

사회복지사 처우개선 관련 조례 및 이행여부 연구 부산광역시 및 부산 16개 구군을 중심으로

Analysis on the Ordinance and Implementation of Labor Conditions Improvement of Social Worker: Focused on Busan Metropolitan City and its 16 Subregions

권신정*, 조선영**

부산대학교 사회복지학과*, 상록병원 사회사업실**

Sin-Jung Kweon(ks9150@hanmail.net)*, Sunyoung Cho(memuah@naver.com)**

요약

본 연구에서는 부산광역시 및 부산 16개 구군의「사회복지사 등의 처우개선 및 지위향상을 위한 조례」를 비교분석하고 실제 이행여부를 확인함으로써 조례안의 개선점을 도출하고 실효성 확보를 위한 방안을 제안하고자 하였다. 이용재외(2014)에서 활용한 조례분석모 형에 조항이행여부를 추가한 분석모형을 사용하여 17개 조례를 분석하였다. 분석결과에 따른 개선방안은 다음과 같다. 첫째, 지방자치단체장의 책무조항이 반드시 명시되어야 한다. 둘째, 실태조사는 명확한 주기와 구체적인 내용이 담긴 독립적인 조항으로 명시되어야 한다. 셋째, 지원계획은 실태조사와 함께 모든 구군의 조례에 포함되어야 한다. 넷째, 처우개선위원회와 관련된 조항이 부존재한 구군이 가장 많았으므로 사회복지사의 입장과 권리를 실질적으로 대변할 수 있는 위원회 관련 조항을 반드시 추가해야 한다. 다음은 조례의 실효성 확보를 위한 방안으로 첫째, 조례가 규범력과 강제성을 갖기 위하여 의무사항에 대한 구체적인 명시와 이행하지 않았을 시 따르는 벌칙이 마련되어야 한다. 둘째, 조례의 내용에 사회복지사의 의사가 잘 반영될 수 있도록 해야 한다. 셋째, 조례입법평가를 통하여 당초 입안 목적에 맞게 잘 이행되고 있는지에 대한 체계적인 조사와 평가 모니터링이 필요하다.

■ 중심어 : 사회복지사 | 처우개선 | 조례 | 이행여부 | 지방자치단체 |

Abstract

This study investigates the 17 ordinances on the improvement of labor condition and status of social workers in the metropolitan city of Busan that has 16 administrative borough, or gu, and a central headquarter, and further verifies its implementation. Researchers identified the presence of 9 articles in each ordinances, followed by data request being made to all the administrative offices for their implementation. As a result, the articles on obligation, research on the actual condition, support plan and committee establishment have been excluded in many gu, which were in default of implementation or slower than ordinances stipulate. It is suggested that statements about the obligation of the head officers, preceding research on the actual condition before support plan and committee establishment should be made in the independent articles. Regarding its implementation, ordinances are required to have a regulatory power through penalty, reflect the actual demands of social workers in the field and go through a regular evaluation and monitoring on its implementation in order for purpose accomplishment.

■ keyword : Social Worker | Improvement of Labor Condition | Ordinance | Implementation Status | Local Government |

