

# 은평구 필수노동자현황 및 노동환경실태 질적연구

- 장애인활동지원사, 보육교사, 병원시설관리 및 응급환자 이송 종사자 중심으로



# 은평구 필수노동자현황 및 노동환경실태 질적연구

은평구노동자종합지원센터  
「은평구 필수노동자현황 및 노동환경실태 질적연구」 결과물로  
본 보고서를 제출합니다.

2021년 11월 30일

연구수행기관 : 노무법인 하이에치알  
연구책임자 : 이원희 노무사

# 목 차

인사말 .....	8
제1장 서론 .....	11
제1절 연구배경과목적 .....	11
1. 연구배경 .....	11
2. 연구목적 .....	11
제2절 연구 방법 .....	12
1. 문헌 조사 .....	12
2. 인터뷰 .....	12
제2장 필수노동자 관련 법률 및 조례 .....	14
제1절 필수업무 지정 및 종사자 보호 지원에 관한 법률 .....	14
1. 제정 현황 .....	14
2. 세부 내용 .....	14
제2절 지방자치단체 조례 분석 .....	17
1. 조례 제정 현황 .....	17
2. 조례의 내용 .....	18
제3절 고용노동부 코로나19 사업장 대응지침 및 지원제도 .....	20
1. 코로나 19 예방 및 확산 방지를 위한 사업장 대응지침 .....	20
2. 코로나19 관련 노동자·사업주 지원제도 .....	21
제3장 장애인활동지원사 .....	25
제1절 기존연구 및 정책현황 .....	25
1. 장애인활동지원제도 개관 .....	25
2. 서울시 및 은평구 장애인활동지원서비스 제공 현황 .....	39

3. 기존연구 .....	42
제2절 실태조사 결과 .....	45
1. 인터뷰 대상자 개요 .....	45
2. 인터뷰 결과 .....	45
제3절 시사점 .....	59
제4장 보육교사 .....	63
제1절 기존연구 및 정책현황 .....	63
1. 보육정책 개관 .....	63
2. 은평구 보육교사 현황 .....	72
3. 기존 연구 .....	74
제2절 실태조사 결과 .....	76
1. 인터뷰 대상자 개요 .....	76
2. 인터뷰 결과 .....	78
제3절 시사점 .....	86
제5장 병원청소 및 이송노동자 .....	90
제1절 기존연구 및 정책 현황 .....	90
1. 병원산업 현황 .....	90
2. 청소·이송 노동자 주요 쟁점 .....	93
3. 산업안전보건법 개정_휴게시설 의무설치 조항 신설 .....	97
4. 노동자 재해 시 소득손실 보상을 위한 유급병가 및 상병수당 도입의 필요성 .....	98
제2절 실태조사 결과 .....	101
1. 인터뷰 대상자 개요 .....	101
2. 청소노동자의 실태 .....	102
3. 이송노동자의 실태 .....	110

제3절 시사점 .....	118
제6장 정책 제언 .....	123
제1절 필수노동자를 위한 조례제정 .....	123
제2절 각 직종별 정책제언 .....	127
1. 장애인 활동 지원사 .....	127
2. 보육교사 .....	130
3. 병원 내 청소노동자와 이송노동자 .....	133
〈참고문헌〉 .....	136
〈부록 : 은평구 필수노동자 노동환경 개선을 위한 정책 토론회 자료집〉 .....	140

# 표 차례

〈표2-1〉 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률 .....	15
〈표2-2〉 필수노동자 관련 조례현황 (2021. 10.5 현재) .....	17
〈표2-3〉 지방자치단체 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례의 내용구성 .....	19
〈표2-4〉 지방자치단체 필수노동자 개념정의의 비교 .....	20
〈표2-5〉 정부의 코로나 관련 지원금액 .....	20
〈표2-6〉 코로나 관련 유급휴가 및 생활지원비 .....	23
〈표3-1〉 활동지원사 교육과정 .....	28
〈표3-2〉 장애인활동지원 급여 비용 .....	26
〈표3-3〉 장애인활동지원 급여 내용 .....	32
〈표3-4〉 활동지원기관 평가 지표 및 배점표 .....	33
〈표3-5〉 활동지원기관, 활동보조기관 및 교육기관 수(단위: 개소) .....	36
〈표3-6〉 활동지원사 및 이용자 수, 월평균 지원시간, 활동지원 .....	37
〈표3-7〉 활동지원사 등록인원, 활동인원, 월평균 근무시간 및 보수 .....	38
〈표3-8〉 연도별 활동지원 수가 및 최저시급 .....	39
〈표3-9〉 서울시 장애인활동지원 서비스 제공현황 .....	40
〈표3-10〉 은평구 장애인활동지원사업 제공기관 현황 .....	40
〈표3-11〉 장애인활동지원사 인터뷰 대상자 개요 .....	45
〈표3-12〉 장애인활동지원사의 근로계약기간 관련 계약 조항 .....	46
〈표3-13〉 근로계약서 중 급여 관련 조항 .....	48
〈표3-14〉 은평구 K기관 운영 현황 (2021.9) .....	48
〈표3-15〉 근로계약서 상 휴게시간에 관한 조항 .....	49
〈표3-16〉 근로계약서의 손해배상의 책임관련 조항 .....	52
〈표4-1〉 영유아 반편성과 반별 정원 기준 .....	64
〈표4-2〉 보육료(2021.3월이후) .....	65
〈표4-3〉 보육교사 자격기준(2014.3.1. 시행) .....	68
〈표4-4〉 보육교사 등의 배치 기준 .....	68

〈표4-5〉보육교사의인건비기준.....	69
〈표4-6〉보육교사의보수교육.....	70
〈표4-7〉보육교사교육내용.....	70
〈표4-8〉은평구어린이집현황(2021.9월).....	73
〈표4-9〉은평지역보육교사현황.....	73
〈표4-10〉보육교사인터뷰대상자개요.....	77
〈표5-1〉서울시의료기관현황(2020).....	90
〈표5-2〉서울소재공공의료기관현황(2020.12.31.기준).....	91
〈표5-3〉보건의료노조 산하 병원 직종별 외주화 실태(2009).....	92
〈표5-4〉임금근로자: 종사상 지위 및 임금 지급처, 계약직 여부 및 임금 수준별 아파서 쉬는 비율, 아파도 출근한 비율.....	98
〈표5-5〉유급병가와 상병수당 제도의 국제적 현황.....	99
〈표5-6〉병원 청소 및 이송노동자 인터뷰 대상자 개요.....	102
〈표5-7〉청소노동자 주당 근무시간.....	103
〈표5-8〉병동계약직_이송노동자 3교대 근무형태(2021.3).....	111
〈표5-9〉용역업체 환자이송노동자 임금구성.....	111
〈표6-1〉법률과 서울시 조례 비교 1.....	124
〈표6-2〉법률과 서울시 조례 비교 2.....	124

# 그림 차례

〈그림3-1〉 장애인활동지원서비스 체계도 .....	26
〈그림3-2〉 등록장애인수 및 장애인구 비율_연도별 .....	34
〈그림3-3〉 장애인활동지원제도 수급자 비율 (%)_장애정도별, 성별 .....	35
〈그림3-4〉 연도별 활동지원수가 및 최저시급 인상률 (%) .....	39
〈그림5-1〉 병원의 주요 직종별 고용관계도표 .....	93

이 보고서에 수록된 내용의 일부 혹은 전부를 사전 승인 없이 전재, 역재, 복제할 수 없습니다. 전(역)재의 경우, 반드시 「은평구 미화노동자 노동실태조사, 은평구 노동자 종합지원센터(2021) 00페이지에서 전(역)재」 하였다는 출처를 명시한 후 인용할 수 있습니다.

수록된 자료에 대한 질의 또는 제안사항이 있으시면, 은평구노동자종합지원센터(02-6952-1872)로 문의하여 주시기 바랍니다.



# 인사말



안녕하세요 센터장 강화연입니다.

코로나19가 우리의 삶에 영향을 미친 지 2년이 되었습니다. 감염병 위기 상황이 이렇게 오래 지속될 줄을 대부분 사람들이 예상하지 못했을 것입니다.

감염병 확산으로 갑자기 직장을 잃게 된 노동자들이 더욱 늘어나게 되었고, 노동환경은 더욱 열악해졌습니다. 노동법의 보호를 받지 못하는 특수고용노동자들도 급증하였습니다. 더불어 코로나19 팬데믹이 장기화로 의료진들의 피로도도 나날이 높아져가는 실정입니다.

올해 은평구노동자종합지원센터에서는 코로나 팬데믹 이후 달라진 노동환경 변화에 대한 지원 방안을 내놓는 정책연구사업을 기획하며 감염병 위험 직군이면서도 기타 의료진으로 분류돼 우리 사회에서 큰 관심을 받지 못하고 있는 노동자들을 생각하게 되었습니다.

이번 연구 조사 과정에서 알게 된 가장 안타까운 일은 의료폐기물 수거 업체 노동자들과의 인터뷰 시도였습니다. 코로나19 이후 의료폐기물이 감당하기 힘들 정도로 폭주하여 상시 수면 부족에 시달리며 일을 하고 있다는 것입니다. 감염병 위험 외에도 사고 위협에 노출돼 있는 이런 분들을 지원하는 방안에 대한 연구가 필요함에도 불구하고 여러 노동자들과 접촉을 시도했으나 인터뷰를 진행할 잠깐 시간도 내지 못할 정도의 열악한 상황 때문에 어쩔 수 없이 조사 대상에서 제외하기로 결정하였습니다.

센터 재원의 한계로 모든 필수노동자를 다 담지 못한 점 양해 바랍니다. 단기에 급속하게 하락하는 방향으로 변화하고 있는 노동 시장의 양태를 발맞춰 따라가야 하지만 노동에 대한 재정 지원은 해마다 줄어들고 있습니다. 이 때문에 노동자들의 실태를 파악하고 개선책을 마련코자 연구사업을 서울시 자치구, 광역, 전국 차원에서 노동센터 간 공동으로 이뤄지고 있지만 역부족입니다.

이번 정책연구를 통해 우리 사회를 지탱하는 중심에는 노동이 있음을, 모든 노동은 서로 연결돼 있음을, 다시 한번 되새기며, 서로의 노동에 감사한 마음을 담은 시간이길 간절히 바랍니다. 아울러 이 연구 결과가 은평구 필수노동자 지원을 위한 조례 입법화와 지원 정책을 마련하는 토대가 되길 희망합니다.

이번 연구에 함께해 주신 노동자 여러분과 연구진분들께 감사드리며 온라인 영상과 결과보고서로 마주하게 될 분들께도 감사 인사드립니다.

다가오는 임인년 모든 분들의 가정의 평안을 기원드립니다.

노동자 존중 사회, 우리 함께 일구어 갑시다! 감사합니다.

은평구노동자종합지원센터 센터장 강화연

# 제1장 서론



# 제1장

## 서론

### 제1절 연구 배경과 목적

#### 1. 연구배경

- 코로나 19가 장기화 되면서 필수노동자에 대한 감염병 위협 노출에 따른 보호 및 지원에 관한 이슈가 공론화 되었음
- 정부에서는 2021.4.29. 필수업무지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률이 가결되어 2021. 5.18에 공포되었고 동년 11.19부터 시행되도록 하고 있음. 이 법률에서는 필수노동자에 대한 구체적인 개념을 정리하기 보다 필수업무종사자라는 개념으로 접근하고 재난 및 안전관리기본법에 기초하여 필수 업종에 종사하는 자를 지칭하고 있고 그 범위는 고용노동부 장관이 위원회의 심의를 거쳐 진행하도록 하고 있음
- 그러나 이 법률이 제정되기 이전 많은 자치구에서 필수노동자 관련 조례를 제정하여 운영하고 있었고, 서울시도 2021.1.7. 제정하였으며, 그 외 2021.6.8. 당시 25개 자치 구 중에서 13개의 자치구가 조례를 제정하였으나 은평구는 제정되지 않았음
- 이러한 상황에서 필수노동자의 범위도 합의가 부재하고 선정기준에 대한 논의가 진행되고 있는 상태에서 업종별로 이미 여러 연구가 이루어지고 있음
- 이에 본 연구에서는 그간 은평구에서 조사되지 못한 장애인활동지원사, 보육교사 및 병원시설관리 업종 중 청소 및 환자 이송 노동자로 범주를 좁혀 코로나 19상황에서 이들의 근무조건과 실태를 검토함으로써 각 직종의 필수노동자로서 고려되어야 할 정책적 방향이 무엇인지 검토 할 필요성이 있음

#### 2. 연구목적

○ 본 연구의 연구 목적은 아래와 같음

- 첫째, 코로나 19와 같은 감염병 상황에서 필수노동자에 대한 법률적 범위에 대한 논의를 정리하고 이를 기초로 은평구의 제도적 지원 상황을 검토함
- 둘째, 코로나 19의 상황에서 반드시 필요한 업종에 종사하고 있는 장애인활동지원사, 보육교사, 병원 시설관리종사자 중 청소 및 이송 종사자의 노동실태를 점검하고 개선 방향을 모색함

## 제2절 연구 방법

### 1. 문헌 조사

- 필수 노동자의 법률 및 조례 제정현황, 그에 따른 필수노동자의 범위 등에 대한 검토
  - 은평지역에 기반하여 장애인활동지원사, 보육교사, 병원 시설관리(청소) 및 환자 이송 종사자와 관련된 현황 관련 문헌 및 연구 결과 등을 검토

### 2. 인터뷰

- 코로나 19의 상황속에서 장애인활동지원사, 보육교사, 병원 시설관리(청소) 및 환자 이송 종사자에 대한 규모 파악이 미진한 상태에서 일차적인 해당 직종의 노동실태를 파악하기 위해 해당 업종의 종사자를 중심으로 포커스그룹 인터뷰(Focus Group Interview)를 진행함
  - 인터뷰 대상은 각 직종의 관리자와 노동자를 대상으로 하여 관리상의 애로사항 및 종사자의 노동실태의 쟁점을 파악할 수 있도록 사전에 반 구조화된 질문지와 대면 및 그룹인터뷰를 통해 파악하는 것으로 함

## 제2장 필수노동자 관련 법률 및 조례



# 제2장

## 필수노동자 관련 법률 및 조례

### 제1절 필수업무 지정 및 종사자 보호 지원에 관한 법률

#### 1. 제정 현황

- 필수노동자 관련 법률은 2021.4.29. 「필수 업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」(이하 ‘필수 업무 관련법’으로 칭함)에 가결되어 2021.5.18.에 공포되었고 시행일자는 2021.11.19.임.
- 따라서 그 동안 상당수의 지방자치 단체에서 자발적으로 만들어진 조례는 해당 ‘필수업무 관련법’ 과 상충되는 내용이 있는 경우 개정하거나 폐기하여야 함
- 소관부처는 고용노동부로 확인됨

#### 2. 세부 내용

##### ○ 필수업무와 필수노동자 정의

- 초기 국회에서 발의된 법안은 필수업무와 필수노동자에 대한 정의를 구별하여 근로자와 종사자라는 관점에서 나뉘어져 있었음. 그러나 논의 과정을 통해 만들어진 ‘필수업무종사자 관련법’은 명확하게 종사자의 개념으로 규정하고 있고, 단순히 근로기준법 상 근로자만이 아니라 재난에 기초하여 필수업종으로 지정되는 경우 해당 업종에 종사자는 해당되는 것으로 말하고 있음
- 필수종사자는 필수 업무를 수행하는 과정에서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공하는 사람을 말하며, 이 또한 위원회의 심의를 거쳐 고용노동부 장관이 지정하도록 하고 있음
- 법률에서 말하는 재난이란 「재난 및 안전관리기본법」에서 말하고 있는 제3조 제1호 “국민의 생명·신체·재산과 국가에 피해를 주거나 줄 수 있는 것”으로 자연재난, 사회 재난으로 구별하고 있음

- 자연재난이란 태풍, 홍수, 호우, 강풍, 풍랑, 해일, 대설, 한파, 낙뢰, 가뭄, 폭염, 지진, 황사, 조류 대 발생, 조수, 화산활동, 소행성유성체 등 자연우주물체의 추락, 충돌, 그밖에 이에 준하는 자연현상으로 인하여 발생하는 재해를 말함
- 사회재난은 화재, 붕괴, 폭발, 교통사고, 화재방사고, 환경오염사고 등으로 인해 발생하는 대통령령으로 정하는 규모이상의 피해와 국가핵심기반의 마비, 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률에 따른 감염병 또는 가축전염병예방법에 따른 가축전염병의 확산, 미세먼지 저감 및 관리에 관한 특별법에 따른 미세먼지 등으로 인한 피해를 말함
- 따라서 이러한 재난이 발생한 경우 국민의 생명과 신체의 보호 또는 사회 기능의 안정적 유지를 위한 필수적인 업무를 필수 업무라 하고 이를 위원회의 심의를 거쳐 고용노동부 장관이 정하도록 함
- 필수업무 종사자는 법률 제2조에 정의하고 있듯이 필수업무를 수행하는 과정에서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공하는 사람이고, 이 또한 위원회의 심의를 거쳐 고용노동부 장관이 지정하도록 하고 있음

### ○ 국가와 지방자치단체의 책무

- 필수업무 관련법은 국가와 지방자치단체의 책무에 관하여 별도로 규정하고 있음. 국가와 지방자치단체가 재난이 발생한 경우에 필수업무 종사자의 안전과 건강을 보호 할 책임을 지도록 하고 있음
- 해당 내용을 살펴보면 ▲필요한 시책을 수립·시행할 것 ▲필수업무를 지속적인 수행과 원활한 인력 수급을 위한 필수 업무 종사자의 적정근무시간 보장과 처우 및 근무환경 개선하도록 하고 있음
- 이에 따라 고용노동부 장관은 실태조사 및 평가를 할 수 있고, 그에 따른 행정, 재정적 지원을 할 수 있도록 하고 있음.
- 더불어 지방자치단체, 공공기관, 민간기관에 대하여 평가결과에 따른 포상을 할 수 있도록 하고 있으며, 관계 기관 등에 실태조사 및 각종 정책 등을 위해 협조를 요청할 수 있도록 하고 있음
- 해당 업무에 대하여 대통령령에 따라 업무를 공공기관, 비영리 법인에 위탁할 수 있으며, 지방고용노동관서의 장에게 권한을 위임할 수 있음

<표2-1> 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률

구분	법률 내용
목적 (제1조)	재난발생시 국민의 생명과 신체의 보호 또는 사회 기능의 안정적 유지를 위한 필수적인 업무에 종사하는 사람을 보호 지원하기 위해 필요한 사항을 규정
정의 (제2조)	재난: 재난 및 안전관리기본법 제3조 제1호에 따른 재난 필수 업무: 재난의 발생 경우 국민의 생명과 신체의 보호 또는 사회의 기능을 유지하기 위해 필요한 업무, 위원회에서 심의를 거쳐 고용노동부 장관이 지정 필수 업무 종사자: 필수업무를 수행하는 과정에서 자신이 아닌 다른 사람의



구분	법률 내용
	사업을 위하여 노무를 제공하는 사람, 위원회에서 심의를 거쳐 고용노동부 장관이 지정
책무 (제3조~4조)	국가와 지방자치단체의 책무: 재난발생시 필수업무 종사자의 안전과 건강을 보호할 책임, 시책 수립 시행, 필수업무의 지속적 수행과 원활한 인력수급을 위한 필수업무종사자의 적정 근무시간보장, 처우 및 근무 환경개선 노력 국민의 책무: 최대한 협조
법률적용 (제5조)	재난 발생 시 본 법률 우선 적용, 유리한 규정은 다른 법률의 적용
위원회 (제6조~8조)	필수업무지정 및 종사자지원위원회 설치: 고용노동부 소속 위원회를 들 심의사항: 재난의 유형, 규모에 따른 필수 업무 범위에 관한 사항 보호 또는 지원이 필요한 필수업무 종사자 범위에 관한 사항 지원계획에 대한 사항, 실태조사 및 평가에 관한 사항, 기타 구성 및 운영: 위원장 1인, 15명 이하 위원, (위원장: 고용노동부 장관) 운영: 위원장이 소집, 재적위원이 3분의 1이 소집요구,
지역위원회 (제9조~10조)	지역별 위원회 : 특별시장, 광역시장, 특별자치시장, 도지사, 특별자치도지사, 시장, 군수, 구청장, 시·군구 차원에서 둘 수 있음 심의사항 : 해당지역에 한하여 위원회와 동일 구성 및 운영: 인원에 대한 규정은 없음.
기타 (제11조~)	필수업무종사자 지원계획 수립, 지방자치단체는 중앙에 제출, 실태조사 및 평가, 행정 재정적 지원, 실적우수한 지자체와 공공기관 및 민간 단체 포상 고용노동부장관은 권한을 지방고용노동관서 및 지방자치단체의 장에게 위임 가능, 비영리 기관에 업무의 일부를 위탁 가능
부칙	공포후 6개월이 경과한 날로부터 시행 조례는 이 법에 따라 제정된 것으로 봄, 다만 시행일로부터 1년 이내에 이 법 취지에 맞게 해당조례 개정

## ○ 국민의 책무

- 필수업종 관련법에서는 국민들이 필수업무 종사자의 안전과 건강을 보호하기 위하여 정부가 시책을 수립·시행하는 경우 이에 협조할 의무를 제기하고 있음

## ○ 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회의 구성과 운영

- 필수업무관련법에서 가장 중요한 것은 필수업무 지정 및 종사자지원위원회(이하 위원회)의 설치를 의무화 하였다는 점임. 동법 제6조에서는 필수업무의 지정 및 종사자의 보호 지원을 위해 고용노동부 소속으로 위원회를 두도록 함
- 위원회는 고용노동부 장관이 위원장으로, 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함하여 15명 이하의 위원으로 구성하도록 하고, 주요 구성원은 기재부, 행안부 등 중앙행정기관의 공무원, 전국시도지사협의회, 시장군수구청장협의회 회장이 추천, 전국규모의 노동단체와 사용자단체가 추천, 그 외 전문가 등으로 구성하도록 하고 있음
- 중앙위원회 외에 지역위원회를 별도로 설치하고 있으며, 지역위원회는 지방자치단체를 기준으로 설치하되, 시장, 군수, 구청장소속의 필수업무지정 및 종사자지원위원회를 둘 수 있도록 함으로써 촘촘

한 행정단위에서의 위원회 구성을 하도록 하고 있음

- 각 위원회의 운영은 「재난 및 안전관리기본법」에 의한 대규모 재난이 발생한 경우, 위원장이 필요하다고 인정하는 경우, 재적위원 3분의 1이상이 소집을 요구하는 경우에 소집할 수 있고, 구체적인 운영 내용은 대통령령이나 조례에 정하도록 하고 있음

### ○ 위원회의 심의 내용

- 위원회는 ▲재난의 유형, 규모를 고려한 필수업무 범위에 관한 사항 ▲보호 또는 지원이 필요한 필수업무 종사자의 범위에 관한 사항 ▲제11조에 따른 필수 업무종사자 지원계획의 수립에 관한 사항 ▲제12조에 따른 실태조사 및 평가에 관한 사항 ▲그 밖에 필수업무종사자에 대한 보호 및 지원과 관련하여 위원장이 회의에 부치는 사항을 심의하도록 하고 있음

## 제2절 지방자치단체 조례 분석

### 1. 조례 제정 현황

○ 2021. 10.5 현재 지방자치단체의 조례는 72개 지역에서 제정되어 있음

- 서울시의 경우 전체 25개 자치구 중에서 13개 기초자치단체와 서울시 본청에서 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례를 제정하였음
- 조례를 제정한 곳은 성동구가 2020.9에 제정을 시작하면서 구로구, 동대문구 등이 2020년에 제정하여 적용하고 있고, 나머지 기초자치단체는 2021년에 제정하여 운영하고 있음. 은평구는 아직 필수노동자 관련 조례는 없는 상태임

〈표 2-2〉 필수노동자 관련 조례현황 (2021. 10.5 현재)

순번	법령명	지역	시행일자	부서
1	서울특별시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	서울특별시	2021. 1. 7.	노동정책담당관
2	서울특별시 강동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	강동구	2021. 3. 31.	노동권익센터
3	서울특별시 강서구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	강서구	2021. 5. 6.	일자리정책과
4	서울특별시 관악구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	관악구	2021. 2. 18.	일자리벤처과
5	서울특별시 구로구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	구로구	2020. 11.10.	지역경제과

순번	법령명	지역	시행일자	부서
6	서울특별시 금천구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	금천구	2020. 12.31.	일자리창출과
7	서울특별시 노원구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	노원구	2021. 3. 18.	일자리경제과
8	서울특별시 동대문구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	동대문구	2020. 12.31.	경제진흥과
9	서울특별시 마포구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	마포구	2020. 12.31.	일자리지원과
10	서울특별시 서대문구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	서대문구	2021. 2. 24.	일자리경제과
11	서울특별시 성동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	성동구	2020. 9. 10.	일자리정책과
12	서울특별시 성북구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	성북구	2021. 3. 18.	일자리경제과
13	서울특별시 양천구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	양천구	2021. 4. 5.	일자리경제과
14	서울특별시 영등포구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	영등포구	2021.9.23	일자리경제과

## 2. 조례의 내용

### 1) 기본 구성

- 지방자치단체의 조례는 목적과 정의, 그리고 적용대상, 자치단체장의 의무로 구성되어 있고, 구체적인 활동으로 실태조사, 기본계획의 수립, 지원 사업, 필수노동자 관련 지원위원회의 설치 및 구성에 대한 내용을 포함하고 있음
- 목적과 관련하여 모든 조례는 재난발생시 대면업무를 수행하는 필수업종 종사자의 보호와 지원에 관한 사항을 규정하기 위하여 제정되었음을 명확히 하고 있음
- 정의 부문에서 기본적으로 재난의 개념은 「재난 및 안전관리 기본법」에서 말하는 개념을 모두 활용하고 있으나 필수노동자와 필수 업무, 그리고 대면업무에 대한 개념 규정은 자치단체 별로 일부 상이하고 특히 필수노동자와 관련하여 개념을 근로기준법상 근로자로 국한하고 있는 경우들이 있어 별도로 확인이 필요함
- 그 외 지자체 장의 책무와 적용대상 관련하여 모든 자치단체에서 지정한 업종에 종사하는 필수 노동자로 하고 있고, 그에 따른 사업을 진행하도록 이하 조문에서 구체화 하고 있음
- 사업의 내용은 ▲ 기본적인 실태조사, ▲기본계획수립을 통해 정책 목표의 기본방향, 목표, 그리고 예산을 배정하도록 하고 있으며, ▲ 지원사업의 유형도 필수노동자의 근로조건 및 근무환경개선사업, 보호 및 지원을 위한 조사 연구사업, 그리고 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공 사업 등을 구체화하고 있음

- 필수노동자지원위원회를 설치하도록 하여 지속적으로 재난상황에 기초한 필수 업종 지정, 필수 노동자 관련 사업 추진사항, 그리고 그 밖에 지원에 관한 사항을 심의하고 이를 위하여 위원구성과 관련된 내용을 열거하고 있음

〈표 2-3〉 지방자치단체 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례의 내용구성

구성	세부내용
목적	재난발생시 대면업무를 수행하는 필수업종 종사자의 보호, 지원
정의	재난 및 안전관리기본법에 입각한 개념 필수노동자와 필수업무, 대면업무에 대한 개념규정
지자체 장의 책무	필수노동자의 보호와 지원을 위한 정책 및 방안 마련
적용대상	각 지자체의 필수업종에 종사하거나 또는 지자체 장이 정한 업종에 종사하는 필수노동자
사업내용	실태조사:업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사 기본계획수립: 필수노동자 보호를 위한 기본방향, 목표, 예산 등 지원사업: 근로조건 및 근무환경개선사업, 조사 연구, 재화 및 서비스제공 등
지원위원회	필수노동자 지원위원회 설치 및 기능 위원회 구성, 임기, 직무, 운영, 협력체계 구축
부칙	

### ○ 필수업종에 대한 정의

- 대부분의 지방자치단체의 조례에서 재난이나 필수업종에 대한 개념을 ‘재난 등 긴급 상황 발생 시에도 주민의 안전 및 최저생활보장 등 사회기능 유지를 위해 대면업무 등 근로의 지속성이 유지되어야 하는 업종’으로 지정하고 있음
- 이때 대면업무에 대한 개념은 ‘지역사회에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송 등 사회기능 유지를 위해 주민과 직접 접촉하여 수행하는 근로활동’이라는 개념으로 동일하게 규정하고 있음
- 그러나 서울시는 대면업무의 개념을 업종과 관계없이 ‘지역사회에서 시민의 생명, 안전 및 사회기능 유지를 위해 시민과 필수적으로 직접 접촉하여 수행하는 노동활동’으로 규정하여 대면업무를 하는 필수업종에 대한 탄력적으로 접근할 수 있도록 폭넓게 규정하고 있음
- 2021.11.19.에 시행되는 필수업무관련법에서는 필수업무를 ‘재난의 발생한 경우 국민의 생명과 신체의 보호 또는 사회의 기능을 유지하기 위해 필요한 업무’라고 지정하고 고용노동부 장관이 지정하도록 하고 있어 대면업무로 제한하거나 강조하고 있는 상황이 아니며, 재난의 유형에 따라 변화될 수 있도록 하고 있어 이를 반영하는 것이 필요함

### ○ 필수노동자의 정의

- 필수노동자의 정의와 관련하여 지방자치단체에서 만들어진 조례 중에서 상당수의 지방자치 단체에서는 필수노동자의 정의를 '근로기준법 상 근로자'로 규정하고 있음. 이러한 개념규정은 필수업무관련 법이 만들어지면서 법률의 내용에 따라 조례의 내용을 개정할 필요성이 있음. 필수업무관련법에서는 재난의 상황에 따라 필수업무로 지정된 영역에서 '자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공하는 사람'으로 정의하고 있어 고용형태를 불문하고 있으며, 근로기준법 상 근로자만이 아니라 특수고용직도 포함될 수 있으며, 상세한 지정은 고용노동부소관하에 위원회에서 지정하도록 하고 있음.

〈표 2-4〉 지방자치단체 필수노동자 개념정의의 비교

구분	개념
서울특별시, 영등포구, 강서구, 양천구, 강동구	필수노동자란 고용형태를 불문하고 노무를 제공하고 그 대가를 받는 사람 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.
구로구, 금천구, 노원구, 서대문구, 관악구, 마포구, 동대문구, 성동구	「근로기준법」 제2조에 따른 근로자 중 필수업종에 종사하는 자
성북구	4. "노무제공자"란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 가. 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자나, 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다른 사람을 사용하지 아니하고 노무를 제공하는 사람 5. "필수노동자"란 필수업종에 종사하는 노무제공자를 말한다.

- 현재 서울시 자치구를 중심으로 필수노동자의 개념을 살펴보면, 2021년에 제정된 영등포구, 강서구, 양천구와 강동구는 서울시와 동일하게 필수노동자의 개념을 근로기준법상 근로자로 국한 하지 않고, 필수업종에 종사하는 사람 중 노무를 제공하는 사람으로 정의하고 있음
- 그러나 상당수의 자치구는 근로기준법 상 근로자로 필수업종에 종사하는 자로 국한 하고 있어 그 적용의 범위가 제한되고 있음
- 성북구의 경우 두 가지 부분을 결합하여 근로기준법 상 근로자와 더불어 별도의 필수업무관련법에서 정의한 내용을 포함하여 규정하고 있음
- 따라서 은평구에서도 조례를 제정하지 않았으나 상위법인 필수업무관련법의 정의에 기초하되 서울의 각 자치구에서 정의하고 있는 범위를 참고하여 지원정책의 적용범위를 정하는 것이 필요함

### 제3절 고용노동부 코로나19 사업장 대응지침 및 지원제도

#### 1. 코로나 19 예방 및 확산 방지를 위한 사업장 대응지침<sup>1)</sup>

1) 10-3판 (2021.10.15.)

### ○ 사업장 내 발열·호흡기 증상자 발생 시

- 출근 전 발열(37.5℃ 이상) 또는 호흡기증상(기침, 인후통 등)이 있는 노동자는 재택근무, 병가·연차휴가·휴업 등을 활용하여 출근하지 않도록 조치
  - \* 회사 사규(취업규칙 등)에 병가 규정이 있는 경우 이를 활용토록 하고, 노동자 요청 또는 동의가 있다면 연차휴가를 부여, 요청이 없는 경우 휴업 등을 활용
- 근무 중 발열(37.5℃ 이상) 또는 호흡기증상(기침, 인후통 등)이 있는 노동자는 마스크 등 개인보호구 착용하고 사업주에게 알림, 사업주는 다른 노동자와 분리
- 보건당국 조치에 따르고 보건당국의 특별한 조치사항이 없다면 해당 노동자는 마스크를 착용하고 즉시 귀가하고, 발열 등 이상 소견이 있는 기간 동안 출근하지 않도록 함

### ○ 확진자 발생 시

- 사업장에 확진환자가 발생 또는 방문한 경우\*에는 사업장에서 노무를 제공하는 모든 사람\*\*에게 발생·방문 사실을 즉시 알리고, 관련 정보의 고지가 필요한 경우, 그 내용, 범위 등에 대해서는 보건당국과 협의하여 결정

\* 해당 사업장에서 근무하는 모든 노동자, 방문한 고객 중 확진환자가 발생한 경우

\*\* 협력업체 노동자, 파견·용역 노동자, 배달종사자, 특수형태근로종사자 포함

### ○ 확진자 회복 후 업무복귀 관리

- 사업주는 확진환자 등의 회복·격리해제 후 업무 복귀 절차와 보수·휴가 관련 규정을 마련함
- 사업주는 복귀한 근로자의 재택근무 및 연차사용 등에 대해서 사내 다른 근로자와 동등하게 대우하고 관련 법령 및 지침에 따름
  - \* (연차) 별도의 유급병가 부여는 가능, 무급휴가(휴직) 강제 시 근로기준법 제46조에 따른 휴업수당(평균임금의 70% 이상) 지급 의무 발생
- 사업주는 감염 자체를 이유로 한 인사상 불이익이나 퇴사 강요, 집단적 따돌림 등이 발생하지 않도록 노력함 (인사상 불이익 부당해고)

### ○ 백신 접종자 휴가 및 접종 완료자 관리

- 사업주는 코로나19 백신을 접종받는 근로자에 대해서 접종 당일에는 접종에 필요한 시간, 접종 후 이상 증상이 나타나 신청하는 경우에는 접종 다음 날에 최대한 휴가를 부여할 수 있도록 함
  - \* 근로자가 접종 후 이상 반응으로 휴가를 신청하는 경우 의사소견서 등 별도 서류를 요구하지 않고 유급휴가 부여 권장 (다음날 1일, 이상 반응 지속 시 2일)

## 2. 코로나19 관련 노동자·사업주 지원제도

### ○ 고용유지지원

- 일시적 경영난으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 휴업·휴직 등 고용유지조치를 하는 경우 인건비 일부 지원
- 지원요건
  - (유급 고용유지지원금) ①휴업: 피보험자 전체 소정근로시간 합계 대비 20% 초과하여 단축, ②휴직: 1개월 이상 휴직 부여
  - (무급 고용유지지원금) ①무급휴업: ④30일 이상 실시, ⑤일정 규모\* 이상 무급휴업 실시, ⑥노동위원회 승인
    - \* ▲50% 이상(19인 이하), ▲10명 이상(99명 이하), ▲10% 이상(100명~999명), ▲100명 이상(1,000명 이상)
    - ②무급휴직: ④30일 이상 실시, ⑤일정 규모\* 이상 무급휴직 실시, ⑥무급휴직 1년 이내 3개월\*\* 이상 유급휴업 또는 피보험자 20% 이상 휴직 실시, ⑦근로자대표 합의
    - \* ▲10명 이상(99명 이하) ▲10% 이상(100명~999명) ▲100명 이상(1,000명 이상)
    - \*\* 특별업종은 무급휴직 전 1년 이내에 1개월 이상 유급 휴업 또는 피보험자 20% 이상 유급휴직 실시

〈표2-5〉 정부의 코로나 관련 지원금액

구분	유급 휴업·휴직 고용유지지원금		무급 휴업·휴직 고용유지지원금	
	지원수준	지원한도(기간)	지원수준	지원한도(기간)
일반 업종	· 우선지원 2/3 · 대규모 1/2 또는 2/3* * 단축율 50%이상	· 우선지원(대규모) 1일 6.6만원 (연 180일)	· 평균임금의 50% 범위 내에서 심사위원회 결정	· 우선지원(대규모) 1일 6.6만원 (최대 180일)
특별 업종 고용 위기 지역	· 우선지원 9/10 · 대규모 2/3 또는 3/4* *단축율 50%이상	· 우선지원 1일 7만원 · 대규모 1일 6.6만원 (연 180일)	· 평균임금의 50% 범위 내에서 심사위원회 결정	· 우선지원(대규모) 1일 6.6만원 (최대 180일)

### ○ 유급휴가비와 생활비지원

- 「감염병예방법 제 41조의22」에 따라 보건당국에 의해 입원·격리되는 경우, 국가에서 유급휴가비\* 또는 생활지원비\*\*를 지원하고 있으며, 유급휴가 비용을 지원받은 사업주는 반드시 유급휴가를 부

- 2) 제41조의2(사업주의 협조의무) ① 사업주는 근로자가 이 법에 따라 입원 또는 격리되는 경우 「근로기준법」 제60조 외에 그 입원 또는 격리기간 동안 유급휴가를 줄 수 있다. 이 경우 사업주가 국가로부터 유급휴가를 위한 비용을 지원 받을 때에는 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사업주는 제1항에 따른 유급휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 유급휴가 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ 국가는 제1항에 따른 유급휴가를 위한 비용을 지원할 수 있다.
- ④ 제3항에 따른 비용의 지원 범위 및 신청·지원 절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

여하여야 함

〈표2-6〉 코로나 관련 유급휴가 및 생활지원비

구분	유급휴가비*	생활지원비**
지원대상	격리된 자에게 유급휴가 제공 사업주	격리 통지서를 받고 격리된 자 *유급휴가비를 지원받지 않은 자에 한함
지원수준	개인별 일급 기준 (1일 13만원 상한)	간급복지 지원액 기준 (4인 가구 127만원)
신청처	국민연금공단 지사	주민등록지 관할 시군구 (또는 읍면동)

- 「감염병예방법」에 따라 입원·격리되는 경우가 아닌 사업주 자체 판단으로 감염병 확산을 방지하기 위해 근로자를 출근시키지 않는 경우 또는 그 밖의 이유로 휴업하는 경우에는 사업주가 휴업수당\*을 지급하여야 함

\* 근로자의 휴가 신청이 없으나 사업주 자체판단으로 휴업 시, 휴업기간 동안 근로자에게 평균임금의 70% 이상(평균임금의 70%가 통상임금을 초과하면 통상임금으로 지급 가능) 수당 지급 필요 (단, 정부의 격리조치 등 불가항력적으로 휴업시 휴업수당 미발생)

- 또한, 사업장 여건에 따라 가능한 경우에는 유급휴가\*, 재택근무 등을 활용할 수 있도록 함

\* 단체협약·취업규칙에 따른 유급평가 등 규정이 있는 경우 유급평가 등 부여, 별도 규정이 없는 경우에도 가능한 경우, 자발적으로 유급평가 부여 등(근로자 의지와 관계없이 연차유급휴가를 사용하도록 강제 등은 불가)



# 제3장 장애인활동지원사



# 제3장

## 장애인활동지원사

### 제1절 기존연구 및 정책현황

#### 1. 장애인활동지원제도 개관

○ 장애인활동지원제도는 신체적 정신적 장애 등의 사유로 혼자서 일상생활과 사회생활을 하기 어려운 장애인에게 제공하는 활동지원급여에 관한 사항을 규정하여 장애인의 자립생활을 지원하고 그 가족의 부담을 줄임으로써 장애인의 삶의 질을 높이는 것을 목적으로 함. (「장애인활동지원에 관한 법률」, 2018 개정)

##### 1) 장애인활동지원사업 체계<sup>3)</sup>

○ 장애인 활동지원 제도는 정부, 지자체, 국민연금공단, 사회보장정보원, 활동지원기관 그리고 교육기관에 의해 서비스 전달체계가 형성됨

3) 보건복지부. '제V권 2021년 장애인활동지원 사업안내'와 국민연금공단. '장애인활동지원 제도 소개' 홈페이지의 내용을 중심으로 발췌하였음. 국민연금공단 자료의 경우 별도 표기함.

〈그림 3-1〉 장애인활동지원서비스 체계도



- 보건복지부: 사업계획 수립, 홍보, 운영 매뉴얼 마련 등 사업총괄, 전자바우처 시스템 구축 및 관리
- 지자체의 경우 광역부터 기초지자체까지 담당 역할 구분됨
- 시·도: 시, 군, 구 및 읍, 면, 동 사업관리 감독, 활동지원사 교육 기관 지정 관리
- 시·군·구: 읍, 면, 동 사업관리 감독, 활동지원기관 지정 및 관리, 대상자 선정 및 인정등급 결정, 부당 지급 급여에 관한 조사
- 읍·면·동: 활동지원급여 신청 접수
- 사회보장정보원: 시, 군, 구 예탁금 관리, 활동지원급여 비용 지급 및 정산
- 활동지원기관: 활동지원사 모집, 교육, 관리. 활동지원급여 제공
- 교육기관: 활동지원사 교육
- 국민연금공단: 신청의 안내 및 신청서 접수 지원, 활동지원급여 신청 조사, 수급자격심의위원회 운영지원, 표준급여이용계획서 작성 및 관리, 수급자격 갱신신청의 안내 및 접수지원, 활동지원기관 정보 안내 및 관리, 활동지원기관 평가 및 평가결과 공개, 활동지원급여 제공 내용의 관리 및 평가, 부당지급급

여에 관한 조사, 이의신청에 관한 조사 및 이의 신청위원회 운영지원, 긴급활동 지원을 위한 조사, 활동 지원 정보시스템 구축 및 운영, 수급자에 대한 정보제공/상담 등 지원, 활동지원사업에 관한 조사/연구 및 홍보

○ 장애인활동지원사 자격 및 교육과정

- (자격) 활동지원사교육기관에서 교육과정을 수료한 사람
- (교육과정) 이론 및 실기교육 40시간, 현장실습 10시간으로 총 50시간
  - \* 요양보호사, 사회복지사, 간호사, 간호조무사 및 유사 경력자는 실천Ⅱ과목 8시간을 감면
- (현장실습) 이론 및 실기교육을 마친 후 활동보조를 수행하기 전에 현장실습을 받아야 하며, 현장실습은 활동보조를 제공하는 활동지원기관에서 실시

〈표 3-1〉 활동지원사 교육과정

과목	교육 내용	세부 내용	교육시간	
			이론	실기
장애 (8시간)	사회복지와 장애인복지제도의 이해	- 사회복지 개념 및 주요법령의 이해 - 「장애인활동 지원에 관한 법률」 이해	1	-
	장애 이해	- 장애의 개념 및 정의 - 장애유형별 특성 및 현황	2	-
	자립생활과 인간중심계획의 이해	- 자립생활 이해 - 인간중심계획 및 자기결정 이해	3	-
	인권과 학대	- 인권의 개념 및 실태 이해 - 학대의 개념 및 실태 이해	2	-
활동지원사 (15시간)	활동지원사 역할	- 활동보조의 목적과 기능 - 업무의 종류와 범위	1	-
	직업윤리 및 자기관리	- 직업윤리와 자세 - 안전 및 건강관리 등 자기관리 - 보수교육의 필요성	2	-
	활동지원 I (신체적 장애)	- 신체적 장애유형별 활동보조 - 상황별 이해와 대처방법	2	2
	활동지원 II (정신적 장애)	- 정신적 장애유형별 활동보조 - 상황별 이해와 대처방법	2	2
	활동보조 실제	- 선임활동가의 실제 경험 공유 및 토론 - 현장에서 만나게 되는 어려움에 대한 이해와 대처방법	1	1
	보조기구 이해	- 장애유형별 주요보조기구 이해	1	1
실천 I (9시간)	건강 및 안전관리	- 생활안전관리 및 응급상황 대응	2	2
	서비스 제공기록 및 관리	- 활동보조 서비스 관련 기록 및 보고 - 부적정한 급여청구에 대한 제재 - 업무일지 기록 및 보고 방법 - 단말기 사용법 이해	1	1
	사회활동지원	- 이동·외출·사회활동 보조	1	2
실천 II (8시간)	일상지원	- 식사개인위생 보조 - 주거환경위생 보조	1	1
	이사소통 지원	- 의사소통 이해와 방법 - 효과적인 듣기이 태도와 방법 - 관계 형성 방법	2	4
소계			24	16
현장실습(10시간)	활동보조 서비스 제공기관 현장실습		10	
계			50	

○ 장애인활동지원 기관의 지정

- 활동지원기관: 「장애인활동 지원에 관한 법률 시행규칙」 별표1의2에 따른 시설 및 인력기준을 갖추고, 활동보조 서비스 제공능력과 경험이 있는 공공·비영리 법인 및 단체

※ 국가 또는 해당 지자체에 법인·단체·기관의 허가·등록·신고 등을 마친 경우에 한하여 신청할 수 있으며, 지역 내 비영리기관이 없는 등 특별한 경우에 한하여 영리기관(「사회적기업 육성법」에 따른 사회적기업에 한함) 지정 가능

- 시설기준

: 전용면적에 대한 별도 기준은 없으나 장애인과 그 가족에 대한 상담·교육, 활동지원사 교육 및 관리업무 등에 필요한 전용공간을 반드시 갖추어야 함. 사무실, 상담실, 활동지원사 교육장 (2층 이상 장애인용 리프트 포함 엘리베이터 설치, 경사로 설치)

- 인력기준 및 역할

: 관리책임자 1인, 전담관리인력 1인, 활동지원사 15명 이상 (농어촌 5인이상)

- 관리책임자: 상근(1일 8시간, 월 20일 이상 근무), 활동지원기관의 장이거나, 활동지원기관의 장과 근로계약이 체결되어 있는 사람, 수급자와 그 가족에 대한 상담·교육 등을 통하여 수급자의 신체·정신 상태와 생활환경 및 서비스에 대한 만족도 등을 확인하고, 활동지원사 교육·고충상담 및 근로환경 개선 등을 통하여 질 높은 급여가 제공될 수 있도록 함
- 전담관리인력: 활동지원기관의 장과 근로계약이 체결되어 있는 사람으로서 상근하여야 함, 관리책임자를 보좌하여 수급자와 가족에 대한 상담·교육, 활동지원사 교육·고충상담, 활동지원사 배치
- 활동지원사: 활동지원기관이 소재하는 특별자치시·특별자치도·시·군·구 또는 그 인접 특별자치시·특별자치도·시·군·구에 거주, 주 1회 이상 사무실에 출근해 관리책임자로부터 교육과 업무지시를 받고 수급자의 상태 변화, 급여 제공시간·내용, 특이사항 등 보고, 수급자의 가정환경이나 사회활동 등의 변화 보고 등

○ 활동지원기관의 의무

**근로관계 법령 준수에 관한 의무**

- 활동지원인력과 활동지원기관의 장은 「근로기준법」 등 근로관계 법령에 따라 근로계약, 취업규칙 등을 준수 및 이행
- 근로시간은 근로 개시부터 종료시간 중 휴게시간을 제외한 실제 근로시간 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없으며 당사자 간 합의로 1주 12시간 한도 내에서 근로시간 외 연장 근로 가능
- 휴게시간은 활동지원인력이 근로시간 중 활동지원기관의 장의 지휘·감독 및 근로의무에서 완전히 벗어날 수 있는 시간으로 근로시간에 미포함

- 휴게시간은 근로시간 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상을 연속적으로 부여하는 것을 원칙으로 하나, 업무 특성 등을 고려하여 분할해서 부여하는 것도 가능
- 취업규칙 상 식사시간과 휴게시간에 대한 별도 설치 규정이 없을 경우, 휴게시간을 식사시간으로 사용 가능
- 원칙적으로 산업재해보상보험에 가입하되, 가입하지 않은 경우에는 활동지원기관에서 상해보험 가입 등 별도의 보상대책을 마련해야 하며, 소속 활동지원인력에 대해 배상책임보험 의무 가입 (기관 전액 부담)

#### 활동지원 인력에 대한 보수교육 실시에 관한 의무

- 활동지원기관은 활동지원사 역량 강화와 급여 질 향상을 위해 매년 소속 활동지원사를 대상으로 주기적인 보수교육을 실시하여야 함
- (연 2회 이상) 장애유형 및 정도에 따른 활동지원급여 제공방법, 제공기준 및 절차의 이해, 응급처치요령, 부정수급 예방을 위한 청렴교육 등
- (연 1회 이상) 장애인 인권 및 장애인·활동지원사 재난대응 교육
- 직장 내 법정 의무교육 실시
- 장애인학대 및 장애인 대상 성범죄 예방 및 신고의무, 성희롱 예방, 안전보건, 장애인 인식개선, 개인 정보 보호
- ‘돌봄노동자 근로조건 준수를 위한 주요 유의사항’ 내용 추가됨

#### 「돌봄노동자 근로조건 준수를 위한 주요 유의사항」(‘21.1.22.)

- (배경) 관계부처 합동으로 코로나19 상황 하 필수노동자인 돌봄노동의 낮은 임금수준, 장시간 근로, 휴게시간 부족 등 근로조건 개선 추진
- (휴게) 휴게시간은 근로시간 도중에 주어져야 하며, 자유롭게 이용할 수 있어야 함. 명목상 휴게시간이라 하더라도 자유롭게 사용하지 못하고 사용자의 지위감독 아래에 대기 상태인 경우 임금 지급함
- (휴일) 돌봄노동자가 주휴일 및 공휴일(대체공휴일 포함)에 근로하지 않고 쉬더라도 유급휴일수당 지급 (근로 시 2.5배)
- ※ (예외결정 인정) 근무시간을 휴게시간으로 조정하는 것이 불가능한 경우 활동지원기관은 활동지원사로부터 휴게를 하지 못한 사유와 함께 수당지급 신청을 받아 근로시간으로 인정하여 활동수당 지급 (이용자의 확인서 또는 활동지원사의 입증자료를 받아 활동지원기관이 확인)
- 연차·야간·휴일근로 가산수당, 연차유급휴가\_근로기준법에 준한 수당 지급
- (교육시간) 사용자가 의무적으로 실시하도록 되어 있는 각종 교육(직장 내 성희롱 예방 교육, 안전보건교육 등)을 받는 시간은 근로시간에 해당하므로 이에 상응하는 임금 지급

○ 사업비 중 종사자 인건비 지출

- 급여비용 중 75% 이상을 활동지원인력 임금(4대보험 근로자 부담분 등 포함)으로 사용할 것 권장
- 가산수당 및 원거리 교통비는 해당 활동지원사의 임금으로 전액 지급하는 것을 원칙으로 하되, 인건비 성 경비(4대보험 사용자 부담분 등)에 한하여 일부 사용할 수 있음
- 활동지원기관 종사자에 대한 인건비 산정기준은 보건복지부 ‘사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인’을 준용

○ 장애인활동지원 급여

- 활동급여 월 한도액: 15구간+특례 구간으로 구분되며 월 한도액은 660,000원~6,730,000원 임
- 활동보조 급여 비용: 2021년 시간당 14,020원

〈표 3-2〉 장애인활동지원 급여 비용

분류	시간 당 금액
매일 일반적으로 제공하는 경우	14,020원 가산수당 1,500원
22시 이후 06시 이전 심야에 제공하는 경우	21,030원 가산수당 2,250원
‘관공서의 공유일에 관한 규정’D 이한 공휴일과 근로자의 날에 제공하는 경우	21,030원 가산수당 2,250원

- 활동지원 급여 내용

수급자가 아닌 그 가족을 위한 활동보조(신체활동 지원, 가사활동 지원, 사회활동 지원 등) · 방문목욕 · 방문간호 등의 행위, 수급자 또는 그 가족의 직장 등에서 생업을 지원하는 활동보조 행위 및 수급자의 자립생활에 지장이 없어 지원할 필요가 없다고 인정되는 행위를 금지 함 (장애인활동 지원에 관한 법률 제16조제2항.)



