사회복지시설 종사자 처우개선 및 인사관리 체계 마련을 위한 토론회

- 일시 : 2013년 11월 26일(화) 오후 2시
- 장소 : 서울시상수도사업본부
- 주최 : 서울시복지재단 Seoul Welfare Foundation
  서울시사회복지단체연대회의
- 주관 : 서울특별시사회복지사협회 SEOUL ASSOCITATION OF SOCIAL WORKERS

서울특별시사회복지사협회
SEOUL ASSOCITATION OF SOCIAL WORKERS

일정 및 목차

일 정	내 용	페이지
14:00 ~ 14:10	❐ 참가자 접수	
14:10 ~ 14:30	❐ 개회 ❐ 국민의례 ❐ 내빈소개 ❐ 인사말 – 임성규 대표이사 (서울시복지재단) – 장순욱 공동대표 (서울시사회복지단체연대회의) – 장재구 회장 (서울시사회복지사협회) ❐ 축 사 – 김기옥 의원 (서울시의회 보건복지위원장)	
14:30 ~ 15:10	❐ 좌 장 최혜지 교수 (서울여자대학교 사회복지학과) ❐ 발 제 이순성 박사 (서울시복지재단)	■ 1
15:10 ~ 16:00	❐ 토 론 – 윤귀선 관장 (서대문종합사회복지관, 이용시설) – 이승민 원장 (SRC보듬터, 거주시설) – 하강택 원장 (마포장애인직업재활센터, 소규모시설) – 장재승 관장 (강서등촌지역자활센터, 중앙정부사업) – 오은미 팀장 (서울시 복지정책과) – 이미성 의원 (서울시의회 보건복지위원회)	■ 33
16:00 ~ 16:30	❐ 자유토론	
16:30 ~	❐ 폐회	
기 타	❐ 직능단체 의견서	■ 63

발제. 사회복지시설 종사자 처우개선 및 인사관리 방안 연구

❙ 이순성(서울시복지재단 연구개발부 박사)

발제

사회복지시설 종사자 처우개선 및 인사관리 방안 연구

▌이 순 성(서울시복지재단 연구개발부 박사)

I 연구 배경

□ 사회복지시설 종사자의 열악한 처우로 인한 높은 이직률, 사기저하 유발

○ 이로 인한 시민고객에 대한 사회복지 서비스 질적 수준 저하 우려

□ 2011년 3월 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」이 제정되어 지속적인 사회복지시설 종사자 처우개선 노력 필요

○ 사회복지시설 종사자 처우개선을 위한 국가와 지방자치단체의 역할 규정

○ 보수기준을 사회복지전담공무원 수준으로 설정하고 있음

– 서울시의 경우는 중앙정부보다 1년 앞선 '14년도까지 공무원 수준의 95%를 목표로 하고 있음

□ 지속적이며 안정적인 종사자 처우개선을 위한 급여체계 개선안 및 공무원 인사관리 체계를 고려한 사회복지시설 인사관리 체계 마련 필요

Ⅱ 추진 실적

☐ **착수보고 : 2013. 2. 19**

○ 내용 : 연구추진 계획 보고, 공무원 비교직급 설정 등 쟁점사항 보고

☐ **자문 및 실무회의 실시 : 2013. 4. 23 ~ 10. 24**

○ 대상 : 사회복지시설 부장급 이상 총12명(관련협회 추천), 학계전문가 및 협회장 등 3명, 市 담당공무원 2명

○ 1차 실무회의(4.23) 및 자문회의(4.29) 실시

– 내용 : 연구의 주요방향성 검토 및 종사자 처우 개선 관련 쟁점 사항 논의

○ 2차 실무회의(7.3) 및 자문회의(7.8) 실시

– 내용 : 비교직급 설정 기준(안), 종사자 인사관리 기준, 급여체계 개선 방안 등 검토

○ 3차 실무회의(10.24) 및 자문회의(9.25) 실시

☐ **사회복지시설 종사자 처우실태 조사 · 분석 : 2013. 6. 11 ~ 7. 31**

○ 대상 : 서울시 인건비 지원 사회복지시설 종사자(시설 896개소, 종사자 8,753명)

– 경로당·노인교실, 보육시설·지역아동센터, 국고보조금 지원 여성 · 부랑인시설 등 제외

○ 내용 : 종사자 직급별 급여수준, 시설 인력 및 보조금 지원 현황 등

Ⅲ 주요 연구내용

1. 사회복지시설 종사자 처우 실태조사 결과

1) 사회복지서설 종사자 인건비 조사 결과

□ 시설유형별 보조금 지원액

○ 보조금 지원액 중 인건비가 차지하는 비중은 83.0%, 운영비 등은 17.0%임

– 상대적으로 인건비 비중이 높은 시설은 장애인주간보호시설, 장애인단기거주시설 등 임

– 상대적으로 인건비 비중이 낮은 시설은 장애인체육시설, 자활노숙인시설, 치매지원센터, 건강증진센터 등임

〈시설 현황 및 보조금 지원액〉

단위 : 개소, 명, %, 천원

구분	시설유형	시설수	대상자수	보조금 지원액		
				합계	인건비	운영비 등
복지정책과	종합사회복지관	94	1653	64,242,112 (100.0)	55,223,064 (86.0)	9,019,048 (14.0)
어르신 복지과	노인종합복지관	22	570	28,138,004 (100.0)	19,414,234 (69.0)	8,723,770 (31.0)
	고령자취업알선센터	26	46	2,143,265 (100.0)	1,701,229 (79.4)	442,036 (20.6)
	시니어클럽	7	39	904,800 (100.0)	687,929 (76.0)	216,871 (24.0)
	양로시설	5	88	3,843,495 (100.0)	3,175,399 (82.6)	668,096 (17.4)
	재가노인지원시설	28	85	2,949,763 (100.0)	2,403,739 (81.5)	546,024 (18.5)
장애인복지정책과	장애인공동생활가정	178	182	7,266,211 (100.0)	6,002,621 (82.6)	1,263,590 (17.4)

구분	시설유형	시설수	대상자수	보조금 지원액		
				합계	인건비	운영비 등
	장애인단기거주시설	37	188	5,461,186 (100.0)	5,262,521 (96.4)	198,665 (3.6)
	장애인생활시설	42	1801	79,004,796 (100.0)	69,231,816 (87.6)	9,772,981 (12.4)
	장애인주간보호시설	107	325	10,088,595 (100.0)	9,864,145 (97.8)	224,450 (2.2)
	장애인직업재활시설	102	463	20,291,673 (100.0)	17,071,388 (84.1)	3,220,285 (15.9)
장애인자립지원과	장애인복지관	44	1550	59,503,843 (100.0)	51,564,617 (86.7)	7,939,226 (13.3)
	장애인수화통역센터	24	116	3,871,342 (100.0)	3,619,264 (93.5)	252,078 (6.5)
	장애인심부름센터	1	201	6,781,646 (100.0)	4,877,801 (71.9)	1,903,845 (28.1)
	장애인운전연습장	1	2	82,122 (100.0)	65,000 (79.2)	17,122 (20.8)
	장애인의료재활시설	2	75	1,249,864 (100.0)	1,194,004 (95.5)	55,860 (4.5)
	장애인재활지원센터	1	3	95,732 (100.0)	90,871 (94.9)	4,861 (5.1)
	장애인체육시설	5	28	1,375,855 (100.0)	519,555 (37.8)	856,300 (62.2)
보건의료 정책과	사회복귀시설	97	514	22,209,734 (100.0)	19,139,272 (86.2)	3,070,462 (13.8)
	정신건강증진센터	1	48	3,089,335 (100.0)	2,058,341 (66.6)	1,030,994 (33.4)
자활지원과	자활노숙인시설	46	479	25,436,867 (100.0)	16,829,359 (66.2)	8,607,508 (33.8)
건강증진과	치매지원센터	26	297	7,848,276 (100.0)	5,329,363 (67.9)	2,518,913 (32.1)
전체합계 [%]		896	8753	355,878,517 [100.0]	295,325,531 [83.0]	60,552,985 [17.0]

□ 직위별 인건비 현황

○ 시설별 급여기준 적용기준에 따라 구분하여 현황분석을 행함

– 예산 추정 및 공무원대비 급여수준 산정에 있어 실질적으로 적용하고 있는 급여기준에 따라 분류하여 분석하는 것이 보다 실질적으로 적용 가능

시설유형	세부유형	급여적용기준
이용시설	• 종합사회복지관, 장애인복지관, 노인복지관 • 장애인주간보호시설, 장애인공동생활가정, 장애인그룹홈, 장애인의료재활시설, 장애인재활지원센터 • 장애인수화통역센터, 장애인 심부름센터 • 장애인운전연습장, 장애인체육시설 • 장애인재활지원센터 • 고령자취업알선센터, 재가노인지원센터, 치매지원센터, 시니어클럽 • 서울시정신건강증진센터	이용시설
	• 장애인직업재활시설, 노숙인시설, 사회복귀시설 중 이용시설	생활시설
생활시설	• 장애인생활시설, 양로시설, 사회복귀시설 중 생활시설	
	• 장애인단기거주시설	이용시설

* 별도기준을 따르는 경우 급여체계가 유사한 기준에 포함

○ 이용시설 급여기준 적용시설 인건비 현황

– 관장(1급)의 평균호봉은 15.7호봉, 평균경력은 14.4년이며, 연간평균급여는 42,640천원, 부장(2급)은 15.7호봉, 평균경력은 15.7년이며, 43,550천원, 과장(3급)은 11.0호봉, 35,574천원임

– 대리(4급)은 8.8호봉 32,267천원, 사회복지사(5급)은 5.1호봉 26,294천원임

○ 생활시설 급여기준 적용시설 인건비 현황

– 원장의 평균호봉은 15.2호봉, 평균경력은 14.7년이며, 연간평균급여는 40,751천원, 사무국장은 10.8호봉, 평균경력은 10.0년이며, 37,078천원, 과장/생활복지사는 9.1호봉 34.411천원임

– 생활지도원은 8.1호봉 32.771천원, 기능직은 6.4호봉 28,575천원임

〈시설유형별 급여수준 및 인력 현황〉

단위: 명, 천원

구분	직위	종사자수	평균호봉(경력)	평균급여(연간)
이용시설 급여기준	관장(1급)	225	15.7(14.4)	42,640
	부장(2급)	195	15.7(15.4)	43,550
	과장(3급)	670	11.0	35,574
	대리(4급)	850	8.8	32,267
	사회복지사(5급)	2,349	5.1	26,294
	사무원(6급)	535	6.5	26,788
	생활보조원(7급)	188	6.7	25,420
	기타(계약직 등)	396		18,192
생활시설 급여기준	원장(1급)	273	15.2(14.7)	40,751
	사무국장(2급)	225	10.8(10.0)	37,078
	과장/생활복지사(3급)	791	9.1	34,411
	생활지도원(4급)	1,618	8.1	32,771
	기능직(조리원 등)(5급)	302	6.4	28,575
	관리인(6급)	31	8.3	31,355
	기타(계약직 등)	105		28,362

* 이용시설 관장 평균급여는 치매지원센터 등의 시설 관장이 비상근으로 급여액이 낮아 수준이 낮게 나타남

〈세부 시설유형별 급여수준 및 인력 현황〉

단위 : 명, 천원

부서	시설유형	직위	대상자수	평균호봉(경력)	평균급여	부서	시설유형	직위	대상자수	평균호봉(경력)	평균급여
복지 정책과	종합사회 복지관	1급	89	16.2(14.9)	47,496	장애인 복지 정책과	장애인 공동 생활가정	1급	4	12.7(12.0)	
		2급	97	15.8(15.1)	44,965			4급	7	8.6	32,010
		3급	184	12.4	37,861			5급	142	7.4	30,567
		4급	369	7.5	30,878			6급	29	5.4	26,734
		5급	626	3.4	24,108		장애인 단기 거주시설	4급	20	11.7	31,341
		6급	120	5.8	26,174			5급	112	4.9	26,186
		7급	59	4.9	25,147			6급	13	5.4	25,611
		기타	109		19,383			7급	6	4.3	23,533
어르신 복지과	노인종합 복지관	1급	22	17.8(18.0)	48,730			기타	37		14,495
		2급	22	16.5(15.4)	46,139		장애인 생활시설	1급	42	19.9(20.5)	45,653
		3급	57	11.8	38,502			2급	63	13.7(12.7)	38,794
		4급	66	7.8	30,927			3급	223	11.8	36,560
		5급	218	5.6	27,352			4급	1270	8.5	33,297
		6급	118	8.1	28,909			5급	154	6.9	29,003
		7급	42		25,909			6급	6	10.2	33,322
		기타	25		23,228			기타	43		27,974

부서	시설유형	직위	대상자수	평균호봉(경력)	평균급여
	고령자취업 알선센터	3급	21	12.5	39,808
		4급	4	9.8	33,368
		5급	18	4.4	25,151
		기타	3		
	시니어클럽	1급	5	15.2(14.4)	44,351
		2급	2	9.5(9.0)	36,963
		3급	8	11.4	26,387
		4급	5	5.2	26,881
		5급	8	3.3	21,722
		6급	10	2.6	21,269
		기타	1		18,000
	양로시설	1급	4	14.0(13.2)	44,855
		2급	4	21.3(20.9)	48,967
		3급	16	11.6	38,360
		4급	38	10.6	35,306
		5급	18	7	30,858
		6급	7	9.9	31,015
		기타	1		43,648
	재가노인 지원시설	1급	27	11.0(13.8)	39,022
		2급	2	4.5(6.5)	28,271
		4급	2	8.5	30,806
		5급	30	4.6	24,773
		6급	22	3.3	21,452
		기타	2		12,035
보건의료정책과	사회복귀 시설	1급	90	14.7(13.3)	41,351
		2급	105	8.3(7.8)	35,601
		3급	154	5.9	31,485
		4급	136	5.3	30,247
		5급	19	7.6	28,524
		6급	3	8.3	30,567
		기타	7		30,693
	정신건강 증진센터	1급	1	– (13.0)	65,580
		2급	1	16.0(15.0)	53,880
		3급	9	11.7	41,674
		4급	31	6.1	42,695
		5급	2	7.5	30,706
		6급	4	2	23,352
자활 지원과	자활노숙인 시설	1급	35	12.2(11.8)	38,765
		2급	36	10.4(9.4)	36,754
		3급	160	9.3	36,800
		4급	128	6	30,537
		5급	77	4.5	26,738
		6급	15	6.9	30,884
		기타	28		25,089
건강 증진과	치매지원 센터	1급	28	– (7.3)	17,903
		2급	29	10.9(14.2)	33,020
		3급	218	5.6	28,703
		4급	15	3.3	17,851
		기타	7		7,464

부서	시설유형	직위	대상자수	평균호봉(경력)	평균급여
	장애인 주간 보호시설	1급	2	6.0(9.0)	
		3급	1	14	42,102
		4급	30	10.5	32,668
		5급	259	5.2	26,331
		6급	26	5.3	25,966
		7급	4	6	24,392
		기타	3		9,439
	장애인 직업 재활시설	1급	102	15.5(14.6)	41,649
		2급	17	13.2(12.2)	37,730
		3급	238	8.5	32,418
		4급	46	6.3	29,847
		5급	34	7.6	29,611
		기타	26		31,312
장애인 자립 지원과	장애인 복지관	1급	43	17.7(16.7)	47,092
		2급	40	18.9(17.6)	46,688
		3급	133	15.9	40,054
		4급	227	11.7	34,577
		5급	834	5.7	27,133
		6급	174	7.3	27,395
		7급	75	8.1	25,492
		기타	24		22,143
	장애인 수화통역센터	1급	2	– (4.0)	7,200
		3급	6	13.7	37,713
		4급	17	9.3	30,304
		5급	79	4.8	25,198
		6급	12	3.1	23,411
	장애인 심부름 센터	2급	1	16.0(16.0)	43,575
		3급	3	15.7	39,205
		4급	2	7	30,942
		5급	8	5.5	27,714
		6급	5	4	23,715
		기타	182		17,238
	장애인운전 연습장	기타	2		21,168
	장애인 의료재활시설	2급	1	30.0(28.0)	62,550
		3급	25	15.8	44,282
		4급	47	7.1	33,866
		5급	1	7	27,463
		기타	1		94,392
	장애인 재활지원센터	3급	1	25	34,376
		5급	2	5	21,687
	장애인 체육시설	1급	2	14.0(15.3)	39,833
		3급	4	17.8	34,905
		4급	8	8.4	27,735
		5급	10	8.2	27,393
		6급	2	8.5	26,056
		7급	2	11.5	28,234

□ 종사자 규모에 따른 시설 현황

○ 전체시설 중 58.1%가 5명 미만 시설이며, 10명 미만까지 합치면 70.6%를 차지함

○ 시설장이 1급(관장/원장) 적용 시설의 경우는 5명 미만이 36.4%, 10명 미만까지 합치면 50.8%를 차지함

종사자 규모	전체시설		1급(관장/원장) 적용시설	
	시설수	비율(%)	시설수	비율(%)
5명 미만	521	58.1	164	36.4%
5명 이상 ~ 10명 미만	112	12.5	65	14.4%
10명 이상 ~ 15명 미만	49	5.5	20	4.4%
15명 이상 ~ 20명 미만	77	8.6	72	16.0%
20명 이상 ~ 25명 미만	28	3.1	27	6.0%
25명 이상 ~ 30명 미만	36	4.0	35	7.8%
30명 이상 ~ 35명 미만	18	2.0	17	3.8%
35명 이상 ~ 40명 미만	22	2.5	21	4.7%
40명 이상 ~ 100명 미만	28	3.1	27	6.0%
100명 이상	5	0.6	3	0.7%
전체	896	100.0	451	100.0

주 : 기타 직원 및 계약직(서울시 인건비 지원) 포함

□ 시설장 경력 현황

○ 10년 미만 시설장 비중은 25.3%, 10~20년 미만은 47.0%, 20년 이상은 27.7%임

○ 시설유형별로 보면 이용시설 시설장(1급적용)은 생활시설 보다 '10년 미만', '20년 이상' 비중이 다소 높으며, '10~20년'은 비중이 낮음

구분	구분	시설수	비율(%)
전 체	~ 10년 미만	114	25.3
	10년 이상 ~ 20년 미만	212	47.0
	20년 이상 ~	125	27.7
	전체	451	100
이용시설	~ 10년 미만	52	28.0
	10년 이상 ~ 20년 미만	72	38.7
	20년 이상 ~	62	33.3
	소계	451	100
생활시설	~ 10년 미만	62	23.4
	10년 이상 ~ 20년 미만	140	52.8
	20년 이상 ~	63	23.8
	소계	186	100.0

주 : 시설장(1급) 인건비 지원이 없는 시설이거나 시설장 경력구분이 없는 시설 등 제외
(1급이 아닌 시설 : 장애인공동생활가정, 장애인단기거주시설, 장애인주간보호시설, 수화통역센터, 장애인심부름센터, 장애인의료재활시설, 장애인재활지원센터, 고령자취업알선센터, 정신건강증진센터, 치매센터 등)

2. 급여체계 및 급여수준 분석

1) 보건복지부 기준과의 비교

□ 이용시설(사회복지관) 급여 수준 비교

○ 총 급여 수준은 대체로 비슷하거나, 하위직의 경우 서울시가 높은 수준

- 관장은 98.8~113.0% 수준, 과장은 98.5~107.3%, 사회복지사는 102.6~104.7%

(단위: 천원, %)

구분 / 호봉	관장			과장			사회복지사		
	서울시 기준(A)	보건복지부 기준(B)	A/B	서울시 기준(A)	보건복지부 기준(B)	A/B	서울시 기준(A)	보건복지부 기준(B)	A/B
1	2,902	2,567	113.0	2,168	2,028	106.9	1,830	1,757	104.2
5	3,114	2,772	112.3	2,386	2,223	107.3	2,029	1,969	103.0
10	3,574	3,318	107.7	2,855	2,716	105.1	2,448	2,339	104.7
15	3,828	3,773	101.5	3,117	3,102	100.5	2,707	2,596	104.3

구분 \ 호봉	관장			과장			사회복지사		
	서울시 기준(A)	보건복지부 기준(B)	A/B	서울시 기준(A)	보건복지부 기준(B)	A/B	서울시 기준(A)	보건복지부 기준(B)	A/B
20	4,050	4,101	98.8	3,342	3,394	98.5	2,931	2,858	102.6
25	4,287	4,347	98.6	3,578	3,621	98.8	3,159	3,068	103.0
30	4,533	4,518	100.3	3,816	3,784	100.8	3,412	3,215	106.1

