

스웨덴의 사회복지부문 일자리 현황

Maria Östberg-Svanelind (스웨덴 사회과학전문직종사자노동조합(SSR) 연구팀장)

■ 머리말

스웨덴의 경우 사회복지 업무를 담당하는 사람들 대다수가 고등교육을 받은 사람들이다. 몇 개의 전문가 단체가 기본 업무로 사회복지사 교육과정을 제공하고 있다. 가장 큰 범주는 ‘사회활동 담당비서(social secretary)’이다. 다른 직업으로는 병원 상담사, 학교의 사회복지사·상담사, 현장 지원직, 가족상담사, 지원분석가, 재활 행정사 등이 있다. 사회복지 교육을 받은 사람이 선택하는 또 다른 분야는 거주 요양(residential care)이다. 모든 사회복지부문 일자리의 공통적 특징은 취약 계층과 함께 일한다는 것이며, 이들의 목표는 취약계층이 인생을 변화시키는 과정에서 도움을 준다는 점이다.

사회복지사는 가장 일반적으로 공공분야, 특히 지자체 사회복지 당국이나 개인 및 가족 요양분야에서 일하거나 노인 요양 담당자 및 보건분야 큐레이터로 일한다. 하지만, 민간 치료 센터나 자신의 사업체를 운영하면서 정신요법사로 일하는 등 민간분야에서 일하고 있는 사회복지사들도 많다.

■ 역사적 배경

스웨덴에서 사회복지부문 일자리는 지난 50년간 급속히 증가해 왔다. 1950년 지자체가 고용한

사회복지사는 2,000명이다. 30년이 지난 1980년 지자체에 소속된 사회복지사는 4만 명으로 증가했다. 이러한 급속한 증가의 주 원인은 지자체의 사회복지 활동에 사회복지사를 고용해야 한다는 점을 명시한 새로 마련된 지자체법(Municipality Act)이었다.

1977년 고등교육개혁법(Higher Education Reform Act) 제정 이후 매우 큰 변화가 있었다. 이 법은 사회복지(social work)가 사회복지 교육 내 주요 과목이자 새로운 독립적인 연구 주제가 되었다는 것을 의미했다. 1977년 사회복지부문 일자리를 위한 고등교육기관은 스웨덴 내 7개 지역에 분포해 있었다. 하지만, 40여 년이 지난 현재 두 배나 다양한 지역에 이와 같은 기관이 존재하고 있다.

■ 교육 시스템

스웨덴 대학은 현지 프로그램 방향 설계 시 많은 재량권을 갖고 있으며 입학생 수를 결정한다. 교육과정과 프로그램은 대학 자체가 설계하지만 고등교육 자격 및 시험은 주가 결정한다.

스웨덴의 사회복지 교육은 3.5년의 직업대학 교육과정으로 사회복지 학위를 제공한다. 교육과정 중 하반부는 고급과정으로 석사학위의 1학기로 간주된다.

스웨덴 사회과학 전문직 종사자 노동조합(SSR)이 강력하게 요구하고 있지만 스웨덴의 경우 사회복지사 인증이나 자격 시스템은 없다. 스웨덴 정부는 사회복지사의 역량을 인증하기 위한 시스템을 검토하기 위해 1년 전 정부 조사를 실시했다. 2010년 10월 권고안이 제출될 것이다. 보건복지위원회(Board of Health and Welfare)는 지자체를 대신해 위험에 처한 아동 및 청소년을 위해 일하게 될 사회복지사의 정식 자격을 규정한 국가적 수준의 가이드라인을 발표했다. 보건복지위원회 규정에 따르면 사회복지사는 정식 사회복지 시험을 통과해야 한다.

졸업 후 사회복지 분야에서 일자리를 찾을 수 있는 가장 일반적인 방법은 해당 직장의 특정 업무나 직위에 직접 지원하는 것이다. 공석이 생기면 신문, 잡지, 스웨덴 공공 취업서비스, 민간 취업서비스 기업을 통해 홍보하는 경우도 있다.