〈표 3-3〉 장애인활동지원 급여 내용

구분	세부내용
신체활동지원	개인위생 관리 목욕 도움(목욕 준비, 몸 씻기 보조 등), 구강 관리(양치질 도움, 틀니 손질 등), 세면 도움(세면 준비, 세면 보조 등), 배설 도움(배뇨 도움, 화장실 이동 보조 등), 옷 갈아입히기(의복 준비, 속옷 갈아입히기 등)
	신체기능 유지·증진 체위 변경(체위 변경 도움, 일어나 앉기 도움 등), 신체기능의 증진[관절오그라들(關節拘縮) 예방활동, 기구사용운동 보조 등]
	식사 도움 식사 차리기, 식사 보조, 구토물 정리 등
	실내 이동 도움 실내에서 휠체어로 옮겨 타기, 집안 내 걷기 도움 등
가사활동지원	청소 및 주변 정돈 수급자가 주로 거주하는 장소(방, 거실) 및 화장실 청소, 쓰레기 분리수거, 내부 정리, 이부자리 정돈, 화장대·책장 정리, 옷장·서랍장 등 정리 등
	세탁 수급자의 옷, 양말, 수건, 침구류, 걸레 등의 세탁 및 삶기 등
	취사 식재료 준비, 밥 짓기, 국·반찬 만들기, 세탁 청소, 설거지, 행주 삶기, 음식물 쓰레기 분리수거 등
사회활동지원	등하교 및 출퇴근 지원 출퇴근 및 등하교 보조(부축, 동행 포함), 직장이나 학교 등에서 식사 및 화장실 이용 보조 등 신체활동지원
	외출 시 동행 산책, 물품 구매, 종교 활동, 복지시설 이용, 은행·관공서·병원 등 방문 및 귀가 시 부축 또는 동행, 외출 시의 신체활동지원
그 밖의 제공서비스	생활상의 문제 상담 및 의사소통 도움 등 위에 열거되지 않은 서비스 내용 기록

○ 활동기관 평가

- 대상: 지정을 받은 후 1년을 경과하여 계속 운영 중인 활동지원기관
- 활동지원기관 평가위원회 구성운영: 공단 장애인활동지원사업관련 부서의 장을 위원장으로 15인 이내 위원으로 공단 이사장이 위촉

〈표 3-4〉 활동지원기관 평가 지표 및 배점표

분야	영역	평가지표	평가내용	평가방법	문항 수	점수	
기관 운영	사업관리	기관운영의 체계적 관리	기관은 활동지원사업 운영체계를 갖추고 운영규정과 사업계획을 작성, 시행	청량	1	6.0	
		재무·회계 관리	기관은 활동지원사업을 타 사업과 구분하여 사회복지법인 및 사회복지시설 재무회계규칙 등에 따라 회계를 관리	청량	1	6.0	
	인력관리	자격요건 및 채용절차	기관은 전문성 제고를 위하여 일정 자격을 갖춘 전담관리인력 및 활동지원인력을 채용	청량	2	8.0	
		복리후생	기관은 전담관리인력 및 활동지원인력의 복리후생 수준 향상을 위해 노력	청량	2	8.0	
<b>소 계</b>					<b>6</b>	<b>28.0</b>	
서비스 제공	서비스 제공계획 수립	상달 및 서비스 제공계획의 충실성	기관은 상담, 매칭 등을 통하여 적절한 서비스 제공계획을 세우고 이에 따라 서비스를 제공	청성	1	8.0	
		상담관리	기관은 이용자(보호자)와 충분한 상담을 통해 이용자의 욕구를 사정	청량	1	6.0	
		서비스 제공계획 및 변경사항 관리	기관은 원활한 서비스 제공을 위하여 급여제공계획을 수립하고, 급여 변경이 필요한 경우 변경내용을 관리	청량	1	5.0	
		서비스 제공의 인수인계 관리	기관은 활동지원인력 변경 시 적절한 인력 교체 및 인계인수 등 필요한 조치를 취하여 이용자에게 계속적인 서비스를 제공	청량	1	5.0	
	서비스 품질 관리	서비스 제공과정 및 품질향상 노력	기관은 제공 내역 관리, 모니터링, 내부회의 등을 통하여 서비스 품질 향상을 위해 노력	청성	1	8.0	
		서비스 이용 관련 정보 제공	기관은 서비스 제공 이후 이용자에게 급여 이용 상 유의사항, 바우처 결제, 서비스 이용 등에 관한 사항을 안내	청량	1	4.0	
		서비스 제공내역 관리 및 확인	기관은 활동지원인력으로부터 서비스 제공에 관한 내용을 보고 받고, 그 내용을 관리	청량	1	4.0	
		이용자 대상 모니터링	기관은 제공하고 있는 서비스의 품질관리를 위해 이용자를 대상으로 한 정기적 모니터링을 연 2회 이상 실시	청량	1	4.0	
		사례관리	서비스 제공에 관한 정기적인 사례관리를 통해 이용자에게 보다 나은 서비스를 제공하기 위해 노력하는지 평가	청량	1	4.0	
	서비스 제공 결과	직원 및 이용자 대상 교육	기관은 적절한 서비스 제공 및 서비스 품질 향상을 위하여 전담관리인력, 활동지원인력, 이용자에게 필요한 교육을 제공	청량	3	8.0	
		이용자 만족도 조사	이용자의 만족도를 조사하여 평가	청량	1	10.0	
		<b>소 계</b>					<b>13</b>
	종합 의견	종합의견	종합의견	기관 운영 의지 및 기관의 전반적인 노력도 등을 평가	청성	1	3.0
기관정보 제공 및 지역사회 협력			이용자 만족도 향상을 위한 부가적인 노력에 대하여 평가	청량	1	3.0	
<b>소 계</b>					<b>2</b>	<b>6.0</b>	
가점 및 감점	가점 및 감점	허위내용 확인(가점)	기관에서 제시한 평가 관련 문서 중 허위내용이 있는지 확인	혼합	1	감점 2.0	
		부적정 급여이용 예방 노력(가점)	적정한 서비스 제공 및 이용을 위한 기관 차원의 노력 정도를 평가	청량	1	가점 2.0	
		이용자 매칭 강화(가점)	신규 서비스 요청자 관리를 위한 기관 차원의 노력 정도를 평가	청량	1	가점 2.0	
		정보 및 서류관리(감점)	기관 운영 및 서비스 제공에 필요한 정보와 서류를 체계적으로 관리하고 있는지 평가	청량	1	감점 1.5	
		근로·고용관계 법령 준수(감점)	기관은 관계 법령 또는 지침에 따른 근로계약서를 작성하고 이에 따라 임금을 지급하고 있고, 4대 사회보험 가입 및 퇴직금 등을 적립·지급하고 있는지 확인	청량	1	감점 1.5	
<b>총 계</b>					<b>26</b>	<b>100</b>	

- 평가 주기 및 방법

- (정기평가) 매 2년 마다 평가대상 기관에 서면 또는 현지조사 방법으로 실시
- (수시대상) 정기평가 외에 추가적인 평가가 필요하다고 인정되는 기관은 평가위원회 심의를 통해 수시평가 대상으로 선정하여 현지조사 방법으로 실시

- 평가 결과에 따른 행정적 재정적 지원

- (우수 기관) 인센티브 지급, 표창 수여, 우수기관 로고 및 마크 사용 허용 등

- (인센티브) 상위 10% 이내 기관에 평가 결과 공개일로부터 60일 이내 지급
- (개선필요 기관) 사업운영에 대한 컨설팅 및 개선조치 권고 등

## 2) 규모<sup>4)</sup>

### ○ 장애인활동지원제도 수급자 현황

- 2020년 전체 등록장애인 수는 2,633,026명으로 2012년부터 감소 추세였으나 2016년부터 소폭 상승하는 추세

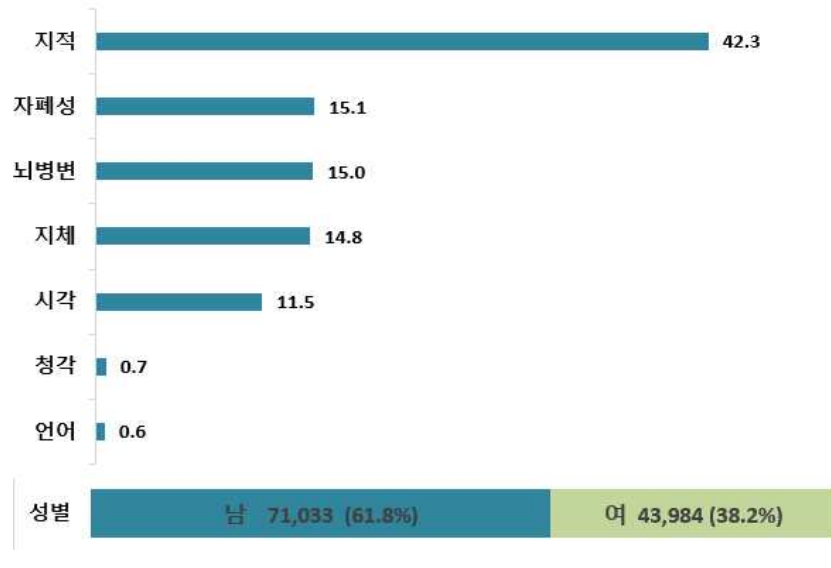
〈그림 3-2〉 등록장애인수 및 장애인구 비율\_연도별



- 등록 장애인 중 3.5%가 장애인이 활동지원서비스 이용
- 장애인활동지원 수급자를 장애유형별로 살펴보면, 지적장애 42.3% > 자폐성 15.1% > 뇌병변 15.1% > 지체 14.8% > 시각 11.5% 순
- 장애인활동지원 수급자의 성비는 남성 61.8% > 여성 38.2%

4) 한국장애인개발원, 『2021 장애통계연보』

〈그림 3-3〉 장애인활동지원제도 수급자 비율 (%)\_ 장애정도별, 성별



- 장애인활동지원 수급자 연령은 10대에서 20대가 41.5% 가장 많고 10대 미만은 7.7%, 65세 이상이 4.2%

○ 활동지원기관 현황

- 2020년 기준 837개소, 2011년 대비 41.9%, 2019년 대비 10.9% 증가

〈표 3-5〉 활동지원기관, 활동보조기관 및 교육기관 수(단위: 개소)

구분	활동보조기관									활동보조인 교육기관
	전체	장애인 단체	장애인 복지관	IL센터	지역 자활센터	노인 장기 요양 기관	사회 복지관	기타 사회 복지 시설	기타	
2011	590	117	137	88	114	25	35	43	36	39
2012	614	128	140	87	110	32	32	47	38	41
2013	689	138	148	110	106	30	45	54	56	41
2014	723	157	143	114	108	47	31	59	64	42
2015	751	164	143	120	104	49	33	59	79	42
2016	756	130	125	158	80	20	23	4	216	53
2017	798	99	107	125	73	20	25	66	313	51
2018	799	99	105	127	70	20	24	66	318	56
2019	755	68	98	122	64	20	22	64	297	58
2020	837	74	110	133	99	22	26	99	334	60

- 활동보조기관의 경우 기타 334개소 > IL센터 133개소 > 장애인복지관 110개소 > 장애인단체 74개소 > 지역자활센터 69개소 > 기타사회복지시설 69개소 순

○ 활동지원사 및 이용자 현황

- 2020년 기준 활동지원사 수는 84,854 명, 이용자 수 93,115명
- 활동지원사 1인당 평균 이용자 수 1.1명
- 월평균 지원시간 증가에 따라 활동지원사 1인이 지원하는 장애인 평균 인원 수가 2011년 1.4명에 비해 낮음
- 장애인 월평균 활동지원 이용시간은 130시간

〈표 3-6〉 활동지원사 및 이용자 수, 월평균 지원시간, 활동지원

구분	활동지원사 수		이용자 수	월평균 지원시간	활동지원사 1인당 평균 이용자 수
	등록인원	활동인원			
2011	31,234	23,653	33,667	83	1.4
2012	42,467	28,003	38,266	83	1.4
2013	67,823	40,448	48,335	110	1.2
2014	56,531	46,812	53,870	120	1.2
2015	61,366	52,761	64,523	123	1.2
2016	64,145	58,102	71,636	123	1.2
2017	68,167	62,629	72,193	123	1.2
2018	72,981	68,673	78,202	122	1.1
2019	82,448	78,044	86,730	124	1.1
2020	88,551	84,854	93,115	130	1.1

3) 활동지원사 월평균 근무시간 및 보수<sup>5)</sup>

- 성별로 살펴보면, 여성의 활동지원 활동인원이 88%, 남성이 12%로 여성이 월등히 많음
- 연령별 활동 인원은 40-60대가 전체의 약 90.7%
- 활동지원사의 평균노동시간을 최저임금의 월 환산액의 기준이 되는 209시간과 비교하면, 2020년 91 시간 차이
- 2020년 여성 비정규직 근로자 비율은 45.5%로 남성 29.4% 보다 15.6% 더 높고, 여성 임금근로자의 시간당 평균임금은 15,372원, 정규직 16,508원, 비정규직 12,732원으로 정규직 대비 비정규직 임금수준은 77.1%<sup>6)</sup>인 반면에 시급제 장애인활동지원사 시급은 통상 10,300원으로 여성 비정규직 대

5) 한국장애인개발원, 『2021 장애통계연보』

6) 2021 통계로 보는 여성의 삶. 통계청. 여성가족부. 2021.

비 80.9%

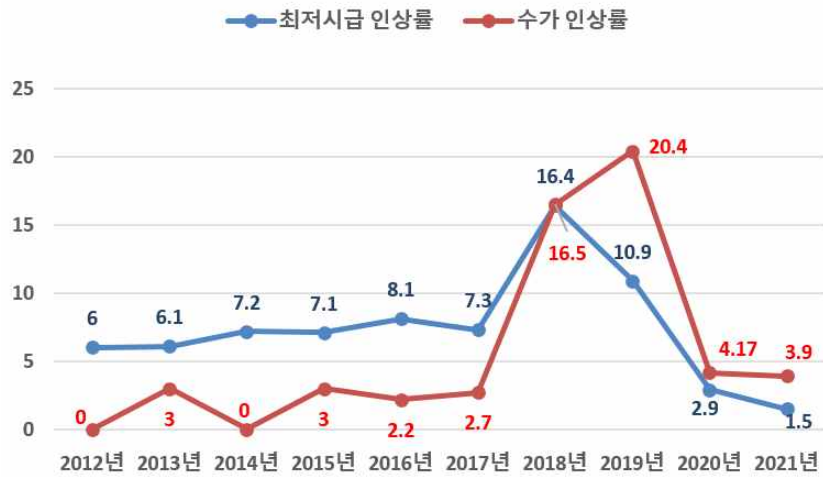
〈표 3-7〉 활동지원사 등록인원, 활동인원, 월평균 근무시간 및 보수

구분	등록인원 (%)	활동인원 (%)	월 평균 근무시간	월 평균 보수
2011	31,234	23,653	-	-
2012	42,467	28,003	112	756,795
2013	67,823	40,448	130	941,499
2014	56,531	46,812	128	916,323
2015	61,366	52,761	125	936,221
2016	64,145	58,102	135	1,267,490
2017	68,167	62,629	122	982,898
2018	72,981	68,673	96	1,106,269
2019	82,448	78,044	100	1,729,043
2020	88,551	84,854	118	1,483,710
남	10,617	10,045	150	1,482,823
여	77,934	74,809	114	1,483,825
20대 미만	57	53	70	1,139,594
20대	1,488	1,407	77	1,275,720
30대	3,971	3,763	84	1,390,842
40대	17,152	16,514	146	1,425,605
50대	37,203	35,752	106	1,511,670
60대	25,983	24,810	129	1,514,806
70대 이상	2,697	2,555	90	1,403,043

○ 연도별 활동지원 수가

- 2018년 최저임금인상으로 바우처 수가 전년 대비 16.5% 인상되었지만 노동시간은 대폭 축소되었다 소폭으로 증가
- 2018년을 기점으로 바우처 수가 인상률이 최저임금 인상률을 선회
- 활동지원기관은 서비스 단가의 75% 이상을 활동지원 인력의 임금으로 사용해야 함. 수수료 25%를 제외한 시간당 실질 임금 단가는 2020년 10,125원

〈그림 3-4〉 연도별 활동지원 수가 및 최저시급 인상률 (%)



〈표 3-8〉 연도별 활동지원 수가 및 최저시급

구분	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
수가	8,300	8,550	8,550	8,810	9,000	9,240	10,760	12,960	13,500	14,020
최저시급	4,580	4,860	5,210	5,580	6,030	6,470	7,530	8,350	8,590	8,720

- 2021년 시간당 수가 14,020원 (활동지원사 시급 11,520원<sup>7)</sup>, 운영비 2,500원 (17.84%)
- 운영비 2,500원 (17.84%) 내에서 사용자 사회보험부담금, 퇴직적립금, 전담관리자 인건비, 기관 운영비를 지출하기에 낮은 수가임

## 2. 서울시 및 은평구 장애인활동지원서비스 제공 현황

### 1) 서울시 장애인활동지원 서비스 제공 현황

- 2021.8 기준 서울시 현황을 살펴보면 은평구는 서울시 자치구 평균 대비 장애인활동지원서비스 기관, 활동지원사가 상대적으로 많은 편임

#### 7) 활동지원사 시급 구성 (2021년)

구분	금액	산출내역
①기본급	8,720	2021년 최저임금
②주휴수당	1,750	기본급의 1/5
③연차수당	510	15일 기준 시급 환산
④공휴일수당	540	2021년 유급휴일 16일 기준
계	11,520	수가의 82.16%

〈표 3-9〉 서울시 장애인활동지원 서비스 제공현황

구분	이용자 수		제공인력 수		제공기관 수 (평균 6.96)
	이용자 수	평균 대비(%)	제공인력 수	평균대비 (%)	
서울시	27,675	4.0	25,411	4.0	174
강남구	1,578	5.7	1,391	5.5	6
강동구	1,587	5.7	1,387	5.5	7
강북구	592	2.1	526	2.1	5
강서구	1,668	6.0	1,545	6.1	8
관악구	1,474	5.3	1,469	5.8	7
광진구	963	3.5	764	3.0	6
구로구	1,592	5.8	1,476	5.8	11
금천구	516	1.9	480	1.9	5
노원구	1,991	7.2	1,677	6.6	16
도봉구	1,042	3.8	1,028	4.0	10
동대문구	1,520	5.5	1,507	5.9	10
동작구	1,228	4.4	1,063	4.2	10
마포구	879	3.2	746	2.9	6
서대문구	783	2.8	753	3.0	5
서초구	552	2.0	479	1.9	6
성동구	901	3.3	816	3.2	8
성북구	1,194	4.3	1,151	4.5	6
송파구	1,432	5.2	1,394	5.5	6
양천구	1,588	5.7	1,562	6.1	6
영등포구	534	1.9	450	1.8	6
용산구	415	1.5	389	1.5	2
은평구	1,327	4.8	1,264	5.0	8
종로구	491	1.8	436	1.7	4
중구	974	3.5	928	3.7	5
중랑구	854	3.1	730	2.9	5

출처: 사회서비스전자바우처, 홈페이지. 2021.8월 현재.

2) 은평구 장애인활동지원 서비스 제공 현황

- 은평구 내 장애인활동지원사업 제공기관은 총 8개소임. 장애인단체 1, 장애인복지관 1, IL센터 3, 지역활센터 1, 사회복지관 1, 기타 1
- 100인 이상 사업장이 75%, 200인 이상이 2개소, 300인 이상이 1개소
- 장애인활동지원사 교육기관 1개소

〈표 3-10〉 은평구 장애인활동지원사업 제공기관 현황

기관명	이용자 수	제공인력
(사)서울특별시시각장애인연합회은평지회	65	68
사단법인초록	116	104
서부장애인종합복지관	274	251
서울시립은평노인종합복지관	12	3



서울은평지역자활센터	107	79
우리하나은평장애인자립생활센터	225	233
은평늘봄장애인자립생활센터	183	187
은평장애인자립생활센터	343	337
총계	1,325	1,262

출처: 사회서비스전자바우처, 홈페이지. 2021.8월 현재.

### 3) 서울시 및 은평구 지원체계

#### ① 서울시 지원체계

##### ○ 서울시 장애인활동지원사 처우 관련 조례 현황

- 「서울시 장애인자립생활 지원조례 (개정 2019.9.26.)」 개정을 통해 활동지원사 처우개선 사업을 위한 근거조항이 마련됨.
- 2019년 2020년 한시적으로 서울시 활동지원사 정신건강 검진비와, 교육수당을 지급함 (정신건강 검진비 4만 5천원, 교육수당 1만5천원)

제13조의2(활동지원사 처우개선 사업 등)① 시장은 활동지원사의 처우개선 및 지위 향상을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 활동지원사의 근무환경 개선을 위한 사업
2. 활동지원사의 처우개선 및 지위향상을 위한 상담, 조사, 연구 사업
3. 활동지원사의 역량 강화를 위한 교육 및 훈련 사업
4. 그 밖에 활동지원사의 복지 증진을 위하여 시장이 필요하다고 인정 하는 사업

② 시장은 제1항의 각 호에 해당하는 사업을 추진하기 위하여 필요한 예산을 편성하고 예산의 범위 안에서 지원할 수 있다.

##### ○ 현재 발의 의안

- 「서울특별시 장애인활동지원인력 처우 개선 및 지위 향상에 관한 조례안」 재 발의 (2021.10.25)\_▲처우개선을 위한 종합계획 수립 ▲3년 마다 실태조사 실시 ▲ 처우개선을 위한 사업 규정 ▲ 권리보장에 관한 사항 규정
- 「서울시 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례」제정안 발의 (2021.10.29.)\_▲시장의 책무 ▲돌봄노동자의 실태조사 및 계획수립, 지원사업 ▲돌봄노동자의 지원센터 설립·운영 ▲돌봄노동자 지원센터 협의회 구성 및 운영 ▲부정·비리를 신고를 한 돌봄노동자의 신분보장 등에 관한 사항

#### ② 은평구

- 장애인단체 네트워크 협의체인 '장애인이 살기좋은 은평을 만드는 사람들(장은사)'와 민관 협력 사업 추진

- 장애인의 날 기념\_‘은평봄봄 축제’, ‘은평인권영화제’ 개최를 통한 장애인식 개선
- 장은사: 은평구에 있는 16개 장애인 복지시설과 단체가 함께하는 민간 네트워크 모임으로 지역사회 장애인복지환경 발전을 위한 비전을 설정하고 사업실행. 2021년 ‘은평장애인인권영화제’ 개최, 2021년 장벽없는 마을만들기 사업으로 10주년 기념포럼 등 개최

○ 지역사회 투자 서비스 8)

- 은평구는 지역사회서비스 투자사업으로 아동·청소년 심리지원서비스, 부모성장을위한 심리지원 서비스, 시각장애인 안마서비스, 장애인 보조기 렌탈서비스, 노인맞춤형 운동 서비스를 시행하고 있음

※ 시각장애인 안마서비스

- 대상: 기준 중위소득 140%이하 (장애인 및 국가유공자는 연령 무관)
- 서비스 이용시간: 10개월 (회당 60분, 주 1회)
- 서비스 비용: 월 16만원 (정부지원금 144,000원 / 본인부담금 16,000원)

### 3. 기존연구

○ 장애인활동지원사와 관련된 연구는 바우처 관리 체계를 비롯하여 장애인활동지원제도 전반에 대한 연구가 주이고 장애인활동지원사 처우에 대한 진단은 많으나 노동실태 조사는 부족한 편이나 2019년 이후 장애인활동지원사에 대한 실태가 적게나마 이루어지고 있음

○ 배유진외(2020)는 장애인 활동지원 바우처 관리체계 개편방안에 대한 연구를 통해 대상판결 및 장애인 활동지원서비스 사업비 사용 내용을 검토하고, ‘보조금 목적 외 사용금지’의 실효성 확보를 위하여 유사 관련법령 및 ‘장애인활동지원기관 재무회계규칙’을 비교분석하여 적정 관리체계 정비를 위한 법령과 시스템 개선방안 제시

- 장애인활동지원 사업안내(지침)를 통해서 활동지원사 인건비 비율이 제시되고는 있으나, 강제력이 약하여 규범력을 확보하기 위한 방안으로 (시행규칙 혹은 고시)로써 강제력을 높일 필요가 있음
- 국고보조금 및 본인부담금의 명확한 사용처 근거조항 신설: 법률 단위에서 전반적인 사업비관리에 대한 규정을 담고, 그 사항에 대하여 시행령에 위임하여 구체적인 사용처를 명확히 하는 방안 마련
- 인건비 비율 등 준수를 위해 시행규칙 혹은 고시로 강제력을 높일 필요

8) 지역사회투자서비스는 바우처사업 중 하나로, 지자체가 지역특성과 주민수요에 부합하는 사회서비스를 진행하는 것으로 이용자 본인이 원하는 서비스와 제공기관을 선택하여 서비스 비용은 이용권(바우처)의 형태로 대부분 정부에서 지원받고, 일부를 본인이 직접 지불함

- 최용길외(2020)는 장애인활동지원제도 개선방안으로 활동지원 인력의 열악한 처우의 문제, 활동지원인력 성별·연령별 차이의 문제, 부정수급의 문제 등을 제기하며 활동지원인력의 열악한 처우의 문제 등 근로조건 개선, 부정수급 방지를 위한 철저한 규제·감독과 장애인활동지원서비스를 지방자치단체가 직접 운영하거나, 사회서비스지원센터 등 별도의 공공기관을 설립하여 운영할 것 제안
- 이경란(2019)은 서울지역 장애인활동지원사 142명을 대상으로 장애인활동지원사 근로실태조사를 함. 이에 의하면 장애인활동지원사들은 장애인활동지원사의 절반이 생계형으로 일을 하고 잦은 초과근무 등 높은 노동강도에 비해 낮은 급여와 부당한 심부름 등 열악한 처우를 받은 것으로 나타남
  - 업무강도가 높은 중증장애인 1등급 68.4%, 2등급 30.3%, 3등급 16.9%, 4등급 8.5% 순.
  - 주 52시간 이상근무 24.7%, 초과근무 횟수는 한달 평균 13.5회, 시간은 평균 69.2시간, 자유로운 휴가사용 24.%
  - 16.2%가 근무 중 '부당한 심부름이나 일 강요', 언어폭력 9.9%, 성희롱 성폭력 6.3%, 신체폭력 3.5%
  - 근무 중 상해 경험 21.8%, 상해치료 시 개인비용 지출이 28.9%
  - 장애인활동지원사란 직업에 대한 애로사항에 대해 낮은임금 30.3% > 일자리 불안정 19.7% > 낮은 사회적 평가 16.2% 순
- 제갈현숙(2020)은 의료연대본부 산하 전국활동지원사지부를 통해 529명의 활동지원사를 대상으로 조사함. 활동지원사는 저임금, 법정제수당 미수령, 복리후생제도에 대한 혜택을 받지 못하고 있는 것으로 나타났고, 생계노동으로서 활동지원사의 직업적 사회적 지위 제고와 활동지원사에 대한 정당한 노동권과 인권 제고의 필요성 주장
  - 월평균 근무시간 154.35시간, 응답자의 69.95%가 주말 근무
  - 월평균 최소 임금 116.11만원, 월평균 최대임금 158,78만원
  - 제수당 관련 수령 여부: 연차수당 46.12%, 시간당 1607원의 주휴수당 44.23%, 주휴수당의 일부만 수령 19.66% 연장근로수당 15.31%,
  - 휴게시간을 사용하지 못하는 활동지원사 77.12%, 실제 단말기를 중지하고 휴식을 취하는 활동지원사는 전체의 10.02%
  - 활동지원사 4명 중 한 명은 이용자와 매칭 되지 않아 실업 경험 (25.4%)
  - 활동지원사 4명 중 1명 이용자로부터 급작스런 일정 변경요청 ( 27.03%)
  - 연차 및 대체휴무, 병가를 사용하지 못하는 비율은 46.69%
  - 이용자로부터 폭언을 경험한 사례 비율은 15.50%

- 업무 상 부상경험 16.26%, 이들 중 86.60%가 자비로 치료
  - 개선사항: 생활임금 수준의 임금보장 27.22% > 고정적인 임금 18.71% > 유급휴가 및 노동조건 개선 17.96% > 안정적인 노동시간 13.8% > 고용불안 해소 8.13%
- 김지영(2020)은 장애인활동지원사의 돌봄노동을 분석하고, 활동지원사의 노동을 구성하는 조건들을 기존 문헌조사를 토대로 여성주의적 관점에서 비판적으로 고찰함
- 돌봄의 공공윤리의 관점에서 장애인활동보조서비스는 돌봄 사회화와 공공성 강화를 실현하는 중요한 제도이지만 활동지원사의 노동은 여전히 젠더화·저평가 되고 있음
  - 이용장애인의 신체적·경제적·사회적 취약성으로 인해 활동지원사의 노동조건 또한 취약해질 수 있음
  - 장애인활동지원제도의 전달체계인 사회서비스 전자바우처가 활동지원사의 고용안정성을 저해하는 요인이 될 수 있음
  - 장애인의 특성과 대인서비스 돌봄노동의 특성을 이해하고 돌봄윤리에 기반하여 공공성을 강화하는 방식의 서비스 전달체계 개선할 것을 제언함
- 임소연·이진숙(2016)은 경북 특정 장애인활동지원기관의 여성 장애인활동지원사를 대상으로 실시하여 활동지원 업무범위와 노동강도 세분화를 통해 그에 상응하는 임금체계 마련과 이용자와 제공자의 인식변화를 위한 교육 등 프로그램의 필요성 제안
- 서비스 유형: 외출보조 81% > 가사활동지원 41.8% > 신변처리 및 체위변경 18.9% > 목욕보조와 말벗 18.0% > 간병 4.9%
  - 제공 서비스 중 힘든 부분: 외출보조 33.6% > 목욕보조 32.8% > 신변처리 및 체위변경 31.3% > 가사활동지원 18.9%
- 박지순외(2021)는 코로나 19상황에서 서울지역 장애인활동지원사 247명을 대상으로 한 실태 조사 결과 장애인활동지원사의 75.4%가 50대 이상 중고령이며, 중등장애인을 돌보는 경우가 42.5%로 가장 높았고 월평균 근로일수는 17.2일, 1일평균 근로시간은 7.3시간으로 나타남
- 활동지원사의 근무형태 중 12시간 2교대 3.2%, 24시간 격일근무 1.6%, 야근근무 전담 2.4%로 다양한 형태가 존재하고, 근로조건 법적 이행여부는 연장근무 시 보상 없음 35.6%, 연차휴가 없음 47%, 휴게시간 없음 30.3% 등으로 나타나 운영기관의 관리감독 필요함 제시
  - 코로나 이후 13%가 근무일수가 줄었고 근무시간이 줄은 경우 11% 인 반면에 업무량이 증가하였다는 응답은 29%, 코로나 19를 이유로 서비스 중단을 요구받은 경우 10.2%로 10명중 1명은 코로나로 인해 일자리를 잃는 불안정 노동을 경험함

## 제2절 실태조사 결과

### 1. 인터뷰 대상자 개요

- 장애인활동지원사 6명과 전담관리자 1인 총 7명에 대해 2021. 9월 14일 부터 10월 7일까지 인터뷰를 실시 하였음
- 장애인활동지원사로 2년 이상 제공한 자를 대상으로 하였고, 기관운영에 대한 전반적 실태를 파악하기 위해 경력이 많은 사업 전담관리자를 선정함
- 장애인활동지원사는 남성 2명, 여성 4명으로 이용자의 연령 및 장애 정도, 동거여부에 따라 기관에 의뢰하여 진행함.
- 참여자 중 1인을 제외하고 모두 부모와 동거하고 있었고, 260시간의 장시간 노동을 하는 참여자 1명임. 이용자의 장애형태는 뇌병변 장애 1명, 발달장애 2명, 복합장애 1명, 지체장애 1명, 자폐 1명 임
- 장애인활동지원사의 근무경력은 평균 7년 정도로 최하 3년에서 최장 13년임. 연령은 40대에서 60대로 참여자 모두 경제적 이유로 활동지원사를 하고 있었고, 연구 참여자 중에는 자신의 자녀가 장애인인 경우도 있음

〈표3-11〉 장애인활동지원사 인터뷰 대상자 개요

참여자	성별	연령	근무경력	이용자	노동시간	인터뷰 일시
A	남성	50대 후반	9년 2개월	뇌병변 장애 60대 초반 (여)	260시간	2021.9.14
B	여성	40대 후반	3년	발달장애 30대 중반 (여)	71시간	2021.9.15
C	여성	50대 초반	11년 1개월	발달, 지체장애 10대 초반 (남)	144시간	2021.9.16
D	여성	60대초반	13년	복합장애 20대 초반 (남)	170시간	2021.9.27
E	여성	40대 초반	4년 7개월	자폐 10대 중반 (남)	144시간	2021.10.7
F	남성	50대 후반	2년 11개월	지적장애 50대 초반 (남)	94시간	2021.9.29
G	남성	40대 초반	10년	전담관리자	209시간	2021.9.23

## 2. 인터뷰 결과

### 1) 구직경로, 고용형태 및 근로계약

○ 장애인활동지원사로 일하게 된 계기는 대다수가 지인의 소개를 통해서 알게되어 자격교육을 받고 업무를 시작하게 됨. 저임금의 돌봄노동은 경력단절 여성들이 접근하기 가장 쉬운 취업 통로이며, 40대 후반 이후 일차적으로 근로가 종료된 남성 노동자에게 자격취득의 용이함은 장애인활동지원사로 접근할 수 있는 동기가 됨

“학습지 교사 하다 아이 낳고 쉬다가 동창 자녀가 장애가 있더라구요. 그를 통해서 직업이 있다는 것을 알았어요. 경력도 단절되고 학습지 교사는 이동하고 스케줄 핑크나면 쉽지가 않았거든요.” (C)

“2017년까지 일반기업에서 28년 일했습니다. 사회복지 기관에 취업을 하려면 사회복지사 자격이 있어야 되는데 거의 유일하게 사회복지사 자격 없이도 복지기관 일을 할 수 있는 방법 중에 하나가 장애인 활동지원사예요.” (F)

### 2) 임금 및 근로조건

#### ○ 계약 형태

- 시급제인 장애인활동지원사는 1년 단위로 근로계약을 체결하고, 이용자의 매칭 유무에 따라 근로계약이 지속되거나 종료되는 불안정 노동임

〈표3-12〉 장애인활동지원사의 근로계약기간 관련 계약 조항

M 근로계약서 중 근로계약기간 관련 조항

1. 근로계약기간

① 근로계약기간: 2021년 1월 1일부터 2021년 12월 31일까지로 정한다. 단 전항에도 불구하고 '제공기관의 활동지원 사업의 중단 또는 서비스 이용자가 근로자의 근로를 거부할 경우 또는 제공기관의 귀책사유 없이 서비스 매칭이 안되어 휴무하는 기간이 1개월 이상 되는 경우 기간만료 전이라도 계약을 종료할 수 있다.

N 근로계약서 중 근로계약기간 관련조항

1. 근로 계약기간

'을'의 근개시일은 2021년 1월 1일부터~ 2021년 12월 31일까지로 하되, 본 사업이 중단 또는 폐지되거나 이용자의 이용요청이 없을 경우에는 계약기간 만료 전이라도 자동 종료한다.

“1년 계약해요. 이용자가 바뀌면 근로계약서를 새로 작성해야 하고, 기관에서 본인이 원하면 대기로 해서 연결해주기도 해요.” (B)

- 계약을 위한 선행조건인 이용자 매칭에 있어 면접에 대한 고충과 거부 시 낙인에 대한 불편한 진실이 존재함

“누구 소개는 거의 90% 그냥 해요. 믿고 해요. 근데 그런 경우가 없고 센터에서 소개를 하면 센터분하고 같이 면접을 가거든요. 면접. 서로가 연결되기가 쉽지 않더라고요. 센터에서 연결해주어서 이용자분과 만나 면접을 봐요. 그리고 나면 제 이런 부분이 맘에 안든다. 또 이렇다 하니깐.. 힘들더라고요..” (C)

“ 센터 직원들이 해주는게 고맙기도 하지만 제가 거절했을 때 미안 하더라고요. 본의 아니게 저희 일들이 그렇잖아요. 계속 그러다 보면 블랙리스트에 올라서.. 힘들어 지잖아요. 한번 이용자하고 헤어지게 되면 다시 근무하기가 쉽지가 않다 그런 생각이 들었어요.” (B)

### ○ 노동시간 및 임금

- 노동시간은 이용자의 서비스 이용시간에 따라 매월 소득이 결정되는 구조로 최소 71시간에서 최대 260시간 근무하고 있음. 평균노동시간을 최저임금의 월 환산액의 기준이 되는 209시간과 비교하면 대다수가 단시간 노동을 하고 있고, 주 52시간 넘게 260시간의 장시간 노동을 하고 있음
- 중증장애인은 다수의 활동지원사로부터 서비스를 받는 것에 대해 사생활 노출 등의 이유로 꺼리고 있어 본 참여자의 경우 2교대 형태로 일주 휴무없이 장애활동 서비스를 제공하고 있음
- 장애인활동지원사 시간당 단가는 매년 보건복지부에서 고시하는 금액으로 결정되며, 2021년 보건복지부 고시 시간당 기본 단가는 14,020원으로 활동지원기관의 일반관리비 비중<sup>9)</sup>에 따라 활동지원사

9) 2021년 활동지원기관은 보건복지부 고시 시간당 단가 중 25% 이내에서 일반관리비로 사용할 수 있으며, 활동지원사의 급여는

의 소득은 달라질 수 있는 구조임. 장애인활동지원사의 임금구조는 포괄시급제로 월별 노동시간에 따라 상이 하였음

〈표3-13〉 근로계약서 중 급여 관련 조항

M 근로계약서 중 급여 관련 조항

주간시급	심야, 공휴일 시급	가산수당 (평일, 휴일)	연차수당	유급휴일, 노동절 수당
기본급 8,720 주휴수당 1,750	기본급 13,080 주휴 1,750	1,260 1,890	510	관공서의 공휴일에 관한 규정에 다른 공휴일, 5.1 이 속한 달에 근무한 활동 지원사
10,470	14,830			

- 주휴수당을 시급에 포함하여 지급하기 위해 근로계약서상 시급에 주휴수당을 명시적으로 구분하여 작성하고 있고 연차휴가는 근무를 안하면 시급이 제공 안되는 시스템 이어서 연차사용이 어려워 기관에서는 대다수 연차를 지급하고 있음
- 장애인활동지원사 통상적으로 시급은 최저시급, 주차, 연차를 포함한 금액을 말하는데 2021년 서울시 보통 시급은 10,300원~10,600원임에 반해 11,000원 ~11,200원을 받고 있어 상대적으로 은평구 내 활동지원사 시급은 높은 편임
- 2021년 관공서공휴일 민간적용이라는 근거법 개정에 의해, 2021년은 「공휴일에 관한 법률」에 따라 유급으로 적용되어야 하지만 낮은 수가는 유급휴일 수당을 제대로 지급하기엔 기관운영이 어려운 상황이었고, 재정 적자를 감수하며 사업을 운영하는 기관도 존재함

〈표3-14〉 은평구 K기관 운영 현황 (2021.9)

K장애인활동지원기관\_수입지출 현황 (2021.9)

- 수입액: 470,822,450원, /지출액: 480,701,106원

구분	활동지원사 급여	사회보험+퇴직적립금 사용자부담금	전담관리 인건비*	기타운영비**	계
지출액 (원)	397,656,015	57,845,091	17,700,000	7,500,000	480,701,106
지출비율 (%)	84.5	12.3	3.8	1.6	102.1

\* 전담관리 인건비+사용자 사회보험, 퇴직적립금.  
\*\* 월평균 지출액

고시 단가의 75%(10,515원)이상이 되어야 함.



“올 해 같은 경우 유급휴일이 들어온 연도잖아요. 요런 연도는 이런 게 생길 때 마다 마이너스가 나구요, 올해 법정 최저로 드려야 하는 게 11500원 정도 나오면, 퇴직금도 정립돼야 하고 사용자부담금, 13800<sup>10)</sup>정도 나오는데 시간당 200원이 기관에서 운영비로 운영하게 되는데요. 여기에서 전담인력이 5.5명이어서 턱도 없는 금액인거지요 올해 저희 기관 경우 오래 전담인력 급여 복지관 기준에 맞추고 사업비까지 책정해서 1억을 마이너스 잡는 구조로 예산을 잡고 간 거예요” (G)

## ○ 휴가 사용

- 아프거나 개인사정으로 인한 휴가사용은 이용자와 조율하여 사용하는 구조지만 대체인력 부재는 물론 대체인력 사용 시 일자리 보장의 불확실성으로 휴가사용이 어렵고 코로나 백신접종을 맞고 몸이 아파도 바로 일터로 나가야 하는 현실임

“제가 아파요. 병가 낼 수 있어요? 못내요. 이 아이한테는 매일매일 필요한데 그러면 그거를 보조해 줄 수 있는 인력이 없잖아요.” (E)

“딱 한번 장모님 상을 당해서 3일 못 간 적 있어요. 그런 경우에는 활동지원 하기 전에도 부모님이 돌보고 계셔서 양해를 해주신 적 있어요. 비는 날은 저에게도 소득이 없는 거구요. 복지관에 다른 활동지원사로 배치를 해달라 그러면 아예 바뀌는 거지요.” (F)

“우리는 우리가 아파도 그 집에서는 막 우리를 자르라고 해요. 그래서 아파도 가야되는 거야 직장 잃기 싫어서.” (D)

## ○ 휴게시간

- 2021년 지침에 휴게시간에 대한 보장이 들어 있지만 1:1케어를 하는 업무 특성 상 휴게시간을 보장하기 어렵고, 기관에서 근로계약서에 휴게시간 적시를 요구하기도 함

---

10) 기본급 8,720원+주휴수당 1,750원+연차수당 510원+공휴일수당 540원 하면 총계 11,540원

〈표3-15〉 근로계약서 상 휴게시간에 관한 조항

<p>M 근로계약서 중 휴게시간에 관한 조항</p> <p>1. 근로시간 및 휴게시간</p> <p>③ 휴게시간은 근로시간 4시간에 30분으로 하고 휴게시간의 결정은 이용자와의 합의에 의한다.</p> <p>④ 휴게시간은 근로시간에 산입하지 아니한다.</p>
<p>N 근로계약서 중 휴게시간에 관한 조항</p> <p>1. 근로일 및 근로시간</p> <p>가. 근무요일:</p> <p>나. 휴게시간:</p> <p>4) 휴게시간은 근로시간 4시간에 30분, 8시간에 1시간씩 근로시간 도중에 반드시 부여하며, 휴게시간의 사용방식은 이용자와의 합의로 분할 등 서비스 유형에 따라 다르게 정할 수 있다.</p>

“중간중간에 점심식사나 저녁식사 같이 하나까 쉬고 있어요. 쉬는 시간은 사실은 조금.. 이분이 쉬실 때 있잖아요. 이럴 때 쉬는 시간이 있는 것 같아요. 자유롭지는 않죠. 같이 있으니까요.” (A)

“아이랑 같이 있는 상황에서 쉬는 시간이 따로 있기가 쉽지 않거든요. 지체장애 아이들 같은 경우는 생명하고.. 사고가 날 수 있거든요. 한눈을 팔수도 없는 상황인데 ” (C)

“복지관에서도 얘기는 했어요 이게 실제 이루어지지 않는데 휴게 시간을 써달라고는 하시더라고요. 몇 시부터 몇 시까지 휴게 시간을 가졌다 4시간 이상 했을 때 일지가 상세하게 적지는 않고요 .이번에 이제 바뀌게 거기에 대한 휴게 시간을 적어줬으면 하시더라고요. .”(E)

- 복지부 지침 상 있는 휴게시간에 대한 예외지급청구는 실제 현장에서 적용하기에는 행정적, 재정적 부담으로 시행되기 어려운 구조임

“지침 상 ‘불가피한 상황 시 예외적으로 인정<sup>11)</sup>, 근무시간으로 인정한다’라고 돼 있긴 한데. 하지만 현실성이 없는 조항인 게, 이것을 매일 카드로 끊는 게 아니라 예외지급청구로 하게되어 있어요. 예외지급 청구라고 수기로 매일매일 활동지원사분들이 소급결제하고 기관에서도 그렇게 처리해야 되는 상황이다 보니 사실 이렇게 되면 쓰지 말라는 소리로 받아들일 수 밖에 없는 현실이죠.” (G)

○ 교육수당

- 복지부 지침상 보수교육은 기관장의 의무이며 의무교육을 받는 시간은 근로시간에 해당하는 임금을 지급하라고 권고함. 기관에서는 년 간 8시간의 보수교육을 실시하고 있었고 교육수당의 명목으로 전액 지급하거나 일부 지급하는 것으로 나타남. 코로나 상황에서는 지급되지 않은 경우가 많음

11) 2021년 지침 일부: (예외결정 인정) 근무시간을 휴게시간으로 조정하는 것이 불가한 경우 활동지원기관은 활동지원사로부터 휴게를 하지 못한 사유와 함께 수당지급 신청을 받아 근로시간으로 인정하여 활동수당 지급 (이용자의 확인서 또는 활동지원사의 입증자료를 받아 활동지원기관이 확인)

“11년에 한 번 교육할 때 3~3시간 30분 정도 하거든요. 4차 까지 받으니까요. 시간 당 만원 안돼요. 이에 대한 교육수당이 다 들어 옵니다..”(C)

“교육참석 수당이 있지요. 급여명세서에 들어있는 걸로 알고 있어요. 간단한 선물이나 간식 제공하지요. 다는 아니고 비용으로 지급되는 건 제 기억에 2만원인가 될 것입니다.” (F)

## ○ 노동안전 및 산재

- 장애인활동지원사는 지체장애인 경우 업무강도가 높은 편이고 이동보조 시 산재가 자주 발생하는데 장애인활동지원사의 81%<sup>12)</sup>가 이동지원을 수행하고 있음. 이에 반해 활동지원사는 산재에 대한 부정적 인식과 이용자를 잃을 수 있는 불안감에 그냥 참고 넘기는 경우가 비일비재함

“지체장애인을 돌보면서 몸이 너무 아파 오래 못하겠더라고요. 너무 힘들어서 하혈까지 했거든요. 치료실 데리고 다니는데 익숙해지기 전이어서 긴장을 하면은 경직이 되잖아요. 가정이 3층이었어요. 3층까지 안고 올라가고 근데 아이가 자꾸 몸이 틀어지니까 그때 손목도 많이 아프고 그 아이가 마음이 가는 친구였는데요. 근데 그게 마음대로 되지가 않더라고요. 제가 튼튼했는데도 불구하고 하혈을 했어요. 이 친구는 한 5개월 돌봤어요. 이게 쉽지가 않더라고요.” (C)

“아이가 넘어질까봐 온 손목에.. 손목이 나왔다가도 애 어떻게 하다보면 삐끗삐끗하고 매일매일 반복되니까 이게 만성질환이 되는거야. 좋아졌다가도 손 뿌리치고 도망가고 잡고 뭐 이런 과정에서 매일 이래 손이.. 지금 12년 째 이래.” (D)

“소소한 건 본인 비용으로 하시지요. 그거를 절차를 밟으려면 하겠지만 산재보험 신청한다든가 그런게 현실적으로 어려울 뿐 아니라 시간과 노력을 투자해야하는 경우라서 그리고 대부분의 경우 그런 한 일들을 겪는 일이라서 그냥 감수하는거죠.”(F)

- 기관에서는 산재처리에 따른 재정적, 행정적 이유 등으로 산재보단 공상처리함

“2~3년에 1건 정도 산재처리 해요. 접질리시거나 하는 건 기관에서 치료비 지원해요. 이게 어쩔 수 없는 상황이 1년에 2건이 연속 일어나면 조사 나오고 조사 나오면 어쩔 수 없이 무조건 벌금 나오고 산재가 자동차보험 처럼 몇 년 동안 1년, 2년, 3년 동안 산재가 없으면 보험료를 할인을 해줘요. 할인해주는 범위가 기관 단위이다 보니 저희처럼 활동지원사 외 기관 다른 직원 포함하면 할인받는 금액이 크거든요. 산재 처리하는 것 보다 몇 백만원 지급하는 게 오히려 기관 입장에서 할 수 밖에 없는 선택이 되더라고요.” (G)

- 장애인활동지원기관은 의무적으로 책임배상보험에 가입해야 함. 책임배상보험은 장애인활동지원사의 귀책사유로 이용자에게 피해를 입혔을 때 한하여 배상이 가능함. 이러한 사고에 대한 후유증은 장애인활동지원 업무에 스트레스와 자책감 등을 동반함. 또한 장애인활동지원사가 이용자의 편의를 위

12) 임소연, 이진숙 (2016) “장애인활동지원사의 돌봄노동에 대한 비판적 고찰”, 『인문과사회21』 제10권3호. pp.307-320.

