

사회복지시설 종사자 처우(인건비) 실태 및 제도개선 방안

2010. 12

변용찬 이민경 허수정 이승기 남기룡

보 건 복 지 부
한국보건사회연구원

제 출 문

보건복지부장관 귀하

본 보고서를 「사회복지시설 종사자 처우(인건비) 실태 및 제도 개선 방안」 연구의 최종보고서로 제출합니다.

주관연구기관명 : 한국보건사회연구원

연구책임자 : 변용찬

머리말

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

본 연구는 이러한 사회복지시설 종사자에 대한 처우 개선의 필요성에 따라 수행되었다. 본 연구에서는 먼저, 사회복지시설 종사자의 근무 현황 및 여건에 대한 분

석이 있었으며, 사회복지시설 인건비 가이드라인 제시를 위한 체계와 이러한 가이드라인의 준수율 문제에 대한 검토를 통해 사회복지시설 종사자 처우(인건비) 개선을 위한 정책 제언을 하고 있다.

이를 위해 본 연구에서는 사회복지시설 종사자의 처우개선과 관련된 국내·외 자료 수집 및 분석을 통한 문헌 검토가 있었으며, 사회복지 종사자 실제 보수수준에 대한 분석을 위해 한국사회복지사협회의 사회복지사 DB 자료를 분석하였다. 그리고 보건복지부를 통한 사회복지 시설 및 법인 실태조사와 종사자 지급 인건비, 자부담 실태에 대한 조사가 이루어졌다. 그리고 연구진 및 관련 전문가, 단체 등 수 차례 결친 관계자 회의를 통해 의견을 수렴하였다.

본 보고서는 이러한 다양한 노력의 결과물로서 변용찬 선임연구위원의 책임 하에 이민경 전문연구원, 허수정 연구원, 그리고 성신여자대학교의 이승기교수와 사회복지사협회의 남기룡국장에 의하여 완성되었다. 연구진은 본 보고서를 작성함에 있어 그동안 많은 조언과 협조를 해주신 보건복지부 정충현 과장과 최홍석과장, 그리고 000 서기관 및 정상환 주무관에게 사의를 표하고 있다. 그리고 자료 수집 등에 도움을 준 사회복지사협회의 관계자에게도 감사를 표한다. 또한 본 보고서를 읽고 유익한 조언을 해주신 우리 원의 000 연구위원과 000 연구위원을 비롯하여 연구진행과정에서 성실하게 도와준 김유진 자료정리요원, 이수정 연구보조원에게도 감사를 표한다.

끝으로 본 보고서가 우리나라 사회복지시설 종사자의 처우개선에 일익을 담당하고, 아울러 더불어 함께 살 수 있는 복지 환경 조성에 기여하기를 바란다.

2010년 12월
한국보건사회연구원장
김 용 하

제1장 서론.....	11
제1절 연구의 필요성 및 목적.....	11
제2절 연구내용 및 방법.....	15
제2장 사회복지시설 종사자의 보수 수준.....	21
제1절 생활시설 및 복지관 근무 종사자의 보수 수준.....	21
제2절 사회복지사 인식 조사.....	50
제3장 인건비 가이드라인 체계 분석.....	83
제1절 공무원과 시설 종사자의 임금 체계 현황.....	83
제2절 사회복지전담공무원과의 보수체계 비교.....	96
제3절 생활시설과 이용시설 보수체계 비교.....	108
제4절 종사자 급여 개선 수준.....	109
제5절 요약 및 함의.....	116
제4장 지방자치단체별 사회복지종사자의 처우 실태.....	121
제1절 지자체의 사회복지종사자 보수수준 비교.....	121
제2절 지자체의 보조금 및 법인의 자부담 비율 분석.....	130
제3절 시사점.....	147
제5장 결론 및 정책 건의.....	157
제1절 결론.....	157
제2절 정책 건의.....	159
참고문헌.....	159
부록.....	164

표목차

〈표 1- 1〉 사회복지생활시설수 생활인원 및 종사자수 - 시설종류별 : 2000-2009 12

〈표 1- 2〉 사회복지이용시설 및 종사자 현황-2009년말 현재 12

〈표 1- 3〉 산업평균에 따른 사회복지부문 종사자의 월평균 임금 13

〈표 2- 1〉 조사 기관 22

〈표 2- 2〉 조사 내용 22

〈표 2- 3〉 사회복지시설 종사자의 월평균 보수액 23

〈표 2- 4〉 2008년도 조사에 의한 사회복지시설 종사자의 월평균 보수액 24

〈표 2- 5〉 사회복지시설 종사자의 일반직 및 기능직별 월평균 보수액 24

〈표 2- 6〉 사회복지시설 종사자의 직위에 따른 월평균 보수액 25

〈표 2- 7〉 사회복지시설 유형별 종사자의 전반적 보수 수준 26

〈표 2- 8〉 사회복지시설 유형별 호봉수준에 따른 월평균 보수액 및 기본급 비율 .. 27

〈표 2- 9〉 지역별 호봉기준에 따른 월평균보수액 및 기본급 비율 29

〈표 2-10〉 지역별 시설유형에 따른 사회복지시설 종사자 월평균 보수액 및 기본급 비율... 31

〈표 2-11〉 지역별 급여보수기준 현황 34

〈표 2-12〉 사회복지시설의 보수 기준에 따른 월 평균 보수액 35

〈표 2-13〉 사회복지시설의 보수 기준에 따른 호봉별 월 평균 보수액 36

〈표 2-14〉 지역별 보수기준에 따른 월평균보수액 및 기본급 비율 37

〈표 2-15〉 종사 분야에 따른 사회복지시설 종사자의 보수 현황 41

〈표 2-16〉 종사 분야에 따른 종사자의 학력, 자격증 소지 현황, 주 평균 근무시간 42

〈표 2-17〉 지역별 사회복지시설 수당 지급 현황 44

〈표 2-18〉 시설유형별 수당 지급 현황 45

〈표 2-19〉 조사 내용 50

〈표 2-20〉 사회복지사 인식조사 대상자 일반적 특성 51

〈표 2-21〉 사회복지사 근로 형태 52

〈표 2-22〉 사회복지사 근무 시설 유형 54

〈표 2-23〉 시설유형별 사회복지사 지난달 월 보수액 현황	55
〈표 2-24〉 시설유형별 사회복지사 지난달 월 보수액 현황 (계속)	56
〈표 2-25〉 시설유형별 사회복지사 근로 현황	57
〈표 2-25〉 시설유형별 사회복지사 근로 현황 (계속)	58
〈표 2-26〉 현 직장 근무연수에 따른 사회복지시설 유형별 월보수액	59
〈표 2-26〉 현 직장 근무연수에 따른 사회복지시설 유형별 월보수액 (계속)	60
〈표 2-27〉 현 직장 직위에 따른 사회복지시설 유형별 월보수액	61
〈표 2-27〉 현 직장 직위에 따른 사회복지시설 유형별 월보수액 (계속)	62
〈표 2-27〉 현 직장 직위에 따른 사회복지시설 유형별 월보수액 (계속)	63
〈표 2-28〉 직위에 따른 시설유형별 사회복지사 지난달 월 보수액 현황	64
〈표 2-29〉 시설유형별 근로형태에 따른 사회복지사 지난달 월 보수액 현황	65
〈표 2-30〉 월 보수액에 영향을 미치는 요인	66
〈표 2-31〉 보건복지부 제시 인건비 가이드라인에 대한 인지여부	67
〈표 2-32〉 보건복지부 제시 인건비 가이드라인 준수에 대한 의견 여부	68
〈표 2-33〉 업무 만족도 현황	68
〈표 2-34〉 시설유형 및 직위에 따른 업무만족도	69
〈표 2-35〉 현재 직장에 대한 업무만족도에 미치는 변수 (직종, 근무경력, 현근무지근무경력, 직위, 근로형태, 월보수액, 주평균근로일, 1일 근로시간을 중심으로)	70
〈표 2-36〉 보수수준 공정성에 대한 인식	71
〈표 2-37〉 타시설 비교시 본인 보수 수준이 많다고 평가하는지 대한 의견	71
〈표 2-38〉 타직종 같은 직급과의 비교에서 본인 보수 수준이 많다고 평가하는지 의견	71
〈표 2-39〉 타시설 동일직급자의 보수에 비해 본인 보수가 많다고 생각하는가 (시설유형, 직위별)	72
〈표 2-40〉 현재 보수 수준이 적당한지에 대한 의견	73
〈표 2-41〉 현재 보수수준이 적절하지 않다면, 어떠한가	73
〈표 2-42〉 보수수준이 낮다면 몇 퍼센트를 인상하는 것이 적절한가	73
〈표 2-43〉 시설유형 및 직위별 월보수액 및 보수 인상을	73

〈표 2-44〉 사회복지시설 현 보수체계의 문제점 74

〈표 2-45〉 현 보수체계를 개선하기 위한 조정 방안 75

〈표 3- 1〉 2010년 일반직 공무원 보수표 84

〈표 3- 2〉 2010년 일반직 공무원 봉급의 호봉승급시 봉급의 차이 86

〈표 3- 3〉 2010년 일반직 공무원 봉급의 급간 차이 88

〈표 3- 4〉 2009년 사회복지생활시설 종사자 급여 기준 89

〈표 3- 5〉 2010년 사회복지생활시설 종사자 급여 기준 90

〈표 3- 6〉 2010년-2009년 사회복지생활시설 종사자 급여 기준(증가분) 91

〈표 3- 7〉 2010년-2009년 사회복지생활시설 종사자 급여 기준(증가율) 92

〈표 3- 8〉 2009년 사회복지생활시설 종사자 급여 기준(호봉간 차이) 93

〈표 3- 9〉 2010년 사회복지생활시설 종사자 급여 기준(호봉간 차이) 93

〈표 3-10〉 2009년 사회복지생활시설 종사자 급여 기준(직급간 차이) 95

〈표 3-11〉 2010년 사회복지생활시설 종사자 급여 기준(급간 차이) 96

〈표 3-12〉 연봉비교 - 공무원대비(원장 또는 관장 및 5급) 99

〈표 3-13〉 연봉비교 - 공무원대비(국장, 부장 및 6급) 100

〈표 3-14〉 연봉비교 - 공무원대비(과장 및 7급) 101

〈표 3-15〉 연봉비교 - 공무원대비(선임사회복지사 및 8급) 103

〈표 3-16〉 연봉비교 - 공무원대비(사회복지사 및 9급) 104

〈표 3-17〉 2010년 생활시설종사자와 공무원의 봉급 비교 요약표 105

〈표 3-18〉 2010년 복지관 종사자와 공무원의 봉급 비교 요약표 106

〈표 3-19〉 생활시설과 이용시설 종사자의 봉급 비교 요약 (생활시설/이용시설) 108

〈표 3-20〉 일반직 공무원 5.5급과 6.5급의 호봉별 급여액 110

〈표 3-21〉 일반직 공무원 연간 급여 대비 95%의 급여 수준 111

〈표 3-22〉 일반직 공무원 대비 95% 수준이 되기 위한 생활시설 종사자의 추가 급여 수준... 112

〈표 3-23〉 공무원 급여의 95%가 되기 위한 생활 시설 종사자 급여의 증가율 113

〈표 3-24〉 일반직 공무원 대비 95% 수준이 되기 위한 이용시설 종사자의 추가 급여 수준... 114

〈표 3-25〉 공무원 연간 급여의 95%가 되기 위한 이용 시설 종사자 급여의 증가율... 115

〈표 4- 1〉 지방재정자립도와 노인양로시설 종사자 보수	121
〈표 4- 2〉 지방재정자립도와 노인복지관 종사자 보수	123
〈표 4- 3〉 지방재정자립도와 장애인생활시설 종사자 보수	124
〈표 4- 4〉 지방재정자립도와 장애인복지관 종사자 보수	126
〈표 4- 5〉 지방재정자립도와 종합사회복지관 종사자 보수	127
〈표 4- 6〉 지방재정자립도와 아동생활시설 종사자 보수	128
〈표 4- 7〉 지역별·재원별 1인당 인건비 규모의 비교	130
〈표 4- 8〉 인건비 재원의 분포	132
〈표 4- 9〉 시설종류별 인건비 재원 비율	133
〈표 4-10〉 운영주체별 인건비 재원의 비율	134
〈표 4-11〉 기관 인건비 가이드라인 이용분포	136
〈표 4-12〉 지역별 활용하고 있는 인건비 가이드라인의 종류	136
〈표 4-13〉 시설 유형별 사용하고 있는 가이드라인의 종류	138
〈표 4-14〉 시설 종사자 수와 사용하고 있는 가이드라인의 종류	138
〈표 4-15〉 종사자 복지수당의 지급여부	140
〈표 4-16〉 지역별 종사자 복지수당 지급여부	141
〈표 4-17〉 시설 유형별 종사자 복지수당 지급여부	142
〈표 4-18〉 연장근로수당 지급여부	142
〈표 4-19〉 지역별 연장근로수당 지급 여부 및 지급주체	143
〈표 4-20〉 기관유형별 연장근로수당 지급여부 및 지급주체	143
〈표 4-21〉 보수인상률	144
〈표 4-22〉 지역별 보수 인상률	145
〈표 4-23〉 시도별 가이드라인 조정현황	146
〈표 4-24〉 현 보수체계의 문제점	148
〈표 4-25〉 기관 유형별 현 보수체계의 문제점(1순위)	149
〈표 4-26〉 현재 가이드라인에서 가장 중요한 문제	150
〈표 4-27〉 시설유형별 현재 가이드라인에서 가장 중요한 문제	150

〈표 4-28〉 종사자 처우개선을 위해 시급히 해결되어야 할 사항 151

〈표 4-29〉 시설유형별종사자 처우개선을 위해 시급히 해결되어야 할 사항-1순위 152

〈표 4-30〉 사회복지시설 종사자 처우개선을 위해 중요한 역할을 수행해야 하는 주체 .. 152

〈표 4-31〉 사회복지시설 종사자 처우개선을 위해 중요한 역할을 수행해야 하는 주체
- 시설유형별 153

그림목차

[그림 1-1] 연구 수행체계	16
[그림 2-1] 시설유형별 호봉별 보수 수준	28
[그림 2-2] 지역에 따른 호봉별 평균 월보수액	31
[그림 2-4] 현직장 근무연수에 따른 사회복지시설 유형별 사회복지사 월보수액	60
[그림 2-5] 현 직장 직위에 따른 사회복지시설 유형별 사회복지사 월보수액	63
[그림 3-1] 2010년 공무원 보수체계	84
[그림 3-2] 요약표 - 생활시설	106
[그림 3-3] 요약표 - 복지관	108
[그림 4-1] 재정자립도와 노인양로시설 종사자 보수의 관계	122
[그림 4-2] 재정자립도와 노인복지관 종사자 보수의 관계	123
[그림 4-3] 재정자립도와 장애인생활시설 종사자 보수의 관계	125
[그림 4-4] 재정자립도와 장애인복지관 종사자 보수의 관계	126
[그림 4-5] 재정자립도와 종합사회복지관 종사자 보수의 관계	127
[그림 4-6] 재정자립도와 아동생활시설 종사자 보수의 관계	129
[그림 4-7] 재정자립도와 복지부 가이드라인 준수율	137

요약

- 지난 50여 년 동안 우리나라의 사회복지지는 양적으로, 질적으로 크게 확대됨.
 - 하지만 우리나라의 사회복지시설은 주로 최소한의 단순 수용·보호기능을 수행하고 있으며, 상담·치료 등의 전문적 서비스의 제공은 제한되어 있어 시설 거주자의 삶의 질은 상당히 낮은 수준

- 사회복지시설 종사자의 현재 처우는 매우 열악한 실정
 - 사회복지시설 종사자의 임금은 2009년 현재 전 산업대비 62.7%로 매우 낮은 수준
 - 열악한 근무환경 및 낮은 보수로 인한 사기 저하, 잦은 이직 등은 사회복지서비스의 질적 수준 담보에 부정적 영향을 미치고 있음.

- 따라서 사회복지시설 종사자 처우개선을 위한 합리적인 방안의 마련이 필요
 - 본 연구에서는 사회복지시설 종사자 처우개선을 위해 사회복지시설 및 사회복지시설 종사자를 대상으로 한 실태조사를 수행하고,
 - 사회복지시설 종사자의 처우개선을 위해 합리적인 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 체계의 구축 및 인건비 가이드라인 준수를 제고를 위한 방안에 대해 연구를 수행함.

- 생활시설 및 복지관 근무 종사자의 보수수준을 살펴보면 다음과 같음
 - 사회복지시설 종사자의 월평균 보수수준은 2,063,469원, 호봉별 평균급여의 평균은 2,497,816원.
 - 2008년 조사에 비해 월평균 보수수준은 306천원, 호봉별 평균급여의 평균은 176천원 상승.
 - 시설유형별 보수수준의 차이를 살펴보면
 - 노인양로시설과 이동생활시설은 응답자 중 고호봉자의 비율이 높아 타 시설에 비해 보수수준이 높게 나타남.
 - 시설유형별 종사자 월 평균 보수액을 살펴보면, 1~10호봉까지는 차이가 없으나, 11호봉 이상부터는 이용시설의 월보수액이 생활시설에 비해 높음
 - 지역별 종사자의 보수차이 및 보수 지급에 이용하고 있는 가이드라인의 종류별로 종사자 보수수준을 살펴본 결과
 - 1~15호봉까지는 지역별 차이가 크지 않고, 16~20호봉의 종사자부터 지역별 차이가 벌어지기 시작하여 20호봉 이상의 종사자들은 지역별 차이가 크게 나타남.
 - 종사자 보수를 지급함에 있어 복지부 가이드라인을 활용하고 있는 경우 종사자 인건비 중 기본급이 차지하고 있는 비율이 가장 높았고, 지자체 및 직능단체 권고안을 따를수록 인건비 중 기본급이 차지하는 비율이 낮아지고 수당의 비율이 높음.
 - 직종분야에 따른 사회복지시설 종사자의 근무실태에 대해 살펴보면
 - 생활시설 종사자의 경우 전반적으로 근무시간이 길고, 직종간 근무시간의 차이가 있으며, 고졸 비율이 높고 시설 근속기간이 이용시설에 비해 긴 것으로 나타남.
 - 이용시설의 경우 근무시간이 직종간 비교적 균등하고, 전문대졸 이상의 비율이 상대적으로 높으며, 장기 근속자가 생활시설에 비해 적음.

- 사회복지시설 종사자들이 지급받고 있는 수당의 경우
 - 임금 보전형 수당은 지급받고 있는 종사자가 다수인데 반해 연장근로수당의 경우 지급받지 못하고 있는 종사자가 더 많음.
 - 생활시설 종사자의 경우 이용시설 종사자에 비해 보전수당 및 연장근로수당의 지급 비율이 높게 나타남.

- 직급별 보수의 차이를 살펴보면 다음과 같음.
 - 일반직의 경우 기능직에 비해 보수수준이 높음.
 - 특히 낮은 호봉에 비해 높은 호봉일수록 그 차이가 커지는데, 이는 기능직의 경우 관리운영자로의 진급이 거의 없어 직책수당 등 수당지급에서 제외되기 때문.

□ 사회복지사를 대상으로 인식조사를 수행한 결과 다음과 같음.

- 사회복지시설 종사자 인건비가이드라인의 인지정도는
 - 사회복지시설 종사자 중 인건비 가이드라인에 대해 60% 정도 인지하고 있었지만, 소속 지자체가 가이드라인을 준수하고 있다고 생각하는 비율은 40% 미만으로 나타남.

- 사회복지사의 업무만족도, 보수공정성 등에 대해서는
 - 업무에 대해 만족하고 있는 사회복지사의 비율은 64.3%, 만족하지 못하고 있는 사회복지사의 비율은 35.7%로 나타남.
 - 보수의 공정성 여부에 대해서는 사회복지사 중 76%가 현 보수는 공정하지 못하다고 인식하고 있었음
 - 타 시설의 동일직급과의 비교시 본인의 보수수준이 적다고 인지하는 비율은 69.9%, 타 직종 동일 직급과 비교시 본인의 보수수준이 적다고 인지하는 비율은 96.2%로, 대다수 사회복지사는 타 시설의 동일직급에 비해 본인의 보수가 낮다고 생각하고, 거의 모든 사회복지사는 타 직종의 동일직급에 비해 보수가 낮다고 인식하고 있었음.

- 사회복지사의 98.5%가 현 보수수준이 적절치 못하다고 생각하고 있었고, 99.8%가 보수수준이 적은 것으로 생각하고 있었음.
- 사회복지사들의 희망 보수수준 인상율은 평균 24.5%.

○ 사회복지시설 현 보수체계에 대해 사회복지사들은

- 현 보수체계의 가장 큰 문제점으로 복지부 인건비 가이드라인에 대한 미준수 및 시설유형별 임금차이, 직급내 호봉인상을 부적절이라고 인지.
- 이의 개선을 위해서는 시설에 대한 보조금 지급방식을 변경하는 것이 가장 필요하고, 다음으로 복지부 가이드라인 준수 의무화 및 단일급여체계 구축을 통한 급여차이의 최소화, 시설 운영법인의 인건비 지원 의무화를 제시.

□ 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 분석한 결과

○ 공무원 인건비체계와 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 비교해 보면

- 공무원 인건비체계는 직급별로 낮은 직급의 경우 차이가 적는데 반해 중간단계의 호봉에서는 그 차이가 크게 나타나다가 고위직급에서는 직급간 급여의 차이가 다시 줄어드는 구조를 가짐.
- 사회복지시설 종사자 급여 가이드라인은 상위직급 중간호봉에서의 증가가 두드러지고, 그외 직급에서는 큰 차이를 보이지 않음. 특히 생활지도원과 기능직, 관리직의 경우 급여가 동결됨.
- 이는 공무원 봉급 동결과 더불어 사회복지시설 종사자 가운데에도 상대적으로 임금수준이 열악한 고위직의 봉급 수준을 중심으로 임금 인상을 했기 때문.
- 특히 사회복지시설 종사자는 호봉이 증가할수록 호봉간 급여 차이가 감소하고 있고, 직급이 높아져도 공무원과 비교하면 그 차이는 크지 않음.

○ 사회복지시설 종사자 급여와 공무원 급여를 비교해보면

- 생활시설 원장의 경우 첫 호봉부터 낮은 수준이 계속되는 반면, 이용시설의 경우 호봉이 낮을 경우 5급 공무원보다 연봉이 높았다가 호봉이 상승

할수록 낮아지는 추세를 보임.

- 이는 사회복지시설 종사자의 인건비 가이드라인이 하후상박의 형태를 보이고 있기 때문이고, 특히 중간호봉인 15호봉 내외에서 가장 낮은 상태를 보이고 있음.
- 따라서 중간호봉 이상부터의 인건비 인상률을 높일 필요가 있음

○ 사회복지시설 종사자와 공무원의 수당을 비교하면

- 공무원의 경우 다양한 수당체계를 가진 반면, 사회복지시설 종사자의 경우 연봉제 전환으로 수당이 단순해짐.
- 다만, 생활시설이나 이용시설 등 시설 유형에 따른 급여 차이를 해소하기 위해 별도의 수당제도 신설 등을 검토할 필요가 있음.

○ 사회복지시설 종사자 급여와 공무원 급여를 비교함에 있어 다음과 같은 점들이 고려되어야 함.

- 사회복지시설 종사자 가운데 고위직의 경우 공무원과의 비교시 5급 혹은 6급 공무원과의 비교가 적절한 것인지에 대한 문제가 제기됨.
- 원장 및 사무국장의 급여를 5급 공무원 및 6급 공무원과 일률적으로 비교하는 것은 문제가 있다는 판단 하에 시설 종사자 급여 비교집단으로서 공무원 5.5급과 6.5급에 대한 제안을 함.
- 이때 보다 중요한 것은 5급 원장, 6급 원장 또는 6급 국장, 7급 국장의 구분을 위한 명확한 지침이 먼저 제시되어야 함.

○ 사회복지시설 종사자 연간 보수가 공무원의 95% 수준이 되기 위해서는

- 생활시설과 이용시설의 격차 해소와 하위직 및 고위직 격차문제를 별도로 다룰 필요가 있음.
- 특히 기존의 하후상박의 임금구조로 인한 문제를 해결하기 위해 향후 원장과 국장 등 고위직 임금인상에 관심을 보여야 함.
- 현재 보수체계의 개선을 위해서는 장기에 걸쳐 격차를 해소할 수 있는 방

안에 대한 검토가 필요 이 때 생활시설 종사자에 대해서는 이용시설 종사자보다 높은 급여증가율을 보일 수 있도록 유도하는 것이 필요함.

□ 지방자치단체별 사회복지시설 종사자 처우실태에 대해 살펴본 결과

○ 재정자립도와 각 시설별 종사자 보수수준관계는

- 노인양로시설 종사자의 보수수준과 재정자립도는 음의 상관관계를 보이고 노인복지관 종사자의 보수수준과 재정자립도는 양의 상관관계를 보임.
- 하지만 대다수 시설에서 재정자립도와 지방자치단체 재정자립도는 상관관계가 없는 것으로 나타남.

○ 시설유형별 및 지역별 인건비 구성을 살펴본 결과

- 모든 유형의 시설에서 인건비 중 국고보조금이 차지하는 비율이 크고 생활시설에 비해 이용시설은 국고보조금 외의 다른 재원으로 인건비를 상당부분 충당하고 있었음.
- 인건비 중 국고보조금 외의 다른 재원은 각 시설별 활용에 있어 편차가 크게 나타남.
- 특히 인건비 중 국고보조금 외의 재원으로 가장 많이 활용되는 것은 법인보조금으로, 이는 사회복지시설 종사자 인건비에 있어 운영주체의 역량이 중요한 변수가 된다는 것을 의미함.

○ 인건비 가이드라인 준수율에 대해 확인해본 결과

- 보건복지부 가이드라인 준수율은 약 30% 수준에 불과하고, 시설에서 가장 많이 활용되고 있는 인건비 가이드라인은 지방자치단체 기준인 것으로 나타남.
- 지방재정자립도와 복지부 가이드라인 준수율은 일부 지역을 제외한 나머지 지역에서 음의 상관관계를 가짐. 즉 재정자립도가 낮은 지방자치단체에서 복지부 가이드라인 준수율이 더 높게 나타남.
- 시설별로는 이용시설에 비해 생활시설에서 복지부 가이드라인 준수율이 높

게 나타남.

- 시설 종사자 규모와 복지부 가이드라인 준수율을 살펴보면, 대규모 시설에서는 지방자치단체 가이드라인을 준수하는 비율이 높은 반면, 10인상 20인 미만의 종사자가 근무하는 시설에서 복지부 가이드라인 준수율이 가장 높게 나타남.

○ 사회복지시설 종사자 처우개선을 위해 기관에서는 다음과 같은 점들이 필요하다고 인식

- 현재 사회복지시설 종사자 인건비와 관련한 가장 큰 문제는 인건비 재원마련의 어려움과 낮은 보수로 인한 잦은 이직을 언급함.
- 현재 가이드라인과 관련한 가장 큰 문제는 복지부 가이드라인이 의무사항이지 권고사항이 아니라는 점을 지적함.
- 사회복지시설 종사자 처우개선을 위해 기관에서는 복지부 가이드라인 준수 의무화가 가장 선행되어야 한다고 인식함.

□ 따라서 사회복지시설 종사자 처우개선을 위해서는

○ 사회복지시설 종사자 보수체계 상향조정이 필요

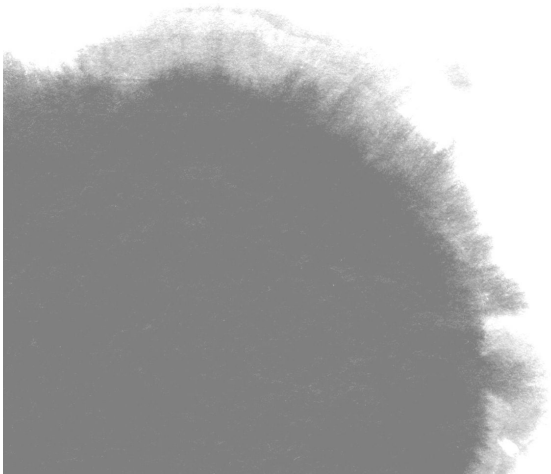
- 「보건복지부 사회복지종사자 기본급 가이드라인 및 보수기준」의 상향 조정을 통해 공무원과의 급여 격차를 최소화하고,
- 사회복지시설 급여체계 및 급여수준에 대한 공통가이드라인을 마련하는 것이 필요

○ 사회복지시설 종사자 인건비 지원체계를 개선하기 위해서

- 예산 편성에 있어 ‘사회복지시설 종사자 인건비 예산’ 항목을 마련하여 인건비를 중앙부처에서 직접 지원하는 방안의 검토가 필요하고,
- 현재의 통합보조금 형태를 운영비와 사업비로 구분하여 교부할 수 있도록 사회복지시설에 대한 보조금 지급방식의 개선에 대한 고려가 이루어져야 하며,
- 급여 표준화를 위한 급여조정위원회(가칭)의 설치를 제안함.

01

서론



제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

우리나라는 지난 50여 년 동안 산업화와 도시화로 인하여 급격한 사회 변화를 경험하고 있다. 그 중에서도 가족이 구조적으로 다양화되고 있으나, 기능적으로 위축됨에 따라 여러 가지 사회문제가 발생하고 있다. 특히 빈곤, 질병 그리고 기타 가족성원간의 갈등으로 인하여 가족으로부터의 이탈 등 다양한 가족문제가 나타나고 있으며, 이러한 문제들을 보충하거나 대리해야 할 사회적 역할이 점차로 증가하고 있다. 이처럼 다양한 사회변화에 따라 증가하고 있는 요보호 대상자들을 보호하기 위한 사회안전망의 한 부분으로서 사회복지기관이나 사회복지 시설의 역할은 더욱 막중해 질 것으로 전망되고 있다.

사회복지시설은 특수한 욕구 또는 가정상의 이유로 보호가 필요한 사람들에게 가정을 대신하여 생활의 場을 제공해 주며, 자활·재활서비스를 통하여 거주자의 사회복지기를 최대한 돕는 것을 목적으로 하고 있다. 그러나 우리나라 사회복지의 역사와 거의 같은 궤를 달려온 우리나라의 사회복지시설은 주로 무의무탁한 수급자를 대상으로 단순 수용·보호의 기능을 수행하고 있으며, 상담·치료 등 전문적인 서비스의 제공은 제한되어 있어 거주자의 삶의 질은 상당히 낮은 실정이라고 평가되고 있다. 이는 사회복지 시설에 종사하고 있는 인력의 낮은 처우와 연관되어 있다고 하겠다.

우리나라에는 2009년말 현재 수용시설은 3,770개소가 있으며, 생활인원은 142,254명, 종사자는 62,265명이 근무하고 있다. 다음의 표에서 보는 바와 같이 우리나라 사회복지시설은 시설 당 생활인원이 2000년 89.4명에서 2009년 37.7명으로 급격히 소규모화가 이루어지고 있으며, 종사자 1인당 생활 인원도 2000년 5.8명에

서 2009년 2.3명으로 감소하여 생활시설의 서비스의 질도 높아지고 있는 것으로 나타나고 있다.

〈표 1-1〉 사회복지생활시설수 생활인원 및 종사자수 - 시설종류별 : 2000-2009

구분	시설수(A)	생활인원			종사자(C)	B/A	C/A	B/C
		계(B)	남	여				
2000	876	78,276	40,980	37,296	13,401	89.4	15.3	5.8
2005	1,459	93,183	43,999	49,184	29,752	63.9	20.4	3.1
2008	2,921	133,576	53,849	79,727	51,562	45.7	17.7	2.6
2009	3,770	142,254	56,459	85,795	62,183	37.7	16.5	2.3

자료: 보건복지부, 『2010 보건복지통계연보』, 2010년 11월.

한편 사회복지 이용시설의 경우 2009년말 현재 44,919개소에 287,381명이 종사하고 있다. 보육시설에 206,912명으로 가장 많이 종사하고 있으며, 다음이 노인 시설로서 43,977명이 종사하고 있다. 장애인 이용시설의 경우 14,957명이 종사하고 있다. 시설 당 종사자 수는 사회복지관이 16.6명으로서 가장 많으며, 다음이 노인 이용시설로서 평균 14.7명이 근무하고 있고, 장애인 이용시설의 경우 평균 7.5명이 근무하고 있다.

〈표 1-2〉 사회복지이용시설 및 종사자 현황-2009년말 현재

(단위 : 개소, 명)

구분	시설수(A)	종사자수(B)	시설당 종사자 수(B/A)
계	44,919	287,381	6.4
노인	2,994	43,977	14.7
아동	3,541	12,011	3.4
장애인	1,997	14,957	7.5
정신질환자	90	429	4.8
부랑인(노숙인)	86	419	4.9
지역자활센터	242	1,726	7.1
사회복지관	419	6,950	16.6
보육시설	35,550	206,912	5.8

주: 노인이용시설: 노인전문병원, 노인재가시설, 노인복지관(경로당, 노인교실, 노인휴양소 제외)

아동이용시설: 아동상담소, 아동전용시설, 아동복지관, 지역아동센터

장애인이용시설: 지역사회재활시설, 직업재활시설, 장애인생산품 판매시설

자료 : 보건복지부, 『2010, 주요업무 참고자료』, 2010년 9월.

이처럼 사회복지 관련 종사자는 사회복지 생활시설에 62,183명, 이용시설에 287,381명으로 약 35만 여명이나 되고 있다. 그러나 사회복지 관련 종사인력의 임금은 1,630.3천원으로 2009년 현재 전 산업평균의 2,560.6천원 대비 62.7%로 매우 낮은 수준에 있다. 타 산업에 비하여 사회복지사업에 종사하고 있는 인력의 처우가 낮은 것은 분류상 사회복지사업 종사자 속에는 요양보호사 등 바우처 인력 등이 포함되어 있기 때문이기도 하지만, 사회복지 종사자의 전반적인 처우의 열악성을 보여주는 통계라고 할 수 있다. 타 사업 분야에 비하여 열악한 근무환경 및 낮은 보수로 인한 사기 저하 및 잦은 이직으로 질 높은 복지서비스제공의 걸림돌로 작용하고 있으며, 경력이 있고 유능한 사회복지인력을 확보하지 못하여 전반적 복지서비스 수준의 질적 하락을 초래할 수 있다.

〈표 1-3〉 산업평균에 따른 사회복지부문 종사자의 월평균 임금

(단위 : 천원, %)

구분	2007년도		2008년도		2009년도	
	월 평균임금	전 산업 평균대비	월 평균임금	전 산업 평균대비	월 평균임금	전 산업 평균대비
전 산업	2,560.6	100.0	2,639.7	100.0	2,622.0	100.0
사회복지사업	1,630.3	63.7	1,683.1	63.8	1,643.2	62.7
교육서비스업	2,715.6	106.1	2,732.7	103.5	2,629.2	100.3
사업서비스업	2,319.0	90.6	2,547.0	96.5	2,506.3	95.6
보건업	2,644.5	103.3	2,691.8	102.0	2,644.1	100.8
숙박 및 음식점업	1,727.0	67.4	1,824.6	69.1	1,820.2	69.4

자료: 통계청, KOSIS, 각년도.

사회복지 분야는 노동집약적 산업으로서, 활성화되면 국민의 복지향상과 함께 일자리 창출의 중요한 분야가 될 수 있다. 사회복지의 사람이 사람에게 서비스를 제공하는 것으로, 얼마나 전문성과 헌신성을 갖춘 인력을 투입하느냐에 따라 대상자에게 제공되는 서비스의 질은 달라 질 수 있다. 따라서 우리 사회의 복지시스템이 제대로 가동되기 위해서는 이를 수행하는 사회복지종사자에 대한 적정 수준의 처우보장이 매우 중요하다고 하겠다.

사회복지시설 종사자 처우개선은 과거 수 십년간 계속되어온 사회복지계의 숙원이며, 사회복지의 발전과 서비스의 질 제고, 전문성 확보를 위해서는 처우개선이 반

드시 이루어져야 할 과제이다. 사회복지현장의 낙후된 근로환경을 개선하기 위해 정부차원의 노력이 있어왔으나, 저임금, 과중한 근로시간과 노동강도, 근로기준법 미준수 등의 고질적인 문제는 여전히 존재하며, 이로 인한 높은 이직율과 짧은 근속기간 등 복지현장의 인력누수현상은 시급한 해결과제라고 하겠다.

지방자치단체별로 재정자립도 등 재정여건을 감안하여 인건비를 사회복지 시설에 지원하고 있어 시도별, 시설별 편차가 여전히 발생하고 있는 실정이다. 낮은 보수 수준은 사회복지인력의 전문성 저하 및 전문 인력의 안정적 수급 저해를 초래하여 사회복지서비스의 전반적인 질 저하로 이어지고 있다. 따라서 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.

그러나 보건복지부에서 “사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인”을 지방자치단체에 공통 업무지침으로 시달하면 지방자치단체의 재정자립도와 기관장과 공무원의 의지 등에 따라 지역별, 시설유형별로 다양한 수준으로 보수가 지급되고 있는 실정으로, 사회복지종사자들의 보수체계나 처우에 대한 법적 근거는 마련되어 있지 않는 등 합리적 보수산정이 이루어지지 못하고 있는 실정이다.

따라서 사회복지시설 종사자의 처우(인건비)개선을 위한 합리적인 인건비가이드라인 체계를 구축할 필요가 있다. 즉 매년 제시하는 사회복지시설 인건비 가이드라인 수준의 결정 문제와 복지현장에서 요구하는 공무원 수준의 임금이라는 목표를 달성하기 위하여, 시설 종사자와 공무원 및 기타 유사 직종과의 임금체계 비교를 통해 공무원과의 비교직급을 마련할 필요가 있다.

아울러 인건비 가이드라인의 지자체 준수율을 제고할 필요가 있다. 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인에 대한 지자체 준수율 제고를 위한 다각적 방안을 강구할 필요가 있으며, 지자체별 사회복지시설 인건비 가이드라인의 준수 정도를 파악할 수 있는 측정방안의 마련이 필요하다. 따라서 본 연구에서는 사회복지종사자의 처우개선을 실현하기 위한 종사자 보수체계를 검토하여 인건비 가이드라인 체계를 구축하고 지자체가 이러한 인건비 가이드라인을 준수할 수 있도록 정책 방안을 제시하는데

그 목적이 있다.

제2절 연구내용 및 방법

1. 연구의 수행체계

본 연구를 원활히 수행하기 위하여 다음과 같은 수행체계에 따라 연구를 수행하였다. 먼저, 종사자 처우개선 관련 국내외 문헌을 검토하였으며, 종사자 근무현황 및 여건분석을 위해 사회복지사업법 제2조의 ‘사회복지사업’을 행할 목적으로 설치된 시설 중 생활시설에 근무하는 종사자와 함께 이용시설 중에서는 사회복지관, 노인복지관, 장애인복지관에 근무하는 종사자에 대한 조사를 실시하였다. 주요 조사내용을 보면, 임금뿐만 아니라 근무기간, 호봉산정에 있어서의 문제점, 근무에 대한 만족도 등에 대한 조사를 병행하였다.

사회복지 시설종사자와 유사업무를 수행하는 공무원 등과의 비교를 위한 근거를 마련하기 위하여 공무원 봉급표에 대한 분석이 이루어졌으며, 이를 통해 정부가 제시하고 있는 인건비 가이드라인의 체계를 분석하였다. 이와 함께 사회복지 시설 종사자에 대한 조사와 사회복지시설 종사자 담당 공무원과의 면담 등을 통하여 지자체의 인건비 가이드라인 준수율 제고를 위한 방안을 제시하였다. 이를 통해 사회복지시설종사자의 처우개선을 위한 정책제언을 하였다. 이를 그림으로 제시하면 다음과 같다.

선행연구검토
 • 사회복지 종사자 처우개선 관련 국내외 문헌 연구

종사자 근무현황 및 여건분석
 • 사회복지사업법 제2조의 ‘사회복지사업’을 행할 목적으로 설치된 시설 중 생활시설과 이용시설 중에서는 사회복지관, 노인복지관, 장애인복지관에 근무하는 종사자에 대한 전수조사
 • 이를 통한 시설종사자의 근무현황 및 여건을 분석
 • 시설 직위별 호봉별, 유형별 보수수준 및 인건비 지급원

인건비 가이드라인 체계마련
 • 시설종사자와 유사업무를 수행하는 공무원 등과의 비교를 위한 준거를 마련
 • 중장기 계획에 따른 상승률 로드맵 제시

지자체의 인건비 가이드라인 준수율 제고위한 방안 제시
 • 지자체별 종사자 처우관련 실태조사 실시
 • 지자체별 보수수준 격차 원인분석
 • 준수율 제고위한 인센티브 및 디스인센티브 방안 제시

처우개선위한 정책제언
 • 시설종사자 인건비 지급의 재원인 지자체 보조금 및 법인 등 자부담 비율 파악
 • 법인 자부담 등 자체재원(후원금 및 사업수입 등) 활용방안
 • 시설 유형별 중앙정부 및 지자체, 민간 자체부담 등 지급원에 따른 예산 확보 방안 등 제도개선사항 제시

전문가 자문회의
 • 학계, 사회복지사협회, 사회복지협의회, 단체, 관계부처 공무원 등이 참여하는 전문가회의를 개최하여 다양한 의견수렴

[그림 1-1] 연구 수행체계

2. 연구내용

본 연구에서는 크게 4가지의 주제에 대한 연구가 이루어졌다. 먼저, 사회복지시설 종사자의 근무 현황 및 여건에 대한 분석이다. 이 부분에서는 먼저, 생활시설 및 복지관(종합, 노인, 장애인)을 중심으로 이들 시설이나 기관에 종사하고 있는 인력의 직위별, 호봉별, 유형별 실제 보수수준을 분석하였다. 아울러 보수수준의 적정성에 대한 타산업 분야와의 비교분석을 시도하였다. 이때에는 노동부와 통계청 자료를 활용하여 사회복지 종사자와 타 산업분야의 보수수준을 비교 분석하였다. 그리고 그 외의 사회복지시설 유형에 대해서는 사회복지사협회의 DB를 활용하여 실제 보수수준을 분석하고, 유형별 차이가 나는 원인을 분석하였다.

둘째, 사회복지시설 인건비 가이드라인 제시를 위한 체계를 마련하기 위한 것이다. 이것은 사회복지전담공무원 수준의 인건비 가이드라인이라는 복지 현장의 요구를 충족시킬 수 있는 비교 준거를 마련하기 위한 것이며, 공무원과 사회복지시설 종사자의 직급체계 및 직무강도, 승진소요연수 등에 대한 비교 분석을 하였다. 이를 통해 최종 비교체계(안)을 마련하고, 사회복지 종사자의 인건비 처우개선의 논리를 개발하고자 한다. 또한 사회복지 종사자의 처우개선을 위해 인건비 상승률 결정 요인 검토 및 로드맵 제시와 사회복지종사자 처우개선을 위해 필요한 소요예산을 추계하였다.

셋째, 지자체의 인건비 가이드라인 준수를 제고를 위한 방안을 제시하는 것이다. 이를 위해 지자체 사회복지예산 편성비율 등 예산분석과 지자체별 종사자의 보수수준에 격차가 나는 원인분석을 통해 지자체 인건비 가이드라인 준수를 제고를 위한 각종 인센티브 및 디스인센티브 등 방안을 제시하고자 한다. 그리고 보건복지부, 행정안전부 등에서 실시하는 지방자치단체 평가시 사회복지 종사자 처우개선이 평가항목에 포함되도록 하는 방안을 검토하였다.

마지막으로 종사자 처우(인건비) 개선을 위한 정책 제언을 하는 것이다. 이를 위해 현재 사회복지시설 종사자 인건비 지급을 위한 지자체 보조금(광역, 기초 부담 등) 및 법인 등 자부담 비율을 파악하였으며, 시설유형별 중앙정부 및 지자체, 민간 자체 부담 등 지급원에 따른 예산 확보 방안 등 제도개선 사항을 제시하고, 지방이

양에 따른 문제점과 한정된 지자체 보조금 재원에서 사회복지 시설 종사자의 인건비 지급방안에 대한 검토가 이루어졌다.

3. 연구방법

본 연구는 사회복지시설 종사자의 처우개선과 관련된 국내·외 자료 수집 및 분석을 통한 문헌 검토가 있었으며, 사회복지 종사자 실제 보수수준에 대한 분석을 위해 한국사회복지사협회의 사회복지사 DB 자료를 분석하였다. 그리고 보건복지부를 통한 사회복지 시설 및 법인 실태조사와 종사자 지급 인건비, 자부담 실태에 대한 조사가 이루어졌다. 그리고 연구진 및 관련 전문가, 단체 등 수 차례 걸친 관계자 회의를 통해 의견을 수렴하였다.

사회복지시설 종사자의 보수 수준

제2장 사회복지시설 종사자의 보수 수준

제1절 생활시설 및 복지관 근무 종사자의 보수 수준

1. 조사 개요

본 조사는 사회복지시설 종사자의 보수수준에 대해서 알아보기 위하여 실시되었으며, 사회복지시설 중 노인양로시설, 노인복지관, 장애인생활시설, 장애인복지관, 종합사회복지관, 아동생활시설의 6개 유형의 시설에 대해서 전수조사를 실시하였다.

조사는 각 사회복지시설의 직능단체를 통한 우편 발송 및 메일 발송을 통하여 실시되었다. 조사에 참여한 시설 수는 총 576개 기관으로, 노인양로시설 21개 기관, 노인복지관 113개 기관, 장애인생활시설 50개 기관, 장애인복지관 72개 기관, 종합사회복지관 190개 기관, 아동생활시설 130개 기관이었다).

조사 내용 중, 인력현황(정규직 기준)에 대해서는 응답 기관에 종사하는 정규직원 전원에 대하여 조사하였으며, 576개 기관에 종사하는 종사자 10,878명에 대한 월평균 보수액 등 보수현황과 관련 자료를 수집하여 분석에 활용하였다.

조사실시 기간은 2010년 10월 ~ 11월 까지 진행되었으며, 조사 대상 기관 및 조사 내용은 다음 표와 같다.

시설 일반 현황, 인건비 지급 현황 및 관련 의견에 대한 내용은 제4장에서 분석되었다.

