

# 돌봄서비스 근로자 임금체계 구축과 추진과제<sup>1)</sup>

*Development of a Wage System for Care Service Workers*

이철선 한국보건사회연구원 연구위원

본고에서는 고용률 70% 달성을 위한 제반조건으로써 사회서비스 근로자, 특히 4대 돌봄 바우처 근로자들의 고용안정성 및 실질임금 개선을 위한 임금체계 구축을 시도하였다. 이를 위해 우선, 한국보건복지정보개발원의 돌봄 4대 바우처 관련 사업 통계를 분석하였다. 그런 다음 기본급 + 법정근로수당 + 신설수당을 근간으로 하는 고정급형 월급제 임금체계를 구축 후, 이미 월급제를 도입하고 있는 제공기관들의 임금체계와의 비교분석 하에 제도도입을 위한 과제를 제시하였다.

## 1. 문제제기

소득재분배 정책실패로 인한 소득양극화 심화와 고령화 등 인구구조 변화로 인한 복지수요 증대로 최근 일자리를 통한 복지가 우리사회의 주요 이슈로 등장하고 있다. 이에 박근혜 정부는 2013년 6월, 향후 5년간 고용률 70% 달성을 목표로 총 238만개 일자리 중 약 34%를 복지부분에서 창출하겠다고 발표하였다. 그러나 사회서비스 산업 종사자의 채용은 매우 열악하여 양질의 일자리 창출이 어려운 상황이다. 2017년까지 보건업 및 사회복지 분야에서 약 80만개의 일자리 창출이 필요하

지만, 대표적인 사회서비스 직종인 4대 돌봄 바우처 근로자의 월평균 임금은 100만 원 미만 수준이며, 직업의 안정성도 부족해 이직률이 약 30%대에 이른다. 그 주요 원인은 4대 돌봄 바우처 제공기관의 연 매출액 1억 원 미만 비중이 64.1%에 달하는 등 기관들이 영세하기 때문이다<sup>2)</sup>. 따라서 국가정책 중 최대 지상과제로 부상한 고용률 70% 달성을 위해서는 사회서비스 근로자의 처우개선을 통해 양질의 시간제 일자리를 확산시키는 제도적 정책이 필요하다. 즉, 돌봄종사자의 처우개선을 통해 질 낮은 시간제 일자리로 인식되고 있는 돌봄 일자리를 양질의 시간제 일자리로 전환시킴과 동시에 직업으로써의 고용안정성 확보를 통해 서비

1) 본 논문은 보건복지부의 의뢰를 받아 2013년 실시한 '돌봄서비스 종사자 임금체계 표준화 방안' 중 일부분을 요약·정리한 것임.

2) 한국보건사회연구원·보건복지부(2012), 돌봄서비스 종사자 처우개선 방안 연구.

**표 1. 고용률 70% 달성을 위한 일자리수**

(단위: 천명)

구분		일자리
총계		2,381
성장서비스업	소계	1,633
	보건업 및 사회복지	800
	전문, 과학 및 기술	337
	출판, 영상, 방송통신	160
	예술, 스포츠 및 여가	212
	공공행정, 국방	124
	제조업	200
기타	548	

자료: 관계부처합동(2013.6), 고용률 70% 로드맵

**표 2. 4대 바우처 근로자 이직률 추이**

(단위: 천명)

구분	기관수	평균 근로자	이직자 수	이직률
2011년	1,156	33,341	11,735	35.2
2012년	1,407	38,562	12,477	32.4
2013년	1,689	48,737	12,214	25.1

주: 이직률=(이직자수)/(연평균 근로자 수)×100  
 자료: 한국보건복지정보개발원(2013.9)

스 품질을 제고하는 정책이 필요하다는 것이다.

이에 본고에서는 4대 돌봄 근로자들의 처우개선 방안으로써 기본급과 법정근로수당을 고려한 임금체계를 검토하였다. 서비스수가 방식인 시급제 임금체계가 운영되고 있는 현 상황에서 이용자들이 일방적으로 서비스를 중단할 경우, 근로자들의 소득기회가 상실되기 때문이다. 또한 시급제 임금체계로 인해 근로자로서 인정받아야 할 연차유급휴가 등 법정근로수당에 관한 권리를 근로자들이 행사하지 못하고 있기 때문이기도 하다. 따라서 우선 본고에서는 현 4대 돌봄 근로자들의 처우가 정말 열악한지를 확인하기 위하여 한국보건복지정보개발원의 협조를 얻어 근무시간별 근로자 현황 및 기관들의 규모에 따른 매출액 등을 파악하였다. 그리고 2단계에서는 돌봄 근로자들의 근로자성 인정과 직업으로써 안착을 위해 기본급과 수당으로 구성된 월급제 임금체계에 대한 가이드라인을 개발하였다. 그런 다음 3단계에서는 신 임금체계 적용 시, 제공기관들에게 발생할 수 있는 장단점 파악을 위

해 기존 월급제 도입기관들의 임금체계와 비교분석을 실시 후, 마지막으로 4단계에서는 새로운 임금체계 도입 시, 고려되는 추진과제를 살펴보았다.

## 2. 4대 돌봄 바우처 사업체 및 근로자 현황과 문제점

한국보건복지정보개발원의 협조를 얻어 파악된 4대 돌봄 바우처 사업 특징을 살펴보면 다음과 같다. 우선, 제공기관들 중에서도 부익부 빈익빈 현상이 나타나고 있다는 점이다. 2013년 9월 기준, 4대 바우처 제공기관은 총 2,009개이며, 이중 약 20.8%는 중복사업을 하고 있는 것으로 파악된다. 4대 바우처 사업 중 1개 사업만 운영하는 기관은 79.1%이고, 2개 사업은 14.2%, 3개 사업 이상은 6.6%였다. 그리고 이와 같은 중복사업 수행은 서비스 제공시간으로 이어져 1개 사업을 운영하는

표 3. 4대 바우처 돌봄 제공기관의 사업현황('13년 9월 기준)

(단위: 개, 시간, %)

구분		기관		제공시간	
		수	비중	총 서비스 제공시간	기관별 서비스평균시간
사업개수	소계	2,009	100.0	6,793,782	3,382
	1개 사업 기관	1,590	79.1	5,341,459	3,359
	2개 사업 기관	285	14.2	602,302	2,113
	3개 사업 기관	113	5.6	649,235	5,745
	4개 사업 기관	21	1.0	200,786	9,561
규모별	소계	2,009	100.0	6,793,782	3,382
	5인 미만	496	24.7	49,878	101
	5~10인	351	17.5	152,814	435
	10~30인	648	32.3	1,075,145	1,659
	30~100인	374	18.6	2,583,378	6,907
100인 이상	140	7.0	2,932,567	20,947	
유형별	소계	2,583	100.0	6,793,782	2,630
	노인돌봄	1,165	45.1	866,657	744
	가사간병	371	14.4	204,554	551
	장애인활동지원	787	30.5	5,359,038	6,809
	산모신생아	260	10.1	363,533	1,398

주: 사업개수 및 규모별 현황은 중복제거 수치, 유형별 현황은 중복포함  
 자료: 한국보건복지정보개발원(2013.9)

기관은 월 평균 3,359시간의 서비스를 제공하고 있었지만 3개 사업 운영기관은 5,745시간, 4개 사업 기관은 9,561시간으로 증가하는 것으로 파악되었다. 또한 근로자 규모에서도 10인 미만 기관은 평균 서비스 시간이 500시간 미만이었지만 30~100인 미만은 6,907시간, 100인 이상은 20,947시간이었다.

