

## 초등돌봄교사의 고용형태와 노동경험에 관한 연구: 광주광역시 사례를 중심으로

김 현 미\*·신 지 원\*\*

### ◁ 요약 ▷

본 연구는 광주광역시 초등학교 돌봄교사 대상 심층면접을 통해 수집한 자료를 바탕으로 초등돌봄교사의 고용형태와 노동조건에 대해 살펴보고 이들의 노동경험에서 나타나는 다양한 문제들을 고찰한다. 초등돌봄교실은 초등학교 학생들의 방과후 돌봄공백을 해결하기 위한 교육부의 정책으로 2014년에 급속하게 확대되었으며, 이 과정에서 학교 비정규직인 시간제 돌봄교사들이 대거 학교현장으로 유입되었다. 여성이 다수를 차지하는 초등돌봄교사의 비정규직화는 여성 비정규직과 관련 노동에 대한 사회적 차별, 배제와 불평등 현상이 공공영역인 학교에서도 나타나고 있음을 대표적으로 보여준다. 돌봄교실의 제도화를 통해 사적영역에서 담당해온 돌봄이 가정을 벗어나 사회화된다는 하더라도 돌봄노동을 수행하는 주체는 여전히 여성이 주가 되며 공적영역의 돌봄노동은 저임금과 불안정고용으로 특징지어지며 저평가된다. 공교육에서 돌봄교실의 중요성과 수요급증에 따른 확대가 강조되는 상황에서 초등돌봄교사의 고용형태와 노동조건은 오히려 더 열악해져왔다. 교육부와 각 시도교육청은 '질높고 안전한 돌봄서비스 제공'을 위한 돌봄교실의 효율적 운영을 내세우며 돌봄교사의 시간제·계약직 고용과 돌봄교실의 외주위탁운영을 확대하고 있다. 본 연구의 사례로 살펴본 광주광역시의 경우, 최근 2년동안 돌봄교사의 주15시간미만 초단시간 근로계약 체결과 돌봄교실의 외주화가 확대되면서 돌봄교실의 공공성 문제가 제기되고 있다. 주15시간미만 초단시간 근로와 외주위탁 형태로 고용된 시간제 돌봄교사들은 상시적인 고용불안에 시달리며 열악한 노동환경과 저임금, 학교 내 차별과 배제, 업무에서의 소외 등의 경험을 하고 있다. 이 과정에서 돌봄교사들의 노동은 고용의 결정권한을 가진 학교와 위탁업체에 의해 이중적으로 통제되고 있으며, 교육청과 학교는 고용형태에 따른 교사 간 서열화와 분업, 공간의 분할 및 해고 위협 등의 기제를 통해 돌봄교사들을 개별화·고립화하여 집단적 저항을 최소화하려는 시도를 하고 있다.

주제어: 초등돌봄교사, 초등돌봄교실, 학교비정규직, 외주위탁, 광주광역시

\* 전남대학교 NGO협동과정 석사/광주문화초등학교 돌봄교사, 제1저자(ptsapppo@naver.com)

\*\* 전남대학교 사회학과 조교수, 교신저자(juliashin@jnu.ac.kr)

## 1. 문제제기

맞벌이 가정, 한부모·조부모 가정의 증가로 인한 가족형태의 다양화와 여성의 점증하는 노동시장 참여로 인해 발생하는 초등학교 학생들의 방과후 돌봄공백을 해결하기 위한 수단으로 현재 국내 초등학교에서는 돌봄교실을 운영하고 있다. 초등학교 보육프로그램은 전일제 또는 전일반, 방과후교실, 에듀케어반 등 다양한 명칭으로 불리다가 1990년대 이후 방과후 학교사업의 일환으로 ‘방과후 보육프로그램’으로 이름이 변경되었다. 2002년 방과후 보육시설에 대한 법적 근거가 마련되고 2004년 공교육정상화를 통한 사교육 경감대책의 주요과제로 초등학교 저학년 방과후 교실의 중요성이 강조되며 방과후 보육프로그램이 탄력을 받아 시행되어왔다. 2010년에는 ‘방과후 초등보육교실’과 ‘방과후 종일돌봄교실’을 ‘초등돌봄교실’로 명칭을 통합해 대폭 확대 운영하기에 이르렀다(최혜경, 2012). 이후 그동안 각 학교와 지역 여건에 따라 아침돌봄과 오후돌봄, 토요돌봄, 그리고 온종일돌봄 등 여러 형태로 운영되어 오던 초등학교 보육프로그램이 ‘초등돌봄교실’의 명칭으로 통합되어 운영되는 추세이다. 본격적으로 초등학생의 방과후 돌봄지원이 초등돌봄교실을 통해 제도화되어 운영되기 시작한 지는 10년이 채 되지 않았지만 오늘날 학교 내 초등돌봄교실의 운영은 필수적인 부분이 되었고, 그 기능과 수요는 갈수록 확대되고 있다. 교육부는 초등돌봄교실의 운영시간을 확대하고 수요에 따라 학교휴업일과 방학 중에도 운영하도록 하고 있으며 초등돌봄교실 신규학급을 신설하고 증설하는 학교도 늘려가고 있다. 2014년 기준 초등학교 5,938교에서 10,966실의 오후돌봄교실에 221,310명의 초등학생이 참여하고 있다(교육부, 2014b).

초등돌봄교실 운영의 중심에는 초등학생들의 보육과 교육을 담당하는 초등돌봄교사가 있다.<sup>1)</sup> 교육부에서는 돌봄업무의 전문성 확보를 위하여 유·초·중등 교사, 보육교사 2급 자격 소지자 채용원칙을 유지하고 있으며 원격교육 콘텐츠를 개발·보급하여 돌봄교사들을 대상으로 돌봄교실 운영의 체계적 관리 및 만족도 제고를 위한 연수를 진행하고 있다. 그러나 실제로 초등돌봄교실의 양적 확대는 질적 향상과 병행되지 않고 있다. 공교육에서 돌봄교실의 중요성과 수요급증에 따른 확대가 강조되는 상황에서 초등돌봄교사의 고용형태와 노동조건은 오히려 더 열악해져왔다. 교육부와 각 시도교육청은 ‘질높고 안전한 돌봄서비스 제공’을 위한 돌봄교실의 효율적 운영을 내세우며 돌봄교사의 시간제·계약직 고용과 돌봄교실의 외주위탁운영을 확대하고 있다.

2004년에서 2015년 사이 전체 임금노동자 중 남성 비정규직 규모에는 거의 변동이 없지만, 여성

1) 사실상 초등학교에서 돌봄교실 프로그램의 운영과 아동의 보호, 교실관리, 관련보고, 기타 돌봄 관련 업무 등을 전담하는 인력의 공식적인 명칭은 ‘돌봄전담사’이다(교육부, 2014a). 그러나 본 연구에서는 교육현장에서 일반적으로 호칭되는 ‘초등돌봄교사’라는 용어를 사용한다. 명칭에 대한 논의는 본문에서 다룬다.

비정규직은 약423만 명에서 약467만 명으로 증가했다. 2015년 8월 기준, 전체 비정규직 비율은 45%이며, 전체 여성 임금노동자 중 비정규직 여성노동자 비율은 55.4%로 남성 비정규직 비율(36.8%)보다 18.6%p 높다(김유선, 2015). 비정규직 노동자 중 여성이 차지하는 비율은 남성보다 높은 53.8%이고, 호출근로를 제외한 대부분의 비정규직 고용형태에서 남성보다 여성이 차지하는 비율이 높으며, 특히 시간제와 파견용역직의 증가가 두드러져진다. 여성이 다수를 차지하는 초등돌봄교사의 비정규직화는 한국사회의 이러한 여성의 비정규직화와 맥을 같이하며 비정규직 여성의 노동에 대한 사회적 차별, 배제와 불평등 현상이 공공영역인 학교에서도 나타나고 있음을 대표적으로 보여준다(윤민재, 2013). 돌봄교실의 제도화를 통해 사적영역에서 담당해온 돌봄이 가정을 벗어나 사회화된다 하더라도 돌봄노동을 수행하는 주체는 여전히 여성이 주가 되며 공적영역의 돌봄노동은 저임금과 불안정고용으로 특징지어지며 저평가된다(김경희, 2009; Folbre, 2001). 교육현장에서 ‘교원’이 아닌 학교 비정규직 노동자들은 고용계약과 노동조건에서 불안과 차별을 경험하게 되며 정규직 교사와 교장, 교감 및 행정실장의 위계적 통제 및 사회배제 속에서 이들의 지위는 더욱 위축될 수밖에 없다.

본 연구의 사례로 살펴본 광주광역시시의 경우, 최근 2년 동안 돌봄교사의 주15시간미만 초단시간 근로계약 체결과 돌봄교실의 외주화가 확대되면서 돌봄교사의 고용불안이 가중되고 돌봄교실의 공공성 문제가 제기되고 있다. 현재 광주광역시 돌봄교사의 고용형태는 교육감이 직접 고용하는 무기계약직<sup>2)</sup> 및 학교장 직접고용이나 위탁업체에 고용된 1년 시간제계약직으로 구분되어있다. 이러한 이중적 고용구조 속에서 고용형태에 따라 교사들의 위치가 서열화되고 돌봄교사들은 동일한 업무를 담당하고 있음에도 불구하고 임금과 노동조건에 있어 불합리한 차별을 경험하고 있다. 위탁운영에 있어서도 지역아동센터와 대학주도 사회적기업 등 상이한 성격의 위탁업체들이 자체적으로 돌봄교실을 운영하면서 교사들의 임금, 노동조건 및 돌봄교실의 물리적 환경 등이 다르게 적용되고 있다. 다양한 문제들이 시간제 근무와 위탁 운영으로부터 기인하고 있음에도 불구하고 효율적 운영이란 명목 하에 돌봄교실은 수익사업으로 내몰리고 있고 돌봄교사들은 비정규직화되고 있으며, 이는 돌봄교사의 노동조건 악화와 고용불안의 심화로 이어지고 있다. 이러한 상황은 결국 돌봄교실에서 이루어지는 초등학생의 보육과 교육의 질에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 크다.

이러한 문제에 착목하여 본 연구는 광주광역시 초등학교 돌봄교사 대상 심층면접을 통해 수집한

2) 무기계약직(무기직)이란 용어는 법률적 개념은 아니다. 근로계약은 기간을 정하지 아니한 것과 기간을 정한 것으로 나눌 수 있는데, 전자를 무기계약이라고 부르는 관행이 있을 뿐이다(윤애림, 2009). 2006년 노무현 정부가 ‘공공기관 비정규직 종합대책’으로 상시·지속적 업무에 2년 이상 근무한 기간제 노동자를 무기계약으로 전환한다고 발표한 후부터 생겨난 신종 고용형태이다. 고용만 상대적으로 안정되어 있을 뿐 임금 등 처우가 비정규직으로 사실상 동일한 ‘무기한 비정규직’에 불과하고, 심각한 비정규직의 차별문제를 은폐하고 형식적인 법적 정당성을 확보해 주는 도구에 불과하다(박홍근, 2015).

자료를 바탕으로 초등돌봄교사의 고용형태와 노동조건에 대해 살펴보고 이들의 노동경험에서 나타나는 다양한 문제들을 조명하고자 한다. 이 글의 본문은 크게 두 부분으로 구성된다. 2장에서는 학교 비정규직의 전반적인 현황을 살펴보고, 초등학교 돌봄교실의 특수성과 돌봄교사의 고용형태에 대해 살펴본다. 3장에서는 광주광역시 초등돌봄교사 사례를 통해 돌봄교사의 고용형태와 노동조건을 살펴보고 노동경험에 대해 고찰한다.

## 2. 학교 비정규직과 초등학교 돌봄교실의 운영체계

### 1) 학교 비정규직

현재 학교 내에는 교사와 행정직 공무원뿐만 아니라 다양한 직종의 학교 비정규직 노동자들이 함께 근무하고 있다. 현재 사회적으로 통용되는 개념으로서 학교 비정규직은, “초중등교육법이 적용되는 학교 또는 교육부(청)에서 근무하는 정규직이 아닌 노동자”로 정의된다(박홍근, 2015). 초중등교육법에서는 학생들을 가르치는 ‘교원’, 교원 외에 학교 운영에 필요한 행정직원등 ‘직원’을 두도록 정하고 교원과 직원을 ‘교직원’이라 부르고, 그 정원에 필요한 사항은 대통령령으로 정하도록 하고 있다. 학교에서 근무하지만 정원 등에 관한 법령상 근거가 없는 노동자들이 존재하는데, 이 노동자들을 일반적으로 ‘학교 비정규직’이라 부르는 것이다.