해 자가 차량으로 이동 시 사고가 발생하는 경우 보험, 처리문제 등은 모두 장애인활동지원사의 부담으로 이어짐. 이는 근로계약서에 명시하여 근로계약을 체결하고 있음

〈표3-16〉 근로계약서의 손해배상의 책임관련 조항

<p>M 근로계약서 중 손해배상의 책임관련 조항</p> <p>1. 손해배상 책임</p> <p>① 서비스 실시 중에 '을'의 귀책사유로 인하여 발생한 이용자의 손해에 대하여 '갑'은 이용자에게 손해배상책임보험의 한도 내에서 손해배상한다. 단, 천재지변이나 제3자의 귀책사유, 또는 이용자가 '을'에게 손해를 끼친 경우 '갑'은 배상책임지지 아니한다.</p> <p>② 활동지원서비스 제공 중 '을'의 자동차 사고에 대해 '갑'은 손해배상책임을 지지 아니하며, 자동차 보험으로 처리하는 것을 원칙으로 한다.</p>
<p>N 근로계약서 중 손해배상의 책임관련 조항</p> <p>1. 손해배상의 책임</p> <p>①②항 동일</p> <p>③ 고의 또는 중대한 과실로 '갑'에게 손해를 입힌 경우, '을'은 '갑'이 입은 실 손실에 대하여 배상해야함에 동의한다.</p>

“잘 돌보다 생각지도 않은 일이 발생했을 때 막 사고가 났을 때. 개가 다리가 부러졌잖아요. 뛰어내렸잖아요 119부르고 난리가 났는데 보호자 연락해도 바쁘고 전화도 안받는 경우가 태반이에요. 위험하니 방법창 달아달라고 여러번 이야기했어요. 방법창이 없어 개는 떨어질 요소가 다분한데 집주인이 못하게 하니 달 수가 없다 는거예요. 우리한테 책임지라는 건 아니지 그렇지요? 그렇지만 미안하고 마음은 아주 얼굴을 들 수가 없지.” (D)

“차를 타고 데리고 나갔는데 교통사고가 났거나 애가 어디 다쳤거나 했을 때 그 보상을 누구한테 받을 거냐는 거죠. 저 사실 차 끌고 다니는 것도 사실 겁나긴 해요. 교통사고 났을 때 분명히 책임을 져야 할 거 아니에요.” (E)

3) 코로나 19에 따른 노동환경

○ 업무 관련

- 이용자의 외출동행 횟수가 줄어 실내에서의 시간이 늘어나면서 신체지원, 가사 활동량이 늘어남. 또한 장애아의 경우 코로나로 유치원이나 학교, 치료센터가 문을 닫게 되는 경우 집에 머무는 시간이 늘어나 외부활동을 통해 풀었던 스트레스는 장애인활동지원사이 감수해야 함. 전반적으로 정신적, 육체적 노동이 강화되었음

“작년 12월에 코로나가 하루에 1000명 이상 나왔잖아요. 그니까 부모님이 80대 중반이시거든요. 그 전에도 70일 정도 쉰 적 있었는데 코로나가 확산되다 보니까 그때마다 코로나가 이러니 일주일 쉬자 일주일 쉬자 그게 한 달이 가고 2달이 지나니까 제가 계속 놀 수는 없으니 다른 이용자를 알아봐라 그러시더군요. 그래서 중단이 되었어요.” (F)

“많이 어려워요. 아이하고 이동하면서 센터 근처나 집 근처에서 돈까스나 칼국수 같은 것을 먹을 수 있거든요. 그런 소소한 재미들이 없어졌죠. 그런데 지금은 그것도 쉬운일이 아니에요. 혹시라도 걸리면 안되니까요. 길에서 간식도 쉽게 먹일 수 없고.. 아이가 원망하고 짜증이 장난이 아니죠.” (C)

“근데 갑자기 전화가 와요. 오늘 학교 오지 마세요. 확진자가 나왔어요. 일주일 휴무. 갑자기 맨붕이 오거든요. 엄마도 그렇고 그러다 보니까 갑자기 뭐를해요 애랑. 그러한 상황이 특수상황인거죠. 이런 아이들은 너무 힘들어요. 집에 있으면, 집중력이 짧아 미술활동이나 다른 활동들을 얼마나 할 수 있겠어요. 그러다 맨날 나가서 걷는 건데 걷는 것도 조금 걸으면 다리 아파서 안걸려고 하니까.”(E)

- 방역을 위해 장애인이 마스크를 착용하도록 챙기는 게 필요함. 장애인이 마마스크 착용을 거부하는 경우 설득하고 달래며 확인하는 일 또한 장애인활동지원사의 몫이었음. 장애아이 치료를 위해 대중교통을 이용해야만 하는 경우 감염으로부터 보호하기 위한 노력은 더욱 가중됨

“ 대중교통을 이용해야 하니까 아이 방역에 많이 신경을 쓰게 되죠. 손소독 하는 걸 싫어하는 아이니까 가제 수건 비닐안에 넣어 닦아주고, 마스크는 이제야 꼭 써야하는 줄 알아요.” (C)

- 장애활동지원사는 소속된 기관의 방역지침을 따르게 되는데 이 과정에서 선제검사를 받아야 하는 경우 업무시간으로 인정받지 못하고 개인 시간을 통해 이루어짐

“ 9월 6일날 연락이 왔거든요. 확진자가 9월 초에 다녀갔나 봐요. 처음 할 때는 좀 귀찮은 일이라 생각했는데 하고 오니까 델타변이도 있으니까.. 그게 맞겠다는 생각이 들어요. 하지만 시간내서 가야하니까 바쁘지요.”(C)

## ○ 고용안정

- 코로나 19 이후 서비스이용자의 서비스 중단에 의한 실업을 경험하였고 지원대책은 저조함
- 정부의 고용유지 지원금은 대다수가 100인 이상인 장애인활동지원 사업장에는 해당하지 않았고, 코로나로 인해 매출이 감소한 사업장을 대상으로 하여 장애인활동지원사에게는 적용 되지 않았음
- 이용자가 확진되어 활동지원사가 밀착접촉자가 되어 자가격리 시 유급휴업수당으로 2주간 생활지원 급여 60%를 지급하였지만, 이용자만 격리되는 경우 2주간 일이 없게 되고 이에 대한 지원대책은 부재함

“코로나초기에 이용자가 자가격리 되다 보니 대부분 밀접한 생활로 인해 같이 자가격리 된다. 이용자분은 가족돌봄으로 해서 가족한테 활동지원사처럼 급여가 지급이 되거든요. 자가격리하는 활동지원사는 휴업수당이나 생활지원으로 해서 급여의 60%정도 지원되는데, 좀 상황이 장기화되고 밀접접촉자가 초반보다 완화된 거예요. 그러다보니 목요일까지 근무했는데 토요일에 이용자가 밀접접촉자 되어서 자가격리 되면 이용자만 자가격리되고 지원자는 2주동안 일이 없게 된다. 생계형 활동지원자 타격 크다. 이에 대한 대책 없다.” (G)

## ○ 안전

- 코로나 상황에서 응답자 대다수가 보호장구에 대해서는 일정정도 마스크와 제공이 이루어짐<sup>13)</sup>. 서비스 제공기관에서 50% 마스크를 지급하고 50%는 개인 사비로 구입하였다고 하였음

“꾸준히 받았어요. 개별적으로 기관에 와서 받아가요. 보통은 개수를 해가지고 한번에 가져갔어요. 제가 반 정도는 개인적으로 구입하고 기관에서 반정도 지급한 것 같아요.” (A)

- 장애활동지원사에 대한 이용자가족의 우려와 경계에 불안하고 혹시나 본인이 전파자가 될지도 모르는 두려움을 감수한 채 근무함. 또한 이용자나 가족의 감염시 장애활동지원사들도 위험에 처함에도 일부 이용자 가족들은 알리지 않은 경우도 있어 불안함과 부당함을 호소함

“저희 가정에서도 불안해 했는데 직업이라는 게 재택근무를 할 수도 없는 거고. 4단계 일 때는 치료실에 쉬자고 제안하니까 동의해서서 마음이 편했어요. 저는 퇴근하면 8시까지 혼잡하잖아요. 그래서 나라도 지지자 하면서 걸어도 오고, 낮에는 그리 분비지 않아요.” (C)

“이용자 보호자께서 백화점에서 또 그런 경우가 있어서 검사 받으셨고. 미리미리 얘기하면 좋은데 얘기를 안하시고 왜냐하면 아이를 봐야 하니까 봐줄 사람이 없으니까 그러셨나 봐요. 그럴 때 불안한 거지요. 무슨 일이 있으면 아이는 검사를 안하고 제가 검사를 해야하고 2차 확진이 안되니까 치료실도 가고 이곳저곳 가니까 1주일에 한번씩 검사를 해야해요.” (C)

## 4) 고충과 어려움

### ○ 불규칙한 업무시간 및 불안정 노동

- 이용자의 결정에 따라 하루아침에 일을 그만둘 수밖에 없는 불안정한 노동환경은 지역과 직장의료보험을 오가게 하고, 이용자의 일방적인 스케줄 변경에 따를 수밖에 없어 규칙적인 노동시간이 확보되지 못하는 어려움이 존재함

13) 기관에서 마스크는 외부 지원, 운영비로 구입, 구청, 후원자 등 다양한 루트로 공급받아 제공을 하였고, 이 양에 따라 불규칙적으로 지급함

“갑자기 사대보험이 지역으로 바뀌어요. 지역에서 고지서가 날라오고 직장보다 지역이 보험료가 비싸거든요. 지역하고 직장이 3~4번 왔다갔다 했어요.”

(F)

“저희는 휴가 한번 병원에 한번 갈 일이 있어도 사전에 미리 얘기하고 웬만하면 아이 지원하는데 방해가 안 되게 연기하고 연기하고 그러거든요. 이용자분들은 근데 그러지 않아요. 당일 날 새벽에 그냥 문자가 와 있는 경우가 너무 많아요.” (C)

### ○ 업무 상 비용지출

- 활동지원 서비스를 수행하는데 소요되는 비용을 보호자로부터 선급받거나 후불로 받게 되는데 외출 동행 시 교통비, 간식 비용들을 일부 받기 어려워 본인부담으로 지출하는 경우가 발생함. 또한 활동지원사의 차량이용으로 인해 발생하는 유류비 등은 보건복지부가 지원하지 않는 부분이므로 비용처리 시 부정수급이 됨

“ 영수증을 가져다 드리면 바로바로 정산을 해주시는 경우도 있고, 뭐 인제 1주일이나 1달 모아서 하는 경우도 있고.. 소소한 비용들은 이렇게 본인이 쓰고 부담하고 마는 경우가 많다고요. 오늘 교통비가 들었다고 말씀 드렸는데 대수롭지 않게 이야기하고 지나치시는 분들이 있나봐요. 교통비에서 전철에서는 장애1인과 보호자1인은 면제가 되니까 문제가 없지만, 버스를 타는 경우는 비용이 들잖아요.”(E)

“겨울이든 여름이든 밥 외 음료수 커피 마시잖아요. 그거 다 비용 청구하기도 어렵고, 한달에 몇 만원 되지요. 과자도 사주고 마시는 것 교통비 그렇게 하면 한달에 2~3만원 이상은 기본으로 사용하게 되더라고요.”(F)

### ○ 인권침해, 무리한 요구

- 이용자 가족의 오해, 도둑누명이나 폭언, 무리한 요구, 감당하기 어려운 이용자의 스트레스 발산 등으로 소진을 경험하고 있음

“너무 많지요. 같이 인제 뭐 참.. 그런데 생각하기도 싫은 건데. 가정에서 지원을 하다보면 냉장고 안에 뭐가 없어졌다고 하세요. 이건 사람의 성향이고 그럴 수 있다지만.. 의심을 받는다 생각하면 속상하거든요.”(B)  
“그분은 두 달 밖에 안했는데. 몸이 많이 불편하신데 성격이 되게 거치셨어요. 제가 너무 모멸감을 느끼고 왜 그만두지 못하지 막 이런 생각을 할 정도로 자괴감에 빠지기까지 했어요. 제가 화장실 청소를 해도 가볍게 하는 성격이 아니예요. 그럼에도 불구하고 다 검사를 하시고 그리고 남자분이셨어요. 그리고 식사 준비를 해놨는데 낮잠도 잘 안주무시고 그분은 제가 안마까지 해드렸어요. 누워있을 때 안마하는게 쉽지가 않거든요.” (C)

## ○ 소통의 어려움 (보호자, 이용자, 기관, 동료)

- 장애인활동지원을 하는데 대면하는 보호자, 이용자, 기관과의 소통에 있어 어려움을 호소하였음
- 보호자와의 소통에 있어 가족 구성원간 일원화 되지 못한 소통구조, 오해로 인한 어려움이 겪고 있음

“보호자랑은 만날 시간이 없으니까. 못 만나잖아요. 아빠를. 할머니하고 상의해야 돼요. 또 어떤 부분에서는 아빠하고 상의해야 되고” (D)

“치료실 같은 경우도 이제 아버지한테 보통 연락이 가잖아요. 아버지가 까먹고 저한테 연락 안하는 경우도 있고, 어떤 때는 갑자기 왜 안 갔어요 하면서 자기가 얘기한 것처럼 얘기할 때..” (D)

- 이용자의 경우 장애로 인한 의사소통이 어려워 서비스 수행하는데 애로사항이 존재함

“어르신이 뇌병변 장애라 말을 못 알아 들을 때가 있어요. 그래서 다시 묻고 그러는 경우가 종종 있어요. 어떤 때는 무슨 말인지 모를 때도 있어요. 그럴 때는 죄송하지요.” (A)

“기본 욕구는 다 화장실 가거나 먹는 거는 강한테 나머지의 욕구에 대해서는 표현하지 않아 어려움이 좀 있긴 한데 그래서 물어보는 거에 대해서 단답형으로 대답은 하지만 주고받는 거는 안 돼요. 자폐 유행이 저는 그렇게 대화가 안 되거나 소통이 안 되는 줄 몰랐어요”(E)

- 기관에서 장애인활동지원사와 소통은 전담관리자<sup>14)</sup>를 중심으로 이루어지는 구조에서 전담관리자들의 정기적인 안부나 확인 등을 통한 노력을 통해 자유로운 소통과 보다 많은 지지를 받고자 하였음

“사실 이제 기관에서 이제 선생님을 담당하는 전담 관리자 선생님들이 계시잖아요. 이제 그분들의 역할이 워낙 행정업무에 시달리다 보니까 실제 선생님들의 고충을 듣고 매개하고 해결하기 까지는 거의 불가능한 상황이잖아요. 일이 있어 전화하면 하소연을 들어주시긴 하지만 이것을 좀 정기적으로 물어봐 줬으면 좋겠어요.” (E)

- 이용자 50인에 전담관리자 1인을 배치하도록 권고하고 있지만 더 많은 인원을 담당하는 현실은 역부족임

14) 전담관리자는 활동지원사를 연계해주는 실무자 또는 행정업무 지원인력으로 서비스 제공이나 업무로 발생하는 애로사항과 고충을 해결하는 역할을 함. 면접 시 전담관리자는 전담인력이 느끼는 고충을 이야기 하였음. “활동지원 같은 경우 전담하는 전담인력들이 느끼기에 자기가 생각했던 사회복지랑 약간 결이 달라요. 중간에서 뭔가 돈이나 예산이나 이런 부분에서 운영적인 면도 고려해야 되고, 이용자에게는 지원사를 지원하는 사회복지지만 활동지원사에게는 사용자가 될 수도 있고 이런 자체를 힘들어 하는 상황이 많다. 예전에는 급여가 적다 해도 체계가 없다 보니 사회복지사들이 고맙다는 얘기를 많이 들었었어요. 아무 것도 안 했어도 고맙단 말 듣고 힘이 나는 상황이었지만, 지금은 바우처나 이런 게 잘 돼 있고 물론 또 권리이고 이용자들도 특히 활동지원을 이용하시는 분들은 당연한 권리이신 거죠. 권리이시긴 한데 당연한 권리가 되다 보니 잘 못 한 것에 대한 민원만 겪게 되는 경우가 있다.”



“저희는 50명 60명.. 현실이 이러다 보니까 더 작은 기관이나 열악한 기관들은 한명이 80명도 맡다보면 애로사항에 개입할 수 없다. 이런 경우 방치가 된다. 계약서랑 다른 일을 하시기도 하고, 벗어나서 일하게 된다. 이러다 보니 활동 지원자분이 그런 경우가 왕왕 생기기도 한다.” (G)

- 장애인활동지원사들은 기관 교육, 매달 활동일지 제출을 위해 기관을 방문하지만 활동지원사 간 교류의 기회가 부재하고 답답한 걸 얘기할 사람이 없음을 호소함

“지원사들끼리 교류가 아예 없어요. 지원사 교육도 그냥 왔다가 듣고 가면 되는 거고, 아까 했던 일지를 그냥 혼자 개인적으로 제출하고 가면 되는 거잖아요. (E)

“답답한 걸 얘기할 사람이 없어요. 동료들 만날 때 있어요. 치료실 같은데 가면 하지만 얘기를 안해요. 왜냐면 말이 돌고 돌거든요.”(C).

### ○ 장애에 대한 낮은 사회적 인식

- 장애인에 대한 사람들의 낮은 인식은 때론 죄인이 되기도 하고 간혹 발생하는 돌발행동은 오롯이 활동지원사의 몫으로 남아 이용자 가족과 동일시 되는 역할 갈등을 내포하고 있었음

“저기 장애 아이나 장애인하고 같이 갈 때 시선이 죄인처럼 취급하는 거. 아줌마 그러면서 손가락질 하며 빨리 차에서 내리세요.. 운전기사 저는 운전기사하고도 싸워봤고. 민원도 넣어 봤고 아주 안 싸워본 사람이 없어요. 거의.”(D)

“불광천을 가서 벤치에 앉으려 하면 심중 팔구는 벌떡 일어나 다른 데로 가버려요. 처음에는 기분이 안 좋았어요. 그런데 조금 지나보니까 그중에서도 선한 마음이 느껴지긴 했어요. 아 장애인이 앉으려고 오니까 넓고 편하게 안으라고 비켜주시는 거구나하고 좋게 생각하려고 노력은 했죠.. 같이 좀 앉아주고 그래도 좋은데..” (F)

“발달장애인이자 보니까 외부에 나갔을 때 다른 사람에게 피해를 줄 때가 있어요. 그러면 제 몫이 되는 거지요. 상대방에게 안해야 할 행동을 할 때가 있거든요. 돌발행동.. 짹짹하고 미안함은 저의 몫이죠. 밖에 나가면 불안해요. 그니까 그것을 좋게 받아들이는 사람이 있고 안그러는 사람도 있어요. 한달에 보통 그게 그 달에 따라 다른데 잦을 때가 있고 아닐 때가 있어요. 한달에 4~5회 정도?”(B)

### 5) 개선사항

#### ○ 근로조건 관련

- 급여인상, 고용안정, 휴게시간에 대한 근무시간 인정, 휴가사용 및 대체인력 지원, 경력인정 등이 필요하다고 함

“휴게시간이 없어도 차라리 돈으로 해 주든지 뭘 해주든지 해줘야지 그냥 보건복지부에서 하는 30분. 그거는 말도 안 되는 소리지.” (D)

“활동지원자 1:1로 대면하다가 30분 쉬다고 방치해놓고 다른 공간에 있는 것도 말이 안 된다. 지침도 쉬긴 쉬되 언제든지 볼 수 있는 구조를 얘기하지만 그것은 쉬는 게 아니다보니.. 대부분의 활동 지원자들은 이 휴게시간 자체를 근무시간으로 인정하는 것 희망한다.” (G)

“나는 일을 안 그만두고 싶고 숨도 쉴 겸 휴가는 가고 싶어요. 그럴 때 그럼 대체인력이 있어서 그런 거를 지원을 해 주시면 제가 마음 편히 그 엄마도 그런 대체 인력이 와서 도와준다면. 그런 것도 되게 절박하거든요.” (E)

“저는 항상 느끼는건데 계약직이지만 경력이 1년차로 해서 단 만원이라도 차별이 된다면 자부심이 있을꺼 같아요.” (C)

## ○ 코로나 관련

- 코로나 19로 인해 일시적으로 일이 중단 되었을 때 급여 보장 대책 마련 및 고용안정의 필요함을 제안함

“제가 활동지원하면서 저도 느끼고 많은 활동지원사가 느끼는게 직업의 안정성이예요. 급여가 적고 많고를 떠나서 급여는 일단 감수하고 시작한 거니까 그런데 코로나로 몇 달 쉬게 되고 이용자 가정의 특별한 사정으로 인해서 1주일 2주일 쉬게되고” (F)

- 코로나 상황에서 이용자와의 외출 시 편하게 갈 수 있는 지역사회 정보 공유할 수 있는 시스템 마련

“활동지원사 분들이 많다 보니까 나름의 노하우, 외부활동의 노하우, 은평구 지역사회에서 코로나로부터 안전한 곳, 갈 곳, 쉴 곳, 외부활동을 하기 위한 정보가 많이 공유되었으면 합니다.” (F)

## ○ 기타 관련

- 활동지원사 상호간에 현장 경험과 노하우를 전수하는 사례발표나 모임, 활동지원사 쉼터 마련

“월 1회 만나가지고 사례를 같이 이야기 나누고 그런 거를 하면 좋겠어요. 그게 되게 중요하더라고요. 나 이런 일이 있었어. 너 그런 일이 있었어. 그럴 때 너는 어떻게 했어. 나는 이렇게 했어. 사례를 같이 교류하는 거죠. 이건 사실 기관 차원에서 해야 되는 거잖아요” (E)

“장애인활동지원 선생님들의 숨통을 뚫어주는 공간이 되게 부재한거잖아요. 활동지원사 쉼터 같은 게 있었

으면 좋겠어요.” (E)

“비용들이지 않고 갈 수 있는 곳이 있었으면 좋겠어요. 활동지원사와 장애인이 좀 쉬을 수 있는 공간이 없어요.” (F)

- 이용자 및 이용자가족의 활동지원사의 휴가, 급여체계 등에 대한 이해가 낮아 발생하는 어려움을 해소하고, 활동지원사에 대한 존중과 인권침해 방지를 위해 주기적인 교육 실시

“이용자와 활동지원사간 서로 존중을 받아야 하는 교육이 필요해요. 이용자분하고 활동지원사분이 같이 교육받는 경우가 없어요. 서로 반대입장에서 생각을 못하니깐요.” (A)

“제가 볼 때는요. 보호자는 우리에게 대해서 그리고 여기에 우리가 이 휴대전화에 찍히는 게 떼기 전이잖아요. 그 1만 4천 원씩 다 찍히면은 120시간에도 돈이 어마어마해요 그러면 이 보호자들은 우리가 다 받는줄 알아. 기관에서 그거 교육을 시켜야 되는거죠. 어떤 보호자는 우리를 파출부 취급해요.” (D)

- 정신적·육체적 소진에 대한 지지와 지원, 이용자인 장애인과의 공생관계로장애인 활동지원사는 장애에 대한 불편한 시선을 직접 경험하며 장애에 대한 사회적 인식과 장애인활동지원사라는 직업에 대한 사회적 인식개선 필요

“아줌마 아니고 요양보호사님 이라고 그런 것처럼 이게 이 일을 하시는 분들이 이일에 자부심이 있어야지, 이 일에 대한 그 직업에 대한 신뢰도라든지 이런 게 높아져가지고 장애인을 가진 엄마들이 이용을 하던 활동지원사가 일을 하든 간에 이런 게 사람들에게 긍정적 에너지가 되어야 한다고 봐요.”

(E)

“50이 넘어 일을 한다는 것은 무리예요. 사실은 지금도 고단하죠. 아이 가방 메고 한쪽 팔은 그너석 끼예요. 질질 매달리고 근데 거기서 또 보람이 있거든요. 우리들을 위한 건강프로그램 같은 걸 지원하면 좋겠어요.” (C)

## 제3절 시사점

### ○ 중고령 여성, 고강도 노동

- 장애인활동지원사의 74%가 50대 이상이고, 여성이 882%로<sup>15)</sup> 남성에 비해 7.5배로 중고령 여성이 대다수임. 이동·외출지원이 많은 업무 특성상 이용자 안전을 위해 육체적·정서적 소진이 많은 고강도 노동임

15) 한국장애인개발원, 『2021 장애통계연보』

### ○ 저임금, 불안정 노동, 불규칙한 업무시간

- 저임금과 고용불안, 낮은 사회적 인식 등 장애인활동지원사의 노동조건은 열악한 것으로 나타남
- 시급제인 장애인활동지원사는 1년 단위로 근로계약을 체결하고, 이용자의 결정에 따라 하루아침에 일을 그만둘 수밖에 없는 불안정노동을 하고 있고, 시급은 주휴·연차수당을 포함하여 11,000원 ~ 11,200원을 받고 있음
- 이용자의 일방적인 스케줄 변경에 따를 수밖에 없어 규칙적인 노동시간이 확보되지 못하는 어려움이 존재함

### ○ 휴게시간, 휴가사용 어려움

- 1:1케어를 하는 업무 특성 상 휴게시간을 보장하기 어렵고, 기관에서 근로계약서에 휴게시간 적시를 요구하기도 함. 장애인활동지원사들은 쓸 수 없는 명목적인 휴게시간에 대해 노동에 대한 정당한 급여 보장을 요구하였음
- 아프거나 개인사정으로 인한 휴가사용은 이용자와 조율하여 사용하는 구조지만 대체인력 부재는 물론 대체인력 사용 시 일자리 보장의 불확실성으로 휴가사용이 어렵고 코로나 백신접종을 맞고 몸이 아파도 바로 일터로 나가야 했음

### ○ 노동과정에서 발생하는 책임과다, 업무 상 개인 비용지출

- 정형화된 작업환경에서 이루어지는 것이 아니기 때문에 자동차, 이용자의 돌출행위, 불편하고 힘든 자세를 반복적으로 취해야하는 상황, 타박상 등 다양한 형태의 위험에 수시로 노출되고 있음에도 불구하고 개인의 부주의나 책임으로 치부되어 버리는 사례가 조사됨
- 장애인활동지원기관은 의무적으로 가입하는 책임배상보험은 장애인활동지원사의 귀책사유로 이용자에게 피해를 입혔을 때 한하여 배상이 가능함. 이러한 사고에 대한 후유증은 장애인활동지원 업무에 스트레스와 자책감 등을 동반함
- 활동지원 서비스를 수행하는데 소요되는 비용을 보호자로부터 선급받거나 후불로 받게 되는데 외출 동행 시 교통비, 간식 비용들을 일부 받기 어려워 본인부담으로 지출하는 경우가 발생함. 또한 활동지원사의 차량이용으로 인해 발생하는 유류비, 사고배상에 대한 본인이 져야 하는 구조임

### ○ 안전하지 않은 노동환경

- 장애인활동지원사는 지체장애인 경우 업무강도가 높은 편이고 이동지원 시 허리를 삐끗하거나 접질리기도 하고, 아동이 때리거나 던지거나 하는 일은 빈번하게 발생함

- 사고는 주로 이동보조 시 발생하는데 장애인활동지원사의 81%<sup>16)</sup>가 이동지원을 수행하고 있음. 이에 반해 산재신청에 대한 부정적 인식과 산재로 쉬는 경우 이용자를 잃을 수 있는 불안감에 그냥 참고 넘기는 것으로 나타남

#### ○ 다양하고 유동적인 노동조건\_정보, 교육, 지지체계 부재

- 활동지원사는 양성교육과 보수교육을 통해 정기적으로 교육을 받고 있지만 맞이하는 서비스 현장은 이용자의 장애유형, 장애정도, 성, 연령, 활동범위, 동거가족 여부, 의사소통 정도 등 상황별로 다양하고 유동적임. 이는 현장에서 오롯이 활동지원사가 감당하고 부딪쳐 체득해야 하는 몫으로 남아 현장에서 발생하는 여러 상황들을 대처하는데 어려움이 존재하는 것으로 나타남

#### ○ 인권침해, 무리한 요구

- 이용자 가족의 오해, 도둑누명이나 폭언, 무리한 요구, 감당하기 어려운 이용자의 스트레스 발산 등으로 소진을 경험하고 있음

#### ○ 장애에 대한 낮은 사회적 인식

- 장애인에 대한 사람들의 낮은 인식은 때론 죄인이 되기도 하고 간혹 발생하는 돌발행동은 오롯이 활동지원사의 몫으로 남아 이용자 가족과 동일시 되는 역할 갈등을 내포하고 있었음

#### ○ 코로나 19에 따른 노동환경

- 전반적으로 정신적, 육체적 노동이 강화됨. 실내활동의 증가에 따른 이용자의 스트레스를 감수하고, 방역을 위한 마스크 착용에 대한 설득하고 확인, 대중교통 이용에 따른 감염으로부터 보호 등은 장애 활동지원사의 몫이었음
- 코로나 19 이후 서비스이용자의 서비스 중단에 의한 실업을 경험하였고, 이용자가 확진되어 활동지원사가 밀착접촉자가 되어 자가격리된 경우를 제외하고 지원대책은 부재함
- 일정정도 기관으로부터 마스크를 공급받았고, 장애활동지원사에 대한 이용자가족의 우려와 경계에 불안하고 혹시나 본인이 전파자가 될지도 모르는 두려움을 감수한 채 근무함

#### ○ 개선사항

- 근로조건 개선을 위해 급여인상, 고용안정, 휴게시간에 대한 근무시간 인정, 휴가사용 및 대체인력 지원, 경력인정 등이 필요하다고 함

16) 임소연, 이진숙 (2016) “장애인활동지원사의 돌봄노동에 대한 비판적 고찰”, 『인문과사회21』 제10권3호. pp.307-320.

- 코로나 상황 코로나 19 로 인해 일시적으로 일이 중단 되었을 때 급여 보장 대책 마련
- 활동지원사 상호간에 현장 경험과 노하우를 전수하는 사례발표나 모임, 활동지원사 쉼터 마련, 이용자 교육, 장애에 대한 인식개선이 필요하다고 함

# 제4장 보육교사



# 제4장

## 보육교사

### 제1절 기존연구 및 정책현황

#### 1. 보육정책 개관<sup>17)</sup>

##### 1) 어린이집의 종류와 개관

- 어린이 집은 국공립 어린이집과 민간어린이집(사회복지법인 등 법인 단체 포함), 직장어린이집, 가정 어린이집, 협동어린이집으로 구분할 수 있음
- 국공립어린이집은 국가나 지방자치단체가 설치 운영(위탁운영)하는 어린이집을 말하며, 상시 영유아 11인 이상을 보육할 수 있는 시설을 말함. 설치기준은 법령에 따라야 하며, 영유아 20명 이하를 보육하는 경우 단독주택이나 공동주택에도 설치가 가능함
- 민간어린이집은 국공립이 아니거나 직장, 가정, 협동이 아닌 어린이 집으로 사회복지법인이나 각종 비영리법인이나 단체에서 운영하는 경우를 제외한 모든 어린이집을 말함. 민간어린이집과 사회복지법인 어린이집, 법인단체 등 어린이집은 상시 영유아 21인 이상을 보육할 수 있는 시설을 갖추어야 함
- 직장어린이집은 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 설치 운영하는 어린이 집이며, 상시 영유아 5인 이상을 보육할 수 있는 어린이 집을 말함
- 가정어린이집은 개인이 가정 또는 그에 준하는 곳에 설치 운영하는 어린이 집으로 상시 영유아 5인 이상 20인 이하를 보육할 수 있음. 관할 시장, 군수 또는 구청장에게 사전에 인가를 신청하여야 하며, 기타 협동어린이집은 보호자 또는 보호자와 보육교직원 11인 이상이 조합을 결성하여 설치 운영하는 집을 말함

17) 해당 내용은 보건복지부에서 발간한 “2021년도 보육사업안내”에서 발췌하였음



○ 어린이집의 정원은 전용면적이 영유아 1인당 4.29m<sup>2</sup>, 보육실 영유아 1인당 2.64m<sup>2</sup>이며, 놀이터는 50인 이상인 경우에 영유아 1인당 3.5m<sup>2</sup>으로 계산하되, 각 면적 산정 인원 중 가장 적은 수를 정원으로 함

- 어린이 집 구조는 기본시설로 보육실, 조리실, 목욕실, 화장실, 급배수 시설, 비상재해 대비시설이 있어야 하고 정원 50인 이상은 옥외놀이터가 있어야 함. 교사실은 2018년.6.13 이후 인가시설부터 적용함

○ 어린이집 기본 보육 인원

- 어린이집은 기본 보육을 위하여 연령별로 동년도 출생아를 함께 받을 편성하여 운영하여야 함
- 가능한 한 만 2세미만 영아반, 만2세 영아반과 만3세 유아반은 동시에 운영하여야 하며, 장애아가 있는 경우 장애아만으로 구성된 반을 운영할 수 있음
- 다만 아동이 1, 2월생이고 보호자의 요청이 있거나 상위 연령, 또는 보호자의 신청이 있는 경우 하위 연령으로 반편성할 수 있음. 또한 영유아 보육법에 따라 탄력 편성가능 기준이 있으며, 탄력 편성 시에는 보조교사를 배치하여 우선 지원하도록 해야 함
- 연장보육은 기본 보육시간 외에 연령별, 또는 연령혼합으로 편성이 가능함

〈표4-1〉 영유아 반편성과 반별 정원 기준

반편성	출생일 기준	반별 정원기준
만0세반	'20. 1. 1. 이후 출생	3명
만1세반	'19. 1. 1. ~ '19. 12. 31.	5명
만2세반	'18. 1. 1. ~ '18. 12. 31.	7명
만3세반	'17. 1. 1. ~ '17. 12. 31.	15명
만4세반	'16. 1. 1. ~ '16. 12. 31.	20명
만5세반	'15. 1. 1. ~ '15. 12. 31.	20명

출처: 보건복지부, 2021 보육사업안내

○ 어린이집의 보육시간

- 기본 보육시간은 09:00~16:00까지 7시간이며, 지역별, 어린이집 별 사정에 따라 보호자와 협의하여 전후 30분 범위 내에서 조정이 가능함. 등원지도시간(07:30~09:00±30분)과 하원지도시간(16:00~17:00±30분)도 기본 보육에 포함됨
- 연장보육은 16:00~19:30 에 이루어지며, 그 외 야간 연장보육은 19:30~ 24:00까지 이루어짐
- 어린이집은 연중 무휴가 원칙이며 공휴일을 제외하고 교사의 하계 휴가사용등을 이유로 임시휴원(방

학)은 불가능함. 따라서 반드시 보육에 지장을 주지 않는 범위내에서 반 구성, 교사 대 아동비율을 달리 운영하고 당번 교사를 배치하여야 함

- 낮잠과 급식, 간식의 제공은 기본 보육시간내에서는 급식 1회 및 간식 2회가 정해져 있으며, 상황을 고려하여 합리적으로 운영함. 연장보육시간 내 급식과 간식제공은 의무가 아니며, 보호자와의 협의를 통해 제공여부를 확인할 수 있고, 이 경우 부모 자부담 사항임

○ 어린이 집의 수입과 지출

- 어린이집의 수입은 보육료와 정부 보조금으로 이루어 짐.
- 보육료는 시도 지사가 영유아보육법 제38조에 따라 어린이집의 유형 및 지역적 여건을 고려하여 수납 한도액을 매년 1월 말에 결정하여 시달함

〈표4-2〉 보육료(2021.3월 이후)

유형	지원구분	연령	정부지원보육료 (기본보육)	부모부담보육료
정부지원 어린이집	만0~5세 보육료· 다문화 보육료	만0세	484,000	0
		만1세	426,000	0
		만2세	353,000	0
		만3세	260,000	0
		만4세	260,000	0
		만5세	260,000	0
	장애아보육료	구분없음	502,000	0
	누리(3~5세장애아)보육료	만3~5세	502,000	0
정부미지원 어린이집	만0~5세 보육료· 다문화 보육료	만0세	484,000	0
		만1세	426,000	0
		만2세	353,000	0
		만3세	260,000	시·도지사가 정한 수납한도액 내에서 어린이집이 결정한 보육료 수납액과의 차액
		만4세	260,000	
		만5세	260,000	
	장애아보육료	구분없음	502,000	0
	누리(3~5세장애아)보육료	만3~5세	502,000	0

- 그 외 별도로 장애아보육료는 정부지원단가<sup>18)</sup>범위내에서 결정되며, 방과후 보육료는 정부지원어린이집은 월 10만원, 정부 미지원어린이집은 시도별 만 5세 보육료 수납한도액 50%범위내에서 결정함

18) 장애인 지원단가는 교사 대 아동의 비율을 1: 3으로 편성하되 장애아 전담 보육교사 또는 특수교사를 별도 배치하는 경우 502,000원을 지원함. 그렇지 않은 경우 해당 반별 보육료 상한액으로 함

- 연장보육은 17시 이후 연장보육을 제공한 어린이집을 대상으로 지원되며 이용시간에 따라 연령별 시간당 단가<sup>19)</sup>가 지원되고 있음. 야간연장보육은 시간당 3,200원이 추가 됨. 다만 지원 한도액은 192,000원이며, 장애아동은 4,200원 (지원한도액은 252,000원)임
- 특히 월 중 어린이집을 퇴소하는 경우 자격변경신청 여부가 중요하고 월의 15일 이내 양육수당으로 변경신청한 경우 부모 바우처로 보육료 결제를 하지 않도록 유의해야 함
- 기타 필요경비 수납액은 시도지사가 정한 수납한도액의 범위 내에서 어린이 집 운영위원회에서 필요 경비 항목별 수납액을 정하고 보육통합정보시스템을 통해 시, 군, 구청에 신고해야 함

#### ○ 어린이집 특별활동

- 어린이집은 매년 초 특별활동 과목, 비용, 횟수, 시간 등을 포함한 특별활동 계획을 마련하여 공개하고 심의 또는 보호자와의 협의를 거쳐 실시함
- 대상은 24개월 이상 영유아이며, 시간은 낮 12시부터 오후 6시까지 운영함

#### ○ 어린이 집 급식 및 위생관리

- 영유아 100인 미만을 보육하는 시설의 경우 「어린이 식생활안전관리 특별법」에 따라 어린이 급식관리지원센터에 등록하고 인근육아종합지원센터, 보건소 및 어린이급식관리지원센터 등의 영양사 지도를 받아 식단을 작성하여야 함.
- 급식은 어린이 집에서 직접 조리하여 공급하는 것을 원칙으로 하며, 상시 1회 50인 이상 식사를 제공하는 어린이 집은 조리사를 배치해야 함
- 위생관리를 위해 조리실, 식품등의 원료 및 제품 보관실, 화장실, 침구, 놀잇감 등에 정기적인 소독을 실시하고 청결관리를 해야 함
- 또한 건강, 위생관리를 위해 환기, 청소를 수시로 실시하여야 하며, 공기질 정화를 위한 노력, 음용수 관리를 해야 함

#### ○ 안전관리

- 어린이 집은 보육교직원 및 부모에 대해 안전교육을 실시하여야 하고, 정기적인 시설 안전점검실시와 기록 관리, CCTV 등 가이드라인에 따라 설치 운영하여야 함
- 통학차량 운영시 통학버스 신고요건 구비하여 신고하여야 하며, 보육교직원이 동승하여야 하며, 36개월 미만 영아는 영아용 보호장구 착용하여야 함
- 영유아에 대한 안전교육도 월 1회 실시하여야 하며, 안전관리책임관을 정하고 시설장이 역할을 수행

19) 0세반은 시간당 3,000원, 영아반은 2,000원, 유아반은 1,000원, 장애아는 3,000원이 지원됨

## 해야 함

### ○ 어린이집 지원 기준

- 원장의 경우 인건비는 80% 지원을 하고 있으나 정원이 20인 이하 이거나 현원이 20인 이하인 어린이 집, 그리고 원장이 보육교사를 겸직하지 않는 경우 지원하지 않음
- 보육교사는 정원이내에서 월 지급액의 80%를 지원하고 있으며, 유아반 교사는 인건비의 30%만을 지원하며 시간제나 장애 아동을 포함하는 경우 별도 수당 지원함. 대체교직원의 인건비 역시 지원함
- 조리사(조리원)을 별도 채용하는 경우 1명에 한하여 월 지급액의 100%를 지원함
- 그 밖에 연장보육(16:00~19:30) 과 야간 연장 보육 (19:30~24:00), 새벽보육(24:00~익일 07:30), 휴일 보육을 하는 경우 일정요건을 갖춘 경우 인건비를 지원함

### 2) 보육교사 관련

#### ○ 보육교직원은 근로기준법 등 노동법령을 기본으로 적용함

- 보수 기준은 2021년도 보육교직원 인건비 지급기준에 의해 이루어짐
- 보육교직원의 범주에 포함되는 사람은 원장, 보육교사, 조리원(조리사)이며, 기타 보육교직원 이외의 직원은 사무원, 사회복지무원, 도우미 등이 해당됨.

