

사회복지 종사자의 교대근무 실태와 정책과제



Shift-Work Patterns for Social Welfare
Practitioners and Their Policy Implications

김유경 | 한국보건사회연구원 연구위원

2018년 3월 「근로기준법」이 개정되어 2019년부터 본격적으로 사회복지 현장에 적용될 예정이다. 급변하는 근로 환경과 맞물려 다수의 사회복지생활시설은 1일 2교대 근무제로 인해 법정 근로시간이 준수되지 못하는 실정으로, 「근로기준법」 개정에 따른 영향으로 사회복지 종사 인력의 처우가 열악한 상태로 전락할 가능성이 높다. 사회복지시설의 지속적인 기반 마련을 위해 사회복지생활시설의 교대근무제 개선을 위한 정책적 모색이 요구된다.

생활시설에서 교대근무제를 실시할 수 있는 근거를 마련하기 위해 행정지침상에 교대근무 명시 시설임을 고지하는 방안을 강구하고, 교대근무자의 주 1회 유급휴가 담보 및 초과근무·야간근무 연장근로수당에 대한 실효성 있는 제도적 장치가 강화되어야 할 것이다. 또한 「근로기준법」에 상응하는 4조 3교대제 도입을 위해 인력 배치 기준을 개선하고, 교대근무 종사자의 임금 보전 측면에서 임금체계 개선이 병행되어야 할 것이다.

1. 들어가며

우리 사회는 급속한 산업화 및 후기사회로의 이행으로 사회안전망의 역할이 증대되며 사회복지시설의 기능과 역할의 비중이 높아질 것으로 전망된다(김유경 외, 2017). 사회복지시설 확대

에 따라 사회복지 종사자의 규모는 지속적으로 증가하는데도 이들의 처우는 열악한 실정이다. 이는 사회복지 전문인력의 전문성 저하 및 인력의 안정적 수급 저해를 야기하여 사회복지서비스의 전반적인 질적 저하를 초래한다(이봉주 외, 2008; 변용찬, 이민경, 허수정, 이승기, 남기룡,

2010; 변용찬, 박수지, 이현민, 서해정, 조미형, 2011; 이순성, 서준희, 2013; 인천발전연구원, 2013; 김유경 외, 2014; 김유경 외, 2017). 사회복지 현장의 낙후된 근로 환경을 개선하기 위해 다각적인 정책이 국정과제로 모색되었으나 사회복지 종사자의 저임금, 과중한 근로시간과 노동 강도 문제는 지속적으로 제기되고 있으며, 이로 인한 높은 이직률과 짧은 근속기간 등 복지 현장의 인력 누수 현상이 누적되고 있다.

2017년 문재인 정부가 들어서면서 법정 근로 시간 준수 및 근로시간 단축을 국정과제로 추진함에 따라 2018년 3월 「근로기준법」이 개정되어 2018년 7월부터 6개월간의 제도 기간을 거쳐 2019년부터 본격적으로 사회복지 현장에 적용될 예정이다. 주요 내용을 보면 근로시간 단축과 무제한 연장근로가 가능한 특례업종을 폐지하여 장시간 노동을 개선하는 한편, 휴일근로가 산수당 할증률을 입법적으로 명확히 하여 사회적 논란을 해소하고, 일반 근로자에 대해서도 공무원과 동일한 휴식권을 보장하였다. 그러나 사회복지 현장의 과중한 근로시간과 노동 강도 및 저임금을 포함한 불합리한 인력 배치 기준 등 기존의 고질화된 구조적 과제들이 해결되지 않은 채로 「근로기준법」이 적용될 경우, 사회복지 현장은 「근로기준법」 불이행과 함께 종사자 처우의 답보 상태로 인해 인력 누수가 더욱 심각해져 사회복지서비스의 질적 저하가 야기될 것으로 예상된다. 이와 같이 급변하는 사회복지 현장과 맞물려 사회복지생활시설의 교대근무 형태는 절반 이상인 약 57%가 1일 2교대 및 격일제로, 다수

의 생활시설은 1일 12시간~24시간 교대근무 구조로 인해 법정 근로시간이 준수되지 못하는 실정이다. 생활시설은 1일 24시간 365일 서비스가 지속적으로 제공되어야 하는 데 비해 생활시설에 근무하는 생활지도원 및 생활재활교사, 요양보호사 등의 교대근무자는 근로자이므로 원칙적으로 근로 환경이나 근로시간에 대해 「근로기준법」이 준수되어야 한다. 그런데도 1일 2교대 인원에 의존하여 휴게시간을 비롯한 주휴일, 연월차, 출장 등을 가지다 보면 주간 및 야간에 필요한 인력보다 훨씬 적은 인원이 서비스를 제공하게 되므로 결과적으로 교대근무자 1인이 담당해야 하는 이용자 수가 초과되는 결과를 가져온다(김유경 외, 2017). 이로 인해 생활시설에서 제공하는 서비스가 단순 케어와 보호 수준에 머무르는 등 서비스 질 저하가 초래되고, 응급 상황 및 사고 등에 대처할 인력이 부족하여 종사자와 이용자의 안정성이 저해되고 있다. 특히 다수의 생활시설에서 종사자의 연장 및 야간근로, 휴일근로에 대한 수당 지급으로 예산 부담 문제가 발생하고 있으며, 실제로 연장근로에 대한 수당이 지급되지 않아 노사 문제가 야기되고 있다(김유경 외, 2017). 따라서 현 교대근무제가 지속될 경우 사회복지생활시설은 「근로기준법」 개정으로 인해 다른 사회복지시설 현장보다 심각한 문제에 노출되어 사회복지시설의 기능과 역할에 부작용이 초래될 뿐 아니라 사회복지 종사자의 처우는 열악한 상태로 머무를 가능성이 높다. 사회복지시설의 기반을 유지·강화하기 위해서는 사회복지생활시설의 교대근무제 개선을 위한 정책적

모색이 요구된다.

본고에서는 보건복지부가 3년마다 실시하는 ‘사회복지 종사자의 보수 수준 및 근로 여건 실태 조사’(2017년) 자료를 활용하여 사회복지 종사자의 근무 환경을 살펴보는 한편, 생활시설 종사자의 교대근무 실태 및 정책 욕구 등을 진단하고 이를 바탕으로 정책과제를 제시코자 한다.

2. 사회복지시설과 사회복지 종사자의 개념 및 범위

「사회복지사업법」 제2조에 따르면 ‘사회복지시설’이란 ‘사회복지사업을 행할 목적으로 설치된 시설’을 의미한다(사회복지사업법, 2017). 사회복지사업은 「국민기초생활보장법」, 「아동복지법」, 「노인복지법」, 「장애인복지법」, 「한부모가족지원법」 등에 의한 보호·선도 또는 복지에 관한 사업과 사회복지 상담, 직업 지원, 무료 숙박, 지역사회복지, 의료복지, 재가복지, 사회복지관 운영, 정신질환자 및 한센병력자 사회 복귀에 관한 사업 등의 각종 복지사업 및 이와 관련된 자원봉사활동과 복지시설의 운영 또는 지원을 목적으로 하는 사업 등을 포함한다. 이와 같이 「사회복지사업법」 제2조에 적용되는 시설 중에서 「사회복지사업법」 제3장 ‘사회복지시설’ 규정에 적용되는 시설을 ‘사회복지시설’로 정의하고자 한다(사회복지사업법, 2017). 사회복지시설의 범위는 다음의 사항을 기준으로 구분된다. 첫째, 요보호 대상자(「사회복지사업법」 제2조) 중 거주 또는 종교

등을 선택할 수 있는 의사능력이 없거나 부족한 자를 보호하는 경우이다. 예를 들어 「장애인복지법」의 지적장애인, 정신장애인, 발달장애인, 뇌병변장애인, 「노인복지법」의 치매 노인, 중증 노인, 「아동복지법」의 요보호 아동, 「정신보건법」의 정신질환자 등이다. 둘째, 사회복지 개별법상 요보호 대상자가 본인 또는 가족의 보호 요청에 의해 사회복지시설에서 거주하는 경우이다. 셋째는 사회복지시설임을 외부에 표방하여 운영하는 경우가 해당된다. 사회복지시설은 이용 방식에 따라 생활시설과 이용시설로 분류되며, 시설 관련 적용 법령에 따라 노인복지시설, 복합노인복지시설, 아동복지시설, 장애인복지시설, 어린이집, 정신보건시설, 노숙인시설, 사회복지관, 결핵·한센시설, 지역자활센터, 성매매피해자지원시설, 성폭력피해자지원시설, 가정폭력피해자지원시설, 한부모가족복지시설, 다문화가족지원센터, 청소년복지시설 등으로 구분된다.