두 번째는 근로자 규모가 10인 이상으로 증가할 때 연평균 매출액이 1억 원 이상으로 급상승한다는 점이다. 4대 바우처 기관의 연평균 매출액은 3억 5,180만원이었고, 인건비 75%를 제외한 기관

의 연 평균 운영비 25%는 약 8,795만원으로 파악되었다. 그러나 10인 미만의 기관별 연 매출액은 약 4,700만원에 불과했지만, 10~30인은 1억 7,280만원, 30~100인은 7억 1,194만원, 100인 이상인 기관은 약 21억 7,500만원으로 파악되었다. 결국 전체 돌봄 기관들이 영세하다는 일부 주장은 기존조사나 통계치에서 기관들의 중복사업 개수를 고려치 않고 사업유형별로 근로자 수를 계상하였기 때문인 것으로 추정된다.

세 번째는 근로자들의 평균 근무시간이 월 60시간 미만인 경우가 상대적으로 적다는 점이다.

표 4. 4대 바우처 월 매출액 및 기관 배분액 추정('13년 9월 기준)

(단위: 원)

구분		총 결제금액 (전체 매출액)	기관별 월 평균 매출액	기관별 연 평균 매출액	기관별 연평균 운영비
사업개수	소계	58,898,773,274	29,317,458	351,809,497	87,952,374
	1개사업 기관	45,940,744,422	28,893,550	346,722,599	86,680,650
	2개사업 기관	5,509,460,364	19,331,440	231,977,278	57,994,320
	3개사업 기관	5,711,932,654	50,548,077	606,576,919	151,644,230
	4개사업 기관	1,736,635,834	82,696,944	992,363,334	248,090,833
규모별	소계	58,898,773,274	29,317,458	351,809,497	87,952,374
	5인 미만	621,245,079	1,252,510	15,030,123	3,757,531
	5~10인	1,381,915,595	3,937,081	47,244,978	11,811,244
	10~30인	9,331,485,646	14,400,441	172,805,290	43,201,322
	30~100인	22,188,941,347	59,328,720	711,944,642	177,986,161
	100인 이상	25,375,185,607	181,251,326	2,175,015,909	543,753,977
유형별	소계	58,898,773,274	22,802,467	273,629,609	68,407,402
	노인돌봄	8,092,309,000	6,946,188	83,354,256	20,838,564
	가사간병	1,926,201,000	5,191,916	62,302,997	15,575,749
	장애인활동지원	46,393,113,366	58,949,318	707,391,818	176,847,954
	산모신생아	2,487,149,908	9,565,961	114,791,534	28,697,884

주: 1) 사업개수 및 규모별 현황은 중복제거 수치, 유형별 현황은 중복포함  
 2) 기관별 운영비는 사업지침에 따라 기관별 연평균 매출액을 100% 할 때 25%로 계상  
 자료: 한국보건복지정보개발원(2013.9)

2013년 9월 기준, 4대 바우처 돌봄 근로자는 총 54,611명으로 월 평균 근무시간은 월 124시간이었다. 그중 월 평균 60시간 미만인 근로자는 전체의 16.9%인 9,214명이었으며, 180시간 이상 근무자는 21.5%인 11,735명으로 파악되었다. 그리고 사업유형별로는 가사간병이 월 평균 57시간, 노인돌봄이 월 평균 71시간, 산모신생아가 월 평균 88시간, 장애인활동지원이 월 평균 140시간인 것으로 파악되었다. 이와 같은 결과는 4대 돌봄 바우처 근로자의 근무시간이 적다는 기존의 통상관념과는 사뭇 다른 결과이다. 근무시간이 부족하다는 통계

치는 근로자 1명이 특정 1개 사업만을 담당한다는 가정해서 나온 결과이며, 실지로 많은 근로자가 다수의 사업에 종사함으로써 부족한 근무시간을 확보하는 것으로 파악된다. 또한 최근에 들어 장애인 활동지원서비스 제공시간이 지자체 지원에 의해 폭발적으로 증가한 것도 주요 원인 중의 하나라고 판단된다. 실제로 사업유형별 매출액 자료에서 장애인활동지원의 경우, 연평균 매출액은 7억 739만 원이었고, 기관별 평균 제공시간은 6,809시간으로 타 사업유형과 매우 큰 격차를 보이고 있었다.

넷째, 그럼에도 불구하고 근로자 채우는 여전히

표 5. 소속기관 및 근무시간별 근로자 현황('13년 9월 기준)

(단위: 명, %)

구분		근로자 수	비중
소속 기관	소계	54,611	100.0
	1개 기관소속	53,593	98.1
	2개 기관소속	1,001	1.8
	3개 기관소속	17	0.0
근무 시간별	소계	54,611	100.0
	40시간미만	5,615	10.3
	40~59시간	3,599	6.6
	60~79시간	4,414	8.1
	80~99시간	6,252	11.4
	100~119시간	7,430	13.6
	120~139시간	8,474	15.5
	140~159시간	3,549	6.5
	160~179시간	3,543	6.5
180시간이상	11,735	21.5	

주: 소속기관별, 근무시간별, 평균 근무시간은 중복제거된 근로자 수로 계산  
 자료: 한국보건복지정보개발원(2013.9)

표 6. 4대 바우처 근로자 인건비 추정('13년 9월 기준)

(단위: 명, 천 원, 원)