1990년대 후반부터 본격화되어온 노동시장의 유연화 흐름 속에 변화한 정부의 교육정책에 따라 학교에 비정규직 노동자가 대거 유입되었다. 교육행정 분야에서 학교 비정규직의 시초는 중·고등학교에서 육성회비를 징수하기 위해 학교장이 직원을 채용한 것이며, 구 육성회 직원으로 현재까지 존속하고 있다(이만정, 2012). 1983년부터 과학실험 보조원이 학교현장에 배치되기 시작했으며, 김대중 정부시기 초·중학교에 급식을 도입함으로써 조리종사원의 수요가 급증하였다. 또한 외환위기가 이후 고학력 미취업자 실업대책의 일환으로 전산 보조원을 고용하였다. 2000년대 들어서 교무업무지원 인력으로 교무보조원을 배치하면서 현재까지 그 인원을 계속 늘리고 있다. 그 외에도 스포츠 강사, 돌봄교사, 사서 등 학교 내 다양한 교육활동 영역에서 비정규직 채용이 증가해왔다. 현재 학교 비정규직 규모는 약37만 명으로 전체 교직원의 약43%를 차지하고 있으며(유기홍, 2014) 이는 공공부문 중 가장 큰 규모이다.

[표 1] 2015년 학교비정규직 현황

| 구분     | 학교회계직   | 강사직종    | 기간제교사  | 간접고용   | 합계 <sup>3)</sup> |
|--------|---------|---------|--------|--------|------------------|
| 인원수(명) | 141,965 | 153,015 | 42,033 | 27,266 | 364,279          |

자료: 박홍근(2015).

학교 비정규직의 도입과 확대는 충분한 교원이 확보되지 않는다면 수업 외 업무라도 줄여달라는 교사들의 업무경감 요구와 무관하지 않다(한지원, 2015b). 공교육의 질을 높이기 위해서는 교육활동 외에 행정과 교육지원 업무를 수행할 인력은 필수적이며, 교육사업에 따라 교육내용이 다양해지고 전문성이 요구되면서, 특정한 전문능력을 보유한 인력수요도 확대되었다. 그러나 학교는 공교육에 필수적이고 전문적인 교육을 제공하는 교원을 비정규직 형태로 고용해왔으며 이들의 업무는 ‘교원 외’ 업무로 규정된다. 개별 학교의 인력운용에 따른 재원은 시·도 교육청에서 지급하며 근무여건도 시·도 교육청의 지침에 따라 결정되는데, 학교장은 시·도 교육청에서 요구하는 교육사업을 수행하고 교육활동을 진행하기 위해 비정규직 교원을 채용하여 제한된 예산을 운용하게 된다. 초등돌봄교실이 대표적인 사례이다. 아래 [표2]에서 볼 수 있듯이 학교 비정규직에서 교무보조와 조리원 다음으로 많은 수를 차지하는 직종은 돌봄교사(‘돌봄전담사’)이다.

정규직은 핵심, 상시 및 전문업무를 담당하고 비정규직은 지원, 일시 및 단순업무를 담당하는 학교 내 분업체계는 학교 비정규직 노동에 대한 저평가의 중요한 근거가 된다(송영근, 2010). 학교 내 비정규직은 교원들이 교육활동에 전념할 수 있는 여건을 조성하여 공교육의 내실화를 기하고 교원의 업무경감과 사기진작을 위한 행정업무 역할을 하는 ‘보조적인’ 노동자로 인식된다. 이는 아래 [표 2]에서도 볼 수 있듯이 학교 비정규직 노동자들의 직종 대부분에 ‘보조’라는 이름이 붙는 것에서 알 수 있다.

[표 2] 학교회계직 직종별 고용형태별 현황

(단위: 명, %)

| 직종명  | 무기직    |       | 기간제   |      | 제외 <sup>4)</sup> |       | 합계     |
|------|--------|-------|-------|------|------------------|-------|--------|
|      | 인원     | 비율    | 인원    | 비율   | 인원               | 비율    |        |
| 교무보조 | 16,393 | 80.7% | 1,385 | 6.8% | 2,541            | 12.5% | 20,319 |
| 과학보조 | 3,777  | 90.7% | 310   | 7.4% | 78               | 1.9%  | 4,165  |
| 전산보조 | 1,425  | 92.7% | 108   | 7%   | 4                | 0.3%  | 1,537  |

3) 학교회계직원, 비정규직 강사, 기간제교사(2015년 기준), 간접고용(2014년 기준)

4) 여기서 ‘제외’는 무기계약 전환대상에서 제외됨을 의미한다. 현 정부의 지침에서 “상시지속적 업무라 하더라도

| 직종명      | 무기직     |       | 기간제    |       | 제외 <sup>4)</sup> |       | 합계      |
|----------|---------|-------|--------|-------|------------------|-------|---------|
|          | 인원      | 비율    | 인원     | 비율    | 인원               | 비율    |         |
| 사서(보조)   | 3,738   | 81.2% | 418    | 9.1%  | 446              | 9.7%  | 4,602   |
| 사무(행정)보조 | 7,494   | 84.0% | 663    | 7.4%  | 766              | 8.6%  | 8,923   |
| 시설관리직    | 1,134   | 30.6% | 412    | 11.1% | 2,158            | 58.3% | 3,704   |
| 돌봄전담사    | 7,586   | 62.9% | 1,982  | 16.4% | 2,500            | 20.7% | 12,068  |
| 통학차량보조   | 992     | 43.0% | 209    | 9.1%  | 1,105            | 47.9% | 2,306   |
| 특수교육보조   | 7,615   | 86.7% | 950    | 10.8% | 216              | 2.5%  | 8,781   |
| 영양사      | 4,551   | 87.2% | 520    | 10.0% | 147              | 2.8%  | 5,218   |
| 조리사      | 7,557   | 96.0% | 215    | 2.7%  | 103              | 1.3%  | 7,875   |
| 조리원      | 44,559  | 91.7% | 2,885  | 5.9%  | 1,137            | 2.4%  | 48,581  |
| 배식보조     | 375     | 7.8%  | 292    | 6.1%  | 4,136            | 86.1% | 4,803   |
| 교육복지사    | 1,469   | 85.6% | 111    | 6.4%  | 137              | 8.0%  | 1,717   |
| 전문상담사    | 2,513   | 65.3% | 910    | 23.6% | 426              | 11.1% | 3,849   |
| 기타       | 1,131   | 32.1% | 635    | 18.1% | 1,751            | 49.8% | 3,517   |
| 합계       | 112,309 | 79.1% | 12,005 | 8.5%  | 17,651           | 12.4% | 141,965 |

자료 : 박홍근(2015).

2013년 정부는 국가정책조정회의를 열고 공공부문 비정규직 6만5천여 명을 2015년까지 단계적으로 무기계약직으로 전환하겠다고 발표했다(박종훈, 2015). 교육부는 학교회계직원 고용안정 및 처우개선 대책안을 마련해 고용안정과 관련해선 1년 이상 상시·지속 근무자를 평가를 걸쳐 무기계약직으로 전환한다고 밝혔다. 이 정책은 역설적으로 공교육 내 일부 노동자들이 노동법의 보호를 받지 못하는 사각지대를 만들어냈다. 이 후 근로기준법 적용을 받지 못하는 주 15시간만 초단시간 노동자들이 교육부문에서 대량으로 양산되었으며, 학교들은 교육사업의 일부 혹은 전부의 운영을 외주위탁하여 노동력을 공급받고 있다. 주지하다시피 외주위탁은 고용관계의 이중화로 발생하는 저임금, 사업주에 대한 관리감독의 어려움, 이중고용관계에서 발생하는 문제에 대한 책임소재의 불명확성 등의 문제를 지니고 있다. 교육청이나 학교와 위탁업체의 용역노동자 사이에는 고용관계가 성립하지 않는다. 그러나 위탁노동자의 삶에 결정적인 권력을 행사하는 것은 교육청이다. 위탁자본이 학교나 교육청에 종속되어 있는 상태에서 교육청의 행위와 결정은 위탁노동자의 노동조건과 임

기간제법 상 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당되는 경우에는 전환할 의무가 없으나, 기관의 판단에 따라 전환제외자도 무기계약근로자로 전환 가능”하도록 정하고 있다. 학교는 기간제법상 예외사유에 해당하는 경우라면 상시지속적 업무인 경우라도 무기계약 전환 제외대상으로 정하고 있다(박홍근, 2015).

금, 재고용계약 등에 결정적인 영향을 미칠 수밖에 없고 이는 노동통제의 측면에서도 유리하게 작용한다.

## 2) 초등학교 돌봄교사의 고용형태

### 가. 초등돌봄교실의 특수성과 ‘돌봄전담사’

전술하였듯이, 초등돌봄교실은 학교 정규수업 전·후, 주말이나 방학 기간에 양육자의 보호를 받을 수 없는 초등학생들이 학교 내 공간에서 교사의 보호와 교육을 받는 곳이다. 교육이 보다 계획적이고 체계적인 방법으로 목적적인 변화를 시도하는 활동이라면, 보육은 아동을 맡아서 돌보아 주고, 심신을 보호해 주고, 정상적인 발달을 도와주는 활동이다. 교육은 보다 적극적으로 아동의 행동변화를 유도해 나가는 활동이고, 보육은 다분히 소극적인 자세로 아동의 기본적인 요구에 부응해 주는 활동이라고 볼 수 있다(조정숙·전인옥, 2008). 초등돌봄교실에서는 기본적으로 보육을 하면서도 교육프로그램 진행이 병행되고 있으며, 이것은 초등돌봄교실의 특수한 성격을 보여주는 것으로 이를 담당한 교사에게도 이러한 역할이 요구된다.<sup>5)</sup>

방과 후에 집 대신 돌봄교실을 이용하는 아동은 그곳에 학교가방을 내려놓고 숙제를 하기도하고 방과후학교에 다녀왔다가 간식을 먹고 놀기도 한다. 돌봄교실과 교사는 아동에게 심리적인 안전감을 제공해주는 발판(security base)이 되며 이런 보호와 교육을 통해 아동은 건강하고 행복하게 성장 발달하게 된다. 돌봄교실에서의 활동은 정규교육처럼 수업 중심적인 것도 아니고, 가정에서처럼 휴식이나 자유활동 중심적인 것도 아니다. 아동에게 가정에서 느껴야 하는 안락함을 제공하고, 그들의 자질을 개발할 수 있는 교육의 장을 마련해 주는 보육과 교육의 기능을 함께 하는 것이 돌봄교실 활동에서 가장 우선시되는 요소이다. 기존 가정에서 부모나 주양육자가 담당해온 아동 양육의 책임을 국가와 사회에서 나누고 지원하는 돌봄의 사회화가 이루어지는 곳이다. 동시에 정규교육과정을 보조하거나 추가 교육프로그램을 실행함으로써 다분히 범교과적인 성격을 강조하기도 한다. 따라서 학생들의 사교육비를 경감시키는 데 기여할 뿐만 아니라, 저소득층 학생들에 대한 우선적 기회제공 및 지원으로 교육복지 실현에도 기여하는 공교육 프로그램이다(송영민, 2012).

그러나 업무를 수행하는 돌봄교사들에 대한 처우와 호칭에서는 보육과 교육이 교차적으로 이루

5) 초등돌봄교실에서는 초등학교 교육과정을 근간으로 하여 대상 학생의 특성에 따라 학습(과제)지도, 특별활동 지도, 독서지도, 자율학습지도, 놀이지도 등을 한다. 프로그램은 보호(휴식, 식사, 수면 등), 인성지도, 교과학습지도, 놀이(활동)가 균형을 이루고 놀이 중심의 대집단 활동, 특기·적성 프로그램, 교과보충학습, 신체(실외) 놀이, 저녁 식사, 숙제지도, 자유선택놀이, 활동 평가 등을 하며 학생, 학부모의 요구를 반영하여 다양하게 운영한다. 보육과 교육의 경쟁력 있는 통합 프로그램을 활성화하며 체계적인 안전교육도 실시하도록 하고 있다(남미애, 2012).

어지는 돌봄교실의 이러한 특수성은 온전히 반영되어 있지 않다. 초창기에 보육교실로 운영되면서 돌봄교실로 바뀌게 되기 전까지 이들은 ‘초등보육교사’로 불렸으며, 2013년부터는 호칭이 ‘돌봄강사’로 변경되었다. 이후 2014년 교육부의 돌봄매뉴얼에는 ‘돌봄전담사’라는 새로운 호칭이 등장하게 된다. 즉 이들에 대한 호칭이 ‘교사’에서 ‘전담사’로 강등됐음을 알 수 있다. 돌봄교사의 자격기준은 유·초·중등교사나 보육교사 1·2급 자격증 보유자로 실질적으로 교사로서의 신분과 역할이 요구되지만, 교육법상 ‘교사’라는 명칭은 ‘교원임용고사’를 통과한 교원에게만 적용된다는 원칙을 근거로 이들을 교사와 차별화하기 위해 ‘돌봄전담사’라는 명칭을 사용하고 있는 것이다. ‘돌봄전담사’란 호칭은 단순한 명칭의 문제 이상의 의미를 함축한다.<sup>6)</sup> 여기에는 돌봄교실의 특수성을 간과한 채 돌봄교사의 업무를 ‘돌봄’에 한정하고 이들의 역할을 학교교육의 ‘보조’업무 수행자로 규정하여 저평가하는 인식이 반영되어 있으며 이는 학교 내 돌봄교사에 대한 차별적 처우로 체현된다.

