

자활사업조사연구

Ⅱ 2019-1 Ⅱ

광역자활센터 공동 운영 매뉴얼 연구

2019. 8

백학영 김경휘 박경하 엄태영 조성은 최상미 허신행



한국자활복지개발원

광역자활센터 공동 운영 매뉴얼 연구

연구진	책임연구원	백학영 (강원대학교)
	공동연구원	김경휘 (예수대학교)
		박경하 (한국노인인력개발원)
		엄태영 (경일대학교)
		조성은 (한국보건사회연구원)
		최상미 (동국대학교)
	연구보조원	허신행 (생각의 마을)

본 보고서는 위의 연구진에 의해 진행되어 발간된 책자로, 본문에 제기된 의견
이나 주장은 한국자활복지개발원의 공식 입장과는 무관합니다.

<차례>

제1장 서론	3
제1절 연구 목적 및 필요성	3
제2절 연구내용 및 방법	5
제3절 보고서 구성	6
제2장 자활사업 수행 체계와 유사 사례 분석	9
제1절 자활사업 체계에 대한 연구 동향	9
제2절 자활사업 체계	11
제3절 유사사업 조직의 운영 사례 분석	23
제3장 광역자활센터 조직 구조 및 기능 진단	47
제1절 조직체계	47
제2절 운영규정	55
제3절 인사 및 복무규정	57
제4절 보수 및 복지	59
제5절 회계 규정	74
제6절 광역자활센터 사업 진단	75
제7절 소결	95
제4장 광역자활센터 공동 운영 매뉴얼 방향	103
제1절 광역자활센터 운영 규정 적용 방향	103
제2절 광역자활센터 위탁 및 관리	105
제3절 조직체계 구성과 직급관련 적용 방향	109
제4절 인사 규정	112
제5절 보수 및 복지	114
제6절 회계	117

제7절 사업 분류 및 관리	1189
참고문헌	125

<표 차례>

<표 2-1> 한국자활복지개발원의 법적 지위 및 역할의 변화	3 1
<표 2-2> 중앙자활센터와 한국자활복지개발원의 비전과 미션, 전략 비교	5 1
<표 2-3> 시범사업 추진경과	8 1
<표 2-4> 지역자활센터 지정 추이	9 1
<표 2-5> 지역자활센터의 법적 지위 및 역할의 변화	0 2
<표 2-6> 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관 현황(2018)	4 2
<표 2-7> 노인일자리 유형별 지원대상 및 지원내용	5 2
<표 2-8> 한국노인인력개발원 연혁	7 2
<표 2-9> 보조금 지원형태별 개발원 주요업무	0 3
<표 2-10> 한국노인인력개발원 조직별 업무분담	2 3
<표 2-11> 한국노인인력 개발원의 정원표	4 3
<표 2-12> 개발원 예산 규모(지출내역)	6 3
<표 2-13> 노인일자리 및 사회활동지원사업 관련 시스템 주요 기능	6 3
<표 2-14> 자립형(시니어인턴십, 고령자친화기업, 직능시니어) 관련 시스템 주요 기능	7 3
<표 2-15> 차세대 통합업무시스템 개편과정	8 3
<표 3-1> 광역자활센터 부서 설치 현황	2 5
<표 3-2> 광역자활센터 직급 및 직위 현황	4 5
<표 3-3> 광역자활센터 운영 규정 현황	6 5
<표 3-4> 광역자활센터 보수규정 현황	0 6

<표 3-5> 광역자활센터 봉급인상률 현황	1 6
<표 3-6> 광역자활센터 보수규정 현황	2 6
<표 3-7> 광역자활센터 휴직자/결근자 보수 현황	3 6
<표 3-8> 광역자활센터 직급 및 호봉 현황 차세대 통합업무시스템 개편과정	4 6
<표 3-9> 광역자활센터 기본급 현황(1급)	5 6
<표 3-10> 광역자활센터 기본급 현황(2급)	6 6
<표 3-11> 광역자활센터 기본급 현황(3급)	7 6
<표 3-12> 광역자활센터 기본급 현황(4급)	8 6
<표 3-13> 광역자활센터 기본급 현황(5급)	9 6
<표 3-14> 광역자활센터 기본급 현황(6급)	0 7
<표 3-15> 대구광역자활센터 기본급 현황	1 7
<표 3-16> 광역자활센터 수당 현황	2 7
<표 3-17> 광역자활센터 복지제도 현황	3 7
<표 3-18> 광역자활센터 회계규정 현황	4 7
<표 3-19> 광역자활센터 회계원칙	5 7
<표 3-20> 강원광역자활센터 사업 내용 및 범주화 현황	6 7
<표 3-21> 경기광역자활센터 사업 내용 및 범주화 현황	8 7
<표 3-22> 경남광역자활센터 사업 내용 및 범주화 현황	9 7
<표 3-23> 경북광역자활센터 사업 내용 및 범주화 현황	0 8
<표 3-24> 광주광역자활센터 사업 내용 및 범주화 현황	1 8
<표 3-25> 대구광역자활센터 사업 내용 및 범주화 현황	2 8
<표 3-26> 대전광역자활센터 사업 내용 및 범주화 현황	3 8
<표 3-27> 부산광역자활센터 사업 내용 및 범주화 현황	4 8
<표 3-28> 서울광역자활센터 사업 내용 및 범주화 현황	5 8

<표 3-29> 인천광역시자활센터 사업 내용 및 범주화 현황	7 8
<표 3-30> 전남광역시자활센터 사업 내용 및 범주화 현황	8 8
<표 3-31> 전북광역시자활센터 사업 내용 및 범주화 현황	1 9
<표 3-32> 충남광역시자활센터 사업 내용 및 범주화 현황	2 9
<표 3-33> 충북광역시자활센터 사업 내용 및 범주화 현황	3 9
<표 4-1> 광역자활센터 위탁기간 현황	6 1
<표 4-2> 국민기초생활보장법과 자활사업안내에 따른 광역자활센터의 역할	8 1
<표 4-3> 광역자활센터 사업 범주(안)	12 1

<그림 차례>

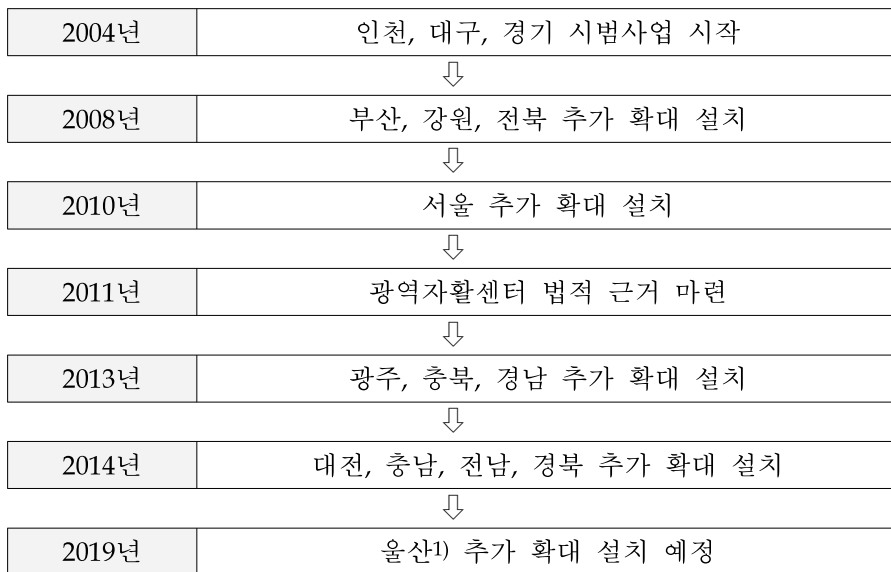
<그림 1-1> 광역자활센터 확대 과정	3
<그림 2-1> 자활사업 인프라의 변화	2 1
<그림 2-2> 한국자활복지개발원의 전략목표와 과제	6 1
<그림 2-3> 보건복지부 노인일자리 및 사회활동 지원사업 추진체계	8 2
<그림 2-4> 한국노인인력개발원 조직도	9 2
<그림 3-1> 광역자활센터 조직도그림	7 4

제1장 서론

제1장 서론

제1절 연구 목적 및 필요성

2004년, 기초단위에서 단편적으로 추진되고 있는 자활지원체계를 광역단위 자활사업의 효과성 제고 및 활성화를 도모하기 위한 목적으로 출범한 계속적으로 확대되어 2014년 이후 14개소가 운영되었으며, 2019년 10월에 울산광역 자활센터가 설치되면 총 15개소가 된다.



<그림 1-1> 광역자활센터 확대 과정

시범사업 시작 이래 각 광역자활센터는 중앙-광역-지역의 효율적 자활지원 인프라에 근거하여 자활사업의 내실화 및 자활지원 정책의 효과적인 전달 체계 형성을 위해 광역단위의 공동사업 추진, 자활사업 네트워크 구축을 통한 지역 내 자활사업 활성화를 위한 다양한 사업을 추진하고 있다.

1) 울산광역자활센터는 한국자활복지개발원을 모범인으로 하여 2019년 10월 설치 예정이다.

○ 한국자활복지개발원 설립 추진 과정

- 2017년 11월, 자활 인프라 운영체계 개편방안 연구(보건복지부)
- 2017년 12월, 자활사업의 새로운 기획을 위한 정부-현장 토론회 개최
- 2017년 5~6월, 현장실무회의 운영(광역자활센터장 2명, 한국지역자활센터협회 2명, 중앙자활센터 1명, 변호사 1명, 법안 조정)
- 2018년 9월, 국민기초생활보장법 발의(남인순의원)
- 2018년 12월, 국민기초생활보장법 개정안 통과 : 개발원 설립(자활연수원을 부설기관으로 설치), 광역센터 설치 의무, 기금 설치 의무, 통합정보전산망 운영 등
- 2019년 1월, 국민기초생활보장법 개정안 공포
- 2019년 2월, 한국자활복지개발원 설립위원회 구성
- 2019년 3월, 한국자활복지개발원 설립위원회 1차 회의 개최
- 2019년 3~4월, 전문가 자문, 유관기관 벤치마킹, 현장간담회(지역·광역자활센터협회, 자활기업협회, 사회적경제연대회의 등) 개최
- 2019년 4월, 한국자활복지개발원 설립위원회 발전전략소위원회 1차 회의 개최 등 활동 계속 추진
- 2019년 7월 16일, 한국자활복지개발원 개원

자활사업을 총괄하는 역할을 수행한 중앙자활센터가 한국자활복지개발원으로 변화하고, 급변하는 자활 현장의 흐름을 반영한 광역자활센터의 역할과 기능의 재정립이 필요하다. 특히 현재 중앙자활센터와 광역자활센터는 업무 연관성과 달리 서로 독립적인 조직으로 운영되고 있고, 공동 운영 규정 및 매뉴얼이 없어 각기 다른 법인 하에 서로 다른 사업을 운영함으로써 광역자활센터 간 불균형 및 격차가 발생하고 있는 상황이다. 또한 2019년 8월 말 현재 14개 광역자활센터 중 11개 광역자활센터가 한국자활복지개발원의 법인 체계 안에서 지역본부로 역할을 수행할 계획이다. 여기에서 한국자활복지개발원과 11개 지역본부 광역자활센터의 관계는 일반적인 중앙본부와 지역본부의 관계와 다른 것이 현실이다. 이와 더불어 자활사업 수행 체계는 한국자활복지개발

원 - 광역자활센터(지역본부 11개, 독립 법인 3개) - 지역자활센터로 이어지는 이중적 수행체계가 형성되어 자활사업 수행에 혼란이 빚어질 수도 있다. 따라서 한국자활복지개발원의 안정화와 자활사업의 원활한 수행을 위해서 이중적 체계로 형성되는 광역자활센터의 공동 운영 지침을 시급히 마련할 필요가 있다.

이에 본 연구를 통해 현행 전국 광역자활센터의 사업 및 운영 현황, 운영·규정 체계를 분석하고 광역자활센터의 설립 목적에 부합하는 역할이 재정립된 공동 운영 매뉴얼을 개발하여 센터 간 불균형을 해소하고 광역자활센터 업무 역량을 상향 표준화할 수 있는 재설계 방안을 수립하고자 한다. 광역자활센터 공동 운영 매뉴얼을 개발·적용을 통한 센터 간 운영 격차 해소하고 업무 역량을 강화하고자 한다. 이와 더불어 중장기적으로는 광역자활센터의 체계적이고 효율적인 운영 전략 수립의 방향을 찾고자 한다.

제2절 연구내용 및 방법

본 연구의 주요 내용은 다음과 같다.

- 전국 14개 광역자활센터 조직 진단 및 운영 규정 분석
- 광역 혹은 권역 단위에 거점을 둔 타 인프라의 전달체계 및 운영 규정 비교·분석
- 자활인프라 내 광역자활센터의 당위적 업무 분석(중앙자활, 지역자활센터 역할 고려)
- 전국 광역자활센터의 상향 표준화된 공동 사업 체계 및 운영 규정 도출을 위한 공동 운영 매뉴얼 방향 제시 등

본 연구의 내용을 분석, 도출하고 연구의 목적을 실현하기 위해서 크게 다섯 가지 방법을 첫째, 전반적인 자활사업 운영 체계와 중앙자활(현 한국자활복지개발원), 광역자활센터, 지역자활센터의 역할 등의 분석은 선행연구를 중심으로 한 문헌분석을 하였다. 둘째, 2019년에 설치된 울산광역자활센터를 제

외한 14개 광역자활센터의 조직 및 업무 체계와 운영 현황을 비교 분석하기 위해서 각 광역자활센터의 정관, 운영규정, 사업수행 규정, 운영지침, 직제관련 규정, 보수나 수당 관련 규정, 인사 규정 등 각종 내부 규정과 지침을 분석하였다. 셋째, 울산광역자활센터를 제외한 14개 광역자활센터의 사업 내용을 분석하기 위해서는 각 광역자활센터의 2019년 사업계획서와 예산서를 분석하였다. 넷째, 광역자활센터의 중장기적 운영전략 모색을 위해서 노인일자리사업을 수행하는 한국노인력개발원의 운영체계와 규정, 사업 수행 체계 등을 분석하였다. 마지막으로 광역자활센터 공동운영 매뉴얼 방향과 내용 등에 대한 현장의 의견을 수렴하기 위해서 2회에 걸쳐 FGI를 실시하였다. 1차 FGI는 한국자활복지개발원을 모범인으로 하지 않는 3개 광역자활센터와 해당 지역의 2개 지역자활센터를 대상으로, 2차 FGI는 한국자활복지개발원을 모범인으로 하는 11개 광역자활센터와 해당 지역의 3개 지역자활센터(도시형, 도농복합형, 농촌형 각 1개)를 대상으로 이루어졌다.

제3절 보고서 구성

본 연구의 보고서는 4개의 장으로 구성된다. 1장은 연구의 목적과 배경, 연구내용과 방법 등 논의, 2장은 자활사업 수행체계에 대한 선행연구 검토, 자활사업 수행체계에 대한 평가, 유사사례 분석 등, 3장은 14개 광역자활센터의 조직체계 및 업무 진단, 운영규정 분석, 회계규정 분석, 사업 분석 등, 4장은 7개 영역으로 구분하여 공동 운영매뉴얼 방향을 제시하였다.

제2장 자활사업 수행 체계와 유사 사례 분석

제2장 자활사업 수행 체계와 유사 사례 분석

제1절 자활사업 체계에 대한 연구 동향

지역자활센터·광역자활센터의 역할에 대한 선행연구의 주요 내용을 정리하면 다음과 같다. 먼저, 이인재 외(2005)의 연구에서는 광역자활센터 시범사업의 추진상황을 검토해 지역유형별 표준모형을 제시하고 광역자활지원체계 구축을 시도하고자 연구를 진행함. 창업·취업지원체계 구축, 자활사업 광역화 및 자활기업 지원, 자활후견기관 지원, 자활 교육훈련과 홍보 활동, 지역사회 자원동원, 지역특화·신규 아이템 개발로 영역을 나누어 현재까지의 상황을 평가하였다. 평가를 바탕으로 자활기업(사회적 기업)의 육성·지원과 자활사업 영역의 확대, 자활후견기관의 종합자활지원센터로의 기능 강화 지원, 교육훈련체계 마련 및 홍보지원 강화, 전문성 확보를 통한 자활사업 대상자의 확대, 지역 내 특성화된 자활사업의 개발 및 연구의 기능, 광역자활의 법인화 및 조직의 제도적 정착 등의 6가지로 광역자활센터의 비전을 제시하였다.

김준현(2012)은 서울광역자활센터를 대상으로 운영 방향과 전망, 문제점과 개선 방향을 제시하였다. 중점적으로 담당해야 하는 역할로 의제선도 및 지역특화사업 개발, 지역자활센터 지원, 광역단위 자활사업 육성 및 지원, 외부 펀드 사업 유치, 보건복지부 및 서울시에 대한 소통창구 등 다섯 가지로 분류하였다. 또한, 역할을 효과적으로 수행하기 위한 서울광역자활센터의 전략으로 가시적인 성과 만들기, 자활사업계획·지침변화에 대한 선제적 대응, 아이디어를 넘어 구체적 사업계획 세우기, 지역자활센터와의 협력구조 구축, 지역자활센터협회의 대변조직 이미지 탈피하기를 제시하였다.

최승호(2013)는 충북광역센터를 대상으로 기능 및 기대 역할과 중점사업을 제안하였다. 기능 및 기대 역할로는 자활 기금의 활용, 예산 범위 내 기금 활용의 자율성 부여, 자활고취를 위한 지자체 지원, 지역조사연구, 교육사업, 연계사업, 네트워크 사업, 자활사업의 자립화를 제안하였다. 중점 사업은 지역자활과의 중복을 피하고 보다 연계지원이 가능한 광역센터의 역할을 위해 중점

사업화와 전략이 필요하고 이를 위해선 보여주기식 성과중심이 아닌 지원, 연계업무가 주가 되어야 한다고 제안하였다. 구체적인 사업으로는 택배와 집수리 사업, 정부 양곡 배송사업과 택배사업, 보건소 임신부 영양플러스 사업, 휴양림 개발사업 등을 언급하였다.

이재원 외(2014)는 광역자활센터의 거버넌스 현황 및 쟁점 분석, 목표와 기능 재정립 관련 조사, 표준화 방안 분석 등을 통해 광역자활센터의 기능과 운영체계를 재정립하는 방안을 다음 네 가지로 제안하였다. 첫째, 중앙자활센터의 지역본부 형태로 개편 하는 방안. 둘째, 광역자치단체의 산하기관으로 전환하는 방안. 셋째, 현재와 같은 모법인의 부설기구로 유지하는 방안. 넷째, 광역자활센터를 독립적인 법인으로 개편하는 방안이 그것이다.

손능수, 김경휘(2016)는 자활사업 전달체계인 지역자활센터, 지자체 행정기관, 광역자활 센터를 중심으로 자활사업 성과 저해 요인과 성과 향상 요인을 조사 분석하였다. 그리고 각 영역별 개선사항과 정책 제언을 하였다.

최한호(2019)는 자활사업의 현황과 문제점을 분석한 후 이에 대한 개선 방안을 대상자 선정 및 관리, 자활사업 프로그램, 전달체계, 재정적 측면에서 논의하였다.

다음으로 자활사업의 전달체계에 대한 선행연구는 다음과 같다.

김정원, 이문국, 전세나(2013)는 가칭 사회적 경제개발공단 설립을 추진해 자활사업의 전달체계를 개편할 것을 주장하였다. 사회적 경제개발공단은 중앙 및 광역자활센터와 자활 연수원을 중심으로 공단 본부를 구성하고 기존 광역자활센터를 공단 광역지부로 배치할 것을 제안하였다.

김태완과 전지현(2009)은 중앙→광역→지역 자활센터로 연결되는 지원체계가 완비된 시점에서의 개선점을 제안하였다. 구체적으로 자활참여자, 자활사업, 전달체계 등에 평가와 모니터링 기능의 강화, 자활전달체계를 통해 전달되는 다양한 자활사업 아이템의 구상과 지역특성을 고려한 사업 개발에 대한 중앙 및 광역차원에서의 지원, 자활사업 참여자 및 지역자활센터 직원들에 대한 교육프로그램의 강화, 공공 간, 공공과 민간 간, 민간기관 간에 유기적 관계 설정을 제안하였다.

심성지(2008)는 독일의 하르쯔법 도입을 위해 시도하였던 실험적 모델을 분석하여 한국의 자활사업 개선점을 제시하였다. 자활사업의 효과성을 제고하기 위하여 노동부를 중심으로 한 전달체계 단일화와 전문 인력의 확충을 주요한 이슈로 제안하였다.

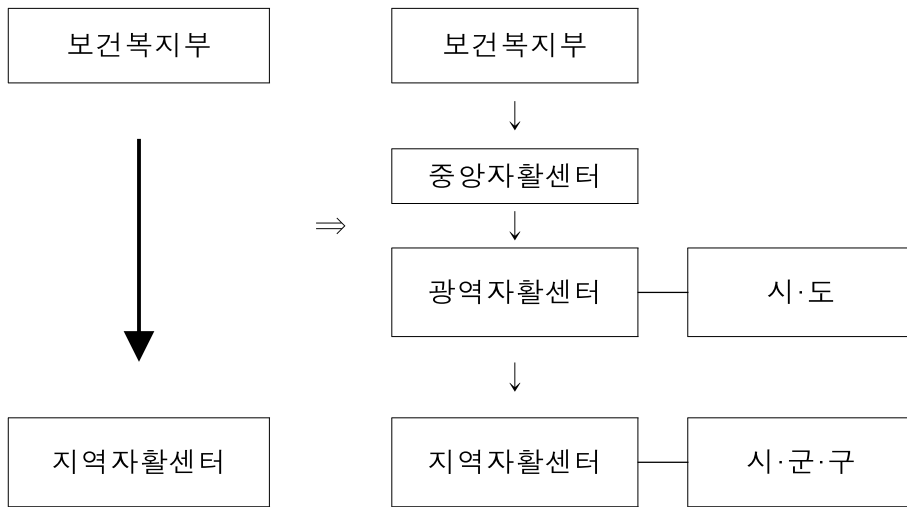
제2절 자활사업 체계

1. 자활지원체계의 구조와 역할

2000년 자활사업이 실시된 이후 상당기간 동안 자활사업은 인프라가 매우 취약하였다. 물론 지금의 인프라가 충분하다고 평가하기는 어렵지만 자활사업 초기 지역자활센터는 자활사업 관련 모든 역할과 기능을 지역자활센터 스스로 수행해왔다. 지역자활센터는 적은 예산으로 자활의욕 고취를 위한 교육, 자활을 위한 정보제공·상담·직업교육 및 취업알선, 생업을 위한 자금융자 알선, 자영창업 지원 및 기술·경영지도, 자활공동체의 설립·운영지원, 기타 자활을 위한 각종 사업 실시 해 왔다. 그러나 2000년대 평균 1억 5천 예산과 6~7명의 실무자로 법에 명시된 역할들을 수행한다는 것이 현실적으로 어려웠다. 적은 예산과 인원으로 다양한 사업을 실시함으로써 사업의 성과(자활사업 참여자 및 자활공동체 수 증가 등)를 나타내기 위한 노력을 할 뿐 자활사업 참여자 특성에 맞는 적절한 상담 및 사례관리가 제대로 이루어지지 못하고 있었다. 충분하지 못하고 단일화된 기존의 전달체계의 문제해결을 위해 2004년부터 광역자활센터 및 중앙자활센터를 설치하기 위한 노력들을 해왔다. 이와 같은 노력의 결실로 중앙자활센터와 광역자활센터가 설치되었다. 새로운 전달체계의 설치에 그 동안 지역자활센터가 감당하기 힘들었던 취업 및 창업지원, 성과관리, 그리고 사례관리 등의 역할들을 분담할 수 있는 중간 전달체계를 구축함으로써 보다 체계적인 전달체계 구축과 함께 사업의 성과관리와 사례교육 등 보다 효율적인 사업을 실시할 수 있는 토대를 마련하였다. 이후 2008년 7월에는 중앙자활센터가 설립되어 전국적인 사업의 통일성과 보다 전문화된 교육개발, 사업 개발 등을 위한 기반 구축을 꾀

하였다.

이러한 변화과정을 거치면서 초기에는 보건복지부와 지역자활센터로 거리가 멀었던 전달체계가 ‘보건복지부→중앙자활센터(현 한국자활복지개발원)→시·도 광역자활센터→시·군·구 지역자활센터’의 촘촘한 체계로 재구조화되었다.



<그림 2-1> 자활사업 인프라의 변화

1) 중앙자활센터

중앙자활지원센터는 자활사업 전달체계 중 최상위 인프라임에도 불구하고 아이러니하게도 설치 순서에서는 지역자활센터 및 광역자활센터보다 늦게 설치가 추진되어 2008년에 설치되었다. 처음 중앙자활지원센터에 대한 논의가 시작된 것은 2006년 국민기초보장법 개정에 중앙자활센터 설치 내용이 포함되면서이다. 국민기초생활보장제도에서 중앙자활지원센터는 수급자 및 차상위계층의 자활촉진에 필요한 조사·연구·교육 및 홍보 사업, 자활지원을 위한 사업의 개발 및 평가, 제16조의 규정에 따른 지역자활센터 및 제18조의 규정에 따른 자활공동체의 기술·경영지도 및 평가, 자활 관련 기관간의 협력체계 및 정보네트워크 구축·운영, 그리고 그 밖에 자활촉진에 필요한 사업이 명시되었다.

이후 법령 개정을 통해 취업·창업을 위한 자활촉진 프로그램 개발 및 지원, 고용지원서비스 및 사회복지서비스의 대상자 관리 등이 법률 상 중앙자활센터의 역할로 명시되었고, 한국자활복지개발원의 설립이 법제화되면서 교육의 내용이 수급자 및 차상위자의 자활촉진을 위한 교육·훈련 및 제15조의10에 따른 광역자활센터 등 자활 관련 기관 종사자 및 참여자에 대한 교육·훈련 및 지원으로 구체화되고, 국가 또는 지방자치단체로부터 위탁받은 자활 관련 사업 수행이 추가되었다.

<표 2-1> 한국자활복지개발원의 법적 지위 및 역할의 변화

구분	중앙자활센터
국민기초생활보장법 (법률 제8112호, 2006.12.28. 일부개정)	제15조의2(중앙자활센터) ① 수급자 및 차상위자의 자활촉진에 필요한 다음 각 호의 사업을 수행하기 위하여 중앙자활센터를 둘 수 있다. 1. 자활지원을 위한 조사연구·교육 및 홍보 사업 2. 자활지원을 위한 사업의 개발 및 평가 3. 제16조의 규정에 따른 지역자활센터 및 제18조의 규정에 따른 자활공동체의 기술·경영지도 및 평가 4. 자활 관련 기관간의 협력체계 및 정보네트워크 구축·운영 5. 그 밖에 자활촉진에 필요한 사업으로서 보건복지부장관이 정하는 사업
국민기초생활보장법 (법률 제11248호, 2012.2.1. 일부개정)	제15조의2(중앙자활센터) ① 수급자 및 차상위자의 자활촉진에 필요한 다음 각 호의 사업을 수행하기 위하여 중앙자활센터를 둘 수 있다. 1. 자활지원을 위한 조사연구·교육 및 홍보 사업 2. 자활지원을 위한 사업의 개발 및 평가 3. 제15조의3에 따른 <u>광역자활센터</u> , 제16조에 따른 지역자활센터 및 제18조의 규정에 따른 자활기업의 기술·경영지도 및 평가 4. 자활 관련 기관간의 협력체계 및 정보네트워크 구축·운영 5. <u>취업·창업을 위한 자활촉진 프로그램 개발 및 지원</u> 6. 그 밖에 자활촉진에 필요한 사업으로서 보건복지부장관이 정하는 사업

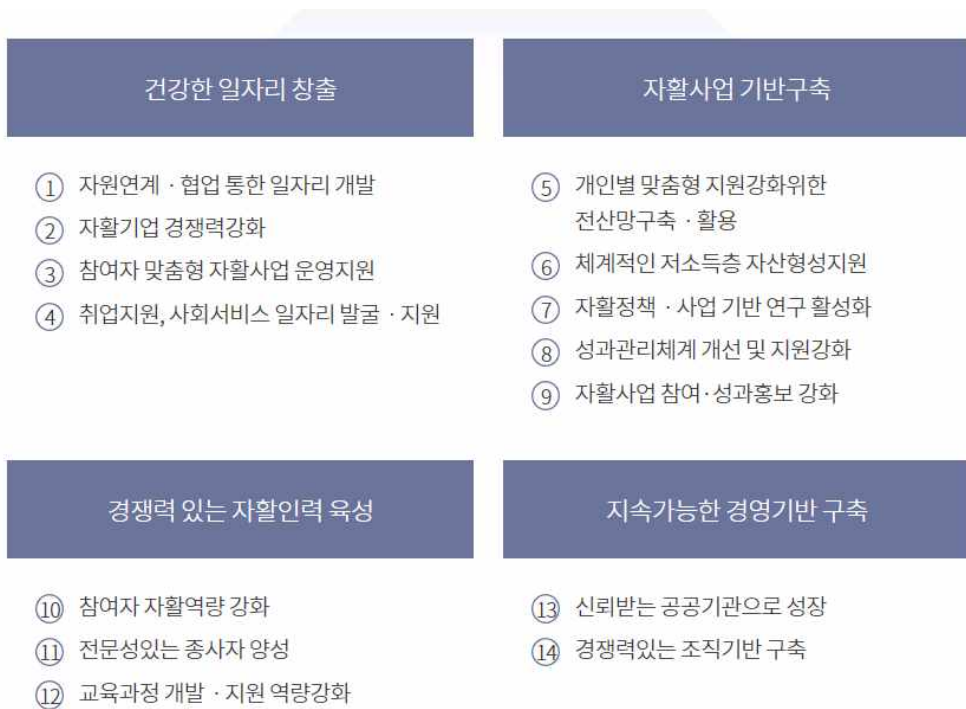
국민기초생활보장법 (법률 제12933호, 2014.12.30, 일부개정)	제15조의2(중앙자활센터) ① 수급자 및 차상위자의 자활촉진에 필요한 다음 각 호의 사업을 수행하기 위하여 중앙자활센터를 둘 수 있다. 1. 자활지원을 위한 조사연구·교육 및 홍보 사업 2. 자활지원을 위한 사업의 개발 및 평가 3. 제15조의3에 따른 <u>광역자활센터</u>, 제16조에 따른 지역자활센터 및 제18조의 규정에 따른 자활기업의 기술·경영지도 및 평가 4. 자활 관련 기관간의 협력체계 및 정보네트워크 구축·운영 5. 취업·창업에 위한 자활촉진 프로그램 개발 및 지원 6. 제18조의2제2항 및 제3항에 따른 <u>고용지원서비스 및 사회복지서비스의 대상자 관리</u> 7. 그 밖에 자활촉진에 필요한 사업으로서 보건복지부장관이 정하는 사업
국민기초생활보장법 (법률 제16239호, 2019.1.15, 일부개정)	제15조의2(한국자활복지개발원) ① 수급자 및 차상위자의 자활촉진에 필요한 사업을 수행하기 위하여 한국자활복지개발원을 설립한다. 제15조의3(자활복지개발원의 업무) ① 자활복지개발원은 다음 각 호의 사업을 수행한다. 1. 자활지원을 위한 사업의 개발 및 평가 2. 자활 지원을 위한 조사연구 및 홍보 3. 제15조의10에 따른 광역자활센터, 제16조에 따른 지역자활센터 및 제18조에 따른 자활기업의 기술·경영 지도 및 평가 4. 자활 관련 기관간의 협력체계 구축·운영 5. 자활 관련 기관간의 정보네트워크 구축·운영 6. 취업·창업에 위한 자활촉진 프로그램 개발 및 지원 7. 제18조의2제2항 및 제3항에 따른 고용지원서비스의 연계 및 사회복지서비스의 지원 대상자 관리 8. <u>수급자 및 차상위자의 자활촉진을 위한 교육·훈련 및 제15조의10에 따른 광역자활센터 등 자활 관련 기관 종사자 및 참여자에 대한 교육·훈련 및 지원</u> 9. <u>국가 또는 지방자치단체로부터 위탁받은 자활 관련 사업</u> 10. 그 밖에 자활촉진에 필요한 사업으로서 보건복지부장관이 정하는 사업

처음 설치될 때 중앙자활지원센터는 근로빈곤층에게 일, 기회, 배려를 통해 일자리복지를 선도하겠다는 비전과 자활사업 전문성강화와 효율성 제고를 통한 성과 극대화라는 미션을 갖고 있었다. 이러한 비전과 미션을 달성하기 위해 중앙자활지원센터는 자활지원체계총괄조정, 자활사업 효율성 제고, 자활사업 성과 확대라는 3대 추진전략을 세우고 추진하였다. 이에 비해 한국자활복지개발원으로 개편되면서 비전은 저소득층의 경제·사회적 자립을 지원하는 자활지원사업 선도

기관으로 미션은 일·복지 연계를 통한 저소득층의 자활 및 삶의 질 향상으로 수정되었다. 이에 따라 전략목표도 건강한 일자리 창출, 자활사업 기반 구축, 경쟁력 있는 자활인력 육성, 지속가능한 경영기반 구축으로 수정되었다. 현재 한국자활복지개발원은 이러한 전략목표를 달성하기 위해 12가지 과제를 설정하였는데 ①자활연계·협업 통한 일자리 개발, ②자활기업 경쟁력 강화, ③참여자 맞춤형 자활사업 운영지원, ④취업지원, 사회서비스 일자리발굴·지원, ⑤개인별 맞춤형 지원강화를 위한 전산망 구축·활용, ⑥체계적인 저소득층 자산형성지원, ⑦자활 정책·사업 기반 연구 활성화, ⑧성과관리체계 개선 및 지원강화, ⑨자활사업 참여·성과홍보 강화, ⑩참여자 자활역량 강화, ⑪전문성 있는 종사자 양성, ⑫교육 과정 개발·지원 역량 강화, ⑬신뢰받는 공공기관으로 성장, ⑭경쟁력 있는 조직 기반 구축 등이다.

