린이집을 잘 활용한다면 좋겠어요.

- 시간제보육 운영의 정상화를 위해서는 교통 편리성, 시설 안전, 교사의 자질 등의 조건이 충분히 갖춰져야 한다고 봄.

- 어린이집이 많이 없더라고요. 구 별로 다 있지도 않고요. 대표적인 구만 시범

적으로 지금 운영하고 있어서 구 별로 다 있지도 않아요. 근데 동 별로 다 있어야 될 것 같고, 일단은 사람이 많이 몰리는 곳이라던가 교통이 편리한 곳이라던가 그런 곳에는 있어야 할 것 같다는 생각이 들어요.

- 그리고 안전 문제나 교사의 자질 문제. 왜냐하면 얘기를 맡기는데 시간제로 해서 너무 왔다갔다 변동이 많다면 믿기 어려울 것 같아요.

□ 시간제보육을 활용하는 데도 취업모나 취약계층 우선순위를 두는 것이 필요하다고 보고 있음. 시간제보육서비스가 양육수당을 받고 시설을 이용하지 않는 가구가 이용할 수 있도록 한다는 제도의 취지가 인지되지 못한 상황임.

○ 직장맘의 경우 주말 근무나 야근 시 큰 도움이 될 것이라 기대함.

- 저 같은 경우는 남편도 야근이 있고 저도 야근이 있고 둘 다 주말에 일이 생긴다든지 그렇게 되면 주말에 둘 다 출근을 해야 되면 저희는 봐줄 사람이 없잖아요. 그래서 그렇게 되면 필요할 것 같아요.

○ 맞벌이부부, 저소득층 등 취약계층에게 우선적인 이용권을 줌으로써 전업주부들이 무분별하게 아이를 맡기는 것을 막아야 함.

- 맞벌이부부 대상으로 지원해 주면 좋겠고, 많이 못 버는 분들 지원해 주는 게 좋고, 여유가 있고 자기가 볼 수 있으면 웬만하면 집에서 보고 시간제로 그런 걸로만 활용하면 그게 효율적으로 되지 않을까요?
- 따로 시간제보육을 만드는 것도 좋은 한데요. 정말 필요한 사람이 이용할 수 있으면 좋겠어요.

□ 시간제 일자리에 종사하는 여성들을 위한 정책이라고는 하나, 시간제라도 출퇴근 시간을 합치면 6시간 이상을 어린이집에 아이를 맡겨야 하므로, 아예 전일제를 이용하는 경우가 많을 것이란 의견도 있음.

○ 그렇게 되면 결국 시간제보육 서비스는 굳이 이용할 필요가 없는 전업주부들이 주로 이용하게 될 것이므로 예산낭비라는 것임.

3. 아이돌보미

가. 개요 및 현황

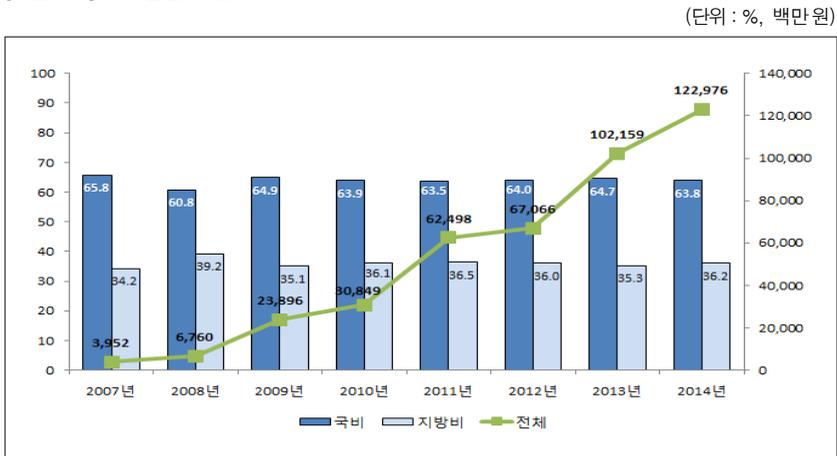
1) 사업목적 및 배경

- 아이돌봄 사업은 한부모, 맞벌이 등 취업부모의 만 12세 이하 자녀를 대상으로 가정 내 돌봄서비스를 제공하여 여성의 양육부담과 고용증진 및 취약계층 육아 역량 강화를 목적으로 함.
- 본 사업은 2006년 시범운영을 시작으로, 2007년부터 본격적으로 시행되어 현재에 이르게 됨.

2) 사업규모

- 아이돌봄 지원사업 확대와 더불어 예산도 크게 증가한 것을 볼 수 있음. 2014년 사업예산은 122,976백만 원으로 2013년도 대비 약 20% 증가하였음.

[그림 3-3] 아이돌봄 사업 규모



주: 기준보조율(서울 30%, 지방 70%).
 자료: 여성가족부, 『아이돌봄 지원사업 안내』 각 연도.

□ 국비와 지방비의 비중을 분석한 결과, 사업예산 확대에 따른 국비와 지방비 비율에 큰 차이를 보이지 않았음. 즉, 복지가 확대되었어도 중앙과 지자체 간 예산 분담이 잘 이루어지고 있는 것으로 보여짐.

3) 아이돌봄 서비스 유형

□ 아이돌봄 서비스 지원 대상은 만 3개월 이상부터 만 12세 이하 아동이며, 종일제돌봄의 경우 만 3개월 이상~만 24개월 이하 영아를 대상으로 함.

□ 이용구분에 따라 시간제, 종일제, 특별서비스로 구분

□ 긴급(당일)돌봄 서비스는 2014년 3월 돌보미 배치 후 4~6월 시범 운영

〈표 3-16〉 아이돌봄 사업 아이돌봄 서비스 유형

	시간제 돌봄	종일제 돌봄	특별서비스 돌봄		
			긴급(당일)돌봄	기관파견돌봄	질병감염아동 특별지원
이용 대상	만 3개월 이상~만 12세 이하 아동	만 3개월 이상~만 24개월 이하 영아	갑작스런 출장 및 야근 등 만 0~12세 아동에 대한 사전신청 없이 당일 서비스 이용 가능	사회복지시설, 학교 유치원, 보육시설 등 만 0세 ~12세 아동에 대한 돌봄서비스가 필요한 기관	수족구병 등 법정 전염성 질병에 감염된 시설 이용 아동
서비스 안내	가·나형 연 720시간 다형 연 480시간 나홀로 방치되는 초등학교 방과 후 아동은 연 720시간까지 정부지원(아동당 최소 2시간 이상 사용원칙)	월 120~240 (가·나형 : 240, 다·라형 : 200) 시간안에서 계약에 따라 돌봄 서비스 제공(1일 최소 6시간 이상 사용원칙)	광역거점기관(서울·경기 각 추가 1명)별로 1명씩 긴급돌보미(월급제 돌보미)배치 (3월 돌보미 배치 후 4~6월 시범운영) 월 60시간 근무	돌보미 1인당 돌봄 수 있는 최대 아동 수 존재 -만 0~2세 : 3명 -만 3~12세 : 5명 단, 한 명의 돌보미가 여러 연령대의 아동을 대상으로 동시 서비스 제공할 수 없음	별도 정부지원시간 없이 이용 비용 50% 정부지원 ※ 질병감염여부는 병원진단서 및 처방전을 제출 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률 제2조 감염병에 한함

자료 : 여성가족부, 『2014년도 아이돌봄 지원사업』.

4) 지원범위(정부지원금)

전국 가구 평균소득 기준에 따라 차등지원

돌보미 수당: 시간제 기본 5,500원, 종일제 기본 110만 원.

유형*	시간제 돌봄		종일제 돌봄			
	정부지원	본인부담	0세(15개월 이하)		1세(16~24개월)	
			정부지원	본인부담	정부지원	본인부담
가형	4,250원	1,250원	75만 원	35만 원	70만 원	40만 원
나형	2,250원	3,250원	65만 원	45만 원	60만 원	50만 원
다형	1,250원	4,250원	55만 원	55만 원	50만 원	60만 원
라형	-	5,500원	45만 원	65만 원	40만 원	70만 원

주:* 4인 기준

1. 가형: 50% 이하(월 241만 원)
2. 나형: 50~70% 이하(월 338만 원)
3. 다형: 70~100% 이하(월 483만 원)
4. 라형: 100 초과/시간제 및 종일제 정부지원 시간 초과시 전액 부모부담(시간제 '라'형 해당)

나. 선행연구

1) 취업 부모의 육아 지원

홍승아 외(2013)의 연구는 아이돌보미서비스 사업의 현황과 개선 방안을 다룸. 아이돌보미서비스는 취업부모의 양육시간 공백 문제를 일정 수준 해결해주는 기능을 하며 예산 규모 및 서비스 이용 가구가 증가하고 있는 사업에 해당함.

- 총예산 급증: 2007년 3,952,684천 원 → 2013년 102,159,325천 원
- 서비스 이용 가구 증가: 2010년 27,339가구 → 2012년 41,599가구
- 이용 대상: 2012년 총 59,802명
(만 0~2세 42.5%, 만 3~5세 34.7%, 만6~8세 17.3%, 만9~12세 5.6%)

이용자의 36.1%가 오후 5~9시 퇴근시간대의 서비스를 이용하고 있어,

아이돌보미서비스가 주로 영유아 보육서비스나 초등학교의 방과 후 서비스로 이용되는 것으로 예상.

- 이승미·김선미(2011)의 심층면접연구는 임시일용직이나 자영업자가 취업활동 증빙이 어려운 경우, 초과 서비스 이용이 필요한 경우 등에서 서비스 이용에 어려움을 겪을 수 있음을 보여줌.

2) 일자리의 양과 질

- 아이돌보미서비스 사업은 취업 취약 계층을 위한 사회적 일자리를 창출하고 이들이 경제적 자립 기반을 마련하는 데에도 기여함.
- 아이돌보미 사업 종사자 인력 자체가 최근에 크게 증가하였으며(2007년 돌보미 2천여 명→2011년 1만 명), 2011년 전체 아이돌보미의 약 86%는 40~50대이며 이 중 여성가장, 장기실업자 등 취업취약계층이 23%를 차지하고 있음.
- 오은진·노대명(2009)의 연구에서는 아이돌보미의 46%가 과거 직업 경험이 있는 경력단절여성인 것으로 나타나 아이돌보미서비스 사업이 기혼 여성을 노동시장에 재진입하게 하여 고용 창출에 기여함을 보여줌.
- 황혜신·윤명자(2012)는 서울시 아이돌보미의 직무만족도가 대체적으로 높다는 점을 설명함. 그러나 서울시 아이돌보미는 대인관계에 대한 만족도는 높은 편임에도 불구하고, 임금에 대한 만족도는 낮게 나타남.
- 한편 아이돌보미가 실제로 주당 근무하는 시간은 20.3시간에 그쳐(희망 평균근무시간 30.7시간) 월평균 급여가 56만 원 미만에 불과하여 일자리 확보가 충분히 이뤄지지 않는(오은진·노대명, 2009).

3) 아이돌보미 사업 개선 방안

- 홍승아 외(2013)와 전상민(2011)은 아이돌보미 처우 개선을 통한 충분한 돌보미 인력 확보의 필요성을 강조함. 2013년 9월부터 월 60시간 이상 활동하는 돌보미의 경우 4대보험과 퇴직급여가 지급되기 시작했으나, 낮은 급여 수준이 2007년도 사업 시행 이후 지금까지 유지되고 있어 처우가 여전히 열악한 편임. 돌보미 인력을 충분히 확보하고 서비스의 질을 제고하기 위해서는 급여 수준 인상, 고용안정 보장, 노동권 보호 등에 대한 추가적 지원이 요망됨.
- 오은진·노대명(2009)은 돌봄 노동의 질적 향상을 위해 아이돌보미의 자격증화를 제안함. 구체적으로, 최소 120시간 주요 과목 이수, 지속적 보수교육체계, 5년 주기의 검증 등을 통해 아이돌보미의 자격증화를 제안함.
- 서비스의 주요 대상인 맞벌이가정 이외에도 다자녀가정, 장애부모에 대한 별도의 지원 방안도 마련되어야 함.
- 기관실무자들의 역량강화, 인력 재조정, 근무여건 개선 필요.

다. 조사방법

□ 조사대상 및 방법

- 조사기간: 2014. 6. 21 ~ 2014. 6. 28
- 조사대상: 아이돌보미 서비스 종사자, 이용자, 기관, 총 4그룹, 23명

	특 성	참여인원	일 시
1그룹	종사자	6	6/21 11시
2그룹	기 관	6	6/25 19시 30분
3그룹	이용자	6	6/26 19시 30분
4그룹	종사자	5	6/28 11시

○ 질문지

〈표 3-17〉 아이돌봄 사업 기관 담당자 질문지 조사

	설문 항목
기본 사항	<ul style="list-style-type: none"> - 기관 담당자의 나이와 경력 - 사업 시작 시기
기관정보 및 운영현황	<ul style="list-style-type: none"> - 아이돌봄 서비스 이용자 모집방법 - 아이돌봄사업 인력현황(전담인원의 배치 및 고용형태) - 아이돌봄사업 예산 운영 방식과 문제점 - 바우처방식으로 전환될 경우의 장단점 - 주 이용자 특성과 문제점 - 이용자 중 맞벌이 가구의 비중 - 맞벌이 가구 중심 운영에 대한 견해 및 문제점 - 취업모와 비취업모의 서비스 요구 차이 - 서비스 이용가구의 특성으로 인한 아이돌보미와 가구 매칭의 어려움 - 돌보미 인건비 구성(수당 및 퇴직금 지급에 대한 의견) - 서비스 이용자와 돌보미 간의 갈등 해결 방법 - 서비스 제공 관련 매뉴얼 존재 여부 - 돌보미 인센티브 존재 여부 및 의견 - 돌보미의 4대보험 미가입 주된 이유 - 서비스 이용자 수 증가의 가장 중요한 이유 - 이용자들이 보육서비스를 이용하지 않고 아이돌보미 서비스를 이용하는 주된 이유 - 신원보증의 형태 - 돌보미 처우개선을 위해 가장 필요한 정책

〈표 3-18〉 아이돌봄 사업 종사자 질문지 조사

	설문 항목
기본 사항	<ul style="list-style-type: none"> - 기관 담당자의 나이와 경력 - 개인의 직업이력과 돌보미 일을 선택하게 된 계기 - 근무지 형태
돌보미 수행 현황	<ul style="list-style-type: none"> - 1주일간 돌보는 아이의 수(희망하는 아이의 수와 시간대 질문 포함) - 맞벌이 가구 방문 횟수 증가에 대한 견해와 애로점 - 이용자들의 직장생활 - 취업모들의 만족도 - 질 좋은 서비스를 제공하는 데 어려움 - 돌보미로서의 능력이 충분하다고 여기는지 - 돌보미 일을 잘 하기 위해 별도의 교육이나 훈련이 필요한지 - 추가로 받고 싶은 교육의 내용 - 돌보미 구직 과정에서의 애로점 - 안정적 수입원으로서의 돌보미 일 평가 - 근로계약서 작성 여부

〈표 3-18〉의 계속

	설문 항목
돌보미 수행 현황	<ul style="list-style-type: none"> - 고용안정을 위해 기관이 해야 할 일(4대보험, 지속적 일자리 제공 등) - 돌보미가 지속적 고용이 되지 않는 이유 - 돌보미 일을 하면서 가장 어려운 점과 신체적으로 힘든 부분 - 이용자와의 갈등해결 방법 - 기관에서 제공하는 훈련이 돌보미 일을 수행하기에 충분한지 - 추가적으로 필요한 교육 내용 - 양성교육, 보수교육의 진행 방식
기타	<ul style="list-style-type: none"> - 민간 베이비시터들과 비교할 때 본인의 능력 평가 - 직업인으로 돌보미 업무에 대한 자부심

〈표 3-19〉 아이돌봄 사업 이용자 질문지 조사

	설문 항목
기본 사항	<ul style="list-style-type: none"> - 현재 아이의 나이와 총 아이 수 - 아이돌보미 서비스를 이용하기 전 돌봄과 관련 서비스 이용 경험 - 기존 이용하던 서비스의 문제와 아이돌보미를 이용하게 된 경위
서비스 이용 경험과 견해	<ul style="list-style-type: none"> - 아이돌봄서비스가 일자리 유지에 도움이 되는지 - 아이돌봄서비스 이용 결과 가장 큰 문제점과 개선점 - 보육시설을 늘리는 것과 아이돌보미 서비스를 확대하는 것에 있어서 취업모를 위해 우선되어야 할 사항 - 돌보미와의 갈등 해결 방법 - 갈등 상황에서 기관의 조정에 대한 만족도 - 일하는 여성을 위한 보육정책을 포함한 전반적인 희망 정책

〈표 3-20〉 아이돌봄 사업 기관 담당자 FGI 참석자 특성

	이름	연령	소속	경력
1	A	42세	A건강가정지원센터	4년 1개월
2	B	28세	B건강가정지원센터	5년
3	C	43세	C건강가정지원센터	6년 10개월
4	D	52세	D건강가정지원센터	2년 5개월
5	E	29세	E육아종합지원센터	5년 4개월
6	F	28세	F건강가정지원센터	1년 9개월

〈표 3-21〉 아이돌봄 사업 종사자 FGI 참석자 특성

	이름	연령	소속	경력
1	A	49세	G건강가족지원센터	3년
2	B	48세	H건강가족지원센터	6년
3	C	47세	I건강가족지원센터	4년
4	D	49세	J건강가족지원센터	4년
5	E	49세	K건강가족지원센터	6년 8개월
6	F	48세	L건강가족지원센터	9년
7	G	48세	M건강가족지원센터	3년
8	H	43세	N건강가족지원센터	2년
9	I	44세	O건강가족지원센터	4년
10	J	44세	P건강가족지원센터	3년
11	K	49세	Q건강가족지원센터	10년

〈표 3-22〉 아이돌봄 사업 이용자 FGI 참석자 특성

	이름	연령	직업	자녀수
1	A	39세	사무직	2
2	B	36세	사무직	2
3	C	33세	교사	2
4	D	37세	사무직	2
5	E	31세	약사	1
6	F	38세	교육강사	2

라. FGI 조사 결과

1) 아이돌보미 서비스 인력 공급

- 돌봄서비스에 대한 관심이 높아지면서 지원자도 크게 증가하였으나 이 일을 할 만한 적절한 인력이 부족함.
- 지원자의 연령이 높아 현실적으로 고용하기 힘들거나, 돌보미로 적합하지 않은 성향인 경우 실제로 활동하기 어려움.
- 아이돌보미 활동을 하기 위해 교육을 받고 나서 실제 활동하지 않는 경우가 많음.
- 지원자 수 대비 실제 활동하는 인력이 적은 이유는 보장되는 임금수준

이 너무 낮기 때문에 도중에 일을 포기하거나 아예 시작도 하지 않는 분들이 많음.

- (지원자는) 많은데...(중략)... 너무 연세가 많으시면 좀 힘들죠.(담당자)
- 지원자 수가 많아도 실제적으로 활동을 잘 하실까, 아이돌보미로 적합한가가 문제인 것 같아요.(담당자)
- 아이돌보미로 파견하기 적합하지 않은 분들이 있거든요. 면접을 볼 때 말씀하시는 것을 봤을 때 민원이 예상되거나 너무 단호하시거나 그런 분들. (담당자)
- 월 백만 원을 벌겠다, 백오십 만 원을..... 이런 생각을 가지고 지원을 하시는 거잖아요.(담당자)
- 20만 원, 30만 원 벌자고 내가 밖에서 볼 일을 봤다가 그 시간 되면 다시 귀가를 해야 되는 상황인데, 그러느니 내가 조금 안 쓰고 일을 안 하겠다 그런 거죠.(담당자)

□ 인력 공급이 원활하지 않은 것은 근로시간의 불안정함과 그에 따른 낮은 월소득 때문임.

- 총 업무시간에 대해서는 현재 만족하는 돌보미도 있지만 그렇지 않은 경우도 있었음. 만족하지 못하는 이유는 근무시간이 많아서라기보다는 오히려 근무시간이 적기 때문으로 나타남. 일의 양에 대해서는 원하는 만큼 일하지 못한다는 비중이 42%임.
- 어린이집과 유치원 이후 시간(4~8시)에 돌봄서비스의 수요가 집중되기 때문에 수요가 없어서 못하는 상황임.
- 예산이 모두 소진되면 사업이 종료되는 사업의 특성 상 기관의 예산 부족으로 일감이 있어도 기관에서 비용 보조가 안 돼서 일을 원하는 만큼 못 하는 경우도 있음.
 - 저는 더 하고 싶은데 시간대가 몰려 있어요. 애들이 유치원 끝나고 4시부터 8시 사이가 가장 많대요. 지금은 다 그 시간에 모여 있으니깐 그 시간밖에 일 못 하니깐. 월급도 많이 줄어들고.(종사자)

- 내가 일하고 싶은데 일 하는 시간이 4시에서 8시 사이로 정해져 있고 그 시간만 많이 원하니까. 그 시간을 투자하기 위해서 집에서 화장도 하고 차도 타고 나와야 되니까 많은 시간을 투자해야 되잖아요. (종사자)
- 그 아이가 어린이집에 가서 받는 이중혜택 때문에 저희가 오전 시간에 일이 없다는 거예요. (종사자)
- 많이 투입되는 시간이 엄마들 퇴근 시간이거든요 ... (중략)... 그런데 그 시간만 2~3시간 일하자고 페이가 안 되잖아요. (종사자)
- 학교 돌보미 교실도 있잖아요. 애들이 줄은 거죠. (종사자)
- 일이 없어서, 연계가 줄어서 힘들다는 분들이 많아요. (종사자)

□ 종일제와 시간제에 따라 인력 공급이 원활하지 않은 이유가 다름.

- 종일제의 경우 수요자 대비 준비된 인력이 매우 부족하며, 시간제의 경우 이용시간이 특정 시간대에 몰려있어서 인력이 부족한 것임.
- 종일제의 경우 노동강도가 높고 내 시간을 마음대로 쓰지 못하는 일의 성격으로 인해 인력 공급이 부족한 반면, 시간제 인력 부족은 교육 수료 후 적정 수준의 임금이 보장되지 않기 때문에 일을 그만두는 경우가 많기 때문임.
 - 수입은 형편없고요. (종사자)
 - (돌보미 일만으로도 생계유지를 하고 싶은 분은) 많죠. 한 부모 가정이 많아서. (종사자)
 - 종일제를 하지 않는 이상 시간제는 급여가 들쭉날쭉 해요. (종사자)
 - 저 같은 경우에는 월화수목금토일까지 해서 하루에 6시간씩 일하고 있는데 금액이 백만 원이 안 돼요. 교통비가 안 나와요. 백만 원이 안 되는 금액이에요. 거기에서 세금 빠지고 뭐 하고 하면. (종사자)
- 종일제 종사자는 시간제와 달리 경제적으로 안정되고 여러 가정을 방문할 필요가 없으며 주말에도 쉴 수 있지만, 긴 근무시간으로 인해 일 자

체가 힘들기 때문에 지원자가 별로 없음.

- 종일제를 원해서 하는 건 아니고 수입 때문에 그렇게 하는 거거든요. (종사자)
 - 종일제를 더 좋아해요. 시간제는 가정을 다니기 너무 바빠요. 가까이 옆집에 있으면 다니기 편한데 여기 있고 다른 동네에 있으면 다니기 불편해서 힘들어요. (종사자)
 - 시간제는 주말에도 일해야 되고 야간에도 일해야 되는데, 종일제는 낮에만 하고 주말에는 쉴 수 있으니까. (종사자)
- 시간제는 나머지 시간을 활용할 수 있지만, 모두 근무 시간이 짧은 것은 아니며, 주말에 근무를 한다거나 여러 가정에서 근무하는 경우와 같이 장시간 근무하는 경우도 있었음.
- 이용자가 원하는 인력과 현재 종사자 공급 인력 선호의 불일치 존재.
- 이용자들은 40대의 젊은 종사자의 능력이 높다고 평가하여서 이들을 더욱 선호하고 있음.
- 그러나 현실적으로는 40대 종사자는 자신의 자녀도 돌보며 돌봄일을 해야 하는 상황인데다, 돌봄 일자리는 임금 수준이 낮기 때문에 40대 여성에게는 매력적이지 않은 일자리로 인식됨. 실태조사 결과 50대 이상이 종사자의 75%를 차지하고 있음.
- 젊은 40대 선생님이 해 주세요 이렇게 신청서에 달아요. (이용자)
 - 연세가 드시면 생각도 빨리 안 되고 마음 같이 안 되고 못 따라오시거든요. (이용자)
 - 엄마는 좀 더 프로적인 그런 모습을 좋아하시잖아요. (종사자)
 - 젊은 선생님들이 거의 잘 없잖아요. 내 아이 돌볼 나이이기 때문에 그리고 페이도 약하니까 사실은 젊은 엄마들이 잘 안 하죠. (종사자)
- 아이돌보미 이용자 수요에 비해 인력 공급이 부족한 상황에서 이용자의 선택권이 거의 없는 상황.