#### 나. 돌봄교사의 고용형태

2008년 교육부의 학교 자율화 계획에 따라 초등돌봄교실 관련 사업의 추진주체가 지역으로 이양되었고, 초등돌봄교실은 교육청이 수립한 시도별 운영계획에 따라 학교장이 학교운영위원회의 심의를 거쳐 자율적으로 운영할 수 있게 되었으며, 비영리 또는 영리단체나 기관도 위탁운영이 가능하게 되었다. 교육부는 초등돌봄교실 운영매뉴얼을 통해 업무경감 대책의 일환으로 외주위탁 사례를 제시하며, 지역아동센터와 청소년방과후아카데미에 돌봄교실을 위탁하는 방법과 절차에 대하여 자세히 소개하고 있다(교육부, 2015b).

교육부에서는 매년 11월 초등돌봄교실 운영 길라잡이를 발행하여 운영의 기준을 제시하는데 여기에는 정책과 현장에서 활용할 수 있는 운영에 대한 실무내용이 포함되어 있다(교육부, 2014a; 2015b). 이를 반영하여 각 시·도 교육청에서는 지역의 상황에 맞게 수정하고 재구성하여 12월에 초등돌봄교실 운영계획을 작성하고 예산을 확정하게 된다. 이 과정에서 고용형태별 차이가 발생하는데 무기직교사가 담당할 돌봄전용교실은 운영방식과 예산에 대한 별다른 변화 없이 안정적으로 운영되지만 시간제교사가 담당할 돌봄겸용교실에 대한 고용인원을 결정하는 정수(定數)와 운영방식, 예산은 당시의 상황에 따라 달라진다.<sup>7)</sup> 다음연도 1월에는 초등학교 담당교사 회의를 통해 교육청의

6) “무기(계약) 전에는 보육강사였는데 무기(계약) 후에 돌봄전담사로 명칭이 바뀌었어요. 돌봄전담사 하나까 전문성이 떨어져 보이는 거예요. 다들 자격조건에 맞추어가지고 명칭을 정하는데, 저희는 보육교사나 다른 교사자격증이 있어야 되잖아요. 다들 반대를 했었거든요. 돌봄전담사가 뭐냐고. 근데 교육부에서 보육교사라는 명칭을 주지 않는대요. 그래서 이렇게 된 거예요. 저도 차라리 초등보육교사가 맞는 것 같다 그래요. 처음엔 여기 돌봄교실도 보육교실이라고 불렀어요.” <직접C 돌봄교사>

7) 2015년 교육부의 초등돌봄교실 운영길라잡이에서는 유휴교실이 있을 때 전용교실이라고 하고, 유휴교실이 없이



계획과 방침이 전달되며 2월에는 위탁업체 공고를 내고 심사후 선정하는 절차가 진행된다.

이러한 과정을 통해 각 시도교육청의 초등돌봄계획이 수립되고 시행되면서 지역별로 운영방식과 시간, 예산에서 큰 차이를 보이고 있다.<sup>8)</sup> 2015년 초등돌봄교실의 운영비를 살펴보면 경북 경주와 구미, 대구는 인건비 포함하여 2,500만원인 반면, 광주는 학교직영이 2,150만원이며 위탁운영은 2,250만원으로 책정되어 있다. 오후돌봄교실 운영시간도 충북과 대구는 6시간인데 비해 광주·서울은 4시간, 철원은 5시간으로 책정되어 있다. 운영형태도 경기도는 학교장 직영을 원칙으로 하고 있으나, 전북, 부산 및 광주는 외주위탁으로 적극적으로 전환하였다. 한편, 울산은 돌봄교사의 98.1%인 151명을 무기계약직으로 고용하고 있으며, 대구는 91%인 202명을 무기계약직으로 고용했다. 울산과 대구 사례는 예산확보의 어려움 속에서도 교육청이 적극적인 고용안정 정책을 수립하고 추진한 것으로 해석된다. 충남에서는 각종 노동법 위반과 운영의 비효율 문제에 대한 교육공무직 노조의 요구를 충남교육청이 수용하면서 2015년 9월부터 외주위탁을 통한 간접고용 돌봄교사 230명을 교육감 직접고용으로 전환하였고, 미전환 돌봄교사에 대해서도 2016년 3월부터 직접고용으로 전환을 결정함으로써 지역별 편차는 더욱 커지고 있다.

지방자치단체의 학교비정규직 관련 조례 제정은 이런 지역별 편차의 확대에 영향을 미쳤다. 공공부문을 시작으로 비정규직에 대한 정부 대책들이 만들어지고 문제해결에 대한 사회적 공감대가 형성되면서, 지방자치단체들은 조례를 제정하기 시작했고 현재 지자체에서 학교비정규직 관련 조례로 ‘교육공무직’ 명칭을 확정한 곳이 14곳에 이른다. 지방자치단체의 조례 제정이나 지역교육청과의 교섭을 통한 합의는 법과 중앙부처의 통일적 방안을 기초로 하되, 일부 보완하거나 지역의 특수성을 반영하기 위한 것이다. 그러나 학교비정규직을 구체적으로 명시한 상위법이 없는 상태에서 지역의 조례들이 제정되면서, 지역 간 편차가 더욱 커질 우려가 있다는 지적이 있다(박흥근, 2015). 실제로 광주시교육청 교육공무직의 채용 및 관리 조례에서는 교육부의 지침에 의해 교육공무직원으로 채용될 수 없는 자와 주 15시간미만자가 제외대상<sup>9)</sup>으로 지정되어 있다. 외주 위탁과 주 15시간미만 돌봄교사는 조례에서도 무기계약직 전환 대상에서 원천적으로 배제되고 있는 것이다. 반면에 서울에서는 교육부의 무기계약 전환 제외 직종을 별도로 명시하지 않고 열어두고 있다.

저학년 교실 및 특별실 등을 활용하는 경우에 겸용교실로 구분한다. 하지만 광주시교육청의 2015년 초등돌봄교실 운영계획에 의하면 교육공무직 돌봄교사(무기계약직)들은 전용교실로 배치하고, 시간제(위탁포함)나 그 외 교사들을 겸용교실로 배치하여 돌봄교사의 고용형태에 따라 교실을 구분하여 운영하고 있다.

8) 해당교육청, 2015 초등돌봄교실 운영계획 참조.

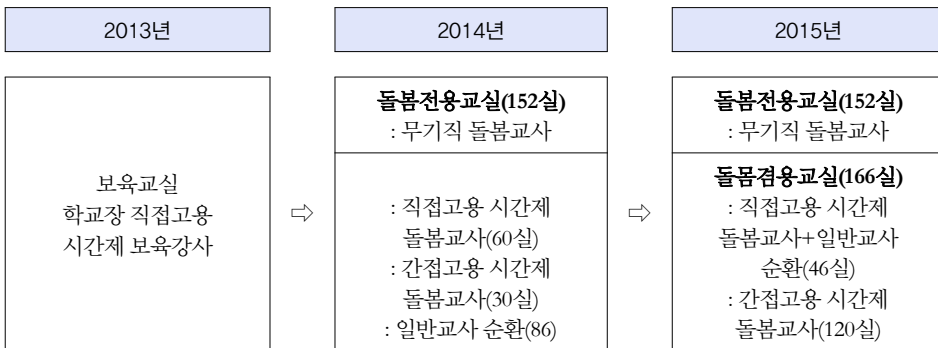
9) 광주시교육청의 교육공무직의 채용 및 관리 조례에서는 ‘1. 교육공무직법 제 32조에 따라 채용된 기간제 교원, 2. 교육부의 지침에 의해 교육공무직원으로 채용될 수 없는 자’ 외에 주 15시간미만자, 고등학교 조리원, 구육성회 직을 조례 적용 제외 대상으로 명시하고 있다.

### 3. 사례연구: 광주광역시 초등돌봄교사의 고용형태와 노동경험

#### 1) 지역적 특성 및 자료수집 방법

2014년 광주광역시 초등돌봄교실은 151교에서 328실이 운영되었다. 이 중 8시간 근무하는 무기계약직 교사가 152실을 전담했으며, 15시간미만 초단시간 교사가 60여실, 주 20시간 근무하는 외주위탁교사가 30실(광주시교육청, 2015b)을 담당했다. 이외에도 일반 교사들이 매일 돌아가면서 운영하는 교실이 90여실이었다. 2015년에는 151곳의 초등학교에서 319개의 돌봄교실을 운영하고 있는데 이 중 주 15시간미만과 외주 위탁 교실의 비율이 절반 이상을 차지한다. 전년도에 비해 외주위탁의 확대로 인한 간접고용이 크게 증가했다. 특히 광주시교육청은 2015년 운영계획에서 돌봄겸용교실에 대하여 기본적으로 위탁운영 입장을 표명하고, 돌봄교사의 직접고용 시에는 시간제 돌봄교사에 대한 정수(定數)관리를 통하여 교육청 업무담당부서와 사전협의하여 주 15시간미만으로 고용계약을 체결하도록 제한을 두고 있다(광주시교육청, 2015a)([그림1] 참조).

[그림 1] 2013~2015년 광주 초등돌봄교실의 운영방식의 변화

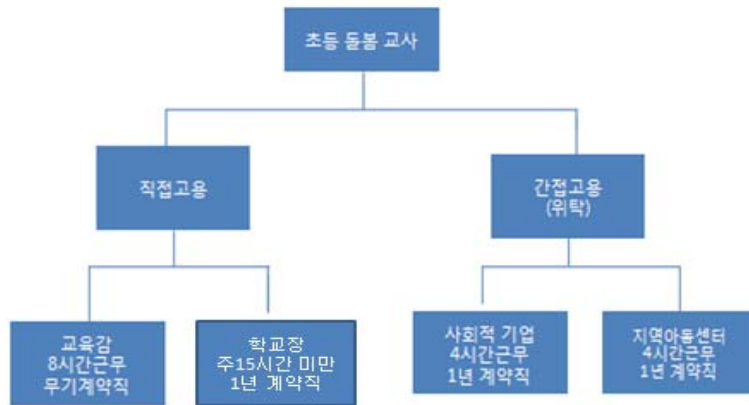


울산, 대구, 충남 지역의 경우, 시간제나 외주위탁 등으로 돌봄교사를 고용하다가 최근 무기계약직으로의 전환 움직임을 보이는 반면, 광주시교육청의 돌봄교사 고용방식은 다른 지역과는 차별된 양상을 보인다. 광주시교육청은 2012년 전국시도교육청 가운데 처음으로 시간제계약직으로 근무하던 초등돌봄교사와 교육실무사 등 30여개 직종의 비정규직 2,855명을 교육감이 채용하는 무기계약직으로 전환했다. 이들이 가입된 학교비정규직노조와 여성노조의 요구를 교육감이 수용하면서 이런 성과였지만 이후에 상황은 급변하였다. 광주시교육청은 기존 돌봄교사를 무기계약직으로 전환

한 이후 추가로 필요한 돌봄교사 인력을 무기계약직 전환대상에서 제외되는 주 15시간미만<sup>10)</sup>과 외주위탁교사로 고용했다. 이미 무기계약직으로 전환된 학교비정규직노조 및 여성노조 소속 돌봄교사들은 교육청과 단체협약을 체결하며 임금과 근무조건을 개선시켜나가는 반면, 신규 채용된 돌봄교사의 경우 열악하고 불안정한 노동조건 하에서 근무하게 되었다.

광주지역 초등학교 돌봄교실에서 근무 중인 돌봄교사는 고용형태에 따라 크게 직접고용과 간접고용으로 나뉜다(그림 2 참조). 직접고용은 교육감 고용 8시간 근무 무기계약직과 학교장 고용 주 15시간미만 시간제 1년 계약직으로 나뉘며, 간접고용은 위탁업체인 사회적기업 혹은 지역아동센터 소속 4시간 근무 1년 계약직으로 나뉜다. 한 초등학교 내에 돌봄교사가 두 명 혹은 많아야 서너 명 정도임에도 불구하고 이들 교사들의 고용형태가 다르고 근무시간이나 임금, 근무조건이 다르게 적용되고 있는 경우가 다수이다. 소위 진보교육감이 수장으로 있는 광주지역의 이러한 이원화된 돌봄교사의 고용형태는 돌봄교사를 직접고용으로 전환하고 있는 타지역과 구분되는 특징으로 전국적으로도 주목받고 있다.

