

「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 시행 1년 성과와 과제 정책토론회

「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 시행 1년 성과와 과제 정책토론회

차 례

§ 개회사 조성철 한국사회복지사협회 회장

§ 환영사 박인숙 국회의원

§ 축 사 오제세 국회 보건복지위원회 위원장
 유재중 국회 보건복지위원회 간사

§ 발제문 허준수 숭실대학교 사회복지학부 교수

〈별첨1〉 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」

〈별첨2〉 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 시행령」

〈별첨3〉 3/5 [조선일보 데스크칼럼] 사회복지사도 복지 대상자

§ 토론문

최승원 이화여자대학교 법학전문대학원 교수

조남범 경기도사회복지공제회 대표이사

강기일 창원시의회 의원

이만우 국회 입법조사처 보건복지여성팀장

윤태기 보건복지부 복지정책과 사무관

프로그램

소요시간	일 정	발표자
10:00~10:30	접수안내	

개회 및 인사말

사회: 이달희 새누리당 보건복지위원회 수석전문위원

10:30~10:50	국민의례 내빈소개 개 회 사 환 영 사 축 사	조성철 한국사회복지사협회 회장 박인숙 국회의원 오제세 국회 보건복지위원회 위원장
-------------	---------------------------------------	--

주제발표

좌장: 김동배 연세대학교 사회복지대학원 교수

10:50~11:20	주제발표	허준수 숭실대학교 사회복지학부 교수
-------------	------	---------------------

토론

11:20~12:10	종합토론	최승원 이화여자대학교 법과대학 교수 조남범 경기도사회복지공제회 대표이사 강기일 창원시의회 의원 이만우 국회 입법조사처 보건복지여성팀장 윤태기 보건복지부 복지정책과 사무관
-------------	------	--

폐회

개회사



한국사회복지사협회 회장 조성철

바야흐로 봄입니다. 우리 사회에 온기를 전달하는 각종 사회복지시설 종사자, 보육교직원, 요양보호사 여러분의 가정에도 행복이 가득하길 바랍니다.

아시겠지만, 한국사회복지사협회는 5년 전부터 ‘사회복지사법’ 제정과 ‘사회복지사 공제회’ 설립을 위해 뛰어온 바 있습니다. 그 결과, 2년 전 오늘 국회 본회의에서 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」을 통과시킨 바 있습니다. 법률 제정이 끝은 아닙니다. 한국사회복지사협회는 법률 제정을 시작으로, 이에 근거한 정책과 프로그램을 적절히 마련하기 위해 입법 및 정책기관과 줄기차게 협력하고 있습니다.

지난 기간 사회복지계 직능단체들과 함께 대통령직 인수위원회에 제안하는 자료를 모아 온 것도 그 중 하나입니다. 또한, 2월 7일에는 ‘대통령 당선인에 바란다’를 제목으로 하는 ‘사회복지 직능단체 공동 건의’를 ‘대통령직 인수위원회’에 제출하기도 했습니다. 건의서 제출 보름 뒤인 2월 21일에는 인수위가 제안하는 ‘박근혜정부 140대 국정과제’가 공개됐는데, 비교 분석 결과 우리 협회가 주장한 과제들이 대통령 후보자 시절의 공약 사항보다 전진하여 명시돼 있음을 확인할 수도 있었습니다.

54번째 국정과제로 잡힌 ‘복지 일자리 확충 및 처우개선’에는 ‘사회복지시설 종사자 급여 인상 등 근로여건 개선’이 주요 추진계획으로 잡혀 있으며, 여기에는 ‘▲국고보조시설(지역자활센터, 지역아동센터 등) 운영비 인상, ▲지방이양시설 인건비 가이드라인 상향조정, ▲장기근속자 포상, ▲한국사회복지공제회 운영비 지원, 상해보험 가입 지원 등 포함 각종 복지혜택 마련하여 사기 진작’ 등을 명시하고 있습니다. 뿐만 아니라, ‘민간·공공 사회복지 인력 확충’ 등 사회복지계가 지속적으로 요구해 온 사항이 분명하게 적시돼 있음을 확인할 수 있습니다.

한국사회복지사협회가 주장한 과제들이 대통령 후보자 시기보다 진일보했음을 확인하며, 새

정부에 대한 기대도 커지고 있습니다. 물론 걱정도 큼니다. 지난 2008년 이명박정부 출범 초기 대통령 공약과 인수위 제안들은 정부부처로 넘어오면서 약화되는 인상이 있기 때문입니다. 2007년 인수위 추진 당시 처우개선 소요예산이 2천억 내외로 추정된 만큼 예산상의 문제를 무시할 수 없고, 현행법상 사회복지 예산의 지방이양으로 인해 인건비 직접 지원이 불가하다는 현행법상의 문제도 있는 게 사실이지만, 이번에도 ‘공약은 공약일 뿐’이라는 식으로 처우개선 예산 항목 신설 불가 입장만을 고수하고 근본적 해결책을 제시하지 않는다면, 변화하는 사회발전 패러다임에 대한 전 국민적 의지를 정부가 꺾는 것에 다름 아닐 것입니다.

최근 성남 사회복지직 공무원 투신 뒤, 사회복지사 처우 개선에 대한 목소리가 다시금 거세게 터져 나오고 있습니다. 하지만 이는 하루 이틀의 일도 아니요, 개인문제도 아닙니다.

사회복지종사자는 한순간이라도 중단되면 사회 기반이 붕괴될 수 있을 정도로 중요한 공공 서비스를 제공하고 있습니다. 그럼에도 불구하고, 열악한 처우와 근로환경, 왜곡되고 후진적인 사회의 인식으로 인해 생계의 어려움은 물론 신변의 위협조차 겪는 경우가 다반사입니다. 이와 관련하여 획기적인 조치를 시급히 추진하지 않을 경우 머지않아 국가의 필수적 복지 기능에 중대한 난관을 야기할 우려가 있음을 국가는 법률로 인정하고 있습니다.

그 법률이 바로 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」이며, 마침 지금이 시행 1년을 경유하는 시점이기도 합니다. 한국사회복지사협회는 여러 시의성에 따라 오늘 정책토론회를 열고 법률 시행의 성과와 과제를 모색합니다. 부디 여러분의 기대에 부응해 제정 취지에 맞는 건실한 토론이 이루어지기를 소망합니다. 감사합니다.

환영사



국회의원 박인숙

안녕하십니까? 국회의원 박인숙입니다.

이 세상을 가장 밝고 아름답게 만들어 주시는 사회복지 관계자 여러분들의 노고에 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

작년 11월, 부산광역시 사회복지협의회에 토론 패널로 참석한 것이 계기가 되어 지난 18대 국회에서 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」이 제정된 것을 알게 되었습니다. 따뜻한 세상을 바라는 여러 사람들의 소망을 실현하며 최 일선에서 따뜻한 세상을 만드는 데에 노력을 아끼지 않는 사회복지 관계자 분들의 처우와 지위에 대한 근거 법률이 존재한다는 사실은 다행스러운 일이라 생각합니다.

시대적 화두인 복지에 대한 국민적 열망은 그 어느 때보다도 높다고 할 수 있습니다. 지난 한 해 동안 두 번의 선거를 치르는 과정에서도 우리는 삶의 질과 복지에 대한 시대적인 요구를 거듭 확인할 수 있었습니다. 여야를 막론하고 복지를 화두로 내세웠고, 국민들 또한 사회 각계각층에서 복지에 대한 논의를 해 왔습니다. 이러한 시대적 요구에 있어서 사회복지사들의 역할에 대한 사회적 관심은 그 어느 때보다도 더 높다고 할 수 있을 것입니다.

높은 사회적 관심 속에서 제정된 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」이 시행된 지도 벌써 1년이 지났습니다. 때문에, 안정적인 제도 정착을 위하여 지금 시점에서 그동안의 법률 운용 성과를 돌아보고 앞으로의 정책 과제를 모색하는 시간이 필요하리라 생각하였습니다. 이러한 취지에서 사회복지, 법률, 행정 관계 전문가 분들을 모시고 논의를 할 수 있는 토론회의 장을 마련하였습니다. 오늘 토론회를 통하여 활발한 정책적·입법적 논의가 이루어졌으면 하는 바램입니다.

바쁘신 와중에도 어려운 길을 해주신 발제 및 토론패널 여러 분들께 감사드리고 관심과 애정으로 이 자리를 빛내 주신 사회복지 관계자 여러분들께도 감사의 말씀을 드립니다.

축사



국회 보건복지위원회 위원장 오제세

반갑습니다. 국회 보건복지위원회 위원장 오제세 의원입니다.

사회복지사들의 발자취가 복지한국의 역사라고 해도 과언이 아닐 것입니다. 복지현장에서 사회적 약자들을 보듬으며 현대사를 묵묵히 걸어왔던 사회복지사들이 계셨기에 복지국가의 틀이 아래에서부터 튼튼히 자리 잡아 가고 있는 것입니다. 이 자리를 빌어 조성철 회장님을 비롯한 사회복지사 여러분들에게 감사의 말씀을 드립니다.

그러나 사회복지사들은 복지의 최전선에서 일하면서도 정작 자신들의 복지는 포기당하고 있습니다. 국회가 이러한 부분에 소홀했던 점, 송구스럽게 생각합니다. 복지사업은 국가의 의무이기 때문에 사회복지사들의 처우 역시 국가가 책임지고 보장해야 합니다.

복지서비스를 좌우하는 전문인력 인프라 개발은 이제 시대적 과제입니다.

사회복지사의 처우는 한 사회의 복지철학 및 수준과 깊은 연관이 있습니다. 사회복지사가 웃는다는 것은 그 사회의 구성원들이 행복한 상태가 된다는 것을 의미합니다. 우리 사회가 이러한 인식 아래 사회복지사에 대한 처우 개선 방안을 논의해 나갔으면 합니다.

따라서 오늘 열리는 ‘사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 시행 1년 성과와 과제’ 토론회는 시의적절하고 큰 의미가 있습니다. 소중한 토론회를 준비해 주신 박인숙 의원님께 진심으로 감사드립니다. 이 자리에서 제안되는 내용들이 정책으로 반영될 수 있도록 함께 노력하겠습니다.

사회복지사 처우 개선을 위해서는 산적한 과제가 많습니다.

우선 지난 해 통과된 ‘사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률’에 따르면, <보건복지부장관은 실태조사 결과에 따른 사회복지사 등의 보수수준과 사회복지 전담공무원의 보수수준을 비교하여 사회복지사 등의 보수수준에 관한 권고기준을 정할 수 있다>고 명시되어 있

습니다. 사회복지사 급여 현황 파악 및 실질적인 대책이 수립되도록 해야 합니다.

또한 현행 ‘사회복지사업법’은 시설 화재보험가입만 의무화하여 보호대상자와 시설종사자에 대한 보호가 미흡합니다. 따라서 사회복지사업법을 개정하여 전문인배상·상해보험의 공제회 가입의무화를 추진해야 합니다.

마지막으로 현재 사회복지사 노동시장은 수요대비 약 7.5배의 공급초과 상태입니다. 이는 전문직 국가자격제도인 사회복지사 자격증의 위상에 위기를 가져와 궁극적으로 처우개선의 걸림돌로 작용하고 있습니다. 학점이수만으로도 자격을 취득할 수 있도록 되어 있는 현행 제도를 차제에 시험제도 도입과 교육이수 제도를 더욱 강화해 사회복지사의 전문성을 높여야 할 것입니다.

한국사회복지사협회가 공모를 통해 선정한 올해의 사자성어는 중지성성(衆志成城), 수적천석(水滴穿石)으로 알고 있습니다. ‘사회복지사들의 마음이 모이면 복지국가라는 큰 뜻을 이룰 수 있다’, ‘사회복지사 한분 한분의 끊임없는 노력이 모이면 결국 복지국가를 만든다’라는 뜻으로 이해하겠습니다.

덧붙이자면, 인심제 태산이(人心齊 泰山移)라고 했습니다. 국회와 한국사회복지사협회가 지혜와 뜻을 모으면, 우리 사회의 복지과제는 물론 사회복지사들의 산적한 현안도 해결할 수 있다고 생각합니다.

다시 한 번 의미 있는 정책토론회를 준비해 주신 존경하는 박인숙 의원님과 함께 해주신 한국사회복지사협회와 공제회의 노고에 깊이 감사드립니다. 참석하신 모든 분들의 가정에 항상 행복이 가득하기를 기도하겠습니다. 감사합니다.

축사



국회 보건복지위원회 간사 유재중

여러분 반갑습니다.

국회 보건복지위원회 새누리당 간사를 맡고 있는 부산 수영구 출신 유재중 의원입니다.

「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 시행 1년을 맞아 그간의 성과와 앞으로의 과제에 대해 토론할 수 있는 자리를 마련해주신 박인숙 의원께 감사의 말씀을 전합니다. 아울러 우리나라 복지현장을 선두에서 이끌어주고 계시는 한국사회복지사협회 조성철 회장님을 비롯한 전국 57만 사회복지사분들께 존경의 말씀을 전합니다.

우리나라 국민들의 삶의 수준이 높아지고 국가 경제는 세계에서 손꼽힐 만큼 큰 발전을 이루어냈습니다. 하지만 우리 국민의 행복지수는 OECD국가 중 최저수준입니다. 개인의 행복이 중요시되는 시대, 정부는 사회복지의 중요성을 강조하면서 예산을 지원하고 다양한 정책을 내놓았지만 제대로 된 성과를 거두지 못하고 있어 안타까운 심정입니다.

그중에서 우리가 가장 주목해야 할 것은 일선 사회복지현장에 계시는 사회복지종사자분들의 처우개선 문제입니다. 어렵고 힘든 이웃을 위해 헌신하겠다는 희생정신으로 사회복지계에 몸담고 계시는 종사자 분들이 열악한 환경에서 힘들게 일하고 계십니다.

작년에 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」이 개정되면서 우리는 복지현장에 계신 분들이 보다 안정된 환경에서 근무할 수 있을 것이라 기대했습니다만 아직은 부족한 점이 많습니다.

새 정부가 국민행복과 사회통합을 위해 사회복지의 중요성을 강조하고 있는 만큼 올해에는 사회복지공제회 운영자금 예산이 꼭 확보될 수 있도록 국회에서도 열심히 노력하겠습니다.

아무쪼록 오늘 토론회를 통해 사회복지종사자분들의 근무환경과 처우개선 방안이 마련될 수 있는 의미있는 시간이 되길 기대합니다.

감사합니다.

발제문

「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 시행 1년 성과 및 향후 과제

허준수 승실대학교 사회복지학부 교수

「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 시행 1년 성과 및 향후 과제

허준수 숭실대학교 사회복지학부 교수



I. 서론

지난 대선기간동안 여당과 야당 모두 아동복지부터 노인복지분야에 이르기 까지 수많은 대선 복지공약들을 제안하였다. 정작 이러한 복지정책들을 국민들에게 전달해 주는 복지전달체계의 개선이나 핵심 인력인 사회복지종사자(사회복지사, 보육교직원, 요양보호사 등) 약 70만명에 대한 대책들은 매우 미흡했다. 우리나라의 사회복지제도는 사회보험, 공공부조, 사회복지서비스로 구분되고 다양한 사회적 위험들(Social Risks)에 처한 국민들에게 복지서비스를 제공하고 있다. 보건복지부에서는 국민연금, 건강보험 및 노인장기요양보험을, 그리고 고용노동부에서는 산재보험과 고용보험을 산하 건강보험, 고용보험 및 근로복지공단들을 통하여 운영하고 있다. 공공부조는 수급자와 저소득 계층을 중심으로 사회복지전담공무원이 서비스를 제공하며, 사회복지서비스는 아동, 청소년, 여성, 장애인, 노인, 다문화 및 정신보건 등의 분야들에서 중앙정부나 지자체에서 위탁받는 복지관련 법인이나 단체들의 각종 복지관이나 복지시설 등에 소속된 사회복지사를 통하여 이용자에게 서비스가 제공되고 있다.

선진 복지국가들과 비교해보면 우리나라의 사회복지사의 근무환경과 처우는 매우 열악한 실정이다. 이번 성남시에서 “일이 많아 너무 힘들다”는 유서를 남기고 투신자살한 사회복지전담공무원의 경우 공무원 시험을 거쳐서 지자체의 읍면동 주민센터에 배치되어 공공부조 및 관련 복지업무를 담당하던 행정공무원이었다. 그가 담당했던 복지대상자만 무려 2,600명 이었다고 한다. 보건복지부 통계에 의하면 2010년도 사회복지전담공무원은 총 10,469명으로 1인당 담당 인구는 무려 4,720명에 이르고 있다. 특히 MB정부가 집권한 2008년에는 4,922명으로 오히려

증가하였고 거의 변동 없이 현재에 이르고 있다. 국제노동기구(ILO)가 권장하는 적정 노동시간은 주당 40시간인데 사회복지분야에서는 기준을 초과하여 근무하는 것은 비일비재하다. 공공분야나 민간분야에 종사하는 거의 모든 사회복지사들이 엄청난 업무량과 열악한 근로환경으로 인한 격무와 직업관련 스트레스 때문에 많은 고통을 받고 있다. 복지 분야에서 가장 근무환경이 좋다는 사회복지전담공무원의 업무량도 다른 산업분야의 근로자들의 업무량과 비교해도 매우 높은 편이다. 그러나 근무환경 및 처우가 열악한 민간영역의 사회복지기관이나 시설에 종사하는 사회복지사들의 근무환경, 근로시간, 업무량 및 처우에 대해서는 언급할 필요가 없다.

복지제도나 서비스는 사회복지사를 통하여 복지대상자나 이용자들에게 전달되는 휴먼서비스(Human Service)이다. 타 산업분야와 다르게 복지 분야는 모든 과정이 사회복지사에 의해서 시작되어서 사회복지사에 의하여 서비스가 종결되는 속성을 갖고 있다. 중앙정부나 지자체의 복지제도나 서비스를 국민들에게 보다 효과적으로 전달하고 복지 체감성을 향상시키기 위해서는 필히 공공 및 민간 복지영역의 사회복지인력을 대폭 확충해야 하고 근로환경 및 처우개선에도 관심을 가져야 한다. 또한 사회복지사들은 열악한 근무환경과 급여수준으로 이직률이 매우 높은 편이다. 2011년 한국사회복지사협회의 조사결과 응답자의 57.1%가 낮은 임금수준과 열악한 근무환경으로 이직을 원하는 것으로 조사되었다. 그리고 2011년 사회복지사들의 평균 임금수준은 약 2,360만원으로 중소기업 평균 임금수준인 2,500만원에도 못 미치고, 특히 대기업 평균 임금수준인 5,400만원의 50%를 약간 상회하는 수준이다. 특히 그동안 사회복지사들의 신변과 안전을 위협하는 이용자나 민원인들로부터 상해를 받는 사건들도 많이 발생하였다.

본 논문에서는 2012년 1월에 제정된 “사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률”의 시행 된지 일 년을 맞이하여 본 법안의 성과와 개선방안을 논의하고자 한다. 본 논문에서는 우리나라의 복지전달체계의 핵심인력인 사회복지사들의 근로환경, 임금수준 및 처우 등의 현황 및 문제점들을 고찰해 보고, 그리고 본 법안의 제정배경, 의의 그리고 법안의 주요 내용들을 분석하여 그동안 사회복지사들의 처우 및 지위향상에 어떠한 영향들을 미쳤고, 그리고 본 법률이 우리나라 사회복지사들의 처우 및 지위를 보다 향상시키기 위해서 합리적인 개정방향과 대안들을 모색하고자 한다. 이를 위하여 관련 법률, 문헌고찰 및 내용분석 등을 활용하여 본 논문을 서술하였다.



II. 사회복지사들의 근로환경, 임금수준, 위탁과정 및 안전문제

1. 사회복지사의 근로환경 및 임금수준¹⁾

오랜 동안 사회복지실천현장에서 종사하는 사회복지사들의 처우 및 지위 등에 관한 문제점들이 지적되어 왔을 뿐 아니라, 최근에는 사회복지 환경 변화에 따른 사회복지사 제도의 개선과 관련된 다양한 논의들이 진행되고 있다.

처우 및 지위와 관련하여 과다한 업무에 비해 낮은 보수(임금, 인건비, 수당 등 및 사회적 지위 역시 낮은 수준에 있다는 등의 문제점들이 오랜 동안 지적되어 왔음. 최근에는 고용형태까지 불안정한 형태로 급격히 변화되고 있다는 지적들이 제기되고 있다.

자격제도와 관련하여 인력 수요에 비해 인력 공급이 매우 심각한 수준에서 초과된 상태에서 사회복지노동시장의 청년실업률이 매우 높아 사회적 비효율이 증가하고 있고, 사회복지현장실습 등의 운영과정에서 불법적인 사례들이 적발되는 경우가 늘어나고 있는 등의 문제들이 나타난다. 또한, 사회복지사의 전문성 향상을 위한 교육훈련 및 보수교육의 효과성에도 문제제기들이 있는 상태이다.

이러한 문제점들로부터 사회복지실천현장에서 종사하는 사회복지사의 경우 신체적·정신적 건강 상태나 직무몰입, 스트레스, 소진, 그리고 이직 등의 측면에서 부정적 외부효과가 나타나고 있고, 이는 다시 클라이언트에 대한 사회복지서비스 질의 저하라는 문제까지 발생하고 있다. 이로 인해 최근 사회복지사 제도에 대한 전반적인 개선이 필요하다는 지적이 있고, 자격제도부터 교육훈련제도에 이르기까지 구체적 개선 방안들이 모색되고 있다(한국사회복지사협회, 2012).

1) 한국사회복지사협회(2012), 2012년 한국사회복지사 기초통계연감.

○ 일주일 평균 근무시간

응답자의 주 평균 근무시간은 50.39시간으로 나타나 근로기준법 상 40시간 근무와 비교하였을 때, 10시간 이상 초과 근무를 하는 것으로 나타났다.