‘사회복지 종사자’란 사회복지시설 종사자를 의미하며 「사회복지사업법」 제2조 1항에 명시된 15개 사회복지사업 관계 법령에 근거하여 설치된 사회복지시설에 종사하는 자를 말한다. 사회복지시설 종사자의 범위는 생활시설과 이용시설로 구분된다. 생활시설의 종사자 범위에는 원장, 사무국장, 생활복지사, 생활지도원, 의사, 간호사, 물리치료사, 작업지도교사, 조리원, 위생원 등이 포함되고, 이용시설의 종사자에는 관장 및 총무(부장, 관장), 일선 사회복지사 등이 포함된다(보건복지부, 2017).

3. 사회복지 종사자의 근무 환경

사회복지 종사자의 근무 환경은 생활시설의 교대근무 실태와 밀접하며, 현 교대근무제에서 발생하는 문제점을 파악하기 위해서는 사회복지 종사자의 근로일수 및 근로시간, 시간외근무 현황, 연월차휴가 현황 등의 근무 환경에 대한 실태 분석이 요구된다. 따라서 사회복지 종사자의 근무 환경 특성에 대해 생활시설과 이용시설 간 차이를 살펴보고 생활시설 분야별로 진단하고자 한다.

가. 근로일수 및 근로시간

사회복지 종사자의 주 평균 근로일수는 5.0일로, 이용시설 종사자(5.1일)가 생활시설 종사자

(5.0일)에 비해 0.1일 더 많이 근무하는 것으로 나타났다. 근로일수만으로는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다 근무 환경이 좋은 것으로 판단되나, 2교대 및 격일제로 근무하는 생활시설 종사자의 경우 1명이 인력 배치 기준의 2배 이상의 이용자를 돌봐야 하는 환경임을 고려할 때 노동 강도는 이용시설보다 생활시설 종사자가 훨씬 높음을 예측할 수 있다.

생활시설 분야별로는 정신보건시설 및 노숙인시설, 결핵·한센시설, 성매매피해자지원시설 및 가정폭력피해자지원시설, 한부모가족복지시설이 주 평균 근로일수 5.1~5.7일로 전체 시설보다 0.1~0.7일까지 더 많이 근무하였고, 노인복지시설 및 장애인복지시설, 청소년복지시설은 각각 5.0일로 전체와 동일하였다. 이에 비해

그림 1. 시설 유형별 사회복지 종사자의 주 평균 근로일수

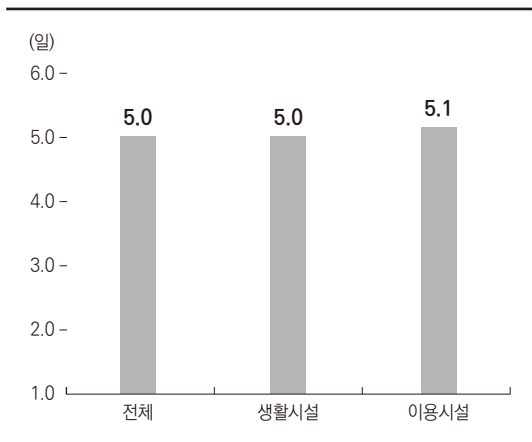
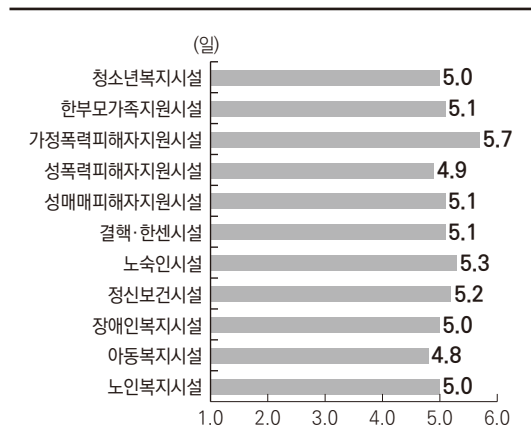


그림 2. 시설 분야별 생활시설 종사자의 주 평균 근로일수



자료: 김유경, 조성호, 박경수, 윤덕찬, 임성은, 박신아. (2017). 사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사. 일부 표와 그림의 내용을 참고하여 재구성함.

그림 3. 시설 유형별 사회복지 종사자의 주당 평균 근로시간

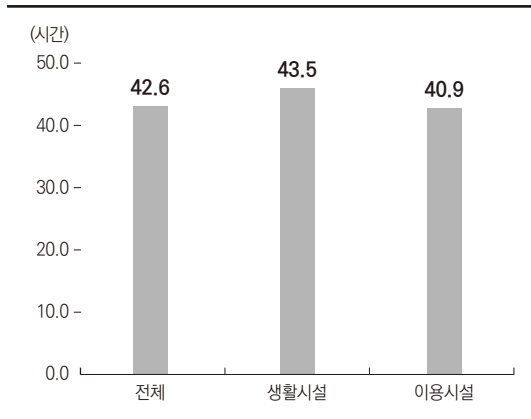
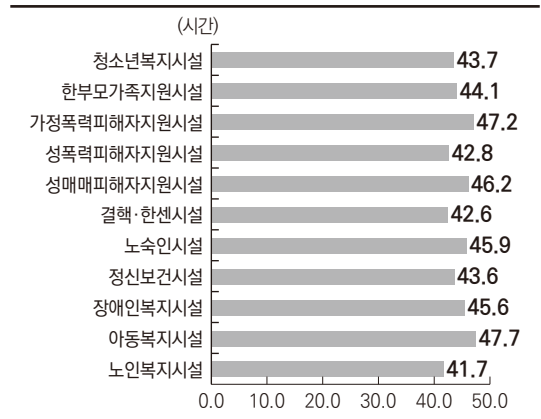


그림 4. 시설 분야별 생활시설 종사자의 주당 평균 근로시간



자료: 김유경, 조성호, 박경수, 윤덕찬, 임성은, 박신아. (2017). 사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사. 일부 표와 그림의 내용을 참고하여 재구성함.

아동복지시설과 성폭력피해자지원시설은 4.8~4.9일로 전체보다 0.1~0.2일 더 적게 근무하는 것으로 나타났다. 전반적으로 가정폭력피해자지원시설의 주 평균 근로일수가 가장 많고 아동복지시설이 가장 적어 양 시설 간에 평균 0.9일의 차이를 보였다.

사회복지 종사자의 주당 평균 근로시간은 42.6시간으로, 생활시설 종사자(43.5시간)가 이용시설 종사자(40.9시간)보다 2.6시간 더 많이 근무하는 것으로 조사되었는데, 이는 생활시설 종사자 다수가 2교대로 인해 1일 12시간씩 근무하는 데 따른 영향이 반영된 것으로 이해된다.

생활시설 분야별로는 아동복지시설 및 장애인

복지시설, 정신보건시설 및 노숙인시설, 성매매 피해자지원시설, 성폭력피해자지원시설 및 가정 폭력피해자지원시설, 한부모가족복지시설, 청소년복지시설이 주당 평균 근로시간 42.8~47.7시간으로 전체 시설보다 0.2~5.1시간 더 길었다. 결핵·한센시설은 42.6시간으로 전체와 동일하였고, 노인복지시설은 41.7시간으로 전체보다 주당 평균 근로시간이 0.9시간 짧았다. 주당 평균 근로시간은 아동복지시설이 가장 길고 노인복지시설이 가장 짧아 양 시설 간에 평균 6시간의 차이가 나타났다.

사회복지 종사자의 1일 평균 휴게시간¹⁾은 2시간으로 생활시설 종사자(2.1시간)가 이용시설

1) 휴게시간이란 근로자가 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독에서 벗어나 자유로이 이용할 수 있는 시간임. 근로시간 4시간당 30분이며, 1일 8시간 기준으로 1시간의 휴게시간이 종사자에게 보장되어야 함(근로기준법, 2018).