#### ○ 보육교사의 자격

- 보육교사는 1~3급 까지 자격기준에 해당되는 자로서 보건복지부 장관이 검정. 수용하는 국가자격증을 받은 자이어야 함
- 장애영유아를 위한 특수교사는 「장애아동복지지원법」에 따라 특수학교 정교사 2급 이상 의 자격증을 소지하고, 보건복지부 장관이 지정하는 직무교육과정을 최종 이수한 경우 인정되고 있음. 만 0~2 세 장애아 대상 특수교사는 위 조건을 충족하거나 초 중등교육법의 특수학교 정교사 1급 및 2급 준교사 자격증을 취득하거나 치료교육과목 자격증을 취득한 자임

〈표4-3〉 보육교사 자격기준(2014.3.1. 시행)

등 급	자 격 기 준
보육교사 1급	1. 보육교사 2급 자격을 취득한 후 3년 이상의 보육업무 경력이 있는 사람으로서 보건복지부장관이 정하는 승급교육을 받은 사람
	2. 보육교사 2급 자격을 취득한 후 보육 관련 대학원에서 석사학위 이상을 취득하고 1년 이상의 보육업무 경력이 있는 사람으로서 보건복지부장관이 정하는 승급교육을 받은 사람
보육교사 2급	1. 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 보건복지부령으로 정하는 보육관련 교과목 및 학점을 이수하고 졸업한 사람
	2. 보육교사 3급 자격을 취득한 후 2년 이상의 보육업무 경력이 있는 사람으로서 보건복지부장관이 정하는 승급교육을 받은 사람
보육교사 3급	고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업한 사람으로서 보건복지부령으로 정하는 교육훈련시설에서 정해진 교육과정을 수료한 사람

○ 보육교사의 채용

- 보육교사는 해당 자격증을 가진 자로 결격사유가 없으며, 기간의 정함이 없는 근로계약 체결을 원칙으로 하고 있음.
- 장애영유아를 위한 보육교사, 특수교사 및 치료사는 별도의 보육교사, 특수학교 교사 자격증 등이 있어야 함
- 보육교사가 퇴직하거나 1개월 이상의 장기 병가, 휴가, 퇴직 등의 사항이 발생하는 경우 보육통합정보시스템에 즉시 등록하여야 함

○ 보육교사 배치

- 보육교사의 배치는 현원을 기준으로 연령에 따라 다르며, 간호사/영양사는 영유아 100인, 조리원은 40인 이상을 보육하는 어린이 집을 기준으로 배치가 됨

〈표4-4〉 보육교사 등의 배치 기준

구분	1세미만	1~만2세	2~만3세	3~만4세	4~미취학	기타
보육교사	영아3인당 1인	영아 5인당 1인	영아 7인당 1인	유아 15인당 1인	유아 20인당 1인	-취학아동 20인당 1인 -장애아 3인당 1인
간호사/영양사	영유아 100인 이상을 보육하는 어린이 집					
	영유아 40인 이상을 보육하는 어린이 집					

○ 보육교직원의 인건비 지급 기준

- 보육교직원의 인건비는 정부지원어린이집 인건비 책정 기준을 적용하는 것을 원칙으로 함. 이 때 보육교직원이 아닌 자(사무원, 운전원 등)에 대해서는 적용되지 아니며, 민간이나 기타 어린이 집은 인건비 책정시 호봉을 적용하지 아니할 수 있음

〈표4-5〉 보육교사의 인건비 기준

호봉	원장		보육교사		조리원	
	보수총액	월지급액	보수총액	월지급액	보수총액	월지급액
1	25,546,800	2,128,900	23,289,600	1,940,800	21,904,800	1,825,400
2	26,133,600	2,177,800	23,710,800	1,975,900	22,052,400	1,837,700
3	26,910,000	2,242,500	24,158,400	2,013,200	22,264,800	1,855,400
4	27,690,000	2,307,500	24,654,000	2,054,500	22,477,200	1,873,100
5	28,478,400	2,373,200	25,149,600	2,095,800	22,689,600	1,890,800
6	29,761,200	2,480,100	25,893,600	2,157,800	22,857,600	1,904,800
7	30,801,600	2,566,800	26,511,600	2,209,300	23,068,800	1,922,400
8	31,923,600	2,660,300	26,936,400	2,244,700	23,238,000	1,936,500
9	32,721,600	2,726,800	27,484,800	2,290,400	23,469,600	1,955,800
10	33,615,600	2,801,300	28,125,600	2,343,800	23,830,800	1,985,900
11	34,641,600	2,886,800	28,993,200	2,416,100	24,204,000	2,017,000
12	35,620,800	2,968,400	29,853,600	2,487,800	24,544,800	2,045,400
13	36,355,200	3,029,600	30,604,800	2,550,400	25,016,400	2,084,700
14	37,140,000	3,095,000	31,274,400	2,606,200	25,563,600	2,130,300
15	38,179,200	3,181,600	31,944,000	2,662,000	26,103,600	2,175,300
16	38,952,000	3,246,000	32,892,000	2,741,000	26,940,000	2,245,000
17	39,705,600	3,308,800	33,586,800	2,798,900	27,577,200	2,298,100
18	40,542,000	3,378,500	34,280,400	2,856,700	28,240,800	2,353,400
19	41,353,200	3,446,100	34,974,000	2,914,500	28,876,800	2,406,400
20	42,054,000	3,504,500	35,667,600	2,972,300	29,536,800	2,461,400
21	43,248,000	3,604,000	36,800,400	3,066,700	30,595,200	2,549,600
22	44,012,400	3,667,700	37,480,800	3,123,400	31,201,200	2,600,100
23	44,694,000	3,724,500	38,079,600	3,173,300	31,804,800	2,650,400
24	45,380,400	3,781,700	38,760,000	3,230,000	32,382,000	2,698,500
25	46,155,600	3,846,300	39,382,800	3,281,900	33,012,000	2,751,000
26	46,873,200	3,906,100	40,004,400	3,333,700	33,588,000	2,799,000
27	47,538,000	3,961,500	40,544,400	3,378,700	34,014,000	2,834,500
28	48,228,000	4,019,000	41,137,200	3,428,100	34,587,600	2,882,300
29	48,861,600	4,071,800	41,785,200	3,482,100	35,133,600	2,927,800
30	49,556,400	4,129,700	42,348,000	3,529,000	35,703,600	2,975,300

- 호봉 승급은 1년마다 책정되며, 매달 1일자로 시행됨. 호봉은 동일 직종으로 근무한 경력은 100% 호봉으로 인정되며, 직종이 변경이되는 경우 어린이집 자격을 가진 직종에서 근무한 경우 100% 호봉으로 인정됨

로 인정되고 그 외에 사무원 등으로 일할 경우 50% 인정하되 동일 어린이 집일 때 인정

- 대체교사로 근무 한 경우 근무 기간으로 호봉인정함
- 수당은 장애영유아를 위한 보육교사는 담임수당 30만원, 비장애아 담임수당:10만원

○ 보육교사의 근무조건

- 평일 8시간을 원칙으로 하되 연장근무가 가능하며, 연장보육 전담교사는 평일 4시간을 원칙으로 함
- 보육교사는 전임이어야 하며 다른 업무를 겸임할 수 없음. 다만 보조교사나 야간연장보육교사는 근무 시간을 달리하는 경우 겸임가능함
- 보육교직원의 휴가, 휴일, 휴식, 근로시간은 근로기준법 등 노동관련 법령을 따르며, 기타 최저임금 관련한 사항도 최저임금법을 따름

○ 보육교사의 보수교육

- 보육교사의 보수교육은 직무교육과 승급교육으로 구분할 수 있음. 직무교육은 일반 직무교육과 특별 직무교육으로 구분되고 승급을 위한 승급교육이 있음

〈표4-6〉 보육교사의 보수교육

직무교육					승급교육	
일반직무교육		특별직무교육			2급 보육교사 승급교육	1급 보육교사 승급교육
기본교육/ 심화교육	장기 미종사자 교육	영아보육 직무교육	장애아보육 직무교육	방과후보육 직무교육		

- 일반 직무교육은 현직에 종사하고 있는 보육교사를 대상으로 2년마다 시행되는 교육임. 장기미종사자 직무교육은 자격증은 있으나 만 2년이상 보육업무를 수행하지 않은 자가 다시 보육업무를 수행하는 경우 받는 교육임
- 교육내용은 ▲인성.소양(8시간), ▲건강.안전 (9시간), ▲전문지식. 기술(23시간)으로 구성되며, 전문 지식과 기술분야는 △장애 및 다문화 실제 △보육활동 운영의 실제 △가족 및 지역사회 협력으로 구성 되어 있음

〈표4-7〉 보육교사 교육내용

영역	일반직무교육(기본 과정)		일반직무교육(심화 과정)	
	교과목	시간	교과목	시간
인성·소양 (8시간)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보육교사와 인권</li> <li>- 인권에 대한 이해 (성인지 교육내용 포함)</li> <li>- 교사와 아동의 인권 존중 이해</li> </ul>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보육교사의 인문적 소양</li> <li>- 행복한 교사되기 (성인지 교육내용 포함)</li> </ul>	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보육교사의 직무역량 강화</li> <li>- 보육교사 직무 이해</li> <li>- 보육교사 의사소통기법 훈련</li> </ul>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보육교사의 직무역량 강화</li> <li>- 보육교사 리더십 키우기</li> <li>- 기관 구성원간 멘토링 실행</li> </ul>	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보육교사의 건강관리</li> <li>- 보육교사의 신체·정신건강 이해·관리</li> </ul>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보육교사의 건강관리</li> <li>- 보육교사의 신체·정신건강 이해·관리</li> </ul>	2
건강·안전 (9시간)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 안전사고 예방교육</li> <li>- 재난대비, 교통안전, 응급처치</li> </ul>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 안전사고 예방교육</li> <li>- 재난대비, 교통안전, 응급처치</li> </ul>	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보건위생관리</li> <li>- 감염병 및 약물오남용, 응급처치</li> </ul>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보건위생관리</li> <li>- 감염병 및 약물오남용, 응급처치</li> </ul>	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 아동학대, 성폭력, 실종 예방 및 사후관리</li> <li>- 아동학대의 이해</li> <li>- 성폭력 및 실종 예방 교육</li> </ul>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 아동학대, 성폭력, 실종 예방 및 사후관리</li> <li>- 아동학대의 이해</li> <li>- 성폭력 및 실종 예방 교육</li> </ul>	3



영역	일반직무교육(기본 과정)		일반직무교육(심화 과정)		
	교과목	시간	교과목	시간	
	- 어린이집 성문제 대응교육		- 어린이집 성문제 대응교육		
전문 지식 · 기술 (23시간)	장애 및 다문화 실제 (4시간)	• 다문화교육 이해와 실제 - 현장사례 중심 분석	2	• 다문화교육 과정 심화 - 다문화프로그램 개발	2
		• 장애통합보육 운영 실제 - 개별화 프로그램 이해, 개발	2	• 장애통합보육 운영 실제 - 개별화 프로그램 적용 및 부모 협력 강화	2
	보육 활동 운영의 실제 (16시간)	• 영유아 관찰 및 기록 실제 - 신체·인지·언어·정서 등 발달 관찰 및 사례 분석	3	• 영유아 관찰 기록의 활용 - 관찰 기록 분석 및 영유아 발달 평가와 상담 활용능력 키우기	3
		• 영유아 부적응 행동의 이해 - 부적응 행동 유형의 이해 (불안, 위축, 공격, 주의산만 등)	2	• 영유아 행동 유형별 발달지원 - 부적응 행동 예방과 지도	2
		• 보육정보 탐색의 적용과 사례 - 인터넷 등 정보활용방법, 보육통합정보시스템 이해	2	• 보육교사의 놀이참여 및 확장·연계 - 영유아 놀이 관찰, 개입을 통한 확장 및 연계 교수학습방법	2
		• 디지털시대의 교수매체 활용 및 적용 - 인터넷, 스마트기기 등의 교수매체로서의 활용 방법 이해 및 실습	3	• 영유아 프로그램 계획 및 운영 - 보육대상 및 철학에 따른 보육프로그램 운영	3
		• 영유아 인성교육의 실제 - 기본생활습관지도 및 활동에 따른 인성교육 실제 사례	3	• 영유아 인성교육의 심화 - 기관 및 영유아의 발달특성에 인성교육 계획 실습	3
		• 영아교사의 상호작용 전략 (선택) - 영아 발달, 흥미, 놀이에 따른 교수방법 학습	3	• 어린이집시설·설비관리(선택) - 어린이집 시설·설비 관리 능력 학습	3
		• 유아교사의 상호작용 전략 (선택) - 유아 발달, 흥미, 놀이에 따른 교수방법 학습	3	• 동료 수업 멘토링(선택) - 동료교사간 수업지원능력 학습	3
		• 보수교육기관 자체개발 교과목 (선택)	3	• 보수교육기관 자체개발 교과목 (선택)	3
		• 부모-교사 의사소통의 이해와	3	• 열린 어린이집 계획 및	3

영역	일반직무교육(기본 과정)		일반직무교육(심화 과정)	
	교과목	시간	교과목	시간
지역 사회 협력 (3시간)	실제(선택) - 부모-교사간 의사소통이해 및 갈등상황시 소통능력 함양		운영(선택) - 열린어린이집 개념과 환경구성 - 열린어린이집 계획과 운영 실제	
	• 부모 개별 면담 기법(선택) - 성공적인 부모 면담 위한 대화법	3	• 지역사회연계 프로그램 사례 분석(선택) - 지역내 육아인프라 활용능력 함양	3
계	15과목	40	15과목	40

- 보육교사의 특별직무교육은 3가지 영역을 동일하되, 영아, 장애아, 방과후 보육에 따라 내용을 달리 구성하여 진행하고 있음

## 2. 은평구 보육교사 현황

### 1) 은평구 어린이집 현황

○ 2021년 9월 현재 서울의 어린이 집 현황은 국공립이 1,799개를 비롯하여 가정 1,662개 등 총 5,079개가 있음.

- 은평구는 국공립이 2021년 9월 현재 총 222개로 2021년 2월 247개에서 25개 줄어든 것으로 확인 됨. 국공립은 80개이고 민간이 90개, 가정이 48개로 나타남.

〈표4-8〉 은평구 어린이 집 현황(2021.9월)

구	계	국공립	사회복지 법인	법인· 단체등	민간	가정	협동	직장
서울	5079	1799	23	92	1181	1662	28	294
은평구	222	80	0	8	90	48	1	4

자료: 어린이집정보공개포털 홈페이지

### 2) 보육교사 현황

○ 보육교사를 어린이집 유형별로 살펴보면 서울시의 경우 2021년 9월 현재 총 51,840명으로 국공립이 22,324명으로 가장 많고, 민간이 13,422명, 가정이 9,822명으로 확인됨.

- 은평구의 경우 전체 2,611명으로 민간에서 종사하는 보육교사가 1,143명으로 가장 많고, 그다음이 국공립에 근무하는 보육교사가 1,090명으로 나타났음. 그 외 가정어린이 집에 종사하는 인원이 280명으로 나타났으며 서울 시 전체 대비 5%정도 인 것으로 확인됨

〈표4-9〉 은평 지역 보육교사 현황

구	계	국공립	사회복지 법인	법인· 단체등	민간	가정	협동	직장
서울	51,840	22,324	270	935	13,422	9,822	247	4,820
은평구	2,611	1,090	0	45	1,143	280	9	44

자료: 어린이집정보공개포털 홈페이지

### 3) 서울시 및 은평구의 지원체계

○ 서울시는 어린이 집에 종사하고 있는 보육교사를 위해 ▲보육교사 처우 개선비 및 중식비 지원 ▲ 대체교사지원을 하고 있음

- 보육교사 처우 개선비 및 중식비 지원은 서울시 어린이집 교직원의 처우 개선과 중식비를 지원하는 것으로 정부 지원 시설의 원장은 195천원, 교사 및 조리원은 145천원, 중식비로 월 25천원을 지원하고 있음

- 대체교사 지원비는 보육교사가 휴가 또는 보수교육으로 업무 공백이 발생하는 경우 육아종합지원센터에서 직접 대체인력을 지원하거나 대체 조리원을 파견하거나 인건비를 지원함

○ 은평구는 은평구육아종합지원센터를 통해 어린이집 지원사업, 가정양육지원사업, 정보제공 및 상담 지원사업을 진행하고 있음

## 3. 기존 연구

○ 보육교사와 관련된 연구는 보육교사의 근로환경과 관련된 연구들과, 코로나 19로 인해 변화된 상황, 그리고 직무스트레스와 직무 만족감에 대한 연구들이 있음

○ 구세희(2019)는 보육교사의 근무환경실태조사를 진행하였는데, 현재 보육교사의 근로조건에 해당되는 교사 대 영유아의 비율은 67.9%정도만 적합성을 보이고 있으며, 교실과 교구장 청소에 가장 많은 시간을 할애하는 것으로 확인됨.

- 특히 노동시간은 일평균 9시간 40분을 근무하는 것으로 확인되었고, 교사의 호봉인상과 퇴직금. 특히 연장근로 수당에 대한 지원은 58.2%에 불과한 것으로 확인됨. 따라서 보육교사의 업무 과중에 대한 인력의 충족과 초과근무수당에 대한 지원 등이 필요함을 시사함

○ 권수빈(2019)은 보육교사의 휴게시간에 대한 검토를 하였는데 보육교사들은 휴게시간에 대하여 잘 알고 있으며, 신체적, 정신적 소진으로 인해 휴게시간이 매우 필요하며 보육의 질과 직접적으로 연계되는 것으로 인식하고 있음을 확인함

- 그러나 휴게공간이 별도로 없는 곳이 과반수 이고, 원 운영상 적용하기 어려우며, 영유아의 안전 및 서류업무 때문에 휴게시간을 포기하고 있는 것으로 확인됨. 일부 가능한 곳은 통합보육을 실시하여 교대로 휴게시간을 활용하고 있으며, 전국의 모든 어린이 집에 최소 1인 이상이 보조교사를 배치해야 함을 주장함

○ 박지순외(2021)은 코로나 19 상황에서 보육교사의 실태를 조사한 결과 정규직이고 근로계약서를 작성하고 있으나 연장근무시 별도 보상이 없다는 경우가 66.7%, 이고, 연차휴가제도도 없다는 응답이 15%, 휴게시간과 휴게공간의 부여가 매우 필요하다는 결과를 제시함. 또한 산재가 발생하여도 적용되지 않는 경우가 많으며, 병가 제도는 없다는 응답이 33.3% 였음

- 특히 코로나 이후 근무의 변화는 없으나 오히려 업무량이 증가하였다는 응답이 67% 이었고, 보육교사에 대해 희생을 강요하는 분위기와 원생을 돌보면서 식사하는 것이 상당히 어려움을 호소하였음. 그리하여 휴게시간의 보장과 위험수당의 지급, 특히 국공립어린이 집과 민간어린이 집의 격차 해소, 전문업체의 방역 실시 등을 요청하였음

○ 최윤경외(2020)은 코로나 19이후 초등 3학년 이하 자녀를 둔 양육자를 대상으로 온라인 설문을 실시하였는데, 어린이 집의 경우 이용률이 약 10% 줄어들었고, 부모 직접 양육비중이 늘었음. 그러나 코로나 이전에 비해 어린이 집의 보육교사는 변화가 없다는 응답이 46.4%, 일부 감소하였다는 응답이 36%로 나타남. 특히 어린이 집 휴원, 휴업조치이후 재원아동의 입학과 등록이 취소로 반 구성이 축소되었다는 응답도 15%로 나타남.

-결국 저자들은 코로나로 인해 감염심각단계가 격상되는 경우 휴원, 휴업조치가 이루어지나 동시에 긴급돌봄체계가 가동되어야 하며, 기관운영이 어려워진 곳에 대한 모니터링, 장애아동과 취약아동에 대

한 지원체계 부재, 민간어린이 집 방역수칙 준수 및 긴급돌봄의 운영차이, 인건비 지원의 차이 등을 해결해야 함을 강조함

○ 홍인실외(2021)의 연구는 보육교사의 직무 스트레스를 감소시킬 수 있는 방안을 연구하고자 수도권  
의 재직 보육교사 314명을 대상으로 설문조사를 실시하였는데, 보육교사의 직무 스트레스는 연령이  
높을수록, 시설유형이 민간어린이 집일수록 높은 것으로 나타났고, 원장의 지도력과 행정적 지원이 부  
족하거나, 동료와 관계, 학부모와 관계, 보육활동의 순으로 관련이 있는 것으로 확인됨.

-또한 보육교사의 전문성인식은 급여가 높을수록 전문성을 높다고 인식하고 있으며, 전문성 중에서 교  
수능력이 업무 과부하에 영향을 많이 미치고 있었음. 따라서 전문성을 높일 수 있도록 행정적, 제도적  
뒷받침이 필요하며, 이를 통해 직무 스트레스를 감소시킬 수 있음을 지적함.

○ 김현희(2021)는 보육교사의 직무환경이 삶의 질에 미치는 영향에 대한 연구를 진행하였는데, 수도권  
의 어린이집 보육교사 400명을 대상으로 설문조사를 하여 실증분석을 한 결과 보육교사의 직무환경으  
로 동료와의 관계, 운영 및 의사결정이 보육교사의 직무 만족에 영향을 미치며, 이로 인해 교사 효능감  
에도 영향을 미치며, 직무 만족도가 높을수록 삶의 질도 높아지는 것으로 나타남.

-특히 매개변인으로서 직무 만족이 동료와의 관계와 삶의 질을 긍정적으로 매개하고 있었으며, 교사 효  
능감 역시 부분적으로 매개하고 있음

-따라서 보육교사들의 직무환경의 핵심이라 할 수 있는 노동시간을 줄이는 것이 보육교사의 보육환경을  
개선하고 나아가 삶의 질을 높이게 되며 그로 인해 영유아와 기관에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 제기  
하고 있음

○ 김자영(2021)의 연구에서는 모 광역시에 재직 중인 보육교사 231명을 대상으로 실증분석을 한 결  
과 보육교사의 행복감이나 자아존중감은 교사와 유아간의 상호작용에 유의미한 영향을 미치며 이에  
따라 교사의 행복감과 자아존중감을 높이는 방안이 보육의 질에 연관됨을 제기하였음

○ 결론적으로 기존 연구를 살펴보면 보육교사에게 가장 문제가 되는 것은 ▲낮은 보수로 인해 직무 만  
족감과 삶의 질이 낮아지며, 이로 인해 보육의 질적 저하를 초래 할 수 있다는 점과, ▲휴게시간 및 휴게  
공간의 문제, ▲연장수당과 연차휴가의 문제, ▲ 돌보아야 할 의무 영유아 수의 문제 ▲코로나 19로 인  
해 증가된 소독관련 기타 업무 등의 문제로 요약 될 수 있음

- 이하에서는 인터뷰를 통해 해당문제의 현황을 검토하는 것으로 함

## 제2절 실태조사 결과

### 1. 인터뷰 대상자 개요

○ 보육교사 관련 인터뷰는 총 7명에 대해 2021. 9월말부터 10월 초에 이르기 까지 집중적으로 실시하였음

- 직급별로 살펴보면 보육교사가 5명이며, 보육교사는 구립이 4명, 가정어린이집 종사자가 1명임. 원장은 2명으로 민간어린이집과 가정어린이집을 운영하고 있음
- 근무경력을 살펴보면 보육교사는 1년 미만자부터 7년까지 이며, 원장은 상당기간 보육교사를 하다가 어린이집을 운영하고 있어 상당히 오래 되었음
- 규모별로 살펴보면 가장 작은 규모로 운영하고 있는 곳은 20명으로 구립과 가정어린이 집이 있고, 나머지 구립과 민간은 모두 40명 이상으로 영유아를 모집할 수 있는 규모였음. 인터뷰이가 근무하는 대부분의 어린이집은 정원을 다 채우고 있었으며, 일부 어린이집만 정원을 채우지 못한채 운영하고 있음
- 근무자 수는 사실상 어린이집 운영 지침에 따라 보육연령에 기초하여 필요 보육교사 수가 정해져 있어 영유아의 규모에 따라 다르게 주어짐. 즉 만0세반은 3명당 보육교사 1명, 1세반은 5명당 보육교사 1명이며, 2세반은 7명당 보육교사 1명씩 배치되고 있는데, 이를 기준으로 보육교사가 편성되므로 영유아 반이 많을수록 보육교사의 규모도 커지는 것으로 확인됨
- 보조교사의 경우 영유아 규모가 20인 정도 인 곳은 1명씩 배치되어 있고 해당 보조교사가 연장반을 직접 맡아서 운영하기도 하고 영유아 규모가 큰 곳은 보육교사가 보조교사를 맡기도 하였음

〈표4-10〉 보육교사 인터뷰 대상자 개요

대상자	지위	근무지 유형	근무경력	담당	규모 정원(현원)	근무자 수	인터뷰 일시
A	교사	구립	4년	만4세 반	20(20)	보육교사: 5명(원장포함) 보조교사: 2명(1명 연장) 조리사: 1명	21.9.29. 17:00
B	교사 1급	구립	5년	만1세 반	40(30)	보육교사: 13명(원장포함) 보조교사: 2명(1명 연장) 조리원: 1명	21.9.30. 19:00
C	교사 1급	구립	7년(민간:6년)	만2세 반	100(95)	보육교사: 13명(원장포함) 보조교사: 3명 연장교사: 2명 조리사: 1명	21.10.6 19:30
D	교사 1급	구립	6년	연장 반	70(66)	보육교사: 18명(원장포함) 보조교사: 2명 연장교사: 2명 조리사: 1명 보육도우미: 1명	21.10.1 20:30
E	교사 2급	가정	3개월	만1세 반	20(20)	보육교사: 5명(원장포함) 보조교사: 1명	21.10.1 17:30
F	원장	가정	5년+장기간 교사	총괄	20(20)	보육교사: 5명(원장포함) 보조교사 1명(연장도 수행)	21.9.29. 19:00
G	원장	민간	24년	총괄	70(45)	보육교사: 7명(원장포함) 보조교사: 1명 누리보조: 1명 조리사: 1명	21.10.1. 13:00

## 2. 인터뷰 결과

### 1) 고용형태 및 근로계약

○ 보육교사는 영유아 보육법에 따라 교사 자격증을 가진 사람이 하기 때문에 고용형태는 정규직인 것으로 확인됨. 따라서 근로계약기간은 기간의 정함이 없는 근로계약을 맺고 있음.

- 그러나 일부 어린이 집이나 민간 시설에서는 정규직이 아닌 1년 계약직으로 맺는 경우도 많은 것으로 확인됨. 심지어 구립 어린이 시설임에도 불구하고 매년 근로계약을 체결하기도 하는 것으로 확인됨

“저는 정규직인데 매년 재계약을 맺고 있어요. 근로계약서도 2월 말까지로 되어 있어서 조금 이상하기는 해

요”(교사 A)

“민간에 있을 때는 매년 계약서를 썼어요 계약시점은 2월이고요. 구립으로 오면서 지금은 매년 쓰지는 않습니다.”(교사 B)

“민간은 최저임금이 오르고 하니까 매년 계약서를 1년마다 썼어요.”(교사 D)

○ 반면 보조교사나 대체교사의 경우에는 시간제로 쓰는데 시간제여도 정규직도 있고, 계약직도 있어서 고용형태가 다양하게 나타나고 있음

- 특히 보조교사의 경우 정부 지원금이 일정하지 않고, 영유아 수에 따라 증감되기도 하여서 지위가 보장되지 않음

“보조교사는 1년단위 계약직이에요. 저는 보조교사를 하다가 원아가 늘면서 정교사로 변경되었는데, 정교사는 정규직이라 신분이 바뀌었어요”(교사 E)

“보조인력은 지원이 없으면 없어지는 직업이라 승계도 안되요. 그나마 정규교사는 승계가 되어서 계약직이라도 문제가 안되는데, 보조인력은 지원금이 없어지면 바로 없어져요. 특히 방학이 되는 1~2월은 지원금이 없어서 안오면 원장이 별도로 마련해 주던지, 아니면 정리가 되요”(교사 D)

## 2) 임금 및 근로조건

○ 보수

- 보수는 일단 보육교사의 근무 년수를 고려하여 호봉제로 기본급이 정해져 있기 때문에 이에 기초하여 지급되고 있음.

- 기본급 외에 처우개선비 및 수당(행사수당, 주임수당, 교사인권 아동인권담당 수당) 등을 포함하여 보육교사 4년차에 약 220~270만원 선 정도임

- 국공립은 근속년수가 반영된 호봉이 적용되지만 민간은 그나마 그런 제도가 없어 경력이 전혀 인정되지 않는 시스템인 것으로 확인됨. 보수 역시 차이가 없음

“민간은 경력에 관계없이 월급이 동일해요. 경력있는 분과 신입은 차이가 있는데, 돌발상황이 발생하면 경력있는 분들이 잘 대처하세요. 그런데 월급이 같은 것은 말이 안되는 거 같아요. 어느 정도 경력을 고려해 주어야 합니다”(교사 E)

○ 복리후생 및 수당

- 복리후생은 국공립은 일정하게 정해져 있으나 민간의 경우 별도의 수당이 책정되는 것은 없으며, 명



절이나 휴가에 어린이집 원장이 별도로 주지 않으면 그나마도 없음

- 원장의 경우 국공립은 보수수준이 정해져 있으며, 경력도 호봉으로 결정되고 있으나 민간이나 가정어린이집의 원장은 별도의 보수가 책정되어 있지 않음. 원장의 보수는 중앙정부에서 제공하는 보육료와 학부모가 별도로 추가 지급하는 보육료로 교사 및 조리사의 인건비를 해결하고 식대와 교구 등의 비용을 채우고 난 뒤 남는 부분으로 원장의 월급이 책정됨
- 이로 인해 어린이집의 정원이 모두 채워지면 일정하게 수익이 발생 하지만 코로나로 인해 영유아들의 수가 급감하면서 실질적인 운영의 어려움도 겪기도 함

“2020년에 원아가 줄고 난 뒤 수입이 많이 줄었고, 그나마 지원금으로 버티고 있는 실정이에요. 그러다 보니 교사들에게 최저임금밖에 못주는 거죠. 연장도 발생시키지 않으려고 하고요. 심지어 2018년에는 보육료는 안오르고 최저임금이 올라서 교사들 월급을 올려주느라 원장인 저는 6개월 동안 월급을 가져가지 못한 적도 있습니다.” (원장 G)

#### ○ 연장근로

- 보육교사들은 연장근무는 연장반 교사가 담당하고 있어 별도의 연장근로가 발생하지 않는 경우도 있음. 또한 구립의 경우 연장근로가 발생하는 경우 사전에 미리 이야기를 하면 초과수당을 주는 것으로 확인됨.
- 다만 민간의 경우에는 시간이 초과되어도 연장근로수당을 주지 않는 경우가 많고, 그리고 주더라도 시간에 맞추어 주는 것이 아니라 일방적인 금액을 정하여 지급하는 경우가 많음

“국공립은 법대로 주는 데 민간은 그렇지 않아요, 월급도 밀리기도 하는데 평가 인증 시기에는 제대로 줘요”(교사 D)

“연장수당을 지원해 주면 좋은데, 연장수당을 지원해주지 않으니까 연장을 발생시키지 않으려고 하고 어쩔 수 없는 경우에 교사들이 당직으로 돌아가면서 해요”(원장 G)

“연장반 교사를 써야 하는데 연장반을 하는 아이들이 많지 않아서 일부 선생님들이 늦게 출근하고 늦게 퇴근하는 방식으로 합니다.”(교사 E)

#### ○ 휴일·휴가

- 구립의 경우 대체로 휴일, 휴가를 정상적으로 부여하고 있음. 연차의 경우 1년미만자는 11일, 1년 이상자는 15일씩 법대로 부여하고 있으며, 휴가 역시 대체교사를 육아종합지원센터를 통해 구해지면 사용할 수 있음
- 반면 민간의 경우 휴일은 근무하지 않을 수 있으나 연차휴가는 거의 사용하지 못하는 것으로 확인됨.

어린이 집의 경우 여름방학과 겨울방학이 일주일씩 있으나 대부분 당직으로 돌아가면서 출근하고 있음

- 병가는 아예 존재하지 않는 경우가 많으며, 특히 이런 부분은 원장이 어떤 마인드를 가지고 있는가에 따라 달리 나타나는 것으로 확인됨

“묵시적으로 여름방학과 겨울방학이 있는데 그중에 절반은 나오고 당직을 하면서 휴가를 때우는 경우가 많아요. 토요일에 쉬다고 휴가를 이야기 하니깐 그런 이야기 하지 말라고 하더라고요”(교사 D)

“민간의 경우 병가는 거의 없는데 원장의 마인드에 따라 달라요. 당시 차가 없어서 대중교통을 이용하다가 다쳤는데 병가라도 줄 줄 알았더니 오히려 대체자 구한다고 월급도 안주더라고요”(교사 D)

“민간에서 연차를 써본적이 없어요. 방학때는 3일 쉬고 나머지 3일은 번갈아 가면서 나왔어요. 국공립은 대체교사가 배치되면 연차를 쓸 수 있어요.”(교사 C)

#### ○노동안전 및 산재

- 보육교사는 관련 법에 따라 건강검진을 하고 있지만 산재에 따른 지원은 별도로 가지고 있지 않았음. 그나마 구립의 경우 4대 보험을 들기 때문에 산재가 발생하면 지원이 될 수 있음
- 반면 민간의 경우 원장의 마인드에 따라 산재 신청을 해주는 경우도 있고 그렇지 않은 경우도 있는 것으로 확인됨

“건강검진은 코로나 검사를 한달에 한번씩 했으며, 백신을 맞은 이후에는 하지 않고 있어요, 산재는 당해보지를 않아서 잘모르겠어요”(교사 A)

“민간에서 산재를 당한 적은 없는데, 신청을 하면 원장의 마인드에 따라 해주는 곳도 있고, 그렇지 않은 곳도 있어요”(교사 C)

### 3) 코로나 19 관련

#### ○업무량 관련

- 업무와 관련하여 주목할 것은 보육교사들의 업무양태가 바뀌었다는 점임. 원래 직접 대면으로 하는 각종 행사를 줌으로 진행하기도 하고 있으며, 바깥놀이를 하지 못하면서 영유아의 놀이 형태에 집중하여야 하는 방식이 달라짐
- 또한 업무량에 있어서는 영유아의 연령이나 보육대상에 따라 약간 차이를 보여주기도 하지만 대체로 코로나로 인해 소독 관련된 업무는 증가하였고, 다른 일상적인 보육업무는 줄어 든 점도 있음. 다만 식사지도나 양치 지도 방식이 마스크의 문제로 인해 개별 지도를 해야 하는 상황이 발생하고 이로 인해

## 시간이 걸리기도 하는 것으로 확인됨

“코로나로 인해 업무가 줄어든 것은 없어요. 발열체크, 소독 3번 등으로 업무가 늘어났어요.” (교사 A)

“업무량이 크게 늘어나거나 변화는 거의 없어요. 정기소독도 지원이 오고, 오히려 시간은 걸려요. 양치나 식사를 도와주기 때문에 시간이 걸려요”(구립 B)

“업무는 줄었어요. 외부활동, 현장학습, 부모참여학습을 못하니까 일지도 안쓰고, 열린어린이집도 못하고 해서 줄었어요. 다만 방역작업은 늘었죠”(원장 F)

“업무량은 소독관련 서류업무는 늘었고 행사나 현장학습을 못하고 외부강사 없이 줌으로 돌리거나 줌으로 하다보니 양태가 많이 바뀌었어요. 학부모 행사나 크리스마스, 추석행사를 줌으로 진행했어요.” (교사 C)

## ○ 물품 및 지원관련

“마스크에 대한 지원은 많이 늘었고, 투명마스크도 처음으로 2장씩 주었어요. 소독도 충분히 지원해주고 있어요” (교사 A)

“마스크는 달마다 주고 있고, 아이들 언어 발달 때문에 투명마스크를 쓰는데 반응이 좋은 것 같아요”(교사 B)

“처음에는 마스크가 없어서 어려웠는데 지금은 충분하고 소독액도 많이 주는데 차라리 소독액 구입비나 자동소독 분사기(플루진) 같은 걸 주면 좋겠어요.” (원장 G)

“소독비지원을 50만원씩 해주어서 좋았어요, 투명마스크도 교사당 1개씩 주었는데 아이들이 무서워해요.”(원장 F)

“방역물품 중에 교사용과 아이용 마스크를 지원해주고 투명마스크도 보내 주었는데 투명마스크의 사용방법을 알려 주지 않아서 아이도 교사도 적응이 필요해요”(교사 C)

## ○ 애로 사항

- 가장 큰 애로사항은 아이들 간의 거리두기가 어렵다는 문제였음. 공간이나 돌봄인력이 그대로 유지되는 상태에서 식사지도나 양치 지도를 하는데 시간이 많이 걸리고, 가림막이 유지 되지 않는 경우가 많았음
- 특히 영아(0~2세)가 문제가 되므로 이에 대한 특별대책이 필요하다는 것임. 영아의 경우 마스크로 인해 언어발달이 늦어지는 현상이 있으며, 투명마스크가 지급되었으나 아직은 현장에서 적응이 되지 못하고 있는 상황임

“거리두기가 안되고 있고 식사를 위해 가림막을 하고 있으나 연령에 따라 불가능한 경우가 있어요, 양치할 때도 문제예요. 그래서 시간이 너무 걸려요”(교사 A)

“아이들이 마스크 쓰는 것이 영아의 경우에 어려워요. 연령별로 조금 더 상세한 지침이 있으면 좋겠어요”(교사 B)

“코로나로 인해 평소대로 양치지도와 식사지도도 할 수가 없어요. 교사당 인원수를 줄여 주어야 하는데, 그런 부분은 고려되지 않는 것 같아요”(원장 G)

“0세반을 빼고 마스크를 써요. 그런데 투명마스크는 아이들이 적응이 안되어서 이상하다고 해요. 시간이 필요한 것 같아요”(교사 E)

“영아(0~2세)들은 마스크를 쓰기 싫어해요. 칸막이도 그냥 두지 않고요.”(교사 C)

“마스크로 인해 발음지도가 안되는 것이 문제예요. 그래서 투명마스크가 지급이 되었지만 아직은 시간이 필요한 거 같아요.”(교사 A)

- 또한 학부모의 부주의함도 지적되었음. 실제로 아이들이 열이 있는 경우 재택을 권하고 있으나 대부분 약과 함께 그냥 보내는 경우가 많은 점도 있고 위기의식없이 교사들에게만 방역을 요구하는 경우도 있어 애로가 발생함을 지적함

“어머님들이 감기 기운이 있어도 그냥 보내는 경우가 많아요. 그래서 부모에 대한 지도도 지침이 있으면 좋겠어요”(교사 A)

“저희는 학부모 중에 등원시키는 경우 음성판정을 받은 검사결과를 받은 분들만 가능하도록 하고 있어요. 일관된 지침이 있으면 좋겠어요”(교사 E)

“어머님들은 위기의식이 적어요. 저희는 추적 되는데 아이들을 무방비 상태로 보내는 경우도 많아요”(교사 C)

#### 4) 개선사항

##### ① 근로조건 관련

##### ○ 교사대 아동 비율에 대한 조정

- 보육교사들이 가장 많이 요구한 것은 교사대 아동의 비율의 줄여 주는 것을 요구하였음. 현재 아동비율을 약 3분의 2 수준으로 줄여야 사실상 밀착보육이 가능하다는 것임
- 코로나 시기에 아동에 대한 식사지도나 양치 지도시에 밀착적인 지도가 필요하고, 그 외 다양한 야외

활동이 축소되면서 보다 체계적인 실내 활동 지도가 필요한데 현재의 돌봄의 비율은 다소 과도하다는 것임. 따라서 이에 대한 조정이 필요함

“교사 대 아동의 비율을 줄여야 밀착보육이 가능해요. 만2세의 경우 현재 7명인데 5명이 적절한 것으로 보이며, 코로나 시기에는 더욱 필요한 거 같아요”(교사 C)

#### ○ 휴게시간 및 휴게공간의 확보

- 상대적으로 국공립의 경우 휴가에 대한 부분은 대체교사지원이 이루어 지면서 연차 휴가나 기타 병가가 가능한 반면, 민간의 경우에는 이러한 지원이 적어 연차휴가에 대한 보장도 요구되고 있음
- 그러나 국공립이나 민간이나 공통적인 것은 보육교사의 휴게시간이 보장되지 않고 있다는 점이었음. 특히 휴게시간이 보장되어도 휴게실이 없기 때문에 휴게시간에 업무공간에 머물면서 서류 업무나 기타 교구 제작업무를 하게되는 현실임. 따라서 보육시설에서 교사들의 휴게공간에 대한 배려도 필요함

“보육교사의 휴게시간이 보장이 안되요. 그리고 보육교사의 휴게실은 없어요. 휴게시간이 보장된다고 해도 휴게할 곳이 없는데 어디에서 쉬나요. 결국 일을 하게되요”(교사 A)

#### ○ 교사 보수수준의 향상

- 보육교사의 보수의 문제는 보수 수준이 최저 시급인 점과 더불어 민간에 있어 경력을 인정해주는 문제가 함께 제기되었음.
- 특히 보육교사의 보수가 최저 시급 수준이고 기타 처우 개선을 위한 각종 수당이 지급되고 있으나 이에 대한 수준도 낮아 각종 수당을 포함해도 연봉 3,000만원 수준인 것으로 파악되어 실질적인 처우 개선을 요구하고 있음
- 더불어 민간에서는 사실상 보육료에 기초하여 보육교사들의 인건비가 책정되어 경력이 높은 경우에도 이를 보완하여 추가지급할 수 있는 여력이 없다고 함. 특히 별도의 원장보수가 국공립과 달리 책정되어 있지 않아 어린이집의 전반적인 여건을 악화시키는 요인이 되고 있음. 따라서 이에 대한 개선도 필요함

“교사의 보수를 조금 높여주면 좋겠어요. 아이가 좋아서 하고는 있지만 기본급도 최저 시급이고, 수당도 많지 않아서 봉사만을 강요할 수는 없잖아요”(교사 A)

“국공립은 호봉이 있는 데 민간의 보육교사는 보육료의 범위에서 지급되다 보니 경력이 인정되지 못해요. 원장도 마찬가지로요, 남은 돈에서 가져가야 하니까요. 민간도 안정적으로 운영되려면 국공립까지는 안되더라도 일정하게 보육료외에 지원이 필요합니다”(원장 F)

#### ②코로나 관련

○ 영아에 대한 별도 마스크 정책 고려

- 코로나 관련하여 마스크 대란 이후 소독제와 마스크는 충분히 전달되고 있으나 보다 세밀한 지침이 필요함을 제기함. 예를 들면 영아의 경우 마스크를 쓰고 있어 이로 인한 다양한 문제점이 나타나고 있으므로 보다 현장적합적인 코로나 방역 지침이 필요함

“코로나 관련하여 영유아의 특징을 고려하여 마스크를 착용하는 방침을 세우면 좋겠어요. 영아의 경우 언어발달에 장애가 있고 그로 인한 다양한 부분의 인지가 늦어지는 경향이 있어요”(교사 C)

○ 방역관련 전문소독기구지원

- 방역관련 전문적인 소독 기구나 청소의 지원을 요구하고 있음. 지금까지 전체소독을 위한 방문지원이 있었으나 공기살균 소독기나 전문청소원을 지원해주는 시스템이 필요함을 이야기 함

“방역을 전문적으로 해주면 좋겠어요. 어린이 집은 매번 닦고 청소해야 하므로 공기살균 소독기를 지원해주거나 전문 청소원을 지원해주면 좋겠어요.”(원장 F)

○ 어린이집 이용 학부모의 방역지침 구체화

- 어린이집에 영유아를 보내는 학부모의 방역 지침도 명확하게 제기하는 것이 필요하다고 함. 보육교사에 대한 지침은 강조되고 있으나 학부모에 대한 지침은 없어 어린이집이 알아서 원칙을 세우는 경우가 있으므로 이를 좀더 총괄적으로 제기해주는 것이 필요하다고 함

“사실 유아가 걸려오는 경우도 있거든요, 부모님들에 대해 자가 진단키트로 안되고요, 부모님들도 의무적으로 백신예방을 하도록 하면 좋겠어요”(원장 F)

③ 기타 관련

○ 보육교사의 인권 존중

- 학부모들이나 원장에 의한 보육교사의 인권을 고려하는 정책적 배려가 필요하다고 함. 실제로 학부모들의 요구를 무조건 수용하기 어려운 경우도 있으며, 부당한 경우도 있으나 이를 하소연 할 수 있는 곳이 마련되어 있지 않음 따라서 보육교사의 인권을 보장하는 학부모나 원장의 인식전환을 위한 정책이 필요함

“학부모들이 집에 있는 경우 아이들의 놀이감을 도와달라는 요구가 있기도 해요. 그건 사실 보육교사의 역할은 아니잖아요”(교사 C)

“교사의 인권도 존중해주면 좋겠어요. 부모가 원장에게 문제제기를 하는데 때로는 잘못된 이야기를 하는 경우가 있거든요. CCTV가 있어서 오히려 교사의 잘못이 아니라는 것이 확인되기도 해요.”(교사 B)

#### ○ 외국인 영유아 보육료 지원

- 다문화 가정이 은평구에 많으므로 이에 대하여 다른 일반 보육아동과 동일하게 보육료를 지원하는 정책이 필요함. 특히 현재 기준이 다소 까다로워 어린이 집에서 다문화 가정 영유아를 수용하고 지원을 받는 것이 어려운 상황임. 따라서 이에 대한 개선이 필요함

“다문화 가정이 많은데, 외국인 가정은 보육료 지원을 해주지 않아요. 다른 구는 해주는 경우가 있고, 경기도도 해주는 걸로 알고 있어요. 이와 관련해서 지원조건이 너무 까다로운데 우리지역에 사는 다문화 가정의 원아에 대한 지원을 해주면 좋겠어요”(원장 G)

#### ○ 시스템의 전산화를 통한 서류업무 축소

- 어린이 집의 경우 보육료 지급과 관련된 반복적 서류업무가 상당히 많고 이것이 보육교사의 업무부담으로 연결됨. 따라서 동일한 양식의 시스템으로 많은 어린이집들에 인프라를 통해 입력하고 보고할 수 있는 전산 시스템의 구축을 통해 서류업무를 축소시킬 필요가 있음

“서류작업이 너무 많아요. 프로그램이 통일이 되어서 공급해 주면 서류작업을 하지 않아도 바로바로 보고 사항이 전달되는 시스템이 되면 좋겠어요”(교사 E)

#### ○ 보육교사 보수교육 내용의 질적 개선

- 보수교육과 관련하여 보육교사들이 받고 있는 교육의 내용이 지나치게 매년 동일한 형태로 진행되어 형식적으로 운영되고 있음. 어린이 집에서 활용가능한 콘텐츠를 제공하거나 혹은 사례공유가 될 수 있는 교육이 필요함

“보수교육강의가 너무 형식적이에요. 좀더 현장 밀착적인 사례 제공과 공유가 필요하고 발달에 대한 이해나 다양한 새로운 프로그램의 제시와 같은 교육이 이루어 질 필요가 있어요”(교사 E)

#### ○ 기타 어린이집 환경개선과 교구지원

- 민간에서는 어린이집에서 수용하고 있는 영유아의 수에 기초하여 지원되면서 그에 따른 놀이감 개발이나 기타 교구의 부족이 나타나고 있음. 그래서 이에 대한 지원이 확대될 필요가 있음

- 또한 현재의 프로그램은 아이들의 다양성을 수용할 수 있는 환경이 아니라 모두 정해진 프로그램에 따라 획일적인 행동양식을 할 수 밖에 없어 아이들의 요구가 충분히 소화되지 못하는 경우가 있음. 따라서 보다 체계적인 검토를 통해 아이들의 다양한 요구를 수용할 수 있는 프로그램이 준비되고 지원되기를 원하였음

“교구지원이 좀 되었으면 좋겠어요. 큰 놀이감(트램플린) 같은 것은 구청에서 로테이션 하면서 대여지원을 해주면 좋겠어요. 그 외 아이들이 마음껏 놀 수 있는 완구나 교구지원이 되면 좋겠어요”(교사 E)

“어린이집 환경을 놀이중심교육으로 이루어지고 있는데 약간 일방적이예요. 낮잠자는 시간에는 안자는 아이들이 지낼 수 있는 환경이 없어요, 아이들이 어떤 프로그램을 하고 싶지 않을 때 하지 않아도 되는 환경이 조성되어 있지 않아요”(교사 C)

### 제3절 시사점

#### ○ 민간어린이집에 집중된 기간제 계약

- 보육교사에 대한 근로계약은 기존의 연구에 기초하면 대체로 정규직으로 파악되고 있으나 인터뷰 결과는 다르게 나타났음
- 구립어린이집의 경우 근로계약을 연단위로 체결하고 있었으나 실질적으로는 정규직으로서 고용과 무관하게 진행되고 있었으나 민간의 경우 실질적인 비정규직인 경우가 존재함을 확인함
- 특히 민간어린이집의 보육교사는 정부지원금에 의존하고 있어 원아가 부족할 경우 보조교사의 고용 불안으로 바로 연계되는 형태로 나타나고 있음
- 보조교사나 대체교사의 경우는 정책적으로 시간제로 고용하기 때문에 계약직도 있었음

#### ○ 최저임금의 구조를 가진 민간 어린이집

- 보육교사의 보수는 구립의 경우 근속년수를 고려한 별도의 호봉체계를 가지고 있음. 2021년 보육교사의 인건비 1호봉은 약 1,940,800원으로 책정되어 있으며, 그 외 처우개선비와 수당을 포함하여 약 220만원 이상을 받고 있는 것으로 확인되었음
- 그러나 민간의 경우 정부의 보육교사 인건비의 호봉을 적용하는 것이 의무사항이 아니어서 사실상 경력을 인정하지 않고 있는 것으로 확인되며, 특히 민간이나 가정어린이 집은 별도의 보수가 정해져 있지 않아 실질적인 보육교사의 인건비 책정에 부정적으로 작용하고 있는 것으로 확인됨
- 더욱이 코로나19로 인해 원아의 급감을 경험한 민간어린이집은 그나마 수입이 줄고, 보육교사의 저임금 뿐만 아니라 고용불안까지 연계되어 나타났음을 확인함



### ○ 지급되지 않는 연장근로 수당

- 보육교사의 경우 대체로 연장근로는 연장보육대체지원금이 있고, 연장보육을 담당하는 대체교사가 있어 일반 보육교사의 경우 연장근로가 발생하지 않는 것으로 확인됨
- 다만 민간의 경우 대체교사가 지원되지 않거나 법과 무관하게 지급하는 사례가 있으며, 아예 지원을 하지 않고 당직으로 처리하는 경우가 있음이 확인됨 . 이러한 결과는 기존 연구에서도 확인된바, 박지순외(2021)의 연구에서 연장근로수당이 지급되지 않는 경우가 66.7%였던 것으로 확인됨

