

보육교직원의 사회적 인정과 현행법 고찰

김정희^{1*}, 김향미²

¹서일대학교 사회복지학과 외래교수, ²협성대학교 대학원 아동보육계약학과 조교수

Social Recognition and legal policy of Nursery teacher

Jeong-Hui Kim^{1*}, Hyang-Mi Kim²

¹Adjunct Professor, Department of Social Welfare, Seoil University

²Assistant Professor, Hyeopseong University Graduate School of Child Care Contracts

요약 본 연구의 목적은 보육교직원의 돌봄노동에 대한 Axel Honneth의 인정이론 관점, 헌법, 영유아보육법, 국가인권위원회법의 고찰을 통해 보육교직원의 사회적 인정 당위성을 규명하는 것이다.

연구결과 첫째, 보육교직원의 열악한 근무환경을 확인하였다. 보육교직원의 근무환경 개선을 위한 보육정책의 지속적인 개입에도 불구하고 여전히 저임금, 휴게시간 보장 등의 열악한 근무환경을 확인하였다. 둘째, 보육교직원의 인권침해를 확인하였다. 보육기관의 아동학대 예방을 위해 설치한 CCTV설치는 보육교직원의 인권훼손 뿐만 아니라 24시간 감시받는 보육교직원의 심리적 압박감을 초래하는 요인으로 확인되었다. CCTV 의무 설치하는 보육서비스 질을 저하시키는 메카니즘으로 효과적인 개입의 필요성을 시사하였다. 셋째, 본 연구는 영유아 돌봄에 대한 적절한 업적평가를 위한 현행법 개정 및 보완을 통해 보육교직원의 사회적 인정 당위성을 제시하였다는 연구의 의의를 갖는다.

주제어 : 보육교직원, 사회적 인정, 헌법, 영유아보육법, 국가인권위원회법

Abstract The purpose of this study was to suggest the justification for social recognition of childcare staff through a review of Axel Honneth's recognition theory of childcare staff's caring work, the Constitution, the Infant Care Act, and the National Human Rights Commission Act. As a result of the study, first, the poor working environment of childcare staff was confirmed. Despite the continuous intervention of childcare policies to improve the working environment of childcare teachers, poor working conditions such as annual/monthly vacation and rest time guarantee were confirmed. Second, the human rights violations of childcare staff were confirmed. The installation of CCTV installed to prevent child abuse in childcare institutions confirmed not only the human rights violations of childcare staff but also the psychological pressure of childcare staff who are monitored 24 hours a day. Third, this study has significance in that it suggests the justification for social recognition of childcare staff through revision and supplementation of the current law for appropriate performance evaluation of childcare.

Key Words : Nursery teacher, Social recognition, Labor Standards Act, Infant Care Act, National Human Rights Commission Act

*Corresponding Author : Jeong-Hui Kim(junghui0813@naver.com)

Received October 3, 2021

Revised November 20, 2021

Accepted December 20, 2021

Published December 28, 2021

1. 서론

취업모의 경제활동 증가와 자아실현을 위한 사회적 활동 및 여가생활에 참여하는 여성의 증가는 자녀양육 및 돌봄역할 축소와 영유아의 돌봄사회화를 요구하는 보육정책의 개입을 요구하게 되었다. 그러나 영유아 돌봄에 대한 보육정책은 영유아 돌봄의 성공적 안착을 위한 보육교직원의 사회적 인정보다 보육서비스 선택권을 갖는 부모의 지위 강화와 보육교직원과 부모 간의 갈등을 초래하게 되었다[1]. 보육교직원과 부모의 수평적 협력관계가 아닌 수직적인 관계는[2] 영유아 돌봄의 성공적 안착을 위협하고 있어 주목할 필요성이 있다. 정부는 이러한 상황을 적극 반영하여 2015년 5월 18일 「영유아보육법」개정을 통해 보육교직원의 처우개선을 위한 적극적인 노력을 기울이고 있으나, 보육교직원에 대한 처우개선의 문제는 현재까지도 지속적으로 제기되고[3] 있어 실효성 있는 개입이 요구되고 있다.

이에 취업모 여성들의 경제활동 참여를 위한 보육정책의 일환으로 보육시설의 인프라 구축을 통한 영유아의 돌봄사회화는 환영할만한 일이다. 그러나 보육시설의 양적 확산이라는 인프라 구축 보육정책은 보육교직원의 근무환경과 처우개선, 보육시설 내의 아동학대 등의 다양한 문제를 초래하게 되었다[4]. 특히 아동학대는 사회문제로 대두되어 정부는 2015년부터 어린이집의 CCTV설치 의무화 제도 등으로 문제해결의 실마리를 찾으려고 하였다. CCTV설치는 아동학대 예방의 의미보다는 보육교직원의 활동에 대한 감시의 도구라는 기능이 더 적절하겠다. 학부모와 시설장으로부터 감시받는 영유아 돌봄은 심리적 압박 등을 초래하여 보육교직원들은 사회적 무시를 경험하게된다. 이는 보육교직원에 대한 불신[4]과 돌봄노동에 대한 가치 저평가 및 보육교직원의 인권훼손[5] 등의 기제가 되고 있다.

이러한 상황극복을 위해 정부는 적극적인 개입을 시도하고 있으나, 여전히 실효성 있는 기대는 어려운 실정이다. 영유아의 돌봄과 교육을 담당하는 보육교직원의 돌봄노동에 대한 가치 저평가 및 근무환경 개선이 지속적으로 제기되고 있다[6]. 그러나 명쾌한 해결은 이루지 못하는 실정이며, 제도 시행의 한계와 열악한 근무환경의 개선을 위한 새로운 시도의 변화가 필요하다.

제시한바와 같이 보육교직원은 보육과 교육에 대한 전문적 지식을 갖추고 영유아 돌봄의 주체적인 역할을 수행하고 있어, 사회적으로 인정받을 당연한 권리를 갖

는다. 그럼에도 불구하고 보육교직원의 돌봄노동에 대한 저평가 및 인권훼손 등의 문제는 돌봄노동의 불인정으로 귀결되고 있다. 또한 보육교직원에 대한 사회적 인정보다 일반적인 근무환경 개선이라는 논의가 주류를 이루고 있으며 사회적 인정에 대한 선행연구의 전무한 실정에 주목해야 한다.

보육교직원의 근무환경에 대한 지속적인 문제제기로 휴게시간 보장, 초과근무 수당 보장 등의 법적 토대는 이미 마련되었는데, 여전히 문제로 지속되고 있어 의미가 없다고 생각된다. 아울러 보육교직원의 CCTV의 감시 대상보다는 사회적 인정을 전제한 실효성 있는 개입이 이루어져야 한다. 이는 보육교직원의 돌봄노동에 대한 법적지위 보장을 위한 현행법이 규율하는 바에 따라 이루어져야 한다. 영유아의 돌봄에 대한 사회적 인정을 간과하기보다 사회적 인정을 전제하는 인정관점의 새로운 시도를 제안한다.

