

해 외 출 장 복 명 서

출 장 자	소 속	일가족연구실	직 위	연구위원	성 명	오은진
출장기간	2009.07.05-2009.07.13		출장지	당 초	파리, 런던	
				변 경		
출장목적	- 영국의 사회서비스 관련 health and social care, care for children 자격심사 기관 및 교육훈련기관을 지정하는 awarding body의 전문가들과 conference meeting - 영국의 QCA 방문하여 영국의 자격관리체계 및 고용과의 연계에 대한 논의 - 프랑스는 RAM(Relais Assistante Martenell)과 모자보건국(PMI) 방문					
경비부담	본원					
주최기관	한국여성정책연구원					
방문국	방문기관	면담자		면담내용		
프랑스	Levallois-Perret 시청: 모자보건국	Assistante marternelle 지정과장 담당자		Assistante marternelle(가정보육모)이 되기 위한 과정과 모자보건국의 관리체계 - Levallois의 경우 시청 내 PMI에서 가정보육모의 신청 및 지정에 관한 권한을 가지고 있음. 현재 파리근교지역인 이 지역의 가정보육모의 숫자는 모자라는 실정이며 따라서 가정보육모의 양성이 시급하다고 함. - 가정보육모 양성을 위한 교육과정 및 인증과정, 5년 이후 갱신과 관련한 세부적인 지침들에 대해 자료 수집 및 논의		
프랑스	Levallois-Perret 시청의 RAM	Assistante marternelle의 교육훈련과 관련한 담당자		Assistante marternelle로 활동하면서 받게되는 사후교육과 관련한 RAM의 체계 - RAM의 역할과 필요성에 대해 논의 - RAM은 지역 코문에 의해 설립되었으며 가정보육모의 재교육 및 취업연계에 대한 정보와 업무를 맡고 있음 - RAM은 가정보육모들에 의해 양육되는 아동들에게 필요한 사회성을 보완하며 보육모의 재교육과 컨서런스를 할 수 있는 독립된 공간을 보유하며 이러한 역할을 하고 있다고 함.		
런던	Skill for Care 등	Skills for Care(AnnettBaines), British Council (Julia Smith) General Social Care Council		-회의안건은 영국의 자격제도와 훈련과정, 고용연계에 대해 논의 ▷ 영국의 사회서비스 자격제도는 총 4단계로 구성되어 있으며 그 교육과정은 NVQ에 명시되어 있음.		

		(Catherine Clarke) Skill for Care and Development(Catherine Holland)	<p>▷ 자격이 고용의 필요조건은 아니 지만 자격제도를 통해 일자리의 질 을 관리하고 있음</p> <p>▷ 자격은 교육과정 이수에 의해 취득되는 것이 아니라 수행평가에 의해 취득되며 수행평가는 City and Guild와 Excedell 등의 민간기관을 통해 취득할 수 있음</p>
런던	QCA	Angela, Joyce	<p>- QCA에서 사회서비스 자격제도의 자격화 과정과 인력수급 조절 등에 대해 논의</p> <p>- 해당 자격에서 필요로 하는 항목 들에 대해 자료 제시</p> <p>- 고용연계와 관련한 지자체의 역할</p> <p>- 자격제도의 변화예고 및 현재 자 격과 고용의 불일치에 대한 문제점 등 논의</p>

상세한 업무처리 및 세부내용은 별도 붙임

2009. 7. 2.

출 장 복 명 자 : 오 은 진

붙임

해외사례분석을 통한 제도화와 한계¹⁾

I. 영국의 돌봄 분야 사회서비스 자격제도와 일자리

가) 1. 영국 자격체계의 구조와 전달체계

국가직업자격위원회(NCVQ)는 1989년에 전국적으로 통용되는 국가자격인 국가직업자격(NVQ: National Vocational Qualification)을 개발함으로써 자격제도를 획기적으로 개혁하였을 뿐만 아니라 정규교육과정을 통해 취득가능한 일반국가직업자격(GNVQ: General NVQ)을 개발하고, 학교 교육 수준과 자격을 상호 연계하는 국가차원의 자격틀인 NQF(National Qualification Framework)을 개발하였다. 이 결과 학교교육과 자격제도 간의 연계 고리를 마련하여 직업교육의 활성화를 도모하였다.

영국은 지속적인 국가자격제도의 변화를 거쳐 1997년의 교육법 개정 시 직업자격제도와 학교교육과정의 효과적인 연계를 위해 국가직업자격위원회(NCVQ)와 학교교육과정평가위원회(SCAA: School Curriculum and Assessment Authority)를 통합하여 자격교육과정원(QCA: Qualification and Curriculum Authority)을 신설하였다. 이러한 영국의 자격체계에 대한 변화 노력들은 국가인적자원의 질적 제고 뿐 아니라 직업에서 통용되는 자격체계를 구축하는데 목적이 있었다. 따라서 자격체계의 설계는 직업을 토대로 하였는데 실제 작업에서 요구되는 국가직무능력표준(NOS: National

1) 영국사례의 경우, QCA와 Skill for Social Care의 웹사이트에 올려진 자료와 설명을 기초로 작성하였으며, 자료에서 이해가 어려운 부분은 해당 전문가를 찾아서 이메일로 연락하여 정보를 수집한 후, 출장을 통해 해당 전문가들과의 심층면접을 통해 새로운 개정 부분에 대해서는 정리하였다. 심층면접에 참여한 전문가는 QCDA의 policy manager인 Joyce, Angela, Skill for care의 Policy Advisor인 Annette Baines, 프로그램 전문가로는 Skill for care and development의 Catherine Holland이다. 이들의 e-mail 주소는 부록에 수록되어 있다(<부표 III-1>참조).

프랑스 사례의 경우, 파리 외곽 지역인 Levallois-Perret, 의 RAM과 PMI를 방문하여 프랑스 전체적인 가정보육모의 위상과 자격취득 과정 그리고 해당 지역의 특수 상황에 대해 심층 면접하였으며 통계국의 INESS의 웹사이트를 이용하여 자료를 발췌 번역하였다.

Occupational Standard)을 토대로 자격의 평가, 운영 등이 이루어졌다.

2009년 현재 영국은 NQF를 대신하여 새로운 자격검증체계인 QCF를 개발하고, 자격증과 각급 교육기관의 교육과정의 심사, 인증 및 국가직업표준의 개발에 있어서도 권한을 가지고 있던 QCA를 QCDA와 Ofqual로 양분하는 등 지속적인 변화를 보이고 있다.

영국에서의 자격(qualification)은 직업자격만을 의미하지 않고, 중등이후의 학교교육 수료증인 일반자격, 직업에 입문하기 이전에 교육과정을 이수하면서 직업준비를 위하여 취득할 수 있는 직업관련자격(vocational related qualification), 현직에 종사하면서 특정 분야에 종사하기 위하여 취득하는 전문직업자격을 모두 총칭하여 부르는 개념이다. 따라서 영국의 국가자격체계는 각각 일반, 직업관련, 직업자격의 3개 분야로 나눌 수 있는데, 첫째는 전통적으로 영국 중등교육 및 고등교육과 연계된 자격인 GSCE(General Certificate of Secondary Education)와 GCE(General Certificate of Education) A level로 일반교육과 연계된 것이고, 둘째는 일반교육과 연계되어 있는 일반국가직업자격(GNVQ)이며, 셋째는 보다 세분화된 직업영역의 훈련과정과 연계된 국가직업자격(NVQ)이다.

영국 직업능력 개발의 핵심 체계라고 할 수 있는 국가직업자격(NVQ)²⁾은 실제 업무현장에 긴밀히 연결될 수 있는, 직업능력 기반의 자격 시스템이다. 국가직업자격(NVQ)은 전체 5개의 레벨로 이루어져 있으며, 단계별로 실제 현장에서 보유해야 하는 구별된 기술범위, 능력, 지식, 경험수준에 대해 기술하고 있다. 국가직업자격에서의 평가는 산업별로 개발한 국가직무능력표준(NOS: National Occupational Standards)에 기반을 두어 평가한다. 국가직무능력표준(NOS)은 전국적으로 통용될 수 있도록 각 직종 또는 업종별 대표성을 갖는 부문별 기술위원회(SSC: Sector Skills Council)³⁾에 의해 개발된다. 부문별 기술위원회(SSC)는 자격교육과정원의 인증을 위한 각 경제 분야(Sector)별 국가직업표준을 주도적으로 개발하는 기관으로 해당 산업분야의 표준을 개발하고, 교육훈련 전략 수립 및 정책을 건의하는 등의 역할을 수행한다. 현재 25개 부문별 기술위원회가 존재한다.

NVQ의 취득은 훈련과 평가를 통해 이루어진다. 즉, NVQ라는 자격요건을 위해서

2) 국가직업자격(NVQ)은 영국 및 웨일즈에서의 자격으로서 스코틀랜드 지역에서는 동일한 개념의 SVQ(Scottish Vocational Qualification)가 존재한다. SVQ는 NVQ와 호환성을 가지지만, QCA가 아닌 스코틀랜드 자격원(SQA)에 의해 통제받는다.

3) SSC는 국가훈련단체(NTO: National Training Organization)가 개편된 것임.

훈련이 실시되고, 그 사람의 능력 유무를 평가한다. 여기서의 평가는 일반적으로 현장에서의 관찰과 질의를 의미하며, 여기에 대해 NVQ를 취득하려는 사람은 스스로가 NVQ에 합당한 능력을 가지고 있음을 증명할 근거들을 제시할 수 있어야 한다. 이를 바탕으로 평가자는 해당 응시자가 특정 현장 업무를 수행하는데 있어 필요한 지식, 이해, 성과를 가지고 있는지를 판단하게 된다(안재환, 2004). 이러한 절차에 따라서 NVQ 자격을 취득한 사람은 특정 영역에서 필요로 하는 구체적인 직무 능력, 즉 실제 현장에서 필요로 하는 직무수행능력을 갖춘 것으로 인정받는다.

NVQ 신청자의 능력을 평가하는 방법은 크게 두 가지로 구분할 수 있다. 첫째는 NVQ 신청자의 직무수행능력을 평가하기 위하여 관찰, 작업결과물 심사, 자격신청자에 의해 제출되는 보고서 등의 검토이며, 둘째는 직무수행능력에 대한 보충적인 증거 수집을 위해 간접적으로 비형식적인 질문, 면접시험, 필기시험 등의 방법이 이용된다. 검정방법으로는 진위형 질문, 주장/설득 질문, 과제, 구두시험, 사례 제시, 팔호 채우기, 자유대답형, 격자형 질문, 업무일지 제출, 연결형 질문, 선다형 질문, 다답형, 개인면담, 실습, 프로젝트, 질문지, 제한응답 질문, 역할놀이, 단답형 질문, 구조화된 질문, 포트폴리오, 모의시험 등의 다양한 방법이 적용되고 있다(우종익 외, 2004).

국가자격틀(NQF: National Qualification Framework)은 이러한 자격제도간의 수준을 비교할 수 있도록 함으로써 개인의 경력개발에 도움을 주고자 개발된 것으로 <표 1>에서 보는 바와 같다. 수준은 입문수준(Entry level)에서부터 수준 5까지의 6단계로 구성이 되어 있으며, 입문수준은 수준 1보다 더 낮은 단계를 말한다. 수준 1~3은 각각 기초, 중급, 고급으로 별도의 수준 명칭을 부여하고 있다. 비록 NQF 상에서 각 수준별로 자격을 구분하고 있고, NVQ의 경우 각 수준별 어떠한 능력을 발휘할 수 있는지에 대한 수준 구분기준(level description)으로 제시하고는 있지만, 각 자격의 수준을 구분하는 엄밀한 기준을 제시하고 있지는 않다. NVQ에서의 수준 구분 기준은 학습의 결과 간에 폭넓은 의미에서 비교할 수 있는 가능성을 제공하고 있다. NVQ에서는 5단계로, GNVQ는 3단계로 자격의 수준을 구분하고 있으나, 일반교육 자격에서는 엄격히 이러한 수준 구분은 하지 않고 있다. 따라서 NQF 상에서 각 자격이 어느 수준에 위치하고 있는지에 대해서는 제시하고 있고, 동일한 수준 내의 자격 간에서의 서로 동등함을 인정하고 있는 것으로 보이나 실질적으로 이러한 동등성이 인정되고 있다는 명확한 증거를 찾기는 쉽지 않다. 또한 NVQ에서 제시하고 있는 수준의 구분 기준도 매우 모호하고 불명확하다는 문제를 안고 있다(Westerhuis, 2001: 이동임,

2003 재인용).

<표 1> 영국의 자격체계

자격수준(Level)	일반교육자격	일반직업자격(GNVQ)	국가직업자격(NVQ)
5수준	고등자격(Higher-Level Qualification) BTEC 고등국가자격(BTEC Higher Nationals)		5수준 NVQ
4수준			4수준 NVQ
3수준(상급)	GCE A level	상급 GNVQ (Advanced GNVQ)	3수준 NVQ
2수준(중간)	GCSE grade A-C	중급 GNVQ (Intermediate GNVQ)	2수준 NVQ
1수준(기초)	GCSE grade D-G	초급 GNVQ (Foundation GNVQ)	1수준 NVQ
입문수준(Entry)	입문단계 자격증(Entry Level Certificates) 중등교육 수료증(certificate of (educational) Achievement)		

자료 : <http://www.qca.org.uk/nq/framework>

영국은 현재 잉글랜드, 웨일즈, 북아일랜드 정부 발의로 NQF를 대체하는 새로운 자격 틀인 QCF(Qualifications and Credit Framework)를 개발하여 전환 중에 있다. 새로운 자격검증체계인 QCF는 고용주에 의한 양질의 사내 훈련이 같은 기준의 자격 제도에 비례하여 배치시킬 수 있다고 생각하여 개발되었다. 새로운 신용기반 접근(credit-based approach)은 학습자가 자신의 보조에 맞춰 일생을 통해 많은 학습량을 쌓아감으로써 자격을 형성할 수 있도록 도와줄 것이라고 소개하고 있다.

영국의 자격 제도에 관여하는 기관은 크게 아동학교가족부(DCSF: Department for Children, Schools and Families)와 비즈니스혁신기술부(BIS: Department for Business, Innovation and Skills)⁴⁾, 자격교육과정원(Qualification and Curriculum: QCA), 선도단

4) 영국은 1964년 교육과학부(Department of Education and Science)가 조직되어 운영되다가 1995년 고용부와의 통합을 통해 교육고용부(DfEE; Department for Education and Employment)로 개편되었다. 이후 교육고용부는 2001년에 고용정책부문을 담당하는 노동연금부(DWP; Department for Work & Pension)와 기술교육 및 자격제도 관련 업무를 담당하는 교육기술부(DfES; Department for Education and Skills)로 분리되었다. 2007년 6월 28일 단행된 부처 개편에서 교육기술부 대신 아동학교가족부(DCSF; Department for Children, Schools and Families)와 혁신·대학·기술부(DIUS; Department for Innovation, Universities and Skills), 기업·규제개혁부(BERR; Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform)의 세 개 부처로 개편되었다. 이 중 아동학교가족부는 초·중등 교육부문을 담당하는 정부부처로 19세 미만 아동의 교육, 복지, 아동에 관계된 모든 기능을 수행하고, 혁신·대학·기술부는 세계 일류의 연구기반 조성, 연구기반의 성과를 모든 경제 부문의 혁신에 최대한 활용, 고등교육의 참여 개선 및 확대, 청소년과 성인의 19세 이후 교육 참여 증진, 기초적 문해 및

체(Lead Body), 자격과정운영센터(Assessment Center), 검정단체(Awarding Body) 등으로 이루어져 있다. 이들 기관들은 유기적 협력체계를 구축하고 있어, 자격제도의 효율적 운영의 토대가 되고 있다.

자격교육과정원(QCA)은 우리나라의 한국교육과정평가원과 비슷한 기관으로, 유치원에서부터 고등교육 수준에 이르기까지의 모든 교육과 훈련 교육과정, 평가, 직업자격 등을 일관성 있게 운영하는데 필요한 연구와 사업을 수행하며, 자격제도 발전 방안을 아동·학교·가족부, 비즈니스혁신기술부 장관에게 제공하고 광범위한 영역에 걸쳐 관계기관들과 긴밀하게 협력하고 있다. 또한 자격증과 각급 교육기관의 교육과정을 심사, 인증하는 업무를 담당하고 있으며, 국가직업표준의 개발에 있어서도 권한을 가지고 있다(안재환, 2004).

