



2025 의정현안정책토론회

수원시 사회복지종사자 처우개선 4년의 성과

2025. 6. 5.(목) 14:00

홍재복지타운 4층 교육장



[좌 장] **이희승** 수원특례시의회 시의원



[발 제] **김제선** 강원대학교 교수

· 수원시 사회복지종사자 처우 개선의 성과 및 과제

[토 론] **박재현** 수원특례시 노인복지과장

심재룡 수원시장장애인가족지원센터 과장

장명찬 수원시사회복지협의회 회장

한연주 수원시정연구원 연구위원





2025 의정현안정책토론회

수원시 사회복지종사자 처우개선 4년의 성과

2025. 6. 5.(목) 14:00

홍재복지타운 4층 교육장



[좌장] **이희승** 수원특례시의회 시의원



[발제] **김제선** 강원대학교 교수

· 수원시 사회복지종사자 처우 개선의 성과 및 과제

[토론] **박재현** 수원특례시 노인복지과장

심재룡 수원시장애인가족지원센터 과장

장명찬 수원시사회복지협의회 회장

한연주 수원시정연구원 연구위원



2025 의정현안정책토론회

수원시 사회복지종사자 처우개선 4년의 성과

📌 **일시** | 2025. 6. 5.(목) 14:00

📌 **장소** | 홍재복지타운 4층 교육장

📌 **진행순서**

사회 : 임제린 수원시정연구원 성과확산팀장

시 간	주 요 내 용		비 고
14:00~14:05(5')	개회	○ 내빈 및 발제·토론자 소개 등	
14:05~14:10(5')		○ 기념사진 촬영	
14:10~14:30(20')	발제	○ 주제발표 - 수원시 사회복지종사자 처우 개선의 성과 및 과제 (김제선 강원대학교 교수)	
14:30~15:30(60')	토론	○ 지정토론 ○ 종합토론 및 질의응답	좌장
15:30~15:35(5')	폐회	○ 총평 및 마무리	

📌 **패널구성**

* 가나다순 정렬

구 분	성 명	소속 및 직위
좌 장	이희승	수원특례시의회 시의원
발 제	김제선	강원대학교 교수
토 론	박재현	수원특례시 노인복지과장
토 론	심재룡	수원시장애인가족지원센터 과장
토 론	장명찬	수원시사회복지협의회 회장
토 론	한연주	수원시정연구원 연구위원

CONTENTS

1 발제

- **수원시 사회복지종사자 처우 개선의 성과 및 과제** 1
김제선 | 강원대학교 교수

2 지정토론

- **수원시 사회복지종사자 처우개선 성과 및 과제** 19
장명찬 | 수원시사회복지협의회 회장
- **수원시 사회복지종사자 처우개선을 위한 복지재단 설립의 필요성과 방향** 21
심재룡 | 수원시장애인가족지원센터 과장
- **수원시 사회복지시설 종사자 처우개선에 대한 평가와 향후 과제** 23
한연주 | 수원시정연구원 연구위원
- **수원시 사회복지종사자 처우개선** 25
박재현 | 수원특례시 노인복지과장

1

CHAPTER

발제

- **수원시 사회복지증사자 처우 개선의
성과 및 과제**

김제선 | 강원대학교 교수

수원시 사회복지종사자 처우 개선의 성과 및 과제

김제선 | 강원대학교 교수

김 제 선
(강원대학교 사회복지학과, 교수)



수원시 사회복지종사자 처우 개선의 성과 및 과제

목 차

- 1. 사회복지종사자 처우향상 논의 출발
- 2. 사회복지종사자 처우의 의미
- 3. 수원시 처우 개선 사업의 단계
- 4. 수원시 처우 개선 사업의 성과 및 한계
- 5. 수원시 처우 개선의 과제 및 제언

1. 사회복지종사자 처우향상 논의 출발

- ◆ 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제정 : 2011년 3월 30일 제정
 - ◆ 「경기도 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례」 제정 : 2012년 5월 11일 제정
 - ◆ 「수원시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례」 제정 : 2013년 3월 28일 제정
- 사회복지사 등의 종사자의 보수(임금) 수준이 낮았으나, 위의 법률과 조례 등을 근거로 절대적으로 높아진 것은 사실임. 다만, 여전히 다른 산업분야 근로자 등보다는 상대적으로 낮은 수준에 있음.

1. 사회복지종사자 처우향상 논의 출발

◆ 「수원시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례」

제5조(시장의 책무)

- ① 수원시장(이하 "시장" 이라 한다)은 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위 향상을 위하여 적극적으로 노력하여야 한다.
- ② 시장은 사회복지사 등의 보수가 사회복지 전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 한다.
- ③ 시장은 사회복지사 등이 직무를 수행함에 있어 신변의 위협을 느끼지 않도록 안정적인 직무환경 조성에 노력하여야 한다. <신설 2019.12.31>

제5조의2(사회복지기관장의 책무) (조제목 개정 2019.12.31)

- ① 사회복지기관장은 그 기관에 종사하는 사회복지사 등의 처우, 복지 및 교육 지원과 고용 안정을 위하여 적극 노력하여야 한다. (개정 2019.12.31)
- ② 사회복지기관장은 사회복지사 등의 직무상 신변안전과 인권보장을 위한 대책 마련을 위해 노력하여야 한다. (개정 2019.12.31)

제6조(종합계획의 수립)