- 선생님 한 분이 자녀를 돌봐주는 것이 좋은데 요일별로 다른 선생님이 방문할 경우 아이 정서상 좋지 않고, 더 좋은 선생님이 가정을 방문해주었으면 하는 바람이 있었음.
- 이용자들은 돌봄종사자와 갈등이 발생할 경우 혹시 자녀에게 해가 될까 우려하여 참는 경우가 많으며, 갈등이 발생해도 아이돌보미를 교체하는 방식으로 갈등을 조정하는 것이 거의 불가능한 상황임.
 - 뭔가 선택을 우리도 했으면 좋겠는데 ...(중략)... 월화수는 이 분 오고 화목은 다른 분 오고 그런 것은 아닌 것 같아서 ...(중략)... 엄마들의 선택권 아니면 선생님들의 리스트를 우리가 확인할 수 있는 뭔가가 있었으면 좋겠다 라는. (이용자)
 - 그 분은 슈퍼잡이기 때문에 저희가 어떻게 감히(직접 이야기 힘들). (이용자)

2) 아이돌보미 종사자의 근로 여건

□ 돌보미의 임금과 4대 보험

- 종일제는 기본이 110만 원, 시간제는 시급 5,500원으로 일한 시간만큼 월소득이 정해지는 구조로 아이돌보미 일을 생계 유지 수단으로 삼는 종사자일수록 임금에 불만족이 큼.
- 장기근속에 따른 임금체계(2년 이상 근무에 10만 원 미만 수당), 퇴직금(2013년 9월부터) 있으나 월 60시간 일해야 적용이 됨.
- 월 근무시간이 60시간 이상인 경우 4대보험은 적용하고 있었으나 소수는 근무 시간이 적어 4대보험 대상이 되지 않는 경우도 있었음.
- 복수의 시간제 일자리를 갖고 있는 종사자의 경우 월소득이 높아도 교통비와 시간비용 등이 불만족 요인.
- 이들은 월 150시간 근로에 130만 원 수입을 원하고 있으나, 현실의 시급과 상당한 차이를 보임.
- 최소 근무시간 확보를 통한 임금보장, 시급 인상 및 기본급 책정 등의 요구사항이 나타남.

□ 산업재해보험

- 산재보험에서 배상만 보장이 되고 상해는 보장이 안 되기 때문에 기관에서는 종사자에게 손배상보험을 따로 들도록 권유하였고, 비용은 종사자가 부담하거나 기관과 절반씩 부담하기도 하였음.
- 기관담당자들은 종사자가 대부분 중장년층으로 근무 중 다쳐도 나이로 인한 질병으로 판단되어 산업재해의 보상을 받지 못하기 때문이라고 이야기하였음.
- 기관담당자들은 민간상해보험이 산재보험 보다는 낮지만 추가 비용부담이 있고, 실질적인 혜택은 적다고 판단하고 있었음. 산재보험에 가입된 경우도 보험의 수혜를 받는 데에 제한이 많기 때문에 5만 원 이상의 치료비가 발생한 경우만 혜택을 받을 수 있다는 한계가 있음.

□ 근로계약서

- 서비스제공기관장을 사용자로 하는 근로계약서를 작성하고 있으나 종사자에게 크게 의미가 있지 않은 것으로 보임.
- 종사자들은 갑 위주로 작성되어 종사자 자신을 위한 내용은 없다고 느끼고 있지만 계약서를 쓰기 때문에 소속감은 느낀다고 말하였음.
- 한편 일부 종사자는 활동 내용 및 손해배상보험 등이 있어 종사자도 보호되는 측면이 있다고 느끼고 있었음.
 - 센터에서 1년에 한번씩 써요. (종사자)
 - 왜 쓰는지 모르겠어요...(중략)... 저에 대한 조건은 없고, 갑이 할 수 있는 권력을 내세우는 것 같아서 기분이 안 좋아서 싫어요. (종사자)
 - 그냥 직원이다 이런 소속감 정도. (종사자)
 - 서비스 제공 중 안전사고로 인하여 피해를 입은 아이돌보미와 아이에 대한 보상금을 위해 손해배상보험에 가입하는 등 필요한 조치를 취해야 한다고 하는데. (종사자)

3) 서비스 이용에서 맞벌이 우선순위 부여

- 맞벌이 가구 이용자 우선으로 사업 개편 이후 아이돌보미 이용자가 맞벌이 가구 중심으로 증가.
- 아이돌보미 서비스는 다른 친인척, 이웃, 민간 아이돌보미 등 개인양육 서비스를 대체하고 있는 듯이 보임.
 - 이용자는 아이 돌봄서비스를 이용하기 전에 부모님, 사설 베이비시터, 동네 어르신 등을 이용한 경험이 있음.
 - 부모님이 자녀를 돌봐 줄 경우 부모님의 연세나 병환으로 딸이나 며느리로서의 불편함이 있었고 민간 베이비시터의 경우 비용이 비싸고 교육적 서비스가 없다는 단점이 있었으며 대체로 민간은 조손족 등의 인력등을 주로 활용해야 하는 애로점이 있기 때문에 훈련된 베이비시터로 아이돌보미를 선택하고 있음.
 - 아파트 어르신의 경우 근거리에 있다는 장점이 있지만 체계가 없고, TV시청이나 자녀의 식사 메뉴 등에 있어 갈등을 경험했고, 이웃이기 때문에 갈등 발생 시 관계가 불편해질 것을 우려하였음. 아이돌보미 사업은 객관적인 관계에서 아이를 돌봐 주는 것이 장점.
- 보육시설의 단점을 보완하는 아이돌보미 서비스 이용 형태
 - 취업모의 출퇴근 시간에 맞게 이용할 수 있는 보육시설이 없고, 민간시설의 경우 방학이 되면 아이를 맡길 수 없다는 단점이 있음.
 - 보육시설에 다니는 대부분의 아이는 3~4시 정도면 집으로 돌아가기 때문에 자신의 아이만 보육시설에 남겨진다는 것은 취업모에게 스트레스가 됨.
 - 이용자들은 1대1 돌봄서비스가 영아의 안전이나 건강의 측면에서 장점이 있다고 인식.
 - 아침에 제 출근시간과 제 퇴근 시간을 맞추려면 굉장히 일찍 출근하시고 굉장히 늦게 저희 아이만을 위해서 그렇게 오셔야 돼요. 그런데 저희 애를 위

해서 거기 시설이 있는 것은 아니잖아요. (이용자)

- 괜히 내 아이로 인해서 그 기관에 뭔가 민폐를 주는 것 같고...(중략)... 우리 아이만 있으면 그 아이의 정서적인 위축감과 소외감과 이런 것들이 굉장히 안 좋아요. (이용자)
- 저희도 어린이집이 4시 30분이면 다 데려가는 분위기에요. 아이를 인도해 주시는 선생님도 그런 말씀을 하시니까 너무 스트레스를 받는 거예요. (이용자)

□ 공공서비스로서의 아이돌보미 사업에 대한 신뢰로 이용자 증가.

- 이용자가 돌봄서비스를 이용하는 이유로는 정부에서 관리하는 사업이라 신뢰할 수 있고, 지속적인 종사자 교육이 이루어져 종사자의 질적인 부분도 보장이 되기 때문임.
- 또한 갈등상황이 발행했을 때 기관에서 중재해 줄 수 있고, 민간서비스 대비 가격도 약간 저렴하다는 장점도 있음.

□ 일반 맞벌이 가구의 이용이 증가하고 있음.

- 지역별로 비율에는 약간의 차이가 있지만 서비스 이용자 가운데 맞벌이 가구의 비중이 가장 높은 것으로 나타남. 사업이 취업모 중심으로 바뀐 이후 저소득층이라 하더라도 맞벌이 가구만 이용 가능함.
- 등급별로는 다형과 라형의 맞벌이 가구의 돌봄서비스 이용이 증가한 것으로 보임. 가형과 나형의 경우 사용시간이 제한적인 반면, 다형과 라형의 경우 사용시간에 제한이 없고 민간서비스 보다 돌봄서비스의 인식이 좋은데다가 경제적으로 저렴하기 때문에 이용이 크게 증가한 것으로 보임.

- 다형, 라형이 맞벌이가 많아요. (담당자)
- 라형이라고 정기적으로 이용은 안해도 일주일에 월수금 식으로 하는. 제 생각에 늘은 것 같아요. 제가 담당하는 집은 늘었어요. (담당자)
- 가, 나의 경우 제한이 있잖아요. 720시간 쓸 수 있고. 그런데 다, 라는 자유

시간이에요. (담당자)

- 일반 도우미보다 여기(돌봄) 인식이 굉장히 좋아요. (담당자)
- 경제적인 면도 저희가 훨씬 낫죠. 민간보다 훨씬 저렴하죠. (담당자)

종일제 사용기한이 24개월까지로 늘어나고, 기존 이용자들은 이탈하지 않고 계속 이용하고 있는 상황에서 증가하는 신규 이용자를 수용하기 어려움.

- 증가하는 수요에 대응하기 위하여 돌보미 인력 증원이 필요하지만 예산 부족으로 신규 종사자를 뽑기도 어려운 상황이었음.
- 기존 이용자에 대한 우선 이용권이 부여되고 자녀가 0세부터 만 12세 까지 이용할 수 있기 때문에, 배정된 예산으로 신규 이용자에게 서비스를 제공하는 것이 용이하지 않음.

- 한번 들어오기까지는 힘든데 들어오면 나가지는 않죠. (담당자)
- 24개월로 또 늘어났잖아요. (담당자)
- 저희는 아예 안내 전화 받을 때 올해는 종일제 못 쓴다고 해요. (담당자)
- 예산이 없는데 어떻게 선생님을 뽑아요? (담당자)

4) 아이돌보미 사업 전달체계

전담인력 배치와 확보가 기관마다 상이하고 예산이 증가하였음에도 인력은 그대로이며 사업지침에 인력 배치에 관한 내용이 없음.

- 아이돌봄관련 예산이 2007년 대비 5~6배 증가한 반면, 전담인원은 약 2~2.5배 증가한 상황임. 따라서 이 사업을 전담하는 인력들의 처우가 매우 나쁠 수밖에 없으며, 이런 상황에서 정교한 일자리 매칭을 기대하기 어려움.
- 전담인력의 다수는 계약직이며, 기관마다 전담인력의 구성 및 배치가 다른 것으로 나타남. 기관의 돌봄사업 담당자는 기관별로 최소 2명에서

최대 4명 정도로 운영되고 있음. 대부분 1년 단위로 계약을 갱신하는 계약직이며, 기관마다 전일제와 시간제의 구성이 다르게 나타남.

- 예를 들면 제가 2010년도에 입사 했을 때 선생님이 38명 계셨거든요. 그때 기준으로 예산이 천만 원이 안 나왔어요. 선생님 전체 급여가. 그런데 지금 현재 선생님 전체 급여가 1억이 넘어요. 그리고 그 수치만 봐도 실무자들의 업무량이라든가 주어지는 업무들이 굉장히 많은데 그런 전담 인력의 어떤 처우라든가 이런 급여라든가 이런 것은 별로 발전이 없다는 거죠. (담당자)
- 지금 인원이 저희가 예산이 두 배가 늘어나고 너무 관심이 많아져서 하라는 일이 너무 많은 거예요. (담당자)

□ 예산규모 대비 사업수행 인원 규모가 작아 담당자의 업무량 과중.

○ 아이돌봄팀 내에서 회계, 교육, 사업, 상담 업무를 모두 해야 하기 때문에 업무가 과중하고 급여처리 시스템 자동화가 이루어지지 않아 단순업무를 반복하는 경우가 많아 잦은 야근과 주말근무가 발생해서 관리자들의 복지 등에 상당한 문제가 있는 것으로 나타남.

- 지금 아이돌봄 팀 안에서 회계 업무도 해야 되고 교육도 해야 되고 사업도 해야 되고 상담도 해야 되고 정말 여러 가지 분야를 하고 있다 보니까. (담당자)
- (4대보험을 하면서 관리자 업무가 늘었어요) 선생님들이 5백 명 가까이 되니까 급여들이 다 다르잖아요. ...(중략)... 정산을 일일이 다 해서 급여 시스템에 다 넣어줘야 되고 그것을 또 이체시켜야 되고 이런 상황이니깐. (담당자)
- 주말 근무도 많이 하게 되고. (담당자)
- 야근을 하다 보니까 솔직히 야근을 해서 일이 끝나면 기분이 좋은데 일이 안 끝나요. (담당자)

□ 전담인력이 아이돌보미사업 이외에도 센터 내 다른 업무를 공유하는 사례도 있음.

- 3명이 아이돌보미 지원사업을 전담해서 하고 있고 그리고 한 명이 저희 아이돌보미 사업팀에서 급여는 나가고 있지만 실질적으로 아이돌보미 일만 하는 것이 아니고 건강가정지원센터 일도 하고 있어요...(중략)... 남아있는 직원들이 그 업무들을 나눠서 해야 되는 상황인 거고요. (담당자)

□ 건강가정지원센터 직원과 돌봄사업 담당자 간의 수당에 차이가 있어 담당인력들은 상실감과 갈등을 느끼는 경우도 있음.

- 건강가정지원센터 직원과 아이돌보미 직원과 차이가 있어요 예를 들어 수당을 건강은 주고 아이돌보미는 안 주고 그런 분쟁이 있었고요. 행사에 다 동원되면서 수당은 저희는 안 주고. (담당자)
- 건가는 여차피 사회복지사 의무 채용이 아니고 건강가정사로 되니까 종사자 수당이라는 명목으로 이렇게. (담당자)

□ 이용자와 종사자를 연결시키는 공적 인프라 역할에 대한 만족도가 높음.

○ 종사자들은 민간서비스 대비 임금은 적지만 시간의 활용, 꾸준한 일감 연계, 이용자와의 갈등 중재, 종사자에 대한 이용자의 신뢰, 지속적 교육을 통한 자기계발 등의 장점을 언급하였음.

- 개인시간을 활용할 수 있는 그런 것 때문에. (종사자)
- 저비용이지만 그래도 내가 계속 꾸준히 내가 열심히 하면 일을 받을 수 있잖아요. (종사자)
- 누군가 중재 역할을 해 주니까 여기가 좋은 것 같아요. (종사자)
- 저희를 믿어 주시잖아요. 정부기관에서 하는 거니까 믿음이 있잖아요. (종사자)

○ 기관에서 돌봄종사자의 서비스에 대한 체크가 이루어진다는 점도 돌봄 서비스에 대한 이용자의 만족도를 높이는 요인 중 하나로 작용하고 있었음. 특히 기관의 서비스 관리는 돌봄서비스를 사설 업체 서비스와 차별화하는 중요한 요인이었음.

- 이용자 가구의 취업이나 소득 상태 파악을 통한 유형 파악이 체계화되어 있지 않음.
- 어린이집이나 유치원 등 다른 유형에 대한 중복 지원을 금지하고 있으나 관리시스템망이 달라 확인이 불완전함.
- 신규 이용자 신청 시에는 맞벌이 가구 여부를 서류 확인 절차를 거치지 만 일단 서비스를 이용하기 시작하고 나서는 정기적으로 혹은 회계연도가 시작할 시점에 맞벌이 여부를 재차 확인하지 않음. 다시 말해 신규 진입 당시에는 맞벌이 가구이지만 부모 어느 한쪽이 취업이 중단되었다고 해서 서비스 이용 자격을 박탈하는 것은 아님.
- 소득수준에 따른 가구유형이 정확하게 판별되지 않아 정작 필요한 가정에서 활용하지 못하게 되는 문제를 지적하였음.
 - 이 집은 가형을 해야 되나 하는 의문스러운 집이 많아요. (종사자)
 - 사는 걸 보면 가형이 아닌데 가형의 혜택을 받을까 하는 집도 있어요. 다른 집이 진짜 가형인데 혜택 못 받는 집이 있잖아요. …(중략)… 소득 판별이 잘못되는 경우가 있는 것 같아요. (종사자)
 - 자기 재산을 부모 앞으로 다 옮겨 놓고 하는 집도 많더라고요. 별장까지 있는데 나형으로 신청해 놓고 혜택 보는 분도 있더라고요. (종사자)
 - 가형은 어렵잖아요. 그 사람들은 진짜 신청하고 싶어도 나라에서 지원해 주는데도 불구하고 진짜 없어서 신청 안하는 사람도 있어요. (종사자)

마. 예산 운영 방식

- 지자체 단위로 예산 소요와 배정 방식이 다양하여 이용자와 종사자 수급을 예측하여 사업을 운영하는 데 한계가 있음.
- 기초단체별로 작년까지는 분기별 혹은 1년 예산을 한꺼번에 받았으나 올해부터는 월별로 신청하는 곳도 있으며 지난 달 수요자를 기준으로 다음 달 수요자를 예측한 후 월별로 구청에 청구하는 방식 등 기초단체별로 예산 운영 방식이 일원화되지 못하고 있음. 한편 예산이 남는 경우

이월하고 부족한 경우 추가예산을 신청함.

- 작년 같은 경우에는 1년 치를 받는다거나 상반기 하반기 이렇게 쪼갠 예산을 올리는 돈이 없다는 이유로 월별로 청구를 하고 있어요. (담당자)
- 저희도 구청에서 8~9% 월마다 주시고. (담당자)
- 저희도 월별로 신청은 하는데 지난 달 것을 예상해서...(중략)... 그 정도를 예상해서 신청하면 저희가 신청을 하면 그대로 만들어는 주세요. (이용자 규모 추정 후 신청) (담당자)
- 남은 돈은 이월. (담당자)

○ 기관에서는 매년 예산이 부족하여 추경예산을 신청하는 상황이 반복되고 있음.

- 지금 이대로 가면 10월이면 저희는 예산이 끝나요. (담당자)
- 11월이면 끝날 것 같아서 저희는 추경을 기다리고 있어요. (담당자)
- 저희는 예산이 42% 정도 써서 조금 오버는 했는데...(중략)... 앞으로는 10월까지만 연계가 될 것 같고요. 두 달은 좀. (담당자)
- 저희도 10월달이면 예산 소진될 예정이고 추경을 신청해 놓은 상황이에요. (담당자)

□ 아이 돌보미 사업의 예산 사용 방식을 알게 된 가형, 나형, 다형 이용자들이 사업 예산 부족을 인지하면서 상반기에 필요 이상으로 서비스를 이용하는 문제가 발생하여 서비스의 안정적·지속적 이용에 장애가 되고 있음.

- 누구인가는 이것은 쓸 돈이니까 그러니까 내가 조금이라도 더 많이 쓰자. 자기가 실질적으로 필요한 시간이 3시간이라면 4시간을 신청해서 써요. (담당자)
- 어머님들이 더 아셔서 이용시간이 언제 줄어들지 모르니까 줄 때 다 써 버리자 그런 것들이 있죠. (담당자)
- 저소득층 가형 같은 경우에는 720시간을 주면은 이것을 계산해서 내가 이렇

게 몇 개월까지 써야겠다고 계산해서 쓰지 않아요. (담당자)

□ 아이돌보미 사업지침은 정부 예산이 지원되는 가형, 나형, 다형을 먼저 연계하고 남은 아이돌보미 선생님을 라형에 연결하는 것이 지침이지만, 예산이 부족하기 때문에 라형을 우선 연계하기도 함.

○ 아이돌보미 인력 공급이 부족한 상황에서 라형을 우선 연계하는 경우 예산을 다 소진하는 문제가 발생할 수 있지만, 상반기에 사용 시간을 소진하고자 하는 가, 나, 다형의 도덕적 해이로 인한 하반기의 예산 부족과 민원 발생을 기피하고 있는 것으로 보임.

○ 실무자는 라형 연계를 확대시킬 필요가 있다는 입장임.

- 저희가 사업의 취지와 정반대로 나가고 있어요. 이 사업 취지는 취약계층을 지원해 줘라 이런 지원이지만 지금 취약계층 가형이 들어오면 연계를 안 하고, 라형 전액 본인부담이 들어오면 연계하고 있어요. 왜냐하면 예산이 없으니까. 그렇게 해서 저희가 사업 수위를 조율하고 있어요. (담당자)

- 실무자 입장에서는 어쨌든 예산을 소진해야 되는 그런 의무가 있고 그리고 라형도 연계해야 되는 의무가 있는데 라형을 반드시 꼭 연계해야 된다는 의무는 없잖아요. 그런데 이제 그래도 %는 어느 정도 맞춰야 되는 것은 있고 라형도 연계해야 된다고 보면, 제가 그래도 좀 사업을 했던 사람의 마음 이라면 사업을 자체를 변경해서 가야 되지 않을까 싶어요. (담당자)

□ 취업모의 돌봄서비스 사용 확대를 위해 바우처 방식으로 전환되는 것에 대해 기관담당자들은 이용자들에게는 유용하게 보일 수 있지만, 현재 서비스 수요를 충당할 만큼 아이돌보미 종사자 공급이 충분하지 않아 결국 이용자가 원하는 만큼 바우처를 사용할 수 없을 것으로 예상하였음.

- 이용자 입장에서는 어떤 해결되는 부분이 많이 있을 것 같지만 만약에 돌보미 선생님을 매칭해 줄 때 문제점이 지금처럼 해서 그대로 바우처로 간다면 문제가 좀. 나는 이걸 써야 되는데 선생님이 없으면 연결을 못 받아서 못 쓰는 거죠. (담당자)

- 쿠폰제로 하게 되면 장점은 저희가 일일이 이용 가정한테 이용 요금을 받기

위해서 노력한다거나 이런 부분은 없어질 것 같은데 그만큼 많은 이용자 가정에 맞는 돌보미가 확보가 되어야 되는데. (담당자)

- 종사자의 근로여건을 개선하여 인력 공급을 대폭 확충하거나, 가, 나, 다형과 같이 돌보미 이용에서의 도덕적 해이를 막을 수 있도록 이용 방식을 바꾸지 않는 이상 아이돌보미 사업의 여성고용 효과는 제한적·돌봄서비스에 대한 관심이 높아지면서 지원자도 크게 증가하였으나 이 일을 할 만한 적절한 인력이 부족함.

4. 새일센터

가. 개요 및 현황

1) 사업목적 및 배경

- 여성새로일하기센터 사업의 목적은 임신, 출산, 육아 등 경력이 단절된 여성에게 재취업의 기회를 제공하기 위해 취업상담, 직업교육훈련, 인턴 및 취업 후 사후관리 등 종합적인 취업지원 서비스를 원스톱으로 제공함에 있음.

- 설치근거: 『경력단절여성등의 경제활동 촉진법』 제13조제1항

* 제13조(경력단절여성지원센터의 지정) ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 경력단절여성 등의 특성을 고려한 상담·정보·취업 및 복지지원서비스를 통합적으로 제공할 수 있는 경력단절여성지원센터를 지정·운영할 수 있다.

- 고용부, 여가부 공동으로 기존 여성교육훈련 및 취업지원 인프라가 있는 민간단체 등을 “여성새로일하기센터”로 지정함. 새일센터가 양적으로 지속적으로 확산되고 있으나 (2012년 110개소→2013년 130개소→2014년 140개소), 업무의 성과에 대한 외부의 지적 상황은 지속되

고 있음.

2) 새일센터 현황

- 새일센터는 취업지원 등을 주목적으로 하는 비영리법인 또는 단체가 일정 인력 및 시설, 장비를 갖춘 경우에 지정하게 됨.
- 현재, 여성새로일하기센터 지정 현황만 파악가능함. 새일센터를 이용한 여성고용 현황에 관한 자료가 없음.

<표 3-23> 기관 형태별 여성새로일하기센터 현황(2014)

전 체	기 관 명				
	여성인력 개발센터	여성회관	대학	새일본부	기타
120개소	56개소	38개소	6개소	5개소	15개소

주 : * (2009)72개소 → (2010)77개소 → (2011)90개소 → (2012)100개소 → (2013)120개소.

<표 3-24> 여성새로일하기센터 지정 현황(2014)

지역	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원
	25	7	4	7	5	2	2	17	6
지역	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	세종	전체
	5	9	7	6	7	8	2	1	120

- 예산은 고용부에서 집단상담프로그램 사업비를 지원하고, 여가부와 지자체가 매칭하여 각각 사업비를 지원하고 있음.

<표 3-25> 고용부 지원 예산 현황(고보기금)

(단위 : 백만원, %)

2012			2013			2014		
계획	실적	집행률	계획	실적	집행률	계획	실적	집행률
7,380	7,230	97.9	9,100	8,512	93.5	9,858	-	-

<표 3-26> 여성새로일하기센터 전체 예산 현황(2012~14)

(단위 : 백만원,%)

		지원단가	2012 예산	2013 예산	2014 예산	내역
고용부	집단상담 프로그램운영	75백만 원	7,400	9,100	9,750	• 직업상담원 2명 배치 • 집단상담프로그램 운영
여가부	새일인턴제	기관별 상이	10,080	12,096	12,696	• 지원인원 : 시설마다 상이 • 지원단가 : 월 60만 원/인(300만 원 한도)
	직업훈련	기관별 상이	7,799	10,139	13,797	• 여가부 새일센터 직업교육 훈련 예산
	일·가정양립 지원 취업연계 및 사후관리	기관별 상이	2,000	2,519	2,728	• 가사·자녀양육 부담 완화 사업 • 일·가정 양립 기업환경 조성사업
	취업지원	72백만 원	4,725	5,670	6,088	• 취업설계사 5명 배치·운영(인건비)

□ 추진실적은 2010~13년까지 자료이며, 새일인턴제 실적은 연계인원임.

