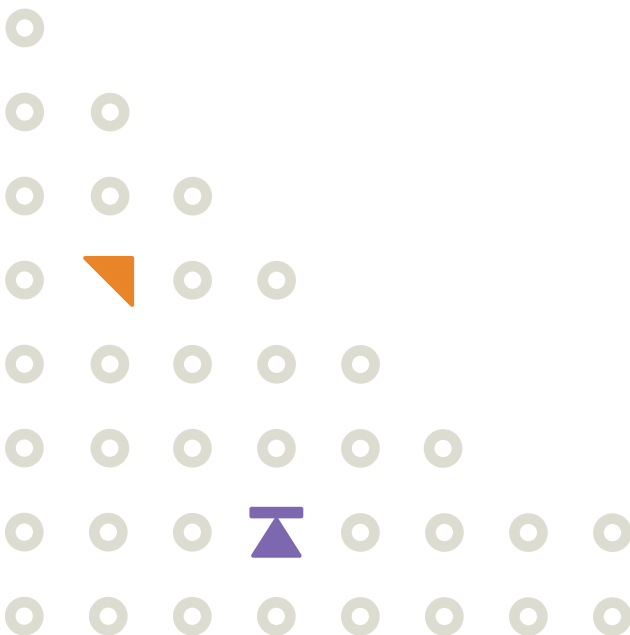




정책보고서 2025-11

경기도 가구방문 돌봄노동자 실태조사

정 형 옥
송 리 라
윤 정 향
조 연 숙



경기도여성가족재단
Gyeonggi-do Women & Family Foundation

경기도 가구방문 돌봄노동자 실태조사

연구 책임 정 형 옥 (경기도여성가족재단 선임연구위원)
공 동 연 구 송 리 라 (경기도여성가족재단 연구위원)
 윤 정 향 (한국노동사회연구소 객원연구위원)
 조 연 숙 (젠더와 정책연구소 소장)
연구 지원 최 금 순 (경기도여성가족재단 전임연구위원)



경기도여성가족재단
Gyeonggi-do Women & Family Foundation

경기도 가구방문 돌봄노동자 실태조사

발 행 인 김 혜 순

발 행 일 2025년 11월 30일

발 행 처 (재)경기도여성가족재단

주 소 경기도 수원시 장안구 경수대로 1150

전 화 031)220-3900

홈페이지 www.gwff.kr

인 쇄 경성문화사

I S B N 978-89-6432-698-5 93330

본 출판물의 저작권 및 판권은 (재)경기도여성가족재단에 있습니다.

발 간 사

한국 사회는 고령화의 가속화, 가족구조의 변화, 그리고 돌봄에 대한 사회적 인식의 전환 속에서 돌봄 수요가 꾸준히 증가하고 있습니다. 이에 따라 돌봄의 공적 책임을 어떻게 강화하고, 그 사회적 가치를 어떻게 재정립할 것인지에 대한 논의가 그 어느 때보다 중요해지고 있습니다. 기술 발전과 제도 변화가 활발히 이루어지고 있지만, 돌봄의 본질은 변하지 않습니다. 돌봄을 수행하는 이들의 삶과 권리가 존중될 때 비로소 돌봄의 지속 가능성 또한 확보될 것입니다.

그러나 여전히 많은 돌봄노동자들이 열악한 노동환경과 제도적 한계 속에서 다양한 어려움에 직면해 있습니다. 이러한 현실을 정확히 진단하고 실질적인 정책 대안을 마련하기 위해 본 재단에서는 경기도 돌봄노동자를 대상으로 실태조사를 수행했습니다. 특히 지역사회 기반의 돌봄이 확대되는 현시점에서, 방문형 돌봄노동자의 경험을 심층적으로 살펴보는 일은 향후 돌봄 정책의 방향을 설정하는 데 중요한 시사점을 제공할 것입니다.

돌봄노동자의 노동환경을 이해하는 일은 특정 직종의 문제를 넘어, 우리 사회가 지향해야 할 존엄과 연대의 가치를 되새기는 과정이기도 합니다. 이러한 관점에서 수행된 본 연구는 경기도에서 일하는 돌봄노동자들이 어떤 현실에 놓여 있는지를 보다 깊이 이해하기 위한 노력의 결실입니다.

본 연구를 위해 설문조사와 자문에 참여해 주신 모든 분들께 깊이 감사드립니다. 아울러 연구를 성실히 수행한 연구진의 헌신에도 감사의 마음을 전합니다. 본 연구가 앞으로 경기도가 돌봄노동자의 권리와 가치를 온전히 존중하는 정책을 마련하는 데 소중한 기반이 되기를 기대합니다.

2025년 11월

(재)경기도여성가족재단 대표이사 김혜순

연구 요약

1. 서론

가. 연구 목적

- 인구의 고령화, 가족구조의 변화, 사회적 인식 변화 등으로 인해 사회적 돌봄에 대한 요구가 더욱 증가하고 있음. 이에 따라 돌봄노동 관련 직종이 다양화되고, 규모도 증가 추세임. 통계청 자료를 분석한 결과에 따르면, 2024년 현재 돌봄노동자의 약 94%가 여성임. 돌봄노동자의 ‘여성화’가 변하지 않는 ‘오래된 문제’라면 돌봄노동자의 ‘고령화’는 점점 확대되고 있는 ‘새로운 문제’임. 즉, 우리나라 돌봄노동자 10명 중 약 3명 가까이 65세 이상임.
- 본 연구에서는 정부 재정지원 돌봄일자리에서 일하는 노동자를 중심으로 노동실태를 파악하고자 하였음. 재정지원 일자리에 종사하는 돌봄노동자의 노동조건은 민간의 돌봄노동시장에도 영향을 미치기 때문임. 특히, 가구방문 돌봄노동자에 초점을 두었음. 가구를 방문하면서 일하는 돌봄노동자의 노동환경은 특정 장소에 출퇴근해서 일하는 노동자와는 다른 특성이 있기 때문임. 연구결과를 바탕으로 경기도 돌봄노동자 관련 지원 정책의 방향을 모색하고자 하였음.

나. 연구 내용

- 본 연구에서는 가구 등을 방문(이동)하면서 일하고 있는 경기도 돌봄노동자의 특성과 노동실태를 파악하고자 하였음. 우선, 돌봄 노동시장에 진입하는 노동자의 특성과 이들이 현재 일하면서 겪는 다양한 문제를 밝히고자 했음. 특히, 돌봄노동자의 노동환경과 건강 문제에 주목하였음. 다음으로 돌봄 대상, 돌봄 장소 등 유형에 따른 돌봄노동의 실태와 차이를 살펴보고자 하였음.

다. 연구 방법

- 문헌 및 통계자료를 분석하였음. 돌봄노동 관련 국제노동기구(ILO) 등 관련 자료, 국내 법률 및 사회서비스 관련 사업 지침, 정책사례 등을 검토함. 또한 통계청 지역별고용조사 원자료를 분석함.

- 설문조사를 실시함. [표 1]과 같이 설문조사 대상은 ‘정부의 재정지원을 받는 돌봄일자리에서 일하는 경기도 가구방문 돌봄노동자’임. 설문조사의 목표 표본 수는 1,000명이었으며, 분석 표본 수는 1,040명임.

[표 1] 조사 개요

구분	내용					
조사 대상	○ 정부 재정지원 일자리에서 일하는 경기도 가구방문 돌봄노동자 - 거주지역이 경기도이면서, 소속기관 소재지가 경기도인 돌봄노동자 - 주로 시설에서 돌봄서비스를 제공하는 돌봄노동자 제외 - 직접적인 돌봄서비스 제공이 아닌 행정/지원 업무 담당자 제외					
표집 방법	○ 돌봄대상 유형에 따른 유의 할당 표집					
	구분	아동	노인	장애인	기타	합계
	목표표본수	200	300	300	200	1,000
	분석사례수	208	319	312	201	1,040
조사 방법	구조화된 설문지를 이용한 온라인 조사					

2. 이론적 논의

가. 돌봄노동자 정의

- 국제노동기구(ILO)는 돌봄노동(care work)이란 “성인과 아동, 노인과 청년, 약한 사람(frail)과 건강한 사람(able-bodied) 모두의 신체적, 심리적, 정서적 요구를 충족하는데 관련된 활동과 관계”라고 포괄적으로 정의함. 이러한 정의에 따라 돌봄 활동(care activities)을 크게 두 가지 유형으로 구분함. 첫 번째 유형은 직접 대면해서 이루어지는 돌봄 활동으로 양육, 간병, 노인 돌봄 등이 이에 해당함. 또 다른 유형은 간접적인 돌봄 활동으로 청소, 요리, 세탁 등 흔히 ‘가사 노동’ 또는 ‘비관계적 돌봄(non-relational care)’이라고 말하는 활동임. 그러나 이러한 두 유형의 돌봄 활동은 서로 분리될 수 없고, 실제로는 종종 중복적으로 이루어진다고 밝힘.
- 최근 국내 선행연구들은 [표 2]와 같이 돌봄노동자를 정의하고, 규모를 추정하고 있음.

[표 2] 국내 선행연구의 돌봄노동자 범주 설정

대분류	중분류	소분류	선행연구				
			장지연 외 (2020)	윤자영 외 (2021)	이규용 외 (2022)	함선유 외 (2022)	김은지 외 (2022)
관리자	전문 서비스 관리자	연구·교육 및 법률 관련 관리자					0
		보건 및 사회복지 관련 관리자					0
전문가 및 관련 종사자	보건·사회복지 및 종교 관련직	의료 진료 전문가				0	0
		약사 및 한약사					0
		간호사				0	0
		영양사					0
		치료·재활사 및 의료기사				0	0
		보건 의료 관련 종사자				0	0
		사회복지 관련 종사자		0		0	0
	교육 전문가 및 관련직	대학교수 및 강사					0
		학교 교사				0	0
		유치원 교사				0	0
		문리·기술 및 예능강사					0
		기타 교육 전문가					0
서비스 종사자	돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	돌봄 및 보건 서비스 종사자	0	0	0	0	0
단순 노무종사자	가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	가사 및 육아 도우미	0	0	0		0

나. 국내 돌봄노동자 규모 추정 및 현황

- 다음은 한국표준직업분류 소분류 기준 ‘돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)’와 ‘가사 및 육아도우미(951)’를 ‘돌봄노동자’로 정의하고 현황을 분석한 결과임. 분석에 활용한 자료는 통계청의 지역별고용조사 2024년(상반기) 원자료임.
 - 2024년 기준 우리나라 돌봄노동자는 82만 4천명이며, 이 중 94.1%가 여성임. 이는 “돌봄노동 = 여성의 일”이라는 성별 고정관념이 아직도 노동시장에서 견고하게 작동하고 있는 것을 보여줌.
 - 연령별로는 60대가 전체의 42.6%로 가장 많고, 다음은 50대가 31.8%를 차지함. 70대 이상도 9.7%나 됨. 반면, 40대는 10.0%, 30대 이하는 5.9%에 불과함. 현재 우리 사회에서 「노인복지법」의 적용 대상이 되는 ‘노인’에 해당하는 65세 이상의 비율이 전체의 28.2%(약 23만 2천명)를 차지함. 즉, 돌봄노동자 10명 중에 약 3명 가까이가 ‘노인’에 해당하는 것임. 이는 고령화로 인한 ‘노-노 돌봄’이라는 사회적 현상이 유급 노동시장에서도 확대되고 있음을 시사함.
 - 돌봄노동자가 종사하는 업종을 살펴보면, 이른바 ‘보건업 및 사회복지서비스업’이 전체의 77.1%를 차지

함. 다음은 '가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산 활동'이 9.6%, '교육서비스업'이 7.5%를 차지함. 위 3개 업종에 전체 돌봄노동자의 94.2%가 속해 있음.

3. 정부 재정지원 돌봄일자리의 노동조건과 쟁점

가. 법규지침의 가구방문 돌봄노동자 노동조건

- 법규와 사업 지침으로 살펴본 가구방문 돌봄노동자들은 다음과 같은 공통된 특성들을 지니고 있었음. △낮은 임금, △대체로 짧거나 불규칙적인 노동시간과 장애인 활동지원 서비스 같은 일부에서는 장시간·야간노동 발생, △서비스 제공 시간별 수가와 직접 연계되는 임금 산정 등 적절한 가치평가 기준이 부재한 보상방식이라는 점이 유사했음. 사업별 지침에 따른 기준은 [표 3]과 같음.
- 한편, 법규·사업 지침으로 알기는 어렵지만 가구방문 노동의 특성에서 파악되는 근무환경은 다음과 같음. 첫째, 2인 1조 서비스가 보편적이지 않은 현재의 돌봄노동 환경에서 가구방문 돌봄노동자는 동료의 부재로 고립된 노동을 수행함. 둘째, 이용자와 지속적인 교감과 소통을 하면서 서비스를 제공하므로 다른 방문노동자와 달리 고립감이 줄어들 수 있다는 장점도 있지만 업무의 경계나 범위가 불분명해지는 상황으로 쉽게 이어질 수도 있음.

[표 3] 정부 재정지원 가구방문 돌봄노동자 노동조건 종합

돌봄노동자	돌봄정책	제공기관선정	고용형태	임금 준용 기준	기본급 외 수당
아이돌보미	아이돌봄지원	지정제	-호출형 기반 시간제·기간제	기본시급 (10,590원)×돌봄유형별 가산급×서비스 제공시간	-가산수당 -명절상여금 -4대보험, 주휴일, 연장아간근로· 연차유급수당은 해당 시 적용
가정방문 요양보호사	노인장기요양	지정제	-호출형 기반 시간제·기간제 ·무기계약직	표준수가+인건비 준수 고시(장기요양급여비용 (공단부담금+본인부담금) 중 86.6%)	-장기근속장려금 -4대보험, 주휴일, 연장아간근로· 연차유급수당은 해당 시 적용 -원거리 교통지원금 (3,400~13,600원) -규정 없음(수행기관 취업규칙)
노인 생활지원사	노인맞춤돌봄	공모·위탁제	-기간제	기본급 1,308,000원 (4대보험 본인부담금 포함)	-선임생활지원사 수당 -교육비 10만원
장애인 활동지원사	장애인 활동지원	지정제	-호출형 기반 시간제·기간제 ·무기계약직	활동지원기관 사업비 (급여비용) 75% 이상 (4대보험 본인부담금 포함)	-4대보험, 주휴일, 연장아간근로· 연차유급수당은 해당 시 적용 -원거리 교통지원금 (6,000~9,000원) -규정 없음(수행기관 취업규칙)
산모신생아 건강관리사	산모신생아 건강관리지원	등록제	-호출형 기반 시간제·기간제 ·무기계약직	일반(표준)가격의 75% 이상 원칙(4대보험 본인 부담금, 퇴직금 포함)	-원거리 교통지원금 (6,000~9,000원) -규정 없음(수행기관 취업규칙)
다중 이용자 대상 서비스 제공인력	가사간병 방문지원	등록제	-호출형 기반 시간제·기간제 ·무기계약직	서비스가격의 75% 이상 (4대보험 본인부담금 포함)	-원거리 교통지원금 (6,000~9,000원) -규정 없음(수행기관 취업규칙)
	일상돌봄지원	등록제· 지정제 가능 (지자체 결정권한)	-호출형 기반 시간제·기간제 ·무기계약직	서비스가격의 75% 이상 지급 권고(기본서비스)	-원거리 교통지원금 (6,000~9,000원) -규정 없음(수행기관 취업규칙)
	간접돌봄지원	-광역지원 기관 지정제 -서비스제공 기관 지정제	-호출형 기반 시간제·기간제 ·무기계약직	서비스가격의 75% 이상 지급 권고(기본서비스)	-원거리 교통지원금 (6,000~9,000원) -규정 없음(수행기관 취업규칙)

주: 1) 윤자영 외(2021) 참조하여 구성.

2) 지역자율형 사회서비스 투자사업이 2023년 국가균형발전특별회계 계정에서 분리됨.

3) 4대보험, 퇴직금, 연월차휴가는 최소근로시간 주 15h, 월 60h 이상 근무자는 노동관계법령 준수 대상에 해당함.

4) 산모신생아건강관리사업의 지자체 경상보조금은 2022-2026년까지 한시적으로 지역상생발전기금에 보전. 이 사업은 2022년부터 지방이양사업으로 전환됨.

5) 모든 사업은 최저임금 준수, 근로계약 체결한 돌봄노동자는 근로기준법, 사회보험법, 퇴직급여법 등 관련 법령 준수를 전제하므로 생략함.

6) 노인사회활동 및 일자리 수행기관 : 지자체, 시니어클럽, 대한노인회, 노인복지관, 종합사회복지관, 재가노인복지시설, 지역문화원, 기타(실버인력뱅크, 노인일자리창출지원센터 등). 배정사업량 비중이 가장 높은 수행기관 유형은 '시니어클럽(36.0%)'이며, 이어서 '지자체(15.9%)', '노인복지관(15.3%)', '대한노인회(15.2%)' 순으로 높음(한국노인인력개발원, 2021: 37).

나. 가구방문 돌봄노동자의 노동조건 관련 쟁점

1) 노동시장 진입 관련 논제들

- 자격 관리와 유지의 시초적 비용을 요구하지 않았던 노동력 존재의 인정을 공식화할 필요가 있음. 대다수 노동자가 자신의 가정에서 오래도록 돌봄노동을 했던 여성이므로 직무 수행에 요구되는 자격 통과와 관리유지가 어렵지 않다는 인식이 깔려 있음. 돌봄노동에 대한 보상의 기초로서 ‘돌봄노동을 수행하는 데 유용하게 준비된 몸으로서 존재하는 노동력 특성’을 우리 사회가 공식적으로 인정해야 하며 이를 뒷받침하는 기준들을 수립할 필요가 있고 자격 유지와 관리의 기준들로 활용될 수 있도록 해야 함.
- 이주 돌봄노동자의 유입은 낮은 보상을 전제로 인력 부족을 보충하기 위한 수단이 아니라, 외국인 노동자의 국내 체류와 생계 안정을 지원하는 차원에서 접근될 필요가 있음. 이들의 상이한 돌봄경험과 잠재적 역량이 국내 돌봄 인력 체계와 결합되도록 해야 함.
- 「기간제법」의 적용 제외 조건 삭제(제4조 ‘정부의 복지대책 일자리사업’ 관련 조항), [민간위탁 노동자 근로조건 가이드라인 실무 매뉴얼]의 근로계약 관련 규정 개정 등을 통해 돌봄노동자의 고용형태 안정화를 저해하는 제도를 개선하는 것이 필요함.

2) 근무조건 관련 쟁점

- △최소근로시간의 법제화(생계를 위한 직업으로서 근로조건 보호 강화, 당사자가 희망하면 최소 주 15시간, 월 60시간 보장), △행정업무 및 이동시간의 근로시간 인정, △임금 등 보상 체계 제도화(표준임금체계 마련, 사회적 직무급제 도입), △경력 인정 시스템을 통한 총경력 산정 방식 도입, △가구방문 돌봄에서 산업안전 규제의 사각지대 해소 등의 문제가 꾸준히 제기되고 있음.

3) 돌봄노동자 노동권 보장을 위한 참여민주주의 실천 논제

- 특정 돌봄사업의 전달체계 강점 요소를 다른 정책으로 일반화할 필요가 있음. 장애인활동지원기관의 운영위원회 절차를 통한 산업안전 의제 처리, 노인맞춤돌봄서비스의 안전관리매뉴얼, 아이돌봄 서비스의 비상연락체계 및 사고관리체계를 주목할 수 있음. 이와 관련 장애인 활동지원기관 운영위원회에 활동지원사 당연 참여를 법률 조항으로 신설

합. 아이돌봄 서비스에서 규정하고 있는 조정위원회와 노동위원회 결정의 연계를 통한 권리 보호 절차를 다른 돌봄서비스에도 적용할 수 있음.

4) 가구방문 돌봄의 체계 구축을 위한 의제화

- 가구방문 돌봄노동자에 가사관리사와 주거관리·수리 기술인력을 포함할 필요가 있음. 지역사회 통합돌봄, 일상돌봄, 긴급돌봄 사업에서 확인되듯이 돌봄이 보편적 서비스로 잘 자리매김하는 데 가사서비스 역할이 중요함. 또한 이용자의 가장 취약 영역 중 하나인 주거관리·주거환경 개선 직무를 수행할 인력을 지역 특성, 이용자 특성, 주택 특성 등을 고려하여 돌봄인력으로 고용할 필요가 있음.
- 사회보장정보원의 사회서비스 전자바우처 시스템을 노동정책에서 적극 활용할 수 있도록 관련 규정들을 정비하고 제도화할 필요가 있음. 사회보장정보시스템에는 종사자 이력 정보, 기관 DB 등이 있기 때문에 이들을 활용한 사회서비스 인력수급 및 인적자원 관리 DB 활용시스템을 구축하는 것이 가능함.
- 정부의 돌봄사업 관련 지침들은 모든 사업장이 「근로기준법」과 노동관계 법령을 준수하도록 되어 있으므로 고용노동부의 사업장 점검이 필수적임. 다만 사업장이 서비스 제공 기관이 아니라 가구로 특정될 수 있도록 할 필요가 있음. 개별 가정방문은 사생활 및 재산권 보호 등 개인의 권리 보호와 연결되어 있으므로 지방정부, 보건복지부, 고용노동부가 가구방문 시 지켜야 할 규칙, 절차, 그리고 점검 내용 등을 정확하게 매뉴얼로 만들고 적용할 필요가 있음.

4. 돌봄노동자 지원 정책 분석

가. 조례 제정 현황

- 고령화1인 가구 증가, 맞벌이 가정의 증가, 각종 재해나 사건 사고 등으로 인한 장애인 구 증가 등 돌봄노동에 대한 수요는 점차 세분화다양화되고 있으나 돌봄수요에 대응해야 하는 돌봄노동자의 처우 등 지원 정책은 후순위에 그치고 있음.
- 다양한 돌봄노동자(종사자, 요원)를 포함하는 돌봄노동자 처우개선을 위한 법적 근거가 있는 지방자치단체는 전체 243개 기관 중 37곳에 불과하여 15.2%의 제정률에 그침.

17곳 광역자치단체 중 5곳의 광역자치단체가 돌봄노동자의 처우개선 관련 조례를 제정·시행하고 있고, 그 외는 개별 돌봄노동자로 장기요양요원 처우개선 및 지위 향상 조례(16곳), 노인(맞춤)돌봄서비스의 처우개선에 관한 조례(1곳), 장애인 활동 지원인력 처우개선 조례(1곳), 아이돌봄 종사자 처우개선 및 권리보장 조례(1곳)를 두고 있음.

나. 대상별사업유형별 지원사업

- 현금 및 처우개선에 관한 지원과 관련하여, 수도권 지역은 비교적 다양한 돌봄종사자의 유형에 대한 현금성 처우개선을 제공하고 있음. 서울시는 현금성 지원 사업을 다양하게 지원하고 있음. 특히 장애인활동지원 관련 돌봄노동자는 장애인활동지원인력, 장애아 돌보미, 장애인 홈헬퍼 등으로 세분화되어 있으며 복지포인트, 독감예방접종비, 교통비, 명절 상여금 등 다양한 명목을 포함하고 있음. 경기도는 아이돌보미에 대한 현금성 지원을 하고 있음. 충청권에서 대전광역시와 충청남도는 노인생활지원사, 충청북도는 아이돌보미에 대한 지원을 하고 있음. 호남권에서 광주광역시는 노인생활지원사와 아이돌보미에 대해, 전북특별자치도는 장애인지원인력과 아이돌보미에 대해, 전라남도는 아이돌보미에 대한 현금성 지원 사업을 하고 있음. 영남권에서 부산광역시는 아이돌보미, 대구광역시는 노인생활지원사, 울산광역시와 경상북도는 아이돌보미, 경상남도는 노인생활지원사와 아이돌보미에 대한 지원 사업을 하고 있음. 강원특별자치도는 노인생활지원사와 아이돌보미, 제주특별자치도는 장기요양요원과 노인생활지원사에 대한 현금성 지원 사업을 하는 것으로 조사됨.
- 노동환경 개선사업과 관련하여 수도권에서 서울시, 경기도, 인천시 모두 돌봄노동자의 ① 교육·역량 강화, ② 심리·정서지원, ③ 안전·건강보호, ④ 권익보호 등 다양한 지원 활동을 하는 것으로 조사되었음. 대전광역시는 장기요양요원에 대해 교육·역량강화와 심리·정서 지원 사업을 추진하였음. 호남권에서는 광주광역시가 장기요양요원과 노인생활지원사에게 네 개 항목의 노동환경 개선을 위한 지원사업을 하고 있으며, 전라북도는 교육·역량 강화와 권익보호 사업, 전라남도는 장기요양요원, 노인생활지원사, 응급관리요원에 대해 지원사업을 추진하고 있음. 영남권에서 돌봄노동자 노동환경 개선 지원사업은 부산광역시, 울산광역시, 경상남도가 각 3개 항목의 지원을 하고 있으며, 대구광역시는 1개, 경상북도 2개 지원사업을 하고 있음. 강원도는 장기요양요원에 대해 4개 항목의 지원 사업을, 제주도는 장기요양요원에 대해 심리·정서지원을 제외한 3개 항목의 지원사업을 하고 있음.

5. 경기도 가구방문 돌봄노동자 실태 분석

가. 돌봄일자리 진입과 지속

- 응답자들이 돌봄 직종에 진입한 이유는 다양했지만 ‘일하는 시간을 조절할 수 있어서’(33.9%)가 가장 많았는데, 특히 40대 이하, 아동 돌봄을 하는 경우 응답률이 높았음. 한편, 연령대가 높을수록 ‘정년 없이 일할 수 있어서’(23.8%)가 차지하는 비중이 커졌음. 그런가 하면 ‘내 조건으로 다른 일자리를 구하기 어려워서’(9.7%)와 ‘비교적 쉽게 일을 시작할 수 있어서’(6.2%)와 같이 소극적인 이유로 돌봄 직종을 선택한 비율도 16.0%나 되었음. 특히, 경력이 적은 3년 미만 종사자의 경우 23.2%가 이에 해당했음. 한편, ‘돌봄 직종이 적성에 맞아서’라는 응답은 24.8%에 불과했음.
- 이처럼 응답자 10명 중 7명 이상은 한국 노동시장의 구조적인 문제인 일하는 시간의 경직성, 다양한 직종으로 진입하기 어려운 중장년(여성) 일자리 문제 등으로 저임금의 열악한 노동환경에도 불구하고 돌봄노동시장에 진입한 것으로 나타남. 특히, 응답자 10명 중 3명 이상이 정년 등 연령제한 없이 일할 수 있거나, 다른 일자리를 구하기 어려워져 돌봄 직종에 종사하게 되었다고 응답하였는데, 이는 고령화되고 있는 돌봄노동시장 구조와 밀접한 관련이 있는 것으로 보임.
- 응답자 10명 중에 약 4명 정도(38.0%)는 현 소속기관에서 5년 이상 일하고 있는 것으로 나타났음. 그럼에도 본인이 현 서비스 제공기관에서 1년 이상 근무 시 퇴직금을 받을 수 있다고 알고 있는 경우는 79.4%에 불과했음. 한편, 주로 농촌지역 가구를 방문하면서 일하는 응답자의 근무기간은 상대적으로 짧았음. 이는 향후 관련 정책을 추진할 때 지역별 특성을 고려할 필요가 있다는 점을 시사함.
- 응답자 중에 6명 이상은 향후 특별한 일이 없다면 5년 이상 돌봄노동을 지속할 것으로 예상했음. 즉, ‘5년 이상~10년 미만’이 35.1%로 가장 많았고, ‘10년 이상’도 28.4%로 높게 나타났음. 향후 ‘10년 이상’ 장기간 돌봄노동을 할 것이라는 응답은 장애인과 아동 돌봄을 하는 경우 상대적으로 높았음. 또한 연령대별 차이도 크게 나타났는데, 40대 이하와 50대는 ‘10년 이상’ 일하겠다는 응답이 40%를 넘어서었음.

- 이러한 조사 결과는 돌봄 노동시장에 진입한 인력의 경우 계속 머무를 가능성이 크다는 것을 의미하면서, 이들이 안정적으로 일할 수 있는 고용조건을 만드는 것이 중요하다는 사실을 시사함. 현재 한국 사회에서는 저출산 고령화 구조가 지속되면서 돌봄서비스 수요가 확대되고, 돌봄서비스의 질 제고가 중요한 이슈로 제기되고 있는데 이는 돌봄을 하는 인력의 역량과 밀접한 관련이 있기 때문임.
- 응답자들이 돌봄 일자리를 구할 때 가장 중요하게 생각하는 조건은 ‘거리, 교통편 등 지리적 접근성’(28.8%)이었고, 다음은 ‘임금’(23.8%)이었음. 2순위까지 포함해서 살펴보니, ‘지리적 접근성(거리, 교통편 등)’(56.4%) 다음으로 ‘일하는 시간’(47.9%)을 중요하게 생각하는 것으로 조사됨. 1순위만 조사한 결과와 비교하면, ‘임금’에 비해 ‘일하는 시간’이 중요하다는 응답이 상대적으로 높아진 것을 알 수 있었음.
- 이처럼 지리적 접근성, 일하는 시간을 중요하게 고려하는 것은 가구를 방문하면서 일하는 특성이 반영된 결과라고 생각됨. 특히, 현 제도에서는 가구를 방문하는데 소요되는 이동시간은 근무시간으로 인정되지 않기 때문에 지리적 접근성은 현실적으로 중요한 기준이 되는 것임. 응답자들이 돌봄서비스를 제공할 가구를 결정할 때 수용할 수 있는 최대 이동시간은 왕복 기준으로 ‘1시간 미만’이 71.1%로 가장 많았음.
- 전체 응답자의 14.8%는 현재 돌봄노동 이외 다른 소득 활동을 하는 것으로 조사됨. 40대의 경우 10명 중 약 2명이 겸업을 하고 있었고, 경력 기간이 짧을수록 다른 소득 활동을 병행하는 비율이 높은 경향이 있었음. 겸업 이유로는 ‘돌봄노동만으로는 수입이 충분하지 않아서’(74.5%)와 ‘다른 일을 할 수 있는 시간이 충분해서’(20.3%)가 대부분을 차지했음. ‘돌봄노동은 임시로 하는 일이라서’라는 응답은 5.2%에 불과했음. 이는 겸업을 하는 응답자들도 현재 돌봄일자리를 주된 직업으로 인식하고 있다는 사실을 보여줌. 즉, 겸업 중인 응답자 대다수가 현재 돌봄 일자리의 낮은 소득, 짧은 노동시간으로 인해 다른 소득 활동을 겸하고 있다는 사실은 향후 정책 방향에 시사하는 바가 큼.

나. 돌봄노동에 대한 인식

- 돌봄노동자들은 돌봄노동이 사회적으로 낮게 평가되고 있음에도 불구하고 돌봄 그 자체의 사회적 필요성과 가치는 높게 평가하고 있었음. 특히 아동을 돌보는 일이 교육만큼이나 중요하다고 보았고, 돌봄이 지속가능한 사회를 위해 필수적이며 누구나 경제적 여건과 관계없이 적절한 돌봄을 받아야 한다고 인식했음. 반면, 내가 하는 일이 전문적인

직업으로 인정받는다라는 항목에서는 평균 점수가 가장 낮아, 돌봄노동에 대한 사회적 인정과 보상이 여전히 부족하다고 느끼는 것으로 나타났다.

- 집단별 주요 차이를 살펴보면, 아동 돌봄 노동자가 다른 집단보다 돌봄의 가치를 높게 평가하고, 노인 돌봄 노동자는 상대적으로 낮게 평가하는 경향을 보였음. 돌봄 경력이 짧은 노동자는 향후 돌봄 문제가 심각해질 것이라고 인식하는 반면, 경력이 길수록 직업에 대한 사회적 평가 전망에 대해 다소 긍정적으로 보고 있었음. 연령에 따라서는 젊은 층일수록 돌봄의 필요성과 중요성을 높게 평가했지만, 고령층일수록 직업의 전문성 인정에 긍정적인 응답을 보였음. 학력 수준이 높을수록 돌봄의 사회적 가치를 더 높게 인식했으나, 그만큼 사회적 인정 부족을 강하게 인식하는 경향이 나타났음.
- 돌봄노동의 성역할 인식에서는 여전히 돌봄이 여성에게 적합하다는 응답률이 높기는 했지만, 약 40%는 그렇지 않다고 응답한 것에 주목할 필요가 있음. 동시에 전체 기준 88% 이상이 돌봄노동에 남성 종사자가 더 필요하다고 응답하여 돌봄 노동 내 존재하는 성별 직종분리가 완화되어야 한다는 인식이 공존했음. 특히, 노인이나 장애인 돌봄대상 유형에서 남성의 돌봄노동 참여 필요성을 높게 인식하고 있었음.
- 이러한 결과는 돌봄노동자들이 돌봄의 본질적 가치와 필요성은 분명히 인식하고 있으나, 우리 사회의 돌봄노동에 대한 가치평가 절하와 성별 고정관념은 여전히 문제로 남아 있음을 보여줌. 향후 돌봄노동의 전문성을 제도적으로 인정하고 안전한 노동환경과 더불어 공정한 보상체계를 마련하는 한편, 돌봄노동직에 남성 참여를 확대하여 성별 직종분리를 완화하려는 노력이 필요하다는 점을 시사함.

다. 현재 돌봄일자리 노동조건

- 응답자의 고용형태는 ‘계약직’이 75.2%로 가장 많았으며, ‘정규직(무기계약직 포함)’은 24.8%에 불과했음. 다만, 계약직이라고 응답한 경우, 특별한 사정이 없으면 재계약이 가능한지 질문한 결과 ‘그렇다’는 응답이 98.2%로 대부분을 차지했음. 이는 근로계약을 ‘계약직’으로 유지하면서 돌봄서비스 수요 측면의 필요에 따라 계약기간을 연장하는 구조를 보여줌.
- 임금 지급 방식은 ‘시급제’가 63.6%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘월급제’ 25.7%, ‘기타’는 10.8%의 순으로 조사되었음. 시급제 응답자의 평균 시급은 11,310원이었고, 10명 중 약 4명은 2025년 최저임금인 ‘10,030원’을 기준으로 급여를 받는 것으로 나타남.

그리고 전체 응답자의 월평균 임금은 약 142만원으로 조사됨. 특히, 시급제로 급여를 지급하는 경우 평균 139만원으로 월급제 평균 150만원에 비해서 더욱 낮았음. 응답자의 실질 임금은 더욱 적은 것으로 추정되는데 가구방문 돌봄노동자로 일하면서 월 14.2만원 정도를 교통비, 차량운행비, 관련 장비나 비품 구입비 등으로 지출하고 있었기 때문임.

- 응답자들의 한 달 평균 근무일은 약 20.5일로 조사됨. 이는 우리나라 근로자의 월평균 근로일수인 평균 20.6일과 유사한 결과임. 한편, 주당 평균 근무시간(이동시간 제외)은 평균 29.1시간으로 조사됨. 한편, 응답자 10명 중 1명은 주 15시간 미만 일하는 것으로 나타났는데, 그 이유로는 ‘활동 조건(시간, 장소 등)이 맞지 않아서’(27.9%), ‘근로계약을 할 때 정해져서’(26.1%), ‘일거리 자체가 부족해서’(20.7%)와 같은 비자발적인 사유가 대부분을 차지했고, 본인이 원해서는 25.2%에 불과했음. 또한 응답자 4명 중 1명은 지난 한 달 동안 당일 또는 1~2일 전에 갑작스럽게 일을 취소하거나 중단하라는 통보를 받은 경험이 월 1회 이상 있었던 것으로 나타남. 이는 ‘호출노동(On-call work)’의 불안정성이 노동자에게 전가되는 전형적인 사례라고 생각됨.
- 응답자가 1주 평균 방문한 가구는 평균 2.6가구였음. 구간별로 살펴보면, 응답자의 55.0%는 ‘1가구’를 방문해 일하고 있었음. 2가구 이상을 방문하는 응답자는 전체의 45.0%에 해당했음. 방문한 가구는 ‘동(도시지역)’이 75.5%로 가장 많았으며, ‘읍면(농촌지역)’은 18.4%, ‘둘 다 해당함’은 6.2%로 나타남. 가구방문을 위해 이동하는 시간(출퇴근 포함)은 ‘1시간 미만’이 58.9%로 과반을 차지했고, 다음은 ‘1시간 이상~2시간 미만’(32.5%)으로 나타남. 이용하는 교통수단으로는 ‘자가용’이 51.8%로 가장 많았으며, 이어 ‘대중교통’ 25.2%, ‘걸어서’ 20.5%, ‘자전거’ 2.5% 등으로 조사됨. 즉, 가구방문 돌봄노동자 과반은 본인의 차를 이용해 이동하고 있었음. 특히, 자가용을 이용한다는 응답은 돌봄대상자의 거주지가 농촌인 경우(79.6%), 장애인을 돌보는 경우(60.6%)가 현저하게 높다는 사실은 향후 정책 수립에 시사하는 바가 큼.
- 마지막으로 4대 사회보험 가입 실태를 살펴봄. 직장가입자로 가입한 응답자는 국민연금 61.7%, 건강보험은 81.3%, 고용보험은 83.1%로 나타남. 산재보험은 대부분 의무가입임에도 본인이 ‘미가입자’라고 응답한 비율이 24.6%나 되었음. 즉, 응답자 4명 중 1명은 본인이 산재보험 적용 대상이 아니라고 인식하고 있지만 실제로는 대부분 산재보험의 적용 대상이 됨. 향후 4대 보험 가입 여부에 대해 보다 적극적으로 홍보할 필요가 있음.

라. 노동환경과 건강

- 응답자들은 근무 중 식사 해결의 어려움(44.5%)과 가구방문 특성상 감염 위험 노출(51.6%)을 빈번하게 경험하고 있었음. 특히, 노인을 주로 돌보는 재가 요양보호사와 노인생활지원사에서 이러한 어려움이 두드러졌음. 또한 건강위험요인으로서 돌봄업무 중 폭력 경험에 주목한 결과 신체적 폭력(5.7%), 언어적 폭력(17.7%), 성희롱·성폭력(6.3%) 경험이 적지 않게 나타남. 폭력 경험에서도 노인 돌봄노동자의 경험이 상대적으로 높게 나타남. 한편, 절반에 가까운 돌봄노동자가 폭력 경험이 있더라도 ‘참고 넘어간다’고 응답하여 제도적 보호의 한계를 보여줌.
- 응답자의 22.1%가 업무로 인한 질환이나 사고를 경험한 것으로 나타났는데, 주요 건강 문제는 근골격계 질환(57.8%), 감염성 질환(42.2%), 위장장애(36.5%)였음. 노인을 대상으로 하는 재가요양보호사는 근골격계 질환과 위장장애가 높았고, 아동을 대상으로 하는 아이돌보미는 감염성 질환 경험이 상대적으로 많았음. 이처럼 돌봄대상과 사업유형에 따라 건강문제 양상이 달리 나타남. 또한 총 돌봄노동 경력 10년 이상의 노동자(32.9%)는 3년 미만(12.0%)에 비해 업무상 질환 및 사고 경험률이 약 2.7배 높아 돌봄노동 기간에 따른 건강위험요인 누적을 확인할 수 있었음.
- 특히 주목할 점은, 돌봄노동자 다수가 자신이 경험한 건강문제가 업무와 관련 있다고 인식했음에도 불구하고 실제 산재보험을 이용한 경우는 낮았다는 사실임. 근골격계 질환을 경험한 돌봄노동자 87%가 업무 연관성을 인정했으나 산재보험 처리율은 4.3%에 불과했고, 감염성 질환은 업무 관련성 인식이 82%였음에도 산재 처리 사례는 없었음. 위장장애 역시 업무 관련성 인식이 66.7%였지만 산재를 통한 대치는 1.8%에 그쳤음. 치료 비용은 대부분 노동자 개인의 건강보험으로 충당하고 있어 돌봄노동자의 업무 관련 불건강이 공식적인 업무상 질환으로 인정되지 않고 있는 현실을 단적으로 보여줌.
- 돌봄노동자의 집단 특성별 정신건강에 주목할 필요가 있음. 전체 평균은 ‘우울 아님’ 범주였으나, 재가 요양보호사와 가사간병/일상돌봄 인력에서 상대적으로 높은 우울수준이 확인됨. 또한 신체적·언어적 폭력이나 성희롱·성폭력을 경험한 경우에는 우울 점수와 중간이상 우울 비율이 유의하게 높아, 업무 관련 폭력 노출이 정신건강 악화와 직결됨을 보여줌. 이와 같은 결과는 돌봄노동자의 정신건강 문제가 돌봄대상과 업무 특성 및 폭력 경험에 따라 불균등하게 나타난다는 점을 드러냄.

마. 돌봄노동의 어려움과 개선 방안

- 돌봄노동을 하면서 겪는 어려움과 관련해서 설문지에서 고용안정, 일하는 시간과 임금, 지원체계 등 12개 항목을 제시했는데, 조사 결과 낮은 임금과 일하면서 발생하는 추가 비용의 문제로 인한 어려움이 가장 큰 것으로 나타남. 다음으로는 고용안정과 관련한 3개 항목의 점수가 높은 순위를 나타냄. 그다음으로는 노동시간과 이동시간 중 대기 장소 부재의 어려움 순으로 조사됨.
- 현재 일하고 있는 돌봄 직종의 노동조건을 조사한 결과임. 돌봄 직종의 특성을 고려해 제시한 14개의 항목은 보상 지원 관련 6개, 건강 지원 관련 5개, 교육 지원 관련 3개로 구성되었음. 현재 일자리에서 적용을 '받고 있다'는 응답은 법정 의무교육에 대한 근무시간 인정(58.2%), 보수교육비 지원(44.1%), 전염성 질환 예방접종 지원(40.8%), 교통비 지원(32.3%), 처우개선 수당(31.4%) 등의 순으로 나타남. 반면, '받지 못하고 있다'는 응답은 업무용 휴대폰 또는 통신비 지원(47.8%), 전염성 질환 감염 시 유급 병가(42.3%), 건강검진비 지원(38.9%), 교통비 지원(35.4%), 서비스 난이도에 따른 인센티브 지원(34.0%), 정신건강 지원(33.1%) 등의 순으로 조사됨. 한편, 본인이 해당 항목의 적용 대상이 되는지 '모른다'는 응답도 상당히 비율이 높았음. 특히, 업무 관련 상해 보험료 지원(33.2%), 직무 역량 강화 교육비 지원(29.4%), 정신건강 지원(26.4%), 지역적 접근성을 고려한 인센티브 지급(24.2%) 등이었음.
- 다음은 앞서 조사한 14개 항목과 관련해서 정부 지원의 필요성을 조사한 결과임. 4점 척도로 조사한 결과 2개 항목을 제외한 12개 항목의 평균이 3점 이상으로 필요하다는 응답이 높게 나타남. 즉, 돌봄노동 관련 직종 처우개선 수당(3.43점), 업무 관련 상해 보험료 지원(3.42점), 건강검진비 지원(3.41점), 법정 의무교육 근무시간 인정(3.40점), 독감 등 전염성 질환 예방접종 지원과 전염성 질환 감염 시 유급 병가(각각 3.39점), 보수교육비 지원(3.38점) 등의 순임. 모든 항목에서 연령대가 낮을수록 정부 지원의 필요성이 높다고 응답한 경향성이 발견됨.
- 마지막으로 돌봄일자리 개선을 위해서 필요한 사항에 대한 조사 결과임. 돌봄노동에 대한 사회적 인식 개선이 3.53점(4점 척도)으로 가장 높았음. 이는 돌봄노동이 사회에 필수적인 노동임에도 그 가치를 제대로 인정받지 못하는 현실의 문제를 보여주는 것임. 다음으로는 시간급 인상(3.47점), 경력을 인정하는 보수 체계 마련(3.42점), 이용자의

일방적 취소에 대한 보상 체계 마련(3.41점)과 같은 보상 체계 개선에 대한 필요성이 높게 나타남. 이 외에는 ‘경기도 돌봄노동자 종합센터’ 설치 운영(3.38점), 주 15시간 이상 근무시간 보장(3.29점), 돌봄서비스 규정에 대한 이용자 교육 강화(3.24점), 일하는 사람의 자격 기준 강화(3.13점) 순으로 나타남. 정부 지원 필요성과 마찬가지로 대부분의 항목에서 연령이 낮을수록 개선의 필요성을 크게 인식하는 경향이 보였음. 이러한 조사 결과는 돌봄 노동자가 점점 고령화되는 현실에서 40~50대 인력을 돌봄 노동시장에 유입하기 위해서는 보다 적극적인 정책이 추진될 필요가 있음을 시사함.

6. 정책제언

- 연구 결과를 바탕으로 향후 돌봄노동자 지원 정책 추진 방향을 [표 4]와 같이 중앙정부 법제도 개선, 경기도 돌봄노동 정책 추진체계 구축, 돌봄노동자 지원사업 영역으로 나누어 제안함.
- 중앙정부 법제도 개선과 관련해서는 ①가칭 「돌봄노동자 권리보장 및 처우개선 등에 관한 법률」 제정 추진, ②「기간제법」 제4조 ‘정부의 복지대책 일자리사업’ 관련 조항 개정, ③[민간위탁 노동자 근로조건 가이드라인 실무 매뉴얼] 개정, ④보건복지부, 성평등가족부 등 관련 부처 돌봄서비스 사업 지침 개정(이하 제안한 ‘돌봄노동자 지원사업’을 지침에 반영하고, ‘(가구방문) 돌봄서비스 산업안전 특수 규정’ 마련)을 제안함.
- 경기도 돌봄노동 정책 추진체계 구축과 관련해서는 「경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례」 개정(조례명 변경, 적용 대상 확대, 지원사업 확대 등), 가칭) ‘경기도 돌봄노동 정책 조정위원회’ 구성 및 운영, ‘경기도 돌봄노동자 종합지원 센터’ 설치 및 운영을 제안함.
- 돌봄노동자 지원사업과 관련해서는 보상 지원, 직무 역량 제고 지원, 안전·건강 지원, 법률 및 상담 지원, 사회적 인식 개선, 거버넌스 분야로 구분해 제안함.
 - 보상지원과 관련해서는 ①가구 방문 돌봄서비스 직종 ‘임금표준화’, ②최소 노동시간 보장(주 15시간 이상), ③돌봄노동자 경력 인정 시스템 구축(장기근속 장려금 및 장기근속 휴가 지원 등), ④가구 간 이동 시간을 근무시간으로 인정하기 위한 이동수당 및 교통비 지원, ⑤방문 노동의 특성을 고려한 통신비 등 지원, ⑥돌봄서비스 제공과 관련해서 필수적으로 발생하는 행정업무 시간을 근무시간으로 인정하는 ‘행정수당’ 지원, ⑦경기도 돌봄노동자에 대한 생활임금제도 적용임.

- 직무 역량 제고 관련해서는 ①매년 의무로 받아야 하는 직무 관련 보수교육비 지원, ②의무교육시간에 대한 근로시간 인정 방안으로 교육 참여 수당 지원임.
- 안전·건강 지원으로는 ①감정노동 예방 및 심리상담(정신건강) 지원, ②예방접종 등을 포함한 건강검진비 지원, ③업무 관련 질병 및 사고에 대한 상해 보험료 지원, ④‘아프면 쉴 권리’를 보장하기 위한 유급 병가와 그로 인한 대체인력 지원, ⑤야간·위험 가구방문 시 2인 1조 근무 지원임.
- 법률 및 상담 지원으로는 ①돌봄노동의 특성을 고려한 전문적인 노동 상담 및 법률 지원, ②경기도의 돌봄노동자 지원사업을 반영한 ‘경기도형 표준 근로계약서’ 개발 및 보급임.
- 사회적 인식 개선과 관련해서는 ①돌봄노동자를 고용한 돌봄서비스 제공기관에 대한 관리자 교육, ②돌봄서비스 이용자(가족) 대상 교육, ③‘경기도 돌봄노동 존중 캠페인’ 등 다양한 방식의 홍보 사업임.
- 돌봄노동자 지원을 위한 거버넌스 구축과 관련해서는 ①중앙정부 및 시군 유관기관 협력체계 구축, ②돌봄서비스 제공기관 네트워크 확대, ③돌봄노동자 직종별, 지역별 자조 모임 지원임.
- 조사 및 연구사업으로 경기도 돌봄노동자 실태조사 및 직종별 연구를 제안함.

[표 4] 돌봄노동자 지원 정책 추진 방향

구분	내용		비고
중앙정부 법제도 개선	- 가칭 「돌봄노동자 권리보장 및 처우개선 등에 관한 법률」 제정 추진		중앙정부
	- 「기간제법」 제4조 '정부의 복지대책 일자리사업' 관련 조항 개정		
	- [민간위탁 노동자 근로조건 가이드라인 실무 매뉴얼] 개정		
	- 보건복지부, 성평등가족부 등 관련 부처 돌봄서비스 사업 지침 개정 1) 이하 제안한 '돌봄노동자 지원사업'을 지침에 반영 2) '(가구방문) 돌봄서비스 산업안전 특수 규정' 마련		
경기도 돌봄노동 정책 추진체계 구축	「경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례」 개정	- 조례명 변경: 가칭) 「경기도 돌봄노동 기본조례」	경기도
		- 제2조(정의) 조항 개정: 적용대상 정부 재정 지원 돌봄사업에 참여하는 돌봄노동자를 포괄하는 방안으로 확대	
		- 제8조(처우개선 및 지원 사업) 조항 개정: 지원 사업 확대	
	- (신설) '경기도 돌봄노동 정책 조정위원회' 구성 및 운영에 관한 조항		
가칭) '경기도 돌봄노동 정책 조정위원회' 구성 및 운영			
'경기도 돌봄노동자 종합지원 센터' 설치 및 운영			
돌봄 노동자 지원사업	보상지원	- 가구 방문 돌봄서비스 직종 '임금표준화'	중앙정부 경기도 시군
		- 최소 노동시간 보장: 주 15시간 이상	
		- 경력 인정 시스템 구축: 장기근속 장려금, 근속 휴가 지원	
		- 가구 간 이동시간 근무시간 인정: 이동수당 및 교통비 지원	
		- 방문 노동 특성 고려: 통신비 등 지원	
		- 행정업무 시간 근무시간 인정: 행정수당 지원	
	직무역량제고	- 경기도 생활임금 적용	경기도
		- 의무 보수교육비 지원	중앙정부 경기도 시군
	안전·건강 지원	- 의무교육시간 근로시간 인정: 교육참여 수당 지원	중앙정부 경기도 시군
		- 감정노동 예방 및 심리상담 지원	
		- 건강검진비 지원(예방접종 포함)	
		- 상해 보험료 지원	
		- 유급 병가 및 대체인력 지원	
	법률 및 상담 지원	- 야간·위험 가구방문 시 2인 1조 근무 지원	중앙정부 경기도 시군
		- 노동 상담 및 법률 지원	
	사회적 인식 개선	- '경기도형 표준 근로계약서' 개발 및 보급	중앙정부 경기도 시군
		- 서비스 제공기관 관리자 교육	
- 이용자(가족) 대상 교육			
거버넌스 구축	- '경기도 돌봄노동 존중 캠페인' 등 홍보 사업	중앙정부 경기도 시군	
	- 중앙정부 및 시군 유관기관 협력체계 구축		
	- 돌봄서비스 제공기관 네트워크 확대		
조사 및 연구	- 돌봄노동자 직종별, 지역별 자조모임 지원	중앙정부 경기도 시군	
	- 경기도 돌봄노동자 실태조사 및 직종별 연구		경기도

목 차

제1장 서론

1. 연구의 배경 및 목적	3
2. 연구 내용	5
3. 연구 범위	6
4. 연구 방법	7

제2장 이론적 논의

1. 돌봄노동자 정의	11
가. 국제노동기구(ILO)	11
나. 국내 연구	12
2. 돌봄노동자 규모 추정 및 현황	19
가. 분석자료	19
나. 인적특성	19
다. 업종분포	21
3. 선행연구 검토	23
가. 돌봄노동자 실태조사 연구	23
나. 돌봄노동의 사회적 가치평가 관련 연구	32

제3장 정부 재정지원 돌봄일자리의 노동조건과 쟁점

1. 개요 및 분석 대상	37
2. 법규·지침의 가구방문 돌봄노동자 노동조건	39
가. 자격·고용형태·직무	39
나. 근무시간과 교육	57
다. 임금 등 보상	65

라. 산업안전 규제	70
마. 공통점과 시사점	77
3. 가구방문 돌봄노동자 노동조건 관련 쟁점	82
가. 노동시장 진입 관련 논제	82
나. 근무조건 관련 쟁점	86
다. 돌봄노동자 노동권 보장을 위한 참여민주주의 실천 논제	92
라. 가구방문 돌봄의 체계 구축을 위한 의제화	94

제4장 광역자치단체 돌봄노동자 지원 정책 분석

1. 경기도	101
가. 돌봄노동 수요	101
나. 돌봄노동자 관련 조례	102
다. 주요 정책	104
2. 타 광역자치단체	112
가. 분석 개요	112
나. 수도권	113
다. 충청권	120
라. 호남권	125
마. 영남권	130
바. 강원권	138
사. 제주권	140
3. 돌봄노동자 지원 정책 분석	142
가. 돌봄노동자 지원 정책 비교	142
나. 돌봄노동자 지원사업 대표 사례	146
다. 시사점	152

제5장 경기도 가구방문 돌봄노동자 실태 분석

1. 설문조사 개요	157
가. 조사 대상	157
나. 표본 설계 및 조사 방법	158
다. 조사 내용	158
2. 응답자 특성	160
가. 돌봄일자리 관련 특성	160
나. 인적 특성	161
3. 돌봄일자리 진입과 지속	164
가. 돌봄노동시장 진입과 원하는 조건	164
나. 자격증 및 교육 관련 현황	168
다. 겸업 여부 및 향후 계획	170
4. 돌봄노동에 대한 인식	174
가. 돌봄노동의 사회적 가치에 대한 인식	174
나. 돌봄노동의 성역할에 대한 인식	181
5. 현재 돌봄일자리 노동조건	185
가. 근속기간 및 고용형태	185
나. 노동시간	190
다. 방문 가구 수 및 돌봄 인원	196
라. 이동노동 관련 현황	204
마. 임금	211
6. 노동환경과 건강	224
가. 돌봄노동과 건강위험요인	224
나. 업무 중 폭력 경험	228
다. 노동 중 질환·사고 경험	234
라. 주관적 건강평가, 우울 및 감정노동 현황	250

7. 일의 어려움과 개선 사항	260
가. 돌봄노동자로 일하면서 겪는 어려움	260
나. 현재 돌봄일자리 노동조건과 정부 지원 필요성	266
다. 돌봄일자리 개선방안	279

제6장 결론

1. 요약 및 논의	285
2. 정책 방향	291
가. 국제노동기구(ILO)의 정책 권고	291
나. 중앙정부 법제도 개선	292
다. 「경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례」 개정	295
라. ‘경기도 돌봄노동자 종합지원센터’ 설치 및 운영	302
마. ‘경기도 돌봄노동자 처우개선 지원사업’ 추진	303

참고문헌	309
------------	-----

부 록	321
--------------	-----

표 목 차

[표 1-1] 연구 대상에 포함되는 ‘돌봄노동자’ 범위	7
[표 1-2] 조사 개요	8
[표 2-1] 유급 돌봄노동의 분류 예시	12
[표 2-2] 돌봄노동자 범주(장지연 외, 2020)	13
[표 2-3] 돌봄노동자 범주(윤자영 외, 2021)	13
[표 2-4] 돌봄노동자 범주(함선유·권현지, 2022)	14
[표 2-5] 돌봄부문 종사자 수 변화(2011~2021)	15
[표 2-6] 돌봄노동자 범주(이규용 외, 2022)	15
[표 2-7] 돌봄노동 종사자가 많이 종사하는 상위 5개 산업(2013, 2021 비교)	16
[표 2-8] 돌봄 부문 취업자를 분류하기 위한 직업 및 산업 분류 기준	17
[표 2-9] 돌봄서비스 일자리 관련 지역별고용조사 자료 추출	18
[표 2-10] 국내 선행연구의 돌봄노동자 범주 설정	18
[표 2-11] 돌봄노동자의 직업분류 및 직종 예시	19
[표 2-12] 돌봄노동자의 성별 및 연령별 분포(2024)	20
[표 2-13] 돌봄노동자가 많이 종사하는 상위 5개 산업(2024)	21
[표 2-14] 돌봄노동자의 산업별 분포(2024)	22
[표 2-15] 경기도 돌봄노동자 관련 주요 선행연구	31
[표 3-1] 분석 대상	39
[표 3-2] 장기요양급여 중 가정방문급여 제공 요양보호사 직무	42
[표 3-3] 2025년 7월 노인인구 및 노인맞춤돌봄서비스 현황	44
[표 3-4] 장애인활동지원사 서비스 직무	48
[표 3-5] 산모신생아 건강관리사 서비스 직무	51
[표 3-6] 일상돌봄서비스 중 특화서비스 제공인력 자격 기준	54
[표 3-7] 근속기간에 따른 장기근속 장려금 지급액	67

[표 3-8] 장기근속 장려금 기준	67
[표 3-9] 안전 위협 상황에 대한 정의	73
[표 3-10] 노인맞춤돌봄서비스 종사자 안전 권리보장 선언문	73
[표 3-11] 한국사회복지공제회 발달장애인 지원사업 종합공제	75
[표 3-12] 정부 재정지원 가구방문 돌봄노동자 노동조건 종합	80
[표 3-13] 사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률	83
[표 3-14] 돌봄서비스 제공 일반원칙(공통기준)	91
[표 3-15] 장애인 활동지원기관 운영위원회 구성	93
[표 4-1] 돌봄 관련 직종 종사자 규모	102
[표 4-2] 경기도 ‘360° 돌봄’ 사업 개요	105
[표 4-3] 경기도 ‘돌봄’ 관련 주요 사업(2025)	107
[표 4-4] 경기도 ‘종사자 지원’ 관련 주요 사업(2025)	109
[표 4-5] 돌봄노동자 지원정책 분석 틀	113
[표 4-6] 서울시 돌봄노동자 규모	114
[표 4-7] 서울특별시 임금 및 처우개선 지원사업	116
[표 4-8] 서울특별시 노동환경 개선 지원사업	117
[표 4-9] 인천광역시 임금 및 처우개선 지원사업	119
[표 4-10] 인천광역시 노동환경 개선 지원사업	120
[표 4-11] 대전광역시 임금 및 처우개선 지원사업	121
[표 4-12] 대전광역시 노동환경 개선 지원사업	122
[표 4-13] 충청북도 임금 및 처우개선 지원사업	124
[표 4-14] 충청남도 임금 및 처우개선 지원사업	125
[표 4-15] 광주광역시 임금 및 처우개선 지원사업	126
[표 4-16] 광주광역시 노동환경 개선 지원사업	127
[표 4-17] 전라북도 임금 및 처우개선 지원사업	128
[표 4-18] 전라북도 노동환경 개선 지원사업	128
[표 4-19] 전라남도 임금 및 처우개선 지원사업	129
[표 4-20] 전라남도 노동환경 개선 지원사업	130
[표 4-21] 부산광역시 임금 및 처우개선 지원사업	131

[표 4-22] 부산광역시 노동환경 개선 지원사업	132
[표 4-23] 대구광역시 임금 및 처우개선 지원사업	133
[표 4-24] 울산광역시 임금 및 처우개선 지원사업	134
[표 4-25] 울산광역시 노동환경 개선 지원사업	135
[표 4-26] 경상북도 임금 및 처우개선 지원사업	136
[표 4-27] 경상북도 노동환경 개선 지원사업	136
[표 4-28] 경상남도 임금 및 처우개선 지원사업	137
[표 4-29] 경상남도 노동환경 개선 지원사업	138
[표 4-30] 강원특별자치도 임금 및 처우개선 지원사업	139
[표 4-31] 강원특별자치도 노동환경 개선 지원사업	140
[표 4-32] 제주특별자치도 임금 및 처우개선 지원사업	141
[표 4-33] 제주특별자치도 노동환경 개선 지원사업	141
[표 4-34] 포괄적 돌봄노동자(종사자,요원) 처우개선 및 지원조례 제정 현황	142
[표 4-35] 개별적 돌봄노동자 처우개선 및 권리보장에 관한 지원조례 제정 현황	143
[표 4-36] 시도 돌봄노동자 임금 및 처우개선 지원사업 현황	145
[표 4-37] 시도 돌봄노동자 노동환경 개선 지원사업 현황	146
[표 4-38] 사업유형별 사례 선정 내용 및 특징	147
[표 4-39] 서울시 돌봄노동자 역량강화 교육의 구성	148
[표 4-40] 경상남도 돌봄노동자 지원센터의 주요 사업	150
[표 5-1] 조사 대상 정부 재정지원 돌봄서비스 사업	157
[표 5-2] 표본 설계	158
[표 5-3] 설문조사 주요 내용	159
[표 5-4] 응답자 돌봄 일자리 관련 특성	161
[표 5-5] 응답자 인적 특성	162
[표 5-6] 돌봄대상 유형별 응답자 성별 분포	163
[표 5-7] 돌봄대상 유형별 응답자 연령별 분포	163
[표 5-8] 현재 돌봄직종에서 일하게 된 가장 주된 이유	165
[표 5-9] 돌봄일자리를 구할 때 가장 중요하게 생각하는 요인(1순위)	167
[표 5-10] 돌봄일자리를 구할 때 가장 중요하게 생각하는 요인(1+2순위)	168

[표 5-11] 자격증 보유 및 양성교육 과정 이수(복수응답)	169
[표 5-12] 돌봄노동에 도움이 되는 교육 프로그램 향후 참여 의향	170
[표 5-13] 현재 하는 돌봄노동 외 소득활동 여부	171
[표 5-14] 향후 돌봄노동자로 일할 것으로 예상되는 기간	173
[표 5-15] 돌봄노동자의 돌봄가치에 대한 인식(전체)	175
[표 5-16] 돌봄노동자의 돌봄가치에 대한 인식(돌봄대상 유형별)	177
[표 5-17] 돌봄노동자의 돌봄가치에 대한 인식(돌봄노동 경력기간별)	178
[표 5-18] 돌봄노동자의 돌봄가치에 대한 인식(돌봄노동 연령집단별)	179
[표 5-19] 돌봄노동자의 돌봄가치에 대한 인식(돌봄노동 학력별)	181
[표 5-20] 돌봄노동의 성별 차이에 대한 인식(여성이 더 적합)	183
[표 5-21] 돌봄노동의 성별 차이에 대한 인식(남성 돌봄노동자 증가 필요)	184
[표 5-22] 현재 소속되어 돌봄노동을 하는 기관 수	186
[표 5-23] 현재 소속된 기관에서 돌봄노동자로 일한 기간	188
[표 5-24] 고용형태	189
[표 5-25] 월평균 근무일수(2025년 4월 기준)	191
[표 5-26] 주당 평균 돌봄서비스 제공 시간	193
[표 5-27] 주 15시간 미만 일한 주된 이유	195
[표 5-28] 1주 평균 돌봄서비스 제공을 위해 방문한 가구 수	197
[표 5-29] 1주 평균 돌봄서비스를 제공한 대상자 수	198
[표 5-30] 현재 방문하는 서비스 이용자 가구의 지역	199
[표 5-31] 돌봄서비스 제공을 위해 가구에 한 번 방문할 때 최소 근무시간	201
[표 5-32] 돌봄서비스 제공을 위해 가구에 한 번 방문할 때 최대 근무시간	203
[표 5-33] 하루에 돌봄서비스 이용자의 가구방문을 위한 총 이동시간(출퇴근 포함)	205
[표 5-34] 돌봄서비스 이용자의 가구를 방문할 때 주로 이용하는 교통수단	206
[표 5-35] 가구 간 이동 시 시간이 남을 때 주로 하는 일	207
[표 5-36] 수용 가능한 최대 이동시간(왕복 기준)	208
[표 5-37] 돌봄서비스 취소 또는 중단 통보로 인해 서비스를 제공하지 못한 경험	210
[표 5-38] 임금유형	212
[표 5-39] 급여 수준-시급제 시간당 급여	214
[표 5-40] 급여 수준-전체 응답자 월평균 급여	216

[표 5-41] 돌봄노동자로 일하면서 월 평균 지출 비용	218
[표 5-42] 현 서비스 제공기관에서 1년 이상 근무 시 퇴직금 수령 가능 여부	219
[표 5-43] 사회보험별 가입 자격 상태: 국민연금	220
[표 5-44] 사회보험별 가입 자격 상태: 건강보험	221
[표 5-45] 사회보험별 가입 자격 상태: 고용보험	222
[표 5-46] 사회보험별 가입 자격 상태: 산재보험	223
[표 5-47] 현재 돌봄노동의 건강 관련 특성(식사 문제)	225
[표 5-48] 현재 돌봄노동의 건강 관련 특성(전염성 질환 위험)	227
[표 5-49] 돌봄업무 중 폭력 피해 경험 및 대처 방법(신체적 폭력)	229
[표 5-50] 돌봄업무 중 폭력 피해 경험 및 대처 방법(언어적 폭력)	231
[표 5-51] 돌봄업무 중 폭력 피해 경험 및 대처 방법(성희롱·성폭력)	233
[표 5-52] 돌봄노동자로 근무 중 질환이나 사고 경험 유무	235
[표 5-53] 돌봄노동자로 근무 중 건강문제	237
[표 5-54] 건강문제의 일 관련 여부 및 치료 비용 부담 방식(근골격계 질환)	239
[표 5-55] 건강문제의 일 관련 여부 및 치료 비용 부담 방식(감염성 질환)	241
[표 5-56] 건강문제의 일 관련 여부 및 치료 비용 부담 방식(다치거나 사고)	243
[표 5-57] 건강문제의 일 관련 여부 및 치료 비용 부담 방식(정신, 심리적 문제)	245
[표 5-58] 건강문제의 일 관련 여부 및 치료 비용 부담 방식(위장장애)	247
[표 5-59] 돌봄노동자로 근무 중 몸이 아플 때 출근하여 일한 경험	249
[표 5-60] 돌봄노동자의 주관적 건강평가	251
[표 5-61] 돌봄노동자의 우울수준 항목별 현황(전체)	253
[표 5-62] 돌봄노동자의 우울수준	255
[표 5-63] 돌봄노동자의 감정노동 현황(전체)	257
[표 5-64] 돌봄노동자의 감정노동 현황	259
[표 5-65] 돌봄노동자로 일하면서 겪는 어려움(전체)	261
[표 5-66] 돌봄노동자로 일하면서 겪는 어려움(돌봄대상 유형별)	262
[표 5-67] 돌봄노동자로 일하면서 겪는 어려움(돌봄대상 거주지별)	263
[표 5-68] 돌봄노동자로 일하면서 겪는 어려움(돌봄노동 경력기간별)	264
[표 5-69] 돌봄노동자로 일하면서 겪는 어려움(돌봄노동 연령별)	265
[표 5-70] 현재 돌봄일자리 노동조건	267

[표 5-71] 현재 돌봄일자리에서 보상 관련 지원을 받는 비율	269
[표 5-72] 현재 돌봄일자리에서 건강 관련 지원을 받는 비율	271
[표 5-73] 현재 돌봄일자리에서 교육 관련 지원을 받는 비율	273
[표 5-74] 돌봄일자리의 정부 지원 필요성(전체)	274
[표 5-75] 돌봄일자리의 정부 지원 필요성(돌봄대상 유형별)	275
[표 5-76] 돌봄일자리의 정부 지원 필요성(돌봄사업 유형별)	276
[표 5-77] 돌봄일자리의 정부 지원 필요성(돌봄대상 거주지별)	277
[표 5-78] 돌봄일자리의 정부 지원 필요성(돌봄노동 연령별)	278
[표 5-79] 돌봄일자리 개선방안(전체)	279
[표 5-80] 돌봄일자리 개선방안(돌봄대상 유형별)	280
[표 5-81] 돌봄일자리 개선방안(돌봄사업 유형별)	281
[표 5-82] 돌봄일자리 개선방안(돌봄노동 연령별)	282
[표 6-1] 양질의 돌봄노동을 위한 5R 프레임워크: 성평등을 기반으로 한 돌봄노동의 발전 ..	291
[표 6-2] 경기도 및 시군 돌봄노동자 조례 적용대상 유형	297
[표 6-3] 돌봄노동자의 권리보장과 처우개선 등에 관한 법률안	298
[표 6-4] 「경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례」 제2조(정의) 개정안	299
[표 6-5] 「경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례」 위원회 관련 조항 신설	301
[표 6-6] 「경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례」 제8조(처우개선 및 지원 사업) ..	301
[표 6-7] 경기도장기요양요원지원센터 주요 사업	303
[표 6-8] 경기도 사회복지사 처우개선 관련 사업	304
[표 6-9] 돌봄노동자 지원 정책 추진 방향	308

그 림 목 차

[그림 3-1] 민간위탁 노동자 근로조건 보호 협약서	45
[그림 3-2] 일상돌봄서비스 구조	53
[그림 3-3] 안전관리체계 구축 흐름도	72
[그림 3-4] 사회보장정보원 사회서비스시스템	96
 [그림 4-1] 광주광역시 통합돌봄서비스 체계	151
 [그림 5-1] 현재 돌봄직종에서 일하게 된 주된 이유	164
[그림 5-2] 돌봄일자리를 구할 때 가장 중요하게 생각하는 요인(1순위, 1+2순위)	166
[그림 5-3] 겸업 여부 및 사유	172
[그림 5-4] 향후 돌봄노동자로 일할 것으로 예상되는 기간	172
[그림 5-5] 현재 소속되어 일하는 기관 수	185
[그림 5-6] 현재 소속된 기관에서 돌봄노동자로 일한 기간	187
[그림 5-7] 월평균 근무일수	190
[그림 5-8] 주당 평균 돌봄서비스 제공 시간	192
[그림 5-9] 주 15시간 미만 일한 주된 이유	194
[그림 5-10] 1주 평균 돌봄서비스 제공위해 방문한 가구 수	196
[그림 5-11] 돌봄서비스 제공을 위해 가구방문 시 최소 근무시간	200
[그림 5-12] 임금유형 및 시간제 시간당 급여	211
[그림 5-13] 월평균 급여수준(전체)	215
[그림 5-14] 월평균 급여수준(임금유형별)	217
[그림 5-15] 월평균 지출비용	218
[그림 5-16] 업무 관련 건강상 문제	236
[그림 5-17] 몸이 아플 때 출근하여 일한 경험	248



I

서론

1. 연구의 배경 및 목적
2. 연구 내용
3. 연구 범위
4. 연구 방법

1. 연구의 배경 및 목적

인구의 고령화, 가족구조의 변화, 사회적 인식 변화 등으로 인해 사회적 돌봄에 대한 요구가 더욱 증가하고 있다. 이에 따라 돌봄노동 관련 직종이 다양화되고, 규모도 증가 추세이다. 한편으로는 급격한 기술변화로 인해 인간의 노동이 인공지능(AI), 로봇 등으로 빠르게 대체될 것이라는 전망이 제기되고 있다. 그러나 기술이 아무리 발전해도 누군가를 돌보는 ‘관계적 특성’이 있는 돌봄노동을 완전히 대체하기는 어려울 것이다(ILO, 2018).

전 세계적으로 돌봄노동은 주로 여성이 수행하고 있으며, 국가에 따라서는 이주민이 그 역할을 맡고 있다(ILO, 2018). 국제노동기구(ILO)에 따르면 전 세계 돌봄노동자는 총 3억 8,100만 명(여성 2억 4,890만 명, 남성 1억 3,200만 명)으로 이는 전 세계 총고용의 11.5%를 차지한다. 성별로는 전 세계 여성 고용의 19.3%, 전 세계 남성 고용의 6.6%에 해당하는 비율이다(ILO, 2018).

우리나라의 경우 2024년 현재 돌봄노동자의 약 94%가 여성으로 나타난다¹⁾. 이러한 돌봄노동의 여성 집중 현상은 최근 들어 더욱 심화되고 있다(김은지 외, 2022). 한편, 2008년 이후 우리나라 여성 취업자 증가는 돌봄 부문 일자리의 증가에서 기인한 것으로 여성 고용에서 돌봄 부문이 차지하는 중요성이 점점 커지고 있다(김은지 외, 2022).

돌봄노동자의 ‘여성화’가 변하지 않는 ‘오래된 문제’라면 돌봄노동자의 ‘고령화’는 점점 확대되고 있는 ‘새로운 문제’이다. 2024년 현재 우리나라 돌봄노동자 10명 중 3명 가까이가 65세 이상 ‘노인’에 해당한다²⁾. 이처럼 최근 돌봄 노동시장에서 관찰되는 사실은 돌봄노동자의 고령화 현상인데, 특히 여성의 고령화 경향이 남성보다 뚜렷하다(김은지 외, 2022). 돌봄노동자 중에서도 보건의료와 교육 부문은 상대적으로 젊은 연령층이 일하는 반면, 사회복지서비스 부문은 평균 연령이 높을 뿐만 아니라 더욱 고령화되는 추세이다(함선유·권현지, 2022). 60세 이상이 차지하는 비율은 2013년 16.3만 명(28.8%)에서 2023년 42.6만 명(52.0%)으로 지난 10년간 크게 증가했다(조혁진, 2024).

한편, 돌봄일자리가 저임금의 열악한 일자리라는 것은 주지의 사실이다(ILO, 2018). 대부분의 일자리가 사실상 최저임금에 가까운 시간급을 기준으로 지급되며, 경력이 인정되지 않는 급여체계를 가지고 있다. 학력이나 근속기간 등과 같은 인적 자본 변수를 통제해도 돌봄일자리 임금수준은 다른 일자리에 비해 낮다(장지연 외, 2020). 다른 한편, 돌봄노동자의 낮은

1) 통계청. (2024). 지역별고용조사 B형. 원자료 분석.

2) 통계청. (2024). 지역별고용조사 B형. 원자료 분석.

월평균 임금은 짧은 노동시간과 밀접한 관련이 있는데, 이들의 짧은 노동시간은 본인이 원하는 노동시간이 아닌 불완전 취업의 결과라고 볼 수 있다(윤자영 외, 2021).

보다 근본적으로는 ‘무급 돌봄노동-유급 돌봄노동’의 순환과도 밀접한 관련이 있다. 돌봄노동은 오랫동안 가정 내에서 여성들에 의해 무급으로 수행되었다. 이로 인해 유급으로 노동시장에서 일하는 경우도 가정과 지역사회에서 오랫동안 무급으로 수행되었던 돌봄노동의 연장선으로 여겨진다. 이와 관련 국제노동기구(ILO)는 많은 돌봄노동자가 시간당 임금의 4~40%에 달하는 ‘돌봄 급여 패널티(care pay penalty)’를 경험하고 있다고 밝혔다(ILO, 2018: 165).

돌봄노동에 대한 평가절하는 2023년 고용노동부가 이른바 ‘외국인 가사근로자 도입(E-9 시범사업 계획안)’을 발표하면서 촉발된, 이주/돌봄노동자에게는 최저임금 미만의 임금을 지급하자는 주장에서도 확인된다. 이러한 임금차별 주장은 우리 사회가 돌봄노동에 대한 가치를 어떻게 평가하고 있는가를 잘 보여주는 현상이라고 생각된다. 이러한 ‘차별 시도’ 자체도 문제이지만 돌봄노동자의 경우 특정 업종에만 국한되어 일하는 것은 아니기 때문에 ‘업종’을 근거로 하는 최저임금 차등 적용은 현실적으로 가능하지도 않다.

한편, 국가인권위원회는 2022년 돌봄노동자의 처우개선을 위해 보건복지부 장관에게 요양보호사 임금가이드라인을 마련할 것을 권고했으나, 당시 보건복지부 장관은 권고를 수용하지 않았다. 즉, 국가인권위원회는 “요양보호사의 노인 돌봄노동의 공적 성격과 책임을 고려한 합리적인 임금수준을 보장하기 위하여 요양보호사 표준임금을 제시하는 임금가이드라인을 마련”하라고 한 것이다³⁾. 그런데 보건복지부는 “노인장기요양보험제도는 종사자의 인건비를 직접 보조하지 않고 보험수가를 통해 서비스에 대한 급여비용을 기관에 지급하는 방식이므로, 사회복지시설과 유사한 요양보호사 인건비 가이드라인을 마련하는 것 등은 신중한 검토가 필요하다”고 밝히면서 불수용하였다⁴⁾.

그러나 국민들은 우리 사회에서 돌봄노동자의 처우가 개선되어야 한다고 인식하는 것으로 나타났다(김은지 외, 2022). 돌봄일자리의 질은 돌봄서비스의 질과도 밀접한 관련이 있기 때

3) 당시 국가인권위원회는 “시설요양기관 요양보호사의 경우에는 ‘사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인’, ‘보육교직원 인건비 지급기준’ 등과 같이 기본임금과 함께 경력이 인정되는 표준임금체계를 마련하는 것이 필요하며, 근무 형태가 다양한 재가요양기관 요양보호사의 경우 소속기관 및 기관장의 재량에 따라 임금의 차이가 발생하지 않도록 적정 임금 기준이 제시될 필요가 있다”고 권고했다(국가인권위원회, (2022.2.17.), 노인돌봄 공공성 강화 및 노인돌봄노동자 처우개선을 위한 제도개선 권고 [결정문]).

4) 다만, 돌봄노동자의 건강권, 휴식권 등을 보호하기 위하여 장기요양기관에 대한 대체인력 지원제도를 마련하도록 권고한 사항에 대해서는 수용 의사를 밝혔다(국가인권위원회, (2022.9.22.). 국·공립 장기요양기관 설치 목표비율 설정 및 요양보호사 임금가이드라인 마련 권고, 보건복지부 불수용 - 장기요양기관에 대한 대체인력제도 마련 권고는 수용 - [보도자료].).

문이다. 유사한 문제의식에서 국제노동기구(ILO)는 2024년 6월 제112차 총회에서 ‘괜찮은 일자리와 돌봄 경제(Decent Work and Care Economy)’에 관한 결의안을 채택했다. 결의안에서는 해당 안전을 채택한 이유로 “성평등, 다양성, 통합, 모든 사람을 위한 돌봄 생태계 구축 등 사회경제적 전환기의 개혁 의제로서 돌봄에 대한 통합적 논의가 하루빨리 필요하다는 인식이 바탕이 되었다”고 밝혔다⁵⁾.

한편, 오랫동안 돌봄 노동시장은 비공식 경제 부문에 속해 있었으나 2007년 「노인장기요양 보험법」, 2012년 「아이돌봄지원법」 등이 제정되면서 정부에서 재정을 지원하는 돌봄일자리가 확대되었다. 그리고 2024년에는 「의료·요양 등 지역 돌봄의 통합지원에 관한 법률」(돌봄통합지원법)이 제정되어, 2026년 3월 27일부터 시행될 예정이다. 이와 관련한 재정지원 일자리에 종사하는 돌봄노동자의 노동조건은 민간의 돌봄 노동시장에도 영향을 미치게 된다. 이에 본 연구에서는 정부 재정지원 돌봄일자리에서 일하는 노동자를 중심으로 실태를 파악하고자 한다. 특히, 가구방문 돌봄노동자에 초점을 두고자 한다. 가구를 방문하면서 일하는 돌봄노동자의 노동환경은 특정 장소에 출퇴근해서 일하는 노동자와는 다른 특성이 있기 때문이다.

이에 본 연구에서는 경기도에서 가구 등을 방문하면서 일하는 돌봄노동자에 대한 실태를 조사해 이동하면서 일하고 있는 돌봄노동자의 특성을 파악하고, 노동조건 개선 방안을 모색하고자 한다. 우선, 돌봄 노동시장에 진입하는 노동자의 특성과 이들이 현재 일하면서 겪는 다양한 문제를 밝히고자 한다. 특히, 돌봄노동자의 고령화가 빠르게 진행되는 현실을 반영해 노동환경과 건강 문제에 주목하고자 한다. 다음으로 돌봄대상, 돌봄장소 등 유형에 따른 돌봄노동의 실태와 차이를 살펴보고자 한다. 이러한 조사 결과를 바탕으로 경기도 돌봄노동자 지원 정책의 방향을 모색하고자 한다.

2. 연구 내용

본 연구의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 국내외 자료를 검토해 유급 돌봄노동의 범주를 살펴보고자 한다. 이를 바탕으로 돌봄 노동자를 정의하고, 이에 근거해 우리나라 돌봄노동자의 규모를 추정하고자 한다. 현재 활용 가능한 공식 통계자료를 통해서는 경기도 단위에서 돌봄 직종을 분류하기는 어려운 상황이기 때문이다.

5) 윤자영. (2024.9.26.). 세계적 핫이슈 ‘돌봄 경제’… ILO 나침반을 따라가자 [Insight] ‘괜찮은 일자리와 돌봄 경제’ 결의안이 한국 사회에 던진 과제. Social Korea.

둘째, 사회서비스의 확대로 공공 영역에서의 돌봄 노동시장이 커지고 있다. 이러한 재정지원 일자리에 종사하는 돌봄노동자의 노동조건은 기본적으로 관련 지침에 의해서 사실상 결정되고 있다. 또한 공공의 돌봄일자리에 대한 지침은 민간의 돌봄 노동시장에도 영향을 미치게 된다. 이에 본 연구에서는 정부 재정지원 돌봄일자리 관련 법률, 행정지침 등 각종 가이드라인을 분석해 쟁점을 파악하고 개선 방안을 모색하고자 한다. 특히, 가구방문 돌봄노동자에게 적용되는 노동조건을 중심으로 살펴보고자 한다.

셋째, 경기도 및 타 광역자치단체에서 자체적으로 추진하고 있는 돌봄노동자 지원 정책을 조사하고자 한다. 지방자치단체는 지역의 복지 수요와 인프라에 따라 다양한 돌봄노동자 지원 사업을 추진하고 있다. 이에 17개 시도의 돌봄노동자에 대한 지원 정책의 현황을 분석하고 사례를 발굴하고자 한다.

넷째, 경기도에서 일하고 있는 가구방문 돌봄노동자의 특성과 노동실태를 파악하고자 한다. 현재 우리 사회에서는 저출산 고령화 현상이 지속되면서 돌봄서비스가 확대되고 있고, 이와 관련 돌봄노동의 유형도 다양화되는 추세이다. 한편으로는 돌봄노동을 제공하는 인력의 고령화 현상이 가속화되고 있다. 따라서 다양한 유형으로 일하고 있는 경기도 돌봄노동자를 대상으로 돌봄 노동시장 진입과 지속 관련 실태, 고용형태와 특성, 노동시간과 임금 관련 실태, 돌봄노동의 특성에 따른 노동환경과 건강 문제, 일자리 만족도 및 향후 계획, 돌봄노동 직종 자격(증)과 교육 관련 현황, 돌봄 일자리의 노동조건 개선 방안 등의 실태를 조사하고자 한다. 경기도 돌봄노동자가 직면하고 있는 현실을 파악하고 향후 개선 방안을 모색하고자 한다.

다섯째, 연구 결과를 바탕으로 경기도 돌봄노동자 지원 정책 방향을 제안하고자 한다. 우선, 추진 근거가 되는 경기도 돌봄노동자 관련 조례에 대한 개정 방안을 모색하고자 한다. 이를 바탕으로 향후 정책 추진체계, ‘경기도 돌봄노동자 지원사업(안)’ 등 정책 방향을 제시하고자 한다.

3. 연구 범위

본 연구의 대상이 되는 ‘돌봄노동자’의 범위는 [표 1-1]과 같다.

우선, 정부 재정지원 돌봄일자리가 아닌 민간 및 비공식 부문에서 일하는 돌봄노동자는 연구 대상에서 제외하였다(민간 베이비시터, 간병인⁶⁾ 등). 돌봄서비스 대상은 아동(영유아 및 초

6) 남우근 외(2023)에 따르면 우리나라 돌봄노동자는 대부분 사회서비스 관련 법률 및 제도에 기반해 일하고 있으나, 가사서비스 및 간병인은 아직도 대부분 제도권 밖의 ‘비공식 부문’에서 일하고 있다. 특히, 간병인의 경우 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「사회보험법」, 납세 등의 제도의 적용을 받지 않는 대표적인

등학생), 노인, 장애인, 환자 등 재정지원 돌봄서비스 대상이 되는 경우는 모두 포함하였다. 그리고 본 연구는 주로 가구 등을 방문, 이동하면서 일하는 돌봄노동자를 대상으로 한다(이하 ‘가구방문 돌봄노동자’라 함). 이에 재정지원 돌봄일자리에 종사하더라도 주로 시설에서 돌봄 서비스를 제공하는 돌봄노동자와 직접적인 돌봄서비스 제공이 아닌 관리직 등 행정 업무를 주로 하는 경우도 연구대상에서 제외하였다.

[표 1-1] 연구 대상에 포함되는 ‘돌봄노동자’ 범위

구분	유형	조사대상	조사대상 제외
일자리 유형	정부 재정지원 여부	정부 재정지원 돌봄일자리	민간 및 비공식 부문
돌봄대상	영유아, 초등학생, 노인, 장애인, 환자 등	모두 포함	-
돌봄장소	가구 등 방문 돌봄, 시설 내 돌봄	가구 등 방문(이동) 돌봄	시설(기관) 돌봄
돌봄직종	돌봄서비스직, 돌봄전문직	돌봄서비스직 4. 서비스 종사자 421. 돌봄 및 보건 서비스 종사자	돌봄전문직 1. 관리자 2. 전문가 및 관련 종사자

4. 연구 방법

본 연구의 주된 연구 방법은 다음과 같다.

첫째, 문헌 및 통계 자료를 분석하였다. 우선, 돌봄노동 관련 국제노동기구(ILO) 등 국제기구의 관련 자료, 국내 법률 및 사회서비스 관련 사업 지침, 정책사례 등을 검토하였다. 특히, 중앙정부의 돌봄서비스 관련 부서에서 발행한 [2025년 사업 안내 지침] 등의 제공 인력 관련 기준을 비교·검토하였다. 다음으로 광역자치단체 정책 자료의 수집은 몇 가지 방식을 병행하여 활용하였다. 먼저, 각 시도별 홈페이지에 게시된 노인·아동·장애인 등 관련 부서의 사업계획서와 사업안내서를 검색하였다. 둘째, 보건복지부와 산하 연구기관인 한국보건사회연구원의 지역별 돌봄 관련 사업에 대한 정책보고서를 참고하였다. 이 외에도 지역 언론 기사나 노동 및 관련 NGO 단체의 돌봄노동 권익 활동 자료를 수집하였으며, 홈페이지에 나타나지 않은 사항은 정보공개청구를 통해 자료를 수집하였다. 마지막으로 통계청의 지역별고용조사 원자료를 분석해 돌봄노동자 관련 현황을 파악하였다.

둘째, 설문조사를 실시하였다. 설문조사 대상은 ‘정부의 재정지원을 받는 돌봄일자리에서

인 비공식 부문 노동으로 규모 추정도 쉽지 않다. 또한 고용 계약 형식 및 일하는 방식(예, 24시간 종일제 근무) 등에 차이가 커서 별도의 연구로 추진하는 것이 필요하다고 판단하였다.

일하는 경기도 가구방문 돌봄노동자'이다. 설문조사의 목표 표본 수는 1,000명이었으며, 분석 표본 수는 1,040명이다. 돌봄노동의 경우 돌봄대상에 따른 차이가 크므로 돌봄대상을 기준으로 할당했다. 본 조사는 돌봄노동자의 규모를 추정하고자 하는 것이 아니고 노동실태 파악에 주된 목적이 있고, 현재 활용가능한 통계로는 모집단을 정확하게 추정하기 어렵기 때문에 임의할당하는 방안이 적절하다고 판단하였다. 한편, 돌봄노동자의 대다수가 여성이기는 하지만 설문조사 대상은 여성으로 제한하지 않고, 남녀 모두 포함하였다. 그리고 응답자의 거주지역 및 소속된 돌봄서비스 제공기관의 소재지가 모두 경기도인 경우만을 조사 대상에 포함하였다.

[표 1-2] 조사 개요

구분	내용					
조사 대상	○ 정부 재정지원 일자리에서 일하는 경기도 가구방문 돌봄노동자 - 거주지역이 경기도이면서, 소속기관 소재지가 경기도인 돌봄노동자 - 주로 시설에서 돌봄서비스를 제공하는 돌봄노동자 제외 - 직접적인 돌봄서비스 제공이 아닌 행정/지원 업무 담당자 제외					
조사 내용	○ 돌봄직종에서 일하게 된 계기 및 향후 계획 ○ 일하는 시간과 임금 등 노동조건 ○ 노동환경과 건강 ○ 일의 어려움 및 개선 사항 등					
목표 표본수	1,000명					
분석 사례수	1,040명					
표집 방법	○ 돌봄대상 유형에 따른 유의 할당 표집					
	구분	아동	노인	장애인	기타	합계
	목표표본수	200	300	300	200	1,000
	분석사례수	208	319	312	201	1,040
조사 방법	구조화된 설문지를 이용한 온라인 조사					
조사 기간	2025년 6월 10일 ~ 7월 8일					

셋째, 전문가 자문회의, 정책 토론회를 실시하였다. 학계 등 관련 분야 연구자 자문회의를 통해 설문지 개발, 설문조사 방법, 결과 해석, 정책제언 등에 대한 의견을 수렴하였다. 또한 조사 대상에 해당하는 돌봄서비스 사업 관련 경기도 센터 등 현장 전문가 간담회를 통해 현안을 파악하고, 개선 방안에 대한 의견을 수렴하였다. 그리고 정책 토론회를 개최해 연구 결과를 공유하고 돌봄노동자 지원 정책 방향에 대한 의견을 수렴하였다.



II

이론적 논의

1. 돌봄노동자 정의
2. 돌봄노동자 규모 추정 및 현황
3. 선행연구 검토

1. 돌봄노동자 정의

가. 국제노동기구(ILO)

국제노동기구(ILO)에서는 2018년 「Care Work and Care Jobs: For The Future of decent work」을 발표했다. 동 보고서에서는 돌봄노동(care work)이란 “성인과 아동, 노인과 청년, 약한 사람(frail)과 건강한 사람(able-bodied) 모두의 신체적, 심리적, 정서적 요구를 충족하는 데 관련된 활동과 관계”라고 포괄적으로 정의하고 있다(ILO, 2018: 6).

이러한 정의에 따라 돌봄 활동(care activities)을 크게 두 가지 유형으로 구분하였다. 첫 번째 유형은 직접 대면해서 이루어지는 돌봄 활동으로 양육, 간병, 노인 돌봄 등이 이에 해당한다. 또 다른 유형은 간접적인 돌봄 활동으로 청소, 요리, 세탁 등 흔히 ‘가사 노동’ 또는 ‘비관계적 돌봄(non-relational care)’이라고 말하는 활동이다. 그러나 이러한 두 유형의 돌봄 활동은 서로 분리될 수 없고, 실제로는 종종 중복적으로 이루어진다고 밝힌다(ILO, 2018: 6).

이에 ILO는 유급 돌봄노동자 범주를 다음과 같은 4가지의 개별적이고 상호 배타적인 유형으로 구분하면서, 모두 돌봄노동자에 해당한다고 밝히고 있다. ① 돌봄 업종(교육, 보건 및 사회복지)의 돌봄노동자 ② 돌봄 업종의 비돌봄노동자 ③ 비돌봄 업종의 돌봄노동자 ④ 가정에 고용된 가사노동자가 이에 해당한다(ILO, 2018: 165).

더 나아가 ILO에서는 ILO(2018)의 돌봄노동자 정의를 바탕으로 유급 돌봄노동을 통계적으로 범주화하면 ISCO-08(국제표준직업분류 2008) 및 ISIC(국제표준산업분류 버전4)를 기준으로 [표 2-1]과 같은 직종과 업종이 해당된다고 밝히고 있다(ILO, 2023: 19). 이러한 광의의 돌봄노동자 정의에 따르면 전 세계의 돌봄노동자는 3억 8,100만명이며, 이는 전 세계 전체 고용의 11.5%에 해당된다. 특히, 여성은 2억 4,890만명이 돌봄노동자로 일하고 있는데, 이는 전체 여성 고용의 19.3%를 차지하는 것이다. 또한 대부분 지역에서 전체 고용 대비 돌봄노동자가 차지하는 비율이 높을수록 여성 비율이 높은 경향이 나타난다(ILO, 2018: 169~170).

국내에서는 김은지 외(2022)에서 이러한 ILO의 돌봄노동자에 대한 정의에 따라 우리나라 돌봄노동자의 규모를 추정할 바 있다. 이하에 대해서는 다음에서 살펴보고자 하겠다.

[표 2-1] 유급 돌봄노동의 분류 예시

구분	ISCO-08 및 ISIC(개정 4판) 코드
(i) 돌봄부문(교육, 보건, 사회복지)에서 고용형태로 이루어지는 돌봄노동	ISCO-08 22 보건 전문가 23 교육 전문가 32 보건 관련 종사자 53 개인 돌봄 종사자 ISIC(개정4판) 85 교육 86 보건 활동 87 거주형 돌봄 활동 88 비거주형 돌봄활동
(ii) 돌봄부문(교육, 보건, 사회복지)에서 고용형태로 이루어지는 비돌봄노동 (돌봄서비스 제공을 지원하는 역할을 수행함)	ISCO-08 13 생산 및 특수 서비스 관리자 26 법률, 사회, 문화 전문가 31 법률, 사회, 문화 관련 종사자 51 개인서비스 종사자 91 청소 및 도우미 ISIC(개정4판) 85 교육 86 보건 활동 87 거주형 돌봄 활동 88 비거주형 돌봄활동
(iii) 비돌봄부문에서 고용형태로 이루어지는 돌봄노동	ISCO-08 22 보건 전문가 23 교육 전문가 32 보건 관련 종사자 53 개인 돌봄 종사자 ISIC(개정4판) (i)에 포함된 직종 코드는 제외됨
(iv) 가구에 의해 고용된 가사 노동자	ISIC(개정4판) 97 가구에서 고용한 가사 노동 활동

자료: Watson, S., & Walsh, K. (2023, October). Statistical definitions of care work [Room document 8, 21st International Conference of Labour Statisticians, Geneva, Switzerland]. International Labour Organization(ILO).

나. 국내 연구

장지연 외(2020)에서는 돌봄노동 또는 돌봄노동자 여부는 직종을 기준으로 구분하는 것이 타당하다고 밝히면서, 직업분류상으로 ‘돌봄 및 보건서비스 종사자’(421)와 ‘가사 및 육아도우미’(951)로 정의하였다. 표준직업분류체계(7차)가 적용된 2013년부터 지역별고용조사 원자료를 활용해 분석한 결과 돌봄노동자 규모는 2013년 약 56만명에서 2019년에는 66만명까지 증가했다고 밝혔다. 임금노동자를 기준으로 하면, 2013년 약 48만명에서 2019년 64만명으

로 증가하였다. 전체 취업자 대비 돌봄노동자의 비중은 2.2~2.4%로 나타났다. 돌봄노동의 임금수준을 분석한 결과 주요 변수들을 모두 통제하더라도 돌봄일자리의 시간당 임금은 다른 일 자리에 비해 낮다는 점, 보건 및 사회복지서비스 업종의 돌봄일자리의 임금은 가내고용 돌봄 일자리에 비해서는 높다는 점을 밝혔다.

[표 2-2] 돌봄노동자 범주(장지연 외, 2020)

소분류	세분류	세세분류
421 돌봄 및 보건서비스 종사자	4211 돌봄서비스 종사원	42111 요양보호사
		42112 간병인
		42113 노인 및 장애인 돌봄서비스 종사원
	4212 보육 및 교사 보조 서비스 종사원	42121 보육 관련 시설 서비스 종사원
		42122 교사 교육 보조원
	4219 기타 돌봄 및 보건 서비스 종사원	42191 산후조리 종사원
42192 치료사 보조원		
42199 그 외 돌봄 및 보건 서비스 종사원		
951 가사 및 육아도우미	9511 가사 도우미	95110 가사 도우미
	9512 육아 도우미	95120 육아 도우미

자료: 1) 장지연 외. (2020). 돌봄노동의 경제적 가치와 사회적 의미. 한국노동연구원.

2) 통계청, 제7차 한국표준직업분류 분류항목표.

윤자영 외(2021)는 돌봄직에 대한 범주를 ‘광의의 돌봄직’과 ‘협의의 돌봄직’으로 구분하고, 돌봄노동 저평가 개선을 하고자 하는 해당 연구의 분석 대상을 ‘협의의 돌봄직’으로 정의하였다. 이때 ‘협의의 돌봄직’에는 사회복지 관련 종사자, 돌봄 및 보건서비스 종사자, 육아 및 가사도우미가 해당된다. 이에 따르면 전체 임금근로자 중에서 ‘협의의 돌봄직’ 종사자 비율은 2011년 약 4.0%에서 2020년 약 5.2%로 증가했다.

[표 2-3] 돌봄노동자 범주(윤자영 외, 2021)

분류	변수	조작적 정의
분석대상	협의의 돌봄직	사회복지 관련종사자(247), 돌봄 및 보건서비스 종사자(421), 육아 및 가사도우미(951)
대조집단	광의의 돌봄직	의료진료전문가(241), 약사 및 한의사(242), 영양사(244), 치료·재활사 및 의료기사(245), 보건 의료 관련 종사자(246), 대학교수 및 강사(251), 학교교사(252), 유치원교사(253), 문리·기술 및 예능강사(254), 기타 교육전문가(256)
	서비스직	협의의 돌봄직을 제외한 서비스직(400번대)
	제조업	표준산업분류상 제조업

자료: 윤자영 외. (2021). 돌봄노동 저평가 개선 방안 연구. 충남대학교 산학협력단·대통령직속 저출산고령사회위원회.

함선유·권현지(2022)는 “돌봄 부문 일자리는 개인의 건강, 복지, 또는 발달 관련 서비스를 제공하는 직업군의 일자리(England 2002; Dwyer, 2013)”(p. 180)로 정의하면서 보건의료, 사회복지서비스, 교육서비스 관련 직업군을 포함하였다. 이는 돌봄 관련 일자리를 광의의 의미로 개념화한 것이라고 볼 수 있다. 이에 따르면 한국에서 돌봄 부문 일자리는 빠르게 증가하는 추세이며, 2011년 148만명에서 2021년 225만 4천명으로 증가했다. 특히, 사회복지서비스 부문은 증가율이 85.7%로 보건의료 부문(51.5%)과 교육 부문(11.7%)에 비해 현저하게 높았다. 세부적으로는 돌봄 및 보건 서비스 종사자가 크게 증가했는데, 증가한 일자리의 대부분이 저임금 부문이라고 밝힌다. 또한 사회복지서비스 부문은 본인이 원하는 시간만큼 일하지 못하는 반면, 보건의료 부문은 장시간 노동이 빈번하다고 밝힌다. 이러한 일자리의 돌봄노동자는 주로 여성이며, 보건의료와 교육 부문은 상대적으로 젊은 층이 일하는 반면, 사회복지서비스 부문은 평균 연령도 높고 고령화 추세가 강화되고 있다고 밝힌다. 또한 돌봄 부문 종사자의 업무스트레스 강도가 높고, 감정노동에 노출되는 수준도 높았다.

[표 2-4] 돌봄노동자 범주(함선유·권현지, 2022)

부문	직업 소분류	직업예시
보건의료	의료 진료 전문가	의사, 한의사, 치과의사
	간호사	간호사, 조산사, 보건교사
	치료사 및 의료기사	임상병리사, 물리치료사, 임상심리사, 언어재활사 등
	보건의료 관련 종사자	응급구조사, 간호조무사, 안마사 등
사회복지서비스	사회복지 관련 종사자	사회복지사, 보육교사, 청소년지도사 등
	돌봄 및 보건서비스 종사자	요양보호사, 간병인, 산호조리종사원, 장애인 활동지원인 등
교육서비스	유치원 교사	유치원 교사
	학교 교사	초·중·고등학교 교사

자료: 함선유, 권현지. (2022). 돌봄 부문의 확대와 일자리의 질. 한국의 사회동향. 통계청·통계개발원.

[표 2-5] 돌봄부문 종사자 수 변화(2011~2021)

(단위: 천명)

구분	전체	보건의료	사회복지서비스	교육서비스
2011	1,480	524	532	414
2013	1,690	607	615	462
2015	1,825	667	690	458
2017	2,022	718	798	499
2019	2,120	771	856	484
2021	2,254	794	988	463

자료: 함선유, 권현지. (2022). 돌봄 부문의 확대와 일자리의 질. 한국의 사회동향. 통계청·통계개발원.

주: 1) 임금근로 종사자만을 포함한 수치임.

2) 2011년은 6월 조사 자료이며, 2013년 이후 자료는 4월 조사 자료임.

3) 2011년은 한국표준직업분류 6차이며, 2013년 이후는 한국표준직업분류 7차가 적용되었음.

이규용 외(2022)는 돌봄노동의 통계적 범주를 표준산업분류와 표준직업분류를 통해 정의하고 있다. 표준산업분류를 기준으로 돌봄산업은 병원, 거주 복지시설 운영업, 비거주 복지시설 운영업, 가구 내 고용활동이 해당된다. 표준직업분류를 기준으로 돌봄노동 종사자는 돌봄 및 보건서비스 종사자, 가사 및 육아도우미가 해당된다. 이러한 기준으로 지역별고용조사를 활용해 돌봄노동 종사자의 노동시장 구조를 분석하였다. 이에 따르면 돌봄노동 종사자는 2013년 56.6만명에서 2021년 75만명으로 증가하였다. 2021년 기준 돌봄노동 종사자는 전체 취업자의 2.7%를 차지하였다. 돌봄노동 종사자의 약 95%는 여성이다. 한편, 평균 연령은 56.5세로 타 직종(46.7세)에 비해 고령화된 직종이며, 돌봄노동 종사자 규모 확대는 대부분 60세 이상 취업자 증가에 따른 결과라고 밝혔다. 또한 고졸 이하 학력자의 비율이 75.1%로 타 직종(50.9%)에 비해 상대적으로 저학력 취업자 비율이 높았다.

[표 2-6] 돌봄노동자 범주(이규용 외, 2022)

분류		
산업분류	병원(861)	
	사회복지서비스업(87)	거주복지시설 운영업(871)
		비거주복지시설 운영업(872)
	가구 내 고용활동(970)	
	자가소비를 위한 가사서비스 활동(982)	
직업분류	421. 돌봄 및 보건서비스 종사자	
	951. 가사 및 육아도우미	

자료: 이규용 외. (2022). 돌봄서비스업 외국인 노동시장 연구. 한국노동연구원.

[표 2-7] 돌봄노동 종사자가 많이 종사하는 상위 5개 산업(2013, 2021 비교)

(단위: 만명, %)

직종	순위	2013		2021	
		산업명	종사자수	산업명	종사자수
돌봄 및 보건서비스 종사자	1	비거주 복지시설 운영업	12.4 (39.5)	비거주 복지시설 운영업	39.8 (63.3)
	2	거주 복지시설 운영업	6.3 (20.1)	거주 복지시설 운영업	9.9 (15.8)
	3	초등 교육기관	3.2 (10.1)	초등 교육기관	3.8 (6.0)
	4	그 외 기타 개인 서비스업	2.8 (8.9)	병원	3.4 (5.3)
	5	병원	2.2 (7.1)	그 외 기타 개인 서비스업	1.6 (2.5)
가사 및 육아도우미	1	가구 내 고용활동	16.2 (64.5)	가구 내 고용활동	7.3 (60.8)
	2	그 외 기타 개인 서비스업	6.2 (24.5)	그 외 기타 개인 서비스업	1.8 (15.3)
	3	비거주 복지시설 운영업	1.3 (5.3)	비거주 복지시설 운영업	1.7 (14.4)
	4	고용알선 및 인력공급업	0.8 (3.1)	고용알선 및 인력공급업	0.5 (4.5)
	5	입법 및 일반 정부 행정	0.3 (1.2)	입법 및 일반 정부 행정	0.2 (1.4)

자료: 1) 통계청. (2013, 2021). 지역별고용조사.

2) 이규용 외. (2022). 돌봄서비스업 외국인 노동시장 연구. 한국노동연구원.

주: 1) () 안은 전 산업 돌봄노동 종사자 중 해당 산업의 돌봄노동 종사자가 차지하는 비율임.

2) 음영은 돌봄 관련 산업을 의미함.

다음은 앞서 소개한 ILO의 돌봄노동자 정의에 따라 돌봄 부문 취업자를 가장 광의의 개념에서 추정한 연구이다. 김은지 외(2022)는 ILO의 기준에 따라 돌봄 부문 취업자의 범위를 설정하였다고 밝히면서 [표 2-8]과 같은 표준직업분류와 표준산업분류 소분류 기준으로 교차해서 돌봄 부문 취업자를 선별했다. 이에 따르면 돌봄 산업 돌봄직, 비돌봄 산업 돌봄직, 돌봄 산업 비돌봄직 취업자가 모두 포함된다. 분석에는 통계청의 지역별고용조사 2008년부터 2021년까지 자료를 활용했다. 이에 따르면 돌봄 부문 취업자는 코로나19 팬데믹 기간인 2020년을 제외하고는 꾸준히 증가했으며, 남성보다 여성의 증가폭이 컸다. 이를 구체적으로 살펴보면, 전체 돌봄 부문 취업자는 2008년 3,173천명에서 2021년 4,653천명으로 증가했다. 성별로는 여성은 2008년 2,261천명에서 2021년 3,526천명으로 1,265천명(55.9%)이 크게 증가한 반면, 남성은 2008년 912천명에서 2021년 1,126천명으로 214천명(23.5%)이 증가했다. 분석 결과를 바탕으로 2008년부터 2021년까지 여성의 돌봄 부문 취업자 수 증가가 동 기간 여성 취업자 수 증가 및 전체 취업자 증가를 주도해 왔다고 밝혔다. 또한 2008년 이후 돌봄노동시장의 직종별 구조의 특징으로는 교육종사자의 감소, 돌봄서비스 종사자와 돌봄 산업 비돌봄직 대폭 증가, 보건의료종사자의 소폭 증가라고 밝혔다.

[표 2-8] 돌봄 부문 취업자를 분류하기 위한 직업 및 산업 분류 기준

표준직업분류 소분류	표준산업분류 소분류
131 연구·교육 및 법률 관련 관리자	851 초등 교육기관
133 보건 및 사회복지 관련 관리자	852 중등 교육기관
241 의료 진료 전문가	853 고등 교육기관
242 약사 및 한약사	854 특수학교, 외국인 학교 및 대안학교
243 간호사	855 일반 교습학원
244 영양사	856 기타 교육기관
245 치료·재활사 및 의료기사	857 교육 지원 서비스업
246 보건의료 관련 종사자	861 병원
247 사회복지 관련 종사자	863 공중 보건 의료업
251 대학교수 및 강사	869 기타 보건업
252 학교교사	871 거주 복지시설 운영업
253 유치원 교사	872 비거주복지시설 운영업
254 문리/기술 및 예능 강사	971 가구 내 고용활동
259 기타 교육 전문가	
421 돌봄 및 보건 서비스 종사자	
951 가사 및 육아 도우미	

자료: 김은지 외. (2022). 젠더 관점의 사회적 돌봄 재편방안 연구(Ⅰ) 개인화 시대 돌봄정책 패러다임 전환. 한국여성정책연구원.

한편, 정형옥·남승연(2015)은 경기도 돌봄서비스 일자리를 추정하기 위해 당시 기준으로 산업 중분류와 직업 중분류를 연계하는 방법을 사용하였다. 통계청 지역별고용조사 원자료를 활용해서 경기도 자료만 추출하기 위해서는 산업 및 직업 중분류 수준에서만 분석이 가능하기 때문이다. 직업 중분류 기준으로는 보건/사회복지 및 종료 관련직, 이미용/예식 및 의료보조 서비스직, 가사/음식 및 판매관련 단순노무직(한국표준직업분류: 95) 3개 사업을 선택했다. 산업은 근로환경조사의 직업 세분류에서 사회복지사, 보육교사, 간병인, 가사도우미, 육아도우미가 많이 근무하고 있는 산업을 선택했다. 이를 바탕으로 2014년 하반기 지역별고용조사 자료를 활용해 산업과 직종을 매칭하여 추출한 결과 경기도의 돌봄서비스 종사자 규모는 187천명 규모로 추정하였다. 즉, 사회복지사 및 보육교사가 차지하는 비중이 59.2%(111천명), 간병인이 22.5%(42천명), 그리고 가사 및 육아도우미 일자리가 18.3%(34천명)로 추정하였다.

[표 2-9] 돌봄서비스 일자리 관련 지역별고용조사 자료 추출

한국표준직업분류	한국표준산업분류	돌봄서비스 일자리
보건/사회복지 및 종로 관련직(24)	교육서비스업(85)	사회복지사(2471), 보육교사(2472), 기타 사회복지관련 종사자(2479)
	사회복지서비스업(87)	
이미용/예식 및 의료보조 서비스직(42)	보건업(86)	간병인(4211), 기타 의료·복지 관련 서비스종사원(4219)
	사회복지서비스업(87)	
가사/음식 및 판매관련 단순노무직(95)	사회복지서비스업(87)	가사도우미(9511), 육아도우미(9512)
	기타 개인서비스업(96)	
	가구 내 고용활동(97)	

자료: 정형욱·남승연. (2015). 돌봄서비스 일자리 근로환경 조사. 경기도가족여성연구원.

이상에서 살펴본 바와 같이 우리나라 돌봄노동자 규모를 추정한 주요 선행연구의 돌봄노동자 범주 기준을 비교해 살펴보면 [표 2-10]과 같다.

[표 2-10] 국내 선행연구의 돌봄노동자 범주 설정

대분류	중분류	소분류	선행연구				
			장지연 외 (2020)	윤자영 외 (2021)	이규용 외 (2022)	함선유 외 (2022)	김은지 외 (2022)
관리자	전문 서비스 관리직	연구·교육 및 법률 관련 관리자					○
		보건 및 사회복지 관련 관리자					○
전문가 및 관련 종사자	보건·사회복지 및 종교 관련직	의료 진료 전문가				○	○
		약사 및 한약사					○
		간호사				○	○
		영양사					○
		치료·재활사 및 의료기사				○	○
		보건 의료 관련 종사자				○	○
		사회복지 관련 종사자		○		○	○
	교육 전문가 및 관련직	대학교수 및 강사					○
		학교 교사				○	○
		유치원 교사				○	○
		문리·기술 및 예능강사					○
		기타 교육 전문가					○
서비스 종사자	돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	돌봄 및 보건 서비스 종사자	○	○	○	○	○
단순 노무종사자	가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	가사 및 육아 도우미	○	○	○		○

2. 돌봄노동자 규모 추정 및 현황

가. 분석자료

다음에서 한국표준직업분류 소분류 기준 ‘돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)’와 ‘가사 및 육아도우미(951)’를 ‘돌봄노동자’로 정의하고 현황을 살펴보고자 한다.

[표 2-11] 돌봄노동자의 직업분류 및 직종 예시

소분류	세분류	세세분류	직종 예시
421. 돌봄 및 보건 서비스 종사자	4211. 돌봄 서비스 종사원	42111. 요양보호사	요양보호사
		42112. 간병인	간병인
		42113. 노인 장애인 돌봄서비스 종사원	복지시설보조원 장애인활동보조인 노인생활관리사
	4212. 보육 및 교사 보조 서비스 종사원	42121. 보육 관련 시설 서비스 종사원	방과후아동돌봄종사원
		42122. 교사 교육 보조원	컴퓨터보조교사 과학보조교사 실습보조교사
	4219. 기타 돌봄 및 보건 서비스 종사원	42191. 산후조리 종사원	
		42192. 치료사 보조원	치료사보조원
		42199. 그 외 돌봄 및 보건 서비스 종사원	
951. 가사 및 육아도우미	9511. 가사도우미	95110. 가사도우미	가사보조원, 파출부, 가정부, 가사소핑대행원
	9512. 육아도우미	95120. 육아 도우미	유모, 보모

자료: 통계청, 제7차 한국표준직업분류 분류항목표.

분석에 활용한 자료는 통계청의 지역별고용조사(2024년 상반기) 원자료이다. 경기도 단위로는 세세분류로 분석할 수 없기 때문에 다음에서는 전국 기준으로 돌봄노동자의 규모를 추정하고 관련 현황을 파악하고자 한다.

나. 인적특성

2024년 기준 우리나라 돌봄노동자는 82만 4천명이며, 이 중 94.1%가 여성이다. 이는 “돌봄노동 = 여성의 일”이라는 성별 고정관념이 아직도 노동시장에서 견고하게 작동하고 있는 것을 보여준다.

한편, 돌봄노동자의 연령별 분포를 살펴보면, 60대가 전체의 42.6%로 가장 많고, 다음은 50대가 31.8%를 차지한다. 70대 이상도 9.7%나 된다. 반면, 40대는 10.0%, 30대 이하는 5.9%에 불과하다. 현재 우리 사회에서 「노인복지법」의 적용 대상이 되는 ‘노인’에 해당하는 65세 이상의 비율이 전체의 28.2%(약 23만 2천명)이다. 즉, 돌봄노동자 10명 중에 약 3명 가까이가 노인에 해당하는 것이다. 이는 고령화로 인한 ‘노-노 돌봄’이라는 사회적 현상이 유급 노동시장에서도 확대되고 있음을 시사한다.

돌봄노동자의 규모를 직업분류 기준으로 살펴보면, ‘돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)’가 87.0%, ‘가사 및 육아도우미(951)’가 13.0%로 나타난다. 이를 성별, 연령별로 살펴보면, ‘돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)’ 중에서 남성의 경우 20대가 21.7%로 현저하게 높게 나타난다. 이는 ‘돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)’에 치료사 보조원(42192), 그 외 보건 서비스 종사원(42199)이 포함된 결과라고 추정된다.

[표 2-12] 돌봄노동자의 성별 및 연령별 분포(2024)

(단위: 명, %)

구분		전체	29세 이하	30-39세	40-49세	50-59세	60-69세	70-79세	80세 이상	65세 이상
전체		823,937 (100.0)	25,175 (3.1)	22,919 (2.8)	82,107 (10.0)	262,356 (31.8)	350,834 (42.6)	76,156 (9.2)	4,389 (0.5)	232,287 (28.2)
여성		775,049 (100.0)	14,646 (1.9)	19,206 (2.5)	76,614 (9.9)	257,152 (33.2)	334,486 (43.2)	69,352 (8.9)	3,592 (0.5)	216,674 (28.0)
남성		48,888 (100.0)	10,529 (21.5)	3,713 (7.6)	5,493 (11.2)	5,204 (10.6)	16,348 (33.4)	6,804 (13.9)	797 (1.6)	15,613 (31.9)
돌봄 및 보건 서비스 종사자	전체	716,724 (100.0)	25,175 (3.5)	22,750 (3.2)	76,446 (10.7)	229,233 (32.0)	295,582 (41.2)	63,613 (8.9)	3,924 (0.5)	192,289 (26.8)
	여성	668,298 (100.0)	14,646 (2.2)	19,037 (2.8)	71,051 (10.6)	224,029 (33.5)	279,395 (41.8)	56,897 (8.5)	3,242 (0.5)	176,879 (26.5)
	남성	48,426 (100.0)	10,529 (21.7)	3,713 (7.7)	5,395 (11.1)	5,204 (10.7)	16,187 (33.4)	6,716 (13.9)	682 (1.4)	15,410 (31.8)
가사 및 육아 도우미	전체	107,213 (100.0)	-	169 (0.2)	5,661 (5.3)	33,123 (30.9)	55,252 (51.5)	12,543 (11.7)	465 (0.4)	39,998 (37.3)
	여성	106,751 (100.0)	-	169 (0.2)	5,563 (5.2)	33,123 (31.0)	55,091 (51.6)	12,455 (11.7)	350 (0.3)	39,795 (37.3)
	남성	462 (100.0)	-	-	98 (21.2)	-	161 (34.8)	88 (19.0)	115 (24.9)	203 (43.9)

자료: 통계청, (2024), 지역별고용조사 B형, 원자료 분석.