- ① 시장은 사회복지사 등의 처우개선과 복지 증진을 위하여 종합계획을 수립하여야 한다.
- ② 종합계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
 1. 시의 사회복지 정책 방향과 목표에 관한 사항
 2. 사회복지사 등의 처우개선 및 지위향상에 관한 사항
 3. 사회복지사 등의 보수수준의 연차적 개선에 관한 사항
 4. 사회복지사 등의 안전보장 및 근무환경 개선에 관한 사항 <신설 2023.04.20>
 5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항(중전 제5호에서 이동 2023.04.20)

제7조(실태조사)

- ① 시장은 종합계획을 수립할 때 필요한 경우에는 해당 공무원으로 하여금 사회복지사 등을 위하여 실태조사를 하도록 하여야 한다.
- ② 시장은 제1항에 따라 사회복지사 등의 처우 등을 위하여 실태조사를 할 경우에는 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며 예산의 범위에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.
- ③ 시장은 실태조사에 필요한 경우에는 관련 사회복지기관에 자료의 제출을 요청할 수 있으며 요청을 받은 관련기관 등은 특별한 사유가 없으면 이에 응하여야 한다.

1. 사회복지종사자 처우향상 논의 출발

◆ 「 수원시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례 」

제8조(지원사업 등) (조제목 개정 2019.12.31)

① 시장은 사회복지사 등의 사기진작과 처우개선을 위하여 다음 각 호의 사업을 지원할 수 있다.

1. 사회복지사 등의 처우개선 및 지위 향상을 위한 조사·연구사업
2. 사회복지사 등의 역량강화를 위한 교육·훈련지원 사업
3. 사회복지사 등의 신변안전 보호와 근무환경 개선을 위한 사업 (개정 2019.12.31)
4. 사회복지사 등의 인권 및 권리 옹호 사업 <신설 2019.12.31>
5. 사회복지사 등의 경력관리 지원사업
6. 사회복지사 등의 대체인력 지원사업 <신설 2023.04.20>

7. 그 밖에 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사업 (중전 제6호에서 이동 2023.04.20)

② 시장은 제1항의 사업을 추진하는데 필요할 경우 전문기관이나 사회복지사협회 등 관련 단체에 위탁 또는 보조할 수 있으며 예산의 범위에서 운영 등에 필요한 보조금 등을 지원할 수 있다. (개정 2023.04.20)

③ (개정 2015.01.06) (개정 2021.05.12) <삭제 2023.04.20>

제9조(위원회의 설치 및 기능) (조 제목 개정 2018.11.16) (조 제목 개정 2023.04.20)

① 시장은 사회복지사 등의 처우 개선 및 지위향상 관련 시책을 자문하고 심의하기 위하여 수원시 사회복지사 등의 처우개선위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다. (개정 2018.11.16) (개정 2023.04.20)

② 위원회는 다음 각 호의 사항에 대하여 시장의 자문에 응한다. (개정 2023.04.20)

1. 처우개선 및 지위향상을 위한 실태조사·연구 및 시행에 관한 사항 (개정 2023.04.20)
2. 사회복지사 등의 신분보장 및 인권증진에 관한 사항 (개정 2023.04.20)
3. 사회복지사의 역량강화를 위한 교육·훈련 지원 사항 (개정 2023.04.20)
4. 그 밖에 사회복지사 등의 처우개선에 관한 사항으로 위원장이 필요하여 자문을 요구하는 사항 (개정 2023.04.20)

③ 위원회는 다음 각 호의 사항에 대하여 심의한다. <신설 2018.11.16> (개정 2023.04.20)

1. 사회복지사 등의 처우개선 및 지위 향상에 관한 사항 <신설 2023.04.20>
2. 종합계획 수립 및 실태조사에 관한 사항 <신설 2023.04.20>
3. 그 밖에 사회복지사 등의 처우개선에 관한 사항으로 위원장이 필요하다고 인정하는 사항 <신설 2023.04.20>

1. 사회복지종사자 처우향상 논의 출발

◆ 「 수원시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례 」

제13조(고용 및 신변안전 보호) <신설 2019.12.31> (중전 제10조에서 이동 2023.04.20)

① 시장은 사회복지시설의 운영 위탁 공개모집 또는 재계약하는 경우 종전 직원들의 신분이 보장될 수 있도록 고용승계에 관한 사항을 공고 또는 고지하여야 한다.

② 시장은 사회복지사업을 수행하는 과정에서 발생하는 위험과 위협으로부터 사회복지사 등의 신변안전 보호를 위한 장비와 시설을 지원할 수 있다.

③ 시장은 사회복지사 등의 안전사고에 대비한 보험가입과 안전한 근무환경 및 인권 보장을 위한 법률상담 서비스, 심리상담서비스를 제공할 수 있다.

④ 제2항에 따라 신변안전 보호 장비 및 시설을 설치한 사회복지기관장은 사회복지사업의 특성을 반영한 세부적인 규정을 마련하여 사용하여야 한다.

제14조(인권 및 권리옹호) <신설 2019.12.31> (중전 제11조에서 이동 2023.04.20)

① 시장과 사회복지기관장은 사회복지사 등의 인권침해 예방과 권리옹호를 위하여 적극적으로 노력하여야 한다.

② 시장은 사회복지사 등이 사회복지기관 등의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖에 비리 사실 등을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 부당하게 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 않도록 적극적으로 노력하여야 한다.

③ 사회복지기관장과 사회복지사 등은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 노동자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 안된다.

④ 사회복지사 등은 사회복지사업을 수행함에 있어 사회복지사 윤리강령을 바탕으로 사회복지대상자의 인권 및 권리옹호를 위하여 노력하여야 한다.