<표 3-27> 연도별 여성새로일하기센터 사업실적(2010~2013)

		2010			2011			2012			2013		
		참여 (수료)	취업	취업 률	참여	취업	취업 률	참여 (수료)	취업	취업 률	참여 (수료)	취업	취업 률
고 용 부	집단상담 프로그램 운영	17,482 (16,992)	6,594	38.8	19,851 (19,348)	5,196	26.9	20,730 (20,354)	5,264	25.9	24,439 (24,000)	4,713	19.6
여 가 부	새일 인턴제*	4,948			4,262			5,363			5,040		
	직업 훈련	9,256 (8,508)	4,640	54.5	7,084 (6,567)	3,899	59.4	9,140 (8,412)	5,143	61.1	-		
	취업 지원	164,294	101,980	62.1	187,006	117,370	62.8	194,494	122,610	63.0	-		

3) 사업운영

□ 사업운영체계

- (여가부·고용부) 추진계획 및 운영지침 수립, 새일센터 지정 및 평가 등 운영사업 전반
- (자치단체) 새일센터 지정 시 자체 추천심사위원회 운영, 새일센터 사업계획 승인, 종사자 현황 관리, 사업결과 및 정산 보고, 일부사업 매칭

지원

- (고용센터) 집단상담프로그램 사업계획 승인, 비용 지원 및 지도 점검

□ 주요사업 내용

- 집단상담프로그램 운영(고용부 100% 지원)
 - 취업의욕 상실 및 자신감이 부족한 경력단절여성을 대상으로 생애설계, 자신감 향상 등 취업의욕 고취, 구직기술 향상 등의 집단상담 프로그램 운영(센터별 직업상담원 2명 지원).
- 찾아가는 취업지원 서비스(여가부 50%, 자치단체 50% 지원)
 - 취업설계사 운영을 통해 구인·구직 상담, 취업알선(동행면접 등), 취업 후 직장 적응 지원관리 등 실시(센터별 취업설계사 5명 지원).
- 직업교육훈련(여가부 100% 지원)
 - 구직자의 직업경력 및 능력 등을 고려한 직업교육 및 기업체 인력수요와 여성 유망직종 등을 토대로 맞춤형 교육과정 개발·운영.
- 새일인턴제(여가부 80%, 자치단체 20% 지원)
 - 경력단절 여성이 취업 후 직장에 적응할 수 있도록 인턴기회 제공(1인당 총액 300백만 원 한도 내 월 60만 원 한도 내 센터별 자율결정).
- 일·가정양립 지원(여가부 50%, 자치단체 50% 지원)
 - 새일센터를 이용하는 경력단절여성 등의 가사 및 자녀양육 부담 완화 등 안정적 직장생활 유지·지원(밀반찬 서비스, 센터내 임시 보육시설 운영, 여성친화일촌기업 등).
- 사업 평가 및 시스템 구축(고용부·여가부 공동)
 - 매년 새일센터 사업에 대한 평가를 실시하고 있으며, 단순 실적 위주의 평가에서 취업자의 고용보험가입률, 고용유지기간 등에 대해 평가를 실시하여 질적인 일자리로의 취업알선을 증대.
 - 새일센터 자체 시스템(e-새일시스템)과 고용보험 워크넷을 통합(연계)함으로써 다양한 일자리를 알선할 수 있도록 개선.

- 여성새로일하기센터를 확대 지정·운영하여 경력단절여성의 취업지원

을 강화하고, 새일센터와 공공훈련기관(폴리텍) 등과의 협력체계를 구축, '취업상담·숙련진단→직업훈련 실시→재취업'을 지원함.

*2013. 3. 27. 고용부-여가부 MOU체결

- ▶(폴리텍대학) 여성 친화적 훈련 프로그램 개발. 여성의 접근성을 높일 수 있도록 캠퍼스 개편 → 여성 직업능력개발훈련 과정 참여 제고
- ▶(새일센터) 폴리텍대학에 전문기술훈련 분야 훈련과정 수요자에 대한 취업지원과 직장 적응지원, 폴리텍대학 시설 및 실험·실습장비 공동 활용

□ 사업실적

<표 3-28> 집단상담프로그램 사업실적(2010~13, 고용노동부)

(단위: 명, %, 백만원)

	참여자수	수료자수	취업자수	취업률	예산액	집행액
2013	24,439	24,000	4,713	19.6	9,100	8,512
2012	20,730	20,354	5,264	25.9	7,380	7,230
2011	19,851	19,348	5,196	26.9	6,711	6,287
2010	17,482	16,992	6,594	38.8	5,762	5,574

주: * 취업률: (취업자수/수료자수) × 100

* 2012년 집행액: 집단상담프로그램 운영 7,155백만 원, 교육 40백만 원, 평가 34,914,540원

<표 3-29> 새일여성인턴 사업실적(2009~13, 여성가족부)

(단위: 명)

	2009	2010	2011	2012	2013
새일인턴 연계인원	4,307	4,948	4,262	5,363	5,040(목표)

<표 3-30> 직업교육훈련 사업실적(2009~2012, 여성가족부)

(단위: 명, %)

	참여자수	수료자수	취업자수	취업률
2012	9,140	8,412	5,143	61.1
2011	7,084	6,567	3,899	59.4
2010	9,256	8,508	4,640	54.5
2009	4,378	4,133	2,232	54.0

〈표 3-31〉 취업실적(2009~12, 여성가족부)

(단위 : 명, %)

	구인등록	구직등록	취업실적	취업률
2012	227,924	194,260	122,610	63.1
2011	237,133	187,006	117,370	62.8
2010	148,882	164,294	101,980	62.1
2009	106,730	130,327	67,519	51.8

나. 선행연구

1) 새일센터 사업의 특징

- 김난주 외(2013)의 연구에서는 경력단절여성의 구직 경로로 ‘가족, 친지, 친구, 지인’ 비공식적 인맥이 58.3%, 공공 취업서비스기관(새일센터·고용센터 및 취업정보센터)이 4.2%로 나타남.
- 직업교육훈련기관에서 받은 구체적 취업지원서비스 중 가장 도움된 것에 대해서는 ‘도움된 서비스 없음’(25.7%)이 가장 많고 ‘해당 일자리 근무자와 연계’(24.4%), ‘고용센터/새일센터와 연계’(13.7%), ‘취업처 관련협회/단체연계’(12.3%)순서로 꼽힘.
- 직업교육훈련을 받을 기관으로 새일센터 및 여성인력개발센터(49.2%), 고용노동부 직업교육훈련기관(25.9%)을 많이 선호하였고, 45세 이상의 경우 새일센터 및 여성인력개발센터 선호가 50% 이상으로 높은 것으로 나타남.

2) 새일센터 정책효과

- 심인선(2009)은 경기침체에 따른 고용불안이 심화되면서 경남 여성의 취업자수가 크게 감소하고 있으며 전국적으로도 감소비율이 높다고 함. 경남의 여성취업관련기관은 여성능력개발센터, 여성회관, 여성인력개발센터로 구성되어 있는데, 전반적으로 경남의 여성취업 관련 기관은 시

지역에 위치하는 경향을 보이며 군 지역의 접근성이 떨어지는 것으로 나타남.

- 경남의 여성취업관련기관들을 살펴보면 여전히 몇몇 기관은 사회교육의 연장선상에서 교육을 실시하고 있으며, 기관 간 연계가 부족하여 시너지 효과를 창출하지 못하고 있는 등 선진화된 방식이 미흡한 것으로 보임.
- 민무숙 외(2010)는 고용보험 행정데이터를 활용하여 임신, 출산 및 가사 사정 등으로 인한 경력단절여성들이 재취업될 경우 그들의 재취업 구조 및 재취업지원서비스 효과에 대해 분석한 결과, '여성새로일하기 사업' 정책이 초기 정책설계과정에서 의도했던 대상 집단인 고연령층 등에게 적절하게 전달되고 있다고 분석함.

3) 직업역량 진단도구 필요

- 오은진 외(2012)는 전국 100개 새일센터에 종사하는 취업설계사와 직업상담사 대상 설문 조사를 실시한 결과, 취업설계사와 직업상담사의 상담시간이 장기간의 경력단절이 있던 구직자의 객관적 능력측정과 직업선호를 매치하여 적절한 구직서비스를 제공하기에는 부족한 시간이라고 함.
- 직업역량 진단도구의 필요성을 인지하고 4차에 걸친 델파이 조사결과로 개발된 진단도구를 완성하여 pilot 연구와 초점집단면담을 진행한 결과, 결과적으로 '진단도구 활용'은 초기 상담에서 가장 큰 역할을 할 뿐 아니라, 직업훈련효과를 확인하는 도구로도 유용하게 활용할 수 있다고 볼 수 있다고 분석.

다. 조사방법

□ 조사대상 및 방법

- 조사기간: 2014. 7. 14 ~ 2014. 7. 29
- 조사대상: 새일센터 기관장, 새일센터 이용자
- 조사대상: 새일센터 기관장 및 이용자 2그룹, 12명

	특 성	참여인원	일 시
1그룹	기 관	5	7/24 10:00
2그룹	이용자	7	7/29 19:30

○ 질문지

〈표 3-32〉 새일센터 기관장 질문지 조사

	설문 항목
기본 사항	- 본인소개, 여성인력지원 관련 경력, 새일센터 관련 경력 - 새일센터명, 센터위치, 센터 유형 설명
사업운영현황	- 현재 근무하는 새일센터가 지원하는 사업 소개 - 직업 훈련 프로그램 소개 - 이용자 선호 프로그램 - 지역적 특성에 따른 새일센터 운영 현황 - 운영비 지원받는 방식 - 취업설계사 인력 현황 및 관리
사업참여자 모집 및 관리	- 새일센터 사업에 참여하는 여성들의 특성 - 참여자 모집, 관리 애로사항 - 새일센터 사업 참여자 중 실제로 취업하는 인력 비율 - 고용유지 현황조사 필요성
새일센터 개선사항	- 경력단절 여성 재취업에 효과적이기 위해 개선할 점 - 현재 효과적으로 작동하는지 여부
새일센터 지원사업 강화방안	- 유형별 새일센터에 대한 의견 - 타 고용서비스 기관과의 연계방안

〈표 3-33〉 새일센터 이용자 질문지 조사

	설문 항목
기본 사항	- 이용자 나이, 이름, 경력 - 이용한 센터 유형 - 새일센터를 통해 얻은 일자리 - 현재 일자리의 만족도 - 이직 의사

〈표 3-33〉의 계속

	설문 항목
새일센터 직업훈련 및 사후지원	<ul style="list-style-type: none"> - 새일센터를 통해 받은 지원 및 교육내용 - 직업훈련이 취업에 도움이 되었는지 여부 - 새일센터 프로그램 중 취업에 가장 도움된 부분 - 새일센터 사후관리 여부 - 주부인턴제의 효과성
개선방안	<ul style="list-style-type: none"> - 새일센터가 경력단절 여성 재취업에 효과적이기 위해 개선할 점 - 유형별 새일센터 설치에 대한 생각 - 이용자 입장에서 고용, 복지 원스톱 서비스에 대한 의견 - 새일센터 취업여성 고용유지를 위한 지원방안

〈표 3-34〉 새일센터 기관 담당자 FGI 참석자 특성

	이름	근무지역	새일센터 유형	경력
1	A	경기	특화형	12년
2	B	서울	일반형	5년
3	C	서울	일반형	20년
4	D	서울	일반형	15년
5	E	서울	일반형	20년

〈표 3-35〉 새일센터 이용자 FGI 참석자 특성

	이름	연령	경력단절기간	학력	직업
1	A	36세	9년	고졸	어린이집 조리사
2	B	49세	-	대학원 졸	비영리공익법인 근무
3	C	44세	3년	대졸	비영리사단법인 한국부인회총본부
4	D	46세	-	고졸	IT업종 근무
5	E	43세	1년	대졸	상담사
6	F	46세	1년6개월	고졸	사무
7	G	44세	2년	대졸	직업상담사

라. FGI 조사 결과

1) 새일센터 사업의 인지도

- 이용자들이 새일센터를 이용하게 된 경로를 조사한 결과, 전단지, 플랜카드 등의 홍보물을 통해 인지하거나, 구청 및 주변 지인 등의 소개로 알게 된 경우가 가장 많음. 새일센터의 교육 및 취업관련 상담 등 프로

그램이 잘 구축되어 있어서 재취업을 위한 도움을 받기 위해 선택하고 있음.

□ 새일센터를 통해서 경력단절 여성들에 홍보를 통해 접할 수 있는 기회를 확대할 필요가 있음.

- 제일 큰 거는 홍보인 거 같아요. 아직까지도 모르는 사람들이 되게 많더라고요.
- 저도 재취업하는 과정에 있어서 고용센터도 몰랐었고, 이런 새일센터도 몰랐었기 때문에 홍보가 꼭 필요하다고 생각해요. 저희는 재취업에 관심있다 보니까 관련된 홍보 문구들이 눈이 들어오는 건데, 전혀 모르는 사람들도 방송이든 여러 가지 매체를 통해서 새일센터에 대해 알게 되면 좋을 것 같아요.

2) 새일센터 사업의 취업 성과

□ 실제 취업 연계 인력의 경우 단순 생산직이나 사무직의 직군이 많은 편임. 구직자의 학력과 요구 임금과 구인처에서 요구하는 인력의 수준과 처우 간의 괴리는 취업으로 연결되는 데 장애가 되고 있음.

- 저희는 2,500명 구직자에 1,000명 정도는 취업을 시켜요. 주로 생산직이 50%를 차지하고, 나머지는 교육 서비스업이나 요식업으로 가요.
- 저희 취업률이 구직자가 3,000명 넘는데 취업자가 1,700명 정도 되니까 50% 넘는 취업률이거든요. 높은 것은 아닌데 대략 그 쪽이 금천구가 전체적으로 서울시에서 많이 떨어지는 경제적으로도 그렇고 수준들이 좀 그래요. 그래서 중고령자 연령층이 좀 높아요. 그래서 조금 취업을 시키기 어려운 그런 상황에 있는데, 대개 강사 양성 과정이 가장 취업이 많고요. 방과 후 강사 이런 것들, 그 다음에 사무직.

3) 주부인턴제 효과성 미비

□ 정부의 지원도 있고, 급하게 단기적으로 인력이 필요한 경우에 주부인턴제를 통해 채용했다가 기간이 지나면 정규 직원으로 연계하기보다는 계약을 종료하는 경향이 있음. 일부 업체에서는 인력이 필요해서 채용

은 했으나, 다른 직원들과의 연령층의 문제로 정규 직원으로의 연계가 되지 않았던 것으로 나타남.

- 주부인턴제를 실시하면 업체에서는 나라에서 돈을 지원을 받고 채용하기 때문에 도움이 되는 장점이 있어요. 하지만 단점이라면 그걸 악용하는 그런 업체들이 있어요. 저도 딱 6개월만 주부인턴을 쓰고 6개월이 지나면 자르는 걸 본 적이 있어요.

4) 사후관리 실태와 중요성 대두

□ 새일센터 관계자들이 전화 통화를 통해서 일하는 데 어려움이나 회사에 인력이 더 필요한지 등에 대한 사항을 물어보기도 하고, 회사에 직접 방문해서 4대보험 등의 처리가 잘 되어 있는지 점검도 해주고 있음. 또한 정기적으로 간담회를 통해서 서로의 이야기를 하는 시간을 갖기도 했음.

□ 고용유지 현황조사는 현재 실시되고 있지 않으나, 필요성에 대한 인식은 기관장 및 이용자 모두 공유하고 있었음.

- 일반 유료 과정 이런 거까지 저희가 그 사후 관리를 통해서 고용 유지를 파악할 수 없고요. 새일 직군이나 기타 다른 자기가 프로젝트 사업을 하는 직군 정도는 그거는 저희가 고용 유지를 계속 보죠. 다른 거 일반 유료로 하는 일반 과정은 전혀 못 할 수밖에 없는 거 같아요. 인력도 없고.
- 예전에는 고용 노동부에 요청을 해서 거기서는 이제 4대보험 가입 여부를 파악할 수가 있어서 계속적으로 고용이 되고 있구나 라는 것들을 볼 수가 있는데, 이제 개인정보와 관련돼 가지고 그 부분이 지원되는 부분이 있어서 그 쪽 분야에서 좀 협조를 해 주신다면 저희가 그 자료를 취합하기에 용이한 부분이 있지 않을까 싶어요.

5) 새일센터 전달체계

□ 운영비가 따로 책정되어 있지 않고 인건비로만 운영을 해야 하는 현실적인 문제로 인해 사업을 위탁받은 기관들은 금전적인 어려움을 공통적으로 피력함.

- 새일은 운영비 자체가 없어요. 저희가 받는 비용이라는 거는 아까 말씀을 드렸던 7명에 대한 인건비하고 사업비 말고는 없어요.
 - 일자리 센터라고 하면 안되는게, 그냥 여성개발센터에 사업을 얹어놓은 거니까 엄밀히 말하면, '프로젝트 사업'이라고 해야 되요.
- 지역별로 노동시장 상황이 다름에도 불구하고, 지역별 특성을 고려하지 않은 일괄적인 사업 운영방침으로 인해 사업을 효과적으로 운영하는 데 어려움을 겪고 있음. 현장에 맞는 사업 선택권을 부여해주기를 원함.
- 사업이 굉장히 천편일률적이에요. 동일한 사업이라도 지역에 따라서 노동의 현장은 다 다르거든요.
- 이용자 입장에서, 일자리 정보와 복지 정보 및 서비스를 한 번에 확인하고 받을 수 있는 통합서비스에 대해서 특별한 필요성을 느끼지 못하고 있음. 경력단절 여성 집단의 특성이 돌봄이나 복지서비스에 대한 욕구가 낮기 때문인 것으로 보임.
- 고용센터와 센터의 취업지원서비스의 역할이 다르고, 고용센터는 사실 채용을 하는데 있어서 큰 비중은 차지하지 않아서 통합서비스가 필요하지 않았던 거 같아요. 고용센터에서는 그냥 매일 배움카드를 받기 위한 간단한 상담과 교육을 받고, 서류 작성하는 그런 걸로 끝나요. 그 다음에 이런 여성발전센터나 인력개발센터에서 강의를 듣는데, 그 강의 선생님이 전담이 돼서 한 분과 그런 유대 관계가 있어서 저는 어려움이 없었어요.
- 공공 고용서비스기관 간 협업시스템 구축의 필요성에는 공감하나, 협업인 경우 수혜자에 대한 실적 배분에 대한 해결방안이 전혀 없어 문제가 있음.
- 워크넷과 e-새일시스템이 현재 통합되어 있지만, 실적을 두고 현재 이 시스템 안에서 갈등이 많음.
 - 원스톱 서비스를 할 경우, 정부에서 말하는 원스톱은 장소가 원스톱이라는 의미이기 때문에 성과 부분을 어떻게 분배할 것인지에 대한 고민

이 필요함.

- 워크넷하고 e-새일도 지금 현재 통합이 됐어요. 통합이 됐는데 이 실적 가지고도 지금 현재 이 시스템 안에서도 싸움이 일어나요.
- 여기서 말하는 원스톱이라는 건 장소가 원스톱인 거잖아요, 그 이용자가. 한 공간인데 예를 들어서 한 공간에 이용자가 왔는데, 고용지원센터에 가서 고용센터에서 구직 등록을 했어요. 그런데 40대 이상이니까 새일 센터 취업 설계사 쪽에 가서 상담을 했어요. 그래서 훈련은 이런 걸 받으라고 안내를 했어요. 그래서 이렇게 다 해가지고 아무튼 그 공간 안에서 이용자는 서비스를 받는 거예요. 수혜자가 이렇게 받았는데, 이 실적은 누가 가지고 가는 거죠?
- 노동부에서는 고용보험에 가입했다는 그 확인을 저희는 그게 처리할 수 있는 기간 자체가 14일이니까 14일 이후에 이게 보험에 뜨는데, 그쪽은 실시간으로 신청이 돼서 이게 확인할 수 있는 부분이 있는 거죠. 그러면 취업으로 잡는 거예요. 근데 어떤 사례가 저희 센터에도 있었나면 새일센터에서 수업을 들었어요. 그래서 저희가 알선을 했어요. 취업을 했어요. 그래서 취업 실적을 왜냐하면 고용보험에 가입된 것이 확인이 되어 우리는 이 사람이 취업했습니다라는 걸 확인하고 올릴 수 있잖아요. 그걸 확인하여 올리려고 보니까 벌써 다른 데서 취업이 잡혀 있는 거예요.
- 지자체의 일자리 정책을 담당하는 사람들하고의 큰 그림을 그려서 기존에 우리처럼 시스템이 되어 있는 데가 같이 정책을 펴면 되는데, 그런 협업들이 이루어지지 않는 거 같고요.

- 고용지원센터와 새일센터에 다른 평가방식이 필요하다는 의견임. 새일센터에서는 자신들의 실적을 가져가는 곳이 고용지원센터라고 불만을 토로하고 있고, 해결방법으로 평가방식이 달라져야 한다고 주장함.
- 실적에 따라 지칭에 대한 평가가 이루어지고, 그 지칭의 평가에 따라서 예산이 달라짐. 그리고 예산분배가 고용지원센터를 중심으로 이루어지고 있으므로 성과 가져가기 문제가 심각함.
- 이에 공동목표제를 세워놓고 비슷한 서비스를 하는 기관에 표준실적을 설정한 후 그 기준을 갖고 기준 이상이나 이하냐 그리고 기준이하인 경우

에는 노하우를 제공하고 동반상승할 수 있는 방안 모색이 필요하다고 함.

- 취업률에 있어서 실적 뺏기 문제가 있다 보니, 사실주의에 입각하자는 의견이 지배적임. 비율로 분배해서 계산하는 방식을 도입하자는 의견도 있었음.

- 저는 해결의 방법으로는 제일 첫 번째는 평가 방식이 달라져야 된다고 봐요. 고용지원센터도 거의 9월, 10월이 되면 그 상담하는 사람들이 거의 미쳐요, 자기네 실적 때문에. 왜냐하면 실적에 따라서 이 지칭에 대한 평가가 이루어지고, 그 지칭의 평가에 따라서 예산이 달라지거든요.
- 공동 목표제를 세워놓고 우리 같은 비슷한 서비스를 하는 기관에 표준 실적이라는 게 있잖아요. 그래서 그 기준을 갖고 기준 이상이나 이하나 그리고 기준 이하인 경우에는 그거보다 잘 하는 데들이 가서 노하우를 주고 같이 동반상승 할 수 있게 해 주면 좋은데 그걸 굳이 그리고 또 지역의 여건에 따라서 틀리잖아요.
- 우리의 실적을 가져가는 대표적인 곳이 고용지원센터예요.

6) 실무자인 취업설계사와 직업상담사의 근로여건

- 한 센터 내에서 취업설계사와 직업상담사로 나뉘어져 있으나, 각각 소속이 달라 급여의 차이가 있는 것이 가장 큰 문제점으로 나타남. 직업상담사는 노동부에서, 취업설계사는 여가부와 지방자치단체에서 급여를 주므로 월급이 매년 다름.

- 취업설계사들의 평균 급여는 145만 원선임. 외부 고용서비스를 제공하는 곳에서는 170만~180만 원 선임에도 불구하고, 직업상담사 월급을 165만 원으로 인상해 달라는 요구에 응해주지 않음. 이는 서비스의 질을 떨어뜨리는데 중요한 역할을 하고 있음.

- 직업상담사는 노동부이고, 취업설계사는 여가부하고 지방자치단체가 주니까 예산처가 달라 가지고 월급이 매년 틀려요.
- 외부 고용 서비스를 하려면 외부 시장에서는 170만 원, 180만 원으로 간다면 우리는 145만 원이 기본이니까 그러니까 이거는 직업 집단 상담 프로그램

램도 직업상담사 월급을 165만 원으로 올려주지 않았죠.

- 높은 업무 강도에 비해 낮은 급여 수준으로 조금 더 높은 급여를 주는 곳으로의 이동이 많아 이직이 잦고, 매번 새로운 인력을 충원해야 하는 것에 대한 문제점이 발생하여 업무의 전문성과 지속성이 떨어짐.
- 새일센터 취업여성의 고용유지 제고를 위해서라도 취업설계사와 직업상담사의 복지 및 임금 개선을 통한 고용의 지속성 확보 노력이 필요할 것으로 보임. 구인처를 만들어서 일단 취업을 시켜보고, 이것을 성공 사례로 만들기까지 시간이 많이 소요되는데 그러기 위해서는 장기적인 노력이 필요하기 때문임.
 - 취업설계사들이 자주 바뀌잖아요. 근데 이 40대 이후의 여성들의 특성은 나부터라도 그 기간을 놓고 했을 때 상담했던 사람이 계속 있으면 그 사람하고 의논하기 좋잖아요. 이게 열악한 직장에 가서 2, 3개월 하다가 보면 정말 너무 마음에 안 들고 힘들단 말이죠. 그랬을 때 본인의 에로사항을 자기가 매칭해 주는 설계사가 있어 가지고 계속 개인사까지 의논하면서 가이드를 받으면 이거 아니면 말고, 또 다른 거 해 주고 이렇게 되는데, 문제는 취업 매칭을 설계하는 설계사 담당자들이 너무 자주 바뀌기 때문에 이들이 와도 적응하기가 어려운 부분이 있기 때문에.
 - 저는 취업을 하고 난 다음에 3개월에서 6개월에 한 번씩 잘 다니고 있는지, 그리고 또 그쪽에서 더 인원이 필요한지 물어 보시더라고요. 그리고 만약에 그만두게 되면 저의 후임자로 그쪽 센터에서 알선을 해도 괜찮은 건지 그런 차원의 관리를 받아요.