그림 5. 시설 유형별 사회복지 종사자의 1일 휴게시간

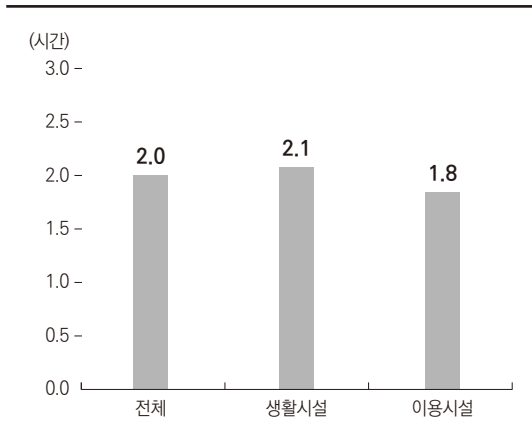
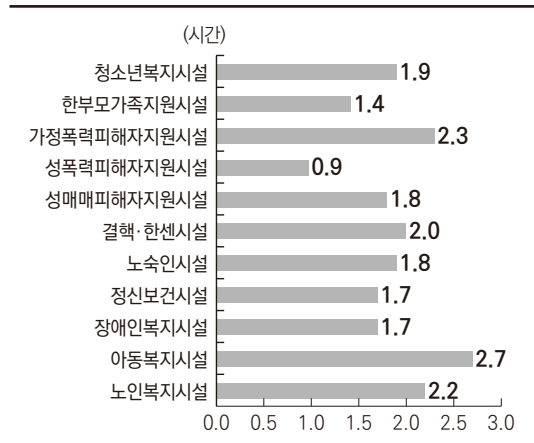


그림 6. 시설 분야별 생활시설 종사자의 1일 휴게시간



자료: 김유경, 조성호, 박경수, 윤덕찬, 임성은, 박신아. (2017). 사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사. 일부 표와 그림의 내용을 참고하여 재구성함.

종사자(1.8시간)보다 0.3시간, 즉 18분이 더 많은 것으로 조사되어 시설 간 차이가 크지 않았다. 생활시설 분야별로는 아동복지시설 종사자(2.7시간)의 휴게시간이 가장 길었고, 다음으로 가정폭력피해자지원시설 종사자(2.3시간)와 노인복지시설 종사자(2.2시간)가 긴 편이었으며, 결핵·한센시설은 2.0시간으로 전체와 동일하였고, 나머지 시설 종사자는 평균 0.9~1.9시간으로 아동복지시설과 가정폭력피해자지원시설, 그리고 노인복지시설 종사자에 비해 0.3~1.8시간까지 휴게시간이 짧은 것으로 나타났다.

나. 시간외근무 현황

사회복지 종사자의 주당 초과근무 횟수는 1.9회로 생활시설 종사자(2.0회)가 이용시설 종사자

(1.7회)보다 0.3회 더 많은 것으로 나타났다. 이는 생활시설의 2교대 근무로 인한 초과근무가 반영된 것으로 생각된다. 생활시설분야별로는 아동복지시설과 장애인복지시설, 결핵·한센시설이 평균 2.6~2.9회로 전체보다 0.7~1.0회 더 많은 데 비해, 정신보건시설과 노숙인시설, 그리고 가정폭력피해자지원시설과 청소년복지시설은 평균 1.9~2.0회로 전체와 유사하였고, 노인복지시설, 성매매피해자지원시설 및 성폭력피해자지원시설, 한부모가족복지시설은 평균 1.3~1.7회로 전체보다 0.2~0.6회까지 적었다. 전반적으로 아동복지시설의 주당 초과근무 횟수가 가장 많고 노인복지시설이 가장 적어 양 시설 간에 평균 1.6회의 차이를 보였다.

사회복지시설이 종사자에게 시간외근무수당을 지급하는 비율은 71%로 3분의 2를 초과하였고, 생활시설(87.4%)이 이용시설(55.7%)보다 약

32%포인트 높아 시설 간에 상당한 차이를 보였다. 시간외근무수당 지급 수준도 전액이 33.6%로 3분의 1에 불과하였고, 나머지 66.4%인 3분

그림 7. 시설 유형별 사회복지 종사자의 주당 초과근무 횟수

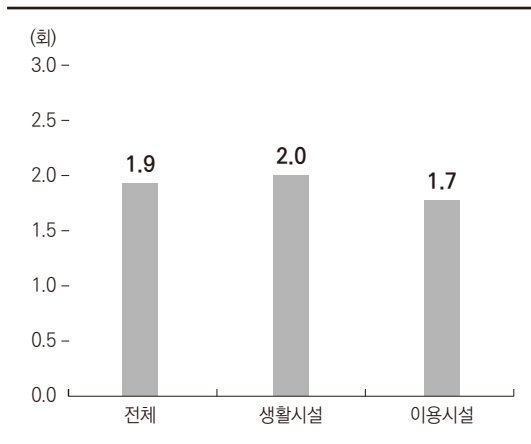
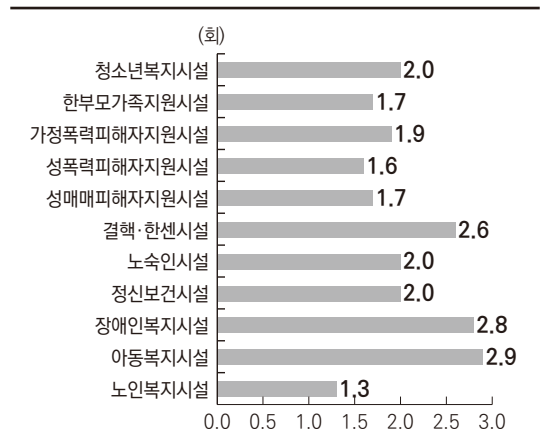


그림 8. 시설 분야별 생활시설 종사자의 주당 초과근무 횟수



자료: 김유경, 조성호, 박경수, 윤덕찬, 임성은, 박신아. (2017). 사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사. 일부 표와 그림의 내용을 참고하여 재구성함.

그림 9. 시설 유형별 시간외근무수당 지급 여부

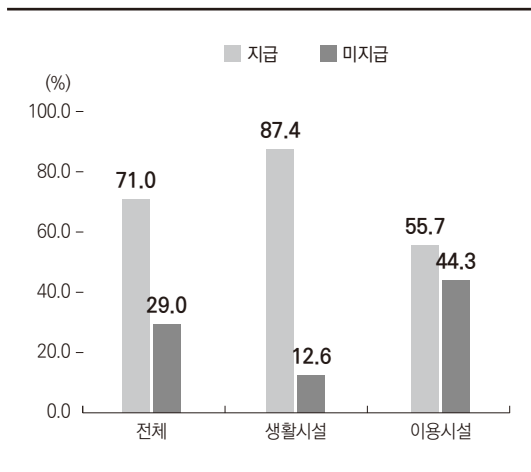
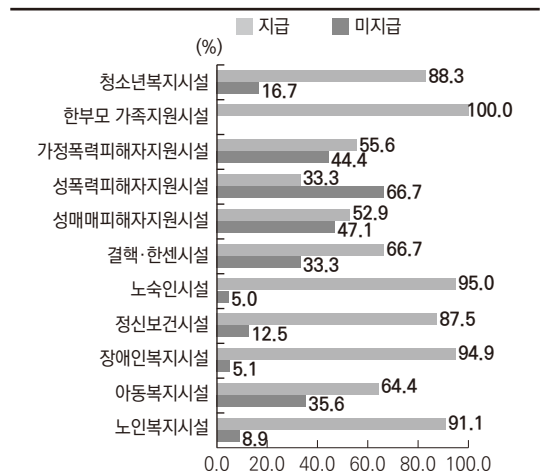


그림 10. 생활시설 분야별 근무수당 지급 여부



자료: 김유경, 조성호, 박경수, 윤덕찬, 임성은, 박신아. (2017). 사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사. 일부 표와 그림의 내용을 참고하여 재구성함.