제15조(포상) (중전 제10조에서 이동 2019.12.31) (중전 제10조에서 이동 2023.04.20)

시장은 사회복지사 등의 사기진작을 위해 기여한 공적이 있거나 모범이 되는 사회복지기관 및 사회복지사 등에 대하여 「수원시 포상 조례」에 따라 포상할 수 있다. <신설 2016.06.14>

제16조(회의수당 등) (중전 제11조에서 이동 2019.12.31) (중전 제10조에서 이동 2023.04.20)

회의에 참석한 위원, 전문가 등에게는 예산의 범위에서 「수원시 위원회 참석수당 등의 지급에 관한 조례」에 따라 수당과 여비를 지급할 수 있다.

<신설 2016.06.14> (개정 2017.09.27)

2. 사회복지종사자 처우의 의미

사회복지시설 종사자=사회복지사업에 종사하는 사람(=사회복지사 등)

사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 법률(제2조)

“사회복지사 등”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 법인 등(이하 “사회복지법인 등”)에서 **사회복지사업에 종사**하는 자를 말한다.

1. 「사회복지사업」 제16조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설립된 **사회복지법인**
2. 「사회복지사업」 제2조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설립된 **사회복지시설**
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사회복지 관련 단체 또는 기관



1. 법 제4조에 따른 **한국사회복지공제회**(이하 “공제회”라 한다)
2. 「사회복지사업」 제2조제1호 각 목의 법률에 따라 사회복지사업을 할 목적으로 설립된 **법인**
3. 「사회복지사업」 제46조에 따른 **한국복지사협회**
4. 그 밖에 보건복지부장관이 사회복지 관련 단체 또는 기관으로 인정하는 단체 또는 기관

2. 사회복지종사자 처우의 의미

‘처우’의 사전적 정의

수행하는 업무에 대한 **합당한 대우**

→ 합당한 대우 : ‘근로자’로서 권리를 보장받아, 종사자가 업무의 자신의 능력을 효율적, 효과적으로 수행할 수 있도록 적절한 조치를 행하는 것

‘처우개선’의 사전적 정의

어떤 사람이나 집단에 대한 조치나 대우를 이전보다 더 좋은 상태로 만드는 것

(국립국어원, 2019.01.15.)

사회복지시설 종사자 처우개선

보수체계, 근로시간 등 **객관적 기준의 근로조건**과 물리적 환경, 복리후생, 안전위생, 휴가제도, 근로자의 권리 등 종사자를 중심으로 하는 **근무환경 전반의 조건을 총칭하는 개념**

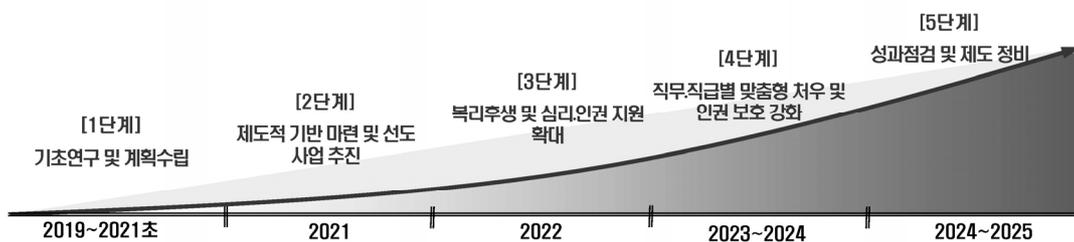
3. 수원시 처우개선 사업의 단계와 의의

- ◆ 수원시는 법률 및 조례제정 이전부터 사회복지시설 종사자에 대한 처우개선 향상을 위한 노력들을 해 왔음

시기	내용
2011.04.~09.	수원시 사회복지 종사자 처우개선 방안 연구용역(수원발전연구센터)
2012	복지수당 및 건강검진비 신설
2013.03.28.	「수원시 사회복지사 등의 처우 및 지위향상에 관한 조례」 제정
2014.11.28.	현안업무 보고 시 '사회복지종사자 처우개선 및 인사관리 체계' 필요 언급
2014.12.31.	'수원시 사회복지시설 운영실태 기본조사 계획' 수립
2016	민선 6기 처우개선 실시
2019.03.15.	사회복지사 등의 처우개선위원회 설치(2019년 총 3차 회의 진행)

3. 수원시 처우개선 사업의 단계

- ◆ 수원시의 사회복지시설 종사자에 대한 처우 개선 사업은 약 6년(2019년~2025년)의 기간에 걸쳐 체계적이고 단계적으로 추진되었음
- ◆ 총 5단계로 구분하여 그 특징을 살펴볼 수 있음



3. 수원시 처우개선 사업의 단계

1단계: 기초연구 및 계획 수립(2019~2021 초)

- 2019.3.15.~2020.3.16. 연구용역 실시
 - 3개 분야, 20개 과제 수립
 - 형평적 임금체계 기반 구축
 - 전문성 향상 및 근로환경 개선
 - 안전 및 인권보장 체계 구축
- 2021.2.5. 처우개선 종합계획 수립
 - 단기·중기·장기로 구분한 19개 과제 마련
 - 단기: 승진체계 개선, 장기근속휴가제 도입
 - 중기: 수당 지원 확대
 - 장기: 시간외 수당 확대 등

3. 수원시 처우개선 사업의 단계

2단계: 제도적 기반 마련 및 선도 사업 추진(2021)

- 2021년 주요 시책
 - 장기근속휴가제 시행('21.5.1.)
 - 복지관 승진체계 개선('21.7.1.)
 - 유급 병가 및 경조사휴가 도입('21.7.1.)
 - 급여체계 통일('21.11.1.)
 - 성과평가지표에 인권 반영('21.12.1.)
 - 시간외 근무 조정('21.7.1.)

