

2020년
9호

2020년 제9차 정기이사회 회의록

사회적협동조합 도우누리

작 성 자	최은경
작성년월일	2020. 10. 28

2020년도 제9차 정기이사회 의사록

2020년 10월 28일(수) 개최된 2020년 제9차 정기이사회 결과보고입니다.

1. 회의개요

- 일시장소 : 2020. 10. 28(수) 19:00~20:30, 협동조합 회의실
- 참석이사 : 정원 16명의 이사 중 14명 참석
 - 민동세(이사장), 강미정, 강신용, 권은자, 김영철, 김용운, 문호영, 박정애, 이성례, 이현주, 조남식, 김은미, 윤여운, 정지현
 - 불참이사 : 박진환, 송윤주
- 참관자 : 송인옥 사무처장, 최은경 조직팀장

2. 안건상정 및 토의결과, 의결내용

- 보고안건 제1호 : 2020년 제11차~제13차 이사회 회의록 내용은 사전 검토한 내용으로 반대 없이 회의록으로 채택하다.
 - 보고안건 제2호 : 주요 활동보고를 단위별로 보고하다.
 - 2020년도 7월~9월 까지에 대한 주요활동과 일정, 직원현황과 이용자현황을 회의자료 내용에 따라 단위별로 보고하다.
 - 법인사무국은 송인옥사무처장이 보고하다.
 - 사회적협동조합 도오누리 제3기 비전 수립을 위한 설문조사 및 진행상황에 대한 경과보고를 함.
- 제3기 비전 수립과 관련하여 활동가, 이사회, 대의원 워크숍 계획중임.

- 늘푸른돌봄센터 문호영 이사가 보고하다.
- 늘푸른돌봄센터 강서양천점 최은경 조직팀장이 보고하다.
- 늘푸른돌봄센터 노원점 최은경 조직팀장이 보고하다.
- 광진아동심리발달지원센터 이현주 이사가 보고하다.
 - 환경개선 후 공모사업을 신청하여 취약전 부모대상으로 부모모임 힐링원 예를 운영하고 있음.
 - 아기사랑회의에서 건강가정지원센터, 희망의센터 등 부모 집단상담이 가능하다고 하여 2021년 사업으로 고민하고 있음.
 - 이용자 부모들이 공감하고 이야기할 대상과 기회가 없음을 토로하여 학령기 아동 부모모임을 고민하고 있음.
- 서울아가마지 이성례 이사가 보고하다.
 - 지도점검 11월 예정중임.
- 시립중랑노인전문요양원 조남식 이사가 보고하다.
 - 좋은돌봄실천대회를 중점적으로 하고 있음.
 - 요양과 간호가 핵심이기 때문에 현재는 요양파트를 중심으로 좋은돌봄실천을 진행중이며, 이론적 접근으로 논술형 시험을 봤음.
 - 기능보강 사업을 받아 11월부터 진행할 예정임.
 - 노동조합측에서는 전직원 급여를 15만원씩 인상을 요구 함. 요양원측에서는 평균급여 2.5%에 해당하는 45,940원을 제시함. 아직 협상중이며, 12월안에 정리가 되길 바라고 있음.
- 시립중계전문요양원 김용운 이사가 보고하다.
 - 기능보강 사업 진행중이며, 냉동고장 및 수리로 인한 이동급식을 하고 있음.