■ 사회서비스법(Social Services Act)

스웨덴 사회서비스법은 사회복지부문 일자리와 사회서비스 일자리의 근간이다. 사회적 서비스란 사회가 개인과 가족을 지원 및 원조하기 위해 제공하는 사회서비스, 보살핌, 재정지원, 기타 지원 등을 일컫는 광의적 용어이다. 사회서비스법에 따르면 지자체 주민들이 필요로 하는 지원과 도움을 제공하는 궁극적 책임은 지역의회에 있다. 이들이 받는 지원과 조력은 원조로 부를 수 있다. 궁극적으로 이에 대한 책임을 지는 것은 시의회 의원들이다.

■ 스웨덴의 사회복지사 취업

스웨덴 사회에서 사회복지사 취업 상황은 좋은 편이다. 스웨덴 통계청(Statistics Sweden)에 따르면 지난 12년간 사회복지사의 취업시장 상황은 좋았다고 한다. 1996~97년 이후 각 학년도별 사회복지 전공 졸업생 수는 두 배 이상 증가했으며 같은 기간 사회복지사 교육도 확대되어 왔다.

사용자 측에 따르면 2000년대 초반 사회복지 전공 졸업생은 부족했다고 한다. 그 때문에 이후 사회복지 교육이 급속히 확대되고 졸업생 수가 두 배로 증가했을 수도 있다. 현재 졸업생 수와 취업처의 수요가 균형을 이루고 있다. 보수적으로 생각해도 향후 이들이 3년의 학기를 마치면 더 많은 고용 수요가 있을 것으로 판단된다.

〈표 1〉 학년도별 시험 응시자 수

	1996~1997	1997~1998	1998~1999	1999~2000	2000~2001	2001~2002	2002~2003	2003~2004	2004~2005	2005~2006	2006~2007	2007~2008	2008~2009
여성	678	645	690	703	732	846	986	1022	1380	1545	1593	1488	1526
남성	153	137	158	137	130	104	105	139	178	147	194	211	215
전체	831	782	848	840	862	950	1091	1161	1558	1692	1787	1699	1741

출처: 스웨덴 통계청(SCB).

향후 10년간 스웨덴 노동시장의 가장 큰 특징은 대대적인 세대 이동이 될 것이다. 이는 스웨덴 노동시장에서 역사상 가장 대규모의 세대 이동이 될 것이다. 향후 4년간 약 50만 명의 노동자가 퇴직하며 2015년까지 총 85만 명의 노동자가 퇴직하게 된다. 이는 모든 분야와 수준이 다 마찬가지이며 사회복지부문 일자리 분야 역시 마찬가지이다.

어떻게 지차제가 지휘관, 장, 감독관의 공급을 모두 감당할 것인가가 세대 이동의 중요한 측면이다. 세대 이동으로 당연히 숙련도가 손실되겠지만 이는 발전의 좋은 기회를 의미하기도 한다. 스웨덴 통계청의 인구 예측에 따르면 이 기간 동안 생산연령인구(working-age population)는 증가한다고 한다. 또한 퇴직 이후에도 많은 사람들이 계속해서 일하는 것을 선택하는 것도 생각해 볼 수 있다. 퇴직연령에 도달하는 그룹 내에서 많은 사람들이 합리화(rationalization) 기회가 있는 분야에서 일하고 있다. 합리화를 제대로 추진할 경우 세대간 이동은 기업과 조직에게 새로운 방식과 아이디어를 제공할 것이다. 이 기간 동안 '지식기반' 사회는 계속해서 형성될 것이다. 이는 더 많은 비중의 근로자들이 학력을 갖게 된다는 의미이다. 기업과 조직 간 또는 내부에서 직업을 바꿀 좋은 기회를 의미하는 노동이동(labor mobility)은 인구통계학적 변화 및 세대 변화의 요구에 의해 촉진될 것이다.