3. 수원시 처우개선 사업의 단계

3단계: 복리후생 및 심리·인권 지원 확대(2022)

- 2022년 주요 사업
 - 자녀돌봄 및 임신검진휴가 도입('22.3.20.)
 - 심리치료 지원 및 인권친화 교육('22.5.1.)
 - 기관장 관리업무수당 도입('22.6.1.)
 - 기타직렬 급여체계 개선 시작('22 하반기)

3. 수원시 처우개선 사업의 단계

4단계: 직무·직급별 맞춤형 처우 및 인권 보호 강화(2023~2024)

- 2023년
 - 대체인력 지원사업 본격 시행('23.7.1.)
 - 영양사·시설안전직 급여체계 개선('23.8.1.)
- 2024년
 - 보건복지부 기본급 권고 기준 적용('24.1.1.)
 - 1인 시설 대체인력 확대('24.1.1.)
 - 가족돌봄휴가로 개념 변경('24.10.1.)

3. 수원시 처우개선 사업의 단계

5단계: 성과점검 및 제도 정비(2024~2025)

- 2024~2025년
 - 경기도 정책 평가 A등급 획득('24.10.7.)
 - 수원시사회복지사협회 이전 및 예산 지원('25.2.20.)
 - 통상임금 개념 확대 적용에 따른 영향 조사('25.3.20.)
 - 인권 침대 대응 2차 종합계획 수립('25.1.17.)

3. 수원시 처우개선 사업의 단계

- ① 계획 수립 중심기: 연구 기반 마련 및 중장기 전략 수립
- ② 기반 조성기: 제도적 틀 마련과 시범 적용
- ③ 확산기: 제도 전면 시행 및 복지 확대
- ④ 정착기: 급여체계 정비 및 인권 중심 문화 확산
- ⑤ 성숙기: 제도 개선과 성과 관리, 영향 평가를 통한 지속 가능성 확보

◆ 이와 같은 단계별 추진은 **종사자의 보수를 포함한 권익보장, 근로환경 개선, 전문성 향상**이라는 목적을 향해 체계적으로 전개되었다는 점에서 지방자치단체 처우 개선 정책의 모범 사례로 평가할 수 있음.

4. 수원시 처우개선 사업의 성과 및 한계

(성과1) 정책 기반 및 제도 정비

- 법적·제도적 기반 마련:
 - 「수원시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례」 제정(2013), 실질 운영화는 2019년부터.
 - 처우개선위원회 구성, 인권보장 조항 마련, 종합계획 수립 등 제도화 단계 돌입.
- 연구 기반 마련:
 - 시정연구원 용역(2019) 및 처우개선 종합계획 수립(2021)을 통해 실증 기반 마련.

4. 수원시 처우개선 사업의 성과 및 한계

(성과2) 임금 및 수당 체계 개선

- 급여체계 개선:
 - 보건복지부 기본급 권고기준 적용(2024년부터).
 - 사회복지직 외 직렬(영양사, 시설안전직 등)의 급여 및 직종 체계 정비.
- 다양한 수당 신설 및 확대:
 - 장기근속휴가, 유급병가, 경조사휴가 도입.
 - 안전관리수당(2021), 관리업무수당(2022), 시간외수당 확대 및 조정.

4. 수원시 처우개선 사업의 성과 및 한계

(성과3) 인권·심리·근로환경 개선

- **인권 중심 접근 강화**
 - 인권교육, 인권침해 대응 종합계획 수립 및 시행.
 - 인권보장 운영규정 및 지도점검표 마련, 위수탁 계약서에 인권보장 의무 삽입.
- **심리·정서 지원**
 - 심리치료 지원사업(최대 10회, 100만원), 인권영화 관람 등 문화 프로그램 포함.
- **대체인력 지원제도 시행**
 - 결원 시 즉시 투입 가능한 시스템 구축(1인 시설 포함 확대 적용: 2024).

4. 수원시 처우개선 사업의 성과 및 한계

(성과4) 공정한 승진체계 및 경력 인정

- 보건복지부 가이드라인에 따른 승진체계 도입
 - 선임사회복지사 조기 승진, 직위별 승진소요 연한 조정.
- 타 직종자(사무직, 의료직 등)에 대한 승진 및 분류기준 마련
 - 경력 불인정에 따른 급여 역전현상 해소 노력.

(성과5) 지역 선도 및 외부 평가 우수

- 경기도 31개 시군 정책 평가에서 A등급 획득 (2024.10.7.)
- 보조금 지급 기준의 합리성 및 형평성 확보 노력
 - 사업비, 인건비, 운영비의 균형 조정 및 개선 시도.

4. 수원시 처우개선 사업의 성과 및 한계

(한계 및 향후 과제)

- 이직률 문제 지속: 1년 이내 이직 의향자 36% 이상(특히 저임금직군).
- 직종 간 격차: 복지관과 지역아동센터 등 기관 간 처우차 심화.
- 예산 부족 및 실효성 부족: 예산 제약으로 일부 과제는 축소 혹은 지연.
- 중복 지원과 컨트롤타워 부재: 사업 간 중복 및 성과관리 부족 지적.