QCA는 현재 Ofqual과 QCDA(Qualifications and Curriculum Development Agency)로 분리하는 방안을 추진 중에 있는데, Ofqual(Office of the Qualification and Examination Regulator)은 QCA에서 담당하던 규제기능만을 독립적으로 운영하고, QCA의 나머지 기능은 QCDA에서 담당하게 된다. 2008년 4월부터 QCA의 규제기능을 수행하고 있는 Ofqual은 아직까지 법안이 통과되지 않아 임시적인 규제기관으로서 운영되고 있으나 2009년 하반기부터는 독립된 기관으로 운영될 수 있을 것으로 예상되며, 그 전까지는 QCA 위원회가 규제기능의 책임을 지게된다⁵⁾.

선도단체(Lead Body)는 각종 국가직업자격의 기준을 설정, 관리, 개선하는 역할을 수행하고 있다. 아동·학교·가족부, 비즈니스혁신기술부는 선도단체의 운영에 대한 전반적인 책임을 지고 있고, 선도단체는 아동·학교·가족부, 비즈니스혁신기술부의 인증을 받아야 할 의무가 있다. 한편 선도단체는 새로운 자격기준을 개발하거나, 기존의 자격기준을 개정하고자 할 때 그들의 계획을 QCDA에 보고해야 한다. 또한 선도단체가 국가직업자격기준으로 설정하는 내용들은 고용주들과 근로자들에게 광범위하게 수용될 수 있는 것이어야 한다(우종익 외, 2004).

현재 영국에는 상당수의 검정단체(Awarding Body)가 국가의 승인 하에 자격을 발

수리교육을 통해 성인들의 기술격차 축소, 이공계 기술인력의 공급 증가 등의 역할을 수행하였다(DIUS, 2007). 영국은 올해 6월 5일 혁신대학기술부¹⁾와 기업규제개혁부를 다시 통합하여 비즈니스혁신기술부(BIS; Department for Business, Innovation and Skills)로 개편하였다. 현재 영국의 자격제도 및 교육에 관여하는 정부부처는 19세 미만 아동의 교육 기능을 수행하는 아동·학교·가족부와 19세 이후의 교육을 담당하는 비즈니스혁신기술부라고 할 수 있다.

5) Ofqual 홈페이지 번역 자료 내용임(www.ofqual.org.uk)

급하고 있다. 각각의 검정단체들은 자신들의 설립배경에 부합되도록 독자적인 영역을 구축하고 있으며, 그들의 발급하는 자격의 질을 보증해야 하는 책임을 가지고 있다. 이를 위해 검정단체는 평가센터의 인증부터 감독, 검정효과 평가, 외부검정자의 선정 및 훈련, 감독 등의 업무를 수행하고 있다. 가장 대표적인 검정단체는 City & Guild와 Edecell 등인데 이들 단체는 민간단체이다⁶⁾.

자격검정 운영기관(Assessment Center)은 검정단체로부터 인증을 받은 평가센터로 Approved Center라고도 하며, 승인된 기준에 따라 평가와 검정을 제공해야 하는 책임이 있다. 자격의 질 보증을 위해 검정단체와 책임을 공유하고 있으며, 경쟁력 있는 평가자와 내부검정자의 충분한 공급, 센터 내에서의 평가실시 및 결과에 대한 질의 일관성을 유지해야 한다. 또한 검정단체의 감사에 대비하는 각종 기록의 보관, 내부 점검, 자료의 제공 등에 관련하여 책임을 지니고 있다.

국가자격 획득을 원하는 신청자(Candidate)는 평가센터를 통해 신상정보를 등록한 이후 상담 후에 자신에게 맞는 국가직업자격의 종류와 과정을 정하게 된다. 이후 국가직업표준에 부합하는 훈련과 업무를 수행한 후 인터뷰, 실제작업현장평가, 전문가회의, 포트폴리오제출 등 자격레벨에의 획득에 필요한 요소들을 갖춘 후 국가직업자격을 습득하게 된다.

영국의 검정단체, 자격검정 운영기관, 검정자들의 역할을 세부적으로 나타내면 다음의 <표 2>과 같다.

<표 2> 각 조직의 역할

관련조직	정 의	주 요 역 할
신청자 (Candidates)	NVQ를 취득하고자 하는 사람	- 국가표준에 맞는 작업, 훈련, 수행에 대한 증거 수집 및 제시
평가자 (Assessors)	신청자의 제출 증거를 평가하는 자로서 평가센터에 의해 위촉됨	- 신청자의 지식, 능력, 작업수행 등에 대한 증거를 국가표준에 맞추어 평가하며 신청자의 소유능력 발휘 가능성을 판단
내부검증자 (Internal verifiers)	평가센터 내 평가의 질과 일관성을 보증하기 위해 위촉된 자	- 평가과정에 대한 조언과 센터의 질 유지를 위한 조언 제공 - 평가자의 평가결과에 대한 질과 일관성을 확인하기 위해 표본검증

6) Edexcel, City & Guilds 등의 검정단체는 검정시설 수준 및 감독위원 자격 등의 세부적인 기준을 정하여 일정 수준에 도달한 교육 훈련기관, 산업체 등을 평가센터로 인증, 확보하고 있다.(Ofcal의 인터뷰 내용)

외부검증자 (External verifiers)	평가센터와 평가과정의 질 보증을 위해 검정단체에서 위촉된 자	- 평가센터에 내외에서 수행되는 평가과정의 질과 일관성을 점검하고, 자격승인기준의 유지 여부를 평가
전문증거인 (Expert witness)	직업능력이 탁월한 자로서 특정한 훈련과정과 평가에 실질적이고 중요한 조언을 할 수 있는 자	- 평가자나 검증자가 전문적인 직업능력을 갖추지 못한 특정 분야에 대해 조언을 제공하고, 평가에 참여함
자격검정 운영기관 (Assessment centers)	신청자의 NVQ취득 및 평가과정을 관리하는 기관	- 평가과정 관리 및 수행 - QCA기준에 맞는 내부검증자의 자질, 능력 보증 및 내적검증절차 운영
검정단체 (Awarding bodies)	QCA로부터 NVQ를 수여하도록 승인받은 기관	- 평가센터 승인 및 평가과정개발 - 외부검증자 위촉 및 질 보증을 위한 체제 운영. 평가센터에 평가기준 제공 - NVQ수여
승인단체 (Accrediting body)	QCA	- NVQ 기준개발 지원 - 검정단체 승인 - 검정단체 승인기준 유지 및 점검
선도단체 (Lead bodies)	NVQ에 대한 국가표준을 선정하는 기관	- 표준직무기준(National Skill Standard)의 개발 및 기준에 의한 NVQ의 개발 - 자격에서 요구되는 능력기준 작성

자료 : 우종익 외(2004). 영국, 프랑스 자격검정시험 문제 출제제도 연수 보고서. 한국산업인력공단

나) 2. 영국의 사회서비스 전달체계

우리나라 또는 미국 등의 국가에서 사회서비스를 Social Services라고 칭하는 것과 달리 영국에서 사회서비스는 Social Care로 통용되고 있다. 영국 보건부(DH: Department of health)는 사회서비스를 사람들이 자립을 유지하여 사회에 최대한으로 참여하도록 지원하고, 사람들을 어려운 환경으로부터 보호하고 복합적인 관계들을 다루는 것을 지원하기 위해 설계된 넓은 범위의 서비스라고 정의하고 있다.

사회서비스의 중앙관장 기관은 보건부이며, 중앙정부의 역할은 서비스의 골격, 자격기준, 공급방식, 이용자의 참여와 선택 보장, 서비스의 최소한의 표준(minimum standards), 이용자의 요금부담, 서비스의 제공절차 등의 광범위한 영역에 대한 서비스 지침을 개발하고 이를 지방정부에 지속적으로 제시하는 기능을 수행한다. 지방정부의 사회서비스는 지방사회서비스국(Local Authority Social Services Department)에서 담당하며, 각 지방정부는 중앙정부의 지침의 범위 내에서 구체적인 재량권한을 행사하며, 서비스 제공의 전 과정을 관장한다.

영국의 사회서비스는 아동법(Children Act)에 의한 아동 사회서비스와 1990년의 국민보건서비스 및 커뮤니티케어법(National Health Service and Community Care Act, NHSCCA)에 의한 성인 사회서비스로 구분된다. 성인과 아동을 위한 영국의 사회서비스의 특징을 한 마디로 요약하면 유사시장(quasi-market) 방식에 의한 서비스의 공급

과 관리라고 할 수 있다. 사회서비스에서 단순한 시장 방식의 접근은 서비스 질이 저하되는 위험에 직면할 가능성을 내포하고 있다. 이러한 위험을 견제하기 위해 영국의 사회서비스는 섬세하고 엄격한 서비스 질 관리체계를 구축하고 있다. 이러한 점에서 시장 방식이 아닌 유사시장방식이라고 칭하고 있다.

영국 커뮤니티케어의 질 관리 체계의 핵심적인 기제는 Care Standard Act 2000이다. 이 법은 아동과 성인에게 제공되는 케어서비스의 질을 개선하기 위해 2002년 4월 1일부터 시행되었는데, 이는 이전의 Registered Homes Act 1984를 대체하는 법이다. 이 법의 시행으로 발생한 주요한 변화는 다음과 같다(김용득, 2007).

첫째, National Care Standards Commission의 설립이다. 이 조직은 등록된 서비스 제공자들에 의해 제공된 케어의 수준을 향상시키는 것을 목적으로 하는 기관으로 이전에 지방정부와 보건당국이 각각의 책임 하에 실시되어 오던 보건과 사회적 보호 서비스의 등록과 감독에 관한 업무를 인계받아 시행하였다. NCSC는 2004년 4월부터 사회서비스감독청(SSl: Social Service Inspectorate), SSI/Audit Commission Joint Review Team 등을 통합하여 Commission for Social Care Inspection(CSCI)를 신설하였으며, 이로써 잉글랜드 지역의 사회적 보호서비스 영역에 대한 감독, 평가 업무가 단일 조직으로 통합되었다.

둘째, 서비스에 대한 National Minimum Standards를 처음으로 제정하였다. National Minimum Standards는 모든 서비스들이 도달해야 하는 수준을 제시한 것인데, 이전에는 지역마다 다른 기준에 의해 서비스 점점이 이루어지던 것이 National Minimum Standards의 제정을 통해 전국적으로 적용되는 양질의 케어서비스에 대한 기준을 제시하였다.

셋째, 범죄기록국(Criminal Records Bureau)의 설립이다. 이는 서비스 조직의 고용주들이 서비스를 받는 사람들의 보호를 위해 보다 안전한 채용을 할 수 있도록 돕기 위해 설립된 조직이며, 고용주들이 유급 및 무급의 직원에 대한 범죄기록 정보에 접근해서 관련 내용을 확인할 수 있도록 되어 있다.

넷째, 전문가 관리기구(General Social Care Council, GSCC)의 설립이다. 전문가 관리기구는 사회적 보호 분야에 종사하는 인력을 관리하는 조직으로, 사회적 보호에 종사하는 직원들의 실천 강령과 행동강령을 확립하고, 사회적 케어에 종사하는 인력을 등록시켜 적절하지 않은 사람이 사회적 케어 인력을 채용되지 못하도록 하기 위한 목적으로 결성되었다.

다) 3. 영국의 사회서비스 인력 양성 및 고용

1) 사회서비스 인력 관리 체계

영국의 인력양성의 기본적 구조는 국가자격시스템이라고 볼 수 있다. 사회서비스 분야 역시 국가직업자격체제를 관리하는 주체는 연방정부라고 할 수 있다. 다른 직업 자격과 마찬가지로 아동·학교·가족부, 비즈니스혁신기술부가 국가자격체제(National Qualification Framework, NQF)와 국가직업표준(National Occupational Standards, NOS) 관련 국가정책과 전략을 수립하고, 부문별기술위원회(Sector Skills Council, SSC)의 개발 라이선스를 발급하며 각 하위기관의 재원을 지원하고 있다.

자격교육과정개발원(QCDA)은 국가직업표준의 개발에 있어 리더십을 가지는 기관으로서 자격증과 각급 교육기관을 심사, 인증하고 있다. QCA의 규제기능을 독립 운영하는 Ofqual(Office of the Qualification and Examination Regulator)은 영국 전역의 자격체제와 시험제도가 일관적이고 공정하게 이루어지고 있는지를 감독한다.

부문별 기술위원회(SSC)⁷⁾는 해당 산업분야의 표준을 개발하고, 교육훈련 전략 수립 및 정책을 건의하는 등의 역할을 수행한다. 25개의 부문별기술위원회 중 사회서비스와 어린이, 청소년관련 영역의 라이선스를 받은 곳은 SfCD(Skills for Care and Development)이다. SfCD는 영국전역의 6만 명에 이르는 고용주와 160만 명의 돌봄 인력을 대변하는 기관이다. 인력양성의 필요목적에 맞는 국가직업표준을 전달하고, 돌봄 관련인력의 개발과 질 관리에 관련된 정책에 영향력을 행사한다. SfCD는 Care Council for Wales(CCW), Children's Workforce Development Council(CWDC), Northern Ireland Social Care Council(NISCC), Scottish Social Services Council(SSSC), Skills for Care(SfC), General Social Care Council(GSCC)의 6개 기관연합체의 형태로 운영되고 있다⁸⁾.

Care Council for Wales(CCW)는 2001년 10월 social care종사자들이 갖추어야 할

7) 이들은 과거의 국가훈련기구(National Training Organization : NTO)의 기능을 통폐합함으로써 구성된 단체로서 해당 분야의 대표자들과 이해관계자들로 구성된다. 이전의 국가직업표준을 개발은 국가훈련기구(NTO)에 있었으며 전체 74개가 존재하였다. 그러나 국가훈련기구시스템에서 불필요한 국가직업표준이 개발되고 중복과 충돌과 같은 비효율의 문제가 생겨났다. 이에 더욱 더 연속적이고 통합적인 관점에서의 표준을 개발할 필요가 생겨났고 25개정도의 부문별 기술위원회 시스템으로 재편되었고 수시 관리되도록 변경되었다. 부문별기술위원회의 권한은 5년 단위로 갱신되고 있다(안재환, 2004).

8) SfCD 홈페이지 자료(www.skillsforcareanddevelopment.org.uk)

높은 수준의 수행기준과 훈련기준의 조성을 위해 창설되었다. 아동과 노인이 적절히 훈련받은 양질의 돌봄 인력의 도움을 받을 수 있도록 하는 것이 목표이며, social care service에 종사하는 인력의 질을 관리할 수 있는 기준을 작성하고 있다. Children's Workforce Development Council(CWDC)는 0세의 아동에서부터 19세까지의 청소년들과 그들을 대상으로 하는 사회적 보호 인력에 대한 기관으로 아동과 청소년에 관련된 보고서 작성 및 국가직업표준개발, 갱신. 아동관련 이슈들에 특화되어 있다. Northern Ireland Social Care Council(NISCC)는 2001년에 설립되었으며 Social care인력의 향상에 필요한 규제기준을 작성하는 역할을 하고 있다. 북아일랜드의 3만 명에 달하는 social care service의 제공 및 적합한 훈련의 매칭을 돕고 있다. Scottish Social Services Council(SSSC)는 2001년 설립. 사회적 서비스업에 종사하는 인력을 등록하는 업무를 이행하고 있으며, 그들의 교육과 훈련을 규제하는 책임을 가지고 있다. 서비스 이용자를 보호하기 위해 서비스 제공인력이 잘 훈련되고 적절한 질을 유지할 수 있도록 효과적인 규제안을 제공하며, 인력을 강화하고, 훈련과정을 지원한다. Skills for Care(SfC)는 영국의 adult social care workforce의 발전전략을 개발할 책임을 가지고 있다. 고용주와 훈련제공자, 실제 돌봄종사자들과 함께 일하며 자격체제와 기준체제의 변화가 사회적 요구의 변화에 걸맞게 적용될 수 있도록 다양한 전략을 세우고 있다. 국가 최소 데이터셋(National Minimum Dataset for Social Care : NMDS-SC)을 작성하며, 높은 수준의 훈련을 받은 인력을 양성하는 역할을 수행한다. General Social Care Council(GSCC)는 Care Standards Act 2000에 따라 2001년에 설립된 기구로 Social care worker들의 훈련에 관련된 기준과 제공되는 서비스, 인력규제와 교육 및 훈련기준을 작성할 책임을 가지고 있다⁹⁾. 이 밖에 Social care institute for Excellence(SCIE)는 우수 실천 사례를 수집·종합하고 보급하는 역할을 담당하는 기구이다¹⁰⁾.