■ 사회복지부문 일자리 분야의 근무 여건과 급여

스웨덴 노동시장의 여건을 규제하는 수많은 법과 규정이 있다. 이와 함께 노동조합과 사용자 단체들이 체결한 협약도 있다. 임금을 규제하는 주요 협약 규정은 약 매 4년마다 갱신된다. 이러한 임금협약이 현지 사업장에서 체결되는 개별 협약의 근간이 된다. 사회복지사는 공공 및 민간 부문 모두에서 찾을 수 있다. 다양한 사업장과 일자리 간 급여에 있어 큰 차이가 있다. 사회복지사 대부분이 가입한 직업노동조합인 SSR은 특정 상황에 대한 적절한 조언을 얻으려면 노동조합에 먼저 연락할 것을 권고하고 있다. SSR은 2010년 경력이 없는 갓 졸업한 사회복지사의 경우 공공 부문 일자리의 경우 최소 23,000SEK(한화 약 358만 원), 민간 부문의 경우 24,000SEK(한화 약 373만 원)의 월급을 요구할 것을 권고하고 있다.

〈 표 2〉 2009년 봄 전문 사회복지사 경력자 급여 수준

(단위: 스웨덴 크로나(SEK))

분 야	행정 담당	관리직
지자체 / 시 / 군	22,400 ~ 29,800	27,500 --
주	22,500 ~ 33,200	28,300 --
민 간	24,200 ~ 37,500	25,000 -

* 100SEK는 한화 약 15,500원.

사회서비스 시험을 통과한 사회복지사의 경우 2010년 공공 및 민간 부문 모두 22,500SEK(한화 약 350만 원)의 월급을 요구할 것을 권고하고 있다. 관리 책임이 있는 직책에 고용되었으나 갓 졸업했으며 관리직 경험이 없는 사람의 경우 2010년 최소 27,000SEK(한화 약 420만 원)의 월급을 요구하고, 유사 경력이 있는 경우 이보다 높아야 한다.

단체교섭

스웨덴 노동시장의 경우 민간 부문뿐 아니라 공공 부문에서도 단체교섭이 일반적이다. 노동조합과 사용자 단체가 협약을 체결한다. 이를 기반으로 근로자와 사용자가 계약을 협상 및 체결한다. 계약은 근로시간, 휴가, 시간외 근무수당, 질병급여, 연금, 육아휴직, 해고통지기간, 기타 복리후생을 명시하고 있다.

근로시간

새로운 일자리에 대한 근무 여건을 합의할 때 중요한 규제대상은 근로자들이 얼마나 많은 휴가를 받는지, 그리고 근로시간과 휴식시간이다. SSR은 조합원들에게 사용자 측이 얼마나 많은 추가 근무를 예상하고 있는지 문의할 것을 권고한다. 과거 경험을 보면 근로자가 새로운 일자리에 대해

열정을 갖고 야간과 주말에도 심지어 비급여로 일하기 십상이다. 하지만 어느 정도 시간이 지나면 그 상황은 불가능해진다.

근로시간은 스웨덴의 법이나 단체교섭 협약에 의해 규제된다. 법은 주당 근로시간을 40시간 넘지 않도록 규제하고 있다. 이를 초과하는 근로는 모두 초과근무로 간주한다. 또한, 초과근무가 월간 50시간, 연간 최대 200시간을 넘지 않도록 규제하고 있다.

초과근무수당이 단체협약이나 근로계약에 명시되어 있지 않다면 초과근무수당을 받기가 어렵다. 학술관련 직업의 경우 일반적으로 초과근무를 금전적으로 보상하지 않는다. 따라서, 처음부터 높은 급여에 합의하는 것이 특히 중요하다. 사용자 측이 초과근무를 휴일 연장으로만 보상하려 하는 경우가 발생하지만 이는 받아들일 수 없다.

휴가

스웨덴 법이나 단체협약에서는 휴가권을 명시하고 있다. 휴가법(Holidays Act) 규정은 법적 구속력이 있는 조항인데, 즉 이보다 나쁜 여건을 허용되지 않는다는 의미이다. 모든 근로자는 해당 업무를 시작한 1년 차에도 매년 25일의 휴가를 사용할 자격을 법적으로 갖는다. 하지만, 유급휴가의 경우 그만큼에 해당하는 날짜를 일해서 얻어야 한다.

