

# 그룹홈 종사자의 인권교육 경험과 개선 과제

즐거운 집 그룹홈 조경희

## 1. 그룹홈 종사자의 인권교육 실태와 문제점

그룹홈 종사자들은 2018년부터 매년 인권교육을 4시간 이상 받고 수료증을 받아 비치해야 합니다. 공동생활가정 평가지표 B2의 한 항목으로 수료증이 없으면 점수를 부여받지 못하기 때문입니다. 그런데 지침과 평가지표에는 생활시설 종사자가 반드시 인권교육을 받아야 한다는 것과, 인권교육 강사의 자격요건만 안내되어 있을 뿐, 아동의 권리가 무엇이고 아동권리 보장과 실현을 위해 종사자가 어떤 역할과 책무를 수행해야 하는지는 구체적으로 언급되어 있지 않습니다.

종사자가 어떤 역할과 책무를 수행해야 하는지 구체적인 안내가 없으니 매년 인권교육을 받음에도 불구하고 현장에서는 여전히 인권침해 상황이 발생하고 학대로 이어져 신고되기도 합니다. 이런 상황이 '아동복지시설 종사자 인권교육 프로그램 개발 연구'에 잘 나타나 있습니다.

먼저, 현재 현장에서 발생하는 인권침해의 현황을 간단히 알아보겠습니다.

2020년 7월부터 12월까지 보건복지부가 전국의 아동복지시설 778개소에서 보호 중인 아동 13,094명을 대상으로 전수 조사한 결과, 약물관리나 약물 복용 문제가 가장 많았으며, 학대 의심사례도 확인되어 후속 조치를 취한 것으로 나타났습니다. 행정처분 또는 수사 의뢰를 받은 시설 38개소에서 학대를 받은 것으로 의심된 아동은 230명이었는데, 정서학대 비율(59.1%)이 가장 많았다(한겨레, 2021.08.09.). 보고하고 있습니다.

집단생활이라는 특성상 인권침해나 제한이 나타나는 원인은 여러 가지가 있겠지만, 인권교육이 제대로 이루어지지 않은 영향도 크다고 봅니다. 그 원인은 여러 가지가 있을 수 있으나 연구에 의하면 인권교육을 공공기관(377명, 50.1%), 복지시설(179명, 23.8%)에서 주로 교육을 받고 있으며, 동영상 강의(295명, 33.8%), 강의식 비대면 강의(280명, 32.1%), 강의식 대면 강의(230명, 26.3%) 형태로 교육을 받은 것으로 나타나고 있습니다. (vii) 동영상 강의와 강의식 비대면 강의를 약 66%인데 코로나 상황이 장기화되면서 동영상 강의와 비대면 강의를 늘어나고 있습니다. 아직은 인권교육 형태에서 발생하는 몇 가지 문제점들이 있습니다.

첫째는 동영상 강의의 특성상 켜 놓고 다른 일을 하다가 강의를 끝나면 다음 차시로 넘겨만 주고 모두 넘기면 수료한 것이 되어 수료증을 받게 되어 실질적으로 현장에서 활용할만한 교육이 이루어지지 못하고 있습니다.

둘째는 매년 같은 내용의 인권교육을 받는다는 것입니다. 면접조사에서도 불만족하는 이유로는 '반복되는 교육으로 유사한 내용 반복(56.4%)', '강의 내용이 현실과 너무 맞지 않아서(16.4%)' 등의 이유가 높은 응답 비율로 나타났다고 보고하고 있습니다. 현장에서 겪는 상황

을 반영하고 있지 못하고 원론적인 내용만 반복하고 있어 교육을 듣더라도 현장에서 활용할만한 교육이 이루어지지 못하고 있습니다.

