

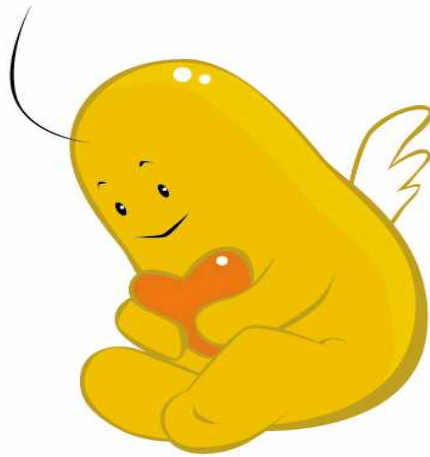
# 2011년 성남시 민·관 사회복지사 연찬회



**성남시사회복지사협회**

SEONGNAMSI ASSOCIATION OF SOCIAL WORKERS

# 2011년 성남시 민·관 사회복지사 연찬회



**보듬이**  
BODUMI

- ♠ 일 시 : 2011년 6월 23일(목) ~ 25일(토)
- ♠ 장 소 : 제주특별자치도
- ♠ 주 최 : 성남시
- ♠ 주 관 : 성남시사회복지사협회



**성남시사회복지사협회**

SEONGNAMSI ASSOCIATION OF SOCIAL WORKERS

▣ 행사일정

날짜	진행시간	행사내용	비고
1일차 6/23 (목)	~ 10:30	- 공항 이동 및 참석 체크	- 조별 준비팀원에게 참석 확인
	10:30~11:40	- 탑승 수속	- 신분증 필히 지참 (주민등록증, 운전면허증)
	13:00~14:30	- 제주도착 - 식당이동 및 식사 - 숙소도착	- 조별 준비팀에게 탑승 버스 확인 (1호~3호 차량)
	14:30~16:00	- 개회식 - 강의 1 : 새로운 사회복지 리더의 자질과 자기 경영	
	16:00~16:30	- 조별모임	
	16:30~18:00	- 강의 2 : 사회복지사 처우개선을 위한 실천적 방안 - 방배정	- 교육실 뒤 방배정표 확인
	18:00~20:00	- 식사장소 이동 - 식사 - 숙소도착 및 자유시간	

날짜	진행시간	행사내용	비고
2일차 6/24 (금)	08:00~09:00	- 아침식사 - 자유여행 준비	- 한라산 등반조 출발 (07:00 - 조식 자체해결)
	09:00~16:00	- 자유여행 - 중식 - 숙소도착	- 각 조별 출발 전 운영 팀 보고 후 출발
	16:00~18:00	- 자유여행 P.T. 준비 - 자유여행 P.T.	- 각 조별 디지털 카메라 및 휴대폰 연결 케이블 지참
	18:00~21:30	- 식사장소 이동 - 시장님 인사말씀 - 식사	

날짜	진행시간	행사내용	비고
3일차 6/25 (토)	08:00~09:00	- 아침식사 - 문화체험 준비	- 준비팀원에게 각 조별 탑승버스 확인
	09:00~12:00	- 버스 탑승 - 제주 올레길 탐방 - 점심식사 이동	- 1일차 버스탑승과 동일
	12:00~13:00	- 점식식사	
	13:00~16:00	- 용두암 - 특산물시장 체험	
	16:00~16:55	- 공항도착 및 탑승수속 - 면세점 이용	- 신분증 제출 - 면세점 이용 시 1인 1매장 이용만 가능
	16:55~18:00	- 탑승 - 김포공항 도착	
	18:00~	- 해산	

## ◎ 공지사항

### ○ 6월 23일 1일차

- 6월 23일 **10:30까지** 김포공항 집결
- 항공권 발급을 위해 본인 **신분증(주민등록증, 운전면허증) 필히 지참**
- 각 조별 준비팀 인원에게 참석확인 및 신분증 제출
- 제주공항 도착 후 버스탑승(각 조별 준비팀 인원이 안내하는 번호의 버스 승차)
- 숙소도착, 중식 후 연찬회 개최 및 강의 실시
- 석식은 외부 식당이용 - 버스이동 예정

### ○ 6월 24일 2일차

- 조식 후 자유여행 실시 (09:00 출발), 출발 시 운영팀에 연락(018-627-7151)
- 한라산 등반 조는 (07:00 출발), 출발시 운영팀에 연락(018-627-7151)
- 자유여행 종료 시간 16:00, 숙소복귀 후 운영팀에 연락(018-627-7151)
- 조별 PT준비 16:00~18:00(조별 디지털카메라 및 휴대폰 연결 케이블 준비)
- 석식장소 조별 이동(자유여행 시 이용한 차량이용)

### ○ 6월 24일 3일차

- 조식 후 올레길 탐방 실시 (09:00 출발) - 1일차 버스탑승 방법과 동일
- 공항 도착 후 각 조별 준비팀 인원에게 신분증 제출(항공권 발급)
- 면세점 이용안내 : 1인당 1개소의 상점만 이용가능
- 해산 : 집결과 동일하게 개별 해산

▣ 개회식순

○ 사회 : 이기철 사무국장

○ 개회선언 ----- 사 회 자

○ 내빈소개 ----- 사 회 자

○ 국민의례 ----- 사 회 자

○ 인 사 말 ----- 장 창 현  
성남시사회복지사협회장

○ 격 려 사 ----- 김 해 숙  
성남시의회 예산결산특별위원회 위원장

○ 격 려 사 ----- 정 기 영  
성남시의회 문화복지위원

○ 격 려 사 ----- 김 광 수  
성남시사회복지협의회회장

○ 사회복지사 선서 ----- 회원일동

○ 폐 회 ----- 사 회 자

# 목 차

## ▣ 특 강 1

「새로운 사회복지 리더의 자질과 자기경영」 ..... 7 p.

