

코로나19시대

돌봄 국가책임 강화를
위한 체계 개선 및

돌봄노동자 처우 개선
국회 토론회

2020. 12. 17 (목) 오전 10시

주최

국회 여성아동인권포럼
공공연대노동조합



코로나19시대

돌봄 국가책임 강화를 위한 체계 개선 및 돌봄노동자 처우 개선 국회 토론회

- 일 시 : 2020.12.17. 오전 10시
- 장 소 : 온라인방식(공공연대노동조합 3층 대회의실)
- 주 최 : 국회 여성아동인권포럼, 공공연대노동조합
- 주 관 : 공공연대노동조합 이영훈 직무대행 외
돌봄노동자 40여명

| 시간 | 프로그램 | |
|-----------------------|--|--|
| 9:30~10:00 | ○ 등록 | |
| 10:00 | ○ 개회 | |
| 10:00~10:10 | ○ 국민의례 | |
| | ○ 인사말 권인숙 (국회여성아동인권포럼 대표의원, 더불어민주당) | |
| | ○ 환영사 이영훈 (공공연대노동조합 위원장 직무대행) | |
| | ○ 내빈소개 | |
| 10:10~10:30 (10분씩) | 발제 | 1. 코로나 19 이후 새로운 돌봄체계와 돌봄노동자 처우 개선 과제 (윤자영 충남대학교 경제학과) |
| | | 2. 코로나19 시대 돌봄노동자 실태와 처우 개선방안 (이영훈 공공연대노동조합 위원장 직무대행) |
| 10:30~11:15 | 현장 사례 발표 (약 7분, 30분) | 1. 아이돌보미 (배민주 아이돌봄분과 사무국장) 2. 장애인활동지원사 (이주남 공공연대노동조합 조직국장) 3. 노인생활지원사 (김정희 경남) 4. 산모신생아건강관리사 (김미정 울산) |
| | 관계 부처 토론 (각 5분, 15분) | 1. 여성가족부 (양철수 가족문화과 과장) 2. 보건복지부 (문승원 장애인서비스과 사무관, 이한석 노인정책과 사무관) 3. 기획재정부 (신민경 복지예산과 사무관) |
| 11:15~12:00 | ○ 종합토론 & 폐회 | |



코로나19시대
돌봄 국가책임 강화를 위한 체계 개선 및
돌봄노동자 처우 개선 국회 토론회

Contents

07

인사말

권인숙 (국회여성아동인권포럼 대표의원, 더불어민주당)

이영훈 (공공연대노동조합 위원장 직무대행)

11

발제

1. 코로나 19 이후 새로운 돌봄체계와 돌봄노동자 처우 개선 과제

윤자영 (충남대학교 경제학과)

2. 코로나19 시대 돌봄노동자 실태와 처우 개선방안

이영훈 (공공연대노동조합 위원장 직무대행)

47

현장사례발표

1. 아이돌보미 (배민주 아이돌봄분과 사무국장)

2. 장애인활동지원사 (이주남 공공연대노동조합 조직국장)

3. 노인생활지원사 (김정희 경남)

4. 산모신생아건강관리사 (김미정 울산)

| 인사말



국회의원 권인숙

안녕하십니까?

국회여성아동인권포럼 대표의원 더불어민주당 권인숙 의원입니다.

오늘 <코로나19 시대 돌봄 국가책임 강화를 위한 체계 개선 및 돌봄노동자 처우개선을 위한 국회토론회> 개최를 진심으로 축하드립니다. 토론회 개최를 위해 애써주시고 공동주최해주신 공공연대노동조합 이영훈 위원장 직무대행님을 비롯해 행사 준비에 힘써 주신 관계자 여러분들의 노고에 감사의 마음을 전합니다.

코로나19가 장기화되면서 감염에 대한 위협, 경제적 어려움 등 생존 자체를 위협하고 있지만, 무엇보다 어린이집, 학교 등 공적 돌봄체계가 중단되면서 재난상황에서 여성노동과 돌봄 영역의 위기가 가중되고 있습니다. 우리 사회가 코로나19에 대응하면서 개개인의 일상과 우리 사회의 안전을 지탱하는 힘이 돌봄노동임을 다시 한번 인식할 수 있는 계기였습니다. 감염예방뿐만 아니라 휴교, 휴원 등으로 인한 공적 영역에서의 돌봄공백이 발생하지 않도록 각 분야의 돌봄노동자분들의 노고가 없었다면 지금도 코로나19를 버텨내기 어려울 것입니다.

그러나 코로나19 상황에서 조차 우리 사회가 돌봄노동의 가치를 제대로 인정하고 있는지, 돌봄노동자의 처우개선을 위해 노력하고 있는가 되돌아보게 됩니다. 공적 돌봄체계를 확대·강화하기 위해서 반드시 우리 사회 돌봄노동의 실태와 돌봄노동자 처우와 지위 개선을 위한 방안이 고려되어야 할 것입니다.

오늘 토론회는 돌봄의 국가책임 강화를 위한 체계 개선과 돌봄노동자, 특히 아이돌보미, 장애인활동지원사, 노인생활지원사, 산모신생아건강관리사분들의 처우개선을 위한 다양한 의견을 수렴하는 자리입니다. 코로나19로 인해 토론회 현장에서 많은 분들이 함께 할 수 없음을 아쉽습니다. 하지만 온라인 토론회를 통해 모아진 고견은 법제도와 정책개선에 충분히 반영할 수 있도록 노력하겠습니다.

끝으로 바쁘신 중에도 토론회 발제를 맡아주신 충남대학교 윤자영 교수님, 공공연대노동조합 이영훈 위원장 직무대행님을 비롯해 토론 패널로 함께 하시는 현장 돌봄노동자분들과 부처 관계자분들께 감사드립니다. 온·오프라인을 통해 이 행사에 함께해주신 모든 분께도 다시 한번 감사드립니다.

2020. 12. 17.

국회의원 권인숙

| 인사말



이영훈
공공연대노동조합 위원장 직무대행

돌봄의 목표는 코로나 이전으로 돌아가는 것이 아니다.

언론이나 전문가들에게서 가끔 코로나로 돌봄노동이 왜 위기가 되었는가하는 질문을 받을 때가 있는데 이는 돌봄의 현실에 대해 제대로 인식하지 못하는 질문인 경우가 많습니다. 돌봄은 코로나 이전에도 정부와 국가의 책임보다는 개별 가정에서 부담해야하는 경우가 많았고 그 중에서도 여성들의 무급노동으로 아니면 비정규직 단시간 여성노동자들의 일로 겨우 지탱해오던 상태였는데 코로나로 그 마지막 버팀목이 붕괴되고 만 것입니다.

정부에서 지속가능한 돌봄체계를 마련한다고 대책과 연구를 분주히 하고 있는데 여기서 말하는 지속가능한 돌봄체계란 코로나 이전의 체계를 말하는 것이 아닙니다. 돌봄이 내재하고 있었던 근본적인 구조의 문제를 개선하기 위한 대책이 나오지 않으면 방역대책 몇 가지와 임시로 수당 일부 지급하는 방식으로 버티는데 한계가 있을 수 밖에 없습니다.

돌봄 노동이 필수노동이라는건 단순히 중요하다는 의미가 아니라 없어서는 안될, 즉 다른 것으로 대체가 안된다는 뜻입니다. 경제는 구조를 바꾸고, 일자리는 다른 사업으로 대체를 할 수 있지만 돌봄은 그것이 불가능한 문제입니다. 아픈 어른을 돌보고 아이들이 해당 연령의 적절한 성장을 해나가도록 돌보는건 기계나 AI가 대신할 수 있는 일이 아니기 때문입니다.

얼마전 보건복지부 면담에서도 이렇게 언급하였지만 돌봄에 대한 대책은 고용형태와 같은 새로운 대책도 필요하지만 기존에 있는 것부터 철저히 지켜나가는 것이 우선입니다. 해당 종사자들에게 근로기준법을 위반하지 않는 적절한 임금을 지급하는 것, 연차휴가를 사용하기 위해서는 누군가 잠시 이를 대체할 인력이 필요하다는 것은 이미 답이 있는데도 지켜지지 않는 문제입니다.

또한 돌봄의 현실에 근거한 대책이어야 합니다. 근로기준법에서 정한 휴게시간을 제대로 쉴 수 없는 건 돌봄분야의 사용자가 악덕 사용자여서가 아니라 돌봄 노동의 특성이 그럴 수 없는 환경입니다. 단순히 대체인력을 보내는 문제로 돈은 돈대로 들이고 효과는 전혀 볼 수 없는 이런 탁상행정 대신 현장의 현실에 기반한 대책을 내와야 합니다.

코로나 시기 돌봄에 대한 적지 않은 토론이 있었지만 오늘 토론이 현장의 목소리를 생생하게 전달하고 생동감있는 정부대책을 마련하는데 일조했으면 하는 바램입니다.



발제 1

코로나 19 이후 새로운 돌봄체계와 돌봄노동자 처우 개선 과제

윤 자 영

남대학교 경제학과

코로나19시대
돌봄 국가책임 강화를 위한 체계 개선 및
돌봄노동자 처우 개선 국회 토론회

코로나 19 이후 새로운 돌봄체계와 돌봄노동자 처우 개선 과제

충남대학교 경제학과 윤자영

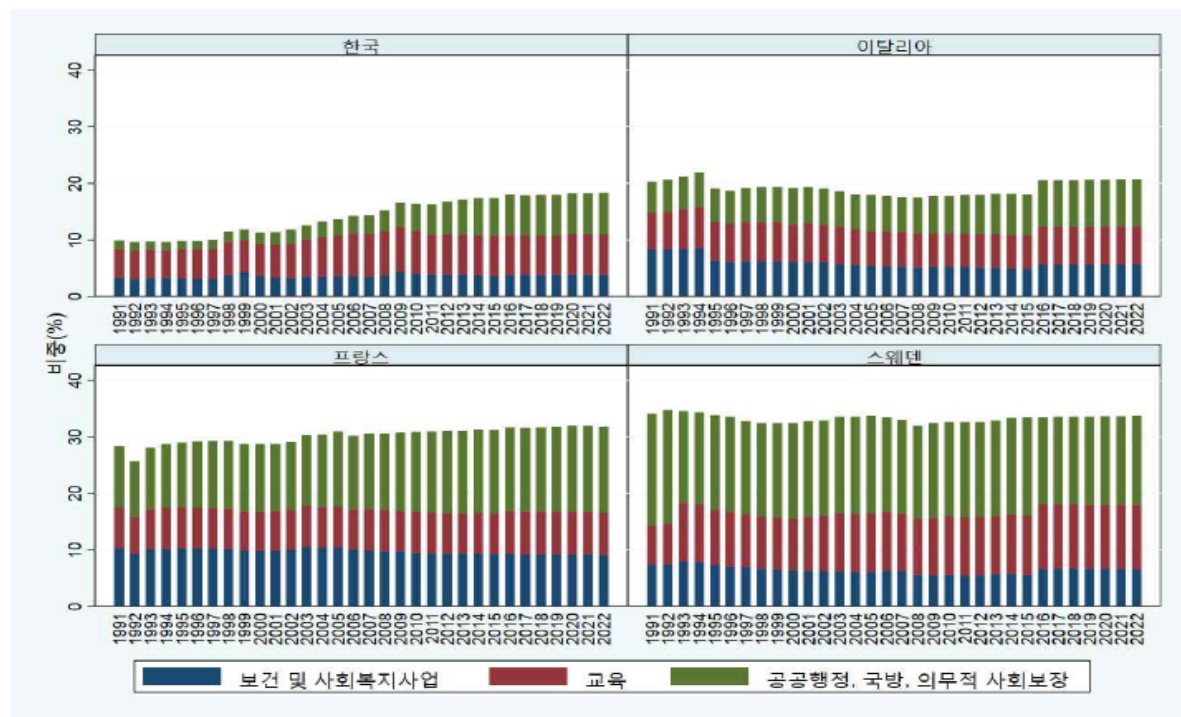
1. 배경

- ▶ 2002년 이후 재정지원 일자리 사업이 사회서비스 분야에서의 고용을 급속하게 증가 (장혜경 외, 2007; 민현주 외, 2008; 박현미, 2010; 박세경 외, 2009; 김현경 외, 2019)
 - ▶ 저출산·고령화, 여성의 경제활동 참여 증가, 핵가족화 등 사회경제적 여건 변화로 돌봄 등 사회서비스에 대한 수요 급증
 - ▶ 정부가 욕구가 있는 대상자에게 노인장기요양보험, 노인돌봄종합서비스·장애인활동보조·산모신생아도우미·가사간병방문 등 사회서비스바우처사업, 아이돌보미사업 등의 일자리 창출
 - ▶ 사회서비스적 돌봄 영역의 일자리들이 중장년층 여성 중심의 저임금, 불안정 고용 특징을 보임
- ▶ 사회서비스가 국민들의 필수적인 욕구를 충족시키는 역할을 하기 때문에 중요한 정책이며 공공의 역할이 중요하고, 사회서비스 예산과 일자리 규모를 확대해야 함이 공통적으로 강조되어 옴
- ▶ 사회서비스 일자리 창출과 좋은 돌봄 제공의 저해 요인에 대한 개선 요구가 제기되어 옴
 - ▶ 사회서비스 일자리를 뒷받침할 수 있는 수요량과 전달체계 모색
 - ▶ 사회서비스 일자리의 제도화 및 공식화
 - ▶ 돌봄노동 특수성과 전달체계를 반영한 근로기준 실질적 적용 방안
 - ▶ 전달체계의 비합리성과 비효율성의 문제 개선
- ▶ 코로나 19 감염병 확산 이후 돌봄의 공백과 돌봄 노동자의 실업이 심각한 사회적 문제로 발생
 - ▶ 지역감염이 확산되면 사회적 돌봄 체계가 마비되고 돌봄 노동자들의 실업과 열악한 처우 문제가 심각해질 수 있음.
 - ▶ 코로나19의 확산은 돌봄이 필요하고 건강이 취약한 노약자에 대한, ‘대면’을 기본으로 하는 사회서비스 분야 고용 및 인력수급에 영향을 미치고 있음.
- ▶ 본 발표는 코로나 19 감염병 시대에 사회서비스 일자리의 양적 확대뿐만 아니라 일자리의 질을 개선하고 좋은 돌봄이 제공될 수 있는 돌봄 체계를 구축하기 위한 정책 방향과 개선 과제를 모색하고자 함.
 - ▶ 특히 사실상 호출형 고용형태인 재가 돌봄 서비스를 중심으로 일자리 실태와 개선 과제를 검토함

2. 한국 사회서비스 정책

- ▶ 보건복지부가 주체가 되어 사회서비스 공급을 확대함으로써 시민들의 복지 욕구를 충족시키는 동시에 저숙련 여성의 경제활동 참여를 촉진할 수 있는 반숙련(半熟練) 구직자를 위한 일자리를 창출하는 정책을 추진한 것이 계기
- ▶ 국가와 지자체는 재정만을 지원할 뿐 민간위탁기관에 서비스 제공을 맡김으로써 서비스 품질과 근로조건 유지에 실질적인 책임과 역할을 다하지 못함
- ▶ 사회서비스 공급체계에서 바우처방식을 도입함으로써 이용자 편익을 제고하고자 시도
 - ▶ 공급자 중심 사회서비스 공급체계를 이용자 중심의 공급 체계로 바꿈
 - ▶ 사회서비스 공급 확대 정책의 기초가 일자리 양을 확대하는 데 초점을 맞추어 따라 일자리의 질 문제에 소홀
- ▶ 서비스제공기관의 시장화 추진에 따라 영세기관 난립 및 과당경쟁, 정부의 낮은 서비스이용료 책정에 따른 서비스품질 미흡 및 불안정 저임금일자리 시장으로의 고착
 - ▶ 정부가 재정은 지원하나 서비스 전달체계의 시장화, 분권화 방식으로 종사자의 임금 및 근로조건 열악

3. 주요국 사회서비스 분야 일자리 규모 추이



자료: ILOSTAT(2019. 4. 8.).

자료: 김현경 외(2019)

보건복지 일자리 규모 비중은 타 국가에 비해 급증했지만 적음.

