

사회복지시설 위탁시 종사자 고용보장 전문성 실현의 기본

| 글 : 한국사회복지사협회 정책사업부

사회복지시설 위탁에 관한 규정은 사회복지사업법 제34조 제5항에 사회복지시설을 「필요한 경우 보건복지부령이 정하는 바에 따라 사회복지법인 또는 비영리법인에게 위탁하여 운영하게 할 수 있다」고 규정하고 있다. 또한 동법 시행규칙 제23조(시설의 위탁) 제1항에 의하여 「수탁자의 성명 및 주소, 위탁계약기간, 위탁대상시설 및 업무내용, 수탁자의 의무 및 준수 사항, 시설의 안전관리에 관한 사항, 시설 종사자의 고용승계에 관한 사항, 계약의 해지에 관한 사항, 기타 시설의 운영에 필요하다고 인정되는 사항」이 포함된 계약을 체결하도록 하고 있으며 제2조에 위탁기간은 5년 이내로 하지만 위탁자가 필요하다고 인정하는 때에는 선정위원회의 심의를 거쳐 그 계약기간을 갱신할 수 있다(2004.9.6)고 규정하고 있다.

지방자치단체가 사회복지시설을 민간에 위탁하는 것은 무엇보다 공적부문의 단점을 보완하여 전문성을 향상시키고 저렴한 비용으로 높은 효과성을 달성하려는 데 있다. 궁극적으로 해당 지역 시민의 삶의 질 향상과 복리 증진의 토대를 이룬다는 전제가 있을 것이다.

그렇기 때문에 위탁운영되고 있는 사회복지시설은 정기적으로 시설의 운영능력, 재정능력, 보조금의 투명한 사용, 사업 수행능력, 사업계획, 지역사회 기여도 등 사회복지시설의 실적을 수치화하여 '평가' 받고 있다. 즉 사회복지시설 수탁자의 '책임성'이 강조되고 있는 것이다.

그렇다면, 민간위탁의 실질적 주체인 지방자치단체는 수탁자의 책

임성과 더불어 수탁자의 '안정성'을 위한 보호장치를 마련하고 있는가?

부천시, 삼정복지회관 재위탁 관련 고용보장에 일관성 없는 정책 추진

2006년 3월 복지인마을(welfare.net) 자유게시판에 부천시 삼정복지회관의 글이 올라왔다. 내용은 복지회관을 9년째 위탁 운영하고 있는 법인이 위탁 포기를 결정한 것과, 재위탁 법인 변경시 종사자의 고용을 보장할 수 없다는 내용이었다. 이후 부천시는 4월 25일 삼정복지회관 재위탁 공고를 게시하였고 기존 종사자에 대한 '고용승계' 조항을 재위탁 조건에 명시하지 않았다.

위탁 종료 1개월을 앞두고, 현재 근무 중인 삼정복지회관 종사자에 대한 고용승계의 '안정성'이 전혀 보장되지 않은 부천시의 정책이었다.

부천시에서 사회복지시설의 재위탁 운영에 따른 종사자의 '고용보장'에 일관성 없는 정책을 추진하고 있는 것은 <표-1>에서 확인할 수 있다.

부천시의 최근 재위탁 공고문을 보면 청소년 상담센터의 경우 고용승계 대상자까지 구체적으로 명시함으로써 인하여, 재위탁 법인의 교체와 관계없이 휴먼서비스의 연속성과 종사자의 '고용 안정성'이 보장될 수 있었다.

이러한 일관성 없는 사회복지시설 운영 위탁에 대해 한국사회복지사협회는 부천시에 공개 질의하였으나 부천시는 답변을 하고 있지 않다.

국회 보건복지위원회 소속 정화원 의원실에서도 사회복지 시설 종사자의 고용승계불안에 대한 문제와 사회복지사업법시행규칙 제23조(시설의 위탁)에 규정된 '시설종사자의 고용승계에 관한 사항'에 대하여 보건복지부에 질의하였으나(보건복지부 질의회신 참조) 보건복지부도 시설 종사자의 고용승계 불안에 대한 근본적인 해결책은 제시하지 못하였다.

종사자 고용승계, 전문직으로서 기본 윤리와 가치를 실현하도록 하는 중요 장치

일부 지방자치단체에서 종사자의 고용승계 비율을 정하는 경우가 있다. 그러나 신규 수탁자의 경우 사회복지시설 종사자를 고용의 관계가 아닌 사회자원으로 바라보는 관점에서의 고용승계가 이루어져야 할 것이다.

사회복지현장은 사람과 사람, 사람과 지역, 지역과 지역의 휴먼서비스를 수행하는 곳으로 단순 고용의 관계로 이를 표현하기에는 사회



▲ 한 시설의 사회복지종사자는 그동안의 과정에서 습득하고 형성한 지역자원, 클라이언트와의 관계, 지역사회 정보 등에 대한 사회자원이다.

적 손실이 너무 많다고 할 수 있다. 한 시설의 사회복지종사자는 그동안의 과정에서 습득하고 형성한 지역자원, 클라이언트와의 관계, 지역사회 정보 등에 대한 사회자원으로 바라보는 사고가 필요하다.