[그림 2] 광주지역 돌봄교사의 고용형태



10) 근로기준법 제18조 제3항은 ‘4주 동안(4주미만으로 근무하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.’고 규정함으로써 초단시간 근로자를 휴일과 연차유급휴가 적용 대상에서 제외하고 있다. 현실에서 이들은 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 예외대상으로 무기계약직 전환대상에서도 쉽게 제외되고, 퇴직금과 국민연금, 건강보험, 고용보험 적용에서도 배제되어 있다. 그러나 고용보험법 시행령 제3조에는 “다만, 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자 중 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자...는 제외한다.”라고 명시되어 있다. 즉 직접고용 시간제 돌봄교사는 이에 해당되므로 원칙적으로 고용보험 적용대상이 될 수 있으나, 현재의 제도운영은 이를 위반하고 있다고 볼 수 있다.

2014년부터 돌봄교실이 전면적으로 확대되었지만 학교 내에서 돌봄교사간 고용형태에 따른 노동조건격차가 커지고 있는 상황 속에서, 이들에 대한 연구와 관심은 광주지역 학교비정규직 여성의 노동문제를 살펴볼 수 있는 중요한 사례이다. 본 연구는 광주지역의 이런 현실을 반영하여 초등돌봄교실의 고용형태에 따라 12명의 연구참여자를 선정하여 2015년 7월부터 10월까지 심층면접을 진행했다([표 3] 참조).<sup>11)</sup> 주 15시간미만 계약직과 위탁업체 소속 시간제 돌봄교사는 무기계약직과는 달리 교육청에서 실시하는 공동교육연수의 기회가 없어 다른 학교 교사와의 만남이 전혀 없이 단절되어 있다. 이에 연구자는 인터넷 상 온라인모임을 개설하여 해당 돌봄교사들 간의 정보교류 및 소통을 시작했으며 이는 오프라인 모임까지 이어지게 되었다. 여기에서 만난 돌봄교사들 중 2014년에 학교장 직접고용으로 근무해오다 2015년부터 간접고용으로 전환된 교사들을 중심으로 심층면담을 시작하게 되었고, 추가 면접참여자는 면접참여자가 다른 참여자를 소개해주는 눈덩이표집방식으로 늘려갔다. 또한 시간제 돌봄교사의 소개를 통하여 무기계약직 돌봄교사와의 면접을 진행할 수 있었는데, 이들은 2013년 무기계약직 전환 이전 시간제 돌봄교사로 근무했던 경력을 가지고 있었다.

[표 3] 돌봄교사 심층면담 참여자

| 사례번호 | 성별 | 나이 | 돌봄교사 근무기간      | 현재 고용 형태           | 소속     |
|------|----|----|----------------|--------------------|--------|
| 간접A  | 여  | 42 | 2014. 5. 1~현재  | 간접고용, 주 20시간 계약직   | 사회적기업  |
| 간접B  | 여  | 53 | 2014. 9. 1~현재  | 간접고용, 주 20시간 계약직   | 사회적기업  |
| 간접C  | 여  | 53 | 2014. 5. 12~현재 | 간접고용, 주 20시간 계약직   | 사회적기업  |
| 간접D  | 여  | 47 | 2014. 4. 1~현재  | 간접고용, 주 20시간 계약직   | 사회적기업  |
| 간접E  | 여  | 33 | 2014. 4. 1~현재  | 간접고용, 주 20시간 계약직   | 사회적기업  |
| 간접F  | 여  | 45 | 2014. 5. 1~현재  | 간접고용, 주 20시간 계약직   | 지역아동센터 |
| 간접G  | 여  | 43 | 2014. 3. 10~현재 | 간접고용, 주 20시간 계약직   | 지역아동센터 |
| 직접A  | 여  | 49 | 2014. 4. 1~현재  | 직접고용, 주 15시간미만 계약직 | 학교     |
| 직접B  | 여  | 45 | 2014. 3. 13~현재 | 직접고용, 주 15시간미만 계약직 | 학교     |
| 직접C  | 여  | 43 | 2009. 6. 1~현재  | 직접고용, 주 40시간 무기계약직 | 교육청    |
| 직접D  | 여  | 46 | 2010. 9. 1~현재  | 직접고용, 주 40시간 무기계약직 | 교육청    |
| 직접E  | 여  | 46 | 2009. 11. 1~현재 | 직접고용, 주 40시간 무기계약직 | 교육청    |

11) 면접질문지는 반구조화된 것으로 고용형태, 노동조건 및 노동과정에서 경험한 차별과 고용불안 실태 등에 대한 내용으로 구성했다. 면접은 무기계약직 교사의 경우 피면접자의 전용교실에서 진행했으며, 그 외 교사들은 학교가 아닌 다른 외부 장소에서 이루어졌다. 면접시간은 일반적으로 1시간에서 1시간 30분이 소요되었고 구술내용은 모두 녹취했다.

## 2) 노동조건

### 가. 노동시간

돌봄교사의 지정된 근무시간은 고용형태에 따라 상이하나, 돌봄교사로서 수행하는 업무가 동일하고 방과후 교실 운영의 특성상 교사들의 실질적 노동시간은 거의 차이가 나타나지 않는다. 무기직 돌봄교사는 2014년 이전에는 하루 5~6시간 시간제 보육강사로 근무하였고, 2014년부터 8시간 종일 근무제로 바뀌었다. 직접고용 시간제 돌봄교사는 주 15시간미만 근무시간으로 근로계약을 했으나, 실제로는 '자원봉사' 시간을 포함하여 주 20시간동안 근무한다. 시간제 돌봄교사의 학기 중 근무시간은 오후1시부터 5시까지이지만 담당교사나 무기직 돌봄교사로부터 20~30분 일찍 출근할 것을 지시받는 경우가 많으며, 학생의 귀가가 늦어지는 경우 늦게 퇴근하는 경우가 종종 발생한다. 방학 기간 중 근무시간은 오전9시부터 오후5시까지이며 마찬가지로 20~30분 일찍 출근을 한다. 그러나 이러한 추가된 노동시간에 대한 임금 지급은 되지 않는다. 아울러 이들은 1년에 2회 오전시간에 교감이나 담당교사가 진행하는 안전교육을 참석하지만 교육시간은 근무시간으로 인정되지 않는다.

교감선생님이 20분 전에 출근하라고 했어요. 항상 30분 일찍 출근해서 출근할 때마다 무기계약직 쌤한테 확인을 받고 교감선생님한테도 매일매일 인사를 드렸어요. <간접B 돌봄교사>

방학 때는 8시 반 출근인데 애들이 너무 일찍 오더라고요. 실상 저희가 한 10분 전에 출근하잖아요. 8시 20분에 가도 애들이 기다리고 있더라고요. 그래서 거의 8시 10, 15분에 출근했어요. 아이들한테 아무리 제시간에 와라 해도 제시간에 안와요. 학부모들이 본인어 출근해야 되니까 아이들을 그냥 맡겨버리고 가요. <간접E 돌봄교사>

선생님들이 자의적으로 하교를 너무 빨리 시켜버리니깐 저희가 너무 부담이 되는 거예요. 빨리 오지 않으면 시간을 안 지키고 게으른 교사같이 보이죠. 아이들이 실제적으로 그래요. 저희들을 보면서 '왜 늦게 왔어요?' 그렇게 말을 해요. 그러면 저는 말해요. 나는 원래 1시부터 일하는데 '너희들을 배려해서 일찍 온거다.'라고 말하는데 아이들이 그렇게 생각을 못해요. 자기보다 늦게 오면 무조건 늦게 온거죠. 질타를 받았어요. 처음에는 웃으면서 넘어갔는데, 1년이 되가면서 작년에는 너무 스트레스 받는 거예요. 내가 왜 시간을 지키고 더 일찍 오는데도 이런 말을 들어야 되는지... <간접D 돌봄교사>

4교시 수업이 끝나고 점심을 빨리 먹은 학생들은 12시 30분이면 돌봄교실에 도착해서 교사를 기다린다. 오전부터 근무하는 무기계약직 교사와 달리 시간제 교사는 1시까지 출근시간이지만 결국

불가피하게 일찍 올 수밖에 없는 상황에 처한다. 이 과정에서 일찍 도착한 학생들은 교사에게 짜증을 내거나 불만을 표시하게 되고 교사 역시 이로 인한 심리적 압박을 받게 된다.

2014년 광주시교육청의 주도하에 학교에서 시간제 돌봄교사에 대한 자원봉사 제도가 시행되었다. 이는 시간제 교사가 주 15시간이상 근무를 할 경우 4대보험, 퇴직금 등의 노동법 적용을 받고 1년 이상 근무 시 무기계약 전환의 조건이 되는 것을 방지하기 위해서 주15시간미만으로 고용계약을 체결하고 추가로 요구되는 근무시간은 ‘자원봉사’로 지정하여 업무를 처리하도록 하는 방식이었다. 돌봄교사 채용 시부터 ‘무료봉사’ 항목을 명시하여 공고하였고 근로계약을 맺는 동시에 자원봉사계약이 이뤄지며 시간과 업무내용이 근로계약서에도 명시되었다. 편의상 미술, 독서, 논술 등의 프로그램 운영시간과 간식과 과제지도 등의 관리시간으로 나누어 프로그램은 시간당 2만원을 지급하고 관리시간은 무료봉사로 근무하도록 했다. 보통은 주 10시간은 근무시간으로 인정되어 임금이 지급되었고 10시간은 자원봉사로 근무하면서 무급 처리됐는데 학교마다 운영시간은 조금씩 달랐다. 광주 지역 초등학교 60곳이 주 15시간미만으로 운영되었으며 이중 50곳의 돌봄교사가 자원봉사를 포함하여 주 20시간 근무하였다.<sup>12)</sup>

처음부터 교사 구할 때 학교랑 교육청 홈페이지에도 나와 있으니깐 뭘 당연히 하는 걸로 알았지요. 말이 자원봉사지 중간중간 나갈 수도 없고 한 번도 쉰 적도 없고 꼬박꼬박 일지까지 썼는데 무슨 자원봉사가냐고요. 4대보험이랑 무기계약직 안 해주려고 꼼수 쓴 거지요 뭐. <간접F 돌봄교사>

2015년 현재 직접고용 시간제 돌봄교사는 월, 수, 금요일은 오후 2시까지 출근하고 화, 목요일은 3시까지 출근한다. 이들이 출근하기 전 시간은 1, 2학년 담임교사들이 1~2시간동안 돌봄교실을 담당한다. 교사 한 명이 주14시간을 근무하도록 1개의 교실을 2명의 교사가 교대하여 담당하거나, 2개의 교실을 3명의 교사가 담당하는 기형적인 형태로 운영되고 있다. 이렇다보니 돌봄교실을 이용하는 학생들은 12시 40분경에 교실 앞에 도착해 돌봄교실 시작시간인 1시까지 기다리면서 보호공백이 발생하는 경우가 있다. 특히 돌봄교실이 8시간 운영되는 방학기간에는 하루에 3명의 교사가 교대하며 담당하고 있어 교육 및 보육내용의 연결성이 떨어지고 아동들에게 혼란을 가중시키고 있다.

12) 불합리한 무료자원봉사제도의 개선을 위해서 2015년 교육공무직노동조합에서 임금을 청구하는 진정서를 노동청에 제출하고 언론에 보도되면서 광주시교육청에 대한 비판의 목소리가 높아졌고, 2015년 돌봄교사의 자원봉사제는 폐지되었다.

저는 (주)15시간미만 (계약)이다 보니까 근무시간을 맞추기 위해서 월, 수, 금요일엔 2시까지 출근하고 화, 목요일엔 3시까지 출근하거든요. 1시부터 2시까지는 1,2학년 선생님들이 와서 돌아가면서 수업을 하세요. 근데 저희도 수업을 미리 준비해야 하잖아요. 그래서 조금 일찍 갔더니 항의가 온 거예요. 제 시간에 오라고요. 그 선생님이 불편하다고요. <직접A 돌봄교사>

보면 다 어른들 위주고 애들은 아무도 생각 안해요. 방학 때 보면 주15시간미만으로 근무해야 되니까 선생님이 세 번 바뀌어요. 방학에는 하루에 애들이 세 명의 선생님을 거쳐야 되는 거죠. <직접B 돌봄교사>

간접고용 시간제교사의 경우, 근무시간은 주20시간이고, 별도의 휴계시간은 없다. 다만 위탁업체에서 실시하는 돌봄 관련 직무교육이 자주 있는데 교육시간은 근무시간으로 인정되지 않아 무급으로 처리되며 점심도 제공되지 않는다. 또한 연차휴가 사용이 가능하나 위탁업체에서 개인적인 사유로는 쓸 수 없도록 금지해서 연차휴가 신청을 제한한 경우도 있었다. 무기직과 시간제 돌봄교사 모두 공통적으로, 출근부터 퇴근까지 학생들과 함께 지내는 만큼 별도의 휴계시간은 없으며 될 수 있으면 학생들의 안전을 위하여 교실을 비우지 말 것을 지시받는다. 이에 따라 화장실 가는 것을 학생들이 모두 귀가할 때까지 참는 사례도 있었다.