셋째는 인권교육을 받기가 어렵다는 것입니다. 시설장을 포함하여 3인이 24시간 근무해야 하는 현실에서 두 사람이 동시에 근무하는 것은 불가능에 가깝습니다. 그룹홈의 현실은 시설장이 자기희생을 하고 종사자를 교육받을 수 있도록 배려하지 않으면 종사자가 교육을 받기 위해 아동을 방임해야 하는 상황이 벌어집니다. 더구나 코로나로 온라인 등교가 많았던 2021년의 경우 근무시간에 행정업무를 하는 것조차 어려운 상황에서 집중해서 인권교육을 받기가 어려워 형식적으로 강의만 틀어 놓고 수료증을 받는 경우가 많았습니다. 과중한 업무와 인력부족은 인권교육의 중요성을 알고 그룹홈 종사자로서 인권 감수성 역량이 아동 양육에 얼마나 큰 영향을 미치는지 알고 있지만, 현실적으로 인권교육을 받고 인권 감수성 역량을 향상하기 위한 훈련을 하기가 어려운 상황을 고려하여 그룹홈 시설장과 보육사가 교육받을 수 있는 권리와 의무를 보장할 수 있는 정부의 지원방안 마련이 필요합니다.

## 2. 인권교육 활성화와 시설 종사자의 노동환경 개선은 같이 가야 한다

### 1) 노동 시간

무엇보다 시설 종사자의 인권교육·훈련이 확산되고 활성화되며 나아가 필수적인 제도로 자리잡기 위해서는 서두에도 말씀드렸듯 아동복지시설 종사자의 권리와 의무를 실천할 수 있는 노동환경 개선이 반드시 전제되어야 합니다. 설문조사 결과를 살펴보면, 인권교육 참여를 어렵게 만드는 요인으로 대체교사 확보의 어려움, 교육 시간대, 과중한 업무 등이 지적되었습니다. 공동생활가정의 필수인력은 시설장과 보육사이며, 0~2세 아동은 2명당 보육사 1명, 3~6세 아동은 5명당 보육사 1명, 7세 이상 아동은 7명당 보육사 1명을 두어야 합니다. 이는 시설 내에 아동 인원수 기준에 따른 보육사 다수가 상주하는 형태를 의미하지 않습니다. 대체로 시설장 1명과 보육사 2명이 종사하는 공동생활가정을 예로 들면, 3명이 24시간, 주 7일을 나누어 근무표를 작성하는 것으로, 사실상 최대 7명의 아동이 생활하는 시설 내에 종사자는 1명만 근무하는 것입니다. 2명의 종사자가 있는 경우에도, 아동의 교육이나 병원 진료, 상담을 포함한 일상을 지원하는 과정에 외부 일정이 필요한 경우는 수시로 발생하여, 결국 종사자 1명만 시설에 남게 되거나 대체인력이 필요하게 된다(96p)고 지적하였듯이 그룹홈 종사자들은 인권교육을 포함해 교육에 대한 욕구가 있음에도, 시설을 벗어날 수 없는 업무 여건상 최소한의 교육을 받는 것이 현실입니다

### 2) 노동 시간에 따른 보상

설문조사 결과 공동생활가정의 경우 '보상(급여, 휴가 등)'에 관한 만족도가 가장 낮게 나타난 것으로 보고하고 있습니다. 아동양육시설 종사자에 대한 인건비는 당해연도 「사회복지시설 관리 안내」의 인건비 지원기준을 준수하도록 하여 호봉경력이 인정되는 반면, 공동생활가정은 보건복지부가 매년 일률적으로 정하는 금액을 지급하도록 하여 서로 다른 기준을 적용하고 있습니다. 『2021년 사회복지시설 관리 안내』 및 『2021년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인』이 적용되는 아동복지시설에 공동생활가정도 명시적으로 포함되어 있으나, 지침을 통해 지

원 단가를 정하여 아동양육시설에 대한 인건비 지원과 달리 규정하는 것입니다. 다수 아동이 생활하는 주거공간의 안전과 보호를 책임지는 같은 업무를 수행하며, 보호대상 아동의 시설배치와 지자체 관리 감독, 종사자의 자격요건까지 사실상 양육시설과 그룹홈의 종사업무는 동일함에도 불구하고, 인건비 지원이 다르게 적용되는 문제는 공동생활가정 종사자들의 박탈감과 업무 만족도를 저해하는 주된 요인이 되고 있습니다.