〈표 6-1〉 산업별 제3섹터·영리·정부 부문의 근로자 비율

(단위: 명, %)

| | 산업별 취업자 수 | 산업별 취업자 수 대비 비율 | | |
|------|------------|----------------------------------|----------------------------|--------------------------|
| | | 제3섹터 비율 (회사 이외 법인, 비법인 단체) | 영리 비율 (개인사업체, 회사 법인) | 정부 비율 (국가, 지방자치단체) |
| 공공행정 | 706,780 | 2.2 | 0.0 | 97.8 |
| 교육 | 1,596,963 | 25.7 | 35.0 | 39.3 |
| 보건복지 | 1,782,672 | 44.4 | 52.9 | 2.7 |
| 전체 | 21,626,904 | 10.8 | 82.3 | 6.9 |

주: 2017년 기준임. 제3섹터·영리·정부의 구분은 김혜원(2009)을 따름.
자료: 2017년 전국사업체조사 마이크로데이터.

자료: 김현경 외(2019)

보건복지 분야의 영리업체 비중이 타 사회서비스 분야에 비하여 높음

3. 아이돌보미 근로조건 실태

▶ 사업 개요

- ▶ 아이돌보미는 여성가족부에서 주관하는 ‘아이돌봄지원사업’ 종사자로 전국 2만3천여명이 근무하고 있으며 직접적인 사용자는 ‘건강가정 및 다문화가족지원센터’와 같은 서비스제공기관(시군구 당 1개)임.
- ▶ 지자체와 지역별로 예산 배정되고, 예산이 소진될 때까지 사업이 진행됨.

▶ 0세부터 만12세 이하까지의 아이를 돌보며 이용자가 서비스를 신청하면 서비스기관이 이용자와 아이돌보미를 연계해주는 방식으로 근무하며 이용자의 가정에 방문하여 아이를 대상으로 돌봄을 제공. 일자리 수요 부족과 매칭이 원활하지 않음.

- ▶ 아이돌보미 활동을 하기 위해 교육을 받은 후 실제 활동하지 않는 경우가 많음.
- ▶ 매년 아이돌보미 인력 양성 사업과 근로조건 개선으로 아이돌보미 인력이 과잉 공급되는 상황임.
- ▶ 아이돌보미 양성교육을 받았더라도 실제 활동으로 이어지는 인력이 많지 않은 이유는 근로시간의 불안정함과 그에 따른 낮은 월소득 때문인데, 경제적으로 취약한 여성은 생계를 위한 월소득을 보장받을 수 있는 다른 직종으로 전직하기도 함.

▶ 고용불안

- ▶ 서비스 제공기관장을 사용자로 하는 근로계약서를 작성하고 있으나 종사자에게 크게 의미가 있지 않음.
- ▶ 근로계약서는 임금, 근로시간, 휴일 및 휴가에 대해 명시하고 있지 않아 근로기준법상 근로계약 요건을 온전히 충족하고 있지 않음. 소정의 근로시간을 정하지 않고 ‘이용자 요청에 따라 서비스 연계된 시간’으로 하고 있음.
- ▶ 이러한 근로계약의 형태는 아이돌보미들이 근로기준법과 사회적 안전망 제도에 의한 근로자로서 온전한 보호를 받지 못하는 이유가 됨.

▶ **임금과 소득 실태**

- ▶ 전체 아이돌보미 중 약 30%가 월 60시간 미만을 근무하고 있어 시급은 8,600원으로 최저임금 수준이며 전체 평균 월소득은 90만원대에 불과함. 기본급이나 기본제공시간이 없기 때문에 일자리와 소득 불안정이 심각(민주노총, 2020).
- ▶ 교사들 간의 근무시간의 양극화: 오전 2시간이나 오후 2-3시간 등하교 도우미 서비스를 제공하는 교사의 비중이 최근 증가하고 있음.
- ▶ 2015년 교통비가 삭감되고, 노동자성 인정, 체불임금, 주휴수당, 연차 보장의 문제가 있음.

▶ **고용불안**

- ▶ 서비스 제공기관장을 사용자로 하는 근로계약서를 작성하고 있으나 종사자에게 크게 의미가 있지 않음.
- ▶ 근로계약서는 임금, 근로시간, 휴일 및 휴가에 대해 명시하고 있지 않아 근로기준법상 근로계약 요건을 온전히 충족하고 있지 않음. 소정의 근로시간을 정하지 않고 ‘이용자 요청에 따라 서비스 연계된 시간’으로 하고 있음.
- ▶ 이러한 근로계약의 형태는 아이돌보미들이 근로기준법과 사회적 안전망 제도에 의한 근로자로서 온전한 보호를 받지 못하는 이유가 됨.

▶ **임금과 소득 실태**

- ▶ 전체 아이돌보미 중 약 30%가 월 60시간 미만을 근무하고 있어 시급은 8,600원으로 최저임금 수준이며 전체 평균 월소득은 90만원대에 불과함. 기본급이나 기본제공시간이 없기 때문에 일자리와 소득 불안정이 심각(민주노총, 2020).
- ▶ 교사들 간의 근무시간의 양극화: 오전 2시간이나 오후 2-3시간 등하교 도우미 서비스를 제공하는 교사의 비중이 최근 증가하고 있음.
- ▶ 2015년 교통비가 삭감되고, 노동자성 인정, 체불임금, 주휴수당, 연차 보장의 문제가 있음.

4. 장애인 활동지원사 근로조건 실태

▶ **사업 개요**

- ▶ 장애인활동지원사는 만 6세-65세 미만의 장애정도가 심한 장애인을 대상으로 활동보조, 방문 목욕, 방문간호를 지원. 활동보조는 신체활동지원, 가사활동지원, 사회활동지원으로 분류.
- ▶ 활동지원제도는 장애인과 돌봄노동자의 매칭으로 장애인의 자립생활과 사회참여를 지원하고 장애인 가족의 부담을 감소하려는 목적
- ▶ 읍면동, 시군구, 국민연금공단, 사회보장정보원, 활동지원기관이 체계적으로 연결되어 있어 구조가 복잡할 뿐만 아니라, 장애인 자기선택권의 보장 강화의 관점에서 바우처 시스템을 도입한 측면이 있음.
- ▶ 활동지원의 등급에 따라 국고지원은 47-391시간, 서울시의 경우 시비지원 40-350시간을 포함하여 총 월 40-741시간, 최대 24시간까지 지원. 이용자 입장에서 최대 24시간까지 서비스를 제공받지만, 비용으로 환산하면 인정점수에 따라 15등급으로 세분화되며 월 한도액은 최소 584,000원에서 최대 6,221,000원까지임(이은주, 2020).

▶ **불합리한 임금 결정(이은주, 2020)**

- ▶ 바우처 단가를 정부가 단독으로 결정하고 있음.
- ▶ 시간 당 단가가 결정되면 돌봄노동자의 근무시간 확대가 임금과 직결. 최저임금 수준
- ▶ 바우처 단가는 2018년 기준 10,760원으로 꾸준히 늘고 있지만, 2018년 활동지원사 월평균보수는 1,106,269원으로 최저임금 월환산액의 기준이 되는 209시간 대비 96시간을 근무한 것으로 나타남(제갈현숙, 2020: 13).
 - ▶ 활동지원사에 따라 두 개의 활동지원사기관에 등록을 하고 각각 최대 근무시간을 채우거나 이용자에 맞춰 300시간 이상을 제공하는 경우도 있지만, 평균 수치는 최대 근무시간을 채우지 못하는 현실임.
 - ▶ 활동지원기관이 서비스 단가의 75% 이상을 활동지원사의 임금으로 제공하도록 하고, 시간당 임금은 최저임금보다 조금 높은 수준이라고 하더라도 시간당 바우처 단가에 수당을 포함하여 퇴직금, 사업비가 포함된 포괄임금제로 최저임금보다 낮은 시간당 급여를 받는 문제가 발생.

▶ 제공기관은 단순히 중개기관 역할에만 머물러 있으면서도 부정수급의 문제에 천착하여 근태관리와 같은 노동 감시는 과도하게 이루어짐.

5. 노인생활지원사 근로조건 실태

▶ **사업 개요**

- ▶ 기존 맞춤형돌봄서비스 6개 노인돌봄사업을 ‘노인맞춤돌봄서비스’로 통합하여 예방적 서비스 성격에 충실
- ▶ 돌봄기본서비스와 돌봄종합서비스, 단기가사서비스, 독거노인사회관계활성화사업, 지역사회자원연계사업 등을 통합
 - ▶ 유사, 분절적 사업 수행, 사업 간 칸막이, 개별 경쟁적 제공기관, 중복과 누락 문제 해결이 목적
- ▶ 6~700여 개 권역별 책임기관제 (지자체 직정, 공모위탁) -2~5개 동, 노인복지관, 장애인복지관, 재가노인지원센터
- ▶ 45만명 이용노인, 2020년 3월 기준 생활지원사 26,401명

▶ **고용불안과 최저임금**

- ▶ 노인생활지원사는 매년 수행기관과 근로계약서를 작성, 정부 사업비로 인건비가 지원되지만 1년 단위로 계약하는 기간제 근로자
- ▶ 주 5일, 일 5시간 근무, 일급 42,953원으로 최저임금 8,590원에 불과, 월급제로 월 1,034,140원

▶ **시간외 근무**

- ▶ 이용자의 사정과 요구로 시간외 근무 발생하나, 초과수당이 지급되지 않음.

6. 산모신생아건강관리사 근로조건 실태

▶ **사업 개요**

- ▶ 보건복지부의 ‘산모신생아건강관리지원사업’의 종사자로 전국에 2만여명이 근무하고 있음.

- ▶ 출산일로부터 60일 이내의 신생아가 대상
- ▶ 바우처 형태의 사업
- ▶ 지원내용은 산모건강관리, 신생아건강관리, 가사활동지원 등
- ▶ 주5일 8시간 지원.
- ▶ 산모신생아건강관리사는 보건복지부의 사업안내서 상 기준가격의 75%의 이상의 임금을 지급 받게 되어 있고 직접일자리사업의 특성을 가지고 있어 취약계층 우선 채용이며, 지침 상 별도의 복리후생은 기재되어 있지 않음.

< 코로나19 확산 시기 별 돌봄 대응 현황 >

| | | 2월 | 3월 | 4월 | 5월 | 6월 | 7월 | 8월 | 9월 |
|------------------|----------------------|---|----|---------------------------|--|-------------------|------|------------|------|
| 코로나 현황 | | 전국 대규모 확산 | | 일일 확진자 수 100명 미만 안정세 | | | | 수도권 중심 재확산 | |
| 대상별 대응 경과 | <영유아> | 어린이집·유치원 전국 휴원·휴업 + 방역조치 및 긴급돌봄 실시 | | | 지자체별·원별 개별적 휴원 결정 (유치원 원격수업 및 방과후 과정 병행) | | | 결정 | |
| | <이동청소년> | 초·중고 개학연기 | | 단계적 개학 (원격수업)(4.9) | | 대면 수업 병행 시행(5.20) | | 방학 | |
| | <노인> | 직접 서비스 최소화, 신규청약 보류 | | 필수 돌봄서비스(재가, 방문형 등) 정상 운영 | | | 개원권고 | | 휴원권고 |
| | <장애인> | 복지시설 휴관 권고 | | | | | 휴관권고 | | |
| | | 발달장애인 주간·방과후활동, 활동지원 대체 이용 및 비용청구요건 완화, 자가격리, 이용시설 휴관 시 활동지원 특별급여 제공 등 정상화 조치 | | | | | | | |

자료: 코로나 19시대 지속가능한 돌봄 체계 개선방안, 관계부처 합동 2020.11.27

6. 코로나 19 확산과 돌봄노동 위기

▶ 고용 불안 심화

- ▶ 근로자의 고용 불안정은 코로나19를 계기로 더욱 불거짐. 코로나19의 확산 이후, 서비스 이용자의 요청으로 서비스 제공이 중단된 근로자가 발생하고 있으며, 호출형 근로의 특성상 이들은 서비스 제공 중단과 함께 소득이 중단. 중단할 경우 무급으로 대기하는 경우가 가장 많음.
- ▶ 어린이집과 학교 휴원 및 휴교에 대해 아이돌보미들이 투입될 수 있도록 각종 대책을 마련하였으나 현장에서는 정부 대책과 달리 오히려 코로나19 관련 이유로 연계 취소 폭증. 연계 취소 건에 대해 해당 기관들이 아이돌보미들에게 다른 아동을 연계하는 등의 조치를 제대로 하지 않아 아이돌보미들이 생계 피해를 보는 사례가 증가(민주노총, 2020).
 - ▶ 어린이집이 휴원하면서 돌봄공백을 아이돌보미가 메우게 되어 근로시간이 전보다 길어지는 경우도 있지만, 아이돌봄 서비스 이용을 그만두고 친인척에게 아이를 맡기는 경우도 발생함.
- ▶ 산모신생아건강관리사도 코로나 19로 이용 취소가 빈번했으나 업체는 책임지지 않음

▶ 소득보장과 사회적 보호

- ▶ 아이돌보미, 장애인활동지원사, 산모신생아건강관리사와 같이 이용자의 수요에 따라 근무를 하는 시간제 돌봄노동자에 대한 고용·생계 정부지원 정책은 전무한 상황임.
- ▶ 이용자의 요청으로 서비스 제공이 중단된 호출형 근로자는 일반 임금근로자와 같은 고용보험을 통한 실업급여 수급, 휴업 수당, 정부 재정 지원의 대상이 되지 못함.
- ▶ 돌봄노동자들은 4대 보험 적용대상으로 '특고 및 프리랜서' 대상 지원도 받지 못하고, 고용보험에 가입하고도 업무 형태로 인해 실직의 경우에 실업급여를 받기가 매우 어려움.
 - ▶ 코로나 19 상황에서 장기간 이용자와 연계가 되지 않아 휴업수당을 사용자에게 요구하기에 도 구조적으로 어려운 문제에 직면. 따라서 이러한 형태의 돌봄노동자에 대한 코로나19시기에 별도의 생계지원 대책이 필요하고 향후 돌봄노동의 안정적 일자리 보장을 위한 제도 개선 등을 요구하고 있음(민주노총, 2020).
- ▶ 수급자가 병원에 입원하거나 지원사 교체요구로 인한 휴직상태가 발생될 경우 장애인활동지원기관은 휴업수당을 지급할 의무가 없고, 제공기관 부담분이 있어서 센터가 신청을 꺼리고 있음. 퇴직처리를 하는 경우, 활동지원서비스 제공기관은 일자리 안정자금이 끊기게 됨(이승호, 2020)

▶ 정부가 발표한 포괄적인 고용유지지원책은 사회서비스 일자리에 적용되기 어려움. 서비스제공 기관-이용자-노동자라는 3자 관계의 호출형 사회서비스 일자리 특수성이 재가 사회서비스 근로자들 소득 보장에 어려움 가져옴.

- ▶ 정부가 휴업급여의 90%까지 지원해주는 고용유지지원금의 경우 사업주가 직원 전체에 대한 단축근무와 그에 따른 휴업급여 지급 계획을 제출해야만 신청이 가능하지만, 사전계획 수립 자체가 일대일 매칭에 따라 근로자마다 근무량이 다르게 정해지고 그 근무량이 가장 이용자의 의사에 따라 결정되는 재가서비스 분야에서는 거의 불가능에 가까운 작업임.
- ▶ 더구나 고용유지지원금은 휴업급여 지급을 통해 한동안 유급으로 고용을 유지한다는 것이 가장 기본적인 지원 조건이지만, 휴업 시 휴업급여 지급이라는 사용자의 법적 의무가 지켜지지 않는 상황에서 사업주가 번거로운 신청절차와 10%의 부담률을 감당하려고 하지 않음(오승은, 2020).