접수일자 : 2020년 02월 20일
수정일자 : 2020년 03월 24일

심사완료일 : 2020년 03월 24일
교신저자 : 조선영, e-mail : memuah@naver.com

I. 논의배경 및 연구목적

사회복지서비스는 사람을 통해 제공된다는 점에서 서비스 제공자의 역할이나 의미가 크다. 서비스 제공자인 사회복지사 개인과 그를 둘러싼 근무환경 등은 사회복지서비스의 질적 수준을 결정하는 큰 요인이므로 적절한 처우와 근무환경은 결국 만족도 높은 서비스로 이어진다. 즉, 다양한 사회문제에 노출된 구성원 삶의 질 향상을 위해 최일선에서 사회복지자를 실천하고 있는 사회복지사의 근무환경 문제는 단순히 사회복지사만을 위한 것이 아니며 사회복지사의 전문성 및 서비스의 질적 향상을 위해 반드시 해결되어야 할 과제이다. 이에 따라, 「사회복지사 처우 및 지위향상을 위한 법률」은 사회복지인력에 대한 낮은 임금, 불안정한 고용형태, 열악한 근무환경 등의 개선과 신분보장을 위하여 2012년 1월부터 시행되었다. 이는 사회복지 분야의 노동시장이 보다 전문화된 서비스를 제공하기 위한 초석이며, 최소한의 법률적 보장[1]이라 할 수 있다. 법 제정 이후에 한국사회복지사협회 등에서는 관련 조례 제정 운동을 벌이면서 광역 및 기초지방자치단체를 포함하여 2020년 2월 현재 212개 지방자치단체에서 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례를 제정하여 시행하고 있다. 조례의 제정은 각 지자체의 지역적 특성과 환경을 구체적으로 반영한 결과이고 사회복지사 처우개선 및 지위향상을 위한 정책수립·이행을 위한 법적 근거가 되므로 의미가 크다.

그러나 '2019년 사회복지사 통계연감'[2]에 따르면 사회복지생활시설 종사자의 경우 주 평균 10시간 이상의 초과근무를 하고 있고 약 2,700여명의 사회복지사를 대상으로 측정된 처우개선 체감정도는 10점 만점에 평균 5점 이하로 낮게 인식되고 있었다. 이처럼 법률 제정과 처우개선 요구에도, 여전히 사회복지사에 대한 처우 및 지위가 개선되지 못하고 있는 실정이다.

이에 본 연구는 법적환경이 마련되었음에도 처우가 개선되지 않고 사회복지사 처우 관련 조례가 어느 지역이든 상관없이 대동소이하게 입법되고 있는 현상을 지적한 김광병 연구[3]를 기반으로 부산광역시 및 부산 16개 구군의「사회복지사 등의 처우개선 및 지위향상을 위한 조례」를 비교분석하여 조례안의 개선점을 제시하

고 조례 이행여부를 확인함으로써 조례의 작동여부 및 실효성 확보방안을 제안하고자 한다.

II. 이론적 고찰

1. 사회복지사의 처우개선 및 관련 선행연구 분석

「사회복지사 처우 및 지위향상을 위한 법률」제정 이전의 처우개선 관련 연구들을 살펴보면 연구기관에 의해 사회복지사의 임금수준[3], 기초실태[4], 근로환경[5], 처우실태[6], 복지수요조사[7] 등의 실태조사가 주를 이루었다. 이를 바탕으로 민간부분의 사회복지전달체계 분야에 종사하는 사회복지사 등은 노동의 강도와 노동의 성격에 견주어 상대적으로 낮은 임금을 받고 있는 것으로 지적되었다[8].

법률 제정 이후에는 법적 근거를 바탕으로 처우관련 법과 노무관리상 문제점을 다룬 연구[9], 사회복지사의 지위보장 및 인권[10]과 관련된 연구 등이 있다.

이는 사회복지사의 처우 및 지위향상과 관련하여 현행법의 미비점과 개선점을 제안하고 지위보장을 위한 논리적 근거 및 사회복지사의 인권개선을 위한 방안들을 제시하고 있다. 그러나 무엇보다 사회복지사 처우개선 및 지위향상을 위해서는 사회복지사가 실제 활동하고 있는 지역의 특성 등을 반영한 법적 근거 즉, 조례에 대한 실효성을 확보하는 것이 우선된다. 처우개선과 관련된 지방자치단체 조례분석 연구[11]에서는 지자체 조례를 비교분석하여 향후 바람직한 조례 제정에 대한 방향을 제시하였으나 조례에 관련된 연구는 전반적으로 미흡하고 더욱이 조례의 이행여부를 확인하거나 실효성 확대에 초점을 둔 연구는 전무한 실정이다.