<표1> 일주일 평균 근무시간

(단위 : 시간)

구분	응답자 수	평균	표준편차	최소값	최대값
일주일 평균 근무시간	1,080	50.26	14.522	30	120

*출처: 한국사회복지사협회(2012), 2012년 한국사회복지사 기초통계연감

○ 연봉(세전) 총액

1인당 연봉(세전) 총액은 평균 2,754만원으로 나타났으며, 중위값은 2,700만원으로 나타났다. 이는 앞서 살펴본 바와 같이 사회복지분야에서의 평균적인 경력인 7년 8개월(8호봉)의 평균적인 연봉수준으로 유추할 수 있다.

○ 성별, 자격 등급, 직장 내 직위, 연령에 따른 연봉의 차이

사회복지사의 성별에 따라 연봉(평균금액)에 차이가 있는 것으로 나타났다. 남성 사회복지사가 여성 사회복지사에 비해 약 142만원 더 많았음. 사회복지사의 자격 등급에 따른 연봉(평균 금액) 차이가 있는 것으로 나타났다. 1급 사회복지사가 2급 사회복지사에 비해 상대적으로 더 많은 연봉 : 1급의 경우 평균 2,938만원, 2급의 경우 평균 2,666만원으로 약 272만원의 차이가 났다. 직위에 따라 연봉(평균금액)에 차이가 있는 것으로 나타났다. 관리자가 실무자에 비해 상대적으로 더 많은 연봉을 받음 : 관리자는 평균 3,126만원, 실무자는 평균 2,598만원으로 약 528만원의 차이. 연령에 따라 연봉(평균금액)에 차이가 있는 것으로 나타났다. 40대 이상의 경우 평균 3,010만원, 20~30대의 경우 평균 2,625만원으로 약 384만원의 차이가 났다.

<표2> 연봉총액

(단위 : 만원)

구분	응답자 수	평균	표준편차	최소값	최대값
연봉액	1,035	2,754.43	632.248	0	5,500
	25%	중위값 (50%)		75%	
	2,400	2,700		3,000	

*출처: 한국사회복지사협회(2012), 2012년 한국사회복지사 기초통계연감

○ 월 기본급

사회복지생활시설에서 종사하는 사회복지사의 경우 수당을 제외한 월 기본급은 약 160만원 내외인 것으로 추정된다. 평균 월기본급은 162만원이었으며, 중위값 월 기본급은 160만원으로 나타났다.

〈표3〉 월 기본급 수준

(단위 : 만원)

구분	응답자 수	평균	표준편차	최소값	최대값
기본급	746	162.21	49.058	70	335
	25%	중위값 (50%)		75%	
	129.75	160		193.50	

○ 적정 연봉수준(희망 연봉액)

응답자들은 현재 자신의 업무에 적합한 연봉수준에 대해서 평균 3,414만원(중위값 3,400만원)으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 실제 연봉액과 비교하였을 때(중위값 기준), 생활시설에 근무하는 사회복지사들이 인식하고 있는 적절한 연봉수준으로 향상시키려면 약 700만원이 더 지급되어야 함을 알 수 있다.

〈표4〉 적정 연봉수준(희망 연봉액)

(단위 : 만원)

구분	응답자 수	평균	표준편차	최소값	최대값
적정임금수준	929	3,414.33	838.105	0	8,000
	25%	중위값 (50%)		75%	
	3,000	3,400		4,000	

○ 실제 연봉액과 적정 연봉수준의 차이

사회복지사들의 실제 연봉과 적정수준으로 생각하는 연봉 간에는 660~700만원 가량의 차이가 있다. 생활시설에서 근무하는 사회복지사들의 연봉액의 평균은 2,754만원으로 적정 연봉수준으로 인식하고 있는 평균값 3,414만원과 660만원의 차이가 있었으며, 연봉액 중위값은 2,700만원으로 적정 연봉수준의 중위값 3,400만원과 700만원의 차이를 보였다.

〈표5〉 실제 연봉액과 적정 연봉수준의 차이

(단위 : 만원)

구분	연봉액 (A)	적정 연봉수준 (B)	차이 (B-A)
평균값	2,754	3,414	660
중위값	2,700	3,400	700

○ 근무형태

근무형태는 주 5일제의 형태가 가장 많았으나, 매우 다양한 형태의 근무형태들이 같이 병행되고 있는 것으로 나타났다. 근무형태는 주 5일제가 288명(25.4%)으로 가장 많은 비율을 보였으며, 다음이 기타로 204명(18.0%)에 이르고 있다. 이어 주5일제(월1회 토요일근무) 199명(17.5%), 격주 토요일근무 191명(16.8%), 격일제 근무 116명(10.2%), 주6일제 109명(9.6%), 주7일제 27명(2.4%) 등이었다. 기타 응답이 두 번째로 많은 것은 사회복지생활시설의 유형이 다양하고, 근무환경의 차이로 인하여 매우 다양한 형태의 근무방식이 나타나기 때문인 것으로 보인다. 기타에는 ‘2박3일간 2교대’, ‘2일 근무, 2일 휴무(48시간 교대)’, ‘격주 일요일 근무’, ‘변형된 3교대 근무’, ‘변형된 주5일제 근무’, ‘숙직 및 주말 일직’, ‘주40시간 근무’, ‘주야 교대’, ‘주1회 24시간 당직’, ‘탄력근무제’ 등 기존의 범주 구성으로는 포괄하기 어려운 매우 다양한 근무형태들이 있었다.

〈표6〉 근무형태

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
주7일제	27	2.4
주6일제	109	9.6
격주 토요일근무	191	16.8
주5일제(월1회 토요일근무)	199	17.5
주5일제	288	25.4
격일제 근무	116	10.2
기타	204	18.0
합계	1,134	100.0

○ 고용형태

고용형태로는 정규직이 1,117명(94.2%), 비정규직이 69명(5.8%)으로 응답자의 대부분이 정규직인 것으로 나타났다.

〈표7〉 고용형태

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
정규직	1,117	94.2
비정규직	69	5.8
합계	1,186	100.0

○ 임금수준

임금수준에 대한 만족도는 보통인 경우가 525명(43.6%)으로 가장 많았으나, 불만족 320명(26.6%), 만족 238명(19.8%), 매우 불만족 90명(7.5%), 매우 만족 30명(2.5%)의 순으로 나타남. 불만족하다고 응답한 경우가 더 많은 것으로 조사되었다.

○ 복리후생

복리후생에 대한 만족도는 보통인 경우가 531명(44.2%), 불만족 368명(30.6%), 만족 157명(13.1%), 매우 불만족 123명(10.2%), 매우 만족 23명(1.9%)의 순으로 나타났다. 임금수준과 마찬가지로 불만족하다고 응답한 경우가 많은 것으로 나타났다.

〈표8〉 복리후생에 대한 만족도

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
매우 불만족	123	10.2
불만족	368	30.6
보통	531	44.2
만족	157	13.1
매우 만족	23	1.9
합계	1,202	100.0

○ 미국 사회복지사와 유사 직종의 임금비교

〈표9〉 미국 사회복지사와 유사 직종의 임금비교

직업	학력	2010 평균 임금
사회복지사(Social Worker)	Bachelor' s degree	\$45,830
정신건강상담가와 결혼/가족치료사(Mental Health Counselors and Marriage and Family Therapists)	Master' s degree	\$39,710
교정관련 공무원(Probation Officers and Correctional Treatment Specialists)	Bachelor' s degree	\$47,200
심리학자(Psychologists)	Master' s degree	\$68,640
Rehabilitation Counselors	Master' s degree	\$32,350
학교와 경력상담가(School and Career Counselors)	Master' s degree	\$53,380
사회와 지역사회 서비스 매니저(Social and Community Service Managers)	Bachelor' s degree	\$57,950
사회와 휴먼서비스 보조원(Social and Human Service Assistants)	High school diploma or equivalent	\$28,200
약물남용과 행동장애 전문가(Substance Abuse and Behavioral Disorder Counselors)	High school diploma or equivalent	\$38,120

*출처: U.S. Bureau of Labor Statistics(2012). Office of Occupational Statistics and Employment Projections

2. 위탁 및 재위탁 과정에서의 사회복지사들의 처우 및 지위에 관한 이슈

1) 사회복지시설 민간위탁 운영현황의 이슈 및 문제점

①위탁방침의 결정

이 단계는 지방자치단체의 사회복지시설을 민간에 위탁할 것인가를 결정하고 계획을 수립하는 단계이다. 위탁계획에는 위탁업체 선정방법, 위탁운영비 소요판단 및 예산편성 등이 포함된다(최향순, 2009). 이러한 지자체의 위탁방침 결정도 보다 투명하게 진행되어야 하며 특히 지역 사회 전체의 공공의 선에 부합하는 방향으로 위탁계획이 설정되고 집행되어야 한다. 그러나 대부분 주민이나 이용자 중심으로 위탁방침이 결정되기보다는 지자체 단체장이나 몇몇의 의사 결정권자들에 의하여 비공개적으로 진행되는 경향이 매우 높다. 계획초기부터 모든 정보를 공개하면서 위탁계획이 입안되고 실행될 수 있는 방안을 마련해야 한다.

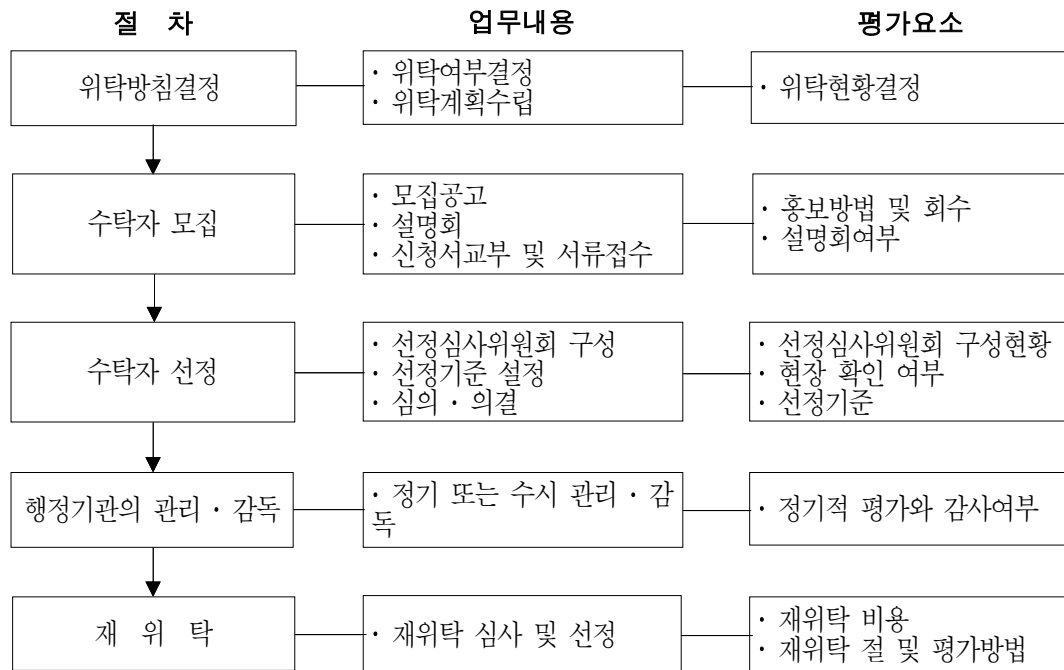
② 수탁자 모집

민간위탁은 공개모집을 원칙으로 하고 있기 때문에 위탁방침이 결정되면 위탁주체는 위탁운영자를 공개적으로 모집하게 된다. 이 단계에서 수탁기관의 모집방법은 기관마다 다소 차이가 있으나 대체로 일간신문 공고, 관계기관에 대한 협조공문 발송, 민원처리 온라인 공개시스템 활용 등이 있다. 모집공고 후 수탁을 원하는 법인은 일정기간 내에 신청서와 함께 사업계획서를 제출하도록 하고 있으며, 지방자치단체에 따라서는 위탁운영계획에 대한 설명회를 개최하여 사회복지시설 위탁운영배경과 세부사업 등을 설명하고 신청법인에게 질의할 기회를 부여하기도 한다. 이 단계에서의 평가요소로는 신문 등 홍보매체 게재 횟수 및 내용, 위탁운영계획에 대한 설명회 개최여부 등을 들 수 있다(최항순, 2009).

특히 관련분야에서 풍부한 경험과 전문성을 갖고 있는 많은 기관이나 법인들을 대상으로 위탁운영 업체의 모집에 대한 홍보를 장기간에 걸쳐서 다양한 홍보 및 언론매체를 활용하여 알려야 한다. 그런데 매우 짧은 홍보 및 모집공고 기간으로 인하여 같은 지역에 있는 유능한 단체나 법인들이 모집에 대한 정보의 부족으로 위탁공모에 응하지 않거나 물리적인 제약으로 참가의지는 있으나 포기하는 경우도 비일비재하다.

또한 민간위탁자 모집에서의 투명성을 확보해야 한다. 공공자금이 투자되는 사회복지시설의 운영은 다른 어떠한 사업보다도 해당 사회복지분야에서 일정이상의 경험과 노하우를 축적한 기관들이 위탁모집과정에 참여 할 수 있는 환경을 마련해야 한다. 특히 특정 해당자치단체장이나 고위공무원들과의 사적인 친분이나 인연에 의하여 결정되는 경우 대부분의 위탁업체의 전문성이 취약한 경우가 높은 편이다. 모집과정의 투명성 확보가 민간위탁과정에서 가장 중요한 사항이다.

〈그림1〉 사회복지시설의 민간위탁의 절차 및 과정



* 출처: 최항순(2009). “사회복지시설 민간위탁제도의 개선방안: 성남시 사회복지관을 중심으로”, 중앙행정논집, 17(2)).

③ 선정심의위원회 구성 및 선정기준 설정

특히 위탁심사위원회의 구성과 절차에 있어서 전문성, 참여성, 민주성 및 절차성을 확보해야 한다. 위탁심사위원회의 구성에 있어서 심사위원들의 인력풀을 사전에 확보하여 전문적인 학식과 경험이 있는 심사위원들이 참여할 수 있는 환경을 조성해야 한다. 그리고 위탁시설에 대상이 되거나 참여하는 인구집단이나 참여자 대표들도 위탁과정의 심사위원으로 참여할 수 있도록 해야 한다. 그리고 위탁심사과정의 민주성을 확보하기 위하여 위탁심사절차에 대한 민주적인 진행방식을 사전에 그리고 과정 중에 주기적으로 강조해야 한다. 특히 위탁심사과정의 공정성을 확보하기 위하여 모든 위탁심사과정의 제반 절차를 잘 준수할 수 있도록 심사위원장을 비롯하여 심사위원들이 지속적으로 노력해야 한다. 특히 위탁 심사위원회의 구성에 있어서 전문가, 지역대표, 협회 및 관련 기관, 이용자대표 및 시민단체 등 균형 있게 참여해야하고 공무원의 경우 매우 제한적으로 참여하는 것이 필요하다.

이 단계의 마지막 절차는 위탁선정심의위원회에서 위탁운영을 신청한 법인을 대상으로 선정기준에 따라 수탁법인을 선정하는 단계이다. 위원회에서 수탁자를 선정하는 방법은 서류심사와 현장 확인을 동시에 하는 경우도 있다. 이 단계에서의 평가요소로는 선정심사위원회 구성

에 있어 공무원과 민간전문가의 비율, 심사위원의 전문성, 현장 확인 여부 등을 들 수 있다(최항순, 2009). 그러나 대부분의 경우 위탁법인이 결정되면 간단한 서류점검을 하는 것이 일반적이고 서류심사와 병행하여 위탁법인에 대한 현장실사를 하는 경우는 매우 드문 편이다. 앞으로는 위탁법인이나 단체에 대한 서류심사와 병행하여 현장심사를 하는 것이 보다 바람직하다.

2) 재위탁 과정

일반적으로 위탁계약기간이 만료되면 위탁주체인 지방자치단체나 행정기관 등이 위탁기간 만료 30일전 까지 수탁기관의 위탁사무 처리에 대한 평가를 통해 수탁자의 정적여부를 결정하여 재협약을 하거나 수탁기관을 변경해야 한다. 사회복지시설의 민간위탁기간은 통상적으로 3년 단위로 재 협약하고 있다. 이 단계에서의 평가요소로는 기존 수탁자의 재위탁 비율, 재위탁 심사위원회 구성, 재협약 절차 및 평가방법 등을 들 수 있다(최항순, 2009). 일반적으로 재위탁 과정에 대한 법적, 제도적 및 절차적 규정이 체계적으로 확립되어 있지 않고 있는 실정이다. 위탁법인이나 단체가 특별한 이유가 없는 한 재위탁이 간소한 절차(현장실사 및 집합 서류심사)로 마무리되는 경향이 매우 높고, 간혹 위탁기간동안에 재정적인 측면에서의 비리나 혹은 인사 관련의 불미스러운 사건이나 일들이 발생할 경우 사후적으로 이를 빌미로 재위탁 업체를 변경하는 경우도 있다. 특히 재위탁 법인이나 기관이 변경되는 경우 직원들의 고용승계를 원칙으로 하고 타 법인으로 재위탁이 결정될 경우 기존법인에서 고용된 사회복지사 및 관련 직원들의 처우 및 지위에 매우 부정적인 영향을 미친다. 사회복지시설의 재위탁과정의 문제점들을 개선하기 위하여 국가인권위원회(2010)는 사회복지시설의 재위탁은 1회로 제한하고 재위탁 기간 만료 시 공개모집을 권고하고 있다. 그러나 이러한 제안은 현재 우리나라의 사회복지현실에 부합하지 않고 특히 행정기관은 재정적인 책임만지고 수탁자가 전적으로 시설의 관리업무를 담당하는 관리운영계약(Management Contract)에서 민간부분이 시설의 운영, 보수 및 관리를 포함한 전반적인 서비스 공급에 책임을 지는 잉여권 계약(Concession Contract)으로 전환하자는 여론에 역행하는 것이다.

3) 개선방안

① 위탁 및 재위탁 관련 법적 및 제도적 환경을 개선해야 한다.

사회복지시설에 대한 법적 및 제도적 환경이 매우 취약하다. 광역지자체의 경우 위탁 및 재

위탁에 관련된 조례 및 기타 규정을 적용하여 어느 정도 객관성을 유지하고 위탁업체의 모집부터 재위탁 과정을 진행하지만, 중소도시나 기초자치단체들의 경우 관련 조례나 규정도 미비하고 자치단체장이나 고위공무원의 의사결정에 의하여 비민주적이고 독단적으로 위탁 및 재위탁이 결정되는 경우도 있다. 사회복지시설에 관련된 위탁 및 재위탁에 관련된 법적, 제도적 및 행정적 측면의 문제점들을 개선해 나가야 한다. 예를 들어서 서울시 노인종합복지관의 위탁 및 재위탁에 관련된 법령 및 조례는 다음과 같다: 1) 노인복지법 제 53조 2항; 2) 사회복지사업법 34조; 3) 사회복지시설 설치 및 운영에 관한 조례; 4) 사회복지시설위탁운영심사기준. 각각의 제도, 법 및 기준들의 내용을 살펴보면 매우 추상적이고 사회복지시설의 위탁과 재위탁 과정에서 전문성, 공정성, 투명성, 객관성 및 체계성을 확보하기가 어려운 실정이다. 해당 행정기관의 주관적인 의사결정에 따라서 사회복지시설의 위탁 및 재위탁이 결정될 확률이 높은 편이다. 이로 인하여 경험과 전문성을 갖춘 단체나 법인들이 위탁 및 재위탁 과정에서 배제되는 경향도 비일비재하다.

② 사회복지시설의 위탁 및 재위탁자 과정에서의 절차의 투명성을 확보해야 한다.

민간위탁과정 및 재위탁과정의 전 과정을 공개하여 투명성을 확보해 나가야 한다. 일부 지자체에서 민간위탁의 과정이 매우 짧은 시간 내에 제한된 매체를 통하여 위탁공고와 절차를 진행하기 때문에 현재 재임하고 있는 단체장의 의사결정에 따라서 위탁이 결정되거나 특정 단체나 법인에게 유리한 환경을 조성하는 경우가 있다. 이를 방지하기 위하여 위탁 및 재위탁 과정을 전 과정을 다양한 매체나 공지를 통하여 알리고 각 단계별로 위탁과정의 투명성을 확보할 수 있는 제도적 장치를 마련해야 한다. 이를 위하여 “시설위탁 및 재위탁 심의위원회 (Commission of Examination for Contracting ” 를 설치하고 광역자치단체단체의 위탁 및 재위탁의 경우 중앙정부차원에 위원회를 조직하고, 기초자치단체의 경우에는 광역자치단체에 위원회를 구성하여 위탁 및 재위탁과정의 민주적 절차를 확립해 나가야 한다. 특히 위원회의 구성에서 공무원의 경우 참여인원을 소수로 제한하고 사회복지시설에 관련된 모든 당사자들이 형평성 있게 참여할 수 있는 환경을 조성해야 한다. 특히 위탁과정의 전 과정을 효과적으로 모니터링을 할 수 있게 행정기관이나 지자체가 아닌 제3의 중립적 지위를 갖고 있는 시민단체나 전문가협회 및 단체에 위임하는 방안도 적극적으로 고려해 보아야 한다.

③ 위탁기관의 전문성 향상을 위한 에 대한 종합적이며 전문적인 지도감독의 정례화해야 한다.

전반적으로 사회복지시설에 대한 행정기관의 종합적인 지도감독이 미흡한 실정이다. 왜냐하면 사회복지시설에 대한 관리업무를 효과적으로 수행할 수 있는 전문(혹은 전담) 공무원의 부

재가 그 하나이고, 그리고 시설운영 및 관리에 대한 종합적이고 전문적인 지도감독이 시행되는 것은 미비하고 일부영역들(예, 회계 관련 관리감독, 평가, 정기 행정감사 등)만을 중심으로 실행되는 경향이 높기 때문이다.