▶ 감염병과 방역 및 산업 안전

- ▶ 대면서비스업종이 보건의료복지 업종 가운데서영양사를 제외한 모든 업종이 감염 고위험군 임. 김명희·이주연(2020)은 근무시간에 대중과 접촉하는 정도로 직군의 위험성을 판단
 - ▶ 교육, 금융 및 보험, 상담통계 안내, 이·미용 및 예식 서비스, 운송 및 여가 서비스, 조리 및 음식 서비스, 영업, 매장 판매, 방문 및 통신 판매, 운송 관련 단순노무 등의 직종에서 감염 위험 점수가 5점(6점 만점)을 얻어 고위험 직군임이 확인.
- ▶ 돌봄 노동 현장이 감염 위험이 매우 높은 영역임에도 불구하고 코로나19 상황에도 멈출 수 없는 노동을 위한 제대로 된 노동안전 대책이 나오지 않았음.
- ▶ 돌봄노동자의 감염을 방지하고 안전을 도모하기 위한 책임 소재가 정부-지자체-기관 간에 불분명했고, 결과적으로 개별 기관과 개인이 책임을 져야 하는 상황(김명희·이주연,2020; 석재은, 2020).
 - ▶ 안전 수단과 조치가 충분했는지, 조치의 주체는 누구여야 하는지 정해져 있지 않은 상태
- ▶ 재가 돌봄의 경우 코로나 감염병 사태 이전에도 노동자 건강과 산업 안전 문제는 정책적 관심 분야 아니었기 때문에 개별적으로 대처하고 있는 상황이었음. 이런 현실 때문에 서비스 이용자

분들이 감염의 불안으로 서비스 이용을 중단하는 경우도 있음.

- ▶ 코로나 19 이전에도 감염을 서비스 제공 과정에서의 불가피하고 자연스러운 것으로 보는 경향이 있어 이 부분에 대한 지침이나 노동표준이 전혀 없었음.

▶ 방역 비용 부담

- ▶ 아이돌보미를 파견하는 건강가정지원센터별로 배정된 방역 예산별로 예산 사용 실태가 다름.
- ▶ 신생아와 산모의 건강을 관리하는 업무의 특성상 손소독제, 마스크가 필수적임에도 불구하고 일체 물품지급 없음. 손소독제, 마스크는 관리사 사비로 공급하고 있음.

▶ 돌봄종사자를 감염 위험 요인으로 보고 이동통신 보고와 같이 일상생활을 통제

- ▶ 다른 분야 근로자에게 요구하지 않는 과도한 통제이면서, 이용자의 감염 위험 관련 정보는 근로자에게 제공하지 않는 비대칭성 문제가 있음.

▶ 현행 산업안전법의 제조업 중심 산업안전과 예방 접근은 사회서비스 일자리에서 발생할 수 있는 위험 요인에 대응하지 못함.

- ▶ 현행 산업안전법에서 안전 문제를 다루는 방식은, 유해 요인이 생기면 일차적 대응은 그 유해 요인을 제거하는 것임. 그러나 사회서비스는 위험 요인, 즉 돌봄대상자나 제공자가 감염이 되었다고 해서 그 위험 요인을 즉각 제거하거나, 서비스 제공을 중단할 수가 없음.
- ▶ 즉 그 위험 요인이 있는 상태에서 그 사람들을 어떻게 돌볼 것인가의 문제는 사회서비스 일자의 산업 안전에서 핵심적인 이슈임

▶ **돌봄노동자의 돌봄 문제**

▶ 감염의 걱정으로 이용자의 요청으로 서비스가 중단되어 일자리를 잃는 경우도 있지만, 돌봄노동자가 대부분 여성인 상황에서 종사자의 가족 내 돌봄 노동으로 인해 노동자가 일자리를 그만둘 수밖에 없는 경우도 있음.

- ▶ 돌봄노동자의 자녀와 가족의 돌봄 문제가 해결되지 않을 경우 여성에게 집중되는 연이은 일자리 포기라는 부정적 연쇄 효과가 발생할 수 있음.

▶ 돌봄노동자의 자녀와 가족에 대한 돌봄을 우선적으로 해결해주지 못했음.

- ▶ 감염의 위험 때문에 돌봄노동자의 가족의 돌봄권이 보장받지 못하는 상황
- ▶ 스웨덴은 12개 직업군을 필수노동자로 선정하여 대응하고 있으나, 사회적으로 중요한 노동을 하는 노동자들의 돌봄을 우선 순위로 해야 한다는 가인드라인이 우리나라에는 없음.

7. 코로나 19 이후 새로운 돌봄체계와 근로조건 개선 방향과 과제

▶ **중단할 수 없는 필수노동**

- ▶ 감염병 확산 초기와 확진자 폭증 시기에는 이용자 서비스 중단 요청으로 고용 불안의 요소가 높았으나, 5월 이후부터는 코로나 이전으로 복구했음.
- ▶ 돌봄이 필요한 가족의 가정내 돌봄의 어려움과 피로도 가중으로 공적 돌봄 이용이 원상 복구되는 경향이 있었음.
- ▶ 감염우려 등으로 돌봄시설 이용률은 평시 대비 10~30% 수준까지 감소, 반면 재가·방문형 서비스의 이용률은 평시 수준 유지
 - ▶ (아이돌봄) 평시 대비 83.6~104.9%, (노인 방문요양) 평시 대비 98~102%, (장애인 활동지원) 평시 대비 99.1~104.5% (관계부처합동, 2020.11)

▶ 「필수노동자 안전 및 보호 강화 대책」은 고용부를 중심으로 세부적인 대책 마련을 위해 근로여건과 애로사항 등에 대한 면밀한 실태조사가 이루어질 계획임.

- ▶ 사회서비스 일자리 관련해서는 ‘노인돌보미 등 고객응대 종사자 건강보호 매뉴얼 제작’이 포함됨.

▶ 정부는 관계부처합동으로 『코로나19 시대 지속 가능한 돌봄체계 개선방안』 발표, 문제점으로 다음을 지적

- ▶ 시설별·지역별 상황을 고려하지 않은 휴원 등 일률적 거리두기 조치로 가정의 돌봄부담 및 피로감 가중
- ▶ 긴급돌봄 수요에 대한 체계적 대응시스템 부족
- ▶ 감염병 상황에 맞지 않는 대면·집단시설 위주 돌봄
 - ▶ 대면·집단시설은 대규모 감염병 상황에서 이용 제약 및 돌봄 공백 불가피, 재가·비대면 등으로 서비스 다양화 필요성
 - ▶ 비대면 돌봄서비스는 양질의 돌봄 제공에 한계가 있어 필수적 대면 돌봄서비스 제공 및 안전한 제공체계 구축 필요
 - ▶ 대면 돌봄 종사자에 대한 방역물품 지원 등을 포함한 종사자 안전 확보를 위한 지침 마련

▶ **돌봄서비스 사각지대 해소와 이용자 서비스 확대에 초점을 둔 돌봄체계 대책**

- ▶ 아이돌봄 서비스 정부지원 시간 및 비율 단계적 확대
 - ▶ 정부지원 시간 연 720→840시간으로 확대, 비용 지원비율확대(종일제 가형: 80→85%, 시간제 나형: 55→60%)
- ▶ 독거 등 취약노인 가정 비대면 서비스 장비 보급
 - ▶ 응급상황 발생 시택내 설치된 레이더 센서가 이를 감지하여 생활지원사에게 응급알람 전송, 119 호출 및 인근 의료기관으로 긴급호송하여 고독사 예방 가능
- ▶ 노인맞춤형돌봄서비스 대상자 확대 ('20년 3,728억 → '21년 4,183억)
- ▶ 최종중 장애인에게 서비스 제공 시 지급하는 활동지원사 가산급여 대상 확대 및 단가 현실화
 - ▶ ('20) 2천명, 단가 1,000원 → ('21.정부안) 3천명, 단가 1,500원

▶ **돌봄노동자 처우와 재가돌봄서비스 운영의 문제에 대한 대책이 없음.**

8. 코로나 19 이후 새로운 돌봄체계와 근로조건 개선 방향과 과제

공공성 제고와 전달체계 개편

- 돌봄수요충족과 안정적 공급을 위한 국가의 책임 강화
- 돌봄체계 구축 논의에서 돌봄노동자를 중요한 이해 당사자로 대우
- 돌봄서비스 일자리를 규율하는 당사자로서 실질적인 사용자 책임
- 돌봄이용자와 노동자 매칭을 지역 단위 공적 조직에서 체계적이고 효율적으로 관리
- 사회서비스원과 같은 기구에서 일회적이고 긴급한 돌봄 수요 전담 인력 직접 고용

필수노동자에 걸맞는 대우

- 호출형 돌봄노동 일자리 특수성 고려한 고용 안정 방안과 소득 보장 체계

- 지금과 같은 민간위탁 바우처 체계에서는 기본근무시간과 휴업수당을 실질적으로 적용하기 어려움. 전달체계에 대한 근본적 개선없이는 고용불안 해소가 어려우나 최저 생계를 보장하기 위한 특단의 대책이 필요함.
- 비자발적 퇴직으로 처리하여 실업급여 지급
- 거리두기 단계에 따른 돌봄종사자 특별재난지원금과 위험수당 제공
- 상시적이고 지속적인 직접일자리사업인 노인생활지원사는 사회복지사와 유사 업무이므로 지자체 정규직화
- 임금 수준 제고
 - 왜 최저임금수준이어야 하는가' 근본적인 질문
 - 수가 지급에서 인건비와 기관 운영비 분리 책정
- 휴게시간과 적절한 보상
 - 미보장 휴게시간 급여화
 - 시간외 수당과 교통비
- 교육훈련 유급화
 - 일반 노동자와 마찬가지로 보수교육과 필수교육에 대해 유급화

감염병 시기 대면돌봄 산업안전 예방과 보호

- 굴뚝 산업 중심의 산업안전보건법 전면 재검토
 - 사회서비스 특화 안전기준 내용 포함
- 감염병 확산시 방역 매뉴얼과 책임 주체 명확화
- 평상시 감염 이용자와 돌봄 제공자 격리 등 서비스 제공과 이용자 에티켓 지침 마련
- 안전과 방역 관련 예산 편성



발제 2

코로나19 시대 돌봄노동자 실태와 처우 개선방안

이 영 훈

공공연대노동조합 위원장 직무대행

코로나19시대
돌봄 국가책임 강화를 위한 체계 개선 및
돌봄노동자 처우 개선 국회 토론회

코로나19 시대 돌봄노동자 실태와 처우 개선방안

공공연대노동조합 위원장 직무대행 **이영훈**

1. 돌봄노동자 코로나19 시대 실태

1> 아이돌보미

<1> 코로나19로 드러난 아이돌봄 국가책임제의 필요
문제점>

아이돌봄지원사업은 이용자의 비용부담과 720시간의 시간제한이 있음.(21년 840시간)
이용에 대한 만족도(90% 수준)가 높음에도 이용자들 입장에서 보면 제한 된 시간에 비용을 납입해야 하니 반드시 필요한 시간에 신청을 할 수 밖에 없음.
당연히 이용시간대가 몰리고 해당 시간에만 아이돌보미가 필요하고 타 시간에는 이용요구가 없으니 수요불균형 문제 발생할 수 밖에 없음.
해결을 위해 정부는 지속적으로 아이돌보미를 양산하고 있으나 결과적으로 아이돌보미는 일이 없는 모순적 문제가 발생함.

코로나19의 확산은 아이돌봄지원사업이 가지고 있는 이러한 구조적 문제를 드러내었음.
정부에서 한시적으로 이용시간과 이용자의 비용부담에 대한 지원을 하였으나 돌봄공백에 대한 아이돌봄지원사업에 대한 적극 활용도는 높지 않았음.
여성가족부에서 밝힌 통계에 따르면 1월 일평균 이용률 대비하여 3월2일 기준 66%로 이러한 실태 객관적으로 확인.
대안이 되지 못한 이유는 감염병에 대한 두려움도 있겠지만 무엇보다 이용에 대한 비용부담과 민간 위탁 운영방식에 따른 신뢰 문제.
충북 사례를 보면 3월19일 코로나19로 인한 휴원에 대해 아이돌보미를 이용한다는 응답은 0.4%에 불과

충청북도 3월20일 코로나19 대응 일일 상황보고

- 어린이집 휴원 연장(3.22 → 4.5)
 - 도내 어린이집 1,108개소 휴원
 - 휴원에 따른 보육아동 돌봄현황 모니터링 결과(3.19.)

| 개소수 | 현원 | 긴급보육 | | 어린이집등원 (긴급보육 이용) | | 부모 돌봄 | | 친인척 돌봄 | | 아이돌보미 이용 | |
|-------|--------|-------|-----|---------------------|-------|----------|-------|-----------|------|-------------|------|
| | | 실시 | 미실시 | | | | | | | | |
| 1,108 | 41,635 | 1,038 | 70 | 9,806 | 23.6% | 28,216 | 67.7% | 3,456 | 8.3% | 157 | 0.4% |

반면 전북 군산시의 경우 한시적으로 지자체에서 이용자의 비용을 전액 부담한 결과 이용률 유지

군산시건강가정·다문화지원센터, 아이돌봄서비스 전액 지원

정규섭 기자 | bhaum2730@naver.com

[투데이인] 군산대학교가 군산시에서 위탁받아 운영하고 있는 군산시건강가정·다문화가족지원센터가 군산시의 지원을 받아 지난 6일부터 별도 통보 시까지 아이돌봄서비스(종일제, 시간제 일반형) 이용자의 본인부담금을 전액 지원한다.

이번 지원은 코로나19 확산에 따른 어린이집·유치원의 무기한 개학연기에 따른 것이다.

지난 3월 2일부터 4월 3일까지 한 달 동안 아이돌봄서비스를 이용한 이용자들에게 1차 서비스 이용요금을 완화한 데 이은 2차 지원이다.

전액지원 대상자는 양육공백이 발생한 가정의 만3개월에서 만12세 이하 아동이다. 평일 8시부터 16시 사이 서비스를 이용하는 가정에 한하며, 정부지원금을 제외한 나머지 본인부담금을 군산사랑모바일 상품권으로 지급한다.

1차 완화에 이어 2차 지원이 결정됨에 따라 서비스 이용가정은 서비스요금에 대한 부담을 덜고, 아이돌봄 서비스를 통해 일과 양육의 균형에 도움을 받을 것으로 보인다.

아이돌봄지원사업은 맞벌이, 야근, 아동의 질병 등으로 자녀 양육에 어려움이 있는 가정에 아이돌보미가 방문해 임시보육, 학교·보육시설 등·하원지도, 놀이활동, 이유식·위생관리 등 가정에 필요한 아이돌봄서비스를 제공하는 사업이다.

2007년부터 운영해 현재 200여 명의 아이돌보미가 활동하고 있다.

개선대책>

국가책임제의 필요성

- 코로나19로 드러난 것처럼 이용자들은 감염병이 확산되는 시기에 민간위탁 형태로 운영되고 비용부담과 이용시간에 제한이 있는 아이돌봄지원사업을 전적으로 신뢰하지 못함.
- 돌봄을 필수노동이라 하면서 실제 민간위탁 방식과 비용을 이용자에게 전가하는 형식으로는 더 이상 코로나19와 같은 감염병 확산 상황 뿐 아니라 구조적 문제를 해소할 수 없음.
- 따라서 국가와 지자체가 아이돌봄지원사업의 운영을 전적으로 책임지고 비용을 부담하며 최소 이용시간 1,200시간을 보장하는 아이돌봄 국가책임제를 실현해야 함.
- 군산시와 같은 사례가 한시적이기는 하지만 하나의 모범 사례가 될 수 있음.

아이돌봄 광역지원센터의 직접운영

- 아이돌봄지원법 개정으로 2022년 1월부터 광역지자체는 ‘아이돌봄 광역지원센터’를 운영해야 함

- 광역지원센터를 민간위탁으로 운영할 경우 아이돌보미의 고용안정은 보장이 안될 것이고 이용자들 입장에서 민간 소속의 아이돌보미를 전적으로 신뢰할 수 없음.
- 따라서 광역지자체가 광역지원센터의 직접운영과 아이돌보미 정규직화를 실현해야 함.