주 : 포함된 수당은 보건복지부는 명절휴가비 1종, 서울시는 기말, 정근, 명절휴가비, 가계안정지원비 등 총 9종

□ 생활시설 급여 수준 비교

○ 원장과 과장은 비슷한 수준이며 생활지도원은 다소 높은 수준

 - 원장은 91.3~104.8% 수준, 과장은 94.7~107.8%, 생활지도원은 101.0~109.3%

(단위: 천원, %)

구분 \ 호봉	원장			과장·생활복지사			생활지도원		
	서울시 기준(A)	보건복지부 기준(B)	A/B	서울시 기준(B)	보건복지부 기준(A)	A/B	서울시 기준(A)	보건복지부 기준(A)	A/B
1	2,387	2,277	104.8	1,975	1,832	107.8	1,869	1,709	109.3
5	2,654	2,695	98.5	2,213	2,176	101.7	2,069	1,931	107.2
10	3,093	3,282	94.2	2,618	2,686	97.5	2,421	2,267	106.8
15	3,409	3,732	91.3	2,905	3,069	94.7	2,657	2,596	102.4
20	3,707	4,057	91.4	3,184	3,357	94.8	2,887	2,858	101.0
25	4,018	4,300	93.5	3,470	3,583	96.9	3,124	3,068	101.8
30	4,310	4,469	96.4	3,739	3,743	99.9	3,346	3,215	104.1

주 : 포함된 수당은 보건복지부는 명절휴가비 1종, 서울시는 기말, 정근, 명절휴가비, 가계지원비 등 총 9종

〈참조〉 2013년 보건복지부 급여 가이드라인 변화 내용
- 기본급 인상률 : 생활시설 5.9%, 이용시설 3.53%
- 명절휴가비 상향 조정 : 연 100% -〉 연 120%로 상향
* 서울시 기본급 인상률 : 생활시설 3.8%, 이용시설 3.2%

2) 서울시 이용시설과 생활시설 간의 급여 수준 비교

□ 관장/원장 급여수준 비교

○ 관장/원장의 경우, 생활시설 원장이 이용시설 관장 보다 전반적으로 낮은 수준

- 생활시설 원장은 이용시설 관장의 79.3~89.9% 수준이며, 호봉 증가에 따라 격차 감소

(단위: 천원, %)

구분 / 호봉	생활시설(원장)[A]			이용시설(관장)[B]			A/B		
	기본급	수당	총급여	기본급	수당	총급여	기본급	수당	총급여
1	1,258	1,129	**2,387**	1,594	1,308	**2,902**	78.9	86.3	**82.3**
5	1,405	1,249	**2,654**	1,689	1,425	**3,114**	83.2	87.7	**85.2**
10	1,589	1,504	**3,093**	1,884	1,690	**3,574**	84.3	89.0	**86.5**
15	1,774	1,635	**3,409**	2,022	1,806	**3,828**	87.7	90.5	**89.1**
20	1,956	1,751	**3,707**	2,151	1,899	**4,050**	90.9	92.2	**91.5**
25	2,140	1,878	**4,018**	2,288	1,999	**4,287**	93.5	94.0	**93.7**
30	2,324	1,986	**4,310**	2,431	2,102	**4,533**	95.6	94.4	**95.1**

주 : 포함된 수당은 생활시설은 기말, 정근, 명절휴가비, 장기근속, 가계지원비, 가계보조, 교통비·급식비, 특수근무, 종사자 복지수당 총 9종, 이용시설은 기말, 정근, 명절휴가비, 가계안정지원비, 직무, 가계보조, 교통비, 정액급식비, 종사자 복지수당 총 9종

□ 사회복지사/생활지도원 급여수준 비교

○ 거의 비슷한 수준이나, 호봉이 높은 경우 생활시설의 생활지도원이 사회복지사보다 다소 낮은 수준

- 생활지도원은 사회복지사 대비 98.1~102.1% 수준

〈서울시 생활시설 생활지도원과 이용시설 사회복지사의 급여 수준 비교(2013년)〉

(단위: 천원, %)

구분 / 호봉	생활시설(생활지도원)[B]			이용시설(사회복지사)[A]			A/B		
	기본급	수당	총급여	기본급	수당	총급여	기본급	수당	총급여
1	906	963	1,869	941	889	1,830	96.3	108.3	102.1
5	1,017	1,052	2,069	1,041	988	2,029	97.7	106.6	102.0
10	1,156	1,265	2,421	1,228	1,220	2,448	94.1	103.7	98.9
15	1,293	1,364	2,657	1,372	1,335	2,707	94.2	102.2	98.2
20	1,432	1,455	2,887	1,502	1,429	2,931	95.3	101.8	98.5
25	1,569	1,555	3,124	1,634	1,525	3,159	96.0	102.0	98.9
30	1,709	1,637	3,346	1,781	1,631	3,412	96.0	100.3	98.1

주 : 포함된 수당은 포함된 수당은 앞의 표와 동일함

3) 서울시 공무원 보수 수준과의 비교

□ 비교를 위한 기본 전제

○ 보수지급기준에 따라 해당 호봉 총 지급액을 계산하여 비교

– 근무형태, 가족의 인구학적 특성에 의해 발생하는 수당은 제외됨

– 공무원의 경우는 성과상여금(평균수준 130%)을 포함한 총 6종 수당 적용

– 이용시설은 9종의 수당을 적용, 생활시설은 9종의 수당 적용

구분		수당종류
서울시공무원 적용 수당		정근수당, 정근수당 가산금, 직급보조비, 명절휴가비, 정액급식비, 성과상여금(130%) 총 6종
종사자 적용 수당	이용시설 (9종)	직무수당, 기말수당, 정근수당, 가계안정지원비, 효도휴가비, 가계보조수당, 교통비, 정액급식비, 복지수당
	생활시설 (9종)	기말수당, 정근수당, 장기근속수당, 가계지원비, 명절휴가비, 가계보조수당, 교통·급식비, 특수근무수당, 복지수당

□ 이용시설(사회복지관)의 공무원 대비 급여 수준

○ 대표적으로 급여수준이 상대적으로 높은 사회복지관 유형과 비교

– 관장의 경우 공무원 5급의 80.7%, 6급의 94.8%, 7급의 104.7%

– 사회복지사의 경우 공무원9급의 97.1%

– 대체로 상위직이 상대적으로 낮은 수준이며, 하위직은 공무원과 유사한 수준임

(단위: 천원, %)

A		B	A/B	C	A/C	D	A/D
직위 (평균호봉)	보수 (천원)	사회복지직공무원 직급(급여)	공무원 대비	사회복지직공무원 직급(급여)	공무원 대비	사회복지직공무원 직급(급여)	공무원 대비
관장 (16)	3,875	5급 (4,802)	80.7	6급 (4,089)	94.8	7급 (3,700)	104.7
부장 (16)	3,531	6급 (4,089)	86.4	7급 (3,700)	95.4		
과장 (11)	2,943	7급 (3,306)	89.0	8급 (2,948)	99.8		
대리 (9)	2,563	8급 (2,754)	93.1	–			
사회복지사(5)	2,029	9급 (2,090)	97.1	–			
사무원 (7)	2,172	9급 (2,325)	93.4	10급 (2,154)	100.8		
생활보조원(7)	1,993	10급 (2,154)	92.5	–			

주 : 평균 호봉은 2013년 조사 결과 적용

□ 생활시설의 공무원 대비 급여 수준

○ 생활시설의 경우 공무원 대비 급여수준은 전반적으로 낮은 수준이며 이용시설과 유사하게 상위직의 상대적 급여 수준이 낮음

– 원장은 공무원 5급 대비 72.5%, 6급 대비 85.3%, 7급 대비 94.4%

– 생활지도원은 공무원 9급 대비 95.8%

(단위: 천원, %)

A		B	A/B	C	A/C	D	A/D
직위 (평균호봉)	보수 (천원)	공무원 직급(급여)	공무원 대비	공무원 직급(급여)	공무원 대비	공무원 직급(급여)	공무원 대비
원장 (15)	3,409	5급 (4,700)	72.5	6급 (3,996)	85.3	7급 (3,612)	94.4
사무국장 (11)	2,812	6급 (3,658)	76.9	7급 (3,306)	85.1		
생활복지사(9)	2,554	7급 (3,087)	82.7	8급 (2,754)	92.8		
생활지도원(8)	2,314	9급 (2,415)	95.8	-			
기능직 (6)	2,020	9급 (2,234)	90.4	10급 (2,072)	97.5		
시설관리인(8)	2,181	10급 (2,235)	97.6	-			

주 : 평균 호봉은 2013년 조사 결과 적용

3. 직급별 호봉제와 단일직위호봉제 비교

□ 현재 사회복지시설은 직급별 호봉제를 적용하고 있으나, 예산의 효율적 집행을 위해 단일직위호봉제 도입 등에 대한 논의가 있어 왔음

○ 두 체계 모두 장단점이 있으며, 현재 급여체계를 단일호봉제로 전환하는 경우 현장의 혼란 유발 우려

- 서울시 인건비 가이드라인의 경우 일반직은 생활시설 4개, 이용시설5개 직위가 있으며, 단일호봉제로 전환할 경우 9개 직위(×30호봉)를 1개 직위(30호봉)로 조정해야 하며 이때 큰 혼란 발생 우려

- 현재 수준보다 낮아지게 할 수 없으므로 예산 증가가 예상됨

□ 보건복지부 가이드라인은 직급별 호봉제로 제시되고 있어 정부기준과의 비교를 위해서도 현행 직급별 호봉제 적용이 적절할 것임

□ 법률 상의 처우개선 기준이 사회복지전담공무원 수준이므로, 향후 안정적인 처우개선을 위해서는 공무원 비교직급 설정과 함께 현재 공무원 급여체계와 유사한 형태로 적용해나가는 것이 보다 효율적일 것임

구분	직급별 호봉제(현행)	단일호봉제
개념	– 현재 대부분 사회복지시설에서 통용되는 급여체계 – 직종 내 6~7개 직급(일반직 4~5개 기능직 2개) 부여하고 각 직급에 따라 상이한 기본급 단가를 부여하는 체계 – 일반직 공무원도 직위별 호봉제임	– 동일직종 내에서는 하나의 호봉체계를 유지하여 경력에 따라 기본급 단가를 부여하는 급여체계 – 일반적으로 계급개념이 없는 교사, 간호사 등이 적용하고 있음
장점	– 직급(책)과 급여 정비례 – 종사자 간 경쟁 유도	– 장기근속 유도 – 관련분야 전문성 향상 – 낙하산 인사 억제 유도 – 양질의 관리자 양성 유도
단점	– 낙하산 인사 통제 어려움 – 잦은 이직 현상 – 양질의 노하우 축적 어려움	– 직급(책)과 급여가 비례하지 않음 – 태만, 복지부동 가능성 내재

4. 공무원 비교직급 설정(안)

1) 시설장(관장/원장) 공무원 비교직급 설정 안

□ 시설장(관장/원장)에 대해 공무원 5급을 비교직급으로 설정할 논리 미흡

○ 공무원의 경력수준이 더 높아 일률적으로 공무원 5급으로 비교직급을 설정하는 것은 현실적으로 어려움

이용시설(사회복지관)			생활시설		서울시 사회복지직('11년도 기준)			
직위	평균 경력	승진소요 최저연수	직위	평균 경력	직급	재직 기간	승진소요 최저연수	승진소요 기간
관장	14년	해당사항 없음	원장	15년	5급	27년	3.5년	8년7개월
부장	15년	7년	사무국장	10년	6급	21년	2년	10년8개월
과장	9년	5년	과장·생활복지사	9년	7급	13년	2년	5년5개월
대리	9년	3년			8급	7년	1.5년	5년5개월
사회복지사	4년		생활지도원	7년	9급	2년		

* 이용시설 하위직 경력수치는 '11년 조사 결과 적용

※ 참고자료

〈사회복지전담공무원과 시설종사자 인원수 비교〉

사회복지전담공무원(서울시)			서울시 사회복지시설 종사자		
5급	9명	0.5%	관장/원장(1급)	498명	6.0%
6급	249명	13.8%	부장/사무국장(2급)	420명	5.0%
7급	496명	27.5%	과장/생활복지사(3급)	1,461명	16.7%
8급	454명	25.2%	대리(4급)	850명	9.7%
9급	593명	32.9%	사회복지사/생활지도원(6급)	3,967명	45.3%
			사무원(6급)	535명	6.2%
			생활보조원/기능직 등(7급)	521명	6.0%
			기타	501명	5.7%
합계	1,801명	100.0%	합계	8,753명	100.0%

① 제1안 : 경력과 시설 규모 기준으로 비교직급 설정

□ **경력과 시설 규모(종사자 수)**에 따라 공무원 5급에서 7급까지 3개 직급으로 구분

○ 직급구분에 논리성 확보 가능

– 종사자 규모가 작은 시설의 합의 도출에 애로 예상

○ 공무원 5급 적용 비중 30.4%, 6급 38.3%, 7급 31.3%

종사자규모 \ 경력		15년 이상		15년 미만	
10인 미만 (9인 이하)	이용시설	16(3.5%)	88(19.5%) [공무원6급]	16(3.5%)	141(31.3%) [공무원7급]
	생활시설	72(16.0%)		125(27.7%)	
10인 이상	이용시설	96(21.3%)	137(30.4%) [공무원5급]	58(12.9%)	85(18.8%) [공무원6급]
	생활시설	41(9.1%)		27(6.0%)	

* 시설장(1급적용) 전체 평균경력이 15년으로 이 수치 적용함

② 제2안 : 경력 기준으로 비교직급 설정

□ 가장 보편적인 경력만으로 5급에서 7급까지 비교직급을 설정

○ 경력(호봉)은 시설과 무관한 개인적 사항이므로 직급 설정 기준으로는 타당성이 낮음

○ 소규모시설의 차별하지 않는 방안이나 복지관 등의 타시설과의 합의 도출에 애로 예상

- 종사자 50명에 경력 10년 미만이면 7급, 종사자 3명이나 경력 20년 이상이면 5급

○ 공무원 5급 적용 비중 27.7%, 6급 47.0%, 7급 25.3%

경력 / 종사자규모	20년 이상		10 ~ 20년 미만		10년 미만	
이용시설	62(13.7%)	125(27.7%) [공무원5급]	72(16.0%)	212(47.0%) [공무원6급]	52(11.5%)	114(25.3%) [공무원7급]
생활시설	63(14.0%)		140(31.0%)		62(13.7%)	

③ 3안 : 1안과 2안 절충안, 10인미만 시설도 공무원5급 적용

□ 10인 미만시설의 경우, 25년(잠정) 이상의 경우 공무원 5급 적용

○ 소규모시설도 최종적으로는 동일한 직급(공무원 5급) 적용 가능

○ 공무원 5급 적용 비중 34.6%(1안 대비 4.2% 증가), 6급 34.1%, 7급 31.3%

경력 / 종사자규모		15년 이상				15년 미만	
		25년 이상		15~25년 미만			
10인 미만 (9인 이하)	이용시설	1(0.2%)	19(4.2%) [공무원5급]	15(3.3%)	69(15.3%) [공무원6급]	16(3.5%)	141(31.3%) [공무원7급]
	생활시설	18(4.0%)		54(12.0%)		125(27.7%)	
10인 이상	이용시설	96(21.3%)		137(30.4%) [공무원5급]		58(12.9%)	85(18.8%) [공무원6급]
	생활시설	41(9.1%)				27(6.0%)	

□ 현재 시설장이 비교직급설정에 의해 직급이 낮아지더라도 현재의 급여수준보다 낮아지게 할 수 없으므로 차액만큼 급여보전 필요

2) 사무국장/부장 공무원 비교직급 설정 안

□ 상위직인 사무국장/부장도 공무원6급 일괄 적용 논리 약함

○ 사무국장/부장 직위가 있는 시설의 경우 시설규모(종사자수)가 대부분 10인이상인 시설이므로 경력 지표만으로 비교직급 설정(공무원 6~7급 차등 적용)

경력 시설유형	13년 이상		13년 미만	
이용시설	148(35.7%)	209(50.4%) [공무원6급]	45(10.8%)	206(49.6%) [공무원7급]
생활시설	61(14.7%)		161(38.8%)	

* 사무국장/부장(2급적용) 전체 평균경력이 13년으로 이 수치 적용함(결측치 제외)

5. 방안별 인건비 인상률 및 소요예산 추정

□ '14년도 전체 평균급여 수준이 공무원 대비 95% 수준을 달성하며,' 16년까지 모든 직위의 급여수준이 공무원 대비 95% 이상 달성토록 인상률 적용

□ 종사자 직위별, 시설유형별 불균형 해소를 위해 인상률 차등 적용

○ 상위직의 급여수준이 상대적으로 낮으므로 높은 인상률 적용

- 상위직은 급격한 인건비 인상 부담 완화를 위해 '16년까지 공무원 대비 95% 수준 달성

○ 시설유형별로는 생활시설 기준 적용시설에 대해 상대적으로 높은 인상률 적용

□ '14년도 인건비 인상률 및 소요예산 추정(공무원 봉급인상 1.7%('13년 인상률) 가정)

○ 시설장 비교직급 설정 1안의 인상률 전체 4.0%, 이용시설 3.7%, 생활시설 4.4%

- 1안 소요예산은 280,022백만원으로 '13년 대비 약 107억원 증가

○ 2안의 경우 인건비 인상률 전체 3.9%, 이용시설 3.6%, 생활시설 4.4%

- 2안 소요예산은 279,850백만원으로 '13년 대비 약 106억원 증가

○ 3안의 경우 인건비 인상률 전체 4.0%, 이용시설 3.7%, 생활시설 4.4%

- 3안 소요예산은 280,088백만원으로 '13년 대비 약 108억원 증가

〈방안별 인건비 인상률 및 소요예산 추정〉

(단위 : 백만원, %)

구분		2013년	2014년	2015년	2016년
1안	인상률(전체)	3.1	4.0	3.6	3.5
	이용시설	3.0	3.7	3.2	3.1
	생활시설	3.2	4.4	4.1	4.2
	소요예산(증가액)	269,291	280,022 (+10,731)	290,139 (+10,117)	300,410 (+10,271)
2안	인상률(전체)	3.1	3.9	3.7	3.6
	이용시설	3.0	3.6	3.2	3.0
	생활시설	3.2	4.4	4.3	4.3
	소요예산(증가액)	269,291	279,850 (+10,559)	290,106 (+10,256)	300,456 (+10,350)
3안	인상률(전체)	3.1	4.0	3.7	3.6
	이용시설	3.0	3.7	3.4	3.1
	생활시설	3.2	4.4	4.2	4.2
	소요예산(증가액)	269,291	280,088 (+10,797)	290,465 (+10,377)	300,809 (+10,344)

6. 사회복지시설 종사자 인사관리 기준 설정

□ 공무원 인사관리 체계를 고려한 인사관리 방안 체계 마련 필요

○ 단일 임금체계 마련과 함께 시설종사자의 인사관리 방안 체계 마련이 요구됨

○ 유사경력 인정 범위, 직위별 자격 기준 등 체계적인 인사관리 기준 마련 필요

□ **경력 인정 비율** 공통안 마련 필요

○ 사회복지관과 장애인복지관 경력 인정 비율이 상이함

– 대체로 유사하게 조정하되 일부 특수성을 인정할지에 대해서 지속적 논의 필요

– 법인 경력, 협회, 센터 등 경력에 대한 적용비율 추가 삽입 필요

□ **직위별 자격 기준** 설정 필요

○ 시설 간 자격기준 수준이 상이하며, 일부 시설의 경우 자격증 등의 조건 정도 제시되고 있는 상황

− 장애인복지관의 경우 다소 보수적으로 높은 수준의 자격요건을 제시하고 있으나 노인복지관 등은 기준이 완화되어 있엄

○ 시설장의 경우 전문성 확보와 낙하산 인사 방지 차원에서 시설장 등의 적절한 자격기준 설정 필요

□ 서울시 행정 차원에서 보건복지부 시설운영 가이드라인의 수정 건의 필요

○ 연구보고서 차원에서는 권고안으로서 적정기준 제시 예정

□ **공무원과 유사한 승진기준** 적용

○ 승진 최소연수는 공무원이 짧은 수준이나 실질적인 승진소요 기간은 긴 것으로 나타남

− 향후 직급별 정원 기준 등이 마련되어 심의위원회(가칭)에서 승진 등을 결정하는 형태가 바람직할 것임

○ 공무원의 경우 승진 시 호봉이 1호봉 낮게 조정됨

− 현재 비교직급 간 비교 시에는 현 호봉으로 비교하나, 향후에는 시설 종사자 승진 기준 또한 공무원과 유사하게 호봉 조정 기준 제시 예정

사회복지시설 경력인정 범위 및 비율(안)

