

[발표 3]

사회복지사 삶의 질 향상과 처우개선을 위한 실태조사연구 - 호남지역을 중심으로 -

이영철(광주대)

윤일현(광주대 박사과정)

1. 서론

한국사회복지사협회에서 배출한 사회복지사 배출인원은 2007년 7월을 기준으로 총 159,840명이며, 급수별로는 1급이 총47,538명, 2급이 110,458명, 3급이 1,844명이고 성별로는 여성이 119,659명으로 남성 40,181명보다 많다. 이중 전국사회복지시설(기관)에 종사하고 있는 종사자수는 7만여명으로 추정되고 있다.(2007년 보건복지부 사회복지시설 관리안내 참고)

사회복지에 대한 관심과 사회의 비중, 제도 및 정책이 보다 적극적이고 폭이 확대가 되고 있는 현실에서 사회복지 현장에서 실천하고 있는 종사자들의 근로환경과 처우, 인권 등 개인적 차원의 삶의 질 향상에 대한 문제는 매우 중요하다. 사회복지사들의 역할에 따라 사회복지의 질적 향상에 영향을 변수가 가장 크다고 볼 때, 사회복지분야에 대한 제도와 법, 정책 수행의 중요성도 있지만, 사회복지시설 종사자들에 대한 정책은 보다 중요한 의미를 가진다.

사회복지사의 처우개선과 삶의 질 만족도 향상은 사회복지의 질적 수준을 의미하는 기준선임을 볼 때 이들에 대한 보다 심층적이고 객관적이고 과학적인 자료 확보를 통하여 보다 발전된 방안을 모색 하는 데에서 본 연구는 출발하고 있다. 이제까지 사회복지사 근로실태 및 환경에 대한 자료와 연구는 많은 선행 연구들이 존재해오고 정책 대안 등의 많은 제시가 있었다. 하지만, 개선의 폭이 미비한 이유는 지방이양이후 지방자치단체의 특성, 지역적인 사회복지 특성과 사회복지사들에 대한 외형적 접근보다는 내면적 차원의 접근이 미비하였고, 그 특성에 맞는 적절한 대안과 정책 제시가 미흡하였다고 할 수 있다.

따라서 본 연구는 사회복지사의 삶의 질과 처우개선을 위하여 지방자치단체의 특성과 지역의 특성, 사회복지사들의 개인적 및 직업의 직위별 입장과 사회복지시설 유형별 등에서 상관성을 알아보고, 그 유형별 방법과 대처 방안 등을 제시함을 그 목적으로 한다.

그러므로, 본 연구를 위해서 사회복지사들이 취약한 지역을 우선적으로 선별하여 실태조사연구를 실시하였다.

연구의 목적에 부합하기 위하여 시도별 지역복지계획서를 근거로 지역을 선별하였다. 그 결과 재정자립도가 전국평균이하이고, 취약한 경제구조로 인하여 지역사회복지사업에 많은 어려움이 있으며, 복지예산에 대한 지방비 부담이 지방세출 대비율이 지속적인 증가 추세로 재정에 부담이 되

고 있는 지역을 설정하였다. 조건에 부합하고 지역별 특성이 유사한 지역으로 호남지역을 선택하였다. 선택된 지역을 중심으로 사회복지복지사의 삶의 질과 처우개선을 위한 실태조사연구를 실시하였다.

2. 연구방법

사회복지사 삶의 질 향상과 처우개선을 위한 실태조사는 호남지역을 광주·전남·전북으로 구분하고, 사회복지사 근무 기관을 3개(이용시설, 생활시설, 기타)로 유형화 하였다. 광주·전남·전북 사회복지사협회에 등록된 사회복지사는 2007년 7월 현재 37,015명(광주10,741명, 전남 16,505명, 전북 9,769명)이었으며, 이중 지역 사회복지사협회에 등록된 사회복지사 회원을 중심으로 지역별, 유형별로 구분하여 무작위로 표집하였다.

자료수집에서는 설문조사, 우편조사, 개별면접, E-mail을 실시하였으며, 이중 회수된 546개의 사례를 수집하였다. 이중 응답이 불성실하고 사례의 출처가 불명확하거나, 광주·전남·전북 지역이 아닌 42사례는 제외하고 총 504개의 사례를 분석하였다.

설문 내용은 인구사회학적 특성, 사회복지사 환경적 특성, 사회복지사 가정생활, 사회및 여가생활, 근로조건, 복지후생, 근무환경, 사회복지사 만족도, 처우개선에 대한 제언등으로 유형화 하여 조사하였다.