5. 지역아동센터

가. 개요 및 현황

1) 사업목적 및 개요

- 지역아동센터는 지역사회 아동의 보호·교육, 건전한 놀이와 오락의 제

공, 보호자와 지역사회 연계 등 아동의 건전육성을 위하여 종합적인 아동복지 서비스를 제공하는 시설(『아동복지법』 제52조 제11항 8호)

- 지역에서 보호를 필요로 하는 아동에게 지역사회 안에서 사회복지 통합 서비스를 제공하여 건강하고 안전하게 보호함.
- 취약아동이 가정의 빈곤이나 부모의 가출 또는 맞벌이 등에 의하여 적절히 보호를 받기 어려운 환경에 놓였을 때 아동의 권리를 보호하기 위하여 아동의 생존권, 복지권, 문화권, 발달권, 학습권이 보장되도록 돕는 시설임.
- 아동을 위해 지역에서 열린 문화공간으로서 다양한 프로그램을 제공하여 건전한 성격을 형성하여 비행을 예방하는 역할과 교육을 통한 인격 형성 뿐만 아니라 간식과 식사를 제공하여 영양을 공급함으로써 건전한 아동으로 성장할 수 있도록 돕는 시설임.

□ 방과 후 돌봄서비스의 대상과 특징은 다음과 같음.

	주무부처	실시년도	대상아동	특징
방과 후 학교	교육부	2006	초/중/고	-학생에 대한 풍부한 정보 -방과 후 공간의 여유 -각종 학생지원프로그램과 지원책 존재
돌봄교실		2010	초	-보호와 연계성 확보 용이 -학교 내 공간과 재정활용 극대화
지역아동센터	보건복지부	2004 (법제화)	18세 미만	-지역사회 인적/물적자원 연계 탁월 -가정집과 같은 분위기에서 오는 보호 효과 -가정, 지역사회 등 환경적 요인에 대한 대응력 -탄력적 운영시간 가능
청소년 방과 후아카데미	여성가족부	2005	초4~중2	-전문인력 양성 -다양한 프로그램 가능 -상대적으로 재정지원 많음 -자율적인 검증시스템 구축

□ 지역아동센터의 이용자

- 지역사회 내 보호를 필요로 하는 만 18세 미만 아동
- 가정에서 부모에 의한 보호와 양육이 적절히 행해지기 어려운 상황에

있는 아동

- 보호양육시간: 주 6일, 1일 기본 8시간 운영(지역, 시설의 특성상 신축적으로 운영할 수 있음)

□ 서비스 유형

- 보호 프로그램: 지역사회 방치·방임아동보호, 일반적 보호, 급식
- 교육 프로그램: 학습, 숙제지도, 생활·위생지도, 예체능 교육
- 건전한 놀이와 오락 프로그램: 문화체험, 견학, 캠프, 레크리에이션
- 가족기능 강화: 상담, 사례관리, 부모 및 가족상담
- 지역사회 연계: 보호자와 지역사회 자원 연계, 결연후원사업 등
- 아동권리 보호: 생존권, 복지권, 문화권, 발달권, 학습권의 권리보호를 위한 각종 사업

□ 기대효과

- 빈곤 맞벌이 가정 아동양육의 부담 해소
- 아동의 학습능력제고, 학교 부적응 해소
- 아동의 정서 및 건전한 인격 함양
- 가정과 지역사회 내의 문제 발굴 및 해결
- 아동의 지역사회보호개념 실현
- 예방적, 보편성의 원리에 충실할 수 있음.

□ 방과 후 돌봄서비스는 지역아동센터 평가 후 적합 시설에 대해 운영비를 지원하는 사업임.

- 사업대상은 방과 후 돌봄이 필요한 18세 미만의 취약계층 아동임. 단, 기초생활보장 수급권자 가정 아동, 차상위·조손·다문화·장애·한부모 아동, 기타 승인가동 등 우선적 보호대상 아동이 60% 이상을 유지해야 함.
- 추진기간은 단년도 계속사업(2004년~계속)이며, 추진주체는 보건복지

지부, 지자체, 지역아동센터 중앙지원단임.

- 재원은 지역아동센터 지원 지자체보조(서울 30%, 지방 50%), 민간보조(국비 100%), 아동복지교사 지원 지자체보조(서울 30%, 지방 70%)로 구성되며 추진체계는 다음의 그림과 같음.

[그림 3-4] 지역아동센터 사업 추진체계



자료: 보건복지부, 『2013년 방과 후 돌봄서비스 사업개요』.

□ 사업지원 내용

- 지역아동센터 운영비 지원: 3,500 → 3,742개소(242개소 증), 월 395만 → 420만 원
- 주5일 수업제 관련 토요일운영 지원: 3,500 → 3,742개소, 월 15만 → 20만 원
- 거점형 및 특수목적형: 709개소, 월 90만 원, 전년 동일
- 아동복지교사 파견지원: 3,500명, 월 106만 → 109만 원
- 지역아동센터 중앙 및 시도지원단 운영: 3,428백만 원
- 지역아동센터 평가 및 평가단 운영: 400백만 원

2) 지역아동센터 현황

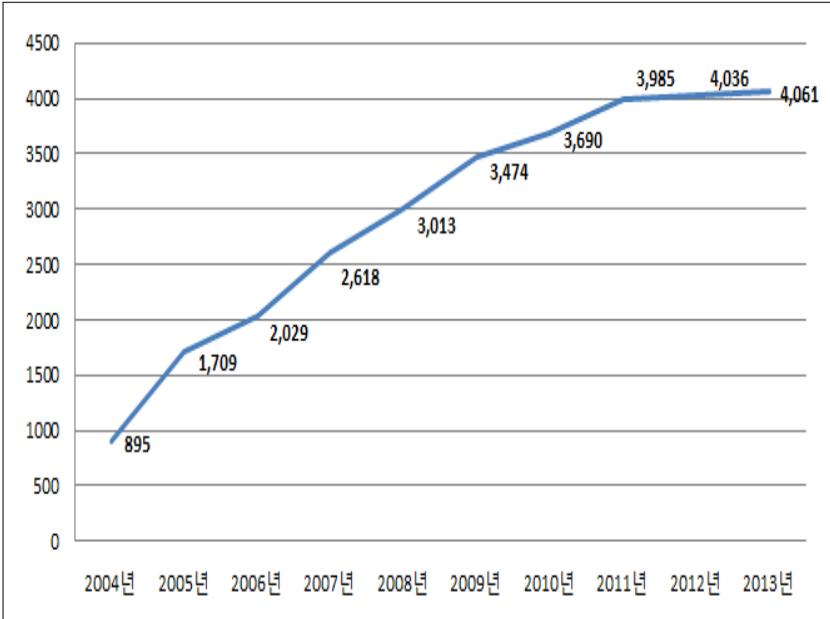
□ 방과 후 돌봄서비스 예산

	2011 결산	2012 예산(A)	2013 예산(B)	증감(B-A)
방과 후 돌봄서비스	97,679	110,926	128,599	17,673 (15.9%)

자료: 보건복지부, 『2013년 방과 후 돌봄서비스 사업개요』.

□ 연도별 지역아동센터 수

[그림 3-5] 연도별 지역아동센터 수(2004~13)



출처: 보건복지부(2013), 『전국 지역아동센터 실태조사 보고서』.

□ 연령대별 지역아동센터 이용아동 현황은 <표 3-36>과 같음. 초등학교생은 72.5% 비율을 차지함. 소득계층별 이용아동 현황을 보면 기초·차상위 계층이 50.4%를 차지함.

<표 3-36> 연령대별 지역아동센터 이용아동 현황

	전 체	미취학	초등학교생 저학년	초등학교생 고학년	중학생	고등학생	탈학교 등
인원 (비율)	109,256 (100%)	3,046 (2.8)	37,262 (34.1)	41,932 (38.4)	22,456 (20.6)	4,334 (3.9)	226 (0.2)

자료: 보건복지부, 『2013년 방과 후 돌봄서비스 사업개요』.

<표 3-37> 소득계층별 지역아동센터 이용아동 현황

	전 체	기초생활수급자	차상위 계층	기타 승인아동	일반 가정아동
인원 (비율)	109,256 (100%)	22,956 (21.0)	32,148 (29.4)	40,005 (36.6)	14,147 (13.0)

자료: 보건복지부, 『2013년 방과 후 돌봄서비스 사업개요』.

〈표 3-38〉 경제생활별 지역아동센터 이용아동 현황(2009~13)

(단위 : 명, %)

	2009		2010		2011		2012		2013	
	아동수 (100.0)	센터당 평균 아동수	아동수 (100.0)	센터당 평균 아동수	아동수 (100.0)	센터당 평균 아동수	아동수 (100.0)	센터당 평균 아동수	아동수 (100.0)	센터당 평균 아동수
전 체	97,926 (100.0)	28.2	100,233 (100.0)	27.2	104,982 (100.0)	26.3	108,357 (100.0)	26.8	109,066 (100.0)	26.9
수급권 아동	27,191 (27.8)	7.8	26,657 (26.6)	7.2	26,237 (25.0)	6.6	24,684 (22.8)	6.7	22,058 (20.2)	5.4
차상위 아동	31,792 (32.5)	9.2	37,801 (37.7)	10.2	40,147 (38.2)	10.1	34,627 (31.9)	9.6	29,824 (27.4)	7.3
기타승인 아동	17,526 (17.9)	5.0	21,942 (21.9)	6.0	24,004 (22.9)	6.0	35,301 (32.6)	10.7	42,887 (39.3)	10.6
일반아동	21,417 (21.8)	6.2	13,833 (13.8)	3.8	14,594 (13.9)	3.7	13,745 (12.7)	5.4	14,297 (13.1)	3.5

주 : * 차상위아동 : 차상위아동이란 국민기초생활수급권자가 아닌 가구로서 소득인정액이 최저생계비 120%이하인 가구의 아동을 말함

** 기타승인아동 : 기타승인아동이란 국민기초생활수급권 아동과 차상위 인정범위 안에 포함되지 않는 아동 중 기타 지역사회에서 보호와 지원이 필요하다고 판단되는 아동으로, 전국 평균소득가구 70% 이하(가구 내 건보료 확인) 가구 중 시·군·구청장 승인 아동을 말함.

출처 : 보건복지부(2013), 「전국 지역아동센터 실태조사 보고서」.

□ 종사자 근무 현황

〈표 3-39〉 지역아동센터 종사자 근무 현황

	인 원	평균 근무기간	평균 월급여	평균 연령	여성비율
시설장	4,036명	4년 8개월	124만 원	47.7세	71.4%
생활복지사	5,066명	2년 5개월	114만 원	39.6세	89.6%

주 : 생활복지사 : 이용아동 수에 따라 시설 당 1~2명 근무(30인 미만은 1명, 30인 이상은 2명).
자료 : 보건복지부, 「2013년 방과 후 돌봄서비스 사업개요」.

나. 선행연구

1) 지역아동센터의 실태분석 및 개선방안

□ 장혜경(2009)은 현재 운영되고 있는 아동케어 서비스 실태를 조사하여, 양육자들의 요구사항이 학습과 청소년 돌봄임을 밝힘.

○ 사각지대 해소방안으로서 야간 및 심야 시간대 아동보호 서비스 제공의

체계화, 읍면지역·농어촌지역을 위한 방문 과건 서비스 제공 체계화를 제안함.

- 양계민 외(2011)는 방과 후 돌봄서비스 실태조사에서, 방과 후 돌봄서비스의 이용실태를 조사하고 조사자료 분석을 통하여 사각지대의 규모와 중복이용 등 방과 후 돌봄서비스의 비효율성을 진단함.
- 경상남도 방과 후 이동을 위한 지역아동센터 발전 방안연구(심인선, 2006)는 경상남도의 지역아동센터 운영 현황 및 방과 후 아동서비스의 네트워킹 구현 방안을 모색함.

2) 지역아동센터의 운영모델 제시

- 정익중 외(2008)는 한국과 외국의 방과 후 아동 서비스 체계를 분석하여 지역아동센터의 다양한 유형모델을 규모 및 전문적 서비스 인프라를 고려한 모양, 장소에 기반을 둔 모형, 지역사회 유형에 따른 모형, 이용자의 특수요구에 따른 유형으로 구분함.
- 방과 후 서비스 역할분담 모형개발에 관한 연구(아동복지교사중앙지원센터, 2009)는 대도시, 중소도시, 농어촌지역에 적합한 방과 후 서비스 역할 분담 및 연계모형을 제시함.
- 지역별로 방과 후 서비스가 활성화될 수 있도록 기본방향을 제시함.

3) 지역아동센터의 효과성에 대한 연구

- 지역아동센터의 특성이 이용아동 만족도에 미치는 요인에 관한 보건복지부(2007)의 연구는 이용아동의 서비스 만족도에 영향을 미치는 요인을 밝힘.
- 생활복지사의 현 기관 근무년수와 소지하고 있는 자격증, 시설장의 최

중학력, 기관의 지역형태, 아동의 성별 등이 만족도에 중요한 요인임을 주장함.

- 특히, 센터 이용기간이 오래될수록 아동의 생활만족도가 높게 나타나고 있음을 밝힘.
- 지역아동센터 서비스 만족도가 아동의 정신건강에 미치는 영향과 같은 연구(임춘희 외, 2010)에서도 지역아동센터의 보호, 학습, 문화, 대인 관계 등과 관련된 프로그램 및 서비스는 이를 3년 이상 장기간 이용하는 아동의 정신건강에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고함.
- 김현주(2010)는 지역아동센터를 통한 사회적 지지가 빈곤아동의 학업 성취와 학교적응에 미치는 영향에 대한 연구에서 가족유형과 지역아동센터 교사 만족도는 사회적 지지에 영향을 준다고 함.
- 가족유형, 친구지지, 교사지지, 지역아동센터 교사에 대한 만족도, 지역아동센터 이용경험은 학업성취와 학교적응에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남.

다. 조사방법

□ 조사대상 및 방법

- 조사기간: 2014. 7. 14 ~ 2014. 7. 29
- 조사대상: 지역아동센터 기관장
- 조사대상: 지역아동센터 기관장 및 교사 1그룹 5명

	특 성	참여인원	일 시
1그룹	기관장 및 교사	5	7/22 10:00

- 질문지

〈표 3-40〉 지역아동센터 기관장 질문지 조사

	설문 항목
기본 사항	<ul style="list-style-type: none"> - 본인소개, 여성인력지원 관련 경력, 새일센터 관련 경력 - 새일센터명, 센터위치, 센터 유형 설명
사업운영현황	<ul style="list-style-type: none"> - 현재 근무하는 새일센터가 지원하는 사업 소개 - 직업 훈련 프로그램 소개 - 이용자 선호 프로그램 - 지역적 특성에 따른 새일센터 운영 현황 - 운영비 지원받는 방식 - 취업설계사 인력 현황 및 관리
사업참여자 모집 및 관리	<ul style="list-style-type: none"> - 새일센터 사업에 참여하는 여성들의 특성 - 참여자 모집, 관리 애로사항 - 새일센터 사업 참여자 중 실제로 취업하는 인력 비율 - 고용유지 현황조사 필요성
새일센터 개선사항	<ul style="list-style-type: none"> - 경력단절 여성 재취업에 효과적이기 위해 개선할 점 - 현재 효과적으로 작동하는지 여부

〈표 3-41〉 지역아동센터 기관 담당자 FGI 참석자 특성

	이름	연령	근무지역	경력	전공	보유 자격증
1	A	47세	경기	13년	사회복지	사회복지사/보육교사
2	B	47세	경기	15년	사회복지	사회복지사
3	C	30세	경기	6년	사회복지	사회복지사/보육교사
4	D	43세	서울	5년 9개월	국어국문학	사회복지사/보육교사
5	E	35세	서울	10년	피아노	사회복지사

라. FGI 조사 결과

1) 지역아동센터 이용 실태

□ 대부분 초등학교 저학년은 거의 없고, 초등학생 중 4학년의 비중이 높음. 일부센터는 중학생 및 고등학생 비중이 높은 경우도 있음. 이용 아동 연령대가 높으므로 미취학아동이나 초등학교 저학년 아동과 달리 지역아동센터가 여성 고용에 직접적인 영향을 미치는 정도는 다른 사업보다 낮다고 볼 수 있음.

○ 센터별 아동수는 약 30명 수준으로 대동소이함. 교사 대비 아동수의 적절성은 개별 센터별로 차이가 있어서 적절하다는 입장과 적절하지 못하

다는 입장이 반반이었음.

- 저희는 29명이 현재 있고, 이번에 학교들에서 전체적으로 돌봄교실이 시작 되면서 1, 2학년은 조금 더 적은 거 같아요. 3, 4학년이 지금 저희 센터는 제일 많은 상황입니다.
- 저희는 중학생 2학년 2명해서 25명이요. 그리고 저희는 4학년이 10명으로 제일 많은 상태예요. 한 학년에 너무 치우쳐 있는 게 조금 아쉬워요.

□ 입소아동의 유형은 초등학교부터 다니던 아이들이 지속적으로 중고등 학생이 되어도 다니는 경우와 인터넷 및 TV 중독으로 스스로 절제가 어려운 아이들, 맞벌이 가정 중 식사나 목욕, 공부와 같은 케어가 거의 안되는 아이들로 나눌 수 있음.

- 부모님이 케어가 안 되다 보니까 씻지도 못 하고, 부모님들이 안 계시거나 소년소녀 가장도 저희는 있거든요. 그러다 보니까 그 친구들이 가정은 가기 싫고 힘들고, 그래서 저희가 가정까지 역할을 하고 있는 거 같아요.

□ 지역아동센터의 역할은 진로지도를 하고 학습을 담당하는 단순한 교육 기관이 아닌 가정의 역할까지 수행하여 부모가 없거나, 부모의 손길이 부족한 아이들에게 부모의 역할까지 채워 주는 것으로 나타남.

- 제일 중요하게 생각하는 게 진로 지도인 거 같아요. 센터는 아무래도 학교와 다르게, 좀 더 밀착형으로 이 아이가 어떤 적성이 있는지, 이 아이가 무엇을 원하는지 이런 것들에 치중하게 되더라고요. 자기 미래에 대한 생각들, 자기의 진로에 대한 생각들을 지역아동센터를 이용하면서 많이 하게 된다고 저는 생각해요. 그래서 학원과 좀 더 차별화된 부분이 청소년에게 유익한 것이 더 많다는 장점이 좋은 것 같아요.

□ 입소 시 경제적 어려움 및 맞벌이 가정의 자녀가 우선순위로 작용하고 있음.

- 일반 맞벌이 가정에 대한 지원보다는 경제적 취약계층 가정의 자녀들의 입소를 지원하고 있음.

- 저희는 첫 번째는 기초생활이나 그 다음에 한 부모 가정, 그 다음에 일반 가정해서 딱 기준을 나누고 있어요. 그 기준은 의료납부 내역서 같은 거 보고 판단하고요.
 - 경제적인 기준을 중심으로 하기 때문에 맞벌이 위주라기보다는 정원이 2명 아직 여유가 있어도 일반 아동은 최대한 안 받으려고 하니까. 아무래도 돌봄이 필요한 친구들이 연락이 올 거다 하면서 비워두는 거예요.
 - 저희는 소년소녀가장도 있어요.
 - 저희는 다양한 거 같아요. 간호사나 이런 분들 계시고, 저희 센터에는 사회복지사도 계시고, 아니면 일반 식당이나 아니면 재봉 일을 하시는 분들, 근무 하시는 분도 계시고 좀 다양하세요.
 - 저희도 보육교사 3, 4분 빼고는 일용직이 많아요. 식당 같은 데서 하시기도 하고, 직장이 그렇게 변변하게 있진 않아요.
 - 저희는 지역적 특색 때문에 송파라는 거 때문에 하중, 중은 아니고 하중인 것 같아요. 왜냐하면 의료 보험을 기준으로 했을 때 지역적 기준과 조금 다를 거 같아요. 의료 보험료 기준으로 170% 이내이기 때문에 정확히는 모르겠어요.
 - 한 부모가 30%, 수급이 60%, 나머지는 10%되죠. 수급은 맞벌이가 아니라 근로를 하지 않고 수급이 국가에서 나오는 저소득층을 말하는 거예요.
- 시(市)에서 운영하는 센터는 맞벌이 가구의 비율이 60~70%수준인 것으로 나타남.
- 저희는 시립이다 보니까 맞벌이 1순위예요. 저희는 급여 수준에 따라서 받지 않고 맞벌이거나 아니면 수급이거나 수급을 받았다는 거 자체가 경제적인 능력이 없다는 근로할 수 없다는 기준이 때문에 그 두 기준으로 선정하고 있어요.
- 초등학생 대상 돌봄서비스 사업이 다양화되고 확대되고 있는 가운데, 학부모는 기관특성에 따라 지역아동센터와 초등돌봄교실 및 기타 서비스 사이에서 선택하고 있는 것으로 보임.

- 지역아동센터는 비용에 대한 부담이 적고, 아이들에게 자율성을 보장해 주고 가정과 같이 편안한 분위기를 제공해 준다는 것이 특징적인 것으로 나타남. 특히, 맞벌이 가정 및 한부모 가정 등의 사유로 아이들이 느낄 수 있는 정서적인 부분까지 챙겨주는 역할이 큰 장점이라고 함.
 - 학교 같은 경우는 학교라는 공간 내에 아이들이 그 안에만 갇혀 있는 듯한 느낌이 들기 때문에 부모님이 덜 선호하시는 그런 점이 있고, 지역아동센터를 센터를 택하는 건 좀 더 열린 공간 학교라는 생각이 있으신 것 같아요.
 - 초등돌봄교실은 선생님 하나에 애들이 거의 방치된다는 얘기가 많아요.
- 초등돌봄교실 사업 확대로 최근 들어 초등학교 저학년 층의 상담 문의 및 입소가 감소하고 있음.
 - 1학년은 초등돌봄에 많이 가서 1명 밖에 없어요. 작년에는 그렇지 않았는데 올 해 특히 문의가 거의 없어요.
- 지역아동센터는 저소득층 자녀들이 주된 대상이라는 인식이 강해서 센터에 다니는 아이들조차 주변사람들에게 센터가 아닌 학원에 다닌다고 하는 경우도 있고, 일반 맞벌이 가정의 부모는 자녀들이 저소득층 자녀와 함께 어울리는 것에 대한 거부감이 존재하여 일반 가정의 접근성과 이용이 활성화되지 못하고 있음.
 - 이에 대한 해결책으로, 시설의 재정비, 공간 확보 등과 같은 외형적 변화가 도움이 될 것이라는 의견이 있었음.
 - 저는 지역아동센터에 와서 엄마들이 저소득층만 간다는 인식을 갖는 것 중에 하나는 시설이 낙후돼 있기 때문에 그런 인식을 갖는 것도 있다고 보거든요. 그래서 시설적인 지원은 국가적으로 보완해 줘서 바꾸어 나가는 것도 있어야 될 거 같아요.

2) 학기 및 방학 중 운영

- 센터 운영시간은 평균 9시간 정도 운영되고 있으나, 이용 아이들의 연령층에 따라서 센터별로 상이함.

○ 학기 중에는 10~11시에 열고, 오후 7~8시 정도에 운영을 종료하는 것으로 나타남.

- 방학 기간의 경우 맞벌이 대상을 위한 지원으로 학기 기간보다 더 이른 시간에 운영을 시작하는 곳도 있음.

- 저희는 운영 시간이 기본 운영 시간은 11시부터 8시이고 위탁 조건에 그렇게 되어 있었어요. 원래는 그렇게 돼 있었는데 저희가 실질적으로 운영하는 건 10시부터 8시까지이고 방학 중에는 8시 30분부터 7시까지를 기본운영 시간으로 하고 있어요. 왜냐하면 경제적인 상황을 기준으로 하는 경우도 있지만, 저희는 맞벌이를 기준으로 운영을 하기 때문에 학기 중에는 출근하면서 학교를 보내지만 방학이 되면 그 시간에 학교를 가지 않잖아요. 그래서 8시나 8시 30분에 열고 있어요.

- 저희는 초등이니까 아무튼 교사들도 10시 30분부터 6시 30분까지 하고요. 아이들은 11시까지 와요. 저희들도 준비할 시간이 필요해서 아이들보다 30분 일찍 오는 거고 퇴근은 6시 30분에 저녁 먹고 정리하고 아이들과 같이 마치고 있어요.

□ 급식은 대부분 시에서 지원해주는 조리사를 통해서 운영되고 있고 이용자의 만족도가 높음. 초등돌봄교실의 1·2학년 대상 확대로 인해 간식 및 점심이 부실한 문제가 대두되면서 지역아동센터의 간식 및 식사의 질에 대해 평가가 더 긍정적인 것으로 보임.

- 급식은 법정은 아니지만 조리사가 와서 하고 있어요.

- 저희는 서울시에서 돌봄 교사라고 4시간 근무하시는 조리 선생님을 보내 줘요.

- 우리 성남도 시에서 조리사를 지원을 해 주세요.

□ 프로그램 운영은 담당 교사가 기본 프로그램을 계획하고 운영하고 외부 강사 지원 등으로 다양한 프로그램을 운영하고 있어 프로그램의 질적 다양성을 확보하고자 함.