인정비율	인정대상경력
100%	1. 사회복지시설 근무 사회복지시설이란, 아동복지시설, 보육시설, 노인복지시설, 모·부자 복지시설, 장애인 복지시설, 정신보건시설, 부랑인 및 노숙인 보호시설, 기타 시설 등을 말함 2. 2002년 이후 조건부시설로 신고한 시설에서 종사자로 근무한 경력(단, '05. 7. 31까지의 근무 경력만 인정) → 해당 시설장 및 시군구청장의 근무확인서 필요 * 조건부신고시설 : 미신고시설 양성화 정책에 따라 '02~'05.7.31까지 법정신고시설 전환을 조건으로 행정처분 등을 유예한 시설로, 시군구에 조건부신고시설로 등록 후 유예기간 내에 요건충족을 통해 신고시설로 전환한 시설 3. 군경력 : 병역법에 의한 군 의무복무기간은 군복무경력 중 3년이내의 기간만 인정 * 단, 현역병, 학군무관후보생과정을 마친 자로서 현역의 장교 또는 부사관으로 편입된 자, 의무, 법무, 군종장교 및 5급 공개채용시험 합격 후 장교로 편입된 자는 3년 6개월의 기간내에서 인정함
80%	1. 물리치료사, 간호(조무)사, 정신보건전문요원, 사회복지사, 영양사로서 ①의료기관, 보건소에서 근무한 경력, ② 초중등교육법, 고등교육법, 평생교육법, 특수교육진흥법 등의 법률에 의한 각급 학교에서 관련 자격증을 소지하고 동종 직종에 근무한 경력, ③ 법령에 의해 채용이 의무화된 사업장에서 관련 자격증을 소지하고 동종직종에 근무 2. 특수학교교사 자격증 취득 후 특수교육기관(특수학교) 및 특수학급에, 공무원으로서 사회복지사업 관련 부서에 근무 3. 가정위탁지원센터, 아동보호전문기관, 청소년성문화센터, 청소년쉼터, 사회복지사업법 제33조에 의한 사회복지협의회, 사회복지사업법 제46조에 의한 한국사회복지사협회에서 직원의 자격으로 채용되어 근무 4. 간호(조무)사, 정신보건전문요원, 사회복지사, 응급구조사 자격(면허)증을 소지하고 보건복지부 보건복지콜센터에 근무 5. 드림스타트 민간전문인력(직원)으로 채용되어 근무 6. 기부식품제공사업장, 전국자원봉사센터에서 사회복지사 자격증을 소지하고 근무 7. 사회복지통합서비스전문요원으로 채용되어 통합사례관리업무를 수행 8. 지역사회복지협의체에서 사회복지사 자격증을 소지하고 상근간사로 근무
	1. 공무원으로서 사회복지사업법 제2조의 규정에 의한 사회복지사업 관련 부서에 근무(사회복지 전담공무원 근무경력 등) 2. 물리치료사, 작업치료사, 간호(조무)사의 의료법상 병(의)원 근무 3. 특수학교교사 자격증 취득 후 특수교육진흥법 제2조제2호에 의한 특수교육기관(특수학교) 및 동법 제2조제3호에 의한 고등학교이하의 각급학교에 설치된 특수학급 근무 4. 수화통역센터의 경우는 수화통역사 근무경력(수화통역사 자격 취득 후 사단법인 한국 농아인 협회 중앙회, 시·도 협회 및 시·군·구지부, 서울시 120다산콜센터에서 실제 현업인 수화통역 업무를 수행한 경력) 5. 운전기사 근무경력(자동차운전면허 1종 이상 취득 후 여객자동차운수사업법 제3조제1항의 규정에 의한 '여객자동차 운송사업'에 의거 실제 운전기사로 종사한 경력) 단, 현재 임용된 시설에서 운전원으로 근무하는 경우에 한함 6. 사회복지단체 근무경력(보건복지부 허가 사단·재단법인의 중앙회 및 지부·지회, 지방자치단체 설립 재단·센터 근무(비상근자는 제외) 7. 복지시설의 기능직(운전원 제외) 종사자로서 타자, 열관리, 전산 등 해당분야의 면허 또는 자격증 소지 후, 동 분야 근무 (단, 현재 자격증관련 해당 업무에 종사할 경우에 한함)
기타	1. 이 외에 사회복지관련 법인 및 단체, 기타 사회복지사업에서의 근무경력은 시설담당과 및 지방자치단체에서 소관 사업별 특성 및 지자체 예산사정 등을 감안하여 별도의 지침으로 규정 2. 위의 경력 80% 인정기준에 의해 근무경력의 80퍼센트를 인정받는 대상자라 할지라도 이미 종전의 지침에 의해 근무경력의 100퍼센트를 인정받고 있던 자는 종전의 인정받은 경력을 계속 적용할 수 있음. 단, 이 경우 2006년 1월 1일 이후 신규 채용되는 종사자의 경력은 개정된 규정을 적용

* 주 : 별첨 1의 보건복지부 관리기준을 바탕으로 서울시 장애인지역재활시설 기준 등을 추가(밑줄부분)하여 작성

사회복지시설 종사자 직위별 자격 기준(안)

직급	직위	사회복지시설 직위별 자격 기준(2013)
1	관장/원장	1. 사회복지사 · 특수학교 교사 · 치료사 등 사회복지 관련 자격증을 취득한 후 해당 분야에서 8년 이상 근무한 경력이 있는 자 2. 고등교육법에 의한 대학을 졸업한 후 사회복지 분야에서 10년 이상 근무한 경력이 있는 자 3. 사회복지 관련 분야 박사학위 취득자 또는 대학에서 전임강사 이상으로 2년 이상 재직한 경력이 있는 자 4. 6급 이상의 공무원으로 5년 이상 재직한 경력이 있는 자
2	사무국장/부장	1. 사회복지사 · 특수학교 교사 · 치료사 등 사회복지 관련 자격증을 취득한 후 해당 분야에서 6년 이상 근무한 경력이 있는 자 2. 고등교육법에 의한 대학을 졸업한 후 사회복지 분야에서 8년 이상 종사한 경력이 있는 자 3. 7급 이상의 공무원으로 5년 이상 재직한 경력이 있는 자 4. 기타 위와 동등 이상의 자격이 있다고 운영위원회에서 인정한 자
3	과장	1. 사회복지사 · 특수학교 교사 · 치료사 등 사회복지 관련 자격증을 취득한 후 사회복지 분야에서 4년 이상 종사한 경력이 있는 자 2. 고등교육법에 의한 대학을 졸업한 후 사회복지 분야에서 6년 이상 종사한 경력이 있는 자 3. 사회복지 분야에 3년 이상 재직한 경력이 있는 7급 이상 공무원 4. 기타 위와 동등 이상의 자격이 있다고 운영위원회에서 인정한 자
4	대리	1. 사회복지사 · 특수학교 교사 · 치료사 등 사회복지 관련 자격증을 취득한 후 해당 분야에서 2년 이상 근무한 경력이 있는 자 2. 고등교육법에 의한 대학을 졸업한 후 사회복지 분야에서 3년 이상 종사한 경력이 있는 자 3. 사회복지 분야에 1년 이상 재직한 경력이 있는 8급 이상 공무원 4. 기타 위와 동등 이상의 자격이 있다고 운영위원회에서 인정한 자
5	사회복지사 간호사 물리치료사 영양사 생활지도원	1. 사회복지사 · 특수학교 교사 · 치료사 등 사회복지 관련 자격증을 소지한 자 2. 고등교육법에 의한 대학을 졸업한 후 사회복지 분야에서 2년 이상 종사한 경력이 있는 자 3. 사회복지 분야에 3년 이상 재직한 경력이 있는 9급 이상 공무원 4. 기타 위와 동등한 자격이 있다고 운영위원회에서 인정한 자
6	간호조무사 조리사 사무원 운전기사 관리인	1. 초 · 중등교육법에 의한 고등학교를 졸업하거나 이와 동등 이상의 학력이 있는 자 2. 운전 · 타자 · 열관리 및 전산 등 해당 기능분야의 면허 또는 자격증을 소지한 자
7	생활보조원 취사원 관리인 환경미화원 기능직	1. 청소 · 취사 및 세탁 등 당해 업무수행이 가능하다고 인정되는 자

* 향후 서울복지거버넌스 구축 이후 현장의견 수렴을 통한 조정된 기준 설정 예정이나, 상기표는 기존의 기준을 바탕으로 적절한 안을 제시해 봄 〈별첨 2 참조〉

7. 급여체계 개선

1) 복잡한 수당체계 개선 방안(고정수당 기본급화)

□ 현재 수당지급방식이 매우 복잡한 방식을 사용하고 있어 개선 필요

- ○ 또한 보건복지부 가이드리인 대비 기본급이 낮아 실제 급여수준이 낮은 것으로 오해할 여지가 있어 고정적 수당을 기본급화하여 기본급 수준 상향조정 검토
- ○ 고정적 수당의 기본급화로 월 균등지급 방식으로의 개선 방안 검토
  - − 급여체계를 변경하는 방법은 연장근로수당 산정의 기초가 되는 통상임금의 변화를 가져오므로 면밀한 검토 필요

※ 통상임금 기준(2013)
- – 이용시설 기준 : 기본급 + 직무수당 + 종사자복지수당 + 자격수당 + 서무회계수당 + 도지역근무수당
- – 생활시설 기준 : 기본급 + 특수근무수당(직책수당,생활복지사수당,생활지도원수당,기타 직근무수당 등) + 종사자복지수당

* 참고 : 2012년까지 통상임금
- – 이용시설 기준 : 기본급+가계보조수당+자격수당
- – 생활시설 기준 : 통상임금 = 기본급 + 특수근무수당

① 방안 1 : 직무수당(특수근무수당)과 종사자복지수당을 기본급화하는 방안
- ○ 통상임금 기준의 고정적 수당이므로 기본급에 포함 가능할 것으로 보임
  - − 종사자복지수당의 경우는 시설유형간 수당체계 비교 후 포함 여부 추가 검토

② 방안 2 : 통상임금 고정적 수당 + 시기별로 지급되는 수당을 기본급화하는 방안
- ○ 직무수당(특수근무수당) 및 종사자복지수당과 함께 일정 시기별로 지급되는 기말수당, 가계안정지원비(가계지원비)를 기본급화하여 월별 급여차를 최소화 도모

③ 방안 3 : 고정적인 수당 모두 기본급화하는 방안(정근수당 등 제외)
- ○ 연간 총급여액은 변함이 없으나 기본급 금액이 약 2배 정도 높아짐
- ○ 연장근로수당 산정에 영향을 주는 통상임금의 변화가 가장 큼

※ 고정적 수당(정근, 장기근속 수당 제외)
- 이용시설 : 직무수당(매월 10%), 종사자복지수당(13.5～19만원), 기말수당(분기별 100%), 가계보조수당(월 3만원), 명절휴가비(연2회, 50%씩), 가계안정지원비(연1회, 50%), 교통비(월 5만원), 정액급식비(월 7만원)
- 생활시설 : 특수근무수당(9～11만원), 종사자복지수당(24～29만원), 기말수당(분기별 50%), 가계지원비(연4회 50%씩), 가계보조수당(월 5만원), 교통비(월 5만원), 급식비(월 6만원), 명절휴가비(연 2회 50%씩)

2) 생활시설 가이드라인 하위직 직위 추가

□ 모든 시설의 급여체계를 단일화하는 방향으로 지속 추진

□ 별도의 급여체계를 적용하고 있는 일부 시설에 대해서는 지속적으로 서울시 가이드라인 적용 유도

□ 생활시설 직급체계 변경 검토(하위직 선임생활지도원 직위 추가)

○ 생활시설 하위직의 승진기회 제공과 함께 향후 단일급여체계 마련을 위한 기초로 선임생활지도원 직급 추가 필요(이용시설과 유사하게 일반직 5개 직위 체계)

○ 급여수준은 과장및생활복지사와 생활지도원의 중간 수준으로 설정

8. 기타 쟁점 사항 및 향후 처우개선 방향

1) 지역자활센터 처우개선 검토

□ 지역자활센터는 국고보조금 지원 시설이나 서울시 기준보다 급여기준 상의 급여수준이 다소 낮은(서울시 지역자활센터 수는 33개소, 종사자는 251명 있음)

○ 서울시 이용시설 기준 대비 다소 낮으나, 생활시설 기준과는 유사한 수준임

- 1급의 경우 이용시설 관장의 88.7~90.3% 수준, 생활시설 원장의 96.3~107.9% 수준임

- 하위직 4급의 경우 사회복지사 대비 97.9~100.0% 수준, 생활지도원 대비 95.9~101.2% 수준임

□ 보건복지부와 서울시의 매칭 지원으로 서울시 자체 지원의 한계가 있음

〈지역자활센터와 서울시 기준 급여수준 비교(시설장, 하위직)〉

단위 : 천원, %

구분 / 호봉	시설장			일반하위직		
	지역자활센터 1급 월급여	이용시설 관장 대비	생활시설 원장 대비	지역자활센터 4급 월급여	이용시설 사회복지사 대비	생활시설 생활지도원 대비
1	2,575	88.7	107.9	1,792	97.9	95.9
5	2,785	89.4	104.9	2,015	99.3	97.4
10	3,215	90.0	104.0	2,449	100.0	101.2
15	3,443	89.9	101.0	2,677	98.9	100.7
20	3,642	89.9	98.2	2,896	98.8	100.3
25	3,870	90.3	96.3	3,143	99.5	100.6

* 주 : 지역자활센터 급여산정에 포함한 수당은 정근, 직무, 효도휴가비, 식대보조비, 교통보조비, 복지수당 6종임

2) 시설장(상근) 관리수당 신설(안)

□ 비교직급 설정으로 인해 급여가 동결되는 원장/관장의 경우 이에 대한 보상책 필요

□ 또한 현재 과장 및 대리 직급에 속해 있으며 시설장 역할을 수행하는 시설장에 대한 사기진작 도모 필요

□ 관장/원장(1급) 직위의 경우 수당 금액만큼 기본급 인상률 하향 조정하여 예산 증가 없도록 추진

○ 기타 시설장(과장, 대리급)의 경우 지금 확정된 예산 범위 내에서 기본급 인상률 등 일부 조정(대상자 약 400명)

3) 종사자 처우개선 추진 방향

□ 향후에는 급여체계 단일화에 중점을 두고 추진되어야 할 것임

○ 시설유형간 급여체계 단일화, 수당체계 단순화에 중점을 두고 추진 필요

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	• 처우실태분석 • 처우개선방향설정 -시설간직급간차해소 -공무원비교직급설정 -급여체계단일화	• 추가 수당 마련 - 이용: 연장근로 10시간 - 생활: 특수근무수당 5~10만원 • 이용시설 단일 임금체계 - 장애인지역재활시설 임금체계를 이용시설 기준으로 조정	• 통상임금 기준변경 - 연장근로 단가인상 • 시설유형 간, 직위 간 차등 인상률 적용 • 인사관리 기준 마련 - 경력인정 비율, 자격기준 등	• 공무원수준95%달성 • 공무원 비교직급 적용 - 공무원 5~7급 차등 • 시설장 관리수당 신설 • 급여체계 단일화 - 생활시설 직급추가 (선임생활지도원)	• 급여체계 단순화 - 고정 수당 기본급화 • 연장근로시간 추가 • 급여체계단일화지속 -과장이하직위단일화	• 모든 직위 공무원 수준의 95% 이상 달성 • 급여체계 단일화 완성 - 관장/원장 - 부장/사무국장
인상률(%)		5.7	3.1	4.0	3.7	3.6
공무원 대비(%)			93.1	95.0	96.6	98.3

* 주 : 공무원 봉급인상률 1.7% 적용

〈별첨 1〉 시설유형별 타 경력 인정비율

인정 비율	2013 사회복지시설 관리 안내 기준 (보건복지부)	2013 서울시 장애인복지 사업안내 기준 (장애인지역사회재활시설)
100%	1. 사회복지시설 경력 100% 인정 사회복지시설이란, 아동복지시설, 보육시설, 노인복지시설, 모·부자 복지시설, 장애인 복지시설, 정신보건시설, 부랑인 및 노숙인 보호시설, 기타 시설 등을 말한다. 2. 조건부신고시설*의 경우 2002년 이후 조건부시설로 신고한 시설에서 종사자로 근무한 경력(단, '05. 7. 31까지의 근무 경력만 인정) → 해당 시설장 및 시군구청장의 근무확인서 필요 * 조건부신고시설 : 미신고시설 양성화 정책에 따라 '02~'05.7.31까지 법정신고시설 전환을 조건으로 행정처분 등을 유예한 시설로, 시군구에 조건부신고시설로 등록 후 유예기간 내에 요건충족을 통해 신고시설로 전환한 시설 3. 병역법에 의한 군 의무복무기간은 군복무경력 중 3년이내의 기간만 인정 · 단, 현역병, 학군무관후보생과정을 마친 자로서 현역의 장교 또는 부사관으로 편입된 자, 의무, 법무, 군종장교 및 5급 공개채용시험 합격후 장교로 편입된 자는 3년 6개월의 기간내에서 인정함	1. 장애인복지 제58조에 의한 장애인복지시설 근무경력 2. 사회복지관, 노인복지관, 아동복지시설 근무경력 3. 군 의무복무 경력(무관후보생경력은 제외) ※ 근무경력의 80퍼센트를 인정받는 대상자라 할지라도 이미 종전의 지침에 의해 근무경력의 100퍼센트를 인정받고 있던 자는 종전의 인정받은 경력을 계속 적용할 수 있다. 단, 이 경우 2006년 1월 1일 이후 신규 채용되는 종사자의 경력은 개정된 규정을 적용한다.
80%	· 물리치료사, 간호(조무)사, 정신보건전문요원, 사회복지사, 영양사로서 ①의료기관, 보건소에서 근무한 경력, ② 초중등교육법, 고등교육법, 평생교육법, 특수교육진흥법 등의 법률에 의한 각급 학교에서 관련 자격증을 소지하고 동종 직종에 근무한 경력, ③ 법령에 의해 채용이 의무화된 사업장에서 관련 자격증을 소지하고 동종직종에 근무한 경력 · 특수학교교사 자격증 취득 후 특수교육기관(특수학교) 및 특수학급에, 공무원으로서 사회복지사업 관련 부서에 근무한 경력 · 가정위탁지원센터, 아동보호전문기관, 청소년성문화센터, 청소년쉼터, 사회복지사업법 제33조에 의한 사회복지협의회, 사회복지사업법 제46조에 의한 한국사회복지사협회에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 · 간호(조무)사, 정신보건전문요원, 사회복지사, 응급구조사 자격(면허)증을 소지하고 보건복지부 보건복지콜센터에 근무한 경력 · 드림스타트 민간전문인력(직원)으로 채용되어 근무한 경력 · 기부식품제공사업장, 전국자원봉사센터에서 사회복지사 자격증을 소지하고 근무한 경력 · 사회복지통합서비스전문요원으로 채용되어 통합사례관리업무를 수행한 경력 · 지역사회복지협의체에서 사회복지사 자격증을 소지하고 상근간사로 근무한 경력	1. 공무원으로서 사회복지사업법 제2조의 규정에 의한 사회복지사업 관련 부서에 근무한 경력 (사회복지 전담공무원 근무경력 등) 2. 사회복지시설 근무경력 3. 물리치료사, 작업치료사, 간호(조무)사의 의료법상 병(의)원 근무경력 4. 특수학교교사 자격증 취득 후 특수교육진흥법 제2조제2호에 의한 특수교육기관(특수학교) 및 동법 제2조제3호에 의한 고등학교이하의 각급학교에 설치된 특수학급 근무경력 5. '수화통역센터'의 경우는 수화통역사 근무경력(수화통역사 자격 취득 후 사단법인 한국 농아인 협회 중앙회, 시·도 협회 및 시·군·구지부, 서울시 120다산콜센터에서 실제 현업인 수화통역 업무를 수행한 경력) 6. 운전기사 근무경력(자동차운전면허 1종 이상 취득 후 여객자동차운수사업법 제3조제1항의 규정에 의한 '여객자동차운송사업'에 의거 실제 운전기사로 종사한 경력) 단, 현재 임용된 시설에서 운전원으로 근무하는 경우에 한함. 7. 장애인복지단체 근무경력(보건복지부 허가 사단·재단법인의 중앙회 및 지부·지회 근무 경력을 포함하되 비상근자는 제외) 8. 장애인복지관 기능직(운전원 제외) 종사자로서 타자, 열관리, 전산 등 해당분야의 면허 또는 자격증 소지 후, 동 분야 근무 (단, 현재 자격증관련 해당 업무에 종사할 경우에 한함)
그 외	이 외에 사회복지관련 법인 및 단체, 기타 사회복지사업에서의 근무경력은 시설 담당과 및 지방자치단체에서 소관 사업별 특성 및 지자체 예산사정 등을 감안하여 별도의 지침으로 규정	위의 경력 80% 인정기준에 의해 근무경력의 80퍼센트를 인정받는 대상자라 할지라도 이미 종전의 지침에 의해 근무경력의 100퍼센트를 인정받고 있던 자는 종전의 인정받은 경력을 계속 적용할 수 있다. 단, 이 경우 2006년 1월 1일 이후 신규 채용되는 종사자의 경력은 개정된 규정을 적용한다.