조사분석은 SPSS WIN를 활용하여 통계처리하였다.

3. 연구결과

1) 사회복지사들의 가정생활

사회복지사들의 가정생활에 대한 어려움은 전반적으로 경제문제인 것으로 나타났으며, 연령이 많을수록 자녀와 가사문제가 많았고, 직장근무 직위가 높을수록 부채문제와 자녀와 가사문제가, 낮을수록 여가문제가 더 많은 것으로 나타났다.

남성일수록 경제문제와 여가문제가, 여성일수록 경제문제와 자녀와 가사 및 심리사회적문제가 많은 것으로 나타났다. 사회복지사의 낮은 임금과 많은 근로시간 등은 경제문제는 물론 가정생활 전반에 걸쳐 어려움이 있는 요인으로 분석된다.

또한, 정부지원을 받았거나 받고 있는 경우 전체 8.2%중에서 30대와 40대이면서 상급관리자와 중간관리자들이 상대적으로 많았다. 그리고 이와 같은 문제들에 의하여 의논 할 수 있는 대상자는 가족이나 동료로 제외하고는 혼자해결하고 있는 것으로 나타났다.

2) 사회복지사들의 여가생활

사회복지사들의 직업이외의 사회활동은 연령이 많을수록, 근무 직위가 높을수록 사회활동을 많이 하고 있는 것으로 나타났다. 사회활동은 주로 종교 활동과 사회봉사활동 이었다. 연령이 낮고 직위가 낮을수록 학업활동과 아르바이트, 직위가 높을수록 아르바이트와 사회봉사나 친목활동을 하고 있는 것으로 나타났다. 사회복지사들의 사회활동은 자신을 중심으로 학업과 경제에 관련한 활동으로서 사회복지사들의 취약한 경제문제를 반영한 결과로 보여진다. 직위에 따라 관련한 사회

활동을 하고 있는 것으로 나타났다. 사회복지사들은 종교 활동 이외에 자기 직장과 자신의 경제문제에 관련한 사회활동으로 한정되어 있는 것으로 나타났다. 현 직업이외의 직업활동은 연령이 높고 직위가 높을수록 그리고 전남지역에서 활동을 많이 하고 있는 것으로 나타났다. 이 역시 사회복지사들의 경제문제와도 관련 있는 것으로 보여진다.

사회복지사들의 여가활동은 매우 필요함을 인지함에도 여건과 여러 환경 등의 요인으로 활발한 여가활동을 하고 있지 못하고 있는 것으로 나타났다. 여가활동의 해결주체로 중앙정부와 지방자치가가 가장 많았고, 현재 직장에서 해결해야 한다고 보고 있다. 그 만큼 사회복지시설 현장에서 여가활동을 할 수 있는 여건과 환경이 매우 취약함을 반증해주는 결과로 보여 진다.

사회복지사들의 여가활동이 매우 취약함은 결국, 사회복지사들의 스트레스 해소와 재충전 등의 기회가 매우 제한적이고 한정적이라는 결과이다. 클라이언트들의 사회활동과 여가활동을 사례관리하여주고, 계획과 실천을 가장 많이 해주는 실질적인 전문가이며 실천주체자인 사회복지사들이 자신의 사회활동과 여가활동을 하지 못하고 있음은 열악한 처우와 환경, 많은 근로시간과 출근일과도 무관하지 않다. 여건이 주어진다 하더라도 종교 활동 이외는 자신의 경제활동이나 직장과 관련한 연속선상에서 생활들이 이루어지고 있다는 사회복지사들의 현실임을 단적으로 나타 내어주는 결과들이라 할 수 있다.

3) 비정규직 사회복지사 근로조건

사회복지사들의 고용은 직위가 낮을수록 공개채용 형태가 많고, 직위가 높을수록 추천에 의한 사례가 많았다. 도시지역일수록 공개채용의 비중이 높았다. 사회복지시설의 고용형태는 정규직이 80%, 비정규직이 20%정도 인 것으로 나타났으며, 56.8%로는 동일한 조건으로 근무형태이나 34.7%는 차이가 있었고, 특히 정규직과의 차이가 많은 것으로 나타났다. 차이로는 임금이 가장 많았고, 근무시간과 노동강도와 시간에 있어 차이가 있었다. 사회복지시설에서 비정규직은 52.3%가 필요하다고 하였으며, 시설운영 예산절감과 인력부족의 원인이 많았고, 상급 및 중간관리자들의 요구가 더 많았다.

