

대전형 사회복지시설 종사자 단일임금체계 방안 마련 연구

책임연구원

김기수 (대전광역시사회서비스원 정책연구부 선임연구원)

공동연구원

김 구 (대덕대학교 사회복지과 교수)

손민영 (대전광역시사회서비스원 정책연구부 위촉연구원)

발 간 사

사회복지시설 종사자의 동일가치노동 동일임금의 추구는 사회복지실천현장에서 지속해서 요구한 사항이다. 이는 전국 사회복지시설 종사자 실태조사나 각 시·도에서 수행한 실태조사에서 일관되고 지속해서 요청한 사항이다. 사회복지시설 종사자 처우개선을 위해서는 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수로 나타났다. 그만큼 많은 사회복지시설 종사자의 보수수준이 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 수준에도 못 미치고 있다는 것을 보여주는 결과이다.

대전광역시의 사회복지시설 중 지방이양시설은 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 준수하는 곳이 많으나, 여전히 그 수준에 미치지 못하는 시설이 존재한다. 국비지원시설은 일부 시설 종사자를 제외하면, 대부분의 종사자가 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 수준에 도달하지 못하고 있다. 또한, 수당 체계의 미흡으로 보수 격차가 발생하기도 한다. 이러한 문제를 해결하는 가장 근본적인 것이 동일가치노동 동일임금에 따른 단일임금체계의 구축과 시행이다.

대전광역시사회서비스원은 김기수 선임연구원을 책임연구자로, 대덕대학교 사회복지과 김구 교수와 대전광역시사회서비스원 손민영 위촉연구원을 연구진으로 구성하여 실효성이 확보된 대전형 사회복지시설 종사자 단일임금체계 방안을 도출하여 대전광역시에 제시하였다. 연구 구성은 사회복지시설의 보수 및 인사관리체계, 타 시·도 단일임금 사례 등을 파악하고, 종사자와 사회복지 관련 직능단체와 협회의 의견수렴 등을 기반으로 하여 추진하였다. 이에 근거하여 단일임금체계(안)를 마련하고 소요 예산을 추정하였다.

본 연구 결과가 실제 정책으로 반영되어 사회복지시설 종사자가 시설 유형과 종류에 관계없이 동일가치노동 동일임금이 실현되기를 바란다. 또한, 향후 사회복지시설 종사자의 보수 체계가 더 발전적이고 확대되는 계기가 되기를 기대한다.

2020년 12월

대전광역시사회서비스원 대표이사 유 미

차 례

○ 요약	i
제1장 서론	3
제1절 연구의 필요성과 목적	3
제2절 연구내용 및 연구방법	6
1. 연구내용	6
2. 연구방법	7
제2장 이론적 배경	13
제1절 단일임금체계의 필요성	13
1. 단일임금체계의 정의	13
2. 사회복지시설 종사자 단일임금체계의 필요성	13
제2절 사회복지시설 임금 및 인사관리체계	15
1. 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 분석	15
2. 사회복지시설 종사자 간 인건비 가이드라인과 보수수준 비교	25
3. 사회복지시설 종사자 인사관리체계 분석	51
제3절 사회복지시설 종사자와 사회복지전담공무원의 보수수준 비교	81
1. 공무원의 보수체계와 보수수준	81
2. 사회복지시설 종사자와 공무원 간 보수수준 비교	87
제4절 사회복지시설 단일임금체계 사례 분석	95
1. 타 시도 단일임금체계 사례 분석	95
2. 중앙정부 단일임금체계 연구 자료 분석	114
제3장 사회복지시설 종사자 양적조사 및 질적조사 분석	119
제1절 사회복지시설 종사자 보수 지급 실태 분석	119
1. 사회복지시설과 종사자의 특성	119
2. 사회복지시설 전체 종사자 인건비 분석	122

3. 사회복지시설 특성별 종사자 인건비 분석	124
4. 사회복지시설 직종별 종사자 인건비 분석	129
제2절 대전광역시 사회복지시설 종사자 질적조사 분석	130
1. 초점집단면접 개요	130
2. 초점집단면접 분석 결과	132

제4장 사회복지시설 종사자 단일임금체계(안) 149

제1절 사회복지시설 종사자 단일임금체계(안)의 기본 방향	149
1. 단일임금체계(안)의 보수수준 지향점	149
2. 단일임금체계(안)의 직종별 인건비 가이드라인	150
3. 단일임금체계(안)와 수당 체계 일원화	152
4. 단일임금체계(안)와 승급 체계	162
제2절 사회복지시설 종사자 직종별 단일임금체계(안)	166
1. 사회복지직종 단일임금체계(안)	166
2. 사회복지 외 직종 단일임금체계(안)	171
제3절 단일임금체계(안) 도입에 따른 소요 예산 추계	184
1. 전체 종사자 인건비 가이드라인 변화와 소요 예산 추계	184
2. 사회복지시설 특성별 인건비 가이드라인 변화와 소요 예산 추계	186
3. 사회복지시설 종사자 직종별 인건비 가이드라인의 변화와 소요 예산 추계	206
4. 수당개편에 따른 소요 예산 추계	219

제5장 단일임금체계 구축 로드맵과 정책 제언 227

제1절 단일임금체계 구축 로드맵	227
1. 단일임금체계 구축 로드맵 설정의 기본 방향	227
2. 단일임금체계 구축 로드맵(안)	230

제2절 정책 제언	235
1. 사회복지시설 종사자의 보수수준 향상을 위한 지속적 논의 구조 필요	235
2. 단일임금체계(안)에 따른 사회복지시설 종사자 보수수준 분석 필요	235
3. 사회복지시설 종사자 규모 및 경력 기준 지침 마련 필요	236
4. 사회복지시설 전체 종사자의 인사관리체계 수립 필요	238
5. 사회복지시설 종사자 승급체계 보완 필요	238
6. 단일임금체계 구축과 향후 공무원 수준 도달 과정에 수당체계 개편 필요	239
7. 사회복지시설 종사자 보수 수준 향상을 위한 중장기 계획 수립 필요	240
8. 비정규직 근로자 보수 수준 향상을 위한 중장기계획 필요	241
 ○ 참고문헌	 245

표 및 그림 차례

< 표 2-1 > 「사회복지사 등 처우 및 지위 향상을 위한 법률」	15
< 표 2-2 > 사회복지사업 관련 법률(사회복지사업법 제2조)	16
< 표 2-3 > 사회복지시설의 종류	17
< 표 2-4 > 보건복지부 직위 분류 예시	19
< 표 2-5 > 사회복지생활시설 및 이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 수당 기준	19
< 표 2-6 > 경력환산율표에 의한 경력인정 범위	20
< 표 2-7 > 2020년 사회복지생활시설 종사자 기본급 권고 기준	25
< 표 2-8 > 2020년 사회복지생활시설 종사자 수당 기준	26
< 표 2-9 > 사회복지생활시설 종사자 직위분류 예시	26
< 표 2-10 > 2020년 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(사회복지직)	27
< 표 2-11 > 2020년 사회복지생활시설과 이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 기본급 권고 기준 비교 직위 ...	28
< 표 2-12 > 2020년 사회복지이용시설(장애인) 종사자 기본급 권고 기준(일반직)	28
< 표 2-13 > 2020년 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(의료직)	29
< 표 2-14 > 2020년 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(사무직)	29
< 표 2-15 > 2020년 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 기본급 권고 기준(관리직)	30
< 표 2-16 > 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 봉급지급 기준표(기타직종)	30
< 표 2-17 > 사회복지이용시설(사회복지직) 직위별 승진 최소 소요연한	30
< 표 2-18 > 사회복지이용시설(사회복지직외 직종) 직위별 승진 최소 소요연한	31
< 표 2-19 > 2020년 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 수당 기준	31
< 표 2-20 > 2020년 장애인거주시설 종사자 기본급 권고 기준	32
< 표 2-21 > 2020년 장애인직업재활시설 종사자 기본급 권고 기준	33
< 표 2-22 > 2020년 장애인생산물판매시설 종사자 기본급 권고 기준	33
< 표 2-23 > 2020년 정신요양시설 종사자 기본급 권고 기준	34
< 표 2-24 > 2020년 정신건강복지센터·중독관리통합지원센터 종사자 기본급 권고 기준	35
< 표 2-25 > 2020년 노숙인시설 종사자 기본급 권고 기준	35
< 표 2-26 > 2020년 지역사회활센터 종사자 기본급 권고 기준	36
< 표 2-27 > 2020년 건강가정·다문화가족지원센터 통합서비스 운영기관 종사자 기본급 권고 기준 ...	37
< 표 2-28 > 2020년 청소년쉼터 종사자 기본급 권고 기준	37

< 표 2-29 > 2020년 사회복지시설별 시설장 연봉(기본급+수당) 총액	39
< 표 2-30 > 2020년 생활시설 시설장 대비 연봉(기본급+수당) 총액 수준	40
< 표 2-31 > 2020년 생활시설 시설장 대비 연봉(기본급+수당) 인상액 및 인상률	41
< 표 2-32 > 2020년 사회복지시설별 사회복지사 연봉(기본급+수당) 총액	42
< 표 2-33 > 2020년 생활시설 대비 사회복지사 연봉(기본급+수당) 총액 수준	43
< 표 2-34 > 2020년 생활시설 사회복지사 대비 연봉(기본급+수당) 인상액 및 인상률	44
< 표 2-35 > 2020년 생활시설 사회복지사 대비 연봉제 시설 종사자 보수 인상액 및 인상률	44
< 표 2-36 > 2020년 의료직 종사자의 연봉총액 및 보수수준	46
< 표 2-37 > 2020년 의료직 종사자의 생활시설 대비 이용시설 인상액 및 인상률	47
< 표 2-38 > 2020년 사무직 종사자의 연봉총액 및 보수수준	48
< 표 2-39 > 2020년 사무직 종사자의 생활시설 대비 이용시설의 인상액 및 인상률	49
< 표 2-40 > 2020년 기능직 종사자의 연봉총액 및 보수수준	50
< 표 2-41 > 2020년 기능직 종사자의 생활시설 대비 이용시설의 인상액 및 인상률	51
< 표 2-42 > 사회복지시설 시설장 및 종사자의 결격사유	53
< 표 2-43 > 사회복지이용시설(사회복지직) 직위별 승진 최소 소요 연한	55
< 표 2-44 > 사회복지이용시설(사회복지외 직종) 의 직급별 승진 최소 소요 연한	55
< 표 2-45 > 노인복지시설별 종사자 배치기준	56
< 표 2-46 > 노인복지시설별 종사자 자격기준	57
< 표 2-47 > 아동복지시설별 종사자 배치기준	58
< 표 2-48 > 아동복지시설 종사자의 자격기준	59
< 표 2-49 > 장애인복지시설별 종사자 배치기준	62
< 표 2-50 > 장애인복지시설별 종사자 자격기준	63
< 표 2-51 > 정신보건시설 종사자 배치기준	66
< 표 2-52 > 정신보건시설 종사자 자격기준	67
< 표 2-53 > 노숙인시설 종사자 배치기준	68
< 표 2-54 > 노숙인시설 종사자 자격기준	68
< 표 2-55 > 사회복지관 최소 인력기준 권고안	69
< 표 2-56 > 사회복지관 종사자 자격기준	69
< 표 2-57 > 지역자활센터 종사자 자격기준	70
< 표 2-58 > 성매매피해지원시설 종사자 배치기준	71
< 표 2-59 > 성매매피해지원시설 종사자 자격기준	71
< 표 2-60 > 성폭력보호시설 종사자 자격기준	72

< 표 2-61 >	성폭력보호시설 종사자 자격기준	73
< 표 2-62 >	가정폭력보호시설 종사자 배치기준	74
< 표 2-63 >	가정폭력보호시설 종사자 배치기준	75
< 표 2-64 >	한부모가족복지시설 종사자의 배치기준	76
< 표 2-65 >	한부모가족복지시설 종사자의 배치기준	77
< 표 2-66 >	건강가정·다문화가족지원센터 종사자 자격기준	78
< 표 2-67 >	청소년복지시설 종사자 배치기준	79
< 표 2-68 >	청소년복지시설 종사자 자격기준	79
< 표 2-69 >	2020년 일반직 공무원의 봉급표	82
< 표 2-70 >	2020년 공무원 기본급 총액	84
< 표 2-71 >	2020년 공무원 수당 총액	85
< 표 2-72 >	2020년 공무원 연봉(기본급+수당) 총액	86
< 표 2-73 >	2020년 5급 공무원 대비 사회복지생활시설 원장 보수수준과 인상액 및 인상률(연봉 총액)	88
< 표 2-74 >	2020년 6급 공무원 대비 사회복지생활시설 사무국장 보수수준과 인상액 및 인상률(연봉 총액)	90
< 표 2-75 >	2020년 7급 공무원 대비 사회복지생활시설 과장 보수수준과 인상액 및 인상률(연봉 총액)	91
< 표 2-76 >	2020년 8급 공무원 대비 사회복지생활시설 선임생활지도원 보수수준과 인상액 및 인상률(연봉 총액)	93
< 표 2-77 >	2020년 9급 공무원 대비 사회복지생활시설 생활지도원 보수수준과 인상액 및 인상률(연봉 총액)	94
< 표 2-78 >	서울시 시설종사자와 공무원간 비교직급 기준	96
< 표 2-79 >	서울시 수당 지급기준	97
< 표 2-80 >	부산시 단일 인건비 가이드라인 적용	98
< 표 2-81 >	부산시 사회복지시설 종사자 직급 구분(안)	99
< 표 2-82 >	부산시 사회복지시설 종사자 직급별 승진기준(안)	99
< 표 2-83 >	제주도 2020년 보수지급 기준표(개정 2020.1.14.)	100
< 표 2-84 >	제주도 최초 직급 부여기준(시설장)	101
< 표 2-85 >	제주도 최초 직급 부여기준(사무국장)	101
< 표 2-86 >	제주도 지방이양시설 일반 종사자 최초직급 부여기준 (직급 명시 없는 경우)	102
< 표 2-87 >	제주도 국비지원시설 일반 종사자 최초직급 부여기준 (직급 명시 없는 경우)	103
< 표 2-88 >	제주도 인건비 지원기준 및 시기	104
< 표 2-89 >	제주도 생활시설 시간외 근무수당 지원시간	104
< 표 2-90 >	제주도 2020년 사회복지시설 보수기준표	105
< 표 2-91 >	경기도 시설종사자와 공무원간 비교직급 기준	107
< 표 2-92 >	충청북도 직급설정 기준(안)	108

< 표 2-93 > 충청북도 수당 기준(안)	109
< 표 2-94 > 충청북도 단일임금(안)별 호봉표(안)	110
< 표 2-95 > 충청북도 단일임금(안)별 시작 연도 추가 부담액	111
< 표 2-96 > 광주형 단일임금체계 기준(안)	113
< 표 3-1 > 사회복지시설 종사자의 시설 특성별 현황	120
< 표 3-2 > 사회복지시설 종사자의 사회복지 관련 총 경력	121
< 표 3-3 > 사회복지시설 종사자의 현 시설 재직 경력	121
< 표 3-4 > 2020년 사회복지시설 전체 종사자 인건비 분석	122
< 표 3-5 > 2020년 사회복지시설 전체 종사자 인건비 소요 예산	123
< 표 3-6 > 2020년 재원구조별 종사자 인건비 분석	124
< 표 3-7 > 2020년 재원구조별 종사자 인건비 소요 예산	124
< 표 3-8 > 2020년 중앙정부 소관부처별 종사자 인건비 분석	125
< 표 3-9 > 2020년 중앙정부 소관부처별 종사자 인건비 소요 예산	125
< 표 3-10 > 2020년 시설유형별 종사자 인건비 분석	126
< 표 3-11 > 2020년 시설유형별 종사자 인건비 소요 예산	126
< 표 3-12 > 2020년 시설종류별 종사자 인건비 분석	127
< 표 3-13 > 2020년 시설종류별 종사자 인건비 소요 예산	128
< 표 3-14 > 2020년 사회복지시설 종사자 직종별 인건비 분석	129
< 표 3-15 > 2020년 사회복지시설 종사자 직종별 인건비 소요 예산	129
< 표 3-16 > 사회복지 관련 직능단체·협회장 초점집단면접 참여자 현황	131
< 표 3-17 > 사회복지시설 종사자 초점집단면접 참여자 현황	131
< 표 4-1 > 명절휴가비 지급 기준	152
< 표 4-2 > 명절휴가비 지급 방식 개선이 필요한 종사자 현황	153
< 표 4-3 > 시간외 근로수당 지급 기준	153
< 표 4-4 > 시간외 근로수당 인정시간 기준	154
< 표 4-5 > 시간외 근로수당 소요 예산 추계	155
< 표 4-6 > 사회복지 생활시설 근무형태 모델	157
< 표 4-7 > 가족수당 지급 기준	157
< 표 4-8 > 가족수당 지급 필요 종사자 수 및 소요 예산	158
< 표 4-9 > 정액 급식비 미수령 종사자 현황	159
< 표 4-10 > 종사자특별수당 지급 기준	160
< 표 4-11 > 사회복지이용시설(사회복지직) 직급별 승진 최소 소요 연한	163

< 표 4-12 >	사회복지이용시설(사회복지 외 직종) 직급별 승진 최소 소요 연한	163
< 표 4-13 >	사회복지시설 종사자 사회복지직 단일임금체계(안)에 따른 직급 체계(안)	165
< 표 4-14 >	사회복지시설 종사자 사회복지 외 직종 단일임금체계(안)에 따른 직급 체계(안)	165
< 표 4-15 >	2020년 사회복지생활시설과 이용시설 종사자(사회복지직) 직급 분류	166
< 표 4-16 >	2020년 사회복지생활시설과 이용시설(사회, 노인) 종사자(사회복지직) 기본급 권고 기준	167
< 표 4-17 >	사회복지시설 종사자 사회복지직 직급 체계(안)	168
< 표 4-18 >	사회복지시설 종사자 사회복지직 단일임금체계(안) 기본급 권고 기준	169
< 표 4-19 >	사회복지시설 종사자 사회복지직 단일임금체계(안)에 따른 직급 부여 기준(안)	169
< 표 4-20 >	사회복지시설 종사자(사회복지직)의 직급별 승진 최소 소요 연한	170
< 표 4-21 >	2020년 사회복지시설 종사자(의료직)의 입직 시 직급 부여 기준	171
< 표 4-22 >	2020년 사회복지생활시설 종사자 기본급 권고 기준	172
< 표 4-23 >	2020년 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(의료직)	172
< 표 4-24 >	2020년 사회복지생활시설과 이용시설 종사자 의료직 기본급 권고 기준 비교	173
< 표 4-25 >	사회복지시설 종사자 의료직 단일임금체계(안) 기본급 권고 기준	174
< 표 4-26 >	사회복지시설 종사자(의료직)의 입직 시 직급 부여 및 직급별 승진 최소 소요 연한	175
< 표 4-27 >	2020년 사회복지시설 종사자(사무직, 사무원)의 입직 시 직급 부여 기준	176
< 표 4-28 >	2020년 사회복지생활시설 사무원과 이용시설 사무직 기본급 권고 기준	176
< 표 4-29 >	사회복지시설 종사자 사무직 단일임금체계(안)에 따른 직급 체계(안)	177
< 표 4-30 >	사회복지시설 종사자 사무직 단일임금체계(안) 기본급 권고 기준	177
< 표 4-31 >	사회복지시설 종사자(사무직)의 직급별 승진 최소 소요 연한	178
< 표 4-32 >	2020년 사회복지생활시설과 이용시설 관리직 기본급 권고 기준	179
< 표 4-33 >	사회복지시설 종사자 관리직 단일임금체계(안)에 따른 직급 체계(안)	179
< 표 4-34 >	사회복지시설 종사자 관리직 단일임금체계(안) 기본급 권고 기준	180
< 표 4-35 >	사회복지시설 종사자(사회복지 외 직종)의 직급별 승진 최소 소요 연한	181
< 표 4-36 >	2020년 사회복지생활시설 기능직과 이용시설 관리직 기본급 권고 기준	181
< 표 4-37 >	사회복지시설 종사자 기능직 단일임금체계(안)에 따른 직급 체계(안)	182
< 표 4-38 >	사회복지시설 종사자 기능직 단일임금체계(안) 기본급 권고 기준	182
< 표 4-39 >	사회복지시설 종사자(기능직)의 직급별 승진 최소 소요 연한	183
< 표 4-40 >	사회복지시설 종사자(관리직, 기능직)의 입직 시 직급 부여 및 직급별 승진 최소 소요 연한 ...	183
< 표 4-41 >	단일임금체계에 따른 인건비 가이드라인 수준 변동	184
< 표 4-42 >	단일임금체계에 따른 사회복지시설 전체 종사자 보수 체계 변화	185
< 표 4-43 >	단일임금체계에 따른 사회복지시설 전체 종사자 인건비 총액 소요 예산	185

< 표 4-44 >	단일임금체계에 따른 재정구조별 인건비 가이드라인 수준 변동	186
< 표 4-45 >	단일임금체계에 따른 재정구조별 인건비 가이드라인 수준 변화	186
< 표 4-46 >	단일임금체계에 따른 재정구조별 종사자 인건비 총액 소요 예산	187
< 표 4-47 >	단일임금체계에 따른 중앙정부 소관부처별 인건비 가이드라인 수준 변동	187
< 표 4-48 >	단일임금체계에 따른 중앙정부 소관부처별 인건비 가이드라인 수준 변화	188
< 표 4-49 >	단일임금체계에 따른 중앙정부 소관부처별 종사자 인건비 총액 소요 예산	188
< 표 4-50 >	단일임금체계에 따른 시설유형별 인건비 가이드라인 수준 변동	189
< 표 4-51 >	단일임금체계에 따른 시설유형별 인건비 가이드라인 수준 변화	189
< 표 4-52 >	단일임금체계에 따른 시설유형별 종사자 인건비 총액 소요 예산	190
< 표 4-53 >	단일임금체계에 따른 인건비 가이드라인 수준 변동	191
< 표 4-54 >	단일임금체계에 따른 시설종류별 종사자 인건비 총액 소요 예산	192
< 표 4-55 >	단일임금체계에 따른 노인복지시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화	192
< 표 4-56 >	노인복지시설 종사자 기본급 가이드라인 수준 변동	193
< 표 4-57 >	단일임금체계에 따른 아동복지시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화	193
< 표 4-58 >	아동복지시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변동	194
< 표 4-59 >	단일임금체계에 따른 장애인복지시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화	195
< 표 4-60 >	장애인복지시설 종사자 인건비 가이드라인 변동	195
< 표 4-61 >	단일임금체계에 따른 정신보건시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화	196
< 표 4-62 >	정신보건시설 종사자 기본급 가이드라인 변동	196
< 표 4-63 >	단일임금체계에 따른 노숙인시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화	197
< 표 4-64 >	노숙인시설 종사자 인건비 가이드라인 변동	197
< 표 4-65 >	단일임금체계에 따른 사회복지관 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화	198
< 표 4-66 >	사회복지관 종사자 인건비 가이드라인 변동	198
< 표 4-67 >	단일임금체계에 따른 지역사회활센터 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화	199
< 표 4-68 >	지역자활센터 종사자 인건비 가이드라인 변동	199
< 표 4-69 >	단일임금체계에 따른 성매매피해지원시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화	200
< 표 4-70 >	성매매피해지원시설 종사자 인건비 가이드라인 변동	200
< 표 4-71 >	단일임금체계에 따른 성폭력보호시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화	201
< 표 4-72 >	성폭력보호시설 종사자 인건비 가이드라인 변동	201
< 표 4-73 >	단일임금체계에 따른 가정폭력보호시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화	202
< 표 4-74 >	가정폭력보호시설 인건비 가이드라인 수준 변동	202
< 표 4-75 >	한부모가족복지시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화	203

〈 표 4-76 〉	한부모가족복지시설 종사자 인건비 가이드라인 변동	203
〈 표 4-77 〉	단일임금체계에 따른 건강가정다문화가족복지센터 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화	204
〈 표 4-78 〉	건강가정다문화가족복지센터 종사자 인건비 가이드라인 변동	204
〈 표 4-79 〉	단일임금체계에 따른 청소년복지시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화	205
〈 표 4-80 〉	청소년복지시설 종사자 인건비 가이드라인 변동	205
〈 표 4-81 〉	단일임금체계에 따른 사회복지직 직급 현황	206
〈 표 4-82 〉	단일임금체계에 따른 사회복지직 인건비 가이드라인 수준 변동	206
〈 표 4-83 〉	단일임금체계에 따른 사회복지직 인건비 가이드라인 수준 변화	207
〈 표 4-84 〉	단일임금체계에 따른 사회복지직 종사자 인건비 총액 소요 예산	207
〈 표 4-85 〉	단일임금체계에 따른 사회복지직 직급별 인건비 가이드라인 수준 변동	208
〈 표 4-86 〉	단일임금체계에 따른 사회복지직 기본급 수준 변화	209
〈 표 4-87 〉	단일임금체계에 따른 의료직 직급 현황	210
〈 표 4-88 〉	단일임금체계에 따른 의료직 인건비 가이드라인 수준 변동	210
〈 표 4-89 〉	단일임금체계에 따른 의료직 인건비 가이드라인 수준 변화	211
〈 표 4-90 〉	단일임금체계에 따른 의료직 종사자 인건비 총액 소요 예산	211
〈 표 4-91 〉	단일임금체계에 따른 의료직 직급별 인건비 가이드라인 수준 변동	212
〈 표 4-92 〉	단일임금체계에 따른 의료직 직급별 인건비 가이드라인 수준 변화	212
〈 표 4-93 〉	단일임금체계에 따른 사무직 직급 현황	213
〈 표 4-94 〉	단일임금체계에 따른 사무직 인건비 가이드라인 수준 변동	213
〈 표 4-95 〉	단일임금체계에 따른 사무직 인건비 가이드라인 수준 변화	214
〈 표 4-96 〉	단일임금체계에 따른 사무직 종사자 인건비 총액 소요 예산	214
〈 표 4-97 〉	단일임금체계에 따른 사무직 직급별 인건비 가이드라인 수준 변동	215
〈 표 4-98 〉	단일임금체계에 따른 사무직 직급별 인건비 가이드라인 수준 변화	215
〈 표 4-99 〉	단일임금체계에 따른 관리직 직급 현황	216
〈 표 4-100 〉	단일임금체계에 따른 관리직 인건비 가이드라인 수준 변동	216
〈 표 4-101 〉	단일임금체계에 따른 관리직 인건비 가이드라인 수준 변화	217
〈 표 4-102 〉	단일임금체계에 따른 관리직 종사자 인건비 총액 소요 예산	217
〈 표 4-103 〉	단일임금체계에 따른 관리직 직급별 인건비 가이드라인 수준 변동	218
〈 표 4-104 〉	단일임금체계에 따른 관리직 직급별 인건비 가이드라인 수준 변화	218
〈 표 4-105 〉	단일임금체계에 따른 명절휴가비 연간 소요액 추계	219
〈 표 4-106 〉	단일임금체계에 따른 시간외 근로수당 연간 소요액 추계	221
〈 표 4-107 〉	단일임금체계에 따른 가족수당 연간 소요액 추계	222

< 표 4-108 > 단일임금체계에 따른 종사자특별수당 연간 소요액 추계	223
< 표 5-1 > 기본급 인상과 호봉 상승률에 따른 사회복지시설 전체 종사자 인건비 총액 소요 예산	231
< 표 5-2 > 단일임금체계 구축 로드맵 1안에 따른 인건비 소요 예산	233
< 표 5-3 > 단일임금체계 구축 로드맵 2안에 따른 인건비 소요 예산	234
[그림 1-1] 연구 흐름도	9
[그림 2-1] 지방공무원 수당체계	83
[그림 5-1] 단일임금체계 구축 로드맵 1안	232
[그림 5-2] 단일임금체계 구축 로드맵 2안	234

요 약

I. 연구 목적 및 개요

□ 연구의 필요성과 목적

- 사회복지시설 종사자의 단일임금체계 구축은 대전을 비롯한 전국의 사회복지시설 종사자가 지속해서 요구한 사항임
- 법률과 조례 이행을 통해 사회복지시설 종사자 보수수준 향상과 단일임금체계를 구축할 필요가 있음

□ 주요 연구 내용 및 방법

- 사회복지시설 종사자의 임금 및 인사관리체계와 타 시·도 사회복지시설 종사자 단일임금체계 사례 분석을 통해 대전형 사회복지시설 종사자 단일임금체계(안)을 제안하고, 그에 따른 소요 예산 추계(안)을 제안하는 것임
- 연구 방법은 사회복지 관련 직능단체·협회 의견수렴, 사회복지시설 직종별 종사자를 대상 초점집단면접, 행정자료(2차 자료) 수집과 분석, 간담회, 설명회, 학계 및 현장 전문가 서면자문 등을 수행하였음

II. 이론적 배경

□ 단일임금체계의 필요성

- 단일임금체계란 사회복지분야에서 일하고 있는 사회복지사 등 종사자에게 임금을 지급하는 기준을 동일가치노동에 따른 동일임금을 적용하는 임금체계를 의미함
- 현재 중앙정부의 임금 가이드라인이 있으나 시설 유형에 따라 각각 적용받는 가이드라인이 다르고, 가이드라인이 없는 사회복지시설들도 있어 종사자들의

처우가 제 각각으로 나누어져 있음. 사회복지시설에서 종사하고 있는 사회복지사 등 종사자들의 임금 공정성과 형평성을 제고하기 위해서 무엇보다 동일가치노동 동일임금의 원칙이 지켜지는 것이 필요함

□ 사회복지시설 임금 및 인사관리체계

- 사회복지시설 종사자 간 보수수준 비교는 사회복지생활시설 기본급 권고 기준을 중심으로 각기 다른 유형의 기본급 권고 기준을 비교·분석함. 사회복지시설 종사자 개별 지침의 인사관리체계를 검토함
- 보건복지부는 매년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 제시하고 있고 사회복지시설 종사자 수당 기준에서는 명절휴가비, 시간외근무수당, 가족수당 등을 규정하고 있음
- 사회복지생활시설과 이용시설(사회, 노인)의 사회복지직 종사자와 이용시설(장애인) 일반직 종사자의 기본급 권고 기준은 동일함. 다만, 이용시설(장애인)의 기본급 권고 기준에서 직급 수가 차이를 보임. 아울러 개별 법령과 지침에 따른 별도의 기본급 권고 기준을 가지고 있는 경우와 연봉제를 적용하는 시설의 경우에는 다른 보수체계를 보임

□ 사회복지시설 종사자와 사회복지전담공무원의 보수수준

- 공무원의 보수체계와 보수수준을 분석하기 위해 「지방공무원 보수업무 등 처리지침(행정안전부 예규 제102호, 2020.1.22.)」을 기준으로 분석하였음
- 공무원 5~9급을 중심으로 연봉 총액(호봉 전체 평균)을 살펴보면, 5급은 64,111천원, 6급은 55,982천원, 7급은 50,693천원, 8급은 46,083천원, 9급은 42,530천원 수준임. 9급 1호봉은 26,305천원 수준임
- 전체 호봉 평균을 기준으로 5급 공무원 대비 생활시설 원장은 87.1% 수준임. 6급 공무원 대비 생활시설 사무국장의 1호봉 연봉 총액은 99.5% 수준임. 7급 공무원 대비 생활시설 과장 및 생활복지사는 92.6% 수준임. 8급 공무원 대비 생활시설 선임 생활지도원은 93.3% 수준임. 9급 공무원 대비 생활시설 생활지도원은 94.0% 수준임

□ 사회복지시설 단일임금체계 사례 분석

- 단일임금체계를 도입 또는 연구한 기초자치단체 사례와 중앙정부 연구 자료를 통해 대전형 단일임금체계(안)에 대한 방향을 설정하고 비교·분석함. 타 시·도는 서울특별시, 부산광역시, 광주광역시, 경기도, 충청북도, 제주도 등의 사례를 분석하였음

Ⅲ. 사회복지시설 종사자 양적조사 및 질적조사 분석

1. 사회복지시설 종사자 보수지급 실태 분석

□ 사회복지시설 종사자의 특성

- 사회복지시설의 중앙정부 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 91.8%, 여성가족부 소관 시설 종사자가 8.2%임. 재정지원방식에 따라서는 국비 지원시설 종사자가 55.1%, 지방이양시설 종사자가 44.9%임. 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 43.3%, 이용시설 종사자가 56.7%임
- 시설종류에 따라서는 장애인복지시설 종사자가 42.7%로 가장 많고, 그다음으로는 아동복지시설 종사자 21.9%, 정신보건시설 종사자 9.1%, 사회복지관 종사자 7.4%, 노인복지시설 종사자 6.5의 순임. 나머지 시설종류는 3% 미만으로 나타남
- 사회복지시설 종사자의 사회복지관련 총 경력은 평균 9.3년, 현 시설 재직 경력은 평균 5.7년으로 나타남

□ 사회복지시설 전체 종사자 인건비 분석

- 전체 종사자의 연봉 총액 즉, 기본급 총액과 수당 총액을 합산한 연봉 총액은 연평균 39,519천원(중위수 연평균 37,423천원)임
- 사회복지시설 전체 종사자에게 소요되는 인건비 총액은 연간 1,456억원 정도로 나타남

□ 사회복지시설 특성별 종사자 인건비 분석

- 종사자의 현재 인건비를 재원구조별 분석한 결과, 기본급 가이드는 국비지원시설 월평균 2,403천원, 지방이양시설 월평균 2,735천원으로 나타남. 중앙정부 소관부처별 분석한 결과, 기본급 가이드는 보건복지부 소관 시설 종사자 월평균 2,585천원, 여성가족부 소관 시설 종사자 월평균 2,187천원임. 시설유형별 분석한 결과, 기본급 가이드는 생활시설 종사자 월평균 2,609천원, 이용시설 종사자 월평균 2,508천원임. 시설종류별로는 기본급 가이드라인 수준은 한부모가족복지시설은 월평균 3,243천원으로 가장 높고, 성매매피해지원시설은 월평균 1,900천원으로 가장 낮음

□ 사회복지시설 직종별 종사자 인건비 분석

- 종사자 직종별 인건비 분석 결과, 기본급 가이드라인은 의료직이 월평균 2,834천원으로 가장 높고, 관리직이 월평균 2,021천원으로 가장 낮음
- 직종별 종사자 인건비 소요 예산은 종사자 수의 대부분을 차지하는 사회복지직이 연간 1,205억원 정도로 가장 많음

2. 대전광역시 사회복지시설 종사자 질적조사 분석

□ 초점집단면접 개요 및 결과

- 사회복지 관련 23개 직능단체·협회를 대상으로 4개 그룹으로 구성하여 2020년 8월 11일부터 8월 14일까지 실시함. 종사자 대상 초점집단면접은 종사자의 시설 특성, 직급 등을 고려하여 5개 그룹으로 구성하여 2020년 10월 5일부터 10월 13일까지 실시함
- 주요 내용은 현재 보수 지급 형태의 문제점, 단일임금체계의 방향성, 단일임금체계의 쟁점사항 등을 중심으로 초점집단면접을 실시함

IV. 사회복지시설 종사자 단일임금체계(안)

1. 사회복지시설 종사자 단일임금체계(안)의 기본방향

- 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인의 수준으로 보수 수준을 상향시키는 것이 1차 목적이고 법률과 조례에 의하면, 사회복지사 등의 보수는 사회복지전담공무원 보수수준의 도달이 지향점임
- 현재 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인은 직종별 기본급 권고 기준을 제시하고 있음. 사회복지시설 종사자 직종에 따라 요구하는 자격기준이 다르므로 직종별 특성을 고려한 단일임금체계의 설정이 필요함
- 수당 지급 기준과 원칙이 상이하여 종사자 보수 격차의 원인이 되므로 단일임금 체계 구축 시 수당 체계를 일원화시켜야 함
- 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인이 각기 다르듯 승급 체계도 각기 다르게 적용하고 있음. 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인의 권고 기준에 근거하여 직종별 승급 체계를 고려한 직급 체계 설정이 필요함

2. 사회복지시설 종사자 직종별 단일임금체계(안)

□ 사회복지직

- 사회복지시설 종사자 사회복지직의 직급 체계(안)는 현재 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인이 생활시설과 이용시설의 직급 체계가 동일하여 이를 유지하되, 종사자 규모와 경력 기준을 고려하여 4가지 모형으로 분석한 결과, 종사자 규모 5인 기준이 타당한 것으로 판단됨
- 즉, 종사자 규모(5인)와 경력에 따라 시설장은 사회복지직 1급~3급의 직급을 부여하는 것임. 현재 사무국장과 부장은 경력 기준에 따라 사회복지직 2급~3급의 직급을 부여하는 것임. 현재 과장 및 생활복지사(과장), 선임생활지도원(선임사회복지사), 생활지도원(사회복지사)은 현재 보수 체계에서의 직급 수준을 유지하여 각각 사회복지직 3급~5급의 직급을 부여하는 것임

□ 의료직

- 현재 의료직의 기본급 권고 기준은 생활시설과 이용시설이 다르게 적용하고 있어 보수 격차가 발생함. 의료직의 단일임금체계(안)는 다른 직종과의 기본급 권고 기준의 형평성을 고려하여 사회복지이용시설 종사자 의료직 기본급 권고 기준을 적용하는 것이 타당한 것으로 판단됨
- 의료직의 입직 시 최초 직급 부여는 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(의료직)에 따라 간호사, 물리치료사, 특수교사 등은 의료직 3급, 간호조무사는 의료직 4급으로 함
- 의료직의 승급 체계는 입직 시 직급보다 최소 1계급은 당연직 승급하는 것을 원칙으로 함. 의료직의 승급 체계는 최대 3개 직급으로 함. 즉, 간호사 등은 의료직 3급으로 입직하므로 3급~1급으로 설정함. 간호조무사 등은 의료직 4급으로 입직하므로 4~2급으로 설정함

□ 사무직

- 사무직(사무원)의 현재 기본급 권고 기준은 생활시설과 이용시설이 다르게 적용하고 있음. 사무직(사무원)의 단일임금체계(안)는 보건복지부 사회복지이용시설(사회, 노인) 사무직 종사자 기본급 권고 기준을 적용하는 것이 타당함
- 사무직은 입직 시 최초 입직을 사무직 4급으로 하며, 사무직 4급에서 3급으로의 승급 체계는 승진 최소 소요 연한(만 4년 이상)이 경과하면 당연직으로 보함
- 또한, 사무직의 승급 체계는 3개 직급 체계로 설정하며, 현재 사용하는 기본급 권고 기준과의 혼선을 피하기 위해 사무직 4급~2급까지로 설정함

□ 관리직

- 관리직은 현재 보건복지부 사회복지생활시설 종사자 기본급 권고 기준에서는 단일직급체계임. 사회복지이용시설 종사자 기본급 권고 기준에서는 관리직 4급~관리직 1급까지 4개 직급 체계임
- 관리직 단일임금체계(안)는 현재 이용시설 종사자 관리직 기본급 권고 기준의 관리직 3급 기준을 적용하는 것이 타당함. 생활시설 기능직과 이용시설 기능직(관리직 4급)은 기본급 권고 기준이 동일하므로 보건복지부 사회복지이용시설 관리직(4급) 권고 기준으로 함

- 관리직의 단일임금체계는 입직 시 최초 직급은 관리직 3급으로 부여하고, 관리직 2급으로의 승급은 승진에 필요한 최소 소요 연한(만6년 이상)이 경과하면 당연직으로 보함. 이용시설 기능직(관리직 4급)은 승급 체계가 있으나, 생활시설 기능직은 승급체계가 없으므로 최소 1계급 승급 체계를 설정함. 관리직 4급에서 3급까지는 승진 최소 소요 연한(만 4년 이상)이 경과하면 당연직으로 보함

3. 단일임금체계(안) 도입에 따른 소요 예산 추계

- 소요 예산 추계를 위한 분석과정은 단일임금체계(안) 적용에 따른 변화를 확인하는 과정이므로 분석하여 제시한 기본급(월), 연봉총액(연), 인건비 총액(연), 단일임금체계(안)에 따른 인건비 총액 소요 예산 등의 값에는 인건비 가이드라인 수준이 감소된 종사자의 감소된 값이 반영된 수치이므로 해석에 유의하시기 바랍

□ 전체 종사자 인건비 가이드라인 변화와 소요 예산 추계

- 전체 종사자 중 52.0%는 현재 인건비 가이드라인보다 높아지는 것으로 나타났고, 39.2%는 현재 수준을 유지하는 것으로 나타남. 반대로 종사자의 8.8%는 현재 수준보다 낮아지는 것으로 나타남

□ 사회복지시설 특성별 인건비 가이드라인 변화와 소요 예산 추계

- 단일임금체계에 따른 사회복지시설 전체 종사자 인건비 총액 소요 예산은 현재 전체 종사자 3,149명에 소요되는 예산은 연간 1,455억원 정도이며, 단일임금체제 시 소요되는 예산은 연간 1,577억원 정도로 추정됨
- 재원구조에 따라서는 국비지원시설 종사자의 74.4%는 높아지는 반면에 지방이양 시설 종사자의 67.8%는 현재 수준을 유지하는 것으로 나타남. 중앙정부 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 사회복지시설 종사자는 증가(49.7%)와 유지(42.0%) 비율이 비슷하지만, 여성가족부 소관 사회복지시설 종사자의 70.3%는 높아지는

것으로 나타남. 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자 중 68.8%가 높아지는 반면에 이용시설 종사자는 유지 비율이 55.2%로 나타남

- 시설종류에 따라서는 현재 인건비 가이드라인 수준이 낮은 가정폭력보호시설, 성매매피해지원시설, 청소년복지시설 등은 종사자의 90% 이상이 인건비 가이드라인 수준이 높아지는 것으로 나타남. 노숙인시설과 지역자활센터도 종사자의 80% 이상이 높아지는 것으로 나타남.
- 반면에 낮아지는 경우는 정신보건시설, 노숙인시설, 건강가정·다문화가족지원센터가 상대적으로 높음. 이는 정신보건시설은 소규모 시설과 경력의 영향으로 판단됨. 노숙인시설과 건강가정·다문화가족지원센터는 현재 인건비 가이드라인의 사회복지직 5급 수준이 일부 높게 설정되었기 때문으로 판단됨. 또한, 장애인복지시설의 경우에는 상대적으로 의료직(간호사)의 비율이 높기 때문임

□ 사회복지시설 종사자 직종별 인건비 가이드라인 변화와 소요 예산 추계

- 단일임금체계에 따른 사회복지직 종사자의 인건비 가이드라인 수준 변동은 사회복지직 종사자의 절반 정도인 54.1%가 증가하는 것으로 나타남. 단일임금체계에 따른 사회복지직 종사자의 인건비 총액 소요 예산은 현재임금 대비 116억원 정도가 증가할 것으로 추정됨
- 단일임금체계에 따른 의료직 종사자의 인건비 가이드라인 수준 변동은 의료직 전체 종사자의 2/3 정도가 감소하는 것으로 추정됨. 단일임금체계에 따른 의료직 종사자의 인건비 총액 소요 예산은 현재임금 대비 2.5억원 정도가 감소할 것으로 추정됨
- 단일임금체계에 따른 사무직 종사자의 인건비 가이드라인 수준 변동은 사무직 전체 종사자의 2/3 정도가 증가하는 것으로 추정됨. 단일임금체계에 따른 사무직 종사자의 인건비 총액 소요 예산은 현재임금 대비 1.2억원 정도가 증가할 것으로 추정됨
- 단일임금체계에 따른 관리직 종사자의 인건비 가이드라인 수준 변동은 관리직 전체 종사자의 45.2%정도가 증가하는 것으로 추정됨. 단일임금체계에 따른 관리직 종사자의 인건비 총액 소요 예산은 현재임금 대비 5.4억원 정도가 증가할 것으로 추정됨

□ 수당개편에 따른 소요 예산 추계

- 명절휴가비는 기본급과 연동하여 산출하기 때문에 단일임금체계 구축 시 인건비 가이드라인이 상승하면서 명절휴가비도 함께 상승하는 구조임
- 2020년 현재 전체 종사자에게 지급하고 있는 시간외 근로수당은 연간 111억원 정도임. 단일임금체계 도입 시 인건비 가이드라인 수준이 높아짐에 따라 전체 종사자의 시간외 근로수당 소요액은 연간 112억원 정도로 추정됨. 이는 2020년 현재 소요되는 시간외 근로수당 대비 7천 9백만원 정도가 증가할 것으로 예상됨. 단일 임금체계 도입과 함께 월 최소 15시간의 시간외 근로수당을 확보할 경우 소요되는 예산은 연간 137억원 정도로 추정됨. 이는 2020년 시간외 근로수당 소요예산 대비 26억원 정도가 증가할 것으로 예상됨
- 단일임금체계 도입 시 가족수당 미지급자에 대한 지급 시 추가 소요예산은 연간 2억 3천만원~2억 9천만원 정도가 소요될 것으로 추정됨
- 단일임금체계 구축 시 모든 종사자에게 월 5만원의 정액급식비 지급 시 연간 19억원 정도가 소요될 것으로 추정됨. 이는 2020년 대비 1억원 정도가 증가할 것으로 예상됨
- 종사자특별수당은 경력, 자격증, 시설유형에 따라 월 10만원~28만원을 지급하고 있음. 2020년 현재 종사자의 종사자특별수당은 연간 50억원 정도가 소요되는 것으로 나타남. 전체 종사자를 대상으로 월 10만원의 종사자특별수당을 지급할 경우, 현재 종사자특별수당 연간 소요액인 50억원 정도에서 12억원 정도가 감소하여 연간 38억원 정도가 소요될 것으로 예상됨

V. 단일임금체계 구축 로드맵과 정책 제언

1. 단일임금체계 구축 로드맵

□ 단일임금체계 구축 로드맵 설정의 기본 방향

- 인건비 가이드라인(기본급) 기준으로 단일임금체계에 따른 인건비 가이드라인(기본급)과 격차가 발생하는 모든 종사자를 대상으로 함
- 인건비 가이드라인 인상 방식은 개인의 보수 격차를 보존하는 방식임. 단일임금체계보다 낮은 종사자 개인의 차액을 조정하여 기본급을 설정함
- 로드맵은 현재부터 4~5년 동안 이루어져야 하므로 현재 추정한 소요 예산은 다양한 요인에 따라 변동가능성이 있음. 다만, 소요예산 추정을 위해 인건비 가이드라인 상승과 호봉 상승을 고려하였음

□ 단일임금체계 구축 로드맵(안)

- 로드맵의 첫 번째 안은 모든 종사자 중 단일임금체계에 해당하는 보건복지부 인건비 가이드라인에 도달한 종사자를 제외하고, 단일임금체계의 인건비 가이드라인(보건복지부 인건비 가이드라인)에 도달하지 못한 모든 종사자를 연차별로 상향시키는 것임
- 로드맵의 두 번째 안은 타 시도의 사례처럼 지방자치단체의 우선 책임인 지방이양시설을 우선 일시(2022년)에 단일화를 시킨 후, 국비지원시설 종사자를 대상으로 3년 내에 단일임금체계를 구축하는 것임. 즉, 국비지원시설 종사자 중 단일임금체계에 해당하는 보건복지부 인건비 가이드라인에 도달한 종사자를 제외하고, 단일임금체계의 인건비 가이드라인(보건복지부 인건비 가이드라인)에 도달하지 못한 모든 종사자를 연차별로 상향시키는 것임
- 연차별 시행 시 구축하는 방식은 동일함. 즉, 단일임금체계는 3년 내에 완료하는 것을 목표로 3년 중 1차 연도는 격차의 1/3 수준을 현재 인건비 가이드라인보다 높여 지급함. 3년 중 2차 연도는 향후 2년 내에 완료해야 하므로 격차의 1/2 수준을 현재 인건비 가이드라인보다 높여 지급함. 이때, 현재의 인건비 가이드라인은

격차 해소를 위해 시행한 1차 연도 인건비 가이드라인이 기준이 됨. 마지막 3차 연도는 2차 연도 인건비 가이드라인과 단일임금체계 인건비 가이드라인과의 격차를 완전히 해소하여, 결국 최종지점인 단일임금체계 인건비 가이드라인을 적용하는 것임

2. 정책 제언

- 사회복지시설 종사자 보수 수준 향상을 위한 지속적 논의 구조 필요
- 단일임금체계(안)에 따른 사회복지시설 종사자 보수 수준 분석 필요
- 사회복지시설 종사자 규모 및 경력 기준 지침 마련 필요
- 사회복지시설 전체 종사자의 인사관리체계 수립 필요
- 사회복지시설 종사자 승급체계 보완 필요
- 단일임금체계 구축과 향후 공무원 수준 도달 과정에 수당체계 개편 필요
- 사회복지시설 종사자 보수 수준 향상을 위한 중장기 계획 수립 필요
- 비정규직 근로자 보수 수준 향상을 위한 중장기 계획 수립 필요

제1장

서론



제1장 서론

제1절 연구의 필요성과 목적

- 사회복지시설 종사자의 단일임금체계 구축은 대전을 비롯한 전국의 사회복지시설 종사자가 지속해서 요구한 사항임
 - 사회복지시설 종사자의 처우개선을 위해 필요한 정책으로는 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화, 사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준과 동일하게 지급, 사회복지시설 단일임금체계 구축을 통한 시설 간 종사자 보수격차 해소 등을 지속해서 요구하는 사항임
 - 즉, 전국 사회복지시설 종사자 실태조사뿐만 아니라 각 시도에서 사회복지시설 종사자의 처우개선 정책수립을 위한 연구에서 종사자가 요구하는 우선순위에서 약간의 변동은 있지만 일반적인 요구사항은 유사한 것으로 나타남(김기수 외, 2019; 김기수 외, 2017; 김유경 외, 2017; 김유경 외, 2014; 김진희, 2018; 신원식 외, 2017; 오민수 외, 2017; 이순성, 2013; 용태희 외, 2017; 최영화, 2018)
 - 이러한 요구의 핵심은 보수수준의 향상과 보수 격차의 해소임. 이를 위해 요구하는 것의 정책 내용은 다른 것처럼 보이지만 결과적으로는 사회복지전담공무원의 수준이나 보건복지부 인건비 가이드라인 수준으로의 향상을 요구하는 것임. 또한, 이를 더 발전시키어 모든 사회복지시설 종사자의 단일임금체계의 구축을 통해 보수격차 해소와 보수수준 향상을 요구하는 것임
- 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화의 요구는 현재 개별 법령과 지침에 따라 각기 다른 인건비 가이드라인 적용에 따른 보수 격차가 발생하고 있는 점임
 - 사회복지시설 종사자 단일임금체계 구축은 종사자 간 보수 격차 발생에 따른 문제점 해소를 요구하는 것임

- 보건복지부는 매년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 고시하고 있음. 그러나 사회복지시설 유형 및 종류에 따라 적용받는 법령과 지침에서 각기 다른 인건비 가이드라인을 제시하고 있어 이에 따른 보수 격차가 발생함
 - 사회복지시설 종사자에게 적용하는 인건비 가이드라인은 보건복지부 생활시설과 이용시설 인건비 가이드라인을 포함하여 10여 종의 인건비 가이드라인이 개별 법령과 지침에 의해 제시하고 있음. 또한, 이러한 인건비 가이드라인조차 없어 지방자치단체 또는 법인이나 시설 자체적으로 마련하여 적용하고 있음
 - 즉, 사회복지시설 종사자는 시설유형 및 종류에 따라 적용받는 인건비 가이드라인으로 인해 보수격차가 발생함. 또한, 생활시설과 이용시설 인건비 가이드라인의 경우에도 사회복지직은 동일한 임금수준을 제시하고 있으나, 관리직, 기능직, 의료직, 사무직 등은 인건비 가이드라인 수준이 다름
 - 또 다른 문제점은 보건복지부 이용시설 인건비 가이드라인에서는 직종별 승급체계가 있지만, 생활시설 인건비 가이드라인에서는 사회복지직 이외의 직종인 관리직, 기능직, 의료직 등은 승급체계가 없음. 물론 개별 법령 및 지침에 의해서도 승급체계는 다양한 형태를 보이고 있어 또 다른 보수격차 발생 요인이 됨
- 법률과 조례 이행을 통해 사회복지시설 종사자 보수수준 향상과 단일임금체계를 구축할 필요가 있음
- 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」에서는 사회복지사 등의 보수수준을 사회복지전담공무원의 보수수준으로 명시하고 있음. 또한, 국가는 사회복지사 등의 적정 인건비에 관한 기준을 마련하여야 하며, 지방자치단체는 해당 기준을 준수하기 위해 노력하여야 할 의무가 있음을 명시하고 있음
 - 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」에서는 사회복지사 등은 보수 및 지위 등에 있어 사회복지 분야 및 유형 등에 관계없이 동등한 처우를 받아야 함을 명시하고 있음. 즉, 대전광역시 조례에서는 좀 더 명확하게 동일가치노동 동일임금의 필요성과 의무를 제시하고 있음
 - 법률과 조례가 제정된 이후 사회복지시설 종사자의 인건비 가이드라인은 지속해서 상승하고 있지만, 여전히 법률과 조례에서 명시하고 있는 수준으로의 도달은 여전히 미흡한 실정으로 이에 대한 개선이 필요함

- 본 연구의 목적은 사회복지시설 종사자의 동일가치노동 동일임금의 원칙을 적용하여 종사자 간 보수 격차를 해소하고, 보수수준 향상을 통해 사회복지사 등의 처우개선과 신분 보장에 기여하는 것임
- 본 연구는 사회복지시설 종사자가 지속해서 요구해 온 동일가치노동 동일임금의 적용을 위해 사회복지시설 종사자 단일임금체계(안)을 제안하는 것임
- 이러한 단일임금체계(안)을 제안할 때, 현재 보수체계와 인사관리체계가 갖고 있는 문제점을 개선하여 다양한 요인으로 인해 발생하는 사회복지시설 종사자 간 보수격차를 해소할 수 있는 방안을 제안하는 것임
- 궁극적으로는 사회복지시설 종사자의 단일임금체계(안)을 제안하여 사회복지시설 유형과 종류에 관계없이 동일가치노동에 따른 동일임금을 지급할 수 있는 근거자료를 구축하는 것임. 이는 사회복지시설 종사자의 보수수준 향상, 보수 격차 해소를 통해 사회복지사 등의 처우개선과 신분 보장에 기여하고자 함

제2절 연구내용 및 연구방법

1. 연구내용

- 본 연구의 주요 내용은 대전형 사회복지시설 종사자 단일임금체계(안)을 제안하고, 그에 따른 소요 예산 추계(안)을 제안하는 것임. 이에 본 연구의 주요 내용은 아래와 같음
- 사회복지시설 종사자의 임금 및 인사관리체계 등 분석
 - 현재 사회복지시설 종사자의 실질 임금을 분석하여 적용받는 인건비 가이드라인에 따른 보수수준과 그에 따른 문제점을 도출하고자 함
 - 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 분석과 개별 법령 및 지침에 따라 각기 제시되고 있는 인건비 가이드라인 분석을 통해 보수수준 비교·분석함
 - 사회복지시설 종사자와 사회복지전담공무원의 보수수준을 확인하고자 인건비 가이드라인과 수당체계를 중심으로 비교·분석함
 - 또한, 사회복지시설 종사자의 입직기준(자격), 승진(승급), 경력 산정(호봉획정) 등 인사관리체계 분석을 통해 문제점과 개선방안을 도출하고자 함
- 타 시도 사회복지시설 종사자 단일임금체계 사례 분석
 - 사회복지시설 종사자 단일임금체계를 시행하고 있는 타 시·도의 사례 분석을 통해 단일임금체계(안) 적용 방안을 분석함
 - 현재 적용하고 있지는 않지만 타 시·도에 수행한 단일임금체계 연구 자료와 중앙정부에서 수행한 연구 자료 분석을 통해 단일임금체계(안) 적용 방안을 분석함
- 사회복지시설 종사자 단일임금체계(안) 마련
 - 선행 연구와 타 시도 사례 분석에 근거하여 사회복지시설 종사자 단일임금체계(안)의 기본 방향 제안
 - 사회복지시설 종사자 단일임금체계(안) 제안과 그에 따른 소요예산 추계 제시

2. 연구방법

□ 문헌연구

- 사회복지시설 종사자의 단일임금체계 방안 마련을 위해 임금체계, 인사노무 관련 연구 자료를 수집하여 분석함. 또한, 사회복지시설 종사자 단일임금체계 관련 중앙정부 및 타 시도 선행연구 자료를 수집하여 분석함
- 타 시도 사회복지시설 종사자 단일임금체계(안)을 위해 추진하는 정책 자료를 수집·분석함. 서울, 제주, 부산, 경기 등 단일임금체계를 시행하고 있거나, 도입 준비 또는 시행이 중단된 사례 등 단일임금체계 관련 자료를 수집·분석함

□ 사회복지 관련 직능단체·협회 의견 수렴

- 대전광역시에는 사회복지사의 권익단체인 사회복지사협회를 비롯하여 사회복지시설과 직접적으로 관련된 직능단체·협회가 20여개 운영되고 있음
- 사회복지 관련 직능단체·협회에 소속된 시설은 각기 다른 보수체계를 적용받고 있고, 직능단체·협회 내에서도 다른 보수체계를 적용받는 사례가 존재함
- 사회복지 관련 직능단체·협회와 소속 시설 및 종사자 등의 특성을 고려하여 4개 그룹으로 구성하고 의견 수렴을 실시함. 직능단체·협회장을 비롯해 사회복지사협회, 시 공무원, 연구진 등이 참여하여 의견 수렴함
- 의견 수렴의 주요 내용은 직능단체·협회의 현재 보수 지급 형태의 문제점, 직능단체·협회의 단일임금체계 방향성, 단일임금체계 설정 시 쟁점 사항 등임

□ 초점집단면접

- 사회복지시설 종사자 임금체계의 특성(호봉제, 연봉제), 직종(사회복지직, 의료직, 사무직, 관리직 등), 직책 등을 고려하여 그룹별 4-6명으로 구성해 초점집단면접을 실시함
- 사회복지시설 종사자의 인사노무를 총괄하는 사무국장 직급, 중간관리자인 과장 및 생활복지사 직급, 실무자인 생활지도원 직급, 사회복지 이외의 직종은 사무원, 조리원, 관리인 등의 직급을 그룹별로 초점집단면접 실시함. 또한, 국비지원시설 중 인건비 가이드라인이 없는 시설의 종사자를 별도 그룹으로 구성하여 초점집단면접을 실시함

- 주요 내용은 현재 보수 지급 형태의 문제점, 단일임금체계의 방향성, 단일임금체계 설정 시 쟁점 사항 등을 중심으로 초점집단면접을 실시함

□ 행정자료(2차 자료) 수집과 분석

- 대전광역시 사회복지시설과 종사자 현황 등 기초 자료, 보조금으로 집행하는 인건비 등 행정자료를 통해 소요 예산 추계를 위한 자료 수집·분석함
- 사회복지시설 종사자의 보수, 인사노무 관련 자료를 분석하기 위해, 사회복지시설 관리안내를 비롯하여 개별 법령과 지침을 수집하여 분석함
- 또한, 사회복지시설 종사자의 인건비 지급 현황은 종사자의 개별 특성인 사회복지시설 관련 경력과 현 시설 경력을 포함하여 직급, 직책, 직종, 기본급, 수당, 사회보험금 등의 자료를 수집하고 분석하였음. 본 자료는 올해 완료한 「대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2021~2023) 수립 연구」를 위해 수집한 자료를 활용하였음

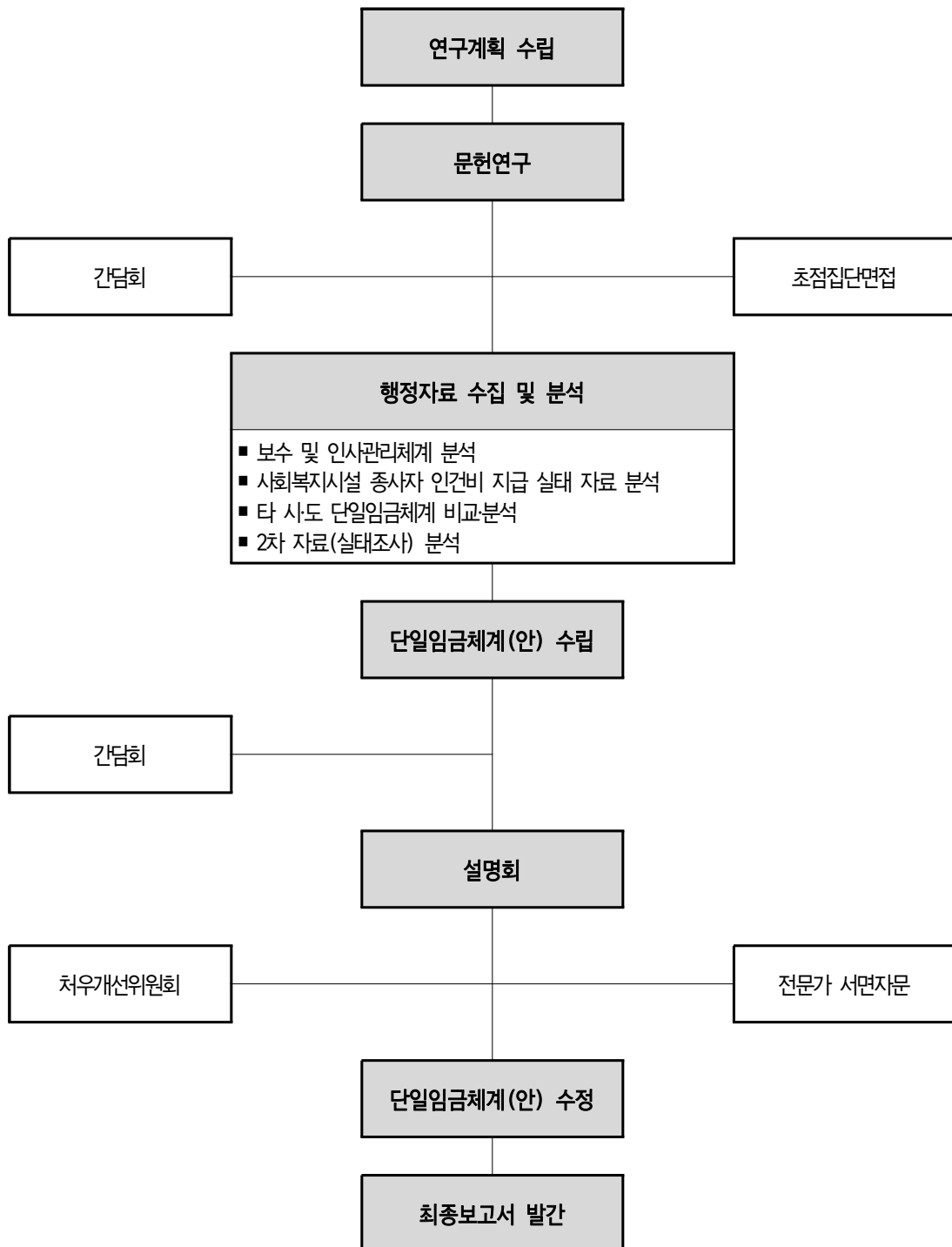
□ 연구 결과 설명회 및 사회복지사 등의 처우개선위원회 의견 수렴

- 사회복지시설 종사자 단일임금체계(안)에 대한 의견 수렴을 위해 연구 결과 설명회를 실시하였음. 코로나19 예방을 위해 참석인원을 제한하기 위하여 사회복지관련 직능단체·협회별 2명으로 제한하여 실시함
- 그동안 직능단체·협회장 의견 수렴에 비하여 종사자 의견 수렴은 부족한 것으로 판단되어 직책을 기준으로 과장 및 생활복지사 이하의 종사자를 중심으로 참여할 수 있도록 제한하여 실시함
- 또한, 주요 연구결과를 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선위원회를 개최하여 설명하고 의견 수렴함

□ 학계 및 현장전문가 서면 자문

- 사회복지시설 종사자의 단일임금체계 수립을 위한 종합적인 의견 수렴을 위해 서울, 경기, 대전, 충남 등 사회복지시설 종사자 보수체계 및 처우개선 관련 연구와 현장 경험이 있는 학계 및 현장 전문가 5명을 대상으로 서면자문을 실시함

[그림 1-1] 연구 흐름도



제2장

이론적 배경

제2장 이론적 배경

제1절 단일임금체계의 필요성

1. 단일임금체계의 정의

- 단일임금체계란 사회복지분야에서 일하고 있는 사회복지사 등 종사자에게 임금을 지급하는 기준을 동일노동에 따른 동일한 기준을 적용하는 임금체계를 의미함
 - 「사회복지사업법」에 규정된 사회복지시설에서 일하고 있는 사회복지사 등의 종사자가 동일한 급여수준을 받는 것이 아니라 하나의 임금체계를 기준으로 경력과 직급에 따라 적용하는 것을 의미함
 - 현재 중앙정부(보건복지부, 여성가족부)에서는 사회복지시설 유형에 따라 임금이 이드라인에 차이가 있고, 지방정부에서는 서울특별시 등 일부 지역에서만 단일임금체계를 마련하여 적용하고 있음

2. 사회복지시설 종사자 단일임금체계의 필요성

- 사회복지시설 종사자 처우의 형평성 미비
 - 사회복지시설은 대부분 비영리법인 산하 시설들로 사업비를 포함하여 인건비 등이 중앙정부 또는 지방자치단체로부터 보조금으로 지원받아 복지서비스를 제공하고 있음. 사회복지 등 종사자가 주로 서비스 이용자(대상자)에게 프로그램 지원, 생활지도, 상담지원 등을 제공하고 있음. 사회복지 등 종사자는 저소득 주민, 노인, 장애인, 아동, 여성 등 지역주민들을 지원하는 시설에 종사하고 있어서 대상별 특성을 제외하고 업무의 유사성과 초기 채용 구조가 거의 비슷함에도 불구하고 대상별 시설 유형이나 국고보조시설/지방이양시설 등에 따라 처우가 다름

- 현재 중앙정부의 임금 가이드라인이 있으나 시설 유형에 따라 각각 적용받는 가이드라인이 다르고 가이드라인이 없는 사회복지시설들도 있어 종사자들의 처우가 제 각각으로 나누어져 있음

□ 동일노동 동일임금 원칙

- 사회복지시설에서 종사하고 있는 사회복지사 등 종사자들의 임금 공정성과 형평성을 제고하기 위해서 무엇보다 동일노동, 동일임금의 원칙이 지켜지는 것이 필요하고 그에 따른 단일임금제와 같은 합리적인 임금체계로의 개편이 필요함
- 일반 민간영역의 시장에서의 영리기관들은 이윤에 따라 임금체계에서 내부의 임금 공정성만 확보하더라도 큰 문제가 되지 않음. 그러나 비영리 사회복지시설들은 영리를 목적으로 하지 않고 공공을 대신하여 지역주민들을 대상으로 복지서비스를 지원하는 조직들이어서 내부의 임금 공정성 뿐만 아니라 유사 업무와 서비스를 제공하는 시설 간 임금 공정성 확보도 필요하다고 보임. 유사 직종과 직무 중심의 임금체계에서 공정성을 확보하기 위한 방안이 단일임금제와 같은 동일노동 동일임금 원칙을 확보하는 것이라고 보임

제2절 사회복지시설 임금 및 인사관리체계

1. 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 분석

1) 보건복지부의 인건비 가이드라인

□ 추진 근거

- 보건복지부는 매년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 제시하고 있음
- 추진 근거로는 「사회복지사 등 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제3조에 따라 사회복지사 등의 처우개선과 신분보장을 규정하고 있음. 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담 공무원의 보수수준에 도달하도록 노력해야 할 의무가 있음

〈 표 2-1 〉 「사회복지사 등 처우 및 지위 향상을 위한 법률」

「사회복지사 등 처우 및 지위 향상을 위한 법률」

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

② 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담 공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 한다.