### ○ 실질적 보장이 어려운 휴게시간과 휴일

- 보육교사의 경우 기존연구에서도 확인되었듯이 법률에 따라 휴게시간이 명시되어 있으나 사실상 별도의 대체교사나 보육교사가 없는 상태에서 영유아를 분리할 수 없고 이로 인해 휴게시간이 보장되기 어려움
- 은평의 경우에도 어린이집에 보육교사를 위한 별도의 휴게실이 설치되어 있는 경우가 드물기 때문에 교사와 영유아들이 분리되기 어려운 상태이며 이로 인한 온전한 휴게시간의 보장은 어려운 것으로 확인됨
- 또한 휴가의 경우 구립은 대체로 대체교사 지원을 통해 연차휴가를 보장해주는 것으로 확인되나 민간의 경우 방학의 명목으로 일주일 정도 휴가가 부여되나 이것도 연차를 소진하거나 혹은 3일은 당직의 개념으로 출근하여야 하는 것으로 확인됨

### ○ 정착된 코로나 19 관련 물품지원

- 코로나 19 관련한 마스크와 소독제의 지원, 방역 관련 지원은 초기와는 달리 원활하게 진행되는 것으로 확인됨
- 최근 영유아의 언어 발달과 관련하여 투명마스크가 지원되고 있으나 아직 현장에서는 정착되지 못하고 있는 것으로 확인됨. 일부 영유아가 거부하거나 교사들이 해당 마스크의 착용을 충분히 공감하지 못한 채 내려와서 사실상 사용되지 않는 경우도 확인됨

### ○ 코로나19로 인해 변화된 업무

- 코로나 19로 인해 보육교사들의 영유아 기본 생활습관 관련 업무, 소독업무와 서류 업무는 증가하였고, 외부 활동이나 부모참여 학습, 현장학습 등의 업무는 줄어들었음
- 보육교사들은 영유아의 연령에 따라 식사지도, 양치지도를 분리하여 진행하기도 하고 있어 개별 생활습관 관련 지도 시간이 증가하였고, 교구소독 관련 업무가 상당히 증가하였음. 반면 외부활동이 줄어들

들고, 행사 등의 업무가 줄어들었음

- 일부 학부모들의 부주의 한 경우도 발생하고 있어 보육아동에 대한 어린이집 이용관련 기준을 좀더 명확하게 할 필요성도 제기됨

### ○ 개선 사항

- 교사대 아동의 비율조정이 시급함. 기존연구에서도 확인되었으나 코로나 19와 무관하게 아이들의 보육비율이 만 2세~만 3세가 7인당 1인이고, 만3세~4세는 15인당 1인이 배치되고 있어 보육교사의 업무부담과 스트레스가 증가하고 있는 것으로 확인됨
- 휴게시간과 휴게공간의 확보가 필요함. 교사들의 휴게시간은 보육아동에 대한 밀착보육과 보육의 질적 발전을 위해 반드시 필요한 조치라고 할 수 있음. 특히 민간과 구립 모두 공통적으로 개선되어야 하는 사항으로 정책적 차원의 접근이 필요함
- 교사 보수수준에 대한 향상도 필요함. 특히 구립에만 적용되고 있는 호봉을 통한 경력인정이 민간에도 확대 적용될 필요가 있으며, 이를 위한 정책적 차원의 지원이 필요함
- 코로나 관련하여 영유아의 연령에 따른 세부적인 지침의 필요성이 제기됨. 실제로 영유아의 발달단계를 고려하여 투명마스크의 활용은 의미가 있으나 이에 대한 적응시기를 고려한 지침의 제공이 필요함. 또한 방역관련 전문 소독 기구를 지원해주는 것도 필요함
- 어린이집 이용과 관련된 학부모의 방역지침이 구체화 되어야 하며, 이를 보다 체계적으로 제시함으로써 타 보육아동에 대한 전파 가능성을 차단해주는 것이 필요함
- 또한 보육교사의 인권존중, 외국인영유아 보육료의 지원, 시스템의 전산화를 통한 서류업무 축소, 보육교사 보수교육의 개선등이 제기됨

# 제5장 병원 청소 및 환자 이송노동자



# 제5장

## 병원 청소 및 환자 이송노동자

### 제1절 기존연구 및 정책 현황

#### 1. 병원산업 현황

- 병원은 의사와 간호사를 비롯해 70여 개 직종 노동자가 함께 일하는 노동집약적 사업장임
- 병실 청소와 화장실 청소, 응급실, 수술실 등을 쓸고 닦는 청소노동자, 검사실로 환자들을 안내하고 이송하는 환자이송 노동자를 비롯하여 주차, 경비, 시설안전관리 등 많은 업무를 비정규직 노동자들이 담당하고 있으나 이에 대한 실태가 부재하여 규모를 파악하는 데 한계가 존재함

#### 1) 서울시·은평구 의료기관 현황

- 서울시 의료기관은 총 17,916개로 공공의료기관은 23개 있고, 은평구는 서울시의 3.78%인 677개 의료기관이 있으며 공공병원이 2곳 있음. 2020년 기준 의료기관 종사자<sup>20)</sup>는 서울시에 173,767명, 은평구에 5,296명이 있음

20) 서울시 공공데이터 (2020) 의사, 치과 의사, 한의사, 약사, 조산사, 간호사, 간호조무사, 의료기사, 보건 의료 정보관리사에 대한 인원임

〈표 5-1〉 서울시 의료기관 현황 (2020)

자치구	구분	병의원					특수병원		치과병원		한방병원		조산원
		계	종합병원	요양병원	병원	의원	부속병의원	결핵병원	정신병원	치과병원	치과의원	한방병원	
서울시	17,916	56	126	228	8847	57	1	1	62	4864	60	3611	3
은평구	677	2	7	10	321	-	1	-	1	188	2	150	-

출처: 서울시 공공데이터

〈표 5-2〉 서울 소재 공공의료기관 현황 (2020.12.31. 기준)

구분	계						서울특별시					중앙행정				
	계	종합병원	병원	요양병원	치과병원	의원	종합병원	병원	요양병원	치과병원	의원	종합병원	병원	요양병원	치과병원	의원
서울시	23	10	8	2	2	1	4	5	1	1		6	3	1	1	1
은평구	2		2					2								

출처: 보건복지부 홈페이지

## 2) 보건의료산업 고용구조

- 통계청이 발표한 ‘경제활동인구조사 부가조사’에 따르면 2020년 8월 현재 비정규직 규모는 850만 명(임금 노동자의 41.6%)이고, 이중 보건업 사회복지서비스업의 비정규직 비율은 2005년 26.8%, 2015년 37.7%에서 2020년 8월 48.6%로 계속 증가하고 있음
- 2009년 보건의료노조 산하 50개 지부 대상 조사에 의하면 정규직 78.5% (26,430명), 직접고용비정규직 7.6% (2,558명), 외부노동력이 13.9% (4,688명)으로 나타남. 용역/도급, 파견 노동자를 포함하여 외부노동력 비율을 보면 청소년동자는 99.3%, 이송노동자는 100%가 외주화에 의존하고 있는 것으로 나타남

〈표 5-3〉 보건의료노조 산하 병원 직종별 외주화 실태 (2009) (단위: 명, %)

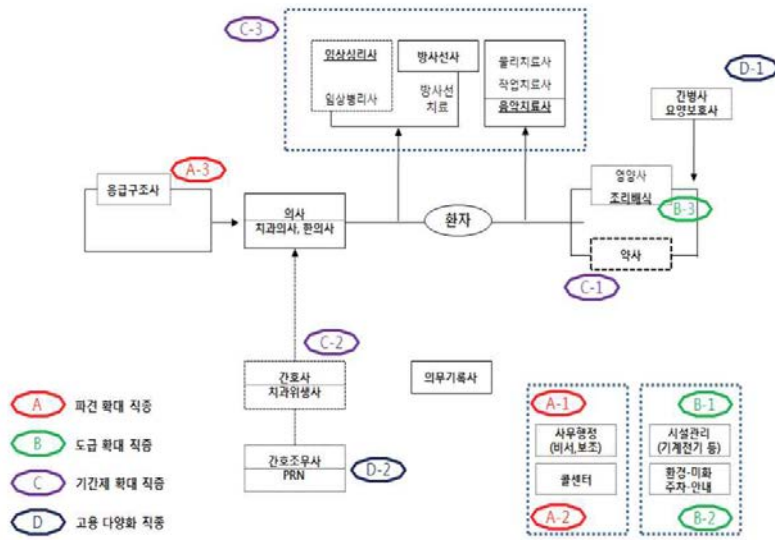
구분	직접고용 비정규직		외부노동력				주요 직종과 업무
			용역/도급		파견		
간호 업무	1,020	39.9%	148	3.6%	405	65.2%	간호사/간호조무/파트타임 등
의료기술 업무	241	9.4%	0		26	4.2%	영상의학/임상병리/방사선치료
물리·재활 치료업무	39	1.5%	2	0.1%	0		물리/재활치료
치위생업무	15	0.6%	0		0		
의무기록/ 의료정보	83	3.2%	0		29	4.7%	
약무직	108	4.2%	10	0.2%	7	1.1%	야간/ 파트타임 등
시설기술직	52	2.0%	426	10.5%	0		전기/기계. 시설유지관리
사무행정직	314	12.3%	151	3.7%	5	0.8%	사무보조/사회복지/사업팀/ 원무/홍보/대체인력
전산/전산유지보수	3	0.1%	0		11	1.8%	
- 청소	10	0.4%	1,569	38.6%	14	2.3%	
- 식당 (조리배식)	183	7.6%	657	16.2%	65	10.5%	영양사/조리/배식
- 세탁	10	0.4%	32	0.8%	1	0.2%	세탁수거/배달/교체
- 재봉실			1	0.1%	0		
- 운전	2	0.1%	18	0.4%	0		
- 주차 관리	1	0.1%	356	8.9%	2	0.3%	
- 보안 경비	9	0.4%	393	9.7%	37	6.0%	경비/안내/주차안내
- 승강기 운행	22	0.9%	14	0.3%	0		
- 전화 예약/교환	0		72	1.8%	0		
- 이송	0		10	0.2%	0		수술실/병동이송
- 간병 업무	6		0		8	1.3%	
- 장례식장	41	1.6%	29	0.7%	11	1.8%	
- 기타	399	15.6%	180	4.4%	0		시설/청소/경비 총괄
합계	2558	100%	4068	100%	621	100%	

출처: 보건의료노조 내부자료 (2009), 보건의료노조 50개 지부 실태조사. 경제사회발전노사정위원회(2015) 재인용.

### 3) 병원 비정규직 고용 형태

- 정부의 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책으로 국립대병원을 중심으로 일부 병원이·경비·시설관리 등의 업무를 하는 파견·용역 노동자를 직접 고용했지만, 여전히 다수 병원에는 간접고용 노동자가 남아 있음
- 병원에서는 전문 의료인력을 제외한다면 대부분 직종에서 비정규직이 고루 활용되고 있음. 건강검진 센터, 방문간호업무 등에서는 시간제를, 환자이송, 보조업무 등에서는 파견근로를, 그 밖의 청소, 경비, 주차, 시설, 전산, 세탁 등의 업무는 다른 업종과 마찬가지로 외주화되어 간접고용으로 다양하게 비정규직을 활용하는 것으로 나타남 (한국고용노사관계학회, 2014)

〈그림 5-1〉 병원의 주요 직종별 고용관계 도표



출처: 전국보건의료산업노동조합 (2014), 한국고용노사관계학회, 2014 재인용.

- 직종이 다양한 만큼 업무특성이 다르고 연력, 학력, 임금수준, 사회적 인식, 환자와 보호자들의 태도 등도 천차만별인 다양한 직종의 노동자들이 긴밀한 협업체계를 형성하지 못할 경우 의료인과 비의료인, 환자 직접대면 업무와 간접대면 업무, 의사직종과 나머지 직종 등 업무 직종 간 갈등과 대립이 발생됨
- 인력 간 업무분장이 명확하지 않을 경우 업무분담과 책임영역을 놓고 직종 간 갈등이 심화되며 인력 부족은 이를 더 악화시키는 요인임 (이정훈 외, 2017)

## 2. 청소·이송 노동자 주요 쟁점

### 1) 병원 청소노동자 관련

- 청소노동자에 관한 기존연구는 크게 열악한 노동환경, 조직화에 관한 연구로 이루어졌고, 청소 노동 시장 전반을 대상으로 하고 있어 병원의 청소노동자 관련 연구는 많지 않음. 따라서 이하에서는 다양한 문헌을 통해 제기되는 문제점을 쟁점별로 정리함

#### ① 고용불안정성과 사회복지제도 배제

- 이승윤·서효진·박고은(2018)은 하청 청소 노동시장의 고용구조 및 노동조건에 관한 연구를 통해 하

청업체에 고용된 중고령 여성 청소노동자들은 고용불안정성과 장시간의 높은 강도의 노동을 하고 있으면서도, 간접적인 고용관계 및 중고령 여성이기 때문에 사회보장제도에 의해 충분히 포괄되거나 보호받지 못하고 있다고 함

- 여성 청소노동자들은 기초연금 및 국민연금을 포함한 공적 연금제도에 의한 노후소득보장 정도가 매우 열악하였음. 공적연금제도는 이들의 노후소득 불안정성 완화에 별다른 기여를 하지 못하였으며, 여성 청소노동자는 낮은 시장 임금에라도 의존할 수밖에 없음
- 청소노동자들의 경우 국민연금 급여 수준이 낮기 때문에 퇴직금이 일시적으로나마 큰 의미가 있었으나, 원-하청 구조로 인한 잦은 업체변경 및 단기계약으로 인해 퇴직금을 받지 못하는 경우가 존재
- 고용보험에서도 현행 실업급여제도는 가입자격 관련 연령 기준으로 인해 65세 이후 업체가 변경되는 경우 실질적으로는 같은 곳에서 노동을 지속하였어도 실업급여 가입자격이 박탈되게 됨. 또한, 중고령 여성 노동자들에게 실업급여를 지급하기 위한 직업훈련과 구직활동의 정합성이 낮고 산재보험 혜택을 받는 경우가 드물
- 청소노동자 고용과 임금의 안정성은 노동조합 가입 여부에 따라 차이를 보이는 것으로 분석됨

○ 김유선(2014)은 대학, 병원, 아파트, 학교, 구청 5개 부문 비정규직에 대한 근로조건 실태조사에 의하면 정규직 노동자들의 임금은 최저임금을 기준으로 결정되는 경우가 많고, 상여금과 각종 수당, 근속에 따른 호봉 상승이 없는 경우가 많고 복지혜택은 거의 제공되지 않고 있음. 노동조합 조합원의 임금이 비조합원보다 유의미하게 높게 나타남

## ② 짧은 휴식시간과 휴게공간 부재

○ 병원의 청소노동자들은 휴게공간이 설치되어 있으나 휴게공간이 넓은 병원 안에 작업하는 곳과 멀리 떨어져 있고 점심시간을 제외하고 휴식시간이 중간중간 부여되어 10분에 불과하여 실질적으로 사용하기 매우 어려움

- 코로나19 방역의 최전선에 있지만 별도의 휴게실이 충분하지 않거나 멀리 있어 화장실에서 식사하는 등 감염에 노출되는 경우가 많음<sup>21)</sup>

○ 병원 청소노동자 휴게실 실태조사 결과 400여 명의 병원 청소노동자를 대상으로 한 실태조사 결과, 전체 응답자의 절반(48.1%)이 “휴게실이 없다”고 답했으며, 휴게실이 없거나 너무 좁아 창고(23.2%), 계단 밑(22.2%) 등에서 휴게시간을 보낸다고 답함<sup>22)</sup>

21) 시사저널, 2021.10.30. 나는 코로나 시대 투명인간 청소노동자입니다.

22) 노동과 세계, 2021.11.19. 병원 청소노동자들의 쉴 곳은 없다.



### ③ 감염에 노출

- 윤보라김숙영(2015)의 논문에 따르면, 6개 병원의 161명의 청소노동자 설문데이터 결과를 토대로 건강손상은 어깨, 목, 하지, 상지 근육통, 스트레스, 전신피로, 요통 등이 많아 44.8%가 경험하고 있으며, 사고 손상은 주사침 등에 의한 상해 경험이 높고, 건강과 안전에 대한 정보를 받지 못하는 것으로 확인됨
  - 특히 사고 손상에 영향을 미치는 요인으로 소독, 소음, 안전시설이나 장치의 부적절함으로 나타났고, 특히 안전시설이나 장치가 부적절할수록 사고 손상을 더 많이 경험하고, 이로 인해 적절한 작업환경을 만들어 주는 것이 상당히 중요함을 지적하고 있음
  
- 청소노동자는 격리 병실을 청소하기도 하지만 병원에서 적절한 방호복이나 마스크조차 충분히 지급하지 않고 있음. 반면 의사나 간호사, 정규직 노동자를 위한 마스크와 방호복은 별도로 지급되고 있으나 같은 격리 병실을 청소하는 노동자에게 충분하게 주지 않고 있음
  - 특히 작업복은 병원에서 세탁실이 없어 비닐에 싸서 집으로 가져와 세탁하는 경우가 많은 것으로 확인됨<sup>23)</sup>
  
- 이상윤(2016)의 연구<sup>24)</sup>에 의하면 청소노동자들의 62.5%가 환자에게 사용한 주사바늘, 칼 등에 찔리거나 베인 적이 있고, 경험률이 높은 병원은 82.5%나 되었음. 더구나 사고 후 39.2%는 원청인 병원에 사고가 보고되지 않았다고 응답했고, 업무를 쉬게 될 경우 본인 연차나 무급병가를 사용했다고 대답한 비율이 23.4%로 나타남

### ④ 업무적, 인격적 괴롭힘

- 정흥준김정훈(2018)은 병원이 아니라 다양한 산업에서 청소·경비·시설관리 노동자의 직장 내 괴롭힘 실태를 조사한 바 있음
  - 해당 부분에서 병원에 근무하는 청소, 경비, 시설관리 노동자도 포함되어 있었고, 업무상 괴롭힘, 노조활동 괴롭힘, 물리(신체)적 괴롭힘, 인격적 괴롭힘, 성적 괴롭힘으로 구분하여 실태를 파악함
  - 연구 결과 58.8%가 직장 내 괴롭힘을 경험한 것으로 확인되며, 업무상 괴롭힘이 20.9%로, 인격적 괴롭힘이 20.1%로 많았음. 그 외 노조활동괴롭힘은 16.3%, 폭행위협 등 물리적 괴롭힘이 13.7%, 성적

23) 시사저널, 2021.10.30. 나는 코로나 시대 투명인간 청소노동자입니다.

24) 국립대병원 3곳, 국립대병원이 위탁 운영한 시립병원 1곳 총 4개 병원 360명의 청소노동자를 대상으로 한 청소노동자 주사침 사고 실태조사를 함

괴롭힘은 10.1%로 나타남. 특히 비정규직을 대상으로 한 괴롭힘이 전체 항목에서 더 높게 나타나며 관리자에 의한 괴롭힘이 높은 것으로 확인되었음

- 최근 모 병원에서는 노조활동 괴롭힘의 형태로 특정 노총 조합원의 담당구역을 이동하게 하고, 구역 교체조치를 조건으로 노조 탈퇴를 종용하는 부당노동행위를 하여 문제가 되기도 하였음<sup>25)</sup>

## 2) 이송노동자 관련

- 이송노동자에 관한 기존 연구는 부재하여 보건의료산업 감정노동 실태연구에 의한 이송노동자 실태를 중심으로 살펴보고 다양한 문헌을 통해 제기되는 문제점을 쟁점별로 정리함

### ① 이송노동자 노동실태

- 이정훈 외(2017)는 서울시 환자이송 노동자를 포함하여 보건의료산업 종사자(전공의, 간호사, 간호조무사, 의료기사, 사무행정, 약사, 환자식 배식담당, 환자이송, 기타) 1,525명을 대상으로 보건의료산업 감정노동 실태연구를 수행함. 이송노동자의 직장 만족도는 각 직종 중에서 전공의 다음으로 낮은 만족도를 보였고, 낮은 만족도 순을 보면 노동강도 > 임금수준 > 고용안정 순으로 나타남
  - 비정규직이 64.8%, 1일 평균 노동시간 8.21시간, 1주일 평균 출근일수 5.12일
  - 보건의료산업노동자 하루 평균 응대하는 환자 수는 평균 33.8명, 응대보호자 수는 평균 24.8명에 비해 이송노동자는 38.75명의 환자를 응대하고 32.17명의 보호자를 응대함
  - 평균 임금수준은 월 240만 원의 저임금 직종으로 직종 간 임금격차가 심함
  - 연차사용일이 9일 미만인 직종은 전공의(7.96 일), 간호사(8.41일), 환자이송(8.65일)으로 이들 직종이 다른 직종에 비해 연차를 제대로 사용하지 못함
  - 감정노동 관련 이송노동자는 '환자 응대의 과부하 및 갈등' 15.45%, '조직의 감시 및 모니터링 관련' 19.2%, '조직의 지지 및 보호집단 관련' 36.7%가 위협집단에 속하는 것으로 나타남. 감정노동 수행 중 문제 발생 시 노동자 지원체계가 부재하여 어려움을 겪고 있음
  - 환자(보호자)로부터 부당한 대우 유경험 비 욕설이나 폭언 등 언어적인 폭력 54.5%, 무리한 요구 47.3%
  - 이송노동자의 감정노동 원인으로 인력 부족이 31.9%, 고용불안 12.8%, 갈등관계 12.1%, 부당한 언행 1.3%로 나타남

25) 한겨레, 2021.10.13. 세브란스 병원 청소노동자 민주노총 탈퇴시킨 문건 나왔다.

## ② 백신접종, 보호장구 착용, 감염정보에 대한 차별

- 병원에서 환자 이송노동자들이 간접고용 형태로 일을 하면서 1차 백신 접종대상자가 아닌 것으로 분류되는 상황이 발생함
  - 보건당국이 마련한 코로나19 예방 접종개요에서 접종대상자를 보건의료기본법, 의료기사 등에 관한 법률에 의해 면허를 가진 사람들을 대상으로 하여 환자이송업무를 하는 노동자가 비정규직이라는 이유로 백신을 맞지 못하는 상황이 발생하였음
  - 이후 논란에 직면하여 환자 이송요원에 대하여 자체 접종계획에 따라 시행하도록 하여 개선되기도 함<sup>26)</sup>
- 병원의 간접 고용된 노동자는 결핵 환자들이 있는 격리 병실을 들어갈 때도 간호사는 N95 마스크를 쓰고 있지만, 이송노동자는 덴탈마스크를 쓰거나 맨몸으로 환자를 맞거나 실제 결핵에 감염되기도 함<sup>27)</sup>
- 환자이송 시 감염질환을 미리 알려주는 용지가 있고 바코드로 표시되어 있지만, 그 바코드가 까맣게 덮여져 있는 경우들이 있어 환자의 감염정보를 인식하지 못해 감염에 대한 불안함이 늘 상주함<sup>28)</sup>

## ③ 업무량 과다, 인권침해

- 1일 환자이송 건수는 많을 때는 40건가량 소화하고 1건당 최대한 10분 이내로 마무리하려 하지만 환자건강상태에 따라 시간이 더 소요된다고 함. 처리가 늦어지면 총무과에서 독촉 전화가 와 시간이 촉박해서 뛰어다닐 수밖에 없고 환자나 보호자로부터 험한 말이나 싸대기까지 맞는 등 인권침해가 발생하기도 함<sup>29)</sup>
- 환자이송 업무를 맡고 있는 노동자들이 가장 문제로 삼은 것은 무엇보다 인력 부족이며, 환자이송을 담당하는 당사자에게는 업무 과다로 인하여 피로도가 높아져 업무수행에 장애가 될 수 있음<sup>30)</sup>

## 3. 산업안전보건법 개정<sup>31)</sup> \_휴게시설 의무설치 조항 신설

26) 연합뉴스, 2021.3.5. 환자 이송요원은 비의료인 백신 우선접종 안된다?

27) 메디컬타임즈, 2015.6.26. 환자이송 노동자, 움직이는 세균 덩어리로 불리죠

28) 국회도서관 전자자료, 소모품에서 인간으로! 병원 비정규 노동자들의 외침! : 병원 비정규직 노동자 집담회 (2017.3.31.), 패널 토론 내용 정리

29) 상계서

30) 현대건강신문. 2020.8.6. '무노조' 삼성서울병원에 첫 노조 만들어졌다. 환자 이송업무 담당자 중심

○ 산업안전보건법에서는 사업주의 휴게시설 설치 의무에 관한 별도의 규정을 두지 않고, 고용노동부령인「산업안전보건기준에 관한 규칙」에서 이를 정하고 있어 제재가 이루어지지 못하였으나 올해 사업주 휴게시설 의무조항을 신설하여 2022년 8월 12일부터 시행됨

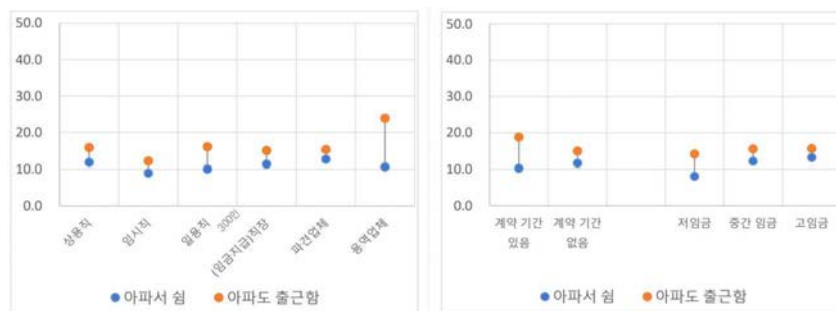
○ 사업주는 근로자(관계수급인의 근로자를 포함)가 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추도록 하고, 사업의 종류 및 상시 근로자 수 등 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장의 사업주는 고용노동부령으로 정하는 설치·관리기준에 맞는 휴게시설을 갖추도록 하며, 이를 위반한 경우 휴게시설 미설치에 대하여는 1천500만원 이하의 과태료를, 휴게시설 설치·관리기준 미준수에 대하여는 1천만원 이하의 과태료를 부과하게 함

#### 4. 노동자 재해 시 소득손실 보상을 위한 유급병가 및 상병수당 도입의 필요성

##### 1) 아파서 쉬 비율 대비 아파도 출근한 비율

○ 김수진외(2020)가 5차 근로환경조사(2017)를 활용하여 아파서 쉬 비율, 아파도 출근한 비율을 세 부집단별로 비교한 결과를 보면 상용직인 경우 아파도 출근한 비율은 아파서 쉬 비율의 1.3배인 반면 일용직에서는 1.6배였음. 일한 곳에서 임금을 받는 경우 그 비율은 1.3배였으나 용역업체에서 받는 경우는 2.2배였음. 계약 기간이 정해져 있지 않은 경우 아파도 출근한 비율은 아파서 쉬 비율의 1.3배였으나 계약 기간이 정해져 있는 경우 그 차이는 1.8배였음

〈표 5-4〉 임금근로자: 종사상 지위 및 임금 지급처, 계약직 여부 및 임금 수준별 아파서 쉬 비율, 아파도 출근한 비율



출처: 김수진, 김기태 (2020), 『누가 아파도 쉬지 못할까: 우리나라의 병가제도 및 프리젠티즘 현황과 상병수당 도입 논의에 주는 시사점』, 보건복지 ISSUE&FOCUS. 제391호.

31) 제128조의2(휴게시설의 설치) ① 사업주는 근로자(관계수급인의 근로자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)가 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다.  
 ② 사업주 중 사업의 종류 및 사업장의 상시 근로자 수 등 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장의 사업주는 제1항에 따라 휴게시설을 갖추는 경우 크기, 위치, 온도, 조명 등 고용노동부령으로 정하는 설치·관리기준을 준수하여야 한다.

## 2) 재해 시 손실보상 관련

○ 이재훈(2020)은 노동자의 업무 외 부상과 질병으로 인한 법적인 보호가 없고, 취업규칙이나 단체 협약 등에서 사용자의 책임을 임의로 규정하고 있기 때문에 유급 병가휴가를 받고 있지 못함. 이는 사업장 규모가 작고, 고용이 불안정할수록 도입률은 낮음

- (사업장 규모별) 5인 미만 사업장 12.3%, 5~10인 미만 15.5%인 반면, 300~1천인 미만 71.1%, 1,000인 이상 80.6%
- (고용 형태별) 정규직 59.5%, 비정규직 18.7%
- (종사상 지위) 상용직 55.5%, 임시직 18.1%, 일용직 2.7%
- (근로 시간별) 시간제 10.7%, 전일제 49.2%
- (노조 유무) 노조 있음 58.3% 노조 없음 36.5%

〈표 5-5〉 유급병가와 상병수당 제도의 국제적 현황

지역	국가수	유급병가 만 보유	공적 상병수당*	모두없는 국가	
				수	국가명
유럽	45	1	44	-	
아시아·태평양	51	24	21	6	한국, 키리바시, 마셜제도, 미크로네시아, 팔라우, 레바논
아프리카	50	32	14	4	부룬디, 나미비아, 가나, 세네갈, 시에라리온
아메리카	38	4	33	1	미국(법정유급병가: 13개 주와 DC, 20개 도시와 3개 카운티)
세계	184	61	112	11	
OECD	37	2	33	2	

출처: 이재훈(2020), 『외국의 유급병가, 상병수당 현황과 한국의 도입방향』, 사회공공연구원 이슈페이퍼

○ 김수진, 김기태(2020)의 상시 10인 이상의 근로자를 고용한 사업장의 취업규칙 자료분석에 따르면 약 42% 사업장의 취업규칙이 병가제도에 관한 규정을 담고 있었으나 전체 사업장 중 유급으로 병가를 제공하는 기업의 비율은 7.3%에 불과함. 서비스업은 평균 64.0%가 병가를 제공하지만 유급병가인 경우는 9.6%임

## 3) 상병수당 시범사업 추진 32)(22년 7월 시행)

32) 복지부 보도자료. 2021.8.31.

○ 한국판 뉴딜 종합계획 발표 (2020.7.14.)\_한국형 상병수당 도입 연구용역 추진 후 22년 시범사업 시행

○ 2022년 정부 예산안에 상병수당 사업 예산으로 110억 원 편성<sup>33)</sup>

- 주요 내용

(사업규모) 6개 지역, 3개 모형(모형별 2개 지역)

(지원대상) 질병·부상으로 일하기 어려운 취업자(임금+비임금근로자)

(보장수준) 1일 41,860원(최저임금의 60%)

(사업모형) 3개 사업모형 적용하여 모형별 정책 효과성 평가

- 모형1 : ①취업자가 질병·부상으로 근로할 수 없는 경우 ②7일을 초과하는 기간에 대해 ③최대 90일 까지 상병수당 지급
- 모형2 : ①취업자가 질병·부상으로 근로할 수 없는 경우 ②14일을 초과하는 기간에 대해 ③최대 120일까지 상병수당 지급
- 모형3 : ①취업자가 질병·부상으로 입원한 경우 ②3일 초과하는 입원 및 입원 관련 외래일수에 대해 ③최대 90일까지 상병수당 지급

#### 4) 서울시 유급병가지원제도<sup>34)</sup>

○ 2019년 ‘서울특별시 서울형 유급병가 지원에 관한 조례’ 제정하여 “근로소득이 있는 시민이 정신적·육체적 질병 또는 부상으로 의료기관에 입원하거나 검진을 필요로 하는 경우에 발생하는 소득상실이 생계에 위협이 되는 상황을 초래할 때 최소한의 생계를 유지할 수 있도록 금전적인 지원을 제공하는 제도<sup>35)</sup>” 임

- 추진근거

- 서울특별시 서울형 유급병가지원에 관한 조례
  - 사회보장기본법 제5조(국가와 지방자치단체의 책임)  
: 국가와 지방자치단체는 모든 국민의 인간다운 생활을 유지, 증진하는 책임을 가짐
  - 보건의료기본법 제4조(국가와 지방자치단체의 책임)  
: 국가와 지방자치단체는 국민건강의 보호·증진을 위하여 필요한 법적, 제도적 장치를 마련하고 이에 필요한 재원을 확보하도록 노력하여 함
- 대상: 국민건강보험 지역가입자 중 기준 중위소득 100% 이하 근로소득자와 사업소득자, 일반 재산

33) 보건복지부, 『보도자료』, 2021.8.31.

34) 서울시 홈페이지 자료 정리.

35) 서울특별시 서울형 유급병가지원에 관한 조례 제2조 제1호.

액이 2억 5,000만원 이하

- 기준 중위소득 100% 선정 기준: 소득·재산 기준 (재산은 2억5천만 미만)
- 지원기간: 연간 최대 14일 (백신 이상반응 시 최대 15일)
- 지원금액: 1일 85,610원

## 제2절 실태조사 결과

### 1. 인터뷰 대상자 개요

- 심층면접은 청소노동자 2명과 이송노동자 3명 총 5명에 대해 2021년 10월 11일부터 11월 6일까지 인터뷰를 실시하였음
- 면접은 참여자들의 정보를 보호할 수 있도록 그들이 원하는 공간에서 이루어졌으며 주로 은평구노동자종합지원센터에서 이루어짐. 면접은 1시간에서 1시간 30분 정도 소요됨
- 참여자는 종합병원과 일반병원에 근무하는 노동자를 대상으로 정규직 노동조합이 있는 병원사업장, 지역사회네트워크를 통해 모집하였음
- 청소노동자들은 근무경력은 5년, 20년이었고, 이송노동자는 2년에서 3년이었음. 청소노동자는 60대 후반, 이송노동자는 40대 후반에서 50대 초반임
- 본 참여자의 이송노동자 2명은 이송업무가 끝난 이후 택배 업무를 하고 있었고, 병원 계약직 1명은 계약이 만료되어 구직 중임
- 참여자 모집 과정에서 병원 비정규직 용역업체 소속노동자를 모집하는데 어려움이 존재하였음. 1년 계약직 노동자들은 면접참여가 재계약에 불이익을 미칠지 모른다는 고용불안이 컸음

〈표 5-6〉 병원 청소 및 이송노동자 인터뷰 대상자 개요

참여자	성별	연령	근무 경력	근속 년수	고용형태	근무 인원	인터뷰 일시	
청 소	A	여성	60대 후반	5	5	계약직 (용역업체)	- 9명 남(2), 여(7)	2021.10.11
	B	여성	60대 후반	20	9개월	계약직 (용역업체)	- 4명 남(1), 여(3)	2021.10.28
이 송	C	남성	50대 초반	2년	2년	계약직 (용역업체)	- 38명 남(37), 여(1)	2021.10.8
	D	남성	50대 초반	2년 6개월	2년 6개월	계약직 (용역업체)	- 38명 남(37), 여(1)	2021.10.8
	E	남성	40대 후반	3년	23개월	계약직 (병원)	- 5명 남(2), 여(3)	2021.11.6

## 2. 청소노동자 실태

### 1) 구직경로, 고용형태 및 근로계약

- 기존에 청소노동을 하였거나 배우자의 실직 및 사별을 경험하면서 청소 노동시장에 진입하였고 가계의 주된 별이를 담당하고 있음. 구직경로는 구청이나 신문의 구인구직 광고나 지인의 소개를 통해서 임

“청소노동자 5년. 난 이전에는 장사했어요. 청소 노동을 하게 된 동기는 나이 먹고 벌어놓은 게 없으니까 먹고 살아야지요. 자식들한테 손 벌리면 누가 좋아하나요. 아는 게 그것밖에 없어요. 몇 개월만 다녀보자 하다가 그렇게 오래 다녔어요. 남편은 나이가 많아서 일을 못 해요. 내가 돌아다니면서 일해야 해요. 자식 돈은 못 먹어요. 뭐 받아먹으면 가시 같아요. 힘들어도 내가 벌어서 쓰는 게 좋지.” (A).

“가정집, 아파트, 상가 청소하다가 나이 먹으니까 갈 곳이 있나? 그래도 여기서는 받아주니까 하는 거지.” (B)

- 고용형태는 병원에 간접 고용된 비정규 노동자로 용역업체를 통해 1년 단위 근로계약을 체결함. 재계약은 용역업체에서 결정에 따라 재계약이 체결되기도 하고 종료되기도 하는 불안정 노동임

“들어올 때 1년짜리 근로계약서 썼어. 말 잘 들으면 계속 일하게 해준다 하더라고.” (B)

### 2) 임금 및 근로 조건

#### ○ 노동시간 및 임금

- 청소노동자는 주6일 근무에 일요일도 구성원이 번갈아 가며 근무하며, 주 42~51시간 노동을 함
- 사업장 상주시간은 유지하고 휴게만 늘리는 방식으로 휴게시간 확대를 통해 실노동시간을 단축함. 노동시간은 평일엔 오전 6시부터 오후 3시까지 휴게시간 3시간으로 6시간 근무가 일반적인 형태로 토요일이 평일과 같거나 12시까지 근무함. 일요일은 1~2인이 교대로 근무하였는데 규모가 작은 곳은 12시까지 근무하는 반면에 규모가 큰 병원은 오전 6시부터 오후 7시까지 장시간 근무를 하고 있었고 평일 또한 3시부터 7시까지 2인이 돌아가며 근무하고 있는 것으로 나타남



〈표 5-7〉 청소노동자 주당 근무시간

구분	월-금 (1)	토	일	월-금 (2)	주당 근무시간
M	- 30시간 •오전6사-오후3시 •휴게시간(3시간)	- 6시간 •오전6사-오후3시 •휴게시간(3시간)	- 9시간 •오전6사-오후7시, •휴게시간(4시간)	- 3시간 •오후3시-오후시 •휴게시간(1시간)	42-51시간
			- 2명이순환근무, 평균 주2회근무		
N	- 35시간 •오전6사-오후3시 •휴게시간(2시간)	- 5시간 •오전6사-12시 •휴게시간(1시간)	- 5시간 •오전6사-12시 •휴게시간(1시간) •1명이순환근무		45-50시간

“월요일부터 토요일까지 해요. 6시부터 3시까지 하고, 3시부터 7시까지는 두명에서 조를 짜서 일을 해요. 그리고 일요일도 해요 두 사람씩 오늘은 나하고 어떤 언니하고 근무하면 다음 또 일요일날은 그언니 하고 딴 언니하고 일을 해요. 일요일날은 아침 6시부터 저녁 7시까지 일하고 근무하는 거는 좀 더쳐줘요. 2명이서 저녁 시간과 일요일을 해야되요.” (A)

- 청소노동자의 급여는 포괄임금제로 기본급에 연차수당 월할 분, 고정적 연장근로수당 등이 항목 구분 없이 모두 포함된 형태로 사회보험 공제하고 월 178만원~190만 원을 받고 있음

“떼고 나면 180에서 190만원 그 정도 들어와요.” (A)

“월요일부터 토요일까지 일하고 일요일은 여자들만 돌아가면서 일해요. 한 달에 178만원 정도 받아요.” (B)

- 출근시간은 업무량이 많아 근로계약 시간보다 1~2시간 일찍 이루어지고 있었고 추가 근무에 대해 자연스럽게 받아들이고 있었음. 이미 고령인 청소노동자에게 현 직장은 노후소득을 위해 지속 되어야만 하는 소중한 일자리였음

“4시 안 돼서 저는 와요. 제가 제일 먼저 오죠. 왜냐면 거기가 수술실이었기 때문에 사람들이 오기 전에 다 해놔야 되요 딴 병실은 아침에 와서 쓰레기 버리고 일 나눠서 하면 되는데 저 같은 경우는 일찍 가서 일찍 해야 돼요. 어쨌든 직원들이 나오기 전에 다 해야 하나까” (A)

“일하기 위해서 5시에 나오죠. 안 그러면 다 끝낼 수 없으니까 다 그렇게 일찍 나와야 해요. 안 그러면 할 수가 없어요.” (B)

### ○ 업무량

- 청소노동자 각자 병동별 책임을 맡아 수행하고 있으며 계단, 병실, 복도, 화장실, 수술실, 관리실 등을 청소하는데 정해진 시간 내 하기에 업무량이 많아 근무시간 이외의 추가업무를 자진해서 하고있는 상황임. 또한, 용역업체 수익을 높이기 위해 최소한의 급여인상을 조건으로 인원을 감축시키고 있었고, 이로 인한 노동강도는 더 높아져 업무과중에 시달리고 있음

“한 층에 하나씩 박혔어요. 한 층을 다 하려면 그 시간까지 해야 돼요. 최저임금 때문에 조금 우리를 올려주고 만약에 140만원 받았다면 150만원 받게 해주고 사람을 없애버리고 8층 사람 없어요. 그러면 그 일을 누가 하겠어요. 우리들이 쪼개서 그 일들을 해줘야 돼요. 그러니 얼마나 피곤하고 얼마나 힘들고. 나눠서 하니까 일이 더 힘들고 어쨌든 그 시간에 일은 해야 돼요. 나눠서 해도 일은 해야되요 아무리 일이 많아도 그 시간까지 열심히 그냥 해서 밥먹기 전에 가서 다 해야되요. 나눠서 하니까. 그런게 일이 많고 힘들죠.”(A)

“직장이 없어 그런데 이렇게 나이 먹은 사람이 어디 갈 때가 있나요? 누가 누가 써줘요. 참고 하는거죠. 그러니까 악조건 이에요.” (B)

“7시부터 일하기 시작하는데 아침엔 제일 먼저 본인 구역을 돌면서 쓰레기를 걷고, 환자 밥차가 오면 처치실이나 휴게실들을 쓸고 닦습니다. 환자 식사시간이 끝나면 병동을 쓸고 닦고 그리고 나면 점심시간입니다. 점심 이후에는 복도와 엘리베이터를 쓸고 닦고, 화장실 청소를 하면 퇴근시간이 됩니다. 화장실 같은 경우에는 오전에 두 번 오후에 두 번 이런 식으로 자주 자주 청소해야 합니다.”

“청소노동자들은 병원이 깨끗한 상태로 유지될 수 있도록 처치실, 수술실, 병동, 간호사실 등 병원 전체를 쓸고 닦습니다. 침대 밑이나 보조 의자 밑에 다 닦아야 합니다. 창틀, 화장실 세면대, 거울, 계단 등을 치워야 하고. 화장실 같은 경우에는 오전에 두 번 오후에 두 번 이런 식으로 자주 자주 청소해야 합니다. 본적으로 제때 청소하지 않으면 불쾌한 냄새가 나고 금방 더러워지기 때문에 병원이 청결하게 유지될 수 없다. 실 틈 없이 바쁘게 움직여야 합니다.”

[병원비정규노동자 집담회, 2017.3.31. 공공운수노조 의료연대본부]

### ○ 휴가사용: 연차와 병가

- 주 6 근무에 일요일은 순환근무 체제에서 청소노동자에게 공식적인 연차휴가는 부재하고 아파서 휴가를 낼 경우 남아 있는 노동자에게 부과되는 업무에 대한 미안함에 이조차도 사용이 어려움. 또한, 한 달 쳇바퀴처럼 돌아가는 딱 찬 일정은 집에서 쉬는 것 이외 사회활동조차 힘든 상황임

“사람을 만날래야 만날 수가 없어요. 시간이 없잖아요. 일 끝나고 들어가서 쓰러지면 아무 데도 못 가봤어요. 너무 피곤하니까. 여기는 일요일날도 당번이 돌아가면서 일하니까 그니까 맨날 피로에 지쳐가고 사는 거잖아요. 여기 있는 사람들 대단해요.”(A)

“몸이 아파도 병원에 다니면서 해요. 일을. 정 못 나가게 되면 관리자에게 말하면 남은 사람들이 일을 해요. 그니까 미안해서 참고 나오게 되죠” (B)

### ○ 휴게시간 및 휴게공간

- 청소노동자에게 휴게시간은 사업장에 구속되어 대기과 근로의 모호한 경계지점에 있음. 근로계약서에 명시된 휴게시간은 병실 상황(환자 구토, 체액, 소독약 등으로 인한 바닥 오염 등)에 따라 호출에 의해 불려가며 제대로 된 휴게시간을 보장받지 못함

“1시간 30분이 쉬는 시간이라 하는데 쉬다가도 어느 층에서 어떤 환자가 뭘 어지럽혔다 어쨌다 하면은 그 층 사람은 불려가서 해야 돼요. 휴게시간 없어요. 그냥 불려내요. 언제든 필요하면 불려가요.” (A)

- 휴게공간은 존재하였지만 열악한 환경이었음. 위치는 지상에 있는 곳도 있었지만, 지하 주차장의 임시공간에 위치해 있었고 내부시설은 2~3평 안팎으로 이불, 차 마실 거리 등을 갖추고 있었음. 바닥에 난방 대신 전체 매트리스를 깔아놓아 고령 여성노동자가 그 위를 걷기에 균형 잡기가 어려워 이동하는데 안전의 문제가 있었음. 또한, 케비넷 등이 비치되어 있지 않아 바닥에 옷과 소지품을 바닥에 보관하고 있는 등 열악한 환경임

“사람이 살 곳이 아니에요. 바닥에서 찬기가 올라오니까 매트리스를 깔 건데 침대 매트리스가 물결물결해서 서지도 못하고 앉지도 못하고 누워야 돼요. 그거 불편해서 그래서 여러 번 이야기했는데 그게 안 되더라고요.” (A)

### ○ 관리 시스템

- 청소노동자 외주 관리 시스템 형식은 병원이 병원에 상주하는 용역회사 현장소장에게 수시로 업무사항을 전달하면 현장소장은 청소노동자에게 다시 명령하는 이중적인 구조를 가짐. 도급의 형태이지만 노동과정에서 병원으로부터 업무지시를 받지 않고 수행되기 어려운 구조로 인해 파견의 성격이 강함
- 청소노동자 내부 시스템은 용역업체에서 청소노동자 가운데 ‘반장’을 두어 청소노동자와 용역업체를 일부 매개하는 역할을 하고 있었고, 이는 모두 남성 노동자들이 담당하고 있었음
- 청소노동자는 이상과 같은 관리시스템 하에서 병원, 업체소장, 반장 그 어느 누구에게도 애로사항들을 이야기하기 어려웠음
- 관리소장은 병원과의 매개에서 병원 입장에서 노동자에게 강압과 요구를 하고 있지만, 노동자에 대한 업무배치부터 재계약 권한까지 갖고 있어 부당함이나 애로사항에 대해 요구하기 어려운 구조임

“병원에서 주장하는 모든 입장을 우리에게 무조건 강압했어요. 그게 적법하든 안 하든 간에요. 무조건 병원에서 말 한마디 나오면 너 이거 왜 안 해! 아니면 나가!” (A)

## ○ 노동안전 및 산재

- 병원 비정규직 노동자들이 제일 먼저 이야기하는 불안요소는 바로 감염위험임. 감염 환자들에 대한 정보를 제대로 제공받지 못하는 경우가 있고, 병원의 관리감독 망에서 제외되어 있어 상시적으로 감염위험에 노출됨

“격리병실에 비닐 옷을 입고 들어간다고 하지만 늘 나오면 불안하죠.” (A)

- 업무상 허리를 숙이거나 하는 일이 많고 동일한 자세의 반복적인 노동의 특성으로 인해 만성적 근골격계질환을 가지고 있음

“지금도 아파요. 병원 엄청 다녀요. 병원에서도 약 3개월 먹고 지금도 어깨 아파서.. 엄청 아파요. 협착증이 왔어요. 근육이 다 눌렸다 하시더라고요. 거기 일하면서 왜냐면은 이 자세로 계속 걸레질을 하는데 자세가 틀렸어요. 삐뚤어져 버렸잖아요. 돈 벌어 한약방에 다 갔다 주고.”(A)

“청소를 많이 하다 보면 허리랑 무리가 많이 가죠. 하루 종일 걸레질하는 거잖아요. 쉬는 시간 그것 잠깐 밥 먹고 나면 또다시 일 시작이잖아요.” (B)

- 더군다나 병원 청소노동자의 경우 병원 바닥이 노후하여 왁스칠을 해야하고 신주닦기 등 고강도 노동을 하고 있음

“바닥이 썩 걸 깔아 놓아 가지고 정말 가보시면 환장해요. 닦는데 걸레도 소용없고 왁스를 자주 해야 해요. 반짝반짝하는 거. 왁스를 해야 되는데 이게 한 20일 되면 도로 새갸해져요. 왁스칠은 그게 일이 엄청 많아요. 기계로 밀어야지 닦아야지 물 퍼다 부어 닦아야지 엄청 힘든 일이 제일 힘든 일이 왁스칠 이에요. 신주보다 더 힘든 일이에요. 2주에 한 번씩. 토요일날 동료들이 같이하는 거예요. 2주에 한 번씩. 토요일날 동료들이 같이 하는 거예요. 7층까지 해 8층도 해야 하는 거예요. 조금 쉬어가면서 돌아가면서 하는 거지 한꺼번에 하면은 죽어요.” (A)

- 산재에 대한 이해가 부재하고, 대체인력이 부재하여 자리를 비울 경우 남은 동료들의 부담이 커질 수 있어 산재보험 신청에 있어 부담을 느끼고 있고, 크고 작은 사고를 당했거나 신체의 이상이 생겨도 해고나 불이익을 당할 수 있다는 두려움 때문에 아파도 일 해야 하는 고달픈 노동을 하고 있음

“허리 아프고 어깨 아프고 한약방에 가서 침 맞고 몸이 아파도 병원 멍기면서 해요 일을. 일이 있어 못 나오

는 경우 남은 사람들이 채워줘요. 관리자에게 이야기해서 남은 사람들이 같이 일을 해요. 그니까 미안해서 참고 나오게 되죠.”(A)

“아파도 일은 해야죠. 놀면 누가 월급 주나요?” (B)

### 3) 코로나 19에 따른 노동환경

#### ○ 업무 관련

- 코로나19 하에서 청소노동자는 방역을 위한 청소 횟수가 늘어나고 노동강도와 업무부담이 더욱 강화됨

“병실 바닥 같은 것도 락스 타가지고 닦아줘라 병실 문고리 같은 것도 락스타서 닦아줘라. 그러니까 일이 더 많은 거죠. 그전에는 병실바닥 락스로 안 닦아도 됐거든요. 왜냐하면 감염 때문에 그거는 저 소독은 하는데 환자가 계시니까 병실에 소독은 못 하잖아요. 그런 것이 저희에겐 일이 다 많은 거죠. 평상시에는 주 1회 했던 것을 매일 하게 하니까요. 문고리는 자주 닦아주면 좋다고 그래요. 그런데 정말 문고리가 한두 개가 아니에요. 다 해야 하잖아요. 병실, 화장실 문고리부터 그게 쉬운 거냐고요.” (A)

#### ○ 안전

- 백신은 병원 근무로 우선접종 대상자가 되어 병원 내에서 접종하였고, 보호장구 관련 청소노동자는 병원이나 업체로부터 마스크를 지급 받음
- 코로나 격리병실은 병원에서 자체적으로 관리되고 있어 용역업체 청소노동자가 직접 업무를 하지는 않았음
- 병원 간접노동자는 병원에서의 밀착접촉자에 대한 정보 부재로 스스로 안전을 책임지며 불안한 노동을 수행함. 또한, 청소노동자의 경우 바닥청소, 화장실 청소 등으로 인해 땀으로 젖은 마스크를 사용하며 하루종일 마스크를 쓰고 일하는 어려움이 존재함

“감염은 굉장히 조심했죠. 하루종일 마스크를 쓰고 있으면 피부가 다 별경게 되고 땀나면 마스크가 젖잖아요. 휴게실에서도 마스크를 쓰고 있어야 하니까..” (B)

#### ○ 고용 및 기타 애로사항

- 고령의 청소노동자들은 감염에 대한 두려움과 본인이 감염되는 경우 대체인력 사용이 어려워 고용의 위협까지 감내하며 생활하고 있음

“안 걸릴라고 스스로 조심할 뿐이에요. 걸리면 저만 억울하잖아요. 몸도 그렇고 일자리도 잃고. 안 그래요?”