구분	전체			
	근로자규모	매출액 중 인건비(천 원)	1인당 인건비(원)	
사업수	소계	58,320	44,174,079	757,443
	1개 사업 기관	43,025	34,455,558	800,826
	2개 사업 기관	7,038	4,132,095	587,112
	3개 사업 기관	6,280	4,283,949	682,158
	4개 사업 기관	1,977	1,302,476	658,815
규모별	소계	55,208	44,174,079	800,139
	5인 미만	1,065	465,933	437,497
	5~10인	2,386	1,036,436	434,383
	10~30인	10,993	6,998,614	636,643
	30~100인	19,764	16,641,706	842,021
100인 이상	21,000	19,031,389	906,257	
유형별	소계	58,078	44,174,079	760,599
	노인돌봄	12,200	6,069,231	497,478
	가사간병	3,576	1,444,650	403,985
	장애인활동지원	38,192	34,794,835	911,050
	산모신생아	4,110	1,865,362	453,859

주: 1) 사업수, 규모별, 유형별, 총 근로자 수가 상이한 것은 근로자의 중복제거가 불가능하기 때문  
 2) 매출액 중 인건비 비중은 4대 돌봄 바우처 사업지침상의 75.0%를 반영해 산출  
 자료: 한국보건복지정보개발원(2013.9)

열악한 것으로 파악된다. 우선 4대 바우처 전체 돌봄 근로자의 1인당 월 평균 인건비를 결제액의 인건비 비중 75%를 적용해 산출하면 월 평균 약 75~80만원 수준이다. 그리고 4대 보험 중 고용보험 가입률은 71.3%인 것으로 파악된다. 사업유형별로는 장애인활동지원이 월 평균 약 91만원으로 가장 높았으며, 가사간병 서비스가 40만원으로 가장 적었다. 그리고 근로자 근속현황에서는 전체 돌봄 근로자 중 근속기간이 4년차 이상은 42.9%에 불과했다.

이와 같은 중복사업 수행과 장애인활동지원의 서비스 제공시간 증가에도 불구하고 돌봄 근로자들의 처우가 열악한 이유는 크게 5가지 정도로 요약된다. 그 첫째는 2009년~2012년까지 서비스 수가 동결되면서 근로자의 임금도 동결되었다는 점이다. 이로 인해 시급기준 최저임금 대비 돌봄 근로자들의 임금 격차는 2009년, 약 25.8~58.6%였지만, 2012년에는 9.8~38.5%로 감소하였다. 두 번째는 임금체계가 시급제로 적용되고 있기 때문에 이용자의 갑작스런 계약 중단이나 이용자의 불만으로 인한 제공인력 교체 시, 근로자들의 소득상실이 발생한다는 점이다. 이는 바우처 제도 도입으로 이용자의 선택권은 강화되었지만, 영세한 기관들로 하여금 근로자들을 일용직으로 고용케 하는 부작용을 낳게 하였다. 셋째는 정부의 사업지침에 4대 보험, 배상보험, 상해보험 등의 가입은 명시되어 있지만 연차, 주휴 유급휴가 등 법정근로수당 지급 지침이 부재하다는 것이다. 넷째는 영업이익이 적은 제공기관과 4대 보험 가입에 부담을 가진 근로자간 결탁으로 돌봄 직종이 상용 직업으로써 안착이 어렵다는 점이다. 월 평균 60시간이 넘으면 4대 보험에 가입했다가 시간이 부족해지면 가입을

취소한 후, 재가입을 하지 않는 상황이 다수 발생한다는 것이다. 기관은 탈퇴한 근로자에 대한 4대 보험 사업자부담금으로 영업이익을 보완하고, 근로자는 4대 보험 본인부담금 미지불로 수입이 증가하기 때문이다. 마지막으로 다섯 번째는 근로자들 중 일부 근로자들이 다수 기관에 소속되어 있어 근로자 관리가 어렵다는 점이다. 실제로 2013년 9월 기준, 총 근로자 54,611명 중 약 1.9%인 1,018명은 2개 이상 기관에 소속되어 있는 것으로 파악되었다.

### 3. 돌봄근로자 처우개선을 위한 임금체계 가이드라인

이에 본고에서는 현 돌봄 바우처 근로자의 처우 개선을 위한 제도로써 현 시급제 형식의 임금체계를 고정급 형태의 월급제로 전환하는 방안을 모색하였다. 우선 임금체계를 적용받는 근로자에 대한 범위를 설정하였다. 근로기준법 제2조 1항에 따르면, 근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하며, 소정 근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없게 되어 있다(근로기준법, 제 50조). 그러나 근로자 유형에는 단시간 근로자도 존재한다. 단시간 근로자는 4주를 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자를 의미한다. 따라서 본고에서는 단시간 근로자를 포함해 월 평균 근무시간 60시간 이상자를 임금체계 적용 근로자로 설정하였다. 고정급형 임금체계의 설정목적이 돌봄 근로자가 이용자의 서비스 이용 취소로

표 7. 임금체계에 포함된 근로자성 인정관련 관계법령

구분		주요내용
4 대 보 편	고용보험 (고용보험법 시행령 3조 1항)	- (적용제외근로자) "소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자"란 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 재(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함한다)를 말한다. 다만, 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자 중 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 법 제2조제6호에 따른 일용근로자(이하 "일용근로자"라 한다)는 제외한다.
	산재보험 (산업재해보상보 험법 제2조 5항)	- (법의 적용 제외 사업) 상시근로자 수가 1명 미만인 사업
	건강보험 (국민건강보험법 제5조, 제6조)	- (제6조 ①항) 국내에 거주하는 국민은 이 법에 따른 건강보험(이하 "건강보험"이라 한다)의 가입자(이하 "가입자"라 한다) 또는 피부양자가 된다. - (제6조 ②항) 모든 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원은 직장가입자가 된다.
	국민연금 (국민연금법 제6조, 제8조)	- (제6조) 국내에 거주하는 국민으로서 18세 이상 60세 미만인 자는 국민연금 가입 대상 이 된다. - (제8조) 사업의 종류, 근로자의 수 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업장(이하 "당연적용사업장"이라 한다)의 18세 이상 60세 미만인 근로자와 사용자는 당연히 사업장가입자가 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 제외한다. <개정 2009.2.6>
편 인 수 단	연장·야간· 휴일 근로 (근로기준법 56조)	- 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간 근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.
	연차유급휴일 (근로기준법 60조)	① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012.2.1> ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012.2.1> ③ 사용자는 근로자의 최초 1년간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다. ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다. ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
	주휴 유급휴가 (근로기준법 55조)	- 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.
퇴직금 적립 (근로자퇴직급여보장법 4조 1항)	① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.	