2) 사회서비스 자격 취득을 위한 교육과정

영국에서 사회서비스 인력(social care workforce)이란, 사람들의 복합적인 개인의 사회적 욕구를 평가하고 그에 대응하도록 훈련된 인력을 말한다. 지역사회 돌봄, 재가 서비스, 시설보호, 그리고 주간 보호 등의 다양한 형태로 제공되는 사회서비스는

9) 각 기관 홈페이지 자료(www.skillsforcareanddevelopment.org.uk)에서 확인할 수 있음)

10) SCIE홈페이지 자료(www.scie.org.uk)

노동 집약적인 산업이다. 대부분 국가에서 사회서비스 지출의 80%가량은 인건비에 해당하는 지출이고, 사회서비스를 받는 사람들의 경험은 서비스를 제공하는 사람에 따라 크게 달라진다. 사회서비스 이용자들에게 사회서비스에서 가장 중요한 사람은 그들과 매일 얼굴을 대면하는 사회서비스 인력이다. 이들의 영향은 좋은 것이든 나쁜 것이든 매우 중요하다. 따라서 사회서비스에서 ‘인력’은 서비스의 질과 직결되는 핵심적인 부분이라고 할 수 있다.

사회서비스 인력 채용절차 및 자격획득 과정을 살펴보면, 주요 돌봄 인력인 care worker 직종의 경우 채용 조건은 범죄기록을 조회하고, 필수적인 자격증은 없이, 사전 교육을 이수하면 근로할 수 있다. 근무하면서 실습(on-site training) 및 보수교육을 통해 Health and social care 영역의 NVQ 2 또는 NVQ 3 level를 취득해 나가도록 한다. Skill for Care의 Policy Advisor인 Annette Baines¹¹⁾에 따르면 NVQ Level 2, 3을 취득할 때 이미 고용된 상태이고, 자기개발이나 승진 때문에 교육을 받는 경우가 대부분이다. 그 외 도제방식을 가지고 있거나 고용되지 않은 사람들은 대학에서 이런 과정을 밟기도 한다. 사회서비스 일자리로 진입하는 방법은 매우 다양한데, 지역신문, 취업 잡지, 고용주 네트워크, 취업박람회 등의 광고를 통해 찾을 수 있다. DH(Department of Health)가 Social care 부분에 많은 투자를 하고 있기 때문에 TV, 지역 및 전국 라디오, 신문사에 지속적으로 광고를 내보내고 있으며, 신규 진입자를 유도하기 위한 문헌들을 제공하고 있다. 대학에 입학하게 되면, 지방 고용주나 고용주 네트워크에 연계가 되어서 고용주가 인재를 스카웃하기 위해 대학을 방문하기도 하며, 비고용 상태인 사람을 사회적 보호 분야에 소개시킬 때 인센티브를 제공하기도 하는 등 많은 방법을 통해서 사회서비스 분야 일자리에 진입하도록 돕고 있다.

돌봄노동 종사자(Care Worker)들이 일반적으로 많이 취득하는 자격증은 Level 2에 해당한다. 이들 과목의 내용은 서비스 제공자의 기본적인 마인드와 서비스 이용자들을 위한 편의제공에 대한 기본적 의무사항을 중심으로 구성되어 있다(<표 3>참조).

11) 인터뷰 내용을 요약한 것임.

<표 3> Level 2 NVQ in Health and Social Care(3172)

구분	과목 코드	과목주제(Title of unit)
기본 과목 (Core units)	HSC21	서비스 이용자와의 의사소통 및 서비스 기록
	HSC22	서비스 이용자와 제공자의 건강과 안전에 대한 지원
	HSC23	지식 및 실천기술 연마
	HSC24	서비스 이용자의 복지, 돌봄, 보호를 위한 행동지식 강화
선택 과목 (Optional units)	HSC25	돌봄행위에 대한 구체적 계획 이행
	HSC26	서비스 이용자의 정보접근과 사용 지원
	HSC27	일상생활 지원
	HSC28	여행 시 이용자 지원
	HSC29	서비스 이용자의 가사 및 개인의 요구에 따른 지원
	HSC210	서비스 이용자의 여가활동 참여에 대한 지원
	HSC211	서비스 이용자의 행동 발달을 위한 지원
	HSC212	치료 시 이용자 지원
	HSC213	서비스 이용자에게 음식 제공
	HSC214	서비스 이용자의 식사보조
	HSC215	서비스 이용자의 이동지원
	HSC216	서비스 이용자의 신체적 편의지원
	HSC217	신체압력부위 치료관리 지원
	HSC218	개인적 돌봄 욕구 지원
	HSC219	서비스 이용자의 배설조절 지원
	HSC220	일반적 발 관리에 도움을 필요로 하는 서비스 이용자 지원
	HSC221	약물 투여 보조
	HSC222	병원치료기간과 병원치료 전, 후 이용자 지원
	HSC223	서비스 이용자 움직임과 자세변화 지원
	HSC224	서비스 이용자 개인상태 기록 점검지원
	HSC225	서비스 이용자 건강상태에 대한 모니터링 지원
	HSC226	서비스 이용자 스트레스관리 지원
	HSC227	돌봄역할에 있어서 가족돌봄미들과의 협력방안
	HSC228	효과적인 집단 돌봄
	HSC229	서비스 이용자 집의 안전 강화
	HSC230	임상활동 중의 환경과 자원 조절
	HSC232	일터에서 위험상황 대처

*주 : HSC231은 현재 Level 3의 추가과목으로 변경되었음(HSC374).

*자료: www.city-and-guilds.co.uk

Level 2 자격에는 4개의 기본과목이 있다. 사회적 보호 분야에 고용된 NVQ 신청자들은 4개의 기본과목 및 2개의 선택과목을 반드시 이수해야 한다. 건강보호분야에 고용된 NVQ 신청자는 총 6개 과목을 이수해야 하는데, ① 4개의 기본과목 및 2개의 선택과목, ②2개 기본과목 및 2개 선택과목, 핵심 및 선택 과목 중 2과목, ③3개 기본과목 및 3개 선택과목의 방법 중에서 선택할 수 있다. 기본과목과 선택과목 외에 추가과목(additional unit)이 있는데, Level 2는 14개, Level 3은 12개, Level 4에는 1

개 과목이 각각 있다. 그러나 추가과목의 경우 전문적인 개발을 계속할 경우에만 사용되고, 전반적인 자격구조의 일부분이 아니므로 이 장에서는 제외하였다.

Level 3과 4는 아동돌봄과 노인돌봄으로 나뉘서 자격증을 수여하는데, 기본과목(core unit)과 선택과목(optional unit)은 아동돌봄 분야와 노인돌봄 분야가 서로 상이하다. 아동돌봄 분야는 아동·청소년에 대한 보호와 복지에 대한 의무를 이해하는 과정이 필수적으로 포함되며, 노인돌봄 분야는 이용자의 선택권에 대한 보호와 복지에 대한 의무 이행 과정이 포함된다. 선택과목(Optional Units)의 내용도 많은 부분 유사하나 서로 상이한 부분들이 존재한다¹²⁾. 그러나 일반선택과목(Generic optional units)은 Level 3 단계에서는 아동돌봄과 노인돌봄 분야 모두 통합적으로 선택하도록 구성되어 있다. Level 4는 Level 3보다 한 단계 높은 단계의 자격과정으로 기본적인 구성은 Level 3과 동일하다. 그러나 Level 4 단계에서는 아동·청소년, 노인들에 대한 단순한 이용자 대인 서비스의 기술적 차원의 향상과 더불어 관리자(registered manager)가 갖추어야 할 덕목까지 추가된 가장 높은 단계의 사회서비스 자격과정이다. Level 3 자격은 4개의 기본과목을 포함하고 있으며, Level 3 지원자 전원은 각 분야에 해당하는 4개의 기본과목과 4개의 선택과목을 이수해야만 한다. Level 4 자격 역시 각 분야에 해당되는 4개의 기본과목과 4개의 선택과목을 이수해야만 한다.

<표 4> Level 3 NVQ in Health and Social Care(3172)¹³⁾

구분		과목코드	과목주제(Title of unit)
기본 과목 (Core units)	공통	HSC31	서비스 이용자와의 의사소통
		HSC32	근로환경에서의 이용자 건강과 안전유지 및 모니터링
		HSC33	실천에 대한 반성과 발전
	아동 및 청소년	HSC34	아동·청소년의 보호 및 복지를 위한 노력
	성인	HSC35	모든 이용자의 선택권 보호 및 복지 개선
선택 과목 (Optional units)	아동 및 청소년 (Children and Young)	HSC36	아동·청소년의 욕구 사정 및 돌봄 계획 지원
		HSC37	아이보호와 돌봄
		HSC38	아동·청소년의 인생 설계 지원
		HSC39	아동·청소년의 잠재된 학업능력 성취지원
		HSC310	아동·청소년의 성인기 준비와 독립지원

12) level 3(children and young people)은 기본과목 4개, 선택과목 22개이며 level 3(adults)는 기본과목 4, 선택과목 10개로 구성되었다. 일반선택과목 동일하게 71개이다. Level 4의 경우 Children and Young People 자격과정은 기본과목 4개, 선택과목 4개로 구성되었으며 일반 선택과목은 39개이다. Adults 분야는 기본과목 4개 선택과목 3개로 구성되며 일반선택과목은 Children and Young People과 동일하다.

13) Level 3의 선택과목은 <부표 III-2>를 참고하십시오.

	People)	HSC311	아동 청소년의 인간관계 형성과 유지 지원
		HSC312	아동청소년의 정체성 확립, 그리고 사회적, 정서적 발전 지원
		HSC313	아동청소년의 신체적, 정신적 욕구를 개선하기 위한 협력지원
		HSC314	신생아 돌보기
		HSC315	아동청소년의 욕구 만족을 위한 추가적 협력지원
		HSC316	추가요구에 따른 아동청소년의 필요사항 지원
		HSC317	아동청소년에게 가정을 제공하기위한 주변 네트워크 형성
		HSC318	아동청소년에게 가정 제공
		HSC319	이용자 가정에서 가족 지원
		HSC320	신생아를 돌볼 수 있도록 부모에게 전문적 조언제공
		HSC321	신생아의 첫 1년간 부모와 보호자를 격려하고 지원
		HSC322	문제 행동을 보이는 아동청소년을 위한 그룹 활동을 계획, 실천, 평가
		HSC323	그룹 홈에서 아이 돌봄 실천 지원
		HSC324	아동청소년의 문제행동에 관한 추이 정보
		HSC325	아동청소년들을 위협, 위해, 학대로부터 보호
		HSC326	아동청소년의 도전적 행동 예방 및 관리
		HSC327	지역사회와 범죄의 영향을 받았다고 여겨지는 아동청소년과 대면함에 있어 필요한 모델행동(model behavior)과 인간관계 지원
	성인 (Adults)	HSC328	돌봄계획과 심사 지원
		HSC329	이용자서비스 제공에 대한 계획, 모니터링, 심사 지원
		HSC330	서비스 관련 시설 접근과 이용 지원
		HSC331	이용자가 인간관계를 유지하고 발전시키도록 도와줌
		HSC332	이용자의 사회적, 정서적 욕구를 인식하고 지원
		HSC333	제공자의 가족과 주변인들이 이용자를 돕도록 장려함
		HSC334	거주공간과 가족환경 제공
		HSC335	위해와 학대로부터 이용자 보호
		HSC336	공격적 행위와 학대 예방 및 관리
	일반선택과목 (Generic Optional units)	HSC337	서비스 이용자의 도발적 행동을 조절 할 수 있도록 도움 주기
		HSC338	자격심사 및 의뢰 사정
		HSC339	욕구의 규정 및 우선순위 설정을 위한 사정
		HSC340	포괄적인 약물남용사정 수행
		HSC341	액션플랜을 통해 서비스 이용자의 약물복용 지원
		HSC342	약물복용자들의 즉각적 위험에 대한 접근과 조치
		HSC343	이용자의 가정생활 지원
		HSC344	이용자가 삶과 주변 환경을 관리하는 기술을 습득, 발전시키도록 지원
		HSC345	서비스 이용자의 재정 관리 지원
		HSC346	직접적인 지불행위 지원
		HSC347	고용서비스 접근 지원
		HSC348	서비스 이용자의 학습, 훈련, 발전기회 접근 지원
		HSC349	서비스 이용자의 거주 및 숙박에 대한 접근성 강화
		HSC350	이용자의 정신적 안정을 우선시하고 지원함
		HSC351	이용자의 욕구 충족을 위한 실천행동의 계획 및 수행
		HSC352	이용자의 치료 지속성 지원
		HSC353	통신을 이용한 이용자와의 지속적인 관계유지
		HSC354	이론적 모델에 근거한 이용자의 약물사용 상담
		HSC355	이론적 모델에 근거한 약물사용에 관한 그룹 상담

	HSC356	이용자의 인간관계문제 해결 지원
	HSC357	이용자의 알맞은 영양섭취를 위한 전문적 음식섭취 방법
	HSC358	피부손상 위험에 노출된 이용자 확인과 위험수위 사정
	HSC360	이용자의 움직임 및 자세변화 지원
	HSC361	신체 생리적 검사하기
	HSC362	약물남용의 징후를 알아보고 전문가에게 의뢰
	HSC363	약물남용 검사 실시
	HSC364	신체건강상의 욕구와 정신건강상의 욕구를 인식
	HSC365	약물복용과 그 효과에 대한 인식 키우기
	HSC366	의사결정 포럼에서 이용자들의 희망사항과 욕구를 표현하도록 지원
	HSC367	서비스 이용자들의 독립적 의사표명과 옹호에 대한 접근지원
	HSC368	이용자의 욕구와 선호 전달
	HSC369	특정 의사소통의 욕구를 가진 서비스 이용자 지원
	HSC370	컴퓨터나 기계를 이용해 대화하는 이용자 지원
	HSC371	통번역 서비스를 이용해 대화하는 이용자 지원
	HSC372	이용자가 친숙한 환경에 적응하도록 돕는 프로그램 계획 및 실행
	HSC373	이용자가 친숙하지 않은 환경에 적응하도록 돕는 프로그램 계획 및 실행
	HSC375	약물치료관리
	HSC376	정맥혈 샘플 채취
	HSC377	가정 내 투석 치료 시 이용자 지원
	HSC378	요도 카테터(urethral) 삽입 후 상태 관리
	HSC379	이용자의 약물복용 지원
	HSC380	주사된 기구의 교환, 제공 시 이용자 돕기
	HSC381	약물중독치료 프로그램 시 이용자 지원
	HSC382	이용자가 변화에 준비하고 적응하도록 지원
	HSC383	새로운 거주환경으로 이사 혹은 정착 시 지원
	HSC384	사별을 경험한 이용자 지지
	HSC385	죽음을 앞두고 있는 이용자 지지
	HSC386	서비스와 기관 간 서비스 이용자 이전 지원
	HSC387	돌봄역할에서의 간병인과 협력
	HSC388	가족, 부모, 간병인 연락하기
	HSC389	서비스 이용자와의 관계를 유지하기 위해 부모, 주변인들과 협력
	HSC390	더 넓은 사회구조적 환경에서 인간관계를 유지하도록 가족 지원
	HSC391	주변의 약물복용자에게 영향을 받는 사람들에게 서비스 제공
	HSC392	위기 시 가족, 간병인, 이용자와 협력
	HSC393	치료를 위한 그룹 활동 수행 및 평가
	HSC394	지지 그룹을 유지하고 발전시키는데 기여
	HSC395	위험과 위해, 학대를 인식하고 대처
	HSC396	정신건강에 도움이 필요한 사람들이 대처법을 찾도록 도와줌
	HSC397	이용자들의 인간관계에서 긍정적 행동 목표의 강화
	HSC398	이용자들의 행동관리를 돕기 위해 치료 프로그램이 필요한지 사정
	HSC399	타 기관 직원들과의 협력관계 발전시키기
	HSC3100	다원그룹에 참여하여 이용자 지원
	HSC3101	지역사회 네트워크와 파트너쉽 발전 지원
	HSC3102	지역사회 네트워크와 파트너쉽 협력 지원
	HSC3103	건강인식 수준향상에 기여

	HSC3104	이용자의 사정된 욕구와 계획된 성과가 충족되도록 네트워크 개발 지원
	HSC3105	자원봉사자 모집과 배치 지원
	HSC3106	자원봉사자 활동 계획 수립 및 모니터링
	HSC3107	자원봉사자 교육 및 동기부여
	HSC3108	발표활동을 통한 교육
	HSC3109	그룹학습 지원
	HSC3110	동료와 이용자 간의 관계형성 지원

*주 : HSC374는 선택과목 대신 추가과목으로 변경되었음(HSC374).