○ 외부기관의 후원 및 지원으로 문화체험이나 특별활동 등이 운영됨.

- 정규과목에 대한 보충교육 및 예체능 부분까지 다양하게 구성되어 있음.
 - 저희는 교사들이 프로그램을 주로 짜고 매일 주요 프로그램이 하나씩 있어요. 월요일 같은 경우는 아동복지 교사가 딱 주 1회 오세요.
 - 저희는 교사들이 거의 대부분 프로그램을 짜고 있고요. 월요일은 미술하고 KT&G 복지재단에서 영어 수업을 하고 있고 선생님이 가기도 하고 오시기도 하고, 이것도 영어 희망자를 받아서 하는데 대부분하고, 미술 수업도 하고, 화요일은 나들이를 가요.
- 학원, 초등돌봄교실 등과 비교할 때 교육이나 프로그램이 양질이라는 평가가 있음. 또한, 단순한 교육기관의 역할 뿐 아니라 진로 상담 및 일상생활과 관련한 케어까지 포함된 돌봄기관으로서의 역할을 병행하고 있어 선호도가 높음.
 - 일단 저소득층 위주이기 때문에 학원비 부담도 있을 거고, 학습 욕구나 배움의 욕구가 당연히 있을 거고, 다양한 체험에 대한 부분도 욕구가 있을 거예요. 학원보다는 비용부담도 적고 다양한 체험을 할 수 있는 부분이 장점인 것 같아요.

3) 지역아동센터장 및 교사의 근로여건

- 센터장 및 교사들은 최소 6년~최대 13년 정도의 경력이 있는 것으로 나타남. 주로 봉사 또는 취업을 목적으로 지역아동센터를 처음 알게 되고, 지인 및 담당 센터장님의 권유로 관련 공부를 하거나 자격증을 획득하면서 근무하게 되었음.
- 대부분 사회복지사 자격증 보유하고 있고 교원 자격증, 보육교사 자격증 등을 추가로 소지하고 있음.
- 센터장 및 교사의 근로시간은 평소에 야근을 종종 하는 것으로 나타남.
- 아이들의 하원이 30분정도 지연되거나, 업무 마무리 등의 사유로 퇴근

시간이 조금씩 지연되고, 평가 및 행사준비로 야근하는 경우도 있음.

- 행정적인 것들이 있어서 상황에 따라서 야근도 해요.
- 야근이 많을 때가 있어서 주당 몇 시간이라고 말하기가 좀 그래요.

□ 교사의 임금은 170만 원 선이고, 급여테이블 자체가 없거나 상여금이 급여항목에 포함되어 있지 않음.

○ 상한선을 세우고 호봉제를 만들어서 실무자의 기본급에 대한 개선이 필요하다고 함.

- 저희는 따로 상여금은 급여 항목에 들어 있지 않아요.
- 보건 복지부에서 주는 지원금을 가지고 그 안에서 인건비, 운영비를 쓰는 거예요. 센터마다 운영방식이 달라요.

□ 교사의 연령층이 낮은 경우와 센터근무에 대해서 정확히 인지하지 못한 경우, 근무기간이 짧은 경향이 있음. 또한 늦은 퇴근시간, 낮은 급여, 돌봄과 사회복지분야를 병행해야 한다는 부담감에 이직을 하는 것으로 나타남.

- 저희는 9시에 문을 닫지만 평균 10시에 11시에 사이에 많이 퇴근을 거의 그렇게 많이 하고 있어서 저희는 너무 힘이 들고 저희는 야간 수당이 따로 없어요. 그러다 보니까 더 힘이 들어요.
- 저희도 7개월밖에 안 됐는데도 불구하고 초반에 2명이나 바뀌었어요. 한 선생님 같은 경우 맨 처음 관 두신 선생님은 하시다가 어린이 집으로 가셨어요. 돌봄과 행정처리를 같이 하다 보니까 집중이 안 된다는 거예요. 선생님만 따라다니는 아이들도 있어요. 그러다 보니까 결혼을 안 한 어린 선생님들은 그걸 감당하기 너무 힘든 거죠. 버거움이 있으시더라고요.

6. 초등돌봄교실

가. 개요 및 현황

1) 사업목적 및 배경

- 초등돌봄교실은 정규수업 시간 이외에 돌봄이 필요한 학생들을 보호하는 방과 후 학교 프로그램.
- 여성의 사회진출 확대 및 맞벌이 가정 등의 증가로 안심하고 양육할 수 있는 여건 마련을 위해 방과 후 돌봄서비스 확대 필요.
- 부처별로 운영되는 지역 돌봄서비스 기관과의 연계를 통해 돌봄서비스 중복 및 사각지대 해소 필요.

2) 사업규모

- 2014년부터 전국 초등학교 1, 2학년 학생들 중 희망하는 모든 학생을 대상으로 오후 돌봄(방과 후~17:00)을 실시하고, 추가 돌봄이 꼭 필요한 맞벌이·저소득층·한부모 가정 학생들에게는 저녁 돌봄(17:00~22:00)을 운영함.
- 2014년 1월 시·도교육청을 통해 파악한 돌봄 교실 신설 수요에 대해서는 초등학교 3,197개교에 3,983실의 초등돌봄교실(전용/겸용)을 추가 확충할 계획으로 시설비(597억 원)를 국고로 지원하여 설치하고 운영비는 지방교육재정교부금으로 지원할 예정이라고 밝혔다.
※ (2013년) 5,784교, 7,395실, 159,737명 → (2014년) 5,911교, 11,378실, 246,120명

〈표 3-42〉 2013년도와 2014년도 초등돌봄교실 서비스 비교

	2013	2014
대 상	1~6학년 저소득층 등 우선	1~6학년(1·2학년 희망학생 모두 수용)
교실 수	7,395실	11,378실(3,983실 신설)
학생 수	159,737명	246,120명

자료: 교육부·한국교육개발원, 『2014 초등돌봄교실 운영 길라잡이』.

3) 초등돌봄교실 서비스 유형

- 운영방식은 학교별 여건 내에서 저학년 우선, 일부 수익자 부담(저소득층 무료)으로 운영함.
- 돌봄인력의 경우 유치중등교사·보육교사 자격 소지자를 채용함.
- 총 17,262명(현직교원 3,977명(23.0%), 외부강사 13,285명(77.0%))
- 2013년도 예산의 경우 오후돌봄은 보통교부금(2,518억 원), 온종일돌봄은 특별교부금(400억 원) 등의 예산으로 지원함.

〈표 3-43〉 초등돌봄교실 서비스 유형

	운영시기·시간	학교수	돌봄교실수	학생수
오후돌봄교실	방과 후~17:00	5,784교 (97.8%)	7,395실	159,737명
온종일돌봄교실 (오후돌봄 연장 운영)	06:30~22:00	1,459교 (24.7%)	1,927실	38,738명

자료: 교육부, 2012년 방과 후 통계자료.

〈표 3-44〉 초등돌봄교실 시설 및 인력 현황(2013년 4월 기준)

	강사현황(명)		시설현황(실)	
	외부강사 (보조인력 포함)	현직교원	돌봄전용교실	돌봄겸용교실
서울	1,493	103	669	0
부산	683	72	373	22
대구	251	0	221	9
인천	628	296	295	10
광주	321	151	153	21
대전	262	22	204	5

<표 3-44>의 계속

	강사현황(명)		시설현황(실)	
	외부강사 (보조인력 포함)	현직교원	돌봄전용교실	돌봄겸용교실
울 산	160	0	140	9
경 기	4,074	1,989	1,438	190
강 원	655	93	301	105
충 북	430	70	251	46
충 남	625	324	346	117
전 북	1,209	268	441	167
전 남	912	251	412	131
경 북	548	242	396	91
경 남	780	67	571	127
제 주	208	29	91	17
세 종	46	0	21	5
전 체	13,285 (77.0%)	3,977 (23.0%)	6,323 (85.5%)	1,072 (14.5%)

자료: 교육부, 「초등방과 후 돌봄 확대·연계 운영계획 발표자료(2014)」.

나 선행연구

1) 초등돌봄교실의 현황 및 특징

- 경기도비정규직지원단체연합회(2012)에 따르면 초등돌봄교실은 2011년도에 들어서면서 서울특별시교육청과 교육과학기술부의 지원으로 양적으로 확대하기 시작함.
- 통계에 따르면 2012년도 운영학교 수는 5,652교, 운영학급 수는 7,086개, 참여학생 수는 159,248명 그리고 초등돌봄강사는 14,248명으로 나타남.
- 맞벌이, 취약계층 가정 자녀의 건강한 성장과 학력향상을 위한 방과 후 돌봄 및 교육활동 지원을 위해 초등돌봄교실 운영 학교비율을 2015년까지 98.5%까지 늘리겠다는 계획임.
- 제양순(2011)는 초등돌봄교실 운영하고 있는 학교의 50.5%가 1~3학

년 위주로 운영되고 있으며 47.7%가 저학년(1~2학년) 학생을 대상으로 운영하고 있다고 서술함.

- 초등돌봄교실의 학급편성 현황에 대한 통계 결과 학급당 인원수는 10~20명으로 편성되어 있는 학교가 59.63%로 가장 많았으며, 21~30명인 학교가 21.1%로 과밀학급으로 운영되고 있는 것으로 조사됨.
- 초등돌봄교실을 직접 담당하는 교사들이 느끼는 돌봄교실의 시설과 환경이 어느 정도인가에 대한 설문 결과 매우 우수 7.8%, 우수 42.7%, 보통 43.6%, 미흡 5.5%, 매우 미흡 0.4%로 조사되어 초등돌봄교실의 교육과 보육의 기능을 충족하기 위한 기본 시설 및 환경은 비교적 잘 조성되어 있음.

2) 초등돌봄교실의 이용 실태

- 제양순(2011)의 연구는 서울시교육청 산하 11개 교육청에서 초등돌봄교실을 운영하고 있는 초등학교 중 419개 학교의 교감과 초등돌봄교실 전담교사, 학부모 그리고 학생들을 대상으로 초등돌봄교실 교육환경, 프로그램 운영, 교육활동 지원, 야간 운영, 운영 일반에 대한 설문조사를 실시함.
- 초등돌봄교실 운영에 대한 만족도를 보면 돌봄교사의 만족도는 보통이라고 응답한 32.6%를 포함한다면 84.9%의 돌봄교사가 비교적 만족하다고 볼 수 있으며 학부모의 경우 만족이 72.9%, 매우 만족이 22.9%로 나타나 전반적으로 만족함을 나타내고 있다. 그리고 학생의 경우도 만족 71.6%, 매우 만족 21.1%로 전반적으로 만족함.
- 저녁식사제공 방법에는 주방에서 직접 조리하여 제공하는 학교가 64.7%로 가장 비율이 높았으며, 외부업체 주문한 도시락으로 제공하는 학교가 3.7% 등으로 나타남.
- 초등돌봄교실의 야간운영을 실시하지 않는 이유는 신청자가 없는 학교가 12.1%이고 그 외에 안전관리 여건이 미흡한 학교가 1.5%, 야간 전담교사를 채용하지 못한 학교 1.6% 등으로 나타남.

3) 초등돌봄교사의 근로여건

- 경기도비정규직지원단체연합회(2012)는 경기도 내 초등학교에서 근무하고 있는 초등돌봄교사들을 조사대상으로 실태조사 및 심층면접조사를 실시함.
- 근로계약의 상대방은 해당 초등학교의 학교장을 (갑)으로 근로계약을 체결하고 있으나, 해당 지자체의 교육감이 고용계약의 상대방이 되어야 한다는 견해에 돌봄교사들은 거의 대부분 찬성의견을 포함.
- 근무시간의 경우에는 통일된 근무시간 형태를 찾기 어려우며, 시간외 근무 여부에 대해서는 대부분의 경우 규정된 근무시간에서 보통 2~30분 정도 일찍 출근하는 경우가 많으며, 오후 근무자들의 경우에는 2~30분 정도 더 하는 경우가 빈번함. 근무시간 이외에 돌봄교사들은 간식 및 식사 준비를 위해 장보는 시간을 퇴근 이후 추가로 하는 경우가 많음. 휴강/휴가에 관해서는 사용하기 위한 조건이 매우 엄격할 뿐만 아니라 인력부족으로 사실상 휴가를 사용할 수 없는 상황임. 또한, 돌봄교사들은 근무시간 중 별도의 휴게공간과 휴식시간도 따로 정해있지 않음.
- 돌봄교사의 임금은 고정급의 성격이 강함. 돌봄교사들은 다양한 업무를 담당하지만, 그에 비해 임금 수준이 매우 낮음. 또한, '수익자 부담의 원칙'을 따르고 있기 때문에 돌봄교사들의 임금은 학교에 따라 천양지차로 정해지고 있음. 경기도의 경우, 교사들의 노동시간과 임금 책정 기준이 모호하기 때문에 근로시간 및 임금 실태 현황에서도 실제 매우 다양한 근로시간-임금의 관계가 분포로 나타남.
- 제양순(2011)는 과중한 행·재정 시스템 및 관련 업무, 돌봄교사에 대한 낮은 처우, 학교의 초등돌봄교실에 대한 저조한 컨설팅 비율 등의 문제점을 지적함.
- 이에 대한 방안으로 초등돌봄교실 업무 경감방안 마련 요청, 초등돌봄교사에 대한 인센티브 부여, 초등돌봄교실에 대한 컨설팅단 구성 및 환류체제 내실화 등을 제언함.

다. 조사방법

□ 조사대상 및 방법

- 조사기간: 2014. 7. 19 ~ 2014. 7. 29
- 조사대상: 초등돌봄교실의 돌봄교사, 이용자(학부모) 그리고 담당교사(교원), 총 3그룹

	특 성	참여인원	일 시
1그룹	돌봄교사	5명	7.19
2그룹	이 용 자	7명	7.28
3그룹	담당교사	5명	7.29

○ 질문지

〈표 3-45〉 초등돌봄교실 돌봄교사 질문지 조사

	설문 항목
기본 사항	- 이름, 근무하는 초등돌봄교실 지역 및 소개 - 초등돌봄교실 관련 경력 소개
운영 현황	- 초등돌봄교실 운영현황
근로 여건	- 일자리 특성 - 근로조건 관련 사항
제도변화에 대한 상황인식 및 개선방안	- 보육정책 변화에 대한 인식 및 개선사항 - 개선 방안 - 기타 추가 의견

〈표 3-46〉 초등돌봄교실 이용자 질문지 조사

	설문 항목
기본 사항	- 간략하게 이름과 경력, 자녀에 대한 소개
초등돌봄교실 이용과 견해	- 과거 일자리에 대한 사항 - 현재 일자리에 대한 사항 - 초등돌봄교실 선택 이유 - 초등돌봄교실 이용 유형 - 초등돌봄교실 만족도 - 개선 방안 - 기타 추가 의견

〈표 3-47〉 초등돌봄교실 담당교사 질문지 조사

	설문 항목
기본 사항	- 이름, 근무하는 초등돌봄교실을 운영하는 학교 지역 및 소개
운영현황	- 초등돌봄교실 운영현황 - 맞벌이 가구의 이용 현황
근로여건	- 근로자 현황 - 근로자 애로사항
제도변화에 대한 상황인식 및 개선방안	- 보육정책 변화에 대한 인식 및 개선사항 - 개선 방안 - 기타 추가 의견

〈표 3-48〉 초등돌봄교실 돌봄교사 FGI 참석자 특성

	이름	연령	근무지역	최종 학력	전공	근무 시간
1	이○○	40세	경기도 수원시	대학교 졸업	교육학,보육학	주 40시간
2	조○○	41세	대전시	대학교 졸업	상업교육학	주 40시간
3	곽○○	40세	충북 청주시	전문대 졸업	유아교육과	주 40시간
4	기○○	45세	충남 천안시	대학교 졸업	교육학	주 23시간
5	신○○	41세	경북 구미시	전문대 졸업	사회복지학	주 25시간

〈표 3-49〉 초등돌봄교실 이용자(학부모) FGI 참석자 특성

	이름	거주 지역	학력	총 직장 경력	경력단절 경험 유무
1	김○○	경기	대학원 졸업	4년	유
2	윤○○	경기	전문대 졸업	11년	무
3	조○○	서울	전문대 졸업	16년	무
4	신○○	서울	대학교 졸업	17년	유
5	박○○	서울	전문대 졸업	17년	무
6	남○○	서울	대학교 졸업	20년	유
7	김○○	서울	전문대 졸업	15년	유

〈표 3-50〉 초등돌봄교실 담당교사 FGI 참석자 특성

	이름	연령	근무지역	경력
1	이○○	32세	경기	12년
2	김○○	38세	서울	14년
3	권○○	51세	서울	27년
4	이○○	42세	서울	17년
5	김○○	53세	인천	31년

라. FGI 조사 결과

1) 초등돌봄교실 사업 확대에 따른 운영 실태

□ 돌봄교실 학급 수는 2~4개로 운영되고, 각 학급별 아동 수는 평균 20명 정도이고 대부분 1, 2학년의 비중이 높았음.

- 정원이 25명까지이고 25명반, 20명반, 15명반 하나씩 3개 있어요. (돌봄교사)
- 저희는 하루에 4시간 운영하고요. 두 반이 운영되고 있는데 근무 시간도 1시부터 5시까지이고요. 두 반으로 운영되고 있고요. 작년까지는 1학년부터 4학년까지가 대상인데 올 해는 1, 2학년이 수요가 많잖아요. 그래서 1, 2학년만 두 반 운영하고 42명이 반을 나눠서 운영이 되고 있어요. (돌봄교사)
- 저희는 세 반이 운영되는데 한 반은 주 15시간 미만의 선생님들이 근무를 하고 계시고요. 인원은 7명이에요. (돌봄교사)
- 현재 전용 두 반, 겸용 두 반 있고 전용은 12시 30분부터 8시 30분까지 8시간 돌보고 있고, 겸용은 방과 후부터 5시까지 돌보고 있습니다. 학년은 1, 2학년이 운영되고 있고 처음에는 3월에 100명으로 시작했어요. 그래서 빠져나가는 애들을 대기로 두고 계속 채워 넣어서 80여 명에 이르고 있어요. (돌봄교사)
- 1, 2학년이고 신청자는 60명이었는데 현재 운영이 되는 숫자는 51명이에요. 수시 퇴급을 가능하게 해서 들고 나는 아이들 숫자가 계속 매달 달라요. (운영교사)

□ 초등돌봄교실에 대한 전반적인 만족도가 이전 연도(2013년)보다 낮아졌다는 평가가 지배적임.

○ 초등돌봄교실 확대로 초단시간 전담교사 채용이 증가하고 시간제 교사의 근로시간에 대해 명시된 근로 시간에만 근무하게 철저히 관리하고 있음.

- 아이들이 가장 많이 몰려올 수 있는 시간인 1시 반부터나 2시부터나 아이들이 많은 시간에 2시간 30분, 이들은 세 시간씩 이렇게 해서 14시간 만드는

거예요. 주 14시간 이하, 월 60시간 이하 해야지 다른 근로기준법 적용을 안 받는 근로자가 되는 거예요. 처음부터 공고를 그렇게 내서 초단시간 선생님을 뽑아요. (돌봄교사)

- 계약서에 있는 기준 시간으로 근무하게 하려고 학교에서 굉장히 신경을 써요. 말하자면 어떤 것도 책잡히지 않고 이걸 빌미로 해서 근무 시간을 늘리지 않을까 해서 정말 타이트하게 관리가 들어오더라고요. (돌봄교사)

○ 예산 부족으로 완제품 구매나 매식을 통한 간식 및 식사가 제공되므로 학생들에게 다양하고 질 좋은 음식을 섭취하지 못하는 현실임. 오후돌봄교사의 근로시간이 주 15시간 미만으로 시간이 단축되면서, 설거지 등의 시간을 단축하기 위해 간식의 종류가 단순해지고 질이 떨어짐.

- 교육청에서 되도록 완제품을 먹이라는 거예요. …(중략)… 저희들은 애들한테 일정하게 1,500원 정도의 간식비를 한정하여 아이들에게 먹일 수 밖에 없는 …(중략)… 내가 엄마라면 별로 먹이고 싶지 않은 간식이잖아요. (돌봄교사)
- 작년에는 간식도 급식실에서 조리해서 줬는데 지금은 슈퍼마켓에서 초코파이를 사오거나……. 이러한 것이 많아요. (학부모)
- 우리는 저소득층 아이들이 많아서 집에서 케어 못하고 집에서 관심 못 주고 저녁 못 주는 아이들이 굉장히 많아요. 올해 완제품을 줘서, 그 아이들에게 빵, 떡, 우유, 요거르트 밖에 오후에 간식을 못 먹여서 돌봄의 질 자체가 너무 떨어졌다고 개인적으로 생각해요. (운영교사)
- 학기나 방학 중에 급식을 같이 하면 좋겠어요. 저희도 작년까지 조리실에서 했었어요. 애들이 갑자기 늘어나서 애들이 많다 보니까 작은 조리실에서 다 못 하고 도시락을 싸라고 하는 거예요. 도시락 때문에 힘들어요. 엄마들이 외부 업체는 안 좋아해요. 우리끼리 업체를 선정해서 다 같이 하자고 했는데, 엄마들 그럴 바에는 도시락 싸다고 해서 그것도 어렵더라고요. (학부모)
- 방학 때는 조리실도 안하니깐 간식도 매일 과자 주고 것도 아쉬워요. (학부모)
- 조리원 선생님이 따로 있는 학교도 있어요. 있으면 아이들이나 학부모들이 조금 이용하기 더 편한 시스템이 될 거예요. 5천 원씩 밥값 내고 먹기 힘든 데도 있고, 그것들은 교장 선생님이 의지가 있어야 돼요. 우리 학교 돌봄교실을 제대로 운영되어야겠다, 학부모한테 제대로 보탬이 되는 그런 걸 해야

되겠다 그런 의지가 있으면 아마 예산을 짜서 조리실도 꾸리고 운영하고 할 텐데 교장선생님들이 일을 안 벌리는 거죠. (학부모)

- 15시간 미만이나 시간 단축으로는 시간이 짧아지니까. 그러다 보면 일 할 수 있는 걸 줄여야 되잖아요. 그러면 간식 설거지를 만드는 걸 하지 않는 게 좋겠죠. 질적인 것은 점점 떨어질 수밖에 없는 거고, 석식도 마찬가지로 매식하게 되면 한술도시락 이용하라고 학교에서는 한다고 하시는데 그렇게 되면 일회용이기 때문에 먹고 버리는 거. 설거지 안 되는 거. 간식과 석식에 대한 것은 이용하는 금액은 높아지는데 그거에 비해서 아이들이 실질적으로 먹어야 하는 것은 정말 질적으로 떨어진 걸 먹어야 되는 거죠. (돌봄교사)

- 대전 같은 경우는 조리실을 꾸리라고 조리실을 할 수 있는 비용을 해 준 데가 있어요. 지금 경기도도 조리실이 없고 매식을 하는 데는 애들 식비가 5천 원이 들잖아요. 조리원을 만들고 조리원이 있는 데는 조리원 인건비나 이런 게 교육청 예산으로 해결되니까 아이들 급식비를 조금 더 줄일 수 있어요. 현재 저녁 돌봄을 20명 정도 하고 있는데 그 중에 식비를 2천 원을 아이들한테 받아요. 끼당 천 원씩 해서 2만 원만 한 달에 받고요. 나머지는 예산으로 지원하고 있어요. 학교별로 상황이 달라요. 전액 받는 학교도 있고 매식하는 데는 4천 원, 5천 원 받는 데도 있고, 조리실이 있는 데는 식재료비만 받으면 되거든요. 그렇게 해서 운영하는 데도 있고 그렇습니다. (돌봄교사)

- 올해부터 완제품 위주로 제공하고 있어요. 작년까지는 간식이나 석식도 반조리 제품을 많이 이용했는데 올해 저희 학교에서 전용교실은 3개지만 그 중에 온전하게 돌봄교실로 꾸며진 곳은 한 곳 밖에 없어서 조리 시설도 거기 밖에 이용 못 하거든요. 그거 때문에 부모님들이 불만 많으세요. 아이들에게 따끈한 음식을 먹였으면 하는데 여러 가지 여건이 그게 안 되니까 어쩔 수 없이 빵이나 떡 위주로 나가서 아쉬워하는 부분이 있어요. (운영교사)

○ 전반적으로 안전성 및 교사들의 자질 등에 대해서는 만족하나 공간적인 부분에 대해서는 만족도가 떨어짐.