<2> 코로나19로 드러난 아이돌보미의 기본근무시간 보장과 처우개선 필요 문제점>

코로나19에 따른 연계취소 문제

지난 2월 말과 3월 초에 아이돌보미의 코로나 19 관련 연계취소 됐거나 연계 취소 예정인건에 대해 노동조합에서 전국 조사를 진행한 것으로 총 944건 확인. (현재 코로나19 지속되면서 연계취소는 진행 중)

연계취소로 인해 근무를 못한 아이돌보미들이 수입이 줄어들고 생계에 지장을 받았으나 정부와 지자체 그 누구도 대책을 제시하지 못함.

그런데 사실 이러한 연계로 인한 문제는 코로나19 이전부터 있었던 구조적 문제였음. 아이돌보미 중 30%가 60시간 미만을 근무할 정도로 불안정한 근무시간 때문에 고통 받았음.

[코로나 19로 인한 연계취소 실태]

| 지역 | 연계취소 건수 |
|-----|---------|
| 서울 | 157 |
| 경기 | 130 |
| 인천 | 69 |
| 대구 | 6 |
| 부산 | 48 |
| 울산 | 96 |
| 광주 | 82 |
| 강원 | 108 |
| 충북 | 29 |
| 전북 | 118 |
| 경남 | 27 |
| 전남 | 50 |
| 미분류 | 24 |
| 합계 | 944 |

아이돌보미의 고용 및 근로조건 문제

2020년 시급은 8,600원으로 최저임금 수준으로 매년 최저임금 수준을 벗어나지는 못함. 계약은 서비스기관과 1년 단위로 진행. 경력에 대한 인정은 명절상여금 정도 밖에 없음.

지난 19년 2월 한국여성정책연구원의 연구결과에 따르면 아이돌보미 중 월 60시간 이하를 근무한다는 비율이 31.6%. 즉 아이돌보미 3명 중 1명은 근로기준법에 따른 주휴와 연차수당도

보장받고 있지 못하는 안타까운 상황에 처함

그리고 2018년 12월 여성가족부 의뢰에 따른 육아정책연구소의 ‘2018년 아이돌봄서비스 실태조사 연구’(54p)에 따르면 시간제 아이돌보미의 근로시간은 평균 90시간으로 사회적으로 아이돌보미들은 저임금 상태에 있을 수 밖에 없음

육아정책연구소의 연구보고서(212~213p)에 따르면 아이돌보미 중 24.9%가 활동을 중단한 경험이 있다고 응답하였으며, 활동중단자(1,521명) 중 32.3%가 일이 연계되지 않아 어쩔 수 없이 활동을 중단했다고 함

2019년 10월 공공연대노동조합에서 진행한 아이돌보미 2,238명에 대한 실태조사에서도 월 60시간 미만 근무한다는 응답자가 32.74%로 나타났으며 근무시간에 대해 만족하지 못한다는 응답이 80.15%, 처우개선을 위해 시급한 과제는 무엇인가 라는 질의에 안정적 근무시간이 보장되어야 한다는 응답이 47.76%로 나타났음.

이러한 통계는 아이돌보미에게 안정적 근로시간을 보장해주지 않는 한 저임금 구조에서는 최소의 생활도 불가능하고 지속적으로 아이돌보미들이 활동을 중단하여 경험 많은 아이돌보미들이 이탈하여 결국 사업의 질에도 좋지 않은 영향을 미칠 것으로 보임.
따라서 아이돌보미들이 최소한의 근로시간을 보장받을 수 있도록 대책 필요.

아이돌보미들 2,238명의 실태조사 결과에 따르면 고용에 대해 불안하다는 응답이 79.35%로 고용불안감이 굉장히 높았으며 아이돌보미들이 뽑은 처우개선과 관련하여 시급한 과제는 무엇인가 라는 질의에 고용안정을 위한 대책 11.70%, 1만원의 시급인상 16.89%, 교통비 지급 7.81%, 수당 확대 15.81%로 응답하였음.

아이돌보미는 실태에서도 알 수 있듯 단시간 저임금 노동자임. 그리고 이용자의 수요에 따라 근무를 할 수 밖에 없어 연계가 없으면 사실 상 실직 상태에 있을 수 밖에 없음.
근무여건이 열악하니 역량 있는 아이돌보미들이 장기간 남아있지도 않고 이직률이 높음. 이러한 형태의 근로조건은 사실 정서적 관계가 중요한 아동들에게 도움이 되지는 않음.

개선대책>

아이돌보미 기본근무시간 보장

- 안정적 근무시간이 보장되지 않는데 장기근속을 견인하기는 어려움. 돌봄은 돌봄대상자와의 관계가 매우 중요함. 그런데 돌봄노동자가 장기근속을 하지 않는데 돌봄을 이용하기는 어려운 것이 사실.
- 따라서 아이돌보미의 안정적 근무시간을 보장하여 돌봄의 효과를 높이고 장기근속을 견인해야 함. 중앙정부와 지자체가 최소 하루 5시간, 주 25시간 이상의 근무시간을 아이돌보미에게 보장해야 함.

아이돌보미의 저임금과 부실한 복리후생 개선

- 아이돌보미의 처우는 사실 필수노동자라고 하기 민망한 수준, 최저임금 수준의 저임금과 명절상여금 연간 최대 80만원을 제외하고는 사실 별도의 복리후생이 없음.
- 교통실비 조차 보장되지 않아 아이돌보미들이 자비로 교통실비를 부담하며 실질임금이 최저임금 미만이 되는 문제들 발생.
- 따라서 아이돌보미의 활동수당을 생활이 가능한 수준으로 인상하거나 명절상여금 확대, 보수교육비, 경력수당, 교통실비 등을 추가 지원하는 등 아이돌보미의 실질적 처우개선 관련 예산 확보를 해야 함.
- 아이돌보미가 필수노동자라고 한다면 최소한의 처우개선은 필수임.

2> 장애인활동지원사

<1> 직종 소개 및 대략적인 근로조건

장애인활동지원사는 보건복지부의 ‘장애인활동지원사업’ 종사자로 전국에 8만여명이 근무하고 있음. 만6세부터 65세 미만까지의 중증장애인 돌봄 사업으로 바우처사업 임.
직접적 사용자는 ‘활동지원기관’으로 시군구별 다수의 활동지원기관이 존재하고 이용자가 활동지원기관과 계약 후 이용자와 연계하여 근무하는 방식.
시급은 최저임금이며 정부에서 책정된 수가가 부족하여 현장에서는 연차수당 등 임금체불 문제 존재.

<2> 코로나19시대 장애인활동지원사 실태와 처우개선 방안

코로나 19가 장기화 되면서 장애인활동지원사업에 미치는 영향에 대한 구체적인 연구나 보고서가 나오고 있지 않다. 지난 1,2차 유행시기 급작스럽게 벌어진 상황에서 정부의 대책에 대해 진지한 고찰이나 대책의 실효성 등이 나오지 않은 상황에서 맞게 된 3차 유행으로 인해 현장의 상황은 혼란스러울 수 밖에 없음.

정부가 12월 14일 발표한 ‘코로나19 대응을 위한 필수노동자 보호·지원대책’ 또한 필수돌봄노동자의 중요성을 부각하는데 그치고 장애인활동지원사에 대한 대책은 여전히 민간업무위탁기관에 내맡겨져 있음.

장애인활동지원사에 대한 지원대책은 ‘장애인활동지원사 처우개선 등을 위한 서비스 단가 인상 520원’이 유일. 그러나 이는 매년 최저임금 인상 등으로 인한 인건비 인상을 반영한 것일 뿐 장애인활동지원사 처우개선을 위한 서비스 단가에는 턱없이 부족한 금액. 이를 코로나19 대책으로 포장하여 발표한 것은 정부의 무대책을 포장한 것에 불과.

<3> 코로나19 대책 관련 문제

장애인이 코로나19 자가격리 대상일 경우에 대한 대책

- 보건복지부의 표준화된 지침과 이에 대한 활동지원기관의 대처메뉴얼과 교육이 이루어지지 않고 있음.
- 활동지원을 받고 있는 장애인이 코로나19에 검사를 받고 자가격리가 필요할 경우 활동지원사에 대한 안전대책과 가족이 돌볼 수 없는 장애인에 대해서는 자가격리 할 수 있는 시설입소 대책이 마련되어야 함.

- ① 장애인의 자가격리로 인해 활동지원을 하지 못하는 활동지원사에 대해서는 구체적인 지원대책이 필요.
- ② 시설입소가 어려운 장애인을 활동지원사가 돌봄업무를 하는 경우 구체적인 안전메뉴얼과 지원대책을 마련하고 이에 따른 보상대책을 마련해야 함.
- ③ 활동지원을 하다 코로나19에 확진되거나 자가격리를 해야 할 경우에도 이에 따른 업무상 질병, 상해 등의 대책을 마련해야 함.

방역물품 지원

- 방역 및 생활에 필요한 물품 지원에 대해서는 아무런 대책이 없음.
- 재가돌봄서비스를 제공하는 업종 중 장애인활동지원사에 대한 방역물품 지급은 활동지원기관의 재량에 맡겨져 있음.
- 그나마 1차 유행때 마스크 몇장 준 활동지원기관이 대부분. 이는 저수가에 기인한 것이라고 판단.
- 수가외에 정부에서 활동지원기관에 방역물품비용을 지급하고 이를 점검하는 체계를 갖출 필요 있음.

사회적 거리두기에 따른 장애인 활동공간의 축소에 따른 이용자의 스트레스와 상태악화에 따른 돌봄강도 증가에 대한 대책

- 사회적 거리두기가 강화되면서 장애인들이 이용하는 장애인복지관이 휴관을 하게 되고 장애인들을 위한 각종 프로그램이 중지되면서 장애인들이 집에서 지낼 수밖에 없는 경우가 늘어나고 있음.
- 또한 장애인들이 신체건강을 위해 다양한 체육시설(헬스장, 수영장 등)을 이용하고 있는데 이 또한 시설폐쇄로 인해 이용하지 못하고 있는 실정.

- 이에 따라 장애인과 활동지원사들은 거리를 배회하거나 공원 등에서 운동 등을 하게 되었으나 이 또한 동절기에 들어서면서 어려워 지고 있는 형편.
- 발달장애등의 장애인들이 집안에서 활동이 늘면서 스트레스 등으로 인해 퇴행하거나 화를 제어하지 못하는 등의 일들이 벌어지고 있고 이는 활동지원사들의 업무강도가 늘어나고 있음.

- 장애인의 실내활동 프로그램 지원등과 함께 활동지원사의 업무강도가 늘어나고 있는 부분에 대한 상담과 지원이 절실히 필요해 지고 있음.

<4> 장애인활동지원사 처우개선

연차 수당 미지급 문제

- 장애인활동지원사들이 연차수당 미지급 문제로 노동청에 체불진정이 늘고 있음.
- 공공연대 노조 광주지부에서 광주시에 정보공개를 통해 받은 자료에는 광주지역 30개 활동지원기관 전체가 수년째 연차수당을 지급하지 않고 있음이 밝혀졌음.
- 인천 계양구 지역 활동지원기관 소속 활동지원사 10여명이 8-9월에 노동청에 연차수당 체불 진정을 진행하여 연차수당 미지급 확인
- H센터 등은 미지급 연차수당을 진정을 넣은 활동지원사에게 지급하고 나머지 재직자들에게는 연차포기각서를 제출토록 하고 미제출시 퇴사 압력을 넣고 있는 등 문제점이 발생하고 있음.

법정공휴일 유급휴일 미적용 문제

- 2019년 근로기준법 법정공휴일 규정이 개정되면서 2020년부터는 근로자 300인 이상 및 국가지자체, 공공기관에서 법정공휴일을 보장하도록 되어 있음;
- 올해 전국의 30여개 300인 이상 활동지원기관 모두가 법정공휴일을 유급휴일화 하고 있지 않음
- 취업규칙변경 등을 통해 이를 적용해야하는데 확인된 곳이 없음
- 아이돌봄의 경우 민간위탁이지만 여성가족부에서 지침으로 300인 이하 사업장도 모두 적용하고 있음
- 이에 대하여 보건복지부는 어떠한 실태파악조차도 하고 있지 않음. 보건복지부는 전국의 300인 이상 사업장에 대해 실태파악을 실시하고 고용노동부와 함께 미지급 사업장에 대한 특별근로감독을 실시하여 지급을 강제해야 할것임.
- 2021년에는 30인 이상 사업장에 법정공휴일 적용된다. 2021년 수가가 14,020으로 520원 인상되었지만 이는 법정공휴일 수당을 지급하면 수가인상금액이 모두 소진. 최저임금 인상과 이로인한 주휴수당, 4대보험료가 모두 인상되는데 이는 활동지원기관의 경영악화로 이어지게 될 수 밖에 없음.

장애인활동지원 저수가 문제

- 장애인활동지원 저수가 문제는 장애인활동지원사업을 시작한 2011년 이후부터 계속해서 제기된 문제점임.
- 저수가로 인해서 활동지원사에 대한 근로기준법 위반이 발생하고 활동지원기관은 고질적인 운영위기에 놓여있음.
- 2017년 까지는 대부분의 활동지원기관이 최저임금에도 미치지 못하는 포괄임금을 지급하였고

사정이 나아진 2018년 이후에도 최저임금은 지급하고 있으나 연차수당, 교육수당 등의 법정제수당을 지급하지 않는 활동지원기관이 대다수라고 보여짐.

<보충자료>

* 장애인활동지원 수가

-2020년 올해의 장애인활동지원 바우처 수가가 13,500원임.

-‘21년에는 3.8%오른 14,020원임.

-요양수가의 경우 장기요양심의위원회라는 공식기구에서 결정 그런데 장애인활동지원 바우처 수가의 경우는 보건복지부의 장애인활동지원과에서 결정하기에 수급자나 활동지원기관, 장애인단체 등이 결정에 전혀 참여할 수 없는 구조의 문제점이 있음.

-매년 원가에도 미치지 못하는 수가가 결정되고 그 피해는 고스란히 장애인활동지원사가 보고 있음.

-보건복지부의 ‘20 장애인활동지원사업안내에는 지원급여의 25% 이내에서 활동지원기관 운영비를 사용할 수 있음.

아래표에서 보듯이 활동지원사의 임금만으로도 수가대비 80%가 넘어 섬.

-‘20년을 예로 들면 수가는 13,500원인데 활동지원사의 인건비가 최소 10,866원이고 여기에 퇴직적립금 860원(시간당), 4대보험 920원(시간당) 등을 합치면 수가 금액과 별 차이가 없음. 사실상 활동지원기관을 운영할 수 없는 수가. 사무실 임대료, 사회복지사 및 사무실 직원 인건비, 각종 사무실 유지비용 등을 포함하면 적자가 날 수밖에 없는 구조.

<‘21년 수가 및 수가대비 임금 비율>

| 연도 | 2021년 |
|--|---------|
| 지원수가 | 14,020원 |
| 최저임금 | 8,720원 |
| 주휴수당 | 1,744원 |
| 연차수당(1년기준) | 502원 |
| 교육비(산업안전12시간, 성희롱1시간, 장애인1시간, 퇴직연금1시간) | 65원 |
| 공휴일 유급휴일(연15일) | 502원 |
| 연장/휴일근로수당 | 200원 |
| 퇴직적립금(통상임금*8.33%) | 974원 |
| 4대보험료 | 1,053원 |
| 합계 | 13,760원 |

3> 노인생활지원사

<1> 직종 소개 및 대략적인 근로조건

노인생활지원사는 노인맞춤돌봄서비스 종사자로 총 45만명의 독거노인을 대상으로 하며 20년 계획 상 26,401명.

노인생활지원사는 매년 수행기관과 근로계약서를 작성하며 주 5일, 5시간 근무, 일급 42,953원으로 최저임금 8,590원에 불과한 저임금을 지급 받고 있고 사업안내서 상 별도의 복리후생이 없음.

<2> 고용조건 개선

문제점>

현재 생활지원사들은 기초지자체의 민간위탁에 따른 수행기관 소속으로 대부분이 근무하고 있으며 직접일자리사업에 해당하며 반복고용이 허용되는 직종임.

사실 반복고용이 허용된다는 것은 그만큼 상시지속적 성격이 강하다는 것을 반증하며 현재 노인복지법에 따라 노인맞춤돌봄서비스는 지속적으로 시행해야 사업임.