누가 기다렸다 저를 또 써주겠어요?” (B)

#### 4) 애로사항과 개선점

##### ○ 고용불안

- 병원 청소노동자는 저임금에 대한 문제의식은 크지 않았고, 언제 짤릴지 모르는 고용불안에 하루하루를 보내고 있음

##### ○ 차별과 무시

- 업체 관리자, 병원 직원, 환자 및 보호자로부터 차별과 무시 등으로 인한 감정노동을 경험하고 있었고 청소노동자에게 저임금보다 힘든 건 차별과 무시였음

##### • 식사시간\_눈치로 넘기는 식사

“아침은 8시30분, 일찍 올라가면 영양사가 싫어하고 야간 한 사람 먹는데 우리가 가서 밥을 퍼 봐요. 엄청 눈총받아요. 점심시간은 12시부터 시작하는데 우리는 일찍 못가요. 엄청 눈치 주니까 거기도 12시 반에 가야돼요. 저녁식사는 5시부터니까 5시 반에 가요. 늦게 가니까 반찬이 떨어질 때도 있어요. 가니까 다 먹고 없어요. 우리는 찌꺼기 먹어야죠. 그럼 어떡할 거요. 달라고 해요? 달라고 하면 줘요? 안주죠 없다고 그러죠. 어떡할 거예요. 맹물에다 밥 말아 먹다 올지언정 떨어지면 그만이에요.” (A)

“간호사 선생님들 다 먹고 난 뒤에 우리는 맨 나중에 먹으라는 거지 인간차별 하는 거예요. 거기서도.” (B)

##### • 병실 환자 및 보호자들의 무시와 간섭

“생각을 해봐요. 이렇게 빈 사무실 청소하는 거 하고 사람이 딱 청소 하는 거 보고 환자들이 밥 먹고 뭐 하고 있겠어요. 딱 청소하는 거 보고 요렇게 해라 저렇게 해라. 우리 언니들 인내심 많은 사람들이예요. 굉장한 사람들이예요. 딱 보고 앉아가지고 제일 싫은 게 그거예요. 얼마나 힘들겠어요. 그게 잘한다고 칭찬하는 사람은 별로 없어요. 그 사람들이 뭐라 하는 줄 알아요? 조금이라도 비유 틀리면 당신들 우리가 돈 갖다 줘서 먹고살아 그래요.” (A)

“여사님 여사님 하면서 여기 닦아라 저기 닦아라.” (B)

##### • 병원 위생점검\_관리자의 갑질

“병원에서 자체적으로 위생점검 나온다고 하난 장갑 끼고 면봉 가지며 다니면서.. 요렇게 훑고 다니는데 사람 환장해요. 거기서 죽는 거예요. 거기서 환장해요. 병원에서 자체적으로 실장급들 총무부장 행정실장 이런 사람들 7~8명이 떼 지어 다니면서.. 사람이 걸레로 닦고 가도 금방 더러워지는 거 아니예요. 이렇게 먼 지나 나오면 지적당하지요. 당장 지적해서 감독 불러내고 감독은 또 우리 불러내서 잘못했다고.. 그런 병원은 제일 문제가 그런 거예요. 조금 우리를 감싸주는 게 없어요.”(A)

### ○ 고충처리 시스템 부재

- 병원에서 파견된 업체 관리자로부터 병원의 부당한 업무로부터 보호나 지지를 받지 못하였고 청소노동자끼리의 만남을 비롯하여 재계약을 무기로 노동조합 가입 시 탈퇴를 종용함
- 또한, 고령의 청소노동자들에게 현재의 직업이 마지막이라는 생각은 재계약의 위협이 될까 봐 부당한 요구에 저항하거나 동료들끼리의 대화도 조심하는 상황임

“서로가 말을 잘 안하지. 전달될까 봐 조심하고 말조심 하는 거지요. 아주 친하지 않으면 나같은 경우는 한 명이랑 속에 있는 말도 했는데 판사람하고는 안 해요. 나이가 일곱여덟살 차이니까 말이 안 통하죠. 대화가 안 되죠. 한번도 같이 어디 나가서 식사 한 번 해본 적이 없어요. 그렇게 오래 다니면서도. 내가 일 되는 대로 현 대로 올라가지 다 똑같이 올라가서 먹지는 못해요. 마음 터놓고 얘기하는 게 별로 없어요.” (A)

“새로운 관리소장이 들어와서 엄청나게 무섭게 구는 거예요. 오셔가지고 당신들 노동조합 탈퇴 안 하면 내가 가만 안 둔다고 엄청나게 아주 협박을 놓더라고요.” (A)

### ○ 개선점

- 안정적 일자리, 휴게시간 보장, 휴게공간 환경개선, 아플 때 쉴 수 있는 권리 보장, 청소노동자에 대한 존중 등을 요구함

“따뜻하게 누워있을 수 있게 바닥에 전기장판이나 열선을 놓아 나이 든 사람들 쉴 수 있게 해주었으면 좋겠어요.” (A)

## 3. 이송노동자 실태

### 1) 구직경로, 고용형태와 근로계약

- 40대 후반 이상의 남성들의 취업시장 문턱은 낮아 택배시장으로 많이 유입되고 최저임금이지만 월급제를 택하게 됨. 이송노동자로 오게 된 경로는 공고, 지인의 소개를 통해서였음. 병원 내부에 있는 업체 사무실에서 면접을 보고 업무를 시행함

“저 같은 경우는 삼성물산 다니다가 구조조정 당해가지고 여기에 오게 되었습니다. 다시 어디 들어간다는 게 쉽지가 않아 본의 아니게 여기가 병원이지만 처음으로 친구소개로 이쪽 일을 하게 되었어요.” (C)

- 고용형태는 계약직으로 병원에서 고용하거나 용역업체를 통해 고용됨. 근로계약 기간은 병원의 경우

직접고용 망을 벗어난 23개월 근로계약을 체결하였고, 용역업체의 경우 1년 단위 근로계약을 체결함. 용역업체의 재계약은 업체의 결정에 따라 재계약이 체결되기도 하고 종료되기도 하는 불안정 노동임. 일부 병원의 이송노동자는 노동조합을 결성함

“근로계약은 1년 단위로 계약하고 특별한 기준이 없어 가지고 저희가 고용에 대해 불안에 많이 시달렸어요. 그래서 노조를 만들었습니다.” (C)

- 병원 계약직의 경우 '간호간병통합서비스' 병동지원인력<sup>36)</sup>으로 직접고용망을 벗어난 23개월 계약을 체결하여 현재 계약만료로 구직 중임

## 2) 임금 및 노동조건

### ○노동시간 및 임금

- 이송노동자의 근무형태는 3교대 근무를 하고 있었고 3교대 운영은 차이가 있었음. 용역업체 소속은 나이트 근무가 없는 데이, 미드, 이브닝 형태로 주 5일 40시간에 월 1회 토요일근무를 하고 있었고, 병원 계약직은 병원간호사와 동일하게 월요일부터 일요일까지 3교대 스케줄로 근무를 취함
- 용역업체 이송노동자의 경우 8시간에 1시간 부여하는 휴게시간을 30분으로 단축하는 대신 출근시간을 30분 늦춰 8시간 노동에 30분의 휴게시간을 가짐

“데이가 6시 반부터 3시까지, 미드가 9시반에 출근해서 6시까지, 그리고 이브닝이 3시부터 11시까지 하고 계약할 때 정해진대로 하고 한 달에 한 번 토요일에 근무합니다.” (D)

〈표 5-8〉 병동계약직\_이송노동자 3교대 근무형태 (2021.3)

일	월	화	수	목	금	토
	E	OFF	D	E	OFF	E
N	OFF	OFF	D	D	OFF	D
D	OFF	N	N	OFF	OFF	D
D	D	OFF	N	N	D	E
E	E	E	OFF			

\*D(07:00-15:30), E(15:30-22:30), N(22:30-07:00)

- 용역업체 소속노동자는 최저임금을 기본급으로 식대, 만근수당이 지급되고 공제 전 급여액은 197만원, 병동계약직 이송노동자는 230만원으로 병원소속 계약직의 급여가 용역업체 보다 높았음. 용역업

36) 병동지원인력은 병동의 행정업무 보조, 검체 및 약품의 이송, 환자의 이송 및 활동보조, 환경정리 등을 담당한다. (간호간병통합서비스 사업지침, 2021.3)



체 소속 이송노동자는 모두 업무 이외 시간에 택배노동을 하며 투잡을 낮은 급여를 보충하고 있었음

〈표 5-9〉 용역업체 환자이송 노동자 임금구성

M 근로계약서 중 임금구성 항목			
기본급	식대보조	만근수당	합계
1,822,480	100,000	54,590	1,977,170

- 용역업체 노동자는 올해 노동조합이 결성된 후부터 야근수당, 토요일근무 수당을 받기 시작하였고, 연장 근무는 없는 것으로 나타남

“야근수당이 처음에는 전혀 없었어요. 대체휴무로 그냥 누적을 시켜주구요. 그러니까 휴무가 늘어나는 거겠지요. 토요일근무도 있었는데 토요일근무 수당도 지급 안 했었고 그런데 노조 만들고부터 주게 되었죠. 올해 1월부터 지급하고 있어요.” (D)

### ○ 업무량

- 1인당 하루 이송 건수를 살펴보면 용역업체 소속노동자는 노동조합 설립 전에 1인당 40~50건에 달했다고 함. 노동조합 결성 후 35건으로 줄어들었고, 병원 계약직 노동자는 ‘병동지원인력’으로 주된 업무가 이송 외에 검체 및 약품 이송, 병실 지원 업무 등 보조의 역할을 하고 있고 1일 이송 건수는 15~20건임

“2020년 27~28명으로 40~50개 치니까 작년 이송량은 어마어마하잖아요. 금년은 저희가 노조 만들어 제어를 했으니까 당연히 줄어들 수밖에 없고 병원에서 하는 얘기가 작년에 1인당 이렇게 많이 했으면서 이번 해 이렇게 못한다는 게 말이 되냐 이런 식인 거예요” (C)

“현재 응급실은 이동 거리가 병실에 비해 짧은 편이라 1인당 70~80건 되고, 응급실을 제외하고는 하루에 35건 정도 하고 있어요.” (D)

“데이나 이브닝 때는 약품이나 물품 타오기, 검사나 이송 있으면 수시로 하고요. 나이트는 시간이 있다 보니까 병원 위생작업 같은 거 해요. 청소도 하고 스테이션 닦기도 하고 수액 모자라면 채워놓기도 하고 새벽에 검사받는 환자나 갑자기 통증 호소하는 환자 촬영하러 가죠. 평균 이송은 15번 정도 많게는 20건 정도 되는 것 같아요.” (E)

- 이송 1건당 소요되는 시간은 10분 정도지만 환자의 건강상태, 장비 등에 따라 많게는 30분도 소요됨

“케이스 바이 케이스인데 도보나 휠체어 같은 경우 뭐 따로 움직이지 않고 바로 실어서 갈 수 있는 경우는 10분이면 되요. 근데 중환자실 뭔가 달린 게 많고 아니면 침대 채로 가던가 아니면 이송베드로 옮겨서 가야 하

든가 아니면 거동 자체가 아예 불가능하신 분들은 또 들어서 옮겨야 되고 또 중환자실 경우는 베드 자체가 너무 무거워요. 어떻게 보면 2~30분 걸리죠.”(C)

“환자이송이라는 업무는 환자가 병원에 입원해 있을 때 각종 검사, 수술을 안전하게 받을 수 있도록 병동에서 검사실, 수술실까지 이송하는 업무를 말한다. 근무시간은 간호사들과 똑같이 24시간 3교대로 일하고 있다. 환자가 아파서 실려 오게 되면 제일 먼저 마주하는 사람이 환자이송 노동자다.”

” 환자이송이 하는 일은 무엇보다 환자들의 '안전'이 최우선이다. 병원에서 이루어지는 다른 업무들과 다르지 않다. 아무렇게나 옮기고 이동하는 것이 아니라 환자들이 '안전'하고 신속하게 필요한 검사와 치료를 받을 수 있도록 하는 역할을 한다. 환자들마다 유의해야 할 사항들이 있다. 고관절 환자의 경우 핀을 많이 박는데 아무렇게나 끌어올리고 하면 환자에게 가해지는 통증이 심해질 수밖에 없다.“

[병원비정규노동자 집담회. 2017.3.31. 공공운수노조 의료연대본부]

### ○ 휴가사용: 연차와 병가

- 용역업체 소속노동자는 노동조합 결성 전에는 업체에서 월 1회를 정해서 강제로 쉬게 하였지만, 노동조합 결성 이후 연차사용이 자유로운 편임. 또한, 단협안에 병가 관련 조항이 현재 부재하여 연차를 활용하여 필요할 때 사용하고 있음

“노조결성 전까지는 회사가 월 1회를 정해서 강제로 쉬게 만들어요. 날짜를 스케줄 짤 때 정해 놓았어요. 회사 마음대로 잡아 놓으니깐 저희가 막상 쉴 때 쉬지를 못하는 거예요. 노조 만들면서 자유롭게 쓸 수 있어요. 3교대 안에서 저희끼리 조정하며 연차를 쉬고 있어요. 이렇게 오기까지 무지하게 고생했습니다.” (C)

### ○ 휴게시간 및 휴게공간

- 용역업체 소속 노동자는 식사시간 30분이 전부이고, 병원 계약직은 휴게시간이 제대로 없었고 식사도 바쁘면 못 먹는 것으로 나타남

“점심도 바쁘면 못 먹는 일이 많아요. 조무사에게 부탁하고 가면 되는데 제 것까지 일하기 힘들어할 거 같으니까 하는 거죠. 일은 많고 시간은 없고 ” (E)

- 휴게공간은 용역업체 소속노동자는 노조결성 이후 휴게공간을 마련함. 휴게공간은 2곳을 마련하였는데 칸막이도 없고 의자 4개를 배치한 수준으로 잠시 앉아 있을 수 있는 정도임. 병원 계약직의 경우는 간호사실 내에 있는 티룸이 있지만, 간호사 전용공간에의 진입이 어려워 사용하지 못함

“저희는 쉴 장소 자체를 아예 안 주었어요. 서 있거나 솔직히 화장실 가서 잠깐 쉬거나 앉아 있다가 나오거

나 그런 식이었지요. 그래서 환자나 다른 사람이 모두 다 앉아서 쉴 수 있는 청소하는 용역업체도 앉아서 쉴 수 있는 구간에 저희만큼은 못 쉬 게 했었어요. 그걸 저희가 노조 만들어 싸워가지고 휴게소를 지금 두 군데를 만들어 놓은 거예요 한군데 4명이 앉아 있을 수 있어요. 사람은 38명인데 의자는 휴게소 한 군데 당 4개 총 8개예요. 칸막이.” (D)

“간호사실 내에 티룸이란 공간이 있었는데 눈치가 보이죠. 저희는 보조고 간호사 선생님이 계시는 건데 눈치가 보이죠. 쉴 수 있는 공간이 없었고 쉴 시간이 없었어요. 남자니까 여자분들이 사용하는 거니까 들어갈 수 없잖아요.” (E)

### ○ 관리 시스템

- 병원은 병원에 상주하는 용역회사 현장 소장에게 수시로 업무사항을 전달하면 현장소장은 노동자에게 다시 명령하는 이중적인 구조를 가짐. 하지만 노동과정에서 병원으로부터 업무지시를 받지 않고 수행되기 어려운 구조임
- 용역업체 이송노동자는 용역업체에서 만든 이송노동앱을 통해 이송업무를 하는데 이는 실시간으로 동선과 쉬는 시간을 감시당하고 있음

“가야 될 순서부터 떠 있어요. 그러면 순서대로(호출현황이 있음), 그리고 어디서 어디까지 이동이라는 게 나와 있어요. 그걸 누르고 일을 하면 이송시작을 누르면 내가 이송을 하는 겁니다. 그럼 끝나는 사람들이 순서대로 가게 되어있어요. 실시간으로 우리 동선이 다 확인이 돼요. 그러다 보니까 우리가 어디서 무엇을 하고 있는지 다 파악이 되는 거지요. 쉽게 말하면 직원을 CCTV로 감시하는 것과 똑같아요.” (C)

### ○ 노동안전 및 산재

- 이송노동자는 환자를 이송할 때 병원에서 부착한 이송증을 확인하고 그에 따라 업무를 하게 됨. 이송증엔 환자에게 구비할 물품 및 안전항목(감염, 접촉, 낙상위험 등)을 기재하여 감염환자의 경우 보호복을 착용하게 되어있으나 이송증이 부착되지 않아 감염 환자에게 대해 정보를 제공받지 못하는 경우가 있고. 병원의 관리감독 망에서 제외되어 있어 상시적으로 감염위험에 노출됨

“이송증에 정확하게 표기를 하고 저희가 그걸 확인하고 보호장구를 갖춰 입고해야 하는데 거기에 표기가 안돼요. 이송하고 나가는데 데스크 안에서 보다 어 그분 감염이예요. 이미 우리는 다 만졌지요.” (D)

- 업무상 병원의 침상상태 등 의료기자재를 포함한 병원 환경의 영향을 받고 힘을 사용하는 노동특성으로 근골격계질환 및 사고의 위험이 상존해 있음. 산재발생 시 노동조합을 통해 유급휴가를 받았지만, 병원 내에서의 산재 발생 시 병원도, 용역업체도 제대로 된 책임을 지지 않으려 하였음

“그냥 밀고 가는 게 아니라 그 무거운 환자를 일일이 들고 중환자실 경우 배드 자체가 너무 무겁고 바뀌가

잘 안 굴러가는 경우가 많아요. 침대에 끼어 있는 기구들이 풀대에 많이 끼어 있어 힘이 들죠.” (D)

“지금까지 병가는 딱 한 번 났어요. 한 명이 허리 다쳐가지고요. 침대이송 하려고 침대로 밀고 들어가다 마침 청소업체에서 청소를 끝냈는데 물기가 남아 있었어요. 힘주고 밀다 미끄러져 넘어져서 그때 2주가 나왔는데 1주만 유급처리하고 다시 나왔습니다. 청소업체에서 인정해서 그나마 받아준 것으로 알고 있습니다. 지금 저희 같은 경우는 현재 허리 다친 놈, 무릎 다친 놈, 복대 차고 무릎보호대 차고 움직이는 사람이 4~5명 되요. 근데도 지금 산재신청을 못 해요. 노조가 있는데도.” (C)

### 3) 코로나 19 관련

#### ○ 업무관련

- 코로나19 하에서 용역업체 이송노동자의 업무량은 크게 변화가 없었지만, 병원 계약직 이송노동자는 방호복 착용과 탈의나 소독, 환자보호자의 물품 전달 등과 같이 새롭게 늘어난 환경 속에서 노동강도와 업무부담이 더욱 강화됨

“코로나로 환자보호자가 병실 오시지 못하니 저희가 가서 찾아오는 심부름이 늘어났고, 병실침대, 곡반 등 물품들을 락스로 다 닦아야 하니 더 바빠지는 거지요.” (E)

#### ○ 안전

- 백신은 병원 근무로 우선접종 대상자가 되어 병원 내에서 접종하였고, 보호장구 관련 청소노동자는 병원이나 업체로부터 마스크를 지급 받음. 이송노동자는 용역업체 소속은 업체로부터 마스크를 지급 받았고, 병원소속은 병원에서 직접 지급함. 용역업체의 경우 주 1회 마스크를 1장씩 지급하다 노동조합의 요구로 일일 1장씩 지급함
- 코로나 격리병실은 병원에서 자체적으로 관리되고 있어 이송노동자가 직접 업무를 하지는 않았음
- 병원 간접노동자는 병원에서의 밀착접촉자에 대한 정보 부재로 스스로 안전을 책임지며 불안한 노동을 수행함. 또한, 청소노동자의 경우 바닥청소, 화장실 청소 등으로 인해 땀으로 젖은 마스크를 사용하며 하루종일 마스크를 쓰고 일하는 어려움이 존재함

“코로나 환자가 병원에서 떴다고 공지방송을 합니다. 그럴 때는 저희에게 방역제품 다 입고 이송을 하라고 그래요. 거기까지는 이해를 해요 근데 문제는 병원에서 확진 접촉자 있잖습니까. 밀접접촉자에 대해서는 저희에게 안 알려줘요. 발생이 되도 그러면 저희는 모르고 일반 마스크 끼고 이송을 하는 거예요. 그리고 나중에 알게 되죠. 거기에 대해서 아무런 대책이 없죠.” (C)

“간호사 확진도 나왔던 적이 있는데 그런 부분에 대해서는 쉬쉬를 했어요. 그러니까 터졌을 때 코로나 확진자가 9층인가 나왔는데 그런 부분은 우리는 몰라요. 확진자는 나왔는데 그런 경우가 많아요. 불안하죠. 알려주면 좋은데.”(D)

- 계약직 병원노동자는 환자에 대한 정보와 방호복 및 안전수칙을 제공함

“병동에 코로나 의심환자가 있었는데 검사할 때 저희까지 방호복 입고 마스크 끼고 모시고 가라 해서 엑스레이 찍고 하지요. 이송 전 손 닦고 마스크 끼라든가 기본적인 설명을 해주어요.” (E)

### ○ 고용 및 기타 애로사항

- 코로나 상황에 있어 확진자 접촉으로 인한 검사시행, 코로나 유증상으로 업체 프로세스 참여, 확산 판정 이후 복귀 등의 상황에 대한 사업주의 지침 및 휴가에 대한 보상이 부재하고 개인연차 사용을 통지하고 있음
- 확진자 발생에 따른 병원 폐쇄 시 코로나 피해사업장에 대한 정부지원으로 업체에서 급여를 지급하였지만, 코로나 유증상일 때는 병원의 프로세스에 따라 움직이지만 이로 인해 출근하지 못한 시간에 대해 개인연차를 사용하고 있음. 고용노동부는 사업장 내 발열·호흡기 증상 발생 시 회사 내규에 병가규정이 있는 경우 이를 활용하고, 노동자 요청 또는 동의가 있다면 연차휴가를 부여하고 없는 경우 휴업 등을 활용하도록 하고 있으나, 업체에서는 대다수 연차휴가로 대체한다는 일방적 통지를 하고 있음

M 업체\_코로나19 유증상 관리 프로세스

코로나 증상 발현 시 즉시 부서장에게 보고->1차 PCR검사 후 즉시 귀가-> 증상 발현 48시간 근무제한

(본인휴가) -> 2차 PCR검사 시행 -> 결과 음성 확인 후 근무 복귀

“전에 응급실에서 코로나 확진자를 이송사원은 모르고 옮겼어요. 옮겼는데 그 사람이 확진자예요. 그때 밤에 연락이 와서 코로나 검사를 받아라고 해서 받고 음성인 거 확인돼서 이틀인가 격리하고 출근한 적은 있어요. 그때 개인 연차로 잤어요. 말이 안 되는 거지요.” (D)

- 고용노동부 사업장 대응지침에서 사업주는 확진환자 등의 회복·격리해제 후 업무 복귀 절차와 보수·휴가 관련 규정을 마련하고 인사상 불이익이나 퇴사를 강요하지 않도록 되어있지만 현장에서는 제대로 된 규정들이 마련되어있지 않고, 노동자들은 이에 대한 인지를 못 하고 있음. 사실 병원 내 간접노동자는 본인이 코로나 확진 시 고용이 유지되기 어려운 구조임. 본인이 감염되는 경우 격리되고 치료 후 다시 복귀하기까지 업무상 공백을 대체할 인력을 충원하기 어려운 현실적인 부분과 업체에서는 코로나 확진 노동자를 해고했다는 사회적 비난으로부터 자유롭지 못해 타협하는 형태로 자진퇴사를 중용할 가능성이 존재함

“전에 이송요원이 감염된 적 있어요. 자가격리하고 바로 퇴사했어요. 자진퇴사로 했지만 회사에서 몰아갔겠지요. 당연히 재계약 안해 주죠.” (C)

#### 4) 애로사항 및 개선점

##### ○ 저임금, 고용불안

- 저임금에 투잡을 하며 생계를 유지하고, 1년 단위 계약직으로 인한 고용불안에 올해 노동조합을 결성하여 고용안정과 처우개선 노력을 하고 있음

“관리자 눈에 안 좋게 보이면 계속 잔소리를 하는 거지요. 두고 보자 그러면서 12월 되면 잘리는 거지요.”(C)

##### ○ 불명확한 업무, 책임소재 문제

- 이송노동자에 대한 업무내용이 불명확하고, 고용의 형태가 간접고용이지만 업무형태는 직접 지시로 가는 경우가 많아 검체운반, 침대시트 교환, 등의 업무까지 시킴. 또한, 병원의 인력 부족으로 이송을 위해 환자의 몸과 치료를 위해 침상에 연결된 기구들을 직접 옮겨야 하는 상황이 발생함. 이 과정에서 책임 소재의 문제 발생할 수 있음

“환자 몸에서 나오는 배액 관부터 시작 해가지고 저희가 함부로 만지면 안 돼요. 환자 몸에 달린 건데 저희가 왜 만져야 되는지 모르면서 만지는 거예요. 그러다 사고 나면 누구 책임입니까?” (C)

“노동법상 병원에서 할 일은 병원에서 하고 우리는 환자이송을 위해 들어왔다. 하도업체 협력업체에게 해야 될 일 하지 말아야 할 일을 구분해야 하는데 그것을 병원에서 안 시켜줘요. 그러다 보니까 병원간호사는 우리가 병원 노동자란 알고 모든 업무를 다 던져버리는 거지요. 저희한테 이리 와서 침대시트도 같고. 이것은 간호조무사 업무예요. 또 이송침대 같은 게 상당히 부족해요. 휠체어도 부족하고.. 저희보고 찾아오라고 하고 다른 병실 가서 빌려오라 하고..” (D)

##### ○ 간접고용 노동자에 대한 차별과 무시

- 이송노동자들은 병원에서 필수노동자란 인식이 강했고 병원 직원과의 급여, 보상 등의 차별에 따른 상대적 박탈감과 병원 내에서 이송노동자에 대한 낮은 대우에 대한 부당함을 토로함

“작년인가 올해 코로나로 인해 의료진들은 격려금이다 뭐다 조무사까지는 다 나왔는데.. 그러다 보니 누구까지는 받았는데 같은 병원에서 일하고 제일 진짜 환자를 대면하고 부닥치며 대면 접촉한 사람은 우린데 그런 부분에 대해서는 많이 소외되고 좀 뭔가 그럴 땐 좀 느껴요. 고생은 우리도 많이 했는데 우리는 뭐지? 그런 생각이 많이 들더라고요.” (C)

“뭔가 무시하는 듯한 느낌을 많이 받아요. 집권 취급을 해버려요. 자기들 밑에 있는 집권 마음대로 부릴 수 있는 집권 같은 생각을 하고 있는 것 같아요.” (D)

### ○ 개선점

#### - 직접고용, 단협안 승계

병원 간접고용은 언제든지 업체가 바뀔지 모르는 상황임. 따라서 업체가 바뀔 때 고용승계 뿐 아니라 단협안 승계를 희망하였고, 병원 시스템의 주요업무 담당자로서 이송노동자에 대한 직접고용을 주장함

“이 모든 것을 벗어나서 제대로 된 대접을 받고 제대로 된 근무조건에 제대로 된 근무를 하려면은 직접고용 밖에 없어요. 뭐가 뭐가 됐든 간에 병원 직고용 아니면 이걸 계속 계속 반복되는 거예요.” (C)

#### - 사업장 확진자 발생에 따른 검사시행에 소요되는 교통 실비 지급 및 유급병가에 대한 규정

## 제3절 시사점

### 1) 청소노동자

#### ○ 고령 여성, 초과근무, 불안정 노동

- 면접 참여자의 나이는 60대 후반의 고령이었고 업무량이 많아 근로계약 시간보다 출근시간이 1~2시간 일찍 이루어지고 있었고 이러한 추가근무에 대해 자연스럽게 받아들이고 있었음. 이는 고령여성의 취업 문턱이 낮은 이유와 현 직장에 대한 고용불안으로 인해 부당한 노동에 저항하지 못하고 개인적으로 참으며 생활하는 것으로 나타남

#### ○ 저임금

- 용역업체를 통해 1년 단위 근로계약을 체결하며 고용불안을 안고 있음. 청소노동자는 주 6일 근무에 일요일은 순환하며 근무하는 것으로 나타났고, 주 42시간에서 51시간의 노동을 하고 있음에도 포괄 임금제로 월 최저임금을 받고 있음  
- 연장근로수당이나 연월차휴가와 같은 법정 권리도 요구하기 어려운 상황임

#### ○ 휴게시간 부재, 열악한 휴게공간

- 급여를 낮추기 위해 근로계약서에 명시된 평일 3시간의 휴게시간은 병실 상황(환자 구토, 체액, 소독약 등으로 인한 바닥 오염)에 따라 호출에 의해 불려가며 제대로 된 휴게시간을 보장받지 못함
- 휴게공간은 지상에 있는 곳도 있었지만, 지하 주차장에 위치해 있었고 내부시설은 2~3평 안팎으로 이불, 차 마실거리 등을 갖추고 있었음. 바닥에 난방이 들어오지 않아 전체 매트리스를 깔아놓아 이동시 균형 잡는 데 어려움이 있어 고령의 여성노동자가 이동하는 데 안전의 문제가 있었음. 또한, 캐비닛이 비치되어 있지 않아 옷과 소지품을 바닥에 보관하고 있음

#### ○ 고강도 노동, 근골격계질환, 휴가부재

- 청소노동자들은 계단청소, 신주닦기, 왁스칠 등의 높은 강도의 노동을 하고 있으며 근골격계질환에 상시적으로 노출되어 고단한 업무를 하고 있는 것으로 나타남
- 산재에 대한 이해가 부재하고, 크고 작은 사고를 당했거나 신체의 이상이 생겨도 해고나 불이익을 당할 수 있다는 두려움 때문에 아파도 일 해야 하는 고달픈 노동을 하고 있음
- 또한, 휴가 시 대체인력이 없어 다른 노동자에게 자신의 업무가 부과되는 미안함은 휴가사용을 어렵게 하였고 일상적인 휴식도 한주 짝 찬 업무상 제대로 된 휴식은 취하기에 부족하였음

#### ○ 병원 내 무시와 차별

- 청소노동자가 가장 힘들어하는 요인은 병원 내 무시와 차별인 것으로 나타남. 이는 병원 정규직은 물론 병실 내 환자 및 보호자로부터의 차별과 무시 등으로 인해 감정노동을 경험하고 있었음. 이는 병원 내 비정규직 문제를 넘어 직업에 대한 계층화와 차별이 상존해 있음을 알 수 있음

#### ○ 코로나19에 따른 노동환경

- 코로나19 하에서 청소노동자는 방역을 위한 청소 횟수가 늘어나며 업무량이 전체적으로 증가하였음.
- 백신은 우선접종 대상자로 병원 내에서 접종하였고, 병원이나 업체로부터 마스크를 받았음. 코로나 격리병실은 병원에서 자체적으로 관리되고 있어 직접 업무를 하지 않았지만, 밀착접촉자나 자가격리자에 대한 정보 부재로 상시적인 감염의 위험을 느끼고 있었음

#### ○ 개선사항

- 휴게시간 보장, 휴게공간에 캐비닛이나 전기장판 등 환경개선, 아플 때 쉴 수 있는 권리 보장, 청소노동자에 대한 존중 등을 요구함



## 2) 이송노동자

### ○ 저임금, 불안정 노동

- 용역업체를 통해 1년 단위 근로계약을 체결하고 있었고, 병원 계약직의 경우 직접고용망을 벗어난 23개월 계약으로 불안정 노동을 하고 있었음
- 근무형태 및 급여는 용역업체와 병원 계약직 간 차이가 존재하였음. 근무형태를 보면 용역업체는 데이, 미드, 이브닝 3교대로 주 40시간 노동에 월 1회 토요일근무에 야간근무가 1시간인 반면에 계약직 이송노동자는 데이, 미드, 나이트로 간호사와 동일한 3교대 형태를 취했음. 급여는 포괄임금으로 최저임금을 받고 있었고 병원 계약직은 230만 원으로 용역업체보다 높았음
- 용역업체 이송노동자는 저임금을 해결하기 위해 업무가 없는 시간에 배달노동을 하며 투잡을 하고 있었음

### ○ 과도한 업무량

- 업무내용 면에서 용역업체 소속과 병원 계약직의 업무는 차이가 존재하였으나 모두 과도한 업무를 수행하고 있었음
- 용역업체 이송노동자는 하루에 1인당 40~50건을 감당하고 있었고 노동조합이 결성되고 나서야 35건으로 줄어들었음. 1건당 소요시간은 10분에서 길게는 30분이 소요됨
- 병원계약직 이송노동자는 병동지원인력으로 하루에 평균 15~20건의 이송업무를 맡고 있었고 검체 및 약품의 이송, 환자활동보조 및 짐정리, 간호사의 소소한 지시에 따른 업무를 하고 있었고 휴게시간이 거의 부재하였음

### ○ 이송노동업을 통한 업무 감시, 간접고용 노동자에 대한 차별과 무시

- 용역업체 이송노동자는 용역업체에서 만든 이송노동업을 통해 이송업무를 하는데 이는 실시간으로 동선과 쉬는 시간을 감시당하고 있음
- 병원에서 필수노동자란 인식이 강했고 병원 직원과의 급여, 보상 등의 차별에 따른 상대적 박탈감과 병원 내에서 이송노동자에 대한 낮은 대우에 대한 부당함을 토로함

### ○ 휴게공간

- 휴게공간은 용역업체 소속노동자는 노조결성 이후 칸막이도 없고 협소하지만 2곳을 마련하였고, 병원 계약직의 경우는 간호사실 내에 있는 티룸이 있지만 간호사 전용공간에의 진입이 어려워 사용하지 못함

- 휴게공간이 마련되기 전에 설 장소가 없어 화장실에서 잠시 휴식을 취하기도 했음

### ○ 근골격계질환, 사고 및 감염의 위험

- 업무상 병원의 침상상태 등 의료기자재를 포함한 병원 환경의 영향을 받고 힘을 사용하는 노동특성으로 근골격계질환 및 사고의 위험이 상존해 있음. 산재발생 시 노동조합을 통해 유급휴가를 받았지만, 병원 내에서의 산재 발생 시 병원도, 용역업체도 제대로 된 책임을 지지 않으려 하였음
- 감염 환자들에 대해 정보를 받지 못하는 경우가 있고, 병원의 관리감독 망에서 제외되어 있어 상시적으로 감염위험에 노출됨

### ○ 불명확한 업무, 사고 발생 시 책임소재 문제

- 이송노동자에 대한 업무내용이 불명확하고, 고용의 형태가 간접고용이지만 업무형태는 직접지시로 가는 경우가 많아 검체운반, 침대시트 교환 등의 업무까지 시킴. 또한, 이송 시 환자의 몸과 치료를 위해 침상에 연결된 기구의 취급에 대한 교육도 부재한 상황에서 다루다 발생하는 책임 소재의 문제가 발생함

### ○ 코로나19에 따른 노동환경

- 병원 계약직 이송노동자의 경우 업무관련 방호복 착용과 탈의나 소독, 환자보호자의 물품 전달 등과 같이 새롭게 늘어난 환경 속에서 노동강도와 업무부담이 더욱 강화됨
- 백신은 우선접종 대상자로 병원에서 접종하였고, 용역업체로부터 마스크를 받았고, 코로나 격리실은 병원에서 자체적으로 관리되고 있어 직접 업무를 하지 않았음
- 병원에서의 밀착접촉자에 대한 정보 부재로 스스로 안전을 책임지며 불안한 노동을 수행함
- 코로나로 병원 폐쇄 시 코로나 피해사업장에 대한 정부지원으로 업체에서 급여를 지급하였지만, 병원에서 확진자가 발생하여 코로나 검사를 받는 경우 결과까지 소요되는 1~2일간에 대해 유급휴가 부재함

### ○ 개선사항

- 병원 시스템의 주요업무 담당자로서 이송노동자에 대한 직접고용과 노동조합 단협안 승계, 유급병가를 희망함

# 제6장 정책제언



# 제6장

## 정책제언

### 제1절 필수노동자를 위한 조례제정

○ 2021년 필수업무지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률이 만들어 졌고, 동년 11.19부터 시행되기 시작하였음

- 서울 지역에서도 2021.10.5. 현재 서울시 본청과 13개의 자치구가 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례를 만들어 운영하고 있는 상황이며, 은평구 인근이라 할 수 있는 마포구와 서대문구도 각각 2020. 12.31과 2021. 2.24에 만들어 졌음

- 그런 측면에서 코로나 19 상황을 맞이하여 이미 만 2년이 지난 현재 필수노동인력이라 이야기 할 수 있는 돌봄인력 들의 보호조치에 대하여 은평구는 중앙정부와 서울시의 정책적 기조에 기초하여 운영하고 독자적인 지원책을 마련하거나 대응을 하는 것은 확인되지 못함

○ 이에 각 기초자치단체에서 별도의 필수노동자보호 및 지원을 위한 조례를 제정하고 이에 기초한 정책적 지원을 마련하는 것이 매우 중요함

- 다만 현재 대부분 기초자치단체의 조례가 필수노동자의 범위를 다양한 재난 상황에서 발생할 수 있는 범위로 하고 있기 보다는 코로나 19를 중심으로 한 재난을 중심으로 필수 업종과 필수노동자의 개념을 정의하고 이에 따른 보호 및 지원책을 구성하고 있어 해당 내용을 타 자치단체와 유사하게 제정을 한 것인지, 아니면 법률에서 정하는 개념에 따라 범위를 넓혀 진행할 것인지는 논란의 여지가 있음

○ 일단 법률과 조례를 비교해보면, 재난의 개념은 조례와 법률이 동일하게 개념규정하고 있어 재난 및 안전관리기본법 제3조 제1호의 개념으로 동일함

- 그다음 필수업종에 대한 개념이 차이가 나는데 일단 법률은 업무를 중심으로 설명하고 있고 서울시 조례는 업종으로 설명하고 있음. 특히 대면업무 등 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종으로 설명하고

있고 법률은 필수업무지정 및 종사자 지원위원회(이하 지원위원회)를 통해 결정하도록 하고 있으나 조례는 그러한 언급은 없고, 대면업무에 대한 정의를 추가하고 있음

〈표 6-1〉 법률과 서울시 조례 비교 1

법률 제2조 (정의)	서울시 조례 제2조 (정의)
<p>2. "필수업무"란 재난이 발생한 경우에도 국민의 생명과 신체의 보호 또는 사회의 기능을 유지하기 위하여 필요한 업무로서 제6조에 따른 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정하는 업무를 말한다.</p>	<p>3. "필수업종"이란 재난 상황에서 시민의 생명과 신체의 보호 및 사회기능 유지를 위하여 대면업무 등 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다. 4. "대면업무"란 지역사회에서 시민의 생명·안전 및 사회기능 유지를 위해 시민과 필수적으로 직접 접촉하여 수행하는 노동활동을 말한다.</p>

- 법률에서는 각 조례에 우선하여 적용하도록 하고 있어 사실상 지원위원회가 필수업종으로 지정하는 경우 자치단체들은 따를 수 밖에 없으나 필요시 추가로 필수업종으로 지정하거나 할 경우도 있다면 법률과 마찬가지로 필수 업무를 지원위원회에서 정하도록 할 수도 있을 것임
- 또한 대면업무를 조례내로 포함할지 여부는 사실상 재난의 상황에서 다양한 상황이 발생할 수 있으므로 법률과 같이 대면업무에 대한 규정을 포함할 필요는 없을 것으로 판단됨

○ 필수 노동자에 대한 개념도 법률과 각 조례가 다르게 나타나고 있음. 법률에서는 근로기준법상 근로자 외에도 필수업무를 수행하는 과정에서 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공하는 사람으로 정하고 있고, 이를 지원위원회에서 심의를 통해 지정하도록 하고 있음

- 그러나 서울시와 4개 자치구(영등포, 강서, 양천, 강동)의 경우 명확하게 '고용형태를 불문하고'라는 내용을 삽입하여 근로기준법 상 근로자 외에 특수고용직을 포함하도록 하고 있고, 인근 서대문구와 마포구는 근로기준법상 근로자로 한정하고 있음

〈표6-2〉 법률과 서울시 조례 비교 2

법률 제2조 (정의)	서울시 조례 제2조 (정의)
<p>3. "필수업무 종사자"란 필수업무를 수행하는 과정에서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공하는 사람〔근로기준법 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 포함한다. 이하 같다〕으로서 제6조에 따른 필수업무 지정 및 종사자 지위위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정하는 사람을 말한다.</p>	<p>2. "필수노동자"란 고용형태를 불문하고, 노무를 제공하고 그 대가를 받는 사람 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.</p>

○ 그러나 근로기준법의 근로자로 한정하는 경우 코로나 19에서 택배 노동자, 간병인 등이 적용대상에서 제외될 수 있어 근로기준법 상 근로자로 한정하는 것은 적절하지 않음

- 따라서 법률에 따라 필수업무 종사자로 정하거나, 혹은 조례와 같이 필수노동자로 하여 노무를 제공하고 대가를 받는 사람 중 필수업종에 종사하는 사람을 정하는 것이 적절할 것으로 판단됨

○ 아래의 사례를 참고하여 할 수 있을 것임

<p>〈서울특별시 은평구 필수노동자보호 및 지원에 관한 조례안(案)〉</p> <p>제1조(목적) 이 조례는 재난발생 시 국민의 생명과 신체의 보호 또는 사회기능의 안정적 유지를 위한 필수노동자의 보호 및 지원하기 위해 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.</p> <p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. "재난"이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조 제1호에 따른 재난을 말한다</li> <li>2. "필수노동자"란 고용형태를 불문하고, 노무를 제공하고 그 대가를 받는 사람 중에서 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.</li> <li>3. "필수업종"이란 재난 상황에서 주민의 생명과 신체의 보호 및 사회기능 유지를 위하여 대면업무 등 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.</li> <li>4. "대면업무"란 지역사회에서 주민의 생명·안전 및 사회기능 유지를 위해 주민과 필수적으로 직접 접촉하여 수행하는 노동활동을 말한다.</li> </ol> <p>제3조(적용대상) 서울특별시 은평구(이하 "구"라 한다)의 재난상황 및 특성, 공동체유지, 주민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 서울특별시 은평구청장(이하 "구청장"이라 한다)이 지정한 필수업종으로 구에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.</p> <p>제4조(구청장의 책무) 구청장은 필수노동자의 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.</p>
---

제5조(기본계획수립 등) ① 구청장은 재난 발생에 따른 필수노동자 보호 및 지원을 위한 계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 필수업종 분야별 맞춤형 지원방안에 관한 사항
3. 필수노동자 보호 및 지원 사업 추진에 필요한 예산에 관한 사항
4. 필수업종의 지정에 관한 사항
5. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

③ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(실태조사) 구청장은 제5조에 따른 기본계획의 수립을 위하여 필요한 경우에는 구 소재 필수업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등의 실태조사를 실시할 수 있다.

제7조(지원 사업) 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 노동조건 및 노동환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사·연구 사업
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(위원회의 설치 및 기능) 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의·자문하기 위하여 서울특별시 강동구 필수노동자 보호 및 지원 위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둘 수 있다.

1. 기본계획의 수립·시행에 관한 사항
2. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
3. 필수노동자 보호 및 지원 사업의 추진에 관한 사항
4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부구청장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 구청장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 서울특별시 은평구의회의 의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 질병 또는 그 밖의 사유로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우에는 회의 개최 7일 전까지 회의 일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

④ 이밖에 위원회 운영과 관련하여 이 조례에서 정하지 아니한 사항은 「서울특별시 강동구 위원회 설치 및 운영 조례」에 따른다.