이를 개선하기 위하여 전담공무원들을 대폭 확충하여 행정담당 지역 내의 모든 사회복지시설에 대한 지도감독을 강화해 나가야 한다. 그리고 단순히 행정자료만을 중심으로 한 지도감독보다는 진정으로 수탁기관이 전문적인 사회복지서비스를 제공할 수 있도록 결과 및 성과 평가 그리고 경영에 관한 합리적인 지도감독²⁾이 이루어 질 수 있도록 해야 한다. 이를 위하여 복지시설이나 기관의 경우 관련 복지관협회, 전문가 및 학계 등과 연계하여 수탁기관에 대한 체계적이고 전문적인 지도감독을 실시해야 한다. 그리고 장기적인 측면에서는 사회복지시설의 평가에서 우수시설에 대한 지도감독의 횟수를 경감해 주고 또한 이러한 시설의 인센티브로 재위탁 기간을 연장해 주는 방안도 검토해 보아야 한다. 그리고 현행의 사회복지시설평가제도를 인증제도로 변경하여 모든 사회복지시설의 수준을 높이고 평가에 따른 부작용을 방지하며 그리고 인증절차와 취득과정을 통하여 사회복지시설자체가 전문화를 이룰 수 있는 환경을 구축해 나갈 수 있도록 노력해야 한다.

④ 위탁 및 재위탁 심사 시 우리나라 사회복지 전달체계, 복지 기관 및 실무자들의 현실을 최대한 고려해야 한다.

일부 사회복지시설의 편법 및 부당 운영이 있는 것은 사실이지만 그렇다고 소수 시설의 비리근절을 위하여 건전하고 투명하게 사회복지시설을 운영하고 있는 모든 수탁기관을 매도하는 것은 지양해야 한다. 앞으로 위탁과정 및 재위탁 과정을 보다 전문성, 공정성 및 투명성을 확보할 수 있는 제도적인 자치와 환경을 우선적으로 마련해야 한다. 그리고 이러한 과정에 편법이나 부당한 경우가 발생할 경우에는 강력한 징계조치를 취하여 불법을 사전에 예방하는 방안도 고려해 보아야 한다. 특히 위탁과 재위탁 과정에서 행정기관과 일부 법인이나 단체 그리고 개인들 간의 유착관계를 근절하여 그동안 전문성과 Know-how를 갖춘 법인이나 단체 등이 복지관을 비롯하여 모든 사회복지시설을 위탁받아서 운영할 수 있도록 해야 한다. 일부 지자체의 경우 민간위탁의 형식을 취하면서 행정기관이나 특정법인이나 단체가 독점적인 지위를 갖고 위탁과 재위탁을 하는 관행은 필히 개선되어야 한다. 불공정하고 불합리한 위탁과 재위탁 과정에서 전반적인 사회복지사의 처우와 지위는 격감되는 것이 사실이다.

그리고 재위탁의 결정역시 매우 신중하고 투명하게 이루어져야 한다. 일부 단체장이나 고위 공무원의 개인적인 사건과 의견에 의하여 재위탁이 결정되거나, 그리고 관행적으로 일부 편법

2) 투명성(transparency)확보한 지도감독 및 시설의 합리적인 운영을 위하여 유비쿼터스 복지(U-Welfare)시스템을 도입할 수 있다.

이 일어난 사회복지기관에 대한 재위탁은 당연히 경고조치를 하고 위법사항이 중할 경우에는 재위탁을 취소해야 한다. 그러나 위탁에서 재위탁 까지의 기간이 짧은 편이고 자주 위탁기관을 변경할 경우 우리나라 사회복지시설의 전체적인 운영과 관리에도 매우 부정적인 영향을 미친다는 점을 인식해야 한다. 특히 사회복지현장에서 묵묵하게 맡은바 임무를 다하고 있는 사회복지사와 관련 실무자들의 노동의 권리와 인권을 고려하여 짧은 재위탁기간은 제고해야 한다. 만일 재위탁기관이 변경되었을 경우 최고관리자를 제외한 모든 중간관리자들의 승계 고용이 법적 및 제도적 차원에서 이루어 질 수 있도록 하여 지역주민들에 대한 서비스의 연속성(Continuity)을 마련해야 한다. 궁극적으로 행정기관은 재정적인 책임만지고 위탁기관이 서술의 관리와 운영을 담당하는 관리운영계약체제에서 위탁기관이 서비스공급의 전반적인 책임을 지는 잉여권계약체제도 제한적으로 활용할 수 있는 방안을 고려해보아야 한다. 그리고 시설평가의 우수기관들에 대해서는 위탁기간을 연장하거나 재위탁 심사를 면제해주는 방안도 고려해보아야 한다. 그리고 앞으로 인증(Accreditation)제도를 도입하여 인증을 통하여 시설의 위탁, 재위탁 및 전문성 향상에 도움이 되는 방안을 도입하도록 해야 한다. 특히 민간복지영역의 사회복지사의 처우개선을 위해서 불합리한 위탁과 재위탁 과정의 구조적인 문제를 개선하고 본 법안에 위탁과 재위탁과정의 문제점들을 개선시킬 수 있는 조항들 신설을 심도 깊게 논의해보아야 한다.

3. 사회복지사의 안전문제

사회복지사는 직업의 특성상 항상 안전의 사각지대에 놓여있다. 2008년 중앙아동보호전문기관의 조사에 따르면 전국 아동보호기관 상담원의 85% 이상이 일상 업무를 하면서 항상 신변에 위협을 느꼈다고 응답하였다. 그러나 사회복지사를 양성하는 교육기관, 사회복지기관 및 정부는 그동안 사회복지사의 안전에 대한 체계적인 교육, 훈련 및 대책 등은 매우 미흡한 측면이 높다. 최근 급격하게 사회복지사의 안전을 위협하는 많은 사건과 사고들이 빈번하게 발생하고 있다. 2010년 1월에는 아들을 상습적으로 폭행하는 아버지에게 보호자 동의서를 받으려 갔던 아동보호전문기관의 사회복지사를 상해하는 사건이 발생하였다. 올해 2월 경북노인보호전문기관에서 근무하는 사회복지사가 피상담자로부터 상해를 당했고, 그리고 4월에는 성남시의 사회복지전담공무원이 민원인으로부터 상해를 받는 사건이 발생하였다. 그리고 직접적인 상해사건이외에도 2011년 11월에는 아들에게 폭력을 행하는 알코올 중독의 아버지를 병원에 입원시킨 것에 불만을 품고 경남서부아동보호전문기관에 방화를 하여 11명의 사회복지사가 화재를 당하기도 했다.

최근 사회복지사에 대한 상해사건이 빈번하게 발생되자 사회복지사의 안전을 위한 국가차원

의 체계적인 가이드라인과 보상 제도를 시급하게 마련할 필요성이 제기되고 있다. 그러나 우리나라의 사회복지사를 위한 안전대책과 보상제도는 매우 미흡하다. 사회복지사의 안전 확보를 위한 직접적인 법안은 아니지만 2012년 1월부터 시행되고 있는 “사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률”에서는 사회복지공제회의 사업의 일환으로 사회복지시설의 안전 및 화재 등에 대한 공제사업을 명시하고 있으나 구체적으로 사회복지사들에 대한 상해사건에 대한 안전장치를 확보에 대한 대책은 마련되지 않았다. 앞으로 정부와 지방자치단체는 보다 적극적인 차원에서 사회복지사의 안전을 위한 가이드라인, 보상제도 및 관련 조례를 시급히 제정해야 한다. 한국사회복지사협회도 최근의 사건들을 계기로 “사회복지사 생명과 안전 대책 특별위원회”를 구성하였고 협회차원에서의 사회복지사의 안전대책 수립 및 보상방안 등에 대한 다각적인 대책을 마련하려고 노력하고 있다.

사회복지사들은 직업의 특성상 대인서비스(Personal Service)를 주로 담당하기 때문에 클라이언트나 민원인들을 대면할 경우 다양한 위협적 상황에 노출돼 있지만 현재 우리나라에서는 사회복지사들을 위한 보상제도가 전무하고 피해에 대한 보상조차 받기 어려운 실정이다. 다만 사회복지사가 상해를 받을 경우 산업재해보상보험에 처리되지만 그 이외의 전문적인 치료, 재활 및 보상계획은 미흡하다. 사회복지사가 모든 클라이언트를 예비 가해자로 인식하고 대응한다면 사회복지사와 클라이언트간의 전문적인 신뢰관계가 깨어질 수 도 있고 사회복지관련 업무들을 원활하게 수행하기 어려운 측면이 있다. 그러나 만일의 상황을 대비하여 사회복지사의 안전을 확보할 수 있는 체계적인 안전대책과 환경구축을 강구하는 것은 매우 필요하다. 일반적으로 사회복지시설현장에서 사회복지사가 클라이언트나 민원인들과 대면하는 거리가 가깝고 공간이 개방적이어서 사회복지사에게 가해를 할 의도가 있는 클라이언트로부터 최소한의 사회복지사들의 안전을 확보하기 위해서는 사회복지사가 근무하는 사무실 환경 및 구조에 대하여 전면적인 개선이 필요하다. 위급한 상황이 발생할 경우 기관 내 동료나 외부에 위급상황을 신속하게 알릴 수 있는 응급전자장치(Emergency Alarm)를 부착하는 것도 고려해 보아야 한다. 특히 사회복지사가 클라이언트나 민원인의 가정을 방문할 경우에는 클라이언트의 관련 기록들을 검토하고 위험성이 높은 클라이언트를 방문하게 되는 경우 경찰을 대동하거나 혹은 2인이 1조가 되어서 사회복지사의 안전을 확보하는 것이 필요하다.

모든 사회복지현장이 안전의 사각지대에 놓인 것은 아니다. 사회복지사가 근무하는 기관의 유형, 복지 분야, 업무형태 및 주요 클라이언트 특성 등에 따라서 안전관련 사고의 빈도와 형태는 상이하게 발생할 수 있다. 다양한 분야에 근무하고 있는 사회복지사들을 위한 효과적인 안전대책을 마련하기 위하여 사회복지기관 및 분야의 유형에 따라서 어떠한 사고와 사건들이 그동안 발생하는 지를 면밀하게 분석하고, 그리고 복지기관, 복지 분야 및 클라이언트의 유형별에 따른 안전대책을 체계적으로 마련해야 한다. 이를 위하여 정부와 한국사회복지사협회는 사회복지사와 관련된 안전침해 사건과 상황들을 종합적인으로 파악할 수 있는 전국규모의 조

사를 정기적으로 시행해야 한다.

사회복지사의 안전을 침해하는 사건은 우리나라에서만 발생하는 것이 아니라 사회복지사가 활동하는 모든 국가들에서 발생하는 전 지구적인 문제의 하나이다. 미국 사회복지사협회(NASW)의 사회복지사 안전에 관한 2004년도의 조사에 의하면 조사대상자의 44%가 사회복지사로 근무하는 동안 개인적인 안전에 위협하는 상황에 직면했다고 보고하고 있고, 그리고 3분의 2이상의 조사대상자가 소속하고 있는 기관에서의 사회복지사의 안전대책이 미흡하다고 지적하고 있다. 외국에서도 국가 간에 다소 차이는 있지만 사회복지사의 안전 확보를 위한 국가차원이나 사회복지사 협회차원에서의 대책들을 수립하기 위하여 고민하고 있다. 우리나라 실정에 적합한 사회복지사를 위한 안전대책을 마련하기 전에 외국의 관련대책이나 사례들을 고찰해 보는 것도 필요하다. 일례로 미국의 Children and Family Services (CFS)에서 제정한 사회복지사 안전대책에 관한 가이드라인의 주요 내용은 살펴보면 다음과 같다.

1) 클라이언트나 민원인의 집을 방문하는 경우

① 가능한 클라이언트나 민원인을 처음 접촉하기 이전에 안전에 관련된 모든 사항이나 정보를 점검해라.

- 경찰에 보고되거나 보고되지 않은 폭력이나 가정폭력에 대한 기록이 있는지?
- 가족 구성원들 중에서 마약 혹은 알코올 중독의 문제를 갖고 있는지?
- 가족 구성원들 중에서 정신질환을 갖고 있는지?
- 방문하는 가정에 폭력적이거나 위협적인 애완동물이 있는지?
- 방문하는 집주변에 사회복지사의 안전을 침해하는 환경이 있는지?
- 사회복지사의 방문에 불편한 심정이나 거부하는 가족구성원이 있는지?
- 방문하는 집에 집행유예나 전과기록을 가지고 있는 가족구성원이 있는지?

만일 위의 사항들 중에서 하나라도 사회복지사의 안전을 침해할 수 있는 사항이 발견될 경우 상급자나 관련부서에서 클라이언트나 민원인을 방문하기 전에 적절한 안전대책을 수립한 이후에 재가방문을 시행한다. 사회복지사의 안전을 침해하는 요소가 발견되는 경우 재가 방문 시 경찰협조를 요청한다.

② 상급자와 관련부서는 사회복지사들이 재가방문 시 위치, 환경 및 시간에 대하여 상시적으로 모니터링 한다.

- 재가방문을 하고 있는 사회복지사들의 안전을 확보하기 위하여 위급 상황 시 위치를 추적할 수 있고(GPS) 그리고 경찰 혹은 긴급 연락처로 직접 연락할 수 있는 통신수단이나 이동전화 등을 확보하여 지급한다.

- 재가방문을 수행하는 사회복지사를 수시로 점검할 수 있는 체계를 수립하여 집행한다. 재가방문 사회복지사의 방문 장소, 방문시간 및 복귀시간을 기록하여 모니터링 한다.

- 재가방문 사회복지사가 방문시간을 초과했을 경우에는 안전에 문제가 생긴 것으로 간주하고 사회복지사에게 연락을 취한다. 그리고 정해진 시간에 상급자나 관련부서에 전화를 하도록 한다.

- 재가방문 사회복지사가 직접 통화하지 못할 경우를 대비하여 미리 정해진 암호를 정하여 위급한 사항을 알릴 수 있도록 한다.

③ 작업환경이나 사무실에서의 안전대책

1. 사무실의 데이터베이스에 위험하거나 위험성이 높은 개인이나 가족들에 대한 표시를 하고 함께 공유하는 체계를 구축한다.

2. 사무실이 위치한 건물의 안전사항을 숙지한다. 만일 자연재해, 화재, 폭파 및 위협적인 사람들에 대하여 어떻게 대응할 것인지에 대한 건물단위의 안전 대책을 수립하고 정기적으로 예행연습을 한다.

3. 여러분들의 사무실과 미팅장소에 대하여 숙지한다. 사무실이나 미팅장소에 적어도 2개의 출구가 있는지? 2개의 출구가 없을 경우 만일의 사고에 대비하여 출입문 가까이에 위치하도록 한다. 사무실이나 미팅장소에 위험한 물품이 있는지 점검하고 치운다.

4. 가능한 민원인이나 내담자들의 대기시간을 줄여서 시간지체에 대한 감정적인 불만을 해소하도록 한다.

5. 혼자서 다른 사람을 만나거나 상담하지 말고 적어도 2인 이상의 경우 상담이나 일을 진행한다.

6. 수상한 물품이나 예상하지 않은 물건이 배달되었을 경우 개봉하지 않는다. 그리고 상급자나 경찰에 알린다.

④ 불만이나 화가 난 클라이언트를 상대할 경우

1. 침착하게 대응한다. 사회복지사는 본인의 목소리의 톤에 신경을 쓰고 가능한 차분하게 대화하도록 한다.
2. 안전거리를 확보할 수 있도록 클라이언트와의 거리를 일정정도 유지한다. 가능한 클라이언트의 측면에 위치하고 정면에 위치하지 않도록 한다. 클라이언트의 감정을 누그러드리기 위해서 클라이언트의 팔과 어깨를 접촉할 경우 감정이 고조되는 경우가 많으므로 절대 접촉하지 않는다.
3. 만일 신변에 위협이 느낄 경우 가능한 빨리 그 장소에서 벗어나도록 한다.
4. 만일 클라이언트의 감정의 변화가 급격하게 변화될 경우 안정을 찾을 수 있도록 지원하고 혹은 상담이나 면담을 다음번으로 연기하도록 한다.
5. 사회복지사는 존경과 진실한 태도로 클라이언트를 대면하도록 노력한다.
6. 클라이언트에게 무슨 일을 하고 어떻게 상황을 통제해야 하는지에 대하여 지시적으로 요청하는 것을 지양한다.
7. 필요한 경우에는 상급자, 동료 혹은 공권력 등에 도움을 요청하도록 한다.

⑤ 사고나 상황이 발생한 경우

1. 만일 응급상황이 발생한 경우 병원에 연락을 취하고, 그리고 응급상황은 아니지만 의료적인 처치가 필요할 경우 의료진의 도움을 신속하게 받을 수 있도록 한다.
2. 사고 혹은 상해에 대하여 신속하게 상급자나 기관에 보고하도록 한다.
3. 상급자는 안전관련 사고 에 대하여 관련 상급기관에 신속하게 보고하도록 한다.
4. 클라이언트에 의하여 사회복지사가 상해를 당했을 경우 관련 행정기관이나 경찰에 신속하게 보고한다.
5. 담당자는 상해 혹은 사건관련 보고서를 자세하게 작성하고 그리고 상급자 역시 상해 및 사건관련 보고서를 작성하여 기관의 장이나 관련 행정기관에 보고한다.
6. 클라이언트에 의하여 사건이 발생할 경우 클라이언트 관련 파일이나 서류에 해당사항을 자세하게 기록하도록 한다.

7. 사건관련 피해자에 대한 지속적인 후원이 필요하고, 그리고 직장 내에 근로자지원프로그램(Employee Assistance Program)이 있을 경우 우선적으로 피해 근로자를 위한 서비스를 제공하도록 한다.

8. 신규직원들에게 안전에 관련된 훈련을 실행하고, 그리고 기존 직원들에 대한 관련 훈련 및 교육을 정기적으로 시행한다. 사회복지사에 대한 안전 가이드라인에 따라서 필요한 사항을 점검하고 사회복지사의 안전을 위협하는 환경을 제거할 수 있도록 지속적으로 노력한다.

미국의 사회복지사의 안전을 위한 가이드라인을 살펴보면 클라이언트의 집에 방문하는 경우, 사무실이나 작업공간의 안전대책, 불만이 있는 클라이언트를 대면하는 경우, 그리고 사고 발생 후 대책 등에 대하여 상황별로 사회복지사의 안전을 확보할 수 있는 구체적인 가이드라인을 제시하고 있다. 앞으로 우리나라에서 사회복지사의 안전을 위한 가이드라인이나 보상대책을 마련할 때 미국의 경우처럼 사회복지사의 안전을 위협하거나 침해할 수 있는 매우 구체적인 사례와 상황들에 대비할 수 있는 가이드라인과 대책을 수립하는 것이 필요하다.

끝으로 사회복지사의 안전을 확보할 수 있는 위한 주요 대책 및 개선방안들을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 예비사회복지사들을 위하여 학부나 대학원 과정에 안전에 대한 과정을 필수 과정으로 이수하도록 한다. 둘째, 사회복지기관에서 신입직원의 임직훈련에 안전사고 경감 및 방지를 위한 교육을 시행한다. 셋째, 사회복지기관에서 사회복지사들의 안전을 확보하기 위한 정기적으로 교육이나 훈련을 진행하고 사회복지사의 안전을 확보할 수 있는 작업환경을 구축하도록 한다. 넷째, 한국사회 복지사 협회에서 주관하는 보수교육 과정에 사회복지사의 안전에 대한 교육과 훈련을 시행하여 사회복지사들의 안전사고에 미연에 방지할 수 있도록 한다. 다섯째, 다양한 복지기관별 발생할 수 있는 안전관련 사고를 분석하고 분야별 안전사고 관련대책을 확립하고 이를 사회복지사들의 일상 업무에 적용하도록 한다. 여섯째, 사회복지사의 전문성을 국민들에게 알리고 공공분야나 민간분야에서 종사하는 사회복지사를 존중할 수 있도록 인식제고 및 사회적 분위기를 만들어야 한다. 일곱째, “사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 법률”에 사회복지사의 작업환경개선, 안전사고 방지 및 보상에 대한 신설조항을 제정하거나, 지자체는 사회복지사들의 안전 확보 및 보상에 대한 관련조례를 제정하여 시행하도록 독려해야 한다. 앞으로 사회복지환경이 확충되고 사회복지사의 안전을 위협하는 환경은 계속 증가할 것이다. 우리나라가 복지사회로 나아가기 위해서는 복지전달체계의 핵심 전문 인력인 사회복지사들의 처우개선, 및 근무환경 개선을 포함하여 사회복지사들이 안전한 환경에서 전문성을 발휘할 수 있도록 정부, 지자체, 관련단체 및 국민들이 연합하여 사회복지사들의 안전을 확보할 수 있는 종합적인 해결방안을 모색해 나가야 한다.



Ⅲ. 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률

1. 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 공포안(2011년)

1) 제정이유

사회복지법인 등에 종사하는 사회복지사 등은 지역단위의 사회복지서비스 전달체계의 주요 구성요소임에도 열악한 근로환경, 낮은 임금 수준, 과중한 업무량으로 높은 이직률을 보이고 있어 사회복지서비스 제공의 지속성과 전문성을 위협함은 물론 사회복지 역량을 극대화하는데 장애가 되고 있다.

이에 따라, 국가와 지방자치단체가 사회복지사 등의 처우와 지위 향상을 위하여 지속적이고 적극적으로 노력하도록 책무를 부여하고, 사회복지사 등의 생활안정과 복지증진을 도모하기 위하여 사회복지공제회를 설립하여 운영하도록 함으로써 사회복지사 등의 처우를 개선하고 궁극적으로 국민의 복지를 증진하려는 것이다.

2) 주요내용

① 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 하고, 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태 등에 관하여 3년마다 조사하도록 함(안 제3조제2항 및 제3항)

② 사회복지사 등이 사회복지법인 등의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖에 비리 사실 등을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 아니하도록 함(안 제3조제4항).

③ 사회복지사 등이 생활안정과 복지증진을 도모하기 위하여 보건복지부장관의 인가를 받아 사회복지공제회를 설립할 수 있도록 함(안 제4조).