- 저는 안전하다는 것은 만족하는데 작년하고 비교해서 너무 질적으로 떨어지는 것은 있어요. 먹는 것하고 애 생활할 수 있는 것이 떨어져서 미흡해요. 매일 의자에 앉아 있어야, 조금만 떠들어도 나무라고, 뭐만 만져라, 책상 속만 봐도 소리 지르는 거. 그래도 안전하니까 만족해요. 학교 안에 있다는 것. 다

른 곳은 이동해야 하잖아요. 차가와도 그 사이에 어떤 일이 있을 지 걱정스러운데 학교 안에 있으면 안전하다는 거지요. (학부모)

- 만족도는 1~5점이라면 4점인데 공간적인 면에서는 3점이예요. (학부모)
- 선생님 자체가 개인적으로 유치원, 어린이집 다 경험하셨고, 운영도 해 보셨고, 석사 학위도 가지고 계시고, 그래서 바쁜 와중에도 상담을 1분, 5분이라도 짧게 얘기해 주세요. 어린이집처럼. 연세가 있으신데 당당히 안 좋으면 확실하게 얘기해 주시고 좋게만 얘기 안 해 주시고, 그런 거 얘기해 주시고 먹거리도 보게끔 다 해 주시고, 한번은 아이가 먹었는데 배 고프다고 하니가, 사진을 찍어서 보내주셨어요. 애가 이렇게 너무 허겁지겁 먹는다고. 그렇게 열의가 있으셨어요. 믿으시라고 믿으셔야 좋은 거라고 해서 처음에 그런 것이 간가민가 했는데 믿을만하구나. 내가 그런가 싶어서, 활동에 대해서 얘기하고, 무료 신청한 것도 얘기하고, 절대 학기 중에 안전 때문에 체험도 안 나가요. 방학 중에는 아이들이 오전에 있다 보니까 대체 인력 봉사를 해서 그때는 더 나가기도 하신다고. 그런 것에 만족해요. 지금 선생님은 교실이 바뀌면서 다른 선생님인데 이 분은 말을 안 해 주세요. 그런데 그 분은 인근에 계시니까 이런 얘기 들었다고 전해 주시기도 하고, 대체적으로 만족해요. (학부모)

2) 초등돌봄교실 이용 실태

- 방과 후 학생들이 멀리 이동하지 않고 학교 내에서 안전하게 돌봄 서비스를 받을 수 있다는 측면에서 초등돌봄교실 사업에 대한 만족도가 높음.
- 초등돌봄교실은 학교 정규 수업 후, 바로 이동할 수 있는 부분이 장점임. 지역아동센터는 이동 거리가 길고, 방과 후 교실은 인기 프로그램이 조기 마감되며, 학원은 학교 수업 후, 부모의 퇴근시간까지 학원에서만 보내기에는 시간이 너무 길어져서 초등돌봄교실을 이용하는 경우가 많았음.
 - 애가 학교에서 끝나면 바로 이동할 수 있잖아요. 그게 장점 같아요. (학부모)
 - 아동센터를 알아봤는데 아동센터는 애가 직접 찾아가야 해요. 제가 사회복지사를 한다고 실습 한 번 했거든요. 그게 안 좋더라고요. 아동센터는, 이동 동

선이 편해서 학교 돌봄이 좋은 것 같아요. (학부모)

- 제 생각에는 지역아동 센터도 열악하다고 알고 있고요. 사실 학교가 가장 아 이들이 하교했을 때 가장 안전하게 놀 수 있는 곳이어서 학부모님들이 선호 하는 것 같아요. (돌봄교사)
- (초등교실을 선택한 이유는) 지역 센터는 가는 데 거리도 있고 한 군데 픽업 해 주는 곳이 있는데 담임이 학교 앞까지 온대요. 그래도 교사의 질이 학교 가 낮고 센터는 관리하는 분이 없어서 조금 그런 거 있지 않을까. 학교에서 는 교장도 있고 다른 보는 눈들이 있으니까. 학교에서 안 되면 거기라도 했 을 텐데 다행히 되어서 거기를 했고, 생각할 때 동선 거리도 있었지만 질적 인 것도 감안했어요. 경제적 비용도 훨씬 저렴했어요. 다른 센터는 모르겠는 데 저는 스포츠센터처럼 축구 하고 그런 센터를 알아봐서 그런지, 제가 잘 못 봤는지 몰라도 비용을 냈어야 했어요. (학부모)
- 학교가 본연의 업무인 교육에 충실하기 위해서 돌봄교실을 학교가 아닌 다른 곳에서 했으면 좋겠다는 생각도 들지만 역으로 입장을 바꿔서 내가 학부모 라면 중간에 어디 돌아다니지 않고 안전한 학교 안에서 퇴근할 때까지 돌봐 주면 좋긴 하겠어요. (운영교사)

3) 돌봄전담교사의 근로여건

□ 전반적으로 돌봄교사의 임금 및 처우가 개선되어야 할 필요가 있음.

○ 근로계약 기간은 지역 및 학교마다 차이가 있음. 무기계약인 경우도 있 고, 1년 또는 6개월 단위로 계약하고 있음.

- 현재는 만 1년 이상 근무하면 평가를 거쳐서 무기계약 전환하도록 되어 있 어요. 그걸 안 하려고 15시간 미만 계약을 하는 거예요. 저는 지금 학교장 계약으로 되어있어요. (돌봄 교사)
- 총남 같은 경우에는 6개월 단위로 계약을 한다거나 1년 단위로 계약을 한다 거나 계속 계약 해지하고 새로운 사람을 채용하고 그런 경우가 많아요. 그건 학교장 재량으로 하는 거예요. (돌봄교사)
- 보통 1년 단위로 계약하고 있어요. (운영교사)

- 무기계약직 제외하고 계약은 1년 단위로 해요. (운영교사)

○ 돌봄교사들이 받고 있는 시간당 임금이 노동강도나 직무 범위에 비추어 지나치게 낮은 편이며 낮은 이직의 원인이 되기도 함.

- 저는 월 평균 보수가 200만 원 정도에 가까워야 한다고 생각을 가져요. ... (중략)... 저희 같은 경우에 기본급 통상 시급이 5,950원이에요. 아이돌봄 서비스보다 시급이 낮아요. 아무 프로그램 없이 그냥 아이만 돌보는 데도 6,000원보다 높은 임금을 받고 있는데 저희는 6천 원이 안되는 임금을 받고 있잖아요. (돌봄교사)
- 퇴직급여나 4대 보험을 적용하지 않고 오로지 봉사료 이름으로 최소한의 급여만 주니까 선생님들의 경력에 별로 도움도 안 되고 생활에 도움도 안 되는 거예요. (담당교사).
- 급여가 적어서, 제 친한 친구가 다니는 여의도 초등학교는 교사가 너무 자주 교체가 돼요. 1학년인데 벌써 두 번 교체가 되었어요. (학부모)
- 기존에 계신 선생님은 계약직이겠지만 급여가 어느 정도 보장이 되는 전담선생님인데 나머지 두 교실에 있는 선생님은 다른 곳은 그냥 시간제 얼마, 얼마 하다 보니까 힘들고 교사로서 자세가 없다 보니까. 유아교육이나 보육교사로 오는 거 아니고 사이버나 그렇게 해서, 어떤 학교는 선생님이 유아교사 자격증, 보육교사 자격증, 두 개가 다 있어야 채용이 되는 반면 어떤 경우는 보육교사만 가지고 되는 경우가 있더라고요. 그런 분은 집에서 하다가 급여 안 좋은데 밖에서 식당에서 일하면 돈 더 많이 버는데, 그래서 바뀌는 거 아닐까 하는 생각이 들어요. (학부모)

□ 오후돌봄교실의 확대에 의해 근로여건이 악화되었음.

○ 1~2학년 학생이 원하는 경우 조건 없이 모두 수용하는 오후돌봄교실의 확대에 운영교실 및 학생 수가 증가하여 돌봄교사 및 담당교사의 업무증가로 이어짐. 특히, 겸용교실의 증가하고 있지만 돌봄서비스를 수행하는 데 부적합한 환경임.

- 오후돌봄확대로 인해 기존에 경력있는 선생님들은 근로의 질이 떨어졌어요.

학급당 인원 수도 20명에서 25명으로 늘어났고요. 업무 자체도 행정 업무도 늘어나고 기존에 다른 반에서 하던 아이들이 건너오는 경우도 있기 때문에. (돌봄교사)

- 전용 교실이 아니라 수업이 끝나고 나면 뒤로 돌아서 돌봄교실이 시작이 되고, 담임은 앉아 계시고 애들이 떠들면 이 쪽 선생님이 막 뭐라고 소리 지르고 물건 만지면 만지지 말라고 소리 지르고, 애들이 스트레스를 되게 많이 받더라고요……. 전 학년을 다 수용해 줘서 믿고 맡기는 것은 너무 감사한데 질적으로 많이 떨어져요. (학부모)
- 책상에 앉아 있어야 하고, 놀이도 매트가 아니고, 공간이 좁으면 내려와야 하고, 힘들고 불편해요, 그건 없는데 내려와야 하고 쭈그리고 앉아야 하고 허리 아파요, 그게 있어요. 프로그램은 마음에 드는데 시설적인 것들. 작년에는 돌봄교실이었는데 지금은 수업 교실을 쓰는 것이 불만이에요. 준비 하에 시행이 된 거 아니고 갑자기 시행이 되어서 학교에서 준비 자체가 미흡했어요. 교실도 모자란데 돌봄교실까지 확대해야 하니까 그렇게 된 것 같아요. (학부모)
- 저희는 겸용교실만 있어서 너무 힘들어요. 내년엔 더 확대가 된다고 하니까 저희 학교는 또 만들게 되면 겸용교실을 만들어야 하는데 그것도 부족한 상황이에요. (운영교사)

□ 돌봄교사의 종사상 지위가 무기계약직 및 단시간 근로자가 많아 역할이 제한적임에도 불구하고 실질적인 업무를 수행하는 경우가 많음.

- 담당교사가 다 있는데 행정 업무는 자기가 해야 되는데 물론 모르기도 하지만 그래도 자기가 성의껏 도와줘야 되는데 안 하는 거죠. (돌봄교사)
- 돌봄 선생님도 권한도 일정 부분 있었으면 좋겠다는 생각이 들어요. (학부모)
- 돌봄교사는 약자지요. (학부모)

□ 오후돌봄교실의 확대와 이를 담당하는 시간제 교사가 늘어나면서, 시간제 교사가 근무시간 중에 처리하지 못한 돌봄 및 행정업무 등이 무기계약직인 돌봄전담교사에게 전가되어 업무가 과중되는 경우도 있음.

- 주 15시간이 계속 늘어나고 있기 때문에 15시간 미만 선생님들은 일정 시간

이상 근무할 수 없어요. 일은 더 해야 하지만 거기에 따른 수당을 지급할 수 있는 예산이 없기 때문에 그 시간 안에 끝내려고 하거든요. 그 이상의 필요한 시간을 특별 활동 프로그램 선생님을 넣어서 연장을 시키는 방법을 활용하고 있는 건데, 주 15시간 미만 선생님들한테는 어떤 업무도 주어질 수 없는 거죠. 학교에서는 주지 않는 거죠. 주 15시간 선생님이 머무르는 행정 업무를 담당자들이 맡게 되는 거예요. 기존에 있는 6시간, 8시간 비정규직 선생님들이 다 떠안아야 되는 거죠. 현실적으로 하고 있어요. (돌봄교사)

- 업무를 맡고 있는 담당 교사가 있는데 이 담당 교사는 자기가 맡은 업무가 있잖아요. 부 업무로 돌봄을 맡고 있다 보니까 사실 깊게 관여를 못 해요. 어차피 돌아가는 것도 잘 모르고 관심이 없으면 못 하거든요. 그걸 못 하다 보니까 학교에서 안 되겠다 운영을 잘하려면 반이 여러 개 생기고 학부모들이 요구가 생기는데 운영이 안 될 거 생각하니까 부탁을 하더라고요. 전용 선생님이 하면 안 되겠다. 시간대를 옮기면서 하게 됐어요. 행정 업무를 한다는 게 쉬운 건 아니거든요. 그런 업무를 받는 대신 시간대를 옮겨서 야간제도 반영했어요. 업무 하면서 세 반 업무 돌아간다거나 몇 시에 들어갈지 강사 뽑는 것부터 시작해서 간식이라든가 교재 이런 거 품위 올리는 거. 대략적인 모든 아이들 상황 명단이나 귀가라든가 모든 것들에 대한 걸 제가 하고 있는 거죠. 서포트를 제가 거의 하고 담당 교사는 급여를 낸다거나 사람을 뽑는다거나 행정적인 업무를 하게 되고요. 그렇게 전체적으로 맡게 돼서 하나씩 일은 수월했어요. (돌봄교사)
- 전담교사의 자질 문제가 고려가 되어야 할 것 같아요. 자격을 상향시켜서 비정규직을 정규직으로 전환을 해야지 업무 추진 능력도 좋아지고 자질도 좋은 사람을 뽑을 수 있을 것 같아요. (운영교사)
- 교사들이 수업 시간을 하루에 맡은 것이 5시간이지만 근무를 8시간을 하는 이유가 나머지 시간은 교재 업무도 하고 여러 가지 그 이외 업무를 하니까 근무 시간이 있잖아요. 마찬가지로 전담 선생님이 아이들을 지도하는 시간은 4시간에 불과하지만 나머지 시간은 그 아이들을 어떻게 맞이할 것인지 준비하시고 그 외에 작업을 하시는 거라서 시간제 선생님을 쓴다는 것은 그 외에 시간이 없다는 것을 전제하는 것이거든요. (운영교사)
- 갈등이 없다가보다 경복 같은 경우는 전국에서 볼 때 돌봄교사의 근무시간이 다양해요. 3시간, 4시간, 5시간 이렇게 있거든요. 제일 많은 사람은 5시간

근무를 하는 거예요. 그러니까 긴 시간이 아니기 때문에 행정 그런 업무를 맡기기에는 너무 짧은 시간을 근무하잖아요. 무기계약을 하는 경우에는 행정업무를 맡기도 해요. 무기계약의 은혜를 베푼다 이거죠. 그걸 감지덕지 갖는 사람도 있어요. 임금이 늘어나거나 근무 조건이 좋아진다거나 그런 것들이 된다면 아까 근무 시간을 조정했다고 했잖아요. 그런 게 있으면 말아도 되는데 그렇지 않은데 모든 행정 업무를 다 맡은 거예요. 교육청에서 오는 공문의 돌봄의 돌자만 봐도 다 하는 거예요. 너무 일이 많죠. 근무 시간이 1시부터 근무인데 11시부터 출근하는 거예요. 그런 일 때문에. 공문을 들여다 볼 시간이 없어요. 출근하자마자 아이들이 들이 닥치니까. 자기가 알아서 자원 봉사한 시간 두 시간 전에 출근하는 상태가 되는 거죠. (운영교사)

- 일찍 오는 선생님한테 숙제 지도를 우선으로 받는데. 있다가 한다고 해 놓고 두 번째 온 선생님한테는 아까 다 했어요 이렇게 한다는 거죠 그게 과연 누구의 책임이나 이런 게 생기고, 아이들도 첫 번째 오는 선생님은 친절해요 화도 안 내요 아무것도 안 시켜요. 그래 놀아라. 왜냐하면 15시간 짧게 근무하는 선생님은 아무것도 책임지고 싶어 하지 않아요. 그러니까 칭찬하고 예뻐 하다가 가는 거예요. 아무것도 책임지지 않고 간식도 설거지 하기 싫다. 나 짧게 일 하는데 나 이런 거 하기 싫다. 그러면 그 사람은 너무 짧게 일 하고 어떻게 시켜요. 선생님이 무기계약자니까 이것도 하세요라면서 저한테 시키고 아이들도 비교하게 되고, 그럼 엄마들은 그 선생님은 좋은 선생님인데 이 선생님은 애한테 화내고 그렇게 되더라고요. (돌봄교사)
- 제가 여기 좌담회를 간다고 하면서 무기계약 선생님에게 선생님은 도대체 어려운 점이 뭐니까, 라고 한 번 물어봤더니 첫 번째는 자기 업무 양이 많아졌다고 얘기를 하시더라고요. 그래서 구체적으로 어떤 업무의 양이 많아졌냐라고 하니 그 전에는 각 실별로 전담교사가 있었어요. 그래서 그 사람들이 알아서 수업 준비도 하고 운영 준비도 했었는데 지금은 시간제니까 자기가 모든 자료를 다 뿌려야 하고 모든 것을 다 해야 하니까 무기계약직 입장에서는 업무가 많이 늘었고, 두 번째는 전담교사 선생님이 자기 스스로 1, 2학년 학부모님이 무료니까 당연히 해 줘야 하지 않냐고 하면서, 그 전에는 우리 애를 돈을 내고 할 때는 돈을 냈지만 우리 애를 잘 부탁드립니다라고 했는데 요즘은 학부모님들이 무료니까 당연히 우리 애를 너가 잘 봐야 하지 않느냐 하는 식으로 인식이 바뀌어서 그런 것도 받아들이기 어렵다고 하더라고요. (운영교사)

□ 담당교사와 역할 분담이 명확하지 않아 권한이 없는 상태에서 과중한 업무를 수행하고 있으며, 동일 업무에 대해 담당교사는 급여 외의 수당이나 보상을 받고 있는 상황을 불공평하다고 지적함.

- 저희도 교장 선생님이 무기계약을 하면서 너도 교육가족이니까……, 그 말 너무 좋죠. 그런데 전혀 좋지 않았어요. 간식이나 간단한 보리차라든가 쓰레기 봉투라든가 그런 소모품 구입하는 일 정도는 선생님이 갖고 가는 게 좋지 않겠냐, 권한을 주겠다고 교장선생님이 얘기하는 거예요. 그런데 너에게 일을 맡기겠다 안 하시고, 그걸 교육청에 전화를 해서 그게 나의 일인가 얘기를 했어요. 교육청에서 금지 공문이 온 거예요. 그걸 시키지 마라. 그걸 빌미로 업무 시간을 요구할 것이다. 교육청에서 교장들 교육시킨 거예요. 그 일을 맡기면 나중에 빌미가 될 것이다. 주지 마라. 그리고 30분이라도 10분이라도 출근을 일찍 요구하지 말라 그런 공문이 왔어요. 고유한 업무 외에는 다른 일을 업무 분담하지 말 것 공문이 왔어요. 그래서 교장 선생님이 그거 없었던 일로 그래서 하지 않게 됐고, 경북에서는 제가 알기로 담당 교사의 업무를 분담해서 하는 일은 거의 없는 걸로 알고 있어요. (돌봄교사)

- 제가 처음에 2011년에 업무 담당 교사가 교육복지 투자사업 사업에 인력으로 들어갔기 때문에 행정 업무까지 모든 업무를 했어요. 그런 이력을 아시고 처음에 도와 달라고 할 때 거절했어요. 제가 아무리 빠 빠지게 해도 교사가 가지고 가지 저는 없더라고요. 아무리 대통령 상을 받고 상금이 나와도 저한테는 껌 한 통이 없었거든요. 그런 것 때문에 거절을 했고 올해 겸용반이 생기면서 저희 학교는 그렇게 해서 돌아가는데 전담교사들이 무기계약됐으니까 돌봄교실 대전시 운영 계획안을 보면 그 외에 돌봄교실 행정 업무라고 애매하게 써 놓은 거예요. 그래서 담당 교사가 시키면 해야 되는 거예요. 그래서 어느 반은 겸용반에 전담교사 선생님이 6시간 근무해요. 8시간도 아니고 애들 머무르는 시간과 근무 시간 동일하게 해 놓고 업무 담당 선생님이 겸용반에 네가 계획안 잘 짜니까 네가 해줘. 네가 출석부 잘 만드니까 네가 해줘. 원래 서포트는 담당 교사가 해야 됴도 불구하고 담당 교사가 전담교사한테 업무를 미루는 거죠. 저희 입장은 미루면 받을 수밖에 없는 거죠. 그래서 상당히 많은 갈등이 생기고 업무 담당 교사가 왜 있는지도 모르겠고. (돌봄교사)

- 저희 학교는 회계직 선생님이 조금 더 나은 조건에서 근무할 수 있게 처우

개선을 하는데 애를 쓰고 있어요. 그래서 역할 분담 문제는 특별히 없어요.
(운영교사)

- 저희 학교의 경우는 담당 부장 역할자는 전체적인 계획을 잡고 고용하거나, 행정실하고 급여 관련된 문제를 조율해요. 행정적 업무를 담당하고 아이들 돌보고 간식이나 케어 이런 것은 전담교사 선생님이 하세요. 많은 것을 전담교사 선생님이 하셔서 도움을 많이 받고 있고요. (운영교사)

□ 돌봄교사의 경우 대체인력이 없어 질병이나 경조사, 여름휴가철 등의 상황에서도 휴가를 사용하지 못함.

- 한 명도 안 나오는 날이 하루라도 있길 바래라 그런 날 있으면 너는 쉴 수 있다 얘기를 하시는데 그런 날이 없어서 결국 못 쉰다고 얘기를 하더라고요. 그 통보를 받고 저는 연차를 내겠습니다 했더니 대체 교사가 없다고 하는 거예요. (돌봄교사)
- 돌봄교실이 확대되고 업무가 많아지고 사람이 많아지니까 자꾸 문제가 크게 발달되는 거예요. 특히나 돌보미 교사는 쉬고 싶어도 대체 교사가 없어요. (돌봄교사)
- 이번 휴가 기간 중 무휴로 근무하라고, 방학이 없습니다. 그거와 관련해서 우리 교장 선생님은 최대한 학부모들 의견을 다 들어주자, 이왕 하는 거 그런 식으로 생각을 하는 거예요. 운영하는 저 입장에서는 당신들은 다 방학 가고 외국 여행 가는데 저는 하루도 못 쉰다고 이야기를 하는데 디테일하게 수요 조사를 들어갔어요. 그래서 몇 월 몇 일 부터 아빠 여름 휴가, 가족 여름 휴가 기간을 명시해 주세요. 한 명도 안 나오는 날이 하루라도 있길 바래라 그런 날 있으면 너는 쉴 수 있다 얘기를 하시는데 그런 날이 없어서 결국 못 쉰다고 얘기를 하더라고요. 그 통보를 받고 저는 연차를 내겠습니다 했더니 대체 교사가 없다고 하는 거예요. 근데 그런 부분을 굉장히 당당하게 학교에서는 네가 돌봄교실 운영을 책임져야 되니까 책임지라고 하는 거예요. 나 때문에 운영하는 양. 너 돈벌이 해 줄려고 운영하는 양. 그게 너무 화가 나는 게 돌봄교실이 제 것인 것처럼 이야기 해요. (돌봄교사)
- 휴업일이나 개교기념일에 전담교사의 수당은 1.5배가 추가돼요. 그래도 못 나오신다고 하면 대체 인력, 보조 인력을 매번 채용해야 해요. 이번 방학 때

오전 돌봄 2명을 별도로 채용했구요. (운영교사)

4) 초등돌봄교실 운영의 맞벌이가구 지원의 문제점

□ 오후 5시를 전후해서 오후돌봄과 저녁돌봄으로 구분하여 운영하는 현행 방식은 맞벌이가구의 실제 요구와 괴리가 있음. 맞벌이가구가 돌봄 서비스를 원하는 시간대는 방과 후부터 19시까지 수요가 많음.

- 가장 많이 이용을 원하는 시간이 7시까지였어요. 그러면 앞 뒤로 한 시간씩 해서 제가 봤을 때는 늦어도 운영 시간이 8시까지이면 이게 어느 정도 나오거든요. 그래서 학부모들한테 전수 조사를 해서 어느 시간을 가장 원하는지 그거를 기본 형태로 잡으면 되는 데. 지금은 5시인데, 이걸 누가 봐도 상식적으로 왜 5시로 잡았는지 아직도 납득이 안 가거든요. (돌봄교사)
- 오후돌봄만 하고 있고요. 저녁돌봄은 애가 유치원 때 종일반에 있었더니 너무 지루해 하고 늦게 기다리는 것을 싫어하거든요. 저녁돌봄을 하고 싶었지만, 저는 7시까지 하고 싶었거든요. (학부모)

□ 전용교실을 마련하고 방과 후부터 저녁7~8시까지의 종일반 형태로 운영되어야 함.

- 맞벌이 퇴근 시간이 6시여서 직장이 멀어서 한 시간, 한 시간 반 멀어서 올 경우에는 적어도 7시 8시까지 보육이 되어야 된다는 거죠. 진짜 맞벌이한테는요. (돌봄교사)
- 꼭 필요한 가정만 받아서 운영해야 한다고 생각해요. 그러면 현재 돌봄이 수로도 충분히 7시까지 운영된다고 생각해요. 지금은 꼭 필요하지 않은 엄마도 다 들어오니까 중간 중간 빠져나가는 인원이 많은 거고요. (돌봄교사)
- 돌봄교실이 영향을 미치는 긍정적 효과가 있어요. 엄마가 느끼기에 학교가 제일 안전하긴 하지요. 그런데 올해의 경우 5시까지 무상이었는데 일반 직장인이 5시에 학부모 동반 귀가가 가능한 아이들이 몇 명이나 있을까요? (운영교사)

□ 오후돌봄까지 주로 이용하고 저녁돌봄 이용이 활발하지 않음.

○ 대부분 오후돌봄만 이용하고 있었는데, 오후돌봄 이후 학원을 이용하는 경우가 많았음. 저녁돌봄을 할 경우, 아이들이 장시간 있는 것에 대해서 좋아하지 않고 대부분의 아이들이 오후돌봄까지만 하고 가기 때문에 혼자 남는 것에 대해서 스트레스를 받아 대부분 저녁돌봄을 이용하고 있지 않았음.