의 2는 근무수당의 일부를 지원하는 것으로 나타났다. 시간외근무수당을 전액 지급하는 비율은 생활시설(39.8%)이 이용시설(25.9%)보다 약 14%포인트 높았다. 전반적으로 시간외근무가 빈번하게 발생하는 사회복지시설 현장에 비해 시간외근무수당을 지급하는 비율과 지급 수준은 저조하였다. 또한 24시간 365일 이용자를 보호하는 생활시설의 기능상 시간외근무수당을 지급하는 비율이 이용시설과는 차이를 보이는 것으로 이해되며, 그럼에도 지급 수준은 양 시설 간에 차이가 크지 않아서 상대적으로 생활시설 종사자의 처우가 훨씬 열악할 것으로 생각된다.

생활시설 분야별로는 노인복지시설과 장애인복지시설, 정신보건시설 및 노숙인시설, 한부모가족복지시설과 청소년복지시설의 시간외근

무수당 지급 비율이 83.3~100.0%로 전체보다 약 12~29%포인트까지 높았고, 아동복지시설과 결핵·한센시설, 성매매피해자지원시설 및 가정폭력피해자지원시설은 52.9~66.7%로 전체보다 약 4~18%포인트 낮았으며, 성폭력피해자지원시설은 전체의 절반 수준에 불과하였다. 시간외근무수당을 지급하는 수준도 전액을 기준으로 보면 노인복지시설과 한부모가족복지시설은 44.4~54.6%로 전체보다 약 11~21%포인트 높았으며, 장애인복지시설과 노숙인시설은 각각 33.3%로 전체와 유사하였고, 아동복지시설과 정신보건시설은 16.7~21.7%로 전체보다 약 12~17%포인트 낮았다. 나머지 시설의 시간외근무수당 일부 지급 비율은 100%였다.

그림 11. 시설 유형별 시간외근무수당 지급 수준

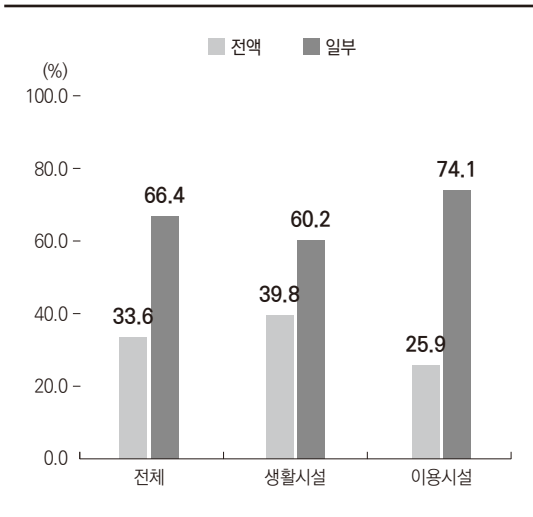
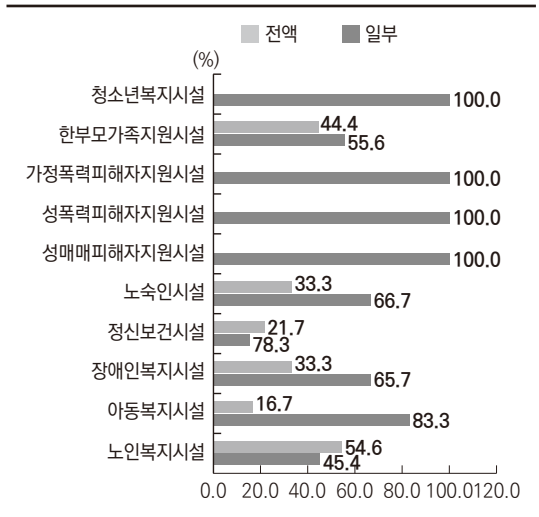


그림 12. 생활시설 분야별 시간외근무수당 지급 수준



자료: 김유경, 조성호, 박경수, 윤덕찬, 임성은, 박신아. (2017). 사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사. 일부 표와 그림의 내용을 참고하여 재구성함.

다. 연월차휴가 현황

사회복지시설이 종사자에게 연차휴가를 부여(모두+일부)하는 비율은 96.9%로 대다수의 시설에서 연차휴가를 제공하였으며, 부여하지 않는 경우는 3.2%로 미미한 편이었다. 시설 유형별로 연차휴가를 부여(모두+일부)하는 비율은 이용시설(98.6%)이 생활시설(94.9%)보다 3.7%포인트 높았고, 부여하지 않는 비율은 생활시설(5.1%)이 이용시설(1.4%)보다 높았으나 차이가 크지 않았다.

생활시설 분야별로 연차휴가를 부여(모두+일부)하는 비율은 노인복지시설과 정신보건시설, 결핵·한센시설, 성매매피해자지원시설, 성폭력 피해자지원시설과 가정폭력피해자지원시설, 그

리고 한부모가족복지시설이 97.7~100.0%로 전체보다 0.8~3.1%포인트 높은 데 비해 아동복지시설과 장애인복지시설, 노숙인시설 및 청소년복지시설은 80~95.4%로 전체보다 약 2~17%포인트까지 낮은 것으로 조사되었다. 특히 아동복지시설은 비율이 가장 높은 시설과 20%포인트까지 차이를 보여 시설 분야별로 형평성 있는 연차휴가를 부여하도록 제도적 장치가 마련되어야 할 것이다.

사회복지시설의 78.6%가 종사자에게 유급휴가 근로수당을 지원하지 않았고, 미사용 휴가일수 모두 지원과 일부 지원을 합친 비율은 21.4%로 5분의 1에 불과한 것으로 조사되었다. 시설

그림 13. 시설 유형별 연차휴가 부여 여부

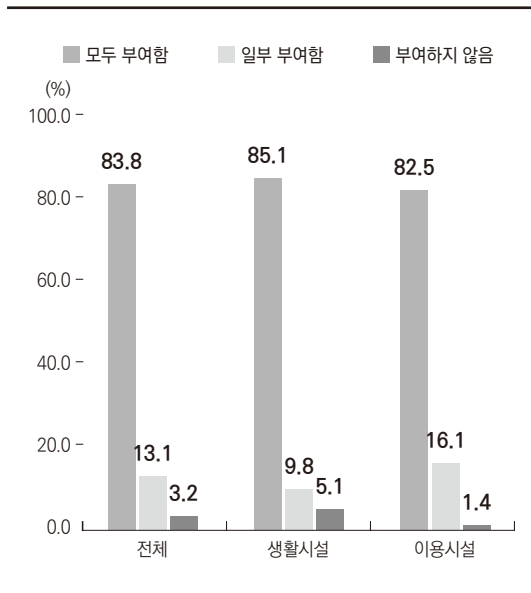
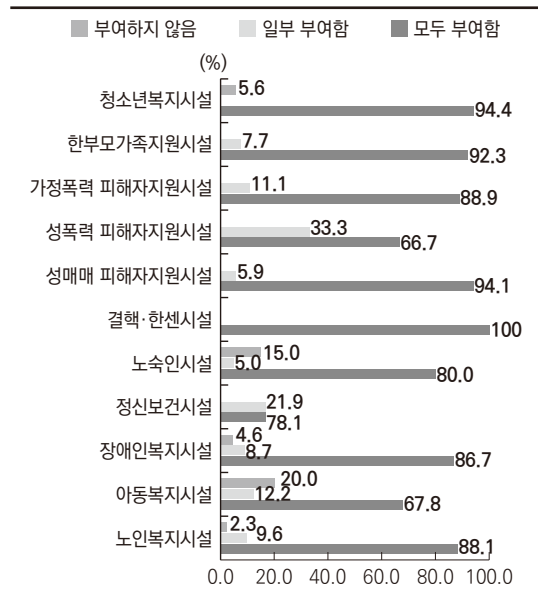


그림 14. 생활시설 분야별 연차휴가 부여 여부



자료: 김유경, 조성호, 박경수, 윤덕찬, 임성은, 박신아. (2017). 사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사. 일부 표와 그림의 내용을 참고하여 재구성함.