④ 사회복지공제회는 설립목적을 달성하기 위하여 회원에 대한 공제급여의 지급, 사회복지시설의 안전·화재 등에 대한 공제사업, 자금조성 및 회원의 복지·후생을 위한 사업 등을 할 수 있도록 함(안 제6조).

⑤ 공제사업의 재원은 회원이 납입한 공제료, 정부 또는 지방자치단체 외의 자의 출연금, 공제사업의 운영으로 발생하는 수익금, 그 밖의 수입금으로 함(안 제7조).

⑥ 공제회의 예산과 결산, 준비금의 적립, 보건복지부장관의 행정조치 등을 규정함(안 제8조 및 제9조).

2. 사회복지 종사자 급여체계 개선 및 공제제도 정상화³⁾

1) 현황 및 문제점

- 2002년 이전부터 수차례의 연구·공청회·토론회 등 실시.
- 역대 정부들 “사회복지종사자 처우개선” 공약.
- 이명박정부 처우개선 공약 추진 현황
 - 2007년 인수위 추진 당시 처우개선 소요예산 2천억 내외 추정
 - 2008년 6월, 보건복지가족부의 처우개선 명목예산, 116억 신청
 - 2008년 7월, 기획재정부의 처우개선 직접경비 예산 반영 불가 입장
 - 2008년 12월, 보건복지가족부 처우개선 명목예산, 7억 반영으로 종결

2) 처우개선 추진경과

3) 한국사회복지사협회(2012) 내부자료, 사회복지 관련 현안 설명 및 정책 건의.

○ 2007.12. 인류국가 희망공동체 대한민국, 한나라당 제안: ‘사회복지종사자의 처우개선-민간부문 사회복지종사자의 사기 진작을 위해 단일급여체계를 도입·시행하겠다고 천명하였다.

○ 2008.2. 복지부→인수위 업무보고 자료:

- 사회복지종사자 단일급여체계 도입 및 처우개선 【단기과제】

⇒ 단일급여체계 방안 마련(2008년) → 단계적 처우개선 추진(2009년~),

○ 2008.10. 복지부, 기재부 입장

- 복지부: “사회복지종사자 처우개선” 예산 항목 신설 불가, 그리고 복지부는 ‘단일급여체계 개선’이라는 대통령 공약이행과제를 ‘급여체계개선’으로 변경.

- 기재부: 사회복지 예산의 지방이양으로 인해 인건비 직접 지원 불가

○ 2008.10. 이명박 정부 100대 국정과제, 국무총리실.

- 체감할 수 있는 복지서비스와 기초안전망 구현

- 「사회복지종사자의 처우개선 : 복지사각지대 해소를 위한 전문인력 강화, 사회복지시설종사자 급여체계 개선안마련·추진」 / 추진시한 : 2008년 하반기

○ 2009.6. 사회복지종사자 처우개선 예산 편성 관련 복지부 건의.

① 급여의 절대수준 적정화

② 분권교부세 정비를 통한 처우개선 예산 확보

③ 처우개선 예산확보의 대안으로 ‘사회복지사공제회 및 맞춤형 복지제도 도입’ 건의

○ 2011.3. 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제정

① 처우 개선 및 신분보장 강화에 국가와 지자체 노력 의무화(1조, 3조)

② 국가와 지자체는 사회복지사 등의 보수가 공무원 수준에 도달하도록 노력(3조)

③ 사회복지사 등의 보수수준 및 지급실태 등을 3년마다 정부와 지자체가 조사(3조)

○ 2012.1. 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 시행.

- 한국사회복지공제회 설립

- 사회복지사 등의 보수수준 및 지급실태 등 조사 준비

○ 2012.5. 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 개정

- 보건복지부장관이 한국사회복지공제회의 주된 사무소 설치 및 운영에 필요한 비용의 일부 지원(7조).

3) 사회복지계 동향

○ '08.6. “사회복지종사자 처우개선 추진연대” 결성

○ 이후 여러 차례 간담회, 토론회 등 개최하며 ‘처우 개선’ 위한 자구책 등 발굴, 노력 지속

- '09.11. ‘사회복지사법 제정’ 타당성에 관한 연구
- '09.12. 사회복지사 처우개선을 위한 사회복지사 공제제도 도입방안 연구
- '10. 1. 사회복지사공제회 추진위원회 출범 및 활동
- '10. 7. 지지서명운동(2차례) 총3만 3천여명 완료
- '10. 9. 공제회 법안 2010년 정기국회 의결 촉구를 위한 직능단체 공동합의

○ 정기국회 의결 촉구 요구문 공동명의 사용 직능단체

- 한국사회복지사협회, 한국노인종합복지관협회, 한국사회복지관협회, 한국아동복지협회, 한국여성복지연합회, 한국장애인복지관협회, 한국장애인복지시설협회, 한국재가노인복지협회

○ 2010.11. 국회 보건복지위원회 법안심사소위원회 대안 가결

○ 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률안(대안)

- 사회복지사업법 일부개정법률안 구상찬의원 등 14인 '08.12. 4 제287회국회(임시회) 제1차 보건복지위원회('10.2.19).

- 사회보장기본법 일부개정법률안 백원우의원 등 16인 '09.9.11 제287회국회(임시회) 제1차 보건복지위원회('10.2.19).

- 사회복지사업법 일부개정법률안 백원우의원 등 15인 '09.9.11 제287회국회(임시회) 제1차 보건복지위원회('10.2.19).

- 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률안 신상진의원 등 11인 '09.11.27 제287회국회(임시회) 제1차 보건복지위원회('10.2.19).

- 사회복지사업법 일부개정법률안 이주영의원 등 10인 '10.6.9 제294회국회(정기회) 제8차 보건복지위원회('10.12.2).

- 사회복지사 처우향상을 위한 특별법안 광정숙의원 등 10인 '10.10.22 제294회국회(정기회) 제8차 보건복지위원회('10.12.2).

○ 2011. 3. 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제정, 공포(시행: 2012년 1월 1일)

○ 2011.12. 한국사회복지공제회 법인 설립

○ 2012. 5. 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 개정(시행: 2012년 11월 24일)

5) 정책과제

○ 정부 예산에 「사회복지종사자 처우개선 예산」 신설·반영 필요.

- 지방이양사업 관계없이 사회복지종사자 인건비를 직접 지원할 수 있도록 제도 구축, 그리고 2009년도 이후 폐지 예정됐던 분권교부세 2014년도까지 한시 연장.

○ 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」(3조)에 의거

- 국가와 지자체는 사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원 수준에 도달하도록 노력할 의무가 있음.

- 국가 책무를 민간에 위탁하고 있는 정부는 사회복지 전달체계의 핵심인력인 민간 사회복지시설 종사자 처우개선에 대한 국가부담 원칙을 성실히 이행해야 함

- 사회복지사업은 국가책무이며 사회복지 전달체계의 중추적인 역할을 담당하는 사회복지 종사자의 신분과 처우는 국가가 보장해야 함.

○ 또한 동법 제3조③항 ‘사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태 등에 관하여 3년마다 조사하여야 한다’에 의거 사회복지사 급여 현황 파악 및 중단기적 계획을 수립해야 함. 이에 대한 적극적인 시행을 위해서 제반 운영비 지원이 필요함.

○ 사회복지종사자 생활안정과 복지증진 도모 위해 설립한 ‘한국사회복지공제회’ 재정 안정화방안 마련 필요

- 시드머니(Seed Money) 300억원 국가 재정 지원(총 3년, 연간 100억원씩)

- 2013년도 정부예산에 공제회 운영비 10억원 반영 필요.

○ 공제회 운영 난항: 국가 재정 지원의 법적 근거 미흡으로 ‘12년에 이어 ‘13년에도 정부 예산(안) 미반영. 공제회 활성화에 필요한 회원 확보 홍보, 보험사업 전산개발 및 인프라 구축, 공제회 기본운영자금 등에 난항(‘11년 6월 기본운영자금 2억원 차입 운영 중임).

○ 근거법령 개정(‘12.5.23)으로 공제회 운영 정상화 가능

- 제7조(재원) 공제사업에 필요한 자금은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 재원으로 조성한다. 다만, 보건복지부장관은 공제회의 주된 사무소의 설치 및 운영에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다. <개정 2012.5.23.>

- 개정법률 시행일이 2012.11.24.임에도 불구하고, 2013년 정부예산에 운영비 10억원 미 반영 상태.

3. 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률⁴⁾에 대한 고찰

제1조(목적) 이 법은 사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 사회복지사 등의 지위를 향상하도록 함으로써 사회복지 증진에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) “사회복지사 등”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 법인 등(이하 “사회복지법인 등”이라 한다)에서 사회복지사업에 종사하는 자를 말한다.

1. 「사회복지사업법」 제16조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설립된 사회복지법인
2. 「사회복지사업법」 제2조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설립된 사회복지시설
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사회복지 관련 단체 또는 기관

■ 본 법안의 명칭은 “사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률” 인데 향후에는 법안의 명칭을 “사회복지사 등” 으로 명명한 것은 부적합하다고 생각한다. 어떠한 다른 법안도 명칭 뒤에 등을 삽입하는 경우는 없다. 예를 들어서 의사 등 간호사 등 군인 등으로 명명하지는 않는다. 사회복지사업법을 포함하여 아동복지법에서 노인복지법에 이르기까지 사회복지사와 그 외의 유사인력들이 사회복지시설이나 이용시설에서 종사하고 있지만, 앞으로 법안의 명칭을 사회복지사로 통일하고 법조항에서 “사회복지사 등” 에 관련된 직종이나 직무들을 서술하는 것이 바람직하다. 특히 본 법안이 제정된 이유는 사회복지사의 처우나 지위가 얼마나 미흡하고 열악하면 법률을 제정하여 사회복지사들의 처우를 개선시키고 지위향상을 도모하려고 했는지 다시한번 심각하게 생각해 보아야 한다.

제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장)

① 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위향상을 위하여 적극적으로 노력하여야 한다.

■ 본 법의 제정을 통하여 국가와 지자체들의 사회복지사의 처우향상, 복지증진 및 지위향상에 역할을 명시했다는 점에서 그 의의가 있으나, 그러나 본 법안의 내용을 살펴보면 국가와

4) [시행 2012.11.24] [법률 제11442호, 2012.5.23, 일부개정]

지자체에 대한 사회복지사의 처우 및 지위향상에 대한 강제규정이 아니기 때문에 국가나 지자체는 본 법안을 필히 준수할 의무는 없다. 거의 모든 사회복지관련 법령처럼 법안은 제정되었으나 강제규정이나 의무 규정화하지 않았기 때문에 법률의 제정 목표를 달성하기가 어려운 실정이다. 향후에는 이러한 법률규정들을 강제규정화 시키는 작업이 필요하다. 또한 조금은 추상적인 개념들을 내포하고 있는 “처우”, “복지증진” 그리고 “지위향상”에 대한 명확한 개념을 설정하는 작업도 필요하다.

② 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 한다.

■ 본 법안에서는 사회복지사들의 보수수준을 행정공무원인 사회복지전담공무원의 보수수준을 목표치로 설정하고 있으나 전체 공무원들 중에서 사회복지전담공무원의 보수수준을 면밀하게 분석해야 하고 향후에 사회복지전담공무원의 보수보다는 우리나라 전체 공무원의 임금수준으로 목표치를 설정하는 것이 필요하다. 우리나라에서 공무원의 임금수준이 민간기업의 임금수준에 비하여 낮은 편이지만 사회복지전담공무원외의 사회복지법인이나 시설에 종사하고 있는 사회복지사들의 임금수준을 공무원에 맞추어서 개선해 나가는 것이 매우 필요하다. 특히 별정직 사회복지전문요원으로 행정공무원시험으로 통합되어 일반행정직과 사회복지직을 분리해서 선발되어서 사회복지업무를 수행하고 있지만 복지업무와 복지서비스의 급속한 확충으로 인하여 행정직 공무원보다 사회복지전담공무원의 업무가 매우 가중한 실정이다. 그리고 사회복지법인이나 시설에 종사하고 있는 사회복지사들의 보수수준은 사회복지전담공무원의 수준에 비하여 매우 낮고 업무량도 사회복지전담공무원만큼 많은 편이다. 사회복지사들의 보수수준의 향상도 중요하지만 공공 및 복지영역의 사회복지사들의 충원도 시급한 실정이다.

③ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태 등에 관하여 3년마다 조사하여야 한다.

■ 보건복지부와 지자체에게 사회복지사의 보수수준과 지급실태에 대한 정기적인 조사도 중요하지만 본 사업에 대한 중앙정부와 지자체간의 명확한 역할규정이 필요하다. 그리고 단순히 사회복지사의 보수나 지급실태 뿐만 아니라 전반적인 사회복지사에 대한 실태조사를 수행하고 하위영역으로 보수수준을 측정하는 것이 필요하다. 그리고 이러한 사항을 어기는 정부와 지자체에 대한 법적제제 방안을 모색하여 정기적으로 보수수준을 포함한 사회복지사들에 대한 실태조사를 실시하여 복지전달체계의 핵심 전문 인력인 사회복지사들에 대한 실태를 파악하고 이를 바탕으로 사회복지사들의 근로환경, 처우 및 지위향상을 도모해야 한다.

④ 사회복지사 등은 사회복지법인 등의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖의 비리 사실 등을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무 조건상 차별을 받지 아니한다.

■ 이 조항은 자칫 사회복지법인들이 위법이나 부당행위를 자행하고 사회복지사들이 신분상 불이익을 당하여 관련기관에 신고하지 못하고 있는 것으로 비쳐질 수도 있다. 이 조항은 사회복지사들의 처우개선이나 지위향상에 직접적인 영향을 미치지 않으므로 삭제해도 무방하다. 이 조항은 우리나라의 관련 법이나 사회복지사업법을 통하여 시행하는 것이 바람직하다. 이 조항보다는 사회복지사들의 지위향상과 인권향상을 위한 구체적인 조항으로 개정하거나 사회복지사들의 인권침해에 대한 조치나 보호에 대한 규정을 신성하거나 사회복지사들의 처우개선을 위한 조항으로 변경되어야 한다(예 사회복지사 자격수당의 의무화 등).

제4조(한국사회복지공제회)

① 사회복지사 등은 생활안정과 복지증진을 도모하기 위하여 보건복지부장관의 인가를 받아 한국사회복지공제회(이하 “공제회”라 한다)를 설립할 수 있다. <개정 2012.5.23>

② 공제회는 법인으로 하고, 주된 사무소는 서울특별시에 둔다.

③ 공제회의 정관 기재사항은 대통령령으로 정하고, 정관의 변경은 대의원회의 의결을 거쳐 보건복지부장관의 인가를 받아야 한다.

④ 삭제 <2012.5.23>

제4조의2(유사명칭의 사용 금지) 이 법에 따른 공제회가 아니면 한국사회복지공제회 또는 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다(본조신설 2012.5.23.)

제4조의3(회원의 자격) ① 공제회의 회원은 사회복지사업에 종사하는 자 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.

1. 「사회복지사업법」 제11조에 따른 사회복지사
2. 제2조에 따른 법인 및 시설 등에 종사하는 사람
3. 「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인 등에서 사회복지 관련 업무에 종사하는 자 중 대통령령으로 정하는 사람
4. 그 밖에 공제회 정관으로 정하는 사람

② 회원이 되려는 사람은 가입신청서를 제출하고 최초의 부담금을 납입한 날에 공제회의 회원이 된다(신설 2012.5.23)

제5조(조직 등) ① 공제회는 의결기관으로서 대의원회와 이사회를 두고, 집행기관으로서 이사장과 이사를 두며, 감사기관으로서 감사를 둔다.

② 공제회 대의원의 선정, 대의원회의 구성과 권한, 이사회 구성과 권한, 임원의 정수, 임원의 선출 및 임기, 임원의 직무, 직원의 임면 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제6조(사업)

① 공제회는 그 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사업을 한다.

1. 회원에 대한 공제급여의 지급
2. 사회복지시설의 안전·화재 등에 대한 공제사업
3. 자금조성을 위한 사업
4. 회원의 복지·후생을 위한 사업
5. 제1호부터 제4호까지의 사업에 부대되는 사업 중 정관으로 정하는 사업
- ② 공제회는 그 목적을 달성하기 위하여 필요한 범위에서 수익사업을 할 수 있다.
- ③ 이 법에 따른 공제회의 사업에 대하여는 「보험업법」을 적용하지 아니한다.

제7조(재원) 공제사업에 필요한 자금은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 재원으로 조성한다. 다만, 보건복지부장관은 공제회의 주된 사무소의 설치 및 운영에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다(개정 2012.5.23.)

1. 회원의 부담금
2. 정부 또는 지방자치단체 외의 자의 출연금
3. 공제사업의 운영으로 발생하는 수익금
4. 그 밖의 수입금

제8조(예산과 결산, 준비금의 적립 등)

- ① 공제회는 다음 회계연도의 총수입과 총지출을 예산으로 편성하고 다음 회계연도가 개시되기 1개월 전에 대의원회의 의결을 거쳐 보건복지부장관의 승인을 받아야 한다.
- ② 공제회는 회계연도가 경과한 날부터 3개월 이내에 결산보고서, 재산목록, 대차대조표 및 손익계산서를 작성하여 대의원회의 승인을 거쳐 보건복지부장관에게 제출하여야 한다.
- ③ 공제회가 장래 지급할 급여에 충당하기 위한 준비금, 결산상 순이익금 등에 대한 사항은 대통령령으로 정한다.

제9조(행정조치 등)

- ① 보건복지부장관은 공제회의 운영이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에 기간을 정하여 운영 및 업무의 시정, 그 밖에 필요한 조치를 명할 수 있다.
 1. 회계 또는 업무집행이 법령, 정관, 그 밖의 공제회 규정을 위반한 때
 2. 공제회를 현저하게 부당 운영한 때
 3. 정당한 사유 없이 공제사업의 전부 또는 일부를 중단한 때
- ② 공제회에 대하여는 이 법에서 규정된 것 외에는 「민법」 중 사단법인에 관한 규정을 준용한다.

제10조(과태료)

- ① 제4조의2를 위반한 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.
- ② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 보건복지부장관이 부과·징수한다(신설 2012.5.23.)

■ 본 법안에서 사회복지사들의 처우개선과 지위향상을 위하여 “한국사회복지공제회”에 관련된 조항을 준 둔 점은 어느 정도 의미 있으나 향후에는 공무원공제회, 군인공제회, 교직원공제회처럼 본 법안과 분리하여 사회복지사들을 위한 단독 “공제회법”을 제정하는 것이 필요

요하다. 특히 다른 공제회법에는 공제회의 운영에 필요한 일부나 전부를 국가나 지자체에 지원해야하는 규정이 구체적으로 명시되어 있는데 본 법안에서는 “보건복지부만이 공제회의 주된 사무소의 설치 및 운영에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다(개정 2012.5.23.)” 고 규정하였고,

특히 다른 공익공제회와는 상이하게 공제회의 재원으로 “정부 또는 지자체 외의 자의 출연금”으로 조성한다는 점에서 큰 차이가 있다. 예를 들어서 대한지방행정공제회법⁵⁾에서는 제17조(재정)에 따르면 공제회의 재정은 회원의 부담금과 그 밖의 수입으로 충당하고, 국가와 지방자치단체는 공제회의 보호·육성을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 보조금을 지급할 수 있다고 규정하고 있다. 그리고 군인공제회법의 제15조(자본금)에 따르면 공제회의 자본금은 회원의 부담금과 정부보조금으로 하고 정부보조금은 공제회의 보호·육성을 위하여 필요한 경우에만 지급할 수 있다고 명시하고 있다. 그리고 한국교직원공제회법⁶⁾의 제12조(자본금)에 의하면 “공제회의 자본금은 회원의 부담금과 정부보조금으로 한다” 고 규정하고 있다. 공무원, 군인 및 교직원 공제회법들과 본 법안을 비교해보면 공제회의 재원으로 회원의 부담금이나 공제사업의 운영으로 발생하는 수익금을 재원으로 하는 것은 매우 유사하나 그러나 본 법안에서는 다른 공제회법에서 규정하지 않는 “정부 또는 지자체 외의 자의 출연금”으로 한다는 조항이 있다는 점에서 큰 차이가 있다. 앞으로 한국사회복지공제회의 발전을 위하여 본 조항에서 “정부 또는 지자체외의 자의 출연금”을 필히 “정부 또는 지자체의 출연금”으로 개정하는 것이 매우 필요하다.

4. 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 일부 개정 법률안⁷⁾

1) 제안이유 및 주요내용

2012년 사회복지사 등이 생활안정과 복지증진을 도모하기 위하여 보건복지부장관의 인가를 받아 한국사회복지공제회를 공식적으로 출범하였으나, 국가 또는 지방자치단체의 재정 지원에 대한 법적 근거가 미흡하여 회원 확보와 홍보, 보험사업, 전산개발 및 인프라 구축 등에 난항을 겪고 있는 실정임.

따라서 현행 공제사업의 재원으로 정부 또는 지방자치단체의 보조금·출연금을 추가함으로

5) [시행 2012.10.22] [법률 제11491호, 2012.10.22, 일부개정]

6) [시행 2013.1.18] [법률 제11147호, 2012.1.17, 타법개정]

7) 2013년 1월 28일 발의(발 의 자 : 신의진(대표발의)·고희선·윤명희·이현재·손인춘·김기선·신경림·강은희·유재중·류지영 의원)

써 사회복지사의 처우개선을 위한 공제회의 지속발전과 공적 지원의 법적 근거를 마련하려는 것임(안 제7조제2호 신설).