인해 발생할 수 있는 소득기회의 손실을 최소화 하는 등 고용안정성을 확보하기 위함이었다. 두 번째는 월 60시간 이상의 근로자가 제공해야 할 임금을 주간근무와 초과·연장근무로 구분해야 한다는 점이었다. 근로기준법 제56조에서는 연장근로와 야간근로(오후10시부터 오전 6시까지 사이의 근로), 그리고 휴일근로에 대해서 통상임금의 150%를 지급해야한다고 적시되어 있다. 세 번째는 근로자로서 가입해야 하는 사회보험 적용이다. 사회보험 가입은 근로자가 해고·실직 등 임금을 주목적으로 하는 근로행위를 하지 못하게 될 경우, 최소한의 생활을 영위할 수 있도록 하는 안전망 역할을 한다. 고용보험법 시행령 3조 1항과 산업재해보상보험법 제2조 5항, 국민건강보험법 제5조 1, 2항, 그리고 국민연금법 제6조 및 8조에서는 근로자로서 가입해야 하는 4대 사회보험에 가입 의무 조항이 존재한다. 단, 근로소정시간이 15시간 미만인 근로자들은 근로기준법상 유급휴일과 연차유급휴가 제공대상에서 제외되어 있고(근로기준법 제18조), 근로자퇴직급여대상자(근로자 퇴직급여보장법 2-4조 1항)에서도 제외된다. 이는 주 15시간 미만의 근로행위를 단순한 아르바이트 개념으로 간주하고 있기 때문이다. 마지막으로 넷째는 서비스 수가 이외에 별도의 처우개선 수당의 도입이다. 현 사업지침 상 4대 돌봄바우처 사업의 서비스수가는 종사자 인건비와 사업자 운영비 항목으로 75:25로 배분되고 있다. 따라서 서비스수가 인상시, 가격 인상분 전체가 종사자 임금으로 전환되기 어려운 구조이다. 또한 서비스 수가의 일부분을 이용자가 지불하는 현행 바우처 사업구조에서 서비스수가에 대한 대폭적인 인상은 이용자에게도 부담을 전가시킬 가능성이 있다. 따라서 본고에서는

서비스 수가 이외에 정부가 근로자의 처우개선을 위하여 별도의 재정으로 처우개선 수당을 지급하는 방안을 고려하였다. 이는 일본정부가 개호보험 종사자들의 처우개선을 위하여 처우개선 수당을 도입한 사례를 벤치마킹한 것이다.

따라서 본고에서는 다음 [그림 1]과 같은 임금체계를 개발하였다. 개발된 임금체계는 고정급형 월급제 임금체계로 기본급, 법정근로수당, 신설수당으로 구성되어 있다. 그리고 정부의 재정투입여부에 따라 재정투입이 없는 경우, 기본급과 법정근로수당으로만 구성된 1안과 재정투입이 있는 경우 신설수당을 도입하는 2안으로 구분하였다. 우선 재정투입이 없는 1안은 현재 돌봄 바우처 제공기관들 중 일부가 자체 도입해 사용하고 있는 기본급 중심의 월급제 임금체계를 표준화한 것으로 정부가 사업 지침화 할 경우, 미 도입 기관들의 저항감을 어느 정도 감소시킬 수 있다는 장점이 있지만 제공기관이 고정급제 도입으로 4대보험 사업자 부담금을 납부해야 한다는 단점이 존재한다. 그리고 2안은 1안에 정부가 일정분의 추가재정을 투입해 근로자에게 처우개선 수당을 지급하는 방안으로 근로자에게는 실질임금 상승을, 제공기관에게는 숙련된 근로자들의 이직 감소를, 정부에게는 돌봄 직업의 안착과 전문성 강화를 부여할 수 있다는 장점이 있지만 정부에게 현 서비스수가 이외에 추가 재정 투입이 요구된다는 부담이 있다.

구체적으로 개발된 임금체계 안을 살펴보면 다음과 같다. 우선 1안은 월 근무 60시간 이상 근로자에 한해 시급제 임금체계를 기본급+법정근로수당으로 분류 후 4대 보험 본인부담금을 납부하는 방안이다. 따라서 4대 보험가입과 퇴직금 적립 외에 기본급 도입과 법정근로수당 지급을 의무화한



것이 특징이다.

이때 기본급은 시급제로 지급되는 월 급여분 100% 중 연차 및 주휴 유급휴가 비중인 17.4%을 제외한 82.6%(실질 기본급 74.3%)로 설정하고, 법정근로수당에는 각 사업에서 실시하는 연장, 야간, 휴일근로에 대한 인건비 부분과 연차 및 주휴 유급 휴가를 포함한다. 그리고 4대 보험 중 사업자 전액부담인 산재보험 이외의 국민연금, 건강보험, 노인장기요양보험, 고용보험에 대한 근로자 부담금(8.3%)을 근로자 월 임금총액에서 원천 공제하는 것으로 구성하였다. 반면에 2안은 월급제인 1안에 추가 재정투입을 고려한 처우개선 수당을 한시적으로 도입하는 방안이다. 이때 처우개선 수당은 상용근로수당과 장기근속수당으로 구성하였다. 상

용근로수당은 월평균 60시간 미만 근로자들로 하여금 직업으로서의 안착 유도과 월평균 60시간 이상자의 근무시간 확대를 위해 월평균 60~174시간 근무자를 대상으로 차별적으로 지급하고, 장기근속수당은 근로자의 전문성 강화와 기관의 숙련인력 유지를 위해 월 160~174시간 이하 근무자 중 특정기관 1년 이상 근속자에 한해 지급하는 것으로 구성하였다. 그리고 지급액 수준은 60시간 이상 근무자의 월 기본급 100%의 2~18%를 근무시간과 근속연수에 따라 차등 누적 지급하도록 구성하였다. 처우개선수당 지급분을 최대 18%로 설정한 것은 2009년의 최저임금 대비 실질임금과 2013년 최저임금 대비 실질임금의 차이(18%)를 보전하기 위함이었다.

그림 1. 돌봄근로자 임금체계 가안

		2안: 1안에 新수당신설			
		1안: 기본급+수당 중심의 월급제로 전환			新수당 신설: 실질 임금상승 유도
주간 월60 시간 이상 근무		기본급 (82.6%)	법정 근로수당(17.4%)	4대 보험 근로 자부담금(8.3%)	처우개선수당 (최대 18%)
		- 월 주간 근로 시간임금에서 법정근로수당, 4대 보험 근로 자 부담금을 제외한 급여분	- 주휴유급휴일 (13.3%), 연차유급휴가 수당(4.1%) 지급		
주간 월60 시간미만		주간 근무 시급제 월 급여분 100% 유지			

주: 월 평균 근무시간 174시간은 월 21.75일, 1일 8시간을 기준으로 산정

## 4. 월급제 임금체계 안에 대한 제공기관 수용성 평가

본고에서는 기본급을 근간으로 한 월급제 임금체계 도입 시, 현 제공기관들의 수용가능성을 타진하기 위하여 기존 기관들의 임금체계와 신 임금체계 1안과의 비교분석을 시도하였다. 대상은 현 바우처 제공기관 중 사업형태와 사업유형 등을 고려하여 총 12개 기관을 선정하였는데 분석방법은 총 3단계로 1단계에서는 사례기관들이 전체 기관을 대표할 수 있는지에 대한 적합성 검증이었고, 2단계에서는 임금체계의 특징분석이었으며, 3단계에서는 현 임금체계와 신 임금체계 1안 간의 장단점을 비교 분석하는 것이었다.