- 어르신 및 외부인과 직원들의 활동을 위해 건물옥상 빗뜰 공간을 마련했는데, 화장실이 없어 화장실 설치 공사를 할 예정임.
- 10월 1일자로 조직개편이 되어 요양서비스팀이 정식으로 운영되고 있으며, 케어 1, 2팀을 간호재활팀으로 만들어 운영하고 있음.
- 단체협약은 7월부터 10차례 진행하였고, 실무 관련 2차례 진행 함.
- 급여 2.9% 인상, 상여금 20만원 추가 지급을 요구하였으나 추가 지급의 어려움이 있어 현재 조정중임.
- 송인옥사무처장이 돌봄SOS참여에 대한 협약과 관련된 사례가 있었는지 질의함.
- 대상자들이 거부하여 관련 사례가 없고, 도봉만 협약이 되어 있음.
- 시립중계노인전문요양원에서 노인학대 의심사건이 발생하여 요양원 자체 조사후 독거노인전문기관에 신고함. 요양양보호사가 어르신을 케어하는 과정에서 어르신이 요양보호사 눈을 핏퐁했으며, 그 와중에 요양보호사가 어르신에게 학대한 CCTV가 발견됨. 어르신에게 눈을 핏퐁하여 요양보호사는 현재 치료를 받고 있는 중임.
- 또다른 학대 사건이 발견 됨. 요양보호사가 어르신에게 부적절한 케어를 하여 독거노인전문기관에 신고를 하였음.
- 두 학대건에 대한 결과가 나오지 않았으며 내부 징계위원회를 열어 해고하였음.
- 독거노인전문기관에서 주무관청으로 넘어가게되면 결과에 따른 활동을 추후 도모하여야 함.
- 11월 3일, 4일 행정감사로 인해 결과가 늦어지고 있는 상황임.
- 서울시에서는 노원구청의 행정처분에 따른 결과에 따라 원장 및 법인교체 등이 있을 수 있다 함. 요양원이 자진신고한것이고, 노인학대에 대한 대처 및 예방활동을 적극적으로 하는 시설은 처벌이 낮아질 수 있으며,

노원구청에 적극적으로 해명해야하고, 이와 관련된 판례가 있어 상황을 지켜봐야함.

○ 능동꿈맞이어린이집 최은경 조직팀장이 보고하다.

○ 관악e편한2단지어린이집 최은경 조직팀장이 보고하다.

- 정지현 이사가 e편한2단지어린이집과 지역관의 관계는 어떻게 되고 있는지 질의 함.

- 현재는 교류가 없는 상황이며, 퇴사직원들의 노무와 관련된 민원성의 문제가 있어 원장 면담 및 교직원 교육을 실시하고 있음.

- 지역사회협의회 영유아 분과 활동이 있기는 하나 공식적인 자리는 아니며, 국공립원장들이 분과에 참여하여 회의 하는 구조임. 분과회의에서 도우누리 사회경제조직 활동 방향을 부정적으로 말을 하는 듯 함.

- 서로돌봄의 어린이집 운영은 안정적으로 하고 있다고 전달받은 상황임.

□ 보고안전 제3호 : 위원회 주요활동을 보고하다.

○ 소액대출 운영현황을 권은자 위원장이 보고하다.

- 소액대출 신규는 올해 1건 있었으며, 특이사항은 없음.

○ 좋은돌봄위원회는 윤여운 위원장이 보고하다.

- 사회적협동조합 도우누리 10년을 경과하면서 운영의 안정과 양적확대에 힘을 쏟았음. 이제는 질적향상이 필요함.

- 질적향상이 생존전략이 될 수 있으며, 질적인 향상을 이루어 내지 못하면 일하는 사람들만으로 협동조합을 인정받기 어려움.

- 차별성을 가지고 좋은돌봄 선도를 해야한다고 생각되어 야심차게 준비하였으나 코로나로 인해 교육등 진행을 못함.

- 9월 비대면 회의를 진행 하였음.

- 민동세 이사장이 처우가 좋으면 서브스가 좋을 것이라고 생각하고 고민 하였으나 과연 맞는 것인지에 대한 성찰이 필요함.

각각의 사업장에 대한 고민을 통한 질관리가 필요함.

좋은돌봄위원회 만들어졌다고 하여 바로 바뀌는 것은 아니며 앞으로 잘 꾸려 나갔으면 함.

□ 보고안전 제4호 : 단위별 지도점검, 안전관리, 평가 등 결과보고하다

○ 법인사무처 송인옥 사무처장이 보고하다.