돌봄교사의 노동시간과 관련하여 가장 두드러지는 문제는 주 20시간의 단시간과 주 15시간미만의 초단시간 근로계약으로 발생하는 교사들의 열악한 노동조건이다. 이미 매우 낮게 책정된 임금수준과 더불어 단시간 근무를 하다 보니 시간제 돌봄교사는 한 달 임금으로는 기본적인 생계를 유지하기가 어렵고, 근로기준법과 사회보험에서의 배제로 기본적인 노동권조차 누리지 못하고 있다.

[그림 3] 고용형태별 근무시간 비교

|           |             |   |
|-----------|-------------|---|
| 무기직       | 직접고용 시간제    | 간접고용 시간제<br>(사회적기업<br>/지역아동센터)                |
| 주 40시간 근무 | 주 15시간미만 근무 | 주 20시간 근무<br>방학기간<br>(봄, 여름, 겨울)<br>주 40시간 근무 |

## 나. 임금과 복지

현재의 무기직 돌봄교사가 2014년 이전에 5~6시간 시간제 교사로 근무할 당시의 임금은, 실수령액이 100만원이 약간 넘었으며 7,620원 시급제로 주휴수당, 연차수당이 적용되었다. 다만 교육청의 직무연수 시에 별도로 출장비는 지급되지 않았다. 2013년 9월부터 교육공무직으로 전환되면서 교육청의 처우개선계획에 따른 임금이 지급되고 있다. 그 결과 2015년에는 월 1,501,900원의 기본급에 점심 급식비가 8만원, 경력기간에 따른 장기근무가산금, 가족수당, 교통보조비, 자녀학비, 보조수당, 보육수당이 추가되어 월급이 지급된다. 이외에 복리후생수당으로 명절에는 명절휴가보전금이 20만원씩 2회 지급되며 맞춤형 복지비가 35~50만원까지 근무경력별로 차등 지급된다. 무기직 돌봄교사는 교사자격증이 있는 만큼 학교 내 사서나 영양사 수준의 임금을 교육청에 요구하고 있다.

우리는 교사자격증이 있어도 인정 못 받고 있는 거잖아요. 그 선생님들하고 우리는 월급이 20만 원 정도 차이가 난다고 하더라고요. 기본급 체계가 다르거든요. 우리도 적어도 그 분들 정도는 받아야 한다고 생각해요. <직접C 돌봄교사>

직접고용 시간제 돌봄교사의 임금은 시간당 2만원이며 주10시간~14시간의 수업프로그램을 운영하여 월70~100만원(세금공제후)을 받고 방학에는 주40시간 근무하여 월140~150만원(세금공제후)의 임금이 지급된다. 방학 때는 점심지원이 되지 않아 개인적으로 도시락을 준비하거나 학생들이 도시락 급식을 하는 경우에는 도시락업체에서 남은 분량으로 점심을 대신한다.

방학 때는 도시락 싸느라 힘들어 죽겠어요. 아예 밥하고 김치를 학교에 갖다놓고 밥은 냉동실에 넣어놓고 데워먹는다니까요. 그래도 무기계약직은 어차피 점심값이라도 나오지만요. 우리는 뭐 한심하죠. <간접G 돌봄교사>

또한 주6~10시간은 ‘자원봉사’라는 명목으로 근무하면서 이 시간에 대한 임금은 지급되지 않았으며, 주15시간미만 근로계약인 관계로 근로기준법에 명시된 주휴수당, 연차수당을 전혀 지급받지 못했다. 한편 간접고용 시간제 돌봄교사는 위탁업체로부터 시간당 7,620원으로 월 70여만원의 월급이 지급되었다.

2015년에는 교육청에서 7,620원이라는 시간당 임금의 기준을 제시했다. 2014년에는 프로그램 지도 시 시간당 2만원과 관리 시간당 7,620원을 받았지만, 2015년에는 관리 비용 정도만 받게 되면서 실질임금이 하락했다. 직접고용 시간제 돌봄교사는 약 월30~40만원(세금공제후), 간접고용 시간제 돌



봄교사의 경우 월68만원(세금공제후), 방학에는 월110~140만원(세금공제후)의 임금을 받고 있다.

정말 저 같은 경우는 15시간미만이라서 4대보험이나 퇴직금, 아무것도 안되는 상태에서 7,620원만 받는 거잖아요. 50만원도 안되죠. 삼십얼마일 때도 있고 사십얼마일 때도 있고 매달 달라요. 너무 적어서 저희 집에서도 하는 소리가 ‘거기 그만 안두냐’하는데 경력이 되고 해볼 수 있는 일이라서 웬만하면 계속 하고 싶거든요. 남들 앞에 당당하게 말할 수 있을 만큼 월급을 받고 싶어요. <직접A 돌봄교사>

한편 간접고용 시간제 돌봄교사의 경우에는 위탁업체가 사회적기업은 동일하게 월급제로 지급하는 반면, 지역아동센터에서는 월급제로 지급하는 곳도 있고 근무일수에 따라 다르게 지급하는 곳도 있다. 근무일수에 따라 경우 재량휴업일과 휴일이 많은 5월의 경우 50만원에 불과했으며 퇴직금도 매월 통장으로 교사에게 지급하는 등 임금지급에 대한 명확한 기준 없이 주먹구구식으로 지급하고 있었다. 또한 8시간을 근무해야 하는 방학 때도 점심은 지원되지 않았다.

월급이 매월 다르다니까요. 올해부터 월급제로 바뀌었다는데 나는 매달 달라요. 쉬는 날은 다 무급으로 하는 것 같아요. 퇴직금도 6~7만원씩 월급이랑 같이 매월 들어오고요. 어찌라는 건지... 지역아동센터는 센터별로 월급이 다 달라요. <간접F 돌봄교사>

학교에 가다보면 점심이 없잖아요. 다른 선생님들은 식사를 하고 있고 차를 마시고 있지만 저희들은 외톨이에요 외톨이. <간접G 돌봄교사>

무기직 돌봄교사들은 교육공무직으로 전환되면서 수당 등의 임금체계가 개선되고 있는 반면, 시간제 돌봄교사들은 고용형태와 위탁업체에 따라 임금의 격차가 매우 크다. 연구참여자 중 직접고용 시간제 돌봄교사들은 학교에서의 경력을 쌓기 위해 낮은 임금을 감수하고 있었고, 간접고용 시간제 돌봄교사도 저임금으로 인한 경제적 고통을 호소하는 경우가 많았다. 또한 시간제 돌봄교사들은 근무의 시간에 교육을 받거나 일을 해도 시간외 수당을 받지 못하는 경우가 대부분이고 근무외 추가노동을 거부했을 때 받을 불이익이 두려워서 어쩔 수 없이 추가근무를 하게 된다.

현재의 무기직 돌봄교사들은 2013년 교육공무직 이전에 시간제로 근무할 당시에도 4대보험 가입과 퇴직금의 적용을 받았다. 하지만 현재 직접고용 시간제 교사들은 주 15시간미만 초단시간 노동자로 적용되면서, 사회보험에서 배제되었다. 아예 퇴직금을 적용받지 못하게 근로계약 시 계약기간을

2014년 3월 2일부터 2015년 2월 27일까지만 명시하는 사례도 있었다. 돌봄교사 간 이러한 차등화된 임금과 복지체계 하에서 제일 열악한 위치에 놓인 시간제 돌봄교사들은 상대적 박탈감을 느끼고 있었다.

우리는 정말 빛좋은 개살구죠. 남들은 학교에서 근무한다니까 좋겠다 하지만 4대보험도 안 되고 퇴직금도 없는데 뭘 하겠어요? 학교에서 그런다면 누가 믿겠어요? 정말 창피해서 어디가서 말도 못해요. <직접A 돌봄교사>

### 다. 노동환경: 공간의 분할

고용형태에 따른 돌봄교사들의 노동조건 차이는 물리적 공간에서도 노골적으로 드러난다. 광주 시교육청은 교육부의 방침과는 달리 돌봄교사의 고용형태에 따라 무기직인 경우에는 돌봄전용교실, 시간제 교사인 경우에는 돌봄겸용교실을 사용하도록 구분하고 공간뿐만 아니라 운영방식과 예산 또한 차별적으로 적용하고 있다. 돌봄전용교실과 겸용교실이라는 공간적 분할은 곧 노동의 분절을 상징하며 교사 간의 분화를 심화시키는 장치가 된다.

무기직 돌봄교사들은 전용교실에 배치되어 있기 때문에 충분한 교구와 비품을 갖추고 있다. 반면에 시간제 돌봄교사들은 2014년에 초등돌봄교실이 대폭 확대되면서 제대로 된 시설과 환경을 갖추지 못한 채 운영을 시작했고, 예산에 따른 비품과 교재교구의 구입을 통해 차츰 시설을 갖춰 나갔다. 하지만 교실이 부족한 일부 학교에서는 일반교실을 방과 후에 이용함으로써 교실 공간 사용에 상당한 제약을 겪고 있다. 돌봄교실을 이용하는 학생들은 정규교육을 마치고 심신이 지친 상태에서 충분한 휴식과 재충전할 수 있는 편안한 환경이 요구되지만 해당 교실 반 학생들과 교사가 다 빠져나가기를 기다렸다가 책상과 의자를 한쪽으로 밀어놓고 제대로 된 교구도 없이 몇 시간을 보낸다.

돌봄이 확대되면서 교실이 많이 확대 되었잖아요. 저희 초등학교 같은 경우는 겸용교실이 일반 학생들이랑 같이 사용하는 교실이에요. 실질적으로 교실의 5분의 1 정도 사용해요. 옆에 눈치 보면서 하거든요. 화목은 5교시를 해서 1시 반에 출근하는데 30분 이상을 밖에서 기다리거든요. 돌봄교실 애들 스무 명이. 기다리면 많이 시끄럽기도 하고요. <간접E 돌봄교사>

2015년에 사정은 더욱 악화되었다. 직접고용 시간제 돌봄교사는 그나마 정해진 예산 한도 내에서 교사의 필요한 교구 및 비품 구입이 가능한 반면, 간접고용 시간제 돌봄교사는 위탁업체에서 겸용교실 예산을 전적으로 운용함으로써 운영비 사용권한이 전혀 없다. 위탁업체는 수익을 높이기 위해 지

출을 최대한 줄이면서 교실환경에 필요한 비품구입 자체가 어려워졌다. 또한 일반교실과 같이 사용하고 있는 겸용교실의 경우, 교실정리와 청소 등의 업무를 담당하면서 일반교사의 눈치를 보는 불편한 관계를 유지하고 있다. 하지만 교육청은 돌봄교실 환경개선 요구에 대하여 기존교실의 시설개선은 가능하지만 돌봄교실을 위한 증축보다는 차라리 학부모를 설득하여 돌봄교실을 축소하는 것이 대안이 될 수 있다는 수동적인 입장을 밝히고 있다.

### 3) 돌봄교사의 노동경험: 분절된 노동, 차별과 갈등

#### 가. 학교 내 차별과 배제

돌봄교실의 운영과 업무의 특성상 돌봄교사는 일반교사나 행정실의 직원과 만나거나 부딪힐 일이 많지 않다. 학교 내 돌봄교실의 고립된 특성으로 인해 무기직과 시간제 돌봄교사는 공통적으로 학교 내에서 차별과 배제를 경험을 하게 된다.

돌봄교실 자체가 고립되어 있어요. 시간도 완전히 거꾸로고, 반대로 돌아가니까 고립되어 있는 느낌을 받아요. 예를 들어 6년 근무했지만 다른 교직원들과 야우회를 한 번도 가본 적이 없어요. 회식 같은 경우도 참여를 못하고요. 어떤 학교는 교감선생님께서 배려해가지고 한번 씩 간다고는 하지만 제도적으로 마련이 되었으면 좋겠어요. 그래야 당당하게 갈 수 있죠. <직접C 돌봄교사>

회식은 안 가더라도 종강식하거나 신입선생님 오거나 그럴 때라도 한번 씩 봐야 되는데 아무 연락이 없어요. 그런 것까지 오라고 하지도 않았는데 간다고 말하기도 그렇고. 그런 차별은 아직도 있는 것 같아요. 많이 개선됐다고는 하지만 아직도 여전히 있어요. <직접E 돌봄교사>

시간제 돌봄교사의 경우 무기직 돌봄교사로부터도 차별과 배제의 경험을 하는 경우가 있다. 시간제 돌봄교사는 학교에 소속된 직원으로 보지 않는 인식이 학교 내에서 보편화되어 있으며, 간접고용된 위탁교사의 경우 직접고용된 시간제 교사보다 더 주변화되는 경험을 한다. 학교에서 근무하는 간접고용 시간제 돌봄교사들은 고용위계상 가장 하층에 위치하며, 제도적 차별과 사회적 차별, 노동조합에서의 차별 등을 동시에 경험하게 된다.