*자료: www.city-and-guilds.co.uk 참조 재구성

<표 III-5> Level 4 NVQ in Health and Social Care(3172)¹⁴⁾

구분		과목코드	과목주제(Title of unit)
기본과목 (Core units)	공통	HSC41	의사소통기록과 보고를 위한 체계 및 방법의 사용과 개발
		HSC42	근무환경에서의 건강 유지 및 발전, 안전 확보를 위한 지원
		HSC43	타인과 자신을 위한 지속적이고 전문적인 발전에 대한 책무
	아동 및 청소년	HSC44	아동청소년의 보호와 복지를 위한 노력
	성인	HSC45	이용자에 대한 보호 및 복지를 위한 지속적 실천개발
선택과목 (Optional units)	아동 및 청소년 (Children and Young People)	HSC46	아동청소년을 대신해서 독립성과 인권보호
		HSC47	아동청소년을 돌보는 부모와 돌봄가족 지원
		HSC48	개방적, 참여적 조직문화의 관리와 실천을 통한 리더쉽
		HSC49	아동과 청소년의 안전을 위한 환경 조성
	성인 (Adults)	HSC410	이용자, 가족, 돌보미, 지역사회를 대표하여 옹호
일반선택과목 (General Optional units)		HSC411	이용자의 최대성과성취를 위한 서비스 관리
		HSC412	이용자 또는 그룹 내의 중대한 전환점, 문제발생에 따른 적절한 대처
		HSC413	건강서비스를 위한 요구 관리
		HSC414	개인의 욕구와 선호 파악
		HSC415	서비스 전달계획이 각 개인의 요구를 수렴하는 가에 대한 평가와 수정
		HSC416	서비스 이용자의 돌봄 플랜에 대한 개발, 검토 및 수정
		HSC417	이용자의 정신 건강과 요구에 따른 사정
		HSC418	정신적 치료가 요구되는 이용자의 경우 요구에 대한 수용정도 확인
		HSC419	정신적 치료에 대한 서비스 요구와 관련한 상담 정보 제공
		HSC420	서비스 이용자의 여가활동참여기회 증대
		HSC421	서비스 이용자의 고용 훈련 기회 지원
		HSC422	서비스 이용자의 주거 지원
		HSC423	공청회에서 개인 지원
		HSC424	마약중독 치료제 복용 감시
		HSC425	서비스 이용자와 아동, 청년층에게 주거를 제공하는 사람에 대한 지원
		HSC426	서비스 이용자를 지원할 가족, 간호인에 대한 의무 강화
		HSC427	돌보미와 가족의 욕구사정
		HSC428	가족과 돌보미를 지원하는 프로그램을 개발, 수행, 평가
		HSC429	서비스 이용자의 성장발전과 독립성 장려를 위한 그룹 활동
		HSC430	이용자와 주요 주변인에 대한 보호 지원
		HSC431	가족 학대에 노출된 이용자 지원

14) Level 4의 선택과목은 <부표 III-3>를 참고하시오.

	HSC432	가족들이 이용자 행동에 관한 문제를 표현하도록 도움
	HSC433	단체활동에 참여하도록 하며, 그 효과를 체험하고 평가함
	HSC434	기록과 보고서의 관리 및 유지
	HSC435	제공 서비스 조직 및 관리
	HSC436	서비스의 질적인 측면 강화
	HSC437	투자자들에게 기관과 기관이 제공하는 제공서비스를 홍보
	HSC438	약물 사용과 건강, 복지에 대한 정보, 조건의 개발 및 선전
	HSC439	기관의 정책과 실천의 개발에 기여
	HSC440	효과적인 행정지원
	HSC441	간호인의 소개 및 계약 체결
	HSC442	약물 남용 서비스의 비용 편익 및 성과를 모니터링하고 평가
	HSC443	이용자의 서비스 알선
	HSC444	질적 서비스 개발을 위한 직원 채용과 유지에 기여
	HSC445	자원봉사자 모집과 배치
	HSC446	가정에서의 개인의 요구와 선호를 충족시키기 위한 노동력 관리
	HSC447	법정이나 공청회에서 기관을 대표하기
	HSC448	법정과 공청회 시 정보 획득 및 제공
	HSC449	다른 기관과의 회의에서 자신의 기관 대표하기
	HSC450	개인의 가정 내 일상생활과 독립지원을 위한 위기관리계획개발
	HSC451	질적 서비스 제공을 지원하는 팀 지휘

*자료 : www.city-and-guilds.co.uk 참조 재구성

앞서 설명한 자격과정의 과목을 지원자가 이수하고 이를 평가받기 위한 과정은 상당히 세밀한 수행평가를 통해서 이루어진다. 앞서 <표 2>에서 설명한 평가자(Assessor)의 평가를 통해 지원자는 자격증 여부를 판단 받는다. 아래의 [그림 1]은 평가자들이 지원자들을 평가하기 위해 “평가계획”을 수립하고 세부적인 평가내용을 기록한 평가지이다. 이 그림에 따르면 평가자들은 교육과정에서 제시된 내용을 현장에서 어떻게 실질적으로 수행하는가를 판단하여 자격증을 취득하도록 하고 있다. [그림 2]에서 제시하는 항목들도 수행평가와 관련하여 평가자들이 평가 내용의 구체적인 사실들을 열거하고 있어서 수행평가가 현장에서의 실질적 능력평가로 이어지도록 하고 있다.

Form N/SVQ6

Assessment plan and review ← 평가계획 및 검토



신청자 → Candidate name Carol Heem

평가자 → Assessor name J. Goulden

Unit number/s and title/s HSC21 Communicate with and complete records for individuals

This record can be used for single and multiple unit planning

Date	Assessment planning, review, feedback and judgement record ← 평가내용	Candidate and assessor signatures	Evidence reference ← 첨부증거자료
20.02.05	Observation of Carol assisting Mr J. After checking consent gained from client Carol was confident, reassuring and displayed excellent interpersonal skills. Gave positive feedback to her about exactly which p.c.s she had evidenced. Carol will record the observation onto Performance Evidence Record (PER) and we discussed how to write not only what she had done and also record why. This will provide some clearly recorded knowledge evidence. Asked questions which I will record with the responses ready for the next review.	JG CH	Ref 4 Ref 5
27.02.05	Unfortunately meeting postponed due to ill health rearranged for 29.02.05	JG	
29.02.05	Review Read and identified what k.u. the communication assignment could provide. Read and accepted a very detailed letter written by Mrs F which gave sufficient information to allow matching to some p.c.s. Read and accepted the accuracy of Carol's record of my observation. Formally recorded the questions and Carol's answers. Read and matched the EWT from Ivan to requirements. Entered all this evidence onto the Evidence Location Sheet (ELS) so that we can track progress and identify gaps to ensure precise re-planning. Plan 2 We still need further evidence to show consistency of Carol's practice and to cover outstanding p.c.s. Agreed that I will observe Carol again with a different client on 05.03.05 – Carol will check this is OK with the client and her manager. Carol will show me the service user records that she completes. As these records are confidential they will not be placed in the portfolio. The evidence they provide will be entered directly on the ELS. I will question Carol about the legal and organisational policies and procedures that affect what she does after the observation and add her responses to Ref 5. Next review date 14.03.05.		Ref 2 Ref 3 Ref 4 Ref 5 Ref 1 Ref 6 Ref 7 Ref 8

다음 평가 일정 →

The above is an accurate record of the discussion

Candidate signature Carol Heem ← 신청자 서명

Date 14.03.05

Assessor signature John Goulden ← 평가자 서명

Date 14.03.05

(photocopy as required)

[그림 1] 평가양식 예시

Form N/SVQ7
Performance evidence record ← 수행증거기록



N/SVQ/unit Health and Social Care Level 2

Candidate name Carol Heem ← 신청자

Use this form to record details of activities (tick as appropriate)

- Observed by your assessor ☒
 Seen by an expert witness ☐
 Seen by witness ☐
 Self reflective account ☐

Evidence ref: 4
Unit numbers: HSC21



NB Your assessor may wish to ask you some questions relating to this activity. Ensure they are recorded in the appropriate box overleaf. The person who observed/witnessed your activity must sign and date overleaf.

Links to			Date of activity:	Links to	
Unit ref	Element	PC ref	Performance evidence ← 수행평가내용	Scope/range ref	Knowl/u/stand ref
21	b	2a	I introduced John to Mr J and explained that he would be watching me and might want to ask him about how I help him. Mr J smiled and agreed. I had to stand in front of Mr J (I always do this) because he needs to see my face clearly as he is deaf in his right ear and also has problems with his left ear. I know this because it was in his care plan and he and his daughter told me. Mr J and I get on well and we have a chat about all sorts of things he likes to call me "honey" which I am ok with. He likes me to call him by his first name, although some clients don't like you to. Mr J has had a stroke so can't get his words right sometimes and I have to be very careful not to finish his sentences for him. He can get angry if people do that. I let him talk and don't interrupt or rush him. He has got worse over time so I have to speak really clearly and check he has heard me. I asked him how he had been feeling since my last visit as he had been a bit poorly with a cold. He said he was better now but that he was worried having been for a hearing check at the hospital. I nodded my head and looked at him in a way to show my interest, curiosity and concern. I repeated back to him that he was worried about something and did he want to talk about it. I sat down and waited for him to tell me what was the matter. He said he was needing a new hearing aid but that the digital one seemed very expensive and he didn't know if it was worth it at his age or whether he could afford it. I suggested that it	NA	29
21	a	1			3b
21	a	2			
21	a	3+4			7
21	c	6a, b			
21	b	1			9
21	c	3+6a			
21	b	3+4			
21	b	4, 5			
21	c	1			
21	c	2			

I confirm that the evidence listed is true.

Assessor/Expert/Witness* signature John Gaiden

Date 29.02.05

*delete as appropriate

Candidate signature Carol Heem ← 신청자 서명

Date 29.02.05

Assessor signature John Gaiden ← 평가자 서명

Date 29.02.05

Internal Verifier signature and date (if sampled)

(photocopy as required)

[그림 2] 수행증거기록 예시

National Minimum standards가 설정한 목표에 따르면 2006년 12월까지 registered manager는 NVQ level 4 또는 그에 상응하는 경영과 케어 영역의 자격증을 취득해야 한다. 그리고 Care Home에 근무하는 최소한 50%의 근로자가 케어 영역의 NVQ level 2의 자격을 취득해야 한다. 재가 돌봄(Domiciliary care) 서비스의 경우 2008년 4월 1일까지 수혜자의 50%가 NVQ 자격을 취득한 근로자들에 의한 서비스 공급자들에 의해 서비스를 받아야 한다. 또한 정부 보고서 Options for Excellence-Building

the Social Care Workforce the Future(2006)가 제시한 비전은 2020년까지 모든 사회서비스 공급 분야에서 훈련받은 숙련된 인력을 갖추는 것이다.

<표 6>에 따르면 care assistant 와 home cares의 60%가 NVQ level 2 이상의 자격을 보유하고 있는 것으로 나타났다. 사회복지사, 작업치료사와 같이 역사가 보다 오래된 기존의 사회복지 전문 인력은 자격 수준도 높고 자격 보유율을 98% 이상이었다. 그러나 간호·간병 인력, 우리나라의 돌보미에 해당하는 care assistants 와 home carers¹⁵⁾같은 준전문가 인력은 자격증을 가지고 있지 않은 비율이 높은 것을 알 수 있다. 한편 NMDS-SC의 2007년 5월 말 자료를 분석한 결과를 보면 NVQ level 2 이상을 취득한 care worker는 50%이하인 것을 볼 수 있다(<표 7>참고).

따라서 SfC(2007)는 서비스 현장 훈련·실습과 개발이 원-원 전략임을 밝히고 있다. 즉 서비스 이용자들이 서비스 성과와 서비스 인력에 대해 신뢰감을 가질 수 있고 서비스 인력은 자신의 업무에 대한 자신감을 가질 수 있으며, 고용주들은 인맥을 유지하고 향상시킬 수 있다. 영국은 사회서비스 인력의 질적인 향상을 위하여 '지속적인 전문직 개발(The Continuing Professional Development, CPD) 체계를 구축해 나가고 있다.

3) 사회서비스 인력 고용과 근로 환경

영국은 1998년 정부보고서 'Modernising social services'와 '2000 Care standard act' 법안을 근간으로 하여 사회서비스 현대화 정책을 추진해 왔다. 특히 사회서비스 인력에 집중적인 관심을 두면서 2000년에 'Modernising social care workforce', 2006년에 'Options for excellence'를 발간하였다.

영국 정부가 2005/6년에 사회서비스 인력 개발과 훈련을 위해 지출한 돈은 284백만 파운드로 2002/3년의 3배였다. Options for Excellence 보고서에서는 이러한 보조금 지원이 2005년 6월에서 2006년 6월까지 전체적인 돌봄 부분 NVQ 훈련 등록수가 22.4%로 증가하도록, NVQ 자격 취득이 42.7%로 증가하도록 일조했다고 제시하였다. 특별히 Training Strategy Implementation(TSI) 보조금은 민간 또는 자원 부분 서비스 제공 기관이 국가최소자격기준(National Minimum Standard)을 충족시킬 수 있도록 근로자가 신규교육(Induction training) 또는 NVQ 교육 한 단위를 이수할 때마다 75

15) home carer는 가족들 중 돌봄서비스를 제공하는 자를 의미한다.

파운드를 지급하는 보조금 제도로 2007/8년도에는 18,000개의 고용기관이 혜택을 받았다. 08/09년도에는 천2백만 파운드가 책정되어 있으며 Skills for Care를 통해 접수 관리한다. 이러한 영향에 힘입어 영국 사회서비스 인력은 <표 6>에 따르면 다수가 자격을 보유하고 활동하고 있는 것으로 나타났다.

<표 6> 영국 사회서비스 관련 인력 자격 보유 비율

(단위 : %)

	Social workers	Occupational therapists	Nursing auxiliaries and assistants	Houseparents and residential wardens	Care assistants and home carers
NVQ level 4 or above	74.4	85.5	25.0	32.8	11.2
NVQ level 3	7.9	1.8	23.5	23.1	16.1
Trade apprenticeships	0.5	0.0	1.8	0.9	3.5
NVQ level 2	4.8	2.7	20.8	10.0	32.2
Below NVQ level 2	3.8	4.0	12.7	12.9	13.0
Other qualifications	8.3	4.2	9.0	13.2	13.1
No qualifications	0.3	1.6	7.0	7.1	11.0

자료 : ONS Labor Force survey, 2006 Annual dataset; Commission for Social Care Inspection(2008). The State of Social Care in England.

그러나 <표 7>에서 보면, 우리나라 돌봄노동분야와 가장 유사한 Care Worker의 자격증 보유 비율은 약 32%로 상대적으로 낮다고 판단된다.

<표 7> 서비스 유형별 care worker의 자격증 보유율

(단위 : %)

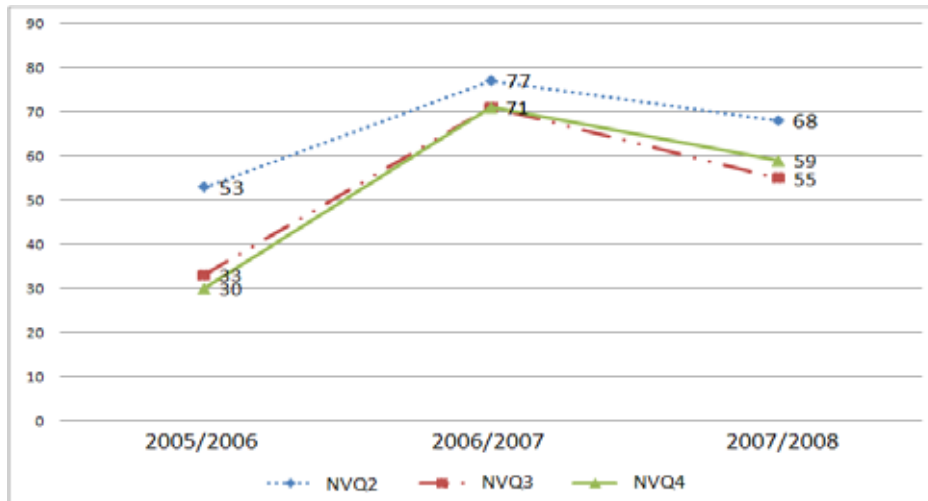
Highest Qualifications Held	All Services	Care Home Only	Care home with Nursing	Domiciliary care
Care Worker(Base)	48,642	16,629	12,707	9,422
Level 4 or above	1.2%	1.3%	0.8%	1.0%
Level 3	5.6%	5.5%	3.7%	4.2%
NVQ level 2	18.0%	20.9%	12.6%	19.2%
Sub Total - Level 2 or Above	24.8%	27.7%	17.1%	24.4%
Entry or 1	0.2%	0.3%	0.1%	0.2%
기타 관련 자격	11.1%	12.4%	6.9%	10.4%
관련 자격 없음 혹은 기록 없음	68.1%	64.5%	79.2%	67.9%

자료 : Skills for Care(2007). The National Minimum Dataset for Social Care(NMDS-SC) Briefing-Issue 4 Qualifications.

이는 현재 영국정부가 준전문가 수준의 사회서비스 인력의 서비스 질을 향상시키기 위해 해결해야 할 숙제로 남아 있다.