다. 업종분포

돌봄노동자가 종사하는 업종을 살펴보면, 이른바 ‘보건업 및 사회복지서비스업’이 전체의 77.1%를 차지한다. 다음은 ‘가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산 활동’이 9.6%, ‘교육서비스업’이 7.5%를 차지한다. 위 3개 업종에 전체 돌봄노동자의 94.2%가 속해 있다.

소분류 기준으로 살펴보면, 돌봄노동자가 많이 종사하는 상위 5개 업종은 [표 2-13]과 같다. 우선, ‘돌봄 및 보건 서비스 종사자’의 경우 남녀 모두 ‘비거주 복지시설 운영업’에 가장 많이 분포되어 있다. 즉, 여성은 66.1%, 남성은 49.0%가 이에 해당된다. 다음으로 여성은 ‘거주 복지시설 운영업’이 전체의 16.1%를 차지한다. 그러나 남성의 경우 여성과 달리 ‘일반 고습학원’이 13.1%, ‘병원’이 10.8%를 차지한다. 돌봄 및 보건 서비스 종사자의 성별에 따라 주로 일하는 업종에 차이가 있는 것이다. 또한 ‘가사 및 육아 도우미’의 경우 분포의 차이는 있지만 남녀 모두 ‘가구 내 고용활동’과 ‘비거주 복지시설 운영업’에서 가장 많이 일하고 있다. 여성의 경우 ‘가구 내 고용활동’이 69.4%로 남성에 비해 현저하게 높다. 한편, 남성의 경우 ‘입법 및 일반 정부 행정’ 업종이 차지하는 비율이 21.3%로 여성에 비해 현저하게 높다.

[표 2-13] 돌봄노동자가 많이 종사하는 상위 5개 산업(2024)

(단위: 명, %)

직종	순 위	여성		남성	
		산업명	종사자수	산업명	종사자수
돌봄 및 보건 서비스 종사자	1	비거주 복지시설 운영업	441,802 (66.1)	비거주 복지시설 운영업	23,729 (49.0)
	2	거주 복지시설 운영업	107,706 (16.1)	일반 고습학원	6,352 (13.1)
	3	초등 교육기관	35,150 (5.3)	거주 복지시설 운영업	6,034 (12.5)
	4	병원	22,667 (3.4)	병원	5,224 (10.8)
	5	그 외 기타 개인 서비스업	12,367 (1.9)	초등 교육기관	1,246 (2.6)
가사 및 육아 도우미	1	가구 내 고용활동	74,069 (69.4)	가구 내 고용활동	249 (53.8)
	2	비거주 복지시설 운영업	20,670 (19.4)	비거주 복지시설 운영업	115 (24.9)
	3	그 외 기타 개인 서비스업	4,221 (4.0)	입법 및 일반 정부 행정	98 (21.3)
	4	고용 알선 및 인력 공급업	3,462 (3.2)		
	5	입법 및 일반 정부 행정	1,997 (1.9)		

자료: 통계청, (2024). 지역별 고용조사 B형. 원자료 분석.
주: 1) () 안은 전 산업 돌봄노동종사자 중 해당 산업의 돌봄노동 종사자가 차지하는 비율임.
2) 음영은 돌봄 관련 산업을 의미함.

[표 2-14] 돌봄노동자의 산업별 분포(2024)

(단위: 명, %)

구분	전체			여성			남성		
	계	돌봄	가사	계	돌봄	가사	계	돌봄	가사
합계	823,936 (100.0)	716,724 (100.0)	107,213 (100.0)	775,049 (100.0)	668,299 (100.0)	106,751 (100.0)	48,887 (100.0)	48,425 (100.0)	462 (100.0)
제조업	163 (0.0)	163 (0.0)	0 (0.0)	163 (0.0)	163 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
도매 및 소매업	46 (0.0)	46 (0.0)	0 (0.0)	46 (0.0)	46 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
운수 및 창고업	101 (0.0)	101 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	101 (0.2)	101 (0.2)	0 (0.0)
숙박 및 음식점업	199 (0.0)	199 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	199 (0.4)	199 (0.4)	0 (0.0)
정보통신업	248 (0.0)	248 (0.0)	0 (0.0)	248 (0.0)	248 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
금융 및 보험업	19 (0.0)	19 (0.0)	0 (0.0)	19 (0.0)	19 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
전문, 과학 및 기술 서비스업	663 (0.1)	663 (0.1)	0 (0.0)	663 (0.1)	663 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	14,446 (1.8)	10,481 (1.5)	3,964 (3.7)	13,350 (1.7)	9,386 (1.4)	3,964 (3.7)	1,095 (2.2)	1,095 (2.3)	0 (0.0)
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	8,704 (1.1)	6,582 (0.9)	2,123 (2.0)	7,767 (1.0)	5,743 (0.9)	2,025 (1.9)	937 (1.9)	839 (1.7)	98 (21.3)
교육서비스업	61,854 (7.5)	60,694 (8.5)	1,159 (1.1)	52,830 (6.8)	51,671 (7.7)	1,159 (1.1)	9,023 (18.5)	9,023 (18.6)	0 (0.0)
보건업 및 사회복지 서비스업	634,897 (77.1)	614,030 (85.7)	20,867 (19.5)	599,514 (77.4)	578,762 (86.6)	20,752 (19.4)	35,383 (72.4)	35,268 (72.8)	115 (24.9)
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	971 (0.1)	971 (0.1)	0 (0.0)	477 (0.1)	477 (0.1)	0 (0.0)	494 (1.0)	494 (1.0)	0 (0.0)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	22,804 (2.8)	18,022 (2.5)	4,782 (4.5)	21,654 (2.8)	16,873 (2.5)	4,782 (4.5)	1,149 (2.4)	1,149 (2.4)	0 (0.0)
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가 소비 생산 활동	78,821 (9.6)	4,504 (0.6)	74,317 (69.3)	78,316 (10.1)	4,247 (0.6)	74,069 (69.4)	505 (1.0)	257 (0.5)	249 (53.8)

자료: 통계청, (2024), 지역별고용조사 B형, 원자료 분석.

3. 선행연구 검토

다음은 돌봄노동자에 대한 실태조사 연구와 돌봄노동에 대한 사회적 가치평가 관련 연구를 중심으로 선행 연구를 검토한 결과이다.

가. 돌봄노동자 실태조사 연구

돌봄노동자 관련 실태조사는 다양한 돌봄 직종에 대한 포괄적인 실태조사와 특정 직종을 대상으로 하는 실태조사로 구분할 수 있다. 다양한 돌봄 직종에 대한 실태조사는 ‘돌봄노동’이라는 범주하에서 공통적으로 겪는 문제를 중심으로 실태를 파악한 경우가 대부분이었다. 이때 포함된 직종은 이른바 ‘돌봄서비스직’을 중심으로 조사하는 경우가 많았다. 한편, 특정 직종을 대상으로 하는 실태조사는 개별 법률에 근거해 장기요양요원(요양보호사), 아이돌보미, 보육교사 등을 중심으로 추진되었다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 다양한 돌봄 직종에 대한 포괄적인 조사

우선, 전국 차원에서 실시된 연구를 살펴보면 다음과 같다.

박주영 외(2022)는 돌봄노동자의 노동권 실태를 조사하고 법제도적 개선과제를 도출하였다. 조사 대상은 민주노총에 조직된 돌봄노동 조합원으로 설문조사에는 1,244명이 응답하였다. 응답자의 직종은 요양보호사, 노인생활지원사, 아이돌보미, 장애인활동지원사, 보육교사가 대부분을 차지하였다. 연구결과를 바탕으로 직종별로 돌봄노동권 관련 쟁점과 개선과제를 제시하였다. 또한 돌봄노동권 보장을 위한 기본방향과 법제도적 개선방향을 제안하였다. 요양보호사에 대해서는 공급구조에서 공공 비율을 30% 수준으로 높일 것, 표준임금체계를 수립할 것, 상용직 채용을 기본으로 하는 요양기관 운영 방침을 마련할 것, 휴게권 보장, 인권침해에 대한 요양기관의 책임성 강화, 재가요양보호사에 대한 이동시간, 교통비용에 대한 보상, 지방자치단체의 요양기관에 대한 관리감독 역할 강화를 제안하였다. 노인생활지원사에 대해서는 근속기간이 반영된 임금체계 수립 및 필수 수당의 전국 통일 지급, 근로계약기간을 수탁기간과 동일하게 설정할 것, 중점돌봄군에 대한 운영규정 개선 및 대상자 발굴업무 강요 금지, 업무용 전화기 공급 및 위치추적이 안 되는 공공앱 개발, 연차휴가 보장을 위한 대체인력제도 운영을 제안하였다. 아이돌보미에 대해서는 최소근무시간 및 기본근무시간제 도입, 전담인력과의 급여체계 일원화, 건강검진 및 예방지원책 체계화, 영상정보처리기기 등의 오남용 제어, 보수교육의 정기화 및 근로시간 인정, 공인 자격 요건 강화, 노조활동 전면적 보장을 제안하

였다. 장애인활동지원사에 대해서는 당사자 참여가 보장된 수가결정위원회 구성 필요, 휴게권 보장 방안 마련 연구 추진, 맞춤형 교육 설계 및 서비스 제공 난이도에 맞는 보상체계 마련을 제안하였다.

오은진 외(2024)는 사회서비스 공급 주체의 다변화에 따른 돌봄서비스 공급 실태를 파악하고 서비스 고도화를 위해 돌봄 일자리를 고도화하는 방안에 주목하였다. 이를 위해 돌봄서비스 제공기관 356개소와 해당 기관을 통해 일하고 있는 돌봄서비스 제공인력(종사자) 1,097명에 대한 설문조사를 실시하였다. 조사대상은 아이 돌봄, 아동 돌봄, 노인 돌봄, 장애인 돌봄, 일반간병/가사서비스로 구분하였고, 이와 관련한 정부재정 사업은 바우처사업과 장기요양보험에 초점을 두었다. 조사 내용은 현재 일자리 관련 사항, 돌봄일자리 경험, 돌봄일자리 고도화 관련 문항으로 구성되었다. 연구 결과를 바탕으로 서비스 공급기관 관련 정책, 여성일자리 고도화 관련 정책, 안전한 노동환경 관련 정책, 인력수급 및 관리 관련 로드맵 수립을 제안하였다. 서비스 공급기관 관련해서는 서비스 단가의 재구조화와 대상별 차등화, 서비스 품질 개선 평가 모니터링과 공표(인증제 도입), 서비스 제공기관 규모화 전략의 다각화를 제안하였다. 여성일자리 고도화 관련해서는 직무의 전문성 확보를 위한 자격증 제도 개편, 실질적 도움이 되는 교육훈련 제공(대면 및 실습 교육 활성화), 낮은 임금에 대한 개선(표준임금제도 도입), 인력수급의 어려움 개선(경력사다리 설계), 여성 대표의 리더십 강화 프로그램을 제안하였다. 일자리 위험 요소 제거를 위한 안전성 확보 방안으로는 보호자와 이용자의 성희롱·성추행 예방 교육 의무화, 육체적 부담을 완화하는 신기술 도입·활용을 제안하였다. 인력수급 및 관리 관련해서는 유연한 근로 시간의 사용(시간제 일자리), 남성 채용 확대, 외국인 채용에 대한 구체적 로드맵 수립을 제안하였다.

다음은 경기도 차원에서 추진된 연구들이다.

정형욱·남승연(2015)은 공공부문에서 재정이 지원되는 돌봄서비스 분야 일자리를 대상으로 경기도 돌봄서비스 일자리 종사자의 노동조건과 근로환경 실태를 분석하였다. 설문조사는 돌봄서비스 일자리에 종사하는 경기도 여성 1,000명이며, 직종별로는 아이돌보미 300명, 노인돌보미 300명, 산모·신생아 건강관리사 200명, 초등보육전담사 200명을 대상으로 실시하였다. 또한 직종별 서비스 제공기관 실무자, 돌봄서비스 종사자 등 총 41명에 대한 면접조사를 실시하였다. 특히, 가구방문 돌봄노동자의 특성을 파악하고자, 일하는 시간과 관련해 근무 시간뿐만 아니라 이동시간과 수단, 식사시간(방법)을 조사하였으며, 일하는 환경과 관련해 호칭, 업무 외의 일 요구와 갈등 경험, 폭언 또는 폭행, 성희롱 또는 성추행, 감시와 사고, 안전

감과 존중감을 조사하였다. 조사결과 호칭, 업무 외 일 요구 및 갈등 등 전반적으로 노동과정에서 존중받지 못하는 경향이 있었고, 일하는 환경 또한 노동자들이 안전하다고 느끼기 어려운 것으로 나타났다. 또한 무엇보다 재가 돌봄서비스 일자리의 가장 큰 특징으로 불규칙하고 비연속적인 근로시간과 불안정한 소득을 지적하였다. 즉, 가구를 방문하며 일하는 돌봄노동의 특성상 1개 사업장에 출퇴근하는 직종과 달리 하루에도 몇 가구를 이동하며 일하기 때문에 이동시간이 매우 큰 특징이 있으나, 임금은 서비스 제공시간을 기준으로 해서 낮고 불안정했다. 따라서 재가 돌봄서비스 종사자의 근로환경은 사업체에 출퇴근해서 사업주로부터 관리감독을 받고 일하는 전형적인 근로방식과 근본적으로 다르다는 점을 인식하고, 임금체계·사회보험 수급조건 등 근로조건 관련 제도에 대해 전면적으로 재검토하는 것이 필요하다고 제안했다(정형옥·김양지영, 2020).

정요한(2023)은 경기도 여성 돌봄노동자의 직무환경과 건강실태를 중심으로 현황을 파악하고 개선방안을 제안하였다. 이를 위해 근로환경조사 원자료를 분석하고, 면접조사를 실시하였다. 면접조사는 아이돌보미, 요양보호사, 활동지원사, 노인생활지원사를 대상으로 직종별로 5~6명씩 총 21명, 직종별 사업 수행기관 관리자 7명을 대상으로 하였다. 연구결과를 바탕으로 여성 돌봄노동자의 권익과 인권보호, 돌봄서비스 사업 수행기관의 조직문화 개선 및 노동자 지원 강화, 재난 시 고용과 소득의 안정성 제고, 돌봄노동자의 건강보호 및 지원 방안을 제안하였다.

오민수 외(2023)는 노인장기요양기관의 장기요양요원, 장애인활동지원사, 노인맞춤돌봄서비스의 노인생활지원사를 대상으로 경기도 돌봄노동자의 처우개선 방안을 연구하였다. 이를 바탕으로 돌봄노동자의 안전보장, 근무환경 개선, 지위향상을 3대 추진방향으로 제시하였다. 안전보장과 관련해서는 예방접종 지원, 상해보험료 지원사업을, 근무환경 개선과 관련해서는 교육참여 수당 지원, 보수교육비 지원을 제안하였다. 지위향상과 관련해서는 중간 지원조직의 운영 활성화, 권익향상을 위한 노력을 제안하였다. 동 연구는 경기도 돌봄노동자 처우개선 종합계획을 수립하기 위한 기초연구로 추진되었는데 3개 직종의 돌봄노동자만을 대상으로 한 것은 「경기도 돌봄노동자 처우개선 및 지원 조례」의 적용 대상이 위와 같은 3개 직종으로 한정되어 있기 때문이라고 밝힌다.

마지막으로 여성친화도시 사업과 연계해서 돌봄노동자 지원사업을 개발한 연구가 있다. 이를 위해 문정희 외(2023)는 돌봄 영역을 아동 돌봄, 노인 돌봄, 장애인 돌봄, 기타 돌봄으로 구분하고 경남지역 돌봄노동자 735명에 대한 설문조사를 실시하였다. 정책 추진 방향으로 돌

봄노동의 패러다임 전환, 돌봄노동의 탈젠더화, 돌봄노동의 공공성 확대, 돌봄노동의 가치 제고와 보상 강화를 제안하였다. 구체적인 사업으로는 돌봄노동 관련 교육 사업, 대체인력 지원 사업, 건강 지원사업, 휴식 공간 지원사업 등을 제안하였다.

2) 아이 돌봄노동자 관련 실태조사

아이돌보미와 관련해서는 「2018년 아이돌봄 서비스 실태조사」를 실시하였고, 이후 2020년 「아이돌봄 지원법」을 개정해 여성가족부장관은 3년마다 아이돌봄서비스에 관한 실태조사를 하도록 하였다. 이에 따라 「2022년 아이돌봄 서비스 실태조사」를 실시하였고, 동 조사내용에 ‘아이돌보미의 활동 실태와 요구’, ‘서비스 제공기관 종사자의 업무 실태와 요구’가 포함되어 있다. 경기도 차원에서는 2024년에 「경기도 내 아이돌보미 근로 실태 및 근로 환경 개선방안 연구」(이나련·정유진, 2024)가 추진되었다.

이나련·정유진(2024)은 경기도 아이돌보미에 초점을 두고 노동실태를 조사하고 개선방안을 모색하였다. 이를 위해 도내 아이돌보미 618명, 26개의 관련 서비스 제공기관 종사자 30명에 대한 설문조사를 실시하였다. 연구결과, 아이돌보미와 기관 종사자의 노동환경 개선을 위해서는 아이돌보미 선발 과정, 양성 과정, 보수교육 과정, 활동 관리의 가이드라인이 되는 아이돌봄 지원사업의 지침을 변경하는 것이 우선적으로 요구된다고 밝혔다. 더 나아가 아이돌보미 활동 특성에 따른 지원 강화 방안으로 비선호 시간 및 가정 활동에 대한 수당 및 수당외 지원 확대, 영아 돌봄 아이돌보미 지원 확대, 경력에 따른 지원을 제안하였다. 또한 안정적인 아이 돌봄 활동 연계, 아이돌보미 전문성 강화, 신체적·심리적 건강 지원 방안 등을 제안하였다.

보육교사와 관련해서는 「영유아보육법」에 따라 3년 주기로 보육실태조사가 실시되고 있다. 가장 최근 조사는 「2024년 전국보육실태조사」이며, 조사내용에 보육교사의 근무조건 및 처우, 근무만족도, 전문성 제고 및 권익보호 등이 포함되어 있다. 한편, 경기도는 2021년 「경기도 보육교직원 권익보호 및 증진을 위한 조례」를 제정하였고, 이에 따르면 3년마다 보육교직원의 계약실태, 계약조건, 노동환경 등에 관한 실태조사를 실시해야 한다(동 조례 제6조). 이에 따라 2022년 「경기도 보육교직원 노동환경 실태 및 개선방안」 연구(김미정, 2022)가 추진되었다. 그리고 올해 실태조사가 실시되었다.

김미정(2022)은 경기도 보육교직원의 노동환경 실태를 조사하고 개선방안을 제안하였다. 설문조사는 도내 어린이집 보육교직원(담임교사, 연장보육 전담교사, 보조교사) 1,097명을 대상으로 실시하였다. 이를 바탕으로 보육교직원 권익 보호 법적 근거 마련, 교사 대 아동 비율

개선, 보육교직원 노동환경 개선을 위한 보육사업안내 지침 개정사항, 상호 존중하고 신뢰하는 보육문화 및 인식 확산, 경기도 보육교사 노동환경 개선을 위한 지원과 모니터링, 보육교직원 고충처리 전담기구의 운영 및 발전방안 등을 제안하였다.

보다 포괄적인 측면에서 황은정 외(2024)는 경기도의 아동(0~8세) 돌봄 생태계 실태 및 구조를 분석하고 이를 바탕으로 경기도 돌봄 생태계(care ecosystem) 지원 방안을 모색하였다. 동 연구에서는 ‘돌봄 행위자 간 혹은 돌봄 행위자와 돌봄 자원 간 상호작용을 통해 가치를 공동창출하는 사회적 돌봄 시스템’을 돌봄 생태계로 정의하였다. 이를 위해 돌봄 수요자(부모, 500명)는 물론 돌봄 공급자인 관련 기관(종사자 및 기관장, 527명)을 대상으로 설문조사를 하였다. 그리고 돌봄 수요자인 부모(2회, 10인)와 돌봄 공급자인 관련 기관(2회, 7인)에 대한 초점집단면접을 실시하였다. 이를 바탕으로 향후 정책 방향으로 첫째, 함께 돌봄을 위한 돌봄주체 다원화를 위해 공적 지원을 바탕으로 하고 가족, 지역사회, 제3의 영역 등 다양한 행위자가 돌봄 역할 공유, 둘째, 경기도 차원의 조정적 역할 확대, 셋째, 공적 인프라 조성을 위한 불평등 완화를 제안하였다. 동 연구의 경우 경기도 돌봄 생태계 지원 방안을 모색하였으나, 돌봄서비스 제공 측면에 초점을 둔 것으로 돌봄 생태계의 한 축을 구성하는 가장 중요한 행위자인 돌봄노동자의 실태에 대해서는 다루지 않았다.

3) 노인 돌봄노동자 관련 실태조사

장기요양기관에 근무하는 장기요양요원은 주로 요양보호사가 가장 많고, 이 외 사회복지사, 기타 직군이 포함되는데 이들의 기본적인 근로실태는 3년 주기로 보건복지부에서 실시하는 「장기요양실태조사」에 포함되어 있다. 동 조사는 2019년에 처음 시작된 이후 2022년에 실시되었고, 다음 조사는 올해 실시되어 2026년 8월에 공표될 예정이다⁷⁾. 경기도 차원에서는 2018년 「경기도 장기요양요원 근로실태 연구」, 2022년 「경기도 장기요양요원 실태조사」를 실시하였다.

「경기도 장기요양요원 근로실태 연구」(유병선 외, 2018)에서는 「경기도 장기요양요원지원센터 설치 및 운영방안 연구」의 설문조사(총 467명)를 재분석하였다. 조사 문항은 근무지 특성, 응답자 특성, 근로조건, 만족도로 구성되었다. 분석결과를 바탕으로 경기도의 사회복지사 처우개선비, 대체인력 사업 등에 요양기관 포함, 직군별 교육 및 지원사업 마련, 경기도 환경개선부담금 등 요양시설 지원사업의 기준 강화, 경기도 노인요양기관 인증제도 추진 및 우수기관 인센티브 제도 마련 등을 제안하였다.

7) 보건복지부 홈페이지

https://www.mohw.go.kr/statView.es?mid=a10406010100&stts_data_seq=209(최종검색일: 2025.2.27.).

「경기도 장기요양요원 실태조사」(유병선 외, 2022)는 장기요양요원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사내용은 장기요양요원의 인구사회학적·근무지 특성, 근로조건, 인권침해 및 안전, 교육 및 훈련으로 구성되었다. 설문조사는 총 511명이 응답하였고, 유형별로는 시설 종사자 342명, 재가 종사자가 169명이었다. 직종별로는 사회복지사가 300명으로 가장 많았고, 다음은 요양보호사 141명, 치료직군 70명으로 나타났다. 성별로는 여성이 86.3%를 차지했다. 조사결과를 바탕으로 장기요양보험 제도 개선 방안을 제안하였고, 경기도의 역할로는 근로조건 교육, 인권침해 발생 시 지원 방안 마련, 업무능력 향상을 위한 교육 지원을 제시하였다. 그런데 중앙정부에서 실시한 「2022년 장기요양실태조사」(이윤경 외, 2022)의 경우 전체 응답자 4,302명 중에서 요양보호사가 응답자의 88.9%를 차지한 반면, 사회복지사는 응답자의 6.7%에 불과했다. 그러나 경기도 조사의 경우 사회복지사의 응답 비율이 현저히 높다는 점에서 중앙정부의 실태조사와 큰 차이가 있다. 이러한 응답자의 직종에 따른 차이는 세부적인 조사 결과에도 영향을 미쳤을 것으로 생각된다.

한편, 요양보호사는 해당 자격증을 취득한 집단을 지칭하는 것으로 일하는 기관은 다양하다. 이에 요양보호사라는 직종에 초점을 두고 추진된 연구가 다수 있다. 이와 관련 경기도에서 최근 실시된 「경기도 요양보호사 처우개선 방안 연구」(김윤영 외, 2023)에서는 요양보호사 15명에 대한 심층면접을 통해 임금 및 고용, 근로환경, 제도적 요구사항을 파악하였다⁸⁾. 연구결과 노인장기요양보험의 제도적 개선 방안과 경기도 정책 방안을 제안하였다. 노인장기요양보험의 제도적 개선 방안으로는 처우개선비 제도화, 장기근속장려금 제도 개선, 인력배치 기준과 등급별 수가체계 개선을 제안하였다. 경기도 요양보호사 지원정책 개선 방안으로는 경기도 장기요양지원센터 역할 강화, 휴게공간 확충, 상해보험료 지원 정책 개선과 보호장비 지급, 경기도 내 요양시설 관리·감독 강화, 시군 협력체계 구축 및 요양기관인증제 도입, 경기도 요양보호사 실태조사 및 처우개선 기본계획 수립을 제안하였다.

4) 장애인 돌봄노동자 관련 실태조사

석희정 외(2023)는 「경기북부 지역사회 장애인 돌봄서비스 실태 및 개선방안 연구」에서 관련 종사자와 이용자에 대해 설문조사를 실시하였다. 종사자 총 171명이 응답하였고, 조사결과를 바탕으로 도시 유형별 돌봄인력 배분 정책 수립 및 운영, 보수교육의 제공과 참여 강화,

8) 전체 15명의 면접자 중에서 3명은 남성이다. 이에 대해 “전체 요양보호사 중 여성이 차지하는 비율이 93% 이상이라는 점(남궁은하 외 2021: 272), 그동안 남성 요양보호사에 대한 정책적, 학술적 관심이 부족했던 점 등을 고려했을 때 연구대상의 20%가 남성 요양보호사로 구성된 점은 본 연구가 갖는 의의 중 하나로 볼 수 있을 것”이라고 밝히고 있다. 그러나 요양보호사의 성별 차이에 따른 노동경험 및 특성에 대해서는 분석하지 않아서 어떤 의의가 있는지 확인하기는 어려웠다.

돌봄효능감 향상 및 소진 해결 프로그램 제공, 돌봄인력 보호 기구 설치 및 지원 필요성을 제시하였다.

이송희·오문준(2024)은 서울시 장애인활동지원사 처우 실태를 조사하고 개선방안을 제시하였다. 설문조사 내용은 장애인활동지원사의 일반현황, 근무환경, 인권/안전실태, 처우실태, 교육 및 역량강화 등으로 구성되었고, 응답자는 총 3,005명이었다. 설문조사는 온라인 모바일 링크를 소속된 모든 장애인활동지원사에게 문자로 발송하는 방식으로 추진되었다. 조사결과를 바탕으로 5대 영역으로 구분해 정책을 제안하였다. 근무환경과 관련해서는 가산수당 지원, 대체 인력 지원, 인식개선을 위한 캠페인 등을 제시하였다. 인권 및 안전과 관련해서는 활동지원사 인권 및 권익보호를 위한 매뉴얼 마련, 교육, 모니터링을 제시하였다. 처우와 관련해서는 활동지원기관 전담인력(코디네이터) 대상 교육, 재무·회계 담당자 대상 노무관리 관련 교육, 인건비 지급 실태에 대한 가이드라인 마련 및 자치구 지도·점검 강화를 제시하였다. 교육훈련 및 역량강화와 관련해서는 이용 장애인별 보수교육 내실화, 근로시간 관련 정확한 교육 실시를 제안하였다.

5) 민간 돌봄노동자 관련 실태조사

김소영 외(2022)는 민간을 중심으로 제공되고 있는 아이돌봄 서비스에 대한 관리 방안을 제안하였다. 이 연구에서 “민간 아이돌봄 서비스는 아동의 집에서 소위 ‘베이비시터/육아도우미/돌봄교사’라 불리는 인력이 아동 보호, 놀이, 학습 등을 제공하는 서비스로 정의”하였다(김소영 외, 2022: 6). 연구결과를 바탕으로 자격제도 도입 중심의 인력 관리 방안, 등록제를 통한 기관 관리 방안, 서비스 질 관리 전담 기구 설치 검토 방안을 제안하였다. 동 연구의 경우 민간 아이돌봄 서비스의 질을 관리하는 측면에서 인력 관리의 문제를 접근하고 있어, 서비스 제공자인 돌봄노동자의 노동실태에 대해서는 다루지 않았다.

정형욱(2023)은 「가사근로자법」 시행에 따른 경기도 가사서비스 노동시장의 변화를 살펴보았다. 동 연구에서는 보건복지부의 사회서비스 관련 바우처사업에 주로 종사하는 경우는 연구대상에서 제외하고, 주로 민간영역에서 일하는 여성 가사노동자를 중심으로 노동실태를 파악하였다. 또한 정부 인증을 받고 가사서비스를 제공하는 사업체의 특성을 분석하였다. 이를 위해 경기도 여성 가사노동자 129명에 대한 설문조사, 그리고 가사서비스 제공기관 담당자 11명, 여성 가사노동자 10명에 대한 면접조사를 실시하였다. 이를 바탕으로 「가사근로자법」의 실효성 제고를 위해 정부 인증 가사서비스 제공기관을 확대하고, 법의 적용을 받는 가사근로자를 확대하기 위해 필요한 정책, 가사노동자의 권익증진을 위한 정책방안을 제안하였다.

6) 가구방문 돌봄노동자 관련 실태조사

국미애·고현승(2018)은 서울시를 중심으로 재가 요양보호사의 근로실태를 파악하고 개선 방안을 제안하였다. 이를 위해 398명의 요양보호사에 대한 설문조사를 실시하였다. 연구결과를 바탕으로 재가 요양보호사의 근로조건 개선을 위한 정책과제를 다음과 같이 제안하였다. 우선, 운영 주체의 공적 성격 강화와 관련해서는 방문요양기관 인증 체계 및 평가지표 마련, 「장기요양기관 좋은 돌봄 인증제 운영 조례(안)」 개선, 방문요양기관 서비스 제공 계획 수립 지원을 제시하였다. 다음으로 요양보호사 처우개선 목표제 도입과 관련해서는 실태조사 결과 공개 의무화 및 개선 사항 모니터링, 좋은 돌봄 실천을 위한 요양보호사 지원단 사업 지원 확대를 제안하였다. 마지막으로 숙의 구조 마련 및 정책 책임성 강화와 관련해서는 ‘(가칭) 4차 원탁회의’ 구성을 통해 전문가와 행정의 책임성 강화 및 당사자 참여 보장을 제안하였다.

남우근 외(2020)는 「가구방문 노동자 인권상황 실태조사 연구」에서 총 796명에 대한 설문조사 결과를 제시하고 있다. 조사 대상 7개 직종 중에서 돌봄노동과 관련해서는 재가요양보호사와 방문간호사가 포함되었다. 조사결과 방문노동자들은 저임금과 불안정한 노동환경에서 일할 뿐만 아니라 주로 고객의 가정에서 직접 대면하는 업무의 특성으로 인해 고객과의 관계에서 발생하는 추가적인 업무 부담과 인권침해의 위험에도 노출되어 있다고 밝혔다. 이를 바탕으로 직종별 쟁점과 과제를 제시하고 있는데 재가요양보호사와 관련해서는 서비스 제공의 공공성 강화, 이용자 특성을 고려해 필요시 2인 1조 서비스 가능 방안, 이용자의 요청에 따라 쉽게 서비스가 중단되는 고용구조에 따른 고용안정 대책 마련을 제안하였다.

[표 2-15] 경기도 돌봄노동자 관련 주요 선행연구

연구과제명	연구대상	연구방법	비고
돌봄서비스 일자리 근로환경 조사 (정형욱·남승연, 2015)	- 아이돌보미 - 노인돌보미 - 산모·신생아 건강관리사 - 초등보육전담사 ※ 공공부문 재정지원 돌봄노동 일자리 종사자	- 설문조사: 1,000명. 직종별로는 아이돌보미 300명, 노인돌보미 300명, 산모·신생아 건강관리사 200명, 초등보육전담사 200명 - 면접조사: 직종별 서비스 제공기관 실무자, 돌봄서비스 종사자 등 총 41명	여성
경기도 장기요양요원 근로실태 연구 (유병선 외, 2018)	- 장기요양요원	- 「경기도 장기요양요원지원센터 설치 및 운영방안 연구」의 설문조사(총 467명) 재분석	여성 80.1%
경기도 보육교직원 노동환경 실태 및 개선방안 (김미정, 2022)	- 보육교직원(담임교사, 연장보육 전담교사, 보조교사)	- 설문조사: 어린이집 보육교직원 1,097명 - 면접조사: 9명	여성 98.5%
2022년 경기도 장기요양요원 실태조사 (유병선 외, 2022)	- 장기요양요원	- 설문조사(511명) : 시설 342명, 재가 169명 : 사회복지사 300명, 치료직군 70명, 요양보호사 141명	여성 86.3%
경기도 여성 돌봄노동자의 노동실태와 개선 방안 (정요한, 2023)	- 아이돌보미 - 요양보호사 - 활동지원사 - 생활지원사	- 근로환경조사 원자료 재분석 - 면접조사: 직종별 5~6명씩 총 21명, 사업 수행기관 관리자 7명	여성
가사서비스 제도화에 따른 경기도 노동시장 실태 분석 (정형욱, 2023)	- 가사노동자(민간부문)	- 설문조사: 129명 - 면접조사: 경기도 여성 가사노동자 10명, 가사서비스 제공기관 담당자 11명	여성
경기도 요양보호사 처우개선 방안 연구 (김윤영 외, 2023)	- 요양보호사	- 면접조사(15명): 여성 12명, 남성 3명	
경기도 돌봄노동자 처우개선 종합계획 수립을 위한 기초연구 (오민수 외, 2023)	- 장기요양요원 - 장애인활동지원사 - 생활지원사	- 제공기관 및 돌봄노동자 FGI (3개 직종, 각 6명)	
경기도 내 아이돌보미 근로실태 및 근로환경 개선방안 연구 (이나련·정유진, 2024)	- 아이돌보미	- 설문조사: 아이돌보미 618명, 기관 종사자 30명 - 면접조사: 아이돌보미 4명, 기관 종사자 11명	
경기도 돌봄 생태계 현황 및 개선방안: 아동 돌봄을 중심으로 (황은정 외, 2024)	- 0~8세 아동 돌봄 관련 기관 및 종사자	- 설문조사: 부모(500명) 및 돌봄기관 종사자 및 기관장(527명) 대상 총 1,027명 - FGI: 부모(2회, 10인)와 돌봄 공급자인 관련 기관(2회, 7인)	

나. 돌봄노동의 사회적 가치평가 관련 연구

돌봄노동과 관련해서 가장 공통적으로 지적되는 사실은 돌봄노동이 사회적으로 가치를 인정받지 못하고 있으며, 이로 인해 저임금 일자리가 대부분이라는 점이다. 이에 돌봄노동에 대한 가치평가를 어떻게 할 것인지, 해외 다른 사례의 실태는 어떤지, 돌봄일자리에 대한 가치를 제고하기 위해서는 어떤 정책이 필요한 것인지를 분석한 연구들이 있다.

구미영 외(2018)는 노인 요양보호사를 중심으로 돌봄노동의 사회적 가치를 인정하고 평가하기 위해 시행된 일본, 호주, 스웨덴의 사례를 비교 분석하였다. 이를 바탕으로 노인 돌봄노동에 대한 국가의 책임성 강화, 장기요양인력 교육·훈련 및 고용개선을 위한 법률 제정, 고용안정 및 적정임금 보장, 사회적 대표성 보장 등을 제안하였다.

강민정 외(2020)는 공적 돌봄서비스 제공자에 해당하는 요양보호사, 아이돌보미, 보육교사를 중심으로 일자리 질 개선 및 사회적 돌봄노동의 가치 제고를 위한 방안을 모색하였다. 연구 방법은 문헌연구, 통계자료 분석, 전문가 라운드 테이블 및 자문회의이다. 이를 통해 돌봄노동의 가치제고를 위한 정책의 방향으로 사회정책으로서의 돌봄철학 수립 필요, 질 좋은 돌봄서비스 제공과 돌봄노동의 가치 제고를 위한 국가의 역할, 돌봄노동 고유의 특성을 고려하여 정책의제로서 사회적 돌봄 재정의 및 범위 설정 필요를 제시하였다. 이를 위해서는 사회적 돌봄노동의 가치 제고를 위한 법적 기반 마련이 필요하다고 판단해서 「사회서비스기본법」(안)을 제안하였다.

구미영 외(2021)는 돌봄노동에 대한 성인지 관점의 직무가치 평가를 위한 기초연구를 실시하였다. 아동 돌봄노동의 경우 ‘보육직무’에 해당하는 보육교사와 유치원교사를, 노인 돌봄노동의 경우 요양보호사를 대상으로 하였다. 연구결과를 바탕으로 돌봄노동의 직무가치를 평가하고 적정임금을 제시하기 위해 해결할 과제를 제시하였다. 돌봄노동의 직무가치 대비 임금의 적정성 관련해서 해결해야 하는 과제로는 돌봄노동의 특성을 반영한 직무체계 정비(NCS 기반의 직무체계 개선, 직무기술서 작성 및 가이드 또는 표준안), 성중립적인 직무가치 평가도구와 그 활용, 비교대상 영역의 확대를 제안하였다. 한편, 돌봄노동에 대한 국가와 지자체의 책무로서 사회서비스 돌봄노동자 대상 임금기준표 적용, 정부 재정지원 등을 제시하였다.

윤자영 외(2021)는 저평가된 돌봄노동의 실태를 진단하고 개선 과제를 도출하고자 하였다. 이를 위해 재정지원이 되는 9개 사업 돌봄 일자리의 임금 및 보상 체계를 분석해 쟁점을 파악하였다. 그리고 지역별고용조사 등 통계자료를 활용해 돌봄노동자의 보상수준과 근로환경을 분석하고, 미국, 유럽 등 다른 나라와의 국제 비교를 통해 국가별 특성을 살펴보았다. 특히, 정부 재정지원 돌봄일자리를 ‘인건비’ 항목으로 파악할 수 있는 6개 유형으로 구분하고 임금

결정 구조와 문제를 분석하였다. 그 결과 ① 사회복지시설종사자 인건비 가이드라인은 다수의 저임금 돌봄노동자를 배제시키고 있으며, 가이드라인의 임금수준과 산정의 합리적 기준들이 부재하다는 점 ② 보육교직원 임금체계 또한 미지원시설 노동자를 배제시키며 노동가치를 하락시키는 요소들이 산재해 있다는 점 ③ 노인장기요양보험수가 체계는 노인돌봄 노동자를 장시간노동과 시급제 호출노동자의 저임금구조에 묶어놓는 시스템이라는 점 ④ 사회서비스 전 자바우처 사업은 최저임금 준수가 임금구성의 핵심 윤리로 작동하며, 6개 유형의 돌봄일자리 임금구성에서 가장 열악하다는 점 ⑤ 정부 재정지원 돌봄일자리 사업중에서 소득보조형이나 공공업무지원형처럼 지속가능성이 높은 일자리는 중앙정부나 지방정부의 일상 사업으로 전환 해내면서 안정적인 보상체계를 만들 필요가 있다는 점 ⑥ 바우처사업, 장기요양보험기관, 민간보육시설 등의 경우 돌봄직에 대한 보상체계가 제대로 갖추어지지 않은 점을 지적하였다(윤자영 외, 2021: 189~190). 연구결과를 바탕으로 돌봄노동 정책의 법적 기반 마련, 돌봄노동의 가치를 반영한 서비스 단가 결정, 정부의 재정지원 확대를 위한 계획 수립, 사회서비스업 중 표준임금 체계 마련 및 적용, 직무·숙련·보상 체계 연계 방안 마련, 이동시간의 근무시간 인정 등 근로조건 개선 등을 제안하였다.

윤정향·마경희(2021)는 사회적 돌봄 의제 개발을 위한 연구에서 통합적 돌봄서비스 정책 혁신 방향으로 공공성 강화, 돌봄노동의 합리적 보상과 인정, 노동권과 사회권의 균형을 제안하였다. 이 중 돌봄노동에 대한 합리적 보상과 인정과 관련해서는 다음과 같은 정책과제를 제안하였다. 첫째, 돌봄노동자 근로조건 개선을 위한 제정 확대와 관련해서는 저임금(임금체계), 근로조건(근로시간, 노동강도, 휴게시간, 휴가) 등의 개선을 위한 재정 규모의 획기적 확대, 둘째, 비정규직 고용 해소를 위한 전략으로 재정지원 일자리사업 평가를 통해 고유사무는 정규직으로 전환하고, 정부 책임 사업은 산하기관 고유사무로 배치하며, 민간위탁의 공공성과 책임성 강화에 돌봄노동자 노동권 보호를 제시하였다. 셋째, 합리적 노사관계 구축과 관련해서는 사용자의 부당노동행위로부터 돌봄노동자의 노동권 보장, 노동조합 활동 보장, 초기업단위 교섭에 적극 부응을 제안하였다. 넷째, 돌봄 사업장에 대한 체계적인 근로감독과 관련해서는 기초 지자체와 협업해서 실효적인 근로감독 방안을 마련할 것을 제안하였다. 마지막으로 돌봄노동자의 전문성과 자질 강화와 관련해서는 진입 자격 정비 및 보수교육 강화, 장애인지원 교육은 돌봄직의 필수교육으로 도입, 유급보수교육 확보와 대체인력의 전문성 향상을 제안하였다.

박지아(2024)는 「돌봄근로자의 지위와 권리보장을 위한 기본법」(안)을 제안하였다. 현재 돌봄노동 관련 목적과 대상, 소관 부처 등에 따라 수 개의 법령을 통하여 돌봄노동이 규율되고 있으며, 해당 법률들은 수급자의 권리 내지 돌봄근로자의 책임 및 의무를 강조하는 등 수급자

중심으로 구성되어 있다고 지적하였다. 따라서 돌봄근로자 일반을 규율하는 공통 법령을 제정하는 것이 보다 효율적일 것이라고 주장하고 있다. 「돌봄근로자기본법」이 모든 돌봄근로자를 규율하기는 어렵다고 밝히면서 국가와 지방자치단체가 직간접적으로 제공하는 돌봄노동을 적용대상으로 제안하고 있다.



III

정부 재정지원 돌봄일자리의 노동조건과 쟁점

1. 개요 및 분석 대상
2. 법규·지침의 가구방문 돌봄노동자 노동조건
3. 가구방문 돌봄노동자 노동조건 관련 쟁점

1. 개요 및 분석 대상⁹⁾

‘정부 재정지원 일자리’란 정부가 재정지출을 통해 저소득층·장기실업자 등 취업이 어려운 계층의 신속한 취업과 고용안정을 지원하는 목적의 사업으로 창출된 일자리를 말한다¹⁰⁾. 법률적 정의는 「고용정책기본법」 제13조의2(재정지원 일자리사업의 효율화) 제1항에서 재정지원 일자리사업을 ‘중앙행정기관 및 지방자치단체 또는 이들로부터 위탁받은 각종 기관 및 단체가 취업을 지원하기 위하여 재정을 활용하여 시행하는 사업’으로 정의하고 있다.

본 장에서는 돌봄영역으로 좁혀 「고용정책기본법」 내의 정부 직접 일자리 사업과 함께 정부 재정이 투입되는 돌봄서비스 분야의 일자리 노동조건도 살펴보고자 한다. 특히 가구방문 돌봄노동자에 한정하여 노동조건과 쟁점을 살펴보고 정책 개선 방안을 제안하려고 한다. 넓게 보면 돌봄분야의 정책 사업은 상당한 정도로 정부의 재정을 바탕으로 창출된 일자리로 추진되고 있다¹¹⁾. 2025년 예산으로 보면, 사회복지지출이 정부 세출의 34%를 차지하며 분야별 1위이다¹²⁾. 이 지출에는 정부가 직접 혹은 위탁 방식으로 국민들에게 제공하는 각종의 복지서비스 생산과 실행에 소요되는 인건비, 기관운영비, 사업비 등의 비용들이 모두 포함되어 있다.

구체적인 분석 대상을 살펴보기에 앞서 주목할 점은 한국 사회에서 가구방문 돌봄노동자의 역할과 필요성이 점차 커지고 있다는 사실이다. 2023년 통계청 서비스업 조사 보고서에 따르면, 사회복지서비스 중 방문복지서비스 제공업의 종사자 수는 509,029명으로, 전체 종사자 중 36.7%, 비거주복지시설 업체 종사자 중에서는 42.8%를 차지한다. 방문복지서비스업의 직업 1순위는 요양보호사, 2순위 사회복지사, 3순위 장애인 활동지원인력으로 분포되었다.

최은희 외(2020)에서는 고객응대 근로자 중 ‘방문서비스 직종 종사자’를 ‘주로 가정이나 사무실, 고객이 거주하는 공간을 직접 방문하여 업무를 수행하는 이들’로 정의하였다¹³⁾. 장기요

9) 이하 제3장은 윤정향 객원연구위원(한국노동사회연구소)이 집필하였다.

10) 취업취약계층에는 ①저소득층(기준중위소득 60%), ②장애인, ③6개월 이상 장기실직자(청년은 재학생이 아니면서 고용된 사실도 없는 자), ④결혼이민자, ⑤여성가장, ⑥성매매피해자, ⑦「한부모가족 지원법」에 의한 보호대상자, ⑧북한이탈주민, ⑨위기청소년, ⑩경쟁보호대상자, ⑪수형자로서 출소 후 6개월 미만 자, ⑫노숙자가 포함된다(고용노동부, (2025). [2025년 직접일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침]. p.56). 한편, 「사회적기업육성법」 시행령 제2조(취약계층의 구체적 기준)에서는 「범죄피해자 보호법」에 따른 구조피해자와 생계를 같이한 배우자, 직계혈족, 형제자매도 포함한다.

11) 중앙정부 사회복지분야 총지출은 GDP 대비 8.81%(‘22) → 9.17%(‘23) → 9.78%(‘24)로 늘어났다(<https://www.openfiscaldata.go.kr/op/ko/index>).

12) 물론 세출부문 상위 순위 사업은 △국민연금 운용(노령연금, 주식매입 국채매입 등), △기초연금, △공무원 및 사학연금 급여, △국직급여, △산재급여, △생계급여 등 사회보험과 공공부조 형태의 소득지원 정책이 자리하고 있다. 이 정책들은 이미 고정적이며 증가 예상되는 항목이다.

13) 재가요양보호사, 설치·수리 현장기사, 도시가스 점검원·검침원, 정신건강복지센터 상담사, 대여제품 점검원, 다문화 방문교육지도사, 돌봄서비스종사원(육아도우미), 방문간호사, 방문상담원(건강보험, 국민연금)을 조사하였다.

양보협제도에서는 ‘가정방문 급여’를 방문요양, 방문간호, 방문목욕 서비스로 지칭한다.

시설이 아닌 가정에서 살면서 노후를 보내기(aging in place), 장애인 이동권 보장 등 복지서비스에서의 탈시설화 지향, ‘다함께돌봄’과 같이 돌봄의 사회적 분담이 시민사회의 일상 생활 속에서 효과를 낼 수 있도록 공동체 친화적인 돌봄으로의 변화 요구가 높아질 뿐만 아니라 복지 정책의 방향과 내용도 이에 부응하는 경로로 개선되는 것으로 보인다. 문제는 돌봄이 사회적 제공 방식으로, 사회가 가정을 적극 지원하는 방식으로 성과를 내려면 돌봄서비스를 제공하는 노동자의 노동 현실에 주목해야 하는데 이미 드러난 사실만으로도 짐작할 수 있듯이 가구방문 돌봄노동자는 돌봄노동자 중에서도 가장 열악한 노동조건에 처해 있다. 게다가 가구방문 돌봄노동의 역할에 대한 기대가 높아지는 만큼 새로운 서비스 인력도 ‘일자리’ 형태로 지속적으로 생겨나고 있는데, 장기요양급여를 제공하는 요양보호사나 장애인활동지원사, 노인 생활지원사처럼 기존에 근무하고 있는 노동자들의 근로조건은 제대로 개선되지 못하고 있는 실정이다. 현 국면에 꼭 필요한 가구방문 돌봄노동자가 기존의 돌봄노동자가 걸어왔던 방식과 같은 경로에 들어서면서, 배제와 외면이라는 높은 차별 장벽 앞에 정체된 현재의 노동자 조건 위에 또 쌓이고 있다는 점에서 우려스럽다. 뿐만 아니라 요양보호사, 장애인활동지원사, 노인 생활지원사, 아이돌보미, 산모·신생아 건강관리사는 향후의 모든 가구방문 돌봄노동자의 원형적 형태가 될 수밖에 없다는 것도 현 상황을 더욱 진지하게 모색할 것을 요구한다.

가구방문 돌봄노동자의 노동 조건 개선을 위한 기본을 수립해야 한다는 문제의식하에 본 장의 분석 대상은 다음과 같다. 아이 돌봄 유형으로 아이돌보미를, 노인 돌봄에서는 가정방문 요양보호사와 노인생활지원사를, 장애인 돌봄에서는 장애인활동지원사와 발달장애인 활동서비스 제공인력을, 일반 유형에서는 산모·신생아 건강관리를 지원하는 산모신생아 건강관리사를, 가사간병 방문지원 서비스, 일상돌봄 지원 서비스, 긴급돌봄 지원 서비스의 제공인력으로 일하는 요양보호사 등을 대상으로 한다([표 3-1] 참조). ‘가구방문’으로 한정하였기에 이용자가 서비스 제공기관 및 협력 기관으로 이동하여 프로그램과 서비스를 활용하도록 지원하는 이용 시설 근무 종사자는 제외(발달장애인 활동 서비스는 포함)하였다. 예를 들면 지역아동센터, 다함께돌봄센터에서 근무하는 돌봄노동자는 분석 대상에 포함하지 않았다.

[표 3-1] 분석 대상

돌봄유형	형태	돌봄노동자(제공인력)
아이 돌봄	아이돌봄 지원 서비스	아이돌보미
노인 돌봄	노인장기요양보험 재가장기요양급여	가정방문 요양보호사
	노인맞춤돌봄서비스	노인생활지원사
장애인 돌봄	장애인활동지원서비스	장애인활동지원사
	발달장애인 활동서비스	서비스 제공인력
일반	산모·신생아 건강관리 지원사업	산모·신생아 건강관리사
	가사·간병 방문지원 서비스	가사·간병 방문 요양 인력(요양보호사)
	일상돌봄 지원 서비스	서비스 제공인력
	긴급돌봄 지원 서비스	서비스 제공인력

2. 법규·지침의 가구방문 돌봄노동자 노동조건

가. 자격·고용형태·직무

1) 아이돌보미

가) 사업 개요

아이돌봄 서비스는 부모의 맞벌이 등의 사유로 양육 공백이 발생한 가정의 12세 이하 아동을 대상으로 아이돌보미가 찾아가는 돌봄서비스를 제공하여 부모의 양육 부담을 경감하고 저출산 해소에 기여하고자 하는 사회서비스이다.

서비스 제공기관(아이돌봄센터)은 광역 혹은 기초지자체장이 지정한다. 복수기관을 지정할 수 있고(아이돌보미 200명 이상, 이용 가구 500가구 이상, 행정동 30개 이상 중 1개 이상 해당되는 경우), 정부가 지정한 서비스 제공기관 간의 경쟁 방지를 위해 동일 행정동에 두 기관이 동시에 운영할 수 없도록 하였다.

아이돌봄 서비스 대상 아동은 ‘대상 아동+양육 공백 기준+가구소득 기준’을 고려하여 선정된다. 구체적으로 대한민국 국적과 주민등록번호를 유효하게 보유하고 있는 아동 중에서 생후 3개월 이상 ~ 12세 이하 아동을 대상으로 한다. 여기에 양육 공백 기준으로 맞벌이 가정, 한 부모 가정(조손가족 포함), 장애 부모 가정, 다자녀 가정, 다문화 가정, 아동학대 피해 위기 아동 가정, 기타 양육 부담 가정의 아동을 대상으로 한다. 소득 기준과 관련하여 종전의 중위가

구소득 150%에서 2025년에 200%로 상향 조정되는 등 정부 지원이 확대 되었다.

나) 자격, 고용형태, 직무

서비스 제공기관은 국민, 외국인 중 F-2(거주, 「출입국관리법 시행령」 제23조 제2항 1호, 2호), F-5(영주), F-6(결혼이민) 비자 소지자에 한정하여, 지정교육기관에서 교육(표준 120시간, 단축 40시간)을 이수한 아이돌보미 중에서 결격사유가 없는 신청자를 기관 여건에 따라 상시 채용할 수 있다.

[2025년 아이돌봄 지원사업 안내](여성가족부, 2025)에 따르면 다른 돌봄서비스에 비해 아이돌보미 채용 과정이 엄격한 편이다. 서류심사를 거쳐 인·적성검사(여성가족부가 개발한 ‘아이돌보미 인·적성검사’ 활용)에 합격하면 면접 심사로 넘어간다. 면접 심사는 자격을 갖춘 관계 전문가¹⁴⁾ 2인 이상을 심사위원으로 구성하여 진행한다. 위원별 심사 점수 총점의 평균 60점 이상을 득점한 자 중 고득점자 순으로 선발하며, 60점을 넘더라도 인·적성 검사 결과에 따라 추가 면접이나 가부 판단을 할 수 있다. 면접 심사를 통과한 아이돌보미는 채용신체검사서(결핵, 간염 등의 전염성 질병, 마약·대마 또는 향정신성의약품 중독에 대한 검사를 포함한 건강검진서) 1부와 관련 서류를 제출해야 한다. 아이돌보미는 서비스 제공기관과 근로계약을 체결해야 한다. 다만 법규와 사업지침에서는 고용형태(전일제, 시간제, 정규직, 무기계약직 등)에 대해서는 언급하지 않고 있다. 2024년 12월 현재 아이돌보미는 29,635명으로 2020년 이후 꾸준히 증가하고 있다.

아이돌봄 서비스 종류에는 △영아종일제서비스, △시간제서비스(기본형, 종합형), △질병감염아동지원서비스, △기관연계서비스가 있다. 서비스 유형마다 아이돌보미의 세부 업무가 달라지는데 가장 보편적으로 이용하는 ‘시간제 기본형’을 중심으로 주요 내용만 보면 다음과 같다. 아이돌보미의 돌봄직무는 △아동의 안전한 보호 및 돌봄업무 수행(부모가 올 때까지 임시보육, 놀이활동, 준비된 식사 및 간식 챙겨주기, 보육시설·학교 등·하원, 준비물 보조 등), △아동의 건강관리 및 응급조치 등 안전 배려(아동 보호자의 육아방침 존중, 식사와 간식은 부모가 조리하거나 지정한 음식 제공, 응급조치 위한 비상약품 비치 요청, 위급상태 발생 시 응급의료기관에 이송 후 부모 연락 및 제공기관 보고 등), △아동학대 예방 및 신고의무, △성범죄 등 신고의무 수행, △이용가정의 가족문제에 대한 건강가정지원센터 갈등 개선 프로그램 연계(여성가족부, 2025: 100~103)라 할 수 있다.

14) 보육관련 전문가, 아동학대 예방 또는 심리 전문가, 지자체 담당 공무원, 광역지원센터 담당자, 서비스 제공기관 담당자 등

2) 방문요양보호사

가) 사업 개요

「노인장기요양보험법」 제23조(장기요양급여의 종류)에 따르면 장기요양급여에는 재가급여, 시설급여, 특별현금급여가 있는데, ‘재가급여’에는 방문요양, 방문목욕, 방문간호, 주·야간보호, 단기보호, 기타 재가급여가 있다. 재가급여는 가정에 거주하면서 가정 혹은 지역사회 내 요양기관에서 신체활동이나 심신 기능 유지·향상을 위한 서비스를 이용하는 형태를 말한다. 장기요양보험 제도 내에서의 가구방문 노동자는 재가급여 중에서도 방문요양, 방문간호, 방문목욕 서비스를 제공하는 장기요양요원인데 이 글에서는 규모가 가장 많은 방문요양을 맡고 있는 요양보호사에 주목한다.

장기요양급여의 일반원칙에 따르면 수급자가 가족과 함께 생활하면서 가정에서 장기요양을 받는 재가급여를 우선으로 한다. 그래서 장기요양등급 1등급, 2등급인 이용자는 재가급여나 시설급여를 선택할 수 있지만, 3등급~5등급은 재가급여만 이용할 수 있다. 다만 3~5등급 중에서 등급판정위원회로부터 시설급여가 필요한 것으로 인정받은 자¹⁵⁾는 시설급여를 이용할 수 있다.

장기요양기관은 2020년부터 지정제로 변경되었다. 그래서 「노인장기요양보험법」 제31조에 따라 「노인복지법」상 노인의료복지시설(노인요양시설 및 노인요양공동생활가정)과 재가노인복지시설이 장기요양에 필요한 시설과 인력을 갖추어 소재지를 관할구역으로 하는 기초지자체장으로부터 지정을 받아야 한다.

나) 자격, 고용형태, 직무

요양보호사가 되기 위해서는 「노인복지법」 제39조의2(요양보호사의 직무·자격증의 교부 등) 제2항에 따라 요양보호사교육기관에서 교육과정을 마치고 시·도지사가 실시하는 요양보호사 자격시험에 합격하여야 한다.

장기요양기관 종사자는 「노인복지법 시행규칙」 별표4 제6호, 별표9 제4호에 따라 해당 기관의 장(법인의 대표자)과 문서에 의한 근로계약을 체결하고 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장에 신고 한 직종으로 해당 기관에서 근무하여야 한다.

법규로 고용형태를 정해놓고 있지는 않지만, 시설요양은 정년보장·전일제, 기간제·전일제 고용이 일반적이고, 가정방문 요양은 시간제 고용이 일반적이다. 4대 보험을 포함하여 근로기

15) △주수발자인 가족구성원으로부터 수발이 곤란한 경우, △주거환경이 열악하여 시설입소가 불가피한 경우, △치매 등에 따른 문제행동으로 재가급여를 이용할 수 없는 경우

준법의 유급 휴일과 연차유급휴가를 적용받기 위해서는 최소 주 15시간 월 60시간의 서비스 시간이 필요하다.

[표 3-2] 장기요양급여 중 가정방문급여 제공 요양보호사 직무

가정 방문 급여	구분	세부내용	구분	세부내용
방문 요양	신체활동 지원		인지활동 지원(인지활동형 방문요양)	
	세면도움	얼굴과 목, 손 씻기 등, 사용 물품 정리, 세면대까지의 이동 포함	인지자극 활동	인지자극 프로그램 준비, 교재 또는 도구를 활용하여 프로그램 실행, 준비물품 정리
	구강청결 도움	구강청결(양치질 등), 양치 지켜보기, 가글액·물 양치, 틀니손질, 필요물품 준비 및 사용물품의 정리	일상생활 함께하기	잔존기능 유지·향상을 위한 수급자와 함께 신체활동, 개인활동 및 가사활동을 수행
	식사도움	식사 차리기, 식사보조, 구토물 정리	인지관리 지원	
	몸단장	머리단장, 손발톱 깎기, 면도, 면도지켜 보기, 화장하기, 필요물품 준비 및 사용물품의 정리	인지행동 변화 관리 등	행동변화 감소도움 및 대처, 수급자 및 수발자 안전관리 도움, 정서적 안정과 생활의욕 향상 도움, 인지기능향상을 위한 인지활동 지원 등
	옷갈아 입기도움	의복준비(양말, 신발 포함), 지켜보기 및 지도, 겹옷 및 속옷 갈아입히기, 의복정리	정서 지원	
	머리감기 도움	세면대까지의 이동보조 포함, 머리감기, 머리 말리기, 필요물품 준비 및 사용물품의 정리	의사소통 도움, 말벗, 격려 등	의사소통 도움, 말벗 및 격려·위로 등 정서적 지원, 사회적 지지체계 연계와 관계망 연결, 비상연락망 준비 등 안부확인을 위한 방문 및 생활상의 문제 상담, 대화·편지·전화 등의 방법으로 수급자의 욕구 파악 및 의사 전달 대행
	몸 씻기 도움	욕실이동과 몸 씻기 준비, 입욕준비, 입욕 시 이동보조, 몸 씻기(샤워 포함), 옷 갈아 입히기, 사용물품 정리		
	화장실 이용하기	화장실 이동지원, 이동변기 사용 도움, 배뇨·배변도움, 지켜보기, 기저귀 교환, 용변 후 처리지원, 필요물품 준비 및 사용물품의 정리	가사 및 일상생활지원	
	이동도움	침대에서 휠체어로 옮겨 타기, 보행도움, 보조기구(보장구)를 이용한 도움	개인활동 지원	외출시 동행, 장보기, 산책, 은행, 관공서, 병원 등 방문 시 부축 또는 동행(차량 이용 포함)하고 책임 귀가
	체위변경	체위변경, 일어나 앉기 도움	식사준비, 청소 및 주변정돈, 세탁	수급자를 위한 음식물 조리, 설거지, 주방정리, 청소 및 주변정리 정돈, 의복세탁 및 관리
	신체기능 유지·증진	관절오그라들 예방활동, 보행 및 서있기 연습 보조, 구사용운동보조, 보장구 이용 도움, 복약도움		
방문 간호	건강관리	관절오그라들 예방, 투약관리, 기초건강관리, 인지훈련		
방문 목욕	목욕전	배뇨배변, 욕창, 얼굴색피부색 확인		
	목욕후	얼굴색피부색, 몸단장, 주변정리		

자료: 「노인장기요양보험법」 시행규칙 별지 제12호~제14호 서식을 필자 재정리.

「노인복지법」 제39조의2(요양보호사의 직무·자격증의 교부 등) 제1항에서는 ‘노인복지시설의 설치·운영자는 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 노인 등의 신체활동 또는 가사활동 지원 등의 업무를 전문적으로 수행하는 요양보호사를 두어야 한다’고 규정하면서 요양보호사 직무를 ‘신체활동 또는 가사활동 지원 등의 업무를 전문적으로 수행’하는 것으로 정의하고 있다. 또한 「노인장기요양보험법」 제2조(정의) 제5호에서 장기요양요원이란 ‘장기요양기관에 소속되어 노인 등의 신체활동 또는 가사활동 지원 등의 업무를 수행하는 자’로 정의하고 있다. 그 중에서 가정방문 요양보호사가 수행하는 ‘신체활동 또는 가사활동 지원 직무’의 구체적인 내용은 「노인장기요양보험법」 시행규칙 별지 제12호~제14호 서식에 자세히 설명되어 있다.

3) 노인생활지원사

가) 사업 개요

노인생활지원사는 노인맞춤돌봄서비스 사업의 수행인력을 지칭한다. 노인맞춤돌봄서비스는 고령 및 독거노인의 증가, 가족돌봄 약화, 노인의 사회적 관계망 약화에 직면하여 건강한 노화, 지역사회 거주 지원, 병원 등 고비용 돌봄 진입을 늦추고자 하는 배경에서 추진되었다(보건복지부, 2025c: 2). 노인생활지원사가 서비스를 제공하는 대상은 65세 이상 ① 국민기초생활수급자, ② 차상위계층, ③ 기초연금수급자로서 유사·중복사업 자격에 해당되지 않는 자이다(다만, 시장·군수·구청장이 서비스가 필요하다고 인정하는 경우 예외적으로 제공 가능). 노인생활지원사는 기초지자체 단위의 수행기관(서비스 제공기관)이 채용·배치하는데, 2025년 사업량 기준으로 서비스 이용자 15명당 1명을 배치하도록 정하고 있다. 다만 시·도에서 지자체의 사업 의지나 인구 비율 등을 고려하여 인력을 조정할 수 있다(보건복지부, 2025c: 78).

맞춤돌봄서비스 수행기관은 공모를 통해 선정한다. 공공성을 강조하여 비영리법인·사회복지법인, 사회복지서비스원, 기초지자체 직영 조직들이 주로 수행한다. 주요 수행기관은 2024년 기준으로 재가노인복지시설(35.5%), 노인복지관(29.9%), 사회복지관(14.5%) 순으로 나타났다(보건복지부, 2025c: 66).

나) 자격, 고용형태, 직무

노인생활지원사 자격조건은 ‘노인맞춤돌봄서비스(특화서비스 포함) 수행을 위한 역량과 의지를 갖춘 자’로 설명되어 직무 수행에 부합하는 별도의 자격을 요구하고 있지 않다. 사회복지사 또는 요양보호사 자격 보유자는 ‘필수 사항’이 아니라 ‘우대 사항’이다. 정부는 노인생활지원사가 방문요양서비스를 제공하는 직무는 되도록 하지 않도록(“지양하도록”) 요구하고 있

다(보건복지부, 2025c: 85). 2025년 7월 말 현재 전국 노인생활지원사 수는 35,302명으로 노인생활지원사 1인당 이용자 수는 13.5명이다. 약 1천만 명의 노인인구 중 맞춤형돌봄서비스를 이용하는 비중은 4.5%이다.

[표 3-3] 2025년 7월 노인인구 및 노인맞춤돌봄서비스 현황

(단위: 명, %)

시도	인구	노인인구	노인맞춤돌봄서비스		종사자		노인 인구 대비 현원	노인 생활지원사 1인당 이용자수*
			현원	누적	전담 사회 복지사	노인 생활 지원사		
전국	51,684,564	10,514,000	477,073	538,102	2,934	35,302	4.5	13.5
서울특별시	9,339,904	1,855,000	36,950	41,528	281	3,029	2.0	12.2
부산광역시	3,238,541	792,000	31,773	36,180	211	2,409	4.0	13.2
대구광역시	2,334,535	494,000	29,263	32,876	173	2,099	5.9	13.9
인천광역시	3,058,301	555,000	13,826	16,023	86	1,039	2.5	13.3
광주광역시	1,446,570	260,000	13,590	15,420	88	1,064	5.2	12.8
대전광역시	1,465,021	268,000	16,075	18,165	100	1,167	6.0	13.8
울산광역시	1,094,165	195,000	8,311	9,454	57	629	4.3	13.2
세종특별자치시	397,631	46,000	1,468	1,689	8	118	3.2	12.4
경기도	13,948,740	2,374,000	56,324	64,827	399	4,472	2.4	12.6
강원특별자치도	1,517,186	390,000	24,537	27,656	143	1,725	6.3	14.2
충청북도	1,631,062	356,000	19,931	22,395	122	1,534	5.6	13.0
충청남도	2,229,051	486,000	31,708	35,822	169	2,231	6.5	14.2
전북특별자치도	1,746,890	443,000	36,660	40,772	208	2,627	8.3	14.0
전라남도	1,747,393	478,000	51,958	58,079	280	3,666	10.9	14.2
경상북도	2,583,376	675,000	52,202	58,485	290	3,795	7.7	13.8
경상남도	3,230,336	716,000	43,752	48,974	261	3,081	6.1	14.2
제주특별자치도	675,862	129,000	8,745	9,757	58	617	6.8	14.2

자료: 1) 독거노인종합지원센터.
2) 인구: 해당 시도 내 전체 인구, 출처: 통계청, 「장래인구추계(시도판): 2022~2052년」(2024년 고령자 통계 자료(2024. 09) 기준).
3) 노인인구: 해당 시/도 내 65세 이상 노인인구, 통계청, 「장래인구추계」, 2052, 2025.03.13, 성 및 연령별 추계인구(1세별, 5세별)/시도.
4) 독거노인 인구: 해당 시/도 내 65세 이상 1인 가구, 통계청, 「장래가구추계」, 2052, 2025.03.13, 가구의 연령/가구원수별 추계가구_시도.
5) 노인맞춤돌봄서비스 현원: 추출 당일 서비스 이용 중인 인원, 한국사회보장정보원(노인맞춤돌봄시스템).
6) 특화서비스 현원: 추출 당일 서비스 이용 중인 인원, 특화서비스사업운영시스템.
주: *, ** 수치는 필자 계산.

서비스 제공기관은 수행 인력을 공개 채용해야 하며, 채용 예정자에 대해 노인학대 관련 범죄경력조치를 실시해야 한다. 지자체가 수행기관을 공모할 때, 공모 참여 기관은 사업계획서(제출서류) 작성 시 ‘민간위탁 노동자 근로조건 보호 협약서’를 제출해야 한다. 여기에는 자격요건, 시설·인력 기준, 고용유지 및 고용승계 노력 등이 표기되어야 하는데, [민간위탁 노동자 근로조건 가이드라인 실무매뉴얼(2019. 12. 6)] 적용에 따라 2025년에 뒤늦게 추가된 양식이다. 정부 사업의 위·수탁관계(원하청 관계)에서 수탁기관이 돌봄노동자의 고용을 보호하도록 조치하면서 책임을 묻는 공식적 근거를 확보하기 위한 규제라 할 수 있다.

[그림 3-1] 민간위탁 노동자 근로조건 보호 협약서

〈서식 제15호〉 민간위탁 노동자 근로조건 보호 협약서

민간위탁 노동자 근로조건 보호 협약서

□ 법인(단체)명 :
□ 소 재 지 :
□ 대 표 자 :

1. 본 수행기관은 ○○○사무를 수탁받아 업무를 수행함에 있어 민간위탁 노동자의 고용안정 및 처우개선을 위해 아래 사항을 준수할 것을 약속합니다.

- 아 래 -

① 근로계약 시 책정된 임금의 지급
② 퇴직급여 지급, 4대 보험료 납부 등 법정 사업주 부담금 관련 의무 준수
③ 사전승인 없는 재위탁이나 하도급 및 파견을 하지 않겠음
④ 「근로기준법」(근로시간 준수, 연장근로수당 지급 등), 「산업안전보건법」(안전·보건교육, 고액용대 근로자 보호 등), 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」, 「노동조합 및 노동관계조정법」(부당노동행위 금지 등) 등을 위반하지 않겠음

2. 만일 이를 이행하지 않을 경우 본 계약이 해제·해지 될 수 있음을 확인하고 민간위탁 노동자 근로조건 보호 관련 이행확약서를 제출합니다.

20 년 월 일

주 소 :
수행기관명 :
기 관 장 : (서명 또는 인)

자료: 보건복지부. (2025c). 2025년 노인맞춤돌봄서비스 사업안내. p.232.

[2025년 노인맞춤돌봄서비스 사업안내](보건복지부, 2025c)에 따르면 수행 인력은 ‘기간제 노동자’로 채용되며 근로계약 기간이 만료되면 근로계약은 자동 종료되도록 규정하고 있다. 다만 근로계약은 특별한 사정이 없는 한 수행기관의 위탁기간과 동일하게 설정하여 최소 2년~최대 5년까지 기간제 노동자로 고용하도록 하고 있다. 위탁 기간 변경 시 특별한 사정이 없는 한 수행기관이 고용유지를 위한 노력 및 고용승계(고용승계 시 연차도 함께 승계)를 하도록 유도하고 있지만 권고 조항이다. 동 기준은 광역지원기관도 동일하게 적용받는다.

사업안내에 수록된 노인생활지원사 표준근로계약서에 따르면 근로계약서에는 △근로계약기간, △근로장소 및 업무, △근로시간과 휴게시간, △휴일, △휴가, △임금, △퇴직금, △근로계약 해지, △기타 조항으로 구성되어 있으며, 서면 교부 확인을 일시와 날인으로 확인하도록 하고 있다([부록 1] 노인생활지원사 표준근로계약서 참조).

노인생활지원사의 직무는 △서비스 제공계획에 따른 서비스 제공 및 자원 연계 등(특화서비스 수행기관에서 본인이 담당하는 서비스이용자 관련 업무 협조를 요청하는 경우 소속 수행기관의 특화서비스 수행 여부에 상관없이 서비스 제공을 지원할 수 있음), △서비스이용자 중 응급안전안심서비스 대내 장비 설치 가구 대상에 대한 기기의 작동상태 모니터링 및 사용법 교육, △노인맞춤돌봄서비스(특화서비스 포함) 집단프로그램 운영 지원, △서비스 제공 시 이용자의 상태변화에 대한 정기적인 모니터링 및 전담사회복지사에게 보고, △서비스 종결자 등에 대한 사후관리(안부 확인, 자원연계 등), △이용자 사망·사고 발생 시 특이 사항 즉시 보고, △직무상 노인학대를 알게 된 때에는 즉시 노인보호전문기관 또는 수사기관에 신고(「노인복지법」 제39조의6)하는 것이다. 이 외에 행정보조 업무를 상황에 따라 맡기도 하지만 행정보조 업무만을 전담하지는 못한다(보건복지부, 2025c: 82).

한편, 수행 인력의 업무를 지원하는 ‘지원인력’은 사회서비스형 노인일자리로 지원되는 인력이다. 이들이 담당하는 업무에도 ‘직접서비스 제공’ 업무가 있는데¹⁶⁾, 원칙은 노인생활지원사와 동행하여 업무 수행 시 특이 사항 등에 대해 노인생활지원사와 상의하여 조치하고, 단독 수행 시 발생하는 문제 등에 대해서는 노인생활지원사 및 전담사회복지사에게 즉시 보고하도록 되어 있다. 지원 인력이 단독으로 서비스를 제공한 경우 전담사회복지사는 서비스 제공 결과를 모니터링해야 한다.

4) 장애인활동지원사

가) 사업 개요

장애인활동지원서비스는 장애인이 일상생활과 사회생활을 스스로 수행하는 데 필요한 범위 안에서 표준급여 이용계획에 따라 제공되는 서비스(보건복지부, 2025l: 59)이다. 장애인활동지원서비스를 신청할 수 있는 장애인은 6세부터 65세 미만의 「장애인복지법」상 등록장애인 중에서 「장애인 활동 지원에 관한 법률(약칭 장애인활동법)」 제5조(활동지원급여의 신청자격)에 따라 해당 자격을 모두 갖춘 사람이다. 즉 △혼자서 일상생활과 사회생활을 하기 어려운 장애인, △「노인장기요양보험법」 제2조 제1호에 따른 노인 등이 아닌 사람으로서 대통령령으

16) 지원인력은 기관에서 실시하는 집단프로그램 운영 지원, 기타 행정 업무 지원을 주로 맡는다.

로 정하는 연령 이상인 사람(다만, 이 법에 따라 수급자였다가 65세 이후에 혼자서 사회생활을 하기 어려운 사람, 노인성 질병으로 장기요양급여를 수급하는 65세 미만인 사람 중 복지부장관이 정하는 기준에 해당하면 신청 가능), △활동지원급여와 비슷한 다른 급여를 받고 있거나 「국민기초생활보장법」 제32조에 따른 보장시설에 입소한 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에 해당하지 않는 사람이다.

서비스 제공기관은 광역·기초 지자체가 지정제로 결정한다. ‘활동보조 제공 활동지원기관’은 「장애인 활동 지원에 관한 법률 시행규칙」에 따른 시설과 인력 기준을, ‘방문목욕 및 방문간호 제공 활동지원기관’은 「노인장기요양보험법 시행규칙」 또는 「노인복지법 시행규칙」에 따른 시설과 인력기준을 갖추어 신청하면 지자체가 경험과 능력이 있는 공공·비영리 법인 및 단체 중에서 지정해야 한다(보건복지부, 2025I: 123).

「장애인활동법」 제27조에서 ‘활동지원사’란 활동 보조를 제공하는 활동지원인력¹⁷⁾으로, △활동지원사 교육기관에서 활동지원사 교육과정을 수료한 사람, △요양보호사, 사회복지사, 간호사·간호조무사 및 유사경력자¹⁸⁾ 중 이론과 실기(32시간), 현장실습(10시간)을 이수한 사람을 말한다.

나) 자격, 고용형태, 직무

활동 지원 기관은 연중 수시로 장애인활동지원사를 모집할 수 있는데, 희망자에게 활동지원사 교육기관 이수를 추천할 수도 있다. 사업안내에 이렇게 서술되어 있는 것은 채용을 목적으로 교육 이수를 권유해도 된다는 의미로 해석할 수 있다. 외국인의 경우 「출입국관리법 시행령」 제12조 체류자격 중에서 F-2(거주), F-4(재외동포), F-5(영주), F-6(결혼이민), H-1(관광취업), H-2(방문취업) 비자 소유자인 경우 교육을 받을 수 있다. 다만 H-2(방문취업) 비자 소지자를 채용할 경우, 관할 고용센터에 외국인 고용 허가를 사전에 취득해야 한다(보건복지부, 2025I: 179).

장애인활동지원사의 고용형태에 관한 규정은 별도로 없다. 때문에 전일제 서비스를 제공하는 특성이 강함에도 불구하고 정규직(무기계약직 포함)이 아닌 기간제 고용형태로 채용하는 사례도 많다. 보건복지부의 사회서비스 수요·공급 실태조사(2019)에 따르면, 정규직은 58.6%, 비정규직은 46.4%로 조사되었다.

다른 사회서비스 제공기관과 마찬가지로 채용 부적합자에 대한 판단 기준이 엄격하다. 「장

17) 활동지원인력에는 활동지원사 외에도 방문목욕 서비스를 제공하는 요양보호사, 방문간호 서비스를 제공하는 방문간호사가 있다.

18) 정부(지자체)의 재정이 투입된 돌봄사업에 참여한 경력이 최근 1년간 360시간 이상인 사람

애인활동법」 제29조에 명시된 활동지원인력 결격사유 조항¹⁹⁾ 외에도, 별도로 △활동지원급여 수급자, △장기요양급여 수급자, △활동지원기관이 아닌 사회복지시설의 장 또는 종사자, △「노인장기요양보험법」상 재가장기요양기관의 장 또는 종사자는 활동지원인력이 될 수 없다²⁰⁾.

활동지원인력이 서비스 제공 시 준수해야 할 사항으로 △성별, 연령, 종교, 건강 상태, 장애 등을 이유로 이용자 차별 금지, △이용자 개인정보 보호, △위법·부당행위 금지, △급여제공계획서의 내용과 시간 준수, △수급자의 급여제공계약 외의 요청에 대한 기관과 상의, △자의적 판단에 따른 서비스 활동 금지 및 사전에 활동지원기관 보고가 있다. 또한 장애인활동지원사는 활동지원기관이 소재하는 광역 및 기초지자체나 인접 지자체에 거주해야 하며 주 1회 이상 사무실에 출근하여²¹⁾ 관리책임자로부터 교육과 업무 지시를 받고 수급자의 상태 변화, 급여 제공시간·내용, 특이사항 등을 보고해야 한다. 장애인활동지원사가 이용자에게 제공할 서비스의 표준 예시는 다음과 같다.

[표 3-4] 장애인활동지원사 서비스 직무

서비스 표준	제공할 서비스 내용
가사지원	청소, 세탁, 취사, 장보기
신체활동지원	목욕도움, 신체청결, 배설관리, 옷입기지원, 몸단장지원, 식사도움(장애 시), 실내이동도움, 신체기능 증진, 감염예방, 체위변경, 복약돕기, 응급상황 대응, 안전관리
사회활동지원	외출동행, 일상생활, 의사소통서비스
정서지원	정서지원 서비스
기타	양육 보조(1~10세 미만 아동)

자료: 보건복지부. (2025). 2025년 장애인활동지원 사업안내. p.287-291.

19) ①「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제3조제1호에 따른 정신질환자. 다만, 전문의가 활동지원인력으로서 적합하다고 인정하는 사람은 제외, ②마약·대마 또는 향정신성 의약품 중독자, ③피성년후견인 또는 피한정후견인, ④금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함) 집행이 면제되지 아니한 사람, ⑤금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 사람, ⑥「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제3조부터 제10조까지 및 제15조에 규정된 죄로 금고 이상의 형을 선고받은 사람, ⑦법 제30조제1항제2호에 해당하여 활동지원인력 자격이 취소된 날부터 1년이 지나지 아니한 사람, ⑧법 제30조제1항제3호부터 제5호까지에 해당하여 활동지원인력 자격이 취소된 날부터 2년이 지나지 아니한 사람

20) 단, 장기요양요원은 제외로 하되, 장기요양요원으로의 근로시간에 제공한 활동지원급여는 부정수급으로 환수 조치한다. 또한 활동지원기관의 장이나 전담관리인력 등 활동지원인력이 아닌 활동지원기관의 종사자도 활동지원인력의 건강문제, 사고, 무단결근 등 예상치 못한 이유로 활동지원기관의 전담인력이 긴급 투입되는 경우에는 예외로 할 수 있다(보건복지부, 2025: 166).

21) 섬, 벽지 등 사무실에서 멀리 떨어진 지역에 거주하면서 그 지역에서 활동지원급여를 제공하는 경우 등 부득이한 경우에는 주 1회 이상 출근하지 않을 수 있다(보건복지부, 2025: 128).

5) 발달장애인 활동 서비스

가) 사업 개요

발달장애인 활동 서비스는 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」 제29조의2(주간활동·방과 후 활동 지원)에 따라 발달장애인의 낮 시간 활동 및 지역사회 참여를 지원하는 '주간활동서비스'(제1항)와 청소년 발달장애학생의 방과 후 활동을 지원하고 그 가족의 양육부담을 경감하기 위하여 방과 후 활동서비스를 지원하는 '방과후활동서비스'(제2항)가 있다. 현재 주간활동서비스는 18세 이상 성인 발달장애인을 대상으로 하며, 방과후활동서비스는 6세 이상~18세 미만의 청소년 발달장애인을 대상으로 한다(보건복지부, 2025f).

나) 자격, 고용형태, 직무

전담 관리인력 및 제공인력은 법에서 정하는 자격 소유자 중 결격사유에 해당하지 않는 자²²⁾로 주간활동교육을 이수한 자이다. 불가피하게 사전에 교육을 수료하지 못했다면 고용 이후 6개월 이내 교육을 이수하도록 유연하게 규정하고 있다. 주간활동교육은 이론교육(30시간)과 현장실습(24시간)으로 구성되어 있다. 현장실습 시간은 급여 제공시간에 포함되지 않으며 1일 8시간을 초과할 수 없다(보건복지부, 2025f).

장애인활동지원사처럼 별도의 수행 인력 호칭이 있는 것은 아니며 연중 수시로 채용할 수 있다. 주간활동 제공인력의 주요 업무는 △이용자 및 급여 유형별 프로그램 계획 및 운영, △이용자 프로그램 서류, 제공기록지 등 관련서류 작성 및 관리, △이용자 및 보호자 관리(상담 등)이다. 유형별 서비스 내용은 「발달장애인법 시행규칙」 제19조의2에 따라, △일상생활 프로그램, △여가활동 프로그램, △지역사회기술 프로그램, △그 밖에 발달장애인 지원을 위한 주간활동·방과 후 활동서비스로 구성된다(보건복지부, 2025f).

22) 주간활동 전담관리인력 및 제공인력 채용 자격 기준은 다음과 같다. ①「사회복지사업법」 제11조에 따른 사회복지사, ②「초·중등교육법」 제21조에 의한 특수학교 정교사(1급, 2급) 및 준교사, ③「장애인복지법」 제72조의2에 따른 언어재활사, ④「장애인복지법」 제72조의3에 따른 장애인재활상담사, ⑤「국민체육진흥법」 11조 및 시행령 제9조의3'에 따른 장애인스포츠지도자, ⑥「장애아동복지지원법 시행규칙」 제8조(및 별표 1)에 따른 발달재활서비스 제공인력, ⑦「평생교육법」 제24조에 따른 평생교육사, ⑧「국민평생직업능력개발법」 제33조에 따른 직업능력개발훈련교사, 「국가기술자격법」에 따른 직업상담사, 제빵 기능사, 제과 기능사, 조리 기능사, 임상심리사 등 주간활동서비스와 관련된 기술·기능 분야 및 서비스 분야 자격소유자, ⑨사회복지기관에서 근무하여 장애인에게 직접 서비스를 제공한 경험이 1년 이상이거나 활동지원사로서 장애인에게 직접 서비스를 제공한 경험이 1년 이상인 자, ⑩사회복지학, 직업재활·특수교육 또는 장애인 재활 관련학, 교육학, 언어치료학, (사회)체육학, 건강관리학, 음악·미술 등 주간활동서비스와 관련된 분야 전공의 전문학사 이상의 학위 소지자(보건복지부, 2025f: 59).

6) 청소년 발달장애인 방과 후 활동서비스

가) 사업 개요

이 사업은 2019년 9월부터 실시된 사업으로, 청소년 발달장애인에게 그룹형 활동서비스를 제공하여 의미 있는 여가 활동과 성인기 자립 준비를 지원하며, 방과후 돌봄 사각지대를 해소하고 부모의 사회경제적 활동을 지원하는 목적을 지닌다(보건복지부, 2025f: 203).

나) 자격, 고용형태, 직무

방과후활동 지원 인력은 주간활동서비스 제공인력과 동일한 자격요건을 요구한다. 사회복지사 등 자격 보유자 및 관련 전공자와 발달장애인에게 1년 이상 서비스 경험이 있는 활동지원사 등도 참여할 수 있다. 다만 서비스를 제공하기 위해서는 방과후활동서비스 이론교육 18시간을 이수해야 한다. 업무 배치 전 채용된 인력의 경우 6개월 이내에 이론과 실습을 이수하도록 하고 전자바우처시스템에 주간활동 인력(겸직 포함)으로 등록해야 한다. 2025년 기준으로 약 11,000명의 지원 인력을 사업 목표로 하고 있다(보건복지부, 2025f: 205).

서비스 제공인력의 주요 업무는 주간활동 제공인력과 마찬가지로 △이용자 및 급여 유형별 프로그램 계획 및 운영, △이용자 프로그램 서류, 제공기록지 등 관련서류 작성 및 관리, △이용자 및 보호자 관리(상담 등)이다(보건복지부, 2025f: 248).

7) 산모·신생아 건강관리사

가) 사업 개요

출산 가정에 건강관리사를 파견하여 산모의 산후 회복과 신생아의 양육을 지원하고, 출산 가정의 경제적 부담을 경감하는 사업으로, 산모·신생아 건강관리사 양성을 통해 사회적 일자리 창출을 목적으로 하는 사업이다. 서비스 제공기관에 대해 기관의 유형(개인·법인/영리·비영리)을 별도로 규정하고 있지 않으며 등록제 방식이다. 다만 제공기관은 제공인력이 최소 10명 이상(농어촌은 3명 이상)이어서 「근로기준법」이 전부 적용된다. 제공기관은 서비스 기준가격의 +5% 범위 내에서 가격 자율 상품을 운용할 수 있다(보건복지부, 2025i).

나) 자격, 고용형태, 직무

이 서비스는 산모·신생아를 대상으로 하는 가정방문 서비스로, 제공기관은 보건복지부장관이 정하여 고시하는 교육과정을 수료한 자²³⁾ 중에서 결격사유 미해당자를 채용해야 한다. 교

23) 신규자 과정은 총 60시간(이론 28시간, 실기 32시간), 경력자 과정은 총 40시간(이론 15시간, 실기

육 신청 자격은 만 18세 이상 중 제공인력 참여희망자와 외국인 중 체류자격 비자를 가진 자로서, F-2(거주), F-4(재외동포), F-5(영주), F-6(결혼이민), H-2(방문취업) 비자 소유자로 교육과정 참여 문턱은 개방적이다(보건복지부, 2025i).

제공인력은 수시로 채용하며 고용형태에 관한 규정은 별도로 없다. 다만 바우처의 유효기간이 출산일로부터 90일 이내이므로, 현재 서비스가 종료된 후 다른 서비스가 연이어 연결되지 않는다면 약 3개월 단위로 고용과 실직(계약종료)이 반복되는 구조이다. 일정 기간 휴직상태가 되는 임시직, 기간제 고용이다.

수행 직무(정부 바우처로 제공되는 표준서비스)는 △산모 건강관리, △신생아 건강관리, △산모 정보제공, △가사활동 지원, △정서 지원 등이다. 바우처 서비스 범위에 포함되지 않는 부가서비스 제공에 대한 비용은 이용자가 전액 부담한다(보건복지부, 2025i).

[표 3-5] 산모신생아 건강관리사 서비스 직무

산모 지원 서비스	신생아(바우처 대상 아동) 지원 서비스	표준서비스에 포함되지 않는 서비스
- 산모 신체 상태 조사 - 유방관리, 산후 부종관리, 산후 체조지원 - 산모 영양관리 및 식사준비 - 좌욕지원, 산모 위생관리 - 수유, 산후회복, 신생아 케어 관련 산모 교육 - 응급상황 발견 및 대응 - 산모·신생아(바우처 대상 아동) 주 생활공간 청소 - 산모·신생아(바우처 대상 아동) 의류 등 세탁 - 상담 및 말벗	- 신생아 건강상태 확인 - 신생아 청결관리 - 신생아 수유지원 - 신생아 위생관리 - 예방접종 지원 - 감염 예방 및 관리 - 응급상황 발견 및 대응	- 산모·신생아(바우처 대상 아동) 주생활 공간 이외 청소 = 다른 가족 방·화장실, 공용 공간(현관, 서재, 드레스 룸, 베란다, 창고, 유리창, 마당 등), 수납공간(싱크대, 냉장고, 장롱, 찬장, 신발장 등), 기타 비일상적인 집안 대청소 - 산모·신생아(바우처 대상 아동) 의류 등 이외 세탁 = 다른 가족 빨래, 고가의류, 대형 빨래(침구, 커튼, 신발류, 가방류, 부피 큰 계절 옷, 목은 빨래 등) - 산모·신생아(바우처 대상 아동) 이외 가족·친지 식사 준비, 자택 외 다른 장소에서의 식사준비, 잔치음식, 저장식품(김치·장류·장아찌 등), 차 접대 수준을 넘는 손님 접대 - 기타 = 부피가 크거나 무거운 가구/물건 옮기기 = 바우처 대상 아동 외 큰아이 또는 다른 가족 돌보기 = 운전 대행 = 애완동물 돌보기 등

자료: 보건복지부. (2025i). 2025년 산모·신생아 건강관리 지원사업 안내. p.181-182.

25시간)이다(보건복지부 고시 제2021-160호, 2021.6.1.).

8) 가사간병 방문지원 서비스

가) 사업 개요

[2025년 가사·간병 방문지원사업 안내](보건복지부, 2025a)에 따르면, 이 사업²⁴⁾은 일상 생활과 사회활동이 어려운 저소득층을 위한 가사·간병 서비스를 지원함으로써 취약계층의 생활 안정을 도모하고 가사·간병 방문 제공인력의 사회적 일자리 창출을 목적으로 한다. 서비스 대상자는 ‘만 65세 미만의 기준중위소득 70% 이하 계층 중 아래에 해당하는 사람으로 가사·간병 서비스가 필요한 자’이다. 이 중 ① 장애 정도가 심한 장애인, ② 6개월 이상 치료를 요하는 중증질환자, ③ 희귀난치성 질환자, ④ 소년소녀가정, 조손가정, 한부모 가정(법정보호세대), ⑤ 만 65세 미만의 의료급여수급자 중 장기입원 사례관리 퇴원자, ⑥ 기타 시·군·구청장이 예산의 범위 내에서 장애 정도가 심하지 않은 장애인, 질환 및 부상으로 인한 장기 치료자 등 가사·간병 서비스가 필요하다고 인정하는 자이다. 이들 중 장애인활동지원서비스, 아이돌봄 서비스 대상인 경우 해당 서비스 이용이 먼저이다.

서비스 제공기관은 등록제 방식이어서 기관은 등록 기준을 갖춰 사업장 주 소재지 관할 시장, 군수, 구청장에 등록하면 된다.

나) 자격, 고용형태, 직무

제공 인력은 만 18세 이상으로 「노인복지법」에 따른 요양보호사 자격 취득자이다. 다른 사회서비스와 마찬가지로 채용일 기준으로 1년 이내 판정된 건강진단서, 마약류 진단서를 제출해야 하며 채용 시 범죄경력 조회에 동의해야 한다. 채용 후 1년마다 건강진단서 및 마약류 진단서를 다시 제출해야 한다.

고용형태에 대한 별다른 규정은 없다. 서비스 제공시간이 월 24시간~40시간이기 때문에 시간제나 호출제 형태가 많을 것이다. 이용자가 여럿이어서 월 60시간 이상 서비스를 제공하거나 제공기관에서 다른 돌봄서비스를 추가 직무로 연계하여 일정 근로시간을 확보한다면 「근로기준법」과 관련 법령의 보호를 받을 수 있다.

[2025년 가사·간병 방문지원사업 안내]에 설명된 가사·간병 방문지원사업 표준서비스로 알 수 있는 직무는 △신체수발 지원(목욕, 대소변, 옷 입기, 세면, 식사 등 보조), △건강 지원(체위변경, 간단한 재활운동 보조 등), △가사 지원(청소, 식사준비, 양육보조 등), △일상생활 지원(외출 동행, 말벗, 생활상담 등)으로 방문요양보호사의 직무에 준한다.

24) 2004년 복권기금사업에서 출발함.

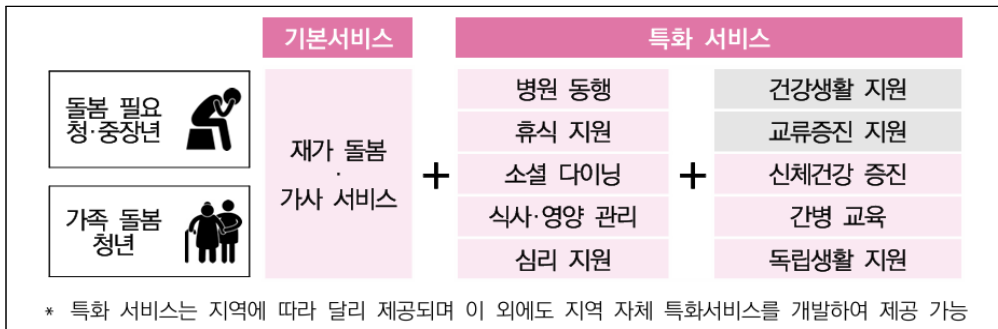
9) 일상돌봄서비스

가) 사업 개요

일상돌봄 사업은 지역자율형사회서비스 투자사업 내 신규사업으로 2023년부터 추진되었다. 돌봄이 필요한 중장년과 청년(질병, 부상, 고립 등), 가족돌봄청년 등 일상생활에 도움이 필요한 대상에게 재가 돌봄·가사, 병원 동행, 심리 지원 등 서비스를 통합적으로 제공한다.

이 서비스의 특징적인 점은 타 돌봄서비스(장기요양, 가사간병 등)를 이용하고 있는 경우 ‘기본서비스’는 이용 대상은 아니지만, ‘특화서비스’는 이용이 가능하도록 함으로써, 일상생활 유지에 필요한 맞춤형 지원을 할 수 있도록 하면서 동시에 서비스 사각지대를 최소화하고자 했다는 것이다(보건복지부, 2025j: 16). 일상돌봄서비스 제공기관은 등록제와 지정제 방식을 지역별로 결정할 수 있도록 했고, 각각의 서비스별로 제공기관 등록(지정)이 가능하다.

[그림 3-2] 일상돌봄서비스 구조



자료: 보건복지부. (2025j). 2025년 일상돌봄서비스 사업안내. p.6.

나) 자격, 고용형태, 직무

일상돌봄서비스 제공인력의 자격은 ‘기본서비스’와 ‘특화서비스’가 다르다. 기본서비스 내에서도 돌봄·가사 서비스(A형, C형) 수행 인력은 요양보호사 자격증 소지자, 장애인활동지원사 교육 이수자면 일을 할 수 있다. 가사서비스(B형) 수행 인력은 △「자격기본법」 제17조에 따른 가정관리사, 가사관리전문가, 홈매니저, 공공가정관리사 등 가사 관련 민간자격을 취득한 후 관련 실무경력 6개월 이상인 자, △산모·신생아 방문서비스 제공인력 교육과정을 이수한 후 관련 실무경력 6개월 이상인 자, △그 외 가사서비스 제공 근무경력 6개월 이상인 자 중 시·군·구청장이 인정한 자, △돌봄·가사서비스(A형, C형) 제공 가능 인정자이다.

특화서비스 자격기준은 [표 3-6]과 같이 제시되어 있는데, 식사·영양관리나 심리지원처럼 서비스 내용에 따라 해당 분야별로 상당히 전문적인 자격과 경력을 요구한다.

[표 3-6] 일상돌봄서비스 중 특화서비스 제공인력 자격 기준

특화서비스		자격 기준
식사 영양 관리 서비스	식사 관리 서비스 제공인력	- 「국민영양관리법」에 따른 영양사, 임상영양사 - 식품학, 영양학, 식품영양학 전공자로서 다음 중 하나의 요건을 충족하는 자 • 전문학사 이상 학위 취득 후 관련 실무경력 1년 이상인 자 • 학사 이상 학위 취득 후 관련 실무경력 6개월 이상인 자 • 석사 이상 학위 취득 후 실무경력 3개월 이상인 자 - 「식품위생법」 제53조에 따른 조리사, 한국산업인력공단에 의한 조리기능사·조리산업기사·조리 기능장 자격취득자 - 영양보호사, 사회복지사 또는 사회복지시설에서 6개월 이상 근무한 경력이 있는 자 - 배달 한정 운전면허증 소지자 허용
	영양 관리 서비스 제공인력	(필수인력) 「국민영양관리법」에 따른 영양사, 임상영양사 - 그 외 제공인력 • 식품학, 영양학, 식품영양학 전공자로서 다음 중 하나의 요건을 충족하는 자 (전문학사 이상 학위 취득 후 관련 실무경력 1년 이상인 자, 학사 이상 학위 취득 후 관련 실무경력 6개월 이상인 자, 석사 이상 학위 취득 후 실무경력 3개월 이상인 자) • 「식품위생법」에 따른 조리사, 한국산업인력공단에 의한 조리기능사·조리산업기사·조리 기능장 자격취득자 • 영양보호사, 사회복지사 또는 사회복지시설에서 6개월 이상 근무한 경력이 있는 자 • 배달 한정 운전면허증 소지자 허용
병원동행서비스		요양보호사, 장애인활동지원사, 생활지원사, 사회복지사, 간호조무사 등 수발·보호 관련 전문자격증 소지자
심리지원 서비스		- 정신건강전문요원 - 전문상담교사(「초·중등교육법」 제21조) - 임상심리사 - 심리·상담 등 관련 전공자 중 학사 이상 학위 취득 후 심리지원 분야 실무경력 2년 이상, 혹은 석사 이상 학위 취득 후 심리지원 분야 실무경력 1년 이상 - 청소년상담사(가족돌봄청년 대상 서비스만 가능)
휴식 지원 서비스		- 사회복지사 자격증 소지자 - 영양보호사 자격증 소지자 - 간호사 자격증 소지자 - 생활관리사 경력 3개월 이상인 자
소셜 다이닝 서비스 : 따뜻한 활력밥상		- 슈퍼바이저: 사회복지사 자격 취득 후 실무경력 5년 이상인 자 - 제공인력: 조리기능사·산업기사·기능장 자격취득자 혹은 식품학, 영양학, 식품영양학, 조리 등 관련 전공자 중 ① 전문학사 이상 학위 취득 후 식품영양 또는 조리 분야 실무경력 1년 이상 혹은 ② 학사 이상 학위 취득 후 식품영양 또는 조리 분야 실무경력 6개월 이상

특화서비스	자격 기준
교류증진 지원 서비스	- 슈퍼바이저: 사회복지사 1급 자격 취득 후 실무경력 5년 이상인 자 - 제공인력: 요양보호사, 사회복지사, 사회복지시설 근무 경력 6개월 이상인 자, 그 외 세부 서비스 분야별 관련 자격보유자로서 다음 중 하나의 요건을 충족하는 자 △전문학사 학위 취득 후 서비스 내용 관련 실무 경력 1년 이상인 자, △학사 학위 취득 후 서비스 내용 관련 실무 경력 6개월 이상인자, △석사 학위 취득 후 서비스 내용 관련 실무 경력 3개월 이상인자, △「자격기본법」 제 17조에 의한 해당 분야 민간자격증 취득 후 관련 경력 1년 이상인 자 - 세부 프로그램의 경우 아래 요건에 맞는 '외부 특별강사'를 통해 운영 가능: △해당분야 박사학위 취득자 + 관련 실무 경력 3개월 이상인 자, △해당분야 석사학위 취득자 + 관련 실무 경력 6개월 이상인 자
건강생활 지원 서비스	- 신체활동: ① 초등, 중등 체육 정교사 ② 체육학 관련 전문학사 이상 학위 소지 자로서 운동지도 경력 1년 이상인 자 ③ 「국민체육진흥법시행령」 제9조에 따른 스포츠지도사 - 건강·영양 교육: ① 초등, 중등 정교사 ② 보건교육사, 간호사 ③ 「국민영양관리법」 제15조에 의한 영양사
신체건강 증진 서비스	① 생활스포츠지도사, 전문스포츠지도사(단, 자격종목과 서비스제공 종목 동일) ② 체육학 관련 전공자로서 다음 중 하나의 요건을 충족하는 자 - 전문학사 학위취득 후 성인 대상 운동 지도 관련 실무 경력 1년 이상 - 학사 학위취득 후 성인 대상 운동 지도 관련 실무경력 6개월 이상 - 석사 이상 학위취득 후 성인 대상 운동 지도 관련 실무경력 3개월 이상
간병 교육 서비스	- 대학에서 사회복지학과 노인복지학과 및 간호학과 과목을 교수하는 사람 - 사회복지·노인복지 및 간호 분야의 석사 이상의 학위를 가진 자로서 해당 분야 업무경력이 3년 이상인 사람 - 사회복지사 1급, 「의료법」에 따른 의료인, 영양사, 물리치료사 또는 같은 법에 따른 작업치료사로서 해당 업무 경력이 3년 이상인 사람 - 노인요양시설, 재가노인복지시설 또는 장기요양기관의 장으로서 업무 경력이 5년 이상인 사람
독립생활 지원 서비스	- 금융복지상담사, 주거복지사, 라이프코칭 관련 민간자격 취득 후 청년활동 및 청년 심리지원 서비스 관련 실무경력 1년 이상인자 - 「자격기본법」 제17조에 따른 미술, 음악, 행동, 심리, 상담 관련 민간자격 취득 후 청년 활동 및 심리지원서비스 관련 실무경력 1년 이상인 자 - 정신건강전문요원, 전문상담 교사, 임상심리사, 청소년상담사 등 심리·상담 등 관련 전공자로 청년 심리지원 분야 실무경력 1년 이상인 자

자료: 보건복지부. (2025). 2025년 일상돌봄서비스 사업안내. p.71~83.

10) 긴급돌봄서비스

가) 사업 개요

긴급돌봄서비스는 2024년 신규 추진된 사업으로 질병, 부상, 주 돌봄자의 갑작스러운 부재(사망, 입원 등) 등으로 인한 긴급한 돌봄 공백을 해소하고자 하나 이용할 수 있는 서비스가 없는 경우, 복지서비스 신청 후 선정 전까지 돌봄서비스가 필요한 경우 등 서비스 사각지대를 채워 돌봄공백을 보완하고, 긴급돌봄서비스 제공 전·후로 지원 가능한 복지서비스 간 연계를 통해 끊임없이 촘촘한 서비스를 제공하고자 추진되었다(보건복지부, 2025b: 12).

긴급성, 돌봄 필요성, 보충성, 한시성을 특징으로 하는 긴급돌봄서비스는 전달체계 및 운영상 특징으로 우선, 민간 위탁 사업이지만 민·관 협업을 통한 보편적 서비스 제공 기반 구축 목적이 있다. 또한, 시·도 사회서비스원이 사업 전반의 관리, 운영을 맡도록 추진하고 있다. 끝으로, 소득수준에 관계없이 누구나 이용할 수 있는 서비스로 갑자기 돌봄이 필요한 맞벌이 가구, 1인 가구 등 소득 취약계층이 아니더라도 이용이 가능하도록 하고, 소득에 따라 차등적으로 비용을 부담하도록 하고 있다. 다만, 일반적 아동 양육, 즉시 개입이 필요한 사고나 질병, 자살시도, 학대 사례, 자연 재난 등으로 거주가 불안정한 경우 등은 서비스 대상에서 제외하고 있다. 서비스의 특성상 '성인 돌봄(19세 이상)'을 주 대상으로 하나, 예외적으로 긴급한 지원이 필요한 경우 연령에 관계없이 지원할 수 있다(보건복지부, 2025b: 13-29).

나) 자격, 고용형태, 직무

[2025년 긴급돌봄 지원사업 안내](보건복지부, 2025b)에 따르면 자격은 ① 「노인복지법」에 따른 요양보호사 자격 취득자, ② 「장애인활동지원에 관한 법률」 제27조에 따른 활동지원사로서 장애인에게 직접 서비스를 제공한 지 1년 이상인 자이다. 다른 사회서비스 수행인력과 마찬가지로 채용 시와 채용 후 매 1년마다 제출하는 건강진단서의 진단 항목에는 계속검사, 요검사, 혈액검사, 영상검사 등 건강검진 기본 항목과 마약류 검사가 포함되어 있어야 한다. 또한 채용 후 매년 새로 제출하는 건강진단서는 해당 회계연도 내에 판정된 것에 한정한다.

수행인력의 직무(제공하는 서비스)는 기본돌봄서비스(재가 돌봄, 가사·이동지원), 방문목욕 서비스로 나뉜다. 현재 방문목욕은 일부 시도에서 제공 중이며, 현장 방문 결과와 상관없이 본인이 희망하는 경우 서비스를 제공(서비스 제공기간 내 최대 4회) 받을 수 있도록 하고 있다. 한시적인 만큼 서비스 시작일로부터 가급적 30일 내 서비스 이용을 마치도록 하며, 지원이 종료되면 동일한 위기 상황을 사유로 다시 지원할 수는 없다(보건복지부, 2025b: 52).

나. 근무시간과 교육

1) 아이돌보미

가) 근무시간 관련 사항

아이돌보미의 근무시간(서비스 제공시간)은 월요일부터 토요일까지 1일 8시간 이내, 1주 40시간 이내 서비스를 제공하되 이용자가 신청한 서비스 일정표를 따른다. 휴게시간은 「근로기준법」에 따라 4시간에 30분, 8시간 기준 1시간을 부여한다. 주 12시간 범위 안에서 연장·휴일·야간 돌봄이 가능하다. 1주 15시간 이상 근무 시, 근로계약 전에 서비스 제공기관과 협의하여 1주 중 1일을 주휴일로 정할 수 있다. 그렇다고 주차별로 주휴일을 변경할 수는 없다²⁵⁾.

나) 교육

여성가족부의 [2025년 아이돌봄 지원사업 안내]에 따르면 보수교육은 총 16시간이며 교육비는 서비스 제공기관이 부담한다. 제공기관은 종사자 대상으로 직무교육을 반기별 1회를 기준으로 하지만, 필요하면 수시로 할 수 있다. 아이돌보미 자격 유지를 위해서는 매년 보수교육을 받아야 하는데, 다음 근로계약 체결 시점까지 보수교육을 이수해야 한다. 연속해서 3회 이상 보수교육을 받지 않을 경우 아이돌보미 자격이 정지된다. 보수교육은 총 8시간으로 공통교육(필수교육) 6차시, 선택 교육 2차시(1개)로 구성되어 있다. 공통 과정의 교육 내용은 △아동인권과 아동학대 예방교육, △아동의 안전관리 교육, △성희롱 예방 교육, △아이돌봄 지원사업 및 제도 이해, △직업윤리 및 서비스마인드 교육, △장애아동 돌봄의 이해이다(여성가족부, 2025: 202).

필수교육 내용을 바탕으로 받아야 하는 법정교육은 7가지이다. 이 중 '장애인 인식 개선 교육'은 50인 미만 사업장의 경우 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내는 등의 방법으로 교육이 가능하다. ① 아동학대 신고의무자 교육, ② 직장내 성희롱 예방교육(1인 이상), ③ 장애인인식개선교육(1인 이상), ④ 퇴직연금 교육(퇴직연금 가입사업장), ⑤ 개인정보 보호교육(개인정보 취급자 대상), ⑥ 긴급복지지원대상자 신고의무자 교육, ⑦ 장애인학대 신고의무자 교육이다.

25) <https://care.idolbom.go.kr/dolbomi/board/question?page=2>

2) 방문요양보호사

가) 근무시간 관련 사항

「장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시」 제16조(재가급여 제공시간 등)에 따르면 가정방문급여의 급여제공 시간은 '간호사(또는 치과위생사, 간호조무사)·요양보호사가 수급자의 가정에 도착했을 때부터 필요한 서비스를 제공하기 위한 준비, 서비스의 제공 및 마무리에 소요된 총시간'을 말한다. 동 고시 제17조(방문급여 제공기준)에 따라 '가사 및 일상생활 지원'은 1회 방문당 최대 90분 범위 내, '정서지원'은 1회 방문당 최대 60분 범위 내에서 제공하도록 정하고 있다. 또한 '인지활동형 방문요양급여'는 치매전문요양보호사가 수급자당 1일 1회에 한하여 1회 120분 이상 180분 이하로 제공하며, 그 중 60분은 반드시 인지자극활동을, 나머지 시간은 수급자의 잔존기능 유지·향상을 위한 일상생활 함께하기 훈련을 제공하여야 한다(보건복지부, 2025k).

[2025년 노인보건복지사업안내(II)](보건복지부, 2025e)에 제시된 '표준근로계약서-재가(단시간)'에서는 「근로기준법」에 따라 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없지만 '당사자 간의 합의'에 따라 1주 12시간을 한도로 근무시간을 연장할 수 있다고 정하고 있다.

가정방문급여 및 주·야간보호 급여비용에는 장기요양요원 등의 이동에 소요되는 '교통비'를 포함한다. 다만, 제21조의 원거리 교통비용 및 제34조의 이동서비스 비용은 별도로 산정할 수 있지만 의무 규정은 아니다.

「장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시」 제21조(원거리 교통비용)에서 ① 방문요양 및 방문간호급여의 원거리 교통비용은 제22조의 원거리 교통비용 적용대상 수급자의 실 거주지로부터 운영중인 가장 가까운 방문요양 및 방문간호 기관까지의 거리에 따라 방문당 산정한다. 다만, 수급자를 방문한 종사자가 수급자와 가족이거나 5km 미만의 거리에 거주하고 있는 경우에는 산정하지 않는다. 최단 거리로 '5km 이상 10km 미만'의 거리에는 3,400원, 최장 거리로 '35km 이상'은 13,600원으로 책정하고 있다(보건복지부, 2025k).

방문요양기관의 법적 인력 기준(「노인복지법 시행규칙」 별표9)이 시설장 1인, 사회복지사 1인(수급자 15명당), 요양보호사 15명 이상(농어촌 5명 이상)이다. [2025년 노인보건복지사업안내(II)]에 따르면 연차유급휴가는 「근로기준법」에 따라 1년간 80% 이상 출근한 경우 15일의 유급휴가를 부여하며, 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 경우 또는 1년간 80% 미만 출근한 경우 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 부여하도록 하고 있다.

나) 교육

방문요양 보호사의 보수교육은 2년마다 8시간을 이수하도록 되어 있다. 교육을 이수하면 2년 동안 1회 95,000원의 교육비를 받을 수 있다. 법정 의무교육은 △성희롱 예방 교육, △직장내 괴롭힘 예방 교육, △인권 관련 교육, △학대신고 의무자 교육, △긴급복지 신고자 의무 교육, △개인정보 관련 교육, △안전교육 분야에서 내용을 구성하면 된다.

3) 노인생활지원사

가) 근무시간 관련 사항

노인생활지원사의 근무시간은 1일 5시간(09:00~14:30, 12:30~18:00)이며 휴게시간은 30분이다. 월요일부터 금요일까지 주5일 근무하여 1주 25시간 근무가 원칙이다. 이용자의 사정 등을 감안하여 사업 수행에 차질이 없는 범위 내에서 변경될 수 있다. 「근로기준법」에 따라 불가피한 경우에 한하여 1주 12시간 한도에서 연장 및 휴일근로를 할 수 있다. 고용주(수행기관)는 노인생활지원사에게 근무 이후 대체휴무를 주거나 예산 범위 내에서 야간근무수당, 연장근로수당, 휴일근로수당을 지급해야 한다.

근무장소는 △노인맞춤돌봄서비스 이용자의 가정, △서비스 이용자의 요청 장소, △기타 “이용자”가 지정하는 장소로 정한다. 노인생활지원사는 연차유급휴가, 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 난임치료휴가, 육아휴직 등 「근로기준법」과 「남녀고용평등법」의 모성 및 일생활균형 관련 휴가를 사용할 수 있다. 정해진 연차유급휴가 이외의 결근이 발생하면 해당 급여액을 공제한다. 노인맞춤돌봄서비스(특화서비스 포함) 대상자가 사망 시 유급휴가 1일을 사용할 수 있으며, 노인맞춤돌봄서비스 대상자와 관련한 사고 등 목격으로 업무 수행이 곤란하다고 판단 되는 경우에도 유급휴가를 받을 수 있다.

사업안내에서는 ‘사회복지시설 종사자 대체인력지원 사업’에 따라 수행인력 휴가에 따른 서비스 공백을 방지하기 위해 수행인력 간 휴가일 조정, 업무대행자 지정, 자원봉사 및 사회서비스형 노인일자리 사업 활용 등의 조치를 마련하도록 하고 있다(보건복지부, 2025c: 92).

나) 교육

교육은 직무교육과 법정 의무교육으로 나뉜다. 직무교육은 노인맞춤돌봄서비스 업무수행을 위한 필수교육으로 노인생활지원사는 신규자 총 31차시, 경력자 26차시를 매년 교육받아야 한다. 2025년부터 경력자 직무교육의 경력 구분 기준(3년 기준)을 없애고 통합하여 신규자교육, 경력자교육으로 단순화하였다. 교육은 온라인 교육으로 진행되며 기본교육 20차시(1차시

약 30분)와 심화교육(신규자 11차시, 경력자 6차시)으로 나뉘며 중앙노인돌봄지원기관(독거 노인종합지원센터)에서 교육을 제공한다. 교육 내용은 역량강화교육(수행인력의 역량강화를 위하여 유관기관 연계 및 전문가 섭외 등을 통한 교육)과 심리지원교육(수행인력의 위기상황 및 피해에 대한 트라우마 경감, 소진 예방 등 심리·정서 지지를 위한 교육)을 내용으로 한다. (보건복지부, 2025c: 102). 법정 의무교육으로 개인정보보호 교육, 직장 내 성희롱 예방교육, 노인학대예방교육에 더하여 2025년부터 산업안전보건교육이 추가되었다.

4) 장애인활동지원사

가) 근무시간 관련 사항

장애인활동지원사는 이용자의 장애 정도나 일상생활 수행 여부에 따라 휴게시간을 사용하기 어려운 상황에 마주하는 경우가 적지 않다. 이로 인해 산모·신생아 건강관리사나 4시간 이상 아이돌보미와 마찬가지로 오래도록 장애인활동지원사의 무보상 노동, 휴게시간 없는 노동 등이 문제로 지적되어 왔다.

근로시간은 활동지원인력이 지원기관 장의 지휘·감독 아래 근로를 제공하여 근로 개시부터 종료시간 중 휴게시간을 제외한 실제 근로시간이다. 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없으며 당사자 간 합의로 1주 12시간 한도 내에서 근로시간 외 연장 근로를 할 수 있다.

돌봄노동자의 이동에 소요되는 시간은 급여 제공시간에 포함되지 않으며, 서비스 이용자가 교통비를 결제할 경우 부정수급으로 간주된다. 원거리 교통비는 활동지원기관이 해당 기초지자체에 ‘원거리 교통비 신청서’를 제출하고, 시군구가 전자바우처시스템에 원거리 교통비 대상 수급자를 등록해야 한다. 교통비는 활동지원기관을 통해 사후 일괄 지급된다.

휴게시간은 활동지원인력이 근로시간 중 활동지원기관의 장의 지휘·감독 및 근로의무에서 완전히 벗어날 수 있는 시간으로 근로시간에 포함되지 않는다. 휴게시간은 근로시간 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상을 연속적으로 부여하는 것을 원칙으로 하나, 업무 특성 등을 고려하여 분할해서 부여하는 것도 가능하다. 취업규칙 상 식사시간과 휴게시간에 대한 별도 설치 규정이 없을 경우, 휴게시간을 식사시간으로 사용할 수 있다.

[2025년 장애인활동지원 사업안내]의 ‘장애인활동지원사 휴게시간 사용 세부지침’에 따르면, “장애인활동지원 서비스를 제공하는 활동지원사는 「근로기준법」상 근로자이므로 근로기준법상 휴게 규정이 당연 적용”된다고 명확하게 표현하고 있다. 그렇지만 실제로는 업무 특성상 장애인활동지원사의 휴식권과 이용자의 돌봄 보호가 완전히 분리되기 어려운 상황이 다반사이다. 이에 △업무 대체자가 대체하는 시간, △ 휴게시간을 분할하여 부여하는 방법, △활동

지원사가 상황에 맞게 휴게시간을 자유롭게 조정·분할 사용하도록 인정하는 방법 등이 권고되고 있다(보건복지부, 2025f: 147).