그림 15. 시설 유형별 유급휴가 근로수당 지원 여부

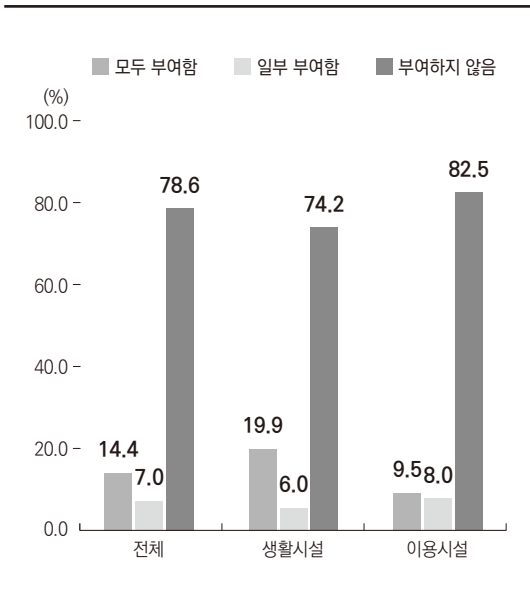
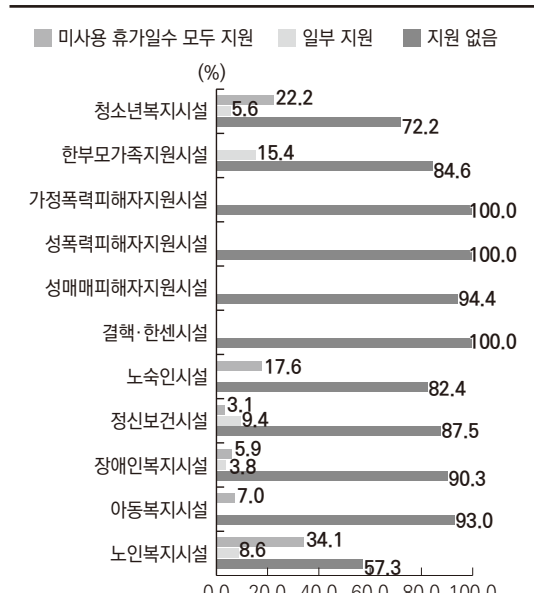


그림 16. 생활시설 분야별 유급휴가 근로수당 지원 여부



자료: 김유경, 조성호, 박경수, 윤덕찬, 임성은, 박신아. (2017). 사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사. 일부 표와 그림의 내용을 참고하여 재구성함.

유형별로 유급휴가 근로수당을 지원하지 않는 비율은 이용시설(82.5%)이 생활시설(74.2%)보다 8.3%포인트 높았고, 유급휴가 근로수당을 지원(모두+일부)하는 비율은 생활시설(25.9%)이 이용시설(17.5%)보다 약간 더 높았다.

생활시설 분야별로 유급휴가 근로수당을 지원하지 않는 비율은 노인복지시설과 청소년복지시설이 57.3~72.2%로 전체보다 약 6~21%포인트 낮았으며, 나머지 시설은 82.4~100%로 전체보다 약 4~21%포인트 높았다. 노인복지시설을 제외한 대다수의 시설에서 유급휴가 근로수당을 지원하지 않는 것으로 나타났다. 사회복지생활시설의 기능상 종사자의 휴가 준수가 상당히

어려운 상황에서 유급휴가 근로수당이 지원되지 않은 것은 종사자의 처우를 이중 삼중으로 열악하게 만드는 원인으로 작용할 것이다.

4. 사회복지생활시설의 교대근무제 현황 및 문제점

가. 교대근무제 명시 및 실시 여부

사회복지생활시설 중에서 교대근무를 명시한 시설은 68.3%로 3분의 2를 상회하였고 교대근무를 실시하는 비율은 77%로 거의 5분의 4를 차지해, 생활시설 중에서 5분의 1 이상이 행정지침

표 1. 시설 분야별 생활시설의 행정지침상 교대근무 명시 시설 및 교대근무 실시 여부

(단위: %, 개소)

구분	교대근무 명시 시설			교대근무 실시 여부		
	예	아니오	계	예	아니오	계
전체	68.3	31.7	100.0(716)	77.0	23.0	100.0(749)
노인복지시설	75.5	24.5	100.0(355)	87.0	13.0	100.0(377)
아동복지시설	73.9	26.1	100.0(88)	84.6	15.4	100.0(91)
장애인복지시설	70.3	29.7	100.0(172)	71.1	28.9	100.0(180)
정신보건시설	64.3	35.7	100.0(28)	60.7	39.3	100.0(28)
노숙인시설	15.8	84.2	100.0(19)	30.0	70.0	100.0(20)
결핵·한센시설	33.3	66.7	100.0(3)	33.3	66.7	100.0(3)
성매매피해자지원시설	13.3	86.7	100.0(15)	26.7	73.3	100.0(15)
성폭력피해자지원시설	33.3	66.7	100.0(3)	66.7	33.3	100.0(3)
가정폭력피해자지원시설	37.5	62.5	100.0(8)	71.4	28.6	100.0(7)
한부모가족복지시설	9.1	90.9	100.0(11)	18.2	81.8	100.0(11)
청소년복지시설	42.9	57.1	100.0(14)	50.0	50.0	100.0(14)

자료: 김유경, 조성호, 박경수, 윤덕찬, 임성은, 박신아. (2017). 사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사. p. 355.

상 교대근무 명시 시설에서 제외되어 있고 교대근무제도 실시하지 않은 것으로 나타났다. 생활시설을 대상으로 교대근무제를 실시할 수 있는 근거가 마련되어야 할 것이다.

생활시설 분야별로 살펴볼 때, 노인복지시설과 아동복지시설은 교대근무 명시 시설이 75% 내외, 교대근무를 실시하는 비율이 85% 내외로 전체보다 높았다. 이에 비해 장애인복지시설과 정신보건시설은 각각 64.3~70.3%와 60.7~71.1%로 전체보다 낮았으며, 노숙인시설과 결핵·한센시설, 성매매피해자지원시설 및 청소년복지시설은 각각 13.3~42.9%와 26.7~50%로 절반 이하의 수준으로 나타났다. 특히 성폭력피해자지원시설과 가정폭력피해자지원시설은 각각 33.3~37.5%와 66.7~71.4%로 교대근무 명

시 비율은 3분의 1에 불과하나 실제로 교대근무를 실시하는 비율은 3분의 2 이상으로 나타나 다른 시설과는 차이를 보였다. 한부모가족복지시설은 교대근무 명시 시설이 9%, 교대근무 실시 비율이 18.2%로 가장 저조한 수준을 보였다. 전반적으로 보건복지부 소관 시설에 비해 여성가족부 소관 시설의 교대근무 명시, 교대근무 실시 비율이 낮아 개선이 요구된다.

나. 교대근무제 형태

사회복지생활시설의 교대근무 형태는 2교대가 43.7%로 가장 높았고 다음은 기타(25.2%), 3교대(18.1%), 격일제(13.0%) 순으로 높게 조사되었다. 생활시설의 교대근무 형태는 2개 근무조가 1일 12시간씩 근무하는 형태가 가장 많은 데 비

표 2. 시설 분야별 생활시설의 교대근무제 형태

(단위: %, 개소)

구분	2조 격일제	2조 2교대	3조 2교대	3조 3교대	4조 3교대	기타	계
전체	13.0	25.4	18.3	10.2	7.9	25.2	100.0(547)
노인복지시설	9.2	26.8	17.8	10.5	8.9	26.8	100.0(314)
아동복지시설	23.4	31.2	13.0	6.5	1.3	24.7	100.0(77)
장애인복지시설	13.4	19.3	26.1	10.9	9.2	21.0	100.0(119)
정신보건시설	23.1	7.7	0.0	15.4	15.4	38.5	100.0(13)
노숙인시설	0.0	50.0	16.7	0.0	16.7	16.7	100.0(6)
결핵·한센시설	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0(1)
성매매피해자지원시설	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(2)
성폭력피해자지원시설	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0(2)
가정폭력피해자지원시설	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	100.0(4)
한부모가족복지시설	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0(2)
청소년복지시설	28.6	42.9	0.0	28.6	0.0	0.0	100.0(7)

자료: 김유경, 조성호, 박경수, 윤덕찬, 임성은, 박신아. (2017). 사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사. p. 357.

해 4개 근무조가 1일 8시간씩 근무하는 형태가 가장 적은 것으로 나타났는데, 이는 다수의 시설에서 1일 법정 근로시간을 초과하는 형태로 운영되고 있음을 의미한다.