<표 2-2> 중앙자활센터와 한국자활복지개발원의 비전과 미션, 전략 비교

	중앙자활센터(설립 시)	한국자활복지개발원(현재)
비전	일, 기회, 배려를 통한 근로 빈곤층 일자리복지 선도	저소득층의 경제·사회적 자립을 지원하는 자활지원사업 선도기관
미션	자활사업 전문성강화와 효율성 제고를 통한 성과 극대화	일·복지 연계를 통한 저소득층의 자활 및 삶의 질 향상
전략	·3대 추진전략 - 자활지원체계 총괄 조정 - 자활사업 효율성 제고 - 자활사업 성과 확대	· 전략목표 - 건강한 일자리 창출 - 자활사업 기반 구축 - 경쟁력 있는 자활인력 육성 - 지속가능한 경영기반 구축



<그림 2-2> 한국자활복지개발원의 전략목표와 과제

한편 근로빈곤층의 ‘일을 통한 탈빈곤’ 지원, 자활과 취약 계층의 자립을 지원하기 위해 2015년 4월부터 한국자활연수원을 개원하였고, 현재 한국자활복지개발원의 산하기관으로 운영되고 있다. 자활연수원은 2014년 12월 30일 국민기초생활 보장법의 일부개정을 통해 제18조의5가 신설되어 수급자 및 차상위자의 자활촉진을 위한 교육을 위하여 교육기관을 설치·운영할 수 있는 조항에 따라 보건복지부가 설립하였다. 주요한 역할은 자활·자립분야 및 사회적경제분야 인력의 전문성 강화를 위한 교육개발 및 운영, 자활·자립분야 교육체계수립 및 전문 인재 양성을 위한 조사·연구, 자활·자립분야 관련 기관간의 협력체계 및 네트워크 구축사업 등이다.

2) 광역자활센터

광역자활센터가 처음 등장한 시기는 2004년도 이다. 광역자활센터의 당초 목적은 각 지역에 소규모로 산재했던 지역자활센터들이 담당하기 어려운 사업들을 광역화하고, 공동체 창업지원 등의 역할을 하는 것이었다. 광역자활센터는 기초 단위에서 단편적으로 추진되고 있는 자활지원체계를 광역단위의 자활사업 인프라를 구축하여 종합적이고 효율적으로 자활사업을 추진함으로써 자활사업 효과성을 제고 및 활성화 시키는데 그 목적이 있다. 이를 위해 광역단위의 공동사업 추진, 자활사업 네트워크 구축 등을 통한 지역 내 자활사업을 활성화 시킬 수 있는 사업을 추진함과 동시에 다양한 자활정보 제공 및 전문적, 체계적인 교육훈련으로 창업 및 취업능력을 배양하여 센터별 구체적인 자활성공사례를 배출하는 노력을 해왔다. 이러한 목적과 역할들이 적절한지, 또는 적절한 역할이 무엇인지를 파악하기 위해 당시 보건복지가족부는 경기도, 인천광역시, 대구광역시를 중심으로 시범사업을 실시하였다. 시범사업은 2004년 1월부터 2005년 12월까지 2년 동안 실시되었다. 광역자활센터와 관련한 전달체계 연구는 2차례가 있었는데, 한번은 운영기관 평가와 함께 운영모형, 다른 한 번은 운영기관 평가와 모형개발에 관한 연구였다. 이와 같은 연구의 결과 광역자활센터는 자활지원사업의 지원 인프라로서의 광역자활센터 기능 및 사업성과를 확인할 수 있었다. 구체적인 결과를 보면, 광역자활센터가 설치된 지역과 설치되지 않은 지역의 취업 및 창업 성공률을 비교한 결과 광역자활센터가 설치된 지역이 약 50% 더 증가한 것으로 나타났고, 사업단 및 자활공동체 등 개별 지역자활센터 사업을 지원하는 경우는 사업성과가 약 71.2% 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 성과를 바탕으로 2007년도 시범사업을 종료함과 동시에 자활사업 전달체계로서 포함시켰다. 이러한 시범사업과 평가결과를 통해 2008년 하반기에 추가적으로 광역자활센터를 3개소(부산, 강원, 전북) 추가 설치하였다. 이후 2010년 서울, 2013년 광주, 충북, 경남, 2014년 대전, 충남, 전남, 경북에 차례로 설치되면서 2019년 현재 5월말 기준 14개소가 지정·운영되고 있으며 3개소를 추가 지정할 예정이다.

<표 2-3> 시범사업 추진경과

	지역	기간	주체	목적	평가
1차 연구	경기, 인천, 대구	2004.1~2005. 5.	한신대	시범사업 운영기관 평가 및 운영모형 연구	자활지원사업의 지원인프라로서의 광역자활센터 기능 및 사업성과 확인
2차 연구		2005. 6~2006. 5	상지대	시범사업 운영기관 평가 및 모형개발에 관한 연구	

2004년도에 처음 시범사업을 시작할 때 광역자활센터는 3가지 모델을 갖는 기관에 위탁되었다. 경기광역자활센터는 한국자활후견기관협회 경기지부, 인천광역자활센터는 인천광역시, 대구광역자활센터는 민간종교재단인 대구 불교사회복지회가 위탁받아 운영하였다. 여기서 주목할 것은 당시 보건복지가족부가 시범사업을 위탁한 기관들이 공공기관인 인천광역시, 민간기관인 한국자활후견기관협회와 대구 불교사회복지회로 구분했다는 것이다. 이는 시행주체인 보건복지가족부가 광역자활센터의 위탁 기관을 달리함으로써 다양한 시도를 했다고 볼 수 있다. 이후 새롭게 추가된 지역자활센터의 경우 서울, 충북, 광주, 경남 등 다수가 시도 지역자활센터협회가 위탁받았다. 부산은 인천과 같은 직영의 형태를 선택하였고, 전북은 대구와 유사한 민간법인 유형을 선택하였다. 광역단위의 지역자활센터협회 위탁인 많았던 것은 기존 광역자활센터가 설립되기 이전에 광역단위 사업의 협력, 공동 교육 등의 활동은 광역자활센터협회가 중심이 되어서 수행했기 때문에 지역자활센터와의 협업 체계 구축에 장점이 있다고 판단했던 것이다.

3) 지역자활센터

지역자활센터는 자활사업 인프라 중 최하위 단위이지만 중앙자활센터 및 광역자활센터보다 가장 먼저 설치되었다. 자활사업이 처음 실시된 2000년 지역자활센터는 70개소였다. 그러던 것이 2001년 지역자활센터가 169개소로 2배 이상 확

대되었고, 2009년도 242개소로 확대되었다. 이후 큰 변화 없이 소수의 지역자활센터만 신규 지정 또는 폐쇄되어 2019년 현재 249개의 지역자활센터가 운영되고 있다.

<표 2-4> 지역자활센터 지정 추이

년도	1996	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2011
기관수	5 (시범사업)	70	169	192	209	242	242	247
년도	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
기관수	247	247	247	251	248	249	249	249

지역자활센터는 수급자 및 차상위계층의 자활을 촉진하는 목적을 달성하기 위해서 6가지 역할을 담당하고 있다. 현행 국민기초생활보장제도에 명시된 지역자활센터의 주요 역할은 자활의욕 고취를 위한 교육, 자활을 위한 정보제공·상담·직업교육 및 취업알선, 생업을 위한 자금융자 알선, 자영창업 지원 및 기술·경영지도, 자활기업의 설립·운영지원, 기타 자활을 위한 각종 사업실시 등이다. 지역자활센터의 법적 지위와 역할은 국민기초생활보장법 시행 초기와 비교했을 때 자활후견기관, 자활공동체를 지역자활센터, 자활기업으로 변경한 것과 사회적협동조합을 운영주체로 포함한 것 등을 제외하면 거의 변하지 않고 지금에 이르고 있다.

<표 2-5> 지역자활센터의 법적 지위 및 역할의 변화

구분	지역자활센터의 법적 규정
국민기초생활보장법 (법률 제6024호, 1999.9.7, 제정)	제16조(자활후견기관) ①보장기관은 수급자 및 이와 생활수준이 유사한 자의 자활의 촉진에 필요한 다음 각 호의 사업을 수행하게 하기 위하여 사회복지법인등 비영리법인과 단체를 법인 등의 신청을 받아 자활후견기관으로 지정할 수 있다. 이 경우 보장기관은 법인등의 지역사회복지사업 및 자활지원사업의 수행 능력·경험등을 고려하여야 한다. 1. 자활의욕 고취를 위한 교육 2. 자활을 위한 정보제공·상담·직업교육 및 취업알선 3. 생업을 위한 자금융자 알선

	4. 자영창업 지원 및 기술·경영지도 5. 자활공동체의 설립·운영지원 6. 기타 자활을 위한 각종 사업
국민기초생활보장 법 (법률 제8112호, 2006.12.28, 일부개정)	제16조(지역자활센터 등) ①보장기관은 수급자 및 차상위자의 자활의 촉진에 필요한 다음 각 호의 사업을 수행하게 하기 위하여 사회복지법인등 비영리법인과 단체를 법인 등의 신청을 받아 지역자활센터로 지정할 수 있다. 이 경우 보장기관은 법인등의 지역사회복지사업 및 자활지원사업의 수행능력·경험등을 고려하여야 한다. 1. 자활의욕 고취를 위한 교육 2. 자활을 위한 정보제공·상담·직업교육 및 취업알선 3. 생업을 위한 자금융자 알선 4. 자영창업 지원 및 기술·경영지도 5. 자활공동체의 설립·운영지원 6. 기타 자활을 위한 각종 사업
국민기초생활보장 법 (법률 제11248호, 2012.2.1, 일부개정)	제16조(지역자활센터 등) ①보장기관은 수급자 및 차상위자의 자활의 촉진에 필요한 다음 각 호의 사업을 수행하게 하기 위하여 사회복지법인등 비영리법인과 단체를 법인 등의 신청을 받아 지역자활센터로 지정할 수 있다. 이 경우 보장기관은 법인등의 지역사회복지사업 및 자활지원사업의 수행능력·경험등을 고려하여야 한다. 1. 자활의욕 고취를 위한 교육 2. 자활을 위한 정보제공, 상담, 직업교육 및 취업알선 3. 생업을 위한 자금융자 알선 4. 자영창업 지원 및 기술·경영지도 5. 제18조에 따른 자활기업의 설립·운영지원 6. 기타 자활을 위한 각종 사업
국민기초생활보장 법 (법률 제12933호, 2014.12.20, 일부개정)	제16조(지역자활센터 등) ①보장기관은 수급자 및 차상위자의 자활의 촉진에 필요한 다음 각 호의 사업을 수행하게 하기 위하여 사회복지법인, 사회적협동조합 등 비영리법인과 단체를 법인 등의 신청을 받아 지역자활센터로 지정할 수 있다. 이 경우 보장기관은 법인등의 지역사회복지사업 및 자활지원사업의 수행능력·경험등을 고려하여야 한다. 1. 자활의욕 고취를 위한 교육 2. 자활을 위한 정보제공, 상담, 직업교육 및 취업알선 3. 생업을 위한 자금융자 알선 4. 자영창업 지원 및 기술·경영지도 5. 제18조에 따른 자활기업의 설립·운영지원 6. 기타 자활을 위한 각종 사업

2. 자활 협력 체계

1) 한국지역자활센터협회

중앙자활센터-광역자활센터-지역자활센터로 이어지는 전달체계 이외에 자활사업의 중요한 역할을 수행하는 대표적인 협력체계로 한국지역자활센터협회가 있다. 한국지역자활센터협회는 시범사업 시기였던 1996년부터 자활지원센터협회를 준비하여 1997년 6월 10개 자활지원센터를 기반으로 발족하였다. 이후 국민기초생활보장법이 시행되면서 2000년 2월 (사)한국지역자활센터협회가 설립되었고, 동법 제17조에 자활후견기관협회를 설립할 수 있는 규정이 포함되면서 법적 근거를 가진 법인이 되었다.

한국지역자활센터협회는 중앙자활센터가 설립되기 이전에는 중앙차원에서 자원연계를 위한 활동과 전국 협력사업 등을 주도적으로 이끌었다. 2001년부터 우정사업본부의 후원으로 무의탁환자 무료복지 간병사업을 시작한 사례나 2003년부터 교보생명 후원으로 교보 다솜이 간병봉사단을, 한화그룹 후원으로 주거환경 개보수 사업을 시행한 것이 대표적인 사례이다. 당시에는 협회 이외에는 전국적인 사업을 이끌 수 있는 주체가 전혀 없었기 때문에 자활사업에서 협회의 역할이 상당했다. 2005년에도 SK와의 협력으로 장애아동통합교육 보조원사업을 2006년에는 삼성생명의 후원으로 비추미산모사랑봉사단 사업을 시작하는 등 중앙차원의 협력사업을 꾸준히 진행하였다. 이러한 사업들은 지역 내 자활근로사업단의 중요한 기반이 되기도 하고 전국규모의 사업으로 발전하기도 하였다. 또 2009년 자활나눔축제를 시작으로 2010년부터는 매년 전국자활일꾼한마당을 통해 자활실무자와 참여자들의 연대의식을 높이기 위한 행사를 주관하고 있다.

한국지역자활센터협회가 자활사업 수행에서 중요하게 수행한 다른 역할을 보면 광역자활센터 설립 이전에는 시도 협회가 시도단위 광역사업의 주요 주체가 되었고, 사업별 네트워크를 중앙-시도 차원에서 구축하여 광역사업을 실질적으로 이끌기도 하였다. 또한 이러한 경험을 바탕으로 광역단위, 전국단위

의 자활기업을 설립·운영하였다. 특히 전국 16개 시도에 설치된 각 지부는 지역 내 광역자활센터를 위탁받아 운영하기도 하고, 그렇지 않은 경우에도 광역자활센터와 지역자활센터의 연계에서 중간 매개자로서의 역할을 수행하고 있다. 또 시도 지부의 경우 시도와의 거버넌스의 중추적인 역할을 수행하고 있어 각 시군구 단위에서 해결하기 어려운 재정적 투자나 센터 점검 상의 문제를 시도와 협의하고 소통하는 역할을 수행하고 있다.

한편 광역자활센터를 위탁운영하고 있는 협회 지부의 경우 협회와 광역센터가 유기적으로 결합되어 있는 장점이 있었던 반면, 향후 광역자활센터를 한국복지개발원이 위탁 운영할 경우 협회의 역할을 재정립할 필요가 있다. 광역센터와의 사업적 측면에서의 협력관계가 약화될 수도 있기 때문에 각 지역별로 거버넌스 구조의 재구축이 요구된다.

2) 지역자활기관협의체

지역자활기관협의체는 2006년 법 개정(법률 제8112호, 2006.12.28., 일부개정)을 통해 시군구에 상시적인 협의체계로 의무적으로 설치하도록 한 조직이다. 동법 제17조에 따르면 시장·군수·구청장은 자활지원사업의 효율적인 추진을 위하여 지역자활센터, 직업안정법 제4조제1호의 직업안정기관, 사회복지사업법 제2조제3호의 사회복지시설의 장 등과 상시적인 협의체(자활기관협의체)를 구축하도록 하고 있다. 동법시행령에서는 자활기관 협의체에 실무자 회의를 구성·운영할 수 있다고 규정하고 있다.

그러나 대부분의 시군구에서 지역자활기관협의체는 거의 유명무실하고 형식적으로 구성되어 있는 것으로 파악되고 있다. 실질적인 업무의 협의나 법에서 목적하고 있는 자활지원사업의 점검이나 자활대상자의 사전·사후 관리, 자활지원계획의 내용 검토 및 이행사항 점검 등이 이루어지는 지역의 거의 없다.

제3절 유사사업 조직의 운영 사례 분석

1. 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행체계

앞에서 살펴보았듯이, 근로 빈곤층에게 일을 통한 자립기반을 제공하는 자활사업은 보건복지부(한국자활복지개발원)-광역자활센터-지역자활센터의 사업수행체계를 갖추고 있다. 2004년도 시범사업을 계기로 전국적으로 확대된 광역자활센터는 공공과 민간의 서로 다른 주체들이 보건복지부로부터 위탁받아 운영되고 있어 지역마다 조직을 관리하는 방식과 역점을 두고 있는 사업이 다른 특이성이 발생하는 요인들 중 하나이다. 지역자활센터는 자활사업을 위한 본연의 목적을 위해 전국적으로 확대되었기 때문에 어느 정도 표준화된 조직과 인력구조를 갖추고 있다.

본 절에서는 노인일자리사업의 수행체계를 살펴보고, 사업의 확대와 질적 제고를 위해 공적인 전달체계로서 기능하고 있는 한국노인인력개발원의 조직운영과 수행하고 있는 업무내용을 검토한다. 노인일자리 수행체계를 들여다보는 이유는 중앙과 지역 단위로 연결된 수행체계를 통한 저소득층의 소득보장을 위한 일자리사업이라는 유사한 특성이 있으면서도 실제 사업의 운영체계는 자활사업과 상당한 차이를 보이기 때문이다. 특히 노인일자리와 전담조직인 한국노인인력개발원은 자활사업 관리체계와 노인일자리의 관리체계를 비교할 때 전달체계 상에서 나타날 수 있는 가장 큰 차이라고 볼 수 있다. 그래서 한국노인인력개발원의 조직운영과 업무수행 방식은 자활사업의 성과와 질적 제고를 위한 개선방안을 모색하는데 중요한 시사점을 제시할 수 있을 것이다.

노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행체계(이하 노인일자리사업)는 보건복지부(한국노인인력개발원)-지방자치단체-수행기관으로 내려가는 전달체계를 통해 사업이 진행된다. 광역자치단체는 지역 내 노인일자리의 수요를 총괄하거나 지방자치단체별로 사업량을 배분하고 지도, 감독하는 역할을 수행한다. 기초자치단체는 지역 내 노인일자리의 수요를 파악하고 세부 실행계획에 맞춰

직접 사업을 수행하는 경우도 있지만 대부분은 수행기관을 지정하여 사업을 수행하는 방식을 취한다.

노인일자리사업은 TOP-DOWN의 위계적 구조에 있는 공적 전달체계를 통해 추진된다. 보건복지부와 광역시도 및 기초지자체로 구성된 중앙-지방 행정 체계를 거쳐 시도별-시군구별로 수립된 기본계획에 따라 노인일자리 사업에 대한 사업량 배분, 인력 및 예산투입이 이루어진다. 보건복지부는 기본계획을 수립하고 시도별로 예산 배분을 한다, 광역시도는 시군구 단위로 사업량 확정, 전담인력 배정, 예산 배분계획을 수립하여 기초지자체에 통보한다. 기초자치단체는 광역시도의 기본계획에 기반을 두어 시군구별 자체 계획을 수립하고, 노인일자리 위원회 구성, 수행기관 선정, 수행기관별 사업량, 예산, 인력 배정, 수행기관 위탁체결 등의 역할을 한다.

수행기관은 사업운영계획 수립, 사업추진, 사업관리, 참여자 교육, 사업평가 등 노인일자리사업의 실질적 성과를 달성하는 핵심 업무를 맡고 있다. 시니어 클럽, 노인복지관, 사회복지관, 대한노인회, 노인복지센터 등 기관의 설립목적이 다른 다양한 비영리 민간기관이 노인일자리 사업의 수행기관으로 참여하고 있다. 2018년 기준에서 노인일자리 수행기관은 총 1,265개소이며, 노인복지관, 종합사회복지관, 대한노인회, 시니어클럽 순서로 수적 분포를 보였다.

<표 2-6> 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관 현황(2018)

전체	지자체	시니어 클럽	대한 노인회	노인 복지관	종합 사회 복지관	노인 복지 센터	지역 문화원	기타
1,266 (100.0)	158 (12.5)	147 (11.6)	197 (15.6)	254 (20.1)	188 (14.8)	140 (11.1)	15 (1.2)	167 (13.2)

다양한 수행기관들은 여러 차원의 현장업무를 관여하고 있다. 업무시스템에 사업계획서를 등록하여 심사를 받은 다음 사업 유형별로 참여자 모집, 수요처(활동처) 선정 및 개발, 교육진행(소양교육, 직무교육), 근태관리, 만족도 평가에 이르는 일련의 모든 업무들을 수행한다. 보건복지부가 추진하고 있는 노인일자리 및 사회활동 지원사업은 명칭으로 나타나듯이 사회활동분야와 노

인일자리 분야로 구분한다. 노인 사회활동 분야에는 공익활동, 재능나눔활동이 공통된 사업유형에 속하고, 노인일자리 분야에는 시장형, 인력과건형, 시니어인턴십, 고령자친화기업, 기업연계형, 사회서비스형으로 구성되어 있다. 노인 사회활동 분야에 있는 사업은 노인이 자기만족과 성취감 향상 및 지역사회 공익증진을 위해 자발적으로 참여하는 봉사활동(2019년 지침)”으로 지침에 규정되어 있어 근로를 전제로 한 노인일자리 유형들과 참여 개월, 평균 월보수, 지원방식에서 차이가 있다.

<표 2-7> 노인일자리 유형별 지원대상 및 지원내용

유 형		내 용	지 원	대 상	평균 월보수 (‘18년)	일자리수 (‘19년)	국비 예산 (‘19년, 억원)
총 계						610천 개	7,974
노인 사회 활동	공익활동	노노케어, 취약계층 지원, 공공시설 봉사, 경륜전수 활동 등	월27만/ 9개월 *일부 12개월	기초연금 수급자	27만원	440	5,917
	재능나눔	노인의 전문자격·경력을 활용한 노인 권익증진 활동	월10만/ 6개월	만 65세 이상	10만원	47	300
노인 일자리	사회 서비스형	취약계층 지원시설 및 돌봄 시설 등 사회적 도움이 필요한 영역에 서비스 제공	월 약 65만원 /10개월	기초연금 수급자	65만원	20	741
	시장형 사업단	실버카페, 반찬가게 등 제품 제조·판매, 서비스 제공 등 사업을 통해 수익 창출	연 230만원 사업비	만 60세 이상	30만원	60	647
	인력과견 형 사업단	가사·간병인, 경비원, 지역 일손 도우미 등 수요처에 파견 지원	연 15만원 사업비		130만원	27	19
	시니어 인턴십	민간기업 인턴기회(3개월) 제공 후 계속 고용 유도	연 최대 240만원/ 6개월(3+3 개월)		162만원	9	160
	고령자 친화기업	노인 적합업종 분야 내 노인 다수 고용기업 설립 또는 우수고용기업 지원	최대 3억원 사업비		98만원	2	90
	기업연계 형	기업이 적합한 노인일자리를 창출하고 유지하는데 필요한 간접비용을 지원하여 노인 고용 확대 도모	연 최대 250만원 사업비 (설비 등)		155만원	5	100

2. 한국노인인력개발원 조직체계 및 업무진단

1) 법적 근거와 연혁

한국노인인력개발원은 ‘노인일자리 및 사회활동 지원사업’(이하 노인일자리사업)을 전담하는 기관으로 노인복지법 제 23조, 동법 시행령 제 17조 3에 근거해 업무를 수행하고 있다. 노인복지법 제 23조는 ①국가 또는 지방자치단체는 노인의 사회참여 확대를 위하여 노인의 지역봉사 활동기회를 넓히고 노인에게 적합한 직종의 개발과 그 보급을 위한 시책을 강구하며 근로능력이 있는 노인에게 일할 기회를 우선적으로 제공하도록 노력하여야 한다. ②국가 또는 지방자치단체는 노인의 지역봉사 활동 및 취업의 활성화를 기하기 위하여 노인지역봉사기관, 노인취업알선기관 등 노인복지관계기관에 대하여 필요한 지원을 할 수 있다. 노인복지법 시행령 제 17조의 3은 중앙일자리전담기관의 업무와 지역노인일자리전담기관의 업무를 구분하고 있다. 중앙일자리전담기관은 1) 노인일자리의 개발 및 보급 2) 노인일자리사업 종사자의 교육 훈련 3) 노인일자리에 관한 조사 및 연구 4) 노인일자리 종합정보시스템 및 노인인력 데이터베이스의 구축 및 운영 5) 지역노인일자리전담기관에 대한 지원 및 평가 6) 그 밖에 보건복지부장관이 노인일자리사업에 관하여 위탁한 사항으로 구분하여 업무를 정하고 있다. 또한 제 17조의 2는 1)지역 특성에 적합한 노인일자리의 개발 및 보급 2)노인일자리사업에 참여하는 노인의 교육훈련 3)노인일자리 및 참여자에 대한 사후관리 4) 노인인력 데이터베이스의 구축 지원 5) 그 밖에 지방자치단체의 장이 노인일자리사업에 관하여 위탁한 사항이 지역노인일자리 전담기관이 명시되어 있다.

한국노인인력개발원은 2005년도에 노인복지법 시행령 제 17조 제 3항을 근거로 설치된 중앙노인일자리전담기관이다. 2006년에 업무지원시스템을 구축하고 최초로 재정지원 노인일자리사업을 실시하였는데, 지역 중심의 노인일자리 집행기능을 강화하기 위해 2008년도에 부울경, 호남, 중부 3개의 지역본부를 설치하고, 이어 2009년도에는 대경, 경인 지역본부를 개원하였다. 2012년도에

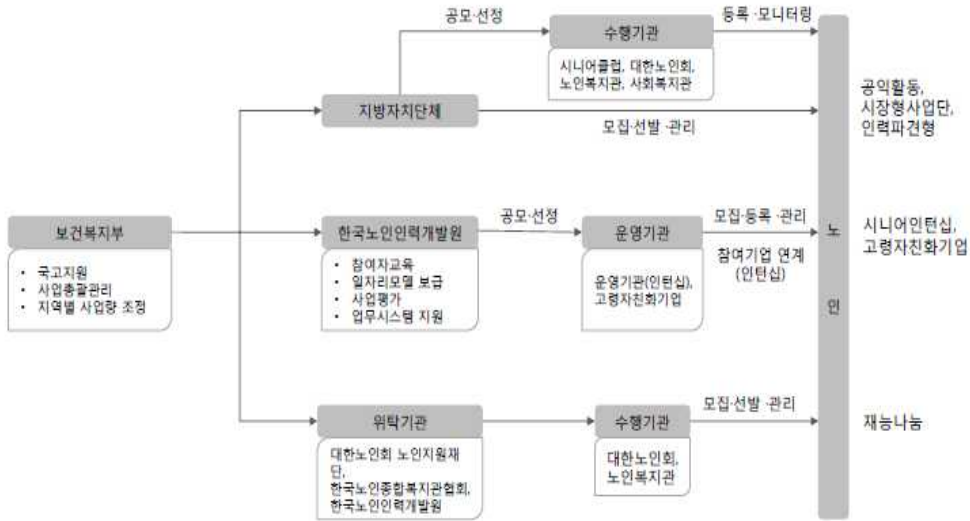
는 서울, 강원 지역본부를 개원하여 현재는 1개의 중앙조직과 전국 총 6개의 지역본부가 설치 운영되고 있다.

<표 2-8> 한국노인인력개발원 연혁

연도(년)	내용
2005	노인인력개발원 설립 노인복지법 시행령 제 17조 제 3항 중앙노인일자리전담기관 설치근거 마련
2006	재정지원 노인일자리사업 지원 개시 및 업무지원 시스템 구축
2008	부울경, 호남, 중부 지역본부 개원
2009	대경, 경인 지역본부 개원
2010	준정부기관 지정
2012	서울, 강원 지역본부 개원
2017	성장지원센터 개소

2) 노인일자리 전달체계

보건복지부에서 주관하는 노인일자리사업은 지방자치단체, 한국노인인력개발원, 위탁기관(수행기관)의 전달체계를 통하여 사업을 추진하고 있다. 지방자치단체는 노인일자리사업 관련 업무에 지대한 영향을 미친다. 지자체는 수행기관간 사업량 조정, 예산배분, 인력지원, 사업 아이템 선정 등에 관여하고 사업수행 과정에서 평가 및 시정조치를 하는 입장에 있기 때문에 담당 공무원의 관심과 의지가 사업의 내용적 측면을 결정하는 요소가 될 수 있다. 한국노인인력개발원은 참여자 교육, 일자리 모델개발·보급, 사업평가, 업무시스템 지원 등 노인일자리 관련 제반 업무를 수행하고 있다. 한국노인인력개발원은 운영기관 공모선정 방식으로 수행하는 민간경상보조금 사업 형태인 기업연계형, 고령자친화기업, 시니어인턴십 등을 전반적으로 관할하고 있다.

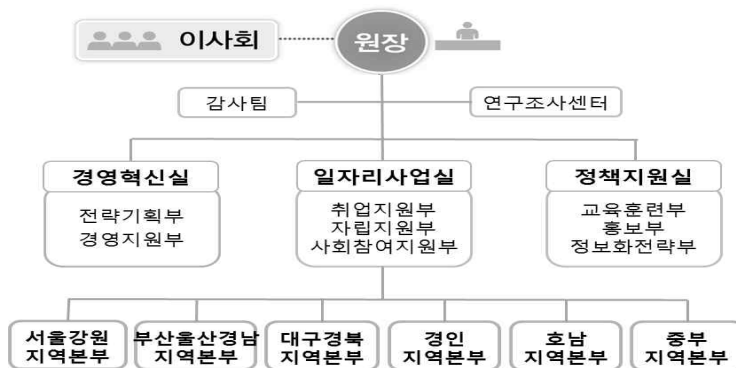


자료 : 김우주(2016: 11)

<그림 2-3> 보건복지부 노인일자리 및 사회활동 지원사업 추진체계

3) 한국노인인력개발원 조직 및 업무수행 체계

한국노인인력개발원은 “노인일자리 개발·보급과 노인인력의 효율적 활동을 위한 제반업무를 수행하여 노인복지 증진에 기여” 한다는 설립목적을 두고서, 3실 8부 1센터 6 지역본부로 조직체계를 갖추고 있다. 경영혁신실에 2개 부서, 일자리사업실에 3개 부서, 정책지원실에 3개 부서로 구성되어 있으며, 중앙조직 산하에 6개 지역본부, 즉 서울강원지역본부, 부산울산경남지역본부, 대구경북지역본부, 경인지역본부, 호남지역본부, 중부지역본부가 설치·운영되고 있다.