그럼에도 노인생활지원사들은 매년 작성해야 하는 근로계약서로 인해 고용에 있어 불안감이 매우 높아 일자리 만족도가 매우 떨어지고 있음. 향후 사업의 질을 높이기 위해서는 고용안정이 필수임.

실제로 코로나 감염이 심각한 단계로 올라갔던 8~9월에 기관평가(7월~9월)가 이루어 지면서 수행기관에서는 생활지원사들에게 대상자를 발굴하라고 길거리로 내몰았음. 생활지원사들은 대상자발굴이 본인의 업무가 아닌 걸 알지만 고용불안을 이용한 압박에 위험을 무릅쓰고 대상자를 찾아 다녔음.

이처럼 고용불안이 부당한 위치정보 동의 강요나 업무지시에 굴복할 수 밖에 없는 결과를 낳고 있고 이직율을 높이고 있음.

개선방안>

민간위탁 가이드라인에 따른 고용유지와 승계 보장

최우선은 먼저 민간위탁 형태로 운영하는 만큼 19년 12월 고용노동부에서 발표한 민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인에 따라 수행기관과 계약 시 고용유지와 승계 조항 포함

직접수행 타당성 검토 및 정규직화

지난 19년 2월 국무총리실은 ‘민간위탁 정책추진방향’을 발표. 지침에는 민간위탁 사무의 직접 수행 여부를 검토할 것을 적시하고 있음. 이에 따라 보건복지부는 노인맞춤돌봄서비스의 직접수행 여부를 검토해야 함.

<3> 근로조건 개선

저임금 문제 개선

현재 사업안내서 상 노인생활지원사의 임금은 시급은 최저임금이며, 지자체 지원이 없는 경우 선임수당이 사실 상 전부로 저임금 상태임.

따라서 20년 기준으로 1만원의 시급을 보장할 수 있도록 반영해야 함. 지속되는 저임금 문제는 서비스 질을 저해할 뿐 아니라 우수한 경력자의 이탈을 가져오기에 조속히 개선해야 함.

무급노동 문제 및 연차휴가 개선

현재 공공연대노동조합에서 노인생활지원사의 근로조건과 관련한 조사결과 등에 따르면 노인생활지원사들은 1인당 평균 매일 30분의 시간외근무를 하고 있음

시간외 근무 여부 및 이유

○ 시간외 근무 여부는 ‘예’라고 응답한 비율이 67.0%, ‘아니오’라고 응답한 비율이 33.9%로 다수의 생활지원사가 시간외 근무를 하고 있는 것으로 나타남. 시간외 근무를 하는 이유에 대해서는 ‘이용자의 사정을 고려해 도와주고 싶어서’라는 응답이 101명(48.1%)로 가장 많았고, 다음으로 ‘미처 끝내지 못한 일이 있어서’ 39명(18.6%), ‘이용자가 요구해서’ 33명(15.7%) 등의 순서로 나타나, 시간외 근무 역시 이용자의 사정에 의한 경우가 많은 것을 알 수 있음.

문제는 이러한 시간외근무에 대해 근로기준법에 따른 수당을 지급하는 경우가 거의 없어 무급노동을 강요 받고 있음.

게다가 현재 근무경력에 따른 연차휴가와 수당을 보건복지부의 사업안내서에서 근로기준법에 따라 명백한 근로계약의 단절이 아니라면 연속근무를 인정하여 무기계약직과 동일하게 산정하게 하여야 하나 근로계약의 단절로 보고 매년 신규입사에 따른 연차휴가 11일만 계산하고 있으며, 수행기관들도 사업안내서대로 하다보니 근로기준법대로 보장하지 않거나 지급하지 않는 것으로 조사되고 있으며, 이는 소멸시효가 3년인 임금채권에 해당하므로 3년치를 지급해야 하는 것으로 보이므로 이와 관련된 개선대책이 필요함.

보건복지부는 근로기준법에 따른 연차휴가수당관련 예산을 편성하고 사업안내서와 별도의 공문을 통해 수행기관들에게 시간외근무에 대한 수당을 지급할 것과 근무경력에 따른 연차휴가와 수당을 지급할 것을 하달해야 함.

또한 시간외근무를 하지 않게 하고 연차휴가를 제대로 사용하게 하기 위한 추가인력이 필요하므로 실태조사를 통한 적정 생활지원사의 수를 조정하는 등의 대책 수립해야 함.

일선 수행기관들이 근로기준법 위반으로 형사상 처벌을 받을 수 있는 심각한 문제임.

복리후생 개선

현재 사업안내서 상 노인생활지원사들은 지자체 지원이 없을 경우 별도의 수당이 사실 상 없음.

따라서 사업안내서에 노인생활지원사의 교통비, 경력수당, 명절상여금, 식대 등 복리후생 비용을 지급할 것을 담고 관련예산을 반영해야 함.

또한 현재 노인생활지원사의 업무가 수행기관으로 출근한 이후 서비스이용대상자의 가정을

방문하여 업무를 수행하고 다시 수행기관으로 돌아왔다가 퇴근하는 등의 방식으로 수행되고 있어, 교통비 또는 유류비를 부담하고 있음에도 불구하고 교통실비 또는 출장여비를 지급하지 않고 있음.

업무를 수행하기 위해 반드시 출장을 해야 하므로 소요되는 비용으로 실비변상적 급여에 해당하며, 이는 근로의 대상으로 지급되는 것이 아니라 임금에 포함되지 아니하나 이를 지급하지 않을 경우 소멸시효가 10년인 손해배상을 해야 하는 것으로 보임

<4> 코로나19 시기 안전 조치 등

코로나19로 돌봄노동자들이 매우 어려운 상황에서 돌봄을 하고 있는 상황. 현재 코로나19가 향후 수년동안 지속될 가능성이 매우 높아 이에 대한 대책을 고려해야 함.

따라서 보건복지부는 노인생활지원사의 안전과 돌봄대상의 안전을 위해 마스크, 손소독제를 상시적으로 지급할 수 있도록 해야 함.

또한 코로나19로 인해 생활지원사의 임금이 감소하지 않도록 지속적으로 대책을 마련하고 최소한의 생계를 보호해야 함.

4> 산모신생아건강관리사

<1> 직종소개 및 대략적인 근무조건

산모신생아건강관리사는 보건복지부의 ‘산모신생아건강관리지원사업’의 종사자로 전국에 2만여명이 근무하고 있음. 바우처 사업 특성 상 저임금 돌봄 노동자

출산일로부터 60일 이내의 신생아가 대상인 사업으로 바우처 형태의 사업이고 지원내용은 산모건강관리, 신생아건강관리, 가사활동지원 등이며 주5일 8시간 지원.

산모신생아건강관리사는 보건복지부의 사업안내서 상 기준가격의 75%의 이상의 임금을 지급받게 되어 있고 직접일자리사업의 특성을 가지고 있어 취약계층 우선 채용이며, 지침 상 별도의 복리후생은 기재되어 있지 않음.

<2> 코로나19시대 산모신생아건강관리사의 고용 및 근무 실태¹⁾

근무기간

산모신생아 건강관리사들의 근무 경력별 분포 결과를 살펴보면, 5년 이상 근무자가 27.0%로 가장 많았으며, 1년 이상~2년 미만 15.6%, 1년 미만 14.8%, 2년 이상~3년 미만이 8.2% 순으로 나타남

현 소속 기관에서의 근무 기간

현재 소속되어 있는 기관에서의 근무 기간을 살펴본 결과, 5년 이상이 21.3%로 가장 높게 나타났으며,

1) 공공연대노동조합은 현재 ‘산모신생아건강관리의 근로 및 고용실태와 개선방안’ 노동단체지원사업에 의해 수행중. 조사된 내용 중 일부 발췌하여 담음

1년 미만 18.9%, 1년 이상~2년 미만 18.0%, 4년 이상~5년 미만 11.5%, 3년 이상~4년 미만이 10.7%, 2년 이상~3년 미만이 7.4%순으로 나타남

3년 이상 한 곳의 소속 기관에 소속되어 근무를 하는 관리사의 비율이 약 43% 정도되며, 이는 관리사들이 특정 파견 기관에 소속이 된 뒤 다른 소속 기관으로 짧은 기간 내에 이동하는 현상이 적을 것이라는 가능성을 보여줌

최근 3개월간 맡은 산모 수

최근 3개월 동안 맡은 산모 수를 확인해본 결과, 3명이라 응답한 관리사의 비율이 35.2%로 가장 많았으며, 그 뒤를 2명(18.9%), 4명(13.9%), 0명 (5.7%), 5명(4.9%), 6명 이상(4.9%) 순으로 확인됨
한편, 2명 이하에 응답한 관리사는 총 35명으로, 전체 중 약 28.7%에 해당하는 관리사들은 매월 평균 1명 이하의 산모를 돌본 것으로 확인됨

월평균 임금

2020년 현재(12월) 산모건강관리사들의 월평균 임금을 조사한 결과, 120만원 이상이 32.8%, 100~120만원 미만이 24.6%, 80~100만원 미만이 23.0%, 80만원 미만이 6.6%로 확인됨
코로나 사태 이후 근무 시간 변화

코로나 사태 이후 근무량에 변화가 있었는지 묻는 질문에, 76명(62.3%)의 관리사들은 근무시간이 줄었다고 응답하였고, 16명(13.1%)은 이전과 비슷하다고 응답하였으며, 3명(2.4%)만이 근무 시간이 늘었다고 응답하였음. 이러한 결과는 코로나 사태 이후 산모신생아 건강관리사들의 파견 시간이 대체적으로 줄어들었음을 보여줌

코로나 사태 이후 월평균 임금 변화

코로나 사태 이후 산모신생아 건강관리사들의 월 평균 임금에 변화가 있는지 설문한 결과, 79명(64.8%)의 관리사들은 줄었다고 응답하였고, 15명(12.3%)이 이전과 비슷하다고 응답하였음
반면, 조금 늘었다고 응답한 관리사 수는 2명(1.6%)에 불과함
본 결과 및 앞서 살펴본 코로나 사태 이후 근무 시간에 대한 인식 결과를 함께 고려했을 때, 코로나 사태 이후 근무 일수의 감소로 근무 시간이 줄었으며, 이로 인해 월평균 임금 역시 줄어들었을 것으로 예상됨

지급 받는 복리후생비

산모신생아 건강관리사들이 현재 소속 기관에서 제공받고 있는 복리후생비가 있는지 다중 응답을 통해 조사한 결과, 없다고 응답한 관리사들이 78명(68.4%)로 나타났음. 이는 산모신생아 건강관리사들의 일반적인 근로 환경이 열악하다는 것을 보여줌

한편, 지급되고 있는 복리후생비 중 교통 실비가 10건(8.8%)으로 확인되어, 제공되는 복리후생비 중 가장 빈번히 확인되었으며, 그 뒤를 경력 수당비 7건(6.1%), 교육 지원비 5건(4.4%), 명절 휴가비 4건(3.5%) 순으로 나타났음

<3> 개선방안

안정적 기본근무시간 보장

산모신생아건강관리사는 실태에서 드러났듯 불규칙한 근무조건 때문에 고통받고 있고 코로나19로 인해 근무시간과 월 평균 임금에서도 변화가 심각한 상황.

이러한 구조에서는 안정적 돌봄이 불가능할 수 밖에 없음. 따라서 산모신생아 돌봄의 질과 돌봄노동자의 안정적 활동을 위해서는 최소한의 기본근무시가 보장이 필요함.

고용안정 및 근로조건 개선

산모신생아건강관리사는 사업안내서 상 직접일자리사업으로 관리되고 있고 사업을 국가나 지자체가 아닌 민간에서 운영하고 있어 본질적으로 고용불안정이 높을 수 밖에 없음. 게다가 연계가 없으면 사실 상 실직 상태에 놓이기 때문에 문제 개선이 필요함.

민간에서 운영하기 때문에 산모와 신생아의 불안감도 높을 수 밖에 없으며, 비록 실태결과 한 기관에서 5년 이상 근무한 경우가 25% 이상 나오지만 5년도 근무하지 않는 건강관리사의 비율이 70%가 넘어 대책 마련이 시급함.

장기 근속을 견인해야 산모와 신생아의 돌봄의 질도 높아질 수 밖에 없음.

따라서 장기 근속과 안정적 고용, 그리고 더 나은 돌봄의 질을 유지하기 위해 국가와 지자체가 직접 운영을 책임지는 국가책임제가 필요하며 산모신생아건강관리사의 정규직화가 진행되어야 함.

더불어 근로조건이 너무나 부실함. 경력에 따른 수당과 교통실비, 명절상여금 등 최소한의 복리후생이 보장되어야 하며 생활이 가능한 시급이 보장되어야 함.

2. 정부의 개선대책

1> 코로나19 시대 지속가능한 돌봄체계 개선방안(11월27일)

지난 11월27일 관계부처 합동으로 코로나19 시대 돌봄체계 개선방안 발표. 주요 내용은 다음과 같음

「코로나19 시대 돌봄 체계 재정비

○ 첫째, 돌봄 시설별·지역별 맞춤형 방역으로 코로나19에 대응한다.

- 철저한 방역 하에 서비스 정상 제공을 원칙으로 하여, 개편된 사회적 거리 두기 3단계 이전까지는 최대한 시설을 운영하고, 3단계에서도 긴급돌봄을 제공한다.

< 개편된 사회적 거리 두기 단계별 시설 운영 방향 >

| | | | | |
|------------|-----------|------------------------|------------|---------|
| 1단계 | 1.5단계 | 2단계 | 2.5단계 | 3단계 |
| 생활방역 | 지역 유행 단계 | | 전국 유행 단계 | |
| 생활 속 거리 두기 | 지역적 유행 개시 | 지역 유행 급속 전파, 전국적 확산 개시 | 전국적 유행 본격화 | 전국적 대유행 |

철저한 방역 하에 운영
 * 유행 지역의 감염 확산 양상, 시설별 위험도·방역관리 상황 등 고려하여 필요 시 일부 시설은 휴관하고 긴급돌봄 등 필수 서비스만 제공

휴관·휴원 권고
 긴급돌봄 등 유지

- 돌봄시설과 서비스 종류별 운영 원칙 수립을 통하여, 거리 두기 단계와 지속 기간 등 위험도 종합 평가에 따라 서비스 제공 여부·방법 등을 구체화한다.

- 사회적 거리 두기 개편에 따라 개정된 '사회복지시설 대응 지침(제7판)'을 기준으로 돌봄 시설별 맞춤형 지침을 마련하고, 모든 돌봄 시설에 방역관리자를 지정·운영한다.

- 대면 돌봄 종사자에 대한 방역물품 지원 등을 포함한 종사자 안전 확보를 위한 지침을 마련한다.

- 지자체별로 지역 상황에 맞는 시설 운영계획을 수립하여 지역별 대응 기반을 마련한다.

○ 둘째, '돌봄서비스 종사자 감염 시, 가족 확진 등으로 인한 긴급돌봄 수요 발생 시, '자가격리'로 인한 돌봄 욕구 증대 시 등 다양한 상황에 맞게 적절한 대응을 할 수 있도록 대응체계를 구축한다.

| 구분 | 내용 |
|----------------|--|
| 돌봄서비스 종사자 감염 시 | - 돌봄서비스 공급 위한 사회복지시설 대체인력 우선 투입 - 돌봄시설 폐쇄 시 가정 내 돌봄서비스 연계·지원 |
| 가족 확진 등의 경우 | - 돌봄인력 가정 지원, 시설 연계 등 조치 시행 - 임시 돌봄 인력 및 시설에 대한 모니터링 체계 구축 |
| 자가격리 시 | - 신규 자가격리자 대상 초기 모니터링 및 사례관리 체계 구축 - 코로나19 모니터링 체크리스트에 돌봄 수요 관련 내용 추가 |

- 사회서비스원을 중심으로 긴급돌봄지원단을 설치하여 취약계층 상황에 맞는 긴급돌봄서비스를 제공하고, 돌봄 공백 발생이 우려되는 사회복지시설·의료기관 등에 돌봄 대체인력을 지원한다.

○ 셋째, 돌봄 사각지대 발굴을 위해 선제적으로 대응한다.