서비스 이용자가 고위험 중증장애인(최중증 수급자로 인공호흡기 착용, 와상 등으로 돌봄 공백 시 사망사고 위험이 높은 장애인)인 경우에는 휴게시간 대체근로를 지원하도록 하고 있다. 가족에 의한 활동지원 방식이거나 대체근로 활동지원사 임금을 지원하는 대체지원금 지급 방식이다. 대체근로 지원 기준은 일일 3시간 내에서 1회당 1시간 한도로 인정하되, 대체지원금은 1개월 당 최대 72만원까지만 지급한다(보건복지부, 2025f: 180).

장애인활동지원사의 휴가 규정은 「근로기준법」에 따라 공휴일(대체공휴일 포함)을 유급으로 처리하며, 연장·야간·휴일 근로에 일을 하면 가산수당을 지급받는다. 연차유급휴가를 부여해야 하며 미사용 휴가의 경우 수당으로 보상해야 한다. 하지만 사용자가 사용촉진 조치를 취했다면 미사용 휴가일에 대해 수당으로 보상할 의무가 없다. 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 경우 「근로기준법」에 따라 공휴일 유급 인정과 연차유급휴가를 적용하지 않아도 된다.

나) 교육

사용자가 법정 의무교육과 보수교육을 실시할 경우 교육시간은 근로시간에 해당한다.

보수교육으로 활동지원기관은 활동지원사 역량 강화와 급여 질 향상을 위해 매년 주기적으로 소속 활동지원사를 교육해야 한다. 내용에 따라 △장애 유형 및 정도에 따른 활동지원급여 제공방법, △제공기준 및 절차의 이해, △응급처치요령, △부정수급 예방을 위한 청렴교육 등은 연 2회 이상이 의무 사항이며, 장애인 인권 및 장애인·활동지원사 재난대응 교육은 연 1회 이상이다. 그외 활동지원 서비스에 필요한 추가 보수교육을 기관이 실시할 수 있다.

법정 의무교육에는 △장애인학대 및 장애인 대상 성범죄 예방 및 신고의무 교육, △성희롱 예방 교육, △안전보건 교육, △장애인 인식개선 교육, △개인정보 보호 교육, △긴급복지 신고의무자 교육 7가지이다.

5) 발달장애인 수행인력

가) 근무시간 관련 사항

[2025년 발달장애인 활동서비스 사업안내]에 따르면, 주간활동 제공기관은 법령에서 정하는 시설기준을 갖추고 지정을 받아야 하며, 전담 관리인력(1인 이상) 및 주간활동 제공인력(1인 이상, 이용자 1개 그룹 당 1인)은 상근해야 한다. 전담관리인력과 주간활동 제공인력은 상호 겸직을 할 수 없으며, '매일 소정의 근무시간 중 상시적으로 해당 직무에 종사'해야 한다.

다만 10인 이하의 농어촌 제공기관에 한하여 겸직이 가능하다.

주간활동 제공인력이 연차, 휴가 등으로 부재한 경우 대체인력을 공백없이 배치해야 하는데, 대체인력으로는 기관 내부 직원(주간활동 인력 자격 기준에 준하는), 다른 주간활동 제공인력, 시설장 등을 투입할 수 있다. 다른 바우처사업과 마찬가지로 종사자의 인사관리 정보, 입퇴사관리 정보 등을 전자바우처시스템에 등록하고 관리해야 한다.

서비스 제공기관은 「근로기준법」상 근로조건 등 근로자 보호 관련 법령(「근로기준법」, 「근로자퇴직급여보장법」, 「기간제 및 단시간 근로자보호 등에 관한 법률」, 「국민연금법」, 「국민건강보험법」, 「고용보험법」, 「산업재해보상보험법」)을 준수해야 한다.

방과후 활동 지원 인력의 근무조건은 주간보호 활동지원 인력과 동일하다. 전담관리인력 및 제공인력은 상근해야 하며 상호 겸직이 불가(20인 이하 소규모 제공기관, 농어촌 제공기관은 겸직 가능)하다. 제공기관은 제공인력과 근로계약을 체결해야 하며, 매월 고정적인 급여를 지급해야 한다. 만약 주간활동서비스를 동시에 운영할 경우 사업별로 근로계약을 체결해야 한다(보건복지부 2025f: 262). ‘근무시간’은 월-토요일(09시~21시) 중 서비스 제공시간과 서비스 전·후 프로그램 준비 및 이용자 관리 등에 필요한 시간을 말한다(보건복지부 2025f: 248-249). 방과후 활동 근무자가 병가·휴가 등으로 부재할 시 배치되는 대체인력 확보 및 활용 계획을 수립하여 제출해야 한다.

나) 교육

주간 활동 서비스 제공기관은 인권침해 예방 교육을 연 2회(상하반기 각 1회) 실시해야 한다. 그 외 종사자 역량 강화 차원에서 외부 교육을 받을 수 있으나, 교육비와 교육시간이 기관 의무 부담이 아닌 재량 규정으로 되어 있어 실효성은 기관마다 편차가 있을 수 있다.

방과후 활동 지원 인력의 종사자는 한국장애인개발원에서 발달장애인 지원 종사자 통합교육 과정이나 한국보건복지인재원의 발달장애인 활동서비스 종사자 보수 과정을 이수할 수 있다. 제공기관은 종사자의 교육이나 연수를 재량으로 유급화할 수 있다(보건복지부 2025f: 269).

6) 산모·신생아 건강관리사

가) 근무시간 관련 사항

산모·신생아 건강관리사의 근로시간(서비스 제공시간)은 1일 8시간이며, 휴게시간 1시간을 포함하여 9시간을 이용자 가정에 체류한다(09시~18시). 서비스 시간은 사전에 계약서에 반영

하되, 부득이한 사유로 계약서 반영이 어려운 경우 이용자 동의 여부 등을 확인할 수 있는 별도 증빙을 구비해야 한다(보건복지부, 2025i : 52). 초과, 야간 또는 휴일근무가 필요한 경우에는 바우처 서비스와 별도로 이용자가 가산수당 등을 포함한 추가 비용을 전액 부담하고 제공기관과 별도 계약해야 한다.

원거리 교통 지원금이 지급되는 조건은 읍·면 지역, △건강보험료 경감 고시(보건복지부장관고시)에 따른 도서·벽지지역, △원활한 서비스 제공이 매우 어렵다고 시·도지사가 인정한 지역으로 정해져 있다. 다만 제공인력의 주민등록상 주소지와 이용자가 서비스를 제공받는 장소(자택, 친가, 시가 등)의 거리가 3km 미만인 경우는 지원되지 않는다. 편도 3km 이상 ~ 10km 미만은 6,000원, 편도 10km 이상은 9,000원이 지급된다(보건복지부, 2025i: 106).

산모·신생아 건강관리사의 휴가에 대한 별도의 규정이 없는데, 업무 수행 중인 건강관리사가 「근로기준법」 적용 대상일 경우 해당 법규를 준수해야 한다.

나) 교육

보수교육은 사업연도 기준으로 1년 8시간 이상(아동학대 예방교육은 1시간 이상 필수 이수) 이수해야 한다. 신규 채용된 시점을 기준으로 해당 월 15일 이내면 그달을 포함하여 12개월 중 월할 계산하여 보수교육 시간을 인정받을 수 있다.

7) 가사간병 방문지원 서비스

가) 근무시간 관련 사항

서비스 제공시간으로 짐작해 보면, 서비스이용자의 조건과 선택에 따라 월 24시간 ~ 최대 월 40시간이다. 다른 가구방문 돌봄서비스처럼 이동시간이 인정되지 않는다.

휴가에 대한 규정은 별도로 없다. 다만 이용자가 돌봄노동자에게 폭력적 언행을 하는 경우 당사자가 요청하면 배치 전환, 유급 휴가 등을 제공한다.

나) 교육

교육시간은 당해연도 기준 8시간(공통교육 4시간, 직무교육 4시간)을 이수하여야 한다. 신규 제공인력은 최초로 서비스를 제공한 날의 당해연도 내 공통교육 4시간을 포함하여 총 12시간을 이수해야 한다²⁶⁾.

26) 최초로 서비스를 제공한 날이 하반기(7월~12월)인 입사자는 당해연도 내 공통교육 4시간을 포함하여 총 8시간을 필수 이수.

직무와 직접 연관성이 없는 사업장 법정교육 시간(직장 내 성희롱 예방교육, 보건·안전교육 등)은 보수교육 이수 시간에 포함할 수 없으나, ‘직무 맞춤형’으로 재설계한 과정(이용자 또는 이용자 가족의 성희롱에 대한 대처, 이용자 안전사고 유형 및 응급 대응법 등)은 교육시간으로 인정받을 수 있다.

다른 가정방문 돌봄서비스와 마찬가지로 교육 방법은 대면·집합교육 또는 온라인 교육이 가능하며, 제공기관 자체교육 또는 전문기관 위탁교육으로 실시할 수 있다. 교육이수 의무시간의 1/2 이상은 외부 전문가 초빙 또는 전문기관 위탁 방식으로 해야 한다. 노인 돌봄, 장애 인활동지원, 아이 돌봄 등 유사 돌봄 분야 정부 사업의 직무분야 교육 및 요양보호사 보수교육 이수 시 직무교육 4시간을 이수한 것으로 인정한다.

교육내용은 공통교육과 직무교육으로 나누며 공통교육은 사회서비스를 이해하고 바우처 사업에 대한 기본 소양을 기르기 위한 교육내용이 포함되어야 하고, 직무교육에는 제공하는 대상과 분야별 기본 및 전문지식을 습득하기 위한 내용이 포함되어야 한다. 성희롱, 성폭력 예방, 인권 침해 예방, 안전 사고 예방 및 대응 등 안전교육도 필수적으로 제공해야 한다.

8) 일상돌봄서비스

가) 근무시간 관련 사항

일상돌봄서비스에 참여하는 돌봄인력은 기본서비스와 특화서비스에 따라 매우 다양한 근무시간이 발생하므로 사업지침에서 근무시간, 휴게시간을 별도로 정하는 기준이 없다. 다만 서비스 제공시간으로 짐작할 수 있는 근로시간은 기본서비스에 한하여 가능하다. ‘돌봄가사서비스’는 월 36시간(A형, 기본돌봄형), 월 72시간(C형, 추가돌봄형)이며, 가사만 이용할 경우 월 24시간(B형, 가사형)이다. 원거리 교통지원금은 산모·신생아 서비스와 동일한 기준으로 적용된다(보건복지부, 2025j)

나) 교육

교육은 연 8시간(공통 4시간+직무 4시간)을 이수해야 한다. 상반기에 서비스 제공을 시작한 신규 인력의 경우 공통교육 4시간을 포함하여 12시간 교육을 이수해야 한다. 지역자율형 사회서비스 내역사업(지역사회서비스 투자사업, 가사간병 방문지원사업, 긴급돌봄서비스 사업)의 공통 과정을 이수한 제공자는 일상돌봄서비스의 공통교육을 수료한 것으로 인정하며, 직무교육은 요양보호사가 보수교육을 수료한 해에 제공자 직무교육(4시간)을 수료한 것으로 인정한다. 이 외에 연 2회 이상(상·하반기 각 1회) 제공인력에게 보건·안전교육을 실시해야

한다(보건복지부, 2025j).

9) 긴급돌봄서비스

가) 근무시간 관련 사항

[2025년 긴급돌봄 지원사업 안내]에 따르면 긴급돌봄서비스 수행 인력의 근로시간에 대한 별도의 규정이 없다. 서비스 제공시간을 기준으로 보면 최대 '72시간'으로 한정된다. 원거리 교통지원금이 지원되는데, 서비스 제공 건수에 따라 제공인력별 1일 1회에 한정한다. 교통지원금은 제공인력 교통비 보조를 위한 것으로 제공인력에 전액 지급해야 한다. ① 편도 3km 이상~10km 미만은 6,000원, ② 편도 10km 이상은 9,000원이다(보건복지부, 2025b).

나) 교육

필수 교육훈련 시간은 연 8시간이며, 사이버 교육시간은 2025년에 한하여 최대 4시간 인정된다. 긴급돌봄 지원사업 및 사업지침교육은 필수 과목이다. 요양보호사 보수교육을 수료한 제공자는 직무교육(4시간)을 수료한 것으로 인정한다(보건복지부, 2025b).

다. 임금 등 보상

1) 아이돌보미

[2025년 아이돌봄 지원사업 안내]는 돌보미의 임금을 '활동수당'으로 표기하고 있어 임금 노동자로서의 지위를 희석시키는 경향이 있다.

임금은 '기본시급×돌봄유형별 가산급×서비스 제공시간'으로 계산된다. 기본시급에 해당하는 '돌봄수당'은 10,590원이며, 기본시급은 주휴일, 야간·휴일·연장 근로, 연차유급휴가 수당 산정의 기준이 된다. 2025년부터 영아(36개월 이하) 돌봄수당(돌봄아동 1인당 1시간 1,500원)이 신설되었다.

아이돌보미 처우개선비로 '명절상여금'을 연 20만원(1회 10만원) 지급한다. 명절상여금 지급 기준은 명절일로부터 7일전(서비스 제공기관 업무일 기준)까지 근로계약을 유지하고 있고 1회 이상 돌봄서비스를 제공해야 한다. 다만 명절일 현재 퇴직자, 휴직자, 자격정지·활동정지·정직처분자, 명절일 전월 기준 6개월간 서비스 제공 내역이 없는 자는 제외된다.

'경력가산금'은 명절일 전월 기준으로 과거 돌봄서비스 제공으로 수당을 받았던 달의 개월 수에 따라 '60개월 이상'은 연 60만원(1회 30만원), '36개월 이상 60개월 미만'은 연 40만원

(1회 20만원), '36개월 미만'은 연 20만원(1회 10만원)을 기본상여금에 가산하여 지급한다.

원거리 교통비로 섬·벽지나 인구감소 지역, 읍면 지역에 서비스를 제공할 경우, 아이돌보미 가정에서 이용자 가정까지 편도 이동 거리에 따라 4천원~1만원을 지급한다. 보건복지부가 산정하는 원거리 교통비보다 1만원 많은 수준이다. 또한 매년 교통 여건을 고려하여 '교통비 특례지역'을 지정하고 아이돌보미 1인당 1일 1회에 한해 별도로 지원할 수 있도록 했는데, 교통비 지급 여부를 판단하는 거리 기준은 서비스 제공기관에서 정하는 것을 원칙으로 한다(여성가족부, 2025j: 104-105).

4대 보험은 해당 보험 가입 기준에 부합하면 가입하도록 하며, 가입을 희망하는 돌보미에게는 서비스 제공시간을 보장하도록 권고하고 있다. 아동에 대한 배상보험은 기관에서 의무적으로 가입하며, 상해보험은 4대 보험으로 갈음하되 4대 보험 미대상자에게는 기관이 별도의 상해보험이나 보상 대책을 마련해야 한다.

서비스제공기관 인력 인건비 기준표(안)에 따르면 아이돌보미를 제외한 제공기관 인력은 직급별(팀장, 전담인력, 행정지원인력) 호봉제(30호봉)를 적용하도록 권고되고 있으며 2025년부터 유사근무경력 인정범위를 확대하였다.

2) 방문요양보호사

[장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시] 제11조(종사자 처우개선 등)에 따라 ① 장기요양기관은 요양보호사 등 장기요양요원이 수급자 보호 및 업무능력 향상 등을 위한 교육을 받을 수 있도록 하고, 종사자의 근로환경이 개선될 수 있도록 노력하여야 하며, 급여비용에 포함되어 있는 최저임금과 요양보호사의 처우개선을 고려한 인상분을 지급하여야 한다고 정하고 있다. 이에 따라 방문요양 장기요양요원 인건비 지출비용은 '방문요양'의 경우 장기요양급여비용(공단부담금 + 본인부담금) 중 총 86.6%를 요양보호사와 사회복지사의 인건비로 지출하도록 규정하고 있다. 인건비에는 장기요양요원 일체의 임금(기본급여, 수당, 4대보험 본인부담금), 장기근속장려금, 보수교육 비용, 선임요양보호사 수당²⁷⁾, 사회보험 기관부담금, 퇴직적립금이 포함된다(보건복지부, 2025k).

'장기근속장려금'은 일정기간 동안 기관 기호가 동일한 장기요양기관에서 하나의 직종으로 계속 근무하고 있는 직종의 종사자에 대하여 산정할 수 있다. 가정방문급여 장기요양요원인

27) 선임요양보호사 수당은 ①선임 요양보호사가 입소자 50인 이상인 시설급여기관에서 근무한 기간이 60개월(월 120시간 이상) 이상이고, 공단 주관의 승급교육을 이수한 자, ②선임 요양보호사가 요양보호사 등에게 장기요양급여 제공기술 지도, 장기요양급여 제공기록지 등 각종 기록의 확인 및 점검, 종사자 간 갈등 중재 및 고충 상담을 수행하고 그 내용을 업무수행일지에 작성·보관한 경우를 모두 충족할 때 선임 요양보호사 1명당 월 150,000원을 산정한다.

요양보호사, 간호(조무)사, 치과위생사의 경우, 월 60시간 이상 계속하여 근무한 기간이 36개월 이상이 되면 자격이 인정된다. 계속근무기간이 36개월 이상 60개월 미만은 6만원, 60개월 이상 84개월 미만은 8만원, 84개월 이상은 10만원이 책정되어 있다(보건복지부, 2025k). 한편, 2025년 11월 6차 장기요양위원회(11. 4)에서 2026년부터는 장려금을 6/8/10만원 기준을 최대 18만원까지, 방문요양과 시설요양 간의 차이를 두어 지급하는 것으로 결정하였다.

[표 3-7] 근속기간에 따른 장기근속 장려금 지급액

근속기간	0년	1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년	8년	9년	10년	11년	12+
기존	-	-		6만원		8만원					10만원		
개선	-	5만원		방문11만원 입소14만원		방문13만원 입소16만원					방문15만원 입소18만원		

자료: 보건복지부 보도자료, (2025.11.4.), 2026년도 장기요양보험료율 0.9448%, p.4.

[표 3-8] 장기근속 장려금 기준

[장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시] 제11조의4(장기근속 장려금)

- ③ 제1항의 ‘기관기호가 동일한 장기요양기관에서 계속 근무한다’ 함은 퇴사, 휴직 등 없이 하나의 기관(기관기호가 동일한 장기요양기관)에서 장기근속 장려금 산정 시점까지 계속 근무하는 것을 말하며, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 기관기호가 동일한 장기요양기관에서 계속 근무한 것으로 본다.
1. 종사자가 휴직 및 퇴사 후 3개월 이내 해당기관으로 복직 또는 재취업하는 경우. 다만 이 경우 휴직 및 퇴사 기간은 근무기간에 산입하지 아니함
 2. 종사자가 직종의 변경없이 월 120시간 미만(제1항제2호에 해당하는 종사자는 월 60시간 미만) 근무한 달이 3개월 이내인 경우. 다만 이 경우에는 근무기간에 산입하지 아니함
 3. 제1호 및 제2호에도 불구하고 제1항제2호에 해당하는 종사자의 근속기간을 산정할 때에는 최초 장기근속 장려금 산정 시점으로부터 최근 48개월의 기간 중에는 제1호 및 제2호의 3개월 이내를 12개월 이내로 적용한다.
 4. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조제1항의 육아휴직 후 해당 장기요양기관으로 복직하는 경우 3년의 범위 내에서 해당 기관에서 근무한 것으로 보며, 1년의 범위 내에서 계속근무기간에 산입한다. 다만, 육아휴직 기간 동안에는 장기근속장려금을 지급하지 아니한다.
 5. 대표자가 동일한 장기요양기관으로 기관기호 또는 급여유형이 다른 기관에서 근무한 경우(이 경우 한 개의 장기요양기관에 대해서만 장기근속장려금을 산정함)
 6. 근무하고 있는 장기요양기관이 급여유형이 변경되어 장기요양기관기호가 변경된 경우
 7. 근무하고 있는 장기요양기관이 중간에 합병 또는 포괄적 양수·양도 등으로 인해 장기요양기관기호가 변경되었다고 하더라도 직원에 대한 포괄적 고용승계가 이루어진 경우
 8. 그 밖의 공단 이사장이 정하는 경우

자료: 보건복지부, (2025k). 장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시.

주: 보건복지부 보도자료, (2025.11.4.). 4항 장기근속장려금 지급과 관련하여, 2025년 11월 6차 장기요양위원회(11.4)는 2026년부터 동일 기관 근속 3년의 범위를 동일 기관 1년 이상 근속자로 완화하기로 하였다.

3) 노인생활지원사

노인생활지원사는 임금체계라 할 만한 것이 없다. 급여 수준은 △기본급 1,308,000원 (2025년 기준)에 △퇴직금, △4대보험 본인 부담금이 전부이다. 퇴직금은 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 1년 이상 근무한 근로자에게 지급한다. △수당의 경우 추가 근로시간 발생에 따른 보상 외에 의무적으로 지급하는 것은 없으며, 시·도 및 시·군·구가 지방비로 지원할 수 있다.

노인생활지원사 중 3년 이상 경력자를 ‘선임생활지원사’로 지정할 수 있다. 노인생활지원사 9~10인당 1인으로 하며, 순번제로도 할 수 있다(최소 6개월~1년 단위). 선임생활지원사는 팀 내 상황관리 책임, 대상자 선정조사 및 서비스 상담 업무 등을 추가로 수행하며 7만원의 수당이 지급될 수 있다(보건복지부, 2025c: 83).

한편, 앞서 살펴본 직무교육 이외의 교육은 수행기관이 적극 지원하도록 권고되고 있다. 교육비(전담사회복지사 연 15만원, 노인생활지원사 연 10만원)는 사업비 항목으로 배치된다.

여비는 노인맞춤돌봄서비스 관련 출장이나, 직접 관련된 회의, 교육, 워크숍 및 세미나 참석 시 종사자의 출장여비로 집행할 수 있다.

임금 및 근로시간 추가와 관련된 보상 외에는 수행기관의 취업규칙에 따라 제공될 수 있다.

4) 장애인활동지원사

장애인활동지원기관은 지급된 급여비용 중 75% 이상을 활동지원인력 임금(4대 보험 본인 부담분 포함)으로 사용해야 한다. 또한 기관이 수입금 여건에 따라 자체적으로 장기근속수당이나 중증장애인 이용자 추가수당 등을 신설하여 지급할 수 있다.

[2025년 장애인활동지원 사업안내](보건복지부, 2025l)에 따르면, 활동지원기관 종사자에 대한 인건비 산정기준은 보건복지부 ‘사회복지시설 종사자인건비가이드라인’을 준용하도록 하고 있지만 임금 항목 구성에 대한 별도의 지침은 제공하지 않고 있으며, 활동지원기관이 가이드라인의 최소 기준을 맞추고 자체적으로 정하도록 하고 있다. 경력 인정과 관련하여 장애인활동지원사가 「장애인활동법」 제20조에 따른 활동지원기관에서 근무한 경력은 유사경력으로 인정받을 수 있다(보건복지부, 2025l).

5) 발달장애지원 수행인력

발달장애인 활동지원 서비스 수행인력의 경우 장애인활동지원사처럼 서비스 수가의 일정 비율을 임금으로 지급하라는 규정이 없다. 관리운영비 세목으로 ‘종사자 지원비’가 있어서, 기

관장이 제공인력 교육·연수비, 제공인력 치료비 등, 기타 제공인력 지원 비용으로 지출할 수 있으나 강제 규정은 아니다. 주간활동 서비스 제공인력과 방과후활동 서비스 제공인력은 [사회복지시설 관리안내]의 유사경력 대상자에 해당하며 경력환산을 80%를 인정받을 수 있다.

서비스 제공기관은 발달장애인 활동인력에 대해 「근로기준법」상 근로조건 등 근로자 보호 관련 법령상 내용을 준수하도록 하고 있으며, 매월 고정 급여를 지급하도록 안내하고 있다.

6) 산모·신생아 건강관리사

건강관리사 임금은 “일반(표준) 가격”의 75% 이상 지급을 원칙으로 한다. 제공인력을 2명 투입하는 경우 1명 임금은 ‘표준가격의 75% 이상 ÷ 2’를 적용한다. 여기에는 퇴직금과 사회보험 본인부담금을 포함한다.

7) 가사간병 방문지원 서비스

제공기관은 서비스 가격의 75% 이상을 제공인력 임금으로 지급(4대보험 본인부담금 포함)해야 한다. 4대보험료 고용주 부담분, 퇴직충당금은 기관 관리운영비에서 처리(서비스 가격의 25% 범위 내에서 자율적으로 기관 관리운영비 사용)한다. 1월 소정근로시간이 60시간 이상인 제공인력은 4대보험에 가입해야 한다.

원거리 교통비²⁸⁾는 시·군·구가 신청하고 시·도 승인을 받아 제공인력별로 1일, 1회에 한해 지원하며, 일일 이동거리가 서로 다른 경우는 먼 거리 이용자와의 거리를 기준으로 지급한다. 편도 3km 이상~10km 미만은 6,000원, 편도 10km 이상은 9,000원으로 책정되어 있다.

8) 일상돌봄서비스

‘기본서비스’ 제공기관은 서비스 가격의 75% 이상을 제공인력 임금으로 지급하도록 권고하고 있다. 특화서비스는 해당되지 않고, 가사서비스만 제공할 경우 수가 기준을 다르게 적용한다. 돌봄·가사를 함께 제공하는 경우 시간당 25,000원인데, 가사서비스만 제공하면 시간당 1만 8천원으로 책정되어 있다. 1일 최대 3시간까지 수가로 지급된다(보건복지부, 2025j: 63).

28) ①읍·면 지역, ②건강보험료 경감 고시(보건복지부장관 고시)에 따른 도서·벽지지역, ③도(道), 제주특별자치도, 세종특별자치시 권역 내 동(洞) 지역으로 이용가능한 제공기관이 상당히 멀리 위치해 있고, 이동교통편(대중교통 운행횟수, 배차간격, 대기시간, 환승조건, 요금 등을 종합 고려) 또한 매우 취약하여 원활한 서비스 제공이 매우 어렵다고 시·도지사가 인정한 지역 ③항 대상지역은 시·도별로 엄격한 기준을 적용하여 매년 12월 말까지 선정(보건복지부, 2025a: 110-111).

9) 긴급돌봄서비스

긴급돌봄의 시간당 단가는 '25년 장기요양보험 수가(방문요양, 방문목욕)를 준용한다. 제공기관은 기본돌봄서비스의 경우 서비스 가격의 75% 이상을 제공인력 임금으로 지급한다. 25% 범위 내에서 자율적으로 기관 관리·운영비를 사용하며 제공인력의 4대 사회보험 기관부담금, 퇴직충당금 등은 임금 외의 운영비(25%)에 포함시켜야 한다. 방문목욕 서비스의 경우 서비스 가격의 45% 이상을 제공인력 임금으로 지급하도록 하고 있다.

교육수당과 관련하여 긴급돌봄서비스 직무교육 수료자는 연 1회 최대 51,000원(4시간 단가×75%)의 교육비 수당을 직접 지급받을 수 있다.

라. 산업안전 규제

1) 아이돌보미

아동에 대한 배상보험은 소속 아이돌보미마다 의무적으로 가입해야 한다. 아이돌보미는 산모·신생아건강관리사처럼 이용자가 '아동'이므로 질병이나 전염성 감염병에 노출되지 않도록 자신의 건강관리에 매우 주의를 기울여야 한다. 감염되었을 경우 제공기관과 이용자 가정에 즉시 알리고 활동을 중지해야 하는 책무가 있다.

서비스 제공기관은 안전사고 관리를 위해 '비상연락체계'와 '사고보고체계'를 구축해야 한다. 비상연락체계는 전담인력-부모(보호자)-아이돌보미 간 비상연락망을 통해 사고 발생 시 대응토록 하기 위한 것이며, 사고보고체계는 서비스 제공기관장-시군구 및 광역지원센터-시도 및 중앙지원센터, 여성가족부로 사고의 중대성과 긴급성에 따라 보고 수위를 달리하도록 정하고 있다. 만약 안전사고 발생에 아이돌보미와 이용자 간 다툼이 법적 분쟁으로 확대될 때, 서비스 제공기관은 양쪽이 대한법률구조공단의 무료 법률상담(132)을 받을 수 있도록 안내해야 한다(여성가족부, 2025: 125).

또한 광역지원기관은 현장대응단을 구성하여 서비스 제공기관의 민원 발생 시 적극 대처하고 총괄 진행해야 한다. 특히 아이돌봄 노무 관련 민원에 대해 현장 방문과 조사, 제공기관 종사자를 대상으로 연 2회 노무 관련 설명회(교육과 병행 가능)를 가져야 한다(여성가족부, 2025: 152).

2) 방문요양보호사

가정방문급여를 제공하는 장기요양기관은 급여를 제공하는 종사자를 기준으로 급여 제공 시 발생할 수 있는 수급자의 상해 등에 대비하여 ‘전문인 배상책임보험’에 가입해야 한다.

방문요양 제공기관은 종사자수가 15명(농어촌 5명 이상)이 넘어야 하는 인력 기준으로 인해 산재보험에도 의무 가입해야 한다. 참고로 방문목욕(3명 이상 : 시설장 1명, 요양보호사 2명)과 방문간호(2명 이상 : 간호(조무사)사 1명 이상, 치과위생사 1명 이상)는 산재보험 의무 가입 사업장이 아닌 기관이 많을 것이다.

뿐만 아니라 직원 건강진단으로 결핵검진을 포함하여 연 1회 이상 해야 하며, 급식 위생도 관리하여 영양사가 작성한 식단에 따라 급식을 해야 한다.

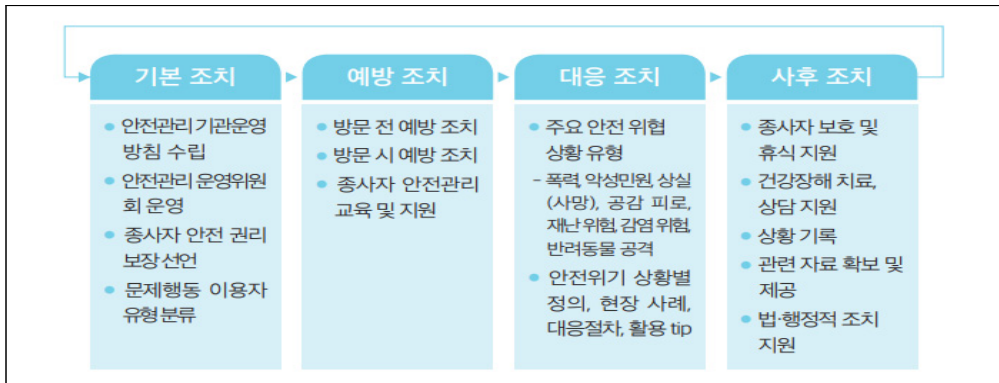
3) 노인생활지원사

[2025년 노인맞춤돌봄서비스 사업안내]에 따르면 광역지원기관 및 수행기관은 사업 수행 관련 사무, 인사·복무관리, 민원처리 등 사업 운영 전반에 대한 규정을 마련하고 종사자가 확인할 수 있도록 공지 및 사무실에 비치하도록 규정하고 있다. 또한 「산업안전보건법²⁹⁾」, 「중대재해처벌 등에 관한 법률」을 준수해야 하며, 서비스 제공 과정에서 발생할 수 있는 위험을 예방하고, 신속히 대처하여 수행인력의 안전한 근무환경 조성을 위한 안전대책을 마련하도록 하고 있다(보건복지부, 2025c: 113). 이와 관련하여 안전대책 전반에 대한 지침서로 고용노동부·안전보건공단(2019), 안전보건공단 산업안전보건연구원(2020) 등 여러 자료를 바탕으로 「노인맞춤돌봄서비스 안전관리 실무매뉴얼(독거노인종합지원센터(중앙노인돌봄지원기관))」이 2022년에 제작되었다. 그만큼 종사자의 안전과 인권 보장을 위한 체계화된 가이드라인이 부재했었는데 노인맞춤돌봄서비스 제공 현장에 적용할 수 있는 표준 대책안이 제공된 셈이다.

이에 따르면 종사자 안전관리체계는 기본조치-예방조치-대응조치-사후조치 내용으로 구성되어 있다. 수행기관은 이 내용을 현장 상황에 맞춰 사용하도록 권고되고 있다. 기관 운영방침에 종사자의 안전보호에 대한 사항을 명시하고, 기관 운영방침을 전 종사자에게 공지해야 한다(독거노인종합지원센터, 2022: 22).

29) 「산업안전보건법」 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등), 제175조(과태료), 동법 시행령 제41조(제3자의 폭언 등으로 인한 건강장해 발생 등에 대한 조치), 동법 시행규칙 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치).

[그림 3-3] 안전관리체계 구축 흐름도



자료: 독거노인종합지원센터. (2022). 노인맞춤돌봄서비스 안전관리 실무매뉴얼. p.18.

이때 ‘종사자 안전관리 운영위원회’는 최고관리자(기관장), 중간관리자, 노인맞춤돌봄서비스 전담사회복지사 1인, 노인생활지원사 대표 1인을 포함하여 종사자의 의견이 반영될 수 있도록 하며, 최소 반기별 1회 이상 운영할 것을 제안하고 있다. 위원회의 주요 업무는 △종사자 안전관리를 위한 예산편성 및 지원, △종사자 안전관리 매뉴얼 수립 및 대응체계 마련에 관한 사항, △종사자 안전관리를 위한 다양한 교육, 예방프로그램에 관한 사항, △종사자의 고충 지원에 관한 사항, △기타 종사자의 건강에 관한 사항 등을 심의, 의결한다. 또한 다양한 안전관리 소통 채널이 활성화 되도록 해야 한다(독거노인종합지원센터, 2022: 23-24).

[2025년 노인맞춤돌봄서비스 사업안내]에 따르면, 종사자의 안전 확보를 위해 서비스 이용이 제한될 수 있다. 서비스 이용자가 서비스 제공계획 범위를 초과한 과도한 서비스를 연간 3회 이상 요구하거나, 수행기관 종사자에게 지속적인 폭언, 인격모독, 억지 등 모멸감을 주는 표현을 3회 이상 한 경우, 수행기관은 종사자 보호를 위해 서비스 이용을 제한할 수 있다. 서비스 제한 기간은 3개월 이내로 설정할 수 있다. 성희롱, 폭언(행) 등 노인생활지원사의 안전에 위협을 가하는 경우, 서비스 제공의 중지(중결)가 가능하다. 서비스 이용자의 특성이나 안전 문제 등을 고려하여 필요시 2인(사회복무요원, 지원인력 등) 동행이 허용된다. 정신건강전문요원의 동행이 필요한 경우에는 사전에 대상자의 정신건강서비스 이용에 대한 동의를 받아야 한다(보건복지부, 2025c: 113).

‘안전 관련 보상 체계’로는 산업재해보상보험 외에도, 배상책임보험, 상해보험, 민간보험 등을 통한 보상체계를 확인하고 가입할 수 있도록 권고하고 있다. 안전관리 매뉴얼에서는 안전관리가 필요한 이용자 가정에서 발생할 수 있는 위험 상황을 7가지로 정의하고 있다.

[표 3-9] 안전 위협 상황에 대한 정의

안전 위협 유형	개념 정의
폭력 상황	종사자가 돌봄서비스 수행과정에서 이용자 또는 가족 등으로부터 경험하는 신체적, 언어·정서적, 성적, 경제적 폭력 상황
악성 민원	돌봄서비스 이용자 또는 가족 등이 적법한 행정 절차 무시, 정당한 직무집행 방해, 위법 또는 부당한 요구 행위 등을 수차례 반복하는 상황
상실(사망)	종사자가 돌봄서비스 수행과정에서 서비스 이용자의 사망 또는 사망 위기를 직·간접적으로 경험하는 상황 *사망은 예측가능한 사망(질병, 노환 등)과 예측 하지 못한 사망(심장마비, 재난, 자살, 피살 등)으로 구분할 수 있음
공감피로	돌봄서비스 수행과정에서 종사자에게 나타나는 긴장 및 몰두 상태로서, 이용자의 부정적 정서가 종사자의 신체·심리적 상태에 부정적 영향을 미치는 상황
재난위험	종사자가 돌봄서비스 제공을 위해 이용자 가정을 방문하거나 이동하는 과정에서 폭염, 한파 등 자연재난, 미세먼지 등 사회재난의 위험에 놓이는 상황
감염위험	종사자가 돌봄서비스 수행과정에서 개인적·환경적 요인으로 인해 감염 위험에 놓이는 상황. 또는 서비스 이용자의 전염성 질병으로 인해 종사자의 감염 발생 우려가 있는 상황
반려동물 공격	종사자가 돌봄서비스 수행과정에서 이용자 가정 내 반려동물(개, 고양이 등)에 의해 발생 가능한 물림, 핥힘, 동물원성 감염증 질환 등 위험에 노출되는 상황

자료: 독거노인종합지원센터. (2022). 노인맞춤돌봄서비스 안전관리 실무매뉴얼. p.18-19.

[표 3-10] 노인맞춤돌봄서비스 종사자 안전 권리보장 선언문

본 노인맞춤돌봄서비스 수행기관은 종사자의 안전 권리를 적극적으로 보장하기 위하여 다음과 같이 종사자 안전 권리 보장 선언을 규정한다.

하나, 노인맞춤돌봄서비스 종사자는 부당한 내용이나 무리한 요구를 하는 이용자를 통제하거나 서비스를 중단할 수 있는 권리가 있다.

둘, 노인맞춤돌봄서비스 종사자는 이용자로부터 부당한 대우를 받는 경우 이를 신속하게 수행기관에 알려 보호받을 수 있는 권리가 있다.

셋, 노인맞춤돌봄서비스 수행기관은 종사자의 위험 상황에 대한 업무의 일시적 중단 기준이나 상황을 제시 하여 종사자가 신속하게 위험상황에서 벗어날 수 있도록 한다.

넷, 노인맞춤돌봄서비스 수행기관은 현장에서 발생하는 문제에 대응하기 위하여 종사자에게 적절한 재량권을 부여할 수 있다.

다섯, 노인맞춤돌봄서비스 수행기관은 종사자가 문제행동 이용자에 대한 조치의견을 제시한 경우 종사자의 의견을 최대한 반영하여 조치하여야 한다.

여섯, 노인맞춤돌봄서비스 수행기관은 긴급 상황에서 문제행동 이용자에 대한 종사자의 대응조치에 대해 관련 법령 등에 근거하여 가치중립적 입장을 취한다.

일곱, 노인맞춤돌봄서비스 수행기관은 문제행동 이용자에 대해 최선의 대응을 한 종사자의 개인정보를 보호 하여야 하며, 해고, 징계 등의 불이익을 주는 조치를 취하지 않는다.

자료: 독거노인종합지원센터. (2022). 노인맞춤돌봄서비스 안전관리 실무매뉴얼. p.3.

4) 장애인활동지원사

서비스 제공기관은 소속 활동지원인력에 대해 배상책임보험을 의무적으로 가입해야 한다.

보수교육 중 ‘직장 내 법정 의무교육’으로 △장애인학대 및 장애인 대상성범죄 예방 및 신고 의무 교육, △성희롱 예방 교육, △안전보건 교육(「산업안전보건법」 제29조), △장애인 인식개선 교육, △개인정보 보호 교육, △긴급복지 신고의무자 교육을 의무적으로 실시하도록 규정하고 있다(보건복지부, 2025f: 141). 또한 [2025년 장애인활동지원 사업안내]에서 법정 의무교육의 내용을 다른 돌봄서비스 지침보다 풍부하게 설명하고 있어서 현장에서 무게감을 즉각적으로 인지하고 현장에 맞는 상황으로 내용을 구성할 수 있도록 제시하고 있다.

활동지원기관은 「장애인활동법」 제22조의2(활동지원기관 운영위원회의 설치·운영)에 따라 기관 운영에 관한 사항을 심의하기 위해 운영위원회를 두어야 하는데, 여기에서 종사자 근무환경 개선, 수급자 및 활동지원인력 고충처리, 인권보호 및 권익 증진 등 전반적인 내용을 심의하므로 산업안전에 관한 내용도 다루게 된다.

5) 발달장애지원 수행인력

발달장애인 활동서비스 제공기관의 경우, 제공기관이 종사자와 이용자를 위해 배상책임보험을 의무가입하도록 규정하고 있다. 배상책임보험은 한국사회복지공제회에 ‘발달장애인지원사업 종합공제’가 있는데 여기에 의무적으로 가입해야 한다. 지침에서는 ‘원칙적으로 산업재해보상보험에 가입하되, 산업재해보상보험 가입이 안 된 경우에는 주간활동제공기관에서 상해보험이나 별도의 보상 대책을 마련하여야 한다’(보건복지부, 2025f: 63)고 안내되어 산재보험 가입이 선택 사항인 것처럼 오독할 수 있도록 하고 있다.

그런데 산재보험 미가입은 위법 사항이다. 따라서 미가입 제공기관은 기관을 지정할 때 자격 부적합으로 배제해야 한다. 만약 지정을 해야 할 불가피한 상황이 있다면, 해당 지자체에서 지정 후 일정 기간 내에 가입하도록 확약을 받도록 하고 이행 여부를 확인해야 한다. 사업안내의 ‘제공기관 선정 기준(예시)’에 따르면, ‘인력관리’ 항목의 하위 평가 내용으로 ‘서비스 제공인력 근로 조건(상근인력, 임금수준, 4대 보험 가입, 퇴직금 등)’으로 제시되어 있는데, 이는 여러 조건 중 하나로 평가할 수 있도록 부담을 완화하여 의무가입 조건을 이행하지 않고 회피할 수 있도록 여지를 줄 수 있을 뿐 아니라 법의 무게감도 반감시키고 있다.

[표 3-11] 한국사회복지공제회 발달장애인 지원사업 종합공제

구분	내용
대상	최중증발달장애인 통합돌봄, 발달장애인 긴급돌봄, 주간활동·방과후활동 제공기관 및 지역 발달장애인지원센터
내용	발달장애인서비스 종사자들이 서비스업무 중 부담하게 되는 법률상 배상책임과 종사자 본인의 상해위험, 발달장애인 상해 위험을 종합적으로 담보
문의	한국사회복지공제회(www.kwcu.or.kr)

자료: 보건복지부, (2025f), 2025년 발달장애인 활동서비스 사업안내, p.264.

6) 산모·신생아 건강관리사

제공기관은 서비스 제공인력별로 손해배상책임보험 등에 가입해야 한다. 또한 제공인력의 업무상 재해에 대비한 상해보험은 산업재해보상보험으로 대체하지만, 업무 외 재해에 대비하려면 별도의 상해보험이나 보상 대책이 필요하다(보건복지부, 2025i: 94). 월 소정근로시간이 60시간 이상인 제공 인력은 4대 보험에 가입해야 한다.

「산업안전보건법」 제138조(질병자의 근로 금지·제한), 동법 시행규칙 제220조(질병자의 근로금지)는 고용노동부령으로 정하는 질병에 걸렸을 경우 의사 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하도록 하고 있다. 회복 후 다시 근로를 시작할 경우 산업보건의 또는 건강진단을 실시한 의사 의견을 듣도록 하는 조항에 따라 서비스에 투입할 수 없는 질환(증상)을 명시하고 있다(30).

제공인력 안전교육은 8시간의 보수교육 중 공통교육 내용에 포함되어 있지만 법정 의무교육을 별도로 예시하지 않고 ‘다음 내용을 포함한 교육을 이수해야 한다’고 안내되고 있다. 공통 교육 내용은 총 13가지이다(31).

- 30) 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조에 따른 감염병이 있는 사람, 설사 등의 증세가 있는 위장관계 질환, 감기 등 호흡관계 질환, 유행성 결막염 및 각막염 등의 안과 질환, 화농성(化膿性) 질환 등 전염성이 있는 피부질환(보건복지부, 2025i: 94).
- 31) △사회서비스 정책 및 관련법률 이해, △지침변경 안내 및 기준정보 교육, △산모신생아 건강관리 지원사업 개요 및 운영 방향, △전자바우처시스템 기본 교육 및 부정결제 예방, △안전관리 예방(감염병과 안전사고 예방 및 대처 등), △아동학대 예방에 관한 사항, △개인정보보호의 이해, △사회서비스 마인드 함양 및 직업비전, △성희롱·성폭력 예방에 관한 사항, △소진예방 및 스트레스 관리, △신규 제공기관 컨설팅, △장애인 산모 인식개선, △실무서류 작성이다(보건복지부, 2025i: 128).

7) 가사간병 방문지원 서비스

[2025년 가사간병 방문지원사업 안내]에 따르면 제공인력에 대해 손해배상책임보험 등에 가입해야 하며, 다른 서비스와 마찬가지로 제공인력의 업무상 재해에 대비한 상해보험은 산업 재해보상보험으로 같음한다. 다만 고용형태에 따라 산재보험 적용 대상이 아니거나(예 : 1인 사업자 등) 업무 외 재해에 대비하고자 하는 경우에는 별도의 상해보험이나 보상 대책을 마련해야 한다.

서비스 제공 중 종사자 위험 상황 발생 시, 수행기관에서는 해당 인력의 요청이 있는 경우 배치 전환, 유급 휴가 등 조치를 취해야 한다. 또한 수행기관은 관할 지자체에 사실관계 기록지를 제출하고, 범죄 여부에 따른 일련의 법적 절차를 이행해야 한다. 후속조치로 이용자 교육 실시, 주의조치 및 종사자에게 필요한 지원 연계 등을 이행해야 한다.

8) 일상돌봄서비스

[2025년 일상돌봄서비스 사업안내]에 따르면, 다양한 서비스를 여러 서비스 이용자에게 여러 기관과 여러 분야의 돌봄노동자들이 제공하기 때문에 제공기관은 이용자에게 서비스 제공 시 안전을 위하여 이용자를 보호·감독해야 하며 다양한 외부 위험으로부터 이용자 안전 확보를 위해 시설관리 및 환경을 조성하도록 하고 있다. 제공기관은 서비스 제공 시 모든 안전 상태를 점검하고 안전 관련 기관 및 이용자 보호자와 비상연락체계를 구축하고 안전교육을 실시할 의무가 있다. 비상연락체계 구축은 ‘기관방문형’ 서비스 제공 시 시설 내에서 일어날 수 있는 안전사고에 대응하기 위하여 소방서, 경찰서 및 가스, 유류 등의 안전상태를 점검하는 유관기관 등과 비상연락체계를 구축해야 하며, ‘혼합형-시설이용’ 서비스 제공을 위한 시설(체육관 등) 이용 시 해당 시설에서 일어날 수 있는 안전사고에 대응하기 위한 비상연락체계를 구축해야 한다(보건복지부, 2025j).

동 사업안내에 따르면, 제공인력 안전 면에서 제공기관의 장은 연 2회 이상(상·하반기 각 1회) 제공인력에게 보건·안전교육을 실시하여 이용자 및 제공인력의 안전관리를 해야 한다.

특히 분야별 안전 면에서는 서비스 제공을 위하여 사용되는 시설물에 대한 안전점검 여부를 반드시 확인하고, 이용자 안전 등에 위해요소가 있을 시 시설관리 주체에게 즉각 보완 또는 개·보수를 요구해야 한다. 이용자 안전 면에서 이용자가 스스로 자신의 안전을 보호할 수 있는 능력과 기술을 가질 수 있도록 교육을 실시해야 하며, 서비스 이용시 일어날 수 있는 각종 안전사고에 대비한 안전교육도 해야 한다. 가정방문 서비스일 경우 서비스 제공 시 이용자 안전을 위해 제공인력 교육도 해야 한다(보건복지부, 2025j).

9) 긴급돌봄서비스

[2025년 긴급돌봄 지원사업 안내]에서는 서비스 제공과정에서 발생할 수 있는 사고 등 위험에 대비한 사전·사후 조치를 제공기관이 마련하도록 하고 있다. 이용자 상해, 비상대비 체계 등에 따른 조치 사항을 포함하여 ‘안전관리계획’을 수립하고 안전교육 실시 의무가 있음을 명시하고 있다(보건복지부, 2025b: 126).

서비스 제공 과정에서 발생할 수 있는 사고 등에 대비하여 제공인력에 대해 손해배상책임 보험에 가입해야 하며, 제공인력의 업무상 재해에 대비한 상해보험은 산업재해보상보험으로 이행한 것으로 본다.

제공기관의 장은 연 2회 이상(상·하반기 각 1회) 제공인력에게 보건·안전교육을 실시해야 한다. 제공기관은 이용자와 제공인력의 안전을 위해 주기적으로 교육과 안내를 해야 한다.

마. 공통점과 시사점

법규와 사업 지침으로 살펴본 가구방문 돌봄노동자들은 다음과 같은 공통된 특성들을 지니고 있다. △낮은 임금, △대체로 짧거나 불규칙적인 노동시간과 장애인 활동지원 서비스 같은 일부에서는 장시간·야간노동 발생, △서비스 제공 시간별 수가와 직접 연계되는 임금 산정 등 적절한 가치평가 기준이 부재한 보상방식이라는 유사점을 공유하고 있다. 뿐만 아니라 기관 행정업무나 해당 사업 및 종사자 노무관리를 맡고 있는 전담인력(주로 사회복지사)에게 적용되는 임금 기준들이 가구를 방문하여 직접 서비스를 수행하는 돌봄인력에게는 차별적으로 적용되는 점에서도 유사하다(윤자영 외, 2021; 남우근 외, 2023: 29). 「근로기준법」상 현금성 보상의 최소 조건이라 할 수 있는 주 15시간 이상(월 60시간 이상) 일하는 돌봄노동자의 경우 기본 시급(최저 시급), 퇴직급여, 4대 보험 본인부담금만 정하고 있다. 여기에 서비스 제공시간이 늘어나면 초과근로 수당을 지급하도록 규정하고 있지만 현실에서 온전하게 준수되지 않기도 한다. 이 외에 예외적으로 아이돌보미는 명절상여금, 경력가산금이 해당 법규에 따라 지급된다.

장기요양보험제도에도 장기근속장려금이 있지만 동일 기관 근속 요건을 충족해야 하므로 아이돌보미에 비하면 매우 엄격하다. 양난주 외(2025)의 연구에 따르면 방문요양보호사 중 15.1%가 장기근속장려금을 받았는데, 이는 시설요양보호사(30.1%)의 절반에 그치고 있다. 문제는 장기근속 자격 미충족 사유가 돌봄노동자 개인의 이직에서 비롯하는 것이 아니라 근무하는 장기요양기관의 잦은 폐업으로 인해 어쩔 수 없이 이직하게 되는 노동시장 구조적인 불안

정성 때문에 자격 조건에서 불이익을 받게 되는 확률이 더 높을 수 있다는 데 있다. 국민건강보험공단 통계를 인용한 강은희(2025)에 따르면 장기요양기관으로 지정받더라도 47.1%가 3년 안에 폐업한다. 장기근속장려금 수급 조건을 개별 사업체가 취업규칙으로 정하는 것도 아니고 정부가 법규로 정하고 있기 때문에 이것은 돌봄노동자가 일을 하면서 취할 수 있는 소득 취득 권리를 침해하는 것이 될 수 있다.

또한 한국 사회의 노동시장에서 열악한 근무조건의 출발은 고용형태로 확인될 수 있다. 가구방문 돌봄노동자를 규정하는 사업 지침에서 고용형태를 명시하고 있는 경우는 노인생활지원사 정도이다. 다른 경우는 제공기관이 근로계약과 고용형태 여부를 판단하도록 두고 있는데 실제로는 정책사업 자체적으로 시간제 고용, 서비스 건수당 가격 등으로 실질적인 고용형태를 제한하고 있다. 대부분 가구방문 돌봄노동자는 사업에 따라 여러 형태의 비정규직으로 일한다. 그 조건의 불안정성 때문에 가구방문 돌봄노동자 규모나 노동실태는 파편적으로 이해되고 있다. 이것은 가구방문 돌봄노동자의 노동환경 및 노동권 침해 문제에 관한 확인이나 보호가 제대로 이뤄질 수 없는 실체라는 것을 시사한다(여성가족부·한국양성평등교육진흥원, 2022). 정부의 정책 방향으로 내가 살던 지역에서 편안하게 믿고 서비스를 받을 수 있으려면 그만큼의 돌봄노동자가 지역에 거주하면서 지속 가능하게 일을 할 수 있어야 한다. 고용 안정성뿐만 아니라 어느 정도 인력이 어떻게 일하고 있는지를 지역별로 더 자세하게 들여다볼 수 있어야 한다. 가구방문 돌봄노동자의 노동을 폭넓게 이해할 수 있는 정보가 있어야 꼼꼼한 정책 방안이 제시될 수 있을 것이다.

한편, 사업 지침으로 알기는 어렵지만 가구방문 노동의 특성에서 파악되는 열악한 근무 환경이 있다. 첫째, 2인 1조 서비스가 보편적이지 않은 지금의 돌봄노동 환경에서 가구방문 돌봄노동자는 동료가 없다는 점에서 고립된 노동을 수행한다. 가정 내에서 행해지는 재생산노동은 그 자체로서 고립적 성격을 지닌다(윤정향·최혜영, 2022; 구미영 외, 2021; 조보배·김수영, 2023). 다른 이동노동자나 방문노동자의 경우 개별 가정에 머무는 시간이 짧거나 일회직인데 비해 돌봄노동자는 30분 이상의 다회적 반복 방문을 하므로, 타인의 가정에서 돌봄노동을 수행하면서 고립에서 오는 긴장과 감정노동의 강도는 높아지기 마련이다.

둘째, 이용자와 지속적인 교감과 소통을 하면서 서비스를 제공하므로 다른 방문노동자와 달리 역으로 고립감이 줄어들 수 있다는 장점도 있다. 그렇지만 업무의 경계나 범위가 불분명해지는 상황으로 쉽게 이어질 수 있다. 업무 영역과 경계가 사업 지침에 안내되어 있다 하더라도 현실에서는 이용자와 돌봄노동자가 복합적이고 복잡한 관계로 상호작용 하므로 직무 수행 범위가 경계를 수시로 넘나든다. 이것이 긍정적일 수도 있고 역효과를 유발할 수도 있어서

매우 정교하게 접근해야 하는 일이다.

셋째, 가구방문 돌봄자와 이용자 사이에는 혈연관계에서 형성되는 높은 밀도의 친밀감이나 애정과는 다른 성질의 시민적 친밀감(김영옥·류은숙, 2023)과 애정이 조성될 수 있지만, 상대에 대한 사회 위계적 인식이 수시로 침투하거나 발현될 위험도 동시에 작동한다. 2023년 보건복지자원연구원의 조사에 따르면, 가구방문 돌봄노동자(요양보호사, 장애인활동지원사 499명 대상 실태조사)의 성희롱 피해 경험율은 직장인 평균보다 6배 많고, 성희롱 발생지가 집인 경우가 92.9%로 조사되었고, 가해자의 79.2%가 서비스 이용자로 조사되었다(김송이, 2023). 따라서 성별, 연령, 인지, 경제적 수준 등 서비스 이용 가구를 특징짓는 요소들이 위협과 폭력을 유발하는 배경 인자가 될 안전상 우려도 배제할 수 없다.

지금까지 살펴본 가구방문 돌봄노동자의 고용조건 주요 내용을 정리하면 [표 3-12]와 같다. 주목할 점은 첫째, 아이돌보미, 노인생활지원사는 국고보조금 통합관리시스템(e나라도움), 가정방문요양보호사는 장기요양보험시스템(건강보험시스템), 그 외 서비스는 사회서비스전자바우처로 사회보장정보시스템(희망e음, 행복e음)으로 크게 세 축으로 분산·관리되고 있다. 고용조건에 대한 규정이 제한적이거나 부재하여 상대적으로 더 불안정한 돌봄직군이 사회서비스 바우처로 제공되는 사업에 많다.

둘째, 산모신생아건강관리사 및 가사간병, 일상돌봄, 긴급돌봄의 다중이용자 대상 서비스제 공인력들은 지방정부가 주도하여 재량적으로 이끌어갈 수 있는 사업들에 참여한 제공기관에 고용된 인력들로 지방정부의 의지에 따라 고용 안정의 변화를 시도해 볼 수 있다.

셋째, 제공기관은 지정제, 등록제, 공모제 등으로 다양한데, 지자체의 관리감독 역할과 서비스의 공공성 강화가 강조되면서 지정제가 우세한 방식으로 나타났다. 다만 지정제 방식의 실효성은 더 면밀히 살펴야 할 과제로 보인다.

넷째, 사업수행방식, 자원(분담)방식, 제공기관 선정방식에 관계없이 고용형태는 호출형을 기반으로 하는 비정규직(시간제, 기간제)이 대부분이다. 임금 또한 준용 기준이 다르게 표기되었을 뿐 최저임금(시급) 수준에 준하는 기준이다. 임금체계가 부재한 속에서 ‘수당’으로 제공되는 급여들은 일부 해당 사업의 특징적인 형태를 상징한다.

[표 3-12] 정부 재정지원 가구방문 돌봄노동자 노동조건 종합

돌봄노동자	돌봄정책(사업)	사업 수행 방식	재원/분담	제공기관선정	고용형태	임금 준용 기준	기본급 외 수당
아이돌보미	아이돌봄지원	- 국고보조금 통합관리시스템(나라도움) - 사회보장정보원에탁관리 - 위탁사업	- 일반회계 (지자체 경상보조 : 국비+지방비) - 이용자부담금	지정제	- 호출형 기반 시간제·기간제	기본시급 (10,590원)×돌봄유형별 가산급×서비스 제공시간	- 가산수당 - 명절상여금 - 4대보험, 주휴일, 연장야간근로·연차유급수당은 해당 시 적용
가정방문 요양보호사	노인장기요양	- 노인장기요양보험시스템	- 보험기금 - 일반회계 - 이용자부담금	지정제	- 호출형 기반 시간제·기간제·무기계약직	표준수가-인건비 준수 고시(장기요양급여비용 (공단부담금 + 본인부담금) 중 86.6%)	- 장기근속장려금 - 4대보험, 주휴일, 연장야간 근로·연차유급수당은 해당 시 적용 - 원거리 교통지원금 (3,400-13,600원) - 규정 없음(수행기관 취업규칙)
노인 생활지원사	노인맞춤돌봄	- 직접일자리사업 (노동시장이행형) - 국고보조금 통합관리시스템(나라도움) - 위탁사업	- 일반회계 (지자체 경상보조 : 국비+지방비)	공모·위탁제	- 기간제	기본급 1,308,000원 (4대보험 본인부담금 포함)	- 선임생활지원사 수당 - 교육비 10만원
장애인 활동지원사	장애인활동지원	- 사회서비스 전자바우처 (사회보장정보시스템) - 위탁사업	- 일반회계 (지자체 경상보조 : 국비+지방비) - 이용자부담금	지정제	- 호출형 기반 시간제·기간제·무기계약직	활동지원기관 사업비 (급여비용) 75% 이상 (4대보험 본인부담금 포함)	- 4대보험, 주휴일, 연장야간 근로·연차유급수당은 해당 시 적용 - 원거리 교통지원금 (6,000-9,000원) - 규정 없음(수행기관 취업규칙)
산모신생아 건강관리사	산모신생아 건강관리 지원	- 사회서비스 전자바우처 - 위탁사업	- 한시적 지자체 경상보조: 국비+지방비* - 이용자부담금	등록제	- 호출형 기반 시간제·기간제·무기계약직	일반(표준)가격의 75% 이상 원칙(4대보험 본인 부담금, 퇴직금 포함)	- 원거리 교통지원금 (6,000-9,000원) - 규정 없음(수행기관 취업규칙)

돌봄노동자	돌봄정책(사업)	사업 수행 방식	재원/분담	제공기관선정	고용형태	임금 준용 기준	기본급 외 수당
다중 이용자 대상 서비스 제공인력	가시간병 방문지원	- 직접일자리사업 - 사회서비스 전자바우처 - 지역자율형 사회서비스 투자사업 - 위탁사업	- 국가균특회계 지역 자율계정 (지자체 경상보조 : 국비+지방비) - 이용자부담금	등록제	- 호출형 기반 시간제·기간제· 무기계약직	서비스가격의 75% 이상 (4대보험 본인부담금 포함)	- 원거리 교통지원금 (6,000-9,000원) - 규정 없음(수행기관 취업규칙)
	일상돌봄 지원	- 지역자율형 사회서비스 투자사업 - 사회서비스 전자바우처 - 위탁사업	- 국가균특회계 지역 지원계정 (지자체 경상보조 : 국비+지방비) - 이용자부담금	등록제·지정제 가능(지자체 결정권한)	- 호출형 기반 시간제·기간제· 무기계약직	서비스가격의 75% 이상 지급 권고(기본서비스)	- 원거리 교통지원금 (6,000-9,000원) - 규정 없음(수행기관 취업규칙)
	긴급돌봄 지원	- 지역자율형 사회서비스 투자사업 - 사회서비스 전자바우처 - 위탁사업	- 국가균특회계 지역 지원계정 (지자체 경상보조 : 국비+지방비) - 이용자부담금	-광역지원 기관 지정제 -서비스제공 기관 지정제	- 호출형 기반 시간제·기간제· 무기계약직	서비스가격의 75% 이상 지급 권고(기본서비스)	- 원거리 교통지원금 (6,000-9,000원) - 규정 없음(수행기관 취업규칙)

주: 1) 윤자영 외(2021) 참조하여 구성.

2) 지역자율형 사회서비스 투자사업이 2023년 국가균형발전특별회계 계정에서 분리됨.

3) 4대보험, 퇴직금, 연월차휴가는 최소근로시간 주 15h, 월 60h 이상 근무자는 노동관계법령 준수 대상에 해당함.

4) 산모신생아건강관리사업의 지자체 경상보조금은 2022-2026년까지 한시적으로 지역상생발전기금에서 보전함. 이 사업은 2022년부터 지방이양사업으로 전환됨.

5) 모든 사업은 최저임금 준수, 근로계약 체결한 돌봄노동자는 「근로기준법」, 「사회보험법」, 「퇴직급여법」 등 관련 법령 준수를 전제하므로 생략함.

6) 노인사회활동 및 일자리 수행기관 : 지자체, 시니어클럽, 대한노인회, 노인복지관, 종합사회복지관, 재가노인복지시설, 지역문화원, 기타(실버인력뱅크, 노인일자리창출지원센터 등). 배정사업량 비중이 가장 높은 수행기관 유형은 '시니어클럽(36.0%)'이며, 이어서 '지자체(15.9%)', '노인복지관(15.3%)', '대한노인회(15.2%)' 순으로 높음(한국노인인력개발원, 2021: 37).

3. 가구방문 돌봄노동자 노동조건 관련 쟁점

가. 노동시장 진입 관련 논제

1) 자격 관리와 유지의 시초적 비용을 요구하지 않았던 노동력 존재의 인정

가구방문 돌봄노동자의 취업은 학력, 성별, 기술에 관계없이 지정 교육기관에서 필요한 교육을 이수하면 자격이 인정되므로 그동안 진입 장벽이 높지 않은 직종으로 평가되어 왔다. 이는 신체, 가사 및 약간의 정서 지원 서비스를 제공하는 직무의 특성상, 학력이나 자격증(우대 조건, 특화 서비스 분야 제외)을 의무화하지 않았기 때문이다. 국가자격증으로 시험을 통과해야 하는 요양보호사의 경우도 교육기관의 교육과정을 성실히 이수하면 몇 개월 내 자격 취득이 가능하다. 표면적으로는 취업 요건이 단순해 보이지만, 실제로 돌봄인력이 채용되기 위해서는 건강검진 서류와 범죄경력조회 등 적지 않은 인적 검증을 거쳐야 한다. 이러한 검증은 일회성에 그치지 않고 매년 반복된다³²⁾. 서비스 제공 중 이용자와의 다툼이나 갈등이 법적 분쟁으로 이어질 경우, 자격정지, 자격박탈의 위험이 발생할 수 있을 정도로 돌봄노동자는 자격 유지와 관리에 있어 까다로운 기준을 요구받고 있다. 가구방문 돌봄노동자를 포함한 사회서비스 노동자에게 공통적으로 적용되는 자격 관련 규정은 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」 제16조의 2(제공인력의 자격), 제17조(제공자의 결격사유), 제17조의2(제공인력의 결격사유), 제17조의3(결격사유 확인을 위한 범죄경력조회 등), 제23조의2(제공인력의 자격 취소 및 자격 정지), 동법 시행규칙 제9조 ‘별표1’에 의한 자격기준(지역사회서비스 투자사업 제공인력 자격기준 고시)이 있다.

32) 모든 제공인력은 채용 후 매 1년마다 건강진단서를 새로 발급받아 제출해야 함. 채용 시 제출하는 건강진단서는 채용일 기준으로 1년 이내 판정된 것에 한함. 채용 후 매 1년마다 새로이 제출하는 건강진단서는 해당 회계연도 내에 판정된 것. 채용 시와 채용 후 매 1년마다 제출하는 건강진단서의 진단 항목에는 계측검사, 요검사, 혈액검사, 영상검사 등 건강검진 기본 항목과 마약류 검사가 포함되어야 한다.

[표 3-13] 사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률

사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률
제17조의2(제공인력의 결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 제공인력이 될 수 없다.
1. 피성년후견인 2. 금고 이상의 형을 선고받고 그 형의 집행이 끝나지 아니하였거나 그 집행을 받지 아니하기로 확정되지 아니한 사람 3. 「마약류 관리에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 마약류에 중독된 사람 4. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제3조부터 제10조까지 및 제15조(같은 법 제3조부터 제9조까지의 미수범으로 한정한다)에 규정된 죄로 금고 이상의 형을 선고받은 사람 5. 제23조의2 제1항 제2호에 해당하여 사회서비스 제공 업무에 종사하지 못하도록 처분받은 날부터 1년이 지나지 아니한 사람 6. 제23조의2 제1항 제3호부터 제5호까지에 해당하여 사회서비스 제공 업무에 종사하지 못하도록 처분받은 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
[본조신설 2024. 1. 2.]
제17조의3(결격사유 확인을 위한 범죄경력조회 등) ① 제공자는 채용하려는 제공인력이 17조의2제2호 및 제4호의 결격사유에 해당하는지 여부를 확인하기 위하여 본인의 동의를 받아 소재지를 관할하는 경찰관서의 장에게 「형의 실효 등에 관한 법률」 제6조에 따른 범죄경력조회를 요청하여야 한다.
② 제1항에 따라 범죄경력조회를 요청받은 경찰관서의 장은 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다. ③ 제1항에 따른 범죄경력조회 요청 절차·범위 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
[본조신설 2024. 1. 2.]
제23조의2(제공인력의 자격 취소 및 자격 정지) ① 시장·군수·구청장은 제공인력이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사회서비스 제공 업무에 종사하지 못하도록 제공인력으로서의 자격을 취소하여야 한다.
1. 제17조의2 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우 2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제공인력이 된 경우 3. 제공인력이 업무수행 중 고의 또는 중대한 과실로 이용자 또는 그 보호자에게 신체상 또는 재산상 손해를 입혀 금고 이상의 형을 선고받은 판결이 확정된 경우 4. 제2항에 따른 자격정지 처분을 3회 이상 받은 경우 5. 자격정지 기간 중 사회서비스를 제공한 경우
② 시장·군수·구청장은 제공인력이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 1년의 범위에서 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 제공인력으로서의 자격을 정지시킬 수 있다.
1. 제11조에 따라 이용자에게 발급된 사회서비스이용권을 그 목적 외의 용도에 사용하게 한 경우 2. 금품 등을 제공하여 이용자를 유치·알선·유인하는 행위 및 이를 조장하는 행위를 한 경우 3. 제23조제1항제6호에 해당하는 행위를 한 경우 4. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 사회서비스 제공 비용을 지급받은 경우
[본조신설 2024. 1. 2.]

돌봄 정책사업 초창기에 비하면 제공 인력의 자격과 건강관리는 점차 강화되고 있으며, 돌봄노동자들 또한 ‘돌봄노동에 적합한 건강관리’를 위해 적지 않은 노력을 기울이고 있다. 그럼에도 불구하고, 여전히 직무 수행에 요구되는 자격 통과와 관리 유지가 어렵지 않다고 인식되

는 이유는 무엇일까? 이는 노동을 수행하는 대다수 노동자가 자신의 가정에서 오랜 기간 돌봄 노동을 해 온 여성들이기 때문이다. 여기에는 두 가지 의미가 내포되어 있다. 첫째, ‘중장년, 경력단절, 부불노동 유경험 여성’이라는 존재 자체에 투입·지출되는 비용을 우리 사회가 책임 있는 자세로 다루지 않고 있다는 점이다. 둘째, 장기간의 부불 돌봄노동 과정과 경험을 통해 발굴·인정되었어야 할 자격 유지와 관리의(잠정적) 요소들에 대해 고려하지 않았다는 점이다. 돌봄노동자들은 감기를 포함하여 각종 감염 유발 위험이 있는 상황에 노출되지 않기 위해 매사에 조심한다. 코로나19 팬데믹을 겪으면서 감염병에 대한 우려가 높아지고, 이에 따라 돌봄 노동자와 서비스 제공기관의 예방 조치가 강화되었지만, 대유행 직전까지만 하더라도 서비스 제공자와 이용자 간의 보호와 안전에 관한 책임은 암묵적으로 돌봄노동 유경험자인 노동자 개인에게 전가되어 왔다.

따라서 돌봄노동자의 자격 유지와 관리를 강화하기 위해서는, 돌봄노동자에게 체화된 숙련과 돌봄노동 과정에서 도출될 수 있는 관리 요소들이 유기적으로 결합될 수 있도록 창의적인 관점과 대응이 필요하다. 부불노동이든 유급노동이든 돌봄노동에 대한 보상의 기초로서 ‘돌봄 노동을 수행하기 위해 유용하게 준비된 몸으로서의 노동력 특성’을 우리 사회가 공식적으로 인정하는 것이 엄격한 자격유지와 관리의 전제가 될 필요가 있다. 이를 뒷받침하는 제도적 기준을 마련하고, 그 기준이 자격 유지와 관리의 지표로 활용될 수 있도록 할 필요가 있다.

2) 이주 돌봄노동자 유입 목적 재고 : 저렴한 인력에서 맞춤형 인력으로

사업 지침에 따르면, 외국인도 출입국 관련 법령을 위반하지 않는 자에 한해 정부 재정지원 돌봄사업의 교육을 이수하고 취업할 수 있다. 장애인활동지원사의 경우 외국인 종사자 기준이 가장 개방적으로 허용되고 있으며, F-2(거주), F-4(재외동포), F-5(영주), F-6(결혼이민), H-1(관광취업), H-2(방문취업) 비자 소지자가 교육을 받을 수 있다. 요양보호사, 산모·신생아 건강관리사의 교육 신청 자격은 F-2(거주), F-4(재외동포), F-5(영주), F-6(결혼이민), H-2(방문취업) 비자 소지자에게 주어지며, 아이돌보미는 F-2(거주), F-5(영주), F-6(결혼이민) 비자 소지자로 제한된다.

김유휘 외(2021: 259)의 연구에 따르면 장기요양기관 중 외국인 요양보호사를 고용한 기관의 비중은 약 5% 수준이며, 장애인활동지원사는 전자바우처사업 행정자료 기준으로 전체의 약 1%로 추정된다. 반면 요양병원 간병인의 경우 행정자료 분석 결과 전체 간병인의 46%가 외국인 종사자인 것으로 파악된다.

돌봄현장의 인력 부족을 이유로 외국인 돌봄노동자의 유입을 지속적으로 유도하는 현행 정

책의 관점은 전환이 필요하다. 낮은 보상을 유지한 채 부족 인력을 채우기 위해 돌봄노동자 진입 자격을 완화하기보다는 외국인 노동자의 국내 체류와 생계 지원의 일환으로 접근할 필요가 있다. 이 경우, 단순히 교육 신청 자격만 허용하는 데 그치지 말고 외국인 돌봄노동자가 필요한 영역을 세분화하여 이들이 적재적소에 취업할 수 있도록 기회를 확대하는 것이 바람직하다. 또한 돌봄노동자의 입직구(入職口) 차원에서 자격을 관리하는 것을 넘어, 숙련과 경력의 활용 측면에서 이들의 문화와 언어가 자격의 한 요소로 인정될 수 있도록 제도적 장치를 마련해야 한다. 예를 들어, ‘돌봄노동자 기본 자격’과 ‘돌봄노동자 특성화 자격’으로 구분·확대하는 방안도 고려할 수 있다. 향후 일상돌봄사업의 보편적 확대를 염두에 둔다면, 이주노동자의 다양한 돌봄 경험과 역량을 국내 돌봄인력 체계에 결합할 수 있는 방안을 모색할 수 있다.

병원 간병과 같은 비제도권 돌봄 영역에서 중국동포가 간병인으로 일해 온 것은 이미 수십 년된 일상적 현실이다. 돌봄 영역은 중고령 이주여성이 선택 가능한 주요 일자리이며, 특히 정부 재정지원 일자리사업은 다른 산업 직종에 비해 괜찮은 근로조건을 갖춘 일자리이다(김유휘 외, 2021). 향후 가구방문 돌봄 영역에 이주노동자의 진입이 더욱 확대될 가능성이 높다. 이러한 변화는 저렴한 노동력 공급 정책으로 접근할 것이 아니라, 다양한 문화적 배경을 지닌 사회 구성원에게 적합한 돌봄을 제공하기 위한 특성별 인력 정책으로 접근되어야 할 것이다.

3) 고용형태 안정화를 저해하는 높은 제도적 장벽 완화 필요

가구방문 돌봄노동자의 고용은 이중적인 법적 규제 아래에서 이루어지고 있으며, 그 결과 기간제나 시간제 등 비정규직 형태로 반복 고용되는 구조가 지속되고 있다. 이러한 구조를 제도적으로 고착화하는 규제는 크게 두 가지로 구분된다.

하나는 민간위탁 사업에 의한 기간제 고용의 용인이다. [민간위탁 노동자 근로조건 가이드라인 실무 매뉴얼]에서는 ‘민간위탁 사무와 관련하여 고용된 노동자’의 근로계약 기간을 설정하는 경우, 특별한 사정이 없는 한 수탁기간과 동일하게 설정해야 한다고 명시하고 있다. 가구방문 돌봄사업의 대부분이 민간위탁 형태로 운영되기 때문에, 해당 사업에 종사하는 돌봄노동자는 통상 2년에서 최대 5년까지의 수탁기간 동안만 고용되고, 사업 종료와 함께 근로계약이 만료되어 고용관계가 종료되는 구조를 가진다.

다른 하나는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 「기간제법」이라 함) 제4조 제1항 제5호 및 동법 시행령 제3조 제2항 제1호에 따른 ‘정부의 복지대책, 실업대책의 일환인 일자리사업’에 해당하면 수행인력의 계속 고용기간이 2년을 초과하더라도 기간제 형태를 유지한 채 반복 고용할 수 있도록 하고 있다. 이에 해당하는 대표적인 사업이 맞춤형돌봄서

비스사업이다. 서비스 제공기관이 자체 예산으로 인건비를 부담하면서까지 서비스를 제공하는 구조가 아닐뿐더러, 정규직으로 채용해도 국고보조로 인건비를 지원받지도 못하기 때문에, 서비스 수행기관은 노인생활지원사를 굳이 정규직으로 채용하여 고용 안정이나 직원 역량 강화를 추진할 유인이 없다.

가구방문 돌봄노동자의 고용형태 개선은 두 법규의 구속을 완화하는 방향으로 이루어지지 않는 한 서비스 제공기관의 정규직 채용 유인 효과도 거의 없기 때문에 대단히 풀기 어려운 문제가 되고 있다. 개선 방안으로 우선, 민간위탁 사무 영역에서 사회복지 사무 영역을 별도로 관리하는 특례 규정을 만드는 방법을 생각해 볼 수 있다. 특례 규정을 통해 중기적으로 위탁방식의 돌봄사업에 고용되어 있는 노동자들의 고용을 안정시키는 방안을 마련해야 할 것이다. 또한 복지대책 및 실업대책의 일환으로 정부가 추진하는 일자리사업으로부터 사업 및 노동력의 지속성과 장기성이 입증되어 일반 정책으로 추진되어야 하는 돌봄 사업을 분리하는 게 필요하다. 그런 점에서 고령사회에서 건강한 노후를 지속하기 위한 사회적·예방적 차원의 필요 사업이라면 더 이상 일자리사업으로 묶어두어서는 안 될 것으로 보인다. 노인맞춤돌봄서비스사업이나 가사간병사업을 여전히 불안정한 고용을 전제로 하는 일자리사업으로 유지하면서 정부의 일자리 창출 정책 성과로 관리하는 것은 문제로 지적할 수밖에 없다.

나. 근무조건 관련 쟁점

1) 최소근로시간의 법제화 필요성

가구방문 돌봄노동자 중에는 시간제 근무 형태가 많은데, 본인의 의사와 관계없이 일자리 속성이 단시간으로만 제공될 때 노동자 입장에서 겪는 어려움이 적지 않다. 임금이 적어 생계 유지에 영향을 주는 것뿐만 아니라, 「근로기준법」 제18조 제3항에 따라 1주 소정근로시간이 15시간 미만(월 60시간 미만)일 경우 주 유급휴일(제55조)과 연차유급휴가(제60조)를 적용받지 못하며 4대 보험 가입 자격도 획득하기 어렵다.

생계를 위한 직업으로서의 일자리가 되기 위해서는 최소근로시간이 보장될 필요가 있다. △노동자 인권 차원에서, △100세 기대여명의 건강한 고령화 사회를 위해, △임금노동 중심으로 생애주기가 만들어지고 있는 자본주의 사회에서, 최소근로시간의 사회적 보장은 주변부 노동자가 비임금노동자·비공식노동자로 밀려나지 않도록 하기 위한 보호 방안일 수 있다. 그 경계에서 대부분 일하고 있는 가구방문 돌봄노동자의 노동실태를 바탕으로 하여 최소근로시간을 법제화 할 필요가 있다. 가장 많이 제기되고 있는 방안은 시간제 근무자라 하더라도 당사자가

원한다면 최소 주 15시간(월 60시간)을 보장하여(남우근 외, 2023) 노동자로서 법의 보호를 받을 수 있도록 하는 것이다.

2) 행정업무 및 이동시간을 근로시간으로 인정

가구방문 노동자의 근로시간은 암묵적으로나 명시적으로 이용자의 가정에 방문하여 서비스를 준비하고 마감하는 시간으로 정의된다. 때문에 방문돌봄 노동자의 이동시간을 근로시간으로 포함하지 않도록 한 각 사업 규정은 꾸준히 문제점으로 지적되었다. 현재 정부는 원거리 교통비에 대해서만 공식적으로 지원하고 있다. 보건복지부가 설정한 원거리 보상보다 여가가 족부가 설정한 원거리 보상이 1km 더 길면서 1천원 더 많다.

가구방문 돌봄노동자의 서비스가 실현되기 위해서는 ‘이동’이 ‘필수 요소’이다. 교통비는 돌봄노동자의 가구방문을 위한 ‘이동’을 업무로 인정하느냐 하는 것인데 현재의 정책은 ‘원거리는 업무로 인정하지만 근거리는 인정하지 않겠다’는 이상한 논리에 갇혀 있다. 결국 근거리 이동에 대해서는 공짜 노동을 강요하는 것이다. 예산 지원 기피 외에 납득할 수 있는 이유가 없다. 문제는 이로 인해 이동거리가 조금 길거나 멀면 돌봄노동자는 이용자를 기피할 유인이 되고 반복된다면 원거리 거주 이용자의 서비스 요구는 후순위로 밀릴 수밖에 없다. 그렇다고 해도 정책 당국에 이용자의 요구가 전달되지는 않을 것이기에 현장의 문제는 현장에서만 소란스러울 것이다. 이동노동 시간을 근로시간으로 인정하기 위한 방향에서 최소한 서비스 이용자 가구와 가구 사이를 이동하는 데 필요한 교통비는 인건비 산정에 포함시켜야 한다. 그리고 더 많은 가구를 방문하거나 원거리 방문에 대해서도 실비 정산을 하도록 기관의 관리운영비에 반영하도록 해야 한다(윤정향 외, 2020; 윤자영 외, 2021; 박주영 외, 2022).

뿐만 아니라 가구방문 돌봄노동자들은 서비스 제공에 대해 제공기록지 작성이나 바우처시스템 등록과 같은 기록 의무와 관리자 보고 의무(일상 보고, 예외 사항 보고 등)가 서비스 제공 전이나 제공 후에 이어진다. 때문에, 서비스 제공에 필수적으로 동반되는 행정 처리 업무도 근로시간에 포함되어야 한다.

3) 임금 등 보상 체계 제도화

방문 돌봄노동자의 임금과 관련하여 최근 연구된 남우근 외(2023) 연구는 그동안의 쟁점들을 잘 정리하고 있는데, 이동시간과 휴게시간에 대한 보상을 제외하면 크게 3개 의제를 짚어 볼 수 있다. 첫째, 최소 노동시간 보장, 둘째, 임금표준화, 셋째, 필수수당(명절휴가비, 가족수당) 지급이다. ‘임금표준화’는 제각각인 가구방문 돌봄노동자의 임금 지급 방식을 지양하고 임금 산정의 원칙과 기준을 정하고 제도적 체계를 갖추어야 한다는 의미이다. 또한 임금수준을

최저임금(시급)으로 정하지 않도록 해야 한다. 이 연구에서 ‘필수수당 지급’은 사회복지종사자 인건비가이드라인에서 지급하도록 규정한 세 종류 수당을 가구방문 돌봄노동자에게도 필수수당으로 정부가 지급해야 한다는 의미이다.

안타까운 현실은 이런 대안들이 새로운 것이 아니라는 점이다. 가구방문 돌봄노동자의 임금에 대해서는 오래도록 그 심각성에 대해 다루어져 왔는데 뚜렷한 변화가 없다. 이미 국가인권위원회가 2022년 요양보호사의 ‘표준임금 가이드라인’을 마련하라고 보건복지부에 권고했으나 복지부가 사실상 거부한 것이 대표적이다.

가구방문 돌봄노동자의 노동 가치를 적절하게 보상하기 위한 비교적 빠른 방법은 ‘사회복지종사자 인건비가이드라인’의 적용 대상에 포함하는 것이다. 기본급과 수당 구조의 적용, 필수수당의 전면적인 재편 등이 정책과 법규 차원에서 시급하게 제도화 되어야 한다. 더 나아가 돌봄노동 가치를 인정하고 그 직무에 적합한 보상 체계를 갖춘 사회적 직무급 논의가 본격화될 필요가 있다.

4) 경력 인정 시스템을 통한 총경력 산정 방식 도입

「장기요양보험법」에 따르면 ‘근무기간 및 근무시간 산정에 대한 세부적인 사항은 공단 이사장이 정한다’(11조의4)고 규정되어 있다. 「장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시」 제11조의4 제3항 제4호에 따라 육아휴직은 근무기간에 산정되도록 하고 있는데, 다른 휴직은 근무기간 산입에 반영되지 않는다³³⁾. 그런데 가족간병휴직(가)도 「남녀고용평등

33) ③제1항의 ‘기관기호가 동일한 장기요양기관에서 계속 근무한다’ 함은 퇴사, 휴직 등 없이 하나의 기관(기관기호가 동일한 장기요양기관)에서 장기근속 장려금 산정 시점까지 계속 근무하는 것을 말하며, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 기관기호가 동일한 장기요양기관에서 계속 근무한 것으로 본다.

1. 종사자가 휴직 및 퇴사 후 3개월 이내 해당기관으로 복직 또는 재취업하는 경우. 다만 이 경우 휴직 및 퇴사 기간은 근무기간에 산입하지 아니함
2. 종사자가 직종의 변경없이 월 120시간 미만(제1항제2호에 해당하는 종사자는 월 60시간 미만) 근무한 달이 3개월 이내인 경우. 다만 이 경우에는 근무기간에 산입하지 아니함
3. 제1호 및 제2호에도 불구하고 제1항제2호에 해당하는 종사자의 근속기간을 산정할 때에는 최초 장기근속 장려금 산정 시점으로부터 최근 48개월의 기간 중에는 제1호 및 제2호의 3개월 이내를 12개월 이내로 적용한다.
4. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조제1항의 육아휴직 후 해당 장기요양기관으로 복직하는 경우 3년의 범위 내에서 해당 기관에서 근무한 것으로 보며, 1년의 범위 내에서 계속근무기간에 산입한다. 다만, 육아휴직 기간 동안에는 장기근속장려금을 지급하지 아니한다.
5. 대표자가 동일한 장기요양기관으로 기관기호 또는 급여유형이 다른 기관에서 근무한 경우(이 경우 한 개의 장기요양기관에 대해서만 장기근속 장려금을 산정함)
6. 근무하고 있는 장기요양기관이 급여유형이 변경되어 장기요양기관기호가 변경된 경우
7. 근무하고 있는 장기요양기관이 중간에 합병 또는 포괄적 양수·양도 등으로 인해 장기요양기관기호가 변경되었다고 하더라도 직원에 대한 포괄적 고용승계가 이루어진 경우
8. 그 밖의 공단 이사장이 정하는 경우

법」 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)에 따라 근무기간에 산입하도록 명시하고 있어 고시에서 선별적으로 제한해서는 안 될 것으로 보인다. 더구나 가족간병휴직(가)은 앞으로 활용도가 더 높아질 가능성이 있다는 점에서 가변적으로 판단하는 것은 적절하지 않다.

장기요양요원의 노동 경험을 총체적으로 동일 기관코드로 제한하는 정책을 고수하는 것은 장기근속도, 경력도 제대로 인정하지 않겠다는 신호로 보인다. 그런데 장기요양보험제도의 요양보호사, 아이돌봄 사업의 아이돌보미, 맞춤돌봄서비스 사업의 노인생활지원사처럼 경력 인정을 범주형으로 묶어 보상하는 규정 조차 없는 사업도 많다. 가구방문 돌봄노동자 중에서 발달장애인 지원 인력, 장애인활동지원사 정도가 사회복지시설 유사경력 인정 대상으로 선정되고 있다.

일반적으로 직원의 전직 일자리의 근무 경력을 산정할 때 근무시간을 일수별 기준으로 계산하듯이, 60시간 미만도 근무시간을 계산해서 근속보상 지급 기준을 합리적으로 개선할 필요가 있다. 예를 들면 산모·신생아 건강관리사의 경력 시간 산출 방법을 보면, 경력 충족시간(500시간)은 단순 재직기간이 아닌 실제 활동 투입 일수(日數)를 기준으로 시간을 계산한다. 평일·공휴일·토요일에 관계없이 1일 활동시간은 8시간으로 환산하되, 가정 입주형 관리사(도우미)로 활동한 경우에는 입주 기간에 대해 1일 12시간으로 환산한다³⁴⁾.

이 장에서 검토한 가구방문 돌봄노동자는 건강보험 시스템, 장기요양보험기관, 사회서비스 전자바우처 시스템에 인적 정보, 근무 정보가 등록·관리되고 있다. 따라서 자동으로 근무경력을 산출하는 시스템을 구축하여 상용화하는 것은 어렵지 않다. 모든 가구방문 돌봄노동자에게 동일한 원칙과 기준에 따라 합리적인 산정 방식을 적용할 필요가 있다. 근무일수와 근무시간을 기준으로 근속과 경력을 산출하고 이를 보상하는 제도를 기본값으로 적용한다면 지방정부나 해당 서비스 기관에서 채용(예정)자의 경력과 근무이력을 임금 보상 체제에 타당한 근거를 가지고 반영할 수 있을 것이다. 이를 위해 중앙정부와 지방정부는 예산편성 시 경력 보상분에 해당하는 규모를 예비비로 배정해야 할 것이다.

5) 가구방문 돌봄은 산업안전 규제의 사각지대

서비스 이용자 가정은 가구방문 돌봄노동자 위치에서는 ‘일터’이므로 산업안전 영역에서도 필요한 조치들이 검토되어야 하지만 지금까지는 산업안전 규제들이 이용자와 돌봄노동자 양자를 보호하는 규제로서 유용하게 다루어지지 않았다. 그나마 감정노동자 보호를 위한 산업안전 조치로서 ‘고객응대노동자 보호 조치’³⁵⁾만이 초점 대상이었다. 사실은 이 외에도 안전보건

34) 예시 : 방문 관리사 18일, 가정 입주 관리사 24일 (18일×8시간)+(24일×12시간)=432시간

35) 「산업안전보건법」 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등)에서는 고객응대 근로자에

관리체계 구축(「산업안전보건법」 제2절), 산업안전보건위원회 구성(「산업안전보건법」 제23조, 동법 시행령」 제34조, 제35조), 안전보건교육 실시(「산업안전법」 제 29조, 제30조) 등이 모두 필요함에도 법적으로는 일부만 적용되거나 적용 제외되었기 때문이다. 특히 산업안전보건위원회는 사회복지서비스업의 경우 상시 근로자 300인 이상 사업장에 의무적으로 설치하도록 하고 있고, 안전보건교육은 사회복지서비스업이 적용 제외되어 있어서 사실상 산업안전 영역에서 돌봄노동자가 안전하게 일할 수 있는 환경 조성 기준은 거의 부재한 바와 다름없다.

또한 법 제23조에서는 산업재해 예방 활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 근로자, 근로자단체, 사업주단체 및 산업재해 예방 관련 전문단체에 소속된 사람 중에서 ‘명예산업안전감독관’을 위촉할 수 있도록 하고 있는데, 동법 시행령 제32조 제1항 제1호에서는 ‘산업안전보건위원회 구성 대상 사업의 근로자 또는 노사협의체 구성·운영 대상 건설공사의 근로자 중에서 근로자대표가 사업주의 의견을 들어 추천하는 사람’으로 사업체 규모의 하한 기준을 만들어서 예방적인 산업안전 활동이 가구방문 돌봄에서는 제한적으로 남아 있다(박주영 외, 2022). 그러다 보니 산업안전보건 규칙, 작업중지권 행사 등에서 돌봄노동자가 안전하게 일할 수 있도록 인프라 측면에서 규제들을 촘촘하게 만드는 데 대단히 소홀해질 수밖에 없다. 설상가상으로 일터가 대부분 이용자 가정이라는 것도 개인 사생활 보호, 재산권 보호 등에 얽혀 있으므로 깊이 있게 들여다보지 않았던 것도 있을 것이다.

따라서 관련 규정들을 개별 사업에서 방어적이고 형식적으로 대응할 것이 아니라 가구방문 돌봄서비스 전체적으로 검토하고 적용할 수 있도록, [돌봄서비스 제공 일반원칙(공통 기준)]처럼 [돌봄서비스 산업안전 특수 규정(가칭)]을 일괄적으로 만들 필요가 있다. 이미 긴급돌봄, 일상돌봄처럼 서비스 제공기관이 안전교육과 비상연락체계 구축을 의무화하도록 명시한 사업이 있듯이, 다른 가구돌봄 사업도 △안전관리체계 구축, △안전보건교육 실시, △산업안전보건위원회 구성이 모두 적용될 수 있도록 하고 이를 사업지침에 담아야 한다.

뿐만 아니라 현재의 산업안전 규제들이 여성 노동자가 다수인 업종, 직종, 직무의 노동 특성을 성평등적으로 반영하고 있지 못하다는 오랜 비판이 있어 왔는데 최근 다양한 개선 방안들이 제안되고 있다. △이동 및 가구방문 돌봄노동자의 노동 특성이 반영된 위험성 평가 실시(「산업안전법」 제36조), △근골격계유해요인 조사 등이 반영되도록 「산업안전보건법」 규정을

대해 폭언, 폭행, 그밖에 적정 범위를 벗어난 신체적, 정신적 고통을 유발하는 행위로 인한 건강장해를 예방하기 위해 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 해야 한다. 동법 시행규칙 제41조(고객의 폭언등으로 인한 건강장해 예방조치)에 따라 △폭언 등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내, △고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련, △제2호에 따른 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장해 예방 관련 교육 실시, △그 밖에 고객응대근로자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 조치이다.

보완·개정할 필요가 있고, △작업중지 권한 부여, △2인 1조 원칙 수립, △질병의 집단적 특성 드러내기, 그리고 △이 모든 과정에 노동자 참여 보장, △‘산업안전보건기준에 관한 규칙’에 〈이동·방문 노동에서의 건강장해의 예방〉 장 신설 등이 개선 방안으로 제시되었다(조진희, 2025; 박다혜, 2025).

[표 3-14] 돌봄서비스 제공 일반원칙(공통기준)

돌봄서비스 제공 일반원칙(공통기준)

- 가. 돌봄서비스는 이용자 및 가족들로부터 취득한 이용자의 성격, 습관, 질병 및 희망하는 서비스 등을 고려하여 신체활동 및 가사활동 증진을 위하여 사회통념상 인정되는 범위 안에서 이용자의 인격을 존중하면서 최적인 방법으로 실시하여야 한다.
- 나. 돌봄서비스를 제공하는 사람은 돌봄서비스를 제공함에 있어 친절하고 정중하게 실시하도록 노력하여야 하며, 이용자 또는 그 가족에 대해 급여의 제공 방법 등에 대하여 이해하기 쉽게 설명하고 지도하여야 한다.
- 다. 돌봄서비스는 경제적으로 비용효과적인 방법으로 행하여야 한다.
- 라. 돌봄서비스는 이용자의 심신상태의 악화방지에 힘쓰도록 목표를 설정하여 계획적으로 행하여야 한다.
- 마. 돌봄서비스를 제공하는 사람은 적절한 돌봄서비스를 실시하고 항상 품질향상을 위하여 노력하여야 한다. 이 경우 보건복지부장관은 적절한 돌봄서비스의 기준을 정할 수 있다.
- 바. 제공기관은 이용자에게 다음 각 호의 사항이 발생하지 않도록 하여야 한다.
 - (1) 이용자 학대, 신체상해 및 성폭력
 - (2) 도박행위 및 성매매
- 사. 제공기관은 입소보증금 등 돌봄서비스 비용을 담보하는 금전 등을 이용자에게 미리 받을 수 없고, 서비스제공에 필요한 재료 등은 직접 구입하여 이용자에게 제공하여야 한다.
- 아. 제공기관은 이용자 및 그 가족이 제기한 불편사항을 접수하여 내용을 기록하고 적절한 조치를 취하여야 하고 제공인력 등의 자질 향상을 위하여 보수교육 등을 받도록 하는 등 적극 노력하여야 한다.
- 자. 제공기관은 이용자의 상태 등에 따르는 배상책임에 대비하기 위하여 상해보험 등에 가입하여야 하고 안전점검표를 갖추어 두고 정기적으로 안전점검을 하여야 한다.
- 차. 돌봄서비스를 제공하는 사람은 다음 사항을 준수하여야 한다.
 - (1) 신체, 두발 및 복장을 청결히 하여야 한다.
 - (2) 돌봄서비스 제공에 직접적인 관련이 없이 이용자의 물건을 이용하여야 할 경우 반드시 이용자 또는 그 가족의 동의를 구하여야 한다.
- 카. 제공기관 혹은 제공인력 등이 이용자에게 특정 기관에서 서비스를 이용토록 하는 것을 대상으로 금품 그 밖의 재산상의 이익을 공여해서는 안된다.
- 타. 돌봄서비스 중에서 신체활동지원의 경우에는 배설, 식사 등의 시중돌기름 하는 것으로 주사, 관장 등 의료행위를 하여서는 아니 된다.
- 파. 이용자 이외의 세탁·조리, 손님의 접대 등 가족이 하는 것이 적당하다고 판단되는 행위는 사회서비스로서 제공할 수 없다.
- 하. 제공인력 등이 하지 않아도 원예, 가구 등의 이동, 꽃나무에 물주기 등 일상생활을 하는데 지장이 없다고 판단되는 행위 또는 일상 가사의 범위를 초과하는 행위는 사회서비스로 제공할 수 없다.
- 거. 제공인력이 이용자의 금전을 맡는 것은 원칙적으로 금지한다. 다만, 일상 생활용품 등을 구입할 경우 금전을 맡는 것은 인정되나 당일 내에 정산하여야 한다.
- 너. 돌봄서비스 중에서 신체활동지원의 경우에는 사용물품의 준비와 뒷정리를 포함하며, 이용자가 할 수 있는 동작을 옆에서 지켜보거나 필요 시 도와주는 행위도 실시하여야 한다.

자료: 보건복지부. (2025). 2025년 장애인활동지원 사업안내. p.286.

다. 돌봄노동자 노동권 보장을 위한 참여민주주의 실천 논제

1) 특정 돌봄사업의 전달체계 강점 요소를 타 돌봄사업으로 일반화 필요

사업 지침에서 확인된 바에 의하면 돌봄노동자 일터로서의 이용자 가정에서 발생할 수 있는 안전사고 및 안전관리 준수 사항이 엄격하지 않다는 점 외에도 돌봄서비스마다 산업안전에 대해서는 편차가 적지 않다는 것이다. 산업안전의 보편원칙(일반원칙)하에 개별 가구에서 돌봄이 생산·실현될 때의 하위 원칙(특수 원칙)이 세워지지 않아 세부 매뉴얼도 가구 돌봄의 특성이 반영되지 않는 일반적인 수준에 머물러 있다. 그러다 보니 안전관리에 대한 대응과 그 효력에 대해 의구심을 유발할 뿐만 아니라 파악하기 어려운 것도 사실이다. 때문에 예방적 기능을 제고하기 위해서는 전술했듯이 사업장 규모에 관계없이 모든 가구방문 돌봄서비스 제공기관이 산업안전보건위원회와 안전보건관리체계를 마련하도록 정부가 지침으로 마련해야 한다.

현행 「산업안전보건법」에 따라 사회복지서비스업이 규정 준수 의무 사업장이 아니더라도 사안의 중대성을 고려하여 현재 조건에서 안전보건위원회의 일부 역할을 예방적 차원에서 수행할 수 있는 조직을 설치하고 실효적인 규정을 자체적으로 마련할 수는 있다.

우선, 장애인활동지원기관의 운영위원회가 참고 대상으로 고려해 볼 만한 회의체계이다. 여기에서는 기관의 운영 전반을 들여다볼 수 있는 운영위원회에서 안전사고 예방 및 관리를 위한 의제를 다루고 관련된 역할을 수행·위탁 여부를 결정할 수 있도록 하고 있다. 다음으로, 「노인맞춤돌봄서비스 안전관리 매뉴얼(독거노인종합지원센터)」에 따르면 노인맞춤돌봄서비스에서는 성희롱, 폭언, 폭행 등 수행 인력의 안전에 위해를 가할 경우 서비스 제공을 중지(중결)할 수 있도록 명시하는 것 외에도 구체적인 대응 사례를 모아놓아 가구방문 돌봄노동자 전체로 일반화할 수 있는 밑자료를 유용하다. 끝으로, 아이돌봄 서비스의 경우, 서비스 제공기관이 안전사고 관리를 위해 ‘비상연락 체계’와 ‘사고 보고 체계’를 구축하도록 하고 있다. 서비스 이용자가 아이와 양육자이므로 다른 돌봄서비스보다 더 촘촘하게 안전사고 전후 조치를 마련하도록 해놓았다.

이처럼 완전하지 않더라도 일부 사업들에서 안전 규제의 실효성을 높이기 위한 기구나 절차가 있으므로 각각의 강점을 모든 가구 돌봄노동자를 위해 보편적으로 확대하는 제도적 개선이 지속적으로 요구된다.

2) 장애인 활동지원기관 운영위원회에 활동지원사 당연 참여를 법률 조항으로 신설

장애인 활동지원기관의 운영위원회 위원 구성은 「장애인활동지원법」 제2항에 따라 [표 3-15]의 사람 중에서 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장이 임명하거나 위촉해야 한다. [2025년 장애인활동지원 사업안내]에 따르면, ‘활동지원사 및 수급자 대표는 반드시 포함’(보건복지부, 2025): 139) 하라고 안내되어 있지만, 법, 시행령, 시행규칙, 고시 어디에도 이 규정이 없다. 당사자의 의견을 대변하고 기관 운영에 반영할 수 있는 공식 절차에 핵심 당사자를 반드시 포함하도록 적시한 것은 매우 유의미한 조치인데 법적 구속력이 없다는 한계가 있다.

따라서 노동조합도 없고, 노사협의체가 구성되지 못하는 작은 사업장이라도 돌봄노동자의 의견이 기관 운영에 반영되는 민주적 장치가 안정적으로 보장될 필요가 있으므로, 동법 시행령에 해당 내용을 신설하여 민주적 참여 기제를 확실하게 만들 필요가 있다.

[표 3-15] 장애인 활동지원기관 운영위원회 구성

구분	내용
구성	· 운영위원회는 위원장 포함 5인 이상 10인 이하로 구성하며, 위원의 임기는 2년으로 하되 한 차례 연임 가능
위원장	· (위원장) 활동지원기관의 장을 제외한 나머지 위원 중 호선하여 선정
위원	· (위원) 다음에 해당하는 사람 중에서 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장이 임명하거나 위촉하되, 특별자치시·특별자치도·시·군·구 소속 장애인활동지원 담당 공무원(부득이한 경우 읍·면·동 담당 공무원)과 활동지원사 및 수급자 대표는 반드시 포함 - 활동지원기관의 장 - 활동지원인력 대표 - 수급자 대표 - 수급자의 보호자 대표 - 소속 공무원 중 장애인 활동지원 업무를 담당하는 사람 - 지역 주민 - 공익단체에서 추천한 사람 - 활동지원기관의 운영 또는 장애인활동지원에 관하여 전문적인 지식과 경험이 있는 사람

자료: 보건복지부, (2025), 2025년 장애인활동지원 사업안내, p.139.

3) 조정위원회와 노동위원회 결정의 연계를 통한 권리 보호

아이돌봄 서비스가 산모·신생아 건강관리 서비스와 노동자의 주체성 보호와 관련하여 다른 점은 아이돌보미 활동 정지나 이용자의 이용 중지와 같은 제재 및 금액 환수 등에 대한 사항을 결정하려면 전문가 등이 참여하는 ‘조정위원회’를 개최하도록 규정하고 있다는 점이다. 아이돌보미가 취업규칙이나 복무의무 미준수 시 개최하는 징계위원회도 이용자 관련 사실 확인이 필요한 경우에는 조정위원회로 갈음할 수 있도록 하고 있다. 이때 ‘조정위원회’는 서비스

제공기관장, 지자체 공무원, 교육기관 등 관련 기관 간부급 직원, 전문가 및 현장활동가, 아이돌보미·이용자 측 대변인 등 3~7명으로 구성해야 한다. 아이돌보미 ‘자격정지’와 ‘자격취소’ 결정은 제공기관을 지정한 지방자치단체의 권한이기 때문에 서비스 제공기관장, 지자체 공무원은 필수 참석 대상이다.

만약 어떤 사건이 자격정지 사유 중 하나에 해당하면 3년 이내 범위에서 아이돌보미 자격을 정지시킬 수 있다. 그런데 아이돌보미가 활동 정지나 취업규칙에 따른 징계 조치를 부당하다고 생각하면 노동위원회에 구제신청을 할 수 있다. 노동위원회에서 부당 조치로 인정되는 경우, ① 인정 사유에 따라 조정위원회를 재개최하여 원처분을 취소하고 재처분(사유변경, 양정 조정, 절차 준수 등)을 내든가, ② 중앙노동위원회에 재심을 신청하는 추가 조치를 하도록 하고 있다(여성가족부, 2025: 109). 이처럼 조정위원회의 결정을 돌봄노동자 당사자가 동의하지 못할 수도 있으므로 노동위원회 구제신청으로 이어지고 그 결과를 받아서 최종적으로 조정위원회에서 확인할 수 있도록 하는 절차적 구제 노력은 다른 가구방문 돌봄서비스에도 적용할 필요가 있다.

라. 가구방문 돌봄의 체계 구축을 위한 의제화

1) 가구방문 돌봄노동자에 가사관리사와 주거 관리·수리 기술인력 포함 필요

모든 가구방문 돌봄서비스에서 절대적으로 필요한 서비스는 가사지원 서비스이다. 일상돌봄이나 긴급돌봄 등 새롭게 등장한 사업들에서도 가사지원이 포함되어 있다. 본 장에서 검토한 가구돌봄서비스 중 순수하게 가사만을 제공하는 유형은 일상돌봄서비스 하위 유형 중 하나이다. 다른 돌봄사업에서는 가사서비스가 대인서비스와 결합된 형태로 제공되고 있다.

가사서비스를 공식 영역으로 확대할 필요성은 여성 경제활동 참가 증가, 맞벌이 가구나 한부모가구의 가사노동 경감 등의 목적과 함께 일자리 창출 사업으로 주로 논의되어 왔다. 그런데 지역사회 통합돌봄, 일상돌봄, 긴급돌봄 등에서 점차 확인되듯이 돌봄사회 구축을 위한 사회적 필요 목적에서도, 돌봄이 보편적 서비스로 성공적으로 자리매김 하는 데 있어 가사서비스 지원이 적잖은 역할을 하게 될 것으로 짐작된다. 그래서 가사서비스 노동자가 가구방문 돌봄 서비스 일자리에 더 많이 진입할 수 있도록 공공의 재정적 여력을 더 확보하여 가사서비스 공적 규모를 키울 필요가 있다(황덕순 외, 2014; 손연정 외, 2021; 정형욱, 2023).

한편, 보편적·통합적 지역돌봄 확대를 위해서는 긴급돌봄사업 지침에서 제시한 것처럼, 서비스 제공에 사용되는 시설물의 안전 점검 여부를 반드시 확인하고, 이용자 안전 등에 위해

요소가 있을 경우 시설관리 주체에게 즉시 보완 또는 개·보수를 요구하는 서비스 체계가 뒷받침되어야 한다. 마찬가지로 가정 내 돌봄의 경우에도 이용자가 돌봄서비스를 안정적으로 받을 수 있도록 환경을 지속적으로 조성하고 체계화하는 노력이 병행되어야 한다. 본 장에서 검토한 가구방문 돌봄노동자는 이용자의 돌봄환경 개선을 위해 제공기관에 보고하고, 지역 자원이나 협력기관과 연계하는 역할을 수행할 수는 있으나, 자신의 근무환경으로서도 중요한 이용자의 주거환경에 직접 개입할 역량을 요구받지는 않았다. 이에 따라 이용자의 가장 취약한 영역 중 하나인 주거관리·주거환경 개선 직무를 주기적으로 수행할 인력을, 지역 특성, 서비스 이용자 특성, 주택 특성 등을 고려하여 사회서비스원, 사회복지시설종사자 대체인력 파견기관, 또는 제공기관 지원센터에서 돌봄인력으로 고용할 필요가 있다.

사회복지시설종사자에는 사회복지직 외에 관리직, 기능직, 의료직, 사무직 등 돌봄서비스 제공에 협업하는 노동자들이 있다. 이들은 사회복지시설에서 일을 하므로 돌봄 업종에 속해 있는 노동자이다. 돌봄노동자를 통계적 개념으로 정의할 때 산업에서는 사회복지서비스업(협의적 정의)으로 한정하며, 광의적 정의는 보건업과 교육서비스업을 포함한다(윤자영 외, 2021). 직종에서는 협의적 정의가 사회복지직일 것이며, 광의적 정의는 사회복지 및 보건의료·교육 영역에서 근무하는 비사회복지직일 수 있다. 이런 의미에서 가사관리사, 주거관리·수리 인력이 돌봄사업에 참여하거나 사회복지시설에 근무한다면 돌봄노동자로 포함될 수 있다.

2) 사회보장정보원 보유 정보의 활용성 제고를 위한 시스템 구축과 법제화

사회보장정보원의 사회서비스 전자바우처 시스템을 노동정책적으로 적극 활용할 수 있도록 관련 규정들을 정비하고 제도화할 필요가 있다. 지자체가 정기적으로 해당 지역의 사회서비스 제공기관(사회복지법인, 사회복지시설 포함)의 「근로기준법」 준수와 계약 이행 여부에 관한 실태를 파악할 수 있도록 지원하고, 현장 실사와 감독을 수행하면서 노동관계 법령을 미이행하거나 위반한 사업장을 적발하는 데도 유용하도록 영역별로 데이터베이스화가 필요하다. 사회보장정보시스템에는 종사자 이력 정보, 기관 DB 등이 있기 때문에 이들을 활용한 사회서비스 인력수급 및 인적자원관리 DB 활용시스템을 구축하는 것은 충분히 가능하다.

[2025년 사회서비스 공통업무안내]에 따르면, 정부는 분절된 정보시스템에 따른 비효율을 줄이고 맞춤형 서비스의 질을 제고하기 위해 사회보장정보시스템과 사회서비스정보시스템 고도화 작업을 추진하고 있다. '사회복지시설정보시스템'을 우선 전환하고 전자바우처 시스템 및 개별 사업 시스템은 점진적으로 통합하거나 연계하는 개선 방향을 제시하고 있다. 무엇보다 주목할 부분이 수요자 개인을 중심으로 공공·민간 서비스 이력을 일원화 하고, 종사자의

자격·경력·교육·처분 이력을 통합하여 관리한다는 점이다(보건복지부, 2025g: 20).

[그림 3-4]에 제시된 바와 같이 행복이음 DB(시설인허가관리, 시설입퇴소관리, 보조금관리, 시설수급자관리)와 희망이음 DB(통합회계관리, 서비스이력관리, 통합고객관리, 시군구연계관리), 종사자정보, 보조금정보 등을 이용하여 별도 DB를 구축하여 노사정이 법적 요건을 만들고 합법적인 범위 안에서 정보를 활용·공유할 수 있도록 하는 방안이다. 이를 통해 노동관계 법령 위반 사업장을 공개하거나, 정부 계약 입찰 참여 자격 선정 시 평가 자료로 사용하거나, 노동조건 개선 정책을 마련할 때 도움이 될 수 있을 것이다.

[그림 3-4] 사회보장정보원 사회서비스시스템



자료: 보건복지부, (2025h). 2025년 사회복지시설 관리안내. p.88.

3) 법정의무교육 명칭과 내용 명확화 : 분명한 교육 의미 전달 필요

가구방문 돌봄서비스 지침들에서는 대부분 ‘공통 교육’이라는 명칭으로 법정의무교육을 통합하여 보수교육으로 편제하고 있는데, 상시 인력 1인 이상의 모든 사업장이 받아야 하는 ‘법정의무교육’이라는 표기를 가이드라인에 정확하게 적시하고 전달해야한다. 법정의무교육의 내용을 돌봄노동자의 직무 영역에 맞춰 맞춤형으로 구성하더라도 돌봄노동자가 해당 교육의 법적 의무성과 취지를 인식하여 참여할 수 있도록 해야한다.

‘법정의무교육’은 안전하고 보호받을 수 있는 일터 환경을 만들기 위해 노·사·정 모두가 준수해야 하는 사항들을 습득하고 체화하도록 법으로 정해놓은 것이다. 교육을 이수하지 않으면 처벌할 수 있도록 규정하여 강제성을 띄고 있는 만큼 교육받는 당사자들의 책임 있는 태도를 요구하는 교육이다. 장애인 인식 개선 교육, 직장 내 괴롭힘 예방 교육, 산업안전보건 교육, 성희롱예방 교육, 개인정보 보호 교육, 인권 교육, 퇴직연금 교육 등이 그것인데, 돌봄노동자

의 경우 학대예방교육도 필수교육에 해당하므로 다른 직업과 돌봄직업에서 법정의무교육이 어떤 의미에서 달라지는지도 교육될 수 있어야 할 것이다. 가구방문 돌봄노동자의 경우 다른 시설노동자와 차별화된 교육 내용이 필요한데 이에 대해 체계적으로 접근되지 못하고 있다.

4) 지방정부, 보건복지부, 고용노동부 공통 가구방문 현장 점검 기준 마련

현재 사회복지법인과 시설은 정기지도감독, 수시지도점검, 특별지도감독 등을 받고 있다. 사안에 따라서는 전문 분야나 해당 분야 관련 부서와 합동점검반을 꾸려서 현장점검을 하도록 하고 있다. 시·도지사 또는 시·군·구청장은 점검 결과를 사회보장정보시스템(행복이음)에 입력해야 한다(보건복지부, 2025h: 52).

정부의 돌봄사업 관련 사업지침들은 모든 사업장이 「근로기준법」과 노동관계 법령을 준수하도록 되어 있으므로 고용노동부의 사업장 점검이 필수적이다. 다만 사업장이 서비스 제공기관이 아니라 가구로 특정될 수 있도록 할 필요가 있다. 개별 가정방문은 사생활 및 재산권 보호 등 개인의 권리 보호와 연결되어 있으므로 지방정부, 보건복지부, 고용노동부가 가구방문 시 지켜야 할 규칙, 절차, 그리고 점검 내용 등을 정확하게 매뉴얼로 만들고 적용할 필요가 있다. 예를 들어 근로감독관은 “사업장”에 출입할 수 있는데, 방문돌봄노동자의 사업장이 소속 기관으로 한정되는 것인지 방문 가구도 포함하는 것인지 논란이 있기 때문에, 개별 가정을 근로감독관이 방문하려면 사생활 침해 논란을 막을 수 있도록 법적 근거를 검토하는 등 관련한 후속 연구가 조속히 필요하다.



IV

광역자치단체 돌봄노동자 지원 정책 분석

1. 경기도
2. 타 광역자치단체
3. 돌봄노동자 지원 정책 분석

1. 경기도

가. 돌봄노동 수요

경기도의 돌봄노동 수요 특성은 돌봄 인구를 통해서 추정할 수 있다. 먼저, 경기도의 8세 이하 아동 인구는 2024년 약 83만여명으로 전국에서 가장 많다. 다음으로 많은 서울이 약 43만명임과 비교해 볼 때 경기도는 아동 돌봄에 대한 수요가 상대적으로는 물론 절대적으로도 가장 높은 지역임을 알 수 있다. 또한 맞벌이 가구 비율도 2020년 43%에서 2023년 47%로 증가하는 추세이다(황은정 외, 2024). 한편, 우리 사회는 고령화가 심화되고 있으며 이는 경기도도 마찬가지이다. 2024년 기준 경기도 65세 이상 노인인구는 약 227만명으로 경기도 전체 인구의 16.6%를 차지한다³⁶⁾. 또한 2024년 기준 경기도 장애인 인구는 약 58만 4천명이다³⁷⁾.

한편, 돌봄 관련 직종별로 경기도 돌봄노동자 규모를 살펴보면 [표 4-1]과 같다. 요양보호사는 약 15만 6천명, 사회복지 종사자는 약 12만 6천명, 보육교사는 7만 7천명 정도로 추정된다. 재정지원 돌봄일자리 관련 직종을 중심으로 살펴보면, 장애인활동지원사가 2만 5천명, 아이돌보미가 5천 9백명, 산모·신생아 건강관리사가 5,676명, 다함께돌봄센터 종사자가 984명, 가사·간병 방문요양 인력이 681명으로 추정된다.

36) 경기도 주민등록통계(2024), 시군별 연령별 인구(외국인제외)(최종검색일: 2025.10.16.).

http://27.101.100.211:8080/statHtml/statHtml.do?orgId=210&tblId=DT_210J0003&conn_path=I3

37) 「인구총조사」, 국가데이터처(최종검색일: 2025.11.5.).