- 오후만 하고 있고요. 저녁 돌봄은 애가 유치원 때 종일반에 있었던니 너무 지루해 하고 늦게 기다리는 것을 싫어하거든요. 저녁돌봄을 하고 싶었지만, 저는 7시까지 하고 싶었거든요. 신랑도 출근하면 늦게 오거든요. 컴퓨터 쪽 이라서 회사 출근하는 2~3일은 늦게 오거든요. 그래서 큰 애 학원을 7시에 맞췄어요. 그래서 작은 애도 7시까지 하고 싶었지만 유치원 때 종일반으로 10시까지 있었거든요. 제가 병원이다 보니까 10시까지 봐 주는 직장 돌봄이 있었어요. 그걸 많이 힘들어 했거든요. 5년을 보냈더니, 그래서 그걸 아니까 차마 못 하겠더라고요. 자주 데리고 올 때도 많았지만, 많지 않았지만 그걸 트라우마가 있는 것 같더라고요. 늦게까지 자기 혼자 기다리는 것에 대해서, 3명 밖에 없는 거예요. 그러다 보니까 우리 애가 풀지일 거라는 생각이 들더라고요. 3명이 다 하지 않을 거라고 그래서 7시 까지만 하고 있어요. (학부모)
- 저는 오후돌봄만 하고, 그것만 해도 충분하고요. 오후돌봄도 3시 반에 끝나서 학원 돌아오면 5시 반이예요. 와서 그 이후에 잠시 놀고 저녁 먹고 뭐 하다 보면 금방 10시, 11시, 잘 시간 되어서 7시까지 있을 것도 아니고 적당해요. (학부모)
- 애들이 어린이집에서 종일반을 하다 보니까 학교에 있으면 너무 힘들어서 밥 때문에 오후만 하고 있거든요. 밥을 차려 줄 사람이 없어서 학교 가면 그걸 하니까 밥 때문에 돌봄 보내는데 그렇게 장시간 있는 거 싫어해서 저녁돌봄은 안해요. (학부모)
- 아이는 저녁돌봄이 그다지 싫다는 말 없는데 4시 이후에 혼자 남는다고 하니까 혼자 있다는 거 때문에 제가 스스로 꺼려져서 저녁돌봄은 하지 않고 있어요. (학부모)
- 얼마 전에 조사를 하니까 오후돌봄은 8명, 저녁돌봄은 2명 신청했더라고요. 내년엔 오후돌봄만 이루어지고 오전이나 저녁은 하나도 없을 것 같아요. 왜

냐하면 1, 2학년은 어머님들이 직장 생활 하시면서 학교에 처음 들어와서 아이를 어떻게 해야 할지 몰라서 돌봄교실을 보내시는데 3~4학년 정도 되면 아이들이 같이 모여서 학원을 가거나 어떤 그룹이 형성이 되더라고요. 거기 있는 어머니들에게 맡기는 경우가 더 많아서 3, 4학년은 많이 신청 안 하더라고요. (운영교사)

□ 수요가 있음에도 불구하고 저녁돌봄을 운영하지 않는 곳도 있음.

- 처음부터 오전, 저녁 돌봄은 안 했고 지금도 안 하고 있어요. 처음부터 없었고 어머님들도 다른 학교의 그런 운영 형태를 몰라서 그런지 요청도 없었어요. 방학 때는 오히려 더 많은 긴 시간 운영해 달라는 요청은 있었어요. (돌봄교사)
- 오후돌봄만 해요. 1시부터 5시까지 운영하고요. 학부모님의 요청을 받아들이어서 운영하는 그런 경우 없어요. 강력하게 얘기도 안 하는 것 같고요. 무료로 운영되다 보니까 내가 돈을 내더라도 해 달라 얘기는 안 하는 것 같아요. (돌봄교사)

□ 돌봄교사 인력 운용의 편의주의로 인해 맞벌이가구의 돌봄교실 운영 수요가 충족되지 못하고 있음.

○ 돌봄교사의 근로시간이 길어지면 전일제나 상용직으로 전환해야 한다는 고용계약 상의 문제를 회피하기 위하여 운영 시간을 학부모의 수요에 맞추기보다 학교의 편의 중심으로 결정하기도 함.

- 학부모 요청도 받아 들어서 융통성 있게 운영되고 있어요. 아이들만 방학하는데 학부모들은 방학을 안 하잖아요. 돌봄교실을 짧게 운영하면 너무 형식적으로 운영하는 거다. 밥을 주든지 긴 시간 운영하든지 요청했어요. 작년 방학 때 밥은 못 줬지만 10시간씩 운영했어요. 엄마들의 출근 시간에 맞춰서 아침 8시부터 운영했구요. 그런데 올해는 어머님들이 많이 요청하셨다고 저한테 하시는데 학교에서 안 된대요. 예산 문제도 있고 운영 시간이 늘어나게 되면 돌봄교사의 계약관계 때문에, 이 사람에게 유지계약을 해 줘야 되지 않을까. 고용안정을 노리고 하는 거 아닌가 의심해요. 한 달 늘어난다고 고용안정 됩니까? 우리는 안 된다고 생각하는데 교장 선생님은 두려운 거죠. 그

래서 안 된다고 그 시간에 묶은 거예요. (돌봄교사)

- 또 방학 때에도 인건비가 정확하게 내려와서 그 인건비 이상으로는 쓰지 못하니까 근무시간을 맞춰야 돼서 오전으로 당기지만 근무시간을 맞춰서 9시부터 1시까지 운영해요. (돌봄교사)

□ 학기 중 초단시간 교사와 교실의 운영은 방학 중의 안정적인 돌봄 교실 운영에 장애가 되고 있음.

- 지금 제일 문제는 초단시간 선생님들이 학기 중에는 학교에서 5교시 하는 날은 세 시간, 4교시 하는 날은 2시간 30분 이렇게 해서 주 14시간을 맞췄어요. 주 14시간만 근무를 시키는데 방학 때는 하루에 2시간 30분 가지고 돌봄이 될 수 없잖아요. 그러니까 저처럼 5시간만 근무를 하는 사람은 5시간만 근무해도 오후 2시에 마치니까 엄마들이 별로 불만이 없어요. 이 쪽 반에는 2시간 반만 운영하면 정말 왔다가 금방 가야 되잖아요. 더위 죽겠는데. 그러니까 이게 될 수가 없는 거예요. (돌봄교사)
- 저희는 방학 중에 운영하기 위해서 오전 돌봄교사를 새로 채용했어요. 오후 돌봄 하는 분을 시간을 당겨서 오히려 초과 근무를 시켰을 때 퇴직금하고 4대 보험이 다 달라진대요. 그래서 각각 따로 운영했으면 하는 방침이 따로 있으셔서 오전 돌봄 4시간짜리를 따로 채용해서 방학만 운영하는 사람을 따로 채용했어요. (운영교사)

□ 초등돌봄교실 사업이 확대되었지만 맞벌이가구 중심이 아닌 1~2학년 아동 중심으로 바뀌면서 취업모를 위한 지원이 줄어든 것으로 평가되고 있음.

○ 3~4학년 대상으로 사업이 확대될 경우에도 상대적으로 취업모 지원의 효과성이 떨어질 것이라는 우려가 존재함.

- 이게 교육청 가서 얘기를 하고 교육청, 교육부 가서 얘기해 봐도 다 알아요. 아는데 우리도 어쩔 수 없어 그런 반응이 나오고 있고요. 지금 놓고 있는 엄마들이 교실에 보내는 거죠. 전업주부인데도 보내고 있는 집들이 많아요. (돌봄교사)

- 많지는 않은데 10명 중 아마 한두명 정도 있을 거예요. 학교 끝나고 아이들이 간식이라도 먹고 오면 엄마들이 편하니까 전업모들이 보내는 거예요. (돌봄교사)
- 지금 여기 정책에서는 무조건 손만 들면 받아라예요. 무조건 손만 들면 받아라. 우선순위는 있지만 다 받아야 돼요. (돌봄교사)
- 우리 학교 같은 경우에 작년에 1학년부터 4학년까지 받았는데 올해 같은 경우 1, 2학년 희망하는 사람 다 받으라고 했잖아요. 맞벌이가 아니고 전업주부라도 받을 수밖에 없는 상황이 된 거예요. 그렇게 돼서 인원이 차다 보니까 맞벌이부부를 받지 못하는 거예요. 개네는 방치가 되고 1,2학년은 받는 그런 상황이 되는 거예요. (돌봄교사)
- 내년부터는 3, 4학년이 확대가 되는 거잖아요. 내년부터는 3, 4학년 무조건 손들면 받아 주라는 건데 그건 이렇게 교사들의 겸용으로 간단거나 아니면 15시간, 3시간 교사를 구해야 된다는 거거든요. 실질적으로 문제가 뭐냐하면 저희는 28명을 데리고 있는데 25명이 맞벌이에요. 이런 현실인데 이런 아이들 늦게까지 보육을 필요로 해요. 지금은 7시간까지 보육을 해 주고 있지만 실질적으로 2시간 단축 드린다고 말씀드렸잖아요. 시간을 연장해서 할 필요가 있는 것이죠. 근데 학교에서 운영을 안 하는 것이죠. 무조건 손들면 받아 줘라, 노는 엄마들이 보내는 아이들이 많다는 것은 주 15시간 근무라는 건 4시 이전에 모든 보육이 끝난다는 거잖아요. 그 아이들 수요일 거의 부모들이 그 시간 이후에 돌볼 수 있는 아이들이라는 거잖아요. 무조건 손들면 받아 주다 보니까 맞벌이 퇴근 시간이 6시여서 직장이 멀어서 한 시간, 한 시간 반 멀어서 올 경우에는 적어도 7시 8시까지 보육이 되어야 된다는 거죠. 진짜 맞벌이한테는요. 그렇다 보면 결국에는 돌봄교실 아이들의 수요자에 의해서 돌봄 교실이 8시간 보장되려면 돌봄 강사들의 시간이 8시간으로 보장이 되어야 될테고, 그 교사들이 두 사람으로 쪼개져서 4시간, 4시간 짜리를 쓰는 게 아니라 한 사람이 전적으로 아이들 교육을 책임져야 되는 안정적인 질 좋은 교육이 필요하다는 거죠. 4시간으로 해서 외부 학원으로 돌려서 한 시간으로 끝날 것 같은 사람들은 왜 늦게까지 필요하겠어요? 한 시간으로 해결 안 되고 두 개 세 개는 돌려야 되는데 얼마나 많은 비용을 학부모들이 부담을 해야 된다는 것인지 모르겠어요. (돌봄교사)
- 애가 커서 내년이면 이용 안 해도 괜찮을 것 같아요. 내년이면 4학년이니까

수업도 늦게 끝나고 학원으로 바로 연계되거든요. 영어 학원을 가는 것이 더 낫다고 생각해요. (학부모)

- 저도 형은 집에 있고 저는 학교 가서 놀다 오면, 형하고 놀고 싶은데, 3학년 되면 스스로 왔다 갔다 할 수 있고 그래서 돌봄교실이 필요 없을 것 같아요. (학부모)
- 현재까지 안 그런데 내년은 대상이 3, 4학년까지 확대가 되면 또 다른 돌봄 교실을 만들어야 하고 그러면 어느 담임 선생님의 교실이 겸용교실이 되는 데요. 초등학교는 교무실에 교사 업무용 책상과 컴퓨터가 없어요. 딱 교장, 교감 선생님, 부장들이 일 하는 컴퓨터만 있는데 담임 교사가 해당 교실에서 나가서 업무를 보게 되면 업무 할 곳이 없어요. (운영교사)

현장점검 결과 요약 및 종합 평가

1. 사업별 현황 및 애로점

가. 유치원

1) 유치원 입소실태

- 유치원 공급부족으로 인해, 전반적으로 유치원 입학이 용이하지 않은 상황에서 맞벌이 가구는 더욱 어려움을 겪고 있음.
- 전국적으로 유치원 취학연령인 만 3~5세 아이는 140만 명이나, 유치원에서 받을 수 있는 인원은 61만 3,000명(43.5%)¹⁾으로 절반이 되지 않는 상황임.
- 원아 모집은 주로 추첨제로 이루어지며 취업모에게 유치원 입소 우선권이 주어지지 않음. 유치원이 유아를 위한 교육기관으로 제도화되어 있기 때문에 입소 시 맞벌이 가정 자녀에 대한 우선 배려를 하기 어려움.
- 방과 후 과정(에듀케어반) 조차도 추첨제 방식을 통해 선발하기 때문에 전업모 가정의 자녀로 인해 맞벌이 가정 자녀가 방과 후 과정에 못들어 간다거나, 정원이 한정되어 있고 소수 인원만 운영하는 유치원이 많아서 맞벌이 가정 자녀라도 방과 후 과정에 들어갈 수 없는 상황임.

1) 중앙일보, 2013년 7월 22일 자.

- 유치원 시설장은 취업모 아동보다 전업모 아동 입소를 선호하는 경향.
- 취업모는 원내 학습, 견학, 행사 등에 대한 관심이 낮은 편이고, 특히 아동이 아플 때에도 취업모의 아동은 유치원에 등원하게 할 수 밖에 없다는 점이 운영에 부담을 줌.
- 취업모의 경우 조부모 등의 조력자가 아동의 등하원을 대리할 수밖에 없는데, 조부모와 교사 간 원활한 의사소통이 어려운 경우가 많음.

2) 방과 후 과정 운영의 문제점

- 유치원의 방과 후 과정 공급이 맞벌이 가구의 수요를 따라가지 못하고 있는 상황임.
- 방과 후 과정 입학은 대기자가 정원을 초과할 경우 추첨으로 이뤄지고 있으며, 방과 후 과정 입학을 희망하는 상당수의 유치원 이용자가 이를 이용하지 못하고 있음.
- 방과 후 과정이 맞벌이 가구의 돌봄서비스를 우선적으로 지원하고 있지 못함.
- 교육청은 방과 후 과정 신청 시 맞벌이 가구를 우선시하라는 지침을 내리고 있으나 재직증명서 요구는 원장 재량에 맡겨지고 있어 많은 경우 지침이 제대로 지켜지지 않음.
- 많은 유치원은 부모의 재직 상태를 증명하는 데에 어려움을 겪어 전업모가 이용자의 상당수를 차지하고 있는 상황이 방치되고 있음.
- 전업주부가 재직증명 서류를 조작하여 취업자로 등록한 후 종일반을 이용하는 경우도 많은 반면, 시간제로 일하는 취업모는 취업 증빙이 어려워 방과 후 과정을 이용하지 못하기도 함.
- 방과 후 과정 운영시간이 맞벌이 가구의 취업을 효과적으로 지원하지 못하고 있는 실정임. 방과 후 프로그램 운영시간은 저녁 6~8시까지이

나 대다수 아동의 하원 시간대인 6시 이후에 아동을 혼자 유치원에 두는 것은 아동에 부정적인 영향을 미친다고 인식하기 때문임.

- 취업모는 유치원에 아이가 혼자 남겨진다는 점, 한 장소에 지나치게 오래 머물게 된다는 점, 방과 후 과정은 ‘남는 아이들’이 섞여 재편성된 반으로서 다양한 연령대로 이뤄졌다는 점이 또래와의 관계에 부정적인 요인으로 작용할 가능성이 있다는 점 등에 대한 우려로 인해 4~5시 사이에 아이를 퇴원시켜 이후 학원을 이용하게 함.

□ 일부 방과 후 과정 담당 교사의 자질에 대한 우려가 제기됨

- 국공립 유치원의 경우, 반일반은 유치원 교사 자격증을 갖춘 정규직 교사가 담당하는 데 비해, 방과 후 과정은 자격을 제대로 갖추지 못한 파트타임 교사들이 근무할 뿐 아니라 교사가 자주 교체되는 문제가 있음.

□ 방과 후 과정을 운영하지 않는 유치원에서 방학 기간에 돌봄 서비스를 제공하지 않아 취업모들이 일가정 양립에 어려움을 겪고 있음.

- 반일제만 운영하는 유치원의 경우 방학이 3주정도 주어지는데, 이 기간 동안 아이를 맡아줄 학원이나 도우미를 찾는 것이 취업모 이용자에게 큰 부담이 됨.
- 지역주민센터 등의 시설에서 유치원 방학 기간의 돌봄 서비스를 제공하는 방안 등에 대한 요구를 제기함.

나. 어린이집

1) 맞벌이가구가 겪는 어린이집 이용의 어려움

- 맞벌이가구 아동에게 입소 우선 순위를 부여하고 있지만 제대로 작동하지 않고 있음.
- 평판이 좋은 국공립 어린이집과 같이 대기자가 많은 어린이집의 입소 1순

- 위가 되기 위해 전업주부를 취업자로 만드는 서류조작도 나타나고 있음.
- 파트타임이나 일용직 근무자의 경우 일하고 있음에도 불구하고 취업상태를 증명하기 어려워 입소 우선순위를 적용받지 못하는 경우가 많음.
 - 어린이집의 입장에서도 아이가 아프거나 문제가 생겼을 때 신속하게 케어가 가능하고 아이를 늦게까지 맡기지 않는 전업주부들을 선호하는 것이 현실임.
- 기관 운영 종료시간이 보육사업안내에서 정한 7시 30분보다 이르거나, 대다수 아동들의 실제 퇴원 시간대는 4~5시 경으로, 맞벌이 가구 아동이 늦게까지 시설을 이용할 수 없는 현실임.
- 아동의 주요 퇴원 시간대 이후에 아이를 맡기는 것이 교사에게 부담을 주고 혼자 남겨지는 아이에게도 무리인 것 같아 조부모 또는 픽업도우미를 통해 하원을 하거나, 학원차를 이용해 학원으로 하원하게 되는 상황임.
 - 국·공립 어린이집조차도 대부분 아이들의 퇴원 시간이 4시 반이라 맞벌이 가정은 어린이집 이용에 많은 어려움을 겪고 있음.
- 맞벌이부부가 편하게 아이를 맡기고 데리러 올 수 있도록 어린이집의 운영시간을 7시 30분까지 정확하게 지킬 필요가 있지만, 현재 표준보육비용에 근거한 보육료지원은 7시 30분까지 어린이집을 운영하는 보육교사의 연장근로에 대한 수당을 포함하고 있지 않아 그렇게 할 수 없다는 것이 시설장들의 주장임.
- 이러한 문제는 5~6시 이후에는 교사들이 돌아가며 당직근무를 하는 형태로 운영하거나 일찍 하원하는 전업모 아동의 입소를 선호하는 것으로 나타나고 있음.
- 아동의 질병 등 돌발 상황이 발생할 경우 시설이 맞벌이 가구를 배려할 수 있는 인력과 공간의 여유가 없음.

- 직장에서 조퇴를 쓰기도 어렵고 어린이집에 내 아이가 머물만한 양호시설이나 독립된 공간이 없어서, 아이를 데려 가라고 할 때 부모는 어려움을 겪게 됨. 소규모 가정 어린이집 같은 경우 특히 이러한 문제가 심각하게 발생하며 기관장이 취업모 아동 대신 전업모 아동을 선호하게 되는 이유이기도 함.

2) 시간제보육서비스 운영

- 시간제보육서비스 운영 방식에서 우려가 제기됨.
 - 조건이 되는 모든 어린이집에서 시간제보육서비스를 운영할 수 있도록 하는 것보다 시간제 보육만을 담당하는 지역 거점 어린이집을 만들어 아이가 지정된 어린이집에서 지속적으로 보육서비스를 받을 수 있도록 하는 것이 적절하다고 보고 있음.
 - 영·유아 시기는 애착형성이 매우 중요하므로 시간제로 아이를 맡기는 것은 아이의 정서발달에 매우 부정적인 영향을 미칠 수 있으므로 매우 신중한 접근이 필요하다고 시설장과 보육교사, 이용자 등이 공통되게 인식하고 있음.
- 시간제보육을 활용하는 데서도 취업모나 취약계층 우선순위를 두는 것이 필요하다고 보고 있음.
 - 직장맘의 경우 주말 근무나 야근 시 큰 도움이 될 것이라 기대함하고 있고, 맞벌이부부, 저소득층 등 취약계층에게 우선적인 이용권을 줌으로써 전업주부들이 무분별하게 아이를 맡기는 것을 막아야 한다고 의견을 제시함. 전업모들의 보육시설 이용에 대한 반감이 드러나고 있음.
- 시간제보육서비스 운영이 시간제 일자리에 종사하는 여성들을 위한 정책이라고는 하나, 시간제로 일하는 취업모도 출퇴근 시간을 합치면 6시간 이상이 되므로 결국 전일제를 이용하게 되는 경우가 많을 것이란 의견도 있음.

○ 그렇게 되면 결국 시간제보육서비스는 굳이 이용할 필요가 없는 전업주부들이 주로 이용하게 될 것이므로 예산낭비라는 것임.

3) 누리과정 도입의 고용영향에 대한 의견

□ 유치원 공급이 부족한 상황에서 누리과정 시행은 어린이집 이용을 활성화시킬 수 있어 기혼 여성의 취업에 도움이 될 것으로 보임.

○ 직장 어린이집의 사례를 들자면, 직장 어린이집에 대한 만족도가 굉장히 높으나 아이가 6, 7살이 되면 교육문제 때문에 유치원으로 아이를 옮겨야 하는 경우가 많은데, 유보통합이 이루어져 직장 어린이집에서도 유치원 과정을 학습할 수 있다면 직장맘들이 마음 편하게 일할 수 있는 환경이 조성될 것으로 봄.

□ 보육과 교육은 본질적으로 나눌 수 없는 개념이므로 통합을 통해 하나의 흐름으로 가는 것이 바람직하며 시설 이용의 연속성 차원에서 유보통합은 여성이 일과 가정을 양립하는 데도 긍정적일 수 있다고 보고 있음.

○ 교육부나 보건복지부 중 한 부처가 통합적으로 시스템을 구축하고 관리하는 것이 기관과 아동, 학부모 모두에게 도움이 될 것이라 판단됨.

4) 유보통합이 유아보육과 교육 인력에 미칠 영향에 대한 우려

□ 유보통합 방식과 과정에 대한 정보공유가 제대로 되지 않아, 유치원 교사와 어린이집 교사의 자격과 처우가 어떻게 통합될 것인가에 대해 교사와 기관장, 이용자 모두 불안감을 가지고 있는 상황임.

다. 아이돌보미

1) 아이돌보미 서비스 인력 공급

□ 돌봄서비스에 대한 관심이 높아지면서 지원자도 크게 증가하였으나 이

일을 할 만한 적절한 인력이 부족함.

- 인력 공급이 원활하지 않은 것은 근로시간의 불안정함과 그에 따른 낮은 월소득 때문임.
- 종일제와 시간제에 따라 인력 공급이 원활하지 않은 이유가 다름.
 - 종일제의 경우 수요자 대비 준비된 인력이 매우 부족하며, 시간제의 경우 이용시간이 특정 시간대에 몰려있어서 인력이 부족한 것임.
 - 종일제의 경우 노동강도가 높고 내 시간을 마음대로 쓰지 못하는 일의 성격으로 인해 인력 공급이 부족한 반면, 시간제 인력 부족은 교육 수료 후 적정 수준의 임금이 보장되지 않기 때문에 일을 그만두는 경우가 많기 때문임.
- 이용자가 원하는 인력과 현재 종사자 공급 인력 선호의 불일치 문제가 존재하고, 아이돌보미 이용자 수요에 비해 인력 공급이 부족한 상황에서 이용자의 선택권이 거의 없는 상황임

2) 맞벌이 가구의 서비스 이용 증가와 애로

- 아이돌보미 서비스는 다른 친인척, 이웃, 민간 아이돌보미 등 개인양육 서비스를 대체하고 있는 듯이 보임.
- 맞벌이 가구 이용자 우선으로 사업 개편 이후 일반 맞벌이 가구의 이용이 증가하고 있음.
 - 등급별로는 다형과 라형의 맞벌이 가구의 돌봄서비스 이용이 증가한 것으로 보임.
 - 가형과 나형의 경우 사용시간이 제한적인 반면, 다형과 라형의 경우 사용시간에 제한이 없고 만간서비스 보다 돌봄서비스의 인식이 좋은데다가 경제적으로 저렴하기 때문에 이용이 크게 증가한 것으로 보임.

□ 종일제 사용기한이 24개월까지로 늘어나면서 서비스를 안정적으로 사용할 수 있는 맞벌이 가구의 이용이 증가한 것으로 나타났지만 증가하는 신규 이용자를 수용하기 어려움.

○ 한번 서비스를 이용하기 시작한 기존 사용자들은 이탈하지 않고 계속 이용하는 경향(0세부터 2년동안 전일제로 이용하고 이후에는 시간제로 계속 이용) 때문에 증가하는 신규 이용자들이 서비스를 이용하기 어려운 여건임.

3) 아이돌보미 사업 전달체계

□ 예산규모 대비 사업수행 인원 규모가 작아 담당자의 업무량이 과중됨.

○ 아이돌보미팀 내에서 회계, 교육, 사업, 상담 업무를 모두 해야 하기 때문에 업무가 과중하고 급여처리 시스템 자동화가 이루어지지 않아 단순업무를 반복하는 경우 많아 잦은 야근과 주말근무가 발생해서 관리자들의 복지 등에 상당한 문제가 있는 것으로 나타남.

□ 이용자와 종사자를 연결시키는 공적 인프라 역할에 대한 만족도가 높음.

○ 종사자들은 민간서비스 대비 임금은 적지만 시간의 활용, 꾸준한 일감 연계, 이용자와의 갈등 중재, 종사자에 대한 이용자의 신뢰, 지속적 교육을 통한 자기계발 등의 장점을 언급하였음.

□ 이용자 가구의 취업 상태나 소득 상태 파악을 통한 유형 파악이 체계화 되어 있지 않음.