〈별첨 2〉 직위별 자격 기준

직급	직위	(장애인복지관) 서울시장애인복지사업안내(2013)	(노인복지관) 서울시노인복지관 운영매뉴얼(2011)	(종합사회복지관) 사회복지관 설치운영규정 –보건복지부령 (1998)
1	관장	1. 사회복지사 · 특수학교 교사 · 치료사 등 장애인재활 관련 자격증을 취득한 후 해당 분야에서 8년 이상 근무한 경력이 있는 자 2. 고등교육법에 의한 대학을 졸업한 후 장애인복지 분야에서 10년 이상 근무한 경력이 있는 자 3. 장애인복지 관련 분야 박사학위 취득자 또는 대학에서 전임강사 이상으로 2년 이상 재직한 경력이 있는 자 4. 6급 이상의 공무원으로 5년 이상 재직한 경력이 있는 자 5. 기타 이와 동등 이상의 자격이 있다고 사회복지사업법 제36조의 규정에 의한 운영위원회(이하 "운영위원회"라 한다)에서 인정한 자	1. 사회복지사 1급 ※ 그 외 시설운영법인 판단 적용 (노인복지법 시행규칙 제26조제1항에는 사회복지사 2급으로 되어 있음)	1. 사회복지사자격증 소지 10년이상 근무 2. 사회복지관 또는 관련단체 부장급이상직 5년이상 근무 3. 공무원 6급 이상 사회복지분야 5년이상 근무 4. 교사자격증 소지 해당분야10년이상 근무 5. 기타 동등 자격 인정
2	사무국장/ 부장	1. 사회복지사 · 특수학교 교사 · 치료사 등 장애인재활 관련 자격증을 취득한 후 해당 분야에서 6년 이상 근무한 경력이 있는 자 2. 고등교육법에 의한 대학을 졸업한 후 장애인복지 분야에서 8년 이상 종사한 경력이 있는 자 3. 7급 이상의 공무원으로 5년 이상 재직한 경력이 있는 자 4. 기타 위와 동등 이상의 자격이 있다고 운영위원회에서 인정한 자	(부장) 1. 사회복지사 1급 시설 7년 이상 근무 2. 노인종합복지관, 관련 시설 과장급 이상직 5년 이상 근무	(부장) 1. 사회복지사자격 소지 7년이상 근무 2. 사회복지관, 관련 단체 과장급이상 3년이상 근무 3. 공무원 7급직이상 복지분야 3년이상 재직 4. 교사자격 소지자로서 해당분야에서 7년이상 근무한 경력이 있는 자 5. 기타 동등 자격 인정
3	과장	1. 사회복지사 · 특수학교 교사 · 치료사 등 장애인재활 관련 자격증을 취득한 후 장애인 복지 분야에서 4년 이상 종사한 경력이 있는 자 2. 고등교육법에 의한 대학을 졸업한 후 장애인복지 분야에서 6년 이상 종사한 경력이 있는 자 3. 사회복지 분야에 3년 이상 재직한 경력이 있는 7급 이상 공무원 4. 기타 위와 동등 이상의 자격이 있다고 운영위원회에서 인정한 자	1. 사회복지사 1급 시설에 5년 이상 근무한 경력이 있는 자 2. 노인종합복지관, 관련 시설 주임급 3년 이상 근무	(과장(선임사회복지사)) 1. 사회복지사 자격소지 복지사업 3년 이상 근무 2. 사회복지사 자격소지 복지관 2년 이상 근무 3. 공무원 복지분야 3년이상 근무 4. 교사자격 소지 해당분야 3년 이상 근무 5. 기타 동등 자격 인정
4	대리	1. 사회복지사 · 특수학교 교사 · 치료사 등 장애인재활 관련 자격증을 취득한 후 해당 분야에서 2년 이상 근무한 경력이 있는 자 2. 고등교육법에 의한 대학을 졸업한 후 장애인복지 분야에서 3년 이상 종사한 경력이 있는 자 3. 사회복지 분야에 1년 이상 재직한 경력이 있는 8급 이상 공무원 4. 기타 위와 동등 이상의 자격이 있다고 운영위원회에서 인정한 자	(선임사회복지사) 1. 사회복지사 자격증 소지자 사회복지시설 3년 이상 근무	
5	사회복지사 간호사 물리치료사 영양사	1. 사회복지사 · 특수학교 교사 · 치료사 등 장애인재활 관련 자격증을 소지한 자 2. 고등교육법에 의한 대학을 졸업한 후 장애인복지 분야에서 2년 이상 종사한 경력이 있는 자 3. 사회복지 분야에 3년 이상 재직한 경력이 있는 9급 이상 공무원 4. 기타 위와 동등한 자격이 있다고 운영위원회에서 인정한 자	(사회복지사) 1. 사회복지사 자격증 소지자	(사회복지사) 1. 사회복지사 자격 소지 3월이상 임상실습 2. 사회복지사 자격 소지 복지사업 1년이상 근무
6	간호조무사 조리사 사무원 운전기사 (기능직)	1. 초 · 중등교육법에 의한 고등학교를 졸업하거나 이와 동등 이상의 학력이 있는 자 2. 운전 · 타자 · 열관리 및 전산 등 해당 기능분야의 면허 또는 자격증을 소지한 자		
7	생활보조원 취사원 환경미화원 관리인	1. 청소 · 취사 및 세탁 등 당해 업무수행이 가능하다고 인정되는 자		

〈별첨 3〉 시설유형별 시설장 자격 기준

시설구분	시설설치 법적근거	시설장 자격기준
사회복지관	사회복지사업법제34조, 서울특별시 사회복지시설설치 및 운영에관한조례 등	〈사회복지사업법시행규칙제23조의2제2항제1호〉 2급 이상의 사회복지사자격증 소지자 또는 이와 동등한 자격이 있다고 법 제36조에 따른 운영위원회에서 인정한 자
양로, 요양시설	노인복지법제35조제2항	〈노인복지법시행규칙22조제1항별표4〉 - 사회복지사업법에 따른 사회복지사자격증 소지자 또는 의료법 2조에 따른 의료인
재가복지 (주야간보호 등)	노인복지법제39조	〈노인복지법 시행규칙 제29조제1항〉 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 자격증 소지자, 「의료법」 제2조에 따른 의료인의 자격을 취득한 자 또는 요양보호사 1급으로의 실무경력 5년 이상인 자로서 보건복지부장관이 정하여 고시하는 소정의 교육을 이수한 자 다만, 재가노인지원서비스의 경우는 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 자격증 소지자, 「의료법」 제2조에 따른 의료인의 자격을 취득한 자에 한함
노인종합 복지관	노인복지법시행규칙 제16조, 제20조, 제25조 또는 제28조	〈노인복지법 시행규칙 제26조 1항〉 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 이상의 자격증 소지자
소규모 노인복지센터	노인복지법제37조	〈노인복지법 시행규칙 제26조 1항〉 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 이상의 자격증 소지자
어르신 취업훈련센터	노인복지법 제23조의2	〈노인복지법 시행규칙 제26조 1항〉 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 이상의 자격증 소지자
장애인 보호작업장 등	장애인 복지법 58조1항	〈장애인복지법 시행규칙 제42조 별표5〉 ①「고등교육법」에따른 대학에서 직업재활이나 특수교육을 전공하고 졸업한 자로서 직업재활 관련 업무에 3년 이상 종사한 경력이 있는 자 ② 특수학교의 교장 또는 교감이었던 자 및 「초·중등교육법」에 따른 특수학교교사(교사자격증 소지자)로서 해당 시설 입소 대상 장애인의 교육에 3년 이상 종사한 경력이 있는 자 ③ 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 자격증을 가진 자로서 사회복지사업에 3년 이상 종사한 경력이 있는 자 ④ 장애인 근로사업장의 경우에는 직원이 50명 이상인 기업 및 공공기관에서 부장급 이상으로 5년 이상 관련 업무에 종사한 경험이 있는 전문경영인 ⑤ 장애인 직업재활 또는 장애인 직업재활시설 운영 직종과 관련된 자격증 소지자로서 장애인복지사업에 5년 이상 종사한 경력이 있는 자 ⑥ 위 각 호에 준하는 학식과 경력이 있다고 인정되는 자
장애인 복지관	장애인복지법 제59조	〈장애인복지법 시행규칙 제42조 별표5〉 ① 6급 이상의 공무원으로 5년 이상 재직한 경력이 있는 자 ② 사회복지사·특수학교교사·치료사 등 장애인재활 관련 자격증을 취득한 후 해당 분야에서 8년 이상 근무한 경력이 있는 자 ③ 장애인복지 분야에서 10년 이상 근무한 경력이 있는 자 ④ 장애인복지 분야 박사학위 취득자 또는 대학에서 전임강사 이상으로 2년 이상 재직한 경력이 있는 자 ⑤ 그 밖에 위와 동등 이상의 자격이 있다고 운영위원회에서 인정한 자
의료재활 센터/ 재활체육센터	장애인복지법 제59조	〈장애인복지법 시행규칙 제42조 별표5〉 ① 의사(한의사·치과의사를 포함한다)로서 장애 관련 분야에서 3년 이상 진료한 경력이 있는 자 ② 특수학교의 교장 또는 교감이었던 자 및 「초·중등교육법」에 따른 특수학교교사(교사자격증 소지자)로서 해당 시설 입소대상 장애인의 교육에 3년 이상 종사한 경력이 있는 자 ③「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 자격증을 가진 자로서 사회복지사업에 3년 이상 종사한 경력이 있는 자 ④ 위 각 호에 준하는 학식과 경력이 있다고 인정되는 자
수화통역 센터	장애인복지법 제59조	〈수화통역센터 운영규칙 별표1-2호〉 ① 농아복지 또는 장애인복지 업무에 종사한 경력이 10년이상인 자 ② 수화통역사 및 사회복지사 자격증 소지자 중 근무경력이 9년 이상인자 ③ 기타 인사위원회에서 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
장애인 거주시설/ 장애인 주단기시설/	장애인복지법 제59조	〈장애인복지법 시행규칙 제42조 별표5〉 ① 의사(한의사·치과의사를 포함한다)로서 장애 관련 분야에서 3년 이상 진료한 경력이 있는 자 ② 특수학교의 교장 또는 교감이었던 자 및 「초·중등교육법」에 따른 특수학교교사(교사자격증 소지자)로서 해당 시설 입소 대상 장애인의 교육에 3년 이상 종사한 경력이 있는 자

시설구분	시설설치 법적근거	시설장 자격기준
장애인공동생활시설		③ 「사회복지사업법」 에 따른 사회복지사 자격증을 가진 자로서 사회복지사업에 3년 이상 종사한 경력이 있는 자 ④ 위 각 호에 준하는 학식과 경력이 있다고 인정되는 자
노숙인 시설	노숙인 등 복지및 자립지원에 관한법률 제15조	〈노숙인 등 복지및 자립지원에 관한법률 시행규칙 제7조 별표 1〉 ① 사회복지사 자격을 가진 사람 ② 사회복지시설, 사회복지단체의 부장급 이상 또는 사회복지행정분야 공무원으로 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람 ③ 종교관련 업무에 종사하는 사람 으로서 종교단체의 추천을 받은 사람
지역 자활센터	국민기초생활보장법 제16조	〈2013 자활사업안내 – 지역자활센터 운영지침 제14조 별표 1〉 – 상근직으로 1,2급(직급) 해당자 (1급) ① 5년 이상 자활사업 또는 7년 이상 사회복지사업에서 실제 근무한 경력자 중 사회복지사 2급 이상 자격을 가진 자 ② 6년 이상 자활사업 또는 8년 이상 사회복지사업에서 실제 근무한 경력자 중 해당업무 관련 자격을 가진 자 ③ 박사학위 취득한 자 (2급) ① 3년 이상 자활사업 또는 5년 이상 사회복지사업에 실제 근무한 경력자 중 사회복지사 2급 이상 자격을 가진 자 ② 4년 이상 자활사업 또는 6년 이상 사회복지사업에서 실제 근무한 경력자 중 해당업무 관련 자격을 가진 자 ③ 석사학위 취득 후 2년 이상 실무경력이 있는 자 ※ 해당업무관련자격: 직업상담사, 경영지도사, 직업능력개발 훈련교사, 전산세무, 전산 회계등 자활지원관련 자격증 소지자
정신질환자 사회복귀시설, 아이존	정신보건법 제15조	〈정신보건법 시행규칙 제10조 별표5〉 ① 이용시설은 정신과전문의, 전문요원 또는 사회복지법인이나 그 밖의 비영리법인의 대표 ② 생활시설은 간호사, 사회복지사 또는 임상심리사도 가능

토 론

1. **윤귀선** ▌서대문종합사회복지관 관장
2. **이승민** ▌SRC보듬터 원장
3. **하강택** ▌마포장애인직업재활센터 원장
4. **장재승** ▌강서등촌지역자활센터 관장
5. **오은미** ▌서울시 복지정책과 팀장
6. **이미성** ▌서울특별시의회 보건복지위원회 의원

토론1

사회복지시설 종사자 처우개선 및 인사관리 체계 마련을 위한 토론

❙ 윤 귀 선 (서대문종합사회복지관 관장)

사회복지시설 종사자의 열악한 처우와 근무환경으로 인한 사기저하와 높은 이직률로 사회복지서비스의 질적 수준 제고는 고사하고 주민과의 관계 맺음 단절로 인한 신뢰저하와 이로 인한 사업의 지속 가능한 추진이 심히 우려스러운 상황이 아닐 수 없다. 뒤늦게나마 이러한 현실을 직시하고 현장중심의 본 연구가 일회성에 그치지 않고 꾸준히 3년간 지속되어 온 것은 매우 고무적이라 할 수 있으며, 광범위한 종사자 처우 실태조사와 실무회의, 자문회의 등을 통한 의견수렴과정 등 문제 해결을 위한 서울시복지재단과 연구진의 노고에도 감사를 드린다.

본 토론자는 이용시설을 대표해서 토론에 임하기 위해 종합사회복지관협회, 장애인복지관협회, 노인복지관협회 등을 통해 수렴된 의견을 사무국장들과의 간담회를 통해 청취하였으며, 쟁점에 대한 의견을 다음과 같이 개진하고자 한다.

1. 직급별 호봉제와 단일호봉제 비교와 관련하여

보건복지부의 경우도 인건비 가이드라인을 직급별 호봉제를 두고 있고, 단일호봉제로 바로 가기에는 사회복지현장의 혼선이 불가피할 것으로 보여 직급별 호봉제를 선호하는 의견이 절대다수이며 토론자도 이에 동의하나, 점진적으로는 장기근속 유도와 전문성 향상을 위해 단일호봉제로 가는 것이 바람직해 보인다.

2. 공무원과의 비교직급 설정과 관련하여

경력과 시설 규모(종사자 수)에 따라 공무원 5급에서 7급까지 직급을 구분하는 제1안에 대한 선호도가 가장 높게 나타난 것으로 확인하였으나, 10인 미만 시설의 경우 25년 이상은 공무원 5급 적용도 전향적으로 검토할 수 있을 것으로 사료된다.

3. 방안별 인건비 인상률 및 소요예산 추정과 관련하여

세수 감소로 예산 편성에 어려움을 겪고 있는 점을 강조하는 행정의 입장을 모르는 바는 아니나, 유한할 수밖에 없는 재원의 문제가 아니라 어디에 더 우선순위를 두는 가의 의지의 문제라고 보여 진다. 더 이상 연구를 위한 연구가 아니라 실천을 위한 연구로 연결되기를 바라는 간절한 마음을 전하고 싶다.

4. 사회복지시설 종사자 인사관리 기준 설정

단일 임금체계 마련을 위해서는 시설종사자의 인사관리방안이 마련되어져야 하는 것은 지극히 당연한 것으로 특히, 경력 인정 범위와 관련하여 사회복지사의 자격을 유지하고 근무하는 아동보호전문기관, 청소년쉼터, 가정위탁지원센터 등의 경우에는 주5일은 물론 토, 일요일도 없이 사례관리 등 직접 서비스를 제공하고 있음에도 불구하고 경력의 80%만 인정하는 것은 불합리하다고 보여 지며, 단체나 협회, 지방자치단체 설립 재단 등에 근무하는 사회복지사의 경우도 마찬가지라고 보여 진다.

장애인복지관의 경우 물리치료사, 작업치료사와 달리 언어, 놀이, 음악치료사 등과 관련된 경력 인정의 확대를 요구한다.

또한 낙하산 인사 방지를 위해서는 시설장의 경력 인정과 관련하여 기타 이와 동등한 자격이 있다고 이사회 또는 운영위원회에서 인정하는 자를 반드시 삭제해야 한다.

5. 급여체계 개선과 관련하여

완전 월평균급여제로의 전환이 가장 이상적인 안이겠으나 예산의 증액이 불가피한 상황을

감안하여 통상임금의 범주에 해당하는 고정적 제 수당의 기본급화에 전적으로 동의한다.

6. 상근 시설장의 관리수당 신설과 관련하여

실질적으로 시설장 역할을 수행하는 과장, 부장 등 중간관리자의 사기 진작과 병, 부설 시설의 증가와 겸직요구로 인한 관리 업무의 폭증 및 시간외 수당의 지급 제외로 과도한 책임에 비해 처우는 상대적으로 낮은 시설장들을 위한 관리수당의 신설에 동의한다.

7. 항목별 예산지원 요구와 관련하여

시대 변화에 따른 복지정책 및 복지수요를 반영한 표준사업을 정하고 이를 수행하기 위한 적정인력의 정수를 정해 인건비를 산출하고 효율적인 시설관리를 위한 관리운영비의 산출과 표준사업수행에 따른 사업비의 지원이 바람직하다는 데에는 이견이 없을 것이다.

그러함에도 불구하고 노인복지관과 사회복지관의 경우 포괄예산으로 지원받는 보조금 중 많게는 95%이상이 인건비로 지출되어 사업비는 고사하고 공공재인 시설관리 운영비도 충당하기 어려운 현실을 감안하면 항목별 예산을 통한 적정 운영비의 지원이 필요하다.

또한 자신의 복지보다 천만 시민의 행복을 위해 애쓰고 있는 복지서울의 한 축인 종사자들의 처우 개선을 실질적으로 보장할 수 있도록 최소한 보건복지부 인건비 가이드라인 보다는 더 높은 수준으로 지원되기를 바라며 토론을 마치고자 한다.

MEMO

토론2

사회복지실천의 가치 처우로 보장되는가?

이 승 민 (SRC보듬터 원장)

사회복지 실천현장은 매우 다양하다. 통상 크게 구분되는 이용시설과 생활시설.. 특히 생활시설의 24시간은 클라이언트와 항상 ‘함께’라는 특성을 갖는다. 모든 사회복지조직이 각각의 특성을 가지고 있지만 생활시설만큼 다양한 일들이 일어나나 싶다. 때문에 이용자 인권보장의 관점에서 이용자에 대한 인권감수성, 윤리성이 타 시설유형보다 더 강조되고 있고, 클라이언트의 보호, 사례관리, 프로그램개발, 자원개발, 행정 등 요구되는 기대와 기술이 참 다양하고 많다는 생각이 든다. 생활시설의 일선사회복지사 만큼 만능인을 요구하는 조직이 있을까 싶다. 물론 편차도 심하다. 집에서 살림만 하다 이 직업에 뛰어든 비자격자에서부터 석사학위를 받은 사람까지 모두 같은 직종에서 같은 일을 하기 때문에 논란의 여지도 많다. 그러나 우리가 처우개선과 관련된 토론회를 접하면서 생활시설과 관련한 중요한 한 가지 사실은 그동안 우리사회에서 주부의 가사노동을 인정받지 못했던 것처럼 사회복지조직에서 생활시설은 주부의 가사노동처럼 전문성의 가치를 놓고 항상 낮은 처우와 갈등해야 했던 것이 현실이었다.