<표 8> Health and Social Care 분야 자격과정 등록인원 및 자격증 취득인원
(단위 : 명, %)

종류	2005/2006			2006/2007			2007/2008		
	등록	자격증	취득률	등록	자격증	취득률	등록	자격증	취득률
NVQ2	66,492	34,945	53	74,311	57,462	77	90,758	61,682	68
NVQ3	35,417	11,816	33	37,201	26,590	71	58,836	32,632	55
NVQ4	4,763	1,440	30	5,061	3,607	71	7,180	4,221	59



[그림 3] 2005-2008년 Health and Social Care 자격증 취득률

<표 9> 2000~2008년 NVQ 자격취득 인원

(단위: 명)

Level	00-01	01-02	02-03	03-04	04-05	05-06	06-07	07-08
1	49,375	44,267	49,798	55,523	56,654	61,760	54,494	55,062
2	230,681	216,066	231,414	275,788	323,567	258,388	392,808	470,156
3	102,674	102,962	103,735	117,334	132,484	148,741	153,183	171,895
4	14,395	14,444	15,947	20,628	24,766	28,658	28,849	30,027
5	957	801	881	845	1,028	1,039	1,085	1,057
계	398,082	378,540	401,775	470,119	538,499	598,586	630,419	728,197

한편 영국 보건부는 사회서비스 분야를 ‘자료의 사막’이라고 칭하면서 정확한 수치에 근거한 정책 운영을 위하여 2005년 The national minimum data set for social care(NMDS-SC)라는 통계체계를 마련하였다.¹⁶⁾

이러한 통계에 의해 서비스 종사 인력수를 파악하고 이들의 근로환경과 고용 등의 문제를 분석하고자 노력하고 있다.

가) 인력 수

사회서비스의 종사인력규모를 파악하기는 상당히 어렵다. 그 이유는 많은 인력이 비공식 부문에서 종사하고 있기 때문이다. 영국은 이러한 문제 해결 접점을 자격제도의 정비와 관리에서 찾은 듯하다. 사회서비스 자격의 4단계는 모두 해당 직무 수행을 파악하고 자격을 취득할 수 있도록 공식화하고 있기 때문에 이 부문에서 인력 파악이 가능하다고 판단된다.

Skills for care(이하 SfC)의 Skills research and intelligence unit의 2007년 인력현황을 분석하여 발간한 The state of the adult social care workforce in England, 2008 보고서에 의하면 성인을 대상으로 하는 전체 사회서비스 인력의 수는 약 139만¹⁷⁾ 명이다. <표 10>을 보면, 사회서비스와 직접적으로 관련된 인력은 131만 1천명, 간접적으로 관련된 인력은 7만 8천명으로 집계되었다. 직접적으로 고용된 인력 중 독립부문(민간 부문 및 자원봉사부문)에 고용된 인력은 70%, 지방정부에 고용된 인력은 17%, NHS(National Health Service)에 고용된 인력은 5%, 직접지불에 의해 서비스 이용자에게 고용된 인력은 9%로 나타났다. <표 11>에 의하면 직접적으로 고용되어 있는 사회서비스 핵심 인력 중 3분의 2 이상이 직접 돌봄을 제공하는 인력이며 이 중에는 764,000명의 care worker들이 포함되어 있다. 관리자 및 슈퍼바이저는 131,000명(10%), 행정 및 보조 등 기타 인력은 184,000명(14%), 사회복지사, 작업치료사, 간호사들을 포함한 전문가들은 90,000명(7%)으로 추정되고 있다.

또한 NMDS-SC 자료에 의한 수요추계결과, 영국에서 2025년도까지 필요로 하게 되

16) NMDS-SC자료 수집은 서비스 제공 주체의 보고에 기초하고 있으므로 전수조사가 아니며, 계속적으로 자료를 추가보완하면서 자료의 정확성을 높여가는 과정에 있다. 따라서 SfC와 CSCI 등은 NMDS-SC를 기초로 다양한 경로의 통계를 비교 분석하면서 인력에 대한 보고서들을 발간해오고 있다.

17) SfC는 사회서비스 인력 일부는 한 가지 이상의 일을 하는 경우가 있어 중복 집계되었을 가능성이 있다고 밝혔다.

는 사회서비스 인력은 시나리오에 따라 200만 명에서 250만 명에 이를 것으로 예상하고 있다.

<표 10> 2006-2007년 서비스 유형별 성인 대상 사회서비스 인력 추산

(단위 : 명, %)

고용분야 \ 고용 형태	독립부문 (민간 + 자원봉사)	지방 정부	NHS	직접지불에 의해 서비스이용자에게 고용	Total
Residential care	584,000	51,000	-	-	635,000 (48%)
Domiciliary care	274,000	48,000	-	-	322,000 (25%)
Day care	29,000	28,000	-	-	57,000 (4%)
Community including NHS and the organisation and management of care in councils and the community	34,000	90,000	60,000	113,000	297,000 (23%)
직접고용인력합계	921,000 (70%)	217,000 (17%)	60,000 (5%)	113,000 (9%)	1,311,000 (100%)
간접고용인력합계	67,000	11,000	n/a	-	78,000
전체 인력	988,000	228,000	60,000	113,000	1,389,000

자료: Skills for Care. (2008). The State of the Adult Social Care Workforce in England.

<표 11> 2006-2007년 영국의 성인 대상 사회서비스 인력구성추산

(단위 : 명, %)

Type of job role	독립부문 (민간 + 자원봉사)	지방정부	NHS	직접지불에 의해 서비스이용자에게 고용	Total
Management & supervisory	94,000	37,000	1,000	-	131,000 (10%)
Professional	52,000	21,000	17,000	-	90,000 (7%)
Direct care/support providing	644,000	107,000	42,000	113,000	906,000 (69%)
Of which: care workers	569,000	82,000	-	113,000	764,000 (58%)
행정 및 보조인력	131,000	53,000	n/a	-	184,000 (14%)
직접고용인력 합계	921,000	217,000	60,000	113,000	1,311,000 (100%)

자료: Skills for Care. (2008). The State of the Adult Social Care Workforce in England.

주1 : 직접 고용된 인력에 대한 자료임.

나) 연령 및 성별

NMDS-SC의 자료에 의하면 사회서비스 인력의 3분의 1가량이 45세 이상이며, 55세 이상은 15%로 나타나고 있다. 사회서비스 인력의 약 3분의 2는 30세가 넘어서야 이 분야에서 일을 시작하였다. SfC가 502명의 care worker들을 대상으로 실시한 면접조사 결과를 분석한 바에 의하면 탄력적인 근무시간, 직무만족도, 나이가 들수록 돌봄노동에 대해 인식하게 된다는 것, 근로자 스스로 나이가 들어감에 따라 관심이 생기게끔 되어 있는 일부의 본질적인 특성이 사회서비스 인력이 고령화 되는 이유라고 한다.

여성은 사회서비스 인력의 83%를 차지하고 있고 이러한 분포는 관리자급을 포함한 모든 직급에서 유사하게 나타난다. 그러나 고위 관리자급은 남성이 35%를 차지하고 있다.

다) 이직률 및 결원률

2007년 NMDC-SC 자료에 의하면 성인 대상 사회서비스 분야의 이직률은 19.3%, 결원률은 3.8%이다. 재가 서비스(Domiciliary care)의 이직률은 24.9%, 결원률은 5.9%로 평균보다 높다. 사회서비스 인력의 이직으로 인한 손실은 연간 78백만 파운드(약 1,600억 원)에 이르는 것으로 추정된다. SfC(2008) 보고서에 의하면, care assistance and home cares 직종의 결원률은 78.1%로 7만 명이 넘는 것에 비해, 사회복지사 등은 결원률이 6.1%이하인 것으로 나타나 큰 차이를 보인다(<표 12> 참고).

SfC는 근로조건을 향상시키는 것만이 인력을 유지할 수 있는 방법이며, 인력을 유지하는 것이 이직으로 인한 신규 인력 채용에 소요되는 비용보다 적다고 하였다. 그리고 이는 서비스 이용자들의 삶을 향상 시킬 수 있는 가장 중요한 방법이라고 하였다. SfC는 사회서비스 인력들을 유지시키는 요인과 이직을 유발하는 요인에 대한 설문결과를 제시하면서 이직요인은 근로조건 및 처우에 대한 불만에 기인한 것으로 고용주들이 이를 고려해야 한다고 하였다. 이 결과에 따르면 이직하지 않는 주요 이유는 직무 만족, 동료와의 좋은 관계, 관리자와의 좋은 관계, 만족할 만한 임금 및 근무조건, 재미있고 도전적인 업무 등이었다. 이직하는 주요 이유는 관리자와의 나쁜 관계, 낮은 임금 및 근무조건, 동료와의 나쁜 관계, 불안정한 근무환경 등이었다.

SfC는 이직률을 낮추기 위한 고용주 차원의 방법으로 National Training Strategy Circular (2003)가 제시한 다음과 같은 사항을 권고하였다. 첫째, 근로자의 일-가정 균

형을 배려해야 한다. 둘째, 근로시간을 유연하게 해 주어야 한다. 셋째, 일감 나누기(job sharing)를 지지해야 한다.

정부차원의 고용 지원 정책은 TV, 라디오, 그리고 인쇄 매체를 통한 사회서비스 인력에 대한 대중적 이미지의 개선을 위한 국가적 캠페인(Social Care Recruitment Campaign)이 있다. 이에 더하여 중앙 정부는 각 지방 정부가 자체 홍보를 쉽게 할 수 있도록 홍보 방법에 관한 단계적 지침, 유용한 통계 수치, 사진 및 리플렛, 홍보 문구, 성공 사례, 보도자료 작성 방법, 동여상 등 홍보자료 패키지를 제공하고 있다.

<표 12> 2007년 표준직업분류별(SOC) 사회서비스 인력 결원률

(단위: 명, %)

표준직업분류(SOC)	2007 1월 -6월	% of total
Care assistants and home carers	70,576	78.1
Social workers	5,555	6.1
Nursing auxiliaries and assistants	5,221	5.8
Youth and community workers	4,988	5.5
Housing and welfare officers	3,083	3.4
House parents and residential wardens	524	0.6
Occupational therapists	435	0.5
합계	90,382	100.0

자료: Skills for Care. (2008). The State of the Adult Social Care Workforce in England.

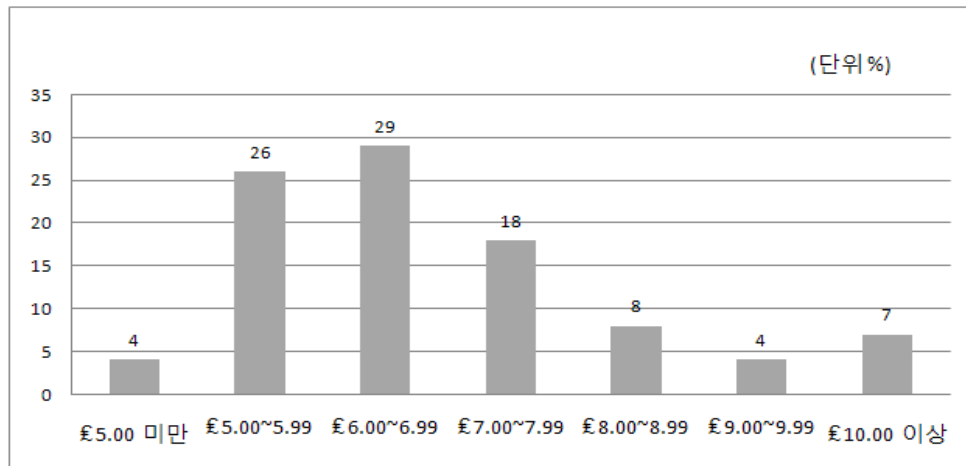
라) 임금

영국 통계청의 2006년 Annual Survey of Hours & Earnings(ASHE)에 의하면, "Care Assistants and Home Cares" 분류 산하 직종 시급의 중앙값은 7.12파운드로 계산원보다 1파운드 많고(£6.03) 콜센터 직원보다 적은 수준이며 (£7.20) 일반 사무보조원보다 훨씬 적다(£8.03). NMDS-SC자료에 의하면 2007년 2월 기준으로 "Care Assistants and Home Cares" 분류 중에서도 Care worker 가 받는 시급의 중앙값은 5.87파운드, Senior care worker는 6.15파운드이다.

Skills for Care의 2007년 보고서에 따르면 전체의 56%에 해당하는 돌봄노동자들이 5파운드이상 7파운드 미만의 시급을 받고 있는 것으로 나타났다. 이는 현재 파운드화의 환율¹⁸⁾과 비교해보면 영국의 과반수이상의 돌봄노동자들이 9,592원에서 13,410원

18) 2009년 5월 6일 현재 파운드의 환율은 1918.47원이다.

의 시급을 받고 있는 것으로 생각해 볼 수 있다([그림 4] 참고).



자료: Skill for Care. (2007). National Survey of Care Workers FINAL Report

[그림 4] 돌봄노동자의 시간당 임금 수준

한편 임금 구조가 자격이나, 근속년수나, 고용 지위나 서비스 대상자의 중증도와 일관성이 없는 것으로 나타났고, 자격 수준과도 큰 관련이 없는 것으로 나타났다. Care worker는 최저 등급에서 시작하여 3등급의 NVQ를 취득해도 6%밖에 시급이 증가하지 않으며 Senior care worker도 4급 이상의 NVQ를 취득해도 5%밖에 시급이 증가하지 않는 것으로 나타났다(<표 13> 참고). SfC의 Andrea Rowe는 “이러한 결과는 인력들이 NVQ 3등급의 자격을 취득하여 승진을 하려고 노력할 가치가 없음을 의미한다.”고 하였다.

<표 13> 자격 수준과 임금과의 관계

(단위: £)

자격 수준	Care worker(£/시간당)	Senior care worker(£/시간당)
All workers	5.87	6.15
Entry level or level 1	5.70	n/a
NVQ level 2	5.80	6.10
NVQ level 3	6.04	6.25
NVQ level 4 or above	n/a	6.38

자료: Skills for Care(2007). The National Minimum Dataset for Social Care(NMDS-SC) Briefing-Issue 3 Pay.

위에서 언급된 바와 같이 영국의 사회서비스 인력은 국가자격제도의 틀 안에서 매우 복잡한 과정을 거쳐서 일을 할 수 있도록 자격화하였다. 사회서비스 자격을 체계화하기 전보다 서비스의 내용과 질이 좀 더 믿을 수 있고 이용자들의 만족도가 상승한 것은 사실이나, 현재 4급까지 정비를 갖춘 사회서비스 내 인력에 대한 보상체계는 복잡한 자격제도와 미루어 크게 상승했다고 보기 어렵다. Skill for Care의 정책담당자인 Annette Baine에 따르면 최근의 논의는 사회서비스 내 준전문가 수준인 NVQ level 2인 경우 이직률이 심하며, 안정적인 일자리로 기능하지 못하는 측면이 강하고 level 3과 level 4는 국가가 그 인력 수를 조정하는 측면이 있으나 level 2의 경우 그렇지 못하고 민간 Awarding Body에서 자격증을 주고 있기 때문에 이에 대한 질 담보의 어려움에 봉착했다고 하였다. 현재 이러한 문제를 해결하기 위한 사회서비스 내 자격제도 정비를 할 예정에 있으며 현재의 복잡한 자격제도를 단순화하는 방안이 논의되고 있다고 하였다. 이러한 논의는 현재 자격제도를 새롭게 마련해야 하는 우리나라에 주는 시사점이 될 수 있다고 판단된다.

II. 프랑스의 가정보육모제도와 여성 일자리

1992년 7월 12일 공포된 법에 의하면 가정보육모는 일정한 보수를 받으며 자신의 집에서 미성년자를 보육하는 자를 의미한다. 초기에는 보모, 탁아모로 불리어졌는데 1977년 법령에 의해 가정보육모(assistante maternelle)라는 공식적 명칭이 명시되었으며 유급휴가와 직업의 사회적 권리보장, 자격인증절차와 교육시간, 그리고 가정보육모의 역할과 기능에 대해 명시되어졌고 1992년 법령에 의해 전문직업인으로서의 위상을 갖게 되었다.