[표 4-1] 돌봄 관련 직종 종사자 규모

(단위: 명)

직종	전국	경기도	비고
보육교사 ¹⁾	250,878	76,720	2024년
사회복지시설 종사자 ²⁾	506,859	126,200	
요양보호사 ³⁾	636,900	156,370	
아이돌보미 ⁴⁾	29,635	5,922	
지역아동센터 종사자 ⁵⁾	9,267	1,839	2023년
산모·신생아 건강관리사 ⁵⁾	20,248	5,676	
가사·간병 방문요양인력 ⁵⁾	5,032	681	
장애인활동지원사 ⁵⁾	112,570	24,844	
다함께돌봄센터 종사자 ⁶⁾	3,197	984	

자료: 1) 보육교사: 교육부, (2025), 2024년 보육통계.
2) 사회복지시설 종사자: 한국사회보장정보원, 복지통계 DB.
3) 요양보호사: 국민건강보험, (2025), 2024 노인장기요양보험통계연보.
4) 아이돌보미: 전국-아이돌봄서비스 홈페이지, 아이돌봄사업 현황, <https://idolbom.go.kr/front/biz/stts/>
경기도-경기도여성가족재단(2025), 2024년 경기도 성인지 통계.
5) 지역아동센터 종사자, 산모신생아 건강관리사, 가사간병 방문요양인력, 장애인활동지원사: 보건복지부, (2024), 2024 보건복지통계연보.
6) 보건복지부, (2024), 2023년 12월 말 기준 다함께돌봄센터 통계조사 보고서.
주: 1) 보육교사: 원장 및 보육교사의 합임.
2) 경기도 아이돌보미는 시간제, 종일제 아이돌보미 수의 합임.
3) 지역아동센터 종사자는 시설장을 포함함.

나. 돌봄노동자 관련 조례

1) 경기도 돌봄노동자 처우개선 및 지원 조례

경기도는 2021년부터 「경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례」를 시행하고 있다. 동 조례 제2조에서는 돌봄노동자란 「노인장기요양보험법」 제2조제5호에 따른 장기요양요원, 「장애인활동 지원에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 활동지원인력, 노인맞춤돌봄서비스의 노인생활지원사, 그밖에 「근로기준법」 등 노동 관계 법령이 적용되며 위와 유사한 돌봄업무를 수행하는 사람으로 이 조례의 적용이 필요하다고 도지사가 인정하는 사람으로 정의하고 있다. 조례에서는 종합계획 수립, 실태조사, 처우개선 및 지원사업, 경기도 돌봄노동자 종합지원센터 설치 및 운영, 인권옹호 및 안전대책, 돌봄노동자의 신분보장, 협력체계 구축 등을 하도록 하고 있다.

우선, 도지사는 돌봄노동자의 처우개선과 지원을 위하여 3년마다 종합계획을 수립해야 한다. 종합계획에는 돌봄노동자 처우개선 및 지원 정책 방향과 목표, 돌봄노동자의 안전보장 및

근무환경 개선에 필요한 지원 계획, 돌봄서비스 제공기관을 위한 계획 등이 포함되어야 한다. 한편, 처우개선 및 지원사업으로는 ①상담, 조사 및 연구 사업, ②교육 및 훈련 사업, ③인권 및 권리 옹호를 위한 사업, ④안전보장을 위한 사업, ⑤돌봄서비스 제공기관에 대한 표준근로 계약서 작성 등 돌봄노동자의 체계적 관리에 필요한 교육 사업, ⑥돌봄노동에 대한 인식개선 사업 등을 추진할 수 있도록 하고 있다. 이러한 업무를 수행하기 위해 경기도 돌봄노동자 종합지원센터를 설치 및 운영할 수 있도록 하고 있다. 센터에서는 돌봄노동자의 육체적·정신적 스트레스를 예방·해소하기 위한 휴식공간을 제공하고, 위와 같은 사업을 추진하도록 하고 있다. 한편, 「경기도 장기요양요원 처우개선 조례」 제8조에 따른 장기요양요원지원센터 등 법령 및 다른 조례에 따른 돌봄노동자들을 위한 센터와 통합하여 운영할 수 있다고 규정하고 있다.

또한 돌봄노동자의 인권침해 예방대책과 인권 및 권리옹호를 위한 적절한 지원체계를 마련하고, 돌봄노동자의 안전대책을 위한 지침을 마련하여 돌봄서비스 제공기관 등 관련 기관에 배포하도록 하고 있다. 또한 돌봄노동자들이 근무하는 기관의 운영과 관련한 문제를 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 않도록 하는 신분보장 조항을 포함하고 있다. 그리고 돌봄노동자의 처우개선 및 지원을 위하여 정부, 시·군 및 관련 기관·단체 등과 협력체계를 구축할 수 있도록 하고 있다. 마지막으로 동 조례에 따른 사무는 경기도사회서비스원 또는 돌봄노동자 처우 개선에 관련된 기관, 단체 및 법인 등에게 위탁할 수 있다.

2) 돌봄 관련 직종 처우개선 관련 조례

경기도는 2017년 「경기도 장기요양요원 처우개선 조례」를 제정했다. 동 조례의 적용 대상은 「노인장기요양보험법」에 따라 경기도 장기요양기관에 소속되어 노인 등의 신체활동 또는 가사활동 지원 등의 업무를 수행하는 자를 의미한다. 조례에서는 시행계획 수립, 처우개선 사업, 신분보장, 장기요양요원지원센터의 설치 등과 관련 사항을 포함하고 있다. 처우개선 사업으로는 노동조건 및 근무환경 향상을 위한 사업, 상담·조사·연구 사업, 사회적 인식 개선 사업, 안전과 인권보호를 위한 사업, 역량 강화를 위한 교육 및 훈련 사업 등을 명시하고 있다.

한편, 경기도는 2023년 「경기도 아이돌봄종사자의 처우 개선 및 권리보장에 관한 조례」를 제정했다. 동 조례는 「아이돌봄 지원법」 제2조제4호 및 제5호에 따른 아이돌보미와 육아도우미를 적용대상으로 하고 있다. 조례에서는 기본계획, 실태조사, 지원사업, 협력체계 구축, 처우개선위원회 설치 및 운영 관련 사항을 포함하고 있다. 기본계획에는 아이돌봄 종사자 지원 정책의 추진목표 및 추진방향, 직업훈련, 안전보장 및 근무환경 개선에 관한 사항 등이 포함

되도록 하고 있다. 지원사업으로는 아이돌봄 종사자의 역량 강화를 위한 교육·훈련 지원, 안전보장 및 근무환경 개선 사업, 정책 및 제도 개선을 위한 연구·조사, 법률 상담 및 상담 지원, 근무여건 등에 관한 실태조사 등을 추진할 수 있다고 명시하고 있다.

위 조례는 정부 재정지원 돌봄일자리에서 일하는 돌봄노동자를 적용대상으로 하고 있다. 한편, 2022년 제정된 「경기도 가사노동자 등의 고용개선 및 지원에 관한 조례」는 민간 부분에서 일하는 가사(돌봄)노동자를 대상으로 하고 있다. 이 외 관련 조례로는 2012년에 제정된 「경기도 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례」, 2021년 제정된 「경기도 보육교직원 권익보호 및 증진을 위한 조례」가 있다.

다. 주요 정책

1) '360° 돌봄' 등 주요 돌봄 사업

경기도는 돌봄 수요가 급증하고 있는 현실에 대응하기 위하여 '사람 중심 360° 돌봄 체계 구축'이라는 포괄적 비전 아래 정책을 추진하고 있다. 이와 관련 현재 경기도에서 추진하는 대표적인 돌봄 관련 사업은 2024년부터 본격적으로 시작한 '360° 돌봄' 사업이다. '360° 돌봄 사업'은 '언제나 돌봄', '누구나 돌봄', '어디나 돌봄' 사업으로 구성되었다.

우선, '언제나 돌봄' 사업은 「경기도 아동돌봄 지원 조례」 제6조(돌봄 지원 사업)에 근거해 언제든지 아이를 믿고 맡길 수 있는 돌봄 체계를 구축하고 다양한 서비스를 지원하는 사업이다. '초등 시설형 긴급돌봄'은 돌봄이 필요한 아동(6~12세)의 거주 시·군 근처 다함께돌봄센터, 지역아동센터 등 아동돌봄 시설에서 평일 야간과 주말 및 휴일에 돌봄을 제공하는 사업이다. '언제나 어린이집' 운영 사업은 영유아를 양육하는 부모의 긴급한 상황등으로 일시적 돌봄이 필요한 경우 보육서비스 제공하는 사업이다. '가정방문형 긴급돌봄(아이돌봄)'은 양육공백 발생 가정에 아이돌보미를 파견하는 찾아가는 돌봄서비스 지원사업이다. '경기형 가족돌봄수당'은 경기도에 거주하는 아동을 4촌 이내 친인척(조부모 등), 이웃이 돌보는 가정에 가족돌봄수당을 지원하는 사업이다. '아동돌봄 기회소득'은 마을 공동체에서 비영리 목적으로 공동육아, 보육 등 자발적 아동돌봄 활동에 참여하는 경기도민을 지원하는 사업이다³⁸⁾. 방문형 긴급돌봄서비스에 참여하는 아이돌보미에 대해서는 활동 수당(기본 시간당 10,590원)을 지급하고

38) 경기도 홈페이지

<https://www.gg.go.kr/bbs/boardView.do?bIdx=124801836&bIdx=838&bcIdx=0&menuId=1534&isManager=true&isCharge=true&page=2>(최종검색일: 2020.8.12.).

있다. 또한 일시 연계 아이돌보미에 대해서는 시간당 2천원(일부 시군)의 수당을 추가로 지급하고 있다. 그리고 ‘언제나아이돌봄 수당’은 회당 2만원을 지급하고 있다³⁹⁾.

다음으로 ‘누구나 돌봄’ 사업은 「경기도 지역사회 통합돌봄 지원에 관한 조례」에 근거해 소득과 연령에 관계없이 기존 돌봄의 틈새로 발생하는 공백을 해소하고자 하는 목적에서 추진되는 사업이다. 돌봄 분야는 기본형 5개(생활돌봄, 동행돌봄, 주거안전, 식사지원, 일시보호)와 확대형 7개(기본형 + 특화형: 재활돌봄, 심리상담)으로 구분된다. 2024년에는 10,035명이 지원을 받았다(생활돌봄 2,458명, 동행돌봄 783명, 주거안전 2,993명, 식사 2,926명, 심리상담 등 875명)⁴⁰⁾.

마지막으로 ‘어디나 돌봄’ 사업은 장애돌봄 야간휴일 프로그램 운영, 최종증 발달장애인 전문인력양성 및 맞춤돌봄, 최종증 발달장애인 가족돌봄 포인트 지원사업으로 운영된다. 2024년에는 야간휴일프로그램은 38,344명(연인원), 맞춤돌봄은 60명, 가족생활수당은 210가구에 대해 지원했다⁴¹⁾. 최종증 발달장애인 전문인력양성 및 맞춤돌봄 사업에는 돌봄인력, 활동지원사를 대상으로 돌봄 90시간마다 25만원의 추가수당을 지원하는 내용이 포함되어 있다.

[표 4-2] 경기도 ‘360° 돌봄’ 사업 개요

구분	부서	주요 내용
언제나 돌봄	여성가족국	- 초등 시설형 긴급돌봄: 돌봄이 필요한 아동(6~12세)의 거주 시·군 근처 다함께돌봄센터, 지역아동센터 등 아동돌봄 시설에서 평일 야간과 주말 및 휴일에 돌봄을 제공 - 언제나 어린이집: 영유아를 양육하는 부모의 긴급한 상황등으로 일시적 돌봄이 필요한 경우 보육서비스 제공 - 가정방문형 긴급돌봄(아이돌봄): 양육공백 발생 가정에 아이돌보미를 파견하는 찾아가는 돌봄서비스 - 경기형 가족돌봄수당: 경기도에 거주하는 아동을 4촌 이내 친인척(조부모 등), 이웃이 돌보는 가정에 가족돌봄수당을 지원 - 아동돌봄 기회소득: 마을 공동체에서 비영리 목적으로 공동육아, 보육 등 자발적 아동돌봄 활동에 참여하는 경기도민 지원
누구나 돌봄	복지정책과	- 소득과 연령에 관계없이 기존 돌봄의 틈새로 발생하는 공백 해소 : 혼자 거동하기 어렵거나 독립적인 일상생활 수행이 어려운 경우 : 수발할 수 있는 가족 등이 부재하거나 수발할 수 없는 경우 : 공적돌봄서비스를 이용하지 않거나 서비스 이용 중 불가피한 공백이 발생한 경우 - 돌봄분야 : 기본형(5개) - 생활돌봄, 동행돌봄, 주거안전, 식사지원, 일시보호 : 확대형(7개) - 기본형(5개 분야) + 특화형(2개 분야: 재활돌봄, 심리상담)

39) 경기도 내부자료.

40) 경기도. (2025). 2025년 경기도 복지국 업무보고 자료(경기도 홈페이지).

41) 경기도. (2025). 2025년 경기도 복지국 업무보고 자료(경기도 홈페이지).

구분	부서	주요 내용
어디나 돌봄	장애인복지과 장애인자립지원과	- 장애돌봄 야간휴일 프로그램 운영 : 돌봄형 - 일시돌봄, (예비) 입소자를 위한 적응 프로그램 운영 : 활동형(평일야간/주말휴일) - 공연·전시 프로그램, 체육 여가활동 프로그램 등 : 자조모임형 - 동아리 활동, 자조모임 등 - 최중증 발달장애인 전문인력양성 및 맞춤돌봄 : 돌봄 전문인력 양성 : 맞춤돌봄 서비스 제공 : 돌봄인력 추가수당 지원 - 돌봄 90시간마다 25만원 지급 - 최중증 발달장애인 가족돌봄 포인트 지원사업: 경기도에 거주하고 있는 만 18세 이상 도전적 행동 등으로 돌봄서비스를 이용하지 못하는 가정에 지원금(월 40만원 상당 포인트/최대 12개월) 지급

자료: 경기도 홈페이지(2025.9.16. 검색)

위와 같은 '360° 돌봄' 사업을 포함해서 현재 경기도가 자체 예산(도비 및 시군비 매칭 포함)으로 추진하고 있는 주요 돌봄 관련 사업을 살펴보면 다음과 같다. [표 4-3]은 경기도의 「2025 회계연도 성과계획서」를 '돌봄, 장애인, 간병, 산모, 신생아, 노인'이라는 키워드로 검색해 확인한 사업 중에서 국비가 포함된 사업을 제외하고 도비(시군비 포함)로 추진되는 주요 사업을 정리한 것이다. 다만, 관련 기관에 대한 운영비 지원사업은 제외하였다. 이에 따르면 아동 돌봄 관련한 사업은 아이돌봄 서비스 본인부담금 지원, 방문형 긴급돌봄 강화, 가족돌봄 수당과 관련된 여성가족국 사업에 해당된다. 다음으로 노인 돌봄과 관련한 사업은 주로 최근 확대되고 있는 AI를 활용한 노인 돌봄서비스 사업을 추진하고 있는 것으로 나타난다. 장애인 돌봄 관련 사업도 장애인 활동 지원사업에 대한 추가적 지원, 발달장애인 AI 돌봄서비스 등 다양하게 추진하고 있다. 산모·신생아 돌봄 관련 사업도 자체적으로 추가 지원사업을 실시하고 있다. 노인 돌봄과 장애인 돌봄, 산모·신생아 돌봄 관련 사업 등은 주로 복지국에서 추진하고 있다.

[표 4-3] 경기도 '돌봄' 관련 주요 사업(2025)

대상	사업명	사업내용	지원조건	부서
아동	아이돌봄 서비스 본인부담금 지원 (자체/지원)	▶ 중위소득 150% 이하 및 다자녀가정 아이돌봄 서비스 본인부담금 지원	도비 50%, 시·군비 50%	여성가족국
	방문형 긴급돌봄 강화 (자체/지원)	▶ 긴급돌봄이 필요한 양육자에게 돌봄서비스 제공	도비 50%, 시·군비 50%	
	가족돌봄수당 지원 (자체/지원)	▶ 도내 생후 24~48개월 미만 아동을 돌보는 친인척 등에 가족돌봄수당 지원 ※월 30만원 수당 지원	도비 50%, 시군비 50%	
	가족돌봄수당 지원 모니터링 통신요금 (자체/직접)	▶ 가족돌봄수당 돌봄조력자에 아동안전, 부정수급 등 전화 모니터링 추진 (영상통화, 현장방문 등)	도비 100%	
노인	경기도 AI 노인말벗서비스 (자체/직접)	▶ 노인 대상으로 AI 안부확인서비스 제공	도비 100%	복지국
	AI기술 기반 노인돌봄사업 (자체/지원)	▶ 도내 65세 이상 노인에게 AI 돌봄 로봇 보급으로 안부확인 및 정서지원 등	도비 100% (운영비 도비 50%, 시군비 50%)	
	AI기술 기반 노인돌봄사업 성과평가 (자체/직접)	▶ AI 노인돌봄사업 성과분석, 효과성 연구	도비 100%	
장애인	장애인 활동지원 급여 추가 지원 (자체/지원)	▶ 부족한 국비 활동 지원사업에 대한 도 자체 추가 지원	시군 차등보조 (도비 10~50%, 시군비 50~90%)	복지국
	장애인 활동지원급여 24시간 지원 (자체/지원)	▶ 최종증 장애인 활동지원 서비스 24시간 추가 제공	도비 30%, 시·군비 70%	
	시군 장애인 맞춤형도우미 운영 (자체/지원)	▶ 저소득층 장애인에게 생활지원, 육아지원, 산모지원 서비스 제공	시군 차등보조 (도비 10~50%, 시군비 50~90%)	
	장애돌봄 야간 휴일 프로그램 운영 (자체/직접)	▶ 돌봄이 필요한 장애인(가족)에 3종 서비스 (돌봄형, 프로그램형, 자조모임형) 제공	도비 100%	
	최종증 발달장애인 긍정적 행동지원사업 운영 (자체/지원)	▶ 최종증 발달장애인에게 맞춤형 낮 활동 서비스 제공	도비 50%, 시군비 50%	

대상	사업명	사업내용	지원조건	부서
	발달장애학생 방학돌봄 지원사업 (자체/지원)	▶ 사업대상: 초,중,고 장애학생 ▶ 사업방법: 시군 대행 ▶ 사업시기: 여름,겨울방학 각 2주간 ▶ 사업내용: 직업교육, 사회 적응 훈련, 문예체 교육 등	도비 30%, 시군비 70%	복지국
장애인	경기도 최종중 발달장애인 가족돌봄 (자체/직접)	▶ 공공서비스 미이용 발달장애인 210가구에 포인트 제공 / 대상가구 발굴 및 돌봄 수당 지급 관리 및 사후관리 추진	도비 100%	
	발달장애인 AI 돌봄서비스 (자체/직접)	▶ AI시스템을 활용한 발달장애인의 도전적 행동 자동기록-통계화 및 컨설팅 지원	도비 100%	AI국
산모 신생아	산모신생아 건강관리 지원(전환) (자체/지원)	▶ 기준중위소득 150% 이하 출산가정 대상 건강관리사 방문 산후관리 서비스 비용 지원	도비 70%, 시군비 30%	복지국
	산모신생아 건강관리 지원(추가형) (자체/지원)	▶ 기준중위소득 150% 초과 출산가정 대상 건강관리사 방문 산후관리 서비스 비용 지원	도비 50%, 시군비 50%	
도민	누구나 돌봄 (자체/지원)	▶ 기존 돌봄의 틈새를 보완하여 생활의 불편을 겪고 있는 도민에게 신속한 돌봄서비스 제공	도비 50%, 시군비 50%	복지국

자료: 경기도, (2025). 회계연도 성과계획서(Ⅰ),(Ⅱ).

주: 돌봄관련 사업 중 기관 운영비 지원사업은 제외함(검색키워드: 돌봄, 장애인, 간병, 산모, 신생아, 노인).

2) 돌봄노동자 지원사업

위와 같은 돌봄 사업을 추진하기 위해서는 해당 사업에 참여하는 돌봄 인력이 요구된다. 이에 다음에서는 경기도의 「2025 회계연도 성과계획서」를 ‘종사자, 수당, 처우, 보험, 교육, 역량 강화’라는 키워드로 검색해 확인한 사업 중에서 국비가 포함된 사업을 제외하고 도비(시군비 포함)로 추진되는 사업을 정리하였다. 다만, 종사자의 인건비 지원사업은 제외하였다. 이에 따르면 경기도가 자체적으로 돌봄노동자를 지원하는 지원사업의 유형은 [표 4-4]와 같이 수당 지원, 교육 지원, 안전·건강 지원으로 구분할 수 있다.

우선, [표 4-4]에서 확인할 수 있듯이 유형별로는 수당을 지원하는 사업이 가장 많다. 주로 ‘처우개선비’라는 명목으로 다양한 사회복지시설에 종사하는 종사자를 지원하는 수당이다. 다음으로는 교육 관련 지원사업이 있다. 수당과 마찬가지로 주로 사회복지시설 종사자 등의 보수교육비 등을 지원하거나, 관련 교육 프로그램 운영비를 지원하는 사업이다. 마지막으로 안전·건강 관련 사업으로는 사회복지시설 종사자에 대한 상해보험비 지원사업, 감염취약시설 종사자 인플루엔자 예방접종 사업, 아이돌보미에 대한 건강증진비(예방접종비 등) 지원사업, 사회복지종사자 안전한 노동환경 구축 지원사업이 있다.

[표 4-4] 경기도 '종사자 지원' 관련 주요 사업(2025)

분류	사업명	사업내용	지원조건	부서
수당	사회복지시설 종사자 특수지 근무수당 지원 (자체/지원)	▶ 특수지역(도서, 벽지, 접적지역) 사회복지시설 종사자 수당 지원(1인 월 10만원)	도비 50%, 시군비 50%	복지국
	종합사회복지관 종사자 처우개선 (자체/지원)	▶ 종합사회복지관 종사자의 처우개선을 위한 수당 지급	처우 개선비 도비 100% 특수근무수당 도비 10%, 시군비 90%	복지국
	취약노인 돌봄 종사자 처우개선비 (자체/지원)	▶ 노인맞춤돌봄서비스, 응급안전안심서비스, 재가노인지원서비스 종사자의 처우개선	도비 100%	복지국
	노인생활시설 지원 (자체/지원)	▶ 노인요양시설 운영비 및 노인양로·요양시설 종사자 특수근무수당 등 지원	요양시설운영 도비 30%, 시군비 70% 특수근무수당 도비 10%, 시군비 90%	복지국
	노인주거복지시설 종사자 처우개선비 (자체/지원)	▶ 사회복지서비스 질 제고를 위한 노인주거복지 시설 종사자 처우개선비 지원	도비 100%	복지국
	생활지원센터 및 수어통역센터 운영 지원 (자체/지원)	▶ 장애인생활활동지원센터, 수어통역센터 운영비 및 특수근무수당 등 지원	도비10%, 시군비 90%	복지국
	시군장애인복지시설 종사자처우개선비 (자체/지원)	▶ 장애인복지시설종사자 처우개선비 지원	도비 100%	복지국
	장애인거주시설 지원 (자체/지원)	▶ 장애인거주시설 종사자 연장, 야간 근로수당 지원 등 3개 사업 지원	사업별 상이 (도비 10~50%, 시군비 50~90%)	복지국
	중증장애인 자립생활센터 지원 (자체/지원)	▶ 사업위치: 경기도 ▶ 사업기간: 단년도 계속사업 ▶ 사 업 량: 센터 54개소, 처우개선비 524명	자립지원센터 (도비 10~50%, 시군비 50~90%) 처우개선비 (도비 100%)	복지국
	장애인 직업재활시설 지원 (자체/지원)	▶ 장애인직업재활시설 운영 지원(7종): 종사자 특수근무수당, 운전원 인건비, 차량운영비, 장비구입 및 환경개선사업 지원	도비 10~50%, 시군비 50~90%	복지국
	장애인 직업재활시설 운영 지원 (자체/지원)	▶ 시설 종사자 인건비 및 관리 운영비 지원 - (종사자인건비) 기본급, 명절휴가비 (기본급의 50%, 연2회), 시간외근무수당 등 - (관리운영비) 장애인보호비, 시설관리비, 직업훈련비 등	도비 10%, 시군비 90%	복지국

분류	사업명	사업내용	지원조건	부서
수당	시군 장애인 직업재활시설 종사자 처우개선비 (자체/지원)	▶ 시설 종사자 처우개선비 1인당 월 50천원 지원	도비 100%	복지국
	장애인 직업재활시설 훈련장애인 기화수당 (자체/지원)	▶ 장애인직업재활시설 내 훈련장애인 수당 지원(훈련수당, 교통수당, 급식수당)	도비 30%, 시군비 70%	복지국
	경기도 발달장애인지원센터 종사자 처우개선비 (자체/직접)	▶ 발달장애인 복지서비스를 수행하기 위해 설립된 경기도발달장애인지원센터에 인력 처우개선비를 지원하여 종사자의 복지 증진	도비 100%	복지국
	발달장애인 평생교육센터 종사자 처우개선비 (자체/지원)	▶ 『경기도형 발달장애인 평생교육지원센터 시범사업』 수행기관 종사자의 처우개선을 통한 사회복지서비스 질 제고	도비 100%	복지국
	아이돌보미 처우개선 지원 (자체/지원)	▶ 건강증진비: 예방접종비, 건강검진비 등 1인당 5만원 이내 건강증진비 지원 ▶ 영아 돌봄수당: 36개월미만 영아 돌봄, 아이돌보미 수당 지원(월 3~6만원)	도비 30%, 시·군비 70%	여성가족국
	위기임산부 지역상담기관 종사자 처우개선 (자체/지원)	▶ 지역상담기관 종사자 처우개선을 위한 처우개선비 및 특수근무수당 지원	도비 100%	여성가족국
교육	사회복지시설 종사자 보수교육비 지원 (자체/지원)	▶ 법정의무교육인 사회복지사 보수교육비 지원을 통한 직무역량 제고	도시설:도비 100% 시군시설:도비 50% / 시군비 50%	복지국
	사회복지종사자 역량강화 (자체/직접)	▶ 종사자 대상 역량강화 교육 및 힐링캠프 (종사자 교육 및 연수 프로그램 지원)	도비 100% (민간경상사업보조)	복지국
	사회복지관협회 종사자 세미나 (자체/직접)	▶ 사회복지관종사자 역량강화교육, 사회복지관 우수프로그램 지원	도비 100	복지국
	장애인 맞춤형도우미 교육 (자체/직접)	▶ 일상생활에 필요한 장애인 생활도우미와 장애 여성 산모와 육아에 필요한 도움을 주는 도우미에 대한 역량강화를 목적으로 교육 프로그램 운영	도비 100%	복지국
	장애인 복지시설 종사자 역량강화교육사업 (자체/직접)	▶ 장애인복지시설 종사자 인권교육	도비 100%	복지국

분류	사업명	사업내용	지원조건	부서
	장애인 직업재활시설종사자 어울림한마당 (자체/직접)	▶ 장애인직업재활시설 종사자관련 프로그램 진행	도비 100%	복지국
	장애인 맞춤형도우미 교육 (자체/직접)	▶ 일상생활에 필요한 장애인 생활도우미와 장애 여성 산모와 육아에 필요한 도움을 주는 도우미에 대한 역량강화를 목적으로 교육프로그램 운영	도비 100%	복지국
	경기도 최중증 발달장애인 맞춤돌봄 (자체/직접)	▶ 최중증 발달장애인 맞춤돌봄 제공, 전문돌봄 인력 양성 교육 수료 및 활동수당 지급	도비 100%	복지국
안전/ 건강	사회복지시설 종사자 상해보험비 지원 (자체/지원)	▶ 상해보험비 지원을 통한 사회복지사 안전대책 마련 *(한국사회복지공제회(연20천원) 가입 ⇒ 1만원(국가지원) : 1만원(도시군비지원))	도시설:도비 100% 시군시설:도비 50% / 시군비 50%	복지국
	경기도 사회복지종사자 인권보호 자원사업 (자체/직접)	▶ 사회복지 현장에서 신체, 언어, 정서 등의 다양한 폭력 위험에 노출되어 있는 사회복지종사자가 안전한 환경에서 사회복지서비스를 제공할 수 있도록 안전보호체계 구축	도비 100%	복지국
	감염취약시설 종사자 인플루엔자 예방접종 사업 (자체/지원)	▶ 감염취약시설 종사자 인플루엔자 접종비 (백신비, 위탁의료기관 시행비) 지원	도비 30%, 시군비 70%	보건건강국

자료: 경기도, (2025). 회계연도 성과계획서(Ⅰ),(Ⅱ).

주: 종사자의 인건비 지원사업은 제외함(검색키워드: 종사자, 수당, 처우, 보험, 교육, 역량 강화)

2. 타 광역자치단체⁴²⁾

가. 분석 개요

본 절에서는 타 광역자치단체 돌봄노동자 지원사업 중 이른바 가구방문 돌봄노동자에 대한 지원사업을 중심으로 살펴보았다. 우선, 광역자치단체 돌봄노동자 지원사업 현황을 파악하기 위한 기본정보로서 먼저, 각 시·도의 정책 환경의 특성으로 돌봄노동 수요와 지역 특성을 살펴보고, 돌봄노동자에 대한 제도적 기반을 살펴본 후 시·도별 돌봄노동자 지원사업 현황을 파악하고자 한다. 각 지원사업을 어떠한 기준으로 분석할지에 대해 시·도간 비교와 분석을 위한 틀이 필요하다. 크게 분석 대상과 분석 내용을 기준으로 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

분석 대상으로서 돌봄노동자는 누구를 돌보느냐에 따라 영·유아, 아동·청소년, 어르신, 장애인, 이외에도 한부모가족 지원 등 가족여성 돌봄, 정신건강 대상자나 저소득층 등 기타 취약 계층 돌봄으로 구분할 수 있다. 돌봄대상에 따른 유형을 기준으로 분석할 경우, 돌봄수요 중심의 접근이 가능하고 대상별 서비스 격차를 파악하기에 유리하다는 장점이 있다. 반면, 돌봄노동자 중심의 분석이 약화되고, 하나의 노동자가 여러 돌봄대상을 동시에 담당하는 경우 분석의 초점이 흐려질 수 있다는 한계가 있다.

다른 한편으로는 분석 기준을 돌봄노동자에 대한 지원사업의 내용에 따라 유형별로 구분하여 살펴볼 수 있다. 돌봄노동자 지원사업은 다양한 형태를 띠고 있으며, 이는 돌봄노동자가 처한 노동환경을 다차원적으로 접근함으로써 궁극적으로 노동환경의 질을 제고하려는 정책적 지향을 갖는다. 따라서 돌봄노동자 지원사업의 유형은 사업의 목적에 따라 다음과 같이 분류할 수 있다. 먼저, 임금 및 처우개선 지원사업이다. 이는 돌봄노동자가 기본적인 생활을 유지하며 안정적인 직업생활을 영위할 수 있도록 하는 데 목적이 있다. 둘째, 교육 및 역량강화 지원사업이다. 돌봄활동을 전문적으로 수행할 수 있도록 함으로써 돌봄의 전문성을 높이고 돌봄노동자의 경력 개발을 지원하는 데 목적이 있다. 셋째, 심리·정서 지원사업이다. 감정노동의 완화와 번아웃 예방을 통해 돌봄노동자의 지속가능한 직업생활 유지를 도모하는 것을 목적으로 한다. 넷째, 안전·건강보호 지원사업이다. 이는 근골격계 질환 예방과 감염병 대응을 통해 돌봄노동자의 신체적·물리적 건강을 보호하는 것을 목적으로 한다. 마지막으로 돌봄노동자가 서비스 제공 과정에서 겪을 수 있는 각종 고충에 대한 지원창구 마련과 돌봄노동자의 권익보호 및 조직화 사업이 포함된다. 다만, 지원사업 유형을 구분함에 있어, 돌봄노동자 개인에게 직접

42) 이하 제4장 2~3절은 조연숙 소장(젠더와 정책연구소)이 집필하였다.

지원되는 임금 및 처우개선 사업은 별도의 항목으로 분류하고, 그 외 역량강화 및 권익보호 등 지원사업은 노동환경 조성사업으로 구분하여 설명하고자 한다.

[표 4-5] 돌봄노동자 지원정책 분석 틀

구 분		주요 내용
기본정보	돌봄노동 수요 및 지역특성	-해당 시·도의 돌봄인구 및 수요, 돌봄관련 지역 특성
	제도적 기반	-돌봄정책 방향, 관련 법·조례 제정, 지원행정 시스템 구축
직접지원	임금 및 처우개선	-수당인상, 복리후생 확대, 휴게시간 보장 등
노동환경 조성	교육역량강화	-직무교육, 자격증 과정, 감정노동 대응훈련 등
	심리·정서 지원	-상담프로그램, 소진예방 워크숍, 동료 네트워크 운영 등
	안전·건강보호	-근골격계 질환 예방, 감염병 대응, 보호장비 제공 등
	권익보호 및 조직화	-노동조합 지원, 고충처리 창구, 정책참여 기회 제공

나. 수도권

1) 서울특별시

가) 돌봄노동 수요 및 지역 특성

서울시는 고령화, 1인 가구 증가, 맞벌이 가정 확대, 장애인·아동·노인 등 돌봄대상 인구의 증대에 따라 돌봄노동에 대한 수요도 급증하고 있다. 서울시의 돌봄노동 제공기관 종사자는 장기요양요원, 노인생활지원사, 장애인활동지원사, 아이돌봄 종사자 등 약 18만명 정도로 추정되며, 이 중 사회복지사, 간호요원, 영양사, 다함께돌봄센터 종사자, 지역아동센터 종사자 등 시설이나 기관에 상근하는 종사자를 제외한 돌봄노동자는 총 166,236명 정도이다. 이 가운데 요양보호사는 요양병원이나 노인요양시설에서 일하는 요양보호사를 포함한 130,263명(78.4%)으로 거의 80%에 이르고 있다. 다음으로 장애인활동지원사 29,331명(17.6%), 아이돌보미 3,734명(2.2%), 홀로사는 노인돌봄사업 종사자 2,908명(1.7%) 등 순으로 구성되고 있어 재가돌봄중심의 노동구조 특성을 갖는다.

[표 4-6] 서울시 돌봄노동자 규모

(단위: 명, %)

구분	관련 법률	종사자
요양보호사	「노인복지법」제39조의2	130,263(78.4)
홀로사는 노인돌봄사업 종사자	「노인복지법」제27조의 2(홀로사는 노인에 대한 지원)	2,908(1.7)
장애인활동지원사	「장애인활동지원에 관한 법률」제2조(정의)	29,331(17.6)
아이돌봄미(사)	「아이돌봄 지원법」제2조(정의)	3,734(2.2)
합 계		166,236(100.0)

자료: 서울특별시의회 보건복지위원회. (2025). 서울시 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례안 심사보고서를 참고하여 재구성

나) 정책방향 및 제도적 기반

서울시 돌봄노동 관련 조례로는 모든 근로자에게 공통으로 적용되는 「서울특별시 노동기본조례」, 「서울특별시 감정노동 종사자의 권리보호 등에 관한 조례」, 「서울특별시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례」(노동정책담당관), 「서울특별시 인권 기본조례」(인권담당관)가 있으며, 사회복지시설 종사자 관련하여 「서울특별시 사회복지사 등의 처우 및 지위향상에 관한 조례」와 장기요양요원(요양보호사등)과 관련하여 「서울특별시 장기요양요원 처우개선 및 지위향상에 관한 조례」가 있다. 장애인 지원 인력 관련하여 「서울특별시 장애인활동지원인력 처우개선 및 지위향상에 관한 조례」가 있다. 한편, 2024년 4월 서울시의회가 주민조례 청구를 수리하고 「서울특별시 돌봄노동자의 권리보장 및 처우개선 조례」를 발의하였으나 현재 의회심의 및 제정 절차가 진행 중이다. 이는 서울시 차원에서 돌봄노동자의 법적 권리와 정책적 책임을 명문화하려는 시도로 기존의 직종별 조례를 통합적 관점에서 재정비한다는 점에서, 그리고 돌봄노동자의 인권, 노동권, 복지권을 포괄적으로 보장하는 기반이 될 것으로 보인다.

서울시의 돌봄노동 관련 정책 방향은 좋은 서비스-좋은 일자리-좋은 기관의 세 가지 영역을 중심으로 설명할 수 있다. 돌봄노동자의 인권·신분 보장을 제도적으로 명시하고, 있는데, 이를 대표하는 제도가 서울형 좋은 돌봄인증제이다. 이는 장기요양기관의 서비스 품질 향상과 종사자 처우개선을 목적으로 하나, 직접적으로 방문 돌봄노동자를 인증하는 것은 아니다. 다만 방문요양기관이 인증을 받을 경우, 해당 기관에 소속된 방문 돌봄노동자의 근무환경에 개선에 실질적으로 기여할 수 있다는 점에서 돌봄노동자를 지원하는 제도로 볼 수 있다.

서울시는 2019년부터 현재까지 ‘서울시 장기요양요원⁴³⁾ 처우개선 종합계획’에 따라 장기

43) 여기서 장기요양요원의 범위는 요양보호사, 사회복지사, 간호사 및 간호조무사, 치과위생사, 물리치료사, 작업 치료사를 포함한다.

요양요원의 처우를 개선하고 있다. 제1기(2019~2021)와 제2기(2022~2024)를 거치면서 돌봄종사자 신체·정신건강 지원으로 직업 만족도 제고, 서울형 좋은 일자리 여건 조성을 통한 장기요양요원 처우개선 및 좋은 일자리 기반 형성, 장기요양요원 역량 강화 등의 성과를 토대로 제3기(2025~2027년) 사업을 추진 중이다(서울특별시 복지실, 2024).

다) 유형별 지원사업 현황

(1) 임금 및 처우개선

임금 및 처우개선은 돌봄노동자에게 직접적으로 바우처나 현금 지원이 제공되는 것으로 임금보조성 사업을 포함한다. 돌봄노동자에 대한 직접지원을 지원 대상에 따라 구분하여 살펴보면 현금이나 바우처와 같이 현금성 지원사업은 지원대상 유형별로 다양한 돌봄노동자를 포함하고 있는 것을 볼 수 있다.

요양보호사에 대한 지원은 독감예방접종비, 복지포인트, 처우개선비 등이 지원되며, 노인생활지원사에게는 처우개선비로 연 48만원까지 지원한다. 장애아 돌보미와 장애인 홈헬퍼에게는 교통비와 명절 상여금이 지원된다. 아이돌보미는 종일제와 시간제로 구분되며, 활동비나 교육수당을 지원하고, 시간제의 등·하원과 병원 내원 아이돌보미에게 추가 시급과 돌보미 교육 수당을 지급하고 있다.

[표 4-7] 서울특별시 임금 및 처우개선 지원사업

지원대상	통상 근무형태	지원내용
요양보호사등 (장기요양요원)	시급제(재가) (시간당 수가 25,580원)	-장기요양요원: 독감예방접종비 지원 -의료복지자주간: 복지포인트 연 30만원 -의료복지: 처우개선비 월 6/8만원
노인생활지원사	일 5시간(130만원)	-처우개선비 연 48만원
장애인활동지원인력	시급제(시간당 수가 16,620원)	-실태조사 및 처우개선 방안 연구중 ※활동지원기관 수수료(25%) 운영비 활용 처우개선
장애아 돌보미	시급제(기본시급 10,590원)	-교통비: 1일 1회/9,000원 -명절수당(연2회, 각 100,000원)
장애인 홈헬퍼	시급제(기본시급 11,030원)	-교통비: 1일/3,000원 -명절상여금: 100,000원
아이돌보미	종일제, 시간제	-종일제 시간당 1,000원 -시간제 500원
	36개월 영아 돌봄시 추가 시급 1,000원	-돌보미 활동비 800명*100,000원*12개월 -돌보미 교육수당
	시간제	-등하원 필요 아동 돌봄시 추가 시급 1,000원 -돌보미 교육수당 지급
	시간제	-병원내원 필요 아동 돌봄시 추가 시급 1,000원 -돌보미 교육수당 지급

자료: 서울특별시의회 보건복지위원회. (2025). 서울시 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례안 심사보고서

(2) 노동환경 개선

서울시는 돌봄노동자에 대한 처우를 개선하기 위해서 체계적 계획 수립을 통하여 점진적으로 발전을 꾀하고 있어서 타 지자체에 비하여 다양한 지원사업을 추진하고 있는 것으로 파악된다. 그러나 지원 대상으로 요양보호사를 포함하여 사회복지사, 간호사 및 간호조무사 등을 포함한 장기요양요원에 대한 지원사업에 집중되어 있으며, 아이돌보미 관련 지원사업에는 역량강화와 관련한 사업이 하나 포함되어 있다.

서울시는 장기요양요원의 노동환경 개선 관련하여 요양보호사의 교육권, 건강권, 휴식권 등과 같이 권리 개념을 도입하여 돌봄노동자의 사회경제적 지위 향상을 꾀하고 있음을 볼 수 있다. 특히 돌봄노동자를 위한 권익지원센터를 통하여 장기요양요원에 대한 종합 상담과 인권 보호 사업, 성희롱 예방과 산업재해 예방, 종사자를 위한 권익 지원 교육을 시행하는 등 다양

한 사업을 포함하고 있다. 또한 산업재해 예방 및 대응과 관련하여 돌봄노동자의 평균연령과 노동강도가 높아 근골격계 질환 발생 위험도가 높은 것을 예방하기 위해 보조장비를 지급하는 것은 돌봄노동자의 노동특성을 반영한 맞춤형 지원사업으로 파악된다.

역량강화 사업과 관련하여 서울시는 장기요양요원의 현장 대응 능력과 전문성 강화를 위한 시장 밀착형 교육 프로그램을 개발, 운영하고 있다. 실무교육 외에도 건강·심리 지원을 위한 프로그램 지원, 휴식·교육권 보장을 위한 대체인력 지원을 확대하고 있다. 심리정서 지원사업은 심리상담 지원, 커뮤니티 지원, 장기요양요원 힐링캠프 등을 통해 정서적 소진을 예방하고 있다. 안전·건강보호 관련하여 돌봄노동자의 근골격계 질환 발생에 대비하여 보조장비를 지급하는 등의 지원사업을 포함한다. 권익보호 및 조직화 관련하여 권익지원센터에서 장기요양요원 고충 종합상담 ‘든든콜 운영’, 종사자 인권보호사업, 산업재해 예방사업 등 지원하고 있으며, 인권보호를 위한 지원으로 관련 정보제공과 교육, 사회적 인식개선사업을 통해 좋은 돌봄 문화 정착을 위한 다양한 캠페인과 홍보사업을 시행하고 있다.

아이돌봄 지원사업은 25개 자치구에 대해 서울형 아이돌봄 서비스인 영아전담, 등·하원, 병원동행 돌보미 교육을 위한 강사로 및 운영비를 지원하고 있다.

[표 4-8] 서울특별시 노동환경 개선 지원사업

지원대상	사업유형	지원사업 내용
장기요양요원	교육역량 강화	-교육권 지원사업: 돌봄이름 온라인 교육시스템 운영 및 직무항상 교육, 직종별 교육 등 -장기요양요원의 현장대응 능력과 전문성 강화를 위한 시장 밀착형 교육 프로그램 개발 및 운영 -신규재진입 요양보호사 대상 현장 적응을 위한 특화교육을 실시 -장기요양요원 건강·심리지원 프로그램 지원 -휴식·교육권 보장을 위한 대체인력 지원 확대
	심리·정서 지원	-장기요양현장 통합상담시스템 강화: 노무, 산재, 법률 등 업무고충지원 및 해결을 위한 원스톱 통합 전문상담시스템 구축
	안전·건강 보호	-산업재해 예방 및 대응 지원: 평균연령과 신체 노동강도가 높아 근골격계 질환 발생 위험도가 높은 장기요양요원의 산업재해를 예방하기 위한 보조장비 지급 -건강권 지원사업: 건강권 증진사업(자세교정, 집단심리상담 등), 가족요양보호사 교육, 심리상담지원, 커뮤니티 지원, 장기요양요원 힐링캠프 등
	권익보호 및 조직화	-권익지원센터: 장기요양요원고충종합상담 든든콜 운영, 종사자 인권보호사업, 성희롱, 산업재해 예방사업, 종사자를 위한 권익지원 교육시행 -장기요양요원 인권보호 지원: 장기요양요원 인권보호 및 권익지원 정보제공과 교육 -시민인식개선 및 좋은돌봄 문화 정착: 돌봄노동에 대한 사회적 인식을 개선하고 좋은 돌봄문화 정착을 위한 대시민 캠페인 및 홍보활동 추진
아이돌봄비	역량강화	-아이돌봄비 특화교육: 25개 자치구에 서울형 아이돌봄 서비스인 영아전담, 등하원, 병원동행 돌보미 교육을 위한 강사로 및 운영비 지원

자료: 서울특별시 복지실, (2024). 제3기(2025~2027) 서울시 장기요양요원 처우개선 종합계획; 서울위키, (2025.1.20). 아이돌봄 지원(자체)

2) 인천광역시

가) 돌봄노동 수요 및 지역 특성

인천시는 맞벌이 가구가 58.4%로 전국 평균보다 높고 이들 맞벌이 가구의 70% 이상이 방과 후 돌봄이 필요하다고 응답(2023년 기준)하여 아동 돌봄수요가 높은 특징이 있다(경기신문, 2025.1.8.). 아동돌봄과 관련하여 젊은 세대 유입으로 인한 아동 인구 증가로 신도시와 원도심간 격차가 크고, 특히 신도시의 돌봄수요는 공급 대비 충족률이 38%로 낮아 이에 대한 총체적 대응이 필요한 실정이다(정혜은, 2024). 65세 이상 노인인구가 약 40만명으로 추정되며 고령화율은 전국 평균에 비해 낮지만 절대 인구수는 증가하는 추세이다. 한편, 장애인 등록 인구는 약 13만명 이상, 취약계층 아동으로 중위소득 60~100%이하 가정 대상 돌봄서비스 수요가 증가하는 추세이다.

인천시의 돌봄노동자 규모는 2024년 기준 약 5만여명으로 추산되고 있다(권혜영 외, 2024). 이중 요양보호사가 41,931명으로 전체의 4/5이상을 차지하고 있으며, 다음이 장애인 활동지원사(6,480명), 아이돌보미(1,370명), 노인맞춤돌봄 노인생활지원사(1,117명)으로 구성된다. 이들 돌봄노동의 특징은 서비스 제공 방식으로 대부분 이용자 가정 방문형 돌봄서비스로 고령자·장애인·아동 등 다양한 대상에게 맞춤형 돌봄을 제공하고 있다.

지역 특성으로 인천시 내 격차가 커 돌봄수요가 지역에 따라 다른 양상을 보이는 점, 동구, 미추홀구 등 노후화된 주거지와 고령화, 저소득층 밀집 지역에서 돌봄수요가 집중되고 있으나 접근성 낮은 지역에도 별도의 수당없이 서비스가 제공되어 있어 직종별 처우개선이 절실하다.

나) 정책방향 및 제도적 기반

인천광역시는 돌봄노동자에 대한 지원에 대한 기반을 마련하는 과정 중에 있어 뚜렷한 정책 방향이 제시되고 있지 않다. 다만, 제도적으로 「인천시 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례」가 제정(2022)되어 본 조례에 따라 기본계획을 수립하였으나 실행 전략의 보완이 요구되고 있으며(경기일보, 2024.7.25.), 요양보호사와 활동지원사 간 처우 차이가 존재하는 등 돌봄노동자 지원사업의 수요와 요구가 많은 실정이다.

다) 유형별 지원사업 현황

(1) 임금 및 처우개선

인천광역시 아이돌보미 외에 장애인활동지원사, 노인생활지원사 등 다양한 대상에 대해 현금성 지원을 하는 것으로 조사되었다. 장애인활동지원사에 대해서는 종합건강검진비로 1인당 20만원 상당의 이용권을 지원하며, 아이돌보미를 대상으로 월 6시간 이상 활동시 3만원 지급하며, 시간에 따라 이른 시간과 저녁시간 대 아이돌보미 대상 시간당 천 원의 추가 수당이 지급된다. 장기요양요원에 대해서는 만 50세 이상 64세 이하의 인천시 협업 종사 장기요양요원 대상으로 4가백신 접종비를 지원하는 것을 내용으로 한다. 노인생활지원사에 대해서는 안심폰 지원사업으로 업무폰 및 통신료로 월 33,000원 지원하는 것을 내용으로 한다.

[표 4-9] 인천광역시 임금 및 처우개선 지원사업

지원대상	사업명	지원내용
장애인활동지원사	장애인활동지원사 종합건강검진비 지원	-1인당 20만원 이용권
아이돌보미	아이돌보미 활동장려수당 지원	-월 6시간 이상 활동시 3만원 -이른 시간(06~08시)와 저녁(20~22시) 시간대에 시간당 1,000원 추가 수당
장기요양요원	장기요양요원 독감예방접종 지원사업	-4가 백신 접종비, 독감예방접종 지원 -만 50세 이상~64세 이하 인천시 협업종사 장기요양요원 대상임
노인생활지원사	안심폰 지원사업	-노인생활지원사 업무폰 및 통신료 지원 -통신료 월 33,000원 지원

자료: 권혜영 외. (2024). 인천광역시 돌봄노동자 권리보장 및 노동환경 개선을 위한 기본계획 수립연구. p.59-644)의 내용을 바탕으로 온라인 정보를 취합하여 2025년 기준으로 수정; (노인생활지원사) 인천광역시 여성가족국 노인정책과 정보공개청구 자료

44) 온라인에서 취합한 정보는 다음과 같음.

- 장애인활동지원사: 꿈에장애일자립생활센터. (2025.2.27.). 장애인활동지원사 종합건강검진비 지원 안내. http://www.ggumae.or.kr/bbs_shop/read.htm?me_popup=&auto_frame=&cate_sub_idx=0&search_first_subject=&list_mode=board&board_code=rwdboard&search_key=&key=&page=&idx=17101(최종검색일: 2025.8.27.).
- 아이돌보미: 인천광역시. (2025.1.14.). 설 연휴에도 빈틈 없는 돌봄 제공, 인천시 '아이돌봄서비스' 정상 운영. 인천광역시 보도자료. https://www.incheon.go.kr/IC010205/view?repSeq=DOM_000000011594448&curPage=70(최종검색일: 2025.8.27.).
- 장기요양요원: 인천광역시 장기요양요원지원센터.(n.d.). 독감예방접종 지원사업. <https://www.insscw.or.kr/business/vaccine.html>(최종검색일: 2025.8.27.).

(2) 노동환경 개선

인천광역시 돌봄노동자 노동환경 개선을 위한 사업은 ‘장기요양요원’을 대상으로 하고있다. 사업유형으로 역량강화, 심리·정서, 안전·건강, 권익보호·조직화 등 다양한 영역을 포함하고 있으며, 인천광역시 ‘장기요양요원지원센터’ 홈페이지를 통해서 지원 내용을 확인할 수 있다.

[표 4-10] 인천광역시 노동환경 개선 지원사업

지원대상	사업유형	지원내용
장기요양요원	역량강화	-돌봄현장에서 적용가능한 직무교육을 제공, 신체적·정신적 재충전을 위한 직무역량강화 교육 제공 -온라인 교육: 치매어르신의 행동심리 증상별 대처방법, 노년기 정신질환, 생애말기 돌봄과 임종 등
	심리·정서	-고충상담(돌봄현장의 업무스트레스 등), 노동상담(근로계약, 임금, 연차 및 휴가사용, 각종 수당, 직장내 괴롭힘 등)
	안전·건강	-건강증진사업: 심리정서적 건강증진 프로그램 운영, 신체 건강증진 프로그램 운영(물리치료사와 함께하는 운동교실, 산림치유 프로그램 등)
	권익보호·조직화	-인식개선사업: 장기요양요원 인식 개선사업으로 캠페인 진행(사진전시 및 안내장 배포 등) -노동인권교육 제공

자료: 인천광역시 장기요양요원지원센터 홈페이지

다. 충청권

1) 대전광역시

가) 돌봄노동 수요 및 지역 특성

대전광역시는 신도시와 원도심의 인구 특성에 따라 돌봄수요의 차이를 보인다. 서구와 유성구는 아동 인구가 많은 반면, 동구는 조손가구(0.68%), 저소득층(24.6%), 기초수급가구(10%) 비율이 상대적으로 높다. 노인인구는 전체 인구(약 145만명)의 18%를 넘었으며, 지역별로 동구, 중구, 대덕구, 서구 등은 고령인구 비율이 30%로 복지 및 돌봄수요가 급증하는 경향을 보인다(대전광역시사회서비스원, 2024). 이와 같이 돌봄수요는 급증하는데 반해 돌봄노동자에 대한 지원과 관련 정책적 대응은 상대적으로 부족하다.

나) 정책방향 및 제도적 기반

대전광역시는 저출산 고령화와 1인 가구의 급증, 사각지대에 있는 노인·장애인·정신질환자 등도 인간으로서 가치와 삶의 질을 높여야 한다는 사회적 대응의 필요성이 확대됨에 따라 지역사회통합돌봄 관련 사업에 대해 선도 도시로서 ‘대전형 지역사회통합돌봄 추진 기본계획’을 마련하면서 체계화하고 있다(대전광역시 사회서비스원, 2024). 대전광역시 민선 8기 공약사항으로 ‘행복동행’(대전형 지역사회통합돌봄) 사업과 장애인 등 통합돌봄체계 구축 추진과 기본계획 마련하고 2023년부터 본격 추진하고 있다. 다만, 돌봄노동자에 대한 지원을 위한 별도의 조례는 마련되어 있지 않으나, 요양보육장애·방문돌봄 등 돌봄영역을 아우르는 통합 조례의 필요성과 생활임금 보장과 휴게공간 확보, 장기근속 인센티브 도입 등 제도적 기반 마련에 대한 요구가 각계각층에서 제기하고 있다(충청투데이, 2025.6.23.).

다) 유형별 지원사업 현황

(1) 임금 및 처우개선

대전광역시의 현금성 지원사업으로 노인맞춤돌봄서비스 종사자로 노인생활지원사에 대해 교통통신비 1인당 월 2만원 지원을 내용으로 한다.

[표 4-11] 대전광역시 임금 및 처우개선 지원사업

지원대상	사업명	지원내용
노인생활지원사	노인맞춤돌봄서비스 종사자 지원	-교통통신비 1인당 월 20,000원 지원

자료: 대전광역시 예산·재정 홈페이지

(2) 노동환경 개선

대전광역시 돌봄노동자에 대한 노동환경 개선을 위한 지원으로 교육역량 강화와 심리·정서 지원, 권익보호·조직화의 세 개 유형에 대한 사업을 포함하고 있다. 교육역량 강화 사업에는 현장 맞춤형 교육뿐 아니라 직종별·직무별 전문성 교육을 포함하고 있으며, 심리·정서 지원사업에는 종사자 회복 지원사업과 집단상담을 통한 소진 방지와 역량 강화를 함께 꾀하고 있다. 권익 보호를 위한 사업으로 인식 개선 사업, 각종 법률 및 노무상담 등 전문 상담을 포함하고 있다.

[표 4-12] 대전광역시 노동환경 개선 지원사업

지원대상	사업유형	지원내용
장기요양요원	교육역량강화	-현장 맞춤형 교육, 직종별 및 직무별 전문성 강화교육, 건강관리 교육
	심리·정서 지원	-종사자 회복 지원사업: 힐링 워크숍(원예, 미술 등 다양한 프로그램 운영, 힐링 키트 배포 및 문화생활 지원) -집단상담 프로그램: 감정노동으로 지친 장기요양요원에게 집단상담 제공
	권익보호·조직화	-인식개선사업: 홍보사업(sns운영, 홈페이지, 언론보도, 리플렛, 소식지 등), 돌봄 공모전, 캠페인 -권익향상사업: 전문상담(법률, 노무), 취업정보제공, 권익교육 -네트워크 구축사업

자료: 대전광역시 장기요양요원지원센터 홈페이지

2) 세종특별자치시

가) 돌봄노동 수요 및 지역 특성

세종특별자치시 총인구는 2023년 기준 386,525명으로 2012년 출범 이후 연평균 23.3%의 인구증가율을 보이고 있으며 3~40대 젊은층 인구 비중이 높은 반면 평균 연령은 가장 낮아 젊은 도시 특성을 갖는다(세종특별자치시 사회서비스원, 2024). 때문에 유소년 인구 비중은 높고, 고령인구 비율은 상대적으로 낮은 특성이 있어 아동 돌봄에 대한 수요가 높으나, 고령화의 진행에 따른 노인 돌봄 수요도 증가할 것으로 예상된다. 2025년 고령인구 비율은 11.8%로 전국 평균 20.4%에 비해 훨씬 낮다(통계청, KOSIS). 따라서 신도심 지역을 중심으로 아이돌보미 수요가 높은 반면, 읍면 지역에는 노인 돌봄과 장애인 지원, 커뮤니티 센터 기반의 돌봄 수요가 상대적으로 높은 특성을 갖는다.

나) 정책방향 및 제도적 기반

세종특별자치시의 돌봄노동 관련 정책 방향은 2025년 일상돌봄 서비스 사업 지침에 따라 신체활동, 정서지원, 가사이동 지원 등 다양한 돌봄유형을 제공하는 것이다. 이에 돌봄노동자에 대한 처우개선과 교육과 역량 강화를 포함하여 추진하고 있다. 특히 전국 최초로 ‘스마트 사회복지 플랫폼’을 전면 도입하여 돌봄노동자도 복지앱(‘세종복지톡’)을 통해 실시간 상담과 지원이 가능하도록 하였다. 생활밀착형 돌봄 체계로 돌봄노동자의 역할이 지역 밀착형으로 확대되고 있다. 이처럼 세종특별자치시는 돌봄서비스와 같은 휴먼서비스를 최근 기술혁신이 이뤄지고 있는 ICT 기반의 돌봄서비스 제공체계에 관심을 갖고 이를 구축하기 위한 방안을 모

색하고 있다(한지연 외, 2023).

제도적 기반으로 2022년 「세종특별자치시 다함께돌봄 지원에 관한 조례」를 제정(2022.12.20.)하고, 이에 기반하여 돌봄인력 양성과 돌봄 시설간 연계·협력을 통한 균형적 서비스 제공의 근거를 마련하였다. 다만, 돌봄노동자를 지원 대상으로 하는 별도의 구체적인 사업은 미흡한 실정이다.

3) 충청북도

가) 돌봄노동 수요 및 지역 특성

충청북도 65세 이상 고령인구 비중은 2025년 3월 기준 22.3%로 전국 평균 20.4%보다 높고, 장기요양인정자 중 약 3만 3천명 이상이 요양·돌봄서비스의 대상이다(박수선·심다연, 2023). 장애인등록인구는 약 9만명으로 추산되며 중증장애인 비율이 높아 일상생활 지원 및 재가 돌봄의 수요가 높다. 맞벌이·한부모 가정 증가로 아동돌봄에 대한 수요가 높으며, 다함께돌봄센터와 지역아동센터 수요가 증가하고 있다. 또한 보건복지부 ‘가족돌봄청년 실태조사’에 따르면 충청북도 청소년 및 청년 가족돌봄인구는 약 17천명으로 추산되고 있다(충청북도의회, 2024). 한편, 돌봄노동자 중 요양보호사가, 장애인활동지원사, 아이돌보미, 산후관리사 등 약 1만 2천여명이 활동하고 있으며 역시 요양보호사 비중이 가장 높다(충북복지넷 SSN 충청북도사회복지협의회, 지역사회보장지표).

나) 정책방향 및 제도적 기반

충청북도의 경우 돌봄노동자 당사자와 시민단체, 전문가들이 지속적으로 요구하고 있음에도 아직 돌봄노동자 처우개선이나 권리 보장을 위한 조례는 제정되지 않았다. 한편, 충청북도 돌봄노동자의 권리 보장을 위해 지방정부의 적극적 역할을 강조하고 노인복지와 돌봄노동을 통합적으로 고려한 정책 설계를 요구받고 있다(천지일보, 2024.12.27.).

다) 유형별 지원사업 현황

(1) 임금 및 처우개선

충청북도 돌봄노동자에 대한 현금성 지원사업은 아이돌보미 대상 교통비 지원사업이 있다. 이동거리에 따라 3km미만은 3천원부터 20km이상은 2만원까지 등 거리에 따라 차등 지급하고 있다.

[표 4-13] 충청북도 임금 및 처우개선 지원사업

지원대상	사업명	지원내용
아이돌보미	교통비 지원 (특례지역 한정)	-이동거리에 따라 차등 지급: 3km미만 3,000원, 13~16km미만 14,000원, 16km~20km미만, 16,000원, 20km이상 20,000원 등

자료: 충청북도 양성평등가족정책관 정보공개청구 자료

(2) 노동환경 개선

충청북도 돌봄노동자에 대한 간접 지원사업은 충청북도 ‘장기요양요원지원센터’ 설치·운영에 대한 예산 지원사업을 포함하고 있으며, 2025년 4월 운영위탁 협약 후 하반기부터 지원사업이 운영될 예정이다.

4) 충청남도

가) 돌봄노동 수요 및 지역 특성

충청남도의 고령 비율은 2024년말 기준 22.3%로 전국 평균(20.0%)보다 높으며(행정안전부, 주민등록 인구통계), 지역 특성에 따라 돌봄노동 수요의 차이를 보인다. 천안·아산·홍성 등 도시지역은 아동·청소년 인구의 비중이 높은 반면, 서천·청양·예산 등 농촌지역은 노인인구 비중이 높다. 따라서 돌봄수요의 양극화 현상을 보인다. 도시지역은 맞벌이 증가로 방과후·야간 돌봄수요가 상대적으로 높은 반면, 농촌지역은 교통·시설 접근성 부족으로 재가 돌봄이나 방문형 서비스 중심의 수요가 높다.

나) 정책방향 및 제도적 기반

충청남도는 최근 ‘풀케어 돌봄정책 버전업’ 정책을 발표하고, 돌봄수요와 공급을 체계화하려는 노력을 시도하고 있다. 이 정책의 핵심은 크게 네 가지로 설명할 수 있다. 첫째 보건·복지·교육·여성가족 등 부처 간 협업으로 중복지원을 방지하는 통합 돌봄 체계 구축, 둘째, 대상자 연령, 건강, 환경에 따른 맞춤형 돌봄 패키지 구성, 셋째, 읍·면·동 행정복지센터와 지역 복지관, 민간단체가 협력하는 현장 중심 운영, 넷째, 아이·청소년·어르신·취약계층까지 전 생애주기 돌봄을 지원하는 것이다(충청남도, 2025.3.1.).

또한 제도적 기반으로 「충청남도 지역사회통합돌봄 지원조례」를 제정(2023.10.10.)하고 돌봄노동자의 교육·훈련 지원, 근로환경 개선 및 인권보호, 지역사회와 연계한 돌봄 인프라 확충 등의 내용을 담아 돌봄노동자 지원에 대한 근거를 마련하였다.

다) 유형별 지원사업 현황

(1) 임금 및 처우개선

충청남도 돌봄노동자에 대한 현금성 지원사업은 노인맞춤돌봄서비스 처우개선비 지원사업으로 교통비 및 통신비 월 15만원 지원을 내용으로 한다.

[표 4-14] 충청남도 임금 및 처우개선 지원사업

지원대상	사업명	지원내용
노인생활지원사	노인맞춤돌봄 처우개선비 지원	-교통비 및 통신비 월 150,000원

자료: 충청남도 보건복지국 노인정책과 정보공개청구 자료

라. 호남권

1) 광주광역시

가) 돌봄노동 수요 및 지역 특성

광주광역시 65세 이상 고령자 인구는 2024년 말 기준 24만 6천 여명으로 광주광역시 인구의 17.5%로 전국 평균보다 낮지만 점차 증가하는 추세이다(행정안전부, 주민등록 인구통계). 반면, 영유아 인구는 낮아지고 있으나, 맞벌이 가구 증가로 인하여 아이돌봄 서비스, 공동육아 나눔터, 지역아동센터 등 아동 돌봄수요는 증가하고 있다. 장애인돌봄과 관련하여 장애인활동지원서비스, 주간보호센터, 이동지원서비스 등 돌봄수요의 다양화와 함께 중증장애인 대상의 24시간 돌봄 필요성이 강조되고 있다.

나) 정책방향 및 제도적 기반

광주광역시의 돌봄노동자 지원을 위한 법적 근거로 2022년 제정·시행되고 있는 「광주광역시 통합돌봄 지원조례」가 있으나, 이는 돌봄이 필요한 시민들에게 신속하고 편리한 서비스 제공을 마련하는 것을 목적으로 명시하고 있어 돌봄노동자에 대한 지원 근거는 미흡하다.

광주광역시는 돌봄 요구에 적극 대응하기 위하여 광주다움 통합돌봄서비스 구축망을 설계하고 2023년 4월부터 본격적으로 운영하고 있다. 이는 「빈틈없는 전생애주기 지역사회통합돌봄 서비스망」을 구축하는 것으로 기존 돌봄서비스의 사각지대를 해소하고 개별적으로 부족한 서비스를 충족시키는 것을 목적으로 사례관리 기능을 강화하고 민간과 공공이 상호 협력하는 방향으로 돌봄 전달체계를 체계화하였다(광주광역시사회서비스원, 2024).

다) 유형별 지원사업 현황

(1) 임금 및 처우개선

광주광역시에는 노인생활지원사와 아이돌보미에 대한 현금성 지원 사업이 있는 것으로 조사되었다. ‘노인맞춤돌봄서비스 특별수당 지원’ 사업은 노인생활지원사에 대해 월 15일 이상 근무자에 대해 월 5만원 지원하는 것을 내용으로 한다. 아이돌보미에 대한 지원은 독감·전염성 질병에 대한 예방접종 혹은 일반건강검진비 등에 연1회 3만원 지원, 교통상황이나 대상 지역 접근이 어려운 특례지역에 대해 1일 2시간 이하의 활동에 대한 지원으로 2,800원 지원하는 것을 내용으로 한다.

[표 4-15] 광주광역시 임금 및 처우개선 지원사업

지원대상	사업명	지원내용
노인생활지원사	노인맞춤돌봄서비스 특별수당 지원	-월 15일 이상 근무자에 월 5만원 지원
아이돌보미	아이돌보미 의료지원	-연1회 1인 3만원 지원, 독감·전염성 질병 예방접종, 일반건강검진비 등 지원
	아이돌보미 특례지역 교통비 지원	-교통상황, 지리 여건을 감안한 특례지역 지정 -1일 2시간 이하 활동건 지원, 교통비 2,800원 지원

자료: 광주광역시 복지건강국 고령사회정책과 및 여성가족교육국 여성가족과 정보공개청구 자료

(2) 노동환경 개선

노동환경 개선과 관련한 지원사업은 장기요양요원과 노인생활지원사를 대상으로 한다. 장기요양요원의 경우 역량강화, 심리·정서 지원, 안전·건강보호 및 권익보호 관련 다양한 지원사업을 포함하고 있다. 한편, 노인돌봄맞춤종사자로 노인생활지원사에 대해서 성폭력 예방을 위한 예방교육 및 대응을 내용으로 한다.

[표 4-16] 광주광역시 노동환경 개선 지원사업

지원대상	사업유형	지원내용
장기요양요원	역량강화	-직무역량강화: 생애말기 돌봄과 임종, 낙상예방과 관리지침, 자기개발 교육, 리더십 교육 등
	심리·정서지원	-심리상담: 업무 스트레스, 트라우마 등 정신적·심리적 안정지원 -일반상담: 돌봄현장 업무 관련 등
	안전·건강보호	-건강증진 사업: 힐링회복 프로그램, 건강증진교육, 독감예방접종, 근골격계 질병예방 프로그램, 맞춤형 건강상담 및 프로그램
	권익보호·조직화	-노무상담: 근로계약, 임금, 연차 및 휴가사용, 각종 수당, 퇴직연금, 직장내 괴롭힘 등 -인식개선사업: 좋은돌봄 및 이용자 인식개선 캠페인, 인식개선 공모전, 좋은 돌봄 홍보사례 발굴 등
노인 생활지원사	안전/역량강화	-노인돌봄맞춤종사자 성폭력예방 지원: 돌봄현장 성폭력 예방교육 및 대응지원 (서비스 대상자 포함)

자료: 광주광역시사회서비스원 장기요양요원지원센터 홈페이지; 광주광역시 복지건강국 고령사회정책과 정보공개청구 자료

2) 전북특별자치도

가) 돌봄노동 수요 및 지역 특성

전라북도 65세 이상 고령자 인구는 2024년 말 기준 약 44만명으로 전라북도 인구의 25.3%로 전국 평균(약 20%)을 훨씬 상회하고 있으며(행정안전부, 주민등록 인구통계), 이 중 23.5%가 독거노인이며 11.5%는 치매 노인으로 추정된다. 타인의 돌봄이 필요한 대상층으로 장애인 중 중증장애인은 지체장애인이 가장 많은 비율을 차지하며, 청각장애인, 지적장애인 등 순이며 특히 최근 중증장애인 중 지적장애인 비율은 꾸준히 증가하는 경향이 있다(이중섭 외, 2023). 전라북도 맞벌이 가구는 2021년말 기준 약 25만 가구로 전체 가구의 절반이상(54.3%)을 차지하고 있으며 아동의 방과후 돌봄이나 긴급돌봄뿐 아니라, 등하원 돌봄 등 일상생활에서의 수요도 꾸준히 증가하고 있다(이중섭 외, 2023).

나) 정책방향 및 제도적 기반

전라북도는 복지 및 돌봄 사각지대에 있는 돌봄수요 파악 및 공급 체계를 분석하고 통합돌봄을 위한 지원체계 구축의 필요성에 대해서는 인식하고 있으나, 구체적인 정책 방향이 마련되지 못한 상태이다. 따라서 통합돌봄 및 돌봄노동자에 대한 지원을 위해 우선적으로 추진 근거로서 조례 제정이 시급한 실정이다.

다) 유형별 지원사업 현황

(1) 임금 및 처우개선

전라북도 돌봄노동자에 대한 현금성 지원사업은 아이돌보미와 장애아돌보미의 처우개선을 위한 것으로 건강검진비 1인당 3만원, 돌봄수당 각 5만원씩 지원하는 것을 내용으로 한다.

[표 4-17] 전라북도 임금 및 처우개선 지원사업

지원대상	사업명	지원내용
아이돌보미	아이돌보미 처우개선 지원	-건강검진비 1인 30,000원, 보수교육비 -영아전담 안심돌봄수당 월 50,000원
장애아돌보미	장애아돌보미 처우개선 지원	-건강검진비(예방접종) 1인 30,000원 -장애아 돌봄수당 월 50,000원

자료: 전북특별자치도, (n.d.). 재정정보공개 복지여성보건국 성과계획서

(2) 노동환경 개선

노동환경 개선을 위한 지원사업으로 장기요양요원에 대해 직무 관련 역량 강화 교육과 권리침해 시 상담지원, 건강 및 일자리 연계 관련 정보제공 등이 있다.

[표 4-18] 전라북도 노동환경 개선 지원사업

지원대상	사업유형	지원내용
장기요양요원	역량강화	-장기요양요원의 역량강화를 위한 교육지원
	권익보호	-장기요양요원의 권리 침해에 관한 상담 및 지원 -건강검진 및 취업관련 정보 제공

자료: 전북특별자치도, (n.d.). 재정정보공개 복지여성보건국 성과계획서

3) 전라남도

가) 돌봄노동 수요 및 지역 특성

전라남도의 65세 이상 고령인구는 2024년 말 기준 전체 인구의 27.2%(약 48만 6천명)으로 전국 최고 수준으로 돌봄수요가 높은 지역으로 꼽힌다(행정안전부, 주민등록 인구통계). 전라남도는 2025년부터 청·중장년(19~64세) 및 청년돌봄자(9~39세)도 돌봄수요 대상으로 포함하고 있는데 질병·정신질환 등으로 일상생활이 어려운 중장년층과 가족을 돌보느라 생계 책임을 지는 청년층을 맞춤형 일상돌봄서비스 공모사업을 통해 새로이 수요층을 발굴하고 있다

(전라남도사회서비스원 전남지역사회서비스지원단, 2025.7.25.).

한편, 돌봄노동 종사자는 약 4만 5천명 정도로 추산되고 있으며, 이동 중심 노동으로 이동 시간이 노동시간에 포함되지 않는 등 보상 제도의 미흡, 휴식권·안전권 미보장, 신분불안정 등 돌봄노동자 처우개선에 대한 요구가 증가하고 있다.

나) 정책방향 및 제도적 기반

전라남도는 2023년 「돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례」를 제정하여 돌봄노동자의 노동환경 개선을 위한 제도적 기반을 마련하였다. 매 5년마다 수립해야 하는 기본계획(제6조)에는 다음과 같은 사항을 포함하고 있다. 첫째, 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 정책의 방향과 목표, 둘째, 돌봄노동자의 안전한 노동조건 및 근무환경 개선 방안, 셋째, 돌봄노동자의 보수수준의 연차적 개선계획, 넷째, 돌봄노동자의 역량강화를 위한 교육 및 훈련 등과 이를 시행하기 위한 재원 마련에 관한 사항을 포함하고 있다.

다) 유형별 지원사업 현황

(1) 임금 및 처우개선

전라남도 돌봄노동자에 대한 현금성 지원사업은 ‘아이돌보미’를 대상으로 1인당 건강관리비 3만원 지원을 내용으로 한다.

[표 4-19] 전라남도 임금 및 처우개선 지원사업

지원대상	사업명	지원내용
아이돌보미	건강관리비 지원	-건강관리비 1인당 30,000원 지원

자료: 전라남도 여성가족정책관 정보공개청구 자료

(2) 노동환경 개선

노동환경 개선을 위한 사업으로 장기요양요원에 대해 직무역량 강화를 위해 교육체계 구축과 실무맞춤형 전문성 강화 교육 등 역량 강화, 심리·정서 지원사업으로 돌봄종사자 재충전 프로그램 지원이 있으며, 권익보호 및 조직화 관련 사업은 돌봄노동자에 대한 인식개선, 유관기관과의 교류 및 돌봄종사자 소통체계 구축 등을 내용으로 한다. 한편, 노인맞춤돌봄서비스 인력으로 노인생활지원사 및 응급관리요원에 대한 지원사업으로는 우수 노동자에 대한 표창 수여, 힐링을 위한 강연과 문화예술 공연을 실시하였다.

[표 4-20] 전라남도 노동환경 개선 지원사업

지원대상	사업유형	지원내용
장기요양요원	역량강화	-돌봄종사자 역량강화를 위한 교육체계 구축 -직무능력향상교육: 실무맞춤형 전문성 강화교육
	심리·정서	-전문상담지원, 노무상담, 심리지원상담 -리프레쉬: 쉼, 돌봄종사자 재충전 프로그램 지원
	권익보호·조직화	-인식개선사업: 공모전, 좋은 돌봄 캠페인 등 -소통 협력체계 구축: 유관기관 교류 및 돌봄종사자 소통 협력체계 구축
노인생활지원사, 응급관리요원	심리·정서	-표창수여, 힐링 강연, 문화예술 공연(2024년 실시)

자료: 전라남도 장기요양요원지원센터 홈페이지
주: 전남에선 노인맞춤돌봄서비스, 응급안전안심서비스 종사자 3,800여명이 활동하고 있음. 어르신 10여만명 대상 주 1~2회 방문 혹은 전화 안부 확인, 일상생활 지원, 응급상황 대응 등 개인별 요구에 따른 맞춤 서비스 제공(시사종합신문, 2024.11.28.)

마. 영남권

1) 부산광역시

가) 돌봄노동 수요 및 지역 특성

부산광역시의 65세 이상 고령인구는 2024년 말 기준 전체 인구의 23.9%(약 78만명)으로 전국 평균(20.0%)보다 높은 지역으로 꼽힌다(행정안전부, 주민등록 인구통계). 특히 장기요양 수급자가 약 11만명으로 요양시설 및 재가서비스 수요가 급증하고 있다. 맞벌이·한부모 가정 증가로 돌봄 공백이 우려되고 있으며, 지역사회 중심의 돌봄이음 사업 등으로 대응하고 있다. 장애인 돌봄의 경우, 탈시설 및 자립생활 지원 확대로 지역사회 통합돌봄이 핵심과제로 부상하고 있으며 이와 관련하여 식사나 외출, 관공서 방문 등 기본 활동에 대한 지원 수요가 높다(부산광역시사회서비스원 홈페이지, 사업안내). 이 외에도 퇴원환자·생애말기 환자 등 환경변화에 따른 돌봄수요가 점차 증가하고 있으나 돌봄노동자의 열악한 처우와 높은 이직률로 인해 인력부족이 지속되고 있다. 돌봄노동자가 부족한 현실을 인식한 부산시의회는 장기요양요원 및 돌봄노동자의 처우개선이 시급하다고 보고 통합돌봄노동자위원회 및 권익보호센터 설치 등 다양한 대안들을 제시한 바 있으나(부산광역시의회 보도자료, 2025.2.5.) 실제 정책적 대응은 미흡한 실정이다.

나) 정책방향 및 제도적 기반

부산시는 초저출산과 초고령화의 인구구조와 가족 돌봄 기능 약화로 돌봄의 사회화와 제도화 등 필요성에 따라 2019년 시범 사업을 거쳐 2023년 ‘부산시 통합돌봄사업’을 전 지역으로 확산하여 추진하고 있다. 이를 위한 제도적 근거로 「부산광역시 지역사회통합돌봄 조례」를 제정(2023.4.5.) 시행하고 있다(이민홍·한지나, 2023). 다만, 이 조례에서 통합돌봄의 대상자는 65세 이상의 통합돌봄이 필요한 사람과 「장애인복지법」제2조에 따른 장애인으로 통합돌봄이 필요한 사람 및 그밖에 신체적·정신적 질환, 사고 등의 사유로 지원이 필요하다고 시장이 인정하는 사람으로 규정하고 있어 아동 돌봄 등은 돌봄 대상에 포함하고 있지 않다. 돌봄노동자 지원 사업은 제7조 ‘통합돌봄 사업’ 제1호에 통합돌봄서비스 제공 인력 및 인프라 구축에 포함하고 있다.

다) 유형별 지원사업 현황

(1) 임금 및 처우개선

부산광역시 돌봄노동자에 대한 현금성 지원사업은 아이돌보미 대상 건강검진비 지원사업 하나이다. 돌보미 1인당 3만원 이내 정액 지급한다.

[표 4-21] 부산광역시 임금 및 처우개선 지원사업

지원대상	사업명	지원내용
아이돌보미	아이돌보미 건강검진비 지원	-돌보미 1인당 30,000원 이내 정액지원 단, 신규채용 활동급여 지급 1개월 미만자는 제외함

자료: 부산광역시 여성가족국 여성가족과 정보공개청구 자료

(2) 노동환경 개선

부산광역시는 돌봄노동자 관련 지원사업을 ‘노동정책’에 포함하여 접근하고 있으며, 따라서 돌봄대상에 따른 세분화된 구분은 없다. 따라서 지원 대상을 돌봄노동자로 통칭하였다. 사업 유형에 따라 주요 내용과 사업추진 기관을 설명하면 다음과 같다.

역량 강화와 관련하여 부산사회서비스원에서 돌봄인력 양성을 위한 전문과정 교육과 역량 강화 프로그램을 제공하고 있다. 돌봄노동자가 사람에 대한 돌봄서비스를 제공하는 까닭에 감정노동자를 위한 지원으로 직무스트레스 완화를 위한 상담 및 교육을 제공하고 있다. 권익보호를 위해 부산노동권익센터는 노동상담, 권리 및 법률구제 등 관련 교육을 제공하고 있다.

[표 4-22] 부산광역시 노동환경 개선 지원사업

지원대상	사업유형	지원내용
돌봄노동자	역량강화	-돌봄인력양성 전문교육 및 역량강화 프로그램 운영 -직무전환 지원: 성인진로교육 상담 및 컨설팅 지원
	심리·정서지원	-노동자심리치유 지원 및 심리상담 제공(부산지역사회서비스 투자사업) -직무스트레스 완화를 위한 상담 및 교육 제공
	권익보호·조직화	-노동관련 문제에 대해 상담 및 법률 구제(부산시노동권익센터)

자료: 부산광역시, (2025), 2025~2029 제2차 부산광역시 노동정책 기본계획.
주: 부산광역시는 돌봄노동자 관련 지원정책을 ‘노동정책’에 포괄하고 있으며, 부산광역시 노동권익센터와 부산사회서비스원을 통해 관련 사업을 추진하고 있음.

2) 대구광역시

가) 돌봄노동 수요 및 지역 특성

대구광역시 65세 이상 고령인구는 2024년 말 기준 전체 인구의 20.9%(약 49만 3천명)으로 전국 평균보다 조금 높다(행정안전부, 주민등록 인구통계). 맞벌이 가정의 일시적 돌봄수요를 위한 아이돌봄 서비스와 보호자의 질병이나 장애, 고령 등으로 가족을 돌보는 청소년을 위한 맞춤형 통합 지원사업은 대구시 지역 특성을 반영한다.

2020년부터 시작된 대구광역시 노인맞춤돌봄서비스에 따라 활동을 시작한 ‘노인생활지원사’는 약 40개 수행기관에서 1,915명이 활동하고 있고, 일시적 돌봄수요에 대응하기 위한 ‘아이돌보미’는 약 1,431명이다(뉴스민, 2024.9.10.). 민주노동 대구본부와 공공연대 노동조합, 계명대학교 여성연구소가 수행한 ‘대구시 민간위탁 노인생활지원사아이돌보미 노동실태조사’ 결과에 따르면, 이들은 정부 지침과 예산에 따라 일하고 있지만, 고용은 민간위탁하고 있음에 따라 위탁기관별 처우가 상이하고 불안정한 고용형태에 대해 복리후생 수당 확대와 최소 근로시간 보장, 장기근속 수당 등 고용안정과 직접 운영 전환에 대한 요구 등을 개선과제로 제안하고 있다.

나) 정책방향 및 제도적 기반

대구광역시는 돌봄노동자 지원 관련 조례는 별도로 두고 있지 않고, 정부가 추진하는 「의료·요양 등 지역돌봄의 통합지원에 관한 법률」(‘돌봄통합지원법’) 제정(2024.3.26.)에 근거하여 대구광역시 통합돌봄추진단(TF)를 구성하고, 통합돌봄을 위한 종합계획 수립, 노인의료·돌봄통합 지원 시범사업 운영, 돌봄수요 조사 및 신규서비스 개발, 조례 제정 및 전담조직설치

등 통합돌봄 체계를 구축하는 역할을 수행하고 있다. 이에 최근 「대구광역시 지역 돌봄 통합 지원에 관한 조례」를 제정(2025.8.11.)하고 2026년 3월 27일부터 시행한다. 다만, 이 조례에는 통합지원 대상자에 대한 지원사업을 명시하고 있으나, 돌봄노동자와 관련한 처우나 지원사업에 대한 별도의 규정은 포함하고 있지 않다.

다) 유형별 지원사업 현황

(1) 임금 및 처우개선

대구광역시 돌봄노동자에 대한 현금성 지원사업으로는 노인맞춤돌봄비인 노인생활지원사에 대해 통신비 지원하는 ‘폭염혹한기 취약노인 안전안부확인 통신비 지원’ 사업이 있다. 연간 총 18만원이 지원되는데 폭염기간인 6~9월, 한파 기간인 11~3월 총 9개월 동안 2만원씩 지급하는 것을 내용으로 한다.

[표 4-23] 대구광역시 임금 및 처우개선 지원사업

지원대상	사업명	지원내용
노인 생활지원사	폭염혹한기 취약노인 안전안부확인 통신비 지원	-통신비 연 18만원 지원(월 2만원, 총 9개월*) *폭염: 6~9월/한파 11~3월

자료: 대구광역시 보건복지국 어르신복지과 정보공개청구 자료

(2) 노동환경 개선

대구광역시는 돌봄노동자를 위한 노동환경 개선과 관련하여 대구광역시행복진흥사회서비스원의 사회복지실 민간기관 지원사업 ‘사회서비스 제공인력 역량강화 및 소진예방’과 대구지역사회서비스지원단의 ‘지역사회서비스 종사자 역량강화를 위한 교육훈련’ 사업으로 지원하고 있는 데 불과하다(대구광역시행복진흥사회서비스원 홈페이지).

3) 울산광역시

가) 돌봄노동 수요 및 지역 특성

울산광역시 65세 이상 고령인구는 2024년 말 기준 인구의 17.2%(약 18만 8천명)로 전국 평균보다 낮지만(행정안전부, 주민등록 인구통계) 중구는 고령화율이 21% 이상 높은 등 지역적 편차가 큰 특징이 있다. 맞벌이 가정의 증가로 돌봄수요가 확대되고 있음에도 저소득한부모 가정의 돌봄 사각지대가 있어 돌봄 사각지대 발굴이 필요한 현실이다. 장애인 활동지원 대상자와 중증질환자 등은 지속적인 전문적 돌봄이 필요하며, 이에 대한 활동지원인력의 처우개선 요구가 높다.

나) 정책방향 및 제도적 기반

울산광역시시는 2022년 「울산광역시 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례」를 제정(2022.4.7.)하고, 돌봄노동자 권리보장과 처우개선을 위한 기본계획 수립과 상담 및 교육, 인권보장, 안전, 인식개선 등 다양한 사업 추진에 근거를 마련하였다. 그러나 현실적으로 사업 지원 예산 부족과 각종 돌봄서비스의 민영화 우려 등 문제 제기, 이에 대한 개선 필요성에 대한 요구가 있다(울산저널, 2025.7.10.; 울산신문 2025.7.24.).

다) 유형별 지원사업 현황

(1) 임금 및 처우개선

울산광역시 돌봄노동자에 대한 현금성 지원사업에는 아이돌보미 건강관리비, 교통비 지원 사업이 있다. 건강관리비 지원사업은 예방접종이나 병원진료비로 1인 3만원 이내로, 교통비 지원사업은 1일 3,200원을 실 활동일 수에 따라 지급하는 것을 내용으로 한다.

[표 4-24] 울산광역시 임금 및 처우개선 지원사업

지원대상	사업명	지원내용
아이돌보미	아이돌보미 건강관리비 지원	-1인 30,000원 이내(연 1회) -건강검진비 또는 각종 예방접종, 병원진료비 지원
	아이돌보미 교통비 지원	-1인 1일 3,200원(실 활동일 수) ※국비 교통비 중복지원 불가

자료: 울산광역시 복지보훈여성국 복지정책과 정보공개청구 자료

(2) 노동환경 개선

돌봄노동자에 대한 노동환경 개선 지원사업에는 현장에서의 실무능력 향상이나 직무전문성을 확보하기 위한 역량강화, 돌봄노동자의 소진방지나 힐링 관련 심리·정서 지원, 돌봄노동자에 대한 시민의식 개선을 포함한 권익보호·조직화 사업을 포함하고 있다.

[표 4-25] 울산광역시 노동환경 개선 지원사업

지원대상	사업유형	지원내용
장기요양요원	역량강화	-장기요양요원 요구에 기반한 맞춤형 교육으로 현장전문가로서 실무능력 향상, 직무의 전문성과 역량강화교육 -돌봄실천 기술교육, 직무전문교육, 찾아가는 맞춤형 교육
	심리·정서 지원	-상담지원, 한울쉼터 운영, 동아리(자조모임) 활동 지원 -재충전·건강증진지원사업: 신체적·심리적 기능강화를 통해 직무스트레스 이완과 직무소진 예방하여 돌봄서비스 질 향상(몸 건강 교육, 마음건강 프로그램, 힐링 프로그램)
	권익보호·조직화	-인식개선사업: 돌봄전문가로서 인식 형성 및 사회적 인식 개선을 위한 캠페인, 칭찬 릴레이, 돌봄수기 및 사진 공모전 등

자료: 울산광역시 장기요양요원지원센터 홈페이지

4) 경상북도

가) 돌봄노동 수요 및 지역 특성

경상북도 65세 이상 고령인구는 2024년 말 기준 인구의 26.0%(약 6십 6만명)로 전국 평균을 훨씬 상회하고 있다(행정안전부, 주민등록 인구통계). 특히 고령화율이 높은 농촌지역 중심으로 독거노인 및 치매노인 돌봄에 대한 수요가 크다. 맞벌이·한부모 가정 증가로 방과후 및 심야 돌봄수요가 확대되고 있어 지역별 여건에 맞춘 맞춤형 돌봄정책을 개발 추진 중에 있다.

나) 정책방향 및 제도적 기반

경상북도는 국가주도 돌봄정책보다 강화된 경북형 돌봄정책을 공개했다. 핵심은 ‘온종일 완전 돌봄’이다. 주요 내용은 지역 중소기업이 육아기 근로자가 단축 근무할 수 있도록 기업과 근로자에게 제공하는 ‘조기퇴근 돌봄’, ‘경북형 학교 늘봄’, 24시 어린이집과 24시 응급처치 편의점 등을 확대하는 ‘심야 돌봄’을 포함하고 있다(중앙일보, 2024.2.26.). 그러나 경상북도는 돌봄노동자 권익보장이나 처우개선 지원을 위한 법적 근거는 없는 상태이다.

다) 유형별 지원사업 현황

(1) 임금 및 처우개선

경상북도 돌봄노동자에 대한 현금성 지원사업은 아이돌보미를 대상으로 영아전담 아이돌보미에 대해 월 10만원 지원, 또는 월 60시간 근로자에 대해 매월 10만원 지원하는 등 돌봄 강도가 상대적으로 높은 돌보미를 대상으로 지원하고 있음을 볼 수 있다.

[표 4-26] 경상북도 임금 및 처우개선 지원사업

지원대상	사업명	지원내용
아이돌보미	영아전담 아이돌보미 지원사업	-영아전담 아이돌보미 대상 월 10만원 지원
	아이돌봄 종사자 처우개선비 지원	-월 60시간 근로자에 대해 매월 10만원 지원

자료: 경상북도 저출생극복본부 아이돌봄과. (2025). 2025년 영아 전담 아이돌보미 지원 사업 지침. 내부자료;
(n.d.). 2025년 아이돌봄 종사자 처우개선비 지원사업 지침. 내부자료

(2) 노동환경 개선

돌봄노동자 노동환경 개선과 관련한 지원사업으로 아이돌보미에 대한 사업으로 크게 심리·정서 지원과 권익보호 관련 사업을 포함하고 있다. 타 시도가 주로 장기요양요원의 노동환경 개선 지원이 이뤄지고 있는 반면 경상북도는 지원 대상이 아이돌보미가 되고 있다는 점이 차이가 있다.

[표 4-27] 경상북도 노동환경 개선 지원사업

지원대상	사업유형	지원내용
아이돌보미	심리·정서지원	-아이돌봄 종사자 마음건강 지원: 미술·음악·원예·산림·웃음 치유 등 힐링 프로그램 운영 -돌봄종사자 정신건강 검진, 심리검사, 개인별 맞춤 스트레스 관리 코칭 제공 -돌봄 경험 공유를 통한 소통 워크숍, 사례별 문제해결 교육 실시 등
	권익보호·조직화	-인식개선(로폼 영상제작): 아이돌봄 서비스 이용자-아이돌보미 간 에티켓 준수를 위한 실제 사례를 중심으로 한 이용자 인터뷰 등 영상 제작

자료: 경상북도 저출생극복본부 아이돌봄과. (n.d.). 2025년도 아이돌봄종사자 마음건강지원사업 계획(안). 내부자료;
(n.d.). 지원신청 사업계획서. 내부자료

5) 경상남도

가) 돌봄노동 수요 및 지역 특성

경상남도 65세 이상 고령인구는 2024년 말 기준 인구의 21.8%(약 70만 4천명)로 전국 평균보다 높다(행정안전부 주민등록 인구통계). 고령인구는 특히 사회적 고립 위험이 높으며, 최근에는 임종 돌봄서비스 도입에 대한 논의도 있다(경남도민일보, 2025.2.24.). 맞벌이 가정의 증가로 아이돌보미에 대한 수요가 증가하는 한편, 장애인의 경우 이동 제한과 정보접근의 어려움으로 복지 사각지대 해소 역시 돌봄서비스의 과제로 제기되고 있다.

이와 같은 대상별 돌봄수요의 증대에 대응하기 위한 대응체계는 미흡하다. 기관이나 부서 간 칸막이로 인해 정보공유와 연계가 부족하고 처우가 열악한 노동환경으로 돌봄노동자가 도중 이탈하는 사례가 발생하고 있다(경남도민일보; 천지일보, 2025.2.24.).

나) 정책방향 및 제도적 기반

경상남도는 돌봄수요에 대응하기 위해 일찍이 「경상남도 돌봄노동자 권익보장 및 처우개선에 관한 조례」를 제정·시행(2022.7.7.)하고 있다. 조례가 정하고 있는 권리보장 사업으로는 상담 및 구직활동 지원, 돌봄노동자의 건강관리 및 역량강화 교육, 인권침해 예방 및 권리옹호, 안전보장 및 인식 개선 사업 등을 포함하고 있다(제5조, 제7조). 현재 돌봄노동자를 위한 지원 센터를 지역별(중부권-창원시, 서부권-진주시, 동부권-김해시)로 3곳 운영하고 있다.

다) 유형별 지원사업 현황

(1) 임금 및 처우개선

경상남도 돌봄노동자에 대한 현금성 지원사업으로 노인생활지원사와 아이돌보미에 대한 지원사업을 포함하고 있다. 노인맞춤돌봄서비스 종사자로서 노인생활지원사에게 종사자 1인당 월 8만원 지급하며, 아이돌보미에게는 각종 질환에 대한 예방접종과 건강검진을 위해 1인당 3만원 지원하는 것을 내용으로 한다.

[표 4-28] 경상남도 임금 및 처우개선 지원사업

지원대상	사업명	지원내용
노인생활지원사	노인맞춤돌봄서비스 종사자 교통·통신비 지원	-종사자 1인당 월 8만원 지급
아이돌보미	아이돌보미 건강증진비 지원	-연1회, 1인당 3만원 -독감·전염성 질환 예방접종 및 건강검진비

자료: 경상남도 복지여성국 노인정책과 및 여성가족과 정보공개청구 자료

(2) 노동환경 개선

경상남도 돌봄노동자의 노동환경 개선을 위한 지원사업 대상은 장기요양서비스, 노인맞춤 돌봄서비스, 장애인활동지원서비스, 아이돌보미 등 다양한 돌봄노동자를 포함하고 있으며, 지원사업 내용 또한 역량강화, 심리·정서지원, 권익보호 등 사업을 포함하고 있다. 반면, 안전·건강 관련 사업은 포함되지 않고 있어 보완이 필요하다.

[표 4-29] 경상남도 노동환경 개선 지원사업

지원대상	사업유형	지원내용
돌봄노동자 (장기요양서비스, 노인맞춤돌봄서비스, 장애인활동지원서비스, 아이돌보미 종사자)	역량강화	-서비스 역량강화를 위한 교육지원: 직종별/분야별 노동인권 및 권리보장 교육, 기관대상 돌봄노동 보호체계 구축 교육 및 컨설팅, 근로의욕고취, CS교육, 인간관계 형성 교육 진행
	심리·정서 지원	-돌봄노동자의 건강관리와 직업·심리상담 -심리상담 및 치유 프로그램 운영 -재충전 프로그램 운영: 힐링프로그램, 쉼 프로그램 등 지원
	권익향상 지원	-권익보호 영상제작 및 홍보: 사례 발굴, 리플릿, 카드뉴스 등 제작 배포

자료: 경상남도 서부권 돌봄노동자지원센터 홈페이지

바. 강원권

1) 강원특별자치도

가) 돌봄노동 수요 및 지역 특성

강원특별자치도 65세 이상 고령인구는 2024년 말 기준 인구의 25.4%(약 38만 5천명)로 전국 평균(20.0%)을 훨씬 웃돌고 있다(행정안전부, 주민등록 인구통계). 특히 농촌의 고령화 심화와 독거노인 비율이 높아 돌봄수요가 크다. 돌봄대상에 있어서 퇴원환자나 만성질환자에 대한 병원 동행 및 재활지원서비스 수요가 있으며, 질병·부상·고립 등으로 일상생활이 어려운 중장년층이나 가족을 돌보며 생계를 책임지는 가족돌봄청년(만9~39세)에 대한 돌봄수요로 인해 일상돌봄서비스에 대응하고 있다(서울경제, 2025.2.3.).

나) 정책방향 및 제도적 기반

강원특별자치도는 돌봄노동자의 권익보장 및 처우개선에 관한 별도의 조례는 마련하지 않고 있다. 「강원특별자치도 통합돌봄 지원 조례」를 제정(2024.3.29.)하여 시행하고 있으나 돌봄노동자 처우나 노동환경 개선을 위한 별도의 독립된 조항은 없다.

다) 유형별 지원사업 현황

(1) 임금 및 처우개선

강원특별자치도 돌봄노동자에 대한 현금성 지원사업으로는 아이돌보미와 노인생활지원사에 대한 사업을 포함하고 있다. 아이돌보미에 대해서는 처우개선비로 1일 1회 이상 연계돌보미에 대해 교통비 1,500원 지원, 노인생활지원사에 대해서는 활동비로 1인 월 15만원 지원하는 것을 내용으로 한다.

[표 4-30] 강원특별자치도 임금 및 처우개선 지원사업

지원대상	사업명	지원내용
아이돌보미	아이돌보미 처우개선지원	-1일 1회이상 실연계 아이돌보미 교통비 지급 1일 1,500원
노인생활지원사	돌봄서비스 종사자 활동보조 및 직무함양	-활동비 1인 월 150,000원 지원

자료: 강원특별자치도 노인복지과. (2025.1.20.). 보조금 교부결정 통지서(1차). 정보공개포털 원문정보;
강원특별자치도 여성청소년가족과. (2025.2.19.) 2025년 아이돌보미 처우개선 지원(교통비 지급) 보조금 교부통지서(1차).
정보공개포털 원문정보

(2) 노동환경 개선

노동환경 개선을 위한 지원사업은 장기요양요원을 대상으로 한 다양한 사업유형을 포함하고 있다. 역량강화 사업과 관련하여 장기요양요원 역량강화 교육과 찾아가는 돌봄 리더 및 전문성 강화를 위해 돌봄이용자 건강관리, 질환관리, 영양 및 식사관리, 약물교육 등의 내용을 포함하고 있다. 심리·정서 지원과 관련하여 요가교실, 통증관리 등 건강증진교육과 힐링 및 소진예방 프로그램, 지역별 전문기관의 업무협약체결을 통한 건강증진, 각종 예방접종 5% 감면가 제공을 포함한다. 돌봄노동자 권익보호 관련하여 일반상담, 심리상담, 구직 및 노무상담 등을 지원하며 이외에 인권교육과 심리상담 지원 연계, 가족 돌봄종사자 심리상담을 지원하고 있다.

[표 4-31] 강원특별자치도 노동환경 개선 지원사업

지원대상	사업유형	지원내용
장기요양요원	역량강화	-장기요양요원 역량강화교육: 디지털교육, 돌봄 기본교육 (안전관리, 노인기본건강관리, 의사소통 및 자기관리), 심화교육1,2 -찾아가는 돌봄리더&전문성강화: 돌봄이용자 건강관리+질환관리+영양 및 식사관리, 약물관리
	심리·정서 지원/ 안전·건강보호	-재충전지원: 건강증진교육 및 프로그램(요가교실, 통증관리 교실), 스트레스 관리, 힐링프로그램, 소진예방 프로그램 -지역별 의료 전문기관의 업무협약체결을 통한 건강증진, 각종 예방접종 5% 감면가 제공
	권익보호·조직화	-권리향상 지원을 위한 권리보장: 일반상담(가정 및 일상생활 고충문제), 심리상담, 구직상담, 노무상담 -처우개선 및 권리의식 강화를 위한 프로그램: 인권교육, 심리상담 지원연계, 가족 돌봄종사자 심리상담 지원

자료: 강원특별자치도 장기요양요원지원센터 홈페이지

사. 제주권

1) 제주특별자치도

가) 돌봄노동 수요 및 지역 특성

제주특별자치도 65세 이상 고령인구는 2024년 말 기준 인구의 18.9%(약 12만 7천명)로 전국 평균(20.0%) 보다 낮으나(행정안전부, 주민등록 인구통계), 고령화를 증가와 1인 가구 비중이 높은 특성이 있다. 특히 일상적 돌봄서비스 수요를 발굴하여 갑작스런 사고나 질병으로 일상생활이 어려운 도민이나 맞벌이·부모 부재 가정, 소득과 무관하게 기존 제도에서 배제된 복지 사각지대에 있는 도민들에게 돌봄을 제공하는 ‘제주가치돌봄’을 추진하고 있다(제주매일, 2025.6.17.).

나) 정책방향 및 제도적 기반

제주특별자치도는 「제주특별자치도 통합돌봄 지원에 관한 조례」(2023.6.7.전부개정)는 마련되어 있으나 돌봄노동자에 대한 권익 보장이나 처우개선을 위한 지원 근거의 마련은 현재 추진 중에 있다. 즉, 제주도민 1,772명의 서명을 받아 주민청구 방식으로 제출하여 요양보호사, 간병인, 산후조리도우미 등 10개 이상 직종의 돌봄노동자에 대한 노동환경 조성권리보장에 대한 지원 근거가 포함될 예정이다(제주투데이, 2024.7.2.).

다) 유형별 지원사업 현황

(1) 임금 및 처우개선

제주특별자치도 돌봄노동자에 대한 현금성 지원사업의 대상은 요양보호사와 노인생활지원사이다. 요양보호사에 대해서는 수행 인력 활동수당으로 교통비 9만원, 통신비 2만 4천원 등 처우개선비 지원사업이 있으며, 1인당 연 70포인트(1포인트=1,000원)를 지원하는 복지포인트 지급사업이 있다. 노인생활지원사에 대해서 교통비와 통신비 월 20만원, 흑한흑서기의 활동비로 연 30만원, 명절휴가비 연 20만원 등 복리후생 사업이 있다.

[표 4-32] 제주특별자치도 임금 및 처우개선 지원사업

지원대상	사업명	지원내용
요양보호사	처우개선비 지원	-수행인력 활동수당 지원 -교통비 90,000원, 통신비 24,000원
	복지포인트 지급	-1인 연 70포인트(1포인트=1,000원)지원
노인생활지원사	노인 돌봄종사자 복리후생	-교통비 및 전차료 월 20만원 -흑한흑서기 활동비: 연 30만원 -명절휴가비: 연 20만원

자료: 제주특별자치도, (2025). 도 사회복지시설 종사자 인건비 지원 가이드라인(통합); 제주사회복지협의회. (n.d.). 붙임1 2024년 복지포인트 사용방법 안내(기관용, 종사자배포용); 제주특별자치도 복지가족국 노인복지과 정보공개청구 자료

(2) 노동환경 개선

돌봄노동자 노동환경 개선을 위한 지원사업은 장기요양요원을 위한 사업으로 돌봄기술향상 교육 등 역량강화 사업, 심리·정서 치유프로그램 운영과 신체 건강 프로그램의 건강관리 사업, 돌봄노동자 권리보호 및 조직화 관련 사업으로 권리침해 상담창구 운영, 고충상담 사례집 발간, 장기요양요원간 네트워크 강화를 통한 소통 및 협력사업 등을 지원내용으로 한다.

[표 4-33] 제주특별자치도 노동환경 개선 지원사업

지원대상	사업유형	지원내용
장기요양요원	역량강화	-돌봄아카데미 운영 -장기요양요원 필수교육(급여제공지침 교육 포함) -돌봄기술향상교육 등
	안전·건강보호	-건강관리 사업: 심리·정서 치유 프로그램 운영, 신체건강 프로그램 운영
	권익향상 지원	-권리침해 상담창구 운영 -고충상담 주요사례 수집 및 상담사례집 발간 -소통 및 협력 사업: 장기요양 정책 포럼 개최, 현장 네트워크 운영, 지역사회 자원 개발 및 연계

자료: 제주특별자치도 장기요양요원지원센터 홈페이지

3. 돌봄노동자 지원 정책 분석

가. 돌봄노동자 지원 정책 비교

1) 조례 제정 현황 분석

고령화1인가구 증가, 맞벌이 가정의 증가, 각종 재해나 사건 사고 등으로 인한 장애인구 증가 등 돌봄노동에 대한 수요는 점차 세분화·다양화되고 있다. 이에 대한 지방자치단체의 대응은 1차적으로 돌봄수요에 대한 직접적인 대응으로 돌봄서비스의 세분화 및 일상돌봄으로 구체화되고 있으며 빠르게 확산하고 있다. 반면, 이와 같은 돌봄수요에 대응해야 하는 돌봄노동자의 처우 등 지원 정책은 후 순위에 그치고 있다. 예를 들면 다양한 돌봄노동자(종사자, 요원)를 포함하는 돌봄노동자 처우개선을 위한 법적 근거를 마련하고 있는 지방자치단체는 전체 243개 기관 중 37곳(광역시 5, 기초 32)에 불과하여 15.2%의 제정률에 불과하다(법제처, 국가법령정보센터). 광역지방자치단체 수준에서 17개 자치단체 중 경기도, 경상남도, 울산광역시, 인천광역시, 전라남도 5개 기관이 돌봄노동자의 처우개선 관련 조례를 제정·시행하고 있고, 개별 돌봄노동자의에 대한 처우개선이나 권리보장에 대한 지원 조례를 두고 있다.

포괄적 돌봄노동자(대상별 종사자, 요원을 포함) 처우개선 및 지원 조례는 돌봄노동자에 대한 정의를 통하여 종사자와 요원을 포함하는 다양한 돌봄노동자⁴⁵⁾를 포함하고 있으며, 종합 계획 수립, 실태조사, 처우개선 및 지원사업, 인권옹호 및 안전대책, 협력체계 구축 등을 포함하고 있어 돌봄노동자 지원을 위한 다각적 측면에서 추진 근거를 마련하고 있다.

[표 4-34] 포괄적 돌봄노동자(종사자,요원) 처우개선 및 지원조례 제정 현황

구분	제정일자	조례명
경기도	2021.10.6.	경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례
경상남도	2022.7.7.	경상남도 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례
울산광역시	2022.4.7.	울산광역시 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례
인천광역시	2022.2.24.	인천광역시 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례
전라남도	2023.3.30.	전라남도 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례

자료: 법제처, 국가법령정보센터(검색일: 2025.11.3)

45) 「노인장기요양보험법」제2조 제5호의 장기요양요원, 「노인복지법」제27조의2에 따른 노인돌봄사업에 종사하는 사람(생활지원사) 및 「노인복지법」제39조의2에 따른 요양보호사, 「장애인활동지원에관한 법률」제2조제7호의 장애인 활동지원인력, 「아이돌봄 지원법」제2조 제4조의 아이돌보미, 「모자보건법」제15조의18에 따른 산후조리도우미, 「아동복지법」제44조의2에 따른 다함께돌봄센터의 장 및 돌봄교사, 「아동복지법」제52조 제1항제8호의 지역아동센터의 장, 생활복지사 및 아동돌봄교사 등을 포함한다.

한편, 개별 돌봄노동자 처우개선 관련 조례로 장기요양요원 처우개선과 지위향상 조례는 부산광역시⁴⁶⁾를 제외한 16곳의 자치단체가 제정하여 가장 많았으며, 돌봄노동자의 대부분을 차지하는 노인 돌봄서비스의 종사자인 노인생활지원사에 대한 처우개선 관련 조례는 충청남도 1곳이 제정·시행하고 있었고, 장애인활동지원사 처우개선 관련하여 서울특별시, 아이돌봄 종사자 처우개선 관련 조례는 경기도가 제정·시행하는 것으로 확인되었다.

[표 4-35] 개별적 돌봄노동자 처우개선 및 권리보장에 관한 지원조례 제정 현황

구분	해당 시도
장기요양요원 처우개선 및 지위향상 조례(16개)	강원특별자치도, 경기도, 경상남도, 경상북도, 광주광역시, 대구광역시, 대전광역시, 서울특별시, 세종특별자치시, 울산광역시, 인천광역시, 전라남도, 전북특별자치도, 제주특별자치도, 충청남도, 충청북도
노인(맞춤)돌봄서비스의 처우개선에 관한 조례(1개)	충청남도
장애인 활동 지원인력(활동지원사) 처우개선 조례(1개)	서울특별시
아이돌봄 종사자 처우개선 및 권리보장 조례(1개)	경기도

자료: 법제처, 국가법령정보센터(검색일:2025.11.3.)

그러나 이와 같은 돌봄노동자에 대한 지원 조례 제정만으로 조례에서 규정하고 있는 지원 정책이나 사업이 실제로 추진되는 것은 아니다. 조례 제정은 단지 사업추진 근거나 기반을 제공하지만 실질적인 사업 수행을 위해서 다양한 사업 추진을 위한 자치단체장의 강력한 의지와 예산, 추진체계 등이 필요하나 실제로 조례가 규정하고 있는 지원 내용을 제대로 수행하고 있는지 여부는 추가적인 조사를 통하여 확인할 수 있다. 다만, 구본승(2025)이 정보공개청구한 27개 지자체 중 17개 지자체가 일부 시행하고 있는 것으로 조사되어 실제 제도 마련과 실행 여부의 차이가 있음을 알 수 있다. 그럼에도 돌봄노동자 관련 조례 제정은 돌봄종사자를 위한 예산과 인력, 지원사업 및 추진체계 등 실행을 위한 기반 마련이라는 점에서 그 의미가 있다.

46) 부산광역시는 2019년 2월 「부산광역시 노동자 권익보호 및 증진을 위한 조례」를 통해 다양한 노동자의 권익보호 및 증진을 위한 지원 근거를 마련하였다. 이외에 대상별로 가사노동자, 감정노동자, 이주노동자 등의 권익 및 고용개선에 관한 지원근거를 마련하고 있다.

2) 대상별사업유형별 지원사업

가) 임금 및 처우개선 시도별 분석

돌봄노동자에 대한 지원사업으로 현금성 지원과 건강검진비용 지원을 포함한 처우개선 지원사업의 시도별 추진현황을 요약하면 다음과 같다.

수도권 지역은 다양한 돌봄종사자의 유형에 대한 현금성 처우개선을 제공하고 있음을 볼 수 있다. 서울시는 현금성 지원사업이 다양하게 추진되고 있음을 볼 수 있다. 특히 장애인활동지원 관련 돌봄노동자는 장애인활동지원인력, 장애아 돌보미, 장애인 홈헬퍼 등으로 세분화되어 있으며 복지포인트, 독감예방접종비, 교통비, 명절 상여금 등 다양한 명목을 포함하고 있다. 경기도는 아이돌보미에 대한 현금성 처우개선 지원사업을 하고 있다. 충청권에서 대전광역시와 충청남도는 노인생활지원사, 충청북도는 아이돌보미에 대한 지원이 이뤄지고 있다. 호남권에서 광주광역시는 노인생활지원사와 아이돌보미에 대해, 전북특별자치도는 장애인지원인력과 아이돌보미에 대해, 전라남도는 아이돌보미에 대한 현금성 지원사업을 하고 있다. 영남권에서 부산광역시, 울산광역시, 경상북도는 아이돌보미에 대해, 대구광역시는 노인생활지원사에 대해, 경상남도는 노인생활지원사와 아이돌보미에 대한 지원사업을 하고 있다. 강원특별자치도는 노인생활지원사와 아이돌보미에 대해, 제주특별자치도는 장기요양요원과 노인생활지원사에 대한 현금성 지원사업을 하고 있었다.

[표 4-36] 시도 돌봄노동자 임금 및 처우개선 지원사업 현황

구분		장기요양요원	노인생활지원사	장애인지원	아이돌보미	기타
수도권	서울특별시	○	○	○*	○	*장애인활동지원인력, 장애아돌보미, 장애인홈ヘルパー
	경기도	-	-	-	○	
	인천광역시	○	○	○	○	
충청권	대전광역시	-	○	-	-	
	충청북도	-	-	-	○	
	충청남도	-	○	-	-	
호남권	광주광역시	-	○	-	○	
	전북특별자치도	-	-	○	○	
	전라남도	-	-	-	○	
영남권	부산광역시	-	-	-	○	
	대구광역시	-	○	-	-	
	울산광역시	-	-	-	○	
	경상북도	-	-	-	○	
	경상남도	-	○	-	○	
강원권	강원특별자치도	-	○	-	○	
제주권	제주특별자치도	○	○	-	-	

나) 노동환경 개선 시도별 분석

돌봄노동자 교육역량 강화, 심리·정서지원, 안전·건강보호, 권익보호 및 조직화 등 전반적인 노동환경 개선을 위한 지원사업의 시도별 추진현황을 요약하면 다음과 같다.

수도권에서 노동환경 개선 사업은 서울시, 경기도, 인천시 모두 돌봄노동자의 교육역량 강화, 심리·정서지원, 안전·건강보호, 권익보호 등 다양한 지원 활동을 하고 있는 것으로 나타났다. 충청권에서는 대전광역시가 장기요양요원에 대해 교육역량강화와 심리·정서 지원사업을 추진하는 반면, 충청북도는 '25년 4월 이후 지원이 이뤄질 예정으로 확인되었다. 호남권에서는 광주광역시가 장기요양요원과 노인생활지원사에게 네 개 항목의 노동환경 개선을 위한 지원사업을 하고 있었고, 전라북도는 교육역량 강화와 권익보호 사업을 전라남도는 장기요양요원, 노인생활지원사, 응급관리요원에 대해 세 개 항목의 지원사업을 추진하고 있는 것으로 나타났다. 영남권에서 돌봄노동자 노동환경 개선 지원사업은 부산광역시, 울산광역시, 경상남도

가 각 3개 항목의 지원을 하고 있으며, 대구광역시 1개, 경상북도 2개 지원사업을 하고 있다. 강원도는 장기요양요원에 대해 4개 항목의 지원사업을, 제주도는 장기요양요원에 대해 심리정서지원을 제외한 3개 항목의 지원사업을 하는 것으로 나타났다.

[표 4-37] 시도 돌봄노동자 노동환경 개선 지원사업 현황

구분		교육역량 강화	심리정서 지원	안전건강 보호	권익보호 /조직화	비고(지원대상)
수도권	서울특별시	○	○	○	○	장기요양요원, 아이돌보미
	경기도	○	○	○	○	장기요양요원
	인천광역시	○	○	○	○	장기요양요원
충청권	대전광역시	○	○	-	-	장기요양요원
	충청북도	-	-	-	-	'25년4월 이후시행예정
호남권	광주광역시	○	○	○	○	장기요양요원, 노인생활지원사
	전북특별자치도	○	-	-	○	장기요양요원
	전라남도	○	○	-	○	장기요양요원, 노인생활지원사, 응급관리요원
영남권	부산광역시	○	○	-	○	돌봄노동자
	대구광역시	○	-	-	-	돌봄노동자
	울산광역시	○	○	-	○	장기요양요원
	경상북도	-	○	-	○	아이돌보미
	경상남도	○	○	-	○	돌봄노동자
강원권	강원특별자치도	○	○	○	○	장기요양요원
제주권	제주특별자치도	○	-	○	○	장기요양요원

나. 돌봄노동자 지원사업 대표 사례

앞서 살펴 본 17개 시도 돌봄노동자 관련 지원사업 추진 현황은 자치단체의 여건에 따라 다양하며 일부 자치단체는 지원사업 유형별로 폭넓은 사업을 추진하고 있는 반면, 돌봄노동자 지원사업을 거의 실시하지 않는 곳도 있었다. 여기서는 사업 유형별로 대표 사례를 선정하여 살펴보고자 한다. 사례 선정의 기준은 다음과 같은 요소⁴⁷⁾를 고려하였다.

우선 실행 가능성으로 근거조례 여부, 예산확보 여부, 사업의 연속성 여부 등을 고려하였

47) Chat GPT를 활용하여 정보분석을 통해 사례 추천의 기준을 제시하고 관련 사례를 추천하도록 요청한 결과를 참조하고 자치단체 돌봄노동자 지원사업 분석 결과를 통해 도출한 결과이다.

다. 둘째, 현장적합성으로 돌봄노동자에 대한 실태조사나 FGI, 정책 수요조사 결과를 반영하였는지를 고려하였다. 셋째, 확장 가능성으로 타 지자체 벤치마킹 사례 존재 여부, 중앙정부 지침과의 연계 가능성이 있는지 여부를 분석하였다. 넷째, 정책 연계성으로 보건복지부 사업 지침, 통합돌봄 시범사업 등과의 연계 여부를 확인한다. 이와 같은 네 가지 요소를 고려하여 선정한 결과는 다음과 같다.