1) 본 조사는 사회복지시설 총무 및 회계 관리자(과/부장급) 1인에 의해 작성되었으며, 본 조사에 참여한 시설직능단체는 다음과 같음: (1) 한국노인복지시설협회 (2) 한국노인복지관협회 (3) 한국장애인복지시설협회 (4) 한국장애인복지관협회 (5) 한국사회복지관협회 (6) 한국아동복지시설협회

〈표 2-1〉 조사 기관

시설 유형	기관 수	조사 참석 기관	비율
노인양로시설	285	21	7.4
노인복지관	237	113	47.7
장애인생활시설	343	50	14.6
장애인복지관	167	72	43.1
종합사회복지관	418	190	45.5
아동생활시설	239	130	54.4
계	1,689	576	34.1

〈표 2-2〉 조사 내용

구분	조사 내용
일반 현황	<ul style="list-style-type: none"> • 시설명 • 설립연도 • 관할자치단체 • 시설운영주체 • 시설소재지 및 연락처 • 시설종류^{1,2} • 직원수
인력 현황 (정규직 기준)	<ul style="list-style-type: none"> • 종사자 생년월 • 성별 • 직위 • 직종 • 세부직종 • 직급 • 호봉 • 학력 • 현시설 재직 기간(2009.12.31기준) • 사회복지 총 재직경력(2009.12.31기준) • 평균 근무시간 • 소지자격증 현황 • 월평균 임금(2009년 기준, 월평균) • 월평균 기본급(본봉) • 월평균수당 (본봉외 수당, 연장근로수당제외)
시설 인건비 지급 현황	<ul style="list-style-type: none"> • 인건비 지급 총액 (2009년 기준) • 인건비 중 지자체지원금/법인보조금/시설후원금/이용료/기타 금액 • 기본급보수기준표 기준 • 지자체 등에서 보전수당 지급 여부 • 지자체 등에서 연장근로수당 지급 여부 • 지난 3년간 보조금 보수 인상율
관련 의견	<ul style="list-style-type: none"> • 현재 사회복지시설 종사자 보수지원체제로 인한 문제 • 현재 사회복지시설 종사자 보수체계(현 가이드라인)에서 중요한 문제 • 사회복지시설 종사자 처우개선을 위해 필요한 부분 • 사회복지시설 종사자 처우 개선을 위한 필요한 역할 수행 주체에 대한 의견 • 사회복지종사자 처우개선을 위한 기타 의견

2. 조사 결과

조사에 대한 분석은 사회복지시설 종사자의 보수수준에 대한 내용, 사회복지시설 유형에 따른 종사자의 보수수준의 차이에 대한 검토, 지역에 따른 사회복지시설 종사자의 보수수준의 차이에 대한 검토, 종사 분야에 따른 보수수준의 차이 및 종사자의 인력의 질(학력, 자격증 등)에 대한 검토, 사회복지시설 종사자에 대한 수당지급 현황에 대한 내용을 중심으로 한다.

가. 사회복지시설 종사자의 전반적 보수수준

사회복지시설 종사자의 월평균 보수액은 평균 2,063,469원이며, 호봉별 평균급여의 평균은 2,497,816원으로 나타났다²⁾. 사회복지시설 종사자의 보수수준에 대한 조사는 2008년 보건복지부 연구에 의해서 이루어진바 있으며³⁾, 2008년 연구에서는 사회복지시설 종사자의 월평균 보수액이 1,757,451원, 호봉별 평균급여의 평균은 2,321,769원이었다. 단순평균값에 의해서는 종사자의 전반적 보수수준이 306천원이 상승하였고, 호봉별 평균급여의 평균에 의하면(각 호봉별 인구분포 비율의 차이를 없애면), 176천원이 상승한 것으로 볼 수 있다.

〈표 2-3〉 사회복지시설 종사자의 월평균 보수액

(단위 : 원, 명, %)

호봉 구분	명	비율	월평균 보수액			월 평균급여의 평균값
			평균값	표준편차	기본급 비율	
1-5	4,698	45.0	1,733,044	260,982	60.9	1,732,498
6-10	3,414	32.7	2,107,835	334,155	57.2	2,127,589
11-15	1,256	12.0	2,508,506	411,027	57.7	2,538,793
16-20	549	5.3	2,821,128	518,189	60.7	2,836,261
21-30	512	4.0	3,274,257	586,729	60.3	3,253,941
Total	10,429*	100.0	2,063,469	574,310	59.3	2,497,816

주 : (*) 월보수액 무응답 (114명), 호봉 무응답 (335명) 제외

2) 월평균 보수액은 10,429명의 종사자의 2009년 기준의 월평균 급여를 기준으로 산정되었음.

3) 모든 사회복지시설 유형에 대한 조사로, 전국 725개의 사회복지시설 및 시설 종사자 9,436명을 토대로 취합한 자료를 바탕으로 작성됨. 2007년 연말 기준으로 월평균 급여가 산정됨.

〈표 2-4〉 2008년도 조사에 의한 사회복지시설 종사자의 월평균 보수액

호봉그룹	평균	빈도	표준편차	백분율	호봉별 평균급여의 평균
1-5	1,518,298	44,906	242,290	57.7	1,531,972
6-10	1,906,703	21,510	375,675	27.6	1,952,606
11-15	2,198,485	6,356	361,463	8.2	2,216,437
16-20	2,542,204	2,899	382,110	3.7	2,542,311
21-30	2,900,834	2,144	498,480	2.8	2,843,643
합계	1,757,451	77,814	458,092	100.0	2,321,769

출처 : 2008 사회복지시설종사자 보수체계 개선 연구, 한국사회복지사협회 (2008)

호봉 내에서 보면, 2010년 조사에서는 사회복지시설 종사자의 월평균 보수액은 1-5호봉의 경우, 1,733천원, 6-10호봉의 경우 2,107천원, 11-15호봉은 2,508천원, 16-20호봉은 2,821천원, 21-30호봉은 3,274천원으로 나타났다.

2008년 조사에 비해, 1-5호봉은 214천원, 6-10호봉은 201천원, 11-15호봉은 310천원, 16-20호봉은 278천원, 21-30호봉은 373천원이 증가한 것이다. 호봉별로는, 21-30호봉 보수수준과 11-15호봉 보수수준이 가장 많이 증가한 것으로 나타났으며, 가장 낮은 증가를 보인 호봉은 6-10호봉 보수수준과 1-5호봉의 보수수준으로, 전체적으로는 낮은 호봉의 종사자의 월평균 보수액의 증가가 낮게 나타났고, 고호봉자의 보수액 증가가 많은 것으로 나타났다.

〈표 2-5〉 사회복지시설 종사자의 일반직 및 기능직별 월평균 보수액

(단위 : 원, 명, %)

호봉 구분	일반직				기능직			
	명	월평균 보수액	표준 편차	기본급 비율	명	월평균 보수액	표준 편차	기본급 비율
1-5	3,843	1,754,885	261,976	60.8	823	1,632,830	232,338	61.1
6-10	2,797	2,137,929	336,447	56.7	589	1,958,102	270,845	59.1
11-15	1,030	2,565,450	409,570	57.2	209	2,221,916	281,463	58.5
16-20	435	2,917,428	518,467	59.7	110	2,441,536	308,809	64.1
21-30	447	3,361,981	563,032	59.9	65	2,670,984	340,778	63.0
계	8,552	2,120,920	561,350	58.9	1,796	1,895,158	391,453	60.4

주 : * 무응답 제외 : 일반직(263명), 기능직(171명), 직종 무응답(96명)

분류 : 1) 일반직 : 시설장, 사회복지사, 생활지도원, 심리, 치료직, 재활훈련직, 상담직, 의료직

2) 기능직 : 사무원, 서무, 회계, 경리, 간호조무사, 경비원, 안전관리원, 운전기사, 위생원, 취사원 외

보수수준을 일반직과 기능직으로 나누어서 살펴보면4), 일반직의 보수 평균값은

2,120천원, 기능직 보수 평균값은 1,895천원으로 일반직의 보수 수준이 높음 것으로 나타났다. 2008년 조사⁵⁾에서의 일반직 보수 평균 : 1,757천원, 기능직 보수 평균 : 1,613천원 으로 나타난 것에 비하면, 일반직은 363천원의 증가, 기능직은 282천원의 증가로 일반직의 월평균 보수 증가가 20.6%이며, 기능직의 증가율은 약 17.5%로 나타났다.

일반직과 기능직의 보수수준의 차이를 호봉별로 살펴보면, 낮은 호봉 보다 높은 호봉에서 차이가 커지는데, 1-5호봉에서는 122천원이 차이가 나며, 6-10호봉은 179천원, 11-15호봉은 343천원, 16-20호봉은 475천원, 21-30호봉은 690천원의 차이가 나고 있다. 이는 기능직의 경우 시설에 대한 관리운영자로 진급하는 경우가 거의 없어 직책수당 등 수당지급에서 제외되기 때문으로 보인다.

〈표 2-6〉 사회복지시설 종사자의 직위에 따른 월평균 보수액

(단위 : 명, 원, %, 개월)

시설 유형	직위	명	월 평균 보수액	표준편차	기본급 비율	평균 호봉	현직장 경력
생활 시설	원장	207	3,160,831	693,360	67.6	19.5	217
	사무국장	196	2,617,757	517,117	65.8	14.2	123
	과장, 생활복지사	467	2,206,602	398,255	62.2	8.9	73
	생활지도원선임	249	2,266,798	426,209	61.1	10.5	105
	생활지도원직원	2,901	1,989,239	357,823	58.3	6.9	63
	기능직	432	1,881,028	426,663	62.1	8.1	87
	관리인	80	1,981,870	424,345	66.5	8.7	90
	축탁의사	27	2,014,815	45,944	100.0	1.1	63
	기타	184	1,973,203	408,982	65.1	7.5	61
	계	4,743	2,091,861	486,595	60.6	8.3	78
이용 시설	관장	358	3,291,943	682,964	59.7	14.7	72
	사무국장	107	2,928,671	516,621	61.8	14.5	78
	부장	248	2,898,469	507,800	56.3	13.9	93
	과장	577	2,445,237	410,116	55.9	10.4	80
	선임사회복지사	621	2,096,778	323,033	56.4	7.4	62
	사회복지사	2,183	1,766,760	336,035	59.8	4.2	33
	기능직	18	1,765,941	638,436	66.0	7.0	53
	관리인	14	1,670,139	408,188	85.4	6.3	51
	기타	1,875	1,840,930	439,975	62.2	6.5	53
	계	6,001	2,047,568	606,037	59.8	7.1	53

주 : 생활시설 종사자 무응답 (54명), 이용시설 종사자 무응답(80명)

- 4) -일반직 : 시설장, 사회복지사, 생활지도원, 심리, 치료직, 재활훈련직, 상담직, 의료직
 -기능직 : 사무원, 서무, 회계, 경리, 간호조무사, 경비원, 안전관리원, 운전기사, 위생원, 취사원 외
 5) 2008 사회복지시설종사자 보수체계 개선연구(2008), 37-38p

사회복지시설 종사자의 직위에 따른 보수수준을 생활시설과 이용시설에 따라서 보면, 생활시설 원장의 평균 월보수액이 3,160천원, 이용시설의 경우 3,291천원, 생활시설의 사무국장 평균 월보수액이 2,617천원, 이용시설의 경우 2,928천원 으로 이용시설의 상위직 종사자의 월보수액이 생활시설에 비해서 다소 높게 나타났다. 이외에 이용시설 부장의 평균 월 보수액이 2,898천원, 과장이 2,445천원으로 나타났다. 생활시설 과장·생활복지사의 월보수액이 2,266천원, 생활지도원직원이 1,989천원이며, 이용시설의 선임사회복지사 월보수액이 2,096천원, 사회복지사가 1,766천원으로 나타났다. 생활시설에 종사하는 과장·생활복지사 및 생활지도원의 현 직장 근무 경력이 각각 8년 이상 및 5년 이상으로 나타나, 이용시설 선임사회복지사가 5년 이상, 사회복지사가 2년 이상인 경우와 비교하여 더 많은 것으로 나타났다.

나. 사회복지시설 시설 유형별 종사자 보수 현황

사회복지시설 유형에 따른 종사자의 보수 현황을 응답자 평균값으로 살펴보면, 노인양로시설이 월평균 2,139천원(기본급 비율 69.9%), 노인복지관이 2,002천원(기본급 비율 62%), 장애인생활시설 월평균 보수가 2,032천원(기본급 비율 57.9%), 장애인복지관이 2,023천원(기본급 비율이 60.9%), 종합사회복지관이 2,092천원(기본급 비율 57.2%), 아동생활시설 월보수 평균값은 2,125천원(기본급 비율 61.4%)으로 나타났다. 노인양로시설 및 아동생활시설의 경우 응답자 중, 고호봉자의 비율이 높음을 감안해야 한다.

〈표 2-7〉 사회복지시설 유형별 종사자의 전반적 보수 수준

(단위 : 명, 원, %)

	응답 종사자		월평균 보수액	표준편차	기본급 비율
	명	고호봉자 비율 (21-30호봉)			
노인양로시설	240	10.8	2,139,136	531,710	69.9
노인복지관	1,653	1.1	2,002,785	571,429	62.0
장애인생활시설	1,762	2.8	2,032,662	394,502	57.9
장애인복지관	1,993	3.2	2,023,181	561,962	60.9
종합사회복지관	2,290	3.2	2,092,834	661,964	57.2
아동생활시설	2,769	10.7	2,125,810	529,657	61.4
기타	57	1.8	2,281,177	549,907	61.9
계	10,764	-	2,066,772	556,592	60.1

주 : 무응답 114명

기본급 비율은 노인 양로시설이 69.9%로 가장 높게 나타났고, 종합사회복지관 및 장애인생활시설의 기본급 비율이 57% 수준으로 가장 낮았다. 노인복지관, 장애인복지관, 아동생활시설의 기본급 비율은 60~62% 수준으로 나타났다.

〈표 2-8〉 사회복지시설 유형별 호봉수준에 따른 월평균 보수액 및 기본급 비율

(단위 : 명, 원, %)

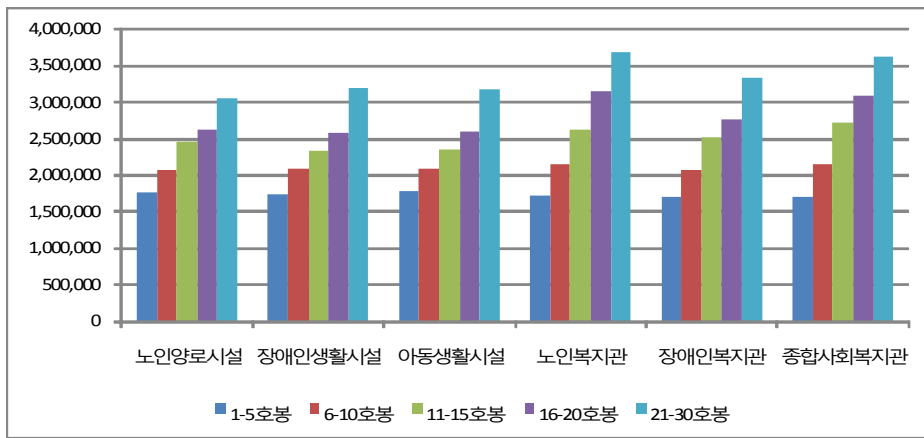
	호봉구분	명	월평균 보수액	표준편차	기본급 비율
노인 양로시설	1-5	73	1,763,576	279,435	70.2
	6-10	91	2,070,709	230,988	67.3
	11-15	33	2,450,424	297,242	71.5
	16-20	16	2,621,876	328,201	71.6
	21-30	22	3,045,016	772,188	70.2
	계	235	2,157,361	518,928	69.4
노인 복지관	1-5	796	1,721,033	247,632	62.4
	6-10	480	2,148,015	359,117	57.7
	11-15	169	2,630,667	469,602	60.4
	16-20	69	3,158,053	578,819	57.7
	21-30	17	3,676,491	597,564	59.7
	계	1,531	2,041,789	544,366	60.4
장애인 생활시설	1-5	675	1,738,546	247,362	59.9
	6-10	715	2,086,715	208,798	55.0
	11-15	246	2,342,462	259,613	55.6
	16-20	58	2,580,359	273,398	60.6
	21-30	47	3,194,550	562,120	64.5
	계	1,741	2,034,216	395,819	57.4
장애인 복지관	1-5	879	1,712,545	260,817	62.1
	6-10	601	2,063,592	437,622	58.1
	11-15	258	2,515,259	352,474	56.3
	16-20	131	2,769,189	455,305	60.9
	21-30	60	3,336,356	514,862	56.7
	계	1,929	2,051,544	544,800	59.8
종합사회 복지관	1-5	1,052	1,695,457	297,252	57.1
	6-10	663	2,161,929	384,853	54.4
	11-15	277	2,733,338	491,430	53.4
	16-20	124	3,099,593	591,818	54.7
	21-30	71	3,623,461	805,273	55.4
	계	2,187	2,110,530	648,844	55.6
아동생활 시설	1-5	1,199	1,780,668	231,655	62.3
	6-10	842	2,087,165	267,332	59.3
	11-15	266	2,347,104	302,790	61.7
	16-20	148	2,597,584	359,826	65.6
	21-30	294	3,180,253	471,994	60.7
	계	2,749	2,123,019	522,392	61.3

시설유형별 종사자 평균 월보수액을 호봉별로 살펴보면, 1~10호봉까지는 시설별로 차이가 별로 없으나, 11호봉 이상 부터는 이용시설의 월보수액이 생활시설에 비해 높음을 알 수 있다.

1~5호봉의 경우, 노인양로시설이 1,763천원, 노인복지관이 1,721천원, 장애인 생활시설이 1,738천원, 장애인복지관이 1,712천원, 종합사회복지관이 1,695천원, 아동 생활시설이 1,780천원으로 유사하게 나타났다.

6~10호봉의 경우도, 노인양로시설이 2,070천원, 노인복지관이 2,148천원, 장애인 생활시설이 2,086천원, 장애인복지관이 2,063천원, 종합사회복지관이 2,169천원, 아동 생활시설이 2,087천원으로 거의 평균 2백만원을 조금 넘어서는 수준으로 나타났다.

11~15호봉의 경우, 장애인 생활시설이 2,342천원, 종합사회복지관이 2,733천원 등 생활시설과 이용시설간의 보수수준의 차이가 나타나며, 21~30호봉에서는 노인복지관이 3,676천원과 종합사회복지관이 3,623천원인 반면, 노인양로시설이 3,045천원, 아동 생활시설이 3,180천원, 장애인 생활시설이 3,194천원으로 나타나, 고 호봉인 종사자의 경우 이용시설에서의 월보수액이 생활시설에 비해 높게 나타났다.



[그림 2-1] 시설유형별 호봉별 보수 수준

다. 지역에 따른 사회복지시설 종사자의 보수 현황

지역사회 민간 사회복지시설에 대한 예산이 지방자치단체로 이양됨에 따라, 시설에 대한 지도감독을 맡은 지방자치단체에 따라 종사자의 보수 수준에 차이는 나타나고 있다. 이러한 보수수준의 차이는 지방자치단체의 재정자립도, 사회복지에 대한 관심 정도, 인건비 지급 기준으로 어떤 기준을 활용하는가 등에 따라 나타난다고 볼 수 있다. 이는 사회복지 서비스 제공이라는 유사한 근로를 하고 있음에도 불구하고, 다른 임금을 받게 된다는 모순이 발생하는 것이다. 지역별 차이를 전반적 보수수준의 차이, 시설유형별 차이, 시설에서 정하는 보수기준에 따른 보수수준의 차이에 따라서 살펴 보았다.

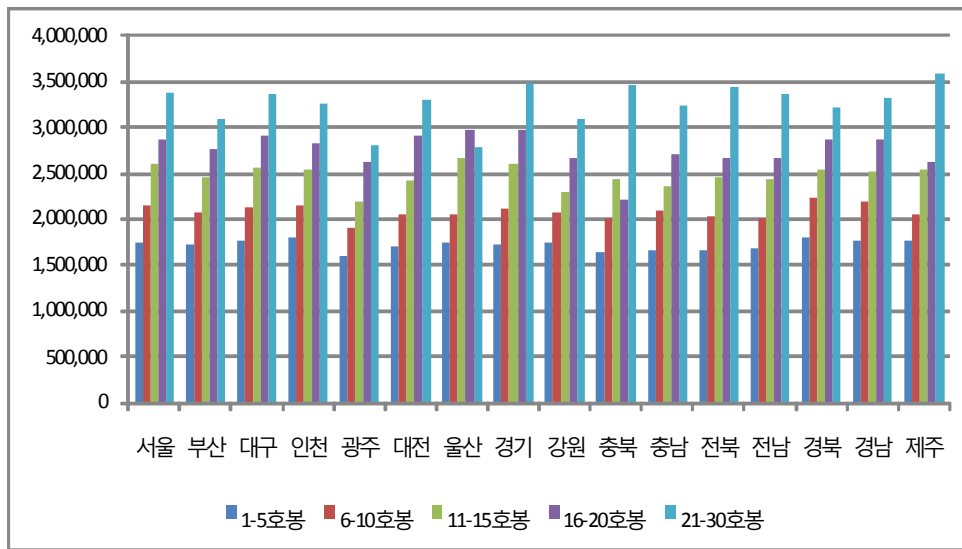
〈표 2-9〉 지역별 호봉기준에 따른 월평균보수액 및 기본급 비율

(단위 : 명, 원, %)

지역	호봉기준	명	월평균보수액	표준편차	기본급 비율
서울	1-5	1,197	1,751,952	270,500	50.1
	6-10	871	2,157,595	415,955	47.7
	11-15	341	2,598,161	429,577	46.4
	16-20	137	2,864,996	603,413	51.5
	21-30	154	3,385,872	608,011	46.2
	계	2,700	2,139,353	599,494	48.7
부산	1-5	380	1,730,783	255,033	57.6
	6-10	288	2,070,739	276,066	53.0
	11-15	106	2,458,819	415,703	56.7
	16-20	56	2,765,599	555,179	55.7
	21-30	100	3,091,065	499,651	54.3
	계	930	2,127,619	562,894	55.6
대구	1-5	246	1,768,897	267,062	64.5
	6-10	209	2,122,503	289,803	62.7
	11-15	74	2,554,008	486,822	58.5
	16-20	60	2,918,908	536,973	64.6
	21-30	45	3,363,391	634,508	69.4
	계	634	2,199,109	609,475	63.6
인천	1-5	350	1,801,775	292,517	73.0
	6-10	170	2,156,420	326,959	74.4
	11-15	68	2,542,765	367,001	76.4
	16-20	34	2,836,052	395,205	72.8
	21-30	32	3,252,991	586,526	79.8
	계	654	2,095,783	523,156	74.0
광주	1-5	154	1,591,214	317,432	63.5
	6-10	171	1,907,067	226,073	51.6
	11-15	54	2,186,903	264,259	54.2
	16-20	28	2,614,315	319,078	56.8
	21-30	19	2,810,792	809,746	53.5

	계	426	1,915,150	463,859	56.7
대전	1-5	169	1,703,886	235,816	68.5
	6-10	95	2,041,915	268,256	65.8
	11-15	38	2,427,712	429,013	62.0
	16-20	16	2,910,210	356,983	58.5
	21-30	19	3,288,913	382,187	80.2
	계	337	2,027,432	528,816	67.2
울산	1-5	92	1,735,215	336,871	55.3
	6-10	54	2,049,881	293,527	53.2
	11-15	16	2,669,080	383,089	54.7
	16-20	7	2,972,870	762,488	60.6
	21-30	3	2,786,281	455,704	57.1
	계	172	1,989,579	502,665	54.9
경기	1-5	607	1,717,592	206,249	56.1
	6-10	380	2,114,624	328,236	52.3
	11-15	146	2,602,781	463,620	56.1
	16-20	50	2,968,122	575,462	54.7
	21-30	27	3,487,132	618,700	55.3
	계	1,210	2,040,248	526,411	54.8
강원	1-5	162	1,734,128	224,033	70.5
	6-10	187	2,079,116	224,456	62.3
	11-15	82	2,304,108	277,391	59.6
	16-20	21	2,667,514	490,594	72.4
	21-30	14	3,100,605	535,760	77.1
	계	466	2,055,980	407,695	65.6
충북	1-5	94	1,645,792	293,235	63.5
	6-10	48	2,016,031	477,661	66.1
	11-15	10	2,431,409	506,537	59.3
	16-20	2	2,203,922	267,501	46.7
	21-30	4	3,454,663	424,213	58.8
	계	158	1,860,851	509,753	63.7
충남	1-5	191	1,664,129	276,432	57.8
	6-10	178	2,082,890	245,160	50.9
	11-15	47	2,367,402	341,653	50.8
	16-20	14	2,707,323	349,976	51.6
	21-30	13	3,234,858	518,684	50.3
	계	443	1,986,064	454,248	53.9
전북	1-5	133	1,661,645	232,776	55.4
	6-10	126	2,021,647	250,614	53.7
	11-15	39	2,454,581	399,457	53.1
	16-20	14	2,663,421	294,211	50.4
	21-30	5	3,448,246	290,106	49.0
	계	317	1,974,713	444,087	54.1
전남	1-5	294	1,680,885	221,454	74.4
	6-10	181	2,016,955	317,355	73.0
	11-15	69	2,444,203	362,176	71.8
	16-20	43	2,661,871	380,880	79.8
	21-30	25	3,365,634	561,392	86.0
	계	612	2,004,086	518,293	74.6
경북	1-5	185	1,800,170	254,064	75.6
	6-10	193	2,226,936	323,150	70.9
	11-15	70	2,549,511	336,957	73.6
	16-20	24	2,872,782	388,688	73.3

	21-30	16	3,215,895	426,580	79.6
	계	488	2,175,608	478,097	73.5
경남	1-5	370	1,768,986	245,279	73.0
	6-10	215	2,193,548	262,557	69.8
	11-15	84	2,514,989	295,636	72.7
	16-20	37	2,868,750	521,727	70.2
	21-30	34	3,316,409	560,724	80.1
	계	740	2,103,106	511,620	72.2
제주	1-5	74	1,754,725	207,073	50.6
	6-10	48	2,051,006	240,375	47.9
	11-15	12	2,541,008	332,553	47.6
	16-20	6	2,618,928	249,830	48.1
	21-30	2	3,580,035	219,960	50.4
	계	142	1,983,547	401,812	49.3



[그림 2-2] 지역에 따른 호봉별 평균 월보수액

사회복지시설 종사자의 보수수준은 지역별로 차이를 보였는데, 1-5호봉은 150만원~180만원 사이, 6-10호봉은 180만원~230만원 사이, 10-15호봉은 250만원 내외로 지역별 차이가 심하지 않으나, 16-20호봉은 220만원~300만원 사이로 차이가 벌어지고, 21-30호봉은 지역별로 280만원~350만원 사이로 차이가 많이 나타났다.

<표 2-10> 지역별 시설유형에 따른 사회복지시설 종사자 월평균 보수액 및 기본급 비율

(단위 : 명, 원, %)

지역	시설유형	명	월평균 보수액	표준편차	기본급 비율	평균 호봉
----	------	---	---------	------	--------	-------

서울	노인양로시설	16	2,016,755	727,854	49.4	13.6
	노인복지관	419	2,057,164	554,191	51.6	6.5
	장애인생활시설	287	2,111,702	466,920	47.7	7.9
	장애인복지관	594	2,019,130	706,798	54.3	8.2
	종합사회복지관	851	2,114,612	646,436	53.9	7.0
	아동생활시설	653	2,232,915	548,957	43.3	9.1
	계	2,820	2,112,507	613,979	50.5	7.8
부산	노인양로시설	18	2,086,930	532,672	50.8	11.0
	노인복지관	87	2,066,256	681,434	60.3	5.4
	장애인생활시설	34	2,261,055	370,441	44.2	9.6
	장애인복지관	42	1,930,967	423,420	50.2	8.3
	종합사회복지관	266	2,162,259	679,348	62.8	7.1
	아동생활시설	495	2,126,686	488,422	52.2	10.8
	계	942	2,126,514	564,341	55.5	9.1
대구	노인양로시설	19	2,216,955	379,577	78.6	8.5
	노인복지관	56	2,031,369	641,577	65.4	8.1
	장애인생활시설	-	-	-	-	-
	장애인복지관	101	1,957,203	576,820	80.4	8.8
	종합사회복지관	217	2,236,953	763,043	47.5	8.1
	아동생활시설	277	2,232,636	569,606	72.0	9.3
	계	670	2,175,247	648,729	65.0	8.7
인천	노인양로시설	15	2,022,733	461,404	96.2	11.8
	노인복지관	86	2,037,407	466,306	52.1	6.2
	장애인생활시설	100	2,137,779	515,490	82.6	8.7
	장애인복지관	166	2,117,372	473,418	84.4	6.5
	종합사회복지관	64	2,014,533	577,973	57.0	5.7
	아동생활시설	227	2,109,094	582,296	74.7	7.1
	계	658	2,095,006	528,510	74.2	7.0
광주	노인양로시설	-	-	-	-	-
	노인복지관	36	1,946,734	493,867	74.5	7.8
	장애인생활시설	81	1,931,992	376,465	48.8	8.1
	장애인복지관	77	1,839,437	400,530	59.7	7.3
	종합사회복지관	63	1,789,840	671,232	75.2	7.6
	아동생활시설	186	1,949,556	425,143	50.2	8.8
	계	443	1,904,261	463,843	57.1	8.3
대전	노인양로시설	-	-	-	-	-
	노인복지관	25	2,070,816	480,086	51.7	8.1
	장애인생활시설	67	1,713,956	348,580	55.2	6.0
	장애인복지관	-	-	-	-	-
	종합사회복지관	74	2,132,407	654,041	54.9	8.9
	아동생활시설	177	2,087,114	518,704	79.8	7.1
	계	343	2,022,807	541,282	67.6	7.3
울산	노인양로시설	10	2,146,406	402,523	72.0	4.6
	노인복지관	20	2,184,846	631,143	49.4	6.2
	장애인생활시설	53	1,984,240	337,186	48.1	5.3
	장애인복지관	23	2,074,989	313,709	48.4	8.0
	종합사회복지관	30	2,135,388	683,788	68.9	7.2
	아동생활시설	38	1,656,696	457,621	56.6	6.8
	계	174	1,983,141	506,780	55.1	6.4
경기도	노인양로시설	45	2,020,952	472,505	48.6	7.3
	노인복지관	434	2,012,562	582,597	65.4	6.5
	장애인생활시설	203	1,958,147	395,720	48.7	6.7
	장애인복지관	264	2,059,903	450,717	46.2	6.8

	종합사회복지관	269	2,088,813	647,928	55.7	7.0
	아동생활시설	26	2,126,031	620,068	45.8	7.6
	계	1,241	2,032,942	543,697	55.4	6.7
강원	노인양로시설	-	-	-	-	-
	노인복지관	27	2,044,806	556,679	84.2	6.3
	장애인생활시설	168	2,122,903	205,541	52.9	9.5
	장애인복지관	75	1,936,623	440,002	80.0	4.9
	종합사회복지관	24	2,321,930	805,298	78.8	9.0
	아동생활시설	171	1,967,648	469,755	68.1	8.0
	계	465	2,041,502	432,083	66.0	8.0
충북	노인양로시설	-	-	-	-	-
	노인복지관	112	1,730,242	494,367	66.2	5.8
	장애인생활시설	-	-	-	-	-
	장애인복지관	13	2,199,673	464,215	78.5	5.6
	종합사회복지관	47	1,786,929	678,027	59.8	6.2
	아동생활시설	-	-	-	-	-
	계	172	1,781,212	558,979	65.4	5.9
충남	노인양로시설	-	-	-	-	-
	노인복지관	90	1,989,990	574,284	58.6	6.7
	장애인생활시설	155	2,007,029	283,416	50.5	8.5
	장애인복지관	120	2,056,235	482,674	52.2	6.7
	종합사회복지관	56	1,802,868	534,245	63.6	5.0
	아동생활시설	24	1,857,298	468,363	48.3	4.7
	계	445	1,983,084	457,971	54.1	6.9
전북	노인양로시설	12	2,181,088	651,294	50.2	10.6
	노인복지관	78	1,918,702	537,645	71.4	6.4
	장애인생활시설	51	1,858,730	279,973	50.2	6.5
	장애인복지관	164	1,935,827	516,355	52.9	7.5
	종합사회복지관	38	1,761,797	371,306	57.3	6.9
	아동생활시설	-	-	-	-	-
	계	343	1,909,770	487,773	57.1	7.2
전남	노인양로시설	44	2,186,756	486,587	84.2	9.3
	노인복지관	84	1,913,212	549,278	86.1	5.7
	장애인생활시설	32	2,038,692	400,870	54.1	6.0
	장애인복지관	138	1,904,639	494,105	59.7	7.3
	종합사회복지관	69	2,022,776	627,666	58.6	8.0
	아동생활시설	251	2,033,801	499,148	84.3	7.9
	계	618	1,998,480	519,505	74.6	7.5
경북	노인양로시설	61	2,234,416	594,215	80.6	9.2
	노인복지관	42	2,100,662	640,193	71.4	7.5
	장애인생활시설	158	2,185,307	375,861	75.1	7.7
	장애인복지관	112	2,087,575	467,165	84.7	7.6
	종합사회복지관	97	2,103,816	523,545	70.1	7.4
	아동생활시설	9	2,267,556	514,665	43.7	9.0
	계	479	2,146,330	489,046	76.1	7.8
경남	노인양로시설	-	-	-	-	-
	노인복지관	57	2,003,848	598,604	60.5	6.3
	장애인생활시설	286	1,988,589	385,063	74.3	6.6
	장애인복지관	81	2,345,781	489,650	75.4	8.8
	종합사회복지관	92	2,020,227	720,205	61.2	7.1
	아동생활시설	235	2,196,414	490,481	76.6	7.8
	계	751	2,097,180	512,164	72.5	7.3
제주	노인양로시설	-	-	-	-	-
	노인복지관	-	-	-	-	-

	장애인생활시설	87	1,943,191	336,152	49.8	5.9
	장애인복지관	23	1,942,391	419,289	52.0	7.1
	종합사회복지관	33	2,118,487	512,280	47.6	7.3
	아동생활시설	-	-	-	-	-
	계	143	1,983,515	400,395	49.7	6.4

지역내 시설유형별 종사자의 월보수 수준도 차이를 보이는 것으로 나타났으며, 기본급의 비율에서도 차이가 나타났다.

라. 보수기준에 따른 사회복지시설 종사자의 보수 현황

사회복지시설에서 종사자 보수를 정하는 기준은 복지부 지침, 지자체 자체 기준, 직능단체 기준, 시설(법인)의 자체 기준 및 기타 기준이 있다. 지역별로 시설의 보수 기준 현황을 보면, 지자체 자체 기준을 따르는 비율이 54.6%로 가장 높게 나타났고, 복지부 가이드라인을 따르는 곳은 29.3%로 다음으로 높게 나타났다. 이외에 기관(법인)자체 기준에 따른다는 비율이 11.2%, 직능단체기준에 따르는 비율이 2.5%, 기타가 2.4%로 나타났다.

〈표 2-11〉 지역별 급여보수기준 현황

지역	명	급여보수기준					합계
		복지부	지자체	직능단체	기관기준	기타	
서울	2,817	26.2	63.0	7.5	0.0	3.3	100.0
부산	951	30.0	53.1	0.0	15.9	1.1	100.0
대구	670	11.5	47.8	0.0	40.7	0.0	100.0
인천	647	7.6	87.6	0.0	4.8	0.0	100.0
광주	459	24.0	52.3	1.7	20.3	1.7	100.0
대전	344	42.7	28.5	0.0	17.4	11.3	100.0
울산	174	40.2	50.6	0.0	9.2	0.0	100.0
경기	1,237	30.0	55.9	0.0	10.3	3.7	100.0
강원	487	56.3	39.2	0.0	1.4	3.1	100.0
충북	175	20.0	18.9	0.0	61.1	0.0	100.0
충남	455	32.5	50.5	0.0	13.4	3.5	100.0
전북	345	18.0	61.2	2.3	16.5	2.0	100.0
전남	618	74.6	12.3	5.3	7.8	0.0	100.0
경북	486	38.7	38.5	0.0	19.1	3.7	100.0
경남	766	18.5	72.7	0.0	8.7	0.0	100.0
제주	143	0.0	76.9	4.2	14.0	4.9	100.0
전체	10,774	29.3	54.6	2.5	11.2	2.4	100.0

주 : 보수기준 무응답 (104명)

지역별로 보면, 전남지역이 75.6%가 복지부 인건비지침을 따른다고 하여, 가장 높게 나타났고, 제주의 경우 0%, 인천이 7.6%의 비율을 보였다. 인천, 경남, 제주, 서울, 전북의 경우 지자체 기준을 따르는 곳이 60~70% 이상으로 나타났으며, 기관(법인)자체기준에 따른다는 곳으로는 충북이 61.1%, 대구가 40.7%, 광주 20.3%로 비교적 높게 나타났다.

〈표 2-12〉 사회복지시설의 보수 기준에 따른 월 평균 보수액

(단위 : 명, 원, %)

시설 유형	보수기준	명	월 평균 보수액	표준편차	기본급 비율	평균호봉
생활 시설	복지부기준	1,501	2,090,169	503,280	65.2	8.2
	지자체기준	3,195	2,099,856	476,694	58.4	8.4
	직능단체기준	-	-	-	-	-
	기관기준	-	-	-	-	-
	기타	38	1,577,888	347,685	58.2	5.2
	계	4,734	2,092,595	486,550	60.6	8.3
이용 시설	복지부기준	1,651	2,046,184	612,017	66.8	6.5
	지자체기준	2,592	2,043,993	575,510	58.7	7.3
	직능단체기준	266	2,158,145	619,863	51.7	8.2
	기관기준	1,207	2,048,533	671,270	54.7	7.5
	기타	218	2,014,669	515,661	57.2	6.2
	계	5,934	2,049,566	606,534	59.8	7.1

무응답 : 월 보수액 및 보수기준 무응답 (210명)

본 조사에 응답한 생활시설 중 복지부 인건비 가이드라인 기준을 준수하는 시설 종사자의 월평균 보수액은 2,090천원, 지방자치단체 기준을 따르는 경우의 월보수액은 2,099천원으로 큰 차이를 보이지 않았다. 기타 기준을 따르는 경우는 1,577천원으로 낮게 나타났다.

이용시설 중 보건복지부 인건비 가이드라인 지침을 준수하는 경우 월보수액이 2,046천원, 지방자치단체 기준을 따르는 경우에는 2,043천원, 직능단체 기준을 따르는 경우에는 2,158천원, 시설 자체기준에 따라 인건비를 지급하는 경우에는 2,048천원으로 나타났다. 기타 기준을 따르는 경우에는 2,014천원으로 전체적으로 보수기준과 큰 차이를 보이지 않았다.

이와 같이 이용시설과 생활시설은 인건비 지급 기준에 따른 종사자 평균 월보수액의 차이가 크게 나타나지 않았다. 반면, 보수액 중 기본급이 차지하는 비율은 어

면 기준에 의해 인건비를 지급하는가에 따른 차이를 보였다. 복지부 지침을 따르는 경우 기본급 비율이 65% 이상으로 높게 나타났고, 지자체 기준은 약 58%, 직능단체나 기관자체기준은 51~55% 수준으로 낮게 나타나, 직능단체와 기관자체 기준을 적용하는 시설일수록 기본급의 비율이 낮아짐을 알 수 있다.

인건비 기준에 따른 종사자의 월보수액의 차이는 크지 않으나, 복지부 지침을 준수하는 경우 기본급 수준이 높으며, 지자체 기준 준수, 직능단체 기준 준수, 시설 자체기준 준수의 순으로 보수에서 기본급이 차지하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 2-13〉 사회복지시설의 보수 기준에 따른 호봉별 월 평균 보수액

(단위 : 명, 원, %)

시설 유형	보수기준	호봉 기준	명	월 평균 보수액	표준편차	기본급 비율
생활 시설	복지부기준	1-5	655	1,763,207	232,318	65.7
		6-10	493	2,085,543	263,554	62.7
		11-15	145	2,370,905	309,846	66.6
		16-20	67	2,575,374	373,077	72.9
		21-30	127	3,203,237	396,015	63.8
		계	1,487	2,088,914	496,839	65.0
	지자체기준	1-5	1,244	1,773,434	240,012	59.9
		6-10	1,140	2,089,040	229,074	55.7
		11-15	394	2,345,818	274,586	56.9
		16-20	151	2,597,302	318,347	61.1
		21-30	234	3,160,193	558,314	60.7
		계	3,163	2,100,407	472,457	58.1
	기타	1-5	25	1,424,655	162,352	59.5
		6-10	9	1,662,990	96,624	55.1
		11-15	3	2,099,510	153,187	56.6
16-20		-	-	-	-	
21-30		1	3,077,910	-	58.6	
계		38	1,577,888	347,685	58.2	
이용 시설	복지부기준	1-5	828	1,711,975	255,054	69.3
		6-10	473	2,170,401	484,039	63.9
		11-15	195	2,743,131	419,589	62.3
		16-20	73	3,130,602	545,079	66.4
		21-30	24	3,620,743	1,015,210	66.5
		계	1,593	2,068,084	605,004	66.6
	지자체기준	1-5	1,159	1,725,201	270,860	57.7
		6-10	764	2,132,550	360,443	55.5
		11-15	323	2,599,675	437,515	55.6
		16-20	144	2,818,818	533,955	59.3
		21-30	72	3,403,135	581,525	55.4
계		2,462	2,079,369	552,189	56.8	

직능단체기준	1-5	97	1,738,465	181,680	50.1
	6-10	79	2,150,335	288,032	49.1
	11-15	38	2,593,758	476,744	48.0
	16-20	19	3,120,954	617,719	51.8
	21-30	10	3,647,377	626,232	46.2
	계	243	2,192,766	617,404	49.4
기관기준	1-5	520	1,666,983	312,636	54.7
	6-10	375	2,064,020	390,981	51.6
	11-15	136	2,540,027	492,468	52.7
	16-20	80	3,063,383	570,971	49.9
	21-30	41	3,615,131	658,567	55.5
	계	1,152	2,065,602	642,453	53.1
기타	1-5	107	1,757,509.0	296,041	54.8
	6-10	60	2,156,457.2	275,060	52.8
	11-15	20	2,606,676.2	429,244	48.2
	16-20	8	3,121,371.6	414,075	56.5
	21-30	2	3,641,335.0	828,496	68.4
	계	197	2,039,736	502,034	53.7

생활시설의 경우, 전체적으로 호봉의 평균보수액은 이용시설에 비해서 낮게 나타났고, 호봉간 차이도 크지 않으나, 21-30호봉의 상승폭은 큰 것으로 나타났다. 이용시설의 경우, 보수기준에 따른 월보수액의 차이가 크지는 않게 나타났다.

기본급 비율은 생활시설의 기본급 비율이 전체적으로 높으며, 호봉이 커짐에 따라 기본급이 차지하는 비율에서 큰 차이를 보이지 않았다.

이용시설 중 복지부 인건비 가이드라인 지침을 준수하는 시설의 기본급 비율은 65% 내외로 높게 나타났고, 지자체 기준에 따르는 시설의 기본급 비율은 60% 미만으로 낮게 나타났다.

직능단체 및 기관자체 기준을 준용하는 시설의 기본급 비율은 46~55% 수준으로 낮았으며, 호봉이 올라감에 따라 월 보수액에서 기본급이 차지하는 비율이 감소하고 있었다. 인건비 지급 기준에 따른 보수액 수준이 차이가 없었음을 고려하면, 직능단체 및 시설 자체 기준을 따르는 시설은 전체적으로 기본급이 낮고 호봉상승에 따른 증가분이 적으나, 고 호봉자에 대한 수당지급은 증가하는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 2-14〉 지역별 보수기준에 따른 월평균보수액 및 기본급 비율

(단위 : 명, 원, %)

지역	보수기준	명	월평균보수액	표준편차	기본급 비율	평균 호봉
----	------	---	--------	------	--------	-------

서울	복지부	736	2,200,680	601,120	47.6	8.4
	지자체	1,730	2,072,866	619,588	51.7	7.7
	직능단체	211	2,238,235	641,518	51.1	8.4
	기관기준	0	-	-	-	-
	기타	91	2,018,891	508,324	50.6	5.7
계	2,768	2,117,683	616,457	50.6	7.9	
부산	복지부	283	2,074,233	598,211	64.3	7.5
	지자체	505	2,144,009	491,906	50.6	10.6
	직능단체	0	-	-	-	-
	기관기준	151	2,164,640	717,120	57.4	7.3
	기타	10	2,120,661	803,398	54.0	7.6
계	949	2,126,238	569,037	55.8	9.1	
대구	복지부	77	2,300,777	602,056	66.8	9.1
	지자체	320	2,128,375	564,623	76.3	9.2
	직능단체	0	-	-	-	-
	기관기준	273	2,194,782	743,311	51.2	8.1
	기타	0	-	-	-	-
계	670	2,175,247	648,729	65.0	8.7	
인천	복지부	49	2,046,049	513,372	70.7	5.5
	지자체	566	2,110,214	525,209	75.4	7.3
	직능단체	0	-	-	-	-
	기관기준	31	2,000,205	547,592	64.1	5.5
	기타	0	-	-	-	-
계	646	2,100,068	525,341	74.5	7.0	
광주	복지부	109	1,824,581	545,645	64.0	6.3
	지자체	225	1,954,722	417,044	53.1	9.0
	직능단체	8	2,138,950	461,274	52.5	10.1
	기관기준	93	1,881,016	423,155	55.5	8.8
	기타	8	1,606,250	712,479	100.0	6.1
계	443	1,904,261	463,843	57.1	8.3	
대전	복지부	147	2,181,401	541,428	80.0	7.9
	지자체	98	1,879,745	347,960	66.3	6.2
	직능단체	0	-	-	-	-
	기관기준	60	2,149,702	676,401	44.9	9.1
	기타	38	1,577,888	347,685	58.2	5.2
계	343	2,022,807	541,282	67.6	7.3	
울산	복지부	70	1,906,645	590,502	62.5	6.6
	지자체	88	2,047,264	363,331	47.6	6.1
	직능단체	0	-	-	-	-
	기관기준	16	1,965,137	735,289	64.0	6.7
	기타	0	-	-	-	-
계	174	1,983,141	506,780	55.1	6.4	
경기	복지부	371	2,002,854	548,632	62.6	6.0
	지자체	691	2,029,332	497,343	50.1	6.9
	직능단체	0	-	-	-	-
	기관기준	128	2,094,431	724,676	65.7	7.7
	기타	46	2,101,209	531,550	50.0	7.7
계	1,236	2,030,801	541,767	55.5	6.7	
강원	복지부	274	2,007,591	468,718	73.3	7.1
	지자체	191	2,091,545	303,298	55.8	9.3
	직능단체	0	-	-	-	-
	기관기준	7	2,769,286	823,108	51.4	9.2
	기타	15	1,944,051	511,096	87.4	.

	계	487	2,049,509	429,828	66.6	8.0
충북	복지부	35	1,872,874	563,490	84.9	6.0
	지자체	33	1,987,072	517,727	69.3	5.7
	직능단체	0	-	-	-	-
	기관기준	104	1,685,044	552,162	57.6	5.9
	기타	0	-	-	-	-
	계	172	1,781,212	558,979	65.4	5.9
충남	복지부	148	1,933,335	454,221	63.9	5.8
	지자체	220	2,056,814	424,606	49.3	8.2
	직능단체	0	-	-	-	-
	기관기준	61	1,828,236	552,438	49.7	5.5
	기타	16	2,019,836	360,888	45.9	5.2
	계	445	1,983,084	457,971	54.1	6.9
전북	복지부	62	1,985,720	518,840	73.3	6.4
	지자체	210	1,939,399	484,954	52.0	7.6
	직능단체	8	1,693,316	368,185	58.3	8.8
	기관기준	56	1,758,859	470,889	59.1	6.4
	기타	7	1,802,857	251,409	48.6	5.0
	계	343	1,909,770	487,773	57.1	7.2
전남	복지부	461	1,998,123	512,253	78.9	7.5
	지자체	76	2,083,820	448,028	66.3	7.4
	직능단체	33	1,828,151	400,432	53.1	6.3
	기관기준	48	1,983,893	716,183	61.9	8.1
	기타	0	-	-	-	-
	계	618	1,998,480	519,505	74.6	7.5
경북	복지부	188	2,157,277	521,883	80.8	7.7
	지자체	187	2,225,715	400,619	77.1	8.5
	직능단체	0	-	-	-	-
	기관기준	92	2,161,322	582,566	49.0	7.6
	기타	18	1,985,179	361,926	85.0	5.6
	계	485	2,178,044	487,649	73.5	7.9
경남	복지부	142	1,998,724	621,542	80.6	6.4
	지자체	537	2,128,912	462,470	73.8	7.4
	직능단체	0	-	-	-	-
	기관기준	67	2,062,859	601,748	45.6	7.6
	기타	0	-	-	-	-
	계	746	2,098,199	511,615	72.6	7.3
제주	복지부	0	-	-	-	-
	지자체	110	1,943,023	353,041	50.3	6.2
	직능단체	6	1,801,982	278,416	52.8	5.3
	기관기준	20	2,208,150	532,665	47.1	8.2
	기타	7	2,133,597	556,155	44.6	6.3
	계	143	1,983,515	400,395	49.7	6.4

지역별로 인건비 지급 기준에 따른 월평균 보수액을 보면, 서울, 경기, 인천, 부산, 대구, 경북, 경남 지역의 경우 인건비 지급 기준에 따른 보수수준의 차이가 크지 않게 나타났고, 대전, 충북, 충남, 전북, 전남 지역의 경우 인건비 지급 기준의 차이에 따른 보수수준의 차이가 다소 있게 나타났다.