2. 조례의 법적 성격

조례는「헌법」 제117조 제1항과 「지방자치법」 제39조에 근거하여 지방자치단체가 법령의 범위 안에서 그 권한에 속하는 사무에 관하여 지방의회의 의결로써 제정하는 법을 말한다. 실질적 법치주의 하에서 행정권은 입법권에 종속되어 있거나 적어도 입법권에 의한 구속

2. 조례 조항 내용분석

부산광역시 및 부산 16개 구군의 사회복지사 등의 처우 관련 조례에 나타난 지방자치단체의 책임수준은 강행규정이 아닌 '노력해야 한다' 정도에 머물러 있었다. 조례의 책임이행을 위해서는 지자체 장의 책무 조항도 중요한데 이와 관련된 언급이 저조하였다.

실태조사와 지원계획수립은 사회복지사의 처우개선과 밀접한 관련이 있음에도 임의규정에 그치거나 추상적이고 구군마다 비슷한 내용으로 열거 되어 있는 경우가 많았다. 또한 사회복지사의 처우개선을 논의하고 어려움을 해결하기 위해 존재해야 할 처우개선위원회는 항목 자체가 존재하지 않는 곳이 많았고 마련되어 있다 하더라도 위원회 구성과 운영에 관한 내용이 명확하지 않았다.

2.1 목적 및 적용대상

부산광역시 및 부산 16개 구군의 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례의 목적은 "「사회복지사업법」 및 「사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 법률」에 따라 사회복지사 등의 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 지위를 향상을 목적으로 한다"는 내용으로 이루어져 있다. 동래구, 수영구, 사하구, 중구는 지역 사회복지 증진을, 연제구는 사회복지사 등의 사기진작을 추가로 언급하고 있다.

적용대상은 17개 시군구에서 동법률에 제2조에 따른 '사회복지사 등'의 정의를 사용하고 있다.

2.2 지방자치단체장의 책무

지방자치단체장의 책무는 동구, 부산진구, 북구, 수영구를 제외한 시군구에 명시되어 있다.

책무의 내용을 살펴보면 본청, 강서구, 금정구, 기장군, 동구, 북구, 사상구에서 사회복지전담공무원 보수수준을 언급하였고 금정구, 기장군, 동구, 북구에서는 사회복지사 신분보호에 대해 언급하였다. 기장군의 경우, 책무 조항에서 위법한 사회복지기관 운영에 대해 사회복지사가 신고 할 경우 불이익이나 차별을 받지 않도록 보호하는 내용이다.

2.3 실태조사 및 지원(종합)계획

17개 시군구 조례에는 실태조사에 근거하여 처우개선과 복지증진을 위한 지원(종합)계획을 수립하도록 하고 있다. 지원계획을 수립할 때 실태조사를 해야 한다고 명시한 곳은 본청, 강서구, 금정구, 기장군, 남구, 동구, 북구, 사상구, 사하구, 서구, 연제구, 영도구, 중구, 해운대이고, 특히, 3년마다 실시해야 한다는 시기와 의무성을 강조한 곳은 본청, 강서구, 금정구, 동구, 북구, 사상구, 서구, 연제구, 영도구, 중구, 해운대이다. 반면, 동래구는 보장계획 수립 시 실태조사를 병행할 수 있다는 미온적 표현을 사용하고 있고, 부산진구와 수영구는 실태조사에 대한 언급은 있으나 지원계획에 대한 내용은 부재하다.

지원계획 조항이 없는 동래구, 부산진구, 수영구를 제외한 13개의 지자체와 본청, 총 14곳은 처우개선 및 지위향상을 위한 사항과 보수수준의 연차적 개선계획에 대한 사항을 언급하고 있다. 기장군은 교육 및 훈련에 대한 계획을, 동구는 구의 사회복지정책 방향과 목표에 대한 내용을 추가적으로 기재하고 있다.

2.4 처우개선 등 지원사업

모든 지자체가 지원사업에 대한 내용을 포함하고 있으나, 문장의 의미에서 차이가 있다. 대부분의 경우, "각 호의 사업을 지원할 수 있다"라고 표기한 반면, 사상구는 "추진하여야 한다"라고 의무성을 강조한다. 모든 지자체가 사업을 추진할 때 위탁의 가능성을 제시하고 있다. 동래구는 사기진작 및 처우개선을 위한 행사에 대한 지원사업을 제시하고 있고 금정구는 민관협력을 위한 교육 및 연수에 대한 내용을 제시하고 있으며 남구는 장기 근속한 사회복지사에 대한 차등적 휴가에 대한 내용을 담고 있다.