우선, 1단계 대표성 검증에서는 12개 기관의 사업 및 근로자의 근무현황, 그리고 처우 등을 살펴보았다. 그 결과, 우선 사업현황에 있어서 총 12개 기관의 기관 당 매출이익은 월 1,214만원으로 전체 바우처 종사기관(13. 9) 2,009개의 기관 당 평균 매출액보다 약 5백만 원 정도 많았다. 그리고 평균 근로자 규모에서는 약 75.7명으로 전체 기관의 평균 근로자 규모 29.0명 보다 약 46.7명이 많았다. 근속기간에서는 12개 기관의 경우, 1년 미만 근속자가 전체의 37.6%로 전체기관 1년 미만 근로자 비중인 27.9%보다 높았으며, 4년 이상 된 근속자는 전체의 경우 30.6%였고 사례기관은 27.7%로 비슷한 수준이었다. 두 번째로 근로자의 처우에서 1인당 인건비는 사례기관들의 경우, 전체기관의 근로자 인건비 757,443원보다 약간 높은 762,270원이었으며 고용보험 가입률에서도 사례기관들은 78.0%로 전체기관 가입률 71.3%보다 높았다. 결

국 사례분석 기관들은 전체 기관들보다 사업현황, 근로자 현황, 인건비 등 전반적으로 경쟁력이 우수한 것으로 파악되었다. 그 이유는 시급제 임금체계를 기본급과 수당으로 구성된 월급제 임금체계로 전환할 만큼 업계에서 선도적 위치를 차지하고 있는 기관들이기 때문으로 판단되었다.

2단계로 사례기관들의 임금체계 특징을 살펴보면 다음과 같다. 우선 월 60시간 이상 근무자에 대해 사례기관들은 기본급+법정근로수당으로 구성된 고정급 임금체계를 도입·운영하고 있었으나 기본급 수준이 상이하였다. 각 사업별 서비스수에서 차지하는 근로자 인건비 비중 100%을 기준으로 약 -13.5%~16.1%p의 격차가 존재한 것이다. 둘째, 법정근로수당인 초과근로수당의 경우, 시간당 총금액 지급방식이 아닌 기본급과 연계된 부분적 포괄임금체계를 운영하고 있었다. 사례기관들이 도입한 부분적 포괄임금체계는 주간근무 시급의 150%인 연장·휴일·심야근로 수당 중 100%는 기본급과 연계하고 나머지 50%는 초과근로수당으로 지급하되, 수가의 75% 인건비 비중에 미달 시 조정수당 도입으로 총 인건비를 맞추는 구조였다. 따라서 본고 임금체계의 주간근무 기본급에 비해 초과근무시간을 포함한 근무시간 합산으로 휴일 및 심야근로가 많을수록 기본급이 높아지는 결과가 나타나고 있었다. 셋째, 총지급액에서 초과근로서비스에 대한 정부예산 부족으로 근로자에게 지급해야할 초과근로수당을 기관들이 부담하고 있었다. 심야 및 초과 근로서비스의 경우, 장애인활동지원만이 주간근무 대비 150%의 수당을 지급하고 있고, 노인돌봄은 150%의 가산수당 대신 처우개선수당으로 720원만을 지급하고 있었다. 또한 연장서비스의 경우에는 4개 바우처 사업

표 8. 사례분석 기관 임금체계와 근로기준법에 의한 임금체계 비교 1

(단위: 원)