보건복지부 인건비 가이드라인 지침을 준수하지 않은 경우의 보수 수준을 살펴보

있다. 지자체 기준을 준수하는 경우, 울산, 충북, 전남 지역의 보수수준이 지자체 기준을 준수하나 복지부 기준에 비해 다소 높게 나타났다. 직능단체 및 시설 자체 기준에 따라 인건비를 지급하는 경우, 서울, 부산, 대구, 대전, 경남, 제주 지역의 보수수준이 복지부 기준에 비해 다소 높게 나타났다⁶⁾.

마. 종사 분야에 따른 사회복지시설 종사자의 보수 현황

사회복지시설 종사자는 전문 영역에 따라서 사회복지사, 특수교사, 치료사, 의사, 상담사, 영양사, 생활지도원 등 다양한 전문직들이 종사하고 있다. 일부 시설의 경우 보수체계에서 이러한 전문영역에 따라 일반직, 의료직, 사무직, 관리직으로 직종을 구분하여 각 직종별 직급체계에 따른 보수를 지급하고 있기도 하다.

종사 분야에 따른 종사자의 보수 현황을 살펴보면 다음과 같다. 생활시설의 경우, 시설장의 평균 월보수액은 3,189천원이며, 표에는 확인불가로 나타나고 있는 관리직(사무국장, 부장, 과장 등)의 경우 보수수준은 월 2,576천원 인 것으로 나타났다. 의료직이 2,268천원(11호봉), 상담직이 1,961천원(4.5호봉), 생활지도원이 2,012천원(7.2호봉), 재활훈련직이 2,021천원(5.8호봉)이며, 영양사가 2,076천원(7호봉), 취사 관리직이 1,892천원(8.3호봉) 으로 나타났다.

이용시설의 경우, 시설장의 월 보수액은 3,313천원으로 나타났고, 관리직(확인불가)의 경우 2,469천원으로 나타났다. 사회복지사가 1,812천원(평균 4.7호봉), 의료직이 2,008천원(평균 7.1호봉), 심리치료직이 1,836천원(평균 4.5호봉), 재활훈련직이 1,874천원(평균 6호봉), 특수교사가 1,944천원(5.8호봉), 사무직이 1,841천원(5.7호봉), 영양사가 1,835천원(5호봉), 취사 관리직이 1,793천원(7.5호봉) 으로 나타났다.

6) 종사자의 평균 호봉 고려

〈표 2-15〉 종사 분야에 따른 사회복지시설 종사자의 보수 현황

(단위 : 명, 원, %, 개월)

시설 유형	종사분야	명	월 평균 보수액	표준편차	기본급 비율	평균 호봉	현시설 종사 경력	사회 복지 총경력
생활 시설	시설장	201	3,189,580	682,496	67.9	19.8	223	278
	사회복지사	225	2,087,163	408,973	64.6	7.6	63	81
	생활지도원	2,963	2,012,695	372,839	57.8	7.2	67	82
	심리치료직	8	2,330,871	727,720	52.1	10.1	121	113
	재활훈련직	66	2,021,214	320,021	69.3	5.8	43	64
	상담직	22	1,961,219	333,701	58.3	4.5	31	49
	의료직	211	2,268,373	392,436	68.9	11.0	79	100
	사무직	81	1,948,550	381,262	59.2	6.5	50	76
	시설취사관리직	553	1,892,662	428,405	61.6	8.3	89	94
	특수교사	2	1,601,400	0	82.9	1.0	6	6
	영양사	137	2,076,491	286,559	64.6	7.0	61	72
	확인불가	229	2,576,205	504,303	67.5	13.8	124	159
	기타	21	1,860,277	435,072	67.9	7.2	69	82
	계	4,719	2,091,402	487,393	60.4	8.3	78	96
이용 시설	시설장	340	3,313,608	669,465	59.3	14.8	73	167
	사회복지사	2,353	1,812,881	381,680	59.3	4.7	38	47
	생활지도원	19	1,825,303	571,330	71.5	6.4	52	59
	심리치료직	226	1,836,092	338,031	60.0	4.5	38	46
	재활훈련직	67	1,874,958	493,608	70.6	6.0	53	63
	상담직	9	1,889,378	258,977	62.9	5.8	53	45
	의료직	305	2,008,942	449,825	62.4	7.1	50	64
	사무직	384	1,841,569	377,423	58.3	5.7	49	59
	시설취사관리직	657	1,793,622	463,775	64.7	7.5	61	68
	특수교사	64	1,944,297	388,987	55.6	5.8	51	61
	영양사	87	1,835,472	300,588	61.3	5.0	42	52
	확인불가	1,265	2,469,822	498,975	56.1	10.4	76	116
	기타	174	1,671,893	533,218	67.4	6.9	55	61
	계	5,950	2,047,437	605,738	59.7	7.1	52	73

주 : 월보수액 및 종사분야 무응답 (209명)

종사자의 근무경력을 보면, 생활시설의 경우 시설장은 사회복지 총 경력의 평균 20년이며, 심리치료직의 경우는 현재 시설에서의 경력이 평균 10년 이상이며, 관리운영직(확인불가)의 경우도 평균 10년 이상인 것으로 나타나고 있다. 가장 종사자 비율이 높은 생활지도원의 경우 사회복지 총 경력 8년 정도, 현 시설 종사 경력은 평균 5년을 조금 넘는 수준인 것으로 나타났다.

이용시설의 경우에는, 시설장의 경력은 사회복지 총 경력의 약 13년 이상이며, 현 시설에서는 약 6년 정도의 경력이 있는 것으로 나타났고, 시설에 대한 관리운영직(확인불가)의 경우는 사회복지 총 경력의 10년 안팎으로, 현 시설 종사 경력은 약 6

년 정도 되는 것으로 나타났다. 가장 종사자 비율이 높은 사회복지사 및 심리치료직의 경우 사회복지 총 경력 4년 정도에, 현 시설 종사 경력이 평균 3년인 것으로 나타나, 이용시설의 타 직종 종사자에 비해 총 경력 및 현 시설 종사 경력이 짧은 것으로 나타났다.

이러한 종사경력의 분포는 생활시설 종사자의 장기근속 비율이 높은 경향이 있으며, 이용시설(복지관)의 경우 시설 운영관리직이 되는 10년 이상의 경력자와 사회복지 관련 총 경력이 5년 미만인 종사자(사회복지사 및 기타 재활치료, 상담직 등)의 비율이 많은 인력 구조를 보여준다.

〈표 2-16〉 종사 분야에 따른 종사자의 학력, 자격증 소지 현황, 주 평균 근무시간

(단위 : 명, 원, %, 개월)

시설 유형	종사분야	명	학력					자격증			주 평균 근무 시간
			고졸 이하	전문 대졸	대졸	대학 원졸 이상	기타	사회 복지 사자 격증*	유관 자격 증	없음	
생활 시설	시설장	203	12.3	12.8	36.5	38.4	0.0	95.0	3.5	1.5	46.9
	사회복지사	226	4.9	35.4	46.5	12.8	0.4	96.0	2.2	1.8	43.9
	생활지도원	2,988	21.5	48.7	27.0	2.5	0.3	77.8	11.3	10.9	52.0
	심리치료직	8	0.0	62.5	37.5	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	41.3
	재활훈련직	66	3.0	25.8	53.0	18.2	0.0	97.0	3.0	0.0	49.4
	상담직	22	0.0	9.1	45.5	45.5	0.0	54.5	40.9	4.5	45.3
	의료직	214	7.5	53.1	28.6	9.9	0.9	35.8	63.7	0.5	44.8
	사무직	81	12.3	39.5	42.0	3.7	2.5	70.4	18.5	11.1	47.7
	시설취사 관리직	558	82.5	10.4	4.0	0.4	2.7	13.1	40.2	46.7	48.7
	특수교사	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	50.0
	영양사	138	0.0	42.0	52.9	5.1	0.0	27.9	72.1	0.0	46.6
	확인불가	234	6.4	21.4	45.7	26.5	0.0	93.1	3.4	3.4	46.6
	기타	21	52.4	9.5	28.6	4.8	4.8	19.0	47.6	33.3	43.7
계	4,729	25.0	39.9	28.2	6.3	0.6	69.3	18.0	12.8	50.1	
이용 시설	시설장	351	2.8	4.6	24.8	67.2	0.6	90.3	2.3	7.4	42.3
	사회복지사	2,374	0.5	9.3	80.8	9.4	0.0	97.0	2.5	0.4	42.2
	생활지도원	19	26.3	26.3	42.1	5.3	0.0	68.4	5.3	26.3	47.8
	심리치료직	227	0.9	18.1	67.8	13.2	0.0	16.8	82.7	0.4	40.6
	재활훈련직	67	0.0	13.4	76.1	10.4	0.0	36.4	63.6	0.0	40.6
	상담직	9	0.0	11.1	22.2	66.7	0.0	44.4	55.6	0.0	41.1
	의료직	309	3.2	34.0	51.8	11.0	0.0	21.5	78.2	0.3	40.5
	사무직	392	17.9	31.2	46.5	3.8	0.5	44.6	36.3	19.2	41.4
	시설취사 관리직	675	69.8	16.0	11.9	1.0	1.2	12.1	68.6	19.3	41.2
	특수교사	68	0.0	4.4	73.5	22.1	0.0	13.2	86.8	0.0	41.2

영양사	88	3.4	36.4	54.5	5.7	0.0	15.9	79.5	4.5	41.1
확인불가	1,268	2.0	5.1	51.5	41.3	0.1	92.3	4.8	2.9	42.4
기타	174	33.9	20.1	36.2	8.6	1.1	14.0	46.5	39.5	40.4
계	6,016	11.1	12.7	57.4	18.6	0.2	70.6	23.5	5.9	41.8

주 : * 사회복지사자격증 및 유관자격증 소지자 포함
 종사분야 등 무응답 (133명)

종사분야에 따른 시설의 인력 현황에 대해서 학력수준, 소지 자격증주 평균 근무시간을 중심으로 살펴보았다.

사회복지시설 종사자의 학력수준을 살펴보면, 전문 자격증 취득을 위한 과정이 전문대 이상 개설된 분야로 사회복지, 심리치료직, 재활훈련직, 상담직, 의료직, 특수교사, 영양사의 경우 전문대학교 졸업자 이상인 경우가 대부분이었다. 반면, 사무직, 시설취사관리직 등 사무관리직의 경우 고등학교 졸업 학력자의 비율이 생활시설의 경우 12.3%, 82.5%, 이용시설의 경우 17.9%, 69.8%로 타 직종에 비해 높게 나타났다. 이외에 생활지도원의 경우 고등학교 졸업 학력자의 비율이 생활시설의 경우 21.5%로 다소 높게 나타났다. 대학원졸 이상의 고학력자 비율은 생활시설과 이용시설 모두 상담직이 가장 높게 나타났고, 이외에 시설장과 관리직(확인불가), 이용시설의 특수교사의 경우가 석사 이상의 고학력자 비율이 높은 것으로 나타났다.

사회복지시설 종사자의 사회복지 및 업무 유관 자격증의 소지 현황을 보면, 생활시설의 시설취사 및 관리직의 자격증 비소지자 비율이 46.7%로 가장 많았다. 이용시설의 생활지도원의 자격증 비소지자 비율이 26.3%로 다음으로 높게 나타났고, 이용시설의 시설취사 및 관리직과 사무직이 약 19%로 높게 나타났다. 생활시설의 생활지도원 및 사무직의 경우 전체 종사자의 약 11%에 해당하는 비율이 자격증 비소지자로 나타났다. 또한, 이용시설 시설장의 경우, 7.4%가 사회복지 및 유관자격증 비소지자로 나타나 생활시설에 비해 약 5배 정도 높은 것으로 나타났다.

생활시설의 주평균 근로시간이 이용시설에 비해 길게 나타났으며, 생활시설 종사자는 종사 분야에 따라 주평균 근로시간의 편차가 다소 크며, 최소 43시간에서 최대 52시간으로 나타났다. 반면 이용시설의 경우 종사분야에 따른 근로시간의 차이가 거의 나타나지 않으며 최소 40시간에서 최대 43시간으로 나타났다. 이러한 근로시간의 차이는 생활시설의 경우 일상생활에 대한 케어와 지원 서비스를 제공하는 직종에 해당하는 생활지도원, 재활훈련직 등의 경우 지원이 필요한 장애인과 생활에 동

반하여 근로하므로 장시간 근무하게 되는 것으로 보인다. 반면 이용시설의 경우 일반적으로 오전 9시-오후 6시까지 서비스를 제공하므로 종사 직종에 상관없이 비교적 균등한 근로시간을 보이고 있다.

바. 수당지급 현황

지역별 수당 지급 현황을 살펴보았으며, 수당은 보전수당과 연장근로수당을 중심으로 살펴보았다. 수당은 지방자치단체에서 사회복지시설의 운영을 위해 지원하는 일반적인 보조금 이외에 종사자 수당을 주목적으로 별도로 지원되는 금액에 대해서만 산정하였다.

보전수당의 경우 전국 평균의 수당지급합 : 수당지급안합 의 비율이 8 : 2의 비율을 보였다. 지역별로는 울산이 100% 지급을 비롯해서, 강원, 전북, 부산, 대전, 경북, 경남내 사회복지시설 종사자에 대해서 90% 이상 지급하는 것으로 나타났다. 대구의 경우 보전수당 지급율이 56.7%로 가장 낮게 나타났는데 대구의 경우 전체적인 보수수준이 높고 보수에서 기본급이 차지하는 비율이 70~80%까지 높다는 점을 감안해야 할 것으로 보인다. 이외에 보전수당 지급율이 낮은 지역은 서울이 65.5%만 지급하고, 충북이 70.9%, 전남이 76.5%, 제주가 79.7%로 타 지역에 비해 낮은 지급율을 보였다.

〈표 2-17〉 지역별 사회복지시설 수당 지급 현황

(단위 : 명, %)

	명	보전수당			연장근로수당		
		유	무	계	유	무	계
서울	2,792	65.6	34.4	100.0	29.0	71.0	100.0
부산	951	96.8	3.2	100.0	55.6	44.4	100.0
대구	670	56.7	43.3	100.0	28.2	71.8	100.0
인천	659	86.8	13.2	100.0	43.9	56.1	100.0
광주	459	76.7	23.3	100.0	30.5	69.5	100.0
대전	329	94.2	5.8	100.0	36.0	64.0	100.0
울산	174	100.0	0.0	100.0	43.1	56.9	100.0
경기	1,234	81.1	18.9	100.0	35.6	64.4	100.0
강원	487	98.6	1.4	100.0	50.1	49.9	100.0
충북	175	70.9	29.1	100.0	18.5	81.5	100.0
충남	455	89.7	10.3	100.0	3.7	96.3	100.0

전북	345	92.8	7.2	100.0	0.0	100.0	100.0
전남	596	76.5	23.5	100.0	29.2	70.8	100.0
경북	486	96.7	3.3	100.0	30.5	69.5	100.0
경남	761	92.6	7.4	100.0	45.3	54.7	100.0
제주	143	79.7	20.3	100.0	16.1	83.9	100.0
전체	10,716	80.4	19.6	100.0	33.3	66.7	100.0

연장근로수당의 경우 전체 평균 비율은 연장근로수당지급 : 연장근로수당지급안함의 비율이 33 : 67의 비율로 나타났다. 보전수당의 경우 지급하는 비율이 평균 80% 였던 것에 비하면, 연장근로수당을 지급하는 비율은 33%에 불과하여 절반에도 미치지 못하는 것으로 나타났다.

연장근로수당 지급율이 높은 지역은 강원이 50.1%와 이외에 경남, 인천, 울산 등이 높게 나타났고, 연장근로수당 지급율이 낮은 지역은 전북, 충남, 제주, 충북 등으로 나타났다.

〈표 2-18〉 시설유형별 수당 지급 현황

(단위 : %)

	명	보전수당			연장근로수당		
		유	무	계	유	무	계
노인양로시설	254	100.0	0.0	100.0	70.4	29.6	100.0
노인복지관	1,645	77.3	22.7	100.0	13.7	86.3	100.0
장애인생활시설	1,780	94.9	5.1	100.0	35.9	64.1	100.0
장애인복지관	1,983	80.6	19.4	100.0	21.5	78.5	100.0
종합사회복지관	2,292	67.3	32.7	100.0	5.6	94.4	100.0
아동생활시설	2,705	81.5	18.5	100.0	72.7	27.3	100.0
기타	57	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0
계	10,716	80.4	19.6	100.0	33.3	66.7	100.0

시설유형별 수당 지급 현황을 보면, 생활시설의 경우 보전수당 지급비율이 최소 81% 이상 지급하고, 연장근로수당도 노인과 아동시설의 경우 70% 수준, 장애인생활시설은 약 36%를 지급하여 비교적 지급비율이 높게 나타났다.

이용시설의 경우 보전수당을 종사자에게 최소 67% 이상 지급하고 있어 비교적 높게 나타났으나, 연장근로수당의 경우 장애인복지관이 최대 21%, 종합사회복지관은 5.6%만 지급하는 등 전반적으로 낮게 나타났다.

이러한 생활시설과 이용시설의 수당지급의 차이는, 이용시설의 경우 시설에서 서비스 제공 시간을 일반적으로 월~금요일까지 오전 9시~오후 6시를 기준으로 하고

있으나, 생활시설의 경우 시설 입소 장애인의 케어욕구 등에 따라 유동적이 되기에 이에 따른 연장근로수당 지급율이 높게 나타나는 것으로 볼 수 있다.

3. 요약 및 합의

가. 요약

1) 전체적인 보수 수준

사회복지시설 종사자의 월평균 보수액은 평균 2,063,469원이며, 호봉별 평균급여의 평균은 2,497,816원으로 나타났다. 2008년 연구에서는 사회복지시설 종사자의 월평균 보수액이 1,757,451원, 호봉별 평균급여의 평균은 2,321,769원이었는데, 단순평균값에 의해서는 종사자의 전반적 보수수준이 306천원이 상승하였고, 호봉별 평균급여의 평균에 의하면(각 호봉별 인구분포 비율의 차이를 없애면), 176천원이 상승한 것으로 볼 수 있다. 호봉별로 보면, 16호봉 및 21호봉 이상의 경우가 저호봉에 비해 상승폭이 큰 것으로 나타났다.

2) 시설유형별 차이

사회복지시설 유형에 따른 종사자의 평균 월보수 현황을 살펴보면, 노인양로시설이 2,139천원, 장애인생활시설이 2,032천원, 아동생활시설이 2,125천원, 노인복지관이 2,002천원, 장애인복지관이 2,023천원, 종합사회복지관이 2,092천원으로 나타났다. 노인양로시설과 아동생활시설의 경우 응답자 중 고호봉자의 비율이 타 시설유형에 비해 약 5배 가량 높았음을 고려해야 한다.

시설유형별 종사자 평균 월보수액을 호봉별로 살펴보면, 1~10호봉까지는 시설별로 차이가 별로 없으나, 11호봉 이상 부터는 이용시설의 월보수액이 생활시설에 비해 높게 나타났다.

3) 지역간 차이

사회복지시설 종사자의 보수수준은 지역별로 차이를 보였는데, 1-5호봉은 150만

원~180만원 사이, 6-10호봉은 180만원~230만원 사이, 10-15호봉은 250만원 내외로 지역별 차이가 심하지 않으나, 16-20호봉은 220만원~300만원 사이로 차이가 벌어지고, 21-30호봉은 지역별로 280만원~350만원 사이로 차이가 많이 나타났다.

4) 보수기준에 따른 차이

본 조사에 응답한 생활시설과 이용시설의 경우 전체적으로 보수기준에 따른 보수 수준의 편차가 크지 않았다. 반면, 보수액 중 기본급의 비율은 보수기준에 따른 차이를 보였는데, 복지부 지침을 따르는 경우 기본급 비율이 65% 이상으로 높게 나타났다. 지자체 기준은 58%정도, 직능단체나 기관자체기준은 51~55% 선으로 직능단체와 기관자체 기준을 적용하는 시설일수록 기본급의 비율이 낮아지고 수당지급 비율이 높음을 알 수 있다.

5) 직종분야에 따른 분석

생활시설의 경우 전체적으로 근무시간이 길고 직종분야에 따라 차이가 있으며(주 평균 40~50시간), 생활지도원 등의 고등학교 졸업학력 비율이 비교적 높았으며, 전체적으로 시설 근속연수는 이용시설에 비해서 긴 것으로 나타났다. 특히, 시설장의 평균 근속연수는 거의 20년에 가까운 것으로 나타났다.

이용시설의 경우 전체적으로 근속기간이 생활시설에 비해 길지 않고, 근무시간은 주 평균 40~42시간으로 직종 분야에 상관없이 균등한 분포를 보였다. 사회복지사, 재활훈련직, 심리치료직 등의 분야 종사자들이 비교적 전문대 졸업 이상의 학력자이며, 종사자의 경력은 사회복지시설에서의 경력이 5년 미만인 경우가 많고, 현 시설 종사 경력은 평균 약 3년 정도로 나타나 장기 근속의 비율이 낮은 것으로 나타났다.

6) 수당지급

수당 지급은 지자체에서 일반적 성격의 경상보조금 이외에 임금보전과 연장근로수당의 명목으로 별도로 지급하는 수당을 말하며, 지급율은 보전수당의 경우 유 : 무의 비율이 8 : 2이고, 연장근로수당의 경우 유 : 무의 비율이 33 : 67로 나타났다. 시설 유형별로 보면, 생활시설 종사자에 대한 보전수당과 연장근로수당 지급

율이 높게 나타났는데, 이는 생활시설 인건비 지급에서 임금보전수당과 연장근로수당을 통한 지급율이 높음을 보여준다.

7) 일반직 / 기능직

일반직과 기능직의 경우에는 일반직의 보수 평균값은 2,120천원, 기능직 보수 평균값은 1,895천원으로 일반직의 보수 수준이 높은 것으로 나타났다. 호봉별로 살펴보면, 낮은 호봉 보다 높은 호봉에서 일반직과 기능직 보수수준의 차이가 커지는데, 이는 기능직의 경우 시설에 대한 관리운영자로 진급하는 경우가 거의 없어 직책수당 등 수당지급에서 제외되기 때문으로 보인다.

나. 합의

사회복지시설 종사자의 보수에 대한 논의에서 고려해야 할 사항은 다음의 것으로 보인다. 첫째, 보수수준의 상향 둘째, 시설유형과 지역별 차이 편차의 최소화 셋째, 종사 전문성과 직무강도에 따른 보수 차별화에 대한 고려 넷째, 채용 확보의 안정성에 대한 고려라고 할 수 있다.

앞서 살펴본 조사 결과에 따르면, 사회복지시설 종사자의 평균 임금은 상대적으로 낮으며 이는 사회복지분야에 종사하는 인력의 근무동기를 약화시키고, 경험과 전문성을 가진 숙련된 종사자들이 이직 및 타 직종으로 직종을 변환하게 하는 요인이 될 수 있다. 따라서 보수수준의 상향을 위해서는, 중앙정부는 인건비 가이드라인의 기본급 수준을 상향조정하고, 이와 함께 지자체에서 채용 확보가 가능하도록 지원하는 방법이 필요하다.

둘째, 조사결과에 의하면, 16호봉 이상의 고호봉자의 경우 기본급 뿐 아니라 수당에서의 차이(직책 수당 등)와 지자체의 재정자립도의 차이로 인하여 시설유형 및 지역별로 편차가 나타나는 요인이 되므로, 시설유형과 지역별 차이의 최소화를 위해서는 지자체의 인건비 가이드라인의 준수가 중요하다.

셋째, 종사 분야의 전문성과 근무강도에 대한 고려의 차별화에 대해서는, 유능하고 전문성이 있는 인력을 사회복지시설에 유입하기 위해서는 근로자 복지, 근로환경

등의 근로조건과 함께, 임금수준의 상향이 필요하다. 때문에 전문성 및 근무강도에 대해서는 기본급 이외의 특별 수당을 통한 지원이 고려될 필요가 있다고 본다.

마지막으로, 사회복지의 내용과 서비스 대상이 다양해짐에 따라 활용 인력과 직무 내용은 다양해질 수 있으며, 이러한 사회복지시설 조직의 변화와 다양성에 대한 시설 운영자의 자율성을 어느 정도 범위로 허용할 수 있는가에 대한 논의도 필요하다 하겠다. 아울러 현재 보건복지부의 시설유형별 지침에 따라 직위, 직급 체계를 갖고 있으나, 장애인복지관 등 일부 이용시설의 경우 동일한 시설유형에 있어서도 직위 및 직급 체계에 차이가 있는 시설이 있으므로 먼저 이러한 직위 직급체계를 통일시키는 노력이 필요하다.

제2절 사회복지사 인식 조사

1. 조사 개요

본 조사는 한국사회복지사협회에 등록되어 있는 사회복지사를 대상으로 사회복지 시설에 종사하고 있는 사회복지사의 보수수준 현황 및 처우개선에 대한 인식을 알아 보기 위하여 실시되었다.

조사는 한국사회복지사협회에 등록되어 있는 사회복지사에게 이메일 발송을 통하여 실시되었고, 총 2,198명이 응답하였다.

조사 실시 기간은 2010년 10월 ~ 11월 까지 진행되었으며, 조사 내용은 다음과 같다.

〈표 2-19〉 조사 내용

구분	조사 내용
보수수준에 대한 현황 및 인식조사	<ul style="list-style-type: none"> • 사회복지사 종사 시설 유형 • 사회복지시설 총 근무경력 • 현재 근무지 총 근무경력 • 현재 근무지에서의 직위 • 근로형태 • 직전 월의 월 보수액 • 주 평균 근로일 / 1일 평균 근로시간 • 보건복지부 인건비 가이드라인에 대한 인지 여부 • 소속된 지방자치단체에서의 인건비 가이드라인 준수에 대한 인지 • 현재 업무에 대한 만족도 • 월급에 대한 공정성 인식 • 타 복지시설 동일 직급자의 보수수준과 비교 • 타 직종 동일 직급자의 보수수준과 비교 • 업무 내용과 적정성 고려, 사회복지시설 종사자의 보수수준은 적절한가 • 적절하지 않다면, 현 보수수준은 어떠한가 • 현재 연 보수액에서 몇 % 인상하는것이 적절하다고 생각하는가 • 현 정부 사회복지시설 종사자의 보수체계 문제는 무엇인가 • 보수체계를 개선하기 위해서는 어떤 조정이 필요한가 • 기타 건의사항 및 의견
일반 현황	<ul style="list-style-type: none"> • 성별 • 연령 • 근무지역

2. 조사 결과

가. 응답자 특성

1) 조사대상자의 일반적 특성

본 조사는 응답한 사회복지사의 일반적 특성은 다음과 같다. 여성의 비율이 60.5%, 남성의 비율이 39.4%로 남성 : 여성의 비율이 6:4의 비율로 나타났다.

연령에서는 20대가 28.9%, 30대가 35.7%, 40대가 23.5%, 50대가 9.2%, 60세 이상이 1.2%로 전체적으로 49세 이하의 비율이 88.1%로 청장년층의 비율이 높았다. 이는 조사 방법이 이메일을 통한 조사였던 점 등 20~40대 사회복지사에 대한 심리적 접근도가 높았기 때문으로 유추된다.

지역별로는 서울지역에 근무하는 사회복지사가 28.3%, 경기지역이 14.1%으로 나타나 가장 높게 나타나, 복지시설의 수가 많은 서울과 경기지역의 특성이 반영되었고, 광역시 소재 사회복지시설에 근무하는 비율이 61.5%, 도 소재 시설에 근무하는 비율은 32.3%로 나타났다.

〈표 2-20〉 사회복지사 인식조사 대상자 일반적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)
성별	여성	1,330	60.5
	남성	866	39.4
	무응답	2	0.1
	계	2,198	100.0
연령	20~29세	635	28.9
	30~39세	785	35.7
	40~49세	517	23.5
	50~59세	202	9.2
	60세 이상	27	1.2
	무응답	32	1.5
계	2,198	100.0	
지역	서울	622	28.3
	부산	164	7.5
	대구	151	6.9
	인천	147	6.7
	광주	89	4.0
	대전	111	5.1

	울산	66	3.0
	경기	311	14.1
	강원	59	2.7
	충북	65	3.0
	충남	55	2.5
	전북	36	1.6
	전남	50	2.3
	경북	63	2.9
	경남	34	1.5
	제주	37	1.7
	무응답	138	6.3
	계	2,198	100.0

응답 사회복지사들의 근로 현황을 보면, 평직원의 비율이 37.8%, 관장 등 시설장의 비율이 18.8%, 사무국장 및 부장 등 관리직 비율이 11.7%, 과장, 팀장 및 대리, 선임의 비율이 29.0%로 나타났다. 시설장 중 지역아동센터 시설장의 비율이 약 28%로 많은 비중을 차지하고 있는데, 2~3인의 소규모 사업장인 지역아동센터의 보수수준 및 체계에 대해서는 특수성에 대한 별도의 고려가 필요한 것으로 보인다.

근로형태는 정규직의 비율이 85.7%로 나타났고, 비정규직이 3.2%, 계약직이 11%로, 비정규 및 계약직의 비율이 14.2%로 나타났다.

응답 사회복지사들의 사회복지시 시설 총 경력을 보면, 3년 이하가 30.5%, 3~5년 이하가 17.4%로, 전체 5년 이하의 경력을 가진 사회복지사들이 47.9%로 거의 반을 차지하고 있다. 전체 사회복지시설 경력이 5~10년인 비율이 30.7%, 10년을 넘어서는 경력을 가진 사회복지사들은 20.8%인 것으로 나타났다.

반면, 현 근무지에서의 경력은 1년 이하가 22.5%, 1~3년이 30.4%, 3~5년이 17.2%로 5년 이하의 경력자는 70.1%로 나타났다. 5~10년이 21.1%, 10년 초과 경력자는 8.1%로 나타났다.

이와 같은 사회복지시설 총경력과 현 근무지에서의 경력의 차이, 특히 5년 이하의 경력자에서의 차이는 사회복지시설에서 이직 현황을 보여주고 있다.

〈표 2-21〉 사회복지사 근로 형태

구분	빈도(명)	비율(%)	
직위	관장, 시설장	414	18.8
	사무국장	180	8.2

	부장	77	3.5
	과장	172	7.8
	팀장	294	13.4
	대리	50	2.3
	선임	120	5.5
	평직원	831	37.8
	기타	60	2.7
	계	2,198	100.0
근로형태	정규직	1,884	85.7
	비정규직	71	3.2
	계약직	242	11.0
	일용직	1	0.0
	계	2,198	100.0
현직장 경력	1년 이하	495	22.5
	1년초과 ~ 3년 이하	668	30.4
	3년초과 ~ 5년 이하	377	17.2
	5년초과 ~ 8년 이하	326	14.8
	8년초과 ~ 10년 이하	138	6.3
	10년초과 ~ 15년 이하	115	5.2
	15년초과 ~ 20년 이하	41	1.9
	20년 초과	21	1.0
	무응답	17	0.8
	계	2,198	100.0
사회복지시설 총 경력	1년 이하	177	8.1
	1년초과 ~ 3년 이하	492	22.4
	3년초과 ~ 5년 이하	382	17.4
	5년초과 ~ 8년 이하	434	19.7
	8년초과 ~ 10년 이하	241	11.0
	10년초과 ~ 15년 이하	294	13.4
	15년초과 ~ 20년 이하	103	4.7
	20년 초과	59	2.7
	무응답	16	0.7
	계	2,198	100.0

시설유형을 보면, 생활시설에 근무하는 비율이 30.6%, 이용시설에 근무하는 비율이 69.4%로 나타났다.

시설에서 서비스를 제공하는 대상 등 세부 유형에 따라서 보면, 종합사회복지관에 근무하는 사회복지사가 18.9%, 부랑인·노숙인 시설에 근무하는 비율이 1.9%, 노인복지시설에 근무하는 비율이 22.3%, 아동복지시설이 8.5%, 장애인복지시설이 24.9%, 정신보건시설이 3.5%, 자활후견기관이 4.2%, 모부자복지시설이 1.5%, 성매매피해자지원시설이 0.8%, 성폭력가정폭력피해자지원시설이 2.0%, 지역아동센터 근무 사회복지사가 11.6%로 나타났다.

〈표 2-22〉 사회복지사 근무 시설 유형

구분		빈도(명)	비율(%)
생활시설/이용시설	생활시설	673	30.6
	이용시설	1,525	69.4
	계	2,198	100.0
세부 시설유형	종합사회복지관	415	18.9
	부랑인노숙인시설	41	1.9
	노인복지시설	490	22.3
	아동복지시설	186	8.5
	장애인복지시설	547	24.9
	정신보건시설	77	3.5
	자활후견기관	93	4.2
	모부자복지시설	34	1.5
	성매매피해시설	17	0.8
	성폭력가정폭력피해지원시설	43	2.0
	지역아동센터	255	11.6
	계	2,198	100.0

2. 시설 유형에 따른 종사자 보수수준

가. 보수수준 현황

제1절에서는 사회복지시설에 근무하는 종사자들의 보수수준을 6개 시설유형에 대해서 중점적으로 살펴보았다면, 본 고에서는 다양한 사회복지시설에 종사하는 사회복지사의 보수수준에 대해서 살펴보았다. 시설별로 차이가 있으나, 신입직원에 대한 수습기간에 대한 별도의 보수수준을 책정하는 경우가 있어 보수수준 분석에서 현 근무지 경력 6개월 미만인 자는 제외하였다. 보수수준에 대한 분석은 사회복지사 2,047명에 대해서 이루어졌다.

사회복지시설에 근무중인 사회복지사 2,047명의 직전 달 월보수액 평균값은 1,762천원으로 나타났다.

시설유형별로 보면, 부랑인·노숙인 시설 종사 사회복지사가 1,822천원, 노인복지시설은 1,826천원, 아동복지시설이 2,018천원, 지역아동센터가 1,006천원, 장애인복지시설이 1,916천원, 정신보건시설이 1,982천원, 종합사회복지관이 1,817천원, 자활후견기관이 1,667천원, 모부자복지시설이 1,960천원, 성매매피해지원시설이 1,656천원, 성폭력가정폭력피해보호시설이 1,442천원으로 나타났으며, 시설유형별 평균값에

서 차이를 보였다. 아동복지시설의 경우 사회복지사들의 현 근무지(평균 6년 이상) 및 총 경력(평균 8년 이상)에서 타 시설유형에 비해 높게 나타난 영향을 받은 것으로 보인다. 이외에 모부자복지시설에 종사하는 31명의 사회복지사의 경력도 현재 근무지 경력 평균 6년 이상 및 사회복지시설 총 경력 평균 9년 이상으로 타 시설유형에 비해 높았다.

〈표 2-23〉 시설유형별 사회복지사 지난달 월 보수액 현황

(단위 : 개소, 천원, 개월)

시설분류	시설유형	명	보수 수준		경력	
			지난 달 월보수액	표준편차	현직장 종사경력	사회복지 총경력
부랑인 노숙인 시설	부랑인시설	19	1,996	476	69	104
	노숙인쉼터	8	1,759	356	50	65
	상담보호센터	12	1,589	538	29	58
	계	39	1,822	497	53	82
노인복 지시설	노인주거복지시설	55	1,641	565	46	73
	노인의료복지시설	127	1,999	658	47	88
	재가노인복지시설	116	1,745	594	36	65
	노인여가복지시설	136	1,828	654	49	88
	노인보호전문기관	12	1,620	378	33	49
	계	446	1,826	634	44	79
아동복 지시설	아동양육시설	103	2,128	517	90	116
	아동일시보호시설	6	1,643	461	38	61
	아동보호치료시설	6	2,122	428	48	77
	아동직업훈련시설	1	1,863	.	75	75
	아동자립지원시설	6	2,392	960	168	193
	아동단기보호시설	2	1,800	283	46	58
	아동공동생활가정	19	1,365	279	39	77
	아동상담소	16	2,143	798	55	105
	아동전용시설	12	1,888	562	31	78
	아동복지관	6	2,112	768	43	89
	계	177	2,018	599	74	106
	지역아동센터	233	1,006	351	38	49
장애인 복지 시설	장애인생활시설	181	2,048	573	62	97
	장애인유료복지시설	16	1,443	399	43	54
	장애인지역사회재활시설	238	1,760	537	58	94
	장애인직업재활시설	82	2,171	514	65	104
	계	517	1,916	572	60	95
정신보 건시설	장애인정신요양시설	29	2,078	523	70	91
	장애인사회복지시설중생활시설	8	2,041	436	35	95
	사회복지시설중이용시설	35	1,875	424	50	83
	장애인직업재활시설	4	2,098	616	58	81
	계	76	1,982	476	56	87

〈표 2-24〉 시설유형별 사회복지사 지난달 월 보수액 현황 (계속)

시설분류	시설유형	명	보수 수준		경력	
			지난달 월 보수액	표준편차	현직장 경력	사회복지 총경력
	종합사회복지관	387	1,817	691	79	51
	자활후견기관	87	1,667	445	41	73
모부자 복지시설	모부자보호시설	13	2,201	589	113	165
	모부자자립시설	3	1,900	361	32	56
	미혼모시설	7	1,810	441	48	88
	일시보호시설	2	1,908	152	75	105
	여성복지관	6	1,658	200	33	67
	계	31	1,960	493	73	114
성매매 피해지원 시설	성매매일반지원시설	6	1,909	736	61	85
	성매매청소년지원시설	4	1,601	372	29	48
	성매매외국인여성지원시설	1	1,300	.	52	35
	성매매자활지원센터	3	1,340	140	46	46
	계	14	1,656	554	48	61
성폭력 가정폭력 피해보호 시설	성폭력피해자보호시설	5	1,280	693	57	89
	가정폭력피해자보호시설	9	1,633	253	48	67
	성폭력피해상담소	7	1,320	234	66	83
	가정폭력상담소	18	1,439	309	58	71
	계	39	1,442	361	57	74

시설유형별로 근무 사회복지사 연령은, 평균연령이 대부분 30대 중후반으로 나타났으며, 아동복지시설 중 상담보호센터, 아동전용시설, 장애인유료복지시설, 정신보건 사회복지시설중 이용시설, 종합사회복지관, 여성복지관, 성매매청소년지원시설의 경우 평균연령이 30대 초반으로 나타났다. 부랑인·노숙인시설, 아동복지시설, 모부자 복지시설, 지역아동센터, 성폭력가정폭력피해보호시설의 경우 40대에 가까운 평균연령을 보였다.

주 평균 근로일수 및 1일 평균근로시간은 전체적으로 5일~6일 사이이며, 생활시설의 1일 평균근로시간이 이용시설에 종사하는 사회복지사에 비해 길게 나타나 8시간 ~ 12시간까지 나타났고, 이용시설 사회복지사의 경우 8~9시간이 많이 나타났다.

정규직 비율은 아동 이용시설(상담소, 전용시설, 아동복지관)이 50~60%대로 낮았고, 정신보건 사회복지시설 중 이용시설이 68.6%, 자활후견기관이 75.9%, 미혼모시설이 57.1%, 성폭력피해상담소는 정규직 비율이 71.4%, 성매매청소년지원시설 및 성매매자활지원센터의 정규직 비율은 20~30%대로 낮게 나타났다. 그러나, 시설 유

형별 비정규직 현황에 대한 대표성을 보여주기에 표본 모집등에서 한계가 있다.

〈표 2-25〉 시설유형별 사회복지사 근로 현황

(단위 : 개소, 세, 일, 시간)

시설분류	시설유형	명	평균연령	주평균 근로일	1일평균근로 시간	정규직 비율	
부랑인 노숙인 시설	부랑인시설	19	40.4	5.1	8.4	100.0	
	이용 시설	노숙인쉼터	8	39.5	5.6	10.0	100.0
		상담보호센터	12	33.6	5.3	9.6	75.0
	계	39	38.1	5.2	9.1	92.3	
노인복지 시설	노인주거복지시설	55	37.8	5.6	9.2	74.5	
	노인의료복지시설	127	38.6	5.4	8.8	85.9	
	이용 시설	재가노인복지시설	116	38.6	5.2	8.7	81.9
		노인여가복지시설	136	35.5	5.1	9.6	89.8
		노인보호전문기관	12	35.7	5.1	8.7	75.0
	계	446	37.4	5.3	9.1	84.4	
아동복지 시설	아동양육시설	103	38.0	5.4	12.7	95.1	
	아동일시보호시설	6	38.8	5.6	11.3	83.3	
	아동보호치료시설	6	39.2	5.2	14.2	100.0	
	아동직업훈련시설	1	.	5.0	10.0	100.0	
	아동자립지원시설	6	44.2	5.1	11.3	100.0	
	아동단기보호시설	2	34.5	5.8	10.0	100.0	
	아동공동생활가정	19	43.0	5.9	17.6	94.7	
	이용 시설	아동상담소	16	35.9	5.2	9.0	56.3
		아동전용시설	12	32.8	5.1	10.9	66.7
		아동복지관	6	32.3	5.0	8.5	50.0
	계	177	38.1	5.4	12.6	88.1	
지역아동센터	233	39.7	5.3	8.9	80.2		
장애인 복지 시설	장애인생활시설	181	37.6	5.3	10.8	95.0	
	장애인유료복지시설	16	31.2	5.1	9.0	93.8	
	이용 시설	장애인지역사회재활시설	238	34.8	5.1	9.4	95.0
		장애인직업재활시설	82	36.8	5.2	8.9	90.2
	계	517	36.0	5.2	9.8	94.2	
정신보건 시설	장애인정신요양시설	29	36.3	5.5	8.8	82.8	
	장애인사회복지시설중 생활시설	8	39.0	5.3	9.3	100.0	
	이용 시설	사회복지시설중이용시설	35	33.1	5.0	8.4	68.6
		장애인직업재활시설	4	37.8	5.3	9.0	100.0
	계	76	35.1	5.2	8.7	78.9	

〈표 2-25〉 시설유형별 사회복지사 근로 현황 (계속)

시설분류	시설유형	명	평균연령	주평균 근로일	1일평균 근로시간	정규직 비율
	종합사회복지관	387	32.6	5.2	9.3	87.4
	자활후견기관	87	35.3	5.1	9.0	75.9
모부자 복지 시설	모부자보호시설	13	40.6	5.6	8.3	100.0
	모부자자립시설	3	36.0	5.0	8.0	100.0
	미혼모시설	7	38.9	5.4	10.1	57.1
	일시보호시설	2	43.5	6.0	10.0	100.0
	이용 여성복지관	6	33.2	5.2	8.6	66.7
	계	31	38.4	5.4	8.9	83.9
성매매 피해 지원 시설	성매매일반지원시설	6	38.3	5.2	9.1	83.3
	성매매청소년지원시설	4	30.5	5.9	8.5	25.0
	성매매외국인여성지원시설	1	34.5	6.0	10.5	100.0
	이용 성매매자활지원센터	3	42.7	5.0	8.0	33.3
	계	14	36.6	5.5	9.0	60.0
성폭력 가정 폭력 피해보 호시설	성폭력피해자보호시설	5	40.8	5.8	12.4	80.0
	가정폭력피해자보호시설	9	41.2	5.8	11.9	88.9
	이용 성폭력피해상담소	7	44.9	5.0	8.4	71.4
	시설 가정폭력상담소	18	44.5	5.0	8.3	94.4
	계	39	43.3	5.3	9.7	87.2

현 직장 근무연수에 따른 사회복지사의 월 보수수준을 살펴보면, 6개월~1년 이하의 경력자의 경우 월 평균 보수액이 1,509천원으로 나타났고, 1년~3년 이하 경력자는 1,604천원, 3년~5년 이하 경력자는 1,754천원, 5년~10년 이하 경력자는 1,922천원, 10년 초과 경력자는 2,501천원으로 나타났다.

대부분의 시설유형에서 근무연수에 따른 보수금액의 상승이 나타났으나, 자활후견, 성폭력가정폭력피해보호시설, 지역아동센터의 경우 근무연수가 많아짐에 따른 보수수준의 체계적인 상승이 나타나지는 않았다.

주목할 부분은, 현 근무지 6개월~1년이하 사회복지사의 경우 전체 사회복지 총 경력은 평균 3년 이상이며, 현 근무지 경력 1년~3년 이하의 경우 전체 사회복지 총 경력은 평균 4년 이상으로 나타났고, 3~5년 이하의 경우 전체 사회복지 총 경력은 평균 6년 이상으로 나타났다. 이는 현 직장 5년 이하 근무자들의 경우 다른 시설에서 일정 경험을 가진 이후 재입사하여 근무하고 있는 경우가 많다는 것을 반영하는 것이다. 사회복지시설 총 경력 평균 3년 이상 근무자의 평균 월보수액은 1,509천원

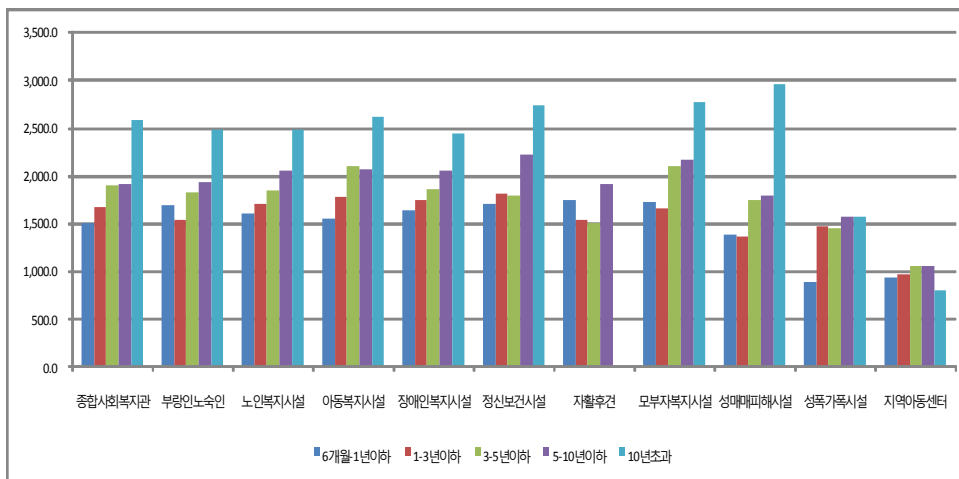
의 수준은 상당히 낮은 보수수준이다. 전 직장 경력의 보수수준 산정에의 반영이 일부 시설유형의 경우 고려된 것으로 보인다(현 근무지 경력 1년 이하자 - 자활후견기관 근무자의 경우 전 직장 경력이 고려된 것으로 보임), 전체 시설유형에 대해서 공통적인 산정기준의 고려가 필요한 것으로 보인다.