제도적 차별은 임금, 고용안정성, 근로조건, 교육 등이 보장된 내부노동시장으로의 접근이 불가함으로써 나타나는 차별이다. 실제로 시간제 돌봄교사는 학교 내의 직원들 특히 같은 돌봄교실 업무를 수행하고 있는 무기계약직 돌봄교사와 비교해볼 때 상대적으로 매우 낮은 임금과 열악한 노동조건

에 놓여있다. 누구보다 교사들 스스로 이러한 현실을 잘 알고 있으며 이러한 차별경험은 돌봄교사로써 직업에 대한 사기를 저하시키는 직접적인 요인이 된다.

똑같은 일을 하는데 우리는 근무시간도 적고 월급도 적잖아요. 무기계약직 선생님들은 기본급이 151만원인가 하고 수당이 다 붙는데 우리는 기껏 한 달 일하면 70만원 겨우 받고 이번 명절 때도 봐보세요. 작년에는 그래도 학교 소속이어서 학교에서 식용유 선물세트라도 받았는데, 올해는 아무것도 없잖아요. 상여금도 있고 고등학생은 학비도 지원되고 거긴 더 좋아질 일만 남았지만 우리는 모든 것이 안 좋죠. 정말 학교직원도 아니고... 이거는 정말 잘못된 것 같아요.  
<간접E 돌봄교사>

또한 학생들과 학부모로부터도 무기계약직 교사와 비교를 당하고 차별을 받는다고 생각한다.

저희반의 어머니도 그런 부분에 살짝 불만을 말씀하시더라고요. 작년에는 아이가 무기계약직 선생님 반이었는데 왜 올해는 그 반이 될 수 없느냐고요. 학교에서는 선생님 자녀들은 다 먼저 무기계약직 선생님 반으로 받아들인 걸 안다 뭐 그런 식으로 말씀을 하시더라고요. 실제로 보니까 그러더라고요. 거의 다 배정돼요. 예를 들어 무기계약직 선생님 반에는 1학년만 갈 수 있게 되어 있거든요. 근데 1학년 중에 교사인 선생님들은 당연히 해당이 되니까 가는 거지만, 그 형제가 있었는데 한명은 1학년이고 한명은 3학년이에요 근데 그 반에 둘 다 들어갈 수 없는 거잖아요. 올라가야 되는데 그 반으로 넣더라고요. 이거는 그분도 저한테 말씀하시면서 ‘저만 알고 있는 게 아니라 공공연하게 다 퍼진 소문이에요’ 하더라고요. <간접A 돌봄교사>

특히 간접고용 시간제 돌봄교사는 학교 내에서 근무하지만 유명처럼 보이지 않는 존재로 같은 돌봄교사뿐만 아니라 교사 및 행정실 등 다른 직원으로부터의 소외를 경험하고 있다. 이들은 스스로를 ‘투명인간’, ‘유령’, ‘이방인’이라고 호명했다. 특히 돌봄교실이 위탁으로 전환되면서 돌봄교사들 스스로 학교에 대한 소속감을 상실했으나, 가끔 한 번씩 업무상 전화통화를 하거나 방문하는 위탁업체의 직원으로도 소속감을 느끼기도 어려운 상황이다. 이들은 결국 학교 내에서 고립되고 소외되어 업무와 관련된 동료 간의 소통이나 사회적 관계를 형성할 시간과 기회를 가질 수 없다. 직접고용 신분이었을 때는 학교 내에는 교사와 직원들의 친목모임이 구성되어 식사와 회합이 이뤄져서 참석 제안을 받기도 했지만, 간접고용으로 전환된 이후로는 외부인으로 인식되어 그러한 자리에 초대받지 못한다. 심지어 학교 인사이드가 많은 3월과 9월엔 일반교사들이 떡을 돌리는 경우도 종종 있는데 아예 간접고용 시간제 돌봄교사는 그 대상에서 제외되는 경우가 빈번하다고 한다.

일반교사들은 인사도 안 받아요. 거의 그냥 투명인간 취급하고요. 인사를 했을 때 저희 측에서 교내에서 근무하고 있으니까 서로 배려한다는 의미에서 하는데 인사 받지 않는 선생님이 몇몇 있어요. <간접C 돌봄교사>

항상 저는 그 학교에서 유명처럼 없는 존재였어요. 자랑 대화를 한 분들이 거의 없었어요. 항상 혼자였어요. 저는 아무도 상대를 안해줘서 너무 외로웠어요. 짤려서 나갈 때 일부러 '많이 배우고 갑니다'하고 인사 드렸더니 얼굴표정이 많이 안 좋으시더라고요. <간접E 돌봄교사>

시간제 돌봄교사들은 노동자로서 누려야 하는 당연한 권리를 누리지 못하면서 노동현장으로부터 소외되는 사회적 배제를 경험한다. 시간제 돌봄교사에게 견디기 어려운 부분은 편파적이고 부정적인 정규직 교사들의 말과 시각이다. 이러한 일들은 일상에서 수시로 이루어지며 무기계약직 돌봄교사와 정교사, 학교 교장, 교감 등은 그러한 차별을 당연하게 여기고 자신들과 시간제 돌봄교사들을 분명하게 구별짓고자 한다. 교직원의 회식이나 모임 등에서도 시간제 돌봄교사는 의도적으로 제외되고 노동현장 밖에서도 분명하게 구분된다.

위탁전환 이후로 학교가 저희한테 더 관심이 없어요. 작년 교감선생님께선 몇 번 찾아오셔서 잘하고 있고 불편한 건 없냐고 물어보긴 하셨어요. 근데 올해는 교감선생님이 바뀌셨는데, 그 분이 처음 부임한 날 저희가 인사를 갔는데 전화통화를 하면서 우리를 세워놓고 고개도 까딱 안하고 모른 척한 채 20분 동안 끝까지 전화통화를 하더라고요. 인사하는 동안 고개만 까딱 해주실 수 있잖아요. 전화통화가 그리 대단한 내용도 아니었어요. 교감선생님이 전화통화 다 하고 나서 '아, 미안하다'고 그 한마디 하고 인사 받아주고 우리가 나왔어요. 되게 무안하고 기분이 정말 나빴어요. 그리고 한 번도 우리 교실에 찾아온 적도 없어요. 뭐가 힘들었느냐 물어본 적도 없고. 무기계약직 선생님 반에는 몇 번 찾아가신 것 같아요. 우리는 전혀 관심이 없는 것 같아요. <간접A 돌봄교사>

노동조합 활동에서의 차별은 비정규직 노동자들이 불안정한 노동상태로 인해 조직화가 불가능한 조건 속에서 정규직 노동조합뿐만 아니라 무기계약직이 포함된 비정규직 노동조합으로부터도 보호받지 못하는 현실에서 잘 나타난다. 시간제 돌봄교사 중 일부가 노동조합 가입을 위하여 무기계약직이 포함된 학교 비정규직 노동조합에 문의했지만 시간제 노동자는 가입대상이 아니라며 거절당하는 사례도 있었다. 시간제 돌봄교사들은 공적부분인 학교 안에서 제도적, 법적 차별과 함께 사회배

제를 일상적으로 경험하고 있다. 공공성의 공간이 사적(집단적) 이해관계가 침해하게 대립하는 공간으로 바뀌게 되고 집단적 노동자를 ‘개별화’, ‘고립화’하여 노동주체로 인정하지 않는 경향이 강화되고 있다(윤민재, 2013).

#### 나. 시간제 돌봄교사의 고용 불안정

무기직 돌봄교사들은 2013년 9월에 무기계약직으로 전환되기 이전까지 시간제 교사 신분으로서 매년 고용의 불안에 시달려왔다. 무기계약직으로 전환되면서 비로소 고용의 불안감에서 어느 정도 해방될 수 있었다고 말한다.

무기계약 전에는 고용불안이 가장 힘들었어요. 연말만 되면 소화도 안되고 그런게 있더라고  
요. 마음을 비워야지 했는데도. 지금은 고용불안에서는 벗어났어요. <직접C 돌봄교사>

무기계약이 되어서 가장 좋은 건 고용안정이에요. 12월 되면 내년엔 또 어떻게 될러나 고민  
이 됐죠. 면접도 다시 보고 해야 되는데 혹시나 하고요. <직접E 돌봄교사>

그러나 시간제 돌봄교사의 상황은 무기직 교사들의 예전 상황과 동일하다. 특히 2015년 위탁전환이 확대되면서 가장 큰 변화로 고용의 불안을 꼽고 있다. 현장의 시간제 돌봄교사들이 느끼는 고용 불안감은 더욱 심화되었다. 1년 단위로 계약하는 계약직 노동자에게 계약의 연장은 노동이 시작되는 출발점이며 최소한의 삶을 영위하기 위한 중요한 과정이다. 이러한 시간제 돌봄교사에게 위탁업체는 계약을 빌미로 다양한 불법노동을 관행으로 일삼고 있다. 재계약과정에서 위탁업체는 절대적 위치에 있다. 2014년에 근무했던 시간제 돌봄교사가 계약해지 되는 사례가 속출했다. 시간제 돌봄교사들은 위탁업체의 위치를 인정하고 복종하는 자세를 보여주어야 한다. 이전에는 돌봄교실 업무만 잘 수행하기만 하면 계약연장이 될 것을 기대했으며, 무기직 전환에 대한 기대감도 있었다. 하지만 이제는 돌봄교사 본연의 업무를 성실하게 수행하기보다는 위탁업체에게 잘 보이는 것이 고용을 연장할 수 있는 방법이라는 생각에, 잘못된 일이 있어도 개인적으로 감내하고 넘어가는 사례가 많아졌다. 이는 자연스럽게 노동통제를 강화시키고 업무의 강도를 높임으로써 시간제 돌봄교사의 정신적 스트레스를 가중시킨다.

불안하죠. 곧 있으면 12월인데 신경 쓰이고 1년 계약이니까 또 내년엔 어떻게 될까 벌써 생  
각되죠. 그런거 생각하면 회사에도 아무말 안하고 조용히 있어야 되나? 작년하고 올해가 이렇

게 다른데 내년엔 또 어찌려나 모르겠네요. <간접C 돌봄교사>

저도 그렇고 저희 옆 반 선생님도 맨날 걱정해요. 혹시 내년엔 재계약 안될까봐 그 걱정을 맨날 해요. <간접D 돌봄교사>

그 전에 공개수업이 자율이라고 하는데 저는 솔직히 공개수업 부담되니까 안 하고 싶었어요. 전용교실 선생님이 원래 저희는 안 해도 된다고 하시고요. 그래서 기관의 담당선생님께 안 하겠다고 말씀드렸더니, 표정이 바뀌시더라고요. 저한테 조용히 물으시는 거예요. ‘선생님, 내년에도 계속 일하고 싶으시죠? 아, 그 한마디에 하겠다고 했죠. 선생님이 제 맘을 꿰뚫어보고 계시더라고요. 저야 당연히 계속 일하고 싶고, 그러려면 최대한 잘 보여야죠. <간접F 돌봄교사>

일자리 상실은 노동자에게 가장 강력한 위협이기 때문에 교육청과 학교 측에게는 가장 강력한 무기가 된다. 예를 들어, 학교가 위탁업체와 계약을 갱신하지 않을 경우 위탁업체에 속한 노동자들은 일자리 상실의 위협에 직면하게 되므로 위탁노동자들이 조직적으로 단결권을 행사하고 저항할 경우 학교나 교육청은 위탁계약 비갱신 위협<sup>13)</sup>을 사용할 수 있다. 학교 내에서 직접, 간접고용 시간제 돌봄교사로 근무하며 겪게 되는 상시적인 고용의 불안정으로 인해 이들은 부당한 대우를 받더라도 문제에 대한 개선을 요구하고 저항하기 보다는 참고 견디는 종속적 관계 속에 놓이게 된다.

이미 2014년 2월에 해고를 경험한 광주지역 시간제 돌봄교사들은 교육공무직노동조합가입을 통하여 고용불안을 해소하고 노동자로서 기본 권리를 찾기 위한 실천에 나섰다. 2015년 12월부터 2016년 2월까지 광주시교육청에 시간제 돌봄교사의 전원 고용승계를 요구하며 수차례의 면담과 토론회, 피켓선전전 등을 진행하였다. 이를 통해 초등돌봄교실의 외주위탁운영과 고용불안의 문제를 제기하며 광주지역 노동사회단체의 지지를 받고 이런 현실이 언론에 보도되면서 광주시교육청을 압박하였다. 그러나 광주시교육청은 외주위탁업체의 공개입찰제도를 새롭게 도입하면서 업체 간의 제 살 깎아먹기식 경쟁을 유발하였다. 이미 1교실 당 2,400만원이 책정된 돌봄교실 예산을 낮춰서 낙찰받기 위한 불법과 편법이 기승을 부렸으며 위탁업체에서는 아예 돌봄교사에게 ‘연차수당을 받지

13) 2016년 2월에 광주시교육청은 실제로 노동조합 활동을 주도적으로 한 돌봄교사들에 대한 해고를 진행하였다. 외주위탁은 간접고용이므로 광주시교육청과 학교는 아무런 책임이 없다고 하면서도 실제로는 바뀐 공개입찰제도를 통하여 노조원을 고용한 위탁업체를 계약해지하거나 압력을 통하여 돌봄교사의 고용에 대한 전권을 행사하였다. 학교현장에서 적극적으로 권리주장을 하지 않은 돌봄교사의 계약은 순조롭게 연장되는 반면 노동조합 활동에 적극적인 돌봄교사는 해고함으로써 ‘본보기’를 보인 것이다. 결국 해고로 생계에 위협을 느낀 돌봄교사들은 심리적으로 위축되어 노동자로서 기본권리를 주장하기보다는 체념하는 것을 선택하게 되며 이는 돌봄교사로서 의욕상실과 자존감하락으로 이어지게 된다.