단일급여체계의 수립은 생활시설에서는 오래된 숙원이었다. 내가 서울시의 어느 사회복지 시설에 근무하든지 같은 처우가 보장되는 것은 당연한 것이다. 이러한 상식이 통하는 구조를 만듦에 있어 어느 누가 이의를 제기할 수 있을까 싶다. 그래서인지 기본적인 방향은 단일급여체계를 만들어감에 있어 첫술에 배부를까 싶기도 하고, 발제자도 추진방향으로 급여체계 단일화를 제시하고 있어 대체적으로 사안에 대하여 긍정적이고 타협적이게 된다. 그러나 생활시설을 대표해 처우개선 토론회의 참여는 이와는 조금 다르다. 그간 생활시설 처우에 대한 근본적인 문제를 고민할 수밖에 없었고, 특히 아동, 장애인, 노인, 여성 등 대상 분야별로, 규모별로

각각 다른 특성을 고려해야 하는 등 조직이 다양한 만큼 다양한 의견들도 많이 있다고 생각한다. 그러나 본 토론회에서는 다양성의 제시는 첨부된 각 협회의 의견 자료로 갈음하고 발제된 연구내용을 중심으로 제시해 보았다.

1. 근본적 처우에 대한 차별 최소화

생활시설의 처우에 대한 차별을 논의하면 항상 두 가지의 문제점이 도출된다. 하나는 보건복지부 임금가이드라인보다 훨씬 낮은 수준의 임금총액이고, 다른 하나는 이용시설과의 차별이다. 장애인거주시설의 경우 한국장애인복지시설협회에서 매년 전국16개 시도의 인건비 현황을 조사하는데 그 결과 서울시의 경우 항상 하위 10~20%안에 속한다. 경기도가 가장 좋다고는 하지만 이 역시 보건복지부 가이드라인에 못 맞추고 있다. 본 발제문에서도 그 근본적인 차별의 실상이 적절히 반영되지 못한 아쉬움이 있다. 다만 최종적인 목표인 2014년까지 공무원 수준의 95%에 대해 기대, 가이드라인 하위직 직위추가 등 발전적인 형태도 보였다. 그 대표적 사례가 선임생활지도원 직위의 추가이다. 이에 대해서는 매우 동의하는 바로서 현재 생활시설은 1년 미만에서부터 최고 30호봉까지 모두 생활교사로 호봉만 적용될 뿐 전혀 승진체계가 없는 것이 현실이다. 조직을 효율적이고 효과적으로 운영관리를 위해 대규모시설의 경우는 최소 팀제나 부서를 운영할 수 있도록 직원 10명당 1명의 선임직책을 배정하고, 소규모시설의 경우 중간직급으로 1명 배정하여 조직의 비효율적 운영, 사회복지사의 비전부재, 수퍼비전 등의 부재가 더 이상 생활시설에서 일어나지 않았으면 한다.

2. 중앙환원에 대한 대책

2015년부터 지방으로 이양되었던 정신, 장애인거주시설, 노인양로시설이 국고보조사업으로 환원된다는 정책발표가 있었다. 2013년 기준 전국 16개시도 중 충남을 제외하고 대부분의 시도에서는 보건복지부 임금가이드라인 수준에 못 미치고 있고, 서울시의 경우 약 93%수준이다. 중요한 것은 중앙환원에 대한 대안을 갖고 준비를 2014년부터 준비해야 할 것이고, 기본적인 원칙은 복지부 가이드라인에서 정리되든 서울시의 처우개선의 목표를 규정짓든 아니면 중복적용이든 전체적인 방향은 지금의 수준에서 상향조정이어야 한다는 것이다.

3. 비교직급 설정(안)에 대한 의견

시설장(관장/원장) 공무원 비교직급 설정(안)에 대한 생활시설의 제시는 아동복지시설의 경우 1안을, 장애인거주시설의 경우 3안을 제안하였다. 본 토론자도 3안이 사회복지사의 입장에서 절충(안)으로서 적절하다고 판단하지만 일반적인 시각에서 보았을 때 1안(경력과 시설규모 기준)에 대해 일부는 동의하고 있다. 생활시설의 경우 시설장직무 중 가장 부담스러운 부분이 책임성이다. 책임성의 범위는 관할하는 종사자와 직접적으로 보호하고 있는 이용자의 규모이고, 이와 더불어 24시간 항상 긴장해야하는 정신적 업무대기 상태를 포괄하고 있다. 혹자는 CEO의 연봉이 높은 이유는 경청에 대한 보상이라고 한다. 즉 경청해야 할 사람이 많고 관리해야 할 조직이 크다는 건 그만큼 업무의 범위가 크고 그에 따른 역할을 기대한다는 것이다. 한 가지 예를 들면, 시설에서 특정 직종의 직원들이 힘들다고 인원을 더 달라거나 급여가 적다고 불만을 제시하여 고민하다 1분단위로 직무분석을 한 결과 100%정확하지 않지만 기본적인 업무의 쏠림현상을 확인할 수 있었다고 한다. 또한 이에 대해 인원과 업무를 조정한 것이 타당성 있는 운영이 되었고, 조직구성원들의 동의가 명백하였다고 한다. 적절한 사례가 될지는 모르겠지만 위의 예시처럼 시설장의 직무가 시설규모와 관련 있음에 대한 검증을 해 보는 것은 어떨까 조심스레 제안해 본다.

사회복지서비스는 국민의 복지향상을 최종목표로 하고, 보편주의 방향으로 확대되고 있기 때문에 공공의 성격이 앞으로 더 강해질 것으로 본다. 전체적인 그림에서 보면 국가와 지방자치단체의 대국민 서비스 중 복지는 이제 핵심적인 부분으로 자리잡아가고 있다 해도 과언이 아니다. 이러한 맥락에서 사회복지사들의 처우개선이 공공의 수준으로 도달하는 것에 일부 타당성이 있다고 판단되며, 더 바라기는 공무원과 교사 등과 같이 전국 어느 사회복지시설에 근무하더라도 그 처우수준은 동일해야 한다고 생각한다. 처우가 개선되기까지 사회복지사들의 자격도 강화해야 되는 것은 당연한 원리이다. 발제에서 제시한 직위별 자격기준과 경력인정비율이 현장에서 상식적이고 원칙적인 수준에서 정립되었으면 하는 바램은 누구나 가지고 있는 첨언이라 생각하고, 현실성 있는 반영을 위해 많은 예외의 규정들이 포함되었으면 한다.

사회복지사는 분명 '보람'과 '긍지'를 갖게 하는 긍정적인 가치가 더 많은 직업이다. 역할로 볼 때 장점이 더 많은 직업이라고 생각한다. 그러나 그 이면에는 다른 어려움이 있다. 한

가지 예를 들면, 근로기준법을 준수해야 함은 명백한 법을 준수하는 일임에도 불구하고 사회복지조직에서의 법 준수는 자유롭지 못한 분위기였다. 왜 자유롭지 못하냐고 묻는다면 사회복지조직이 그동안 봉사와 희생을 앞세워 전문직으로서의 정당한 처우와 권익에 대한 목소리를 내는 것이 직업가치와 위배된다고 생각하는 조직문화와 사회적 분위기가 있었기 때문이었다. 그러나 이제는 남녀노소 누구나 사회복지에 대한 이해가 높아지고 삶의 중요한 부분으로 자리하고 있다. 사회복지사라고 하면 직업에 대한 이해도 조금씩 달라지고 있다. 최근 언론에 보도된 사회복지공무원의 죽음은 일면에 불과할 수도 있다. 민간현장에서 사회복지사들이 자기의 소리를 못 내며 자긍심의 힘으로 버텨내고 있는 현실이 언제까지가 될 것인지 모르겠지만 서울시의 처우개선과 관련된 정책들이 하루빨리 발전적인 방향으로 추진되면서 조속한 시행과 정착으로 이어지기를 기대해 본다.

토론3 사회복지시설 종사자 처우개선 및 인사관리 방안 연구
- 소규모시설 입장에서의 제언 -

❙ 하 강 택 (마포장애인직업재활센터 원장)

1. 들어가며

사회복지시설 종사자 처우 개선을 위한 연구를 환영한다. 사회복지계에서는 지속적으로 법률 제정이나 조례 제정에 대한 노력을 기울여 왔다. 또 다른 한편으로는 소진예방에 대한 다양한 의견과 그에 따른 프로그램 등도 실시되어 왔다. 이는 제대로 된 처우를 받지 못하며 일하고 있다는 말이 된다. 또한 흔히들 이야기 하는 감정노동자로써 사회복지종사자는 소진을 경계하여야 하는 일을 하고 있다는 말도 된다. 과거에서부터 고민하고 노력하였던 문제가 오늘에 이르러 연구결과가 나왔고 그에 따른 이번 토론회에 대한 관심은 크다고 생각한다. 이러한 일들이 좋은 결과로 맺어지기를 희망한다.

❑ 연구결과에 대한 동의

1. 사회복지시설 종사자 인사관리 기준 설정

다만, 승진심사위원회(가칭)에 대한 우려는 존재한다.

2. 기타쟁점사항 중 시설장 관리수당 신설

초과근무수당체계가 상이한 시설의 동의가 필요할 것으로 생각하며 동의해 줄 것으로 생각한다.

❑ 연구결과에 대한 수정 동의

1. 시설장 공무원 비교직급 설정

본 연구의 3가지 안에 대한 소규모시설 측의 입장을 전달하기 전에 연구결과에 동의하는 부분 중 사회복지시설종사자 인사관리 기준 설정에 동의하는 것을 전제로 하여 이야기하고자 한다. 소규모시설에 포함된 서울시장애인주·단기보호시설연합회, 서울시재가노인복지협회, 서울시여성복지연합회, 서울시사회복귀시설협회, 서울시장애인직업재활시설협회 이상 5개 협회의 대표자가 참여하여 3안에 수정 동의할 것을 합의하였다. 수정동의의 내용은 3안에서 현재 시설장이 비교직급설정에 의해 직급이 낮아지더라도 현재의 급여수준보다 낮아지게 할 수 없으므로 차액만큼 급여를 보전할 필요가 있다라고 명시하고 있는 부분에 있어서 15년 미만 경력의 시설장이 226명(50.1%)인 결과를 보고 급여보전의 범위가 너무 넓다는 것에 우려를 표하고 있다. 절반 이상의 시설장의 급여를 보전한다고 하는 내용이 이번 연구의 논리성을 주장하는데 문제가 될 수 있다고 판단한다. 이럴 경우 급여보전이라는 전제조건의 확보도 어려울 것으로 사료된다. 따라서 10년 미만으로 수정하여 3안에 동의하는 바이다. 10년 미만의 시설장은 114명(25.2%)으로 적지는 않지만 15년 미만 일 때 보다 다소 논리성을 확보할 수 있을 것으로 생각한다. 이번 연구의 통계결과를 보면 공무원 직급별 승진연한이 포함된 결과치를 보여주고 있다. 이는 공무원 급여의 95% 수준으로 사회복지사의 급여를 인상하겠다는 초기 목적에 의해 그렇게 되었겠지만 논리성 확보를 위해 어쩔 수 없는 비교집단이 되었다고 생각한다. 그렇다면 이러한 결과에 비추어 비교직급 설정이 이루어져야 설득의 가능성도 높아질 것으로 생각한다.

2. 급여체계 개선

급여체계 개선을 위한 3가지 방안에 대한 차이를 명시했는데 현실적으로 실현 가능하고 조속히 이루어질 수 있는 방안으로 추진하기를 당부한다. 또한 모든 시설의 급여체계와 직급체계의 단일화 역시 시급히 이루어져야 할 것이다. 소규모시설의 경우 많게는 4개, 적게는 2개의 직급체계를 가지고 있다. 이는 이 연구의 배경에서 언급한 높은 이직률, 사기저하 유발에 직접적인 원인이 되기도 한다. 앞서 통계로 분석한 승진연한에 따르면 사무국장은

13년 경력 이상이어야 한다는 취지의 연구내용을 확인할 수 있다. 이는 공무원의 평균승진연한에 대한 결과가 반영된 부분으로 판단된다. 그렇다면 소규모시설의 경우 평균 승진연한 보다 많은 경력의 직원이 직급체계가 없다는 이유로 사회복지사로 근무해야 하며 사회복지사 급여를 받아야 한다. 이는 본 연구에서 우려한 높은 이직률과 사기저하로 나타나게 된다. 따라서 소규모시설도 5개의 직급을 아래와 같이 구성하여 승진의 기회와 급여인상의 혜택을 받을 수 있도록 하여야 하겠다.

〈소규모시설 직급체계〉

(단위 : 명)

<table>
<tr><th></th><th>3인 시설</th><th>4인 시설</th><th>5인 시설</th><th>6인 시설</th><th>7인 시설</th><th>비고</th></tr>
<tr><td>관장/원장</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td rowspan="5">8인, 9인....
계속 증가</td></tr>
<tr><td>사무국장</td><td rowspan="2">1</td><td rowspan="2">1~2</td><td rowspan="2">2</td><td rowspan="2">2</td><td rowspan="2">3</td></tr>
<tr><td>과장</td></tr>
<tr><td>대리</td><td rowspan="2">1</td><td rowspan="2">1~2</td><td rowspan="2">2</td><td rowspan="2">3</td><td rowspan="2">3</td></tr>
<tr><td>사회복지사</td></tr>
</table>

❑ 연구결과와 다른 의견

1. 단일직위호봉제

단일직위호봉제에 대한 적용의 어려움을 설명한 부분에 있어서는 다시 한번 검토해야 할 가치가 있을 것으로 생각된다. 교사의 경우 교장이든 말단교사든 같은 테이블을 사용한다. 대신에 직급에 따른 수당으로 차이를 두고 있는데 사회적인 소외계층을 위한 업무를 주 업무로 하고 있는 사회복지사에게 계급 개념이 없는 단일직위호봉제의 개념이 더 적절하다는 생각이다. 현재 3가지 안으로 구분되어 있는 시설장 공무원 비교직급 설정과 급여체계 개선에 있어서 여러 가지 의견이 난무하는 부분을 한 번에 해결할 수 있을 것이라고 생각되기도 한다. 현장의 혼란을 우려하는 점에 대해서 일정 부분 동의하지만 어차피 급여단일화를 통한 혼란은 예정되어 있는 수순으로 받아들여야 할 문제라고 생각한다. 또한 예산 증가에 대한 걱정은 직급별 호봉제를 선택하나 단일직위호봉제를 선택하나 예산은 증가할 수 밖에 없다. 반대로 그에 따른 장점으로 판단되는 장기근속의 유도와 전문성 향상, 낙하산 인사

억제와 같은 장점이 혼란과 예산의 문제로 포기하기에는 그 장점이 충분히 매력적이라고 생각한다.

2. 승진심사위원회(가칭)

급여단일화 이후 세부적인 논의에서 결정될 사안이라는 것을 알면서 노파심에 언급하고자 한다. 승진심사위원회의 설치와 구성에 대한 면밀한 검토가 이루어져야 할 부분이라고 판단된다. 이러한 위원회가 또다른 옥상옥이 되어 간섭하고 일을 위한 일을 만드는 조직이 아니었으면 한다.

❑ 마치며

사회복지사윤리강령 전문입니다.

> 사회복지사는 인본주의 평등주의 사상에 기초하여 모든 인간의 존엄성과 가치를 존중하고 천부의 자유권과 생존권의 보장활동에 헌신한다. 특히 사회적 경제적 약자들의 편에 서서 사회정의와 평등 자유와 민주주의 가치를 실현하는데 앞장선다. 또한 도움을 필요로 하는 사람들의 사회적 지위와 기능을 향상시키기 위해 저들과 함께 일하며 사회제도 개선과 관련된 제반 활동에 주도적으로 참여한다. 사회복지사는 개인의 주체성과 자기결정권을 보장하는 데 최선을 다하고, 어떠한 여건에서도 개인이 부당하게 희생되는 일이 없도록 한다. 이러한 사명을 실천하기 위하여 전문적지식과 기술을 개발하고 사회적 가치를 실현하는 전문가로서의 능력과 품위를 유지하기 위해 노력한다. 이에 우리는 클라이언트 동료 기관 그리고 지역사회 및 전체사회와 관련된 사회복지사의 행위와 활동을 판단 평가하여 인도하는 윤리기준을 다음과 같이 선언하고 이를 준수할 것을 다짐한다.

소규모시설 종사자는 인본주의 평등주의 사상에 기초하여 모든 인간 중 더욱 어려움에 처한 인간의 존엄성과 가치를 존중하고 천부의 자유권과 생존권의 보장활동에 몸이 상하기도 하고 가족에게 사회복지만 위해 일하지 말고 가족복지를 위해서도 신경 써 달라는 요구를 받으며 헌신하고 있습니다.

소규모시설 종사자는 사회적 경제적 약자들의 편에 서서 사회정의와 평등 자유와 민주주의 가치를 실현하고자 앞장서지만 더 들어나고 눈에 띄는 사회복지사에 가려져 있습니다.

소규모시설 종사자는 도움을 필요로 하는 사람들의 사회적 지위와 기능을 향상시키기 위해 저들과 함께 일하며 사회제도 개선과 관련된 제반 활동에 주도적으로 참여하고자 하지만 종사자 수가 적어 내가 나서서 활동하면 동료는 내가 해야 할 일까지 해야 하기 때문에 미안해 하면서 참여합니다.

소규모시설 종사자는 개인의 주체성과 자기결정권을 보장하는 데 최선을 다하고, 어떠한 여건에서도 개인이 부당하게 희생되는 일이 없도록 해달라고 대규모시설(?) 종사자에게 이 자리를 빌어 이야기 합니다.

소규모시설 종사자도 이러한 사명을 실천하기 위하여 전문적지식과 기술을 개발하고 사회적 가치를 실현하는 전문가로서의 능력과 품위를 유지하기 위해 노력합니다. 소규모시설도 전문가가 모인 곳입니다.

이에 클라이언트 동료 기관 그리고 지역사회 및 전체사회와 관련된 사회복지사의 행위와 활동을 판단 평가하여 인도하는 윤리기준을 우리 소규모시설 종사자도 준수할 것을 다짐합니다. 그러니 동료로 인정해주기를 바랍니다.

MEMO

토론4

사회복지시설 종사자 처우개선 체계 마련
- 중앙정부사업을 중심으로 -

▍장 재 승 (강서등촌지역자활센터 관장)

1 토론의 배경

정부의 지방분권화 정책을 시작으로 2005년 대부분의 사회복지 시설들의 예산이 지방정부로 이양됨으로써 사회복지시설 운영비 및 사회복지시설 종사자들 처우의 책임이 지방정부로 이관 되었다고 할 수 있다. 하지만 지역 간 세수 확보의 상이함과 예산 확보 어려움이라는 당위성을 내세워 사회복지 시설 종사자들의 처우개선이 제대로 이뤄지지 못하였다. 이후 국가와 지방자치단체는 2011년 3월부터 제정 명시한 '사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률'을 활용 지방별 조례를 만들어 사회복지 재원마련을 위한 노력을 기울이고 있다.

이에 힘입어 최근 서울특별시에 위치한 사회복지 시설들의 연대 활동을 통하여 사회복지 종사자간의 인사 관리 및 처우개선 문제에 대하여 생활시설과 이용시설간의 각각 공통된 급여 체계를 만들어 가는데 많은 노력을 기울이고 있으며 현재까지 조금씩 성과를 거두어 가고 있는 모습은 매우 긍정적으로 평가되어지고 있다.

이는 시설 간 급여의 편차를 최소화하여 서울특별시에 위치한 어느 사회복지시설에 종사하든지 종사자 개인의 역량과 적성에 따라 시설을 선택할 수 있는 기회가 확대됨에 따라 사회복지 종사자와 사회복지시설의 시너지를 최대한 발휘함으로 서울특별시 시민들의 복지 향상과 더불어 보다 전문적이고 질 높은 서비스 공급으로 이어지리라 사료된다.