5. 수원시 처우개선의 과제 및 제언

(과제 1) 임금 및 보수체계의 현실화

- 기관별 · 직종별 급여 격차 지속
- 동일 직무임에도 임금 역전 현상 및 경력 불인정 문제
- 비정규직의 저임금 · 불안정 고용 구조 구축

(과제 2) 승진 및 경력 인정체계의 공정성 확보

- 사회복지직 외(사무, 영양, 안전 등) 직종에 대한 체계 없는 분류 및 승진 부재
- 실질적 직무경력보다 형식적 기준 우선 적용 → 인사갈등 초래

5. 수원시 처우개선의 과제 및 제언

(과제 3) 인권 보호 및 근로환경 개선

- 클라이언트 폭력, 직장 내 괴롭힘에 대한 예방과 하루 조치 미흡
- 인권상담 창구 운영 실효성 부족, 인권교육 형식화우려

(과제 4) 정책 집행 체계 정비 및 성과 관리 강화

- 총괄 부서의 조정·관리 권한 미비
- 성과 모니터링 체계 부재, 중복사업 존재

→ 정책 설계의 정합성, 집행조직의 역량 강화,
그리고 이해당사자와의 지속적 협의체계 구축이 중요함.

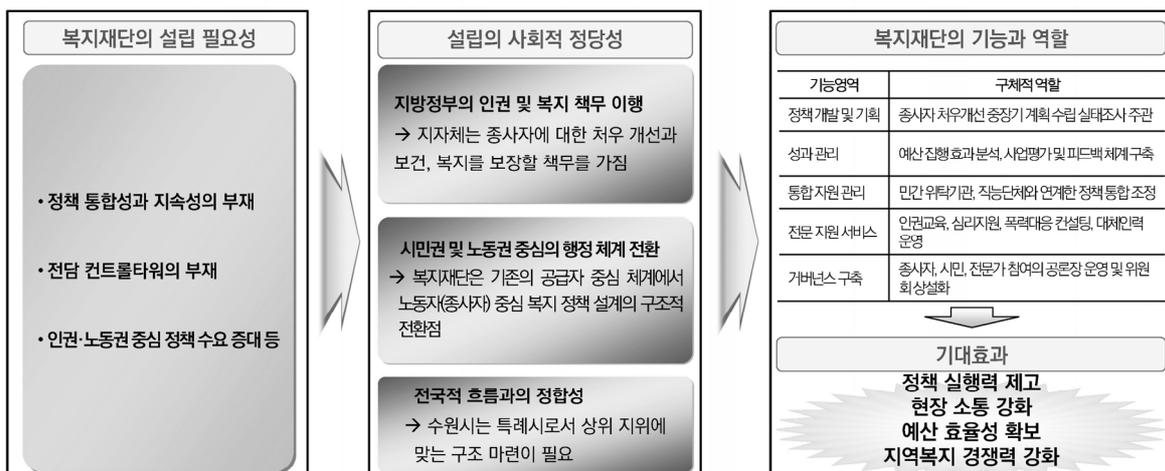
5. 수원시 처우개선의 과제 및 제언

- 수원시에서 사회복지시설 종사자의 처우를 더욱 체계적이고 실효성 있게 향상시키기 위해서는 전담기관인 '수원복지재단'을 설립하는 것을 제안함.
- 이는 단순한 행정기능 보완을 넘어, 처우개선의 실질적 컨트롤타워로서의 역할을 수행하고,
- 수원시가 전국 기초자체의 선도 모델로 자리매김하기 위한 핵심 기반이 될 수 있음.

5. 수원시 처우개선의 과제 및 제언

- 현재 국내에서 운영 중인 복지재단(지방자치단체 산하)은 지역 복지정책의 연구·기획·지원 역할을 수행하고 있으며, 일부는 종사자 처우개선 관련 사업도 포함하고 있지만, 그 역할과 수준은 제한적임.
- 이에 비해 수원시에 제안하는 복지재단은 **종사자 처우개선 중심의 전담기구로서 명확한 차별성과 확장성**(‘종사자 처우 개선’과 ‘현장 중심 실행력’)을 중요하게 가져야 할 것임.
- 왜 수원시 복지재단은 다른 재단과 달라야 하는가?
 - 기초자치단체 수준에서 실질적 처우개선 사업을 직접 집행 중인 전국 유일 사례
→ 수당 지급, 급여체계 통일, 인권보장, 대체인력 지원 등 기초 지자체 단위에서 자체 시행 중.
 - 특례시 위상에 맞는 독립적·전문적 집행기구 필요
→ 타 지자체는 광역단위 중심이지만, 수원시는 광역수준 처우정책을 기초단위에서 추진하고 있음.
 - 단순 ‘정책조언 재단’이 아닌, ‘실행 중심 복지 컨트롤타워’로 진화 필요
→ 처우개선은 단순 연구·교육이 아닌 직접 예산과 제도 집행을 요구하는 구조.

5. 수원시 처우개선의 과제 및 제언



5. 수원시 처우개선의 과제 및 제언

- ‘복지재단 없는 처우개선은 구조 없는 개혁이며, 제도 없는 평등은 선언에 불과하다’는 점에서, 복지재단 설립은 수원시가 반드시 선택해야 할 미래 전략임.
- 현재의 청소년청년재단, 도시재단 등과 같은 기존 유사 공기업 내에 설립되는 것이 아닌, 별도의 독립적 기구로서 설립되어야 함.