<그림 2-4> 한국노인인력개발원 조직도

한국노인인력개발원은 통계동향 분석, 연구조사, 일자리 모델개발 및 보급, 일자리 평가, 교육, 업무시스템 구축 및 운영 등 전반적 일자리 관련 업무를 관여하고 있다. 노인일자리 업무는 예산의 투입방식에 따라 지자체 보조사업과 민간 경상보조 사업으로 구분된다. 지자체 보조사업은 노인일자리 72% 정도를 차지하는 공익활동사업을 포함한 사회서비스형, 시장형, 인력파견형 사업이며, 이러한 사업영역은 ‘복지부→지자체→수행기관’의 운영체계에 따라 진행된다. 한국노인인력개발원의 일부 업무는 이와 관련된 관리업무이다. 시도협의체 운영지원, 현장기관 모니터링, 지역자원 연계, 홍보 등 종합적인 관리업무를 개발원에서 담당하고 있다.

한편 민간경상보조사업(국비 100%)은 ‘복지부→개발원’의 수행체계에 따라 운영되며, 개발원 대부분 업무는 이와 관련된다. 기업연계형, 시니어인턴십, 고령자친화기업 등 안정된 수입과 일자리의 질적 제고를 위한 목적으로 발전한 사업분야이며, 예산투입 규모가 꾸준히 증가하고 있다. 민간분야 일자리 창출 확대를 위해 2008년도 이후 민간경상보조사업이 급격하게 증가하였다. 이와 같은 경향은 제 1기(2004~2007년)로 구분되는 노인일자리사업 발전 과정이 공익형 위주의 양적 확대에 치중되었다는 평가로 인해 일자리의 질적 제고를 위한 정책적 전환이었다. 초기투자사업 실험, 고령친화형 기업 운영, 기업연계형 추진 등 새로운 다양한 사업들이 진행되었고, 판로개척 및 시장확보, 경영지원, 실무자 역량 개선을 위한 노력들이 강화되었다.

<표 2-9> 보조금 지원형태별 개발원 주요업무

사업구분	유형	주요 업무(한국노인인력개발원)
지자체 경상보조	공익활동	공익활동 심사 모니터링
	사회서비스형	시장형, 인력파견형 최종심사
	시장형	현장점검 지원
	인력파견형	전환민원 대응
민간 경상보조	기업연계형	지역본부 직접사업 추진
	시니어인턴십	지침개선 관련 현장 의견수렴
	고령자친화기업	관내 기업 전체 현장점검 주관
		월별 관할지역의 사업실적 관리 사업홍보 및 기업발굴 계약체결 및 보조금 교부 사업효과 분석 및 보조금 정산 관내 기업 인큐베이팅 등 설립지원

한국노인인력개발원 중앙조직과 지역본부는 각각 기획과 집행조직으로서 기능적 역할이 구분되지만 사업과 관련된 모든 업무들은 유기적으로 결합되어 있다. 정기적 회의를 통해 성과와 추진사항을 점검하고 주요 현안을 공유한다. 중앙조직은 중앙정부 정책방향을 수립하는데 근거를 제공하는 할 뿐만 아니라 전반적인 주요 사업 실적을 관리하는 책임을 지고 있다. 지자체 경상보조사업(공익형, 재능나눔, 시장형 등)의 일자리 창출실적, 민간경상보조사업과 관련된 주요 실적, 즉 취업교육 후 취업자수, 고령자친화기업 설립을 통한 고용달성률, 기업연계형 사업의 장기 고용률, 시니어인턴사업의 계속 고용률 등 주요 사업의 목적에 따른 성과를 관리한다. 이러한 성과달성을 위해 세부 사업을 기획하고, 추진사업의 모니터링, 사업평가, 제도개선(지침개정, 시범사업 등), 교육·홍보·마케팅 등을 지원한다.

지역본부는 지역특성에 적합한 일자리 개발을 위해 설립된 지역 거점조직이며, 특히 민간 노인일자리를 개발하기 위해 전략적으로 확대되었다. 지역본부가 2008년~2012년 사이에 6개 지역에서 설치·운영된 배경은 두 가지 측면이 있다. 첫째는 노인일자리 사업량의 급격한 증가로 인한 지자체 보조사업에 대한 현장 중심의 관리체계가 강화될 필요가 있었다. 일자리 사업량이 2004년 25,000개, 2008년 117,000개, 2012년 220,000개로 양적으로 급속히 확대되면서 사업장의 안전관리, 교육, 다양한 프로그램 개발 등 지자체 및 수행기관에서

요구하는 체계적인 지원이 요구되었다. 문재인 정부는 2022년까지 80만개 일자리 창출을 제시하고 사업을 추진하고 있다. 이러한 사업량 목표에 비해 현재 6개 지역본부의 관할 지역범위가 너무 넓어 접근성에서 한계가 있다. 따라서 여전히 현장 접근성을 개선하기 위해 지역본부의 추가설치가 필요한 상황으로 판단된다.

둘째는 민간 일자리 창출 목적의 민간보조사업이 확대되면서 지역본부의 역할이 매우 중요해졌다. 지역본부는 노인 중심의 고령친화형 기업, 기업연계 방식의 일자리 모델을 개발하고 일자리를 확대하는데 가장 중추적 역할을 하고 있다. 이와 관련해 구체적으로 사업 모델개발, 기업발굴, 일자리 창출을 위한 업무협약, 기업설립 지원, 운영기관 선정 및 관리, 교육실시 등 민간 일자리 창출을 위한 다양한 업무를 수행하고 있다.

6개의 한국노인인력개발원 지역본부는 지방정부의 협력체계를 유지하고 지역 중심의 모니터링 강화, 자원발굴과 연계를 가능케 하는 가장 중요한 역할을 수행하고 있다. 6개 지역본부는 부울경 지역본부, 호남 지역본부, 중부 지역본부, 대경 지역본부, 경인 지역본부, 서울강원 지역본부이다. 지역본부에 배치된 현원은 지역별로 거의 차이가 없다. 각 지역본부의 인원은 부산, 울산, 경남을 관할하는 부울경지역본부에 11명, 광주, 전남, 전북, 제주도를 관할하는 호남 지역본부에 13명, 대전, 충남, 충북, 세종으로 구성된 중부 지역본부에 12명, 대구, 경북 지역을 관할하는 대경 지역본부에 12명, 경기, 인천지역을 관할하는 경인 지역본부에 12명, 서울, 강원 지역을 관할하는 서울 지역본부에 11명이 배치되어 있다. 지역본부의 주요 업무는 취업활동, 창업활동 지원, 공익활동 지원, 관할 노인의 직무교육 운영 및 지원으로 구분되는데, 이 모든 업무들은 중앙조직의 취업지원부, 자립지원부, 사회참여지원부, 교육지원부 업무 분장과 각 부서의 성과들과 밀접하게 연계되어 있다.

인력의 70%는 민간경상보조사업으로 분류되는 기업연계, 시니어인턴십, 고령친화형기업에 투입되는데, 인력의 업무는 기업발굴, 운영기관 지원 및 관리 업무에 집중되어 있다. 인력의 20%는 지자체 보조사업에 투입된다. 이들이 수행하는 업무는 사업계획 승인, 부정수급 모니터링, 현장점검, 사업평가 등의

행정업무가 주를 이룬다. 인력의 10%는 비예산 일자리 창출, 교육지원 등의 업무를 지원한다. 공공기관과 지자체의 협력을 통해 비예산 일자리를 창출하며, 교육과 관련해 관할 지역 내 종사자 역량 강화 교육이나 참여자 대상의 직무교육 등을 지원하는 역할을 수행한다.

<표 2-10> 한국노인인력개발원 조직별 업무분담

구분		세부내용
본원 (중앙)	연구조사센터	노인일자리 수요·실태조사 및 평가분석 활동적 노화를 위한 정책, 서비스 연구 국내외 정책동향 분석 및 정책개발 연구성과 확산
	감사팀	연간감사계획 수립 및 시행 외부감사(보건복지부, 감사원) 대응 윤리경영체계 구축·운영
	전략기획부	중장기 경영목표, 사업계획 수립 예산, 조직, 정원 관리 리더십 관리 및 이사회 활성화 유관기관 대응(보건복지부, 국회 등) 경영평가 대응 및 내부 성과 관리 혁신 추진, 고객만족도 관리
	경영지원부	인사, 복무, 노사 회계, 자산, 계약 직원교육, 복리후생, 기관 사회공헌 제규정관리, 경영공시, 청사관리 기관장 수행
	취업지원부	취업활동(시니어인턴십, 기업연계형, 인력파견형, 시니어컨설턴트) 지원 공공기관 및 지자체 협력 일자리 발굴 및 수행 기업의 고용창출형 사회공헌 발굴 및 지원
	자립지원부	창업활동(시장형사업단, 고령친화기업) 지원 성장지원서비스 제공 및 노인생산물 판매 활성화
	사회참여지원부	공익활동, 사회서비스형, 재능나눔활동 지원 공익활동, 사회서비스형, 재능나눔활동 신규아이템 발굴 및 시범사업 운영
	교육훈련부	60+교육센터 지원 및 확대 60+맞춤형 교육콘텐츠 개발·보급 종사자 역량강화 교육 기획·실행
	홍보부	고령 근로자에 대한 대국민 인식개선 노인일자리 정책홍보 및 협력 온라인·뉴미디어 활용 홍보 홍보 행사 운영, 홍보물 제작·배부
	정보화 전략부	정보화전략 수립 정보시스템 구축 및 운영

		정보시스템 문의 안내 노인일자리 현황 산출 및 관리 개인정보보호 및 정보관리
	지역본부	지역본부 예산, 사업계획 관할지역 민간일자리 개발 및 운영 관할지역 취업·창업활동, 공익활동 지원 관할지역 노인 직무교육 운영 및 지원 기타(회계, 홍보, 자산관리 등)

3. 운영규정

1) 직제규정과 정원

한국노인인력개발원은 업무의 효율적 수행을 위해 그 조직과 기능에 관하여 필요한 주요 사항을 규정하고 있다. 원장은 개발원의 업무를 통할하고 소속직원을 지휘 감독하는 책임을 진다(직제규정 제 4조). 직원은 일반직과 연구직으로 구분되며, 직급은 1~6급(6급 갑, 을)으로 나눈다(제 5조). 직급별 명칭은 1급 실장, 2급 본부장, 3급 부장, 4급 차장, 5급 대리, 6급 갑 주임, 6급 을 주임보로 구분한다. 연구직의 직급별 명칭은 1급 선임연구위원, 2급 연구위원, 3급 부연구위원, 4급 선임연구원, 5급 주임연구원, 6급 갑은 연구원으로 한다.

직위 및 보직은 경영혁신실, 일자리사업실, 정책지원실 실장은 개방형 직위로 임명 가능하며, 지역 본부장은 2급 이상으로, 부(센터)의 부장(센터장)은 2급 혹은 3급 직위로, 팀의 팀장은 4급 이상으로 임명할 수 있다(직제규정 제 5조). 실장, 지역본부장, 부장 혹은 센터장 보직은 모두 개방형 직위로 운영할 수 있다.

2019년도 기준에서 한국노인인력개발원 정원은 126명이며, 일반직 120명, 연구직 6명으로 배치되어 있다.

<표 2-11> 한국노인인력 개발원의 정원표

직급	정원	일반직	연구직
총계	126	120	6
원장	1		
1급	3	3	3
2급	11	10	
3급	13	11	
4급	21	19	3
5급	30	30	
6급(갑)	47	46	
6급(을)			

2) 보직관리 및 승진

한국노인인력개발원 원장은 보직순환, 보직변경, 승진, 징계 등을 결정할 수 있는 권한을 가진다. 이러한 권한 행사의 범위는 중앙조직과 지역본부의 모든 직원에게 행할 수 있다. 원장은 직제규정에 따라 모든 직원에 대해 그 직급 또는 업무수행에 상응하는 일정한 직위 또는 임무를 부여하여야 한다(인사규정 제 19조의 ①). 순환보직은 현보직 근무기간이 3년 이상인 자를 대상으로 할 수 있으며(인사규정 제 19조의 ②), 전문성이 요구되는 직위는 정원의 10% 범위에서 전문직위로 운영할 수 있다(인사규정 제 19조의 ③). 원장은 만약 인사교류가 필요하다고 판단되면 직원의 보직을 변경할 수 있다(인사규정 제 10조).

승진은 승진후보자명부를 기초로 하여 인사위원회의 심의를 거쳐 원장이 행한다(인사규정 제 26조). 인사위원회는 경력 등을 감안하여 심사할 수 있다(인사규정 제 24조). 승진은 근무성적평정으로 하는 것을 원칙으로 하며, 원장은 승진임용에 필요한 인사관리를 위하여 근무성적 평정을 실시한다(인사규정 제 25조). 승진에는 근속승진과 특별승진이 있다. 근속승진은 6급(을)에서 4년 이상 근무한 경우에는 6급(갑)으로, 6급(갑)에서 7년 이상 근무한 경우에는 5급으로 각각 승진 임용이 가능하다(인사규정 제 24조의 2). 특별승진은

근무성적 또는 업무수행능력이 특히 우수한 자, 개발원의 발전 및 사업추진에 현저한 공헌을 한 자, 개발원에 현저한 공적을 남긴 직원이 순직하였을 때 당해 직급에 승진소요 최저기간 이상 재직한 경우에 대상이 될 수 있다. 직원의 승진소요 최저연수는 2급 4년, 3급 3년, 4급 이하 2년을 충족해야만 한다. 직원의 의무위반, 고의 또는 중대한 과실 등 징계사유가 발생될 때 절차에 따라 징계처분이 가능하다(징계 제 33조).

3) 보수지급

개발원의 원장을 포함한 모든 직원에 대해 연봉제를 적용한다. 연봉제는 고정급적 연봉제와 성과연봉제로 구분하며, 원장의 경우 고정급적 연봉제 대상이며, 직원의 경우 성과연봉제 대상이 된다(보수규정 제 5조의 2). 모든 직원에게는 예산의 범위 안에서 연봉 외에 수당을 지급하며, 다만 정직, 직위해제, 휴직으로 기본연봉월액이 감액된 경우는 수당을 감액할 수 있다(보수규정 제 14조). 원장은 정부지급기준에 따라 예산의 범위 내에서 업무성과를 평가하여 성과연봉을 지급할 수 있으며, 예산의 범위 내에서 업무수행에 필요한 제비용을 지급할 수 있다(보수규정 제 21조).

4. 개발원 운영예산

한국노인인력개발원의 연간 총예산액은 621억원 규모이며(2018년), 2015년도 383억원에서 238억원 예산액이 증가하였다. 세부 내역별 예산 분포를 보면 사업비 비중이 전체 예산의 76.2%를 차지하며, 2015년도 예산대비 94.5%가 증가하였다. 인건비 비중은 전체의 11.8%를 차지하고 경상경비는 전체의 5.6를 차지한다.

<표 2-12> 개발원 예산 규모(지출내역)

(단위 : 백만원)

구분	15년	16년	17년	18년
전체	38,331	40,965	53,079	62,157
인건비	5,958	6,296	6,619	7,313
경상경비	3,125	3,058	3,052	3,081
사업비	24,374	27,023	39,263	47,409
기타	4,874	4,588	4,145	4,384

5. 정보체계

노인일자리 및 사회활동지원사업, 자립형 관련사업의 시스템은 크게 세 가지 주된 기능이 있다. 첫째는 수행기관에서 활동계획을 등록하면 지자체에서 이를 검토하고 심의, 모니터링하는 기능이다. 둘째는 참여자 신청·선발, 활동 현황, 활동비 지급 내역, 대기자 관리 기능이다. 셋째는 지자체 예산집행 실적 관리, 부적격자 모니터링 등을 위한 사용자 기능이다.

<표 2-13> 노인일자리 및 사회활동지원사업 관련 시스템 주요 기능

단위업무	주요 기능
사업계획	사업계획서 관리, 사업계획 심사현황, 예산배정 관리, 사업계획 현황, 모니터링 사업
참여자	참여 신청자 관리, 참여자 선발 관리, 인력풀 조회
사업운영	사업진행 목록, 보수관리, 집행예산관리, 마감관리, 전담인력관리, 교육이수관리, 평가관리
사후관리	자격관리 등 사후관리
통계동향	통계표, 그래프 현황, 기존 통계, 총괄심사 현황, 평가형통계, 기본통계, 파견형통계, 기타통계, 모니터링 현황, 사용자 접속 현황
기관·사용자	수행기관 관리, 쪽지 관리, 기준 정보 관리, 모니터링, 설문관리, 파업 관리, 권한 관리
게시판	공지사항, 업무 Q&A, 전산 Q&A, 시장형 노무, 세무Q&A, 자료실, 시도게시판, 자주하는 질문, 공유마당, 전산개선제안, 스크랩게시물, 콜기능개선, 신규 기능개선, 상해보험 게시판

<표 2-14> 자립형(시니어인턴십, 고령자친화기업, 직능시니어) 관련 시스템 주요 기능

단위업무	주요 기능
시니어인턴십	운영기관, 참여기업, 참여자, 사업운영, 사업현황, 운영기간 평가, 게시판
고령자 친화기업	기업관리, 실행계획, 참여자, 총괄현황, 정산, 사후관리, 게시판
시니어직능	기관관리, 예산관리, 사업계획, 참여자, 사업운영, 사업현황, 게시판

한국노인인력개발원은 변화하는 정보환경에 맞춰 ‘차세대통합업무관리시스템’을 구축하였다. 2006년 노인일자리 관리시스템을 구축한 이후 그동안 별다른 기능개편이 없었기에 시스템 노후화로 인한 잦은 오류가 발생하여 업무처리 지연의 원인이 되었다. 노인일자리의 수적 증가, 대상자 및 사용자 정보가 급속하게 늘어나 시스템의 개편이 필요한 상황이기도 하였다. 차세대 통합정보 시스템 구축사업은 2016년~2018년 3단계 과정, 즉 업무관리시스템 리뉴얼(1단계), 차세대 통합업무시스템 고도화(2단계), 차세대 통합업무시스템 지능화(3단계) 과정으로 진행되었다. 각 단계별 진행과정 특성은 다음과 같다.

첫째, 1단계는 세부사업별로 분리 운영되는 시스템·DB를 통합하는 과정이었다. 1단계는 노인일자리 참여자 기반으로 DB를 구축하면서 동시에 사용자 친화적인 통합인증 시스템을 만들어 노인일자리의 업무 효율성을 강화하는데 초점을 두었다. 이러한 과정으로 지자체, 수행기관 담당자의 권한에 따라 일자리 정보를 고유할 수 있게 되었고 사업 담당자가 필요한 통계를 맞춤형으로 검색할 수 있는 지원시스템이 갖춰졌다.

둘째, 2단계에서 공공 전달체계, 민간 수행기관에서 노인에게 필요한 정보를 실시간 확인 가능한 정보제공 시스템이 구축되었다. 행복e음, 복지로, 백세누리포털에 접근하는 읍면동, 수행기관에서 지역 내 재정지원일자리나 민간 일자리 정보를 직접 검색할 수 있는 시스템이 구현되었다.

셋째, 3단계에서 빅데이터를 통해 취약노인이 신청하지 않더라도 경력 및 특기 등을 고려하여 즉시 구직 신청을 할 수 있는 서비스 제공 시스템을 구축하였다. 취약노인 뿐만 아니라 노후준비 상담자, 65세 이상 국민연금 수급자 등에게 일자리 정보안내 및 노인일자리 매칭 서비스를 제공할 수 있게 되었다.

<표 2-15> 차세대 통합업무시스템 개편과정

	1단계	2단계	3단계
추진 단계	업무관리시스템 리뉴얼(새누리)	차세대 통합업무시스템 고도화	차세대 통합업무시스템 지능화
추진 내용	•공익형, 시장형, 시니어인턴십, 고령자친화 기업 시스템을 통합하여 차세대 통합업무관리시스템 구축 •업무프로세스 메뉴 재정비 •참여자 DB 통합 •전자정부 표준 프레임 워크 기반 구축 •ISP 통해 2, 3단계 사업 계획안 제시	•개선 요구사항에 따른 시스템 고도화 •행복e음 및 복지로 연계 구축 •대한노인회 취업정보 및 100세 누리 연계 •재능나눔시스템 통합 •교육지원시스템 통합 •개인정보통합관계시스템 구축 •DB 이중화	•세부사업 기능별 고도화 •기업지원시스템 서비스 구축 •통합 통계시스템 구축 •교육지원시스템 고도화 •취업연계시스템 통합 구축

제4절 자활지원체계의 평가와 함의

광역자활센터가 설치되면서 자활사업은 보건복지부-중앙자활지원센터(한국자활복지개발원)-광역자활센터-지역자활센터라는 외형적으로는 일원화된 체계를 구축하였다. 또한 향후 광역자활센터가 한국자활복지개발원의 지부 형태가 되거나 최소한 위탁의 형태를 취할 경우 더욱 중앙으로부터 체계화된 사업 전달이 이루어 질 것으로 보인다. 다만 이와 같은 자활사업 체계 구축이 사업 초기에 과중한 역할과 업무 부담을 갖고 있었던 지역자활센터에게 실질적인 도움을 제공할 수 있는 지원체계가 되도록 역할을 조정하는 것이 필요하다. 또한 중앙자활지원센터의 설립으로 자활사업 전반의 사업들을 조정함과 동시에 대단위의 사업을 지원

및 실시 할 수 있는 통로가 열렸지만 이와 같은 자활사업 체계 구축에 대한 기대와는 달리 몇 가지 중요한 한계점들을 드러내고 있었다.

우선 무엇보다 각 기관들의 역할이 불분명한 부분이 있고, 이에 따라 사업의 협력을 통한 시너지 효과가 기대에 미치지 못했다. 현재 각 기관들이 자신들의 역할이라고 명시한 사업들이 일부 또는 상당부분 중복되는 사례가 발생하고 있다. 자활사업 전달체계에서 최상위 전달체계인 중앙자활센터의 역할은 다른 두 전달체계에 비해 비교적 명확한 역할과 기능을 갖고 있다. 앞서 언급했듯이 중앙자활센터의 주요 역할은 수급자 및 차상위계층의 자활촉진에 필요한 조사·연구·교육 및 홍보 사업, 자활지원을 위한 사업의 개발 및 평가, 제16조의 규정에 따른 지역자활센터 및 제18조의 규정에 따른 자활기업의 기술·경영지도 및 평가, 자활 관련 기관간의 협력체계 및 정보네트워크 구축·운영이다. 중앙자활센터의 역할이 정부와 각 광역 및 지역자활센터의 정책적 조정자로서의 중간매개체로의 역할이 비교적 명확하기 때문이다. 중앙자활센터는 자활지원을 위한 사업 개발, 성과지표 개발 및 성과평가, 자활기금 사업위탁 운영, 관련 자료에 대한 정보시스템 구축과 운영, 자활급여기관간의 협력체계를 구축하는 역할을 법으로 규정받았고 시행되고 있다. 법에 명시된 중앙자활센터의 역할들을 면밀히 살펴보면 그 역할이 개별 광역 및 지역자활센터가 감당하기에는 내용이나 규모면에서 힘들다는 것을 짐작 할 수 있다. 이로 인해 중앙자활센터가 설립된 후 지금까지 중앙자활센터의 역할에는 큰 이견이 없는 것으로 보인다. 물론 중앙자활센터의 이러한 역할이 모두 효율적으로 진행된 것은 아니지만 직접적으로 지역자활센터 역할과 중복되는 경우는 거의 없다.

반면에 지역에 소재한 광역자활센터와 지역자활센터의 역할과 기능에는 일부 중복되는 부분이 있어 전달체계 사이의 협조와 협력이 제대로 이루어지지 못하고 있는 경우가 있다. 특히 문제가 되는 것은 광역자활센터가 직접사업을 시행하거나, 자활사업단이나 자활기업 지원 시 어느 시점까지 역할을 수행해야 하는

지 등의 사업수행 과정에서 문제가 있다. 어떤 경우에는 지역자활센터가 할 수 있는 사업 영역을 광역자활센터가 수행하거나, 지역자활센터만으로 할 수 없는 부분에서 광역자활센터가 역할을 방기하는 일이 발생한다. 따라서 광역자활센터와 지역자활센터의 역할과 협력구조가 명확히 이루어져야 할 필요가 있다. 그리고 중앙자활센터와 광역자활센터간의 역할 역시 일부 명확해야 할 것이다

기초생활보장제도 수립 후 수급자들의 탈수급 및 탈빈곤을 도모하기 위한 자활지원체계가 주로 시·군·구의 지역 내에서만 이루어지고, 서비스 제공자가 복지부와 노동부로 이원화되어 이용자들에 대한 편의를 도모하기가 어렵고, 자활 서비스 지원기관간의 연계 서비스 제공의 한계가 있다는 지적에 따라 자활지원 사업의 확충, 활성화, 지역 간 네트워크 구성 및 연계서비스 지원을 위해 광역자활센터가 도입되었다(김태완, 2008)는 사실을 다시 한 번 떠올릴 필요가 있다. 초기 시범사업의 평가 과정에서 제시된 광역자활센터의 장기 비전은 자활기업(사회적 기업)의 육성·지원과 자활사업 영역의 확대, 지역자활센터(당시 자활후견 기관)의 종합자활지원센터로의 기능 강화 지원, 교육훈련체계 마련 및 홍보지원 강화, 전문성 확보를 통한 자활사업 대상자의 확대, 지역 내 특성화된 자활사업의 개발 및 연구의 기능, 광역자활의 법인화 및 조직의 제도적 정착 등의 6가지였다(이인재 외, 2005).

이러한 사업 구상에 따르면 광역자활센터의 주요 사업은 광역단위의 저소득층에 대한 창업지원(자활공동체(사업단)의 설립 과정에서 경영 및 사후관리 단계까지 전문 인력을 통한 컨설팅 지원, 지역 내 관련 전문가와의 네트워크 구성·연계를 통해 경영진단 및 자문 등 지원, 저소득층 개인 창업 및 자활공동체 지원)과 광역단위의 저소득층에 대한 취업지원(자활사업 참여자 사례관리를 통해 지역밀착형 취업지원, 지역 자활사업 참여자 및 실직 빈곤층 중심의 DB 등 구축을 통한 지역사회 구인·구직 네트워크 구성, 지역 중소기업·사회서비스 제공기관 등과의 일자리 연계) 그리고 교육훈련 사업(자활사업 실무자 전문성 강화 등

을 위한 교육훈련, 자활사업 참여자 자활역량 강화를 위한 교육훈련, 전문 창업 지원 인력 육성 등 전문교육 실시)이다.

그러나 광역자활센터와 지역자활센터가 적절한 역할 분담과 협력관계를 구축하는 것은 현재 자활지원체계에서 가장 중요한 문제이다. 이는 그만큼 두 기관이 밀접할 뿐만 아니라 다소의 이해관계가 얹혀 있다고 할 수 있다. 지역-광역자활센터의 역할모델이 현실적으로 지역 내에서 작동하기 위해서는 각 센터간의 원활한 교류와 협력이 이루어져야 한다. 하지만 여전히 지역-광역 간에 원활한 의사소통이 되지 않고 일방적으로 추진되고 있는 사업들이 있기 때문에 서로 다른 방향으로의 업무 추진이나 엇박자가 나타나고 있는 부분도 있다. 또한 여기에 지역자활센터협회, 지방자치단체 등과의 관계 등이 얹혀서 협력적인 시너지를 발휘하지 못하는 문제를 시급히 해결해야 할 필요가 있다.

이러한 역할분담과 구조적 변화의 문제를 앞서 살펴본 한국노인인력개발원과 비교해서 살펴보자.

한국노인인력개발원은 중앙집권적인 위계적 조직체계를 갖추고 있는데, 중앙에서 기획하고 지역본부는 계획에 따라 업무를 수행하는 구조를 가지고 있다. 지역현장에서 노인일자리사업을 수행하는 기관은 매우 이질적인 조직들로 구성되어 있다. 수행기관은 시니어클럽과 같은 일자리 전담기관도 있지만 대부분은 일자리 외의 본연의 목적과 서비스 기능을 보유하고 있는 조직들이다.

현재 한국노인인력개발원의 6개 지역본부는 중앙조직을 설립한 후 목적에 의해 단계적으로 확대되어 왔다. 따라서 지역본부는 개별적인 지역조직으로서 기능한다기 보다 중앙조직의 하위부서와 같은 성격을 가지고 조직 내에서 체계적이며 유기적으로 작동하고 있다. 중앙조직과 지역본부는 일자리 사업 수행체계에서 일자리사업을 기획하고 집행하는 조직으로서 기능이 각각 분화되어 있지만 사업단위로 모든 업무들이 유기적으로 연계되어 있다. 중앙조직의 취업지원부, 자립지원부, 사회참여지원부, 교육지원부에서 기능적으로 분화된 업무들은 지역

본부의 업무들과 긴밀하게 결합되어 있다. 지역본부는 일부의 특성화 된 사업 외에 통일성을 가진 형태로 사업내용이 구성되어 있다. 지역본부는 공익활동사업운영 및 관리, 시장형 사업단 운영 및 관리, 기업연계형 사업발굴 및 운영, 시니어 인턴십 사업 및 운영, 인력파견형 사업 및 운영, 고령친화형기업 발굴 및 설립, 60+ 교육센터 및 종사자 교육 운영 등 여러 사업단위의 업무들을 거의 동일한 방식으로 수행하고 있다.

지역본부는 별도의 기능화 된 부서조직을 자체적으로 가지고 있지 않으며, 중앙집권적 조직구조 내에서 통합되어 있다. 지역본부는 공동의 기능을 발휘할 수 있도록 각각의 업무단위가 병렬적으로 나열된 조직구도를 취한다. 지역본부장을 중심으로 공동의 업무를 수행하기 때문에 수평적 조정을 요구하는 조직의 분화는 최소화 되어 있다. 한국노인인력개발원의 대부분은 민간경상보조사업과 관련된 업무를 수행하고 있으며, 일자리의 질적 제고를 위해 예산투입이 확대되고 있다. 한편 지역본부는 전략적으로 민간 노인일자리 개발을 위한 거점조직으로서 기능하고 있다. 지자체 보조사업의 사업량이 급격하게 늘어나고 있고, 공공분야 일자리의 질적 제고와 지역 특성화 사업 개발의 필요로 인해 현재 지역본부의 역할은 더욱 중요해 지고 있다.

한국노인인력개발원의 중앙조직과 지역본부는 통일된 내규로 운영된다. 즉 중앙조직과 지역본부는 조직, 인사, 재무 관련해서 동일한 원칙이 적용된다. 한국 노인인력개발원 원장은 직제규정에 따라 중앙조직 혹은 지역본부 구분 없이 모든 직원에 대한 인사권한을 가지고 있으며, 보직임명, 순환보직, 승진, 징계 등에 대한 권한을 행사한다.

한국노인인력개발원은 노인일자리의 사업관리를 위한 독자적 정보체계를 가지고 있다. 사업계획 심사, 사업운영, 참여자 관리, 평가 등 업무 프로세스에 필요한 정보제공 시스템을 구축하고 있으며, 최근 차세대통합업무관리시스템을 구축하여 통합적 정보관리, 빅데이터 기술을 접목한 수요자 중심의 맞춤형 정보 서

비스 제공이 가능해져 정보체계망이 한층 더 쇄신되었다.

한국자활복지개발원이 한국노인인력개발원을 통해 얻을 수 있는 시사점은 전국 조직으로서 자리매김 하기 위해 단일하면서 위계적인 조직체계를 갖추어야 한다는 점이다. 위계적 조직체계를 갖추려면 한국자활복지개발원 원장에게 직제와 인원, 보직관리, 승진, 징계, 보수, 예산 등에 관한 조직의 제반사항을 결정할 권한을 부여해야 한다. 만일 조직운영이 단일체계로 되지 않으면 중앙에서 기획하는 과정과 지역에서 집행하는 과정이 유기적으로 연계될 수 없기 때문에 적절한 성과를 내기가 어렵게 된다. 그래서 중앙과 지역조직, 즉 광역자활센터의 구분된 역할설정이 중요하며, 중앙과 지역 간 상하 간 위계적인 명령에 의해 조직구성, 인력배치, 예산투입이 이루어질 수 있는 단일 조직체계를 갖추는 것이 중요하다고 본다. 이를 위해서는 우선 광역자활센터의 정체성을 명확하게 설정하는 문제도 함께 검토될 필요가 있다. 광역자활센터는 지역자활센터와 차별화 된 본연의 역할이 요구된다. 광역자활센터의 역할은 개별 지역자활센터 차원에서 현재 인적, 물리적 여건에서는 검토하기가 어려운 영역을 관여하는데 초점을 둘 필요가 있다. 사업아이템 개발, 교육 및 홍보 지원, 지역 네트워크 활성화, 협의체 운영과 지역 자원연계, 창업지원 및 판로개척 등 다양한 영역에서 광역자활센터의 역할 정립이 모색되어야 한다.