라) 1. 인력양성

프랑스 가정보육모가 되기 위해서는 경우 시·도 의회장의 인가를 받아야 활동할 수 있다. 각 도의 가정보육모의 관리를 담당하는 기관(PMI)에 등록 서류를 제출하게 되면, 약 3개월간의 처리 기간을 통해 자격인증의 여부를 통보받게 된다. 자격 인증을 받기 위해서는 우선 가정보육모 활동을 하고자 하는 지역에 거주하고, 건강 검진을 통해 보육에 적합한 건강 상태인지를 확인해야 하며, 영유아의 안전과 건강을 책임지고, 육체적, 지적, 감성적 발달을 도울 수 있다는 신뢰를 줄 수 있어야 하며, 보

육하고자 하는 영유아의 수와 연령에 적합한 주거 환경을 보유하고 있어야 한다. 이를 확인하기 위하여, 서류 심사뿐만 아니라, PMI의 전문 인력들로 구성된 PMI의 인가 위원회와의 면담 및 주거 환경의 방문 확인들로 구성된다. 특히 면담을 통해서 영유아 보육을 위한 교육적 자질을 살펴보기도 하고, 외국인의 경우 프랑스어의 구사수준도 중요한 판단 기준으로 차지하는 한편, 부모들과의 의사 소통능력, 가정보육모로서의 책임과 역할에 대한 기초지식정도도 판단 기준이 된다. 또한 주거 환경의 경우, 위생과 안전 상태를 확인하고, 주거 환경 내 잠재된 위험 요소가 없는지도 자세히 살펴본다. 이렇게 평가된 내용들은 평가 서류를 구성하게 되고 이를 토대로 시도 의회장이 최종 결정을 내리게 된다. 심사를 통해 자격 승인을 받게 되면, "승인 후 모임"을 통해 가정보육모로 활동하기 위해 필요한 다양한 정보들을 제공받게 된다.

가정보육모의 자격을 시도 의회장으로부터 승인받았다고 할지라도, 즉시로 보육활동을 개시할 수 있는 것은 아니다. 보육활동을 위해 의무적인 교육을 받아야 하는데, 2007년 1월 이전에 승인받은 가정보육모는 5년간 총 60시간의 교육을 받고 최소 20시간을 이수하면 가정보육모로 활동할 수 있었지만 2007년 1월 이후 승인을 받은 가정보육모들은 교육이 강화되어 총 120시간의 교육을 받아야 하며, 이 중 최소 60시간을 받아야 보육활동을 시작할 수 있다. 그리고 이후 60시간의 교육은 보육활동을 하면서 2년 안에 이수하여야 한다. 만약 교육을 거부하게 되는 경우 보육활동을 시작할 수 없거나, 추가 교육을 받지 않는 경우, 자격 갱신을 할 수 없게 된다.

가정보육모로 활동하면서 교육을 받아야 하는 경우에는 도에서 직접 재정을 부담하는 공공보육기관에 아이들을 그 기간 동안 맡기거나 다른 가정보육모가 임시로 아이들을 돌보도록 한다. 총 120시간의 교육의 주요 내용은 유아 욕구 및 발달 요소, 유아의 질환, 유아 개인 보육과 관련된 유아와 가족 관련 법적 제도적 범위, 전문 분야에 응용되는 IT지식, 일반적인 인력조직 및 기능, 식품 영양학, 주거 생활 및 주거 내 사고 방지법들이다.

교육은 도의회에서 직접 마련하여 PMI에서 실시하거나, 도의회에서 인가한 교육기관을 통해 이루어진다. 각 교육기관에서는 교육과정 이수에 대한 인증서를 발부하고, 필요한 경우 테스트를 통해 교육이수 여부를 결정하기도 한다. 인가받은 교육기관 중에서는 원격교육으로 교육을 제공하는 경우도 흔하게 볼 수 있다.

한편 기존의 가정 도우미(assistante familial)로 활동을 한 경우(이 경우에도 교육이 필요하므로, 그 교육을 인정), 보육 전문 학위 획득자, 영유아 직업 자격증

(CAP:Certificat d'Aptitude Professionnelle) 획득자, 국가전문직업 목록에 올라있으며, 영유아 분야에서 활동할 수 있는 최소 전문대학이상의 학위 소지자들에 한해서는 120 시간의 교육이 면제된다. 가정보육모들은 가정보육모의 승인을 받기 전에 다양한 형태의 교육기관 및 원격교육기관을 통해 영유아 직업 자격증(CAP)을 획득하기도 하고, 가정보육모의 승인과 함께 교육을 시작하여 120시간의 교육을 채울 뿐만 아니라, 이를 통해 자격증 획득을 꾀하는 경우도 많다. 아래의 <표 14>는 가정보육모 교육 과정의 예를 보여준다.¹⁹⁾

<표 14> 가정보육모 교육과정

원격 교육 과정 - 가정보육모 교육	
교육 기간	12개월
교육 목적	아동의 감성과 지성을 키우는 도우미 역할을 능숙하게 감당할 수 있는 이론적 실제적인 지식의 제공이 목적이다.
기본 과정	원격 교육을 통한 다음 2개 과정 아동 심리학/ 위생학 (한 개 기관에서 최소 80시간 연수 선택 가능)
각 과정별 프로그램 과정 1. 아동 심리 발달	애착이론 (유아 인성학/ 상호 작용학/ 유아기의 수면/ 영양학/ 언어와 놀이/ 유아기의 상상력/ 공격성/ 지성/ 성적차이/ 유아와 환경:가정/ 정신 분석 기초 이론/ 태아부터 영아기까지: 신생아학/ 태아에서 출산까지/ 1-2세의 신경심리적 발달 및 애착 발달/ 유아의 보육기관의 취학/ 교육의 사회적 문화적 요소 등)
과정 2. 위생학 응용	신체와 위생/ 기관, 세포, 바이러스 및 박테리아의 정의/ 백신/ 전염병에 대비한 위생 활동/ 박테리아성 질병의 원칙/ 바이러스성 질병/ 생식기능/ 임신 방법/ 유아, 청소년, 노인의 성/ 성적 문제/ 낙태/ 식품 위생/ 다양한 종류의 식품/ 24시간 소모되는 식품의 양/ 소화 위생/ 다양한 식이요법/ 알콜, 담배, 마약의 위험성/ 주거와 위생/ 공기 오염/ 소음/ 환경학/ 도시 위생의 문제/ 응급 처치/ 상처 처리 등
교육 승인	가정보육모 인증서(Certificat d'assistante maternelle) 발급
교육비 지불 방법	각 과정별 등록 가능

모든 가정보육모로서의 활동 사항들은 PMI의 관리를 받게 된다. 보육하는 영유아의 인적사항이나 추가 보육 가능 인원, 보육아 관련 심각한 사건 사고 등은 신고되어야 한다. 또한 주거지가 직장이므로, 주거지가 변경될 경우에도 반드시 신고하여야

19) 민간 교육 및 연구 기관 CERFPA는 정부에서 제시하는 교육과정에 맞추어 각 직업 훈련을 담당하기도 하는데, 그 중 원격 교육으로 가정보육모 교육을 시행하고 있다.

http://www.cerfpa.com/formation/correspondance/assist_maternelle.htm

한다. 이와 같은 가정보육모로서의 의무를 제대로 지키지 않을 경우, 또한 제한 인원을 지키지 않을 경우에는 승인이 취소될 수도 있다. 또한 정기적으로 PMI에서는 유아 전문가, 의사, 심리학자 등의 관리를 받아야 한다.

5년을 기한으로 승인된 가정보육모의 자격은 기한 후 자동적으로 갱신되는 것이 아니라, 갱신을 위한 절차를 받아야 한다. 자격갱신을 위해서는 보수교육을 이수해야 하는데 보수 교육의 목적은 관련 주제에 관한 심화 지식을 습득하게 하고, 직업 상황에 대한 분석, 이해를 도우며, 보육 활동에 대한 숙고 및 다른 보육모들과의 소통의 기회를 제공하는 것이라 할 수 있다. 보수 교육에 대한 이수 확인증은 각 시도 의회 장이나 훈련 기관장에 의해 발부된다. 교육은 보통 주중 저녁이나 토요일 아침에 이루어지기도 하나, 근무 시간에 이루어지는 경우 의무 보수 교육을 받는 동안에도 가정보육모는 고용 부모로부터 급여를 수령할 수 있다. 고용인에 대한 보수교육의 기회를 제공하는 것은 고용자의 의무이기 때문이다.

교육을 이수하는 동안 고용 부모가 다른 보육담당자를 구할 수 없게 되면, 다음의 두 가지 방법 중 선택할 수 있다. 담당 시도에서 직접적으로 재정적 지원을 하고 있는 halte-garderie(비정기 탁아소) 중 부모가 원하는 곳을 선택하여 맡길 수 있다. 또는 제 3자 혹은 다른 인가받은 가정보육모에게 맡길 수 있는데, 이 경우 비용은 일부만 지원된다(VOTRE PROFESSION D'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE), Conseil général des Hauts-de-Seine 참조).

마) 2. 고용창출

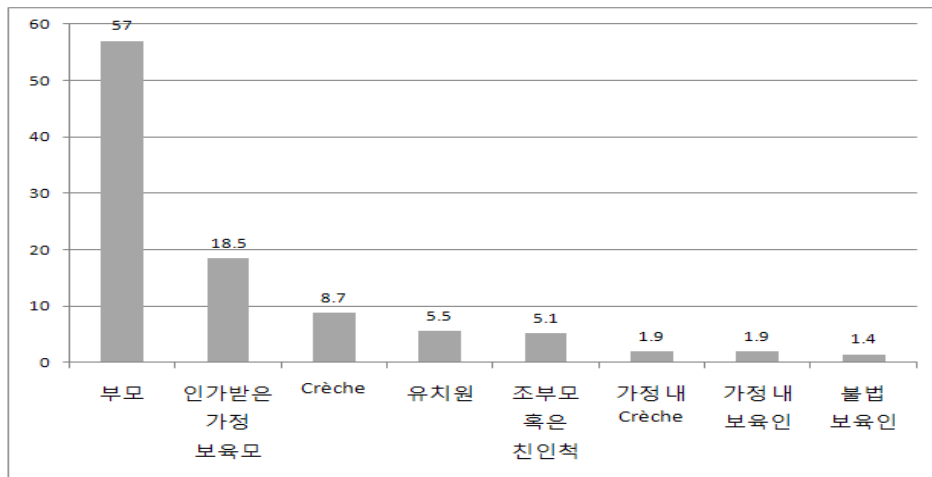
가정보육모라는 직업은 1970년 이후부터 근본적인 변화를 겪어왔다. 1977년 5월 17일자 법안으로 보모로서의 활동은 가정보육모라는 명칭 하에 제도화된 활동으로 변화되었고, 이때부터 인가를 받아야 하는 직업 활동이 되었다. 1992년 7월 12일자 법안은 5년으로 정하여진 승인 방식을 명시하고 있으며, 3명으로 보육아동 수를 제한하고 인가받은 가정보육모의 급여 수준을 재평가하면서, 의무 보수 교육을 규정하고 부모 고용인들에게 세제혜택을 주는 방안을 정하고 있다. 가정보육모 승인과 관련된 업무는 모자 보건국(PMI)에서 담당하게 된다.

1991년 가정보육모 고용지원 수당(AFEAMA)과 2004년 영유아 환연수당(PAJE)이 실시되는 부모들이 자녀들을 인가받고 신고한 전문 인력에게 맡기도록 고무하였다. 이와 같은 촉진책은 대 성공을 거두어서 더욱 많은 부모들이 가정보육모를 고용하게

되었다. 1990년 활동하였던 가정보육모의 수는 70,000명이었는데 이는 2005년 약 290,000명으로, 지난 10년간 약 4배 이상 증가한 것으로 볼 수 있다. 이와 같은 정책들을 2005년 가정보육모라는 직업의 전문화라는 논리 속에 완성되었다. 우선 가정보육모의 공동 협정이 통과되면서 고용 부모와 근로자인 가정보육모의 의무 사항이 정의되었다. 또한 가정보육모의 위상은 개혁되어 승인 방식이 재정비되고, 훈련 시간도 두 배로 늘어났으며, 의무적으로 노동 계약서를 작성하여야 하고 이전의 일당으로 계산하던 임금을 시간제 급여로 바꾸었다. 또한 가정보육모의 노동 시간을 제한하고, PMI가 가정보육모에 대한 정보 및 교육을 담당할 수 있도록 추가적인 의무사항을 만들었다.²⁰⁾

정리하면 2004년의 영유아 환영 수당(PAJE)의 실시로 가정보육모 고용 시 가정에 대한 지원 수당이 증가하면서 각 가정의 경제적 여유를 허락하였고, 2005년 개인 고용주에 의한 가정보육모 고용 공동 협정이 통과하면서 가정보육모의 시간당 임금이 증가하고, 근무 조건이 개선됨에 따라 가정보육모라는 직업의 위상이 높아졌다.

[그림 5]을 통해 확인할 수 있듯이, 현재 가정보육모는 프랑스에서 가장 보편적인 보육 양식으로 꼽히고 있다. 부모에 의해 양육되는 경우를 제외하고는 가장 많은 부모들이 선호하는 보육방식이 되었다.



자료 : DREES, 데이터에 기초한 가족정책 평가(Estimations de la mission de révision générale de politiques publiques-politique familiale à partir des données DREES, 2005)

20) Michèle Tabarot, 2008

[그림 5] 3개월에서 3세 이하의 영유아 보육 방식

이와 같은 인기로 인해 활동하는 가정보육모의 수는 1990년 70,000명에서 2005년 약 290,000명으로 지난 10년간 약 4배 이상 증가하였다.²¹⁾ 2005년 12월 31일 현재 377,000명의 가정보육모 인가가 진행되고 있으며, 그 보육 아동의 규모는 1,096,657명에 이른다. 한편 한 명의 가정보육모는 평균 2.6명의 아동을 돌보며, 3명 이상의 아동을 보육하는 경우도 전체의 38%의 이른다.²²⁾ 또한 인가받은 가정보육모의 활동비율은 70%이므로 인가를 받았다면 많은 수가 활동하고 있다고 볼 수 있다.

가정보육모의 연령 분포를 보면 45-59세가 가장 많고, 그 다음이 35-45세, 25-35세 순이며, 60세 이상은 약 5%정도로 보인다.²³⁾ 이는 자녀들을 양육한 후 경제활동을 시작하게 되는 나이를 반영하는 것으로 볼 수 있다.²⁴⁾ 또한 가정보육모 이전의 직업 활동의 경우, 3%만이 학업이나 직업훈련을 마치고 첫 직업 활동을 하는 자들이었으며, 41%가 이전의 다른 활동을 한 경우, 15%는 실업자, 41%는 기타 이유로 직업 활동을 하지 않은 경우였다. 따라서 가정보육모의 경우, 출산과 같은 다양한 이유로 첫 번째 경제활동을 중단한 이후, 다시 재개하는 통로 역할을 한다고 볼 수 있다.

[그림 6]에 따르면 90년대에 급격한 증가를 보이던 가정보육모의 수는 2000년과 2005년 사이의 증가율은 다소 주춤하고 있는데, 이는 보육 대상 아동의 수와 실제적인 보육가능 인원이 안정권에 들어간 것을 이유로 볼 수 있다.²⁵⁾

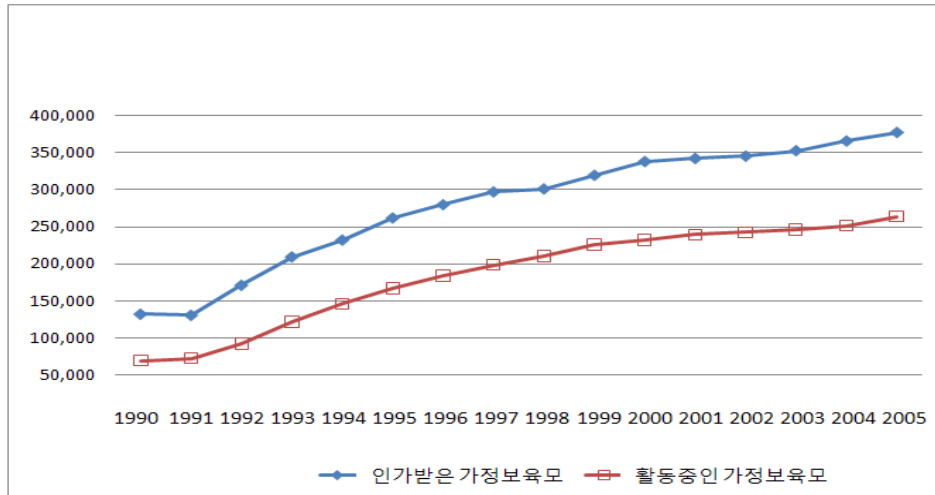
21) DRESS, Les assistantes maternelles en 2005, n° 581, juin 2007

22) INSEE Première, n.1173, 2008년 1월

23) INSEE Première, n.1173, 2008년 1월

24) DRESS, Les assistantes maternelles en 2005, n° 581, juin 2007

25) DRESS, Les assistantes maternelles en 2005, n° 581, juin 2007



범위 : 프랑스 본토(해외령 제외).

출처 : IRCEM, PMI et DREES.

[그림 6] 인가받은 가정보육모와 활동하는 가정보육모

<표 15> 인가 받은 가정보육모 대비 활동 중인 가정보육모의 비율

(단위: 명, %)

	1990	1995	2000	2005
인가받은 가정보육모	132,000	261,930	338,110	377,440
활동 중인 가정보육모	71,300	166,710	232,220	263,750
가정보육모의 활동 비율	54%	64%	69%	70%

범위 : 프랑스 본토.