따라서 본 연구는 Axel Honneth의 인정이론 관점에서 보육교직원의 돌봄노동에 대한 사회적 인정의 당위성과 사회적 인정의 전제조건을 제시하고자 한다. 아울러 「헌법」, 「영유아보육법」, 「국가인권위원회법」에서 규율하는 내용을 고찰함으로써 현행법의 개정 및 보완을 제안하고자 한다.

2. 보육교직원의 사회적 인정

2.1 사회적 인정의 당위성

인간은 사회를 떠나 혼자 살아갈 수 없는 사회적 동물이며, 사회구성원으로 더불어 살아감을 의미한다. 즉, 개인은 사회구성원으로 공동체에 소속됨으로써 공동체의 가치와 목적 실현에 기여하는 사회적 가치를 평가받음으로써 사회적 연대를 경험하고 이러한 경험을 바탕으로 개인은 타인을 인정하고 인정받는다. 사회적 연대의 경험은 돌봄노동을 수행하는 보육교직원도 예외는 아니다. 보육교직원은 취업모 여성의 일-가정 양립이 가능하도록 영유아에 대한 교육과 돌봄의 역할을 대신 수행함으로써 과거의 가정에서 이루어지는 돌봄역할을 한다. 취업모 여성의 경제활동의 참여는 개인의 자아실현은 물론, 생산적 활동에 참여함으로써 국가성장의 원동력도 된다는 점에서 보육교직원의 역할은 매우 중요한 것이다. 이는 보육교직원, 취업모 여성의 자아실현, 국가발전의 동력이라는 측면에서 서로 상생하는 사회적 연

대의 측면에서 보육교직원의 사회적 인정은 당연하며, 영유아의 돌봄사회화를 위한 필요조건으로 여겨진다.

이미 살펴본바와 같이 인정은 인간이 살아가는 생애주기에서 중요한 의미를 갖는다[7]. 개인의 자아형성은 물론 타인을 인정하고 타인에게 인정받는 상호주관적 관계를 형성하여 긍정적 자기인식을 갖도록 하며, 긍정적 자기인식은 개인의 자아실현을 가능하게 한다. 즉 인정은 타인과 상호주관적 관계에서 출발하며 '사회'라는 울타리 속에서 개인에게 사회적 가치부여와 긍정적 자기인식 경험을 토대로 자아정체성을 형성하며, 자아정체성은 개인의 자아실현은 물론이며 사회발전의 원동력이 된다[7].

개인에 대한 사회적 가치부여는 개인의 가치에 대한 인정은 물론이며 공동생활 유지의 전제조건으로 사회적 연대감의 표현이며, 개인은 긍정적 인식을 실현함으로써 삶의 만족을 경험하게 된다. 이것이 개인의 인정 경험이며 인정 경험은 인정윤리를 동반한다. 인정윤리는 개인의 행복한 삶 구현을 위한 자아실현을 전제한다. 성공적인 자아실현은 타인의 긍정적 태도 즉, 타인의 인정을 필요조건으로 하는데 이것은 타인의 자아실현을 보장하며, 개인과 타인과의 상호인정의 당위성을 갖는다[8].

그러므로 인정은 개인의 자아실현과 사회적 가치부여를 의미하는 것이며 개인과 타인의 상호인정이 요구되는 시점에서 보육교직원의 돌봄노동에 대한 사회적 인정은 당연하며 사회적 인정의 당위성을 다음과 같이 제시한다.

첫째, 인정 경험을 발판으로 자신의 과업을 성공적으로 수행함으로써 자아실현이 가능하다는 Axel Honneth '인정이론'에서 보육교직원의 사회적 인정을 찾을 수 있다. 사회적 인정은 개인의 자아실현과 사회적 가치 획득을 위한 긍정적 관계 형성의 기제가 되는 긍정적 자기인식을 요구한다. 자아실현과 사회적 가치 획득과정에서 개인은 자신의 삶에 대해 자기의식을 갖게 되고 자신이 누구이며 또한, 어떠한 삶을 살아야 하는지에 대한 방향성을 가지게 되며 이를 위해 타인을 인정한다.

따라서 자아실현의 성공적 수행을 위한 사회구성원 간의 상호인정이 사회구성원 모두의 의무로 설정되어야 한다. 즉, 사회적 인정은 개인의 성공적인 자아실현, 긍정적 자기의식, 행복한 삶의 필요조건이며 도덕적으로 정당화되어야 한다. 이는 그 사회의 도덕적 발전을 평가할 수 있는 규범적 기준을 상정하여 사회구성원들 간의 사회적 배려, 제도적 권리 부여, 사회적 연대도 가능하게 한다[8].

이렇듯 사회적 인정은 사회구성원들 간의 인정을 전

제하여 개인의 잠재적 능력을 최대한 발휘할 수 있는 사회완성을 위한 원동력[8]임을 유추할 수 있다. 그러므로 보육교직원도 사회구성원들로부터 인정받음으로써 돌봄노동에 대한 가치를 인정받게 될 것이다. 돌봄노동에 대한 가치 인정은 보육교직원들의 자아실현을 가능하게 하여 자신의 삶에 대한 만족은 물론이며 영유아의 돌봄사회화의 성공적 안착으로 귀결될 것이다.

둘째, 보육교직원의 영유아 돌봄에 대한 사회적 인정의 토대는 보육현장의 돌봄노동에서 찾을 수 있다. 돌봄노동 시장에서 보육교직원은 CCTV영상 촬영에 노출되어 감시받는 감정노동을 수행하는 것이 현실이다[9,10]. 돌봄노동에 대한 보람과 가치를 인식하기보다 돌봄노동에 대한 저평가를 경험하는 근무환경에서 보육교직원의 사회적 불인정을 유추할 수 있다. 이러한 근무환경과 처우는 보육교직원 개인의 문제로 인식하기보다 취업모의 증가로 야기되는 돌봄 공백 해소를 위한 사회발전의 측면에서 이해되어야 한다. 보육교직원의 돌봄노동에 대한 법적·실천적 지위 부여와 불가침의 권리로 인정해야 한다. 이는 보육교직원의 영유아 돌봄의 사회화 달성을 의미한다. 아울러 보육교직원의 돌봄노동에 대한 적절한 평가는 탈상품화도 가능하게 하여[11], 보육교직원의 삶의 질 향상과 보람도 가능하게 할 것이다.