[표 4-38] 사업유형별 사례 선정 내용 및 특징

사업유형	해당 시도	주요 내용	특징 및 확장 가능성
교육 및 역량강화	서울특별시	실무중심교육 (감정노동, 응급처치 등)	-온라인병행으로 접근성 강화 -직종별 콘텐츠 개발 가능
권익보호 및 조직화	경상남도	권역별 돌봄노동자지원센터 운영 다층적 지원프로그램 운영	-최초로 돌봄노동자 대상 지원센터 설립조례 제정, 권익보호 -다층적 지원프로그램 운영 -정서적 회복중심 활동 운영
통합돌봄	광주광역시	통합돌봄 시범 사업에 돌봄노동자 배치	-지역맞춤형 통합모델 구축 -보건복지부 지침과 연계

1) 교육 및 역량강화 - 서울특별시

가) 사업배경 및 특징

서울특별시는 2019년 설립된 서울사회서비스원이 2024년 해산되면서 공공돌봄의 직접 제공 기능이 민간중심의 돌봄체제로 전환하면서 서비스 질 저하를 막기 위한 종사자 역량 강화와 품질관리 체계 강화가 필요하였다. 초고령화로 인한 돌봄노동자로 요양보호사에 대한 수요는 2030년까지 21만명 이상 필요하나 현재 인력은 그에 훨씬 못 미치고 있는 실정이다⁴⁸⁾. 따라서 고령화와 돌봄수요 증가에 대응하기 위해 전문성과 지속가능성을 갖춘 인력 양성이 필요하며, 이에 서울시는 돌봄을 민간에 맡기는 한편 공공이 품질관리·교육·상담을 책임지는 것으로 역할을 구분하여 파트너십을 강화한 특성이 있다. 역량강화교육은 현장 사례를 기반으로 구성되어 실효성이 높으며, 기관 방문교육 등으로 현장 접근성을 강화한 특성이 있다. 이 외에도 돌봄리더로 성장할 수 있는 경로를 제공하고 있다.

48) 서울특별시. <https://news.seoul.go.kr/welfare/archives/508829>

나) 사업내용 및 추진

서울시는 “좋은 돌봄 교육과정”을 통해 돌봄노동자를 대상으로 한 다양한 교육내용을 운영하고 있으며 기술교육에 한정하지 않고, 윤리·심리·문화·건강 영역까지 포괄하는 다층적 교육 체계를 구축하고, 돌봄노동자의 전인적 성장을 목표로 하고 있다.

[표 4-39] 서울시 돌봄노동자 역량강화 교육의 구성

구분		세부내용
직무향상 교육	돌봄기술	-치매, 외상, 감염, 거동불편, 노인성질환, 응급상황대처 등
	돌봄실천윤리	-기록지 작성법, 갈등관리, 돌봄관계, 돌봄소통기술, 돌봄실천사례
	돌봄기술(일상)	-식생활관리, 정리수납, 약물관리, 구강관리, 호스피스, 개인위생 및 환경관리, 인지활동 등
	요양보호사 이외 직종별	-기관운영자, 방문간호사, 사회복지사 등 직종별 교육
인문문화교육		-인문특강, 재미난 교실, 영화의 날
건강증진		-몸건강, 마음건강프로그램 건강 특강
권익향상		-좋은 돌봄, 리더양성, 돌봄노동아카데미
기관방문교육		-근골격계질환예방운동, 감염관리 등

자료: 서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터 홈페이지

다) 성과 및 의의

돌봄노동자 역량강화 교육은 온·오프라인으로 접근성이 용이하며, 요양보호사, 방문간호사, 사회복지사 등 다양한 직종을 포함하여 2023년 기준 약 6,800명 이상 교육에 참여한 것으로 보고되었다. 교육수료자 중 78% 이상이 현장대응 능력이 향상되었다고 인식하였고 특히 치매·응급상황 대응, 감정노동 대처 능력에서 긍정적 변화가 있었다고 보고되었다.

2) 권익보호 및 조직화 - 경상남도

가) 사업배경 및 특징

경상남도는 돌봄수요 급증에 따라 돌봄노동자 수도 급증하였으나 지역별 격차가 존재하였고, 2019년 당시 도지사의 핵심 복지공약으로 돌봄노동자의 권익 보호와 사회적 인식 개선을 목적으로 「경상남도 돌봄노동자 지원센터 설치 및 운영에 관한 조례」를 전국 최초로 제정하였다(2019.8.1.). 이는 돌봄노동이 ‘사랑·희생·봉사’라는 이미지에 가려져 온전한 노동으로 인정

받지 못하는 현실과 돌봄노동자는 저임금·감정노동·고용불안에 시달리는 구조적 문제를 제도적으로 개선하기 위한 법적 근거를 마련하였다는 데 의미가 있다. 그러나 이 조례는 센터의 설치, 기능 및 운영 등에 국한하여 규정하고 있을 뿐 돌봄노동자의 처우개선과 권익보호를 위한 도지사의 책무와 구체적인 사업계획을 포함하고 있지 못하였다. 이에 돌봄노동자의 권익보호와 처우개선에 관한 도지사의 책무와 구체적인 종합계획 수립·시행 및 사업내용을 포함하여 돌봄노동자에 대한 광범위한 권익 보호와 신분보장을 포함하고 있지 못한 한계를 개선, 보완하기 위해 2022년 7월 7일 「돌봄노동자 권익보호 및 처우개선에 관한 조례」로 개편, 제정하였다. 또한 지역적 특성에 따라 돌봄노동자에 대한 지원을 체계화하여 중부권, 동부권, 서부권으로 나누어 권역별 센터를 설치하고 맞춤형 지원체계를 구축하고 있다.

나) 사업내용 및 추진

돌봄노동자 지원사업의 대상은 장기요양요원, 아이돌보미, 노인돌봄사업종사자, 요양보호사, 장애인활동지원 인력 및 사회서비스 종사자(「경상남도 돌봄노동자 권익보장 및 처우개선에 관한 조례」 제2조)이며, 제3조에서 도지사의 책무를 첫째, 돌봄노동자의 권리보장 및 처우개선, 둘째, 돌봄서비스 제공기관의 노동관계법 준수 노력, 셋째, 각종 폭력 및 폭행 등으로부터 보호 노력으로 광범위하게 명시하고 있다.

한편 돌봄노동자 대상 주요 지원사업은 지역별로 ‘돌봄노동자 지원센터’에서 전담하여 이뤄지고 있으며 크게 세 개 사업영역을 포함하고 있다. 첫째, 돌봄노동자 관련 연구개발과 홍보사업이다. 둘째, 돌봄노동자의 건강관리와 직업·심리 상담 및 역량강화 사업으로 심리·고충상담 및 지원, 건강검진 등 건강관리를 위한 사업, 서비스 역량강화를 위한 교육지원, 심리상담 및 치유 프로그램 운영, 재충전프로그램 운영을 포함하고 있다. 셋째는 돌봄노동자의 권익보호 및 복지증진 현장 지원사업이다. 여기에는 도지사의 둘째 책무와 관련하여 근무시설 부당노동행위에 대한 상담지원, 기관대상 노동자 인권, 권익보호 교육과 컨설팅 사업 등을 포함하고 있다. 이 외에도 돌봄노동자의 취업관련 정보제공 및 구직활동 지원을 함으로써 돌봄노동자가 지속적으로 근로여건을 개선할 수 있도록 개방적 근로환경을 조성하고 있다.

[표 4-40] 경상남도 돌봄노동자 지원센터의 주요 사업

구분	사업내용
돌봄노동자 연구개발 및 홍보	-돌봄노동자 실태조사 및 연구, 정책개발 -권익보호 영상제작 및 홍보 -민간협력체계 구축 및 민간자원 연계
돌봄노동자의 건강관리와 직업심리상담 및 역량강화 지원	-직업심리·고충 상담 및 지원 -건강검진 등 건강관리를 위한 사업 -서비스 역량강화를 위한 교육지원 -심리상담 및 치유프로그램 운영 -소진방지 및 재충전 프로그램 운영
돌봄노동자 권익보호 및 복지증진 현장지원	-취업관련 정보제공 및 구직활동 지원 -근무시설 부당노동행위에 대한 상담 지원 -사회적 인식개선을 위한 사업 -기관대상 노동자 인권, 권익보호 교육과 컨설팅 -자조모임 지원

자료: 경상남도 권역별(중부권, 동부권, 서부권) 돌봄노동자 지원센터 홈페이지

다) 성과 및 의의

경상남도 돌봄노동자 지원센터 설치와 센터가 지원하는 사업 내용은 그동안 돌봄노동을 누
군가의 헌신, 사랑, 봉사로 그 가치를 제대로 평가하지 않은 현실에서 나아가 정당한 노동으
로 재정의하고, 돌봄노동자의 노동권, 건강권, 인권을 보장하는 정책적 전환점이 되었다고 할
수 있다. 특히 광역자치단체가 설계하고 민간기관에 운영을 위탁하여 지역 특성에 맞춘 맞춤
형 지원체계를 구축하였다는 점에서, 법적 근거를 바탕으로 한 지속가능한 정책 추진이 가능
하다는 점에서 그 의의가 있다.

3) 통합돌봄 - 광주광역시

가) 사업배경 및 특징

광주광역시는 고령화와 1인 가구 증가, 고령인구 증가에 따른 만성질환자 확대 등으로 돌
봄수요가 급증한 가운데 기존 돌봄서비스의 단편적 제공으로 인한 서비스 공백이 발생하고,
돌봄노동자의 과중한 업무와 정서적 소진문제 등 돌봄수요에 대한 총체적 대응 필요성으로
2022년 12월 「광주광역시 통합돌봄 지원조례」를 제정하여 보건·복지·주거·안전 등 다영역 통
합을 위한 법적 기반을 마련하고 시민의 인간다운 삶과 자립생활을 보장하기 위한 지역사회
중심의 돌봄체계 구축의 일환으로 2023년 4월부터 ‘광주다움 통합돌봄’ 사업을 추진·운영하

고 있다. 이는 ‘빈틈없는 전 생애주기 지역사회 통합돌봄서비스망’을 구축하는 것으로 기존 돌봄서비스의 사각지대를 해소하고 개별 욕구의 부족한 서비스를 충족하기 위해 사례관리 기능을 강화하고 추진방식에 있어서 민간과 공공이 협력하는 돌봄 전달체계를 재편한 데 의의가 있다(광주광역시사회서비스원, 2024).

나) 사업내용 및 추진

광주광역시의 ‘광주다움 통합돌봄’ 사업은 기존의 돌봄서비스 체계를 활용하면서 서비스 사각지대를 메우는 방식으로 전문 돌봄노동자가 직접 참여함으로써 돌봄인력의 전문화를 촉진시키고, 특정 취약계층(어르신, 장애인, 영유아 및 아동 등)에 국한하지 않고 일상생활 지원 돌봄으로 확대(가사식사동행·건강·안전·주거·일시보호)함으로써 광주+7대 돌봄서비스로 특성화하였다. 또한 본 사업은 ICT를 활용하여 돌봄노동자의 반복업무에 대한 부담을 완화하고, 현장 중심의 피드백 및 간담회 운영을 통해서 서비스 개선을 위한 현장 목소리 반영시스템을 구축하고 있다.

[그림 4-1] 광주광역시 통합돌봄서비스 체계



자료: 광주광역시사회서비스원. (2024). 광주다움 통합돌봄 주요성과와 2024년 추진방향.

이와 같은 ‘광주다움 통합돌봄’에 돌봄관리사 약 800여명이 96개 동 행정복지센터 중심으로 배치되어 광주사회서비스원 및 자치구 통합돌봄팀이 관리·지원하는 활동 구조를 갖는다. 돌봄관리사의 활동에 대해 서비스별 단가 기준이 명확히 제시되고 있으며 서비스 제공기관에 대해 예산을 보조하도록 지방보조금 조례에 근거하여 운영된다. 따라서 돌봄서비스 비용 단가는 전국 평균 수준 이상이다. 다만, 민간기관의 경우 비정규직 형태로 고용되는 등 고용안정성과 사회보험 미적용 사례는 여전히 개선해야 할 과제로 남아 있다.

다) 성과 및 의의

광주광역시 ‘통합돌봄’ 사업은 돌봄이용자 대상의 확대와 사업추진 방식에서의 용이성 측면 개선에서 그 의미를 찾을 수 있다. 먼저 보편적 돌봄권 실현에 접근하고 있는 점을 들 수 있다. 소득, 연령, 장애 여부와 관계없이 누구나 돌봄을 받을 수 있는 구조를 마련하여 돌봄을 기본권으로 접근한 정책 전환이라는 점이다. 이는 동시에 돌봄노동자의 역할과 권익을 강화하는데 기여할 수 있다. 즉, 돌봄노동자를 일상생활의 핵심 노동자로 인식을 개선함으로써 돌봄노동자의 사회적·경제적 위상과 개선에 기여할 수 있다. 이를 위해 돌봄노동자에 대해 정서지원을 포함하여 간담회 운영, ICT 등을 활용하여 소진 예방과 전문성을 높여가고 있다. ‘광주다움 통합돌봄’ 사업은 2024년 행정안전부가 주관하는 ‘정부혁신 왕중왕전’에서 대통령상을 수상했다(남도일보, 2024.11.18.). 이는 최근 기술 중심의 혁신이 강조되는 여건에서 돌봄의 사회적 가치와 행정 혁신성을 인정받은 결과이다.

다. 시사점

급격한 고령화, 맞벌이 가구 증가로 인한 아이돌봄 수요 증가, 장애 인구의 지역사회 자립 욕구 확대 등 사회구조적 환경 변화는 돌봄수요가 크게 증가하는 요인이 되고 있다. 이에 각 지방자치단체도 이와 같은 변화에 적극 대응하여 돌봄수요자에 대한 다양한 돌봄지원 정책을 수립추진하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 다양한 돌봄수요에 적극 대응하기 위해 실제 돌봄을 제공하는 노동자지원 정책은 상대적으로 미흡한 것으로 나타나고 있다.

앞서 살펴본 것처럼 광역자치단체 차원에서 추진하는 돌봄노동자에 대한 현금성 지원이나 처우개선 관련 사업은 매우 제한적으로 이뤄지고 있었다. 서울시가 돌봄노동자 유형별로 상대적으로 다양한 현금성 지원사업을 추진하고 있는 것을 제외하면 대부분 노인생활지원사 혹은 아이돌보미에 대한 건강검진비나 교통비의 일부 금액을 지원하는 등 약소한 수준이다. 한편, 돌봄노동자의 다양한 영역의 노동환경 개선과 관련해서는 고령인구에 대한 돌봄 수요에 대응하고자 장기요양센터가 있는 지역(경기도, 인천시, 광주광역시, 울산광역시, 강원도, 제주도 등)에서 교육역량 강화, 심리·정서 지원, 안전·건강 지원, 권익보호 등 다양한 지원이 이뤄지고 있었으나 이는 대상별로 장기요양요원에 한정하고 있는 한계가 있다.

경기도는 현재 다양한 사회환경적 변화와 요구에 대응하여 개별적 복지사업을 통합하여 ‘사람중심 360° 돌봄체계’라는 포괄적 비전 아래 정책을 추진하고 있다. 그러나 「경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례」는 장기요양요원, 장애인활동지원사, 노인맞춤돌봄 생활지원

사와 같은 세 가지 직종을 주된 적용 대상으로 하고 있다. 따라서 대상별 돌봄노동자의 사각지대를 해소하고, 지원사업 내용을 다양화하는 것이 필요하다.

첫째, 현행 「경기도 돌봄노동자 처우개선 및 지원조례」를 구체적이고 현실적으로 수정·보완할 필요가 있다. 경기도는 광역자치단체 가운데 비교적 일찍이 돌봄노동자에 대한 지원 필요성을 인식하고 가장 먼저 돌봄노동자 처우개선과 지원을 위한 조례를 제정(2021.10.6.)하여 제도적 기반을 마련하였다. 그럼에도 크게 두 가지 측면에서 한계를 갖는다. 우선, 적용대상 돌봄노동자가 제한적이다. 다른 하나는 실질적인 지원을 포함하고 있지 못하다는 점이다. 조례에서 포함하고 있는 지원사업의 내용은 주로 교육, 상담, 건강검진 등이며 실질적인 임금인상이나 고용안정을 위한 내용은 부족한 실정이다. 따라서 적용 대상과 지원사업의 범위를 보다 확대하는 방안으로 조례를 개정할 필요가 있다. 이를 기반으로 돌봄노동의 가치를 반영한 임금 및 처우개선 사업, 노동환경 개선 사업 등을 추진할 것을 제안한다. 특히, 가구방문 돌봄노동자의 경우 이동하면서 일하는 특성상 교통비와 이동시간이 요구되므로 이러한 특성을 반영한 보상 체계를 마련할 필요가 있다.

둘째, 다양한 부서에 흩어져 있는 돌봄노동자 지원 정책의 컨트롤타워 설정 및 개별 실행 체계를 명확화할 필요가 있다. 경기도의 돌봄노동자 지원 정책은 ‘360도 돌봄’이라는 정책목표 하에 복지국, 여성가족국, 노동국 등 여러 부서가 유기적으로 접근하고 있다. 경제적 지원과 함께 근무환경 개선(휴가, 휴게시설, 대체인력 등) 및 전문성 강화(교육, 심리상담)를 병행함으로써 돌봄노동자에 대한 지원을 다각적 차원에서 추진하고 있다는 점에서 긍정적이다. 그럼에도 돌봄노동자에 대한 체계적 관리와 지원에 한계가 있다. 따라서 추진체계에서 돌봄노동자 정책을 통합적으로 지원할 수 있는 컨트롤타워를 지정하고 현재 다양한 돌봄노동자 지원사업의 유관부서 연계와 협력체계를 마련할 필요가 있다.



V

경기도 가구방문 돌봄노동자 실태 분석

1. 설문조사 개요
2. 응답자 특성
3. 돌봄일자리 진입과 지속
4. 돌봄노동에 대한 인식
5. 현재 돌봄일자리 노동조건
6. 노동환경과 건강
7. 일의 어려움과 개선 사항

1. 설문조사 개요

가. 조사 대상

본 연구의 설문조사는 ‘정부 재정지원 일자리에서 일하는 경기도 가구 등 방문 돌봄노동자’의 노동실태와 특성을 밝히고자 하는 목적에서 진행되었다. 이에 주로 돌봄서비스 이용자 가구 등을 방문, 이동하면서 일하는 응답자를 조사 대상으로 하였고, 돌봄서비스를 제공하는 장소가 ‘시설(기관)’이라는 응답자는 조사를 중단하였다.

다음으로 응답자가 현재 가구 등을 방문하면서 일하는 정부 재정지원 돌봄서비스 사업을 파악하였다. 2개 이상의 사업에 참여해서 일하는 경우 일하는 시간이 많은 순서로 2순위까지 응답하도록 하였다. 본 연구의 설문조사 대상에 포함된 정부 재정지원 돌봄서비스 사업을 살펴보면 [표 5-1]과 같다. 우선, 아이돌봄의 경우 ‘아이돌봄 지원사업’에서 일하는 아이돌보미를 대상으로 하였다. 노인 돌봄의 경우 「노인장기요양보험법」에 따라 방문요양을 담당하는 요양보호사 등 장기요양요원⁴⁹⁾과 노인맞춤돌봄서비스에 참여하는 노인생활지원사를 대상으로 하였다. 장애인 돌봄의 경우 장애인활동지원사업에 참여하는 장애인활동지원사와 각종 발달장애인 지원사업에 참여하는 서비스 제공 인력을 대상으로 하였다⁵⁰⁾. 기타 돌봄의 경우 산모·신생아 건강관리 지원사업에 참여하는 건강관리사, 그리고 가사·간병 방문지원 사업 및 일상돌봄서비스 사업에 참여하는 서비스 제공 인력을 대상으로 하였다.

[표 5-1] 조사 대상 정부 재정지원 돌봄서비스 사업

돌봄 대상	사업명	직종 명칭
아동	아이돌봄 지원사업	아이돌보미
노인	노인장기요양보험	장기요양요원
	노인맞춤돌봄서비스 사업	노인생활지원사
장애인	장애인활동지원사업	장애인활동지원사
	발달장애인 관련 지원사업: 발달장애인 주간활동서비스, 청소년 발달장애인 방과후활동서비스	주간활동/방과후 활동 제공인력
기타	산모·신생아 건강관리 지원사업	건강관리사
	가사·간병 방문지원사업	요양보호사
	일상돌봄 서비스 사업	요양보호사

49) 사회복지사, 간호(조무사), 물리(작업)치료사 등의 자격증을 가지고 있더라도, 방문요양을 담당하는 장기요양요원으로 일하는 경우는 조사 대상에 포함하였다.

50) 발달장애인 관련 지원사업의 경우 지역사회 협력기관 등의 외부활동 지원을 위해 가구방문 등 이동하면서 일하는 경우가 있을 수 있어 조사 대상 사업에 포함하였다.

나. 표본 설계 및 조사 방법

설문조사의 목표 표본 수는 1,000명이었으며, 최종 분석에 활용한 표본 수는 1,040명이다. 본 연구는 돌봄노동자의 규모 추정이 아닌 돌봄노동자의 실태를 파악하는 것을 주된 목적으로 하는 것이며, 현재 활용 가능한 통계로는 경기도 지역의 모집단을 정확하게 추정하기 어렵기 때문에 돌봄대상별로 유의 할당 방식이 적절하다고 판단하였다. 이에 응답자가 서비스를 제공하는 돌봄대상자의 유형에 따라 아동 돌봄 200명, 노인 돌봄 300명, 장애인 돌봄 300명, 기타 돌봄 200명으로 표본을 할당하였다. 조사 결과 최종적으로 분석에 활용된 표본은 아동 돌봄 208명, 노인 돌봄 319명, 장애인 돌봄 312명, 기타 돌봄 201명으로 총 1,040명이다.

[표 5-2] 표본 설계

(단위: 명)

구분	아동 돌봄	노인 돌봄	장애인 돌봄	기타 돌봄	합계
목표표본수	200	300	300	200	1,000
분석사례수	208	319	312	201	1,040

본 연구의 설문조사는 전문 조사업체를 통해 온라인 웹 조사 방식으로 실시하였다. 조사를 위해 사전에 경기도 내 재정지원 돌봄서비스 사업을 수행하는 서비스 제공기관의 명부를 구축하였으며, 최종적으로 1,516개 기관의 명부를 조사에 활용하였다. 조사원은 각 서비스 제공 기관에 연락하여 조사 협조를 요청하였고, 그 결과 총 162개 기관이 조사에 참여하였다. 참여 기관의 담당자는 조사 대상자(가구방문 돌봄노동자)에게 설문 참여용 URL을 배포하였으며, 대상자는 해당 URL을 통해 웹 설문에 직접 접속하여 응답하였다.

다. 조사 내용

설문조사의 주요 내용은 [표 5-3]과 같이 크게 현재 돌봄일자리 현황, 돌봄직종에서 일하게 된 계기 및 향후 계획, 일하는 시간과 임금 등 노동조건, 노동환경과 건강, 일의 어려움 및 개선 사항 등으로 구분할 수 있다. 우선, 현재 일자리 관련해서는 경력 기간, 소속 기관, 고용 형태 등을 조사하였다. 다음으로 돌봄노동 시장 진입과 향후 계획과 관련해서는 직종 선택 이유 및 요인, 관련 자격증 및 교육 관련 실태, 기타 소득 활동 여부, 향후 돌봄노동 예상 기간, 돌봄노동 가치에 대한 인식 등을 조사하였다. 다음으로 일하는 시간과 임금 관련해서는 월평균 근로일수, 주당 노동시간, 방문 가구 관련 실태, 이동시간 및 수단, 임금 유형 및 월평균 임금, 사회보험 가입 실태 등을 조사하였다. 노동환경과 건강 관련해서는 감정노동, 일하면서

겪은 건강상의 문제, 산업재해 경험, 우울 증상 등을 조사하였다. 마지막으로 일의 어려움과 개선 사항의 경우 다수의 선행 연구에서 밝힌 돌봄노동의 문제와 해결 방안 등을 중심으로 응답자의 현재 노동조건과 필요성을 조사하였다.

[표 5-3] 설문조사 주요 내용

구분	조사 항목
돌봄노동 계기 및 향후 계획	- 현재 종사하고 있는 재정지원 돌봄일자리 및 경력기간 - 현재 소속되어 일하는 기관 수 및 일한 기간 - 현재 일자리 고용형태 - 돌봄직종에서 일하게 된 이유 - 돌봄 관련 일자리를 구할 때 가장 중요하게 생각하는 요인 - 보유 자격증 및 양성 교육의 업무 도움 정도 - 향후 관련 교육 프로그램 참여 의향, 향후 취득 희망 자격증 - 돌봄노동 외 소득 활동 여부 및 이유 - 돌봄노동 총 경력기간, 향후 돌봄노동 종사 예상 기간 - 돌봄의 가치 및 권리, 돌봄노동의 성별 차이에 대한 인식
일하는 시간과 임금	- 1개월간 근로일수 - 주당 근로 시간 및 15시간 미만 일하는 이유 - 주당 방문 가구 및 돌봄 인원 - 서비스 이용자 거주지역 - 가구당 돌봄 시간 - 가구방문을 위한 이동시간, 이동 수단 등 이동 노동 관련 사항 - 이용자의 취소에 따른 서비스 미제공 경험 - 임금, 업무 관련 비용 수준, 퇴직금 수령 가능 여부 - 사회보험 가입 현황
노동환경과 건강	- 전반적인 건강 상태 - 감정노동 등 현재 업무에서 노동환경 관련 경험 - 근무 중 질환·사고 경험 - 일하면서 겪었던 건강상의 문제 - 아플 때 출근하여 일한 경험 - 일하면서 겪었던 폭력 경험 - 우울 증상
일의 어려움과 개선 사항	- 돌봄노동자로 일하면서 겪는 어려움 - 현재 돌봄일자리의 노동조건 - 돌봄노동자에 대한 정부 지원사업 필요성 - 돌봄일자리 개선 방안
응답자 일반 특성	성별 / 연령 / 학력 / 혼인상태 / 월평균 가구소득

2. 응답자 특성

가. 돌봄일자리 관련 특성

다음은 설문조사에서 최종 분석에 활용한 응답자 1,040명의 돌봄일자리 관련 특성을 살펴본 결과이다. 앞서 소개한 표본 할당 결과에 따라 돌봄서비스 대상별로는 아동 돌봄 208명(20.0%), 노인 돌봄 319명(30.7%), 장애인 돌봄 312명(30.0%), 기타 돌봄 201명(19.3%)으로 조사되었다.

좀 더 구체적으로 응답자가 현재 종사하고 있는 주된 재정지원 돌봄일자리(1순위)를 기준으로 살펴보면, ‘아이돌봄 지원사업’의 아이돌보미 208명(20.0%), ‘노인장기요양보험’의 재가요양보호사 246명(23.7%), ‘노인맞춤돌봄서비스’의 노인생활지원사 73명(7.0%), ‘장애인활동지원사업’의 활동지원사 307명(29.5%), ‘발달장애인 관련 돌봄 지원사업’의 주간활동 및 방과후활동 제공인력 5명(0.5%), ‘산모·신생아 건강관리 지원사업’의 산모·신생아 건강관리사 148명(14.2%), ‘가사·간병 방문지원 사업’의 가사·간병 방문 요양 인력 25명(2.4%), ‘일상돌봄서비스 사업’의 서비스 제공인력 28명(2.7%)으로 나타났다.

다음으로 응답자가 방문하는 돌봄대상자의 거주지는 도시지역이 785명(75.5%)으로 가장 많았고, 다음은 농촌지역이 191명(18.4%), 둘 다 해당하는 경우가 64명(6.2%) 순으로 나타났다.

응답자가 돌봄노동에 종사한 전체 경력 기간은 5~10년 미만(317명, 30.5%), 10년 이상(286명, 27.5%), 3년 미만(267명, 25.7%), 3~5년 미만(170명, 16.3%) 순으로 나타났다.

[표 5-4] 응답자 돌봄 일자리 관련 특성

(단위: 명, %)

구분		사례수	비율
전체		1,040	100.0
돌봄대상 유형	아동	208	20.0
	노인	319	30.7
	장애인	312	30.0
	기타	201	19.3
재정지원 돌봄일자리 유형 (1순위)	(아이돌봄 지원사업) 아이돌보미	208	20.0
	(노인장기요양보험) 재가 요양보호사	246	23.7
	(노인맞춤돌봄서비스 사업) 노인생활지원사	73	7.0
	(장애인활동지원사업) 장애인활동지원사	307	29.5
	(발달장애인 관련 돌봄 지원사업) 주간활동/방과후활동 제공인력	5	0.5
	(산모·신생아 건강관리 지원사업) 산모·신생아 건강관리사	148	14.2
	(가사·간병 방문지원사업) 가사·간병 방문 요양 인력	25	2.4
	(일상돌봄서비스 사업) 서비스 제공 인력	28	2.7
돌봄대상자 거주지	도시	785	75.5
	농촌	191	18.4
	둘 다 해당함	64	6.2
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	25.7
	3~5년 미만	170	16.3
	5~10년 미만	317	30.5
	10년 이상	286	27.5

나. 인적 특성

다음은 응답자의 인적 사항과 관련한 특성이다.

응답자의 연령대를 살펴보면, 40대 이하가 135명(13.0%), 50대가 402명(38.7%), 60~64세가 285명(27.4%), 65세 이상이 218명(21.0%)으로 나타났다. 즉, 60대 이상이 전체의 48.4%를 차지하였다. 이는 앞서 분석한 통계청 자료에서 2024년 기준 우리나라 돌봄노동자 중 60대 이상 비율이 52.3%였던 것에 비해 조금 낮은 수준이다⁵¹⁾.

다음으로 응답자의 최종 학력은 고졸 이하가 619명(59.5%)으로 가장 많았고, 다음은 대학교 이상 232명(22.3%), 전문대졸 189명(18.2%) 순으로 나타났다.

성별 분포를 보면, 여성은 994명(95.6%)으로 대부분을 차지했으며, 남성은 46명(4.4%)이었다. 이는 통계청 자료를 바탕으로 분석한 결과인 2024년 기준 우리나라 돌봄노동자 중 약 94.1%가 여성이었다는 점과 유사한 분포를 보인다. 다만, 본 조사의 응답자에서 여성 비율이 다소 높은 것은, 가구를 직접 방문하여 일하는 돌봄노동자만을 대상으로 했기 때문으로, 시설 근무자를 포함한 전체 통계에 비해 여성 비율이 상대적으로 높게 나타난 것으로 생각된다.

배우자 유무별로는 배우자가 있는 경우가 767명(73.8%), 배우자가 없는 경우가 273명(26.3%)이었다.

전체 응답자의 월평균 가구소득은 363.3만 원으로 조사되었다. 소득구간별로 살펴보면, 200~300만 원 미만이 208명(20.0%)으로 가장 많았고, 이어 300~400만 원 미만 201명(19.3%), 200만 원 미만 179명(17.2%), 400~500만 원 미만 171명(16.4%), 500~600만 원 미만 142명(13.7%), 600만 원 이상 139명(13.4%) 순으로 나타났다.

[표 5-5] 응답자 인적 특성

(단위: 명, %)

구분		사례수	비율	구분		사례수	비율
전체		1,040	100.0				
연령	49세 이하	135	13.0	배우자 유무	배우자 있음	767	73.8
	50~59세	402	38.7		배우자 없음	273	26.3
	60~64세	285	27.4	월평균 가구소득	200만원 미만	179	17.2
	65세 이상	218	21.0		200~300만원 미만	208	20.0
최종학력	고졸 이하	619	59.5		300~400만원 미만	201	19.3
	전문대학	189	18.2		400~500만원 미만	171	16.4
	대학교 이상	232	22.3		500~600만원 미만	142	13.7
성별	여성	994	95.6		600만원 이상	139	13.4
	남성	46	4.4				

51) 우리나라 돌봄노동자 규모 추정 결과는 본 연구의 제2장에 수록되어 있다.

좀 더 구체적으로 돌봄대상별로 응답자의 인적 특성을 살펴보면 다음과 같다.

남성 응답자는 주로 장애인 및 노인 돌봄에 종사하고 있었으며, 아동 돌봄분야의 응답자는 전원 여성이었다.

[표 5-6] 돌봄대상 유형별 응답자 성별 분포

(단위: 명, %)

구분		사례수	여성	남성
전체		1,040	95.6	4.4
돌봄대상 유형	아동	208	100.0	0.0
	노인	319	95.3	4.7
	장애인	312	91.3	8.7
	기타	201	98.0	2.0

다음으로 응답자의 연령대별 분포를 살펴보면, 돌봄대상에 따라 연령분포에 차이가 있는 것으로 나타났다. 특히 장애인 돌봄에 종사하는 응답자의 경우 40대 이하(21.5%)의 비중이 다른 돌봄유형에 비해 높게 나타났다. 반면 아동 돌봄 응답자는 60~64세가 28.4%, 65세 이상이 25.0%로 나타나 전체 평균(60~64세 27.4%, 65세 이상 21.0%)보다 높은 비율을 보였다.

[표 5-7] 돌봄대상 유형별 응답자 연령별 분포

(단위: 명, %)

구분		사례수	49세 이하	50~59세	60~64세	65세 이상
전체		1,040	13.0	38.7	27.4	21.0
돌봄대상 유형	아동	208	5.8	40.9	28.4	25.0
	노인	319	8.8	38.9	32.9	19.4
	장애인	312	21.5	39.1	21.2	18.3
	기타	201	13.9	35.3	27.4	23.4

3. 돌봄일자리 진입과 지속

가. 돌봄노동시장 진입과 원하는 조건

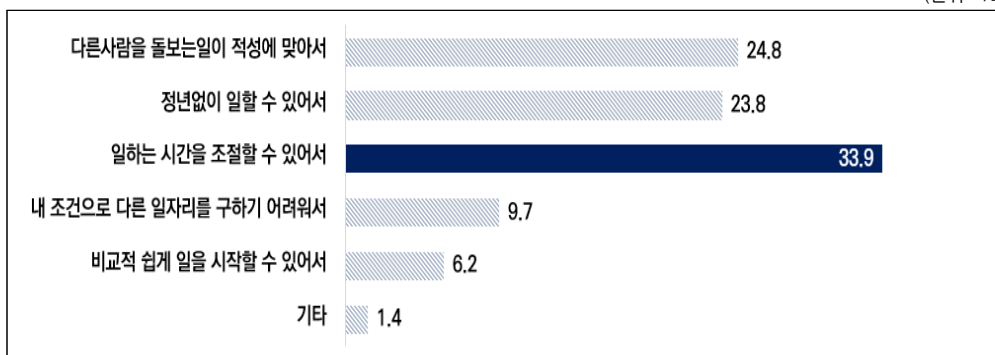
다음은 응답자들이 돌봄노동 시장에 진입하게 된 배경과 돌봄일자리를 구할 때 가장 중요하게 생각하는 조건이 무엇인가를 조사한 결과이다.

우선, 돌봄직종에서 일하게 된 가장 주된 이유를 질문한 결과로는 ‘일하는 시간을 조절할 수 있어서’가 33.9%로 가장 높은 비율을 차지했다. 다음으로는 ‘다른 사람을 돌보는 일이 적성에 맞아서’ 24.8%, ‘정년 없이 일할 수 있어서’ 23.8%, ‘내 조건으로 다른 일자리를 구하기 어려워서’ 9.7%, ‘비교적 쉽게 일을 시작할 수 있어서’ 6.2% 등의 순으로 나타났다.

이처럼 응답자 10명 중 7명 이상은 노동시간의 경직성, 중장년(여성)의 일자리 제한 등 노동시장의 구조적 문제로 인해 열악한 근로환경에도 불구하고 돌봄노동 시장에 진입한 것으로 나타났다. 또한 10명 중 3명 이상은 정년 제한이 없거나 다른 일자리 구직의 어려움으로 인해 돌봄직종을 선택한 것으로 나타났는데 이는 돌봄노동 시장의 고령화와 밀접한 관련이 있는 것으로 생각된다.

[그림 5-1] 현재 돌봄직종에서 일하게 된 주된 이유

(단위: %)



집단별 차이를 분석한 결과, 돌봄대상 유형, 경력기간, 연령에 따른 차이가 유의미하게 나타났다. 우선, ‘일하는 시간을 조절할 수 있어서’는 아동 돌봄을 하는 경우, 응답자가 40대 이하인 경우가 상대적으로 높은 응답률을 보였다. ‘다른 사람을 돌보는 일이 적성에 맞아서’는 노인 또는 아동 돌봄을 하는 경우, 경력 기간이 길수록, 60대 전반까지는 연령이 많을수록 상대적으로 응답률이 높았다. ‘정년없이 일할 수 있어서’는 장애인 돌봄을 하는 경우, 연령이 높을수록 상대적으로 응답률이 높았다. ‘내 조건으로 다른 일자리를 구하기 힘들어서’는 경력 기간이 3년 미만인 경우, 50대의 경우가 상대적으로 응답률이 높았다. 마지막으로 ‘비교적 쉽게 일을 시작할 수 있어서’는 노인 돌봄을 하는 경우, 총 돌봄노동 경력 3년 미만인 경우가 상대적으로 응답률이 높았다.

[표 5-8] 현재 돌봄직종에서 일하게 된 가장 주된 이유

(단위: 명, %)

구분		사례 수	비교적 쉽게 일을 시작할 수 있어서	내 조건으로 다른 일자리를 구하기 어려워서	일하는 시간을 조절할 수 있어서	정년없이 일할 수 있어서	다른사람을 돌보는일이 적성에 맞아서	기타	x2
전체		1,040	6.2	9.7	33.9	23.8	24.8	1.4	-
돌봄대상 유형	아동	208	2.9	5.3	47.1	17.3	26.4	1.0	51.467***
	노인	319	9.4	10.3	29.8	22.6	27.3	0.6	
	장애인	312	3.8	10.6	32.1	28.5	21.8	3.2	
	기타	201	8.5	11.9	29.9	25.4	23.9	0.5	
돌봄대상자 거주지	도시	785	6.6	9.7	34.3	23.4	24.7	1.3	10.512
	농촌	191	6.3	9.4	34.6	25.7	21.5	2.6	
	둘 다 해당함	64	1.6	10.9	28.1	23.4	35.9	0.0	
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	8.6	14.6	34.8	22.1	18.0	1.9	27.564*
	3~5년 미만	170	3.5	8.8	37.6	24.7	25.3	0.0	
	5~10년 미만	317	6.6	6.9	34.4	23.7	26.5	1.9	
	10년 이상	286	5.2	8.7	30.4	25.2	29.0	1.4	
연령	49세 이하	135	6.7	8.1	48.9	14.1	18.5	3.7	51.517***
	50~59세	402	6.5	11.9	34.8	19.4	25.6	1.7	
	60~64세	285	6.3	8.1	29.1	26.0	29.8	0.7	
	65세 이상	218	5.5	8.7	29.4	35.3	20.6	0.5	

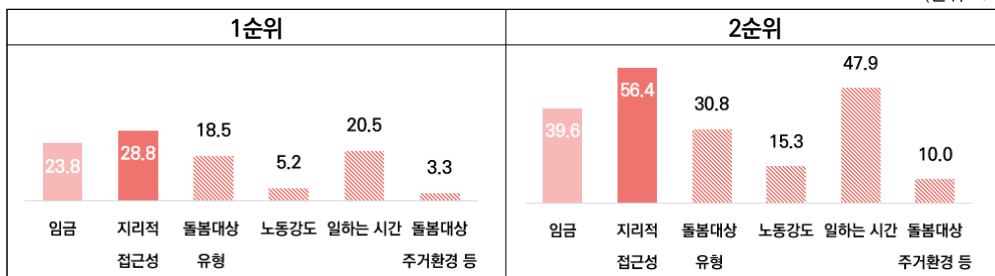
주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

다음으로 돌봄 관련 일자리를 구할 때 가장 중요하게 생각하는 조건을 조사한 결과이다. 1순위를 기준으로 살펴보면, ‘지리적 접근성(거리, 교통편 등)’이 28.8%로 가장 높은 비율을 차지했다. 다음으로는 ‘임금’(23.8%), ‘일하는 시간’(20.5%), ‘돌봄대상 유형(아이, 노인 등)’(18.5%), ‘노동강도’(5.2%), ‘돌봄대상의 주거환경 등’이 (3.3%) 등의 순으로 나타났다.

응답자들이 지리적 접근성을 가장 중요하게 생각하는 것은 가구를 방문하는 데 소요되는 이동시간의 문제와 밀접한 관련이 있다고 판단된다. 현재 이동시간은 근무시간으로 인정되지 않기 때문에 가구를 방문하는 돌봄노동자 입장에서 지리적 접근성은 현실적으로 중요한 기준이 되는 것이다. 한편, 가구방문 돌봄노동을 하는 직종의 특성 중 하나인 ‘일하는 시간의 유연성’은 돌봄노동 시장에 노동자들이 진입하게 된 이유가 되면서 동시에 돌봄일자리를 구할 때 중요하게 생각하는 요인으로 조사되었다.

[그림 5-2] 돌봄일자리를 구할 때 가장 중요하게 생각하는 요인(1순위, 1+2순위)

(단위: %)



집단별 차이를 분석한 결과, 돌봄대상 유형, 경력 기간에 따른 차이가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 구체적으로 살펴보면, ‘지리적 접근성’을 가장 중요하게 생각하는 경우는 노인 돌봄, 경력 기간이 3년 미만인 경우 상대적으로 응답률이 높았다. 다음으로 ‘임금’을 가장 중요하게 고려한다는 응답은 기타 돌봄을 하는 경우, 경력 기간이 길수록 상대적으로 응답률이 높았다. ‘일하는 시간’을 가장 중요하게 고려한다는 응답은 장애인과 노인 돌봄을 하는 경우, 경력 기간이 3년 미만인 경우 상대적으로 응답률이 높았다. ‘돌봄대상’을 가장 중요하게 고려한다는 응답은 아동과 기타 돌봄을 하는 경우, 경력 기간이 10년 이상 또는 3~5년 미만인 경우 상대적으로 응답률이 높았다.

[표 5-9] 돌봄일자리를 구할 때 가장 중요하게 생각하는 요인(1순위)

(단위: 명, %)

구분		사례 수	임금	지리적 접근성	돌봄대상 유형	노동강도	일하는 시간	돌봄대상 주거환경 등	χ^2
전체		1,040	23.8	28.8	18.5	5.2	20.5	3.3	-
돌봄대상 유형	아동	208	26.4	23.1	26.4	5.8	17.3	1.0	62.769***
	노인	319	18.2	37.3	11.3	4.7	23.8	4.7	
	장애인	312	23.1	23.7	17.9	7.1	24.4	3.8	
	기타	201	30.8	29.4	22.4	2.5	12.4	2.5	
돌봄대상자 거주지	도시	785	25.1	28.0	18.3	5.5	19.7	3.3	17.219
	농촌	191	17.3	31.4	16.2	4.2	27.2	3.7	
	둘 다 해당함	64	26.6	31.2	26.6	4.7	9.4	1.6	
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	18.7	34.8	15.7	4.9	24.3	1.5	28.684*
	3~5년 미만	170	23.5	25.9	21.2	8.2	17.6	3.5	
	5~10년 미만	317	24.3	28.7	15.8	5.7	21.1	4.4	
	10년 이상	286	28.0	25.2	22.4	3.1	17.8	3.5	
연령	49세 이하	135	17.8	28.9	17.0	6.7	27.4	2.2	23.021
	50~59세	402	23.1	25.9	18.9	6.5	22.9	2.7	
	60~64세	285	27.0	30.9	16.1	3.5	17.5	4.9	
	65세 이상	218	24.3	31.7	21.6	4.1	15.6	2.8	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

다음으로 돌봄 관련 일자리를 구할 때 가장 중요하게 생각하는 조건을 2순위까지 포함해서 살펴보면, ‘지리적 접근성(거리, 교통편 등)’(56.4%) 다음으로 ‘일하는 시간’(47.9%)을 중요하게 생각하는 것으로 나타난다. 1순위만 조사한 결과와 비교하면, ‘임금’에 비해 ‘일하는 시간’이 중요하다는 응답이 상대적으로 높아진 것을 알 수 있다. 즉, ‘임금’은 39.6%, ‘돌봄대상 유형(아동, 노인 등)’ 30.8%, ‘노동강도’ 15.3%, ‘돌봄대상의 주거환경’ 10.0% 등의 순으로 조사되었다.

[표 5-10] 돌봄일자리를 구할 때 가장 중요하게 생각하는 요인(1+2순위)

(단위: 명, %)

구분		사례 수	임금	지리적 접근성	돌봄대상 유형	노동 강도	일하는 시간	돌봄대상 주거환경등
전체		1,040	39.6	56.4	30.8	15.3	47.9	10.0
돌봄대상 유형	아동	208	44.2	46.6	44.2	13.9	47.1	3.8
	노인	319	32.9	66.1	21.0	16.3	50.5	13.2
	장애인	312	39.1	53.8	26.9	16.7	53.5	9.9
	기타	201	46.3	55.2	38.3	12.9	35.8	11.4
돌봄대상자 거주지	도시	785	39.9	57.2	31.1	14.4	47.3	10.2
	농촌	191	36.6	53.9	27.7	17.8	53.4	10.5
	둘 다 해당함	64	45.3	54.7	35.9	18.8	39.1	6.2
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	34.5	60.7	26.2	18.4	52.1	8.2
	3~5년 미만	170	41.2	51.8	35.9	16.5	45.3	9.4
	5~10년 미만	317	39.4	57.4	30.0	14.5	47.0	11.7
	10년 이상	286	43.7	54.2	32.9	12.6	46.5	10.1
연령	49세 이하	135	31.1	56.3	31.1	20.0	54.8	6.7
	50~59세	402	41.5	55.0	30.8	16.2	47.5	9.0
	60~64세	285	40.4	56.5	28.4	13.3	48.1	13.3
	65세 이상	218	40.4	59.2	33.5	13.3	44.0	9.6

나. 자격증 및 교육 관련 현황

다음은 응답자들이 보유하고 있는 자격증과 관련 교육 현황을 조사한 결과이다.

전술하였듯이, 아이돌보미로 일하기 위해서는 관련 교육기관에서 교육과정을 수료하거나, 보육교사, 유·초·중 교사, 의료인⁵²⁾ 자격이 있어야 한다. 즉, 해당 자격증이 있는 경우는 양성 교육이 면제된다. 한편, 2026년 4월 23일부터 시행되는 「아이돌봄 지원법」에서는 관련 교육 기관에서 개설한 교육과정을 이수하거나 시행령에서 정한 일정한 자격을 갖춘 사람으로서 적성·인성 검사를 받은 사람에게 여성가족부 장관이 ‘아이돌봄사’ 자격을 부여하도록 하는 조항을 신설하였다(제7조). 노인 돌봄을 하는 응답자는 대부분 요양보호사 자격증을 보유하고

52) 「의료법」 제2조제1항에 따른 의료인은 의사, 치과의사, 한의사, 조산사, 간호사가 해당된다.

있다. 「노인장기요양보험법」에 따라 방문요양에 관한 업무를 수행하는 장기요양요원이 되기 위해서는 요양보호사 또는 사회복지사 자격이 있어야 하기 때문이다(동법 시행령 제11조 제1항). 한편, 노인생활지원사는 특별한 자격을 요구하지는 않으나, 사회복지사 또는 요양보호사 자격이 있으면 우대하고 있다(보건복지부, 2025c). 다음으로 장애인활동지원사로 일하기 위해서는 관련 교육기관에서 교육과정을 수료하거나, 요양보호사, 사회복지사, 간호사, 간호조무사의 자격이 있어야 한다. 해당 자격증이 없는 경우는 관련 교육을 수료하면 된다. 이처럼 노인 돌봄과 관련해서는 ‘요양보호사’라는 자격증 제도가 시행되고 있지만, 아동, 장애인, 그리고 기타 돌봄을 하는 인력과 관련해서는 특정 자격증을 제도화하지는 않았지만, 관련 교육을 이수하도록 하고 있다. 특히, 아이돌보미와 장애인활동지원사가 이에 해당한다.

이에 [표 5-11]은 응답자의 자격증 보유와 더불어 장애인활동지원사와 아이돌보미 양성 교육 이수자를 포함해 분석한 결과이다. 이에 따르면 아동, 노인, 장애인 돌봄을 하는 응답자는 대부분이 관련 자격증을 보유하거나 교육을 이수한 것으로 나타난다. 다만, 기타 돌봄에 해당하는 응답자의 경우 상대적으로 자격증 등 보유 비율이 낮게 나타난다. 기타 돌봄 관련 인력의 자격을 살펴보면, 우선 산모·신생아 건강관리사로 일하기 위해서는 관련 교육과정을 이수해야 하지만, 별도의 자격증을 요구하지는 않는다. 본 조사에서는 해당 교육과정 이수를 별도로 구분하기는 어려워 ‘자격증 등 없음’으로 간주하였다. 한편, 가사·간병 방문지원 사업의 경우 요양보호사 자격을 요구하고 있다. 그러나 일상돌봄서비스 사업의 경우 제공 인력에 대한 특별한 자격증을 요구하지는 않고 있다.

[표 5-11] 자격증 보유 및 양성교육 과정 이수(복수응답)

(단위: 명, %)

구분		사례 수	요양 보호사	간호사	간호 조무사	사회 복지사	장애인 활동 지원사	아이 돌보미	보육 교사	유초· 중등 정교사	기타	없음
전체		1,040	59.0	0.4	4.4	20.4	39.9	14.7	12.2	3.9	1.1	7.3
돌봄대상 유형	아동	208	34.6	0.5	4.8	13.5	10.1	71.2	26.4	6.7	1.0	0.0
	노인	319	95.6	0.0	4.4	26.3	24.5	0.3	7.8	3.4	1.3	1.9
	장애인	312	45.5	0.6	4.8	19.9	94.2	0.3	8.7	3.5	0.6	0.6
	기타	201	47.3	0.5	3.5	18.9	10.9	1.5	10.0	2.5	1.5	33.8

주: 1) 기타-노인심리상담사, 미술심리상담사, 영양사, 국제모유수유자격증, 임상심리사.

2) 장애인활동지원사와 아이돌보미의 경우 ‘자격증’은 아니지만 관련 교육을 이수해야 해당 직종에서 일할 수 있어서 포함하여 분석한 결과임. 장애인활동지원사의 경우 설문지에 선택 항목으로 포함해 조사한 결과임. 다만, 아이돌보미의 경우는 설문지에 선택 항목으로 포함하지는 않았고, 아이돌보미로 일한다는 응답자(2순위 포함 214명) 중에서 교육면제 자격증(보육교사, 유·초·중등 정교사, 간호사)을 보유한 61명을 제외한 응답자의 규모임(면제 대상이 아닌 경우 반드시 관련 교육을 이수해야 하기 때문임)

한편, 응답자의 대부분은 돌봄노동을 하는 데 도움이 되는 교육 프로그램이 있다면 향후 참여할 의향이 있는 것으로 조사되었다. 즉, ‘반드시 참여할 것임’은 27.7%, ‘가능하면 참여할 것임’ 70.0% 등 97.7%가 참여 의향이 있다고 응답하였다. ‘참여하지 않을 것임’은 2.3%에 불과했다.

[표 5-12] 돌봄노동에 도움이 되는 교육 프로그램 향후 참여 의향

(단위: 명, %)

구분		사례수	반드시 참여할 것임	가능하면 참여할 것임	참여하지 않을 것임
전체		1,040	27.7	70.0	2.3
돌봄대상 유형	아동	208	31.7	68.3	0.0
	노인	319	24.8	72.7	2.5
	장애인	312	24.0	72.1	3.8
	기타	201	33.8	64.2	2.0
돌봄대상자 거주지	도시	785	29.0	68.7	2.3
	농촌	191	21.5	75.9	2.6
	둘 다 해당함	64	29.7	68.8	1.6
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	25.1	71.9	3.0
	3~5년 미만	170	22.4	74.7	2.9
	5~10년 미만	317	29.3	69.1	1.6
	10년 이상	286	31.5	66.4	2.1
연령	49세 이하	135	22.2	74.1	3.7
	50~59세	402	28.6	69.4	2.0
	60~64세	285	29.8	67.7	2.5
	65세 이상	218	26.6	71.6	1.8

다. 취업 여부 및 향후 계획

전체 응답자의 14.8%는 현재 돌봄노동 이외에 다른 소득 활동을 겸하고 있는 것으로 조사되었다. 집단별 차이를 분석한 결과, 취업 여부는 돌봄대상 유형, 돌봄대상자 거주지, 경력기간, 연령에 따른 차이가 유의미하게 나타났다. 즉, 현재 다른 소득 활동을 병행한다는 응답은 장애인, 기타, 노인을 돌보는 경우 응답률이 아동 돌봄을 하는 응답자에 비해 현저히 높았다. 돌봄대상자가 농촌에 거주하는 경우도 상대적으로 응답률이 높았다. 그리고 경력 기간이 짧을

수록 다른 소득활동을 병행하는 비율이 높은 경향이 있었다. 연령별로는 40대 이하의 겸업 비율이 상대적으로 높았고, 65세 이상은 가장 낮았다.

[표 5-13] 현재 하는 돌봄노동 외 소득활동 여부

(단위: 명, %)

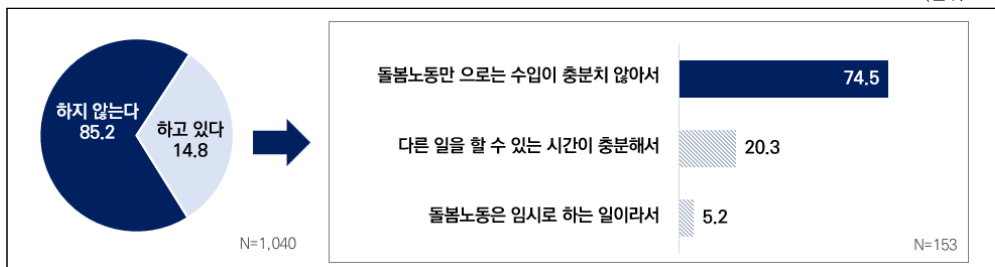
구분		사례수	하고 있다	하지 않는다	χ^2
전체		1,040	14.8	85.2	-
돌봄대상 유형	아동	208	7.2	92.8	12.968**
	노인	319	15.4	84.6	
	장애인	312	18.3	81.7	
	기타	201	16.4	83.6	
돌봄대상자 거주지	도시	785	13.6	86.4	4.809**
	농촌	191	19.9	80.1	
	둘 다 해당함	64	14.1	85.9	
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	21.3	78.7	19.933**
	3~5년 미만	170	17.6	82.4	
	5~10년 미만	317	10.4	89.6	
	10년 이상	286	11.9	88.1	
연령	49세 이하	135	20.7	79.3	10.662**
	50~59세	402	14.2	85.8	
	60~64세	285	17.2	82.8	
	65세 이상	218	9.2	90.8	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

돌봄노동 외 다른 일을 병행하는 가장 큰 이유로는 ‘돌봄노동만으로는 수입이 충분하지 않아서’가 74.5%로 가장 많았다. 다음으로는 ‘다른 일을 할 수 있는 시간이 충분해서’가 20.3%를 차지했다. ‘돌봄노동은 임시로 하는 일이라서’라는 응답은 5.2%에 불과했다. 이는 겸업을 하는 응답자들도 현재 돌봄일자리를 주된 직업으로 인식하고 있다는 사실을 보여준다. 즉, 대다수가 현재 돌봄일자리의 낮은 소득, 짧은 노동시간으로 인해 다른 소득 활동을 겸하고 있다는 사실은 향후 정책 방향에 시사하는 바가 크다.

[그림 5-3] 겸업 여부 및 사유

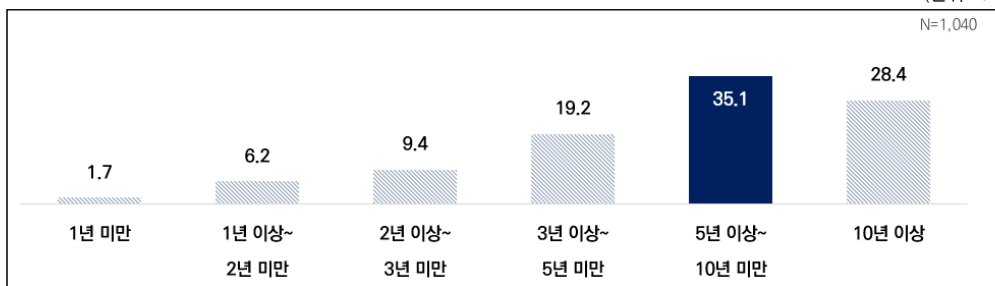
(단위: %)



향후 특별한 일이 없다면 얼마나 더 돌봄노동을 할 것인지 조사한 결과, ‘5년 이상~10년 미만’이 35.1%로 가장 많았고, ‘10년 이상’도 28.4%로 높게 나타났다. 다음으로는 ‘3년 이상~5년 미만’(19.2%), ‘2년 이상~3년 미만’(9.4%), ‘1년 이상~2년 미만’(6.2%), ‘1년 미만’(1.7%) 순으로 나타났다. 현재 우리 사회의 돌봄수요에 비해 돌봄인력의 부족이 문제가 되고 있는데, 응답자 10명 중 6명 이상이 앞으로 5년 이상 장기간 돌봄노동을 지속할 것이라는 조사 결과는 시사하는 바가 크다. 이는 돌봄노동 시장에 진입한 인력의 경우 계속 머무를 가능성이 크다는 것을 의미하면서, 이들이 안정적으로 일할 수 있는 고용조건을 만드는 것이 중요하다라는 사실을 시사한다.

[그림 5-4] 향후 돌봄노동자로 일할 것으로 예상되는 기간

(단위: %)



집단별 차이를 분석한 결과, 취업 여부는 돌봄대상 유형, 경력기간, 연령에 따른 차이가 유의미하게 나타났다. 앞으로도 '10년 이상' 장기간 돌봄노동자로 일할 것이라는 응답은 장애인과 아동 돌봄을 하는 경우 상대적으로 높았다, 또한 연령별 차이도 크게 나타났는데, 40대 이하와 50대는 '10년 이상' 일하겠다는 응답이 40%를 넘어섰다. 이는 돌봄일자리가 보다 안정적인 일자리로 설계될 필요가 있음을 시사한다. 앞서 설명한 것처럼, 현재 한국 사회에서는 저출산 고령화 구조가 지속되면서 돌봄서비스 수요가 확대되고, 돌봄서비스의 질 제고가 중요한 이슈로 제기되고 있는데 이는 돌봄인력의 숙련도 및 노동환경과 밀접한 관련이 있기 때문이다.

[표 5-14] 향후 돌봄노동자로 일할 것으로 예상되는 기간

(단위: 명, %)

구분		사례수	1년 미만	1년 이상 2년 미만	2년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상	χ^2
전체		1,040	1.7	6.2	9.4	19.2	35.1	28.4	-
돌봄대상 유형	아동	208	1.0	3.4	8.2	16.3	37.5	33.7	42.678***
	노인	319	2.5	7.8	11.6	18.2	36.7	23.2	
	장애인	312	1.6	5.4	5.1	17.6	34.9	35.3	
	기타	201	1.5	7.5	13.9	26.4	30.3	20.4	
돌봄대상자 거주지	도시	785	1.5	5.7	9.4	21.1	34.3	27.9	13.263
	농촌	191	2.6	8.9	9.9	13.6	35.1	29.8	
	둘 다 해당함	64	1.6	3.1	7.8	12.5	45.3	29.7	
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	3.7	9.4	12.7	15.4	29.2	29.6	30.206*
	3~5년 미만	170	0.6	2.9	8.2	23.5	35.9	28.8	
	5~10년 미만	317	1.3	5.0	8.2	21.1	38.5	25.9	
	10년 이상	286	1.0	6.3	8.4	18.2	36.4	29.7	
연령	49세 이하	135	3.7	5.9	8.1	16.3	22.2	43.7	175.805***
	50~59세	402	1.7	4.2	5.2	9.2	36.8	42.8	
	60~64세	285	1.1	5.6	9.8	26.3	41.1	16.1	
	65세 이상	218	1.4	10.6	17.4	30.3	32.1	8.3	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

4. 돌봄노동에 대한 인식

가. 돌봄노동의 사회적 가치에 대한 인식

한국 사회에서 돌봄에 대한 사회적 평가는 여전히 가치절하되어 있으며, 그로 인해 돌봄노동은 정당한 대가를 받기 어려운 실정이다. 이에 따라 돌봄노동자들은 저임금, 열악한 노동의 질 등을 포함하여 사회경제적으로 취약한 환경에 처할 가능성이 높다고 평가된다(송민이·강정한, 2024). 돌봄노동자들이 자신의 노동을 어떻게 인식하고 규정하는가는 이러한 사회적 경향을 반영할 수도 있고, 실제 노동 경험을 통해 재구성될 수도 있다. 이러한 관점에서 본 연구에서는 직접 돌봄노동에 종사하는 응답자들이 스스로 돌봄노동의 가치를 어떻게 평가하는지를 구체적으로 살펴보고자 하였다.

돌봄노동자의 돌봄노동에 대한 가치평가는 총 9개 항목⁵³⁾⁵⁴⁾으로 질문하였으며 그 결과는 [표 5-15]와 같다. ‘1. 전혀 그렇지 않다’ ~ ‘4. 그렇다’의 4점 척도로 조사되었으며, 점수가 높을수록 돌봄에 대한 가치를 높게 평가함을 의미한다. 돌봄노동자의 돌봄가치에 대한 인식 중 평균 점수가 가장 높았던 항목은 ‘아동을 돌보는 일은 교육만큼이나 가치 있다’로 3.58점이었다. ‘아픈 사람을 돌보는 일은 환자치료만큼이나 가치있다’는 응답이 3.49점으로 두 번째로 높았다. 다음으로는 ‘돌봄은 지속가능한 사회를 위해 필요하다’, ‘모든 사람은 연령이나 장애 등으로 스스로 돌볼 수 없을 때 경제적 상황에 관계없이 적절한 돌봄을 받아야 한다’ 순이었다. 돌봄노동을 하고 있는 응답자들은 아동 돌봄뿐 아니라 환자 돌봄의 중요성에 대해 인식하고 있었으며 돌봄의 필요성에 대해서도 높이 평가하고 있었다.

가장 낮은 점수를 보였던 항목은 ‘내가 하는 일은 현재 우리 사회에서 전문적인 직업으로 인정받는다’로 평균은 2.31점이었다. 다음으로는 ‘내 주변 사람들(가족, 친구 등)은 내가 하는 일을 가치 있는 일이라고 평가한다’가 평균 3.07점으로 낮았다. 이러한 결과는 응답자들은 돌봄의 중요성과 가치를 높게 평가하고 있지만 돌봄노동에 대한 주변과 사회로부터의 가치평가가 여전히 낮은 수준이라는 점을 동시에 인식하고 있음을 보여준다. 그러나 ‘앞으로 내 직업

53) 설문지에 1)번 문항은 ‘내가 하는 일은 현재 우리 사회에서 전문적인 직업으로 인정받지 못한다’로 되어 있으나 점수가 높을수록 돌봄에 대한 가치를 높게 평가하도록 역코딩하여 분석에 활용하였다. 이에 따라 표에는 해당 문항을 역코딩한 의미인 ‘내가 하는 일은 현재 우리 사회에서 전문적인 직업으로 인정받는다’로 표기하였다.

54) 추가로 9개 항목을 요인분석을 통해 살펴본 결과 두 개의 요인으로 구분되었다. 1), 8), 9) 세 항목이 한 요인으로, 나머지 2)에서 7)까지 6개 항목이 다른 한 요인으로 묶이는 것으로 나타났다. 전자 요인은 돌봄노동에 대한 사회적 평가 인식이라면 후자 요인은 돌봄에 대한 노동자의 평가라 할 수 있다. 9개 문항에 대한 신뢰도 분석 결과에서는 Cronbach’s α 0.769로 내적 일관성이 어느 정도 확보되었다.

에 대한 사회적 평가가 점차 좋아질 것이다’는 평균 3.12점으로, 현재보다는 다소 긍정적으로 직업에 대한 사회적 평가를 전망하고 있었다.

[표 5-15] 돌봄노동자의 돌봄가치에 대한 인식(전체)

(단위: 명, %, 점)

구분	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	[평균] (표준편차)
1) 내가 하는 일은 현재 우리 사회에서 전문적인 직업으로 인정받는다	1,040	14.9	46.4	31.0	7.7	2.31 (0.82)
2) 사람을 돌보는 일은 경제를 성장시키는 것만큼이나 가치있는 일이다	1,040	0.7	2.4	56.0	41.0	3.37 (0.57)
3) 돌봄은 지속가능한 사회를 위해 필요하다	1,040	0.2	0.5	46.6	52.7	3.52 (0.52)
4) 앞으로 돌봄문제가 점점 더 심각해질 것이다	1,040	0.6	8.6	45.9	45.0	3.35 (0.66)
5) 모든 사람은 연령이나 장애 등으로 스스로 돌볼 수 없을 때 경제적 상황에 관계없이 적절한 돌봄을 받아야 한다	1,040	0.4	0.8	48.8	50.1	3.49 (0.54)
6) 아동을 돌보는 일은 교육만큼이나 가치있다	1,040	0.2	0.5	40.4	58.9	3.58 (0.51)
7) 아픈 사람을 돌보는 일은 환자치료만큼이나 가치있다	1,040	0.2	0.3	45.3	54.2	3.54 (0.52)
8) 내 주변 사람들(가족, 친구 등)은 내가 하는 일을 가치 있는 일이라고 평가한다	1,040	1.0	14.1	62.0	22.9	3.07 (0.64)
9) 앞으로 내 직업에 대한 사회적 평가가 점차 좋아질 것이다	1,040	1.4	8.5	66.6	23.6	3.12 (0.60)

주: 1=전혀 그렇지 않다 ~ 4=매우 그렇다의 평균 점수임

다음으로는 서로 다른 집단별로 돌봄가치에 대한 인식에 차이가 있는지 알아보기 위해 돌봄대상 유형별, 돌봄노동 경력기간별, 연령별, 학력별 각 항목에 대한 평가 정도를 살펴보았다. 먼저 돌봄대상 유형별로 분석한 결과 9개 항목 중 8개 항목에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 이는 돌봄노동자가 돌보는 대상에 따라 돌봄에 대한 가치평가를 다르게 하고 있는 것을 의미한다.

돌봄가치에 대한 인식 중 평균 점수가 가장 높았던 항목인 ‘아동을 돌보는 일은 교육만큼이나 가치있다’는 항목에서 돌봄대상이 아동인 경우 3.74점으로 다른 유형(노인 3.52점, 장애인 3.53점, 기타 3.60점)에 비해 높이 평가했다. ‘사람을 돌보는 일은 경제를 성장시키는 것만큼이나 가치있는 일이다’ 항목에서도 아동 돌봄노동자는 3.56점으로 다른 유형(노인 3.28점, 장애인 3.34점, 기타 3.37점)보다 점수가 높았다. ‘아픈 사람을 돌보는 일은 환자치료만큼이나 가치있다’는 항목은 돌봄대상 유형별 유의한 차이가 없었다. 가장 낮은 점수를 보였던 항목인 ‘내가 하는 일은 현재 우리 사회에서 전문적인 직업으로 인정받는다’는 기타 유형에서 2.43점으로 상대적으로 높은 점수를 보였으며, 노인 유형에서 2.21점으로 다른 유형에 비해 낮은 점수를 보였다. 다음 낮은 점수를 보인 항목인 ‘내 주변 사람들(가족, 친구 등)은 내가 하는 일을 가치 있는 일이라고 평가한다’는 아동 유형이 가장 높은 점수를(3.16점), 노인 유형이 가장 낮은 점수(2.93점)를 보였다.

전반적으로 돌봄노동 대상자가 아동인 경우 돌봄가치를 높게 평가하고 있었으며, 노인 유형에서 낮게 평가하고 있어 노인 돌봄노동에 대한 가치평가를 저하시키는 요인을 살펴볼 필요성을 보여준다.

[표 5-16] 돌봄노동자의 돌봄가치에 대한 인식(돌봄대상 유형별)

(단위: 명, 점)

구분	아동 (N=208)	노인 (N=319)	장애인 (N=312)	기타 (N=201)	F
1) 내가 하는 일은 현재 우리 사회에서 전문적인 직업으로 인정받는다	2.31	2.21	2.35	2.43	3.502*
2) 사람을 돌보는 일은 경제를 성장시키는 것만큼이나 가치있는 일이다	3.56	3.28	3.34	3.37	11.320***
3) 돌봄은 지속가능한 사회를 위해 필요하다	3.69	3.45	3.50	3.49	9.905***
4) 앞으로 돌봄문제가 점점 더 심각해질 것이다	3.24	3.50	3.31	3.31	7.981***
5) 모든 사람은 연령이나 장애 등으로 스스로 돌볼 수 없을 때 경제적 상황에 관계없이 적절한 돌봄을 받아야 한다	3.55	3.41	3.51	3.50	3.098*
6) 아동을 돌보는 일은 교육만큼이나 가치있다	3.74	3.52	3.53	3.60	9.841***
7) 아픈 사람을 돌보는 일은 환자치료만큼이나 가치있다	3.59	3.49	3.54	3.56	1.662
8) 내 주변 사람들(가족, 친구 등)은 내가 하는 일을 가치 있는 일이라고 평가한다	3.16	2.93	3.09	3.14	7.536***
9) 앞으로 내 직업에 대한 사회적 평가가 점차 좋아질 것이다	3.24	3.05	3.12	3.12	4.273**

주: 1) 1=전혀 그렇지 않다 ~ 4=매우 그렇다의 평균 점수임.

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

다음은 돌봄노동 경력기간별로 살펴본 돌봄가치에 대한 인식을 살펴본 결과이다. 돌봄노동 경력기간별 유의한 차이가 있었던 항목은 ‘앞으로 돌봄문제가 점점 더 심각해질 것이다’ 한 문항이었다. 경력 3~5년 미만의 점수가 3.42점으로 가장 높았으며 3년 미만(3.41점), 5~10년 이상(3.38점), 10년 이상(3.23점) 순으로 나타났다. 돌봄노동 경력이 상대적으로 짧은 경우 돌봄문제가 더 심각해질 것으로 보고 있다 할 수 있다.

한편, 90% 신뢰구간에서 유의한 것이기는 하나 두 개 항목에서도 돌봄노동 경력기간별 유의한 차이가 있었다. ‘내 주변 사람들(가족, 친구 등)은 내가 하는 일을 가치 있는 일이라고 평가한다’와 ‘앞으로 내 직업에 대한 사회적 평가가 점차 좋아질 것이다’ 항목에서 모두 10년

이상 경력이 있는 경우 가장 높게 평가했다. 그러나 3년 미만 집단에서 낮게 평가했지만 3~5년 미만에서 다시 높게 평가했다. 5~10년 미만에는 다시 낮아지는 등 비선형 관계를 보이고 있었다.

[표 5-17] 돌봄노동자의 돌봄가치에 대한 인식(돌봄노동 경력기간별)

(단위: 명, 점)

구분	3년 미만 (N=267)	3~5년미만 (N=170)	5~10년미만 (N=317)	10년 이상 (N=286)	F
1) 내가 하는 일은 현재 우리 사회에서 전문적인 직업으로 인정받는다	2.24	2.38	2.30	2.36	1.533
2) 사람을 돌보는 일은 경제를 성장시키는 것만큼이나 가치있는 일이다	3.35	3.38	3.36	3.40	0.387
3) 돌봄은 지속가능한 사회를 위해 필요하다	3.52	3.51	3.50	3.53	0.153
4) 앞으로 돌봄문제가 점점 더 심각해질 것이다	3.41	3.42	3.38	3.23	4.813**
5) 모든 사람은 연령이나 장애 등으로 스스로 돌볼 수 없을 때 경제적 상황에 관계없이 적절한 돌봄을 받아야 한다	3.48	3.52	3.47	3.49	0.292
6) 아동을 돌보는 일은 교육만큼이나 가치있다	3.60	3.57	3.60	3.55	0.775
7) 아픈 사람을 돌보는 일은 환자치료만큼이나 가치있다	3.54	3.54	3.53	3.54	0.050
8) 내 주변 사람들(가족, 친구 등)은 내가 하는 일을 가치 있는 일이라고 평가한다	3.01	3.08	3.03	3.15	2.528 ⁺
9) 앞으로 내 직업에 대한 사회적 평가가 점차 좋아질 것이다	3.08	3.18	3.08	3.18	2.546 ⁺

주: 1) 1=전혀 그렇지 않다 ~ 4=매우 그렇다의 평균 점수임.

2) ⁺p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

연령집단별로 돌봄가치에 대한 인식에 차이가 있는지를 살펴본 결과 9개 항목 중 7개 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 존재했다. 먼저 다음의 네 문항(앞으로 돌봄문제가 점점 더 심각해질 것이다, 모든 사람은 적절한 돌봄을 받아야 한다, 아동을 돌보는 일은 교육만큼이나 가치 있다, 아픈 사람을 돌보는 일은 환자치료만큼이나 가치 있다)에서는 연령이 낮을수록 높게 평가했다. 반면 ‘내가 하는 일은 현재 우리 사회에서 전문적인 직업으로 인정받는다’는 문

항에서는 연령이 높아질수록 긍정적으로 응답하는 경향을 보였다. 즉, 연령이 높을수록 돌봄 노동이 사회에서 전문적인 직업으로 인정받고 있다고 평가했다.

다음의 두 문항(사람을 돌보는 일은 경제를 성장시키는 것만큼이나 가치있는 일이다, 돌봄은 지속가능한 사회를 위해 필요하다)은 연령과 돌봄가치에 대한 인식에 일관된 선형적 관계가 존재하지 않았다. 50~59세 연령에서 해당 항목에 대해 높은 평가를 했으며 49세 이하, 60~64세, 65세 이상 순이었다.

[표 5-18] 돌봄노동자의 돌봄가치에 대한 인식(돌봄노동 연령집단별)

(단위: 명, 점)

구분	49세 이하 (N=135)	50~59세 (N=402)	60~64세 (N=285)	65세 이상 (N=218)	F
1) 내가 하는 일은 현재 우리 사회에서 전문적인 직업으로 인정받는다	2.18	2.26	2.36	2.44	3.673*
2) 사람을 돌보는 일은 경제를 성장시키는 것만큼이나 가치있는 일이다	3.37	3.43	3.33	3.31	2.807*
3) 돌봄은 지속가능한 사회를 위해 필요하다	3.52	3.59	3.49	3.42	5.573***
4) 앞으로 돌봄문제가 점점 더 심각해질 것이다	3.44	3.43	3.30	3.23	5.580***
5) 모든 사람은 연령이나 장애 등으로 스스로 돌볼 수 없을 때 경제적 상황에 관계없이 적절한 돌봄을 받아야 한다	3.59	3.51	3.46	3.42	3.300*
6) 아동을 돌보는 일은 교육만큼이나 가치있다	3.61	3.61	3.59	3.50	2.651*
7) 아픈 사람을 돌보는 일은 환자치료만큼이나 가치있다	3.59	3.57	3.51	3.46	2.856*
8) 내 주변 사람들(가족, 친구 등)은 내가 하는 일을 가치 있는 일이라고 평가한다	3.07	3.08	3.09	3.02	0.614
9) 앞으로 내 직업에 대한 사회적 평가가 점차 좋아질 것이다	3.19	3.14	3.12	3.06	1.594

주: 1) 1=전혀 그렇지 않다 ~ 4=매우 그렇다의 평균 점수임.

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

돌봄가치에 대한 인식에서 학력 간 차이가 있는지를 살펴본 결과 6개 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 존재했다. ‘내가 하는 일은 현재 우리 사회에서 전문적인 직업으로 인정받는다’와 ‘아동을 돌보는 일은 교육만큼이나 가치 있다’는 항목을 제외하고는 학력이 높을수록 돌봄가치를 높게 평가하고 있었다. 반면 학력이 높을수록 ‘내가 하는 일은 현재 우리 사회에서 전문적인 직업으로 인정받는다’에 부정적으로 응답했다. 이러한 결과는 학력이 높을수록 돌봄노동의 중요성과 가치에 대해 더 높이 평가하고 있지만 그에 비해 돌봄노동에 대한 사회적 인정은 따르지 않는다고 인식하고 있음을 보여준다.

한편, ‘아동을 돌보는 일은 교육만큼이나 가치있다’에서는 전문대졸인 경우 3.70점으로 가장 높게 평가했으며 대졸이상 3.66점, 고졸이하 3.51점 순이었다. 다음으로는 ‘아픈 사람을 돌보는 일은 환자치료 만큼이나 가치있다’는 문항에서는 90% 신뢰수준에서만 학력 간 유의한 차이가 존재했다. 이 경우에도 전문대졸의 점수가 3.59점으로 가장 높았으며 대졸이상 3.58점, 고졸이하 3.50점 순이었다. ‘내가 하는 일은 현재 우리 사회에서 전문적인 직업으로 인정받는다’가 가장 낮은 점수를 보였으며 고졸이하 2.40점, 전문대졸 2.23점, 대졸이상 2.16점 순이었다. 학력이 높을수록, 돌봄노동이 전문적인 직업으로 인정받지 못한다고 인식하는 경향이 있는 것으로 나타났다.

[표 5-19] 돌봄노동자의 돌봄가치에 대한 인식(돌봄노동 학력별)

(단위: 명, 점)

구분	고졸이하 (N=619)	전문대졸 (N=189)	대졸이상 (N=232)	F
1) 내가 하는 일은 현재 우리 사회에서 전문적인 직업으로 인정받는다	2.40	2.23	2.16	8.679***
2) 사람을 돌보는 일은 경제를 성장시키는 것만큼이나 가치있는 일이다	3.33	3.39	3.48	6.253**
3) 돌봄은 지속가능한 사회를 위해 필요하다	3.47	3.53	3.64	9.189***
4) 앞으로 돌봄문제가 점점 더 심각해질 것이다	3.25	3.46	3.54	19.405***
5) 모든 사람은 연령이나 장애 등으로 스스로 돌볼 수 없을 때 경제적 상황에 관계없이 적절한 돌봄을 받아야 한다	3.44	3.51	3.59	7.211***
6) 아동을 돌보는 일은 교육만큼이나 가치있다	3.51	3.70	3.66	13.526***
7) 아픈 사람을 돌보는 일은 환자치료만큼이나 가치있다	3.50	3.59	3.58	2.885 ⁺
8) 내 주변 사람들(가족, 친구 등)은 내가 하는 일을 가치 있는 일이라고 평가한다	3.07	3.07	3.06	0.057
9) 앞으로 내 직업에 대한 사회적 평가가 점차 좋아질 것이다	3.12	3.16	3.11	0.395

주: 1) 1=전혀 그렇지 않다 ~ 4=매우 그렇다의 평균 점수임.

2) ⁺p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

나. 돌봄노동의 성역할에 대한 인식

다음은 돌봄노동의 성역할에 대한 인식을 살펴본 결과이다. 가정 내뿐만 아니라 사회적 돌봄의 과정에서도 돌봄은 주로 여성의 역할로 여겨지고 있다. 유급 노동시장 내 돌봄일자리는 저임금과 열악한 노동환경이라는 특징을 지니며, 많은 여성들이 여성이라는 이유로 그러한 평가절하된 돌봄노동에 종사하고 있다(김은지 외, 2022). 이러한 배경을 바탕으로, 본 연구에서는 돌봄노동자가 지닌 성별 직종 분리 인식을 구체적으로 살펴보고자 하였다.

먼저 ‘사람을 돌보는 직업은 여성에게 더 적합하다’ 문항 전체에 있어 긍정을 표한 경우(그렇다+매우 그렇다)가 60.3%로 부정을 표한 비율(전혀 그렇지 않다+그렇지 않다) 39.7%에 비해 높았다. 돌봄노동이 여성에게 더 적합하다는 응답률이 높기는 했지만, 약 40%는 그렇지 않다고 응답한 것에 주목할 필요가 있다고 생각된다.

세부 유형들을 살펴본 결과에서는 돌봄대상 유형과 연령에서 집단간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 돌봄대상 유형에서는 기타에서 4점 척도 기준 평균 2.85점으로 가장 높은 점수를 보였으며, 아동 2.72점, 노인 2.66점, 장애인 2.54점 순이었다. 기타 유형에는 산모·신생아 건강관리사와 가사·간병 방문 요양 인력 등 이들 집단의 업무 내용 중 가사가 포함되어 있는데 가사 일을 함께하는 돌봄유형 노동자들이 돌봄노동을 여성에게 더 적합하다고 여기는 경향이 있음을 보여준다. 연령집단에서는 연령이 높은 집단일수록 높은 점수를 보였으며 49세 이하에서는 2.56점, 50~59세에서 2.60점, 60~64세 2.75점, 65세 이상에서는 2.78점이 었다. 즉, 연령이 높을수록 성별직종분리 현상에 보다 보수적인 경향을 보였다. 집단간 통계적으로 유의한 차이는 없었으나 평균을 기준으로 살펴보았을 때 총 돌봄노동 경력기간이 증가할수록, 학력이 낮을수록 돌봄노동의 성별직종분리에 동조하는 경향을 보였다.

[표 5-20] 돌봄노동의 성별 차이에 대한 인식(여성이 더 적합)

(단위: 명, %, 점)

구분		사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	[평균] (표준편차)	χ^2
전체		1,040	3.9	35.8	49.3	11.0	2.67(0.72)	-
돌봄대상 유형	아동	208	3.4	34.1	49.5	13.0	2.72(0.73)	26.943**
	노인	319	3.4	35.4	52.4	8.8	2.66(0.68)	
	장애인	312	5.8	42.9	42.9	8.3	2.54(0.73)	
	기타	201	2.5	26.9	54.2	16.4	2.85(0.71)	
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	4.9	40.4	43.4	11.2	2.61(0.75)	14.139
	3~5년 미만	170	5.3	34.7	52.4	7.6	2.62(0.70)	
	5~10년 미만	317	3.5	35.6	51.7	9.1	2.67(0.69)	
	10년 이상	286	2.8	32.2	50.3	14.7	2.77(0.73)	
연령	49세 이하	135	8.1	39.3	41.5	11.1	2.56(0.80)	31.557***
	50~59세	402	5.0	41.3	42.5	11.2	2.60(0.75)	
	60~64세	285	2.1	31.2	56.5	10.2	2.75(0.66)	
	65세 이상	218	1.8	29.4	57.3	11.5	2.78(0.66)	
최종학력	고졸 이하	619	3.7	32.8	51.2	12.3	2.72(0.72)	10.240
	전문대학	189	2.6	39.7	47.6	10.1	2.65(0.70)	
	대학교 이상	232	5.6	40.5	45.7	8.2	2.56(0.72)	

주: 1) 1=전혀 그렇지 않다 ~ 4=매우 그렇다의 평균 점수임.

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

그러나 ‘사람을 돌보는 직업에 종사하는 남성이 더 늘어나야 한다’ 문항에서 긍정 응답은 88.3%로 상당수 돌봄노동자들이 자신의 일자리에 남성 종사자가 늘어나야 한다고 인식하고 있었다. 즉, 전체 응답자의 10명 중 9명은 돌봄직종에 남성이 더 늘어나야 한다고 응답하여 돌봄노동 내 존재하는 성별 직종분리가 완화되어야 한다는 의견이 대다수였다.

집단별로 보면, 돌봄대상 유형별, 연령별, 최종학력별 통계적으로 유의한 차이가 존재했다. 돌봄대상 유형에서는 장애인의 평균 점수가 3.19점으로 가장 높았으며 노인 3.13점, 기타 2.92점, 아동 2.89점 순이었다. 돌봄대상 유형이 노인인 경우 돌봄대상자가 모두 성인이며, 장애인인 경우에도 성인이거나 거동이 불편하여 물리적 힘이 필요한 경우가 상당수라 할 수 있다. 따라서 돌봄대상 유형이 아동인 경우에 비해 남성 참여가 더 필요하다 인식하고 있었다. 연령별로는 60~64세 이하까지는 연령이 증가할수록 돌봄노동에 남성 참여의 필요성 정도를 낮게 인식했으나, 65세 이상에서는 높게 인식하는 경향을 보인다. 학력별로는 학력이 높을수록 남성 참여에 대해 찬성하는 정도가 높았으며, 고졸이하 평균 3.00점, 전문대졸 3.09점, 대졸이상 3.19점이었다.

[표 5-21] 돌봄노동의 성별 차이에 대한 인식(남성 돌봄노동자 증가 필요)

(단위: 명, %, 점)

구분		사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	[평균] (표준편차)	χ^2
전체		1,040	1.1	10.7	69.7	18.6	3.06(0.58)	-
돌봄대상 유형	아동	208	1.4	17.3	72.1	9.1	2.89(0.56)	58.498***
	노인	319	1.6	6.3	70.2	21.9	3.13(0.57)	
	장애인	312	0.3	6.1	67.9	25.6	3.19(0.54)	
	기타	201	1.0	17.9	69.2	11.9	2.92(0.58)	
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	1.1	9.0	69.7	20.2	3.09(0.57)	9.937
	3~5년 미만	170	0.0	10.0	72.4	17.6	3.08(0.52)	
	5~10년 미만	317	0.9	9.1	70.3	19.6	3.09(0.56)	
	10년 이상	286	1.7	14.3	67.5	16.4	2.99(0.62)	
연령	49세 이하	135	0.7	6.7	63.7	28.9	3.21(0.59)	33.261***
	50~59세	402	0.5	7.0	72.6	19.9	3.12(0.52)	
	60~64세	285	1.4	15.4	70.5	12.6	2.94(0.58)	
	65세 이상	218	1.8	13.8	67.0	17.4	3.00(0.62)	
최종학력	고졸 이하	619	1.1	12.9	71.1	14.9	3.00(0.57)	22.676**
	전문대학	189	1.1	9.5	68.8	20.6	3.09(0.58)	
	대학교 이상	232	0.9	5.6	66.8	26.7	3.19(0.57)	

주: 1) 1=전혀 그렇지 않다 ~ 4=매우 그렇다의 평균 점수임.

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

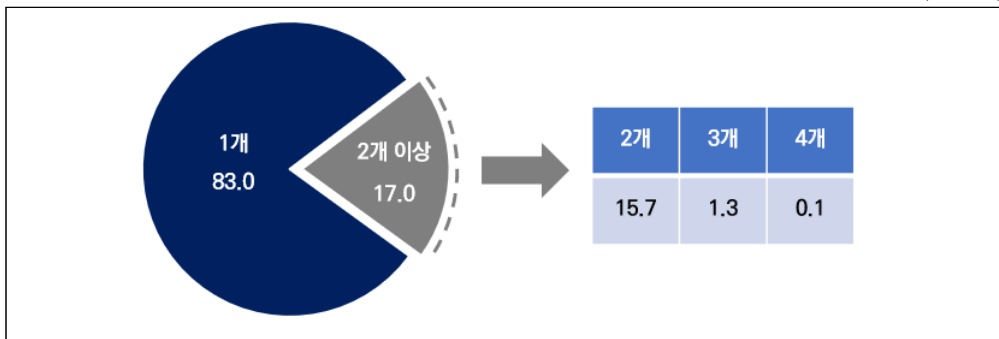
5. 현재 돌봄일자리 노동조건

가. 근무기간 및 고용형태

응답자가 현재 소속되어 돌봄노동을 하는 기관 수는 '1개'가 83.0%로 가장 많았다. 이 외 '2개 이상'의 기관에서 돌봄노동을 하고 있다고 응답자의 경우 '2개'가 15.7%, '3개'는 1.3%, '4개'는 0.1%로 나타났다.

[그림 5-5] 현재 소속되어 일하는 기관 수

(단위: %)



특히, 장애인과 노인 돌봄을 하는 응답자의 경우 '2개 이상'의 기관을 통해서 일한다는 응답이 각각 24.0%, 20.4%로 상대적으로 높았다. 연령별로는 연령이 높을수록 2개 이상의 기관에 속해서 일하는 비율이 높아졌다.

[표 5-22] 현재 소속되어 돌봄노동을 하는 기관 수

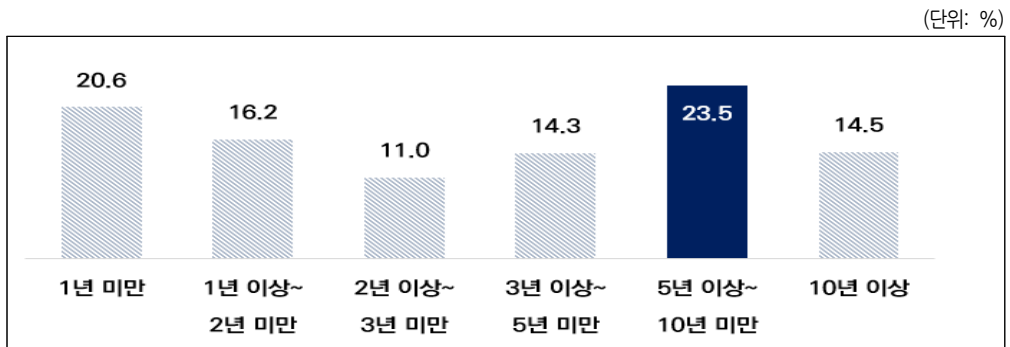
(단위: 명, %)

구분		사례수	1개	2개 이상	2개	3개	4개
전체		1,040	83.0	17.0	15.7	1.3	0.1
돌봄대상 유형	아동	208	94.2	5.8	5.3	0.5	0.0
	노인	319	79.6	20.4	19.4	0.6	0.3
	장애인	312	76.0	24.0	22.4	1.6	0.0
	기타	201	87.6	12.4	10.0	2.5	0.0
돌봄사업 유형	아이돌보미	208	94.2	5.8	5.3	0.5	0.0
	재가 요양보호사	246	74.4	25.6	24.4	0.8	0.4
	노인생활지원사	73	97.3	2.7	0.0	0.0	0.0
	장애인활동지원사	312	76.0	24.0	22.4	1.6	0.0
	산모·신생아 건강관리사	148	89.2	10.8	8.8	2.0	0.0
	가사·간병/일상돌봄 인력	53	83.0	17.0	13.2	3.8	0.0
돌봄대상자 거주지	도시	785	83.9	16.1	14.6	1.4	0.0
	농촌	191	82.2	17.8	17.8	0.0	0.0
	둘 다 해당함	64	73.4	26.6	21.9	3.1	1.6
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	86.1	13.9	12.4	1.5	0.0
	3~5년 미만	170	83.5	16.5	15.9	0.0	0.6
	5~10년 미만	317	82.0	18.0	17.4	0.6	0.0
	10년 이상	286	80.8	19.2	16.8	2.4	0.0
연령	49세 이하	135	87.4	12.6	11.9	0.0	0.7
	50~59세	402	84.6	15.4	14.2	1.2	0.0
	60~64세	285	81.1	18.9	17.9	1.1	0.0
	65세 이상	218	79.8	20.2	17.9	2.3	0.0

주: 이하 돌봄사업유형별 구분에서 장애인활동지원사에는 발달장애인 돌봄 제공 인력(5명)이 포함된 사례임.

다음은 응답자가 현재 소속된 기관에서 돌봄노동자로 일한 기간을 조사한 결과이다. 근속 기간을 구간별로 살펴보면, '5년 이상~10년 미만'이 23.5%로 가장 많았고, 다음은 '1년 미만'(20.6%), '1년 이상~2년 미만'(16.2%), '10년 이상'(14.5%) '3년 이상~5년 미만'(14.3%), '2년 이상~3년 미만'(11.0%) 순으로 나타났다. 응답자 10명 중 약 4명 정도는 동일한 서비스 제공기관에서 5년 이상 근속하고 있는 것을 알 수 있다.

[그림 5-6] 현재 소속된 기관에서 돌봄노동자로 일한 기간



집단별 차이를 분석한 결과, 취업 여부는 돌봄대상 유형, 돌봄사업유형, 돌봄대상자 거주지, 경력기간, 연령에 따른 차이가 유의미하게 나타났다. 아동 돌봄을 하는 응답자의 경우 현 소속기관에서 상대적으로 장기간 일한 것으로 나타났다. 즉, 현 기관에서 '10년 이상' 일하고 있다는 응답은 아동 돌봄을 하는 경우 25.0%로 가장 높은 비율을 차지한 반면, 노인 돌봄을 하는 경우는 7.2%에 불과했다. 아동 돌봄을 하는 응답자는 '5년 이상 ~ 10년 미만'도 30.8%로 타 돌봄대상에 비해 높은 편이었다. 이는 사업의 추진체계와도 밀접한 관련이 있는 것으로 보인다. 즉, 조사 대상에 포함된 아이돌봄 지원사업의 경우 각 시군별로 1~2개의 기관(주로 가족센터)을 통해 사업이 추진되고 있기 때문이다.

한편, 돌봄대상자의 거주지가 농촌에 해당하는 경우는 현 기관에서 '10년 이상' 일하고 있다는 응답이 7.3%로 도시(16.1%) 또는 둘 다 해당함(17.2%)에 비해 현저하게 낮았다. 주로 농촌지역 가구를 방문하면서 일하는 돌봄노동자의 근속년수가 상대적으로 짧다는 것은 향후 관련 정책을 추진함에 있어서 지역별 특성을 고려할 필요가 있다는 점을 시사한다.

또한 연령이 높을수록 현 기관에서 근속한 기간이 긴 것으로 나타났다. 즉, '10년 이상'이 차지하는 비율은 65세 이상은 23.4%, 60~64세는 17.2%, 50대는 12.2%, 40대 이하는 1.5%로 차이가 크게 나타났다.

[표 5-23] 현재 소속된 기관에서 돌봄노동자로 일한 기간

(단위: 명, %)

구분		사례 수	1년 미만	1년 이상~2년 미만	2년 이상~3년 미만	3년 이상~5년 미만	5년 이상~10년 미만	10년 이상	χ^2
전체		1,040	20.6	16.2	11.0	14.3	23.5	14.5	-
돌봄 대상 유형	아동	208	11.1	10.1	7.7	15.4	30.8	25.0	62.377***
	노인	319	23.8	17.2	14.1	15.7	21.9	7.2	
	장애인	312	20.8	20.2	11.5	12.5	20.5	14.4	
	기타	201	24.9	14.4	8.5	13.9	22.9	15.4	
돌봄 사업 유형	아이돌보미	208	11.1	10.1	7.7	15.4	30.8	25.0	123.091***
	재가 요양보호사	246	28.0	19.9	15.0	13.0	15.4	8.5	
	노인생활지원사	73	9.6	8.2	11.0	24.7	43.8	2.7	
	장애인활동지원사	312	20.8	20.2	11.5	12.5	20.5	14.4	
	산모·신생아 건강관리사	148	18.9	11.5	10.1	15.5	26.4	17.6	
	가사·간병/일상돌봄 인력	53	41.5	22.6	3.8	9.4	13.2	9.4	
돌봄 대상자 거주지	도시	785	21.4	15.2	9.6	14.4	23.4	16.1	18.628*
	농촌	191	19.4	18.8	15.2	15.2	24.1	7.3	
	둘 다 해당함	64	14.1	20.3	15.6	10.9	21.9	17.2	
총 돌봄 노동 경력 기간	3년 미만	267	49.1	40.4	10.5	0.0	0.0	0.0	1144.792***
	3~5년 미만	170	20.0	10.6	34.7	34.7	0.0	0.0	
	5~10년 미만	317	9.5	7.9	5.0	23.0	54.6	0.0	
	10년 이상	286	6.6	5.9	3.8	5.9	24.8	52.8	
연령	49세 이하	135	23.7	23.0	17.0	19.3	15.6	1.5	67.604***
	50~59세	402	19.2	17.9	12.4	16.4	21.9	12.2	
	60~64세	285	22.8	14.0	9.5	12.6	23.9	17.2	
	65세 이상	218	18.3	11.5	6.4	9.6	30.7	23.4	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

응답자의 고용형태는 '계약직'이 75.2%로 가장 많았으며, '정규직(무기계약직 포함)'은 24.8%에 불과했다. 다만, 계약직이라고 응답한 경우, 특별한 사정이 없으면 재계약이 가능한지 질문한 결과 '그렇다'는 응답이 98.2%로 대부분을 차지했다. 돌봄대상 유형별로는 기타 돌

봄의 경우 정규직이 44.3%로 가장 높았고, 다음은 노인 돌봄(23.8%)과 장애인 돌봄(23.7%)이 비슷하게 나타났다. 반면, 아동 돌봄의 경우는 9.1%에 불과했다. 다만 아이돌보미의 경우는 100% 특별한 사정이 없으면 재계약이 된다고 응답하였다. 관련 지침에는 아이돌보미의 경우 「근로기준법」에 근거해 해당 서비스 제공기관과 근로조건을 정하는 계약을 체결한다고 밝히고 있으나, 구체적인 고용형태에 대한 가이드라인은 제시하지 않고 있다(여성가족부, 2025: 97).

[표 5-24] 고용형태

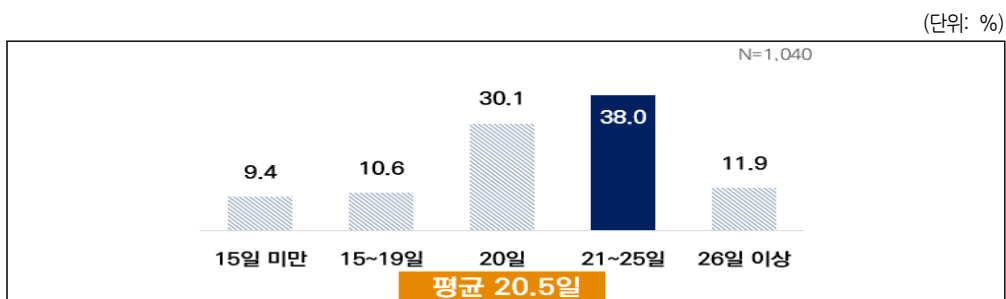
(단위: 명, %)

구분		사례수	정규직 (무기계약직 포함)	계약직	특별한 사정 없으면 재계약 가능
전체		1,040	24.8	75.2	98.2
돌봄대상 유형	아동	208	9.1	90.9	100.0
	노인	319	23.8	76.2	96.3
	장애인	312	23.7	76.3	98.7
	기타	201	44.3	55.7	98.2
돌봄사업 유형	아이돌보미	208	9.1	90.9	100.0
	재가 요양보호사	246	29.7	70.3	97.7
	노인생활지원사	73	4.1	95.9	92.9
	장애인활동지원사	312	23.7	76.3	98.7
	산모·신생아 건강관리사	148	47.3	52.7	98.7
	가사·간병/일상돌봄 인력	53	35.8	64.2	97.1
돌봄대상자 거주지	도시	785	24.7	75.3	97.8
	농촌	191	25.1	74.9	99.3
	둘 다 해당함	64	25.0	75.0	100.0
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	35.2	64.8	95.4
	3~5년 미만	170	21.8	78.2	100.0
	5~10년 미만	317	19.9	80.1	97.6
	10년 이상	286	22.4	77.6	100.0
연령	49세 이하	135	36.3	63.7	97.7
	50~59세	402	24.9	75.1	97.7
	60~64세	285	20.7	79.3	97.8
	65세 이상	218	22.9	77.1	100.0

나. 노동시간

응답자들이 2025년 4월 한 달 동안 돌봄노동자로 일한 평균 근무일은 약 20.5일로 나타났다. 이는 2025년 4월 기준 우리나라 근로자의 월평균 근로일수인 평균 20.6일과 유사한 결과이다⁵⁵⁾. 구간별로 살펴보면, ‘21~25일’(38.0%), ‘20일’(30.1%), ‘26일 이상’(11.9%), ‘15~19일’(10.6%), ‘15일 미만’(9.4%) 순으로 나타났다.

[그림 5-7] 월평균 근무일수



돌봄사업의 유형별로 살펴보면, 아이돌보미는 ‘21~25일’이 42.8%로 가장 많았고, 다음은 ‘20일’(22.1%), ‘15~19일’(14.4%), ‘26일 이상’(13.0%) 등의 순이었다. 재가 요양보호사는 ‘21~25일’이 51.2%로 과반을 차지했고, ‘20일’(28.0%), ‘26일 이상’(11.8%) 등으로 나타났다. 노인생활지원사는 ‘21~25일’(45.2%)과 ‘20일’(41.1%)이 대다수를 차지했다. 장애인활동지원사는 ‘21~25일’이 41.3%로 가장 많았으나, ‘26일 이상’이 18.6%로 타 돌봄사업 종사자에 비해 높은 비율을 차지했다. 산모·신생아 건강관리사는 ‘20일’이 50.0%로 과반을 차지했고, ‘15~19일’(25.7%), ‘15일 미만’(14.9%) 순으로 나타났다. 마지막으로 가사·간병/일상돌봄 인력의 경우 ‘15일 미만’이 37.7%로 현저하게 높은 비율을 차지했다.

월평균 근무 일수를 기준으로 집단별 차이를 분석한 결과, 돌봄대상 및 돌봄사업 유형, 돌봄대상자 거주지, 경력기간, 연령에 따른 차이가 유의미했다. 기타 돌봄을 하는 경우 월평균 17일 근무하는 것으로 나타나, 아동, 노인, 장애인 돌봄을 하는 응답자에 비해 상대적으로 근무일수가 짧은 것으로 조사되었다. 이는 기타 돌봄에 해당하는 재정 지원 돌봄서비스 사업의 방식과 관련된 것이라고 생각된다. 경력기간을 기준으로 3년 미만 경력자가 상대적으로 근무일수가 짧은 것으로 나타났다.

55) 고용노동부, 「사업체노동력조사」

[https://laborstat.moel.go.kr/hmp/tblInfo/TblInfoList.do?menuId=0010001100101102&leftMenuId=0010001100101&bbsId=\(최종검색일: 2025.8.8.\)](https://laborstat.moel.go.kr/hmp/tblInfo/TblInfoList.do?menuId=0010001100101102&leftMenuId=0010001100101&bbsId=(최종검색일: 2025.8.8.))

[표 5-25] 월평균 근무일수(2025년 4월 기준)

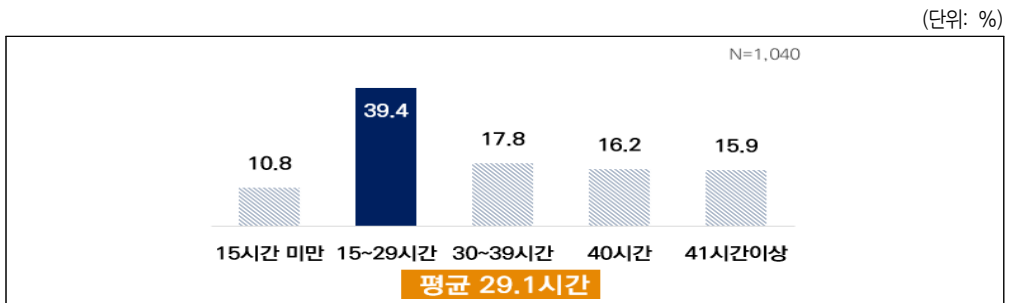
(단위: 명, %, 일)

구분		사례 수	15일 미만	15~19일	20일	21~25일	26일 이상	[평균] (표준편차)	F
전체		1,040	9.4	10.6	30.1	38.0	11.9	20.49(4.68)	-
돌봄 대상자 유형	아동	208	7.7	14.4	22.1	42.8	13.0	20.85(4.37)	50.863***
	노인	319	4.4	4.4	31.0	49.8	10.3	21.36(3.48)	
	장애인	312	8.3	6.1	25.6	41.3	18.6	21.54(4.64)	
	기타	201	20.9	23.4	43.8	9.0	3.0	17.10(5.17)	
돌봄 사업 유형	아이돌보미	208	7.7	14.4	22.1	42.8	13.0	20.85(4.37)	32.336***
	재가 요양보호사	246	5.3	3.7	28.0	51.2	11.8	21.48(3.65)	
	노인생활지원사	73	1.4	6.8	41.1	45.2	5.5	20.97(2.85)	
	장애인활동지원사	312	8.3	6.1	25.6	41.3	18.6	21.54(4.64)	
	산모·산생아 건강관리사	148	14.9	25.7	50.0	6.8	2.7	17.60(4.73)	
	가사간병/일상돌봄 인력	53	37.7	17.0	36.4	15.1	3.8	15.70(6.07)	
돌봄 대상자 거주지	도시	785	10.2	11.3	29.8	37.3	11.3	20.30(4.79)	3.085*
	농촌	191	7.3	7.3	29.8	41.9	13.6	21.23(4.25)	
	둘 다 해당함	64	6.2	10.9	34.4	34.4	14.1	20.66(4.36)	
총 돌봄 노동 경력 기간	3년 미만	267	15.4	9.7	31.5	34.8	8.6	19.49(5.30)	7.867***
	3~5년 미만	170	10.6	9.4	37.1	32.9	10.0	20.01(4.72)	
	5~10년 미만	317	6.6	9.8	28.7	40.7	14.2	21.09(4.21)	
	10년 이상	286	6.3	12.9	26.2	40.9	13.6	21.04(4.36)	
연령	49세 이하	135	14.1	11.1	35.6	28.1	11.1	19.55(5.17)	3.686*
	50~59세	402	6.5	10.2	30.8	38.3	14.2	20.99(4.14)	
	60~64세	285	11.2	11.9	24.9	41.8	10.2	20.22(5.09)	
	65세 이상	218	9.6	9.2	32.1	38.5	10.6	20.50(4.66)	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

응답자의 주당 평균 근무시간(이동시간 제외)은 29.1시간으로 조사되었다. 구간별로는 '15~29시간'이 39.4%로 가장 많았고, 다음으로는 '30~39시간'(17.8%), '40시간'(16.2%), '41시간 이상'(15.9%), '15시간 미만'(10.8%) 순으로 나타났다.

[그림 5-8] 주당 평균 돌봄서비스 제공 시간



월평균 근무일수와 유사하게 돌봄대상 유형에 따라 주당 평균 근로시간의 차이가 크게 나타났는데, 이는 응답자들이 참여하는 재정지원 일자리 사업유형의 특성이 반영된 것이라고 생각된다.

이에 돌봄사업 유형을 중심으로 살펴보면, 아이돌보미의 경우 '15~29시간'이 41.8%로 가장 높았지만, '41시간 이상'도 21.6%로 상대적으로 높았다. 이는 영아 돌봄도 포함된 아이돌보미 사업의 특성이 반영된 것이라고 볼 수 있다. 장애인활동지원사의 경우도 '41시간 이상'이 22.8%로 상대적으로 높았는데, 역시 장애인 돌봄의 특성이 반영된 것이다. 노인 돌봄의 경우 재가 요양보호사는 '15~29시간'이 58.9%로 가장 많았고, 다음은 '30~39시간'(17.5%), '15시간 미만'(11.4%) 순으로 나타났다. 반면, 노인생활지원사의 경우는 10명 중 8명 이상이 '15~29시간' 일하고 있는 것으로 조사되었는데, 이는 노인맞춤돌봄서비스 사업의 특성이 반영된 것이다. 산모·신생아 건강관리사의 경우는 '40시간'이 48.6%로 가장 많았으나, '41시간 이상'도 17.6%로 높은 비율을 차지했는데, 역시 사업의 특성이 반영된 결과이다. 즉, 기본적으로 관련 사업의 경우 1주간 5일, 1일 8시간(휴게시간 포함 9시간) 서비스를 제공하며, 서비스 제공시간은 09시부터 18시까지 연속해서 제공하는 것을 원칙으로 하고 있기 때문이다(보건복지부, 2025i: 52). 마지막으로 가사·간병/일상돌봄 인력의 경우 '15~29시간'(35.8%)과 '15시간 미만'(34.0%)이 가장 높은 비율을 차지했다. 가사·간병 방문지원 사업의 경우 1회 방문 시 서비스 제공시간은 최소 2시간 이상이라는 원칙으로 하고 있으며(보건복지부, 2025a: 66), 일상돌봄서비스 사업의 경우 '돌봄+가사' 유형의 경우 1회 방문 시 3시간을 원칙으로 하고 있다. 이에 따르면 한 가구를 기준으로 하면 기본돌봄형은 주 3회 기준으로 주 9시간, 추가돌봄형은 주 6회 기준으로 주 18시간 서비스를 제공하게 된다(보건복지부, 2025j: 19).

한편, 경력기간별로 살펴보면, 주 '15시간 미만' 일한다는 응답자는 경력기간이 3년 미만 또는 3~5년 미만인 경우 상대적으로 높은 비율을 차지했다.

주당 평균 돌봄서비스 제공 시간을 기준으로 집단별 차이를 분석한 결과 돌봄대상 및 돌봄 사업 유형, 경력기간에 따른 차이가 통계적으로는 유의미한 것으로 나타났다.

[표 5-26] 주당 평균 돌봄서비스 제공 시간

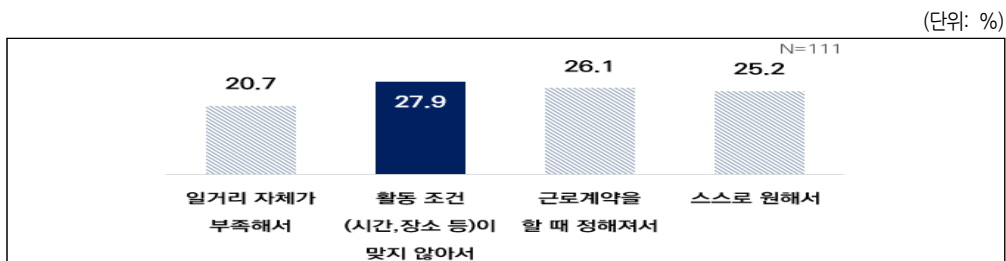
(단위: 명, %, 시간)

구분		사례 수	15시간 미만	15~29시간	30~39시간	40시간	41시간 이상	[평균] (표준편차)	F
전체		1,040	10.8	39.4	17.8	16.2	15.9	29.11(13.25)	-
돌봄 대상 유형	아동	208	9.6	41.8	18.3	8.7	21.6	29.95(14.26)	38.408***
	노인	319	9.7	63.9	16.6	4.4	5.3	23.04(9.92)	
	장애인	312	9.0	27.6	20.8	19.9	22.8	33.13(13.20)	
	기타	201	16.4	16.4	14.4	36.8	15.9	31.64(13.51)	
돌봄 사업 유형	아이돌보미	208	9.6	41.8	18.3	8.7	21.6	29.95(14.26)	33.391***
	재가 요양보호사	246	11.4	58.9	17.5	5.3	6.9	22.84(10.87)	
	노인생활지원사	73	4.1	80.8	13.7	1.4	0.0	23.70(5.72)	
	장애인활동지원사	312	9.0	27.6	20.8	19.9	22.8	33.13(13.20)	
	산모-신생아 건강관리사	148	10.1	9.5	14.2	48.6	17.6	35.18(11.38)	
	가사간병/일상돌봄 인력	53	34.0	35.8	15.1	3.8	11.3	21.74(14.14)	
돌봄 대상자 거주지	도시	785	11.2	39.1	16.8	16.8	16.1	29.13(13.38)	1.042
	농촌	191	9.9	40.3	23.6	14.1	12.0	28.37(12.25)	
	둘 다 해당함	64	7.8	40.6	12.5	14.1	25.0	31.13(14.47)	
총 돌봄 노동 경력 기간	3년 미만	267	16.1	43.4	16.9	11.6	12.0	26.18(13.16)	9.182***
	3~5년 미만	170	11.8	42.4	17.1	16.5	12.4	27.76(13.01)	
	5~10년 미만	317	7.6	40.1	18.3	16.1	18.0	30.00(12.96)	
	10년 이상	286	8.7	33.2	18.5	20.3	19.2	31.66(13.22)	
연령	49세 이하	135	11.1	40.0	15.6	20.0	13.3	28.66(12.75)	0.956
	50~59세	402	9.0	40.0	17.7	15.7	17.7	29.84(13.01)	
	60~64세	285	10.9	38.9	18.6	15.4	16.1	29.13(13.49)	
	65세 이상	218	13.8	38.5	18.3	15.6	13.8	28.02(13.65)	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

일주일 평균 근무시간이 15시간 미만인 이유로는 ‘활동 조건(시간, 장소 등)이 맞지 않아서’가 27.9%로 가장 많았고, 다음으로는 ‘근로계약을 할 때 정해져서’(26.1%), ‘스스로 원해서’(25.2%), ‘일거리 자체가 부족해서’(20.7%) 등으로 나타났다. 즉, 초단시간 일을 하는 돌봄노동자 중에서 본인이 원하는 경우는 4명 중 1명에 불과했다.

[그림 5-9] 주 15시간 미만 일한 주된 이유



아동 돌봄을 하는 응답자는 ‘활동 조건이 맞지 않아서’(45.0%)와 ‘일거리 자체가 부족해서’(40.0%)가 높은 비율을 차지했다. 현재 아이돌보미의 경우 돌봄수요에 비해 인력 공급이 원활하게 이뤄지지 않는 것이 문제로 지적되고 있다. 그런데 아이돌보미의 경우 초단시간 일하는 이유가 활동 조건이 맞는 일자리가 부족하다고 인식하고 있는데, 이는 일자리 연계의 미스매칭 문제를 개선할 필요가 있다는 점을 시사한다. 한편, 재가 요양보호사의 경우는 ‘활동 조건이 맞지 않아서’(33.3%), ‘일거리 자체가 부족해서’(29.6%), ‘근로계약을 할 때 정해져서’(25.9%) 등으로 고르게 나타났다. 다음으로 장애인활동지원사의 경우는 ‘근로계약을 할 때 정해져서’와 ‘스스로 원해서’가 각각 39.3%로 나타났다.

[표 5-27] 주 15시간 미만 일한 주된 이유

(단위: 명, %)

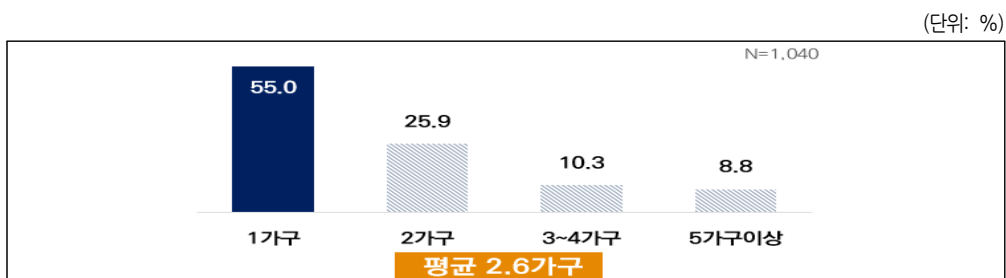
구분		사례 수	일거리 자체가 부족해서	활동 조건 (시간장소 등) 이 맞지 않아서	근로계약을 할 때 정해져서	스스로 원해서	χ^2
전체		111	20.7	27.9	26.1	25.2	-
돌봄 대상 유형	아동	20	40.0	45.0	0.0	15.0	23.402**
	노인	30	26.7	30.0	30.0	13.3	
	장애인	28	7.1	14.3	39.3	39.3	
	기타	33	15.2	27.3	27.3	30.3	
돌봄 사업 유형	아이돌보미	20	40.0	45.0	0.0	15.0	30.672**
	재가 요양보호사	27	29.6	33.3	25.9	11.1	
	노인생활지원사	3	0.0	0.0	66.7	33.3	
	장애인활동지원사	28	7.1	14.3	39.3	39.3	
	산모·산생아 건강관리사	15	6.7	26.7	40.0	26.7	
	가사·간병/일상돌봄 인력	18	22.2	27.8	16.7	33.3	
돌봄 대상자 거주지	도시	87	20.7	21.0	27.6	20.7	7.192
	농촌	19	26.3	15.8	21.1	36.8	
	둘 다 해당함	5	0.0	20.0	20.0	60.0	
총 돌봄 노동 경력 기간	3년 미만	43	25.6	30.2	23.3	20.9	4.899
	3~5년 미만	19	26.3	26.3	21.1	26.3	
	5~10년 미만	24	16.7	20.8	37.5	25.0	
	10년 이상	25	12.0	32.0	24.0	32.0	
연령	49세 이하	15	26.7	20.0	40.0	13.3	7.866
	50~59세	35	20.0	37.1	20.0	22.9	
	60~64세	31	25.8	16.1	25.8	32.3	
	65세 이상	30	13.3	33.3	26.7	26.7	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

다. 방문 가구 수 및 돌봄 인원

응답자가 1주 평균 돌봄서비스 제공을 위해 방문한 가구는 평균 2.6가구인 것으로 나타났다. 구간별로 살펴보면, 과반에 해당하는 55.0%는 '1가구'를 방문해 일하고 있었다. 2가구 이상을 방문하는 응답자는 전체의 45.0%에 해당했고, 세부적으로는 '2가구' 25.9%, '3~4가구' 10.3%, '5가구 이상'은 8.8%로 나타났다.