본 개정 법률안의 개정안 제7조는 한국사회복지공제회가 사회복지사 등의 지위 향상과 사회복지 증진 사업에 소요되는 비용을 국가 또는 지방자치단체가 보조금·출연금을 통하여 지원할 수 있도록 규정하고 있어서, 앞으로 중앙 및 지방 한국사회복지공제회에 대한 보조금 및 출연금 지원 시 재정소요가 발생할 것으로 예상된다는 점을 강조하고 있다. 2013년 현재 한국사회복지공제회와 경기도사회복지공제회만 설치되어 있는데, 한국사회복지공제회는 정부로부터 2011년 설립지원비 10억 원만 지원받았으며 2012년과 2013년에는 지원 받지 못했다. 경기도사회복지공제회는 경기도로부터 설립비 30억원(2010년) 이외에 운영비로 2011년에서 2013년의 3년간 매년 5억 원을 지원받고 있는 실정이다. 경기도 사회복지사 등의 규모는 전체 10분의 1 규모인 것을 감안한다면, 자본금 300억 원과 운영비 최소 10억 원을 최소 3년간 지원 받아야 한다. 동 개정안은 중앙 및 지방 사회복지공제회 설립 및 운영에 따르는 비용을 국가 및 지자체가 보조금 또는 출연금을 통하여 지원할 경우에 재정소요가 발생하며, 그 비용 추계에 필요한 기초 정보 확보의 어려움으로 인하여 의안의 비용추계 등에 관한 규칙에 의거하여 일부개정 법률안 비용 추계서를 첨부하지 않았다는 점을 강조하고 있다.

〈표10〉 신·구조문대비표

현행	개정안
제7조(재원) 공제사업에 필요한 자금은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 재원으로 조성한다. 다만, 보건복지부장관은 공제회의 주된 사무소의 설치 및 운영에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다.	제7조(재원) ----- ----- -----. ----- -----.
1. (생략)	1. (현행과 같음)
<신설>	2. 정부 또는 지방자치단체의 보조금·출연금
2. ~ 4. (생략)	3. ~ 5. (중전의 제2호부터 제4호까지와 같음)



IV. 결론

우리사회의 취약계층을 돌보고 전 국민의 복지증진과 삶의 질의 향상을 위하여 불철주야 복지현장에서 활동하는 공공 및 민간영역의 사회복지사들의 근로환경, 임금수준 및 안전보호 등의 수준은 매우 심각한 수준이다. 우리나라가 복지사회로 나아가기 위해서는 양적인 복지재정의 확충만으로는 가능하지 않고 우선적으로 사회복지사의 처우개선이 이루어지고 근로환경이 전면적으로 개선되어야 하며 그리고 사회복지서비스 전달에 총력을 다 할 수 있도록 적절한 안전보호장치를 구축해야 한다. 2012년 1월 제정된 “사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 법률”은 그동안 일정한 성과를 이루었지만 향후 사회복지사들의 진정한 처우개선과 지위향상을 위해서는 전면적으로 개정되어야 한다. 특히 본 법안의 구체적인 내용들을 살펴보면 사회복지사들의 처우개선과 지위향상에 대한 중앙정부나 지자체의 역할에 대한 조항들이 매우 미흡하고 선언적인 수준에 불과하다. 앞으로 중앙정부 및 지자체의 역할을 강화시키기 위하여 중앙정부 및 지자체의 역할을 보다 강제화 시키거나 의무화하는 방안을 모색해보아야 한다.

본 법안의 제정 목적을 달성하기 위해서는 현행 법안에 대한 면밀한 검토가 필요하고 이를 바탕으로 우리나라의 재정수준에 따라서 사회복지사들의 처우개선과 지위향상을 추구할 수 있도록 방향으로 적절한 예산을 편성해야 한다. 그리고 우리나라 대부분의 지자체들이 재정자립도가 취약한 상황 속에서 중앙정부차원에서 본 법안의 시행에 따른 재정지원의 모든 비용을 담당하는 것이 필요하다. 그리고 복지국가로 나아가기 위하여 복지전달체계의 핵심인력인 사회복지사들의 전문성과 중요성을 인식하고 맡은바 역할을 수행할 수 있도록 지원할 수 있도록 본 법안으로 발전되어야 한다. 그리고 직업 생활인인 사회복지사들에게 무리한 지속적인 헌신과 봉사를 강조하는 것은 개선되어야 한다. 현대 자본주의 사회에서 개인의 경제적 성취보다는 공공의 선(Good Will)을 위하여 복지현장을 묵묵히 지키고 있는 사회복지사들의 처우개선, 지위향상, 근로환경 개선 및 안전 확보에 중앙정부, 지자체, 관련 학회 및 국민들이 연합하여 보다 합리적인 정책과 방안을 수립하는 것이 시급한 실정이다.

〈부록1〉 ■ 서울특별시 사회복지시설 설치 및 운영에 관한 조례

[시행 2010. 1. 7] [제4911호, 2010. 1. 7, 일부개정]

제1조(목적) 이 조례는 사회복지시설을 설치·운영하는데 필요한 사항을 규정함으로써 사회복지를 필요로 하는 시민이 인간다운 생활을 할 수 있도록 함을 그 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. “사회복지시설”이라 함은 「사회복지사업법」 제2조 제1호의 규정에 의한 사회복지사업을 행할 목적으로 서울특별시(이하 “시”라 한다)에서 설치하는 노인·장애인·아동복지 관련 시설, 사회복지관과 부랑인 및 노숙인 보호시설 등을 말한다.(개정 2007.03.08)

2. “사회복지를 필요로 하는 자”라 함은 「사회복지사업법」 제2조제1호 각 목의 어느 하나에 해당되는 법률에 의하여 보호 등을 받는 대상자를 말한다.(개정 2006.05.04, 2007.03.08, 2007.10.01)

제3조(설치 등) 이 조례에 의하여 설치·운영하는 사회복지시설의 명칭·위치 및 그 주요기능은 별표와 같다.

제4조(적용범위) 사회복지시설의 설치·운영에 관하여는 다른 법령이나 조례에서 특별히 정하는 경우를 제외하고는 이 조례가 정하는 바에 의한다.

제5조(이용자의 자격) ① 사회복지시설을 이용하는 자는 이용하는 날 현재 시에 주민등록이 되어 있는 자로서 사회복지를 필요로 하는 자로 하며, 부랑인 및 노숙인 보호시설은 시의 행정구역 안의 부랑인 및 노숙인이 이용하도록 한다. 다만, 장애인생산품판매시설에 대해서는 그러하지 아니하다.(개정 2007.03.08)

② 서울특별시 행정구역 이외의 지역에 설치된 사회복지시설은 서울특별시(이하 “시장”이라 한다)이 당해 지역을 관할하는 지방자치단체장과 협의하여 그 지역의 주민이 이용하게 할 수 있다. (개정 2007.10.01)

제6조(관리·운영의 위탁) ① 시장은 사회복지시설의 효율적인 운영을 위하여 사회복지법인이나 비영리법인에게 사회복지시설의 관리·운영을 위탁할 수 있다.

② 시장은 제1항의 규정에 의하여 사회복지시설의 관리·운영을 위탁하는 경우에는 시보 또는 일간신문 등의 홍보매체를 이용하여 다음 각 호의 사항을 공고한다.(개정 2007.03.08)

1. 위탁하는 사회복지시설의 위치 및 명칭
2. 사회복지시설의 관리·운영을 위탁받은 자의 명칭 및 대표자
3. 위탁기간
4. 위탁대상 사무 및 그 주요내용 등

③ 제1항의 규정에 의하여 사회복지시설의 관리·운영을 위탁하는데 필요한 절차 및 방법 등 필요한 사항은 「서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」 제7조부터 제19조까지의 규정을 준용한다.(개정 2006.05.04, 2008.05.29)

제7조(수탁자 선정) 시장은 사회복지시설의 관리·운영의 효율성 및 사회복지시설의 특성을 감안하여 제6조제3항의 규정에 의한 「서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」에서 규정하는 사항 이외에 수탁자 선정기

준을 별도로 정할 수 있다.(개정 2006.05.04)

제8조(시설관리 등) 시장은 사회복지시설의 관리·운영 위탁기간이 종료되거나 위탁관계의 취소 등을 하는 경우에는 당해 사회복지시설에 대한 관리를 위하여 원상회복 등에 필요한 조치를 하여야 한다.

제9조(시행규칙) 이 조례의 시행에 관하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부칙 <제4911호, 2010. 1. 7>

제1조 (시행일)

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조 (경과조치)

①이 조례 시행당시 서울특별시공공시설설치조례 및 서울특별시 행정사무의민간위탁에 관한 조례에 의하여 설치·운영중이거나 민간에 위탁하여 운영중인 사회복지시설은 이 조례에 의하여 설치·운영중이거나 민간에 위탁하여 운영중인 시설로 본다.

제3조 (다른 조례의 개정)

①서울특별시공공시설설치조례 중 다음과 같이 개정한다.

별표의 여성정책관(여성개발담당관)란의 시설명란 중 “○시청 어린이집·보육정보센터”를 “○시청 어린이집”으로 하고, 같은 표의 같은 란중 “○시립아동복지시설”, “-시립 소년의 집”, “-시립 동부아동상담소”, “○시립 영보자애원”은 이를 각각 삭제하며, 같은 표의 보건복지국(사회복지과)란, 보건복지국(노인복지과)란 및 보건복지국(장애인복지과)란은 이를 각각 삭제한다.

②서울특별시행정사무의민간위탁에관한조례중 다음과 같이 개정한다.

별표의 여성정책관(여성개발담당관)란의 시설명란 중 “○시립 영보자애원 관리운영”을 삭제하고, 같은표 같은 란 중 “○서울시청어린이집·보육정보센터 관리운영”을 “○시청 어린이집 관리운영”으로 하며, 같은표의 같은란 중 “○시립 소년의 집 관리운영”, “○시립 동부아동상담소 관리운영”은 각각 이를 삭제하며, 같은표의 보건복지국(사회복지과)란, 보건복지국(노인복지과)란 및 보건복지국(장애인복지과)란은 이를 각각 삭제한다.

〈부록2〉 ■ 서울 시립노인종합복지관 위탁 운영체 모집 공고 예시 안

서울특별시 공고 제 0000-0000호

시립노인종합복지관 위탁운영체 모집 공고

노인복지법 제53조2항 및 서울특별시행정사무의민간위탁에관한조례 제7조에 의거 서울특별시립 노인종합복지관 위탁 운영체를 다음과 같이 모집공고 합니다.

2010. 11. 01

서울특별시장

1. 위탁대상 시설

시설명 : 시립노인종합복지관

소재지 : 서울지역

위탁운영개시일 : 2011.01.01-

2. 위탁기간 : 위탁운영 협약일부터 향후 3년

3. 신청자격 및 조건

○ 주 사무소가 서울특별시에 소재한 사회복지법인 등 비영리법인으로서 노인종합복지관을 원활히 운영할 수 있는 재정능력과 운영능력이 있는 법인

○ 선정된 법인은 현재 근무하고 있는 시설 종사자의 포괄고용승계 의무이행

4. 수탁자 선정방법

가. 제)서울복지재단에서 선정심사위원회를 구성하여 심사 선정(서류심사 및 현장방문 심사 병행)

나. 다수 법인이 신청하였다도 선정 심사위원회가 전부를 부적격으로 결정하는 경우에는 재 모집

5. 수탁법인 지원사항

가. 시비보조금 지원기준에 의한 운영비 및 시설보강비 지원

6. 사업설명회 개최

가. 일 시 : 2010. 12. 15(월) 10:00 ~

나. 장 소 : 서울특별시 복지국 회의실

7. 신청서 교부 및 접수

가. 기 간 : 공고일로부터 ~ 2010. 12. 1. 17:00까지

나. 장 소 : 서울특별시 복지국 노인복지과

다. 방 법 : 우편접수는 받지 않으며, 직접 노인복지과에 제출 (제출이후 서류 내용 변경불가)

8. 신청 서류 (각 15부)

가. 신청서(소정양식) : 서울시청 노인복지과에 비치 및 사업설명회시 배부

나. 법인대표자 및 시설장(내정자) 이력서, 법인등기부등본(법인 인감증명 첨부),법인임원 및 자산현황(부동산 등기부등본 등 증빙서류 첨부)

다. 법인정관 및 허가증 사본, 시설 사업계획서(분량 제한 없음) 및 사업계획서 요약분(A4용지 4매 이내)

라. 시설운영을 위한 종사자 승계 및 확보 계획서

마. 2007~2009년도 법인의 사업실적 및 2010년 사업추진 현황

〈별첨1〉

사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법...

사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률

[시행 2012.11.24] [법률 제11442호, 2012.5.23, 일부개정]



보건복지부 (복지정책과)02-2023-8214

제1조(목적) 이 법은 사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 사회복지사 등의 지위를 향상하도록 함으로써 사회복지 증진에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) "사회복지사 등"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 법인 등(이하 "사회복지법인 등"이라 한다)에서 사회복지사업에 종사하는 자를 말한다.

1. 「사회복지사업법」 제16조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설립된 사회복지법인
2. 「사회복지사업법」 제2조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설치된 사회복지시설
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사회복지 관련 단체 또는 기관

제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장) ① 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위 향상을 위하여 적극적으로 노력하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 한다.

③ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태 등에 관하여 3년마다 조사하여야 한다.

④ 사회복지사 등은 사회복지법인 등의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖의 비리 사실 등을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 아니한다.

제4조(한국사회복지공제회) ① 사회복지사 등은 생활안정과 복지증진을 도모하기 위하여 보건복지부장관의 인가를 받아 한국사회복지공제회(이하 "공제회"라 한다)를 설립할 수 있다. <개정 2012.5.23>

② 공제회는 법인으로 하고, 주된 사무소는 서울특별시에 둔다.

③ 공제회의 정관 기재사항은 대통령령으로 정하고, 정관의 변경은 대의원의회의 의결을 거쳐 보건복지부장관의 인가를 받아야 한다.

④ 삭제 <2012.5.23>

[제목개정 2012.5.23]

제4조의2(유사명칭의 사용 금지) 이 법에 따른 공제회가 아니면 한국사회복지공제회 또는 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다.

[본조신설 2012.5.23]

제4조의3(회원의 자격) ① 공제회의 회원은 사회복지사업에 종사하는 자 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.

1. 「사회복지사업법」 제11조에 따른 사회복지사
2. 제2조에 따른 법인 및 시설 등에 종사하는 사람
3. 「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인 등에서 사회복지 관련 업무에 종사하는 자 중 대통령령으로 정하는 사람
4. 그 밖에 공제회 정관으로 정하는 사람

② 회원이 되려는 사람은 가입신청서를 제출하고 최초의 부담금을 납입한 날에 공제회의 회원이 된다.

[본조신설 2012.5.23]

제5조(조직 등) ① 공제회는 의결기관으로서 대의원과 이사회를 두고, 집행기관으로서 이사장과 이사를 두며, 감사기관으로서 감사를 둔다.

② 공제회 대의원의 선정, 대의원의회의 구성과 권한, 이사회 구성과 권한, 임원의 정수, 임원의 선출 및 임기, 임원의 직무, 직원의 임면 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제6조(사업) ① 공제회는 그 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사업을 한다.

1. 회원에 대한 공제급여의 지급

2. 사회복지시설의 안전·화재 등에 대한 공제사업
3. 자금조성을 위한 사업
4. 회원의 복지·후생을 위한 사업
5. 제1호부터 제4호까지의 사업에 부대되는 사업 중 정관으로 정하는 사업
- ② 공제회는 그 목적을 달성하기 위하여 필요한 범위에서 수익사업을 할 수 있다.
- ③ 이 법에 따른 공제회의 사업에 대하여는 「보험업법」을 적용하지 아니한다.

제7조(재원) 공제사업에 필요한 자금은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 재원으로 조성한다. 다만, 보건복지부장관은 공제회의 주된 사무소의 설치 및 운영에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다. <개정 2012.5.23>

1. 회원의 부담금
2. 정부 또는 지방자치단체 외의 자의 출연금
3. 공제사업의 운영으로 발생하는 수익금
4. 그 밖의 수입금

제8조(예산과 결산, 준비금의 적립 등) ① 공제회는 다음 회계연도의 총수입과 총지출을 예산으로 편성하고 다음 회계연도가 개시되기 1개월 전에 대의원의 의결을 거쳐 보건복지부장관의 승인을 받아야 한다.

- ② 공제회는 회계연도가 경과한 날부터 3개월 이내에 결산보고서, 재산목록, 대차대조표 및 손익계산서를 작성하여 대의원의 승인을 거쳐 보건복지부장관에게 제출하여야 한다.
- ③ 공제회가 장래 지급할 급여에 충당하기 위한 준비금, 결산상 순이익금 등에 대한 사항은 대통령령으로 정한다.

제9조(행정조치 등) ① 보건복지부장관은 공제회의 운영이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에 기간을 정하여 운영 및 업무의 시정, 그 밖에 필요한 조치를 명할 수 있다.

1. 회계 또는 업무집행이 법령, 정관, 그 밖의 공제회 규정을 위반한 때
2. 공제회를 현저하게 부당 운영한 때
3. 정당한 사유 없이 공제사업의 전부 또는 일부를 중단한 때
- ② 공제회에 대하여는 이 법에서 규정된 것 외에는 「민법」 중 사단법인에 관한 규정을 준용한다.

제10조(과태료) ① 제4조의2를 위반한 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

- ② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 보건복지부장관이 부과·징수한다.

[본조신설 2012.5.23]

부칙 <제11442호, 2012.5.23>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) 법률 제11239호 사회복지사업법 일부개정법을 일부로 다음과 같이 개정한다.

- 제34조의3제1항 중 "사회복지공제회"를 "한국사회복지공제회"로 한다.

〈별첨2〉

사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법...

사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 시행령

[시행 2012.11.24] [대통령령 제24196호, 2012.11.23, 일부개정]



보건복지부 (복지정책과)02-2023-8214

제1조(목적) 이 영은 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(사회복지법인 등) 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제2조제3호에서 "대통령령으로 정하는 사회복지 관련 단체 또는 기관"이란 다음 각 호의 단체 또는 기관을 말한다. <개정 2012.11.23>

1. 법 제4조에 따른 한국사회복지공제회(이하 "공제회"라 한다)
2. 「사회복지사업법」 제2조제1호 각 목의 법률에 따라 사회복지사업을 할 목적으로 설립된 법인
3. 「사회복지사업법」 제46조에 따른 한국사회복지사협회
4. 그 밖에 보건복지부장관이 사회복지 관련 단체 또는 기관으로 인정하는 단체 또는 기관

제3조(보수수준 및 지급실태 등의 조사) ① 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 법 제3조제3항에 따른 사회복지사 등의 보수수준 및 지급실태 등에 관한 조사(이하 "실태조사"라 한다)에 필요한 경우 관계 공공기관 또는 사회복지법인 등의 장에게 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

② 제1항에 따른 요청을 받은 관계 공공기관 또는 사회복지법인 등의 장은 부득이한 사유가 없으면 요청에 따라야 한다.

③ 실태조사의 시기, 대상, 방법 등에 관하여 필요한 사항은 보건복지부장관이 정한다.

제4조(보수수준에 관한 권고기준) 보건복지부장관은 실태조사 결과에 따른 사회복지사 등의 보수수준과 「사회복지사업법」 제14조에 따른 사회복지 전담공무원의 보수수준을 비교하여 사회복지사 등의 보수수준에 관한 권고기준을 정할 수 있다.

제5조(정관) 법 제4조제3항에 따른 공제회의 정관 기재사항은 다음 각 호와 같다. <개정 2012.11.23>

1. 목적
2. 명칭
3. 주된 사무소와 지부(支部)에 관한 사항
4. 회원의 자격과 가입 및 탈퇴에 관한 사항
5. 회원의 권리와 의무에 관한 사항
6. 자본금과 회원이 내는 부담금에 관한 사항
7. 회원의 공제급여에 관한 사항
8. 대의원회와 이사회에 관한 사항
9. 조직과 기구에 관한 사항
10. 임원과 직원에 관한 사항
11. 사업 및 업무집행에 관한 사항
12. 사회복지시설의 안전·화재 등에 대한 공제사업의 보상 심사에 관한 사항
13. 예산 및 결산과 회계에 관한 사항
14. 정관 변경에 관한 사항
15. 그 밖에 공제회의 운영에 필요한 사항

제6조(회원의 자격) 법 제4조의3제1항제3호에서 "대통령령으로 정하는 사람"이란 「사회복지사업법 시행령」 제6조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무에 종사하는 사람을 말한다.

[전문개정 2012.11.23]

제7조(회원의 권리와 의무) ① 공제회의 회원은 정관에서 정하는 바에 따라 공제급여 등을 제공받을 수 있다.

② 공제회의 회원은 정관에서 정하는 바에 따라 부담금을 내고, 공제회의 운영에 협조할 의무를 진다. <개정 2012.11.23>

③ 공제회의 회원이 그 자격을 상실하거나 신청에 따라 공제회를 탈퇴한 경우에는 정관에서 정하는 바에 따라 본인이 낸 부담금 등의 반환을 청구할 수 있다. <개정 2012.11.23>

제8조(대의원) ① 대의원은 회원 중에서 정관에서 정하는 바에 따라 선출(選出)한다.

② 대의원의 정수(定數)와 임기는 정관으로 정한다.

제9조(대의원회) ① 대의원회는 대의원으로 구성한다.

② 대의원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 정관의 변경
2. 이사장, 이사 및 감사의 선출
3. 사업의 기본계획
4. 예산의 심의
5. 결산의 승인
6. 이사회가 대의원회의 심의·의결이 필요하다고 인정하는 사항
7. 그 밖에 정관에서 정하는 사항

③ 대의원회는 정기대의원회와 임시대의원회로 구분한다.

④ 정기대의원회는 정관에서 정하는 바에 따라 매년 1회 이사장이 소집한다.

⑤ 임시대의원회는 이사장이 필요하다고 인정하는 경우에 소집한다. 다만, 이사장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 10일 이내에 임시대의원회를 소집하여야 한다.

1. 재적 대의원의 3분의 1 이상이 소집을 요구한 경우
2. 감사가 공제회의 회계 또는 업무집행에 부정한 사항이나 미비한 사항이 있음을 발견하여 소집을 요구한 경우

⑥ 제1항부터 제5항까지에서 규정한 사항 외에 대의원회의 운영에 필요한 사항은 정관으로 정한다.

제10조(이사회) ① 이사회는 이사장과 이사로 구성한다.

② 이사장은 이사회 의장이 된다.