셋째, 인정차원의 '사랑'에서 보육교직원의 사회적 인정의 당위성을 찾을 수 있다. 사랑은 타인이 소중한 가치를 지닌다는 의미에서 대체 불가능한 유일무이한 존재로 인정할 때 인정관계를 성립하는 기제가 된다. 개인은 의존적, 개성적, 자율적이며 타인을 소중한 가치를 지닌 존재로 인정한다. 사랑의 전제는 사랑하는 사람들이 서로가 타인 속에서 각자 자기 자신을 인식하는 것이다. 그리고 자신을 희생하며 타인을 위해 헌신하는 것은 주관적 인식을 위한 존재보다는 객관적인 실체로 존재한다는 요소를 지니고 있어 보육교직원의 돌봄노동에 대한 사회적 인정 부여를 위한 가치 인정인 것이다.

또한 Gordon의 '합류적 사랑'의 평등한 관계를 요구하는 전제와 Hegel의 타인 간의 감정을 토대로 공동의 삶에 의미를 두는 사랑에서[8] 감정노동을 수행하는 보육교직원들의 사회적 인정에 대한 당위성을 찾을 수 있다. 감정노동을 수반하는 보육교직원에 대한 사랑을 전제하는 고마움을 표하는 사회구성원들의 진솔한 마음이 필요하다는 것이다. 사랑 속에서 타인을 인정한다는 것은 결국 자신의 사회적 인정은 물론이며, 사랑을 토대로

두는 신뢰관계를 전제하는 인정의 차원 '사랑'에서 보육교직원의 사회적 인정을 지지한다.

넷째, 인정의 차원 '연대'에서 보육교직원의 사회적 인정을 찾을 수 있다. 보육교직원과 영유아는 인정의 대상으로 인정받기를 소원한다. Hegel의 입장을 차용하여 설명하자면, 사회라는 울타리 속에서 사회구성원들은 상호인정을 통해 인간관계를 형성하여 결국 타인의 사회적 인정과 자신에 대한 인정으로 단정하는 입장에서[8] 찾을 수 있다. 연대는 사회구성원들이 노동시장을 포함하는 모든 사회환경에서 더불어 살아감을 의미한다. 즉, 연대는 사회구성원 모두가 건강한 사회안에서 행복한 삶을 살아가기 위한 필요조건으로 보육교직원도 사회구성원으로 삶의 질 향상을 위한 사회적 인정의 구도에서 돌봄노동을 수행하도록 해야한다.

Axel Honneth는 개인의 자아실현을 전제한 사회적 인정이 보장된 사회를 '건강한 사회' 그리고 사회구성원들이 사회적 무시로 고통받는 사회를 '병리적 사회'로 설파하였다. 보육교직원은 CCTV연속 촬영에 노출되어 감시받는 돌봄노동의 환경, 인권침해 등의 근무환경은 스트레스 경험을 초래하고 있다[12]. 이러한 근무환경은 보육교직원 개인의 문제가 아닌 사회구성원의 건강하지 못한 상황으로 인식되어야 한다. 보육교직원이 병리적 사회의 구조에 갇히게 되는 상황은 건강하지 못한 사회로 귀결됨을 의미하는 것이다. 건강한 사회의 필요조건으로 사회구성원들 간의 사회적 인정이 전제되어야 함을 의미한다. 건강하지 못한 병리적 사회에서 촉발되는 차별과 무시는 사회발전의 희망을 초래할 수 있어 보육교직원이 병리적 사회에 위치하기보다는 건강한 사회구성원으로 위치되어야 함을 의미한다. 그러므로 보육교직원의 사회적 인정은 자신의 역할을 수행하면서 타인을 인정하며 상호긍정적인 관계 형성을 통해 더불어 동행하는 함께 하는 삶을 가능하게 한다는 측면에서 이해되어야 한다.

따라서 보육교직원의 사회적 인정은 개인의 문제로 출발하지만, 여성의 경제활동 참여에 따른 국가발전의 동력과 영유아 돌봄사회화의 성공적 안착이라는 사회적 연대의 거시적 측면에서 이해되어야 한다. 사회구성원들의 사회적 무시 경험은 자아실현을 저해하여 사회적 인정 획득을 위한 기존의 인정질서와 충돌하여 자아실현 확보의 어려움을 해소하려는 저항을 선택하기 때문이다. 이러한 상황은 사회적 인정질서와 갈등하는 개인

을 초래하여 인정의 대상과 인정 내용을 확장하려는 인정투쟁으로 귀결된다[8]. 보육교직원의 사회적 인정을 저해하는 사회적 무시 등은 보육서비스 질 저하로 귀결되어 영유아의 돌봄사회화를 위협하는 요인으로 인식되어야 한다. 그러나 영유아 돌봄의 주체적인 역할을 수행하는 보육교직원은 단순히 영유아들과 노는 직업으로 인식되어 인권훼손도 초래하고 있어[11] 인권훼손 등의 사회적 불인정은 지양되어야 한다.

다섯째, 인정차원 '권리'에서 보육교직원에 대한 사회적 인정의 당위성을 찾을 수 있다. 보육교직원은 이미 앞서 살펴본바와 같이 휴게시간 보장 등은 법령에서 명백히 규율하고 있으나, 권리훼손을 경험하고 있다. 영유아 돌봄의 보육정책이 공적보조금의 지원과 국가 책임의 서비스로 접근하면서 보육서비스에 대한 공공성 담보와 보육서비스의 질적확보는 취업모의 사회활동 참여를 위한 기제로서[13] 보육교직원에 대한 사회적 인정은 부인할 수 없다. 그러므로 보육교직원의 근무환경 개선은 영유아 돌봄에 대한 사회적 인정의 시도와 근무환경 및 복지여건 등의 개선에서 출발되어야 한다[14]. 보육교직원의 근무환경 개선, 저임금 개선 등은 사회적 인정의 전제조건으로 부인할 수 없다.

2.2 사회적 인정의 전제조건

자아실현 전제를 위한 보육교직원의 돌봄노동은 Axel Honneth의 인정이론에 부합하는 적절한 업적평가를 전제하며, 적절한 업적평가는 법률적 토대와 사회적 인정이 충족되어야 한다. 보육교직원의 사회적 인정은 보육정책의 성공적 안착을 위한 필요조건으로 자명한 사실이며, 필요조건의 충족을 위한 전제조건을 다음과 같이 상술한다.

첫째, 보육교직원의 전문성이다. 현재 보육교사교육원의 과정을 이수하면 보육교사 3급 취득과 아울러 보육현장에서 보육교직원으로 근무가 가능하다. 그리고 전문대학의 교육과정을 이수하면 보육교사 2급 자격과 보육시설에서 일정 기간 종사 후 보수교육 이수 후 1급 자격을 취득하게 된다. 그러나 교육원의 이수과정은 보육교직원의 전문성을 담보하기에 한계를 갖는다. 현재의 보육교사 자격획득 제도를 보완하여 수업연한 확대, 전공필수 이수과목 지정 및 확대와 교사 인성 부족을 해소하기 위한 4년제 학과체제로 전환, 실습이수의 강화와 철저한 관리체계 구축을 통한[15] 전문성 강화가 필요하다.