생활시설 분야별 교대근무 형태를 보면, 노인복지시설과 장애인복지시설은 전체와 유사한 분포를 보였고, 기타를 제외하고 아동복지시설과 가정폭력피해자지원시설은 2교대 근무제 다음으로 격일제 근무 방식이 높은 경향을 보였다. 정신보건시설은 기타를 제외하고 3교대 근무 방식이 많았고, 다음으로 격일제가 많았으며, 노숙인시설의 3분의 2는 2교대 근무 방식에 집중되었고, 청소년복지시설은 2교대제 다음으로 격일제와 3교대제가 동일한 분포를 보였다. 교대제 근무 방식은 생활시설별로 다소 차이를 보였다.

다. 교대근무자의 주 1회 유급휴일 부여

사회복지생활시설이 교대근무자에게 주 1회 유급휴일을 부여하는 비율은 85.3%로 5분의 4를 상회하였고, 부여 안 하는 비율은 14.7%로 조사되어 교대근무자의 5분의 1 미만은 「근로기준법」상의 주 1회 유급휴일 부여가 보장되지 못하는 것으로 나타났다.

생활시설 분야별로 주 1회 유급휴일을 부여하는 비율은 노인복지시설과 장애인복지시설, 결핵·한센시설, 가정폭력피해자지원시설 및 한부모가족복지시설이 약 90~100%로 전체 평균보다 높았다. 이에 비해 아동복지시설, 정신보건시설 및 노숙인시설, 성매매피해자지원시설 및 성폭력피해자지원시설, 그리고 청소년복지시설은 약 50~71%로 전체보다 낮았다. 24시간 365일

표 3. 시설 분야별 생활시설의 교대근무자 유급휴일 부여 여부

(단위: %, 개소)

구분	예	때때로 부여	아니요	계
전체	80.4	4.9	14.7	100.0(556)
노인복지시설	88.6	4.1	7.3	100.0(315)
아동복지시설	46.7	8.0	45.3	100.0(75)
장애인복지시설	86.3	4.0	9.7	100.0(124)
정신보건시설	53.3	6.7	40.0	100.0(15)
노숙인시설	66.7	0.0	33.3	100.0(6)
결핵·한센시설	100.0	0.0	0.0	100.0(1)
성매매피해자지원시설	0.0	50.0	50.0	100.0(4)
성폭력피해자지원시설	50.0	0.0	50.0	100.0(2)
가정폭력피해자지원시설	100.0	0.0	0.0	100.0(5)
한부모가족복지시설	100.0	0.0	0.0	100.0(2)
청소년복지시설	71.4	0.0	28.6	100.0(7)

자료: 김유경, 조성호, 박경수, 윤덕찬, 임성은, 박신아. (2017). 사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사. p. 359.

이용자를 돌봐야 하는 생활시설의 경우 다수의 시설에서 교대근무자 유급휴일 부여 비율이 낮다는 것은 근로자의 휴식권이 보장되지 못하고 있음을 단적으로 보여 준다.

라. 교대근무제의 문제점

사회복지생활시설이 인지하는 현재 교대근무제 형태의 문제점으로 ‘시설의 특수성을 고려할 때 근로기준법을 그대로 적용하기 어렵다’가 57.3%로 가장 높았고, 다음은 ‘생활지도원 1인이 담당하는 이용자 수 과다’(22.0%)가 높은 분포를 보였다. 이 외에 ‘정부의 연장근로수당 보조금 지원 수준이 낮음’(12.2%), ‘양질의 인력 채용의 어

려움’(6.5%) 순으로 응답 비율이 높아 「근로기준법」 준수와 종사자의 처우 개선을 고려하여 인력 배치 기준을 개선할 필요가 있음을 시사한다.

생활시설 분야별로 교대근무제 형태의 문제점을 살펴보면, 노인복지시설과 아동복지시설, 장애인복지시설, 정신보건시설 및 노숙인시설, 성매매피해자지원시설과 성폭력피해자지원시설, 가정폭력피해자지원시설 및 한부모가족복지시설은 전체와 유사하여 ‘시설의 특수성을 고려할 때 근로기준법을 그대로 적용하기 어렵다’는 비율이 약 49~79%로 다른 항목보다 높았다. 성폭력피해자지원시설은 ‘정부의 연장근로수당 보조금 지원 수준이 낮다’는 응답이 50%로 높았으며, 결핵·한센시설은 ‘생활지도원 1인이 담당

표 4. 시설 분야별 생활시설의 교대근무제 형태의 문제점

(단위: %, 개소)

구분	시설의 특수성을 고려할 때 근로기준법에 따른 휴일, 휴게, 야간 및 휴일근로 등을 준수하기 어려움	정부의 연장근로 수당 보조금 지원 수준이 낮음	생활지도원 1인이 담당하는 이용자 수 과다	양질의 인력 채용의 어려움	기타	계
전체	57.3	12.2	22.0	6.5	2.0	100.0(492)
노인복지시설	56.3	10.9	21.5	8.8	2.5	100.0(284)
아동복지시설	70.6	11.8	11.8	4.4	1.5	100.0(68)
장애인복지시설	48.6	15.2	33.3	1.9	1.0	100.0(105)
정신보건시설	78.6	7.1	14.3	0.0	0.0	100.0(14)
노숙인시설	75.0	0.0	25.0	0.0	0.0	100.0(4)
결핵·한센시설	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0(1)
성매매피해자지원시설	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0(3)
성폭력피해자지원시설	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0(2)
가정폭력피해자지원시설	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	100.0(3)
한부모가족복지시설	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	100.0(2)
청소년복지시설	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0(6)

자료: 김유경, 조성호, 박경수, 윤덕찬, 임성은, 박신아. (2017). 사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사. p. 362.

하는 이용자 수 과다'가 100.0%로 가장 큰 문제점으로 지적되었다. 한부모가족복지시설은 '양질의 인력 채용의 어려움'과 '기타'가 동일하게 50%로, 주요 문제점으로 나타났다.

조 3교대제, 즉 4개의 근무조가 1일을 3조로 나누어 근무하고 1조는 휴무하는 형태의 도입에 대한 필요도, 도입 후 예상되는 문제 및 과제 등을 중심으로 교대근무제 수요를 살펴보고자 한다.

가. 4조 3교대 근무제 도입 필요도 비교

5. 사회복지생활시설의 교대근무제 수요

사회복지생활시설에서 현재 주로 이루어지는 교대근무 형태는 2교대제로, 이는 2개 근무조가 1일 12시간 근무하는 형태이므로 1일 법정 근로시간을 초과한다. 이를 개선하기 위한 형태인 4

사회복지생활시설 중에서 4조 3교대 도입이 미비한 시설을 대상으로 4조 3교대 근무 형태 도입의 필요도를 조사한 결과, (전혀) 불필요하다는 42.2%, (매우) 필요하다는 40.7%로 불필요하다는 비율이 다소 높았고, 보통은 17.1%로 낮았다. 이는 현재 생활시설의 절반 이상이 1일 12

~24시간 근무하는 상황을 고려할 때, 1일 8시간 근무에 대한 수요가 낮은 편인 것으로 해석된다. 이는 4조 3교대 근무제가 도입될 경우 예상되는 과소 인력 배치 기준 및 인력 증원에 따른 인력 수급·관리에서 오는 어려움 등의 영향이 반영된 것으로 이해된다. 이에 비해 생활시설 종사자를 대상으로 4조 3교대 근무 형태 도입의 필요도를 조사한 결과, 보통이 37.0%로 가장 높았고, 다음은 (전혀) 불필요하다 32.7%, (매우) 필요하다 30.3%로 도입 필요성에 비해 중립과 부정적인 견해가 높았다. 4조 3교대 근무제 필요도에 대해 (매우) 필요하다고 응답한 종사자의 비율이 시설보다 10.4%포인트 낮았다. 이는 현재 생활시설 교대근무자의 절반 이상이 1일 12~24시간 근무하는 상황을 고려할 때 1일 8시간 근무에 대한 수요가 시설보다도 낮은 것이어서 주목된다. 생활시설의 교대근무 형태가 현 2교대제에서

4교대제로 전환될 경우 시간외근무수당이 임금에 반영되지 못해 실질적으로 교대근무자의 임금 감소 효과를 초래하므로 이에 따른 영향이 반영된 것으로 생각된다.