③ 국가는 사회복지사 등의 적정 인건비에 관한 기준을 마련하여야 하며, 지방자치단체는 해당 기준을 준수하기 위하여 노력하여야 한다. <신설 2018. 12. 11.>

④ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수수준 및 지급 실태, 제3항에 따른 기준의 지방자치단체별 준수를 등에 관하여 3년마다 조사·공표하여야 한다. <개정 2018. 12. 11.>

⑤ 사회복지사 등은 사회복지법인 등의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖의 비리 사실 등을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 아니한다. <개정 2018. 12. 11.>

[시행일 : 2019. 12. 12.] 제3조

「사회복지사 등 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 시행령

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

출처: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

□ 적용 대상

- 「사회복지사업법」 제2조에 따라 사회복지사업을 할 목적으로 설립된 사회복지시설을 대상으로 하고 있음

〈 표 2-2 〉 사회복지사업 관련 법률(사회복지사업법 제2조)

① 「국민기초생활보장법」	② 「아동복지법」	③ 「노인복지법」	④ 「장애인복지법」
⑤ 「한부모가족지원법」	⑥ 「영유아보육법」	⑦ 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」	
⑧ 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」			
⑨ 「성폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」	⑩ 「입양특례법」		
⑪ 「일제하 일본군위안부 피해자에 대한 생활안정지원 및 기념사업 등에 관한 법률」			
⑫ 「사회복지공동모금회법」	⑬ 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」		
⑭ 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」	⑮ 「농어촌주민의 보건복지증진을 위한 특별법」		
⑯ 「식품등 기부 활성화에 관한 법률」	⑰ 「의료급여법」		
⑱ 「기초연금법」	⑲ 「간접복지지원법」	⑳ 「다문화가족지원법」	
㉑ 「장애인연금법」	㉒ 「장애인활동 지원에 관한 법률」		
㉓ 「노숙인 등의 복지 및 자립지원에 관한 법률」	㉔ 「보호관찰 등에 관한 법률」		
㉕ 「장애아동복지지원법」	㉖ 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」		
㉗ 「청소년복지 지원법」	㉘ 그 밖에 대통령령으로 정하는 법률(「간강가정가본법」, 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」, 「자살예방 및 생명존중문화 조성을 위한 법률」, 「장애인·노인 등을 위한 보조기기 지원 및 활용촉진에 관한 법률」)		

출처: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

- ‘사회복지시설’이란 사회복지사업을 할 목적으로 설치된 시설을 의미함(사회복지사업법 제2조)
- 이러한 사회복지시설은 보조금 지원 유형에 따라 국고지원시설과 지방이양시설로 나뉘고, 지급대상 등 세부기준은 개별사업지침 등을 참조하여, 각 시설이 「근로기준법」 등 노동관계 법령을 준수할 수 있도록 하고 있음
- 단, 「영유아보육법」에 따른 ‘어린이집’, 「노인복지법」에 따른 ‘노인의료복지시설’과 ‘재가노인복지시설’은 제외하고 있음

〈 표 2-3 〉 사회복지시설의 종류

소관 부처	시설종류	세부종류		관련법
		생활시설	이용시설	
보건 복지부	노인복지시설	노인주거복지시설 노인의료복지시설 학대피해노인전용쉼터	재가노인복지시설 노인여가복지시설 노인보호전문기관 노인일자리지원기관	「노인복지법」
	복합노인복지시설	농어촌에 지역에 한해 「노인복지법」 제31조 노인 복지시설을 종합적으로 배치한 복합노인복지시설을 설치·운영 가능		「농어촌주민의 보건복지 증진을 위한 특별법」
	아동복지시설	아동양육시설 아동일시보호시설 아동보호치료시설 자립지원시설 공동생활가정	아동상담소 아동전용시설 지역아동센터 아동보호전문기관 가정위탁지원센터	「아동복지법」
	장애인복지시설	장애유형별 거주시설 중증장애인 거주시설 장애영유아 거주시설 장애인단기 거주시설 장애인공동생활가정	장애인지역사회재활시설 장애인직업재활시설 장애인의료재활시설 장애인생산품판매시설	「장애인복지법」
	어린이집		어린이집	「영유아보육법」
	정신보건시설	정신요양시설 정신재활시설 중 생활시설	정신재활시설 중 이용시설	「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」
	노숙인시설	노숙인자활시설 노숙인재활시설 노숙인요양시설	노숙인종합지원센터 노숙인일시보호시설 노숙인급식시설 노숙인진료시설 쫓방상담소	「노숙인 등의 복지 및 자립지원에 관한 법률」
	사회복지관 결핵·한센시설	결핵·한센시설	사회복지관	「사회복지사업법」
	지역자활센터		지역자활센터	「국민기초생활 보장법」
	다함께돌봄센터		다함께돌봄센터	「아동복지법」
여성 가족부	성매매피해지원시설	일반지원시설 청소년지원시설 외국인지원시설 자립지원공동생활시설	자활지원센터 성매매피해상담소	「성매매방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」
	성폭력피해보호시설	성폭력피해자보호시설	성폭력피해상담소	「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」
	가정폭력보호시설	가정폭력피해자보호시설	가정폭력상담소 긴급전화센터	「가정폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」
	한부모가족복지시설 (기본, 공동, 자립)	모자가족복지시설 (기본, 공동, 자립) 부자가족복지시설 (기본, 공동, 자립) 미혼모자가족복지시설 (기본, 공동) 일시지원복지시설	한부모가족복지상담소	「한부모가족지원법」
	다문화가족지원센터		다문화가족지원센터	「다문화가족지원법」
	건강가정지원센터		건강가정지원센터	「건강가정기본법」
	청소년복지시설	청소년쉼터 청소년자립지원관 청소년치료재활센터 청소년회복지원시설		「청소년복지 지원법」

출처: 2020년 사회복지시설 관리안내, 보건복지부, 2020, p.5

□ 적용 원칙

- 보건복지부의 인건비 가이드라인에서 제시하고 있는 인건비(기본급) 지급기준을 우선 참고하되, 봉급 및 수당 기준은 국비지원시설, 개별시설과 지방자치단체 예산사정 등에 따라 개별적으로 편성 가능함
- 호봉제 미적용 시설 등 인건비 기준을 달리 적용하는 시설의 경우는 종사자 수, 이용자 수 등 시설의 규모에 따라 시설장 및 종사자의 지급기준을 개별 지침에 명시 가능
- 「근로기준법」 규정에 따른 연장, 야간, 휴일근무수당(이하 ‘시간외근무수당 등’), 퇴직금, 기타 4대 보험 등의 경우 근로기준법 및 개별 법령을 준수토록 하고 있음
- 종사자 보수수준 관리와 관련하여 지방자치단체는 분기별로 종사자의 정확한 보수 및 수당을 파악하도록 하고, 시설에서 종사자 입·퇴사 보고 등을 위해 사용 중인 사회복지시설정보시스템 내 급여 및 회계 기능을 사용하도록 권고하고 있음
- 인건비 가이드라인 기준은 권고 기준이므로 질 높은 복지서비스 제공을 위해 각 시도·도는 이를 참고하여 기준 이상이 되도록 종사자 처우개선을 우선 과제로 추진하도록 하고 있음

□ 급여기준 적용 직위의 분류

- 사회복지시설 관련 개별 법령이 정한 종사자 배치기준에 의해 사회복지시설에 근무하고 있는 자의 인건비를 보조하기 위한 기준으로 종사자 직위를 분류하고 있음

〈 표 2-4 〉 보건복지부 직위 분류 예시

직위	노인	장애인	아동	정신
원장	시설장			
사무국장	사무국장 총무	사무국장 총무	사무국장	사무국장 정신건강전문요원
과장 및 생활복지사	과장 생활복지사 상담지도원 간호사 영양사 물리치료사	과장 간호사 영양사 사회재활교사 직업훈련교사	과장 생활복지사 상담지도원 간호사, 영양사 직업훈련교사 임상심리상담원 지립지원전담요원	과장 생활복지사 간호사 영양사 작업지도원
생활지도원	생활지도원, 간호조무사, 사무원			
기능직	조리원, 위생원			
관리직	관리인, 경비원			

출처: 보건복지부, 2019, 2020년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인, p.3

2) 수당 체계

□ 종사자 수당 기준

- 보건복지부 종사자 인건비 가이드라인에서 사회복지시설 종사자 수당 기준에서 명절휴가비, 시간외근무수당, 가족수당 등을 규정하고 있음

〈 표 2-5 〉 사회복지생활시설 및 이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 수당 기준

수당의 종류	지급대상	지급액	지급회수 및 지급일
명절휴가비	재직 중인 종사자 (육아휴직, 병가휴직, 등 장기휴직 제외)	봉급액의 120%	봉급액의 60%씩 연 2회, 설과 추석에 속한 달의 보수지급일(또는 설과 추석 전 15일 이내에 관장이 정한 날)
시간외근무수당 등	규정된 근무시간 외에 연장근로를 한 종사자	연장근로시간당 [통상임금(보수월액) ×1/209×1.5]	연장근로를 한 다음달 보수 지급일 (단, 12월은 당월에 지급)
가족수당	부양가족이 있는 종사자	부양가족 1인당 20,000원 (배우자 40,000원, 둘째자녀 60,000원, 셋째 이후 자녀 100,000원)	매월 급여 지급일에 지급 (세비기준은 공무원 기준 준용)

출처: 보건복지부, 2019, 2020년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인, p.11

3) 호봉 확정 및 경력 인정

□ 호봉 확정

- 원칙적으로 근무년수 1년에 대해 1호봉을 인정함
- 호봉은 현 시설 근무경력에 본 지침에서 인정하는 경력을 합산하여 결정함. 사회복지시설관리안내에 세부적인 경력인정 범위에 대한 기준을 제시하고 있음

□ 경력 인정

- 사회복지시설에서 근무한 경력은 100% 인정을 하고 있고, 사회복지전담공무원, 보건복지상담센터, 통합서비스(드림스타트) 민간전문인력, 사회복지협의회, 한국사회복지사협회, 독거노인 돌봄사업에 채용되어 근무한 경력, 사회복지과 대학교수 등의 경력은 유사경력으로 판단하여 경력환산율을 80%로 규정하고 있음

〈 표 2-6 〉 경력환산율표에 의한 경력인정 범위

구분	환산율	인정대상경력
1. 사회복지 시설경력	100%	가. 사회복지시설에 근무한 경력 → 법령 또는 지침이 신설 또는 개정되어 신규로 사회복지시설로 규정되는 경우, 법령에 규정된 다음연도의 1월 1일부터 근무경력을 인정함 예) 아동공동생활가정의 경우 2004년 1월 29일에 「아동복지법」이 개정되어 사회복지시설로 규정되었으므로, 예산반영이 가능한 2005년 1월 1일부터 근무경력을 인정함 → 사회복지시설 설치 근거 법령 또는 개별 시설 지침에 따른 고유사업 수행 및 인적기준을 충족시키기 위해서 채용된 자에 한하며, 정규직 여부와 무관하게 동일한 경력으로 인정 나. 조건부신고시설*의 경우 2002년 이후 조건부시설로 신고한 시설에서 종사자로 근무한 경력(단, ' 05. 7. 31.까지의 근무 경력만 인정) → 해당 시설장 및 시·군·구청장의 근무확인서 필요 * 조건부신고시설 : 미신고시설 양성화 정책에 따라 ' 02~' 05.7.31까지 법정신고시설 전환을 조건으로 행정처분 등을 유예한 시설로, 시·군·구에 조건부신고시설로 등록 후 유예기간 내에 요건충족을 통해 신고시설로 전환한 시설 다. 사회복지시설 종사자 대체인력으로 근무한 경력 * 보건복지부 사회복지시설 종사자 대체인력사업 운영을 위해 사업 위탁기관에 채용되어 사회복지시설에 파견되어 근무한 경력 → ' 18.1.1.부터 근무경력으로 인정하되, 경력합산은 ' 19.1.1.부터 적용

2. 유사경력	80%	가. ① 사회복지사업법 및 법 제2조제1호에 열거된 사회복지사업 관련 법률에 따른 사회복지 관련 국가 자격(면허)*증을 소지하고 법령 등에 정해진 해당 자격의 업무를 수행한 경력 * 요양보호사, 정신보건전문요원, 사회복지사, 언어재활사, 장애인재활상담사 등 ② 물리(직업)치료사, 간호(조무)사, 영양사, 조리사로서 관련 자격(면허)증을 소지하고 동종 직종*에 근무한 경력 * 동종 직종 : 이전 근무지에서 종사했던 직종과 현 사회복지시설에서의 근무 직종이 동일성을 유지하는 경우가 이에 해당(예 : 보건소 간호사 근무 → 노인의료복지시설 간호사 근무) ※ (공통) 경력증명서에 해당 직종(사회복지사 등)으로 채용되어 근무하였음을 증명할 수 있어야 함 ※ (공통) 종전 근무경력 인정하되, 경력합산은 ' 20.1.1.부터 적용 나. 특수학교교사 자격증 취득 후 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제2조제10호의 규정에 의한 특수교육기관(특수학교) 및 동법 제2조제11호에 의한 특수교육대상자의 통합교육을 실시하기 위하여 일반학교에 설치된 특수학급에 근무한 경력 다. 공무원으로서 「사회복지사업법」 제2조의 규정에 의한 사회복지사업 관련 부서에 근무한 경력(사회복지전담공무원 근무경력 등) 라. 「아동복지법」 제48조에 의한 가정위탁지원센터에서 동법 시행령 제48조에 의한 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력(사회복지시설로 인정되기 전의 근무경력) ※ ㉞는 종전 근무경력을 인정하되, 경력 합산은 ' 07.1.1.부터 적용 마. 간호(조무)사, 정신보건전문요원, 사회복지사, 응급구조사 자격(면허)증을 소지하고 보건복지부 보건복지상담센터(보건복지콜센터)에 근무한 경력 ※ ㉞는 종전 근무경력을 인정하되, 경력 합산은 ' 07.1.1.부터 적용 바. 「아동복지법」 제45조에 의한 아동보호전문기관에서 동법시행령 제43조에 의한 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력(사회복지시설로 인정되기 전의 근무경력) ※ ㉞는 종전 근무경력을 인정하되, 경력 합산은 ' 09.1.1.부터 적용 사. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제47조에 의한 아동·청소년 성교육 전문기관에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 ※ ㉞는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 15.1.1.부터 적용 아. 「청소년복지 지원법」 제31조에 의한 청소년쉼터, 청소년자립지원관, 청소년치료재활센터에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력(사회복지시설로 인정되기 전의 근무경력) ※ ㉞는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 15.1.1.부터 적용 자. 「아동복지법」 제37조에 따라 지방자치단체가 취약계층 아동에 대해서 지원하는 통합서비스(드림스타트) 민간전문인력(직원)으로 채용되어 근무한 경력 ※ ㉞는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 15.1.1.부터 적용 차. 「사회복지사업법」 제33조에 의한 사회복지협의회에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 카. 「사회복지사업법」 제46조에 의한 한국사회복지사회에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 타. 「식품기부활성화에 관한 법률」 제3조에 따른 기부식품제공사업장에서 사회복지사 자격증을 소지하고 근무한 경력 ※ ㉞는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 15.1.1.부터 적용 파. 「자원봉사활동기본법」 제19조에 따른 자원봉사센터에서 사회복지사 자격증을 소지하고 근무한 경력 ※ ㉞는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 15.1.1.부터 적용
---------	-----	---

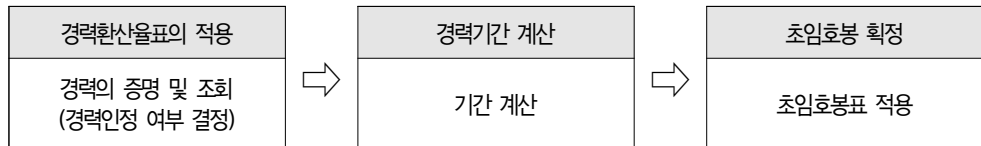
	하. 시·군·구에 설치된 통합사례관리 전담기구에 사회복지통합서비스전문요원(통합사례관리사)으로 채용되어 통합사례관리업무를 수행한 경력 ※ ㉞는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 15.1.1.부터 적용 거. 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률」 제41조에 따른 지역사회보장협의체에서 사회복지사 자격증을 소지하고 직원(상근간사 등) 근무한 경력 ※ 종전 「사회복지사업법」 제7조의2에 따른 지역복지협의체에서 사회복지사 자격증을 소지하고 상근간사로 근무한 경력 근무한 경력도 동일하게 인정 ※ ㉞는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 15.1.1.부터 적용 너. 「민법」 제32조에 따라 보건복지부장관의 허가를 받아 설립된 법인으로서 「사회복지사업법」 제2조의 사회복지사업을 수행하는 사단·재단법인에서 직원으로 상근한 경력 ※ ㉞는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 15.1.1.부터 적용 더. 「사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 법률」 제4조에 따른 한국사회복지공제회에서 사회복지사 자격증을 소지하고 근무한 경력 ※ ㉞는 종전 근무경력을 인정하되, 경력 합산은 ' 15.1.1.부터 적용 러. 「장애인활동 지원에 관한 법률」 제20조에 따른 활동지원기관에서 전담인력으로 채용되어 근무한 경력 ※ ㉞는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 15.1.1.부터 적용 머. 「청소년복지 지원법」 제29조에 따른 청소년상담복지센터에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 ※ ㉞는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 15.1.1.부터 적용 버. 「사회복지사업법」 제16조에 따라 설립된 사회복지법인에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 ※ ㉞는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 16.1.1.부터 적용 서. 「국민기초생활 보장법」 제15조의10에 따라 설치된 광역자활센터에 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 ※ ㉞는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 16.1.1.부터 적용 어. 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제17조에 따른 정신건강전문요원(정신보건전문요원) 자격증을 소지하고, 같은 법 제15조에 의한 정신건강복지센터(정신보건센터, 정신건강증진센터)에서 근무한 경력 ※ ㉞는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 17.1.1.부터 적용 저. 「노인복지법」 제23조의2제1항제2호에 따라 설치된 노인일자리지원기관에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력(사회복지시설로 인정되기 전의 근무경력) ※ ㉞는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 18.1.1.부터 적용 처. 「장애인복지법」 제59조의11에 따라 설치된 장애인권익옹호기관에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 ※ ㉞는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 19.1.1.부터 적용 커. 「장애인복지법」 제59조의13에 따라 설치된 피해장애인쉼터에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력(사회복지시설로 인정되기 전의 근무경력) ※ ㉞는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 19.1.1.부터 적용 더. 「입양특례법」 제20조에 따라 허가된 입양기관에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 ※ ㉞는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 19.1.1.부터 적용 퍼. 「북한이탈주민법」 제15조의2에 따라 지정된 지역적응센터에서 사회복지사 자격을 보유하고 전담인력으로 근무한 경력
--	---

- ※ ㉔는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 19.1.1.부터 적용
- 허. 「노인복지법」 제27조의2에 따른 사업을 수행하는 “독거노인중증장애인응급안전알림서비스 사업안내” 지침 상 사업수행기관(지역센터)에서 거점응급안전관리요원 또는 응급관리요원으로 채용되었던 자로, 수행기관이 발행한 경력증명서상 직위가 ‘거점응급관리요원 또는 응급관리요원’ 으로 명시된 근무경력
- ※ ㉔는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 19.1.1.부터 적용
- 고. 「노인복지법」 제27조의2에 따라 아래와 같이 취약 독거노인에 대해 지원하는 돌봄 사업에 채용되어 근무한 경력
- | 연도 | 사업명 | 직종 |
|-----------|-----------------|-----------------------|
| 2007 | 독거노인 생활지도사 파견사업 | 서비스관리자, 독거노인생활지도사 |
| 2008 | 독거노인 생활관리사 파견사업 | 서비스관리자, 독거노인생활지도사 |
| 2009~2011 | 노인돌봄기본서비스사업 | 노인돌봄서비스관리자, 노인돌보미 |
| 2012 | 독거노인돌봄기본서비스사업 | 독거노인돌봄서비스관리자, 독거노인돌보미 |
| 2013 | 노인돌봄기본서비스사업 | 노인돌봄서비스관리자, 노인돌보미 |
| 2014~2019 | 노인돌봄기본서비스사업 | 서비스관리자, 독거노인생활관리사 |
| 2020~ | 노인맞춤돌봄서비스사업 | 전담사회복지사, 생활지원사 |
- 노. 「건강가정기본법」 제35조에 따라 설치된 건강가정지원센터에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력(사회복지시설로 인정되기 전의 근무경력)
- ※ ㉔는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 20.1.1.부터 적용
- 도. 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」 제33조에 따라 설치된 중앙발달장애인지원센터 및 지역발달장애인지원센터에서 직원으로 채용되어 근무한 경력
- ※ ㉔는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 20.1.1.부터 적용
- 로. 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」 제29조에 따른 사업을 수행하는 “발달장애인 주간활동서비스 사업안내” 및 “청소년 발달장애학생 방과후활동서비스 사업안내” 지침 상 제공기관에서 관리책임자, 전담 관리인력,
- 제공인력으로 채용되어 근무한 경력
- ※ ㉔는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 20.1.1.부터 적용
- 모. 「아이돌봄지원법」 제11조제1항에 따라 지정된 서비스제공기관에서 전담인력 또는 지원인력으로 채용되어 근무한 경력
- ※ ㉔는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 20.1.1.부터 적용
- 보. 「국가보훈기본법」 제19조제2항 및 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제63조의3 등에 따른 보훈재가복지서비스를 수행하기 위해 국가보훈처 및 그 소속기관에서 보훈섬김이 및 보훈복지사로 채용되어 근무한 경력
- ※ ㉔는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 20.1.1.부터 적용
- 소. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교에서 교수 또는 강사의 자격으로 채용되어 사회복지학 전공교과목과 사회복지관련 교과목을 전담하여 강의한 경력
- ※ ㉔는 종전 근무경력을 인정하되, 경력합산은 ' 20.1.1.부터 적용

출처: 보건복지부, 2020, 2020 사회복지시설 관리안내, p.255-260

□ 초임봉의 확정

- 사회복지시설에 신규 채용되는 종사자로서 신규채용일을 기준으로 하고, 초임호봉은 1호봉으로 하되, 추가적으로 인정되는 경력이 있는 경우는 환산된 근무경력 1년을 1호봉씩으로 하여 초임호봉을 확정함



- 초임호봉의 확정에 반영되지 아니한 1년 미만의 잔여기간이 있는 때에는 그 기간을 다음 승급기간에 산입함

□ 호봉의 재확정

- 사회복지시설에 재직 중인 종사자가 새로운 경력을 합산하여야 할 사유가 발생한 경우이거나 해당 종사자에게 적용되는 호봉 확정의 방법이 변경되는 경우에는 호봉을 재확정함
- 법령이나 지침의 개정에 의해 재확정하는 경우는 그 법령이나 지침에 의하고, 재확정하고자 하는 날 현재로 휴직·정직 중인 경우는 복직일에 재확정하며, 기타 다른 사유로 재확정하는 경우는 재확정 사유가 발생할 날이 속하는 달의 다음 달 1일에 재확정함
- 호봉을 재확정하는 때에는 초임호봉 확정의 방법에 의하고, 호봉 재확정에 반영되지 아니한 잔여기간은 그 기간을 다음 승급기간에 산입하며, 최고호봉은 31호봉을 초과할 수 없음(원장·관장은 30호봉을 초과할 수 없음)

2. 사회복지시설 종사자 간 인건비 가이드라인과 보수수준 비교

1) 사회복지 종사자(생활시설, 이용시설) 인건비 가이드라인

(1) 사회복지 생활시설 인건비 가이드라인

- 2020년 사회복지생활시설 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 원장 4,025천원, 사무국장 3,682천원, 과장 및 생활복지사 3,354천원, 선임 생활지도원 3,070천원, 생활지도원 2,826천원, 관리직 2,691천원, 기능직 2,605천원 수준임. 생활지도원 1호봉은 월 1,883천원 수준임

〈 표 2-7 〉 2020년 사회복지생활시설 종사자 기본급 권고 기준

단위: 천원

호봉	원장	사무국장	과장 및 생활복지사	선임 생활지도원	생활지도원	관리직	기능직
1	2,581	2,313	2,109	1,982	1,883	1,830	1,799
5	3,011	2,682	2,450	2,260	2,085	2,003	1,958
10	3,648	3,290	3,004	2,735	2,512	2,362	2,283
15	4,168	3,782	3,433	3,122	2,854	2,700	2,578
20	4,525	4,125	3,753	3,422	3,147	2,942	2,852
25	4,793	4,387	3,994	3,652	3,370	3,213	3,128
30	4,959	4,566	4,159	3,812	3,517	3,385	3,319
31		4,585	4,186	3,841	3,545	3,419	3,342
평균	4,025	3,682	3,354	3,070	2,826	2,691	2,605

※ 촉탁의사(사회복지시설(생활시설) 종사자가 아니므로 상기 표에서 별도 구분) 기본급 권고기준 : 2,873천원

※ 기능직: 조리원, 위생원 등 / 관리직: 관리인, 경비원 등

- 선임 생활지도원 승진 최소연한은 만 5년(6년 차) 이상인 생활지도원 중에서 법인 및 시설의 제반여건 등을 감안하여 인원을 산정하며, 소요 기간은 법인 내 시설 및 동일 시설 근무경력을 우선 적용함
- 사회복지생활시설 종사자 수당을 살펴보면 명절휴가비, 시간외 근로수당, 가족수당 등이 있음

〈 표 2-8 〉 2020년 사회복지생활시설 종사자 수당 기준

수당종류	지급대상	지급액	지급횟수 및 지급일
명절 휴가비	재직 중인 종사자 (육아휴직, 병가휴직 등 장기휴직 제외)	봉급액의 120%	봉급액의 60%씩 연 2회, 설과 추석에 속한 달의 보수지급일(또는 설과 추석 전 15일 이내에 시설장이 정한 날)
시간외 근무수당 등	규정된 근무시간 외에 연장 근로를 한 종사자	연장근로시간당 [통상임금(보수월액) × 1/209 × 1.5]	연장근로를 한 다음달 보수지급일 (단, 12월은 당월에 지급)
가족수당	부양가족이 있는 종사자	부양가족 1인당 20,000원 (배우자 40,000원, 둘째자녀 60,000원, 셋째 이후 자녀 100,000원)	세부기준은 공무원기준 준용

- 급여기준 적용 직위 분류는 시설 관련 개별 법령이 정한 종사자 배치기준에 의해 사회복지시설에 근무하고 있는 자의 인건비를 보조하기 위한 기준으로 종사자 직위를 다음과 같이 분류함
- 개별 시설담당과 및 지방자치단체의 지침에서 직위별 대상자 범위에 포함되지 않은 종사자의 직위 분류 및 보수 등을 정할 경우 그에 따름
- 직위의 분류에 있어 생활복지사, 생활지도원 등은 시설종사자 인건비를 보조하기 위한 직위이며, 개별 법령상 생활복지사 등 자격은 해당 법령에 의해서만 인정

〈 표 2-9 〉 사회복지생활시설 종사자 직위분류 예시

직위	노인	장애인	아동	정신
원장	시설장			
사무국장	총무	총무	사무국장	총무 정신건강전문요원
과장 및 생활복지사	과장 생활복지사 상담지도원 간호사 영양사 물리치료사	과장 간호사 영양사 사회재활교사 직업훈련교사	과장 생활복지사 상담지도원 간호사, 영양사 직업훈련교사 임상심리상담원 자립지원전담요원	과장 생활복지사 간호사 영양사 직업지도원
생활지도원	생활지도원, 간호조무사, 사무원			
기능직	조리원, 위생원			
관리직	관리인, 경비원			

(2) 사회복지이용시설 인건비 가이드라인

- 2020년도 사회복지이용시설(사회, 노인/사회복지직) 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 관장 4,025천원, 부장 3,682천원, 과장 3,354천원, 선임사회복지사 3,070천원, 사회복지사 2,826천원 수준임. 이는 사회복지생활시설 종사자 기본급 권고 기준과 동일함

〈 표 2-10 〉 2020년 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(사회복지직)

단위: 천원/월

호봉	관장	부장	과장	선임사회복지사	사회복지사
1	2,581	2,313	2,109	1,982	1,833
5	3,011	2,682	2,450	2,260	2,085
10	3,648	3,290	3,004	2,735	2,512
15	4,168	3,782	3,433	3,122	2,854
20	4,525	4,125	3,753	3,422	3,147
25	4,793	4,387	3,994	3,652	3,370
30	4,959	4,566	4,159	3,812	3,517
31		4,585	4,186	3,841	3,545
평균	4,025	3,682	3,354	3,070	2,826

※ 사회복지직: 사회복지사 1, 2, 3급 및 각 개별 법령 등에서 관장, 부장, 과장 등의 자격을 인정한 자

- 사회복지이용시설(장애인/일반직) 종사자 기본급 권고 기준은 사회복지생활시설과 이용시설(사회, 노인/사회복지직)의 기본급 권고 기준인 5개 직급체계보다 2개의 직급이 많은 보수체계임
- 생활시설과 이용시설(사회, 노인)의 사회복지직 직급과 이용시설(장애인) 일반직 직급의 기본급 권고 기준은 원장·관장과 관장이, 부장과 1급이, 과장 및 생활복지사·과장과 2급이, 선임 생활지도원·선임 사회복지사와 3급이, 생활지도원·사회복지사와 4급이 동일한 가이드라인을 적용받고 있음
- 다만, 이용시설(장애인) 일반직 보수체계는 관장과 1급 사이에 사무국장이라는 직급의 보수체계가 더 포함되어 있음

〈 표 2-11 〉 2020년 사회복지생활시설과 이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 기본급 권고 기준 비교 직위

생활시설	이용시설(사회, 노인/사회복지직)	이용시설(장애인/일반직)
원장	관장	관장
		사무국장
사무국장	부장	1급
과장 및 생활복지사	과장	2급
선임 생활지도원	선임 사회복지사	3급
생활지도원	사회복지사	4급
		5급

- 2020년 사회복지이용시설(장애인/일반직) 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 관장 4,025천원, 사무국장 3,818천원, 1급 3,682천원, 2급 3,354천원, 3급 3,070천원, 4급 2,826천원, 5급 2,761천원 수준임

〈 표 2-12 〉 2020년 사회복지이용시설(장애인) 종사자 기본급 권고 기준(일반직)

단위: 천원/월

호봉	관장	사무국장	1급	2급	3급	4급	5급
1	2,581	2,431	2,313	2,109	1,982	1,883	1,856
5	3,011	2,815	2,682	2,450	2,260	2,085	2,064
10	3,648	3,439	3,290	3,004	2,735	2,512	2,468
15	4,168	3,920	3,782	3,433	3,122	2,854	2,789
20	4,525	4,263	4,125	3,753	3,422	3,147	3,047
25	4,793	4,521	4,387	3,994	3,652	3,370	3,277
30	4,959	4,693	4,566	4,159	3,812	3,517	3,408
31		4,704	4,585	4,186	3,841	3,545	3,429
평균	4,025	3,818	3,682	3,354	3,070	2,826	2,761

※ 촉탁의사(이용시설(복지관) 종사자가 아니므로 상기 표에서 별도 구분) 기본급 권고기준: 2,873천원

- 2020년 사회복지이용시설(사회, 노인/의료직) 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 1급 3,091천원, 2급 2,933천원, 3급 2,838천원, 4급 2,747천 원 수준임

〈 표 2-13 〉 2020년 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(의료직)

단위: 천원/월

호봉	1급	2급	3급	4급
1	2,016	1,955	1,901	1,861
5	2,277	2,209	2,140	2,082
10	2,829	2,640	2,545	2,462
15	3,178	2,998	2,989	2,795
20	3,440	3,260	3,145	3,072
25	3,693	3,511	3,398	3,290
30	3,880	3,658	3,565	3,419
평균	3,091	2,933	2,838	2,747

※ 의료직: 간호사, 간호조무사, 특수교사, 물리치료사, 작업치료사, 임상심리사 등

※ 최초 직급 부여: 간호사, 물리치료사, 특수교사 → 3급 / 간호조무사 → 4급

※ 축탁의사(이용시설(복지관) 종사자가 아니므로 상기 표에서 별도 구분) 기본급 권고기준: 2,873천원

- 2020년 사회복지이용시설(사회, 노인/사무직) 종사자 기본급 권고 기준에 의하면,
호봉 전체 월평균 기본급은 1급 3,031천원, 2급 2,902천원, 3급 2,828천원, 4급 2,761천원 수준임

〈 표 2-14 〉 2020년 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(사무직)

단위: 천원/월

호봉	1급	2급	3급	4급
1	1,943	1,918	1,897	1,856
5	2,192	2,155	2,131	2,064
10	2,748	2,589	2,532	2,468
15	3,077	2,943	2,855	2,789
20	3,340	3,206	3,102	3,047
25	3,594	3,447	3,346	3,277
30	3,810	3,606	3,518	3,408
31	3,853	3,638	3,546	3,429
평균	3,031	2,902	2,828	2,761

※ 사무직: 서무, 경리, 전산담당

- 2020년 사회복지이용시설(사회, 노인/관리직) 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 1급 2,938천원, 2급 2,768천원, 3급 2,691천원, 4급 2,605천원 수준임

〈 표 2-15 〉 2020년 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 기본급 권고 기준(관리직)

단위: 천원/월

호봉	1급	2급	3급	4급
1	1,908	1,877	1,830	1,799
5	2,135	2,064	2,003	1,958
10	2,612	2,453	2,362	2,283
15	2,975	2,798	2,700	2,578
20	3,232	3,042	2,942	2,852
25	3,493	3,274	3,213	3,128
30	3,762	3,469	3,385	3,319
31	3,801	3,506	3,419	3,342
평균	2,938	2,768	2,691	2,605

※ 관리직: 노무, 운전기사, 고용직(청소, 취사 및 세탁 등 해당업무가 가능한 자), 장애인복지관의 기능직, 고용직은 관리직을 준용하여 적용

〈 표 2-16 〉 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 봉급지급 기준표(기타직종)

해당직종	봉급적용	비고
영양사, 조리사, 취사원, 기능교사, 사서 등	기관별 근무조건 및 근무 형태에 따라 자율 적용	단, 전년도 대비 타 직종과의 형평성 고려하여 임금 인상
보육교사	별도의 예산지원 사업에 투입된 보육교사(예, 방과 후 학교 등)의 경우에는 해당 사업예산 지원 단계에 준하여 지급하되, 그 외의 경우는 국·공립 어린이집 보육교사 급여 기준에 따라 지급	

〈 표 2-17 〉 사회복지이용시설(사회복지직) 직위별 승진 최소 소요연한

직책	사회복지사	선임사회복지사	과장	부장·사무국장
연한	만 3년(4년 차) 이상	만 5년(6년 차) 이상	만 7년(8년 차) 이상	-

※ 승진에 필요한 “최소 연한”은 해당 직책에서의 실 근무경력을 말함

※ 2013년 12월 31일 이전 기준(해당 직종에서의 실 근무경력)에 의해 승진한 경우 종전 자격 유지

※ 선임사회복지사는 사회복지사 “최소 소요연한”이 경과하면 당연직으로 보함

※ 장애인복지관 일반직의 승진 최소 소요연한은 개별 지침 등 별도 기준을 적용

〈 표 2-18 〉 사회복지이용시설(사회복지직외 직종) 직위별 승진 최소 소요연한

직급	4급	3급	2급	1급
연한	만 4년(5년 차) 이상	만 6년(7년 차) 이상	만 8년(9년 차) 이상	-

※ 승진에 필요한 “최소 연한”은 해당 직책에서의 실 근무경력을 말함

※ 2013년 12월 31일 이전 기준(해당 직종에서의 실 근무경력)에 의해 승진한 경우 종전 자격 유지

※ 3급은 4급 “최소 소요연한”이 경과하면 당연직으로 보함

※ 본 직급별 승진 최소 소요연한은 관리직, 사무직, 의료직, 타 직종 등에 각각 적용하며 개별 지침상 별도 기준이 있는 경우 이를 적용

- 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 수당 기준은 사회복지생활시설 종사자 수당 기준과 동일함

〈 표 2-19 〉 2020년 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 수당 기준

수당종류	지급대상	지급액	지급회수 및 지급일
명절 휴가비	재직 중인 종사자 (육아휴직, 병가휴직 등 장기휴직 제외)	보급액의 120%	보급액의 60%씩 연 2회, 설과 추석에 속한 달의 보수지급일(또는 설과 추석 전 15일 이내에 시설장이 정한 날)
시간외 근무수당 등	규정된 근무시간 외에 연장 근무를 한 종사자	연장근로시간당 [통상임금(보수월액) × 1/209 × 1.5]	연장근로를 한 다음달 보수지급일 (단, 12월은 당월에 지급)
가족수당	부양가족이 있는 종사자	부양가족 1인당 20,000원 (배우자 40,000원, 둘째자녀 60,000원, 셋째 이후 자녀 100,000원)	매월 급여 지급일에 지급

2) 사회복지시설 종류에 따른 인건비 가이드라인

- 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인은 앞에서 살펴본 바와 같이 보건복지부에서 권고 기준을 제시하고 있음. 그러나 개별 법령 및 지침에 따라 다른 인건비 가이드라인을 적용받고 있는 시설 종류와 종사자가 존재함. 따라서 별도의 인건비 가이드라인을 제시하고 있는 시설 종류별 종사자의 기본급 보수수준을 확인하였음

(1) 장애인거주시설 인건비 가이드라인

- 2020년 장애인거주시설 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 원장 3,740천원, 사무국장 3,455천원, 과장 및 생활복지사 3,134천원, 선임 생활지도원 2,892천원, 생활지도원 2,679천원, 기능직 2,486천원, 관리인 2,546천원 수준임. 생활지도원 1호봉은 월 1,821천원 수준임

〈 표 2-20 〉 2020년 장애인거주시설 종사자 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	원장	사무국장	과장 및 생활복지사	생활지도원		기능직	관리인
				선임	직원		
1	2,389	2,105	1,902	1,854	1,821	1,796	1,802
5	2,788	2,526	2,286	2,141	2,047	1,967	1,966
10	3,428	3,112	2,824	2,569	2,365	2,172	2,234
15	3,865	3,504	3,179	2,936	2,684	2,410	2,500
20	4,202	3,884	3,529	3,218	2,955	2,679	2,760
25	4,455	4,134	3,767	3,446	3,172	2,952	3,026
30	4,630	4,312	3,937	3,612	3,324	3,152	3,212
31		4,340	3,965	3,639	3,353	3,182	3,242
평균	3,740	3,455	3,134	2,892	2,679	2,486	2,546

*촉탁의사 : 기본급 월 2,536천원

(2) 장애인직업재활시설 인건비 가이드라인

- 2020년 장애인직업재활시설 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 시설장은 4,025천원, 사무국장 3,682천원, 직업훈련교사(선임) 3,518천원, 직업훈련교사(직원) 3,354천원, 생산·판매관리기사, 영양사·간호사 3,354천원, 사무원·시설관리기사 2,826천원, 조리원·위생원 2,605천원 수준임

〈 표 2-21 〉 2020년 장애인직업재활시설 종사자 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	시설장	사무국장	직업훈련교사		생산·판매관리기사 영양사·간호사	사무원 시설관리기사	조리원 위생원
			선임	일반			
1	2,581	2,313	2,211	2,109	2,109	1,883	1,799
5	3,011	2,682	2,566	2,450	2,450	2,085	1,958
10	3,648	3,290	3,147	3,004	3,004	2,512	2,283
15	4,168	3,782	3,607	3,433	3,433	2,854	2,578
20	4,525	4,125	3,939	3,753	3,753	3,147	2,852
25	4,793	4,387	4,190	3,994	3,994	3,370	3,128
30	4,959	4,566	4,362	4,159	4,159	3,517	3,319
31		4,585	4,386	4,186	4,186	3,545	3,342
평균	4,025	3,682	3,518	3,354	3,354	2,826	2,605

(3) 장애인생산품판매시설 인건비 가이드라인

- 2020년 장애인생산품판매시설 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월 평균 기본급은 시설장 4,025천원, 사무국장 3,682천원, 선임사무원 3,070천원, 사무원 천원 2,826수준임

〈 표 2-22 〉 2020년 장애인생산품판매시설 종사자 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	시설장	사무국장	선임사무원	사무원
1	2,581	2,313	1,982	1,883
5	3,011	2,682	2,260	2,085
10	3,648	3,290	2,735	2,512
15	4,168	3,782	3,122	2,854
20	4,525	4,125	3,422	3,147
25	4,793	4,387	3,652	3,370
30	4,959	4,566	3,812	3,517
31		4,585	3,841	3,545
평균	4,025	3,682	3,070	2,826

(4) 정신요양시설 인건비 가이드라인

- 2020년 정신요양시설 종사자 기본급 권고 기준(2016년 사회복지시설 인건비 권고 기준 적용)에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 원장 3,757천원, 사무국장 3,436천원, 과장 및 생활복지사 3,126천원, 생활지도원(선임) 2,861천원, 생활지도원(직원) 2,641천원, 관리직 2,511천원, 기능직 2,430천원 수준임

〈 표 2-23 〉 2020년 정신요양시설 종사자 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	원장	사무국장	과장 및 생활복지사	생활지도원		관리직	기능직
				선임	직원		
1	2,397	2,136	1,934	1,810	1,806	1,801	1,796
5	2,804	2,497	2,269	2,101	1,918	1,893	1,860
10	3,398	3,064	2,798	2,547	2,340	2,181	2,078
15	3,887	3,522	3,197	2,908	2,658	2,484	2,368
20	4,226	3,852	3,498	3,190	2,934	2,743	2,650
25	4,481	4,101	3,733	3,413	3,149	3,002	2,920
30	4,657	4,278	3,902	3,578	3,301	3,177	3,109
31		4,306	3,929	3,606	3,328	3,203	3,137
평균	3,757	3,436	3,126	2,861	2,641	2,511	2,430

※ 정기승급일: 호봉승급은 매달 1일자로 승급 시행

※ 축탁의사(사회복지생활시설 종사자가 아니므로 상기 표에서 별도 구분) 기본급 권고 기준 : 월 2,676천원

(5) 정신건강복지센터·중독관리통합지원센터 인건비 가이드라인

- 2020년 정신건강복지센터·중독관리통합지원센터 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 센터장(상근) 4,025천원, 팀장(정신건강전문요원) 3,682천원, 팀원(정신건강전문요원) 3,354천원, 팀원(정신건강전문요원 미자격) 3,070천원 수준임

〈 표 2-24 〉 2020년 정신건강복지센터·중독관리통합지원센터 종사자 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	센터장 (상근)	팀장 (정신건강전문요원)	팀원 (정신건강전문요원)	정신건강전문요원 미자격
1	2,581	2,313	2,109	1,982
5	3,011	2,682	2,450	2,260
10	3,648	3,290	3,004	2,735
15	4,168	3,782	3,433	3,122
20	4,525	4,125	3,753	3,422
25	4,793	4,387	3,994	3,652
30	4,959	4,566	4,159	3,812
31	-	4,585	4,186	3,841
평균	4,025	3,682	3,354	3,070

(6) 노숙인시설 인건비 가이드라인

- 2020년 노숙인시설 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 원장 3,417천원, 사무국장 3,029천원, 생활복지사 2,820천원, 생활지도원 2,608천원, 기능직 2,436천원, 관리인 2,515천원 수준임

〈 표 2-25 〉 2020년 노숙인시설 종사자 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	원장	사무국장	생활복지사	생활지도원	기능직	관리인
1	2,495	2,179	2,034	2,001	1,841	1,913
5	2,714	2,311	2,161	2,106	1,955	2,038
10	3,118	2,757	2,538	2,364	2,175	2,275
15	3,429	3,049	2,841	2,605	2,407	2,494
20	3,741	3,330	3,098	2,829	2,644	2,721
25	3,977	3,584	3,335	3,054	2,882	2,947
30	4,249	3,803	3,578	3,224	3,095	3,150
평균	3,417	3,029	2,820	2,608	2,436	2,515

※ 촉탁의사: 월 2,717천원

(7) 지역자활센터 인건비 가이드라인

- 2020년 지역자활센터 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 1급 3,490천원, 2급 3,208천원, 3급 2,804천원, 4급 2,711천원, 5급 2,647천원, 6급 2,475천원 수준임

〈 표 2-26 〉 2020년 지역자활센터 종사자 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	1급	2급	3급	4급	5급	6급
1	2,635	2,348	1,969	1,831	1,802	1,796
5	2,867	2,567	2,181	2,043	1,956	1,908
10	3,299	2,987	2,583	2,482	2,386	2,199
15	3,523	3,217	2,811	2,718	2,650	2,446
20	3,736	3,432	3,025	2,959	2,890	2,687
25	3,981	3,677	3,272	3,214	3,163	2,950
30	4,183	3,865	3,439	3,379	3,325	3,101
31		3,904	3,473	3,413	3,357	3,132
평균	3,490	3,208	2,804	2,711	2,647	2,475

※ 상기 봉급월액표는 권고안으로 지역자활센터의 예산범위 내에서 지급하되, 본 봉급표 기준으로 '20년 1월 소급 적용 가능

※ '19년 신설되는 직급별 26호봉부터 31호봉까지는 '19.1월부터 향후 적용(소급적용 불가) 하되 그간 상한 호봉에 따라 제한되었던 호봉 인상분 반영은 인정

(8) 건강가정·다문화가족지원센터 인건비 가이드라인

- 2020년 건강가정·다문화가족지원센터 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 센터장 3,538천원, 사무국장 3,329천원, 팀장 3,180천원, 선임팀원 2,984천원, 팀원 2,886천원, 행정인력 2,611천원 수준임
- 다문화가족지원센터의 경우에는 사무국장, 선임팀원 없이 운영하며, 인건비 가이드라인은 동일함

〈 표 2-27 〉 2020년 건강가정·다문화가족지원센터 통합서비스 운영기관 종사자 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	센터장	사무국장	팀장	선임팀원	팀원	행정인력 등
1	2,368	2,179	2,035	1,905	1,883	1,795
5	2,710	2,547	2,388	2,211	2,141	1,885
10	3,211	3,027	2,854	2,677	2,586	2,253
15	3,631	3,403	3,261	3,060	2,937	2,653
20	3,948	3,722	3,568	3,357	3,242	2,924
25	4,186	3,963	3,808	3,591	3,479	3,184
30	4,350	4,134	3,980	3,765	3,647	3,401
평균	3,538	3,329	3,180	2,984	2,886	2,611

(9) 청소년쉼터 인건비 가이드라인

- 2020년 청소년쉼터 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 소장 3,105천원, 팀장 2,779천원, 팀원 2,554천원, 행정원 2,288천원 수준임

〈 표 2-28 〉 2020년 청소년쉼터 종사자 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	소장	보호·상담원, 자립지원요원, 거리상담전문요원, 야간보호상담원		행정원
		팀장	팀원	
1	2,250	2,052	1,928	1,795
5	2,497	2,269	2,112	1,951
10	2,802	2,528	2,332	2,130
15	3,102	2,774	2,545	2,294
20	3,397	3,008	2,750	2,443
25	3,643	3,229	2,947	2,579
30	3,840	3,440	3,135	2,705
평균	3,105	2,779	2,554	2,288

※ 호봉승급에 따른 인상액은 지방자치단체에서 부담

※ 지자체 및 운영기관의 예산 범위 내에서 호봉을 조정·확정할 수 있으며, 근로기준법상 '20년 최저임금에 저촉되지 않도록 운영

3) 사회복지시설 종사자 간 보수수준 비교

- 사회복지생활시설과 이용시설(사회, 노인)의 사회복지직 종사자와 이용시설(장애인) 일반직 종사자의 기본급 권고 기준은 동일함. 다만, 이용시설(장애인)의 기본급 권고 기준에서 직급 수가 차이를 보임
- 아울러 개별 법령과 지침에 따른 별도의 기본급 권고 기준을 가지고 있는 경우와 연봉제를 적용하는 시설의 경우에는 다른 보수체계를 보임
- 사회복지시설 종사자 간 보수수준 비교는 사회복지생활시설 기본급 권고 기준을 중심으로 각기 다른 유형의 기본급 권고 기준을 비교·분석함. 각 시설유형별 직급 체계와 승진체계가 달라 중간 직급을 비교하는 데 한계가 있음. 따라서 각 시설 유형별 시설장의 보수수준과 사회복지사의 보수수준을 비교·분석함
- 사회복지직 이외의 의료직, 관리직, 기능직 등의 직종은 사회복지생활시설과 이용시설의 기본급 권고 기준을 중심으로 비교·분석함
- 사회복지시설 종사자의 연봉 총액은 기본급과 수당을 합산한 금액이며, 기본급 권고 기준이 동일함에도 연봉 총액의 차이가 발생하는 것은 대전광역시에서 지급하는 종사자특별수당의 지급기준이 다르기 때문에 발생하는 것임
- 사회복지생활시설과 이용시설 종사자의 기본급 권고 기준 이외의 별도의 기본급 권고 기준을 제시하고 있는 시설은 장애인거주시설, 정신요양시설, 노숙인시설, 지역자활센터, 건강가정·다문화가족지원센터, 청소년쉼터 등임
- 사회복지시설 종사자의 연봉 총액은 기본급과 개인적인 조건에 의해 수령하는 수당 이외에 무조건 받는 수당(명절휴가비, 종사자특별수당, 정액급식비)만 포함하여 합산한 것임

(1) 사회복지시설 유형별 시설장 보수수준 비교

- 사회복지시설 유형별 시설장의 연봉 수준(호봉 전체 평균)을 살펴보면, 생활시설 55,813천원, 이용시설 54,925천원, 장애인거주시설 52,062천원, 정신요양시설 52,037천원, 노숙인 이용시설 46,910천원, 노숙인 생활시설 47,798천원, 지역자활센터 47,866천원, 청소년쉼터 43,670천원, 다문화가족지원센터 48,505천원 수준임

- 보건복지부 가이드라인 생활시설과 이용시설, 노숙인시설의 이용시설과 생활시설은 기본급 권고 기준은 동일하나 수당의 차이로 인해 연봉 총액에 차이를 보임

〈 표 2-29 〉 2020년 사회복지시설별 시설장 연봉(기본급+수당) 총액

단위: 천원/연

호봉	보건복지부 가이드라인		장애인 거주시설	정신 요양시설	노숙인시설		지역 자활센터	청소년 쉼터	건강·평· 다문화가족 지원센터
	생활시설	이용시설			이용시설	생활시설			
1	36,107	35,867	33,575	33,440	34,731	34,971	36,582	31,739	33,055
2	37,582	37,102	35,095	34,908	35,331	35,811	37,321	32,797	34,267
3	38,930	38,450	36,415	36,175	35,766	36,246	38,047	33,615	35,519
4	40,573	39,853	38,028	37,722	36,688	37,408	38,918	34,674	36,810
5	42,260	41,540	39,322	39,293	37,626	38,346	39,644	35,479	37,568
6	44,186	43,226	41,132	41,104	39,091	40,051	40,608	36,524	39,085
7	45,873	44,913	42,703	42,674	40,044	41,004	41,743	37,329	39,739
8	47,574	46,614	44,327	44,258	41,013	41,973	42,799	38,135	41,238
9	49,289	48,329	46,188	45,856	41,965	42,925	43,882	38,940	42,745
10	50,919	49,959	48,010	47,374	42,952	43,912	45,347	39,745	44,181
11	52,548	51,588	49,198	48,892	43,915	44,875	46,192	40,537	45,117
12	54,149	53,189	50,438	50,383	44,703	45,663	46,574	41,329	46,511
13	55,524	54,564	51,613	51,664	46,136	47,096	47,208	42,121	47,707
14	56,648	55,688	52,722	52,772	46,273	47,233	47,776	42,913	48,742
15	57,780	56,820	53,778	53,828	47,061	48,021	48,304	43,705	49,728
16	58,853	57,893	54,768	54,832	48,026	48,986	48,911	44,484	50,666
17	59,857	58,897	55,705	55,782	48,817	49,777	49,386	45,263	51,553
18	60,808	59,848	56,590	56,666	49,605	50,565	50,046	46,041	52,380
19	61,697	60,737	57,434	57,511	50,394	51,354	50,600	46,820	53,168
20	62,491	61,531	58,226	58,303	51,184	52,144	51,115	47,599	53,908
21	63,271	62,311	58,966	59,056	51,454	52,414	51,775	48,325	54,612
22	64,023	63,063	59,652	59,768	52,231	53,191	52,409	49,051	55,277
23	64,721	63,761	60,352	60,442	52,755	53,715	53,056	49,711	55,905
24	65,382	64,422	60,972	61,062	53,527	54,487	53,689	50,292	56,486
25	66,024	65,064	61,566	61,669	54,298	55,258	54,349	50,846	57,055
26	66,552	65,592	62,107	62,210	54,809	55,769	54,877	51,374	57,558
27	67,089	66,129	62,609	62,725	55,575	56,535	55,405	51,902	58,039
28	67,557	66,597	63,044	63,174	56,344	57,304	55,933	52,424	58,460
29	67,915	66,955	63,454	63,583	57,112	58,072	56,474	52,938	58,840
30	68,217	67,257	63,876	63,992	57,880	58,840	57,016	53,453	59,223
평균	55,813	54,925	52,062	52,037	46,910	47,798	47,866	43,670	48,505

- 연봉 총액 수준이 가장 높은 생활시설을 기준으로 다른 시설 유형의 연봉 수준 (호봉 전체 평균)을 살펴보면, 생활시설 대비 이용시설 98.4%, 장애인거주시설 93.3%, 정신요양시설 93.2%, 노숙인 이용시설 84.0%, 노숙인 생활시설 85.6%, 지역자활센터 85.8%, 청소년쉼터 78.2%, 다문화가족지원센터 86.9%의 수준임

〈 표 2-30 〉 2020년 생활시설 시설장 대비 연봉(기본급+수당) 총액 수준

단위: %

호봉	보건복지부 가이드라인		장애인 거주시설	정신 요양시설	노숙인시설		지역 자활센터	청소년 쉼터	건강·평· 다문화·가족 지원센터
	생활시설	이용시설			이용시설	생활시설			
1	100.0	99.3	93.0	92.6	96.2	96.9	101.3	87.9	91.5
2	100.0	98.7	93.4	92.9	94.0	95.3	99.3	87.3	91.2
3	100.0	98.8	93.5	92.9	91.9	93.1	97.7	86.3	91.2
4	100.0	98.2	93.7	93.0	90.4	92.2	95.9	85.5	90.7
5	100.0	98.3	93.0	93.0	89.0	90.7	93.8	84.0	88.9
6	100.0	97.8	93.1	93.0	88.5	90.6	91.9	82.7	88.5
7	100.0	97.9	93.1	93.0	87.3	89.4	91.0	81.4	86.6
8	100.0	98.0	93.2	93.0	86.2	88.2	90.0	80.2	86.7
9	100.0	98.1	93.7	93.0	85.1	87.1	89.0	79.0	86.7
10	100.0	98.1	94.3	93.0	84.4	86.2	89.1	78.1	86.8
11	100.0	98.2	93.6	93.0	83.6	85.4	87.9	77.1	85.9
12	100.0	98.2	93.1	93.0	82.6	84.3	86.0	76.3	85.9
13	100.0	98.3	93.0	93.0	83.1	84.8	85.0	75.9	85.9
14	100.0	98.3	93.1	93.2	81.7	83.4	84.3	75.8	86.0
15	100.0	98.3	93.1	93.2	81.4	83.1	83.6	75.6	86.1
16	100.0	98.4	93.1	93.2	81.6	83.2	83.1	75.6	86.1
17	100.0	98.4	93.1	93.2	81.6	83.2	82.5	75.6	86.1
18	100.0	98.4	93.1	93.2	81.6	83.2	82.3	75.7	86.1
19	100.0	98.4	93.1	93.2	81.7	83.2	82.0	75.9	86.2
20	100.0	98.5	93.2	93.3	81.9	83.4	81.8	76.2	86.3
21	100.0	98.5	93.2	93.3	81.3	82.8	81.8	76.4	86.3
22	100.0	98.5	93.2	93.4	81.6	83.1	81.9	76.6	86.3
23	100.0	98.5	93.2	93.4	81.5	83.0	82.0	76.8	86.4
24	100.0	98.5	93.3	93.4	81.9	83.3	82.1	76.9	86.4
25	100.0	98.5	93.2	93.4	82.2	83.7	82.3	77.0	86.4
26	100.0	98.6	93.3	93.5	82.4	83.8	82.5	77.2	86.5
27	100.0	98.6	93.3	93.5	82.8	84.3	82.6	77.4	86.5
28	100.0	98.6	93.3	93.5	83.4	84.8	82.8	77.6	86.5
29	100.0	98.6	93.4	93.6	84.1	85.5	83.2	77.9	86.6
30	100.0	98.6	93.6	93.8	84.8	86.3	83.6	78.4	86.8
평균	100.0	98.4	93.3	93.2	84.0	85.6	85.8	78.2	86.9

- 즉, 생활시설 대비 다른 시설 유형의 연봉 수준은 1.6~27.8%의 격차를 보이는 것을 알 수 있음. 특히, 청소년쉼터, 다문화가족지원센터, 노숙인시설, 지역자활센터의 보수수준의 격차가 15.1% 이상을 보임
- 생활시설의 연봉 수준으로 맞추기 위해서는 이용시설 888천원, 장애인거주시설 3,751천원, 정신요양시설 3,776천원, 노숙인 이용시설 8,903천원, 노숙인 생활시설 8,015천원, 지역자활센터 7,947천원, 청소년쉼터 12,143천원, 다문화가족지원센터 7,308천원을 증액해야 함. 이는 현재 연봉 수준에서 1.6~27.8%를 인상해야 함. 특히, 청소년쉼터, 노숙인시설, 지역자활센터, 다문화가족지원센터 등은 15.1% 이상 인상해야 함

〈 표 2-31 〉 2020년 생활시설 시설장 대비 연봉(기본급+수당) 인상액 및 인상률

단위: 천원/연, %

호봉	보건복지부 가이드라인		장애인 거주시설	정신 요양시설	노숙인시설		지역 자활센터	청소년 쉼터	건강· 다문화· 가족 지원센터
	생활시설	이용시설			이용시설	생활시설			
인상액	55,813	888	3,751	3,776	8,903	8,015	7,947	12,143	7,308
인상률	-	1.6	7.2	7.3	19.0	16.8	16.6	27.8	15.1

(2) 사회복지시설 유형별 사회복지사 보수수준 비교

- 사회복지시설 유형별 사회복지사의 연봉 수준(호봉 전체 평균)을 살펴보면, 생활시설 39,999천원, 이용시설 38,868천원, 장애인거주시설 38,047천원, 정신요양시설 37,311천원, 노숙인 이용시설 36,223천원, 노숙인 생활시설 37,111천원, 지역자활센터 36,740천원, 청소년쉼터 36,400천원, 다문화가족지원센터 39,893천원 수준임
- 보건복지부 가이드라인 생활시설과 이용시설, 노숙인시설의 이용시설과 생활시설은 기본급 권고 기준은 동일하나 수당의 차이로 인해 연봉 총액에 차이를 보임
- 연봉 총액 수준이 가장 높은 생활시설을 기준으로 다른 시설 유형의 연봉 수준(호봉 전체 평균)을 살펴보면, 생활시설 대비 이용시설 97.2%, 장애인거주시설 95.1%, 정신요양시설 93.3%, 노숙인 이용시설 90.6%, 노숙인 생활시설 92.8%, 지역자활센터 91.9%, 청소년쉼터 91.0%, 다문화가족지원센터 99.7%의 수준임
- 즉, 생활시설 대비 다른 시설 유형의 연봉 수준은 2.9~10.4%의 격차를 보이는 것을 알 수 있음

〈 표 2-32 〉 2020년 사회복지시설별 사회복지사 연봉(기본급+수당) 총액

단위: 천원/연

호봉	보건복지부 가이드라인		장애인 거주시설	정신 요양시설	노숙인시설		지역 자활센터	청소년 쉼터	건강·평· 다문화· 가족 지원센터
	생활시설	이용시설			이용시설	생활시설			
1	26,901	26,421	26,077	25,639	28,217	28,457	25,586	27,491	26,661
2	27,537	26,817	27,004	26,249	28,530	29,010	25,903	28,351	27,057
3	28,203	27,483	27,743	26,618	28,814	29,294	26,273	28,972	28,030
4	29,224	28,264	28,748	27,228	29,088	29,808	26,814	29,806	29,001
5	30,042	29,082	29,540	27,598	29,598	30,318	27,619	30,400	30,063
6	31,102	29,902	30,599	28,867	30,212	31,172	28,754	31,221	31,211
7	32,280	31,080	31,470	29,989	30,835	31,795	29,771	31,801	32,465
8	33,513	32,313	32,341	31,151	31,452	32,412	30,906	32,382	33,760
9	34,746	33,546	33,173	32,312	32,079	33,039	32,120	32,963	35,057
10	35,924	34,724	33,978	33,408	33,000	33,960	33,295	33,544	35,929
11	37,015	35,815	34,810	34,424	33,667	34,627	34,298	34,111	37,052
12	37,906	36,706	35,668	35,256	34,289	35,249	34,879	34,679	37,971
13	38,772	37,572	36,526	36,061	34,927	35,887	35,539	35,247	38,859
14	39,624	38,424	37,397	36,853	35,546	36,506	36,067	35,801	39,734
15	40,430	39,230	38,189	37,606	36,183	37,143	36,780	36,355	40,566
16	41,267	40,067	38,954	38,384	36,648	37,608	37,440	36,910	41,426
17	42,099	40,899	39,733	39,163	37,282	38,242	38,206	37,451	42,286
18	42,893	41,693	40,420	39,902	37,895	38,855	38,628	37,992	43,104
19	43,606	42,406	41,132	40,589	38,525	39,485	39,354	38,533	43,860
20	44,300	43,100	41,766	41,249	39,141	40,101	39,948	39,061	44,590
21	44,926	43,726	42,400	41,856	39,656	40,616	40,674	39,589	45,261
22	45,557	44,357	42,994	42,450	40,262	41,222	41,400	40,117	45,918
23	46,133	44,933	43,574	43,018	40,887	41,847	42,100	40,632	46,545
24	46,701	45,501	44,102	43,572	41,492	42,452	42,799	41,147	47,157
25	47,240	46,040	44,630	44,087	42,117	43,077	43,552	41,662	47,725
26	47,736	46,536	45,106	44,549	42,523	43,483	43,974	42,163	48,238
27	48,161	46,961	45,515	44,958	42,551	43,511	44,396	42,665	48,688
28	48,519	47,319	45,911	45,341	43,148	44,108	44,819	43,167	49,113
29	48,861	47,661	46,294	45,724	43,759	44,719	45,254	43,655	49,534
30	49,183	47,983	46,637	46,093	44,354	45,314	45,690	44,143	49,944
31	49,555	48,355	47,020	46,450			46,112		
평균	39,999	38,868	38,047	37,311	36,223	37,111	36,740	36,400	39,893

〈 표 2-33 〉 2020년 생활시설 대비 사회복지사 연봉(기본급+수당) 총액 수준

단위: %

호봉	보건복지부 가이드라인		장애인 거주시설	정신 요양시설	노숙인시설		지역 자활센터	청소년 쉼터	건강·평· 다문화·가족 지원센터
	생활시설	이용시설			이용시설	생활시설			
1	100.0	98.2	96.9	95.3	104.9	105.8	95.1	102.2	99.1
2	100.0	97.4	98.1	95.3	103.6	105.3	94.1	103.0	98.3
3	100.0	97.4	98.4	94.4	102.2	103.9	93.2	102.7	99.4
4	100.0	96.7	98.4	93.2	99.5	102.0	91.8	102.0	99.2
5	100.0	96.8	98.3	91.9	98.5	100.9	91.9	101.2	100.1
6	100.0	96.1	98.4	92.8	97.1	100.2	92.5	100.4	100.4
7	100.0	96.3	97.5	92.9	95.5	98.5	92.2	98.5	100.6
8	100.0	96.4	96.5	93.0	93.9	96.7	92.2	96.6	100.7
9	100.0	96.5	95.5	93.0	92.3	95.1	92.4	94.9	100.9
10	100.0	96.7	94.6	93.0	91.9	94.5	92.7	93.4	100.0
11	100.0	96.8	94.0	93.0	91.0	93.5	92.7	92.2	100.1
12	100.0	96.8	94.1	93.0	90.5	93.0	92.0	91.5	100.2
13	100.0	96.9	94.2	93.0	90.1	92.6	91.7	90.9	100.2
14	100.0	97.0	94.4	93.0	89.7	92.1	91.0	90.4	100.3
15	100.0	97.0	94.5	93.0	89.5	91.9	91.0	89.9	100.3
16	100.0	97.1	94.4	93.0	88.8	91.1	90.7	89.4	100.4
17	100.0	97.1	94.4	93.0	88.6	90.8	90.8	89.0	100.4
18	100.0	97.2	94.2	93.0	88.3	90.6	90.1	88.6	100.5
19	100.0	97.2	94.3	93.1	88.3	90.5	90.2	88.4	100.6
20	100.0	97.3	94.3	93.1	88.4	90.5	90.2	88.2	100.7
21	100.0	97.3	94.4	93.2	88.3	90.4	90.5	88.1	100.7
22	100.0	97.4	94.4	93.2	88.4	90.5	90.9	88.1	100.8
23	100.0	97.4	94.5	93.2	88.6	90.7	91.3	88.1	100.9
24	100.0	97.4	94.4	93.3	88.8	90.9	91.6	88.1	101.0
25	100.0	97.5	94.5	93.3	89.2	91.2	92.2	88.2	101.0
26	100.0	97.5	94.5	93.3	89.1	91.1	92.1	88.3	101.1
27	100.0	97.5	94.5	93.3	88.4	90.3	92.2	88.6	101.1
28	100.0	97.5	94.6	93.4	88.9	90.9	92.4	89.0	101.2
29	100.0	97.5	94.7	93.6	89.6	91.5	92.6	89.3	101.4
30	100.0	97.6	94.8	93.7	90.2	92.1	92.9	89.8	101.5
31	100.0	97.6	94.9	93.7			93.1		
평균	100.0	97.2	95.1	93.3	90.6	92.8	91.9	91.0	99.7

- 생활시설의 연봉 수준으로 맞추기 위해서는 이용시설 1,130천원, 장애인거주시설 1,952천원, 정신요양시설 2,688천원, 노숙인 이용시설 3,776천원, 노숙인 생활시설 2,888천원, 지역자활센터 3,258천원, 청소년쉼터 3,599천원, 건강가정·다문화가족 지원센터 106천원을 증액해야 함. 이는 현재 연봉 수준에서 2.9~9.9%를 인상해야 함. 특히, 노숙인시설, 지역자활센터, 청소년쉼터 등은 7.8% 이상 인상해야 함