2.5 신분보장

신분보장의 조항이 존재하는 경우, 기관의 위법 행위를 신고하였을 때 신분상 불이익이나 차별을 방지해야 한다는 것이 거의 대부분의 지자체에서 공통적으로 언급하는 내용이다. 또한 신분에 위협을 느끼지 않도록 안정적인 직무환경 조성에 노력해야 한다는 내용도 높은 비중을 차지한다. 금정구는 고용 및 신변안전보호 조항과 인권 및 권리옹호 조항을 분리하여 구체적으로

명시하고 있다. 사회복지사 등의 안전사고에 대비하여 보험가입과 법률상담서비스를 제공할 수 있다는 내용이 예시이다. 사하구는 사회복지사가 대사자의 인권 및 권리옹호를 위하여 노력해야 한다는 내용이 포함되어 있는 것이 특징이다. 금정구, 연제구, 해운대구는 사회복지사 등의 인권침해 예방대책과 권리 옹호를 위해서 적극 노력해야 한다는 내용을 담고 있다.

2.6 사회복지사 처우개선 위원회

위원회 설치 및 운영에 대한 언급을 하지 않는 지자체가 상당히 많다. 강서구, 기장군, 동구, 동래구, 부산진구, 북구, 사하구, 수영구는 위원회에 대한 조항이 존재하지 않는다. 남구, 사상구, 서구, 중구, 영도구의 경우, 사회복지사 처우개선위원회를 둘 수 있고, 지역사회보장협의체가 그 역할을 대행할 수 있다고 명시되어있으며, 구체적인 방침은 지역사회보장협의체 운영조례를 준용한다고 나와 있다. 금정구의 경우, 사회복지사 등 처우개선 지원협의회를 두어야 한다고 명시하면서 다른 이름의 위원회에 대한 조항을 두고 있다. 사상구에서는 보수교육 및 경력관리 지도사업에 대한 사항을 위원회에서 수행한다고 추가적으로 명시한다.

부산광역시 본청, 연제구, 해운대구는 지역사회보장협의체가 대행하지 않고 구성 및 운영에 대한 조례를 개별적으로 두고 있다. 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 15명 이내의 위원을 구성하고, 위원에는 사회복지기관의 장 또는 직원, 구청 소속 5급 이상 공무원, 구의회 의원, 사회복지사협회에서 추천하는 사람, 실무위원회에서 추천하는 사람, 그 밖에 사회복지분야에 지식과 경험이 풍부한 사람으로 구성되었다.

3. 조례 조항 이행여부

본 연구에서는 부산광역시 및 부산 16개 구군에 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 대한 조례」에 따라 명시되어 있는 사회복지사 처우 개선과 관련된 지원계획 수립 및 시행, 실태조사, 사회복지사 처우개선 위원회 설치 및 운영에 대한 이행여부를 확인하기 위하여 2020년 1월에 부산광역시 및 부산 16개 구군에 정보공개청구를 하였다.

표 2. 조례 이행여부 분석

지자체	실태조사		지원계획		위원회 구성		조례관련 이행사업
	표기 여부	이행 여부	표기 여부	이행 여부	표기 여부	이행 여부	
본청	o	o	o	o	o	o	1건
강서구	o	-	o	-	x	-	1건
금정구	o	-	o	-	x	대행	-
기장군	o	x	o	o	x	-	-
남구	o	x	o	o	o	대행	2건
동구	o	x	o	x	x	-	-
동래구	o	x	x	x	x	-	1건
부산진구	o	x	o	x	x	-	1건
북구	o	x	o	1회시행	x	-	2건
사상구	o	x	o	x	o	x	2건
사하구	o	x	o	x	x	-	2건
서구	o	x	o	x	o	x	1건
수영구	o	-	o	-	x	-	-
연제구	o	x	o	x	o	x	1건
영도구	o	x	o	x	o	x	1건
중구	x	x	o	o	o	x	1건
해운대구	o	1회시행	o	1회시행	o	o	4건