구분	현황	휴일,심야 수가			사례기관 임금체계							근로기준법에 의한 임금체계					
		기관	단가	인건비 비중	법정근로수당							법정근로수당					
					포괄 기본급 (시급)	주휴 휴가	연차 휴가	연장 근로	휴일 근로	심야 근로	조정 수당	주간 근무 기본급 (시급)	주휴 휴가	연차 휴가	연장 근로	휴일 근로	심야 근로
장애인 활동지원 원	소계	9개사	12,830	9,623	5,116	840	360	2,691	2,691	2,691	155	5,306	843	263	6,413	9,623	9,623
	30인 미만	B사	12,830	9,623	5,100	1,040	310	3,250	3,250	3,250	-	5,306	843	263	6,413	9,623	9,623
	30~ 100인 미만	A사	12,830	9,623	5,100	1,020	293	2,550	2,550	2,550	-	5,306	843	263	6,413	9,623	9,623
		C사	12,830	9,623	5,050	1,000	340	2,525	2,525	2,525	-	5,306	843	263	6,413	9,623	9,623
		D사	12,830	9,623	4,860	540	675	2,920	2,920	2,920	425	5,306	843	263	6,413	9,623	9,623
		E사	12,830	9,623	5,000	1,000	400	2,500	2,500	2,500	-	5,306	843	263	6,413	9,623	9,623
	100인 이상	F사	12,830	9,623	6,100	-	371	3,050	3,050	3,050	49	5,306	843	263	6,413	9,623	9,623
		G사	12,830	9,623	5,070	1,010	300	2,540	2,540	2,540	-	5,306	843	263	6,413	9,623	9,623
		H사	12,830	9,623	4,900	980	280	2,450	2,450	2,450	330	5,306	843	263	6,413	9,623	9,623
		I사	12,830	9,623	4,860	970	270	2,430	2,430	2,430	590	5,306	843	263	6,413	9,623	9,623
노인 배달 서비스	소계	10개사	10,220	7,665	5,376	1,035	383	2,558	2,558	2,558	916	5,895	937	293	7,125	7,665	7,665
	10인 미만	C사	10,220	7,665	5,500	1,090	370	2,750	2,750	2,750	-	5,895	937	293	7,125	7,665	7,665
	10~ 30인 미만	J사	10,220	7,665	5,600	1,185	370	2,800	2,800	2,800	-	5,895	937	293	7,125	7,665	7,665
		F사	10,220	7,665	5,510	1,050	462	2,760	2,760	2,760	199	5,895	937	293	7,125	7,665	7,665
		A사	10,220	7,665	5,600	1,120	322	2,800	2,800	2,800	-	5,895	937	293	7,125	7,665	7,665
		B사	10,220	7,665	5,600	1,120	420	1,000	1,000	1,000	-	5,895	937	293	7,125	7,665	7,665
	30인 이상	H사	10,220	7,665	4,900	980	280	2,450	2,450	2,450	-	5,895	937	293	7,125	7,665	7,665
		I사	10,220	7,665	4,860	970	279	2,430	2,430	2,430	1,170	5,895	937	293	7,125	7,665	7,665
		E사	10,220	7,665	5,730	1,140	330	2,865	2,865	2,865	-	5,895	937	293	7,125	7,665	7,665
		D사	10,220	7,665	4,860	540	675	2,920	2,920	2,920	1,125	5,895	937	293	7,125	7,665	7,665
G사	10,220	7,665	5,600	1,150	320	2,800	2,800	2,800	-	5,895	937	293	7,125	7,665	7,665		
가사 간병	소계	11개사	-	-	5,396	1,037	343	2,598	2,566	2,566	916	5,895	937	293	7,125	-	-
	10인 미만	C사	-	-	5,500	1,090	370	2,750	2,750	2,750	-	5,895	937	293	7,125	-	-
	10~ 30인 미만	A사	-	-	5,600	1,120	322	2,800	2,800	2,800	-	5,895	937	293	7,125	-	-
		F사	-	-	5,510	1,050	462	2,760	2,760	2,760	199	5,895	937	293	7,125	-	-
		D사	-	-	4,860	540	675	2,865	2,865	2,865	1,125	5,895	937	293	7,125	-	-
		J사	-	-	5,600	1,140	330	2,800	2,800	2,800	-	5,895	937	293	7,125	-	-
	30인 이상	E사	-	-	5,730	1,140	330	2,865	2,865	2,865	-	5,895	937	293	7,125	-	-
		B사	-	-	5,600	1,120	420	1,000	1,000	1,000	-	5,895	937	293	7,125	-	-
		I사	-	-	4,860	970	279	2,430	2,430	2,430	1,170	5,895	937	293	7,125	-	-
		H사	-	-	4,900	980	280	2,450	2,450	2,450	-	5,895	937	293	7,125	-	-
L사	-	-	5,600	1,067	-	3,000	2,650	2,650	-	5,895	937	293	7,125	-	-		
G사	-	-	5,600	1,150	320	2,800	2,800	2,800	-	5,895	937	293	7,125	-	-		
산모 신생아	소계	6개사	-	-	5,217	729	303	5,161	2,568	2,568	420	4,654	740	231	5,625	-	-
	10인 미만	J사	-	-	5,929	-	-	-	-	-	-	4,654	740	231	5,625	-	-
	10~ 30인 미만	F사	-	-	5,410	260	340	2,705	2,705	2,705	-	4,654	740	231	5,625	-	-
		G사	-	-	5,850	-	-	5,850	-	-	-	4,654	740	231	5,625	-	-
	30인 이상	H사	-	-	4,860	810	303	7,290	-	-	-	4,654	740	231	5,625	-	-
		I사	-	-	4,860	969	280	2,430	2,430	2,430	420	4,654	740	231	5,625	-	-
K사	-	-	4,393	879	289	7,530	-	-	-	4,654	740	231	5,625	-	-		

- 주: 1) 주간근무, 연장근로, 휴일근로, 심야근로 각각 1시간을 가정으로 산출  
 2) 사업지침 상 휴일, 심야 근로에 대한 수당지급 사항이 가사간병사업, 산모신생아 사업은 부재하며, 노인돌봄은 휴일 및 심야에 한해 720원을 처우개선수당으로 포함, 장애인활동당이 150%를 지급  
 3) 각 사업지침 상 연장근로수당은 존재하지 않아 주간근무수당의 75.0%를 적용  
 4) 조정수당은 식비, 교육수당, 처우개선비 항목으로 구성

모두 연장근로 수당이 부재한 것으로 파악되었다.

3단계에서는 신 임금체계 1안 도입 시, 기존 임금체계에 비해 나타날 수 있는 장단점을 비교하였다. 그 결과 우선 월급제를 이미 도입하고 있는 기관들의 경우, 표준화로 인한 주간 기본급 설정으로 기관별로 설정된 기본급 격차 해소가 기대되지만 초과근로수당의 지급 부담이 가중될 것으로 예상되었다. 연장근로수당의 경우 주간 근무의 150%를 총당하는 서비스 수가 정부로부터 지급되지 않고 있기 때문에 기관들에게는 추가적인 재정 부담으로 연결되기 때문이다. 둘째로 임금체계 미도입기관의 경우에는 신 임금체계 도입 시, 도입기관들이 경험한 포괄임금제로 인한 학습비용과 노무 컨설팅 비용이 절감되는 장점이 존재하지만 초과근로수당의 지급부담은 기존 도입기관과 같이 동일하다는 단점이 존재하였다.

## 5. 임금체계 도입과 추진과제

본고에서는 국가적으로 떠오른 고용률 70% 달성을 위한 전제 조건으로는 사회서비스 종사자의 처우개선을 위한 임금체계를 4대 돌봄 바우처 사업에 적용하여 개발하였다. 이와 같은 임금체계를 도입 시 고려되는 추진과제로는 다음과 같이 4가지로 요약된다. 첫째, 추진방향에서는 처우개선수당 도입을 전제로 한 2안 도입을 적극적으로 고려해야 한다는 점이다. 1안의 경우, 연차 및 주휴 유급휴가 등 근로자성을 인정하는 법정근로수당의 도입으로 돌봄근로자의 근로자성이 인정되어 처우개선의 상징성은 확보되나 2안이 도입되지 못한

다면 3년간의 서비스 수가 동결로 인한 실질임금 감소분의 보상부재와 돌봄서비스의 직업안정화, 그리고 기관의 경쟁력 강화가 이루어지기 어렵기 때문이다. 따라서 정부는 2안 도입에 필요한 재정 규모를 세부적으로 산정하고 이를 확보하는 데 노력할 필요가 있다. 2009년도 최저임금 대비 실질임금과 2013년 최저임금 대비 실질임금간의 격차 약 18%를 2009년 연간 서비스 액 중 인건비 부분에 적용하면 연간 최대 950억 원 정도의 예산이 필요하지만 60시간미만 근로자와 처우개선 수당 지급유형 및 대상에 따라 차별 지급한다면 예산은 큰 폭으로 절감할 수 있다. 또한 처우개선 수당제도가 서비스 수가 현실화 될 때까지 한시적 운영되는 제도임을 명시해야 할 필요도 있다. 처우개선수당의 도입은 서비스 수가 동결로 인한 임금보전 성격이 강함으로 서비스 수가 현실화 될 경우 지급을 중지해야 할 것이다. 만약, 한시적 운영지침이 없다면 처우개선 수당은 근로자의 통상임금에 포함되어 기관의 기본급 상승을 유도하는 부정적 결과를 유발할 가능성이 높기 때문이다.