③ 이사회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 공제회 운영규정의 제정·개정 또는 폐지
2. 사업의 세부계획
3. 기본재산 처분 또는 채무 부담의 승인
4. 공제회의 운영 및 관리에 관한 기본방침
5. 대의원회의 회의에 부칠 사항
6. 대의원회에서 위임된 사항
7. 그 밖에 사업집행에 관한 중요사항

④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 이사회의 운영에 필요한 사항은 정관으로 정한다.

제11조(임원의 정수) 공제회에 임원으로 이사장 1명을 포함한 7명 이내의 이사와 2명 이내의 감사를 둔다.

제12조(임원의 선출 및 임기) ① 이사장, 이사 및 감사는 대의원회에서 선출하되, 보건복지부장관의 승인을 받아야 한다.

② 이사장과 이사의 임기는 3년으로 하고, 감사의 임기는 2년으로 하며, 각각 한 차례만 연임할 수 있다.

제13조(임원의 직무) ① 이사장은 공제회를 대표하고, 공제회의 운영과 관리를 총괄한다.

② 이사는 정관에서 정하는 바에 따라 공제회의 업무를 나누어 맡으며, 이사장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 정관에서 정하는 바에 따라 그 직무를 대행한다.

③ 감사는 공제회의 회계와 업무집행을 감사(監査)한다.

제14조(직원의 임면) 공제회의 직원은 이사장이 임면(任免)한다.

제15조(준비금의 적립) 공제회는 정관에서 정하는 바에 따라 회계연도마다 공제사업의 종류별로 장래에 지급할 공제급여에 충당하기 위하여 준비금을 계상(計上)하고 적립하여야 한다.

제16조(순이익금의 처리) ① 공제회는 회계연도마다 결산상 순이익금이 생긴 경우에는 이를 적립하여야 한다.

② 제1항에 따른 적립금은 손실금을 보전(補填)하는 경우와 법 제6조의 사업을 하는 경우 외에는 사용하지 못한다.

제17조(과태료의 부과기준) 법 제10조제2항에 따른 과태료의 부과기준은 별표와 같다.

[본조신설 2012.11.23]

부칙 <제24196호, 2012.11.23>

「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 시행 1년 성과와 과제 정책토론회

사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법...

이 법은 2012년 11월 24일부터 시행한다.

〈별첨3〉

朝鮮日報

2013년 03월 05일 (화)
38면 오피니언

조선데스크

사회복지사도 복지 대상자



김민철

사회정책부 차장

결혼을 두 달여 앞둔 예비신부 K(32)씨가 지난달 26일 경기도 분당의 한 아파트에서 투신해 스스로 목숨을 끊었다. 작년 4월부터 주민센터에서 사회복지사로 일해온 K씨는 “근무하기 힘들다”는 유서를 남겼다. K씨는 저소득층 등 다양한 계층의 복지 업무를 담당했는데, 울 들어 보육비·학자금 지원 신청 등 업무가 폭주하면서 너무 힘들어했다고 한다.

한국사회복지행정연구회는 “무엇이 결혼을 눈앞에 둔 예비신부를 절망에 빠트리고 삶을 포기하기에 까지 이르게 했는가”라며 “사회복지직 공무원의 과도한 업무스트레스로 인한 사고는 비일비재하다”는 성명서를 냈다.

사회복지사들은 복지비 지원 신청만 받는 것이 아니라 소득 수준 조사, 상담, 현장 방문 조사까지 담당하고 있다. 이들은 특히 까다로운 복지 수혜 자격 심사에 불만을 품은 민원인들을 상대하느라 밤늦게 업무가 끝나면 파김치가 되기 일쑤라고 한다.

우리나라 사회복지사 중 1만4000여명은 공무원으로, 6만여명은 복지관 등 민간전달체계에서 일하고 있다. 복지 업무가 폭증하면서 이들의 주(週) 평균 근무시간은 50.4시간으로 근로기준법상의 40시간 근무에 비해 10시간 이상 길다(2012년 한국사회복지사 기초통계연감). 그럼에도 이들은 월 기본급으로 160만원을 받고 각종 수당을 합쳐야 연평균 2700만원(세전·稅前)을 받고 있다. 이런 박봉 때문에 57만명이 사회복지사 자격증을 갖고 있지만 실제 활동하는 사회복지사는 13%에 불과하다.

이 7만4000여명이 돌보는 복지 대상자는 저소득층·아동·노인·장애인 등 600만명에 이른다. 정부는 복지 종사자 인력난을 해소하기 위해 내년까지 7000명을 증원하겠다고 했지만 늘어나는 업무에 비해 역부족인 상황이다.

복지 확대에 주력하고 있는 정치권과 정부는 정작 복지 업무를 최일선에서 담당하는 사회복지사들의 처우 개선은 외면하고 있다. 지난해 한국사회복지공제회가 출범했지만 운영비와 시드머니(seed money)가 없어 유명무실한 상태다. 지난해 말 국회는 복지 예산만 100조원이 넘는 예산안을 처리하면서 사회복지공제회 운영 자금으로 10억원을 지원하는 예산은 삭감해 버렸다. 10억원만 기초연금 도입에 따라 증액해야 하는 6조원의 6000분의 1이다. 새 정부가 재벌 회장 등 고소득층 노인들까지 기초연금을 주면서 ‘모든 노인에게 기초연금을 주겠다’는 공약을 지켰다고 생색을 낼 수 있을지 모른다. 그러나 그 과정에서 구석구석의 꼭 필요한 복지 예산이 빠지는 것은 아닌지 살펴볼 필요가 있다. 정부는 과학기술인공제회가 운영하는 과학기술인연금에는 1000억원을 출연했고, 추가로 1000억원을 출연할 예정이다.

“20~30대 젊은 사회복지사들은 자신의 일을 선행이 아닌 직업으로 생각하고 있다. 그들에게 ‘당신은 천사처럼 훌륭하다’는 말만으로는 부족하다. 그들이 생각을 달리했을 때(무더기로 그만두었을 때) 일어날 혼란을 이 사회가 감당할 수 있을지 걱정”이라는 조성철 한국사회복지사협회장의 말을 귀담아들어야 할 것 같다.

토론문1

최승원 이화여자대학교 법학전문대학원 교수

「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 시행 1년 성과 및 향후 과제

〈토론1〉

최승원 이화여자대학교 법학전문대학원 교수



○ 우리 헌법은 복지국가를 지향하고 있음.

헌법 제34조 “① 모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다. ② 국가는 사회보장·사회복지의 증진에 노력할 의무를 진다. ③ 국가는 여자의 복지와 권익의 향상을 위하여 노력하여야 한다. ④ 국가는 노인과 청소년의 복지향상을 위한 정책을 실시할 의무를 진다. ⑤ 신체장애자 및 질병·노령 기타의 사유로 생활능력이 없는 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국가의 보호를 받는다....”

그 외에도 사회복지의 헌법적 보장을 위한 여러 조항들이 있음

- 사회복지국가란 공동체 구성원들이 낙오되지 않고 더불어 살 수 있도록, 특히 사회경제적 약자의 인간다운 최저 생활을 보장하고 다양한 생활영역에서 공동체 구성원들의 삶의 수준을 향상시키는 것을 그 목표로 함

- 사회복지에 그 목적과 필요에 따라 보편적 복지와 선별적 복지가 가능하되, 사회안전망 기능에 미달하는 **과소복지**나 자립노력을 약화시키는 **과잉복지**를 지양해야 함

○ 한편, 헌법은 지방자치단체의 복리사무 수행을 명문화하고 있음

헌법 제117조 ① 지방자치단체는 주민의 복리에 관한 사무를 처리하고 재산을 관리하며, 법령의 범위 안에서 자치에 관한 규정을 제정할 수 있다. ② 지방자치단체의 종류는 법률로 정한다.

- 최소한의 인간다운 생활보장 및 그 상향조정, 그리고 지역특성에 따른 균질하면서도 다양한 생활여건유지 및 향상은 국가와 지방자치단체의 핵심 과제이며, 직접적 근거리 복지의 실천은 지방자치의 헌법적 기능의 하나임

○ 최근 지방화·분권화 흐름에 따라 국가사무의 지방이양이 행해지고 있고, 복리사무도 그에 속함

- 지역과 주민의 복지에 대하여 1차적으로 지방자치단체가 책임을 지고 국가는 2차적·후견적 지위에 서는 구도이며, 이로 인한 지방자치단체의 행정부담 재정부담이 확대되고 있음

○ 사회복지의 보장책임과 수행책임은 다른 것이며, 최종 책임은 국가에 있음

- 국가는 공동체 전체차원의 복지의 마지노선을 지탱해주고, 특히 각 지방자치단체간의 재정 능력에 따른 생활격차·복지격차의 축소를 위하여 각별한 지원을 하여야 함

- 지역여건을 반영한 국가와 지방 및 민간간 기능분담과 이를 뒷받침하는 입법분담, 지역복지 격차 해소를 통한 생활균질성 보장과 이를 위한 재정분담 등, 국가사무와 자치사무 구분 등 종래의 대립적 이원론을 극복하고 국가와 지방자치단체가 실질적 복리구현을 위한 상호 기능적·협력적 역할분담관계에 있음을 강조함

- 무엇보다도 근거리 복지를 위하여 권한과 사무의 지방이양이 이루어진다고 해서, 국가의 보장책임과 2차적 수행책임이 면제되는 것은 아님을 유념하여야 함

○ 사회복지사 등은 이처럼 현대국가의 책무로서 강한 공익성·공공성을 갖는 사회복지 실현의 인적 중심축을 맡고 있음

- 사회복지 급여와 서비스에만 치중하여 양질의 인적·물적 인프라 확충의 중요성을 간과해서는 안 될 것임

- 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 법률도 사회복지 기능수행을 위한 사회복지사

등 관련 종사자의 근무환경과 생활안정이 시급하고 중요하다는 공감대 하에 제정된 것임

사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 법률 제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장) ① 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위 향상을 위하여 적극적으로 노력하여야 한다. ② 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 **사회복지전담공무원의 보수수준에** 도달하도록 노력하여야 한다. ③ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태 등에 관하여 3년마다 조사하여야 한다. ④ 사회복지사 등은 사회복지법인 등의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖의 비리 사실 등을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 아니한다.

- 그러나 지방의 복지재정부담이 과중하여 처우개선이 잘 이루어지지 않고 있는 상황임

○ 보다 적극적인 처우개선 및 지위향상 조치가 행해지도록 국가와 지방의 구체적·실천적 분담내용 및 관련 조례 제정 등을 명문화하는 법개정이 있어야 할 것임

- 사회복지사 등의 현장에서의 **안전보장**을 위한 규정신설도 필요함
- 향후 수요자 중심의 맞춤형복지를 위해서는 일선 사회복지사 등의 전문성확보가 필수적이며 이를 위한 **교육 연수 지원** 등도 처우개선에 포함되어야 할 내용임

○ 한국사회복지공제회 설립도 공적 기능을 수행하는 사회복지사 등의 처우개선을 염두에 둔 것임

- 가장 중요한 것은 공제회의 재원확보인데, 법은 정부 또는 지방자치단체의 보조금·출연금을 제외시키고 있음

사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 법률 제7조(재원) 공제사업에 필요한 자금은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 재원으로 조성한다. 다만, 보건복지부장관은 공제회의 주된 사무소의 설치 및 운영에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다. 1. 회원의 부담금 2. 정부 또는 지방자치단체 외의 자의 출연금 3. 공제사업의 운영으로 발생하는 수익금 4. 그 밖의 수입금

- 사회복지예산이 갈수록 증대되는 만큼 복지자원의 효율적 활용이 중요함

- 이러한 맥락에서 사회복지 관련 종사자들의 생활안정과 복지증진을 위한 공제회의 역할과 기능이 충실해질수록 사회복지의 인적 인프라 확충에도 도움 되며, 결과적으로 **복지효율화** 및 **비용절감**에도 상당한 기여를 할 것임

- **상조회**가 아닌 **공제회**로 설립하도록 한 근본 취지도 여기에 있으며, 한국사회복지공제회가 안착할 수 있도록 적어도 초기에는 국가와 지방자치단체의 직접적인 재정지원이 있어야 할 것임

- 관련 법개정을 요함

○ 기타 복지 Raw Data의 체계화·유형화를 통한 전달체계의 전문화·실효
화 및 이를 위한 시스템 혁신이 중요

토론문2

조남범 경기도사회복지공제회 대표이사

「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 시행 1년 성과 및 향후 과제

〈토론2〉

조남범 경기도사회복지공제회 대표이사



I. 경기도사회복지공제회 일반현황

○ 설립목적

- 사회복지종사자의 사기진작과 생활안정을 통하여 복지서비스의 전문성을 증진시킴으로써 도민에게 높은 품질의 복지서비스를 제공

○ 법적근거

- 민법 제32조
- 경기도사회복지공제회 설립 및 운영지원 조례

○ 주요연혁

- ‘09. 9. 8 ‘제10회 사회복지의 날 기념식’ 도지사 축사에서 공제회 설립 선언
- ‘09.12.16 경기도 2010 본예산 확보(5억원)
- ‘10. 3.30 경기도 2010년 제1회 추경예산 확보(25억원)
- ‘10. 4.19 경기도사회복지공제회 설립 및 운영지원 조례 제정

- '10. 5. 7 사단법인 설립허가 및 공제회 출범 기념식
- '10.11.17 금융업무협약 체결(경기도사회복지공제회, 신한은행)
- '10.12. 1 공제회 상품(적립형공제급여) 출시
- '12.02.08 삼성전자 기부금 2억원 전달식(삼성전자-경기도-경기도사회복지공제회)
- '12.10.31 회원 1만명 돌파

○ 회원현황

- 가입회원('12.12.31기준) : 11,481명(경기도내 가입대상 종사자수 77,802명)
- ※ ' 11년 4,635명 → '12년 11,481명 → '13년 16,000명 예상

○ 적립형공제급여 수입('12.12.31기준) : 46억원

- ※ '11년 10억원 → '12년 46억원 → '13년 120억원 예상

○ 출연금 및 운영비 지원

- 출연금: 30억원(기본재산 10억원, 사업기금 10억원, 지급준비금 10억원)
- 운영비: '10년 6억원, '11년 5억원, '12년 5억원, '13년 4억 2천만원

○ 주요 서비스

- 적립형 공제급여: 3년 만기 기준 4.6% 금리보장, 1 ~ 50구좌(1구좌 1만원)
- 생활안정 대출: 연봉 범위 내 최대 3,000만원 대출
 - 대출금리 6%대('12년 75명 약 760백만원 대출)
- 회원 복지서비스: 의료, 콘도, 문화 등 30개소 협약기관 확보



II. 경기도사회복지공제회 운영현황 및 시사점

○ 경기도사회복지공제회는 지자체 단위의 공제회로서 30억원의 출연금을 지원받아 기본재산, 지불준비금, 사업발전기금 등 공제회 운영에 따른 다양한 재원으로 활용하고 이를 통해 긴급 상황 대처 등 경영의 유연성을 확보하고 있음

○ 또한 매년 운영비를 지원받아 필요한 인력과 사업비를 확보, 초기 단계에 필요한 지속적인 홍보와 회원가입 안내로 회원 수가 계속 증가하고 있음(11,481명, '12.12.31기준). 최근에는 자발적 가입자가 증가하는 추세로 지속성장 가능한 공제회로 자리매김하고 있음

○ 또한 의료, 레저, 문화 등의 복지서비스 확대와 이를 이용하는 회원이 점점 늘어나고 있는 추세임(대출서비스 이용자 약 75명을 포함, 약 550여명이 복지서비스 활용)

○ 한국사회복지공제회 경우는 경기도사회복지공제회와 비교할 때 약2년 늦게 출범하였으나 적정한 수준의 출연금과 운영비 지원만 이루어진다면 사회복지종사자 수(사회복지사, 보육교직원, 요양보호사 등 약 70만명)로 볼 때 회원은 빠른 속도로 증가할 수 있으며, 회원의 규모를 예측할 때 사회복지종사자 처우개선의 간접적 효과와 복지서비스 증진을 기대할 수 있음



III. 정부 출연금의 필요성

○ 정부출연금은 사회복지종사자들로 하여금 공제회에 대한 신뢰감을 갖게 하고 회원 가입의 원동력으로 작용됨

- 정부의 출연금 없이 법적 근거만으로는 사회복지종사자로 하여금 돈을 맡겨 회원이 되는 것을 주저하게 함. 즉 정부의 출연금은 공제회에 대한 신뢰성을 확보하고, 출연금으로 인한 부가적 이익이 무엇인지를 고려하게 하므로 회원 가입의 중요한 동인으로 작용함

○ 공제회 가입회원이 개인의 사정 등으로 회원 탈퇴 시 원금을 반환해줘야 하므로, 이에 대한 기초재원이 필요함. 이 경우 출연금은 해지시 즉각 반환해 줄 수 있는 지불준비금으로 활용될 수 있음

- 지불준비금이 없으면 회원들이 맡기는 자금을 금융권의 단기상품에 맡길 수밖에 없어 재원운용의 한계를 초래하게 되고, 이는 결국 회원들에게 제공할 수 있는 혜택을 늘리는 데 제약 요인으로 작용함

○ 정부출연금은 공제회의 다양한 상품개발과 운용에 따른 전산시스템의 구축과 개선 및 회원 복지를 위한 사업을 개발할 수 있는 기초 재원으로 활용할 수 있어 공제회 운영의 효율성을 높이고, 회원들의 복지서비스를 확대할 수 있음



IV. 한국사회복지공제회 활성화 방안

○ 법적 미비점 보완 필요

- 한국사회복지공제회는 ‘사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 법률’ 제4조에 법적 설립 근거를 두고 있으며, 법 제7조에는 “보건복지부 장관은 공제회의 주된 사무소의 설치 및 운영에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다”고 재원에 관한 내용을 명시하고 있음

- 이렇게 공제회의 설치 및 운영비에 대한 지원 근거는 마련되어 있다고 할 수 있으나 각 호의 2항 ‘정부 또는 지방자치단체 외의 자의 출연금’의 내용으로 인해 공제회 운영의 기반이 되는 출연금에 대한 정부의 지원 근거가 원천적으로 차단되어 있음. 또한 동 조항은 각 지자체의 공제회에 대한 출연을 어렵게 하는 요인으로도 작용하고 있음

- 따라서 ‘정부 또는 지방자치단체의 출연금’으로 법 조항을 개정, 정부 출연금의 지원 근거를 마련하고 출연금을 확보하여 한국사회복지공제회 설립목적인 사회복지종사자들에 대한 생활안정과 복지증진을 도모해야 할 것임

○ 운영비 지원을 통한 공제회의 안정적 운영 보장 필요

- 경기도사회복지공제회의 경우 출연금 30억원 외에 ‘10년도부터 현재까지 매년 평균 약 5억원(현재까지 약 20억원)의 운영비를 지원받고 있으며, 앞으로 공제회가 스스로 자립할 수 있는 시기까지 지속적 지원의 필요성이 논의되고 있음

- 한국사회복지공제회의 경우 지난 ‘11년 공제회 설립예산 10억원을 배정받은 이후 ’12년, ‘13년도에 운영비 지원이 이루어지지 않아 공제회 운영에 난항을 겪고 있는 실정임

- ‘12년도에 출범한 한국사회복지공제회가 운영비 미지원으로 초기 단계에 탄력을 받지

못하고, 회원들과 사회복지종사자들에게 공제회가 생활안정과 복지증진에 이바지할 수 있다는 신뢰감을 주지 못한다면, 공제회는 역할을 수행하는 데 많은 어려움이 따를 수밖에 없고 공제회 설립의 근거가 되고 있는 ‘ 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 법률 ‘ 자체를 냉소적으로 인식하게 할 수 있음

- 따라서 공제회 운영의 안정성을 기하고 사회복지종사자들의 복지향상에 도움이 되어 궁극적으로 사회복지 대상자에게 양질의 서비스가 제공될 수 있도록 운영비 지원과 관련된 정부의 책임 있는 역할이 요구됨



V. 경기도사회복지공제회-한국사회복지공제회 법적현황 비교표

구분	경기도사회복지공제회	한국사회복지공제회
근거	경기도사회복지공제회 설립 및 운영 지원 조례	사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률
목적	제1조(목적) 이 조례는 사회복지종사자의 사기진작과 생활안정을 통하여 복지 서비스의 전문성을 증진시키고 도민에게 높은 품질의 복지서비스를 제공하도록 하기 위한 경기도사회복지공제회 설립과 그 지원에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.	제4조(한국사회복지공제회) ① 사회복지사 등은 생활안정과 복지증진을 도모하기 위하여 보건복지부장관의 인가를 받아 한국사회복지공제회(이하 “공제회”라 한다)를 설립할 수 있다. ② 공제회는 법인으로 하고, 주된 사무소는 서울특별시에 둔다. ③ 공제회의 정관 기재사항은 대통령령으로 정하고, 정관의 변경은 대의원회의 의결을 거쳐 보건복지부장관의 인가를 받아야 한다.