3.1 실태조사 시행

실태조사는 중구를 제외한 나머지 시군구의 조례에 명시되어 있는 조항으로 이행 기한에 이르지 않은 수영구, 금정구, 강서구를 제외하면 나머지 13개 시군구에서는 지원계획 수립과 함께 1차례 이상 실시되어야 한다. 조례제정 이후 1차례 이상 실태조사를 실시한 곳은 본청과 해운대구(13개 시군구 중 2개)에 그쳤다.

3.2 지원계획 수립 및 시행

지원계획 수립 및 시행은 동래구를 제외한 나머지 시군구의 조례에 명시되어 있는 조항으로 이행 기한에 이르지 않은 수영구, 금정구, 강서구를 제외하면 나머지 13개 시군구에서는 1차례 이상 수립 및 시행되어야 한다. 조례제정 이후 1차례 이상 지원계획 수립 및 시행한 곳은 본청, 기장군, 남구, 북구, 중구, 해운대구(13개 시군구 중 6개)이다. 본청에서는 조례에 명시된 대로 “사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위해 사회복지사 등에 대한 보수수준 및 지급실태를 조사하고 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획을 3년마다 수립 및 시행하고 있음”을 밝혔다. 특히 해운대구는 복지수당 신설, 안식주 도입, 시간외 인정 근로시간 개선 및 노력 인정 등의 주요계획을 세워 시행하고 있었다. 기장군, 남구, 중구는 지원계획 수립을 통해 사회복지사 처우개선수당을 지급하고 있었다.

3.3 사회복지사 처우개선위원회 설치 및 운영

사회복지사 처우개선위원회 설치 및 운영과 관련해 조례에 명시한 시군구는 본청, 남구, 사상구, 서구, 연제구, 영도구, 중구, 해운대구이다. 이 중 실제 위원회가 설치 및 운영되고 있는 곳은 본청과 해운대구(8개 시군구 중 2개)이었고 금정구와 남구는 사회복지사 등 처우개선 지원협의회와 지역사회보장협의체가 위원회의 기능을 대행하고 있었다.

3.4 기타 조례관련 이행사업

동조례와 관련하여 금정구, 기장군, 동구, 수영구를 제외한 시군구에서 사회복지사 처우개선에 해당하는 사업을 이행하고 있었다. 남구, 서구, 사하구에서 조례 항목 중 포상에 해당하는 우수 사회복지사에 대한 구청장 표창 수여, 해운대구, 동래구, 사하구, 북구 등에서 처우개선 지원사업과 관련하여 사회복지사 국내의 연수사업, 보수교육 및 역량강화교육 등을 실시하고 있었다.

V. 결론 및 제언

현재 부산광역시 및 16개 구군 모두에는 「사회복지사 등 처우 및 지위향상을 위한 조례」가 존재한다. 자치입법을 통한 사회복지 종사자들의 처우 및 지위에 대한 개선은 무엇보다 현실적이고 실질적인 방안이 될 수 있음에도 반드시 필요한 조례 항목에 대한 부재와 조례 이행의 가능성 및 그 이행여부는 현저히 낮은 수준이었다. 따라서 본 연구는 위 분석결과를 바탕으로 향후 조례안의 질적 향상과 실효성 확보를 위한 방안을 제시하고자 한다.

먼저 각 지자체의 조례안과 관련된 것이다.

첫째, 지방자치단체장은 지자체의 대표이며 조례를 근거로 한 사무 전반에 대한 권한과 책임을 가지는 점에서 중요한 역할을 맡고 있다. 즉, 지자체장 책무에 대한 언급은 조례의 이행과 밀접하게 연관되어 있으나 동구, 부산진구, 북구, 수영구는 책무조항 조차 존재하지 않았다. 따라서 조례의 구체적인 방향성과 목적성에 대한 보완을 위하여 책무조항은 반드시 필요할 것이다.