제3장 광역자활센터 조직 구조 및 기능 진단

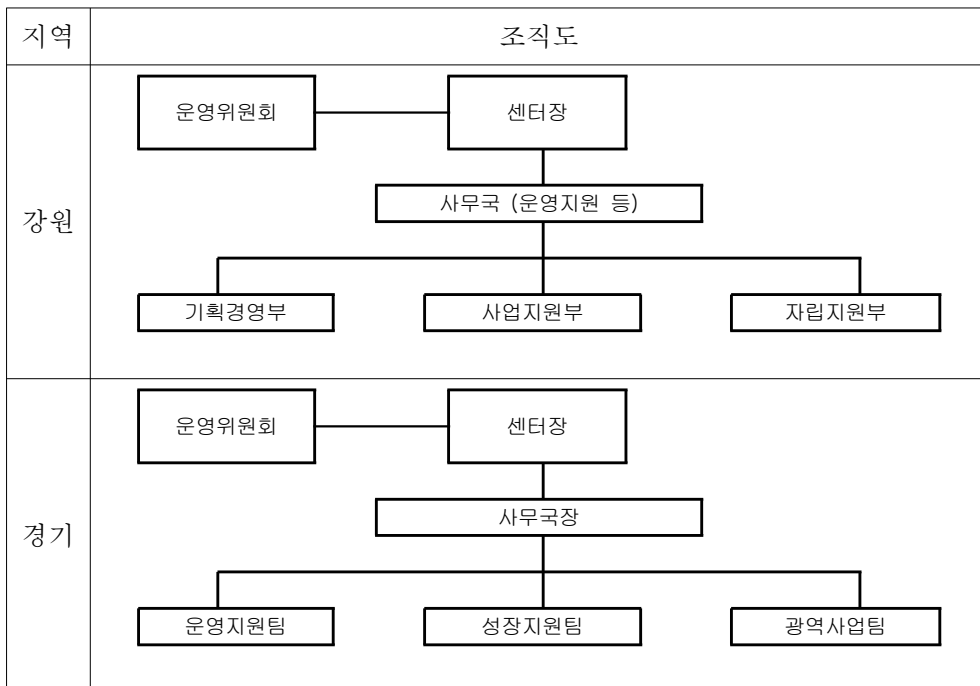
제3장 광역자활센터 조직 구조 및 기능 진단

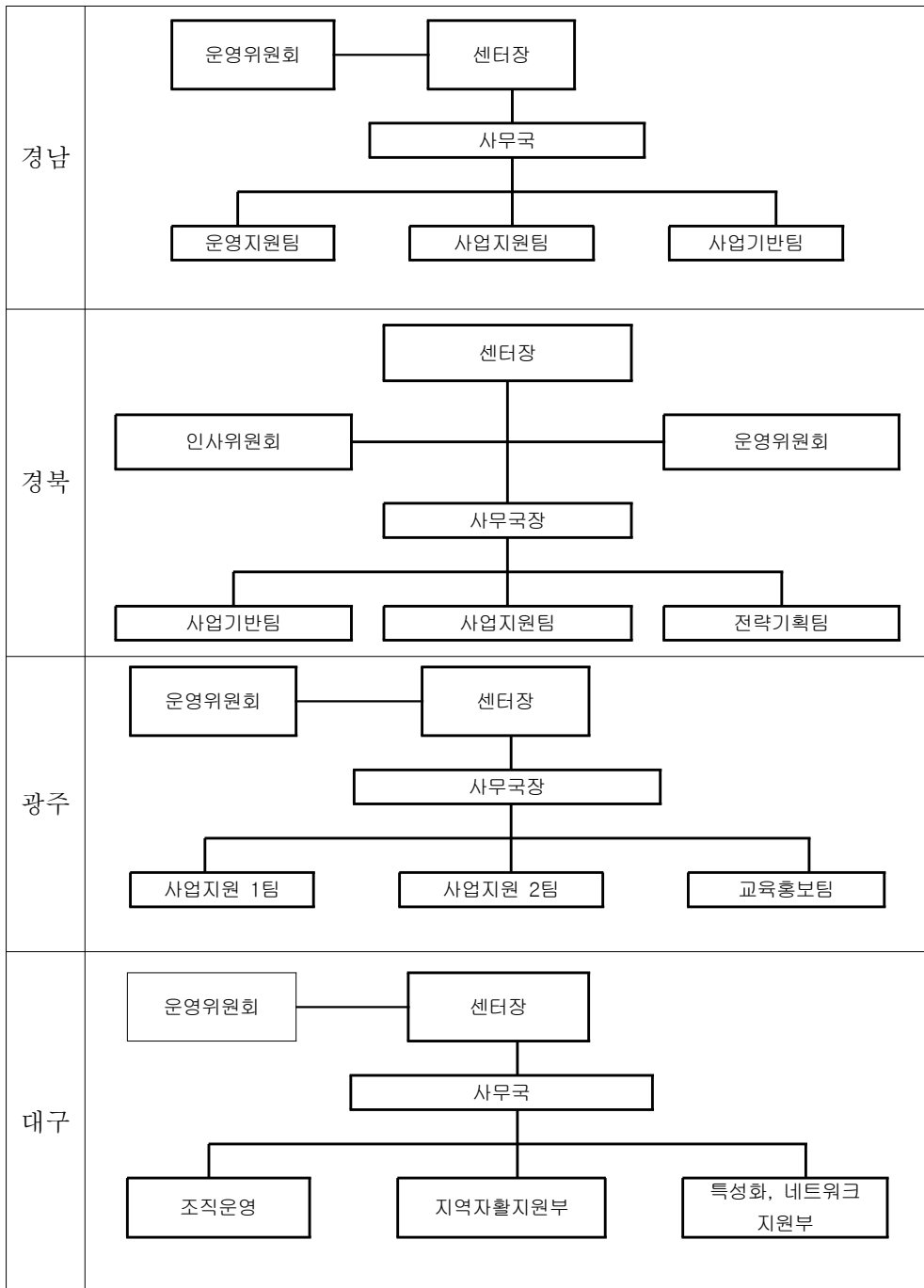
제1절 조직체계

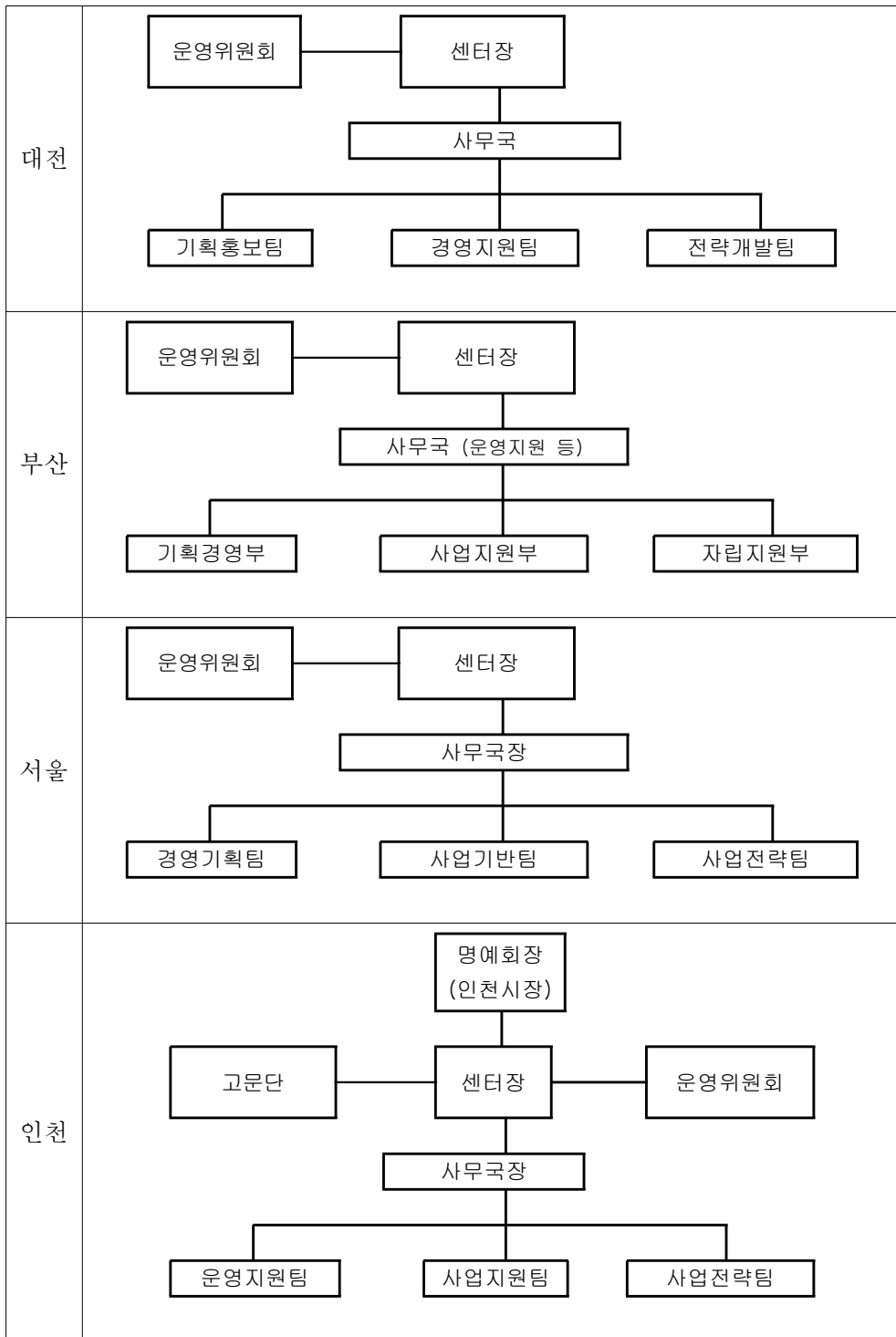
1. 광역자활센터의 조직

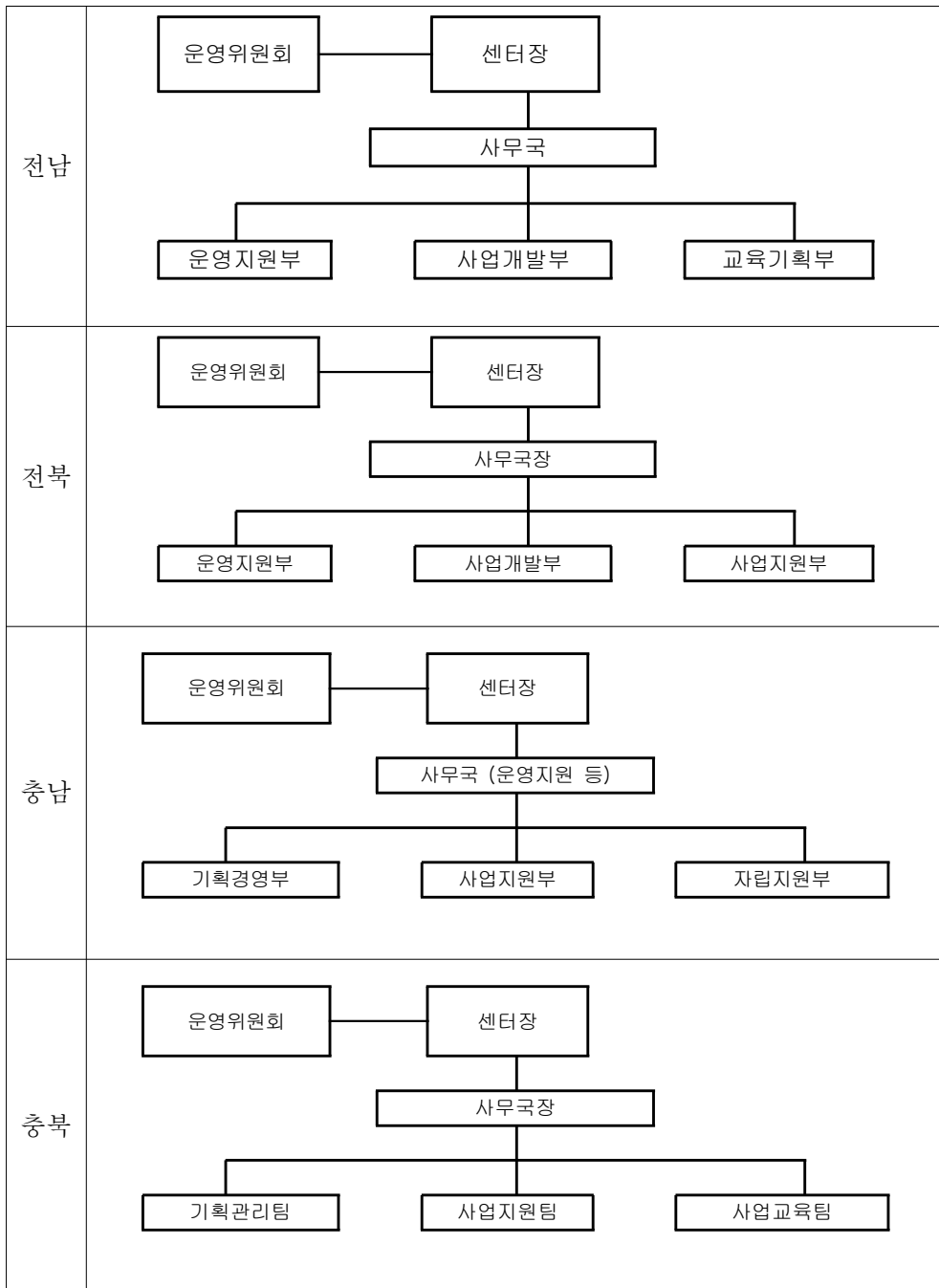
1) 조직도

14개 광역자활센터의 운영규정상 조직도를 살펴보면 다음과 같다. 조직도에서 살펴본 것처럼 광역자활센터의 모든 조직체계는 센터 내 사무국(또는 사무국장)을 중심으로 1국 3부(팀) 체계로 구성되어 있었다. 그 외 운영위원회를 두고 있었으나, 인천광역자활센터는 센터장 상위 조직으로 인천광역시장을 명예회장으로, 운영위원회 외에 고문단을 두고 있는 것으로 분석되었다.









<그림 3-1> 광역자활센터 조직도

2) 조직 명칭 및 업무

조직도 상의 3부(팀)의 명칭과 업무내용은 지역별로 매우 상이한 것으로 나타났다. 부서명 중 사업지원부를 두고 있는 센터가 9개소로 가장 많았고, 운영지원부가 5개소, 자립지원부가 4개소, 기획경영부가 3개소, 사업기반부가 3개소인 것으로 분석되었다. 그 외에 사업개발부와 사업전략부가 2개소였으며, 기획관리부, 경영기획부, 성장지원부, 광역사업부, 교육홍보부, 조직운영부, 지역자활지원부, 특성화네트워크지원부, 기획홍보부, 경영지원부, 전략개발부, 교육기획부, 사업교육부 등은 각각 1개소가 있는 것으로 나타났다.

<표 3-1> 광역자활센터 부서 설치 현황

부서명	강원	경기	경남	경북	광주	대구	대전	부산	서울	인천	전남	전북	충남	충북	합계
기획경영부	○							○					○		3
기획관리부														○	1
경영기획부									○						1
사업지원부	○		○	○	○			○		○		○	○	○	9
자립지원부	○			○				○					○		4
운영지원부		○	○							○	○	○			5
성장지원부		○													1
광역사업부		○													1
사업기반부			○	○					○						3
교육홍보부					○										1
조직운영부						○									1
지역자활 지원부						○									1
특성화네트 워크지원부						○									1
기획홍보부							○								1
경영지원부							○								1
전략개발부							○								1
사업개발부											○	○			2
사업전략부									○	○					2
교육기획부											○				1
사업교육부														○	1

3) 직원의 직급 및 직위

각 센터의 직원들의 직급에 따른 직위는 센터장과 사무국장을 제외하고는 상이한 것으로 분석되었다. 우선 1급의 경우 모든 기관이 센터장으로 직위를 부여하고 있었다. 2급의 경우 경기와 전남, 서울, 인천, 전남, 그리고 전북은 사무국장 직위만을, 그 외 센터는 사무국장과 부장, 팀장 등의 직위를 함께 부여하고 있는 것으로 나타났다. 3급의 경우 경북과 부산, 전남, 전북(3~4급), 충남은 부장을, 강원과 대구는 부장과 팀장으로, 그 외 경남과 대전, 서울과 인천은 팀장을 직위로 설정하고 있었다. 충북의 경우에는 3급 또한 사무국장과 팀장으로 두었고, 경기도는 일반 상근직으로, 광주에 팀장과 차장으로 직위를 두고 있는 것으로 분석되었다. 4급의 경우에는 경남과 서울, 충남이 차장으로, 강원과 대구, 부산, 충북이 차장과 과장, 그 외 경기도는 일반상근직, 대전은 대리 및 주임으로, 인천과 전남은 과장으로 직위를 두고 있었다. 5급의 경우에는 경남과 충남이 차장으로, 강원과 대구, 부산이 차장과 과장으로, 대전과 충북은 대리 및 주임, 서울과 인천, 전남은 대리로 설정하고 있었으며, 경기도는 일반상근직으로, 전북과 경북은 과장과 대리로 부여하고 있었다. 마지막으로 6급은 강원과 대구, 충남이 주임으로, 경남과 대전은 팀원, 광주에 과장, 서울과 인천, 전남은 대리였으며 경기도와 부산은 6급에 대한 직위를 설정해놓고 있지 않았다.

<표 3-2> 광역자활센터 직급 및 직위 현황

직급	강원	경기	경남	경북	광주	대구	대전	부산	서울	인천	전남	전북	충남	충북
1급	센터장	센터장	센터장	센터장	센터장	센터장	센터장	센터장	센터장	센터장	센터장	센터장	센터장	센터장
2급	사무국장 부장	사무국장	사무국장 팀장	사무국장 부장	사무국장	사무국장 부장	사무국장 팀장	사무국장 부장	사무국장	사무국장	사무국장	사무국장	사무국장 부장	사무국장 팀장
3급	부장 팀장	일반 상근직	팀장	팀장	팀장/ 차장	부장 팀장	팀장	부장	팀장	팀장	부장	부장	부장	사무국장 팀장
4급	차장 과장	일반 상근직	차장	차장	과장	차장 과장	대리 주임	차장 과장	차장	과장	과장	부장	차장	차장 과장
5급	차장 과장	일반 상근직	차장	과장 대리	과장	차장 과장	대리 주임	차장 과장	대리	대리	대리	과장 대리	차장	대리 주임
6급	주임		팀원		과장	주임	팀원		대리	대리	대리		주임	대리 주임
기타								특정직						

제2절 운영규정

1. 운영규정 현황

14개 광역자활센터의 운영규정 현황을 살펴보면 14개 센터 모두가 보유하고 있는 운영관련 규정은 없었다. 단, 인사규정과 복무규정은 서울을 제외하고 보유하고 있으며, 여비규정은 모든 광역자활센터가 보유하고 있는 것으로 나타났다.

운영위원회 규정은 부산 외 광역자활센터는 운영위원회 규정으로, 경북과 부산은 운영규정 내 하위조항으로 포함하고 있는 것으로 분석되었다. 센터장 후보추천위원회 규정은 경기와 서울, 인천을 제외한 센터에 마련되어 있는 것으로 나타났다.

직제규정은 경북, 인천, 충북이 제정되어 있지 않았고, 회계규정은 명칭이 다소 상이하긴 하였으나 부산과 충남을 제외한 모든 센터가 관련 규정을 보유하고 있었다. 사무관리규정은 대전, 서울, 인천, 전북이 제정되어 있지 않았다. 보수규정은 경남과 대구, 대전, 서울, 전북, 충북에는 제정되어 있지 않았다.

그 외 규정으로 차량관리, 물품관리, 시설관리, 기록물관리, 위임전결규정 등이 있었고, 이는 몇몇 센터에서 제정되어 있는 것으로 나타났다.

<표 3-3> 광역자활센터 운영 규정 현황

규정명	강원	경기	경남	경북	광주	대구	대전	부산	서울	인천	전남	전북	충남	충북	합계
운영										○				○	2
조직관리					○					●					2
운영위원회	○	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	12
민관 협의기구										○					1
센터장후보 추천위원회	○		○			○	○	○			○	○	○	○	9
직제	○	○	○	○	○	○	○	○	○		●	○	○		10
인사	○	○	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	13
복무	○	○	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	13
평가										○					1
여비	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	13
회계	●	●	○	●	●	○	○		●	●	○	○		○	12
사무(문서) 관리	○	○	○	○	○	○		○			○		○	○	9
보수	○	○	○	○	○			○		○	○		○		8
차량관리			○					○			○			○	4
물품관리		○							○	○					2
시설관리									○						1
기록물 관리									○						1
위임전결		○		○					○		○			○	4
회의수당지급		○						○			○			○	3
감사				○											1
징계		○		●						○					2
지도점검										○					1

※ ●의 경우 명칭이 다소 상이하지만 내용은 유사한 것을 의미함

제3절 인사 및 복무규정

1. 인사규정

모든 광역자활센터의 인사규정 내용을 분석한 결과 다음과 같은 주요사항을 파악할 수 있었다. 단, 서울광역자활센터는 별도의 인사규정이 없고 취업규칙 내에 이와 관련한 내용이 포함되어 있어 그 내용을 근거로 분석하였다.

1) 인사위원회

모든 광역자활센터 인사규정 내에는 인사위원회를 두고 인사위원회 구성과 회의소집, 심의사항, 비공개관련 내용이 제시되어 있었다. 단, 대부분의 광역자활센터는 인사위원회를 반드시 두도록 하고 있었으나, 경기광역자활센터는 인사위원회를 둘 수 있다는 임의방식인 것으로 나타났다.

2) 임용

모든 광역자활센터에서는 임용의 주체를 센터장으로 두고 있었다. 단, 직원의 인사원칙은 특별한 사유가 없는 한 센터 내에서 독립적으로 행하는 것으로 하였으나 충북은 운영 법인과 충청북도에 보고하는 것, 그리고 경북은 도지사의 승인을 거쳐 센터장이 임명하는 것, 서울은 시에 보고하는 것으로 되어 있어 다소 차이를 보이고 있다.

3) 신규채용 방식

모든 광역자활센터는 직원의 신규채용은 공개경쟁을 원칙으로 하되 공개경쟁이 비효율적이라고 판단되는 경우 제한경쟁에 의해 채용할 수 있음을 규정하고 있다. 하지만 시험방식에 있어서는 다소의 차이를 보인다. 상당수의 기

관이 1차 서류심사, 2차 필기시험, 3차 면접시험 및 신체검사의 순으로 실시하고 필기시험 실시가 부적절하다고 판단하게 되면 이를 생략하도록 되어 있다. 단, 경기광역자활센터는 서류심사와 면접시험에 의하는 것을 원칙으로 하되 필요한 경우 실기시험을 추가하여 시행하고 있었다. 광주광역자활센터는 1차 서류심사, 2차 면접시험 순으로 실시하고 필요에 따라 필기시험도 병행할 수 있도록 되어 있었다. 마지막으로 서울광역자활센터와 인천광역자활센터는 1차 서류심사, 2차 필기시험, 3차 면접시험으로 실시하고 필기시험은 부적절하다고 판단되면 생략할 수 있었다.

4) 정년

광역자활센터들의 센터장과 직원 정년은 기관별로 상이한 것으로 나타났다. 대체로 센터장은 65세 또는 60세였고, 직원은 모두 60세인 것으로 분석되었다. 광역자활센터별로 살펴보면 센터장 정년이 65세인 기관은 경기, 경북, 광주, 부산, 인천, 충남, 충북, 서울이었고 센터장 정년이 60세인 기관은 대구, 강원, 경남, 대전(2018년 이전에 채용된 경우 65세), 전남, 전북이었다.

2. 복무규정

1) 근무시간

직원의 근무시간은 국가공무원법 또는 국가공무원 복무규정을 대체로 준용하는 것으로 나타났다. 단 몇몇 기관은 업무능률의 향상을 위하여 센터장이 필요하다고 인정할 경우 근로기준법이 정한 범위 내에서 근무시간을 조정할 수 있는 것으로 나타났다.

보다 구체적으로 살펴보면 국가공무원법 또는 국가공무원 복무규정만을 준수하는 기관은 광주였으며, 국가공무원법을 적용하지 않고 근로기준법만을 적용하는 기관은 충남으로 분석되었다. 그리고 서울의 경우 취업규칙 내 출퇴근

및 근태관리에 준용기준은 제시하지 않고 구체적인 근무시간을 명시해놓고 있었다. 그 외 기관들은 국가공무원법 또는 규정과 근로기준법을 함께 고려하고 있는 것으로 나타났다.

2) 휴가

휴가는 연차와 여성보건무급휴가, 산전후휴가, 병가, 공가, 특별휴가 등으로 구성되어 있었다. 우선 연차와 병가, 공가, 특별휴가는 모든 기관이 부여하고 있었다. 단, 여성보건무급휴가와 산전후휴가는 기관별로 다소 상이한 것으로 나타났다. 우선 여성보건무급휴가는 충북, 강원, 경기, 경남, 경북, 대구, 대전, 부산, 전남, 전북, 충남, 서울에는 복무규정 또는 취업규칙 내 명시가 되어있지만 광주와 인천에는 복무규정 내 포함되어있지 않았다.

산전후휴가의 경우에도 충북, 강원, 경남, 경북, 대구, 대전, 부산, 전남, 전북, 충남, 서울에는 명시가 되어 있지만 광주와 인천은 특별휴가 내 삽입되어 있는 것으로 분석되었다.

제4절 보수 및 복지

1. 보수

1) 봉급 기준

광역자활센터의 보수규정은 표현의 차이는 있지만, 센터 대부분이 지역자활센터의 보수규정과 위탁법인인 지자체와 협의하여 정하는 것으로 파악되었다. 다만, 부산광역자활센터의 경우, 센터장은 성과에 따라 운영법인과 연봉계약을 하고, 직원들은 지역자활센터 보수기준을 준용하는 것을 확인할 수 있었다.

<표 3-4> 광역자활센터 보수규정 현황

기관	내용
광역표준운영규정	지역자활센터 보수기준에 의거 지자체와 협의
강원광역자활센터	지역자활센터 보수기준에 의거 지자체와 협의
경기광역자활센터	당해 연도 지역자활센터 보수기준에 의거 지급
경남광역자활센터	지역자활센터 보수기준에 의거 지자체와 협의
경북광역자활센터	지역자활센터 보수기준에 의거 지자체와 협의
광주광역자활센터	지역자활센터 보수기준에 의거 지자체와 협의
대구광역자활센터	사회복지이용시설(사회, 노인) 보수기준
대전광역자활센터	지역자활센터 보수기준에 의거 지자체와 협의
부산광역자활센터	센터장의 보수는 재임기간 중 운영법인과의 연봉계약에 따라 지급하며, 실적평가를 통해 성과급을 지급할 수 있다. 사무국장 및 직원의 보수는 보건복지부 자활사업안내 「지역자활센터 직제 및 보수지침」을 준용
서울광역자활센터	보건복지부 「자활사업안내」를 준용하여, 지자체와 협의
인천광역자활센터	인천광역시 「사회복지시설 운영 공통 지침」의 인건비 가이드라인을 적용하여 매년 시장의 승인을 받은 기준으로
전남광역자활센터	당해 연도 지역자활센터 보수기준에 의거 협의
전북광역자활센터	지역자활센터 보수기준에 의거 지자체와 협의
충남광역자활센터	당해 연도 지역자활센터 보수기준에 의거 협의
충북광역자활센터	당해 연도 지역자활센터 보수기준에 의거 지급

2) 봉급인상률

광역자활센터의 봉급인상률은 조사한 기관 중 대부분이 지역자활센터 보수를 기준으로 해서 10% 이내로 설정하고 있다는 것을 알 수 있다. 그 중에서도 지역자활센터 보수기준의 105%에서 117%까지 다양하게 분포되어 있으며, 그 중에서도 107%를 가장 많이 선택하고 있다는 것을 알 수 있다. 대구광역자활센터와 인천광역자활센터는 다른 광역자활센터와 달리 사회복지시설 종사자의 급여기준을 준용하고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 3-5> 광역자활센터 봉급인상률 현황

기관	내용
광역표준운영규정	지역자활센터 보수 기준 10% 이내
강원광역자활센터	지역자활센터 보수 기준 108%
경기광역자활센터	지역자활센터 보수 기준 107%
경남광역자활센터	지역자활센터 보수 기준 103%
경북광역자활센터	지역자활센터 보수 기준 107%
광주광역자활센터	지역자활센터 보수 기준 110%
대구광역자활센터	사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 보수 기준 준용
대전광역자활센터	지역자활센터 보수 기준 110%
부산광역자활센터	지역자활센터 보수 기준 107%
서울광역자활센터	지역자활센터 보수 기준 117%
인천광역자활센터	인천광역시 사회복지이용시설(장애인) 종사자 보수 기준 준용
전남광역자활센터	지역자활센터 보수 기준 107%
전북광역자활센터	지역자활센터 보수 기준 107%
충남광역자활센터	지역자활센터 보수 기준 107%
충북광역자활센터	지역자활센터 보수 기준 105%

3) 보수의 지급 및 산정방법

광역자활센터별 보수기준 및 산정방법에 대해 분석한 결과, 강원, 부산, 전남, 충남, 충북광역자활센터가 같은 기준을 명시한 것으로 확인할 수 있었다. 다만, 광역표준운영규정, 경남, 경북, 대전, 서울, 전북광역자활센터는 관련 내용이 운영규정에 명시되지 않고 있다는 것을 알 수 있었다.

<표 3-6> 광역자활센터 보수규정 현황

기관	내용
광역표준운영규정	운영규정에 명시되지 않음
강원광역자활센터	보수를 일할 계산하여 지급하거나 일급 또는 시간급으로 지급할 필요가 있는 경우, 일급은 월액을 그 달의 일수로 나누어 계산하고 시간급은 월액의 209분의 1로 계산
경기광역자활센터	보수를 일할 계산하여 지급하거나 일급 또는 시간급으로 지급할 필요가 있는 경우 일급은 월액을 그 달의 일수로 나누어 계산하고 시간급은 일급의 8분의 1로 계산
경남광역자활센터	운영규정에 명시되지 않음
경북광역자활센터	급여규정에 명시되지 않음
광주광역자활센터	보수를 일할 계산하여 지급하거나 일급 또는 시간급으로 지급할 필요가 있는 경우 일급은 월액을 그 달의 일수로 나누어 계산하고 시간급은 월액의 209분의 1로 계산
대구광역자활센터	사회복지이용시설 기준 적용
대전광역자활센터	운영규정에 명시되지 않음
부산광역자활센터	보수를 일할 계산하여 지급하거나 일급 또는 시간급으로 지급할 필요가 있는 경우 월급은 월액을 그 달의 일수로 나누어 계산하고 시간급은 월액의 209분의 1로 계산
서울광역자활센터	운영규정에 명시되지 않음
인천광역자활센터	보수를 일할 계산하여 지급하거나 일급 또는 시간급으로 지급할 필요가 있는 경우 일급은 월액을 그 달의 일수로 나누어 계산하고 시간급은 월액의 209분의 1로 계산
전남광역자활센터	보수를 일할 계산하여 지급하거나 일급 또는 시간급으로 지급할 필요가 있는 경우 월급은 월액을 그 달의 일수로 나누어 계산하고 시간급은 월액의 209분의 1로 계산
전북광역자활센터	운영규정에 명시되지 않음
충남광역자활센터	보수를 일할 계산하여 지급하거나 일급 또는 시간급으로 지급할 필요가 있는 경우 일급은 월액을 그 달의 일수로 나누어 계산하고 시간급은 월액의 209분의 1로 계산
충북광역자활센터	보수를 일할 계산하여 지급하거나 일급 또는 시간급으로 지급할 필요가 있는 경우, 일급은 월액을 그 달의 일수로 나누어 계산하고 시간급은 월액의 209분의 1로 계산

4) 휴직자 또는 결근자 보수

휴직자 또는 결근자에 대한 보수규정을 살펴보면, 광역표준운영규정에는 명시되지 않았지만, 강원, 부산, 전남, 인천, 전남, 충남, 충북광역자활센터가 같은 기준을 적용하고 있다는 것을 알 수 있다. 반면, 경남, 경북, 대구, 대전, 전북광역자활센터는 관련 규정이 운영규정에 명시되지 않았다는 것을 알 수 있다.