〈 표 2-34 〉 2020년 생활시설 사회복지사 대비 연봉(기본급+수당) 인상액 및 인상률

단위: 천원/연, %

호봉	보건복지부 가이드라인		장애인 거주시설	정신 요양시설	노숙인시설		지역 자활센터	청소년 쉼터	건강가정·다 문화가족 지원센터
	생활시설	이용시설			이용시설	생활시설			
인상액	39,999	1,130	1,952	2,688	3,776	2,888	3,258	3,599	106
인상률	-	2.9	5.1	7.2	10.4	7.8	8.9	9.9	0.3

- 별도의 인건비 가이드라인이 없는 대표적인 시설이 지역아동센터, 여성가족부 소관 시설임. 입직 시 초임 임금이 최저임금 수준 이상을 보장하도록 하고 있어 이를 기준으로 생활시설 사회복지사 연봉 수준과 비교·분석하였음
- 생활시설 사회복지사 1호봉의 연봉은 26,901천원, 지역아동센터 24,344천원, 여성가족부 소관 이용시설 25,544천원, 여성가족부 소관 생활시설 25,784천원 수준임. 지역아동센터는 생활시설 대비 90.5% 수준으로 가장 낮으며, 연간 2,557천원을 인상해야 생활시설 수준에 도달함

〈 표 2-35 〉 2020년 생활시설 사회복지사 대비 연봉제 시설 종사자 보수 인상액 및 인상률

단위: 천원/연, %

시설유형	연봉 총액	생활시설 대비 보수수준	생활시설 사회복지사 1호봉 수준	
생활시설 사회복지사 1호봉 연봉 총액	26,901	100.0	인상액	인상률
지역아동센터 초임 최저급여 기준	24,344	90.5	2,557	10.5
여성가족부 이용시설 초임 최저급여 기준	25,544	95.0	1,357	5.3
여성가족부 생활시설 초임 최저급여 기준	25,784	95.8	1,117	4.3

(3) 사회복지시설 의료직, 사무직, 관리직의 보수수준 비교

- 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」과 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」에 따르면 사회복지사 등은 사회복지사업법 제16조와 제2조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설립된 사회복지법인과 사회복지사업을 행할 목적으로 설치된 사회복지시설에 종사하는 자를 말함
- 즉, 사회복지사를 포함한 모든 종사자가 법률과 조례에 따른 처우 개선과 신분을 보장받아야 함. 따라서 의료직, 사무직, 관리직 등의 보수수준을 비교·분석하였음

□ 사회복지시설 의료직 보수수준

- 사회복지시설 종사자 중 의료직의 보수수준을 살펴보면, 사회복지생활시설은 간호사, 물리치료사, 직업훈련교사, 작업지도원 등의 직종을 “과장 및 생활복지사” 직위에 포함하여 기본급 권고 기준을 제시하고 있음. 사회복지이용시설은 간호사, 간호조무사, 특수교사, 물리치료사, 작업치료사, 임상심리사 등을 의료직으로 하여 4개 직급(1~4급)을 설정하여 기본급 권고 기준을 제시하고 있음. 또한, 최소 소요 연한이 지나면 승진할 수 있도록 하고 있음. 사회복지이용시설의 의료직 중 간호사, 물리치료사, 특수교사는 최초 직급 부여를 3급으로, 간호조무사는 4급으로 부여함
- 사회복지생활시설 간호사 등의 연봉 총액을 살펴보면, 1호봉은 29,884천원 수준이며, 전체 호봉 평균은 46,961천원 수준임. 이용시설은 급수에 따라 1급 1호봉은 28,409천원, 2급 1호봉은 27,611천원, 3급 1호봉은 26,895천원, 4급 1호봉은 26,367천원 수준임. 즉, 생활시설 의료직의 연봉 총액이 이용시설 의료직의 1~4급보다 높은 것으로 나타남. 이는 전체 호봉 평균을 기준으로 해도 같은 결과를 보임
- 의료직 직급에 있어서 이용시설의 간호사 등의 최초 직급은 3급으로 부여하는 것을 기준으로 비교·분석하면, 생활시설 의료직 대비 이용시설 의료직의 1호봉 연봉 수준은 90.0% 수준임
- 이용시설 의료직은 승진체계를 갖추고 있으나, 단일직급체계인 생활시설 의료직에 비하여 모든 직급(1~4급)에서 기본급 권고 기준이 낮고, 대전광역시에서 지급하는 수당의 지급기준에 따라 보수격차가 발생하는 것으로 판단됨

〈 표 2-36 〉 2020년 의료직 종사자의 연봉총액 및 보수수준

단위: 천원/연, %

호봉	생활시설 간호사 등 연봉총액	이용시설 의료직 연봉총액				생활시설 대비 보수수준			
		1급	2급	3급	4급	1급	2급	3급	4급
1	29,884	28,409	27,611	26,895	26,367	95.1	92.4	90.0	88.2
2	31,045	29,235	28,300	27,588	27,054	94.2	91.2	88.9	87.1
3	31,989	30,072	29,144	28,414	27,735	94.0	91.1	88.8	86.7
4	33,506	30,972	29,973	29,230	28,485	92.4	89.5	87.2	85.0
5	34,859	31,858	30,964	30,049	29,277	91.4	88.8	86.2	84.0
6	36,498	33,106	32,056	31,035	30,168	90.7	87.8	85.0	82.7
7	37,960	34,578	33,405	32,214	31,182	91.1	88.0	84.9	82.1
8	39,438	36,005	34,496	33,319	32,244	91.3	87.5	84.5	81.8
9	40,954	37,600	35,544	34,308	33,310	91.8	86.8	83.8	81.3
10	42,414	39,145	36,651	35,394	34,302	92.3	86.4	83.4	80.9
11	43,763	40,488	37,799	36,505	35,336	92.5	86.4	83.4	80.7
12	44,982	41,582	38,819	37,584	36,354	92.4	86.3	83.6	80.8
13	46,045	42,375	39,754	38,514	37,345	92.0	86.3	83.6	81.1
14	47,080	43,099	40,661	39,399	37,968	91.5	86.4	83.7	80.6
15	48,072	43,751	41,368	40,051	38,690	91.0	86.1	83.3	80.5
16	49,006	44,388	42,077	40,722	39,343	90.6	85.9	83.1	80.3
17	49,900	45,112	42,758	41,343	39,937	90.4	85.7	82.9	80.0
18	50,764	45,809	43,467	41,970	40,823	90.2	85.6	82.7	80.4
19	51,530	46,544	44,147	42,647	41,576	90.3	85.7	82.8	80.7
20	52,296	47,212	44,828	43,314	42,348	90.3	85.7	82.8	81.0
21	53,002	47,908	45,522	43,966	43,032	90.4	85.9	83.0	81.2
22	53,686	48,589	46,259	44,660	43,330	90.5	86.2	83.2	80.7
23	54,335	49,254	46,873	45,342	44,019	90.6	86.3	83.4	81.0
24	54,908	49,907	47,539	45,995	44,679	90.9	86.6	83.8	81.4
25	55,477	50,548	48,149	46,648	45,229	91.1	86.8	84.1	81.5
26	56,031	51,200	48,731	47,259	45,580	91.4	87.0	84.3	81.3
27	56,500	51,629	49,257	47,839	46,074	91.4	87.2	84.7	81.5
28	56,912	52,093	49,601	48,319	46,519	91.5	87.2	84.9	81.7
29	57,297	52,529	49,778	48,552	46,650	91.7	86.9	84.7	81.4
30	57,655	53,020	50,088	48,858	46,933	92.0	86.9	84.7	81.4
31	58,010								
평균	46,961	42,601	40,521	39,264	38,063	90.7	86.3	83.6	81.1

- 이용시설 의료직의 연봉 수준을 생활시설 의료직 수준으로 맞추기 위해서는 3급 1호봉의 경우에는 연 2,990천원, 호봉 전체 평균으로는 연 7,697천원을 증액해야 함. 이는 현재 연봉 수준에서 3급 1호봉은 11.1%, 3급 전체 호봉 평균으로는 19.6%를 인상해야 함

〈 표 2-37 〉 2020년 의료직 종사자의 생활시설 대비 이용시설 인상액 및 인상률

단위: 천원/연, %

호봉	생활시설 간호사 등 연봉총액	생활시설 대비 이용시설 인상액				생활시설 대비 이용시설 인상률			
		1급	2급	3급	4급	1급	2급	3급	4급
1	29,884	1,476	2,273	2,990	3,518	5.2	8.2	11.1	13.3
평균	46,961	4,361	6,440	7,697	8,898	10.2	15.9	19.6	23.4

□ 사회복지시설 사무직 보수수준

- 사회복지시설 종사자 중 사무직의 보수수준을 살펴보면, 생활시설은 사무원의 직종을 생활지도원 직위에 포함하여 기본급 권고 기준을 제시하고 있음. 이용시설은 서무, 경리, 전산담당을 사무직으로 하여 4개 직급(1~4급)을 설정하여 기본급 권고 기준을 제시하고 있음. 또한, 최소 소요연한이 지나면 승진할 수 있도록 하고 있음
- 생활시설 사무원에 대한 연봉 총액을 살펴보면, 1호봉은 26,901천원 수준이며, 전체 호봉 평균은 39,999천원 수준임. 이용시설은 급수에 따라 1급 1호봉은 27,449천원, 2급 1호봉은 27,123천원, 3급 1호봉은 26,840천원, 4급 1호봉은 26,295천원 수준임. 이는 생활시설 사무원 대비 이용시설 사무직의 연봉 수준은 1급 1호봉은 102.0%, 2급 1호봉은 100.8%, 3급 1호봉은 99.8%, 4급 1호봉은 97.7% 수준임
- 이용시설 사무직은 직급별 승진 최소 소요연한을 충족하여 승진한다는 전제 하에 2급으로 승진하는 시점(4급으로 만 4년 이상, 3급으로 만 6년 이상)에서 생활시설 사무원의 연봉 수준보다 높아지는 것으로 파악됨. 즉, 만 10년 이상 장기근속을 하는 경우에는 이후부터 이용시설 사무직의 연봉 수준이 상대적으로 높아지는 구조임
- 이용시설 사무직은 승진체계를 갖추고 있으나, 단일직급체계인 생활시설 의료직에 비하여 3~4급의 기본급 권고 기준이 낮고, 대전광역시에서 지급하는 수당의 지급기준에 따라 보수격차가 발생하는 것으로 판단됨

〈 표 2-38 〉 2020년 사무직 종사자의 연봉총액 및 보수수준

단위: 천원/연, %

호봉	생활시설 사무직 연봉총액	이용시설 사무직 연봉총액				생활시설 대비 보수수준			
		1급	2급	3급	4급	1급	2급	3급	4급
1	26,901	27,449	27,123	26,840	26,295	102.0	100.8	99.8	97.7
2	27,537	28,282	27,817	27,452	26,991	102.7	101.0	99.7	98.0
3	28,203	29,082	28,525	28,143	27,614	103.1	101.1	99.8	97.9
4	29,224	29,851	29,384	29,135	28,292	102.1	100.5	99.7	96.8
5	30,042	30,737	30,243	29,932	29,049	102.3	100.7	99.6	96.7
6	31,102	32,056	31,377	30,936	29,942	103.1	100.9	99.5	96.3
7	32,280	33,630	32,733	31,930	31,149	104.2	101.4	98.9	96.5
8	33,513	35,278	33,830	33,064	32,345	105.3	100.9	98.7	96.5
9	34,746	36,735	34,879	34,098	33,377	105.7	100.4	98.1	96.1
10	35,924	38,067	35,970	35,220	34,382	106.0	100.1	98.0	95.7
11	37,015	39,243	37,003	36,082	35,431	106.0	100.0	97.5	95.7
12	37,906	40,221	38,039	37,146	36,395	106.1	100.4	98.0	96.0
13	38,772	41,016	39,060	37,955	37,231	105.8	100.7	97.9	96.0
14	39,624	41,767	39,895	38,810	37,898	105.4	100.7	97.9	95.6
15	40,430	42,419	40,648	39,486	38,620	104.9	100.5	97.7	95.5
16	41,267	43,212	41,343	40,067	39,259	104.7	100.2	97.1	95.1
17	42,099	43,907	42,022	40,703	39,869	104.3	99.8	96.7	94.7
18	42,893	44,546	42,690	41,428	40,591	103.9	99.5	96.6	94.6
19	43,606	45,240	43,413	42,063	41,302	103.7	99.6	96.5	94.7
20	44,300	45,893	44,114	42,748	42,019	103.6	99.6	96.5	94.9
21	44,926	46,588	44,763	43,428	42,655	103.7	99.6	96.7	94.9
22	45,557	47,256	45,328	44,088	43,235	103.7	99.5	96.8	94.9
23	46,133	47,964	46,007	44,700	43,897	104.0	99.7	96.9	95.2
24	46,701	48,616	46,673	45,314	44,461	104.1	99.9	97.0	95.2
25	47,240	49,242	47,300	45,966	45,054	104.2	100.1	97.3	95.4
26	47,736	49,852	47,880	46,576	45,580	104.4	100.3	97.6	95.5
27	48,161	50,503	48,363	47,188	46,005	104.9	100.4	98.0	95.5
28	48,519	51,028	48,830	47,699	46,301	105.2	100.6	98.3	95.4
29	48,861	51,598	49,010	47,946	46,541	105.6	100.3	98.1	95.3
30	49,183	52,088	49,399	48,240	46,784	105.9	100.4	98.1	95.1
31	49,555	52,656	49,818	48,606	47,056	106.3	100.5	98.1	95.0
평균	39,999	41,807	40,112	39,129	38,246	104.5	100.3	97.8	95.6

- 이용시설 사무직의 연봉 수준을 생활시설 사무원 수준으로 맞추기 위해서는 4급 1호봉의 경우에는 연 606천원, 호봉 전체 평균으로는 연 1,753천원을 증액해야 함. 이는 현재 연봉 수준에서 4급 1호봉은 2.3%, 호봉 전체 평균으로는 4.6%를 인상해야 함

〈 표 2-39 〉 2020년 사무직 종사자의 생활시설 대비 이용시설의 인상액 및 인상률

단위: 천원/연, %

호봉	생활시설 사무직 연봉총액	생활시설 대비 이용시설 인상액				생활시설 대비 이용시설 인상률			
		1급	2급	3급	4급	1급	2급	3급	4급
1	26,901	-548	-222	60	606	-2.0	-0.8	0.2	2.3
평균	39,999	-1,808	-114	870	1,753	-4.3	-0.3	2.2	4.6

□ 사회복지시설 기능직 보수수준

- 사회복지생활시설은 조리원, 위생원 등을 기능직 직위에 포함하고, 관리인, 경비원 등은 관리직 직위에 포함하여 기본급 권고 기준을 제시하고 있음. 사회복지이용시설은 노무, 운전기사, 고용직(청소, 취사 및 세탁 등 해당업무가 가능한 자) 등을 관리직으로 하여 4개 직급(1~4급)을 설정하여 기본급 권고 기준을 제시하고 있음. 또한, 최소 소요연한이 지나면 승진할 수 있도록 하고 있음
- 생활시설의 2가지 직급(기능직, 관리직)이 이용시설의 직급(관리직) 하나로 구성되어 있어 직접적인 비교의 한계점은 존재함. 다만, 생활시설의 관리인은 장애인거주시설의 경우 이용 장애인이 200명 이상인 곳에 1명 지원되는 인력으로 그 수가 적기 때문에 모든 시설에 배치된 조리원, 위생원의 직종을 기능직으로 하여 이용시설의 관리직과 비교·분석하였음
- 생활시설 기능직과 이용시설 관리직 4급의 기본급 권고 기준은 동일함. 다만, 연봉 총액의 차이는 대전광역시에서 지급하는 수당의 차이로 발생하는 것임. 즉, 생활시설 기능직 1호봉의 연봉 총액은 25,787천원이며, 이용시설 관리직 4급 1호봉은 25,547천원 수준임
- 이용시설 관리직의 연봉 수준은 4급은 생활시설 기능직보다 낮은 것으로 나타났으나, 3급부터는 생활시설 기능직보다 높은 것으로 나타남. 또한, 이용시설은 승

급체계가 있으나, 생활시설은 승급체계가 없기 때문에 장기근속 할수록 이용시설 기능직의 연봉 수준은 상대적으로 높아지는 것을 알 수 있음

〈 표 2-40 〉 2020년 기능직 종사자의 연봉총액 및 보수수준

단위: 천원/연, %

호봉	생활시설 기능직 연봉총액	이용시설 기능직 연봉총액				생활시설 대비 보수수준			
		1급	2급	3급	4급	1급수준	2급수준	3급수준	4급수준
1	25,787	26,979	26,570	25,961	25,547	104.6	103.0	100.7	99.1
2	26,458	27,661	27,136	26,538	25,978	104.5	102.6	100.3	98.2
3	27,027	28,564	27,749	27,126	26,547	105.7	102.7	100.4	98.2
4	27,820	29,280	28,407	27,696	27,100	105.2	102.1	99.6	97.4
5	28,368	29,979	29,050	28,240	27,648	105.7	102.4	99.5	97.5
6	29,295	31,083	29,565	28,941	28,335	106.1	100.9	98.8	96.7
7	29,838	32,346	30,807	30,177	28,878	108.4	103.2	101.1	96.8
8	30,662	33,691	31,961	31,236	29,702	109.9	104.2	101.9	96.9
9	31,656	34,983	33,150	31,888	30,696	110.5	104.7	100.7	97.0
10	32,893	36,284	34,185	32,980	31,933	110.3	103.9	100.3	97.1
11	33,657	37,412	35,247	34,085	32,697	111.2	104.7	101.3	97.1
12	34,534	38,577	36,282	35,090	33,574	111.7	105.1	101.6	97.2
13	35,458	39,561	37,231	36,042	34,498	111.6	105.0	101.6	97.3
14	36,194	40,298	38,067	36,835	35,234	111.3	105.2	101.8	97.3
15	36,788	41,073	38,734	37,443	35,828	111.6	105.3	101.8	97.4
16	37,455	41,793	39,411	38,138	36,495	111.6	105.2	101.8	97.4
17	38,121	42,411	40,022	38,817	37,161	111.3	105.0	101.8	97.5
18	39,129	43,055	40,667	39,498	38,169	110.0	103.9	100.9	97.5
19	39,822	43,702	41,352	40,073	38,862	109.7	103.8	100.6	97.6
20	40,406	44,456	41,954	40,628	39,446	110.0	103.8	100.5	97.6
21	41,064	45,129	42,580	41,290	40,104	109.9	103.7	100.6	97.7
22	41,820	45,854	43,332	42,042	40,860	109.6	103.6	100.5	97.7
23	42,567	46,519	43,983	42,822	41,607	109.3	103.3	100.6	97.7
24	43,304	47,200	44,495	43,544	42,344	109.0	102.8	100.6	97.8
25	44,046	47,904	45,021	44,210	43,086	108.8	102.2	100.4	97.8
26	44,729	48,661	45,529	44,791	43,769	108.8	101.8	100.1	97.9
27	45,302	49,412	46,236	45,365	44,342	109.1	102.1	100.1	97.9
28	45,731	50,144	46,863	45,761	44,771	109.6	102.5	100.1	97.9
29	46,175	50,742	47,168	46,203	45,215	109.9	102.2	100.1	97.9
30	46,571	51,460	47,595	46,477	45,611	110.5	102.2	99.8	97.9
31	46,876	51,977	48,073	46,936	45,916	110.9	102.6	100.1	98.0
평균	37,082	40,587	38,336	37,318	36,192	109.5	103.4	100.6	97.6

- 이용시설 관리직의 연봉 수준을 생활시설 기능직의 연봉 수준으로 맞추기 위해서는 4급 1호봉의 경우에는 연 240천원, 호봉 전체 평균으로는 연 890천원을 증액해야 함. 이는 현재 연봉 수준에서 4급 1호봉은 0.9%, 호봉 전체 평균으로는 2.5%를 인상해야함. 그러나 이는 대전광역시 수당체계로 인해 발생한 차이이므로 수당체계 일원화를 통해 해소할 수 있음
- 반대로 이용시설은 승진체계가 있으나, 생활시설은 승진체계가 없어서 장기근속에 따른 승진을 고려한다면, 생활시설 기능직의 연봉 수준을 이용시설 관리직의 3급 이상부터는 반대로 적용해야하는 구조를 보임

〈 표 2-41 〉 2020년 기능직 종사자의 생활시설 대비 이용시설의 인상액 및 인상을

단위: 천원/연, %

호봉	생활시설 기능직 연봉총액	생활시설 대비 이용시설 인상액				생활시설 대비 이용시설 인상률			
		1급	2급	3급	4급	1급	2급	3급	4급
1	25,787	-1,192	-783	-174	240	-4.4	-2.9	-0.7	0.9
평균	37,082	-3,504	-1,254	-236	890	-8.6	-3.3	-0.6	2.5

3. 사회복지시설 종사자 인사관리체계 분석

1) 채용

□ 공개모집(시행일 2005. 1. 1.)

- 일부 사회복지시설에서 동 시설을 운영하는 법인의 임원, 운영자 개인 또는 시설장과 특별한 관계(배우자, 자녀, 친인척 등)에 있는 자들이 다수 재임하면서 법인 및 시설 운영의 투명성을 저해하고 있다는 지적[감사원 위임 감사(2004.12), 권익위 제도개선 권고(2010.4)]에 따라 정부에서 인건비를 지원하는 시설(국가나 지자체로부터 수탁 받은 시설 포함)의 시설장 및 종사자 신규채용은 직위에 관계없이 공개모집을 원칙으로 하고 있음(보건복지부, 사회복지시설관리안내, p.41-46)
- 공개모집이란 자격을 갖춘 누구에게나 응모기회를 제공하여, 경쟁을 통해 능력 있는 자를 임용하는 제도로, 특정인을 채용하기 위한 법인 및 시설 채용내규, 응모자격을 특정인으로 제한 등은 공개모집에 위배됨

- 법인 또는 시설에서 독자적 또는 공동으로 채용 시에는 해당 법인 및 시설 홈페이지, 지자체 홈페이지, 워크넷(work.go.kr), 복지넷(bokji.net), 사회복지시설 정보시스템(w4c.go.kr) 중 2곳 이상의 사이트 등에 채용 관련 사항을 15일 이상 공고한 후 법인 및 시설 내규 등에 의해 채용하도록 하고 있음

□ 공개모집 원칙의 예외(시행일 2019. 1. 1.)

- 동일한 시설 내에서 승진, 인사이동 등으로 보직이 변경되는 경우, 동일한 설치·운영자가 각각 설치·운영하는 시설 간에 인사이동이 있는 경우, 설치·운영자가 법인인 경우로서 해당 법인의 사무국에서 근무하다가 그 법인이 설치·운영하는 시설로 인사이동을 하는 경우, 법령에 따라 사회복지시설이 통합되는 경우나 시설 위·수탁 계약에 따라 종전 종사자의 고용관계를 승계하는 경우 등에는 공개모집 원칙을 완화하여 적용 가능

□ 종사자 채용계약 시 준수사항

- 사회복지시설을 설치·운영하는 자는 해당 시설에서 근무하는 시설장이나 종사자와 직접 근로·고용계약을 맺어야 하고, 국가나 지방자치단체로부터 시설의 운영을 수탁한 법인도 해당 시설을 수탁운영하기 위한 시설장 및 종사자를 직접 고용하는 근로계약을 맺어야 함
- 시설의 설치·운영자와 직접 고용계약을 맺지 않은 종사자에 대해서는 인건비 보조금 교부를 지양하고 있음
- 사회복지시설에서 사회복지사 자격을 가진 종사자를 임면한 경우에는 그 임면이 있는 달 말일까지 시설정보시스템 또는 서면으로 해당 사실을 시장·군수·구청장에게 보고해야 함

□ 「근로기준법」 등 적용 관련

- 사회복지시설에도 「근로기준법」 등 관계법령에 의한 근로기준을 적용하여 시설종사자의 기본적 생활을 보장 및 향상시키며 사회복지시설 관리의 효율성·민주성을 기하도록 하고 있음
- 또한, 사회복지시설에서의 비정규직 문제와 관련하여 비정규직 차별 문제의 시정을 위해 관계법령 등 준수토록 하고 있음

- 4대 보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험) 가입 대상을 확인하여 관련 법령을 준수토록 하고 있음

2) 자격기준

□ 사회복지시설의 시설장(사회복지사업법 제35조 관련)

- 사회복지시설의 장은 「사회복지사업법」 및 개별 법령 등에 명시된 시설의 장의 결격사유에 해당되지 않아야 하고, 각 시설유형이 요구하는 자격기준을 갖춘 자여야 하며, 사회복지시설의 장은 상근의무가 있음(보건복지부, 사회복지시설관리 안내, p.23-26)

□ 사회복지시설의 종사자(사회복지사업법 제35조의2 관련)

- 「사회복지사업법」 및 개별 법령 등에 명시된 종사자의 결격사유에 해당하지 않아야 하며, 유형별 시설에서 요구하는 자격요건 등을 갖추어야 함

< 표 2-42 > 사회복지시설 시설장 및 종사자의 결격사유

■ 시설장의 경우(사회복지사업법 제35조제2항)

1. 제19조제1항제1호, 제1호의2부터 제1호의8까지 및 제2호의2부터 제2호의4까지의 어느 하나에 해당하는 사람

법 제19조제1항

1. 미성년자

1의2. 파성년후견인 또는 파한정후견인

1의3. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람

1의4. 법원의 판결에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람

1의5. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한다) 집행이 면제된 날부터 3년이 지나지 아니한 사람

1의6. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 사람

1의7. 제1호의5 및 제1호의6에도 불구하고 사회복지사업 또는 그 직무와 관련하여 「아동복지법」 제71조, 「보조금 관리에 관한 법률」 제40조부터 제42조까지 또는 「형법」 제28장·제40장(제360조는 제외한다)의 죄를 범하거나 이 법을 위반하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람

가. 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람

나. 형의 집행유예를 선고받고 그 형이 확정된 후 7년이 지나지 아니한 사람

다. 징역형을 선고받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한다) 집행이 면제된 날부터 7년이 지나지 아니한 사람

1의8. 제1호의5부터 제1호의7까지의 규정에도 불구하고 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조의 성폭력범죄* 또는 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호의 아동·청소년대상 성범죄를 저지른 사람으로서 형 또는 치료감호를 선고받고 확정된 후 그 형 또는 치료감호의 전부 또는 일부의 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함

- 한다) 집행이 유예·면제된 날부터 10년이 지나지 아니한 사람
- 2의2. 제26조에 따라 설립허가가 취소된 사회복지법인의 임원이었던 사람(그 허가의 취소사유 발생에 관하여 직접적인 또는 이에 상응하는 책임이 있는 자로서 대통령령으로 정하는 사람으로 한정한다)으로서 그 설립허가가 취소된 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
- 2의3. 제40조에 따라 시설의 장에서 해임된 사람으로서 해임된 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
- 2의4. 제40조에 따라 폐쇄명령을 받고 3년이 지나지 아니한 사람

2. 제22조에 따른 해임명령에 따라 해임된 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
3. 사회복지분야의 6급 이상 공무원으로 재직하다 퇴직한 지 3년이 경과하지 아니한 사람 중에서 퇴직 전 5년 동안 소속하였던 기초자치단체가 관할하는 시설의 장이 되고자 하는 사람

■ 종사자(사회복지사업법 제35조의2제2항)

1. 제19조제1항제1호의7 또는 제1호의8에 해당하는 사람
2. 제1호에도 불구하고 종사자로 재직하는 동안 시설이용자를 대상으로 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조 제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄를 저질러 금고 이상의 형 또는 치료감호를 선고받고 그 형이 확정된 사람

출처: 보건복지부, 2020, 2020 사회복지시설 관리안내, p.23-26

3) 승급 및 승진

(1) 승급

- 사회복지시설에 재직 중인 직원이 다음에 모두 해당하는 경우 호봉을 승급함
 - 정기승급일이 되어야 하고, 정기승급일 현재 승급제한기간 중에 해당되지 않아야 하며, 호봉의 승급에 필요한 기간(승급기간)이 1년을 경과하여야 함
 - 호봉 승급은 매달 1일자로 승급 시행하고, 승급기간 1년에 대해 1호봉씩 승급 시키며, 잔여승급기간은 다음 승급 기간에 반영함

□ 승급의 제한

- 다음에 해당하는 자는 해당 기간 동안 승급시킬 수 없음
 - 징계처분, 직위해제 또는 휴직(「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」상의 육아휴직과 업무상 질병으로 인한 휴직은 제외) 중에 있는 자
 - 징계처분이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과되지 아니한 자(정직 : 18월, 감봉 : 12월, 견책 : 6월)

(2) 승진

□ 승진 소요

- 보건복지부 종사자 인건비 가이드라인에서 사회복지이용시설(사회복지직) 직위별 승진 최소 소요 연한은 사회복지사(만3년 이상) → 선임사회복지사(만5년 이상) → 과장(만7년 이상) → 부장·사무국장 순으로 규정하고 있음

〈 표 2-43 〉 사회복지이용시설(사회복지직) 직위별 승진 최소 소요 연한

직위	사회복지사	선임사회복지사	과장	부장·사무국장
연한	만3년(4년 차) 이상	만5년(6년 차) 이상	만7년(8년 차) 이상	-

- 1) 승진에 필요한 “최소 소요연한”은 해당 직위에서의 실 근무경력을 말함
 - 2) 2013년 12월 31일 이전 기준(해당 직종에서의 실 근무경력)에 의해 승진한 경우 종전 자격 유지
 - 3) 선임사회복지사는 사회복지사 “최소 소요연한”이 경과하면 당연직으로 보함
 - 4) 장애인 복지관 일반직의 승진 최소 소요 연한은 개별 지침 등 별도 기준을 적용
- ※ 생활시설 「선임 생활지도원」 승진 최소연한은 만5년(6년 차)이상인 생활지도원 중에서 법인 및 시설의 제반여건 등을 감안하여 인원을 선정하며, 소요 기간은 법인 내 시설 및 동일 시설 근무경력을 우선 적용
- 출처: 보건복지부, 2019, 2020년사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인, p.10

- 보건복지부 종사자 인건비 가이드라인에서 사회복지이용시설(사회복지외 직종: 관리직, 사무직, 의료직 등) 직위별 승진 최소 소요 연한은 4급(만5년 이상) → 3급(만7년 이상) → 2급(만9년 이상) → 1급 순으로 규정하고 있음

〈 표 2-44 〉 사회복지이용시설(사회복지외 직종) 의 직급별 승진 최소 소요 연한

직급	4급	3급	2급	1급
연한	만4년(5년 차) 이상	만6년(7년 차) 이상	만8년(9년 차) 이상	-

- 1) 승진에 필요한 “최소 소요연한”은 해당 직급에서의 실 근무경력을 말함
 - 2) 2013년 12월 31일 이전 기준(해당 직종에서의 실 근무경력)에 의해 승진한 경우 종전 자격 유지
 - 3) 3급은 4급 “최소 소요연한”이 경과하면 당연직으로 보함
 - 4) 직급별 승진 최소 소요연한은 관리직, 사무직, 의료직, 타 직종 등에 각각 적용하며 개별 지침상 별도 기준이 있는 경우 이를 적용
- 출처: 보건복지부, 2019, 2020년사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인, p.10

4) 사회복지시설 인력기준

(1) 노인복지시설

□ 노인복지시설의 종류

- 노인복지시설에는 크게 노인주거복지시설, 노인의료복지시설, 노인여가복지시설, 재가노인복지시설, 노인보호전문기관, 노인일자리지원기관, 학대피해노인 전용쉼터 등이 있음

□ 노인복지시설 배치기준 및 자격기준

- 노인주거복지시설에는 양로시설, 노인공동생활가정, 노인복지주택 등이 있고 노인의료복지시설에는 노인요양시설, 노인요양공동생활가정 등이 있음. 노인여가복지시설에는 노인복지관, 노인교실, 경로당 등이 있고 재가노인복지서비스에는 방문요양, 방문목욕, 주야간보호, 단기보호, 재가노인지원 및 방문간호서비스를 제공하고 있음. 노인복지시설의 필요한 종사자 자격기준은 아래와 같음

〈 표 2-45 〉 노인복지시설별 종사자 배치기준

구분		배치기준
노인주거복지시설	양로시설	시설장, 사무국장, 사회복지사, 의사(한 의사), 간호사(간호조무사), 요양보호사, 사무원, 영양사, 조리원, 위생원
	노인공동생활가정	시설장, 사회복지사(입소자 4.5명당 간호사(간호조무사), 요양보호사 또는 조리원)
	노인복지주택	시설장, 사회복지사, 관리인
노인의료복지시설	노인요양시설	시설장, 사무국장, 사회복지사, 의사(계약의사), 간호사(간호조무사), 물리치료사(직업치료사), 요양보호사, 사무원, 영양사, 조리원, 위생원, 관리인
	노인요양공동생활가정	시설장(사무국장, 사회복지사), 간호사(간호조무사, 물리치료사, 직업치료사), 요양보호사
노인여가복지시설	노인복지관	시설장, 사회복지사, 물리치료사, 사무원, 조리원, 관리인 - 노인복지관에 이용자의 건강관리를 위한 계약의사를 둘 수 있다.
	노인교실	시설장, 강사(외부강사)
재가노인복지시설	방문요양	시설장, 사회복지사, 요양보호사
	방문목욕	시설장, 요양보호사
	주야간보호	시설장, 사회복지사, 간호사(간호조무사, 물리치료사, 직업치료사), 요양보호사, 사무원, 조리원, 보조원(운전자)
	단기보호	시설장, 사회복지사, 간호사(간호조무사), 물리치료사(직업치료사), 요양보호사, 조리원
	재가노인지원	시설장, 사회복지사, 사무원
	방문간호	시설장, 간호사(간호조무사), 치과위생사
노인일자리지원기관		시설장, 사회복지사
학대피해노인쉼터		시설장, 사회복지사(정신건강전문요원), 요양보호사

출처: 노인복지법 시행규칙 별표1의2, 별표2, 별표4, 별표7, 별표9, 별표14

〈 표 2-46 〉 노인복지시설별 종사자 자격기준

구분		배치기준
노인주거복지시설	시설장 (노인복지주택 제외)	「사회복지법」에 따른 사회복지사 자격증 소지자 또는 「의료법」 제2조에 따른 의료인
	사회복지사	「사회복지법」에 따른 사회복지사 자격증 소지자
	요양보호사	법에 따른 요양보호사 자격증 소지자
노인의료복지시설	시설장 (노인복지주택 제외)	「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 자격증 소지자 또는 「의료법」 제2조에 따른 의료인
	사회복지사	「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 자격증 소지자
	물리치료사 또는 작업치료사	「의료기사 등에 관한 법률」에 따른 물리치료사 또는 작업치료사 면허 소지자
	요양보호사	법에 따른 요양보호사 자격증 소지자
노인복지관	시설장	「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 이상의 자격증 소지자
재가노인복지시설	시설장	가. 방문요양, 주·야간보호, 단기보호 및 방문 목욕서비스 : 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사, 「의료법」 제2조에 따른 의료인, 노인복지시설 또는 재가장기요양기관에서 요양보호사(종전의 규정에 따라 요양보호사 2급 자격증을 취득한 사람은 제외한다)로 5년 이상 근무하고 보건복지부장관이 정하여 고시하는 소정의 교육을 이수한 사람, 노인복지시설 또는 재가장기요양기관에서 간호조무사로 5년 이상 근무하고 보건복지부장관이 정하여 고시하는 소정의 교육을 이수한 사람 나. 재가노인지원서비스 : 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 자격증 소지자 또는 「의료법」 제2조에 따른 의료인의 자격을 취득한 자 다. 방문간호서비스 : 간호업무경력이 2년 이상인 간호사로서 해당 시설에 상근하는 자(보건진료소를 제외한 의료기관이 방문간호를 하는 경우에는 의사, 한의사 또는 치과의사 중에서 해당 시설에 상근하는 자를 시설장으로 한다)
	물리치료사, 작업치료사 또는 치과위생사	「의료기사 등에 관한 법률」에 따른 물리치료사, 작업치료사 또는 치과위생사
	요양보호사	법에 따른 요양보호사 자격증 소지자
	요양보호사	법에 따른 요양보호사 자격증 소지자
노인일자리지원관	시설장	가. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 이상의 자격증 소지자 나. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사업 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람 다. 중앙행정기관 및 지방자치단체나 중앙행정기관 및 지방자치단체로부터 관련 업무를 위탁받은 기관·단체가 취업을 지원하기 위하여 시행하는 일자리 사업에서 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람
학대피해노인쉼터	시설장	가. 「사회복지사업법」 제11조에 따른 사회복지사 나. 「의료법」 제2조제1항에 따른 의료인 다. 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제17조에 따른 정신건강전문요원 라. 국가 또는 지방자치단체에서 사회복지사업 관련 행정업무에 7급 이상의 공무원으로서 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람
	사회복지사 또는 정신건강전문요원	가. 「사회복지사업법」 제11조에 따른 사회복지사 나. 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제17조에 따른 정신건강전문요원
	요양보호사	법 제39조의2에 따른 요양보호사

출처: 노인복지법 시행규칙 별표1의2, 별표2, 별표4, 별표7, 별표9, 별표14

(2) 아동복지시설

□ 아동복지시설의 종류

- 아동복지시설에는 크게 아동양육시설, 아동일시보호시설, 아동보호치료시설, 공동생활가정, 자립지원시설, 아동상담소, 아동전용시설, 지역아동센터, 아동보호전문기관, 가정위탁지원센터, 다함께돌봄센터 등이 있음

□ 아동복지시설 배치기준 및 자격기준

- 아동복지시설의 필요한 종사자 인력배치기준 및 자격기준은 아래와 같음

〈 표 2-47 〉 아동복지시설별 종사자 배치기준

구분		배치기준
아동복지시설	아동양육시설	시설장, 사무국장, 의사(계약의사), 간호사(간호조무사), 사무원, 영양사, 보육사, 생활복지사, 직업훈련교사, 상담지도원, 임상심리상담원, 조리원, 위생원, 자립지원전담요원
	아동일시보호시설	시설장, 사무국장, 의사(계약의사), 간호사(간호조무사), 사무원, 영양사, 보육사, 생활복지사, 상담지도원, 임상심리상담원, 조리원, 위생원
	아동보호치료시설	시설장, 사무국장, 의사(계약의사), 간호사(간호조무사), 사무원, 영양사, 보육사, 생활복지사, 직업훈련교사, 임상심리상담원, 조리원, 안전관리원, 자립지원전담요원
	공동생활가정	시설장, 보육사, 자립지원전담요원
	자립지원시설	시설장, 사무국장, 사무원, 상담지도원, 자립지원전담요원
	아동상담소	시설장, 사무국장, 간호사(간호조무사), 사무원, 상담지도원, 임상심리상담원
	아동전용시설	시설장, 사무원, 생활복지사, 안전관리원
	지역아동센터	시설장, 영양사, 생활복지사
아동보호전문기관		시설장, 임상심리치료 전문인력, 상담원, 사무원
가정위탁지원센터		시설장, 임상심리치료 전문인력, 상담원, 자립지원전담요원, 사무원
다함께돌봄센터		시설장, 돌봄선생님

출처: 아동복지법 시행령 별표8, 별표11, 별표14, 시행규칙 별표1

〈 표 2-48 〉 아동복지시설 종사자의 자격기준

직종별	자격기준
아동복지시설	가. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 이상의 자격 취득 후 아동과 관련된 사회복지사업에 3년 이상 또는 사회복지사업에 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람 나. 학대아동보호사업과 관련된 기관에서 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람 다. 7급 이상 공무원으로서 국가나 지방자치단체에서 사회복지사업에 관한 행정업무에 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람 라. 「의료법」에 따른 의사·한의사 또는 치과의사 면허 취득 후 3년 이상 진료 경력이 있는 사람 마. 「정신보건법」에 따른 정신보건전문요원 자격 취득 후 사회복지사업에 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람 바. 「영유아보육법」에 따른 보육교사 1급 자격 취득 후 사회복지사업에 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람 사. 유치원, 초등학교 또는 중등학교 교사 자격증 취득 후 사회복지사업에 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람 아. 직업훈련교사, 간호사, 영양사 자격 취득 후 사회복지사업에 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람
	가. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 이상의 자격 취득 후 아동과 관련된 사회복지사업에 1년 이상 또는 사회복지사업에 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람 나. 학대아동보호사업과 관련된 기관에서 1년 이상 근무한 경력이 있는 사람 가. 9급 이상 공무원으로서 국가나 지방자치단체에서 사회복지사업에 관한 행정업무에 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람 라. 「정신보건법」에 따른 정신보건전문요원 자격 취득 후 사회복지사업에 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람 마. 「영유아보육법」에 따른 보육교사 1급 자격 취득 후 사회복지사업에 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람 바. 유치원, 초등학교 또는 중등학교 교사 자격증 취득 후 사회복지사업에 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람 사. 직업훈련교사, 간호사, 영양사 자격 취득 후 사회복지사업에 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람
	가. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 3급 이상 자격이 있는 사람 나. 「영유아보육법」에 따른 보육교사 자격이 있는 사람 다. 유치원, 초등학교 또는 중등학교 교사 자격이 있는 사람
	가. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 이상 자격이 있는 사람 나. 유치원, 초등학교 또는 중등학교 교사 자격이 있는 사람 다. 「영유아보육법」에 따른 보육교사 1급 자격이 있는 사람
	가. 「근로자직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발훈련교사 자격이 있는 사람 나. 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」에 따른 학원강사 자격이 있는 사람
	가. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교, 「평생교육법」 제32조 또는 제33조에 따라 교육부장관의 인가를 받아 전문대학 또는 대학졸업자와 동등한 학력·학위가 인정되는 평생교육시설(이하 이 표에서 “대학등”이라 한다)의 심리 관련 학과를 졸업한 사람 나. 「국가기술자격법 시행령」 제12조의2제1항 및 별표 1에 따른 임상심리사 2급 이상의 자격이 있는 사람
	가. 「근로자직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발훈련교사 자격이 있는 사람 나. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 이상의 자격이 있는 사람

		다. 초등학교 또는 중등학교 교사 자격이 있는 사람 라. 대학등 졸업자(법령에 따라 이와 같은 수준의 학력이 있다고 인정되는 사람을 포함한다)로서 아동복지 또는 사회복지 관련 학과를 졸업하고 1년 이상 아동복지 업무에 종사한 경력이 있는 사람
아동보호전문기관	시설장	가. 아동보호전문기관에서 3년 이상 상담원으로 근무한 경력이 있는 사람 나. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 1급 이상의 자격 취득 후 아동과 관련된 사회복지 업무에 5년 이상 또는 사회복지사업에 7년 이상 종사한 경력이 있는 사람 다. 국가나 지방자치단체에서 아동복지사업에 관한 행정업무에 7급 이상 공무원으로 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람
	상담원	가. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 1급 자격이 있는 사람 나. 대학 등에서 심리학과(복지심리학과를 포함한다)를 졸업한 사람 또는 보건복지부령으로 정하는 아동복지 또는 사회복지 관련 교과목을 이수하고 졸업한 사람
	임상심리치료 전문인력	임상심리사 자격이 있거나 놀이치료, 미술치료, 음악치료, 심리상담 등 전문적인 치료를 할 수 있는 등 파해아동의 심리치료를 할 수 있는 사람
가정위탁지원센터	시설장	가. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 이상의 자격 취득 후 아동과 관련된 사회복지사업에 3년 이상 또는 사회복지사업에 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람 나. 학대아동보호사업과 관련된 기관에서 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람 다. 7급 이상 공무원으로서 국가나 지방자치단체에서 사회복지사업에 관한 행정업무에 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람 라. 「의료법」에 따른 의사인사 또는 치과의사 면허 취득 후 3년 이상 진료 경력이 있는 사람 마. 「정신보건법」에 따른 정신보건전문요원 자격 취득 후 사회복지사업에 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람 바. 「영유아보육법」에 따른 보육교사 1급 자격 취득 후 사회복지사업에 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람 사. 유치원, 초등학교 또는 중등학교 교사 자격증 취득 후 사회복지사업에 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람
	상담원	가. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 1급 자격이 있는 사람 나. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교, 「평생교육법」 제32조 또는 제33조에 따라 교육부장관의 인가를 받아 전문대학 또는 대학졸업자와 동등한 학력학위가 인정되는 평생교육시설(이하 이 표에서 “대학등”이라 한다)에서 심리학과(복지심리학과를 포함한다)를 졸업한 사람 또는 보건복지부령으로 정하는 아동복지 또는 사회복지 관련 교과목을 이수하고 졸업한 사람
	임상심리치료 전문인력	임상심리사 자격이 있거나 놀이치료, 미술치료, 음악치료, 심리상담 등 전문적인 치료를 할 수 있는 등 파해아동의 심리치료를 할 수 있는 사람
	자립지원전문요원	가. 「근로자직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발훈련교사 자격이 있는 사람 나. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 이상의 자격이 있는 사람 다. 초등학교 또는 중등학교 교사 자격이 있는 사람 라. 대학등 졸업자(법령에 따라 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 사람을 포함한다)로서 아동복지 또는 사회복지 관련 학과를 졸업하고 1년 이상 아동복지 업무에 종사한 경력이 있는 사람
다함께돌봄센터	시설장	가. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사로서 1급 또는 2급 자격증을 발급받은 후 사회복지사업에 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람 나. 「영유아보육법」에 따른 보육교사로서 1급 자격증을 발급받은 후 사회복지사업에 3년

		이상 종사한 경력이 있는 사람 다. 「유아교육법」에 따른 유치원교사, 「초·중등교육법」에 따른 초등학교 교사·중등학교 교사 자격증을 발급받은 후 「교육기본법」 제9조에 따른 학교, 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 학원에서 3년 이상 근무하거나 사회복지 사업에 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람 라. 「청소년 기본법」에 따른 청소년지도사로서 1급 또는 2급 자격증을 발급받은 후 사회복지사업에 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람 마. 「의료법」에 따라 간호사 면허를 취득한 후 사회복지사업에 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람
	돌봄선생님	가. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사로서 1급 또는 2급 자격증을 발급받은 사람 나. 「영유아보육법」에 따른 보육교사로서 1급 또는 2급 자격증을 발급받은 사람 다. 「유아교육법」에 따른 유치원교사, 「초·중등교육법」에 따른 초등학교 교사·중등학교 교사 자격증을 발급받은 사람 라. 「청소년 기본법」에 따른 청소년지도사로서 1급 또는 2급 자격증을 발급받은 사람 그 밖에 지방자치단체의 장이 관할 지역에서 일정기간 이상 법 제44조의2제1항 각 호의 돌봄서비스에 해당하는 활동을 수행했다고 인정한 사람

출처: 아동복지법 시행령 별표8, 별표11, 별표14, 시행규칙 별표1

(3) 장애인복지시설

□ 장애인복지시설의 종류

- 장애인복지시설에는 크게 장애인 거주시설, 장애인 지역사회재활시설, 장애인 직업재활시설, 장애인 의료재활시설, 장애인 생산품판매시설 등이 있음

□ 장애인복지시설 배치기준

- 장애인거주시설에는 장애유형별거주시설, 노인공동생활가정, 노인복지주택 등이 있고 장애인 지역사회재활시설에는 장애인복지관, 장애인주간보호시설, 장애인 체육시설, 장애인수련시설, 장애인생활이동지원센터, 한국수어통역센터, 점자도서관 등이 있음. 장애인직업재활시설의 종류는 장애인보호작업장, 장애인근로사업장, 장애인직업적응훈련시설 등이 있음
- 장애인복지시설의 공통기준으로 다음의 관리 및 운영 요원을 두어야 함. 다만, 장애인이 입소하여 생활하지 아니하는 시설의 경우에는 의사, 간호사, 생활지도원, 영양사, 사회재활교사, 조리원 및 위생원에 해당하는 요원을 두지 아니할 수 있음. 장애인복지시설의 필요한 종사자 인력배치기준은 아래와 같음

〈 표 2-49 〉 장애인복지시설별 종사자 배치기준

구분		배치기준
장애인복지시설(공통)		시설장, 총무, 의사(계약의사), 간호사(간호조무사), 생활지도원, 영양사, 사무원, 사회재활교사, 직업훈련교사, 시설관리인, 조리원, 위생원
장애인거주시설	장애유형별거주시설	작업치료사, 상담평가요원, 청능치료사, 언어치료사, 보행훈련사 - 전문요원 겸직 가능
	중증장애거주시설	물리치료사, 작업치료사, 상담평가요원, 언어치료사 - 전문요원 겸직 가능
	장애영양아거주시설	물리치료사, 작업치료사, 상담평가요원, 언어치료사 - 전문요원 겸직 가능
	장애인단거주시설	관리 및 운영 요원 3명 이상
	장애인공동생활가정	입주장애인 4명당 사회재활교사 1명
장애인 지역사회재활시설	장애인복지관	20명 이상
	장애인주간보호시설	3명 이상
	장애인체육시설	3명 이상
	장애인수련시설	5명 이상
	장애인 생활이동지원센터	3명 이상(운전원 포함)
	한국수어통역센터	3명 이상
	점자도서관	관광, 사서, 점자지도원, 대출열람원, 교정원 - 교정원은 점자지도원이 겸할 수 있음
	점자도서 및 녹음서 출판시설	소장, 편집인, 제판원, 교정원, 인쇄원, 제본원
	장애인 재활치료시설	시설장, 재활치료사 - 시설장이 치료사의 자격을 갖춘 경우 치료사 겸할 수 있음
장애인직업 재활시설	장애인보호직업장	
	장애인근로사업장	시설장, 사무국장, 직업훈련교사, 간호사, 영양사, 사무원, 생산 및 판매관리기사, 시설관리기사, 조리원, 위생원
	장애인직업적응 훈련시설	

출처: 장애인복지법 시행규칙 별표5

〈 표 2-50 〉 장애인복지시설별 종사자 자격기준

직종별		자격기준	
장애인복지시설 (공통)	시설의 장	가. 의사(한 의사·치과의사를 포함한다)로서 장애 관련 분야에서 3년 이상 진료한 경력이 있는 사람 나. 특수학교의 교장 또는 교감이었던 사람 및 「초·중등교육법」에 따른 특수학교교사(교사자격증 소지자)로서 해당 시설 입소 대상 장애인의 교육에 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람 다. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 자격증을 취득한 후 사회복지사업에 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람 라. 위 각 호에 준하는 학식과 경력이 있다고 인정되는 사람	
	총무	가. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 자격증을 가진 사람 나. 제1호에 준하는 자격이 있다고 인정되는 사람	
	사회재활교사	가. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 나. 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지에 따른 대학에서 심리학·교육학이나 장애인 재활 관련학을 전공하고 졸업한 사람 또는 법령에 따라 이와 같은 수준의 학력이 있다고 인정되는 사람	
	시설훈련교사	가. 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지에 따른 대학에서 직업재활 또는 특수교육을 전공하고 졸업한 사람 나. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 다. 장애인 직업재활시설 운영 직종과 관련된 자격증을 취득한 후 장애인복지사업에 2년 이상 종사한 경력이 있는 사람	
	시설관리기사	전기, 소방설비, 건축설비, 산업안전, 배관설비, 열관리 등 시설관리와 관련된 분야의 면허 또는 자격증 소지자	
장애인 지역 사회 재활 시설	장애인 복지 기관	관장	가. 6급 이상의 공무원으로 사회복지 분야에 5년 이상 재직한 경력이 있는 사람 나. 사회복지사·특수학교교사·치료사 등 장애인재활 관련 자격증을 취득한 후 사회복지 분야에서 8년 이상 근무한 경력이 있는 사람 다. 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지에 따른 대학을 졸업한 후 또는 법령에 따라 이와 같은 수준으로 인정되는 학력을 갖춘 후 장애인복지 분야에서 10년 이상 근무한 경력이 있는 사람 라. 장애인복지 분야 박사학위 취득자 또는 대학에서 전임강사 이상으로 2년 이상 재직한 경력이 있는 사람 마. 그 밖에 위와 동등 이상의 자격이 있다고 「사회복지사업법」 제36조에 따른 운영위원회(이하 "운영위원회"라 한다)에서 인정한 사람
		사무국장	가. 7급 이상의 공무원으로 사회복지 분야에 5년 이상 재직한 경력이 있는 사람 나. 사회복지사·특수학교교사·치료사 등 장애인재활 관련 자격증을 취득한 후 사회복지 분야에서 6년 이상 근무한 경력이 있는 사람 다. 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지에 따른 대학을 졸업한 후 또는 법령에 따라 이와 같은 수준으로 인정되는 학력을 갖춘 후 장애인복지 분야에 8년 이상 종사한 경력이 있는 사람 라. 그 밖에 위와 동등 이상의 자격이 있다고 운영위원회에서 인정한 사람
		1급	가. 7급 이상의 공무원으로 사회복지 분야에 3년 이상 재직한 경력이 있는 사람 나. 사회복지사·특수학교교사·치료사 등 장애인재활 관련 자격증을 취득한 후 사회복지 분야에서 4년 이상 근무한 경력이 있는 사람

			다. 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지에 따른 대학을 졸업한 후 또는 법령에 따라 이와 같은 수준으로 인정되는 학력을 갖춘 후 장애인복지 분야에 6년 이상 종사한 경력이 있는 사람 라. 그 밖에 위와 동등 이상의 자격이 있다고 운영위원회에서 인정한 사람
		2급	가. 8급 이상의 공무원으로 사회복지 분야에 3년 이상 재직한 경력이 있는 사람 나. 사회복지사·특수학교교사·치료사 등 장애인재활 관련 자격증을 취득한 후 사회복지 분야에서 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람 다. 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지에 따른 대학을 졸업한 후 또는 법령에 따라 이와 같은 수준으로 인정되는 학력을 갖춘 후 장애인복지 분야에 4년 이상 종사한 경력이 있는 사람 라. 그 밖에 위와 동등 이상의 자격이 있다고 운영위원회에서 인정한 사람
		3급	가. 8급 이상의 공무원으로 사회복지 분야에 1년 이상 재직한 경력이 있는 사람 나. 사회복지사·특수학교교사·치료사 등 장애인재활 관련 자격증을 취득한 후 사회복지 분야에서 2년 이상 근무한 경력이 있는 사람 다. 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지에 따른 대학을 졸업한 후 또는 법령에 따라 이와 같은 수준으로 인정되는 학력을 갖춘 후 장애인복지 분야에 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람 라. 그 밖에 위와 동등 이상의 자격이 있다고 운영위원회에서 인정한 사람
		4급	가. 9급 이상의 공무원으로 사회복지 분야에 3년 이상 재직한 경력이 있는 사람 나. 사회복지사·특수학교교사·치료사 등 장애인재활 관련 자격증을 소지한 사람 다. 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지에 따른 대학을 졸업한 후 또는 법령에 따라 이와 같은 수준으로 인정되는 학력을 갖춘 후 장애인복지 분야에 2년 이상 종사한 경력이 있는 사람 라. 그 밖에 위와 동등한 자격이 있다고 운영위원회에서 인정한 사람
		5급	「초·중등교육법」에 따른 고등학교를 졸업하였거나 이와 동등 이상의 학력이 있는 사람
		기능직	운전·타자·열관리 및 전산 등 해당 기능 분야의 면허 또는 자격증을 소지한 사람
		고용직	청소·취사 및 세탁 등 해당 업무 수행이 가능하다고 인정되는 사람
	점 자 도 서 및 녹 음 서 출 판 시 설	시설의 장	가. 「도서관법 시행령」 제4조에 따른 정사서의 자격을 취득한 후 3년 이상 근무한 경력이 있는 자 나. 사회복지사업에 5년 이상 종사한 경력이 있는 자
		사서	「도서관법 시행령」 제4조에 따른 사서직원의 자격이 있는 자
		점자지도원, 대출열람원, 편집원, 제본원, 교정원, 인쇄원	관련 업무에 대한 전문적 지식과 경험이 있는 자
장 애	시설장		가. 사회복지사·특수학교교사·치료사 등 장애인재활 관련 자격증을 취득한 후 해당 분야에서 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람

인재 활 치 료 시 설		나. 「고등교육법」에 따른 전문학사 이상의 학위를 취득한 사람(법령에 따라 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 사람을 포함한다)으로서 장애인복지 분야에서 10년 이상 근무한 경력이 있는 사람. 다만, 학사 이상의 학위를 취득한 사람은 초과 이수한 수업연한을 경력으로 인정하되, 「독학에 의한 학위취득에 관한 법률」에 따른 학사학위 등 수업연한이 없는 학사학위를 취득한 사람의 경우에는 2년을 경력으로 인정한다. 다. 장애인복지분야 대학에서 전임강사 이상으로 2년 이상 재직한 경력이 있는 사람 라. 그 밖에 위와 동등 이상의 자격이 있다고 보건복지부 장관이 인정한 사람
	재활치료사	가. 관련분야 국가자격증 또는 국가공인자격증 소지자 나. 관련분야 국가자격증 또는 국가공인자격증이 없는 자는 아래 해당자 또는 자격기본법에 근거한 민간자격 발급기관에서 발급한 재활치료 자격증 소지자, 2년 이상 관련 자격증을 발급하고 전문학사 이상의 학력을 지원 조건으로 하는 관련 학회 및 단체에서 소정의 절차를 거쳐 발급받은 재활치료 관련 자격증 소지자 자격증이 없이 관련 치료 분야의 관련 학과 전공자로 전문학사 학위 이상 소지자이면서 경력 1,200시간 이상 단, 학사학위 이상 학위소지자는 초과이수한 수업연한을 경력으로 인정(1년 300시간)
장애인 직업재활 시설	시설장	가. 「고등교육법」에 따른 대학에서 직업재활이나 특수교육을 전공하고 졸업한 사람으로서 직업재활 관련 업무에 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람 나. 특수학교의 교장 또는 교감이었던 사람 및 「초·중등교육법」에 따른 특수학교교사(교사자격증 소지자)로서 해당 시설 입소 대상 장애인의 교육에 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람 다. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 자격증을 취득한 후 사회복지사업에 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람 라. 직원이 50명 이상인 기업 또는 공공기관에서 부장급 이상으로 5년 이상 근무한 경력이 있는 전문경영인 마. 장애인 직업재활 또는 장애인 직업재활시설 운영 직종과 관련된 자격증 소지자로서 장애인복지사업에 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람 바. 위 가)부터 마)까지에 준하는 학력과 경력이 있다고 인정되는 사람
	사무국장	가. 「고등교육법」에 따른 대학에서 직업재활이나 특수교육을 전공하고 졸업한 사람으로서 직업재활 관련 업무에 1년 이상 종사한 경력이 있는 사람 나. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 자격증을 취득한 후 사회복지사업에 1년 이상 종사한 경력이 있는 사람 다. 직원이 50명 이상인 기업 또는 공공기관에서 부장급 이상으로 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람 라. 위 가)부터 다)까지에 준하는 자격이 있다고 인정되는 사람
	직업훈련교사	가. 「고등교육법」에 따른 대학에서 직업재활이나 특수교육을 전공하고 졸업한 사람 또는 법령에 따라 이와 같은 수준의 학력이 있다고 인정되는 사람 나. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 다. 장애인 직업재활시설 운영 직종과 관련된 자격증을 취득한 사람
	시설관리기사	전기, 소방설비, 건축설비, 산업안전, 배관설비, 열관리 등 시설관리와 관련된 분야의 면허 또는 자격증 소지자

출처: 장애인복지법 시행규칙 별표4

(4) 정신보건시설

□ 정신보건시설의 종류

- 정신재활시설은 크게 정신요양시설, 정신재활시설이 있음. 정신재활시설은 생활시설, 재활훈련시설, 그 밖에 대통령령으로 정하는 시설로 구분함. 이외 정신건강증진기관으로 정신건강복지센터, 중독관리통합지원센터 등이 있음

□ 정신보건시설 배치기준 및 자격기준

- 정신보건시설에 필요한 종사자 인력배치기준은 다음과 같음

〈 표 2-51 〉 정신보건시설 종사자 배치기준

구분		배치기준
정신요양시설		시설장, 사무국장, 정신건강의학과 전문의(촉탁의사), 간호사, 생활지도원(생활복지사), 영양사, 사무원, 전문요원, 작업지도원, 조리원, 위생원, 관리인(경비원), 안전관리요원
정신재활시설	생활시설	시설장, 정신건강전문요원(재활활동요원, 재활활동보조원), 조리원, 영양사
	주간재활시설	시설장, 정신건강전문요원, 재활활동요원, 재활활동보조원, 영양사
	공동생활가정	시설장(시설장이 3개의 공동생활가정을 관리하는 경우 재활활동요원 1명을 둠)
	지역사회재활시설	시설장, 정신건강전문요원(재활활동요원, 재활활동보조원), 조리원, 영양사
	직업재활시설	시설장, 정신건강전문요원, 재활활동요원, 재활활동보조원
	아동·청소년 정신건강지원시설	시설장, 정신건강전문요원, 재활활동요원, 재활활동보조원
중독자재활시설		시설장, 정신건강전문요원(재활활동요원, 재활활동보조원), 조리원, 영양사
생산품판매시설		시설장, 재활활동요원(관리인, 사무원)
종합시설		시설장, 정신건강전문요원, 재활활동요원(재활활동보조원), 조리원, 영양사

출처: 정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률 시행규칙 별표8, 정신요양시설의 설치기준 및 운영 등에 관한 규칙 별표2

〈 표 2-52 〉 정신보건시설 종사자 자격기준

직종별		자격기준
정신재활시설	시설장	가. 정신건강의학과 전문의 나. 정신건강전문요원 다. 정신건강증진시설 및 정신재활시설에서 5년 이상 근무한 경험이 있는 자로서 사회복지법인이나 그 밖의 비영리법인의 대표 라. 나목에 따른 재활훈련시설 중 공동생활가정의 경우에는 간호사, 사회복지사 또는 임상심리사 면허 또는 자격을 취득한 후 정신건강증진시설 및 정신재활시설에서 5년 이상 근무한 경험이 있는 사람 마. 나목에 따른 재활훈련시설 중 직업재활시설의 경우에는 「장애인복지법」 제58조제1항 제3호에 따른 장애인직업재활시설에서 5년 이상 근무한 사회복지사 또는 5년 이상 그 시설의 장으로서 운영한 경험이 있는 사람
	재활활동요원	가. 간호사, 사회복지사 또는 작업치료사 자격을 취득한 사람 나. 「국가기술자격법」에 따른 임상심리사 자격을 취득한 사람
	재활활동보조원	정신질환에서 스스로 회복하여 다른 사람을 돌볼 수 있는 사람 또는 정신질환자의 재활 및 사회 적응을 위한 지식과 경험을 갖춘 사람
	영양사	「국민영양관리법」에 따른 영양사 면허를 취득한 사람
정신건강복지센터 · 중독관리통합지원센터	센터장	가. 정신건강의학과 전문의(정신건강 전문의 자격 취득 후 지역사회 정신건강사업 경력 1년 이상) 나. 1급 정신건강전문요원(지역사회정신건강증진 사업 경력 10년 이상)
	부센터장	1급 정신건강전문요원(지역사회 정신건강증진 사업 경력 8년 이상·경력사항 중 정신·자살·중독센터 팀장 경력 4년 포함)
	상임팀장	1급 정신건강전문요원(지역사회정신건강증진사업 경력 5년 이상·경력사항 중 정신·자살중독센터 경력 2년 포함)
	팀장	정신건강전문요원(경력사항 중 정신자살중독센터 경력 2년 이상)
	팀원1	정신건강전문요원
	팀원2	간호사, 임상심리사, 사회복지사 및 기타관련분야의 자격증 소지자
	사업수행지원인력	행정 및 회계를 포함한 사업수행인력 지원업무(정신건강의학과 전공의 포함)
	임상자문의	정신건강의학과 전문의(센터장이 정신건강의학과 전문의인 경우 두지 않을 수 있음)

출처: 정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률 시행규칙 별표8, 정신건강사업 안내

(5) 노숙인복지시설

□ 노숙인복지시설의 종류

- 노숙인시설은 크게 노숙인일시보호시설, 노숙인자활시설, 노숙인재활시설, 노숙인요양시설, 노숙인급식시설, 노숙인진료시설, 쪽방상담소, 노숙인종합지원센터 등이 있음

□ 노숙인시설 배치기준 및 자격기준

- 노숙인복지시설에 필요한 종사자 인력배치기준은 아래와 같음

〈 표 2-53 〉 노숙인시설 종사자 배치기준

구분	배치기준
노숙인일시보호시설	시설장, 행정책임자, 상담요원, 간호사(간호조무사), 생활복지사(생활지도원), 영양사, 조리원, 사무원, 위생원
노숙인자활시설	시설장, 행정책임자, 상담요원, 간호사(간호조무사), 생활복지사(생활지도원), 영양사, 조리원, 사무원, 경비원, 설비기사
노숙인재활시설	시설장, 행정책임자, 상담요원, 의사, 간호사(간호조무사), 정신보건전문요원, 생활지도원, 영양사, 조리원, 사무원, 경비원, 설비기사
노숙인요양시설	시설장, 행정책임자, 상담요원, 생활복지사, 의사(축탁의사), 간호사(간호조무사), 생활지도원, 영양사, 조리원, 사무원, 위생원, 경비원, 설비기사
쪽방상담소	시설장, 행정책임자, 상담요원
노숙인종합지원센터	시설장, 행정책임자, 상담요원, 사회복지사

출처: 노숙인 등의 복지 및 자립지원에 관한 법률 시행규칙 별표1

〈 표 2-54 〉 노숙인시설 종사자 자격기준

직종별	자격기준
노숙인복지시설 (공통)	시설장 가. 사회복지사 자격을 가진 사람 나. 사회복지시설사회복지단체의 부장급 이상 또는 사회복지행정분야 공무원으로 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람
	상담요원 가. 사회복지사 자격을 가진 사람 나. 「사회복지사업법」 제2조제4호에 따른 사회복지시설 등에서 1년 이상 상담 업무에 종사한 경력이 있는 사람
	생활복지사 가. 사회복지사 자격을 가진 사람 나. 「고등교육법」에 따른 대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 인정되는 학교에서 사회복지학, 심리학, 교육학, 여성학 또는 사회학을 전공하고 졸업한 사람 또는 법령에 따라 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 사람
	정신건강전문요원 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제17조에 따라 정신건강전문요원의 자격을 가진 사람

출처: 노숙인 등의 복지 및 자립지원에 관한 법률 시행규칙 별표1

(6) 사회복지관

□ 사회복지관의 설치

- 사회복지사업법 제34조제1항과 제2항에 따른 시설 중 사회복지관은 지역사회의 특성과 지역주민의 복지 욕구를 고려하여 서비스 제공 등 지역복지증진을 위한 사업을 실시할 수 있음

□ 사회복지관 배치기준 및 자격기준

- 사회복지관은 사회복지직, 의료직, 사무직, 관리직으로 인력배치기준을 규정함

〈 표 2-55 〉 사회복지관 최소 인력기준 권고안

기능		사업분야	배치기준
사례관리	기존	사례발굴, 사례개입, 서비스연계	2명
	특례		5명
서비스제공		가족기능강화, 지역사회 보호, 교육문화, 자활지원 등	4명
지역조직화		복지네트워크 구축, 주민 조직화, 자원개발 및 관리	2명
행정 및 관리		관장, 부장/총무, 경리/서무, 시설안전	4명
계		기존	12명
		특례	15명