27

감사합니다

2

CHAPTER

지정도론

- **수원시 사회복지종사자 처우개선 성과 및 과제**
장명찬 | 수원시사회복지협의회 회장
- **수원시 사회복지종사자 처우개선을 위한 복지재단 설립의 필요성과 방향**
심재룡 | 수원시장애인가족지원센터 과장
- **수원시 사회복지시설 종사자 처우개선에 대한 평가와 향후 과제**
한연주 | 수원시정연구원 연구위원
- **수원시 사회복지종사자 처우개선**
박재현 | 수원특례시 노인복지과장

수원시 사회복지종사자 처우개선의 성과 및 과제

수원시사회복지협의회 회장 | 장명찬

사회복지종사자 처우개선은 사회복지종사자들이 안정적으로 일할 수 있는 환경을 마련하고, 그들의 직업 만족도 및 복지서비스의 질을 높이기 위해 2011년 3월 30일 제정한 “사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률”의 매우 중요한 과제입니다.

이후 수원특례시는 “수원시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례”를 통해 수원특례시 사회복지 종사자에 대한 처우 개선을 위한 노력들을 해 왔습니다. 또한 단계별 추진에 따라 종사자의 보수를 포함한 권익보장, 근로환경 개선, 전문성 향상 등 설정한 목표를 향해 체계적으로 진행되고 있어 타 자치단체의 모범이 되고 있음에 자부심을 갖고 있습니다.

오늘 토론회에서 더욱 새롭게 변화 발전하기 위한 혁신방안 논의는 중요한 의미가 있다고 생각합니다. 이에 몇 가지 깊은 논의가 필요하다는 생각에 글을 남깁니다.

- ① 수원시 처우개선 사업의 성과를 살펴보면 비교적 체계적으로 처우개선을 위해 노력하고 있다고 생각합니다.
- ② 다만 구체적인 실행의 대안으로 복지재단 설립이 필요하다고 제안하고 있으나, 지금 상황에서 적절한 계획이라고 할 수 있을지 의구심이 듭니다.
- ③ 그 이유는 하드웨어(건축)을 하는게 가능한지? 설립한다면 재단의 기능은 무엇인지? 등 구체적이고 명확한 검증이 필요하다고 생각합니다.
- ④ 지자체 마다 사회복지서비스의 수요와 대응 차원에서 막대한 예산을 들여 복지재단을 설립하였으나, 기능이 미비하고 근본적 설립목적에 제대로 부합하지 못 하고있는 실정입니다.
- ⑤ 또한 실행중심의 컨트롤타워의 기능은 중요하지만, 수원특례시복지재단의 사업 차별성이 처우개선에 초점이 되는 것은 적절할지 생각해 보게 됩니다.
- ⑥ 현재 수원특례시의 여러 상황에서 처우개선 기능을 위해 복지재단을 설립하여 예산을 사용하는 것은 효율성에서 제고해 보아야 한다는 생각도 듭니다.

- ⑦ 재정적 지원이 수반된 복지재단 설립을 한다면, 필요성과 기능에 대한 명확한 검토가 필요합니다.
- ⑧ 향후 혁신 추진단을 구성하여 전반적인 계획을 수립하고, 모니터링 하며, 우리시에 적절한 시범사업을 추진하며, 실행할 수 있는 기존 단체를 활용하고, 조례에 포함하여 법적 구속력을 갖게 하고, 예산 투입 방안을 심도 있게 검토해 보았으면 합니다.

발제자의 “수원시 사회복지종사자 처우개선 및 지위 향상”을 위한 복지재단의 설립을 제안해 주신 말씀은 향후 기능과 역할에서 정책 실행력과 예산 효율성 측면에서 논의가 필요하다고 생각합니다.

수원특례시복지재단 설립의 목적이 사회복지종사자의 처우개선 및 지위향상 차원인지? 미래 수원특례시의 사회복지 전략을 위한 대안 마련 차원인지?

오늘 토론회가 수원특례시 사회복지 환경변화에 유의미한 영향력이 되기를 기대합니다.

“같은 일을 반복한다면, 다른 결과를 예상하지 말라!

많은 문제가 이미 좋은 결과를 낸 전략을 통해 해결할 수 있는 것은 사실이다.”

수원시 사회복지종사자 처우개선을 위한 복지재단 설립의 필요성과 방향

수원시장애인가족지원센터 과장 | 심재룡

사회복지사의 처우개선은 2012년 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」이 시행된 이전과 13년이 지난 이 시점에도 항상 논의가 되고 있는 쟁점 중 하나입니다. 그리고 수원시는 2013년 관련 조례를 제정하여 수원시 관내 사회복지시설 종사자의 처우 및 지위 향상에 대해 노력하고 있음을 확인할 수 있었습니다.

앞서 말씀하신 사회복지사의 처우는 수행하는 업무에 대한 합당한 대우이고, 처우개선은 이전의 상태보다 진일보하는 것이라고 하였습니다. 그리고 그 내용은 임금, 근로시간, 복리후생, 그리고 종사자의 권리까지 근무환경의 조건을 총칭하는 개념이라고 하였습니다. 수원시는 2011년 처우개선을 위한 연구용역 이래, 사회복지사의 처우개선 위한 정책을 연구하고, 2013년 그 관련 조례를 제정한 지자체 중 하나입니다. 하지만 12년이 지나도록 사회복지사의 처우개선에 대한 연구는 계속되고 있습니다. 이는 역설적으로 사회복지종사자의 처우가 아직 그만큼 충족되지 못하였고, 계속해서 현장에서는 사회복지사의 소진으로 인한 서비스 공백이 이루어지고 있는 상황이고 수원시도 그 문제점을 간과하지 않고 있다는 것을 보여준다고 말할 수 있습니다.