않겠다'는 각서까지 요구하고 나섰다. 기본적으로 10%의 이윤이 보장되고 운영비에서 자금의 유용이 가능한 만큼 한 교실을 선정받기 위해 4~5개 업체가 치열한 경쟁을 하게 된다. 이 과정에서 학교에 순응하는 돌봄교사에 대한 고용은 승계되었으나 노동자로서 권리를 주장하거나 노동조합 활동에 적극적으로 나선 돌봄교사에 대한 해고가 발생한 것이다. 결국 극한 대립 속에서 노동조합의 점거농성까지 이어지며 광주시교육청과 갈등관계가 가시화되었으나 부분적으로 타협이 이뤄지면서 돌봄교사들이 학교를 옮기는 선에서 고용을 승계할 수 있었다.

#### 다. 노동의 서열화와 다중적 갈등관계의 형성

돌봄교사를 둘러싼 갈등에는 크게 업무경감과 관련한 갈등과 돌봄교실의 운영방법에 관한 갈등이 있다. 업무경감과 관련해서는 일반교사와 무기직 돌봄교사와의 갈등, 일반교사·무기직 돌봄교사와 시간제 돌봄교사와의 갈등이 있다. 돌봄교실이 2014년에 급격하게 확대되면서 업무가 가중된 초등학교의 일반교사들은 한편으로는 무기직 돌봄교사에게 업무를 이양하면서, 다른 한편으로는 돌봄겸용교실을 외주위탁으로 전환하는 방안을 추진하였다. 무기직 돌봄교사들은 8시간으로 근무시간이 증가하면서 행정업무가 추가되었고 이로 인한 업무량이 늘면서 일반 교사에 대한 불만이 발생하였다. 이것이 일반교사와 무기직 돌봄교사와의 갈등이다.

무기계약직 후에 이의제기하는 선생님들이 너무 많아요. 업무가 너무 많다고, 교사업무를 왜 우리한테 주냐는 거죠. <직접C 돌봄교사>

교사들의 업무는 점점 더 경감이 되어서 우리한테 넘어오는 중이에요. 우리도 애들 돌봄하잖아요. 오후에는 꼼짝을 못하는데 행정업무 할 시간이 없어요. 교사도 애들 가르치지만, 우리도 오후에 애들 돌보잖아요. 교육청에서는 우리 의견을 안 받아주더라고요. 우리는 애들이 들락날락하고 방과후 교실때문에 왔다갔다하고 귀가시간도 다 다르니까 관리하기가 힘들거든요. 오후에는 차분히 아이들을 챙겨야 하는데, 행정업무 하다 보면 깜빡 잊어버리기도 해요. <직접E 돌봄교사>

무기직 돌봄교사가 추가된 행정업무 외에도 겸용교실에 대한 행정업무까지 담당하게 되자 업무 증가로 인한 불만은 더욱 커졌고, 겸용교실의 행정업무 부담을 덜기 위하여 일반교사와 함께 돌봄겸용교실의 외주위탁 운영을 수용하게 되었다. 학교 비정규직의 처우개선과 고용안정을 위해 투쟁해왔던 전국여성노동조합과 학교비정규직노동조합은 시간제 돌봄교사의 고용 방침에 형식적인 저항



을 보였을 뿐, 곧 돌봄교실의 외주위탁을 받아들였다.

위탁 된 후로 업무는 효율화가 이루어졌죠. 분리됐으니까요. 전용교실하고 겸용교실 두 개 행정업무 할 때는 너무 일이 많았어요. 전문성 강화되는 거는 모르겠는데 일단 업무 경감이 됐죠. 나는 아무튼 좋아요. 두 개를 관리하기는 힘들어요. 하나도 힘든데요. <직접D 돌봄교사>

또한 앞서 살펴보았듯이 시간제 돌봄교사의 조합원 가입을 제한함으로써 무기직 돌봄교사와 시간제 돌봄교사를 구분하였다. 결국 돌봄겸용교실 업무를 둘러싸고 일반교사와 무기직 돌봄교사가 외주위탁 전환을 추진하거나 지지하면서 시간제 돌봄교사와의 갈등관계가 발생했다.

돌봄교실의 운영방법을 둘러싸고는 무기직 돌봄교사와 위탁업체나 간접고용 시간제 돌봄교사와의 갈등과 시간제 돌봄교사와 학교 혹은 위탁업체와의 갈등이 있다. 무기직 돌봄교사는 학교의 운영 방침에 준하여 돌봄교실을 운영하고자 하며 이는 겸용교실에도 공통적으로 적용되는 부분이 있는데, 위탁업체에서 무시하는 경우에 발생한다.

방학 때 급식하려고 하는데 위탁업체는 여기에 돈을 쓰고 싶지 않은 거예요. 그러면 전용교실은 밥을 주는데 겸용교실은 밥을 안주고 이렇게 할 수가 없잖아요. 교감선생님한테 강력하게 말했어요. 위탁업체 입장은 프로그램을 넣고 싶다 하는데 애들이 먼저지 프로그램이 먼저는 아니잖아요. 우리학교 같은 경우는 특히나 열악해서 학부모들이 밥을 주는 것을 선호하지 프로그램 하나 더 넣는 것을 원하지 않거든요. 위탁업체 입장은 저희는 밥을 못주겠다 그래서 안 맞아요. 학교에 따라줘야 하는데 자기 맘대로 운영하려고 하니까 부딪치죠. <직접D 돌봄교사>

5월 1일 근로자의 날에 저희는 쉬잖아요. 근데 이 (위탁업체) 선생님은 급여가 안 나오니 근무하겠다는 거예요. 양쪽이 나오는 것도 아니고 한쪽이 나오는 건 아니다 싶어 교감선생님께 말씀드렸죠. 안내장이 이미 그렇게 나갔거든요. 근데 선생님은 안 쉬겠다는 거예요. 그러면 그것까지는 이해하겠는데 형제자매가 다니는 학생이 있어요. 그러면 한 학교 다니는데 한 명은 쉬고 한 명은 나오는 거잖아요. <직접E 돌봄교사>

무기계약직 돌봄교사와 간접고용 시간제 돌봄교사들은 업무분업과 권한범위를 둘러싸고 미묘한 갈등관계에 놓여 있다. 위탁 이후에도 간식비 등 행정업무를 여전히 무기계약직 돌봄교사가 담당하게 됨으로써 업무부담에 대한 불만이 시간제 돌봄교사에게 향하기도 한다. 돌봄교실은 동일한 목적 하에 운영되고 있는 만큼 유기적인 관계 속에서 업무가 처리되고 교육과정이 이루어져야 한다. 실제

로 위탁 이후에도 협조관계를 형성하기 위한 노력을 기울이고 있는 사례도 발견할 수 있었다.

외주화가 되면서 수업의 주제나 내용이 차이가 있는 거예요. 소통도 잘 안되고요. 그래서 교감선생님이 위탁교실 선생님들한테 일주일에 한번 씩 간담회를 진행하자고 제안하셨어요. 프로그램이나 주제를 맞춰서 진행하니까 훨씬 낫죠. 자기 교실에만 있으니까 만날 기회가 없는데, 이렇게 서로 친분을 쌓으면서 서로 도움을 주고받는 관계가 되니까 좋아요. <직접C 돌봄교사>

아울러 간접고용 시간제 돌봄교사는 이중의 통제를 받고 있다. 학교에서는 실제적 업무를 총괄하고 있는 교감의 지시와 간섭을 여전히 받고 있으며 한편으로는 소속기관인 위탁업체와의 갈등관계 속에 놓여있다. 갈등의 주요내용은 돌봄교실 업무와 관련하여 학교 측과 협의나 내용 공유가 되지 않는 것이다. 돌봄계획안에 대한 내용뿐 아니라 근무조건에 대해서도 의견 차이가 있으며 이 경우 돌봄교사는 중간에서 입장이 난처해진다. 노동과정이 동일하고 서로 연관되어 있음에도 불구하고 분리하거나 위계화하고 서로 함께 하는 활동이 없다면 비정규직 돌봄교사간에 연대의 기회가 늘어나기 보다는 대립과 적대의 선을 따라가게 된다(이진경, 2012).

돌봄교사와 위탁업체와의 갈등의 골도 깊어지고 있다<sup>14)</sup>. 현재의 위탁업체는 체계가 명확하지 않아 담당자가 누구인지도 알지 못하며 학교에 대한 정기적인 방문이 이루어지지 않아 교사가 알아서 돌봄교실 업무를 처리하는 사례도 있었다. 특히 노동조건을 둘러싼 갈등으로 위탁업체에서 연차휴가 사용에 제한을 두거나 근로자의 날이나 임시공휴일에 대한 무급휴가 처리 등으로 돌봄교사의 권리를 제한하고 있어서 이를 둘러싼 대립이 첨예화되고 있다.

기관이 내년에 위탁계약이 안될까 봐 굉장히 학교 측의 눈치를 보고 있어요. 너무 눈치를 봐요. 학교에다는 교장, 교감선생님한테 말 한마디를 못해요. 그러면서 우리를 자기네들 하인 다루듯이 강압적으로 끌고 가는 거예요. 왜 우리가 그런 식으로 하나고 하니까 위탁업체 팀장이 하는 말이 내년 계약연장 때문이래요. 내년에 계약이 안 되면 선생님들 탓이라는 거예요. 저희한테 압력을 넣어요. 우리가 못하면 자기네가 계약을 못한다고요. <간접E 돌봄교사>

간접고용 시간제 돌봄교사들이 학교라는 공간 속에서 느끼는 차별과 모욕은 무기계약직 교사들

14) 위탁업체의 형태별로 돌봄교실의 운영방식에 있어 차이를 보인다. 70명 이상 다수의 돌봄교사를 고용하고 있는 사회적기업의 경우, 담당자가 정기적으로 교사들과 전화연락과 교실방문을 통해 체계적인 노무관리를 하며 월 5만원(2016년 월10만원) 교실별 교구구입비를 지원하고 있다. 한편 5인 미만 소규모 사업장인 지역아동센터의 경우 돌봄교사에 대한 고용조건과 교실운영에 대한 체계적 관리와 지원이 미비하여 돌봄교사와 이러한 문제로 마찰을 빚는 경우가 종종 발생한다.

과 구별짓고자 하는 학교와 위탁업체 측의 시도에서 나타난다. 업무와 관련하여 상호협조를 못하도록 가로막는다는지 청소 등의 사소한 잡무를 일임하여 업무량을 비공식적으로 확대하거나 시간제 돌봄교사가 하는 일을 의도적으로 하찮고 비생산적인 일임을 강조하여 학교에서의 사회적 위치를 추락시키기도 한다.

저는 작년부터 항상 의논해서 일을 했으니까 안내문도 물어보고 보내려고 했는데, 위탁업체에서 앞으로는 무기직 선생님하고는 아예 얘기하지 말라고 화를 내니까 황당하더라고요. 아니 학교 안에서 내가 아쉬운 입장이고 물어봐서 해야되는데.... 무기직 선생님도 황당해하고요. 학교 양식에 맞춰서 확인하고 보내야 되는데 말도 하지 말라니요? 그래도 막 화를 내니깐 일단 알았다고 했죠. 어휴 진짜... <간접G 돌봄교사>

위의 사례에서 간접G 돌봄교사는 2014년에 돌봄교사로 근무하면서 무기직 돌봄교사와 업무상 협력관계가 형성되어 있었고 2015년에 위탁업체로 소속이 변경되어도 이를 변함없이 유지하고자 했다. 학기 초에 돌봄전용교실의 교사와 협력하여 전교학생에게 돌봄교실 참여신청 안내문을 발송하는 업무를 진행하려고 했지만, 돌봄교실 운영경험이 없는 위탁업체에서 이를 가로막고 위탁업체 명의로 안내문을 발송하려고 하면서 시간제 교사와 위탁업체 간의 갈등이 발생했다. 이에 대해 무기계약직 돌봄교사뿐만 아니라 교감까지 나서서 위탁업체 명의로 안내문 발송은 안된다는 입장을 보이자, 난처해진 위탁업체는 시간제 교사에 대한 통제를 강화하는 기제로 ‘선생님의 고용은 내가 결정하며 무조건 내 지시에 따라야 한다’며 고용상 불이익을 직접 언급하게 된다. 이 과정에서 고용에 불안을 느낀 간접G 교사는 업무진행 방식을 변경하여 일단 무조건 위탁업체의 지시에 순응하면서 학교 측과의 업무 진행상황은 간단하게 언급만 하고, 구체적인 업무진행은 무기계약직 교사와 협의하며 이중적인 관계를 유지하기 위해 노력했다. 이러한 위계적인 관계 속에서 시간제 돌봄교사는 무기계약직 돌봄교사보다 낮은 위치에 놓이게 되고 업무의 전문성과 고유성을 인정받지 못하는 것을 경험하게 된다.