[그림 5-10] 1주 평균 돌봄서비스 제공위해 방문한 가구 수



구간별로 좀 더 구체적으로 살펴보면, 아동 돌봄을 하는 아이돌보미의 경우 '1가구' 32.7%, '2가구' 36.5%, '3~4가구' 28.8%로 대부분이 1~3가구를 방문하는 것을 알 수 있었다. 반면, 노인 돌봄의 경우 사업 유형에 따라 차이가 크다. 즉, '노인맞춤형돌봄 지원사업'에 종사하는 노인생활지원사는 대부분 5가구 이상 방문하는 것으로 나타났다. 한편, 재가 요양보호사의 경우 '1가구'가 52.0%로 과반을 차지했고, 다음은 '2가구' 34.6%, '3~4가구' 11.0% 순으로 나타났다. 장애인 돌봄을 하는 노동자는 대부분 1주 평균 1~2가구를 방문하는 것으로 나타났다. 즉, 장애인활동지원사의 경우 '1가구' 방문이 75.3%로 타 돌봄사업 유형에 비해 현저하게 높았고, 다음은 '2가구'가 21.8%를 차지했다. 산모·신생아 건강관리사의 경우 '1가구'가 81.1%로 현저히 높았고, 다음은 '2가구'가 18.2%를 차지했다. 마지막으로 가사·간병/일상돌봄 인력의 경우 '1가구'가 37.7%로 가장 많았으나, 다른 유형에 비해 비교적 고르게 분포되어 있었다.

1주 평균 방문하는 가구 수를 기준으로 집단별 차이를 분석한 결과 돌봄대상 및 돌봄사업 유형, 돌봄대상자 거주지, 경력기간, 연령에 따른 차이 모두 유의미한 것으로 나타났다. 돌봄대상자의 거주지별로 살펴보면, 평균 가구 수는 농촌, 도시, 둘 다 해당함 순으로 많았다. 경력기간별로는 5~10년 미만, 10년 이상, 3~5년 미만, 3년 미만 순으로 나타났다. 연령별로는 50대, 40대 이하와 60대 초반, 60대 후반 순으로 나타났다.

[표 5-28] 1주 평균 돌봄서비스 제공을 위해 방문한 가구 수

(단위: 명, %, 가구)

구분		사례수	1가구	2가구	3-4가구	5가구 이상	[평균] (표준편차)	F
전체		1,040	55.0	25.9	10.3	8.8	2.57(3.57)	-
돌봄 대상 유형	아동	208	32.7	36.5	28.8	1.9	2.13(1.24)	60.125***
	노인	319	40.4	26.6	9.1	23.8	4.59(5.51)	
	장애인	312	75.3	21.8	2.6	0.3	1.29(0.55)	
	기타	201	69.7	19.9	5.0	5.5	1.85(2.42)	
돌봄 사업 유형	아이돌보미	208	32.7	36.5	28.8	1.9	2.13(1.24)	892.387***
	재가 요양보호사	246	52.0	34.6	11.0	2.4	1.77(1.48)	
	노인생활지원사	73	1.4	0.0	2.7	95.9	14.08(2.87)	
	장애인활동지원사	312	75.3	21.8	2.6	0.3	1.29(0.55)	
	산모·산생아 건강관리사	148	81.1	18.2	0.0	0.7	1.21(0.50)	
	가사·간병/일상돌봄 인력	53	37.7	24.5	18.9	18.9	3.62(4.17)	
돌봄 대상자 거주지	도시	785	55.5	24.7	11.2	8.5	2.54(3.48)	1.281**
	농촌	191	57.1	24.1	7.3	11.5	2.88(4.15)	
	둘 다 해당함	64	42.2	45.3	7.8	4.7	2.13(2.46)	
총 돌봄 노동 경력 기간	3년 미만	267	68.2	20.6	6.0	5.2	1.92(2.61)	9.492***
	3~5년 미만	170	63.5	24.1	5.3	7.1	2.22(3.24)	
	5~10년 미만	317	46.7	28.4	10.1	14.8	3.40(4.53)	
	10년 이상	286	46.9	29.0	17.5	6.6	2.48(3.13)	
연령	49세 이하	135	68.1	15.6	5.9	10.4	2.59(3.96)	4.075**
	50~59세	402	55.7	23.6	8.7	11.9	2.92(4.11)	
	60~64세	285	51.2	28.4	11.6	8.8	2.60(3.50)	
	65세 이상	218	50.5	33.0	14.2	2.3	1.88(1.78)	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

다음은 1주 평균 돌봄서비스를 제공하는 대상자에 대한 조사 결과이다. 응답자가 1주 평균 돌봄서비스를 제공하는 대상자는 2.8명으로 나타났다. 구간별로 살펴보면, '1명'이 46.5%, '2명' 28.6%, '3~4명' 13.2%, '5명 이상' 11.7%이었다. 1주 평균 돌봄서비스 제공 인원도 앞서 방문 가구 수와 마찬가지로 돌봄대상 및 돌봄사업 유형, 경력기간, 연령에 따른 차이가 유사하게 나타났다.

[표 5-29] 1주 평균 돌봄서비스를 제공한 대상자 수

(단위: 명, %, 명)

구분		사례수	1명	2명	3~4명	5명이상	[평균] (표준편차)	F
전체		1,040	46.5	28.6	13.2	11.7	2.83(3.64)	-
돌봄 대상 유형	아동	208	16.3	31.7	37.0	14.9	2.92(1.76)	54.688***
	노인	319	38.2	26.3	11.6	23.8	4.68(5.56)	
	장애인	312	70.8	26.0	2.6	0.6	1.35(0.70)	
	기타	201	53.2	32.8	7.5	6.5	2.10(2.51)	
돌봄 사업 유형	아이돌보미	208	16.3	31.7	37.0	14.9	2.92(1.76)	739.647***
	재가 요양보호사	246	49.2	34.1	14.2	2.4	1.84(1.50)	
	노인생활지원사	73	1.4	0.0	2.7	95.9	14.23(2.93)	
	장애인활동지원사	312	70.8	26.0	2.6	0.6	1.35(0.70)	
	산모·신생아 건강관리사	148	59.5	35.8	4.1	0.7	1.48(0.70)	
	가사·간병/일상돌봄 인력	53	35.8	24.5	17.0	22.6	3.83(4.31)	
돌봄 대상자 거주지	도시	785	47.0	27.5	13.8	11.7	2.80(3.57)	0.841
	농촌	191	49.2	27.7	9.9	13.1	3.08(4.19)	
	둘 다 해당함	64	32.8	43.8	15.6	7.8	2.44(2.54)	
총 돌봄 노동 경력 기간	3년 미만	267	61.4	23.2	8.2	7.1	2.09(2.69)	10.571***
	3~5년 미만	170	53.5	26.5	11.2	8.8	2.48(3.27)	
	5~10년 미만	317	36.9	33.8	10.7	18.6	3.70(4.60)	
	10년 이상	286	39.2	29.0	21.7	10.1	2.77(3.20)	
연령	49세 이하	135	60.7	21.5	5.9	11.9	2.74(3.98)	3.862**
	50~59세	402	45.8	27.1	12.4	14.7	3.19(4.13)	
	60~64세	285	42.5	31.2	14.4	11.9	2.88(3.59)	
	65세 이상	218	44.5	32.1	17.4	6.0	2.16(2.12)	

주: 1) *p<.05, **p<.01, ***p<.001.

2) 1가구에 방문해서 2명을 돌보는 경우는 2명으로 응답함.

응답자가 돌봄서비스를 제공하기 위해 방문하는 이용자 가구는 ‘동(도시지역)’이 75.5%로 가장 많았으며, ‘읍면(농촌지역)’은 18.4%, ‘둘 다 해당함’은 6.2%로 나타났다. 돌봄대상에 따른 차이가 유의미하게 나타났는데, 아동 돌봄을 하는 경우 도시지역이 86.1%, 노인 돌봄을 하는 경우는 농촌지역이 32.0%로 상대적으로 높았다.

[표 5-30] 현재 방문하는 서비스 이용자 가구의 지역

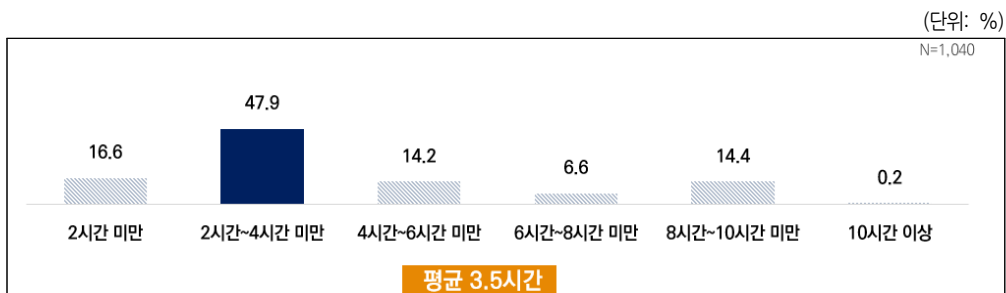
(단위: 명, %)

구분		사례수	동 (도시지역)	읍면 (농촌지역)	둘 다 해당함	χ^2
전체		1,040	75.5	18.4	6.2	-
돌봄대상 유형	아동	208	86.1	9.1	4.8	93.416***
	노인	319	59.9	32.0	8.2	
	장애인	312	77.9	19.6	2.6	
	기타	201	85.6	4.5	10.0	
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	76.0	18.7	5.2	11.086
	3~5년 미만	170	74.7	16.5	8.8	
	5~10년 미만	317	71.6	23.0	5.4	
	10년 이상	286	79.7	14.0	6.3	
연령	49세 이하	135	74.1	20.0	5.9	3.898
	50~59세	402	76.1	18.2	5.7	
	60~64세	285	72.3	20.4	7.4	
	65세 이상	218	79.4	15.1	5.5	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

응답자가 돌봄서비스 제공을 위해 가구에 한 번 방문할 때 일하는 최소 근무시간은 ‘2시간~4시간 미만’이 47.9%로 가장 많았고, 다음은 ‘2시간 미만’ 16.6%, ‘8시간~10시간 미만’ 14.4%, ‘4시간~6시간 미만’ 14.2%, ‘6시간~8시간 미만’ 6.6%, ‘10시간 이상’ 0.2%로 나타났다. 평균 최소 근무시간은 3.5시간이었다.

[그림 5-11] 돌봄서비스 제공을 위해 가구방문 시 최소 근무시간



평균 최소 근무시간을 기준으로 집단별 차이를 분석한 결과 돌봄대상 및 돌봄사업 유형, 돌봄대상자 거주지에 따른 차이가 유의미한 것으로 나타났다. 돌봄사업 유형별로는 산모·신생아 건강관리사는 사업 특성상 ‘8시간~10시간 미만’이 80% 정도를 차지했다. 반면, 아이돌보미(80.3%)와 재가 요양보호사(78.0%)의 경우는 10명 중 8명 정도가 ‘2시간~4시간 미만’이라고 응답했다. 가사·간병/일상돌봄 인력도 ‘2시간~4시간 미만’이 71.7%로 가장 높았다. 한편, 노인맞춤돌봄서비스 사업의 노인생활지원사는 ‘2시간 미만’이 91.8%로 대부분을 차지했다. 장애인활동지원사의 경우는 최소 근무시간이 다른 사업 유형에 비해 비교적 고르게 분포되어 있었다.

평균을 중심으로 최소 근무시간을 살펴보면, 산모·신생아 건강관리사 7.0시간, 장애인활동지원사 4.1시간, 아이돌보미 2.7시간, 재가 요양보호사 2.6시간, 가사·간병/일상돌봄 인력 2.6시간, 노인생활지원사 0.4시간 순으로 나타났다.

[표 5-31] 돌봄서비스 제공을 위해 가구에 한 번 방문할 때 최소 근무시간

(단위: 명, %, 시간)

구분		사례수	2시간 미만	2시간~4시간 미만	4시간~6시간 미만	6시간~8시간 미만	8시간~10시간 미만	10시간 이상	[평균] (표준편차)	F
전체		1,040	16.6	47.9	14.2	6.6	14.4	0.2	3.54(2.46)	-
돌봄 대상자 유형	아동	208	1.9	80.3	13.9	3.4	0.5	0.0	2.73(1.21)	155.926***
	노인	319	33.9	61.8	3.1	0.9	0.3	0.0	2.08(1.47)	
	장애인	312	11.5	30.1	30.8	17.0	9.9	0.6	4.13(2.21)	
	기타	201	12.4	19.9	6.5	3.0	58.2	0.0	5.81(3.03)	
돌봄 사업 유형	아이돌보미	208	1.9	80.3	13.9	3.4	0.5	0.0	2.73(1.21)	185.684***
	재가 요양보호사	246	16.7	78.0	3.7	1.2	0.4	0.0	2.58(1.21)	
	노인생활지원사	73	91.8	6.8	1.4	0.0	0.0	0.0	0.37(0.87)	
	장애인활동지원사	312	11.5	30.1	30.8	17.0	9.9	0.6	4.13(2.21)	
	산모·신생아 건강관리사	148	12.2	1.4	3.4	4.1	79.1	0.0	6.96(2.63)	
	가사간병/일상돌봄 인력	53	13.2	71.7	15.1	0.0	0.0	0.0	2.58(1.13)	
돌봄 대상자 거주지	도시	785	15.8	46.2	15.3	6.6	15.9	0.1	3.65(2.51)	8.878***
	농촌	191	20.9	55.5	11.0	7.9	4.2	0.5	2.92(2.01)	
	둘 다 해당함	64	14.1	45.3	10.9	3.1	26.6	0.0	4.14(2.77)	
총 돌봄 노동 경력 기간	3년 미만	267	16.9	52.4	13.1	6.0	11.6	0.0	3.37(2.28)	1.060
	3~5년 미만	170	15.3	47.1	14.1	4.1	19.4	0.0	3.76(2.57)	
	5~10년 미만	317	19.9	42.6	14.8	8.2	14.5	0.0	3.50(2.56)	
	10년 이상	286	13.6	50.0	14.7	7.0	14.0	0.7	3.63(2.46)	
연령	49세 이하	135	24.4	26.7	20.0	7.4	21.5	0.0	3.87(2.78)	2.354
	50~59세	402	19.2	45.8	14.7	7.0	13.4	0.0	3.42(2.51)	
	60~64세	285	15.4	54.4	11.9	6.3	11.6	0.4	3.37(2.33)	
	65세 이상	218	8.7	56.4	12.8	6.0	15.6	0.5	3.79(2.33)	

주: *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

다음은 응답자가 돌봄서비스 제공을 위해 가구에 한 번 방문할 때 일하는 최대 근무시간에 대한 조사 결과이다. 최대 근무시간은 ‘8시간~10시간 미만’ 29.7%, ‘2시간~4시간 미만’ 25.1%, ‘4시간~6시간 미만’ 21.2%, ‘6시간~8시간 미만’ 14.0%, ‘2시간 미만’ 7.8%, ‘10시간 이상’ 2.2%로 나타났다. 평균 최대 근무시간은 5.2시간이었다.

구간별로 좀 더 구체적으로 살펴보면, 아이돌보미의 경우 최대 근무시간이 비교적 고르게 분포되어 있었다. 요양보호사는 ‘2시간~4시간 미만’(44.7%)과 ‘4시간~6시간 미만’(26.8%)이 차지하는 비율이 높았다. 노인생활지원사의 경우는 ‘2시간~4시간 미만’(68.5%)과 ‘2시간 미만’(20.5%)이 대다수를 차지했다. 장애인활동지원사의 경우 최소 근무시간과 마찬가지로 최대 근무시간이 다른 유형에 비해 긴 편이었고, ‘8시간~10시간 미만’이 41.7%를 차지했다. 산모·신생아 건강관리사는 ‘8시간~10시간 미만’이 대다수를 차지했다. 가사·간병/일상돌봄 인력의 경우 ‘2시간~4시간 미만’(50.9%)과 ‘4시간~6시간 미만’(30.2%)이 높은 비율을 차지했다. 이는 각 돌봄서비스 사업의 특징 및 운영 방식과 관련된 것이다.

한편, 돌봄대상자 거주지가 농촌인 경우 최소 근무시간과 최대 근무시간은 상대적으로 가장 짧은 것으로 나타났는데, 이는 앞서 살펴본 바와 같이 1주 평균 방문 가구 수가 가장 많은 것과 관련이 있다고 생각된다.

평균 최대 근무시간을 기준으로 집단별 차이를 분석한 결과 돌봄대상 및 돌봄사업 유형, 돌봄대상자 거주지, 경력기간에 따른 차이가 유의미한 것으로 나타났다. 돌봄사업 유형별로는 산모·신생아 건강관리사(7.6시간), 장애인활동지원사(6.5시간), 아이돌보미(5.1시간), 재가 요양보호사(3.6시간), 가사·간병/일상돌봄 인력(3.6시간), 노인생활지원사(2.1시간) 순으로 나타났다.

[표 5-32] 돌봄서비스 제공을 위해 가구에 한 번 방문할 때 최대 근무시간

(단위: 명, %, 시간)

구분		사례 수	2시간 미만	2시간~4시간 미만	4시간~6시간 미만	6시간~8시간 미만	8시간~10시간 미만	10시간 이상	[평균] (표준편차)	F
전체		1,040	7.8	25.1	21.2	14.0	29.7	2.2	5.24(2.66)	-
돌봄 대상 유형	아동	208	1.0	26.4	31.2	24.0	16.8	0.5	5.12(2.06)	132.697***
	노인	319	14.7	50.2	22.9	6.9	5.3	0.0	3.28(1.90)	
	장애인	312	4.8	4.8	20.2	23.1	41.7	5.4	6.50(2.28)	
	기타	201	8.5	15.4	9.5	1.0	63.2	2.5	6.51(2.90)	
돌봄 사업 유형	아이돌봄미	208	1.0	26.4	31.2	24.0	16.8	0.5	5.12(2.06)	124.982***
	재가 요양보호사	246	13.0	44.7	26.8	8.5	6.9	0.0	3.62(1.94)	
	노인생활지원사	73	20.5	68.5	9.6	1.4	0.0	0.0	2.14(1.21)	
	장애인활동지원사	312	4.8	4.8	20.2	23.1	41.7	5.4	6.50(2.28)	
	산모·신생아 건강관리사	148	8.8	2.7	2.0	0.0	83.1	3.4	7.55(2.48)	
	가사·간병/일상돌봄 인력	53	7.5	50.9	30.2	3.8	7.5	0.0	3.60(1.82)	
돌봄 대상자 거주지	도시	785	7.8	23.4	20.6	14.4	31.2	2.5	5.36(2.66)	6.061***
	농촌	191	7.3	34.6	22.5	14.1	19.9	1.6	4.64(2.53)	
	둘 다 해당함	64	9.4	17.2	23.4	9.4	40.6	0.0	5.53(2.85)	
총 돌봄 노동 경력 기간	3년 미만	267	10.5	25.1	24.7	14.2	23.6	1.9	4.84(2.62)	2.949*
	3~5년 미만	170	7.6	25.3	20.6	9.4	34.7	2.4	5.39(2.74)	
	5~10년 미만	317	5.7	27.4	19.2	16.1	29.7	1.9	5.26(2.61)	
	10년 이상	286	7.7	22.4	20.3	14.3	32.5	2.8	5.48(2.69)	
연령	49세 이하	135	11.9	15.6	14.8	15.6	40.0	2.2	5.62(2.83)	2.603
	50~59세	402	7.7	24.4	20.4	13.2	32.6	1.7	5.29(2.71)	
	60~64세	285	7.0	29.8	25.3	12.3	23.2	2.5	4.90(2.58)	
	65세 이상	218	6.4	26.1	21.1	17.0	26.6	2.8	5.33(2.55)	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

라. 이동노동 관련 현황

다음은 응답자들이 돌봄서비스 이용자의 가구를 방문하기 위해 이동하는 시간(출퇴근 포함)을 조사한 결과이다. 그 결과는 '1시간 미만'이 58.9%로 과반을 차지했고, 다음은 '1시간 이상~2시간 미만'(32.5%)으로 나타났다. 이 외 '3시간 이상' 4.7%, '2시간 이상~3시간 미만' 3.8% 순이었다. 집단별 차이를 분석한 결과 돌봄대상 및 돌봄사업 유형, 돌봄대상자 거주지, 돌봄경력기간, 이용 교통수단에 따른 차이가 유의미한 것으로 나타났다. 특히, 상대적으로 다수의 가구를 방문하는 노인생활지원사, 돌봄대상자의 거주지가 도시와 농촌 둘 다에 해당한다는 응답자, 대중교통을 이용하는 응답자의 경우가 총 이동시간이 2시간 이상에 해당하는 비율이 상대적으로 높았다.

[표 5-33] 하루에 돌봄서비스 이용자의 가구방문을 위한 총 이동시간(출퇴근 포함)

(단위: 명, %)

구분		사례수	1시간 미만	1시간 이상~ 2시간 미만	2시간 이상~ 3시간 미만	3시간 이상	χ^2
전체		1,040	58.9	32.5	3.8	4.7	-
돌봄 대상 유형	아동	208	56.2	34.6	3.8	5.3	30.060***
	노인	319	63.0	27.3	6.3	3.4	
	장애인	312	63.1	28.5	2.2	6.1	
	기타	201	48.8	44.8	2.5	4.0	
돌봄 사업 유형	아이돌보미	208	56.2	34.6	3.8	5.3	78.757***
	재가 요양보호사	246	71.5	20.3	4.5	3.7	
	노인생활지원사	73	34.2	50.7	12.3	2.7	
	장애인활동지원사	312	63.1	28.5	2.2	6.1	
	산모·산생아 건강관리사	148	48.6	48.0	2.0	1.4	
	가사·간병/일상돌봄 인력	53	49.1	35.8	3.8	11.3	
돌봄 대상자 거주지	도시	785	58.2	34.3	2.8	4.7	22.662**
	농촌	191	65.4	25.1	5.2	4.2	
	둘 다 해당함	64	48.4	32.8	12.5	6.2	
총 돌봄 노동 경력 기간	3년 미만	267	68.2	25.1	3.7	3.0	17.649*
	3~5년 미만	170	59.4	31.2	4.1	5.3	
	5~10년 미만	317	57.4	33.8	4.1	4.7	
	10년 이상	286	51.7	38.8	3.5	5.9	
연령	49세 이하	135	67.4	26.7	3.0	3.0	12.376
	50~59세	402	60.7	32.1	4.0	3.2	
	60~64세	285	55.8	34.0	4.6	5.6	
	65세 이상	218	54.6	34.9	3.2	7.3	
이용 교통 수단	걸어서	213	77.5	17.8	1.9	2.8	109.840***
	대중교통	262	33.6	54.6	6.5	5.3	
	자가용	539	63.6	27.8	3.3	5.2	
	자전거(기타 포함)	26	65.4	26.9	3.8	3.8	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

응답자들이 돌봄서비스 이용자의 가구를 방문할 때 이용하는 교통수단으로는 ‘자가용’이 51.8%로 가장 많았으며, 이어 ‘대중교통’ 25.2%, ‘걸어서’ 20.5%, ‘자전거’ 2.5% 등으로 조사되었다. 즉, 경기도 가구방문 돌봄노동자 과반은 본인의 차를 이용해 이동하고 있었다.

집단별 차이를 분석한 결과 돌봄대상 유형, 돌봄대상자 거주지, 경력기간, 연령에 따른 차이가 모두 유의미한 것으로 나타났다. 자가용이라는 응답은 돌봄대상자가 장애인인 경우(60.6%), 돌봄대상자의 거주지가 농촌인 경우(79.6%), 응답자의 연령이 낮을수록 높은 비율을 차지했다. 반면, 걸어서 다닌다는 응답은 돌봄대상자가 노인(29.5%)이나 아동(28.4%)인 경우, 돌봄대상자의 거주지가 도시(23.4%)인 경우 상대적으로 높은 비율을 차지했다.

[표 5-34] 돌봄서비스 이용자의 가구를 방문할 때 주로 이용하는 교통수단

(단위: 명, %)

구분		사례수	걸어서	대중교통	자가용	자전거 등	χ^2
전체		1,040	20.5	25.2	51.8	2.5	-
돌봄대상 유형	아동	208	28.4	33.2	35.6	2.9	96.289***
	노인	319	29.5	15.0	53.3	2.2	
	장애인	312	15.7	21.2	60.6	2.6	
	기타	201	5.5	39.3	52.7	2.5	
돌봄대상자 거주지	도시	785	23.4	30.3	43.3	2.9	95.376***
	농촌	191	11.5	7.9	79.6	1.0	
	둘 다 해당함	64	10.9	14.1	73.4	1.6	
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	21.3	20.2	55.8	2.6	26.363**
	3~5년 미만	170	20.6	25.3	52.9	1.2	
	5~10년 미만	317	23.3	20.2	53.9	2.5	
	10년 이상	286	16.4	35.3	45.1	3.1	
연령	49세 이하	135	14.8	18.5	64.4	2.2	35.579***
	50~59세	402	21.6	21.4	55.5	1.5	
	60~64세	285	18.6	26.0	51.9	3.5	
	65세 이상	218	24.3	35.3	37.2	3.2	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

다음으로 한 가구에서 일을 마치고 다른 가구로 가기 전에 시간이 남을 때 주로 하는 활동을 조사한 결과이다. 응답자의 43.4%는 ‘한 가구에서 일하므로 해당 없음’이라고 답변하였다. 이 외 한 가구 이상에서 일하는 응답자 589명의 답변을 분석한 결과 ‘개인적인 일을 처리함(은행, 병원 등)’ 38.4%, ‘시간 여유가 없이 다님’ 35.5%, ‘근처에서 배회함’ 14.1%, ‘커피전문점 등에서 시간을 보냄’ 12.1% 등의 순으로 나타났다. 집단별로는 돌봄대상 유형별 차이가 유의미했다. 아동, 장애인, 기타 돌봄에 해당하는 응답자는 개인적인 일을 처리함, 노인 돌봄의 경우 시간 여유가 없이 다님이 상대적으로 높은 비율을 차지했다.

[표 5-35] 가구 간 이동 시 시간이 남을 때 주로 하는 일

(단위: 명, %)

구분		사례수	시간 여유가 없이 다님	근처에서 배회함	개인적인 일을 처리함 (은행, 병원 등)	커피전문점 등에서 시간을 보냄	χ^2
전체		589	35.5	14.1	38.4	12.1	-
돌봄대상 유형	아동	137	6.6	17.5	48.9	27.0	108.323***
	노인	236	51.7	14.8	24.6	8.9	
	장애인	121	33.1	14.0	47.1	5.8	
	기타	95	40.0	7.4	46.3	6.3	
돌봄대상자 거주지	도시	442	33.0	15.2	38.5	13.3	7.850
	농촌	104	40.4	11.5	39.4	8.7	
	둘 다 해당함	43	48.8	9.3	34.9	7.0	
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	128	35.9	10.2	37.5	16.4	14.057
	3~5년 미만	87	32.2	19.5	31.0	17.2	
	5~10년 미만	201	38.3	15.4	38.8	7.5	
	10년 이상	173	33.5	12.7	42.2	11.6	
연령	49세 이하	69	30.4	17.4	37.7	14.5	16.031
	50~59세	218	34.4	16.5	33.9	15.1	
	60~64세	172	41.3	14.0	37.2	7.6	
	65세 이상	130	32.3	8.5	47.7	11.5	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

응답자들이 돌봄서비스를 제공할 가구를 결정할 때 수용할 수 있는 최대 이동시간은 왕복 기준으로 '1시간 미만'이 71.1%로 가장 많았다. 다음으로 '1시간 이상~2시간 미만' 23.1%, '2시간 이상~3시간 미만' 3.3%, '3시간 이상'은 2.6% 순으로 나타났다. 집단별 차이를 분석한 결과 돌봄대상 및 돌봄사업 유형, 돌봄대상자의 거주지별 차이가 유의미한 것으로 나타났다.

[표 5-36] 수용 가능한 최대 이동시간(왕복 기준)

(단위: 명, %)

구분		사례수	1시간 미만	1시간 이상~ 2시간 미만	2시간 이상~ 3시간 미만	3시간 이상	x2
전체		1,040	71.1	23.1	3.3	2.6	-
돌봄 대상 유형	아동	208	66.8	26.4	2.4	4.3	62.866***
	노인	319	81.8	14.4	2.5	1.3	
	장애인	312	72.8	21.8	1.6	3.8	
	기타	201	55.7	35.3	8.0	1.0	
돌봄 사업 유형	아이돌보미	208	66.8	26.4	2.4	4.3	79.245***
	재가 요양보호사	246	82.9	13.8	2.4	0.8	
	노인생활지원사	73	78.1	16.4	2.7	2.7	
	장애인활동지원사	312	72.8	21.8	1.6	3.8	
	산모·산생아 건강관리사	148	50.0	40.5	9.5	0.0	
	가사·간병/일상돌봄 인력	53	71.7	20.8	3.8	3.8	
돌봄 대상자 거주지	도시	785	69.3	25.0	3.1	2.7	15.297*
	농촌	191	78.5	17.3	2.1	2.1	
	둘 다 해당함	64	70.3	17.2	9.4	3.1	
총 돌봄 노동 경력 기간	3년 미만	267	79.4	17.6	1.9	1.1	15.948
	3~5년 미만	170	70.0	23.5	3.5	2.9	
	5~10년 미만	317	70.0	23.7	3.2	3.2	
	10년 이상	286	65.0	27.3	4.5	3.1	
연령	49세 이하	135	68.9	27.4	2.2	1.5	13.039
	50~59세	402	75.6	20.1	2.7	1.5	
	60~64세	285	68.4	24.6	3.2	3.9	
	65세 이상	218	67.4	23.9	3.3	3.7	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

다음은 지난 한 달 동안 돌봄서비스 이용자(가족)으로부터 당일 또는 1~2일 전에 갑작스럽게 일을 취소하거나 중단하라는 통보를 받아 돌봄서비스를 제공하지 못한 경험이 있는지 조사하였다. 그 결과 ‘없음’이 75.4%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘월 1회’ 18.1%, ‘월 2~3회’ 6.2%, ‘월 4회 이상’은 0.4%로 나타났다. 즉, 응답자 4명 중 1명은 지난 한 달 동안 당일 또는 1~2일 전에 갑작스럽게 일을 취소하거나 중단하라는 통보를 받은 경험이 월 1회 이상 있었던 것으로 나타났는데, 이는 ‘호출노동(On-call work)’의 불안정성이 노동자에게 전가되는 전형적인 사례라고 생각된다.

집단별 차이를 분석한 결과 돌봄대상 및 돌봄사업 유형에 따른 차이가 유의미한 것으로 나타났다. 갑작스러운 취소 경험이 ‘없다’는 응답은 산모·신생아 건강관리사, 장애인활동지원사, 가사·간병/일상돌봄 인력, 노인생활지원사, 재가 요양보호사, 아이돌보미 순으로 높게 나타났다. 아이돌보미의 경우 10명 중에 3명 이상이 월 1회 이상 이용자의 갑작스러운 취소로 일을 하지 못한 경험이 있는 것으로 조사되었다.

[표 5-37] 돌봄서비스 취소 또는 중단 통보로 인해 서비스를 제공하지 못한 경험

(단위: 명, %)

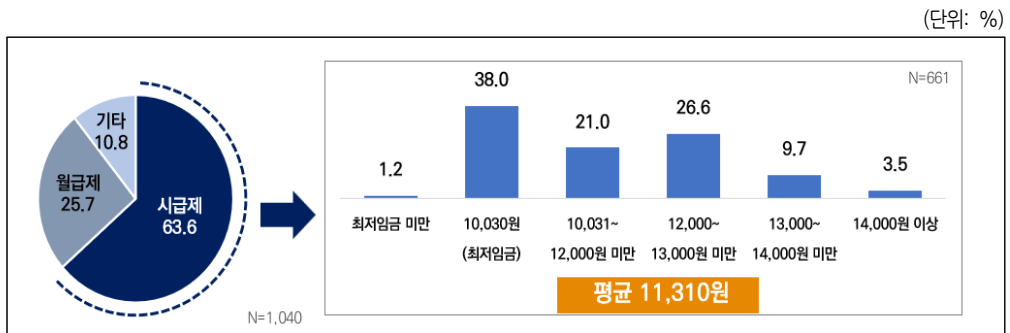
구분		사례수	없음	월 1회	월 2~3회	월 4회 이상	χ^2
전체		1,040	75.4	18.1	6.2	0.4	-
돌봄대상 유형	아동	208	68.8	20.2	10.6	0.5	18.947*
	노인	319	72.4	19.7	7.2	0.6	
	장애인	312	79.2	17.0	3.5	0.3	
	기타	201	81.1	14.9	4.0	0.0	
돌봄사업 유형	아이돌보미	208	68.8	20.2	10.6	0.5	25.936*
	재가 요양보호사	246	72.4	20.7	6.5	0.4	
	노인생활지원사	73	72.6	16.4	9.6	1.4	
	장애인활동지원사	312	79.2	17.0	3.5	0.3	
	산모·산생아 건강관리사	148	83.8	14.2	2.0	0.0	
	가사간병/일상돌봄 인력	53	73.6	17.0	9.4	0.0	
돌봄대상자 거주지	도시	785	75.2	18.1	6.2	0.5	2.157
	농촌	191	75.9	18.8	5.2	0.0	
	둘 다 해당함	64	76.6	15.6	7.8	0.0	
총 돌봄 노동 경력 기간	3년 미만	267	77.9	17.2	4.5	0.4	6.496
	3~5년 미만	170	77.6	15.9	6.5	0.0	
	5~10년 미만	317	71.6	21.1	6.9	0.3	
	10년 이상	286	75.9	16.8	6.6	0.7	
연령	49세 이하	135	71.1	20.0	8.9	0.0	9.925
	50~59세	402	78.9	15.9	5.0	0.2	
	60~64세	285	76.5	16.8	6.0	0.7	
	65세 이상	218	70.2	22.5	6.9	0.5	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

마. 임금

응답자들이 임금을 지급받는 방식은 ‘시급제’가 63.6%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘월급제’ 25.7%, ‘기타’는 10.8%의 순으로 조사되었다. 시간당 임금에 일한 시간만큼 급여를 계산하는 시급제 응답자의 평균 시급은 11,310원이었다.

[그림 5-12] 임금유형 및 시간제 시간당 급여



집단별 차이를 분석한 결과 돌봄대상 및 돌봄사업 유형, 돌봄대상자 거주지, 연령에 따른 차이가 유의미한 것으로 나타났다. 시간을 기준으로 임금을 받는다는 시급제는 아이돌보미가 76.0%로 가장 높았고, 다음은 재가 요양보호사(71.1%), 장애인활동지원사(66.0%), 산모·신생아 건강관리사(59.5%), 가사·간병/일상돌봄 인력(52.8%) 순으로 나타났다. 노인맞춤돌봄 지원 사업의 노인생활지원사는 90% 이상이 월급제라고 응답하였다.

이는 기본적으로 응답자들이 참여하고 있는 재정지원 일자리의 임금 지급 기준에 따른 것이다. 예를 들어, 아이돌보미의 경우 임금은 ‘돌봄수당(기본시급)’이라는 명목으로 지급되는데, 2025년 기준 기본시급은 10,590원이다(여성가족부, 2025: 104). 반면, 노인생활지원사의 경우 ‘급여’라는 명목으로 지급되는데, 2025년 기준 기본급은 1,308,000원이다(보건복지부, 2025c: 88). 이른바 ‘월급제’를 기준으로 제시하고 있다.

[표 5-38] 임금유형

(단위: 명, %)

구분		사례수	시급제	월급제	기타	x2
전체		1,040	63.6	25.7	10.8	-
돌봄대상 유형	아동	208	76.0	15.9	8.2	90.186***
	노인	319	56.7	36.1	7.2	
	장애인	312	66.0	27.6	6.4	
	기타	201	57.7	16.4	25.9	
돌봄사업 유형	아이돌보미	208	76.0	15.9	8.2	259.247***
	재가 요양보호사	246	71.1	19.5	9.3	
	노인생활지원사	73	8.2	91.8	0.0	
	장애인활동지원사	312	66.0	27.6	6.4	
	산모·신생아 건강관리사	148	59.5	10.8	29.7	
	가사간병/일상돌봄 인력	53	52.8	32.1	15.1	
돌봄대상자 거주지	도시	785	63.9	24.7	11.3	15.469**
	농촌	191	61.3	33.0	5.8	
	둘 다 해당함	64	65.6	15.6	18.8	
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	63.3	25.8	10.9	6.981
	3~5년 미만	170	64.7	24.1	11.2	
	5~10년 미만	317	59.0	30.3	10.7	
	10년 이상	286	68.2	21.3	10.5	
연령	49세 이하	135	65.2	24.4	10.4	15.798*
	50~59세	402	62.4	29.6	8.0	
	60~64세	285	63.9	25.6	10.5	
	65세 이상	218	64.2	19.3	16.5	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

집단별로 평균 시급을 살펴보면, 장애인 돌봄(11,623원), 노인 돌봄(11,596원), 기타 돌봄(11,417원), 아동 돌봄(10,496원) 순으로 차이가 나타났다. 이를 구간별로 살펴보면, 시급제의 시간당 급여 수준은 2025년 최저임금인 '10,030원'을 기준으로 지급받는다라는 응답이 38.0%로 가장 많았다. 다음으로는 '12,000원~13,000원 미만' 26.6%, '10,031원~12,000원

미만' 21.0%, '13,000원~14,000원 미만' 9.7%, '14,000원 이상'은 3.5%, '최저임금 미만' 1.2% 순으로 나타났다. 돌봄대상 유형별로는 노인과 장애인 돌봄의 경우 '12,000원~13,000원 미만'이라는 응답이 각각 40.3%, 38.3%로 가장 높은 반면, 아동 돌봄의 경우 '10,031원~12,000원 미만'이 63.3%로 현저하게 높았다.

[표 5-39] 급여 수준-시급제 시간당 급여

(단위: 명, %, 만원)

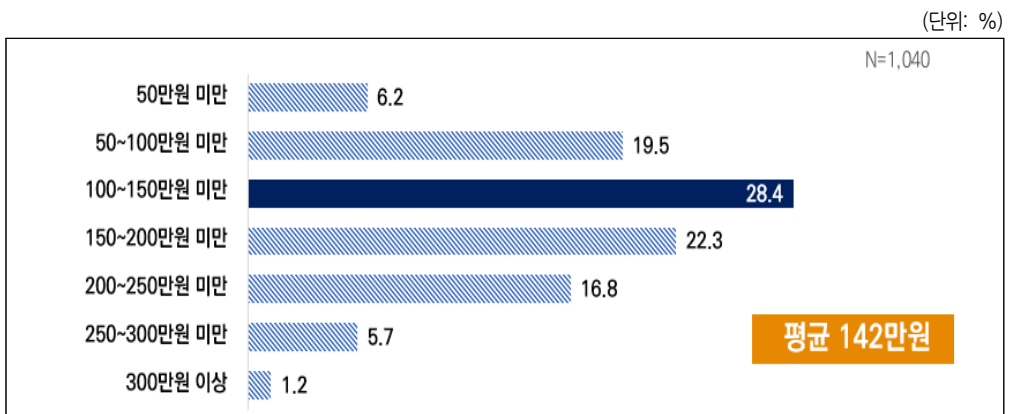
구분		사례수	최저임금 미만	10,030원 (최저임금)	10,031원~ 12,000원 미만	12,000원~ 13,000원 미만	13,000원~ 14,000원 미만	14,000원 이상	[평균] (표준편차)	F
전체		661	1.2	38.0	21.0	26.6	9.7	3.5	11,310(1500.52)	-
돌봄대상 유형	아동	158	0.0	32.3	63.3	3.8	0.0	0.6	10,496(612.84)	22.963***
	노인	181	1.1	40.3	2.8	40.3	14.4	1.1	11,596(1492.40)	
	장애인	206	1.0	41.7	5.8	38.3	4.4	8.7	11,623(1769.07)	
	기타	116	3.4	35.3	19.0	15.5	25.0	1.7	11,417(1455.30)	
돌봄대상자 거주지	도시	502	0.8	38.4	22.1	24.9	10.0	3.8	11,297(1541.89)	0.393
	농촌	117	3.4	36.8	16.2	34.2	6.8	2.6	11,294(1328.53)	
	둘 다 해당함	42	0.0	35.7	21.4	26.2	14.3	2.4	11,509(1468.64)	
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	169	0.0	39.6	11.8	34.9	9.5	4.1	11,471(1563.17)	1.327
	3~5년 미만	110	0.0	38.2	20.9	28.2	9.1	3.6	11,361(1581.66)	
	5~10년 미만	187	1.6	37.4	20.9	25.7	12.3	2.1	11,286(1437.32)	
	10년 이상	195	2.6	36.9	29.2	19.5	7.7	4.1	11,164(1453.10)	
연령	49세 이하	88	0.0	38.6	12.5	37.5	5.7	5.7	11,465(1512.53)	0.463
	50~59세	251	0.4	39.8	25.1	22.3	8.0	4.4	11,247(1598.99)	
	60~64세	182	1.1	35.7	20.9	28.0	12.1	2.2	11,315(1358.06)	
	65세 이상	140	3.6	37.1	19.3	25.7	12.1	2.1	11,320(1495.43)	

주: 1) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

2) 최저임금 미만(8명)- 9,860원(1명), 9,900원(1명), 10,000원(6명)

다음은 전체 응답자의 월평균 급여 수준에 대한 조사 결과이다. 응답자의 월평균 임금은 141.9만원으로 조사되었다. 이는 가구방문 돌봄일자리의 불안정하고 짧은 노동시간 구조와 밀접한 관련이 있다고 생각된다. 월평균 임금을 구간별로 살펴보면 ‘100만원~150만원 미만’ 28.4%, ‘150만원~200만원 미만’ 22.3%, ‘50만원~100만원 미만’ 19.5%, ‘200만원~250만원 미만’ 16.8%, ‘50만원 미만’ 6.2%, ‘250만원~300만원 미만’ 5.7%, ‘300만원 이상’ 1.2%로 나타났다.

[그림 5-13] 월평균 급여수준(전체)



2025년 기준 최저임금은 시간급 10,030원, 월급 기준으로는 2,096,270원이다. 이에 월평균 200만원 이상을 받는 응답자 비율을 살펴보면, 장애인 돌봄이 34.0%로 가장 많고, 다음은 기타 돌봄(29.4%), 아동 돌봄(26.9%), 노인 돌봄(7.9%) 순으로 나타났다.

돌봄대상 유형별로 평균 월급을 살펴보면, 장애인 돌봄(163만원), 기타 돌봄(148만원), 아동 돌봄(147만원), 노인 돌봄(115만원) 순으로 차이가 나타났다. 경력기간별 차이도 발견되었는데, 경력이 많을수록 월평균 임금이 높은 경향을 보였다. 즉, 10년 이상(155만원), 5~10년 미만(149만원), 3~5년 미만(137만원), 3년 미만(124만원) 순으로 나타났다.

[표 5-40] 급여 수준-전체 응답자 월평균 급여

(단위: 명, %, 만원)

구분		사례수	50만원 미만	50만원~ 100만원 미만	100만원~ 150만원 미만	150만원~ 200만원 미만	200만원~ 250만원 미만	250만원~ 300만원 미만	300만원 이상	[평균] (표준편차)	F
전체		1,040	6.2	19.5	28.4	22.3	16.8	5.7	1.2	142(63.10)	-
돌봄대상 유형	아동	208	5.8	13.9	36.5	16.8	17.3	9.1	0.5	147(64.28)	35.579***
	노인	319	4.7	38.9	33.5	15.0	6.0	1.9	0.0	115(49.68)	
	장애인	312	3.8	9.9	28.2	24.0	20.5	10.3	3.2	163(65.16)	
	기타	201	12.4	9.5	11.9	36.8	27.9	1.0	0.5	148(62.84)	
돌봄대상자 거주지	도시	785	6.6	18.3	28.8	22.2	17.2	5.7	1.1	142(63.39)	1.038
	농촌	191	5.2	22.5	31.4	20.4	14.1	5.2	1.0	138(61.00)	
	둘 다 해당함	64	3.1	25.0	14.1	29.7	20.3	6.2	1.6	150(65.56)	
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	11.2	27.0	27.0	18.7	11.6	3.7	0.7	124(62.30)	13.344***
	3~5년 미만	170	5.9	22.9	29.4	18.8	18.8	2.9	1.2	137(59.95)	
	5~10년 미만	317	3.5	18.6	30.3	21.1	18.6	6.3	1.6	149(62.79)	
	10년 이상	286	4.5	11.5	26.9	29.0	18.5	8.4	1.0	155(62.04)	
연령	49세 이하	135	5.2	19.3	31.1	19.3	20.0	3.7	1.5	141(62.63)	0.493
	50~59세	402	4.5	17.4	31.8	22.4	16.7	6.5	0.7	145(61.53)	
	60~64세	285	7.7	20.0	24.9	24.6	16.5	6.0	0.4	140(63.07)	
	65세 이상	218	7.8	22.9	24.8	21.1	15.6	5.0	2.8	140(66.43)	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

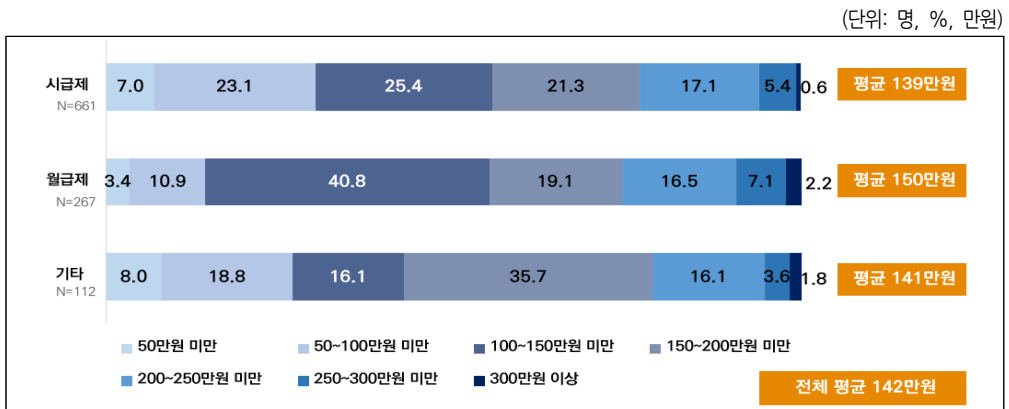
다음으로 급여 지급 방식에 따른 월평균 임금을 비교하면 월급제로 급여를 지급하는 경우 월평균 급여가 가장 많은 것을 알 수 있었다.

우선, 시급 기준으로 급여를 지급하는 경우 월급 수준은 ‘50만원 미만’ 7.0%, ‘50만원~100만원 미만’ 23.1%, ‘100만원~150만원 미만’ 25.4%, ‘150만원~200만원 미만’ 21.3%, ‘200만원~250만원 미만’ 17.1%, ‘250만원~300만원 미만’ 5.4%, ‘300만원 이상’ 0.6%로 나타났다. 월평균 임금은 139만원으로 조사되었다.

월급제로 급여를 지급하는 경우 월평균 급여는 ‘50만원 미만’ 3.4%, ‘50만원~100만원 미만’ 10.9%, ‘100만원~150만원 미만’ 40.8%, ‘150만원~200만원 미만’ 19.1%, ‘200만원~250만원 미만’ 16.5%, ‘250만원~300만원 미만’ 7.1%, ‘300만원 이상’은 2.2%로 나타났다. 월평균 임금은 150만원으로 조사되었다.

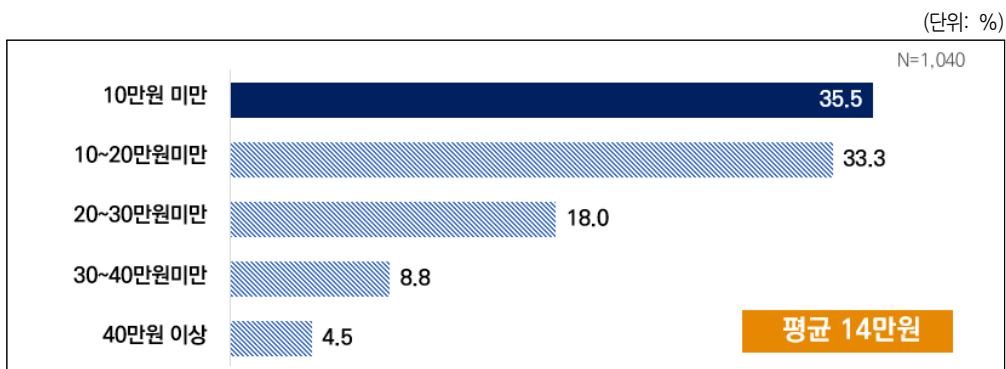
기타 임금형태로 급여를 지급하는 경우 월평균 급여는 ‘50만원 미만’ 8.0%, ‘50만원~100만원 미만’ 18.8%, ‘100만원~150만원 미만’ 16.1%, ‘150만원~200만원 미만’ 35.7%, ‘200만원~250만원 미만’ 16.1%, ‘250만원~300만원 미만’ 3.6%, ‘300만원 이상’ 1.8%로 나타났다. 월평균 임금은 141만원이었다.

[그림 5-14] 월평균 급여수준(임금유형별)



다음은 응답자들이 가구방문 돌봄노동자로 일하면서 지출하는 교통비, 차량운행비, 관련 장비나 비품 구입비 등의 비용을 조사한 결과이다. 월평균 업무 관련해서 지출하는 개인적인 비용은 14.2만원이었다. 구간별로는 ‘10만원 미만’(35.5%), ‘10만원~20만원 미만’(33.3%), ‘20만원~30만원 미만’(18.0%), ‘30만원~40만원 미만’(8.8%), ‘40만원 이상’(4.5%) 순으로 나타났다.

[그림 5-15] 월평균 지출비용



집단별로 살펴보면, 돌봄대상이 장애인인 경우, 돌봄대상자 거주지가 도시와 농촌 둘 다 해당하는 경우 상대적으로 월 평균 지출 비용이 많은 것으로 나타났다.

[표 5-41] 돌봄노동자로 일하면서 월 평균 지출 비용

(단위: 명, %, 만원)

구분		사례 수	10만원 미만	10만원~20만원 미만	20만원~30만원 미만	30만원~40만원 미만	40만원 이상	[평균] (표준편차)	F
전체		1,040	35.5	33.3	18.0	8.8	4.5	14(11.34)	-
돌봄대상 유형	아동	208	44.7	31.3	13.9	6.7	3.4	12(10.74)	10.415***
	노인	319	37.6	34.2	16.0	9.4	2.8	13(10.40)	
	장애인	312	26.0	34.0	20.2	11.9	8.0	17(12.79)	
	기타	201	37.3	32.8	21.9	5.0	3.0	14(10.12)	
돌봄대상자 거주지	도시	785	40.0	32.5	16.4	7.3	3.8	13(11.00)	13.633***
	농촌	191	23.0	36.1	20.9	13.6	6.3	17(11.59)	
	둘 다 해당함	64	17.2	34.4	28.1	12.5	7.8	19(12.46)	
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	38.6	36.3	13.9	8.6	2.6	13(10.47)	3.494*
	3~5년 미만	170	38.2	33.5	15.9	8.8	3.5	13(10.63)	
	5~10년 미만	317	30.6	31.2	24.6	9.5	4.1	15(11.03)	
	10년 이상	286	36.4	32.5	15.7	8.0	7.3	15(12.64)	
연령	49세 이하	135	28.1	38.5	15.6	14.1	3.7	15(11.08)	0.555
	50~59세	402	33.1	34.1	20.4	8.7	3.7	14(10.68)	
	60~64세	285	37.5	31.9	17.9	8.4	4.2	14(11.18)	
	65세 이상	218	41.7	30.3	15.1	6.0	6.9	14(12.81)	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

다음은 퇴직금 관련 조사결과이다. 「근로기준법」에 따르면 1주 평균 소정근로시간이 15시간 이상이면서, 1년 이상 계속 일을 하면 퇴직금을 받을 수 있다. 응답자 중에서 현 서비스 제공기관에서 1년 이상 근무 시 퇴직금을 받을 수 있다고 알고 있는 경우는 79.4%로 조사되었다. 그 외 ‘아니다’가 13.9%, ‘모르겠다’는 응답이 6.6%로 나타났다. 특히, 돌봄대상 유형에 따른 차이가 크게 나타났는데, 이는 응답자들이 참여하는 정부 재정지원 사업의 차이가 반영된 것이라고 생각된다. 즉, 아동, 노인, 장애인 돌봄 지원사업에 참여하는 응답자는 약 90% 이상이 1년 이상 일하면 퇴직금을 받을 것이라고 답변하였다. 그러나 기타 돌봄에 해당하는 경우는 ‘아니다’가 59.2%로 현저히 높았고, ‘모르겠다’도 16.4%로 높은 편이었다.

[표 5-42] 현 서비스 제공기관에서 1년 이상 근무 시 퇴직금 수령 가능 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	그렇다	아니다	모르겠다	χ^2
전체		1,040	79.4	13.9	6.6	-
돌봄대상 유형	아동	208	92.3	2.4	5.3	502.590***
	노인	319	89.3	5.0	5.6	
	장애인	312	96.2	1.6	2.2	
	기타	201	24.4	59.2	16.4	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

다음은 응답자들의 사회보험 가입 실태에 대한 조사 결과이다.

현재 국민연금의 직장가입 대상은 18세 이상 60세 미만 근로자 중에서 1개월 이상 계속 일하면서 월 8일 이상 또는 월 60시간 이상 근로한 자이다. 응답자 중에서는 ‘직장가입자’가 61.7%로 가장 많았으며, 이어 ‘미가입(납부예외 포함)’ 15.6%, ‘현재 국민연금(특수지역 연금 포함) 받고 있음’ 13.5%, ‘지역가입자’는 9.2%로 나타났다. 돌봄사업 유형별로 살펴보면, 노인 생활지원사(79.5%), 장애인활동지원사(76.9%), 아이돌보미(66.8%), 재가 요양보호사(60.2%) 순으로 직장가입자 비율이 높았다. 산모·신생아 건강관리사는 직장가입자 비율이 21.6%로 가장 낮았고, 미가입(납부예외 포함)이 33.8%로 가장 많았다.

국민연금의 경우 제도의 특성상 연령별 차이도 발견되었다. 즉, 국민연금은 59세까지는 의무가입 대상이 되며, 출생 연도에 따라 다르지만 60세부터는 연금을 수급할 수 있다. 이에 따라 응답자 중 현재 국민연금을 수령하고 있는 경우가 65세 이상은 40.4%, 60~64세는 18.2%로 나타났다. 또한 65세 이상의 24.3%, 60~64세의 22.1%는 미가입 상태이다. 반면, 40대 이하의 80.7%, 50대의 84.1%는 직장가입자인 것으로 조사되었다.

[표 5-43] 사회보험별 가입 자격 상태: 국민연금

(단위: 명, %)

구분		사례수	직장 가입자	지역 가입자	미가입 (납부예외 포함)	현재 국민연금 받고 있음 (특수지역 연금포함)	χ^2
전체		1,040	61.7	9.2	15.6	13.5	-
돌봄대상 유형	아동	208	66.8	6.7	8.7	17.8	195.603***
	노인	319	64.6	6.0	15.0	14.4	
	장애인	312	76.9	2.2	10.6	10.3	
	기타	201	28.4	27.9	31.3	12.4	
돌봄사업 유형	아이돌보미	208	66.8	6.7	8.7	17.8	217.076***
	재가 요양보호사	246	60.2	6.1	17.9	15.9	
	노인생활지원사	73	79.5	5.5	5.5	9.6	
	장애인활동지원사	312	76.9	2.2	10.6	10.3	
	산모·신생아 건강관리사	148	21.6	29.7	33.8	14.9	
	가사·간병/일상돌봄 인력	53	47.2	22.6	24.5	5.7	
연령	49세 이하	135	80.7	8.9	10.4	0.0	325.516***
	50~59세	402	84.1	8.0	8.0	0.0	
	60~64세	285	47.4	12.3	22.1	18.2	
	65세 이상	218	27.5	7.8	24.3	40.4	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

현재 건강보험의 직장가입 대상은 근로계약 기간이 1개월 이상이며, 한 달간의 소정근로시간이 60시간 이상인 근로자이다. 응답자의 경우 ‘직장가입자’가 81.3%로 가장 많았으며, 이어서 ‘지역가입자’가 9.5%, ‘직장가입 피부양자’ 5.3%, ‘미가입자’ 2.6%, ‘의료수급권자’ 1.3%로 조사되었다. 역시 돌봄대상 및 돌봄사업 유형과 연령에 따른 차이가 나타났다. 돌봄사업 유형별로 살펴보면, 아이돌보미, 재가 요양보호사, 노인생활지원사, 장애인활동지원사의 경우 약 90% 이상이 직장가입자라고 응답하였다. 그러나 산모·신생아 건강관리사의 경우 직장가입자는 29.7%에 불과했고, 지역가입자가 37.2%로 가장 많았다. 가사·간병/일상돌봄 인력도 49.1%만이 직장가입자라고 응답하였다. 연령별 차이도 있었는데, 연령대가 높을수록 직장가입 피부양자 비율이 높아졌다.

[표 5-44] 사회보험별 가입 자격 상태: 건강보험

(단위: 명, %)

구분		사례수	직장 가입자	지역 가입자	의료 수급권자	직장가입 피부양자	미가입자	x2
전체		1,040	81.3	9.5	1.3	5.3	2.6	-
돌봄대상 유형	아동	208	90.9	5.8	0.5	2.4	0.5	361.580***
	노인	319	91.8	4.1	0.9	2.2	0.9	
	장애인	312	93.9	2.2	1.3	1.3	1.3	
	기타	201	34.8	33.3	3.0	19.4	9.5	
돌봄사업 유형	아이돌보미	208	90.9	5.8	0.5	2.4	0.0	407.654***
	재가 요양보호사	246	89.8	5.3	0.8	2.8	1.2	
	노인생활지원사	73	98.6	0.0	1.4	0.0	0.0	
	장애인활동지원사	312	93.9	2.2	1.3	1.3	1.3	
	산모·신생아 건강관리사	148	29.7	37.2	0.7	22.3	10.1	
	가사·간병/일상돌봄 인력	53	49.1	22.6	9.4	11.3	7.5	
연령	49세 이하	135	81.5	10.4	2.2	3.0	3.0	18.830***
	50~59세	402	84.1	8.5	2.0	3.2	2.2	
	60~64세	285	78.9	9.8	1.1	6.7	3.5	
	65세 이상	218	78.9	10.6	0.0	8.7	1.8	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

고용보험은 원칙적으로 모든 근로자가 가입 대상이다. 다만, 주 15시간 미만 일하는 단시간 근로자, 1개월 미만 일하는 일용근로자 등은 제외 대상에 해당한다. 그러나 주 15시간 미만 일하더라도 동일한 사업장에서 3개월 이상 계속 근무한 경우에는 고용보험에 가입해야 한다. 응답자 중 고용보험 ‘가입자’는 83.1%, ‘미가입자’는 16.9%로 나타났다. 아동, 장애인 돌봄의 경우 대부분이 고용보험에 가입되었다고 응답하였다. 노인 돌봄의 경우 노인생활지원사는 98.6%가 가입자라고 응답했으나, 재가 요양보호사는 87.0%만이 가입되었다고 응답하였다. 산모·신생아 건강관리사는 고용보험 가입자라는 응답이 28.4%에 불과했다. 가사·간병/일상돌봄 인력은 62.3%가 가입자라고 응답하였다. 연령별로 살펴보면, 65세 이상의 경우 가입자가 71.6%로 타 연령대에 비해 낮은 편이었다.

[표 5-45] 사회보험별 가입 자격 상태: 고용보험

(단위: 명, %)

구분		사례수	가입자	미가입자	χ^2
전체		1,040	83.1	16.9	-
돌봄대상 유형	아동	208	98.1	1.9	378.634***
	노인	319	89.7	10.3	
	장애인	312	95.8	4.2	
	기타	201	37.3	62.7	
돌봄사업 유형	아이돌보미	208	98.1	1.9	415.930***
	재가 요양보호사	246	87.0	13.0	
	노인생활지원사	73	98.6	1.4	
	장애인활동지원사	312	95.8	4.2	
	산모·신생아 건강관리사	148	28.4	71.6	
	가사·간병/일상돌봄 인력	53	62.3	37.7	
연령	49세 이하	135	83.7	16.3	29.318***
	50~59세	402	88.6	11.4	
	60~64세	285	83.9	16.1	
	65세 이상	218	71.6	28.4	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

산재보험은 본인이 ‘미가입자’라고 응답한 비율이 24.6%나 되었다. 직종별 관련 지침에 따르면 서비스 제공기관이 제공인력을 채용할 경우 4대 사회보험을 법적 기준에 따라 관리하도록 하고 있다. 산재보험은 근로자가 아니라 사업장 단위로 가입되는데 상시 1인 이상 근로자를 사용하는 사업장은 당연적용 대상이다. 이는 응답자 본인이 ‘미가입’이라고 응답한 경우도 실제로는 산재보험의 가입대상이 된다는 것을 의미한다. 이러한 사실은 향후 보다 적극적으로 홍보할 필요가 있다.

[표 5-46] 사회보험별 가입 자격 상태: 산재보험

(단위: 명, %)

구분		사례수	가입자	미가입자	χ^2
전체		1,040	75.4	24.6	-
돌봄대상 유형	아동	208	86.5	13.5	189.054***
	노인	319	80.3	19.7	
	장애인	312	86.9	13.1	
	기타	201	38.3	61.7	
돌봄사업 유형	아이돌보미	208	86.5	13.5	221.741***
	재가 영양보호사	246	76.8	23.2	
	노인생활지원사	73	91.8	8.2	
	장애인활동지원사	312	86.9	13.1	
	산모·산생아 건강관리사	148	29.1	70.9	
	가사간병/일상돌봄 인력	53	64.2	35.8	
연령	49세 이하	135	77.8	22.2	32.234***
	50~59세	402	82.3	17.7	
	60~64세	285	74.7	25.3	
	65세 이상	218	61.9	38.1	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

6. 노동환경과 건강

가. 돌봄노동과 건강위험요인

일자리는 노동자가 대부분의 시간을 보내는 일상 공간이라는 점에서 건강과 밀접한 관련을 갖는다. 노동환경은 노동자의 건강에 직·간접적으로 영향을 미친다는 점에서 건강의 결정요인(determinants of health)으로 알려져 있다. 건강의 사회적 결정요인위원회(Commission on Social Determinants of Health)에서도 공정한 고용조건(fair employment)과 괜찮은 일자리(decent work)를 건강불평등 완화를 위한 핵심 정책목표로 제시한 바 있다(WHO, 2008). 이에 따라 돌봄노동자들이 업무 중 주로 노출되는 건강관련 노동환경 특성이 무엇인지 파악할 필요가 있다.

현재 업무의 건강 관련 특성으로 돌봄노동자의 식사 문제와 전염성 질환 위험에 대한 인식을 살펴보았다. 문항은 4점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 해당 내용을 더 심각하게 인식하고 있음을 의미한다. ‘일하는 중에 식사 문제를 해결하기가 힘들다’의 경우 전체 평균은 2.27점으로 ‘약간 그렇지 않다’에 가까웠다. ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’ 응답을 합한 전체 동의 비율은 약 44.5%로, 돌봄노동자의 절반가량이 업무 중 식사 문제를 경험한 것으로 나타났다.

집단 간 평균 차이를 본 결과 유의한 결과가 있었던 집단은 돌봄대상 유형, 돌봄사업 유형, 돌봄대상자 거주지와 학력이었다. 학력은 90%의 신뢰수준에서 유의미했다. 돌봄대상 유형별로는 평균 기준 아동의 경우 2.43점으로 점수가 가장 높았으며 노인 2.38점, 기타 2.18점, 장애인 2.12점 순이었다. ‘그렇다’ 이상 응답 비율에서도 아동 돌봄노동자는 53.4%였으며 노인 48.3%, 기타 40.9%, 장애인 37.2%로 나타났다. 돌봄사업 유형별로는 노인생활지원사가 2.95점으로 가장 어려움을 겪고 있었으며, ‘매우 그렇다’의 응답률도 32.9%로 다른 사업 유형에 비해 상당히 높은 비율을 보였다. 노인생활지원사 다음으로는 가사·간병/일상돌봄 인력 2.45점, 아이돌보미 2.43점 순이었다.

돌봄대상자 거주지별로는 도시가 2.31점으로 점수가 가장 높았으며, 농촌 2.21점, 둘 다 해당 2.00점 순이었다. ‘그렇다’ 이상(그렇다+매우 그렇다)의 비율에서도 도시가 46.7%, 농촌 40.8%, 둘 다 해당은 29.7% 순으로 나타나 주 업무지가 도시인 경우 일하는 중 식사를 챙기지 못하는 비율이 더 높았다. 학력별로는 학력이 높을수록 식사 문제를 겪는 평균 점수와 비율에서 모두 높게 나타났다.

[표 5-47] 현재 돌봄노동의 건강 관련 특성(식사 문제)

(단위: 명, %, 점)

구분		사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	[평균] (표준편차)	F
전체		1,040	29.6	25.9	32.1	12.4	2.27(1.02)	-
돌봄대상 유형	아동	208	28.4	18.3	35.1	18.3	2.43(1.09)	5.933***
	노인	319	25.7	26.0	32.9	15.4	2.38(1.03)	
	장애인	312	32.7	30.1	30.1	7.1	2.12(0.95)	
	기타	201	32.3	26.9	30.9	10.0	2.18(1.00)	
돌봄사업 유형	아이돌보미	208	28.4	18.3	35.1	18.3	2.43(1.09)	10.829***
	재가 요양보호사	246	30.5	28.1	31.3	10.2	2.21(0.99)	
	노인생활지원사	73	9.6	19.2	38.4	32.9	2.95(0.96)	
	장애인활동지원사	312	32.7	30.1	30.1	7.1	2.12(0.95)	
	산모·산생아 건강관리사	148	35.8	29.1	25.7	9.5	2.09(1.00)	
	가사간병/일상돌봄 인력	53	22.6	20.8	45.3	11.3	2.45(0.97)	
돌봄대상자 거주지	도시	785	28.5	24.8	33.8	12.9	2.31(1.02)	3.123*
	농촌	191	31.4	27.8	28.8	12.0	2.21(1.02)	
	둘다 해당함	64	37.5	32.8	21.9	7.8	2.00(0.96)	
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	31.1	30.0	27.7	11.2	2.19(1.00)	0.960
	3~5년 미만	170	30.0	26.5	31.8	11.8	2.25(1.02)	
	5~10년 미만	317	27.4	25.9	33.4	13.3	2.32(1.02)	
	10년 이상	286	30.4	21.7	35.0	12.9	2.30(1.04)	
연령	49세 이하	135	23.7	33.3	28.9	14.1	2.33(0.99)	0.531
	50~59세	402	31.8	21.6	31.3	15.2	2.30(1.07)	
	60~64세	285	31.6	26.3	30.9	11.2	2.22(1.02)	
	65세 이상	218	26.6	28.4	37.2	7.8	2.26(0.94)	
최종학력	고졸 이하	619	32.5	25.7	31.5	10.3	2.20(1.01)	4.715**
	전문대학	189	26.5	27.0	33.3	13.2	2.33(1.01)	
	대학교 이상	232	24.6	25.4	32.8	17.2	2.43(1.04)	

주: 1) 1=전혀 그렇지 않다 ~ 4=매우 그렇다의 평균 점수임.

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

다음으로 ‘가구방문 돌봄노동의 특성상 다른 직종에 비해 전염성 질환의 위험에 더 많이 노출되어 있다’ 응답에서는 4점 척도 평균 2.41점으로 ‘그렇지 않다’에 가까운 점수였다. 그러나 ‘그렇다’ 이상 비율은 51.6%로 절반 이상의 돌봄노동자들이 업무로 인해 전염성 질환에 더 많이 노출되어 있다고 생각하고 있었다.

집단 간 유의한 차이가 있었던 항목은 돌봄대상 유형, 돌봄사업 유형, 연령 및 학력이었으며 총 돌봄노동 경력기간은 90% 신뢰수준에서 집단 간 차이가 존재했다. 돌봄대상 유형에서 평균 점수로 보면 아동이 2.65점으로 가장 높았으며 노인 2.63점, 장애인 2.22점, 기타 2.12점 순이었다. 비율에서도 아동의 경우 ‘그렇다’ 이상 비율이 62.6%로 가장 높았으며, 노인 61.2%, 장애인 43.2%, 기타 37.9%로 아동과 노인 돌봄의 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 전염성 질환에 취약한 아동과 노인 돌봄 시 돌봄노동자도 영향을 받고 있음을 알 수 있다. 돌봄사업 유형별로도 노인생활지원사 평균이 3.04점으로 다른 사업 유형에 비해 높았으며 아이돌보미 2.65점, 재가 요양보호사 2.50점 순이었다. 앞의 식사 문제와 유사하게 노인생활지원사의 경우 ‘그렇다’ 이상의 비율이 80.8%로 돌봄노동자 10명 중 무려 8명의 노동자가 전염성 질환의 위험에 더 많이 노출되어 있다고 여기고 있었다.

90% 신뢰수준이기는 하나 총 돌봄노동 경력기간별 평균에서는 5~10년 미만에서 2.54점으로 가장 높았으며 3년 미만 2.38점, 10년 이상 2.35점, 3~5년 미만 2.33점 순이었다. 평균 점수와 달리 ‘그렇다’ 이상의 비율에서는 3년 미만인 경우가 58.6%로 가장 높았으며 3~5년 미만 55.8%, 5~10년 미만 48.1%, 10년 이상 44.1%로 돌봄노동 경력기간이 길어질수록 전염성 질환에 덜 노출되어 있다고 여기고 있었다. 연령에서는 평균 점수에서 49세 이하가 2.63점, 50~59세 2.49점, 60~64세 2.30점, 65세 이상 2.28점으로 연령이 낮을수록 전염성 질환에 더 노출되어 있다고 생각하는 경향이 있었다. 이러한 경향은 ‘그렇다’ 이상(그렇다+매우 그렇다) 비율에서도 동일하게 나타났다. 학력의 경우 학력이 높을수록 평균 점수 뿐 아니라 ‘그렇다’ 이상 비율이 높아졌다. 대학교 졸업 이상인 경우 66%가 업무로 인해 전염성 질환에 더 많이 노출되어 있다고 인지했다.

[표 5-48] 현재 돌봄노동의 건강 관련 특성(전염성 질환 위험)

(단위: 명, %, 점)

구분		사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	[평균] (표준편차)	F
전체		1,040	23.6	24.9	38.4	13.2	2.41(0.99)	-
돌봄대상 유형	아동	208	15.9	21.6	43.8	18.8	2.65(0.96)	20.095***
	노인	319	16.0	22.9	43.6	17.6	2.63(0.95)	
	장애인	312	29.8	26.9	34.9	8.3	2.22(0.97)	
	기타	201	33.8	28.4	29.9	8.0	2.12(0.97)	
돌봄사업 유형	아이돌보미	208	15.8	21.6	43.8	18.7	2.65(0.96)	17.293***
	재가 요양보호사	246	19.5	25.2	40.7	14.6	2.50(0.97)	
	노인생활지원사	73	4.1	15.1	53.4	27.4	3.04(0.77)	
	장애인활동지원사	312	29.8	26.9	34.9	8.3	2.22(0.97)	
	산모·산생아 건강관리사	148	39.1	29.0	23.0	8.7	2.01(0.99)	
	가사·간병·일상돌봄 인력	53	18.8	26.2	49.1	5.6	2.42(0.87)	
돌봄대상자 거주지	도시	785	22.6	25.7	39.2	12.5	2.42(0.97)	1.670
	농촌	191	24.1	22.5	36.7	16.8	2.46(1.04)	
	둘다 해당함	64	34.4	21.9	32.8	10.9	2.20(1.04)	
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	14.8	26.7	39.3	19.3	2.38(1.00)	2.536 ⁺
	3~5년 미만	170	22.4	21.9	40.1	15.7	2.33(1.01)	
	5~10년 미만	317	27.7	24.2	38.3	9.8	2.54(0.97)	
	10년 이상	286	25.7	30.3	34.9	9.2	2.35(0.98)	
연령	49세 이하	135	14.8	26.7	39.3	19.3	2.63(0.96)	5.661***
	50~59세	402	22.4	21.9	40.1	15.7	2.49(1.01)	
	60~64세	285	27.7	24.2	38.3	9.8	2.30(0.98)	
	65세 이상	218	25.7	30.3	34.9	9.2	2.28(0.95)	
최종학력	고졸 이하	619	30.1	25.9	34.9	9.2	2.23(0.98)	27.721***
	전문대학	189	14.8	27.0	42.9	15.3	2.59(0.92)	
	대학교 이상	232	13.4	20.7	44.0	22.0	2.75(0.95)	

주: 1) 1=전혀 그렇지 않다 ~ 4=매우 그렇다의 평균 점수임.

2) ⁺p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

나. 업무 중 폭력 경험

다음은 돌봄업무 중 폭력을 경험했는지 질문한 결과이다. 먼저 ‘신체적 폭력’ 경험이 있는 비율은 5.7%였다. 신체적 폭력 경험 시 대처 방법으로는 ‘참고 넘어감’이 44.1%로 가장 많았으며, ‘가해자에게 직접 시정을 요구함’ 25.4%, ‘서비스 제공기관에 문제제기함’ 18.6%, ‘일을 그만둠’ 6.8% 등의 순이었다.

집단별 통계적으로 유의한 차이가 있었던 것은 돌봄대상 유형과 돌봄사업 유형이었다. 돌봄대상 유형에서 신체적 폭력 경험이 있다고 응답한 비율은 장애인 돌봄에서 9.6%로 가장 높았으며 노인 6.6%, 아동 2.4%, 기타 1.5% 순이었다. 신체적 폭력 경험이 있는 장애인 돌봄노동자의 46.7%가 ‘참고 넘어감’으로 응답했으며 다음으로 ‘가해자에게 직접 시정을 요구함’ 26.7%, ‘서비스 제공기관에 문제제기함’ 16.7% 순으로 답했다. 두 번째로 신체적 폭력 경험 비율이 높았던 노인 돌봄노동자의 경우 ‘참고 넘어감’ 33.3%, ‘가해자에게 직접 시정을 요구함’ 28.6%, ‘서비스 제공기관에 문제제기함’ 23.8% 순으로 답했다.

돌봄사업 유형별로는 장애인활동지원사가 9.6%로 가장 높았으며, 다음으로 재가 요양보호사 8.1%, 가사간병/일상돌봄 인력 3.8%, 아이돌보미 2.4%, 노인생활지원사 1.4%, 산모신생아 건강관리사 0.7% 순이었다. 동일하게 돌봄대상이 노인이나 사업 유형에 따라 신체적 폭력 노출 차이가 있음을 알 수 있다. 또한 돌봄사업 유형별로 신체적 폭력 경험시 대처 방법에서 ‘참고 넘어감’을 응답하는 경우가 많았으나, 재가 요양보호사나 장애인활동지원사 및 가사간병/일상돌봄 인력 일부에서는 서비스 제공기관에 문제제기함을 응답하기도 했다.

총 돌봄노동 경력별로는 10년 이상이 7.3%로 신체적 폭력 경험 비율이 가장 높았으며 3~5년 미만이 4.1%로 가장 낮았다. 그러나 경력기간별 선형적 관계나 통계적 유의성은 존재하지 않았다. 성별로는 남성의 신체적 폭력 경험 비율이 6.5%로 여성(5.6%)에 비해 0.9%p 높았으나 유의한 차이는 없었다. 대처 방법에 있어서는 여성은 ‘참고 넘어감’ 44.6%, ‘가해자에게 직접 시정을 요구함’ 25.0%, ‘서비스 제공기관에 문제제기함’ 17.9% 순이었던 한편, 남성은 세 가지 대처 방법 비율이 동일했다. 연령에서도 신체적 폭력 경험 비율이 가장 높았던 것은 49세 이하 8.9%이며 가장 낮았던 것은 65세 이상 4.1%로 연령에 따른 일관된 차이가 나타나지 않았다.

[표 5-49] 돌봄업무 중 폭력 피해 경험 및 대처 방법(신체적 폭력)

(단위: 명, %)

구분		업무 수행 중 신체적 폭력 경험				신체적 폭력 경험 시 대처 방법							
		사례수	있다	없다	χ^2	사례수	참고 넘어감	가해자에게 직접 사정을 요구함	서비스 제공기관에 문제제기함	공공기관 (경찰 등)에 신고함	노동조합 등 사회단체에 신고함	일을 그만둠	기타
전체		1,040	5.7	94.3	-	59	44.1	25.4	18.6	0.0	0.0	6.8	5.1
돌봄대상 유형	아동	208	2.4	97.6	20.274***	5	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
	노인	319	6.6	93.4		21	33.3	28.6	23.8	0.0	0.0	9.5	4.8
	장애인	312	9.6	90.4		30	46.7	26.7	16.7	0.0	0.0	6.7	3.3
	기타	201	1.5	98.5		3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
돌봄사업 유형	아이돌보미	208	2.4	97.6	25.782***	5	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
	재가 요양보호사	246	8.1	91.9		20	35.0	25.0	25.0	0.0	0.0	10.0	5.0
	노인생활지원사	73	1.4	98.6		1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	장애인활동지원사	312	9.6	90.4		30	46.7	26.7	16.7	0.0	0.0	6.7	3.3
	산모-신생아 건강관리사	148	0.7	99.3		1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	가사간병/일상돌봄 인력	53	3.8	96.2		2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	5.6	94.4	2.492	15	40.0	33.3	13.3	0.0	0.0	6.7	6.7
	3~5년 미만	170	4.1	95.9		7	42.9	28.6	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3
	5~10년 미만	317	5.0	95.0		16	56.3	12.5	18.8	0.0	0.0	12.5	0.0
	10년 이상	286	7.3	92.7		21	38.1	28.6	28.6	0.0	0.0	0.0	4.8
성별	여성	994	5.6	94.4	0.065	56	44.6	25.0	17.9	0.0	0.0	7.1	5.4
	남성	46	6.5	93.5		3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
연령	49세 이하	135	8.9	91.1	4.780	12	50.0	41.7	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3
	50~59세	402	4.7	95.3		19	52.6	21.1	15.8	0.0	0.0	10.5	0.0
	60~64세	285	6.7	93.3		19	26.3	31.6	26.3	0.0	0.0	5.3	10.5
	65세 이상	218	4.1	95.9		9	55.6	0.0	33.3	0.0	0.0	11.1	0.0

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

다음은 업무 중 ‘언어적 폭력’ 경험에 대한 결과이다. 언어적 폭력을 경험한 비율은 17.7%로 신체적 폭력에 비해 노출 비율이 높았다. 폭력 경험 시 대처 방법으로는 ‘참고 넘어감’ 48.9%, ‘서비스 제공기관에 문제제기함’ 31.5%, ‘가해자에게 직접 시정을 요구함’ 10.9%, ‘일을 그만둠’ 5.4%, ‘공공기관(경찰 등)에 신고함’ 1.1% 순으로 나타났다. 집단별 응답에서 통계적 유의성을 살펴본 결과 돌봄대상 유형, 돌봄사업 유형, 총 돌봄노동 경력기간 및 연령에서 유의한 차이가 존재했다.

먼저 돌봄대상 유형에서 언어적 폭력 경험이 있는 비율은 노인에서 32.6%로 가장 높았으며 장애인 13.8%, 아동 9.1%, 기타 9.0% 순이었다. 노인 기준으로 보면 대처 방법으로 ‘참고 넘어감’ 50.0%, ‘서비스 제공기관에 문제제기함’ 29.8%, ‘가해자에게 직접 시정을 요구함’ 11.5%, ‘일을 그만둠’ 5.8% 순으로 응답했다. 다른 돌봄유형에서도 유사한 경향으로 나타났으나 기타에서 ‘서비스 제공기관에 문제제기함’이 55.6%로 가장 높았다.

돌봄사업 유형별로는 언어적 폭력 경험이 있는 비율에서 노인생활지원사가 49.3%로 두드러지게 높았다. 해당 사업에 참여하는 절반의 노동자가 언어적 폭력에 노출되어 있었다. 다음으로는 재가 요양보호사 27.6%, 장애인활동지원사 13.8%, 가사·간병/일상돌봄 인력 13.2%, 아이돌보미 9.1%, 산모신생아 건강관리사 7.4% 순이었다. 언어적 폭력에 가장 많이 노출된 노인생활지원사의 대처 방법을 중심으로 살펴보면 ‘참고 넘어감’ 50.0%, ‘서비스 제공기관에 문제제기함’ 33.3%, ‘가해자에게 직접 시정을 요구함’ 13.9%, ‘공공기관(경찰 등)에 신고함’ 2.8% 순으로 응답했다.

총 돌봄노동 경력별로는 5~10년 미만에서 23.0%로 가장 높았으며 10년 이상 17.5%, 3~5년 미만 14.7%, 3년 미만 13.5% 순으로 나타났다. 상대적으로 경력기간이 긴 집단에서 언어폭력 노출이 높았다. 통계적으로 유의한 차이는 없었으나 언어폭력 노출에서 여성은 18.0%, 남성 10.9%로 여성 돌봄노동자가 7.1%p 더 높았다. 대처 방법으로는 여성과 남성 모두 ‘참고 넘어감’의 응답이 높았다. 연령별로는 50~59세에서 20.6%로 언어폭력 노출이 가장 높았으며 49세 이하 20.0%, 60~64세 17.5%, 65세 이상 11.0% 순이었다. 연령대별로도 공통적으로 ‘참고 넘어감’이 주된 응답으로 나타났다.

[표 5-50] 돌봄업무 중 폭력 피해 경험 및 대처 방법(언어적 폭력)

(단위: 명, %)

구분		업무 수행 중 언어적 폭력 경험				언어적 폭력 경험 시 대처 방법							
		사례수	있다	없다	χ^2	사례수	참고 넘어감	가해자에게 직접 사정을 요구함	서비스 제공기관에 (경찰 등)에 문제제기함	공공기관 (경찰 등)에 신고함	노동조합 등 사회단체에 신고함	일을 그만둠	기타 ⁵⁶⁾
전체		1,040	17.7	82.3	-	184	48.9	10.9	31.5	1.1	0.0	5.4	2.2
돌봄대상 유형	아동	208	9.1	90.9	72.969***	19	57.9	5.3	15.8	0.0	0.0	5.3	15.8
	노인	319	32.6	67.4		104	50.0	11.5	29.8	1.9	0.0	5.8	1.0
	장애인	312	13.8	86.2		43	46.5	14.0	32.6	0.0	0.0	7.0	0.0
	기타	201	9.0	91.0		18	38.9	5.6	55.6	0.0	0.0	0.0	0.0
돌봄사업 유형	아이돌보미	208	9.1	90.9	92.021***	19	57.9	5.3	15.8	0.0	0.0	5.3	15.8
	재가 요양보호사	246	27.6	72.4		68	50.0	10.3	27.9	1.5	0.0	8.8	1.5
	노인생활지원사	73	49.3	50.7		36	50.0	13.9	33.3	2.8	0.0	0.0	0.0
	장애인활동지원사	312	13.8	86.2		43	46.5	14.0	32.6	0.0	0.0	7.0	0.0
	산모·신생아 건강관리사	148	7.4	92.6		11	45.5	9.1	45.5	0.0	0.0	0.0	0.0
	가사·간병/일상돌봄 인력	53	13.2	86.8		7	28.6	0.0	71.4	0.0	0.0	0.0	0.0
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	13.5	86.5	10.497*	36	52.8	16.7	19.4	2.8	0.0	8.3	0.0
	3~5년 미만	170	14.7	85.3		25	64.0	4.0	28.0	0.0	0.0	4.0	0.0
	5~10년 미만	317	23.0	77.0		73	47.9	12.3	32.9	0.0	0.0	4.1	2.7
	10년 이상	286	17.5	82.5		50	40.0	8.0	40.0	2.0	0.0	6.0	4.0
성별	여성	994	18.0	82.0	1.539	179	48.6	10.6	31.8	1.1	0.0	5.6	2.2
	남성	46	10.9	89.1		5	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령	49세 이하	135	20.0	80.0	9.594*	27	40.7	18.5	37.0	0.0	0.0	3.7	0.0
	50~59세	402	20.6	79.4		83	51.8	8.4	31.3	1.2	0.0	7.2	0.0
	60~64세	285	17.5	82.5		50	50.0	10.0	30.0	2.0	0.0	2.0	6.0
	65세 이상	218	11.0	89.0		24	45.8	12.5	29.2	0.0	0.0	8.3	4.2

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

56) '기타'에는 '이야기를 해서 풀어나감', '(아이돌봄노동자) 부모에게 알림', '일을 당장 그만두고 싶었으나 1달 전에 고지를 해야해서 1달간 계속 다님', '(대상자가) 기분 좋을 때 그때 내 마음이 아팠다고 표현함'이 포함됨.

업무 중 ‘성희롱·성폭력’을 경험한 비율은 6.3%로 조사되었다. 성희롱·성폭력 경험 시 대처 방법으로는 ‘서비스 제공기관에 문제제기함’ 36.9%, ‘참고 넘어감’ 29.2%, ‘가해자에게 직접 시정을 요구함’ 26.2%, ‘일을 그만둠’ 6.2%, ‘공공기관(경찰 등)에 신고함’ 1.5% 순이었다. 신체적 폭력이나 언어적 폭력에 비해 참고 넘어감의 비율은 낮고 ‘서비스 제공기관에 문제제기함’의 비율은 높게 나타난다는 특징을 보인다.

세부 집단별로 보면 먼저 돌봄대상 유형별로 보면 ‘경험있음’ 비율은 노인 14.1%, 장애인 5.1%, 기타 2.0% 순이었다. 돌봄사업 유형에서는 노인생활지원사가 24.7%로, 상당수 노인생활지원사가 성희롱·성폭력에 노출된 것을 확인할 수 있다. 다음으로는 재가 요양보호사 11.0%, 장애인활동지원사 5.1% 순이었다. 성희롱·성폭력 경험 시 대처 방법에 있어서는 노인생활지원사는 ‘가해자에게 직접 시정을 요구함’이 38.9%로 가장 높게 나타났으며, ‘서비스 제공기관에 문제제기함’ 33.3%, ‘참고 넘어감’ 27.8% 순이었다. 재가 요양보호사는 ‘참고 넘어감’ 37.0%, ‘서비스 제공기관에 문제제기함’ 29.6%, ‘가해자에게 직접 시정을 요구함’ 18.5% 순으로 응답했다. 재가 요양보호사는 노인생활지원사에 비해 성희롱·성폭력 피해 시 소극적 대처 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 한편 장애인활동지원사는 ‘서비스 제공기관에 문제제기함’ 56.3%, ‘가해자에게 직접 시정을 요구함’ 25.0%, ‘참고 넘어감’ 18.8% 순으로 응답하여 비교적 적극적으로 대처하는 비율이 높았다. 성별 통계적으로 유의한 차이는 없었으나 여성의 성폭력·성희롱 노출은 6.3%였던 것에 비해 남성은 4.4%로 신체적 폭력을 제외하고 언어적 폭력과 성폭력·성희롱 노출에서는 여성 돌봄노동자가 더 취약하다 할 수 있다.

[표 5-51] 돌봄업무 중 폭력 피해 경험 및 대처 방법(성희롱·성폭력)

(단위: 명, %)

구분		업무 수행 중 성희롱/성폭력 경험				성희롱/성폭력 경험 시 대처 방법							
		사례수	있다	없다	x2	사례수	참고 넘어감	가해자에게 직접 시정을 요구함	서비스 제공기관에 (경찰 등)에 문제제기함	공공기관 (경찰 등)에 신고함	노동조합 등 사회단체에 신고함	일을 그만둠	기타
전체		1,040	6.3	93.8	-	65	29.2	26.2	36.9	1.5	0.0	6.2	0.0
돌봄대상 유형	아동	208	0.0	100.0	54.367***	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	노인	319	14.1	85.9		45	33.3	26.7	31.1	2.2	0.0	6.7	0.0
	장애인	312	5.1	94.9		16	18.8	25.0	56.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	201	2.0	98.0		4	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0
돌봄사업 유형	아이돌보미	208	0.0	100.0	74.007***	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	재가 요양보호사	246	11.0	89.0		27	37.0	18.5	29.6	3.7	0.0	11.1	0.0
	노인생활지원사	73	24.7	75.3		18	27.8	38.9	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	장애인활동지원사	312	5.1	94.9		16	18.8	25.0	56.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	산모·산생아 건강관리사	148	0.7	99.3		1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	가사간병/일상돌봄 인력	53	5.7	94.3		3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	6.4	93.6	2.681	17	35.3	23.5	35.3	0.0	0.0	5.9	0.0
	3~5년 미만	170	3.5	96.5		6	50.0	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	317	6.9	93.1		22	31.8	22.7	36.4	4.5	0.0	4.5	0.0
	10년 이상	286	7.0	93.0		20	15.0	35.0	40.0	0.0	0.0	10.0	0.0
성별	여성	994	6.3	93.7	0.297	63	30.2	23.8	38.1	1.6	0.0	6.4	0.0
	남성	46	4.4	95.6		2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령	49세 이하	135	7.4	92.6	1.454	10	40.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50~59세	402	6.5	93.5		26	19.2	26.9	42.3	3.8	0.0	7.7	0.0
	60~64세	285	6.7	93.3		19	36.8	21.1	31.6	0.0	0.0	10.5	6.0
	65세 이상	218	4.6	95.4		10	30.0	40.0	30.0	0.0	0.0	0.0	4.2

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

다. 노동 중 질환 사고 경험

1) 돌봄노동으로 인한 질환 사고 경험 유무

다음은 응답자들이 지금까지 돌봄노동을 하면서 질환이나 사고를 경험한 적이 있는지를 살펴본 결과이다. 전체의 22.1%가 일로 인해 질환이나 사고를 경험한 것으로 나타났다. 집단별 살펴본 결과 돌봄대상 유형, 돌봄사업 유형, 총 돌봄노동 경력기간, 연령에서 통계적으로 유의한 결과가 있었으며, 학력에서도 90% 신뢰수준에서 유의미했다.

돌봄대상 유형별 질환이나 사고 경험 유무를 보면 아동 돌봄노동자 경험 비율이 28.4%로 가장 높았다. 다음으로 노인 25.7%, 기타 18.4%, 장애인 16.7% 순이었다. 돌봄대상 유형별 결과와 달리 돌봄사업 유형별로는 노인생활지원사의 응답률이 31.5%로 가장 높았으며 아이돌보미 28.4%, 재가 요양보호사 24.0% 순으로 나타나 노인 대상 사업별 차이를 확인할 수 있다.

총 돌봄노동 경력기간의 경우 돌봄노동 기간이 길수록 질환이나 사고 경험 비율도 높아졌다. 3년 미만은 12.0%, 3~5년 미만은 21.2%, 5~10년 미만은 21.5%, 10년 이상은 32.9%로 나타났다. 10년 이상은 3년 미만에 비해 돌봄노동으로 인한 질환이나 사고를 약 2.7배나 더 경험했다.

연령별로는 50~59세의 경험 비율이 25.6%로 가장 높았으며, 60~64세 22.8%, 65세 이상 19.7%, 49세 이하 14.1% 순으로 나타나 질환이나 사고 경험과 연령 간 선형적 관계는 존재하지 않았다. 최종 학력의 경우 90%의 신뢰수준이긴 하나 집단별 결과를 살펴보면 고졸이하에서 24.1%로 돌봄노동으로 인한 질환이나 사고 경험 비율이 가장 높았으며, 대졸이상 21.6%, 전문대학 16.4% 순으로 나타났다.

[표 5-52] 돌봄노동자로 근무 중 질환이나 사고 경험 유무

(단위: 명, %)

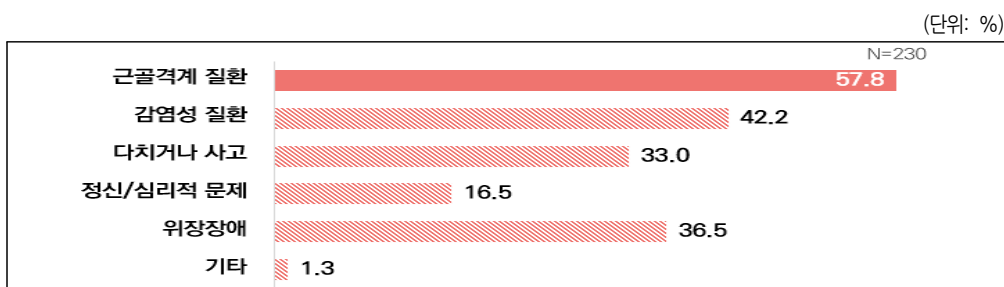
구분		사례수	있음	없음	χ^2
전체		1,040	22.1	77.9	-
돌봄대상 유형	아동	208	28.4	71.6	14.086**
	노인	319	25.7	74.3	
	장애인	312	16.7	83.3	
	기타	201	18.4	81.6	
돌봄사업 유형	아이돌보미	149	28.4	71.6	15.944*
	재가 요양보호사	187	24.0	76.0	
	노인생활지원사	50	31.5	68.5	
	장애인활동지원사	260	16.7	83.3	
	산모·산생아 건강관리사	121	18.2	81.8	
	가사·간병/일상돌봄 인력	43	18.9	81.1	
돌봄대상자 거주지	도시	785	78.3	21.7	2.3873
	농촌	191	74.4	25.7	
	둘다 해당함	64	82.8	17.2	
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	12.0	88.0	35.271***
	3~5년 미만	170	21.2	78.8	
	5~10년 미만	317	21.5	78.5	
	10년 이상	286	32.9	67.1	
연령	49세 이하	135	14.1	85.9	8.740*
	50~59세	402	25.6	74.4	
	60~64세	285	22.8	77.2	
	65세 이상	218	19.7	80.3	
최종학력	고졸 이하	619	24.1	75.9	4.999*
	전문대학	189	16.4	83.6	
	대학교 이상	232	21.6	78.4	

주: *p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

2) 돌봄노동으로 인한 건강 문제

돌봄노동자로 일하는 동안 건강 문제를 겪은 응답자 중 22.1%(230명)를 대상으로 건강 문제 내용을 살펴보았다. ‘근골격계 질환’이 57.8%로 가장 많았는데, 돌봄대상자를 들어올리거나 안는 등의 돌봄노동의 특성과 연관되어 생각해 볼 수 있다. 다음으로는 ‘감염성 질환’ 42.2%, ‘위장장애’ 36.5%, ‘다치거나 사고’ 33.0%, ‘우울증, 불면증, 공황장애 등 정신·심리적 문제’ 16.5% 순으로 나타났다.

[그림 5-16] 업무 관련 건강상 문제



주: 업무 관련 '있음'의 복수응답임.

돌봄대상 유형별로 보았을 때 아동 돌봄노동자는 ‘감염성 질환’이 57.6%로 가장 높았으며, 노인(54.9%), 장애인(67.3%), 기타(67.6%) 돌봄노동자는 ‘근골격계 질환’이 다른 질환에 비해 경험 비율이 높게 나타났다. 또한 노인(45.1%)과 장애인(40.4%) 돌봄유형에서는 ‘위장장애’ 경험 비율도 상대적으로 높았다. 돌봄사업 유형에서는 ‘근골격계 질환’에서 가사·간병/일상돌봄 인력의 경우 90%, 장애인활동지원사 67.3%, 재가 요양보호사 64.4% 순으로 응답했다. ‘감염성 질환’에서는 노인생활지원사 65.2%, 아이돌보미 57.6%, 산모·신생아 건강관리사 44.4% 순으로 응답이 높았다.

돌봄대상자 거주지에서는 도시, 농촌지역에서 일하는 경우에 ‘근골격계 질환’ 비율이 높았던 한편, 둘 다 해당하는 경우에는 ‘감염성 질환’에 가장 취약한 것으로 나타났다. 경력기간 별로 살펴보면 모든 경력기간 집단에서 ‘근골격계 질환’ 비율이 높았다. 특히 3~5년 미만에서 61.1%로 가장 높았다. 3년 미만에서는 ‘감염성 질환’과 ‘위장장애’가 각 43.8%로 후순위로 높았으며, 3~5년 미만과 5~10년 미만에서는 ‘감염성 질환’ 비율이 두 번째로 높았다. 10년 이상에서는 ‘다치거나 사고’ 비율이 44.7%로 높게 나타나 다른 집단과 차이를 보였다. 연령별로 보면 49세 이하에서 ‘감염성 질환’의 비율이 68.4%로 가장 높았던 것에 비해 50세 이상에서는 ‘근골격계 질환’ 비율이 높았다. 두 번째 높은 질환으로 49세 이하에서는 ‘근골격계 질환’

환'과 '위장장애'를(각 42.1%), 50~59세(44.7%)와 65세 이상(44.2%)에서는 '감염성 질환'을, 60~64세에서는 '위장장애'(35.4%)를 응답했다. 학력별로는 고졸이하와 대졸이상에서 '근골격계 질환'이 각 58.4%, 60.0%로, 전문대학에서는 '감염성 질환'이 61.3%로 가장 높았다. 다음으로 고졸이하에서는 '다치거나 사고'가 38.9%로, 전문대학에서는 '근골격계 질환'이 51.6%로, 대졸이상에서는 '감염성 질환'이 46.0%로 두 번째로 높게 나타났다.

[표 5-53] 돌봄노동자로 근무 중 건강문제

(단위: 명, %)

구분		사례수	근골격계 질환	감염성 질환	다치거나 사고	정신/ 심리적 문제	위장 장애	기타
전체		230	57.8	42.2	33.0	16.5	36.5	1.3
돌봄대상 유형	아동	59	47.5	57.6	28.8	5.1	23.7	3.4
	노인	82	54.9	41.5	40.2	20.7	45.1	1.2
	장애인	52	67.3	32.7	30.8	23.1	40.4	0.0
	기타	37	67.6	32.4	27.0	16.2	32.4	0.0
돌봄사업 유형	아이돌보미	59	47.5	57.6	28.8	5.1	23.7	3.4
	재가 요양보호사	58	64.4	32.2	42.4	18.6	45.8	1.7
	노인생활지원사	23	30.4	65.2	34.8	26.1	43.5	0.0
	장애인활동지원사	52	67.3	32.7	30.8	23.1	40.4	0.0
	산모·산생아 건강관리사	27	59.3	44.4	25.9	11.1	37.0	0.0
	가사·간병/일상돌봄 인력	10	90.0	0.0	30.0	30.0	20.0	0.0
돌봄대상자 거주지	도시	170	61.2	39.4	28.8	17.1	35.3	0.6
	농촌	49	51.0	49.0	44.9	14.3	40.8	4.1
	둘다 해당함	11	36.4	54.6	45.5	18.2	36.4	0.0
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	32	59.4	43.8	25.0	15.6	43.8	0.0
	3~5년 미만	36	61.1	44.4	11.1	13.9	27.8	0.0
	5~10년 미만	68	55.9	50.0	32.4	16.2	38.2	1.5
	10년 이상	94	57.4	35.1	44.7	18.1	36.2	2.1
연령	49세 이하	19	42.1	68.4	15.8	26.3	42.1	0.0
	50~59세	103	60.2	44.7	36.9	22.3	38.8	1.0
	60~64세	65	61.5	29.2	33.8	10.8	35.4	0.0
	65세 이상	43	53.5	44.2	30.2	7.0	30.2	4.7
최종학력	고졸 이하	149	58.4	36.9	38.9	12.8	36.2	2.0
	전문대학	31	51.6	61.3	12.9	19.4	41.9	0.0
	대학교 이상	50	60.0	46.0	28.0	26.0	34.0	0.0

주: 업무 관련 '있음'의 복수응답임. 기타로 응답한 3건은 당뇨·혈압, 안면신경마비, 잇몸 치료임.

다음은 각 질환별로 일 관련 여부 및 치료 비용 부담 방식에 대해 구체적으로 질문한 결과이다. 돌봄노동자들이 가장 높은 비율로 경험했던 근골격계 질환을 경험한 133명 중 일과 관련된 비율이라는 응답은 전체의 87.2%(116명)로 나타났다. 그러나 ‘본인의 건강보험을 통해 치료받음’이 91.4%, ‘산재보험으로 처리함’은 4.3%로 대다수 개인적으로 치료하고 있었다.

돌봄대상 유형별로 보면 근골격계 질환이 있는 돌봄노동자 중 일 관련 질환 비율에 있어 아동 돌봄노동자가 비율이 89.3%로 가장 높았으나, 노인 88.9%, 장애인 88.6%로 집단 간 차이는 크지 않았다. 기타 유형의 경우 80.0%로 다른 유형에 비해 낮게 나타났다. 치료 비용 부담 방식에서도 다수 본인의 건강보험을 이용한 한편, 노인과 기타 유형에서는 산재보험으로 처리한 비율이 각 5%, 15%로 적은 비율이기는 하나 공적 수단을 통해 치료 비용을 부담한 경우가 존재했다. 돌봄사업 유형에서는 산모·신생아 건강관리사(75.0%)를 제외한 유형에서 85% 이상 건강 문제가 일과 관련되어있다고 응답했다. 재가 요양보호사 89.5%, 아이돌보미 89.3%, 가사·간병/일상돌봄 인력 88.9% 순으로 높았다. 치료 비용 부담에서는 대부분 ‘본인의 건강보험을 통해 치료받음’으로 응답한 한편 가사·간병/일상돌봄 인력 수는 적었으나(8명) ‘산재보험으로 처리함’이 37.5%였다. 경력기간에서는 3년 미만에서 일 관련 근골격계 질환 비율이 94.7%로 가장 높았으며 5~10년 미만 86.8%, 3~5년 미만 86.4%, 10년 이상 85.2% 순이었다. 특이점은 3년 미만에서 ‘돌보는 사람이나 그 가족이 비용을 부담함’의 경우도 5.6%로 나타났다는 점이다. 돌봄대상 유형과 종합해 보면 3년 미만의 장애인활동지원사 일부가 돌봄이용대상자로부터 치료비를 지원받은 것으로 확인할 수 있다. 연령의 경우 근골격계 질환을 지닌 돌봄노동자의 절대 수에서는 50~59세가 많고 49세 이하가 가장 적었으나, 49세 이하에서는 일 관련 여부를 100%로 응답하였다.

[표 5-54] 건강문제의 일 관련 여부 및 치료 비용 부담 방식(근골격계 질환)

(단위: 명, %)

구분		일 관련 여부			치료 비용 부담 방식					
		사례 수	있다	없다	사례 수	특별히 비용이 들지 않음	본인의 건강보험을 통해 치료받음	산재보험 처리함	서비스제공 기관에서 비용을 부담함	돌보는 사람이나 그 가족이 비용을 부담함
전체		133	87.2	12.8	116	3.4	91.4	4.3	0.0	0.9
돌봄 대상 유형	아동	28	89.3	10.7	25	4.0	96.0	0.0	0.0	0.0
	노인	45	88.9	11.1	40	5.0	90.0	5.0	0.0	0.0
	장애인	35	88.6	11.4	31	0.0	96.8	0.0	0.0	3.2
	기타	25	80.0	20.0	20	5.0	80.0	15.0	0.0	0.0
돌봄 사업 유형	아이돌보미	28	89.3	10.7	25	4.0	96.0	0.0	0.0	0.0
	재가 요양보호사	38	89.5	10.5	34	2.9	91.2	5.9	0.0	0.0
	노인생활지원사	7	85.7	14.3	6	16.7	83.3	0.0	0.0	0.0
	장애인활동지원사	35	88.6	11.4	31	0.0	96.8	0.0	0.0	3.2
	산모·산후아 건강관리사	16	75.0	25.0	12	8.3	91.7	0.0	0.0	0.0
	가사간병/일상돌봄 인력	9	88.9	11.1	8	0.0	62.5	37.5	0.0	0.0
총 돌봄 노동 경력 기간	3년 미만	19	94.7	5.3	18	11.1	83.3	0.0	0.0	5.6
	3~5년 미만	22	86.4	13.6	19	0.0	94.7	5.3	0.0	0.0
	5~10년 미만	38	86.8	13.2	33	6.1	90.9	3.0	0.0	0.0
	10년 이상	54	85.2	14.8	46	0.0	93.5	6.5	0.0	0.0
연령	49세 이하	8	100.0	0.0	8	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	50~59세	62	91.9	8.1	57	3.5	93.0	1.8	0.0	1.8
	60~64세	40	85.0	15.0	34	5.9	85.3	8.8	0.0	0.0
	65세 이상	23	73.9	26.1	17	0.0	94.1	5.9	0.0	0.0

다음으로 감염성 질환의 일 관련 여부를 살펴본 결과이다. 감염성 질환을 경험한 97명 중 82.5%가 일과 연관되었다고 응답했다. 그러나 ‘본인의 건강보험을 통해 치료받음’ 비율이 96.3%였으며, 나머지는 ‘특별히 비용이 들지 않음’(3.8%)에 해당했다. 업무 중 감염성 질환에 감염되더라도 치료 부담방식에서는 공적 방식이 아닌 개인적인 방식으로만 해결하고 있었다.

돌봄대상 유형에 따르면 노인이 88.2%로 감염성 질환의 일 관련 여부 비율이 가장 높았으며 기타 83.3%, 아동 82.4%, 장애인 70.6% 순이었다. 돌봄사업 유형 중에서는 재가 요양보호사가 감염성 질환 경험자 중 일 관련 여부를 94.7% 가장 높게 응답했다. 다음으로는 산모 신생아 건강관리사 83.3%, 아이돌보미 82.4% 순이었다. 치료 비용 부담 방식으로는 모든 사업 유형에서 10명 중 9명의 돌봄노동자가 ‘본인의 건강보험을 통해 치료받음’으로 응답했다. 총 돌봄노동 경력기간에서는 3년 미만이 85.7%로 가장 높았으며 5~10년 미만 85.3%, 3~5년 미만 81.3%, 10년 이상 78.8% 순이었다. 연령별로 보면 낮은 연령대에서 감염성 질환의 일 관련 여부 비율이 높았으며 연령이 높아질수록 낮아졌다(49세 이하 92.3%, 50~59세 87.0%, 60~64세 78.9%, 65세 이상 68.4%).

[표 5-55] 건강문제의 일 관련 여부 및 치료 비용 부담 방식(감염성 질환)

(단위: 명, %)

구분		일 관련 여부			치료 비용 부담 방식					
		사례 수	있다	없다	사례 수	특별히 비용이 들지 않음	본인의 건강보험을 통해 치료받음	산재보험으로 처리함	서비스제공 기관에서 비용을 부담함	돌보는 사람이나 그 가족이 비용을 부담함
전체		97	82.5	17.5	80	3.8	96.3	0.0	0.0	0.0
돌봄 대상 유형	아동	34	82.4	17.6	28	3.6	96.4	0.0	0.0	0.0
	노인	34	88.2	11.8	30	6.7	93.3	0.0	0.0	0.0
	장애인	17	70.6	29.4	12	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	기타	12	83.3	16.7	10	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
돌봄 사업 유형	아이돌보미	34	82.4	17.7	28	3.6	96.4	0.0	0.0	0.0
	재가 요양보호사	19	94.7	5.3	18	5.6	94.4	0.0	0.0	0.0
	노인생활지원사	15	80.0	20.0	12	8.3	91.7	0.0	0.0	0.0
	장애인활동지원사	17	70.6	29.4	12	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	산모·신생아 건강관리사	12	83.3	16.7	10	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	가사·간병/일상돌봄 인력	0	0.0	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
총 돌봄 노동 경력 기간	3년 미만	14	85.7	14.3	12	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	3~5년 미만	16	81.3	18.8	13	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	34	85.3	14.7	29	6.9	93.1	0.0	0.0	0.0
	10년 이상	33	78.8	21.2	26	3.8	96.2	0.0	0.0	0.0
연령	49세 이하	13	92.3	7.7	12	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	50~59세	46	87.0	13.0	40	5.0	95.0	0.0	0.0	0.0
	60~64세	19	78.9	21.1	15	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	65세 이상	19	68.4	31.6	13	7.7	92.3	0.0	0.0	0.0

이번에는 돌봄 일 관련 다치거나 사고 현황을 살펴보았다. 총 76명의 돌봄 일 관련 다치거나 사고 경험이 있는 응답자 중 일 관련으로 응답한 비율은 80.3%(61명)였다. 치료 방식에서는 '본인의 건강보험을 통해 치료받음' 비율이 72.1%로 가장 높았으나, '산재보험으로 처리함' 8.2%, '서비스 제공기관에서 비용을 부담함' 3.3%로 공적 치료 부담 비중이 11.5%를 차지했다. 돌봄대상 유형에 따르면 다치거나 사고를 경험한 노동자 중 장애인 돌봄이 93.8%로 가장 높았으며 아동 82.4%, 노인 75.8%, 기타 70.0% 순으로 나타났다. 기타 유형에서 '서비스 제공기관에서 비용을 부담함'이 28.6%로 다른 유형에 비해 높았다. 돌봄사업 유형별로는 '다치거나 사고'가 업무와 관련된 비율에서 노인생활지원사 100%로 가장 높았으며 장애인활동지원사 93.8%, 아이돌보미 82.4% 순이었다. 치료 비용 부담 방식으로는 여전히 '본인의 건강보험을 통해 치료받음' 비율이 높았으나 다치거나 사고라는 업무상 인과관계를 입증하기 상대적으로 쉬운 건강상 문제라는 점에서 아이돌보미, 재가 요양보호사, 장애인활동지원사는 '산재보험으로 처리함'으로 산모·신생아건강관리사와 가사·간병/일상돌봄 인력은 '서비스 제공기관에서 비용을 부담함'의 경우도 존재했다.

경력기간에서는 5년 미만의 사례수는 12명으로 절대적 사례 수는 적지만 모두 일 관련으로 응답했으며(100%) 5~10년 미만에서는 77.3%, 10년 이상에서는 76.2% 순이었다. 연령에서는 연령이 낮을수록 일 관련 다치거나 사고를 당한 비율이 높아졌다. 49세 이하에 해당하는 응답자는 3명에 불과했지만 일 관련 여부는 100.0%였으며 65세 이상에서는 13명의 응답자 중 53.8%가 일 관련으로 응답했다. 치료 비용 부담 방식으로 '본인의 건강보험을 통해 치료받음'이 모든 연령에서 가장 많았으나, '특별히 비용이 들지 않음'의 비중도 적지 않은 비율을 차지했다(49세 이하 33.3%, 50~59세 17.1%, 60~64세 6.3%, 65세 이상 28.6%).

한편, 학력별로는 고졸이하에서 다치거나 사고를 경험한 수가 58명으로 가장 높았으나 일 관련 여부는 75.9%로 다른 학력 집단에 비해 낮았다. 전문대학 졸업자는 4명에 불과했으나 일 관련 여부를 100.0%로 응답했으며, 대졸이상에서는 14명의 응답자 중 92.9%로 답했다. 주목할 부분으로 치료 비용 부담 방식에 있어 대졸이상에서 '산재보험으로 처리함' 15.4%, '서비스 제공기관에서 비용을 부담함' 15.4%로 공적 치료 부담 비중이 30.8%로 상대적으로 크게 나타났다.

[표 5-56] 건강문제의 일 관련 여부 및 치료 비용 부담 방식(다치거나 사고)

(단위: 명, %)

구분		일 관련 여부			치료 비용 부담 방식					
		사례 수	있다	없다	사례 수	특별히 비용이 들지 않음	본인의 건강보험을 통해 치료받음	산재보험 처리함	서비스제공 기관에서 비용을 부담함	돌보는 사람이나 그 가족이 비용을 부담함
전체		76	80.3	19.7	61	16.4	72.1	8.2	3.3	0.0
돌봄 대상 유형	아동	17	82.4	17.6	14	7.1	78.6	14.3	0.0	0.0
	노인	33	75.8	24.2	25	16.0	80.0	4.0	0.0	0.0
	장애인	16	93.8	6.3	15	26.7	60.0	13.3	0.0	0.0
	기타	10	70.0	30.0	7	14.3	57.1	0.0	28.6	0.0
돌봄 사업 유형	아이돌봄미	17	82.4	17.7	14	7.1	78.6	14.3	0.0	0.0
	재가 요양보호사	25	68.0	32.0	17	11.8	82.4	5.9	0.0	0.0
	노인생활지원사	8	100.0	0.0	8	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0
	장애인활동지원사	16	93.8	6.3	15	26.7	60.0	13.3	0.0	0.0
	산모·신생아 건강관리사	7	71.4	28.6	5	20.0	60.0	0.0	20.0	0.0
	가사·간병/일상돌봄 인력	3	66.7	33.3	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
총 돌봄 노동 경력 기간	3년 미만	8	100.0	0.0	8	37.5	62.5	0.0	0.0	0.0
	3~5년 미만	4	100.0	0.0	4	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	22	77.3	22.7	17	11.8	76.5	5.9	5.9	0.0
	10년 이상	42	76.2	23.8	32	6.3	78.1	12.5	3.1	0.0
연령	49세 이하	3	100.0	0.0	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
	50~59세	38	92.1	7.9	35	17.1	68.6	8.6	5.7	0.0
	60~64세	22	72.7	27.3	16	6.3	87.5	6.3	0.0	0.0
	65세 이상	13	53.8	46.2	7	28.6	57.1	14.3	0.0	0.0
최종 학력	고졸 이하	58	75.9	24.1	44	20.5	75.0	4.5	0.0	0.0
	전문대학	4	100.0	0.0	4	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0
	대학교 이상	14	92.9	7.1	13	7.7	61.5	15.4	15.4	0.0

다음은 돌봄노동자의 일 관련 정신, 심리적 문제와 관련한 내용이다. 응답자의 16.5%인 38명이 정신, 심리적 문제가 있다고 응답했으며, 이 중 84.2%(32명)가 일 관련으로 답했다. 치료 방식으로는 ‘돌보는 사람이나 그 가족이 비용을 부담함’이 3.1%로 일부 있었으나 다수는 ‘본인의 건강보험을 통해 치료받음’(71.9%)과 같은 개인적 방식으로 해결하고 있었다.

돌봄대상 유형별로 보면 장애인과 기타는 일 관련 여부가 100.0%였으며 노인은 82.4%, 아동은 없는 것으로 나타났다. 치료 비용 부담 방식에서 ‘본인의 건강보험을 통해 치료받음’이 기타 유형 100.0%, 노인 71.4%, 장애인 58.3% 가장 높았으며, 노인과 장애인 유형에서는 ‘특별히 비용이 들지 않음’ 비중이 각 28.6%, 33.3%였다. 돌봄사업 유형에서는 장애인활동지원사와 산모·신생아 건강관리사 및 가사·간병/일상돌봄 인력이 해당 문제가 모두 일과 관련되어 있다고 응답했다. 그중 장애인활동지원사는 사례 수에서도 다른 두 유형에 비해 많았다. 치료 부담 방식의 응답 현황을 보면 ‘본인의 건강보험을 통해 치료받음’이 다수였으며, ‘특별히 비용이 들지 않음’도 적지 않았다. 장애인활동지원사 일부(8.3%)만 ‘돌보는 사람이나 그 가족이 비용을 부담함’으로 답했다.

경력기간이 증가할수록 일 관련 여부 비중이 높았는데, 10년 이상에서 88.2%, 5~10년 미만에서 81.8%, 5년 미만에서 80.0%였다. 연령별로는 49세 이하와 65세 이상에서 일 관련 여부를 100%로 응답했으며 50~59세(82.6%), 60~64세(71.4%) 순이었다. 치료 비용 부담에서는 ‘본인의 건강보험을 통해 치료받음’ 비중이 전 연령대에서 모두 높았으나 ‘특별히 비용이 들지 않음’ 비중도 49세 이하(40%), 50~59세(26.3%), 60~64세(20.0%) 순으로 적지 않았다.