출처 : IRCEM, PMI et DREES.

2005년 고용연구(enquête Emploi)에 따르면 가정보육모의 월 평균 순수입은 약 698유로였다.²⁶⁾ 이 임금은 활동 시간과 보육 아동의 수에 따라 달라질 수 있다. 전일제 근무를 하는 가정보육모의 경우 평균 임금은 815유로로 신고하였으나,²⁷⁾ 지역 간

26) 연구의 월 평균 순 수입은 IRCEM의 자료에 근거하여 계산된 평균 월 수입과 긴밀한 연관이 있다. 2005년 6월 기준으로 879유로였다.

27) 프랑스의 경우, 가정보육모의 수입이 지역과 상당히 밀접한 연관을 갖는다. 우선 파리 근교지역은 평균 한달 수입이 1400유로로 아이 100명당 가정보육모가 10명밖에 되지 않아 가정보육모 1명이 맡아야 할 아이수가 타지역에 비해 월등히 많다. 이 경우 전일제 근무로 아이를 3명 본다고 가정할 때 가정보육모의 1달 수입은 2400유로가 넘는다고 볼 수 있으며 이런 case가 상당할 것으로 예측된다.

차이가 심하기 때문에 파리근교지역에 살고 있고 3명의 아이를 전일제로 보육한다면 가정보육모의 한 달 수입은 2400이상을 받을 수 있는 것으로 예측가능하다. 2000년 3월에는 26%, 2005년 7월에는 35%의 수준 이었던 것을 감안하면 최저임금과 비교할 때 더욱 빠르게 임금이 상승되었다고 할 수 있다. 이는 2005년 1월 1일부터 시행되고 있는 새로운 정부 협정과 2004년 영유아 보육 수당(PAJE)이 시행된 이후, 이들의 시간당 최소 임금에 대한 재평가가 이루어 졌기 때문이다. 영유아 보육 수당은 고용 부모들의 부담을 줄여 주는 역할을 하고 있다. CNAF에 따르면 이와 같은 재평가 방식으로 인해 보육시간의 증가나 비용의 증가 없이도 가정보육모에게 지급되는 임금은 실제적으로 상승되는 효과를 보았다. 한편 가정보육모 내 임금격차도 상당하다. 최저 13%는 약 300€ 정도이며 반면 최고 31%는 900€이다. 이는 부분적으로는 노동 시간과 보육 아동의 수로 설명할 수 있다.

<표 16> 가정보육모 내 평균 월 순임금에 따른 분포도

(단위: %, €)

		300€ 미만	300~500€	500~700€	700~900€	900€ 이상	전체	평균 임금	임금 중앙선 (정중앙 임금)
2000년	전체	24%	33%	21%	12%	9%	100 %	512	457
	전일제 근무자	12%	29%	27%	18%	14%	100 %	604	552
2005년	전체	13%	22%	19%	15%	31%	100 %	698	625
	전일제 근무자	4%	17%	20%	18%	41%	100 %	815	796

자료 : 2000년 연간고용 연구 및 2005년 연간 고용 연구(Enquête Emploi annuelle en mars 2000 et Enquête Emploi en continu en 2005). INSEE.

이들은 최저임금 보장을 받고 있으며, 아동 결석 수당 및 실직 시 한시적 실업수당을 받을 수 있다. 또한 의료지원비 및 건강 보험 등의 사회보장혜택과 1년에 5주간의 유급휴가를 받을 수 있다.²⁸⁾ 프랑스의 가정보육모 제도는 맞벌이 여성들에게 가정보육의 제도화를 통해 양육부담을 현실적으로 감소시켜 주었으며, 지난 10년간 이 분야 일자리의 4배 증가는 실업문제 대책의 하나로 여성일자리 창출에 기여했다고 평가할 수 있다.

프랑스의 보육수당제도는 부족한 공보육제도의 확충과 당면한 실업문제의 해법으

28) VOTRE PROFESSION D'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE), Conseil général des Hautes-de-Seine,

로 일자리 창출에 공헌한 점이 있지만 다른 한편 아동돌봄 서비스를 사회화시키는데 기여했다는 평가를 할 수 있다. 앞서 공보육서비스가 공공재원의 공식화된 서비스를 특징으로 제공되는데 비해, 보육수당제도는 공보육 서비스 제공의 책임 대신에 개별 가족의 보육부담을 경제적으로 지원하는 의미를 갖는다. 그러나 다른 한편 보육수당 제도는 최근의 실업률 증가, 경제상황 악화 등이 객관적 배경을 형성하며, 보육모의 고용창출, 공보육 서비스의 부족 및 제공 부담의 완화 등의 문제를 해결하는 방식으로 이용되고 있다(홍승아, 2005).

가정보육모들에 대한 철저한 인력관리와 제도화는 여성들에게는 보육문제에서의 해방을 또 다른 한쪽에게는 괜찮은 일자리의 창출이라는 두 마리 토끼를 잡을 수 있는 계기가 될 수 있다는 점에서 우리 현실에 시사하는 바가 크다고 할 수 있다.

바) 3. 고용연계

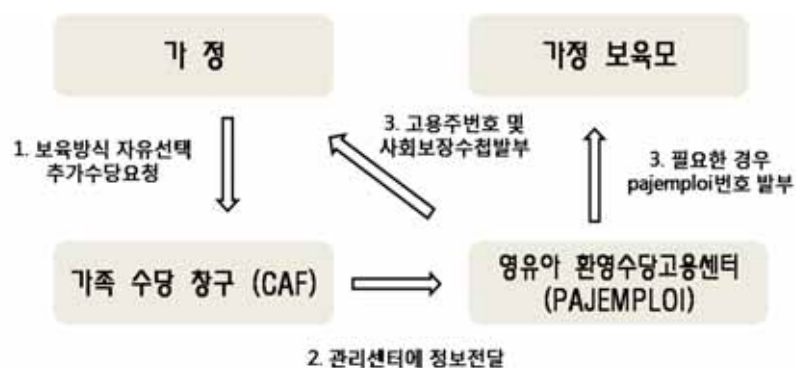
가정보육모와 고용하고자 하는 부모간의 연결 방식은 우선 각 지역의 PMI에서 등록되어 있는 가정보육모의 리스트를 통해 개인적으로 이루어진다. 이곳에서는 개인 고용주와 가정보육모 간의 필요한 고용 절차, 조건, 의무 등에 대한 정보를 제공하기도 하지만, 실제적인 연결 고리의 역할은 하지 않고 있다.²⁹⁾ 한편, 민간에서 운용하는 인터넷사이트의 알림 코너가 이 역할을 하고 있는 것을 쉽게 찾아 볼 수 있다. 2009년 4월부터 가족수당기금에서 제공하는 보육관련 사이트인 "www.mon-enfant.fr"에서 부모들이 자신의 환경(주소, 보육이 필요한 자녀수, 보육시간, 형태 등)의 정보를 입력하면 등록되어있는 적합한 해당 지역에 인증된 가정보육모에 대한 정보를 제공해 주고 있다. 해당된 가정보육모에게 부모가 연락을 취해 개인고용주인 부모들이 직접 연락해 고용하고 있다.

개인고용주인 부모와 임금 노동자인 가정보육모 간에는 각 보육아동에 대해 계약서를 반드시 작성해야 한다. 2부를 작성하여 양 측이 한부씩 보관하는 것이 원칙이다. 계약서에는 행정관련 내용 및 협정에 근거한 의무사항들 뿐만 아니라 보육 조건과 관련된 내용도 명시되어야 한다. 계약서는 고용 시 작성되어야 하며, 모든 계약 변동사항은 양측 간에 논의하여 계약서에 첨부하여야 한다. 행정적으로 반드시 명기해야 할 사항은 양 측의 성명 및 주민번호, 사회보장 및 가족 수당 징수 조합

29) 각 시도 PMI에서는 이와 관련한 책자를 만들어 배포, 고용부모들에게 실질적인 자료를 주고 있다. 또한 계약 방식에 대하여도 "개인고용주에 의한 가정보육모의 노동 협정(2004년 7월)"을 통해 법적으로 상호간의 의무와 권리를 정하고 있다.

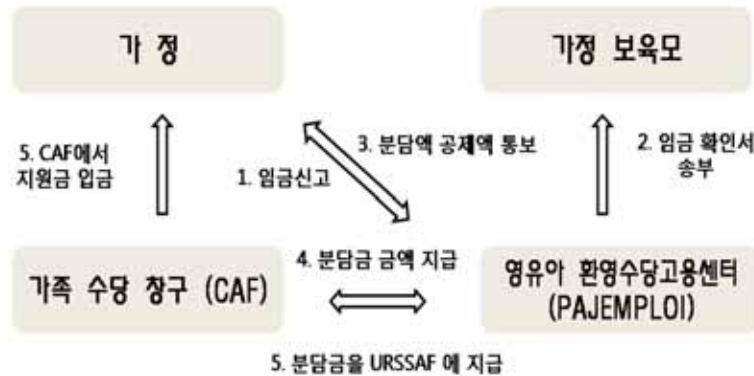
(URSSAF) 번호 혹은 영유아환영수당관련 고용(PAJEMPLOI) 번호, 근로자의 사회보장 등록번호, 아동의 생년월일, 고용일자, 근로자의 직업책임보험, 자동차 보험, 보육 준비 기간, 보육기간 및 시간, 보육비, 임금지급일, 휴일 등이다. 또한 보육 아동과 관련하여서는 아동의 식습관, 의료보험번호, 위급 시 연락처 등을 명기하고 부모가 정한 의료기관이나 복용 가능한 의약품(가정보육모는 임의로 약을 투여하거나 의료기관에 방문할 수 없기 때문에 사전에 언급을 하여 유사시에 대비한다), 보육아동의 등하고 담당자 등도 반드시 명기하여야 한다.

한편 고용 계약 전 고용 부모는 가정보육모가 의회에서 받은 인가증을 확인하고, 사회보장 등록번호와 직업 책임 보험 가입 여부를 확인한다. 또한 보육방식 자유선택 추가수당 요청서를 작성하여 가족 수당 창구(CAF)에 제출한다. 이렇게 되면, CAF는 고용부모를 개인고용주로서 영유아환영수당 관련 고용센터(Pajemploi)에 등록을 하며, 고용 부모에게 "사회 보장" 수첩을 발부하여 고용한 가정보육모를 신고하는데 사용할 수 있도록 한다. 다음의 그림은 이 과정을 설명하고 있다.



[그림 7] 고용계약과정

매 달마다 고용 부모는 가정보육모에게 임금을 지급하되, 이 때 급여 명세서와 PAJEMPLOI의 확인서도 함께 배부된다. 그리고 인터넷을 이용하여 PAJEMPLOI센터에 매월 진행 과정을 신고하여야 한다. PAJEMPLOI에서는 분담금을 계산하여 고용 부모에게 분담금 공제액을 알려주고, 가정보육모에게는 고용인가서인 급여 명세서를 발부한다. 그리고 분담금 담당 및 재정 지원금 지급에 필요한 자료들을 CAF에게 전달한다. 이 과정에 대한 간략한 그림은 다음과 같다.



[그림 8] 수당지급과정

또한 매년 Pajemploi에서는 고용 부모에게 감세혜택을 받을 수 있는 인증서를 발부하여 세금 신고 시 지급했던 임금과 비용을 명기할 수 있다.³⁰⁾

한편 가정보육모의 정기적인 임금을 보장하기 위해서 기본 월 급여로 계산, 지급하고, 여기에 추가 시간 당 임금을 추가하는 형식으로 비용을 지급한다. 또한 협정에서 정한 주당 보육 시간 45시간 외 추가 보육이 이루어지는 경우에는 할증 비용을 지불하여야 한다. 계약서상에 명기한 휴일을 보장해주어야 하며, 최소 매일 연속 11시간 이상의 휴식을 제공하여야 한다.

일반적으로 공휴일은 쉬는 것을 원칙으로 하되, 예외의 경우는 계약서상에 명시할 수 있다. 연간 휴가의 경우 고용 부모가 정하게 되며, 한 가정보육모에게 여러 명의 고용 부모가 있을 경우는 협의 하에 최소 매년 5월 1일까지 휴가를 통보하도록 해야 한다. 혹이라도 협의가 되지 않을 경우, 가정보육모가 하절기 3주, 동절기 1주의 휴가를 정하여 통보할 수 있으며, 이는 유급휴가가 된다.

계약을 파기하는 경우에는 일 년 이하의 계약에서는 최소 15일 전, 일 년 이상의 계약의 경우에는 최소 한 달 전에 통보하여야 한다. 사고나 질병으로 일을 할 수 없게 되는 경우 가정보육모는 노동 협약에 명기된 조항에 따라 보상 급여를 받을 수 있다. 근무를 할 수 없게 되는 경우 48시간 이내에 고용 부모에게 통보해야 하며, 근무 시 발생한 사고의 경우에는 사고 일부터, 그 외의 이유로 인한 사고의 경우에는 10일 이후부터 보상급여를 받을 수 있다. 한편 이 보상액은 고용부모와 가정보육모가

30) Une information complète, RAM de la ville de Levallois

지불하는 분담금 일부로 충당되어 사회보장기금에서 지급한다. 이와 같은 조항으로 인해 상대적으로 불안하던 가정보육모의 근로 환경이 상당부분 개선되었다고 할 수 있다³¹⁾.

부모가 개별적으로 고용한 가정보육모들은 가정보육시설에 소속된 보육모들처럼 가정보육시설장이 마련한 공간에서 보육 영아와 함께 일주일에 한 번 내지는 두 번 모여 유아교사의 지도하에 사회적 상호작용의 기회를 갖는다. 이는 가정보육모가 거주지에서 개별적으로 보육되는 영아들이 사회성 결핍이 나타날 수 있음을 염두에 둔 것이다. 이 시간 동안 가정보육시설의 유아교사가 교육적인 활동을 안내한다. 이러한 주간 아틀리에를 통해 여러 가정보육모들과 보육 영아들이 만남의 기회를 갖고 있다. 각 코뮌에 속한 RAM들은 이러한 공간 활용의 역할 및 가정보육모들의 재교육을 동시에 수행하고 있다.

약 90%정도는 부모에 의해 고용된 가정보육모이며 이때 부모들은 가정보육모 지원수당인 AFEAMA³²⁾을 받는다. 보통 가정보육모를 부모가 개인적으로 고용하지만 직접 찾기 힘들 때에는 가정보육모 연락망인 RAM³³⁾(Relais Assistantes maternelle)을 통하여거나 시청의 영유아담당부서, 모자보건국(PMI)의 관련부서, 혹은 국가수당지급처(CAF) 등을 통해 가정보육모를 고용할 수 있다.

또한 부모가 6세 미만의 자녀 보육을 위해 가정에서 타인 양육자를 고용한 경우, 가정보육수당(AGED)을 신청할 수 있다. 배우자나 직계 가족 구성원은 타인 양육자가 될 수 없다. 부모는 가족수당 회계창구(CAF)에 3개월마다 소득 신고를 해야 하며, 그에 따라 CAF는 부모의 소득원과 보육 아동의 수에 따라 보육비를 지원해 주고 있다.

사) 4. 가정보육모의 제도적 지원

1992년 법령에 의하면, 자격을 인증 받고자 하는 보육모는 “아동의 신체적, 인지적, 정서적 발달을 보장할 수 있음을 증명해 보여야 하며 신체검사를 받아야 하고 아동을 보육하기에 적합한 환경에서 살고 있어야 한다.”고 명시되어 있다. “아동을 보육하기에 적합한 환경”이란 거주지의 상태, 면적, 실내외 환경이 아동에게 편하고

31) Convention collective nationale de Travail des Assistants maternels du Particulier Employeur, 2004.

32) 6세 이하의 자녀를 둔 가정에서 자격을 갖춘 보육모를 고용할 경우 가계의 부담을 줄여주기 위해 지급되는 수당. 1990년 7월 6일 법에 근거하여 시행된 정책

33) 1989년에 CNAF에 의해 생겨남. 부모와 가정보육모를 연결하는 역할. 프랑스에 약 1000개의 RAM가 있음.

안전해야 하며 아동의 수와 연령에 적합한 것을 말한다. 원칙적으로 보육아동인원은 4명을 초과할 수 없으며 초과할 시에는 시도 의회장의 승인을 받아야 하고, 이 경우에도 최대 6명을 넘을 수 없다³⁴⁾.

가정보육모의 고용방식은 크게 두 가지로 나눌 수 있는데 집 가까운 가정보육모의 집에 아이를 맡기는 방법과 가정보육모를 자신의 집에 고용하는 방식으로 이 두 경우 모두 양육지원수당과 관련한 지원금을 받을 수 있다³⁵⁾.

프랑스의 6세 이하 아동을 위한 보육서비스의 종류는 <표 17>과 같다.