둘째, 보육교직원의 돌봄노동의 가치에 대한 인정이 다. 보육교직원의 저임금, 복지의 열악함 등의 만족스럽지 않은 근무환경은 돌봄노동에 대한 사회적 불인정은 [10] 물론이며 가치 저평가를 의미한다. 정부는 취업모의 일-가정 양립을 위한 맞춤형보육서비스를 실시하고 있다. 그러나 보육교직원의 돌봄노동에 대한 가치는 고려하지 못하는 보육현장의 한계는 이미 선행연구에서 확인되어 돌봄노동에 대한 사회적 인정을 시사한다. 김현진·윤상용은 맞춤형보육의 합리적 운용을 위한 개선방안 연구에서 야간보육시설 근무자에 대한 처우개선을 제시하였다[16]. 맞춤형 보육서비스는 수요의 증가를 반영하는 당연한 것이다. 보육교직원과 유치원 교사권리에 대한 연구에서 유치원 교사는 교사인권과 교육권을 중요하게 여기는 반면, 보육교사는 생활보장과 근무환경을 중요하게 여기는 것으로 보고되어[17] 보육교직원의 소진을 감소시키는 근무환경 개선의 중요성을 시사하였다. 또한 시간연장형 보육교직원의 근무환경 실태조사와 개선방안에 대한 연구에서 보육교직원의 낮은 급여와 보육교사로서 느끼는 보육의 어려움을 초래하는 근무환경이 보고되어[18] 보육교직원의 돌봄노동에 대한 인정의 필요성과 정부의 적극적인 개입 방안을 시사하였다. 선행연구에서 제시한바와 같이 보육교직원의 돌봄노동에 대한 근로자성 획득과 돌봄노동에 대한 가치절상의 전환이 이루어져야 하는 시점에 도달하였음을 인식할 수 있다.

보육과 교육의 두 가지 역할을 수행해야 하는 보육교직원들은 유치원과 어린이집의 이원화된 구도에서 유치원교사보다 열악한 근무환경과 낮은 사회적 지위를 부여받는[3,17] 선행연구 보고에서 돌봄노동의 가치 저평가를 확인하였다. 그리고 휴게시간도 현행법에서 명확히 규율하고 있으나, 보육교직원에게 휴게시간은 대체 교사의 부족으로 '그림의 떡'으로 여겨진다. 또한 보육교직원의 급여수준이 유사직종과 비교하면 현저하게 낮은 보수체계[18]로 급여수준 향상도 요구된다.

셋째, 보육교직원에 대한 낮은 사회적 인식이다. 가정보육시설이나 민간보육시설에 근무하는 보육교직원에 대한 낮은 인식은 Esping-Andersen이 제시한 '나쁜 일자리, 하찮은 일자리'[19,20]의 직업군에 위치시키는 것으로 판단된다. 특히 보육현장의 아동학대 예방차원에서 실시하는 CCTV설치 의무화는 보육교직원의 인권훼손의 도구로 여겨진다. CCTV 실시간 촬영은 긍정적 기대효과보다는 돌봄과정이 실시간 촬영되어 영유아

부모들이 볼 수 있어 신뢰보다 감시받는[10] 인식이 더 강하다. 이러한 상황은 보육교직원의 전문성 인식보다 [9] 하찮은 일자리에 종사하는 낮은 사회적 인식으로 귀결되어 현실적용을 위한 보완이 요구되며, 이는 보이지 않는 사회적 무시인 것이다.

사회적 무시는 보육교직원의 자존감 상실 초래뿐만 아니라 보육서비스 전달주체자로서의 책무성 회피 및 돌봄노동 진입의 저해를 초래하고 있어 보육교직원에 대한 독려 차원의 대안이 요구된다. 그리고 사회구성원들의 보육교직원에 대한 낮은 사회적 지위에 대한 인식의 변화도 필요하다. 여전히 낮은 사회적 인식의 잔존은 보육교직원에 대한 낮은 사회적 지위뿐만 아니라 하찮은 일자리의 돌봄 종사자로 인식하는 요인이 되고있다[21].

넷째, 보육교직원에 대한 법적인 지위 보장이다. 현재 보육교직원의 8시간 근무시간 외의 초과근무는 지속되고 있으나, 초과근무에 대한 초과근무 수당 수령의 문제, 휴게시간 보장의 어려움, 저임금 등은 법적 지위 보장의 한계로 해석된다. 유치원교사와 보육교직원의 법적지위 연구에서 보육교직원에 대한 낮은 법적지위도 확인되어[19] 법적지위 향상이 요구된다. 보육교직원의 저임금, 휴게시간 부재 등의 열악한 근무환경에 노출되어[10] 돌봄노동을 수행하는 것은 보육교직원의 사기 저하뿐만 아니라 보육서비스 질 저하도 초래한다. 특히, 보육교직원의 휴게시간은 대체교사 부족으로 권리는 있으나, 보육현장에서는 누릴 수 없는 어려움의 한계로 보고되었다[15]. 법적인 휴게시간을 보장하여 스트레스를 해소할 수 있는 통로를 마련하는 것이 절실히 요구된다. 현행법이 규정하는 보육교직원의 돌봄노동에 대한 법적 지위를 보장하여 영유아의 건강한 성장을 위한 돌봄사회화의 성공적인 안착을 달성해야 한다.

3. 보육교직원의 사회적 인정실현을 위한 현행법의 고찰

3.1 헌법

대한민국 「헌법」 제2장 10조는 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적인 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.”라고 헌법은 모든 국민의 존엄과 가치 및 행복추구권 보장을 명백히 규율하고 있다. 또한 동법 제32조 3항은 “근로조건에 기준

은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.”라고 규율하고 있다. 노동현장에서 인간의 존엄성 훼손보다는 법령이 규정하는 바에 따라 존귀한 존재로 보호받아야 한다. 그러나 보육교직원은 보육현장에서 아동학대의 예방적 차원 이유만으로 24시간 CCTV촬영에 노출되어 인간의 존엄성보다 인원 훼손을 경험하고 있어 인권보호가 요구된다[15,21]. 보육교직원의 감시라는 측면에서 심리적 부담, 자존감 저하 등을 초래하는 요인으로 보고되어 보안을 요구하는 실정은 어제, 오늘의 일이 아니다. 특히 CCTV설치는 목적을 상실한 채 악용되고 있어 헌법에서 규율하는 인간의 존엄과 가치 훼손으로 여겨진다. 보육교직원의 근무환경 및 처우개선은 보육교직원들이 경험하는 심리적 압박감을 느끼는[3] 상황에서도 유추할 수 있다. 보육시설의 CCTV의 설치는 영유아 및 아동 보호의 관점에서 영유아 돌봄에 대한 실시간 접근에 초점을 두어 보육교사의 인권 및 프라이버시권의 배제를 조장하고 있다[10]. 보육서비스 질 향상을 위한 보육교직원의 처우개선을 우선순위에 두는 개입을 시도해야 한다. 보육교직원은 항상 감시받는 근무환경에서 학부모들과 돌봄에 대한 갈등의 노출은 물론이며, 돌봄노동에 대한 사기 저하 및 교육자율권의 침해[21] 등은 이제 종식되어야 한다.