<표 3-7> 광역자활센터 휴직자/결근자 보수 현황

기관	내용
광역표준운영규정	운영규정에 명시되지 않음
강원광역자활센터	직무와 관련 없는 부상 및 질병으로 인하여 휴직한 직원의 경우에는 휴직한 날로부터 3월까지의 보수의 2할을 감액하여 지급하고, 그 이후의 기간은 보수를 지급하지 아니한다.
경기광역자활센터	직무와 관련 없는 부상 및 질병으로 인하여 휴직한 직원의 경우에는 휴직한 날로부터 3월까지의 보수의 2할을 감액하여 지급하고, 이후의 기간은 보수를 지급하지 아니한다. 결근한 자로서 그 결근일수가 당해 직원의 연가일수를 초과한 경우에는 그 초과한 결근일수의 매 1일에 대하여 봉급일액의 3분의 2를 감액하여 지급한다.
경남광역자활센터	운영규정에 명시되지 않음
경북광역자활센터	운영규정에 명시되지 않음
광주광역자활센터	휴직자의 보수 ① 직무상의 부상 또는 질병으로 인한 휴직자에게는 보수 전액을 지급한다. ② 육아휴가, 산후 휴직자에게는 근로기준법 및 관련법을 준용한다. ③ 제1, 2항 이외의 휴직자에 대하여는 보수를 지급하지 아니한다. 결근한 자로서 그 결근일수가 당해 직원의 연가일수를 초과한 경우에는 그 초과한 결근일수의 매 1일에 대하여 봉급일액의 3분의 2를 감하여 지급한다.
대구광역자활센터	운영규정에 명시되지 않음
대전광역자활센터	운영규정에 명시되지 않음
부산광역자활센터	직무와 관련 없는 부상 및 질병으로 인하여 휴직한 직원의 경우에는 휴직한 날로부터 3월까지의 보수의 2할을 감액하여 지급하고, 그 이후의 기간은 보수를 지급하지 아니한다.
서울광역자활센터	운영규정에 명시되지 않음
인천광역자활센터	직무와 관련 없는 부상 및 질병으로 인하여 휴직한 직원의 경우에는 휴직한 날로부터 3월까지의 보수의 2할을 감하여 지급하고, 그 이후의 기간은 보수의 3할을 감하여 지급한다. 결근한 자에 대하여는 인사규정에 정한 유급휴일 및 유급휴가 이외의 결근일수에 대하여 보수를 일할 계산하여 감액 지급한다.
전남광역자활센터	직무와 관련 없는 부상 및 질병으로 인하여 휴직한 직원의 경우에는 휴직한 날로부터 3월까지의 보수의 2할을 감액하여 지급하고, 그 이후의 기간은 보수를 지급하지 아니한다.
전북광역자활센터	운영규정에 명시되지 않음
충남광역자활센터	직무와 관련 없는 부상 및 질병으로 인하여 휴직한 직원의 경우에는 휴직한 날로부터 3월까지의 보수의 2할을 감액하여 지급하고, 그 이후의 기간은 보수를 지급하지 아니한다.
충북광역자활센터	직무와 관련 없는 부상 및 질병으로 인하여 휴직한 직원의 경우에는 휴직한 날로부터 3월까지의 보수의 2할을 감액하여 지급하고, 그 이후의 기간은 보수를 지급하지 아니한다.

5) 직급별 호봉

광역자활센터별 직급과 호봉 현황을 분석한 결과, 경북, 대구광역자활센터를 제외하고 자활복지개발원을 비롯한 다른 기관들은 1급부터 6급까지 구분하고 있다는 것을 알 수 있다. 다음으로 인정호봉 연수를 분석한 결과, 자활복지개발원, 강원, 경기, 경남, 대전, 부산, 충남은 최대 31호봉을 인정하고 있다는 것으로 파악되었다. 그리고 경북, 광주, 전남, 전북광역자활센터는 최대 25호봉을 인정하는 것으로 나타났다. 충북광역자활센터의 경우 유일하게 20호봉을 최대 연수로 인정하고 있다. 눈에 띄는 것은 인천광역자활센터가 인천광역시 사회복지시설(장애인) 종사자 기준(1-6급), 대구광역자활센터는 사회복지시설(사회, 노인) 종사자 기준(급수 없음)을 준용하고 있다는 점이다.

<표 3-8> 광역자활센터 직급 및 호봉 현황

	개발원	강원	경기	경남	경북	광주	대구	대전	부산	서울	인천	전남	전북	충남	충북
급수	1-6	1-6	1-6	1-6	1-5	1-6	구분 없음	1-6	1-6	1-6	1-6	1-6	1-6	1-6	1-6
호봉	30	31	31	31	25	25	31	31	31	31	31	25	25	31	20

6) 기관별 지급과 호봉에 따른 기본급(2019년)²⁾

<표 3-9> 광역자활센터 기본급 현황(1급)

(단위: 천원)

	개발원	강원	경기	경남	경북	광주	대전	부산	서울	인천	전남	전북(2018)	충남	충북(2018)
1	5,325	2,754	2,741	2,639	2,694	2,642	2,818	2,562	2,562	2,700	2,741	2,618	2,741	2,643
2	5,435	2,811	2,799	2,694	2,750	2,698	2,878	2,626	2,626	2,804	2,799	2,669	2,799	2,699
3	5,546	2,869	2,856	2,750	2,807	2,754	2,937	2,670	2,670	2,928	2,857	2,725	2,856	2,754
4	5,660	2,938	2,925	2,816	2,875	2,820	3,007	2,734	2,734	3,052	2,925	2,789	2,925	2,820
5	5,775	2,995	2,982	2,871	2,930	2,874	3,066	2,787	2,787	3,177	2,982	2,845	2,982	2,875
6	5,892	3,070	3,058	2,944	3,004	2,947	3,144	2,858	2,858	3,302	3,058	2,914	3,058	2,947
7	6,009	3,162	3,147	3,030	3,093	3,034	3,236	2,942	2,942	3,428	3,148	3,000	3,147	3,035
8	6,127	3,246	3,231	3,111	3,175	3,115	3,322	3,020	3,020	3,549	3,231	3,080	3,231	3,115
9	6,246	3,330	3,315	3,192	3,258	3,196	3,409	3,099	3,099	3,669	3,316	3,161	3,315	3,196
10	63,464	3,446	3,431	3,303	3,371	3,307	3,528	3,207	3,207	3,787	3,431	3,270	3,431	3,308
11	6,483	3,513	3,497	3,367	3,436	3,371	3,596	3,269	3,269	3,888	3,498	3,335	3,497	3,372
12	6,596	3,544	3,528	3,397	3,467	3,402	3,628	3,298	3,298	3,971	3,529	3,367	3,528	3,402
13	6,701	3,594	3,578	3,444	3,515	3,449	3,678	3,344	3,344	4,054	3,578	3,414	3,578	3,449
14	6,799	3,638	3,623	3,488	3,559	3,492	3,725	3,386	3,386	4,133	3,623	3,456	3,623	3,492
15	6,891	3,680	3,664	3,528	3,600	3,532	3,768	3,425	3,425	4,207	3,665	3,495	3,664	3,532
16	6,978	3,729	3,712	3,574	3,648	3,579	3,817	3,470	3,470	4,277	3,713	3,542	3,712	3,579
17	7,059	3,767	3,750	3,610	3,685	3,615	3,856	3,505	3,505	4,343	3,750	3,578	3,750	3,615
18	7,135	3,817	3,801	3,660	3,735	3,66	3,908	3,553	3,553	4,401	3,802	3,627	3,801	3,665
19	7,205	3,86	3,845	3,805	3,778	3,706	3,953	3,594	3,594	4,459	3,846	3,668	3,845	3,707
20	7,271	3,903	3,886	3,741	3,818	3,746	3,995	3,632	3,632	4,514	3,886	3,708	3,886	3,746
21	7,333	3,956	3,938	3,791	3,870	3,796	4,049	3,681	3,681	4,459	3,939	3,757	3,938	
22	7,391	4,005	3,987	3,839	3,918	3,844	4,100	3,727	3,727	4,514	3,988	3,805	3,987	
23	7,445	4,056	4,039	3,888	3,968	3,893	4,153	3,775	3,775	4,566	4,039	3,853	4,039	
24	7,496	4,107	4,089	3,937	4,017	3,941	4,204	3,822	3,822	4,614	4,090	3,901	4,089	
25	7,543	4,159	4,140	3,986	4,069	3,992	4,257	3,870	3,870	4,662	4,141	3,951	4,140	
26	7,582	4,201	4,182	4,026			4,300	3,909	3,909	4,701			4,182	
27	7,619	4,243	4,224	4,066			4,343	3,948	3,948	4,740			4,224	
28	7,654	4,285	4,266	4,107			4,386	3,987	3,987	4,775			4,266	
29	7,688	4,328	4,308	4,148			4,430	4,027	4,027	4,801			4,308	
30	7,721	4,371	4,351	4,189			4,474	4,067	4,067	4,823			4,351	

2) 대구광역자활센터는 다른 광역자활센터와 다르게 급수기준 없이 직급별(관장~사회복지사) 기준을 적용함에 따라 별도 표로 제시하였다.

<표 3-10> 광역자활센터 기본급 현황(2급)

(단위: 천원)

	개발원	강원	경기	경남	경북	광주	대전	부산	서울	인천	전남	전북(2018)	충남	충북(2018)
1	4,552	2,453	2,442	2,351	2,401	2,355	2,511	2,283	2,658	2,365	2,443	2,333	2,442	2,355
2	4,653	2,509	2,498	2,405	2,455	2,408	2,569	2,335	2,719	2,447	2,498	2,382	2,498	2,409
3	4,758	2,568	2,556	2,461	2,512	2,464	2,628	2,389	2,782	2,541	2,556	2,437	2,556	2,464
4	4,867	2,626	2,615	2,517	2,570	2,521	2,688	2,444	2,845	2,633	2,615	2,494	2,615	2,521
5	4,979	2,682	2,670	2,571	2,624	2,574	2,746	2,496	2,906	2,738	2,671	2,548	2,670	2,575
6	5,093	2,769	2,757	2,654	2,709	2,657	2,835	2,577	2,999	2,852	2,757	2,627	2,757	2,658
7	5,210	2,84	2,835	2,730	2,786	2,733	2,915	2,650	3,085	2,972	2,836	2,702	2,835	2,733
8	5,327	2,931	2,917	2,809	32,867	2,812	3,000	2,727	3,175	3,097	2,918	2,780	2,917	2,813
9	5,445	3,007	2,993	2,882	2,942	2,886	3,078	2,798	3,258	3,223	2,994	2,854	2,993	2,886
10	5,564	3,121	3,107	2,991	3,053	2,99	3,194	2,904	3,381	3,345	3,107	2,960	3,107	2,996
11	5,674	3,17	3,162	3,045	3,108	3,049	3,252	2,956	3,442	3,457	3,163	3,016	3,162	3,049
12	5,781	3,229	3,215	3,095	3,159	3,099	3,306	3,005	3,498	3,558	3,215	3,066	3,215	3,100
13	5,883	3,271	3,257	3,135	3,200	3,139	3,348	3,044	3,543	3,648	3,257	3,106	3,257	3,140
14	5,978	3,319	3,306	3,183	3,248	3,186	3,399	3,090	3,596	3,732	3,306	3,154	3,306	3,187
15	6,067	3,360	3,345	3,221	3,288	3,225	3,440	3,127	3,641	3,813	3,346	3,192	3,345	3,226
16	6,151	3,404	3,389	3,263	3,330	3,267	3,485	3,168	3,687	3,890	3,390	3,234	3,389	3,268
17	6,230	3,450	3,435	3,307	3,375	3,311	3,532	3,211	3,738	3,955	3,436	3,277	3,435	3,312
18	6,305	3,493	3,477	3,348	3,417	3,352	3,575	3,250	3,784	4,022	3,478	3,317	3,477	3,353
19	6,375	3,535	3,520	3,389	3,459	3,393	3,619	3,290	3,830	4,086	3,520	3,359	3,520	3,394
20	6,441	3,585	3,569	3,436	3,507	3,440	3,670	3,336	3,884	4,146	3,570	3,405	3,569	3,441
21	6,504	3,635	3,619	3,484	3,556	3,489	3,721	3,383	3,938	4,201	3,620	3,453	3,619	
22	6,572	3,688	3,672	3,535	3,607	3,539	3,775	3,432	3,995	4,252	3,672	3,507	3,672	
23	6,617	3,740	3,724	3,585	3,659	3,589	3,829	3,481	4,051	4,303	3,725	3,552	3,724	
24	6,668	3,792	3,776	3,635	3,710	3,640	3,882	3,529	4,109	4,352	3,776	3,603	3,776	
25	6,747	3,842	3,825	3,682	3,758	3,687	3,933	3,575	4,168	4,397	3,825	3,649	3,825	
26	6,763	3,88	3,863	3,719			3,972	3,611	4,204	4,441			3,863	
27	6,801	3,920	3,902	3,756			4,012	3,647	4,247	4,479			3,902	
28	6,837	3,959	3,940	3,793			4,051	3,683	4,289	4,508			3,940	
29	6,871	3,999	3,980	3,832			4,092	3,720	4,332	4,536			3,980	
30	6,903	4,039	4,019	3,870			,133	3,757	4,375	4,564			4,019	
31		4,079	4,060	3,909			4,175	3,795	4,419	4,576			4,060	

<표 3-11> 광역자활센터 기본급 현황(3급)

(단위: 천원)

	개발원	강원	경기	경남	경북	광주	대전	부산	서울	인천	전남	전북(2018)	충남	충북(2018)
1	3,774	2,056	2,047	1,971	2,012	1,974	2,105	1,914	2,227	2,249	2,048	1,956	2,047	1,974
2	3,843	2,103	2,095	2,017	2,058	2,019	2,154	1,958	2,279	2,327	2,095	1,997	2,095	2,019
3	3,945	2,164	2,154	2,074	2,117	2,076	2,215	2,014	2,344	2,417	2,155	2,054	2,154	2,077
4	4,050	2,220	2,211	2,129	2,173	2,131	2,274	2,067	2,405	2,509	2,212	2,107	2,211	2,132
5	4,158	2,278	2,268	2,184	2,229	2,187	2,332	2,120	2,468	2,609	2,268	2,163	2,268	2,187
6	4,268	2,347	2,337	2,251	2,297	2,253	2,404	2,185	2,543	2,720	2,338	2,226	2,337	2,253
7	3,479	2,428	2,418	2,328	2,376	2,331	2,486	2,260	2,631	2,832	2,418	2,305	2,418	2,331
8	4,491	2,517	2,505	2,412	2,463	2,416	2,576	2,342	2,727	2,952	2,506	2,388	2,505	2,416
9	4,603	2,602	2,591	2,495	2,546	2,497	2,664	2,422	2,819	3,077	2,592	2,468	2,591	2,498
10	4,707	2,698	2,686	2,586	2,640	2,590	2,762	2,511	2,923	3,200	2,687	2,559	2,686	2,590
11	4,807	2,763	2,750	2,648	2,703	2,652	2,828	2,571	2,994	3,315	2,751	2,623	2,750	2,652
12	4,905	2,804	2,792	2,688	2,744	2,692	2,871	2,610	3,038	3,415	2,793	2,664	2,792	2,692
13	4,997	2,844	2,832	2,726	2,782	2,730	2,912	2,647	3,081	3,503	2,832	2,702	2,832	2,730
14	5,084	2,891	2,879	2,772	2,829	2,775	2,960	2,691	3,132	3,590	2,879	2,746	2,879	2,775
15	5,167	2,937	2,924	2,815	2,873	2,819	3,006	2,733	3,182	3,678	2,924	2,790	2,924	2,819
16	5,246	2,978	2,966	2,855	2,914	2,859	3,049	2,772	3,226	3,756	2,966	2,829	2,966	2,859
17	5,320	3,022	3,009	2,897	2,957	2,901	3,094	2,813	3,274	3,824	3,010	2,871	3,009	2,901
18	5,391	3,070	3,058	2,944	3,004	2,947	3,144	2,858	3,326	3,892	3,058	2,916	3,058	2,947
19	5,458	3,114	3,100	2,985	3,047	2,989	3,188	2,898	3,374	3,953	3,101	2,958	3,100	2,989
20	5,521	3,161	3,146	3,029	3,092	3,033	3,235	2,941	3,424	4,012	3,147	3,001	3,146	3,033
21	5,582	3,210	3,197	3,078	3,141	3,081	3,287	2,968	3,478	4,069	3,197	3,049	3,197	
22	5,639	3,263	3,249	3,128	3,192	3,132	3,341	3,037	3,535	4,122	3,250	3,098	3,249	
23	5,692	3,313	3,299	3,177	3,242	3,180	3,392	3,084	3,589	4,173	3,300	3,148	3,299	
24	5,743	3,363	3,348	3,223	3,290	3,227	3,442	3,129	3,643	4,220	3,348	3,194	3,348	
25	5,792	3,419	3,403	3,276	3,344	3,281	3,499	3,181	3,704	4,267	3,404	3,246	3,403	
26	5,838	3,453	3,437	3,309			3,534	3,213	3,741	4,308			3,437	
27	5,881	3,488	3,472	3,342			3,570	3,245	3,779	4,346			3,472	
28	5,918	3,522	3,506	3,375			3,605	3,277	3,816	4,381			3,506	
29	5,952	3,55	3,541	3,409			3,641	3,310	3,855	4,410			3,541	
30	5,986	3,594	3,577	3,443			3,677	3,343	3,893	4,441			3,577	
31		3,629	3,612	3,477			3,714	3,376	3,932	4,460			3,612	

<표 3-12> 광역자활센터 기본급 현황(4급)

(단위: 천원)

	개발원	강원	경기	경남	경북	광주	대전	부산	서울	인천	전남	전북(2018)	충남	충북(2018)
1	3,090	1,922	1,904	1,833	1,833	1,798	1,958	1,780	2,082	2,051	1,905	1,773	1,904	1,799
2	3,170	1,954	1,936	1,864	1,889	1,853	1,991	1,810	2,117	2,119	1,937	1,823	1,936	1,853
3	3,255	1,996	1,978	1,904	1,953	1,916	2,034	1,849	2,163	2,189	1,978	1,886	1,978	1,916
4	3,345	2,057	2,038	1,972	2,013	1,975	2,107	1,915	2,228	2,283	2,049	1,943	2,049	1,975
5	3,437	2,134	2,114	2,046	2,088	2,048	2,185	1,986	2,311	2,383	2,125	2,014	2,125	2,049
6	3,532	2,218	2,197	2,127	2,170	2,129	2,272	2,065	2,403	2,486	2,210	2,094	2,209	2,129
7	3,628	2,305	2,284	2,210	2,256	2,213	2,361	3,146	2,497	2,594	2,296	2,176	2,296	2,213
8	3,724	2,403	2,380	2,303	2,350	2,305	2,460	2,236	2,603	2,702	2,393	2,266	2,392	2,306
9	3,815	2,496	2,473	2,393	2,442	2,396	2,555	2,323	2,705	2,814	2,486	2,344	2,485	2,396
10	3,902	2,593	2,569	2,485	2,536	2,488	2,654	2,413	2,809	2,992	2,582	2,446	2,581	2,489
11	3,985	2,644	2,620	2,536	2,588	2,538	2,708	2,462	2,865	3,021	2,634	2,502	2,634	2,539
12	4,063	2,690	2,665	2,578	2,632	2,581	2,753	2,503	2,914	3,111	2,678	2,543	2,678	2,582
13	4,142	2,746	2,721	2,632	2,686	2,635	2,811	2,555	2,975	3,189	2,734	2,594	2,733	2,636
14	4,215	2,791	2,765	2,676	2,731	2,679	2,858	2,598	3,024	3,266	2,780	2,638	2,779	2,680
15	4,285	2,839	2,813	2,721	2,777	2,724	2,906	2,642	3,075	3,339	2,827	2,683	2,826	2,725
16	4,352	2,893	2,866	2,774	2,831	2,777	2,962	2,693	3,134	3,406	2,882	2,734	2,881	2,777
17	4,416	2,935	2,908	2,813	2,871	2,817	3,004	2,731	3,180	3,473	2,922	2,773	2,922	2,817
18	4,476	2,991	2,963	2,866	2,926	2,870	3,061	2,783	3,240	3,537	2,978	2,826	2,977	2,871
19	4,534	3,036	3,008	2,911	2,971	2,914	3,109	2,826	3,290	3,594	3,024	2,871	3,023	2,915
20	4,588	3,092	3,063	2,963	3,024	2,967	3,165	2,877	3,349	3,650	3,078	2,921	3,078	2,967
21	4,640	3,133	3,104	3,003	3,065	3,007	3,208	2,916	3,394	3,702	3,120	2,975	3,120	
22	4,690	3,190	3,160	3,057	3,121	3,061	3,265	2,968	3,456	3,752	3,176	3,030	3,175	
23	4,737	3,246	3,216	3,111	3,175	3,115	3,322	3,020	3,517	3,800	3,231	3,083	3,231	
24	4,782	3,304	3,274	3,167	3,233	3,172	3,383	3,075	3,580	3,843	3,290	3,138	3,290	
25	4,825	3,358	3,327	3,219	3,285	3,223	3,438	3,125	3,638	3,884	3,344	3,189	3,343	
26	4,866	3,392	3,360	3,251			3,472	3,156	3,674	3,825			3,376	
27	4,901	3,425	3,394	3,284			3,507	3,188	3,711	3,960			3,411	
28	4,933	3,460	3,428	3,317			3,542	3,220	3,748	3,990			3,445	
29	4,964	3,494	3,462	3,350			3,577	3,252	3,786	4,019			3,479	
30	4,994	3,529	3,496	3,384			3,614	3,285	3,823	4,045			3,514	
31		3,565	3,532	3,418			3,650	3,318	3,862	4,071			3,550	

<표 3-13> 광역자활센터 기본급 현황(5급)

(단위: 천원)

	개발원	강원	경기	경남	경북	광주	대전	부산	서울	인천	전남	전북(2018)	충남	충북(2018)
1	2,684	1,892	1,874	1,805	1,769	1,735	1,927	1,752	2,049	1,928	1,875	1,720	1,874	1,736
2	2,763	1,917	1,899	1,828	1,829	1,794	1,953	1,775	2,076	1,989	1,899	1,778	1,899	1,794
3	2,845	1,946	1,928	1,856	1,886	1,850	1,982	1,802	2,108	2,058	1,928	1,829	1,928	1,850
4	2,929	1,989	1,970	1,897	1,946	1,908	2,026	1,842	2,155	2,127	1,971	1,888	1,970	1,909
5	3,017	2,043	2,024	1,959	1,999	1,961	2,092	1,902	2,213	2,198	2,035	1,939	2,035	1,961
6	3,107	2,133	2,113	2,045	2,087	2,047	2,184	1,985	2,310	2,288	2,124	2,022	2,123	2,048
7	3,197	2,214	2,193	2,122	2,166	2,125	2,266	2,060	2,398	2,380	2,204	2,100	2,204	2,125
8	3,283	2,303	2,282	2,208	2,254	2,211	2,358	2,144	2,495	2,472	2,294	2,191	2,294	2,211
9	3,366	2,400	2,378	2,300	2,348	2,303	2,456	2,233	2,600	2,569	2,389	2,276	2,389	2,304
10	3,444	2,493	2,470	2,390	2,439	2,392	2,552	2,320	2,701	2,660	2,482	2,365	2,482	2,393
11	3,519	2,572	2,548	2,465	2,516	2,468	2,632	2,393	2,786	2,751	2,561	2,440	2,560	2,469
12	3,593	2,617	2,593	2,509	2,561	2,512	2,680	2,436	2,836	2,827	2,607	2,486	2,606	2,513
13	3,664	2,670	2,646	2,560	2,612	2,563	2,734	2,485	2,893	2,900	2,659	2,535	2,658	2,563
14	3,732	2,711	2,686	2,600	2,653	2,602	2,776	2,524	2,937	2,970	2,701	2,575	2,700	2,603
15	3,797	2,768	2,742	2,653	2,708	2,656	2,834	2,576	2,998	3,037	2,756	2,628	2,756	2,657
16	3,860	2,822	2,795	2,704	2,760	2,707	2,888	2,625	3,057	3,101	2,809	2,678	2,808	2,708
17	3,919	2,881	2,854	2,761	2,816	2,765	2,949	2,681	3,121	3,162	2,869	2,735	2,868	2,766
18	3,979	2,914	2,887	2,793	2,851	2,797	2,983	2,712	3,157	3,221	2,902	2,768	2,901	2,797
19	4,030	2,972	2,944	2,849	2,908	2,852	3,043	2,766	3,219	3,275	2,960	2,822	2,959	2,853
20	4,082	3,019	2,991	2,894	2,954	2,898	3,091	2,810	3,271	3,328	3,007	2,868	3,006	2,898
21	4,132	3,076	3,048	2,949	3,009	2,952	3,149	2,863	3,333	3,377	3,063	2,921	3,063	
22	4,180	3,133	3,104	3,003	3,065	3,007	3,208	2,916	3,394	3,424	3,120	2,975	3,120	
23	4,226	3,190	3,160	3,057	3,121	3,061	3,265	2,968	3,456	3,468	3,176	3,030	3,175	
24	4,269	3,246	3,216	3,111	3,175	3,115	3,322	3,020	3,517	3,511	3,231	3,083	3,231	
25	4,311	3,304	3,274	3,167	3,233	3,172	3,383	3,075	3,580	3,552	3,290	3,138	3,290	
26	4,352	3,338	3,307	3,199			3,417	3,106	3,616	3,593			3,323	
27	4,385	3,37	3,340	3,231			3,451	3,137	3,652	3,626			3,356	
28	4,418	3,405	3,373	3,262			3,485	3,168	3,689	3,655			3,38	
29	4,448	3,439	3,407	3,296			3,520	3,200	3,726	3,683			3,424	
30	4,478	3,474	3,442	3,329			3,555	3,232	3,763	3,708			3,458	
31		3,508	3,476	3,362			3,590	3,264	3,801	3,736			3,492	

<표 3-14> 광역자활센터 기본급 현황(6급)

(단위: 천원)

	개발원	강원	경기	경남	광주	대전	부산	서울	인천	전남	전북(2018)	충남	충북(2018)
1	2,281	1,885	1,868	1,798	1,652	1,921	1,746	2,042	1,832	1,868	1,583	1,868	1,653
2	2,351	1,900	1,883	1,813	1,694	1,936	1,760	2,059	1,861	1,883	1,622	1,883	1,695
3	2,426	1,927	1,909	1,839	1,734	1,964	1,785	2,088	1,910	1,910	1,662	1,909	1,735
4	2,506	1,965	1,947	1,875	1,764	2,002	1,820	2,129	1,967	1,947	1,742	1,947	1,764
5	2,590	2,003	1,984	1,911	1,843	2,041	1,855	2,170	2,028	1,985	1,820	1,984	1,844
6	2,675	2,041	2,022	1,947	1,891	2,079	1,890	2,211	2,088	2,022	1,869	2,022	1,891
7	2,759	2,064	2,045	1,969	1,939	2,103	1,912	2,237	2,175	2,046	1,917	2,045	1,939
8	2,840	2,106	2,086	2,009	2,021	2,145	1,950	2,281	2,266	2,087	1,997	2,086	2,021
9	2,918	2,187	2,166	2,096	2,098	2,239	2,035	2,369	2,357	2,177	2,075	2,177	2,099
10	2,993	2,297	2,275	2,202	2,205	2,352	2,138	2,488	2,444	2,288	2,177	2,287	2,205
11	3,065	2,358	2,336	2,261	2,263	2,415	2,195	2,555	2,524	2,349	2,237	2,348	2,264
12	3,136	2,412	2,390	2,312	2,315	2,470	2,245	2,613	2,590	2,402	2,289	2,40	2,315
13	3,204	2,459	2,436	2,357	2,360	2,517	2,288	2,664	2,653	2,448	2,335	2,448	2,360
14	3,270	2,508	2,485	2,404	2,407	2,567	2,334	2,717	2,716	2,497	2,381	2,497	2,408
15	3,333	2,555	2,531	2,449	2,452	2,616	2,378	2,768	2,776	2,544	2,427	2,544	2,453
16	3,394	2,606	2,581	2,498	2,501	2,668	2,425	2,823	2,837	2,595	2,473	2,594	2,501
17	3,454	2,655	2,631	2,545	2,548	2,718	2,471	2,877	2,899	2,644	2,521	2,643	2,548
18	3,510	2,706	2,681	2,595	2,597	2,771	2,519	2,932	2,957	2,695	2,569	2,695	2,598
19	3,564	2,758	2,732	2,643	2,647	2,823	2,566	2,988	3,010	2,746	2,618	2,745	2,647
20	3,617	2,806	2,780	2,690	2,694	2,873	2,612	3,040	3,061	2,795	2,666	2,794	2,694
21	3,666	2,860	2,834	2,742	2,745	2,928	2,662	3,099	3,107	2,848	2,716	2,848	
22	3,713	2,920	2,893	2,799	2,802	1,889	2,717	3,163	3,153	2,907	2,771	2,907	
23	3,758	2,972	2,944	2,849	2,852	3,043	2,766	3,219	3,196	2,960	2,823	2,959	
24	3,801	3,027	2,999	2,902	2,905	3,099	2,817	3,279	3,238	3,014	2,875	3,014	
25	3,842	3,08	3,053	2,954	2,957	3,155	2,868	3,339	3,277	3,069	2,926	3,068	
26	3,880	3,113	3,084	2,984		3,187	2,897	3,373	3,314			3,099	
27	3,912	3,144	3,115	3,014		3,219	2,926	3,407	3,345			3,130	
28	3,943	3,176	3,146	3,044		3,251	2,955	3,440	3,372			3,161	
29	3,972	3,207	3,177	3,075		3,284	2,985	3,474	3,397			3,193	
30	4,001	3,240	3,210	3,105		3,317	3,015	3,510	3,421			3,226	
31		3,272	3,242	3,136		3,350	3,045	3,545	3,448			3,258	

<표 3-15> 대구광역시자활센터 기본급 현황(사회복지시설(사회, 노인) 종사자 기준)

	관장	부장	과장	선임사회복지사	사회복지사
1호봉	2,5100	2,249	2,051	1,928	1,832
2호봉	2,601	2,327	2,119	1,989	1,861
3호봉	2,700	2,417	2,189	2,058	1,910
4호봉	2,804	2,509	2,283	2,127	1,967
5호봉	2,928	2,609	2,383	2,198	2,028
6호봉	3,0520	2,720	2,486	2,288	2,088
7호봉	3,177	2,832	2,594	2,380	2,175
8호봉	3,302	2,952	2,702	2,472	2,266
9호봉	3,428	3,077	2,814	2,569	2,357
10호봉	3,549	3,200	2,922	2,660	2,444
11호봉	3,669	3,315	3,021	2,751	2,524
12호봉	3,787	3,415	3,111	2,827	2,590,
13호봉	3,888	3,503	3,189	2,900	2,653
14호봉	3,971	3,590	3,266	2,970	2,716
15호봉	4,054	3,678	3,339	3,037	2,776
16호봉	4,133	3,756	3,408	3,101	2,837
17호봉	4,207	3,824	3,473	3,162	2,899
18호봉	4,277	3,892	3,537	3,221	2,957
19호봉	4,343	3,953	3,594	3,275	3,010
20호봉	4,401	4,012	3,650	3,328	3,061
21호봉	4,459	4,069	3,702	3,377	3,107
22호봉	4,514	4,122	3,752	3,424	3,153
23호봉	4,566	4,173	3,800	3,468	3,196
24호봉	4,614	4,220	3,843	3,511	3,238
25호봉	4,662	4,267	3,884	3,552	3,277
26호봉	4,701	4,308	3,925	3,593	3,314
27호봉	4,740	4,346	3,960	3,626,	3,345
28호봉	4,775	4,381	3,990	3,655	3,372
29호봉	4,801	4,410	4,019,	3,683	3,397
30호봉	4,823	4,441	4,045	3,708	3,421
31호봉	-	4,460	4,071	3,736	3,448

3. 수당

광역자활센터 간 직원에게 지급되는 수당 현황을 살펴본 결과, 기관마다 비교적 차이가 크다는 것을 알 수 있다. 자활복지개발원과 14개 광역자활센터가 차이가 크다는 것을 알 수 있다. 그중에서도 공통으로 지급되는 수당으로는 가족수당, 복지수당, 시간외 근로수당 이다. 이외에서도 휴일근무수당, 직급보조비와 같은 직책수당도 일부 기관에서 지급되는 것으로 파악되었다. 공통적이지는 않지만, 기관별로 다르게 지급되는 수당은 정근수당, 장기근속수당, 자녀학비보조수당, 특수업무수당, 야간근로수당이 있다. 이처럼 현재 자활복지개발원과 14개 광역자활센터 간 지급되는 수당의 종류에 큰 차이가 있다는 것을 알 수 있다.