둘째, 실태조사는 사회복지사 처우개선과 관련하여 지원계획을 수립할 때 필수적으로 선행되어야 하므로 매우 중요한 과정이다. 부산진구와 수영구는 실태조사를 실시해야한다는 언급을 전혀 하지 않았고, 동래구는 미온적 표현으로 언급했다. 해당 세 지자체는 지원계획을 수립할 때 실태조사 없이 임의로 지원계획을 작성하여도 무방하다는 뜻으로 해석되지 않도록, 실태조사를 반드시 주기적으로 실시해야 한다는 구체적인 내용과 독립적인 조항을 추가해야 할 것이다.

셋째, 지원계획은 사회복지사의 열악한 근무환경, 낮은 임금, 과중한 업무량 등에 대한 구체적인 방안을 제시하므로 조례의 목적달성을 위해서 실질적으로 중요하다고 할 수 있다. 특히 지원계획수립은 사회복지사 등의 보수향상을 위한 실증적인 자료로 제공되어 실효성을 확보할 수 있게 하므로[3] 처우개선과 관련하여 필수적 과정이라 할 수 있다. 그러나 실태조사에 대한 언급이 없거나 미온적인 지자체인 동래구, 부산진구, 수영구에는 지원계획 조항 또한 존재하지 않았다. 해당 세 지자체는 지원계획에 대한 조항을 실태조사와 함께 추가하고 두 가지 모두 명확한 기간을 명시하고 강행규정화 할 수 있도록 하여야 할 것이다.

마지막으로 처우개선위원회는 사회복지종사자 처우개선 논의를 하기 위해 필요한 기구로, 명목상 존재할 가능성이 높은 사회복지종사자 처우개선 조례가 향후에 적극적으로 작동할 수 있는 또 하나의 통로가 될 수 있기에 중요한 조항이라고 할 수 있다.

그럼에도 사회복지사 처우개선 관련 조례 항목 중 ‘처우개선위원회’에 대한 언급이 각 시·군구에서 가장 저조하였다. 부산시 지자체의 경우도 처우개선위원회가 존재하지 않는 곳이 상당수 존재하였다. 강서구, 기장군, 동구, 동래구, 부산진구, 북구, 사하구, 수영구는 처우개선위원회의 조항을 개설하고 위원회의 의무와 논의사항에 대해서 명확히 언급할 필요가 있다. 또한 처우개선위원회는 사회복지사의 입장과 권리를 실질적으로 대변할 수 있는 위원으로 구성하는 것이 바람직할 것이다.

다음은 조례의 실효성 확보를 위한 방안이다.

정보공개청구를 통하여 실태조사, 지원계획 수립 및 시행여부, 사회복지사 처우개선위원회 설치 및 운영여

부, 기타 조례관련 사업운영 여부를 살펴본 결과 대부분의 지자체에서 조례내용을 제대로 이행하고 있지 않음을 알 수 있었다. 이는 조례가 대부분 강행규정이 아닌 선언적 내용에 그치고 있음으로 인해 그 규범력과 실효성을 충분히 담보하고 있지 않기 때문이다.

사회복지사 등의 처우개선과 지위향상을 위한 조례가 각 지자체의 특수성을 잘 반영한 실제적인 정책수단으로 자리매김 하기 위해서는 조례내용을 의무적으로 이행해야 한다는 구체적인 명시와 함께 이행하지 않았을 시 따르는 벌칙이 마련되어야 할 것이다.

둘째, 조례의 실효성과 효율성의 달성은 얼마나 정책목표에 적용대상의 입법사항이 잘 반영되었는가에 달려있다[17]. 따라서 어느 지역이든 상관없이 대동소이하게 입법되고 있는 현상[3]을 경계하고 본 조례의 적용대상인 사회복지사의 욕구 및 의사가 적극적으로 반영되어 법이 정책화될 수 있도록 해야 할 것이다.