제14조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부칙 <2021. 3. 31.>

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

## 제2절 각 직종별 정책제언

### 1. 장애인 활동 지원사

#### ① 장애인활동지원제도 개선

##### ○ 수가체계 개선

- 활동지원서비스가 이용자와 활동지원사간 합의에 의한 방식으로 노동이 유지되기 어려운 여러 여건들이 존재함. 휴게시간, 휴일노동 등은 시급제와 바우처로는 해소할 수 없는 문제점을 안고 있음
- 휴게시간, 최저시급을 기준으로 근로기준법이 지켜질 수 있는 시간당 수가 마련, 전담인력 임금에 대한 고려가 부재함. 관리인력이 사회복지사와 역할 차이가 적은데도 불구하고 최저임금을 벗어나기 어려운 수준임



- 장애인활동지원 수가를 활동지원사 인건비와 중개기관 운영비로 분리하여 책정하여 예산에 대한 투명성 제고. 매년 고시하는 수가는 급여비용으로 규정되어 있음

#### ○ 장애인활동지원서비스 업무매뉴얼 개발

- 발달장애인의 도전행동, 활동지원사 차량이용 서비스제공 등 활동지원사 들의 고충을 해결하기 위한 표준 매뉴얼 마련

#### ○ 2인 1조 필요 시 바우처 수가 적용

- 지적장애인, 장애아동 치료 지원 등 서비스 과정에서 발생하는 과중업무는 중고령 여성이 다수인 장애인활동지원사에게 업무상 사고를 내포하고 있음. 이로 인한 위험으로부터 보호할 수 있도록 2인1조 시스템을 현실화 할 필요. 현재 장애인활동지원제도에서 배치가 가능하지만 2인이 방문했을 때 서비스 시간이 줄어들어 실효성이 없다. 2인1조 서비스가 필요한 기준과 절차를 마련하고 수가에 반영하여야 함

#### ○ 표준근로계약서의 마련

- 돌봄노동자의 경우 장애인활동지원사 서비스를 제공하고 있는 센터와의 관계 속에서 부적절한 계약 기간을 정하는 것을 지양하기 위해 표준화된 근로계약서를 제시하는 것이 필요함
- 고용노동부의 요양 보호사 근로계약에 있어 질의회시<sup>37)</sup>를 통해 ‘이용자(수급자)의 임종시’ 또는 ‘이용자 서비스 종료시’ 등과 같은 근로계약 기간을 정하는 것은 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당되지 않은 다고 하고 있음<sup>38)</sup>

#### ○ 감염병의 장기화로 인한 노동자의 고용불안 해소를 위한 대책 마련

- 정부에서는 휴업이나 휴직에 대한 보상을 하고 있어 장애인활동 지원사를 고용하고 운영하는 센터에서는 감염병으로 인한 이용자가 일시적으로 서비스 이용을 줄일 경우 휴직에 해당되는 지 요건을 검토하고 장애인활동지원사의 경우에 해당되는 지 서비스 기관에서 적극적으로 신청할 필요가 있음.
- 또한 코로나 19로 인해 서울시에서는 2020년 1월부터 9월까지 유급병가지원사업을 진행하고 있으며, 신청 건수는 7,192건 이었고 은평구는 367건임<sup>39)</sup>, 즉 좀 더 적극적인 홍보를 통해 해당 부분의 적용 여부도 검토해볼 필요가 있고, 센터에 대해 정부의 지원사업에 대한 홍보가 적극적으로 이루어져야 함

37) 고용노동부 고용차별개선과-1070, 2012.5.30.

38) 남우근, 2021, 은평구 필수노동자 노동환경 개선을 위한 정책 토론회, 토론회

39) 정재철외(2020) 서울형 유급병가지원 개선방안 모색, 서울시 공공의료재단, 2020, 은평구필수노동자 노동환경개선을 위한 정책토론회, 남우근 토론회 중에서 재인용

## ② 지자체 역할

### ○ 법률상 지방자치단체의 책무 인식

- 장애인활동 지원에 관한 법률 상에는 지방자치단체장의 책무에 적절한 활동지원급여를 제공하여 장애인이 일상생활과 사회생활을 원활히 할 수 있는 시책을 마련하여야 함. 장애인활동지원제도의 원활한 수행을 위해 활동지원사의 처우에 대한 지자체의 인식과 노력이 필요함<sup>40)</sup>

제3조(국가와 지방자치단체의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 적절한 활동지원급여를 제공하여 장애인이 일상생활과 사회생활을 원활히 할 수 있도록 시책을 마련하여야 한다.  
② 국가와 지방자치단체는 활동지원사업이 장애인의 자립생활을 지원하고 그 가족의 부담을 줄일 수 있도록 매년 필요한 재원을 조달하여야 한다.

### ○ 자치단체장의 권한 행사

- 자치단체장은 장애인활동지원사업관리 감독, 활동지원기관 지정 및 관리, 대상자 선정 및 인정등급 결정, 부당지급 급여에 관한 조사의 권한을 가짐

제24조(활동지원기관 지정의 취소 등) ① 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장은 활동지원기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 6개월의 범위에서 업무를 정지하거나 그 지정을 취소할 수 있다.

- 시설 및 인력 기준 등 지정기준에 맞지 아니하게 된 경우
- 본인부담금을 면제 또는 할인하거나 수급자를 알선 또는 유인하는 행위를 한 경우
- 자료의 제출 및 질문·검사 요구를 거부·방해·기피하거나 거짓 자료를 제출한 경우
- 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 활동지원급여비용을 청구한 경우

제25조(활동지원급여의 관리·평가) ① 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장은 활동지원기관이 활동지원급여의 제공 기준·절차·방법 등에 따라 적정하게 활동지원급여를 제공하였는지를 평가한 후 그 결과를 공개하는 등 필요한 조치를 할 수 있다.

② 활동지원기관은 활동지원급여 평가에 응하여야 한다.

## ③ 은평구에 대한 제언

○ 은평구에는 8곳의 장애인활동지원기관에서 1,264명의 장애인활동지원사가 서비스를 제공하고 있

40) 노인장기요양보험법에는 국가 및 지방자치단체의 책무에 '장기요양요원의 처우개선 및 복지증진'을 위한 책무를 명시하고 있음

음. 또한 서비스업 종사자가 41%를 차지함. 향후 장애인을 포함한 ‘필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례’를 통한 근간을 마련하여 은평구에 필요한 장기적인 사업들을 마련해 가야함. 현재 상황에서 지자체에서 장애인활동지원사 소진 예방과 해소를 위한 정책을 제언하고 자 함

#### ○ 장애인 활동기관에 대한 지도점검

- 장애인활동지원기관의 장애인활동지원 지침에 근거 한 기관장의 의무사항 수행 여부에 대한 철저한 지도 점검 실시

#### ○ 장애인 및 장애인활동지원사 쉼터, 휴게공간 마련

- 예산 상의 한계가 존재함으로 쉼터 전용공간이 아니더라도 주민센터, 복지기관 등에 장애인 쉼터를 만들어 장애인활동지원사도 이용할 수 있도록 하는 것이 필요함

#### ○ 장애인활동지원사 자조모임, 교육, 건강증진 프로그램 운영

- 은평구 지역사회보장협의체, 장애인분과 사업으로 장애인활동지원사를 대상으로 한 공개강좌 개최, 의사소통, 자기 돌보기 교육 등  
- 은평구노동자종합지원센터에서 자조모임이나 장애인활동지원사 욕구에 맞는 스트레스 해소, 건강증진 등 프로그램 운영

#### ○ 우수 장애인활동지원사 표창

- 장애인활동지원사로서의 자긍심을 높일 수 있는 방편의 하나로 구청장이 우수 장애인활동지원사 표창 수여  
- 매년 은평구에서 실시하는 ‘장애인의 날’ 행사기간에 장애서비스 이용자로부터 추천받아 심사를 통해 실시

#### ○ 장애인식 개선

- 구정소식 등 공공매체를 활용  
- 현재 진행하고 있는 장애인단체 네트워크 협의체인 ‘장애인이 살기좋은 은평을 만드는 사람들(장은사)’ 와 민관 협력 사업으로 캠페인 사업 추진

## 2. 보육교사

## ○ 보육아동 비율의 개선

- 현재 보육아동의 비율과 관련하여 보육교사 1인당 만 2세에서 만 3세의 유아가 7명을 보살피게 되어 있고, 만3세에서 만4세는 15명, 만 4세에서 미취학 아동의 경우 20명으로 되어 있음
- 이에 대하여 인터뷰를 하였던 보육교사는 3분의 2수준으로 줄여 주는 것이 필요하다고 언급하고 있으며, 해당 부분에 대한 연구조사를 하였던 연구결과 보고서에서도 현재 영유아 비율에서 67.9%가 적절한 인원이라고 설명하고 있음(구세희, 2019)
- 현재 보육교사의 배치기준은 영유아보육법 시행규칙 제10조 별표2에 의해 규정되고 있으며, 해당 부분의 배치기준을 위반하는 경우 별도의 운영정지에 따른 행정처분을 받도록 되어 있음
- 이러한 부분에 대해 서울시에서는 가장 문제가 되는 0세반, 3세반의 인원을 각각 2명, 10명(기존 3명, 15명)을 줄이는 시범사업을 진행하고 있음<sup>41)</sup>. 어린이 집의 1개반을 신설하고 전담보육교사를 배치함으로써 업무 부담을 줄이고자 하는 것임

## ○ 외국인 영유아 보육료 지원고려

- 현재 영유아 보육료의 지원은 「영유아보육법」 제34조 및 「영유아보육법」시행령 제22조에 따라 우리나라 국적을 가진 영유아 및 다문화 가족의 자녀 중 영유아로 하고 있음
- 이때 다문화가족의 자녀는 「다문화 가족지원법」에 따라 대한민국 국적을 취득한 자로 이루어져 있음. 반면 고용허가제나 기타 비자에 의해 국내에 거주하고 있는 외국인의 주민현황은 221만 명에 이르고 있으나 대한민국 국적을 가지고 있지않아 보육료 지원을 받지 못하고 있음
- 그러나 경기도는 2020.10. ‘경기도 외국인주민 지원조례 일부 개정 조례안’을 통과시켜 합법적으로 체류 중인 외국인의 자녀 중 만 3-5세 아동에게 보육료를 지원할 수 있는 근거를 마련하였고, 2018년, 안산시, 2020년 부천시, 시흥시, 2021년에는 군포시에서 이러한 근거를 마련하고 있음<sup>42)</sup>
- 서울시도 외국인 아동 어린이 집 보육료 지원을 적극 검토하였으나 아직 결론이 나지 않았으며, 서울 시교육청과 공조하는 상태로 유치원과 아동 보육비 지원방안을 제기하고 있음

○ 현재 서울 지역 어린이집에 재원중인 외국인 아동은 2021.3월 기준 3,411명인 것으로 확인되며, 보건 복지부에 건의를 하였으나 재원의 문제로 진행되지 못함. 그러나 해당 부분은 차별에 해당되며, OECD 의 다른 국가에서도 국적이 다르다는 이유로 정책지원에 배제되지 않고 있어 적극적으로 고민해 보아야 할 부분임

41) 연합뉴스, 2021.4.20. 서울시 어린이집 교사 1인당 아동수 줄이기 시범사업

42) 중부매일, 2021.9.13., 외국인 영유아보육료 지원 필요하다.

- 은평구의 경우 특히 외국인 아동이 많아 2019년 현재 0세~4세가 124명으로 파악되며, 녹번동과 역촌동이 각각 14명으로 가장 많은 것으로 확인됨(은평통계연보, 2020)
- 따라서 보건복지부의 정책적 변화가 어려운 경우 지역 차원에서 해당 부분에 대한 조례 제정을 통한 일부 지원에 대한 방안도 고려해보는 것이 필요함

### ○ 보육교사 휴게와 휴가의 보장을 통한 보육의 질적 제고

- 현재 육아종합지원센터를 통해 보육교사의 대체교사지원을 하고 있음. 그러나 대체교사 지원이 국립어린이집을 대상으로 주로 이루어 지고 있어 민간어린이 집에 대한 적극적인 지원이 필요함
- 만일 대체교사의 지원이 원활하지 않다면 보다 다양한 방안으로 보육교사의 실질적인 휴게시간을 보장하는 것이 필요함
- 휴게공간의 마련을 통하여 보육교사의 근무시간과 휴게시간의 구별이 필요하며, 신청기간의 완화를 통해 수시로 대체교사를 신청할 수 있도록 요건을 완화하는 것이 필요함

### ○ 연장근로수당 미지급에 대한 근로감독 강화

- 구립이 아닌 민간이나 기타 어린이집의 연장근로수당의 미지급은 사실상 민간이나 기타 어린이집의 보육료와 정원에 의해 영향을 받는 재무 구조와 연계하여 각 어린이집의 원장들의 근로기준법 위반이 결합되어 발생하는 것으로 확인됨
- 따라서 해당 부분에 대한 제도적 개선 뿐 만 아니라 각 어린이집에 대한 범위반에 대한 근로감독을 실시하는 것이 필요함

### ○ 코로나19 관련 전문 소독기구의 정기적 지원

- 그간 코로나 19 관련하여 마스크와 소독제 등은 문제없이 제공되고 있으며, 영아의 언어발달을 고려한 투명마스크 역시 제공되고 있음.
- 그러나 전체 소독을 위한 간헐적 방문지원은 있었으나 아예 영유아의 건강을 고려하여 공기살균 소독기와 전문청소원에 대한 정기적 지원이 필요함
- 특히 공기살균 소독기는 어린이집이 알아서 별도로 구비해야 하는 것으로 경제적 여건이 허락하여야 설치 가능한 부분이라 할 수 있음

- 보육시설의 실내 공기질을 위한 관리방안과 관련하여 임지혜(2010)의 연구에 따르면 당시 보육시

설의 공기질은 이산화탄소량이 상당히 높아 기준을 초과하고 있는 시설들이 56%가 넘는 것으로 나타났음.

- 코로나 19이후 방역작업이 진행되어 해당 시설에 대한 별도 연구가 없어 정확한 측정은 어려우나 상당히 폐쇄적인 보육시설의 경우 공기질의 오염 문제는 상당히 일상적임을 알 수 있음
- 따라서 전문 소독기구를 지원하거나 전문 청소원에 대한 지원이 시급함

### 3. 병원 내 청소노동자와 이송노동자

#### ○ 직접고용

- 병원이라는 공간은 생명을 다루는 공간으로 모든 업무가 서로 영향을 주고받으며 맞물려 운영되고 있음. 따라서 병원에 간접고용 비정규직 노동자는 병원에서 직접고용하여야 함
- 청소와 이송노동은 병원 내 필수적인 업무임에도 불구하고 국가와 병원이 책임지지 않고 하청업체에 맡겨 고용불안정성과 고강도 노동을 하고 있으면서 제대로 보호받지 못하고 있음

#### ○ 휴게시설의 설치의무 주체가 병원임을 명시

- 휴게시설 설치조항을 사업장 규모, 특수직군 등 차등적으로 적용하는 형태가 아닌 병원 현장노동자들 모두에게 실질적인 휴게시설이 될 수 있도록 현장노동자들의 의견을 반영하여야 함
- 또한, 산업안전보건법에 휴게시설 설치 의무조항 신설에 따라 시행령을 제정하는 데 있어 사업장의 파견·하청노동자에 대한 휴게시설 설치 의무 주체는 원청인 병원임을 명확히 할 필요가 있음

#### ○ 감염예방 및 안전에 대한 병원의 책임 강화

- 하루하루 불안정한 생계와 고용에 시달리는 병원 비정규직 노동자들은 병원의 제대로 된 조치에서 벗어나 감염위험에 더 쉽게 노출되어 있으며 아플 때조차도 그 아픔을 드러낼 수 없는 조건에 놓여있음
- 청소 및 이송노동자들은 병원에서 직접 관리하지도 않고 책임도 지지 않으며 문제가 발생하면 용역업체 일이라는 핑계로 병원은 피해 가는 상황에서 비정규직 노동자는 자신을 보호할 수 없음.
- 병원 정규직은 병원차원에서 감염예방을 위한 대책들이 마련되어있고 환자 상황을 수시로 통보받는 반면에 비정규 노동자들은 그러지 못하고 있음
- 비정규직 노동자들의 안전교육, 안전수칙 제공, 보호구 제공 등을 통한 노동 안전에 관해 병원의 책임이 더욱더 강화되어야 함

#### ○ 유급병가 및 상병수당 도입

- 병원 비정규 노동자들은 또한 감염 시 공상처리나 휴가 등을 보장받지 못함. 일을 못 하면 생계에 지장이 오고, 혹시라도 병이 발생하면 해고될지 모른다는 불안감에 병을 숨길 수밖에 없는 현실임
- 감염이나 아플 때 편하게 쉴 수 있는 유급병가·상병수당을 도입하여야 함

### ○ 청소, 이송노동자에 대한 이해와 인격적 대우

- 청소노동자는 병원의 감염을 줄이고 쾌적한 병원 환경을 제공하여 환자가 깨끗하고 편안하게 치료할 수 있는 환경을 제공하고, 환자이송업무를 하는 노동자들은 질병으로 불안해하는 환자를 수술장이나 검사실로 옮기는 과정에서 환자들을 위로하고 안심할 수 있도록 하는 병원에 입원한 환자들에게 매우 중요한 존재임
- 병원 정규직으로부터의 차별과 환자 및 보호자로부터 인격침해를 받는 감정노동으로부터 좀 더 존중 받는 노동자로의 대접을 위한 인식개선이 필요함

### ○ 이송노동자 업무매뉴얼 마련

- 용역업체와 업무협약 시 과업지시서에 이송노동자 업무에 대한 명확한 규정을 마련하여 이송 외 업무로부터 보호할 수 있어야 하고, 환자마다 유의할 사항이 있고, 의료기자재를 비롯하여 병원기구 사용에 있어 주요하게 유의하여야 할 내용을 포함한 업무 매뉴얼을 마련할 필요가 있음

## 제3절 기타 정책적 제언

### 1. 은평구의 필수 업무 대응 체계의 강화

#### ○ 은평구에서 재난 상황 대비 필수 업무 대응체계를 마련

- 가장 필요한 것은 제도적 기반으로 조례를 마련하는 것이지만 만일 조례를 마련하기 어렵다고 하더라도 법에 기초한 필수 업무 대응체계의 마련은 필요함
- 법에 따르면 구 차원에서 필수업무종사자 지원을 위한 위원회를 운영하도록 되어 있으며, 그에 따른 지원정책을 마련하도록 하고 있음.
- 장애인활동지원사에게 위험수당이나 유급휴직 지원수당 적용, 보육교사들의 감염병상황에서 돌봄영유아의 수의 축소, 정기적이고 전문적인 물품 소독 지원, 학부모에 대한 등원관련 지침 마련 등이 필요함.
- 병원에서 청소 노동자와 이송노동자의 실질적인 휴게시설의 마련, 감염위험으로부터 안전조치의 마

런, 이송을 담당하고 있는 이송노동자 역시 필수업종 종사자로 지정하고 이들에 대한 감염 위험 최소화의 방안을 마련하여야 하며, 지속적인 방역 물품을 지원하여야 함

- 특히 2년동안 감염병관련 실태를 면밀히 조사하여 각 필수 업종 종사자에게 필요한 지원책이 무엇인지 보다 체계적으로 대응하도록 하는 것이 필요함

## 2. 은평구 노동자 종합지원센터의 역할 강화

○ 은평구노동자종합지원센터의 필수노동자의 근로조건 개선을 위한 역할 강화

- 현재 장애인활동지원사의 실태 결과에 따라 장애인활동지원사의 쉼터나 휴게 공간을 마련 할 수 있도록 지원하고 자조 모임 및 교육 등을 진행할 필요가 있음
- 또한 보육교사의 경우에 구립이 아닌 어린이 집은 일부 근로기준법 위반사항이나 인권침해가 나타나는 것으로 확인되어 이들에 대한 권리찾기 활동도 강화될 필요가 있음
- 병원 내 이송노동자의 경우 간접고용과 직접고용이 혼재된 상태에서 다양한 차별논란이 존재하며, 이를 극복할 수 있도록 하는 체계화된 업무 매뉴얼과 대응을 지원할 수 있도록 하여야 할 것임

○ 코로나19의 장기화되는 상황에서 필수업종에 종사하고 있는 노동자의 권익과 감염위험으로부터 보호조치에 대한 실효적인 대안을 마련할 수 있도록 지원을 하는 것이 필요할 것임

- 특히 필수업종종사자 지원을 위한 위원회가 구 차원에서 만들어 지는 경우 적극적인 참여를 통해 필수업종노동자들의 실태를 반영할 수 있는 핵심 지원조직으로 역할을 하여야 할 것임



〈참고문헌〉

- 강승복(2011), 「청소용역 서비스업의 근로실태」, 『노동리뷰』, 2011년 10월호:92-108
- 고용노동부. 『코로나19(COVID-19) 예방 및 확산 방지를 위한 사업장 대응 지침』, 2021.10.15
- 구세희, 2019, 보육교사의 근무환경실태조사, 동국대학교 교육대학원 교육학과 석사논문
- 국회 전자자료(2017), 『소모품에서 인간으로! 병원 비정규노동자들의 외침! : 병원 비정규직 노동자 집담회』, 주최: 유은혜의원실, 이정미의원실, 민주노총 공공운수노조 의료연대본부
- 국회 증언대회 자료집 (2019), 『소모품에서 인간으로! 병원 비정규노동자들의 외침! : 병원 비정규직 노동자 집담회』 여영국(교육위원회)의원, 공공운수노조, 보건의료노조, 민주일반연맹
- 권수빈, 2019, 보육교사의 휴게시간에 관한 연구, 중앙대학교 대학원 유아교육학과 석사논문
- 김근주·남궁준·이정희(2020), 『병가제도의 현황과 개선방안』, 한국노동연구원
- 김수진·김기태(2020), 「누가 아파도 쉬지 못할까: 우리나라의 병가제도 및 프리젠템 현황과 상병수당 도입 논의에 주는 시사점」, 『보건복지 ISSUE&FOCUS』, 제 391호, 한국보건사회연구원
- 김유선(2014), 『서울지역 비정규직 근로조건 및 생활실태 조사』, 한국노동사회연구소
- 김유선(2020), 「비정규직 규모와 실태: 통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’(2020.8) 결과」, 『KLSI ISSUE PAPER』 20호
- 김지영(2019)「장애인활동지원사의 돌봄노동에 대한 비판적 고찰」, 『인문과사회21』 제 10권 3호 pp, 307-320
- 김현희, 2021, 보육교사의 직무환경이 삶의 질에 미치는 영향, 협성대학교 사회복지학과 박사논문
- 박용철·곽상신 (2015), 『보건의료산업 종사자 인력정책 및 근로조건 개선방안』, 워크인조직혁신연구소, 경제사회발전노사정위원회
- 박지순 · 이원희 · 박선규 · 김태수 · 변섭 · 노하영 · 정연형, 2021, 서울시 필수노동자(보건, 의료 돌봄 종사자) 현황 및 근무환경 실태조사
- 배유진·김민우·박훈·윤석진(2020), 『장애인 활동지원 바우처 관리체계 개편방안 연구』, 한국사회보장정보원
- 보건복지부, 『2021년도 보육사업안내』
- 보건복지부, 『장애인활동지원 급여비용 등에 관한 고시』

- 보건복지부, 『2020년 12월 말. 공공의료기관 리스트』
- 보건복지부, 『제V권 2021년 장애인활동지원 사업안내』
- 보건복지부, 『2022년 보건복지부 예산안 주요사업 15선』, 『보도자료』, 2021.8.31
- 서해정·정희경·송기호(2019), 『장애인활동지원사 양성 및 보수교육 개편방안 연구』, 보건복지부, 한국 장애인개발원
- 은평통계연보, 2021년 은평통계연보, 은평구
- 이경란 (2019), 「통계로 본 장애인활동지원사의 열악한 처우 현주소」. 『복지이슈Today』.Vol.78.pp.10-11
- 이상윤(2016), 『병원 청소 노동자 주사침 사고 실태 및 예방관리 방안』, 연구공동체 건강과 대안
- 이승윤·서효진·박고은(2018), 「청소노동자는 왜 불안정(precarious)한가? -하청 여성 청소노동자와 한국 사회안전망의 허구성로」, 『산업노동연구』, 24권 2호, 2018: 247~291
- 이재훈(2020), 『외국의 유급병가, 상병수당 현황과 한국의 도입방향』, 사회공공연구원
- 이정훈·공선영·김향수·나영명·김정우·김남수·박두진(2017), 『보건의료산업 감정노동 연구』, 서울노동권익센터
- 임소연·이진숙(2016), 「장애인활동지원사의 돌봄노동에 대한 비판적 고찰」, 『인문과사회21』 제10권3호. pp.307-320
- 임지혜, 2010, 보육시설에서의 실내 공기질을 위한 관리방안-국내외사례 중심으로-, 공기청정기술, 제 23권 제4호
- 정여주·김은하, 2015, 「장애인 활동보조인의 활동보조 경험에 대한 연구」, 『한국위기관리논집』 제 11권 제7호 pp, 309-323
- 정재철외, 2020, 서울형유급휴가병가지원 개선방안모색, 서울시공공의료보건재단, In 남우근, 2021, 은평구 필수노동자 노동환경 개선을 위한 토론회 토론문
- 정흥준·김근주·노성철·박명준·송민수·정슬기·환선웅(2017), 『아웃소싱의 메커니즘과 기업 내외에 미치는 영향』, 한국노동연구원
- 제갈현숙(2020), 『장애인활동지원사 노동·인권 실태결과』, 의료연대본부·장애인활동지원지부·전국활동지원사지부

최복천·김유리·김진우·김치훈·심석순·양희택·오다은(2015), 『장애아동에 대한 양육지원 및 활동지원 사업의 통합적 운영방안 연구』, 보건복지부, 한국보건사회연구원

최용길·김유정(2019), 「우리나라 장애인활동지원제도의 개선방안에 관한 연구」, 『제주대 법과정책연구원, 법과정책』, 25권 2호, PP. 173-193

통계청, 『고용형태별 근로실태조사 (2020)』

통계청·여성가족부(2021), 『2021 통계로 보는 여성의 삶』

하재영(2014), 『장애인활동보조인의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』, 한성대 행정대학원

한국장애인개발원, 『2021 장애통계연보』

홍인실, 전정민, 강명숙, 2021, 보육교사의 전문성 인식이 직무스트레스에 미치는 영향력 연구, 미래유아교육학회지, 28(3), pp 49-66

# 부록 토론회 자료집



# 은평구 필수노동자 노동환경 개선을 위한 정책 토론회



은평구노동자종합지원센터  
Eunpyeong-gu Labor Support Center

# 목 차

## 1. 발제문

---

은평구 필수노동자 현황 및 노동환경실태 질적연구 .....	5
이원희 노무사(하이에치알 노무법인)	

---

## 2. 토론문

---

남우근 정책위원(한국비정규노동센터) .....	24
최은영 정책연구위원(서울노동권익센터) .....	27
은평성모병원 병원이송노동자 .....	31

---

# 1. 발제문

- 은평구 필수노동자 현황 및 노동환경실태 질적연구  
이원희 노무사(하이에치알 노무법인)



# 은평구필수노동자현황 및 노동환경실태 질적 연구

2021.12.16

## 연구배경과 목적

- 2021.4.19 필수업무지정 및 종사자보호지원에 관한 법률이 제정, 동년 11.19일부터 시행
- 서울의 25개 자치구 중에서 13개 구에서 조례를 제정하였으나 은평구는 제정되지 않음
- 필수노동자의 범위도 합의가 부재하고 선정기준에 대한 논란이 있어 그간 충분한 조사가 이루어 지지 못한 장애인활동지원사, 보육교사 및 병원시설관리 중 청소 및 이송노동자에 대하여 코로나 19 상황에 근무조건과 실태를 조사
- 목적
  - 필수노동자에 대한 법률적 범위에 대한 논의를 정리하고 제도적 지원상황 점검
  - 장애인 활동지원사, 보육교사, 병원시설관리 청소 및 이송노동자에 대한 노동실태 점검과 개선방향 모색
- 방법
  - 문헌조사와 해당 분야 인터뷰를 통한 질적 조사



# 필수노동자 관련 법률 및 조례

## 필수업무 지정 및 종사자 보호 지원에 관한 법률

구분	법률 내용
목적(제1조)	재난발생시국민의 생명과 신체의 보호 또는 사회기능의 안정적유지를 위한 필수적인 업무에 종사하는 사람을 보호 지원하기 위해 필요한 사항을 규정
정의(제2조)	재난: 재난 및 안전관리기본법 제3조 제1호에 따른 재난 필수 업무: 재난의 발생 경우 국민의 생명과 신체의 보호 또는 사회의 기능을 유지하기 위해 필요한 업무, 위원회에서 심의를 거쳐 고용노동부 장관이 지정 필수 업무 종사자: 필수업무를 수행하는 과정에서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공하는 사람, 위원회에서 심의를 거쳐 고용노동부 장관이 지정
책무(제3조~4조)	국가와 지방자치단체의 책무: 재난발생시 필수업무 종사자의 안전과 건강을 보호할 책임, 시책 수립 시행, 필수업무의 지속적 수행과 원활한 인력수급을 위한 필수업무종사자의 적정 근무시간 보장, 처우 및 근무 환경개선 노력 국민의 책무: 최대한 협조
법률적용(제5조)	재난 발생 시 본 법률 우선 적용, 유리한 규정은 다른 법률의 적용
위원회 (제6조~8조)	필수업무지정 및 종사자지원위원회 설치: 고용노동부 소속 위원회를 등 심의사항: 재난의 유형, 규모에 따른 필수 업무 범위에 관한 사항, 보호 또는 지원이 필요한 필수업무 종사자 범위에 관한 사항, 지원계획에 대한 사항, 실태조사 및 평가에 관한 사항, 기타 구성 및 운영: 위원장 1인, 15명 이하 위원, (위원장: 고용노동부 장관) 운영: 위원장이 소집, 재적위원이 3분의 1 이상 소집요구.
지역위원회 (제9조~10조)	지역별 위원회: 특별시장, 광역시장, 특별자치시장, 도지사, 특별자치도지사, 시장, 군수, 구청장, 시·군구 차원에서 둘 수 있음 심의사항: 해당지역에 한하여 위원회와 동일 구성 및 운영: 인원에 대한 규정은 없음.
기타 (제11조~)	필수업무종사자 지원계획 수립, 지방자치단체는 중앙에 제출, 실태조사 및 평가, 행정 재정적 지원, 실적우수한 지자체와 공공기관 및 민간단체 포상 고용노동부장관은 권한을 지방고용노동관서 및 지방자치단체의 장에게 위임가능, 비영리기관에 업무의 일부를 위탁 가능

# 필수노동자 관련 법률 및 조례

## 지방자치단체 조례 분석

순번	법령명	지역	시행일자	부서	구분	세부내용
1	서울특별시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	서울특별시	2021. 1. 7.	노동정책담당관	목적	재난발생시 대면업무를 수행하는 필수업종 종사자의 보호, 지원
2	서울특별시 강동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	강동구	2021. 3. 31.	노동정책센터	정의	재난 및 안전관리기본법에 입각한 개념 필수노동자와 필수업무, 대면업무에 대한 개념규정
3	서울특별시 강서구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	강서구	2021. 5. 6.	일자리정책과	지자체 장의 책무	필수노동자의 보호와 지원을 위한 정책 및 방안 마련
4	서울특별시 관악구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	관악구	2021. 2. 18.	일자리정책과	적용대상	각 지자체의 필수업종에 종사하거나 또는 지자체 장이 정한 업종에 종사하는 필수노동자
5	서울특별시 구로구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	구로구	2020. 11. 10.	지역경제과	사업내용	실태조사업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사 기본계획수립: 필수노동자 보호를 위한 기본방향, 목표, 예산 등 지원사업: 근로조건 및 근무환경개선사업, 조사연구, 재화 및 서비스제공 등
6	서울특별시 금천구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	금천구	2020. 12. 31.	일자리정책과	지원위원회	필수노동자 지원위원회 설치 및 기능 위원회 구성, 임기, 직무, 운영, 협력체계 구축
7	서울특별시 노원구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	노원구	2021. 3. 18.	일자리정책과	부치	
8	서울특별시 동대문구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	동대문구	2020. 12. 31.	경제진흥과		
9	서울특별시 마포구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	마포구	2020. 12. 31.	일자리지원과		
10	서울특별시 서대문구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	서대문구	2021. 2. 24.	일자리정책과		
11	서울특별시 성동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	성동구	2020. 9. 10.	일자리정책과		
12	서울특별시 성북구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	성북구	2021. 3. 18.	일자리정책과		
13	서울특별시 양천구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	양천구	2021. 4. 5.	일자리정책과		
14	서울특별시 영등포구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	영등포구	2021. 9. 23.	일자리정책과		

〈표 2-2〉 필수노동자 관련 조례현황 (2021. 10.5 현재)

〈표 2-3〉 지방자치단체 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례의 내용구성

# 필수노동자 관련 법률 및 조례

## 지방자치단체 조례 분석

〈표 2-4〉 지방자치단체 필수노동자 개념정의의 비교

구분	개념
서울특별시, 영등포구, 강서구, 양천구, 강동구	필수노동자란 고용형태를 불문하고 노무를 제공하고 그 대가를 받는 사람 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.
구로구, 금천구, 노원구, 서대문구, 관악구, 마포구, 동대문구, 성동구	「근로기준법」 제2조에 따른 근로자 중 필수업종에 종사하는 자
성북구	4. "노무제공자"란 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 가. 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자 나. 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다른 사람을 사용하지 아니하고 노무를 제공하는 사람 5. "필수노동자"란 필수업종에 종사하는 노무제공자를 말한다.

# 고용노동부의 코로나19 대응지침 및 지원제도

## 사업장 대응 지침 (코로나 19 예방 및 확산방지)

- ✓ 사업장 내 발열, 호흡기 증상자 발생시 :37.5도가 넘거나 호흡기 증상이 있는 경우  
우 재택 근무
- ✓ 확진자인 경우: 별도의 유급 병가규정이 있는 경우 가능, 무급 휴가강제시 휴업수당 지급, 감염자체로 인상 상 불이익이나 퇴사강요 등을 할 수 없음
- ✓ 백신 접종자 휴가 및 접종완료자 : 백신 접종당일, 이상 증상이 있는 경우 최대한 휴가 부여(다음날 1일, 이상반응 지속시 2일)
- ✓ 코로나 19관련 노동자와 사업주 지원제도
  - 고용유지 지원 : 일시적 경영난으로 고용조정이 불가피 한 경우 고용을 유지하면서 휴직, 휴업으로 하는 경우 인건비 지원

구분	유급 휴업·휴직 고용유지지원금		무급 휴업·휴직 고용유지지원금	
	지원수준	지원한도(7건)	지원수준	지원한도(7건)
일반 업종	· 우선지원 2/3 · 대규모 1/3 또는 2/3* *단축율 50%이상	· 우선지원(대규모) 1 일 6.6 만 원 (연 180일)	· 평 교 임 금 의 50% 범위 내에서 심사위원회 결정	· 우선지원(대규모) 1 일 6.6 만 원 (최대 180일)
특별 업종 고용 위기 지역	· 우선지원 9/10 · 대규모 2/3 또는 2/4* *단축율 50%이상	· 우선지원 1일 7 만원 · 대규모 1일 6.6만 원 (연 180일)	· 평 교 임 금 의 50% 범위 내에서 심사위원회 결정	· 우선지원(대규모) 1 일 6.6 만 원 (최대 180일)

# 고용노동부의 코로나19 대응지침 및 지원제도

## 사업장 대응 지침 (코로나 19 예방 및 확산방지)

### ✓ 유급휴가비와 생활비 지원

- 감염병 예방법 제 41조의 2에 따라 보건당국에 의해 입원 또는 격리 되는 경우 유급휴가비와 생활비 지원을 받게 됨
- 유급휴가 비용을 지원받는 사업주는 반드시 유급휴가를 부여하여야 함

- ✓ 감염병 예방법에 의한 입원 격리가 아니라 사업주의 자체 판단에 의하여 근로자를 출근시키지 않는 경우 또는 그 밖의 이유로 휴업하는 경우 사업주가 휴업수당을 지급하여야 함

〈표2-6〉 코로나 관련 유급휴가 및 생활지원비

구분	유급휴가비*	생활지원비**
지원대상	격리된 자에게 유급휴가 제공 사업주	격리 통지서를 받고 격리된 자 *유급휴가비를 지원받지 않은 자에 한함
지원수준	개인별 일급 기준 (1일 13만원상한)	긴급복지지원액 기준 (4인 가구 127만원)
신청처	국민연금공단지사	주민등록지 관할 시군구 (또는 읍면동)

# 장애인 활동 지원사

## 장애인 활동지원제도 개관

〈그림 3-1〉 장애인활동지원서비스 체계도



### ○ 장애인활동지원사 자격 및 교육과정

- (자격) 활동지원사교육기관에서 교육과정을 수료한 사람
- (교육과정) 이론 및 실기교육 40시간, 현장실습 10시간으로 총 50시간  
\* 요양보호사, 사회복지사, 간호사, 간호조무사 및 유사 경력자는 실천 II 과목 8시간을 감면
- (현장실습) 이론 및 실기교육을 마친 후 활동보조를 수행하기 전에 현장실습을 받아야 하며, 현장실습은 활동보조를 제공하는 활동지원기관에서 실시

# 장애인 활동 지원사

## 장애인 활동지원제도 개관

### ○ 장애인활동지원 기관의 지정

- 활동지원기관에 따른 시설 기준과 인력기준을 갖추고, 활동보조 서비스 제공능력과 경험이 있는 공공 비영리 법인 및 단체, 시설기준 및 인력기준 및 역할

### ○ 활동지원기관의 의무

- 근로관계 법령준수에 관한 의무(1일8시간, 1주 40시간, 1주 12시간 한도내 연장근로 가능)
- 활동지원인력에 대한 보수교육 실시에 관한 의무(연 2회 이상 제공방법, 제공기준 등, 연1회이상 재난대응교육)

### ○ 유의사항

- 휴게: 근로시간 도중에 주어야 하고 자유롭게 하도록 하여야 함
- 휴일: 돌봄 노동자가 주휴, 공유일에 근로하지 않고, 유급 휴일수당 지급(근로시 2.5배), 휴게시간이 보장되지 않는 경우 수당지급 신청을 받아 근로시간으로 인정하고 활동수당지급(이용자 확인서와 입증자료 받아 확인)

- 종사자 인건비: 급여비용중 75%이상을 활동지원인력 임금으로 사용, 가산수당 및 원거리 교통비: 해당활동지원사에게 지급, 인건비 성 경비 (4대보험 사용자부담분 등)에 한하여 일부 사용할 수 있음

# 장애인 활동 지원사

## 장애인 활동지원제도 개관

### ○ 장애인 활동 지원 급여

- 월한도액: 15구간 + 특례 구간으로 구분, 월한도액은 66만~6,73만원, 활동보조 급여비용: 시간당 14,020원

분류	시간당 금액
매일 일반적으로 제공하는 경우	14,020원 가산수당 1,500원
22시 이후 06시 이전 심야에 제공하는 경우	21,030원 가산수당 2,250원
'관공서의 공유일에 관한 규정' D 이한 공유일과 근로자의 날에 제공하는 경우	21,030원 가산수당 2,250원

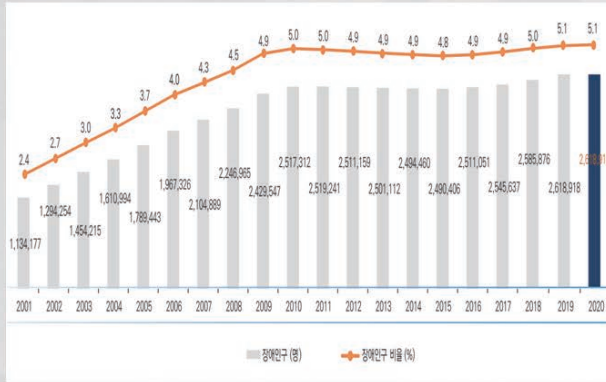
〈표 3-3〉 장애인활동지원 급여 내용

구분	세부내용	
신체활동지원	개인위생 관리	목욕 도움(목욕 준비, 몸 씻기 보조 등), 구강 관리(양치질 도움, 틀니 손질 등), 세면 도움(세면 준비, 세면 보조 등), 배설 도움(배뇨 도움, 화장실 이동 보조 등), 옷 갈아입히기(의복 준비, 속옷 갈아입히기 등)
	신체기능 유지·증진	체위 변경(체위 변경 도움, 일어나 앉기 도움 등), 신체기능의 증진(관절오그라들(關節拘縮) 예방활동, 기구사용운동 보조 등)
	식사 도움	식사 차리기, 식사 보조, 구토물 정리 등
	실내 이동 도움	실내에서 휠체어로 옮겨 타기, 집안 내 걷기 도움 등
가사활동지원	청소 및 주변 정돈	수급자가 주로 거주하는 장소(방, 거실) 및 화장실 청소, 쓰레기 분리수거, 내부 정리, 이부자리 정돈, 화장대·책장 정리, 옷장·서랍장 등 정리 등
	세탁	수급자의 옷, 양말, 수건, 침구류, 걸레 등의 세탁 및 삶기 등
	취사	식재료 준비, 밥 짓기, 국·빈찬 만들기, 식탁 청소, 설거지, 행주 삶기, 음식물 쓰레기 분리수거 등
사회활동지원	등하교 및 출퇴근 지원	출퇴근 및 등하교 보조(부축, 동행 포함), 직장이나 학교 등에서 식사 및 화장실 이용 보조 등 신체활동지원
	외출 시 동행	산책, 물품 구매, 종교 활동, 복지시설 이용, 은행·관공서·병원 등 방문 및 귀가 시 부축 또는 동행, 외출 시의 신체활동지원
그 밖의 제공서비스	생활상의 문제 상담 및 의사소통 도움 등 위에 열거되지 않은 서비스 내용 기록	

# 장애인 활동 지원사

## 장애인 활동지원사수

○ 2020년 등록 장애인수 2,633,026 명  
 활동지원사수 2020년 현재, 84,854명

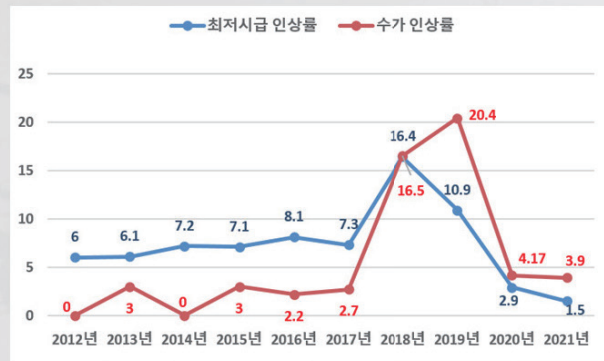


구분	활동지원사수		이용자수	월평균 지원시간	활동지원사 1인당 평균 이용자수
	등록인원	활동인원			
2011	31,234	23,653	33,667	83	1.4
2012	42,467	28,003	38,266	83	1.4
2013	67,823	40,448	48,335	110	1.2
2014	56,531	46,812	53,870	120	1.2
2015	61,366	52,761	64,523	123	1.2
2016	64,145	58,102	71,636	123	1.2
2017	68,167	62,629	72,193	123	1.2
2018	72,981	68,673	78,202	122	1.1
2019	82,448	78,044	86,730	124	1.1
2020	88,551	84,854	93,115	130	1.1

# 장애인 활동 지원사

## 장애인 활동지원사 근로조건

- 성별: 여성 88%, 남성 12%, 40~60대 90.7%
- 전반적인 노동시간 : 남:150시간, 여:114시간
- 월평균 보수 : 여:1,483,825 원
- 2018년 최저임금 인상으로 바우처 수가가 16.5% 인상 but, 노동시간 대폭 축소 (2017 122H → 2018 92H)
- 2021년 시간당 수가 14,250원 활동지원사 시급 11,520원



# 장애인 활동 지원사

## 은평구 현황

- 2021년 8월 현재 제공인력수 1,264명, 제공기관: 8개
  - 장애인단체 1, 장애인 복지관 1, IL센터 3, 사회복지관 1개, 기타 1개
  - 100인 이상 사업장 4개 75%, 200인 이상 2개소 300인 이상 1개소, 교육기관 1개소
- 제도적 근거: 서울시 장애인자립생활 지원조례
- 은평구 사업: 장은사와 민관협력사업, 장애인의 날 기념 행사, 지역사회 투자사업

## 기존연구

- 배유진외(2020) 장애인활동지원바우처관리체계개편방안: 국고보조금 및 본인부담금의 명확한 근거조상신설, 인건비비율등의 준수를 제기
- 최용길외(2020) 활동지원사의 근로조건 개선 및 사회서비스지원센터 등의 별도공공기관 설립 제안
- 기타 연구: 장애인 활동지원사의 근무 실태 조사

# 장애인 활동 지원사

## 실태조사 결과

- 장애인활동지원사 6명, 전담관리사 1인 인터뷰
- 구직경로 및 고용형태, 근로계약
 

“학습지 교사 하다 아이 낳고 쉬다가 동창 자녀가 장애가 있더라고요, 그를 통해서 직업이 있다는 것을 알았어요. 경력도 단절되고 학습지 교사는 이동하고 스케줄 링크나면 쉽지가 않았거든요.” (C)

### ○ 임금 및 근로조건

“1년 계약해요. 이용자가 바뀌면 근로계약을 새로 작성해야 하고, 기관에서 본인이 원하면 대기로 해서 연결해주기도 해요.” (B)

“누구 소개는 거의 90% 그냥 해요. 믿고 해요. 근데 그런 경우가 없고 센터에서 소개를 하면 센터분하고 같이 면접을 가거든요. 면접, 서로가 연결되기가 쉽지 않더라고요. 센터에서 연결해주어서 이용자분과 만나 면접을 보아요. 그리고 나면 제 이런 부분이 맘에 안들다. 또 이렇다 하나까.. 힘들더라고요..” (C)

- 노동시간 및 임금 : 서비스 이용시간에 따라 소득이 결정, 최소 71~260시간까지 근무

### - 임금 구조는 기본단가를 기초로 포괄임금제

M 근로계약서 중 급여 관련 조항

주간시급	심야, 공휴일 시급	가산수당 (병일, 휴일)	연차수당	유급휴일, 노동절 수당
기본급 8,720 주휴수당 1,750	기본급 13,080 주휴 1,750	1,260 1,890	510	관공서의 공휴일에 관한 규정에 다른 공휴일, 51이 속한 달에 근무한 활동지원사
10,470	14,830			

# 장애인 활동 지원사

## 실태조사 결과

### ○ 휴가사용

"제가 아파요. 병가 낼 수 있어요? 못내요. 이 아이한테는 매일매일 필요 한데 그러면 그것을 보조해 줄 수 있는 인력이 없잖아요." (E)

### ○ 휴게시간 : 1:1 케어라 보장 어려움. 근로계

#### 약서에 적시

"중간중간에 점심식사나 저녁식사 같이 하니까 쉬고 있어요. 쉬는 시간은 사실은 조금.. 이분이 쉬실 때 있잖아요. 이럴 때 쉬는 시간이 있는 것 같아요. 자유롭지는 않죠. 같이 있으니까요." (A)

### ○ 교육수당 : 복지부)의무교육은 임금 지급,

그러나 코로나 상황에서 지급되지 않는 경우가

많음

### ○ 노동안전 및 산재: 기관은 재정적 행정적 이유로 공상 처리함

"2~3년에 1건 정도 산재처리 해요. 집질리시거나 하는 건 기관에서 치료비 지원하는데요. 이게 어쩔 수 없는 상황이 1년에 2건이 연속 일어난다면 조사 나와요. 조사 나오면 어쩔 수 없이 무조건 벌금 나오고 산재가 자동차보험 처럼 몇 년 동안 1년, 2년, 3년 동안 산재가 없으면 보험료를 할인을 해줘요."