■ 사회복지사 근로 상황

SSR은 스웨덴 사회복지사들이 가장 많이 가입해 있는 노동조합이다. SSR은 최근 노부스 리서치 회사와 공동으로 조합원을 대상으로 설문조사를 실시했다. 사회서비스를 담당하는 사회활동 담당비서(social secretary)와 이들의 업무 여건에 대한 조사는 사회복지사의 근로형태에 대해 부분적으로나마 정보를 제공하고 있다. 사회복지사 10명 중 6명이 지난 2년간 사회서비스 이외 다른 분야로의 이직을 심각하게 고려했던 것으로 나타났다.

재정지원 업무를 담당하고 있는 사회복지사 대다수가 수당 지급 관련 업무의 양이 지난 2년간 늘어났다고 언급했다. 사회복지위원회 자체의 통계도 이를 뒷받침하고 있다. 2009년 생계수당 지급액은 전국적으로 20% 이상 증가했다. 글로벌 금융위기와 그로 인한 경제위기 및 특히 스웨덴 자동차산업 붕괴로 인한 실업 증가가 부분적으로 원인을 제공하였다. 또 다른 이유는 정부가 실업 해결을 위한 적극적인 노동시장정책을 충분히 마련하지 않고 있기 때문이다.

또한, 이번 조사에서는 심각한 업무가 증가했다는 것을 보여준다. 즉 아동과 청소년 관련 문제, 성인의 알코올 및 약물 남용 문제이다. 하지만, 사회복지사들은 심각한 사례가 증가했어도 직원들이 더 많이 채용되지 않았다고 말한다. 10명 중 7명의 응답자가 최근 어렵고 심각한 업무가 증가했다고 답했다. 따라서, 업무 스트레스가 높아졌고 어려운 상황 때문에 많은 사람들이 불면증에 시달리고 있다는 것은 놀랄 만한 일이 아니다. 사회복지사 중 약 50%가 한 달에 최소 1번 이상 수면 장애를 겪는다고 답했다. 이들 중 상당수는 업무나 의뢰인에 대한 걱정 때문에 수면 장애를 겪는 일이 한 달에 여러 번 발생한다고 말했다.

아동과 청소년 문제와 관련해 처리할 파일이 증가했다. 조사 대상자의 74%가 아동 및 청소년 문제가 증가했다고 답했다. 아동 및 청소년 문제를 담당하고 있는 많은 사회복지사들은 육아와 위탁 가정(foster family) 업무를 경험이 없는 신입 사회복지사가 담당하는 경우가 있다고 응답했으나, 과거에 비해서는 개선되었다고 하였다. 현재 경험이 없는 직원이 육아와 위탁가정 업무를 담당하는 일은 줄어들었다. 하지만, 10명 중 3명의 응답자가 양육이 필요한 아동과 청소년을 발견할 기회가 줄었다고 언급했는데 이는 심각한 문제이다.

스웨덴의 사회서비스법은 사회서비스와 사회간사 업무의 근간이다. 설문조사는 많은 사람들이 더 이상 사회서비스법의 의도를 충족시킬 수 없다고 생각하고 있다는 것을 보여준다. 10명 중 6명이 사회서비스법의 목적을 달성할 수 없다고 암시했다. 경험이 많은 사회복지사들은 개인의 수요를 고려하는 대신 지자체의 예산을 고려해야 하며, 의뢰인의 필요가 아닌 경제적 고려사항을 충족시키는 것이 더 중요한 경우도 있다고 말한다. 사회복지사들은 경제적 여건 때문에 전문적인 방식으로 일할 기회가 주어지지 않는 경우도 있다고 말한다. **KL**

참고문헌

- Community guide, *Fritzes publishers*
- Labor Force Survey 1997–2009, *Statistics Sweden*
- Social Secretary for Social Services and their work situation, *Novus*
- Social workers, *Akademikerförbundet SSR*