[표 5-57] 건강문제의 일 관련 여부 및 치료 비용 부담 방식(정신, 심리적 문제)

(단위: 명, %)

구분		일 관련 여부			치료 비용 부담 방식					
		사례 수	있다	없다	사례 수	특별히 비용이 들지 않음	본인의 건강보험을 통해 치료받음	산재보험 처리함	서비스제공 기관에서 비용을 부담함	돌보는 사람이나 그 가족이 비용을 부담함
전체		38	84.2	15.8	32	25.0	71.9	0.0	0.0	3.1
돌봄 대상 유형	아동	3	0.0	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	노인	17	82.4	17.6	14	28.6	71.4	0.0	0.0	0.0
	장애인	12	100.0	0.0	12	33.3	58.3	0.0	0.0	8.3
	기타	6	100.0	0.0	6	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
돌봄 사업 유형	아이돌봄미	3	0.0	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	재가 요양보호사	11	81.8	18.2	9	11.1	88.9	0.0	0.0	0.0
	노인생활지원사	6	83.3	16.7	5	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0
	장애인활동지원사	12	100.0	0.0	12	33.3	58.3	0.0	0.0	8.3
	산모·신생아 건강관리사	3	100.0	0.0	3	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	가사·간병/일상돌봄 인력	3	100.0	0.0	3	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
총 돌봄 노동 경력 기간	3년 미만	5	80.0	20.0	4	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0
	3~5년 미만	5	80.0	20.0	4	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	11	81.8	18.2	9	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
	10년 이상	17	88.2	11.8	15	20.0	73.3	0.0	0.0	6.7
연령	49세 이하	5	100.0	0.0	5	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0
	50~59세	23	82.6	17.4	19	26.3	68.4	0.0	0.0	5.3
	60~64세	7	71.4	28.6	5	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0
	65세 이상	3	100.0	0.0	3	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0

응답자들은 하루에 한 가구에서만 일하기도 하지만 여러 가구를 돌아다니며 일하기도 하며 근무시간이 일정하지 않다는 점에서 식사 시간 역시 고정되어 있지 않을 가능성이 존재한다. 이러한 불규칙적 식사 시간은 이들의 위장장애 문제로 나타나기도 한다. 전체 기준 위장장애를 경험한 응답자는 36.5%로 총 84명이었다. 이들 중 위장장애가 일과 관련되었다고 응답한 비율은 66.7%였다. 이들 중 87.5%는 ‘본인의 건강보험을 통해 치료받음’이었고, 10.7%는 ‘특별히 비용이 들지 않음’으로 나타났다. 1.8% 만이 ‘산재보험으로 처리함’으로 응답했다.

돌봄대상 유형별로 보면 일 관련 여부 비율이 높았던 유형은 장애인 71.4%, 노인 67.6%, 기타 66.7%, 아동 57.1% 순이었다. 이들 중 다수는 ‘본인의 건강보험을 통해 치료받음’이었으며, ‘특별히 비용이 들지 않음’이 뒤를 이었다. 장애인 돌봄노동자 중 6.7%는 ‘산재보험으로 처리함’으로 응답하여 공적으로 치료를 부담한 것으로 나타났다. 돌봄사업 유형에서는 위장장애를 경험한 노동자 중 일과 관련된 비중은 가사·간병/일상돌봄 인력에서 100.0%로 가장 높았으나 사례 수가 2명에 불과했다. 다음으로는 장애인활동지원사 71.4%, 노인생활지원사 70.0% 순이었다.

경력기간에서는 3~5년 미만에서 위장장애가 있는 응답자 중 80.0%가 일과 관련되었으며 5~10년 미만(69.2%), 3년 미만(64.3%), 10년 이상(61.8%) 순이었다. 대부분 경력기간 집단에서는 90% 이상이 ‘본인의 건강보험을 통해 치료받음’으로 나타났지만, 3년 미만은 55.6%로 가장 낮았다. 연령별로는 50~59세에서 위장장애가 업무와 관련되었다고 응답한 비율이 75.0%로 가장 높았으며, 49세 이하 62.5%, 60~64세 60.9%, 65세 이상 53.8% 순이었다. 치료 비용 부담 방식에서는 ‘본인의 건강보험을 통해 치료받음’의 응답에서 50~59세 90.0%로 가장 높았으며 49세 이하가 80.0%로 가장 낮았다.

학력에서는 대졸이상이 위장장애가 일 관련되었다는 비율이 82.4%로 가장 높았으며 다음은 전문대졸(76.9%), 고졸이하(59.3%) 순이었다. 한편, 치료 비용 부담 방식에서는 ‘본인의 건강보험을 통해 치료받음’ 비율이 모든 학력에서 높았으나 대학교 이상의 경우 ‘특별히 비용이 들지 않음’(28.6%) 비중이 상대적으로 높았으며, ‘산재보험으로 처리함’(7.1%)의 경우도 적은 비율이기는 하나 학력 중에서 유일하게 존재했다.

[표 5-58] 건강문제의 일 관련 여부 및 치료 비용 부담 방식(위장장애)

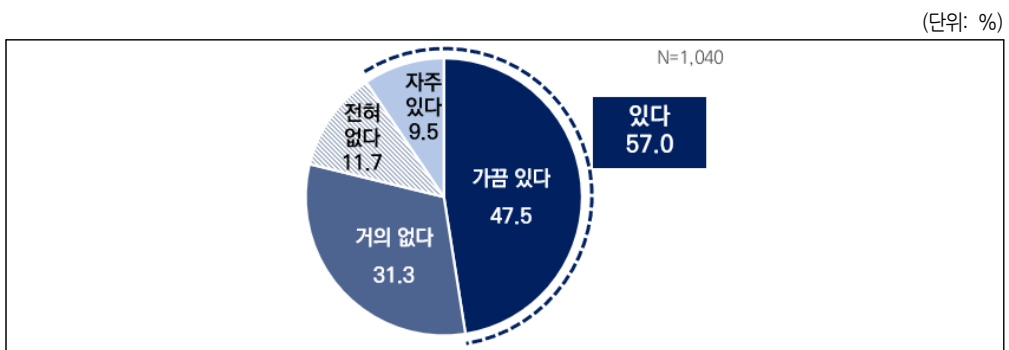
(단위: 명, %)

구분		일 관련 여부			치료 비용 부담 방식					
		사례 수	있다	없다	사례 수	특별히 비용이 들지 않음	본인의 건강보험을 통해 치료받음	산재보험 처리함	서비스제공 기관에서 비용을 부담함	돌보는 사람이나 그 가족이 비용을 부담함
전체		84	66.7	33.3	56	10.7	87.5	1.8	0.0	0.0
돌봄 대상 유형	아동	14	57.1	42.9	8	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	노인	37	67.6	32.4	25	8.0	92.0	0.0	0.0	0.0
	장애인	21	71.4	28.6	15	20.0	73.3	6.7	0.0	0.0
	기타	12	66.7	33.3	8	12.5	87.5	0.0	0.0	0.0
돌봄 사업 유형	아이돌보미	14	57.1	42.9	8	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	재가 요양보호사	27	66.7	33.3	18	5.6	94.4	0.0	0.0	0.0
	노인생활지원사	10	70.0	30.0	7	14.3	85.7	0.0	0.0	0.0
	장애인활동지원사	21	71.4	28.6	15	20.0	73.3	6.7	0.0	0.0
	산모·신생아 건강관리사	10	60.0	40.0	6	16.7	83.3	0.0	0.0	0.0
	가사·간병/일상돌봄 인력	2	100.0	0.0	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
총 돌봄 노동 경력 기간	3년 미만	14	64.3	35.7	9	44.4	55.6	0.0	0.0	0.0
	3~5년 미만	10	80.0	20.0	8	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	26	69.2	30.8	18	0.0	94.4	5.6	0.0	0.0
	10년 이상	34	61.8	38.2	21	9.5	90.5	0.0	0.0	0.0
연령	49세 이하	8	62.5	37.5	5	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0
	50~59세	40	75.0	25.0	30	10.0	90.0	0.0	0.0	0.0
	60~64세	23	60.9	39.1	14	7.1	85.7	7.1	0.0	0.0
	65세 이상	13	53.8	46.2	7	14.3	85.7	0.0	0.0	0.0
최종 학력	고졸 이하	54	59.3	40.7	32	6.3	93.8	0.0	0.0	0.0
	전문대학	13	76.9	23.1	10	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	대학교 이상	17	82.4	17.6	14	28.6	64.3	7.1	0.0	0.0

3) 돌봄노동 중 아프더라도 일한 경험 유무

다음은 돌봄노동자로 근무 중 몸이 아플 때 출근하여 일한 경험이 있는지에 대해 질문한 결과이다. 전체를 기준으로 했을 때 ‘가끔 있다’는 응답이 47.5%로 가장 높았으며 ‘거의 없다’ 31.3%, ‘전혀 없다’ 11.7%, ‘자주 있다’ 9.5% 순이었다. ‘가끔 있다’와 ‘자주 있다’를 합쳐서 ‘있다’로 보았을 때에는 57%로 돌봄노동자 열 명 중 약 6명이 아픈데도 일한 경험이 있다고 응답했다.

[그림 5-17] 몸이 아플 때 출근하여 일한 경험



집단별로 보면 돌봄대상자 거주지를 제외한 돌봄대상 유형, 돌봄사업 유형, 경력기간 및 연령에서 집단 간 응답 비율에서 유의한 차이가 존재했다. 돌봄대상 유형별로 보면 ‘가끔 있다’ 응답에서 노인에서 53.3%로 가장 높았으며, 장애인 52.6%, 아동 39.4%, 기타 38.8% 순이었다. 노인을 돌보는 경우 ‘자주 있다’ 응답에서도 12.2%로 다른 유형에 비해 높았다. 돌봄사업 유형에서는 ‘가끔 있다’ 응답에서 노인생활지원사(61.6%), 장애인활동지원사(52.6%), 재가 요양보호사(50.8%), 산모·신생아 건강관리사(39.9%), 아이돌보미(39.4%), 가사·간병/일상돌봄 인력(35.9%) 순이었다. ‘자주 있다’ 응답에서는 재가 요양보호사가 13.4%로 가장 높게 나타나 종합적으로 재가 요양보호사와 노인생활지원사가 아픈데도 일한 적이 있다고 응답한 비율이 높았다.

경력기간별로는 ‘가끔 있다’ 기준 5~10년 미만이 51.1%로 가장 높았으며 다음은 3년 미만(47.9%), 10년 이상(46.2%), 3~5년 미만(42.4%) 순이었다. 그러나 ‘자주 있다’에서는 10년 이상에서 12.2%로 가장 높은 비율을 보여 경력기간별 아프더라도 일한 경험 간 선형적 관계는 존재하지 않았다.

연령별로 살펴보면 ‘가끔 있다’ 기준 49세 이하가 54.1%로 가장 높았으며 50~59세(50%),

60~64세(45.3%), 65세 이상(41.7%)로 연령이 낮을수록 아프더라도 일한 경험률이 높았다. 이러한 경향은 ‘자주 있다’ 응답에서도 동일하게 나타났다. 돌봄대상자 거주지별로는 집단간 유의한 차이는 없었으나 돌봄노동자로 근무 중 아플 때 출근하여 일한 경험에 ‘있다’라고 응답한 비율에서 농촌이 62.3%로 가장 높았으며, 도시(57.0%), 둘 다 해당함(53.1%) 순으로 나타났다.

[표 5-59] 돌봄노동자로 근무 중 몸이 아플 때 출근하여 일한 경험

(단위: 명, %, 점)

구분		사례수	전혀 없다	거의 없다	가끔 있다	자주 있다	가끔있다 자주있다	χ^2
전체		1,040	11.7	31.3	47.5	9.5	57.0	-
돌봄대상 유형	아동	208	12.0	40.4	39.4	8.2	47.6	43.365***
	노인	319	7.8	26.6	53.3	12.2	65.5	
	장애인	312	9.3	29.5	52.6	8.7	61.3	
	기타	201	21.4	31.8	38.8	8.0	46.8	
돌봄사업 유형	아이돌보미	208	12.0	40.4	39.4	8.2	47.6	49.647***
	재가 요양보호사	246	7.7	28.1	50.8	13.4	64.2	
	노인생활지원사	73	8.2	21.9	61.6	8.2	69.8	
	장애인활동지원사	312	9.3	29.5	52.6	8.7	61.3	
	산모·신생아 건강관리사	148	22.3	31.8	39.9	6.1	46.0	
	가사간병/일상돌봄 인력	53	18.9	32.1	35.9	13.2	49.1	
돌봄대상자 거주지	도시	785	11.7	31.3	47.5	9.5	57.0	6.089
	농촌	191	9.4	28.3	53.4	8.9	62.3	
	둘 다 해당함	64	15.6	31.3	48.4	4.7	53.1	
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	15.4	30.0	47.9	6.7	54.6	18.180*
	3~5년 미만	170	16.5	31.2	42.4	10.0	52.4	
	5~10년 미만	317	7.6	32.2	51.1	9.1	60.2	
	10년 이상	286	10.1	31.5	46.2	12.2	58.4	
연령	49세 이하	135	8.9	25.2	54.1	11.9	66.0	17.704*
	50~59세	402	10.7	28.6	50.0	10.7	60.7	
	60~64세	285	11.9	33.0	45.3	9.8	55.1	
	65세 이상	218	15.1	37.6	41.7	5.5	47.2	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

라. 주관적 건강평가, 우울 및 감정노동 현황

1) 돌봄노동과 주관적 건강평가

돌봄노동자의 주관적 건강평가와 연관되는 요인을 살피기 위해 돌봄대상 유형과 돌봄사업 유형, 경력기간, 연령, 학력뿐 아니라 돌봄노동 중 폭력 경험 유무별 결과를 살펴보았다. 먼저 살펴본 주관적 건강평가는 응답자의 전반적인 건강상태에 대해 묻는 5점 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 건강한 것으로 보기 위해 응답 범주 점수를 역코딩하여 집단별 평균 점수를 제시하였다. 또한 응답 범주 중 매우 좋음, 좋음을 '건강 좋음'으로, 보통, 나쁨, 매우 나쁨을 '건강 나쁨'으로 묶어 각 집단에 속한 비율을 보여주었다. 전체를 기준으로 보았을 때 평균은 3.87점으로(5점 척도), 전반적으로 건강 상태를 ' 좋음'에 가까이 평가했다. 또한 비율에서도 '건강 좋음'은 68.4%, '건강 나쁨'은 31.6%로 10명 중 약 7명의 돌봄노동자가 자신의 건강을 좋다고 평가했다.

주관적 건강평가를 집단별로 살펴본 결과 돌봄대상 유형과 돌봄사업 유형 및 폭력 경험 중 성희롱·성폭력 경험 유무별 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 돌봄대상 유형 중 건강이 가장 좋은 유형은 장애인 돌봄 유형으로 평균 점수는 3.98점이었으며 '건강 좋음' 비율은 73.4%였다. 다음으로는 아동으로 평균 3.91점, '건강 좋음' 비율 73.1%였다. 평균 점수로는 기타 3.79점, 노인 3.78점 순이었으며, 비율에서는 노인 65.8%, 기타 59.7% 순으로 나타났다. 돌봄사업 유형별로는 장애인활동지원사가 평균 3.98점으로 가장 높은 점수를 보였으며 '건강 좋음' 비율도 73.4%였다. 다음으로는 아이돌보미가 평균 3.91점, '건강 좋음'이 73.1%, 평균에서는 산모·신생아 건강관리사가 3.80점, 비율에서는 재가 요양보호사가 66.7% 순으로 높게 나타났다. 성희롱·성폭력 경험이 있는 응답자는 없는 경우에 비해 평균 점수는 3.75점으로 전체 평균에 비해 낮았고, '건강 좋음' 비율도 58.5%로 전체 비율 68.4%에 비해 낮았다.

[표 5-60] 돌봄노동자의 주관적 건강평가

(단위: 명, %, 점)

구분		사례수	[평균] (표준편차)	F	건강증음	건강나쁨	x2
전체		1,040	3.87 (0.75)	-	68.4	31.6	-
돌봄대상 유형	아동	208	3.91 (0.71)	4.467*	73.1	26.9	13.712**
	노인	319	3.78 (0.74)		65.8	34.2	
	장애인	312	3.98 (0.76)		73.4	26.6	
	기타	201	3.79 (0.80)		59.7	40.3	
돌봄사업 유형	아이돌보미	208	3.91 (0.71)	2.718*	73.1	26.9	14.074*
	재가 요양보호사	246	3.79 (0.75)		66.7	33.3	
	노인생활지원사	73	3.77 (0.72)		63.0	37.0	
	장애인활동지원사	312	3.98 (0.76)		73.4	26.6	
	산모·신생아 건강관리사	148	3.80 (0.81)		59.5	40.5	
	가사 간병/일상돌봄 인력	53	3.75 (0.76)		60.4	39.6	
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	3.92 (0.74)	1.546	70.0	30.0	6.045
	3~5년 미만	170	3.89 (0.70)		72.9	27.1	
	5~10년 미만	317	3.88 (0.76)		69.4	30.6	
	10년 이상	286	3.79 (0.79)		62.9	37.1	
연령	49세 이하	135	3.92 (0.76)	0.753	69.6	30.4	3.566
	50~59세	402	3.83 (0.78)		65.7	34.3	
	60~64세	285	3.86 (0.75)		68.1	31.9	
	65세 이상	218	3.91 (0.71)		72.9	27.1	
최종학력	고졸 이하	619	3.87 (0.75)	0.015	68.5	31.5	0.219
	전문대학	189	3.86 (0.75)		69.3	30.7	
	대학교 이상	232	3.88 (0.77)		67.2	32.8	
폭력경험	신체적 폭력 있음	59	3.78 (0.74)	-0.929	62.7	37.3	0.924
	신체적 폭력 없음	981	3.87 (0.75)		68.7	31.3	
	언어적 폭력 있음	184	3.83 (0.78)	-0.836	64.7	35.3	1.409
	언어적 폭력 없음	856	3.88 (0.75)		69.2	30.8	
	성희롱·성폭력 있음	65	3.75 (0.85)	-1.264	58.5	41.5	3.145*
	성희롱·성폭력 없음	975	3.88 (0.75)		69.0	31.0	

주: 1) 1=전혀 그렇지 않다 ~ 4=매우 그렇다의 평균 점수임.

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

2) 돌봄노동과 우울 수준(PHQ-9)

돌봄노동자의 우울 수준을 살피기 위해 한국형 PHQ-9(the standardized Korean version of the patient health questionnaire-9) 척도를 이용했다. PHQ-9은 우울 수준을 측정하는 총 9개의 문항으로 구성되었으며, 지난 2주간 다음과 같은 증상들로 얼마나 어려움을 겪었는지를 질문한다(박승진 외, 2010). 응답 범주는 전혀 아니다(1), 일주일 미만(2), 일주일 이상(3), 거의 매일(4)로 구성되며 전체 우울 점수 계산을 위해 1-4점 척도를 0-3점 척도로 재구성하였다. 우울 수준은 9개 문항의 값을 모두 더한 연속변수로 측정하며 점수가 높을수록 우울 수준이 높음을 의미한다. 연속변수뿐 아니라 우울 유무를 판단하는 절단 점수는 5점과 10점이며, 절단 점수로 ‘우울 아님’, ‘가벼운 우울’ 및 ‘중간 이상의 우울’ 집단으로 구분하였다⁵⁷⁾58).

먼저 [표 5-61]은 돌봄노동자의 PHQ-9 각 문항별 점수 현황을 살펴본 결과이다. 평균 점수를 기준으로 살펴보면 ‘피곤함, 기력이 저하됨’이 0.71점으로 가장 높았으며, ‘잠들기 어렵거나 자주 깨어남, 혹은 너무 많이 잠’ 0.53점, ‘식욕 저하 혹은 과식’ 0.43점 순으로 나타났다. 한편 ‘남들이 알아챌 정도로 거동이나 말이 느림, 또는 반대로 너무 초조하고 안절부절 못해서 평소보다 많이 돌아다니고 서성거림’은 0.06점, ‘나는 차라리 죽는 것이 낫겠다는 등의 생각 혹은 어떤 식으로든 스스로를 자해하는 생각들’이 0.07점으로 낮은 점수를 보였다.

57) 「국민건강영양조사」에서는 전국민의 우울수준을 측정하기 위해 본 연구에서 활용한 PHQ-9 척도를 활용하고 있으며, 전체 인구 중 합계 10점 이상인 비율을 우울감 경험률로 구분한다. 이때 우울감 경험률은 일상생활에 지장이 있을 정도의 우울감을 느낀 적이 있는 비율을 의미한다. 2023년 해당 조사 기준 우울감 경험률은 전체 11.6%이며 여성은 14.7%에 해당한다. 연령집단별 우울감 경험률은 30대에서 16.3%로 가장 높았으며 40대 11.6%, 50대 10.2%, 60대 9.5%, 70세 이상은 10.7%로 나타났다(우울감경험률 <https://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=4236>(최종검색일: 2025.9.4.)).

58) 9개의 문항의 값을 모두 더한 우울 수준의 범위는 0-27점이며 점수 범위에 따라 다음과 같이 평가한다. 0-4는 ‘우울 아님’, 5-9 ‘가벼운 우울’, 10-19 ‘중간 정도의 우울’, 20-27 ‘심한 우울’(국립정신건강센터. 2019. p.6-7). 이 범주에 따라 돌봄노동자의 우울 수준을 구분하면 ‘우울아님’ 76.44%, ‘가벼운 우울’ 18.26%, ‘중간정도의 우울’ 4.31%, ‘심한 우울’ 0.97%에 해당한다.

[표 5-61] 돌봄노동자의 우울수준 항목별 현황(전체)

(단위: 명, %, 점)

구분	사례수	전혀 아니다	일주일 미만	일주일 이상	거의 매일	[평균] (표준편차)
1) 일을 하는 것에 대한 흥미나 재미가 거의 없음	1,040	66.7	28.2	3.0	2.1	0.40 (0.65)
2) 가라앉은 느낌, 우울감 혹은 절망감	1,040	71.2	24.5	2.8	1.5	0.35 (0.61)
3) 잠들기 어렵거나 자꾸 깨어남, 혹은 너무 많이 잠	1,040	62.1	28.1	4.8	5.0	0.53 (0.80)
4) 피곤함, 기력이 저하됨	1,040	43.5	46.1	6.3	4.2	0.71 (0.76)
5) 식욕 저하 혹은 과식	1,040	65.1	29.0	3.2	2.7	0.43 (0.69)
6) 내 자신이 나쁜 사람이라는 느낌 혹은 내 자신을 실패자라고 느끼거나, 나 때문에 나 자신이나 내 가족이 불행하게 되었다는 느낌	1,040	86.6	10.6	1.7	1.1	0.17 (0.49)
7) 뉴스 기사를 읽거나 TV를 볼 때 집중하기 어려움	1,040	85.8	11.7	1.3	1.2	0.18 (0.49)
8) 남들이 알아챌 정도로 거동이나 말이 느림. 또는 반대로 너무 초조하고 안절부절못해서 평소보다 많이 돌아다니고 서성거림	1,040	95.0	4.1	0.5	0.4	0.06 (0.30)
9) 나는 차라리 죽는 것이 낫겠다는 등의 생각 혹은 어떤 식으로든 스스로를 자해하는 생각들	1,040	95.0	3.8	0.5	0.7	0.07 (0.34)

다음은 응답자의 우울 점수를 연속적인 점수로 계산된 ‘우울 수준’과 5점과 10점을 기준으로 구분한 ‘우울 아님’, ‘가벼운 우울’ 및 ‘중간 이상의 우울’ 집단 비율을 보여준 결과이다. 첫 번째로 우울 수준을 기준으로 살펴보면 전체 우울 수준은 평균 2.91점으로 우울 수준의 범위 중 우울 아님에 해당했다. 집단별 우울 수준에 차이가 있는지 살피기 위해 아노바 검정과 카이검정을 실시하였다. 분석결과 돌봄대상 유형, 돌봄사업 유형, 경력기간, 연령, 학력, 신체적, 언어적 및 성희롱·성폭력 경험 유무별로 통계적으로 유의한 차이가 존재했다.

먼저 돌봄대상 유형을 살펴보면 노인의 우울 수준이 평균 3.58점으로 가장 높았으며 장애인과 기타(3.13점), 아동(1.31점) 순이었다. 돌봄사업 유형에서는 재가 요양보호사가 3.82점

으로 가장 높은 한편 노인생활지원사는 2.78점으로 평균에 비해 낮아 돌봄대상 유형 중 노인의 우울 수준은 재가 요양보호사로 인해 나타난 결과라 할 수 있다. 재가 요양보호사 다음으로는 가사·간병/일상돌봄 인력 3.47점, 장애인활동지원사 3.13점 순이었다.

경력기간에서는 3~5년 미만에서 3.51점으로 가장 높았으며 3년 미만(3.37점), 5~10년 미만(2.65점), 10년 이상(2.40점) 순이었다. 연령이 낮을수록 우울 수준이 높은 경향을 보였는데, 49세 이하에서 3.62점으로 가장 높았으며 50~59세(3.28점), 60~64세(2.44점), 65세 이상(2.39점) 순이었다. 학력별로는 학력이 높아질수록 우울 수준이 낮았다. 대졸이상에서 3.40점, 전문대학 3.14점, 고졸이하 2.65점 순이었다. 폭력 경험별 우울 수준을 보면 신체적 폭력 경험이 있는 경우 우울 수준 4.54점, 언어적 폭력 있는 경우 3.78점, 성희롱·성폭력 경험이 있는 경우 4.08점으로 전체 평균에 비해 높은 점수를 보였다. 이중 신체적, 언어적 폭력이 있는 경우 없는 경우에 비해 우울 수준이 높음이 통계적으로 확인되었다.

두 번째로 우울 수준 구분에 따른 비율을 살펴본 결과 우울 아님은 76.4%, 가벼운 우울 18.3%, 중간 이상의 우울 5.3%로 나타났다. 중간 이상의 우울 비율을 우울감 경험률로 보았을 때 전 국민 비율(11.6%) 대비 돌봄노동자의 우울감 경험률은 약 6.3%p 낮은 편이었다.

집단별로 보면 폭력 경험 중 성희롱·성폭력 경험을 제외하고 우울 수준에서 유의했던 집단에서 동일하게 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 돌봄대상 유형에서 중간 이상의 우울 비율은 노인이 7.2%로 가장 높았으며, 기타(6.5%), 장애인(5.8%), 아동(0.5%) 순이었다. 가벼운 우울 비율은 장애인이 22.4%로 가장 높았으며, 다음은 노인(21.9%), 기타(18.4%), 아동(6.3%) 순으로 나타났다. 돌봄사업 유형별로는 중간 이상의 우울 비율에서 재가 요양보호사가 8.5%로 가장 높았으며 산모·신생아 건강관리사(6.8%), 장애인활동지원사(5.8%) 순으로 나타났다. 가벼운 우울 비율에서는 가사·간병/일상돌봄 인력이 24.5%로 가장 높았으며 재가 요양보호사 24.0%, 장애인활동지원사 22.4% 순이었다. 전반적으로 재가 요양보호사와 장애인활동지원사의 우울 비율이 높다 할 수 있다.

경력기간의 경우 경력기간이 짧을수록 우울에 속한 비율이 높았는데, 가벼운 우울에서 3~5년 미만 22.4%, 3년 미만 21.7%, 5~10년 미만 16.4%, 10년 이상 14.7% 순이었다. 중간 이상의 우울에서도 3년 미만과 3~5년 미만은 7.1%, 5~10년 이상은 4.4%, 10년 이상은 3.5% 순으로 나타났다. 연령별로는 낮은 연령에서 우울 비율이 오히려 높았다. 가벼운 우울에 속한 비율을 보면 50~59세가 21.4%로 가장 높고, 49세 이하(18.5%), 60~64세(15.4%), 65세 이상(16.1%) 순이었다. 중간이상의 우울에서는 49세 이하(8.9%), 40~49세(6.0%), 60~64세(3.9%), 65세 이상(3.7%)으로 나타났다. 학력별로는 학력 수준이 높을수록 '우울 아님' 집단

에 속한 비율이 적어진다는 특징을 보인다. 구체적으로, 가벼운 우울에서 고졸이하(16.5%), 전문대졸(20.1%), 대졸이상(21.6%) 순이었다. 중간이상의 우울에서도 고졸이하(4.4%), 전문대졸(5.3%), 대졸이상(7.8%)으로 학력이 높을수록 비율이 높았다. 즉, 대졸이상(29.4%), 전문대졸(25.4%), 고졸이하(20.9%) 순으로 우울에 속한 비율이 높아 돌봄노동자의 학력이 높을수록 더 우울한 경향을 보인다.

폭력 경험 중에서는 신체적, 언어적 폭력 경험 여부별 유의한 차이를 보인다. 신체적 폭력이 있는 경우에는 가벼운 우울이 25.4%, 중간 이상의 우울이 11.9%였으며(총 37.3%), 언어적 폭력 경험이 있는 경우에는 가벼운 우울 22.3%, 중간 이상의 우울 9.2%(총 31.5%)로 나타났다. 성희롱·성폭력 경험이 있는 경우에도 가벼운 우울 21.5%, 중간 이상의 우울 9.2%(총 30.7%)로 전체 우울 비율(가벼운 우울 18.3%, 중간 이상의 우울 5.3%, 총 23.6%)에 비해 상당히 높아 폭력이 돌봄노동자의 우울을 설명하는 주요인이라는 점을 확인할 수 있었다.

[표 5-62] 돌봄노동자의 우울수준

(단위: 명, 점, %)

구분		사례수	우울 수준	F	우울 아님	가벼운 우울	중간 이상의 우울	χ^2
전체		1,040	2.91	-	76.4	18.3	5.3	-
돌봄대상 유형	아동	208	1.31	16.921***	93.3	6.3	0.5	43.693***
	노인	319	3.58		70.9	21.9	7.2	
	장애인	312	3.13		71.8	22.4	5.8	
	기타	201	3.13		75.1	18.4	6.5	
돌봄사업 유형	아이돌보미	208	1.31	11.186***	93.3	6.3	0.5	53.144***
	재가 요양보호사	246	3.82		67.5	24.0	8.5	
	노인생활지원사	73	2.78		82.2	15.1	2.7	
	장애인활동지원사	312	3.13		71.8	22.4	5.8	
	산모·신생아 건강관리사	148	3.01		77.0	16.2	6.8	
	가사간병/일상돌봄 인력	53	3.47		69.8	24.5	5.7	
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	3.37	5.028**	71.2	21.7	7.1	13.924*
	3~5년 미만	170	3.51		70.6	22.4	7.1	
	5~10년 미만	317	2.65		79.2	16.4	4.4	
	10년 이상	286	2.40		81.8	14.7	3.5	

구분		사례수	우울 수준	F	우울 아님	가벼운 우울	중간 이상의 우울	χ^2
연령	49세 이하	135	3.62	5.675***	72.6	18.5	8.9	11.9481 ⁺
	50~59세	402	3.28		72.6	21.4	6.0	
	60~64세	285	2.44		80.7	15.4	3.9	
	65세 이상	218	2.39		80.3	16.1	3.7	
최종학력	고졸 이하	619	2.65	3.745*	79.2	16.5	4.4	8.1718 ⁺
	전문대학	189	3.14		74.6	20.1	5.3	
	대학교 이상	232	3.40		70.7	21.6	7.8	
폭력경험	신체적 폭력 있음	59	4.54	3.419***	62.7	25.4	11.9	8.4096*
	신체적 폭력 없음	981	2.81		77.3	17.8	4.9	
	언어적 폭력 있음	184	3.78	3.438***	68.5	22.3	9.2	10.4235**
	언어적 폭력 없음	856	2.72		78.2	17.4	4.4	
	성희롱·성폭력 있음	65	4.08	2.568*	69.2	21.5	9.2	2.9149
	성희롱·성폭력 없음	975	2.83		76.9	18.1	5.0	

주: 1) 1=전혀 그렇지 않다 ~ 4=매우 그렇다의 평균 점수임.

2) *p<.10, p<.05, **p<.01, ***p<.001

3) 돌봄노동과 감정노동

응답자의 감정노동 현황을 측정하기 위해 한국형 감정노동평가도구(Korean Version of the Emotional Labor Scale: K-ELS⁵⁹⁾ 중 감정규제(emotional regulation)⁶⁰⁾ 2문항과 감정부조화(emotional dissonance)⁶¹⁾ 3문항을 포함하였다.

59) K-ELS⁵⁹⁾은 4개 하위 영역의 11개 문항으로 구성되며 해당 하위영역은 감정규제(2문항), 감정부조화(3문항), 조직모니터링(2문항), 감정노동 보호체계(4문항)이다. 모든 문항은 4점 척도로 측정되며 점수가 높을수록 감정노동의 노출강도가 높음을 의미한다(한국산업안전보건공단. (2021). p.3).

60) **감정규제**는 고객 응대과정에서 얼마만큼의 감정조절에 대한 노력이 수반되는가의 정도와 감정표출의 이중성이나 다양성에 대한 요구와 규제 등의 수준을 평가한다. 여성의 경우 정상은 2-6점, 위험은 7-8점에 해당한다(한국산업안전보건공단. (2021). p.3,7).

61) **감정부조화**는 고객 응대과정에서 고객과의 갈등이나 재량권의 부재로 인해 감정노동 근로자들이 자신의 감정이 상처를 받거나 자존심이 상하는 등의 정서적 손상이나 감정적 어려움의 정도를 평가함. 성의 경우 정상은 3-7점, 위험은 8-12점에 해당한다(한국산업안전보건공단. (2021). p.3,7).

[표 5-63]은 본 연구에 포함된 감정노동측정 문항의 전체 응답 현황을 보여준다. 감정규제 영역에 포함된 ‘이용자를 대할 때 기관의 지침이나 요구대로 감정표현을 할 수밖에 없다’는 응답에서는 ‘그렇다’가 60.6%로 가장 높은 비율을 보였으며 ‘그렇지 않다’(19.7%), ‘전혀 그렇지 않다’(11.2%), ‘매우 그렇다’(8.6%) 순이다. ‘업무상 이용자를 대하는 과정에서 나의 솔직한 감정을 숨긴다’에서는 ‘그렇다’ 비율이 59.9%로 가장 높았으며, ‘매우 그렇다’도 8.7%로 나타났다. 대다수 돌봄노동자들이 업무 중 자신의 감정을 드러낼 수 없다고 응답하였다.

감정부조화 영역에 해당하는 세 문항을 통해 경기도 가구방문 돌봄노동자들이 업무 중 감정부조화를 경험하고 있음을 확인할 수 있었다. 각 문항의 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’에 해당하는 응답자 비율이 ‘나의 능력이나 권한 밖의 일을 요구하는 이용자를 상대해야 한다’에서는 44.0%, ‘이용자를 응대할 때 나의 감정도 함께 팔고 있다고 느껴진다’ 48.9%, ‘이용자를 대하는 과정에서 마음의 상처를 받는다’ 47.8%로 나타나, 돌봄노동자 10명 중 약 4명이 감정노동으로 인한 부담감을 느끼고 있었다.

[표 5-63] 돌봄노동자의 감정노동 현황(전체)

(단위: 명, %, 점)

구분	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	[평균] (표준편차)
감정규제						
1) 이용자를 대할 때 기관의 지침이나 요구대로 감정표현을 할 수밖에 없다	1,040	11.2	19.7	60.6	8.6	2.67 (0.79)
2) 업무상 이용자를 대하는 과정에서 나의 솔직한 감정을 숨긴다	1,040	10.5	21.0	59.9	8.7	2.67 (0.78)
감정부조화						
3) 나의 능력이나 권한 밖의 일을 요구하는 이용자를 상대해야 한다	1,040	26.7	29.2	36.9	7.1	2.24 (0.93)
4) 이용자를 응대할 때 나의 감정도 함께 팔고 있다고 느껴진다.	1,040	25.4	25.8	40.9	8.0	2.31 (0.94)
5) 이용자를 대하는 과정에서 마음의 상처를 받는다	1,040	20.6	31.6	38.8	9.0	2.36 (0.91)

다음은 집단별 감정노동 평가 점수를 보여준다. 먼저 전체 점수는 감정규제 5.33점, 감정부조화 6.92점으로 두 영역 모두 정상 범위에 속하나, 위험 범주(감정규제 여성 기준 7~8점, 감정부조화 여성 기준 8~12점)⁶²⁾에 가까웠다. 감정규제 영역을 기준으로 집단별 유의한 차이가 있는지 아노바 검증을 통해 살펴본 결과 돌봄사업 유형, 경력기간, 연령, 학력, 언어적/성희롱·성폭력 경험 있음에서 집단 간 유의한 차이가 있었다.

돌봄사업 유형별로는 산모·신생아 건강관리사의 점수가 5.58점으로 가장 높았으며 노인생활지원사(5.53점), 아이돌보미(5.47점), 장애인활동지원사(5.26점) 순이었다. 경력기간에서 감정규제 점수가 가장 높았던 것은 5~10년 미만으로 5.47점이었으며 3년 미만(5.39점), 3~5년 미만(5.28점), 10년 이상(5.16점) 순이었다. 연령별로는 49세 이하가 5.56점으로 감정규제 정도가 가장 높았으며, 50~59세(5.53점), 60~64세(5.13점), 65세 이상(5.10점) 순으로 연령이 증가할수록 점수가 낮아지는 경향을 보였다. 한편, 학력에서는 대졸이상의 점수가 5.71점으로 가장 높았으며 전문대졸(5.43점), 고졸이하(5.16점) 순으로 나타나 학력이 높을수록 감정규제 점수가 높았다. 폭력 경험별로는 언어적 폭력 경험이 있는 경우에는 5.52점, 없는 경우 5.29점이었다. 성희롱·성폭력 경험이 있는 경우는 5.69점, 없는 경우는 5.31점으로 폭력을 경험했을 때 감정규제 점수가 높게 나타났다. 그러나 각 집단별 감정규제의 평균 점수를 보면 전체 평균과 유사하여 특히 두드러지게 높거나 낮은 집단은 존재하지 않아 감정규제에 있어서 집단별 큰 차이가 있다고 논의하기 어렵다.

감정부조화에서는 돌봄대상 유형과 돌봄사업 유형, 연령, 학력 및 폭력경험에서 집단 간 유의한 차이가 존재했다. 돌봄대상 유형에서는 노인(7.65점), 기타(7.09점), 장애인(6.73점), 아동(5.93점) 순이었다. 노인 돌봄 유형에서 감정부조화가 가장 크게 나타났으며, 아동 돌봄에서 가장 낮았다. 돌봄사업 유형별로는 노인생활지원사가 7.85점, 재가 요양보호사가 7.59점, 산모·신생아 건강관리사가 7.16점 순으로 높게 나타났다. 연령과 학력은 감정규제와 동일한 경향을 보인다. 연령이 낮을수록, 학력이 높을수록 감정부조화 정도가 심하게 나타났다. 폭력 경험별로는 신체적 폭력이 있는 경우 7.86점(없음 6.86점), 언어적 폭력 있음에서는 8.47점(없음 6.59점), 성희롱·성폭력 있음에서는 8.69점(없음 6.80점)으로 각 폭력 경험이 없는 경우에 비해 감정부조화 수준이 높았다.

62) 여성의 감정규제 정상 범위는 2-6점, 위험 범위는 7-8점인 한편 남성은 정상 2-5점, 위험은 6-8점이었다. 감정부조화에서 여성의 정상 범위는 3-7점, 위험 범위 8-12점, 남성은 정상 3-6점, 위험 7-12점으로 남성보다 여성의 위험 기준점이 높다(한국산업안전보건공단. (2021). 고객응대 근로자의 감정노동 평가 지침. p.7).

[표 5-64] 돌봄노동자의 감정노동 현황

(단위: 명, 점)

구분		사례수	감정규제	T/F	감정부조화	T/F
전체		1,040	5.33	-	6.92	-
돌봄대상 유형	아동	208	5.47	1.924	5.93	24.897***
	노인	319	5.26		7.65	
	장애인	312	5.26		6.73	
	기타	201	5.42		7.09	
돌봄사업 유형	아이돌보미	208	5.47	3.898**	5.93	15.192***
	재가 요양보호사	246	5.17		7.59	
	노인생활지원사	73	5.53		7.85	
	장애인활동지원사	312	5.26		6.73	
	산모·산생아 건강관리사	148	5.58		7.16	
	가사·간병/일상돌봄 인력	53	4.98		6.89	
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	267	5.39	3.322*	6.93	0.630
	3~5년 미만	170	5.28		6.90	
	5~10년 미만	317	5.47		7.05	
	10년 이상	286	5.16		6.79	
연령	49세 이하	135	5.56	10.168***	7.44	5.561***
	50~59세	402	5.53		7.09	
	60~64세	285	5.13		6.73	
	65세 이상	218	5.10		6.54	
최종학력	고졸 이하	619	5.16	17.299***	6.70	7.118***
	전문대학	189	5.43		7.20	
	대학교 이상	232	5.71		7.30	
폭력경험	신체적 폭력 있음	59	5.51	1.105	7.86	3.174***
	신체적 폭력 없음	981	5.32		6.86	
	언어적 폭력 있음	184	5.52	2.251*	8.47	8.774***
	언어적 폭력 없음	856	5.29		6.59	
	성희롱·성폭력 있음	65	5.69	2.385*	8.69	6.365***
	성희롱·성폭력 없음	975	5.31		6.80	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

7. 일의 어려움과 개선 사항

가. 돌봄노동자로 일하면서 겪는 어려움

다음은 응답자에게 돌봄노동자로 일하면서 겪는 어려움을 질문한 결과이다. 고용안정, 일하는 시간과 임금, 지원체계 등 12개 항목으로 질문하였는데 그 결과는 [표 5-65]와 같다('1. 전혀 그렇지 않다'~'4. 그렇다'의 4점 척도로 조사). 조사 결과 낮은 임금과 일하면서 발생하는 추가 비용의 문제로 인한 어려움이 가장 큰 것으로 나타났고, 다음으로는 고용안정과 관련한 3개 항목의 점수가 높은 순위를 보였다.

구체적으로 질문한 12개 항목 중에서 돌봄노동자로 일하면서 어려움을 가장 많이 느끼는 것으로 조사된 항목은 '노동강도에 비해 임금수준이 낮다'는 것으로 평균 2.98점으로 나타났다. 다음으로는 '가구방문을 하면서 돌봄노동을 하는데 추가 비용이 많이 든다(교통비 등)'가 2.50점으로 뒤를 이었다. 낮은 임금과 일하면서 발생하는 추가 비용의 문제로 인한 어려움이 가장 큰 것을 알 수 있었다.

다음으로는 고용안정과 관련한 3개 항목의 점수가 높은 순위를 나타냈다. 즉, '원하는 조건의 일이 연계되지 않는다'(2.28점), '원하는 시간만큼 일이 연계되지 않는다'(2.26점), '고용이 불안정하다'(2.21점) 순으로 나타났다.

이와 비슷한 점수로는 '정해진 서비스 시간을 초과해서 이용자를 돌봐야 하는 경우가 있다'(2.21점)와 '가구방문을 위해 이동 중 시간이 남을 때 대기할 장소가 없다'(2.21점)와 같은 노동시간과 이동시간 중 대기 장소 부재의 어려움 순으로 나타났다.

이 외에는 '이용자(가족)가 규정 외의 서비스를 요구한다'(2.12점), '일하는 시간을 조정하기가 힘들다(휴가 등)'(2.09점), '돌봄노동자로 일하면서 어려움을 겪을 때 상의할 동료가 없다'(2.07점), '돌봄노동자로 일하면서 어려움을 겪을 때 도움을 받을 기관이 없다'(2.03점), '가구방문을 위해 이동하는 시간이 너무 길다'(1.96점) 순으로 조사되었다.

[표 5-65] 돌봄노동자로 일하면서 겪는 어려움(전체)

(단위: 명, %, 점)

구분	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	[평균] (표준편차)
1) 고용이 불안정하다	1,040	24.0	38.1	30.4	7.5	2.21 (0.89)
2) 원하는 시간만큼 일이 연계되지 않는다	1,040	21.1	39.6	31.9	7.4	2.26 (0.87)
3) 원하는 조건의 일이 연계되지 않는다	1,040	18.8	40.5	34.3	6.4	2.28 (0.84)
4) 일하는 시간을 조정하기가 힘들다(휴가 등)	1,040	23.5	48.6	23.2	4.8	2.09 (0.81)
5) 정해진 서비스 시간을 초과해서 이용자를 돌봐야 하는 경우가 있다	1,040	20.2	41.6	35.0	3.2	2.21 (0.80)
6) 가구방문을 위해 이동하는 시간이 너무 길다	1,040	25.9	54.3	17.5	2.3	1.96 (0.73)
7) 가구방문을 위해 이동 중 시간이 남을 때 대기할 장소가 없다	1,040	24.0	37.4	31.8	6.7	2.21 (0.89)
8) 노동강도에 비해 임금수준이 낮다	1,040	3.9	19.2	51.9	24.9	2.98 (0.77)
9) 가구방문을 하면서 돌봄노동을 하는데 추가 비용이 많이 든다(교통비 등)	1,040	9.5	41.2	39.5	9.8	2.50 (0.80)
10) 이용자(가족)가 규정 외의 서비스를 요구한다	1,040	21.8	49.3	23.6	5.3	2.12 (0.81)
11) 돌봄노동자로 일하면서 어려움을 겪을 때 상의할 동료가 없다	1,040	19.8	56.6	20.3	3.3	2.07 (0.73)
12) 돌봄노동자로 일하면서 어려움을 겪을 때 도움을 받을 기관이 없다	1,040	21.7	56.5	18.4	3.4	2.03 (0.73)

다음으로는 서로 다른 집단별로 돌봄노동자로 일하면서 겪는 어려움에 차이가 있는지 알아보기 위해 돌봄대상 유형별, 돌봄대상자의 거주지별, 돌봄노동 경력기간별, 연령별로 각 항목별 어려움의 정도를 살펴보았다.

우선, 돌봄대상별로 분석한 결과 12개 항목 중에서 10개 항목에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 이는 돌봄노동자가 돌보는 대상에 따라 일하면서 겪는 어려움에 차이가 크다는 것을 의미한다. 아동 돌봄노동자는 노동강도 대비 낮은 임금의 어려움, 원하는 시간과 조건의 일이 연계되지 않는 어려움이 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 한편, 노인 돌봄노동자는 업무상 요구되는 추가 비용의 문제, 정해진 시간과 업무 범위를 넘어서는 일을 요구받는 어려움, 그리고 이동 중 대기 장소 부재의 어려움이 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 장애인 돌봄노동자는 정해진 시간을 초과해서 일하는 어려움, 기타 돌봄노동자는 가구방문을 위해 장시간 이동하는 어려움이 상대적으로 큰 것으로 조사되었다.

[표 5-66] 돌봄노동자로 일하면서 겪는 어려움(돌봄대상 유형별)

(단위: 명, 점)

구분	아동 (N=208)	노인 (N=319)	장애인 (N=312)	기타 (N=201)	F
1) 고용이 불안정하다	2.11	2.26	2.18	2.30	2.133
2) 원하는 시간만큼 일이 연계되지 않는다	2.47	2.19	2.18	2.25	5.614**
3) 원하는 조건의 일이 연계되지 않는다	2.46	2.25	2.23	2.25	3.902**
4) 일하는 시간을 조정하기가 힘들다(휴가 등)	2.12	2.14	2.13	1.95	2.857*
5) 정해진 서비스 시간을 초과해서 이용자를 돌봐야 하는 경우가 있다	2.09	2.33	2.28	2.04	7.985***
6) 가구방문을 위해 이동하는 시간이 너무 길다	1.92	1.98	1.85	2.14	7.180***
7) 가구방문을 위해 이동 중 시간이 남을 때 대기할 장소가 없다	2.23	2.35	2.13	2.10	4.461**
8) 노동강도에 비해 임금수준이 낮다	3.11	3.07	2.80	2.97	8.784***
9) 가구방문을 하면서 돌봄노동을 하는데 추가 비용이 많이 든다(교통비 등)	2.45	2.60	2.42	2.51	2.925*
10) 이용자(가족)가 규정 외의 서비스를 요구한다	1.86	2.37	2.03	2.16	20.050***
11) 돌봄노동자로 일하면서 어려움을 겪을 때 상의할 동료가 없다	1.96	2.07	2.14	2.07	2.556
12) 돌봄노동자로 일하면서 어려움을 겪을 때 도움을 받을 기관이 없다	2.01	2.08	1.94	2.12	3.154*

주: 1) 1=전혀 그렇지 않다 ~ 4=매우 그렇다의 평균 점수임.

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

다음으로 돌봄대상자의 거주지를 도시, 농촌, 둘 다 해당함과 같이 세 집단으로 나누어 어려움의 경험을 분석하였는데, 대다수의 항목에서는 큰 차이가 발견되지 않았다. 통계적으로 유의미한 차이가 나타난 3개 항목을 중심으로 살펴보면, 돌봄대상자의 거주지가 도시인 경우 원하는 시간과 조건의 일이 연계되지 않는 어려움이 상대적으로 큰 것을 알 수 있었다. 한편, 돌봄대상자의 거주지가 농촌이거나 둘 다 해당하는 경우 이용자 규정 외 서비스 요구로 인한 어려움이 큰 것으로 나타났다.

[표 5-67] 돌봄노동자로 일하면서 겪는 어려움(돌봄대상 거주지별)

(단위: 명, 점)

구분	도시 (N=785)	농촌 (N=191)	둘 다 해당함 (N=64)	F
1) 고용이 불안정하다	2.23	2.12	2.25	1.278
2) 원하는 시간만큼 일이 연계되지 않는다	2.30	2.10	2.17	4.224*
3) 원하는 조건의 일이 연계되지 않는다	2.32	2.17	2.19	3.021*
4) 일하는 시간을 조정하기가 힘들다(휴가 등)	2.13	1.99	2.00	2.667
5) 정해진 서비스 시간을 초과해서 이용자를 돌봐야 하는 경우가 있다	2.20	2.27	2.19	0.574
6) 가구방문을 위해 이동하는 시간이 너무 길다	1.96	1.93	2.08	1.048
7) 가구방문을 위해 이동 중 시간이 남을 때 대기할 장소가 없다	2.24	2.14	2.06	1.977
8) 노동강도에 비해 임금수준이 낮다	2.99	2.91	3.06	1.287
9) 가구방문을 하면서 돌봄노동을 하는데 추가 비용이 많이 든다(교통비 등)	2.47	2.54	2.64	1.634
10) 이용자(가족)가 규정 외의 서비스를 요구한다	2.08	2.26	2.25	4.542*
11) 돌봄노동자로 일하면서 어려움을 겪을 때 상의할 동료가 없다	2.07	2.07	2.05	0.036
12) 돌봄노동자로 일하면서 어려움을 겪을 때 도움을 받을 기관이 없다	2.02	2.07	2.08	0.435

주: 1) 1=전혀 그렇지 않다 ~ 4=매우 그렇다의 평균 점수임.

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

다음으로 응답자가 지금까지 돌봄노동자로 일한 경력기간에 따른 어려움을 조사한 결과이다. 경력기간을 3년 미만, 3~5년, 5~10년, 10년 이상과 같이 네 집단으로 나누어 어려움의 경험을 살펴보았는데, 대다수의 항목에서는 집단별 차이가 나타나지 않았다. 통계적으로 유의미한 차이가 발견된 2항목을 중심으로 살펴보면, 네 집단 중 중간 경력에 해당하는 3~5년 미만과 5~10년 미만에 해당하는 응답자의 경우 상대적으로 노동강도에 비해 임금이 낮다고 인식하고 있었다. 한편, 3년 미만 경력을 가진 응답자의 경우 일하면서 겪는 어려움을 상의할 동료가 없는 문제를 상대적으로 크게 느끼고 있었다.

[표 5-68] 돌봄노동자로 일하면서 겪는 어려움(돌봄노동 경력기간별)

(단위: 명, 점)

구분	3년미만 (N=267)	3~5년미만 (N=170)	5~10년미만 (N=317)	10년이상 (N=286)	F
1) 고용이 불안정하다	2.30	2.22	2.21	2.13	1.610
2) 원하는 시간만큼 일이 연계되지 않는다	2.30	2.26	2.27	2.20	0.573
3) 원하는 조건의 일이 연계되지 않는다	2.31	2.27	2.29	2.26	0.203
4) 일하는 시간을 조정하기가 힘들다(휴가 등)	2.08	2.05	2.19	2.03	2.204
5) 정해진 서비스 시간을 초과해서 이용자를 돌봐야 하는 경우가 있다	2.20	2.19	2.23	2.21	0.131
6) 가구방문을 위해 이동하는 시간이 너무 길다	1.92	1.91	1.98	2.01	1.019
7) 가구방문을 위해 이동 중 시간이 남을 때 대기할 장소가 없다	2.19	2.14	2.28	2.20	1.193
8) 노동강도에 비해 임금수준이 낮다	2.99	3.04	3.03	2.87	2.620*
9) 가구방문을 하면서 돌봄노동을 하는데 추가 비용이 많이 든다(교통비 등)	2.51	2.44	2.53	2.49	0.524
10) 이용자(가족)가 규정 외의 서비스를 요구한다	2.07	2.16	2.15	2.12	0.649
11) 돌봄노동자로 일하면서 어려움을 겪을 때 상의할 동료가 없다	2.16	2.09	2.05	1.99	2.622*
12) 돌봄노동자로 일하면서 어려움을 겪을 때 도움을 받을 기관이 없다	2.05	2.06	2.06	1.97	1.067

주: 1) 1=전혀 그렇지 않다 ~ 4=매우 그렇다의 평균 점수임.

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

마지막으로 돌봄노동자의 연령에 따른 어려움의 차이를 분석했는데, 대다수의 항목에서는 차이가 발견되지 않았다. 유일하게 통계적으로 유의미한 차이가 나타난 항목은 ‘노동강도에 비해 임금수준이 낮다’는 것이었는데, 40대(3.02점)와 50대(3.06점)가 상대적으로 어려움이 큰 것으로 조사되었다. 40~50대는 자녀 및 가족 부양에 대한 책임이 가장 큰 시기이기도 하고, 사회적으로도 핵심 생산인구에 해당하는 연령대이다. 이들의 경우 60대에 비해 돌봄노동 외 다른 직종에 취업할 가능성이 상대적으로 높다고 볼 수 있다. 이런 상황에서 40~50대가 돌봄노동 직종의 낮은 임금수준으로 인한 어려움을 더욱 크게 겪고 있는 것으로 보여진다.

[표 5-69] 돌봄노동자로 일하면서 겪는 어려움(돌봄노동 연령별)

(단위: 명, 점)

구분	49세 이하 (N=135)	50~59세 (N=402)	60~64세 (N=285)	65세 이상 (N=218)	F
1) 고용이 불안정하다	2.36	2.26	2.14	2.12	2.880
2) 원하는 시간만큼 일이 연계되지 않는다	2.34	2.27	2.25	2.19	0.933
3) 원하는 조건의 일이 연계되지 않는다	2.35	2.31	2.25	2.24	0.742
4) 일하는 시간을 조정하기가 힘들다(휴가 등)	2.07	2.12	2.11	2.03	0.646
5) 정해진 서비스 시간을 초과해서 이용자를 돌봐야 하는 경우가 있다	2.16	2.20	2.20	2.28	0.842
6) 가구방문을 위해 이동하는 시간이 너무 길다	1.96	1.92	1.97	2.04	1.277
7) 가구방문을 위해 이동 중 시간이 남을 때 대기할 장소가 없다	2.27	2.21	2.21	2.17	0.304
8) 노동강도에 비해 임금수준이 낮다	3.02	3.06	2.96	2.82	4.719**
9) 가구방문을 하면서 돌봄노동을 하는데 추가 비용이 많이 든다(교통비 등)	2.46	2.53	2.55	2.39	2.019
10) 이용자(가족)가 규정 외의 서비스를 요구한다	2.04	2.13	2.17	2.10	0.923
11) 돌봄노동자로 일하면서 어려움을 겪을 때 상의할 동료가 없다	2.22	2.02	2.08	2.06	2.606
12) 돌봄노동자로 일하면서 어려움을 겪을 때 도움을 받을 기관이 없다	2.07	2.01	2.02	2.07	0.463

주: 1) 1=전혀 그렇지 않다 ~ 4=매우 그렇다의 평균 점수임.

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

나. 현재 돌봄일자리 노동조건과 정부 지원 필요성

1) 현재 적용 여부

다음은 응답자에게 현재 일하고 있는 돌봄직종의 노동조건을 조사한 결과이다. 돌봄직종의 특성을 고려해 제시한 14개의 항목은 보상 지원 관련 6개, 건강 지원 관련 5개, 교육 지원 관련 3개로 구성되었다.

우선, 현재 일자리에서 해당 항목의 적용을 ‘받고 있다’는 응답은 법정 의무교육에 대한 근무시간 인정이 58.2%로 가장 높게 나타났다. 다음으로는 보수교육비 지원(44.1%), 전염성 질환 예방접종 지원(40.8%), 교통비 지원(32.3%), 처우개선 수당(31.4%) 등의 순으로 나타났다. 반면, ‘받지 못하고 있다’는 응답은 업무용 휴대폰 또는 통신비 지원(47.8%)이 가장 높았고, 다음으로는 전염성 질환 감염 시 유급 병가(42.3%), 건강검진비 지원(38.9%), 교통비 지원(35.4%), 서비스 난이도에 따른 인센티브 지원(34.0%), 정신건강 지원(33.1%) 등의 순으로 나타났다.

한편, 본인이 해당 항목의 적용 대상이 되는지 ‘모른다’는 응답도 상당히 비율이 높았다. 특히, 업무 관련 상해 보험료 지원(33.2%), 직무 역량 강화 교육비 지원(29.4%), 정신건강 지원(26.4%), 지역적 접근성을 고려한 인센티브 지급(24.2%) 등의 순으로 조사되었다.

[표 5-70] 현재 돌봄일자리 노동조건

(단위: 명, %)

구분		사례수	받고 있음	받지 못함	비해당	모름
보상 지원	돌봄노동 관련 직종 처우개선 수당 (예: 활동지원금, 장기근속수당 등)	1,040	31.4	30.0	19.4	19.1
	서비스 난이도에 따른 인센티브 지급	1,040	16.2	34.0	29.3	20.5
	지역적 접근성을 고려한 인센티브 지급	1,040	11.3	31.7	32.8	24.2
	교통비(유류비) 지원	1,040	32.3	35.4	25.0	7.3
	업무용 휴대폰(단말기) 또는 통신비 지원	1,040	10.0	47.8	32.9	9.3
	돌봄서비스 제공 시 필요한 장비(임대) 지원	1,040	14.4	25.5	41.1	19.0
건강 지원	독감 등 전염성 질환 예방접종 지원	1,040	40.8	31.0	16.5	11.7
	전염성 질환 감염 시 병가(유급)	1,040	9.2	42.3	26.0	22.5
	(업무 관련) 상해 보험료 지원	1,040	22.1	25.6	19.1	33.2
	건강검진비 지원	1,040	24.5	38.9	19.0	17.5
	정신건강 지원(심리상담, 힐링 프로그램 등 지원)	1,040	16.3	33.1	24.1	26.4
교육 지원	법정의무교육(보수교육 포함) 근무시간 인정	1,040	58.2	20.0	10.3	11.5
	보수교육비 지원(돌봄노동 자격 관련 직종)	1,040	44.1	23.5	12.5	19.9
	직무 역량 강화 교육비 지원	1,040	24.6	30.7	15.3	29.4

다음은 서로 다른 집단별로 ‘받음’이라고 응답한 비율의 차이를 알아본 결과이다.

우선, 보상 지원과 관련한 6개 항목에 대한 분석 결과는 [표 5-71]과 같다. ‘돌봄노동 관련 직종 처우개선 수당’은 노인돌봄사업에 해당하는 재가 요양보호사(42.7%)와 노인생활지원사(41.1%)가 받고 있다는 응답이 상대적으로 높았다. 다음으로는 장애인활동지원사(36.5%), 아이돌보미(29.3%) 순으로 나타났다. 돌봄대상자 거주지를 기준으로 농촌에 거주하는 경우 상대적으로 높게 나타났다. 다음으로 ‘서비스 난이도에 따른 인센티브 지급’은 산모·신생아 건강관리사(29.7%)와 아이돌보미(25.5%)가 받고 있다는 응답이 상대적으로 높았다. 또한 돌봄 대상자가 도시에 거주하는 경우 상대적으로 높게 나타났다. ‘지역적 접근성을 고려한 인센티브 지급’도 산모·신생아 건강관리사(20.3%), 아이돌보미(16.8%), 재가 요양보호사(12.2%) 순으로 받고 있다는 응답이 높았다. ‘교통비(유류비) 지원’은 아이돌보미(53.8%)와 노인생활지원사(53.4%)가 받고 있다는 응답이 높았다. 또한 돌봄대상자의 거주지가 농촌과 도시와 농촌 둘 다 해당하는 경우 과반으로 높게 나타났다. ‘업무용 휴대폰(단말기) 또는 통신비 지원’은 노인생활지원사가 49.3%로 받고 있다는 응답이 상대적으로 높았다. ‘돌봄서비스 제공 시 필요한 장비(임대) 지원’은 산모·신생아 건강관리사(25.0%), 재가 요양보호사(15.4%), 장애인활동지원사(15.1%) 순으로 나타났다.

[표 5-71] 현재 돌봄일자리에서 보상 관련 지원을 받는 비율

(단위: %)

구분		돌봄노동 관련 직종 처우개선 수당	서비스 난이도에 따른 인센티브지급	지역적 접근성을 고려한 인센티브지급	교통비 (유류비) 지원	업무용 휴대폰(단말기) 또는 통신비지원	돌봄서비스 제공 시 필요한 장비 (임대)지원
전체		31.4	16.2	11.3	32.3	10.0	14.4
돌봄 대상 유형	아동	29.3	25.5	16.8	53.8	0.0	7.2
	노인	42.3	9.4	9.7	31.7	11.6	13.8
	장애인	36.5	10.6	5.1	19.9	16.0	15.1
	기타	8.5	25.9	17.4	30.3	8.5	21.9
돌봄 사업 유형	아이돌보미	29.3	25.5	16.8	53.8	0.0	7.2
	재가 요양보호사	42.7	11.0	12.2	25.2	0.4	15.4
	노인생활지원사	41.1	4.1	1.4	53.4	49.3	8.2
	장애인활동지원사	36.5	10.6	5.1	19.9	16.0	15.1
	산모·산생아 건강관리사	4.7	29.7	20.3	30.4	7.4	25.0
	가사간병/일상돌봄 인력	18.9	15.1	9.4	30.2	11.3	13.2
돌봄 대상자 거주지	도시	29.8	17.6	10.7	24.3	10.2	13.4
	농촌	39.8	13.1	12.6	58.1	10.5	15.2
	둘 다 해당함	26.6	7.8	14.1	53.1	6.3	25.0
총 돌봄 노동 경력 기간	3년 미만	25.5	14.2	9.7	26.2	10.1	11.6
	3~5년 미만	29.4	12.4	11.2	29.4	7.1	11.2
	5~10년 미만	31.9	16.7	12.3	41.0	12.6	18.6
	10년 이상	37.8	19.6	11.5	30.1	8.7	14.3
연령	49세 이하	28.1	17.8	15.6	33.3	20.0	17.0
	50~59세	31.8	17.2	9.5	35.3	12.7	16.4
	60~64세	31.9	15.1	13.3	30.5	6.0	12.3
	65세 이상	32.1	14.7	9.2	28.4	4.1	11.9

다음으로 건강 지원과 관련한 5개 항목의 분석 결과는 [표 5-72]와 같다. ‘독감 등 전염성 질환 예방접종 지원’을 받고 있다는 응답은 아이돌보미가 89.9%로 현저하게 높았다. 다음으로 재가 요양보호사(46.7%), 노인생활지원사(31.5%), 장애인활동지원사(26.9%), 가사·간병/일상돌봄 인력(11.3%), 산모·신생아 건강관리사(6.1%) 순으로 나타났다. 다음으로 ‘전염성 질환 감염시 병가(유급)’를 받고 있다는 응답은 노인생활지원사(32.9%)가 현저하게 높았고, 다음은 가사·간병/일상돌봄 인력(15.1%), 아이돌보미(11.5%) 등으로 순으로 나타났다. 그리고 돌봄대상자가 농촌에 거주하는 경우 상대적으로 높았다. ‘(업무 관련) 상해 보험료 지원’을 받고 있다는 응답은 노인생활지원사(31.5%), 아이돌보미(27.4%), 산모·신생아 건강관리사(25.7%) 순으로 나타났다. 돌봄대상자 거주지가 도시와 농촌 둘 다 해당하는 경우 상대적으로 높았다. ‘건강검진비 지원’을 받고 있다는 응답은 아동 돌봄의 경우 과반으로 가장 높았고, 다음은 장애인 돌봄, 노인 돌봄 순으로 나타났다. ‘정신건강 지원(심리상담, 힐링 프로그램 등)’을 받고 있다는 응답은 노인생활지원사(39.7%), 아이돌보미(34.6%)가 상대적으로 높은 응답을 보였다.

[표 5-72] 현재 돌봄일자리에서 건강 관련 지원을 받는 비율

(단위: %)

구분		독감 등 전염성 질환 예방접종지원	전염성 질환 감염시 병가(유급)	(업무 관련) 상해 보험료 지원	건강검진비 지원	정신건강지원 (심리상담, 힐링프로그램 등 지원)
전체		40.8	9.2	22.1	24.5	16.3
돌봄 대상 유형	아동	89.9	11.5	27.4	54.3	34.6
	노인	43.3	13.8	21.3	17.6	16.9
	장애인	26.9	5.1	18.3	23.7	9.3
	기타	7.5	6.0	23.9	6.0	7.5
돌봄 사업 유형	아이돌보미	89.9	11.5	27.4	54.3	34.6
	재가 요양보호사	46.7	8.1	18.3	17.5	10.2
	노인생활지원사	31.5	32.9	31.5	17.8	39.7
	장애인활동지원사	26.9	5.1	18.3	23.7	9.3
	산모·산생아 건강관리사	6.1	2.7	25.7	4.1	6.1
	가사간병/일상돌봄 인력	11.3	15.1	18.9	11.3	11.3
돌봄 대상자 거주지	도시	41.0	8.8	22.0	25.5	17.3
	농촌	37.7	13.6	20.9	22.0	12.0
	둘 다 해당함	46.9	1.6	26.6	20.3	17.2
총 돌봄 노동 경력 기간	3년 미만	28.5	5.6	18.0	17.2	9.7
	3~5년 미만	36.5	4.7	19.4	25.3	13.5
	5~10년 미만	45.7	11.4	23.7	26.2	20.5
	10년 이상	49.3	12.9	25.9	29.0	19.6
연령	49세 이하	26.7	4.4	23.7	20.7	11.9
	50~59세	43.3	10.4	24.9	30.1	21.6
	60~64세	43.9	10.5	19.3	22.1	14.7
	65세 이상	40.8	8.3	19.7	19.7	11.5

마지막으로 교육 지원과 관련한 3개 항목의 분석 결과는 [표 5-73]과 같다. 전반적으로 아동 돌봄을 하는 응답자가 다른 돌봄사업 참여자에 비해 교육 관련 지원을 받는다는 응답률이 높은 경향이 있었다. 우선, 아이돌보미의 경우 대부분이 '법정의무교육(보수교육 포함)'에 대해 근무시간을 인정받고 있다고 답했다. 반면, 노인 돌봄의 경우 사업 유형에 따라 차이가 있었는데, 노인생활지원사는 82.2%, 재가 요양보호사는 52.8%로 나타났다. 장애인활동지원사의 경우 약 50%만이 법정의무교육을 근무시간으로 인정받고 있는 것으로 조사되었다. 기타 돌봄에 해당하는 산모·신생아 건강관리사(29.1%)와 가사·간병/일상돌봄 인력(30.2%)의 경우 그 비율이 더욱 낮아 10명 중 약 3명 만이 법정의무교육을 근무시간을 인정받고 있다고 응답하였다.

다음으로 '보수교육비 지원(돌봄노동 자격 관련 직종)'을 받고 있다는 응답도 아이돌보미가 84.1%로 높게 나타났다. 반면, 노인 돌봄의 경우 재가 요양보호사는 45.9%, 노인생활지원사는 20.5%로 나타났다. 장애인 돌봄을 하는 활동지원사는 39.4%였다. 기타 돌봄에 해당하는 산모·신생아 건강관리사는 14.2%, 가사·간병/일상돌봄 인력은 22.6%만이 보수교육비 지원을 받고 있다고 응답하였다.

마지막으로 '직무 역량 강화 교육비 지원'을 받고 있다는 응답은 아동 돌봄에 해당하는 아이돌보미가 50.0%로 가장 높았다. 노인 돌봄에 해당하는 재가 요양보호사는 19.5%, 노인생활지원사는 24.7%로 나타났다. 장애인 돌봄에 해당하는 활동지원사는 21.8%가 받고 있다고 응답했다. 기타 돌봄은 사업 유형에 따라 차이가 있었는데, 가사·간병/일상돌봄 인력은 17.0%, 산모·신생아 건강관리사는 6.1%로 나타났다.

[표 5-73] 현재 돌봄일자리에서 교육 관련 지원을 받는 비율

(단위: %)

구분		법정의무교육 (보수교육 포함) 근무시간 인정	보수교육비 지원 (돌봄노동 자격 관련 직종)	직무 역량 강화 교육비 지원
전체		58.2	44.1	24.6
돌봄대상 유형	아동	96.6	84.1	50.0
	노인	59.6	40.1	20.7
	장애인	49.7	39.4	21.8
	기타	29.4	16.4	9.0
돌봄사업 유형	아이돌보미	96.6	84.1	50.0
	재가 요양보호사	52.8	45.9	19.5
	노인생활지원사	82.2	20.5	24.7
	장애인활동지원사	49.7	39.4	21.8
	산모·신생아 건강관리사	29.1	14.2	6.1
	가사간병/일상돌봄 인력	30.2	22.6	17.0
돌봄대상자 거주지	도시	58.0	44.8	25.2
	농촌	59.2	39.3	23.0
	둘 다 해당함	57.8	50.0	21.9
총 돌봄노동 경력기간	3년 미만	43.8	31.1	20.2
	3~5년 미만	57.1	40.0	17.1
	5~10년 미만	65.3	43.2	22.1
	10년 이상	64.3	59.8	36.0
연령	49세 이하	44.4	27.4	13.3
	50~59세	58.0	45.0	25.6
	60~64세	64.2	46.7	24.9
	65세 이상	59.2	49.5	29.4

2) 정부 지원 필요성

다음은 앞서 조사한 14개 항목과 관련해서 정부 지원의 필요성을 조사한 결과이다. 각 항목별로 '1. 전혀 필요하지 않다'~'4. 매우 필요하다'의 4점 척도로 조사한 결과 2개 항목을 제외한 12개 항목의 평균이 3점 이상으로 필요하다는 응답이 높게 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 돌봄노동 관련 직종 처우개선 수당(3.43점), 업무 관련 상해 보험료 지원(3.42점), 건강검진비 지원(3.41점), 법정 의무교육 근무시간 인정(3.40점), 독감 등 전염성 질환 예방접종 지원과 전염성 질환 감염 시 유급 병가(각각 3.39점), 보수교육비 지원(3.38점) 등의 순으로 나타났다.

[표 5-74] 돌봄일자리의 정부 지원 필요성(전체)

(단위: 명, %, 점)

구분	사례수	전혀 필요하지 않음	필요하지 않음	필요함	매우 필요함	[평균] (표준편차)
1) 돌봄노동 관련 직종 처우개선 수당 (예: 활동지원금, 장기근속수당 등)	1,040	0.9	1.6	50.7	46.8	3.43 (0.58)
2) 서비스 난이도에 따른 인센티브 지급	1,040	0.9	5.5	54.0	39.6	3.32 (0.62)
3) 지역적 접근성을 고려한 인센티브 지급	1,040	1.2	6.2	57.2	35.5	3.27 (0.62)
4) 교통비(유류비) 지원	1,040	1.0	4.4	51.4	43.2	3.37 (0.62)
5) 업무용 휴대폰(단말기) 또는 통신비 지원	1,040	2.7	27.4	41.8	28.1	2.95 (0.81)
6) 돌봄서비스 제공 시 필요한 장비(임대) 지원	1,040	3.1	28.8	45.2	22.9	2.88 (0.79)
7) 독감 등 전염성 질환 예방접종 지원	1,040	0.6	3.5	52.1	43.8	3.39 (0.59)
8) 전염성 질환 감염 시 병가(유급)	1,040	0.4	3.7	52.9	43.1	3.39 (0.58)
9) (업무 관련) 상해 보험료 지원	1,040	0.4	2.0	53.2	44.4	3.42 (0.55)
10) 건강검진비 지원	1,040	0.4	2.7	52.3	44.6	3.41 (0.57)
11) 정신건강 지원 (심리상담, 힐링 프로그램 등 지원)	1,040	0.6	7.6	55.1	36.7	3.28 (0.62)
12) 법정 의무교육(보수교육 포함) 근무시간 인정	1,040	0.4	2.7	53.8	43.1	3.40 (0.56)
13) 보수교육비 지원(돌봄노동 자격 관련 직종)	1,040	0.3	3.2	55.2	41.3	3.38 (0.56)
14) 직무 역량 강화 교육비 지원	1,040	0.2	4.7	54.8	40.3	3.35 (0.58)

다음은 서로 다른 집단별로 14개 항목별 정부 지원 필요성에 대한 조사 결과에 차이가 있는지 분석한 결과이다. 우선, 돌봄대상 유형별로 살펴본 결과 대부분의 항목에서 차이가 크게 나타났다. 즉, 조사한 14개 항목 모두에서 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었다. 특히, 아동 돌봄노동자의 경우 대다수에 해당하는 12개의 항목에서 노인, 장애인, 기타 대상을 돌보는 노동자에 비해 정부 지원의 필요성을 상대적으로 높게 인식하고 있었다. 이 외 노인 및 장애인을 돌보는 노동자가 상대적으로 더 필요성을 높게 인식하는 2개 항목은 업무용 휴대폰(단말기) 또는 통신비 지원과 돌봄서비스 제공시 필요한 장비(임대) 지원이었다.

[표 5-75] 돌봄일자리의 정부 지원 필요성(돌봄대상 유형별)

(단위: 명, 점)

구분	아동 (N=208)	노인 (N=319)	장애인 (N=312)	기타 (N=201)	F
1) 돌봄노동 관련 직종 처우개선 수당 (예: 활동지원금, 장기근속수당 등)	3.54	3.47	3.42	3.29	7.264***
2) 서비스 난이도에 따른 인센티브 지급	3.42	3.32	3.33	3.21	3.962**
3) 지역적 접근성을 고려한 인센티브 지급	3.38	3.25	3.25	3.21	2.877*
4) 교통비(유류비) 지원	3.52	3.34	3.31	3.35	5.513**
5) 업무용 휴대폰(단말기) 또는 통신비 지원	2.78	3.08	3.03	2.82	8.490***
6) 돌봄서비스 제공 시 필요한 장비(임대) 지원	2.76	3.01	2.91	2.74	7.103***
7) 독감 등 전염성 질환 예방접종 지원	3.54	3.38	3.34	3.34	5.690**
8) 전염성 질환 감염 시 병가(유급)	3.51	3.39	3.40	3.22	8.756***
9) (업무 관련) 상해 보험료 지원	3.52	3.41	3.41	3.33	3.972**
10) 건강검진비 지원	3.50	3.43	3.40	3.32	3.309*
11) 정신건강 지원 (심리상담, 힐링 프로그램 등 지원)	3.39	3.29	3.27	3.16	4.936**
12) 법정 의무교육(보수교육 포함) 근무시간 인정	3.57	3.34	3.39	3.30	9.845***
13) 보수교육비 지원(돌봄노동 자격 관련 직종)	3.56	3.32	3.37	3.28	10.733***
14) 직무 역량 강화 교육비 지원	3.51	3.32	3.34	3.26	7.294***

주: 1) 1=전혀 필요하지 않음 ~ 4=매우 필요함의 평균 점수임.

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

좀 더 구체적으로 돌봄대상 유형을 사업별로 살펴보면 [표 5-76]과 같다. 돌봄사업별로는 14개 항목 중에서 지역적 접근성을 고려한 인센티브 지급을 제외한 13개 항목에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

[표 5-76] 돌봄일자리의 정부 지원 필요성(돌봄사업 유형별)

(단위: 명, 점)

구분	아이 돌보미 (N=208)	재가 요양 보호사 (N=246)	노인 생활 지원사 (N=73)	장애인 활동 지원사 (N=312)	산모 신생아 건강 관리사 (N=148)	가사· 간병/ 일상 돌봄 인력 (N=53)	F
1) 돌봄노동 관련 직종 처우개선 수당 (예: 활동지원금, 장기근속수당 등)	3.54	3.44	3.59	3.42	3.30	3.26	5.175***
2) 서비스 난이도에 따른 인센티브 지급	3.42	3.33	3.32	3.33	3.24	3.13	2.634*
3) 지역적 접근성을 고려한 인센티브 지급	3.38	3.26	3.23	3.25	3.24	3.15	1.893
4) 교통비(유류비) 지원	3.52	3.26	3.62	3.31	3.37	3.28	7.419***
5) 업무용 휴대폰(단말기) 또는 통신비 지원	2.78	2.95	3.52	3.03	2.79	2.91	11.275***
6) 돌봄서비스 제공 시 필요한 장비(임대) 지원	2.76	2.96	3.19	2.91	2.70	2.83	5.477***
7) 독감 등 전염성 질환 예방접종 지원	3.54	3.33	3.53	3.34	3.39	3.21	5.647***
8) 전염성 질환 감염 시 병가(유급)	3.51	3.35	3.52	3.40	3.21	3.26	6.306***
9) (업무 관련) 상해 보험료 지원	3.52	3.35	3.62	3.41	3.35	3.28	5.198***
10) 건강검진비 지원	3.50	3.39	3.56	3.40	3.35	3.25	3.370*
11) 정신건강 지원 (심리상담, 힐링 프로그램 등 지원)	3.39	3.24	3.44	3.27	3.16	3.15	4.087***
12) 법정의무교육(보수교육 포함) 근무시간 인정	3.57	3.30	3.48	3.39	3.34	3.21	7.545***
13) 보수교육비 지원(돌봄노동 자격 관련 직종)	3.56	3.31	3.37	3.37	3.29	3.26	6.586***
14) 직무 역량 강화 교육비 지원	3.51	3.28	3.45	3.34	3.29	3.19	5.706***

주: 1) 1=전혀 필요하지 않음 ~ 4=매우 필요함의 평균 점수임.

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

한편, 거주지를 도시, 농촌, 둘 다 해당함과 같이 세 집단으로 나누어 어려움의 경험을 분석한 결과, 대다수의 항목에서 차이가 발견되지 않았다. 유일하게 통계적으로 유의미한 차이가 나타난 항목은 교통비(유류비) 지원이었는데, 도시와 농촌 둘 다 해당한 경우 상대적으로 지원의 필요성을 높게 인식하고 있었다.

[표 5-77] 돌봄일자리의 정부 지원 필요성(돌봄대상 거주지별)

(단위: 명, 점)

구분	도시 (N=785)	농촌 (N=191)	둘 다 해당함 (N=64)	F
1) 돌봄노동 관련 직종 처우개선 수당 (예: 활동지원금, 장기근속수당 등)	3.43	3.47	3.39	0.607
2) 서비스 난이도에 따른 인센티브 지급	3.32	3.37	3.27	0.905
3) 지역적 접근성을 고려한 인센티브 지급	3.25	3.34	3.36	2.460
4) 교통비(유류비) 지원	3.34	3.45	3.50	3.865*
5) 업무용 휴대폰(단말기) 또는 통신비 지원	2.95	2.99	2.89	0.456
6) 돌봄서비스 제공 시 필요한 장비(임대) 지원	2.87	2.90	2.91	0.104
7) 독감 등 전염성 질환 예방접종 지원	3.40	3.37	3.38	0.281
8) 전염성 질환 감염 시 병가(유급)	3.38	3.41	3.38	0.172
9) (업무 관련) 상해 보험료 지원	3.41	3.45	3.44	0.532
10) 건강검진비 지원	3.40	3.46	3.42	0.936
11) 정신건강 지원 (심리상담, 힐링 프로그램 등 지원)	3.28	3.29	3.23	0.189
12) 법정업무교육(보수교육 포함) 근무시간 인정	3.40	3.38	3.39	0.080
13) 보수교육비 지원(돌봄노동 자격 관련 직종)	3.39	3.37	3.27	1.421
14) 직무 역량 강화 교육비 지원	3.36	3.32	3.31	0.476

주: 1) 1=전혀 필요하지 않음 ~ 4=매우 필요함의 평균 점수임.

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

연령별로 살펴보면 모든 항목에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 정도의 차이는 있지만 모든 항목에서 연령대가 낮을수록 정부 지원의 필요성이 높다고 응답하였다. 이러한 조사 결과는 돌봄노동자가 점점 고령화되는 현실에서 40~50대 인력을 돌봄노동 시장에 유입하기 위해서는 보다 적극적인 정부 지원 사업이 추진될 필요가 있음을 시사한다.

[표 5-78] 돌봄일자리의 정부 지원 필요성(돌봄노동 연령별)

(단위: 명, 점)

구분	49세 이하 (N=135)	50~59세 (N=402)	60~64세 (N=285)	65세 이상 (N=218)	F
1) 돌봄노동 관련 직종 처우개선 수당 (예: 활동지원금, 장기근속수당 등)	3.52	3.52	3.39	3.29	8.990***
2) 서비스 난이도에 따른 인센티브 지급	3.52	3.38	3.25	3.20	9.765***
3) 지역적 접근성을 고려한 인센티브 지급	3.50	3.31	3.22	3.11	11.846***
4) 교통비(유류비) 지원	3.52	3.44	3.35	3.17	12.415***
5) 업무용 휴대폰(단말기) 또는 통신비 지원	3.11	3.01	2.92	2.79	5.713**
6) 돌봄서비스 제공 시 필요한 장비(임대) 지원	3.09	2.91	2.79	2.80	5.359**
7) 독감 등 전염성 질환 예방접종 지원	3.50	3.46	3.40	3.18	13.164***
8) 전염성 질환 감염 시 병가(유급)	3.50	3.48	3.35	3.19	14.610***
9) (업무 관련) 상해 보험료 지원	3.58	3.50	3.38	3.22	16.441***
10) 건강검진비 지원	3.52	3.50	3.37	3.23	13.875***
11) 정신건강 지원 (심리상담, 힐링 프로그램 등 지원)	3.45	3.36	3.23	3.10	12.458***
12) 법정 의무교육(보수교육 포함) 근무시간 인정	3.54	3.47	3.35	3.23	12.176***
13) 보수교육비 지원(돌봄노동 자격 관련 직종)	3.53	3.46	3.29	3.23	13.463***
14) 직무 역량 강화 교육비 지원	3.50	3.45	3.29	3.17	14.909***

주: 1) 1=전혀 필요하지 않음 ~ 4=매우 필요함의 평균 점수임.

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

다. 돌봄일자리 개선방안

다음은 돌봄일자리를 개선하기 위해서 필요한 사항을 8개의 항목으로 구분해 질문한 결과이다. 각 항목별로 '1. 전혀 필요하지 않다'~'4. 매우 필요하다'의 4점 척도로 조사한 결과 모든 항목의 평균이 3점 이상으로 필요하다는 응답이 높게 나타났다.

구체적으로 살펴보면, 돌봄노동에 대한 사회적 인식 개선이 3.53점으로 가장 높았다. 이는 돌봄노동이 사회에 필수적인 노동임에도 그 가치를 제대로 인정받지 못하는 현실의 문제를 보여주는 것이라고 생각된다. 다음으로는 시간급 인상(3.47점), 경력을 인정하는 보수 체계 마련(3.42점), 이용자의 일방적 취소에 대한 보상 체계 마련(3.41점)과 같은 보상 체계 개선에 대한 필요성이 높게 나타났다. 이 외에는 '경기도 돌봄노동자 종합센터' 설치 운영(3.38점), 주 15시간 이상 근무시간 보장(3.29점), 돌봄서비스 규정에 대한 이용자 교육 강화(3.24점), 일하는 사람의 자격 기준 강화(3.13점) 순으로 나타났다.

[표 5-79] 돌봄일자리 개선방안(전체)

(단위: 명, %, 점)

구분	사례수	전혀 필요하지 않음	필요하지 않음	필요함	매우 필요함	[평균] (표준편차)
1) 일하는 사람의 자격 기준 강화	1,040	1.1	7.1	69.1	22.7	3.13 (0.57)
2) 돌봄서비스 규정(범위)에 대한 이용자 교육 강화	1,040	0.5	5.7	63.0	30.9	3.24 (0.57)
3) 주 15시간 이상 근무시간 보장	1,040	1.0	5.7	56.3	37.0	3.29 (0.62)
4) 시간급 인상(서비스 단위당 기준 단가 인상)	1,040	0.1	2.2	48.6	49.1	3.47 (0.55)
5) 경력을 인정하는 보수 체계 마련	1,040	0.6	3.2	49.9	46.3	3.42 (0.59)
6) 이용자의 일방적 취소에 대한 보상 체계 마련	1,040	0.0	3.2	52.5	44.3	3.41 (0.55)
7) 돌봄노동에 대한 사회적 인식 개선	1,040	0.1	1.0	45.3	53.7	3.53 (0.52)
8) '경기도 돌봄노동자 종합지원센터' 설치·운영	1,040	0.4	3.9	53.1	42.6	3.38 (0.58)

다음은 집단별로 돌봄일자리 개선 방안에 대한 조사 결과에 차이가 있는지 분석한 결과이다.

돌봄대상 유형별로 살펴본 결과 8개 항목 중에서 5개 항목에서 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었다. 해당 항목은 이용자의 일방적 취소에 대한 보상 체계 마련, 시간급 인상, 경력을 인정하는 보수 체계 마련, 주 15시간 이상 근무시간 보장, 돌봄서비스 규정에 대한 이용자 교육 강화였는데, 모든 항목에서 아동 돌봄노동자가 개선의 필요성을 크게 인식하고 있었다.

[표 5-80] 돌봄일자리 개선방안(돌봄대상 유형별)

(단위: 명, 점)

구분	아동 (N=208)	노인 (N=319)	장애인 (N=312)	기타 (N=201)	F
1) 일하는 사람의 자격 기준 강화	3.21	3.09	3.16	3.08	2.569
2) 돌봄서비스 규정(범위)에 대한 이용자 교육 강화	3.40	3.20	3.23	3.16	7.791***
3) 주 15시간 이상 근무시간 보장	3.52	3.22	3.31	3.16	14.653***
4) 시간급 인상(서비스 단위당 기준 단가 인상)	3.59	3.47	3.44	3.38	5.303**
5) 경력을 인정하는 보수 체계 마련	3.56	3.40	3.43	3.29	7.190***
6) 이용자의 일방적 취소에 대한 보상 체계 마련	3.61	3.35	3.37	3.37	11.082***
7) 돌봄노동에 대한 사회적 인식 개선	3.60	3.52	3.52	3.47	2.303
8) '경기도 돌봄노동자 종합지원센터' 설치·운영	3.42	3.36	3.36	3.39	0.553

주: 1) 1=전혀 필요하지 않음 ~ 4=매우 필요함의 평균 점수임.

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

좀 더 구체적으로 돌봄사업 유형별로 해당 사업에서 일하는 돌봄노동자들이 개선이 필요하다고 응답한 항목을 살펴보면 [표 5-81]과 같다. 아이돌보미의 경우 제시한 항목 중에서 이용자의 일방적 취소에 대한 보상 체계 마련, 돌봄노동에 대한 사회적 인식 개선, 시간급 인상 등의 순으로 필요성이 높다고 응답하였다. 재가 요양보호사의 경우 돌봄노동에 대한 사회적 인식 개선, 시간급 인상, 이용자의 일방적 취소에 대한 보상 체계 마련 등의 순으로 필요성이 높다고 응답하였다. 노인생활지원사의 경우 시간급 인상, 돌봄노동에 대한 사회적 인식 개선, 경력을 인정하는 보수 체계 마련 등의 순으로 필요성이 높다고 응답하였다. 장애인활동지원사의 경우 돌봄노동에 대한 사회적 인식 개선, 시간급 인상, 경력을 인정하는 보수 체계 마련 등의 순으로 필요성이 높다고 응답하였다. 산모·신생아 건강관리사의 경우 돌봄노동에 대한 사회적 인식 개선, 시간급 인상과 '경기도 돌봄노동자 종합지원센터' 설치 및 운영 등의 순으로 필요성이 높다고 응답하였다. 가사·간병/일상돌봄 인력의 경우 돌봄노동에 대한 사회적 인식 개

선, ‘경기도 돌봄노동자 종합지원센터’ 설치 및 운영, 시간급 인상 등의 순으로 필요성이 높다고 응답하였다. 본 연구에서 기타 돌봄노동자로 분류한 산모·신생아 건강관리사와 가사·간병/일상돌봄 인력의 경우 상대적으로 다른 항목에 비해 ‘경기도 돌봄노동자 종합지원센터’ 설치 및 운영의 필요성이 높게 나타났다. 이는 상대적으로 규모가 작은 돌봄서비스 사업에 종사하는 노동자의 현실이 반영된 것이라고 생각된다. 즉, 다른 돌봄서비스 사업의 경우 장기요양지원센터 등과 같은 지원기관이 존재하는 경우가 있기 때문이다.

[표 5-81] 돌봄일자리 개선방안(돌봄사업 유형별)

(단위: 명, 점)

구분	아이 돌보미 (N=208)	재가 요양 보호사 (N=246)	노인 생활 지원사 (N=73)	장애인 활동 지원사 (N=312)	산모 신생아 건강 관리사 (N=148)	가사· 간병/ 일상 돌봄 인력 (N=53)	F
1) 일하는 사람의 자격 기준 강화	3.21	3.09	3.11	3.16	3.17	2.83	4.395**
2) 돌봄서비스 규정(범위)에 대한 이용자 교육 강화	3.40	3.18	3.26	3.23	3.24	2.92	7.469***
3) 주 15시간 이상 근무시간 보장	3.52	3.20	3.29	3.31	3.17	3.13	9.057***
4) 시간급 인상(서비스 단위당 기준 단가 인상)	3.59	3.45	3.55	3.44	3.45	3.21	5.075***
5) 경력을 인정하는 보수 체계 마련	3.56	3.39	3.45	3.43	3.34	3.15	5.329***
6) 이용자의 일방적 취소에 대한 보상 체계 마련	3.61	3.42	3.12	3.37	3.44	3.17	12.142***
7) 돌봄노동에 대한 사회적 인식 개선	3.60	3.52	3.49	3.52	3.52	3.52	2.567*
8) ‘경기도 돌봄노동자 종합지원센터’ 설치·운영	3.42	3.35	3.41	3.36	3.45	3.25	1.391

주: 1) 1=전혀 필요하지 않음 ~ 4=매우 필요함의 평균 점수임.

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

또한 응답자의 연령대에 따라서는 모든 항목에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 대부분의 항목에서 연령이 낮을수록 개선의 필요성을 크게 인식하는 경향이 보였다. 즉, 40~50대가 60대 이상에 비해 모든 측면에서 돌봄일자리가 개선되어야 한다고 생각하고 있는 것으로 나타났다.

[표 5-82] 돌봄일자리 개선방안(돌봄노동 연령별)

(단위: 명, 점)

구분	49세 이하 (N=135)	50~59세 (N=402)	60~64세 (N=285)	65세 이상 (N=218)	F
1) 일하는 사람의 자격 기준 강화	3.29	3.17	3.12	3.00	8.059***
2) 돌봄서비스 규정(범위)에 대한 이용자 교육 강화	3.31	3.31	3.22	3.11	6.443***
3) 주 15시간 이상 근무시간 보장	3.37	3.36	3.28	3.13	7.512***
4) 시간급 인상(서비스 단위당 기준 단가 인상)	3.57	3.55	3.44	3.29	13.338***
5) 경력을 인정하는 보수 체계 마련	3.51	3.49	3.39	3.27	8.120***
6) 이용자의 일방적 취소에 대한 보상 체계 마련	3.45	3.47	3.38	3.32	4.052**
7) 돌봄노동에 대한 사회적 인식 개선	3.59	3.60	3.50	3.39	8.660***
8) '경기도 돌봄노동자 종합지원센터' 설치·운영	3.49	3.40	3.39	3.26	4.833**

주: 1) 1=전혀 필요하지 않음 ~ 4=매우 필요함의 평균 점수임.

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001



VI

결론

1. 요약 및 논의
2. 정책 방향

1. 요약 및 논의

현재 한국 사회는 인구 고령화, 가족구조 변화, 그리고 돌봄에 대한 인식 변화 등으로 공적 돌봄에 대한 요구가 더욱 증가하고 있다. 2024년 기준, 우리나라 돌봄노동자는 82만 4천 명이며, 전체의 94.1%가 여성이다. 이는 여전히 “돌봄 = 여성의 일”이라는 성별 고정관념이 노동시장에서 뿌리 깊게 자리잡고 있음을 보여준다. 이러한 돌봄노동의 ‘여성화’는 변하지 않는 ‘오래된 문제’라면 돌봄노동자의 ‘고령화’는 점점 심화되고 있는 ‘새로운 문제’이다. 실제로 우리나라 돌봄노동자 중 60대 이상이 52.3%로 과반을 차지하고 있다. 이는 고령화로 인한 ‘노-노 돌봄’이라는 사회적 현상이 유급 돌봄노동 시장에서도 나타나고 있음을 보여준다.

한편, 사회적 돌봄 수요가 증가함에 따라 정부 지원 돌봄서비스 직종도 다양화되고 종사자 규모도 점차 확대되고 있다. 이에 본 연구에서는 돌봄서비스 직종 중에서도, 정부 재정지원 돌봄일자리에서 주로 가구를 방문하며 일하는 노동자의 실태를 파악하고자 하였다. 사회서비스의 확대로 재정지원 돌봄일자리가 증가하고 있으며, 공적 일자리의 노동조건이 민간 돌봄노동 시장에도 영향을 미치기 때문이다. 특히 가구 등을 방문하며 이동하면서 근무하는 돌봄노동자에 초점을 둔 이유는, 이들이 특정 장소에 출퇴근하며 근무하는 일반 노동자와는 다른 노동특성을 가지고 있기 때문이다.

우선, 본 연구에서 돌봄서비스 관련 법률과 중앙정부 사업 지침을 검토한 결과, 가구방문 돌봄노동자의 공통된 노동조건 특성을 확인할 수 있었다. 사업 유형은 다르지만, 최저임금에 가까운 임금구조, 대체로 짧거나 불규칙적인 근무시간, 일부 장애인 활동지원 서비스에서 발생하는 장시간·야간 노동, 그리고 서비스 제공 시간별 수가와 직접 연계되는 임금 산정 등 적절한 가치평가 기준이 부재한 보상방식이라는 특징을 공유하고 있었다.

또한 행정업무나 사업 관리를 담당하는 전담 인력(주로 사회복지사)에게 적용되는 임금 기준과 가구를 방문하여 서비스를 직접 수행하는 인력 간에는 차별이 존재하는 것도 유사했다. 「근로기준법」에 따른 현금성 보상의 최소 조건이라 할 수 있는 주 15시간 이상(월 60시간 이상) 일하는 돌봄노동자의 경우 기본 시급(최저 시급), 퇴직급여, 4대 보험 본인부담금만 정하고 있다. 여기에 서비스 제공시간이 늘어나면 초과근로 수당을 지급하도록 규정하고 있지만 현실에서 온전하게 준수되지 않기도 한다. 이 외에 예외적으로 아이돌보미는 명절상여금, 경력가산금이 해당 법규에 따라 지급된다. 장기요양보험의 방문요양 보호사도 장기근속 장려금이 존재하지만, 동일 기관 근속 요건으로 인해 실제 지급받는 사례는 매우 제한적이다.

이러한 열악한 근무조건의 출발은 고용형태로 확인될 수 있다. 가구방문 돌봄노동자를 규정하는 사업 지침에서 고용형태를 명시하고 있는 경우는 노인생활지원사 정도이다. 다른 경우는 제공기관이 근로계약과 고용형태 여부를 판단하도록 두고 있는데 실제로는 정책사업 자체적으로 시간제 고용, 서비스 건수당 가격 등으로 실질적인 고용형태를 제한하고 있다. 대부분 가구방문 돌봄노동자는 사업에 따라 여러 형태의 비정규직으로 일을 한다. 그 조건의 불안정성 때문에 가구방문 돌봄노동자 규모나 노동실태는 파편적으로 이해되고 있다. 정부의 정책방향대로 내가 살던 지역에서 편안하게 믿고 서비스를 받을 수 있으려면 그만큼의 돌봄노동자가 지역에 거주하면서 지속 가능하게 일을 할 수 있어야 한다. 고용 안정성뿐만 아니라 어느 정도 인력이 어떻게 일하고 있는지를 지역별로 더 자세하게 들여다볼 수 있어야 한다. 가구방문 돌봄노동자의 노동을 폭넓게 이해할 수 있는 정보가 있어야 꼼꼼한 정책 방안이 제시될 수 있을 것이다.

이와 같은 현실에서 각 광역자치단체는 자체적으로 돌봄노동자 지원 정책을 추진하기도 한다. 본 연구에서 살펴본 결과, 광역자치단체 차원에서 이루어지는 돌봄노동자에 대한 현금성 지원이나 처우개선 사업도 매우 제한적이었다. 서울시가 돌봄노동자 유형별로 상대적으로 다양한 현금성 지원사업을 추진하는 것을 제외하면, 대부분의 경우 노인생활지원사나 아이돌보미에게 건강검진비나 교통비 일부를 지원하는 수준에 그치고 있다. 한편, 돌봄노동자의 다양한 노동환경 개선과 관련해서는, 고령인구에 대한 돌봄 수요에 대응하고자 장기요양센터가 있는 지역에서 교육·역량 강화, 심리·정서 지원, 안전·건강 보호, 권익 보호 등 다양한 지원이 이루어지고 있으나, 이는 대부분 장기요양요원에 한정되는 한계가 있다.

경기도는 비교적 일찍 돌봄노동자에 대한 지원 필요성을 인식하고, 광역자치단체 중 가장 먼저 관련 조례를 제정(2021.10.6.)해 제도적 기반을 마련했다. 그러나 적용 대상은 사실상 노인과 장애인을 돌보는 노동자로 한정되어 있다. 또한 조례에서는 ‘경기도 돌봄노동자 종합지원센터’를 운영할 수 있도록 규정하고 있으나, 아직 설치되지 않았다. 타 지방자치단체와 마찬가지로 경기도에서도 장기요양요원지원센터가 운영 중이지만, 다양한 돌봄노동자를 포괄하지 못하는 한계가 있다. 아울러 유사 직종을 대상으로 ‘경기도 사회복지시설 종사자 처우개선 지원 사업’을 추진하고 있으나, 정부 재정지원 돌봄일자리 사업에 종사하는 돌봄노동자들은 사실상 지원 대상에 포함되지 않는다.

다만, 개별 사업에 따라 특정 직종을 대상으로 지원이 이루어지는 사례도 있다. 예를 들어, 경기도에서 2024년부터 본격적으로 추진한 대표적인 돌봄 관련 사업으로 ‘360° 돌봄’ 사업이 있다. 동 사업에 참여하는 돌봄노동자 지원 내용을 살펴보면, ‘언제나 돌봄’ 사업의 방문형 긴

급돌봄서비스에 참여하는 아이돌보미에게는 활동 수당으로 기본 시간당 10,590원이 지급된다. 또한 일시 연계 아이돌보미에게는 일부 시군에서 시간당 2,000원의 추가 수당이 지급된다. ‘언제나 아이돌봄 수당’은 회당 2만 원이 지급된다. 아울러 ‘어디나 돌봄’ 사업의 최종증 발달장애인 전문인력양성 및 맞춤형돌봄 사업에 참여하는 돌봄 인력과 활동지원사에게는, 돌봄 90시간마다 25만 원의 추가 수당이 지원된다.

비록 돌봄의 대상이나 참여하는 사업 유형은 다르지만, 돌봄서비스 직종에 종사하는 노동자들은 공통적인 문제를 경험하게 된다. 이에 본 연구에서는 경기도에서 근무하는 가구 등 방문 돌봄노동자를 중심으로 노동실태를 파악하기 위해 설문조사를 실시하였다.

우선, 돌봄노동 시장 진입과 지속과 관련된 주요 조사 결과와 시사점을 살펴보면 다음과 같다. 다수의 응답자가 한국 노동시장의 구조적인 문제인 노동시간의 경직성, 중장년층(특히 여성)의 직종 전환 어려움으로 인해 낮은 임금과 열악한 노동환경에도 돌봄 직종을 선택한 것으로 나타났다. 또한 전체 응답자의 14.8%가 다른 소득 활동을 병행하고 있었으며, 특히 40대와 경력 기간이 짧은 응답자에게서 겸업 비율이 높았다. 겸업 이유로 ‘돌봄노동만으로는 수입이 충분하지 않아서’가 가장 높았고, ‘돌봄노동은 임시로 하는 일이라서’하는 응답은 5.2%에 불과해 겸업하는 경우라도 돌봄일자리를 주된 생계 수단으로 인식하고 있음을 알 수 있었다. 이러한 결과는 돌봄노동의 낮은 임금과 불안정한 근로조건을 개선하기 위한 정책적 지원의 필요성을 시사한다.

응답자들은 돌봄일자리를 선택할 때 ‘지리적 접근성’과 ‘일하는 시간’을 가장 중요하게 고려하였는데, 이는 이동시간이 근무시간으로 인정되지 않는 가구방문 돌봄일자리의 특성이 반영된 결과로 해석된다. 전체 응답자의 71.1%가 왕복 1시간 미만의 이동시간을 수용가능한 기준으로 제시하였다. 한편, 일하는 시간의 유연성은 응답자들이 돌봄노동 시장 진입의 주요 요인이자 일자리 선택 시 고려하는 주된 요소로 나타났다.

한편, 돌봄노동자는 일단 노동시장에 진입하면 소속 서비스 제공기관에서 장기간 근무하며 돌봄노동을 지속할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 응답자 10명 중 약 4명(38.0%)이 현재 소속 기관에서 5년 이상 근무하고 있었다. 다만, 주로 농촌 지역의 가구를 방문하며 일하는 응답자들의 근속기간은 상대적으로 짧은 경향을 보였다. 이러한 결과는 향후 관련 정책을 수립할 때 지역별 노동환경과 특성을 고려할 필요성을 시사한다.

응답자 다수는 향후 5년 이상 돌봄노동을 지속할 의향을 보였으며, 특히 장애인과 아동돌봄 분야에서 ‘10년 이상’ 종사하겠다는 응답이 높았다. 40대 이하와 50대에서는 ‘10년 이상’ 장기근속 의향이 40%를 넘어 연령대별 차이 또한 확인되었다. 이러한 결과는 향후 돌봄노동

시장을 보다 안정적이고 지속 가능한 일자리 구조로 설계할 필요성을 시사한다. 특히 저출산·고령화의 심화로 돌봄서비스 수요가 확대되는 상황에서, 돌봄서비스의 질 향상을 위해 돌봄 인력의 역량 강화와 고용 안정성 확보가 중요함을 보여준다.

다음으로 돌봄노동에 대한 사회적 가치와 성역할 인식에 관한 주요 조사 결과와 시사점을 살펴본 결과이다. 응답자들은 돌봄노동이 사회적으로 낮게 평가되고 있음에도 불구하고, 돌봄의 사회적 필요성과 가치 자체는 매우 높게 평가하고 있었다. 특히, 아동 돌봄이 교육만큼 중요하며, 돌봄은 지속 가능한 사회를 위해 필수적인 활동이라고 인식하였다. 또한 누구나 경제적인 여건과 관계없이 적절한 돌봄을 받을 권리가 있다고 보았다. 반면, ‘내가 하는 일이 전문적인 직업으로 인정받는다’는 항목의 평균 점수가 가장 낮게 나타나, 돌봄노동자들이 사회적 인정과 보상이 여전히 부족하다고 느끼고 있음을 보여주었다.

한편, 돌봄노동의 성역할 인식 조사 결과, 여전히 ‘돌봄은 여성에게 적합하다’는 응답이 높게 나타났으나, 약 40%는 이에 동의하지 않았다는 점에 주목할 필요가 있다. 또한 전체 응답자의 88% 이상이 돌봄노동 분야에 남성 종사자가 더 필요하다고 응답하여, 돌봄노동 내 성별 직종분리가 완화되어야 한다는 인식을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 돌봄노동자들이 돌봄의 본질적 가치와 필요성은 높이 평가하고 있으나, 여전히 낮은 사회적 가치평가와 성별 고정관념이 문제로 남아 있음을 시사한다. 따라서 돌봄노동의 전문성을 제도적으로 인정하고, 안전한 근로환경 및 공정한 보상 체계를 마련하는 한편, 남성 참여 확대를 통한 성별 직종분리 완화가 필요하다.

다음은 노동조건에 대한 주요 조사 결과와 시사점이다. 우선, 가구방문 돌봄노동자의 고용형태는 대부분 ‘계약직’으로 유지되며, 돌봄서비스 수요에 따라 계약기간을 연장하는 구조를 보였다. 즉, 응답자의 고용형태는 ‘계약직’이 75.2%로 가장 많았고, ‘정규직(무기계약직 포함)’은 24.8%에 그쳤다. 다만, 계약직으로 응답한 이들 중 98.2%는 ‘특별한 사정이 없는 한 재계약이 가능하다’고 답했다. 이는 사실상 상시 근로를 수행하면서도 형식적으로는 비정규직 상태가 지속되는 구조적 특징을 보여준다.

임금 지급 방식은 시급제가 63.6%로 가장 많았으며, 월급제는 25.7%에 불과했다. 응답자의 월평균 임금은 약 142만 원으로, 시급제 근로자는 월급제(150만원)보다 낮은 139만 원 수준이었다. 또한 교통비(차량 유지비), 장비 구입비 등 월평균 14.2만 원 정도의 비용이 발생해, 실질 임금은 더 낮은 것으로 추정된다. 이는 이동하면서 가구 등을 방문해 돌봄을 제공하는 일자리의 특성, 낮은 임금 기준, 짧고 불안정한 노동시간 구조와 밀접한 관련이 있다.

돌봄노동자의 한 달 평균 근무일은 20.5일, 주당 평균 근무시간은 29.1시간이었다.

한편 응답자 10명 중 1명은 주 15시간 미만 일하는 것으로 나타났다. 또한 4명 중 1명은 지난 한 달 동안 갑작스러운 근무 취소나 중단 통보를 월 1회 이상 경험했는데, 이는 ‘호출노동’의 불안정성이 노동자에게 전가되는 사례라고 생각된다. 응답자들은 주당 평균 2.6가구를 방문하며, 2가구 이상 방문하는 비율은 45.0%였다. 가구방문 이동시간은 1시간 미만이 58.9%로 가장 많았으며, 이동 수단은 자가용이 51.8%로 과반을 차지하였다. 특히, 농촌 가구와 장애인 돌봄에서는 자가용 이용률이 각각 79.6%, 60.6%로 높아, 향후 정책 설계 시 농촌 지역과 돌봄 대상 특성을 고려해야 함을 보여준다.

다음은 노동환경과 건강 실태와 관련한 주요 조사 결과와 시사점이다. 돌봄노동자들은 근무 중 식사 해결의 어려움(44.5%)과 감염 위험 노출(51.6%)을 빈번히 경험하고 있었다. 또한 신체적(5.7%), 언어적(17.7%) 폭력과 성희롱·성폭력(6.3%) 경험이 적지 않았으며, 절반가량은 폭력 상황에서도 참고 넘어가는 것으로 나타나, 돌봄노동자의 안전과 건강을 보호할 제도적 개선이 필요함을 시사한다.

업무상 건강 문제 경험에서는 돌봄 대상 유형별 차이가 나타났다. 전체 응답자의 22.1%가 업무로 인한 질환이나 사고를 경험했으며, 주요 건강 문제는 근골격계 질환(57.8%), 감염성 질환(42.2%), 위장장애(36.5%)였다. 재가요양보호사는 근골격계 질환과 위장장애가 높았고, 아이돌보미는 감염성 질환 경험이 상대적으로 많았다. 특히, 응답자 다수가 자신이 경험한 건강 문제가 업무와 관련 있다고 인식했음에도 실제 산재보험 이용률은 낮았으며, 치료 비용은 대부분 개인 건강보험으로 충당하고 있었다. 이는 돌봄노동자의 업무 관련 건강 문제가 공식적인 업무상 질환으로 제대로 다뤄지지 않고 있음을 보여준다.

정신건강 실태 조사 결과, 전체 응답자는 평균적으로 ‘우울 아님’ 범주에 속했으나, 재가 요양보호사와 가사간병/일상돌봄 인력에서 상대적으로 높은 우울 수준이 확인되었다. 또한 신체적·언어적 폭력이나 성희롱·성폭력 경험이 있는 경우, 우울 점수와 중간 이상 우울 비율이 유의하게 높아 폭력 노출이 정신건강 악화와 직접적으로 연관됨을 보여주었다. 이러한 결과는 돌봄노동자의 정신건강 문제가 돌봄 대상, 업무 특성, 폭력 경험에 따라 불균등하게 나타난다는 점을 드러낸다. 나아가, 돌봄노동자가 건강권을 침해당했을 때 개인 부담이 아닌 제도적 보호와 공적 절차를 활용할 수 있는 안전망 구축의 필요성을 시사한다.

마지막으로 현재 돌봄노동을 하면서 겪는 어려움과 개선 방안을 조사한 결과를 살펴보면 다음과 같다. 돌봄노동자로서 겪는 가장 큰 어려움은 낮은 임금과 일하기 위해 요구되는 추가 비용이었으며, 고용안정 관련 문제도 중요한 과제로 나타났다. 이에 따라 응답자들은 돌봄노동 직종 처우개선 수당, 상해 보험료 및 건강검진비 지원, 법정 의무교육 근무시간 인정, 전염

성 질환 예방접종과 유급 병가, 보수교육비 지원 등 다양한 정부 지원이 필요하다고 인식하고 있었다. 특히 연령대가 낮을수록 지원 필요성을 더 높게 평가하였다.

돌봄일자리 개선을 위해 가장 필요한 사항으로는 ‘돌봄노동에 대한 사회적 인식 개선’(3.53점)이 꼽혔다. 이는 돌봄노동의 중요성에도 불구하고 우리사회에서 그 가치가 충분히 인정받지 못하는 현실을 반영한 것이라고 보여진다. 이어서 ‘시간급 인상’(3.47점), ‘경력을 반영한 보수 체계 마련’(3.42점), ‘이용자의 일방적 서비스 취소에 대한 보상 체계 마련’(3.41점) 등 보상 체계 개선에 대한 필요성이 높게 나타났다. 또한 ‘경기도 돌봄노동자 종합센터 설치·운영’(3.38점)의 필요성도 상대적으로 높게 나타났다. 그리고 정부 지원 필요성과 유사하게, 돌봄일자리 개선 방안에서도 응답자의 연령이 낮을수록 개선 필요성을 더 크게 인식하는 경향이 확인되었다. 이러한 결과는 돌봄노동자의 고령화가 심화되는 상황에서 40~50대 인력을 돌봄노동 시장으로 유입하기 위해 보다 적극적으로 지원 정책 추진이 필요함을 시사한다.

2. 정책 방향

가. 국제노동기구(ILO)의 정책 권고

국제노동기구(ILO)는 양질의 돌봄노동을 위한 주요 정책 분야를 돌봄 정책, 거시경제 정책, 사회보장 정책, 노동정책, 이주정책으로 구분하고 있다. 이에 따른 정책 권고사항을 크게 세 가지로 제시하였다. 첫째, 무급 돌봄노동의 인정, 감소 및 재분배, 둘째, 돌봄노동자에게 더 많은 양질의 일자리 제공, 셋째, 돌봄노동자의 대표성 강화, 사회적 대화 및 단체 교섭의 활성화이다. 세부적인 정책 방안은 [표 6-1]과 같이 제시하였으며, 이러한 정책 방향은 향후 중앙 정부 및 경기도와 같은 지방자치단체가 관련 정책을 추진할 때 중요한 가이드라인이 될 수 있다.

[표 6-1] 양질의 돌봄노동을 위한 5R 프레임워크: 성평등을 기반으로 한 돌봄노동의 발전

주요 정책 분야	정책 권고사항	정책 방안
돌봄 정책	무급 돌봄노동의 인정, 감소 및 재분배	- 모든 형태의 돌봄노동을 측정하고 정책 결정 시 무급 돌봄노동을 고려 - 양질의 돌봄서비스, 돌봄 정책 및 돌봄 관련 인프라에 투자 - 무급 돌봄제공자의 노동시장 참여, 재통합 및 발전을 지원하는 적극적 노동시장 정책 촉진
거시경제 정책		
사회보장 정책	돌봄 노동자에게 더 많은 양질의 일자리 제공	- 모든 노동자를 위한 가족 친화적 근무 환경 도입 및 시행 - 보다 성 평등한 가정, 직장 및 사회를 위한 정보제공 및 교육 촉진 - 양질의 돌봄서비스에 대한 보편적 접근권 보장 - 돌봄 친화적이고 성 인지적인 사회 보호 시스템 구축(기본 보호 포함) - 성 인지적이며 공적 자금으로 지원되는 휴가 정책 시행
노동 정책		
이주 정책	돌봄노동자의 대표성, 사회적 대화 및 단체 교섭 강화	- 정치, 경제 및 공공 영역에서 모든 수준의 의사 결정 과정에 여성의 완전하고 효과적인 참여 및 동등한 기회 보장 - 돌봄노동자 및 고용주의 결사의 자유 촉진 - 돌봄산업 내 사회적 대화를 촉진하고 단체 교섭권 강화 - 돌봄노동자를 대표하는 노동조합과 돌봄수혜자 및 무급 돌봄제공자를 대표하는 시민사회 단체 간 연대 구축 촉진

자료: International Labour Organization(ILO). (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. Geneva: ILO. p.289.

나. 중앙정부 법제도 개선

앞서 살펴본 바와 같이, 재정지원 돌봄서비스 사업에 종사하는 돌봄노동자의 노동조건은 기본적으로 중앙정부의 관련 법률과 사업 지침 등에 의해 결정된다. 이에 본 연구에서는 해당 사업 지침과 제도적 근거를 검토하여 가구방문 돌봄노동자의 노동조건과 관련된 주요 쟁점을 파악하고, 그에 대한 개선 방향을 모색하였다.

첫째, 「기간제법」과 [민간위탁 노동자 근로조건 가이드라인 실무 매뉴얼]을 개선하여 돌봄노동자가 기간제나 시간제 등 비정규직 형태로 반복 고용되는 문제를 해결할 필요가 있다. 현행 「기간제법」은 ‘정부의 복지대책·실업대책의 일환인 일자리 사업’에 해당하는 경우에는 수행 인력의 계속 고용 기간이 2년을 초과하더라도 기간제 형태를 유지한 채 반복 고용할 수 있도록 허용하고 있다. 또한 [민간위탁 노동자 근로조건 가이드라인 실무 매뉴얼]에서는 ‘민간위탁 사무와 관련하여 고용된 노동자’의 근로계약 기간을 설정할 때, 특별한 사정이 없는 한 수탁기간과 동일한 기간으로 계약하도록 규정하고 있다. 가구방문 돌봄사업의 대부분이 민간위탁 형태로 운영되고 있으므로, 해당 사업에 종사하는 돌봄노동자는 통상 2년에서 최대 5년까지의 수탁기간 동안만 고용되며, 사업 종료와 함께 근로계약이 만료되어 고용관계가 종료되는 구조를 가지고 있다. 이러한 구조에서는 서비스 제공기관이 돌봄노동자를 정규직으로 채용할 유인이 거의 없다. 따라서 가구방문 돌봄노동자의 고용형태를 개선하기 위해서는 두 제도를 개정하는 방향의 제도적 개선이 선행되어야 한다.