사업	제4조(사업) 공제회는 다음 각 호의 사업을 한다. 1. 회원에 대한 공제급여의 지급 2. 회원에 대한 소액대출 3. 회원을 위한 복지후생사업 4. 회원을 위한 자금조성사업 5. 제1호부터 제4호의 사업과 관련된 부대사업	제6조(사업) ① 공제회는 그 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사업을 한다. 1. 회원에 대한 공제급여의 지급 2. 사회복지시설의 안전·화재 등에 대한 공제사업 3. 자금조성을 위한 사업 4. 회원의 복지·후생을 위한 사업 5. 제1호부터 제4호까지의 사업에 부대되는 사업 중 정관으로 정하는 사업 ② 공제회는 그 목적을 달성하기 위하여 필요한 범위에서 수익사업을 할 수 있다. ③ 이 법에 따른 공제회의 사업에 대하여는 「보험업법」을 적용하지 아니한다.
재원	제5조(재산 및 경비의 조성) 공제회의 설립 및 운영에 필요한 재산과 경비는 다음 각 호의 재원으로 한다. 1. 회원이 납부하는 공제부금 2. 경기도 및 시·군의 출연금 또는 보조금 3. 국가의 지원금 4. 그 밖에 공제회의 운용 및 사업으로 인하여 발생하는 수익금 제6조(운영비 등 지원) 경기도지사(이하 “도지사”라 한다)는 공제회의 설립 및 운영에 필요한 자금을 예산의 범위에서 지원할 수 있다.	제7조(재원) 공제사업에 필요한 자금은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 재원으로 조성한다. 다만, 보건복지부장관은 공제회의 주된 사무소의 설치 및 운영에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다. 1. 회원의 부담금 2. 정부 또는 지방자치단체 외의 자의 출연금 3. 공제사업의 운영으로 발생하는 수익금 4. 그 밖의 수입금

토론문3

강기일 창원시의회의 의원

「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 시행 1년 성과 및 향후 과제

〈토론3〉

강기일 창원시의회 의원



I. 사회복지시설 종사자 처우(인건비) 실태 및 제도개선 방안

사회복지시설은 특수한 욕구 또는 가정상의 이유로 보호가 필요한 사람들에게 가정을 대신하여 생활의 장을 제공해 주며, 자활·재활서비스를 통하여 거주자의 사회복귀와 지역사회 거주를 최대한 돕는 것을 목적으로 하고 있으나, 이러한 사회복지시설이나 기관에 근무하고 있는 종사자의 처우는 매우 열악한 실정이다.

사회복지시설 종사자의 처우개선 문제는 과거 수 십 년간 계속되어온 사회복지계의 숙원이며, 사회복지의 발전과 서비스의 질 제고, 전문성 확보를 위해서는 처우개선이 반드시 이루어져야 할 과제이다. 낮은 보수 수준은 사회복지인력의 전문성 저하 및 전문 인력의 안정적 수급 저해를 초래하여 사회복지서비스의 전반적인 질 저하로 이어지고 있다.

또한 사회복지현장의 낙후된 근로환경을 개선하기 위해 정부차원의 노력이 있어왔으나, 저임금, 과중한 근로시간과 노동 강도 등의 문제는 여전히 존재하며, 이로 인한 높은 이직율과 짧은 근속기간 등 복지현장의 인력누수현상은 시급한 해결되어야 할 과제라고 하겠다.

이에 따라 정부는 사회복지시설 업무의 지방이양 이후, 종사자 인건비의 지역별 편차 해소와 사회복지 종사자의 처우 개선을 위하여 중앙부처 차원에서 매년 사회복지시설에 종사하고 있는 인력에 대한 인건비 가이드라인을 제시하고 있으며, 지방자치단체는 이러한 보건복지부의 가이드라인을 따름으로써 사회복지시설 종사자의 처우는 일부 개선되고 있다.

오늘 토론은 사회복지시설 종사자의 근무 현황 및 여건에 대한 분석과 사회복지시설 인건비 가이드라인 제시를 위한 체계와 이러한 가이드라인의 준수율 문제에 대한 검토를 통해 사회복지시설 종사자 처우 개선을 위한 정책 제언을 하고자 한다.

○ 사회복지 법인 등에 종사하고 있는 사회복지사 등은 지역단위의 사회복지서비스 전달체계의 주요한 구성요소임에도 열악한 근로환경, 낮은 임금 수준, 과중한 업무량으로 인하여 높은 이직률을 보이고 있음

○ 사회복지서비스 제공의 지속성과 전문성을 위협함은 물론 사회복지 역량을 극대화하는데 장애가 되고 있는 실정임

○ 이에, 국가와 지방자치단체가 사회복지사 등의 처우와 지위 향상을 위하여 지속적이고 적극적으로 노력하도록 책무를 부여하고, 사회복지사 등의 생활안정과 복지증진을 도모하기 위하여 사회복지공제회를 설립하여 운영하도록 함으로써 사회복지사 등의 처우를 개선하고 궁극적으로 국민의 복지를 증진하고자 하는데, 그 의의가 있다 할 것임.

○ 먼저, 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률을 살펴보면, 그 주요내용으로

- ① “사회복지공제회”의 명칭을 “한국사회복지공제회”로 변경
- ② 유사명칭의 사용을 금지하는 규정 추가
- ③ 공제회의 회원자격 구체화
- ④ 회원의 부담금, 정부 또는 지방자치단체 외의 자의 출연금, 공제사업의 운영으로 발생하는 수익금, 그 밖의 수입금으로 재원 조성
- ⑤ 공제사업 및 수익사업 시행
- ⑥ 유사명칭 사용 금지 위반 시 300만원 이하의 과태료 부과 등이 있음.

○ 그러나 법률의 미비점으로는,

법률에 국가 또는 지방자치단체의 재정 지원 법적 근거가 없고, 법률과 그 시행령은 제정되었으나 시행규칙은 마련되지 않음.

○ 아울러 지방자치단체의 애로사항으로는,

재정 지원 법적근거가 없고, 지방재정법에 기부보조출연을 제한하고 있어 사회복지사 처우 및 지위향상을 위해 재정을 지원하고자 하는데 애로사항 있는 만큼 조속한 사회복지사 처우 법률은 물론, 관련 개별 법령을 개정해야 될 것임.

○ 향후 지방자치단체가 광역 사회복지사협회에 대한 보조금 및 출연금 지원 시 과다한 재정소요의 발생과 재정지원에 대한 형평성 문제도 대두될 것으로 예상되며,

○ 또한, 대부분 지방자치단체의 재정자립도가 낮아 재정 지원에 한계가 있으므로 국가재정의 지원이 있어야 할 것으로 사료됨.



II. 지자체 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례」의 내용 및 전망·평가

1. 지자체 조례제정 배경

1) 추진이유

현재 사회복지 법인 등에 종사하고 있는 사회복지사 등은 지역단위의 사회복지서비스 전달 체계의 주요한 구성요소임에도 열악한 근로환경, 낮은 임금 수준, 과중한 업무량으로 인하여 높은 이직률을 보이고 있는 것이 사실이다. 그리고 사회복지서비스 제공의 지속성과 전문성을 위협하는 물론 사회복지 역량을 극대화하는데 장애가 되고 있는 실정이다.

이에 따라 국가와 지방자치단체가 사회복지사 등의 처우와 지위 향상을 위하여 지속적이고 적극적으로 노력하도록 책무를 부여하고, 법령에서는 사회복지사 등의 생활안정과 복지증진을 도모하기 위하여 사회복지공제회를 설립하여 운영함으로써 사회복지사 등의 처우를 개선하고 궁극적으로 국민의 복지를 증진하려는 것이 사회복지사 처우개선 조례의 추진이유이다.

2) 주요목표와 내용

① 이 법령과 조례는 사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 사회복지사 등의 지위를 향상함으로써 사회복지 증진에 이바지를 목적으로 함

② 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지증진과 아울러 그 지위 향상을 위하여 적극적으로 노력하도록 함

③ 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 하고, 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태 등에 관하여 3년마다 조사하도록 함(대책: 시행규칙미비)

④ 사회복지사 등이 사회복지법인 등의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖에 비리 사실 등을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 아니하도록 함

3) 사회복지사 근무여건과 실태분석

① 낮은 급여체계

사회복지사의 연봉은 간호사 연봉의 60.9%(종합병원 간호사 기준), 교사 연봉의 61.9% 수준이며, 상용근로자 5인 이상 사업체 근로자의 평균연봉에 비해서도 60.4% 수준밖에 되지 않는다.

그렇다면 사회복지사들의 임금이 이렇게 열악한 이유는 무엇인가?

첫째, 사회복지에 대한 국가와 사회전반의 그릇된 인식이다.

사회복지는 역사적으로 볼 때 자선사업, 박애사업 등 봉사와 희생정신을 바탕으로 출발해 왔기 때문에 사회복지시설 종사자에 대해 우리 사회가 갖고 있는 전반적인 인식 자체가 사회복지사는 기본적으로 희생과 봉사를 토대로 하며 따라서 ‘사회복지시설 종사자’ 들 역시 희생과 봉사정신 그리고 사명감에 투철해야 한다는 인식을 강요받고 있는 것이 사실이다.

그래서 사회복지시설 종사자는 근로를 하는 것이 아니라 사회복지 전문직으로의 인식이 아니라 봉사를 하는 것이며, 근로자가 아니라 봉사자로 간주되었던 것이다.

둘째, 불리한 근로조건 하에서도 사회복지 종사자들이 사회복지 전문가로서 클라이언트에 대하여 지녀야 할 강한 책임성이 현실적인 여러 근로환경의 열악함을 인내하게 하였다.

셋째, 가장 중요한 문제로서 국가의 책임회피가 작용하고 있다는 것이다. 우리나라의 사회복지노동은 공공성과 공익성이 강하다. 공공성은 사회복지사업이 정부의 재정지원을 받고 그에 따른 통제를 받고 있다는 것을 의미하고, 공익성은 국민의 보편적인 이익을 위해 활동하고 있다는 것을 의미한다. 이것은 현재의 저임금구조를 해결해야 하는 책임이 국가에 있음을 말하

기 위한 것이다.

우리의 경우에는 사회복지의 공급방식이 정부가 재정을 지원하고 민간(주로 사회복지법인)이 운영하는 형태가 지배적인데, 여기에서 중요한 점은 이들 민간부문이 실시하는 사회복지사업의 주요 내용을 보면 공공부문이 해결해야 될 것을 대신하고 있는 경우가 대부분이라는 것이다. 즉, 정부가 해야 할 일을 대신하는 성격이 강하다는 것이다. 따라서 사회복지 현장의 근로조건은 궁극적으로 정부가 보장해 주어야 할 책임이 있다.

② 열악한 근로시간

사회복지시설 종사자들의 일주일간 평균근로시간은 52.85시간으로 법정근로시간인 44시간을 크게 초과한 것으로 나타나 사회복지 종사자들이 매우 과중한 근무에 시달리고 있음을 알 수 있다.

③ 강한 노동강도

일본의 경우 사회복지 생활시설 종사자 1인당 2-3명의 복지 대상자를 담당하고 있는 반면, 한국은 아동시설의 경우 14.1명의 복지대상자를 담당하고 있어 한국사회복지시설 종사자의 노동 강도가 매우 심하다는 것을 쉽게 알 수 있다.

④ 과도한 잡무

사회복지시설 종사자의 노동조건을 악화시키는 또 다른 요인으로 잡무부담을 들 수 있다. 사회복지시설의 경우 기사, 노무기사 등 관리인력의 채용률이 낮아 사회복지사들이 고유의 업무보다는 운전, 시설보수 등 시설관리 업무에 시간을 많이 소요하고 있는 실정이다.

이러한 현실은 사회복지사들로 하여금 전문직으로서의 정체감에 혼란을 겪도록 하고, 사회복지 실천 업무에 회의를 느끼게 하는 요인이 되고 있다.

2. 지자체별 조례 주요내용

- 1) 조례제정 지자체: 15개소(광역시 6, 기초9)

※ 단, 행정안전부 자치법규정보시스템 기준(이외 서울, 제주 등도 제정했음)

○ 광역지방자치단체: 6개(경기도, 경상남도, 경상북도, 대구시, 부산시, 인천시)

○ 기초지방자치단체: 9개(창원시, 김제시, 부산광역시 북구, 수원시, 안산시, 양구군, 양평군, 오산시, 의정부시)

2) 지자체별 조례 주요내용(창원시 조례와의 차이점)

지자체명	적용 대상	지자체장 책무	계획수립, 시행	실태 조사	처우개선 사업	비용 보조	신분 보장	시행규칙 제정여부
창원시	○	○	○	○	○	○	○	○
오산시	○	○	○	○	○	×	×	○
부산시 북구	○	○	○	○	○	×	×	○
양구군	○	○	○	○	○	×	○	○
의정부시	○	○	○	○	○	×	×	○
안산시	○	○	○	○	○	×	○	○
김제시	○	○	○	○	○	×	×	○
양평군	○	○	○	○	○	×	×	○

3. 향후 전망

1) 임금부분

사회복지사의 임금인상에 대해서는 사회복지사가 전문가라는 점에서 그리고 도움이 필요한 복지대상자에게 도움을 제공하는 사람들이라는 점에서 최소한의 인간다운 생활을 영위할 수 있는 수준의 임금인상은 복지대상자에게 보다 양질의 서비스를 제공할 수 있으며, 그것은 곧 국가 전체의 사회복지 수준 향상의 밑거름이 될 수 있다는 의미에서 매우 긍정적인 방향이다.

2) 체계 일원화 부분

사회복지서비스라는 노동 동일근로를 함에도 불구하고 기본급과 수당등이 다르게 산정되고 있는 근거와 기준이 모호하고 소관 부처에 따라 상이하게 나타나는 것은 불합리한 구조라고

할 수 있다.

또한 유형별로 차이가 있긴 하지만 경력인정에 있어서도 보건복지부의 지침에 따라 동일한 유형의 기관경력만 인정되는 경우도 있어 유형이 다른 기관으로 전직하게 되는 경우, 경력을 인정받지 못하는 경우도 있어 문제가 되고 있었다.

이에 따라 사회복지 정책 수립 및 지원을 담당하고 있는 정부의 행정체계를 통합 내지는 일원화는 복지제도개선은 물론 사회복지사의 근무환경개선에 큰 도움이 될 것이다.

3) 노동강도 문제에 따른 근로기준법 준수부분

사회복지 종사자는 공무원 신분이 아닌 민간인 신분이며 사회복지 기관이나 시설도 정부기관이 아닌 민간기관 이므로 근로조건이나 기준에 대해서는 두말할 나위 없이 근로기준법을 비롯한 노동법의 적용을 받는 것은 너무도 당연한 일임에도 불구하고 지금까지 사회복지 현장에서는 근로기준법을 외면해 온 것이 사실이다.

사회복지의 일차적인 책임은 국가의 몫이고, 사회복지 시설 및 기관들은 국가의 책임을 대신하고 있다는 점에서 사회복지 종사자들의 근로조건 개선은 궁극적으로 정부가 보장해 주어야 할 책임이 있는 것이다.

따라서 근로기준법에 대한 준수는 사회복지사들의 기본권을 보장해주고 확충해 주는 것은 물론, 근로자로서 생활할 수 있는 삶의 질과 여유를 누릴 수 있게 될 것이다. 또한 정부는 사회복지 종사자들이 근로기준법에 보장되어 있는 기본적인 근로자로서의 권리를 보장받을 수 있도록 예산지원과 사회복지시설들이 보다 철저히 근로기준법을 준수할 수 있도록 지도 감독을 강화해야 할 것이다.

4. 조례제정 평가

그동안 사회복지사들은 과도한 노동수준과 낮은 보수체계로 인해 사회복지 전방에서 복지서비스를 제공하는 중요한 역할을 수행하고 있음에도 불구하고 그에 합당한 대우나 처우를 받아 오지 못한 것이 사실이다. 오히려 기피업종으로 전락해 복지 근간이 흔들리고 있었다.

법령이나 조례에서 사회복지사의 처우를 개선하고 신분보장을 강화하도록 국가와 지자체가 노력할 것을 의무화, 사회복지사의 보수 수준 및 지급실태 등 처우에 대한 실태조사를 위해 3년마다 정부와 지자체가 조사, 사회복지사의 생활안정과 복지증진을 도모하기 위해 ‘사회복

지공제회'의 운영 등 다양한 부분이 개선될 것으로 보인다.

그동안 열악한 처우와 근로환경, 왜곡된 사회의 인식으로 많은 사회복지사들이 생계의 어려움을 겪고 있는 것이 사실임을 우리는 똑바로 인식해야 할 것이다. 법률안과 조례의 제정이 사회복지 종사자의 전문성 향상 및 복지서비스 질 향상은 물론 이직과 전직 방지를 통해 보다 좋은 서비스를 제공할 수 있는 계기가 될 것으로 확신하며 이를 통해 사회복지사들의 보다 높은 전문성과 자질함량 및 보다 질 높은 서비스를 받을 수 있는 계기가 될 것으로 기대한다.



Ⅲ. 창원시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례

1. 제안이유

열악한 업무환경에서 국가 및 지방자치단체를 대신하여 사회복지업무를 수행하는 사회복지사의 처우개선과 신분보장 강화 및 지위 향상을 위하여 「사회복지사업법」 및 「사회복지사 등 처우 및 지위 향상을 위한 법률」에 따라 시장과 사회복지기관의 장 및 사회복지사의 책무를 규정하고 필요한 사항을 정하고자 함.

2. 주요내용

1) 책임

- 사회복지사에 대한 수당 등 지원
- 단체 또는 기관의 운영 지원

2) 비용보조

- 사회복지사의 처우개선과 지위향상 등을 위한 각종 수당
 - 사회복지사의 보수교육비 등 교육연수비
 - 단체 또는 기관의 운영비, 사회복지 관련 행사비

3) 사회복지법인, 사회복지시설, 단체 또는 기관의 책무

- 사회복지사에 대한 수당 등 지원
- 사회복지사에 대한 연가 및 휴가 또는 복무규정 적용

4) 계획의 수립 및 시행

- “창원시 지역사회복지계획”에 포함 계획수립 및 시행

3. 기대효과

- 전국최초 예산을 포함한 조례제정으로 타 지자체 모범 사례가 될수있음
- 사회복지사의 처우, 신분보장, 지위향상에 대한 사회적 공감대 형성
- 사회복지사 처우향상에 따른 보다 더 향상된 서비스 제공 기반 마련

4. 창원시의 본 조례 특징

- 예산을 반영한 지방자치단체장의 책무를 의무화 했다는데 그 의미가 있다.

★ 관련 조항: 제9조(비용의 보조) 시장은 예산의 범위에서 사회복지기관에 사회복지사 등의 처우개선과 지위향상을 위한 운영비, 보수교육비, 수당 등을 지원하여야 한다.

< 창원시 조례 내용 >

- 적용대상: 사회복지기관에서 사회복지사업에 종사하는 사회복지사 등으로 한다.
- 시장의 책무
 - ① 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 지위 향상을 위하여 적극 노력해야 한다.
 - ② 사회복지사 등의 보수가 사회복지 전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력해야 한다.
- 계획수립 시행
 - ① 사회복지사 등의 처우개선을 위한 종합계획을 수립·시행해야 한다.
- 실태조사
 - ① 사회복지사 등의 보수수준 및 지급실태 등에 관하여 3년마다 실태조사를 해야 한다.
 - ② 사회복지사 등의 처우 등에 대한 실태조사를 할 경우 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며,

이 경우 예산의 범위에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.

③ 실태조사시 필요한 경우 관련 사회복지기관에 자료의 제출을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 사회복지기관은 특별한 사유가 없는 한 이에 따라야 한다.

○ 처우개선사업

1. 처우개선 및 지위 향상을 위한 조사, 연구사업
2. 근무환경 개선을 위한 사업
3. 사회복지사 등의 경력관리 지원사업
4. 역량강화를 위한 교육 및 훈련사업
5. 그 밖에 사회복지사 등의 복지증진을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사업

② 사업을 추진하는데 필요한 경우 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며, 이 경우 예산의 범위에서 경비를 지원할 수 있다.

○ **비용보조**: 예산의 범위에서 사회복지기관에 사회복지사 등의 처우개선과 지위향상을 위한 운영비, 보수교육비, 수당 등을 지원하여야 한다.

○ **신분보장**: 사회복지사 등이 사회복지기관의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖의 비리 사실 등을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 징계조치 등 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 않도록 해야 한다.

○ **시행규칙제정여부**: 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.



IV. 결론

1. 사회복지시설 종사자 보수체계 상향 조정

1) 「보건복지부 사회복지종사자 기본급 가이드라인 및 보수기준」의 상향 조정을 통해 공무원 원과의 급여 격차 최소화

사회복지시설 종사자의 처우문제는 국정과제의 하나이다. 보건복지부는 사회복지시설 종사자의 처우를 공무원의 95% 수준이 되도록 하겠다고 선언한 바 있으므로, 사회복지시설 종사자의 사기진작을 위하여 처우개선의 목표는 공무원의 95% 수준임을 분명히 할 필요가 있다.

직급간, 직위간 기본급 상승의 폭을 확대하여 보수기준 상향을 현실화할 필요가 있다. 현재 제시되어 있는 가이드라인은 직급과 호봉이 낮은 종사자보다 직급과 호봉이 높은 종사자가 상대적으로 불리한 구조이며, 그 결과 호봉간 차이가 별로 나지 않아 장기간 근로할 의욕이 저하되는 요인이 되므로 이직동기가 증가하게 된다. 따라서 장기근속 근로자에 대한 처우 개선이 보다 중요한 과제로 대두되고 있다. 이는 종사자의 이직이 많아지고, 장기간 사회복지시설에의 근무 유인이 낮아지게 되어 결국 전문성 축적의 기회 제한으로 전문성 부족의 문제와 연결되기 때문이다.

따라서 인건비 가이드라인의 보수기준의 상향 조정시에는 직급과 호봉간 격차가 반영된 보수체계가 되어야 할 것이다.

2) 사회복지시설 급여체계 및 급여수준에 대한 공통 가이드라인 마련

현재 지역, 직능(분야), 자격등급별 수당이나 직위의 명칭 등의 차이에 따라 일관성 있는 보수체계가 갖추어져 있지 않아 각기 다르게 지급되고 있는 수당체계의 통일 등 공통 가이드라인을 마련할 필요가 있다.

사회복지시설 종사자 급여체계와 수준에 대한 최소기준을 마련하여 지역간 동일한 급여체계를 마련할 필요가 있다. 즉, 지역에 따른 급여의 차등이 발생하지 않도록 전국적으로 통일된 급여체계를 마련하는 것이 필요하다.

이를 위해서 보다 효율적이고 효과적으로 인건비 가이드라인의 통일을 위해서는 사회복지시설 종사자의 급여를 시행령 등으로 법제화 하여 강제하는 방안에 대한 검토가 요구된다.