○ 서비스를 처음 이용할 때에만 맞벌이 가구 여부를 파악한 다음에는 맞벌이 가구 여부를 확인하지 않고 있음.

4) 예산 운영 방식

□ 아이돌보미 사업의 예산 사용 방식을 알게 된 가형, 나형, 다형 이용자

들이 사업 예산 부족을 인지하면서 상반기에 필요 이상으로 서비스를 이용하는 문제가 발생하여 서비스의 안정적·지속적 이용에 장애가 되고 있음.

- 아이돌보미 사업 지침은 정부 예산이 지원되는 가형, 나형, 다형을 먼저 연계하고 남은 아이돌보미 선생님들을 라형에 연결하는 것이 지침이지만, 예산이 부족하기 때문에 라형을 우선 연계하기도 함.
- 아이돌보미 인력 공급이 부족한 상황에서 라형을 우선 연계하는 이유는, 라형을 우선 연계하면 예산을 다 소진하지 못하는 문제가 발생할 수 있지만, 상반기에 사용 시간을 소진하고자 하는 가, 나, 다형의 도덕적 해이로 인한 하반기의 예산 부족과 민원 발생을 기피하고 있는 것으로 보임.
- 예산을 소진해야 하는 가, 나, 다형을 먼저 서비스 연계시킬지, 자부담인 라형 연계를 확대시켜야 할지 기관별로 재량껏 사업을 운영하고 있음.
- 취업모의 돌봄서비스 사용 확대를 위해 바우처 방식으로 전환되는 것에 대해 기관담당자들은 이용자들에게는 유용하게 보일 수 있지만, 현재 서비스 수요를 충족할 만큼 아이돌보미 종사자 공급이 충분하지 않아 결국 이용자가 원하는 만큼 바우처를 사용할 수 없을 것으로 예상하였음.
- 종사자의 근로여건을 개선하여 인력 공급을 대폭 확충하거나, 가, 나, 다형과 같이 돌보미 이용에서의 도덕적 해이를 막을 수 있도록 이용 방식을 바꾸지 않는 이상 아이돌보미 사업의 여성고용 효과는 제한적일 것임.

라. 새일센터

1) 사후관리 실태와 중요성 대두

- 이용자 입장에서 새일센터 관계자들이 전화를 통해 일하는 데 있어서의

어려움이나 회사에 인력이 더 필요한지에 대한 사항을 물어보기도 하고, 회사에 직접 방문해서 4대보험 등의 처리가 잘되고 있는지 정기점검을 해주는 부분에 큰 만족을 느끼고 있음.

- 고용유지 현황조사는 현재 실시되고 있지 않으나, 필요성에 대한 인식은 기관장 및 이용자 모두 공유하고 있었음. 취업성과도 중요하지만, 취업 후의 사후관리가 무엇보다 중요하다고 함.
- 사후관리를 위해서는 취업설계사의 지속적·안정적 근로가 중요한데, 낮은 처우로 인한 잦은 이직으로 업무 연속성이 보장이 안되고 있음.

2) 새일센터 전달체계

- 이용자 입장에서, 일자리 정보와 복지 정보 및 서비스를 한 번에 확인하고 받을 수 있는 통합서비스에 대해서 특별한 필요성을 느끼지 못하고 있음. 이는 경력단절 여성 집단의 특성이 돌봄이나 복지서비스에 대한 욕구가 낮기 때문인 것으로 보임.
- 공공 고용서비스기관 간 협업시스템 구축의 필요성에는 공감하나, 협업인 경우 수혜자에 대한 실적 배분에 대한 해결방안이 전혀 없어 문제가 있음.
- 워크넷과 e-새일시스템이 현재 통합되어 있지만, 실적을 두고 현재 이 시스템 안에서 갈등이 많음.
- 원스톱 서비스를 할 경우, 정부에서 말하는 원스톱은 장소가 원스톱이라는 의미이기 때문에 성과 부분을 어떻게 분배할 것인지에 대한 고민이 필요함.

마. 지역아동센터

- 입소 시 경제적 어려움 및 맞벌이 가정의 자녀가 우선순위로 작용하고

있음.

- 일반 맞벌이 가정에 대한 지원보다는 경제적 취약계층 가정의 자녀들의 입소를 지원하고 있음.
- 시(市)에서 운영하는 센터는 맞벌이 가구의 비율이 60~70% 수준인 것으로 나타남.

- 초등학생 대상 돌봄서비스 사업이 다양화되고 확대되고 있는 가운데, 학부모는 기관특성에 따라 지역아동센터와 초등돌봄교실 및 기타 서비스 사이에서 선택하고 있는 것으로 보임.

- 지역아동센터는 비용에 대한 부담이 적고, 아이들에게 자율성을 보장해 주고 가정과 같이 편안한 분위기를 제공해준다는 것이 특징적인 것으로 나타남. 특히, 맞벌이 가정 및 한부모 가정 등의 사유로 아이들이 느낄 수 있는 정서적인 부분까지 챙겨주는 역할이 큰 장점이라고 함.
- 초등돌봄교실 사업 확대로 최근 들어 초등학교 저학년 층의 상담 문의 및 입소가 감소하고 있음.
- 지역아동센터는 저소득층 자녀들이 주된 대상이라는 인식이 강해서 센터에 다니는 아이들조차 주변 사람들에게 센터가 아닌 학원에 다닌다고 하는 경우도 있고, 일반 맞벌이 가정의 부모는 자녀들이 저소득층 자녀와 함께 어울리는 것에 대한 거부감이 존재하여 일반 가정의 접근성과 이용이 활성화되지 못하고 있음.

바. 초등돌봄교실

1) 2014년 초등돌봄교실 사업 확대에 따른 문제점

- 초등돌봄교실에 대한 전반적인 만족도가 이전 연도(2013년)보다 낮아졌다는 평가가 지배적임.

- 초등돌봄교실 확대로 초단시간 돌봄교사 채용이 증가했고 시간제 교사의 근로시간에 대해 명시된 근로 시간에만 근무하도록 철저히 관리하

고 있음.

- 예산 부족과 오후 돌봄교사의 짧은 근로시간(주 15시간 미만)으로 완제품 구매나 매식을 통한 간식 및 식사가 제공되므로, 학생들이 다양하고 질 좋은 음식을 섭취하지 못하고 있음. 이는 전담교사, 운영교사, 이용자 모두의 불만으로 확인되었음.
- 전반적으로 교사의 자질 등에 대해서는 만족하나 공간이 부족한 경우 겸용교실을 이용해야 하므로 학부모와 전담교사의 만족도가 매우 떨어짐.

2) 초등돌봄교실 전담교사의 근로여건 개선 필요

- 전반적으로 돌봄교사의 임금 및 처우가 개선되어야 할 필요가 있음.
- 근로계약 기간은 지역 및 학교마다 차이가 있음. 무기계약인 경우도 있고, 1년 또는 6개월 단위로 계약하고 있음.
- 돌봄교사들이 받고 있는 시간당 임금이 노동강도나 직무 범위에 비추어 지나치게 낮은 편이며 잦은 이직의 원인이 되기도 함.
- 오후돌봄교실의 확대에 의해 근로여건이 작년(2013년)에 비해 더욱 악화되었음.
- 1~2학년 학생이 원하는 경우 조건 없이 모두 수용하는 오후돌봄교실의 확대에 운영교실 및 학생 수가 증가하여 돌봄교사 및 담당교사의 업무증가로 이어짐. 특히, 겸용교실의 증가하고 있지만 돌봄서비스를 수행하는 데 부적합한 환경임.
- 돌봄교사의 종사상 지위가 무기계약직 및 단시간 근로자가 많아 역할이 제한적임에도 불구하고 실질적인 업무를 수행하는 경우가 많음.
- 오후돌봄교실의 확대와 이를 담당하는 시간제 교사가 늘어나면서, 시간제 교사가 근무시간 중에 처리하지 못한 돌봄 및 행정업무 등이 무기계약직인 돌봄전담교사에게 전가되어 돌봄전담교사의 업무가 과중되는

경우도 있음.

- 담당교사와 역할 분담이 명확하지 않아 권한이 없는 상태에서 과중한 업무를 수행하고 있으며, 동일 업무에 대해 담당교사는 급여 외의 수당이나 보상을 받고 있는 상황을 불공평하다고 지적함.

- 이용자 수요는 오후돌봄까지 주로 이용하고 저녁돌봄 이용이 활발하지 않음.

- 대부분 오후돌봄만 이용하고 있었는데, 오후돌봄 이후 학원을 이용하는 경우가 많았음. 저녁돌봄을 할 경우, 아이들이 장시간 있는 것에 대해서 좋아하지 않고 대부분의 아이들이 오후돌봄까지만 하고 가기 때문에 혼자 남는 것에 대해서 스트레스를 받아 대부분 저녁돌봄을 이용하고 있지 않았음.

- 돌봄교사 인력운용의 편의주의로 인해 맞벌이 가구의 돌봄교실 운영 수요가 충족되지 못하고 있음.

- 돌봄교사의 근로시간이 길어지면 전일제나 상용직으로 전환해야 한다는 고용계약 상의 문제를 회피하기 위하여 운영 시간을 학부모의 수요에 맞추기보다 학교의 편의 중심으로 결정하기도 함.

- 학기 중 초단시간 교사와 교실의 운영은 방학 중의 안정적인 돌봄 교실 운영에 장애가 되고 있음.

- 초등돌봄교실 사업이 확대되었지만 맞벌이가구 중심이 아닌 1~2학년 아동 중심으로 바뀌면서 취업모를 위한 지원이 줄어든 것으로 평가되고 있음.

- 3~4학년 대상으로 사업이 확대될 경우에도 상대적으로 취업모 지원의 효과성이 떨어질 것이라는 우려가 존재함.

2. 일자리 연계 정책개선 방향

가. 유치원 입소시스템 도입 및 공립유치원 확대

- 유치원에서도 어린이집처럼 맞벌이부부 자녀에게 입소 우선권이 주어지는 입소대기시스템이 마련되길 바라고 있었음. 그러나 입소대기시스템 도입 방안이 유치원 공급 부족으로 인해 맞벌이부부가 유치원 이용에서 겪는 어려움을 궁극적으로 완화시켜주지는 못할 것이라 보는 시각도 있음.
- 공립 유치원은 전반적으로 학부모 선호도가 높아서 입소가 더욱 어려움.
- 2012년 공립유치원 원생 수는 12만 7,347명으로 전체 유치원 수용인원의 20.7%에 불과함.
- 학부모 FGI 결과, 교사의 질이 사립 유치원에 비해 높고 늦은시간까지 눈치보지 않고 아이를 맡길 수 있기 때문에 공립유치원 확대를 기대하고 있음.
- 사립의 경우에도 정부 차원에서 마련되는 비용 가이드를 적용하고 보육비 운영의 투명성이 제고되어야 할 필요성이 제기됨.
- 그러나, 교육감 선거때마다 공립 유치원 증설 공약이 나오지만 예산·부지 부족과 사립 유치원의 반대 등으로 공립 유치원을 늘리는데 어려움이 있음.
- 유치원 교사의 근로 환경에 있어서 사립 유치원과 공립 유치원의 격차를 좁혀줄 수 있는 제도적 차원의 노력이 필요함. 근로여건의 개선은 사립 유치원의 질을 향상시킬 수 있고, 이는 학부모의 만족도와 연결됨.

나. 취업 증빙 시스템 도입 필요

- 유치원과 어린이집에서 부모의 재직 상태를 증명하는 데에 어려움을 겪고 있으므로, 전업모가 이용자의 상당수를 차지하고 있는 상황이 방치되고 있음.

- 전업주부가 재직증명 서류를 조작하여 취업자로 등록한 후 종일반을 이용하는 경우도 많은 반면, 시간제로 일하는 취업모는 취업 증빙이 어려워 방과 후 과정을 이용하지 못하기도 함.
- 교사 및 이용자 FGI 결과, 정기적인 점검 시스템 도입이 필요하다고 주장함.

다. 직장 어린이집 확충

- 이용자들은 맞벌이 가구를 위한 직장 어린이집이 더 확충될 필요가 있다고 보고 있음.
- 직장 어린이집은 직장과 가깝고 운영시간이 길고, 교사 당 아동 수가 적어 만족도가 높음에도 불구하고 정원이 적어 소수의 사내 부부, 한부모 가정만 주로 이용하고 있으며 대기 인원이 많은 것이 문제임.

라. 어린이집의 서비스표준을 전일제/반일제로 이원화

- 대다수의 아동이 3~4시에 하원하고 있는 상황에서, 기본 보육시간을 모든 아동에게 3시까지 제공하고, 3시 이후 7시 30분까지는 맞벌이나 기타 필요(질병, 교육훈련 등)를 증빙할 수 있는 조건의 아동만이 시설을 이용할 수 있도록 서비스표준을 조정해야 함.
- 이러한 조정은 3시 이후에도 내실있는 프로그램을 운영하여 서비스의 질을 높인다면 7시 30분까지 이용하는 아동이 증가할 것임.
- 이것은 현재 보육교사들이 보육 외의 다양한 과중한 업무를 소화할 시간(현행과 동일한 근로시간)을 보장해 노동강도를 낮춰 교사가 근무하는 환경 개선의 효과도 있음,

마. 누리과정 도입과 유보통합에 대한 의견

- 유치원 공급이 부족한 상황에서 누리과정 시행은 어린이집 이용을 활성화

회시킬 수 있어 기혼 여성의 취업에 도움이 될 것으로 보임.

- 맞벌이부부의 경우 누리과정 시행 여부에 따라 어린이집에 아이를 맡길지 결정할 수 있으므로, 어린이집에서 연령에 맞는 누리과정이 제대로 도입될 수 있도록 해야 함.
 - 기본적으로 유치원 수가 매우 부족한 것이 현실이고, 어린이집은 유치원에 비해 늦게까지 아이를 맡길 수 있다는 점에서 맞벌이부부는 어린이집을 선호하나, 5~7세 아이들에게 제대로 된 교육이 이루어질 수 있을까에 대한 염려 때문에 어린이집에 보내는 것을 꺼릴 수 있음.
 - 하지만 누리과정을 통해 어린이집에서도 유치원과 동일한 수준의 교육을 받을 수 있게 된다면 엄마가 아이를 어린이집에 맡기고 계속 직장에 다닐 수 있게 됨.
- 그러나 유보통합 방식과 과정에 대한 정보공유가 제대로 되지 않아, 유치원 교사와 어린이집 교사의 자격과 처우가 어떻게 통합될 것인가에 대해 어린이집 교사와 기관장, 이용자 모두 불안감을 가지고 있는 상황임.
- 어린이집 교사의 경우 어린이집이 유치원에 흡수되면서 유치원 정교사의 '보조 역할'로 전락하지 않을까 하는 우려를 하고 있고, 유보통합을 통한 프로그램의 질, 교사의 자질이 충분히 검토되어야 한다고 봄.
 - 어린이집 교사와 유치원 교사의 자격증을 통합하여 공인된 자격 및 경력 산정이 가능하도록 하는 제도개선을 통해 인력수급의 불확실성을 해소할 수 있어야 함.

바. 새일센터 평가방식 개선 필요

- 새일센터를 통해 취업한 여성들의 70%가 1년 이내에 일을 그만두는 것으로 나타남.²⁾ 그 이유는 애초부터 새일센터가 당장 취업실적에 급급해 단기간 계약직 일자리를 주로 알선하기 때문임.

2) 한국일보, 2014년 1월 6일 자.

- 더불어 시스템 상에서 취업 여부 및 구인·구직정보에 대한 열람의 한계가 있는 새일센터 입장에서는 고용지원센터가 자신들의 실적을 가져가는 것이 가장 큰 불만이라고 주장하고 있음. 이제 고용지원센터와 새일센터에게 각기 다른 평가방식을 적용해야 한다는 의견이 제기됨.
- 공동목표제를 세워놓고 비슷한 서비스를 하는 기관에 표준실적을 설정한 후 그 기준을 갖고 기준 이상이나 이하냐 그리고 기준이하인 경우에는 노하우를 제공하고 동반상승할 수 있는 방안 모색이 필요하다고 함.
- 취업률에 있어서 실적 뺏기 문제가 있다보니, 사실주의에 입각하자는 의견이 지배적임. 비율로 분배해서 계산하는 방식을 도입하자는 의견도 있었음.

사. 지역아동센터 확대 및 시설 개선 필요

- 2004년 아동복지법 개정 이후 정부와 지자체의 예산 지원이 이루어져 시설 운영에 도움은 되나, 여전히 지역아동센터는 운영에 어려움을 겪고 있음.
- 아동센터 지원금은 월평균 400만 원 안팎으로 시설 운영 및 관리와 생활복지사 인건비, 프로그램 운영비, 종사자 처우개선비 등을 감당하기에 애도 빠듯한 것이 현실임. 많은 일에 비해 월급은 100여 만 원에 불과해 생활복지사의 이동이 잦음.
- 프로그램과 교사의 질에 대한 이용자의 만족도가 매우 높아서 수요는 증가하고 있으나, 정원에 있어서 한계가 있고 시설이 낙후되어 있어서 일반 맞벌이 가정의 자녀들이 이용을 꺼리게 되는 상황임.
- 실제 성남시에서 운영하는 시립 지역아동센터의 경우, 입소기준이 맞벌이 가정으로만 되어 있어서 일반 맞벌이 가정 자녀들이 100% 이용하고 있으며 만족도가 아주 높음.
- 수급대상자 또는 소년소녀가장 등 케어가 꼭 필요한 아이들은 당연히

이용할 수 있도록 해야 하며, 일반 맞벌이 가정 중에서 퇴근시간이 늦은 아이들도 이용할 수 있는 방안을 강구해야 함.

- 초등돌봄교실 이용자 FGI 결과, 지역아동센터를 이용하고 싶지만 집 근처에서 이용할 수 있는 센터가 없을 뿐 아니라 구별로 1~2개 정도 밖에 없어서 지역적으로 지역아동센터를 증설해 주기를 원함.

아. 돌봄교사 처우 개선 필요

- 2014년 돌봄교실 확대에 의해 초단시간(주 20시간 미만) 계약직 교사 채용이 확대됨에 따라, 프로그램의 질적 저하뿐 아니라 아이들에게 제공되는 간식의 질 저하 문제가 심각함.
- 근로계약 기간은 지역 및 학교마다 차이가 있음. 전용교실에 근무하는 8시간 전담교사는 무기계약이지만, 초단시간 교사는 1년 또는 6개월 단위로 계약하고 있음.
- 초단시간 교사는 시간당 임금이 노동강도나 직무 범위에 비추어 지나치게 낮은 편이며 잦은 이직의 원인이 되기도 하므로 이로 인한 피해는 아이들에게 가게 됨.

자. 초등돌봄교실 운영시간 조정 필요

- 오후 5시를 전후해서 오후돌봄과 저녁돌봄으로 구분하여 운영하는 현행 방식은 맞벌이 가구의 실제 요구와 괴리가 있음. 맞벌이 가구가 돌봄 서비스를 원하는 시간대는 방과 후부터 19시까지 수요가 많음.
- 현재 5시를 기준으로 오후돌봄과 저녁돌봄이 나뉘어지는데, 기준시간을 변경할 필요가 있음.
- 전용교실을 마련하고 방과 후부터 저녁 7~8시까지의 종일반 형태로 운영되어야 함.

참고문헌

- 경기도비정규직지원단체연합회(2012), 『초등돌봄교실 노동실태 및 개선방안』
- 교육부·한국교육개발원(2014), 『2014 초등돌봄교실 운영길라잡이』.
- 교육부(2014), 『초등 방과 후 돌봄 확대·연계 운영계획 발표』, 보도자료.
- 김난주·이택면·강민정·박미연·안주희(2013), 『경력단절여성 등의 경제활동 실태조사—조사분석—』 여성가족부.
- 김은영·박진아·김문정(2013), 『국공립유치원 교원 중장기 수급 방안』, 육아정책연구소.
- 김현주(2010), 『사회적 지지가 지역아동센터 이용 빈곤아동의 학교적응에 미치는 영향』, 『청소년학연구』 제17권 제12호, 한국청소년학회.
- 문무경·이운진·이세원(2007), 『유치원과 보육시설 협력 방안 연구』, 육아정책개발센터.
- 문무경·이기숙·이순례·장영희·최운정·송신영(2009), 『유치원 종일제 운영 내실화 방안 연구』, 육아정책개발센터.
- 문무경·권미경·황미영(2011), 『유치원 교육과정과 표준보육과정 통합 추진을 위한 단중기전략』, 육아정책연구소.
- 민무숙·오은진·이시균(2010), 『경력단절여성 재취업지원 서비스 발전방안』, 한국여성정책연구원.
- 보건복지부(2014), 『2014년도 보육사업 안내』.
- 서문희·이혜민·이원선(2014), 『공공형어린이집 제도 개선 및 발전 방안』, 육아정책연구소.
- 심인선(2009), 『경상남도 방과 후 아동을 위한 지역아동센터 발전방안』, 경남발전연구원.
- 양계민 외(2011), 『방과 후 돌봄서비스 실태조사』, (사)부스러기사랑나눔회·한국청소년정책연구원.

- 양미선 · 정주영 · 임지희(2013), 『어린이집 및 유치원 운영의 공공성 제고를 위한 정책 방안』, 육아정책연구소.
- 오은진 · 김난주 · 임채윤(2012), 『경력단절여성의 직업역량 진단 및 경력형성 지원 방안』, 한국여성정책연구원.
- 오은진 · 노대명(2009), 『사회서비스 분야 여성 일자리 창출을 위한 정책과제 Ⅲ : 일자리 제도화』, 한국여성정책연구원.
- 유해미 · 이정원 · 이세원(2013), 『어린이집 우선 입소 내실화 방안 연구』, 육아정책연구소.
- 유희정 · 이미화 · 장명림 · 김은설 · 김은영 · 송신영(2008), 『유치원과 보육시설 일원화체제를 위한 협력과 통합 방안』.
- 육아정책 브리프(2012), 『어린이집 이용, 일하는 어머니가 우선되어야』, 육아정책연구소, 5.
- _____ (2013), 『국공립어린이집 '부족 심각', 정부는 시설 확충에 힘써야』, 육아정책연구소, 11.
- 이경림 · 박영숙 · 황정아 · 안수경(2007), 『지역아동센터 특성이 이용아동만족도에 미치는 요인-서비스 만족도가 생활 만족도에 미치는 요인 중심으로-』, 보건복지부 · (사)부스러기사랑나눔회.
- 이미선 · 배지희(2008), 『유치원 에듀케어 교사의 역할인식과 수행』, 『육아지원연구』, Vol.3, No.1.
- 이승미 · 김선미(2011), 『이용자 관점에서 본 아이돌보미 지원사업의 특성과 개선방안에 관한 기초연구』, 『대한가정학회지』 제49권 4호.
- 이택면 · 유희정 · 문희영 · 김미정(2013), 『산업단지 내 어린이집 확충과 직장보육 활성화를 위한 정책과제』, 한국여성정책연구원.
- 임양미(2011), 『5세 누리과정 : 쟁점 및 과제』, 『이슈브리프』, 경기도가족여성연구원.
- 임춘희 · 이선형 · 이경림(2010), 『아동이 지각하는 지역아동서비스센터 서비스 만족도가 아동의 정신건강에 미치는 영향: 지역아동센터를 이용하는 초등학생 고학년을 중심으로』, 『한국가족관계학회지』 제15권 제1호.
- 장혜경 · 홍승아 · 김영란 · 김미숙 · 손선옥 · 김용희(2009), 『아동케어 실태

- 및 사각지대 해소방안』, 보건복지가족부.
- 전상민(2011), 『영유아 보육서비스에 대한 소비실태 및 만족도에 관한 연구 : 만 2세 미만 아동의 보육서비스를 중심으로』, 『소비자 정책 교육 연구』 7권 2호.
- 정익중 외(2010), 『복권기금 야간요보호아동통합지원사업 성과평가 및 제도화 방안 연구』, 사회복지공동모금회 연구센터.
- 제양순(2011), 『방과 후 초등돌봄교실 운영 실태분석을 통한 문제점 및 개선방안』, 제33회 교육연구논문.
- 최은영 · 황성온 · 황우상(2012), 『공립유치원 설치·운영 현황 및 개선 방안』, 육아정책연구소.
- 한국교육개발원(2013), 『방과 후 돌봄서비스 확대의 과제』, 제3회 교육정책 네트워크 행복교육 현장토론회.
- 홍승아 · 김은지 · 선보영(2013), 『가정 내 육아지원정책 현황과 개선방안 : 양육수당제도와 아이돌보미서비스를 중심으로』, 한국여성정책연구원.
- 황혜신 · 윤명자(2012), 『서울시 아이돌보미의 직무만족도에 대한 연구』, 『대한가정학회지』 제50권 4호.

여성고용대책 고용영향평가 현장점검 보고서

- 발행연월일 | 2014년 12월 24일 인쇄
2014년 12월 30일 발행
- 발 행 인 | 이 인 재
- 발 행 처 | **한국노동연구원**
339-007 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089
- 조 판 · 인 쇄 | 거목정보산업(주) (044) 863-6566
- 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일
- 등 록 번 호 | 제13-155호

※ 본 보고서의 내용은 한국노동연구원의 사전 승인 없이 전재 및 역제할 수 없습니다.

ISBN 979-11-260-0012-8 (비매품)