〈표 2-26〉 현 직장 근무연수에 따른 사회복지시설 유형별 월보수액

		(단위 : 명, 천원, 원)			
구분	명	지난달 월 보수액	표준편차	사회복지시설 총경력	
6개월 - 1년이하 (6개월-12개월이하)	종합사회복지관	78	1,501	394	33
	부랑인노숙인시설	10	1,693	516	40
	노인복지시설	94	1,614	590	52
	아동복지시설	29	1,559	389	42
	장애인복지시설	70	1,649	534	51
	정신보건시설	12	1,706	509	53
	자활후견기관	16	1,744	602	75
	모부자복지시설	5	1,734	204	48
	성매매피해시설	4	1,383	165	28
	성폭력가정폭력피해자지원시설	4	882	557	47
	지역아동센터	47	944	321	24
	계	369	1,509	536	44
1년초과 - 3년이하 (12개월-36개월)	종합사회복지관	126	1,676	675	57
	부랑인노숙인시설	12	1,538	330	35
	노인복지시설	160	1,706	560	65
	아동복지시설	53	1,776	427	66
	장애인복지시설	147	1,742	533	68
	정신보건시설	18	1,819	381	56
	자활후견기관	35	1,541	379	50
	모부자복지시설	14	1,654	235	56
	성매매피해시설	3	1,367	170	22
	성폭력가정폭력피해자지원시설	13	1,473	330	55
	지역아동센터	87	982	262	32
	계	668	1,604	569	58
3년초과 - 5년이하 (36개월-60개월)	종합사회복지관	66	1,904	758	85
	부랑인노숙인시설	5	1,837	365	61
	노인복지시설	79	1,858	505	82
	아동복지시설	23	2,109	712	93
	장애인복지시설	107	1,871	465	82
	정신보건시설	17	1,806	341	69
	자활후견기관	14	1,512	294	63
	모부자복지시설	2	2,100	141	65
	성매매피해시설	4	1,745	665	79
	성폭력가정폭력피해자지원시설	9	1,457	236	66
	지역아동센터	50	1,062	414	54
	계	376	1,754	606	78

〈표 2-26〉 현 직장 근무연수에 따른 사회복지시설 유형별 월보수액 (계속)

구분	명	지난달 월 보수액	표준편차	사회복지시설 총경력	
5년초과-10년이하 (60개월-120개월)	종합사회복지관	79	1,914	622	107
	부랑인노숙인시설	8	1,927	360	113
	노인복지시설	87	2,052	703	105
	아동복지시설	36	2,078	432	114
	장애인복지시설	138	2,059	467	113
	정신보건시설	25	2,230	397	122
	자활후견기관	22	1,911	396	116
	모부자복지시설	5	2,168	243	182
	성매매피해시설	2	1,800	424	69
	성폭력가정폭력피해지원시설	9	1,574	253	93
	지역아동센터	47	1,060	442	92
계	458	1,922	611	109	
10년초과 (120개월 초과)	종합사회복지관	38	2,585	610	179
	부랑인노숙인시설	5	2,476	565	235
	노인복지시설	26	2,480	690	168
	아동복지시설	36	2,625	504	216
	장애인복지시설	55	2,453	702	203
	정신보건시설	4	2,734	336	189
	자활후견기관	-	-	-	-
	모부자복지시설	5	2,777	495	275
	성매매피해시설	1	2,966	.	212
	성폭력가정폭력피해지원시설	4	1,575	299	143
	지역아동센터	2	800	283	135
계	176	2,501	655	196	



[그림 2-4] 현 직장 근무연수에 따른 사회복지시설 유형별 사회복지사 월보수액

현 직장의 직위에 따른 사회복지사 월보수액은, 시설장 월보수액 평균값은 1,974천원, 사무국장은 2,061천원, 부장이 2,363천원, 과장이 2,056천원, 팀장이 1,809천원, 대리가 1,808천원, 선임이 1,720천원, 평직원이 1,484천원으로 나타났다. 시설장 월보수액 평균에서, 지역아동센터 시설장으로 근무하는 사회복지사 117명의 월보수액이 타 시설유형과 차이가 많아서(1,004천원) 제외하면, 2,384천원으로 평균값이 상승하여 나타난다.

〈표 2-27〉 현 직장 직위에 따른 사회복지시설 유형별 월보수액

(단위 : 명, 천원, 원)

구분	명	지난달 월 보수액	표준편차	현시설 총경력	사회복지시설 총경력	
시설장	종합사회복지관	35	2,964	999	98	194
	부랑인노숙인시설	6	2,081	632	46	82
	노인복지시설	97	2,235	829	55	115
	아동복지시설	29	2,304	838	103	168
	장애인복지시설	62	2,543	712	89	171
	정신보건시설	9	2,569	264	56	140
	자활후견기관	13	2,376	483	54	152
	모부자복지시설	6	2,503	677	160	238
	성매매피해시설	3	2,255	647	103	113
	성폭력가정폭력피해지원시설	16	1,553	338	75	96
	지역아동센터	117	1,004	419	49	63
	계	393	1,974	966	69	121
사무국장	종합사회복지관	5	2,474	401	84	114
	부랑인노숙인시설	3	2,383	505	146	183
	노인복지시설	47	2,021	659	52	103
	아동복지시설	21	2,483	521	158	183
	장애인복지시설	49	2,289	526	74	147
	정신보건시설	7	2,574	411	97	159
	자활후견기관	11	1,788	260	70	107
	모부자복지시설	5	1,903	225	44	88
	성매매피해시설	1	1,300	.	38	38
	성폭력가정폭력피해지원시설	6	1,363	297	70	68
	지역아동센터	16	1,063	330	45	52
	계	171	2,061	658	76	122
부장	종합사회복지관	25	2,600	499	112	164
	부랑인노숙인시설	4	2,378	661	83	185
	노인복지시설	24	2,403	485	52	124
	아동복지시설	1	2,900	.	319	319
	장애인복지시설	11	2,213	603	98	153
	정신보건시설	2	2,350	354	83	135
	자활후견기관	3	1,784	292	96	106
	모부자복지시설	-	-	-	-	-
	성매매피해시설	-	-	-	-	-

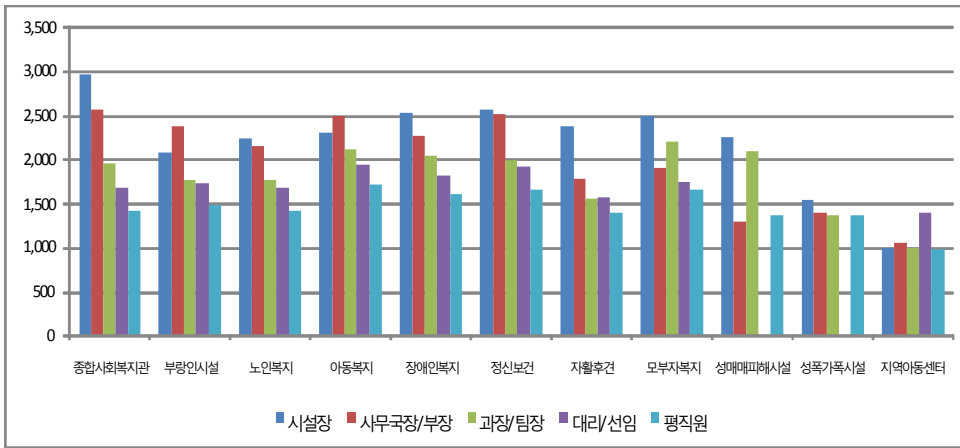
	성폭력가정폭력피해지원시설	3	1,470	52	58	70
	지역아동센터	1	1,000	.	17	30
	계	74	2,363	572	87	144

〈표 2-27〉 현 직장 직위에 따른 사회복지시설 유형별 월보수액 (계속)

구분		명	지난달 월 보수액	표준편차	현직장 경력	사회복지시 설 총경력
과장	종합사회복지관	44	2,187	418	78	121
	부랑인노숙인시설	2	1,650	71	72	95
	노인복지시설	56	1,885	376	57	87
	아동복지시설	21	2,122	428	60	95
	장애인복지시설	26	2,139	523	67	102
	정신보건시설	3	2,233	462	39	81
	자활후견기관	2	1,950	71	64	95
	모부자복지시설	4	2,273	454	118	132
	성매매피해시설	1	2,700	.	47	131
	성폭력가정폭력피해지원시설	1	1,300	.	46	82
	지역아동센터	-	-	-	-	-
계	160	2,056	442	66	101	
팀장	종합사회복지관	53	1,770	567	58	96
	부랑인노숙인시설	4	1,825	236	56	88
	노인복지시설	60	1,681	414	45	73
	아동복지시설	17	2,115	435	78	110
	장애인복지시설	90	2,019	416	69	104
	정신보건시설	14	1,939	399	74	89
	자활후견기관	25	1,526	309	41	59
	모부자복지시설	1	1,970	.	84	95
	성매매피해시설	1	1,500	.	71	71
	성폭력가정폭력피해지원시설	2	1,396	51	47	50
	지역아동센터	10	1,002	311	27	56
계	277	1,809	491	58	89	
대리	종합사회복지관	15	1,854	481	51	74
	부랑인노숙인시설	-	-	-	-	-
	노인복지시설	12	1,868	264	63	82
	아동복지시설	1	1,700	.	36	36
	장애인복지시설	15	1,756	440	93	108
	정신보건시설	2	1,840	57	67	86
	자활후견기관	1	1,600	.	10	108
	모부자복지시설	-	-	-	-	-
	성매매피해시설	-	-	-	-	-
	성폭력가정폭력피해지원시설	-	-	-	-	-
지역아동센터	1	1,445	.	70	70	
계	47	1,808	391	67	87	

〈표 2-27〉 현 직장 직위에 따른 사회복지시설 유형별 월보수액 (계속)

구분	명	지난달 월 보수액	표준편차	현직장 경력	사회복지시 설 총경력	
선임	종합사회복지관	35	1,617	300	49	61
	부랑인노숙인시설	4	1,735	291	75	92
	노인복지시설	22	1,590	319	45	66
	아동복지시설	8	1,985	279	62	75
	장애인복지시설	35	1,843	483	64	87
	정신보건시설	6	1,967	327	68	77
	자활후견기관	4	1,574	153	24	51
	모부자복지시설	2	1,750	71	13	41
	성매매피해시설	-	-	-	-	-
	성폭력가정폭력피해지원시설	-	-	-	-	-
	지역아동센터	3	1,400	173	48	31
	계	119	1,720	382	54	71
평직원	종합사회복지관	170	1,420	272	25	32
	부랑인노숙인시설	13	1,495	284	25	41
	노인복지시설	119	1,419	355	25	38
	아동복지시설	72	1,724	329	45	64
	장애인복지시설	223	1,612	376	40	56
	정신보건시설	32	1,674	319	36	55
	자활후견기관	27	1,408	247	19	33
	모부자복지시설	13	1,665	254	33	63
	성매매피해시설	7	1,376	153	16	26
	성폭력가정폭력피해지원시설	9	1,371	523	26	56
	지역아동센터	65	987	263	22	27
	계	750	1,484	378	31	45



[그림 2-5] 현 직장 직위에 따른 사회복지시설 유형별 사회복지사 월보수액

직위에 따른 사회복지사 보수수준을 시설 유형별로 살펴보면, 시설장에서는 부랑인·노숙인시설, 성폭력가정폭력피해지원시설과 지역아동센터가 시설장 평균 보수액 수준과 많은 차이를 보이며 미치지 못하게 나타났다. 사무국장 및 부장의 경우, 종합사회복지관, 부랑인·노숙인시설, 노인복지시설, 아동복지시설, 장애인복지시설, 정신보건시설이 평균 보수액 이상으로, 자활후견기관, 모부자복지시설, 성매매피해지원시설, 성폭력가정폭력피해지원시설이 평균 보수액에 미치지 못하는 것으로 나타났다.

과장 및 팀장의 경우, 부랑인·노숙인시설, 노인복지시설, 자활후견기관, 성폭력가정폭력피해지원시설, 지역아동센터가 평균보다 낮은 것으로 나타났고, 대리 및 선임의 경우, 자활후견기관, 모부자복지시설, 지역아동센터가 평균보다 일관되게 낮게 나타났다. 평직원의 경우, 아동복지시설, 장애인복지시설, 정신보건시설, 모부자복지시설이 평균보다 차이를 보이며 높게 나타났다.

〈표 2-28〉 직위에 따른 시설유형별 사회복지사 지난달 월 보수액 현황

(단위 : 천원)

	시설장	사무국장	부장	과장	팀장	대리	선임	평직원
평균 보다 높음	-종합사회 복지관 -장애인복 지시설 -정신보건 시설 -모부자복 지시설	-종합사회 복지관 -부랑인노 숙인 -아동복지 시설 -장애인복 지시설 -정신보건 시설	-종합사회 복지관 -부랑인노 숙인 -노인복지 시설 -아동복지 시설	-종합사회 복지관 -아동복지 시설 -장애인복 지시설 -정신보건 시설 -모부자복 지시설 -성매매피 해지원시설	-부랑인노 숙인 -아동복지 시설 -장애인복 지시설 -정신보건 시설 -모부자복 지시설	-종합사 회복지 관 -노인복 지시설 -정신보 건시설	-부랑인 노숙인 -아동복 지시설 -장애인 복지시 설 -정신보 건시설 -정신보 건시설 -모부자 복지시 설	-아동복 지시설 -장애인 복지시 설 -정신보 건시설 -모부자 복지시 설
평균	2,384*	2,061	2,0363	2,056	1,809	1,808	1,720	1,484
평균 보다 낮음	-부랑인노 숙인시설 -노인복지 시설 -아동복지 시설 -자활후견 기관 -성매매피 해시설 -성폭가폭 피해자지 원시설 -지역아동 센터	-노인복지 시설 -자활후견 기관 -모부자복 지시설 -성매매피 해지원시 설 -성폭가폭 피해자보 호시설 -지역아동 센터	-장애인복 지시설 -정신보건 시설 -자활후견 기관 -성폭가폭 피해자보 호시설 -지역아동 센터	-부랑인노 숙인 -노인복지 시설 -자활후견 기관 -성폭가폭 피해자보 호시설	-종합사회 복지관 -노인복지 시설 -자활후견 기관 -성매매피 해시설 -성폭가폭 피해자보 호시설 -지역아동 센터	-아동복 지시설 -장애인 복지시 설 -자활후 견기관 -지역아 동센터	-종합사 회복지 관 -노인복 지시설 -자활후 견기관 -지역아 동센터	-종합사 회복지 관 -노인복 지시설 -자활후 견기관 -성매매 해시설 -성폭가 폭피해 자보호 시설 -지역아 동센터

주 : (*) 지역아동센터 제외한 평균값

〈표 2-29〉 시설유형별 근로형태에 따른 사회복지사 지난달 월 보수액 현황

(단위 : 명, 천원)

시설분류	구분	명	지난달 월보수액	표준편차	경력	
					현 근무지	사회복지총
종합사회 복지관	정규직	338	1,879	698	55	85
	비정규직	12	1,425	229	28	44
	계약직	36	1,379	518	25	42
	일용직	1	1,550	.	6	41
	계	387	1,817	691	51	79
부랑인 노숙인 시설	정규직	37	1,842	502	55	85
	비정규직	1	1,200	.	15	15
	계약직	2	1,500	0	7	40
	계	40	1,809	498	52	81
노인복지 시설	정규직	378	1,899	613	48	85
	비정규직	9	1,511	508	50	74
	계약직	59	1,406	611	23	46
	계	446	1,826	634	45	79
아동복지 시설	정규직	156	2,047	591	81	109
	비정규직	5	1,700	491	16	65
	계약직	16	1,828	668	31	89
	계	177	2,018	599	74	106
지역아동 센터	정규직	186	987	350	40	51
	비정규직	14	1,201	447	53	55
	계약직	33	1,027	292	23	35
	계	233	1,006	351	39	49
장애인 복지시설	정규직	487	1,934	567	62	97
	비정규직	8	1,970	448	39	71
	계약직	22	1,513	611	36	60
	계	517	1,916	572	60	95
정신보건 시설	정규직	60	2,091	456	62	96
	비정규직	3	1,323	475	30	27
	계약직	13	1,632	244	39	62
	계	76	1,982	476	57	87
자활후견 기관	정규직	66	1,687	444	47	81
	비정규직	6	1,520	256	21	42
	계약직	15	1,643	516	23	51
	계	87	1,667	445	41	73
모부자 복지시설	정규직	27	2,169	910	82	123
	비정규직	1	1,470	.	12	78
	계약직	4	1,675	340	33	55
	계	32	2,086	863	73	113
성매매피 해지원 시설	정규직	8	1,640	556	58	62
	비정규직	1	2,700	.	47	131
	계약직	5	1,473	376	31	45
	계	14	1,656	554	48	61
성폭력 가정폭력 피해보호 시설	정규직	34	1,446	370	62	75
	비정규직	-	-	-	-	-
	계약직	5	1,416	328	26	71
	계	39	1,442	361	57	75

사회복지사의 근로형태에 따른 보수수준을 살펴보면, 비정규직 및 계약직의 보수수준은 시설유형별 평균 보수액에 비해 큰 차이를 보이며 낮게 나타났다. 이는 비정규직 및 계약직의 경우 호봉산정 및 직급수당등에서 제외되므로 당연한 결과라 하겠다. 비정규직 및 계약직의 경력을 살펴보면, 아동복지시설의 경우 평균 5년 이상, 노인복지시설의 경우도 4~6년이상, 장애인복지시설의 경우도 평균 5년 이상 경력자로 나타났다. 사회복지시설에 근무하는 비정규직 및 계약직에 대한 추가 연구가 필요한데, 예를 들면 비정규직 및 계약직 근무자가 정규직으로 전환되는 경우가 어느 정도 되는지 등에 대한 고려가 필요한 것으로 보인다.

나. 월 보수액에 영향을 미치는 요인

<표 2-30> 월 보수액에 영향을 미치는 요인

월 보수액		종사시설	근무경력	현근무지 경력	직위	근로형태	주평균 근로일	1일 근로시간
	Pearson상관계수	0.046	0.638	0.438	-0.368	-0.197	0.023	0.006
	유의확률	.032	.000	.000	.000	.000	.304	.771
	N	2,189	2,175	2,168	2,189	2,189	1,985	2,008

월 보수액에 영향을 미치는 요인을 확인 하였을 때 근무경력이 상관계수 0.638으로 가장 높은 정적 상관관계를 가지고 있으며, 다음으로 현 근무지 경력이 0.438으로 높은 정적 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 이를 통해 근무경력이 많아질수록 월보수액이 증가하는 것을 확인할 수 있다. 그러나 직위의 경우 상관계수가 -0.368으로 가장 높은 부적 상관관계를 가진 것으로 나타나 직위가 올라간다고 해서 월보수액이 증가하는 것은 아니라는 것을 확인 할 수 있다.

직위가 올라갈수록 월보수액이 낮아진다는 부적상관관계가 나타났다는 것은 승진할 때 월 보수액이 직위가 올라갈수록 상승하기는 하나 그 비율이 매우 낮다는 것을 확인할 수 있다. 즉, 직위가 올라갈수록 월보수액의 상승률이 낮아진다고 할 수 있다.

각 변수는 월 보수액에 어느 정도의 인과적 관계를 가지고 있는가에 대해서 살펴 보면 다음과 같으며, 근무경력, 직위, 정규직 여부, 주평균 근로일이 통계적으로 유의미하게 월 보수액에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

① 회귀 분석을 입력으로 돌림

	B	β	t(p)	공선성진단		F(p)	Adj-R ²
				TOL	VIF		
(상수)	1380.315		11.684(0.000)			223.145 (0.000)	0.426
근무경력	5.986	0.606	22.592(0.000)	0.443	2.257		
현근무지경력	-0.058	-0.005	-0.184(0.845)	0.523	1.911		
직위	-13.396	-0.059	-2.804(0.005)	0.729	1.372		
정규더미	155.266	0.083	4.511(0.000)	0.938	1.066		
주평균근로일	-36.093	-0.035	-1.931(0.054)	0.971	1.030		
1일근로시간	1.201	0.005	0.279(0.781)	0.984	1.016		

② 회귀 분석을 단계로 돌림

	B	β	t(p)	공선성진단		F(p)	Adj-R ²
				TOL	VIF		
상수	1393.336		12.659(0.000)			335.040 (0.000)	0.426
근무경력	5.955	0.603	29.050(0.000)	0.739	1.353		
정규비정규	155.534	0.083	4.561(0.000)	0.955	1.047		
직위	-13.346	-0.058	-2.804(0.005)	0.734	1.363		
주평균근로일	-36.586	-0.035	-1.964(0.050)	0.977	1.023		

3. 보건복지부에서 제시한 인건비 가이드라인에 대한 인식

1) 인건비 가이드라인을 알고 있는가

보건복지부에서 제시하는 인건비 가이드 라인에 대한 인지여부에 대해서는 알고 있다고 응답한 경우가 61.8%로 나타났고, 모른다고 한 경우는 38.2%로 나타났다.

<표 2-31> 보건복지부 제시 인건비 가이드라인에 대한 인지여부

	알고 있다	모르고 있다	전체
명	1,359	839	2,198
%	61.8	38.2	100.0

2) 인건비가이드라인을 알고 있는 사람 중 준수 하고 있는지의 의견 여부

인건비 가이드라인에 대해서 인지하고 있는 사람 중, 소속 지자체가 준수하고 있는
 가에 대한 질문에 대해서는 준수한다는 응답율이 38.8%, 준수하고 있지 않다는 응답
 이 61.2%로 나타났다.

〈표 2-32〉 보건복지부 제시 인건비 가이드라인 준수에 대한 의견 여부

	준수하고 있는 것 같다	준수하고 있지 않은 것 같다	전체
명	522	823	1,345
%	38.8	61.2	100.0

*결측치=14(1.0%)

이를 통해 인건비에 대한 기준이 제시되었지만 이를 모르는 사람과 알고 있으나
 현재의 급여가 인건비 가이드라인을 따르지 않는다고 응답한 사람이 전체 응답
 2198명 중 1662명으로 76%를 차지해 현재의 인건비 가이드라인은 유명무실한 것
 임 알 수 있다.

3. 업무 만족도

업무 만족도에 대해서는 만족한다는 비율이 64.3%, 만족하지 못한다는 비율이
 35.7%로 나타났다.

〈표 2-33〉 업무 만족도 현황

	매우 만족한다	만족한다	만족하지 못한다	매우 만족하지 못한다	전체
명	176	1,222	640	138	2,176
%	8.1	56.2	29.4	6.3	100.0

결측:22

시설유형별로 살펴보면, 자활후견기관, 모부자복지시설, 성폭력가정폭력피해자보호
 시설의 경우 만족한다는 비율이 70% 이상으로 높게 나타났고, 노인복지시설, 장애
 인복지시설, 성매매피해시설, 지역아동센터의 경우 60%내외로 만족율이 낮게 나타
 났다. 이러한 시설유형별 만족도는, 앞에서 살펴본 보수수준에 따른 순위와는 별개

로 나타났다.

직위에 따른 만족도를 보면, 직위가 높을 수록 만족도가 높게 나타나고, 직위에 낮아지고 평직원이 되면 만족도가 낮아지는 것을 볼 수 있다. 즉, 시설장 408명의 업무만족도는 76.2%, 사무국장과 부장의 업무 만족도는 70.6%와 82.7%로 나타난 반면, 평직원의 업무 만족도는 53.1%, 선임이 62.5%, 팀장이 66.7%로 낮게 나타났다.

〈표 2-34〉 시설유형 및 직위에 따른 업무만족도

(단위 : 명, %)

구 분	명	업무 만족도			
		만족한다	만족하지 않는다	계	
시설 유형	종합사회복지관	414	69.6	30.4	100.0
	부랑인노숙인시설	40	67.5	32.5	100.0
	노인복지시설	481	59.5	40.5	100.0
	아동복지시설	186	65.1	34.9	100.0
	장애인복지시설	543	61.3	38.7	100.0
	정신보건시설	77	67.5	32.5	100.0
	자활후견기관	92	70.7	29.3	100.0
	모부자복지시설	32	78.1	21.9	100.0
	성매매피해시설	17	58.8	41.2	100.0
	성폭력가정폭력피해자지원시설	43	72.1	27.9	100.0
	지역아동센터	251	63.7	36.3	100.0
계	2,176	64.2	35.8	100.0	
직위	시설장	408	76.2	23.8	100.0
	사무국장	180	70.6	29.4	100.0
	부장	75	82.7	17.3	100.0
	과장	171	72.5	27.5	100.0
	팀장	291	66.0	34.0	100.0
	대리	48	66.7	33.3	100.0
	선임	120	62.5	37.5	100.0
	평직원	823	53.1	46.9	100.0
	기타	60	63.3	36.7	100.0
계	2,176	64.2	35.8	100.0	

업무만족도에 영향을 주는 변수에 대해서 살펴보았는데, 종사시설, 사회복지 총 경력, 현 근무지 경력, 직위, 근로형태, 주평균근로일, 1일 평균근로시간, 월수액이 모두 업무만족도에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다.

〈표 2-35〉 현재 직장에 대한 업무만족도에 미치는 변수 (직종, 근무경력, 현근무지근무경력, 직위, 근로형태, 월보수액, 주평균근로일, 1일 근로시간을 중심으로)

		종사 시설	근무 경력	현근무지 경력	직위	근로 형태	주평균 근로일	1일근로 시간	월보수 액
만족 도	Pearson 상관계수	-0.044	-0.208	-0.173	0.231	0.122	0.057	0.061	-0.196
	유의확률	.04	.000	.000	.000	.000	.012	.007	.000
	N	2176	2164	2156	2176	2176	1973	1998	2167
공정 유무	Pearson 상관계수	0.000	-0.033	-0.060	-0.075	0.028	0.062	-0.065	-0.180
	유의확률	.967	.126	.005	.000	.192	.006	.004	.000
	N	2175	2163	2155	2175	2175	1976	2000	2166
타 시설 비교	Pearson 상관계수	-0.082	-0.043	-0.043	-0.131	0.052	0.048	-0.013	-0.229
	유의확률	.000	.047	.047	.000	.015	.033	.569	.000
	N	2171	2158	2151	2171	2171	1969	1993	2162
타 직종 비교	Pearson 상관계수	0.001	0.024	0.008	-0.075	0.007	0.050	-0.018	-0.074
	유의확률	.970	.268	.711	.000	.745	.028	.411	.001
	N	2173	2160	2153	2173	2173	1973	1995	2164

업무의 만족도에 가장 영향을 미치는 요인은 직위로 상관계수가 0.231로 가장 높은 정적 상관관계가 나타났으며 근무경력도 -0.298로 가장 높은 부적 상관관계가 나타났다. 월급의 공정성 여부에 대해서는 주평균근로일이 상관계수 0.062로 낮게 나타났으며 타시설과의 월보수액을 비교한 것에 대해서는 월보수액이 -0.229로 높은 부적상관관계가 있는 것으로 나타났으며 타직종과의 월보수액의 비교에는 월보수액이 -0.074로 낮은 부적상관관계가 있는 것으로 나타났다.

4. 보수수준의 공정성 및 적절성에 대한 인식

월급의 공정성에 대해서는 공정하지 않다고 응답한 비율이 43.5%, 매우공정하지 않다고 응답한 비율이 32.4%로 전체 응답의 75%정도를 차지하였다.

월급이 타시설과 비교하였을 때 많다고 생각하는가에 대한 응답에서는 그렇지 않다가 69.9%, 많다고 생각한다는 의견이 4.6%, 보통이라고 응답한 비율이 25.4%로 나타났다.

월급이 타직종과 비교하였을 때 많다고 생각하는가에 대한 응답에서는 그렇지 않다고 응답한 비율이 96.2%, 많다고 생각한다는 의견이 0.4%, 보통이라는 의견이 3.3%로 나타났다.

〈표 2-36〉 보수수준 공정성에 대한 인식

	매우 공정하다	공정하다	보통이다	공정하지않다	매우 공정하지않다	전체
명	6	59	460	946	704	2,175
%	0.3	2.7	21.1	43.5	32.4	100.0

결측:23

〈표 2-37〉 타시설 비교시 본인 보수 수준이 많다고 평가하는지 대한 의견

	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지않다	전체
명	9	92	552	915	603	2,171
%	0.4	4.2	25.4	42.1	27.8	100.0

결측:27

〈표 2-38〉 타직종 같은 직급과의 비교에서 본인 보수 수준이 많다고 평가하는지 의견

	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지않다	전체
명	3	7	72	576	1515	2173
%	0.1	0.3	3.3	26.5	69.7	100

결측:25

타시설 동일직급자와 비교하여 본인의 월보수액의 수준이 어떠한가에 대한 질문을 시설유형 및 직위별로 살펴보았다. 앞서 살펴본 바와 같이, 본인 월보수액이 더 낮다 : 보통 : 더 많다 = 7 : 2.5 : 0.5 의 비율로 나타났다.

본인 월 보수액이 더 낮다고 생각하는 비율을 시설유형별로 보면, 자활후견기관의 경우 91.2%가 더 낮다고 생각하며, 성매매피해지원시설이 82.4%, 성폭가폭피해자 지원시설이 93%, 지역아동센터가 90.1%로 객관적으로 보수수준이 낮은 시설유형에서 근무하는 경우에서 높은 비율을 보였다. 반대로 종합사회복지관은 타 시설유형에 비해 낮다고 생각하는 비율이 58.1%로 가장 낮게 나타났다.

직위별로 보면, 시설장이 본인 월보수액이 타 시설 동일직급자에 비해 낮다고 생

각하는 비율이 79.9%(지역아동센터를 제외하면, 72.2%), 사무국장이 76.5%로 관리
 자급에서도 높은 비율을 보였고, 평직원의 경우에도 69.4%로 높게 나타났다. 반면
 부장의 경우 54.1%만이 월 보수액이 타시설에 비해 낮다고 응답하여 가장 낮은 비
 율을 보였다.

〈표 2-39〉 타시설 동일직급자의 보수에 비해 본인 보수가 많다고 생각하는가 (시설유형, 직위별)

(단위 : 명, %)

구 분		명	타 복지시설 동일 직급자의 보수에 비해 본인 보수가 많다고 생각하는가			
			그렇다	보통이다	그렇지 않다	계
시설 유형	종합사회복지관	406	8.9	33.0	58.1	100.0
	부랑인노숙인시설	41	0.0	39.0	61.0	100.0
	노인복지시설	482	3.5	29.0	67.4	100.0
	아동복지시설	185	9.2	23.8	67.0	100.0
	장애인복지시설	543	3.9	28.4	67.8	100.0
	정신보건시설	77	3.9	29.9	66.2	100.0
	자활후견기관	91	0.0	8.8	91.2	100.0
	모부자복지시설	34	5.9	20.6	73.5	100.0
	성매매피해시설	17	0.0	17.6	82.4	100.0
	성폭력가정폭력피해자지원시설	43	2.3	4.7	93.0	100.0
	지역아동센터	252	1.6	8.3	90.1	100.0
계	2,171	4.7	25.4	69.9	100.0	
직위	시설장	408	1.7	18.4	79.9	100.0
	사무국장	179	1.7	21.8	76.5	100.0
	부장	74	5.4	40.5	54.1	100.0
	과장	169	4.7	27.8	67.5	100.0
	팀장	288	4.5	28.1	67.4	100.0
	대리	49	6.1	32.7	61.2	100.0
	선임	120	9.2	37.5	53.3	100.0
	평직원	824	6.3	24.3	69.4	100.0
	기타	60	0.0	31.7	68.3	100.0
계	2,171	4.7	25.4	69.9	100.0	

5. 희망하는 보수수준

현재의 보수수준이 적당한가에 대한 문항에서 적절하지 않다는 의견이 98.5%로
 거의 전수가 사회복지사의 보수수준이 적절하지 않다고 응답하였다. 적절하다는 응
 답비율은 1.6%에 그쳤다.

현재 보수수준이 적절하지 않다면, 어떠한가에 대해서는 낮다는 의견이 99.8%로

거의 전수에 해당하였고, 높다는 의견은 겨우 4명에 불과하였다.

〈표 2-40〉 현재 보수 수준이 적당한지에 대한 의견

	매우 적절하다	적절하다	적절하지않다	매우 적절하지않다	전체
명	4	30	999	1,149	2,182
%	0.2	1.4	45.8	52.7	100.0

결측 = 16

〈표 2-41〉 현재 보수수준이 적절하지 않다면, 어떠한가

	매우 높다	높다	낮다	매우 낮다	전체
명	3	1	1,035	1,109	2,148
%	0.1	0.0	48.2	51.6	100.0

결측 =

〈표 2-42〉 보수수준이 낮다면 몇 퍼센트를 인상하는 것이 적절한가

(단위 : 명, %)

빈도	평균	표준편차
2,144	24.5	7.9

결측 =

희망하는 보수수준의 인상율에 대해서는 평균 24.5%의 인상이 필요하다고 응답하였다. 시설유형 및 직위별로 희망하는 보수 인상율에 대해서 살펴보면, 시설 유형별로는 자활후견기관, 성매매피해지원시설, 성폭가폭피해자보호시설, 지역아동센터의 경우 25~26%로 인상율 수준이 높았고, 부랑인노숙인시설이 22.3%로 가장 낮게 나타났다.

직위별로는, 시설장, 사무국장, 평직원의 인상율 수준이 높았고, 선임 및 대리, 팀장, 과장, 부장의 경우 희망 보수 인상율이 22~23%로 비교적 낮게 나타났다.

〈표 2-43〉 시설유형 및 직위별 월보수액 및 보수 인상율

(단위 : 명, 천원, %)

구 분		명	보수 인상율	월 보수액
시설 유형	종합사회복지관	415	24.2	1,817
	부랑인노숙인시설	41	22.3	1,822
	노인복지시설	490	23.9	1,826

	아동복지시설	186	23.9	2,018
	장애인복지시설	547	24.0	1,916
	정신보건시설	77	24.6	1,982
	자활후견기관	93	25.8	1,667
	모부자복지시설	34	23.4	1,960
	성매매피해시설	17	25.6	1,656
	성폭력가정폭력피해자지원시설	43	25.8	1,442
	지역아동센터	255	25.8	1,006
	계	2,198	24.3	1,762
직위	시설장	414	25.6	1,974
	사무국장	180	25.3	2,061
	부장	77	23.4	2,363
	과장	172	23.7	2,056
	팀장	294	23.3	1,809
	대리	50	22.8	1,808
	선임	120	22.3	1,720
	평직원	831	24.5	1,484
	기타	60	23.7	1,298
	계	2,198	24.3	1,762

6. 현 보수체계의 문제점 및 개선방안

사회복지시설 현 보수체계에 대한 문제점에 대해서는, 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 미준수가 가장 심각하다는 비율이 31.4%, 시설유형별 임금 차이의 문제가 30.1%로 높게 나타났다. 이외에 직급 내 호봉 인상율의 부적절함이 14.9%, 직급간 임금 차이의 부적절함이 6.1%, 직렬간 봉급의 차이가 부적절하다는 의견이 5.6%로 나타났다.

〈표 2-44〉 사회복지시설 현 보수체계의 문제점

구분	명	%
직렬 간 봉급의 차이 부적절함	119	5.6
직급 간 임금 차이가 부적절함	131	6.1
직급 내 호봉 인상율이 부적절함	319	14.9
종사 시설별 임금 차이	644	30.1
보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 미준수	672	31.4
기타	258	12.0
계	2,143	100.0

결측값 = 55

현 보수체계의 문제점에 대한 개선방안으로는, 시설에 대한 정부 보조금 지급 방식의 변경이 필요하다는 의견이 35.5%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 보건복지부 인건비 가이드라인 준수의 의무화가 25.5%로 높게 나타났다. 이외에 복지시설에 대한 단일급여 체계 구축을 통한 시설별 보수수준 격차 최소화가 18.4%, 운영 법인의 인건비 의무 지원금 책정이 14.8%로 나타났다.

〈표 2-45〉 현 보수체계를 개선하기 위한 조정 방안

구분	명	%
정부 인건비 가이드라인의 준수 의무화	550	25.5
시설에 대한 정부 보조금 지급방식 변경	765	35.5
시설 단일 급여체계 구축을 통한 보수수준 격차 최소화	397	18.4
시설 운영 법인의 인건비 의무 지원금 책정	319	14.8
기타	122	5.7
계	2,153	100.0

결측값 = 45

8. 요약 및 함의

가. 요약

1) 사회복지사 보수수준

사회복지시설에 종사하는 사회복지사의 보수수준을 시설 유형에 따라 살펴본 결과는 다음과 같다. 부랑인·노숙인 시설 월 보수액은 1,822천원, 노인복지시설 월 보수액은 1,826천원, 아동복지시설이 2,018천원, 장애인복지시설이 1,916천원, 정신보건시설이 1,982천원, 종합사회복지관의 사회복지사 월보수액이 1,817천원, 자활후견 기관 종사하는 사회복지사 월보수액이 1,667천원, 모부자복지시설이 1,960천원, 성매매피해지원시설이 1,656천원, 성폭력·가정폭력피해보호시설에 종사하는 사회복지사 월보수액이 1,442천원, 지역아동센터 사회복지사 월보수액이 1,006천원으로 나타났다.)

7) 본 조사는 한국사회복지사협회에 등록된 사회복지사에게 이메일 발송으로 이루어진 조사로, 각 집단에 대한 대표성을 갖기에는 한계가 있음. 현 근무지 종사 경력에 따른 비교를 하면, 부랑인·노숙인 시설/정신보건시설/성매매피해지원시설/성폭력피해지원시설이 4~5년, 장애인복지시설이 5년, 아동복지시설/종합사

근무경력에 따른 보수수준을 보면, 6개월~1년 이하 사회복지사의 월 보수액은 1,509천원, 1년~3년 이하가 1,604천원, 3년~5년이하 1,754천원, 5년~10년이하 1,922천원, 10년 초과인 경우 2,501천원으로 나타났다. 성폭력가정폭력피해지원시설과 지역아동센터의 경우 전체적인 보수수준이 낮을 뿐 아니라, 사회복지사의 경력에 따른 차등적인 보수지급이 되지 않는 것으로 나타났다.

또한, 현재 근무시설 종사경력 1년 이하 사회복지사의 경우, 전체 사회복지시설 종사 경력은 평균 3.6년, 1~3년 이하 사회복지사의 경우, 전체 사회복지시설 종사 경력이 4.8년으로 3년 이하의 주니어 급 사회복지사의 경우 경력직이 많았다. 즉, 3년 이하 사회복지사의 경우 이직자의 비율이 높은 것으로 나타났다.

직위에 따른 보수수준은 시설장이 2,384천원, 사무국장이 2,164천원, 부장이 2,382천원, 과장이 2,055천원, 팀장이 1,839천원, 대리가 1,816천원, 선임이 1,728천원, 평직원이 1,530천원으로 나타났다.⁸⁾

평직원의 월 보수액은 1,500천원 안팎으로 나타났으며, 현 근무지 경력은 2.6년으로 나타났다. 선임 및 대리의 월 보수액은 평균 1,500천원~1,700천원 수준이며, 현 근무지 경력이 4.7년을 넘어서는 정도로 나타났다. 과장 및 팀장의 경우 2,000천원 안팎이나, 아동복지시설과 모부자시설, 성매매피해지원시설이 2,000천원을 넘어 서고, 나머지 시설 유형에서는 2,000천원 미만으로 나타났다. 현재 근무지 경력은 평균 5.1년 이상으로 나타났다.

부장 및 사무국장의 경우 2,000천원~2,500천원 정도로 나타났는데, 자활후견기관, 모부자복지시설, 성매매피해지원시설, 가폭성폭지원시설, 지역아동센터의 경우 2,000천원 미만으로 나타났다. 현재 근무지 경력은 평균 6.8년으로 나타났다.

시설장의 경우 2,000천원~3,000천원으로 시설유형간 차이가 크게 나타났으며, 성폭가폭시설, 지역아동센터의 경우 2,000천원 미만으로 나타났다. 현재 근무지에서의 평균 경력은 6.4년으로 나타났다.

회복지관·모부자복지시설이 6~7년, 노인복지시설/지역아동센터가 3~4년 미만의 종사경력을 갖고 있었음.
8) 지역아동센터의 보수수준은 시설장 1,004천원 / 사무국장 1,063천원 / 부장 1,000천원 / 팀장 1,002천원 / 대리 1,445천원 / 선임 1,400천원 / 평직원 987천원 으로 제외한 직위별 평균값과 차이가 큰 이유로 제외함

2) 인건비 가이드라인에 대한 인지

인건비 가이드라인에 대해 인지하는 비율은 인지 : 비인지 = 6.2 : 3.8 로 나타났다. 소속된 지자체에서 가이드라인을 준수하는 것에 대한 인지 비율은 준수 : 비준수 = 3.8 : 6.2 로 가이드라인에 대한 인지 비율과 정 반대로 나타났다.

즉, 가이드라인에 대해서 사회복지사의 60% 이상이 인지하고 있으나, 소속 지자체가 가이드라인을 준수하고 있다고 생각하는 비율은 전체의 40% 미만으로 나타났다.

3) 업무 만족도 및 보수 공정성 등 의견

사회복지사의 업무 만족 비율은 64.3%, 만족하지 않는 비율이 35.7%로 나타났으며, 보수수준이 공정한지에 대해서는 공정 : 보통 : 공정하지 않음 = 3 : 21 : 76 의 비율로 나타나서, 사회복지시설에 근무하는 사회복지사의 76%가 현재의 보수수준이 공정하지 않다고 인식하고 있었다.

타시설 동일 직급과의 비교에서, 본인의 보수수준이 적다고 인지하는 비율은 69.9%였으며, 타직종 동일 직급과의 비교에서, 본인의 보수수준이 적다고 인지하는 비율은 96.2%가 적다고 인지하고 있어, 사회복지시설 간의 보수수준에서 적다는 인식을 갖고 있으며, 타 직종과의 비교에서는 거의 전체에 해당하는 비율이 보수가 적다고 인식하고 있었다.

사회복지사의 98.5% 가 현재 보수수준이 적절하지 않다고 생각하고 있는 것으로 나타났으며, 99.8%가 보수수준이 적은 것으로 인지하고 있었다. 희망하는 보수수준 인상율은 평균 24.5%로 나타났다.

4) 사회복지시설 현 보수체계에 대한 의견

현 보수체계의 문제점으로 가장 많이 지적한 부분은 보건복지부 인건비 가이드라인에 대한 미준수(30.6%), 시설유형별 임금차이(29.3%), 직급내 호봉인상율의 부적절(14.5%) 로 나타났다.

개선을 위한 조정 방안으로는 시설에 대한 보조금 지급 방식의 변경(34.8%), 정부 인건비 가이드라인 준수의 의무화(25.0%), 단일급여체계 구축을 통한 급여차이

의 최소화(18.1%), 시설 운영법인의 인건비 지원금 의무 책정(14.5%) 등으로 나타났다.

나. 합의

사회복지시설에 종사하는 종사자의 보수수준의 상향에 대한 필요성은 일관되게 나타났다. 사회복지사 보수수준의 현황 자료(평균 보수액 1,762천원) 및 사회복지사의 현 보수수준이 공정하지 않다는 의견 비율(75.9%)과 타 직종에 비해 낮다고 생각하는 비율(96.2%)이 높음을 재확인할 수 있었다. 이외에 본 조사에서는 같은 사회복지사로서 사회복지 관련 업무를 수행하지만 시설 유형별로 보수수준의 차이가 발생함을 확인할 수 있었고, 이와 관련하여 다음의 합의점을 제시할 수 있다.

첫째, 시설유형별 보수수준 현황을 살펴보면, 보수수준이 낮은 것과 보수체계에서 호봉 및 경력에 대한 산정이 체계적이지 않아 발생하는 보수수준의 상승 저해 부분이 있다. 사회복지사의 경력 및 직위가 반영된 보수체계의 확립이 필요한 시설로는, 성매매피해시설, 성폭력가정폭력피해자보호시설, 지역아동센터가 있는데, 이들 시설의 경우 보수수준이 낮을 뿐만 아니라 경력 반영 등 보수산정기준이 비체계적이었다. 자활후견기관의 경우 경력 및 직위에 대한 보수체계의 반영은 있으나, 기본급 수준이 타 시설유형에 비해 낮아 보수수준이 낮은 실정이다.

둘째, 사회복지사 종사자 보수체계의 개선을 위해 이직자의 경력에 대한 일관된 산정 기준이 필요하다. 조사에 따르면, 현 근무지에서 5년 이하 경력자는 70% 미만인 반면, 전체 사회복지시설에서 근무한 총 경력이 5년 이하인 경우는 50%로 현 근무지에서의 경력산정에 문제가 있음을 보여주는 것이다. 이는 관리직으로 이직하지 않는 이상, 평직원으로의 이직은 많은 경력을 보유하고 있으나 이러한 경력이 보수 산정에 반영이 안되고 이에 따라 낮은 수준의 보수를 받으며 근무를 하게 되는 결과를 가져온다. 이러한 구조는 조사결과 나타난 하위직원의 낮은 업무만족도(만족한다 비율이 54%)와도 연관되어 생각해볼 수 있다.

셋째, 복지시설에 대한 지도·감독 부처에 따라 사회복지사 등 종사자의 보수체계 방식의 차이를 보이며 이는 시설유형간 보수수준의 차이로 이어지고 있다. 부처간

협의를 통해 보수수준의 일관적인 체계를 성립할 필요가 있다.

넷째, 사회복지사의 현 업무에 대한 만족도에 대해서 살펴보면, 직위가 높음에 따라 업무만족도가 높고, 낮을수록 업무만족도가 낮은 일관된 경향을 보였다. 업무만족도에 영향을 주는 요인으로는 본 연구에서 고려하지 못한 다양한 요인이 있을 수 있으나⁹⁾, 직위에 따른 업무만족도의 일관된 경향은 하위직원의 경우 보수수준이 낮고, 업무 만족도도 낮은 열악한 환경에 있고, 상위직(시설장, 사무국장, 부장)의 경우 보수수준도 높고, 업무 만족도도 높음을 보여준다. 이러한 대비되는 조건이 낮은 직위의 경력자의 잦은 이직을 가져올 수 있다.

사회복지사들은 현 보수체계의 문제의 가장 큰 원인이 시설에서의 인건비 지급시 정부 기준을 따르지 않는다는 점과 시설유형별로 보수수준이 차이가 난다는 점을 문제로 들었다. 이러한 문제의 개선을 위한 방안으로는 정부 보조금 지급 방식의 변경과 정부 인건비 가이드라인 지침에 대한 준수를 가장 많이 꼽았다. 즉, 시설유형별로 보수수준의 차이를 최소화하는 정부의 인건비 가이드라인 지침의 제시가 필요하고, 정부에서 제시하는 인건비 지급 가이드라인 준수를 의무화하도록 지원하는 체계가 필요함을 말한다. 장기적으로는 정부의 복지시설 인력에 대한 보조금 지급 방식을 사업비와 별도로 지급, 혹은 중앙정부에서 지급하는 방식으로의 전환 등 복지시설 종사자 인건비 재원에 대해 보장하는 방식으로의 개선이 필요하다고 하겠다.

9) 예를 들면 근로환경, 급여 이외의 복지지원제도, 본인의 업무에 대한 영향력 정도, 전문능력의 발휘 정도, 동료와의 관계 등의 조직문화 까지 다양한 요인이 고려되어야 한다.