둘째, 도입방법에 있어서 단계적 도입이 필요하다는 점이다. 노인돌봄사업의 경우 정부의 심야 및 휴일근로 가산수당이 미 확보되어 있고 2안을 도입하기에는 추가적인 예산확보가 불확실하기 때문이다. 따라서 임금체계 도입은 총 3단계로 분류하여 1단계에서는 시범사업을, 2단계에서는 임금체계 1안 도입을, 3단계에서는 임금체계 2안 도입을 단계적으로 추진해야 할 것이다. 이때 시범사업에서는 시급제와 기존 기본급+수당중심 월급제 운영기관을 대상으로 임금체계 1안 도입으로 인한 문제점을 보완하고, 2단계에서는 노무사 등 전문가가 참석한 임금체계 도입에 관한 사업설명회를

표 9. 사례분석 기관 임금체계와 근로기준법에 의한 임금체계 비교 2

(단위: 원, %)

구분	현황	휴일, 심야 수가		임금체계								주간, 연장, 심야, 휴일 등 총 4시간 근무에 따른 급여기준			
		기관	단가	인건비 비중	포괄 기본급 (시급)	법정근로수당					조정 수당	수가 기반 인건비	임금체계 기반 총급여	총급여 / 인건비	총급여 / 수가
						주휴 휴가	연차 휴가	연장 근로	휴일 근로	심야 근로					
장애회원	소계	9개사	12,830	9,623	5,116	840	360	2,691	2,691	2,691	155	32,070	33,333	104%	78.0%
	30인 미만	B사	12,830	9,623	5,100	1,040	310	3,250	3,250	3,250	-	32,070	35,550	111%	83.1%
	30~100인 미만	A사	12,830	9,623	5,100	1,020	293	2,550	2,550	2,550	-	32,070	33,302	104%	77.9%
		C사	12,830	9,623	5,050	1,000	340	2,525	2,525	2,525	-	32,070	33,135	103%	77.5%
		D사	12,830	9,623	4,860	540	675	2,920	2,920	2,920	425	32,070	34,760	108%	81.3%
	100인 이상	E사	12,830	9,623	5,000	1,000	400	2,500	2,500	2,500	-	32,070	33,100	103%	77.4%
		F사	12,830	9,623	6,100	-	371	3,050	3,050	3,050	49	32,070	35,230	110%	82.4%
		G사	12,830	9,623	5,070	1,010	300	2,540	2,540	2,540	-	32,070	33,140	103%	77.5%
		H사	12,830	9,623	4,900	980	280	2,450	2,450	2,450	330	32,070	33,310	104%	77.9%
	노인배려원	소계	10개사	10,220	7,665	5,376	1,035	383	2,558	2,558	2,558	916	29,580	34,846	118%
10인 미만		C사	10,220	7,665	5,500	1,090	370	2,750	2,750	2,750	-	29,580	36,090	122%	91.5%
10~30인 미만		J사	10,220	7,665	5,600	1,185	370	1,000	1,000	1,000	-	29,580	37,022	125%	93.9%
		A사	10,220	7,665	5,600	1,120	322	2,800	2,800	2,800	-	29,580	36,567	124%	92.7%
		B사	10,220	7,665	5,600	1,120	420	2,800	2,800	2,800	-	29,580	31,560	107%	80.0%
30인 이상		F사	10,220	7,665	5,510	1,050	462	2,760	2,760	2,760	199	29,580	37,164	126%	94.2%
		H사	10,220	7,665	4,860	980	280	2,920	2,920	2,920	-	29,580	31,990	108%	81.1%
		I사	10,220	7,665	4,860	970	279	2,430	2,430	2,430	1,170	29,580	35,290	119%	89.5%
		E사	10,220	7,665	5,600	1,140	330	2,800	2,800	2,800	-	29,580	37,395	126%	94.8%
가사간병		소계	11개사	-	-	5,396	1,037	343	2,598	2,566	2,566	916	28,500	34,857	122%
	10인 미만	C사	-	-	5,500	1,090	370	2,750	2,750	2,750	-	28,500	36,090	127%	95.0%
		A사	-	-	5,600	1,120	322	2,800	2,800	2,800	-	28,500	36,567	128%	96.2%
		F사	-	-	5,510	1,050	462	2,760	2,760	2,760	199	28,500	37,164	130%	97.8%
	10~30인 미만	D사	-	-	4,860	540	675	2,865	2,865	2,865	1,125	28,500	37,560	132%	98.8%
		J사	-	-	5,600	1,140	330	2,800	2,800	2,800	-	28,500	37,022	130%	97.4%
		E사	-	-	5,730	1,140	330	2,865	2,865	2,865	-	28,500	37,395	131%	98.4%
		B사	-	-	5,600	1,120	420	1,000	1,000	1,000	-	28,500	31,560	111%	83.1%
	30인 이상	I사	-	-	4,860	970	279	2,430	2,430	2,430	1,170	28,500	35,290	124%	92.9%
		H사	-	-	4,900	980	280	2,450	2,450	2,450	-	28,500	31,990	112%	84.2%
L사		-	-	5,600	1,067	-	3,000	2,650	2,650	-	28,500	34,968	123%	92.0%	
G사	-	-	5,600	1,150	320	2,800	2,800	2,800	-	28,500	36,680	129%	96.5%		
산모신생아	소계	6 사	-	-	5,034	844	592	6,890	-	-	-	11,250	13,004	116%	86.7%
	10인 미만	J사	-	-	5,929	-	-	-	-	-	-	11,250	11,858	105%	79.1%
		F사	-	-	5,410	260	340	2,705	2,705	2,705	-	11,250	14,125	126%	94.2%
	10~30인 미만	G사	-	-	5,850	-	-	5,850	-	-	-	11,250	11,700	104%	78.0%
		H사	-	-	4,860	810	303	7,290	-	-	-	11,250	13,263	118%	88.4%
30인 이상	I사	-	-	4,860	969	280	2,430	2,430	2,430	420	11,250	13,399	119%	89.3%	
30인 이상	K사	-	-	4,393	879	289	7,530	-	-	-	11,250	13,680	122%	91.2%	

주: 1) 장애인활동, 노인돌봄서비스는 주간, 연장, 휴일, 심야 각각 1시간 씩 근무를 가정한 총급여액  
 2) 산모신생아 서비스는 주간, 연장 1시간씩만 포함