#### 4. 나가며

초등돌봄교실은 교육부의 정책으로 2014년에 급속하게 확대되었으며, 이 과정에서 학교 비정규직인 시간제 돌봄교사들이 대거 학교현장으로 유입되었다. 초등돌봄교실의 확대정책은 오늘날 한국

정부의 돌봄의 제도화 과정과 맥을 같이 한다. 맞벌이 가정과 여성가구주의 증가는 남성생계부양자 모델의 쇠퇴(Lewis, 2001)와 함께 사적영역에서 여성이 담당해온 돌봄을 공적영역으로 가져왔고 공공부문서비스의 확대 과정에서 많은 여성들은 사회화된 돌봄서비스의 소비자이자 생산자로 존재한다. 그러나 돌봄의 사회화 과정은 여전히 젠더화되어 있다. 돌봄의 제도화를 통해 일-가정 양립이 가능해지고 여성의 고용이 증가하는 양상을 보이지만 돌봄서비스의 생산주체는 여전히 여성으로 구성되어 기존의 성별분업 체계가 재생산되고 있다. 아울러 돌봄서비스의 양적 확대는 고용의 질과는 병행되지 못하고 있다. 돌봄노동은 여전히 저평가되어 여성들은 낮은 임금과 불안정한 노동조건 하에서 돌봄노동을 수행한다. 본문에서 살펴보았듯이 주15시간미만 초단시간 근로와 외주위탁 형태로 고용된 시간제 돌봄교사들은 상시적인 고용불안에 시달리며 열악한 노동환경과 저임금, 학교 내 차별과 배제, 업무에서의 소외 등의 경험을 하고 있다. 이 과정에서 돌봄교사들의 노동은 고용의 결정권한을 가진 학교와 위탁업체에 의해 이중적으로 통제되고 있으며, 교육청과 학교는 고용형태에 따른 교사 간 서열화와 분업, 공간의 분할 및 해고 위협 등의 기제를 통해 돌봄교사들을 개별화·고립화하여 집단적 저항을 최소화하려는 시도를 하고 있다.

본 연구결과가 가지는 정책적 함의는 우선 초등돌봄교실의 특수성을 인정하고 돌봄교사의 노동에 대한 정당한 가치평가와 사회적 인정 속에서 안정적인 고용과 노동조건이 보장될 수 있도록 제도와 정책의 정비가 필요하다는 것이다. 신자유주의 노동유연화 전략은 노동자들 내부의 분할과 위계를 정당화시킨다. 공교육 내 비정규직 노동자가 영입되면서 교원업무와 교원업무 외의 노동에 대한 구별짓기가 더욱 노골적으로 이루어졌으며, 교원의외업무에 대한 저평가 인식이 돌봄교사의 소외되고 불안정한 노동경험으로 체현되었다. 돌봄교실이 학교 내의 ‘교육적’ 요구에서가 아닌 학교 밖의 ‘돌봄’ 요구에 부합하기 위해 마련된 공간이라는 인식과 돌봄노동에 대한 저평가는 돌봄교실 운영의 확대에 대한 교육부와 정규교원의 보이지 않는 반발을 만들어내고 결국 돌봄교실 운영의 외주화로 귀결된 양상으로 보인다. 이러한 과정에서 돌봄교실의 질적발전을 통한 돌봄의 사회화는 기대하기는 어렵다. 따라서 돌봄교실의 양적확대와 효율성에 치중한 정책이 아닌 돌봄교실의 주체인 교사와 학생의 입장이 반영된 정책이 구상되고 시행되어야 한다. 동일한 업무를 하는 돌봄교사들이 고용형태에 따라 근로조건 및 교실공간에 대한 차별을 받지 않도록 간접고용의 확산을 중단하고 노동권이 보장되지 못하는 주 15시간미만 계약형태를 폐지하고 시간제 돌봄교사가 교육과 보육에 수반한 행정업무를 수행할 수 있도록 현실적이고 적절하게 연장된 근무시간의 책정이 필요하다.

아울러 돌봄교사들이 주체가 되어 소통과 연대를 통해 문제를 공유하고 권리 찾기를 위한 공동대응이 요구된다. 현재 시간제 돌봄교사는 자신이 근무하는 돌봄교실에서 무기력하게 소외되고 있다.

자신의 의지와 무관하게 고용형태와 소속의 변화를 경험하며, 돌봄교실의 주체로서 교사의 역할을 수행하는 것에 어려움을 겪고 있다. 시간제 돌봄교사들이 자신의 의사와 능력에 맞고 자유롭게 일할 권리가 쟁취되고 보장되어야 한다. 이 과정에서 무기직 돌봄교사와 시간제 돌봄교사들은 지금까지 교육청 방침에 의해 분화되었던 돌봄교사들 간의 소통과 연대를 통하여 차별을 해소하고 지역 내 초등돌봄교실의 질적개선을 함께 진행해야 한다. 돌봄교사들은 고용형태별로 다른 노동조건 하에 놓여있지만, 학교 내 차별과 배제, 직업에 대한 사회적 저평가 등의 공통적인 문제를 경험하고 있다. 현재 광주지역 시간제 돌봄교사들은 지속적인 모임을 통하여 소통과 협력을 하면서 노동조합에 가입하여 권리를 찾기 위한 노력과 행동에 나서고 있다. 한 예로 2014년 ‘자원봉사란 명목으로 근무한 시간에 대하여 광주노동청에 근로시간으로 인정해 줄 것과 이에 대한 임금을 지급할 것을 요구해왔고, 교육청에서 결국 이를 인정하고 지급받게 된 것은 유의미한 사례이다. 위탁업체 전환 계약에 따른 고용승계 요구의 경우도 2015년과는 달리 2016년에는 시간제 돌봄교사가 노동조합을 통하여 스스로 권리를 주장하면서 적극적으로 고용승계를 이룰 수 있었다. 일부에서 해고가 발생하였고, 현장으로 복귀한 돌봄교사들도 해냈다는 성취감보다는 고용불안의 긴장감과 불안감을 여전히 호소하고 있지만, 광주시교육청과 학교 측의 적극적인 공세 속에서 노동조합을 통해 해고를 최소화한 것이다. 지역차원에서 이루어진 돌봄교사들의 이러한 조직화된 행동은 학교 안에서 ‘이방인’, ‘유령’처럼 비가시적으로 주변화되었던 자신들의 권리를 찾기 위한 유의미한 시도였으며 지역사회의 관심을 촉발하는 중요한 계기가 되었다고 볼 수 있다.

■ 참고문헌 □

- 경기교육청(2015a). 2015학년도 초등돌봄교실 운영계획. 경기교육청.
- 경주교육청(2015b). 2015학년도 초등돌봄교실 운영계획. 경주교육청.
- 교육부(2014a). 2014년 초등돌봄교실 운영 길라잡이. 교육부&한국교육개발원.
- 교육부(2014b). 2014년 초등돌봄교실 운영 현황. 교육부.
- 교육부(2014c). 2014년도 학교회계직원 고용 안정 및 처우 개선안. 교육부.
- 교육부(2014d). 2015년 초등돌봄교실 운영 방안 개요. 교육부.
- 교육부(2015a). 2014년 학생·학부모 만족도 높은 초등돌봄교실 운영사례 자료집. 교육부.
- 교육부(2015b). 2015년 초등돌봄교실 운영 길라잡이. 교육부&한국교육개발원.
- 구미교육청(2015). 2015학년도 초등돌봄교실 운영계획. 구미교육청.
- 김경희(2009). 성별화된 저임금 돌봄노동의 재생산 과정 연구: 비공식 부문의 돌봄노동을 중심으로. *아시아여성연구*, 48(2), 147-184.
- 김유선(2015). 비정규직 규모와 실태. *이슈페이퍼*, 11. 한국노동사회연구소.
- 광주시교육청(2014a). 교육공무직원의 채용 및 관리 조례.
- 광주시교육청(2014b). 2014학년도 초등돌봄교실 운영계획. 광주시교육청.
- 광주시교육청(2015a). 2015학년도 방과후학교 초등돌봄교실 운영계획. 광주시교육청.
- 광주시교육청(2015b). 2015학년도 초등돌봄교실 운영현황. 광주시교육청.
- 남미애(2012). 초등돌봄교실 프로그램의 표준화 방안. 초등돌봄교실의 바람직한 운영을 위한 정책토론회 자료집.
- 대구교육청(2015). 2015학년도 초등돌봄교실 운영계획. 대구교육청.
- 동해교육청(2015). 2015학년도 초등돌봄교실 운영계획. 동해교육청.
- 박종훈(2015). 노동법 시각 초단시간 노동. 참여와 혁신. 129, 44-47.
- 박홍근(2015). 불안한 노동은 불안한 교육을 만든다. 2015 국정감사 정책자료집.
- 부산교육청(2015). 2015학년도 초등돌봄교실 운영계획. 부산교육청.
- 서울교육청(2015). 2015학년도 초등돌봄교실 운영계획. 서울교육청.
- 송영근(2010). 학교 비정규직 운영실태 연구: 강원도 교육청 사례를 중심으로. 한국교원대 석사학위논문.
- 송영민(2012). 초등학교 돌봄교실의 효율적 운영 방안. *동양문화연구*, 10, 291-318.
- 유기홍(2014). 정부의 학교비정규직 처우개선대책, 학교는 변하고 있는가. 국정감사 정책자료집.
- 윤민재(2013). 학교비정규직여성노동자에 대한 차별과 배제의 연구. *사회과학연구*, 21(1), 144-185.
- 윤애림(2009). 새로운 차별적 고용형태로서 '무기계약직'의 실태와 쟁점. *산업노동연구*, 15(2), 23-60.

- 이만정(2012). 초등학교 비정규직 근로자의 근무 여건에 관한 구성원의 인식 분석. 경상대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 이진경(2012). 프롤레타리아트의 프레카리아트. 마르크스주의 연구, 9(1), 173-201.
- 조정숙·전인옥(2008). 유아교육개론. 서울: 한국방송통신대학교출판부.
- 충청북도교육청(2015). 2015 초등돌봄교실 운영계획. 충청북도교육청.
- 최혜경(2012). 초등돌봄교실의 운영실태 분석. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 한지원(2015a). 노동운동, 분절된 현실을 응시하라. 오늘보다, 4, 6-9.
- 한지원(2015b). 학교와 노동자: 비정규직 노조들의 사회운동적 발전을 위한 제언. 이슈페이퍼. 노동자운동연구소.
- Folbre, N. (2001). *The Invisible Heart: Economics and Family Values*. New York: The New Press.
- Lewis, J. (2001). The decline of the male breadwinner model: Implications for work and care. *Social Politics*, 8(2), 152-169.

Abstract

## A Study of the Employment Condition and Labour Experience of Elementary After-School Care Teachers: A Case of Gwangju Metropolitan City

Kim, Hyun Mi\*·Shin, Julia Jiwon\*\*

This study examines the employment conditions and labour experience of elementary after-school care teachers in South Korea. Based on the empirical data collected through in-depth interviews with after-school care teachers in Gwangju Metropolitan City, the study considers multifaceted problems faced by after-school care teachers in their workplace. The after-school care class is part of educational policies initiated and rapidly expanded by the Ministry of Education, resulting in the substantial increase of non-regular school workers. The irregularization of after-school care teachers illustrates that the common problems faced by female non-regular workers, such as social discrimination, exclusion and inequality, are also transplanted into the typical public sector. In the case of Gwangju Metropolitan City, during the past two years there have been evident increases both in under 15-hour short time contract care teachers and outsourcing of care classes. Temporary part-time contract care teachers suffer relentless job insecurity and experience poor working conditions, exclusion and discrimination within the workplace and labour alienation. In order to minimize the organized resistance of care teachers, school authorities implicitly individualize and isolate care teachers through hierarchization, the division of labour and the spatial division of classes between indefinite and temporary contract teachers.

**Key Words:** elementary after-school care teacher, elementary after-school care class, non-regular school worker, outsourcing, Gwangju Metropolitan City

◆ 2016.04.30. 접수 / 2016.06.03. 1차수정 / 2016.06.07. 게재확정.

\* First Author, M.A. in NGO Studies, Chonnam National University(ptsappho@naver.com)

\*\* Corresponding author, Assistant Professor, Department of Sociology, Chonnam National University(juliasin@jnu.ac.kr)