출처: 2020 사회복지관 운영관련 업무처리 안내 p.52

〈 표 2-56 〉 사회복지관 종사자 자격기준

직종별	자격기준
관장	2급 이상의 사회복지사자격증 소지자 또는 이와 동등한 자격이 있다고 법 제36조에 따른 운영위원회(이하 "운영위원회"라 한다)에서 인정한 자
사무분야 책임자	3급 이상의 사회복지사자격증 소지자 또는 이와 동등한 자격이 있다고 운영위원회에서 인정한 자
그 밖의 사업 분야 책임자	해당 분야의 자격증 소지자

출처: 사회복지사업법 시행규칙 제23조의2

(7) 지역자활센터

□ 국민기초생활보장법 제 16조에 의해 수급자 및 차상위자의 자활촉진에 필요한 각 호의 사업을 수행하게 하기 위하여 사회복지법인, 사회적협동조합 등 비영리법인과 단체를 법인 등의 신청을 받아 지역자활센터로 지정할 수 있음

□ 지역자활센터 배치기준 및 자격기준

- 지역자활센터에 필요한 종사자는 직업상담사, 경영지도사, 직업능력개발 훈련교사, 전산세무, 전산회계 등 자활지원관련 자격증 소지자로 인력배치기준을 규정함

〈 표 2-57 〉 지역자활센터 종사자 자격기준

직종별	자격기준
1급	가. 5년 이상 자활사업 또는 7년 이상 사회복지사업에서 실제 근무한 경력자 중 사회복지사 1급 이상 자격을 가진 자 나. 8년 이상 자활사업 또는 10년 이상 사회복지사업에서 실제 근무한 경력자 중 해당업무 관련 자격을 가진 자
2급	가. 5년 이상 자활사업 또는 7년 이상 사회복지사업에서 실제 근무한 경력자 중 사회복지사 2급 이상 자격을 가진 자 나. 6년 이상 자활사업 또는 8년 이상 사회복지사업에서 실제 근무한 경력자 중 해당업무 관련 자격을 가진 자
3급	가. 3년 이상 자활사업 또는 5년 이상 사회복지사업에서 실제 근무한 경력자 중 사회복지사 및 해당업무 관련 자격을 가진 자 나. 4년 이상 자활사업 또는 6년 이상 사회복지사업에서 실제 근무한 경력자
4급	가. 1년 이상 자활사업 또는 3년 이상 사회복지사업에서 실제 근무한 경력자 중 사회복지사 2급 이상 자격을 가진 자 나. 3년 이상 자활사업 또는 5년 이상 사회복지사업에서 실제 근무한 경력자
5급	가. 사회복지사 또는 해당업무 관련 자격을 가진 자 나. 1년 이상 자활사업 또는 3년 이상 사회복지사업에서 실제 근무한 경력자
6급	자격기준 없음

출처: 2020년 자활사업 안내지침

(8) 성매매피해지원시설

□ 성매매피해지원시설 종류

- 성매매피해자 등을 위한 지원시설의 종류는 일반·청소년지원시설, 자립지원 공동 생활가정, 자활지원센터, 성매매피해상담소 등이 있음

□ 성매매피해지원시설 배치기준 및 자격기준

○ 성매매피해지원시설에 필요한 종사자 인력배치기준은 아래와 같음

〈 표 2-58 〉 성매매피해지원시설 종사자 배치기준

구분	배치기준
성매매피해상담소	시설장, 상담원, 사무원
자활지원센터	시설장, 상담원, 직업훈련교사, 사무원
일반청소년지원시설	시설장, 상담원, 사무원, 조리원(세탁원), 관리인

출처: 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행규칙 별표3

〈 표 2-59 〉 성매매피해지원시설 종사자 자격기준

직종별	자격기준
성매매 피해지원시설	시설장
	사무국장
	상담원
	직업훈련교사
	사무지원

출처: 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행규칙 별표2

(9) 성폭력보호시설

□ 성폭력보호시설 종류

- 성폭력보호시설은 크게 일반보호시설, 장애인보호시설, 특별지원보호시설, 외국인 보호시설, 자립지원공동생활가정, 장애인자립지원공동생활시설 등이 있음. 이외 피해자를 위한 통합지원센터, 피해상담소 등을 설치·운영할 수 있음

□ 성폭력보호시설 배치기준 및 자격기준

- 성폭력보호시설에 필요한 종사자 인력배치기준은 아래와 같음

〈 표 2-60 〉 성폭력보호시설 종사자 자격기준

구분	배치기준
성폭력피해자보호시설, 성폭력피해상담소	시설장, 상담원, 보조원
성폭력피해자통합지원센터	소장, 부소장, 전문상담사, 간호사, 임상심리사(치료사), 행정요원

출처: 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 별표1

〈 표 2-61 〉 성폭력보호시설 종사자 자격기준

직종별		자격기준
성폭력피해상담소 · 성폭력피해자보호 시설	시설장	가. 「사회복지사업법」 제11조에 따른 사회복지사 2급 이상의 자격을 취득한 후 성폭력방지 관련 업무에 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람 나. 국가 및 지방자치단체에서 7급 이상 공무원으로 성폭력방지 관련 업무에 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람 다. 상담원의 자격을 취득한 후 성폭력 방지 관련 사업을 목적으로 설립된 단체·기관 또는 시설에서 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람
	상담원	가. 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지의 규정에 따른 학교를 졸업한 사람(이와 같은 수준 이상의 학력이 있는 사람을 포함한다) 나. 「사회복지사업법」 제11조에 따른 사회복지사의 자격을 취득한 사람 다. 「사회복지사업법」 제2조제3호 및 제4호에 따른 사회복지법인, 사회복지시설 또는 사회복지단체의 임직원으로 성폭력방지 관련 업무에 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람 라. 공무원으로 성폭력방지 관련 업무에 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람 마. 「장애인복지법」 제58조에 따른 장애인복지시설 또는 장애인 관련 단체의 임직원으로 2년 이상 상담 및 보호업무에 근무한 경력이 있는 사람(장애인을 대상으로 하는 상담원의 경우만 해당한다)
성폭력피해자 통합지원센터	소장	가. 「의료법」 제77조에 따른 소아청소년과, 정신건강의학과, 또는 산부인과 전문의 자격을 취득한 후 3년 이상 해당 분야에서 진료한 경력이 있는 사람 나. 「변호사법」 제4조에 따른 변호사 자격을 취득한 후 3년 이상 해당 분야에서 근무한 경력이 있는 사람
	부소장	가. 사회복지학, 심리학, 아동학, 여성학 등의 분야에서 석사학위를 취득한 후 2년 이상 해당 분야에서 근무한 경력이 있는 사람 나. 사회복지학, 심리학, 아동학, 여성학 등의 분야에서 학사학위를 취득한 후 4년 이상 해당 분야에서 근무한 경력이 있는 사람 다. 「의료법」 제77조에 따른 소아청소년과, 정신건강의학과, 또는 산부인과 전문의 자격을 취득한 후 2년 이상 해당 분야에서 진료한 경력이 있는 사람 라. 「변호사법」 제4조에 따른 변호사 자격을 취득한 후 2년 이상 해당 분야에서 근무한 경력이 있는 사람
	정신보건임상심리 사	가. 심리학 또는 아동심리학 분야의 석사학위 소지자로서 1년 이상 수련을 받은 후 「정신보건법」 제7조에 따른 정신보건임상심리사 자격을 취득한 사람 나. 심리학 또는 아동심리학 분야의 학사학위 소지자로서 1년 이상 수련을 받은 후 「정신보건법」 제7조에 따른 정신보건임상심리사 자격을 취득하고 해당 분야에서 2년 이상 근무한 경력이 있는 사람
	심리치료사	가. 사회복지학, 심리학, 아동학, 여성학 등의 분야에서 석사학위를 취득한 후 병원 또는 성폭력방지 관련 기관에서 1년 이상 심리치료사로 근무한 경력이 있는 사람 나. 사회복지학, 심리학, 아동학, 여성학 등의 분야에서 학사학위를 취득한 후 병원 또는 성폭력방지 관련 기관에서 3년 이상 심리치료사로 근무한 경력이 있는 사람
	간호사	가. 간호학 학사학위 소지자로서 「의료법」 제7조에 따른 간호사 면허를 취득한 후 해당 분야에서 2년 이상 근무한 경력이 있는 사람 나. 간호학 전문학사학위 소지자로서 「의료법」 제7조에 따른 간호사 면허를 취득한 후 해당 분야에서 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람
	상담원	가. 사회복지학, 심리학, 아동학, 여성학 등의 분야에서 석사학위를 취득한 후 1년 이상 상담원으로 근무한 경력이 있는 사람 나. 사회복지학, 심리학, 아동학, 여성학 등의 분야에서 학사학위를 취득한 후 2년 이상 상담원으로 근무한 경력이 있는 사람

출처: 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 별표1

(10) 가정폭력보호복지시설

□ 가정폭력보호시설 종류

- 가정폭력보호시설에는 가정폭력피해자보호시설, 가정폭력상담소, 긴급전화센터 등이 있음

□ 가정폭력보호시설 배치기준 및 자격기준

- 가정폭력보호시설 인력배치기준 아래와 같음

〈 표 2-62 〉 가정폭력보호시설 종사자 배치기준

구분	배치기준
가정폭력보호시설, 가정폭력상담소, 긴급전화센터	시설장, 상담원

출처: 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행규칙 별표2

〈 표 2-63 〉 가정폭력보호시설 종사자 배치기준

직종별		자격기준
가정폭력피해자 보호시설 가정폭력상담소	시설장	가. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 이상의 자격을 취득한 후 가정폭력 방지업무에 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람 나. 국가 또는 지방자치단체에서 7급 이상의 공무원으로 가정폭력 방지업무에 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람 다. 가정폭력 상담원의 자격을 취득한 후 가정폭력 방지를 목적으로 설립된 단체 또는 시설에서 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람 라. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 자격을 취득한 후 외국인 관련 단체 또는 시설에서 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람(외국인 대상 상담소 및 외국인보호시설만 해당한다)
	상담원	가. 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지의 규정에 따른 학교 졸업자(이와 같은 수준 이상의 학력을 소지한 사람을 포함한다) 나. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사의 자격을 가진 사람 다. 사회복지시설·사회복지단체의 임직원 또는 공무원으로서 가정폭력 방지업무에 3년 이상 종사한 경력(단순노무자로 근무한 경력은 제외한다)이 있는 사람 라. 외국인 관련 단체 또는 시설에서 2년 이상 종사한 경력이 있는 사람(외국인 대상 상담소 및 외국인보호시설만 해당한다) 마. 장애인 관련 단체 또는 시설에서 2년 이상 종사한 경력이 있는 사람(장애인 대상 상담소 및 장애인보호시설만 해당한다)
긴급전화센터	시설장	가. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 이상의 자격을 취득한 후 가정폭력·성폭력 및 성매매 방지업무에 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람 나. 국가 또는 지방자치단체에서 7급 이상의 공무원으로 가정폭력·성폭력 또는 성매매 방지업무에 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람 다. 가정폭력·성폭력 또는 성매매 관련 시설 상담원의 자격을 취득한 후 가정폭력·성폭력 및 성매매 방지를 목적으로 설립된 단체 또는 시설에서 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람 라. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 자격을 취득한 후 외국인 관련 단체 또는 시설에서 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람(외국어 서비스를 제공하는 긴급전화센터만 해당한다)
	상담원	가. 가정폭력, 성폭력 또는 성매매 관련 시설 상담원의 자격을 취득한 후 가정폭력, 성폭력 및 성매매 방지를 목적으로 설립된 단체 또는 시설에서 1년 이상 종사한 경력이 있는 사람 나. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 이상의 자격을 취득한 후 가정폭력, 성폭력 및 성매매 방지업무에 1년 이상 종사한 경력이 있는 사람 다. 외국어에 능통하고 한국어 통역이 가능한 사람(외국어 서비스를 제공하는 상담원만 해당한다)

출처: 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행규칙 별표3

(11) 한부모가족복지시설

□ 한부모가족복지시설의 종류

- 한부모가족복지시설에는 모자가족복지시설, 부자가족복지시설, 미혼모자가족 복지 시설, 일시지원복지시설 등이 있음

□ 한부모가족복지시설 배치기준 및 자격기준

- 한부모가족복지시설에 필요한 종사자 인력배치기준 아래와 같음

〈 표 2-64 〉 한부모가족복지시설 종사자의 배치기준

구분	배치기준
모자가족복지시설	시설장, 사무국장, 생활복지사, 생활지도원, 관리인
부자가족복지시설	시설장, 사무국장, 생활복지사, 생활지도원, 조리사, 관리인
미혼모자가족복지시설	시설장, 사무국장, 생활복지사, 생활지도원, 간호사, 조리사, 관리인
일시지원복지시설	시설장, 사무국장, 생활복지사, 생활지도원, 조리사, 관리인

출처: 한부모가족지원법 시행규칙 별표3

〈 표 2-65 〉 한부모가족복지시설 종사자의 배치기준

직종별	자격기준
시설장	가. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 1급 자격을 취득한 후 3년 이상의 사회복지업무에 종사한 경력이 있는 자 나. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 이상의 자격을 취득한 후 5년 이상의 사회복지업무에 종사한 경력이 있는 자 다. 국가 또는 지방자치단체에서 7급 이상의 공무원으로서 사회복지업무에 5년 이상 종사한 경력이 있는 자 라. 사회복지시설사회복지단체의 임직원으로서 사회복지업무에 7년 이상 종사한 경력이 있는 자 마. 「건강가정기본법」에 따른 건강가정사 자격을 가진 자로서 건강가정지원센터에서 7년 이상 종사한 경력이 있는 자 바. 「의료법」에 따른 간호사의 자격을 가진 자로서 7년 이상의 사회복지업무에 종사한 경력이 있는 자
사무국장	가. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 이상의 자격을 취득한 후 2년 이상의 사회복지업무에 종사한 경력이 있는 자 나. 국가 또는 지방자치단체에서 일반직공무원으로서 사회복지업무에 2년 이상 종사한 경력이 있는 자 다. 사회복지시설사회복지단체의 임직원으로서 사회복지업무에 3년 이상 종사한 경력이 있는 자 라. 「건강가정기본법」에 따른 건강가정사 자격을 가진 자로서 건강가정지원센터에서 2년 이상 종사한 경력이 있는 자
생활복지사	가. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 이상의 자격을 가진 자 나. 「건강가정기본법」에 따른 건강가정사 자격을 가진 자로서 건강가정지원센터에서 2년 이상 종사한 경력이 있는 자 다. 「사회복지사업법」 제22조제1호에 따른 사회복지상담업무에 3년 이상 종사한 경력이 있는 자 라. 「청소년기본법」 제21조 및 제22조에 따른 청소년지도사 및 청소년상담사 자격을 가진 자 마. 대학 또는 이와 동등 이상의 학력이 인정되는 학교에서 심리학교육학여성학사회학사회사업학법학신학의 학간호학 또는 사회복지학을 전공하고 졸업한 자
생활지도원	「초·중등교육법」에 따른 고등학교 이상의 학교를 졸업한 자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있다고 인정되는 자
간호사	「의료법」에 따른 간호사(간호조무사를 포함한다) 자격이 있는 자. 다만, 간호조무사의 자격을 가진 자는 사회복지업무에 3년 이상 종사한 경력이 있는 자
영양사	「식품위생법」에 따른 영양사 자격이 있는 자
조리사	「식품위생법」에 따른 조리사 자격이 있는 자
생활지도원	신체건강한 자로서 채용 결격사유가 없는 자

출처: 한부모가족지원법 시행규칙 별표4

(12) 건강가정·다문화가족복지센터

□ 건강가정·다문화가족복지센터 종류

- 건강가정·다문화가족지원센터는 건강가정·다문화가족지원센터 통합센터와 다문화가족지원센터가 있음

□ 건강가정·다문화가족지원센터 배치기준 및 자격기준

- 건강가정·다문화가족지원센터인력배치기준 아래와 같음

〈 표 2-66 〉 건강가정·다문화가족지원센터 종사자 자격기준

직종별	자격기준
건강가정사	가. 대학 또는 이와 동등이상의 학교를 졸업할 것(법령에 따라 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 경우를 포함한다) 나. 제1호에 따른 학력 취득과정이나 그 밖에 여성가족부장관이 인정하는 방법으로 사회복지학·가정학·여성학 등 여성가족부령으로 정하는 관련 교과목을 이수할 것
다문화가족지원센터 전문인력	가. 건강가정기본법 제35조에 따른 건강가정사 나. 사회복지사업법 제11조에 따른 사회복지사 다. 그 밖에 여성가족부장관이 인정하는 관련 분야의 전문인력

출처: 건강가정기본법 제35조, 다문화가족지원법 시행규칙 제3조

(13) 청소년복지시설

□ 청소년복지시설 종류

- 청소년복지시설은 크게 청소년쉼터, 청소년자립지원관, 청소년회복지원시설, 청소년치료재활센터 등이 있음

□ 청소년복지시설 종사자 배치기준 및 자격기준

- 청소년복지시설에 필요한 종사자 인력배치기준 아래와 같음

〈 표 2-67 〉 청소년복지시설 종사자 배치기준

구분	배치기준
청소년쉼터· 청소년치립지원관·청소년회복지원시설	시설장, 보호·상담원, 자립지원요원, 행정원, 조리원,
청소년치료재활센터	시설장, 관리업무책임자, 보호·자립지원요원, 의사, 간호사, 치료사, 임상심리사, 행정업무수행직원, 전산원, 영양사, 조리원, 시설관리원, 운전원

출처: 청소년복지 지원법 시행규칙 별표2

〈 표 2-68 〉 청소년복지시설 종사자 자격기준

직종별	자격기준
청소년 쉼터 및 청소년치립지원관	시설장
	1. 상담복지 분야 박사학위를 취득하거나 박사 과정을 이수한 사람으로서 청소년복지시설 실무경력이 3년 이상인 사람 2. 상담복지 분야 석사학위를 취득한 사람으로서 청소년복지시설 실무경력이 5년 이상인 사람 3. 청소년상담사, 청소년지도사, 사회복지사, 임상심리사 및 가족상담 전문가 등 청소년보호 및 지원을 위한 전문자격을 소지한 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무경력이 5년 이상인 사람 4. 청소년상담복지 관련 실무경력이 5년 이상인 사람으로서 청소년 보호 및 지원에 대한 능력과 자질이 있다고 전문기관 및 단체에서 추천하는 사람 중 특별자치시장, 특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장이 인정하는 사람
	보호·상담원, 자립지원 요원
	1. 상담복지 분야의 4년제 이상의 대학을 졸업하거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람 2. 4년제 이상의 대학을 졸업하거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람으로서, 청소년상담복지 관련 실무경력이 2년 이상인 사람 3. 상담복지 분야의 전문대학을 졸업하거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무경력이 2년 이상인 사람 4. 청소년상담사, 청소년지도사, 사회복지사, 임상심리사 및 가족상담 전문가 등 청소년보호 및 지원을 위한 전문자격을 소지한 사람 5. 「근로자직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발훈련교사 자격을 가진 사람 6. 그 밖에 1)부터 5)까지와 같은 자격이 있다고 인정되는 사람
청소년치료재활센터	행정업무 수행직원
	1. 고등학교 이상의 학교를 졸업한 사람으로서 해당 업무를 수행할 능력이 있다고 인정되는 사람 2. 그 밖에 이와 동등한 자격이 있다고 인정되는 사람
	조리원
청소년치료재활센터	시설장
	1. 청소년치료재활 관련 분야 박사학위를 취득하거나 박사과정을 이수한 사람으로서 청소년치료재활 관련 분야 실무경력이 5년 이상인 사람 2. 청소년치료재활 관련 분야 석사학위를 취득한 사람으로서 청소년치료재활 관련 분야 실무경력이 7년 이상인 사람 3. 정신건강의학과전문의, 청소년상담사, 청소년지도사, 사회복지사, 임상심리사 관련 전문자격을 소지한 사람으로서 관련 분야 실무경력이 7년 이상인 사람 4. 국가 또는 지방자치단체에서 3급 이상 공무원으로서 청소년치료재활 관련 분야 실무에

		5년 이상 종사한 사람 5. 청소년치료재활 관련 분야 실무경력이 10년 이상인 사람으로서, 청소년 보호 및 지원에 대한 능력과 자질이 있다고 전문기관 및 단체가 추천하고 여성가족부장관 또는 지방자치단체장이 인정하는 사람
	관리업무 책임자	1. 청소년치료재활 관련 분야 박사학위를 취득하거나 박사과정을 이수한 사람으로서 청소년치료재활 관련 분야 실무경력이 3년 이상인 사람 2. 청소년치료재활 관련 분야 석사학위를 취득한 사람으로서 청소년치료재활 관련 분야 실무경력이 5년 이상인 사람 3. 정신건강의학과전문의, 청소년상담사, 청소년지도사, 사회복지사, 임상심리사 관련 전문자격을 소지한 사람으로서 관련 분야 실무경력이 5년 이상인 사람 4. 국가 또는 지방자치단체에서 5급 이상 공무원으로서 청소년치료재활 관련 분야 실무에 5년 이상 종사한 사람 5. 「초·중등교육법」 제21조제2항에 따른 정교사 자격을 취득한 사람으로서 의료, 심리, 상담, 복지, 청소년 관련 분야 실무에 5년 이상 종사한 사람
	상담원	1. 상담학, 교육학, 심리학 관련 학과 전문대학 졸업 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람으로서 관련 분야 실무경력이 2년 이상인 사람 2. 청소년상담사 또는 「초·중등교육법」 제21조에 따른 전문상담교사 자격을 취득한 사람
	보호·자립 지원요원	1. 청소년지도사, 사회복지사 관련 전문자격을 소지한 사람 2. 청소년(지도)학, 사회복지(사업)학, 교육학 관련 학과 전문대학 졸업 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람으로서 관련 분야 실무경력이 2년 이상인 사람
	의사	「의료법」 제77조에 따른 정신건강의학과 전문의 자격을 취득한 사람
	간호사	1. 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제17조에 따른 정신건강 간호사 자격을 취득한 사람으로서 관련 분야 실무경력이 1년 이상인 사람 2. 「의료법」 제7조에 따른 간호사 면허를 취득한 사람으로서 관련 분야 실무경력이 1년 이상인 사람
	치료사·임상심리사	1. 심리치료 또는 임상심리 관련 분야의 전문대학 졸업 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람으로서 관련 분야 실무경력이 1년 이상인 사람 2. 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제17조에 따른 정신건강 임상심리사 자격을 취득한 사람으로서 관련 분야 실무경력이 1년 이상인 사람 3. 「자격기본법」 제23조에 따른 심리치료, 인지치료, 특수치료 관련 공인자격증을 소지한 사람으로서 관련 분야 실무경력이 2년 이상인 사람
	행정업무 수행직원	1. 고등학교 이상의 학교를 졸업한 사람으로서 해당 업무를 수행할 능력이 있다고 인정되는 사람 2. 그 밖에 이와 동등한 자격이 있다고 인정되는 사람
	전산원	「국가기술자격법」에 따른 전산분야 산업기사 이상의 자격증 소지자로서 관련 분야(정보 시스템 및 네트워크, 사무용 전산기기) 경력 3년 이상인 사람
	영양사	「국민영양관리법」 제15조에 따른 영양사 면허를 취득한 사람
	조리원	「식품위생법」 제53조에 따른 조리사 면허를 취득하거나 조리 경력 2년 이상인 사람으로서 해당 업무를 수행할 능력이 있다고 인정되는 사람

출처: 청소년복지 지원법 시행규칙 별표1

제3절 사회복지시설 종사자와 사회복지전담공무원의 보수수준 비교

1. 공무원의 보수체계와 보수수준

- 공무원의 보수체계와 보수수준을 분석하기 위해 「지방공무원 보수업무 등 처리 지침(행정안전부 예규 제102호, 2020.1.22.)」을 기준으로 분석하였음
- 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」과 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」에서 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 한다는 것을 명시하고 있음
- 따라서 공무원의 보수체계 중 사회복지전담공무원이 따르는 일반직공무원과 일반직에 준하는 특정 및 별정직 공무원 등의 봉급표를 중심으로 보수수준을 분석하였음
- 공무원의 보수체계는 봉급표 외에 35종의 수당과 4종의 실비보상 등의 수당체계를 가지고 있으나, 각종 수당은 해당하는 경우에만 지급되고 있으므로 모든 공무원이 35종의 수당을 모두 받는 것은 아님
- 사회복지전담공무원의 보수체계는 일반직공무원과 동일하며 다만, 특수근무수당 중 특수업무수당(특수직무수당)에서만 차이를 보임
- 공무원의 보수수준을 분석하기 위해 포함된 수당은 대우수당, 정근수당(가산금), 특수직무수당과 정액급식비, 명절휴가비, 직급보조비 등 실비보상만을 포함하여 연봉 총액을 산출하였음. 즉, 개인별 편차에 의해 발생하는 수당과 실비보상 등은 포함하지 않았음
- 일반직 공무원의 기본급 수준은 9급 1호봉은 1,643천원, 8급 1호봉은 1,676천원, 7급 1호봉은 1,880천원, 6급 1호봉은 2,095천원, 5급 1호봉은 2,539천원 수준임. 호봉 전체 평균을 기준으로 9급은 2,549천원, 8급은 2,793천원, 7급은 3,102천원, 6급은 3,456천원, 5급은 3,960천원 수준임

〈 표 2-69 〉 2020년 일반직 공무원의 봉급표

단위: 원/월

계급 호봉	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
1	4,081,400	3,674,300	3,314,900	2,841,100	2,538,900	2,094,500	1,879,600	1,675,800	1,642,800
2	4,224,500	3,810,600	3,437,600	2,957,200	2,641,600	2,191,900	1,965,300	1,757,200	1,665,400
3	4,371,200	3,948,700	3,563,900	3,075,100	2,748,100	2,292,500	2,056,100	1,843,100	1,703,100
4	4,521,200	4,088,200	3,691,100	3,195,700	2,858,800	2,395,200	2,151,500	1,930,700	1,755,800
5	4,674,800	4,229,500	3,820,400	3,318,100	2,972,300	2,501,000	2,250,300	2,021,800	1,823,600
6	4,830,300	4,371,100	3,951,000	3,441,500	3,088,200	2,609,700	2,351,500	2,115,100	1,908,800
7	4,988,100	4,514,500	4,083,000	3,566,200	3,205,900	2,718,700	2,453,400	2,208,800	1,993,500
8	5,147,300	4,657,800	4,215,500	3,691,400	3,325,100	2,828,000	2,555,900	2,298,700	2,075,300
9	5,308,700	4,802,000	4,349,100	3,817,100	3,444,600	2,937,700	2,653,400	2,384,600	2,153,500
10	5,470,900	4,946,100	4,482,600	3,942,500	3,565,000	3,040,500	2,746,500	2,465,700	2,228,800
11	5,633,000	5,091,000	4,616,200	4,069,200	3,677,400	3,138,100	2,834,300	2,544,400	2,300,600
12	5,800,400	5,240,700	4,754,800	4,188,300	3,785,900	3,234,200	2,920,600	2,621,300	2,372,000
13	5,968,800	5,391,400	4,883,600	4,299,800	3,888,900	3,324,600	3,002,500	2,695,100	2,440,400
14	6,137,600	5,527,700	5,003,200	4,403,800	3,984,900	3,410,000	3,080,800	2,765,600	2,506,900
15	6,285,100	5,653,600	5,113,300	4,501,700	4,075,600	3,492,000	3,155,500	2,833,400	2,570,300
16	6,416,100	5,768,800	5,216,100	4,594,000	4,160,900	3,568,800	3,226,300	2,898,800	2,631,800
17	6,532,300	5,874,900	5,311,600	4,679,900	4,241,200	3,642,100	3,294,200	2,959,900	2,691,800
18	6,635,800	5,971,800	5,400,300	4,759,900	4,317,000	3,711,400	3,359,200	3,019,200	2,747,600
19	6,728,400	6,061,500	5,482,400	4,834,800	4,388,400	3,777,200	3,420,300	3,076,000	2,802,600
20	6,811,500	6,143,200	5,559,300	4,904,700	4,455,300	3,839,100	3,478,600	3,130,300	2,855,100
21	6,888,000	6,217,900	5,630,400	4,970,100	4,518,300	3,898,600	3,534,200	3,182,100	2,904,600
22	6,956,100	6,286,500	5,696,400	5,031,400	4,577,400	3,954,600	3,586,700	3,231,800	2,952,000
23	7,013,700	6,349,200	5,757,200	5,088,900	4,633,300	4,007,200	3,637,400	3,279,100	2,997,200
24		6,400,500	5,814,000	5,143,100	4,685,400	4,057,200	3,685,600	3,324,800	3,040,600
25		6,449,500	5,860,700	5,192,700	4,734,800	4,104,900	3,731,200	3,368,100	3,082,100
26			5,905,200	5,234,700	4,781,300	4,149,800	3,775,000	3,410,200	3,119,600
27			5,946,500	5,273,500	4,819,800	4,192,500	3,812,000	3,445,200	3,151,800
28				5,310,500	4,856,800	4,228,300	3,846,400	3,478,900	3,182,900
29					4,890,800	4,261,900	3,879,800	3,510,800	3,212,800
30					4,923,900	4,295,000	3,911,600	3,541,700	3,241,900
31						4,325,700	3,941,500	3,571,700	3,270,500
32						4,354,700			
평균	5,714,139	5,258,840	4,846,678	4,297,389	3,959,527	3,455,550	3,102,490	2,793,223	2,549,216

[그림 2-2] 지방공무원 수당체계

수당 (35종)	상여수당 (4종)	• 대우공무원수당(월봉급액의 4.1%) • 정근수당(월봉급액의 0~50%, 연 2회) • 정근수당가산금(월 5~13만원, 추가가산금 포함) • 성과상여금(지급기준액의 0~172.5%) • 창안상여금(제안 채택자, 경비절약액의 일정액)
	가계보전수당 (3종)	• 가족수당 • 자녀학비보조수당 • 육아휴직수당
	특수지근무수당	• 도서, 벽지, 접적지근무자 (월 3~6만원, 서해5도 조례로 규정)
	특수근무수당 (23종)	• 위험근무수당 • 특수업무수당 (기술정보수당, 연구업무수당, 특수직무수당 등 13종) • 업무대행수당(월 20만원)
	초과근무수당 등 (4종)	• 초과근무수당 (시간외근무수당, 야근근무수당, 휴일근무수당) • 관리업무수당 (4급 이상, 일반·연구·지도직 5급 과장급 공무원)
실행보상 등 (4종)	정액급식비	• 월 14만원
	명절휴가비	• 월봉급액의 60%, 연 2회
	연가보상비	• 1급 이하, 연가보상일수는 20일 이내, 연 2회
	직급보조비	• 월 14.5~124만원

- 공무원 5~9급을 중심으로 연 기본급 총액(호봉 전체 평균)을 살펴보면, 5급은 47,514천원, 6급은 41,467천원, 7급은 37,230천원, 8급은 33,519천원, 9급은 30,591천원 수준임. 9급 1호봉은 19,714천원 수준임

〈 표 2-70 〉 2020년 공무원 기본급 총액

단위: 천원/연

호봉	5급	6급	7급	8급	9급
1	30,467	25,134	22,555	20,110	19,714
2	31,699	26,303	23,584	21,086	19,985
3	32,977	27,510	24,673	22,117	20,437
4	34,306	28,742	25,818	23,168	21,070
5	35,668	30,012	27,004	24,262	21,883
6	37,058	31,316	28,218	25,381	22,906
7	38,471	32,624	29,441	26,506	23,922
8	39,901	33,936	30,671	27,584	24,904
9	41,335	35,252	31,841	28,615	25,842
10	42,780	36,486	32,958	29,588	26,746
11	44,129	37,657	34,012	30,533	27,607
12	45,431	38,810	35,047	31,456	28,464
13	46,667	39,895	36,030	32,341	29,285
14	47,819	40,920	36,970	33,187	30,083
15	48,907	41,904	37,866	34,001	30,844
16	49,931	42,826	38,716	34,786	31,582
17	50,894	43,705	39,530	35,519	32,302
18	51,804	44,537	40,310	36,230	32,971
19	52,661	45,326	41,044	36,912	33,631
20	53,464	46,069	41,743	37,564	34,261
21	54,220	46,783	42,410	38,185	34,855
22	54,929	47,455	43,040	38,782	35,424
23	55,600	48,086	43,649	39,349	35,966
24	56,225	48,686	44,227	39,898	36,487
25	56,818	49,259	44,774	40,417	36,985
26	57,376	49,798	45,300	40,922	37,435
27	57,838	50,310	45,744	41,342	37,822
28	58,282	50,740	46,157	41,747	38,195
29	58,690	51,143	46,558	42,130	38,554
30	59,087	51,540	46,939	42,500	38,903
31		51,908	47,298	42,860	39,246
32		52,256			
평균	47,514	41,467	37,230	33,519	30,591

- 공무원 5~9급을 중심으로 연 수당 총액(호봉 전체 평균)을 살펴보면, 5급은 16,597천원, 6급은 14,515천원, 7급은 13,463천원, 8급은 12,564천원, 9급은 11,940천원 수준임

〈 표 2-71 〉 2020년 공무원 수당 총액

단위: 천원/연

호봉	5급	6급	7급	8급	9급
1	8,927	7,373	6,996	6,631	6,591
2	9,314	7,709	7,295	6,904	6,785
3	9,727	8,070	7,619	7,200	7,004
4	10,168	8,453	7,967	7,516	7,254
5	10,636	10,092	9,448	8,850	8,435
6	11,730	11,180	10,494	9,856	9,404
7	13,828	11,691	10,963	10,283	9,789
8	14,434	12,224	11,454	10,718	10,184
9	15,064	12,781	11,952	11,162	10,586
10	15,720	13,341	12,459	11,611	10,997
11	16,500	14,028	13,090	12,190	11,533
12	16,792	14,286	13,322	12,397	11,725
13	17,069	14,530	13,543	12,595	11,909
14	17,327	14,760	13,753	12,785	12,089
15	17,571	14,980	13,955	12,967	12,259
16	18,041	15,427	14,385	13,384	12,665
17	18,257	15,624	14,568	13,548	12,826
18	18,461	15,811	14,743	13,708	12,977
19	18,654	15,988	14,907	13,861	13,125
20	18,834	16,155	15,064	14,007	13,266
21	19,363	16,675	15,574	14,506	13,759
22	19,522	16,826	15,715	14,640	13,887
23	19,673	16,967	15,852	14,767	14,008
24	19,813	17,102	15,982	14,890	14,125
25	19,946	17,230	16,104	15,007	14,237
26	20,311	17,591	16,462	15,360	14,578
27	20,415	17,706	16,562	15,454	14,665
28	20,514	17,803	16,654	15,545	14,748
29	20,606	17,893	16,744	15,631	14,829
30	20,695	17,982	16,830	15,714	14,907
31		18,065	16,911	15,795	14,984
32		18,143			
평균	16,597	14,515	13,463	12,564	11,940

- 공무원 5~9급을 중심으로 연봉 총액(호봉 전체 평균)을 살펴보면, 5급은 64,111천원, 6급은 55,982천원, 7급은 50,693천원, 8급은 46,083천원, 9급은 42,530천원 수준임. 9급 1호봉은 26,305천원 수준임

〈 표 2-72 〉 2020년 공무원 연봉(기본급+수당) 총액

단위: 천원/연

호봉	5급	6급	7급	8급	9급
1	39,393	32,507	29,551	26,741	26,305
2	41,013	34,012	30,878	27,991	26,770
3	42,705	35,580	32,292	29,318	27,442
4	44,474	37,195	33,785	30,684	28,323
5	46,303	40,104	36,451	33,111	30,318
6	48,788	42,497	38,712	35,237	32,310
7	52,299	44,316	40,404	36,788	33,711
8	54,335	46,160	42,124	38,303	35,088
9	56,399	48,033	43,793	39,778	36,428
10	58,500	49,827	45,417	41,199	37,743
11	60,628	51,685	47,101	42,722	39,140
12	62,222	53,097	48,369	43,852	40,189
13	63,736	54,425	49,573	44,936	41,194
14	65,146	55,680	50,723	45,972	42,171
15	66,479	56,884	51,821	46,968	43,103
16	67,972	58,253	53,101	48,169	44,246
17	69,152	59,330	54,098	49,067	45,128
18	70,265	60,348	55,053	49,938	45,948
19	71,314	61,315	55,951	50,773	46,756
20	72,297	62,224	56,808	51,570	47,527
21	73,583	63,458	57,984	52,691	48,614
22	74,451	64,281	58,756	53,422	49,311
23	75,272	65,054	59,501	54,117	49,975
24	76,038	65,788	60,209	54,788	50,612
25	76,764	66,489	60,879	55,424	51,222
26	77,687	67,389	61,762	56,283	52,013
27	78,252	68,016	62,306	56,797	52,486
28	78,796	68,542	62,811	57,292	52,943
29	79,296	69,036	63,302	57,761	53,382
30	79,782	69,522	63,769	58,215	53,810
31		69,973	64,209	58,655	54,230
32		70,399			
평균	64,111	55,982	50,693	46,083	42,530

2. 사회복지시설 종사자와 공무원 간 보수수준 비교

- 사회복지시설 종사자와 공무원의 보수체계는 직급별 호봉제 형태라는 것은 동일하지만, 수당체계와 승급체계 등이 달라 동질적인 형태를 가지고 비교하는데 한계점은 존재함
- 다만, 본 연구에서는 개인별 편차에 의해 발생하는 수당 등을 제외하고, 기본급과 기본 조건에 해당하면 받는 수당만을 포함하여 연봉 총액을 산출하여 비교·분석하였음. 앞서서도 설명하였듯이 사회복지시설 종사자는 기본급과 명절휴가비, 정액급식비, 종사자특별수당만을 포함하였고, 공무원은 기본급과 대우수당, 정근수당(가산금), 특수직무수당과 정액급식비, 명절휴가비, 직급보조비 등 실비보상만을 포함하여 연봉 총액을 산출하여 비교·분석하였음
- 또한, 사회복지시설 종사자와 공무원의 비교직급 설정도 논란의 여지는 있지만, 다양한 선행연구에서 5급 공무원은 원장·관장과 비교하고, 6급은 사무국장·부장, 7급은 과장, 8급은 선임, 9급은 생활지도원·사회복지사로 비교하고 있어, 본 연구에서도 이를 기준으로 비교·분석하였음
- 아울러 사회복지시설 종사자의 기본급 권고 기준은 사회복지생활시설 기본급 권고 기준을 기준으로 하였음. 이는 생활시설과 이용시설의 기본급 권고 기준은 동일하나, 대전광역시에서 지급하는 종사자특별수당의 지급기준이 이용시설보다 생활시설이 높기 때문에 이를 기준으로 하였음
- 앞서서도 분석하였듯이 사회복지시설 종류에 따라 각기 다른 기본급 권고 기준을 따르고 있어 이를 모두 분석하는데 한계점이 있어 사회복지생활시설 기본급 권고 기준을 중심으로 분석하였음. 따라서, 사회복지생활시설 기본급 권고 기준보다 수준이 낮은 다른 유형의 기본급 권고 기준은 다음에서 제시하는 보수격차의 수준은 더 발생할 것임
- 공무원 5급과 사회복지생활시설 원장의 연봉 총액 비교한 결과, 5급 공무원 1호봉은 39,393천원 수준이며, 생활시설 원장은 1호봉 36,107천원 수준임. 즉, 5급 공무원 대비 생활시설 원장의 1호봉 연봉 총액은 91.7% 수준임. 이는 생활시설 원장의 연봉 수준을 5급 공무원 수준으로 맞추기 위해서는 연3,287천원을 증액해야 하고, 현재 수준 대비 9.1%를 인상해야 함

〈 표 2-73 〉 2020년 5급 공무원 대비 사회복지생활시설 원장 보수수준과 인상액 및 인상률(연봉 총액)

단위: 천원/연, %

호봉	연봉 총액 및 수준 비교			5급 수준	
	5급	원장	5급 대비	인상액	인상률
1	39,393	36,107	91.7	3,287	9.1
2	41,013	37,582	91.6	3,431	9.1
3	42,705	38,930	91.2	3,775	9.7
4	44,474	40,573	91.2	3,901	9.6
5	46,303	42,260	91.3	4,043	9.6
6	48,788	44,186	90.6	4,603	10.4
7	52,299	45,873	87.7	6,426	14.0
8	54,335	47,574	87.6	6,761	14.2
9	56,399	49,289	87.4	7,110	14.4
10	58,500	50,919	87.0	7,582	14.9
11	60,628	52,548	86.7	8,081	15.4
12	62,222	54,149	87.0	8,074	14.9
13	63,736	55,524	87.1	8,211	14.8
14	65,146	56,648	87.0	8,498	15.0
15	66,479	57,780	86.9	8,698	15.1
16	67,972	58,853	86.6	9,118	15.5
17	69,152	59,857	86.6	9,295	15.5
18	70,265	60,808	86.5	9,457	15.6
19	71,314	61,697	86.5	9,618	15.6
20	72,297	62,491	86.4	9,806	15.7
21	73,583	63,271	86.0	10,311	16.3
22	74,451	64,023	86.0	10,429	16.3
23	75,272	64,721	86.0	10,552	16.3
24	76,038	65,382	86.0	10,656	16.3
25	76,764	66,024	86.0	10,740	16.3
26	77,687	66,552	85.7	11,135	16.7
27	78,252	67,089	85.7	11,164	16.6
28	78,796	67,557	85.7	11,239	16.6
29	79,296	67,915	85.6	11,380	16.8
30	79,782	68,217	85.5	11,564	17.0
평균	64,111	55,813	87.1	8,298	14.9

- 공무원 5급 대비 생활시설 원장의 연봉 수준을 호봉 전체 평균을 기준으로 비교한 결과, 공무원 5급은 64,111천원 수준이며, 생활시설 원장은 55,813천원 수준임. 즉, 5급 공무원 대비 생활시설 원장은 87.1% 수준임. 이는 생활시설 원장의 연봉 수준을 5급 공무원 수준으로 맞추기 위해서는 연 8,298천원을 증액해야 하고, 현재 수준 대비 14.9%를 인상해야 함
- 공무원 6급과 사회복지생활시설 사무국장의 연봉 총액 비교한 결과, 6급 공무원 1호봉은 32,507천원 수준이며, 생활시설 사무국장 1호봉은 32,330천원 수준임. 즉, 6급 공무원 대비 생활시설 사무국장의 1호봉 연봉 총액은 99.5% 수준임. 이는 생활시설 사무국장의 연봉 수준을 6급 공무원 수준으로 맞추기 위해서는 연 177천원을 증액해야 하고, 현재 수준 대비 0.5%를 인상해야 함
- 공무원 6급 대비 생활시설 사무국장의 연봉 수준을 호봉 전체 평균을 기준으로 비교한 결과, 공무원 6급은 55,982천원 수준이며, 생활시설 사무국장은 51,057천원 수준임. 즉, 6급 공무원 대비 생활시설 사무국장은 91.2% 수준임. 이는 생활시설 사무국장의 연봉 수준을 6급 공무원 수준으로 맞추기 위해서는 연 4,925천원을 증액해야 하고, 현재 수준 대비 9.6%를 인상해야 함
- 공무원 7급과 사회복지생활시설 과장 및 생활복지사의 연봉 총액 비교한 결과, 7급 공무원 1호봉은 29,551천원 수준이며, 생활시설 과장 및 생활복지사 1호봉은 29,884천원 수준임. 즉, 7급 공무원 대비 생활시설 과장 및 생활복지사의 1호봉 연봉 총액은 101.1% 수준임. 이는 2호봉까지는 과장 및 생활복지사의 연봉 수준이 높지만, 3호봉 이후부터는 7급 공무원의 수준이 높아지는 것으로 나타남
- 공무원 7급 대비 생활시설 과장 및 생활복지사의 연봉 수준을 호봉 전체 평균을 기준으로 비교한 결과, 공무원 7급은 50,693천원 수준이며, 생활시설 과장 및 생활복지사는 46,961천원 수준임. 즉, 7급 공무원 대비 생활시설 과장 및 생활복지사는 92.6% 수준임. 이는 생활시설 과장 및 생활복지사의 연봉 수준을 7급 공무원 수준으로 맞추기 위해서는 연 3,732천원을 증액해야 하고, 현재 수준 대비 7.9%를 인상해야 함

〈 표 2-74 〉 2020년 6급 공무원 대비 사회복지생활시설 사무국장 보수수준과 인상액 및 인상률(연봉 총액)

단위: 천원/연, %

호봉	연봉 총액 및 수준 비교			6급 수준	
	6급	사무국장	6급 대비	인상액	인상률
1	32,507	32,330	99.5	177	0.5
2	34,012	33,622	98.9	390	1.2
3	35,580	34,843	97.9	736	2.1
4	37,195	36,336	97.7	859	2.4
5	40,104	37,685	94.0	2,419	6.4
6	42,497	39,440	92.8	3,056	7.7
7	44,316	40,957	92.4	3,359	8.2
8	46,160	42,589	92.3	3,572	8.4
9	48,033	44,276	92.2	3,758	8.5
10	49,827	45,944	92.2	3,883	8.5
11	51,685	47,504	91.9	4,181	8.8
12	53,097	48,864	92.0	4,233	8.7
13	54,425	50,056	92.0	4,369	8.7
14	55,680	51,244	92.0	4,436	8.7
15	56,884	52,436	92.2	4,449	8.5
16	58,253	53,500	91.8	4,753	8.9
17	59,330	54,421	91.7	4,909	9.0
18	60,348	55,345	91.7	5,003	9.0
19	61,315	56,169	91.6	5,146	9.2
20	62,224	56,963	91.5	5,261	9.2
21	63,458	57,745	91.0	5,713	9.9
22	64,281	58,463	90.9	5,818	10.0
23	65,054	59,148	90.9	5,906	10.0
24	65,788	59,787	90.9	6,001	10.0
25	66,489	60,426	90.9	6,063	10.0
26	67,389	60,980	90.5	6,409	10.5
27	68,016	61,506	90.4	6,511	10.6
28	68,542	61,973	90.4	6,569	10.6
29	69,036	62,369	90.3	6,667	10.7
30	69,522	62,786	90.3	6,736	10.7
31	69,973	63,046	90.1	6,927	11.0
32	70,399				
평균	55,982	51,057	91.2	4,925	9.6

〈 표 2-75 〉 2020년 7급 공무원 대비 사회복지생활시설 과장 보수수준과 인상액 및 인상률(연봉 총액)

단위: 천원/연, %

호봉	연봉 총액 및 수준 비교			7급 수준	
	7급	과장	7급 대비	인상액	인상률
1	29,551	29,884	101.1	-333	-1.1
2	30,878	31,045	100.5	-167	-0.5
3	32,292	31,989	99.1	303	0.9
4	33,785	33,506	99.2	280	0.8
5	36,451	34,859	95.6	1,593	4.6
6	38,712	36,498	94.3	2,215	6.1
7	40,404	37,960	94.0	2,443	6.4
8	42,124	39,438	93.6	2,687	6.8
9	43,793	40,954	93.5	2,839	6.9
10	45,417	42,414	93.4	3,003	7.1
11	47,101	43,763	92.9	3,338	7.6
12	48,369	44,982	93.0	3,388	7.5
13	49,573	46,045	92.9	3,527	7.7
14	50,723	47,080	92.8	3,643	7.7
15	51,821	48,072	92.8	3,749	7.8
16	53,101	49,006	92.3	4,095	8.4
17	54,098	49,900	92.2	4,199	8.4
18	55,053	50,764	92.2	4,289	8.4
19	55,951	51,530	92.1	4,421	8.6
20	56,808	52,296	92.1	4,512	8.6
21	57,984	53,002	91.4	4,983	9.4
22	58,756	53,686	91.4	5,070	9.4
23	59,501	54,335	91.3	5,166	9.5
24	60,209	54,908	91.2	5,301	9.7
25	60,879	55,477	91.1	5,402	9.7
26	61,762	56,031	90.7	5,731	10.2
27	62,306	56,500	90.7	5,806	10.3
28	62,811	56,912	90.6	5,900	10.4
29	63,302	57,297	90.5	6,005	10.5
30	63,769	57,655	90.4	6,114	10.6
31	64,209	58,010	90.3	6,199	10.7
평균	50,693	46,961	92.6	3,732	7.9

- 공무원 8급과 사회복지생활시설 선임 생활지도원의 연봉 총액 비교한 결과, 8급 공무원 1호봉은 26,741천원 수준이며, 생활시설 선임 생활지도원의 1호봉은 27,964천원 수준임. 즉, 8급 공무원 대비 선임 생활지도원의 1호봉 연봉 총액은 104.6% 수준임. 이는 4호봉까지는 선임 생활지도원의 연봉 수준이 높지만, 5호봉 이후부터는 8급 공무원의 수준이 높아지는 것으로 나타남
- 공무원 8급 대비 선임 생활지도원의 연봉 수준을 호봉 전체 평균을 기준으로 비교한 결과, 공무원 8급은 46,083천원 수준이며, 생활시설 선임 생활지도원은 42,979천원 수준임. 즉, 8급 공무원 대비 생활시설 선임 생활지도원은 93.3% 수준임. 이는 생활시설 선임 생활지도원의 연봉 수준을 8급 공무원 수준으로 맞추기 위해서는 연 3,104천원을 증액해야 하고, 현재 수준 대비 7.2%를 인상해야 함
- 공무원 9급과 사회복지생활시설 생활지도원의 연봉 총액 비교한 결과, 9급 공무원 1호봉은 26,305천원 수준이며, 생활시설 생활지도원의 1호봉은 26,901천원 수준임. 즉, 9급 공무원 대비 생활지도원의 1호봉 연봉 총액은 102.3% 수준임. 이는 4호봉까지는 생활지도원의 연봉 수준이 높지만, 5호봉 이후부터는 9급 공무원의 수준이 높아지는 것으로 나타남
- 공무원 9급 대비 생활지도원의 연봉 수준을 호봉 전체 평균을 기준으로 비교한 결과, 공무원 9급은 42,530천원 수준이며, 생활시설 생활지도원은 39,999천원 수준임. 즉, 9급 공무원 대비 생활시설 생활지도원은 94.0% 수준임. 이는 생활시설 생활지도원의 연봉 수준을 9급 공무원 수준으로 맞추기 위해서는 연 2,531천원을 증액해야 하고, 현재 수준 대비 6.3%를 인상해야 함

〈 표 2-76 〉 2020년 8급 공무원 대비 사회복지생활시설 선임생활지도원 보수수준과 인상액 및 인상률(연봉 총액)

단위: 천원/연, %

호봉	연봉 총액 및 수준 비교			8급 수준	
	8급	선임 생활지도원	8급 대비	인상액	인상률
1	26,741	27,964	104.6	-1,223	-4.4
2	27,991	29,035	103.7	-1,045	-3.6
3	29,318	29,971	102.2	-654	-2.2
4	30,684	31,154	101.5	-469	-1.5
5	33,111	32,112	97.0	999	3.1
6	35,237	33,572	95.3	1,666	5.0
7	36,788	34,818	94.6	1,970	5.7
8	38,303	36,074	94.2	2,228	6.2
9	39,778	37,393	94.0	2,384	6.4
10	41,199	38,619	93.7	2,580	6.7
11	42,722	39,851	93.3	2,871	7.2
12	43,852	40,884	93.2	2,968	7.3
13	44,936	41,877	93.2	3,059	7.3
14	45,972	42,828	93.2	3,145	7.3
15	46,968	43,736	93.1	3,233	7.4
16	48,169	44,612	92.6	3,557	8.0
17	49,067	45,435	92.6	3,632	8.0
18	49,938	46,228	92.6	3,710	8.0
19	50,773	46,963	92.5	3,809	8.1
20	51,570	47,684	92.5	3,887	8.2
21	52,691	48,350	91.8	4,341	9.0
22	53,422	48,984	91.7	4,438	9.1
23	54,117	49,591	91.6	4,525	9.1
24	54,788	50,173	91.6	4,615	9.2
25	55,424	50,732	91.5	4,692	9.2
26	56,283	51,278	91.1	5,004	9.8
27	56,797	51,724	91.1	5,073	9.8
28	57,292	52,130	91.0	5,162	9.9
29	57,761	52,506	90.9	5,255	10.0
30	58,215	52,837	90.8	5,377	10.2
31	58,655	53,224	90.7	5,431	10.2
평균	46,083	42,979	93.3	3,104	7.2

〈 표 2-77 〉 2020년 9급 공무원 대비 사회복지생활시설 생활지도원 보수수준과 인상액 및 인상률(연봉 총액)

단위: 천원/연, %

호봉	연봉 총액 및 수준 비교			9급 수준	
	9급	생활지도원	9급 대비	인상액	인상률
1	26,305	26,901	102.3	-596	-2.2
2	26,770	27,537	102.9	-767	-2.8
3	27,442	28,203	102.8	-762	-2.7
4	28,323	29,224	103.2	-900	-3.1
5	30,318	30,042	99.1	276	0.9
6	32,310	31,102	96.3	1,208	3.9
7	33,711	32,280	95.8	1,431	4.4
8	35,088	33,513	95.5	1,574	4.7
9	36,428	34,746	95.4	1,682	4.8
10	37,743	35,924	95.2	1,819	5.1
11	39,140	37,015	94.6	2,125	5.7
12	40,189	37,906	94.3	2,283	6.0
13	41,194	38,772	94.1	2,422	6.2
14	42,171	39,624	94.0	2,548	6.4
15	43,103	40,430	93.8	2,673	6.6
16	44,246	41,267	93.3	2,979	7.2
17	45,128	42,099	93.3	3,029	7.2
18	45,948	42,893	93.4	3,054	7.1
19	46,756	43,606	93.3	3,150	7.2
20	47,527	44,300	93.2	3,227	7.3
21	48,614	44,926	92.4	3,688	8.2
22	49,311	45,557	92.4	3,754	8.2
23	49,975	46,133	92.3	3,842	8.3
24	50,612	46,701	92.3	3,911	8.4
25	51,222	47,240	92.2	3,982	8.4
26	52,013	47,736	91.8	4,277	9.0
27	52,486	48,161	91.8	4,325	9.0
28	52,943	48,519	91.6	4,424	9.1
29	53,382	48,861	91.5	4,521	9.3
30	53,810	49,183	91.4	4,627	9.4
31	54,230	49,555	91.4	4,675	9.4
평균	42,530	39,999	94.0	2,531	6.3

제4절 사회복지시설 단일임금체계 사례 분석

1. 타 시도 단일임금체계 사례 분석

1) 서울특별시 단일임금체계

□ 서울시 단일임금제 추진 경과

- 서울시는 2012년부터 사회복지시설의 임금체계 개선 방향으로 ‘단일임금체계 수립’이라는 정책방향을 설정하고, 처우개선 및 인사관리 체계 마련 연구 용역을 2013년에 실시함(서울시 복지정책실, 2019)
- 2014년에는 종사자 직급별 공무원과의 비교직급을 설정하고 종사자 급여기준을 마련하고, 2016년부터 2018년까지의 기간에 걸쳐 시설 간 11~13종으로 구성되어 있던 복잡한 수당체계를 5종으로 통일하여 간소화하였음
- 2016년에는 전체 직원의 80%에 해당하는 4~7급 직원들의 임금체계를 이용시설, 생활시설 구분 없이 통합하여 단일임금을 적용하고, 2017년에는 1~3급 직원들의 임금체계를 단일화하여 실질적으로 사회복지시설 전 직급에 걸친 단일임금제를 마무리 함
- 또한 2021년까지 국비지원시설에 시 단일임금체계 단계적 적용하고 공무원 임금 대비 95%수준까지 도달하도록 방향을 제시하고 있음

□ 서울시 시설종사자와 공무원 간 비교직급 기준

- 신규 사회복지사로 채용되어 입직하게 되면 일반적으로 5급이 되고 공무원 비교직급 9급이 됨
- 중간관리자(사무국장, 부장 등)와 시설장은 사회복지시설의 종사자 규모와 경력에 따라 구분하여 직급을 설정하고 있음

〈 표 2-78 〉 서울시 시설종사자와 공무원간 비교직급 기준

공무원 비교직급	사회복지시설 종사자 직급직위			비교직급 설정 기준	
	직급	이용시설	생활시설	종사자규모	경력
5급	1급	관장, 원장	원장	10인 이상	15년 이상
				10인 미만	25년 이상
6급	2급	관장, 원장	원장	10인 이상	15년 미만
				10인 미만	15년 이상 25년 미만
		부장	사무국장	-	13년 이상
7급	3급	관장, 원장	원장	10인 미만	15년 미만
		부장	사무국장	-	13년 미만
		과장	과장	-	
8급	4급	대리	선임 생활지도원	-	
9급	5급	사회복지사, 간호사, 물리치료사, 작업치료사, 언어치료사, 영양사, 직업재활사, 임상심리사, 생활복지사, 상담지도원, 직업훈련교사, 상담원, 정신보건전문요원 등	생활지도원	-	
9급(96%)	6급	간호조무사, 조리사, 안전관리인, 사무원, 운전기사	관리인	-	
9급(93%)	7급	생활보조원, 취사원, 관리인, 환경미화원	기능직	-	

출처: 서울시, 2019, 2020년 사회복지시설 종사자 처우개선 계획, p.13

□ 서울시 수당지급 기준

- 서울시는 수당을 5개로 정리하여 가족수당, 연장근로수당, 명절휴가비, 정액급식비, 관리자수당 등으로 통일하여 운영하고 있음. 주요 수당의 지급대상과 지급기준은 아래와 같음

〈 표 2-79 〉 서울시 수당 지급기준

수당명	지급대상	지급기준	지급시기	지급액	비고
가족수당	정규직원	자녀 인원제한 없음 자녀 제외 지급인원 4인 이내	매월	배우자 40천원 기타 20천원, 둘째 60천원, 셋째부터 100천원)	
연장근로수당	규정된 근무시간 외에 연장근로를 한 종사자	연장근로시간×*통상임금 ×1/209×1.5	연장근로를 한 다음달 보수지급일 (단, 12월은 당월 지급전고)	일반직: 최대 월 15시간 2교대 근무자: 최대 월 40시간 ※ 연장근로수당 예산범위 내 지급	시설장 제외
명절휴가비	정규직원	기본급의 120%	연2회 (설, 추석)	지급시기마다 60%씩	
정액급식비	정규직원	정액(100천원)	매월	100천원	
관리자수당	상근 시설장	정액(200천원)	매월	200천원	

*통상임금 = 기본급 + 정액급식비

출처: 서울시, 2019, 2020년 사회복지시설 종사자 처우개선 계획, p.15

2) 부산광역시 단일임금체계

□ 종사자 처우개선 추진 경과

- 부산시는 2018년 사회복지시설 종사자 처우개선방안 마련 연구를 진행한 바 있음 (최영화 외, 2018)
- 부산시는 정부의 ‘사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률(약칭: 사회복지사법) (2011. 3.)’ 제정 이후, 「부산광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 지원 조례(2012. 9.)」를 제정하고, 각 구군의 실정에 맞는 사회복지시설 종사자의 처우 개선을 진행하고 있음
- 부산시에서는 지난 2015년에 복지관(사회, 장애인, 노인) 단일급여기준을 마련하여 시행하였고, 2016년에는 단일급여기준을 복지관을 포함한 7개 유형의 사회복지이용시설까지 확대하여 시행하였음

〈 표 2-80 〉 부산시 단일 인건비 가이드라인 적용

구분	2015년	2016년	2017년	2018년
유형수	3개	7개	7개	20개
시설 유형	3개 복지관 (사회복지관, 장애인복지관 노인복지관)	3개 복지관 시니어클럽, 재가노인지원센터, 장애인지역사회재활시설, 장애인의료재활시설	2016년 동일	시비 전체

출처: 최영화 외, 2018, 부산시 사회복지시설 종사자 처우개선 방안마련 연구, p.104

- 2017년에는 3개 복지관(사회, 장애인, 노인)의 사회복지사 외 관리직군을 3개 직종(사무직, 의료직, 관리직)으로 세분화하여 기본급 기준을 적용, 승진기회 박탈감을 해소하였음
- 부산시는 처우개선의 방향으로 단일 인건비 가이드라인 마련, 최소 승진기준 및 직급별 자격기준 정비, 근로기준법 준수를 위해 시간외 근로수당 해결, 최소 법정 인력 확보 등을 제안하고 있음
- 부산시는 종사자 규모에서 서울의 10인 기준과 달리 5인 기준을 설정하고 있고 나머지 직급은 유사함

〈 표 2-81 〉 부산시 사회복지시설 종사자 직급 구분(안)

직급	이용시설	생활시설	종사자규모	경력
1급	관장	원장	5인 이상	15년 이상
			5인 미만	25년 이상
2급	부장	사무국장	5인 이상	15년 미만
			5인 미만	15년 이상~ 25년 미만
3급	과장	과장	5인 미만	15년 미만
4급	선임사회복지사	선임생활지도원 정신보건전문요원	-	
5급	사회복지사	생활지도원 (자립지원전담원, 사회재활교사, 직업훈련교사, 상담원)	-	
	치료사, 간호사, 사무직, 영양사	간호사, 사무직, 영양사		
6급	간호조무사, 관리인, 경비원	간호조무사, 관리인, 경비원	-	
7급	조리원, 위생원	조리원, 위생원	-	

※ 2019년 신규채용 자부터 적용. 2018년 현재 종사자는 기존 직급 유지

※ 5급 사회복지사(생활지도원) 등은 전문학사 이상의 학력소지자로 국가기관 또는 전문가 단체의 자격소지자로 함

출처: 최영화 외, 2018, 부산시 사회복지시설 종사자 처우개선 방안미련 연구, p.120

- 사회복지시설 종사자 직급별 승진기준(안)은 보건복지부의 직위별 승진 최소 소요 연한과 동일하게 제안하고 있음

〈 표 2-82 〉 부산시 사회복지시설 종사자 직급별 승진기준(안)

직급	7급	6급	5급	4급	3급	2급
연한	4년 이상 (만3년)	6년 이상 (만5년)	4년 이상 (만3년)	6년 이상 (만5년)	8년 이상 (만7년)	-

※ 사회복지시설 종사자 경력인정은 보건복지부 사회복지시설운영 지침을 따름

※ 4급까지의 승진은 최소 소요연한이 경과하면 당연직으로 봄. 3급 이상의 경우 시설의 제반여건 등을 감안하여 채용, 승진으로 함. 단, 관계법령에 정원 기준이 있는 경우 그 기준을 따름

출처: 최영화 외, 2018, 부산시 사회복지시설 종사자 처우개선 방안미련 연구, p.120

3) 제주특별자치도 단일임금체계

□ 종사자 처우개선 및 단일임금체계 경과

- 제주도는 지방이양시설과 국비지원시설 종사자에 대한 인건비 지원 가이드라인에 단계적으로 적용 확대되어 왔음(제주도, 2020)
- 지방이양시설은 2013년도부터 인건비 지원 가이드라인을 제정하여 운영하고 있고, 국비지원시설은 2015년부터 가이드라인을 제정하여 운영하고 있음
- 지방이양시설과 국비지원시설에 대한 보수체계를 2016년에 단일화하여 2020년 1월 현재 지방이양시설은 95개소 930명(정원기준), 국비지원시설 111개소 440명(정원기준), 전체시설 206개소 1,370명(정원기준)에 대해 적용하고 있음

□ 제주도 보수지급 기준

- 제주도는 일반직(사회복지사 등)인 경우 5급 직급을 적용하고 있고 서울에는 시설 규모에서 10인을 기준으로 구분하고 있는 것에 비해 제주도는 5인을 기준으로 구분하고 있음

〈 표 2-83 〉 제주도 2020년 보수지급 기준표(개정 2020.1.14.)