<표 3-16> 광역자활센터 수당 현황

	개발원	강원	경기	경남	경북	광주	대구	대전	부산	서울	인천	전남	전북	충남	충북
정근수당	○														
가족수당	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
장기근속수당			○												
복지수당 (종사자수당)		○	○		○	○		○	○	○		○		○	
자녀학비 보조수당	○														
특수업무수당	○														
시간외 근로수당	연장근로수당	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	야간근로수당	○				○									
	휴일근로수당	○		○	○							○		○	
직급보조비 (직책수당)	○	○	○			○				○		○	○		

4. 복지

직원에게 제공되는 수당 외의 다양한 복지제도에 분석한 결과, 상당수의 기관이 명절휴가비를 공통으로 지급하며 있다는 것을 알 수 있다. 이외에도 강원, 경남, 광주, 부산, 대구, 충남, 충북광역자활센터는 연가보상비를 규정에 명시하고 있다. 물론 연가보상비는 예산 범위 내에서 지급으로 운영규정에 명시되어 있고, 실제로 지급되지 않고 있는 기관이 있다는 것을 확인할 수 있었다. 기관별로 차이가 있는 것은 자활복지개발원이 교통비보조비, 성과상여금, 파견수당이 규정에 명시되어 있다는 점이다.

<표 3-17> 광역자활센터 복지제도 현황

	개발원	강원	경기	경남	경북	광주	대구	대전	부산	서울	인천	전남	전북	충남	충북
명절 휴가비	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
효도 휴가비		○													
정액 급식비	○														
연가 보상비		○	○	○		○	○		○					○	○
교통비 보조비	○														
성과 상여금	○														
파견수당	○														

제5절 회계 규정

1. 회계 구분

11개 광역자활센터의 운영규정에 명시된 회계구분을 살펴보니, 일반회계와 특별회계를 모두 명시한 기관은 7곳, 일반회계만 명시된 기관 3곳, 특별히 회계구 분이 명시되지 않은 기관 5곳으로 분석되었다.

<표 3-18> 광역자활센터 회계규정 현황

기관	내용
광역표준운영규정	일반회계
강원광역자활센터	일반회계, 특별회계
경기광역자활센터	일반회계, 특별회계
경남광역자활센터	일반회계, 특별회계
경북광역자활센터	일반회계
광주광역자활센터	일반회계, 특별회계
대구광역자활센터	운영규정에 명시되지 않음
대전광역자활센터	일반회계
부산광역자활센터	운영규정에 명시되지 않음
서울광역자활센터	운영규정에 명시되지 않음
인천광역자활센터	운영규정에 명시되지 않음
전남광역자활센터	일반회계, 특별회계
전북광역자활센터	일반회계, 특별회계
충남광역자활센터	운영규정에 명시되지 않음
충북광역자활센터	일반회계, 특별회계

2. 회계 원칙

광역자활센터의 회계 운영 원칙은 분석한 모든 기관에서 ‘사회복지법인 및 사회복지 시설 재무회계 규칙’을 준용하고 있는 것으로 파악되었다.

<표 3-19> 광역자활센터 회계원칙

기관	내용
광역표준운영규정	사회복지법인 및 사회복지 시설 재무회계 규칙
강원광역자활센터	사회복지법인 및 사회복지 시설 재무회계 규칙
경기광역자활센터	사회복지법인 및 사회복지 시설 재무회계 규칙
경남광역자활센터	사회복지법인 및 사회복지 시설 재무회계 규칙
경북광역자활센터	사회복지법인 및 사회복지 시설 재무회계 규칙
광주광역자활센터	사회복지법인 및 사회복지 시설 재무회계 규칙
대구광역자활센터	사회복지법인 및 사회복지 시설 재무회계 규칙
대전광역자활센터	사회복지법인 및 사회복지 시설 재무회계 규칙
부산광역자활센터	사회복지법인 및 사회복지 시설 재무회계 규칙
서울광역자활센터	사회복지법인 및 사회복지 시설 재무회계 규칙
인천광역자활센터	사회복지법인 및 사회복지 시설 재무회계 규칙
전남광역자활센터	사회복지법인 및 사회복지 시설 재무회계 규칙
전북광역자활센터	사회복지법인 및 사회복지 시설 재무회계 규칙
충남광역자활센터	사회복지법인 및 사회복지 시설 재무회계 규칙
충북광역자활센터	사회복지법인 및 사회복지 시설 재무회계 규칙

제6절 광역자활센터 사업 진단

1. 광역자활센터별 사업 운영 현황

본 절에서는 2019년 사업계획서에 따른 광역자활센터별 사업 운영 현황을 검토한다. 사업 운영 현황은 사업 내용과 범주화를 중심으로 검토한다.

1) 강원광역자활센터 사업 운영 현황

강원광역자활센터는 다음 <표 3-20>에서 볼 수 있듯이, 광역자활센터의 사업을 지역개발사업, 자활기업 통합지원, 참여자 인적자본개발, 자활기업 설립 지원기관, 자활사업 활성화 생태계 조성지원의 5개 사업으로 분류하고 있다. 강원도형 지역개발사업에는 공공브랜드 개발과 같은 강원도 지역형 사업 외에도 연계협력사업, 취창업지원을 위한 아이템 개발 사업 등이 포함된다. 자

활기업 통합지원에는 컨설팅 등 자활기업 경영지원 사업이, 참여자 인적자원 개발에는 교육훈련 및 지원 사업 내용이, 자활기업 설립지원기관에는 자활기업 창업지원 사업이, 자활사업 활성화 생태계 조성 지원에는 조사·연구·홍보 사업 등이 포함된다.

<표 3-20> 강원광역자활센터 사업 내용 및 범주화 현황

사업명	단위사업명
강원도형 지역개발사업 추진	사회서비스사업 개발 및 사업화지원
	부처연계사업 개발
	공공일자리브랜드 체계개발과 확산
	참여자 수요대응형 아이템뱅크 운영
	창업인큐베이팅 프로그램
자활기업 통합지원	자활기업 우호생태계 조성
	성장단계별 기업지원체계
	일상경영관리 강화
	공공계약 컨설팅
참여자 인적자본 개발	역량별 교육과정 개발·운영
	지역특성화 교육과정 개발·운영
	연수원교육과정
자활기업 설립지원기관	사업단성장 경영지원
	자활기업 설립지원
자활사업 활성화 생태계 조성지원	포럼사업
	민·관 연찬회
	지자체담당자교육
	홍보사업
	사례관리운영 체계컨설팅
	지역자원 발굴 및 네트워킹
	강원드림뱅크
	지역자활센터 실태조사
	자활참여자 실태조사
	자활기업 실태조사

2) 경기광역자활센터 사업 운영 현황

경기광역자활센터는 다음 <표 3-21>에서 볼 수 있듯이, 광역자활센터의 사업을 대분류로 광역사업육성, 종합경영지원, 교육훈련사업, 홍보마케팅, 기업연계형사업, 기금사업, 특별사업의 7개 사업으로 분류하고 있다. 대분류화에 있어서 대부분의 사업은 사업의 내용을 중심으로 분류하고 있으나, 기금사업의 경우 예산출처를 기준으로 구분하고 있기도 하여 분류의 기준이 일관되지 않은 모습을 보인다.

경기광역자활센터의 경우 다시 한 번 사업 유형을 분류하여 광역사업육성은 광역사업육성, 자활사업 성과분석, 광역화사업개발의 세 가지 사업 유형으로 재분류되며 대체로 공동사업, 업종별 네트워크화, 조사연구사업, 신규사업 개발 등이 포함된다. 다음으로 종합경영지원 사업은 자활생산물 서비스 품질 향상, 경영/자문컨설팅 기능보강, 시설장비지원의 3개 사업으로 재분류되며 대체로 컨설팅 지원 관련 사업과 시설장비 지원 사업이 포함된다. 다음으로 교육훈련사업은 자활기업 교육, 종사자 및 참여자 교육, 교육훈련사업 인건비 사업으로 재분류되며, 대체로 자활기업 및 자활센터 사업단 종사자와 참여자 대상 교육이 해당되나 사회적경제 영역 활동 활성화 지원사업이 교육훈련사업으로 포함되기도 하며, 자활기업 역량강화 및 업종별 교육 사업이 자활기업 교육사업이 아닌 교육훈련사업인건비 분류에 속하는 등 해당 분류의 특성을 고려하지 못하고 분류가 혼재되어 있는 모습을 보인다.

홍보마케팅 사업의 경우 자활생산물 서비스 판로개척지원, 언론홍보, 활동보고집 제작, 자활사업 홍보물 제작의 네 개 사업으로 재분류되며, 전반적으로 유통망 확대 및 홍보 관련 사업이 포함된다. 기업연계형 사업의 경우 창업지원사업이 포함되며, 기금사업과 특별사업에는 특정 사업에 대한 지원이 해당된다.

<표 3-21> 경기광역자활센터 사업 내용 및 범주화 현황

중점분야	핵심과제	중점사업
광역사업 육성	광역사업 육성	광역자활기업 지원
		광역자활근로사업단 설립·운영
		업종별네트워크 운영지원
		광역 간 공동사업 지원
	자활사업 성과분석	33개 지역자활센터 및 180여개 자활기업 현황조사 자활사업 성과분석
종합 경영지원	광역화사업 개발	신규사업 개발 및 사업화
	자활생산품·서비스 품질향상	자활생산품·서비스 품질향상 지원
		자활기업 설립지원컨설팅
		지역특화 컨설팅
		자활근로사업단 경영능력강화사업
		자활기업 타당성 검토
교육훈련사업	기능보강 및 시설장비지원	자활기업 경영능력강화사업
	자활기업 교육	자활근로사업단 시설 및 기능보강
		자활기업 업종별 교육
		사회적경제 영역 활동 활성화 지원
	지역자활센터 종사자 및 참여자 교육	자활기업 법인화 교육
		지역자활센터 기본교육 자활기업 설립준비 교육
홍보마케팅	교육훈련사업 인건비	지역자활센터 종사자 및 참여주민 교육훈련 자활기업 역량강화 및 업종별 교육
	자활생산품·서비스 판로개척 지원	온오프라인 유통망 확대 사업
	언론홍보	언론사 기획기사 유치 ; 자활보도자료 발송
	활동보고집 제작	경기광역자활센터 사업 결과분석 및 시사점 도출
기업연계형 사업	자활사업 홍보물 제작	영업용 다이어리, 사업소식지, SNS 관리 등
		홈페이지 유지보수
기업연계형 사업	자활편의점 새싹가게 창업지원사업	자활사업단 및 자활기업 새싹가게 창업지원
	(기금)자활기업 지원사업	광역자활기업 전문가 인건비 지원사업
		광역자활기업 탈수급자 4대보험 기관부담금 지원사업
특별사업	노숙인 자활지원 사업	노숙인 자활지원 사업
	2015 굿모닝론 사후관리사업	2015 굿모닝론 사후관리 사업

3) 경남광역자활센터 사업 운영 현황

경남광역자활센터는 다음 <표 3-22>에서 볼 수 있듯이, 사업을 자활사업단·자활기업 경영지원 사업, 자활지원역량 강화를 위한 인프라 구축, 경남형 자활사업 활성화 모델 개발, 전문적 교육훈련체계 구축, 조사연구홍보 의 5개 사업으로 분류하고 있다. 자활사업단·자활기업 경영지원 사업에는 컨설팅지원, 네트워크 활성화 지원 사업 등이 포함된다. 자활지원역량 강화를 위한 인프라 구축에는 타 광역, 사회적경제조직 및 지역유관기관과의 연대사업 등이 포함된다. 경남형 자활사업 활성화 모델개발에는 공공브랜드 개발과 같은 지역형 사업 외에도 취창업지원을 위한 아이템 개발 사업 컨설팅 등이 포함된다.

<표 3-22> 경남광역자활센터 사업 내용 및 범주화 현황

사업명	세부사업내용
자활사업단·자활기업 경영지원 사업	자활사업 컨설팅 지원
	광역사업단, 광역자활기업 활성화 지원
	광역 간 표준화사업
	자활기업 네트워크 활성화 지원
	업종별 자활사업단 네트워크 활성화 지원
자활지원역량 강화를 위한 인프라 구축	민·관 합동워크숍
	광역 간 연대사업
	사회적경제조직 연대사업
	지역유관기관, 단체 연대사업
	국제협력 교류사업
	지역센터 영역별 간담회
	전문가 자문 및 심사회의
경남형 자활사업 활성화 모델 개발	신규 아이템 지원 및 개발
	물류유통활성화 및 공동브랜드개발보급
	Shop in shop 사업
전문적 교육훈련체계 구축	업종별 실무자직무교육
	업종별 참여주민직무교육
	자활전문가 과정
	자격증취득지원
	참여주민 취·창업 교육

조사연구·홍보	자활기업 창업준비과정
	자활기업 종사자 직무교육
	찾아가는 금융경제교육
	영·호남 참여주민자활학교
	자활가족참여캠프
	자활생산물박람회
	자활생산물특판전
	광역 간 자활생산물 공동홍보사업
	자활사업현황조사
	자활정책토론회
	공동포럼
	자활사업홍보

4) 경북광역자활센터 사업 운영 현황

경북광역자활센터는 다음 <표 3-23>에서 볼 수 있듯이, 수행 사업을 일자리 늘어나는 경북자활 소득걱정 없는 자활기업, 배움과 성장하는 경북자활, 경쟁력 있는 경북자활상품, 실무능력 강화사업의 5개 사업으로 분류하고 있다. 일자리 늘어나는 경북자활 사업 범주에는 신규사업 개발, 사업단 경영지원, 네트워크 구축 사업 등이 포함된다. 소득걱정 없는 자활기업 사업 범주에는 자활기업 지원 및 협력체계 구축 사업이, 배움과 성장하는 경북자활 사업 범주에는 참여자에 대한 교육훈련 및 지원 사업이, 경쟁력 있는 경북자활상품 사업 범주에는 홍보, 마케팅 사업이 포함된다. 실무능력 강화사업에는 실무자에 대한 교육훈련 지원사업이 포함된다.

<표 3-23> 경북광역자활센터 사업 내용 및 범주화 현황

사업명	세부사업
일자리 늘어나는 경북자활	일자리제공 「지역중심 자활사업 개발」
	근로사업단 성장 「자활근로 현장지원」
	新자활일자리 사례 확산 「자활사업 네트워크」
소득걱정 없는 자활기업	자활기업 간 지속적 협력체계 확립
	자활(광역)기업 안정적 기반 마련 사업
배움과 성장하는 경북자활	참여자 자활자립 역량강화 교육
	자활기반 마련을 위한 전문성 강화

경쟁력 있는 경북자활상품	경쟁력 있는 유통채널 온오프라인 유통채널 개발 및 운영
	경쟁력 있는 홍보마케팅 온라인 기반 홍보마케팅 시스템 개발 및 운영
실무능력 강화사업	실무자 전문성 강화를 위한 역량강화 사업

5) 광주광역시자활센터 사업 운영 현황

광주광역시자활센터는 다음 <표 3-24>에서 볼 수 있듯이, 수행 사업을 자활사업 활성화지원, 자활교육훈련 지원, 자활사업홍보, 자원연계 및 공동사업, 자활지원활성화의 5개 사업으로 분류하고 있다. 자활사업 활성화지원 범주에는 경영지원 사업, 규모화지원사업과 같은 지역형 사업이, 자활교육훈련지원 사업에는 종사자 및 참여자 대상 교육·훈련사업과 이를 위한 교육 욕구조사 및 매뉴얼 발간 사업이 포함된다. 자원연계 및 공동사업 범주에는 타 광역자활센터, 중앙자활센터 및 사회적경제조직과의 연대 사업이 포함된다. 자활지원활성화 사업 범주에는 신규아이템 개발과 같은 취창업지원 사업 및 자활기업 활성화 사업 및 판매활성화 사업 등이 포함된다.

<표 3-24> 광주광역시자활센터 사업 내용 및 범주화 현황

단위사업	세부사업
자활사업 활성화지원	경영관리 지원사업
	전략기획사업
	규모화 지원사업
자활교육훈련 지원	자활사업 종사자교육
	자활사업 참여 주민교육
	교육매뉴얼발간
	교육사업 욕구조사
자활사업홍보	자활사업홍보
자원연계 및 공동사업	사회적경제 및 네트워크
	지역사회자원연계
	중앙광역공동사업
자활지원활성화	자활기업 활성화사업
	자활사업현황조사
	자활사업판로개척 및 비즈니스 구축
	신규아이템 개발

6) 대구광역자활센터 사업 운영 현황

대구광역자활센터는 다음 <표 3-25>에서 볼 수 있듯이, 수행 사업을 지역 자활지원, 규모화특성화, 지역네트워크, 조직운영의 4개 사업으로 분류하고 있다. 지역자활지원 사업 범주에는 컨설팅 지원, 취창업지원, 교육지원사업, 홍보지원 사업이 포함된다. 규모화·특성화 사업 범주에는 지역특화형 사업, 광역자활기업 관련 사업, 공공재정투입사업이 포함되며, 지역특화형 사업은 다시 규모화, 고도화 사업, 신규아이템개발 사업과 같은 취창업지원, 조사연구 사업, 사례관리지원 사업으로 구성된다. 지역네트워크 사업 범주에는 사회적 경제조직과의 연대 및 네트워크 사업, 내수거래 추진사업이, 조직운영 사업 범주에는 광역 간 연대사업이 포함된다.

<표 3-25> 대구광역자활센터 사업 내용 및 범주화 현황

사업명	단위사업	세부사업
지역 자활 지원	컨설팅 지원	신규 설립사업지원
		경영개선지원
		창업지원
		우수 자활사업지원
	취·창업지원	지역자활센터 취·창업 지원사업
	교육 지원	종사자 교육지원
		참여자 교육지원
		홍보지원
규모화 특성화	지역 특화형	규모화 고도화사업
		공동작업장 협동노동지원 사업
		조사연구 사업
		신규아이템 개발
		사례관리지원
	광역자활기업	
	공공재정 투입	
지역네트워크	사회적경제 연계	
	내수거래 추진실적	
	네트워크	
조직운영	광역 간 연대사업	

7) 대전광역시활센터 사업 운영 현황

대전광역시활센터는 다음 <표 3-26>에서 볼 수 있듯이, 수행 사업을 경영지원사업, 홍보사업, 교육지원사업, 조사연구사업, 신규사업개발, 지역조직사업의 6개 사업으로 분류하고 있다. 경영지원사업 범주는 자활사업단 및 자활기업 경영지원, 지역특화형 사업, 공공자원연계사업, 유통활성화 사업이 포함된다. 홍보사업 범주에는 홍보 및 판촉지원사업이, 교육지원사업 범주에는 교육훈련사업 및 사례관리 활성화 사업이 포함된다. 취창업지원을 위한 신규사업개발 및 조사연구사업은 각각 하나의 범주로 분류되어 있으며, 지역조직사업 범주에는 연대사업 및 성과보고회 등이 포함된다.

<표 3-26> 대전광역시활센터 사업 내용 및 범주화 현황

사업명	단위사업
경영지원사업	자활근로사업단 활성화 지원사업
	자활기업육성 지원사업
	규모화 지원사업
	지역특성화 지원사업
	유통활성화 및
	공공자원연계사업
홍보사업	자활사업 홍보
	자활생산물 판촉 지원사업
교육지원사업	교육 지원사업
	자활사례관리 활성화 사업
조사연구사업	조사연구사업
신규사업개발	신규사업개발
지역조직사업	지역연대사업
	희망자활 서포터즈
	사업성과보고회

8) 부산광역시활센터 사업 운영 현황

부산광역시활센터는 다음 <표 3-27>에서 볼 수 있듯이, 수행 사업을 지역자활사업 활성화, 사업규모화 및 특성화, 자활교육 및 홍보 강화, 협력네트워크 강화, 내부조직 역량 강화의 5개 사업으로 분류하고 있다. 지역자활사업

활성화 사업 범주는 자활사업단 및 자활기업 경영지원, 취창업지원을 위한 신규 아이템 개발, 생산품 판매 등의 사업을 포괄한다. 사업규모화 및 특성화 사업은 지역특화형 사업 개발, 광역자활기업 경영지원, 자산형성지원 위탁사업, 마이크로 크레딧, 및 희망금융복지 지원센터 사업을 포함한다. 협력네트워크 강화는 지역자활센터, 타 광역자활센터, 중앙 및 사회적 경제조직과의 연대 및 협력사업을 포함한다.

<표 3-27> 부산광역자활센터 사업 내용 및 범주화 현황

사업명	단위사업
지역 자활사업 활성화	자활기업(사업단) 경영지원 및 기금지원
	자활업체 생산품(서비스)판매 및 판매활성화
	자활근로사업단 연계강화
	자활근로사업단 참여자 역량강화
	자활기업 활성화 지원
	신규자활사업 ITEM 발굴 및 조사
사업규모화 및 특성화	지역특화형 자활사업 개발 및 지원
	광역자활기업(사업단) 지원
	한부모 여성가장 창업지원(희망가게)
	청년 자산형성지원(청년 희망날개통장)
	희망금융복지 지원센터 운영
	마이크로 크레딧 사후관리
자활교육 및 홍보 강화	교육 지원
	홍보 지원
협력네트워크 강화	지역자활센터 협력 활성화
	사회적경제 활동 연계
	중앙 및 광역 협력사업
내부조직 역량 강화	직원 역량강화

9) 서울광역자활센터 사업 운영 현황

서울광역자활센터는 다음 <표 3-28>에서 볼 수 있듯이, 광역사업육성, 경영지원과 유통사업 활성화, 교육훈련, 거버넌스 활성화, 조사연구홍보의 5개의

대분류하에 14개의 중분류사업으로 사업을 분류하고 있다. 광역사업육성 사업의 경영컨설팅 사업, 시장조성 등 유통활성화 사업, 취창업 자원연계 사업이 포함된다. 그러나 취창업 자원연계 사업의 경우 유통활성화 사업으로 보기에 는 무리가 있으며, 자활상품 마케팅홍보 사업의 경우에도 유통활성화사업으로 의 구분하는 것이 더 적절한지 아니면 조사연구홍보 사업으로의 구분이 더 적절한지에 대한 재고가 필요할 것이다. 다음으로 교육훈련사업의 경우, 역량 강화교육과 서울특화형 교육과정으로 구분하고 있는데, 서울특화형 교육과정 과 역량강화교육과정으로의 구분이 예산에 따른 구분인지 교육 내용에 따른 구분인지가 명확하지 않다. 다음으로 거버넌스 활성화 사업은 사회적 경제 등 유관기관과의 연대, 협력사업이 해당된다.

<표 3-28> 서울광역자활센터 사업 내용 및 범주화 현황

중점분야	핵심과제	중점사업
광역사업 육성	자활사업 규모화 및 광역자활기업 지원	광역자활기업, 광역자활근로사업단 육성 및 운영지원
	업종별 자활근로사업단 네트워크 지원	상위 변환업종 단계별 전문화 교육지원
		네트워크 연합사업 활성화 운영 지원
	서울자활기업협회 지원	
	서울형 신규자활사업 개발과 보급	서울형(지역특화형) 전략 사업 운영
		서울형 신규자활사업 아이템 보급
	지역투자형 자활근로사업 지원(자활급여 최저임금 보장)	
	서울시50+재단 연계사업	50+자활기업 지원단 사업

경영지원과 유통활성화	경영지원	자활기반조성을 위한 종합경영지원사업
		연세대 경영대학 산학협력 사회공헌컨설팅 uSEE
	유통활성화	광역 단위 시장조성(공공시장, 상호거래시장, 일반시장)
		유통매장 구축과 자활상품 홍보 마케팅
		공급역량 강화를 위한 서울대표상품 개발, 품질인증제 지원
교육훈련	취·창업 자원연계	취·창업관련 업종별, 과정별 전문 교육 및 일자리 박람회
	대상별, 주제별 역량강화교육	참여자, 종사자, 자활기업가, 공무원 교육
		자활주민강사 양성, 적정기술학교 개최
		자활근로 참여자 자립의욕 향상 프로그램(신규)
거버넌스 활성화	민관, 민민 거버넌스 활성화	전문 자격증 취득지원사업, 현장 맞춤형 자활교육 공모사업
		사회적경제부문, 그 외 유관기관과의 연대와 협력사업
조사·연구, 홍보	서울지역 자활사업 조사·연구	복지거버넌스 구성 및 운영
		자활사업 활성화를 위한 조사연구용역
	서울자활사업 홍보	자활사업현황조사(서) 희망메아리, 활동보고서, 보도자료, 각종 홍보(물) 발간

10) 인천광역시자활센터 사업 운영 현황

인천광역시자활센터는 다음 <표 3-29>에서 볼 수 있듯이, 수행 사업을 자활 활성화사업, 교육사업, 정책사업, 홍보사업, 위탁사업, 위탁공모사업, 위탁계약사업, 외부계약사업 등 사업 내용의 성격과 행정상의 성격을 기준으로 8개 사업으로 구분하고 있다. 자활활성화 사업은 일자리창출사업과 판로개척사업, 자활기업 및 사업단에 대한 컨설팅 지원 사업 등 광역자활센터의 핵심사업을 포함하고 있으며, 교육사업은 참여자 및 종사자 대상 교육 및 훈련사업을 포함한다. 정책사업은 자활사업 자체가 자활정책 하의 사업임을 고려할 때 사업

분류명이 사업의 내용이나 특성을 보여주고 있지 못하나 해당사업으로 민관 협력사업, 대외협력사업을 관리하고 있다. 위탁사업, 외부공모사업, 외부계약 사업 등은 사업의 행정 관리적 성격을 기준으로 사업을 분류하고 있다.

<표 3-29> 인천광역자활센터 사업 내용 및 범주화 현황

구분	단위사업
자활활성화사업	공공일자리 창출 지원사업
	인천형 자활프로젝트 개발지원사업
	자활근로사업단 종합 경영지원
	광역자활기업 맞춤 경영지원
	자활생산물 판로개척 지원
교육사업	취업드림 전문자격취득 교육
	취업드림 기초교육
	내일드림교육
	희망드림교육
	자활사업 역량강화 교육사업
	맞춤형 취업능력향상교육
정책사업	민관협력사업
	자활인프라확충 대외협력사업
홍보사업	홍보사업
위탁사업	행복가득 水 프로젝트
외부공모사업	드림셋 참여자 자녀학비지원사업
외부계약사업	공공일자리 개발·지원

11) 전남광역자활센터 사업 운영 현황

전남광역자활센터는 다음 <표 3-30>에서 볼 수 있듯이, 수행 사업을 경영 관리 컨설팅 지원, 취·창업 자원연계, 교육지원, 사업활성화지원, 홍보 및 조사연구사업, 지역특화형 자활프로그램 개발 및 지원, 규모화 지원을 통한 자활사업 경쟁력 확보, 공공재정투입 연계사업, 전남자활상품 상생 네트워크 강화, 자활상품 판매 활성화 사업, 사회적 경제 조직간 협력사업, 자활기업 경쟁력 강화사업의 16개 사업으로 분류하고 있다. 이 중 사업활성화 지원 사업

범주에는 취창업 지원을 위한 신규아이템 개발 사업, 시설장비 지원 사업 등이 포함되며, 규모화 사업, 공공재정투입 연계사업, 전남자활상품 상생네트워크 강화 사업, 판매 활성화 사업, 사회적 경제 조직 간 협력 사업, 자활기업 조직화 사업, 중앙연계사업 및 광역 간 협력사업 또한 별개의 범주로 분류하여 운영하고 있다.

<표 3-30> 전남광역자활센터 사업 내용 및 범주화 현황

사업명	세부사업명
경영관리 컨설팅 지원	종합경영컨설팅
	사업진단컨설팅
	광역 안정화 컨설팅
	자활기업 창업 컨설팅
	사후관리 컨설팅
	지역특화 컨설팅
취·창업 자원연계	취·창업 역량강화 프로젝트
	전문자격 취득지원 (인적자본향상지원사업)
	취업연계지원
교육지원	참여자/소양
	참여자/ 직무
	자활기업/ 직무
	종사자/ 직무
사업활성화지원	선진지 벤치마킹
	성과보고회
	신규사업 아이템 공모 및 신규사업 설명회
	자활상품 경쟁력 강화
	시설·장비 개선 지원
	자활관계자 연찬회
홍보 및 조사연구사업	홍보물제작
	SNS, 홈페이지, 매체활용 자활사업홍보
	지역자활센터 판매장 DP 지원서비스
	전남자활사업현황조사
	지역자활사례관리 혁신모델 구축 및 운영연구
	전남자활포럼

지역특화형 자활프로그램 개발 및 지원	지역특성화 사업 발굴
	전남 자활사업 체험프로그램 개발
	일자리 연계형 사업 모델 개발
	취약계층 주거환경개선 우리동네 크린케어
규모화 지원을 통한 자활사업 경쟁력 확보	규모화 지원 사업
공공재정투입 연계사업	공공자원 연계사업 발굴
	자활기금 지원사업
전남자활상품 상생네트워크 강화	전남자활상품 상생네트워크
자활상품 판매 활성화 사업	전라남도 자활생산물 박람회
	자활대회 판매 전시장
	온라인 쇼핑몰 입점지원
	명절 특판전 기획
사회적 경제 조직간 협력사업	전남 사회적경제 한마당 판매전 기획 및 행사 참가
	전남 사회적경제 조직 자원공유시스템
자활기업 경쟁력 강화사업	기업성장 단계별 지원
	우수자활기업현황 파악 및 선정지원
	광역자활기업 지원
	업종별 네트워크
	동반성장 프로젝트 III
자활기업 조직화 사업	자활기업조직화
	전남형 자활금융사례관리사업
전남자활복지금융사례 관리 사업	전남형 자활금융사례 관리사업
중앙연계사업	기업연계형 자원연계형 사업 발굴
	중앙·광역 간 연계사업
광역자활센터 간 협력사업	영호남 자활상품 판매전
	호남권 자활상품 판매전
	전국 자활상품 판매전
	광역 간 표준화사업
	영·호남 자활학교
	전남·전북 광역 간 사례관리 컨퍼런스

12) 전북광역자활센터 사업 운영 현황

전북광역자활센터는 다음 <표 3-31>에서 볼 수 있듯이, 사업을 대분류, 중분류, 소분류로 크게 세 단계의 범주화를 통해 관리하고 있는 것으로 나타났다. 여기서 다른 광역자활센터와 구별되는 특징은 사업 분류의 기준이 사업의 내용이 아닌 예산의 출처로서 대분류는 일반사업과 자활기금사업의 두 개 유형으로, 중분류는 센터운영비 사업, 생산품 유통활성화 사업, 기금 사업수행사업의 세 개 유형으로 구분되어 분류 자체가 예산의 출처와 사업내용이 혼재되어 있다.

소분류의 경우, 센터운영비 사업에 관계기관 협력사업, 성과지원사업, 홍보사업, 광역화기반조성, 사회가치 실현사업, 실무자 교육 지원사업, 참여자 교육 지원사업, 자활 사례관리, 전북 맞춤형 취업사업 등 9개 사업, 생산품 유통활성화 사업에는 장터지원사업, 마케팅지원사업 등 홍보 및 판매활성화 관련 2개 사업, 기금 사업에는 자활생산품인증사업, 자활사업 경쟁력강화 사업 I, II, 전북형 자활 리더 아카데미, 전북 자활기업 활성화사업, 민·관 공동 워크숍, 전북 자활 어울한마당, 친환경 자활 영농사업단 지원, 지역특화 자활식품사업 육성 등 9개 사업으로 총 20개 사업으로 분류된다. 소분류의 경우 사업의 범주이나 20개 사업으로 범주화되어 있는 만큼 세부 사업 하나로 구성되기도 하는 등 세부사업의 특성을 반영한다. 또한 워크숍, 자활 어울한마당 등 일회성 사업들이 소분류화 되어 있는 모습을 보인다.