보육현장에서 돌봄노동이 이루어지는 동안 아동학대 근절 차원 명분 아래 설치된 CCTV 설치 의무화는 당연시하면서 보육교직원의 인권은 간과하고 있다. 항상 감시받으며 돌봄노동을 수행하는 보육교직원의 인권 훼손의 경감을 위한 제도의 보완은 당연한 것이다. 제도의 보완이라는 명분 아래 정부는 적극적 개입을 시도하고 있다. 적극적 개입은 ‘안심보육’과 보육교직원의 ‘인권 보호’ 달성이라는 측면에서 ‘사회적 인정’을 담보하는 보육정책으로 이루어져야 한다. 보육교직원의 열악한 근무환경 개선은 보육교직원 및 영유아를 위한 중요한 요인으로 ‘만족하는 보육교직원 근무환경=보육서비스 질 향상= 성공적인 영유아 돌봄사회화’가 최적의 모형으로 여겨지며, 이것이 곧 사회적 인정인 것이다.

3.2 영유아보육법

「영유아보육법」 제1조는 “보호자가 근로 또는 질병 기타 사정으로 인하여 보호하기 어려운 영아 및 유아를 심신의 보호와 건전한 교육을 통하여 건강한 사회구성원으로 육성함과 아울러 보호자의 경제적·사회적 활동

을 원활하게 하여 가정복지 증진에 기여함을 목적으로 한다.”라는 동법의 목적은 보육교직원의 돌봄에 대한 중요성을 시사한다. 그러나 돌봄의 중추적인 역할을 수행하는 보육교직원의 인권훼손 등의 사회적 불인정은 보육교직원의 의욕 저하 및 보육서비스 질 저하를 초래하고 있어 인권 보호가 필요하다[17].

보육교직원은 「영유아보육법」제2조 5항 “보육시설 종사자란 보육시설에서 영유아의 보육, 건강관리 및 보호자와의 상담, 그 밖의 보육시설의 관리, 운영 등의 업무를 담당하는 자로서 보육시설의 장 및 보육교사와 그 밖의 보육시설의 관리 및 운영 등의 업무를 담당하는 자로서 보육시설의 장 및 보육교사와 그 밖의 종사자를 말한다.”라고 명백히 제시하고 있다. 동법의 규율에 따라 영유아의 보호(care)와 교육(education)의 두 가지의 역할을 수행한다. 「영유아보육법」에서 제시한바와 같이 보호와 교육에 대한 중요한 역할이 감지되고 있으나, 현실적으로 보육교직원의 돌봄노동에 대한 중요성의 인식은 부재한 상황이다.

「영유아보육법」제3장 25조 제4항은 “어린이집 운영 위원회는 보육교직원의 근무환경 개선에 관한 사항을 심의할 수 있다.”라고 규율하고 있다. 그러나 보육현장은 보육교직원의 근무환경 고려보다는 영유아보육 및 교육 중심으로 운영되고 있어 보육교직원의 근무환경 개선은 시기상조라는 표현이 더 적절하겠다. 보육교직원들이 영유아들과 함께 식사를 해야하는 상황은 현실적으로 마음 편하게 식사할 수 있는 상황마저 허락되지 않음을 의미한다. 또한 영유아의 낮잠시간이 보육교직원이 쉴 수 있는 휴게시간으로 드러나[22] 현행법에서 규율하는 휴게시간이 아닌 보육시설 상황에 따라 누려야 하는 휴게시간은 권리훼손이며, 영유아 학대 등의 요인으로 귀결되어[16] 보육교직원의 휴게시간에 대한 법적인 권리보장의 당위성을 시사한다. 또한 휴게시간은 보육서비스 질 향상을 위한 필요조건으로 마땅히 누려야 하는 권리로 인정되어야 한다[13].

「영유아보육법」제4조 제4항은 “국가와 지방자치단체는 보육교직원의 양성 및 근로여건 개선을 위하여 노력하여야 한다.”라고 명백히 규정하고 있다. 그러나 보육교직원은 영유아 돌봄과정에서 학부모와의 갈등 및 불쾌한 언행 등의 민원, 돌봄 문제발생 시 보육교직원에 대한 책임 전가 등의 요인에[23] 의해 보육교직원을 돌봄노동자로 인정하기보다는 죄인으로 취급하는 사회적

인식을 엿볼 수 있다. 또한 보육현장의 근무환경은 보육교직원의 직무스트레스, 자기효능감의 저하 등을 유발하는 요인으로 보고되어[24] 보육교직원의 돌봄노동에 대한 사회적 인정의 당위성을 시사한다.

그리고 보육교직원들은 시설평가, 어린이집의 행사로 인한 에너지 소진이 높고 몸이 아프거나 개인적으로 휴가가 필요하여 월차를 사용하려고 해도 대체교사의 부족으로 인하여 법령에서 명시하는 휴가 및 월차, 질병에 대한 휴식 등을 자유롭게 사용할 수 없는 상황은[25] 「영유아보육법」을 위반하는 것으로 여겨진다. 보육교직원의 열악한 근무환경은 보육교직원의 이직과 보육서비스 질 저하를 초래하고 있어 보육교직원의 복지서비스 측면에서 직무환경개선[26] 영유아 돌봄의 성공적인 안착과 취업모의 일-가정 양립을 위한 전제조건으로 여겨진다.

3.3 국가인권위원회

「국가인권위원회법」제1장 제1조는 “국가인권위원회를 설립하여 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 민주적 기본질서의 확립에 이바지함을 목적으로 한다.”라고 규정하고 사회구성원 인권 훼손 예방과 보호를 위한 법률적 토대를 제시하고 있다. 또한 동법은 “인권은 대한민국 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.”라고 명백히 규정하고 있다. 그러나 보육기관의 CCTV 영상촬영 송출은 보육교직원의 교육활동에 대한 규제, 사생활 및 인권·교권침해 등을 야기하여[9,27,28] 보육교직원의 인권침해에 대한 심각성을 유추할 수 있다.