셋째, 조례입법평가의 도입이다. 조례가 실효성을 확보하기 위해서는 당초 입안 목적에 맞게 잘 이행되고 있는지에 대한 확인, 체계적인 조사와 평가가 필수적이다. 조례입법평가는 지자체 행정운영의 기준이 되는 조례의 시행효과를 확인 및 평가하고 실제 운영과정에서 나타난 개선방안을 마련하는 제도로 「사회복지사 등 처우 및 지위향상을 위한 조례」또한 이러한 입법평가를 통하여 조례안이 개정되고 보완될 수 있도록 지속적인 모니터링이 필요할 것이다.

참 고 문 헌

[1] 이용재, 원훈희, 강명희, “사회복지사 처우 및 지위향상을 위한 지방자치단체 조례분석,” 한국콘텐츠학회논문지, 제14권, 제1호, pp.189-199, 2014.
 [2] 보건복지부, 2019 한국사회복지사 기초통계 연감-한국사회복지사 기초실태 및 인식조사, 보건복지부, 2019.
 [3] 김광병, “사회복지사 등의 처우 및 지위향상에 관한 조례의 역할에 관한 연구,” 사회복지법제연구, 제9권, 제1호, pp.203-231, 2018.
 [4] 변용찬, 사회복지시설 종사자 처우(인건비)실태 및 제도개선 방안 연구, 보건사회연구원, 2010.

[5] 보건복지부, 2010 한국사회복지사 기초통계 연감-한국사회복지사 기초실태 및 인식조사, 보건복지부, 2010.
 [6] 평택복지재단, 사회복지시설 종사자 근로환경 실태조사, 평택복지재단, 2010.
 [7] 오민수, 경기도 사회복지이용시설 종사자 처우실태 파악 및 개선방안 연구, 경기복지재단, 2011.
 [8] 서산복지재단, 사회복지시설종사자 복지수요조사, 서산복지재단, 2011.
 [9] 오현주, “사회복지사의 임금결정요인에 관한 탐색적 연구,” GRI연구논총, 제12권, 제2호, pp.203-212, 2010.
 [10] 노재철, “사회복지시설 종사자들의 처우와 노무관리상의 문제점,” 일감법학, 제34호, pp.164-178, 2016.
 [11] 박신아, 김유경, 사회복지 종사자의 인권현황과 정책과제, 한국보건사회연구원, 보건복지포럼, 2018.
 [12] 유명미, 천다솜, “부산광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위향상에 관한 조례 분석,” 사회복지법제연구, 제10권, 제15호, pp.76-90, 2019.
 [13] 조성규, “조례의 제정과정에 대한 법적 검토,” 지방자치법연구, 제7권, 제1호, pp.69-100, 2007.
 [14] 이진수, “조례의 적법성 제고방안에 대한 소고,” 법제논단, 제4호, pp.149-172, 2015.
 [15] 조성규, 자치입법의 활성화를 위한 지방자치단체의 역할, 한국지방자치법학회 2008년 추계학술대회자료집.
 [16] <http://www.law.go.kr>[인용 2019.12.27.]
 [17] <http://www.open.go.kr>[인용 2020.1.22~31]
 [18] 고인석, “자치입법의 질적 개선과 실효성 확보방안,” 법학연구, 제16권, 제3호, pp.321-344, 2016.

저 자 소 개

권 신 정(Sin-Jung Kweon)

정희원



- 2008년 8월 : 부산가톨릭대학교 사회복지학과(학사)
- 2013년 2월 : 부산대학교 사회복지학과(사회복지학 석사)
- 2016년 3월 : 부산대학교 사회복지학과 박사수로
- 현재 : 부산대학교 사회복지학과 수

료 후 연구생

<관심분야> : 사회복지법제, 사회복지실천

조 선 영(Sunyoung Cho)

정회원



- 2009년 8월 : Australian National University, Bachelor of Arts (Psychology, Sociology)(학사)
- 2018년 8월 : 부산대학교 사회복지학과(사회복지학 석사/박사)
- 2019년 6월 ~ 현재 : 상록병원 사회사업실 정신건강사회복지사

〈관심분야〉 : 정신장애, 정신재활, 서비스이용, 커뮤니케이션