<표 3-31> 전북광역자활센터 사업 내용 및 범주화 현황

사업명	단위사업	주요내용
일반사업	센터운영비	관계기관 협력사업
		· 자활환경 및 정책 변화에 대응하는 사업 발굴
		· 지역·광역 간 연대 및 소통
		· 지역자원 연계를 통한 자활사업 확대
		성과 지원사업
		· 매월 사업계획 수립·평가 향후계획 수립
		· 분기별 주제 선정 직원 공동체 교육
		홍보사업
		· 다양한 언론매체를 통한 자활사업 홍보
		· 자활생산물 집중 홍보
	광역화 기반조성	· 전북형 자활사업 모델개발, 공모
		· 업종별(영농·청소·세탁) 기반구축
		· 카페보네 확대 및 체험 공동사업 운영
		· 버섯 광역자활근로사업단 광역화지원
		· 광역자활기업 사업지원, 임대장비 관리
	사회가치 실현사업	· 연대회의, 유관기관 연대 및 공동사업
		· 재능 기부데이 운영(교육,사업연계)
		· 광역표준화사업·토론회, 표준화회의
		· 전국 자활상품 매출증진 및 영호남 협력 모델개발
생산품 유통 활성화	실무자 교육 지원사업	· 기초직무 : 자활 아카데미, 호남권 실무자 교육 등
	참여자 교육 지원사업	· 인문학성장지원 및 직원역량강화교육
	자활 사례관리	· 사업단 업종별 기술 교육
		· 교육 사업 품평회
	전북 맞춤형 취업사업	· 사례분석 및 슈퍼비전
		· 사례 연구회의 및 분과토론, 직무교육
		· 광역·지역 간 우수 사례발표
	장터지원사업	· 대상자별 맞춤형 취업교육 및 취업지원 프로그램
	마케팅지원사업	· 장터 지원사업 30회
		· 홍보물품, VMD 코칭
자활기업사업	기금사업	자활생산물인증사업
		· 식품안전관리HACCP지원:업체별 지원
		· 안전한상품검증KC지원:품목별 지원
		· 농산물안전성확보GAP인증:품목별지원
		자활사업 경쟁력강화 사업 [I]
		· 장비지원 및 시설보강
		· 장비 및 시설보강 사후관리
		자활사업 경쟁력강화 사업 [II]
		· 자활상품 디자인 지원
		· 정기 창업 및 경영지원, 성장도모 컨설팅
	민·관 공동 워크숍	전북형자활리더 아카데미
		· 국가·민간 자격증
		· 자활리더 : 리더십, 조직관리 등
		· 직무능력 : 경영, 조직, 재무, 법률 등
		전북 자활기업 활성화사업
	전북 자활 어울 한마당	· 공동·공헌 사업
		· 기업별·사업별 네트워크로 자활기업 활성화
		친환경 자활 영농사업단 지원
		· 전라북도 민·관이 함께하는 업무 연찬
	지역특화 자활식품 사업 육성	· 문화공연, 어울 한마당, 자활사업 홍보 등
		· 농산물 생산기반 시설 및 환경개선 지원
		· 유흥지 사용임대료 일부지원
		· 기업연계 자활근로 사업단 시범운영
		· 버섯 공동물류(건조)시설 확충
		· 지역특산물 활용 상품화개선

13) 충남광역자활센터 사업 운영 현황

충남광역자활센터는 다음 <표 3-32>에서 볼 수 있듯이, 수행 사업을 두 단계로 분류하고 있다. 활성화지원, 육성지원, 자립자활역량강화, 거버넌스 활성화의 5개 대분류 하에, 컨설팅 지원, 지역특화형 자활모델 개발, 유통활성화, 자활사업 규모화 육성 및 지원, 업종별 네트워크 운영 및 지원, 충남형 역량 강화 추진체계 수립, 사례관리 추진체계 육성 및 지원, 취·창업 교육 프로그램 개발 및 지원 인프라 구축, 민관, 민민 거버넌스 활성화, 자활사업 조사·연구 및 홍보의 10개 중분류로 사업을 범주화하고 있다.

<표 3-32> 충남광역자활센터 사업 내용 및 범주화 현황

사업명	단위사업	세부사업 내용
활성화 지원	컨설팅 지원	• 노무·회계·경영·조직전환 및 창업지원 컨설팅 추진 • 생산품 품질·디자인 개선 및 규모화지원 추진 • 자활컨설팅 자문단 운영
	지역특화 전략 수립 및 충남형 자활모델 개발	• 충남형 자활모델 수립을 위한 전략 수립 • 신규자활사업 개발 및 보급
	유통활성화	• 생산품 판로지원 및 전시판매 추진 • 유통매장 지원 및 자활상품 홍보 마케팅 • 생산품 경쟁력 강화를 위한 대표상품개발, 품질인증지원 • 공공사업 유치 지원 및 공공시장 진입 지원
육성 지원	자활사업 규모화 육성 및 지원	• 광역자활기업 지원 및 광역단위 자활사업 발굴·육성 • 소상공인 자금 특례보증사업 지원 • 광역자활기업 운영지원
	업종별 네트워크 운영 및 지원	• 사회적기업과 협업 네트워크 추진 • 충남 자활사업 D/B 구축 • 충남자활기업협회 운영지원
자립· 자활 역량 강화	충남형 역량강화 추진체계 수립	• 대상별, 주제별 역량강화교육 추진 • 참여주기별 기본교육, 주민리더양성 및 직무교육체계 지원 • 전문자격증 취득지원 • 충남자활한마당 추진
	사례관리 추진체계 육성 및 지원	• 지역자활센터 사례관리 강화교육 추진 • 사례관리 지원 인프라 구축 및 추진체계 개선 지원
	취·창업 교육 프로그램 개발 및 지원 인프라 구축	• 참여주민 취·창업 교육프로그램 개발 및 추진 • 취·창업 지원 인프라 구축 및 정보 제공
거버 넌스 활성화	민관, 민민 거버넌스 활성화	• 자활사업 연수대회 추진 • 충청남도 자활포럼 강화 • 사회적경제 및 유관기관과의 연대 활동과 협력사업

사업명	단위사업	세부사업 내용
조사 연구 홍보	자활사업 조사·연구 및 홍보	• 조사연구용역 및 정책토론회 • 웹진, SNS, 홈페이지, 홍보용 다이어리, 신년 연하장, 보도 자료 및 각종 홍보(물) 발간

14) 충북광역자활센터 사업 운영 현황

충북광역자활센터는 다음 <표 3-33>에서 볼 수 있듯이, 수행 사업을 두 단계로 분류하고 있다. 우선적으로 자활기업 종합경영 및 창업운영 지원, 참여자 교육 훈련 지원, 지역특성화 자활프로그램 개발 보급, 자활기업 활성화 지원, 자활사업 홍보, 인프라 구축 및 조사, 광역단위 공동사업 운영지원 교육의 7개 사업으로 범주화하고 있다. 이러한 7개 범주 중 자활기업 종합경영 및 창업운영 지원 사업은 다시 전문컨설팅 지원사업과 품질인증 지원사업으로, 참여자 교육훈련 사업은 다시 자활참여자 자격증 취득과정, 참여자 기초역량 강화과정, 찾아가는 정보화 교육, 자활기업 참여자 교육, 참여자 소양교육, 찾아가는 법정교육 등 7개 사업 범주로, 인프라 구축 및 조사 사업은 다시 유관기관 협력 사업과 연대협력체계 구축 사업 범주로 분류된다.

<표 3-33> 충북광역자활센터 사업 내용 및 범주화 현황

사업명	단위사업	세부사업 내용
자활기업 종합경영 및 창업운영 지원	전문컨설팅 지원사업	경영 컨설팅
		운영 컨설팅
		사업장 환경개선
		기술개발, R&D 컨설팅
		유형전환 컨설팅
	품질인증 지원사업	

참여자 교육 훈련 지원	자활참여자 자격증 취득과정	선정자 동기부여 교육
		자격증 취득과정 참여주민 모니터링
		자격증 취득과정(자활사업 참여에 필요한 국가 및 민간자격증 포함)
	참여자 기초역량 강화과정	자립의지향상과 자활의식 고취
	찾아가는 정보화 교육	찾아가는 정보화 교육
	자활기업 참여자 교육	자활기업 경영과정(보수교육)
	참여자 소양교육	자활참여자 임파워먼트 교육
	사업단 운영 지원 교육	자활사업 실무운영 지원 교육
찾아가는 법정교육		
지역특성화 자활프로그 램 개발 보급	광역단위 공동사업 규모화 지원 : 김구이사업 더담은김爰- 재래김	
	지역특화형 프랜차이즈 개발 : 강호짬뽕: 생각을 뛰어넘는 짬뽕	
	충북 공공형 환경개선사업 개발:RFID 기반 음식물쓰레기 처리기 청소사업	
자활기업 활성화 지원	자활기업 창업지원사업	
	경영 컨설팅 지원사업	
	지역 특화형 사업개발 지원사업	
	자활기업 활성화 및 조직화 지원사업	
자활사업 홍보	자활사업 홍보	언론홍보 지원
		SNS홍보 운영
		다이어리제작
		정기간행물 제작
		홈페이지 유지 보수 관리
인프라 구축 및 조사	유관기관 협력 사업	공공구매 활성화 사업
		온라인 판로 지원사업
		지역축제 판로개척 지원사업
		자활기업 채용 박람회
		광역 간 사업표준화 사업
	연대협력체계구축	자활사업 전문가지원단 운영
		자활지원 유관기관 협력 및 사회자원개발
광역단위 공동사업 운영지원 교육	자활사업 현황 조사	
	원데이 클래스	
	사업단 운영 기본교육	

제7절 소결

1. 조직

1) 3부의 구성 및 업무내용

조직도는 센터장과 사무국, 그리고 3부의 체계로 구성한다. 단, 3부의 명칭과 업무내용을 광역센터별로 통일하는 과정이 필요하다. 단, 한국자활복지개발원과 광역자활센터 간의 업무체계를 고려하여 현재 광역자활센터별로 두고 있는 인사, 회계의 업무를 자활복지개발원에서 담당하게 되면 현재와 같은 운영지원부서의 역할이 매우 축소될 수 있다. 또한 광역자활센터의 세부 업무가 구체화되면 이를 바탕으로 3부의 업무분담이 이루어지게 된다.

2) 직급 및 직위

직급과 직위는 한국자활복지개발원과 동일한 형태로 갈 필요가 있다. 단, 한국자활복지개발원의 직급에 따른 직위와 광역자활센터의 직급에 따른 직위는 지역별 순환근무 등의 업무환경을 고려하여 조정이 필요하다.

2. 운영규정

운영규정은 한국자활복지개발원의 규정과 동일한 형태와 내용으로 마련되는 것이 필요하다. 단, 한국자활복지개발원과 각 지역별 광역자활센터의 업무분담 및 조직운영방식의 상황에 따라 광역자활센터에서 제정, 보유할 필요가 없는 규정도 상당수 있을 수 있다. 우선 운영위원회는 광역자활센터가 위탁관계가 아닌 지부 등의 형태로 전환된다면 운영위원회 규정은 별도로 마련될 필요가 없게 된다. 센터장 후보추천위원회규정도 인사발령 형태로 진행되게 된다면 광역자활센터 내에 이와 관련한 규정은 불필요하게 될 것이다. 그 외

직제나 인사, 복무, 여비, 회계, 사무관리, 보수 등의 운영규정도 한국자활복지개발원의 운영규정과 동일한 형태이므로 광역자활센터 내 별도로 제정할 필요성이 없을 수도 있게 된다.

단, 광역자활센터별로 운영과정에서 지역의 특성을 고려한 사업이나 운영 형태가 필요하게 되는 경우 현재와 같은 규정이 아니라 센터장 권한 내에서 시행세칙의 방식으로 기관을 운영할 필요성도 고려할 수 있다.

3. 인사 및 복무규정

광역자활센터의 인사규정과 복무규정을 검토한 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 광역자활센터의 인사는 모든 광역자활센터에서 인사위원회를 통해 이루어지며, 직원 임용의 주체는 센터장이 독립적으로 행하는 것이 대부분이었다. 다만, 충북광역자활센터는 운영법인과 충북도에, 서울광역자활센터는 서울시에 보고하도록 하고 있었다.

둘째, 직원의 신규채용은 모든 광역자활센터에서 공개경쟁을 원칙으로 하고 있으며, 센터마다 약간의 차이는 있지만, 직원의 채용은 서류심사, 필기시험, 면접심사를 거쳐 이루어지고 있었다.

셋째, 광역자활센터 직원의 정년은 모든 센터에서 60세로 규정하고 있으며, 센터장은 9개 광역자활센터(경기, 경북, 광주, 부산, 인천, 충남, 충북, 서울)는 65세이며, 6개 광역자활센터(대구, 강원, 경남, 대전, 전남, 전북)는 60세로 차이가 있었다.

넷째, 광역자활센터의 근무시간 규정은 국가공무원법 혹은 국가공무원 복무규정을 준용하거나 근로기준법을 적용하는 센터가 혼재되어 있었으며, 각종 휴가 또한 규정이나 그 내용이 서로 달랐다.

광역자활센터의 인사규정과 복무규정은 한국자활복지개발원 규정과 내용에 따라 통일적으로 적용하는 방안이 마련될 필요가 있다.

4. 보수 및 복지

광역자활센터의 보수, 수당, 복지에 대한 실태분석과 그에 따른 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 광역자활센터의 보수규정이 기관마다 표현도 다를 뿐만 아니라 내용도 상당 부분 다르다는 것을 알 수 있다. 물론 분석대상 기관 중 위탁법인 규정에 따른다는 경우가 대부분이었다. 또한 일부 기관은 지역자활센터 보수규정에 의거하여 지급한다고 명시되었다. 전체적으로 관련 규정이 통일되지 못하고, 기관의 특성마다 다를 뿐만 아니라 적용되는 인상률도 매우 다르다. 또한, 일부 기관에서는 보건복지부에서 제시하는 사회복지시설 종사자 기준을 준용하고 있었다.

둘째, 광역자활센터별 보수기준 및 산정방법에 대해 분석한 결과, 강원, 부산, 전남, 충남광역자활센터는 같은 기준을 명시하고 있었다. 그리고 광역자활센터 휴직자 또는 결근자 보수규정을 분석한 결과, 중앙자활센터에서 제시한 표준운영규정에는 명시되지 않은 내용이 일부 광역자활센터 운영규정에 명시되어 있었다. 물론 일부 기관에서는 관련한 규정이 명시되지 않고 있기도 하였다.

셋째, 광역자활센터 간 비교에 있어서 민감하면서도 중요한 것이 보수라고 할 수 있다. 본 연구에서 기관 간 보수기준 현황을 분석한 결과, 기관마다 보수를 지급하는 급수에 있어서 대부분 1~6급 체계를 갖고 있으나 한 개의 기관에서는 1~5급 체계를 갖고 있었다. 그리고 호봉 수에서도 20호봉, 25호봉, 31호봉처럼 다양한 호봉체계를 가진 것으로 파악되었다. 이처럼 기관별로 체계는 5개 호봉, 크기는 11호봉의 차이를 갖는 기관 실무자의 사기진작과도 직결되는 중요한 기준이다. 이처럼 지급체계, 호봉체계의 상이성은 다른 어떤 영역에서의 차이보다 민감하므로 이에 대한 체계화 작업이 필요할 것으로 보인다.

넷째, 직원의 수당 및 복지 수준에 대해 분석한 결과, 기관마다 매우 큰 차이가 있었으며, 지자체의 지원 금액에 따라 차이가 발생하기도 하였다.

즉, 상당수의 기관이 예산 범위 내에서 지급한다는 기준과 함께 근로기준법을 준수하는 수준에서 지급하고 있는 규정을 동시에 가지고 있었다.

5. 회계규정

광역자활센터의 회계규정과 회계원칙을 살펴보면, 다음과 같다. 자활복지개발원과 14개 광역자활센터의 회계 구분 현황을 분석한 결과, 기관마다 다르다는 것을 확인할 수 있었다. 회계 구분을 일반회계, 일반회계와 특별회계 그리고 특별한 규정이 명시되지 않은 것으로 파악되었다.

6. 사업 진단

14개 광역자활센터의 사업내용 및 운영 현황을 검토한 결과, 각각의 광역자활센터들이 운영하고 있는 사업의 내용은 크게 다르지 않으나 센터별로 상이하게 관리하고 있는 것으로 나타났다.

먼저 설립지원과 창업지원의 예와 같이 동일한 사업에 대해 다른 용어를 사용하고 있는 것으로 발견되었다. 또한 동일한 사업을 다른 범주로 분류하거나 분류의 단계를 상이하게 관리하고 있는 것으로 나타났으며, 사업의 분류, 범주화 방식 자체가 다르기도 하였다. 보다 구체적으로 사업의 성격에 따라 범주화를 하여 사업을 운영·관리하는 센터가 있는 한편, 사업 예산의 출처에 따라 범주화를 하고 있는 센터도 있었다. 또한 사업을 한 단계의 범주화를 통해 분류하고 있는 센터가 대부분인 반면, 일부 센터들은 대분류-중분류-소분류 혹은 대분류-중분류의 두 단계 혹은 세 단계의 범주화를 통해 관리하고 있다. 또한 센터별로 동일한 사업의 경우에도 센터에서 차지하는 해당 사업의 비중에 따라 일부 센터는 하나의 독립된 사업 범주로 분류하여 관리하는 반면 또 다른 센터는 특정 범주에 속하는 사업의 하나로 분류하여 관리하고 있기도 하다. 더하여 동일한 사업 범주를 센터별로 독립적으로 관리하기도 다른 사업과 묶어서 관리하고 있기도 하였다. 예를 들어 일부 센터에서는 교육 지

원 사업을 독립된 범주로, 또 다른 센터에서는 교육 및 홍보지원 사업 범주로 관리하고 있다.

분류와 범주 방식이 혼재되어 있는 동시에, 동일한 사업이 센터별로 각기 다른 범주에 속해있는 경우도 상당수 발견되었다. 특히 자원연계, 공공재정투입, 신규아이템개발, 공동브랜드 개발, 규모화 사업, 사례관리 사업, 자격증 지원사업 등은 지역특화형 사업 범주, 취창업지원 사업 범주, 교육지원 사업 등에 혼재되어있는 것으로 나타났다. 이렇게 동일한 사업이 광역자활센터별로 다르게 범주화, 관리되고 있는 것은 한편으로는 사업의 성격에 대한 이해의 차이와, 동일한 사업명을 가진 사업이더라도 초점을 두고 사업을 진행하는 데 있어서의 차이에 기인하는 것으로 판단된다. 이러한 사업의 성격과 범주에 대한 이해의 차이는 각 센터에서 수행하고 있는 사업을 파악하고 연계, 협력하는 데 있어서의 어려움을 초래하며, 나아가서는 광역자활센터의 사업과 정체성의 혼란을 야기할 수도 있음에 현장에서의 관련 논의와 합의가 필요할 것으로 보인다.

광역자활센터의 역할과 사업을 분석한 결과, 광역자활센터의 정체성, 역할과 기능을 확립과 함께 동일한 사업에 대한 용어 통일 및 사업내용에 대한 재규정을 통한 표준화된 범주화와 사업 운영이 필요성이 제기된다.

제4장 광역자활센터 공동 운영 매뉴얼 방향

제4장 광역자활센터 공동 운영 매뉴얼 방향

제1절 광역자활센터 운영 규정 적용 방향

현재 한국자활복지개발원과 광역자활센터는 ‘위탁’체계 안에서 관계가 형성되어 있어 자활사업체계에서 그 관계가 명확히 규정되지 못하고 있다. 이에 본 절에서 광역자활센터 운영 규정 적용 방향은 광역자활센터를 포함한 한국자활복지개발원 전체 운영 체계를 단일하게 구축해야 한다는 관점에서 제시되었다.

1. 광역자활센터 운영 규정의 현안

14개 광역자활센터가 보유한 운영규정은 현재 각각의 센터가 수행하고 있는 업무를 포괄하면서 지역의 특성을 고려하여 제정·활용됨에 따라 네 가지 측면에서 다양화되어 있는 것으로 나타났다. 먼저 명칭의 이슈로써, 동일한 내용의 규정임에도 불구하고 각 센터별로 부여한 규정의 명칭이 다르다는 점이다. 이는 광역자활센터 간, 그리고 한국자활복지개발원과 광역자활센터간의 업무공유 차원에서라도 명칭 통일이 필요한 부분이라 하겠다.

두 번째는 세분화 이슈이다. 광역자활센터별 운영관련 규정 실태를 살펴보면 운영위원회나 직제, 인사, 복무, 여비관련 규정을 공통적으로 보유하고 있는 규정이 있는 반면 차량이나 물품·시설관리, 기록물관리, 감사나 징계 등의 규정은 몇몇 광역자활센터만이 보유하고 있는 규정이었다. 이는 결국 공통되는 운영규정 내의 세부 조항 또는 항목으로 포함될 수 있는 내용이 세분화되어 운영규정으로 제정되어 관리되고 있는 부분이라 할 수 있다.

세 번째는 위계 이슈이다. 현재 광역자활센터는 모든 운영과 관련한 규칙들을 규정형태로 보유하고 있다. 즉 운영관련 규칙들이 규정이라는 동일한 위계형태로 존재함으로써 상대적으로 중요한 측면이 강조되지 못하거나 기관 상황의 변화에 따라 개정의 사유가 발생해도 개정이 용이하지 못하는 경우가

예상된다. 결국 동일한 위계가 아닌 중요성이나 개정 용이성 등을 고려하여 상이한 위계로 규칙을 보유할 필요가 있는 것이다.

마지막으로 지역성의 이슈다. 광역자활센터는 공통적인 업무가 있기는 하지만 업무수행과정에서 지역적 특성들이 고려되지 않을 수 없다. 따라서 운영관련 규칙들도 이러한 지역적 특성을 반영하여 제정된 것들이 있을 수 있다. 특히 광역 자치단체와의 관계나 관리감독 과정에서 필요한 규칙들이 규정화되기 때문이다.

2. 광역자활센터 운영규정 제정 방향

1) 한국자활복지개발원 운영규정 준용

광역자활센터들의 운영규정 명칭이 다양한 부분은 한국자활복지개발원의 운영규정을 준용함으로써 어느 정도 해소가 될 수 있겠다. 특히 운영규정의 명칭은 반드시 한국자활복지개발원 운영규정의 명칭과 통일시키는 과정이 이루어져야 한다.

그리고 각 광역자활센터별 운영규정 세분화의 이슈는 한국자활복지개발원 운영규정의 항목 구분을 준용함으로써 조정 가능할 것이다. 단, 현재 한국자활복지개발원의 운영규정은 9개 항목 내에 규정과 규칙, 내규, 지침 등 다양한 수준이 혼재되어 있기 때문에 그대로 따르기에는 무리가 있다.

즉, 한국자활복지개발원은 기본규정과 감사·윤리, 인사·노무, 복무, 문서·보안, 보수·후생, 회계·기금·자산, 위탁운영 등 총 9개 항목 내 관련 규정으로 구성하고 있다. 따라서 기존의 광역자활센터 운영규정을 이렇듯 9개 규정으로 묶고, 세분화된 규정들은 이 9개 규정 내의 세부조항으로 포함시킴으로써 광역자활센터의 표준화된 운영규정이 마련될 수 있겠다.

구체적으로 살펴보면 기본규정으로는 운영규정과 조직관리규정, 운영위원회규정 등이 포함될 수 있다. 감사·윤리규정에는 감사규정, 징계규정, 지도점검규정이, 인사·노무규정에는 직제, 인사규정이 다루어질 수 있겠다. 복무규정은 복무규정과 평가규정이, 문서·보안규정에는 사무관리규정, 기록물관리

규정, 위임전결규정을 포함시킬 수 있겠다. 보수·후생규정에는 보수규정, 여비규정이, 회계·기금·자산규정에는 회계규정, 차량관리규정, 물품관리규정, 시설관리규정, 회의수당지급규정 등이 다루어질 수 있겠다. 그 외 위탁운영규정은 자활연수원과 광역자활센터 위탁관련 규정이므로 현재의 광역자활센터 운영규정과 직접적으로 연관되는 내용이 없다.

2) 운영세칙 활용

운영규정으로 제정될 필요가 없는 내용들의 경우 운영규정보다 하위수준인 운영세칙에 포함시킴으로써 규정들 간의 위계 이슈문제 해소가 가능하다. 즉, 위에서 언급한 9개 항목의 운영규정 내에 세부 조항으로 포함되기에는 어려움이 있는 매우 상세한 내용의 경우에는 운영세칙형태로 별도의 규칙을 제정하여 관리할 수 있다.

또한 운영세칙은 광역자활센터가 속한 지역의 특성을 고려한 내용이 포함될 수 있으며, 제정과 개정의 과정이 다소 용이하다는 장점이 있다. 단, 운영세칙은 운영규정의 내용을 벗어나서 제정될 수 없다. 이러한 운영세칙은 광역자활센터 운영위원회의 심의를 받아 최종적으로 광역자활센터장이 제정하고, 그 내용을 한국자활복지개발원에 보고하는 것이 가장 적절한 과정이라 볼 수 있다. 그리고 한국자활복지개발원은 각 광역자활센터별 운영세칙을 통합적으로 관리하여야 한다.

제2절 광역자활센터 위탁 및 관리

1. 위탁 관리

한국자활복지개발원의 설립을 통해 중앙-광역의 전달체계를 보다 효율적으로 개선하고자 광역자활센터의 운영을 자활복지개발원에 전담시키는 방향으로 개편이 진행되고 있다. 그럼에도 불구하고 현행 국민기초생활 보장법 15조

의10 제1항은 “보장기관은 수급자 및 차상위자의 자활촉진에 필요한 사업을 수행하게 하기 위하여 사회복지법인, 사회적협동조합 등 비영리법인과 단체를 법인등의 신청을 받아 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도 단위의 광역자활센터로 지정”하도록 하고 있다. 즉, 시도의 광역자활센터를 한국자활복지개발원이 위탁 관리한다할지라도 현행 법령의 개정이 없는 한 각 광역자활센터는 별도의 조직으로 운영하여야 하며 시도의 지정과정을 거쳐야 한다. 따라서 각 시도별로 광역자활센터 위탁의 절차를 거쳐야 하며 이를 위해 시도별로 위탁계약을 체결하고 있다. 자활지침을 근거로 하여 구 중앙자활센터가 광역자활센터를 위탁받을 경우 별도의 공모를 거치지 않도록 하여 위탁의 과정은 상대적으로 간소화되어 있다.

<표 4-1> 광역자활센터 위탁기간 현황 (2019년 8월말)

	모법인	계약기간
충남	한국자활복지개발원	2018. 01. 01.~ 2020. 12. 31. (3년)
대전	한국자활복지개발원	2018. 01. 01.~ 2020. 12. 31. (3년)
전남	한국자활복지개발원	2018. 01. 01.~ 2020. 12. 31. (3년)
강원	한국자활복지개발원	2018. 01. 01.~ 2020. 12. 31. (3년)
경북	한국자활복지개발원	2018. 01. 01.~ 2020. 12. 31. (3년)
부산	한국자활복지개발원	2017. 11. 22 ~ 2020. 11. 21. (3년)
서울	서울지역자활센터협회	2017. 02. 07. ~ 2020. 02. 06. (3년)
경기	경기지역자활센터협회	기간 특정하지 않음
인천	인천광역시 직영	-
충북	한국자활복지개발원	2019. 03. 14 ~ 2021. 12. 31 (2년 9.5개월)
전북	한국자활복지개발원	2019. 01. 01.~ 2021. 12. 31. (3년)
광주	한국자활복지개발원	2019. 04. 03. ~ 2021. 04. 03. (3년)
경남	한국자활복지개발원	2019. 01. 01.~ 2021. 12. 31. (3년)
대구	한국자활복지개발원	2019. 04. 01. ~ 2021. 03. 31. (3년)

2019년 8월 말을 기준으로 설치되어 있는 14개 광역자활센터의 법인전환 현황과 계약기간은 다음의 <표 4-1>과 같다. 여기에서 인천광역시 자활센터는 인천광역시 자활센터가 직영하여 위탁기간을 따질 필요가 없고, 경기지역자활센터협회가 경기도로부터 위탁받아 운영하고 있는 경기광역자활센터는 3년 단위의 성과 평가기간을 두고 있을 뿐 위탁기간은 따로 정하지 않고 있었다.

현재 위탁계약을 체결한 시도의 경우 모두 3년을 계약기간으로 하고 있는 바 중장기적으로 자활복지개발원을 통해 중앙-광역의 효율적인 전달구조를 만들고자 하는 목표를 달성하고자 한다면 안정성을 높일 수 있는 개선이 필요하다. 3년의 위탁기간은 중장기적인 사업을 추진하기에 짧은 뿐 아니라 계약을 갱신하는 방식은 시도와의 관계에 따른 불확실성을 가지고 있다. 따라서 차기 계약기간 전인 2020년 말 이전에 사업의 안정성을 높일 수 있는 제도적 변화가 필요하다. 중장기적인 안정성은 갖기 위해서는 법령 개정을 통해 자활복지개발원의 지부를 설치한 시도의 경우 광역자활센터의 역할을 지부가 수행하도록 하는 것이 가장 바람직하며 최종적인 전략 목표가 되어야 한다. 현재 서울, 경기, 인천의 경우 구체적인 모법인 전환 계획이 수립되어 있지 않은데, 1차적으로 법령 개정의 방향은 한국자활복지개발원의 지부가 설치되어 있는 경우 각 시도가 지부에게 광역자활센터의 역할을 맡길 수 있도록 하는 방식으로 해당 광역자활센터를 해소할 수 있다. 이 때 현재 광역자활센터가 소유하고 있는 자산과 인력, 사업을 어떻게 흡수하는가의 문제가 남는데, 이는 법령에 각 시·도가 광역자활센터의 업무를 한국자활복지개발원에 위탁할 경우 필요한 자산과 예산을 지원할 수 있도록 규정하여 기존 인력 및 시도의 지원액을 유지하는 방식이 가능할 것이다.

이렇게 광역자활센터를 단계적으로 한국자활복지개발원의 지부로 전환할 경우 현재 남아있는 서울, 경기, 인천의 경우에도 중앙과의 업무 협의나 사업의 일관성 측면에서 통일된 지부형태로 전환하는 것이 유리할 수 있다.

2. 광역자활센터 관리 및 평가

현행의 광역자활센터 운영방식, 즉 시도별 지정방식이 변경되지 않는 한 광역자활센터는 한국자활복지개발원을 모법인으로 하는 별도의 조직형태로 간주될 수밖에 없다. 이 경우 자활복지개발원은 공개 채용한 센터장을 통해 중앙의 정책을 보다 긴밀히 소통할 수 있다는 장점이 있지만 여전히 광역자활센터의 운영관리, 사업관리는 광역센터별로 이루어질 수밖에 없다. 앞서 사례로 검토한 노인인력개발원이 각 지부 형태로 지역조직과 유기적인 구조를 형성한 것과는 다른 구조이며, 따라서 자활복지개발원 중앙 내에 광역 사업관리를 위한 별도의 인력과 역할이 요구된다.