### 3) 행정업무에 대한 부담이 크다.

그룹홈 종사자는 아동보호체계에서 돌봄과 양육에 대한 역할을 합니다. 아동복지시설은 일정한 법정요건을 갖춰 지자체에 신고하여 운영할 수 있고, 시설 운영에 필요한 국고보조금을 지원받으며, 시설 운영의 적합성을 모니터링하고 아동의 시설배치를 정기적으로 심사할 수 있도록 관련 장부 및 서류를 만들고 보관하는 것은 필요한 업무라 할 수 있습니다만, 회계는 물론 사회복지시설 평가에 필요한 각종 행정서류 작성에 상당한 시간이 소요되어 아동보호와 양육이라는 본연의 목적에 사실상 방해가 되고 있으며, 결국 아동이 잠든 시간에 행정업무를 하느라 수면시간이 단축되고 스트레스는 쌓입니다. 이런 상황이 반복되면 아무리 인권교육을 받아도 그것이 현장에서 실행되기는 어려운 것이 현실입니다.

### 3. 아동복지시설 종사자 대상 인권교육 프로그램

설문조사와 면접조사를 통해 드러난 문제점을 파악하고 아동복지시설 인권 실태에 관한 최신 정보를 찾아보기 어려운 상황에서 아동복지시설 종사자 인권교육 프로그램 개발은 상당히 고무적인 일이라 하겠습니다. 이번에 연구 개발한 프로그램은 이전의 인권교육 프로그램과는 다른 참여형 워크숍을 지향하는 프로그램으로 참여자들의 적극적인 참여를 독려함으로써 종사자들 간의 다양한 자원과 경험, 강점을 나누도록 하고 있습니다. 그 안에서 힘들고 지친 마음을 덜어내고 상황에 따른 지혜를 배워 현장에서 활용할 수 있을 것입니다.

무엇보다 기본 활동과 심화활동으로 나누어 프로그램을 진행함으로써 한층 더 종사자의 역량을 강화하며 성장을 촉진하도록 하고 있다는 것이 주목할만한 일이라고 봅니다.

### 4. 제언

#### 1) 먼저 그룹홈 종사자의 근로환경과 처우가 개선되어야 합니다.

인권교육을 이야기하는 자리에서 무슨 종사자 처우를 제언하느냐고 질타하실 수 있겠지만 만 종사자의 근로환경과 처우가 개선되지 않으면 아무리 인권교육을 받아도 다양한 상처를 안고 오는 아이들을 보듬어 긍정 양육을 하기가 어렵습니다. 아동에게 의식주는 물론 신체적·심리적·정서적 발달을 촉진할 수 있는 보호자로 일하는 종사자의 보수를 포함한 근무환경은 이들의 동기부여, 직업만족도, 직업 지속성을 극대화할 수 있어야 합니다. 그래야 아동의 인권을 의식한 긍정 양육이 이루어질 수 있다고 봅니다.

#### 2) 아동인권과 함께 종사자 인권도 중요합니다

아동권리교육이 대두되면서 종사자 인권교육이 간과되고 있습니다. 보편성과 상호의존성, 불가분성으로 설명되는 인권의 원칙은 누군가의 인권침해를 수용하지 않습니다. 특수한 상황에 있는 사람의 인권보장에 필요한 의무이행은 권리의 침해나 박탈이 아니라 상호존중이 전제되어야 합니다. 성인보다 취약한 그것도 가족과 분리되어 성장하는 아동을 돌보는 특수한 일을 하는 종사자라 할지라도 예외는 있을 수 없습니다. 아동권리교육에 종사자에 대한 인권존중도 필수로 포함할 것을 제언합니다.

### **3) 참여형 인권교육 강사 양성과 정기적인 인권교육 프로그램 개편이 필요합니다.**

지금까지의 인권교육은 시설 안에서 온라인으로 하거나 연합회를 통해 비정기적으로 이루어졌습니다. 인권교육은 한두 번 교육받은 것으로 종사자의 몸에 체화되지는 않습니다. 지속적이고 정기적인 교육을 통해 인권존중이 생활화되어야 하는데 그러기 위해서는 지자체에서 다양한 연령대의 아동을 보호하는 시설 종사자와 직종별 참여자가 고르게 참여할 수 있도록 체계적인 인권교육이 진행되어야 합니다. 그리고 실질적으로 현장에서 활용할 수 있는 참여형 워크숍 형태의 인권교육을 위해 전문강사 양성이 절실하게 필요한 상황으로 적극적인 강사 양성을 제언합니다.