- 사회적 거리 두기 장기화 또는 단계 상향 등의 경우, 아동 및 노인·장애인 등 취약계층을 대상으로 점검(모니터링)을 실시하여, 돌봄 필요 대상자를 발굴하고 필요시 서비스를

연계·지원한다.

┌ 대상별 재가·비대면 돌봄서비스 체계 신속 구축

○ 첫째, 아이돌봄 서비스를 확대하고, 원격수업으로 인한 격차를 해소한다.

- 아이돌봄 서비스의 정부지원 시간을 기존 연 720시간에서 840시간으로 확대하고, 비용 지원비율도 확대*(종일제 가형: 80→85%, 시간제 나형: 55→60%)한다.

* 가형: 중위소득 75% 이하, 나형: 중위소득 120% 이하

○ 둘째, 어르신을 대상으로 비대면 돌봄과 건강관리를 강화한다.

- 독거노인 가정 및 양로시설 등에 비대면 서비스 장비*를 보급함으로써, 노인 안전 대응을 강화하고 고독사를 사전에 예방한다.

* 사물인터넷(IoT) 및 인공지능(AI), 레이더 센서(심박·호흡) 등 활용한 '응급안전안심서비스 차세대 맥내 장비' 등

- 노인장기요양보험 5등급 수급자에게 일반 방문요양 서비스를 제한적으로 허용*하고, 노인맞춤형돌봄서비스 대상자를 '21년까지 50만 명까지 확대한다.

* 현재 5등급 수급자는 인지활동형 방문요양만 이용 가능

○ 셋째, 장애인을 대상으로 돌봄공백 최소화를 위한 활동지원을 강화한다.

- 사각지대 해소를 위해 최중증 발달장애인을 대상으로 주간활동 1:1 서비스를 시범 운영('20.11월~12월, 800명)하고, 발달장애인 주간·방과후활동 서비스 대상을 확대*한다.

* 발달장애인 주간·방과후활동: ('20) 11천명 → ('21 정부안) 19천명

- 장애인 활동지원 대상자를 확대하여 자립생활을 지원한다.

* (활동지원 기본급여) ('20) 91천명 → ('21 정부안) 99천명

┌ 가정 내 돌봄 지원 및 아동 점검(모니터링) 강화

○ 둘째, 가정 돌봄 아동에 대하여 모니터링을 강화한다.

- 가정 돌봄 아동에 대해 지역아동센터, 다함께돌봄센터 등 기관별로 급식을 지원*하고 안부 전화, 문자 발송 등을 실시한다.

* 지자체 결식아동 급식지원사업을 통해 결식 우려 아동에 대해 급식카드, 도시락 배달 등 지원

- 원격수업 시 모든 학급에서 실시간 조·종례를 운영하고 교사-학생 간 실시간 소통 수업*을 주 1회 이상 실시하며,

* 콘텐츠 활용 수업 중 실시간 채팅 등을 통해 학생에게 피드백하는 수업 포함

- 원격수업이 1주일 이상 지속되는 경우, 전화·사회관계망서비스(SNS)·가정통신문 등 다양한 방식으로 주 1회 이상 학생·학부모에 대한 상담을 실시한다.

* 담임은 학급 출결·학습상황 등 상담, 교과교사는 담당 교과별로 학습 부진 학생 상담

- 학교에 배치된 교육복지사를 통해 모니터링·가정방문 등을 실시하고,

* 취약학생 1:1 유선·SNS 상담 및 돌봄·안전상황 확인, 가정방문 통한 맞춤형 긴급물품지원, 건강·위생상태 확인 등

- 방임 유형의 아동학대가 의심되는 경우에는 아동학대전담공무원, 아동보호전문기관이 불시에 가정방문을 실시한다.

* 기존에는 가정 방문일정을 잡은 후 방문함에 따라, 아동에 대한 돌봄 공백 빈도 및 시간에 대한 정확한 파악에 한계 존재

2> 필수노동자 보호 지원 대책(12월14일)

지난 12월14일 관계부처 합동으로 필수노동자 보호 지원 대책 발표. 주요 내용은 다음과 같음

① 방문돌봄종사자 등 대상 한시적 생계지원

↳ 방문돌봄종사자 및 방과후강사 등 9만명 대상, 1인당 50만원 지급('21년 상)

○ 공공돌봄체계를 지탱하는 핵심 역할을 수행함에도, 낮은 처우수준, 감염위험 등 어려움에 놓인 방문돌봄 종사자 등에 대한 생계 지원 실시

* 재가돌봄 서비스 종사자(평균소득 100~140만원 수준), 초·중·고 방과후 강사(방과후교실 중단, 소득 급감) 등 열악한 상황에 놓인 돌봄종사자 등 대상 지원

② 직종별 건강진단 확대 등 건강보호 강화

↳ 산업안전보건법령 개정 추진('21년)

○ 택배·배달기사, 환경미화원 등을 대상으로 심혈관계 질환, 호흡기 질환 여부 등 맞춤형 진단을 실시하고, 진단비용을 지원

* 직종별 건강진단은 업무 특성에 따라, 질병이 우려되는 직종에 대해, 환경미화원(폐질환

진단), 택배·배달종사자(뇌심혈관질환 진단) 등 특화된 건강진단 실시

- 아울러, 직종별 건강진단이 관련법에 따른 건강진단 유형으로 포함될 수 있도록 법령 개정 추진

○ 필수노동자에 대한 방역지원을 위해 마스크 등 개인보호장구 지급을 지속 확대

* 「의료시설 종사자에 대한 N95마스크 등 방역장비 지원(질병청), 「환경미화, 택배·퀵서비스, 건설근로자 등 대상 마스크 지원(고용부), 「철도·공항 등 청소·안내업무 종사자 등 마스크 지급(공공기관) 등

⑤ 돌봄종사자 근로여건 개선 추진

↳ 「사회서비스원법」 및 「가사근로자법」 제정 추진('21년)

○ 사회복지시설 종사자, 장애인활동지원사, 아이돌보미 등의 처우개선을 위한 재정지원 확대

○ 돌봄 종사자의 감염 예방, 성희롱 인권침해 방지 등 종사자 보호기준 강화 → 공공 및 민간 돌봄서비스 제공 체계 개선*

* 「사회서비스원법」 및 「가사근로자법」 제정 추진('21년)

⑧ 필수노동자 보호추진체계 제도화

↳ 「필수업무 종사자 보호법」 제정 추진('21년)

○ 향후, 코로나 19와 같은 대규모 재난 발생 시 신속하게 대응할 수 있도록 다양한 재난의 유형과 규모에 맞추어 필수업무 종사자를 지정하고, 보호대책을 수립, 시행할 수 있도록 추진체계를 제도화

○ 필수업무의 개념, 정부·자치단체의 역할, 위원회 구성·운영 등을 규정한 「필수업무 종사자 보호 및 지원에 관한 법률」 제정 추진

3. 정부의 개선대책 문제점 및 대안

정부의 11월 지속가능한 돌봄체계 대책과 12월 필수노동자 대책은 이전에 비하면 진일보한 것이 사실 임.

그러나 내용들을 살펴보면 이전에 발표했던 것을 모아 놓거나 근본적 체계에 대한 문제점을 개선하는 것이 아닌 현상에 대한 개선만을 담아 놓고 있어 조금 아쉬운 것도 사실 임.

코로나19 시대 돌봄의 지속가능을 위해서는 반드시 필요한 돌봄영역에 대한 근본적 대책이 필요하며 이러한 지속가능을 위해서는 당연히 돌봄노동자의 고용안정과 처우개선이 뒤따라야 함.

돌봄의 특성은 전부 민간위탁 또는 민간기관을 통해 사업이 추진되고 있다는 문제를 지니고 있음.

아이돌보미, 장애인활동지원사, 노인생활지원사, 산모신생아건강관리사, 보육교직원 등 사용자가 민간위탁 기관이 아닌 곳이 없음.

민간을 통해 운영되면서 이용자들에게 깊은 신뢰를 가지지 못하는 문제, 전문성 부족 문제, 이용자와 돌봄노동자간에 발생하는 문제를 실질적으로 해결하는 사용자가 아닌 중계기관으로 전락하는 문제 등 기존에 많은 돌봄노동자들이 지적한 문제들이 있으며 코로나19 시기 마스크조차 제대로 지급하지 못하는 사용자들이 부지기수였음.

‘필수’ 라는 말은 반드시 필요하다는 것인데 돌봄을 언제까지 민간에 맡겨 운영할 것인가? 사용자가 민간기관인데 돌봄노동자들이 필수가 맞는지 물어보지 않을 수 없음. 고용안정과 처우개선에 대한 대책 없이 민간위탁을 유지하는 것은 근본 대책이 아님.

고작 대책이라고는 사회서비스원인데 이미 문재인정부 내내 추진됐던 사업이고 돌봄 전 영역을 모두 사회서비스원으로 흡수하여 공공화 하겠다는 것인지 그 방향이 정확하지 않아 오히려 혼란만 일으키고 있음. 이미 시행초기에 보육과 요양을 사회서비스원화 하는 과정에서 갈등과 혼란이 있었던 것을 기억해야 할 것

이에 다음과 같이 제안하고자 함.

1> 방역물품의 정확한 지급, 그리고 매뉴얼

현재 돌봄노동자들은 사용자로부터 방역물품을 지급받을 수 밖에 없음. 그런데 문제는 각 해당부처가 방역물품 지급을 민간기관인 사용자에게 맡기는 형태가 되다 보니, 지급에 있어 문제가 발생 함.

괜찮은 민간기관은 방역물품을 지급하고 그렇지 않은 곳은 사비로 구매하게 됨, 그러다 보니 직종과 사용자에 따라 방역물품의 구비가 천차만별임.

필수노동자라고 하면서 돌봄이 필수라고 하면서 방역물품도 제대로 받지 못한다면 그것이 ‘필수’ 라고 할 수 있겠는가? 안전하게 일할 권리와 돌봄대상자들이 안전할 수 있도록 정부의 대책이 시급한 상황. 따라서 국가와 지자체가 직접 돌봄노동자에게 방역물품을 지급하는 방안을 세워야 함.

더불어 사회적 약자, 또는 면역력 약한 돌봄대상자들을 대상으로 돌봄을 진행하는 만큼 대상자의 격리나 확진, 돌봄노동자의 격리나 확진 등의 발생 시 보고, 안전조치 등을 돌봄노동자들이 쉽게 알 수 있는 정확한 매뉴얼이 마련되어야 함.

2> 코로나19 시기 돌봄의 국가책임 강화

아이돌봄, 장애인, 노인, 산모, 보육 등 돌봄 영역은 국가의 책임이지만 운영은 대부분 민간에 맡겨지고 있음.

이러한 운영 방식은 돌봄이용자들에게 코로나19와 같은 집단감염병 발생 상황에서 신뢰도에 저해되는 요인이 될 수밖에 없음. 실제로 코로나19 발생 이후 이용취소율은 상승하였음.

반면 취약계층 등 돌봄이 절대적으로 필요한 계층은 비용에 대한 부담과 감염병 확산에 따른 두려움으로 인해 사각지대에 놓이기도 하였음.

이러한 문제 요인을 근본적으로 해결하기 위해서는 돌봄의 중요성을 인지하고 국가와 지자체가 비용과 운영 전반을 책임지는 방식으로 돌봄의 체계를 개편해야 함. 따라서 이러한 돌봄의 국가책임 강화를 위한 정부의 로드맵이 필요함.

국가책임제 논의에 앞서 우선적으로 돌봄노동자들의 고용안정을 위해 당장 다음의 대책을 실현해야 함. 당장 생활지원사들은 다음의 대책들이 부재하여 현재 고용불안 때문에 힘든 시기를 보내고 있음.

민간위탁 가이드라인에 따른 고용유지와 승계 보장

최우선은 먼저 민간위탁 형태로 운영하는 만큼 19년 12월 고용노동부에서 발표한 민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인에 따라 민간위탁 기관 계약 및 변경 시 다음의 내용을 포함할 수 있도록 각 돌봄영역 사업안내서 및 지침 등에 반영

- ① (고용유지·승계) 특별한 사정이 없는 한 고용유지 노력 및 고용승계
- ② (고용기간) 특별한 사정이 없는 한 수탁기간과 동일한 기간으로 근로계약기간 설정
- ③ (근로조건 보호) 민간위탁 노동자 근로조건 보호 관련 사항 위반 시 계약해지 가능
- ④ (소통창구) 위·수탁기관, 수탁기관 노동자 대표가 참여하는 소통창구를 마련하여 운영하고, 30인 이상의 수탁기관의 경우는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회를 운영
- ⑤ (사업비 지출 투명성) 수탁기관은 노무비 지급내역 등 위탁기관이 요구하는 정보를 제출하고, 위탁기관은 관련 정보를 확인할 의무가 있음
- ⑥ (임금지급 등 확인) 분기별로 위탁기관에 임금지급명세서, 보험료 납입증명서 등 관련 서류 제출
- ⑦ (지도·점검의 협조) 수탁기관은 노동자 근로조건과 관련한 위탁기관의 지도·점검에 적극 협조
- ⑧ (계약의 해지) 중대한 계약서 위반 사항이 있는 경우 계약 해지 가능

직접수행 타당성 검토 및 정규직화

지난 19년 2월 국무총리실은 ‘민간위탁 정책추진방향’을 발표 지침에는 민간위탁 사무의 직접 수행 여부를 검토할 것을 적시하고 있음. 각 돌봄영역별로 관련 부처에서 직접수행 타당성 여부 검토하고 정규직화를 진행해야 함.

② 민간위탁 사무의 직접수행 여부 검토

- 대부분의 민간위탁사무는 공공서비스 제공에 있어 제도적 필요성에 의해 법률 및 조례 등에 근거하여 실시되고 있으나,
 - 일부 민간위탁의 경우 용역과 유사하거나, 비효율성, 서비스 질 저하, 수탁업체 비리 등 문제가 지속적으로 제기되어 왔습니다.
- 이에, 개별 기관 별로 국내·외 판단기준 사례 등을 참고하여 민간위탁 사무의 타당성을 점검하고 직접수행 여부를 결정하게 됩니다.

3> 코로나19 시기 돌봄노동자의 처우 개선

코로나19 시기 돌봄노동자는 희생을 요구 받음.

모든 돌봄영역은 저임금과 고용불안을 겪고 있음. 돌봄은 국가책임이지만 실질사용자는 민간.

이러한 구조에서 코로나19에 따른 이용취소와 감염예방물품 지급 등 국가는 실질적 역할을 하지 못함

그 결과 돌봄노동자들은 생계에 위협을 받았고 자비로 감염예방물품을 구입하는 등 불안한 상태에 있음. 이러한 문제는 결국 숙련된 돌봄노동자의 이탈을 가져오고 장기적으로 돌봄이용자들에게도 나쁜 영향을 미칠 수밖에 없음.

따라서 정부는 돌봄노동자의 생활임금과 경력수당, 명절상여금, 교통실비 등의 최소한의 복리후생비와 필수노동자에 맞게 위험수당이 지급되어야 하며 안정적 근무시간 보장을 위한 방안을 마련해야

그리고 다음과 같은 문제들에 대한 대책도 필요함.

돌봄노동자 휴게시간 관련

- 근로기준법 개정으로 사회복지사업 직종에도 2018년 부터 휴게시간 전면 적용
- 문제는 돌봄영역은 업무 구조 상 휴게시간을 사용할 수 없는 구조
- 이에 현실에 맞게 휴게시간 문제를 해결할 필요성 있고 인권위 권고에 따라 근로기준법을 개정하여 가산수당 제도 도입 필요

[국가인권위원회 ‘가사근로자 고용개선 등에 관한 제정법률안’에 대한 의견 표명(8p)-2017.8.4.]