「국가인권위원회법」은 국가인권위원회를 조직하여 인권침해 행위에 대한 조사와 구제, 인권상황에 대한 실태조사, 인권에 관한 교육 및 홍보, 그 밖에 인권보장과 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 사항을 명시하여 인권보호 당위성을 제시하고 있으나, 보육교직원 인권 보호는 여전히 간과되어 법의 부재함을 유추할 수 있다.

4. 보육교직원의 사회적 인정을 위한 법정책의 방향

정부주도의 보육시설 인프라 구축은 급격한 양적 성

장의 쾌거를 달성하였으나, 보육교직원의 사회적 인정의 부재함과 낮은 사회적 인식을 초래하였다. 2021년 통계청 기준자료에 의하면, 35,352의 보육시설에서 국공립·직장·협동보육 시설 수는 총 8,313개소, 민간보육·가정보육 시설 수는 27,039개소로 확인되어[29] 민간 어린이집이 국공립어린이집보다 높은 비율을 차지하고 있음을 알 수 있다. 이미 선행연구는 보육 및 교육서비스 이용 형평성 제고를 위해 국공립어린이집의 양적 부족에 대한 ‘기관증설’의 필요성을 제시하여[30] 국공립 어린이집 전환을 시사하였다. 보육현장에서 국공립 및 법인 어린이집의 보육교직원이 민간보육시설 보육교직원보다 훨씬 더 높은 처우를 받고 있다고 보고한 선행 연구에서 찾을 수 있다[31,32]. 이에 보육교직원에 대한 안정적인 사회적 지위 보장이 가능한 국공립어린이집 증설이 요구되고 있으나, 여전히 한계를 갖는다. 이는 제한된 보육예산과 보육서비스 이용 대상자들의 추가비용 발생에 대한 부담감 등으로 보육교직원에 대한 처우를 간과할 수 밖에 없는 현실을 보여주는 것이다. 보육교직원은 유사직종의 보수체계와 비교하면 현저하게 낮아[27] 보육교직원 보수체계에 대한 개선이 필요하며 Axel Honneth의 인정이론에 부합하는 보육교직원의 근무환경 개선을 위한 민간어린이집의 국공립 및 법인 어린이집 전환이 시급한 과제이다. 또한 앞서 제시한바와 같이 헌법 외 법률적 토대는 마련되었으나, 적용의 한계가 지속적으로 보고되고 있다. 따라서 엄격한 법률 적용을 통해 보육교직원의 사회적 인정을 전제하는 근무환경 개선을 달성하여 법의 취지에 적합한 보육교직원의 처우향상이 이루어져야 할 것이다.

근로기준법 제 54조는 “사용자는 근로시간이 4시간 인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 중에 주어야 한다. 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.”라고 명백히 제시하고 있다. 그러나 보육현장은 앞서 제시한바와 같이 대체교사 확보의 어려움으로 영유아 낮잠시간이 휴게시간으로 주어지고 있어 낮잠을 이루지 못하는 영유아로 인해 휴게시간 권리는 현실적으로 부재한 상황이다. 보육교직원의 적절한 휴식은 스트레스 해소와 아울러 영유아에 대한 보육서비스 질 향상으로 귀결되는 측면에서 [33] 휴게시간 보장은 보육현장의 필요조건으로 여겨진다. 법적토대는 마련되었으나, 휴게시간을 권리로 누리지 못하는 보육교직원의 근무환경을 개선하여 보육교직

원의 돌봄노동에 대한 사회적 인정이 정착되어야 한다.

5. 결론

보육정책의 성공적인 안착을 위한 제도의 보완 및 보육서비스 질 제고를 위한 연구자들의 다양한 논의 및 학문적 관심과 정책반영은 자명한 사실이다. 그러나 보육교직원의 낮은 사회적 지위 부여와 열악한 근무환경 및 제도의 한계는 보육교직원의 사회적 인정 결여 및 보육서비스의 질적 저하를 초래하고 있어 보육교직원의 근무환경에 대한 처우향상은 더 이상 간과할 수 없는 현실이다.

이제 보육교직원의 사회적 인정과 처우향상은 보육교직원 개인의 문제로 접근보다 저출산·고령화 측면의 보육정책으로 이루어져야 한다. 취업모의 노동시장 진입은 곧, 국가발전의 원동력과 사회적 인적자원의 확보라는 긍정적 측면에서 이해가 필요하다. 사회적 인적자원은 보육재정 확보와 보육서비스 질 향상을 위한 토대도 형성한다는 논리로 이해되어야 한다.

노무현 정부의 “마음 놓고 낳으십시오. 여러분의 아이는 노무현이 키워 드리겠습니다.” 슬로건은 “마음 놓고 아이 낳으세요. 아이를 돌봐 드립니다.”[34]의 지자체 출산장려 정책으로 귀결되었다. 저출산 극복과 영유아의 건강한 성장을 위한 사회의 책무성을 보여주는 것으로 보육교직원의 역할에 대한 중요성과 사회적 인정을 다시 한번 유추할 수 있다. 현대사회는 저출산·고령화의 사회로서 국가 존재를 위협하는 요인으로 저출산에 주목하고 있다. 저출산으로 인해 인구는 급격하게 감소하고 있어 여성들의 경제활동 참여는 절실히 요구되는 시점이다. 이에 취업모 여성들의 일-가정 양립의 보장과 자아실현을 위한 출산장려는 영유아 돌봄사회화의 성공적 안착이 전제되어야 한다. 성공적인 영유아 돌봄사회화의 안착은 보육교직원의 역할수행에 대한 사회적 인정이 해답이다.

본 연구는 보육교직원의 영유아 돌봄노동에 대한 사회적 인정 당위성을 Axel Honneth의 인정이론 관점과 「헌법」, 「영유아보육법」, 「국가인권위원회법」의 현행법 고찰을 토대로 규명하고자 하였으며 다음과 같이 본 연구의 의의를 상술한다.

첫째, Axel Honneth의 인정이론 관점에서 보육교직원 처우 향상을 제시하였다는 연구의 의의를 갖는다. 여성의 경제활동 증가에 따른 가정 내의 돌봄공백과 교

육의 기능을 사회가 전담하는 돌봄사회화를 주목하였다. 영유아 돌봄을 수행하는 보육교직원은 근무환경의 열악함 속에서 돌봄노동을 수행하고 있어 영유아 돌봄사회화를 위협하는 요인으로 확인되었다.