직급	보수적용 기준(보건복지부)	
시설장	(일반직) 관장	2020년 사회복지이용시설(장애인) 종사자 기본급 권고기준
사무국장	(일반직) 사무국장	
1급	(일반직) 1급	
2급	(일반직) 2급	
3급	(일반직) 3급	
4급	(일반직) 4급	
5급	(일반직) 5급	2020년 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 기본급 권고기준(관리직)
6급	(관리직) 3급	
7급	(관리직) 4급	
촉탁의사	(의료직) 촉탁의사	2020년 보건복지부 촉탁의사 기본급 권고 기준

※보수직급 기준표 산정방식 : (보건복지부 기본급×12월) + 명절휴가비(기본급×120%)

출처: 제주특별자치도, 2020, 사회복지시설(지방이양시설) 종사자 인건비 지원 가이드라인, p.11

□ 최초 직급 부여 기준

- 5인 미만 시설에서는 시설장으로 최초직급을 부여할 수 없고, 근무경력에 따라 하위 직급인 사무국장 또는 1급으로 최초직급 부여하도록 규정하고 있음
- 5인 이상 시설은 근무경력에 따라 시설장, 사무국장 또는 1급으로 최초직급 부여

〈 표 2-84 〉 제주도 최초 직급 부여기준(시설장)

직 위	종사자수	최초 직급			비 고
		시설장	사무국장	1급	
시설장	2 ~ 4인	-	15년 이상	15년 미만	
	5 ~ 10인	15년 이상	7년~15년	7년 미만	
	11인 이상	20년 이상	10년~20년	10년 미만	

출처: 제주특별자치도, 2020, 사회복지시설(지방이양시설) 종사자 인건비 지원 가이드라인, p.14

- 11인 미만 시설에서는 사무국장으로 최초직급 부여할 수 없고, 근무경력이 12년 이상인 자에 한해 1급으로 최초직급 부여하도록 규정하고 있음
- 11인 이상 시설은 근무경력에 따라 사무국장 또는 1급으로 최초직급 부여

〈 표 2-85 〉 제주도 최초 직급 부여기준(사무국장)

직 위	종사자수	최초 직급		비 고
		사무국장	1급	
사무 국장	11인 미만	-	12년 이상	
	11인 이상	15년 이상	7년 이상~15년 미만	

출처: 제주특별자치도, 2020, 사회복지시설(지방이양시설) 종사자 인건비 지원 가이드라인, p.15

- 일반 종사자의 경우에 직책(직위)은 있으나 특정 직급 명시가 없는 종사자의 경우 아래의 기준에 따라 최초 직급 부여하여 인건비 지원을 하고, 아래의 기준에 해당되지 않는 종사자의 경우는 일반직 등은 5급, 기능직 또는 관리직은 7급으로 최초 직급 부여하도록 규정하고 있음

〈 표 2-86 〉 제주도 지방이양시설 일반 종사자 최초직급 부여기준 (직급 명시 없는 경우)

시설유형	직책 또는 직위	최초직급	비고
이용시설 또는 생활시설	정신건강전문요원, 임상심리전문인력	2급	〈2017.9.〉
	사회복지사, 간호사, 특수교사, 물리치료사, 사회재활교사, 생활복지사, 상담지도원, 영양사, 임상심리상담원, 자립지원전담요원, 작업지도원, 재활활동요원, 수화통역사, 점역사	4급	
	사무원(서무경리, 전산 등), 간호조무사, 생활지도원	5급	〈2019.2.8.〉
	운 전	6급	
	노무, 청소, 취사, 열관리기사, 조리원, 위생원, 관리인, 경비원	7급	
장애인 의료재활 시설	언어치료사1급	4급	
	치료사, 간호사, 임상병리사, 방사선기사, 영양사, 약사, 의무기록사 및 의사보조기사 중 4년제 대학 졸업(2호봉), 전문대학 졸업(1호봉)	5급	
직업재활 시설	직업훈련교사, 생산판매기사	3급	
	간호사, 영양사	4급	
	사무원(서무경리, 전산 등)	5급	〈2019.2.8.〉
사회(노인) 복지관	부 장	1급	〈2019.2.8.〉
	과 장	2급	
	선임 사회복지사	3급	
	사회복지사	4급	
	사무원(서무경리, 전산 등)	5급	

출처: 제주특별자치도, 2020, 사회복지시설(지방이양시설) 종사자 인건비 지원 가이드라인, p.15-16

〈 표 2-87 〉 제주도 국비지원시설 일반 종사자 최초직급 부여기준 (직급 명시 없는 경우)

시설유형	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급
지역자활센터	실장	부과장	팀장				
여성인권시설		상담원	상담원		사무지원 보조원		취사원
지역아동센터				생활복지사			
노인보호전문기관	부장	과장	선임상담원	상담원 요양보호사			
학대피해노인전용쉼터		과장		요양보호사			
아동보호전문기관	팀장 상담원	팀장 상담원 임상심리	상담원	상담원 사무원			
학대피해아동쉼터		임상심리		보육사			
공동생활가정				보유사			
청소년쉼터			팀장, 상담원		행정원		
다문화가족		팀장	팀원				
노숙인재활시설	사무국장	정신보건전 문요원		상담원, 생활복지사, 간호사, 영양사	생활지도원, 사무원,		관리인, 조리원

출처: 제주특별자치도, 2020, 사회복지시설(국비지원시설) 종사자 인건비 지원 가이드라인, p.7-8

□ 제주도 보수 및 수당 등 지원 기준

- 제주도는 보수지급 기준표를 매년 발표하고 그에 따라 매월 지급하도록 규정하고 있음
- 수당은 연봉에 처우개선비, 교통비, 급식비, 명절휴가비 등이 포함되어 있고, 가족 수당과 시간외 근무수당, 그리고 위험수당(일부 사회복지시설 지원: 장애인단기거주시설, 노숙인시설 등) 등은 연봉에 제외하여 적용하고 있음

〈 표 2-88 〉 제주도 인건비 지원기준 및 시기

구 분		지원기준	지급시기	비 고
급 여 당	연 봉	보수지급 기준표에 의함	매 월	
	가족수당	1인당 20천원(배우자 40천원) * 부양가족수 : 4인 이내 (자녀의 경우 4인 초과 가능) * 둘째자녀 월40천원, 셋째이후 자녀는 월 80천원 가산	매 월	기타 세부기준은 공무원기준 준용
	시간외 근무수당	별도 지원기준에 의함 * 시설장 자원 제외	매 월	
	위험수당	월 10만원 * 적용시설 : 장애인단기거주시설(3), 노숙인시설(1)	매 월	
4대 보험		총 급여의 일정분	매 월	사업주부담분
퇴직적립금		총 급여의 12분의 1	매 월	1년이상 근무자 지급

출처: 제주특별자치도, 2020, 사회복지시설(지방이양시설) 종사자 인건비 지원 가이드라인, p.11

- 지방이양시설에서의 시간외 근무수당 적용을 이용시설은 월 20시간 인정하고 생활시설은 시설유형별, 종사자별 별도 지원기준에 의하여 지원 상한 범위 내에서 실제 근무한 시간에 대해 지급하도록 규정하고 있음

〈 표 2-89 〉 제주도 생활시설 시간외 근무수당 지원시간

시설유형	개소 수	사무 국장	교 대 근무자	기 타 종사자	비고
계	25	(시간)	(시간)	(시간)	
장애인공동생활가정	11	-	-	26	
장애인단기거주시설	3	20	52	26	
정신질환자 사회복지시설 (공동생활가정)	2	-	-	26	
아동양육시설	5	20	52	26	
한부모가족복지시설	4	20	52	26	

출처: 제주특별자치도, 2020, 사회복지시설(지방이양시설) 종사자 인건비 지원 가이드라인, p.12

- 국비지원시설에서의 시간외 근무수당은 이용시설 월 20시간(시설장 제외), 생활시설 월 40시간(시설장 제외)로 구분하여 적용하고 있음

〈 표 2-90 〉 제주도 2020년 사회복지시설 보수기준표

단위: 원/년

직위 (호봉)	관장	사무 국장	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급
1호봉	34,065,500	32,094,400	30,530,200	27,844,000	26,163,720	24,800,800	24,465,240	24,161,200	23,746,800
2호봉	35,302,000	33,215,160	31,552,320	28,765,440	26,995,320	25,256,800	25,190,880	24,738,120	24,178,440
3호봉	36,649,800	34,483,680	32,803,320	29,709,240	27,981,200	25,923,480	25,813,920	25,325,520	24,747,360
4호봉	38,052,900	35,733,720	34,066,000	30,955,680	28,873,680	26,703,600	26,492,400	25,855,760	25,300,440
5호봉	39,739,920	37,155,360	35,405,040	32,338,680	29,832,000	27,522,000	27,248,760	26,499,600	25,848,240
6호봉	41,425,500	38,706,360	36,920,400	33,737,880	31,051,680	28,341,720	28,142,400	27,140,520	26,534,640
7호봉	43,112,520	40,333,920	38,437,080	35,200,440	32,297,760	29,520,480	29,348,880	28,377,360	27,078,480
8호봉	44,814,000	42,055,400	40,068,600	36,677,520	33,554,400	30,753,360	30,544,800	29,466,000	27,902,160
9호봉	46,528,680	43,755,560	41,755,560	38,194,200	34,873,080	31,956,240	31,577,040	30,088,080	28,886,120
10호봉	48,158,880	45,394,800	43,424,040	39,664,120	36,093,360	33,163,680	32,581,560	31,179,720	30,132,960
11호봉	49,787,760	46,911,480	44,984,280	41,003,160	37,330,920	34,255,320	33,630,960	32,284,560	30,897,240
12호봉	51,388,920	48,255,600	46,343,680	42,221,520	38,364,480	35,146,320	34,594,560	33,290,400	31,773,720
13호봉	52,764,360	49,506,600	47,555,840	43,255,440	39,357,120	36,012,240	35,431,440	34,242,120	32,697,720
14호봉	53,887,680	50,663,680	48,723,840	44,320,320	40,307,520	36,863,640	36,088,040	35,055,440	33,434,280
15호봉	55,002,240	51,745,320	49,915,800	45,311,640	41,215,680	37,670,160	36,800,080	35,642,640	34,028,280
16호봉	56,083,400	52,792,080	50,979,720	46,246,200	42,092,160	38,507,040	37,488,960	36,338,280	34,694,880
17호봉	57,086,600	53,676,480	51,901,080	47,139,840	42,914,520	39,338,640	38,088,800	37,016,760	35,361,480
18호봉	58,048,320	54,583,320	52,825,080	48,004,440	43,707,840	40,133,280	38,730,840	37,697,880	36,338,640
19호봉	58,966,680	55,449,240	53,648,760	48,770,040	44,443,080	40,846,080	39,502,320	38,273,400	37,061,640
20호봉	59,731,320	56,271,600	54,443,400	49,555,640	45,163,800	41,540,400	40,219,080	38,827,800	37,646,400
21호봉	60,511,440	57,010,800	55,224,840	50,241,840	45,880,400	42,166,080	40,855,320	39,400,440	38,303,760
22호봉	61,262,520	57,706,440	55,942,920	50,925,600	46,464,000	42,797,040	41,434,800	40,241,520	39,060,120
23호봉	61,980,800	58,400,760	56,628,000	51,575,040	47,071,200	43,372,560	42,097,440	41,021,640	39,807,240
24호봉	62,622,120	59,067,360	57,266,880	52,147,920	47,653,320	43,941,480	42,661,080	41,743,680	40,543,800
25호봉	63,283,640	59,677,200	57,905,760	52,716,840	48,211,680	44,480,040	43,253,760	42,410,280	41,285,640
26호봉	63,791,640	60,272,520	58,400,160	53,271,240	48,758,160	44,976,360	43,780,440	42,991,080	41,939,400
27호봉	64,328,880	60,784,680	58,955,520	53,739,840	49,204,320	45,401,400	44,265,480	43,555,280	42,542,280
28호봉	64,797,480	61,183,320	59,452,800	54,151,680	49,609,560	45,759,120	44,501,160	43,961,280	42,971,280
29호봉	65,155,200	61,555,560	59,848,800	54,537,120	49,955,760	46,101,000	44,741,400	44,403,480	43,414,800
30호봉	65,457,480	61,941,000	60,265,920	54,894,840	50,317,080	46,423,080	44,984,280	44,676,720	43,810,800
31호봉		62,088,080	60,525,960	55,249,920	50,703,840	46,755,320	45,256,200	45,136,080	44,115,720

※보수기준 : (보건복지부 보수기준표(장애인/일반직)*12월) + 명절휴가비 120%

※시간외 근무수당, 가족수당, 위험수당 미포함

※축탁의 기본급 : 2,873,200원 / 연봉 : 기본급 * 12개월 + 명절휴가비 120%

출처: 제주특별자치도, 2020, 사회복지시설(지방이양시설) 종사자 인건비 지원 가이드라인, p.20

4) 경기도 단일임금체계

□ 경기도형 단일임금체계(안)의 기본방향 및 구조

- 경기도는 2010년 이전부터 10여 년 동안 처우개선을 위해서 지속적으로 노력해 왔고 일정부분의 성과를 도출하였음. 그러나 수당지급에 있어 4대 보험에 대한 사용자 부담금 부담문제, 퇴직적립금적립, 통상임금 포함 유무 등 수당을 통해서 지원되는 처우개선의 방법은 사용자와 근로자 시·군 및 경기도와 종사자 간 다양한 쟁점을 수반하고 있음
- 경기도에서는 지난 2017년 경기복지재단에서 임금체계 개선 방안 연구를 시행하였고, 사회복지시설의 임금체계를 진단하여 현 임금체계에서 발생하는 문제점에 대한 개선방안으로 적용될 수 있는 사회복지시설 종사자 임금 등의 업무지침을 개발함(오민수, 2017)

□ 단일임금체계 적용방안

- 시설장은 종사자 규모와 경력을 기준으로 1~3급 체계로 구분, 부장급은 경력에 따라 2~3급에 보하며, 직원급은 자격에 따라 입직요건을 달리함으로써 하나의 임금체계에서 각 시설의 규모와 경력 등을 반영하고 연공급 방식의 임금체계임

〈 표 2-91 〉 경기도 시설종사자와 공무원간 비교직급 기준

사회복지시설 종사자 직급·직위			비교직급 설정 기준	
직급	이용시설	생활시설	종사자규모	경력
1급	관장, 원장	원장	5인 이상	15년 이상
			5인 미만	25년 이상
2급	관장, 원장	원장	5인 이상	15년 미만
			5인 미만	15년 이상 25년 미만
	부장, 사무국장	사무국장	-	13년 이상
3급	관장, 원장	원장	5인 미만	15년 미만
	부장	사무국장	-	13년 미만
	과장		-	
4급	선임		-	
5급	사회복지사, 간호사, 물리치료사, 영양사, 작업치료사, 언어치료사, 직업재활사, 임상심리사, 생활복지사, 직업훈련교사, 정신보건전문요원, 상담지도원, 생활시설 생활지도원(사회복지사 자격 있음) 등		*3급까지 승진 가능 정신보건전문요원은 1호봉 인정 입직	
6급(5급 98%)	생활시설 생활지도원(사회복지사 자격 없음), 간호조무사, 조리사, 사무원, 안전관리인, 운전기사		*4급까지 승진 가능	
7급(5급 93%)	생활보조원, 조리원(취사원), 관리인, 환경미화원(위생원)		*5급까지 승진 가능	

출처: 경기도 사회복지시설 종사자 직위 및 임금체계 개선 방안 연구(오민수, 2017)

5) 충청북도 단일임금체계¹⁾

(1) 직급 및 경력 설정

□ 직급(안)은 시설규모 10인 이상, 경력 15년 이상을 기준으로 설정함

- 충북 사회복지시설 평균종사자는 8.2명(9인 이하 74.8%, 10인 이상 25.1%), 시설장 및 사무국장 평균경력은 13년 이상임. 상위직급과 하위직급을 2:8정도 배치하는 것을 고려하여 종사자 규모와 경력을 다소 상향 조정한 10인 이상, 15년 이상으로 설정하고 추계함
- 시설장 자격기준(채용규정)이 타 시설보다 낮은 소규모시설 종사자도 1급 시설장이 될 수 있으므로 직급 설정에 있어 형평성 문제가 제기될 수 있고, 여성복지시설, 그룹홈 등의 경우 시설장 채용요건은 7급 3호봉임

1) 최은희 외, 2020, 충북 사회복지시설 종사자 단일임금제 마련 연구, 충북연구원

- 충북의 연구는 전문자격증을 소지한 종사자의 입직 직급을 주로 5급에 배치하였으나 정신보건전문요원과 같이 수련기간이 요구되는 자격증 소지자에 대해서는 상위 직급을 고려할 수 있음

□ 단일임금(안)의 기본급은 정규직과 비정규직, 기타 고용유형을 구분하지 않음

- 정원 외로 운영되는 공모사업 종사자의 경우 인건비 가이드라인에 따라 임금을 지급하나, 가이드라인이 없는 경우 초기 직급(경력 인정 여부 등)을 어떻게 설정할 것인가에 대한 규정에 따라 기준을 마련
- 종사자 호봉의 경우 보건복지부 가이드라인에 따라 적용 가능토록 안을 제시

〈 표 2-92 〉 충청북도 직급설정 기준(안)

시설종사자 직급, 직위			직급 설정 기준	
직급	이용시설	생활시설	종사자규모	경력
1급	시설장		10인 이상	15년 이상
			10인 미만	25년 이상
2급	시설장		10인 이상	15년 미만
			10인 미만	15년 이상~25년 미만
	부장	사무국장	-	15년 이상
3급	시설장		10인 미만	15년 미만
	부장	사무국장	-	15년 미만
	과장		-	-
4급(선임전문)	사회복지사, 간호사, 물리치료사, 작업치료사, 언어치료사, 영양사, 직업재활사, 임상심리사, 생활복지사, 상담지도원, 직업훈련교사, 상담원, 정신보건전문요원, 청소년상담사, 청소년지도사, 생산품판매기사, 통번역사, 수화통역사, 다문화사례관리사, 사서, 생활지도원, 보육교사, 보육사 등		*시설별 정원 및 승진연한 설정 필요	
5급(전문)	간호조무사, 요양보호사, 조리사, 안전관리인, 사무원, 운전기사, 관리인			
6급(일반)	관리인, 경비원			
7급(보조)	생활보조원, 취사원, 관리인, 환경미화원, 기능직			

출처: 최은희 외, 2020, p.96

(2) 직급별 정원 및 승진소요기간

□ 보건복지부의 직위별 승진 최소소요연한 준용

- 초기 직급 설정과 함께 직급별 정원, 승진에 소요되는 기간에 대한 합의를 필요로 함. 보건복지부 사회복지 이용시설(사회복지직)의 직위별 승진 최소소요연한은 사회복지사 만 3년 이상, 선임사회복지사 만5년 이상, 과장 만7년 이상을 적용함
- 승급이 유연하게 이루어지는 기관의 경우 승진소요기간은 자칫 직원의 전문성 발휘 기회를 저하할 수 있으므로 유연하게 운영할 수 있는 방안에 대한 예외 규정 등 인사관리 규정 마련이 필요하다고 제시

(3) 수당 간소화

□ 가족수당, 연장근로수당, 명절휴가비, 정액급식비, 관리자수당 등 간소화

- 현행 40여개 수당으로 산재한 수당을 단계적으로 통일하는 방안에 대한 검토가 필요하다고 보고, 공무원 및 서울시 규정에 기반하여 5가지 수당을 제시하였음. 불필요한 수당은 제외하고 필요한 수당은 최소한으로 신설할 수 있음. 충북에서 지원하는 처우개선비의 경우 단일임금제 실시시 기본급 인상으로 점차적 폐지 필요 제시
- 충북의 수당(안)은 정규직원을 중심으로 설정되었으며 가족수당은 4인 가족을 기준으로 추계함. 정원 외 사업으로 채용되는 무기계약 직원에 대한 수당 지원 방안은 별도 고려

〈 표 2-93 〉 충청북도 수당 기준(안)

수당명	지급대상	지급기준	지급액
가족수당	정규직원	자녀 인원제한 없음 자녀 제외 지급인원 4인 이내	배우자 40천원, 기타 20천원 둘째 60천원, 셋째부터 100천원
연장근로수당	규정된 근무시간외에 연장근로를 한 종사자(시설장제외)	연장근로시간×통상임금× 1/209×1.5	일반직: 최대 월 15시간 2교대 근무자: 최대 월 40시간 ※연장근로수당 예산범위 내 지급
명절휴가비	정규직원	기본급의 120%	지급시마다 60%(설, 추석)
정액급식비	정규직원	정액(100천원)	100천원
관리자수당	상근 시설장	정액(200천원)	200천원

출처: 최은희 외, 2020, p.96

(4) 단계별 단일임금제 적용 및 단일임금제 실행기준 설정

- 중복은 최저임금과 생활임금, 보건복지부 가이드라인 등을 고려하여 5가지 안을 제시
 - 2018년 12월 31일 기준으로 보수실태조사표가 작성되어 단일임금(안)의 호봉표는 2018년을 기준으로 함
 - ① 최저임금(안), ② 최저임금의 111%(안, ①안과 ④안의 평균값), ③ 최저임금의 115%, ④ 서울시 2018년 사회복지시설 종사자 인건비로 7급 1호봉은 최저임금의 121%, ⑤ 보건복지부 이용시설(장애인) 가이드라인을 기준으로 설정하였음
 - 단일임금 3안(8,660원)은 생활임금을 실행하는 광역자치단체의 2018년 평균생활임금 8,800원보다 낮은 수준이나 강원 8,568원, 전북 8,600원, 세종 7,920원보다는 높은 수준임

〈 표 2-94 〉 충청북도 단일임금(안)별 호봉표(안)

2018년 기준		1안	2안	3안	4안	5안
		최저임금 100% (7,530원)	최저임금 111% (8,327원)	최저임금 115% (8,660원)	최저임금 121% (9,120원)	보건복지부 (장애인)
1호봉	1급	-	-	-	-	-
	2급	2,260,000	2,499,000	2,599,000	2,737,000	2,313,600
	3급	1,911,000	2,112,000	2,198,000	2,314,000	2,191,500
	4급	1,681,000	1,859,000	1,934,000	2,036,000	1,984,200
	5급	1,591,000	1,758,000	1,829,000	1,926,000	1,857,000
	6급	1,582,000	1,749,000	1,820,000	1,916,000	1,700,000
	7급	1,573,770	1,740,000	1,810,000	1,906,000	1,667,200
16호봉	1급	3,417,000	3,778,000	3,930,000	4,138,000	4,066,000
	2급	3,132,000	3,463,000	3,602,000	3,793,000	3,821,800
	3급	2,756,000	3,046,000	3,169,000	3,337,000	3,690,500
	4급	2,485,000	2,747,000	2,858,000	3,009,000	3,347,800
	5급	2,270,000	2,510,000	2,611,000	2,749,000	3,047,200
	6급	2,242,000	2,479,000	2,578,000	2,715,000	2,787,600
	7급	2,136,000	2,362,000	2,457,000	2,587,000	2,711,700

출처: 최은희 외, 2020, p.97

- 그러나 최저임금 인상속도가 자연증가율 3%보다 빠르다는 점을 감안할 경우, 단일임금 3안은 2018년 현재 단일임금 실행기준이 될 수 있으나, 장기적인 측면에서 볼 때 출발점을 단일임금 4안이나 5안을 기준으로 설정하는 것이 합리적임
- 단일임금 3안은 2018년 최저임금 115%로 출발하였으나 2020년 9,188원으로 2020년 최저임금(8,590원)의 107%에 해당함
- 현재 인건비 가이드라인이 없는 시설의 경우 별도의 가이드라인 제정 대신 2020년의 최저임금과 유사한 단일임금 3안을 인건비 가이드라인으로 우선 적용할 수 있음

□ 목표연도 설정 : 2028년

- 충북 사회복지시설 종사자 단일임금제는 보건복지국 및 여성가족정책관 소관 시설 모두를 포함하고 있어 단기간에 적용할 경우 도와 시군 모두 재정 부담으로 실행 의지가 경직될 수 있음
- 단일임금제 실행으로 인한 지자체의 재정 부담이 크지 않는 방향으로 목표연도를 설정할 경우 추계 시작 10년 이내인 2028년을 설정할 수 있음
- 첫 실행연도가 언제인가에 따라 추가 부담액은 차이가 있음. 단일임금 3안을 2018년 시작시 도비 88억원이 추가 소요된다면, 2028년 시작시에는 119억원이 필요함

〈 표 2-95 〉 충청북도 단일임금(안)별 시작 연도 추가 부담액

단위: 억원

전체종사자	2018년 시작		2028년 시작	
	도비	시군비	도비	시군비
단일임금 1안	60	214	81	287
단일임금 2안	78	279	107	375
단일임금 3안	88	314	119	421
단일임금 4안	103	368	139	494
단일임금 5안	113	402	152	540

출처: 최은희 외, 2020, p.212

6) 광주광역시 단일임금체계²⁾

□ 경력기준 직급 설정(안)

- 시설장은 비교직급 설정 기준을 1~2급 체계로 구분함. 부장급은 경력에 따라 2~3급으로 구분함. 직원급은 하나의 임금체계에서 각 시설의 규모와 경력 등을 반영하는 임금체계를 설정함
- 광주지역 여성·아동·청소년 사회복지시설 종사자는 대부분 5인 미만이므로 비교직급 설정 기준에서 종사자 규모를 적용하는 것은 의미없는 것으로 판단하여 광주의 특성을 반영한 광주형 단일임금체계 기준(안)을 구상함
- 광주지역은 2018년 ‘광주광역시 복지협치 기본 조례’를 제정하였고, 여기에서는 사회복지정책 전반에 대한 의제 발굴, 정책 및 예산 수립, 결과 평가 및 반영 등 모든 과정과 사회복지 공공성 강화에 민·관·정 협치를 활성화하는 등을 적시하고 있음
- 광주의 연구는 사회복지직공무원 직급과의 비교는 하지 않음. 우선적으로 보건복지부의 가이드라인을 기본 기준으로 하여 임금체계에 반영할 수 있도록 제안하고, 사회복지직 공무원 기준과의 비교와 이에 대한 실행가능성을 타진하면서 향후 지속적으로 해결해 나가야 할 과제로 진행함
- 종사자들의 경력관리에 관한 사항에서는 종사자들이 승급과 승진을 통해 전문성을 강화하고 본인들이 종사하고 있는 직무에 만족할 수 있는 구조를 만들어 가야 함을 제시하면서 아울러 각종 수당지급구조에 있어서도 차별이 발생하지 않는 형평성을 고려하는 방향으로의 과정을 모색할 필요가 있다고 보았음

2) 노채영 외, 2020, 광주지역 사회복지시설 종사자 단일임금체계 마련 연구, 광주여성가족재단

〈 표 2-96 〉 광주형 단일임금체계 기준(안)

사회복지시설종사자 직급, 직위			비교직급 설정 기준
직급	이용시설	생활시설	경력
1급	관장, 원장	원장	15년 이상
2급	관장, 원장	원장	15년 미만
	부장, 사무국장	사무국장	10년 이상
3급	부장	사무국장	
	과장		
4급	선임		
5급	사회복지사, 간호사, 물리치료사, 영양사, 작업치료사, 언어치료사, 직업재활사, 임상심리사, 생활복지사, 직업훈련교사, 정신보건전문요원, 상담지도원, 생활시설 생활지도원(사회복지사 자격 유(무))		* 3급까지 승진가능
6급	생활시설 생활지도원(사회복지사 지역 무(무)), 간호조무사, 조리사, 사무원, 안전관리인, 운전기사		* 4급까지 승진가능
7급	생활보조원, 조리원(취사원), 관리인, 환경미화원(위생원)		* 5급까지 승진가능

출처: 노채영 외, 2020, p.78

2. 중앙정부 단일임금체계 연구 자료 분석

1) 여성가족부 시설종사자 임금체계 개선방안³⁾

□ 여성가족부 소관 시설 종사자 보수체계 상향 조정

- 여성가족부 시설 종사자 보수체계 상향 조정을 통해 타 복지시설과의 급여 격차 최소화토록 조정 필요
- 보건복지부 사회복지종사자 기본급 가이드라인 및 보수기준에 준하는 여성가족부 시설 종사자 급여체계에 대한 공통의 가이드라인 마련 필요
- 업무특성에 따른 위험수당 및 초과근무수당 등의 도입

□ 여성가족부시설 종사자 인건비 지원체계 개선

- 국고보조금 지원의 현실화를 위한 협력체계 구성 필요
- 인건비와 사업비의 분리 지원 및 호봉제 도입의 추진 필요
- 여성가족부 소관 시설의 보수급여 표준화를 위한 위원회의 설치 필요

2) 사회복지시설 종사자 임금체계 개선 방안⁴⁾

(1) 새로운 임금체계 이행방안

□ 단기적 방안: 임금하락 방지 및 임금인상을 통한 새로운 임금안 수용성 확보

- 이행관리 기간을 단축시키기 위해서는 임금체계 개편 결정 시의 임금수준을 유지하여 이행관리를 하고 특정 기간이 지나면 새로운 임금체계를 시행하는 방안이 유리
- 합리적인 임금체계가 마련되었다 하더라도 임금체계의 개편이 실행되려면 임금인상과 같은 방식이 이루어져야 하는데 임금을 제공하는 기관의 역력이 존재하는가를 고려하여 임금체계 개편에 대한 현실적인 접근이 필요

3) 변용찬 외, 2011, 여성가족부 시설종사자 임금체계 개선방안 연구, 여성가족부한국보건사회연구원.

4) 노세리 외, 2018, 사회복지시설 종사자 임금체계 개선방안 연구, 보건복지부한국노동연구원

□ 장기적 방안: 하후상박(compa ratio) 방식 차용

- 임금체계 개편 시점의 임금수준을 고려하여 새로운 임금체계의 상한선을 초과하는 경우, 상한선에 가까운 경우, 상한선보다 밑에 있는 경우 등 몇 개의 집단을 구성하여 일정 기간 (5-10년 정도가 될 것으로 예상) 동안 하후상박의 원칙으로 임금상승률을 차등적으로 적용하여 일정 기간이 지나면 새로운 임금체계의 임금수준으로 전환하는 방식 고려
- 사회복지 종사자 임금체계 개편에 있어서도 이번 개편으로 이전보다 임금수준이 상승하는 종사자도 존재하고, 임금수준이 하락할 가능성이 존재하는 종사자도 존재할 수 있기 때문에 수용성 담보 차원에서 일정 기간 임금체계 개편 이행관리 기간을 설정하여 운영할 필요가 있음

□ 직무중심 임금체계 전환

- 직무명을 표준화하여 서로 비교 가능하게 하든지(표준 직무체계를 구축하는 방법 등을 통해) 직무분석을 통해 각 직무에서 어떠한 작업들이 이루어지는지를 명시하여 이를 통해 직무 간 비교가 가능하도록 할 필요가 있음
- 사회복지 시설종사자에 대한 직무 중심 임금체계 운영을 위해서는 직무평가 정보의 누적과 해당 분야 직무들의 시장임금에 대한 정보 축적 등이 필요함

(2) 사회복지시설 종사자 새로운 임금체계안 설계 향후 과제

- 사회복지시설 내 전체 종사자가 수행하는 직무의 표준화와 직무 가치에 대한 지속적이고 객관적인 평가 필요
 - 사회복지시설 내 전체 직무에 대한 분석을 시도하고 임금안 설계를 위한 엄격한 직무분류 필요
- 사회복지시설의 새로운 임금체계로의 개편을 위한 사회적 논의 창구 마련 필요
 - 사회복지시설 단체, 종사자, 정부, 전문가가 모여 대안적 임금체계에 대한 의견 교류 필요

- 사회복지시설 내 전체 종사자가 적용받을 수 있는 임금안 설계 필요
 - 사회복지시설 종사자의 보상 공정성을 확보하기 위해서는 전체 시설에 적용 가능한 확장된 새로운 임금체계안 필요
 - 직무 및 직제 간소화 및 명확화를 통하여 서비스 대상이나 시설에 관련 없이 활용할 수 있는 표준화된 인건비 가이드라인 마련 필요

제3장

사회복지시설 종사자
양적조사 및 질적조사
분석

제3장 사회복지시설 종사자 양적조사 및 질적조사 분석

제1절 사회복지시설 종사자 보수 지급 실태 분석

1. 사회복지시설과 종사자의 특성

- 사회복지시설 종사자 3,149명의 특성을 소관부처, 재정지원방식, 시설유형과 시설종류에 따라 살펴보면 다음과 같음
 - 사회복지시설의 중앙정부 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 91.8%, 여성가족부 소관 시설 종사자가 8.2%임
 - 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자가 55.1%, 지방이양시설 종사자가 44.9%임
 - 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 43.3%, 이용시설 종사자가 56.7%임
 - 시설종류에 따라서는 장애인복지시설 종사자가 42.7%로 가장 많고, 그다음으로는 아동복지시설 종사자 21.9%, 정신보건시설 종사자 9.1%, 사회복지관 종사자 7.4%, 노인복지시설 종사자 6.5의 순임. 나머지 시설종류는 3% 미만으로 나타남

〈 표 3-1 〉 사회복지시설 종사자의 시설 특성별 현황

단위: 명, %

구분		빈도	백분율
전체		3,149	100.0
소관부처	보건복지부	2,890	91.8
	여성가족부	259	8.2
재정지원방식	국비지원시설	1,736	55.1
	지방이양시설	1,414	44.9
시설유형	생활시설	1,364	43.3
	이용시설	1,785	56.7
시설종류	노인복지시설	205	6.5
	아동복지시설	690	21.9
	장애인복지시설	1,345	42.7
	정신보건시설	288	9.1
	노숙인시설시설	69	2.2
	사회복지관	233	7.4
	지역자활센터	60	1.9
	성매매피해지원시설	28	0.9
	성폭력보호시설	43	1.4
	가정폭력보호시설	45	1.4
	한부모가족복지시설	26	0.8
	건강가정다문화가족복지센터	67	2.1
	청소년복지시설	50	1.6

- 사회복지시설 종사자의 사회복지관련 총 경력은 평균 9.3년, 현 시설 재직 경력은 평균 5.7년으로 나타남
- 사회복지시설 종사자의 총 경력은 5년 미만이 31.8%로 1/3 정도를 차지하고 있고, 그다음으로는 5~10년 미만 27.4%, 10~15년 미만 21.0%, 15~20년 미만 11.8%의 순임. 20년 이상 종사자는 8.0%임
 - 사회복지시설 종사자의 현 시설 재직 경력은 5년 미만이 56.0%로 절반이 넘는 것으로 나타남. 그다음으로는 5~10년 미만 25.0%, 10~20년 미만 17.0%로 나타남. 20년 이상 재직 종사자는 2.0%임

〈 표 3-2 〉 사회복지시설 종사자의 사회복지 관련 총 경력

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
5년 미만	977	31.8
5~10년 미만	840	27.4
10~15년 미만	643	21.0
15~20년 미만	363	11.8
20~25년 미만	153	5.0
25~30년 미만	58	1.9
30년 이상	34	1.1
계	3,068	100.0

〈 표 3-3 〉 사회복지시설 종사자의 현 시설 재직 경력

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
5년 미만	1,735	56.0
5~10년 미만	775	25.0
10~20년 미만	528	17.0
20~30년 미만	46	1.5
30년 이상	14	0.5
계	3,098	100.0

2. 사회복지시설 전체 종사자 인건비 분석

- 사회복지시설 전체 종사자의 연봉 총액은 평균 39,591천원으로 나타남
 - 전체 종사자의 기본급(월)은 월평균 2,552천원(중위수 월평균 2,328천원)임
 - 전체 종사자의 기본급 총액은 연평균 30,626천원(중위수 연평균 27,941천원)임
 - 전체 종사자의 수당 총액은 연평균 8,966천원(중위수 연평균 8,518천원)임
 - 전체 종사자의 연봉 총액 즉, 기본급 총액과 수당 총액을 합산한 연봉 총액은 연평균 39,519천원(중위수 연평균 37,423천원)임

〈 표 3-4 〉 2020년 사회복지시설 전체 종사자 인건비 분석

단위: 명, 천원

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
기본급(월)	3,149	2,552	762	800	4,959	2,328
기본급 총액(A)	3,149	30,626	9,145	9,600	59,508	27,941
수당 총액(B)	3,149	8,966	4,460	0	22,128	8,518
연봉 총액(C=A+B)	3,149	39,591	12,144	9,600	75,553	37,423
기관부담금(D)	3,149	6,643	2,587	0	14,919	6,578
인건비 총액(C+D)	3,149	46,235	14,345	9,749	90,262	44,111

- 사회복지시설 종사자에게 소요되는 1인당 인건비 총액은 연평균 46,235천원으로 나타남
 - 실제 종사자에게 지급하는 인건비에 추가로 기관부담금(보험+퇴직적립금)이 발생함. 보험과 퇴직적립금을 합산한 기관부담금은 종사자 1인당 연평균 6,643천원(중위수 연평균 6,578천원)으로 나타남
 - 즉, 연봉 총액과 기관부담금을 합산한 인건비 총액은 종사자 1인당 연평균 46,235천원(중위수 연평균 44,111천원)임

- 사회복지시설 전체 종사자에게 소요되는 인건비 총액은 연간 1,456억원의 정도로 나타남

〈 표 3-5 〉 2020년 사회복지시설 전체 종사자 인건비 소요 예산

단위: 명, 천원/연

종사자 수	연봉 총액 (A)	기관부담금 (B)	인건비 총액 (A+B)
3,149	124,673,516	20,919,878	145,593,394

※ 연봉 총액=기본급 총액+수당 총액, 기관부담금=사회보험료+퇴직적립금

3. 사회복지시설 특성별 종사자 인건비 분석

1) 재원구조별 종사자 인건비 분석

- 재원구조별 종사자의 현재 인건비를 분석한 결과, 기본급 가이드는 국비지원시설 월평균 2,403천원, 지방이양시설 월평균 2,735천원으로 나타남
- 지방이양시설이 국비지원시설에 비하여 기본급 가이드라인과 수당 총액 수준이 높아 연봉 총액이 많은 것으로 나타남

〈 표 3-6 〉 2020년 재원구조별 종사자 인건비 분석

단위: 명, 천원

구분	N	기본급 가이드	기본급총액	수당총액	연봉총액
국비지원시설	1,736	2,403	28,838	8,924	37,762
지방이양시설	1,413	2,735	32,823	9,016	41,839
전체	3,149	2,552	30,626	8,966	39,591

- 재원구조별 종사자 인건비 소요 예산을 살펴보면, 국비지원시설 종사자에게 소요되는 인건비 총액은 연간 764억원 정도, 지방이양시설 종사자에게 소요되는 인건비 총액은 692억원 정도로 나타남

〈 표 3-7 〉 2020년 재원구조별 종사자 인건비 소요 예산

단위: 명, 천원/연

구분	종사자 수	연봉 총액 (A)	기관부담금 (B)	인건비 총액 (A+B)
국비지원시설	1,736	65,555,180	10,821,615	76,376,795
지방이양시설	1,413	59,118,336	10,098,264	69,216,599
전체	3,149	124,673,516	20,919,878	145,593,394

※ 연봉 총액=기본급 총액+수당 총액, 기관부담금=사회보험료+퇴직적립금

2) 중앙정부 소관부처별 종사자 인건비 분석

- 중앙정부 소관부처별 종사자의 인건비를 분석한 결과, 기본급 가이드는 보건복지부 소관 시설 종사자 월평균 2,585천원, 여성가족부 소관 시설 종사자 월평균 2,187천원임
- 보건복지부 소관 시설 종사자가 기본급 가이드라인과 수당 총액 수준이 높아 연봉 총액이 많은 것으로 나타남

〈 표 3-8 〉 2020년 중앙정부 소관부처별 종사자 인건비 분석

단위: 명, 천원

구분	N	기본급 가이드	기본급총액	수당총액	연봉총액
보건복지부	2,890	2,585	31,018	9,257	40,275
여성가족부	259	2,187	26,249	5,717	31,966
전체	3,149	2,552	30,626	8,966	39,591

- 중앙부처 소관부처별 종사자 인건비 소요 예산을 살펴보면, 보건복지부 소관 시설 종사자에게 소요되는 인건비 총액은 연간 1,359억원 정도, 여성가족부 소관 시설 종사자에게 소요되는 인건비 총액은 97억원 정도로 나타남

〈 표 3-9 〉 2020년 중앙정부 소관부처별 종사자 인건비 소요 예산

단위: 명, 천원/연

구분	종사자 수	연봉 총액 (A)	기관부담금 (B)	인건비 총액 (A+B)
보건복지부	2,890	116,394,360	19,547,850	135,942,211
여성가족부	259	8,279,156	1,372,028	9,651,184
전체	3,149	124,673,516	20,919,878	145,593,394

※ 연봉 총액=기본급 총액+수당 총액, 기관부담금=사회보험료+퇴직적립금

3) 시설유형별 종사자 인건비 분석

- 시설유형별 종사자의 인건비를 분석한 결과, 기본급 가이드는 생활시설 종사자 월평균 2,609천원, 이용시설 종사자 월평균 2,508천원임
- 생활시설 종사자가 기본급 가이드라인과 수당 총액 수준이 높아 연봉 총액이 많은 것으로 나타남

〈 표 3-10 〉 2020년 시설유형별 종사자 인건비 분석

단위: 명, 천원

구분	N	기본급 가이드	기본급총액	수당총액	연봉총액
생활시설	1,364	2,609	31,312	11,934	43,246
이용시설	1,785	2,508	30,102	6,697	36,799
전체	3,149	2,552	30,626	8,966	39,591

- 시설유형별 종사자 인건비 소요 예산을 살펴보면, 이용시설 종사자에게 소요되는 인건비 총액은 연간 764억원 정도, 생활시설 종사자에게 소요되는 인건비 총액은 연간 692억원 정도로 나타남

〈 표 3-11 〉 2020년 시설유형별 종사자 인건비 소요 예산

단위: 명, 천원/연

구분	종사자 수	연봉 총액 (A)	기관부담금 (B)	인건비 총액 (A+B)
생활시설	1,364	58,987,125	10,184,441	69,171,565
이용시설	1,785	65,686,391	10,735,438	76,421,829
전체	3,149	124,673,516	20,919,878	145,593,394

※ 연봉 총액=기본급 총액+수당 총액, 기관부담금=사회보험료+퇴직적립금

4) 시설종류별 종사자 인건비 분석

- 시설종류별 종사자의 인건비를 분석한 결과, 기본급 가이드는 한부모가족복지시설, 정신보건시설의 순으로 높게 나타남. 가장 낮은 곳은 성매매피해지원시설임
- 기본급 가이드라인 수준은 한부모가족복지시설은 월평균 3,243천원으로 가장 높고, 성매매피해지원시설은 월평균 1,900천원으로 가장 낮음
- 수당 총액은 한부모가족복지시설, 정신보건시설, 장애인복지시설이 연평균 11,000천원이 넘는 것으로 나타남. 반대로 아동복지시설, 지역자활센터, 성매매피해지원시설, 성폭력피해보호시설, 가정폭력보호시설, 건강가정·다문화가족지원센터, 청소년복지시설 등은 수당총액이 연평균 7,000천원 미만으로 나타남
- 연봉 총액은 한부모가족복지시설, 정신보건시설, 사회복지관, 장애인복지시설, 노인복지시설의 순으로 높게 나타남. 반대로 건강가정·다문화가족지원센터, 성매매피해지원시설, 가정폭력보호시설, 청소년복지시설, 성폭력피해보호시설, 아동복지시설, 지역자활센터의 순으로 낮게 나타남

〈 표 3-12 〉 2020년 시설종류별 종사자 인건비 분석

단위: 명, 천원

구분	N	기본급 가이드	기본급총액	수당총액	연봉총액
노인복지시설	205	2,739	32,874	8,360	41,234
아동복지시설	690	2,126	25,515	5,758	31,274
장애인복지시설	1,345	2,616	31,390	11,003	42,393
정신보건시설	288	3,134	37,603	11,199	48,801
노숙인시설	69	2,571	30,858	9,999	40,857
사회복지관	233	2,973	35,681	8,833	44,515
지역자활센터	60	2,507	30,084	4,884	34,967
성매매피해지원시설	28	1,900	22,806	6,600	29,406
성폭력피해보호시설	43	2,138	25,650	5,571	31,221
가정폭력보호시설	45	1,918	23,021	6,479	29,500
한부모가족복지시설	26	3,243	38,916	11,212	50,128
건강가정·다문화가족지원센터	67	2,152	25,821	3,265	29,087
청소년복지시설	50	2,132	25,582	5,091	30,672
전체	3,149	2,552	30,626	8,966	39,591

- 시설종류별 종사자 인건비 소요 예산을 살펴보면, 종사자 수가 가장 많은 장애인 복지시설의 인건비 총액이 670억원 정도로 가장 많음. 그다음으로는 아동복지시설 인건비 총액이 248억원 정도, 정신보건시설 인건비 총액이 164억원 정도, 사회복지관이 122억원 정도의 순으로 나타남

〈 표 3-13 〉 2020년 시설종류별 종사자 인건비 소요 예산

단위: 명, 천원/연

구분	종사자 수	연봉 총액 (A)	기관부담금 (B)	인건비 총액 (A+B)
노인복지시설	205	8,452,896	1,463,288	9,916,184
아동복지시설	690	21,578,806	3,263,927	24,842,733
장애인복지시설	1,345	57,018,756	9,935,466	66,954,222
정신보건시설	288	14,054,815	2,299,584	16,354,399
노숙인시설	69	2,819,138	509,602	3,328,740
사회복지관	233	10,371,910	1,786,118	12,158,027
지역자활센터	60	2,098,041	289,865	2,387,906
성매매피해지원시설	28	823,374	146,067	969,442
성폭력피해보호시설	43	1,342,503	214,724	1,557,227
가정폭력보호시설	45	1,327,507	198,109	1,525,616
한부모가족복지시설	26	1,303,329	220,499	1,523,828
건강가정다문화가족지원센터	67	1,948,824	319,098	2,267,922
청소년복지시설	50	1,533,619	273,530	1,807,149
전체	3,149	124,673,516	20,919,878	145,593,394

※ 연봉 총액=기본급 총액+수당 총액, 기관부담금=사회보험료+퇴직적립금

4. 사회복지시설 직종별 종사자 인건비 분석

- 종사자 직종별 인건비 분석 결과, 기본급 가이드라인은 의료직이 월평균 2,834천원으로 가장 높고, 관리직이 월평균 2,021천원으로 가장 낮음
- 의료직이 기본급 가이드라인 수준과 수당 총액이 가장 높아 연봉 총액이 가장 많은 것으로 나타남. 그다음은 사회복지직, 사무직, 관리직의 순임

〈 표 3-14 〉 2020년 사회복지시설 종사자 직종별 인건비 분석

단위: 명, 천원

구분	N	기본급 가이드	기본급총액	수당총액	연봉총액
사회복지직	2,570	2,604	31,243	8,956	40,199
의료직	167	2,834	34,006	10,581	44,588
사무직	79	2,241	26,888	7,604	34,493
관리직	290	2,021	24,251	8,594	32,845
전체	3,106	2,552	30,628	8,975	39,603

※ 무지개복지센터는 직종과 인건비 기준이, 해바라기센터는 국비 100% 시설 등의 이유로 2개소 43명을 제외한 수치임

- 직종별 종사자 인건비 소요 예산은 종사자 수의 대부분을 차지하는 사회복지직이 연간 1,205억원 정도로 가장 많음
- 사회복지직 다음으로 종사자가 수가 많은 관리직이 연간 112억원 정도, 의료직이 연간 88억원 정도, 사무직이 연간 32억원 정도의 순임

〈 표 3-15 〉 2020년 사회복지시설 종사자 직종별 인건비 소요 예산

단위: 명, 천원/연

구분	종사자 수	연봉 총액 (A)	기관부담금 (B)	인건비 총액 (A+B)
사회복지직	2,570	103,312,196	17,150,554	120,462,750
의료직	167	7,446,188	1,324,508	8,770,696
사무직	79	2,724,912	462,302	3,187,213
관리직	290	9,525,100	1,673,412	11,198,512
전체	3,106	123,008,395	20,610,776	143,619,171

※ 연봉 총액=기본급 총액+수당 총액, 기관부담금=사회보험료+퇴직적립금

※ 무지개복지센터는 직종과 인건비 기준이, 해바라기센터는 국비 100% 시설 등의 이유로 2개소 43명을 제외한 수치임

제2절 대전광역시 사회복지시설 종사자 질적조사 분석

1. 초점집단면접 개요

□ 초점집단면접의 필요성

- 초점집단면접은 연구주제에 대한 경험과 지식을 가지고 있는 전문가 혹은 이해당사자들을 대상으로 수행함. 반구조화된 질문을 제공하여 해당 주제에 대해 참여자들이 상호 집중적으로 의견을 교환하고 논의함으로써 관련 현황과 쟁점을 파악하고 연구자와 참여자들이 보다 심층적으로 연구주제를 이해할 수 있도록 함
- 사회복지시설 종사자 단일임금체계 연구는 모든 종사자가 이해당사자이며, 이해당사자 간에도 시설 유형과 종류, 직책과 직급, 직종 등에 따라 다른 처우를 받고 있어 다양한 이해당사자의 의견 수렴이 필요함
- 또한, 사회복지시설은 시설의 종류와 유형 등에 따라 직능단체·협회를 구성하여 운영하고 있으며, 직능단체·협회별 다른 처우를 받고 있어 회원 기관의 대표성을 인정하여 단체·협회의 의견 수렴이 필요함

□ 초점집단면접 대상 및 방법

- 초점집단면접의 대상은 사회복지 관련 직능단체·협회장 그룹과 종사자 그룹으로 구성하여 선정하였음
- 사회복지 관련 직능단체·협회는 관련 23개 단체·협회장을 대상으로 4개 그룹으로 구성하여 2020년 8월 11일부터 8월 14일까지 실시함. 종사자 대상 초점집단면접은 종사자의 시설 특성, 직급 등을 고려하여 5개 그룹으로 구성하여 2020년 10월 5일부터 10월 13일까지 실시함
- 면접 진행은 회차별 2시간 정도가 소요되었고, 면접자의 질문에 따른 피면접자의 답변과 자유로운 대화 형식으로 진행하였음. 면접 내용을 향후 분석하기 위해 참여자의 사전 동의하에 녹음과 속기를 병행하였음
- 초점집단면접을 통해 수집된 녹취 및 속기자료는 분석을 위해 전체 자료를 읽어 가며 참여자들의 경험과 인식, 제언과 맥락 등을 중심으로 분석함

〈 표 3-16 〉 사회복지 관련 직능단체·협회장 초점집단면접 참여자 현황

일정	참석 직능단체·협회
〈1차〉 2020.8.11.	한국재가노인복지협회 대전지회 / 대전광역시지역아동센터연합회 / 전국지역아동센터협의회 대전광역시협의회 / 한국아동청소년그룹홈협의회 대전광역시협의회 / 대전여성폭력방치상담소협의회 / 한국다문화가족건강기정지원센터협회 대전협의회 / 대전광역시이동일시청소년쉼터 / 대전광역시사회복지사협회
〈2차〉 2020.8.12.	한국아동복지협회 대전광역시협회 / 한국장애인주간보호시설협회 대전광역시협회 / 한국노숙인복지시설협회 대전협회 / 한국지역자활센터협회 대전지부 / 대전광역시사회복지사협회
〈3차〉 2020.8.13.	한국시니어클럽 대전지회 / 한국노인종합복지관협회 대전지회 / 한국장애인복지시설협회 대전광역시협회 / 한국장애인복지관협회 대전세종협회 / 한국사회복지관협회 대전광역시협회 / 한국정신요양시설협회 대전지회 / 한국한부모가족복지시설협회 대전충청지회 / 한국장애인직업재활시설협회 대전광역시협회 / 대전광역시사회복지사협회
〈4차〉 2020.8.14.	대전장애인공동생활가정연합회 / 대전장애인단거주시설협회 / 대전광역시사회복지사협회

〈 표 3-17 〉 사회복지시설 종사자 초점집단면접 참여자 현황

일정	소속 및 직급
〈1차〉 2020.10.05.	장애인복지시설, 아동복지시설, 정신보건시설, 노숙인복지시설 / 사무국장
〈2차〉 2020.10.06.	장애인복지시설, 아동복지시설, 정신보건시설, 노숙인복지시설 / 과장 및 생활복지사
〈3차〉 2020.10.08.	장애인복지시설, 아동복지시설, 정신보건시설, 노숙인복지시설 / 생활지도원
〈4차〉 2020.10.08.	장애인복지시설, 아동복지시설, 정신보건시설, 노숙인복지시설 / 사무원, 조리원, 관리인
〈5차〉 2020.10.13.	아동복지시설, 청소년복지시설, 성매매피해지원시설, 가정폭력보호시설 / 생활복지사, 보육사, 팀장, 과장, 부소장

2. 초점집단면접 분석 결과

1) 현재 보수 지급 형태의 문제점

(1) 현재 보수수준 및 지급 방식의 문제점

□ 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인의 부재

- 현재 보수 지급 형태의 가장 큰 문제점은 인건비 가이드라인이 없는 시설이 상당수 존재한다는 점임
- 인건비 가이드라인이 없는 곳은 인건비와 운영비(사업비)가 분리되어 지급되지 않는다는 공통점이 있음
- 대부분 국비지원시설이거나 시비지원시설 중 일부 시설이 이에 해당함

지역아동센터는 인건비 지출 자체가 없고요 정부 금액에 지방자치 금액 매칭 제도로 운영되고 사업비 기준에 의하면 10% 운영비, 90% 인건비로 사업비가 적다 보니 인건비가 최저임금 수준을 벗어날 수 없는 상황이에요. 지자체에서 자체적으로 인천, 강원, 충남 등 지역아동센터 지침이 생기고 있습니다. 이렇게 열악한 곳의 처우개선 노력이 필요하다고 생각해요. (A-3)

그룹홈은 국비지원시설로 운영비와 인건비가 분리되어 있지 않고 인건비 가이드라인이 없어요. 같은 시설에서 시설장이 덜 받는 경우도 있고 시설장과 신입직원이 같은 급여를 받는 경우가 많아요. 24시간 아동양육시설이기 때문에 생활시설 인건비 가이드라인을 따르는 것이 1차적 목표라고 생각해요. (A-4)

여성폭력시설에 소속된 기관은 국비지원시설로서 예산은 인건비와 운영비가 분리되어 있지 않고 한 협의회 안에서 국비지원시설과 지방이양시설의 임금격차가 발생해요. 단일임금체계에 대한 방안 마련 연구가 열악한 시설에 대해서는 구체적으로 어떤 차이와 방안을 둘 것인가 대한 계획이 있으면 좋겠어요. (A-5)

직원과 시설장이 호봉제로 인건비 비중 기준이 올라가다보니 나머지 자원을 효율적으로 이용하는 부분에 대해서 제약이 많이 생겨요. 협회마다 다르지만 경력이 많은 직원들이 있는 곳은 운영비가 빠듯한 상황이고 장기적으로는 이러한 부분이 운영비와 인건비가 분리가 되어서 호봉이 올라감에 따라 지원예산 반영이 되는 방법을 고려해봐야 할 것 같아요. (C-1)

성매매피해지원시설은 호봉체계는 일단 없고요. 그냥 운영비에 인건비와 다 포함이 돼서 나오다

보니까 운영비에서 사업비로 쓰는 것은 별도로 10% 이상 쓰고 있고, 나머지 직원들 임금으로 사용하고 있는데 그것과 관련해서 사실상 제가 이렇게 오래 있을 수 있었던 것은 아마도 그런 임금에 대해서 크게 무신경하지 않았나 하는 생각이 듭니다. 임금상승요인도 거의 없다고 봐야하고요. (e-4)

가정폭력보호시설은 자체 지침으로 보건복지부 2017년 인건비 가이드라인을 적용하고 있어서 상대적으로 오래 근무한 사람이나 시설장은 사회복지 관장급으로 받고 있으니까 이 격차가 굉장히 커요. 최저임금을 위반할 수 없어서 수당을 다 합치면 최저임금이 되요. (e-6)

□ 인건비 가이드라인은 있으나, 보건복지부 인건비 가이드라인 보다 낮은 수준

- 인건비 가이드라인이 있으나, 수준이 각기 다른 문제점이 있음. 이로 인해 시설 유형 및 종류 간 종사자 보수 격차가 발생함
- 보건복지부 인건비 가이드라인 이외의 개별 법령 및 지침에 따라 인건비 가이드라인을 따르는 시설은 대부분 보건복지부 인건비 가이드라인보다 낮은 수준임

재가노인복지시설은 노인복지시설 중에서도 제일 열악한 상황으로 사업비가 운영비와 인건비가 분리되어 있지 않아 기관의 사정에 따라 다른 편이에요. 그래서 노인복지시설 지침의 인건비 가이드라인으로 제대로 지급 받는 기관은 많지 않아요. 운영비를 많이 쓰게 되면 인건비가 부족하게 되어 승진이 되어야 해도 승진을 할 수가 없고 이러한 이유로 이직률이 높은 상황이에요. (A-6)

건강가정지원센터 및 다문화가족지원센터는 인건비 가이드라인이 있으나 사회복지시설 인건비 가이드라인 권고 기준보다는 낮은 편이고 전체 사업비가 운영비와 인건비 전체 예산으로 내려오기 때문에 직무 안정성이 떨어지게 되요. (A-7)

노숙인시설은 생활시설 임에도 불구하고 기본급이 낮게 책정되어 있는 점과 초봉에서 기본급을 올려놓고 점점 호봉이 높아질수록 기본급이 많이 올라가지 않는 형태의 어려움이 있어요. 법률 지침에 의한 수당은 모두 지급받고 있지만 시간외 근로수당은 정해져 있지 않아 예산이 있으면 수당을 책정해 줄 수 있는 상황이에요. 노숙인시설 중 대전에는 국비지원시설이 1개 있는데 시간외 근로수당이 대전시에서 책정되지 않을뿐더러 예산 지침에도 명시되어 있지 않아 있어요. (B-3)

정신요양시설은 관리직하고 기능직에 대한 부분이 최저임금에 대한 상승분으로 인해서 수당만큼 기본급이 올라간 상태예요. 그래서 타 생활지도원하고, 그러니까 호봉이 상승될수록 관리직, 기능직이 급여가 조금 더 높게 되는 책정이 이더라고요. 저희도 1호봉~4호봉까지가... (a-1)

- 같은 직능단체·협회 내에서도 시설유형과 종류에 따라 인건비 가이드라인이 다름
 - 하나의 직능단체·협회 내에서도 시설 유형과 종류에 따라 인건비 가이드라인이 다르거나, 지침에서 제시하는 기준이 달라 보수격차가 발생함
 - 생활시설과 이용시설이 모두 있는 직능단체·협회는 비슷한 양상을 보임

정신요양시설이 정신재활시설보다 가이드라인 수준이 낮아요. 같은 직능 안에서 인건비가 다르게 책정되어 있는 문제점도 나타나죠. (C-6)

장애인직업재활시설의 훈련사업장 같은 경우 주간보호이고, 근로사업장과 보호작업장은 노동, 근로장애인의 일자리지원이에요. 직업훈련시설 다른 시설에 비해 임금이 높은 편이지만 불합리한 요소가 발생해 장애인직업재활시설은 정체성에서 혼란이 있어요. 복지 쪽으로 갈 것인가, 고용·노동쪽으로 갈 것인가... 시설에는 자부담 직원 고용 많고 자부담 직원에 대한 고용 인건비 가이드라인이 없어 시설 상황에 맞춰서 주고 있는 상황이에요. (a-1)

처음에 보건복지부로 이관되면 좋아지겠지 했는데 오히려 역순환이 되는 상황... 지금의 급여체계보다 훨씬 못 받고 그래서 지금 현재도 2020년 가이드라인 기준을 적용을 하겠지만, 정신보건사업안 내 책자에는 2017년도 기준으로 해서 급여테이블을 받고 있어요. 지금 저희와 같이 출발을 했던 정신재활시설 같은 경우는 지자체에서 사회복지 처우개선 조례 때문에 저희보다는 2020년 가이드라인 그대로 다 받고 있고, 저희하고는 월급 차이가 꽤 나고 있고... 그래서 직원들이 불만이 많은 경우가 많지요. (b-3)

- 인건비 가이드라인은 있으나, 가이드라인에 맞추어 지급하지 못함
 - 개별 지침에 보건복지부 인건비 가이드라인을 따르도록 하였으나, 일부 시설 유형은 대전광역시의 지침에 의해 이보다 낮은 수준 또는 직급을 부여 받음
 - 또한, 인건비와 운영비가 분리되지 않은 시설 중에는 인건비 가이드라인이 있지만, 이에 미치지 못하는 수준에서 인건비를 책정하여 지급함

청소년복지시설은 여성가족부가 주무부처로 사업비가 운영비, 인건비가 분리되어 있지 않고 전체 예산으로 받고 청소년 쉼터도 인건비 가이드라인 지침이 있지만 대전은 2018년도 지급기준으로 적용받고 있어요. 단일임금체계 도입 시 사회복지시설 간에도 차이가 나고 임금 수준이 낮아 보존하기 어려울 것으로 예상이 되요. (A-7)

장애인주간보호시설은 장애인복지관 인건비 가이드라인을 적용 받고 있지만 2018년까지는 시설장이 장애인 기본급 가이드라인의 3급으로 인정을 받았고, 2019년부터는 2급으로 적용받고 있어요. 대전시가 전국 최하위 수준으로 사회재활교사도 지침 상에는 3급으로 적용 받게 되어있는데 대전시만 4급으로 지급받고 있어요. 그리고 10년 동안 승급이 되지 않고 있어 종사자들의 이직률이 높은 상황입니다. (B-2)

자활센터도 인건비와 운영비가 분리되어 있지 않은 전체 예산으로 받고 있어요. 운영비에서 인건비가 90% 이상을 차지하고 있어 인건비에 대한 부담감이 있습니다. 전국으로 보면 예산 항목으로 반영해서 운영할 수 있는 센터가 많지 않아요. (B-4)

장애인공동생활가정 법인시설의 경우 시설장이 아닌 생활지도원의 임금으로 지급받고, 직책만 시설장을 부여하고 있어요. 시설장은 2~3년 전 퇴직금이 없어지면서 생활지도원의 급여로 받다가 과장급의 급여로 받고 있어요. (D-1)

촉탁의가 없다가 이 촉탁의 예산으로 간호조무사를 채용해서 쓰고 있고, 간호조무사의 급여는 생활지도원, 생활재활교사와 똑같이 받고 있거든요. 그런데 앞서 이야기할 때 제가 '촉탁의의 범위 안에서' 라고 말씀을 드렸잖아요. 그러니까 한 4호봉 정도 되면 나가셔야 돼요. 그 범위 안이니까. 그 규칙을 따르려고 한다면. 그래서 그런 문제가 앞으로 나타날 것으로 예측을 하고 있는 부분이 있고요. (a-1)

(2) 현재 호봉 체계 및 수당의 문제점

□ 법률과 지침에 의한 수당 지급을 못하는 시설이 존재함

- 법률과 지침에 의한 수당은 시간외 근로수당, 명절휴가비, 가족수당이 있음. 이를 법률과 지침에 따라 지급 받지 못하는 시설이 상당수 존재함
- 특히, 인건비와 운영비가 분리되어 있지 않은 시설의 경우 법률과 지침에 의해 보장되어야 하는 수당을 지급하지 못하고 있는 실정임
- 대전시에서 명절휴가비 등을 일부 지급하고 있으나, 지침에서 제시한 기준을 적용하지 못하고 있는 실정임

기본급에 대한 부분을 안정화시키지 못하면서 수당만 계속 늘리는 것이 옳은 것인지 생각해 보아야 해요. 열악한 현장들은 시간외 근로수당, 가족수당 등 기본적인 수당조차 받지 못하고 있고 이

러한 부분들이라도 순차적으로 개선해주면서 중장기적으로 단일임금을 만들든, 보건복지부 가이드라인으로 맞추는 것이든 하면 방향으로 나아갔으면 좋겠어요. (A-6)

일반적인 호봉에 맞춰서 올라가는 급여테이블이 아니고, 얼마 이상 딱 됐을 때는 직책보조비라든가 다른 것을 해서 더 나올 수 있는 그런 수당체계가 마련이 됐으면 좋겠는데 그것이 전혀 없어요... 상위직급은 이직하기도 불편하고 인정도 못 받고 급여테이블은 갈수록 더 낮아지고 그런 상황이니깐요. (a-3)

대전역의 노숙인 급식 지급도 일주일에 두 번 정도 하거든요. 그것은 봉사 개념으로 넘어가는 것이니까... 퇴근 후에 3~4시간 추가근로 하는 것에 대해 수당은 받지 못하고 봉사개념으로 되는 것에 대해 불만들이 있어요. (d-4)

저희는 최저임금으로 받고 있고 신입직원과 경력직원이 급여가 같아요. 2013년부터 종사자 특별수당이라고 해서 10만 원을 주더라고요. 10만 원을 주고 한 1, 2년 지나더니 종사자 18만 원을 주더라고요. 그래서 저는 지금까지 종사자 특별수당 18만 원을 받고 있는 상황이고, 명절수당도 2년 전에 생겼어요. 그것도 정액제로... 정액급식비 받고 있고 그 외 수당은 없어요. 우리 공동생활가정은 생활시설이잖아요. 이용시설이 아니기 때문에 야근 일을 할 수밖에 없어요, 근무 체제 자체가. 그런데 시간외수당을 없앴어요. (e-2)

수당 같은 경우는 저희가 명절휴가비 하나 받고 있고요. 그리고 조삼모사이기는 한데 저희도 종사자 특별수당이 생겼어요. 10~18만 원 정도 수준인데, 그것이 생기면서 다른 수당들이 날아갔어요. 그러니까 시에서 어쨌든 더 인건비를 많이 줄 수는 없으니까 종사자 특별수당이라는 명목하에 수당이 생기면서 가족수당, 연장근로수당 이런 것들을 다 날려버렸어요. (e-3)

가족수당이 없고 명절휴가비는 1년에 100만원 정액제, 시간외수당도 못 받고 있습니다. 시설의 종사자 모두 기본급이 같아요. 저희 안에서 직책수당과 이런 것들이 있는 것이 경력 차이 정도... 성매매피해상담소이다 보니까 업소에 직접 나가서 아웃리치라는 것을 해야 돼요. 그런데 업소는 밤에 열잖아요. 당연히 시간외 근무를 할 수밖에 없는데 그것에 대한 보상은 어디에도 있지 않고, 대신 그것을 몇 차례 했는지는 다 보고를 해야 되고 평가를 받아야 되고 그런 상황입니다. (e-4)

수당은 명절수당, 가족수당, 급식비, 종사자 특별수당이 있고요. 시간외 근로수당은 있지만 저희가 야간에 집단상담 같은 것도 많이 하고 휴일에 행사 같은 것도 많이 하는데 다 받지를 못해요. 시간외 인정시간 기준이 따로 없어서 그때그때 인정받는 시간이 달라요. (e-6)

□ 생활시설은 시간외 근로수당에 대한 문제제기가 대부분임

- 시간외 근로수당은 시설유형과 종류에 따라 시간외 근로 인정시간 기준이 다르고, 시간외 근로 형태(연장, 야간, 휴일)에 따라 산출기준이 다르나, 모두 동일한 기준에 의해 지급하는 것은 근로기준법을 위반하는 것임
- 특히, 종사자 인력 충원이 부족한 상황에서는 시간외 근로 인정시간 기준 확대의 필요성이 있음

거주시설의 시간외 근로수당이 야간근로하고 연장근로 하는 것은 시간외 연장 측정이 달라요. 야간에 연장해서 근무하는 시간이 최소 68시간이고 이중에 40시간만 인정받게 되는데 상황에 맞는 시간외 근로수당을 지급하는 방법을 고려해보아야 합니다. (C-3)

정신요양시설의 시간외 근로수당은 20시간, 40시간이나 2교대 정식적인 근무시간만큼 시간외 근로수당을 주어야 하는데 예산이 부족하다는 이유로 35시간으로 줄여둔 상태입니다. (C-6)

시간외 근로수당은 장애인유형별거주시설은 월40시간 인정받고 있어요. 장애인공동생활가정, 단기거주시설 똑같이 야간, 휴일근로 하고 있는 상황에서는 재정상으로 15시간만 인정받고 있어요. 40시간이 지침에 명기되어 있는데 40시간으로 확대되지 않으면 시설운영에 어려움이 있고 생활시설의 시간외 근로수당 일원화는 필요하다고 생각해요. (D-2)

시간외 근로수당 40시간도 6시 퇴근시간에 맞춰서 1시간, 2시간 이렇게 계산하는 것이 아니라 야간근무할 때 야간근로수당하고 연장근로 합쳐서 계산을 해서 주다 보니까 이 40시에 맞춰서 근무를 짜게 돼요. 그러니까 실제로는 원활하게 운영을 하려면 근무표를 배정한 다음에 그것에 맞게 근무를 짚야 되는데 40시간의 제한이 있으니까 이 40시간 안에서 나이트 근무 개수가 어떻게 하면 효율적으로 운영이 될 것인가를 고민하게 됩니다. 지금 저희 같은 경우는 나이트 근무는 3명씩 하고 있습니다. 가이드라인에는 아침하고 저녁하고 동일한 인원이 근무를 하라는 쪽으로 안내를 해 주고 있지만 저희는 3명이 나이트에 근무하고 있습니다. (a-1)

□ 종사자특별수당에 대한 지급 기준 개선을 요구함

- 종사자특별수당은 시설유형(생활, 이용)과 재직기간에 따라 차등지급하고 있음. 특히, 이용시설은 생활시설보다 상대적으로 낮은 수준이어서 개선을 요구함
- 또한, 이용시설 종사자는 재직기간에 관계없이 동일한 기준에 따라 지급 받는 것을 생활시설과 동일하게 재직기간에 따라 차등지급하는 것을 요구함

- 즉, 시설유형에 따라 차등지급하는 것을 시설유형에 관계없이 재직기간에 따라 차등지급하는 방식을 요구함

10~15년 경력직과 처음 입사한 종사자들의 임금 수준이 같아요. 임금의 문제로 종사자들의 이직률이 높고 대전시에 종사자 특별수당을 처우개선의 개념으로 지급받고 있는데 이 수당도 경력직과 신입직원이 같은 금액을 받고 있네요. (A-2)

종사자특별수당을 받게 된 이유는 이용시설과 생활시설의 임금격차를 보전하는 수준에서 생기게 된 것으로 알고 있어요. 생활시설과 이용시설의 종사자특별수당 동일하게 주어져야 한다고 생각해요. (C-3)

종사자특별수당 개선방법에 대한 예산확보가 필요해요. 이용시설 10만원과 생활시설 18만원에 대한 논란도 현장에서는 많아요. 서울의 기준점 자체가 공무원 수준이어서 전반적으로 급여가 올라가는 느낌을 받아요. 그래서 단계별로 간다는 합의가 가능했을 것... 대전시는 비전도 하나도 없이 보건복지부 가이드라인으로 갈 것이고 특별수당이 보전수당으로 바뀔 것으로 예상되요. 공무원의 수준까지는 가지 않더라도 방법의 차이라고 생각되고 종사자특별수당이 100% 도달해서 10만원을 내리고 18만원을 내려서 보전하겠다는 방법보다 처우개선 안에서도 정액급식비 14만원으로 천천히 도달해서 올리겠다는 입지의 방법들이 나와야 할 것이라 생각해요. (E-2)