하지만 서울특별시에 위치한 사회복지 시설 중 서울특별시에 위치해 있음에도 불구하고 사각지대에서 이러한 소통과 교류에서 배제되어진 기관들이 존재 하고 있다. 금번 토론회

발제 내용 중 서울복지재단의 연구 결과의 조사표에서 부터 배제되어 발표 되어지는 현실이 함께 나아가야 할 지역사회복지 연대에 매우 우려감과 더불어 유감스럽다는 목소리를 전하고자 한다.

또한 수차례 진행된 사회복지시설 연대회의 및 서울특별시에서는 중앙정부사업 매칭 사회복지 시설들은 초기 개입 당시부터 종사자 처우개선 제외 대상 시설로 분리하여 시작되었다는 자체가 앞으로 중앙정부 매칭 사회복지시설들의 서울특별시내 사회복지 시설로서의 입지와 현주소를 직시하며 지금 부터라도 함께 해결방안을 모색해 봐야할 시점이라고 생각된다.

이러한 사각지대에 위치한 사회복지시설들은 중앙정부와 지방자치단체의 매칭 사업이라는 이유로 엄연히 서울특별시에 거주하는 지역 시민들의 복지를 위한 전문 영역의 활동을 하는 사회복지 시설임에도 불구하고 사회복지시설 종사자들의 권익과 위상이 저하됨으로 질 높은 복지 서비스를 받아야 할 특정대상 서울특별시 시민들의 권리가 침해 될 수 있다는 현실을 간과해서는 안 될 것이다.

이에 서울특별시에 위치한 중앙정부 매칭사업을 시행하는 사회복지 시설 종사자들의 권리와 처우에 대하여 서울특별시에서는 적극적이고 책임 있는 자세로 다양한 제도마련과 지원방안을 모색하여야 한다고 요구한다.

2 중앙정부 매칭 사회복지 시설 현황

□ 시설현황(지역자활센터, 성매매피해지원시설, 지역아동센터를 중심으로 조사)

시설명	시설수	종사자수	기관당 종사자평균	사업활동 대상 지역
지역자활센터	31개소	290명	9.4명	서울시 내 개별 기초자치단체
성매매 피해여성 지원시설	18개소	84명	4.7명	서울시 내
지역아동센터	408개소	950명	2.3명	서울시 내 개별 기초자치단체
합　계	457개소	1,325명	5.5명	

* 종사자 수는 비정규직 포함

□ 공통 시설 대비 급여 수준(시설장을 중심으로)

시설명	시설장연평균급여 (단위:원)	시설장평균 호봉	사회복지 시설대비 비율	중앙정부 매칭 비율(중앙:서울)
지역자활센터	41,315,200	16호봉	88.8%	50:50
성매매 피해여성 지원시설	36,982,000	12호봉	79.5%	50:50
지역아동센터	13,680,000	기준없음	29.4%	30:70

* 사회복지 시설대비 비율은 토론 발제 자료에 근거하여 이용시설 인건비 가이드라인을 기준으로 적용함 (관장 16호봉 46,500,000원)

* 시설장 연평균 급여 산출기준은 시설장 1급 15호봉을 기준으로 산출함(지역아동센터는 급수 및 호봉 기준이 없으므로 제외함)

□ 현행법 및 제도상 보장기관의 중앙정부 매칭기관 지원 근거

◎ 국민기초생활보장법 16조(지역자활센터 등) 2항

② 보장기관은 제1항에 따라 지정을 받은 지역자활센터에 대하여 다음 각 호의 지원을 할 수 있다.
1. 지역자활센터의 설립 · 운영 비용 또는 제1항 각 호의 사업수행 비용의 전부 또는 일부
2. 국유 · 공유 재산의 무상임대
3. 보장기관이 실시하는 사업의 우선 위탁

◎ 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 15조(비용의보조)

① 국가나 지방자치단체는 지원시설과 상담소의 설치 · 운영에 드는 비용을 보조할 수 있다.
② 국가나 지방자치단체는 해외 성매매피해자(해외에서 발생한 성매매피해자를 말한다)에 대한 보호 · 지원 활동을 하는 비영리법인이나 단체에 예산의 범위에서 그 경비를 보조할 수 있다.

◎ 아동복지법 제59조(비용 보조) 국가 또는 지방자치단체는 대통령령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 비용의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.

1. 아동복지시설의 설치 및 운영과 프로그램의 운용에 필요한 비용 또는 수탁보호 중인 아동의 양육 및 보호관리에 필요한 비용

......

4. 아동복지전담기관의 설치 · 운영에 소요되는 비용

3 서울특별시에 위치한 중앙정부 매칭 사회복지 시설이 직면한 문제

- ㅁ 동일 임금 동일 노동이라는 전제에서 시작한 사회복지시설 단일 임금 체계 구축이라는 연대 활동의 취지에서 서울특별시에 위치한 중앙정부 매칭사업 사회복지시설 종사자들이 협상 대상에서 배제되었다는 것은 종사자 처우에 대한 무 책임적이고 공정하지 못한 임금 역차별의 문제 발생된다.
- ㅁ 서울특별시 내에 위치한 사회복지시설 종사자간의 상대적 열악한 처우 비교로 인해 이직 심화 및 신입직원 지원 기피 현상 현실화가 우려된다.
- ㅁ 중앙정부 매칭사업 사회복지시설 종사자들의 사기가 저하된다.
- ㅁ 지역사회내 전문적인 복지 서비스 공급의 점차적인 수준 저하로 인해 특정 서울특별시 시민들의 질 낮은 복지 서비스 피해가 우려된다.
- ㅁ 지방분권화에 의거 지방자치단체별 사회복지시설 급여 지원 체계가 상이하게 나타나고 있다. 이는 중앙정부 중심으로 전국의 사회복지 시설 종사자들의 급여를 통일화 하는 과정은 현실적으로 매우 어려운 과제라고 판단되며 또한 제도적/정책적 추진의 불투명성과 추진되어진다 하더라도 상당히 많은 소요시간을 필요로 하게 되는 문제가 발생됨. 결국 중앙정부매칭사업에 속해있는 사회복지 시설은 시설이 위치한 지방정부에서 문제를 해결하지 않으면 종사자의 처우 문제는 해결될 수 없다고 판단됨

4 문제해결을 위한 제안

- ㅁ 서울특별시와 사회복지시설 연대회의는 동일 임금 동일 노동에 입각하여 서울특별시에 위치한 중앙정부 매칭 사업 사회복지 시설 종사자들을 처우개선 지원 대상에 명시하여 적극적으로 활동하여야한다.
- ㅁ 보장기관은 중앙정부 매칭사업이라 하더라도 법률에 명시되어 있는 '사회복지 시설의

설립 · 운영 비용의 전부 또는 일부를 지원'한다는 근거에 의거 종사자들의 부족한 인건비 충족 예산 마련을 위해 보장기관으로서의 책임과 의무를 다하여야 한다. 이를 위해 부족한 처우개선 비용을 충당할 수 있는 각종수당의 명목을 신설 또는 증액하여 서울특별시만의 별도 예산을 교부할 수 있는 구체적인 지원방법과 지원전략이 마련되어야 한다.

□ 서울특별시가 선두적으로 사회복지시설 종사자들의 처우 개선의 정치적 활동을 통해 중앙정부에서 정책적으로 지원을 확대 증액시킬 수 있는 개입 활동에 적극적으로 임하여야 하며 중앙정부에서도 사회복지사 처우개선에 실효성을 증대 시킬 수 있도록 제도와 정책적 개선 방안들을 지속적으로 제안해야 한다. 또한 필요시 서울특별시 산하 전담 '사회복지시설 종사자 처우개선을 위한 제도 개선 추진 팀' 구성을 제안하고자 한다.

MEMO

토론5

서울시 사회복지시설 종사자 처우개선을 위한 그동안의 노력

▍오 은 미 (서울시 복지정책과 팀장)

1 처우개선 비전

○ 2014년까지 공무원 보수수준 대비 95%선의 급여 지원

※ 정부 제시안 : 2015년까지

2 추진 경위

2010년

○ 사회복지사와의 현장대화(7월)에서 공무원 보수대비 처우개선 목표 제시

2011년

○ 시설종사자 처우 및 제도개선 방안 연구의뢰 (市 → 서울복지재단)

- 시설 유형별·직위별 처우실태 및 공무원 대비 급여수준 분석 등
- 체계적인 처우개선을 위한 기본방향 제시

○「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」제정

- 사회복지시설 종사자 처우개선을 위한 국가와 지방자치단체의 역할 규정

- 3년마다 실태조사 명시

○ ‘사회복지사 청책 워크숍’에서 서울시 사회복지분야 4개 정책 의제

- 서울시 사회복지분야 패러디임 전환을 위한 구상
- 지역사회공동체를 위한 사회복지실천의 변화
- 사회복지시설 운영보조금 현실화
- 사회복지사 처우개선

2012년

○ 종사자 처우개선을 위한 추가수당 지원 기준마련 (‘11년 연구내용 적용)

- 이용시설 연장근로수당 지원 기준 10시간 추가, 생활시설 특수근무수당 5~10만원 추가

○ 이용시설(사회복지관, 노인복지관, 장애인복지관 등) 단일 임금체계 시행 (장애인 지역사회 재활시설 임금체계 조정)

○ 장애인, 여성, 아동 등 거주시설 단일 임금체계 시행

○ 서울시 사회복지시설 운영개선 TF팀 및 실무협의회 구성·운영

- TF팀 구성 : 협회장, 재단 사무국장, 서울시 국·과장급 공무원 등
- 실무협의회 : 시설관계자, 재단 복지협력부장, 시설담당 팀장 등

2013년

○ 근로기준법에 따른 통상임금 기준변경, 시설유형 · 직위별 인상률 차등 적용 등 인건비 인상

- 연장근로수당을 근로기준법에 준하여 기준 단가 인상
- 이용 · 생활시설 간의 임금격차 해소를 위해 기본급 인상률 차등 적용
- 직급별 급여 인상률 차등화 등

○ ‘사회복지 열린회의’ 및 ‘사회복지 정책간담회’ 개최

- 사회복지종사자 전문성 향상, 처우개선 방안 등 분야별 의제 토의
- 사회복지협의회, 사회복지사협회 등이 함께 참여하는 민·관 복지거버넌스 구축 추진

○ 처우개선 및 인사관리방안 연구 (市 → 서울복지재단)

– '14년도까지 공무원 보수수준 대비 95%이상 달성을 위한 인건비 인상률 등 제시

– 안정적인 종사자 처우개선을 위한 급여체계 개선안 및 인사관리 방안 연구

※ 연도별 인건비 평균 인상률

(단위 : %)

구 분	2010	2011	2012	2013	2014
시설종사자	동결	8.0	5.7	3.5	4.01 (공무원 보수 95% 수준 도달)
공무원	동결	5.1	3.5	2.8	1.7

3 검토 과제

○ 시설종사자 급여 인상을 위한 공무원 비교직급 설정

MEMO

토론6

사회복지시설 종사자 처우개선 및 인사관리 체계 마련을 위한 토론회

❙ 이 미 성 (서울특별시의회 보건복지위원회 의원)

사회복지제도와 서비스는 사회복지사를 통하여 클라이언트나 이용자들에게 전달되는 휴먼서비스이다. 타 산업분야와 다르게 복지 분야는 모든 과정이 사회복지사에 의해서 시작되어 사회복지사에 의하여 서비스가 종결되는 속성을 가지고 있다. 중앙정부나 지자체의 복지서비스를 국민들에게 보다 효과적으로 전달하고 복지 체감성을 향상시키기 위해서는 필히 공공 및 민간 복지영역의 사회복지인력을 대폭 확충해야 하고 근로환경 및 처우개선에도 관심을 가져야 한다. 그동안 사회복지사들이 과도한 노동수준과 낮은 보수체계로 인해 사회복지 전방에서 복지서비스를 제공하는 중요한 역할을 수행하고 있음에도 불구하고 그에 합당한 대우나 처우를 받아오지 못한 것이 사실이다. 오히려 기피업종으로 전락해 복지 근간이 흔들리고 있는 현실을 인식해야 한다.

□ 사회복지사는 국가의 공익성, 공공성을 갖는 사회복지 실현의 인적 중심축

- 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 제정
- 그러나 지방의 복지재정부담이 과중하여 처우개선이 잘 이루어지지 않고 있는 상황임

☐ 이에 보다 적극적인 처우개선 및 지위향상 조치가 행해지도록 국가와 지방의 구체적·실천적 분담내용 및 관련 조례 제정 등을 명문화하는 법 개정 필요

- 사회복지사 등의 현장에서의 안전보장을 위한 규정신설도 필요함
- 일선 사회복지사 등의 전문성 확보가 필수적이며 이를 위한 교육연수 지원 등도 처우개선에 포함되어야 할 내용임
- 국가 및 지자체의 재정지원 법적 근거가 없고, 시행규칙도 마련되지 않음
- 근로기준법을 준용하는 보수 체계 마련(시간외 근무수당)

☐ 주요 건의안

- 중앙정부 매칭사업 사회복지시설, 소규모시설 종사자들의 권리와 처우 모색
- 인사관리 기준 설정(사회복지시설별 경력인정 지침 통일, 시설장 경력 인정)
- 항목별 예산지원 방식 도입
- 저임금 비정규직 사회복지시설 종사자에 대한 대책

MEMO

MEMO

의 견 서

1. 서울시노인종합복지관협회
2. 서울시재가노인복지협회
3. 서울시사회복지관협회
4. 서울시아동복지협회
5. 서울시여성복지연합회
6. 서울시장애인복지관협회
7. 서울시장애인복지시설협회
8. 서울시장애인주·단기보호시설연합회
9. 서울시장애인직업재활시설협회
10. 서울지역자활센터협회
11. 서울사회복귀시설협회
12. 서울지역아동센터연합단체연석회의
13. 한국여성의 집

의견서1 서울시노인종합복지관협회

서울특별시 사회복지시설 종사자 처우개선을 위한 단일임금체계 논의부터 중장기적인 종사자 처우개선 계획 수립까지 민과 관이 함께 논의하고 함께할 수 있음에 감사드린다. 이에 서울시노인종합복지관협회에서는 가장 시급한 5가지 안을 건의하고자 한다.

1. 항목별 예산지원 요청

○ 현황 및 문제점

- 서울시 노인종합복지관은 포괄예산제로 경상 보조금을 지급받고 있음. 이에 경상보고금 대비 인건비 지출비율이 70%를 상회하고 있어 상대적으로 운영비, 프로그램비 부족현상이 발생하고 있으며, 근무경력이 높은 직원이 많은 기관의 경우에는 80% 이상을 인건비로 지출하여 사업비 부족현상이 발생하고 있음. 이에 항목별 예산지원을 통한 기관의 안정적인 운영 지원이 절실히 필요한 실정임

○ 개선방안

- 인건비, 기관운영비, 사업운영비 등 항목별 예산지원을 요청함

2. 사회복지시설 경력인정 지침 통일

○ 현황 및 문제점

- 2013년 8월 서울시 조사담당관-11059('13.8.16)호 및 복지정책과-22186('13.8.23)호와 관련하여 서울시청 어르신복지과에서 「복지시설(미혼모자시설) 운영실태 조사결과에 따른 후속 조치결과 제출 요청」 공문이 접수되었음. 내용으로는 보조금이 지원되는

사회복지시설의 종사자에 대한 경력(호봉)산정 적정여부를 전수 조사하여 법인에서의 근무경력을 80~100% 시설근무경력으로 부적정하게 산정된 사례가 있는 경우 즉시 시정조치하고 후속 조치결과를 제출하라는 내용으로 시달되었음

- 서울시노인종합복지관은 2008년~2010년까지 서울시노인종합복지관 예산편성지침에 「사회복지관련 법인 및 단체(노인복지관협회, 사회복지사협회, 사회복지협의회)에서 관련 자격증을 갖고 동종업무로 실근무한 경력의 80%를 인정」 내용이 기록되어 그 외 경력으로 인정되었으나, 2011년도부터 본 내용이 예산편성지침에서 삭제되었음
- 현재 시설종별 경력인정 지침이 상이하며, 이용시설 간에도 경력인정 지침이 상이하여 직원의 경력인정에 혼란이 초래되고 있는 실정임

○ 개선방안

- **사회복지법인 및 단체 근무경력에 대한 통일된 지침을 마련**하여 직원채용 시 또는 법인 인사이동 시 통일된 경력인정 기준을 적용할 수 있도록 지침 통일을 요청함

3. 비정규직 처우개선

○ 현황 및 문제점

- 노인욕구의 다양화 및 사회변화에 따라 서울시 노인종합복지관에서는 노인돌봄기본서비스사업, 노인일자리사업 등 국가정책사업을 수행하고 있음. 노인일자리사업의 경우 2004년부터 고령화사회에 대비하여 일하기를 희망하는 노인들에게 맞춤형 일자리를 제공하여 노인의 소득창출 및 사회참여의 기회를 제공하기 위해 추진되었고, 노인돌봄기본서비스사업은 2007년도부터 보건복지부 정책사업으로 지역 내 혼자 힘으로 일상생활을 영위하기 어려운 노인과 독거노인을 대상으로 안전망을 구축하고 맞춤형 복지를 제공하기 위해 추진되었음.
- 이에 본 사업을 수행하기 위해 노인일자리 전담인력과 노인돌봄사업 사례관리자 및 서비스관리자가 근무하고 있음. 5년이 경과한 안정된 사업임에도 불구하고 노인일자리 전담인력, 노인돌봄 사례관리자, 서비스관리자 등이 모두 비정규직인 계약직이며, 급여의 경우도 노인일자리 전담인력 월 1,020천원, 노인돌봄사례관리자 1,500천원, 서비스관리

자 1,270천원을 월 정액제로 지급받고 있어 처우개선이 시급한 실정임

○ 개선방안

- **전담직원의 정규직화 및 동등한 급여지급을 통한 처우개선을 요구함**

4. 기관장 관리업무수당 신설 요청

○ 현황 및 문제점

- 서울시 노인종합복지관 기관장의 경우 평균 30명이 넘는 직원 및 사업관리를 실시하고 있어 근무시간 외 다수의 시간을 기관 운영에 할애하고 있음. 그러나 기관장은 시간외근무수당에서 제외되어 별도의 수당 없이 어떠한 보상책도 마련되어 있지 않은 실정임
- 기관을 운영함에 있어 기관장의 관리업무가 매우 중요한 역할을 수행함에 기관장 관리업무수당을 신설하고 시설규모에 따라 관리수당을 적정하게 책정하여 업무에 대한 보상책을 마련해야 함

○ 개선방안

- **시설 규모에 따른 기관장 관리업무수당 신설을 요청함**

5. 시간외 근무수당 확대

○ 현황 및 문제점

- 서울시 노인종합복지관을 비롯한 이용시설은 시간외근무수당을 월 10시간 이내로 지급받고 있음. 그러나 이용시설 운영 현실에서 직원 대부분이 10시간을 초과하여 근무하고 있어 이에 대한 수당 확대가 절실히 필요한 실정임
- 현재 거주시설 시간외수당은 생활지도원 40시간/직원 20시간으로 책정되어 있음

○ 개선방안

- **이용시설 시간외수당 20시간으로 확대 요청함**

MEMO

의견서2

서울시재가노인복지협회

○ 현황 및 문제점

□ 관련근거

– 노인복지법 제38조 및 동법 시행규칙 제26조 제2항

□ 현황

– 시설현황 : 28개소(25개 자치구)

– 서비스 대상자 : 3,000명(시설당 평균 100명 이상)
65세 이상 기초생활수급자 및 차상위계층, 전국가구 월평균소득 150%이하

– 서비스 내용

1) 예방적사업: 일상생활지원, 신체활동지원, 정서지원, 주거환경개선지원, 여가활동지원, 상담지원, 지역사회자원개발

2) 사회안전망구축사업 : 연계지원, 교육지원, 지역사회네크워크지원

3) 긴급지원사업 : 긴급지원

– 인력구성 : 관리자(3명 시설장, 사회복지사, 사무원) 및 자원봉사자(40명 이상)

– 연간 지원액 : 시설별 연 96,806천원(서울시비 종사자수당 별도)

□ 문제점

– 2008년 노인장기요양보험제도 도입을 기점으로 보조금 및 인력이 삭감되었으나 시설의 역할과 기능은 강화 되었고 점차 더 확장될 것으로 전망되고 있어 운영적 측면에서 더욱 열악한 환경에 처해질 우려가 있음.

