

취업모의 자녀양육지원제도에 대한 요구:

보육 교사의 질을 확보하라!

민 하 영(대구가톨릭대학교 교수)

여성의 경제 활동 참여가 국가 성장의 원동력으로 평가되고, 어린 아이들이 질 높은 보육 서비스를 안심하게 받을 수 있기 위해서 국가와 사회가 함께 보육 문제를 해결하고자 하는 사회적 노력이 이루어지고 있다. 이러한 사회적 분위기 속에서 우리나라의 중요 경제 활동 인구이면서, 어린 아이들의 어머니인 취업모를 대상으로 자녀양육지원제도에 대한 요구 및 보육서비스 평가에 대한 인식을 탐색해 보는 연구는 시의적절하다 할 수 있다.

그러나 취업모를 대상으로 하는 자녀양육지원제도가 여성 노동력을 활용하기 위해, 또는 감소하는 출산률 제고와 출산률 증가를 위해 모색되기보다 아동들의 보호 받을 권리와 교육받을 권리를 충분히 보장해주는 측면에서 모색되어야 한다는 점을 지적하고 싶다. 취업모는 취업 여성이기도 하지만 성숙한 사회인으로 성장해 나가야 하는 어린 아동의 어머니임에 틀림없다, 이러한 점을 고려해 본다면 '취업모의 자녀양육지원제도에 대한 요구'는 어린 자녀를 둔 취업 어머니의 입장 뿐 아니라 취업한 어머니를 둔 어린 자녀의 입장을 대변하는 측면도 포함되어야 하지 않을까 생각된다.

취업한 어머니를 둔 아동이 어머니 이외의 양육자로부터 보호되고 교육되어야 하는 상황에서 이의 주 담당 주체가 보육기관일 경우, 어린 아동이 하루를 생활해야 하는 보육 기관이 어떠한 했으면 좋은가를 취업 여성을 어머니로 둔 아이의 입장에서 탐색해 보았으면 하는 욕심을 부려보게 된다. 그러한 욕심을 전제로 할 때 질 높은 보육 서비스를 희망하는 취업모들은 다음과 같은 주제의 요구를 제안할 수 있을 것이다.

첫째, 국가고시를 통해 양질의 보육 교사를 확보하라.

어린 아동이 보호 받고 교육 받을 권리를 확장시켜 좀 더 나은 질의 보호와 교육을 받을 권리를 확보할 수 있도록 취업 어머니들이 어린 아동의 입장에서 자녀양육지원에 대한 요구를 모색할 경우 취업모들은 양질의 보육 교사를 우선 생각할 수 있다. 보육 시설에 생후 12개월 갓 넘은 우리 아이를 맡길 수 있는가? 몇시부터 몇시까지 우리아이를 보아 줄 수 있는가? 보육료는 저렴한가? 보육 과정은 어떠한가? 내 직장 근처에 있는가? 등을 꼼꼼히 따져 이에 대한 제도적 지원을 요구하기 이전에 보육 교사의 질에 대해 생각하고 이를 보완할 제도적 지원을 적극적으로 요구하는 것이 우선이어야 할 것이다. 보육 교사는 어린 아동이 직접 면대면 상호작용하는 존재이기 때문이며, 보육의 질을 평가하는데 가장 중요한 요소로 인정되기 때문이다. 어린 자녀가 사회 구성원으로 성공적 첫발을 내딛도록 안내해 주는 보육 교사는 어린 아동에게 매우 의미있는 중요한 타인 중(significant

others) 하나임에 틀림없다. 그러한 보육 교사에 대해 취업모들은 어떠한 생각과 태도를 지니고 있으며 보육 교사에 대한 취업모들의 요구는 어떠한가를 파악해 볼 필요가 있다. 보육 교사가 있고 없고 또는 2명인가 3명인가의 양적 측면에서 접근하기 보다 영유아의 발달 특성에 대해 보육 교사가 어느 정도 알고 있는가? 알고 있는 것을 어떻게 보육 활동으로 연계하는가? 영유아의 질병이나 안전 문제에 대해 어느 정도 알고 있으며 이에 대처할 능력은 어느 정도 훈련되었는가? 등 보육 교사의 질적 문제에 관심을 기울여야 할 때다. 그리고 이를 제도적 측면에서 지원할 것을 요구할 때다. 현재 국공립 병설 유치원 교사의 경우 국가 임용고시를 통해 채용하고 있으며, 사회복지사도 국가 자격고사를 통해 관리되고 있다. 각 사회분야에서 자신의 영역의 전문화를 위해 최소한의 질적 관리를 하고 있는 점을 고려해 볼 때, 자신의 어린 자녀를 보호하고 교육해주어야 하는 보육 교사의 질적인 문제에 대해 취업모들은 당연히 요구할 수 있어야 한다. 보육 교사의 질적 문제가 확보될 때, 대안이 없어 마지못해 또는 어쩔 수 없이 보육 기관을 선택해야 하는 취업모의 고충이 덜어질 수 있을 것이다.