### ○ 코로나 19로 인한 환경변화 :

"작년 12월에 코로나가 하루에 1000명 이상 나왔잖아요. 그 전에도 70일 정도 쉰 적 있었는데 코로나가 확산되다 보니까 그때마다 코로나가 이러니 일주일 쉬자 이주일 쉬자 그게 한 달이 가고 2달이 지나니까 제가 계속 놀 수는 없으니 다른 이용자를 알아봐라 그러시더라고요. 그래서 중단이 되었어요." (F)

# 장애인 활동 지원사

## 실태조사 결과

### ○ 코로나 19관련 안전 : 마스크 지급 50%

### ○ 고충과 어려움

- 불규칙한 업무 시간과 불안정 노동
- 업무상 비용지출 - 교통비, 간식비용, 유류비 발생 보장 안됨

"겨울이든 여름이든 밥 외 음료수 커피 마시잖아요. 그거 다 비용 청구하기도 어렵고, 한달에 몇 만원 되지요. 과자도 사주고 마시는 것 교통비 그렇게 하면 한달에 2~3만원 이상은 기본으로 사용하게 되더라고요." (F)

### ○ 인권침해와 무리한 요구

"너무 많지요. 같이 인제 뭐 참.. 그런데 생각하기도 싫은 건데. 가정에서 지원을 하다보면 냉장고 안에 뭐가 없어졌다고 하세요. 이진 사람의 성향이고 그럴 수 있다지만.. 의심을 받는다 생각하면 속상하거든요." (B)

"그분은 두 달 밖에 안 했는데. 몸이 많이 불편하신데 성격이 되게 거칠었어요. 제가 화장실 청소를 해도 가볍게 하는 성격이 아니에요. 그럼에도 불구하고 다 검사를 하시고 그리고 남자분이셨어요. 그리고 식사 준비를 해 봤는데 낮잠도 잘 안주무시고 그분은 제가 안마까지 해드렸어요 누워있을 때 안마하는게 쉽지가 않거든요." (C)

### ○ 소통의 어려움(보호자, 이용자, 기관, 동료)

"보호자랑은 만날 시간이 없으니까 못만나잖아요. 아버를. 할머니하고 상의해야 돼요. 또 어떤 부분에서는 아빠하고 상의해야 되고" (D)

"어르신이 뇌병변 장애라 말을 못알아 들을 때가 있어요. 그래서 다시 묻고 그러는 경우가 종종 있어요. 어떤 때는 무슨 말인지 모를 때도 있어요. 이럴 때는 죄송하지요." (A)

# 장애인 활동 지원사

## 실태조사 결과

### ○ 장애에 대한 낮은 사회적 인식

"저기 장애 아이나 장애인하고 같이 갈 때 시선이 마냥 죄인처럼 취급하는 거. 아줌마 그러면서 손가락질 하며 빨리 차에서 내리세요. 운전 기사 저는 운전기사하고도 싸워봤고. 민원도 넣어 봤고 아주 안 싸워본 사람이 없어요. 거의."(D)

### ○ 근로조건 관련 개선사항

- 급여인상, 고용안정 휴게시간에 대한 근무시간 인정, 휴가사용 및 대체인력 지원, 경력인정이 필요

### ○ 코로나 관련 개선사항

- 코로나 19로 일이 일시적으로 중단되었을 때 급여보장 및 고용안정의 필요성 제기
- 코로나 상황에서 이용자의 외출 시 편하게 이용할 수 있는 지역사회 정보 공유 시스템 마련

### ○ 기타 관련

- 활동지원사 간 경험과 노하우 전수를 위한 사례 발표, 모임, 활동지원사 쉼터 마련
- 활동지원사에 대한 존중과 인권침해 방지를 위한 교육 필요
- 장애에 대한 사회적 인식과 활동지원사 직업에 대한 인식개선

# 보육교사

## 보육정책 개관

### ○ 어린이집 종류

- 국공립어린이집, 민간, 직장, 가정, 협동 어린이집이 있음

### ○ 영유아 반편성과 반별 정원 기준

반편성	출생일 기준	반별 정원 기준
만0세반	'20. 1. 1. 이후출생	3명
만1세반	'19. 1. 1. ~ '19. 12. 31.	5명
만2세반	'18. 1. 1. ~ '18. 12. 31.	7명
만3세반	'17. 1. 1. ~ '17. 12. 31.	15명
만4세반	'16. 1. 1. ~ '16. 12. 31.	20명
만5세반	'15. 1. 1. ~ '15. 12. 31.	20명

### ○ 보육시간

- 기본보육시간: 09:00~16:00, 급식1회, 간식 2회
- 등원지도 (07:30~09:00±30분),
- 하원지도시간(16:00~17:00±30분)
- 연장보육 : 16:00~19:30, 야간 연장보육 ; 19:30~24:00
- 연중무휴가원칙, 공휴일을 제외하고 임시휴원 불가

### ○ 어린이 집운영 : 보육료+ 정부보조금



# 보육교사

## 보육교사 관련

- 보육교직원: 원장, 보육교사, 조리원(조리사)
- 보육교사: 1~3급 자격기준에 해당되어야 가능

등급	자격 기준
보육교사 1급	1. 보육교사 2급 자격을 취득한 후 3년 이상의 보육업무 경력이 있는 사람으로서 보건복지부장관이 정하는 승급교육을 받은 사람 2. 보육교사 2급 자격을 취득한 후 보육 관련 대학원에서 석사학위 이상을 취득하고 1년 이상의 보육업무 경력이 있는 사람으로서 보건복지부장관이 정하는 승급교육을 받은 사람
보육교사 2급	1. 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 보건복지부령으로 정하는 보육관련 교과목 및 학점을 이수하고 졸업한 사람 2. 보육교사 3급 자격을 취득한 후 2년 이상의 보육업무 경력이 있는 사람으로서 보건복지부장관이 정하는 승급교육을 받은 사람
보육교사 3급	고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업한 사람으로서 보건복지부령으로 정하는 교육훈련시설에서 정해진 교육과정을 수료한 사람

- 보육교직원의 인건비: 정부지원어린이집 인건비 책정 기준 적용, 구립: 호봉제적용, 민간: 의무가 아님
- 호봉 승급: 1년마다 책정, 답입수당 30%

호봉	원장		보육교사		조리원	
	보수총액	월지급액	보수총액	월지급액	보수총액	월지급액
1	25,546,800	2,128,900	23,289,600	1,940,800	21,904,800	1,825,400
10	33,615,600	2,801,300	28,125,600	2,343,800	23,830,800	1,985,900
30	49,556,400	4,129,700	42,348,000	3,529,000	35,703,600	2,975,300

- 근무조건: 평일 8시간 원칙, 연장근무 가능
- 연장보육전담교사: 평일 4시간을 원칙
- 보육교사는 전임, 겸임불가, 보조교사나 야간 연장보육교사는 근무시간을 달리 할 경우 겸임 가능

# 보육교사

## 은평구 보육교사 관련

- 2021년 9월 현재 은평구는 총 222개, 국공립 80개, 민간 90개, 가정 48개 임

구	계	국공립	사회복지 법인	법인·단체등	민간	가정	협동	직장
서울	5079	1799	23	92	1181	1662	28	294
은평구	222	80	0	8	90	48	1	4

자료: 어린이집정보공개포털 홈페이지

- 보육교사 현황
- 전체 2,611명, 보육교사(국공립) 1,090명, 가정 : 280명

구	계	국공립	사회복지 법인	법인·단체등	민간	가정	협동	직장
서울	51,840	22,324	270	935	13,422	9,822	247	4,820
은평구	2,611	1,090	0	45	1,143	280	9	44

자료: 어린이집정보공개포털 홈페이지

- 서울시: 처우개선비 및 중식비 지원, 대체교사 지원
- 처우개선비: 원장: 195천원, 교사 및 조리원 145천원,
- 중식비: 25천원
- 대체교사 지원: 육아종합지원센터에서 인력 지원, 조리원 파견 등 인건비 지원
- 은평구: 은평구육아종합지원센터를 통해 어린이집 지원사업, 가정양육지원사업, 정보제공 및 상담지원사업 진행
- 기존연구: 보육교사 근무환경, 코로나19관련 변화된 상황, 직무스트레스와 직무만족감에 대한 연구가 있음
- 휴게시간 문제, 연차휴가, 연장근무시 별도보상 부족, 코로나19로 긴급돌봄체계 필요. 낮은보수, 돌봄 영유아 수의 문제 등이 제기

# 보육교사

## 실태조사 결과

- 보육교사 5명(구립 4명, 가정어린이집 1명), 민간, 가정어린이집 원장 2명 인터뷰 실시
- 고용형태 및 근로계약

“민간에 있을 때는 매년 계약서를 썼어요 계약시점은 2월이구요. 구립으로 오면서 지금은 매년 쓰지는 않습니다.”(교사 B)

“보조인력은 지원이 없으면 없어지는 직업이라 승계도 안되요. 그나마 정규교사는 승계가 되어서 계약직이라도 문제가 안되는데, 보조인력은 지원금이 없으면 바로 없어져요. 특히 방학이 되는 1~2월은 지원금이 없어서 안나오면 원장이 별도로 마련해 주든지, 아니면 정리가 돼요”(교사 D)

### ○임금 및 근로조건

- 보수: 호봉제로 근무년수별로 기본급+처우개선비+수당(행사수당, 주임수당, 아동인권담당수당 등): 220~270만원선, 민간은 다름

“민간은 경력에 관계없이 월급이 동일해요. 경력있는 분과 신입은 차이가 있는데, 돌발상황이 발생하면 경력있는 분들이 잘 대처하세요. 그런데 월급이 같은 것은 말이 안되는 거 같아요. 어느 정도 경력을 고려해 주어야 합니다”(교사 E)

### ○복리후생 및 수당

- 국공립:정해져 있으나 민간은 별도 책정없으며, 원장에 따라 다름. 민간은 원장의 보수가 별도로 없어 어린이집 수입(보육료+ 정부지원금+학부모 추가지급분)에서 인건비, 식대, 교구등의 비용 공제 후 원장 월급이 책정

# 보육교사

## 실태조사 관련

- 연장근로 : 연장보육교사가 담당하여 대부분 발생하지 않음. 다만 구립은 사전에 이야기되면 지급하나 민간은 대부분 지급하지 않음

“연장수당을 지원해 주면 좋은데, 연장수당을 지원해주지 않으니 연장을 발생시키지 않으려고 하고 어쩔 수 없는 경우에 교사들이 당직으로 돌아가면서 해요”(원장 G)

- 휴일/휴가 : 구립은 정상 지급, 민간은 거의 사용 못함.방학이 있으나 대부분 당직으로 출근, 병가는 거의 없음

“민간에서 연차를 써본적이 없어요. 방학때는 3일 쉬고 나머지 3일은 번갈아 가면서 나왔어요. 국공립은 대체교사가 배치되면 연차를 쓸 수 있어요.”(교사 C)

- 노동안전 및 산재 : 구립은 4대보험을 들고 있으나 민간은 원장의 마인드에 따라 다름

### ○코로나 19관련

- 업무량: 업무양태가 바뀐, 대면행사 줌으로 대체, 바깥놀이 어려워 별도의 프로그램으로 대체, 코로나로 인한 소독업무, 식사지도, 양치지도 어려움.

“업무량은 소독관련 서류업무는 늘었고 행사나 현장학습을 못하고 외부강사 없이 줌으로 돌리거나 줌으로 하다 보니 양태가 많이 바뀌었어요. 학부모 행사나 크리스마스, 추석행사를 줌으로 진행했어요.”(교사 C)

- 물품지원: 투명마스크 지원, 소독비 지원 but 사용법 지원이 없어 방치 중

# 보육교사

## 실태조사 관련

### ○애로사항

-거리두기 어려움. 영아(0~2세)문제 발생, 언어발달 문제, 학부모의 부주의

“아이들이 마스크 쓰는 것이 영아의 경우에 어려워요. 연령별로 조금 더 상세한 지침이 있으면 좋겠어요”(교사 B)

“어머님들이 감기 기운이 있어도 그냥 보내는 경우가 많아요. 그래서 부모에 대한 지도도 지침이 있으면 좋겠어요”(교사 A)

“코로나로 인해 평소대로 양치지도와 식사지도도 할 수가 없어요. 교사당 인원수를 줄여 주어야 하는데, 그런 부분은 고려되지 않는 것 같아요”(원장 G)

### ○개선사항

- 근로조건 관련 : 교사 대 아동의 비율 조정, 휴게시간 및 휴게공간의 확보, 교사보수수준의 향상

“교사 대 아동의 비율을 줄여야 밀착보육이 가능해요. 만2세의 경우 현재 7명인데 5명이 적절한 것으로 보이며, 코로나 시기에는 더욱 필요한 거 같아요”(교사 C)

“보육교사의 휴게시간이 보장이 안되요. 그리고 보육교사의 휴게실은 없어요. 휴게시간이 보장된다고 해도 휴게할 곳이 없는데 어디에서 쉬나요. 결국 일을 하게되요”(교사 A)

- 코로나관련: 영아에 대한 별도마스크 정책 고려, 어린이집 이용 학부모의 방역지침 구체화, 방역 관련 전문 소독 기구 지원

- 기타 관련: 보육교사의 인권존중, 외국인 영유아 보육료 지원, 시스템의 전산화를 통한 서류 업무 축소, 어린이 집 환경개선과 교구지원

# 병원청소 및 환자 이송 노동자

## 기존 연구 및 정책 관련

○ 병원산업 현황: 의사, 간호사외 70여개 직종 노동자가 일하는 노동집약적 사업장

○은평구의 의료기관 현황

구분		병의원					특수병원		치과병의원		한방병의원		조산원
자치구	계	종합병원	요양병원	병원	의원	부속병원	결핵병원	정신병원	치과병원	치과의원	한방병원	한방의원	
서울시	17,916	56	126	228	8,847	57	1	1	62	4,864	60	3,611	3
은평구	677	2	7	10	321	-	1	-	1	183	2	150	-

- 공공의료기관 : 은평구 2개

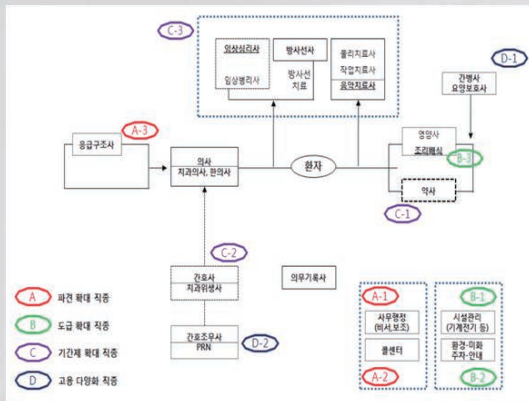
○병원내 직종별 외주화 실태: 2009년 보건의료노조 산하 직종별 외주화가 13.9%, 그 중에 청소노동자 99.3%, 이송노동자는 100% 외주화에 의존하고 있음

-정부의 공공부문비정규직 정규직전환으로 국립대병원의 경비, 시설 노동자를 직접고용 했으나 다수 병원은 여전히 비정규직이 활용

# 병원청소 및 환자 이송 노동자

## 기존 연구 및 정책 관련

### ○ 병원의 주요 직종별 고용관계 도표



출처: 전국보건의료산업노동조합 (2014), 한국고용노동사관계학회, 2014 재인용.

### ○ 병원 청소노동자 관련 주요 쟁점

- 고용불안정성과 사회복지제도 배제(노조가입여부에 따라 차이를 보여줌)
- 짧은 휴식시간과 휴게공간 부재
- 감염에 노출
- 업무적 인격적 괴롭힘

### ○ 이송노동자 관련

- 낮은 임금 : 240 만원 수준, 연차 사용일이 8.65일에 불과
- 환자응대의 과부하와 갈등 15.25%, 조직감시 및 모니터링 19.2%, 감정노동의 원인은 인력부족 31.9%, 고용불안 12.8%, 갈등관계 12.1%, 부당한 언행 1.3%
- 백신접종, 보호장구 및 감염정보에 대한 차별
- 업무량 과다 인권침해

# 병원청소 및 환자 이송 노동자

## 실태조사 관련(청소노동자)

### ○ 구직경로, 근로계약

- 구청이나 신문의 구직광고, 지인소개, 용역업체 통한 1년단위 계약

"들어올 때 1년짜리 근로계약서 썼어. 말 잘 들으면 계속 일하게 해주다 하더라고." (B)

"월요일부터 토요일까지 해요. 6시부터 3시까지 하고, 3시부터 7시까지 하는 두명에서 조를 짜서 일을 해요. 그리고 일요일도 해요 두 사람씩 오늘은 나하고 어떤 언니하고 근무하면 다음 또 일요일날은 그 언니하고 딱 언니하고 일을 해요. 일요일날은 아침 6시부터 저녁 7시까지 일하고 근무하는 거는 좀 더쳐줘요. 2명에서 저녁 시간과 일요일을 해야 돼요." (A)

"4시 안 돼서 저는 와요. 제가 제일 먼저 오죠. 왜냐면 저기가 수술실이었기 때문에 사람들이 오기 전에 다 해놔야 돼요 어쨌든 직원들이 나오기 전에 다 해야 하나니까" (A)

### ○ 근로조건

- 주 6일 근무, 주 42~51시간, 상주시간 유지하고 휴게시간 늘리는 방식으로 실노동시간 단축  
 평일 오전 6시~오후 3시: 휴게 3시간 총 6시간 근무

구분	월-금(1)	토	일	월-금(2)	주당 근무시간
M	- 30시간 - 오전6시- 오후 3시 - 휴게시간 (3시간)	- 6시간 - 오전6시- 오후 3시 - 휴게시간 (3시간)	- 9시간 - 오전6시- 오후 7시 - 휴게시간 (4시간)	- 3시간 - 오후 3시 - 오후 7시 - 휴게시간 (1시간)	42-51 시간
N	- 35 시간 - 오전6시- 오후 3시 - 휴게시간 (2시간)	5시간 - 오전6시-12시 - 휴게시간 (1시간)	5시간 - 오전6시-12시 - 휴게시간 (1시간)		45-50 시간

# 병원청소 및 환자 이송 노동자

## 실태조사 관련(청소노동자)

### ○ 임금

-포괄임금제: 기본급+연차수당 월할분+고정연장근로수당  
178만원~190만원

-추가해서 근무해도 연장 수당없음.

- 업무량이 많아 근무시간외에 추가업무를 자진해서 하고 있는 상황

“일하기 위해서 5시에 나오죠. 안 그러면 다 끝낼 수 없으니까 다 그렇게 일찍 나와야 해요. 안 그러면 할 수가 없어요.”(B)

“한 층에 하나씩 박혔어요. 한 층을 다 하려면 그 시간까지 해야 돼요. 최저임금 때문에 조금 우리를 올려주고 만약에 140만원 받았다면 150만원 받게 해주고 사람을 없애버리고 8층 사람 없어요.”

### ○ 휴가 / 휴게

- 주6일근무에 연차휴가 부재, 휴게시간 모호. 병실상황에 따라 호출하면 불려가서 휴게 보장 안됨

“1시간 30분이 쉬는 시간이라 하는데 쉬다가도 어느 층에서 어떤 환자가 뭘 어지럽혔다 어쩐다 하면은 그 층 사람은 불려가서 해야돼요. 휴게시간 없어요. 그냥 불러내요. 언제든 필요하면 불려가요.”(A)

- 휴게공간은 있으나 지하 주차장, 내부시설은 법에 보장된 휴게시설미비

“사람이 살 곳이 아니에요. 바닥에서 찬기가 올라오니까 매트리스를 깔 건데 침대 매트리스가 물감물감해서 서지도 못하고 앉지도 못하고 누워야 돼요. 그거이 불편해서 그래서 여러 번 이야기 했는데 그게 안 되더라고요.”(A)

# 병원청소 및 환자 이송 노동자

## 실태조사 관련(청소노동자)

○노동안전 및 산재: 감염위험 상주, 정보제공 안됨, 노동의 특성상 만성적 근골격계 질환, 고강도노동(신주담기)

“격리병실에 비닐 옷을 입고 들어간다고 하지만 늘 나오면 불안하죠.”

(A)

“바닥이 썩 걸 깔아 놓아 가지고 정말 가보시면 환장해요. 닦는데 걸레도 소용없고 왁스를 자주 해야 해요. 반짝반짝하는 거. 왁스를 해야 되는데 이게 한 20일 되면 도로 새 깔끔해져요. 왁스칠은 그게 일이 엄청 많아요. 기계로 밀어야지 닦아야지 물 퍼다 부어 닦아야지 엄청 힘든 일이 제일 힘든 일이 왁스칠 이에요. 신주보다 더 힘든 일이에요.”

### ○관리의 문제

-용역업체에서 청소노동자 중 반장을 두어 매개하고 있고 반장은 모두 남성이 담당, 그러나 직접 업무를 지시 받는 경우가 많음

### ○ 코로나 관련

- 업무량: 방역을 위한 청소횟수 증가, 업무부담 강화  
- 안전: 격리병실은 자체관리, 그러나 마스크만 쓰고 함

### ○애로사항 및 개선점

- 고용불안, 차별과 무시, 식사시간 부재, 병원위생점검관련 관리자의 갑질, 고충처리시스템 부재

# 병원청소 및 환자 이송 노동자

## 실태 조사 관련(이송노동자)

- 구직경로 및 고용형태 근로 계약
  - 40대 후반, 남성 취업 택배 이거나 이송, 공고와 지인소개
  - 23개월 근로계약 또는 1년 단위 근로계약

"저 같은 경우는 삼성물산 다니다가 구조조정 당해가지고 여기에 오게 되었습니다. 다시 어디 들어간다는 게 쉽지가 않아 본의 아니게 여기가 병원이지만 처음으로 친구소개로 이쪽 일을 하게 되었어요." (C)

"근로계약은 1년 단위로 계약하고 특별한 기준이 없어 가지고 저희가 고용에 대해 불안이 많이 시달렸어요. 그래서 노조를 만들었습니다." (C)

- 노동시간
  - 3교대 근무, 용역업체와 병원 계약직 혼재
  - 용역업체 소속(데이, 미드, 이브닝) 주5일 40시간 월 1회  
토요근무, 휴게시간 30분 (출근을 30분 늦춤)
  - 병원계약직: 병원간호사와 동일한 3교대

- 임금 : 최저임금을 기본급+식대+ 만근수당, 197만원 정도 (용역), 230만원(계약직)
  - 노조결성후 야근수당, 토요근무수당을 받음. 연장없음

M근로계약서 중 임금구성항목

기본급	식대보조	만근수당	합계
1,822,480	100,000	54,590	1,977,170

# 병원청소 및 환자 이송 노동자

## 실태 조사 관련(이송노동자)

- 업무량
  - 노조설립이전보다 업무량 늘어남(40~50건->35건)
  - 병원계약직은 이송외에 검체및 약품이송, 병실지원업무 등 보조인력역할, 이송 건수: 15~20건
- 휴가/휴게
  - 용역업체: 노조결성전에는 강제 월 1회 휴가, 결성이후 자유로워짐
  - 휴게는 용역은 식사 30분, 계약직은 제대로 없음
  - 휴게 공간: 노조결성이후 용역업체 마련해줌  
병원계약직은 간호사실에 마련되어 사용어려움

"데이나 이브닝 때는 약품이나 물품 타오기, 검사나 이송 있으면 수시로 하고요. 나이트는 시간이 있다 보니까 병원 위생 작업 같은 거 해요. 청소도 하고 스테이션 닦기도 하고 수액 모자라면 채워놓기도 하고 새벽에 검사받는 환자나 갑자기 통증 호소하는 환자 촬영하러 가죠. 평균 이송은 15번 정도 많게는 20건 정도 되는 것 같아요." (E)

"간호사실 내에 티룸이란 공간이 있었는데 눈치가 보이죠. 저희는 보조고 간호사 선생님이 계시는 건데 눈치가 보이죠. 쓸 수 있는 공간이 없었고 쉴 시간이 없었어요. 남자니까 여자분들이 사용하는 거니까 들어갈 수 없잖아요." (E)

"저희는 쉴 장소 자체를 아예 안 주었어요. 서 있거나 솔직히 화장실 가서 잠깐 쉬거나 앉아 있다가 나오거나 그런 식이었지요. 그래서 환자나 다른 사람이 모두 다 앉아서 쓸 수 있는 청소하는 용역업체도 앉아서 쓸 수 있는 구간에 저희만큼은 못 쉬게 했었어요." (D)

# 병원청소 및 환자 이송 노동자

## 실태 조사 관련(이송노동자)

### ○ 관리시스템

- 병원 상주 용역회사 현장 소장이 있음
- 이송노동 앱을 통해 업무 수행, 실시간 동선과 쉬는 시간을 감시

"가야 될 순서부터 떠 있어요. 그러면 **순서대로(호출현황이 있음)**, 그리고 **어디서 어디까지 이동이라는 게 나와 있어요**. 그걸 누르고 일을 하면 이송시작을 누르면 내가 이송을 하는 겁니다. 그럼 끝나는 사람들이 순서대로 가게 되어있어요. 실시간으로 우리 동선이 다 확인이 되어요. 그러다 보니까 우리가 어디서 무엇을 하고 있는지 다 파악이 되는 거지요. 쉽게 말하면 직원을 CCTV로 감시하는 것과 똑같아요." (C)

### ○ 노동안전과 산재

- 이송노동자의 환자이송시 이송증 부착 확인후 업무 수행
- 감염관련 보호복이나 정보제공을 받지 못한 경우 있음

"이송중에 정확하게 표기를 하고 저희가 그걸 확인하고 보호 장구를 갖춰 입고해야 하는데 거기에 표기가 안돼요. 이송하고 나가는데 데스크 안에서 보다 **어 그분 감염이에요. 이미 우리는 다 만졌지요.**" (D)

- 병원환경상 근골격계 질환 및 사고의 위험 상존, 병원내 산재 발생시 용역업체 책임회피

"그냥 밀고 가는 게 아니라 그 무거운 환자를 일일이 들고 중환자실 경우 배드 자체가 너무 무겁고 바퀴가 잘 안 굴러가는 경우가 많아요. 침대에 끼어 있는 기구들이 폴대에 많이 끼어 있어 힘이 들죠." (D)

# 병원청소 및 환자 이송 노동자

## 실태 조사 관련(이송노동자)

### ○ 코로나 19관련

- 업무량 관련: 소독, 방호복 등의 업무로 노동강도, 업무부담 강화
- 안전: 이송노동자는 용역업체에서 마스크 지급, 병원계약 직은 병원에서 받음.
- 용역업체 :정보부재로 안전은 개인책임, 불안한 노동

"코로나 환자가 병원에서 뺏다고 공지방송을 합니다. 그럴 때는 저희에게 방역제품 다 입고 이송을 하라고 그래요. 거기까지는 이해를 해요 근데 문제는 병원에서 확진 접촉자 있잖습니까. 밀접접촉자에 대해서는 **저희에게 안 알려줘요**. 발생이 되도 그러면 저희는 모르고 일반 마스크 끼고 이송을 하는 거예요. 그리고 나중에 알게 되죠. 거기에 대해서 아무런 대책이 없죠." (C)

### ○ 애로사항

- 확진자 접촉으로 인한 검사, 관련 프로세스 모두 개인 연차로 대체, 휴가에 대한 보상 부재
- 병원폐쇄시 정부지원으로 급여지급

"전에 응급실에서 코로나 확진자를 이송사원은 모르고 옮겼어요. 옮겼는데 그 사람이 확진자예요. 그때 밤에 연락이 와서 코로나 검사를 받아라고 해서 받고 음성인 거 확인돼서 이틀인가 격리하고 출근한 적은 있어요. 그때 개인 연차로 잤어요. 말이 안 되는 거지요." (D)

"전에 이송요원이 감염된 적 있어요. 자가격리하고 바로 퇴사했어요. **자진퇴사로 했지만 회사에서 몰아갔겠지요.** 당연히 재계약 안해 주죠." (C)

- 저임금, 고용불안, 불명확한 업무, 책임소재 문제
- 간접고용노동자에 대한 차별과 무시

# 정책제언

## 필수노동자를 위한 조례제정

〈서울특별시 은평구 필수노동자보호 및 지원에 관한 조례안(案)〉

제1조(목적) 이 조례는 재난발생 시 국민의 생명과 신체의 보호 또는 사회기능의 안정적 유지를 위한 필수노동자의 보호 및 지원하기 위해 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "재난"이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조 제1호에 따른 재난을 말한다.
2. "필수노동자"란 고용형태를 불문하고, 노무를 제공하고 그 대가를 받는 사람 중에서 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.
3. "필수업종"이란 재난 상황에서 주민의 생명과 신체의 보호 및 사회기능 유지를 위하여 대면업무 등 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
4. "대면업무"란 지역사회에서 주민의 생명·안전 및 사회기능 유지를 위해 주민과 필수직으로 직접 접촉하여 수행하는 노동활동을 말한다.

제3조(적용대상) 서울특별시 은평구(이하 "구"라 한다)의 재난상황 및 특성, 공동체유지, 주민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 서울특별시 은평구청장(이하 "구청장"이라 한다)이 지정한 필수업종으로 구에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제4조(구청장의 책무) 구청장은 필수노동자의 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제5조(기본계획수립 등) ① 구청장은 재난 발생에 따른 필수노동자 보호 및 지원을 위한 계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 필수업종 분야별 맞춤형 지원방안에 관한 사항
3. 필수노동자 보호 및 지원 사업 추진에 필요한 예산에 관한 사항
4. 필수업종의 지장에 관한 사항

③ 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

④ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(살태조사) 구청장은 제5조에 따른 기본계획의 수립을 위하여 필요한 경우에는 구 소재 필수업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등의 살태조사를 실시할 수 있다.

제7조(지원사업) 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 노동조건 및 노동환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사·연구 사업
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(위원회의 설치 및 기능) 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의·자문하기 위하여 서울특별시 은평구 필수노동자보호 및 지원위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둘 수 있다.

1. 기본계획의 수립·시행에 관한 사항

2. 재난 상황에 따른 필수업종 지장에 관한 사항

3. 필수노동자 보호 및 지원 사업의 추진에 관한 사항

4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회의 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부구청장이 되고 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 구청장이 임명하거나 위촉하며, 위촉직 위원의 경우에는 특정 생명이 위촉직 위원의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 서울특별시 은평구의회 의원

2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람

3. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원회의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

# 정책제언

## 직종별 정책제언

### ○ 장애인 활동지원사 관련

- 장애인활동지원제도로 수가체계 개선, 장애인활동지원사 업무 매뉴얼 개발, 2인 1조 필요시 바우처 수가 적용, 고용 불안해소
- 지자체 : 법률상 지방자치단체의 의무 인식, 지방자치단체의 권한 행사,
- 은평구 장애인활동지원기관의 철저한 지도 점검, 장애인활동지원사 쉼터, 휴게공간 마련, 자조 모임, 교육 및 건강증진프로그램 운영, 우수장애인활동지원사 표창, 장애인식 개선

### ○ 보육교사

- 보육아동 비율의 개선
- 외국인영유아 보육료 지원 고려
- 보육교사 휴가와 휴가의 보장을 통한 보육의 질적 제고
- 코로나 19관련 전문소독기구의 정기적 지원



## 정책제언

### 직종별 정책제언

- 청소노동자와 이송노동자
  - 직접고용
  - 휴게시설의 설치의무 주체가 병원임을 명시
  - 감염예방 및 안전에 대한 병원의 책임 강화
  - 유급 병가 및 상병 수당 도입
  - 청소, 이송노동자에 대한 이해와 인격적 대우
  - 이송노동자 업무 매뉴얼 마련

감사합니다.

## 2. 토론문

- 남우근 정책위원(한국비정규노동센터)
- 최은영 정책연구위원(서울노동권익센터)
- 은평성모병원 병원이송노동자



## 1) 총평

- 보고서는 장애인활동지원사, 보육교사, 병원 노동자(청소, 환자이송)의 제도 현황, 노동실태, 업무 상 어려움, 코로나19 영향, 개선 의견에 대해 매우 꼼꼼하게 분석하고 있음. 코로나19 상황만이 아니라 평상 시에 겪고 있는 노동실태 상 문제점에 대해 잘 파악할 수 있음.
- 보고서에서는 정책제언으로 3개 직종에 대한 제도 개선 사항, 고용 및 노동조건 개선 사항에 대해 핵심적인 내용을 정리했고, 적극 동의함. 필수노동자 지원에 대한 중앙정부의 역할이 우선적으로 필요함.

## 2) 실태조사 결과에 대한 의견

### ○ 45쪽 : 장애인활동지원사 근로계약서 상 기간 설정의 문제점

① 근로계약기간: 2021년 1월 1일부터 2021년 12월 31일까지로 정한다. 단 전항에도 불구하고 '제공기관의 활동지원 사업의 중단 또는 서비스 이용자가 근로자의 근로를 거부할 경우 또는 제공기관의 귀책사유 없이 서비스 매칭이 안되어 휴무하는 기간이 1개월 이상 되는 경우 기간만료 전이라도 계약을 종료할 수 있다.

- 특정할 수 없는 기간('서비스 이용자의 거부', '서비스 매칭이 안 되는 경우' 등)를 계약기간으로 정한 계약서 조항은 무효임. '이용자(수급자)의 거부' 또는 '이용자 서비스 종료 시'를 근로계약기간으로 정하는 것은 그 존속기간의 시간적 측정이 객관적으로 명백하지 않고, 고용기간의 만료가 돌봄대상자의 주관적 사정에 의존하게 되는 계약으로 이런 내용은 무효이며, 기간을 정하지 않은 근로계약으로 봐야 함.

- 고용노동부 역시 요양보호사 근로계약에 대한 질의회시를 통해 '이용자(수급자)의 임종시' 또는 '이용자 서비스 종료시'를 근로계약기간으로 정하는 것은 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에도 해당되지 않는다고 보고 있음.(고용노동부 고용차별개선과-1070, 2012-05-30)

- 공공서비스, 특히 민간에 의해 공급되는 돌봄서비스 업종에 대한 표준근로계약서의 필요성

### ○ 유급병가, 상병수당, 근로손실에 대한 보상

- 48쪽 : “아프거나 개인사정으로 인한 휴가사용은 이용자와 조율하여 사용하는 구조지만 대체인력 부재는 물론 대체인력 사용 시 일자리 보장의 불확실성으로 휴가사용이 어렵고 코로나 백신접종을 맞고 몸이 아파도 바로 일터로 나가야 하는 현실임.”
- 55쪽 : “이용자가 확진되어 활동지원사가 밀착접촉자가 되어 자가격리 시 유급휴업수당으로 2주간 생활지원 급여 60%를 지급하였지만, 이용자만 격리되는 경우 2주간 일이 없게 되고 이에 대한 지원대책은 부재함”
- 코로나19 등 ‘아프면 쉴 권리’에 대한 보장이 절실함. 서울시의 2020년 1월부터 9월까지의 유급병가지원 사업 신청 건은 총 7,191건이고, 은평구 신청건수는 367건임.<sup>1)</sup>
- 코로나19로 인한 일시적 근로손실에 대한 보상, 이에 대한 정부 지원정책에 대한 홍보도 필요.

#### ○ 보육교사 연장근로수당 미지급 문제

- 103쪽 : “민간의 경우 대체교사가 지원되지 않거나 법과 무관하게 지급하는 사례가 있으며, 아예 지원을 하지 않고 당직으로 처리하는 경우가 있음이 확인됨 . 이러한 결과는 기존 연구에서도 확인된바, 박지순외(2021)의 연구에서 연장근로수당이 지급되지 않는 경우가 66.7%였던 것으로 확인됨”
- 연장근로수당 미지급 문제가 제도상 문제인지, 원장의 일탈행위인지?

### 3) 정책제언에 대해

- 장애인활동지원사의 고용불안 문제 : 이용자 사정에 따른 갑작스러운 고용 종료에 대해 현재는 노동자에게 부담을 전가하는 구조임. 서비스 시간과 연동된 수가제도의 개편을 통해 상용직 고용이 가능해야 함.
- 보육교사의 연장근로수당 미지급 문제 : 민간어린이집의 경우 연장근로수당 지급율이 매우 낮는데 특별근로감독을 통해 잘못된 관행을 바로 잡아야 함.
- 병원 청소 및 환자이송 노동자의 간접고용 문제 : 병원이 직접 지휘명령을 하는 등 사용자 책임을 부담해야 함에도 불구하고 간접고용 형태로 운영되는 것에 대해 사회적 규율이 필요함. 국가적 차원에서 ‘공공서비스 시설의 필수노동자에 대한 직접고용 원칙’을 수립하는 것이 필요. 당장은 ‘사업이전에서의 근로자 보호 법안’(송옥주의원 대표발의)의 제정을 통해 용역업체 변경 시 고용불안을 해결해야 함.

### 4) 지자체의 필수노동자 지원 정책에 대해

- 은평구 조례 제정의 필요성, 필수노동자 개념을 ‘고용형태를 불문하고’ 정의할 필요성에 적극 동의함.
- 필수노동자의 개념 및 범위를 설정하는 문제와 함께 정책대상을 어떻게 할 것인가가 중요함. 중앙정부와 서울시, 자치구 등 필수노동자에 대한 지원사업이 각각 추진되고 있음. 하지만 정책을 추진하는 주체가 다르고, 추진 주체에 따라 권한과 예산의 차이가 있으므로 각 주체별로 사업대상, 사업내용, 사업의 경중이 구분될 필요가 있다

1) 정재철 외(2020), ‘서울형 유급병가지원 개선방안 모색’, 서울시 공공의료보건의재단, 2020. 11.

# 토론문

고 봄.

- 기초지자체는 ‘개념적 필수노동자’와 ‘정책대상 필수노동자’를 구분하고, 사업의 경중을 달리하는 것이 정부와 지자체 간의 효율적인 역할분담에도 필요함. 또한 기초지자체 고유의 권한을 토대로 중장기적인 고용개선 대책을 수립할 필요가 있음. 중앙정부나 광역단체 차원에서 하기 어려운 분야에 대해 기초지자체의 권한, 접근성을 활용하는 것이 필요함.

- 서비스 공급 주체를 고려한 대상업종과 지원 방향은 다음과 같이 분류할 수 있음.

〈필수업종 공급 주체별 대상 업종 및 지원 방향〉

공급 주체 (공급 책임)	주요 대상 업종	지원 방향
정부	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가기간산업(발전, 물류, 항공, 가스 등)</li> <li>- 보건의료, 돌봄서비스</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인력배치 기준 개선 등 인력확충</li> <li>- 고용 및 처우 개선</li> <li>- 사회보험 확대 적용</li> <li>- 서비스 공급체계 개선(공공화)</li> </ul>
광역지자체	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지하철, 시내버스 등 대중교통</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대체인력 지원</li> <li>- 정부지원사업에 대한 집행 · 보조</li> </ul>
기초지자체	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 환경미화(직영/위탁) : 생활폐기물수거, 재활용선별 등</li> <li>- 돌봄노동</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 환경미화원 근무환경 및 고용 개선</li> <li>- 돌봄서비스 공급에 대한 기초지자체 권한 행사를 통해 돌봄노동자 근무환경 개선</li> </ul>
민간	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 택배, 배달, 쿠팡서비스 등</li> <li>- 가전 · 통신 설치수리서비스</li> <li>- 공동주택 노동자</li> <li>- 콜센터(일부는 공공)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 방역물품 지원 등 방역대책 우선 적용</li> </ul>

\* 남우근 외(2021), 「양천구 필수노동자 실태조사」, 양천구노동권익센터, 2021. 12.

# 은평구 필수노동자 현황 및 노동환경실태 토론회

서울노동권익센터 정책기획실 최은영 연구위원

## 1. 안전한 일상적 삶을 지켜주는 필수노동

- 코로나19 이후 재택근무, 화상회의 등 비대면 노동이 확대되고 있는 지금 필수 업무를 수행하는 노동자들은 사회기능 유지를 위해 대면업무를 수행하고 있음
- **간호사**들은 최전방에서 방호복을 입고 밀려드는 환자를 돌봐야 하며, 확진자의 생활공간에서 사용한 물건을 수거하고 소독하는 **방역 요원**들은 감염위험에 크게 노출되어 있음. **돌봄 종사자**는 취약계층을 보호하고, 서비스 이용자와 대면접촉을 해야 하며, **택배 종사자**는 온라인 주문 등 비대면 소비 확대로 택배물동량이 급증하여 과로사 위험이 있으며, **환경미화원**은 코로나 쓰레기로 늘 감염위험에 노출되어 있음

## 2. 국제사회의 필수노동자

- ILO - Frontline worker (최전방 노동자)
  - 원격으로 업무를 수행할 수 없는 필수 서비스를 제공하는 직업 종사자
- OECD - Key worker (핵심 노동자)
  - 사회기능 및 경제활동의 유지에 핵심적인 산업에 종사하는 노동자
- Amnesty - Essential worker (필수 노동자)
  - 코로나19 팬데믹 상황에서 필수적인 공공서비스를 제공하는 종사자
  - ⇒ 보건의료/돌봄, 보육, 응급, 방역, 교통·운수, 환경미화 등 필수적인 공공서비스

## 3. 국내 필수노동자 지원 대상과 법률

- 방역과 치료를 담당하는 보건의료 종사자, 영양과 육아를 담당하는 돌봄 종사자, 운송서비스 종사자, 환경미화원, 기타 업무(콜센터) 종사자
- 중앙정부는 필수노동자 대체인력 지원, 상담·치유 및 교육훈련 비용을 지원
- 「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률안」 제정
- 필수업무 및 종사자의 범위, 지원계획의 수립, 실태조사 및 평가 등에 관한 심의하기 위하여 고용노동부 소속으로 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회 설치(지역별 시도 및 시·군·구에 지역위원회를 둘 수 있도록 함)

# 은평구 필수노동자 현황 및 노동환경실태 토론회

## 4. 서울지역 필수노동자 노동실태와 권익개선방안

- 서울시는 보건·의료·돌봄, 교통·운수, 택배, 환경미화 분야 필수노동자 노동실태조사 시행

직업군	한국표준직업분류(소분류)	한국표준직업분류(세분류)	인원(명)
보건·의료·돌봄 (20만명)	243. 간호사	전문 간호사, 일반 간호사, 보건교사 등	57,454
	246. 보건 의료 관련 종사자	응급 구조사, 위생사, 의무 기록사, 간호조무사 등	41,851
	421. 돌봄 및 보건 서비스 종사자	돌봄 서비스 종사원, 보육 및 교사 보조 서비스 종사원, 기타 돌봄 및 보건 서비스 종사원	72,930
	951. 가사 및 육아도우미	가사 도우미, 육아 도우미	29,862
교통·운수 (8만명)	873. 자동차 운전원	택시운전원, 버스운전원, 화물차 및 특수차 운전원, 기타 자동차 운전원(대리 포함)	82,154
택배 (7만명)	922. 배달원	택배원, 음식 배달원, 기타 배달원 등	71,084
환경미화 (16만명)	941. 청소원 및 환경미화원	청소원, 환경미화원 및 재활용품 수거원	160,995

- 서울지역 자치구 성동구, 강서구, 마포구, 은평구 등 필수노동자 노동실태조사 시행
  - 성동구: 사회복지사, 보육교사, 요양보호사, 장애인활동지원사, 노인돌보미, 청소, 경비원
  - 강서구: 병원시설관리, 요양보호사, 사회복지시설 종사자, 아이돌보미, 보육교사, 마을버스 기사, 환경미화원, 아파트 경비원
  - 마포구: 요양보호사, 마을버스 기사, 배달기사, 경비, 청소
  - 은평구: 장애인활동지원사, 보육교사, 병원 청소 및 환자 이송노동자
- 「서울노동권익센터」는 필수노동자 중 생활폐기물 민간위탁 환경미화원을 대상으로 노동실태조사를 시행
  - 생활폐기물 환경미화원은 코로나19 이후 재활용쓰레기 배출의 증가로 노동 강도가 높아지고, 대면서비스로 인해 감염, 과로 등 산업재해 위험이 가중되고 있음
  - 생활폐기물 환경미화원의 72%는 코로나19 이후 수거하는 쓰레기양이 늘었다고 응답. 44%는 코로나19 이후 청소차량의 하루 평균 이동거리가 증가했다고 응답
  - 코로나19 백신 접종 휴가 기준이 정해진 바 없다고 응답한 환경미화원이 80%이며, 백신 접종 당일 공가 휴가 6%, 백신 접종 당일 유급 휴가 14%
  - 코로나19 상황에서 회사로부터 지급받은 보호 장구는 마스크가 98%, 일회용 장갑 35%, 보호복 14%, 일회용 토시 4%
  - 현장에서 필요한 지원은 감염시 치료비용 전액지원과 재난상황의 청소작업 업무 가중에 따른 보상, 생활폐기물 작업구역 내 위생시설 확대 등
- 서울지역 필수노동자(생활폐기물 환경미화원) 지원정책과제

- 1단계: 긴급지원 - 감염예방, 백신휴가제, 자가격리자 폐기물 처리 지침 전달
- 2단계: 단기적 지원 - 인력 총원, 사회적 위험수당, 유급 병가
- 3단계: 중장기적 지원 - 환경공무직 수준의 보호 안전장구, 휴게시설 마련

## 5. 은평구 필수노동자 현황 및 노동환경실태 질적연구

- 조사대상
  - 장애인활동지원사, 보육교사, 병원시설관리 및 응급환자 이송 종사자
- 조사방법
  - 필수노동자 당사자 인터뷰(장애인활동지원사 6명, 전담관리자 1명, 보육교사(원장 포함) 7명, 병원 청소노동자 2명, 이송노동자 3명)
- 조사결과에 따른 정책제안
  - (장애인활동지원사) 은평구 장애인활동지원사(1,264명)의 휴게 공간 마련, 자조모임, 교육, 건강증진 프로그램 운영, 우수 장애인활동지원사 표창 등
  - (보육교사) 은평구 보육교사(2,611명)의 보육아동 비율 개선, 외국인 영유아 보육료 지원, 민간·가정 어린이집 보육교사(1,423명) 대체인력 지원, 휴게공간 마련, 전문 소독기구의 정기적 지원
  - (병원 내 청소노동자와 이송노동자) 병원 직접고용, 실질적인 휴게시설 설치, 감염예방 및 안전에 대한 병원의 책임 강화, 유급병가 및 상병수당 도입, 청소·이송노동자에 대한 이해와 인격적 대우

## 6. 은평구 필수노동자 지원방안

- 재난상황시 필수업무 대응 체계 마련
  - 파견인력 투입, 필수노동자 감염 위험 최소화 방안 마련(방역 물품 지원 등)
- 은평구 필수노동자 근로조건 및 근무환경 개선 사업 추진
  - 필수노동자 중 저임금, 비정규직, 장시간 근로자들에 대한 처우 개선 방안 마련
    - 사회적 위험수당 지급, 사업주 재계약 보조금 지급, 작업시간 관리 모니터링 등
  - 장애인활동지원사: 위험수당, 노동상담지원
  - 보육교사: 대체인력 지원, 어린이집 감염예방관리를 위한 구체적인 지침 마련
  - 병원 청소노동자: 병원 내 실질적인 휴게시설 설치 및 개선, 작업안전물품 지원
  - 병원 이송노동자: 교통사고 비용 전액 지원
- 은평구 노동자종합지원센터 역할 강화
  - 은평구 노동자종합지원센터가 은평구 필수노동자들의 핵심 지원조직의 역할을 수행



# 은평구 필수노동자 현황 및 노동환경실태 토론회

## 부록

〈그림〉 서울지역 자치구별 필수노동자 현황



각주: 1) 서울지역 필수노동자 거주지 기준. 2) 직군별 필수노동자 비율 5%이상 자치구의 필수노동자 수  
 자료: 한국노동연구원, 한국노동패널조사(KLIPS) 22차년도(2019년)

- 사업체 수 23,793개사, 종사자 수 81,943명(서울지역의 약 2%)

〈표〉 은평구 사업체 노동자 현황 (단위: 명)

연번	한국표준산업분류(중분류)	종사자 수	연번	한국표준산업분류(중분류)	종사자 수
1	소매업	11,612	16	금융업	783
2	교육 서비스업	9,297	17	창작, 예술 및 여가관련 서비스업	582
3	육상 운송업	8,466	18	사업 지원 서비스업	505
4	사회복지 서비스업	8,406	19	전문 서비스업	444
5	보건업	4,557	20	식품 제조업	396
6	부동산업	3,342	21	숙박업	360
7	도매 및 상품 증개업	3,101	22	기타 제품 제조업	262
8	기타 개인 서비스업	3,069	23	사업시설 관리 및 조경 서비스업	261
9	전문직별 공사업	2,750	24	출판업	199
10	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	2,122	25	기타 전문, 과학 및 기술 서비스업	199
11	협회 및 단체	1,687	26	건축 기술, 엔지니어링 및 과학기술 서비스업	174
12	종합 건설업	1,123	27	금융 및 보험관련 서비스업	150
13	개인 및 소비용품 수리업	844	28	창고 및 운송관련 서비스업	148
14	보험 및 연금업	833	29	자동차 및 부품 판매업	121
15	의복, 의복 액세서리 제조업	811	30	임대업; 부동산 제외	113

각주: 은평구 상위 30위 사업체 종사자 수(음식점 및 주점업, 스포츠 및 오락관련 서비스업 제외)  
 자료: 통계청, 전국사업체조사 2019년

# 은평성모병원 병원이송노동자 토론문

---

## 연구보고서 EPLC 2021-R01

발행일 2021월 12월 29일

발행인 강화연

발행처 은평구노동자종합지원센터

주소 서울시 은평구 통일로 1045

전화 02-6952-1872

홈페이지 [www.eplabor.org](http://www.eplabor.org)



은평구노동자종합지원센터  
Eunpyeong-gu Labor Support Center