03

K
I
H
A
S
A

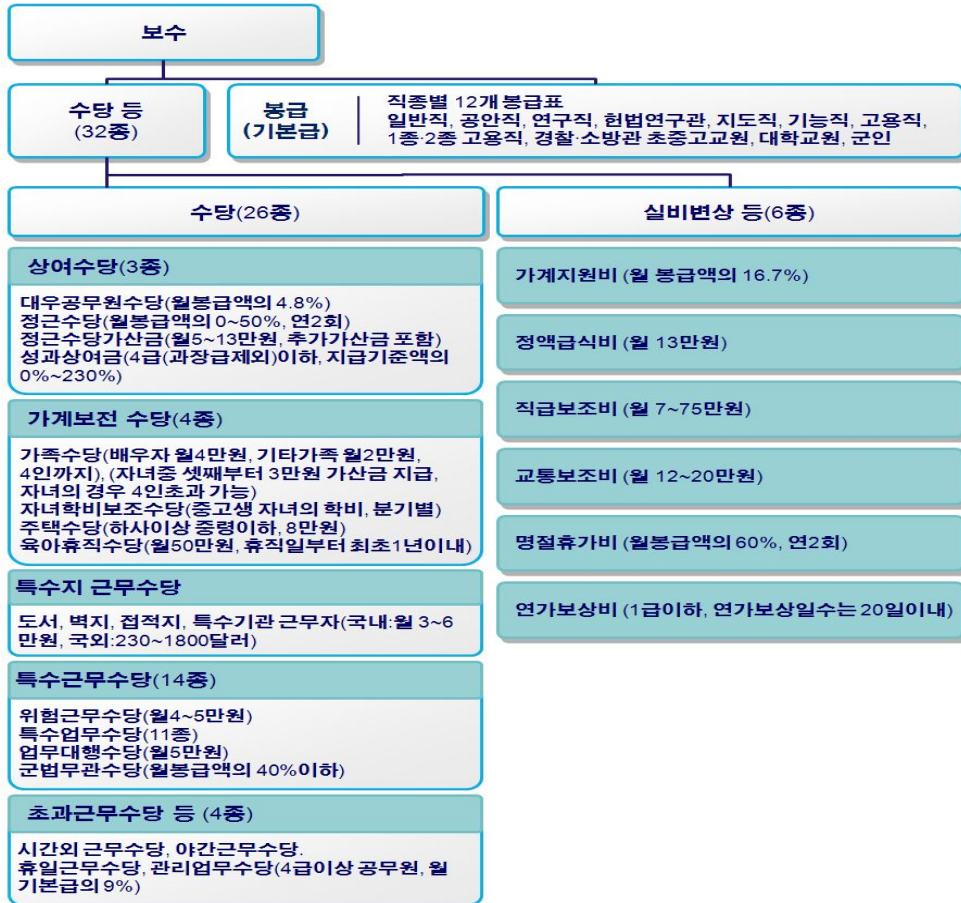
인건비 가이드라인 체계 분석

제3장 인건비 가이드라인 체계 분석

제1절 공무원과 시설 종사자의 임금 체계 현황

1. 공무원의 보수 체계

공무원의 보수체계는 크게 호봉제와 연봉제로 구분되며, 연봉제는 고정급적연봉제, 성과급적연봉제, 직무성과급연봉제로 구분된다. 호봉제는 호봉에 따라 봉급(기본급)이 지급되는 제도로서, 공무원의 경우 매년 정기승급을 통하여 호봉이 올라가도록 되어있는 연공급적 성격의 보수체계로 되어있다. 호봉체계에 따른 봉급표는 12개의 직종별로 다르게 설정되어 있으며, 봉급 외에 다음의 그림에서 보는 바와 같이 약 49종의 수당 및 직급보조비·교통보조비 등 각종 복리후생비가 지급된다. 다만, 이러한 각종 수당은 해당되는 경우에만 지급이 되고 있으므로 모든 공무원이 49종의 수당을 모두 받는 것은 아니다.



자료: <http://pac.mopas.go.kr/salary/payStructure.jsp>

[그림 3-1] 2010년 공무원 보수체계

<표 3-1> 2010년 일반직 공무원 보수표

(단위: 천원)

	1급	2급	3급	4급. 6등급	5급. 5등급	6급. 4등급	7급. 3등급	8급. 2등급	9급. 1등급
1	2,381,100	2,126,200	1,901,000	1,656,800	1,453,000	1,186,100	1,052,700	935,100	820,100
2	2,473,200	2,213,800	1,979,900	1,731,300	1,518,200	1,247,700	1,107,100	986,600	868,400
3	2,567,900	2,302,600	2,061,100	1,807,000	1,585,800	1,311,500	1,164,600	1,041,000	919,600
4	2,664,700	2,392,800	2,143,300	1,884,700	1,656,200	1,376,800	1,225,200	1,096,400	973,900
5	2,764,000	2,484,000	2,226,700	1,963,500	1,728,700	1,444,000	1,287,900	1,154,400	1,028,900
6	2,864,700	2,575,700	2,311,300	2,043,200	1,802,700	1,513,300	1,352,300	1,213,700	1,085,200
7	2,967,000	2,668,600	2,396,900	2,123,800	1,878,000	1,582,700	1,417,400	1,273,500	1,139,200
8	3,070,500	2,761,800	2,482,800	2,205,000	1,954,400	1,652,600	1,482,800	1,330,900	1,191,400
9	3,175,300	2,855,500	2,569,600	2,286,400	2,031,000	1,722,900	1,545,200	1,385,900	1,241,600

10	3,281,000	2,949,600	2,656,600	2,368,100	2,108,400	1,789,000	1,605,000	1,438,200	1,289,900
11	3,386,800	3,044,100	2,743,800	2,450,500	2,180,800	1,851,900	1,661,600	1,488,800	1,336,200
12	3,492,700	3,138,800	2,831,500	2,525,900	2,248,700	1,912,000	1,715,600	1,537,000	1,380,900
13	3,599,200	3,234,100	2,913,000	2,596,400	2,313,200	1,968,600	1,766,900	1,583,300	1,423,600
14	3,706,000	3,320,200	2,988,600	2,662,200	2,373,300	2,022,100	1,816,000	1,627,400	1,465,200
15	3,799,200	3,399,900	3,058,200	2,724,100	2,430,100	2,073,400	1,862,700	1,669,800	1,505,000
16	3,882,100	3,472,800	3,123,300	2,782,400	2,483,600	2,121,500	1,907,100	1,710,700	1,543,600
17	3,955,500	3,539,900	3,183,600	2,836,600	2,533,800	2,167,400	1,949,700	1,749,000	1,581,100
18	4,021,000	3,601,200	3,239,700	2,887,400	2,581,400	2,210,900	1,990,300	1,786,100	1,616,200
19	4,079,500	3,657,800	3,291,800	2,934,700	2,626,000	2,252,000	2,028,500	1,821,700	1,650,500
20	4,132,200	3,709,600	3,340,200	2,978,900	2,667,800	2,290,800	2,065,000	1,855,600	1,683,400
21	4,180,500	3,756,700	3,385,200	3,020,300	2,707,300	2,328,000	2,099,800	1,888,100	1,714,300
22	4,223,700	3,800,200	3,426,900	3,059,000	2,744,400	2,363,000	2,132,700	1,919,200	1,744,100
23	4,260,000	3,839,900	3,465,400	3,095,500	2,779,400	2,395,900	2,164,500	1,948,900	1,772,300
24		3,872,200	3,501,300	3,129,600	2,812,000	2,427,400	2,194,700	1,977,500	1,799,600
25		3,903,200	3,531,000	3,161,000	2,842,800	2,457,200	2,223,100	2,004,500	1,825,400
26			3,558,900	3,187,700	2,871,900	2,485,400	2,250,500	2,030,800	1,848,900
27			3,585,200	3,212,200	2,896,100	2,512,100	2,273,700	2,052,800	1,869,100
28				3,235,600	2,919,300	2,534,500	2,295,300	2,073,900	1,888,500
29					2,940,600	2,555,600	2,316,200	2,093,900	1,907,400
30					2,961,300	2,576,200	2,336,000	2,113,300	1,925,500
31						2,595,300	2,354,800	2,132,000	1,943,500
32						2,613,600			

각 직급별 호봉의 차이는 낮은 직급의 경우 낮은 호봉에서 그리고 직급이 높아질수록 중간 단계의 호봉에서 격차가 크게 나타나고 있으며, 호봉이 높아질수록 호봉의 차이는 다시 줄어드는 추세를 보이고 있다. 5급 1호봉의 경우 한 호봉 증가시 65,200원의 호봉 차이가 나고 있으나, 10호봉인 경우 77,400원, 그리고 20호봉인 경우에는 41,800원의 차이를 보이고 있다. 한편, 9급 공무원의 경우 1 호봉 증가시 1호봉인 경우 48,300원이 증가하고, 7호봉에서 최대의 증가폭을 보이며, 그 이후에는 조금씩 감소하는 추이를 보이고 있다.

〈표 3-2〉 2010년 일반직 공무원 봉급의 호봉승급시 봉급의 차이

(단위: 천원)

	1급	2급	3급	4급. 6등급	5급. 5등급	6급. 4등급	7급. 3등급	8급. 2등급	9급. 1등급
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	92,100	87,600	78,900	74,500	65,200	61,600	54,400	51,500	48,300
3	94,700	88,800	81,200	75,700	67,600	63,800	57,500	54,400	51,200
4	96,800	90,200	82,200	77,700	70,400	65,300	60,600	55,400	54,300
5	99,300	91,200	83,400	78,800	72,500	67,200	62,700	58,000	55,000
6	100,700	91,700	84,600	79,700	74,000	69,300	64,400	59,300	56,300
7	102,300	92,900	85,600	80,600	75,300	69,400	65,100	59,800	54,000
8	103,500	93,200	85,900	81,200	76,400	69,900	65,400	57,400	52,200
9	104,800	93,700	86,800	81,400	76,600	70,300	62,400	55,000	50,200
10	105,700	94,100	87,000	81,700	77,400	66,100	59,800	52,300	48,300
11	105,800	94,500	87,200	82,400	72,400	62,900	56,600	50,600	46,300
12	105,900	94,700	87,700	75,400	67,900	60,100	54,000	48,200	44,700
13	106,500	95,300	81,500	70,500	64,500	56,600	51,300	46,300	42,700
14	106,800	86,100	75,600	65,800	60,100	53,500	49,100	44,100	41,600
15	93,200	79,700	69,600	61,900	56,800	51,300	46,700	42,400	39,800
16	82,900	72,900	65,100	58,300	53,500	48,100	44,400	40,900	38,600
17	73,400	67,100	60,300	54,200	50,200	45,900	42,600	38,300	37,500
18	65,500	61,300	56,100	50,800	47,600	43,500	40,600	37,100	35,100
19	58,500	56,600	52,100	47,300	44,600	41,100	38,200	35,600	34,300
20	52,700	51,800	48,400	44,200	41,800	38,800	36,500	33,900	32,900
21	48,300	47,100	45,000	41,400	39,500	37,200	34,800	32,500	30,900
22	43,200	43,500	41,700	38,700	37,100	35,000	32,900	31,100	29,800
23	36,300	39,700	38,500	36,500	35,000	32,900	31,800	29,700	28,200
24		32,300	35,900	34,100	32,600	31,500	30,200	28,600	27,300
25		31,000	29,700	31,400	30,800	29,800	28,400	27,000	25,800
26			27,900	26,700	29,100	28,200	27,400	26,300	23,500

27			26,300	24,500	24,200	26,700	23,200	22,000	20,200
28				23,400	23,200	22,400	21,600	21,100	19,400
29					21,300	21,100	20,900	20,000	18,900
30					20,700	20,600	19,800	19,400	18,100
31						19,100	18,800	18,700	18,000
32						18,300			

한편, 직급이 높아질 수록 급간의 봉급 차이도 커지는 추세를 보이고 있다. 9급에서 8급으로 승진하게 되면, 1호봉의 경우 115천원이 증가하는 반면, 6급에서 5급으로 승진시 266,900원이 증가하게 된다. 이러한 승진시 봉급의 차이는 호봉이 높아질 수록 커지고 있다.

〈표 3-3〉 2010년 일반직 공무원 봉급의 급간 차이

(단위: 천원)

	1급	2급	3급	4급. 6등급	5급. 5등급	6급. 4등급	7급. 3등급	8급. 2등급	9급. 1등급
1	254,900	225,200	244,200	203,800	266,900	133,400	117,600	115,000	
2	259,400	233,900	248,600	213,100	270,500	140,600	120,500	118,200	
3	265,300	241,500	254,100	221,200	274,300	146,900	123,600	121,400	
4	271,900	249,500	258,600	228,500	279,400	151,600	128,800	122,500	
5	280,000	257,300	263,200	234,800	284,700	156,100	133,500	125,500	
6	289,000	264,400	268,100	240,500	289,400	161,000	138,600	128,500	
7	298,400	271,700	273,100	245,800	295,300	165,300	143,900	134,300	
8	308,700	279,000	277,800	250,600	301,800	169,800	151,900	139,500	
9	319,800	285,900	283,200	255,400	308,100	177,700	159,300	144,300	
10	331,400	293,000	288,500	259,700	319,400	184,000	166,800	148,300	
11	342,700	300,300	293,300	269,700	328,900	190,300	172,800	152,600	
12	353,900	307,300	305,600	277,200	336,700	196,400	178,600	156,100	
13	365,100	321,100	316,600	283,200	344,600	201,700	183,600	159,700	
14	385,800	331,600	326,400	288,900	351,200	206,100	188,600	162,200	
15	399,300	341,700	334,100	294,000	356,700	210,700	192,900	164,800	
16	409,300	349,500	340,900	298,800	362,100	214,400	196,400	167,100	
17	415,600	356,300	347,000	302,800	366,400	217,700	200,700	167,900	
18	419,800	361,500	352,300	306,000	370,500	220,600	204,200	169,900	
19	421,700	366,000	357,100	308,700	374,000	223,500	206,800	171,200	
20	422,600	369,400	361,300	311,100	377,000	225,800	209,400	172,200	
21	423,800	371,500	364,900	313,000	379,300	228,200	211,700	173,800	
22	423,500	373,300	367,900	314,600	381,400	230,300	213,500	175,100	
23	420,100	374,500	369,900	316,100	383,500	231,400	215,600	176,600	
24	0	370,900	371,700	317,600	384,600	232,700	217,200	177,900	
25	0	372,200	370,000	318,200	385,600	234,100	218,600	179,100	
26	0	0	371,200	315,800	386,500	234,900	219,700	181,900	
27	0	0	373,000	316,100	384,000	238,400	220,900	183,700	
28	0	0	0	316,300	384,800	239,200	221,400	185,400	
29	0	0	0	0	385,000	239,400	222,300	186,500	
30	0	0	0	0	385,100	240,200	222,700	187,800	
31	0	0	0	0	0	240,500	222,800	188,500	
32	0	0	0	0	0	2,613,600	0	0	

2. 사회복지시설 종사자의 임금 체계

다음의 표는 2009년과 2010년의 사회복지 생활시설 종사자의 급여기준표로서 2009년 현재 원장 15호봉의 경우 월 2,532천원, 사무국장은 2,249천원, 과장 및 생활복지사는 2,194천원으로 규정되어 있으며, 2010년에는 각각 2,671천원, 2,373천원, 그리고 2,238천원으로 규정되었다.

〈표 3-4〉 2009년 사회복지생활시설 종사자 급여 기준

(단위: 천원, 월)

직위 (호봉)	원장	사무국장	과장및 생활복지사	생활지도원		기능직	관리인
				선임	직원		
1호봉	1,717	1,469	1,441	1,413	1,365	1,199	1,285
2호봉	1,772	1,522	1,491	1,458	1,406	1,242	1,327
3호봉	1,827	1,575	1,542	1,505	1,448	1,284	1,368
4호봉	1,883	1,628	1,593	1,552	1,492	1,327	1,411
5호봉	1,939	1,681	1,644	1,599	1,534	1,372	1,453
6호봉	2,036	1,775	1,736	1,687	1,618	1,456	1,537
7호봉	2,093	1,829	1,789	1,735	1,662	1,500	1,582
8호봉	2,153	1,884	1,842	1,784	1,706	1,545	1,625
9호봉	2,211	1,940	1,895	1,833	1,751	1,591	1,670
10호봉	2,270	1,996	1,949	1,882	1,795	1,636	1,714
11호봉	2,340	2,063	2,014	1,943	1,851	1,693	1,770
12호봉	2,388	2,109	2,059	1,984	1,889	1,732	1,808
13호봉	2,436	2,156	2,104	2,024	1,925	1,770	1,844
14호봉	2,484	2,202	2,149	2,066	1,962	1,809	1,881
15호봉	2,532	2,249	2,194	2,106	1,998	1,848	1,917
16호봉	2,590	2,305	2,249	2,157	2,046	1,895	1,965
17호봉	2,638	2,352	2,294	2,199	2,083	1,934	2,002
18호봉	2,688	2,398	2,339	2,239	2,119	1,973	2,038
19호봉	2,736	2,445	2,384	2,280	2,157	2,011	2,076
20호봉	2,784	2,491	2,429	2,321	2,193	2,050	2,113
21호봉	2,852	2,558	2,494	2,382	2,250	2,109	2,169
22호봉	2,900	2,604	2,538	2,423	2,288	2,146	2,207
23호봉	2,948	2,651	2,583	2,463	2,324	2,185	2,243
24호봉	2,996	2,697	2,628	2,504	2,361	2,224	2,280
25호봉	3,044	2,744	2,673	2,545	2,397	2,262	2,318
26호봉	3,092	2,790	2,718	2,586	2,435	2,301	2,354
27호봉	3,140	2,837	2,763	2,627	2,472	2,340	2,391
28호봉	3,189	2,883	2,808	2,668	2,508	2,377	2,427
29호봉	3,237	2,930	2,853	2,709	2,546	2,416	2,465
30호봉	3,285	2,976	2,898	2,750	2,583	2,455	2,502

〈표 3-5〉 2010년 사회복지생활시설 종사자 급여 기준

(단위: 천원, 월)

직위 호봉	원장	사무 국장	과장및 생활복지사	생활지도원		기능직	관리인
				선임	직원		
1호봉	1,751	1,491	1,455	1,413	1,365	1,199	1,285
2호봉	1,816	1,545	1,506	1,458	1,406	1,242	1,327
3호봉	1,882	1,599	1,557	1,505	1,448	1,284	1,368
4호봉	1,943	1,652	1,609	1,552	1,492	1,327	1,411
5호봉	2,013	1,706	1,660	1,599	1,534	1,372	1,453
6호봉	2,087	1,802	1,753	1,687	1,618	1,456	1,537
7호봉	2,152	1,856	1,807	1,735	1,662	1,500	1,582
8호봉	2,228	1,941	1,860	1,784	1,706	1,545	1,625
9호봉	2,299	2,018	1,914	1,833	1,751	1,591	1,670
10호봉	2,372	2,096	1,968	1,910	1,795	1,636	1,714
11호봉	2,445	2,166	2,054	1,972	1,851	1,693	1,770
12호봉	2,512	2,214	2,100	2,024	1,889	1,732	1,808
13호봉	2,563	2,268	2,146	2,085	1,925	1,770	1,844
14호봉	2,621	2,323	2,192	2,128	1,962	1,809	1,881
15호봉	2,671	2,373	2,238	2,169	1,998	1,848	1,917
16호봉	2,732	2,425	2,294	2,222	2,046	1,895	1,965
17호봉	2,770	2,470	2,340	2,265	2,083	1,934	2,002
18호봉	2,822	2,518	2,386	2,306	2,119	1,973	2,038
19호봉	2,873	2,567	2,432	2,348	2,157	2,011	2,076
20호봉	2,895	2,616	2,478	2,391	2,193	2,050	2,113
21호봉	2,938	2,635	2,519	2,418	2,250	2,109	2,169
22호봉	2,987	2,682	2,563	2,459	2,288	2,146	2,207
23호봉	3,036	2,731	2,609	2,500	2,324	2,185	2,243
24호봉	3,056	2,737	2,654	2,542	2,361	2,224	2,280
25호봉	3,105	2,785	2,700	2,558	2,397	2,262	2,318
26호봉	3,154	2,832	2,745	2,599	2,435	2,301	2,354
27호봉	3,203	2,880	2,791	2,640	2,472	2,340	2,391
28호봉	3,253	2,926	2,836	2,681	2,508	2,377	2,427
29호봉	3,302	2,974	2,882	2,723	2,546	2,416	2,465
30호봉	3,351	3,021	2,927	2,764	2,583	2,455	2,502

2009년에서 2010년까지의 종사자의 급여 증가분으로서, 원장이나 사무국장 등 상위직급의 중간 호봉에서의 증가가 두드러지고 있으며, 그 외의 직급에서는 전반적으로 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 특히 생활지도원과 기능직 관리직의 경우 종사자의 급여가 동결된 것으로 나타났다.

〈표 3-6〉 2010년-2009년 사회복지생활시설 종사자 급여 기준(증가분)

(단위: 천원, 월)

직위 (호봉)	원장	사무국장	과장및 생활복지사	생활지도원		기능직	관리인
				선임	직원		
1호봉	34	22	14	0	0	0	0
2호봉	44	23	15	0	0	0	0
3호봉	55	24	15	0	0	0	0
4호봉	60	24	16	0	0	0	0
5호봉	74	25	16	0	0	0	0
6호봉	51	27	17	0	0	0	0
7호봉	59	27	18	0	0	0	0
8호봉	75	57	18	0	0	0	0
9호봉	88	78	19	0	0	0	0
10호봉	102	100	19	28	0	0	0
11호봉	105	103	40	29	0	0	0
12호봉	124	105	41	40	0	0	0
13호봉	127	112	42	61	0	0	0
14호봉	137	121	43	62	0	0	0
15호봉	139	124	44	63	0	0	0
16호봉	142	120	45	65	0	0	0
17호봉	132	118	46	66	0	0	0
18호봉	134	120	47	67	0	0	0
19호봉	137	122	48	68	0	0	0
20호봉	111	125	49	70	0	0	0
21호봉	86	77	25	36	0	0	0
22호봉	87	78	25	36	0	0	0
23호봉	88	80	26	37	0	0	0
24호봉	60	40	26	38	0	0	0
25호봉	61	41	27	13	0	0	0
26호봉	62	42	27	13	0	0	0
27호봉	63	43	28	13	0	0	0
28호봉	64	43	28	13	0	0	0
29호봉	65	44	29	14	0	0	0
30호봉	66	45	29	14	0	0	0

이러한 사실은 공무원의 봉급이 동결되는 상황 하에서 고위직 종사자의 봉급 수준을 중심으로 올렸기 때문에 나타난 현상이다. 원장 15호봉의 경우 5.5%의 봉급 증가가 있었고, 사무국장 역시 5.5호봉의 봉급 인상이 있었으나, 과장의 경우 2%, 선임 생활지도원의 경우 3%의 증가에 그쳤고, 생활지도원(직원) 및 기능직 관리인은 봉급이 동결되었음을 보여주고 있다. 이러한 사실은 사회복지 종사자의 봉급이 중간 이상의 직위에서 봉급 수준이 낮기 때문으로 보인다.

〈표 3-7〉 2010년-2009년 사회복지생활시설 종사자 급여 기준(증가율)

(단위: 천원, 월)

직위 (호봉)	원장	사무국장	과장및 생활복지사	생활지도원		기능직	관리인
				선임	직원		
1호봉	2.0	1.5	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2호봉	2.5	1.5	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0
3호봉	3.0	1.5	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0
4호봉	3.2	1.5	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0
5호봉	3.8	1.5	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0
6호봉	2.5	1.5	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0
7호봉	2.8	1.5	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0
8호봉	3.5	3.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0
9호봉	4.0	4.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0
10호봉	4.5	5.0	1.0	1.5	0.0	0.0	0.0
11호봉	4.5	5.0	2.0	1.5	0.0	0.0	0.0
12호봉	5.2	5.0	2.0	2.0	0.0	0.0	0.0
13호봉	5.2	5.2	2.0	3.0	0.0	0.0	0.0
14호봉	5.5	5.5	2.0	3.0	0.0	0.0	0.0
15호봉	5.5	5.5	2.0	3.0	0.0	0.0	0.0
16호봉	5.5	5.2	2.0	3.0	0.0	0.0	0.0
17호봉	5.0	5.0	2.0	3.0	0.0	0.0	0.0
18호봉	5.0	5.0	2.0	3.0	0.0	0.0	0.0
19호봉	5.0	5.0	2.0	3.0	0.0	0.0	0.0
20호봉	4.0	5.0	2.0	3.0	0.0	0.0	0.0
21호봉	3.0	3.0	1.0	1.5	0.0	0.0	0.0
22호봉	3.0	3.0	1.0	1.5	0.0	0.0	0.0
23호봉	3.0	3.0	1.0	1.5	0.0	0.0	0.0
24호봉	2.0	1.5	1.0	1.5	0.0	0.0	0.0
25호봉	2.0	1.5	1.0	0.5	0.0	0.0	0.0
26호봉	2.0	1.5	1.0	0.5	0.0	0.0	0.0
27호봉	2.0	1.5	1.0	0.5	0.0	0.0	0.0
28호봉	2.0	1.5	1.0	0.5	0.0	0.0	0.0
29호봉	2.0	1.5	1.0	0.5	0.0	0.0	0.0
30호봉	2.0	1.5	1.0	0.5	0.0	0.0	0.0

사회복지시설 종사자의 호봉간 차이는 호봉이 증가할수록 감소하는 추세이며 직급이 높아져도 공무원과 비교하여 그 차이가 크지 않았다. 이러한 차이로 인하여 결국 공무원과의 임금 격차가 벌어지는 요인이 되는 것으로 보인다.

〈표 3-8〉 2009년 사회복지생활시설 종사자 급여 기준(호봉간 차이)

(단위: 천원, 월)

직위 (호봉)	원장	사무국장	과장및 생활복지사	생활지도원		기능직	관리인
				선임	직원		
1호봉	-	-	-	-	-	-	-
2호봉	55.0	53.0	50.0	45.0	41.0	43.0	42.0
3호봉	55.0	53.0	51.0	47.0	42.0	42.0	41.0
4호봉	56.0	53.0	51.0	47.0	44.0	43.0	43.0
5호봉	56.0	53.0	51.0	47.0	42.0	45.0	42.0
6호봉	97.0	94.0	92.0	88.0	84.0	84.0	84.0
7호봉	57.0	54.0	53.0	48.0	44.0	44.0	45.0
8호봉	60.0	55.0	53.0	49.0	44.0	45.0	43.0
9호봉	58.0	56.0	53.0	49.0	45.0	46.0	45.0
10호봉	59.0	56.0	54.0	49.0	44.0	45.0	44.0
11호봉	70.0	67.0	65.0	61.0	56.0	57.0	56.0
12호봉	48.0	46.0	45.0	41.0	38.0	39.0	38.0
13호봉	48.0	47.0	45.0	40.0	36.0	38.0	36.0
14호봉	48.0	46.0	45.0	42.0	37.0	39.0	37.0
15호봉	48.0	47.0	45.0	40.0	36.0	39.0	36.0
16호봉	58.0	56.0	55.0	51.0	48.0	47.0	48.0
17호봉	48.0	47.0	45.0	42.0	37.0	39.0	37.0
18호봉	50.0	46.0	45.0	40.0	36.0	39.0	36.0
19호봉	48.0	47.0	45.0	41.0	38.0	38.0	38.0
20호봉	48.0	46.0	45.0	41.0	36.0	39.0	37.0
21호봉	68.0	67.0	65.0	61.0	57.0	59.0	56.0
22호봉	48.0	46.0	44.0	41.0	38.0	37.0	38.0
23호봉	48.0	47.0	45.0	40.0	36.0	39.0	36.0
24호봉	48.0	46.0	45.0	41.0	37.0	39.0	37.0
25호봉	48.0	47.0	45.0	41.0	36.0	38.0	38.0
26호봉	48.0	46.0	45.0	41.0	38.0	39.0	36.0
27호봉	48.0	47.0	45.0	41.0	37.0	39.0	37.0
28호봉	49.0	46.0	45.0	41.0	36.0	37.0	36.0
29호봉	48.0	47.0	45.0	41.0	38.0	39.0	38.0
30호봉	48.0	46.0	45.0	41.0	37.0	39.0	37.0

〈표 3-9〉 2010년 사회복지생활시설 종사자 급여 기준(호봉간 차이)

(단위: 천원, 월)

직위 (호봉)	원장	사무 국장	과장및 생활복지사	생활지도원		기능직	관리인
				선임	직원		
1호봉	-	-	-	-	-	-	-

2호봉	65.0	54.0	51.0	45.0	41.0	43.0	42.0
3호봉	66.0	54.0	51.0	47.0	42.0	42.0	41.0
4호봉	61.0	53.0	52.0	47.0	44.0	43.0	43.0
5호봉	70.0	54.0	51.0	47.0	42.0	45.0	42.0
6호봉	74.0	96.0	93.0	88.0	84.0	84.0	84.0
7호봉	65.0	54.0	54.0	48.0	44.0	44.0	45.0
8호봉	76.0	85.0	53.0	49.0	44.0	45.0	43.0
9호봉	71.0	77.0	54.0	49.0	45.0	46.0	45.0
10호봉	73.0	78.0	54.0	77.0	44.0	45.0	44.0
11호봉	73.0	70.0	86.0	62.0	56.0	57.0	56.0
12호봉	67.0	48.0	46.0	52.0	38.0	39.0	38.0
13호봉	51.0	54.0	46.0	61.0	36.0	38.0	36.0
14호봉	58.0	55.0	46.0	43.0	37.0	39.0	37.0
15호봉	50.0	50.0	46.0	41.0	36.0	39.0	36.0
16호봉	61.0	52.0	56.0	53.0	48.0	47.0	48.0
17호봉	38.0	45.0	46.0	43.0	37.0	39.0	37.0
18호봉	52.0	48.0	46.0	41.0	36.0	39.0	36.0
19호봉	51.0	49.0	46.0	42.0	38.0	38.0	38.0
20호봉	22.0	49.0	46.0	43.0	36.0	39.0	37.0
21호봉	43.0	19.0	41.0	27.0	57.0	59.0	56.0
22호봉	49.0	47.0	44.0	41.0	38.0	37.0	38.0
23호봉	49.0	49.0	46.0	41.0	36.0	39.0	36.0
24호봉	20.0	6.0	45.0	42.0	37.0	39.0	37.0
25호봉	49.0	48.0	46.0	16.0	36.0	38.0	38.0
26호봉	49.0	47.0	45.0	41.0	38.0	39.0	36.0
27호봉	49.0	48.0	46.0	41.0	37.0	39.0	37.0
28호봉	50.0	46.0	45.0	41.0	36.0	37.0	36.0
29호봉	49.0	48.0	46.0	42.0	38.0	39.0	38.0
30호봉	49.0	47.0	45.0	41.0	37.0	39.0	37.0

한편, 종사자 급여기준의 직급간 차이는 직급이 국장에서 원장으로, 그리고 중간 호봉이상의 경우 선임생활지도원에서 과장이 될 경우 차이가 커지는 추세를 보여주고 있다. 그리고 과장에서 사무국장으로의 승진 시에는 종사자 급여의 차이가 크게 나타나지 않았다.

〈표 3-10〉 2009년 사회복지생활시설 종사자 급여 기준(직급간 차이)

(단위: 천원, 월)

직위 (호봉)	원장	사무국장	과장및 생활복지사	생활지도원	
				선임	직원
1호봉	248.0	28.0	28.0	48.0	-
2호봉	250.0	31.0	33.0	52.0	-
3호봉	252.0	33.0	37.0	57.0	-
4호봉	255.0	35.0	41.0	60.0	-
5호봉	258.0	37.0	45.0	65.0	-
6호봉	261.0	39.0	49.0	69.0	-
7호봉	264.0	40.0	54.0	73.0	-
8호봉	269.0	42.0	58.0	78.0	-
9호봉	271.0	45.0	62.0	82.0	-
10호봉	274.0	47.0	67.0	87.0	-
11호봉	277.0	49.0	71.0	92.0	-
12호봉	279.0	50.0	75.0	95.0	-
13호봉	280.0	52.0	80.0	99.0	-
14호봉	282.0	53.0	83.0	104.0	-
15호봉	283.0	55.0	88.0	108.0	-
16호봉	285.0	56.0	92.0	111.0	-
17호봉	286.0	58.0	95.0	116.0	-
18호봉	290.0	59.0	100.0	120.0	-
19호봉	291.0	61.0	104.0	123.0	-
20호봉	293.0	62.0	108.0	128.0	-
21호봉	294.0	64.0	112.0	132.0	-
22호봉	296.0	66.0	115.0	135.0	-
23호봉	297.0	68.0	120.0	139.0	-
24호봉	299.0	69.0	124.0	143.0	-
25호봉	300.0	71.0	128.0	148.0	-
26호봉	302.0	72.0	132.0	151.0	-
27호봉	303.0	74.0	136.0	155.0	-
28호봉	306.0	75.0	140.0	160.0	-
29호봉	307.0	77.0	144.0	163.0	-
30호봉	309.0	78.0	148.0	167.0	-

2010년의 경우 직원에서 높은 호봉에서 생활지도원에서 선임생활지도원으로, 그리고 선임생활지도원에서 과장으로 승진시 급여의 차이가 크게 나타났고, 국장에서 원장으로의 승진시에도 봉급의 차이가 크게 나타나고 있다. 2009년과 같이 과장에서 사무국장으로의 승진 시에는 봉급의 차이가 상대적으로 적은 것으로 나타났다.

〈표 3-11〉 2010년 사회복지생활시설 종사자 급여 기준(급간 차이)

(단위: 천원, 월)

직위 (호봉)	원장	사무국장	과장및 생활복지사	생활지도원	
				선임	직원
1호봉	260.0	36.0	42.0	48.0	-
2호봉	271.0	39.0	48.0	52.0	-
3호봉	283.0	42.0	52.0	57.0	-
4호봉	291.0	43.0	57.0	60.0	-
5호봉	307.0	46.0	61.0	65.0	-
6호봉	285.0	49.0	66.0	69.0	-
7호봉	296.0	49.0	72.0	73.0	-
8호봉	287.0	81.0	76.0	78.0	-
9호봉	281.0	104.0	81.0	82.0	-
10호봉	276.0	128.0	58.0	115.0	-
11호봉	279.0	112.0	82.0	121.0	-
12호봉	298.0	114.0	76.0	135.0	-
13호봉	295.0	122.0	61.0	160.0	-
14호봉	298.0	131.0	64.0	166.0	-
15호봉	298.0	135.0	69.0	171.0	-
16호봉	307.0	131.0	72.0	176.0	-
17호봉	300.0	130.0	75.0	182.0	-
18호봉	304.0	132.0	80.0	187.0	-
19호봉	306.0	135.0	84.0	191.0	-
20호봉	279.0	138.0	87.0	198.0	-
21호봉	303.0	116.0	101.0	168.0	-
22호봉	305.0	119.0	104.0	171.0	-
23호봉	305.0	122.0	109.0	176.0	-
24호봉	319.0	83.0	112.0	181.0	-
25호봉	320.0	85.0	142.0	161.0	-
26호봉	322.0	87.0	146.0	164.0	-
27호봉	323.0	89.0	151.0	168.0	-
28호봉	327.0	90.0	155.0	173.0	-
29호봉	328.0	92.0	159.0	177.0	-
30호봉	330.0	94.0	163.0	181.0	-

제2 절 사회복지전담공무원과의 보수체계 비교

사회복지 시설 종사자와 공무원의 연봉을 비교할 때 보수체계뿐만 아니라 하고 있는 직무 자체가 다르기 때문에 일률적인 비교는 어려움이 있으며, 추이 정도의 비교는 의미가 있다고 하겠다. 이는 우리나라의 경우 사회복지시설 종사자의 처우가 매우 열악한 상태에 있고, 이들의 처우 개선을 위해 노력이 필요하다는 점은 모두 인정하고 있으나, 시설 종사자와의 비교 집단이 누구 인가에 대해서는 아직 논의가 많이 되고 있는 실정이다. 다만, 보건복지부에서는 사회복지시설 종사자의 처우 개선을 위한 비교 집단으로서 공무원 보수의 95%를 목표로 하고 있음을 지적한 바 있으며, 이에 따라 본 연구에서도 사회복지시설 종사자의 처우 개선을 위하여 비교 집단을 공무원으로 설정하였다.

먼저 시설 종사자의 임금 가이드라인에 있는 기본급과 수당을 보면, 시설 종사자의 경우 기본급 이외에 명절휴가수당이 포함되어 있는 반면, 개인별로 차이가 나는 가족수당과 지자체마다 차이가 있는 직무수당 및 종사자 수당, 연차유급휴가수당 등은 분석에서 제외하였다. 그리고 공무원의 경우 공무원 보수업무 등 처리지침을 활용하였는데, 공무원의 경우 수당이 32종이나 되고 있고, 실비보상은 가계지원비 등 6종이 있다. 이 가운데 정근 수당, 그리고 가계지원비, 정액급식비, 직급보조비, 교통보조비, 명절휴가비를 포함하였고, 가족수당, 연가보상비, 초과근무수당, 그리고 특수근무수당 등은 제외하여 보수를 산정하였다.

먼저, 원장 또는 관장의 연봉과 5급 공무원과의 연봉을 비교해 보았다. 생활시설의 경우 1호봉은 22,763천원이고 30호봉인 경우 43,563천원으로서 5급 공무원 대비 1호봉은 80.3%, 그리고 30호봉 역시 80.3%의 수준이며, 원장 15호봉의 경우 5급 공무원 대비 76.1%로 가장 낮은 수준에 있다.

한편, 복지관 등 이용시설의 경우 관장의 연봉은 1호봉이 29,523천원이고, 30호봉이 46,228천원으로서 공무원 대비 1호봉은 104.2%로서 오히려 높은 수준인 반면, 호봉이 증가할수록 그 비율은 낮아져 30호봉의 경우 85.3% 수준으로 떨어지고 있다. 그리고 관장 16호봉의 경우 5급 공무원 대비 84.5%로 가장 낮은 수준에 있다.

이러한 결과는 생활시설 원장의 경우 첫 호봉부터 낮은 수준이 계속 이어지는 반면, 이용시설의 경우 호봉이 낮을 경우에는 5급 공무원의 연봉보다 높았다가 호봉이

상승할수록 낮아지는 추세를 보이며, 이는 사회복지 시설 종사자의 인건비 가이드라인이 하후상박의 상태에 있으며, 특히 중간 호봉인 15호봉 내외에서 가장 낮은 현상을 보여 주고 있다. 이에 따라 중간호봉이상 부서의 인건비 인상율이 높아져야 균형을 이룰 것으로 전망된다.

〈표 3-12〉 연봉비교 - 공무원대비(원장 또는 관장 및 5급)

	생활시설	복지관	공무원	공무원대비		생활/복지관
				생활시설	복지관	
1호봉	22,763	29523	28331	0.803	1.042	0.771
2호봉	23,608	30056	29475	0.801	1.020	0.785
3호봉	24,466	30654	30668	0.798	1.000	0.798
4호봉	25,259	31304	31918	0.791	0.981	0.807
5호봉	26,169	31785	33215	0.788	0.957	0.823
6호봉	27,131	32630	34550	0.785	0.944	0.831
7호봉	27,976	33475	35920	0.779	0.932	0.836
8호봉	28,964	34359	37323	0.776	0.921	0.843
9호봉	29,887	35165	38744	0.771	0.908	0.850
10호봉	30,836	36075	40194	0.767	0.898	0.855
11호봉	31,785	37063	41578	0.764	0.891	0.858
12호봉	32,656	37362	42678	0.765	0.875	0.874
13호봉	33,319	37830	43723	0.762	0.865	0.881
14호봉	34,073	38311	44697	0.762	0.857	0.889
15호봉	34,723	38792	45617	0.761	0.850	0.895
16호봉	35,516	39273	46484	0.764	0.845	0.904
17호봉	36,010	40014	47298	0.761	0.846	0.900
18호봉	36,686	40651	48069	0.763	0.846	0.902
19호봉	37,349	41262	48792	0.765	0.846	0.905
20호봉	37,635	41795	49469	0.761	0.845	0.900
21호봉	38,194	42315	50109	0.762	0.844	0.903
22호봉	38,831	42848	50710	0.766	0.845	0.906
23호봉	39,468	43329	51277	0.770	0.845	0.911
24호봉	39,728	43784	51806	0.767	0.845	0.907
25호봉	40,365	44239	52305	0.772	0.846	0.912
26호봉	41,002	44603	52776	0.777	0.845	0.919
27호봉	41,639	44954	53168	0.783	0.846	0.926
28호봉	42,289	45214	53544	0.790	0.844	0.935
29호봉	42,926	45721	53889	0.797	0.848	0.939
30호봉	43,563	46228	54225	0.803	0.853	0.942

사무국장 또는 부장의 연봉과 6급 공무원과의 연봉을 비교해 보면, 생활시설에 근무하고 있는 사무국장 1호봉은 19,383천원이고 30호봉인 경우 39,273천원으로

서 6급 공무원 대비 1호봉은 84.2%, 그리고 30호봉은 84.1%의 수준에 있다. 그리고 중간 상태인 국장 15호봉의 경우 6급 공무원 대비 80.0%로 가장 낮은 수준임을 보여주고 있다.

복지관 등 이용시설의 경우 부장의 연봉은 1호봉이 26,234천원이고, 30호봉이 42,952천원으로서 6급 공무원 대비 1호봉은 114.0%로서 오히려 높은 수준인 반면, 호봉이 증가할수록 그 비율은 낮아져 30호봉의 경우 91.9% 수준에 있다. 특히, 부장 21호봉의 경우 6급 공무원 대비 89.7%로 가장 낮은 수준이다.

이러한 결과는 생활시설 국장의 경우 첫 호봉부터 낮은 수준이 계속 이어지는 반면, 이용시설의 경우 호봉이 낮을 경우에는 6급 공무원의 연봉보다 높았다가 호봉이 상승할수록 낮아지는 추세를 보이고 있는데, 이는 사회복지 시설 종사자의 인건비 가이드라인이 하후상박의 상태에 있으며, 호봉이 15호봉 내외에서 가장 낮은 현상을 보여 주고 있으며, 이에 따라 중간호봉이상 부서의 인건비 인상율이 높아져야 균형을 이룰 것으로 전망된다.

〈표 3-13〉 연봉비교 - 공무원대비(국장, 부장 및 6급)

	생활시설	복지관	공무원	공무원대비	공무원대비	생활/복지관
				생활시설	복지관	
1호봉	19383	26234	23013	0.842	1.140	0.739
2호봉	20085	26819	24075	0.834	1.114	0.749
3호봉	20787	27417	25182	0.825	1.089	0.758
4호봉	21476	28015	26326	0.816	1.064	0.767
5호봉	22178	28535	27512	0.806	1.037	0.777
6호봉	23426	29406	28745	0.815	1.023	0.797
7호봉	24128	30212	29993	0.804	1.007	0.799
8호봉	25233	31057	31263	0.807	0.993	0.812
9호봉	26234	31824	32553	0.806	0.978	0.824
10호봉	27248	32721	33790	0.806	0.968	0.833
11호봉	28158	33540	34988	0.805	0.959	0.840
12호봉	28782	34073	35962	0.800	0.947	0.845
13호봉	29484	34502	36879	0.799	0.936	0.855
14호봉	30199	35009	37746	0.800	0.927	0.863
15호봉	30849	35477	38577	0.800	0.920	0.870
16호봉	31525	35971	39357	0.801	0.914	0.876

17호봉	32110	36413	40101	0.801	0.908	0.882
18호봉	32734	36933	40805	0.802	0.905	0.886
19호봉	33371	37362	41471	0.805	0.901	0.893
20호봉	34008	37843	42100	0.808	0.899	0.899
21호봉	34255	38311	42703	0.802	0.897	0.894
22호봉	34866	38831	43270	0.806	0.897	0.898
23호봉	35503	39325	43803	0.811	0.898	0.903
24호봉	35581	39858	44314	0.803	0.899	0.893
25호봉	36205	40391	44796	0.808	0.902	0.896
26호봉	36816	40898	45253	0.814	0.904	0.900
27호봉	37440	41405	45686	0.820	0.906	0.904
28호봉	38038	41925	46049	0.826	0.910	0.907
29호봉	38662	42432	46391	0.833	0.915	0.911
30호봉	39273	42952	46725	0.841	0.919	0.914

사회복지시설 과장급의 연봉과 7급 공무원과의 연봉을 비교해 보았다. 생활시설의 경우 1호봉은 18,915천원이고 30호봉인 경우 38,051천원으로서 7급 공무원 대비 1호봉은 90.9%, 그리고 30호봉은 89.2%의 수준이며, 과장 15호봉의 경우 공무원 대비 83.2%로 가장 낮은 수준에 있다. 한편, 복지관 등 이용시설의 경우 과장의 연봉은 1호봉이 22,568천원이고, 30호봉이 39,130천원으로서 공무원 대비 1호봉은 108.5%로서 오히려 높은 수준인 반면, 호봉이 증가할수록 그 비율은 낮아져 30호봉의 경우 91.7% 수준이며, 특히 과장 22호봉의 경우 공무원 대비 89.0%로 가장 낮은 수준에 있다.

이러한 결과는 생활시설의 경우 첫 호봉부터 낮은 수준이 계속 이어지는 반면, 이용시설의 경우 호봉이 낮을 경우에는 공무원의 연봉보다 높았다가 호봉이 상승할수록 낮아지는 추세를 반영하는 것이며, 호봉이 중간 이후부터 낮은 현상을 보여 주고 있다. 이에 따라 중간호봉이상 부터의 인건비 인상율이 높아져야 균형을 이룰 것으로 전망된다.

〈표 3-14〉 연봉비교 - 공무원대비(과장 및 7급)

	생활시설	복지관	공무원	공무원대비	공무원대비	생활/복지관
--	------	-----	-----	-------	-------	--------

				생활시설	복지관	
1호봉	18915	22568	20805	0.909	1.085	0.838
2호봉	19578	23075	21743	0.900	1.061	0.848
3호봉	20241	23673	22739	0.890	1.041	0.855
4호봉	20917	24258	23796	0.879	1.019	0.862
5호봉	21580	24856	24896	0.867	0.998	0.868
6호봉	22789	25623	26037	0.875	0.984	0.889
7호봉	23491	26429	27201	0.864	0.972	0.889
8호봉	24180	27274	28382	0.852	0.961	0.887
9호봉	24882	28145	29529	0.843	0.953	0.884
10호봉	25584	28964	30647	0.835	0.945	0.883
11호봉	26702	29796	31725	0.842	0.939	0.896
12호봉	27300	30225	32600	0.837	0.927	0.903
13호봉	27898	30654	33431	0.834	0.917	0.910
14호봉	28496	31187	34226	0.833	0.911	0.914
15호봉	29094	31642	34983	0.832	0.904	0.919
16호봉	29822	32110	35703	0.835	0.899	0.929
17호봉	30420	32591	36393	0.836	0.896	0.933
18호봉	31018	33072	37051	0.837	0.893	0.938
19호봉	31616	33579	37670	0.839	0.891	0.942
20호봉	32214	34047	38261	0.842	0.890	0.946
21호봉	32747	34515	38825	0.843	0.889	0.949
22호봉	33319	35035	39358	0.847	0.890	0.951
23호봉	33917	35542	39874	0.851	0.891	0.954
24호봉	34502	36036	40363	0.855	0.893	0.957
25호봉	35100	36569	40823	0.860	0.896	0.960
26호봉	35685	37076	41267	0.865	0.898	0.962
27호봉	36283	37596	41643	0.871	0.903	0.965
28호봉	36868	38103	41993	0.878	0.907	0.968
29호봉	37466	38610	42332	0.885	0.912	0.970
30호봉	38051	39130	42653	0.892	0.917	0.972

사회복지시설 선임 생활지도원급의 연봉과 8급 공무원과의 연봉을 비교해 보았다. 생활시설의 경우 1호봉은 18,369천원이고 30호봉인 경우 35,932천원으로서 공무원 대비 1호봉은 99.4%, 그리고 30호봉은 93.3%의 수준로서 직급이 높은 경우보다는 공무원과의 격차가 적은 것으로 나타났다.