(3) 현재 승급승진·호봉산정 방식 등의 문제점

□ 호봉 획정을 위한 지침 개정이 필요

- 대부분의 시설은 호봉 획정을 보건복지부의 사회복지시설 관리 안내 지침에 근거하여 실시함. 다만, 개별 법령 및 지침에 따라 호봉 확정 기준이 다른 시설도 상당수 존재함. 즉, 경력인정을 100%와 80% 기준이 다름
- 특히, 문제제기한 부분은 사회복지직 이외의 종사자인 기능직, 사무직, 관리직 등의 호봉 확정 방식임. 이러한 직종은 대부분 사회복지시설이나 유사 경력을 가진 것이 아닌 해당 직종의 사업장에서 근무한 경력을 전혀 인정받지 못함
- 예를 들어, 운전원은 운수업체 경력이 많아도 인정받지 못하고, 조리원은 요식업체에서 근무한 경력을 인정받을 수 없는 체계임

위생원은 청소업체 일한 경력은 유사경력으로 80% 인정이 된다고 했으나, 자격증이 없어 인정을 받지 못한 경우가 있어요. 청소에 관한 자격증은 없을뿐더러 조리원으로 식당운영에 대한 경력은 인정받지 못하고, 기관에 소속되어서 일한 경력으로 유사경력일 때 80% 인정받을 수 있어요. 단일임금 체계에서 유사경력에 대한 경력인정부분도 같이 개선되어야 해요. (C-3)

장애인복지관의 운전기사(관리직)를 채용하면 시내버스 운전경력이 20년 했어도 사회복지관에서 운전경력이 없어 1호봉을 인정받는 사례가 있었어요. 이러한 상황으로 관리직 채용에 어려움이 있고 직종별 인정대상 경력이 필요하다고 생각해요. (C-4)

정신요양시설 같은 경우는 직책명이 작업지도원, 위생원, 관리원, 이렇게 직책명이 정해져 있는데 동종의 업무를 하고 있었던 경력자를 채용했는데도 불구하고 직책명이 다르다고 해서 그것을 인정을 하지도 못 받았어요. 업무의 동일성을 보지는 않고 직책명이 다르다고 해서 인정이 안 되는 경우는... 병원 쪽에서 위생원을 하셨는데, 그런 경우들이 일하다 보니까 불합리하다라는 생각이 듭니다. 그리고 정신건강전문요원도 간호사 업무를 같이 병행을 하는데 정신건강전문요원이기 때문에 간호사에 대한 업무에 대한 경력을 산정을 안 해 주고 이런 것들도 복잡하게 엮여 있어서 동종직종에 대해서는 저희도 되게 애매한 상황입니다. (a-3)

기본급이 워낙 차이가 많이 나니까 나머지 수당이 가도... 연장근로 나중에 말씀하신다고 하셔도 기본급을 가지고 연장근로도 따지니까 너무 많이 차이가 나는 것이예요. 그러니까 차라리 기본급을 올려주고 사회복지사 자격증 이외 나머지의 그 사람이 일을 하는 것에 대한 자격증을 가지면 그것을 가지고 조금 더 차등을 조금씩 줘서 테이블을 따로 간다든가, 이런 것밖에는... (d-1)

사회복지직이 전문적으로 공부하시니까 당연히 더 많은 보수를 받아야 되고 더 많은 자격증 수당을 받는 것은 당연한데, 그래도 기본급 직종에 관계없이 같이 시작을 해서 자격증 수당이나 교육 프로그램을 하는 이런 부분들을 더 지급을 해 주는 것이 맞지, 직종을 따져서 기본급 차이를 줘버리면 승급 아무리 해봐야 무슨 소용이예요. 직종에 대한 특수한 업무가 있는데 그런 특수한 업무들이 일반 사회복지사 선생님들은 사회복지사 2급이 있다는 차이가 있다는 것이고... (d-3)

□ 승급체계 마련을 요구

- 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인에 사회복지이용시설 직위별 승진 최소 소요 연한 지침이 존재함
- 그러나 생활시설 인건비 가이드라인에서는 직위별 승진 최소 소요 연한 지침이 없어 승진 기회가 존재하지 않음. 즉, 생활시설은 경력이 쌓이어도 입직한 직급에서 승진할 수 없는 구조임

- 이용시설의 경우에도 직급별 정원이 한정되어 있어, 사회복지사에서 선임사회복지사까지는 승급하나, 상위직급으로의 승급은 한계가 있음

생활지도원이 장애인시설에서는 선임생활지도원으로 승급이 가능하나 노숙인시설에서는 인건비가이드라인에서도 생활지도원의 승급체계가 없어요. 단일임금체계가 되어서 노숙인시설에도 승진·승급체계가 만들어져 생활지도원들이 동등한 조건을 갖출 수 있으면 하는 바램입니다. (B-3)

장애인거주시설의 24시간 교대근무 생활지도원보다 영양사, 물리치료사, 간호조무사의 급여가 높고 다른 직종의 비해 사회복지사 선임과 직원의 급여차이가 있어요. 다른 복지관에서는 승진을 해서 급여가 올라가는 반면에 선임이 경력과 상관없이 2명으로 정해져 있어서 생활지도원은 오랜 경력이 있어도 팀장 직급을 달지 않으면 선임이 될 수 없는 구조입니다. (C-3)

경력이 많으면 좋은 것인데, 사회복지관은 과장 TO와 부장 TO가 정해져 있어 같은 경력으로 과장과 선임사회복지사로 나뉘는 경우가 있어요. 대부분 직능의 따라서 TO가 있는데, 복지관은 포괄 TO가 되면서 대부분 직능에 따라서 간호사, 조리원 등 TO가 있는데 사회복지관은 이러한 개념이 없어요. 기능직과 사무직도 결국 사회복지사를 채용하고 있고 기관의 필요에 따라서 직능을 채용하는 형태가 되어 장기적으로는 이러한 것이 문제가 될 것입니다. (C-5)

생활시설 지침상의 승진기준이 애매하니까 저희도 항상 선임생활지도원을 올릴 때마다 '해 주시려나? 안 해 주시려나?' 이렇게 고민이 돼요. 그런데 이것이 이용시설 승진기준처럼 최소연한 몇 년 이상 선임의 조건을 명확하게 제시해 주시면 생활시설도 따질 것이 없이 경력과 최소연한을 고려해서 무조건 5년 차 되면 생활지도원을 선임으로 승진시켜주고 애매하지 않을 것 같아요. 5년 차 되면 무조건 승진한다는 조건 없고 시설의 제반을 감안해서 채용한다고 돼 있기 때문에 저희도 매년 5년 차 되면 올려주고 있는데, 같은 시설 내에서도 승진이 안 되고 있는 데가 있더라고요. (a-2)

정신요양시설은 승급 부분이 되게 제한되어 있어요. 저희가 선임생활지도원 2명으로만 승급이 제한돼 있어서 승진할 수 있는 기회가 없는 것이지요. 그리고 원장님하고 사무국장이 순서적으로 몇 년차 이렇게 계속 올라가는 것이 아니라 원장님 같은 경우는 법인에서 올 때도 있고 따로 채용이 될 때도 있고 그래서 이러한 부분에 대한 문제점을 저희도 가지고 있습니다. (a-3)

선임이 연차가 어느 정도 된다고 해서 다 선임으로 되는 것도 아니잖아요. 시설당 2명~3명 정도만, 동일법인에서 3년~5년 정도 근무를 했던 사람 중 2명~3명 정도까지 지정할 수 있다고 돼 있는데 그 부분에서도 사실상 부당함을 느끼고... 저희가 승급이나 승진의 이런 기회들이 사실 없잖아요. 실제로 없는 편인데, 그래도 어느 정도 연차가 차면 선임의 급여에 맞는 그런 대우를 해 준다는 그런 것이라도 있어야 하는데... 그것이 승진이나 승급은 아니지만, 그런 기회조차 없으니까 개인적으로 안타깝더라고요. (c-1)

도단체 관리직과 기능직의 차이가 무엇인지, 생활시설의 생활지도원으로 보면 사회복지사 있고 간호사도 있고 물리치료사도 있고 다 있어요. 그런데 도단체 관리인하고 기능직은 무슨 기준으로 관리인과 기능직을 따지는 것인지 모르겠어요. 조리사, 안전관리요원, 사무원, 운전기사는 관리인이고 기능직은 생활보조원, 취사원, 환경미화는 기능직이고, 그런데 이것이 어떤 기준인지 모르겠어요. 만약 이 사람 중 사회복지사 자격증이 있으면 이 사람들도 사회복지사 능력이 되는 것이잖아요. 그런데 급여 지급이 안 돼요. (d-3)

2) 단일임금체계의 방향성

(1) 동일가치노동 동일임금의 합의

□ 일부 이견은 있으나, 동일가치노동 동일임금의 필요성은 동의함

- 사회복지시설 종사자의 노동 가치를 동일하게 보고, 동일 임금을 지급하는 것에 대부분 동의함
- 다만, 일부에서는 노동 강도, 전문성 등의 고려가 필요함을 제기함
- 또한, 일부 직능단체·협회는 내부적으로 단일임금 도입의 어려움을 예상하고 있고, 복지와 고용이라는 특성을 가지고 있어 동일가치노동 동일임금에 회의적인 시각도 존재함

동일노동, 동일임금 정의에 대해서는 아무도 이의를 제기하지 않을 것 이라고 생각해요. 궁극적으로 현실가능성과 단계적 개입을 세워 생각해보아야 할 것 입니다. 열악한 곳은 보건복지부 인건비 가이드라인만이라도 맞추어 주어도 감사하고 종사자들에게 희망을 줄 수 있어요. 이직하는 종사자들에게도 근거를 마련할 수 있다고 보고 몇 개년 계획을 세워 현실적인 안을 마련하고, 향후에는 공무원 수준까지 마련해야 된다고 봅니다. (A-5)

동일노동, 동일임금은 법으로도 보장되어 있고 노인, 아동 어느 쪽의 노동 강도를 논하는 것은 의미가 없을 것이라 생각해요. 기본적으로 단일임금체계라 하면 지역의 모든 사회복지시설 종사자들이 하나의 임금 가이드라인으로 통합되는 것이라고 생각하는데 다양하고 복잡하기 때문에 어렵긴 하겠지만 필요하면 단계적으로 가는 방법도 고려해서 궁극적으로는 다 같이 하는 방법을 생각해 봐야 합니다. (A-7)

법인 안에서의 인사이동이 이루어지는데 노숙인시설로 인사발령이 나면 임금이 삭감되어서 좌천

이 되었다는 이야기도 있어요. 이러한 상황들은 직원들의 자존감과 의욕이 떨어지고 회복하는데 시간이 걸립니다. 동일노동, 단일임금으로써 보건복지부 가이드라인에 맞추어 어떤 유형의 시설에 가도 임금이 동일하게 주어져서 다양한 경험을 할 수 있는 기회가 주어졌으면 합니다. (B-3)

사회복지직의 동일노동은 동일임금을 받아야한다고 생각합니다. 어느 직종이나 동일한 노동을 하면 동일한 임금을 받는다는 인식을 가지고 있을 것이에요. 사회복지현장도 전문성을 띄기 위해 노력을 해야 하고, 급여도 전문가의 수준의 맞춰서 정확하게 지급을 하며, 근무 연한의 따른 전문성을 인정해주고 직급으로 업적에 대한 부분들도 평가시스템이 필요합니다. 이 체계의 기반이 단일임금체계라고 생각합니다.

사회복지 전문가로서 사회적인 역할들을 할 수 있는 위치에 있기 때문에 그만큼 보장을 해달라는 이런 정당한 요구잖아요. 그래서 어느 정도의 수준은 맞춰지면서 사회복지사에 대한 인식도 많이 개선이 필요하지 않나 그런 생각도 해봤거든요. 보수가 전문가로서 인정을 받을 수 있는 것이 100%는 아니겠지만, 그래도 이렇게 단일임금체계로 가면서 전문가로서 인정을 받을 수 있는 그러한 것으로도 발돋움할 수 있지 않을까 그런 생각을 해봤습니다. (b-1)

생활시설은 휴일의 개념도 없고 야간에도 근무를 하니까 그것에 대한 차등은 분명히 있어야 될 것 같고, 그런 부분들을 잘 고려를 해서 차등은 있어야 된다고 생각하고, 다만 기본급이나 이런 부분들은 단일화될 필요가 있다는 생각에 동의는 하지요. (c-1)

(2) 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비가이드라인 적용 우선

- 현재 수준이 보건복지부 인건비 가이드라인에 못 미치고 있어 이를 우선 적용
 - 현재 가장 보편적인 지침이면서 최상위 수준으로 볼 수 있는 보건복지부 인건비 가이드라인에 맞추는 것에 대부분 동의함
 - 특히, 처우가 열악한 시설은 보건복지부 인건비 가이드라인에 맞추는 것을 최우선 과제로 인식하고 있음

인건비 가이드라인이 없기 때문에 보건복지부 인건비 가이드라인 수준까지 맞추도록 올리고 소규모로 가긴 가되 직종별로 이루어져야 할 것이라 생각합니다. 중앙에서 소규모 시설에 대해서 단일임금을 맞추기 어렵다고 하면 지자체 측면에서 보전해줄 수 있는 방안이 마련되어야 합니다. 보건복지부 생활시설, 이용시설 인건비 가이드라인이 똑같은데 이것이 가장 높은 기준이라고 하면 높은 기준에 단계별로 맞춰가는 과정이 필요하다고 생각합니다. (B-1)

만약 상위 테이블이 있다면 그것을 계속 올리면서 같이 끌어올려 가야지 어떻게 그 상위 테이블에 있는 것을 기다려 밑에 올라올 때까지... 그러면서 밑의 것을 끌어올린다는 것은 현실적으로 안 맞지 않는가... 그래서 최소 저희가 발전을 하기 위해서는 최고 테이블이 받고 있는 임금 수준에 맞춰서 계속 더 발전을 해야 되지 않나 생각이듭니다. (b-3)

관리직과 기능직이 사회복지직 수준으로 어렵다면 기준에 최소한은 직업재활시설이나 이용시설의 정도까지는 가줘야 되지 않나... 최소한 만약 그것을 맞추려고 하면 지금 생활시설이나 이쪽이 워낙 기본급이 낮으니까 만약 그렇다면 이용시설 쪽으로 최소한 가줘야 되는 것이 아닌가... (d-1)

□ 인건비 가이드라인에서 제시하고 있는 수당도 함께 적용해야 함

- 수당체계의 문제점에서 지적한바와 같이 단일임금체계로 가기 위해서는 수당체계의 단일화도 필요함
- 특히, 법률과 지침에 따른 수당체계의 적용은 수당으로 인해 발생하는 보수격차 문제를 해소할 수 있음

단일임금체계는 어느 시설이든 인건비 기본급 가이드라인은 정해놓고 TO 개념을 통일시켜 적정 선을 만들어놓고 부족부분을 채울 수 있는 수당으로 조정해야 한다고 생각해요. 기본적인 것은 시설 규모, 자격증, 업종형태 등은 조정하면서도 나머지 부족부분은 식비, 직종수당, 직책수당, 특수근무지 수당 등으로 채워야 하는 방법을 고려해보아야 합니다. (C-6)

급여수준이 낮았던 곳이 단일화되어 올라가면 시간외 근로수당에 대한 영향을 받게 되어 근무 강도 문제가 나타날 것이예요. 캠프와 같은 시간외 근로에 대해서는 대체휴무로 주어지고 있는데 사회복지사의 희생을 계속 강요할 수 없고 전문성을 위해서는 그에 맞는 임금을 지급해야 할 것입니다. (D-2)

전체적인 인건비 가이드라인을 맞춰주지 못할 것이면 부족한 것은 수당으로라도 다 채워줘서 비슷한 급여수준을 다 유지할 수 있으면 좋겠어요. (e-6)

□ 인건비 가이드라인에서 제시하고 있는 호봉 확정 및 승급 체계도 함께 적용해야 함

- 불합리한 호봉 확정과 승급 체계의 미비는 또 다른 보수격차의 원인이 됨. 사회복지시설에서의 근로가 동일가치노동이라면 호봉 확정 시 이를 고려해야 함

- 또한, 승급 체계는 장기적으로 보수 격차를 발생시키고, 종사자의 사기진작에 영향을 미침. 일정 직급까지는 승급이 될 수 있는 체계 마련이 함께 이루어져야 함

3) 단일임금체계 설정 시 쟁점 사항

(1) 종사자 규모와 경력에 따른 직급체계 설정

- 쟁점은 존재하나, 대부분은 종사자 규모와 경력에 따른 직급체계 설정에 동의
 - 일부 직능단체·협회를 제외하고는 직급체계 설정 시 종사자 규모와 경력 기준 사용에 동의하는 편임
 - 다만, 종사자 규모와 경력 기준점에 대한 대전광역시 사회복지시설 종사자의 특성을 고려할 필요성은 제기함

사회복지사협회에서 자격 취득 기준 자체를 제대로 잡아가야 해요. 사회복지사 자격을 취득할 수 있는 기준이 너무 많아요. (C-2)

사회복지 현장에서도 1급과 2급의 역할이 명확하게 있으면 이것을 차등화 시켜야 해요. 현장에 누구나 다 어떤 방법으로 진입이 가능하고 그것에 대한 차등의 부분이 없고 자격증, 학위부터 시작해서 제반부분에 대한 큰 틀의 논의들이 만족시킬만한 기준들이 없어요. 각 직능별로 해온 기준들이 있을 것이고 이 기준을 적용 받으려는 노력들이 있었을테니 이것들을 고려해야 해요. (C-5)

사회복지사 1급과 2급의 차이는 분명히 필요하다고 생각해요. 그래야만 2급 가지고 계시는 분이 더 노력을 하고, 시설에서도 발전이 있고 개인적으로도 발전이 있다고 생각을 해요. 그런 것에 기준을 두되, 어느 정도 일정 수준에서는 직종에 따라 급여테이블이 평탄화가 되어야 되지 않나 생각이 들어요. (b-3)

(2) 시설 규모와 직급체계 기준의 쟁점사항

- 종사자 규모 기준의 영향을 받는 소규모 시설은 쟁점 사항이 될 수 있음
 - 타 시도 실제 사례와 연구결과에서 보듯 종사자 규모 기준은 10인 기준 또는 5인 기준을 사용하거나, 종사자 규모 기준을 사용하지 않는 곳도 있음

- 사회복지시설은 호봉 체계의 임금구조를 갖고 있기 때문에 경력 기준에는 반감이 적으나, 시설 규모에 따른 차등에는 문제제기가 있음
- 소규모 시설 중 일부는 종사자 규모 기준을 수용하나, 일부는 종사자 규모 기준의 적용이 바람직하지 않음을 제기함

서울시 지역아동센터는 시설장을 과장급으로 한 단계 낮춰 적용하고 다른 이용시설은 부장·과장 대우를 하는 경우도 있어요. 인천은 지역아동센터 시설장도 과장급 대우를 받고 생활복지사는 선임 사회복지사 임금을 적용 받아요. 인천은 바로 부장으로 적용받기 어려우니 부장 대우의 약속을 하였고 강원도의 경우도 인천과 같으나 내년부터 시설장은 부장으로, 생활복지사는 과장으로 약속한 상태입니다. 규모가 5인 이하 시설이니 이러한 쟁점들은 수용할 것이라 생각합니다. 당연히 5인 이하 소규모도 시설장과 관장 급여를 받으면 좋지만, 사회복지관은 관장·사무국장이 되려면 경력이 필요하고 이러한 점을 보았을 때 지역아동센터도 관장 수준으로 받는 것은 어렵고, 경력을 고려해야 한다고 생각합니다. (A-3)

지역아동센터처럼 너무 열악한 곳은 명절수당 지급한 것처럼 단계적으로 지급해서 차이가 있는 것을 줄여야 해요. (C-5)

규모의 논쟁이 있을 것이라 생각해요. 종사자 규모가 작더라도 시설장은 시설장으로써 책임감을 갖고 시설을 이끌어 가고 있기 때문에 시설장의 대우를 해주어야 한다고 생각해요. (D-1)

타시도의 정신공동생활가정 시설장의 경우 관장급의 급여를 받고 있고, 장애인공동생활가정은 과장의 급여를 받고 있어요. 이러한 차등이 있기 때문에 논의와 합의가 필요해요. (D-2)

□ 서울시의 단일임금체계 적용은 직종 간 쟁점 사항이 될 수 있음

- 서울시의 단일임금체계는 직종 간 별도의 임금체계가 아닌 하나의 임금체계를 가지고 있음
- 즉, 현재 보건복지부 인건비 가이드라인은 직종별 임금체계를 다르게 적용하고 있으며, 승급체계도 직종별 다름
- 이를 서울시의 사례처럼 하나의 임금체계로 갈 경우, 특히, 의료직의 반발이 있을 수 있음

직종에 관계없이 단일임금체계(안)이 좋다고 생각하는데, 당장 나한테 이득이 되는 방향이 없다고 해도 장기적으로 보고 합의를 하는 방향으로 동의하고 가는 것이 합리적이라 생각해요. (C-1)

직급·직위를 통합하게 되면 의료계 반발이 가장 클 것이라 생각해요. 의료직은 사회복지사보다 급여를 많이 받고 있어요. 직책과 승진연한에 따라서 승진하도록 하고, 자격이라는 동일선상 안에서 같이 가야한다고 생각해요. 간호사, 물리치료사, 사회복지사, 영양사, 직업재활교사 등은 직원으로 묶고 기능적인 수행을 하는 관리직, 조리직, 위생원 직급의 통합하는 방법은 납득할 수 있을 거예요. (D-2)

직종의 차이는 조금 있어야 될 것 같아요. 왜냐하면 그만큼의 책임감을 가지고 일을 하시고... 업무를 다루는 것 자체도 다르거든요. 강도체계가 조금 달라서... (b-1)

저희가 주 52시간에 맞춰서 하다 보니까 인력 기준은 너무 없고, 인력이 너무 없다 보니까 교대 근무 수가 많이 늘어나고... 실제 관리인, 안전관리요원 급여테이블은 낮지만 똑같은 근무를 생활복지사가 해요. 당직 들어가는 선생님들하고 똑같은 근무를 서요. 왜냐하면 당직을 들어가서 맞춰줘야 되니까. 서로 힘드니까. 그러다 보니까 안전관리요원이라든지 시설관리인들도 시설관리 업무를 보면서도 나중에 근무할 때 그것을 보고, 주간근무 할 때 또 당직은 또 똑같이 생활복지사님들하고 똑같이 교대를 돌고 급여테이블은 오히려 근무를 똑같이 하는데도 낮게 받는 상황... (b-3)

사회복지사, 생활지도원, 간호사나 입직조건으로 하면 자격증일 텐데, 자격증은 학사 공부를 하고, 똑같이 2년이 됐든 3년이 됐든 4년이 됐든 학사 공부를 하고 입직을 하기 때문에 동등하게 봐도 되지 않을까 생각하고 있습니다. 현재는 간호사가 더 높게 책정되어 있거든요. 서울시처럼 사회복지사와 같은 직급의 급여를 지급하게 된다면 간호사들이 인정하지 않을거예요. (c-4)

제4장

사회복지시설 종사자
단일임금체계(안)

제4장 사회복지시설 종사자 단일임금체계(안)

제1절 사회복지시설 종사자 단일임금체계(안)의 기본 방향

1. 단일임금체계(안)의 보수수준 지향점

- 사회복지시설 종사자는 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인의 수준을 요구함
 - 대전광역시 사회복지시설 종사자의 실태조사(2014, 2017, 2019)에 의하면, 사회복지시설 종사자의 처우 개선을 위해 필요한 정책 1순위로 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수로 나타남
 - 전국 사회복지시설 종사자 실태조사에서도 종사자의 처우개선을 위한 우선해결과제로 전체 종사자의 절반 이상(52.2%)이 보건복지부 인건비 가이드라인 수준 향상과 준수 의무화를 지적하였음(김유경 외, 2017)
- 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인의 수준으로 보수수준을 상향시키는 것이 1차 목적임
 - 전국과 대전의 사회복지시설 종사자 실태조사에서 나타났듯이 사회복지시설 종사자의 보수수준의 지향점은 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 수준으로의 향상과 준수임
 - 즉, 사회복지시설 종사자의 보수수준은 개별 법령과 지침에 의해 각기 다르게 적용하여 보수 격차가 발생함. 시설 유형과 종류, 재정 지원 방식에 따른 보수 격차와 함께 지급하는 수당에도 차이가 있음
 - 또한, 전국과 대전 사회복지시설 종사자 실태조사에서 공통적으로 종사자는 사회복지시설 단일 급여체계 구축을 통해 시설 간 종사자 보수수준 격차 최소화를 요구하고 있음(김기수 외, 2019; 김유경 외, 2017)
 - 따라서 사회복지시설 종사자의 단일임금체계의 수준은 시설유형과 종류에 관계없

이 모든 종사자의 보수수준을 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 수준으로 향상시켜 보수수준 격차를 해소하는 것이 필요함

- 법률과 조례에 의하면, 사회복지사 등의 보수는 사회복지전담공무원 보수수준의 도달이 지향점임
 - 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률과 대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례에 의하면, 사회복지사 등의 보수는 사회복지전담공무원 보수수준의 도달이 지향점임
 - 또한, 조례에 의하면 사회복지사 등은 보수 및 지위 등에 있어 사회복지 분야 및 유형 등에 관계없이 동등한 처우를 받아야 함을 명시하고 있음
 - 즉, 사회복지시설 종사자 단일임금체계의 최종 지향점은 사회복지 분야 및 유형 등에 관계없이 동등한 처우를 사회복지전담공무원 수준으로 향상시키는 것임
 - 다만, 사회복지시설 종사자와 사회복지전담공무원과의 비교 직급에 대한 사회적 합의가 부족한 상태이고, 사회복지시설 종사자간 보수 격차 해소가 이루어지지 않은 상태이므로, 사회복지시설 종사자간 보수 격차를 해소하여 단일임금체계를 구축하는 것을 우선으로 함

2. 단일임금체계(안)의 직종별 인건비 가이드라인

- 현재 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인은 직종별 기본급 권고 기준을 제시하고 있음
 - 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인에 따르면, 생활시설 종사자 기본급 권고 기준에서는 사회복지직(원장, 사무국장, 과장 및 생활복지사, 선임 생활지도원, 생활지도원)과 관리직, 기능직의 기본급 권고 기준을 제시하고 있음
 - 이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준에는 사회복지직(장애인: 일반직), 의료직(사회, 노인), 사무직(사회, 노인), 관리직(사회, 노인, 장애인)의 기본급 권고 기준을 제시하고 있음

- 사회복지시설 종사자는 직종에 따라 요구하는 자격기준이 다르므로 직종별 특성을 고려한 단일임금체계의 설정이 필요함
 - 사회복지시설 종사자는 입직 시 직종별로 요구하는 자격기준이 다름. 사회복지직은 일반적으로 사회복지사 자격을 요구하며, 의료직은 간호사, 물리치료사 등 해당 자격을 요구함. 사무직과 관리직도 마찬가지로 요구하는 자격조건이 다름
 - 사회복지직은 기본 자격조건이 사회복지사이지만, 사회복지시설 유형과 종류에 따른 종사자 자격기준에서는 사회복지사, 보육교사, 교사, 직업능력개발훈련교사, 청소년지도사, 상담사, 건강가정사 등을 동등 또는 유사한 자격으로 봄. 또한, 이와 동등한 교육수준이나 전공, 관련 경력 등을 요구하는 것으로 나타남
 - 즉, 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인과 사회복지시설 유형과 종류에 따른 종사자 자격 기준, 직종별 특성을 고려하여 사회복지시설 종사자 단일임금체계(안)는 직종별 기본급 가이드라인을 일원화시킬 필요가 있음

- 사회복지시설 종사자는 보건복지부 인건비 가이드라인 수준을 요구하고 있으며, 직종별 가이드라인을 제시하고 있어 이를 따르는 것이 타당함
 - 사회복지시설 종사자의 요구, 직종별 가이드라인 제시와 직종 내 가이드라인 수준의 차이를 없애고 단일화된 인건비 가이드라인을 제시하는 것이 필요함
 - 즉, 같은 직종이어도 사회복지시설 종류와 유형에 따라 인건비 가이드라인 수준의 차이를 보여 보수 격차를 보임. 직종 내에서는 사회복지시설 유형과 종류에 관계없이 단일화된 인건비 가이드라인을 적용함으로써 보수 격차를 없애고, 이직 시에도 피해보는 사례를 예방할 수 있음

3. 단일임금체계(안)와 수당 체계 일원화

- 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인에서 제시하고 있는 수당의 종류는 명절휴가비, 시간외 근로수당, 가족수당 등 3가지임. 또한, 대전광역시에서는 추가로 정액급식비, 종사자특별수당을 지급하고 있음
- 수당 지급 기준과 원칙이 상이하여 종사자 보수 격차의 원인이 되므로 단일 임금체계 구축 시 수당 체계를 일원화시켜야 함

1) 명절휴가비

- 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인에서 제시하고 있는 명절휴가비 지급 기준은 아래의 표와 같음

〈 표 4-1 〉 명절휴가비 지급 기준

수당의 종류	지급대상	지급액	지급회수 및 지급일
명절휴가비	재직 중인 종사자(육아휴직, 병가휴직 등 장기휴직 제외)	봉급액의 120%	봉급액의 60%씩 연 2회, 설과 추석에 속한 달의 보수지급일(또는 설과 추석 전 15일 이내에 관장이 정한 날)

- 대부분의 종사자는 지급 기준에 맞게 명절휴가비를 지급받고 있으나, 그렇지 못한 종사자를 대상으로 지급 기준에 맞게 지급하여야 함
 - 대전광역시는 처우가 낮은 시설 종사자의 처우 개선을 위해 명절휴가비를 시비로 별도 편성하여 지급하고 있음
 - 현재 지급 기준은 정액(50만원×2회=100만원)으로 지급하고 있으나, 다른 종사자와 같이 기본급×60%×2회로 지급하여야 함
 - 2020년도 사회복지시설 종사자 인건비 지급 자료를 기준으로 명절휴가비 지급 방식 개선이 필요한 종사자는 697명으로 추정됨

〈 표 4-2 〉 명절휴가비 지급 방식 개선이 필요한 종사자 현황

시설 종류	세부 종류	인원
계		697
노인복지시설	학대피해노인전용쉼터	4
아동복지시설	공동생활가정	44
	학대피해아동쉼터	23
	지역아동센터	349
	아동보호전문기관	34
	다함께돌봄센터	4
장애인복지시설	보조기기센터	6
성매매피해지원시설	일반지원시설	8
	청소년지원시설	5
	지활지원센터	7
	성매매피해상담소	8
성폭력피해보호시설	성폭력피해자보호시설	8
	아동청소년특별지원시설	8
	성폭력피해상담소	27
가정폭력보호시설	가정폭력피해자보호시설	13
	가정폭력상담소	15
	긴급전화센터	17
건강가정다문화가족지원센터	건강가정다문화통합센터	50
	다문화가족지원센터	17
청소년복지시설	청소년쉼터	46
	청소년회복지원시설	4

2) 시간외 근로수당

- 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인에서 제시하고 있는 시간외 근로수당 지급 기준은 아래의 표와 같음

〈 표 4-3 〉 시간외 근로수당 지급 기준

수당의 종류	지급대상	지급액	지급회수 및 지급일
시간외근무수당 등	규정된 근무시간 외에 연장근로를 한 종사자	연장근로시간당 [통상임금(보수월액) × 1/209 × 1.5]	연장근로를 한 다음달 보수 지급일(단, 12월은 당월에 지급)

- 사회복지시설 종사자의 근무형태, 시설유형과 종류 등에 따라 시간외 근로수당 인정시간 기준이 상이함. 시간외 근로에 따른 수당 지급은 근로기준법 준수 차원에서 중요하나, 실제로는 시간외 근로수당 인정시간 기준의 적용 자체가 중요함
- 현재 시간외 근로수당 인정시간 기준은 최소 월 0시간에서 최대 월 40시간으로 나타남. 생활시설의 경우 교대근무자는 월 0~40시간, 비교대근무자는 0~20시간임. 이용시설은 월 0~15시간임. 즉, 사회복지시설 종사자마다 시간외 근로수당 인정시간 기준이 전혀 없거나, 다른 기준을 적용받고 있음
- 사회복지시설 종사자의 시간외 근로시간은 주당 평균 6.9시간(월평균 27.6시간)으로 나타남. 근무형태에 따라서는 교대근무자는 주당 평균 10.8시간(월평균 43.2시간), 비교대근무자는 주당 평균 5.6시간(월평균 22.4시간)으로 나타남. 즉, 실제 시간외 근로시간보다 시간외 근로수당 인정시간 기준은 낮은 상태임
- 시간외 근로수당은 통상임금을 기준으로 산정하기 때문에 현재 인건비 가이드라인이 다르고, 시간외 근로수당 인정시간 기준이 다를 경우 또 다른 보수 격차를 발생시킴

〈 표 4-4 〉 시간외 근로수당 인정시간 기준

근무형태		교대근무자	비교대근무자
시설유형	생활시설*	월 최소 0시간 ~ 최대 40시간	월 최소 0시간 ~ 최대 20시간
	이용시설**	월 최소 0시간 ~ 최대 15시간	

* 생활시설의 인정시간 기준은 지침에 명시되어 있으나, 일부 시설은 확보된 예산 범위에서 편성되기도 함. 또한, 시설종류별 인정시간 기준이 다름

** 이용시설의 인정시간 기준은 지침에 명확하게 명시되어 있지 않으며, 시설종류별 인정시간 기준이 다름

- 시간외 근로수당 인정시간 기준 분석 결과, 시간외 근로수당 인정 시간 기준이 필요한 종사자는 892명으로 추정됨
- 시간외 근로수당 인정시간 기준 개선이 필요한 종사자 중 생활시설 종사자는 163명, 이용시설 종사자는 729명임

- 시간외 근로수당 인정 시간 기준이 없는 종사자 892명의 시간외 근로수당은 월 1시간 기준으로 연간 176백만원이 소요될 것으로 추정됨. 이는 2020년 현재 인건비 지급 기준에 의한 소요액이나, 단일임금체계 구축을 통한 인건비 가이드라인이 상승할 경우 소요액을 증가할 것으로 판단됨

〈 표 4-5 〉 시간외 근로수당 소요 예산 추계

시설 종류	세부 종류	N (892)	시간급(원)	월 1시간 (연 12시간, 천원)
노인복지시설	학대피해노인전용쉼터	4	9,022	650
	재가노인복지시설	31	12,938	7,219
	노인보호전문기관	10	13,855	2,494
	노인일자리지원기관	29	14,394	7,514
아동복지시설	공동생활가정	44	10,450	8,276
	학대피해아동쉼터	23	9,873	4,087
	가정위탁지원센터	8	13,038	1,877
	지역아동센터	349	9,211	57,864
	아동보호전문기관	34	11,581	7,088
	다함께돌봄센터	4	8,990	647
장애인복지시설	보조기기센터	6	11,893	1,284
정신보건시설	정신건강복지센터	71	13,419	17,150
	중독관리통합지원센터	13	16,005	3,745
지역자활센터	지역자활센터	60	12,625	13,635
성매매피해지원시설	일반지원시설	8	13,363	1,924
	청소년지원시설	5	11,398	1,026
	자활지원센터	7	12,326	1,553
	성매매피해상담소	8	12,287	1,769
성폭력피해보호시설	성폭력피해자보호시설	8	10,411	1,499
	아동청소년특별지원시설	8	11,249	1,620
가정폭력보호시설	가정폭력피해자보호시설	13	10,698	2,503
	가정폭력상담소	15	10,870	2,935
	긴급전화센터	17	11,941	3,654
건강가정다문화가족지원센터	건강가정다문화통합센터	50	10,954	9,859
	다문화가족지원센터	17	11,188	3,424
청소년복지시설	청소년쉼터	46	11,811	9,779
	청소년회복지원시설	4	10,786	777

- 시설유형과 종류, 근무형태 등을 고려한 시간외 근로수당 인정시간 지침, 실제 종사자 데이터 분석 결과 등에 근거할 때, 이용시설 종사자와 생활시설 종사자 중 비교대근무자는 월 15시간, 생활시설 종사자 중 교대근무자 월 30시간이 최소한 확보되어야 함
 - 전체 종사자의 시간외 근로수당 인정시간 기준은 월평균 15.1시간임. 시간외 근로수당 인정시간 기준이 없어 시간외 근로에 따른 수당을 전혀 받지 못하는 종사자부터 월 최대 40시간을 인정받는 종사자가 존재함
 - 이용시설의 경우, 유사한 업무를 수행함에도 불구하고 시간외 근로수당 인정시간 기준이 달라 현재 지침과 자료 분석 결과 월 15시간의 시간외 근로수당 인정시간 기준을 확보하는 것이 필요함
 - 생활시설의 경우, 근무형태에 따라 다르지만 비교대근무자의 경우에는 이용시설과 동일하게 월 15시간, 교대근무자의 경우에는 현재 지침과 자료 분석 결과 월 30시간의 시간외 근로수당 인정시간 기준을 확보하는 것이 필요함
 - 즉, 현재 시간외 근로수당 인정시간 기준이 이용시설 종사자와 생활시설 비교대근무자 중 월 15시간 미만인 종사자는 최소 월 15시간으로, 생활시설 교대근무자 중 월 30시간 미만인 종사자는 최소 월 30시간으로 조정하여 일원화시켜야 함

- 다만, 향후 종사자 인력 충원이 이루어지면 전체 종사자의 시간외 근로수당 인정 시간 기준은 조정이 필요함
 - 보건복지부가 제시한 근무형태 모델을 보면, 2조2교대나 3조2교대, 3조3교대는 주당 법정근로시간이 각각 44시간, 16시간, 16시간 초과하는 형태이므로 개선조치가 필요한 근무형태임
 - 단계적으로 인력 확충을 통한 4조2교대 또는 4조3교대의 근무형태로 변화되어 갈 경우, 초과 근로시간 발생은 월 평균 8.7시간으로 나타남
 - 따라서 생활시설 종사자가 4조(2교대 또는 3교대) 교대 근무형태로 근로할 수 있는 만큼 인력충원이 이루어진다는 전제하에 시간외 근로수당 인정시간 기준을 조정할 필요가 있음
 - 다만, 이용시설의 경우에는 인력충원에 따른 근로시간 단축이 이루어지지 않는 상황이므로 전체 종사자의 시간외 근로수당 인정시간 기준 조정 시 고려해야 함

〈 표 4-6 〉 사회복지 생활시설 근무형태 모델

명칭	편성조	교대수	일일 근로시간	주당 근로시간	초과 근로시간	연간 근로시간	휴일일수	근로일수
2조2교대	2	2	12	84.0	44.0	4,380	0	365
3조2교대	3	2	12	56.0	16.0	2,920	122	243
3조3교대	3	3	8	56.0	16.0	2,920	0	365
4조2교대	4	2	12	42.0	2.0	2,190	183	183
4조3교대	4	3	8	42.0	2.0	2,190	91	274

출처: 사회복지시설 표준 근로형태가이드, 보건복지부·노사발전재단, 2019. p.44

3) 가족수당

- 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인에서 제시하고 있는 가족수당 지급 기준은 아래의 표와 같음

〈 표 4-7 〉 가족수당 지급 기준

수당의 종류	지급대상	지급액	지급회수 및 지급일
가족수당	부양가족이 있는 종사자	부양가족 1인당 20,000원(배우자 40,000원, 둘째자녀 60,000원, 셋째 이후 자녀 100,000원)	매월 급여 지급일에 지급 (세부기준은 공무원 기준 적용)

- 단일임금체계 구축을 위해서는 전체 종사자가 가족수당 지급 기준에 따라 적용받을 수 있는 체계를 수립해야 함
- 전체 종사자 3,155명 중 가족수당을 수령하는 종사자는 1,343명으로 전체 종사자의 42.6%임. 다만, 가족수당은 부양가족이 있는 종사자 중 해당자만 본인이 신청할 경우 받을 수 있음
 - 사회복지시설 종사자 인건비 자료에 의하면, 가족수당을 지급하지 못하는 시설의 종사자가 736명으로 추정됨. 현재 가족수당을 지급받는 종사자 비율(42.6%)을 고려할 때, 314명 정도가 가족수당 지급 대상이 될 것으로 추정됨

- 현재 가족수당을 받는 종사자의 가족수당 수령액은 연평균 936천원(중위값 연평균 720천원)임. 이를 지급 대상으로 추정되는 314명을 계산하면 연간 293,397천원(중위값 기준 연간 226,080천원)이 소요될 것으로 추정됨

〈 표 4-8 〉 가족수당 지급 필요 종사자 수 및 소요 예산

단위: 명, 천원(원)

시설 종류	세부 종류	N (736)	적용인원 (314)	평균값 (936천원)	중위값 (720천원)
노인복지시설	학대피해노인전용쉼터	4	2	1,595	1,227
	재가노인복지시설	31	13	12,358	9,508
아동복지시설	공동생활가정	44	19	17,540	13,496
	학대피해아동쉼터	23	10	9,169	7,055
	가정위탁지원센터	8	3	3,189	2,454
	지역아동센터	349	149	139,124	107,045
	아동보호전문기관	34	14	13,554	10,428
	다함께돌봄센터	4	2	1,595	1,227
장애인복지시설	보조기기센터	6	3	2,392	1,840
성매매피해지원시설	일반지원시설	8	3	3,189	2,454
	청소년지원시설	5	2	1,993	1,534
	자활지원센터	7	3	2,790	2,147
	성매매피해상담소	8	3	3,189	2,454
성폭력피해보호시설	성폭력피해자보호시설	8	3	3,189	2,454
	아동청소년특별지원시설	8	3	3,189	2,454
	성폭력피해상담소	27	12	10,763	8,281
가정폭력보호시설	가정폭력피해자보호시설	13	6	5,182	3,987
	가정폭력상담소	15	6	5,980	4,601
	긴급전화센터	17	7	6,777	5,214
건강가정다문화가족지원센터	건강가정다문화통합센터	50	21	19,932	15,336
	다문화가족지원센터	17	7	6,777	5,214
청소년복지시설	청소년쉼터	46	20	18,337	14,109
	청소년회복지원시설	4	2	1,595	1,227

4) 정액급식비

- 정액급식비는 대전광역시에서 종사자 처우개선을 위해 신설한 수당으로 전액 지방자치단체에서 지급하고 있음. 지급 대상은 사회복지시설 전체 종사자이며, 월 5만원(연간 60만원)을 정액으로 지급하고 있음
- 사회복지시설 종사자 인건비 자료에 의하면, 정액급식비 미수령 종사자가 131명으로 추정됨. 단일임금체계 구축을 위해서는 모든 종사자에게 동일한 정액급식비를 지급할 필요가 있음
 - 현재 정액급식비를 받지 못하고 있는 종사자 131명에게 정액급식비를 지급할 경우 소요되는 예산은 연간 78,600천원으로 추정됨

〈 표 4-9 〉 정액 급식비 미수령 종사자 현황

시설 종류	세부 종류	인원	소요예산(천원)
계		131	78,600
노인복지시설	학대피해노인전용쉼터	4	2,400
	노인보호전문기관	10	6,000
	노인일자리지원기관	29	17,400
아동복지시설	다함께돌봄센터	4	2,400
정신보건시설	정신건강복지센터	71	42,600
	중독관리통합지원센터	13	7,800

5) 종사자특별수당

- 종사특별수당은 대전광역시에서 사회복지시설 종사자의 사기진작과 장기근속 유도를 위해 1992년 월 30,000원의 수당을 지급하기 시작하였음. 이후 지급액이 증액되어 2001년도에 현재 지급 수준에 도달하였음
 - 2001년 이후 종사자특별수당 지급 기준은 변화가 없었고, 여성가족부 소관 시설 중 보수수준이 상대적으로 열악한 시설 종사자의 종사자특별수당을 2019년부터 월 200~280천원으로 증액하였음

- 사회복지시설 종사자 인건비 자료에 의하면, 전체 종사자에게 지급하는 종사자특별수당은 연간 4,969백만원임
- 현재 종사자특별수당 지급 기준은 경력, 자격증 유무, 시설유형에 따라 차등지급하고 있어 지속해서 형평성의 문제가 제기되었음

〈 표 4-10 〉 종사자특별수당 지급 기준

경력		1년 미만		1~3년 미만		3~5년 미만		5년 이상
자격증		미소지자	소지자	미소지자	소지자	미소지자	소지자	관계없음
시설 유형	생활	월 10만원	월 12만원	월 12만원	월 14만원	월 14만원	월 16만원	월 18만원
	이용	월 10만원						

※ 여성가족부 소관 시설 종사자: 월 20~28만원

- 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인은 과거에는 생활시설이 이용시설보다 낮았음. 2014년부터 생활시설과 이용시설의 인건비 가이드라인의 수준이 동일 수준으로 변경되었음
- 다만, 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 적용받는 종사자는 시설유형(생활, 이용)에 관계없이 동일한 기본급 가이드라인을 적용받고 있으나, 개별 법령과 지침에 의해 별도의 인건비 가이드라인을 적용받는 종사자의 대부분은 낮은 수준임
- 즉, 지금까지는 다른 기본급 가이드라인의 적용으로 인해 종사자특별수당의 지급 기준의 차이가 오히려 보수 격차를 일부 해소하는 역할을 하였다고 할 수 있으나, 향후 단일임금체계 구축 시에는 전체 종사자가 동일한 원칙과 기준에 따라 지급하는 것이 보수 격차를 해소하는 방안임
- 단일임금체계가 구축되면, 종사자특별수당 지급 기준으로 인해 기본급 권고 기준이 낮았던 시설 종사자의 실제 연봉 총액이 높아지는 현상이 발생하여 다시 보수 격차 발생을 유발할 수 있음
- 향후 단일임금체계 구축 시에는 종사자특별수당 지급 기준의 종합적인 검토 후 조정이 필요할 것으로 판단됨. 현재 보수 체계를 고려할 때 단일임금체

계가 구축되면 종사자특별수당은 월 10만원이 타당한 것으로 판단됨

- 그동안 사회복지시설 종사자는 각기 다른 인건비 가이드라인 적용으로 인해 보수 격차가 발생하였지만, 향후 단일임금체계 구축에 따라 인건비 가이드라인이 동일하게 될 경우 보수 격차는 발생하지 않음
- 즉, 종사자에게 지급하는 수당 중 기본급 가이드라인과 연동된 수당은 명절휴가비, 시간외 근로수당이며, 그렇지 않은 수당은 가족수당임. 이와는 별도로 대전광역시에서 지급하는 수당은 정액급식비와 종사자특별수당임. 정액급식비는 모든 종사자에게 정액을 지급하고 있으나, 종사자특별수당은 다양한 기준에 의해 지급하고 있어 조정이 필요함
- 종사자특별수당의 지급 기준은 사회복지시설 모든 종사자에게 정액으로 월 10만원을 지급하는 것을 제안하는 이유는, 현재 단일임금체계의 보수수준은 보건복지부 인건비 가이드라인 수준임. 현재 이를 적용받는 종사자는 기본급 가이드라인이 매년 상승분 이외는 상승하는 구조가 아니기 때문에 종사자특별수당을 줄일 경우 보수가 감소하는 현상이 발생함. 따라서 종사자특별수당 지급 기준은 현재 이용시설 지급 기준인 월 10만원으로 설정하는 것이 타당함

□ 단일임금체계의 적용 과정 중에 종사자특별수당을 조정하는 방안을 검토하여 일정기간을 두고 일원화시킬 필요가 있음

- 단일임금체계 구축과 시행이 일정한 시기에 모든 종사자에게 적용한다면 종사자특별수당 개편이 수월하지만, 순차적으로 단일임금체계를 적용할 경우에는 종사자특별수당도 순차적으로 조정할 필요가 있음
- 현재 보수 체계를 고려할 때, 모든 종사자에게 정액으로 월 10만원을 지급하는 것이 타당하다면, 보수 향상 수준과 연동하여 조정할 필요가 있음. 즉, 월 10만원을 기준으로 최소 2만원~최대 18만원의 종사자특별수당 격차가 발생하고 있음. 이를 순차적으로 조정하여 최종적으로는 월 10만원으로 조정하여야 함
- 다만, 일부 생활시설 중 현재 보건복지부 인건비 가이드라인을 적용 받으면서 생활시설이라는 특성으로 종사자특별수당을 10~18만원을 적용 받는 종사자의 경우에는 수당이 감소하여 임금이 삭감되는 사례가 발생하므로 일정기간 유예기간을 두는 방안을 검토할 필요가 있음

- 단일임금체계를 구축하는 과정 중에 종사자특별수당의 기능과 명칭을 바꾸어 지급하는 방안의 검토가 필요함
 - 단일임금체계가 완료되는 시기까지는 종사자특별수당의 기능을 보건복지부 인건비 가이드라인과의 차이를 보전하는 형태의 수당(단일임금보전수당)으로 기능과 명칭을 바꾸는 것도 고려할 필요가 있음
 - 현재 보건복지부 인건비 가이드라인 수준보다 현저히 낮은 종사자의 보수를 일시에 상승시킬 수 없다면, 순차적으로 줄이는 과정에 차액을 보전하는 형태의 수당으로 지급하는 것임

- 중장기적으로는 종사자특별수당의 활용 방안을 재검토하여 조정 또는 다른 수당체계로 전환할 필요가 있음
 - 종사자특별수당은 사회복지관련 법률과 지침에 없는 대전광역시 자체 수당임. 종사자의 처우개선을 위해 필요한 수당이지만, 향후 공무원 수준으로의 보수수준 도달을 위해서는 수당 체계의 보완이 필요함
 - 현재 사회복지시설 종사자와 공무원의 보수 격차는 기본급 가이드라인은 사회복지시설 종사자가 높지만, 각종 수당을 고려하면 공무원의 보수수준이 높은 것으로 나타남
 - 따라서 중장기적으로 공무원의 수당체계를 차용하여 사회복지시설 종사자의 수당 체계도 변경할 필요가 있으며, 이를 고려할 때 종사자특별수당을 다른 수당 체계로 전환하거나 조정할 필요가 있음

4. 단일임금체계(안)와 승급 체계

- 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인이 각기 다르듯 승급 체계도 각기 다르게 적용하고 있음
 - 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인에는 사회복지이용시설(사회복지직, 사회복지외 직종) 직위별 승진 최소 소요 연한을 제시하고 있음

- 지침에서도 사회복지직의 경우, 사회복지이용시설과 장애인복지관, 생활시설이 다르게 적용할 수 있는 것으로 나타남. 사회복지 외 직종도 관리직, 사무직, 의료직, 타 직종 등에 각각 적용하나, 개별 지침 상 별도 기준이 있는 경우 이를 적용함으로써 각기 다르게 적용됨을 알 수 있음
- 즉, 사회복지직이든 사회복지 외 직종이든 직급별 승진 최소 소요 연한의 적용 방식이 다르고, 최소 1계급 승진 조건도 다르게 적용하는 문제점이 있음

〈 표 4-11 〉 사회복지이용시설(사회복지직) 직급별 승진 최소 소요 연한

직급	사회복지사	선임사회복지사	과장	부장사무국장
연한	만3년(4년 차) 이상	만5년(6년 차) 이상	만7년(8년 차) 이상	-

- ※ 승진에 필요한 최소 소요 연한은 해당 직급에서의 실 근무경력을 말함
- ※ 선임사회복지사는 사회복지사 최소 소요 연한이 경과하면 당연직으로 보함
- ※ 장애인복지관 일반직의 승진 최소 소요 연한은 개별 지침 등 별도 기준을 적용
- ※ 생활시설 선임 생활지도원 승진 최소 연한은 만5년(6년 차)이상인 생활지도원 중에서 법인 및 시설의 제반여건 등을 감안하여 인원을 선정하며, 소요 기간은 법인 내 시설 및 동일 시설 근무경력을 우선 적용

〈 표 4-12 〉 사회복지이용시설(사회복지 외 직종) 직급별 승진 최소 소요 연한

직급	4급	3급	2급	1급
연한	만4년(5년 차) 이상	만6년(7년 차) 이상	만8년(9년 차) 이상	-

- ※ 승진에 필요한 최소 소요 연한은 해당 직급에서의 실 근무경력을 말함
- ※ 3급은 4급 최소 소요 연한이 경과하면 당연직으로 보함
- ※ 직급별 승진 최소 소요연한은 관리직, 사무직, 의료직, 타 직종 등에 각각 적용하며 개별 지침상 별도 기준이 있는 경우 이를 적용

- 승급 체계는 보수수준의 격차를 발생시키며, 사회복지시설 종사자의 형평성에도 어긋나기 때문에 개선이 필요함
 - 사회복지시설 종사자간 보수 격차는 적용하는 인건비 가이드라인과 수당체계에 따라 발생하지만, 추가로 승급 체계가 다름에 따른 보수 격차도 발생함
 - 입직 조건은 유사하나, 승급 체계가 다를 경우 시설 유형과 종류에 따라 승급하는 시기가 달리 적용됨. 승급 여부에 따라 기본급과 수당 체계의 변화가 동반되며 이는 보수수준으로 이어져 보수 격차를 발생시키는 요인임
 - 특히, 입직 직급보다 1계급 당연직의 승급 체계가 시설유형과 종류에 따라 다르

게 적용됨에 따라 보수 격차를 발생시키고, 장기적으로는 더 큰 보수 격차의 발생을 초래함. 따라서 사회복지시설 종사자 단일임금체계 구축 시 모든 시설 종사자에게 최소한의 동일한 조건의 승급 체계를 마련하여 적용하여야 함

- 중장기적으로는 당연직 승급 체계를 1계급에서 2계급까지 확대할 수 있는 방안 마련이 필요함. 현실적으로 어렵다면 수당을 통한 방법도 고려할 필요가 있음

□ 시설유형과 종류, 직종에 따라서는 승급 체계가 없이 단일직급체계이어서 형평성의 문제가 있어 개선이 필요함

- 보건복지부 사회복지생활시설 종사자 기본급 권고 기준에는 사회복지직에는 생활지도원에서 원장까지 5개 직급 체계를 가지고 있음. 생활시설 관리직과 기능직은 단일직급체계이어서 입직 후 승급할 수 있는 기회가 없음. 즉, 사회복지직이 5개 직급(생활지도원~원장)체계인데 비하여 관리직과 기능직은 승급 체계가 전혀 없어 형평성의 문제가 있음
- 사회복지이용시설 종사자 기본급 권고 기준에서는 사회복지직, 의료직, 사무직, 관리직 등 직종별 기본급 권고 기준을 제시하고 있음. 직종별 직급체계는 사회복지직은 5개 직급 체계, 사회복지 외 직종은 4개 직급 체계로 설정되어 있음
- 즉, 시설유형과 종류, 직종에 따라 각기 다른 직급과 승급 체계는 시설 유형과 종류에 따른 보수격차를 발생시키며 특히, 사회복지직 이외의 직종 종사자의 보수 격차를 발생시키는 것으로 판단되어 개선이 필요함

□ 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인의 권고 기준에 근거하여 직종별 승급체계를 고려한 직급 체계의 설정이 필요함

- 사회복지직의 경우 일반적으로 5개 직급 체계임. 즉, 생활시설은 생활지도원에서부터 원장까지 5개 직급, 이용시설은 사회복지사부터 관장까지 5개 직급임. 그러나 시설유형과 종류에 따라서는 4개 직급 체계인 경우가 있어 이를 5개 직급 체계로 변경하여 일원화시킬 필요가 있음
- 예를들어 노숙인시설의 직급 체계는 생활지도원부터 원장까지 4개 직급 체계임. 즉, 생활시설과 이용시설 권고기준과 비교하여 선임생활지도원 직급 체계가 없어 최소 1계급 당연직으로 승급 할 수 있도록 5개 직급 체계로의 설정이 필요함

〈 표 4-13 〉 사회복지시설 종사자 사회복지직 단일임금체계(안)에 따른 직급 체계(안)

단일임금체계(안)		사회복지직 1급	사회복지직 2급	사회복지직 3급	사회복지직 4급	사회복지직 5급
직위	생활	원장	원장 사무국장	원장 사무국장 과장 및 생활복지사	선임생활지도원	생활지도원
	이용	관장	관장 부장	관장 부장 과장	선임사회복지사	사회복지사

- 사회복지 외 직종의 경우에는 일반적으로 4개 직급 체계임. 생활시설의 경우에는 관리직과 기능직이 단일 직급 체계이나, 이용시설의 경우에는 의료직, 사무직, 관리직이 4급부터 1급까지 4개 직급 체계임
- 따라서, 생활시설 의료직, 사무직, 관리직, 기능직의 직급 체계를 개선하여 이용시설 직급 체계로의 변경이 필요함
- 다만, 직종과 직무에 따라서는 최초 입직 직급이 3급부터 시작하는 경우가 있고, 최소한 당연직으로의 승급 체계 설정을 위해 본 연구에서는 직종별 최소 3개 직급 체계를 제안하고자 함

〈 표 4-14 〉 사회복지시설 종사자 사회복지 외 직종 단일임금체계(안)에 따른 직급 체계(안)

구분				직급			
관리직	현재	생활시설	-	-	관리직	-	
		이용시설	관리직 1급	관리직 2급	관리직 3급	관리직 4급	
	단일임금체계(안)		관리직 1급	관리직 2급	관리직 3급		
기능직	현재	생활시설	-	-	-	기능직	
		이용시설	관리직 1급	관리직 2급	관리직 3급	관리직 4급	
	단일임금체계(안)			관리직 2급	관리직 3급	관리직 4급	
사무직	현재	생활시설	-	-	-	생활지도원	
		이용시설	사무직 1급	사무직 2급	사무직 3급	사무직 4급	
	단일임금체계(안)			사무직 2급	사무직 3급	사무직 4급	
의료직	현재	생활시설	간호사 등	-	과장	-	
			간호조무사 등	-	-	-	생활지도원
		이용시설	간호사 등	의료직 1급	의료직 2급	의료직 3급	의료직 4급
			간호조무사 등	의료직 1급	의료직 2급	의료직 3급	의료직 4급
	단일임금체계(안)		간호사 등	의료직 1급	의료직 2급	의료직 3급	
			간호조무사 등		의료직 2급	의료직 3급	의료직 4급

제2절 사회복지시설 종사자 직종별 단일임금체계(안)

1. 사회복지직종 단일임금체계(안)

- 현재 사회복지시설 종사자 중 사회복지직은 생활시설과 이용시설의 기본급 권고 기준은 동일함
 - 보건복지부는 매년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 고시함. 2020년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인에 따르면 사회복지생활시설 종사자 기본급 권고 기준과 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준은 동일함
 - 사회복지직의 생활시설은 생활지도원에서 원장까지 5개 직급, 이용시설은 사회복지사에서 관장까지 5개 직급으로, 생활시설과 이용시설은 직급과 기본급 권고 기준도 동일함
 - 다만, 사회복지 이용시설(장애인) 종사자 기본급 권고 기준(일반직)은 생활시설과 이용시설의 원장(관장)과 사무국장(부장) 사이에 해당하는 직급으로 사무국장을 부여하고 있음

〈 표 4-15 〉 2020년 사회복지생활시설과 이용시설 종사자(사회복지직) 직급 분류

단위: 천원/월

구분	직급					
	원장		사무국장	과장 및 생활복지사	선임생활지도원	생활지도원
생활시설	원장		사무국장	과장 및 생활복지사	선임생활지도원	생활지도원
이용시설	관장		부장	과장	선임사회복지사	사회복지사
장애인(일반직)	관장	사무국장	1급	2급	3급	4급

〈 표 4-16 〉 2020년 사회복지생활시설과 이용시설(사회, 노인) 종사자(사회복지직) 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

생활시설	원장	사무국장	과장 및 생활복지사	선임생활지도원	생활지도원
이용시설	관장	부장	과장	선임사회복지사	사회복지사
1	2,581	2,313	2,109	1,982	1,883
5	3,011	2,682	2,450	2,260	2,085
10	3,648	3,290	3,004	2,735	2,512
15	4,168	3,782	3,433	3,122	2,854
20	4,525	4,125	3,753	3,422	3,147
25	4,793	4,387	3,994	3,652	3,370
30	4,959	4,566	4,159	3,812	3,517
31	-	4,585	4,186	3,841	3,545
평균	4,025	3,682	3,354	3,070	2,826

□ 다만, 개별 법령과 지침에 따라 다르게 적용하는 시설은 보건복지부 권고 기준보다 대부분 낮은 상황임

- 장애인거주시설, 장애인직업재활시설, 장애인생산품판매시설, 정신요양시설, 정신건강복지센터·중독관리통합지원센터, 노숙인시설, 지역자활센터, 건강가정·다문화가족지원센터, 청소년쉼터 등은 각기 다른 기본급 권고기준을 따름
- 또한, 기본급 권고 기준이 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 수준에 못 미치는 곳이 대부분임. 사회복지직의 직급 체계도 시설유형과 종류에 따라 다르게 설정되어 있음

□ 사회복지시설 종사자 사회복지직의 직급 체계(안)는 현재 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인이 생활시설과 이용시설의 직급 체계가 동일하여 이를 유지하되, 종사자 규모와 경력 기준을 고려하여 4가지 모형으로 분석한 결과, B모형이 타당한 것으로 판단됨

- 사회복지직 단일임금체계 설정을 위한 4가지 모형은 서울 등 타 시도 사례에 근거하여 설정하였음. A모형과 B모형은 구조는 같으나 종사자 규모의 차이이며, 사회복지시설 종사자에게는 B모형이 유리한 것으로 나타남. C모형과 D모형은 종사자 규모를 없애고, 경력기준만을 적용하되 각기 다른 경력기준을 설정하였음.