“다만 영유아, 환자 등에 대한 돌봄서비스의 경우, 서비스의 특성상 가사근로자가 돌봄 대상자로부터 분리되어 온전한 의미의 휴게시간을 갖는 것이 돌봄 대상자의 안전 또는 생명에 위협이 되는 결과로 이어질 수 있어 일률적으로 휴게시간을 부여하는 것이 곤란할 수 있다. 따라서 이러한 특성을 감안하여 휴게시간을 유연하게 부여할 수 있도록 하고, 불가피한 사유로 휴게시간을 줄 수 없는 경우에는 이를 보상하도록 하는 방안 등을 고려할 필요가 있다.“

근로기준법 46조 휴업수당 준용

근로기준법 46조

제46조(휴업수당) ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

- 돌봄노동자들은 이용자의 사정에 따라 연계 취소되는 경우 비일비재
- 이용자에 의한 돌봄노동을 하는 모든 노동자들이 이러한 문제로 인해 고통 받음
- 근로기준법 46조가 돌봄노동자에게는 무용 지물
- 따라서 사용자가 아닌 이용자의 사정에 따른 휴업의 경우 돌봄노동자들도 휴업수당을 지급받을 수 있도록 고용노동부의 행정해석 및 안내 필요

연계취소 시 보전방안

코로나19 시기 언제 든 이용자의 연계는 취소될 수 있음. 그런데 돌봄노동자들은 이렇게 연계가 취소되면 아무런 대책이 없음.

비록 정부에서 21년 상반기 한시적 생계지원을 하겠다고는 하지만 말 그대로 한시적이고 꾸준히 발생하는 문제에 대한 본질적 대책이 되지 않음.

따라서 최소한 코로나19 시기에라도 이용자의 연계취소에 대해서는 해당 활동시간을 모두 인정하거나 코로나19 발생 이전 평균근무시간에 따른 급여를 보전하는 등 정부의 적극적 대책이 필요함



현장사례 1

코로나19시대 아이돌보미 실태 및 개선방안

배민주

공공연대노동조합 아이돌봄분과 사무국장

코로나19시대
돌봄 국가책임 강화를 위한 체계 개선 및
돌봄노동자 처우 개선 국회 토론회

코로나19시대 아이돌보미 실태 및 개선방안

공공연대노동조합 아이돌봄분과 사무국장 **배민주**

안녕하십니까? 공공연대노동조합 아이돌봄분과 사무국장 배민주입니다. 2020년 2월부터 시작한 코로나19는 아직 우리를 위협하고 있습니다

처음 코로나가 시작되었을 때는 모든 국민이 질병으로부터 고통받고 있기에 그저 코로나가 종식되기만을 기다렸으나 시간이 갈수록 생계가 막막해지는 현실에 마주하게 되었습니다. 이에 여성가족부는 이용자의 이용요금을 지원해주는 대안을 내놓았고 이것으로 아이돌봄 노동자 모두가 혜택을 받을거라고 생각했다고 합니다

하지만 현실은 코로나19의 위협때문에 타인보다는 가족에게 돌봄을 맡기거나 코로나로 인해 실직 또는 유급과 무급휴가를 받은 이용자가 많다 보니 자연스럽게 아이돌보미는 연계가 취소되어 생계가 위협 받게 되었습니다. 본래 아이돌보미의 30% 정도가 월60시간을 채우기가 어려운 현실에서 코로나19로 인한 연계취소는 심각한 문제가 아닐 수 없었습니다.

주휴수당은 물론 휴일수당도 받지 못하고 작년에 발생한 연차로 시간을 채우는데 그 또한 거의 소진되고 내년도 연차까지도 영향을 주는 사태가 왔음에도 정부가 특고 및 프리랜서 지원 대책을 발표하였지만 아이돌보미는 4대보험 대상자이기에 해당되지 않는다고 하는 현실에서 한달급여가 몇십만원 밖에 되지 않아 차라리 그만두고 실업급여라도 적용받고 싶어도 스스로 그만두는 것이 되어 적용도 받지 못해 이리지도 저리지도 못했습니다.

모든 국민이 고통받았지만 아이돌보미의 현실에 맞는 정부의 대책이 없어 그 고통을 고스란히 스스로 지고갈 수 밖에 없었습니다.

또한 감염으로부터의 위험을 무릅쓰고 각 가정을 방문하여 면역력이 약한 아이들을 돌보는 일에 최일선에서 일하고 있음에도 서울시 의회를 통해 회복되기는 하였으나 서울시의 경우 예방접종비를 예산이 없다는 이유로 삭감하기도 하였습니다.

최근 아이돌보미를 두고 필수노동자라는 얘기를 합니다. 맞습니다 코로나19시대에도 아이돌보미는 업무특성 상 끊임없이 대면노동을 할 수 밖에 없습니다. 그런데 그 필수노동자는 고용불안이나 부실한 근로조건때문에 고통받고 있습니다. 얼마전 이용자가 코로나 양성판정을 받고 선생님이 대면을 하여 자각겨리를 해야 하는 사례가 있었는데 급여 및 생활에 대한 보전방안을 소속기관에서 답변을 주지 못한 사례가 있었습니다. 이에 아이돌보미가 직접 광역이나 여성가족부에 문의하여 대책을 알아봐야 하는 답답한 일이 있었습

니다.

그리고 코로나19 음성이 나와 다른가정에 연계를 하려 했더니 센터에서 “타 가정에 코로나19로 인해 이 가정에 오게 되었다고 말을 하고 활동을 하여야 한다” 고 아이돌보미에게 해당 가정에 가서 말을 하라고 하는 어이 없는 일도 있었습니다. 활동을 하라는 것인지 말라는 것인지, 센터의 역할은 도대체 무엇인지 알 수가 없었습니다.

양성판정을 받은 가정에서 활동하다가 오신 선생님이 음성이 나왔다고한들 어느 이용자가 선뜻 내 아이를 맡기겠습니까? 이러한 경우만 보더라도 민간위탁 운영방식은 코로나19시대를 이겨내기에는 안정성에 있어 문제가 될뿐만 아니라 돌봄이용자의 신뢰도 얻지 못 할 것입니다.

따라서 현재의 민간위탁방식이 아닌 국가와 지자체가 직접 책임지고 운영하는 방식으로 돌봄체계가 개편되어야 하고 아이돌보미를 비롯한 돌봄노동자들의 고용안정과 근로조건 개선이 반드시 필요합니다.

다행히 12월14일 방문돌봄종사자등에 대한 코로나19 한시적생계지원을 발표하였으나 규모에 비해 미약한 수준이고 근본적 대책이 되지 않아 부실할 수 밖에 없습니다.

정부는 노동자와 이용자들이 안전하고 지속적으로 돌봄을 할 수 있도록 지속적이고 안정적 정책을 펼쳐야 합니다. 특히 코로나19와 같은 감염병 발생 상황에서는 더욱 그렇게 해야 합니다.



현장사례 2

코로나19시대 장애인활동지원사 실태와 처우개선방안

이 주 남

공공연대노동조합 조직국장

코로나19시대
돌봄 국가책임 강화를 위한 체계 개선 및
돌봄노동자 처우 개선 국회 토론회

코로나19시대 장애인활동지원사 실태와 처우개선방안

공공연대노동조합 조직국장 이주남

코로나 19가 장기화 되면서 장애인활동지원사들의 활동방식에도 많은 변화가 있습니다. 그러나 장애인들과 항상 몸을 부대끼며 활동지원을 하는 것은 예전이나 지금이나 마찬가지입니다. 코로나19 1,2차 유행시기에는 급작스럽게 벌어진 상황이라 정부나 보건복지부의 대책이 미흡하더라도 이해하고 힘들더라도 참고 넘어가는 일이 많았습니다. 그런데 3차유행이 진행하면서 우리 장애인활동지원사들에게도 정부에서 좀더 많은 관심을 가지고 어려움을 지원해주었으면 하는 마음이 들었습니다. 장애인활동지원사들이 바라는 코로나19시대 현장의 요구사항을 정리하였습니다

첫 번째는 지역과 센터에서는 장애인이 코로나19 자가격리 대상이 된 경우 표준화된 방침과 대처매뉴얼 교육이 이루어지지 않고 있어 이에 대한 대책이 필요하다는 것입니다. 활동지원을 받고 있는 장애인이 코로나19 밀접접촉을 하거나 검사를 받고 자가격리가 필요할 경우 돌봄이 필요한 장애인에 대해서는 자가격리 할 수 있는 장애인을 위한 시설이 필요합니다. 그리고 시설 입소가 어려운 장애인을 활동지원사가 돌봄업무를 하는 경우에는 구체적인 안전매뉴얼과 지원대책을 마련하고 이에 따른 보상대책이 있어야 합니다. 얼마전 장애인 한분이 자가격리 판정을 받으셨는데 장애등급이 높아 온종일 활동지원을 받는 분이셨습니다. 담당 활동지원사는 활동지원을 할 수 없는 상황에서 센터는 온종일 돌봄을 담당할 활동지원사를 찾기위해 쉬고 있는 활동지원사들에게 일일이 전화를 걸어 다행히 한분이 하시겠다고 해서 위기를 넘긴일이 있었습니다. 장애인이 입소할 수 있는 자가격리 시설이 있었다면, 구체적인 매뉴얼에 따라 준비되어 있었다면 이런 소동이 있지는 않았겠지요.

두 번째는 활동지원을 하다 코로나19에 확진되거나 자가격리를 해야 할 경우에도 이에 따른 보상시스템을 마련해야 합니다. 다른 돌봄과 달리 장애인활동지원사들은 집이 아닌 다른 장소에서 활동지원을 하는 경우가 빈번합니다. 다른 돌봄보다 활동이 불안할 수 밖에 없습니다. 그런데 활동을 하다 코로나19에 확진되거나 자가격리를 겪을 경우 이에 대한 산재처리라든지 아니면 휴업급여 지급 등의 이야기를 들은바가 없습니다. 센터에서도 이에대해 이야기하고 있지 않습니다. 보건복지부가 이에 대해 지침을 내리고 예산편성을 하지 않을 경우 센터들은 움직이지 않을 것입니다. 우리도 일반 노동자들처럼 일을 하다 코로나19에 걸릴 경우 보상을 해줄 방안을 마련해 주시기 바랍니다. 센터들은 보건복지부의 방침이 없을 경우 절대 움직이지 않을 것입니다.

세 번째는 장애인활동지원사들도 방역물품을 지원해 달라는 것입니다. 센터사정에 따라 다르긴 하지만 많은 활동지원사들이 마스크나 손소독제 등의 방역물품을 지급받지 못하고 있습니다. 아이돌봄이나 요양보호사는 지자체나 센터에서 대부분 지급받은 것으로 알고 있습

니다. 그런데 센터에게 이야기하면 돈이 없다고 합니다. 지자체에서도 나몰라라 합니다. 최저임금을 받으면서 마스크나 방역물품까지 내돈으로 사야되는 현실이 서글픕니다. 정부에서 요양보호사들은 많은 신경을 써주는 것 같은데 같은 재가일을 하는 활동지원사들에게는 관심이 없는 것 같습니다.

네번째는 사회적 거리두기에 따른 장애인활동공간의 축소에 따른 장애인의 스트레스 증가와 상태악화에 따른 돌봄강도가 증가하고 있어 이에 대한 대책을 마련해 달라는 것입니다.

사회적 거리두기가 강화되면서 장애인들이 이용하는 장애인복지관이 휴관을 하게 되고 장애인들을 위한 각종 프로그램이 중지되면서 장애인들이 집에서 지낼 수밖에 없는 경우가 늘어나고 있습니다. 또한 장애인들이 신체건강을 위해 다양한 체육시설(헬스장, 수영장 등)을 이용하고 있는데 이또한 시설폐쇄로 인해 이용하지 못하고 있는 실정입니다.

이에 따라 장애인과 활동지원사들은 거리를 배회하거나 공원 등에서 운동 등을 하게 되었으나 이또한 동절기에 들어서면서 어려워 지고 있는 형편입니다. 발달장애등의 장애인들이 집안에서 활동이 늘면서 스트레스 등으로 인해 퇴행하거나 화를 제어하지 못하는 등의 일들이 벌어지고 있고 이는 활동지원사들의 업무강도가 늘어나고 있습니다.

장애인의 실내활동 프로그램 지원등과 함께 활동지원사의 업무강도가 늘어나고 있는 부분에 대한 상담과 지원이 절실히 필요합니다.

폭력적인 성향이 나타나는 장애인이나 장애인가족들이 겪는 스트레스가 활동지원사들에게 전가되고 있는 부분에 대해 빠른 대책을 마련해 주실 것을 촉구합니다.

그 외에 처우개선 문제를 제기하려 합니다.

코로나 19로 인해 가려져 있지만 장애인활동지원사들의 처우는 이사업이 시작된 처음이나 지금이나 비슷합니다.

근로기준법에 명시된 연차나 여러 가지 법정수당을 지급받지 못하고 있습니다.

우리지역에서는 센터를 그만두신 활동지원사들이 연차수당 진정을 하자 센터에 현재 다니고 있는 활동지원사들에게 연차포기각서를 받고 서명을 안하는 사람들에게 12월 말까지 사표를 내라고 하고 사표를 안내면 계약해지를 하겠다는 일까지 벌어지고 있습니다. 이를 인천시 담당과에 알리고 해당구청 담당자에게 진정을 하고 있지만 해결기미가 보이지 않고 있습니다.

많은 활동지원사들이 연차수당을 지급받지 못하고 있고 이를 제기하면 다양한 이유를 걸어 그만두게 하거나 부정수급 협박을 하고 있습니다.

법에 명시된 연차수당 이제 그만 속편히 받게 해주시기 바랍니다.

그리고 올해부터 300인이상, 내년에는 30인 이상 법정공휴일을 유급휴일로 보장하게 되어 있습니다. 센터들은 전혀 시행하고 있지 않습니다. 내년도 근로계약서에도 명시하고 있지 않습니다. 근로기준법이 바뀐 만큼 법을 적용하는 것이 당연하지만 현장에서는 전혀 지키지 않는 무용지물입니다.

보건복지부와 지자체의 강력한 지침과 점검이 반드시 필요합니다.

이외에도 처우개선 문제는 많은 개선이 필요하지만 시급한 코로나19대책이 선행되어 마련되어야 할 것 같습니다.

장기간 지속되는 코로나19시기 장애인들의 손발이 되어 열심히 일하는 장애인활동지원사들이 마음편히 일할수 있도록 정부와 보건복지부는 대책을 마련하길 바랍니다.



현장사례 3

코로나19시대 노인생활지원사 현장 실태와 처우개선 요구

김정희
생활지원사

코로나19시대
돌봄 국가책임 강화를 위한 체계 개선 및
돌봄노동자 처우 개선 국회 토론회

코로나19시대 노인생활지원사 현장 실태와 처우개선 요구

생활지원사 김정희

안녕하십니까? 독거노인과 생활에 불편이 있으신 어르신들을 찾아가 돌봄서비스를 제공하는 생활지원사입니다.

코로나19 상황이 심각해지면서 우리 생활지원사들도 두려움에 떨면서 서비스를 진행하고 있습니다. 지자체와 기관에 따라 비대면으로 안전을 확인하라는 곳도 있지만, 어르신들의 요구가 있으면 생활지원사는 대면 서비스를 진행해야 합니다. 또한 2단계로 격상되어도 전체 대상자를 직접 찾아가 대면서비스를 제공하라고 요구하는 곳도 많습니다.

더불어 최소한의 방역물품조차 지급받지 못하고 생명의 위협을 느끼며 서비스를 제공하는 생활지원사의 근로조건은 너무나 열악하기만 합니다. 최저임금에, 5시간 단시간 근로에, 1년 계약직 신분은 코로나만큼이나 위험하고 불안합니다. 코로나 시기 생활지원사의 현장 요구를 말씀드리겠습니다.

첫째, 코로나 시기 서비스 제공 방식에 대한 지침 마련이 필요합니다.

코로나 대유행이 다시 시작되었지만 사회적 거리두기 2단계에 접어들었는데도 전체 대상자를 직접 대면하여 서비스를 제공하라는 기관이 많습니다. 노인맞춤사업의 대상은 거동이 가능한 어르신들이라 외부활동을 하고 있습니다. 또한 가족들도 방문하고 있어 감염의 위험이 항상 존재합니다. 이러한 상황에서 평소와 다름없이 5~6가구를 방문하는 것은 생활지원사 뿐만 아니라 어르신들의 안전도 위협하는 것입니다.