그러나 보육교직원의 업적평가 향상을 위한 ‘생태유아교육 프로그램’ 등의 실시를 통하여 교육적 효과 및 보육교직원에 대한 긍정적 인식을 증가시키는[35] 활동은 환영할만한 일이다. 사회구성원들의 보육교직원에 대한 존중과 인정의 선취는 돌봄노동으로 야기되는 정서적·신체적 어려움과 인격 훼손 경험보다는 보람을 갖게 할 것이다. 보육교직원의 처우개선과 취업모의 일-가정 양립을 위한 사회적 인정은 가족친화정책 반영과 저출산의 문제, 취업모의 일-가정 양립의 문제도 해결할 수 있는 열쇠로 인식되어야 한다.

둘째, 「헌법」의 규율을 토대로 보육교직원의 인권보장에 대한 논의를 연구의 의의로 갖는다. 보육기관의 영유아 학대 예방적 차원의 CCTV설치 의무화로 인하여 보육교직원은 근무 중 CCTV촬영에 노출되어 인간의 존엄, 돌봄노동에 대한 스트레스 및 프라이버시권의 훼손, 교권침해 등을[24] 경험하게 된다. 이러한 문제해결을 위한 제도는 있으나, 권리보장이 어려운 보육교직원의 법정 휴게시간 보장을 전제하는 개입 방안을 제안한다. 또한 국공립 어린이집보다 민간어린이집의 열악한 근무환경과 이로 인해 이직을 고려하고 있음은[35] 보육교직원의 역할에 대한 사회적 불인정으로 여겨진다. 보육교직원의 역할에 대한 자긍심 고취를 위한 국공립어린이집 확보가 요구되고 있어 민간어린이집의 국공립어린이집 전환 확대를 제안한다. 보육교직원의 인권과 영유아의 보호받을 권리가 모두 존중되는 보육현장 중심의 실효성 있는 논의와 정책적 개입을 제안한다.

셋째, 「영유아보육법」의 규율을 토대로 보육교직원의 사회적 인정의 당위성 제안을 연구의 의의를 갖는다. 국가와 지방자치단체는 보육교직원의 양성과 근로여건 개선을 위해 노력해야 하는 책무성 있다. 그러나 보육교직원은 학부모와의 갈등, 휴게시간 부재 등의 열악한 근무환경에서 돌봄노동을 수행하고 있어 보육교직원의 근무환경 개선은[2] 선택의 여지가 없음을 확인하였다. 현행법은 보육교직원의 휴게시간 보장을 위한 대체 보육교직원을 충원하여[17] 법적 휴게시간을 누릴 수 있는 권리를 명백히 규정하고 있다. 그러나 보육현장은 영유아 낮잠 유무에 따라 휴게시간이 이루어지고 있어 이러

한 현재의 상황은 이제 종식되어야 할 것이다.

열악한 근무환경 개선은 보육교직원의 성취감 고취와 함께 보육서비스 질 향상으로 귀결되어[36] 취업모의 일-가정 양립을 가능하게 할 것이며, 나아가 영유아 돌봄사회화의 성공적 안착을 가능하게 할 것이다. 이는 「영유아보육법」이 규율하는 바를 준수하는 것을 전제해야 가능한 것이다.

넷째, 「국가인권위원회법」의 규율을 토대로 보육교직원의 인권 훼손, 사회적 무시보다 사회적 인정의 당위성 규명이라는 연구의 의의를 갖는다. 국가인권위원회법은 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 민주적 기본질서의 확립에 이바지함을 명백히 규율하고 있다. 그러나 보육기관의 CCTV설치 의무화의 보육정책에 따라 인권·교권 등이 훼손되는 심각성이 드러나고 있어[11,35], 보육교직원 인권보호를[24] 위한 교육 및 홍보의 필요성을 제언한다. 선행연구는 지속적으로 보육교직원의 근무환경과 처우향상을 위한 적절한 급여체계 등에 대한 제언과 정책방향을 제시하고 있다[37]. 사회적 인정을 전제한 보육교직원의 처우개선에 대한 선행연구는 전무한 실정으로 본 연구는 의미있는 연구로 사료된다.

따라서 본 연구는 선행연구에서 제기하는 근무환경 개선을 위한 Axel Honneth의 인정이론과 현행법의 고찰을 통해 영유아 돌봄사회화를 성공적으로 안착을 위한 기제로서 ‘보육교직원의 사회적 인정’을 시도하였다는 연구의 가치가 있다. 이는 ‘보육교직원의 사회적 인정 → 보육교직원의 자아실현 → 영유아 돌봄사회화의 성공적 안착 → 여성의 경제활동 증가 → 국가발전의 원동력’의 확립이라는 측면에서 연구의 의의를 갖는다. 그러나 보육교직원이 인식하는 사회적 인정의 전제조건을 제시함에 있어 보육교직원을 실제 연구참여자로 구성하지 않고 문헌과 선행연구를 토대로 연구결과를 도출하였다는 연구의 한계를 갖는다. 향후 후속연구는 보육교직원을 연구참여자로 구성하여 심층면담 과정에서 수집된 자료를 분석하여 보육교직원의 돌봄노동에 대한 사회적 인정의 당위성과 전제조건을 밝히는 질적연구를 제안한다.

REFERENCES

[1] M. J. Lim & M. J. Woo & i, J. H. Bae. (2019). A discourse analysis of childcare teachers in the Korean News, *Korean Society for Early Childhood Teacher Education*, 23(3), 59-86.

DOI : 10.32349/ECERR.2019.6.23.3.59

[2] S. J. Cha. (2018). A Study on the Legal Support to Improve Working Conditions of Nursing Teachers, *Law Society*, 36(3), 545-575.

[3] M. S. Yang. (2017). A Study of the Factors Influencing job Satisfaction and Turnover of the Time-extended Daycare Teachers, *The Journal of Child Education*, 26(1), 271-288.

[4] J. Y. Kim. (2021). A study on the improvement of 'the project guidelines for child care centers' to respect the human rights of child care staff. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 21(9), 683-697.

[5] C. S. Oh & J. S. Um. (2016). A Study of infant teachers' professionalism, *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 21(1), 319-341.

[6] J. H. Kim. (2017). Reconghition Struggle and Social Recognition of care Worker: Fousing on Axel Honneth's accreditation theory, *Journal of Social Science*, 43(3), 323-351.
DOI : 10.15820/khjss.2017.43.3.013

[7] S. H. Moon. (2014)/ *Era of Recognition*, April's Book.

[8] Axel Honneth & Nancy Fraser. (2003). *Umverteilung order Anerkennung?* Kim Won Sik, Moon Seong Hoon Sstation, House of Sharing, 2015.

[9] M. H. Seo. (2010). Improving the working environment and treatment of education teachers, *Korean Society for Sutdy of Child Education and Care*, 113-133.