사회복지시설의 현장의 열악성을 해결하기 위하여 현장을 가장 많이 알고 있는 전문가라면 중간관리자들이라 할 수 있다. 이들은 모두 비정규직을 통해서 시설의 운영과 인력 부족문제를 해결하려는 데 비하여, 비정규직의 근로조건과 환경은 매우 열악한 상황이었다. 비정규직 역시 같은 사회복지사 자격증을 가지고 현장에 근무하고 있음을 볼 때, 고용안정과 근무환경개선은 매우 필요하다.

4) 사회복지사 근로조건

사회복지사들은 1주 평균 근로시간은 52.30시간이었고, 1주일 평균 출근일은 5.57일 이었다. 이에 대하여 희망하는 1주 평균 근로시간은 42.45시간이었고, 1주일 평균 출근일은 5.02일이었다. 이는 근로시간은 9.15시간이 출근일은 0.55일로서 차이가 있었다. 주5일제가 정착되어가는 현실에서 사회복지사는 자기의 근로시간과 근무일을 반영하여 희망하고 있는 것으로 나타났다. 그 만큼 사회복지 시설 현장에 대한 열정과 애착, 책임감등이 많다는 것을 의미한다 하겠다.

또한, 사회복지사들의 현재 연봉은 1,604만원이며, 현금여 만족도는 불만족이라 할 수 있는 3.78이었고, 희망급여는 2,464만원 이었다. 이는 사회복지사들의 경력을 제외하더라도 월 1,337천원을 받고 있으며, 희망 급여는 2,053천원으로 나타나 월716천원, 연860만원의 차이가 있었다.

이는 한국사회복지사협회가 조사한 2006년도 전국사회복지사 실태조사와 비교해보면, 평균연봉과 희망연봉의 경우 618만원에 비하여 금번 연구는 860만으로 차이가 컸으며, 평균연봉액은 1,717만원과 희망연봉은 2,335만원 이었다. 2000년 실태조사를 보면 평균연봉액은 1,671만원과 희망연봉은 2,155만원 이었다. 여기에 비하여 금번 조사한 광주, 전남, 전북 지역 사회복지사는 2000년 실태조사때보다도 더 열악한 상황에 있음을 단적으로 나타내어 주는 결과라 할 수 있다. 한편 근로시간에 대하여는 큰 차이가 없었다.

5) 사회복지사 복리후생

사회복지사의 복리후생 실태를 보면, 4대 보험과 퇴직금의 경우 전체 사회복지사중 84.3%만이 보장을 받고 있고, 8.02%는 전혀 받지 못하고 있으며, 기관자체수당이나, 휴가 및 각종근로수당은 16.12%만이 보장을 받고 66.9%가 전혀 받지를 못하고 있다. 직원을 위한 직장내 행사는 평균 4.35개정도가 있는 것으로 나타났다. 내용으로는, 상조회, 친목행사, 애경사, 야유회 등이 많았고, 해외연수, 교육훈련과 같은 분야는 취약하였다. 이는 사회복지사들의 열악한 환경에 있음을 단적으로 제시하고 있는 결과라 볼 수 있다.

6) 사회복지사들의 인권실태

사회복지사들은 직장에서 21.3%가 차별을 받고 있으며, 16.56%가 인권침해 행위를 받고 있으며, 13.27%는 인권침해 행위에 대하여 잘 모르고 있는 것으로 나타났다. 사회복지사들에 대한 인권침해 행위는 채용시 남녀차별이 가장 많았고, 종교, 승진, 복리후생, 여성 생리휴가 제한, 급료 및 승급, 학업진학에 대하여 비교적 많은 차별이 있었으며, 교육훈련, 부당한 근무지 발령, 노조가입에 대한 불이익, 정년 및 해고, 여성에 대한 부당한 해고, 상급자 폭력, 신체적 폭력(성희롱, 성폭력 등)에 있어서 인권 침해 행위가 있는 것으로 나타났다.

또한, 개방형 질문과 면접결과에 의한 사회복지사 인권침해 행위는 업무이외의 부당한 일, 친인척 인사 및 갈등문제가 가장 많았다. 다음으로는 직원 인격모독, 특정종교인 채용과 차별문제, 명칭사용문제, 부당해고문제 등이 있었다.