둘째, 최소 근로시간의 보장과 함께 이동시간, 필수적인 교육 및 행정업무 시간을 근로시간으로 인정하는 등 근로시간 관련 제도의 개선이 필요하다.

가구방문 돌봄노동자의 근로조건과 관련한 주요 현안 중 하나는 최소 근로시간 보장 문제이다. 이들은 이른바 ‘호출노동’ 형태로 근무하기 때문에 근로시간이 불안정할 뿐 아니라, 생계를 유지하기 어려울 정도로 근로시간이 짧은 경우도 많다. 또한 「근로기준법」 제18조 제3항에 따라 1주 소정근로시간이 15시간 미만(월 60시간 미만)인 경우에는 주 유급휴일(제55조)과 연차유급휴가(제60조)의 적용을 받지 못하며, 4대 보험 가입 자격을 얻기도 어렵다. 따라서 가구방문 돌봄노동자에게는 주 15시간 이상의 최소 근로시간을 보장하도록 제도적 장치를 마련할 필요가 있다⁶³⁾.

63) 유사 직종에 적용되는 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에서는 가사근로자의 명시적인 의사나, 법에서 정한 기준에 부합하는 경영상 불가피한 사항이 있는 경우를 제외하고 원칙적으로 가사서비스 제공기관은 가사근로자에 대해 1주일에 15시간 이상의 최소 근로시간을 보장하도록 하고 있다(동법 제15조). 이는 임금을 목적으로 일을 하는 노동자로서 생계유지를 위한 최소한의 노동시간을 보장하면서, 고용보험 등 사회보험의 적용 대상이 되는 조건이라는 의미가 있다(정형욱, 2023). 비슷한 관점에

그리고 업무 수행에 필수적으로 수반되는 이동시간을 근로시간으로 인정하고, 이에 소요되는 교통비를 업무상 필요경비로 보상할 수 있도록 제도화할 필요가 있다. 현재 정부는 원거리 이동에 대해서만 교통비를 공식적으로 지원하고 있다. 보건복지부가 설정한 원거리 기준보다 여성가족부의 기준이 1km 더 길고, 보상액도 1천 원 더 많은 차이를 보이고 있다. 그러나 가구방문 돌봄노동자의 서비스 제공은 본질적으로 ‘이동’이 필수이기 때문에, 교통비 문제는 단순한 경비 보상의 문제가 아니라 ‘이동’을 업무로 인정하느냐의 문제이다. 그럼에도 불구하고 현행 정책은 ‘원거리 이동만 업무로 인정하고, 근거리 이동은 인정하지 않겠다’는 논리에 기반하고 있다. 이러한 정책은 이동거리가 다소 길거나 불편한 이용자를 돌봄노동자가 기피하게 만드는 요인이 되며, 이러한 상황이 반복될 경우 이용자의 서비스 접근권이 후순위로 밀릴 수밖에 없는 구조적 문제를 초래한다.

이와 관련해서는 일본의 사례를 참조할 수 있다. 일본의 경우 약 20년 전인 2004년 8월 27일 ‘방문 개호 노동자의 법정 노동조건 확보에 대하여’에서 이동시간 및 대기시간 등에 관한 지침을 제시하였다. 그럼에도 방문 돌봄노동자의 이동시간이나 대기시간을 노동시간으로 인정하지 않는 사업체가 있다는 지적이 제기되자 2021년 ‘방문 개호 노동자의 이동시간 등의 취급에 대하여’를 발표하였다. 이에 따르면 방문개호(介護) 노동자가 사업장에서 이용자 가구로 이동하는데 소요된 시간 또는 한 이용자 가구에서 다음 이용자 가구로 이동하는 시간으로서 그 시간이 통상적인 이동에 소요되는 시간인 경우 근무시간으로 인정한다. 즉, 업무 수행상 불가피한 이동은 근무시간에 해당한다고 보고 임금 산정에 반영한다. 이와 유사하게 2024년 발의된 「돌봄노동자의 권리보장과 처우개선 등에 관한 법률안」에서는 돌봄노동자가 사업주의 지시에 따라 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하는 경우 출장지로 이동하는 데에 통상 필요한 시간은 근로한 것으로 인정하고 있다. 다만, 출장지로 출근하거나 출장지로부터 퇴근하는 시간은 제외한다(안 19조제1항)⁶⁴⁾.

마지막으로 돌봄노동자가 업무를 수행하는 데 필수적으로 요구되는 교육시간과 행정업무

서 박지아(2024)는 「돌봄근로자의 지위와 권리보장을 위한 기본법(안)」에서 최소 근로시간을 1주일에 15시간 이상으로 제안하고 있다. 그 이유는 주 15시간 이상인 경우 「근로기준법」에서 보장하는 연차 휴가, 퇴직금 등 관련 법제도의 적용을 받을 수 있기 때문이다. 한편, 2024년 발의된 「돌봄노동자의 권리보장과 처우개선 등에 관한 법률안」에서는 돌봄노동자의 최소 근로시간을 1주일에 20시간 이상 보장하되 다만, 돌봄노동자의 명시적인 의사가 있는 경우 또는 대통령령으로 정하는 경영상 불가피한 경우에는 1주일에 20시간 미만으로 정할 수 있도록 하고 있다. 그럼에도 불구하고 1주일에 15시간 미만으로 근로시간을 정하는 경우에는 돌봄노동자의 명시적인 의사를 서면으로 작성하도록 하였다(안 16 조). 동법안은 최소 근로시간을 주 20시간 이상으로 제시해 주 15시간인 「가사근로자법」에 비해 길게 설정하고 있다.

64) 자료: 訪問介護者の移動時間等の取扱いについて(厚生労働省(vol.912), 2021.1.15.

https://www.pref.tokushima.lg.jp/kaigohoken/topics/5043390/?utm_source=chatgpt.com(2025.8.18. 검색).

시간을 근로시간으로 인정할 필요가 있다. 현재 정부 재정지원 돌봄일자리 관련 지침에 따르면 대부분이 매년 보수교육 등을 필수적으로 받도록 하고 있기 때문이다. 우리나라 대부분의 근로자들은 교육시간을 근무시간으로 인정받고 있다. 이와 유사한 맥락에서 2024년 국회에 발의된 「돌봄노동자의 권리보장과 처우개선 등에 관한 법률안」에서는 돌봄노동자가 사업주의 지시 또는 필요에 따라 교육을 수강할 경우 그 시간은 근로시간으로 인정하도록 하고 있다(안 19조제3항). 또한 앞서 소개한 재가 돌봄노동자 관련 일본의 관련 지침에 따르면 돌봄노동자가 사용자의 명시적인 지시에 따라 교육을 받는 경우 근로시간에 해당한다고 밝히고 있다. 또한 사용자의 명시적인 지시가 없었더라도 교육을 수강하지 않으면 취업규칙상 제재 등 불이익한 처우가 있거나, 교육 내용과 업무와 연관성이 강하고 이를 참석하지 않으면 본인의 업무에 구체적인 지장이 발생하는 등 실질적으로 사용자의 강제가 있다고 인정되는 경우 등도 근로시간으로 인정하고 있다⁶⁵⁾. 더 나아가 가구방문 돌봄노동자는 서비스 제공과 관련하여 제공기록지 작성, 바우처시스템 등록, 관리자 보고(일상 보고, 예외사항 보고 등) 등의 기록 의무를 수행해야 한다. 이러한 업무는 서비스 제공 전이나 제공 후에 이루어지며, 서비스 수행과 불가분의 관계에 있다. 따라서 서비스 제공에 필수적으로 동반되는 행정처리 업무 또한 근로시간에 포함되어야 한다.

셋째, 임금과 경력 인정 등 보상 체계를 제도화할 필요가 있다. 우선, ‘임금표준화’를 통해 임금 산정의 원칙과 기준을 명확히 설정해서 현재 기관별로 제각각 운영되고 있는 가구방문 돌봄노동자의 임금 지급 방식을 개선해야 한다. 이때 임금수준을 단순히 최저임금(시급) 기준으로 정하지 않도록 하는 것이 중요하다. 가구방문 돌봄노동자의 노동가치를 적절하게 보상하기 위한 비교적 신속한 방안으로는 ‘사회복지종사자 인건비 가이드라인’의 적용 대상에 포함하는 방법이 있다. 나아가 돌봄노동의 가치를 인정하고 직무 특성에 상응하는 보상을 마련하기 위해, 사회적 직무급 제도에 대한 논의를 본격화할 필요가 있다.

또한 경력 인정 시스템을 구축하여 총경력 산정 방식을 도입할 필요가 있다. 가구방문 돌봄노동자는 현재 건강보험 시스템, 장기요양보험기관, 사회서비스 전자바우처 시스템 등을 통해 인적 정보와 근무이력이 등록·관리되고 있다. 따라서 이를 기반으로 자동으로 근무경력을 산출하는 시스템을 구축·상용화하는 것이 기술적으로 가능할 것이다. 이 때 모든 가구방문 돌봄노동자에게 동일한 원칙과 기준에 따라 합리적인 경력 산정 방식을 적용하는 것이 필요하다. 특히 근무일수와 근무시간을 기준으로 근속연수와 경력을 산출하고 이를 보상에 반영하는 제

65) 자료: 訪問介護労働者の法定労働条件の確保について(基発第0827001号 平成16年8 月27日))
https://www.pref.tokushima.lg.jp/kaigohoken/topics/5043390/?utm_source=chatgpt.com(2025.8.18. 검색).

도를 기본값으로 설정한다면, 지방정부나 서비스 제공기관은 채용(예정)자의 경력과 근무이력을 임금 보상체계에 타당한 근거로 반영할 수 있을 것이다.

넷째, 서비스 이용자의 가정은 가구방문 돌봄노동자에게 ‘일터’에 해당하므로, 산업안전 영역에서도 필요한 조치가 마련되어야 한다. 우선, 현재 개별 사업에서 방어적이고 형식적으로 대응하고 있는 관련 규정들을 정비하는 것이 필요하다. 이미 긴급돌봄, 일상돌봄 서비스 사업의 경우 서비스 제공기관에서 안전교육 실시와 비상연락체계를 구축하도록 의무화하고 있다. 이를 참조해 다른 가구방문 돌봄 사업에도 △안전관리체계 구축, △안전보건교육 실시, △산업안전보건위원회 구성 등의 안전 조치가 모두 적용될 수 있도록 하고, 이를 사업 지침에 명확히 반영할 것을 제안한다. 더 나아가 가구방문 돌봄서비스 전체에 일괄되게 적용할 수 있도록 ‘돌봄서비스 적용 일반원칙(공통 기준)’과 유사하게, ‘돌봄서비스 산업안전 특수 규정(가칭)’을 마련할 필요가 있다. 아울러, 가구방문 돌봄서비스는 여성 노동자가 다수인 업종·직종·직무라는 특성을 고려하여, 성인지적 관점에서 안전 가이드라인을 마련하는 것이 필요하다.

이러한 법률 및 제도적 개선은 중앙정부 차원에서 추진되는 것이 가장 바람직하다. 기본적으로 돌봄노동자 노동조건은 중앙정부에서 제시하고 있는 사업지침에 근거해서 결정되기 때문이다. 한편, 다음에서는 경기도 차원에서 돌봄노동자 지원을 위해 추진할 정책을 중심으로 향후 방향을 제안하고자 한다. 본 연구는 가구방문 돌봄노동자를 중심으로 조사를 진행했지만, 보다 포괄적인 관점에서 경기도 돌봄노동자 지원 정책의 추진 기반을 마련하기 위한 관련 방안도 포함하였다. 이는 돌봄노동 정책 추진 근거와 체계를 명확히 하는 것이 가구방문 돌봄노동자 지원 정책을 효과적으로 추진하기 위한 선결 조건이기 때문이다.

다. 「경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례」 개정

1) 조례명 및 제2조(정의) 조항 개정: 적용대상 확대

돌봄서비스를 받는 대상은 크게 아동, 노인, 장애인, 기타 돌봄으로 구분할 수 있다. 현재 「경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례」(2021년 제정)에서는 적용대상을 노인과 장애인을 돌보는 노동자를 중심으로 명시하고 있다. 즉, 장기요양요원, 장애인 활동지원인력, 노인 맞춤돌봄서비스의 노인생활지원사가 이에 해당된다. 그 외의 돌봄노동자가 조례의 적용을 받기 위해서는 별도로 ‘도지사의 인정’을 받아야 한다. 조례의 소관부서는 복지정책과이다.

한편, 경기도는 노인돌봄노동자와 관련해서 2017년부터 「경기도 장기요양요원 처우개선 조례」를 제정해 운영 중이며, 조례의 소관부서는 노인복지과이다. 그리고 영유아를 포함한 아

동 돌봄노동자와 관련해서는 2023년 「경기도 아이돌봄종사자의 처우 개선 및 권리보장에 관한 조례」가 제정되어 운영 중이며, 조례의 소관부서는 가족정책과이다. 관련 사업도 소관부서에 따라 노인, 장애인돌봄노동자 관련 사업은 주로 복지정책과, 노인복지과, 장애인복지과 등에서, 아동돌봄노동자 관련 사업은 주로 가족정책과에서 추진하고 있다.

이처럼 현재 「경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례」는 기존의 조례와 일부 중복되면서도, 한편으로는 다양한 직종의 돌봄노동자를 포괄하지 못하는 한계가 있다. 이에 오민수 외(2023)는 이 조례를 폐지하거나, 조례의 적용 대상인 3개 직종(장기요양요원, 노인생활지원사, 장애인활동지원사)의 처우개선 사업에 대한 모니터링과 총괄 관리에 집중하는 방식으로 개정할 필요가 있다고 제안하였다. 그러나 돌봄에 대한 사회적 수요가 증가하고 관련 직종이 확대되는 현시점에서는, 이 조례를 폐지하거나 기존의 3개 직종에 대한 관리만을 다루는 조례로 개정하는 것보다는, 다양한 직종에서 일하는 돌봄노동자의 권리 보장과 처우개선을 위한 기본 조례로 기능할 수 있도록 개정하는 것이 바람직하다고 생각된다.

우선, 자치법규 명칭을 (가칭)「경기도 돌봄노동 기본 조례」로 변경하고, 현재 노인과 장애인 돌봄노동자를 중심으로 설정된 돌봄노동자의 범주를 보다 확대할 것을 제안한다.

1안은 협의의 개념으로, 정부 재정지원 돌봄사업에서 일하는 돌봄노동자를 포괄하는 방안이다. 2025년 8월 14일 기준으로 법제처 국가법령정보센터 검색 결과, 돌봄노동자 관련 조례는 38개 자치단체에서 제정되었다. 광역자치단체 차원에서는 경기도, 인천광역시, 울산광역시, 경상남도, 전라남도 등 5개 시도에서 제정되었고, 그 외에는 기초자치단체 차원에서 제정되었다. 경기도 기초자치단체 중에서는 11개 시에서 조례가 제정되었으며, 이에 해당하는 시는 군포시, 여주시, 의왕시, 수원시, 오산시, 안산시, 남양주시, 하남시, 동두천시, 광주시, 구리시이다⁶⁶⁾.

조례의 적용 대상이 되는 돌봄노동자는 [표 6-2]와 같이 지역별로 차이가 있으며, 크게 4가지 유형으로 구분할 수 있다. 첫 번째 유형은 경기도와 동일하게 정의된 지역으로, 수원시, 군포시, 안산시, 오산시, 광주시⁶⁷⁾이며, 다른 시군에 비해 가장 협의의 개념이다. 즉, 「노인장기요양보험법」 제2조 제5호에 따른 장기요양요원, 「장애인활동 지원에 관한 법률」 제2조 제7호에 따른 활동지원인력, 「노인복지법」 제27조의2에 따른 생활지원사 등이 포함된다. 두 번째 유형은 의왕시와 여주시로, 이들 지역은 「노인복지법」 제39조의2에 따른 요양보호사를 추가

66) 「부천시 노인돌봄노동자 처우개선 및 지원 조례」, 「안양시 노인돌봄노동자 처우개선 및 지위향상에 관한 조례」와 같이 ‘노인돌봄노동자’로 특정 직종을 명시한 경우에 해당하므로 여기서는 제외하였다.

67) 광주시는 ‘노인맞춤돌봄서비스의 노인생활지원사’ 대신 「노인복지법」 제27조의2에 따른 홀로 사는 노인에 대한 방문요양과 돌봄사업에 종사하는 사람으로 명시하고 있다. 노인맞춤돌봄서비스 사업은 「노인복지법」 제27조의2(홀로 사는 노인에 대한 지원)을 근거로 추진되고 있다.

로 포함하고 있다. 세 번째 유형은 구리시, 남양주시, 하남시로, 이들 지역은 「아이돌봄 지원법」 제2조제4호에 따른 아이돌보미를 추가하고 있다. 네 번째 유형은 「모자보건법」 제15조의 18에 따른 산후조리도우미까지 포함하는 지역이다.

[표 6-2] 경기도 및 시군 돌봄노동자 조례 적용대상 유형

	돌봄노동자 정의
(1유형) 경기도 수원시 군포시 안산시 오산시 광주시	가. 「노인장기요양보험법」 제2조제5호에 따른 장기요양요원 나. 「장애인활동 지원에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 활동지원인력 다. 노인맞춤돌봄서비스의 생활지원사(또는 「노인복지법」 제27조의2에 따른 홀로 사는 노인에게 대한 방문요양과 돌봄사업에 종사하는 사람) 라. 그 밖에 「근로기준법」 등 노동 관계 법령이 적용되며 가목부터 다목까지와 유사한 돌봄업무를 수행하는 사람으로 이 조례의 적용이 필요하다고 도지사(또는 시장)가 인정하는 사람
(2유형) 의왕시 여주시	가. 「노인장기요양보험법」 제2조제5호에 따른 장기요양요원 나. 「노인복지법」 제39조의2에 따른 요양보호사 다. 노인맞춤돌봄서비스의 생활지원사 (또는 「노인복지법」 제27조의2에 따른 노인 돌봄사업에 종사하는 사람) 라. 「장애인활동 지원에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 활동지원인력 마. 그 밖에 「근로기준법」 등 노동 관계 법령이 적용되며 가목부터 다목까지와 유사한 돌봄업무를 수행하는 사람으로 이 조례의 적용이 필요하다고 00시장(이하 “시장”이라 한다)이 인정하는 사람
(3유형) 구리시 남양주시 하남시	가. 「노인장기요양보험법」 제2조제5호에 따른 장기요양요원 나. 「노인복지법」 제27조의2에 따른 홀로 사는 노인 돌봄사업에 종사하는 사람 다. 「노인복지법」 제39조의2에 따른 요양보호사 라. 「장애인활동 지원에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 활동지원인력 마. 「아이돌봄 지원법」 제2조제4호에 따른 아이돌보미 바. 그 밖에 「근로기준법」 등 노동관계법령이 적용되며 가목부터 다목까지와 유사한 돌봄업무를 수행하는 사람으로서 00시장(이하 “시장”이라 한다)이 인정하는 사람
(4유형) 동두천시	가. 「노인장기요양보험법」 제2조제5호에 따른 장기요양요원 나. 「노인복지법」 제27조의2에 따른 홀로 사는 노인 돌봄사업에 종사하는 사람 다. 「노인복지법」 제39조의2에 따른 요양보호사 라. 「장애인활동 지원에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 활동지원인력 마. 「아이돌봄 지원법」 제2조제4호에 따른 아이돌보미 바. 「모자보건법」 제15조의18에 따른 산후조리도우미 <개정 2024. 11. 18.> 사. 그 밖에 「근로기준법」 등 노동관계 법령이 적용되며 가목부터 바목까지와 유사한 돌봄업무를 수행하는 사람으로서 00시장(이하 “시장”이라 한다)이 인정하는 사람

자료: 법제처 국가법령정보센터(2025.8.14. 검색)

2안)은 광의의 개념으로, 국회에 계류 중인 법률안과 동일하게 정의하는 방안이다. 현재 국회에는 2024년에 발의된 「돌봄노동자의 권리보장과 처우개선 등에 관한 법률안」이 계류 중이다. 이 법안에 따르면, 돌봄노동자는 「사회보장기본법」에 따른 사회서비스를 제공하거나, 그 밖에 계약 형식과 관계없이 돌봄서비스에 종사하는 사람으로 정의된다. 이와 관련 관계 법령에 따라 [표 6-3]와 같이 구체적인 범주를 제시하고 있다. 이 법안은 박지아(2024)에서 제안

한 돌봄노동자 범주에 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조 제4호에 따른 가사근로자와 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제28조 제2항에 따른 학교의 특수교육 지원 및 돌봄인력」을 추가하는 내용을 담고 있다. 또한 법의 적용 범위는 ‘돌봄노동자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장’으로 민간 사업장도 포함하고 있다. 다만, 국가 등으로부터 임금의 전부 또는 일부를 직·간접적으로 받는 사업 또는 사업장에 대해서는 국가 등이 사업주와 독립하여 임금 등 근로조건, 업무상 재해 등에 관한 추가적인 의무를 부담하도록 규정하고 있다⁶⁸⁾.

[표 6-3] 돌봄노동자의 권리보장과 처우개선 등에 관한 법률안

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “돌봄서비스”란 어린이, 노인, 장애인, 환자, 출산을 전후한 여성 및 가사 지원이 필요한 가구원 등 일상 생활 및 사회활동에서 타인의 도움이 필요한 사람이 인간다운 생활을 유지하고 삶의 질을 향상시킬 수 있는 안전 관리, 의식주 관리, 신체적·정신적 활동 지원, 성장발달 지원, 생활 보조 등의 서비스를 말한다.
2. “돌봄노동자”란 「사회복지기본법」에 따른 사회서비스 또는 그 밖에 계약의 형식과 관계없이 돌봄서비스에 종사하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.
 - 가. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 가사근로자
 - 나. 「국가보훈 기본법」에 따라 국가보훈대상자에 대하여 재가 복지서비스를 제공하는 사람
 - 다. 「노인복지법」에 따라 홀로 사는 노인에게 대하여 방문요양·돌봄 등의 서비스를 제공하는 사람 및 같은 법에 따라 재가노인복지시설에서 돌봄서비스를 제공하는 사람
 - 라. 「노인장기요양보험법」 제2조제5호에 따른 장기요양요원 중 「노인복지법」 제39조의2에 따른 요양보호사
 - 마. 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」 제2조제4호의 서비스제공자에 소속된 사람으로서 「모자보건법」 제15조의18에 따른 산후조리도우미
 - 바. 「사회복지사업법」 또는 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」에 따른 가사·간병을 위한 가정 방문 지원사업에 종사하는 사람으로서 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제2조에 따른 사회복지사 등이 아닌 사람
 - 사. 「아동복지법」에 따른 다함께돌봄센터의 종사자, 같은 법에 따른 지역아동센터의 종사자
 - 아. 「아이돌봄 지원법」 제2조제4호에 따른 아이돌보미
 - 자. 「영유아보육법」 제2조제5호에 따른 보육교직원 중 같은 조 제3호에 따른 어린이집의 원장을 제외한 사람
 - 차. 「장애인활동 지원에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 활동지원인력
 - 카. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에서 방과 후 활동을 담당하는 사람 또는 「유아교육법」 제2조제6호에 따른 방과후 과정을 담당하는 사람 중 교원이 아닌 사람
 - 타. 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제3조에 따른 정신건강복지센터, 정신요양시설 또는 정신재활시설 종사자 중 대통령령으로 정하는 사람
 - 파. 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제28조제2항에 따른 학교의 특수교육 지원 및 돌봄 인력
 - 하. 그 밖에 돌봄서비스를 알선·중개하는 사업자(온라인 플랫폼을 이용하여 알선·중개하는 사업자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)를 통하여 돌봄서비스를 제공하고 대가를 받는 사람 및 대통령령으로 정하는 사람

자료: 돌봄노동자의 권리보장과 처우개선 등에 관한 법률안(이수진의원 대표발의)(2024.10.29.)

68) 박지아(2024)는 「돌봄근로자의 지위와 권리보장을 위한 기본법(안)」을 제안하면서, “돌봄근로자”란 「사회복지기본법」에 따른 사회서비스 중 돌봄서비스에 종사하는 사람으로 정의하고 있다. 그리고 법의 적용 범위를 “임금의 전부 또는 일부를 국가나 지방자치단체로부터 직·간접적으로 받는 돌봄근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장”으로 제안한 바 있다. 즉, 국가 및 지방자치단체의 지원없이 사인이 타인을 고용하여 사업을 하는 경우 등은 법의 적용 대상에서 제외하는 안이다.

이에 따라 경기도 조례 개정안을 제시하면 [표 6-4]와 같다. 1안)은 협의의 개념으로 대상을 정의하지만, 현재 정부 재정지원 일자리에서 일하는 돌봄노동자로 지방자치단체의 정책 대상을 명확할 수 있다는 장점이 있다. 2안)은 민간 부문 돌봄노동자까지 포함하는 광범위한 돌봄 직종을 모두 포괄하는 방안으로, 당장 경기도에서 추진하는 것이 쉽지 않지만 궁극적으로 향후 나아가야 할 방향이라고 생각된다.

[표 6-4] 「경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례」 제2조(정의) 개정안

현행	1안) 협의	2안) 광의: 1안)에 다음을 추가하는 방안
제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다. 1. “돌봄노동자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 가. 「노인장기요양보험법」 제2조제5호에 따른 장기요양요원 나. 「장애인활동 지원에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 활동지원인력 다. 노인맞춤돌봄서비스의 생활지원사(또는 「노인복지법」 제27조의2에 따른 홀로 사는 노인인에 대한 방문요양과 돌봄 사업에 종사하는 사람) 라. 그 밖에 「근로기준법」 등 노동 관계 법령이 적용되며 가목부터 다목까지와 유사한 돌봄업무를 수행하는 사람으로 이 조례의 적용이 필요하다고 도지사(또는 시장)가 인정하는 사람	제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다. 1. “돌봄노동자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 가. 「노인장기요양보험법」 제2조제5호에 따른 장기요양요원 나. 「노인복지법」 제27조의2에 따른 홀로 사는 노인 돌봄 사업에 종사하는 사람 다. 「노인복지법」 제39조의2에 따른 요양보호사 라. 「장애인활동 지원에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 활동지원인력 마. 「아이돌봄 지원법」 제2조제4호에 따른 아이돌보미 바. 「모자보건법」 제15조의18에 따른 산모·신생아 건강관리사 사. 그 밖에 「근로기준법」 등 노동 관계 법령이 적용되며 가목부터 다목까지와 유사한 돌봄업무를 수행하는 사람으로 이 조례의 적용이 필요하다고 도지사(또는 시장)가 인정하는 사람	– 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 가사근로자 – 「국가보훈 기본법」에 따라 국가보훈대상자에 대하여 재가 복지서비스를 제공하는 사람 – 「사회복지사업법」 또는 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」에 따른 가사·간병을 위한 가정 방문 지원사업에 종사하는 사람으로서 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제2조에 따른 사회복지사 등이 아닌 사람 – 「아동복지법」에 따른 다함께돌봄센터의 종사자, 같은 법에 따른 지역아동센터의 종사자 – 「영유아보육법」 제2조제5호에 따른 보육교직원 중 같은 조 제3호에 따른 어린이집의 원장을 제외한 사람 – 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제3조에 따른 정신건강복지센터, 정신요양시설 또는 정신재활시설 종사자 중 대통령령으로 정하는 사람 – 그 밖에 돌봄서비스를 알선·중개하는 사업자(온라인 플랫폼을 이용하여 알선·중개하는 사업자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)를 통하여 돌봄서비스를 제공하고 대가를 받는 사람 및 도지사가 정하는 사람

2) 소관부서 검토 및 위원회 관련 조항 신설

이처럼 적용 대상의 확대와 더불어, 조례의 소관 부서 문제도 함께 검토할 필요가 있다. 현 조례에서는 노인과 장애인 돌봄노동자를 적용 대상으로 하고 있기 때문에 복지국에서 소관하고 있지만, 아동 돌봄노동자 등으로 적용 대상을 확대하고 돌봄노동 기본 조례로서의 목적을 갖기 때문이다. 현재 정부 재정지원 돌봄일자리 사업의 경우 중앙정부의 사업 지침에 따라 담당 부서가 사업을 각각 추진하는 구조이다. 이에 따라 사업에 참여해 돌봄서비스를 제공하는 인력에 대한 기준과 노동조건도 차이가 있다. 노인과 장애인 등 관련 사업은 복지국에서, 아동 관련 사업은 여성가족국에서 담당하고 있다. 또한, 경기도에는 노동과 관련한 사무를 총괄하는 부서로 노동국이 존재한다.

현재 경기도 조직구조에서는 ‘돌봄노동’과 관련한 조례이므로 노동국이 담당하는 방안, 여러 부서의 사업과 관련이 있으므로 노동국과 복지국, 여성가족국이 공동으로 담당하는 방안 등을 고려할 수 있다. 예를 들어, 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」은 소관부서가 성평등가족부와 고용노동부로 두 부처가 명시되어 있는 사례가 있다. 더 나아가 돌봄에 대한 사회적 수요가 증가하고, 2026년 3월부터 시행되는 「돌봄통합지원법」 등을 고려할 때 ‘돌봄국’을 신설하여 돌봄과 관련한 업무를 총괄하도록 하는 방안도 검토할 수 있다. 이와 관련해서는 기초자치단체이기는 하지만 서울시 성동구의 사례를 참조할 수 있다. 성동구는 2025년 10월부터 ‘통합돌봄국’을 신설해서 국 단위로 돌봄 정책을 전담하는 조직을 확대할 것이라고 밝힌 바 있다⁶⁹⁾.

특정부서가 담당 부서가 되더라도, 돌봄노동 정책에 관한 주요 사항을 심의하고 조정하는 기구로서 ‘경기도 돌봄노동 정책 조정위원회’와 같은 위원회를 구성할 필요가 있다. 이때 위원회에는 돌봄사업과 관련된 부서의 실·국장이 당연직으로 참여할 수 있도록 해야 한다. 돌봄노동 정책을 보다 체계적이고 종합적으로 수립할 필요가 있기 때문이다(ILO, 2018; 윤자영 외, 2021). 유사한 사례로, 여러 부서가 관련 사업을 추진하는 청년정책을 살펴보면, 「경기도 청년 기본 조례」에서는 청년정책조정위원회를 구성할 때 당연직 위원으로 기획·경제·도시주택·복지·여성·문화 등 관련 실·국장이 포함되도록 하고 있다(동법 제12조). 이를 위해서는 「경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례」를 개정해 경기도 돌봄노동 정책 조정위원회의 설치, 위원회 구성, 위원회 운영 관련 조항을 신설하는 것이 필요하다.

69) 성동구 보도자료(2025.9.1.). “성동구, 국 단위로 돌봄 전담 조직 확대…‘통합돌봄국’ 신설”

[표 6-5] 「경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례」 위원회 관련 조항 신설

현행	개정안
-	제0조(경기도 돌봄노동 정책 조정위원회의 설치) 제0조(위원회 구성) 제0조(위원회 운영)

3) 조례 제8조(처우개선 및 지원 사업) 조항 개정

「경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례」의 제8조(처우개선 및 지원 사업)를 [표 6-6]와 같이 개정할 것을 제안한다. 우선, ‘1. 돌봄노동자의 처우개선 및 지위향상을 위한 상담, 조사 및 연구 사업’을 ‘1. 돌봄노동자의 처우개선 및 지위향상을 위한 사업’과 ‘8. 돌봄노동자 정책 및 제도개선을 위한 조사 및 연구 사업’으로 구분하여 제시한다. 다음으로 ‘4. 돌봄노동자의 안전보장을 위한 사업’을 ‘4. 돌봄노동자의 건강권 증진 및 안전한 노동환경 조성을 위한 사업’으로 구체화한다. 그리고 ‘7. 돌봄노동자 노동권 보장을 위한 법률 및 상담 지원 사업’을 신규로 추가한다. 마지막으로 ‘9. 그 밖에 돌봄노동자의 노동권 보장을 위하여 도지사가 필요하다고 인정하는 사업’으로 변경해 동 사업의 목적이 ‘복지 증진’에서 더 나아가 ‘노동권 보장’을 위한 것임을 명확하게 하는 방안이다.

[표 6-6] 「경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례」 제8조(처우개선 및 지원 사업)

현행	개정안
제8조(처우개선 및 지원 사업) 도지사는 돌봄노동자의 처우개선 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다. 1. 돌봄노동자의 처우개선 및 지위향상을 위한 상담, 조사 및 연구 사업 2. 돌봄노동자의 역량강화를 위한 교육 및 훈련사업 3. 돌봄노동자의 인권 및 권리옹호를 위한 사업 4. 돌봄노동자의 안전보장을 위한 사업 5. 돌봄서비스 제공기관에 대한 표준근로계약서 작성 등 돌봄노동자의 체계적 관리에 필요한 교육 사업 6. 돌봄노동에 대한 인식개선 사업 7. 그 밖에 돌봄노동자의 복지증진을 위하여 도지사가 필요하다고 인정하는 사업	제8조(처우개선 및 지원 사업) 도지사는 돌봄노동자의 처우개선 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다. 1. <u>돌봄노동자의 처우개선 및 지위향상을 위한 사업</u> 2. (현행과 같음) 3. (현행과 같음) 4. <u>돌봄노동자의 건강권 증진 및 안전한 노동환경 조성을 위한 사업</u> 5. (현행과 같음) 6. (현행과 같음) 7. <u>돌봄노동자 노동권 보장을 위한 법률 및 상담 지원 사업</u> 8. <u>돌봄노동자 정책 및 제도개선을 위한 조사 및 연구 사업</u> 9. <u>그 밖에 돌봄노동자의 노동권 보장을 위하여 도지사가 필요하다고 인정하는 사업</u>

라. '경기도 돌봄노동자 종합지원센터' 설치 및 운영

현행 「경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례」 제9조에서는 경기도 돌봄노동자 종합지원센터를 설치하고 운영할 수 있도록 규정하고 있다. 동 센터는 돌봄노동자의 육체적·정신적 스트레스를 예방하고 해소하기 위한 휴식 공간을 제공하며, 돌봄노동자의 처우개선 및 지원사업을 추진하도록 하고 있다. 또한 「경기도 장기요양요원 처우개선 조례」 제8조에 따라 장기요양요원지원센터 등 다른 법령 및 조례에 따른 돌봄노동자를 위한 센터와 통합하여 운영할 수 있다고 명시하고 있다. 더불어, 해당 조례에 따른 사무는 경기도사회서비스원 또는 돌봄노동자 처우개선에 관련된 기관, 단체, 법인 등에 위탁할 수 있다고 규정하고 있다.

이에 1안)으로 '경기도 돌봄노동자 종합지원센터'를 신설하는 방안과 2안) 경기도사회서비스원에서 운영하는 경기도장기요양요원지원센터를 '경기도 돌봄노동자 종합지원센터'로 확대하는 방안을 검토해 볼 수 있다. 현재 경기도에서는 노인, 장애인, 아동 관련 각각의 센터들이 해당 사업의 광역 지원조직으로 기능하고 있으며, 이들 센터에서는 각 분야의 돌봄노동자 처우개선과 관련한 사업도 추진하고 있다.

우선, 노인 돌봄과 관련한 주요 경기도 지원조직으로는 장기요양요원지원센터와 노인맞춤돌봄지원센터가 있는데 현재 경기도사회서비스원에서 수탁받아 운영하고 있다. 경기도장기요양요원지원센터는 2021년에 개소하였으며, 센터장을 포함해 총 5명의 인력이 활동하고 있다⁷⁰⁾. 센터는 종사자의 역량 강화를 위한 교육 사업, 권익 향상을 위한 상담 사업, 돌봄노동 인식 개선을 위한 홍보 사업, 그리고 관련 기관과의 소통 및 협력 사업 등을 추진하고 있다.

한편, 장애인 돌봄과 관련한 주요 사업을 담당하는 경기도 장애인복지종합지원센터는 2016년에 개관하였으며, 현재 경기복지재단에서 수탁받아 운영하고 있다. 이 센터는 장애인 관련 정책 지원, 교육 지원, 자립 지원, 협력 지원 등의 사업을 추진하고 있다. 오민수 외(2023)는 이들 3개의 노인 및 장애인돌봄 관련 지원조직이 적은 인력과 예산으로 사업을 추진하고 있다고 지적하면서, 인력과 사업 확대가 필요하다고 제안한 바 있다.

마지막으로, 아동 돌봄과 관련한 주요 사업을 담당하는 경기도 전담 지원 조직인 경기도아이돌봄광역지원센터와 경기도아동언제나돌봄광역센터는 경기도여성가족재단에서 수탁받아 운영하고 있다.

이 중에서 경기도에서 활동 중인 가구방문 돌봄노동자 중 가장 규모가 큰 장기요양요원을 대상으로 경기도장기요양요원지원센터가 추진하고 있는 사업 내용을 살펴보면 [표 6-7]과 같다. 동 센터에서는 장기요양요원을 대상으로 역량 강화, 건강관리, 심리지원 및 노동 관련 상

70) 경기도장기요양요원지원센터 홈페이지(2025.8.19. 검색). https://ggscw.or.kr/bbs/content.php?co_id=s1_4

담, 인식 개선 캠페인, 자조모임 등 다양한 지원사업을 펼치고 있으며, 민간기관 협력 네트워크 구축도 진행하고 있다. 그러나 센터의 명칭에서 알 수 있듯이, 사업대상이 ‘장기요양요원’에 국한되어, 최근 더욱 다양화되는 돌봄 직종을 포괄하지 못하는 한계가 있다. 또한, 현재 센터장 포함 5명의 인력으로 운영되고 있고, 예산은 약 6억 2천만 원에 불과하다⁷¹⁾.

[표 6-7] 경기도장기요양요원지원센터 주요 사업

지원대상	사업유형	지원내용
장기요양요원	교육사업	- 현장실천형 돌봄리더 양성교육 - 실무맞춤형 전문성 강화 교육 - 건강강진 교육: 근골격계 질병예방, 통증관리, 자기돌봄, 질환관리 등 - 특화교육, 찾아가는 교육 - 요양보호사 보수교육
	상담사업	- 노동상담, 심리상담, 노동권리교육, 노동콘텐츠 제작·배포
	인식개선사업	- 인식개선캠페인, 인식개선 수기·사진 공모전
	홍보사업	- 언론·매체 광고, SNS·홈페이지 운영, 홍보물 제작
	지원사업	- 소통정담회, 자조모임(동아리), 힐링프로그램
	협력사업	- 민간기관 협력 네트워크 구축, 업무협력, 운영위원회

자료: 경기도장기요양요원지원센터 운영개요서(내부자료)

향후 점차 다양해지는 돌봄 관련 직종을 포괄해서, 돌봄노동자들을 위한 공통적인 사업을 추진하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 1안)과 같이 독자적인 ‘경기도 돌봄노동자 종합지원센터’를 운영하는 것이 바람직하다고 생각된다. 이 센터를 중심으로 경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원을 위한 공통 사업을 추진하고, 중앙정부, 31개 시군, 그리고 관련 기관 및 단체와 협력체계를 구축하는 방안이다. 이와 관련해서는 앞서 소개한 경상남도의 사례를 참고할 수 있다. 경상남도는 개별 직종을 구분하지 않고, ‘돌봄노동자’라는 통합적인 개념으로 동부권, 서부권, 중부권으로 나누어 3개의 돌봄노동자 지원센터를 운영하고 있다.

마. ‘경기도 돌봄노동자 처우개선 지원사업’ 추진

다음에서는 ‘경기도 돌봄노동자 처우개선 지원사업’을 추진할 때 참고할 수 있는 유사 직종의 정책 지원 사례, 선행연구 결과, 본 연구의 정책토론회 논의 사항 등을 살펴보고자 한다.

우선, 경기도의 돌봄노동자 처우개선 지원사업을 추진할 때 참고할 수 있는 유사 직종 정책 지원 사례로는 사회복지시설 종사자가 있다. 현재 경기도에서는 ‘경기도 사회복지시설 종사자

71) 기초자치단체 중에서는 수원시, 부천시, 이천시, 화성시와 같은 4개 시군에서 자체적으로 장기요양지원센터를 운영 중이다.

처우개선 지원사업’을 시행하고 있으며, 동 사업은 [표 6-8]과 같이 △보상 지원, △직무 역량 제고, △근무환경 개선의 세 가지 영역으로 구분할 수 있다. 세부적으로 살펴보면, 보상 지원 분야에는 처우개선비 지원사업과 특수근무수당 지원사업이 포함된다. 직무 역량 제고 분야에는 의무교육에 대한 보수교육비 지원과 종사자 역량강화 프로그램 운영 사업이 있다. 마지막으로 근무환경 개선 분야에는 상해보험료 지원, 특수지 근무수당, 휴가 지원(장기근속휴가, 자녀돌봄휴가, 유급병가), 안전한 노동환경 구축 지원, 대체인력 지원사업 등이 추진되고 있다.

[표 6-8] 경기도 사회복지사 처우개선 관련 사업

구분	사업명	지원 내용	지원 대상	25년 예산
보수수준 향상	처우개선비 지원	• 사회복지시설/사회복지사업 수행기관 종사자 수당 (월 50천원/인)	사회복지시설 및 수행기관 종사자 26,896명	16,158백만원 (도비 100%)
	특수근무수당 지원	• 시설 유형별 근무 년수에 따른 수당(월 50~290천원/인)	사회복지시설 종사자 20,721명 (각 시설별 기준 상이)	64,319백만원 (도 10,129/시군 54,190)
직무역량 제고	보수교육비 지원	• 사회복지사 의무 보수교육비 지원(연 56천원/인)	사회복지시설 사회복지사 25,656명	1,436백만원 (도 731/시군 705)
	종사자 역량강화	• 종사자 역량강화 프로그램 운영 (교육 및 연수프로그램 지원) ※30년이상 장기재직 연수 신설	사회복지시설 종사자 670명 (교육 200명/연수 470명)	120백만원 (도비 100%)
근무환경 개선	상해보험비 지원	• 업무일상생활 안전을 위한 상해보험 가입(연 10천원/인)	사회복지시설 및 수행기관 종사자 73,240명	732백만원 (도 371/시군 361)
	특수지 근무수당	• 특수지역(도서,벽지,접적) 시설 종사자 수당(월 100천원/인)	특수지역(도서,벽지,접적) 사회복지시설 종사자 183명	220백만원 (도 110/시군 110)
	종사자 휴가	장기근속 휴가	사회복지시설 및 수행기관 종사자	비예산
		자녀돌봄 휴가		
		유급병가		
	인권보호 지원	• 사회복지현장의 다양한 폭력 위험으로부터 안전한 보호체계구축	사회복지시설 및 종사자	200백만원 (도비 100%)
	대체인력 지원	• 60일 유급병가 및 경조사 등 업무공백 발생시 대체인력 파견	사회복지시설 종사자	1,733백만원 (국 1,071/도 662)

자료: 경기도 복지국. (2025). 2025년 주요 업무보고.

위와 같은 ‘경기도 사회복지시설 종사자 처우개선 지원사업’의 추진 사례를 참고하여, 돌봄 노동자의 직무 특성과 근무 환경을 반영한 ‘경기도 돌봄노동자 처우개선 지원사업’을 수립·운영할 것을 제안한다. 이와 관련하여 「경기도 돌봄노동자 처우개선 종합계획 수립을 위한 기초연구」(오민수 외, 2023: 126-131)에서 제안된 사업과 본 연구의 조사 결과를 공유하고 정책 방향을 논의하는 과정에서 안혜영(2025)이 제안한 사업을 함께 참조할 수 있다⁷²⁾. 이들은 현행 「경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례」의 적용 대상인 노인, 장애인 돌봄노동자를 중심으로 제안되었으나, 제안된 사업들은 아동 등 다양한 돌봄대상을 지원하는 노동자에게도 확대 적용이 가능하기 때문이다. 사업 영역을 △처우개선 △직무 역량 제고 △안전·건강 지원 △거버넌스 구축 등으로 구분해 살펴보면 다음과 같다.

우선, 처우개선과 관련하여 안혜영(2025)은 요양보호사 장기근속 장려금 제도의 개선과 가구방문 돌봄노동자의 이동시간 및 교통비 지원 등을 제안하였다. 현재 요양보호사 장기근속 장려금 제도는 동일 기관에서 3년 이상 근무한 경력만을 인정하고 있으나, 방문요양보호사의 경우 동일 기관에서 장기간 근무하기 어려운 현실을 고려할 필요가 있다. 이에 따라 안혜영(2025)은 동일 기관이 아니더라도 일정 기간(예: 6개월 이상) 근무한 경우 모든 경력을 합산하여 인정하는 방안을 제시하였다. 또한, 가구방문 돌봄노동자의 이동시간을 근무시간으로 인정하는 ‘경기도형 표준근로계약서’의 개발 및 보급을 추진하고, 교통비와 통신비 실비 보전을 위한 지자체 매칭 지원 방식의 도입을 검토할 것을 제안하였다.

다음으로 직무 역량 제고와 관련하여 오민수 외(2023)는 교육 참여 수당 지급과 법정 보수 교육비의 온·오프라인 동일 지원을 제안하고 있다. 현재 장기요양요원의 경우 종사자 1인당 연간 16시간까지 교육 시간을 수가로 인정하고 있으며, 노인생활지원사 또한 서비스 제공기관이 주관하는 교육에 참여할 경우 근무시간으로 인정되고 있다. 그러나 장애인활동지원사의 경우 교육 시간이 근무시간으로 인정되더라도 수가 적용은 이루어지지 않는 등 사업 유형에 따라 지원 기준이 상이한 실정이다. 이에 따라 오민수 외(2023)는 해당 직종에서 근무하기 위해 필수적으로 요구되는 법정 보수교육에 대한 교육비 지원사업을 제안하였다. 이와 관련해서는 현재 사회복지사와 요양보호사 등의 보수교육비를 지원 사례를 참조할 수 있을 것이다.

다음으로 산업안전 및 건강지원과 관련한 사업이다. 안혜영(2025)은 안전매뉴얼 보급과 현장 중심의 안전교육 강화, 심리상담 및 안전 지원, 그리고 야간·위험 가정 방문 시 위험도 평가 체크리스트 사전 작성 등을 제안하였다. 특히, 2인 1조 근무 원칙의 실효성을 확보하기 위

72) 안혜영. (2025). “경기도 장기요양요원 등 돌봄노동자 지원정책의 현황과 향후과제”. [경기도 가구방문 돌봄노동자 실태와 향후 과제 토론회]. 경기도여성가족재단.

해 현장별 안전매뉴얼 보급과 병행한 교육의 필요성을 강조하였다. 한편, 오민수 외(2023)는 65세 이하 돌봄노동자에 대한 예방접종 지원과 상해보험료 지원을 제시하였다. 현재 경기도는 아이돌보미를 대상으로 예방접종비 및 건강검진비(1인당 5만 원 이내)를 지원하는 ‘건강증진비 지원사업’을 추진 중이며, 사회복지시설 종사자를 대상으로 한 상해보험료 지원사업도 운영하고 있다. 이러한 사업을 ‘경기도 돌봄노동자’로 확대해서 추진할 수 있을 것이다.

마지막으로, 거버넌스 구축 및 상담 지원과 관련된 사업이다. 오민수 외(2023)는 경기도 단위의 중간지원조직 확대, 시·군과의 적극적인 협력체계 구축, 그리고 개별 부서의 사업계획과 연계하는 방안을 제안하였다. 또한 이용자 대상 교육과 돌봄노동자를 위한 노무상담 지원사업의 필요성도 제시하였다. 안혜영(2025)은 경기도-시·군-사회서비스원 간 실무협의체 구성, 현장 의견 수렴을 위한 정책 모니터링의 정례화, 시·군 차원의 지원센터 확대, 그리고 도민 인식 개선을 위한 캠페인 추진 등을 제안하였다.

이상과 같은 연구 결과를 바탕으로 향후 중앙정부와 경기도에서 돌봄노동자 지원을 위해 추진할 사업을 제안하면 [표 6-9]와 다음과 같다.

우선, 보상 지원과 관련해서는 ① 가구방문 돌봄서비스 직종 ‘임금표준화’ ② 최소 노동시간 보장(주 15시간 이상) ③ 돌봄노동자 경력 인정 시스템 구축(장기근속 장려금 및 장기근속 휴가 지원 등) ④ 가구 간 이동시간을 근무시간으로 인정하기 위한 이동수당 및 교통비 지원 ⑤ 방문 노동의 특성을 고려한 통신비 등 지원 ⑥ 돌봄서비스 제공과 관련해서 필수적으로 발생하는 행정업무 시간을 근무시간으로 인정하는 ‘행정수당’ 지원 ⑦ 경기도 돌봄노동자에 대한 생활임금제도 적용을 제안이다⁷³⁾.

직무 역량 제고와 관련해서는 ① 매년 의무로 받아야 하는 직무 관련 보수교육비 지원 ② 의무교육시간에 대한 근로시간 인정 방안으로 교육 참여 수당 지원이다.

안전·건강 지원과 관련해서는 ① 감정노동 예방 및 심리상담(정신건강) 지원 ② 예방접종 등을 포함한 건강검진비 지원 ③ 업무 관련 질병 및 사고에 대한 상해 보험료 지원 ④ ‘아프면 쉴 권리’를 보장하기 위한 유급 병가⁷⁴⁾와 그로 인한 대체인력 지원 ⑤ 야간·위험 가구방문 시

73) 2026년 경기도 생활임금은 시급 1,552원, 월 209시간 기준으로는 2,623,368원이다. 이는 최저임금(10,320원) 대비 121.6% 수준이다. 현재 생활임금의 적용대상은 도 소속 노동자와 도 출자·출연기관 소속 노동자, 도로부터 그 사무를 위탁받거나 도에 공사, 용역 등을 제공하는 기관 및 업체에 소속된 노동자 중 도의 업무를 직접 수행하는 노동자이다(경기도 고시 제2025 - 5074호(2025.9.4.), 2026년 경기도 생활임금 고시).

74) 병가가 보장되더라도 임금이 보전되지 않는다면 프리젠테이션은 지속될 가능성이 크다. 즉, 병가로 인해 소득이 줄어든다면 돌봄노동자는 아픈 몸을 이끌고 출근하는 것을 선택할 가능성이 있기 때문이다. 이에 대한 대안으로 중앙정부에서는 상병수당 제도 시범 사업을 진행하고 있다. 상병수당 제도는 근로자가 업무 외 질병·부상으로 인하여 경제활동이 불가능한 경우, 치료에 집중할 수 있도록 소득을 보장하는 제도로, 「국민건강보험법」 제50조에 상병수당에 대한 법적 근거를 바탕으로 2022년부터 일부 지자체

2인 1조 근무 지원이다.

법률 및 상담 지원사업으로는 ① 돌봄노동의 특성을 고려한 전문적인 노동 상담 및 법률 지원 ② 경기도의 돌봄노동자 지원사업을 반영한 ‘경기도형 표준 근로계약서’ 개발 및 보급을 검토할 필요가 있다.

사회적 인식 개선과 관련해서는 ① 돌봄노동자를 고용한 돌봄서비스 제공기관에 대한 관리자 교육 ② 돌봄서비스 이용자(가족) 대상 교육 ③ ‘경기도 돌봄노동 존중 캠페인’ 등 다양한 방식의 홍보 사업을 추진할 필요가 있다.

경기도 돌봄노동자 지원을 위한 거버넌스 구축과 관련해서는 ① 중앙정부 및 시군 유관기관 협력체계 구축 ② 돌봄서비스 제공기관 네트워크 확대 ③ 돌봄노동자 직종별, 지역별 자조모임 지원을 제안한다.

마지막으로, 조사 및 연구사업으로 경기도 돌봄노동자 실태조사 및 직종별 연구를 제안한다.

들을 중심으로 시범 사업을 시행하고 있으며 추후 확대 운영될 계획이다(보건복지부 홈페이지 ‘상병수당 시범사업’ <https://www.mohw.go.kr/menu.es?mid=a10705020300>).(최종검색일: 2025.9.12.). 경기도에서는 현재 용인시에서 상병수당 시범 사업이 진행되고 있다. 소득하위 50% 이하의 직장인, 자영업자, 일용근로자, 노무제공자 중 25년 4월 1일부터 연속 8일 이상 일을 하지 못할 때 상병수당 신청용 진단서를 발급하여 신청할 수 있다. 돌봄노동자도 소득 기준에 따라 상병수당을 신청할 수 있으나 현재는 지역의 한정 및 시범 사업이라는 점에서 안정적이라 보기 어렵다.

[표 6-9] 돌봄노동자 지원 정책 추진 방향

구분	내용		비고
중앙정부 법제도 개선	- 가칭 「돌봄노동자 권리보장 및 처우개선 등에 관한 법률」 제정 추진		중앙정부
	- 「기간제법」 제4조 ‘정부의 복지대책 일자리사업’ 관련 조항 개정		
	- [민간위탁 노동자 근로조건 가이드라인 실무 매뉴얼] 개정		
	- 보건복지부, 성평등가족부 등 관련 부처 돌봄서비스 사업 지침 개정 1) 이하 제안한 ‘돌봄노동자 지원사업’을 지침에 반영 2) ‘(가구방문) 돌봄서비스 산업안전 특수 규정’ 마련		
경기도 돌봄노동 정책 추진체계 구축	「경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례」 개정	- 조례명 변경: 가칭 「경기도 돌봄노동 기본조례」	경기도
		- 제2조(정의) 조항 개정: 적용대상 정부 재정 지원 돌봄사업에 참여하는 돌봄노동자를 포괄하는 방안으로 확대	
		- 제8조(처우개선 및 지원 사업) 조항 개정: 지원 사업 확대	
		- (신설) ‘경기도 돌봄노동 정책 조정위원회’ 구성 및 운영에 관한 조항	
가칭) ‘경기도 돌봄노동 정책 조정위원회’ 구성 및 운영			
‘경기도 돌봄노동자 종합지원 센터’ 설치 및 운영			
돌봄 노동자 지원사업	보상지원	- 가구방문 돌봄서비스 직종 ‘임금표준화’	중앙정부 경기도 시군
		- 최소 노동시간 보장: 주 15시간 이상	
		- 경력 인정 시스템 구축: 장기근속 장려금, 근속 휴가 지원	
		- 가구 간 이동시간 근무시간 인정: 이동수당 및 교통비 지원	
		- 방문 노동 특성 고려: 통신비 등 지원	
		- 행정업무 시간 근무시간 인정: 행정수당 지원	
		- 경기도 생활임금 적용	
	직무역량 제고	- 의무 보수교육비 지원	중앙정부 경기도 시군
		- 의무교육시간 근로시간 인정: 교육참여 수당 지원	
	안전·건강 지원	- 감정노동 예방 및 심리상담 지원	중앙정부 경기도 시군
		- 건강검진비 지원(예방접종 포함)	
		- 상해 보험료 지원	
		- 유급 병가 및 대체인력 지원	
		- 야간·위험 가구방문 시 2인 1조 근무 지원	
	법률 및 상담 지원	- 노동 상담 및 법률 지원	중앙정부 경기도 시군
		- ‘경기도형 표준 근로계약서’ 개발 및 보급	
사회적 인식 개선	- 서비스 제공기관 관리자 교육	중앙정부 경기도 시군	
	- 이용자(가족) 대상 교육		
	- ‘경기도 돌봄노동 존중 캠페인’ 등 홍보 사업		
거버넌스 구축	- 중앙정부 및 시군 유관기관 협력체계 구축	중앙정부 경기도 시군	
	- 돌봄서비스 제공기관 네트워크 확대		
	- 돌봄노동자 직종별, 지역별 자조모임 지원		
조사 및 연구	- 경기도 돌봄노동자 실태조사 및 직종별 연구	경기도	

참고문헌

1. 국내문헌

- 강민정, 김은지, 구미영, 노우리, 양난주, 안현미, 남우근. (2020). **사회적 돌봄노동의 가치 제고를 위한 연구**. 한국여성정책연구원·대통령직속 저출산고령사회위원회.
- 강은희. (2025). **장기요양공대위 요구안을 중심으로 본 장기요양보험법 개정의 의의와 과제**. 한국 장기요양기관의 현황과 과제 토론회 자료집.
- 교육부. (2025). **2024년 보육통계**.
- 구미영, 박미진, 고현승, 윤승비, 윤정향, 이영자. (2022). **보훈재가복지서비스 공급체계개선 등 방안 연구**. 국가보훈처.
- 구미영, 이승현, 강경주, 김혜진, 안현미, 윤정향. (2021). **돌봄 노동에 대한 성인지 관점의 직무가치 평가 기초연구**. 한국여성정책연구원·대통령직속 저출산고령사회위원회.
- 구미영, 이재경, 천재영, 박수경, 김진석, 최경숙, 이정민. (2018). **돌봄노동의 사회적 가치에 대한 해외 정책사례 연구**. 한국여성정책연구원.
- 구본승. (2025). **돌봄노동자 처우개선 조례제정이행현황 분석 및 과제**. 정책리뷰(나라살림연구소).
- 국미애, 고현승. (2018). **서울시 사회서비스 종사자 근로조건 개선방안 -재가 요양보호사를 중심으로-**. 서울시여성가족재단.
- 권혜영, 서윤정, 김은희. (2024). **인천광역시 돌봄노동자 권리보장 및 노동환경 개선을 위한 기본계획 수립연구**. 인천광역시사회서비스원·인천시여성가족재단.
- 김미정. (2022). **경기도 보육교직원 노동환경 실태 및 개선방안**. 경기도여성가족재단.
- 김소영, 최인희, 권소영, 박세경. (2022). **민간 아이돌봄서비스 관리 방안 연구**. 한국여성정책연구원.
- 김송이. (2023). **“‘이제 남성을 집으로’ 남성의 돌봄 확대 어떻게 할 것인가?”**. [저출생·인구절벽대응 국회포럼]. 더불어민주당 국회의원 남인순·권인숙, 국민의힘 국회의원 최연숙.
- 김영옥, 류은숙. (2023). **돌봄과 인권**. 코난북스.
- 김유휘, 이정은, 안수란, 박고은, 전지혜, 손인서. (2021). **돌봄서비스의 외국인 종사자에 관한 기초 연구**. 한국보건사회연구원.

- 김윤영, 이영석, 조혁진, 최희선. (2023). **경기도 요양보호사 처우개선 방안 연구**. 경기연구원.
- 김은지, 마경희, 최인희, 김이선, 최진희, 성경, 윤자영. (2022). **젠더 관점의 사회적 돌봄 재편방안 연구(I) 개인화 시대 돌봄정책 패러다임 전환**. 한국여성정책연구원.
- 남궁은하, 고은아, 어유경, 이윤경, 김범중, 유재연, 임정미. (2021). **노인돌봄인력 인권침해 실태와 보호방안에 관한 연구**. 한국보건사회연구원.
- 남우근, 김재민, 문종찬, 신희주, 이진아, 장보현, 정지윤, 조돈문, 최혜인, 황선웅. (2020). **가구방문 노동자 인권상황 실태조사**. 국가인권위원회.
- 남우근, 박영민, 정홍준. (2023). **방문 돌봄 노동자 임금체계 마련을 위한 기초연구**. 민주노동연구원.
- 문정희, 김보배, 진지혜. (2023). **여성친화도시 연계 경남형 돌봄노동자 지원사업 개발**. 경상남도여성가족재단.
- 박다혜. (2025). **“현행 산업안전보건법의 한계와 이동·방문직종 안전건강권 보장을 위한 법제도 개선안”**. [이동 방문 직종 안전보건 제도·마련을 위한 국회 토론회]. 전국서비스산업노동조합연맹, 더불어민주당 국회의원 김태선·이용우, 진보당 국회의원 정혜경.
- 박세경, 함영진, 김유휘, 안수란, 이한나, 이정은, 이주민, 김은정, 이재운, 박성준. (2019). **사회서비스 수요·공급 실태조사**. 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 박수선, 심다연. (2023). **충청북도 지역사회 통합돌봄 사업 효과성 제고를 위한 실천방안: 노인분야 사례관리를 중심으로**. 충청북도사회복지협의회·충북재가노인복지협회·충청북도.
- 박승진, 최혜라, 최지혜, 김건우, 홍진표. (2010). 한글판 우울증선별도구(Patient Health Questionnaire-9, PHQ-9)의 신뢰도와 타당도, **대한불안학회지**, 6, 119-24.
- 박주영, 남우근, 윤정향, 최혜인. (2022). **돌봄노동자의 노동권 실태 및 법제도 개선과제**. 전국민주노동조합총연맹 법률원 부설 노동자권리연구소·전국민주노동조합총연맹.
- 박지아. (2024). **“돌봄근로자의 지위와 권리보장을 위한 기본법(안)”**. [돌봄노동자 기본법 제정 토론회]. 전국민주노동조합총연맹, 녹색정의당.
- 보건복지부. (2024). **다함께돌봄센터 통계조사 보고서**.
- 보건복지부. (2024). **2024 보건복지통계연보**.
- 보건복지부. (2025). **사회복지시설 종사자 대체인력지원 사업안내**.
- 보건복지부·국민건강보험. (2025). **2024 노인장기요양보험통계연보**.
- 보건복지부. (2025a). **2025년 가사간병 방문지원사업 안내**.
- 보건복지부. (2025b). **2025년 긴급돌봄 지원사업 안내**.
- 보건복지부. (2025c). **2025년 노인맞춤돌봄서비스 사업안내**.

- 보건복지부. (2025d). 2025년 노인보건복지사업안내(I).
- 보건복지부. (2025e). 2025년 노인보건복지사업안내(II).
- 보건복지부. (2025f). 2025년 발달장애인 활동서비스 사업안내.
- 보건복지부. (2025g). 2025년 사회서비스 공통업무안내.
- 보건복지부. (2025h). 2025년 사회복지시설 관리안내.
- 보건복지부. (2025i). 2025년 산모·신생아 건강관리 지원사업 안내.
- 보건복지부. (2025j). 2025년 일상돌봄서비스 사업안내.
- 보건복지부. (2025l). 2025년 장애인활동지원 사업안내.
- 석희정, 유승민, 민혜영, 박승희. (2023). 경기도북부 지역사회 장애인 돌봄서비스 실태 및 개선방안 연구. 경기복지재단.
- 손연정, 이병희, 정영훈, 조혁진. (2021). 가사서비스 공식화를 위한 세제 및 사회보험료 지원 방안 연구. 고용노동부·한국노동연구원.
- 송리라, 백소운, 강신혜, 이지선, 최금순, 임예슬, 황나리. (2025). 2024 경기도 성인지 통계. 경기도여성가족재단.
- 송민이, 강정환. (2024). 한국사회는 돌봄의 가치를 어떻게 평가하고 있는가: 2013~2023년의 언론기사를 중심으로. 한국사회학, 58(3), 89-130.
- 세종특별자치시 사회서비스원. (2024). 2024 세종특별자치시 보건복지통계연보.
- 안혜영. (2025). “경기도 장기요양요원 등 돌봄노동자 지원정책의 현황과 향후과제”. [경기도 가구방문 돌봄노동자 실태와 향후 과제 토론회]. 경기도여성가족재단.
- 양난주, 신유미, 김진실. (2025). 노인장기요양보험제도와 요양보호사 임금결정요인. 사회복지정책, 52(2), 95-118.
- 여성가족부. (2025). 2025년 아이돌봄 지원사업 안내.
- 오민수, 김현미, 이은아, 정희경, 강보민. (2023). 경기도 돌봄노동자 처우개선 종합계획 수립을 위한 기초연구. 경기복지재단.
- 오은진, 정가원, 구미영, 김혜영, 이민호, 박지혜, 박세경, 박수경. (2024). 사회서비스 공급주체 다변화와 여성 일자리 고도화 전략 연구. 한국여성정책연구원.
- 유병선, 박봉길, 박효진, 임주왕, 김주연. (2022). 2022년 경기도 장기요양요원 실태조사. 경기복지재단·경기도사회서비스원 경기도장기요양요원지원센터.
- 유병선, 이경원, 박승희, 홍서인. (2018). 경기도 장기요양요원 근로실태 연구. GGWF REPORT, 11. 경기복지재단.

- 윤자영, 윤정향, 함선유, 서주연, 임은재, 전보영. (2021). **돌봄노동 저평가 개선 방안 연구**. 충남대학교 산학협력단·대통령직속 저출산고령사회위원회.
- 윤정향, 마경희. (2021). **사회적 돌봄 의제 개발을 위한 연구**. 한국노동사회연구소·경제사회노동위원회.
- 윤정향, 안현미, 이은주. (2020). **사회서비스분야 노동자 현황과 과제**. 한국노총중앙연구원.
- 윤정향, 최혜영. (2022). **돌봄서비스 민간위탁종사자 실태조사 연구: 장애인활동지원사 노동 실태**. 전국여성노동조합.
- 이규용, 조혁진, 양난주, 주수인. (2022). **돌봄서비스업 외국인 노동시장 연구**. 한국노동연구원.
- 이나련, 정유진. (2024). **경기도 내 아이돌보미 근로 실태 및 근로 환경 개선방안 연구**. 경기도여성가족재단.
- 이민홍, 한지나. (2023). **부산형 통합돌봄 기본계획-2024~2026**. 부산광역시사회서비스원.
- 이송희, 오문준. (2024). **서울시 장애인활동지원사 처우 실태조사 및 개선방안 연구**. 서울시복지재단.
- 이운경, 이선희, 강은나, 김세진, 남궁은하, 최유정. (2022). **2022년 장기요양실태조사**. 한국보건사회연구원·보건복지부.
- 이중섭, 김수지, 김현수. (2023). **전북형 통합돌봄 지원체계 구축방안 연구**. 전북연구원.
- 장세진, 강희태, 고상백, 김인아, 김형렬, 오성수, 윤진하, 정다아. (2018). **감정노동 종사자의 스트레스 평가도구 개선 및 활용방안 마련 연구**. 산업안전보건연구원.
- 장지연, 윤자영, 전지원, Elizabeth King, 은기수, Ito Peng, 차승은. (2020). **돌봄노동의 경제적 가치와 사회적 의미**. 한국노동연구원.
- 정요한. (2023). **경기도 여성 돌봄노동자의 노동실태와 개선방안 -직무환경 및 건강실태를 중심으로**. 경기도여성가족재단.
- 정형욱. (2023). **가사서비스 제도화에 따른 경기도 노동시장 실태 분석**. 경기도여성가족재단.
- 정형욱, 김양지영. (2020). **경기도 여성 이동노동자 노동실태 연구**. 경기도가족여성연구원.
- 정형욱, 남승연. (2015). **돌봄서비스 일자리 근로환경 조사**. 경기도가족여성연구원.
- 정혜은. (2024). **초등 수요변화에 따른 중구 초등돌봄 대응방안**. 인천연구원.
- 조건희. (2025). **“이동 방문노동자 안전건강 침해 실태와 개선과제”**. [이동 방문 직종 안전보건 제도·마련을 위한 국회 토론회]. 전국서비스산업노동조합연맹, 더불어민주당 국회의원 김태선·이용우, 진보당 국회의원 정혜경.
- 조보배, 김수영. (2023). **산모·신생아 건강관리사의 노동 경험: 시장화된 사회적 돌봄서비스 전달체계에 관한 비판적 고찰**, *여성연구*, 119(4), 5-39.

- 조혁진. (2024). **지속가능한 사회를 위한 돌봄일자리 질 개선과제**. 경기연구원 돌봄정책연구회 발표자료(미간행).
- 최은희, 임은실, 백은미, 지선영. (2020). **고객응대근로자(방문서비스 직종) 건강보호 매뉴얼 마련**. 산업안전보건연구원.
- 한국노인인력개발원. (2021). **2021 노인일자리 및 사회활동 지원사업 통계동향**.
- 한지연, 정미나, 이인정, 정여주, 이찬. (2023). **세종시 ICT기반 돌봄서비스 고도화방안 연구**. 세종특별자치시 사회서비스원.
- 함선유, 권현지. (2022). **돌봄 부문의 확대와 일자리의 질. 한국의 사회동향 2022**. 통계청·통계개발원.
- 황덕순, 박제성, 윤자영. (2014). **가사·간병종사자 고용개선 방안**. 고용노동부·한국노동연구원.
- 황은정, 이근복, 김재신, 김송이, 이석미. (2024). **경기도 돌봄 생태계 현황 및 개선방안: 아동 돌봄을 중심으로**. 경기연구원.

2. 국외문헌

- International Labour Organization(ILO). (2018). **Care work and care jobs for the future of decent work**. Geneva: ILO.
- Watson, S., & Walsh, K. (2023, October). Statistical definitions of care work. Room document 8, 21st International Conference of Labour Statisticians, Geneva, Switzerland. International Labour Organization(ILO).
- World Health Organization. (2008). **Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health**.

3. 인터넷자료

- 국가인권위원회. (2022.2.17.). **노인돌봄 공공성 강화 및 노인돌봄노동자 처우개선을 위한 제도개선 권고** [결정문].
- 고용노동부. **사업체노동력조사**.
[https://laborstat.moel.go.kr/hmp/tblInfo/TblInfoList.do?menuId=0010001100101102&leftMenuId=0010001100101&bbsId=\(최종검색일: 2025.8.8.\)](https://laborstat.moel.go.kr/hmp/tblInfo/TblInfoList.do?menuId=0010001100101102&leftMenuId=0010001100101&bbsId=(최종검색일: 2025.8.8.))
- 경기도 홈페이지. (최종검색일: 2025.9.16.).

- 경기도. (2025.1.20.). 2025년동 성인지(性認知) 예산서 일반회계, 기타특별회계 및 기금.
<https://www.gg.go.kr/bbs/boardView.do?bIdx=151406737&bsIdx=603&bcIdx=0&menuId=1985&isManager=false&isCharge=false&page=1>(최종검색일: 2025.8.27.).
- 경기도. ‘언제든 내 아이를 믿고 맡겨요’, 360° 언제나 돌봄 서비스
(<https://www.gg.go.kr/bbs/boardView.do?bIdx=124801836&bsIdx=838&bcIdx=0&menuId=1534&isManager=true&isCharge=true&page=2>)(최종검색일: 2020.8.12.).
- 꿈애장애인자립생활센터. (2025.2.27.). 장애인활동지원사 종합건강검진비 지원 안내.
http://www.ggumae.or.kr/bbs_shop/read.htm?me_popup=&auto_frame=&cate_sub_idx=0&search_first_subject=&list_mode=board&board_code=rwdboard&search_key=&key=&page=&idx=17101(최종검색일: 2025.8.27.).
- 대전광역시 예산·재정. (n.d.). 노인맞춤돌봄서비스 종사자 지원.
<https://www.daejeon.go.kr/bud/financeinfo/detailBusinessInfoPopup.do?accountingYear=2025&detailBusinessCode=63000002019301FC&ukey=detailBsn>(최종검색일: 2025.8.27.).
- 보건복지부 홈페이지. (최종검색일: 2025.2.27.).
- 보건복지부 홈페이지. ‘상병수당 시범사업’
<https://www.mohw.go.kr/menu.es?mid=a10705020300>(최종검색일: 2025.9.12.).
- 부산광역시. (2025.7.16.). 2025~2029 제2차 부산광역시 노동정책 기본계획.
<https://www.busan.go.kr/depart/work>(최종검색일: 2025.9.16.).
https://www.jeonbuk.go.kr/index.jeonbuk?menuCd=DOM_000000103001007002(최종검색일: 2025.8.27.).
- 서울위키. (2025.1.20.). 아이돌봄지원(자체)(2025).
https://yesan.seoul.go.kr/wk/wk_Select.do?itemId=117203(최종검색일: 2025.8.27.).
- 성평등가족부. 아이돌봄서비스 홈페이지.
<https://care.idolbom.go.kr/dolbomi/board/question?page=2>
https://www.mohw.go.kr/statView.es?mid=a10406010100&stts_data_seq=209.
- 전북특별자치도. (n.d.). 재정정보공개 복지여성보건국 성과계획서.

전라남도사회서비스원 전남지역사회서비스지원단. (2025.7.25.). [공고]2025년 일상돌봄 서비스사업 시군구(공동) 신규사업 개발을 위한 공모사업 안내.

https://jnss.co.kr/bbs/board.php?bo_table=6_1&wr_id=902(최종검색일: 2025.8.27.).

충청남도. (2025.3.1.). 충청도 플케어 돌봄정책을 ‘버전업’하다!.

<https://www.chungnam.go.kr/cnportal/media/article/view.do?articleNo=MD0003114765&menuNo=500170&articleSectNo2=500170&pageIndex=1>(최종검색일: 2025.8.27.).

제주사회복지협의회. (n.d.). 붙임1 2024년 복지포인트 사용방법 안내(기관용, 종사자배포용).

<https://www.jejubokji.net/jcsw/board/document/68483?s%5Bs%5D=subject&s%5Bq%5D=%EB%B3%B5%EC%A7%80%ED%8F%AC%EC%9D%B8%ED%8A%B8>(최종검색일: 2025.8.27.).

訪問介護者の移動時間等の取扱いについて)(厚生労働省(vol.912),2021.1.15.

https://www.pref.tokushima.lg.jp/kaigohoken/topics/5043390/?utm_source=chatgpt.com(최종검색일: 2025.8.18.).

강원특별자치도 장기요양요원지원센터. 사업소개.

<http://www.gwdolbom.or.kr/html/work/recharge.php>(최종검색일: 2025.8.27.).

경기도 장기요양요원지원센터. 사업소개.

https://ggscw.or.kr/content/s2_1(최종검색일: 2025.8.27.).

경상남도 중부권/동부권/서부권/ 돌봄노동자지원센터. <https://gnwdolbom.kr>.

광주광역시 사회서비스원 장기요양요원지원센터. 사업소개.

https://www.gjscw.or.kr/wp_2ds/02_01.html(최종검색일: 2025.8.27.).

대구광역시 행복진흥사회서비스원. 사업소개.

https://daegu.pass.or.kr/index.do?menu_id=00004984&servletPath=%2Findex.do(최종검색일: 2025.9.18.).

대전시광역시 장기요양요원지원센터. 사업소개.

<https://www.djsw.or.kr/board?menuId=MENU002020100000000&siteId=null>(최종검색일: 2025.8.27.).

부산광역시사회서비스원. 사업안내.

<https://busan.pass.or.kr/>

서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터. 사업안내.

https://www.dolbom.org/sub/sub02_01.php(최종검색일: 2025.9.16.).

울산광역시 장기요양요원지원센터. 사업소개.

http://ulsan.scw.or.kr/bbs/content.php?co_id=empowerment(최종검색일: 2025.8.27.).

인천광역시 장기요양요원지원센터. 사업소개.

<https://www.insscw.or.kr/business/capa.html>(최종검색일: 2025.8.27.).

전라남도 장기요양요원지원센터. 사업안내.

https://jndolbom.or.kr/?pg=c&pn=list&mg=2_1&tb=b1(최종검색일: 2025.9.16.).

제주특별자치도 장기요양요원지원센터. 사업소개.

<https://jejuscw.net/kor/index.php>(최종검색일: 2025.8.27.).

국가데이터처. 지표누리 국가발전지표.

<https://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=4236>(최종검색일: 2025.9.4.).

법제처, 국가법령정보센터.

열린재정(재정정보공개시스템). <https://www.openfiscaldata.go.kr/>

정보공개포털 원문정보 및 정보공개 청구. <https://www.open.go.kr/>

충북복지넷 SSN 충청북도사회복지협의회, **지역사회보장지표.**

<https://www.043w.or.kr/www/lclSsInfoView.do?key=95&lsiNo=422>

통계청, KOSIS 국가통계포털(지역별 고용조사, 장래인구추계, 장래가구추계). <https://kosis.kr/>

한국사회보장정보원. 복지통계 DB.

한국사회보장정보원. 노인맞춤돌봄시스템.

행정안전부, 주민등록 인구통계. <https://jumin.mois.go.kr/>

4. 보도자료

국가인권위원회. (2022.9.22.). 국·공립 장기요양기관 설치 목표비율 설정 및 요양보호사 임금 가이드라인 마련 권고, 보건복지부 불수용 - 장기요양기관에 대한 대체인력제도 마련 권고는 수용 - [보도자료].

- 김남기. (2022.8.31.). [돌봄노동자, 돌봄이 필요하다⑤] 돌봄노동자 인권·처우개선 방향 사례 ‘경남 돌봄노동자 지원센터’ **이모작뉴스**.
<https://www.emozak.co.kr/news/articleView.html?idxno=5647>(최종검색일: 2025.9.9.).
- 김민지. (2025.1.8.). ‘야간·주말 빈틈없이’…인천시, 촘촘한 틈새돌봄망 구축. **경기신문**.
<https://www.kgnews.co.kr/news/article.html?no=825776>(최종검색일: 2025.9.16.).
- 김보현. (2024.9.10.). 돌봄수요 늘어나는데, 갈 길 먼 대구 노인생활지원사·아이돌보미 처우 개선. **뉴스민**. <https://www.newsmin.co.kr/news/108405/>(최종검색일: 2025.9.16.).
- 김세영. (2025.6.23.). “돌봄노동자 처우개선… 법령 제정·예산 확보 우선돼야”. **충청투데이**.
<https://www.cctoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=2214183>(최종검색일: 2025.8.27.).
- 김수빈. (2025.7.24.). “요양보호사 등 돌봄노동자 처우개선 정책·제도 마련 실질적 지원에 최선”. **울산신문**. <https://www.ulsanpress.net/news/articleView.html?idxno=555671>
 (최종검색일: 2025.9.18.).
- 김옥빈. (2025.2.9.). 부산시, 장기요양요원+돌봄 노동자 처우 개선 방안 제시. **국제뉴스**.
<https://www.gukjenews.com/news/articleView.html?idxno=3197872>(최종검색일: 2025.9.16.).
- 김정석. (2024.2.26.). ‘저출생과 전쟁’ 선포한 경북…핵심 전략은 ‘온종일 완전 돌봄’. **중앙일보**. <https://www.joongang.co.kr/article/252311>.
<https://www.joongang.co.kr/article/25231168>(최종검색일: 2025.9.18.).
- 김홍진. (2024.12.27.). 충북, 돌봄노동 ‘처우 개선’… “초고령사회 해법 열쇠”. **천지일보**.
<https://www.newscj.com/news/articleView.html?idxno=3215806>(최종검색일: 2025.8.27.).
- 김해수. (2025.1.15.). 별이 들쭉날쭉한데 더 길게 일할 곳 찾아갈 수 밖에. **경남도민일보**.
<https://www.idomin.com/news/articleView.html?idxno=928869>(최종검색일: 2025.9.17.).
- 박귀빈. (2024.7.25.). 인천시 ‘돌봄노동자’ 돌보지 못하는 정책… 처우조례 ‘유명무실’. **경기일보**. <https://www.kyeonggi.com/article/20240725580321>(최종검색일: 2025.8.27.).
- 박재일. (2024.11.18.). ‘광주 통합돌봄’ 올해 정부혁신 왕중왕전서 대통령상 수상. **남도일보**.
<https://www.namdonews.com/news/articleView.html?idxno=798672>(최종검색일: 2025.9.10.).

보건복지부. (2025.11.4.) 2026년도 장기요양보험료율 0.9448%.

https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10503010100&bid=0027&act=view&list_no=1487817&tag=&nPage=1

부산광역시. (2025.2.5.). 부산시, 장기요양요원 및 돌봄노동자 처우 개선 시급!. [보도자료].

<https://council.busan.go.kr/council/bbs4/view?dataSid=29810&curPage=58&boardId=NEWS>(최종검색일: 2025.9.16.).

서울특별시. (2019.8.12.). 서울시, 전국 최초 ‘요양보호사 종합계획’, 열악한 처우, 노동환경 개선. [보도자료]. <https://news.seoul.go.kr/welfare/archives/508829>.

성동구. (2025.9.1.). 성동구, 국 단위로 돌봄 전담 조직 확대…‘통합돌봄국’ 신설. [보도자료].

<https://www.sd.go.kr/main/selectBbsNttView.do?key=1477&bbsNo=188&nttNo=351594>.

양유리. (2024.7.2.). ‘제주 돌봄노동자 지위와 권리보장 위한 조례’ 주민조례 청구 접수. **제주투데이**. <https://www.ijejutoday.com/news/articleView.html?idxno=305332>(최종검색일: 2025.8.26.).

오승택. (2024.11.28.). 전라남도, 2024년 노인돌봄 종사자 건강증진대회 개최. **시스종합신문**. <http://www.sisatotalnews.com/article.asp?aid=1732782987345555011>(최종검색일: 2025.9.17.).

윤자영. (2024.9.26.). 세계적 핫이슈 ‘돌봄 경제’… ILO 나침반을 따라가자 [Insight] ‘괜찮은 일자리와 돌봄 경제’ 결의안이 한국 사회에 던진 과제. **Social Korea**.

이경환. (2025.2.3.). 강원도 전 지역서 일상돌봄 서비스 시행…일상 어려움 해소 기대. **서울경제**. <https://www.sedaily.com/NewsView/2GOTSJBTU3>(최종검색일: 2025.8.27.).

이동욱. (2025.2.24.). 경남형 통합돌봄, 칸막이 제거·역량 강화·새 시책 발굴 속제. **경남도민일보**. <https://www.idomin.com/news/articleView.html?idxno=931336>(최종검색일: 2025.8.27.).

이선미. (2025.2.24.). 박완수 도지사, “도민 모두 돌봄… 통합돌봄 체계 구축 필수”. **천지일보**. <https://www.newscj.com/news/articleView.html?idxno=3237782>(최종검색일: 2025.8.27.).

이승진. (2025.7.10.). 울산 돌봄 노동자 “7.16 돌봄 하루 멈춤” 선언. **울산저널**.

<https://www.usjournal.kr/news/newsview.php?ncode=1065577209819205>(최종검색일: 2025.9.18.).

- 인천광역시. (2025.1.14.). 설 연휴에도 빈틈 없는 돌봄 제공, 인천시 ‘아이돌봄서비스’ 정상 운영. [보도자료]. https://www.incheon.go.kr/IC010205/view?repSeq=DOM_000000011594448&curPage=70(최종검색일: 2025.8.27.).
- 한애리. (2025.6.17.). 누구나 손 내밀면 손 닿는 그곳에 있는 ‘제주가치돌봄’. **제주매일**. <https://www.jejumaeil.net/news/articleView.html?idxno=347575>(최종검색일: 2025.8.27.).

5. 기타

- 고용노동부·안전보건공단. (2019). **고객응대근로자 건강보호 가이드라인**.
- 고용노동부. (2021). **민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인 실무 매뉴얼**.
- 고용노동부. (2025). **2025년 직접일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침**.
- 보건복지부. (2025k). 장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시(보건복지부고시 제2025-115호).
- 보건복지부. (2025). **2025년 장기요양기관 업무안내**.
- 여성가족부·한국양성평등교육진흥원. (2022). **폭력예방 함께 걸음 : 가구방문 노동자, 배달·운수노동자 토론형 예방교육 사례집**.
- 통계청. (2023). **서비스업 조사 보고서**.
- 강원특별자치도 노인복지과. (2025.1.20.). **보조금 교부결정 통지서(1차)**. 정보공개포털 원문 정보.
- 강원특별자치도 여성청소년가족과. (2025.2.19.). **2025년 아이돌보미 처우개선 지원(교통비 지급) 보조금 교부통지서(1차)**. 정보공개포털 원문정보.
- 국립정신건강센터. (2019). **2019 정신건강 검진도구 및 사용에 대한 표준지침**.
- 경기도. (2025). **2025년 도정 업무계획**.
- 경기도. (2025). **2025년 주요 업무계획(노동국)**.
- 경기도. (2025). **2025년 주요 업무보고(복지국)**.
- 경기도. (2025). **회계연도 성과계획서(I),(II)**.
- 경상북도 저출생극복본부 아이돌봄과. (2025). **2025년 영아 전담 아이돌보미 지원 사업 지침**. 내부자료.

경상북도 저출생극복본부 아이돌봄과. (n.d.). 2025년 아이돌봄 종사자 처우개선비 지원사업 지침. 내부자료.

경상북도 저출생극복본부 아이돌봄과. (n.d.). 2025년도 아이돌봄종사자 마음건강지원사업 계획(안). 내부자료.

경상북도 저출생극복본부 아이돌봄과. (n.d.). 지원신청 사업계획서. 내부자료.

광주광역시 사회서비스원. (2024). 광주다움 통합돌봄 주요성과와 2024년 추진방향. 광주복지 BRIEF 제47호. pp.1-8.

대전광역시 사회서비스원. (2024). 2025 대전형 지역사회통합돌봄 매뉴얼.

독거노인종합지원센터(중앙노인돌봄지원기관)·한국사회복지협의회. (2022). 노인맞춤돌봄서비스 안전관리 실무매뉴얼.

서울특별시 복지실. (2024). 제3기(2025~2027년) 서울시 장기요양요원 처우개선 종합계획. 서울특별시.

서울특별시의회. (2025). 서울시 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례안 심사보고서.

제주특별자치도. (2025). 도 사회복지시설 종사자 인건비 지원 가이드라인(통합).

충청북도의회. (2024). 충청북도 가족돌봄청소년 및 청년지원 조례안 심사보고서.

한국산업안전보건공단. (2021). 고객응대 근로자의 감정노동 평가 지침.



부록

1. 노인생활지원사 표준근로계약서
2. 설문지

부록 1.	노인생활지원사 표준근로계약서
--------------	------------------------

기간제 근로계약서

○○○○(이하 “사용자”라 한다)와 기간제 근로자 ○○○(이하 “근로자”라 한다)는 아래 근로 조건을 성실히 이행할 것을 약정하고 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

제1조(목적) 본 계약은 20○○년 「노인맞춤돌봄서비스」 사업수행을 위하여 근로계약을 체결하고 근로조건에 대한 기준과 양당사자간의 권리·의무를 명확히 정하기 위함이다.

제2조(근로계약기간) ① ○○○○. ○○. ○○. ~ ○○○○. ○○. ○○.까지로 한다.

② “근로자”는 계약기간의 만료와 동시에 퇴직한 것으로 본다.

③ 근로계약 해지사유가 발생된 경우 계약기간 만료전이라도 근로계약을 해지할 수 있다.

제3조(근로장소 및 업무내용) ① 근로장소는 노인맞춤돌봄서비스 대상자의 가정 또는 서비스 이용자의 요청장소, 기타 “사용자”가 지정하는 장소로 정한다.

② 업무내용은 다음 각 호와 같이 정한다.

- 1.
- 2.
- 3.

제4조(근로일별 근로시간 및 휴게시간) ① 근로일은 월요일부터 금요일까지 주5일로 하고, 근로일(월~금)별 근로시간은 ○○시부터 ○○시○○분까지로 하며, 휴게시간을 제외한 1일 5시간, 1주 25시간으로 정한다.

② 휴게시간은 ○○시부터 ○○시○○분까지로 한다.

③ 근로시간과 휴게시간은 돌봄서비스 특성상 이용자의 사정 등 업무형편 및 기타 사업수행에 차질이 없는 범위 내에서 변경될 수 있다.

④ “근로자”는 1주 12시간을 한도로 연장근로와 야간근로(22시부터 익일6시), 휴일근로를 함에 동의한다. 근로자 성명 (인)

제5조(휴 일) 휴일은 주휴일(일요일), 근로자의 날(5월 1일), 「근로기준법(시행령)」 제30조 제2항에서 정하고 있는 관공서 공휴일 및 대체공휴일로 한다.

제6조(휴 가) 연차유급휴가는 「근로기준법」에서 정하는 바에 따라 통상근로자의 근로시간에 비례하여 부여한다.

제7조(임 금)

- ① 임금적용기간 : 2000. 0. 0.부터 2000. 0. 0.까지
- ② 임금은 월 단위로 정산하여 매월 00일을 지급일로 하고, 소득세 및 사회보험료 등 각종 제세공과금을 공제한 후 “근로자” 명의의 통장에 입금한다.
※ (예금주명) 0000, (금융기관명/계좌번호) 00은행 / 0000-0000-00
- ③ 근무일 중 결근 시 등에는 해당 급여액을 공제하여 지급한다.
 1. 월급 : 원
 2. 상여금 : 있음() 원, 없음()
 3. 기타급여(제수당 등) : 있음(), 없음()
 -
 -

제8조(퇴직금) “근로자”가 1년 이상 계속근무를 하고 퇴직하는 경우 근로자퇴직급여보장법에 따른 퇴직금 또는 퇴직연금을 지급한다.

제9조(근로계약 해지) 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우 근로계약을 해지할 수 있다.

1. 근로계약기간 만료
2. “근로자”의 귀책사유(방문실적 허위, 이용자 개인정보 유출, 서비스제공의무 해태 등)로 인해 고용관계를 계속하기 어려운 경우
3. 「노인맞춤돌봄서비스」 사업의 위수탁계약 변경, 조정, 중단, 해지, 폐지, 종료, 만료 등의 사유가 발생한 경우
4. 기타 위에 준하는 경우

제10조(기 타) ① “근로자”의 귀책사유로 인하여 “사용자” 또는 “서비스 이용자”에게 손실, 손해가 발생하였을 경우, 민·형사상의 책임을 진다.

- ② 직무상 취득한 비밀을 외부에 누설하지 아니한다.
- ③ 퇴직시 30일 전에 사직서를 제출하고 업무인수인계 등의 필요한 협조를 한다.
- ④ 이 계약에 정함이 없는 사항은 취업규칙에 따른다.

위와 같이 근로계약을 체결하고 각자가 이를 성실히 준수하여 이행하기로 서약하며, 계약서 2부를 작성하여 양 당사자가 서명 또는 날인 후 각각 1부씩 보관한다.

년 월 일

(사용자) 주 소:

시 설 명:

대 표 자: (인)

(근로자) 주 소:

생년월일: (휴대전화:)

성 명: (인)

〈근로계약서 서면 교부 확인〉

교 부 일 시:

수 령 자:

(서명)

부록 2. 설문지

경기도 가구방문 돌봄노동자 설문조사

안녕하십니까? 경기도여성가족재단은 경기도민의 다양한 수요에 맞춘 정책연구를 수행하기 위해 2005년 설립된 여성·가족 분야 공공기관입니다. 본 재단에서는 올해 「경기도 가구방문 돌봄노동자 실태조사」 연구를 실시하고 있습니다. 이를 위해 경기도에서 가구를 방문하면서 일하고 있는 돌봄노동자의 특성과 노동 실태를 파악하고자 합니다.

본 조사는 평소 귀하께서 생각하시는 대로만 응답해 주시면 되고, 응답 결과는 오로지 통계적 분석 목적으로만 사용될 예정입니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내주시면 대단히 감사하겠습니다.

2025년 6월

- ※ 본 조사는 정부재정지원 돌봄일자리를 통해 일하는 경기도 재가(가구방문) 돌봄노동자를 대상으로 합니다.
- 경기도에 거주하지 않거나, 경기도에서 돌봄노동자로 일하지 않는 경우 조사를 중단해 주시기 바랍니다.
 - 재가(가구방문)서비스가 아닌 시설에서 근무하거나, 실제 돌봄서비스 제공이 아닌 행정/지원 업무를 하시는 경우도 조사를 중단해 주시기 바랍니다.

※ 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래 조사수행기관으로 연락하여 주시기 바랍니다.

- ▶ 조사주관 : 경기도여성가족재단
- ▶ 조사수행 : ㈜아이알씨
- ▶ 담당자 : 전은희 부장
- ▶ 문의처 : (T) 02-6279-1920, (F) 0505-909-8170, (E-mail) irc1@irc.ne.kr

조사에 들어가기에 앞서 몇 가지 간단한 질문을 여쭙겠습니다.

SQ1. 귀하는 현재 경기도의 어느 시/군에 거주하고 계십니까?

- | | | | | | |
|-------------|--------|--------|-------|-------|-------|
| ① 수원시 | ② 성남시 | ③ 의정부시 | ④ 안양시 | ⑤ 부천시 | ⑥ 광명시 |
| ⑦ 평택시 | ⑧ 동두천시 | ⑨ 안산시 | ⑩ 고양시 | ⑪ 과천시 | ⑫ 구리시 |
| ⑬ 남양주시 | ⑭ 오산시 | ⑮ 시흥시 | ⑯ 군포시 | ⑰ 의왕시 | ⑱ 하남시 |
| ⑲ 용인시 | ⑳ 파주시 | ㉑ 이천시 | ㉒ 안성시 | ㉓ 김포시 | ㉔ 화성시 |
| ㉕ 광주시 | ㉖ 양주시 | ㉗ 포천시 | ㉘ 여주시 | ㉙ 연천군 | ㉚ 가평군 |
| ㉛ 경기도 이외 지역 | 조사중단 | | | | |

SQ2. 귀하가 현재 소속되어 일하는 돌봄서비스 제공기관은 어떤 시/군에 위치하고 있나요? (복수응답)

- | | | | | | |
|-------------|--------|--------|-------|-------|-------|
| ① 수원시 | ② 성남시 | ③ 의정부시 | ④ 안양시 | ⑤ 부천시 | ⑥ 광명시 |
| ⑦ 평택시 | ⑧ 동두천시 | ⑨ 안산시 | ⑩ 고양시 | ⑪ 과천시 | ⑫ 구리시 |
| ⑬ 남양주시 | ⑭ 오산시 | ⑮ 시흥시 | ⑯ 군포시 | ⑰ 의왕시 | ⑱ 하남시 |
| ⑲ 용인시 | ⑳ 파주시 | ㉑ 이천시 | ㉒ 안성시 | ㉓ 김포시 | ㉔ 화성시 |
| ㉕ 광주시 | ㉖ 양주시 | ㉗ 포천시 | ㉘ 여주시 | ㉙ 연천군 | ㉚ 가평군 |
| ㉛ 경기도 이외 지역 | 조사중단 | | | | |

SQ3. 귀하가 주로 돌봄서비스를 제공하는 장소는 어디입니까?

- | | | |
|--------------------|----------|------|
| ① 재가(서비스 이용자 가정 등) | ② 시설(기관) | 조사중단 |
|--------------------|----------|------|

SQ4. 귀하가 현재 가구를 방문하면서 일하는 정부 재정지원 돌봄 일자리는 다음 중 어디에 해당합니까? 2개 이상의 직종에서 일하시는 경우 일하는 시간이 많은 순서로 응답해 주세요.
 1순위 _____ 2순위 _____

직종	순위	해당 직종에서 일한 총 기간
① (아이돌봄 지원사업) 아이돌보미		년 개월
② (노인장기요양보험) 재가 요양보호사		년 개월
③ (노인맞춤돌봄서비스) 생활지원사		년 개월
④ (장애인활동지원 사업) 활동지원사		년 개월
⑤ (발달장애인 관련 돌봄 지원사업) 주간활동 제공인력, 방과후활동 제공인력		년 개월
⑥ (산모·신생아 건강관리 지원사업) 산모·신생아 건강관리사		년 개월
⑦ (가사·간병 방문지원 사업) 가사·간병 방문 요양 인력		년 개월
⑨ (일상돌봄서비스) 서비스 제공 인력		년 개월
⑩ 모두 해당하지 않음 조사중임		-

A. 돌봄 직종에서 일하게 된 계기 및 향후 계획

문1. 귀하가 현재 소속되어 돌봄노동을 하고 있는 기관 수는 몇 개입니까?

- ① 1개 ② 2개 이상(총 ____개 기관)

※ 이하의 질문에 대해서는 다수의 기관(시설)을 통해 일하는 경우, ‘주된 일자리’를 기준으로 응답해 주세요.

문2. 귀하가 현재 소속된 기관에서 돌봄 일을 하신 지 얼마나 되셨습니까?

- ① 1년 미만 ② 1년 이상-2년 미만 ③ 2년 이상-3년 미만
④ 3년 이상-5년 미만 ⑤ 5년 이상-10년 미만 ⑥ 10년 이상

문3. 귀하의 고용 형태는 다음 중 어디에 해당하십니까?

- ① 정규직(무기계약직 포함): 근로계약서에 계약기간을 정하지 않음 **문4로**
 ② 계약직: 근로계약서에 계약기간을 정함 **문3-1로**

문3-1. (계약직의 경우) 특별한 사정이 없는 경우 재계약되나요?

- ① 그렇다 ② 아니다

문4. 귀하가 현재 일하는 돌봄 직종에서 일하게 된 가장 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 비교적 쉽게 일을 시작할 수 있어서 ② 내 조건으로 다른 일자리를 구하기 어려워서
③ 일하는 시간을 조절할 수 있어서 ④ 정년 없이 일할 수 있어서
⑤ 다른 사람을 돌보는 일이 적 성에 맞아서 ⑥ 기타(구체적으로:)

문5. 귀하가 돌봄 관련 일자리를 구할 때 가장 중요하게 생각하는 요인은 다음 중 무엇입니까? 1순위_____ 2순위_____

- | | |
|----------------------|----------------------|
| ① 임금 | ② 지리적 접근성(거리, 교통편 등) |
| ③ 돌봄 대상 유형(아이, 노인 등) | ④ 노동강도 |
| ⑤ 일하는 시간 | ⑥ 돌봄 대상의 주거 환경 |
| ⑦ 기타(구체적으로: _____) | |

문6. 아래의 자격증 중 귀하가 가지고 계신 자격증은 어떤 것인지 모두 골라 주십시오. (복수응답)

- | | | | |
|---------------------|--------|--------------|-----------|
| ① 요양보호사 | ② 간호사 | ③ 간호조무사 | ④ 사회복지사 |
| ⑤ 장애인활동지원사 | ⑥ 보육교사 | ⑦ 유·초·중등 정교사 | ⑧ 기타_____ |
| ⑨ 자격증 없음 문8로 | | | |

문7. 현재 일을 위해 취득하신 자격증이나 인력 양성 교육이 돌봄노동을 하는데 얼마나 도움이 되었습니까?

- | | |
|-----------------------------|----------------------------|
| ① 전혀 도움이 되지 않음 문7-1로 | ② 도움이 되지 않은 편 문7-1로 |
| ③ 도움이 된 편 문8로 | ④ 매우 도움이 됨 문8로 |

문7-1. 취득하신 자격증이나 양성 교육이 도움이 되지 않는 가장 큰 이유 한 가지만 골라주십시오.

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| ① 교육시간이 부족함 | ② 이론 중심이라 실습이 부족함 |
| ③ 교육기관 및 강사가 전문성이 부족함 | ④ 일의 성격상 교육만으로는 한계가 있음 |
| ⑤ 기타(구체적으로: _____) | |

문8. 귀하는 돌봄노동을 하는데 도움이 되는 교육프로그램이 있다면 향후 참여할 의향이 있습니까?

- | | | |
|--------------|---------------|--------------|
| ① 반드시 참여할 것임 | ② 가능하면 참여할 것임 | ③ 참여하지 않을 것임 |
|--------------|---------------|--------------|

문9. 귀하가 앞으로 취득하고 싶은 자격증은 무엇인가요? (복수응답) ※ 현재 보유한 자격증은 제외(문항6)되도록 설계 필요

- | | | | |
|------------|-----------|---------|---------|
| ① 요양보호사 | ② 간호조무사 | ③ 보육교사 | ④ 사회복지사 |
| ⑤ 장애인활동지원사 | ⑥ 기타_____ | ⑦ 의향 없음 | |

문10. 귀하는 현재 하는 돌봄노동 외에, 소득을 얻기 위해 다른 일도 하고 계십니까?

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| ① 하고 있다 문10-1로 | ② 하지 않는다 문11로 |
|-----------------------|----------------------|

문10-1. 귀하가 다른 직종의 일을 병행하는 가장 큰 이유를 한 가지만 골라 주십시오.

- | | |
|-------------------------|---------------------|
| ① 돌봄노동만으로는 수입이 충분하지 않아서 | ② 돌봄노동은 임시로 하는 일이라서 |
| ③ 다른 일을 할 수 있는 시간이 충분해서 | ④ 기타_____ |

문11. 귀하는 현재 돌봄일자리를 포함해서 지금까지 돌봄일자리에서 일한 총 경력은 얼마나 됩니까? 총 _____년

문12. 귀하는 특별한 일이 없다면 앞으로 얼마나 더 돌봄노동자로 일하실 것으로 예상하십니까?

- | | | |
|---------------|----------------|---------------|
| ① 1년 미만 | ② 1년 이상-2년 미만 | ③ 2년 이상-3년 미만 |
| ④ 3년 이상-5년 미만 | ⑤ 5년 이상-10년 미만 | ⑥ 10년 이상 |

문13. 귀하는 돌봄의 가치 및 권리와 관련된 다음 의견에 대해 어떻게 생각하십니까?

내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
내가 하는 일은 현재 우리 사회에서 전문적인 직업으로 인정받지 못한다.	①	②	③	④
사람을 돌보는 일은 경계를 설정시키는 것 만큼이나 가치있는 일이다.	①	②	③	④
돌봄은 지속가능한 사회를 위해 필요하다.	①	②	③	④
앞으로 돌봄 문제가 점점 더 심각해질 것이다.	①	②	③	④
모든 사람은 연령이나 장애 등으로 스스로 돌볼 수 없을 때 경제적 상황에 관계없이 적절한 돌봄을 받아야 한다.	①	②	③	④
아동을 돌보는 일은 교육만큼이나 가치있다.	①	②	③	④
아픈 사람을 돌보는 일은 환자치료만큼이나 가치있다.	①	②	③	④
내 주변 사람들(가족, 친구 등)은 내가 하는 일을 가치 있는 일이라고 평가한다.	①	②	③	④
앞으로 내 직업에 대한 사회적 평가가 점차 좋아질 것이다.	①	②	③	④

문14. 귀하는 돌봄노동의 성별 차이와 관련된 다음 의견에 대해 어떻게 생각하십니까?

내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
사람을 돌보는 직업은 여성에게 더 적합하다.	①	②	③	④
사람을 돌보는 직업에 종사하는 남성이 더 늘어나야 한다.	①	②	③	④

B. 일하는 시간과 임금: (2025년 4월 1일 ~ 4월 30일 기준)

문15. 귀하가 2025년 4월 한달 동안 돌봄노동자로 일한 날은 며칠이었습니까? _____ 일

문16. 귀하가 2025년 4월 한달 동안 주당 평균 몇 시간 돌봄서비스를 제공했습니까? 일주일 평균 _____ 시간 (이동시간 제외)

- ① 15시간 미만일 경우 **문16-1로** ② 15시간 이상일 경우 **문17로**

문16-1. (주 15시간 미만 응답자) 귀하가 주 15시간 미만(월 60시간) 일한 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 일거리 자체가 부족해서
② 활동 조건(시간, 장소 등)이 맞지 않아서
③ 근로계약을 할 때 정해져서
④ 스스로 원해서
⑤ 기타(구체적으로: _____)

문17. 귀하가 2025년 4월 한달 동안 1주 평균 돌봄서비스 제공을 위해 방문한 가구는 몇 가구인가요? 총 _____ 가구 방문

문18. 귀하가 2025년 4월 한달 동안 1주 평균 돌봄서비스를 제공한 대상자는 몇 명입니까? 총 _____ 명

※ 예시) 1가구에 방문해서 2명 돌보는 경우는 2명으로 응답함.

문19. 귀하가 현재 방문하는 서비스 이용자 가구는 다음 중 어느 지역에 해당합니까?

- ① 동(도시지역) ② 읍면(농촌지역) ③ 둘 다 해당함

문20. 귀하가 돌봄서비스 제공을 위해 가구에 한 번 방문할 때 일하는 시간은 몇 시간인가요? (이동시간 제외)

최소 _____시간 ____분 ~ 최대 _____시간 ____분

문21. 귀하가 돌봄서비스 이용자의 가구를 방문하기 위해 이동하는 시간은 하루에 총 몇 시간인가요? (출퇴근 포함)

- ① 1시간 미만 ② 1시간 이상-1시간 30분 미만
③ 1시간 30분 이상-2시간 미만 ④ 2시간 이상-2시간 30분 미만
⑤ 2시간 30분 이상-3시간 미만 ⑥ 3시간 이상

문22. 귀하는 돌봄서비스 이용자의 가구를 방문할 때 주로 어떤 교통수단을 이용하나요?

- ① 걸어서 ② 대중교통 ③ 자가용 ④ 자전거 ⑤ 기타 _____

문23. 귀하는 한 가구에서 일을 마치고 다른 가구로 가기 전에 시간이 남을 때 주로 무엇을 하시나요?

- ① 시간 여유가 없어 다님 ② 근처에서 배회함
③ 개인적인 일을 처리함(은행, 병원 등) ④ 커피전문점 등에서 시간을 보냄
⑤ 기타 _____ ⑥ 한 가구에서 일하므로 해당 없음

문24. 귀하가 서비스를 제공할 가구를 결정할 때 수용 가능한 최대 이동시간은 얼마나 되나요? (왕복 기준)

- ① 1시간 미만 ② 1시간 이상-1시간 30분 미만
③ 1시간 30분 이상-2시간 미만 ④ 2시간 이상-2시간 30분 미만
⑤ 2시간 30분 이상-3시간 미만 ⑥ 3시간 이상

문25. 2025년 4월 한달 동안 돌봄서비스 이용자(가족)로부터 당일 또는 1~2일 전에 갑작스럽게 일을 취소하거나 중단하라는 통보를 받아 돌봄서비스를 제공하지 못한 경험이 있습니까?

- ① 없음 ② 월 1회 ③ 월 2~3회 ④ 월 4회 이상

문26. 귀하의 임금 형태는 다음 중 어디에 해당합니까? (2025년 4월 기준으로 응답해 주시기 바랍니다)

임금 형태		월 평균 급여
① 시급제	시간당 임금에 일한 시간만큼 급여를 계산함. 근로일수, 근로 시간에 따라 급여가 달라짐.	시급 _____원 → 2025년 4월 한달 총 소득 _____만원 (실수령액 기준)
② 월급제	월 기본급이 고정적으로 정해져 있어서 급여가 월 단위로 계산됨. (특별한 경우를 제외하고) 근로일수에 따라 급여가 달라지지 않음.	2025년 4월 한달 월급 _____만원 (실수령액 기준)
③ 기타		2025년 4월 한달 총 소득 _____만원 (실수령액 기준)

문27. 귀하가 현재 가구방문 돌봄노동자로 일하면서 지출하는 교통비, 차량운행비(기름값, 수리비, 보험료, 주차비 등), 관련 장비나 비품 구입비 등은 한 달 평균 얼마나 됩니까? 월 평균 _____만원

문28. 귀하는 현 서비스 제공기관에서 1년 이상 일하는 경우 퇴직금을 받을 수 있습니까?

- ① 그렇다 ② 아니다 ③ 모르겠다

문29. 귀하는 다음의 사회보험에 어떤 자격으로 가입되어 있는지 각각 골라주십시오.

1) 국민연금 (특수직역연금 포함)	① 직장가입자	② 지역가입자	③ 미가입 (납부예외 포함)	④ 현재 국민연금(특수직역연금) 받고 있음
2) 건강보험	① 직장가입자	② 지역가입자	③ 의료수급권자	④ 직장가입 피부양자 ⑤ 미가입자
3) 고용보험	① 가입자	② 미가입자		
4) 산재보험	① 가입자	② 미가입자		

C. 노동환경과 건강

문30. 귀하의 전반적인 건강 상태는 어떻습니까?

- ① 매우 좋음 ② 좋음 ③ 보통 ④ 나쁨 ⑤ 매우 나쁨

문31. 현재의 업무를 토대로 아래 질문에 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 체크해주세요.

내 용	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
이용자를 대할 때 기관의 지침이나 요구대로 감정표현을 할 수밖에 없다.	①	②	③	④
업무상 이용자를 대하는 과정에서 나의 솔직한 감정을 숨긴다.	①	②	③	④
나의 능력이나 권한 밖의 일을 요구하는 이용자를 상대해야 한다.	①	②	③	④
이용자를 응대할 때 나의 감정도 함께 팔고 있다고 느낀다.	①	②	③	④
이용자를 대하는 과정에서 마음의 상처를 받는다.	①	②	③	④
일하는 중에 식사 문제를 해결하기가 힘들다.	①	②	③	④
가구 방문 돌봄노동의 특성상 다른 직종에 비해 전염성 질환의 위험에 더 많이 노출되어 있다.	①	②	③	④

문32. 귀하는 돌봄노동자로 일하면서 질환이나 사고를 경험한 적이 있습니까?

- ① 없음 **문34로** ② 있음 **문33으로**

문33. 귀하는 돌봄노동자로 일하면서 다음과 같은 건강상 문제가 있었습니까?

문33-1. (있었다면) 귀하가 하시는 일 때문에 발생했습니까?

문33-2. (일과 관련되었다면) 치료에 들었던 비용은 누가 어떻게 부담하였습니까?

문항	33. 건강상 문제		33-1. 일 관련 여부		33-2. 치료 비용 부담
	있다	없다	그렇다	아니다	① 특별히 비용이 들지 않음 ② 본인의 건강보험을 통해 치료받음 ③ 산재보험으로 처리함 ④ 서비스 제공기관에서 비용을 부담함 ⑤ 돌보는 사람이나 그 가족이 비용을 부담함
근골격계질환	①	②	①	②	
감염성 질환(독감, 간염, 결핵, 옴 등) *코로나19 감염 제외	①	②	①	②	
다치거나 사고(교통사고, 화상 등)	①	②	①	②	
우울증, 불면증, 공황장애 등 정신, 심리적 문제	①	②	①	②	
위장장애	①	②	①	②	
기타 _____	①	②	①	②	

문34. 귀하는 돌봄노동자로 일하면서 몸이 아픈데도 출근해서 일한 적이 있습니까?

- ① 자주 있다 ② 가끔 있다 ③ 거의 없다 ④ 전혀 없다

문35. 귀하는 지금까지 돌봄업무를 수행하면서 돌보는 사람이나 주변 사람으로부터 다음과 같은 일을 당한 적이 있습니까?

문35-1. (있었다면) 부당한 일을 당했을 때 어떻게 대처하셨습니까?

문항	35. 돌봄업무 수행 중 폭력 경험		35-1. 폭력 경험 시 대처
	있다	없다	① 참고 넘어감 ② 가해자에게 직접 시정을 요구함 ③ 서비스 제공기관에 문제제기함 ④ 공공기관(ex)경찰)에 신고함 ⑤ 노동조합 등 사회단체에 신고함 ⑥ 일을 그만둠 ⑦ 기타 _____
신체적 폭력	①	②	
언어적 폭력	①	②	
성희롱 성폭력	①	②	

문36. 귀하는 지난 2주 동안 아래 나열되는 증상들에 얼마나 자주 시달렸습니까?

문항	전혀 아니다	일주일 미만	일주일 이상	거의 매일
일을 하는 것에 대한 흥미나 재미가 거의 없음	①	②	③	④
가리앉은 느낌, 우울감 혹은 절망감	①	②	③	④
잠들기 어렵거나 자주 깨어남, 혹은 너무 많이 잠	①	②	③	④
피곤함, 기력이 저하됨	①	②	③	④
식욕 저하 혹은 과식	①	②	③	④
내 자신이 나쁜 사람이라는 느낌 혹은 내 자신을 실패자라고 느끼거나, 나 때문에 나 자신이나 내 가족이 불행하게 되었다는 느낌	①	②	③	④
뉴스 기사를 읽거나 TV를 볼 때 집중하기 어려움	①	②	③	④
남들이 알아챌 정도로 거동이나 말이 느림 또는 반대로 너무 초조하고 안절부절 못해서 평소보다 많이 돌아다니고 서성거림	①	②	③	④
나는 차라리 죽는 것이 낫겠다는 등의 생각 혹은 어떤 식으로든 스스로를 자해하는 생각들	①	②	③	④

D. 일의 어려움과 개선사항

문37. 귀하가 현재 돌봄노동자로 일하면서 겪는 어려움에 해당되는 칸에 표시해 주시기 바랍니다.

내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
고용이 불안정하다.	①	②	③	④
원하는 시간만큼 일이 연계되지 않는다.	①	②	③	④
원하는 조건의 일이 연계되지 않는다.	①	②	③	④
일하는 시간을 조정하기가 힘들다(휴가 등).	①	②	③	④
정해진 서비스 시간을 초과해서 이용자를 돌보아야 하는 경우가 있다.	①	②	③	④
가구 방문을 위해 이동하는 시간이 너무 길다.	①	②	③	④
가구 방문을 위해 이동 중 시간이 남을 때 대기할 장소가 없다.	①	②	③	④
노동강도에 비해 임금수준이 낮다.	①	②	③	④
가구 방문을 하면서 돌봄노동을 하는데 추가 비용이 많이 든다(교통비 등).	①	②	③	④
이용자(가족)가 규정 외의 서비스를 요구한다.	①	②	③	④
돌봄노동자로 일하면서 어려움을 겪을 때 상의할 동료가 없다.	①	②	③	④
돌봄노동자로 일하면서 어려움을 겪을 때 도움을 받을 기관이 없다.	①	②	③	④

문38. 현재 돌봄일자리의 노동조건 및 정부 지원 필요성과 관련해서 해당되는 칸에 표시해 주시기 바랍니다.

내 용	현재 일자리 기준				필요성			
	받고 있음	받지 못함	비해당	모름	전혀 필요 하지 않음	필요 하지 않음	필요함	매우 필요함
돌봄노동 관련 직종 치우개선 수단 (예: 활동지원금, 장기근속수당 등)	①	②	③	④	①	②	③	④
서비스 난이도에 따른 인센티브 지급	①	②	③	④	①	②	③	④
지역적 접근성을 고려한 인센티브 지급	①	②	③	④	①	②	③	④
교통비(유류비) 지원	①	②	③	④	①	②	③	④
업무용 휴대폰(단말기) 또는 통신비 지원	①	②	③	④	①	②	③	④
돌봄서비스 제공 시 필요한 장비(임대) 지원	①	②	③	④	①	②	③	④
독감 등 전염성 질환 예방접종 지원	①	②	③	④	①	②	③	④
전염성 질환 감염 시 병가(유급)	①	②	③	④	①	②	③	④
(업무 관련) 상해 보험료 지원	①	②	③	④	①	②	③	④
건강검진비 지원	①	②	③	④	①	②	③	④
정신건강 지원(심리상담, 힐링 프로그램 등 지원)	①	②	③	④	①	②	③	④
법정의무교육(보수교육 포함) 근무시간 인정	①	②	③	④	①	②	③	④
보수교육비 지원(돌봄노동 자격 관련 직종)	①	②	③	④	①	②	③	④
직무 역량 강화 교육비 지원	①	②	③	④	①	②	③	④

문39. 돌봄일자리에 대한 개선방안에 대해 여쭙겠습니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 응답해 주십시오.

내 용	전혀 필요하지 않음	필요하지 않음	필요함	매우 필요함
일하는 사람의 자격 기준 강화	①	②	③	④
돌봄서비스 규정(범위)에 대한 이용자 교육 강화	①	②	③	④
주 15시간 이상 근무시간 보장	①	②	③	④
시간급 인상(서비스 단위당 기준 단가 인상)	①	②	③	④
경력을 인정하는 보수 체계 마련	①	②	③	④
이용자의 일방적 취소에 대한 보상 체계 마련	①	②	③	④
돌봄노동에 대한 사회적 인식 개선	①	②	③	④
'경기도 돌봄노동자 종합지원센터' 설치·운영	①	②	③	④

E. 기본 사항

DQ1. 귀하의 성별은?

- ① 여성 ② 남성

DQ2. 주민등록상의 출생년도는 몇 년도인가요? _____년도

DQ3. 귀하는 학교를 어디까지 마치셨나요?

- ① 중학교 이하 ② 고등학교 ③ 전문대학 ④ 대학교 이상

DQ4. 귀하의 혼인상태는?

- ① 유배우자 ② 이혼/사별 ③ 비혼

DQ5. 마지막으로 귀택의 월평균 가구소득은 대략 얼마나 됩니까? _____만원

♣ 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다 ♣



경기도여성가족재단

Gyeonggi-do Women & Family Foundation

www.gwff.kr

경기도 수원시 장안구 경수대로 1150(파장동 179)

Tel 031-220-3900 **Fax** 031-220-3994



www.gwff.kr



9 788964 326985
ISBN 978-89-6432-698-5

비매품/무료
93330