2013년부터 수원시 사회복지사로서 근무를 하면서 조례가 제정되고, 사회복지사의 처우에 대한 많은 정책들이 지자체에서 논의되었던 것을 알 수 있습니다. 하지만, 지자체의 노력에도 불구하고 제가 기억하는 2014년의 사회복지 현장의 처우개선은 조금 다릅니다. 매년 초 보건복지부에서는 사회복지시설종사자 인건비 가이드라인을 제시하고 있습니다. 그리고 2014년도 「사회복지시설종사자 인건비 가이드라인」을 살펴보면, 제1조(목적)에 사회복지사 종사자의 장기근속을 유도하고 전문성을 제고함으로써 지역주민의 복지증진에 기여한다고 명시되어 있습니다. 그리고 제8조(승급 및 승진)에는 사회복지사의 승진에 필요한 최소 소요 연한에 대하여 설명하고 있습니다. 2014년 상반기, 관내 복지관이 새로 개관하였고 제가 근무하던 복지관에서도 신규 복지관으로 이직을 한 종사자가 있었습니다. 기존 복지관에서 선임 사회복지사로 급여를 받고 있던 해당 직원은 새로 개관한 복지관에서 선임 사회복지사 급여가 아닌 4급 사회복지사 급여를 받게 되었습니다. 이에 이의를 제기하였지만,

그 결과는 수원시 관내 복지관 임금지급 현황 조사와 지자체 승인없이 선임 급여를 적용받을 수 없다는 답변이었습니다. 저 또한 당시 3급 선임 사회복지사 급여를 받다가 다시 4급 인건비를 적용받을 수 밖에 없는 상황이었습니다. 2011년부터 2013년까지 수원시 복지자원팀에서 오랜기간 연구하고 제정하였던 「수원시 사회복지사 등의 처우 및 지위향상에 관한 조례」는 이듬해 각 시설 주무부서에서 조례를 역행하는 모습을 보여주었습니다. 복지관마저 이러한 처우개선의 역행이 이루어졌다면 당시 열악한 기타 시설들의 처우개선은 더 좋지 못하였다고 볼 수 있었습니다.

물론, 앞서 말씀하셨던 수원시 처우개선의 사업의 단계를 보면, 그 이후 처우개선 위원회 등 민관기관과의 소통을 통해 변화하였고 총 5단계에 걸쳐 체계적이고 단계적으로 이루어졌다는 것을 알 수 있습니다. 그리고 2021년 복지정책과에서는 사회복지 종사자를 위한 「수원시 처우개선 사업 안내」를 통해 사회복지 종사자의 장기근속휴가, 자녀돌봄 및 임신검진휴가, 시설장 관리업무수당을 개선하였습니다. 하지만 기타 시설들의 낮은 처우개선 상황은 2025년에도 아직 진행 중입니다. 2023년 복지관에서 센터로 이직해서 제가 지자체에서 처음 받은 공문은 「센터 승진 및 조직개편 검토 결과 알림」이었습니다. 공문에 따르면, 4급 사회복지사의 3급으로의 승진 요건은 다른 기관에서의 근무경력은 배제되고 본 센터 3년 이상 근무를 해야 승진이 된다는 것이었습니다. 그리고 그마저 기관장 인사권이 아닌 지자체 사전협의 후, 검토 그리고 운영위원회 및 인사회의 상정을 통해 최종 지자체 승인을 받게 됩니다.

규모가 작은 센터라고 해서 복지관만큼 지역주민의 복지증진에 기여도가 낮은 것은 절대 아닙니다. 소규모 기타 시설들은 각각의 분야에서 전문적인 분야를 다루고 있는 기관들로 2020년 코로나 시기에 그 역할을 묵묵히 해나가 지역주민의 복지증진에 기여하였던 것을 알 수 있습니다. 이제 이러한 소규모 기타 복지시설 종사자의 처우에 대한 문제는 보다 일관되고 지속가능하게 정책을 기획하고 관리할 독립적 기관에서 이루어졌으면 합니다. 독립적 기관은 사회복지 종사자의 임금, 근로시간, 권리, 교육, 상담 등 거버넌스의 허브로 기능을 할 수 있으며 정책 불균형을 해소하여 사회복지 종사자의 시설별 복지 편차를 줄일 수 있습니다. 그리고 처우개선에 대한 성과 관리와 환류체계로서 그 역할을 명확히 제시할 수 있다고 생각합니다. 이제는 더 이상 복지재단이 선택이 아닌 필수적인 정책대안으로 논의가 되어야 한다고 생각합니다.

수원시 사회복지시설 종사자 처우개선에 대한 평가와 향후 과제

수원시정연구원 연구위원 | 한연주

수원시는 2012년부터 현재까지 사회복지시설 종사자들을 위한 처우개선 노력을 지속해왔다. 이러한 노력은 타 지자체의 모범 사례로 주목받고 있으며, 수원시의 많은 사회복지 종사자들 역시 이에 대해 공감하고 긍정적으로 평가할 것으로 보인다. 10년이 넘는 시간 동안 처우개선의 질은 분명 향상되었지만, 그 과정에서 기관 유형에 따라 종사자 간의 격차가 발생하는 한계도 드러났다. 예를 들어, 수원시에 동일하게 사회복지사업을 수행하고 있음에도 「사회복지사업법」에 명시된 ‘법정 사회복지시설’인지, 아니면 시 조례에 의해 운영되는 ‘조례시설’인지에 따라 처우 수준에 차이가 있다. 심지어 조례시설 간에도 격차가 존재한다.