C모형이 종사자에게 가장 유리하나, 재정투입이 가장 많은 것으로 나타남. D모형은 현재 사회복지시설 상위직의 경력을 고려하였을 때, 종사자에게 유리한 모형은 아닌 것으로 판단됨

- 따라서 종사자의 적용 범위를 확대하되, 재정 투입 측면에서 큰 차이가 없는 것으로 판단되어 가장 합리적인 모형은 B모형으로 판단됨
- 사회복지직의 직급은 사회복지직 1급~사회복지직 5급 체계로 설정하여, 현재 보건복지부 인건비 가이드라인의 직급 체계를 유지하고자 함
- 직급 부여는 종사자 규모와 경력 기준에 따라 4가지 모형을 분석한 결과, B모형이 적절한 것으로 판단함. B모형은 종사자 규모(5인)와 경력에 따라 시설장은 사회복지직 1급~3급의 직급을 부여하는 것임. 현재 사무국장과 부장은 경력 기준에 따라 사회복지직 2급~3급의 직급을 부여하는 것임. 현재 과장 및 생활복지사(과장), 선임생활지도원(선임사회복지사), 생활지도원(사회복지사)은 현재 보수 체계에서의 직급 수준을 유지하여 각각 사회복지직 3급~5급의 직급을 부여하는 것임

〈 표 4-17 〉 사회복지시설 종사자 사회복지직 직급 체계(안)

사회복지시설 종사자 직급직위			직급 설정 기준							
직급	이용시설	생활시설	A모형		B모형		C모형		D모형	
			종사자 규모	경력	종사자 규모	경력	종사자 규모	경력	종사자 규모	경력
사회복지직 1급	관장, 원장	원장	10인이상	15년이상	5인이상	15년이상	-	15년이상	-	20년이상
			10인미만	25년이상	5인미만	25년이상				
사회복지직 2급	관장, 원장	원장	10인이상	15년미만	5인이상	15년미만	-	15년미만	-	15년이상 20년미만
			10인미만	15년이상 25년미만	5인미만	15년이상 25년미만				
	부장	사무국장	-	13년이상	-	13년이상	-	13년이상	-	13년이상
사회복지직 3급	관장, 원장	원장	10인미만	15년미만	5인미만	15년미만	-	-	-	15년미만
	부장	사무국장	-	13년미만	-	13년미만	-	13년미만	-	13년미만
	과장	과장 및 생활복지사	-	-	-	-	-	-	-	-
사회복지직 4급	선임 사회복지사	선임 생활지도원	-	-	-	-	-	-	-	-
사회복지직 5급	사회복지사	생활지도원	-	-	-	-	-	-	-	-

- 사회복지시설 종사자 사회복지직 직급별 기본급 권고 기준은 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 사용함
- 현재 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 적용받고 있는 종사자는 변경되지 않음. 아래의 권고 기준보다 낮은 종사자는 아래의 권고 기준에 따라 보수를 결정함
- 즉, 사회복지직 단일임금체계의 목표는 시설유형과 종류에 관계없이 모든 사회복지직 종사자가 직급에 따라 동일한 권고 기준을 적용하는 것임. 따라서 현재 보수수준이 낮은 곳은 상향시키는 것이 목표임

〈 표 4-18 〉 사회복지시설 종사자 사회복지직 단일임금체계(안) 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	사회복지직 1급	사회복지직 2급	사회복지직 3급	사회복지직 4급	사회복지직 5급
1	2,581	2,313	2,109	1,982	1,883
5	3,011	2,682	2,450	2,260	2,085
10	3,648	3,290	3,004	2,735	2,512
15	4,168	3,782	3,433	3,122	2,854
20	4,525	4,125	3,753	3,422	3,147
25	4,793	4,387	3,994	3,652	3,370
30	4,959	4,566	4,159	3,812	3,517
31		4,585	4,186	3,841	3,545
평균	4,025	3,682	3,354	3,070	2,826

※ 사회복지직 5급에서 4급으로는 승진 최소 소요 연한(만 3년 이상)이 경과하면 당연직으로 보함

※ 단일임금체계(안)의 사회복지직 기본급 권고 기준은 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 따름

〈 표 4-19 〉 사회복지시설 종사자 사회복지직 단일임금체계(안)에 따른 직급 부여 기준(안)

단일임금체계(안)		사회복지직 1급	사회복지직 2급	사회복지직 3급	사회복지직 4급	사회복지직 5급
직위	생활	원장	원장 사무국장	원장 사무국장 과장 및 생활복지사	선임생활지도원	생활지도원
	이용	관장	관장 부장	관장 부장 과장	선임사회복지사	사회복지사

- 사회복지직의 승급 체계는 직급별 승진 최소 소요 연한에 따르며, 최소한 1계급 승급할 수 있는 체계를 전체 사회복지직에 적용하는 것이 원칙임
- 사회복지직은 입직 시 최초 직급은 사회복지직 5급으로 하며, 5급에서 승진 최소 소요 연한이 지나면 당연직으로 사회복지직 4급으로 승진함

〈 표 4-20 〉 사회복지시설 종사자(사회복지직)의 직급별 승진 최소 소요 연한

직급	5급	4급	3급	2급
연한	만3년(4년 차) 이상	만5년(6년 차) 이상	만7년(8년 차) 이상	-

※ 승진에 필요한 최소 소요 연한은 해당 직급에서의 실 근무경력을 말함

※ 4급은 5급 최소 소요 연한이 경과하면 당연직으로 보함

- 중장기적으로는 사회복지직 4급에서 3급으로의 승진 체계를 수립하여 시행할 필요가 있음
- 사회복지직 5급에서 4급으로는 당연직 승급이지만, 4급 이후부터는 직급별 정원에 따른 채용이나 승진으로 하고 있음. 이러한 경우, 4급에서 3급 승진을 위한 승진 최소 소요 연한을 경과하여도 승진할 수 있는 기회가 없음
- 사회복지직 4급에서 3급으로의 당연직 승급 체계가 만들어지면, 종사자에게는 처우개선과 사기진작의 기회가 되지만, 행정·재정적으로 타당하고 시행할 가능성은 추후 검토가 필요함
- 다만, 당연직 승진 체계를 만들기 어렵다면, 승진 최소 소요 연한이 경과하여도 승진하지 못한 종사자에게 수당(공무원의 대우수당)을 지급하는 방안도 검토할 필요가 있음
- 사회복지직 4급에서 3급으로의 승진 체계는 향후 시설별 정원 및 직급별 정원 규정, 관련 법률 및 지침 등을 검토하여 수립할 필요가 있음

2. 사회복지 외 직종 단일임금체계(안)

1) 의료직 단일임금체계(안)

- 현재 의료직의 기본급 권고 기준은 생활시설과 이용시설이 다르게 적용하고 있어 보수 격차가 발생함
 - 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 직위 분류 예시에서 의료직 중 간호사, 물리치료사 등은 과장 및 생활복지사 직위로, 간호조무사는 생활지도원 직위를 부여하고 있음
 - 보건복지부 사회복지이용시설 종사자 의료직 기본급 권고 기준에는 의료직 4급에서 1급까지 4개 직급 체계를 설정하고 있음. 최초 직급 부여 기준은 간호사, 물리치료사 등은 의료직 3급, 간호조무사는 의료직 4급임

〈 표 4-21 〉 2020년 사회복지시설 종사자(의료직)의 입직 시 직급 부여 기준

직급	생활시설	이용시설
간호사 등	과장 및 생활복지사	의료직 3급
간호조무사 등	생활지도원	의료직 4급

※ (생활시설 지침) 2020년 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 직위분류 예시

※ (이용시설 지침) 2020년 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(의료직) / 의료직: 간호사, 간호조무사, 특수교사, 물리치료사, 임상심리사 등 / 최초 직급 부여: 간호사, 물리치료사, 특수교사 → 3급, 간호조무사 → 4급

- 사회복지생활시설 의료직(간호사, 물리치료사 등)은 1호봉이 월 2,109천원, 전체 호봉 평균은 월 3,354천원임. 의료직 중 간호조무사는 1호봉이 월 1,883천원, 전체 호봉 평균은 월 2,826천원임. 당연승급체계는 지침에서 제시하지 않음
- 반면에 사회복지이용시설 종사자 의료직 기본급 권고기준에 따르면, 의료직 중 간호사, 물리치료사 등은 1호봉이 월 1,901천원, 전체 호봉 평균은 월 2,838천원임. 의료직 중 간호조무사는 1호봉이 월 1,861천원, 전체 호봉 평균은 월 2,747천원임. 당연승급체계는 4급에서 3급으로의 승급은 승진 최소 소요 연한(만 4년 이상)이 경과하면 당연직으로 보함

〈 표 4-22 〉 2020년 사회복지생활시설 종사자 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	원장	사무국장	과장 및 생활복지사	선임 생활지도원	생활지도원	관리직	기능직
1	2,581	2,313	2,109	1,982	1,883	1,830	1,799
5	3,011	2,682	2,450	2,260	2,085	2,003	1,958
10	3,648	3,290	3,004	2,735	2,512	2,362	2,283
15	4,168	3,782	3,433	3,122	2,854	2,700	2,578
20	4,525	4,125	3,753	3,422	3,147	2,942	2,852
25	4,793	4,387	3,994	3,652	3,370	3,213	3,128
30	4,959	4,566	4,159	3,812	3,517	3,385	3,319
31		4,585	4,186	3,841	3,545	3,419	3,342
평균	4,025	3,682	3,354	3,070	2,826	2,691	2,605

※ 직위분류 예시: 간호사(과장 및 생활복지사), 간호조무사(생활지도원)

〈 표 4-23 〉 2020년 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(의료직)

단위: 천원/월

호봉	1급	2급	3급	4급
1	2,016	1,955	1,901	1,861
5	2,277	2,209	2,140	2,082
10	2,829	2,640	2,545	2,462
15	3,178	2,998	2,989	2,795
20	3,440	3,260	3,145	3,072
25	3,693	3,511	3,398	3,290
30	3,880	3,658	3,565	3,419
평균	3,091	2,933	2,838	2,747

※ 의료직: 간호사, 간호조무사, 특수교사, 물리치료사, 작업치료사, 임상심리사 등

※ 최초 직급 부여: 간호사, 물리치료사, 특수교사 → 3급 / 간호조무사 → 4급

※ 축탁의사(이용시설(복지관) 종사자가 아니므로 상기 표에서 별도 구분) 기본급 권고기준: 2,873천원

□ 사회복지생활시설과 이용시설 의료직의 기본급 권고 기준을 비교한 결과, 시설유형간 격차는 간호사가 간호조무사보다 큰 것으로 나타남

○ 시설유형간 간호사의 기본급 권고 기준의 격차는 1호봉은 월 208천원, 전체 호봉 평균 월 516천의 격차가 발생함

- 시설유형간 간호조무사의 기본급 권고 기준의 격차는 1호봉은 월 22천원, 전체 호봉 평균 월 79천원의 격차가 발생함
- 즉, 상대적으로 간호사가 간호조무사보다 시설유형간 기본급 권고 기준의 격차가 큰 것을 알 수 있음

〈 표 4-24 〉 2020년 사회복지생활시설과 이용시설 종사자 의료직 기본급 권고 기준 비교

단위: 천원/월

구분	간호사, 물리치료사 등			간호조무사		
시설유형	생활시설	이용시설	격차 (생활-이용)	생활시설	이용시설	격차 (생활-이용)
직위	과장 및 생활복지사	의료직 3급		생활지도원	의료직 4급	
1	2,109	1,901	208	1,883	1,861	22
5	2,450	2,140	310	2,085	2,082	3
10	3,004	2,545	459	2,512	2,462	50
15	3,433	2,989	444	2,854	2,795	59
20	3,753	3,145	608	3,147	3,072	75
25	3,994	3,398	596	3,370	3,290	80
30	4,159	3,565	594	3,517	3,419	98
31	4,186	-	-	3,545	-	-
평균	3,354	2,838	516	2,826	2,747	79

- 의료직의 단일임금체계(안)는 다른 직종과의 기본급 권고 기준의 형평성을 고려하여 사회복지이용시설 종사자 의료직 기본급 권고 기준을 적용하는 것이 타당한 것으로 판단됨
- 의료직의 입직 시 최초 직급 부여는 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(의료직)에 따라 간호사, 물리치료사, 특수교사 등은 의료직 3급, 간호조무사는 의료직 4급으로 함
- 현재 재직 중인 생활시설 의료직은 기본급 권고 기준이 낮아지는 현상이 발생하여 적용하는데 한계가 있을 것으로 판단됨
- 타 시도 단일임금체계 연구 자료를 고려할 때, 의료직 중 간호사, 물리치료사, 특수교사 등은 사회복지직의 생활지도원(사회복지사)과 동등한 수준으로 설정함

〈 표 4-25 〉 사회복지시설 종사자 의료직 단일임금체계(안) 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	의료직 1급	의료직 2급	의료직 3급	의료직 4급
1	2,016	1,955	1,901	1,861
5	2,277	2,209	2,140	2,082
10	2,829	2,640	2,545	2,462
15	3,178	2,998	2,989	2,795
20	3,440	3,260	3,145	3,072
25	3,693	3,511	3,398	3,290
30	3,880	3,658	3,565	3,419
평균	3,091	2,933	2,838	2,747

※ 의료직: 간호사, 간호조무사, 특수교사, 물리치료사, 작업치료사, 임상심리사 등

※ 최초 직급 부여: 간호사, 물리치료사, 특수교사 → 3급 / 간호조무사 → 4급

※ 축탁의사(이용시설(복지관) 종사자가 아니므로 상기 표에서 별도 구분) 기본급 권고기준: 2,873천원

※ 의료직 단일임금체계(안)의 기본급 권고 기준은 보건복지부 사회복지시설 인건비 가이드라인 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 기본급 권고 기준(의료직)을 사용함

□ 의료직 기본급 권고 기준은 사회복지직 생활지도원(사회복지사)에 비하여
의료직 3급은 높고, 의료직 4급은 낮은 수준임

○ 의료직 3급의 기본급 권고 기준은 사회복지직 생활지도원(사회복지사)보다는 높고,
선임생활지도원(선임사회복지사)보다는 낮은 수준임. 간호사의 경우 의료직 3급으로
적용할 경우, 생활지도원(사회복지사)의 기본급 권고 기준에 비하여 1호봉은 18천원,
전체 호봉 평균은 월 12천원이 높은 수준임. 사회복지직 외의 직종과 비교하면,
관리직 2급, 사무직 3급보다는 높은 수준임

○ 의료직 4급의 기본급 권고 기준은 사회복지직 생활지도원(사회복지사)보다는 낮은
수준임. 다른 직종과 비교하면, 관리직 3급, 기능직(관리직 4급), 사무직 4급보다는
높은 수준임. 간호조무사의 경우 의료직 4급으로 적용할 경우, 생활지도원(사회복
지사)의 기본급 권고 기준에 비하여 1호봉은 월 22천원, 전체 호봉 평균은 월 79
천원이 낮은 수준임

- 의료직의 승급 체계는 입직 시 직급보다 최소 1계급은 당연직 승급하는 것을 원칙으로 함
- 의료직의 승급 체계는 최대 3개 직급으로 함. 즉, 간호사 등은 의료직 3급으로 입직하므로 3급~1급으로 설정함. 간호조무사 등은 의료직 4급으로 입직하므로 4~2급으로 설정함
 - 의료직의 승급 체계는 입직 시 직급에서 최소 1계급 당연직 승급 체계를 설정함. 즉, 간호사 등 3급으로 최초 입직하는 경우에는 3급에서 만 6년 이상 근무하면 2급을 당연직으로 보함. 간호조무사 등 4급으로 최초 입직하는 경우에는 4급에서 만 4년 이상 근무하면 3급을 당연직으로 보함
 - 의료직의 당연직 승급 이후의 승급 체계는 향후 시설별 정원 및 직급별 정원 규정, 관련 법률 및 지침 등의 검토, 사회복지직 등 다른 직종의 승급 체계 등을 고려하여 수립할 필요가 있음

〈 표 4-26 〉 사회복지시설 종사자(의료직)의 입직 시 직급 부여 및 직급별 승진 최소 소요 연한

직급	4급	3급	2급	1급
간호사 등		만6년(7년차) 이상	만8년(9년차) 이상	-
간호조무사 등	만4년(5년차) 이상	만6년(7년차) 이상	-	

※ 승진에 필요한 최소 소요 연한은 해당 직급에서의 실 근무경력을 말함

※ 간호사 등은 입직 시 최초 직급이 3급이므로, 2급은 3급 승진 최소 소요 연한이 경과하면 당연직으로 보함

※ 간호조무사는 입직 시 최초 직급이 4급이므로, 3급은 4급 승진 최소 소요 연한이 경과하면 당연직으로 보함

- 의료직의 단일임금체계(안)은 생활시설 간호사 등의 인건비 가이드라인이 낮아지는 문제점 해소 방안이 필요함
- 의료직 단일임금체계(안) 도입 시 생활시설 간호사 등은 인건비 가이드라인이 낮아지는 사례가 발생하여, 이를 어떤 방법으로 보존하여 단일임금체계를 구축할 것인지에 대한 추가적인 검토가 필요함. 즉, 현재 재직 중인 의료직은 기존 인건비 가이드라인을 유지하되, 신규 채용하는 의료직부터 적용하는 등 의료직 단일임금체계(안)에 대한 추가 검토가 필요함

3) 사무직 단일임금체계(안)

- 사무직(사무원)의 현재 기본급 권고 기준은 생활시설과 이용시설이 다르게 적용하고 있음
 - 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 직위 분류 예시에서 사무직(사무원)은 생활지도원의 직위를 부여하고 있음
 - 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(사무직)에서는 사무직 4급에서 1급까지의 4개 직급 체계로 설정되어 있음

〈 표 4-27 〉 2020년 사회복지시설 종사자(사무직, 사무원)의 입직 시 직급 부여 기준

직급	생활시설	이용시설
사무직(사무원)	생활지도원(사무원)	사무직 4급~1급

※ (생활시설 지침) 2020년 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 직위분류 예시

※ (이용시설 지침) 2020년 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(사무직) / 사무직: 서무, 경리, 전산담당

- 생활시설 사무원의 1호봉은 월 1,883천원, 전체 호봉 평균 월 2,826천원임. 이용시설 사무직(4급)의 1호봉은 월 1,856천원, 전체 호봉 평균 월 2,761천원임. 즉, 생활시설 사무원 1호봉의 기본급 권고 기준은 생활시설 사무직 4급과 3급의 중간 정도에 해당하는 수준으로 생활시설이 이용시설보다 높은 것을 알 수 있음
- 생활시설 사무원은 별도의 승급 체계가 제시되어 있지 않으나, 이용시설 사무직은 4급에서 1급까지의 승급 체계가 있음

〈 표 4-28 〉 2020년 사회복지생활시설 사무원과 이용시설 사무직 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	생활시설	이용시설			
	사무원	사무직 1급	사무직 2급	사무직 3급	사무직 4급
1	1,883	1,943	1,918	1,897	1,856
5	2,085	2,192	2,155	2,131	2,064
10	2,512	2,748	2,589	2,532	2,468
15	2,854	3,077	2,943	2,855	2,789
20	3,147	3,340	3,206	3,102	3,047
25	3,370	3,594	3,447	3,346	3,277
30	3,517	3,810	3,606	3,518	3,408
31	3,545	3,853	3,638	3,546	3,429
평균	2,826	3,031	2,902	2,828	2,761

※ (생활시설 지침) 사무원의 직위는 생활지도원으로 함 (이용시설 지침) 사무직: 서무, 경리, 전산담당

- 사무직(사무원)의 단일임금체계(안)는 보건복지부 사회복지이용시설(사회, 노인) 사무직 종사자 기본급 권고 기준을 적용하는 것이 타당함
- 사무직은 입직 시 최초 입직을 사무직 4급으로 하며, 사무직 4급에서 3급으로의 승급 체계는 승진 최소 소요 연한(만 4년 이상)이 경과하면 당연직으로 보함
 - 또한, 사무직의 승급 체계는 3개 직급 체계로 설정하며, 현재 사용하는 기본급 권고 기준과의 혼선을 피하기 위해 사무직 4급~2급까지로 설정함
 - 현재 생활시설 사무직은 이용시설 사무직 4급으로 변경할 경우 임금이 낮아지는 현상이 발생하나, 승진 최소 소요 연한을 적용하여 1계급 승급할 경우 기본급 권고 기준은 유사한 수준을 유지할 수 있는 것으로 판단됨. 즉, 생활시설 사무직은 반드시 승급 체계를 적용해야 기본급 수준이 낮아지는 것을 방지할 수 있음

〈 표 4-29 〉 사회복지시설 종사자 사무직 단일임금체계(안)에 따른 직급 체계(안)

구분		직급			
현재	생활시설	-	-	-	생활지도원
	이용시설	사무직 1급	사무직 2급	사무직 3급	사무직 4급
단일임금체계(안)		-	사무직 2급	사무직 3급	사무직 4급

※ 사무직 3급에서 사무직 2급으로는 승진 최소 소요 연한(만 4년 이상)이 경과하면 당연직으로 보함

※ 단일임금체계(안)의 사무직 기본급 권고 기준은 보건복지부 사회복지시설 인건비 가이드라인 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 기본급 권고 기준(사무직)을 사용함

〈 표 4-30 〉 사회복지시설 종사자 사무직 단일임금체계(안) 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	사무직 1급	사무직 2급	사무직 3급	사무직 4급
1	-	1,918	1,897	1,856
5	-	2,155	2,131	2,064
10	-	2,589	2,532	2,468
15	-	2,943	2,855	2,789
20	-	3,206	3,102	3,047
25	-	3,447	3,346	3,277
30	-	3,606	3,518	3,408
31	-	3,638	3,546	3,429
평균	-	2,902	2,828	2,761

※ 사무직: 서무, 경리, 전산담당

※ 보건복지부 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(사무직)을 사용함

- 사무직은 입직 시 최초 직급 부여는 사무직 4급으로 하며, 3급으로의 승진 체계는 승진 최소 소요 연한(만 4년 이상)이 경과하면 당연직으로 포함
- 사무직 3급에서 2급으로의 승급 체계는 향후 시설별 정원 및 직급별 정원 규정, 관련 법률 및 지침 등의 검토, 사회복지직 등 다른 직종의 승급 체계 등을 고려하여 수립할 필요가 있음

〈 표 4-31 〉 사회복지시설 종사자(사무직)의 직급별 승진 최소 소요 연한

직급	사무직 4급	사무직 3급	사무직 2급	사무직 1급
연한	만4년(5년차) 이상	만6년(7년차) 이상	-	-

※ 승진에 필요한 최소 소요 연한은 해당 직급에서의 실 근무경력을 말함

※ 3급은 4급 최소 소요 연한이 경과하면 당연직으로 포함

3) 관리직 단일임금체계(안)

- 관리직은 현재 보건복지부 사회복지생활시설 종사자 기본급 권고 기준에서는 단일직급체계임. 사회복지이용시설 종사자 기본급 권고 기준에서는 관리직 4급~관리직 1급까지 4개 직급 체계임
- 보건복지부 사회복지생활시설 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 관리직 1호봉은 월 1,830천원, 전체 호봉 평균은 월 2,691천원임. 보건복지부 사회복지이용시설 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 관리직 4급의 1호봉은 월 1,799천원, 전체 호봉 평균은 월 2,605천원임
- 생활시설과 이용시설 관리직의 기본급 권고 기준이 다르나, 생활시설 관리직의 기본급 권고 기준은 이용시설 관리직 3급의 권고 기준과 동일한 수준임

〈 표 4-32 〉 2020년 사회복지생활시설과 이용시설 관리직 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	생활시설	이용시설			
	관리직	관리직 1급	관리직 2급	관리직 3급	관리직 4급
1	1,830	1,908	1,877	1,830	1,799
5	2,003	2,135	2,064	2,003	1,958
10	2,362	2,612	2,453	2,362	2,283
15	2,700	2,975	2,798	2,700	2,578
20	2,942	3,232	3,042	2,942	2,852
25	3,213	3,493	3,274	3,213	3,128
30	3,385	3,762	3,469	3,385	3,319
31	3,419	3,801	3,506	3,419	3,342
평균	2,691	2,938	2,768	2,691	2,605

※ (생활시설 지침) 기능직: 조리원, 위생원 등 / 관리직: 관리인, 경비원 등

※ (이용시설 지침) 관리직: 노무, 운전기사, 고용직(청소, 취사 및 세탁 등 해당업무가 가능한 자), 장애인복지관의 기능직, 고용직은 관리직을 준용하여 적용

- 관리직 단일임금체계(안)는 현재 이용시설 종사자 관리직 기본급 권고 기준의 관리직 3급 기준을 적용하는 것이 타당함
- 생활시설 관리직을 이용시설 관리직 4급으로 부여할 경우, 생활시설 관리직의 임금이 낮아지는 현상이 발생함. 또한, 동일가치노동 동일임금을 실현하기 위해서는 생활시설 관리직보다 보수수준이 낮은 이용시설 관리직의 보수수준을 높이기 위한 방안임
- 아울러 생활시설 기능직 기본급 권고 기준이 이용시설 관리직 4급과 동일한 수준이어서 이를 구분하기 위해서도 관리직은 이용시설 관리직 3급 기준을 적용하는 것이 타당함

〈 표 4-33 〉 사회복지시설 종사자 관리직 단일임금체계(안)에 따른 직급 체계(안)

구분		직급			
현재	생활시설	-	-	관리직	-
	이용시설	관리직 1급	관리직 2급	관리직 3급	관리직 4급
단일임금체계(안)		관리직 1급	관리직 2급	관리직 3급	-

※ 관리직은 입직 시 최초 직급 부여를 관리직 3급으로 함

※ 단일임금체계(안)의 관리직 기본급 권고 기준은 보건복지부 사회복지시설 인건비 가이드라인 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 기본급 권고 기준(관리직)을 사용함

〈 표 4-34 〉 사회복지시설 종사자 관리직 단일임금체계(안) 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	관리직 1급	관리직 2급	관리직 3급	관리직 4급
1	1,908	1,877	1,830	-
5	2,135	2,064	2,003	-
10	2,612	2,453	2,362	-
15	2,975	2,798	2,700	-
20	3,232	3,042	2,942	-
25	3,493	3,274	3,213	-
30	3,762	3,469	3,385	-
31	3,801	3,506	3,419	-
평균	2,938	2,768	2,691	-

※ 관리직 3급에서 관리직 2급으로는 승진 최소 소요 연한(만 4년 이상)이 경과하면 당연직으로 보함

※ 단일임금체계(안)의 관리직 기본급 권고 기준은 보건복지부 사회복지시설 인건비 가이드라인 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 기본급 권고 기준(관리직)을 사용함

- 현재 생활시설 관리직은 승급 체계가 없으나, 이용시설 관리직은 4급~1급까지의 승급 체계가 있어, 단일임금체계 도입에 따른 최소한의 당연 승급 체계가 함께 설정되어야 함
 - 생활시설 관리직은 단일직급체계로 입직 후 승급할 수 있는 기회가 없음. 반면에 이용시설 관리직은 관리직 4급~1급까지의 승급체계가 있음. 단일임금체계를 도입하고, 승급 체계도 동일하게 설정하기 위하여 최소 1계급은 당연직으로 승급할 수 있는 체계를 갖추어야 함
 - 즉, 관리직의 단일임금체계는 입직 시 최초 직급은 관리직 3급으로 부여하고, 관리직 2급으로의 승급은 승진에 필요한 최소 소요 연한(만6년 이상)이 경과하면 당연직으로 보함
 - 관리직 2급에서 1급으로의 승급 체계는 향후 시설별 정원 및 직급별 정원 규정, 관련 법률 및 지침 등의 검토, 사회복지직 등 다른 직종의 승급 체계 등을 고려하여 수립할 필요가 있음

〈 표 4-35 〉 사회복지시설 종사자(사회복지 외 직종)의 직급별 승진 최소 소요 연한

직급	4급	3급	2급	1급
연한	만4년(5년 차) 이상	만6년(7년 차) 이상	만8년(9년 차) 이상	-

※ 승진에 필요한 최소 소요 연한은 해당 직급에서의 실 근무경력을 말함

※ 관리직 2급은 관리직 3급 최소 소요 연한이 경과하면 당연직으로 보함

4) 기능직 단일임금체계(안)

- 현재 기능직은 생활시설과 이용시설의 기본급 권고 기준은 동일하나, 승급 체계는 다름
 - 보건복지부 사회복지생활시설 기능직은 단일직급체계이며, 사회복지이용시설 기능직은 관리직 4급~관리직 1급까지의 4개 직급 체계임
 - 생활시설 기능직은 1호봉이 월 1,799천원, 전체 호봉 평균은 월 2,605천원이며, 이용시설 기능직(관리직 4급)과 동일한 수준임

〈 표 4-36 〉 2020년 사회복지생활시설 기능직과 이용시설 관리직 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	생활시설	이용시설			
	기능직	관리직 1급	관리직 2급	관리직 3급	관리직 4급
1	1,799	1,908	1,877	1,830	1,799
5	1,958	2,135	2,064	2,003	1,958
10	2,283	2,612	2,453	2,362	2,283
15	2,578	2,975	2,798	2,700	2,578
20	2,852	3,232	3,042	2,942	2,852
25	3,128	3,493	3,274	3,213	3,128
30	3,319	3,762	3,469	3,385	3,319
31	3,342	3,801	3,506	3,419	3,342
평균	2,605	2,938	2,768	2,691	2,605

※ (생활시설 지침) 기능직: 조리원, 위생원 등 / 관리직: 관리인, 경비원 등 (이용시설 지침) 관리직: 노무, 운전기사, 고용직(청소, 취사 및 세탁 등 해당업무가 가능한 자), 장애인복지관의 기능직, 고용직은 관리직을 준용하여 적용

- 기능직 단일임금체계(안)는 이용시설 기능직 기본급 권고 기준인 관리직 4급을 기준으로 설정하는 것이 타당함
 - 생활시설 기능직과 이용시설 기능직(관리직 4급)은 기본급 권고 기준이 동일하므로 보건복지부 사회복지이용시설 관리직(4급) 권고 기준으로 함
 - 또한, 이용시설 기능직(관리직 4급)은 승급 체계가 있으나, 생활시설 기능직은 승급체계가 없으므로 최소 1계급 승급 체계를 설정함. 즉, 관리직 4급에서 3급까지는 승진 최소 소요 연한(만 4년 이상)이 경과하면 당연직으로 보함
 - 관리직 3급에서 2급으로의 승급 체계는 향후 시설별 정원 및 직급별 정원 규정, 관련 법률 및 지침 등의 검토, 사회복지직 등 다른 직종의 승급 체계 등을 고려하여 수립할 필요가 있음

〈 표 4-37 〉 사회복지시설 종사자 기능직 단일임금체계(안)에 따른 직급 체계(안)

단위: 천원/월

구분		직급			
현재	생활시설	-	-	-	기능직
	이용시설	관리직 1급	관리직 2급	관리직 3급	관리직 4급
단일임금체계(안)		-	관리직 2급	관리직 3급	관리직 4급

※ 기능직은 입직 시 최초 직급 부여를 관리직 4급으로 함

※ 단일임금체계(안)의 기능직 기본급 권고 기준은 보건복지부 사회복지시설 인건비 가이드라인 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 기본급 권고 기준(관리직)을 사용함

〈 표 4-38 〉 사회복지시설 종사자 기능직 단일임금체계(안) 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	관리직 1급	관리직 2급	관리직 3급	관리직 4급
1	-	1,877	1,830	1,799
5	-	2,064	2,003	1,958
10	-	2,453	2,362	2,283
15	-	2,798	2,700	2,578
20	-	3,042	2,942	2,852
25	-	3,274	3,213	3,128
30	-	3,469	3,385	3,319
31	-	3,506	3,419	3,342
평균	-	2,768	2,691	2,605

※ 기능직은 관리직 4급에서 관리직 3급으로의 승진 최소 소요 연한(만 4년 이상)이 경과하면 당연직으로 보함

※ 단일임금체계(안)의 기능직 기본급 권고 기준은 보건복지부 사회복지시설 인건비 가이드라인 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 기본급 권고 기준(관리직)을 사용함

〈 표 4-39 〉 사회복지시설 종사자(기능직)의 직급별 승진 최소 소요 연한

직급	4급	3급	2급	1급
연한	만4년(5년 차) 이상	만6년(7년 차) 이상	-	-

※ 승진에 필요한 최소 소요 연한은 해당 직급에서의 실 근무경력을 말함

※ 기능직은 최초 입직 시 관리직 4급을 부여하며, 3급은 관리직 4급 최소 소요 연한이 경과하면 당연직으로 보함

- 관리직과 기능직은 직급에 따른 동일한 가이드라인을 사용할 수 있어, 이를 정리하면 다음과 같음

〈 표 4-40 〉 사회복지시설 종사자(관리직, 기능직)의 입직 시 직급 부여 및 직급별 승진 최소 소요 연한

직급	관리직 4급	관리직 3급	관리직 2급	관리직 1급
관리직		만6년(7년 차) 이상	만8년(9년 차) 이상	-
기능직	만4년(5년 차) 이상	만6년(7년 차) 이상	-	

※ 승진에 필요한 최소 소요 연한은 해당 직급에서의 실 근무경력을 말함

※ 관리직은 입직 시 최초 직급이 3급이므로, 2급은 3급 승진 최소 소요 연한이 경과하면 당연직으로 보함

※ 기능직은 입직 시 최초 직급이 4급이므로, 3급은 4급 승진 최소 소요 연한이 경과하면 당연직으로 보함

제3절 단일임금체계(안) 도입에 따른 소요 예산 추계

- 본 절에서는 단일임금체계(안) 도입에 따른 사회복지시설 종사자의 인건비 가이드라인 변동 여부, 가이드라인 수준 변화 정도, 그에 따른 소요예산을 분석하였음. 예산 부분은 해석 시 아래의 사항을 유의하기 바람
- 본 절에서는 단일임금체계(안) 적용에 따른 변화를 확인하는 과정이므로 본 절에서 제시한 기본급(월), 연봉총액(연), 인건비 총액(연), 단일임금체계(안)에 따른 인건비 총액 소요 예산 등의 값에는 인건비 가이드라인 수준이 감소된 종사자의 감소된 값이 반영된 수치임
- 즉, 단일임금체계(안) 도입 시 현재 인건비 가이드라인 수준보다 낮아지는 것을 방지하기 위해서는 인건비 가이드라인 수준이 감소한 종사자의 인건비는 최소 현재 수준을 유지할 수 있도록 하여야 함. 따라서 본 절의 분석 결과에는 그 부분이 반영되지 않았으니 해석에 유의하기 바람

1. 전체 종사자 인건비 가이드라인 변화와 소요 예산 추계

- 단일임금체계 도입에 따른 종사자의 기본급 가이드라인 수준은 전체적으로 높아지는 것으로 나타남
- 전체 종사자 중 52.0%는 현재 인건비 가이드라인보다 높아지는 것으로 나타났고, 39.2%는 현재 수준을 유지하는 것으로 나타남. 반대로 종사자의 8.8%는 현재 수준보다 낮아지는 것으로 나타남

〈 표 4-41 〉 단일임금체계에 따른 인건비 가이드라인 수준 변동

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
감소	278	8.8
유지	1,233	39.2
증가	1,638	52.0
계	3,149	100.0

- 단일임금체계에 따른 사회복지시설 전체 종사자의 보수 체계 변화를 살펴보면, 기본급(월)은 종사자 1인당 현재 월평균 2,552천원에서 단일임금으로 변경 시 월평균 2,730천원으로 변화될 것으로 추정됨
- 기본급과 각종 수당을 포함한 연봉 총액은 종사자 1인당 현재 연평균 39,591천원에서 연평균 42,321천원으로 변화될 것으로 추정됨
- 연봉 총액과 기관부담금(사회보험료+퇴직적립금)을 합산한 인건비 총액은 종사자 1인당 연평균 46,235천원에서 50,078천원으로 변화될 것으로 추정됨

〈 표 4-42 〉 단일임금체계에 따른 사회복지시설 전체 종사자 보수 체계 변화

단위: 명, 천원

구분	종사자 수	현재임금(A)	단일임금(B)	증가액(B-A)
기본급(월)	3,149	2,552	2,730	177
연봉총액(연)	3,149	39,591	42,321	2,732
인건비 총액(연)	3,149	46,235	50,078	3,846

※ 인건비 총액=연봉 총액+기관부담금(사회보험료+퇴직적립금)

- 단일임금체계에 따른 사회복지시설 전체 종사자 인건비 총액 소요 예산은 현재 전체 종사자 3,149명에 소요되는 예산은 연간 1,455억원 정도이며, 단일임금체계 시 소요되는 예산은 연간 1,577억원 정도로 추정됨
- 단일임금체계 시 소요되는 예산은 현재보다 121억원 정도가 추가로 소요될 것으로 추정됨

〈 표 4-43 〉 단일임금체계에 따른 사회복지시설 전체 종사자 인건비 총액 소요 예산

단위: 명, 천원/연

종사자 수	현재임금(A)	단일임금(B)	증가액(B-A)
3,149	145,539,394	157,647,117	12,108,405

※ 인건비 총액=연봉 총액+기관부담금(사회보험료+퇴직적립금)

2. 사회복지시설 특성별 인건비 가이드라인 변화와 소요 예산 추계

1) 재원구조별 인건비 가이드라인 변화와 소요 예산 추계

- 재원구조에 따라서는 국비지원시설 종사자의 74.4%는 높아지는 반면에 지방
이양시설 종사자의 67.8%는 현재 수준을 유지하는 것으로 나타남. 이는 지
방이양시설 종사자의 상당수가 보건복지부 인건비 가이드라인을 적용하고
있기 때문임

〈 표 4-44 〉 단일임금체계에 따른 재정구조별 인건비 가이드라인 수준 변동

단위: 명, %

구분	감소		유지		증가		계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전체	278	8.8	1,233	39.2	1,638	52.0	3,149	100.0
국비지원시설	170	9.8	275	15.8	1,291	74.4	1,736	100.0
지방이양시설	108	7.6	958	67.8	347	24.6	1,413	100.0

- 단일임금체계에 따른 재정구조별 인건비 가이드라인 수준 변화는 국비지원
시설이 지방이양시설에 비하여 많은 것으로 나타남

〈 표 4-45 〉 단일임금체계에 따른 재정구조별 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원/월

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
국비 지원 시설	현재 인건비 가이드라인(A)	1,736	2,403	744	800	4,959	2,168
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	1,736	2,689	778	840	4,959	2,542
	증감(B-A)	1,736	286	456	-797	3,066	163
지방 이양 시설	현재 인건비 가이드라인(A)	1,413	2,735	744	1,030	4,959	2,550
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	1,413	2,780	761	1,030	4,959	2,623
	증감(B-A)	1,413	45	208	-710	1,828	0
전체	현재 인건비 가이드라인(A)	3,149	2,552	762	800	4,959	2,328
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	3,149	2,730	771	840	4,959	2,589
	증감(B-A)	3,149	177	385	-797	3,066	35

- 단일임금체계에 따른 재정구조별 종사자 인건비 총액 소요 예산을 재정구조별로 살펴보면 국비지원시설은 현재보다 102억원 정도가, 지방이양시설은 현재보다 19억원 정도가 증가할 것으로 추정됨
- 국비지원시설 종사자 1,736명에게 소요되는 인건비 총액은 현재 연간 764억원 정도이며, 단일임금체계 도입 시 소요되는 예산은 연간 866억원 정도로 추정됨. 이는 현재보다 102억원 정도가 증가할 것으로 추정됨
 - 지방이양시설 종사자 1,413명에게 소요되는 인건비 총액은 현재 연간 692억원 정도이며, 단일임금체계 도입 시 소요되는 예산은 연간 710억원 정도로 추정됨. 이는 현재보다 19억원 정도가 증가할 것으로 추정됨

〈 표 4-46 〉 단일임금체계에 따른 재정구조별 종사자 인건비 총액 소요 예산

단위: 명, 천원/연

구분	종사자 수	현재임금(A)	단일임금(B)	증가액(B-A)
국비지원시설	1,736	76,376,795	86,615,817	10,239,022
지방이양시설	1,413	69,216,599	71,086,032	1,869,432
전체	3,149	145,593,394	157,701,849	12,108,455

※ 인건비 총액=연봉 총액+기관부담금(사회보험료+퇴직적립금)

2) 중앙정부 소관부처별 인건비 가이드라인 변화와 소요 예산 추계

- 중앙정부 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 사회복지시설 종사자는 증가와 유지 비율이 비슷하지만, 여성가족부 소관 사회복지시설 종사자의 70.3%는 높아지는 것으로 나타남

〈 표 4-47 〉 단일임금체계에 따른 중앙정부 소관부처별 인건비 가이드라인 수준 변동

단위: 명, %

구분	감소		유지		증가		계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전체	278	8.8	1,233	39.2	1,638	52.0	3,149	100.0
보건복지부	240	8.3	1,215	42.0	1,435	49.7	2,890	100.0
여성가족부	24	9.3	53	20.5	182	70.3	259	100.0

- 단일임금체계에 따른 중앙정부 소관부처별 인건비 가이드라인 수준 변화는 여성가족부 소관 시설이 보건복지부 소관 시설보다 많은 것으로 나타남

〈 표 4-48 〉 단일임금체계에 따른 중앙정부 소관부처별 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원/월

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값	증위수
보건 복지부	현재 인건비 가이드라인(A)	2,890	2,585	766	800	4,959	2,368
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	2,890	2,754	773	840	4,959	2,628
	증감(B-A)	2,890	169	379	-797	3,066	5
여성 가족부	현재 인건비 가이드라인(A)	259	2,187	602	1,210	4,931	1,974
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	259	2,454	691	1,210	4,932	2,147
	증감(B-A)	259	267	439	-479	2,796	123
전체	현재 인건비 가이드라인(A)	3,149	2,552	762	800	4,959	2,328
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	3,149	2,730	771	840	4,959	2,589
	증감(B-A)	3,149	177	385	-797	3,066	35

- 단일임금체계에 따른 중앙정부 소관부처별 종사자 인건비 총액 소요 예산을 재정구조별로 살펴보면 보건복지부 소관시설은 현재보다 106억원 정도가, 여성가족부 소관시설은 현재보다 16억원 정도가 증가할 것으로 추정됨
- 보건복지부 소관시설 종사자 2,890명에게 소요되는 인건비 총액은 현재 연간 1,359억원 정도이며, 단일임금체계 도입 시 소요되는 예산은 연간 1,465억원 정도로 추정됨. 이는 현재보다 106억원 정도가 증가할 것으로 추정됨
 - 여성가족부 소관시설 종사자 259명에게 소요되는 인건비 총액은 현재 연간 96억원 정도이며, 단일임금체계 도입 시 소요되는 예산은 연간 112억원 정도로 추정됨. 이는 현재보다 16억원 정도가 증가할 것으로 추정됨

〈 표 4-49 〉 단일임금체계에 따른 중앙정부 소관부처별 종사자 인건비 총액 소요 예산

단위: 명, 천원/연

구분	종사자 수	현재임금(A)	단일임금(B)	증가액(B-A)
보건복지부	2,890	135,942,211	146,496,435	10,554,224
여성가족부	259	9,651,184	11,205,414	1,554,231
전체	3,149	145,593,394	157,701,849	12,108,455

※ 인건비 총액=연봉 총액+기관부담금(사회보험료+퇴직적립금)

3) 시설유형별 인건비 가이드라인 변화와 소요 예산 추계

- 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자 중 68.8%가 높아지는 반면에 이용시설 종사자는 유지 비율이 55.2%로 나타남

〈 표 4-50 〉 단일임금체계에 따른 시설유형별 인건비 가이드라인 수준 변동

단위: 명, %

구분	감소		유지		증가		계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전체	278	8.8	1,233	39.2	1,638	52.0	3,149	100.0
생활시설	178	13.0	247	18.1	939	68.8	1,364	100.0
이용시설	100	5.6	986	55.2	699	39.2	1,785	100.0

- 단일임금체계에 따른 시설유형별 인건비 가이드라인 수준 변화는 이용시설이 생활시설보다 많은 것으로 나타남

〈 표 4-51 〉 단일임금체계에 따른 시설유형별 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원/월

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
생활 시설	현재 인건비 가이드라인(A)	1,364	2,609	740	800	4,959	2,368
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	1,364	2,764	761	1,799	4,959	2,619
	증감(B-A)	1,364	154	286	-737	1,726	88
이용 시설	현재 인건비 가이드라인(A)	1,785	2,508	776	840	4,959	2,297
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	1,785	2,704	778	840	4,959	2,558
	증감(B-A)	1,785	195	446	-797	3,066	0
전체	현재 인건비 가이드라인(A)	3,149	2,552	762	800	4,959	2,328
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	3,149	2,730	771	840	4,959	2,589
	증감(B-A)	3,149	177	385	-797	3,066	35

- 단일임금체계에 따른 시설유형별 종사자 인건비 총액 소요 예산을 재정구조별로 살펴보면 생활시설은 현재보다 42억원 정도가, 이용시설은 현재보다 79억원 정도가 증가할 것으로 추정됨
- 생활시설 종사자 1,364명에게 소요되는 인건비 총액은 현재 연간 692억원 정도이며, 단일임금체계 도입 시 소요되는 예산은 연간 734억원 정도로 추정됨. 이는 현재보다 42억원 정도가 증가할 것으로 추정됨
- 이용시설 종사자 1,785명에게 소요되는 인건비 총액은 현재 연간 764억원 정도이며, 단일임금체계 도입 시 소요되는 예산은 연간 843억원 정도로 추정됨. 이는 현재보다 79억원 정도가 증가할 것으로 추정됨

〈 표 4-52 〉 단일임금체계에 따른 시설유형별 종사자 인건비 총액 소요 예산

단위: 명, 천원/연

구분	종사자 수	현재임금(A)	단일임금(B)	증가액(B-A)
생활시설	1,364	69,171,565	73,399,426	4,227,861
이용시설	1,785	76,421,829	84,302,423	7,880,594
전체	3,149	145,593,394	157,701,849	12,108,455

※ 인건비 총액=연봉 총액+기관부담금(사회보험료+퇴직적립금)

4) 시설종류별 인건비 가이드라인 변화와 소요 예산 추계

- 시설종류에 따라서는 현재 인건비 가이드라인 수준이 낮은 가정폭력보호시설, 성매매피해지원시설, 청소년복지시설 등은 종사자의 90% 이상이 인건비 가이드라인 수준이 높아지는 것으로 나타남. 노숙인시설과 지역자활센터도 종사자의 80% 이상이 높아지는 것으로 나타남
- 반면에 낮아지는 경우는 정신보건시설, 노숙인시설, 건강가정·다문화가족지원센터가 상대적으로 높음. 이는 정신보건시설은 소규모 시설과 경력의 영향으로 판단됨. 노숙인시설과 건강가정·다문화가족지원센터는 현재 인건비 가이드라인의 사회복지직 5급 수준이 일부 높게 설정되었기 때문으로 판단됨. 또한, 장애인복지시설의 경우에는 상대적으로 의료직(간호사)의 비율이 높기 때문임

〈 표 4-53 〉 단일임금체계에 따른 인건비 가이드라인 수준 변동

단위: 명, %

구분	감소		유지		증가		계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전체	278	8.8	1,233	39.2	1,638	52.0	3,149	100.0
노인복지시설	9	4.4	110	53.7	86	42.0	205	100.0
아동복지시설	32	4.6	268	38.8	390	56.5	690	100.0
장애인복지시설	131	9.7	459	34.1	755	56.1	1,345	100.0
정신보건시설	68	23.6	106	36.8	114	39.6	288	100.0
노숙인시설	10	14.5	0	0.0	59	85.5	69	100.0
사회복지관	2	0.9	229	98.3	2	0.9	233	100.0
지역자활센터	1	1.7	9	15.0	50	83.3	60	100.0
성매매피해지원시설	1	3.6	0	0.0	27	96.4	28	100.0
성폭력피해보호시설	3	7.0	18	41.9	22	51.2	43	100.0
가정폭력보호시설	1	2.2	0	0.0	44	97.8	45	100.0
한부모가족복지시설	3	11.5	19	73.1	4	15.4	26	100.0
건강가정다문화가족지원센터	12	17.9	15	22.4	40	59.7	67	100.0
청소년복지시설	5	10.0	0	0.0	45	90.0	50	100.0

- 단일임금체계에 따른 시설종류별 종사자 인건비 총액 소요 예산을 시설종류별로 살펴보면, 아동복지시설, 장애인복지시설의 순으로 증가액이 큰 것으로 나타남. 이는 현재 보수체계의 문제점과 종사자 수에 따른 것으로 보임
- 아동복지시설 종사자 690명에게 소요되는 인건비 총액은 현재 연간 248억원 정도이며, 단일임금체계 도입 시 소요되는 예산은 연간 307억원 정도로 추정됨. 이는 현재보다 58억원 정도가 증가할 것으로 추정됨
- 장애인복지시설 종사자 1,345명에게 소요되는 인건비 총액은 현재 연간 670억원 정도이며, 단일임금체계 도입 시 소요되는 예산은 연간 697억원 정도로 추정됨. 이는 현재보다 27억원 정도가 증가할 것으로 추정됨

〈 표 4-54 〉 단일임금체계에 따른 시설종류별 종사자 인건비 총액 소요 예산

단위: 명, 천원/연

구분	종사자 수	현재임금(A)	단일임금(B)	증가액(B-A)
노인복지시설	205	9,916,184	10,410,875	494,691
아동복지시설	690	24,842,733	30,687,250	5,844,517
장애인복지시설	1,345	66,954,222	69,692,585	2,738,363
정신보건시설	288	16,354,399	16,891,573	537,175
노숙인시설	69	3,328,740	3,757,248	428,508
사회복지관	233	12,158,027	12,247,892	89,864
지역자활센터	60	238,7906	2,809,011	421,105
성매매피해지원시설	28	969,442	1,317,834	348,392
성폭력피해보호시설	43	1,557,227	1,858,321	301,094
가정폭력보호시설	45	1,525,616	1,871,387	345,771
한부모가족복지시설	26	1,523,828	1,543,748	19,919
건강가정·다문화가족지원센터	57	2,267,922	2,546,215	278,293
청소년복지시설	50	1,807,149	2,067,910	260,762
전체	3,149	145,593,394	157,701,849	12,108,455

※ 인건비 총액=연봉 총액+기관부담금(사회보험료+퇴직적립금)

(1) 노인복지시설 종사자 인건비 가이드라인 변화

- 노인복지시설 종사자 205명의 현재 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,739천원(중위수 2,575천원), 단일임금 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,834천원(중위수 2,650천원)임. 월평균 95천원이 증가할 것으로 추정됨

〈 표 4-55 〉 단일임금체계에 따른 노인복지시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원/월

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
현재 인건비 가이드라인(A)	205	2,739	745	1,394	4,839	2,575
단일임금 인건비 가이드라인(B)	205	2,834	745	1,799	4,959	2,650
증감(B-A)	205	95	247	-710	1,828	0

□ 노인복지시설 종사자의 4.9%는 감소, 53.7%는 유지, 41.5%는 증가하는 것으로 나타남

○ 세부 종류별로는 증가하는 비율이 높은 곳은 노인양로시설 89.7%, 재가노인복지시설 82.1%, 노인학대피해노인전용쉼터 75.0%, 노인일자리지원기관 65.5%임

〈 표 4-56 〉 노인복지시설 종사자 기본급 가이드라인 수준 변동

단위: 명, %

구분	감소		유지		증가		계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전체	10	4.9	110	53.7	85	41.5	205	100.0
노인양로시설	2	6.9	1	3.4	26	89.7	29	100.0
노인학대피해쉼터	0	0.0	1	25.0	3	75.0	4	100.0
재가노인복지시설	2	7.1	3	10.7	23	82.1	28	100.0
노인여가복지시설	3	2.9	88	83.8	14	13.3	105	100.0
노인보호전문기관	0	0.0	10	100	0	0.0	10	100.0
노인일자리지원기관	3	10.3	7	24.1	19	65.5	29	100.0

(2) 아동복지시설 종사자 인건비 가이드라인 변화

□ 아동복지시설 종사자 690명의 현재 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,126천원(중위수 1,946천원), 단일임금 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,529천원(중위수 2,354천원)임. 월평균 403천원이 증가할 것으로 추정됨

〈 표 4-57 〉 단일임금체계에 따른 아동복지시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원/월

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
현재 인건비 가이드라인(A)	690	2,126	658	800	4,959	1,946
단일임금 인건비 가이드라인(B)	690	2,529	763	840	4,959	2,354
증감(B-A)	690	403	596	-569	3,066	83

□ 아동복지시설 종사자의 4.6%는 감소, 38.8%는 유지, 56.5%는 증가하는 것으로 나타남

○ 세부 종류별로는 증가하는 비율이 높은 곳은 다함께돌봄센터 100.0%, 공동생활가정 95.5%, 학대피해아동쉼터 91.3%, 지역아동센터 89.1%, 자립지원시설 66.7%임

〈 표 4-58 〉 아동복지시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변동

단위: 명, %

구분	감소		유지		증가		계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전체	32	4.6	268	38.8	390	56.5	690	100.0
아동양육시설	25	13.1	157	82.2	9	4.7	191	100.0
공동생활가정	1	2.3	1	2.3	42	95.5	44	100.0
아동보호치료시설	2	5.9	32	94.1	0	0.0	34	100.0
자립지원시설	0	0.0	1	33.3	2	66.7	3	100.0
학대피해아동쉼터	0	0.0	2	8.7	21	91.3	23	100.0
가정위탁지원센터	1	12.5	6	75.0	1	12.5	8	100.0
지역아동센터	3	0.9	35	10.0	311	89.1	349	100.0
아동보호전문기관	0	0.0	34	100.0	0	0.0	34	100.0
다함께돌봄센터	0	0.0	0	0.0	4	100.0	4	100.0

(3) 장애인복지시설 종사자 인건비 가이드라인 변화

□ 장애인복지시설 종사자 1,345명의 현재 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,616천원(중위수 2,433천원), 단일임금 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,721천원(중위수 2,589천원)임. 월평균 288천원이 증가할 것으로 추정됨

〈 표 4-59 〉 단일임금체계에 따른 장애인복지시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원/월

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	증위수
현재 인건비 가이드라인(A)	1,345	2,616	668	1,030	4,959	2,433
단일임금 인건비 가이드라인(B)	1,345	2,721	704	1,030	4,959	2,589
증감(B-A)	1,345	288	-797	2,639	0	38

□ 장애인복지시설 종사자의 8.9%는 감소, 36.4%는 유지, 54.6%는 증가하는 것으로 나타남

○ 세부 종류별로는 증가하는 비율이 높은 곳은 장애인공동생활가정 100.0%, 장애인 유형별 거주시설 86.1%, 장애인단기거주시설 75.0%임

〈 표 4-60 〉 장애인복지시설 종사자 인건비 가이드라인 변동

단위: 명, %

구분	감소		유지		증가		계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전체	120	8.9	490	36.4	735	54.6	1,345	100.0
장애유형별거주시설	62	10.7	19	3.3	501	86.1	582	100.0
장애인단기거주시설	10	11.4	12	13.6	66	75.0	88	100.0
장애인공동생활가정	0	0.0	0	0.0	31	100.0	31	100.0
장애인복지관	16	6.3	207	81.2	32	12.5	255	100.0
장애인주간보호시설	0	0.0	86	61.0	55	39.0	141	100.0
장애인체육시설	1	2.9	19	55.9	14	41.2	34	100.0
장애인생활이동지원센터	0	0.0	11	91.7	1	8.3	12	100.0
수화통역센터	0	0.0	19	59.4	13	40.6	32	100.0
점자도서관	1	25.0	2	50.0	1	25.0	4	100.0
직업재활시설	22	15.1	107	73.3	17	11.6	146	100.0
장애인생산품판매시설	3	75.0	0	0.0	1	25.0	4	100.0
발달장애인지원센터	0	0.0	7	70.0	3	30.0	10	100.0
보조기기센터	5	83.3	1	16.7	0	0.0	6	100.0

(4) 정신보건시설 종사자 인건비 가이드라인 변화

- 정신보건시설 종사자 288명의 현재 인건비 가이드라인 수준은 월평균 3,134천원(중위수 3,194천원), 단일임금 인건비 가이드라인 수준은 월평균 3,157천원(중위수 3,164천원)임. 월평균 24천원이 증가할 것으로 추정됨

〈 표 4-61 〉 단일임금체계에 따른 정신보건시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원/월

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
현재 인건비 가이드라인(A)	288	3,134	825	1,143	4,959	3,194
단일임금 인건비 가이드라인(B)	288	3,157	807	1,143	4,959	3,164
증감(B-A)	288	24	288	-797	2,639	0

- 정신보건시설 종사자의 22.9%는 감소, 38.2%는 유지, 38.9%는 증가하는 것으로 나타남
- 세부 종류별로는 증가하는 비율이 높은 곳은 정신요양시설 74.8%, 주간재활시설 28.6%, 중독관리통합지원센터 15.4%임

〈 표 4-62 〉 정신보건시설 종사자 기본급 가이드라인 변동

단위: 명, %

구분	감소		유지		증가		계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전체	66	22.9	110	38.2	112	38.9	288	100.0
정신요양시설	28	23.5	2	1.7	89	74.8	119	100.0
공동생활가정	17	58.6	11	37.9	1	3.4	29	100.0
정신재활생활시설	2	16.7	9	75.0	1	8.3	12	100.0
정신재활종합시설	1	6.3	14	87.5	1	6.3	16	100.0
정신건강복지센터	13	18.3	48	67.6	10	14.1	71	100.0
주간재활시설	4	14.3	16	57.1	8	28.6	28	100.0
중독관리통합지원센터	1	7.7	10	76.9	2	15.4	13	100.0

(5) 노숙인시설 종사자 인건비 가이드라인 변화

- 노숙인시설 종사자 69명의 현재 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,571천원 (중위수 2,387천원), 단일임금 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,948천원 (중위수 2,769천원)임. 월평균 377천원이 증가할 것으로 추정됨

〈 표 4-63 〉 단일임금체계에 따른 노숙인시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원/월

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
현재 인건비 가이드라인(A)	69	2,571	535	1,841	3,909	2,387
단일임금 인건비 가이드라인(B)	69	2,948	812	1,799	4,736	2,769
증감(B-A)	69	377	342	-109	1,476	316

- 노숙인시설 종사자의 14.5%는 감소, 85.5%는 증가하는 것으로 나타남
- 세부 종류별로는 증가하는 비율이 높은 곳은 노숙인종합지원시설, 노숙인진료시설, 쪽방상담소는 각각 100.0%, 노숙인일시보호시설 83.3%, 노숙인자활시설 81.3%임

〈 표 4-64 〉 노숙인시설 종사자 인건비 가이드라인 변동

단위: 명, %

구분	감소		유지		증가		계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전체	10	14.5	0	0.0	59	85.5	69	100.0
노숙인자활시설	9	18.8	0	0.0	39	81.3	48	100.0
노숙인종합지원시설	0	0.0	0	0.0	7	100.0	7	100.0
노숙인일시보호시설	1	16.7	0	0.0	5	83.3	6	100.0
노숙인진료시설	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	100.0
쪽방상담소	0	0.0	0	0.0	5	100.0	5	100.0

(6) 사회복지관 종사자 인건비 가이드라인 변화

- 사회복지관 종사자 233명의 현재 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,973천원 (중위수 2,766천원), 단일임금 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,976천원 (중위수 2,766천원)임. 월평균 2천원이 증가할 것으로 추정됨
- 사회복지관은 현재 인건비 가이드라인이 단일임금체계와 동일한 수준이므로 특별한 변화는 없음

〈 표 4-65 〉 단일임금체계에 따른 사회복지관 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원/월

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
현재 인건비 가이드라인(A)	233	2,973	851	1,893	4,959	2,766
단일임금 인건비 가이드라인(B)	233	2,976	850	1,893	4,959	2,766
증감(B-A)	233	2	35	-259	359	0

- 사회복지관 종사자의 0.4%는 감소, 97.9%는 유지, 1.7%는 증가하는 것으로 나타남

〈 표 4-66 〉 사회복지관 종사자 인건비 가이드라인 변동

단위: 명, %

구분	감소		유지		증가		계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
사회복지관	1	0.4	228	97.9	4	1.7	233	100.0

(7) 지역자활센터 종사자 인건비 가이드라인 변화

- 지역자활센터 종사자 60명의 현재 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,507천원 (중위수 2,229천원), 단일임금 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,802천원 (중위수 2,497천원)임. 월평균 295천원이 증가할 것으로 추정됨

〈 표 4-67 〉 단일임금체계에 따른 지역자활센터 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원/월

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
현재 인건비 가이드라인(A)	60	2,507	694	1,658	4,467	2,229
단일임금 인건비 가이드라인(B)	60	2,802	903	1,839	4,897	2,497
증감(B-A)	60	295	289	-101	931	215

- 지역자활센터 종사자의 1.7%는 감소, 15.0%는 유지, 83.3%는 증가하는 것으로 나타남

〈 표 4-68 〉 지역자활센터 종사자 인건비 가이드라인 변동

단위: 명, %

구분	감소		유지		증가		계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
지역자활센터	1	1.7	9	15.0	50	83.3	60	100.0

(8) 성매매피해지원시설 종사자 인건비 가이드라인 변화

- 성매매피해지원시설 종사자 28명의 현재 인건비 가이드라인 수준은 월평균 1,900천원(중위수 1,530천원), 단일임금 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,589천원(중위수 2,297천원)임. 월평균 688천원이 증가할 것으로 추정됨

〈 표 4-69 〉 단일임금체계에 따른 성매매피해지원시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원/월

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
현재 인건비 가이드라인(A)	28	1,900	579	1,530	3,302	1,530
단일임금 인건비 가이드라인(B)	28	2,589	805	1,799	4,326	2,297
증감(B-A)	28	688	792	-479	2,796	386

- 성매매피해지원시설 종사자의 3.6%는 감소, 96.4%는 증가하는 것으로 나타남
- 세부 종류별로는 대부분의 종사자가 증가하는 것으로 나타남

〈 표 4-70 〉 성매매피해지원시설 종사자 인건비 가이드라인 변동

단위: 명, %

구분	감소		유지		증가		계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전체	1	3.6	0	0.0	27	96.4	28	100.0
일반지원시설	0	0.0	0	0.0	8	100.0	8	100.0
청소년지원시설	1	20.0	0	0.0	4	80.0	5	100.0
자활지원센터	0	0.0	0	0.0	7	100.0	8	100.0
성매매피해상담소	0	0.0	0	0.0	8	100.0	8	100.0

(9) 성폭력보호시설 종사자 인건비 가이드라인 변화

- 성폭력보호시설 종사자 43명의 현재 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,138천원(중위수 2,073천원), 단일임금 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,332천원(중위수 2,187천원)임. 월평균 195천원이 증가할 것으로 추정됨

〈 표 4-71 〉 단일임금체계에 따른 성폭력보호시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원/월

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
현재 인건비 가이드라인(A)	43	2,138	352	1,210	2,961	2,073
단일임금 인건비 가이드라인(B)	43	2,332	547	1,210	4,250	2,187
증감(B-A)	43	195	403	-73	1,620	34

- 성폭력보호시설 종사자의 7.0%는 감소, 41.9%는 유지, 51.2%는 증가하는 것으로 나타남
- 세부 종류별로는 증가하는 비율이 높은 곳은 성폭력피해자보호시설 100.0%, 아동청소년특별지원시설 62.5%임

〈 표 4-72 〉 성폭력보호시설 종사자 인건비 가이드라인 변동

단위: 명, %

구분	감소		유지		증가		계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전체	3	7.0	18	41.9	22	51.2	43	100.0
성폭력피해자보호시설	0	0.0	0	0.0	8	100.0	8	100.0
아동청소년특별지원시설	2	25.0	1	12.5	5	62.5	8	100.0
성폭력피해상담소	1	3.7	17	63.0	9	33.3	27	100.0

(10) 가정폭력보호시설 종사자 인건비 가이드라인 변화

- 가정폭력보호시설 종사자 45명의 현재 인건비 가이드라인 수준은 월평균 1,918천원(중위수 1,813천원), 단일임금 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,308천원(중위수 2,023천원)임. 월평균 390천원이 증가할 것으로 추정됨

〈 표 4-73 〉 단일임금체계에 따른 가정폭력보호시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원/월

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
현재 인건비 가이드라인(A)	45	1,918	341	1,498	2,920	1,813
단일임금 인건비 가이드라인(B)	45	2,308	633	1,883	4,641	2,023
증감(B-A)	45	390	382	-27	2048	307

- 가정폭력보호시설 종사자의 2.2%는 감소, 97.8%는 증가하는 것으로 나타남
- 세부 종류별에 관계없이 대부분의 종사자가 증가하는 것으로 나타남

〈 표 4-74 〉 가정폭력보호시설 인건비 가이드라인 수준 변동

단위: 명, %

구분	감소		유지		증가		계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전체	1	2.2	0	0.0	44	97.8	45	100.0
가정폭력피해자보호시설	0	0.0	0	0.0	13	100.0	13	100.0
가정폭력상담소	1	6.7	0	0.0	14	93.3	15	100.0
긴급전화센터	0	0.0	0	0.0	17	100.0	17	100.0

(11) 한부모가족복지시설 종사자 인건비 가이드라인 변화

- 한부모가족복지시설 종사자 26명의 현재 인건비 가이드라인 수준은 월평균 3,243천원(중위수 3,111천원), 단일임금 인건비 가이드라인 수준은 월평균 3,245천원(중위수 3,101천원)임. 월평균 2천원이 증가할 것으로 추정됨
- 한부모가족복지시설은 현재 인건비 가이드라인이 단일임금체계와 동일한 수준이므로 특별한 변화는 없음

〈 표 4-75 〉 단일임금체계에 따른 한부모가족복지시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원/월

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
현재 인건비 가이드라인(A)	26	3,243	896	2,037	4,931	3,111
단일임금 인건비 가이드라인(B)	26	3,245	832	2,038	4,932	3,101
증감(B-A)	26	2	181	399	494	0

- 한부모가족복지시설 종사자의 11.5%는 감소, 73.1%는 유지, 15.4%는 증가하는 것으로 나타남
- 세부 종류별로는 대부분 유지 비율이 높고, 증가하는 비율이 높은 곳은 미혼모가족복지시설(기본) 40.0%임

〈 표 4-76 〉 한부모가족복지시설 종사자 인건비 가이드라인 변동

단위: 명, %

구분	감소		유지		증가		계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전체	3	11.5	19	73.1	4	15.4	26	100.0
모자가족복지시설(기본)	2	18.2	9	81.8	0	0.0	11	100.0
미혼모가족복지시설(기본)	0	0.0	6	60.0	4	40.0	10	100.0
미혼모가족복지시설(공동)	1	20.0	4	80.0	0	0.0	5	100.0

(12) 건강가정·다문화가족지원센터 종사자 인건비 가이드라인 변화

- 건강가정·다문화가족지원센터 종사자 67명의 현재 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,152천원(중위수 1,956천원), 단일임금 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,266천원(중위수 1,989천원)임. 월평균 114천원이 증가할 것으로 추정됨

〈 표 4-77 〉 단일임금체계에 따른 건강가정·다문화가족지원센터 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원/월

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
현재 인건비 가이드라인(A)	67	2,152	411	1,658	3,678	1,956
단일임금 인건비 가이드라인(B)	67	2,266	494	1,868	3,862	1,989
증감(B-A)	67	114	262	-245	1,489	51

- 건강가정·다문화가족지원센터 종사자의 16.4%는 감소, 23.9%는 유지, 59.7%는 증가하는 것으로 나타남
- 세부 종류별로는 증가하는 비율이 높지만, 감소하는 비율도 상대적으로 높게 나타남. 이는 현재 인건비 가이드라인의 하위직의 낮은 호봉 인건비 가이드라인의 특성으로 인해 발생한 것으로 보임

〈 표 4-78 〉 건강가정·다문화가족지원센터 종사자 인건비 가이드라인 변동

단위: 명, %

구분	감소		유지		증가		계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전체	11	16.4	16	23.9	40	59.7	67	100.0
건강가정·다문화가족지원센터	9	18.0	13	26.0	28	56.0	50	100.0
다문화가족지원센터	2	11.8	3	17.6	12	70.6	17	100.0

(13) 청소년복지시설 종사자 인건비 가이드라인 변화

- 청소년복지시설 종사자 50명의 현재 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,132천원(중위수 1,978천원), 단일임금 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,455천원(중위수 2,173천원)임. 월평균 323천원이 증가할 것으로 추정됨

〈 표 4-79 〉 단일임금체계에 따른 청소년복지시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원/월

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
현재 인건비 가이드라인(A)	50	2,132	406	1,640	3,404	1,978
단일임금 인건비 가이드라인(B)	50	2,455	658	1,865	4,813	2,173
증감(B-A)	50	323	308	-88	1,409	231

- 청소년복지시설 종사자의 10.0%는 감소, 90.0%는 증가하는 것으로 나타남
- 세부종류별로는 대부분의 종사자가 증가하지만, 청소년쉼터 일부 종사자는 감소하는 것으로 나타남

〈 표 4-80 〉 청소년복지시설 종사자 인건비 가이드라인 변동

단위: 명, %

구분	감소		유지		증가		계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전체	5	10.0	0	0.0	45	90.0	50	100.0
청소년쉼터	5	10.9	0	0.0	41	89.7	46	100.0
청소년회복지원시설	0	0.0	0	0.0	4	100.0	4	100.0

3. 사회복지시설 종사자 직종별 인건비 가이드라인의 변화와 소요 예산 추계

1) 사회복지직종 종사자의 인건비 가이드라인 변화

- 단일임금체계에 따른 사회복지직 종사자의 직급 현황은 사회복지직 1급 4.6%, 사회복지직 2급 8.4%, 사회복지직 3급 23.7%, 사회복지직 4급 22.7%, 사회복지직 5급 40.5%로 추정됨

〈 표 4-81 〉 단일임금체계에 따른 사회복지직 직급 현황

단위: 명, %

직급	빈도	백분율
사회복지직 1급	118	4.6
사회복지직 2급	217	8.4
사회복지직 3급	615	23.7
사회복지직 4급	578	22.7
사회복지직 5급	1,042	40.5
계	2,570	100.0

- 단일임금체계에 따른 사회복지직 종사자의 인건비 가이드라인 수준 변동은 사회복지직 종사자의 절반 정도인 54.1%가 증가하는 것으로 나타남
- 사회복지직 전체 종사자 2,570명 중 감소하는 종사자가 5.4%(140명), 현재 수준을 유지하는 종사자가 40.4%(1,039명), 증가하는 종사자가 54.1%(1,391명)로 추정됨

〈 표 4-82 〉 단일임금체계에 따른 사회복지직 인건비 가이드라인 수준 변동

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
감소	140	5.4
유지	1,039	40.4
증가	1,391	54.1
계	2,570	100.0

- 단일임금체계에 따른 사회복지직 종사자의 인건비 가이드라인 수준 변화는 기본급(월)을 기준으로 월평균 213천원(중위수 42천원)이 증가할 것으로 추정됨
- 사회복지직 종사자 2,570명의 현재 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,604천원(중위수 2,381천원)에서 단일임금 인건비 가이드라인은 월평균 2,816천원(중위수 2,667천원)으로 변화될 것으로 추정됨

〈 표 4-83 〉 단일임금체계에 따른 사회복지직 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원/월

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
현재 인건비 가이드라인(A)	2,570	2,604	772	800	4,959	2,381
단일임금 인건비 가이드라인(B)	2,570	2,816	776	1,030	4,959	2,667
증가(B-A)	2,570	213	410	-797	3,066	42

- 단일임금체계에 따른 사회복지직 종사자의 인건비 총액 소요 예산은 현재 임금 대비 116억원 정도가 증가할 것으로 추정됨

〈 표 4-84 〉 단일임금체계에 따른 사회복지직 종사자 인건비 총액 소요 예산

단위: 명, 천원/연

종사자 수	현재임금(A)	단일임금(B)	증가액(B-A)
2,570	120,462,750	132,036,226	11,573,476

- 사회복지직의 직급별 인건비 가이드라인 수준 변동을 살펴보면, 낮은 직급에서의 증가 비율이 상대적으로 높게 나타남
 - 사회복지직 1~5급 중 인건비 가이드라인 수준이 높아지는 비율은 사회복지직 4급 56.4%, 사회복지직 5급 56.0%, 사회복지직 2급 52.5%, 사회복지직 3급 51.0%, 사회복지직 1급 45.8%의 순임
 - 사회복지직 1~5급 중 인건비 가이드라인 수준이 낮아지는 비율은 사회복지직 2급 18.4%, 사회복지직 3급 11.0%의 순임