- 보조금 및 인력 삭감은 인건비 수준의 열악성으로 이어져 우수인력 진입차단과 대규모 기관으로의 이직현상 등으로 이어져 사회적 취약계층 재가어르신들에게 전달되는 서비스의 양과 우수한 질을 담보하는데 어려움을 겪고 있음.
- 보조금 지원액 중 인건비가 차지하는 비중은 약 82%이므로 사무운영비 및 사업비는 연간18,361천원에 불가하나, 이를 유지하고자 서울시에서 제시하는 인건비가이드라인에 따른 호봉승급을 준수 하는데 어려움을 겪고 있음.

○ **개선방안**

- 사업규모에 따른 합리적이고 현실적인 보조금증액 지원이 절실함.
- 열악한 지원액으로 인해 일부 시설에서는 서울시의 인건비가이드라인조차 준수하지 못하는 실정을 해소하기 위해서는 반드시 인건비와 운영비를 통합지원방식에서 항목별 지원 방식으로의 개선이 필요
- 본 연구 중 공무원 비교직급 설정(안) 중 제3안에 동의하나, 공무원비교직급 5급적용에있어서 종사자 규모 10인이상과 10년의 격차를 점차 좁혀나가야 하는 과제를 안고 있음.
- 단일임금체계 실시에 따른 직원의 승진 연한 기준과 서비스의 질을 담보할 수 있도록 자격 기준을 개선할 필요가 있음.

  ※ 예컨대 시설장 자격기준을 강화하여, 사회복지사자격증 소지자에서 사회복지시설 해당분야에서 경력 7년이상 근무한 경력이 있는 자로 개선

- 사회적 취약계층 재가어르신들에게 양질의 서비스를 제공할 수 있도록 사회복지사 1명 충원
- 이용자들의 이용편의 증진을 위해 독립적으로 사용가능한 규모의 유휴건물을 무상으로 사용할 수 있도록 요청(폐쇄된 파출소, 경로당, 주민자치센터, SH 또는 LH공사 주택 등)

의견서3

서울시사회복지관협회

1. 사회복지관 표준인력 확립 필요

○ 현황 및 문제점

- 1989년 보조금의 예산 및 관리에 관한 법률에 의거 보조금을 지급하면서도 최저기준을 충족할 수 있는 충분한 예산 지원을 못하는 현실적 상황을 고려하여 최저기준 삭제됨
- 최소인력배치 조사연구는 한국사회복지관협회(2009, 2010), 서울시복지재단(2005, 2012)에 의해 연구되었으나 현장에 반영되지 못함 ⇒ 복지관 운영의 정상화와 질적 서비스 향상을 위해 표준인력 배치기준 및 합리적인 운영비 지급체계가 수립되어야 함.

〈표1〉 사회복지관 표준인력 선행 연구

서울시사회복지관 운영보조금 지원인력 (2012)	사회복지관 3대기능전환 필요인력조사(2012)	구분	선 행 연 구 결 과			
			서울시복지 재단(2005)	한국사회복지관 협회(2009)	한국사회복지관 협회(2010)	서울시복지 재단(2012)
평균인력 15.7명	평균인력 21.6명	표준인력	19명	22.1명	24명	26명

○ 개선방안

- 사회복지관 표준인력 요구안 (2013년 서울시복지재단 연구자료)

신규 기준안		연차적 적용안				
기본인력구간	2011년~2013년	기본인력 구간	2014년 ~ 2016년			
16명 (최소기준)	12명	16명 (최소기준)	구분	2014	2015	2016
	13명		12명	14명	15명	16명
	14명		13명	15명	16명	
	15명		14명	16명		
			15명	16명		
17명	16명	17명	16명			
18명	17명	18명	17명			
19명	18명	19명	18명			
	19명		19명			
20명	20명	20명	20명			
	21명		21명			

2. 관장과 서울시 공무원과의 비교직급 설정(경력과 종사자 규모)

종사자규모 \ 경력		15년 이상		15년 미만	
10인미만	이용시설	16명 (3.5%)	88명(19.5%) (공무원6급)	16명 (3.5%)	141명(31.3%) (공무원7급)
	생활시설	72명(16.0%)		125명(27.7%)	
10인이상	이용시설	96명(21.3%)	137명(30.4%) (공무원5급)	58명(12.9%)	85명 (18.8%) (공무원6급)
	생활시설	41명 (9.1%)		27명 (6.0%)	

(*이순성 박사 발제문 중 1안)

* 현재 시설장이 새로운 비교직급에 의해 직급이 낮아지더라도 현재의 급여 수준보다 낮아지게 할 수 없으므로 급여보전 필요함.

3. 부장과 서울시 공무원과의 비교직급 설정

시설유형 \ 경력	13년 이상		13년 미만	
이용시설	146명(35.7%)	209명(50.4%) (공무원6급)	45명 (10.8%)	206명(49.6%) (공무원7급)
생활시설	61명(14.7%)		161명(38.8%)	

(*이순성 박사 발제문 원안)

4. 경력인정 범위 및 비율 조정

현재 다양하게 적용되고 있는 서울시사회복지시설별 경력인정 비율을 통일할 필요가 있으며, 특히 사회복지 법인, 협회 등의 경우 80% 인정을 요구함.

5. 급여체계 개선(급여의 균등지급방식)

발제문 방안2) 통상임금 고정수당 + 시기별 지급되는 수당 기본급화 방안

6. 관장의 관리수당 신설

현재 사회복지관의 관장은 시간외수당을 지급받지 못하고 있으며, 부속 병설시설 및 인력 관리에 대한 보상책의 일환으로 시설 및 인력의 규모에 따른 별도의 관리수당이 필요함.

7. 항목별 예산지원 방식 도입

사회복지관의 안정을 위해 경상운영보조금의 항목별 예산지원이 절대적으로 필요함.

MEMO

의견서4

서울시아동복지협회

1. 시설장 공무원 비교직급 기준

⇒ 1안 찬성 : 경력과 시설규모(종사자 수) 기준

2. 사회복지시설 경력인정 범위

⇒ 협회의 근무경력도 100% 인정 포함

3. 생활시설 선임생활지도원 직위 추가

⇒ 생활시설 하위직의 승긴기회 제공

⇒ 경력과 총직원 수 비율대비로 선임생활지도원 직위 추가

4. 정년연장과 임금피크제 도입

○ 현황 및 문제점

- 우리나라는 급속도로 고령화사회로 들어서고 있는데 이와 함께 부각되는 문제가 바로 일할 수 있는 능력이 되어도 은퇴 압박을 받게 되며 일자리가 없다는 것임.
- 2008년 한국의 65세 이상 노인인구는 전체 인구의 10.3%에 이르며, 2026년에는 전체인구의 20%에 이를 것으로 추정하고 있음.
- 고령화사회의 가장 큰 문제점은 경제적인 어려움으로, 일할 수 있는 능력을 갖춘 젊은 층이 감소하여 전분야 산업생산성이 떨어져 재정이 어려워질 수 있지만, 실버층의

일자리를 확보해 준다면 경제적인 보탬이 될 수 있음.

○ 개선방안

- 우선, 사회복지 계층부터 65세 정년을 70세로 확대하고, 임금피크제 도입을 통해 급여를 조정한다면 보다 효과적으로 사회복지계의 직원 처우개선에 도움이 될 수 있을것으로 보여짐

5. 대체인력에 대한 인건비 지원 기준 (호봉인정)

○ 현황 및 문제점

- 아동복지시설에서 생활지도원은 아동과 함께 생활하며 직접적 서비스를 제공하는 중추적 역할을 수행하고 있으나, 이들의 출산 및 육아휴직시 대체인력에 대한 인건비가 현실적이지 않아 대체인력 채용에 어려움이 있음
- 시설의 특수성으로 인해 종사자가 아동복지 서비스 제공과 질 향상에 핵심적 요소임
- 아동복지시설 생활지도원 및 생활복지사가 출산휴가를 가거나 육아휴직을 할경우 대체인력 인건비가 현실적이지 않아 대체인력 확보의 어려움이 있어 동료직원들이 업무를 분담하는 경우가 있어 업무과중과 피로로 이직률이 높고, 출산 및 육아휴직자도 결국 휴가를 가지 못하거나 퇴사로 이어지는 경우가 발생

○ 개선방안

- 대체인력으로 채용하는 직원도 낮은급여로 인해 낮은 책임감과 단순보조인력 수준에 지나지 않아 대체근무기간에도 대체인력을 통하여 아동들을 안전하고 세심하게 보살피기 위한 현실적인 인건비 지원이 필요
- 아동복지에 대한 전문적이고 효과적인 휴먼 서비스가 제공될 수 있도록 아동복지시설 종사자의 출산 및 육아휴직에 대한 대체인력 확보를 위한 현실적인 처우개선

6. 거주시설 3교대 근무제 도입

○ 현황 및 문제점

- 아동복지시설에서 생활지도원은 아동과 함께 생활하며 직접적 서비스를 제공하는 중추적 역할을 수행하고 있음
- 현재 시설의 특성상 24시간 근무가 이루어져야하므로 아동복지시설의 경우에는 현재 2교대를 실시하며 시설아동들에게 서비스를 제공하고 있으나, 주 40시간 근로기준법에 의거한 근무시간보다 많은 시간을 근무하고 있어 업무과중과 피로로 이직률이 높고 아동복지 서비스의 질적향상이 이루어지기 어려움.
- 서울시 38개 아동복지시설의 생활지도원 종사자는 532명이며, 법적 배치기준에 의한 배치인력은 616명임. 아동복지시설 종사자는 현재 2교대 근무를 하고 있으며 근로기준법에 의한 법적 근무시간보다 상당히 많은 시간을 업무에 종사하고 있음

○ 개선방안

- 아동복지에 대한 전문적이고 효과적인 휴먼 서비스가 제공될 수 있도록 생활지도원은 법정인력 배치지원(현재 법적기준 대비 86.3%만 배치)후 3교대 근무 도입추진

MEMO

의견서5 서울시여성복지연합회

○ 시설현황

– 한부모가족복지시설은 한부모가족지원법 제20조에 근거하여 설치, 운영되고 있음

– 시설수 : 총 20개(모자가족복지시설(6개소),부자가족복지시설(1개소),미혼모자가족복지시설(12개소),일시지원복지시설(1개소)), 종사자수 : 약 90명, 생활인 : 약 500명

(2013. 11 기준)

○ 현황 및 문제점, 개선방안

현황 및 문제점	개선방안
〈인건비 지급방식 변경〉 · 매월 복잡한 수당지급방식으로 행정력 낭비 · 월별 급여의 과다한 차이로 인한 생활불편 해소	고정적인 수당 모두 기본급화하여 월평균 균등지급방식으로 지급
〈시간외근무시간 및 수당 지급 불균형〉 · 거주시설 2교대 근무자(생활지도원 등) 및 기능직의 경우 월 40시간까지 시간외근무 및 수당을 지급하고 있으나, 한부모가족복지시설의 경우 시설장을 제외한 모든 직원이 월 20시간까지만 적용·지급되고 있음 · 2교대 근무자가 없는 시설의 경우 직원이 24시간 근무를 하고 있지만 시간외근무시간 및 수당지급은 현실에 전혀 미치지 못하는 상황임. 이로 인해 직원들의 이직이 잦아지고 이는 시설 운영 뿐아니라 생활인들을 위한 서비스의 질 저하에 영향을 미치게 됨	한부모가족복지시설 시간외근무수당을 타 거주시설과 형평성을 맞추어 월 40시간까지 인정하도록 개선 필요

현황 및 문제점	개선방안
〈근무경력 인정〉 · 한부모가족복지시설 직원 채용 시 타 사회복지시설 근무경력은 인정되나, 타 사회복지시설/법인에서 직원 채용시 한부모가족복지시설 근무경력은 인정되고 있지 않음	한부모가족복지시설 근무경력이 타 사회복지시설에서도 인정될 수 있도록 개선 필요
〈시설장 관리수당〉 · 시설장의 경우 시간외근무를 함에도 불구하고 시간외근무수당이 지급되지 않음 · 이로 인해 하위직과의 급여 역전 현상이 발생하며 이는 시설장의 위상 약화 및 사기 저하 초래	시설장 관리수당 신설 및 지급
〈선임생활지도원 직급 추가〉 · 생활지도원의 경우 현재 직급체계에서는 승진의 기회가 없어 사기가 떨어지고 장기근속이 어려운 상황임	선임생활지도원 직급 추가

의견서6

서울시장애인복지관협회

협의 의견 : 3안 (1안과 2안 절충안)

시설의 규모(소규모, 대규모)와 경력에 따른 차별성을 해소한다는 대의적인 명분이 있으며 사회복지종사자의 거시적인 처우와 복지향상을 위해서 필요하다고 사료됨.

또한 본 안에서 제시한 시설규모와 경력에 따른 차등적인 급여 체계는 인건비 확보를 통해 상향평준화의 건설적인 방향성을 담고 있다고 봄.

단, 경력인정에 대해 각 지침에서 제시한 명확한 근거가 있으나 대규모 시설과 소규모 시설과의 업무 강도, 난이도, 기타 행정 업무 등을 고려하여 산정할 필요성이 있으며 물론 규모와 경력을 고려한 임금 테이블이 제시되어 있지만 예를 들어 10인 미만, 이상 규모의 25년 이상 경력의 시설장일 경우 동일직급을 적용(공무원 5급)하고 있는데 별도의 수당을 신설하여 대규모 시설의 관리가 원활할 수 있도록 지원이 요구됨.

또한 동일직급(시설장)내에서의 경력별 차등이 존재함으로 별도의 수당을 신설하여 급여 보전이 필요한 실정임.

○ 현황 및 문제점

■ 경력 인정 확대

- 2013년도 장애인복지사업안내 직원 보수지급기준(p.26~27 참조) 제5조(경력의 인정) 제2항 3호에 의하면 "물리치료사, 작업치료사, 간호(조무)사의 의료법상 병(의)원 근무경력의 80%를 인정하고 있음 위에서 제시한 치료 영역 외에도 언어치료사, 음악치료사,

놀이치료사 등 다양한 영역의 치료사를 통한 서비스가 제공되고 있으나 별도의 지침 미비로 경력 산정에서 제외됨

■ 종사자 정원 기준 마련

- 2013년 장애인복지사업내 장애인복지관 종사자 정원(p. 48 참조)에 따르면 과장, 대리 직급의 비율이 약 25%(총원 1,570명 중 393명) 차지함. 기관 당 비율은 10% ~ 37%로 많은 차이를 나타냄. 이는 기관 별 인사적체 및 소진에 따른 사기저하와 전문성 확보·유지에 저해를 유발함. 이에 합리적인 정원 기준이 요구됨.

○ **개선방안**

■ 경력 인정 확대

- 제5조(경력의 인정) 제2항 8호를 인용하여 "면허 또는 자격 취득 후 동 분야 근무경력" 80% 또는 100% 인정

■ **종사자 정원 기준 마련**

- 합리적 정원 기준 마련을 위해서는 다양한 측면(기관 별 정원, 규모, 조직 체계, 이용자 현황 등)에서 연구를 통한 결과물을 제시하여야 하며 인건비 예산의 확보를 전제로 한 조직구조의 재구성이 필요하며 자칫하면 기존 과장, 대리 직급의 축소를 가져오는 부작용이 발생할 수 있음.

의견서7 서울시장애인복지시설협회

○ '사무국장/부장'의 공무원 비교직급 적용

공무원 비교직급 설정(안)에 대하여 제 3안이 다양한 시설의 종류와 규모의 의견을 현실적으로 받아들일 수 있는 안으로 보이며, 사무국장/부장의 경우도 비교직급을 설정하여 시설장과의 임금이 역전되지 않도록 하는 것이 필요 할 것임.

○ 고정수당 기본급화의 장기적 준비기간 마련

복잡한 수당체계 개선방안으로 고정수당을 기본급화 하는 것에 대하여 찬성하며, 3년 정도의 장기적인 계획을 가지고 모든 고정적인 수당이 기본급화 될 수 있도록 매년 수당 중 일부를 기본급화 하는 것이 필요하다고 판단됨.

연장근로수당 산정에 영향을 주기 때문에 고정수당의 기본급화를 천천히 진행하며, 일부 수당의 신설로 임금인상을 하려는 경향이 있는데 이는 점점 더 복잡한 수당체계가 되어지고 각 영역별 혼선이 빚어 질 수 있음.

수당의 신설이 아닌 고정 수당을 기본급화 하면서 임금을 인상 하는 과정이 필요하다고 판단됨.

○ 생활시설 가이드라인 직급체계 변경(선임생활지도원 직위 추가)

생활시설 가이드라인이 직급체계를 변경하는 것에 대하여 적극 찬성하며, 이용시설과 직급 체계를 맞추는 것은 단일임금제도의 핵심적인 사항이 될 것이라고 판단됨. 아직 작은

차이라도 임금차이를 두는 선임생활지도원 직위를 추가 하는 것이 필요하며, 각 시설의 생활지도원의 숫자에 비례하여 선임 생활지도원의 숫자를 결정하도록 하는 방안이 필요함.

ex) 생활지도원 10명 --〉 생활지도원 8명, 선임 생활지도원 2명
생활지도원 15명 --〉 생활지도원 12명, 선임 생활지도원 3명
생활지도원 20명 --〉 생활지도원 16명, 선임 생활지도원 4명

위와 같은 형식으로 직원의 숫자를 더 늘리는 것이 아닌 현재의 생활지도원 중 1/5정도의 생활지도원에게 선임직급을 부여하여, 신입 생활지도원들을 지도 할 수 있는 체계를 만들고 생활지도원에게도 승진의 기회를 부여하는 것이 바람직 할 것으로 판단됨.

이러한 제도를 시작하는데 있어 처음에는 기본급에서 아주 조금의 차이만을 두어도 천천히 이용시설의 대리직급에 해당하는 테이블을 사용 할 수 있도록 임금을 인상해 간다면 처음에는 많은 예산이 소요되지는 않을 것이라고 판단됨.

○ 급여체계의 단일화(복지수당 또는 직무수당의 조정 논의 필요)

급여체계의 단일화 부분에서 수당의 조정에서 주의할 것은 현재 수당의 전체 금액적으로는 이용시설과 생활시설의 큰 차이가 없다는 것임.

복지수당이 이용 135-190, 생활 240-290천원으로 보이는 것은 생활시설이 많아 보이지만 생활시설에는 없는 이용시설의 직무수당은 기본급의 10%라는 방식의 수당이 존재함. 이는 얼마가 지급되는지 정확히 안보이지만 실제 복지수당에서의 이용시설과 생활시설의 차이와 비교하여 판단할 필요가 있음.

기본급이 상대적으로 작은 하위직급의 경우 10%가 상대적으로 작은 차이 일 수 있지만 상대적으로 기본급이 많은 상위 직급의 경우 생활시설과 이용시설의 복지수당 차이인 10만원보다 훨씬 많은 임금차이를 유발하고 있음. 따라서 복지수당의 조정을 논의 할 때는 직무수당의 조정을 함께 논의 하지 않으면 안 됨.

결론적으로 이용시설의 복지수당을 생활시설에 맞추어 인상하기기 위해선 생활시설에도 직무수당을 신설 할 필요가 있으며, 생활시설의 복지수당을 이용시설에 맞추어 낮추려면

이용시설에서의 직무수당을 줄이는 것을 함께 논의 하여야 함.

이것은 이용시설과 생활시설의 임금을 단일화해 가는 방향에 맞추어야 된다는 것을 의미하며, 이를 무시하고 복지수당이나 직무수당을 건들이면 생활시설과 이용시설의 임금 격차는 더욱 벌어지게 될 것이며, 이는 단일임금체계에 걸리는 시간이 훨씬 오래 걸리게 된다는 것을 의미할 것임.

MEMO

의견서8 서울시장애인주·단기보호시설연합회

▣ 주간·단기호시설의 현황

○ 장애인주간보호시설은 장애인복지법 제58조 제1항 제2조의 규정에 의한 지역사회재활시설이며 고등부 과정을 마친 후 진학이나 직업재활시설의 보호작업장 취업 및 직업훈련조차 불가능한 최중도 중증 발달장애인들이 이용할 수 있는 유일한 지역사회재활시설임.

○ 현재 서울시장애인주간단기보호시설의 수는 145개소이며 513명에 달하는 종사자들이 2,000여명이 넘는 최중도 발달장애인 돌봄을 통해 중증장애인가족의 갈등해소와 사회활동에 많은 도움이 되고 있음.