복지관 등 이용시설의 경우 역시 선임의 연봉은 1호봉이 20,553천원이고, 30호봉

이 37,037천원으로서 공무원 대비 1호봉은 111.2%로서 오히려 높은 수준인 반면, 호봉이 증가할수록 그 비율은 낮아져 30호봉의 경우 96.2% 수준에 있다. 이처럼 직급이 낮은 경우에는 공무원과의 보수 격차가 크게 나타나지 않았다. 이러한 사실은 그 동안 하후상박의 관행이 지속된 결과임을 보여주는 것이다. 따라서 고위직에 비하여 임금 수준의 상승 압박은 상대적으로 적을 것으로 보인다.

〈표 3-15〉 연봉비교 - 공무원대비(선임사회복지사 및 8급)

	생활시설	복지관	공무원	공무원대비	공무원대비	생활/복지관
				생활시설	복지관	
1호봉	18369	20553	18477	0.994	1.112	0.894
2호봉	18954	21008	19359	0.979	1.085	0.902
3호봉	19565	21671	20296	0.964	1.068	0.903
4호봉	20176	22126	21259	0.949	1.041	0.912
5호봉	20787	22724	22273	0.933	1.020	0.915
6호봉	21931	23543	23320	0.940	1.010	0.932
7호봉	22555	24388	24386	0.925	1.000	0.925
8호봉	23192	25155	25427	0.912	0.989	0.922
9호봉	23829	25974	26440	0.901	0.982	0.917
10호봉	24830	26728	27421	0.906	0.975	0.929
11호봉	25636	27651	28385	0.903	0.974	0.927
12호봉	26312	28028	29166	0.902	0.961	0.939
13호봉	27105	28561	29916	0.906	0.955	0.949
14호봉	27664	29016	30630	0.903	0.947	0.953
15호봉	28197	29484	31317	0.900	0.941	0.956
16호봉	28886	29991	31980	0.903	0.938	0.963
17호봉	29445	30602	32601	0.903	0.939	0.962
18호봉	29978	31083	33202	0.903	0.936	0.964
19호봉	30524	31603	33779	0.904	0.936	0.966
20호봉	31083	32175	34328	0.905	0.937	0.966
21호봉	31434	32669	34855	0.902	0.937	0.962
22호봉	31967	33085	35359	0.904	0.936	0.966
23호봉	32500	33553	35840	0.907	0.936	0.969
24호봉	33046	34073	36303	0.910	0.939	0.970
25호봉	33254	34515	36741	0.905	0.939	0.963
26호봉	33787	34853	37167	0.909	0.938	0.969
27호봉	34320	35386	37524	0.915	0.943	0.970

28호봉	34853	35984	37865	0.920	0.950	0.969
29호봉	35399	36504	38190	0.927	0.956	0.970
30호봉	35932	37037	38504	0.933	0.962	0.970

사회복지시설 직원급의 연봉과 9급 공무원과의 연봉을 비교해 보았다. 생활시설의 경우 직원 1호봉은 17,745천원이고 30호봉인 경우 33,579천원으로서 공무원 대비 1호봉은 106.1%, 그리고 30호봉은 94.7%의 수준로서 직급이 높은 경우보다는 공무원과의 격차가 적으며, 4호봉까지는 오히려 공무원보다 높은 수준에 있다.

복지관 등 이용시설의 경우 직원의 연봉은 1호봉이 18,486천원이고, 30호봉이 34,905천원으로서 공무원 대비 1호봉은 110.53%로서 오히려 높은 수준인 반면, 호봉이 증가할수록 그 비율은 낮아져 30호봉의 경우 98.4% 수준에 있어서 공무원의 차이는 크게 나타나고 있지 않다.

〈표 3-16〉 연봉비교 - 공무원대비(사회복지사 및 9급)

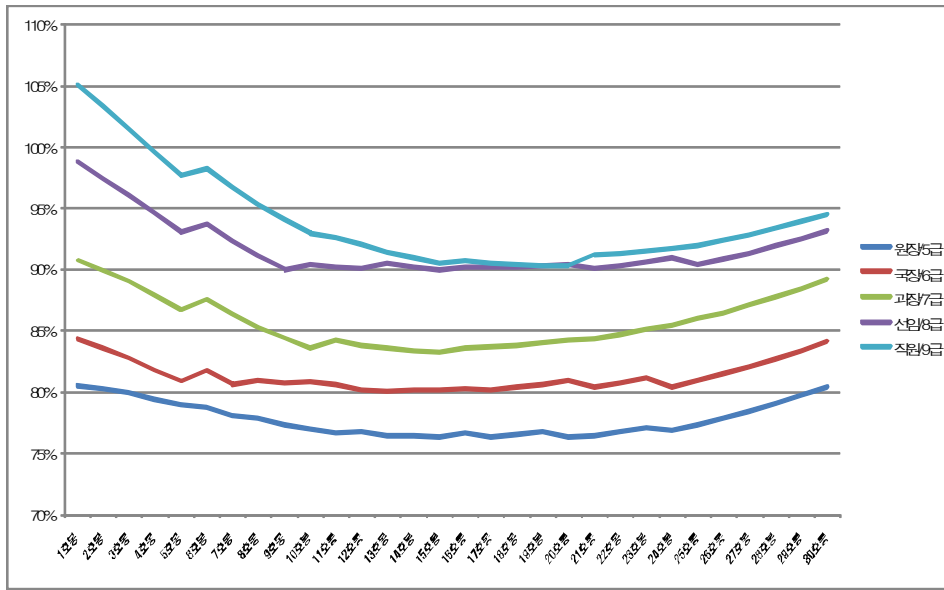
	생활시설	복지관	공무원	공무원대비	공무원대비	생활/복지관
				생활시설	복지관	
1호봉	17745	18486	16729	1.061	1.105	0.960
2호봉	18278	18980	17550	1.041	1.081	0.963
3호봉	18824	19578	18426	1.022	1.063	0.961
4호봉	19396	20059	19359	1.002	1.036	0.967
5호봉	19942	20631	20315	0.982	1.016	0.967
6호봉	21034	21476	21302	0.987	1.008	0.979
7호봉	21606	22269	22264	0.970	1.000	0.970
8호봉	22178	22984	23208	0.956	0.990	0.965
9호봉	22763	23842	24131	0.943	0.988	0.955
10호봉	23335	24570	25033	0.932	0.982	0.950
11호봉	24063	25493	25912	0.929	0.984	0.944
12호봉	24557	25896	26636	0.922	0.972	0.948
13호봉	25025	26429	27328	0.916	0.967	0.947
14호봉	25506	26858	28002	0.911	0.959	0.950
15호봉	25974	27326	28647	0.907	0.954	0.951
16호봉	26598	27820	29272	0.909	0.950	0.956
17호봉	27079	28262	29880	0.906	0.946	0.958
18호봉	27547	28756	30449	0.905	0.944	0.958
19호봉	28041	29263	31005	0.904	0.944	0.958

20호봉	28509	29731	31538	0.904	0.943	0.959
21호봉	29250	30225	32039	0.913	0.943	0.968
22호봉	29744	30745	32521	0.915	0.945	0.967
23호봉	30212	31213	32978	0.916	0.946	0.968
24호봉	30693	31720	33421	0.918	0.949	0.968
25호봉	31161	32175	33839	0.921	0.951	0.968
26호봉	31655	32682	34220	0.925	0.955	0.969
27호봉	32136	33189	34547	0.930	0.961	0.968
28호봉	32604	33852	34861	0.935	0.971	0.963
29호봉	33098	34372	35168	0.941	0.977	0.963
30호봉	33579	34905	35461	0.947	0.984	0.962

〈표 3-17〉 2010년 생활시설종사자와 공무원의 봉급 비교 요약표

	생활시설				
	원장/5급	국장/6급	과장/7급	선임/8급	직원/9급
1호봉	80.3%	84.2%	90.9%	99.4%	106.1%
2호봉	80.1%	83.4%	90.0%	97.9%	104.1%
3호봉	79.8%	82.5%	89.0%	96.4%	102.2%
4호봉	79.1%	81.6%	87.9%	94.9%	100.2%
5호봉	78.8%	80.6%	86.7%	93.3%	98.2%
6호봉	78.5%	81.5%	87.5%	94.0%	98.7%
7호봉	77.9%	80.4%	86.4%	92.5%	97.0%
8호봉	77.6%	80.7%	85.2%	91.2%	95.6%
9호봉	77.1%	80.6%	84.3%	90.1%	94.3%
10호봉	76.7%	80.6%	83.5%	90.6%	93.2%
11호봉	76.4%	80.5%	84.2%	90.3%	92.9%
12호봉	76.5%	80.0%	83.7%	90.2%	92.2%
13호봉	76.2%	79.9%	83.4%	90.6%	91.6%
14호봉	76.2%	80.0%	83.3%	90.3%	91.1%
15호봉	76.1%	80.0%	83.2%	90.0%	90.7%
16호봉	76.4%	80.1%	83.5%	90.3%	90.9%
17호봉	76.1%	80.1%	83.6%	90.3%	90.6%
18호봉	76.3%	80.2%	83.7%	90.3%	90.5%
19호봉	76.5%	80.5%	83.9%	90.4%	90.4%
20호봉	76.1%	80.8%	84.2%	90.5%	90.4%
21호봉	76.2%	80.2%	84.3%	90.2%	91.3%
22호봉	76.6%	80.6%	84.7%	90.4%	91.5%

23호봉	77.0%	81.1%	85.1%	90.7%	91.6%
24호봉	76.7%	80.3%	85.5%	91.0%	91.8%
25호봉	77.2%	80.8%	86.0%	90.5%	92.1%
26호봉	77.7%	81.4%	86.5%	90.9%	92.5%
27호봉	78.3%	82.0%	87.1%	91.5%	93.0%
28호봉	79.0%	82.6%	87.8%	92.0%	93.5%
29호봉	79.7%	83.3%	88.5%	92.7%	94.1%
30호봉	80.3%	84.1%	89.2%	93.3%	94.7%

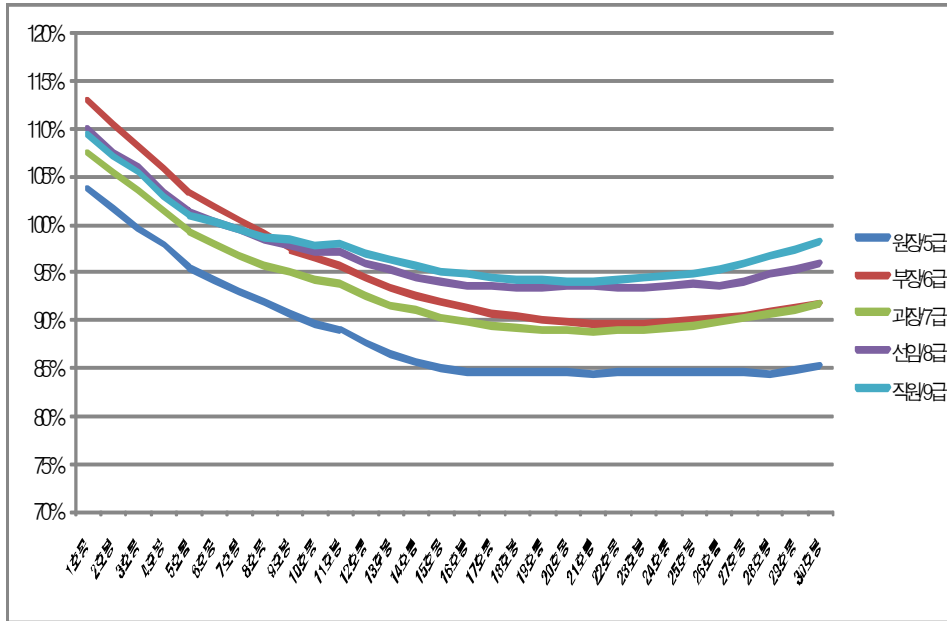


[그림 3-2] 요약표 - 생활시설

<표 3-18> 2010년 복지관 종사자와 공무원의 봉급 비교 요약표

	복지관				
	원장/5급	부장/6급	과장/7급	선임/8급	직원/9급
1호봉	104.2%	114.0%	108.5%	111.2%	110.5%
2호봉	102.0%	111.4%	106.1%	108.5%	108.1%
3호봉	100.0%	108.9%	104.1%	106.8%	106.3%
4호봉	98.1%	106.4%	101.9%	104.1%	103.6%
5호봉	95.7%	103.7%	99.8%	102.0%	101.6%
6호봉	94.4%	102.3%	98.4%	101.0%	100.8%

7호봉	93.2%	100.7%	97.2%	100.0%	100.0%
8호봉	92.1%	99.3%	96.1%	98.9%	99.0%
9호봉	90.8%	97.8%	95.3%	98.2%	98.8%
10호봉	89.8%	96.8%	94.5%	97.5%	98.2%
11호봉	89.1%	95.9%	93.9%	97.4%	98.4%
12호봉	87.5%	94.7%	92.7%	96.1%	97.2%
13호봉	86.5%	93.6%	91.7%	95.5%	96.7%
14호봉	85.7%	92.7%	91.1%	94.7%	95.9%
15호봉	85.0%	92.0%	90.4%	94.1%	95.4%
16호봉	84.5%	91.4%	89.9%	93.8%	95.0%
17호봉	84.6%	90.8%	89.6%	93.9%	94.6%
18호봉	84.6%	90.5%	89.3%	93.6%	94.4%
19호봉	84.6%	90.1%	89.1%	93.6%	94.4%
20호봉	84.5%	89.9%	89.0%	93.7%	94.3%
21호봉	84.4%	89.7%	88.9%	93.7%	94.3%
22호봉	84.5%	89.7%	89.0%	93.6%	94.5%
23호봉	84.5%	89.8%	89.1%	93.6%	94.6%
24호봉	84.5%	89.9%	89.3%	93.9%	94.9%
25호봉	84.6%	90.2%	89.6%	93.9%	95.1%
26호봉	84.5%	90.4%	89.8%	93.8%	95.5%
27호봉	84.6%	90.6%	90.3%	94.3%	96.1%
28호봉	84.4%	91.0%	90.7%	95.0%	97.1%
29호봉	84.8%	91.5%	91.2%	95.6%	97.7%
30호봉	85.3%	91.9%	91.7%	96.2%	98.4%



[그림 3-3] 요약표 - 복지관

제3절 생활시설과 이용시설 보수체계 비교

생활시설 종사자와 이용시설 종사자의 임금을 비교할 경우 생활시설 종사자의 임금이 이용시설에 비하여 전반적으로 낮은 추세를 보이고 있으며, 특히 직급이 높을수록 그 격차가 벌어지고 있다. 또한 원장 및 국장 등 상위직급의 차이가 크게 나타나고 있다. 이에 따라 생활시설 종사자의 처우 개선이 이용시설에 비하여 상대적으로 우선적으로 이루어져야 할 것이다. 다만, 여기에서는 연장 근로수당이 제외되어 있다.

〈표 3-19〉 생활시설과 이용시설 종사자의 봉급 비교 요약 (생활시설/이용시설)

	생활시설/복지관				
	원장/관장	국장/부장	과장/과장	선임/선임	직원/직원
1호봉	77.1%	73.9%	83.8%	89.4%	96.0%
2호봉	78.5%	74.9%	84.8%	90.2%	96.3%
3호봉	79.8%	75.8%	85.5%	90.3%	96.1%

4호봉	80.7%	76.7%	86.2%	91.2%	96.7%
5호봉	82.3%	77.7%	86.8%	91.5%	96.7%
6호봉	83.1%	79.7%	88.9%	93.2%	97.9%
7호봉	83.6%	79.9%	88.9%	92.5%	97.0%
8호봉	84.3%	81.2%	88.7%	92.2%	96.5%
9호봉	85.0%	82.4%	88.4%	91.7%	95.5%
10호봉	85.5%	83.3%	88.3%	92.9%	95.0%
11호봉	85.8%	84.0%	89.6%	92.7%	94.4%
12호봉	87.4%	84.5%	90.3%	93.9%	94.8%
13호봉	88.1%	85.5%	91.0%	94.9%	94.7%
14호봉	88.9%	86.3%	91.4%	95.3%	95.0%
15호봉	89.5%	87.0%	91.9%	95.6%	95.1%
16호봉	90.4%	87.6%	92.9%	96.3%	95.6%
17호봉	90.0%	88.2%	93.3%	96.2%	95.8%
18호봉	90.2%	88.6%	93.8%	96.4%	95.8%
19호봉	90.5%	89.3%	94.2%	96.6%	95.8%
20호봉	90.0%	89.9%	94.6%	96.6%	95.9%
21호봉	90.3%	89.4%	94.9%	96.2%	96.8%
22호봉	90.6%	89.8%	95.1%	96.6%	96.7%
23호봉	91.1%	90.3%	95.4%	96.9%	96.8%
24호봉	90.7%	89.3%	95.7%	97.0%	96.8%
25호봉	91.2%	89.6%	96.0%	96.3%	96.8%
26호봉	91.9%	90.0%	96.2%	96.9%	96.9%
27호봉	92.6%	90.4%	96.5%	97.0%	96.8%
28호봉	93.5%	90.7%	96.8%	96.9%	96.3%
29호봉	93.9%	91.1%	97.0%	97.0%	96.3%
30호봉	94.2%	91.4%	97.2%	97.0%	96.2%

제4절 종사자 급여 개선 수준

원장이나 국장 등 사회복지시설 종사자 가운데 고위직의 경우 공무원과의 비교가 5급이나 6급이 적절한가에 대한 논의가 많이 있다. 특히 지방직 공무원의 경우 5급으로의 승진이 사회복지시설 원장으로의 임명되는 것보다 훨씬 장기간이 소요되므로 사회복지시설의 원장이나 관장이 5급과 직접 비교되는 것에는 문제가 있다는 지적이 많이 있다. 이에 따라 시설의 규모에 따라 5급 원장과 6급 원장 등을 구분할

필요성이 제기되었고, 그 결과 임금수준의 비교도 직접적으로 하기 보다는 5급과 6급의 평균인 5.5급, 그리고 사회복지시설의 국장이나 부장의 경우 6급과 7급의 평균인 6.5급을 활용하는 것이 바람직할 것으로 보인다. 이는 5급 원장, 6급 원장이 혼재되어 있고, 국장급의 경우 6급 국장과 7급 국장이 혼재되어 있는 상황에서 일률적으로 5급과 원장을, 6급과 국장급을 비교하는 데에는 문제가 있다고 판단되기 때문이다. 물론 5급 원장, 6급원장, 또는 6급 국장, 7급 국장의 구분을 위한 명확한 지침이 먼저 제시되어야 할 것이다.

다음의 표는 공무원의 임금 기준표 가운데 5.5급과 6.5급을 포함한 것이다. 5.5급과 6.5급은 각각 5급과 6급의 평균을, 그리고 6급과 7급의 평균을 사용하였다. 그 결과 5.5급 1호봉은 25,672천원, 그리고 30호봉은 48,551천원이 되며, 6.5급의 경우 1호봉은 21,909천원, 30호봉은 42,338천원으로 나타났다.

〈표 3-20〉 일반직 공무원 5.5급과 6.5급의 호봉별 급여액

(단위: 천원)

연봉비교		공무원						
		5급	5.5급	6급	6.5급	7급	8급	9급
1호봉	28,331	25,672	23,013	21,909	20,805	18,477	16,729	
2호봉	29,475	26,775	24,075	22,909	21,743	19,359	17,550	
3호봉	30,668	27,925	25,182	23,961	22,739	20,296	18,426	
4호봉	31,918	29,122	26,326	25,061	23,796	21,259	19,359	
5호봉	33,215	30,363	27,512	26,204	24,896	22,273	20,315	
6호봉	34,550	31,647	28,745	27,391	26,037	23,320	21,302	
7호봉	35,920	32,956	29,993	28,597	27,201	24,386	22,264	
8호봉	37,323	34,293	31,263	29,823	28,382	25,427	23,208	
9호봉	38,744	35,649	32,553	31,041	29,529	26,440	24,131	
10호봉	40,194	36,992	33,790	32,218	30,647	27,421	25,033	
11호봉	41,578	38,283	34,988	33,356	31,725	28,385	25,912	
12호봉	42,678	39,320	35,962	34,281	32,600	29,166	26,636	
13호봉	43,723	40,301	36,879	35,155	33,431	29,916	27,328	
14호봉	44,697	41,222	37,746	35,986	34,226	30,630	28,002	
15호봉	45,617	42,097	38,577	36,780	34,983	31,317	28,647	
16호봉	46,484	42,921	39,357	37,530	35,703	31,980	29,272	

	17호봉	47,298	43,699	40,101	38,247	36,393	32,601	29,880
	18호봉	48,069	44,437	40,805	38,928	37,051	33,202	30,449
	19호봉	48,792	45,132	41,471	39,571	37,670	33,779	31,005
	20호봉	49,469	45,785	42,100	40,181	38,261	34,328	31,538
	21호봉	50,109	46,406	42,703	40,764	38,825	34,855	32,039
	22호봉	50,710	46,990	43,270	41,314	39,358	35,359	32,521
	23호봉	51,277	47,540	43,803	41,838	39,874	35,840	32,978
	24호봉	51,806	48,060	44,314	42,338	40,363	36,303	33,421
	25호봉	52,305	48,551	44,796	42,810	40,823	36,741	33,839
	26호봉	52,776	49,015	45,253	43,260	41,267	37,167	34,220
	27호봉	53,168	49,427	45,686	43,665	41,643	37,524	34,547
	28호봉	53,544	49,797	46,049	44,021	41,993	37,865	34,861
	29호봉	53,889	50,140	46,391	44,361	42,332	38,190	35,168
	30호봉	54,225	50,475	46,725	44,689	42,653	38,504	35,461

다음의 표는 사회복지 시설 종사자의 목표치라고 할 수 있는 일반직 공무원의 연간 급여액의 95% 수준에 해당하는 연간 보수액의 수준이다.

〈표 3-21〉 일반직 공무원 연간 급여 대비 95%의 급여 수준

(단위: 천원)

연봉비교	공무원 대비 95% 수준						
	5급	5.5급	6급	6.5급	7급	8급	9급
1호봉	26,915	24,389	21,863	20,814	19,765	17,553	15,892
2호봉	28,001	25,436	22,871	21,763	20,656	18,391	16,672
3호봉	29,134	26,529	23,923	22,763	21,603	19,281	17,504
4호봉	30,322	27,666	25,010	23,808	22,606	20,196	18,391
5호봉	31,554	28,845	26,137	24,894	23,652	21,160	19,299
6호봉	32,822	30,065	27,308	26,021	24,735	22,154	20,237
7호봉	34,124	31,309	28,493	27,167	25,841	23,167	21,151
8호봉	35,457	32,578	29,700	28,332	26,963	24,155	22,048
9호봉	36,807	33,866	30,926	29,489	28,053	25,118	22,924
10호봉	38,184	35,142	32,101	30,608	29,115	26,050	23,781
11호봉	39,499	36,369	33,239	31,689	30,138	26,965	24,616
12호봉	40,544	37,354	34,164	32,567	30,970	27,707	25,304
13호봉	41,537	38,286	35,035	33,397	31,759	28,420	25,962
14호봉	42,462	39,160	35,859	34,187	32,515	29,099	26,602
15호봉	43,336	39,992	36,649	34,941	33,234	29,752	27,215
16호봉	44,160	40,774	37,389	35,653	33,918	30,381	27,809

17호봉	44,933	41,514	38,096	36,334	34,573	30,971	28,386
18호봉	45,666	42,215	38,765	36,982	35,198	31,542	28,926
19호봉	46,352	42,875	39,398	37,592	35,786	32,090	29,454
20호봉	46,996	43,495	39,995	38,172	36,348	32,612	29,961
21호봉	47,604	44,086	40,568	38,726	36,884	33,112	30,437
22호봉	48,175	44,641	41,107	39,248	37,390	33,591	30,895
23호봉	48,714	45,163	41,613	39,746	37,880	34,048	31,329
24호봉	49,215	45,657	42,098	40,221	38,345	34,488	31,750
25호봉	49,689	46,123	42,557	40,669	38,782	34,904	32,147
26호봉	50,137	46,564	42,991	41,097	39,204	35,309	32,509
27호봉	50,510	46,956	43,402	41,481	39,561	35,647	32,820
28호봉	50,867	47,307	43,747	41,820	39,893	35,972	33,118
29호봉	51,195	47,633	44,071	42,143	40,215	36,280	33,409
30호봉	51,514	47,951	44,389	42,454	40,520	36,579	33,688

따라서 사회복지 종사자의 연간 보수가 공무원의 95% 수준이 되기 위해서는 다음의 표에 나타나고 있는 금액만큼 조정이 되어야 한다. 다만, 하위직 시설 종사자의 경우 공무원보다 소폭 많은 것으로 나타나고 있으나, 그 외의 대부분의 시설 종사자는 현재의 보수 수준에서 금액이 추가 지급 등 조정되어야 할 것으로 보인다.

〈표 3-22〉 일반직 공무원 대비 95% 수준이 되기 위한 생활시설 종사자의 추가 급여 수준

(단위: 천원)

생활시설 연봉비교	공무원 대비 95% 수준						
	5급	5.5급	6급	6.5급	7급	8급	9급
1호봉	4,152	1,626	2,480	1,431	850	-816	-1,853
2호봉	4,393	1,828	2,786	1,678	1,078	-563	-1,606
3호봉	4,668	2,063	3,136	1,976	1,362	-284	-1,320
4호봉	5,063	2,407	3,534	2,332	1,689	20	-1,005
5호봉	5,385	2,676	3,959	2,716	2,072	373	-643
6호봉	5,691	2,934	3,882	2,595	1,946	223	-797
7호봉	6,148	3,333	4,365	3,039	2,350	612	-455
8호봉	6,493	3,614	4,467	3,099	2,783	963	-130
9호봉	6,920	3,979	4,692	3,255	3,171	1,289	161
10호봉	7,348	4,306	4,853	3,360	3,531	1,220	446
11호봉	7,714	4,584	5,081	3,531	3,436	1,329	553
12호봉	7,888	4,698	5,382	3,785	3,670	1,395	747
13호봉	8,218	4,967	5,551	3,913	3,861	1,315	937
14호봉	8,389	5,087	5,660	3,988	4,019	1,435	1,096
15호봉	8,613	5,269	5,800	4,092	4,140	1,555	1,241
16호봉	8,644	5,258	5,864	4,128	4,096	1,495	1,211
17호봉	8,923	5,504	5,986	4,224	4,153	1,526	1,307
18호봉	8,980	5,529	6,031	4,248	4,180	1,564	1,379

19호봉	9,003	5,526	6,027	4,221	4,170	1,566	1,413
20호봉	9,361	5,860	5,987	4,164	4,134	1,529	1,452
21호봉	9,410	5,892	6,313	4,471	4,137	1,678	1,187
22호봉	9,344	5,810	6,241	4,382	4,071	1,624	1,151
23호봉	9,246	5,695	6,110	4,243	3,963	1,548	1,117
24호봉	9,487	5,929	6,517	4,640	3,843	1,442	1,057
25호봉	9,324	5,758	6,352	4,464	3,682	1,650	986
26호봉	9,135	5,562	6,175	4,281	3,519	1,522	854
27호봉	8,871	5,317	5,962	4,041	3,278	1,327	684
28호봉	8,578	5,018	5,709	3,782	3,025	1,119	514
29호봉	8,269	4,707	5,409	3,481	2,749	881	311
30호봉	7,951	4,388	5,116	3,181	2,469	647	109

다음의 표에서 보는 바와 같이 현재의 사회복지 시설 종사자의 급여 수준이 공무원의 95%가 되기 위해서는 평균적으로 생활시설 원장의 경우 최대 22.5%(5급과 비교시)와 최소 12.9%(5.5급과 비교시) 정도 인상이 되어야 할 것으로 전망된다. 사무국장의 경우 17.1%(6급과 비교시)와 11.7%(6.5급과 비교시) 는 인상이 되어야 할 것으로 전망된다. 그리고 과장급의 경우는 평균 10.9%의 인상이, 선임 생활지도원의 경우 3.4%, 생활지도원은 1.1%의 인상이 있어야 할 것으로 보인다.

〈표 3-23〉 공무원 급여의 95%가 되기 위한 생활 시설 종사자 급여의 증가율

생활시설 연봉비교		공무원 대비 95% 수준되기 위한 증가율 (단위: %)						
		5급	5.5급	6급	6.5급	7급	8급	9급
1호봉		18.2	7.1	12.8	7.4	4.5	-4.4	-10.4
2호봉		18.6	7.7	13.9	8.4	5.5	-3.0	-8.8
3호봉		19.1	8.4	15.1	9.5	6.7	-1.5	-7.0
4호봉		20.0	9.5	16.5	10.9	8.1	0.1	-5.2
5호봉		20.6	10.2	17.8	12.2	9.6	1.8	-3.2
6호봉		21.0	10.8	16.6	11.1	8.5	1.0	-3.8
7호봉		22.0	11.9	18.1	12.6	10.0	2.7	-2.1
8호봉		22.4	12.5	17.7	12.3	11.5	4.2	-0.6
9호봉		23.2	13.3	17.9	12.4	12.7	5.4	0.7
10호봉		23.8	14.0	17.8	12.3	13.8	4.9	1.9
11호봉		24.3	14.4	18.0	12.5	12.9	5.2	2.3
12호봉		24.2	14.4	18.7	13.1	13.4	5.3	3.0
13호봉		24.7	14.9	18.8	13.3	13.8	4.9	3.7
14호봉		24.6	14.9	18.7	13.2	14.1	5.2	4.3
15호봉		24.8	15.2	18.8	13.3	14.2	5.5	4.8
16호봉		24.3	14.8	18.6	13.1	13.7	5.2	4.6

17호봉	24.8	15.3	18.6	13.2	13.7	5.2	4.8
18호봉	24.5	15.1	18.4	13.0	13.5	5.2	5.0
19호봉	24.1	14.8	18.1	12.6	13.2	5.1	5.0
20호봉	24.9	15.6	17.6	12.2	12.8	4.9	5.1
21호봉	24.6	15.4	18.4	13.1	12.6	5.3	4.1
22호봉	24.1	15.0	17.9	12.6	12.2	5.1	3.9
23호봉	23.4	14.4	17.2	12.0	11.7	4.8	3.7
24호봉	23.9	14.9	18.3	13.0	11.1	4.4	3.4
25호봉	23.1	14.3	17.5	12.3	10.5	5.0	3.2
26호봉	22.3	13.6	16.8	11.6	9.9	4.5	2.7
27호봉	21.3	12.8	15.9	10.8	9.0	3.9	2.1
28호봉	20.3	11.9	15.0	9.9	8.2	3.2	1.6
29호봉	19.3	11.0	14.0	9.0	7.3	2.5	0.9
30호봉	18.3	10.1	13.0	8.1	6.5	1.8	0.3
평균	22.48	12.94	17.09	11.70	10.85	3.44	1.00

사회복지 종사자의 연간 보수가 공무원의 95% 수준이 되기 위해서는 다음의 표에 나타나고 있는 금액만큼 조정이 되어야 한다. 다만, 하위직 이용 시설 종사자의 경우 공무원보다 소폭 많은 것으로 나타나고 있으나, 그 외의 대부분의 시설 종사자는 현재의 보수 수준에서 금액이 조정되어야 할 것으로 보인다. 이러한 사실은 그동안의 하후상박의 임금 증가 추이의 결과로 나타난 것이며, 따라서 지금부터는 시설의 원장과 국장 등 고위직의 임금 상승에 관심을 보여야 할 것으로 판단된다.

〈표 3-24〉 일반직 공무원 대비 95% 수준이 되기 위한 이용시설 종사자의 추가 급여 수준

(단위: 천원)

이용시설	공무원 대비 95% 수준						
	5급	5.5급	6급	6.5급	7급	8급	9급
1호봉	-2,608	-5,134	-4,371	-5,420	-2,803	-3,000	-2,594
2호봉	-2,055	-4,620	-3,948	-5,056	-2,419	-2,617	-2,308
3호봉	-1,520	-4,125	-3,494	-4,654	-2,070	-2,390	-2,074
4호봉	-982	-3,638	-3,005	-4,207	-1,652	-1,930	-1,668
5호봉	-231	-2,940	-2,398	-3,641	-1,204	-1,564	-1,332
6호봉	192	-2,565	-2,098	-3,385	-888	-1,389	-1,239
7호봉	649	-2,166	-1,719	-3,045	-588	-1,221	-1,118
8호봉	1,098	-1,781	-1,357	-2,725	-311	-1,000	-936
9호봉	1,642	-1,299	-898	-2,335	-92	-856	-918
10호봉	2,109	-933	-620	-2,113	151	-678	-789

11호봉	2,436	-694	-301	-1,851	342	-686	-877
12호봉	3,182	-8	91	-1,506	745	-321	-592
13호봉	3,707	456	533	-1,105	1,105	-141	-467
14호봉	4,151	849	850	-822	1,328	83	-256
15호봉	4,544	1,200	1,172	-536	1,592	268	-111
16호봉	4,887	1,501	1,418	-318	1,808	390	-11
17호봉	4,919	1,500	1,683	-79	1,982	369	124
18호봉	5,015	1,564	1,832	49	2,126	459	170
19호봉	5,090	1,613	2,036	230	2,207	487	191
20호봉	5,201	1,700	2,152	329	2,301	437	230
21호봉	5,289	1,771	2,257	415	2,369	443	212
22호봉	5,327	1,793	2,276	417	2,355	506	150
23호봉	5,385	1,834	2,288	421	2,338	495	116
24호봉	5,431	1,873	2,240	363	2,309	415	30
25호봉	5,450	1,884	2,166	278	2,213	389	-28
26호봉	5,534	1,961	2,093	199	2,128	456	-173
27호봉	5,556	2,002	1,997	76	1,965	261	-369
28호봉	5,653	2,093	1,822	-105	1,790	-12	-734
29호봉	5,474	1,912	1,639	-289	1,605	-224	-963
30호봉	5,286	1,723	1,437	-498	1,390	-458	-1,217

그리고 이용시설의 종사자는 생활시설에 비하여 상대적으로 임금의 수준이 높고, 그 결과 공무원과의 비교시에도 그 차이가 별로 나지 않은 것으로 나타났다. 다만, 호봉이 높은 관장이나 부장의 경우 공무원에 비해 상대적으로 보수 수준이 낮은 것으로 나타나고 있으므로 이 부분에 대해 집중적으로 보수 수준의 인상이 필요하다고 하겠다.

〈표 3-25〉 공무원 연간 급여의 95%가 되기 위한 이용 시설 종사자 급여의 증가율

(단위: %)

이용시설 연봉비교	공무원 대비 95% 수준						
	5급	5.5급	6급	6.5급	7급	8급	9급
1호봉	-8.8	-17.4	-16.7	-0.2	-12.4	-14.6	-14.0
2호봉	-6.8	-15.4	-14.7	-0.2	-10.5	-12.5	-12.2
3호봉	-5.0	-13.5	-12.7	-0.2	-8.7	-11.0	-10.6

4호봉	-3.1	-11.6	-10.7	- 0.2	-6.8	-8.7	-8.3
5호봉	-0.7	-9.2	-8.4	-0.1	-4.8	-6.9	-6.5
6호봉	0.6	-7.9	-7.1	-0.1	-3.5	-5.9	-5.8
7호봉	1.9	-6.5	-5.7	-0.1	-2.2	-5.0	-5.0
8호봉	3.2	-5.2	-4.4	-0.1	-1.1	-4.0	-4.1
9호봉	4.7	-3.7	-2.8	-0.1	-0.3	-3.3	-3.9
10호봉	5.8	-2.6	-1.9	-0.1	0.5	-2.5	-3.2
11호봉	6.6	-1.9	-0.9	-0.1	1.1	-2.5	-3.4
12호봉	8.5	-0.0	0.3	-0.0	2.5	-1.1	-2.3
13호봉	9.8	1.2	1.5	-0.0	3.6	-0.5	-1.8
14호봉	10.8	2.2	2.4	-0.0	4.3	0.3	-1.0
15호봉	11.7	3.1	3.3	-0.0	5.0	0.9	-0.4
16호봉	12.4	3.8	3.9	-0.0	5.6	1.3	-0.0
17호봉	12.3	3.7	4.6	-0.0	6.1	1.2	0.4
18호봉	12.3	3.8	5.0	0.0	6.4	1.5	0.6
19호봉	12.3	3.9	5.4	0.0	6.6	1.5	0.7
20호봉	12.4	4.1	5.7	0.0	6.8	1.4	0.8
21호봉	12.5	4.2	5.9	0.0	6.9	1.4	0.7
22호봉	12.4	4.2	5.9	0.0	6.7	1.5	0.5
23호봉	12.4	4.2	5.8	0.0	6.6	1.5	0.4
24호봉	12.4	4.3	5.6	0.0	6.4	1.2	0.1
25호봉	12.3	4.3	5.4	0.0	6.1	1.1	-0.1
26호봉	12.4	4.4	5.1	0.0	5.7	1.3	-0.5
27호봉	12.4	4.5	4.8	0.0	5.2	0.7	-1.1
28호봉	12.5	4.6	4.3	-0.0	4.7	-0.0	-2.2
29호봉	12.0	4.2	3.9	-0.0	4.2	-0.6	-2.8
30호봉	11.4	3.7	3.3	-0.0	3.6	-1.2	-3.5
평균	7.46	-0.88	-0.13	-0.05	1.80	-2.12	-2.95

제5절 요약 및 함의

공무원의 경우 각 직급별 호봉의 차이는 낮은 직급의 경우 낮은 호봉에서 그리고 직급이 높아질 수록 중간 단계의 호봉에서 격차가 크게 나타나고 있으며, 호봉이 높아질 수록 호봉의 차이는 다시 줄어드는 추세를 보이고 있다. 그리고 직급이 높아질 수록 급간의 봉급 차이도 커지는 추세를 보이고 있다.

이에 비하여 사회복지 생활시설 종사자의 급여기준표의 경우 원장이나 사무국장

등 상위직급의 중간 호봉에서의 증가가 두드러지고 있으며, 그 외의 직급에서는 전반적으로 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 특히 생활지도원과 기능직 관리직의 경우 종사자의 급여가 동결된 것으로 나타났다. 이러한 사실은 공무원의 봉급이 동결되는 상황 하에서 사회복지 시설 종사자 가운데에서도 상대적으로 임금수준이 열악한 고위직 종사자의 봉급 수준을 중심으로 올렸기 때문에 나타난 현상이다. 사회복지시설 종사자의 호봉간 차이는 호봉이 증가할수록 감소하는 추세이며 직급이 높아져도 공무원과 비교하여 그 차이가 크지 않았다. 이러한 차이로 인하여 결국 공무원과의 임금 격차가 벌어지는 요인이 되는 것으로 보인다.

한편, 사회복지시설 종사자와 공무원과의 비교시 이러한 결과는 생활시설 원장의 경우 첫 호봉부터 낮은 수준이 계속 이어지는 반면, 이용시설의 경우 호봉이 낮을 경우에는 5급 공무원의 연봉보다 높았다가 호봉이 상승할수록 낮아지는 추세를 보이며, 이는 사회복지 시설 종사자의 인건비 가이드라인이 하후상박의 상태에 있으며, 특히 중간 호봉인 15호봉 내외에서 가장 낮은 현상을 보여 주고 있다. 이에 따라 중간호봉이상 부터의 인건비 인상율이 높아져야 균형을 이룰 것으로 전망된다. 이러한 사실은 국장 등 중간 고위직에도 해당된다. 다만, 선임 생활지도원급이나 직원급은 호봉이 낮은 경우 오히려 공무원보다 급여 수준이 높은 것으로 나타나고 있으므로, 임금 상승 압력은 상대적으로 낮은 것으로 보인다.

특히 공무원의 경우 상대적으로 다양한 수당체계가 운용되고 있으나, 사회복지시설 종사자의 경우 연봉제로의 전환으로 수당이 단순화되었다. 다만, 생활시설이나 이용시설 등 시설 유형에 따른 급여의 차이를 해소하기 위하여 별도의 수당제도의 신설 등을 검토할 필요가 있겠다. 예를 들면, 생활시설 종사자의 처우가 이용시설에 비하여 상대적으로 열악하므로 이들의 처우 개선을 위하여 생활시설 직무 수당 등의 신설을 통해 급여의 격차를 해소할 필요가 있겠다. 이때에는 이러한 수당제도를 한시적으로 운영하여 격차가 해소되면 수당제도도 폐지하는 등의 유연한 대응이 필요하다.

원장이나 국장 등 사회복지시설 종사자 가운데 고위직의 경우 공무원과의 비교가 5급이나 6급이 적절한 가에 대한 검토 결과 원장이나 사무국장 등을 공무원의 5급과 6급으로 일률적으로 비교하는 것은 문제가 있다는 판단 하에 시설 종사자 급여

비교의 집단으로서 공무원 5.5급과 6.5급에 대한 제안을 하였다. 이때 보다 중요한 것은 5급 원장, 6급원장, 또는 6급 국장, 7급 국장의 구분을 위한 명확한 지침이 먼저 제시되어야 한다는 것이다.

한편, 사회복지 종사자의 연간 보수가 공무원의 95% 수준이 되기 위해서는 생활 시설과 이용시설의 격차의 해소와 하위직과 고위직의 격차문제를 별도로 다룰 필요가 있다. 예를 들면, 하위직 이용 시설 종사자의 경우 공무원보다 소폭 많은 것으로 나타나고 있으나, 그 외의 대부분의 시설 종사자는 현재의 보수 수준에서 금액이 조정되어야 할 것으로 보인다. 이러한 사실은 그 동안의 하후상박의 임금 증가 추이의 결과로 나타난 것이며, 따라서 지금부터는 시설의 원장과 국장 등 고위직의 임금 상승에 관심을 보여야 할 것으로 판단된다.

그리고 이용시설의 종사자는 생활시설에 비하여 상대적으로 임금의 수준이 높고, 그 결과 공무원과의 비교시에도 그 차이가 별로 나지 않은 것으로 나타났다. 다만, 호봉이 높은 관장이나 부장의 경우 공무원에 비해 상대적으로 보수 수준이 낮은 것으로 나타나고 있으므로 이 부분에 대해 집중적으로 보수 수준의 인상이 필요하다고 하겠다.

따라서 공무원과 상대적으로 격차가 적은 하위직급의 경우 단기간에 95% 달성이 라는 목표치에 접근하게 하고, 고위직급에 대해서는 공무원과의 격차가 상대적으로 크게 나타나고 있기 때문에 장기에 걸쳐 격차의 해소를 하는 방안에 대한 검토가 필요하다. 이때 생활시설 종사자에 대해서는 이용시설 종사자보다 높은 급여 증가율을 기록할 수 있도록 유도하여야 할 것이다.

지방자치단체별
사회복지종사자의 처우 실태

제4장 지방자치단체별 사회복지종사자의 취우 실태

제1 절 지자체의 사회복지종사자 보수수준 비교

1. 지방재정자립도와 노인양로시설 종사자 보수와의 관계

다음 <표 4-1> 과 [그림 4-1] 은 지방의 재정자립도와 노인양로시설 종사자의 보수를 표현한 것이다.

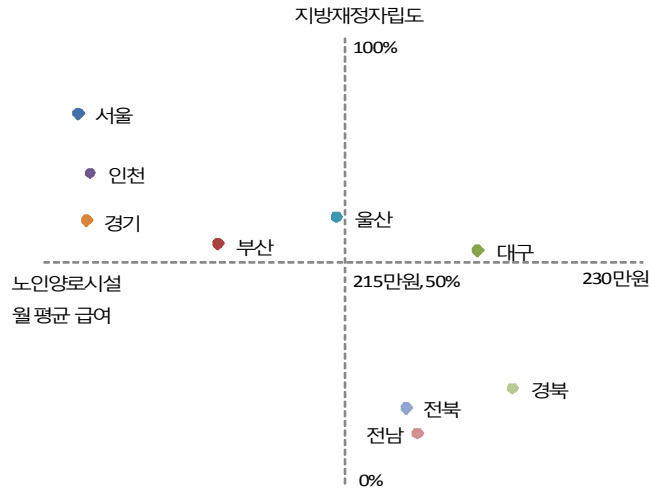
<표 4-1> 지방재정자립도와 노인양로시설 종사자 보수

(단위: %, 명, 원)

	재정자립도	보수수준		
		인원	월평균 보수	표준편차
서울	83.4	16	2,016,755	727,854
부산	54.1	18	2,086,930	532,672
대구	52.7	19	2,216,955	379,577
인천	70.0	15	2,022,733	461,404
광주	43.2	-	-	-
대전	52.1	-	-	-
울산	60.2	10	2,146,406	402,523
경기	59.3	45	2,020,952	472,505
강원	20.8	-	-	-
충북	25.1	-	-	-
충남	24.0	-	-	-
전북	17.3	12	2,181,088	651,294
전남	11.5	44	2,186,756	486,587
경북	21.7	61	2,234,416	594,215
경남	34.2	-	-	-
제주	25.7	-	-	-
상관계수			-0.77**	

주 1) **는 $p < 0.05$ 를 의미함

2) 지방재정자립도는 2010년 자료를 이용함.



[그림 4-1] 재정자립도와 노인양로시설 종사자 보수의 관계

이를 통해 살펴볼 수 있는 것처럼 대구 및 경북, 전남, 전북지역의 종사자 월 보수 평균이 높은 수준이었고, 서울, 인천 등은 재정자립도는 높지만 월평균 보수수준이 낮은 것을 알 수 있었다. 또한 지방재정자립도와 종사자의 보수 평균의 상관계수는 -0.77로 음의 상관관계가 있다고 판단할 수 있어 지방재정자립도가 높은 광역자치단체일수록 노인양로시설 종사자 보수는 낮다고 할 수 있다.

2. 지방재정자립도와 노인복지관 종사자 보수와의 관계

노인복지관의 종사자 보수의 평균은 노인양로시설 종사자 보수 평균에 비해 낮은 수준을 보이는 지역들이 다수 존재하였다. <표 4-2>에서 볼 수 있는 것처럼 노인복지관 종사자의 월평균 급여는 170만원에서 220만원 수준이었다. 또한 [그림 4-2]에서 볼 수 있는 것처럼 재정자립도가 높은 서울의 경우 보수수준이 중간정도임을 알 수 있고, 전북의 경우 재정자립도와 월 보수 모두 낮은 것을 알 수 있다. 또한 대전, 부산, 대구, 경기 등 다수의 지방자치단체는 중간정도의 재정자립도 및 월 보수수준을 보이고 있었다. 지방재정자립도와 노인복지관 종사자의 월 평균 보수의 상관관계는 0.48로, 이는 통계적으로 유의미하여 지방재정자립도가 높을수록 노인복

지관 종사자의 보수는 어느 정도 증가하고 있다고 할 수도 있다.