시설 간의 격차 원인은 처우개선 정책을 총괄하는 부서와 사회복지시설을 관리하는 부서가 서로 다르기 때문이다. 현재 처우개선을 총괄하는 부서는 돌봄정책과이며, 각 시설은 장애인복지과, 노인복지과 등 각각의 담당 부서가 따로 관리한다. 문제는 예산 편성과 관련된 실질적 권한이 시설 담당 부서에 있다는 점이다. 돌봄정책과가 시설 간 형평성을 맞추기 위한 정책을 제안하더라도, 해당 부서가 이를 수용하지 않거나 수용할 수 없는 구조라면 처우개선은 실현될 수 없다. 이러한 구조적 한계로 인해, 매년 논란이 되는 지점은 ‘처우개선 정책의 대상을 어디까지로 규정할 것인가’라는 문제이다.

우리는 ‘왜 수원시가 사회복지시설 종사자들의 처우를 향상시켜야 하는가’에 대한 근본적인 질문을 던질 필요가 있다. 처우개선의 궁극적인 목적은 서비스의 질 향상이다. 그렇다면 2012년부터 지속되어 온 처우개선 정책이 지역사회에서 어떤 긍정적인 변화를 일으켰는지, 서비스의 질이 실제로 향상되었는지를 가시적으로 입증할 수 있는가? 현재로서는 이에 대해 명확하게 답변하기 어려운 상황이다. 그러나 앞으로는 이 질문에 대한 설득력 있는 근거와 답변을 준비해야 할 시점이 다가오고 있다.

수원시의 구조적 한계와 평가의 어려움을 극복하기 위한 대안으로, 몇 년 전부터 지역사회에서는 ‘서비스원’이나 ‘재단’ 설립과 같은 방안이 논의되기 시작했다. 이러한 논의가 제기된 배경에는 공감할 만한 이유가 있지만, ‘재단’에 대한 인식과 기대는 제각각이다. 현재 논의되는 모습은 마치 여러 기능을

무리하게 결합한 ‘이상한 로봇’과 같아 보인다. 따라서 우선적으로 지역사회에서는 ‘왜 재단이 필요한가’, ‘재단이 어떤 기능을 수행해야 하는가’, ‘이를 위해 필요한 인력과 예산 규모는 어느 정도인가’, ‘그 기대 역할이 실질적으로 달성 가능한가’에 대한 충분한 논의가 필요하다. 재단과 같은 기관은 일단 설립되면 폐지하기 어렵고, 현재 수원시의 구조는 재단이 자율성과 전문성을 확보하기에도 어려운 여건이다. 따라서 지역사회가 이 문제를 중요한 아젠다로 설정하고, 충분한 시간과 절차를 갖춘 논의와 준비가 이루어져야 한다.

수원시 사회복지종사자 처우개선

수원특례시 노인복지과장 | 박재현

- 수원시 사회복지 종사자 처우개선 사업은 본격적으로 2020년부터 현재까지 현장 기대에는 부응하지 못할 수도 있겠지만, 지속적인 제도를 계속해서 만들어 왔다. 민선 5기 건강검진비 도입, 시간외수당 도입이 되었고 민선 6기에는 당해연도 중앙부처 인건비 가이드라인 전면 적용 등이었고, 민선 7기에는 전담 총괄부서(복지기획팀)를 신설하여 더욱더 노력하였으며 인권까지 확대되어 왔다.
- 향후 수원시가 나아가야 하는 처우개선 방향은 종합·노인·장애인 복지관 중심에서 더 다양한 시설 유형까지 실태조사를 실시하고 처우개선 방향을 정립해 나가는 것이 필요하다. 장애인주간보호시설, 직업재활시설, 지역아동센터, 다함께돌봄센터 등 소규모 시설의 여건을 살피고 의견수렴 절차를 거쳐, 현재 도입되어 있는 각종 처우개선 제도에 대해서 시설별 여건에 따라 적용 가능한 사항을 고민하여야 하며
- 3종 복지관 종사자에 국한되어 있는 인권영역을 더욱더 다변화하여 소규모시설 종사자 인권까지 실태조사를 추진할 필요가 있다.
- 또한 작년에 통상임금의 대법원의 변경된 판례에 맞춰서 1차적으로 사회복지분야에서 통상임금에 포함되는 수당의 범위를 명절휴가비를 포함하여 처우개선위원회 심의를 통과한 사항은 매우 모범적인 사례로 생각된다.
- 처우개선 영역은 끊임없이 경청하고, 토론하고, 고민하는 복지기획 영역이다. 발제자의 제언처럼 팀단위 업무 중 일부가 아닌, 전담 조직을 통한 총괄적이면서 지속성이 담보되는 방향의 고민이 필요하다.

2025 의정현안정책토론회

수원시 사회복지증사자 처우개선 4년의 성과

발행일 | 2025. 6. 5.

발행처 | 수원시정연구원

제작처 | 더조은프린트 (070-4633-3220)

2025 의정현안정책토론회

수원시 사회복지종사자 처우개선 4년의 성과



수원특례시의회
SUWON SPECIAL CITY COUNCIL

SRI 수원시정연구원
SUWON RESEARCH INSTITUTE