〈 표 4-85 〉 단일임금체계에 따른 사회복지직 직급별 인건비 가이드라인 수준 변동

단위: 명, %

구분	감소		유지		증가		계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전체	140	5.4	1,039	40.4	1,391	54.1	2,570	100.0
사회복지직 1급	1	0.8	63	53.4	54	45.8	118	100.0
사회복지직 2급	40	18.4	63	29.0	114	52.5	217	100.0
사회복지직 3급	67	11.0	232	38.0	311	51.0	61	100.0
사회복지직 4급	6	1.0	248	42.5	329	56.4	583	100.0
사회복지직 5급	26	2.5	433	41.6	583	56.0	1,042	100.0

- 사회복지직 2,570명의 현재 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,604천원(중위수 2,381천원), 단일임금 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,816천원(중위수 2,667천원)임. 월평균 213천원이 증가할 것으로 추정됨
- 사회복지직의 직급별로는 사회복지직 1급은 월평균 352천원, 사회복지직 2급은 월평균 408천원, 사회복지직 3급은 월평균 293천원, 사회복지직 4급은 월평균 191천원, 사회복지직 5급은 월평균 122천원으로 추정됨

〈 표 4-86 〉 단일임금체계에 따른 사회복지직 기본급 수준 변화

단위: 명, 천원/월

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
전체	현재 인건비 가이드라인(A)	2,570	2,604	772	800	4,959	2,381
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	2,570	2,816	776	1,030	4,959	2,667
	증가(B-A)	2,570	213	410	-797	3,066	42
사회복지직 1급	현재 인건비 가이드라인(A)	118	4,141	968	1,143	4,959	4,415
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	118	4,493	825	1,143	4,959	4,727
	증가(B-A)	118	352	626	-360	3,066	0
사회복지직 2급	현재 인건비 가이드라인(A)	217	3,551	816	1,143	4,913	3,782
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	217	3,959	418	2,450	4,913	4,002
	증가(B-A)	217	408	737	-714	2,639	108
사회복지직 3급	현재 인건비 가이드라인(A)	610	2,857	671	1,000	4,959	2,921
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	610	3,150	491	1,143	4,959	3,199
	증가(B-A)	610	293	517	-797	1,688	40
사회복지직 4급	현재 인건비 가이드라인(A)	583	2,666	394	1,530	3,841	2,652
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	583	2,857	365	2,003	3,841	2,835
	증가(B-A)	583	191	224	-337	1,399	173
사회복지직 5급	현재 인건비 가이드라인(A)	1,042	2,049	272	800	3,286	1,977
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	1,042	2,171	291	1,030	3,655	2,085
	증가(B-A)	1,042	122	225	-536	1,726	38

2) 사회복지 외 직종 종사자의 인건비 가이드라인 변화

(1) 의료직 종사자의 인건비 가이드라인 변화

- 단일임금체계에 따른 의료직 종사자의 직급 현황은 의료직 1급 1.2%, 의료직 2급 45.5%, 의료직 3급 47.9%, 의료직 4급 5.4%임
- 의료직은 단일임금체계에 따른 직급 설정 시, 간호사 등은 입직 시 최초 직급 부여를 의료직 3급, 간호조무사 등은 의료직 4급으로 설정함에 따른 결과임

〈 표 4-87 〉 단일임금체계에 따른 의료직 직급 현황

단위: 명, %

직급	빈도	백분율
의료직 1급	2	1.2
의료직 2급	76	45.5
의료직 3급	80	47.9
의료직 4급	9	5.4
계	167	100

- 단일임금체계에 따른 의료직 종사자의 인건비 가이드라인 수준 변동은 의료직 전체 종사자의 2/3 정도가 감소하는 것으로 추정됨
- 의료직 전체 종사자 167명 중 62.9%(105명)는 감소하고, 9.6%(16명)는 현재 수준의 유지, 27.5%(46명)는 증가할 것으로 추정됨
- 이는 의료직 중 간호사의 현재 보수 체계가 단일임금체계 설정 시 보수 체계보다 높기 때문임. 의료직은 단일임금체계 도입 방법에 대한 추가적인 논의가 필요할 것으로 판단됨

〈 표 4-88 〉 단일임금체계에 따른 의료직 인건비 가이드라인 수준 변동

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
감소	105	62.9
유지	16	9.6
증가	46	27.5
계	167	100.0

- 의료직 종사자 167명의 현재 인건비 가이드라인 수준은 기본급(월)을 기준으로 월평균 101천원(중위수 151천원)이 감소할 것으로 추정됨
- 의료직 종사자 167명의 현재 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,834천원(중위수 2,824천원)에서 단일임금 인건비 가이드라인은 월평균 2,732천원(중위수 2,727천원)으로 변화될 것으로 추정됨

〈 표 4-89 〉 단일임금체계에 따른 의료직 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원/월

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
현재 인건비 가이드라인(A)	167	2,834	675	1,040	3,965	2,824
단일임금 인건비 가이드라인(B)	167	2,732	544	1,861	3,658	2,727
증가(B-A)	167	-101	229	-569	861	-151

- 단일임금체계에 따른 의료직 종사자의 인건비 총액 소요 예산은 현재임금 대비 2.5억원 정도가 감소할 것으로 추정됨
- 이는 현재 생활시설 간호사가 사회복지직 3급(과장 및 생활복지사)에 해당하는 인건비 가이드라인을 적용받기 때문임

〈 표 4-90 〉 단일임금체계에 따른 의료직 종사자 인건비 총액 소요 예산

단위: 명, 천원/연

종사자 수	현재임금(A)	단일임금(B)	증가액(B-A)
167	8,770,696	8,521,412	-249,284

- 사회복지직의 직급별 인건비 가이드라인 수준 변동을 살펴보면, 현재 적용 받는 인건비 가이드라인 수준에 따라 차이를 보임
- 의료직 1~4급 중 인건비 가이드라인 수준이 높아지는 비율은 의료직 4급 77.8%, 의료직 1급 50.0%임. 반대로 인건비 가이드라인 수준이 낮아지는 비율은 의료직 2급 78.9%, 의료직 3급 55.0%임

〈 표 4-91 〉 단일임금체계에 따른 의료직 직급별 인건비 가이드라인 수준 변동

단위: 명, %

구분	감소		유지		증가		계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전체	105	62.9	16	9.6	46	27.5	167	100.0
의료직 1급	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2	100.0
의료직 2급	60	78.9	3	3.9	13	17.1	76	100.0
의료직 3급	44	55.0	11	13.8	25	31.3	80	100.0
의료직 4급	1	11.1	1	11.1	7	77.8	9	100.0

□ 의료직은 의료직 1급과 4급은 증가하는 것으로, 의료직 2급과 3급은 감소하는 것으로 추정됨

○ 의료직 직급별로는 의료직 1급은 월평균 43천원이 증가하는 것으로, 의료직 2급은 월평균 169천원이 감소하는 것으로, 의료직 3급은 월평균 67천원이 감소하는 것으로, 의료직 4급은 월평균 130천원이 증가하는 것으로 추정됨

〈 표 4-92 〉 단일임금체계에 따른 의료직 직급별 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
전체	현재 인건비 가이드라인(A)	167	2,834	675	1,040	3,965	2,824
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	167	2,732	544	1,861	3,658	2,727
	증가(B-A)	167	-101	229	-569	861	-151
의료직 1급	현재 인건비 가이드라인(A)	2	3,366	388	3,092	3,640	3,366
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	2	3,409	327	3,178	3,640	3,409
	증가(B-A)	2	43	61	0	87	43
의료직 2급	현재 인건비 가이드라인(A)	76	3,273	471	2,085	3,965	3,450
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	76	3,104	352	2,202	3,658	3,137
	증가(B-A)	76	-169	205	-507	459	-216
의료직 3급	현재 인건비 가이드라인(A)	80	2,484	591	1,040	3,965	2,344
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	80	2,417	469	1,901	3,565	2,233
	증가(B-A)	80	-67	231	-569	861	-51
의료직 4급	현재 인건비 가이드라인(A)	9	2,120	441	1,200	2,823	2,252
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	9	2,250	352	1,861	2,917	2,286
	증가(B-A)	9	130	224	-109	661	73

(2) 사무직 종사자의 인건비 가이드라인 변화

- 단일임금체계에 따른 사무직 종사자의 직급 현황은 사무직 1급 3.8%, 사무직 2급 1.3%, 사무직 3급 36.7%, 사무직 4급 58.2%임
- 사무직은 단일임금체계에 따른 직급 설정 시, 최초 직급 부여는 사무직 4급이며, 계급은 사무직 4급~사무직 2급까지로 설정하였음. 사무직 1급이 존재하는 이유는 현재 사무직 1급을 받는 종사자가 존재하여 그대로 유지한 것임

〈 표 4-93 〉 단일임금체계에 따른 사무직 직급 현황

단위: 명, %

직급	빈도	백분율
사무직 1급	3	3.8
사무직 2급	1	1.3
사무직 3급	29	36.7
사무직 4급	46	58.2
계	79	100.0

- 단일임금체계에 따른 사무직 종사자의 인건비 가이드라인 수준 변동은 사무직 전체 종사자의 2/3 정도가 증가하는 것으로 추정됨
- 사무직 전체 종사자 79명 중 62.0%(49명)는 증가하고, 25.3%(20명)는 현재 수준의 유지, 12.7%(10명)는 감소할 것으로 추정됨

〈 표 4-94 〉 단일임금체계에 따른 사무직 인건비 가이드라인 수준 변동

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
감소	10	12.7
유지	20	25.3
증가	49	62.0
계	79	100.0

- 단일임금체계에 따른 사무직 종사자의 인건비 가이드라인 수준 변화는 기본급 (월)을 기준으로 월평균 55천원(중위수 40천원)이 증가할 것으로 추정됨
- 사무직 종사자 79명의 현재 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,241천원(중위수 2,142천원)에서 단일임금 인건비 가이드라인은 월평균 2,296천원(중위수 2,201천원)으로 변화될 것으로 추정됨

〈 표 4-95 〉 단일임금체계에 따른 사무직 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원/월

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
현재 인건비 가이드라인(A)	79	2,241	429	1,772	3,810	2,142
단일임금 인건비 가이드라인(B)	79	2,296	430	1,865	3,810	2,201
증가(B-A)	79	55	99	-154	534	40

- 단일임금체계에 따른 사무직 종사자의 인건비 총액 소요 예산은 현재임금 대비 1.2억원 정도가 증가할 것으로 추정됨

〈 표 4-96 〉 단일임금체계에 따른 사무직 종사자 인건비 총액 소요 예산

단위: 명, 천원/연

종사자 수	현재임금(A)	단일임금(B)	증가액(B-A)
76	3,187,213	3,307,875	120,662

- 사무직은 대부분 유지 또는 증가하는 것으로 나타남. 사무직 3급의 75.9%, 사무직 4급의 56.5%는 증가하고, 사무직 4급 17.4%는 감소할 것으로 추정됨
- 사무직 4급의 감소 요인은 생활시설 사무직의 현재 인건비 가이드라인이 단일임금체계의 사회복지직 5급(생활지도원)을 적용받기 때문으로 보임

〈 표 4-97 〉 단일임금체계에 따른 사무직 직급별 인건비 가이드라인 수준 변동

단위: 명, %

구분	감소		유지		증가		계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전체	10	12.7	20	25.3	46	62.0	79	100.0
사무직 1급	0	0.0	3	100	0	0.0	3	100.0
사무직 2급	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1	100.0
사무직 3급	2	6.9	5	17.2	22	75.9	29	100.0
사무직 4급	8	17.4	12	26.1	26	56.5	46	100.0

□ 사무직은 직급에 따라 월평균 42천원에서 월평균 395천원이 증가할 것으로 추정됨

○ 사무직 직급별로는 사무직 1급은 변화가 없고, 사무직 2급은 월평균 395천원, 사무직 3급은 월평균 70천원, 사무직 4급은 월평균 42천원이 증가할 것으로 추정됨

〈 표 4-98 〉 단일임금체계에 따른 사무직 직급별 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
전체	현재 인건비 가이드라인(A)	79	2241	429	1772	3810	2142
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	79	2296	430	1865	3810	2201
	증가(B-A)	79	55	99	-154	534	40
사무직 1급	현재 인건비 가이드라인(A)	3	3,557	219	3,418	3,810	3,444
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	3	3,557	219	3,418	3,810	3,444
	증가(B-A)	3	0	0	0	0	0
사무직 2급	현재 인건비 가이드라인(A)	1	2,548	0	2,548	2,548	2,548
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	1	2,943	0	2,943	2,943	2,943
	증가(B-A)	1	395	0	395	395	395
사무직 3급	현재 인건비 가이드라인(A)	29	2,439	364	1,991	3,434	2,296
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	29	2,509	348	1,991	3,354	2,421
	증가(B-A)	29	70	77	-80	202	55
사무직 4급	현재 인건비 가이드라인(A)	46	2,023	209	1,772	2,558	1,954
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	46	2,065	209	1,865	2,698	1,990
	증가(B-A)	46	42	101	-154	534	32

(3) 관리직(기능직) 종사자의 인건비 가이드라인 변화

- 단일임금체계에 따른 관리직 종사자의 직급 현황은 관리직 1급 2.1%, 관리직 2급 8.3%, 관리직 3급 37.9%, 관리직 4급 51.7%임
- 관리직의 직급 현황은 관리직 인건비 가이드라인을 사용하는 기능직이 포함된 현황임. 즉, 관리직은 입직 시 최초 직급 부여를 관리직 3급으로 하며, 기능직은 입직 시 최초 직급 부여를 관리직 4급으로 함

〈 표 4-99 〉 단일임금체계에 따른 관리직 직급 현황

단위: 명, %

직급	빈도	백분율
관리직 1급	6	2.1
관리직 2급	24	8.3
관리직 3급	110	37.9
관리직 4급	150	51.7
계	290	100.0

- 단일임금체계에 따른 관리직 종사자의 인건비 가이드라인 수준 변동은 관리직 전체 종사자의 45.2%정도가 증가하는 것으로 추정됨
- 관리직 전체 종사자 290명 중 45.2%(131명)는 증가하고, 51.7%(150명)는 현재 수준의 유지, 3.1%(9명)는 감소할 것으로 추정됨

〈 표 4-100 〉 단일임금체계에 따른 관리직 인건비 가이드라인 수준 변동

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
감소	9	3.1
유지	150	51.7
증가	131	45.2
계	290	100.0

- 단일임금체계에 따른 관리직 종사자의 인건비 가이드라인 수준 변화는 기본급(월)을 기준으로 월평균 85천원(중위수 3천원)이 증가할 것으로 추정됨
- 관리직 종사자 290명의 현재 인건비 가이드라인 수준은 월평균 2,021천원(중위수 2,038천원)에서 단일임금 인건비 가이드라인은 월평균 2,106천원(중위수 2,094천원)으로 변화될 것으로 추정됨

〈 표 4-101 〉 단일임금체계에 따른 관리직 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원/월

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
현재 인건비 가이드라인(A)	290	2,021	535	840	3,453	2,038
단일임금 인건비 가이드라인(B)	290	2,106	579	840	3,453	2,094
증가(B-A)	290	85	144	-187	871	3

- 단일임금체계에 따른 관리직 종사자의 인건비 총액 소요 예산은 현재임금 대비 5.4억원 정도가 증가할 것으로 추정됨

〈 표 4-102 〉 단일임금체계에 따른 관리직 종사자 인건비 총액 소요 예산

단위: 명, 천원/연

종사자 수	현재임금(A)	단일임금(B)	증가액(B-A)
290	11,198,512	11,739,887	541,375

- 관리직은 대부분 유지 또는 증가하며, 관리직 3급의 증가 비율이 상대적으로 높게 나타남
- 관리직 1급은 유지가 83.3%, 관리직 2급은 유지와 증가가 동일하고, 관리직 3급은 증가가 68.2%, 관리직 4급은 유지가 68.0%로 나타남

〈 표 4-103 〉 단일임금체계에 따른 관리직 직급별 인건비 가이드라인 수준 변동

단위: 명, %

구분	감소		유지		증가		계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전체	9	3.1	150	51.7	131	45.2	290	100.0
관리직 1급	0	0.0	5	83.3	1	16.7	6	100.0
관리직 2급	0	0.0	12	50.0	12	50.0	24	100.0
관리직 3급	4	3.6	31	28.2	75	68.2	110	100.0
관리직 4급	5	3.3	102	68.0	43	28.7	150	100.0

□ 관리직은 직급에 따라 월평균 13천원에서 월평균 160천원이 증가할 것으로 추정됨

○ 관리직 직급별로는 관리직 1급 월평균 13천원, 관리직 2급 월평균 98천원, 관리직 3급 월평균 160천원, 관리직 4급 월평균 31천원이 증가할 것으로 추정됨

〈 표 4-104 〉 단일임금체계에 따른 관리직 직급별 인건비 가이드라인 수준 변화

단위: 명, 천원

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값	증위수
전체	현재 인건비 가이드라인(A)	290	2,021	535	840	3,453	2,038
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	290	2,106	579	840	3,453	2,094
	증가(B-A)	290	85	1	-187	871	3.00
관리직 1급	현재 인건비 가이드라인(A)	6	3,159	242	2,866	3,453	3,145
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	6	3,172	224	2,931	3,453	3,145
	증가(B-A)	6	13	0	0	80	0
관리직 2급	현재 인건비 가이드라인(A)	24	2,557	307	2,074	3,199	2,588
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	24	2,655	279	2,074	3,199	2,678
	증가(B-A)	24	98	168	0	658	33
관리직 3급	현재 인건비 가이드라인(A)	110	2,251	308	1,640	3,213	2,189
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	110	2,411	334	1,834	3,286	2,355
	증가(B-A)	110	160	160	-85	598	141
관리직 4급	현재 인건비 가이드라인(A)	150	1,721	490	840	2,742	1,860
	단일임금 인건비 가이드라인(B)	150	1,752	515	840	2,799	1,875
	증가(B-A)	150	31	100	-187	871	0

4. 수당개편에 따른 소요 예산 추계

1) 명절휴가비

- 명절휴가비는 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인에서 제시하고 있는 기준을 충족하는 시설과 그렇지 못한 시설이 존재함. 단일임금체계 구축 시에는 모든 종사자가 동일한 지급 기준에 따라 소요 예산을 산출하였음
- 명절휴가비 지급 기준을 적용하지 못하고 있는 시설 종사자는 대전광역시에서 정액(50만원×2회)으로 지급하고 있으나, 이를 개선하여 단일임금체계 구축 시에는 지급 기준(기본급×60%×2회)에 맞게 산출하였음
- 명절휴가비는 기본급과 연동하여 산출하기 때문에 단일임금체계 구축 시 인건비 가이드라인이 상승하면서 명절휴가비도 함께 상승하는 구조임

〈 표 4-105 〉 단일임금체계에 따른 명절휴가비 연간 소요액 추계

단위: 천원/연

현재 명절휴가비 소요예산 (A)	단일임금체계 시 명절휴가비 소요예산 (B)	증감 (B-A)
8,062,142	10,308,424	2,246,282

2) 시간외 근로수당

- 시간외 근로수당과 관련하여 현재 시간외 근로수당 인정시간 기준을 적용하였기 때문에 현재 시간외 근로수당을 지급하지 못하고 있는 시설 종사자의 시간외 근로수당이 반영되지 못하였음
- 2020년 현재 전체 종사자에게 지급하고 있는 시간외 근로수당은 연간 111억원 정도임. 단일임금체계 도입 시 인건비 가이드라인 수준이 높아짐에 따라 전체 종사자의 시간외 근로수당 소요액은 연간 112억원 정도로 추정됨. 이는 2020년 현재 소요되는 시간외 근로수당 대비 7천 9백만원 정도가 증가할 것으로 예상됨

- 그러나 증가액은 현재 시간외 근로수당 인정시간을 기준으로 하였기 때문에 시간외 근로수당을 전혀 받지 못하는 종사자의 시간외 근로수당은 반영하지 않음
- 단일임금체계 도입과 함께 시간외 근로수당 인정시간 기준을 최소한 일정시간 확보해야 보수격차를 해소할 수 있음
 - 단일임금체계 도입과 함께 전체 종사자를 대상으로 시간외 근로수당 인정시간을 현재 종사자의 월평균 인정시간을 기준으로 최소 월 15시간을 확보하는 방안으로 시간외 근로수당 추정액을 살펴보았음
 - 즉, 현재 시간외 근로수당 인정시간 기준이 다르고, 전혀 받지 못하는 종사자가 있음. 시간외 근로수당 인정시간 기준이 전혀 없는 종사자에게는 최소 15시간을 확보하고, 시간외 근로수당 인정시간 기준이 있는 종사자 중 월 15시간 미만으로 확보된 종사자는 월 15시간으로 상향시키는 것임. 기존 월 15시간 이상 시간외 근로수당 인정시간을 확보한 종사자는 현재 기준을 그대로 적용하였음
 - 단일임금체계 도입과 함께 월 최소 15시간의 시간외 근로수당을 확보할 경우 소요되는 예산은 연간 137억원 정도로 추정됨. 이는 2020년 시간외 근로수당 소요예산 대비 26억원 정도가 증가할 것으로 예상됨
 - 다만, 모든 종사자의 시간외 근로수당 인정시간 기준을 종사자의 교대근무형태를 인건비 자료로는 확인할 수 없어 일괄적으로 15시간을 기준으로 하였음. 따라서 생활시설 종사자 중 교대근무자의 시간외 근로수당 인정시간 기준을 상향시켜야 하므로 소요예산은 증가할 것으로 예상됨
- 향후 생활시설의 종사자 인력 충원이 이루어지면 전체 종사자의 시간외 근로수당 인정 시간 기준의 조정이 필요함
 - 주 52시간 근로시간 도입에 따라 생활시설은 향후 4조 3교대 형태로 근로형태가 변경되어야 함. 이를 위해서 지속해서 인력충원이 이루어지고 있으며, 4조 3교대 근로가 가능한 만큼 인력충원이 이루어지면 시간외 근로수당 인정시간 기준의 변경이 필요함
 - 전체 종사자의 단일임금체계 도입과 최소 월 15시간을 확보한 상태에서, 월 15시간 이상 시간외 근로수당 인정시간 기준이 초과하는 종사자의 월 15시간으로 조정할 경우 연간 97억원 정도가 소요될 것으로 추정됨

- 이는 단일임금체계 도입에 따른 전체 종사자의 시간외 근로수당 월 15시간 기준 대비 39억원 정도가 감소할 것으로 추정됨

〈 표 4-106 〉 단일임금체계에 따른 시간외 근로수당 연간 소요액 추계

단위: 천원/연

구분		현재 시간외 근로수당 (A)	단일임금체계 도입 시 시간외 근로수당 (B)	전체 종사자 최소 월 15시간 확보 (C)	모든 종사자 월 15시간으로 변경 (D)
연간 소요 예산		11,116,619	11,195,669	13,672,453	9,733,939
증감	A기준 대비 증감	-	79,050	2,555,835	△1,382,680
	B기준 대비 증감	-	-	2,476,784	△1,461,730
	C기준 대비 증감	-	-	-	△3,938,514

3) 가족수당

- 2020년 현재 가족수당 소요액은 연간 13억원 정도임. 이는 전체 종사자 중 42.6%가 적용받고 있는 상태임
 - 가족수당은 부양가족이 있는 종사자에 한하여 지급하므로 모든 종사자가 지급 대상은 아님. 전체 종사자 중 42.6% 정도가 적용받고 있으나, 전체 종사자 중 가족수당을 지급받지 못하는 시설의 종사자는 736명으로 추정됨
 - 가족수당 적용 여부는 종사자의 부양가족 여부를 확인하여야 하나, 인건비 자료에서는 확인할 수 없음. 따라서 현재 전체 종사자의 가족수당 지급율과 지급액을 고려하여 추정할 수밖에 없음
- 단일임금체계 도입 시 가족수당 미지급자에 대한 지급 시 추가 소요예산은 연간 2억 3천만원~2억 9천만원 정도가 소요될 것으로 추정됨
 - 가족수당을 지급받지 못하는 시설의 종사자 736명에 지급율을 산정하면 가족수당 지급이 추가로 필요한 종사자는 314명 정도로 추정됨. 현재 가족수당 지급액을 기준으로 할 때 연간 2억 9천만원에서 2억 3천만원 정도가 증가할 것으로 추정됨

- 즉, 단일임금체계 시 소요 예산 추정액에는 기존 가족수당을 지급받는 종사자는 현재 지급액을 기준으로 산출하였으나, 현재 가족수당을 지급받지 못하는 종사자의 가족수당 지급액이 합산되어있지 않아 이를 반영할 필요가 있음

〈 표 4-107 〉 단일임금체계에 따른 가족수당 연간 소요액 추계

단위: 천원/연

구분	현재 가족수당 소요예산	미수령자 지급액	
		평균 지급액 기준 (연 936천원)	중위값 기준 (연 720천원)
소요 예산	1,256,735	293,904	226,080
합계	1,256,735	1,550,639	1,482,815

4) 정액급식비

- 현재 대전광역시에는 모든 종사자를 대상으로 월 5만원의 정액급식비를 지급하고 있음
- 2020년 현재 전체 종사자에게 정액급식비로 지급하는 소요예산은 연간 18억원 정도임. 인건비 자료에 의하면 일부 시설 종사자가 정액급식비를 받지 못하고 있는 사례가 있어 단일임금체계 구축 시 이를 반영하였음
- 단일임금체계 구축 시 모든 종사자에게 월 5만원의 정액급식비 지급 시 연간 19억원 정도가 소요될 것으로 추정됨. 이는 2020년 대비 1억원 정도가 증가할 것으로 예상됨

5) 종사자특별수당

- 종사자특별수당은 경력, 자격증, 시설유형에 따라 월 10만원~28만원을 지급하고 있음. 2020년 전체 종사자의 종사자특별수당은 연간 50억원 정도가 소요되는 것으로 나타남

- 인건비 자료에 따르면 종사자특별수당을 지급받지 못하는 종사자가 있어, 현재 기준으로 최저 기준액은 월 10만원임을 고려하여 적용할 경우, 1억 1천만원 정도가 추가로 소요될 것으로 예상됨
- 단일임금체계 도입 시 추정 예산에는 포함하여 산출하지 않아 이를 포함할 경우 소요예산은 증가할 것으로 예상됨

□ 단일임금체계가 모두 완료되면 종사자특별수당 지급액은 조정이 필요함

- 현재는 인건비 가이드라인의 격차로 보수 격차가 발생하지만, 단일임금체계가 구축되면 인건비 가이드라인에 의한 보수 격차는 발생하지 않음. 즉, 종사자특별수당의 지급 기준에 따라 보수 격차가 발생하므로, 이를 조정할 필요가 있음
- 지급 기준과 지급액은 현재 기준의 적용이 아닌 모든 종사자에게 아무런 조건없이 정액으로 월 10만원을 지급하는 것이 타당한 것으로 보임. 이는 현재 최저 지급기준액인 월 10만원을 적용하는 것임
- 전체 종사자를 대상으로 월 10만원의 종사자특별수당을 지급할 경우, 현재 종사자특별수당 연간 소요액인 50억원 정도에서 12억원 정도가 감소하여 연간 38억원 정도가 소요될 것으로 예상됨

〈 표 4-108 〉 단일임금체계에 따른 종사자특별수당 연간 소요액 추계

단위: 천원/연

구분		현재 종사자특별수당 (A)	월 10만원 미만 지급자 월 10만원 지급(B)	전체 종사자 월 10만원 적용
소요 예산		4,958,580	5,073,300	3,778,800
증감	A기준 대비 증감	-	114,720	△1,179,780
	B기준 대비 증감	-	-	△1,294,500

제5장

단일임금체계 구축
로드맵과 정책 제언

제5장 단일임금체계 구축 로드맵과 정책 제언

제1절 단일임금체계 구축 로드맵

1. 단일임금체계 구축 로드맵 설정의 기본 방향

- 인건비 가이드라인(기본급) 기준으로 단일임금체계에 따른 인건비 가이드라인(기본급)과 격차가 발생하는 모든 종사자를 대상으로 함
 - 단일임금체계의 지향점인 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인과의 격차를 3년 내에 줄이기 위해 해당 연도 인건비 가이드라인이 단일임금체계 인건비 가이드라인(해당 연도 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인)보다 낮은 모든 종사자의 인건비 가이드라인을 인상함
 - 다만, 해당 연도에 이미 단일임금체계(보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인)에 도달한 종사자는 해당 연도 수준을 유지하는 것임
 - 즉, 본 연구에서 제안한 단일임금체계(직종별 인건비 가이드라인)보다 인건비 가이드라인이 낮은 모든 종사자는 연차별로 개인의 격차 수준을 고려하여 인건비 가이드라인을 인상하는 것임
- 인건비 가이드라인 인상 방식은 개인의 보수 격차를 보존하는 방식임. 단일임금체계보다 낮은 종사자 개인의 차액을 조정하여 기본급을 설정함
 - 인건비 가이드라인 수준은 종사자마다 경력, 직급, 직종, 시설유형과 종류 등 다양한 요인에 따라 다르고 격차도 상이함
 - 격차를 줄이는 방식은 종사자 개인별 차액을 기준으로 하여야 3년 내에 일정한 수준으로 동시에 도달할 수 있음. 또한, 격차가 있는 모든 종사자가 인상액은 다르지만 모두 인건비 가이드라인이 상승함
 - 즉, 종사자 개인의 기준이 아닌 시설의 유형이나 특성 등을 기준으로 할 경우, 보수 격차가 발생하지만 일정 기간 인건비 인상을 기다려야 하는 문제점이 있음.

따라서 종사자 개인을 기준으로 차액의 일정 부분을 3년 내에 지속적으로 상승시켜야 함

- 단일임금체계 구축 과정에서는 단일임금체계가 단일임금체계 미적용 시 받던 인건비 가이드라인보다 낮을 경우에는 임금 감소를 예방하기 위해 단일임금체계 미적용 시 받던 인건비 가이드라인을 적용함
 - 종사자의 직종, 직급, 현재 적용받는 인건비 가이드라인에 따라서는 단일임금체계 적용 시 임금이 낮아지는 현상이 발생하는 종사자가 상당 수 존재함
 - 본 보고서의 제4장 사회복지시설 종사자 단일임금체계(안)에서는 단일임금체계 적용 시 인건비 가이드라인의 변화를 파악하기 위해 분석한 결과, 인건비 가이드라인 수준이 감소하는 사례가 발생하였고 이를 기술하였음
 - 그러나 단일임금체계의 취지와 목적이 합리적이어도 개인의 보수 수준이 낮아지는 것은 방지할 필요가 있음. 따라서 단일임금체계 구축을 위한 과정에서는 임금체계 변경에 따른 임금 감소를 방지하는 것이 최소한의 노력임
 - 따라서 단일임금체계 구축 로드맵 설정 시 필요한 소요 예산 추계에는 인건비 가이드라인이 감소하지 않도록 설계한 상태에서 분석한 결과임. 즉, 단일임금체계 적용이 아닌 해당 연도 개인 종사자의 인건비 가이드라인을 그대로 유지하였음
- 사회복지시설 전체 종사자의 인건비 총액을 산출하는 과정에서 포함하는 수당은 현재와 단일임금체계에 따라서는 수당의 종류는 같으나 적용 방식은 다름
 - 기존 인건비 가이드라인 인건비 총액은 가족수당, 명절휴가비, 정액급식비, 종사자특별수당, 시간외 근로수당 인정시간 기준 등은 2020년도 기준을 적용한 상태임. 즉, 기본급 인상과 호봉 상승률에 따른 인건비 총액의 증가분은 기본급 인상율과 호봉 상승률의 변화, 그에 따른 수당의 적용, 수당체계의 변화 등에 따라 변동될 수 있음
 - 단일임금체계 구축은 인건비 가이드라인뿐만 아니라 수당 체계의 단일화도 추진되어야 함. 단일임금체계 구축에 삽입한 수당은 가족수당(2020년 현재 기준), 명절휴가비(기본급의 120%), 정액급식비(2020년 현재 기준, 월 5만원), 종사자특별수

당(2020년 현재 기준), 시간외 근로수당(최소 15시간 확보, 그 이상은 2020년 현재 기준)임

- 즉, 로드맵 설정에 따른 소요 예산의 추정 시 수당 체계 개편에 따른 변수를 모두 고려할 수 없어, 2020년 현재 기준을 적용함. 다만, 시간외 근로수당은 현재 전혀 받지 못하는 종사자의 시간외 근로수당 확보를 위해 모든 종사자가 최소 15시간을 확보하는 조건으로 인건비 총액을 추정함. 시간외 근로수당 이외의 수당 체계는 개편 방식에 따라 별도 추정이 가능하므로 향후 개편 방식이 결정되면 소요예산 추정에는 큰 무리가 없을 것으로 판단됨
- 로드맵은 현재부터 4~5년 동안 이루어져야 하므로 현재 추정한 소요 예산은 다양한 요인에 따라 변동가능성이 있음. 다만, 소요예산 추정을 위해 인건비 가이드라인 상승과 호봉 상승을 고려하였음
 - 단일임금체계의 지향점인 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인은 매년 보건복지부에서 제시함. 이때 인건비 가이드라인은 전년보다 상승하는 구조이며, 2020년도 인건비 가이드라인은 전년 대비 2.3%가 인상되었음
 - 보건복지부 인건비 가이드라인은 호봉제이며, 1년에 1호봉이 상승하는 구조임. 2020년도 보건복지부 인건비 가이드라인의 호봉 상승률은 직종, 직급에 관계없이 동일하게 2.8%의 상승률을 보임
 - 즉, 호봉제인 보건복지부 인건비 가이드라인은 기본급 인상분과 호봉 상승분을 고려할 때 5.1%가 인상되었음. 이때, 승진(승급)은 고려하지 않은 것임
 - 2020년도 기준으로 향후 인건비 가이드라인 수준을 알 수 없고, 현재 적용 받는 인건비 가이드라인마다 기본급 인상률과 호봉 상승률이 차이는 존재하지만, 일정한 규칙을 가지고 소요예산을 추정하기 위해 매년 5.1%의 상승률을 적용하여 소요예산을 추정함
 - 또한, 연차별로 종사자 개인의 기본급은 단일임금체계 적용에 따른 연차별 인상액에 기준하여 해당 연도 기본급을 설정하였음. 이는 연차별 기본급 인상 과정에서 전년보다 기본급이 낮아지는 것을 방지하고, 매년 기본급 인상과 호봉 상승에 따른 임금 인상과의 연계성을 유지하기 위함임

2. 단일임금체계 구축 로드맵(안)

- 로드맵의 2가지 대안은 모두 동일한 방식이나, 모든 종사자를 동시에 시작할 것인지, 지방자치단체의 우선 책임인 지방이양시설을 우선 실시한 후 국비지원시설을 실시할 것인가의 차이임
- 로드맵의 첫 번째 안은 모든 종사자 중 단일임금체계에 해당하는 보건복지부 인건비 가이드라인에 도달한 종사자를 제외하고, 단일임금체계의 인건비 가이드라인(보건복지부 인건비 가이드라인)에 도달하지 못한 모든 종사자를 연차별로 상향시키는 것임
- 로드맵의 두 번째 안은 타 시도의 사례처럼 지방자치단체의 우선 책임인 지방이양시설을 우선 실시(2022년)에 단일화를 시킨 후, 국비지원시설 종사자를 대상으로 3년 내에 단일임금체계를 구축하는 것임. 즉, 국비지원시설 종사자 중 단일임금체계에 해당하는 보건복지부 인건비 가이드라인에 도달한 종사자를 제외하고, 단일임금체계의 인건비 가이드라인(보건복지부 인건비 가이드라인)에 도달하지 못한 모든 종사자를 연차별로 상향시키는 것임
- 연차별 시행 시 구축하는 방식은 동일함. 즉, 단일임금체계는 3년 내에 완료하는 것을 목표로 3년 중 1차 연도는 격차의 1/3 수준을 현재 인건비 가이드라인보다 높여 지급함. 3년 중 2차 연도는 향후 2년 내에 완료해야 하므로 격차의 1/2 수준을 현재 인건비 가이드라인보다 높여 지급함. 이때, 현재의 인건비 가이드라인은 격차 해소를 위해 시행한 1차 연도 인건비 가이드라인이 기준이 됨. 마지막 3차 연도는 2차 연도 인건비 가이드라인과 단일임금체계 인건비 가이드라인과의 격차를 완전히 해소하여, 결국 최종지점인 단일임금체계 인건비 가이드라인을 적용하는 것임
- 사회복지시설 종사자 단일임금체계는 호봉제임. 즉, 호봉제는 매년 기본급이 일정부분 상승하는 구조이며, 근속에 따라 호봉이 증가하면서 인건비 가이드라인이 상승하는 구조임
- 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인은 2020년도 기준으로 전년 대비 기본급은 2.3%가 인상되었음. 또한, 호봉 간 상승률은 직급, 직종, 직책에

관계없이 2.8%가 상승함. 즉, 인건비 가이드라인 수준은 전년 대비 5.1%(기본급 인상+호봉 상승에 따른 인상)가 인상되는 구조임. 이때 승진(승급) 요인은 고려하지 않은 수치임

- 대전광역시 사회복지시설 종사자 3,149명의 인건비 자료에 근거하면, 2020년도 인건비 총액은 1,456억원 정도임. 이를 임금인상률 5.1%(기본급 인상률 2.3%+호봉 간 상승률 2.8%)를 계산하여 인건비 총액을 산출하면 2021년도 인건비 총액은 1,555억원 정도이며, 같은 방식으로 매년 산출하면 2025년도 인건비 총액은 1,875억원 정도임
- 즉, 기본급 인상과 호봉 상승률에 따른 사회복지시설 전체 종사자 인건비 총액은 호봉제의 특성인 자연 상승분이 반영된 수치임. 이는 단일임금체계 구축과 무관하게 현재 인건비 가이드라인에서 자연 상승하는 것이므로 이를 고려해야 함
- 물론 현재 사회복지시설 종사자는 다양한 형태의 인건비 가이드라인을 적용받고 있어 일률적으로 5.1%가 상승하는 것은 아니기 때문에 인건비 상승률에 따른 자연 상승분은 변동성이 있음

〈 표 5-1 〉 기본급 인상과 호봉 상승률에 따른 사회복지시설 전체 종사자 인건비 총액 소요 예산

단위: 명, 천원

구분	N	인건비 총액	전년 대비 증가액
2020년	3,149	145,593,394	-
2021년	3,149	155,475,079	9,881,685
2022년	3,149	162,883,897	7,408,818
2023년	3,149	170,670,558	7,786,661
2024년	3,149	178,854,344	8,183,786
2025년	3,149	187,455,503	8,601,159

- 단일임금체계 구축 로드맵 1안은 2021년도에 계획(예산)을 수립하여 2022년부터 2024년까지 3년 내에 단일임금체계를 구축하는 것임
- 1차 연도(2022년) 단일임금체계에 따른 인건비 총액은 1,697억원으로 추정되며, 당해 연도 인건비에서 단일임금체계 적용에 따른 추가 예산은 68억원 정도가 증액되어야 함
 - 2차 연도(2023년) 단일임금체계에 따른 인건비 총액은 1,819억원으로 추정되며, 당해 연도 인건비에서 단일임금체계 적용에 따른 추가 예산은 113억원 정도가 증액되어야 함
 - 3차 연도(2024년) 단일임금체계에 따른 인건비 총액은 1,950억원으로 추정되며, 당해 연도 인건비에서 단일임금체계 적용에 따른 추가 예산은 161억원 정도가 증액되어야 함

[그림 5-1] 단일임금체계 구축 로드맵 1안

연도	과정	주요 내용
2021년	계획(예산) 수립	■ 단일임금체계 의견 수렴(공청회, 설명회, 간담회 등) ■ 단일임금체계 구축을 위한 민간 위원회 구성 및 운영 ■ 단일임금체계 계획 및 예산 수립(시, 복지정책과)
2022년 (1차 연도)	모든 종사자 1차년도 단일임금체계 도입	■ 2022년 현재 인건비(가이드라인)와 단일임금체계 인건비 가이드라인 격차의 1/3 인상 ■ 즉, 향후 3년안에 단일임금체계 완료 시 3년 중 1년에 해당하는 격차 인상
2023년 (2차 연도)	모든 종사자 2차년도 단일임금체계 도입	■ 2023년 현재 인건비(가이드라인)와 단일임금체계 인건비 가이드라인 격차의 1/2 인상 ■ 즉, 향후 2년안에 단일임금체계 완료 시 2년 중 1년에 해당하는 격차 인상
2024년 (3차 연도)	모든 종사자 3차년도 단일임금체계 도입완료	■ 2024년 현재 인건비(가이드라인)와 단일임금체계 인건비 가이드라인 격차를 모두 인상 ■ 즉, 단일임금체계 완료 시가이므로 격차를 모두 인상하여 단일화 완료

〈 표 5-2 〉 단일임금체계 구축 로드맵 1안에 따른 인건비 소요 예산

단위: 명, 천원/연

구분	N	기존 인건비 가이드라인 인건비 총액(A)	단일임금체계에 따른 인건비 총액(B)	당해 연도 인건비 대비 증가액(B-A)
2020년	3,149	145,593,394	145,593,394	-
2021년	3,149	155,475,079	155,475,079	-
2022년 (1차 연도)	3,149	162,883,897	169,702,593	6,818,696
2023년 (2차 연도)	3,149	170,670,558	181,927,859	11,257,301
2024년 (3차 연도)	3,149	178,854,344	194,985,119	16,130,775

□ 단일임금체계 구축 로드맵 2안은 2021년도에 계획(예산)을 수립하여 2022년부터 2025년까지 4년 내에 단일임금체계를 구축하는 것임. 즉, 2022년도에 지방이양시설 종사자(1,413명)부터 단일임금체계를 구축한 후, 2023년부터 2025년까지 3년 내에 국비지원시설 종사자의 단일임금체계를 구축하여 모든 종사자의 단일임금체계를 완료하는 것임

- 1차 연도(2022년) 단일임금체계에 따른 인건비 총액은 1,654억원으로 추정되며, 당해 연도 인건비에서 단일임금체계 적용에 따른 추가 예산은 25억원 정도임. 이는 지방이양시설 종사자의 단일임금체계 구축을 위해 증액되어야 하는 예산임
- 2차 연도(2023년) 단일임금체계에 따른 인건비 총액은 1,778억원으로 추정되며, 당해 연도 인건비에서 단일임금체계 적용에 따른 추가 예산은 72억원 정도가 증액되어야 함
- 3차 연도(2024년) 단일임금체계에 따른 인건비 총액은 1,907억원으로 추정되며, 당해 연도 인건비에서 단일임금체계 적용에 따른 추가 예산은 118억원 정도가 증액되어야 함
- 4차 연도(2024년) 단일임금체계에 따른 인건비 총액은 2,044억원으로 추정되며, 당해 연도 인건비에서 단일임금체계 적용에 따른 추가 예산은 170억원 정도가 증액되어야 함

[그림 5-2] 단일임금체계 구축 로드맵 2안

연도	과정	주요 내용
2021년	계획(예산) 수립	■ 단일임금체계 의견 수렴(공청회, 설명회, 간담회 등) ■ 단일임금체계 구축을 위한 만관 위원회 구성 및 운영 ■ 단일임금체계 계획 및 예산 수립(시, 복지정책과)
2022년 (1차 연도)	지방이양시설 단일임금체계	■ 지방이양시설 모든 종사자 단일임금체계 도입완료 ■ 국비지원시설 단일임금체계 도입 3개년 계획(예산) 수립
2023년 (2차 연도)	국비지원시설 1차 연도	■ 국비지원시설 종사자 단일임금체계 1차년도 ■ 2023년 현재 인건비(가이드라인)와 단일임금체계 인건비 가이드라인 격차의 1/3 인상 ■ 즉, 향후 3년안에 단일임금체계 완료 시 3년 중 1년에 해당하는 격차 인상
2024년 (3차 연도)	국비지원시설 2차 연도	■ 국비지원시설 종사자 단일임금체계 2차년도 ■ 2024년 현재 인건비(가이드라인)와 단일임금체계 인건비 가이드라인 격차의 1/2 인상 ■ 즉, 향후 2년안에 단일임금체계 완료 시 2년 중 1년에 해당하는 격차 인상
2025년 (4차 연도)	국비지원시설 3차 연도 (단일임금 완료)	■ 국비지원시설 종사자 단일임금체계 3차년도 ■ 2025년 현재 인건비(가이드라인)와 단일임금체계 인건비 가이드라인 격차를 모두 인상 ■ 즉, 단일임금체계 완료 시기이므로 격차를 모두 인상하여 단일화 완료 ■ 국비지원시설 모든 종사자 단일임금체계 완료 ■ 사회복지시설 모든 종사자 단일임금체계 완료

< 표 5-3 > 단일임금체계 구축 로드맵 2안에 따른 인건비 소요 예산

단위: 명, 천원

구분	N	기존 인건비 가이드라인 인건비 총액(A)	단일임금체계에 따른 인건비 총액(B)	당해 연도 인건비 대비 증가액(B-A)
2020년	3, 149	145,593,394	145,593,394	-
2021년	3, 149	155,475,079	155,475,079	-
2022년 (1차 연도)	3, 149 (1,413)	162,883,897	165,379,575	2,495,678
2023년 (2차 연도)	3, 149	170,670,558	177,839,503	7,168,945
2024년 (3차 연도)	3, 149	178,854,344	190,688,258	11,833,914
2025년 (4차 연도)	3, 149	187,455,503	204,411,438	16,955,935

제2절 정책 제언

1. 사회복지시설 종사자의 보수수준 향상을 위한 지속적 논의 구조 필요

- 단일임금체계 구축과 함께 향후 공무원 보수수준으로의 향상을 위해 민·관·정이 함께 지속적으로 논의하여 향상하는 구조를 갖추어야 함
- 본 연구에서 제안한 단일임금체계는 사회복지시설 종사자의 실태조사 결과에 근거하여 최소한의 수준에서의 단일임금체계(안)임. 즉, 현재 사회복지시설 종사자는 각기 다른 인건비 가이드라인으로 보수 격차가 발생하므로 우선 이를 해결하되, 그 지향점은 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인임
- 우선은 모든 사회복지시설 종사자가 단일임금체계에서 제안한 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 수준에 맞추는 것임. 그 이후에는 법률과 조례에서 요구하는 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하는 것이 지향점이 되어야 할 것임
- 사회복지시설 종사자 간 단일임금체계 구축의 과정과 향후 사회복지전담공무원 수준으로의 향상 과정에서 이해당사자의 많은 이슈가 발생할 수 있고, 이를 지속해서 해결해 가는 과정이 필요함
- 이를 위해 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선위원회를 비롯하여 사회복지시설 종사자, 대전광역시와 기초자치단체, 대전광역시의회, 대전광역시사회복지사협회, 사회복지 관련 직능단체·협회 등 다양한 주체 간의 논의 구조를 만들어 협의·합의해 가는 구조와 과정이 필요함

2. 단일임금체계(안)에 따른 사회복지시설 종사자 보수수준 분석 필요

- 단일임금체계 구축 로드맵에 따른 소요 예산은 매년 사회복지시설 종사자의 인건비 가이드라인 상승과 호봉 상승, 승급에 따라 변동되므로 지속해서 보수수준을 확인하고 분석해야 함

- 단일임금체계(안)에 따른 정확한 소요예산 추정을 위해서는 매년 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인에 따라 매년 보수지급 자료를 수집 분석하여 설계하여야 함
- 종사자마다 적용받는 인건비 가이드라인의 기본급 인상률과 호봉상승률이 다르며, 매년 승급체계 적용에 따라 당연직 승급하는 사례가 지속해서 발생하기 때문에 일률적인 인상률을 반영하는 것은 소요예산 추정에 따른 계획 수립에 어려움이 발생함
- 또한, 단일임금체계를 적용하기 시작하면, 전년도 기본급 가이드라인의 시작점은 해당 종사자의 기본급에서 단일임금체계에 따른 상승분이 반영된 상태에서 당해 연도 인건비를 산출해야 하므로 매년 보수지급 실태를 확인해야 함

3. 사회복지시설 종사자 규모 및 경력 기준 지침 마련 필요

- 본 연구에서 제안한 단일임금체계의 적용을 위해서는 기준점이 되는 사회복지시설 종사자 규모와 경력 기준에 대한 명확한 지침이 필요함
- 사회복지직 직급 부여 기준점이 되는 사회복지시설별 종사자 규모에 대한 명확한 지침을 마련하여 실시해야 함
 - 단일임금체계(안)에서 사회복지직의 시설장에 해당하는 직책은 사회복지직 1급~3급으로 직급부여가 가능함. 이때, 사회복지시설 종사자 규모는 5인 기준임
 - 사회복지시설 종사자 규모의 5인 기준을 개별 법령 및 지침에 따라 정원 규정을 따를 것인지, 현원 기준을 따를 것인지 결정할 필요가 있고, 그에 따라 사회복지시설별 종사자 규모 기준을 확정하여야 함
 - 물론, 개별 법령 및 지침의 개정, 사회복지시설 이용자 수에 따른 종사자의 증원, 주 52시간 근로에 따른 인력 충원 등 다양한 요인에 의해 종사자 규모는 변경될 수 있음. 이때에도 일정한 지침에 따라 종사자 규모가 결정되어야, 종사자 규모에 따라 부여할 수 있는 직급이 변경되고, 기본급 가이드라인 수준도 달라짐

- 즉, 종사자 규모에 따라 부여되는 직급이 달라지고, 기본급 수준이 달라지기 때문에 일정한 규칙과 지침을 마련하여 적용하고, 종사자 규모 변경에 따라 승급하는 체계와 하향 사례가 발생할 경우, 단일임금체계 적용 원칙을 설정하여 지침으로 마련하여야 함
- 사회복지직 직급 부여 기준점이 되는 경력에 대한 명확한 지침을 마련하여 실시해야 함. 또한, 경력 산정 기준(호봉 책정)에 대한 검토가 필요함
 - 단일임금체계(안)에서 사회복지직의 시설장과 부장(사무국장) 직책에 해당하는 단일임금체계 사회복지직 1~3급은 사회복지경력에 따라 직급 부여가 달라짐
 - 시설장의 직급 부여 기준점은 15년, 25년이며, 부장(사무국장)의 직급 부여 기준점은 13년임. 즉, 해당 경력에 따라 부여되는 직급이 달라지고, 그에 따라 적용받는 인건비 가이드라인 수준이 달라지는 것임
 - 본 연구에서는 사회복지시설에서 제출한 자료의 사회복지 총 경력에 따라 직급 부여를 한 후 인건비 총액을 산출하였으나, 실제 단일임금체계를 적용할 때는 관련 경력의 확인이 필요함
 - 특히, 인건비 가이드라인이 없는 사회복지시설 종사자의 경우에는 연구 자료로 활용한 총 경력과 적용받을 수 있는 경력은 다를 가능성이 높음. 즉, 연구 자료는 종사자 개인별 경력 산정을 위해 증빙 자료를 받은 것이 아니기 때문에 오류가 발생할 수 있음
 - 또한, 모든 종사자의 경력 산정에도 문제점이 존재함. 사회복지시설 관리안내의 사회복지시설 종사자 경력 인정 범위와 개별 법령 및 지침에 따른 해당 시설유형별 경력 인정 범위가 다른 점도 고려해야 함. 즉, 해당 시설 유형에서의 근무경력 100% 인정되나, 다른 시설 유형으로의 이직을 할 경우 해당 경력을 100% 인정받지 못하여 부여받는 호봉이 다를 가능성이 있고, 이는 결국 보수수준이 낮아지는 사례가 발생함
 - 따라서 경력 기준에 영향을 받는 시설장, 부장(사무국장) 직책에 해당하는 사회복지직 1~3급뿐만 아니라 모든 종사자가 경력 산정 기준에 따라 호봉 책정이 달라지고, 이는 종사자 개인별로는 인건비 가이드라인 수준이 낮아지는 사례가 발생할 수 있어 이에 대한 규정과 지침을 마련할 필요가 있음

4. 사회복지시설 전체 종사자의 인사관리체계 수립 필요

- 단일임금체계 구축을 위해서는 사회복지시설 전체 종사자의 인사관리정보를 명확히 확정하여 관리하여야 함
 - 단일임금체계 구축 과정과 향후 사회복지전담공무원 수준으로의 보수수준 향상을 위해서는 사회복지시설 전체 종사자의 인사관리체계가 필요함
 - 단일임금체계 구축 과정에서도 사회복지시설 종사자 규모, 경력, 승급 체계 등에 따라 영향을 받고, 향후 사회복지전담공무원 수준으로의 보수수준 향상 과정에서는 또 다른 특성과 요인으로 단일임금체계가 변경될 수 있음
 - 사회복지시설 종사자의 보수체계가 일정한 원칙을 가지고 시행하기 위해서는 중장기적으로 전체 종사자의 인사관리체계를 수립하여 관리하여야 보수체계가 변경되어도 혼란스럽지 않게 전환될 수 있음
 - 현재는 시설유형과 종류에 따라 사회복지시설정보시스템에서 인사정보를 관리하나, 이를 통합적으로 관리할 수 있는 체계는 없음. 이를 대전광역시에서 통합적으로 관리할 수 있는 체계를 수립하여 시행하여야 함
 - 즉, 대전광역시에서 사회복지시설 전체 종사자의 보수 및 인사관리정보를 통합적으로 관리할 때, 사회복지시설 종사자의 단일임금체계와 향후 보수수준 향상을 위한 중장기 계획 수립 시 정책 근거 자료로 활용할 수 있음

5. 사회복지시설 종사자 승급체계 보완 필요

- 본 연구에서는 현재 승급체계의 문제점을 개선하기 위해 모든 종사자를 대상으로 최소한 당연직 1계급 승진을 제안하였으나, 중장기적으로 이를 보완할 수 있는 방안 마련이 필요함. 또한, 직급별 정원 규정을 마련해야 함
 - 사회복지시설 유형과 종류에 따라서는 당연직 승급(1계급) 제도가 있는 곳이 있고, 없는 곳이 있음. 또한, 당연직 승급(1계급) 제도가 있는 곳 중에서도 승급 인원이 제한되어 있는 곳이 있고, 모두 승급할 수 있는 곳이 있음

- 이러한 문제점을 개선하기 위해 당연직(1계급) 승급을 모든 종사자에게 적용할 것을 제안하였음. 이는 사회복지시설 종사자 간의 형평성 문제와 종사자의 직급 간 형평성 문제를 개선하기 위한 것임
- 다만, 본 연구에서는 최소한의 문제점을 개선하기 위해 당연직 승급을 1계급으로 한정하여 제안하였으나, 향후에는 이를 확대하는 방안을 검토하여야 함
- 현재도 시설유형과 종류에 따라서는 당연직 승급으로 2계급까지 승급한 사례가 있어 종사자간 형평성의 문제가 제기될 수 있음. 다만, 모든 종사자를 당연직으로 2계급 승진할 경우 그에 따른 재정 부담을 대전광역시와 기초자치단체가 할 수 있는지도 의문임
- 그러나 모든 종사자가 당연직으로 2계급 승진할 수 있는 체계를 만들기 어렵다면, 또 다른 대안으로 수당체계를 보완하는 방안의 검토도 필요함. 즉, 시설별 승급할 수 있는 인원이 제한되어 있기 때문에, 일정 경력이 지나도 승급하지 못하는 종사자를 대상으로 수당을 신설하여 보완할 필요가 있음. 이 과정에서도 사회복지시설별 직급에 따른 종사자 정원 규정을 마련할 필요가 있음

6. 단일임금체계 구축과 향후 공무원 수준 도달 과정에 수당체계 개편 필요

- 단일임금체계는 호봉제를 적용하는 사회복지시설의 특성 상 기본급이 기준점이 됨. 그러나 수당 체계에 따라 보수 격차가 발생하고 있어 이를 지속해서 개선할 필요가 있음
- 사회복지시설 종사자의 수당은 가족수당, 명절휴가비, 시간외근로수당, 정액급식비, 종사자특별수당으로 구성되어 있음. 이러한 수당이 일정한 원칙에 따라 지급될 경우에는 그로인해 발생하는 보수격차는 문제제기가 적지만, 적용하는 원칙이 다른 경우에는 문제제기가 됨
- 본 연구에서는 각종 수당이 종사자간 형평성을 해치는 않는 원칙을 수립하여 적용하는 것을 제안하였고, 이를 적용할 경우 종사자간 형평성의 문제는 없어질 것으로 판단됨

- 그러나 이러한 원칙을 적용하지 못할 경우에는 단일임금체계를 구축하여도 종사자간 보수 격차는 완전히 해소할 수 없는 구조가 됨. 따라서 단일임금체계 구축 과정에서 반드시 수당체계도 일원화시켜야 함
- 수당체계 일원화는 향후 사회복지전담공무원 수준으로의 보수수준 향상을 위해서도 필요함
 - 현재 사회복지시설 종사자와 공무원의 보수격차는 수당체제로 인해 발생하고 있음. 즉 기본급은 사회복지시설 종사자가 공무원보다 높지만, 실제 받는 연봉총액은 공무원이 더 많은 것으로 나타남. 이는 공무원의 수당체계가 사회복지시설 종사자보다 지급 수준이 높거나 다양하기 때문임
 - 사회복지시설 종사자 간의 인건비 가이드라인이 일원화되는 단일임금체계가 구축되어도 수당 체계가 개편되지 않으면 보수격차가 발생하고, 이는 향후 사회복지전담공무원 수준으로의 보수 수준 향상 시에도 문제가 됨
 - 따라서 단일임금체계 구축 과정에서 모든 사회복지시설 종사자가 해당 직종과 직급에 따라 동일한 인건비 가이드라인을 적용 받고, 수당도 일정한 원칙에 따라 적용받을 수 있도록 해야 함
 - 사회복지시설 전체 종사자 간 보수격차가 해소되면, 향후 사회복지전담공무원으로의 보수수준 향상을 위한 계획 수립 및 시행이 용이할 것으로 판단됨

7. 사회복지시설 종사자 보수 수준 향상을 위한 중장기 계획 수립 필요

- 사회복지시설 종사자의 보수수준의 최종 지향점은 법률과 조례에 따라 사회복지전담공무원 수준으로의 향상임. 이를 위해서는 단일임금체계를 구축하는 과정에서 중장기적인 계획 수립이 필요함
 - 본 연구는 사회복지시설 종사자의 실태조사에 근거하여 우선 단일임금체계의 지향점은 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 수준으로의 단일임금체계 구축임. 그러나 법률과 조례에서 명시하고 있는 사회복지시설 종사자의 보수 수준은 사회복지전담공무원의 보수 수준에 도달하는 것임

- 대전광역시는 향후 4~5년 내에 사회복지시설 종사자의 단일임금체계가 구축된다고 전제하면, 이후에는 사회복지전담공무원 수준으로의 향상을 위한 노력이 필요함. 즉, 단일임금체계를 구축하는 과정 중에 단일임금체계 구축 완료 이후의 중장기계획을 수립하고 이해당사자의 의견 수렴 등의 과정을 거칠 필요가 있음

8. 비정규직 근로자 보수 수준 향상을 위한 중장기계획 수립 필요

- 단일임금체계(안)는 정규직 인력에 대한 보수체계 개편으로 본 연구에서는 비정규직 종사자의 보수체계 개선은 다루지 못하였음
 - 대전광역시는 법률과 조례에 따라 사회복지시설 종사자의 처우개선을 위해 3년마다 실태조사와 지원계획을 수립하여 시행하고 있음. 지속해서 문제 제기되는 부분은 비정규직 처우개선을 위한 노력이 부족한 점임
 - 단일임금체계 구축도 사회복지시설 종사자의 처우개선을 목적으로 하고 있으나, 정규직 종사자로 제한하고 있어 비정규직 종사자의 처우와 보수 수준의 문제는 지속될 것으로 판단됨
 - 사회복지시설과 사회복지사업의 특성 상 비정규직이 계속 존속한다면, 신분상의 고용불안정 해소 이전에 차선택으로 보수수준을 보장하는 것이 필요함
 - 단일임금체계가 구축되면 사회복지시설 유형과 종류에 따른 보수격차가 해소되지만, 여전히 동일한 사업장에서 동일한 조건으로 근로하는 비정규직의 보수격차로 인해 종사자 간 문제가 지속될 것임
 - 따라서 중장기적으로 대전 소재 모든 사회복지시설 종사자는 동일가치노동 동일임금에 따라 단일임금체계를 적용하여 비정규직도 차별받지 않도록 중장기적으로 계획을 수립하여 시행할 필요가 있음



참고문헌

참 고 문 헌

- 강민정·김은지·박수범·권소영·윤자영(2019). 육아휴직제도 개편 방안. 저출산고령사회위원회.
- 경상남도(2019). 사회복지시설 종사자 처우개선 계획.
- 경상남도사회서비스원(2019). 경상남도 사회서비스 종사자 처우개선 연구.
- 고용노동부(2018). 노동시간 단축 가이드 매뉴얼.
- 광주여성가족재단(2020). 광주지역 사회복지시설 종사자 단일임금체계 마련 연구.
- 권신영·김선경·박수진·고아라(2020). 대전지역 사회복지종사자의 위험 및 안전실태에 관한 연구.
대전광역시사회복지사협회·대전사회복지공동모금회.
- 김기수·오인근·안을순·조문교(2017). 2017년 대전광역시 사회복지사 등의 처우 개선에 관한 연구. 대전복지재단.
- 김기수·홍혜지(2019). 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사. 대전복지재단.
- 김진희(2018). 광주광역시 사회복지시설 종사자 처우개선 3개년(2018~2020) 지원계획 연구.
광주복지재단.
- 노세리·오계택·주민경·송영욱·장재규·김진환(2018). 사회복지시설 종사자 임금체계 개선 방안 연구. 보건복지부·한국노동연구원.
- 대전광역시 보건복지국(2018). 사회복지사 등의 처우개선과 지위향상을 위한 지원계획(안).
_____ (2019). 일과 휴식의 양립을 지원하는 2020년 사회복지시설 종사자 처우개선 추진계획.
- _____ (2020). 대전광역시 보건복지국 주요업무 통계현황(2020.1.1.).
- 변용찬·박수지·이현민·서해정·조미형(2011). 여성가족부 시설 종사자 임금체계 개선방안 연구. 여성가족부·한국보건사회연구원.
- 보건복지부(2020). 2020년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인.
- _____ (2020). 2019년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수율 조사 결과.
- _____ (2020). 2020년 노숙인 등의 복지사업 안내.
- _____ (2020). 2020년 노인보건복지사업안내 1, 2권.
- _____ (2020). 2020년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내.
- _____ (2020). 2020년 다함께돌봄사업 안내.

- _____ (2020). 2020년 독거노인 장애인 응급안전안심서비스 사업안내.
- _____ (2020). 2020년 드림스타트 사업안내.
- _____ (2020). 2020년 발달장애인지원 사업안내.
- _____ (2020). 2020년 발달장애인지원센터 사업안내.
- _____ (2020). 2020년 발달장애인활동서비스 사업안내.
- _____ (2020). 2020년 보육사업안내.
- _____ (2020). 2020년 사회복지관 운영관련 업무처리 안내.
- _____ (2020). 2020년 사회복지법인 관리안내.
- _____ (2020). 2020년 사회복지시설 관리안내.
- _____ (2020). 2020년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인.
- _____ (2020). 2020년 아동분야 사업안내 1, 2권.
- _____ (2020). 2020년 아이돌봄지원사업안내.
- _____ (2020). 2020년 자활사업안내.
- _____ (2020). 2020년 장애인복지 사업안내 1, 2권.
- _____ (2020). 2020년 장애인복지시설 사업안내.
- _____ (2020). 2020년 정신건강사업안내.
- _____ (2020). 2020년 지역아동센터 지원 사업안내.
- 보건복지부·노사발전재단(2019). 사회복지시설 표준 근로형태 가이드.
- 부산복지개발원(2018) 2018 부산시 사회복지시설 종사자 처우개선 방안마련 연구.
- 서울시사회복지사협회(2019). 사회복지시설 노무 가이드북.
- _____ (2019). 사회복지종사자의 안전과 인권보장을 위한 위기대응 매뉴얼.
- 서울특별시(2019). 일과 휴식의 양립을 지원하는 2020년 사회복지시설 종사자 처우개선 계획.
- 안수란·김유휘·권지성·박수지·조동훈·김용환·남재욱·하태정(2019). 사회서비스 종사자의 고용 변화 연구. 한국보건사회연구원.
- 여성가족부(2020). 2020년 가족사업안내 1, 2권.
- _____ (2020). 2020년 여성아동권인증진사업 운영지침.
- _____ (2020). 2020년 청소년사업안내.
- _____ (2020). 2020년 한부모가족지원사업안내.
- _____ (2020). 2020년 해바라기센터사업안내.

- _____ (2020). 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력 예방 및 방지를 위한 2020년 폭력 예방교육 운영안내.
- 오민수박예은(2020). 2020 경기도 사회복지시설 종사자 처우개선 계획 수립을 위한 기초 연구. 경기복지재단.
- 오민수 · 임선영 · 이석환(2018). 2017 경기도 사회복지시설 종사자 임금 실태분석 연구. 경기복지재단.
- 오민수 · 정희정(2012). 경기도 사회복지시설 보수체계 개선방안 연구. 경기복지재단.
- 오민수 · 조해진(2019). 성남시 사회복지사 등의 처우개선 종합계획 수립을 위한 연구. 경기복지재단.
- 오승환·손영은·송현진(2019). 2019년 사회복지사 통계연감. 보건복지부·한국사회복지사협회.
- 이동화·김영환·정숙희(2019). 사회복지 생활시설 근로형태 개선방안 연구. e신한노무법인·보건복지부.
- 이봉주(2018). 아동복지시설 종사자 현황과 처우개선 방안. 아동복지시설 종사자 처우개선 토론회 자료집.
- 이순성·서준희(2013). 사회복지시설 종사자 처우 개선 및 인사관리 체계 마련 연구. 서울시복지재단.
- 이철선·민동세·정숙희·최기정(2018). 사회복지 종사자 처우개선 종합대책 마련 연구. 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 인천광역시(2019). 2020년 사회복지시설 종사자 처우개선 세부추진 계획.
- 제주특별자치도(2020). 사회복지시설(국비지원시설) 종사자 인건비 지원 가이드라인.
- 제주특별자치도(2020). 사회복지시설(지방이양시설) 종사자 인건비 지원 가이드라인.
- 정연정·허일주(2019). 사회복지 종사자 처우개선을 위한 실태조사 연구. 인천복지재단.
- 최은희·한복순·관민·이지선(2019). 고객응대근로자 건강보호 가이드 개발. 산업안전보건연구원.
- 충청북도(2020). 충북 사회복지시설 종사자 단일임금체계 마련 연구. 충북연구원.
- 행정안전부(2020). 지방공무원보수업무 등 처리지침.

국가법령정보센터(www.law.go.kr)

자치법규정보시스템(www.elis.go.kr)

[대전광역시사회서비스원 정책연구 2020-5]

대전형 사회복지시설 종사자 단일임금체계 방안 마련 연구

발 행 일: 2020년 12월

발 행 인: 유 미

발 행 처: 대전광역시사회서비스원

주 소: 대전광역시 중구 보문로 246 대림빌딩 10층(우: 34917)

전 화: 042-331-8932

팩 스: 042-331-8924

홈페이지: <http://daejeon.pass.or.kr>

ISBN 978-89-98568-78-8

이 책의 저작권은 재단법인 대전광역시사회서비스원에 있습니다.