사회복지시설 현장의 열악성 등으로 인하여 당연히 보장과 받아야할 부문 등이 받지 못함으로써 인한 경우와, 고용과 신분보장 불안정 등으로 인한 침해 행위, 근무 환경적 요인에 의하여 받는 사생활 침해와 부당한 업무 등 다양한 영역에 있어서 사회복지사들의 취약한 환경에 노출 되어 있음이 단적으로 들어난 예라 할 수 있다.

7) 사회복지시설 직장내 근무여건

사회복지시설내에서 직장내 갈등은 45.7%가 있다고 하였으며, 사유로는 업무분체가 가장 많았고, 심리갈등문제, 인간관계, 클라이언트 문제, 직원간 불화 등이 많았으며, 사회생활, 승급과 임금문제에서도 갈등이 있다고 하였다. 해결 방안으로는 동료에게 상담하거나, 중간관리자, 직원회의 등에서 해결하지만 대부분 혼자해결하거나 적절한 통로가 없는 것으로 나타났다.

사회복지사들의 이직 사유는 낮은 임금과 근무조건의 불만족이나 열악성 등의 사유가 장 많았다. 또한, 현재 업무 불만족, 자기발전과 직장에 대한 비전 부재, 직장내 인간관계문제 등의 사유가 많았으며, 직장내 전달체계 불만, 학업진학, 가족문제나 근무환경변화, 타분야로의 이직 등이 주된 사유인 것으로 나타났다.

8) 사회복지사 처우에 대한 개선이다.

사회복지사 처우에 관한 개선 과제로는 임금수준 향상, 근무환경 개선, 사회복지사 처우에 관한 법제화가 가장 많았다. 다음으로는 사회복지사 신분보장 법제화, 사회복지사 전문성 향상과 확보, 사회복지사 보수교육법제화, 사회복지시설에 대한 지원확대, 사회복지사 자격제도 개선, 사회복지사에 대한 인식개선 등이 필요하다고 하였다.

사회복지사 삶의 질 향상과 처우 개선에 관한 개방형 질문과 면접결과에서는 사회복지사 법제화(처우/보수), 사회복지사 자격제도 강화, 임금수준향상이 가장 많았고, 근무환경개선, 사회복지사 신분보장, 사회복지사 휴가보장, 노동조합결성, 고용안정 등이 필요하다고 하였다.

4. 논의 및 제언

본 연구결과를 중심으로 볼 때, 지방분권화 이후 호남지역 사회복지사들의 삶의 질과 처우는 매우 열악한 것으로 나타났다. 이를 중심으로 다음과 같이 제언 하고자 한다.

하나, 사회복지사 신분보장의 법제화이다. 정부의 지원을 받고 있는 사회복지시설만이라도 최소한 사회복지전문요원과 동일한 신분보장이 되도록 법제화 하여야 한다.

둘, 사회복지사의 처우에 관한 법제화이다. 사회복지사의 현실적인 근무환경 개선과 근로조건 등의 문제를 해결하기 위한 최소한의 법적제도화가 필요하다.

셋, 사회복지사의 자격제도 강화이다. 사회복지 실천현장과 사회복지사의 질적 향상을 위하여는 자격제도가 보다 강화되어야 한다. 이를 위하여는 사회복지사 자격기준 강화, 사회복지사 교과목 확대, 사회복지 현장실무 능력 강화, 사회복지사 전문분야별 자격강화와 자격제도 개설 등이 필요하다.

넷, 사회복지사 가정에 대한 지원 확대이다. 사회복지사의 삶의 질 향상을 위하여 사회복지사 가정에 대한 다양한 지원제도 정착이 필요하다.

다섯, 사회복지사를 위한 인권지원센터 시스템이 필요하다. 사회복지사들이 인권침해와 부당한 대우에 대하여 마음 놓고 상담과 문제를 해결할 수 있는 창구가 법적으로 보장되어야 한다. 또한 사회복지사 인권전문가 양성과 교육 역시 필요하다.

여섯, 사회복지사 역량강화를 위한 사회시스템이 필요하다. 사회복지사 보수교육과 사회복지사들이 전문적 수퍼비전과 역량강화를 위한 사회적인 지원 시스템이 필요하다.

끝으로, 사회복지시설에 대한 지원확대이다. 사회복지시설에 종사하고 있는 인력에 대하여 중앙정부 차원의 인력지원 시스템과 전국 단일의 임금체계 시스템이 될 수 있도록, 사회복지사에 대한 인건비가 지원되어야 하고 보장되어야 한다.