- 코로나로 인해 지도점검 및 안전관리, 평가등 하반기로 집중이 됨.
- 관악e편한2단지어린이집 행정조치가 있어 시정하였음.

□ 논의안전 제1호 : 장애인 의무고용 건을 논의해 줄 것을 주문하다.

- 장애인 고용촉진 및 직업재활법에 따라 상시근로자수 50명 이상 장애인을 월별 의무고용률 이상 고용하도록 의무 부과하고 있음. 장애인 월별 의무고용율 2019년, 2020년 동일 함.
- 박홍수 대의원이 도우누리 전체 사업장에 대한 장애인 의무고용비율을 지키고 있지 못하여 그에 따른 부담금 납부에 대한 지적하였음.
- 민동세 이사장이 12개의 사업장의 특성이 다르며, 직접서비스 제공자에게 적용하기 어려운 것이기도 함.
- sh희망돌봄미 등록장애인이수가 많았으며, 2018년도는 장애인 다수 고용사업장으로 600만원을 받기도 하였음.
- 요양원 사업장이 생기면서 의무고용이 미달 되었으며, 장애인고용과 관련하여 준수하는 것이 맞는것인지, 부담금을 내는 것이 맞는 것인지 고민이 됨.
- 윤여운 이사가 원칙을 정하는 것과 정하지 않는 것에 따라 다름. 노력을 하겠다고 접근하는것과 업무능력을 우선시 하는 것은 다들 것 같다는

생각이 들며, 법에서 장애인 의무고용율은 최소기준일 것임. 적어도 최소기준은 지켜야 한다는 원칙이 필요함.

- 이현주 이사가 현실적으로 지킬 수 있는지에 대한 고민이 생기며, 채용 공고시 장애인 가점을 부여하는 등 도우누리의 최소한 내부 기준이 필요함.
- 강신용 이사가 사업 특성상 요양원은 장애인 고용이 힘들.
- 김용운 이사가 시립중계노인전문요양원 예전 법인은 장애인 고용에 대한 법을 준수하려고 하였으며, 4명의 장애를 가진 직원이 있었음.
지적장애를 가진 직원이 있어 업무와 함께 직원까지 돌봐야하는 상황들이 생기다 보니 힘들었음. 현재 두 분이 아직 근무를 하고 계시며, 관리인과 요양보호사로 일하고 계심,
- 이성례 이사가 도우누리가 법을 준수하는 것은 좋지만 사업장별 혼선이 있을 수 있음. 서울아가마지는 아이와 산모를 돌보는 서비스인 만큼 정신질환을 가지고 있는 직원이라면 일하는데 많은 어려움이 있을 것이라고 생각 됨. 사업장별 특성이 고려되어야 함.
- 민동세 이사장이 도우누리 산하 아니면 100인 이하는 예외인 상황이나 도우누리는 전체 사업장을 합산하여 신고하게 되어있음.
- 박정애 이사가 장애에 따라 다르다고 생각됨. 면접시 장애를 가지고 있는 인지를 못하는 분들도 계시고, 본인의 장애를 드러내기를 싫어하시는 분들도 계심, 장애를 가지고 계신분들의 업무의 영역을 정해서 할 수 있도록 제공할 수 있다고 생각 됨.
- 이현주 이사가 장애가 있어도 업무를 할 수 있는 영역 개발이 필요 함.
- 김영철 이사가 요양원 채용시 신체적인 제약은 없음, 그러나 기준에 대한 것은 정할 수 있으며, 어떤 직군에서 일을 하느냐에 따라 다르다고 생각되며, 장애를 가지고 계신분들과 함께 업무를 하게 된다면 그에 따른 여러 가지 일과, 이해관계 또한 고민이 필요함.

□ 차기 이사회는 장애인용과 관련하여 연동하여 논의하기로 하고, 이사장이 폐회를 선언함 : 20:30

2020년 10월 28일

기록 : 사회적협동조합 도우누리 조직팀장 최은경

<첨부> 이사회 참석한 이사의 서명을 첨부함.