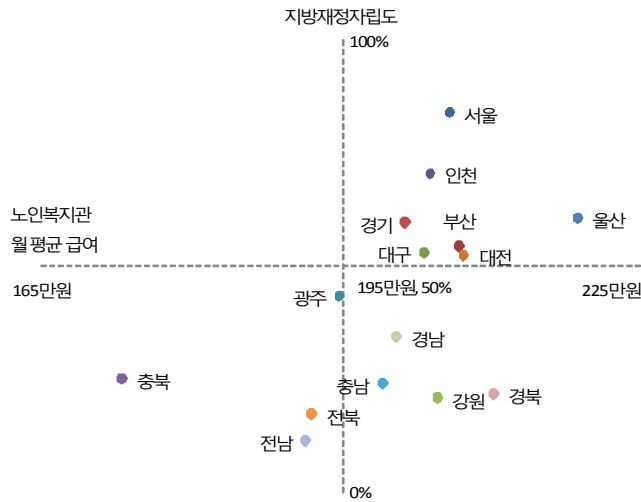
〈표 4-2〉 지방재정자립도와 노인복지관 종사자 보수

(단위: %, 명, 원)

	재정자립도	보수수준		
		인원	월평균 보수	표준편차
서울	83.4	419	2,057,164	554,191
부산	54.1	87	2,066,256	681,434
대구	52.7	56	2,031,369	641,577
인천	70.0	86	2,037,407	466,306
광주	43.2	36	1,946,734	473,867
대전	52.1	25	2,070,816	480,086
울산	60.2	20	2,184,846	631,143
경기	59.3	434	2,012,562	582,597
강원	20.8	27	2,044,806	556,679
충북	25.1	112	1,730,242	494,367
충남	24.0	90	1,989,990	574,284
전북	17.3	78	1,918,702	537,645
전남	11.5	84	1,913,212	549,278
경북	21.7	42	2,100,662	640,193
경남	34.2	57	2,003,848	598,604
제주	25.7	-	-	-
상관계수		048*		

주 1) *는 p<0.1을 의미함.

2) 지방재정자립도는 2010년 자료를 이용함.



[그림 4-2] 재정자립도와 노인복지관 종사자 보수의 관계

3. 지방재정자립도와 장애인 생활시설 종사자 보수와의 관계

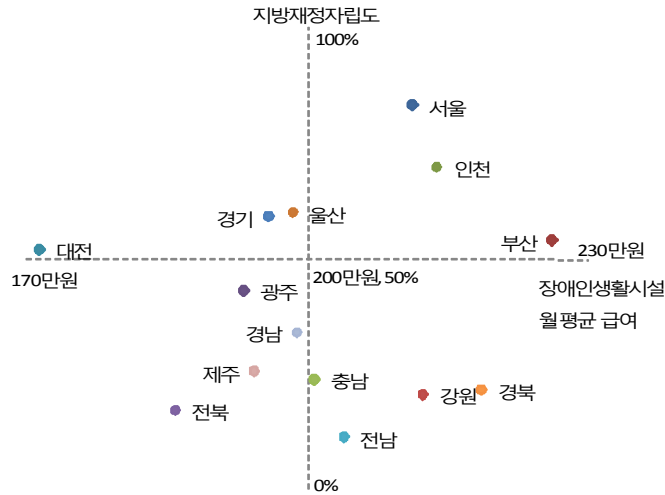
장애인 생활시설 종사자 월 보수는 대체로 월 평균 170만원에서 225만원 사이의 값을 가지고 있었고, 부산, 경북, 강원, 인천, 서울이 다른 지역에 비해 그 수준이 높고, 대전, 전북, 경남, 광주가 다른 지역에 비해 그 수준이 낮은 것을 알 수 있었다. 특히 서울 및 인천지역의 경우 재정자립도 및 월 보수수준이 다른 지역에 비해 높게 나타났다. 하지만 경북 지역은 다른 지역에 비해 재정자립도는 낮지만 보수수준은 상당히 높게 나타났고, 이러한 결과들 및 재정자립도와 장애인생활시설 종사자 보수의 상관계수는 통계적으로 유의미하지 않아 상관관계가 거의 없다고 할 수 있다.

〈표 4-3〉 지방재정자립도와 장애인생활시설 종사자 보수

(단위: %, 명, 원)

	재정자립도	보수수준		
		인원	월평균 보수	표준편차
서울	83.4	287	2,111,702	466,920
부산	54.1	34	2,261,055	370,441
대구	52.7	-	-	-
인천	70.0	100	2,137,779	515,490
광주	43.2	81	1,931,992	376,465
대전	52.1	67	1,713,956	348,580
울산	60.2	53	1,984,240	337,186
경기	59.3	203	1,958,147	395,720
강원	20.8	168	2,122,903	205,541
충북	25.1	-	-	-
충남	24.0	155	2,007,029	283,416
전북	17.3	51	1,858,730	279,973
전남	11.5	32	2,038,692	400,870
경북	21.7	158	2,185,307	375,861
경남	34.2	286	1,988,589	385,063
제주	25.7	87	1,943,191	336,152
상관계수		0.11		

주: 지방재정자립도는 2010년 자료를 이용함.



[그림 4-3] 재정자립도와 장애인생활시설 종사자 보수의 관계

4. 지방재정자립도와 장애인복지관 종사자 보수와의 관계

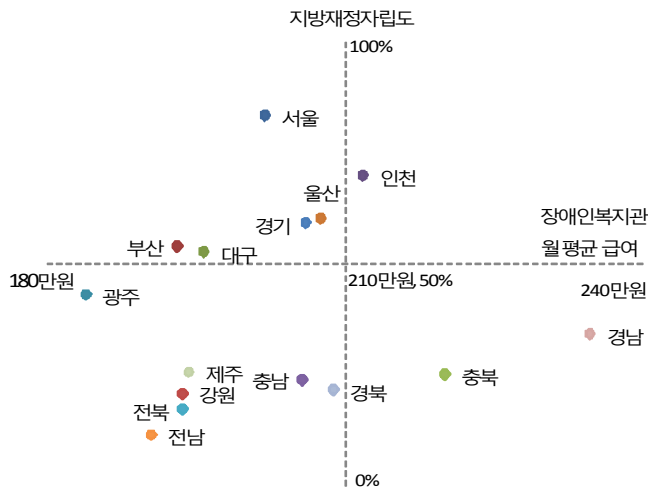
장애인복지관에 종사하는 인력의 월 평균 급여는 185만원에서 235만원 사이로, 경남 및 경북, 전북지역이 다른 지역에 비해 그 수준이 높은 것을 알 수 있었고, 광주, 서울, 전남지역이 다른 지역에 비해 그 수준이 낮은 것을 알 수 있었다. 특히 서울의 경우 재정자립도는 높지만 장애인복지관에서 근무하고 있는 사회복지시설 종사자의 급여 수준이 낮은 것을 알 수 있었고, 경남 및 전북, 경북지역은 재정자립도는 비록 낮은 수준이지만 장애인복지관 종사자 월 평균 급여는 높은 편임을 알 수 있었다. 또한 전남, 강원 제주지역은 재정자립도와 월 평균 보수 모두 낮은 수준이었고, 광주의 경우 재정자립도는 중간 수준이었지만 장애인복지관 종사자 월 평균 보수는 낮은 수준임을 알 수 있었다. 이들 간의 상관계수를 살펴본 결과 재정자립도와 장애인복지관 종사자 월평균 급여의 상관성은 거의 없다고 할 수 있었다.

〈표 4-4〉 지방재정자립도와 장애인복지관 종사자 보수

(단위: %, 명, 원)

	재정자립도	보수수준		
		인원	월평균 보수	표준편차
서울	83.4	594	2,019,130	706,798
부산	54.1	42	1,930,967	423,420
대구	52.7	101	1,957,203	576,820
인천	70.0	166	2,117,372	473,418
광주	43.2	77	1,839,437	400,530
대전	52.1	-	-	-
울산	60.2	23	2,074,989	313,709
경기	59.3	264	2,059,903	450,717
강원	20.8	75	1,936,623	440,002
충북	25.1	13	2,199,673	464,215
충남	24.0	120	2,056,235	482,674
전북	17.3	164	1,935,827	516,355
전남	11.5	138	1,904,639	494,105
경북	21.7	112	2,087,575	467,165
경남	34.2	81	2,345,781	489,650
제주	25.7	23	1,942,391	419,289
상관계수		0.09		

주: 지방재정자립도는 2010년 자료를 이용함.



[그림 4-4] 재정자립도와 장애인복지관 종사자 보수의 관계

5. 지방재정자립도와 종합사회복지관 종사자 보수와의 관계

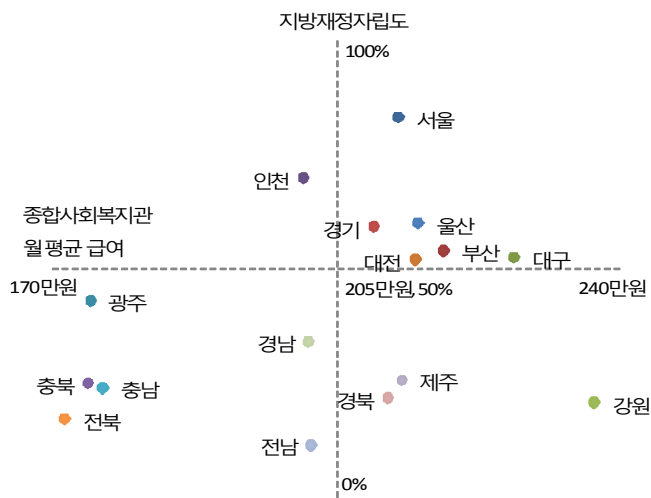
다음 <표 4-5> 와 [그림 4-5] 는 지방재정자립도와 종합사회복지관 종사자 보수의 관계에 대해 나타낸 것이다.

<표 4-5> 지방재정자립도와 종합사회복지관 종사자 보수

(단위: %, 명, 원)

	재정자립도	보수수준		
		인원	월평균 보수	표준편차
서울	83.4	851	2,114,612	646,436
부산	54.1	266	2,162,259	679,348
대구	52.7	217	2,236,953	763,043
인천	70.0	64	2,014,533	577,973
광주	43.2	63	1,789,840	671,232
대전	52.1	74	2,132,407	654,041
울산	60.2	30	2,135,388	683,788
경기	59.3	269	2,088,813	647,928
강원	20.8	24	2,321,930	805,298
충북	25.1	47	1,786,929	678,027
충남	24.0	56	1,802,868	534,245
전북	17.3	38	1,761,797	371,306
전남	11.5	69	2,022,776	627,666
경북	21.7	97	2,103,816	523,545
경남	34.2	92	2,020,227	720,205
제주	25.7	33	2,118,487	512,280
상관계수		0.31		

주: 지방재정자립도는 2010년 자료를 이용함.



[그림 4-5] 재정자립도와 종합사회복지관 종사자 보수의 관계

위 그림을 통해 알 수 있는 것처럼 종합사회복지관 종사자의 월 평균 보수는 170만원에서 230만원 사이이고, 서울 지역의 경우 높은 재정자립도를 가지고 있지만 보수수준은 중간정도였다. 경북, 제주, 충남, 경남, 전남지역은 재정자립도가 낮으면서 월 보수수준은 중간정도이고, 강원도의 경우 비록 재정자립도는 낮지만 월평균 보수수준은 높았다. 또한 지방재정자립도와 종합사회복지관 종사자의 월평균 급여의 상관계수를 살펴본 결과 이들 간에는 상관관계가 있다고 말하기 어려웠다.

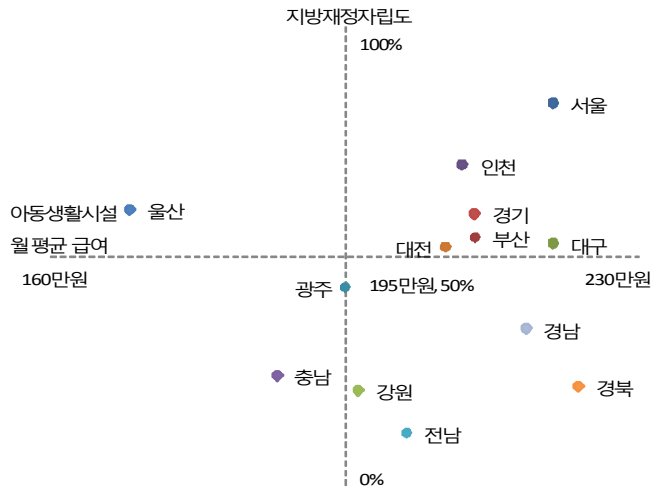
6. 지방재정자립도와 이동생활시설 종사자 보수와의 관계

〈표 4-6〉 지방재정자립도와 이동생활시설 종사자 보수

(단위: %, 명, 원)

	재정자립도	보수수준		
		인원	월평균 보수	표준편차
서울	83.4	653	2,232,915	548,957
부산	54.1	495	2,126,686	488,422
대구	52.7	277	2,232,636	569,606
인천	70.0	227	2,109,094	582,296
광주	43.2	186	1,949,556	425,143
대전	52.1	177	2,087,114	518,704
울산	60.2	38	1,656,696	457,621
경기	59.3	26	2,126,031	620,068
강원	20.8	171	1,967,648	469,755
충북	25.1	-	-	-
충남	24.0	24	1,857,298	468,363
전북	17.3	-	-	-
전남	11.5	251	2,033,801	499,148
경북	21.7	9	2,267,556	514,665
경남	34.2	235	2,196,414	490,481
제주	25.7	-	-	-
상관계수			0.14	

주: 지방재정자립도는 2010년 자료를 이용함.



[그림 4-6] 재정자립도와 아동생활시설 종사자 보수의 관계

위 그림과 같이 아동생활시설 종사자의 급여는 다른 시설에 비해 상대적으로 높은 수준임을 알 수 있었다. 특히 서울은 높은 재정자립도와 월 평균 보수수준을 보이고 있었고, 충남은 재정자립도와 월 평균 보수수준을 보이고 있었다. 하지만 경남 및 경북지역의 경우 재정자립도는 비록 낮지만 높은 월 보수수준을 보이고 있었고, 대구의 경우 중간정도의 재정자립도를 보이고 있지만 높은 보수수준을 보이고 있었다.

이러한 결과 및 재정자립도와 아동생활시설 종사자 보수수준의 상관계수를 살펴본 결과 이들 간의 상관관계는 거의 없다고 할 수 있다.

7. 소결

이와 같이 지방재정자립도와 각 시설별 종사자 보수수준의 관계를 살펴본 결과 노인양로시설의 경우 이들은 음의 상관관계를 가지고 있다는 것을 알 수 있었고, 노인복지관의 경우 양의 상관관계를 가지고 있는 것을 확인할 수 있었다. 하지만 대다수 유형의 시설에서 지방재정자립도와 종사자의 보수수준은 상관관계가 있다고 말하기 어렵다는 것을 알 수 있었다.

제2절 지자체의 보조금 및 법인의 지부담 비율 분석

1. 인건비 재원의 비교

가. 지역별 인건비 재원의 비교

시설이 위치하고 있는 지역별로 1인당 인건비 지급액 중 정부보조금, 법인 보조금, 기관 후원금, 이용료, 기타 금액의 구성에 대해 살펴본 결과 다음 <표 4-7> 과 같았다.

<표 4-7> 지역별·재원별 1인당 인건비 규모의 비교

(단위: 개소, 천원)

지역	시설수	재원	평균	표준편차	지역	시설수	재원	평균	표준편차
서울	117	정부보조	23,078	7,526	강원	20	정부보조	24,623	8,152
		법인보조	1,065	1,114			법인보조	905	1,424
		후원금	223	548			후원금	41	129
		이용료	438	1,315			이용료	12	44
		기타	527	2,908			기타	562	1,813
		계	25,332	7,135			계	26,144	8,542
부산	56	정부보조	23,552	7,303	충북	16	정부보조	17,327	6,670
		법인보조	959	2,158			법인보조	90	236
		후원금	319	1,623			후원금	274	1,096
		이용료	604	1,725			이용료	249	742
		기타	173	474			기타	180	521
		계	25,602	8,809			계	18,119	7,052
대구	43	정부보조	26,045	9,994	충남	25	정부보조	22,571	8,565
		법인보조	638	2,078			법인보조	478	1,390
		후원금	493	2,235			후원금	10	30
		이용료	379	832			이용료	230	529
		기타	822	4,049			기타	263	1,025
		계	28,384	10,995			계	23,552	8,145
인천	31	정부보조	24,192	8,760	전북	25	정부보조	19,004	7,938
		법인보조	345	784			법인보조	844	1,903
		후원금	127	336			후원금	321	914
		이용료	309	1,496			이용료	519	1,370
		기타	31	140			기타	421	852
		계	25,005	8,325			계	21,108	7,749

지역	시설수	재원	평균	표준편차	지역	시설수	재원	평균	표준편차
광주	26	정부보조	21,471	8,447	전남	40	정부보조	26,074	6,744
		법인보조	521	1,124			법인보조	392	726
		후원금	467	1,374			후원금	101	448
		이용료	127	432			이용료	149	520
		기타	54	252			기타	148	443
		계	22,640	8,152			계	26,863	5,958
대전	21	정부보조	26,617	5,399	경북	30	정부보조	22,480	8,695
		법인보조	1,106	2,043			법인보조	970	1,760
		후원금	571	2,064			후원금	414	1,026
		이용료	43	198			이용료	724	1,692
		기타	62	183			기타	678	1,492
		계	28,399	5,885			계	25,267	8,223
울산	10	정부보조	21,491	8,901	경남	39	정부보조	26,306	8,961
		법인보조	501	878			법인보조	879	3,994
		후원금	113	243			후원금	171	525
		이용료	490	956			이용료	129	402
		기타	2	5			기타	374	1,378
		계	22,597	8,884			계	27,859	9,039
경기	67	정부보조	21,278	7,284	제주	9	정부보조	24,970	7,678
		법인보조	1,115	2,226			법인보조	46	88
		후원금	102	415			후원금	752	888
		이용료	711	1,702			이용료	87	262
		기타	141	580			기타	1	3
		계	23,350	6,999			계	25,856	7,224
					전국 평균	575	정부보조	23,346	8,141
							법인보조	809	1,862
							후원금	251	1,061
							이용료	390	1,219
							기타	334	1,864
							계	25,130	8,188

전국의 사회복지시설 종사자 1인당 인건비 평균 금액은 연간 25,130천원 수준인 것으로 나타났고, 이 중 국고보조는 23,346천원이었다. 또한 기관별 인건비는 대개 연간 18,000천원에서 28,4000천원 사이인 것으로 나타났다. 지자체 중 대전, 대구, 경남 지역의 인건비가 다른 지역에 비해 높은 수준으로 각각 28,399천원, 28,384천원, 27,859천원이었다. 충북 및 전북지역의 1인당 인건비 규모는 각각 18,119천원, 21,108천원으로 다른 지역에 비해 낮은 수준인 것으로 나타났다.

모든 지역에서 인건비 중 국고보조금이 차지하는 비율이 높게 나타났다. 특히 대전, 경남, 전남 대구 지역은 1인당 인건비 중 국고보조금이 각각 26,617천원, 26,306천원, 26,074천원, 26,045천원으로 다른 지역에 비해 높은 수준이었고, 인건

비가 낮은 충북 및 전북 지역은 1인당 인건비 중 국고보조금의 금액이 각각 17,327천원, 19,004천원으로 다른 지역에 비해 더 적은 것을 확인할 수 있었다.

나. 시설종류별 인건비 재원의 비율

〈표 4-8〉을 통해 확인할 수 있는 것처럼 생활시설은 이용시설에 비해 1인당 인건비 중 국고보조금이 차지하는 비중 크고, 이용시설의 경우 국고보조금 외의 재원, 즉 법인보조금이나 후원금, 이용료 수입으로부터 인건비를 지급하고 있는 금액이 생활시설에 비해 많은 것을 알 수 있었다. 특히 국고보조금의 경우 생활시설과 이용시설의 편차가 비슷하게 나타나는 반면 기타 재원의 경우 편차가 크게 나타나 법인지원금이나 후원금, 이용료 등의 재원은 기관별로 차이가 큰 것을 알 수 있었다.

〈표 4-8〉 인건비 재원의 분포

(단위: 개소, 천원)

		시설수	평균	표준편차	최소값	최대값
생활시설	정부보조	201	28,300	7,238	1,051	49,665
	법인보조		617	1,624	0	13,068
	후원금		163	601	0	5,271
	이용료		180	1,190	0	11,438
	기타		83	545	0	6,189
	계		29,342	6,766	1,156	49,665
이용시설	정부보조	374	20,683	7,319	478	53,452
	법인보조		912	1,973	0	25,000
	후원금		299	1,238	0	14,572
	이용료		503	1,221	0	9,416
	기타		469	2,266	0	30,884
	계		22,866	7,996	1,037	71,763

주: 본 조사를 수행함에 있어 시설조사의 경우 사회복지시설에 종사하고 있는 전체 직원에 대해 2009년도 결산서 기준 인건비를 작성한 것으로, 계약직 직원의 인건비 및 강사료를 모두 포함한 금액이기 때문에 이용시설이 생활시설에 비해 1인당 인건비 총액이 낮게 나타남.

특히 〈표 4-9〉에 나타난 것처럼 생활시설 중 노인복지시설은 인건비 중 국가보조의 비율이 낮았고, 아동복지시설의 경우 인건비 중 국가보조의 비율이 높았다. 이는 노인복지시설의 경우 유료 양로시설이 존재하여 이용료 수입으로 인건비를 사용하는 비율이 높게 나타난 반면, 아동복지시설의 경우 이러한 재원의 마련이 어려워

국고보조 이외에는 대다수 법인보조만을 지급받고 있는 실정이기 때문이다.

〈표 4-9〉 시설종류별 인건비 재원 비율

(단위: 개소, %)

생활시설					이용시설				
종류	시설수	재원	평균	표준편차	종류	시설수	재원	평균	표준편차
노인 복지시설	22	정부보조	85.22	25.29	종합사회 복지관	190	정부보조	88.19	16.10
		법인보조	4.30	7.34			법인보조	4.66	10.33
		후원금	0.86	2.04			후원금	1.94	5.08
		이용료	8.58	20.22			이용료	2.56	6.52
		기타	1.05	3.01			기타	2.69	10.16
아동 복지시설	130	정부보조	97.06	7.09	노인 복지관	112	정부보조	93.63	9.81
		법인보조	2.15	5.35			법인보조	4.48	8.45
		후원금	0.63	2.59			후원금	0.15	0.70
		이용료	0.01	0.15			이용료	1.25	4.57
		기타	0.28	1.92			기타	0.48	1.98
장애인복지 시설	50	정부보조	96.29	14.22	장애인 복지관	72	정부보조	92.56	6.99
		법인보조	1.09	2.55			법인보조	2.06	4.08
		후원금	0.37	0.95			후원금	0.52	1.55
		이용료	0.19	0.80			이용료	3.10	5.35
		기타	0.07	0.29			기타	1.75	3.11
					전국평균	576	정부보조	92.40	13.23
							법인보조	3.41	7.86
							후원금	0.94	3.33
							이용료	1.79	6.23
							기타	1.30	6.17

이용시설의 경우 종합사회복지관이 다른 유형의 시설들에 비해 인건비 중 정부보조가 차지하는 비율이 낮게 나타났고, 시설별 재원의 비율 편차가 크게 나타났다. 종합사회복지관이나 장애인복지관은 노인복지관에 비해 이용료 수입으로 인건비를 활용하고 있는 비율이 높게 나타났고, 노인복지관과 종합사회복지관에서 법인보조의 편차가 크게 나타났다.

다. 운영주체별 인건비 재원의 비율

앞서 살펴본 것처럼 인건비 중 법인보조의 비율은 그 편차가 다른 재원들에 비해 큰 것으로 나타났다. 이에 운영하고 있는 법인의 유형별로 인건비 재원의 비율을 알아본 결과 다음 〈표 4-10〉 과 같았다.

〈표 4-10〉 운영주체별 인건비 재원의 비율

(단위: 개소, %)

운영주체	시설수	재원	평균	표준편차	운영주체	시설수	재원	평균	표준편차
사회복지 법인	452	정부보조	92.89	12.09	종교 법인	7	정부보조	89.43	13.62
		법인보조	3.33	7.44			법인보조	2.82	1.88
		후원금	1.00	3.55			후원금	0.07	0.18
		이용료	1.57	4.94			이용료	6.22	13.68
		기타	1.05	5.14			기타	1.46	3.47
재단 법인	50	정부보조	88.32	19.00	의료 법인	1	정부보조	100.00	.
		법인보조	4.57	10.03			법인보조	0.00	.
		후원금	0.67	2.04			후원금	0.00	.
		이용료	2.44	8.60			이용료	0.00	.
		기타	4.03	13.63			기타	0.00	.
학교 법인	23	정부보조	91.48	10.15	국립 및 지자체	2	정부보조	96.15	5.44
		법인보조	3.48	3.96			법인보조	3.72	5.25
		후원금	1.16	3.20			후원금	0.13	0.19
		이용료	2.12	4.73			이용료	0.00	0.00
		기타	1.76	3.49			기타	0.00	0.00
사단 법인	37	정부보조	94.23	12.23	기타	4	정부보조	77.45	45.11
		법인보조	3.07	11.77			법인보조	3.18	6.36
		후원금	0.77	2.77			후원금	0.00	0.00
		이용료	1.16	2.55			이용료	19.37	38.74
		기타	0.77	2.31			기타	0.00	0.00

사회복지시설의 운영에 가장 많이 참여하고 있는 주체는 사회복지법인으로, 사회복지법인이 운영하고 있는 시설의 인건비 중 법인의 보조금 비율은 평균 3.33%로 나타났다. 인건비 중 법인보조금의 비율이 가장 높게 나타난 운영주체는 재단법인으로, 인건비 중 법인보조금 비율이 4.57%였으며, 사단법인과 재단법인의 경우 법인보조금의 편차도 큰 것으로 나타났다. 이를 통해 확인할 수 있는 것처럼 시설의 운영주체별로 인건비 중 법인보조금의 비율이 달라지고, 따라서 시설 종사자 인건비의 다양화를 위해서는 법인의 역량이 중요한 변수가 된다는 것을 알 수 있었다.

라. 소결

지금까지 각 시설유형별 및 지역별 기관의 인건비 구성비를 살펴본 결과 다음과 같은 점을 확인할 수 있었다.

첫째, 인건비 중 국고보조금이 차지하는 비중이 큰 것으로 나타났다. 즉, 사회복지

지시설들은 종사자 인건비를 대부분 국고보조금으로 충당하고 있기 때문에 사회복지 시설 종사자 인건비 증액을 위해서는 국고보조금이 중요한 역할을 할 것임을 확인할 수 있었다.

둘째, 생활시설이 이용시설에 비해 활용하고 있는 인건비 재원이 한정적이었다. 즉, 생활시설에 비해 이용시설이 국고보조금 외의 다른 재원으로 인건비를 지급하고 있는 금액이 큰 것으로 나타났다. 따라서 생활시설이 이용시설에 비해 인건비의 변화에 있어 국고보조금의 영향이 더 크게 작용할 것임을 확인할 수 있었다.

셋째, 인건비 중 국고보조금의 금액이 큰 비중을 차지하는 것과 더불어 국고보조를 제외한 다른 재원들의 경우 편차 역시 크게 나타났다. 이는 각 시설별로 국고보조금 이외의 인건비 금액에 있어 차이가 있음을 의미하는 것으로, 시설을 운영하고 있는 법인의 부담능력 및 후원활동 등 시설 역량으로 인한 인건비의 차등이 발생하고 있고, 이로 인해 시설별 종사자 급여의 차이가 발생할 수 있음을 의미한다.

넷째, 시설을 운영하고 있는 주체별로 인건비 중 법인보조금의 비율에 차이가 있었다. 사회복지시설 종사자 인건비의 재원이 매우 한정적이라는 점을 감안하였을 때 사회복지시설 종사자 인건비에 있어 운영주체의 역량이 중요한 변수가 될 수 있을 것이다.

2. 가이드라인 준수율

가. 가이드라인 준수율

보건복지부의 인건비 가이드라인에 따른 인건비를 지급하고 있는 기관의 수와 비율을 확인해 본 결과 다음 <표 4-11> 과 같았다.

〈표 4-11〉 기관 인건비 가이드라인 이용분포

(단위: 개소, %)

	빈도	백분율
복지부	180	31.36
지자체	252	43.90
직능단체	15	2.61
기관기준	108	18.82
기타	19	3.31
계	574	100.00

기관의 인건비 지급에 있어 활용되고 있는 인건비 가이드라인으로는 지자체 기준이 가장 많았고, 약 30%의 기관은 보건복지부의 가이드라인을 준수하고 있는 것을 알 수 있었다. 이와 함께 기관 자체 기준에 따라 인건비를 지급하고 있는 기관도 다수 존재하였다.

나. 지역별 가이드라인 준수율

인건비 지급에 활용하고 있는 가이드라인을 지역별로 확인한 결과 다음 〈표 4-12〉 과 같았다.

〈표 4-12〉 지역별 활용하고 있는 인건비 가이드라인의 종류

(단위: 개소, %)

	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	
복지부	28(23.73)	22(39.29)	5(11.62)	3(10.00)	9(34.62)	10(47.62)	4(40.00)	18(27.27)	
지자체	75(63.56)	18(32.14)	16(37.21)	24(80.00)	10(38.46)	4(19.05)	4(40.00)	37(56.06)	
직능단체	12(10.17)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	1(3.85)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	
기관기준	0(0.00)	14(25.00)	22(51.16)	3(10.00)	5(19.23)	6(28.57)	2(20.00)	8(12.12)	
기타	3(2.54)	2(3.57)	0(0.00)	0(0.00)	1(3.85)	1(4.76)	0(0.00)	3(4.55)	
계	118(100.00)	56(100.00)	43(100.00)	30(100.00)	26(100.00)	21(100.00)	10(100.00)	66(100.00)	
	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	계
복지부	14(70.00)	4(25.00)	7(28.00)	6(24.00)	27(67.5)	14(46.67)	9(23.08)	0(0.00)	180(31.36)
지자체	4(20.00)	4(25.00)	8(32.00)	12(48.00)	3(7.50)	6(20.00)	23(58.97)	4(44.44)	252(43.90)
직능단체	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	1(2.50)	0(0.00)	0(0.00)	1(11.11)	15(2.61)
기관기준	1(5.00)	8(50.00)	7(28.00)	6(24.00)	7(17.50)	8(26.67)	7(17.95)	4(44.44)	108(18.82)
기타	1(5.00)	0(0.00)	3(12.00)	1(4.00)	2(5.00)	2(6.67)	0(0.00)	0(0.00)	19(3.31)
계	20(100.00)	16(100.00)	25(100.00)	25(100.00)	40(100.00)	30(100.00)	39(100.00)	9(100.00)	574(100.00)

위의 표를 통해서 알 수 있는 것처럼 강원도의 경우가 복지부 가이드라인을 따르고 있는 기관의 비율이 가장 높았고, 다음으로 전남, 대전, 경북의 순서를 보이고 있었다. 또한 서울, 경기, 경남, 인천의 경우 복지부 가이드라인이 아닌 지자체 가이드라인을 많이 따르고 있음을 알 수 있었다.

복지부 가이드라인을 따르고 있는 기관의 비율과 지방의 재정자립도를 비교해 본 결과 다음 [그림 4-7] 과 같았다.



[그림 4-7] 재정자립도와 복지부 가이드라인 준수율

위의 그림에서도 알 수 있는 것처럼 서울의 경우 재정자립도는 높지만 복지부 가이드라인 준수율은 낮았고, 복지부 가이드라인 준수율이 상대적으로 높은 지역들인 전남, 충북, 경남, 강원, 충남의 경우 상대적으로 다른 지역들에 비해 재정자립도가 낮음을 알 수 있었다. 특히 경북, 전북, 제주지역은 가이드라인 준수율과 재정자립도 모두 낮은 수준으로 나타났다¹⁰⁾.

다. 시설유형별 가이드라인 준수율

10) 경북, 전북, 제주 지역을 제외한 나머지 지역의 지방재정자립도와 복지부 가이드라인 준수율의 상관계수는 -0.55(p<0.05).

시설유형별로 이용하고 있는 인건비 가이드라인을 살펴본 결과 다음 <표 4-13> 과 같다.

<표 4-13> 시설 유형별 사용하고 있는 가이드라인인의 종류

(단위: 개소, %)

		복지부	지자체	직능단체	기관기준	기타	계
생활시설	노인복지시설	13(61.90)	8(38.10)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	21(100.00)
	아동복지시설	53(40.77)	75(57.69)	0(0.00)	0(0.00)	2(1.54)	130(100.00)
	장애인복지시설	9(18.00)	40(80.00)	0(0.00)	0(0.00)	1(2.00)	50(100.00)
이용시설	종합사회복지관	40(21.16)	50(26.46)	12(6.35)	83(43.92)	4(2.12)	189(100.00)
	노인복지관	49(43.75)	33(29.46)	0(0.00)	23(20.54)	7(6.25)	112(100.00)
	장애인복지관	16(22.22)	46(63.89)	3(4.17)	2(2.78)	5(6.94)	72(100.00)

시설유형별로 복지부 가이드라인 준수율을 살펴본 결과 생활시설 중 노인복지시설, 아동복지시설, 이용시설 중 노인복지관이 높게 나타났다. 하지만 전반적으로 복지부 가이드라인 준수율이 높지 않아 전체적으로 보았을 때 준수율은 그리 높지 않음을 알 수 있었다.

라. 시설 종사자 수와 가이드라인 준수율

다음으로 종사자 수와 복지부 사용하고 있는 가이드라인의 종류를 살펴보았다.

<표 4-14> 시설 종사자 수와 사용하고 있는 가이드라인의 종류

(단위: 개소, %)

	복지부	지자체	직능단체	기관기준	기타	계
10인 미만	28(43.75)	15(23.44)	2(3.13)	18(28.13)	1(1.56)	64(100.00)
10인 이상 20인 미만	80(32.52)	88(35.77)	3(1.22)	68(27.64)	7(2.85)	246(100.00)
20인 이상 30인 미만	49(29.88)	91(55.49)	5(3.05)	16(9.76)	3(1.83)	164(100.00)
30인 이상 40인 미만	11(25.00)	28(63.64)	3(6.82)	0(0.00)	2(4.55)	44(100.00)
40인 이상 50인 미만	6(26.09)	10(43.48)	1(4.35)	4(17.39)	2(8.70)	23(100.00)
50인 이상	6(18.18)	20(60.61)	1(3.03)	2(6.06)	4(12.12)	33(100.00)

시설의 종사자수와 사용하고 있는 가이드라인의 종류를 살펴본 결과 복지부 가이드라인을 가장 많이 사용하고 있는 기관의 종사자 수는 10인 이상 20인 이상인 기관으로 나타났다. 또한 지자체 가이드라인을 가장 많이 활용하고 있는 기관의 종사자 수는 20인 이상 30인 미만으로 나타났고, 기관 자체기준을 가장 많이 활용하고 있는 기관은 종사자가 20인 이상 30인 미만으로 나타났다. 또한 40인 이상이 근무하고 있는 대규모 시설에서는 지자체 가이드라인을 가장 많이 활용하고 있었다. 이를 통해 대규모 시설에서 보다 소규모 시설 혹은 중간 규모의 시설에서 복지부 가이드라인을 많이 활용하고 있다는 것과, 대규모 시설의 경우 지자체 가이드라인을 더 많이 활용하고 있음을 알 수 있었다.

기타 가이드라인을 활용하고 있는 기관 중에는 복지관 중 생활시설 가이드라인을 활용하고 있는 경우도 종종 발견되었는데, 생활시설의 가이드라인이 이용시설에 비해 낮은 수준임을 고려하였을 때 이들의 처우가 보다 열악함을 알 수 있다.

마. 소결

지금까지 복지부 인건비 가이드라인의 준수율에 대해 살펴본 결과 다음과 같은 점을 확인할 수 있었다.

첫째, 보건복지부에서 제시하고 있는 인건비 가이드라인에 의해 인건비를 제공하고 있는 기관은 약 30% 정도인 것으로 확인되었다. 또한 각 시설에서는 지방자치단체 기준의 인건비 가이드라인을 가장 많이 활용하고 있었다.

둘째, 지역별로 복지부 인건비 가이드라인의 준수율을 살펴본 결과 강원도, 전남, 대전, 경북 지역이 높게 나타났고, 서울, 경기, 경남, 인천의 경우 지자체 가이드라인을 보다 준수하고 있었다. 또한 지방재정자립도와 복지부 가이드라인 준수율은 일부 지자체를 제외한 나머지 지역에 있어 음의 상관관계를 보이고 있었다.

셋째, 시설별로 복지부 가이드라인 준수율을 살펴본 결과, 생활시설 중 노인복지시설, 아동복지시설, 이용시설 중 노인복지관에서 높게 나타났다. 즉 생활시설이 이용시설에 비해 복지부 가이드라인 준수율이 더 높다는 것을 알 수 있었다.

넷째, 시설 종사자 수와 복지부 가이드라인 준수율을 살펴본 결과 종사자 수가

많은 대규모 시설의 경우 대개 지방자치단체 기준을 활용하고 있었고, 10인 이상 20인 미만의 기관에서 복지부 가이드라인 준수율이 가장 높게 나타나고 있었다.

3. 종사자 복지수당의 지급

가. 종사자 복지수당의 지급여부

보건복지부의 사회복지시설관리안내에 의하면 사회복지시설 종사자는 급여와 별도로 종사자 복지수당(보전수당)을 지급받도록 명시되어 있다. 이는 경상보조금과는 별도로 지급되는 금액으로, 사회복지시설 중 이를 지급하고 있는 기관의 비율을 확인하면 다음과 같다.

〈표 4-15〉 종사자 복지수당의 지급여부

		(단위: 개소, %)	
		빈도	백분율
있음	광역자치단체	278	48.60
	기초자치단체	163	28.50
	광역자치단체, 기초자치단체 모두	11	1.92
	계	452	79.02
없음		120	20.98
계		572	100.00

종사자 복지수당을 지급하고 있는 기관은 전체 조사대상 기관 중 79.02%로 다수의 기관이 종사자 복지수당을 지급하고 있었고, 이들 기관 중 대부분은 광역자치단체로부터 종사자 복지수당의 재원을 지급받고 있었다.

나. 지역별 종사자 복지수당 지급여부

대다수의 지방자치단체는 종사자 복지수당을 지급하고 있었다. 이를 지역별로 살펴보면 아래와 같다.

〈표 4-16〉 지역별 종사자 복지수당 지급여부

(단위: 개소, %)

	있음				없음	계
	광역자치단체	기초자치단체	광역 및 기초자치단체 공동부담	계		
서울	51(18.35)	30(18.40)	0(0.00)	81(69.23)	36(30.77)	117(100.00)
부산	37(13.31)	15(9.20)	0(0.00)	52(92.86)	4(7.14)	56(100.00)
대구	20(7.19)	2(1.23)	0(0.00)	22(51.16)	21(48.84)	43(100.00)
인천	23(8.27)	4(2.45)	0(0.00)	27(87.10)	4(12.90)	31(100.00)
광주	17(6.12)	2(1.23)	0(0.00)	19(73.08)	7(26.92)	26(100.00)
대전	7(2.52)	10(6.13)	1(9.09)	18(90.00)	2(10.00)	20(100.00)
울산	8(2.88)	2(1.23)	0(0.00)	10(100.00)	0(0.00)	10(100.00)
경기	20(7.19)	31(19.02)	0(0.00)	51(77.27)	15(22.73)	66(100.00)
강원	5(1.80)	13(7.98)	1(9.09)	19(95.00)	1(5.00)	20(100.00)
충북	1(0.36)	8(4.91)	1(9.09)	10(62.50)	6(37.50)	16(100.00)
충남	13(4.68)	6(3.68)	3(27.27)	22(88.00)	3(12.00)	25(100.00)
전북	11(3.96)	10(6.13)	0(0.00)	21(84.00)	4(16.00)	25(100.00)
전남	25(8.99)	5(3.07)	0(0.00)	30(76.92)	9(23.08)	39(100.00)
경북	18(6.47)	7(4.29)	3(27.27)	28(93.33)	2(6.67)	30(100.00)
경남	22(7.91)	11(6.75)	2(18.18)	35(89.74)	4(10.26)	39(100.00)
제주	0(0.00)	7(4.29)	0(0.00)	7(77.78)	2(22.22)	9(100.00)

위 표를 통해 확인할 수 있는 것처럼 부산, 울산, 강원, 경북 등의 지역에서는 종사자 복지수당을 지급하는 비율이 높게 나타났다. 이들 복지수당은 대부분 광역자치단체에서 부담하고 있었는데, 대전, 강원, 충북, 충남, 경북, 경남의 경우처럼 광역자치단체와 기초자치단체가 함께 부담하는 곳도 존재함을 알 수 있었다.

다. 시설유형별 종사자 복지수당 지급여부

다음으로 시설 유형별 종사자 복지수당의 지급여부를 확인하면 다음과 같다.

〈표 4-17〉 시설 유형별 종사자 복지수당 지급여부

(단위: 개소, %)

		있음			없음	계	
		광역자치단체	기초자치단체	광역자치단체, 기초자치단체 모두			
생활 시설	노인복지시설	15(71.43)	6(28.57)	0(0.00)	21(100.00)	0(0.00)	21(100.00)
	아동복지시설	80(62.50)	27(21.09)	3(2.34)	110(85.94)	18(14.06)	128(100.00)
	장애인복지시설	34(68.00)	13(26.00)	1(2.00)	48(96.00)	2(4.00)	50(100.00)
이용 시설	종합사회복지관	73(38.42)	55(28.95)	5(2.63)	133(70.00)	57(30.00)	190(100.00)
	노인복지관	42(37.50)	40(35.71)	2(1.79)	84(75.00)	28(25.00)	112(100.00)
	장애인복지관	33(46.48)	22(30.99)	1(1.41)	56(78.87)	15(21.13)	71(100.00)

위의 표에서 확인할 수 있는 것처럼 종사자 복지수당의 지급에 있어 시설유형별 차이는 크지 않은 것으로 나타났고, 특히 생활시설의 경우 광역자치단체가 지급하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

4. 연장근로수당 지급 여부

다음으로 연장근로수당의 지급여부를 확인한 결과 다음과 같다.

〈표 4-18〉 연장근로수당 지급여부

(단위: 개소, %)

		빈도	백분율
있음	광역자치단체	87	15.40
	기초자치단체	66	11.68
	계	153	27.08
없음		412	72.92
계		565	100.00

위의 표에서 확인할 수 있는 것처럼 연장근로수당은 대부분의 시설에서 지급하고 있지 않는 것으로 나타나 사회복지시설 종사자들은 법정 급여 외의 추가근무에 대한 연장근로수당을 지급받지 못하여 근무시간에 대한 충분한 보상을 받지 못하는 것을 알 수 있었다.

가. 지역별 연장근로수당 지급여부 및 지급주체

〈표 4-19〉 지역별 연장근로수당 지급 여부 및 지급주체

(단위: 개수, %)

	있음			없음	계
	광역자치단체	기초자치단체	계		
서울	18(20.69)	9(13.64)	27(23.28)	89(76.72)	116(100.00)
부산	17(19.54)	4(6.06)	21(37.50)	35(62.50)	56(100.00)
대구	10(11.49)	2(3.03)	12(27.91)	31(72.09)	43(100.00)
인천	9(10.34)	1(1.52)	10(32.26)	21(67.74)	31(100.00)
광주	4(4.60)	3(4.55)	7(26.92)	19(73.08)	26(100.00)
대전	5(5.75)	2(3.03)	7(33.33)	14(66.67)	21(100.00)
울산	2(3.30)	2(3.03)	4(40.00)	6(60.00)	10(100.00)
경기	6(6.90)	16(24.24)	22(33.85)	43(66.15)	65(100.00)
강원	0(0.00)	6(9.09)	6(33.33)	12(66.67)	18(100.00)
충북	0(0.00)	1(1.52)	1(6.67)	14(93.33)	15(100.00)
충남	1(1.15)	1(1.52)	2(8.00)	23(92.00)	25(100.00)
전북	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	24(100.00)	24(100.00)
전남	3(3.45)	5(7.58)	8(21.05)	30(78.95)	38(100.00)
경북	5(5.75)	4(6.06)	9(30.00)	21(70.00)	30(100.00)
경남	7(8.05)	9(13.64)	16(42.11)	2(5.26)	38(100.00)
제주	0(0.00)	1(1.52)	1(11.11)	8(88.89)	9(100.00)

대다수의 시설들은 연장근로수당을 지급받지 못하고 있었지만, 부산, 대전, 경남의 경우 다른 지역에 비해 연장근로수당을 지급받는 기관의 비율이 높게 나타났다. 특히 서울과 부산의 경우 광역자치단체에서 이를 주로 부담하고 있고, 경기의 경우 기초자치단체가 이를 주로 부담하고 있었다.

나. 기관유형별 연장근로수당 지급여부 및 지급주체

〈표 4-20〉 기관유형별 연장근로수당 지급여부 및 지급주체

(단위: 개수, %)

	있음			없음	계
	광역자치단체	기초자치단체	계		
노인복지시설	4(21.05)	7(36.84)	11(57.89)	8(42.11)	19(100.00)
아동복지시설	61(48.41)	30(23.81)	91(72.22)	35(27.78)	126(100.00)
장애인복지시설	12(24.49)	5(10.20)	17(34.69)	32(71.43)	49(100.00)
종합사회복지관	3(1.60)	9(4.81)	12(6.42)	175(93.58)	187(100.00)
노인복지관	1(0.89)	9(8.04)	10(8.93)	102(91.07)	112(100.00)
장애인복지관	6(8.33)	6(8.33)	12(16.67)	60(83.33)	72(100.00)

연장근로수당의 지급여부와 지급주체를 기관유형별로 살펴본 결과, 생활시설이 주

로 많이 받고 있었고, 이 중 특히 아동복지시설에서 지급받고 있는 경우가 많았다. 특히 아동복지시설은 광역자치단체에서 이를 부담하는 비율이 높게 나타났다.

5. 보수인상률

최근 경제위기로 인해 공무원의 보수가 동결되고, 이와 더불어 사회복지시설 종사자의 보수도 동결된 곳이 많았다. 그럼에도 불구하고 아래에서는 보건복지부 인건비가 가이드라인이 적용된 이후 실제 사회복지시설 종사자의 보수 인상이 얼마나 이루어졌는지를 확인하고자 한다.

〈표 4-21〉 보수인상률

(단위: 개소, %)			
	기관수	평균	표준편차
2007	520	3.28	2.66
2008	531	1.57	2.68
2009	520	1.16	3.18

표를 통해 확인할 수 있는 것처럼 보수의 인상은 2007년의 경우 평균 3.28% 이루어지긴 하였지만 최근 2008년과 2009년에는 보수인상률이 낮은 것을 알 수 있었다. 이들 보수인상률을 지역별로 살펴보면 다음과 같다.