▣ 주간·단기호시설의 문제점

○ 현재 주간보호시설 3명, 단기거주시설 5명의 종사자들이 운전, 취사, 행정, 중증장애인수발 및 프로그램지원 등의 과중한 업무를 수행하고 있어 잦은 이직 및 유능한 신규직원 채용이 어려운 상황임. 과중한 업무 부담과 인력부족은 주간·단기보호시설 이용자들이 받는 서비스의 질적 내용과 밀접한 관계가 있으므로 주간·단기보호시설의 서비스 수준을 높이기 위해서는 정규직 추가인력 배치가 필요하며 특히, 종사자들의 사기진작을 위한 승진체계가 필요하다.

○ 주간·단기보호시설은 주로 중증 성인 장애인에게 다양한 경험과 사회적응프로그램을 제공하고 있음에도 불구하고 운영비 및 프로그램 사업비 지원이 타 시설들보다 매우 열악하여 중증의 지적장애인들의 사회적응을 위한 다양한 프로그램을 진행하기 어렵고,

이로 인한 비용은 장애인이용자 부모님의 부담이 되고 있음. 그러므로 주간·단기보호시설의 서비스의 질적 향상을 위해서는 운영비 지원 및 시간외 수당 확대가 꼭 필요함.

표1) 사회복지시설 보조금 지원 비교표

시설명	운영비	사업비	시간외수당
복지관	총예산의 20%		10시간
직업재활시설	년 1,000만원 이상	1인당 20만원	20시간
주간보호시설	-	**200만원**	-
단기보호시설	-	400만원	-

○ 주간·단기보호시설은 장애인복지법에 명시된 장애인 시설 중 하나로 시설장의 역할과 책임이 결코 가볍지 않으며 시설의 운영과 관리 측면에서 장애인복지법에 명시된 지역사회시설 중 유일하게 시설장 직급이 없이 현재와 같이 팀장이나 일반 종사자와 동등한 위치에서 독립시설로써 시설장 역할을 수행하는데 있어 많은 문제가 제시되고 있음.

표2) 시설장 처우 비교표

시설명	시설장 처우	종사자수
직업재활시설	원장 (지역사회재활시설 임금테이블 사무국장급 대우)	2인~4인
주간보호시설	4급 (지역사회재활시설 임금테이블 대리급 대우)	3인
단기보호시설	4급 (지역사회재활시설 임금테이블 대리급 대우)	5인

▣ 개선방안

○ 독립적으로 운영되고 있는 주간단기보호시설의 종사자들의 업무과중 및 인력부족 현상을 해소하여 시설이용 장애인들에 대한 서비스의 질적 향상을 도모할 수 있도록 보건복지부 지침과 같이 주간보호 5인·단기보호 6인의 인력을 충원하여 줄 것과 종사자들의 사기진작을 위한 승진체계 도입을 위한 선임사회복지사 직급을 신설하여 줄 것을 강력하게 건의함.

○ 주간단기보호시설 이용 장애인들에게 단순 보호가 아닌 다양한 경험과 프로그램 제공을 통해 사회적응 및 중증장애인의 자립생활을 도모하기 위한 시설운영비와 사업비를 분리하여 증액해 줄 것과 초과근무에 시달리고 있는 종사자들에게 시간외 수당을 지급해 줄 것을 건의함.

○ 주간단기보호시설이 장애인복지법 상의 독립시설로서의 역할과 책임을 다하는 시설장에게 서울시사회복지시설 인건비 지원예산을 타 시설의 시설장 직급에 맞추어 받을 수 있도록 시설장의 직급을 반드시 인정해 줄 것을 강력하게 건의함.

MEMO

의견서9 서울시장애인직업재활시설협회

○ 현황

❑ 관련근거

장애인복지법 제58조 제1항 및 동법시행규칙 제41조

❑ 현황

- 시설현황 : 115개소
- 서비스 대상자 : 3,638명
- 인력구성 : 원장 115명 / 종사자 499명(보조금 지원종사자 : 530명 / 자부담 : 84명)

○ 문제점 및 개선방안

❑ 시설의 유형개편의 문제점

- 기존 작업활동시설이 유형개편을 통하여 보호작업장으로 전환하였으나 인력 및 시설 지원의 미비로 운영에 어려움을 겪고 있다. 따라서 법정종사자 배치기준에 맞는 종사자 배치를 요구한다.

(장애인 30인 이상 시설 기준)

	현재	서울시지침	복지부지침	서울시지침 준수	복지부지침 준수
종사자 (원장 포함)	평균 4.6명	평균 6명	평균 10명	1.4명*115개소= 116명 필요	5.4명*115개소= 621명 필요

- 유형개편 이후 보건복지부 지침에 의거한 인력 지원에 대한 변화 없이 지나친 노동

생산성의 향상에 초점을 두고 있어 중증장애인이 갈 곳이 없는 상황이다.

- 서울시장애인복지사업안내 종사자배치 기준 일부 수정을 요구한다. 2013년도 서울시장애인복지사업안내 254페이지(종사자 배치기준)에서 생산 및 판매관리기사의 배치기준이 불합리하다. 근로사업장은 15인당 1인으로 제시된 반면 보호작업장은 20명 이상인 경우에 1인으로 되어 있고 더군다나 작업활동프로그램 인원은 제외된다고 제시되어 있다. 보호작업장도 유상적인 임금을 지급하는 근로장애인이 15명이면 생산 및 판매관리기사가 배치되도록 조정이 필요하다. 지원은 없이 생산성 만 강조하면서 생산성과 직결된 생산 및 판매관리기사를 근로사업장과 차등을 두는 것은 모순이라고 생각한다.

❑ 직접생산증명서 발급 문제

- 현재 장애인직업재활시설들은 보건복지부으로부터 생산품을 직접생산증명서를 발급받고 납품을 하고 있으나 서울시에 납품을 할때는 1천만원이상은 중기청에서 발급하는 직접생산증명서를 요구하고 있어 납품을 못하는 사례가 많이 발생하고 있다. 직접생산증명서를 보건복지부에서 이미 모두 확인하여 발급받은 상태이기 때문에 납품할 때는 1천만원이상의 계약도 보건복지부에서 발급한 직접생산증명서만으로도 납품 가능해야 한다.

❑ 직업재활시설의 운영비 현실화

- 생산장비 가동, 기업이윤을 추구하는 비용 고려해야 하나, 직업재활시설을 장애인거주시설과 비교하여 운영비 및 장애인수 가중 운영비의 격차가 심하다.

구분	운영비 지원기준	
	시설당 기본지원	장애인 수 가중지원
근로사업장	65,514,000원	101,000원/인
보호작업장	14,088,000원	202,000원/인
장애인거주시설	35,177,000원	495,000원/인
중증장애인거주시설	35,177,000원	495,000원/인
장애영유아 생활시설	35,177,000원	495,000원/인

이에 운영비의 단계적 증액(3개년 계획)을 통해 거주시설과 동일한 운영비 지원 필요(3개년

1,987,170천원 필요 : 1차년도 약 430,000천원, 2차년도약 640,000천원 씩 3년으로 나누어 지원하면 필요예산 2,000,000천원 충족)

장애인 수 가중지원 역시 근로사업장을 포함하여 단계적 증액(3개년 계획)을 통한 거주시설의 70% 선(약 350,000원) 확보 필요(3개년 500,000천원 필요 : 165,000천원씩 3년으로 나누어 지원하면 500,000천원 충족), 생산을 통해 급여도 마련해야 하고 정해진 시간 이상의 프로그램도 운영해야 함으로 근로사업장이나 보호작업장의 차등이 무의미 하다.

❑ 서울에서의 부동산 확보의 한계

일정 생산품을 산출하기 위해서는 생산장비를 갖추어야 하나 부지와 건물을 확보가 어렵다. 서울이라는 지역적 특수성으로 부동산가격이 고가인 점과 님비현상 등이 심해서 어려움이 있다. 이에 LH공사나 SH공사, 민간기업 등 사회복지에 호의적인 업체에 서울시가 추천하여 저렴하게 장기임대 하게 하도록 업무협조요청하거나 외국처럼 공원, 녹지 등의 부지에 직업재활시설을 신축할 수 있도록 제도적인 지원방안이 필요하다.

MEMO

의견서10

서울지역자활센터협회

○ 현황 및 문제점

- 지역자활센터는 국민기초생활보장법 제 16조에 근거하여 설립된 사회복지시설로 서울시에 31개소가 설립되어 있으며 종사자는 290명임(*비정규직 포함)
- 지역자활센터 종사자의 급여는 이용시설 대비 평균 90% 낮음
- 하지만 지역자활센터는 정부매칭사업이라는 이유로 서울시 사회복지시설 종사자 처우개선에서 제외되고 있음(예)2012년 처우개선비 5.7% 인상 등)
- 이로인해 지역자활센터 종사자들의 사기저하 및 상대적 박탈감으로 인한 이직률이 높아져 서비스의 질적 하락을 초래함

〈2013년 자활센터 대비 사회복지이용시설임금비교표〉

직위·직급 (자활/복지관)	관장 (1급/관장)	실장 (2급/부장)	팀장 (3급/과장)	선임 (4급/대리)	복지사 (5급/복지사)	사무원 (6급/사무원)
평균호봉	16호봉	16호봉	11호봉	9호봉	5호봉	7호봉
사회복지관 급여 (A)	46,494,300	42,375,000	35,316,300	30,733,900	25,004,100	26,064,900
자활센터 급여 (B)	41,832,000	37,886,400	31,548,000	27,640,000	23,524,000	23,259,200
비교(B/A)	90%	89.4%	89.3%	89.9%	94.1%	89.2%

* 사회복지시설 대비 비율은 토론 발제 자료를 기준으로 작성
* 급여 : 가족수당, 자격수당, 시간외수당 제외, 서울시 복지수당(190,000) 포함

○ **개선방안**

– 지역자활센터를 서울시 사회복지시설 종사자 처우개선에 포함하여 지역자활센터 종사자들이 서울시 타복지시설과 동등한 처우를 받을 수 있도록 구체적인 지원방법을 마련하여야 함

의견서11

서울사회복귀시설협회

회원시설수(96개) 종사자수(389명)

○ 현황 및 문제점

- 본 사회복귀시설은 정신질환자가 정신병원에 입원하지 않고 지역사회에 거주하며 재활, 회복을 지원하는 서비스를 제공하는 시설로서, 주거제공시설, 입소생활시설, 주간재활시설 등이 있습니다.
- 사회복귀시설에는 시설 형태에 따라 생활시설과 이용시설이 다 있으나 임금체계는 기본적으로 생활시설 임금 기준표에 따르고 있습니다.
- 종사자는 정신보건전문요원(정신보건사회복지사, 정신보건간호사, 정신보건임상심리사) 와 사회복지사, 간호사, 임상심리사 등으로 구성되어 있습니다.
- 금번 사회복지시설 종사자 처우개선 연구에 환영하는 바이며, 기본적으로 사회복지종사자 처우개선을 위한 이용시설과 생활시설이 동일임금체제를 만들어가는 방향성 및 과정에 동의하는 바입니다.
- 금번 연구 제안 중 시설장에 대한 직급제안에 있어 경력과 시설의 규모에 기반한 제1안과 경력 기준의 제2안, 두안을 절충한 제3안에서 시설규모와 경력을 감안한 제3안에 동의하는 바입니다.
- 다만 10인미만의 시설, 15년미만의 경력의 원장에게 3급을 부여하는 것은 지나치게 낮은 직급을 장기간 부여하는 것이라 여겨집니다.
- 종사자, 이용자가 적은 시설과 대형시설의 역할과 책임량 자체가 다르므로 그에 대한 사회적 수용성을 고려할 수 밖에 없음을 고려한 것이라 여기지만 시설의 규모를 떠나

시설 운영을 책임지는 역할과 책임을 요구받고 그를 다해야 한다는 점에서는 다르지 않다봅니다.

- 이에 제3안이 최선의 방책이라 선택될 경우, 서울시공무원 2011년 기준자료에 따른 공무원7급의 재직기간 13년과 비교하더라도 13년이하가 되어야 하고(자료 중 시설장과 공무원 비교직급 설정안 참조), 그 책임과 역할을 고려할 때 제3안 중 10인미만 시설의 시설장의 비교직급기준 1급, 2급 3급의 적용기준 중 3급 적용 기준을 현재의 15년 기준이 아니라 10년이하 기준으로 적용하기를 제안하는 바입니다.
- 아울러 사무국장/부장의 비교직급에 있어서도 경력연한을 10년으로 적용하는 것이 앞서의 공무원 7급의 재직연한을 고려할 때 타당하다고 봅니다.
- 무엇보다 금번의 제안이 소규모시설 지향의 정책 방향과 많이 어긋나고 있어 시설의 규모를 고려하는 것이 사회적 동의를 얻는 한 방법이겠으나 장기적으로는 시설규모에 따른 직급 설정의 바람직한 방향으로 보기는 어렵다고 여겨집니다.
- 아울러 10인이하, 생활시설, 사회복귀시설의 경우 현재의 생활시설 원장급 급여에서 3급을 적용받을 경우가 상당수 발생할 것으로 예상되는 바, 이에 대한 임금보전의 방안을 구체적으로 명시해주기 바랍니다.
- 특히 사회복귀시설의 경우 정신보건전문요원이라는 자격증에 기반한 시설장과 사무국장급의 임명이 이루어지는바, 이의 3급 적용은 사회복귀시설의 존재 기반인 정신보건전문요원의 임금 하향이 일어나는 경우 그에 대한 보전 방법과 정신보건영역에 대한 자격수당과 같은 보상이 있어야만 할 것으로 여겨집니다.
- 각 시설의 시설장은 그 무한책임성에 근거 연장근로수당 등이 없으며, 특히 소규모시설의 경우 종사자 수가 적음과 상관없이 시설 운영에 따르는 기본적인 행정 사무와 이용자에 대한 서비스 제공까지 전천후의 역할을 수행하고 있습니다. 이러한 현실을 시설 규모에 기반한 임금 적용시 이에 대한 고려가 있어야 한다고 봅니다.

○ 개선방안

- 이에 시설장의 공무원과의 비교직급 설정에 있어 제3안을 아래와 같이 변경 제안하는 바입니다.

		10년이상		10년미만
10인미만	생활·이용	25년이상	10-25년	1-9년
		1급(공무원5급)	2급(공무원6급)	3급(공무원7급)
10인이상	생활·이용	1급(공무원5급)		2급(공무원6급)

- 정신보건영역과 같이 특수한 자격증을 요하는 경우 해당부처에서는 자격수당을 추가할 수 있어야 하며, 새로운 급여 기준 적용에 있어 낮은 직급으로의 적용이 발생하는 경우 해당인에 대한 임금 보전의 방안이 구체적으로 명시되어야 할 것입니다.
- 사무국장/부장 공무원비교직급 설정안에 대한 개선 제안

	10년이상	10년미만
생활·이용	2급(공무원6급)	3급(공무원7급)

- 이에 기본적으로 사회복지시설 종사자에 대한 동일임금안에 동의함에 있어 소규모시설의 시설장에 대한 관리 수당 등이 동반되어야 한다고 봅니다.

MEMO

의견서12 서울지역아동센터연합단체연석회의

○ 현황 및 문제점

– 지역아동센터의 법적 근거(아동복지법 52조 1항의 8)

지역사회 아동의 보호·교육, 건전한 놀이와 오락의 제공, 보호자와 지역사회의 연계 등 아동의 건전육성을 위하여 종합적인 아동복지서비스를 제공하는 시설

– 지역아동센터의 종사자 현황(2012년)

서울 408개소, 상근종사자 950여명, 돌봄아동 1만여명(전국4000개소, 아동10만명)

– 지역아동센터의 급여 현황(2012년)

급여 : 시설장 114만원, 생활복지사 107만원

(2012년 전국실태조사, 보건복지부위탁지역아동센터중앙지원단)

– 급여관련 권장내용 : 2013년 지역아동센터운영매뉴얼 109p

지역아동센터 종사자 인건비 지급 최저기준은 2012년 사회복지이용시설(복지관) 종사자 보수체계(안) 별표 1-4(복지관직원-관리직)봉급지급 기준표 3급 1호봉 기준을 적용한다. (권장사항)

〈별표1-4〉 복지관직원-관리직 봉급지급 기준표(‘12년 기준표)

호봉	1급	2급	3급	4급(고용직)
1	1,544	1,475	1,406	1,335

※ 최저기준은 경력인정 및 승급에 따른 호봉변경은 인정하지 않고 1호봉을 기준으로 한다. 단, 운영주체의 후원금 등 예산운영 여유에 따라 경력인정 및 승급 등은 자체적으로 적용이 가능하나 운영비 사용제한 범위를 적용받음 (예 : 경력자 근속수당 등 지급가능)

※ 생활복지교사(시설장 제외)가 2인 이상일 때는 일정비율 내에서 차감지급 가능

– 문제점

▲ 한정된 운영비로 위의 조건이나마 충족시킬 수 있는 지역아동센터는 거의 없음

▲ 국비매칭사업(3:7:0)으로 아직까지 보건복지부에서 제공되는 임금테이블이 없고, 총액으로 지급되는 운영비(평균 420만원)중에 20%를 프로그램비용으로 지출한 후에 나머지 금액으로 운영비와 인건비를 지출해야 하는 매우 열악한 상황임

▲ 서울시에서는 여성가족정책실소속으로 임금TF에 직접적인 영향을 받지 못함

○ 개선방안

– 별도의 급여테이블이 생길 때까지 서울시 단일임금테이블을 적용할 수 있도록 요청

– 처우개선비를 지속적으로 인상하여, 타복지시설 및 보육시설 종사자와의 형평성을 맞춤

– 대체교사 도입 필요(출산, 교육, 휴가 시에)

– 야간, 토요 운영센터에 추가지원 필요

– 지역아동센터의 경우 대표와 시설장을 겸하는 경우가 많은데, 이럴 경우 운영비와 후원금에서 퇴직금적립을 하지 못하도록 되어 있음, 2~3인 정도의 소규모시설임에도 불구하고 대표라는 이유로 퇴직금적립을 못한다는 것은 문제가 있음

의견서13

한국여성의 집

○ 현황 및 문제점

- 소관부처가 여성가족부인 성매매피해여성지원시설도 사회복지사업법 제 2조 제 1호에 규정된 개별법령 중 「성매매방지 및 피해자보호등에 관한 법률」에 의한 사회복지시설이다.
- 성매매피해여성지원시설은 소관부처가 여성가족부 이전에는 보건복지부였으며 2000년에 여성가족부가 신설되면서 소관부처가 여성가족부가 되었다.(당시에는 개별법령이 「윤락행위등방지법」으로 시설종별은 선도보호시설이었음)
- 2008년부터 서울시 생활복지시설 인건비 가이드라인에 적용하기에는 예산이 부족하여 2011년까지 2008년 서울시 생활복지시설 인건비 가이드라인에 준해 지급하였고 2012년과 2013년인 지금은 2011년 기준으로 지급하고 있다. 그러나 2011년과 2012년에는 남은 예산을 추가지급하여 그나마 2011년 기준으로 지급가능하였으나 올해는 추가지급 예산이 전혀 없어서 애로를 겪고 있다.
- 현재 여성가족부는 종사자 1인당 22,815천원을 기준으로 인건비 예산을 산정하고 있어서 연간 115,200천원으로 종사자 5인의 인건비와 4대보험, 퇴직금까지를 충당해야되는 실정이다. 물론 생활시설이어서 24시간 직원이 상주해야하는데 야간근로, 휴일근로에 대한 연장근로수당도 전혀 없다.
- 서울시성매매피해여성지원시설 18개소에 84명이 근무하고 있으며 시설장 평균호봉은 11.54호봉이며 상담원(생활복지사) 평균호봉은 5.74호봉이다.

○ **개선방안**

– 서울시는 여성가족부에 사회복지시설 종사자 처우개선과 관련하여 인건비 예산확보를 촉구할 것

– 여성가족부와 매칭지원이라 하더라도 서울에 있는 모든 사회복지시설에서 근무하는 사회복지사의 처우는 동일하게 적용될 수 있도록 추가예산 지원 요청

사회복지시설 종사자 처우개선 및 인사관리 체계 마련을 위한 토론회

발 행 일 : 2013년 11월 26일
발 행 처 : 서울특별시사회복지사협회
㊍ 150-806 서울특별시 영등포구 당산로 171(당산동4가 74-2) 금강펜테리움IT타워 206호
홈 페 이 지 : www.sasw.or.kr 이메일 : sasw@sasw.or.kr
전 화 번 호 : 02-786-2962~5 팩 시 밀 리 : 02-786-2966