영유아 보육법에 근거해 현재 보육 교사 자격은 일정 과목의 수를 일정 시간 이수하고 보육 실습을 마친 모든 사람들에게 주어지고 있다. 그리고 일정 시간 보육 현장 근무 후, 보수 교육을 이수한 자는 보육 교사 승급이 이루어지고 있다. 특정 과목을 이수 했느냐 하지 않았느냐, 몇 시간 이수했느냐도 중요하지만 어떤 수준으로 이수했는지, 그러한 이수 수준이 어린 아동의 보호와 교육을 높은 질로 이끌만큼 충분한 것인지, 보육 기관에 아이를 맡겨야 하는 취업모들은 생각해 보아야 할 것이다. 취업모들이 보육 교사의 질적 확보를 위해 국가고시 등을 통해 보육 교사 자격을 관리해 줄 것을 요구한다면 시기 상조의 지나친 요구라 할 수 있을까? 취업한 어머니를 둔 어린 자녀를 대신해 취업모들이 진정 고민하는 것은 그들의 자녀를 보호하고 교육해줄 보육 교사의 질인 것이다.

둘째, 보육 교사의 심리검사를 필요조건으로 해라.

보육 교사의 질적 문제를 확보하기 위한 방안으로 영아반 보육 교사의 경우 전문 기관으로부터 일정의 심리검사를 받도록 하자는 사회적 공감대가 형성되어야 할 것이다. 심리, 정서적 안정을 통해 안정감과 복지감을 느낄 수 있다는 기본적인 사실을 알고 있음에도 불구하고 영아반 보육 교사의 심리, 정서적 안정의 문제에 대해서는 고려하지 않고 있다. 만 2세까지의 영아의 경우, 언어발달상의 이유로 인해 자신에게 주어지는 교사의 비정서적 또는 불안정 활동을 정확히 전달하기 어려운 입장에 있다. 이러한 입장은 만 3, 4, 5세 유아의 경우에도 크게 다르지 않다. 이러한 영유아의 발달적 특성을 고려해 볼 때, 교사의 과도한 심리적 불안이나 경계성 인격장애 등과 같은 심리적 문제에 대해 어린 영아들이 적절하게 대처할 것이라 기대할 수 없는 것은 당연하다. 이러한 현실을 고려해 볼 때, 언어적 표현이 특히 부족한 2세 이하 영아반의 보육 교사만큼은 일정 심리검사를 받아야 한다는 사회적 합의가 도출되어야 할 것이다. 이러한 사회적 합의는 보육 교사에 대한 인격적 견제 또는 차별이기 보다, 성인과 다른 발달적 특성을 지닌 영아를 보호하고 교육해야 하는 교사가 가져야 하는 최소한의 요건 확보라는 측면에서 이해되어야 할 것이다.

이러한 제안을 하는 것은 취업모의 양육 문제에 대한 사회적 지원이 지금까지 양적인 측면에 주력했기 때문이다. 최근 양적 지원에서 벗어나 질적 지원을 모색하기 위해 평가인증제를 시범 실시하고 이를 추후 확대하고자 노력하고 있다. 그러나 2005년부터 시범 실시하고 있는 평가인증을 위

한 지표에도 보육 교사의 질을 구체적이며 적극적으로 관리하려는 의지는 부족하다. 이에 보육 서비스의 최대 수혜자이며 소비자인 취업모들이, 취업한 여성을 어머니로 둔 어린 자녀의 입장을 대변하는 성숙된 성인으로써 보육 환경에서 가장 중요한 보육 교사의 질적 확보를 위해 노력해야 하지 않을까 생각해 본다. 이러한 생각이 표면화되고 사회적 공감대로 발전되기 위해서는 양질의 보육 교사에 대한 취업모의 요구를 과학적이면서 객관적인 방법으로 수합하는 학문적 노력이 계속적으로 누적되어야 할 것이다.