[10] Y. S. Lee. & D. K. Lee. (2021). The difficulties and hopes of daycare teacher in daycare centers with cctv transmission system, *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education* 26(1), 251-278.
DOI : 10.20437/KOAECE26-1-11

[11] Y. I. Jang. (2015). Measures to improve working conditions for childcare teachers, *Korean Society for Sutdy of Child Education and Care*, 85-90.

[12] Y. S. Lee & D. K. Lee. (2020), The difficulties and hopes of daycare teacher in daycare centers with cctv transmission system, *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education* 26(1), 20-25.

[13] J. Y. Kim. (2021). A study on the improvement of 'the project guidelines for child care centers' to respect the human rights of child care staff.

- Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 21(9), 683-697.
- [14] H. O. Lee & H. J. Yun. (2021). Analysis of Childcare Teacher's Operation of Rest Time and the Needs of Childcare Sites, *Korean Journal of Early Childhood Education and Care*, 14(1), 5-29.
- [15] H. J. Kim & S. Y. Yoon. (2015). Improvement plans of customized child care for reasonable management, *The Korea Association Of Child And Education*, 90, 131-157.
- [16] E. M. Koo & H. Y. Jung. (2016). An analysis of the concept map of childcare center teachers and kindergarten teachers about their rights, *Korea Journal of Child Care and Education*. 96(2016), 1-27.
- [17] D. R. Kim & Y. A. Baek & J. Y. Kim. (2010). A study about improvement and work environment condition of time extended daycare teachers, *Korean Journal of Child Education and Care*, 10(2), 59-77.
- [18] Y. J. Kim & S. J. Park. (2016). *Strategies for Improving the Working Conditions for Nursery Teaching Assistants in Seoul*, Seoul Women's Family Foundation Research Project Report, 1-150.
- [19] Asping Andersen(2009). *Incomplete Revolution Adapting to Women's New Roles*, polity Press, Joo Eun Sun & Kim Young Mi Station, Never Endign Revolution, House of Sharing, 2014.
- [20] Asping Andersen. (1990). *The Three Words of Welfare Capitalism* 1E by G. Exping Andersen, Park Si Jong Station, House of Sharing, 2014.
- [21] E. J. Kang & J. R. Lee & H. J. Cho. (2016). A Study on the Current Situation and Demands for Installation and Operation of CCTV sat Child Care Facilities, *Journal of Children's Literature and Education*, 17(2), 357-373.
- [22] K. B. Kim & G. W. Kim. (2015). Legal Status Analysis of Kindergarten and Childcare Teachers, *Journal of education & culture*, 21(5), 203-227. DOI : 10.24159/joec.2015.21.5.203
- [23] O. K. Hwang. (2012). Current Working Conditions for the Teachers in Child Care, *Korea Childcare Support Society*, 8(3), 249-272.
- [24] S. H. Cha & J. H. Kim. (2018). The Child care teachers' Cognition about the installation of CCTV and its relation with Job satisfaction and Exhaustion, *Learner-centered curriculum study*, 18(23), 1351-1376.
- [25] J. R. Hwang & S. H. Bae. (2014). Work Stress and Self-Efficacy in Different Types of Working Conditions of Child Care Teachers, *Korea Entertainment Industry Association*, 8(2), 227-239. DOI : 10.21184/jkeia.2014.06.8.2.227
- [26] P. S. Jeon & Y. Y. Jeon. (2021). A comparison of perceptions and demands on the break time management between directors and day care teachers, *The Korea Open Association for Early Childhood Education*, 26(2), 21-46. DOI : 10.20437/KOAECE26-2-02
- [27] J. S. Ra & S. Y. Lee. (2017). A study on the difference of the early childhood educators' perception and job stress between CCTV installation or non-installation in childcare centers, *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 22(3), 301-324.
- [28] J. Y. Lee & J. U. Ko. (2015). The Effects on Turnover Intention of Infant-Care Teacher's Working Environment and Job Satisfaction, Infant-Care Teacher's in Northern Gyeonggi-do *Journal of Korean Child Care and Education*, 11(1), 63-82. DOI : 10.14698/jkce.2015.11.1.063
- [29] https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=DT_15407_NN001&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=G_16&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE
- [30] E. J. Park & M. H. Roh. (2019). The awareness of teachers on eco-early childhood education and the actual condition survey, *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 19(7), 637-658.
- [31] E. J. Kang. (2016). Direction of improvement of personality education of nursery teachers to create a safe nursery Eenvironment, *Korea Institute of Child Care and Education*, 48(0), 18-26.
- [32] H. J. Moon. (2021). Effects of Childcare Teacher's Job Satisfaction and Professional Learning Environment on the Turnover Intention, *Korea Academy Industrial Cooperation Society*, 22(6), 140-146.
- [33] H. O. Lee & H. J. Yun. (2021). Analysis of Childcare Teacher's Operation of Rest Time and the Needs of Childcare Sites, *Korean Society for Early Childhood Education and Nursing*, 14(1), 5-29. DOI : 10.47676/14.01.01
- [34] <http://www.jbyonhap.com/news/articleView.html?idxno=28139>

- [35] Y. E. Kim. (2017). A study on difficulty with a teaching life and crisis of turnover of teaching profession in highly experienced daycare teacher, *Journal of learner-centered curriculum and instruction*, 17(18), 375-403.
- [36] M. J. Lim, M. J. Woo & J. H. Bae. (2019). A Discourse Analysis of Childcare Teachers in the Korean News, *Korean Society for Early Childhood Teacher Education*, 23(3), 59-86.
DOI : 10.32349/ECERR.2019.6.23.3.59
- [37] A. R. Mo & K. S. Choin. (2014). Examination and Improvement Measures to the Difficulties of Nursery Staff in the Child Care Center: Focused on Nursery Staff in the Child Care Center Located at Geumcheon-gu, *Journal of Korean Coaching Research*, 7(2), 81-100.

김 정 희(Jeong-Hui Kim)

[정회원]



- 2010년 2월 : 수원대학교 아동가족 복지학과(학사)
- 2013년 8월 : 경기대학교 일반대학 원(석사)
- 2019년 2월 : 서울여자대학교 일반 대학원(박사)

- 2019년 4월 ~ 현재 서일대학교 사회복지학과 외래교수
- 관심분야 : 아동, 청소년 노인 대상의 사회복지행정 및 정책
- E-Mail : junghui0813@naver.com

김 향 미(Hyang-Mi Kim)

[정회원]



- 2001년 2월 : 국민대학교 경영학 (학사)
- 2013년 2월 : 숭실대학교 대학원 (석사)
- 2016년 2월 : 중앙신학대학교 일반 대학원(박사)

- 2020년 3월 ~ 현재 : 협성대학교 대학원 아동보육계약학과 조교수
- 관심분야 : 청소년 노인 대상의 사회복지실천분야
- E-Mail : hos03041@naver.com