코로나의 위험성을 모르는 어르신들은 생활지원사가 방문하여도 마스크를 잘 끼지 않습니다. 오히려 '잘 들리지 않으니 마스크를 벗어라, 비닐장갑을 벗어라, 내가 불결하냐' 같은 말도 하시며 섭섭해 하십니다.

또한 직접 서비스 현장에서 일하지 않은 제공기관의 안일한 대응도 문제가 되고 있습니다. 사회적 거리두기 2단계인데도 전체 대상자 방문을 요구하는 것은 물론, 어르신을 모아서 하는 집단 프로그램도 요구하는 곳이 있습니다.

그래서 보건복지부가 사회적 거리두기 단계 격상에 따라 서비스 제공방식을 어떻게 할 것인지 지침을 마련해야 합니다. 지자체와 기관에 맡길 경우, 위 사례와 마찬가지로 코로나 상황의 심각성을 인식하지 못하고 무조건 대면 서비스를 강요하거나, 집단프로그램을 진행하는 곳도 있다는 것을 알아야 합니다.

둘째, 방문 돌봄서비스 노동자에게 독감예방접종과 방역물품을 지급해야 합니다.

면역력이 약한 어르신을 돌보고 있는 생활지원사에게 독감예방접종지원은 반드시 필요합니다. 또한 매일 5~6가구를 방문하는 생활지원사에게 최소한의 방역물품을 안정적으로 제공해야 합니다. 감염의 위험을 안고 돌봄 서비스를 제공하는 생활지원사에게 마스크, 손소독제, 체온계 등은 최소한의

안전장치인데 이것마저 최저임금 받는 노동자에게 구입하라는 것은 말이 안됩니다.

셋째, 코로나19시기 돌봄노동자들에게 위험수당을 지급해야 합니다.

생활지원사들은 코로나 상황에서도 어르신 돌봄서비스를 진행하고 있습니다. 언제 감염이 될지 모르는 상황에 불안해 하며 하루하루 돌봄노동을 이어가고 있지만, 최저임금만 받을 뿐 어떤 위험수당도 받고 있지 못합니다. 기세가 꺾일 줄 모르는 신종 코로나 바이러스의 대유행 속에서도 감염의 위험을 무릅쓰고 대면 업무가 기본인 현장을 지키는 필수 돌봄노동자에게 위험수당 지급은 당연한 일입니다.

넷째, 생활지원사의 고용안정인 필요합니다.

현재 위험을 감수하며 일하고 있는 우리 생활지원사들은 1년 계약직입니다. 필수노동자로 불리지만 우리는 내년을 기약할 수 없는 1년 계약직 노동자입니다.

올해 7,8,9월 기관 평가를 실시하면서 신규대상자 발굴은 기관의 큰 숙제였습니다. 새로운 대상자 어르신을 발굴하는 일은 생활지원사 업무가 아닙니다. 어느 기관에서는 재계약을 빌미로 협박아닌 협박을 해가며 기관 실적을 위해 생활지원사 업무가 아닌 발굴 업무를 지시했습니다. 8월 코로나가 대유행하던 시기에 생활지원사들은 하루 업무를 마친 뒤 어르신 발굴을 위해 곳곳을 돌아다녀야만 했습니다.

사회는 점점 초고령 사회로 접어 들어가고 있습니다. 이 사업은 계속될 사업이며 더욱더 확대될 사업입니다. 전문성을 요하는 일이기도 합니다. 이러한 일에 종사하는 노동자가 1년 계약직이어야 되겠습니까? 공공부문 정규직화를 이야기하던 현정부의 기조와 다르지 않습니까?

생활지원사들은 연말이 다가오면 해고의 불안으로 압박감을 느낍니다. 보건복지부가 앞장서서 고용불안을 해결해야 합니다.

다섯째, 위치추적앱 맞춤형장애표 철회를 요구합니다.

보건복지부는 올해 노인맞춤돌봄서비스 사업을 시작하면서 생활지원사의 휴대폰에 ‘맞춤광장’ 앱을 깔도록 지시하였습니다. 생활지원사들은 족쇄 같은 3분 위치 추적의 부당함에 청와대에 국민청원을 하고, 복지부에 민원을 넣고 면담을 하며 시정해 달라고 항의한 결과 10월 말 공문을 하달받았습니다.

기관과 생활지원사의 협의하에 철회가 가능하다, 3분 위치추적 대신 시작과 종료 시점에만 사용된다고 하는데 1년 계약직이며 앱 미사용 시 일을 못할 수 있다는데 어떤 생활지원사들이 철회하자고 의견을 표출할 수 있었습니까. 더군다나 공문은 현장의 생활지원사에게 전달조차 하지 않고 있는 실정입니다.

지난 10월 7일 국정감사에서 보건복지부 장관님도 “과도한 인권침해”라고 답변한 사실이 있는데 약 3만여명의 생활지원사가 인권침해를 받고 있다고 온세상에 공표하신 것입니다.

맞춤광장을 현장에서 실현해 보니 불편한 점이 많습니다. 생활지원사의 업무는 어르신들의 당일 상황이나 형편에 따라 탄력적으로 이뤄지고 있는데 그 현실을 반영하지 못할 때가 많고, 생활지원사의 자부심을 잃게 하는 역효과만 낳고 있습니다. 방문 대상자의 외출, 병원 등 일정의 변화가 생길 때는 꼭 사무실 담당자와 통화해야 되는데 이 과정에서 바로 연결이 되지 않을 때가 있고 후원품이나 생활교육이 있을 때는 맞광을 한 대상자 앞에서 두세 번씩 실행과 완료를 눌러야 하는데 말벗서비스가

연속성이 있겠습니까.

또한 어르신이 컨디션이 안 좋거나 손님이 방문해서 얼굴만 보고 나올 때가 있는데 앱에 짜여진 시간 때문에 눈이 와도, 비가 와도 집 주변을 배회하며 시간을 채워야 합니다. 말벗이 더 필요한 어르신 곁에 더 있고 싶어도 앱의 정해진 시간 때문에 중지하고 다음 방문자에게 가야 합니다. 복지부가 사용하도록 권고하는 맞춤형장은 어르신 맞춤이 아니라 앱맞춤입니다. 현장의 생활지원사가 어르신의 상황에 따라 자기결정을 할 수 있어야 제대로 된 노인돌봄서비스가 될 수 있을 것입니다.

어떤 노동도 차별받지 않아야 하며, 어떤 노동도 함부로 다루어져서는 안됩니다. 보건복지부는 법을 지키주십시오. 일하는 사람의 인권과 복지도 지켜주십시오.

시대에 한참이나 동떨어진 역발상 행정의 결과물이니 하루속히 철회하고 적절한 대안이 나오기를 강력하게 촉구합니다!

여섯째, 생활지원사의 처우개선을 요구합니다.

하루 5~6가구를 이동하며 후원물품도 전달하고 서비스를 제공하지만 일체 이동경비를 지급받지 못하고 근무하는 생활지원사가 많습니다. 지자체 재량에 맡기다보니 어느 지역에 근무하느냐에 따라 경비지급유무가 나뉘어집니다. 요즘 코로나가 더욱 심각해지면서 어르신들이 택시타기가 겁나다며 생활지원사의 차로 병원까지 같이 가달라고 하는 요구도 늘고 있습니다.

기관에서는 차량이용에 대한 지원은 하지 않으면서 신규 채용과정에 자차 운행 가능자를 우선채용하는 상황입니다.

또한 통신비 지원도 없습니다. 안부전화도 업무의 한 부분이지만 생활지원사 개인전화로 안부 전화를 합니다. 휴대전화가 없는 어르신도 계셔서 요금을 조정하지 않으면 원활한 서비스 제공이 어렵습니다. 이렇게 업무 내용에 따른 추가 발생 경비부분을 생활지원사에게 모두 부담하도록 하고 있습니다. 업무에 드는 경비를 최저임금받는 생활지원사에게 떠넘기는 것은 맞지 않습니다. 전국 동일한 지침을 마련하여 이동경비, 통신비 부담을 해결해야 합니다.

다음으로 휴가 이야기도 빼놓을 수 없습니다. 하루 연차를 사용하기 위해서는 휴가 전후로 휴가 당일 방문 어르신을 몰아서 방문합니다. 3일 이상 연차는 생활지원사에게는 불가합니다. 휴가당일이어도 안부전화를 해야하니 어떻게 휴가라고 할 수 있겠습니까?

이렇게 마음 놓고 휴가다운 휴가를 사용 못하기 때문에 차라리 근무하는 편을 택합니다. 그런 생활지원사에게 기관에서는 연차수당없으니 연차를 사용하라고 독촉까지 합니다. 연차휴가 사용은 당연한 노동자의 권리입니다. 휴가권 사용이 원활할 수 있도록 보건복지부는 대책 마련을 해야 합니다.

업무 가중도도 점점 심해지고 있습니다. 6가지 돌봄서비스를 통합하여 만든 노인맞춤돌봄서비스 사업인데 그 업무하중은 고스란히 생활지원사에게 전가되었습니다. 생활지원사 1인이 3~4명 중점 어르신을 돌보라고 하는데 중점 어르신 3분만 되어도 한달 평균 48시간 업무시간이 나옵니다. 중점 어르신에게 제공되는 서비스 내용이 요양보호사 업무와 겹치는 데다가 15명의 일반 어르신에게 서비스 제공을 해야하니 일정표 짜기도 어렵습니다.

업무량만 늘이지 말고 적절한 대상자 수를 다시 산정하여야 합니다.

안전확인고 말벗에서부터 일상생활지원, 이동활동 지원, 생활교육, 정보제공, 후원 물품 전달에 이르기까지 다양한 업무를 최저임금으로 하루 5시간 근무하고 있습니다. 5시간 한정된 시간안에 업무량만 늘이고 있습니다. 업무인정 시간을 대폭 늘리던가 임금 인상해야 합니다.

이 일은 대부분 여성들이 생활지원사 업무를 수행하고 있습니다. 성희롱 성폭력에 상시적으로 노출되어 있습니다. 단칸방에서 서비스를 제공하는 상황에서 불안함을 떨칠 수 없습니다. 실제 많은 생활

지원사들이 성희롱을 당한 경험이 있습니다. 기관에 보고하지만 유아무야 넘어가는 일이 다반사입니다. 이러한 성인지 감수성이 부족한 기관의 사업운영으로 인한 고통은 고스란히 생활지원사 몫입니다.

성희롱 성폭력 사전예방과 사후대책에 이르는 시급한 대책 마련을 요구합니다.

2020년에 만들어낸 신규사업이 최저임금에 1년계약, 민간위탁이어야 하는지 묻고 싶습니다.

외롭고 힘든 어르신을 돌보는 일에 사명을 가지고 이 일을 수행하고 싶습니다. 보건복지부는 생활지원사 생활임금을 보장하고 고용안정과 각종 처우개선에 대한 대책마련에 나설 것을 강력히 요구합니다.



현장사례 4

산모신생아건강관리사 코로나19 실태 및 개선방안

김미정
산모신생아건강관리사

코로나19시대
돌봄 국가책임 강화를 위한 체계 개선 및
돌봄노동자 처우 개선 국회 토론회

산모신생아건강관리사 코로나19 실태 및 개선방안

산모신생아건강관리사 김미정

산모신생아건강관리사는 현실에서는 계약 기간이라는게 딱히 없습니다. 연계가 되면 계약기간이 있고 없으면 계약기간이 종료되는 형태로 고용불안이 매우 심각한 직종입니다. 그런데 코로나19 발생으로 그 문제가 더욱 심각해졌습니다.

코로나19로 인해서 산모들이 감염에 대한 두려움으로 인해 불안해하면서 연계취소 되는 경우가 빈번하게 일어나고 있습니다. 더 큰 문제는 활동 연계의 권한이 센터에 있다보니 연계가 있는 건강관리사는 계속 일을 하고 있고 연계가 없는 건강관리사는 계속 일을 못하고 있습니다. 소속되어 있는 센터의 눈치를 볼 수밖에 없는 것이 현실입니다.

그리고 이미지 쇠신한다고 코로나19 시대에 간호사복은 다 구매하라고 해서 건강관리사 자비로 다 구매하는 문제가 발생하고 있습니다. 수입은 일정하지 않고 고용은 불안한데 쥐꼬리만한 임금을 이 런데 사용해야 하니 서글픈 생각이 많이 듭니다.

건강관리사의 차량 소유에 따라 연계를 하는데 있어서도 문제가 있습니다. 차가 있으면 원거리에 연계를 하고 차가 없는 분들은 근거리로 연계를 하는데 제대로 된 유류비 등을 지원하지 않아 문제가 발생합니다. 울산 울주군은 그나마 유류비를 지급해서 괜찮은데 다른 지역의 건강관리사들은 활동을 위한 비용마저 자비로 부담하는 형태가 되어 오히려 안정적 활동에 방해가 되고 있습니다.

방역물품 지급도 문제입니다. 코로나19 시기 무엇보다 방역이 중요한데 센터에서 손소독제나 마스크를 전혀 지급하지 않아 개인적으로 구매할 수 밖에 없습니다. 산모와 아이의 건강이 중요하고 감염 예방에 최선을 다해야 하나 방역물품마저 개인적으로 구매하다 보니 코로나19로부터의 안전과 생활에 지장을 주고 있습니다.

산모신생아건강관리사 보고 필수노동자라고 하지만 현실이 이러한데 과연 필수노동자가 맞는지 의문이 듭니다.

센터의 연계에 따른 활동을 제대로 하지 못하다 보니 4대보험 문제가 발생합니다. 적어도 1개월에 8일 이상은 근무를 해야 4대 보험이 유지가 되는데 센터에서 연계가 없으면 이마저 유지하기가 힘들어 매우 어려운 상황입니다.

마지막으로 관리사의 인력관리를 하고 있는 업체는 어느 정도의 조건만 되면 허가를 해주는 방식이므로 업체마다 경쟁구조의 심화로 이용자가정의 요구에만 초점이 맞춰져 있습니다.

따라서 이용자의 민원이 발생하지 않기 위해 업체가 관리사에게 요구사항이 많아져 관리사의 노동

강도가 심화 되는 구조입니다. 개선이 필요합니다.

정부에 요구합니다.

산모신생아건강관리사가 필수노동자라고 한다면 한시적인 지원이 아닌 근본적 체계와 지원을 유지해야 합니다.

코로나19 시대, 안정적 방역물품이 정확하게 건강관리사에게 지급되어야 합니다. 그리고 연계취소 등의 문제에 대해 안정적 근무가 보장될 수 있도록 최소한의 기본근무시간이 보장되어야 합니다.

산모신생아건강관리는 향후에도 지속되어야 하는 복지영역입니다. 그런데 건강관리사의 안정적 근무시간이 보장이 되지 않아 생활이 되지 않는다면 누가 건강관리사를 하려 하겠습니까?

장시적인 활동시간이 보장되어야 건강관리사의 안정적 생활도 산모와 신생아에게 더 나은 돌봄도 지속할 수 있습니다. 코로나19 시대에 특히 필요합니다.

더불어 안정적 고용이 보장되어야 합니다. 민간위탁 형태로 산모신생아건강관리사업이 지속되는 한 건강관리사들의 이직율은 높을 수 밖에 없습니다. 국가와 지자체가 직접 책임지는 형태의 사업 체계로 전환해야 하며 장기적 근속이 보장되는 고용안정을 실현하여야 실력있고 경험있는 건강관리사들이 활동을 할 수 있습니다.

민간위탁의 형태는 산모와 신생아들도 불안할 수 밖에 없습니다. 국가와 지자체가 직접 산모와 신생아를 돌봐야 할 것입니다.

저출산 시대의 해법은 민간위탁이 아닌 국가와 지자체의 직접운영입니다.

MEMO

코로나19시대
돌봄 국가책임 강화를 위한 체계 개선 및
돌봄노동자 처우 개선 국회 토론회

MEMO

코로나19시대
돌봄 국가책임 강화를 위한 체계 개선 및
돌봄노동자 처우 개선 국회 토론회

MEMO

코로나19시대
돌봄 국가책임 강화를 위한 체계 개선 및
돌봄노동자 처우 개선 국회 토론회