나. 4조 3교대 근무제 도입의 문제점

사회복지생활시설 중에서 4조 3교대 근무제 도입이 불필요하다고 응답한 시설을 대상으로 도입이 불필요한 이유를 살펴보면, '서비스 질 하락과 비효율성 우려 또는 업무 특성상 부적합'이 약 32%로 가장 높았다. 다음으로 '4조 3교대제 도입 필요성 못 느낌'과 '인력과 예산 부족, 인력 수급의 어려움'이 각각 약 28%로 높았으며, 이외에 '시설에 맞지 않는다'와 '종사자 반대' 등이 각각 약 16%, 12%였다. 전반적으로 사회복지생활시설의 4조 3교대 근무제 도입이 불필요한 이

그림 17. 생활시설의 4조 3교대 근무제 필요도

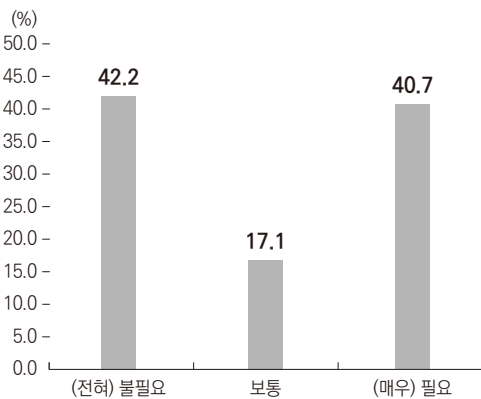
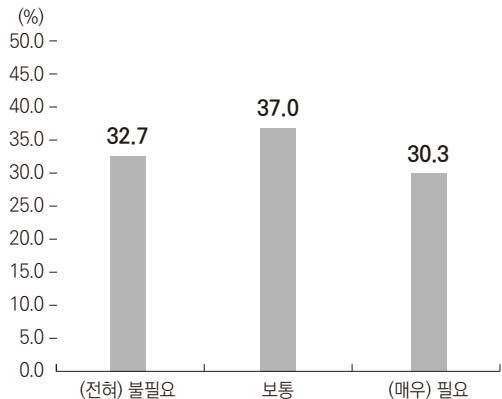


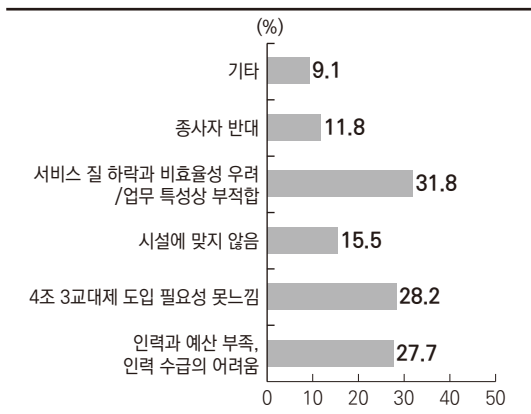
그림 18. 생활시설 종사자의 4조 3교대 근무제 필요도



자료: 김유경, 조성호, 박경수, 윤덕찬, 임성은, 박신아. (2017). 사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사. 일부 표와 그림의 내용을 참고하여 재구성함.

유는 서비스의 질 하락부터 인력과 예산 부족, 인력 수급상의 어려움, 그리고 필요성 부재 및 시설 부적합 등 다양한 것으로 나타났다.

그림 19. 시설 분야별 생활시설의 4조 3교대 근무제 도입이 필요 없는 이유



자료: 김유경, 조성호, 박경수, 윤덕찬, 임성은, 박신아. (2017). 사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사. 일부 표와 그림의 내용을 참고하여 재구성함.

다. 교대근무제 개선을 위해 필요한 과제

사회복지생활시설 중에서 4조 3교대 근무제 도입이 필요하다고 응답한 시설을 대상으로 도입을 위해 가장 시급히 해결되어야 할 과제를 살펴보면 다음과 같다. 1순위로 필요한 과제는 ‘사회복지시설의 인력 배치 기준 개정’이 49.8%로 가장 높았고, 다음은 ‘인건비 지원 확대’ 19.4%, ‘표준 근로 형태(4조 3교대제)로 근로 형태 표준안 마련 및 지원’ 14.1%, ‘인건비와 운영비 예산 항목 분리로 안정적인 인건비 확보 필요’ 9.9% 순이었다. 5% 미만이나 ‘포괄보조금 지원으로 인력 활용의 자율성 부여’와 ‘전문인력 확보 문제 해결’ 등도 가장 시급히 해결되어야 할 과제로 나타났다. 이에 비해 2순위로는 ‘인건비 지원 확대’가 28.6%로 가장 높았고, 이어서 ‘근로 형태 표준안 마련 및 지원’이 25.8%로 높은 비율을 보

그림 20. 생활시설의 4조 3교대 근무제 도입을 위해 가장 시급한 과제(1순위)

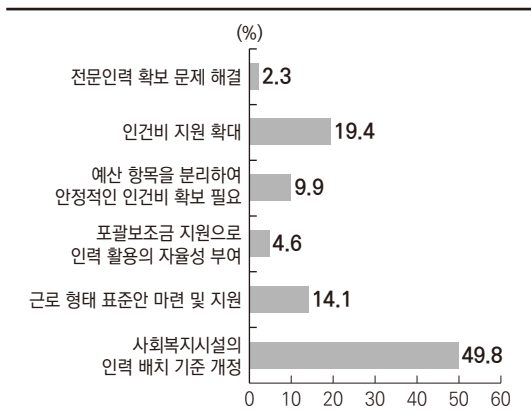
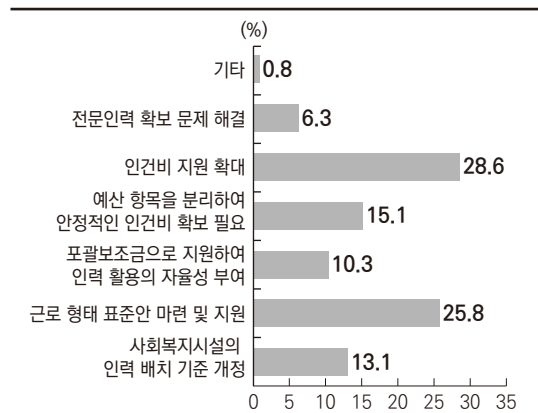


그림 21. 생활시설의 4조 3교대 근무제 도입을 위해 가장 시급한 과제(2순위)



자료: 김유경, 조성호, 박경수, 윤덕찬, 임성은, 박신아. (2017). 사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사. p. 600.

였으며, 다음으로 ‘안정적인 인건비 확보 필요’ 15.1%, ‘사회복지시설의 인력 배치 기준 개정’ 13.1%, ‘인력 활용의 자율성 부여’ 10.3%, ‘전문 인력 확보 문제 해결’ 6.3% 순으로 나타났다. 전반적으로 4조 3교대제 근무 형태 도입을 위해 가장 시급히 해결되어야 할 과제는 인력 배치 기준 개정, 인건비 지원 확대, 근로 형태 표준안 마련 및 지원, 인건비 확보 필요에 집중되는 경향을 보였다.