〈표 4-22〉 지역별 보수 인상률

(단위: 개소, %)

	2007			2008			2009		
	기관수	평균	표준편차	기관수	평균	표준편차	기관수	평균	표준편차
서울	108	3.69	2.73	114	0.25	1.47	113	0.91	1.75
부산	47	3.53	2.02	51	1.18	2.27	52	0.94	3.99
대구	43	2.32	1.87	42	2.76	2.00	41	1.82	1.82
인천	26	3.15	2.54	26	2.08	2.40	26	1.77	3.10
광주	22	2.28	2.98	24	1.67	2.72	15	4.50	3.57
대전	18	4.69	2.61	16	4.31	3.75	17	0.32	2.98
울산	10	1.91	2.51	10	0.75	1.27	8	1.00	1.41
경기	63	2.83	2.79	63	1.23	2.38	64	1.46	2.58
강원	17	3.90	3.12	17	2.48	2.57	19	1.56	2.95
충북	14	3.77	4.20	14	2.78	2.07	15	2.00	3.22
충남	24	3.41	2.98	24	1.09	1.93	25	1.35	2.60
전북	22	2.50	2.38	25	1.35	5.21	19	2.89	2.49
전남	35	3.78	2.09	35	1.80	2.53	37	1.22	2.54
경북	25	3.39	3.44	24	2.56	3.81	25	0.76	1.82
경남	37	3.41	2.20	37	2.81	2.62	35	1.53	3.11
제주	9	3.21	2.03	9	1.59	2.14	9	0.66	1.97

대전지역의 경우 다른 지역에 비해 2007년 및 2008년 보수인상률이 높게 나타났고, 강원도의 경우 2007년 보수인상률이 높게 나타났다. 2008년과 2009년의 경우 경제위기로 인해 다수 기관들의 임금을 동결한 까닭에 보수인상은 크게 일어나지 않았지만, 광주, 충북 및 전북 지역은 인건비의 증액이 어느 정도 이루어졌음을 알 수 있었다.

〈표 4-23〉 시도별 가이드라인 조정현황

(단위: %)

시도명	복지부 권고					2009년	2010년
	소계	2005년	2006년	2007년	2008년		
복지부 권고안	24.5	5	6	6.5	7	연봉제전환 (3%인상)	연봉차등인상 (1.6%)
시도평균	21.9	4.9	5.7	6.4	4.9		
서울	29	5	5	5	6	동결	동결
부산	21	5	6	6.5	3.5	동결	동결
대구	21	5	6	6.5	3.5	3	복지부 가이드라인 100%로 조정
인천	20.2	5	3.7	6.5	5	연봉제(5%인상)	동결
광주	19	5	6	6.5	1.5	동결	연봉차등인상 (11.9%)
대전	24.5	5	6	6.5	7	동결	미정 (5월 이후)
울산	24.5	5	6	6.5	7	동결	5
경기	21	5	6	6.5	3.5	동결	동결
강원	24	4.1	6.4	6.5	7	연봉제(3%인상)	연봉차등인상 (1.6%)
충북	22.5	5	6	6.5	5	동결	3%인상 (7.1부터)
충남	24.5	5	6	6.5	7	동결	동결
전북	19.5	3	5	상반기동결 하반기6.5%	5	3	3
전남	21	5	6	6.5	3.5	동결	시군이침
경북	24.5	5	6	6.5	7	연봉제(3%인상)	시설별 별도 적용
경남	21	6	5	6.5	3.5	연봉제(3%인상)	동결
제주	21	5	6	6.5	3.5	동결	동결

사회복지시설 담당자가 응답한 각 지역별 보수인상률과는 달리 실제 지방자치단체의 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인은 2009년 이전에는 점진적으로 증가되고 있었고, 2009년 및 2010년에는 경제위기로 인해 대다수의 지역이 공무원의 보수와 마찬가지로 인건비 동결을 선택하였다. 하지만 광역자치단체 공무원과의 간담회 결과, 비록 2011년 복지부 가이드라인이 제시되기 전이었지만 대다수의 광역자치단체는 2011년 사회복지시설 종사자 인건비의 증액을 계획하고 있었다. 특히 대구시 등 일부 자치단체는 복지부 가이드라인을 준수하고자 하는 노력을 보여 사회복지시설 종사자 보수수준의 변화가 예상되는 지역도 존재하였다.

제3절 시사점

위 결과를 통해 살펴본 결과 지역별로 인건비의 차이는 존재하지만, 이들은 지방의 재정자립도와는 크게 상관관계가 없는 것으로 나타났고, 복지부 가이드라인 준수 역시 지방의 재정자립도와는 큰 관계가 없는 것으로 나타났다. 또한 생활시설의 경우 이용시설에 비해 정부보조금으로 인건비를 지급하고 있는 비율이 높게 나타났고, 이용시설의 경우 법인보조금과 이용료 수입으로 인건비를 충당하고 있는 경우가 상대적으로 높게 나타났지만, 전반적으로 모든 시설은 인건비에 있어 국고보조에 의존하는 비율이 높게 나왔고, 생활시설에 비해 이용시설이 인건비 재원이 보다 다양하지만, 다양한 재원을 활용하여 인건비가 지급되지 못하고 있는 것을 알 수 있었다.

복지부 가이드라인 준수율은 약 30% 수준으로, 각 시설들은 복지부 가이드라인보다 지자체 가이드라인을 활용하고 있었고, 복지부 가이드라인 준수율과 지방재정자립도와의 상관관계는 음의 상관관계가 있지만, 그 관계는 미미한 것을 알 수 있었다.

또한 각 시설들은 종사자 복지수당을 지급하고 있었고, 이를 위한 재원은 주로 광역자치단체에서 마련하고 있었지만, 연장근로수당을 지급하고 있는 기관은 많지 않다는 것을 알 수 있었다.

이와 더불어 복지부 가이드라인이 제시된 이후에도 사회복지시설 종사자의 보수 인상률은 매우 낮게 나타나고 있었는데, 이는 주로 최근 발생한 경제위기로 인한 보수 동결 때문인 것으로 보였다.

이러한 현 보수체계의 문제점을 각 시설에서는 다음과 같이 지적하였다.

〈표 4-24〉 현 보수체계의 문제점

(단위: 개수, %)

	1순위	2순위	3순위
보조금 부족으로 인한 인건비 재원 마련의 어려움	184(32.45)	32(5.76)	29(5.37)
인건비 부족으로 인한 경력직 직원 채용의 어려움	38(6.70)	78(14.03)	61(11.3)
인건비 부족으로 인한 직원 승진의 제한	21(3.70)	51(9.17)	66(12.22)
보조금 지급 시기가 늦어짐으로 인한 월급지급의 지체	5(0.88)	6(1.08)	17(3.15)
인건비 부족을 인한 직원 사기 저하	94(16.58)	108(19.42)	64(11.85)
인건비 부족분 충당으로 인한 사업비의 부족	22(3.88)	54(9.71)	45(8.33)
낮은 보수 수준으로 인한 직원의 이직률 증가	124(21.87)	98(17.63)	71(13.15)
낮은 보수 수준으로 인하 서비스 질 저하	47(8.29)	88(15.83)	81(15.00)
추가근무수당 등의 부족으로 인한 프로그램 운영시간의 제한	12(2.12)	37(6.65)	99(18.33)
기타	20(3.53)	4(0.72)	7(1.30)
계	567(100.00)	556(100.00)	540(100.00)

위의 표를 통해 확인할 수 있는 것처럼 전체 응답기관의 32.45%는 보조금 부족으로 인한 인건비 재원 마련의 어려움을 가장 큰 문제로 지적하였고, 다음으로 낮은 보수수준으로 인한 직원 이직률의 증가, 인건비 부족으로 인한 직원의 사기 저하를 문제점으로 꼽았다.

이를 각 기관유형별로 살펴보면, 노인양로시설 및 아동 양육시설의 경우 인건비 부족으로 인한 직원의 사기 저하를 가장 큰 문제로 생각하고 있었고, 장애인 생활시설의 경우 낮은 보수수준으로 인한 직원의 이직률 저하를 가장 큰 문제로 생각하고 있었다. 또한 이용시설들은 대부분 보조금 부족으로 인한 인건비 재원 마련의 어려움을 가장 큰 문제로 생각하고 있었다.

〈표 4-25〉 기관 유형별 현 보수체계의 문제점(1순위)

(단위: 개수, %)

	생활시설			이용시설		
	노인복지시설	아동복지시설	장애인복지시설	종합사회복지관	노인복지관	장애인복지관
보조금 부족으로 인한 인건비 재원 마련의 어려움	2(9.52)	15(11.63)	7(14.29)	95(50.53)	44(39.29)	21(30.88)
인건비 부족으로 인한 경력직 직원 채용의 어려움	2(9.52)	3(2.33)	7(14.29)	12(6.38)	9(8.04)	5(7.35)
인건비 부족으로 인한 직원 승진의 제한	0(0.00)	1(0.78)	3(6.12)	7(3.72)	5(4.46)	5(7.35)
보조금 지급 시기가 늦어짐으로 인한 월급지급의 지체	1(4.76)	3(2.33)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	1(1.47)
인건비 부족을 인한 직원 사기 저하	6(28.57)	38(29.46)	9(18.37)	20(10.64)	14(15.5)	7(10.29)
인건비 부족분 총당으로 인한 사업비의 부족	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	10(5.32)	10(8.93)	2(2.94)
낮은 보수 수준으로 인한 직원의 이직률 증가	5(23.81)	32(24.81)	12(24.49)	36(19.15)	20(17.86)	19(27.94)
낮은 보수 수준으로 인한 서비스 질 저하	4(19.05)	21(16.28)	5(10.2)	7(3.72)	4(3.57)	6(8.82)
추가근무수당 등의 부족으로 인한 프로그램 운영시간의 제한	1(4.76)	5(3.88)	1(2.04)	1(0.53)	4(3.57)	0(0.00)
기타	0(0.00)	11(8.53)	5(10.2)	0(0.00)	2(1.79)	2(2.94)
계	21(100.00)	129(100.00)	49(100.00)	188(100.00)	112(100.00)	68(100.00)

위 결과를 통해서 볼 때 생활시설들은 대부분 현 인건비의 가장 큰 문제를 직원의 사기저하 및 이직으로 인한 서비스 질의 문제라고 인식하고 있었고, 이용시설의 경우 재원의 부족을 가장 큰 어려움으로 생각하고 있음을 알 수 있었다.

다음으로 각 시설에 현재 가이드라인에서 가장 중요한 문제는 무엇인지를 질문한 결과 다음과 같았다.

〈표 4-26〉 현재 가이드라인에서 가장 중요한 문제

	(단위: 개수, %)	
	빈도	백분율
직렬간 봉급 차이가 부적절함	19	3.36
직급간 봉급 차이가 부적절함	53	9.36
직급 내 호봉인상률이 부적절함	78	13.78
종사시설 유형별 보수 격차가 부적절함	102	18.02
보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인이 의무사항이 아니라 권고사항이다	277	48.94
기타	37	6.54
계	566	100.00

현재 가이드라인에 대해 대다수의 시설들은 복지부의 가이드라인이 의무사항이 아니라 권고사항이기 때문에 그 실효성이 없다는 점을 가장 큰 문제로 지적하고 있었다. 이는 아래 표에 나타난 것처럼 모든 시설에서 공통적으로 인식하고 있어 보건복지부 가이드라인에 대한 준수를 강화할 수 있는 방안의 마련이 필요함을 알 수 있었다.

〈표 4-27〉 시설유형별 현재 가이드라인에서 가장 중요한 문제

	(단위: 개수, %)						
	생활시설			이용시설			
	노인복지시설	아동복지시설	장애인복지시설	종합사회복지관	노인복지관	장애인복지관	
직렬간 봉급 차이가 부적절함	1(4.76)	5(3.85)	1(2.04)	7(3.74)	4(3.57)	1(1.49)	
직급간 봉급 차이가 부적절함	2(9.52)	18(13.85)	4(8.16)	15(8.02)	5(4.46)	9(13.43)	
직급 내 호봉인상률이 부적절함	2(9.52)	15(11.54)	7(14.29)	23(12.3)	21(18.75)	10(14.93)	
종사시설 유형별 보수 격차가 부적절함	4(19.05)	22(16.92)	4(8.16)	33(17.65)	21(18.75)	18(26.87)	
보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인이 권고사항임	11(52.38)	59(45.38)	32(65.31)	95(50.8)	56(50)	24(35.82)	
기타	1(4.76)	11(8.46)	1(2.04)	14(7.49)	5(4.46)	5(7.46)	
계	21(100.00)	130(100.00)	49(100.00)	187(100.00)	112(100.00)	67(100.00)	

다음으로 종사자의 처우 개선을 위해 가장 시급히 해결되어야 할 사항에 대해 대다수의 시설은 보건복지부 가이드라인의 준수 의무화가 선행되어야 한다고 응답하였

고, 다음으로 보조금 지급 주체를 지방정부에서 중앙정부로 환원하는 것이 필요하다고 응답하였다.

〈표 4-28〉 종사자 처우개선을 위해 시급히 해결되어야 할 사항

	(단위: 개수, %)		
	1순위	2순위	3순위
보건복지부 가이드라인 준수 의무화	200(35.27)	118(21.26)	60(11.01)
사회복지시설에 대한 정부보조금 지급방식의 변경	97(17.11)	97(17.48)	65(11.93)
사회복지시설 단일 급여체계 구축을 통해 시설간 종사자 보수수준 격차 최소화	57(10.05)	102(18.38)	120(22.02)
사회복지시설 운영 법인의 종사자 인건비에 대한 추가지원 의무화	16(2.82)	33(5.95)	40(7.34)
사회복지시설 종사자 공제회의 설립 및 공제회에 대한 정부의 지원 강화	20(3.53)	63(11.35)	85(15.6)
보조금 지급 주체를 지방정부에서 중앙정부로 전환	140(24.69)	100(18.02)	87(15.96)
종사자 인건비와 관련하여 현장 종사자와 협의할 수 있는 시스템 마련	23(4.06)	39(7.03)	75(13.76)
기타	14(2.47)	3(0.54)	13(2.39)
계	567(100.00)	555(100.00)	545(100.00)

이는 아래 표에서 나타난 것처럼 각 시설유형별 차이가 존재하지 않아 대다수의 시설 종사자들은 인건비의 확보 및 이를 위해 최소한 보건복지부 가이드라인만이라도 지켜져야 한다고 생각하고 있음을 알 수 있었다.

〈표 4-29〉 시설유형별종사자 처우개선을 위해 시급히 해결되어야 할 사항-1순위

(단위: 개수, %)

	생활시설			이용시설		
	노인복지 시설	아동복지 시설	장애인 복지시설	종합사회 복지관	노인복지 관	장애인 복지관
보건복지부 가이드라인 준수 의무화	8(38.1)	53(41.09)	24(48.00)	59(31.55)	38(33.93)	18(26.47)
사회복지시설에 대한 정부보조금 지급방식의 변경	0(0.00)	4(3.10)	0(0.00)	59(31.55)	23(20.54)	11(16.18)
사회복지시설 단일 급여체계 구축을 통해 시설간 종사자 보수수준 격차 최소화	3(14.29)	9(6.98)	1(2.00)	22(11.76)	13(11.61)	9(13.24)
사회복지시설 운영 법인의 종사자 인건비에 대한추가지원 의무화	2(9.52)	4(3.10)	0(0.00)	5(2.67)	3(2.68)	2(2.94)
사회복지시설 종사자 공제회의 설립 및 공제회에 대한 정부의 지원 강화	0(0.00)	5(3.88)	1(2.00)	12(6.42)	2(1.79)	0(0.00)
보조금 지급 주체를 지방정부에서 중앙정부로 전환	7(33.33)	43(33.33)	22(44.00)	24(12.83)	25(22.32)	19(27.94)
종사자 인건비와 관련하여 현장 종사자와 협의할 수 있는 시스템 마련	0(0.00)	6(4.65)	0(0.00)	5(2.67)	6(5.36)	6(8.82)
기타	1(4.76)	5(3.88)	2(4.00)	1(0.53)	2(1.79)	3(4.41)
계	21(100.00)	129(100.00)	50(100.00)	187(100.00)	112(100.00)	68(100.00)

마지막으로 사회복지시설 종사자 처우개선을 위해 어떤 주체가 가장 중요한 역할을 수행해야 하는지에 대해서 대다수의 사회복지시설 종사자는 중앙정부가 그 역할을 담당해야 한다고 생각하고 있었다.

〈표 4-30〉 사회복지시설 종사자 처우개선을 위해 중요한 역할을 수행해야 하는 주체

(단위: 개수, %)

	시설수	백분율
중앙정부	473	83.72
지방정부	67	11.86
시설운영법인	8	1.42
사회복지관련 직능단체	15	2.65
기타	2	0.35
계	565	100.00

〈표 4-31〉 사회복지시설 종사자 처우개선을 위해 중요한 역할을 수행해야 하는 주체- 시설유형별

(단위: 개소, %)

	생활시설			이용시설		
	노인복지시설	아동복지시설	장애인복지시설	종합사회복지관	노인복지관	장애인복지관
중앙정부	19(90.48)	105(82.03)	39(78.00)	163(87.63)	90(80.36)	57(83.82)
지방정부	0(0.00)	16(12.50)	7(14.00)	16(8.60)	18(16.07)	10(14.71)
시설운영법인	1(4.76)	3(2.34)	1(2.00)	2(1.08)	1(0.89)	0(0.00)
사회복지관련 직능단체	1(4.76)	3(2.34)	3(6.00)	5(2.69)	2(1.79)	1(1.47)
기타	0(0.00)	1(0.78)	0(0.00)	0(0.00)	1(0.89)	0(0.00)
계	21(100.00)	128(100.00)	50(100.00)	186(100.00)	112(100.00)	68(100.00)

이를 각 시설유형별로 구분하여 살펴본 결과 역시 큰 차이를 보이지 않고 중앙정부가 가장 중요한 역할을 수행해야 한다고 생각하고 있었다.

이를 통해 사회복지시설 종사자들은 대부분 사회복지시설 종사자의 처우와 관련하여 현재 인건비 가이드라인에 대한 문제를 낮은 보수수준으로 인한 서비스 질 저하 및 인건비 확보의 어려움을 생각하고 있었고, 이러한 현 상황을 개선하기 위해서는 복지부 가이드라인 준수에 대한 인센티브 마련이 필요하고, 인건비 재원의 마련 및 처우개선을 위해 중앙정부가 중요한 역할을 수행해야 한다고 인식하고 있음을 알 수 있었다.

이러한 결과들을 종합하여 볼 때 현재 대다수 지역의 대다수 시설들은 인건비 지급에 있어 국고보조에 의존하는 경향을 보이고 있어 인건비 재원이 매우 한정적이라는 것을 알 수 있었다. 특히 현 보수체계에 대한 문제점의 1순위로 다수의 기관에서는 보조금 부족을 언급한 것을 보았을 때, 현재 기관들은 국고 보조금에 의지하고 있는 급여체계를 가지고 있으면서 동시에 보조금이 부족하여 사회복지시설 종사자의 급여 수준이 열악할 수밖에 없다는 것을 알 수 있었다. 따라서 사회복지시설 종사자의 급여 수준을 현실화하기 위해서는 재원의 확보가 가장 중요한 문제라는 것을 알 수 있었다.

또한 지방재정자립도와 급여수준, 복지부 가이드라인 준수를 역시 상관관계가 있다고 하기 어려워 재정자립도가 낮은 지역일수록 급여수준이 낮다고 말하기 어렵고, 재정자립도가 낮아 복지부 가이드라인을 준수하기 어렵다고 말하기도 어려웠다. 특

히 복지부의 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인이 제시된 이후 임금인상률이 두드러지게 나타나지 않았다는 점과 다수의 시설들이 현재 가이드라인의 가장 큰 문제점 및 종사자 처우개선을 위해 시급히 해결되어야 할 사항으로 복지부 가이드라인 준수 의무화를 선택한 점을 토대로 보았을 때 현재 제시되고 있는 최소한의 규정인 복지부 가이드라인 준수를 위한 인센티브 혹은 디스인센티브 방안의 마련이 필요할 것으로 생각되었다.

05

K
I
H
A
S
A

결론 및 정책 건의

제5장 결론 및 정책 건의

제1절 결론

사회복지시설은 특수한 욕구 또는 가정상의 이유로 보호가 필요한 사람들에게 가정을 대신하여 생활의 場을 제공해 주며, 자활·재활서비스를 통하여 거주자의 사회복지기를 최대한 돕는 것을 목적으로 하고 있다. 그러나 이러한 사회복지시설에 근무하고 있는 종사자의 처우가 열악한 실정이며, 이에 따라 종사자 처우개선은 과거 수십 년간 계속되어온 사회복지계의 숙원이며, 사회복지의 발전과 서비스의 질 제고, 전문성 확보를 위해서는 처우개선이 반드시 이루어져야 할 과제이다.

사회복지현장의 낙후된 근로환경을 개선하기 위해 정부차원의 노력이 있어왔으나, 저임금, 과중한 근로시간과 노동강도, 근로기준법 미준수 등의 고질적인 문제는 여전히 존재하며, 이로 인한 높은 이직율과 짧은 근속기간 등 복지현장의 인력누수현상은 시급한 해결과제라고 하겠다. 특히 지방자치단체별로 재정자립도 등 재정여건을 감안하여 인건비를 사회복지 시설에 지원하고 있어 시도별, 시설별 편차가 여전히 발생하고 있는 실정이다.

낮은 보수 수준은 사회복지인력의 전문성 저하 및 전문 인력의 안정적 수급 저해를 초래하여 사회복지서비스의 전반적인 질 저하로 이어지고 있다. 따라서 사회복지 시설 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.

실제로 사회복지시설 종사자의 월평균 보수액은 2009년 말 현재 평균 2,063,469 원이며, 호봉별 평균급여의 평균은 2,497,816원으로 나타나, 2008년 연구에 비해 크게 상승한 것으로 나타났다. 이는 그동안 인건비 가이드라인의 제시 등 정부의 노력의 결과로 해석된다. 그러나 이용시설과 생활시설의 급여의 차이나 지역별 급여의 차이는 여전히 존재하고 있어서 이의 개선이 요구된다고 하겠다.

사회복지사들은 현 보수체계의 문제의 가장 큰 원인이 시설에서의 인건비 지급시 정부 기준을 따르지 않는다는 점과 시설유형별로 보수수준이 차이가 난다는 점을 문제로 들었다. 이러한 문제의 개선을 위한 방안으로는 정부 보조금 지급 방식의 변경과 정부 인건비 가이드라인 지침에 대한 준수를 가장 많이 꼽았다. 즉, 시설유형별로 보수수준의 차이를 최소화하는 정부의 인건비 가이드라인 지침의 제시가 필요하고, 정부에서 제시하는 인건비 지급 가이드라인 준수를 의무화하도록 지원하는 체계가 필요함을 말한다. 장기적으로는 정부의 복지시설 인력에 대한 보조금 지급 방식을 사업비와 별도로 지급, 혹은 중앙정부에서 지급하는 방식으로의 전환 등 복지시설 종사자 인건비 재원에 대해 보장하는 방식으로의 개선이 필요하다고 하겠다.

먼저 사회복지시설 종사자 처우와 관련한 문제점으로는 먼저, 근무 시설 유형에 따른 급여의 차이가 심각하다. 즉, 이용시설 및 생활시설의 종류에 따라 급여의 차이가 존재하고 있다. 지역 간 임금수준의 차이가 나타나고 있다. 같은 종류의 시설에서 근무하고 있지만 지역에 따른 급여의 차이가 있으며, 직급 간 급여의 차이가 존재한다. 즉 낮은 호봉의 종사자는 상대적으로 높은 직급의 종사자에 비해 급여수준이 양호한 편이다. 따라서 중간관리직 이상 종사자의 급여 현실화가 필요하다. 그리고 일부 지방자치단체 공무원들은 사회복지시설 종사자의 보수가 하는 일에 비해서 낮지는 않다고 생각하는 경우도 있었다.

모든 지방자치단체가 보건복지부의 가이드라인에 맞게 인건비를 지급할 수는 없었지만, 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 제정 이후 결과적으로 사회복지시설 종사자의 인건비가 상승하는 효과를 가져오고 있다. 한편 현재 시설종사자 인건비 가이드라인에서는 호봉간 기본급 차이, 동일 호봉간 직급간 기본급 차이가 적으며, 이는 사회복지시설 종사자들의 장기 근무를 저해하는 요소로 작용할 우려가 있으므로 이의 개선이 요구된다. 또한, 인건비 가이드라인은 권고사항이며 강제조항이

아니어서 지역별 준수율에 차이가 나므로 의무화하는 방안에 대한 검토가 필요하다. 이는 같은 업무 종사자도 지역간 보수수준 차이로 인하여 상대적 탈탈감 및 사기 저하가 나타나고 있기 때문이다.

사회복지시설 운영과 관련하여 지방자치단체가 보조금을 지급함에 있어 사업비와 인건비를 합한 총액예산을 교부하고 있으며, 이러한 까닭에 부족한 사업비를 충당하기 위해 기관의 입장에서는 인건비를 줄이고자 하는 노력을 할 수 밖에 없고, 이로 인해 인사적체의 문제가 발생하고 있다. 따라서 사회복지시설에 보조금을 지급할 때 인건비만큼이라도 항목별로 지급할 필요가 있다는 의견이 제기되고 있는 등 보조금 지급방식의 개선이 필요하다.

제2절 정책 건의

1. 사회복지시설 종사자 보수체계 상향 조정

가. 「보건복지부 사회복지종사자 기본급 가이드 라인 및 보수기준」의 상향 조정을 통해 공무원과의 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 보

수체계가 되어야 할 것이다.

특히 사회복지시설 종사자들이 현재 받고 있는 보수는 타 서비스 분야 직종과 대비해 분석했을 때, 그 수준이 전 산업 종사자의 평균 임금 대비 62.7%에 불과하여 매우 낮은 실정이므로 시설종사자 인건비 가이드라인의 기본급 및 각종 수당의 절대액이 상향 조정될 필요가 있다.

한편, 지방자치단체의 가이드라인 준수율의 제고가 필요하다. 이를 준용하는 지자체에 대해 중앙정부 차원의 각종 인센티브를 제공함으로써 권장할 필요가 있다. 구체적으로는 보건복지부의 사회복지분야에 대한 지방자치단체 평가 및 행정안전부에서 수행하는 지방자치단체 평가에 종사자의 처우문제가 반영될 수 있도록 노력하여야 한다. 이처럼 종사자 인건비 가이드라인의 준수는 권장 사항이어서 준수율이 낮으므로, 이를 의무화하는 방안으로서 사회복지종사자 처우개선을 위한 법률에 규정할 필요가 있다.

다만, 사회복지시설 종사자의 급여와 공무원 급여의 비교 직급에 대해서는 지속적인 검토가 필요하다. 특히 같은 원장(혹은 관장)이라고 해도 시설의 규모에 따라 업무의 강도 등의 차이가 있을 것이므로, 시설의 규모나 예산 등 다른 특성을 반영하여, 5급 수준의 원장(관장), 6급 수준의 원장(관장) 또는 7급 원장(관장) 등으로 차등을 두어야 할 것이다. 다만, 지방자치단체에서 자의적으로 결정하지 못하도록 구분의 근거 등을 복지부의 지침 등에서 명확하게 규정할 필요가 있다. 이에 따라 본 연구에서는 원장이나 관장의 경우 5.5급을, 그리고 국장이나 부장의 경우 6.5급을 공무원과의 비교집단으로 제시한 바 있다. 일부 지방자치단체 공무원들은 사회복지시설 종사자의 보수가 하는 일에 비해서는 낮지는 않다고 생각하는 경향도 있으므로 시설 종사자의 직무 분석 등을 통해 객관적인 사실의 제시를 통한 인식의 개선이 필요하다.

나. 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 통

일 등 공통 가이드라인을 마련할 필요가 있다. 특히 정부 소관부처별·시설별 적용 기준의 차이가 발생하고 있고, 같은 사회복지사업을 하면서도 다른 기준의 적용을 받는 경우도 있다. 따라서 종사자의 인건비에 한해서 만이라도 공통된 급여 기준을 마련할 필요가 있으며, 이를 위해서는 지나치게 복잡한 사회복지시설 내 직급과 직위의 명칭을 통일할 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 현재와 같은 가이드라인이 아닌, 생활시설, 이용시설의 이원화된 가이드라인의 마련이 필요하며, 이때 생활시설과 이용시설간 종사자의 보수 격차 문제 조정이 필요하다. 이용시설 내 또는 생활시설 내에서는 종사자의 직위나 직무에 따른 단일호봉제의 적용을 검토하며, 보다 효율적이고 효과적으로 인건비 가이드라인의 통일을 위해서는 사회복지시설 종사자의 급여를 시행령 등으로 법제화 하여 강제하는 방안에 대한 검토가 요구된다.

특히 공무원의 경우 상대적으로 다양한 수당체계가 운용되고 있으나, 사회복지시설 종사자의 경우 연봉제로의 전환으로 수당이 단순화되었다. 다만, 생활시설이나 이용시설 등 시설 유형에 따른 급여의 차이를 해소하기 위하여 별도의 수당제도의 신설 등을 검토할 필요가 있겠다. 예를 들면, 생활시설 종사자의 처우가 이용시설에 비하여 상대적으로 열악하므로 이들의 처우 개선을 위하여 생활시설 직무 수당 등의 신설을 통해 급여의 격차를 해소할 필요가 있겠다. 이때에는 이러한 수당제도를 한시적으로 운영하여 격차가 해소되면 수당제도도 폐지하는 등의 유연한 대응이 필요하다.

2. 사회복지시설 종사자 인건비 지원체계 개선

가. 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. 정부예산 편성 시 사회복지종사자 인건비에 대한 예산 항목을 신설하고, 사회복지 종사자 인건비의 직접 지원에 대한 근거 마련을 위한 노력이 요구된다.

중앙부처의 사회복지시설종사자 지원금 제도 도입 등의 방안을 마련할 필요가 있다. 지역별 사회복지시설 종사자 임금격차를 해소하기 위해 국가가 사회복지시설 종사자의 보수를 책임지는 것이 필요하다. 현재의 지방이양사업 체계에서는 중앙정부가 사회복지시설 종사자의 인건비를 책임지는 것은 불가능하므로 분권교부세 제도의 개선을 통한 지방이양사업의 중앙 환원이나 또는 사회복지교부금제도의 신설 등 교부금 관련 규정의 개선이 선행되어야 할 것이다.

나. 현재의 통합보조금 형태를 운영비와 사업비로 구분하여 교부할 수 있도록 사회복지시설에 대한 보조금 지급 방식의 개선 고려

사회복지예산의 지방이양에 따른 문제점과 이에 대한 해결책을 마련하여야 할 것이다. 지방자치제도가 등장한 이후 사회복지시설의 증가는 기하급수적인 반면, 모든 시설의 지원은 지방정부에 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.

사회복지시설 운영을 위한 충분한 보조가 이루어지지 않은 상황에서, 보수체계만 상향조정된다면, 운영비 및 사업비 압박요인이 되어 사회복지서비스 질이 낮아질 우려가 있으므로 운영비와 사업비로 구분하여 교부하는 방안에 대한 고려가 필요하다. 이 가운데 사회복지시설 종사자의 임금에 대해서는 국고에서 지원하는 방안과 같이 인건비의 국고환원을 적극 검토하여야 한다.

다. 급여 표준화를 위한 급여조정위원회(가칭) 설치

사회복지시설 종사자의 급여 산정기준을 협의하기 위해 정부 해당부처 공무원 및 사회복지서비스 영역의 직능단체, 사회복지사협회 등이 참여하는 급여조정기구의 설치가 요구된다. 급여조정위원회(가칭)는 보건복지부 산하에 설치하며, 여기서는 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. 참고로 공무원의 경우 공무원의 보수를 심의·조정하기 위해 국무총리 소속 하에 공무원 보수조정 심의위원회를 설치하고, 이 위원회에서는 ① 공무원 처우 개선을 위한 중장기계획의 수립, ② 공무원 보수 수준의 결정, ③ 공무원의 종류, 직군 간 보수의 조정, ④ 기타 공무원 보수 제도에 관한 중요 사항을 심의하고 있다.

참고문헌

- 고경화 의원실(2006), 사회복지시설 종사자의 처우 무엇이 문제인가, 공청회 자료집.
곽정숙 의원실(2010), 사회복지사 지위향상을 위한 특별법 제정 공청회, 2010. 7. 9.
김희연(2007). 경기도 사회복지시설 종사자 급여체계 및 근무여건 개선방안 연구.
경기도: 경기개발연구원.
- 백원우 의원실(2009), 사회복지시설 종사자 처우개선을 위한 정책토론회 자료집,
2009년 3월 27일.
- 변용찬 외(1999). 사회복지시설 거주자의 건강증진 및 시설 운영개선방안 연구. 서
울: 한국보건사회연구원.
- 보건복지부(2010). 2010 사회복지시설 관리안내.
- 부산복지개발원(2007). 부산광역시 사회복지재정운영실태 분석 및 개선방안에 관한
연구. 부산: 부산복지개발원.
- 신상진(2009). 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률안.
- 신용규(2009), 사회복지시설(이용시설) 종사자 보수체계 개선방안 논의, 사회복지,
한국사회복지협의회, 통권 180호
- 서울특별시사회복지협의회(2003), 서울시 사회복지시설 인력 및 근로조건 실태조사,
서울: 서울시사회복지협의회.
- 이봉주, 최소연, 김희연(2008. 11.). 2008 사회복지시설종사자 보수체계 개선 연구.
보건복지가족부.
- 정무성, 사회복지종사자의 열악한 근무환경과 처우개선 과제. 사회복지종사자 처우개
선을 위한 정책토론회 자료집. 서울: 한국사회복지협의회.

정무성 외(2007), 서울시 사회복지인력 근로조건 및 처우실태보고서, 서울: 서울특별시사회복지협의회.

정회원 의원실(2006), 복지 선진화에 소외되어 있는 사회복지사의 열악한 현실, 그 대안은 무엇인가?: 사회복지사 급여개선 정책토론회, 2006. 12. 12.

채구묵(2003), 사회복지시설의 문제점, 개선과제 및 전략, 사회복지정책, 제16집.

한국사회복지사협회(2007), 한국사회복지 근로환경백서, 서울: 양서원.

- (2010), 사회복지사 처우개선을 위한 법제정 공청회 자료집, 서울: 2010. 4. 19.

한국장애인복지관협회(2010), 전국 장애인복지관 종사자 인건비 실태분석 및 개선방안 연구, 한국장애인복지관협회 제도개선분과위원회.

한국장애인복지시설협회(2009). 2009년 장애인복지시설 지원 현황 모니터링 결과보고서 요약.

부록

사회복지시설 종사자 보수체계 현황 조사표
- 인사, 총무 담당 과/부장급 작성요망 / 2009년 연말 시점
(정규직 직원) -

조사기관	보건복지부·한국보건사회연구원
조사기간	2010년 10월 29일 까지
문의	한국보건사회연구원

안녕하십니까?

사회복지사업의 발전을 위하여 헌신하고 계신 여러분의 노고에 진심으로 감사를 드립니다.

보건복지부는 이명박 대통령의 공약사항인 『사회복지 시설 종사자의 처우개선』을 위해 사회복지시설 종사자 보수체계 관련 실태조사를 진행하고 있습니다. 응답해 주신 내용은 사회복지 종사자가 보다 발전된 여건에서 근무하실 수 있도록 지원하기 위해 활용될 것이며, 통계법 제31조에서 엄격하게 규정하고 있는 바에 따라 본 연구의 목적 이외에는 절대로 사용되지 않을 것입니다. 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 응답하여 주시기 바랍니다. 귀 법인과 시설의 무궁한 발전을 기원합니다.

※ 설문지는 반드시 인사·총무 과/부장님을 중심으로 작성해 주시기 바라며, **응답시 2쪽의 '작성요령'을 참조하여 작성해 주십시오**. 사회복지종사자들의 보수체계개선을 위하여 정확한 현황자료가 필요하므로, 번거롭더라도 2009년 연말 기준으로 인사/급여서류를 확인하시어 작성을 부탁드립니다.

2010년 9월
 보건복지부장관·한국보건사회연구원장

조사표 번호	
구분	처리번호
※ 기입하지 마십시오	※ 기입하지 마십시오.
설문지 파일 다운로드 주소	
http://www.kihasa.re.kr/	
=> 연구조사 관련 게시판 (왼쪽 하단)	

- ▶ 한 기관내에 여러 부설시설을 운영하고 계실 경우에는, 수신자로 지정된 시설을 기준으로 작성해 주십시오.
- ▶ 설문지는 반드시 인사총무 과/부장님을 중심으로 작성해 주시기 바랍니다.

보 건 복 지 부
한국보건사회연구원

□ 사회복지시설 일반현황(2009년 연말 기준)

I. 시설일반현황					
1	시설명	시설 장 성명	설립연도	년	
				관할 자치단체	시·도 시·군·구
2	운영주체	<input type="checkbox"/> 1) 사회복지법인(법인명 :) <input type="checkbox"/> 2) 재단법인(법인명 :) <input type="checkbox"/> 3) 학교법인(법인명 :) <input type="checkbox"/> 4) 사단법인(법인명 :) <input type="checkbox"/> 5) 종교법인(법인명 :) <input type="checkbox"/> 6) 의료법인(법인명 :) <input type="checkbox"/> 7) 국립·지방자치단체(법인명 :) <input type="checkbox"/> 8) 기타()			
3	시설소재지	시·도	시·군·구	읍·면·동	리 번지 호
4	시설 연락처	전화번호 : () - 팩 스 : () - 홈페이지 : http://www.			
5	시설종류1	<input type="checkbox"/> 1) 생활시설 <input type="checkbox"/> 2) 이용시설			
6	시설종류2	<input type="checkbox"/> 1) 종합사회복지관 <input type="checkbox"/> 2) 노인복지시설 <input type="checkbox"/> 3) 아동복지시설 <input type="checkbox"/> 4) 장애인복지시설 <input type="checkbox"/> 5) 기타()			
7	인원	정원 () 명 * 정원이 없는 시설은 기재하지 않으시면 됩니다.	현원(1+2+3+4) () 명		
			1) 정규직(6개월 이상) ()명	2) 정규직(6개월 미만) ()명	
			3) full time 계약직 및 무기계약직 ()명		4) 기타 ()명

□ 작성자 일반사항

성명	소속부서	직위	연락처(전화번호)
			메일주소 : 연 락 처 :

II. 사회복지 시설 인력 현황

〈작성요령〉

8. 생년월 : 예) 71년 12월

10. 직위

직 생활시설	1. 원장 2. 사무국장 3. 과장 및 생활복지사 4. 생활지도원 선임 5. 생활지도원 직원 6. 기능직 7. 관리인 8. 촉탁의사 9. 기타
위 이용시설	10. 관장(시설장) 11. 부장 12. 사무국장 13. 과장 14. 선임사회복지사 15. 사회복지사 16. 기타

* 기관별 고유 직위가 있을 경우 유사기관과 비교하여 가장 유사한 직위에 표시. 유사한 직위가 없는 경우 기타에 표시

* 요양보호사는 생활지도원으로 표시

* 법적직종 및 직급: 사회복지 시설의 설치 근거가 되는 개별법 및 지침에 규정된 시설종사자의 직종배치기준 기재 (시설유형별로 정확한 직종 기록 요망)

11. 직종(현재 급여를 지급하고 있는 직종을 기준으로 작성)

- | | |
|--|--------|
| 1. 일반직 및 사회복지직 (직위가 없는 이용시설의 의료직, 사무직, 관리직 제외) | 3. 사무직 |
| 2. 의료직 (간호사, 간호조무사, 특수교사, 물리치료사 등) | 4. 관리직 |

12. 세부직종

- | | | | | |
|--------------|--------------|----------------|------------------|-----------|
| 1. 간호사 | 2. 간호조무사 | 3. 경비원 | 4. 과장 | 5. 관리인 |
| 6. 관장 | 7. 근로기사 | 8. 기능직 | 9. 대리 | 10. 물리치료사 |
| 11. 보조원 | 12. 부장 | 13. 사무국장 | 14. 사무원 | 15. 사회복지사 |
| 16. 사회재활교사 | 17. 상담소장 | 18. 상담원(상담지도원) | 19. 생활복지사 | 20. 생활지도원 |
| 21. 서무/회계/경리 | 22. 선임 | 23. 세탁원(위생원) | 24. 시설관리기사(설비기사) | 25. 시설장 |
| 26. 시설훈련교사 | 27. 안전관리인 | 28. 영양사 | 29. 언어치료사 | 30. 운전기사 |
| 31. 원장 | 32. 자립지원전담요원 | 33. 자활지도원 | 34. 직업지도원 | 35. 작업치료사 |
| 36. 직업훈련교사 | 37. 촉탁의사 | 38. 총무 | 39. 취사원(조리원) | 40. 치료사 |
| 41. 특수교사 | 42. 행정책임자 | 43. 기타 | | |

13. 직급

1. 1급
2. 2급
3. 3급
4. 4급
5. 직급없음
6. 기타()

* 기관별 고유 직급이 있을 경우 유사기관과 비교하여 가장 유사한 직급에 표시.

15. 학력(최종학력 기준) : 1) 고졸이하 2) 전문대졸 3) 대졸 4) 대학원 이상 5) 기타

18. 평균 근무시간 : 식사시간, 취침시간 등 휴게시간은 근무시간에서 제외하며, 연장근로를 포함한 평균적인 근무시간 기재

19. 소지 자격증현황 : 1) 사회복지사 자격증 있음 2) 업무 유관 자격증 있음 3) 사회복지사 자격증과 업무 유관 자격증 모두 있음 4) 없음

20. 월평균임금 : 20) 월평균임금 = 21) 월평균기본급 + 22) 월평균수당 / (2009년 기준)

21. 월평균기본급 : 봉급표상에 해당하는 월봉급 중 기본급 기재 / (2009년 기준)

22. 월평균수당 : 정근수당, 기말수당, 직무수당, 가족수당, 종사자수당, 복지수당, 자격수당 등 보수지급기준표 중 기본급, 연장근로수당을 제외한 수당 기재

□ 사회복지종사자 보수체계 (정규직 직원*)

연번	8 생년 월 (00 00)		9 성별 (남/ 여)	10 직위	11 직종	12 세부 직종	13 직급	14 호봉. (09.1231 기준)	15 학 력	16 현 시설 재직기간 (09.1231기준)		17 사회복지 총 종사경력 (09.1231기준)		18 평균 근무시간		19 소지 자격증현황 (주업무 관련 자격증)	20 월평균 임금 (2009년) (단위: 원)	21 월평균 기본급 (본봉 2009년) (단위: 원)	22 월평균수당 (본봉외수당/ 연장근로수당제외) (2009년) (단위: 원)	
	년	월								년	월	년	월	1일	1주					
예	71	12	남	13	1			20	3	4	3	15	3	9	45	1	2,680,000	1,440,000	1,240,000	
1																				
2																				
3																				
4																				
5																				
6																				
7																				
8																				
9																				
10																				
11																				
12																				
13																				
14																				
15																				

- * 정규직 직원은 주 35시간 이상, 6개월 이상 근무자 중 현재 기관의 보수체계 하에서 임금이 지급되고 있는 종사자를 의미합니다.
- ▶인사/급여자료를 근거하여 2p. <작성요령> 을 반드시 준수하여 작성 부탁드립니다. | 2009년 연말시점 재직 중인 정규직원 대상
 - ▶엑셀화일 및 한글화일 다운로드 후 작성을 권장합니다. 설문지 파일 다운로드 주소 : <http://www.kihasa.re.kr/> => 연구조사관련게시판

III. 인력 현황 및 인건비 지급액 개요 (2009년 12월 기준)

귀 시설의 전체 직원 인력의 현황과 인건비 지급액은 어떠합니까? (인건비 지급액의 재원별 금액 포함. 2009년 결산서 기준)

23. 인건비 지급액 (2009.12 기준)	천원
-지급액 중 지자체 지원금 ¹⁾	천원
-지급액 중 법인보조금	천원
-지급액 중 시설 후원금 ²⁾	천원
-지급액 중 이용료	천원
-지급액 중 기타	천원

- 1) 지방자치단체 외 고용노동부 등 타 부처의 지원금으로 지급되고 있는 인건비도 포함해 주십시오
 2) 사회복지공동모금회 등 외부 펀드에 의해 지급되는 인건비는 후원금에 포함해 주십시오

IV. 보수지급 기준 (2009년)

24. 보수 지급 시 적용하고 있는 기본급보수기준표의 기준은 무엇입니까? (인건비 지급 기준이 되는 기준표의 명칭은 무엇입니까?)

급여기준*	<input type="checkbox"/> 1) 복지부 가이드라인 <input type="checkbox"/> 2) 지자체 자체기준 <input type="checkbox"/> 3) 직능단체 권고안대로	<input type="checkbox"/> 4) 기관(법인)자체기준 <input type="checkbox"/> 5) 기타 ()
-------	---	--

* 현재 사용하고 있는 기준표가 기관 자체기준이라도 이 기준표가 복지부의 가이드라인과 동일할 경우 복지부 가이드라인에 표시해 주시고, 지자체 가이드라인과 동일할 경우 지자체 자체기준에 표시해 주십시오. 또한 현재 사용되고 있는 지자체 가이드라인이 복지부 가이드라인과 동일하다면 복지부 가이드라인에 표시해 주세요.

** 복지부 가이드라인은 조사지와 함께 첨부하였습니다. 복지부 가이드라인과 비교하여 응답해 주십시오.

25. 2009년 연말 현재, 경상보조금과는 별도로 자치단체로부터 지급되는 보전수당(종사자 복지수당) 등은 어떻게 지급하고 있습니까? 해당하는 곳에 기재하여 주십시오. 지급수당이 없으면, “없음”이라고 표시해 주십시오.

- 1) 광역시도(시, 도) 2) 기초시도(시, 군, 구) 3) 없음

26. 2009년 연말 현재, 경상보조금과는 별도로 자치단체에서 지급하는 연장근로수당이 있습니까? 해당되는 곳에 기재하여 주십시오.

지급수당이 없으면, “없음”이라고 표시해 주십시오.

- 1) 광역시도(시, 도) 2) 기초시도(시, 군, 구) 3) 없음

V. 기타

27. 최근 3년간 보조금 보수 인상률은 어떻게 됩니까?

(인건비 총액 기준이며, 사용자부담금과 퇴직적립금 제외한 직원 개인의 연봉 기준)

년 도	2007년 대비 2008년도	2008년 대비 2009년도	2009년 대비 2010년도
인상률	_____%	_____%	_____%

* 중도 개관한 기관의 경우 개관 전 까지 기간은 제외하고 기록해 주세요. 예를 들어 2008년 9월에 개관한 기관은 2009년 대비 2010년만 기록해 주시면 됩니다.

28. 현재 보수 지원체계로 인해 겪게 되는 가장 심각한 문제는 무엇입니까? 순서대로 3가지를 선정해 주십시오

1순위 () 2순위 () 3순위 ()

- ① 보조금 부족으로 인한 인건비 재원 마련의 어려움
- ② 인건비 부족으로 인한 경력직 직원 채용 어려움
- ③ 인건비 부족으로 인한 직원 승진의 제한
- ④ 보조금 지급 시기가 늦어짐으로 인한 월급지급의 지체
- ⑤ 인건비 부족으로 인한 직원의 사기저하
- ⑥ 인건비 부족분 충당으로 인한 사업비의 부족
- ⑦ 낮은 보수 수준으로 인한 직원의 이직율 증가
- ⑧ 낮은 보수 수준으로 인한 서비스 질 저하
- ⑨ 추가근무수당 등의 부족으로 인한 프로그램 운영시간의 제한
- ⑩ 기타 ()

29. 현재 사회복지시설 종사자 보수체계(현재 가이드라인)에서 가장 중요하다고 생각되는 문제는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 직렬간 봉급 차이가 부적절함
- ② 직급간 봉급 차이가 부적절함
- ③ 직급 내 호봉인상률이 부적절함
- ④ 종사시설 유형별 보수 격차가 부적절함
- ⑤ 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인이 의무사항이 아니라 권고사항이다.
- ⑥ 기타 ()