표 10. 신 임금체계 도입 시 기존 임금체계 도입기관의 영향력 평가

(단위: %, 원)

구분	현황	주간 1시간 근무 시				주간·연장·심야·휴일 포함 총 4시간 근무시				
		기관	기존 임금	현행 지급 급여	현행지급 급여/ 기존임금	현행지급 급여 대비 기존임금 격차	기존 임금	현행 지급급여	현행지급 급여/ 기존임금	지급급여 대비 기존임금 격차
장애인 활동 지원	소계	9개사	6,413	6,470	100.9%	0.9%	32,070	33,333	103.9%	3.9%
	30인 미만	A사	6,413	6,413	100.0%	0.0%	32,070	33,302	103.8%	3.8%
	30~100인 미만	B사	6,413	6,450	100.6%	0.6%	32,070	35,550	110.9%	10.9%
		C사	6,413	6,390	99.6%	-0.4%	32,070	33,135	103.3%	3.3%
		D사	6,413	6,500	101.4%	1.4%	32,070	34,760	108.4%	8.4%
		E사	6,413	6,400	99.8%	-0.2%	32,070	33,100	103.2%	3.2%
		F사	6,413	6,520	101.7%	1.7%	32,070	35,230	109.9%	9.9%
		G사	6,413	6,380	99.5%	-0.5%	32,070	33,140	103.3%	3.3%
	H사	6,413	6,490	101.2%	1.2%	32,070	33,310	103.9%	3.9%	
	100인 이상	I사	6,413	6,690	104.3%	4.3%	32,070	34,050	106.2%	6.2%
노인돌봄	소계	10개사	7,125	7,015	98.5%	-1.5%	29,580	34,846	117.8%	17.8%
	10인 미만	C사	7,125	6,960	97.7%	-2.3%	29,580	36,090	122.0%	22.0%
	A사	7,125	7,042	98.8%	-1.2%	29,580	36,567	123.6%	23.6%	
	10~30인 미만	F사	7,125	7,221	101.3%	1.3%	29,580	37,164	125.6%	25.6%
		J사	7,125	7,156	100.4%	0.4%	29,580	31,560	125.2%	25.2%
		B사	7,125	7,140	100.2%	0.2%	29,580	37,022	106.7%	6.7%
		H사	7,125	6,160	86.5%	-13.5%	29,580	37,560	127.0%	27.0%
		I사	7,125	7,000	98.2%	-1.8%	29,580	35,290	119.3%	19.3%
		E사	7,125	7,200	101.1%	1.1%	29,580	36,680	124.0%	24.0%
	D사	7,125	7,200	101.1%	1.1%	29,580	37,395	126.4%	26.4%	
G사	7,125	7,070	99.2%	-0.8%	29,580	31,990	108.1%	8.1%		
가사간병	소계	11개사	7,125	7,682	97.9%	-2.1%	29,580	34,509	116.7%	16.7%
	10인 미만	C사	7,125	6,960	97.7%	-2.3%	14,250	16,670	117.0%	17.0%
		A사	7,125	7,042	98.8%	-1.2%	14,250	16,884	118.5%	18.5%
		F사	7,125	7,221	101.3%	1.3%	14,250	17,202	120.7%	20.7%
		H사	7,125	6,160	86.5%	-13.5%	14,250	14,770	103.6%	3.6%
		E사	7,125	7,200	101.1%	1.1%	14,250	17,265	121.2%	21.2%
		B사	7,125	7,140	100.2%	0.2%	14,250	15,280	107.2%	7.2%
	10~30인 미만	I사	7,125	7,000	98.2%	-1.8%	14,250	16,430	115.3%	15.3%
		J사	7,125	7,156	100.4%	0.4%	14,250	17,111	120.1%	20.1%
		L사	7,125	6,667	93.6%	-6.4%	14,250	16,334	114.6%	14.6%
D사		7,125	7,200	101.1%	1.1%	14,250	17,320	121.5%	21.5%	
G사	7,125	7,070	99.2%	-0.8%	14,250	16,940	118.9%	18.9%		
산모신생아	소계	6개사	5,625	5,975	106.2%	6.2%	11,250	11,362	101.0%	1.0%
	10인 미만	J사	5,625	5,929	105.4%	5.4%	11,250	11,858	105.4%	5.4%
		F사	5,625	6,010	106.8%	6.8%	11,250	8,715	77.5%	-22.5%
	10~30인 미만	G사	5,625	5,850	104.0%	4.0%	11,250	11,700	104.0%	4.0%
		H사	5,625	5,973	106.2%	6.2%	11,250	13,263	117.9%	17.9%
30인 이상	I사	5,625	6,529	116.1%	16.1%	11,250	8,959	79.6%	-20.4%	
K사	5,625	5,560	98.8%	-1.2%	11,250	13,680	121.6%	21.6%		

주: 1) 사업지침 상 휴일, 심야 근로에 대한 수당지급 사항이 가사간병사업, 산모신생아 사업은 부재하며, 노인돌봄은 휴일 및 심야에 3원을 추가개선수당으로 포함, 장애인활동만이 150%를 지급

2) 각 사업지침 상 연장근로수당은 존재하지 않아 주간근무당의 75.0%를 적용

전국적으로 실시해 기관들의 수용가능성을 확대시킬 필요가 있다. 그런 다음 3단계에서는 처우개선수당 중심의 임금체계 2안을 도입하되, 임금체계에 도입에 관한 영향력 평가를 실시할 필요가 있다.

셋째, 사업지침에 있어서는 법정근로수당에 대한 명확한 지침이 요구된다. 현재 4대 바우처 사업 중 장애인활동지원과 노인돌봄에 한해서만 휴일 및 심야 서비스가 가능하며 연장근로 서비스는 4대 바우처 사업 모두 부재하다. 만약 서비스 시간대에 대한 명확한 지침이 없는 상황에서 제도가 도입된다면 초과근로에 대한 가산수당을 기관이 전액 부담해야 하는 상황이 발생할 수 있기 때문

이다.

넷째, 정보수집에 있어서 임금체계 도입 영향에 관한 실시간 정보를 확보할 수 있는 인프라 구축이 필요하다. 임금체계 도입으로 인해 기관의 규모 및 경쟁력 강화, 그리고 근로자의 다수기관 소속 및 낮은 근무연수가 감소될 것으로 예상되나 관련정보를 설문조사 등을 통해 주기적으로 확보하기에는 예산 및 시간의 제한이 존재한다. 따라서 한국보건복지정보개발원을 통한 바우처 결제정보를 기반으로 기관수 변화와 근로자의 근무시간 변동 등에 관한 통계정보를 실시간으로 제공받을 수 있는 정보수집체계 구축이 요구된다. 