2. 사회복지시설 종사자 인건비 지원체계 개선

1) 예산편성 예산편성에 있어 ‘사회복지시설 종사자 인건비 예산’ 항목 마련하여 중앙에서 직접 지원방안 검토

사회복지종사자 인건비를 포함한 사회복지서비스가 지방정부에 이양된 상황에서, 사회복지시설 종사자 보수체계개선을 각 개별 지자체에 맡기는 것은 보수체계 개선에 한계로 작용하고 있다. 사회복지종사자의 인건비를 직접 지원하여 지방자치단체의 재정자립도에 따라 종사자의 급여가 단체별로 차이가 나는 현상의 예방이 필요하다.

사회복지시설 종사자 인건비의 직접 지원은 특히 지방자치단체에서의 요구도가 높은 실정이다. 즉 인건비는 중앙정부가 전적으로 책임지고, 사업비는 중앙정부와 지방정부가 분담하는 방식에 대한 검토가 필요하다.

중앙부처의 사회복지시설종사자 지원금 제도 도입 등의 방안을 마련할 필요가 있다. 현재의 지방이양사업 체계에서는 중앙정부가 사회복지시설 종사자의 인건비를 책임지는 것은 불가능하므로 분권교부금 제도의 개선을 통한 지방이양사업의 중앙 환원이나 또는 사회복지교부금제도의 신설 등 교부금 관련 규정의 개선이 선행되어야 할 것이다.

2) 현재의 통합보조금 형태를 운영비와 사업비로 구분하여 교부할 수 있도록 사회복지시설

에 대한 보조금 지급 방식의 개선 고려

사회복지예산의 지방이양에 따른 문제점과 이에 대한 해결책을 마련하여야 할 것이다. 지방 자치제도가 등장한 이후 사회복지시설의 증가는 기하급수적인 반면, 모든 시설의 지원은 지방 정부에 위임되어 있고, 이러한 현실에서 사회복지시설 종사자 처우와 관련된 지방자치단체 차원에서 예산의 확보에 어려움이 있으며, 특히 현재 지급되고 있는 분권교부세의 지급이 종료된 시점 이후의 대안 마련이 필요하다.

3) 급여 표준화를 위한 급여조정위원회(가칭) 설치

사회복지시설 종사자의 급여 산정기준을 협의하기 위해 정부 해당부처 공무원 및 사회복지 서비스 영역의 직능단체, 사회복지사협회 등이 참여하는 급여조정기구의 설치가 요구된다.

급여조정위원회(가칭)는 보건복지부 산하에 설치하여 사회복지시설 종사자의 처우개선을 위한 중장기계획의 심의, ‘사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인’ 마련·제시, 동일 분야 서비스에 대해서는 표준화된 급여체계 유도 등에 대해 심의 및 조정할 수 있는 권한을 부여한다.

토론문4

이만우 국회입법조사처 보건복지여성팀장

「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 시행 1년 성과 및 향후 과제

〈토론4〉

이만우 국회입법조사처 보건복지여성팀장



I. 序

지난 18대 대선을 통해 사회적으로 가장 큰 정책현안으로 대두된 것이 복지 분야의 정책들이라 할 수 있다. 여야를 막론하고 경쟁적으로 복지 공약을 쏟아냈고 복지에 있어서는 진보와 보수의 구분이 무의미하고 동일한 이념적 지향을 다른 어법으로 표현한 것이라 할 만하였다. 아직 새 정부에서 복지 정책을 실현할 복잡한 방정식을 제대로 풀어내지는 못했지만 이제 우리나라는 복지공화국으로 진입한 듯하다. 이러한 사회적 변화의 흐름에 민간 복지전달체계를 담당하는 있는 사회복지사의 처우 개선과 지위 향상은 새로운 복지 정책을 풀어내는데 중요한 변수와 지렛대로 작용할 수 있을 것이다. 이러한 맥락에서 사회복지사 처우 개선 및 지위 향상에 대한 담론은 시의 적절하고 중요한 정책적 함의를 가지고 있다고 할 수 있다.

국내 복지 환경에서 민간 사회복지법인과 시설이 중요한 역할을 담당하고 있고 민간복지전달체계에 종사하고 있는 사회복지사의 근무환경과 처우가 열악하다는 것은 주지의 사실이다. 이로 인해 사회복지사의 처우 개선에 대한 논의는 정치권에서 오래 동안 논의 되어 왔으며 대선 공약으로도 제시되었다. 노무현 정부는 사회복지시설 종사자의 급여를 공무원수준으로 인상하겠다는 공약을 제시한 바 있으며, 이명박 정부는 민간 사회복지 전달체계에 종사하는 사회복지사 처우개선과 단일급여체계 도입을 100대 국정 과제 중 하나로 지정하였었다. 지방정부 차원에서도 사회복지사 처우개선을 위한 정책이 추진되었는데 서울시는 오세훈 시장시절 사회복지시설 종사자의 열악한 처우 개선을 위해 2014년까지 공무원 보수의 95% 수준으로 급

여를 인상하겠다는 정책을 제시하였었다. 그러나 이러한 정부의 정책은 아직 실현되지 않았으며, 여전히 민간전달체계에 종사하는 사회복지사는 열악한 근로 환경과 낮은 처우를 받고 있다. 물론 충분하지는 않지만 긍정적인 변화의 노력이 이루어지고 있는 것도 사실이다. 정치권에서 논의되던 사회복지사 처우 개선에 대한 논의는 국회에서 결실을 맺어 2011년 11월 ‘사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률’이 제정되어 2012년부터 시행되고 있다. ‘사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률’은 사회복지사의 처우 개선을 위한 정부의 역할이 명목적, 선언적, 임의적이라는 비판도 있다. 하지만 정부는 사회복지사의 보수를 사회복지전담공무원 수준으로 높이도록 노력해야하고 사회복지사의 복지 증진을 위해 사회복지공제회를 설립해야 하는 내용을 담고 있어 실행 여하에 따라 사회복지사의 처우 개선을 실질적으로 도모할 수 있는 중요한 의미를 가지고 있다고 할 수 있다. 실제 이러한 정부의 노력이 점진적으로 실현되는 것을 가시적으로 확인할 수 있다. 서울시의 경우 2012년부터 사회복지관, 노인복지관, 장애인직업재활시설 등 이용시설의 임금을 단일보수체제로 통합하였고, 정부보조금으로 10시간 한도 내에서 연장근로수당을 지급할 수 있도록 보수지침을 개정한 바 있다. 또한 서울시 사회복지시설 종사자의 임금을 공무원 수준의 95% 수준으로 인상하기 위한 방안을 산하 서울복지재단을 통해 강구하고 있다고 천명한 바 있다.

이러한 사회복지사의 처우 개선을 위한 정부의 노력은 상당히 긍정적이고 향후 지속적인 노력을 기대할 수 있게 한다. 하지만 아직도 열악한 사회복지실천 현장에서 소진과 상대적 박탈감에 시달리는 사회복지사의 처우에 대한 현실과 이왕에 보였던 정부의 정치적, 정책적 행보를 감안하면 실질적인 처우 개선을 위해 풀어야 할 난맥상을 우려하지 않을 수 없다. 이에 사회복지사 처우 개선을 위한 바람직한 정책의 수립과 실행에 고려해야 할 사항을 제시해보도록 한다.



II. 사회복지사 보수에 대한 고려 사항

민간 사회복지전달체계에 종사하는 사회복지사의 보수에 대한 목표는 분명한 것 같다. 사회복지사의 급여를 공무원 보수 수준의 95%이상으로 높이고 사회복지사가 근무하는 사회복지시설 종류에 관계없이 단일한 임금체계를 적용하는 것은 오랜 논의되는 과정에서 다양한 이해집단의 의견수렴을 거쳐 합의된 정책적 목표로서 확고한 방향성과 정책적 타당성을 가지고 있다고 할 수 있다. 하지만 이와 관련된 세부적인 기준과 관련 원칙을 정하는데 있어서는 많은 논란이 있을 수 있다. 이에 예상되는 현안과 바람직한 해결 방안을 다음과 같이 제시할 수 있다.

1. 정부보조금의 형태의 변화

사회복지사 급여 인상은 사회복지시설에 대한 정부보조금의 형태와 불가분의 관계를 가진다. 현재 사회복지시설에 대한 정부의 보조금은 총괄보조금(lump sum subsidies)으로 사회복지시설의 정상운영활동에 필요한 비용으로 사용되고 있다. 정부의 보조금으로 시설의 모든 정상운영비용을 충당할 수 있다면 총괄보조금 형태가 보다 유연하고 탄력적인 사용이 허용되는 장점을 가지고 있다. 하지만 정부의 보조금이 사회복지서비스 제공에 소요되는 사업비는 차지하고 시설 직원의 인건비와 전기, 가스비와 같은 공공요금을 충당할 수 없는 정도라면 총괄보조금 체제하에서 사회복지사 급여 인상은 실효성을 거둘 수 없다. 현재 정부의 보조금이 시설 인건비와 공공요금과 같은 필요 경비를 충당하기에도 부족한 현실을 감안하면 사회복지사 보수의 인상은 보조금의 형태를 총괄보조금에서 인건비, 운영경비, 사업비를 항목별로 분리하여 제공하는 항목별 보조금 형태로 전환하는 것을 전제로 하여야 한다. 서울시 사회복지관의 보조금 사용 실태 조사 자료에 의하면 정부보조금 지출 현황에서 인건비가 차지하는 비중이 90% 이상을 차지하고 있어 잔여 금액으로는 필요 운영경비를 충당할 수 없는 실정이다. 사회

복지시설의 정부보조금 세출의 기형적인 구조는 최근 몇 년간 심화되었는데, 이는 정부보조금의 연도별 인상 기준을 보면 명확히 알 수 있다. 정부는 일반적으로 시설에 대한 보조금을 인건비 인상률에 비례하여 인상하고 전기료, 가스료와 같은 공공요금 인상분은 고려하지 않고 있다. 최근 몇 년간 급격한 공공요금 인상은 이러한 정부의 시설 보조금 인상 구조와 맞물려 정부보조금으로는 기본적인 시설 운영이 어려운 상황을 초래한 것이다. 따라서 현재 총괄보조금 체제의 파행적인 세출 구조에 따른 제약으로 인해 사회복지사 처우 개선을 위한 보수 인상은 항목별 보조금 체제로의 전환과 같이 이루어져야 실효성을 확보할 수 있다.

2. 표준 직무분석에 기반한 시설별 표준인력 산정

시설별 표준인력 산정은 위에서 언급한 정부보조금의 항목별 보조금 체제로의 전환과 연관된 사항이다. 정부의 시설에 대한 보조금이 인건비, 운영비, 사업비 등 항목별로 책정되기 위해서는 각 항목별 금액 산정이 되어야 하는데 현실적으로 인건비 산정을 위해서는 시설 유형별 표준 인력이 산정되어야 한다. 또한 시설별 필요한 인력을 산정하기 위해서는 시설 종류별, 유형별 직무분석을 통해 시설 운영에 필요한 인력 수에 대한 기준을 정하는 것이 필요하다. 물론 시설별로 표준 인력을 산정하는 것에는 많은 어려움과 혼란이 있을 수 있다. 각 시설이 위치한 지리적 환경과 제공 서비스, 서비스 이용자의 유형 등에 따라 동일 종류의 시설이라도 필요 인력이 상이할 수 있다. 그러나 서울시 노인복지관의 경우 표준 인력을 산정하고 이에 따라 보조금을 인건비, 운영비, 사업비 등 항목별로 지급받는 것에서 알 수 있듯이 충분히 가능한 일일 것이다.

3. 보수 구성 체계의 변화

기본적으로 사회복지시설의 보수 구조는 공무원의 보수 체계를 원용하고 있으며, 크게 기본급과 제 수당으로 나누어진다. 최근 보건복지부의 보수 지침은 통상적으로 지급하는 상여에 해당되는 수당을 기본급으로 통합하여 매월 지급받는 기본급을 강화하는 방향으로 변화하였다. 이로 인해 매월 지급받는 실질임금의 편차가 줄어들어 일정한 금액을 보수 월액으로 받아 민간부문과 같은 연봉제의 효과를 도모할 수 있게 되었다. 또한 부수적으로 연장근로수당, 연차휴가보상비의 산출에 기준이 되는 통상임금이 높아져 실질적인 임금 인상 효과를 얻을 수도 있다. 현재 사회복지시설의 보수 구조는 시설종류, 시설 관할 지자체에 따라 적용받는 보수지

침이 결정되는데 지방정부에서는 관할 사회복지시설에 적용하는 보수 규정에서 기본급을 강화하는 보건복지부의 지침을 수용하는 것이 바람직할 것이다.

4. 「근로기준법」을 준용하는 보수 체계

앞서 언급한 바와 같이 서울시 사회복지관의 경우 10시간 한도 내에서 연장근로수당을 보조금에서 지급할 수 있도록 보수 지침이 개선되었다. 그러나 서울시의 연장근로수당에 대한 지침은 노동법 관점에서는 상당한 문제를 야기하였다. 연장근로수당은 통상임금을 기준으로 산출하는데 서울시에서는 「근로기준법」에서 정한 통상임금이 아니라 자의적으로 통상임금을 규정하여 서울시 복지관이 노동법을 위반하여 연장근로수당을 축소 지급한 결과를 초래하여 상당한 혼란을 야기한 바 있다. 보조금에 의해 연장근로수당 지급을 허용하는 것은 어떤 의미에서 상식이 통하는 보수 규정으로의 진전이라고 볼 수 있다. 그러나 서울시 사회복지관 보수지침의 경우 이 제도를 도입하면서 관장에게는 연장근로수당을 지급할 수 없도록 규정하였다. 기관의 최고책임자에게 연장근로수당을 주지 않는 것은 일면 지극히 타당해 보인다. 그러나 현재 서울시 사회복지관 보수체계에서 이러한 규정은 직급에 따른 급여의 역진이라는 비상식적인 결과를 초래했다. 서울시 복지재단의 조사에 의하면, 2011년 기준 관장의 평균 연보수금액은 43,778천원이고 부장의 평균 연보수금액은 44,611천원으로 부장이 관장보다 보수가 많은 급여 역진 현상이 발생하였다.



III. 정서적, 심리적 처우 개선을 위한 고려 사항

사회복지사의 처우 개선과 지위 향상은 경제적 보수를 인상하는 것만으로 충족되지는 않을 것이다. 사회복지사도 직업인으로서 노동에 대한 경제적 보상을 사회적으로 충분한 수준으로 받아야 한다. 그러나 경제적 보상 외에도 정서적, 심리적 보상과 만족감이 사회복지사의 처우와 지위 향상에 중요한 역할을 하게 된다. 우리가 논의하는 사회복지사는 민간사회복지전달체계의 종사자로 사회복지법인과 시설의 구성원으로 조직의 사명과 목표를 실현하는데 기여하고 있다. 이 과정에서 사회복지사는 한 조직의 구성원으로서 다른 조직과 관계 형성을 하게 되는데 소속 조직의 위상, 지위에 따라 사회복지사의 개인의 지위가 결정되기도 한다. 즉, 사회복지사의 지위가 향상되기 위해서는 소속된 사회복지법인이나 시설에 대한 지위가 향상되어야 한다고 할 수 있다. 이러한 맥락에서 다음과 같은 사항을 고려해야 할 것이다.

1. 지자체의 사회복지시설에 대한 정치적 영향력 배제

「사회복지사업법」에 의하면, 사회복지법인과 사회복지시설에 대한 지도감독권은 일선 지자체에 있다. 그리고 지자체의 지도감독권은 상당히 추상적으로 규정되어 있어 지도감독권자의 주관과 재량이 많이 작용하기도 한다. 이러한 관계에서 사회복지법인과 시설은 지도감독권을 가지고 있는 지자체에 반하는 행위를 하기 어려우며, 지자체의 요구에 순응적일 수밖에 없다. 더욱이 사회복지시설의 경우 지자체로부터 시설운영에 필요한 경비의 전부 또는 일부를 보조받게 되는데 예산과 감독권을 가지고 있는 지자체와의 관계 구조가 종속적이기 쉽다. 이러한 조직 대 조직의 관계는 조직 구성원과의 관계에도 영향을 받게 되는데 사회복지시설의 종사자는 관할 지자체의 담당 공무원에게 신분상 종속적일 수밖에 없다. 이러한 시설과 관할 지자체와의 종속적인 관계는 지방자치제도가 진전됨에 따라 더욱 심화되고 악용될 수 있다. 국회의

원, 기초자치단체장, 지방의원 등 정치인은 지역 내 사회복지시설을 자신의 정치적 홍보와 유권자 확보에 활용하고자 하는 이해를 가질 수 있으며, 실제 일부 지역에서는 기초자치단체장과 지방의원이 예산과 감독권을 이용하여 사회복지시설에 영향력을 행사하기도 한다. 사회복지시설이 본연의 업무를 충실히 수행하고 지역사회 관계망에서 확고한 지위를 확보하기 위해서는 이러한 정치적 영향력으로부터 자유로워야 할 것이다. 사회복지사의 지위는 소속 사회복지시설의 지위에 영향을 받는다. 정치적 영향력이 배제된 사회복지시설, 지자체에 종속적이지 않은 사회복지시설은 사회복지사의 정서적, 심리적 보상을 위한 필요조건이라 할 수 있다.

2. 시설위탁 제도의 개선

사회복지시설을 소유 형태로 분류하면 수탁운영시설과 직영시설로 분류할 수 있는데 수탁운영시설의 경우 위탁권자는 관할 지방자치단체장이 된다. 위에서 언급한 바와 같이 지방자치단체장은 사회복지시설에 대한 정치적 영향력을 행사하려는 이해를 가질 수 있는데 수탁운영시설의 경우 이러한 영향력은 더욱 커질 수 있다. 따라서 지방자치단체장의 이해와 선호에 따라 사회복지시설의 위탁이 결정되기 쉽다. 이러한 사회복지시설의 포지션의 취약성은 근무하는 사회복지사의 사기를 저하시키고 만족도를 떨어뜨리기 쉽다. 이러한 맥락에서 사회복지사와 사회복지시설의 지위 향상, 신분 안정성을 위해서 현재와 같은 시설위탁제도에 근본적인 변화가 필요하다고 볼 수 있다. 여기에서는 위탁제도의 공정성, 투명성 확보를 위한 절차 규정, 공개모집과 재위탁제도, 위탁기간 등 많이 논의되고 있는 시설 위탁 관련 현안은 언급하지 않도록 한다. 역설적으로 사회복지법인과 시설의 관점에서 이러한 현안들이 바람직한 형태로 구조화되기 위해서는 보다 근본적인 변화를 제기할 수 있는데 두 가지 방안을 간단히 언급해보도록 한다.

첫째, 정보기술을 이용하여 대리인 문제를 해결하고 정부(본인)와 사회복지법인과 시설(대리인)간의 신뢰를 회복하여 위탁문제를 해결해야 할 것이다.

위탁권자인 지방자치단체장은 본인(Principal)이며, 수탁자인 사회복지법인은 대리인(Agent)으로 볼 수 있다. 최근 정부의 사회복지법인과 시설에 대한 통제의 강화는 이러한 시설위탁에 따른 본인-대리인관계에서 대리인인 사회복지법인이 본인인 정부의 이해에 반하여 자신의 이해를 추구하고 기회주의적 행태를 보이는 대리인비용이 발생하기 때문으로 볼 수 있다. 이러한 대리인 문제를 해결하기 위해 정부는 사회복지법인과 시설에 대한 통제를 강화하고 사회복지법인과 시설은 이러한 정부의 통제와 감시에 구속되는데 이러한 관계에서 모니터링 비용(monitoring cost)과 구속비용(Bonding cost)이 발생하게 되는 것이다. 한편 이러한 문제와 비용

은 정보의 비대칭에서 발생하는 것으로 정보기술을 활용하면 이에 대한 비용을 획기적으로 줄이고 관련 문제를 해결할 수 있다. 실제 정부는 사회복지통합관리망에 사회복지시설정보시스템을 구축하여 일선 사회복지시설에게 시스템 사용을 의무화 하고 있다. 사통망의 사회복지시설정보시스템을 개선하고 관련 업무 프로세스를 효율화하면 사회복지시설 위탁권자와 수탁자간의 정보의 비대칭성에 의한 문제를 상당히 해결할 수 있을 것이다.

둘째, 시설위탁에 따른 거래비용이 막대한 경우 정부는 시설 직영을 확대하여 위탁에 따른 문제를 근본적으로 해결해야 할 것이다.

사회복지시설을 민간 법인에 위탁함에 따라 많은 문제가 발생한다면 즉, 거래비용이 크다면 민간위탁을 하지 말고 정부가 사회복지시설을 직영하는 것이 효율적이다. 일부 지방자치단체에서는 사회복지시설을 지배와 통제의 관점에서 보고 사회복지사에 대한 전문성을 경시하는 경향이 발생하기도 하는데 이러한 경우 위탁에 따른 문제가 더욱 증폭되기도 한다. 위탁 문제 해결을 위한 하나의 방안으로서 정부의 사회복지시설 직영제는 전혀 생소한 것이 아니며, 지방소재 지자체에서 상당 정도 사회복지시설을 직영하고 있다. 보건복지부 자료에 의하면 2011년 현재 전국의 사회복지관은 428개인데 이 중 27개가 지자체에 의해 직영되는 복지관이라고 한다. 약 6.3%의 사회복지관이 지자체 직영 복지관인데 이를 확대하면 될 것이다. 이러한 사회복지시설의 지자체 직영 확대를 통해 수탁운영 시설의 건전성과 신뢰를 확보할 수 있으며, 사회복지시설의 지자체 직영과 민간 위탁에 대한 비교·분석을 통해 사회복지시설의 보다 나은 운영방식 또는 위탁방식을 개발할 수 있을 것이다.



IV. 법률 검토 사항

- “사회복지사 등” 포괄 대상규정의 범위 문제
- 동 법 제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장) 제1항제2항제3항 관련 강행 규정과 임의 규정 문제
- 제3조 제4항(“사회복지사 등은 사회복지법인 등의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖의 비리 사실 등을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 아니한다.”)의 검토 및 보호법익 산정 문제

발제문5

윤태기 보건복지부 복지정책과 사무관