사회복지시설의 민간위탁은 청소나 쓰레기 수거와 같은 단순 사무의 위탁운영과는 달리 전문성 측면을 고려한 기준과 절차, 관리지침이 필요하다.

〈표 -1〉 부천시 사회복지시설 재위탁시 고용승계를 구체적으로 명시한 사례

재위탁 공고일	시설명	재위탁 공고 내용 중
2005.11.	청소년 상담센터	위탁운영자로 선정된 법인 또는 단체는 기존 상담센터 직원에 대해 고용승계를 하여야 함 (고용승계 대상자 : 선임상담원1명, 상담원2명, 보조상담원1명)
2005.10.	부천시청 어린이집	종사자 고용 승계 : 현재 어린이집에서 근무하는 시설장을 제외한 종사자에 대하여 특별한 사유가 없는 한 고용 승계

※ 2006.4.25. 삼정복지회관 재위탁 공고문 : 고용승계 의무 조항 기재하지 않음.

자치단체마다 민간위탁의 심사, 평가, 선정에 부작용이 나타나는 것은 사회복지시설 민간위탁에 관련된 법규의 장치를 마련하는 것이 일차적으로 필요하다는 것을 뜻한다. 보건복지부는 '사회복지시설 관리 안내(2006)'를 통해 수탁자의 자격, 위탁 선정기준 등에 대해 대략적인 가이드라인을 제시하고 있을 뿐 사회복지사업법, 시행령, 시행규칙에 위탁기간 만료 후 재위

“ 새로운 수탁자는 기존 수탁자가 고용하였던 사회복지사 등 전문직 종사자에 대한 고용을 승계하여야 한다. 이것은 사업의 연속성과 효과성 측면에서 뿐만 아니라 사회복지시설 종사자가 전문직으로서의 기본적인 윤리와 가치를 실현할 수 있도록 하는 데 중요한 장치가 된다 ”




▲ 고용승계가 보장되지 않는 한 종사자들의 전문성은 한계를 가질 수 밖에 없다.

탁에 관한 규정이나 종사자의 고용보장 등에 관한 규정이 전무한 실

정이다.

기존 수탁자의 위탁기간 만료로 새로운 수탁자에게 사회복지시설 운영이 위탁될 경우 새로운 수탁자가 기존 수탁자가 고용하였던 사회복지사 등 전문직 종사자는 중대한 하자가 없는 한 고용을 승계하여야 한다. 이것은 사업의 연속성과 효과성 측면에서뿐만 아니라 사회복지시설 종사자가 전문직으로서의 기본적인 윤리와 가치를 실현할 수 있도록 하는 데 중요한 장치가 된다.

그러나 현재의 규정과 위탁 시스템 내에서 사회복지시설의 재위탁에 따른 잠재적 고용불안 문제는 계속해서 반복될 수 밖에 없을 것이다. 한국사회복지사협회는 문제의 근본적 개선을 위해 관계기관과 지속적으로 협의하고, 사회복지사의 다양한 의견을 수렴하여 사회복지사의 안정적 근로환경 조성을 위해 지속적으로 노력할 것이다. 

보건복지부 질의회신

정화원의원 서면질의에 대한 보건복지부 회신

사회복지사업법에 근거한 고용승계에 관한 사항이 반드시 고용을 승계해야 할 근거로 충분하지 못하다고 생각하는데 추후 고용승계 논란을 방지하기 위한 법적 또는 제도적 보완을 할 필요가 있다는 것에 대한 장관의 견해를 물으셨습니다.

- 사회복지사업법에 규정한 “고용승계에 관한 사항”은 국가 또는 지방자치단체가 설치한 시설을 법인 등에 위탁하기 위하여 위탁자와 수탁자간 계약을 체결하는 경우 고용승계에 관한 사항이 반드시 포함되어야 한다는 의미입니다.
- 이는 계약내용에 고용승계 사항이 누락되어 수탁받은 법인이 계약 후 일방적으로 고용관계를 해제하는 상황 등을 방지하기 위한 취지로 동 규정이 수탁기관은 시설종사자 전원을 반드시 의무적으로 고용승계해야 함을 의미하는 것은 아닙니다.
- 따라서, 고용승계 여부, 범위, 방법 등은 근로기준법 등 고용 등에 관한 법상 규정을 준수하는 전제하에 위탁자와 수탁자간의 계약에 의해 정할 수 있을 것입니다.
- * 고용승계와 관련된 계약이 부당·불법인지는 근로기준법 준수·위반여부로 판단할 사항임
- 사회복지관 등 사회복지시설의 근로조건이나 고용승계 등에 관한 세부적인 내용은 근로기준법 등 고용관련 일반법의 규정을 적용해야 할 사항으로 이와 별도로 사회복지사업에 대한 기본적인 사항을 규정하고 있는 사회복지사업법에 사회복지시설 종사자만을 위한 고용 및 근로기준 등에 관한 내용을 별도로 규정하는 것은 법체계상 타당하지 않은 것으로 판단됩니다.