<표 17> 0~6세 아동을 위한 보육서비스 종류

보육서비스종류	기관	대상연령
공공보육기관	crèche collective	만 3세 미만
	crèche parentale halte-garderie jardin d'enfant	0~6세
	crèche familiale	3~6세
	가정보육모(assistante maternelle): 자신의 집에서 양육	0~6세
가정보육모	부모에 의해 고용된 가정보육모(AFEAMA 수혜)	0~6세
방과후 활동	centre de loisir(방과 후 여가센터)	3~6세
부모양육	부모가 직접 양육(APE 수혜)	0~6세
	부모에 의해 고용된 보육모(AGED 수혜)	

가정보육모와 직접적으로 관련되어 있는 관계기관은 실질적으로 가정보육모를 승인하고 관리하는 보건부 내 모자보건국(PMI)이다. RAM은 해당 지역에 가정보육모를 가정과 연계시키는 역할 뿐만 아니라 이들의 보수교육을 담당하고, 가정보육모가 담당하는 아동들이 활동하는 공간이 되기도 한다. 또한 CNAF(CNAF:Caisse Nationale des allocations familiales)에서는 가정보육모의 수당을 지급하고 있다. 다음에서 제시하는

34) 2008년 12월 18일자 수정 법안에 근거하고 있다. 그 이전의 법은 보육아동인원을 최대 3명으로 규정하였으나 2008년 12월 이후 4명으로 변경되었다.

35) 부모의 집에서 아동을 보육하는 사람은 assistante parentale이라고 한다. 이들은 보육뿐만 아니라 가사 도우미의 역할까지 하며, 무엇보다 프랑스어 사용 실력을 중요시 여긴다. 하지만, 특별히 공공기관의 인증을 받거나 의무 교육을 받지는 않으므로, assistante maternelle과는 구별이 된다고 할 수 있다. 한편, assistante parentale을 고용하는 경우에도 "개인고용주에 의한 고용 공동 협정"에 따른 절차를 통해 고용인의 권익을 보호하고 고용주는 보조 수당(AGED)을 받을 수 있다.

(http://www.study.com/formations_metiers/services/assistante_parentale.htm)

내용은 PMI와 RAM, CNAF의 가정보육모와 관련한 역할을 정리한 것이다.

1945년 당시 보건부에서 창설된 모자보건국(PMI:Protection Maternelle et Infantile)은 보육관련 위생 건강 업무를 담당하는 기관으로 현재는 시도 의회(Conseil général)에서 관리하고 있다. 주 업무는 공공보육시설인 crèche를 비롯하여 가정보육모(assistante maternelle), 방과 후 여가센터(centre de loisir)³⁶⁾에 이르기까지 모든 유형의 보육시설에 대한 질적 관리 및 보육환경을 감독 평가한다. 보육시설 설립 시에는 각 시마다 분포되어 있는 PMI 소속 의사가 시설을 방문하여 보육시설의 안전, 위생, 안락함 정도가 조건을 만족하는지, 영유아를 위한 식사, 수면, 휴식, 신체적 보살핌, 놀이에 적합한 환경 구성이 잘 되어 있는지 등 보육 아동의 연령과 발달 단계에 적합한 시설 및 공간 정도를 평가한다. 평가의 결과에 따라 설립, 확장, 변경 등의 인가를 내주고 있다. 또한 가정보육모의 보육환경을 평가하고 감독하는데, 최소한 1년에 한번 방문하여 초기자격인증과 관련된 조건을 유지하는지 확인하고, 가끔은 부모의 요구에 의해 우발적 감독도 시행한다. 또한 가정보육모의 집을 방문하여 영·유아 대상 의료검진을 실시한다.

PMI의 각 기관 중 가정보육모 담당 부서(Service des Assistantes maternelles)에서는 각 가정에서 등록 가정보육모의 리스트를 요구할 때 정보를 제공하고, 가정보육모 지원자를 관리하며, 승인 과정을 운영하는 역할을 한다. RAM이 없는 지역에서는 부모와 가정보육모간의 대화의 장을 열기도 하고, 이들의 가교 역할을 담당하기도 한다.

국가가족수당기금관리처인 CNAF(CNAF:Caisse Nationale des allocations familiales)는 보육관련 가족 수당을 담당하는 기관으로, 지역의 면 단위 소속 보육시설에 대한 재정지원을 담당하고 있다. 보육관련 가족수당으로는 AFEAMA(가정보육모 고용지원수당), AFED(가정내 보육수당), APE(부모교육수당) 등 다양하며 가족수당의

36) 방과후 여가센터는 3~12세 미만의 아동들을 대상으로 정규 유아교육 및 보육시간 외에 교육 활동을 담당하는 기관이다. 즉 점심시간(11시 반~13시 반), 저녁시간(16시 반~18시 반), 수요일 하루 종일과 방학기간에 실시되는 정규 학교시간 이외의 활동을 담당하는 보육서비스 기관이다. 대부분 학교에서 이루어지는 공교육의 연장선으로 진행되어지는 보육서비스로 지방자치단체(Commune)에 의해 운영된다. 이곳에서 일하는 사회교육전문가(animateur socioculturel) 자격증은 2001년에 BPJEPS(Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et de sport)으로 통일되었으며 2005년 분류된 사회교육전문가 자격증(le BPJEPS)으로는 물놀이 활동, 권투(프랑스식 복싱, 영국식 복싱, 킥복싱 등), 골프, 신체활동, 여가낚시, 자동차 경기, 신체운동, 정보기술과 커뮤니케이션, 문화지도사, 공공레저 등 11종류에 이른다. 이러한 자격증을 지닌 정규 혹은 계약직 사회교육전문가들은 주로 지방자치단체에 의해 고용된다. 이러한 사회교육전문가양성 및 자격증 발급을 담당하는 곳은 체육, 청소년부이다.

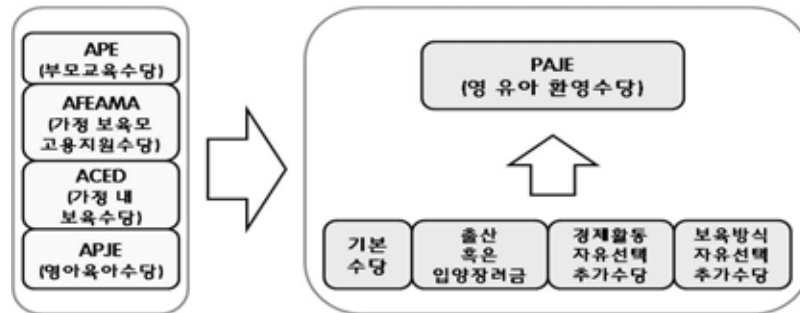
지급은 각 지역별 가족수당회계창구 CAF(Caisse des allocations familiales)를 통해 지급되어 진다.

가정보육모 연계망(RAM:Relais d'Assistantes Maternelles)은 2007년 1월부터 업무를 시작하였고 부모와 가정보육모 간의 가교역할을 하는 기관이다. 이 기관은 각 지방자치단체에 의해 탄생되었으며 각 개인 가정보육모들에게 만남과 소통의 장소를 제공하기도 한다. 또한 다양한 활동들을 제안하여 보육의 질을 높이고, 가정보육모 보육 방식의 가치를 상승시키며, 가정보육모라는 직업을 전문화하는데 기여하고 있다. 각 연계망은 또한 법률적, 행정적, 교육적 최신 정보들을 취합 제공하는 역할도 담당한다. 부모들과 가정보육모들에게 각각의 의무와 권리를 상기시킨다. 또한 고용주와 고용인의 관계에서 문제가 발생하는 경우, 이를 중재 조정하는 역할도 한다. 한편, 가정보육모와 아이들을 위한 놀이마당, 발달 아뜰리에들을 마련한다. 그리고 시의 다른 보육기관들과의 협력도 모색하여, 가정보육모가 아동 보육 분야에 자리를 잡을 수 있도록 노력한다. 그러나 가정보육모 연계망은 관리 규제를 담당하지는 않으며, 가정보육모를 인가하고, 관리하며 유아들의 보건 관리를 담당하는 PMI과 협력을 통해 부차적인 업무를 보조하기도 한다.(Guide petite enfance 08/09, p.16)

시설중심보육에서 가정중심보육으로의 정책기조 변화와 함께 개편된 양육지원 수당의 개정은 가정보육모라는 일자리를 안정화, 전문화하는데 기여했다고 평가하고 있다.

가정보육모 프랑스의 부모양육지원 수당은 [그림 9]에서 보는 바와 같이 2004년에 대대적인 변화를 겪어 왔다. 2004년 이전에 세분화 되어있던 수당을 하나로 통합하여 영유아 환영 수당(PAJE: Prestation d'Accueil du Jeune Enfant)으로 개편하였다³⁷⁾. 이 개편에 따라 가정보육모의 고용이 증가했을 뿐만 아니라 현실적인 직업의 위상도 상승되는 계기가 되었다. 다음 그림에서 제시하는 프랑스의 부모 양육수당은 2004년을 중심으로 구제도와 신제도를 나눈 것이다. 각각에 대한 설명은 그림 다음에서 설명하고 있다.

37) 이 제도의 개편에 따라 2004년 이전에 태어난 영유아에 대해서는 계속적으로 개편 이전의 수당을 적용하여 지급하고 있으나, 2004년 이후에 출생한 영유아들에게는 개편된 수당을 적용, 지급하고 있다. 만약 한 가정에서 2004 이후 새로운 자녀가 태어나거나 입양된 경우에는, 모든 자녀에 대해 새로운 수당을 일괄 적용하여 지급한다.



[그림 9] 부모 양육 지원 수당의 종류(2004년 개편)

1985년부터 지급된 부모 교육 수당(APE: Allocation parentale d'education)은 부모가 직업 활동을 전적 혹은 부분적으로 중단한 경우에 지급되며, 자녀수가 셋 이상이고, 이 중 적어도 한명이 만 4세 이하인 경우에 지급되는데, CNAF(전국가족수당지급처)에 청구할 수 있다. 자녀 출산 전 10년 동안 최소 2년 이상의 직업 활동을 한 경우에만 해당이 된다. 이후 이 수당은 부모들이 직업 활동을 중단하고, 보육에 참여하는 기회를 확대하는데 큰 기여를 하였으며 가정 중심의 영아보육이 성장하는 발판이 되었다고 평가된다. 1994년 이후 부터는 두 자녀 가정에도 동일한 혜택을 준다.

부모가 6세 미만의 자녀를 둔 직장인 부모가 자신의 집에 보육을 위해 타인 양육자를 고용한 경우, 가정보육수당(AGED: Allocation de garde d'enfants á domicile)를 신청할 수 있다. 배우자나 직계 가족 구성원은 타인 양육자가 될 수 없다. 부모는 가족수당 회계창구(CAF)에 3개월마다 소득 신고를 해야 하며, 그에 따라 CANF는 부모의 소득원과 보육 아동의 수에 따라 보육비를 지원해 주고 있다. 이 수당제도는 1987년 도입되었는데 부모가 모두 취업한 개별 가정에서 보육모를 고용할 경우 그 가족이 부담해야 하는 고용된 보육모의 사회보장기여금의 일부를 국가에서 충당하는 수준이다. 맞벌이 부부에게도 실질적인 혜택을 주고 있는 제도라 볼 수 있다.

가정보육모(등록 보육모) 고용지원제도(AFEAMA: Aid á famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée)는 만 6세 이하의 자녀를 둔 가정에서 등록된 가정보육모를 고용할 경우 수당을 지급하는 것을 말한다. 1990년 7월부터 전개된 AFEAMA정책은 경제적 형편이 좋은 부모만이 고용하던 가정보육모 제도의 대중화에 관심을 갖게 되었다. 영유아의 연령에 따라 차등 지원되었으나 부모의 소득에 따라 보육료 지원액이 달라졌다. 즉 가정보육모 월급의 85%를 국가에서 지급하고 가정에

서는 부모가 보육료의 15%만 부담하게 되었다. 이 금액은 3세 미만의 경우에 해당되며 3세 이상부터는 지원보육료가 절반으로 줄어든다. 지원금의 지급방식은 사회보장기금을 비롯한 각종 사회복지기금의 분담금을 보조해 주는 경우로 각 가정을 거치지 않고 CAF에서 URSSAF로 직접 지불하는 방식과 일정금액의 가정보육모 수당을 현금으로 가정에 지급하는 방식이다. 지원금은 영·유아의 연령과 가계수입에 따라 차등지급된다. AFEAMA는 시설보육에 비해 부모들이 전통적인 가정 중심의 보육 유형을 대상으로 직접적인 지불 능력을 갖게 해 주었으며, 소수의 수혜자들을 대상으로 이루어지던 보육료 지원을 확대 적용하였다고 평가할 수 있다.

영아육아 수당(APJE: Allocation pour jeunes enfants)소득이 일정 수준을 넘지 않을 경우 영아 혹은 아이를 임신한 가정에 지급되는 수당이다. 첫째 아이는 임신 4개월에서 생후 3개월까지, 둘째 아이부터는 생후 3개월에서 만 3세까지 지급된다.

2004년 1월 1일자로 시행된 영유아 환영수당(PAJE: Prestation d'Accueil du Jeune Enfant)은 기존에 존재하던 영유아 관련 수당을 모두 통합하는 새로운 재정 지원 정책으로 가족 수당 창구(CAF)에서 지급한다. 2004년 1월 1일 이전에 태어난 유아동의 경우 기존의 정책을 그대로 유지, 수당을 지급하며, 2004년 1월 1일 이후에 태어난 영유아에 대하여 새로운 수당을 적용하고 있다. 영유아 환영 수당은 크게 기초 수당과 추가 수당으로 구별되며, 기초 수당에는 출산 장려금과 기본 수당이 있으며, 추가 수당에는 경제활동 자유선택 추가 수당, 보육방식 자유선택 추가 수당으로 구성된다. 출산 장려금은 부모의 출산 준비를 지원하기위한 목적으로 기존의 영아육아수당을 대신한다고 볼 수 있다. 기준금액 840.96유로가 지급되며, 이는 수입과 자녀수에 따라 달라진다. 또한 기본 수당은 출생부터 만 3세까지 매달 168.20유로를 기준으로 수입에 따라 변동하여 지급된다. 두 추가 수당 중 가정보육모의 위상에 크게 기여한 것은 바로 보육방식 자유선택 추가 수당이다. 이는 기존의 가정보육모 고용지원 수당(AFEAMA)를 대체하는 수당으로 볼 수 있다. 6세 이하의 자녀를 가정보육모를 통해 보육하는 경우 지급되며 출산 전 일정기간 동안 경제활동을 한 경력이 있어야 한다. 보육 대상 자녀의 연령과 가정의 수입에 따라 수당이 결정되는 형태는 기존의 AFEAMA와 동일하나, 가정 수입의 기준총과 가정에 지급하는 수당 금액에 상당한 변화를 가져왔다. 그래서 가정보육모를 고용하는 부모에게 지급되는 추가수당이 평균적으로 71%나 증가하였다. 따라서 2004년 이후 가정보육모의 수요 증가에 상당한 촉진적 역할을 하였다.³⁸⁾ 한편 중앙정부의 재정적 지원 외에도, 지방 자치 정부에서 자체

적으로 지원을 하는 경우도 있다. 예를 들어 오 드 센느(Hauts de Seine)의 지방의회에서는 "베베 돔 92(Bébé Dom 92)"이라는 영유아 정책을 지난 2005년 9월부터 시행하고 있다. 베베 돔 92는 오 드 센느지방에 거주하며 3세 이하의 자녀의 보육을 위해 인가받은 가정보육모나 기타 보육 도우미를 고용하는 가정에 대해 매월 지급되는 수당으로 가정의 수입 정도에 따라 100 혹은 200 유로를 매월 지급한다(l'ACCUEIL DE VOTRE ENFANT CHEZ UN ASSISTANTE MATERNEL, Conseil général des Hautes-de-Seine).

가정보육모고용지원수당(AFEAMA), 가정 내 보육수당(AGED)은 가정 중심의 개인 보육이 활성화되는 여건을 마련한 계기가 되었으며 이를 통해 가정보육모들의 안정적인 일자리 확보에도 기여했다고 평가된다. AGED는 AFEAMA에 비해 수혜자가 적은 편인데 1997년까지 지급 규모가 확대되다가 점차 축소되는 실정이다 AFEAMA는 인증 가정보육모수의 급격한 증가와 가정보육모 제도가 정착되는 계기를 만들어 주었다. 보육모의 고용을 당국에 신고하고 자격을 인증 받은 보육모를 고용할 경우에만 재정적인 지원을 하는 등 제도정비를 통해 가정보육모의 질을 관리하고 음성적인 영업을 규제하고 있다는 점에서 우리나라에 시사하는 바가 크다.

38) www.caf.fr/cataloguepaje/htm