6. 나가며

최근 문재인 정부에서 법정 근로시간 준수 및 근로시간 단축을 국정과제로 추진하면서 근로시간 단축과 특례업종 폐지 및 휴일근로가산수당 할증률 등을 중심으로 2018년 3월 「근로기준법」이 개정되어 2019년부터 본격적으로 사회복지 현장에 적용될 예정이다. 그러나 사회복지 현장의 과중한 근로시간과 노동 강도 및 불합리한 인력 배치 기준 등 기존의 고질화된 구조적 과제들이 해결되지 않은 채로 「근로기준법」이 적용될 경우 사회복지 현장에서는 「근로기준법」 불이행과 함께 종사자 처우의 담보 상태로 인해 사회복지서비스의 질적 저하가 야기될 것으로 예상된다. 이러한 사회복지 현장과 맞물려 사회복지생활시설의 교대근무 형태는 절반 이상이 1일 2교대 및 격일제를 실시하여 다수의 생활시설에서 법정 근로시간이 준수되지 못하는 실정이다. 따라서 현 교대근무제가 지속될 경우 사회복지생활시설은 「근로기준

법」 개정으로 인해 다른 사회복지시설 현장보다 심각한 문제에 노출되어 사회복지시설의 기능과 역할에 부작용이 초래되고 사회복지 종사자의 처우는 열악한 상태로 전락할 가능성이 높으므로, 사회복지시설의 지속적인 기반 마련을 위해 사회복지생활시설의 교대근무제 개선을 위한 정책적 함의를 모색하면 다음과 같다. 사회복지생활시설의 교대제 근무 현황에서 살펴본 바와 같이 교대근무를 실시하고 있는 사회복지생활시설의 약 32%는 ‘행정지침상 교대근무 명시 시설이 아님’에도 불구하고 교대근무를 시행하고 있는 것으로 나타났다. 이는 교대근무 명시 시설이 아닌데도 교대근무를 해야 하는 생활시설 종사자의 어려움을 구조적으로 내포한다. 특히 교대근무자의 약 15%는 주 1회 유급휴가도 부여받지 못하고 있는 것으로 조사되었다. 이는 ‘시설의 특수성을 고려할 때 근로기준법을 그대로 적용하는 것이 어렵기 때문’, ‘생활지도원 1인이 담당하는 이용자 수 과다’라는 교대근무 형태의 문제와 맞물리는 부분으로, 사회복지생활시설 종사자의 교대근무 환경 개선이 절실히 필요함을 시사한다. 특히 교대근무자의 처우상 문제는 교대근무자 1인이 담당해야 하는 이용자 수 초과로 인해 단순 케어와 보호 수준에 머무르는 서비스 질 저하가 초래되고 응급 상황 및 사고 등에 대처할 인력이 부족하여 종사자 및 이용자의 안정성을 저해하는 데 있다. 이러한 생활시설 교대근무 종사자의 육체적 노동 강도의 부담과 근무 형태의 불안정은 건강상 위해를 초래하고 가사, 자녀 양육 등의 가정생활 병행에도 어려움

이 발생하는 한편, 낮은 보수 수준 및 직접적 서비스의 질이 담보되지 않아 업무 만족도가 떨어지는 결과를 야기할 것으로 예상된다. 따라서 교대근무제가 필요한데도 교대근무제를 시행하지 못하는 생활시설을 대상으로 교대근무제를 실시할 수 있는 근거를 마련하기 위해 사회복지생활시설 행정지침상에 교대근무 명시 시설임을 고지하는 방안을 강구할 필요가 있다. 이와 함께 교대근무자의 주 1회 유급휴가 담보를 위한 제도적 기반 등을 마련하고 초과근무 및 야간근무 연장근로수당에 대한 실효성 있는 제도적 장치를 강화하여 사회복지생활시설 종사자 처우의 질적 제고가 이루어져야 할 것이다. 특히 이는 「근로기준법」에 상응하는 교대근무제 형태가 이루어지지 않는 데서 발생하므로 「근로기준법」에 부합하면서도 돌봄서비스가 제대로 이루어질 수 있는 교대근무제 형태의 기준과 지원이 모색되어야 할 것이다.

이러한 맥락에서 사회복지생활시설의 2교대근무제의 폐단을 개선하기 위한 대안으로 4조 3교대제에 대한 모색이 필요하다. 본고에서 사회복지생활시설의 교대근무제 수요에 대해 4조 3교대제의 도입 필요도를 시설과 종사자 측면에서 비교 분석한 결과, 4조 3교대제 도입이 (매우) 필요하다는 비율은 약 30~41%로 도입 필요성에 비해 중립과 부정적인 견해가 높았다. 현재 생활시설의 절반 이상이 1일 12~24시간 근무하는 상황임에도 근로시간 단축이 가능한 3교대근무제의 필요도는 비교적 높지 않았는데, 여기에는 교대근무제 대비 과소한 인력 배치 기준을 비

롯하여 인력 수급·관리의 어려움, 실질적인 임금 감소 등에서 오는 영향이 반영된 것으로 나타났다. 또한 3교대제 도입에 따른 문제점은 서비스의 질 하락부터 인력과 예산 부족, 인력 수급상의 어려움, 그리고 필요성 부재 및 시설 부적합 등으로 다양하게 나타났다. 이에 대해 3교대근무제 도입을 위해 시급히 해결되어야 할 과제로는 사회복지시설의 인력 배치 기준 개정, 인건비 지원 확대, 근로 형태 표준안 마련 및 지원, 안정적인 인건비 확보, 포괄보조금 지원으로 인력 활용의 자율성 부여와 전문인력 확보 문제 해결 등으로 조사되었다.

지금까지 살펴본 바와 같이 사회복지생활시설의 4조 3교대제의 도입 필요도는 저조하나 「근로기준법」 준수 및 교대근무 종사자의 처우 향상과 서비스의 질적 제고 측면에서 시급하게 도입이 필요하다는 데는 이론의 여지가 없다. 그러나 도입상에서 오는 문제점과 해결 과제 등을 볼 때, 선제적으로 4조 3교대제 도입에 따른 인력 배치 기준이 개선되고 이에 맞는 인력 충원을 전제로 하되 교대근무 종사자의 임금 보전 측면에서 임금체계 개선이 병행되어야 할 것이다. 또한 야간 및 휴일근로수당에 대한 규정이 엄격하게 준수되는 근로 환경이 담보되어야 할 것이다. 이를 위한 정책 방안을 살펴보면 다음과 같다. 하나는, 3교대제 도입 방식은 시설이 위치한 환경과 상황 등 시설 특성에 따라 다양한 방식으로 접근되어야 한다는 것이다. 실제 운영 방식, 즉 근무 형태의 조와 인원 구성 등은 시설의 근무 특성에 맞게 탄력적으로 운영되어야 한다. 일례로 기본적

인 운영 가이드라인만 정립하고 야간근로는 주 2회를 초과하지 못하도록 한다든지, 하루 근로시간은 몇 시간 이상을 초과하지 않도록 탄력적으로 운영할 수 있는 지침이 제공되어야 할 것이다. 다른 하나는, 재원 출처에 따라 종사자 간에 인건비 격차를 보이는 국고보조시설과 지방이양시설의 인건비 격차를 줄이는 방안이 함께 모색되어야 하며, 3교대제로 추가 발생하는 인력의 자질 제고를 위해 종사자 전문 교육, 종사자 채용 기준 및 관리 기준 등이 엄격하게 마련되어야 한다는 것이다. 교대제에 대응하는 적정 인력 배치 기준은 생활시설별로 이용 대상자 및 잠재적 이용자 수, 대상 지역, 수행 업무 등을 고려한 직무 분석을 통해 직제 및 적정 인원 등이 마련되어야 할 것이다. 그리고 프로그램 및 서비스 전달 유형별로 사회복지 종사자 1인당 적정 이용자 수를 파악하여 프로그램별 이용자 수에 따른 법정 배치 기준이 함께 검토되어야 할 것이다. ■

참고문헌

근로기준법, 법률 제15513호 (2018).
 변용찬, 이민경, 허수정, 이승기, 남기룡. (2010). **사회복지시설 종사자 처우(인건비) 실태 및 제도개선 방안 연구**. 서울: 보건복지부, 한국보건사회연구원.
 김유경, 김미숙, 박경수, 윤덕찬, 정희선, 김가희. (2014). **사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사**. 세종: 보건복지부, 한국보

건사회연구원.
 김유경, 조성호, 박경수, 윤덕찬, 임성은, 박신아. (2017). **사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사**. 세종: 보건복지부, 한국보건사회연구원.
 보건복지부. (2017). **2017년도 사회복지시설 관리 안내**. 세종: 보건복지부.
 사회복지사업법, 법률 제15022호 (2017).
 이순성, 서준희. (2013). **사회복지시설 종사자 처우개선 및 인사관리체계 마련 연구**. 서울: 서울특별시, 서울시복지재단.
 변용찬, 박수지, 이현민, 서해정, 조미형. (2011). **여성가족부 시설종사자 임금체계 개선방안 연구**. 서울: 여성가족부, 한국보건사회연구원.
 인천발전연구원. (2013). **인천광역시 사회복지시설 종사자 처우실태조사 및 개선 연구**. 인천: 인천광역시.
 이봉주, 최소연, 김희연, 염태산, 김동기, 박경희. (2008). **사회복지시설종사자 보수체계 개선 연구**. 세종: 보건복지가족부.