지부 형태로의 전환이 되기 이전에는 광역자활센터 사업에 대해서 지금보다 더 상시적인 모니터링과 평가가 필요하다. 지금까지는 주로 성과에 대한 정기적 평가가 중심이었다면, 위탁 운영의 효과성을 높이기 위해서는 과정의 개선을 위한 모니터링과 관리가 필요하다. 반면 성과중심의 평가는 평가항목과 배점 등의 수정이 필요하며, 중장기적으로는 센터장의 경영평가 측면이 보강될 필요가 있다. 지역자활센터는 독립적인 모법인을 가지고 있기 때문에 한국자활복지개발원의 평가를 받는 것이 자연스러우나, 개발원이 운영위탁 받는 광역자활센터와 별도의 광역자활센터를 같이 평가하는 것은 모순적이기 때문에 광역자활센터평가 자체의 틀은 전면적으로 달라져야 한다. 전반적인 지부로의 전환 이전에는 국민기초생활 보장법 시행규칙 개정을 통해 명시된 바와 같이 자활복지개발원 원장을 위원장으로 하는 평가위원회를 내실화하는 것이 중요하다. 현재 동법시행규칙 제26조의4에서 광역자활센터의 평가의 지표 및 방법의 개발과 평가의 실시 등을 위하여 필요한 경우에는 자활사업 전문가 등이 참여하는 평가위원회를 구성·운영할 수 있도록 규정하고 있는데 현재와 같이 개발원의 위탁기관과 외부기관이 혼재되어 있는 상황에서는 이 평가위원회를 객관적으로 구성하고 안정적으로 운영하여 평가에 대한 객관성과 공정성을 확보할 수 있는 중립적인 기구가 필요하다. 향후 지부화가 진행되거나 모든 광역자활센터에 대한 위탁법인 전환이 이루어질 경우 연간 또는 분

기간 등의 정기적 모니터링을 위한 지표와 2~3년 주기로 전반적인 조직 경영 전반의 과정과 성과를 종합적으로 평가하는 평가로 나누어 지표를 정리하고 평가방식을 발전시키는 것이 필요하다. 다만 평가위원회는 2~3년의 주기적인 평가를 수행하는 단위로 외부 전문가를 포함하는 비상설위원회로 구성하고, 연간 혹은 분기별 모니터링 체계는 한국자활복지개발원 내적 체계에서 운용 되는 것이 바람직할 것이다.

지부 또는 일괄 위탁이 진행될 경우에는 광역자활센터장 또는 지부장을 대상으로 하는 경영평가로의 전환이 필요하다. 이렇게 될 경우 각 광역센터를 평가하여 보조금의 인센티브를 제공하는 것은 의미 없으며 평가의 목표는 광역의 업무수행 능력을 강화할 수 있는 방법을 모색하는데 초점이 맞춰져야 한다. 또 한국자활복지개발원이 공공기관으로서 기관평가를 받게 되면 지부도 평가 대상으로 들어오게 될 것이다. 이 경우 평가의 단위가 지부를 포함하는 전체가 될 것이기 때문에 지부의 역량을 높이고 상시적으로 업무를 점검·지도하는 것이 중요해질 것이다. 한편 회계·감사체계 역시 중앙과 광역을 일치시키는 것이 필요하다. 중앙에 대한 회계감사를 동일한 기준과 조건으로 동시에 지역이 받을 수 있도록 하여 회계의 투명성을 높이고 사업의 효율성을 점검하는 것은 매우 중요한 과업이 될 것이다.

제3절 조직체계 구성과 직급관련 적용 방향

1. 조직체계 구성과 직급관련 현안

현행 광역자활센터는 센터장 산하에 사무국 또는 사무국장을 두고 3개 부서의 형태로 조직을 구성하고 있다. 또한 광역자활센터별로 운영위원회는 공통으로 두고 인사위원회 또는 고문단을 보유하고 있는 센터도 있었다. 직급의 경우에는 광역자활센터별로 직급에 해당하는 직위가 상이하고 직위의 명칭 또한 서로 달라 향후 동일한 처우나 인사교류과정에서 문제점이 발생할 가능성이 높다.

따라서 조직체계 및 직급과 관련해서는 크게 세 개의 이슈가 있다. 먼저 광역자활센터 조직의 형태는 유사하지만 3개 부서 명칭 및 기능들이 상이하 여 이에 대한 조정의 이슈이다. 물론 광역자활센터가 속한 지역의 특성과 그 동안 위탁했던 법인들의 상황이 반영되어 다양한 부서명과 기능이 분화되었 겠으나, 효과적 업무수행을 위해 부서명칭 및 기능의 통일화가 요구된다.

두 번째는 운영위원회를 포함한 위원회 관련 이슈이다. 한국자활복지개발 원 산하의 광역자활센터를 고려한다면 운영위원회의 기능과 역할은 매우 축 소될 것으로 예상된다. 즉, 현재 광역자활센터의 운영위원회는 광역자활센터 의 업무수행을 위한 위원회 성격으로 전환될 필요가 있으며, 그 명칭의 변경 이 고민되어야 한다. 다만, 통일적인 한국자활복지개발원 체계에서 지역의 특 성을 반영한 의사결정권을 어떻게 보장하는 방안은 같이 고민되어야 할 것이 다.

마지막으로 광역자활센터 직급에 따른 직위의 상이함에 따라 전국 광역자 활센터 차원의 처우개선이나 인사 관련 업무 통일화가 어렵다는 이슈이다. 또 한 광역자활센터와 한국자활복지개발원 직급 및 직위가 함께 고려되지 못한 부분도 있다. 이는 광역자활센터 전체의 직급과 직위의 공통화 과정 및 한국 자활복지개발원 직급 및 직위에 대한 조정이 필요한 상황이다.

2. 조직체계 및 직급관련 방향

1) 3개 부서에 대한 조정

광역자활센터의 조직을 3개 부서로 두되 명칭과 기능을 통일화하도록 한다. 이러한 접근은 국민기초생활보장법 상의 광역자활센터 역할을 고려할 필요가 있다. 우선 자활기업 또는 수급자 등의 취창업을 전문적으로 지원하거나 자활 기업에 대한 기술경영지도를 위한 부서(가칭 취창업지원부)와 지역자활센터 종사자 및 참여자의 역량강화를 위한 부서(가칭 교육지원부), 그리고 현재의 사무국 기능과 홍보, 각종 프로그램을 개발하거나 조사연구사업, 지역특화사

업을 개발하는 (가칭 기획·경영지원부)로 구성하는 것을 고려할 필요가 있다. 따라서 현행 광역자활센터의 전반적인 운영과 관련한 역할은 한국자활복지개발원의 행정지원으로 많은 부분을 대체하고 현재의 사무국은 축소해 나가는 방향으로 갈 수 있겠다. 단, 사무국의 축소방향은 한국자활복지개발원의 행정지원이 구체적으로 어느 수준까지 가능할 것인지 보다 구체적인 직무분 석이 이루어진 후 가능할 것이다.

2) 위원회 조정

한국자활복지개발원의 광역자활센터에 대한 역할이 확장되면서 기존 광역자활센터별로 각종 운영 관련 심의를 위해 필요했던 운영위원회의 기능이 축소될 것이 예상된다. 따라서 한국자활복지개발원과의 행정과정 조정을 전제로 현행 운영위원회는 과도기적으로 두고 그 외에 광역자활센터의 전문성 강화를 위해 취창업, 교육, 경영 등의 전문가들로 구성된 자문위원회를 광역자활센터별로 두고 실질적인 도움을 받는 것을 고려해볼 필요가 있다.

공통적인 광역자활센터별 자문위원회 외에 지역의 특성을 고려하여 광역자활센터장이 필요하다고 판단하는 경우에는 각종 위원회를 형성하고 센터 운영 또는 사업수행과 관련한 도움을 받도록 할 수 있다. 단, 센터별로 각종 비상설 위원회의 형성 및 소멸과 관련해서는 한국자활복지개발원에 대해 보고토록 한다.

3) 직급 및 직위 조정

직급 및 직위 조정과 관련해서는 우선 한국자활복지개발원 및 광역자활센터의 직급 및 직위를 어떻게 연동시킬 것인지가 고려되어야 한다. 즉 한국자활복지개발원과 광역자활센터의 직급을 동일한 체계로 가져 갈 것인지, 그리고 광역자활센터의 직위가 한국자활복지개발원의 어떠한 직위와 동등한지가 결정될 필요가 있다.

두 번째로는 광역자활센터의 직위를 동일한 명칭으로 공통화하는 과정이 요구된다. 즉 센터장 외에 사무국장, 부장, 팀장, 차장, 과장, 팀장, 팀원, 주임 등 직위의 상이함을 조정해야 할 것이다. 현재 한국자활복지개발원 개원 전 조직인 중앙자활센터의 직제규정은 원장 이하 사무처장과 팀장, 차장, 대리, 그 외 특정직으로 구성되어 있다.

세 번째는 직급에 따른 직위를 고정할 것인지에 대해서도 고려할 필요가 있다. 즉 직급과 직위를 연동하지 않고, 업무에 따른 직위를 부여할 수도 있기 때문이다. 현재 광역자활센터는 직급과 직위를 연동하여 고정시키고 있으나 보다 탄력적인 조직운용을 위해서는 직급과 직위를 달리하여 적용할 수도 있기 때문이다.

제4절 인사 규정

1. 인사위원회 구성과 운영

광역자활센터 표준 운영규정에 따르면, 각 광역자활센터는 공정한 인사관리를 위하여 센터장(위원장), 위탁법인 관계자 1인, 운영위원회 위원 2인, 직원대표 1인 이상으로 구성된 인사위원회를 두도록 되어 있다. 인사위원회는 인사관리의 기본방침 및 제도의 개편에 관한 사항, 직원의 채용, 승진, 강임, 직위해제 및 직권 면직, 직원의 포상 및 징계에 관한 사항, 직원의 근무평정에 관한 사항, 직원의 소청 및 고충처리에 대한 사항, 기타 인사에 관하여 중요하다고 인정되는 사항 등을 심의하도록 하고 있다. 또한 인사위원회의 기능은 자체적으로 정하여 운영하도록 하고 있다. 인사위원회 심의사항과는 별도로 제9조에는 직원의 임용(채용, 승진, 승급, 전보, 파견, 겸임, 강임, 휴직, 정직, 직위해제, 복직, 면직, 해임 및 파면 등)을 센터장이 행하도록 하고 있다.

인사위원회의 의결은 재적위원 과반수 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 이루어지는 내용을 담고 있다. 또한 광역자활센터의 운영을 이해서 인사위원회 운영지침을 각 광역자활센터에 두고 해당 지자체장의 승인을 얻도록 하고

있으며, 광역자활센터 표준 운영규정 중 인사규정(안)이 제시되어 있다.

중앙자활센터 정관 제29조(임의, 의결사항) 5항에 따르면, 중앙자활센터는 직제규정, 인사규정, 복무규정, 보수규정 및 회계규정의 제정과 개정에 관한 사항 등을 이사회에서 심의·의결하도록 하고 있다. 그리고 중앙자활센터는 인사규정을 따로 두고, 중앙자활센터 직원 등의 인사관리에 관한 규정을 정하고 있다. 인사규정에는 위원장 1인(원장이 선임)과 3인 이상의 위원으로 구성된 인사위원회를 두도록 하고 있다. 위원회는 제적위원의 3분의 2이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결이 이루어진다. 중앙자활센터 인사위원회의 심의사항은 광역자활센터 표준 운영안의 인사규정(안)과 동일하다. 그리고 직원의 임용(제12조)은 원장이 행하되 시험성적, 근무성적, 연구실적, 자격(면허)과 기타 능력에 실증에 의하여 근무성적이 극히 불량하다고 인사위원에서 의결할 경우 임용을 취소할 수 있도록 하고 있다.

광역자활센터 표준운영안과 중앙자활센터 인사규정을 보면, 인사위원회의 구성인원, 의결방식, 위원장 선임방식, 외부 위원 위촉 등에 대한 사항에 차이를 보인다. 광역자활센터의 인사규정은 중앙자활센터의 인사규정을 토대로 그 내용을 일관되게 할 필요가 있다. 그리고 중장기적으로는 광역자활센터 인사에 관한 규정은 한국자활복지개발원의 인사규정에서 정하는 것이 적절할 것이다.

2. 광역자활센터장 임용(임명)과 임기

광역자활센터 표준운영안 중 센터장후보추천위원회 운영규정(안)을 보면 각 광역자활센터 운영규정 제9조에 의해 센터장 후보추천위원회를 두도록 하고 있으며, 위원회 구성은 운영위원회가 의결하여 선임하도록 하고 있다. 그리고 광역자활센터장 후보는 공개모집을 원칙으로 하고 있다. 그리고 중앙자활센터 인사규정 제12조에 따르면 중앙자활센터 원장은 공모를 통해 법인 이사회의 선임 후, 보건복지부장관의 승인을 받아서 법인에서 발령하도록 하고 있다.

현재의 광역자활센터 표준운영안의 광역자활센터장 추진, 모집, 위촉 등에

관한 사항은 전체적으로 재검토될 필요가 있다. 적어도 한국자활복지개발원을 모범인으로 하는 광역자활센터의 경우는 더욱 그러하다. 재검토의 방향에서 가장 기본적인 것은 광역자활센터장의 추천, 모집, 위촉 등에 대한 사항에 대한 권한은 모범인에 있음을 명확히 할 필요가 있다. 즉, 광역자활센터의 추천, 모집, 위촉 등에 대한 사항을 다루는 후보추천위원회는 한국자활복지개발원 내에 두고, 한국자활개발원장과 같이 법인이 발령권을 갖거나 적어도 한국자활복지개발원장에게 인사권이 주어지는 것이 마땅하다.

다만 후보추천위원회의 구성은 각 광역자활센터가 위치한 광역지자체를 포괄한 방식으로 후보추천위원회를 구성하는 것이 바람직하다. 그리고 광역자활센터장을 공개 모집하는 것을 원칙으로 정하고 있으나 이는 검토가 필요하다. 즉, 광역자활센터의 임용은 외부 공모 방식과 한국자활복지개발원 내부 임명 방식을 동시에 두는 것이 조직 운영 방향에서 적절할 것이다. 그리고 광역자활센터의 임기는 현행과 같이 3년으로 하되, 외부 공모의 경우 연임의 규정(예를 들면 1회에 한해 연임 가능)을 두어야 할 것이다. 이에 대한 부분은 한국자활복지개발원장의 임용 관련 규정과의 정합성이 고려될 필요가 있다.

광역자활센터장의 정년은 모범인의 규정을 준용하는 것이 마땅할 것이다. 중장기적으로는 광역자활센터의 직원의 임용과 관련된 사항은 광역자활센터장의 위촉의 방식에서 고민될 필요가 있다.

제5절 보수 및 복지

1. 보수

광역자활센터의 보수규정이 기관마다 표현도 다를 뿐만 아니라 내용도 상당 부분 다르다는 것을 알 수 있다. 물론 분석대상 기관 중 위탁법인 규정에 따른다는 내용이 많은 것으로 분석되었다. 또한, 일부 기관은 지역자활센터 보수 규정에 따라 지급한다고 명시되었다. 일부 기관은 기관 정관에 관련한 내용이 명시되지도 않았다는 것을 알 수 있었다.

광역자활센터가 하나의 법인의 산하 단체로 운영되는 상황이라고 한다면, 광역자활센터별로 다르게 만들어진 규정과 보수체계를 통일시키는 방안이 마련되어야 할 것이다. 그래야만, 하나의 법인 산하 여러 광역자활센터가 동일한 임금 기준에 적용을 받고 근로할 수 있는 환경이 마련될 수 있기 때문이다.

분석결과에 따르면, 14개 광역자활센터의 보수산정 기준을 지역자활센터 보수에서 10% 이내 또는 보건복지부에서 발표하는 사회복지시설종사자 보수 기준표를 준용하고 있는 것으로 나타났다. 전체적으로 자활복지개발원을 포함한 상당수의 기관 간 보수기준이 다르다는 것을 알 수 있다. 게다가 자활복지개발원, 14개 광역자활센터의 급수 및 호봉 수가 매우 다르다는 것을 확인할 수 있었다. 물론 자활복지개발원의 보수기준이 다른 14개 광역자활센터보다는 전체적으로 높게 책정되어 있다는 것을 알 수 있다. 주지하고 있듯이, 보수체계는 여러 개의 기관이 하나의 법인에 소속되는 상황에서 분명히 수정이 필요한 부분이다. 지금처럼 15개 기관이 서로 다른 기준을 적용하면서 하나의 법인 체계에서 공통의 사업을 진행한다는 것은 개별 종사자의 사기뿐만 아니라 기관의 목표달성에도 심각한 영향을 미칠 개연성이 크다고 하겠다.

따라서 현행 다른 보수체계는 어느 시점에서는 하나의 기준으로 통일하는 작업이 필요하다고 하겠다. 물론 이 과정에서 어느 시점에서 어느 기준을 준용할 것인가가 관건이라 하겠다. 본 연구의 분석결과에 따르면, 자활복지개발원의 급여 수준이 다른 14개 광역자활센터보다 많으며, 14개 광역자활센터 간 차이가 발생하고 있다. 따라서 이와 같은 급여조건에서는 상향 조정이 필요하다고 보이며, 그 기준은 자활복지개발원 기준으로 하는 것이 설득력이 있다고 판단된다. 그리고 한 시점에 14개 기관의 급여를 자활복지개발원 수준으로 맞추는 것은 현실적으로 쉽지 않으리라고 예측된다. 따라서 급여의 상향에 대한 연차별 계획(단기:1~3년; 중기(4~5년))을 수립하여 상향 조정해야 할 것으로 보인다.

2. 복지 및 수당

광역자활센터 휴직자 또는 결근자 보수규정을 분석한 결과, 중앙자활센터에서 제시한 표준운영규정에는 명시되지 않은 내용이 일부 광역자활센터 운영규정에 명시되어 있다는 것을 알 수 있었다. 물론 일부 기관에서는 관련된 규정이 명시되지 않고 있다는 것을 확인하였다. 중앙자활센터에서 제시한 표준운영규정과 광역이 자체적으로 사용하고 있는 운영규정 간 발생하는 차이에 대해서는 전체적으로 조정이 필요해 보인다. 특히, 이 부분에 대해서는 광역자활센터 간 같은 기준이 마련되기 위한 노력이 필요해 보인다. 그리고 직원의 복지 관련해서 휴가 및 연가보상비에 대해 분석한 결과, 상당수의 기관이 명절 휴가비를 기본으로 있다는 것을 알 수 있다. 반면, 일부 기관에서는 이에 관한 규정이 운영규정에 명시되지 않고 있다는 것을 확인할 수 있었다. 게다가 휴가비가 지급되더라도 기관 간에 차이가 1-4개 이상 차이가 발생함에 따라 기관 간 차별이 발생하고 있는 것으로 보인다. 물론 현재까지는 위탁법인의 재정지원 여건에 따라 복지 및 수당 지원 수준이 다를 수 있다. 이와 관련해서, 앞서 분석한 보수와 마찬가지로 자활복지개발원 복지제공 수준을 기준으로 하되 연차별 조정 계획을 단계적으로 수립하여 재정적 부담을 점차 늘려나가는 방식으로 진행할 필요가 있다고 하겠다. 물론 표준화 기준이 반드시 자활복지개발원 기준이 될 필요는 없다. 다만, 현재 모법인이 자활복지개발원이고, 11개 광역자활센터가 법인 산하기관으로 소속됨에 따라 모법인의 기준이 높은 상황에서 모법인의 기준으로 일원화되는 것이 가장 현실 타당하다고 판단하기 때문이다. 그리고 이러한 표준화 과정은 연차별 단-중기 계획을 수립하여 연차별로 진행될 필요가 있다고 하겠다.

두 번째로 수당과 관련해서는 앞서 분석한 보수, 복지처럼 수당 역시 기관마다 매우 상이하게 지급되고 있다는 것을 알 수 있었다. 수당 역시 같은 법인 산하 단체라고 한다면, 복지 및 수당에 대한 전체적인 평준화 또는 같은 기준을 적용해야 한다. 본 연구의 분석에서 알 수 있듯이, 일부 기관에서는 크게는 5가지의 수당을 지급하고 있지만, 어떤 기관은 2개 내외의 수당만을

지급하고 있다. 따라서 수당체계 역시 하나의 기준을 선정할 필요가 있으며, 가능하면 모기관이 자활복지개발원 기준을 준용하는 것이 현실적일 것으로 보인다. 물론 지금까지 언급한 자활복지개발원의 기준이 최선이 기준이라고는 할 수 없다. 다만, 현재의 법인화 체계에서 모법인과 법인 산하기관 간 근로 조건을 같게 한다면 모법인의 기준이 같게 적용하는 것이 현실적으로 가장 타당하다고 판단되기 때문이다. 그리고 모법인과 14개 광역자활센터 간 지급 기준을 같게 하는 것 역시 제도의 연착륙을 위한 연차별 계획이 수립되어야 할 것이다. 예를 들면 1~3년간의 단기, 4~5년의 중장기 계획을 갖고 단계별 표준화 계획이 수립되어야 할 것이다.

제6절 회계

자활복지개발원과 14개 광역자활센터에 대한 회계 관련 운영규정 등을 분석결과에 따라 몇 가지 개선방안을 제안한다면 다음과 같다.

첫째, 자활복지개발원과 14개 광역자활센터의 회계 및 보수 등과 관련한 규정에서 큰 차이가 있다는 점을 확인할 수 있었다. 현재 자활복지개발원과 11개 광역자활센터가 하나의 법인 체계로 일원화된 상황에서 조직의 사업 운영과 관련한 회계규정이 서로 다른 것은 분명 문제가 있다고 하겠다. 분석결과에 따르면, 14개 광역 자활센터 간 눈에 띄는 차이를 갖는 화계 관련 분류 체계이다. 자활복지개발원 법인 산하 11개 광역자활센터는 향후 하나의 회계 기준으로 통일되는 것이 조직운영의 일관성 및 산하 광역자활센터 종사자의 사기진작과도 매우 밀접한 관련이 있다고 하겠다.

둘째, 14개 광역자활센터 간 회계 구분의 일원화가 필요하다. 분석결과에 따르면, 현재 기관마다 개별 기관이 운영하는 회계기준이 다르게 사용되고 있다. 이 부분은 기관 회계의 일원화 및 효율성을 위해서는 반드시 통일하는 작업이 필요하다고 하겠다. 그리고 광역자활센터의 회계 운영 원칙은 분석한 모든 기관에서 ‘사회복지법인 및 사회복지 시설 재무회계 규칙’을 준용하고 있는 것으로 파악되었다. 다만 같은 내용에 대한 운영규정 상 표기가 기관

마다 다르다는 것을 확인할 수 있었다. 이에 대한 보완이 필요하다고 하겠다.

제7절 사업 분류 및 관리

1. 광역자활센터의 역할

앞 장에서 14개 광역자활센터의 2019년 사업계획서를 기반으로 분석한 결과, 앞서 3장 4절에서 검토하였듯이 현재 광역자활센터들은 사업을 분류하고 관리, 수행하는 데 있어서 동일한 사업에 대해 다른 용어를 사용하고, 각기 다른 범주화 방식을 활용하며, 동일하거나 유사한 사업을 각기 다른 사업 범주로 분류하여 관리하고 있기도 한 것으로 나타났다. 그러나 이러한 사업의 성격과 범주에 대한 이해의 차이는 각 센터에서 수행하고 있는 사업을 파악하고 연계, 협력하는 데 있어서의 어려움을 초래하며, 나아가서는 광역자활센터의 사업과 정체성의 혼란을 야기하고 있다.

<표 4-2> 국민기초생활보장법과 자활사업안내에 따른 광역자활센터의 역할

- 1) 광역단위의 자활기업 창업지원
 - 2) 광역단위의 수급자, 차상위자에 대한 취·창업 지원 및 알선
 - 3) 광역단위의 지역자활센터 종사자, 참여자에 대한 교육훈련 및 지원
 - 4) 지역특화형 자활프로그램 개발·보급 및 사업개발 지원
 - 5) 지역자활센터 및 자활기업에 대한 기술·경영 지도
 - 6) 광역단위의 자활지원을 위한 조사·연구·홍보
 - 7) 광역단위의 자산형지원사업 위탁 운영
 - 8) 자활기금 위탁운영 및 Microcredit 집행
 - 9) 기타 자활 활성화를 위한 사업
-

이에 광역자활센터의 정체성, 역할 및 기능의 확립과 함께 동일한 사업에 대한 용어 통일 및 사업내용에 대한 재규정을 통한 표준화된 범주화와 사업 운영이 필요하고, 광역자활센터의 사업을 광역자활센터 표준운영안(한국자활복지개발원, 2018)에 따라 다음의 9개 사업으로 분류하여 관리할 것을 제안한다(<표 4-2> 참조). 이 중 1-5번의 사업은 국민기초생활보장법(제 15조의 10(광역자활센터))과 보건복지부(2019)가 제시하고 있는 자활사업안내(보건복지부, 2019)가 제시하고 있는 광역자활센터의 역할로 광역자활센터가 반드시 수행해야하는 의무 사업이며, 6-9번의 사업은 추가적으로 수행할 수 있는 권고 사업이다.

2. 사업의 분류 및 관리

본 연구는 위의 <표 4-3>에서 제시하고 있는 광역자활센터의 역할에 따라 크게 9가지 사업 범주에 따른 사업 분류를 제안한다. 각 범주별 사업 내용은 다음과 같다.

1) 광역단위의 자활기업 창업지원

먼저 광역단위의 자활기업 창업지원 사업 범주에는 광역자활센터와 광역사업단 및 자활기업과의 네트워크 구축, 광역사업단 및 자활네트워크 구축, 광역 자활기업 창업, 전국 규모 자활기업 창업 등의 세부 사업이 포함된다.

2) 광역단위의 수급자, 차상위자에 대한 취·창업 지원 및 알선

광역단위의 수급자, 차상위자에 대한 취·창업 지원 및 알선 사업 범주에는 취·창업 자원확보 및 연계, 신규 사업 아이템 개발 및 개발 지원, 자활생산물, 판로개척, 판매 및 판매활성화, 시설 및 장비 지원, 공공재정 투입 등의 세부 사업이 포함된다.

3) 광역단위의 지역자활센터 종사자, 참여자에 대한 교육훈련 및 지원

광역단위의 지역자활센터 종사자, 참여자에 대한 교육훈련 및 지원 사업 범주에는 교육욕구조사, 자활사업 참여자 소양·기초역량강화 교육훈련 및 지원, 자활사업 참여자 직무 교육훈련 및 지원(자격증 취득지원 포함), 자활사업 실무자 교육훈련 및 지원(사례관리 교육 포함) 등의 세부 사업이 포함된다.

4) 지역특화형 자활프로그램 개발·보급 및 사업개발 지원

지역특화형 자활프로그램 개발·보급 및 사업개발 지원 사업 범주에는 지역형 사업 개발, 공동브랜드 사업 개발 및 지원, 규모화 사업 개발 및 지원, 부처연계사업 개발 등의 사업이 포함된다.

5) 지역자활센터 및 자활기업에 대한 기술·경영 지도

지역자활센터 및 자활기업에 대한 기술·경영 지도 사업 범주에는 사후관리 컨설팅을 포함하여 자활사업단 및 자활기업에 대한 컨설팅 지원이 포함된다.

6) 광역단위의 자활지원을 위한 조사·연구·홍보

광역단위의 자활지원을 위한 조사·연구·홍보 사업 범주에는 광역자활센터에서 수행하는 조사, 연구, 홍보 관련 사업들이 포괄적으로 포함된다. 세부적으로는 홍보지원, 자활사업 홍보, 자활사업 인식개선 사업, 온라인 홍보(SNS 등), 자활생산물 공동홍보, 다양한 주제의 조사·연구 사업, 포럼, 토론회 개최 등이 포함된다.

7) 광역단위의 자산형성지원사업 위탁 운영

광역단위의 자산형성지원사업 위탁 운영 사업 범주에는 희망키움통장 및 청년희망키움통장 사업 등 자산형성지원사업의 위탁 운영이 포함된다. 관련하여 통장 사례관리 사업도 자산형성지원사업 위탁 운영에 포함된다.

<표 4-3> 광역자활센터 사업 범주(안)

1) 광역단위의 자활기업 창업 지원	1) 광역 사업단, 자활기업과의 네트워크 구축 2) 광역 사업단, 자활기업 간 네트워크 구축 3) 광역 자활기업 창업 4) 전국 규모 자활기업 창업
2. 광역단위의 수급자, 차상위자에 대한 취·창업 지원 및 알선	1) 취·창업 자원 확보 및 연계 2) 신규 사업 아이템 개발 및 개발 지원 3) 자활생산물, 판로개척, 판매 및 판매활성화 (온라인 판매, 플랫폼 개발, 특판전, 박람회, 어울 한마당, 장터, 판매장 DP 지원 포함) 4) 시설 및 장비 지원 5) 공공재정 투입
3. 광역단위의 지역자활센터 종사자, 참여자에 대한 교육훈련 및 지원	1) 교육욕구조사 2) 자활사업 참여자 소양, 기초역량강화 교육훈련 및 지원 3) 자활사업 참여자 직무 교육훈련 및 지원(자격증 취득지원 포함) 4) 자활사업 실무자 교육훈련 및 지원(사례관리 교육 포함)
4. 지역특화형 자활프로그램 개발·보급 및 사업개발 지원	1) 지역형 사업 개발 2) 공동브랜드 사업 개발 및 지원 3) 규모화 사업 개발 및 지원 4) 부처연계사업 개발
5. 지역자활센터 및 자활기업에 대한 기술·경영 지도	1) 사업단 컨설팅 지원(사후관리 컨설팅 포함) 2) 자활기업 컨설팅 지원(사후관리 컨설팅 포함)
6. 광역단위의 자활지원을 위한 조사·연구·홍보	1) 홍보지원 2) 자활사업 홍보 3) 자활사업 인식개선 4) 온라인 홍보(SNS 등) 5) 자활생산물 공동홍보 6) 조사·연구 사업 7) 포럼, 토론회 등
7. 광역단위의 자산형성지원 사업 위탁 운영	1) 자산형성지원사업 위탁 운영(통장 사례관리 사업 포함)
8. 자활기금 위탁운영 및 마이크로크레딧(Microcredit) 집행	1) 마이크로크레딧(Microcredit) 2) 드림뱅크 3) 자활금융사례관리
9. 기타 자활 활성화를 위한 사업	1) 사례관리 지원 및 활성화(슈퍼비전 등 사례관리 사업 지원) 2) 사회적 경제조직과의 연계·협력사업(연대사업) 3) 한국자활복지개발원과의 연계·협력사업(연대사업) 4) 광역자활센터와의 연계·협력사업(연대사업) 5) 지역자활센터와의 연계·협력사업(연대사업) (업종별 자활사업단 및 자활기업과의 네트워크 활성화 사업 포함) 6) 지역유관기관 및 단체와의 연계·협력사업

8) 자활기금 위탁운영 및 Microcredit 집행

자활기금 위탁운영 및 Microcredit 집행 사업 범주에는 마이크로크레딧 (Microcredit) 사업, 드림뱅크 사업, 자활금융사례관리 사업 등이 포함된다.

9) 기타 자활 활성화를 위한 사업

마지막으로 슈퍼비전 등 사례관리 사업 지원, 사회적 경제조직, 한국자활복지개발원, 타 광역자활센터, 지역자활센터, 지역유관기관 및 단체 등과의 연계 · 협력 사업 등 위의 8개 사업 범주에 속하지 않는 사업의 경우 기타 자활 활성화를 위한 사업으로 분류하여 관리할 것을 제안한다.

참고문헌

참고문헌

국민기초생활보장법

김정원, 이문국, 전세나(2013). 자활사업 제도개선 방안. 비판사회정책, (38), 7-44.

김준현(2012). 서울광역자활센터 활성화 방안 연구. 서울도시연구, 13(4), 183-204.

김태완, 전지현(2009). 자활 전달체계 개편과 향후 과제. 보건복지포럼, 2009(2), 76-86.

보건복지부(2019) 자활사업안내.

손능수, 김경휘(2016). 지역자활센터 자활사업의 성과 요인 분석 및 정책적 제언
경상북도 자활사업 전달체계를 중심으로. 한국사회보장학회 정기학술발표
논문집, 2016(2), 657-681.

심성지(2008). 자활사업효과성 제고를 위한 통합적 전달체계의 모색. 한독사회과
학논총, 18(3), 191-226.

이인재 외(2005). 광역자활지원센터 평가 및 운영모형 연구. 보건복지부.

이재원 외(2014). 법제화에 따른 광역자활센터 역할재정립 및 운영 개선방안. 중
앙자활센터.

최승호(2013). 충북 광역자활센터 발전방안. 충북연구원 연구보고서, 1-75.

최한호(2019). 국민기초생활보장제도 자활사업의 개선방안 연구. 대구한의대 박사
학위논문.

한국자활복지개발원(2018). 광역자활센터 표준 운영안.