○ 전영록 제주관광대학 사회복지과 교수

## ▣ 특 강 2

「사회복지사 처우개선을 위한 실천적 방안」  
- 임금체계 통일안 - ..... 21 p.

○ 최유호 부천시사회복지협의회장  
부천시덕유사회복지관장

## ▣ 별 첨

○ 사회복지사보수교육 안내 ..... 48 p.

○ 회원혜택안내 ..... 49 p.

○ 사회복지사 윤리강령 ..... 50 p.

○ 2011년 성사협 사업계획서 ..... 51 p.

○ 2011년 성사협 임원현황 ..... 57 p.

○ 2011년 성사협 회원가입현황 ..... 58 p.

○ 2011년 연찬회 참석자 현황 ..... 65 p.

○ 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한  
법률 ..... 68 p.

특 강 1

---

## 새로운 사회복지 리더의 자질과 자기경영

---

전 영 록

제주관광대학 사회복지과 교수

# 새로운 사회복지 리더의 자질과 자기경영

전 영 록 교수  
(제주관광대학사회복지과)

## I. 서 언

- 리더십이란 자기관리가철저한 사람, 타인을 잘 이끌 수 있는 능력이라 볼 수 있다.
- 리더자는 항상 매력적인 사람으로서의 자세가 선행 되어야 하는데 매력적인 성격의 가장 중요한 것은 수용력이다. 수용력이란 사람을 보거나 다룰때 그 사람의 장점을 인정 해 주고 약점을 보완해 주는 것이다. 무슨 일이든지 선의로 해석해 주려는 마음 가짐이 되어 있으면 관용심도 생긴다.
- 특히 사회복지에 있어서 전문가와 이용자 관계의 리더십은 이용자와 가족 전체의 변화를 유도할 수 있으며, 나아가서는 맑고 밝은 지역사회 건설에 일조한다.
- 21세기 엄청난 사회복지 변화의 물결을 선도해 나가는데 있어서 전문가로서의 능력과 자질을 함양하는 것은 매우 중요할 것이다.
- 진정한 리더자는 끊임없는 자기경영과 자기관리에서부터 비로소 가능해 진다.

## II. 전문가의 자격요건과 사회복지사의 기본자질

### 1. 전문가의 자격요건

- Mission - 철학, 가치, 이념, 마인드, 비전
- Knowledge - 학문적 지식, 이론적 배경
- Skill - 변화기술, 치료기술, 조정기술, 해결기술
- License
- Recognition - 타인으로부터의 인정
- Passion - 의지, 열정, 꿈
- Modest - 배려 겸손



Practice

Creation - 창조, 창작

## 2. 사회복지사의 기본자질 (5H)

Heart

따뜻한 마음(Heart)으로 끝없이 인간을 사랑하는 가슴을 가져야 한다. 어머니의 사랑과 같은 것으로 진심으로 클라이언트의 아픔을 공감하고 직원 자신의 일처럼 애정을 갖고 대하는 자세를 의미한다. 종교인들이 사회복지 영역에서 활동할 때 자주 접하게 된다.

Head

냉철한 두뇌(Head)로서 시설생활자를 객관적으로 이해하고 인식하는 능력이 필요하다. 특히 많은 문제를 내포하고 있는 client일 경우 더욱 이런 능력이 요구된다. client의 사회적 자립을 위해서는 어떤 조치들을 어느 수준에서 얼마 동안 누가 실시할 것인지에 대한 과학적인 방안을 도출할 수 있는 능력이 있어야 한다.

Hand

능숙한 기능(Hand)이다. 아무리 훌륭한 목표를 세우고 이용자를 따듯이 대하고 객관적으로 이해한다고 할지라도 이용자에게 전문적인 서비스가 전달되지 않으면 곤란하다. 이론을 현장에 적용시키는 구체적인 실천력과 추진력이 필요하다.

Health

심신의 건강(Health)으로 과중한 업무, 이용자로부터 받는 각종 스트레스, 직업병 등에도 견딜 수 있는 강인한 심신이 필요하다. 근무여건 안에서 지속적으로 받게 되는 과중한 부담으로 인하여 소진되어 버리지 않도록 직원 각자는 자신의 스트레스 해소 방법을 갖고 있어야 한다.

Human relationship

원만한 인간관계(Human relationship)로서 worker는 이용자와 직원상호간 그리고 지역주민과의 원만한 인간관계를 유지할 수 있는 능력을 가지고 있어야 함과 동시에 적절하게 구사할 수 있어야 한다.

### Ⅲ. 리더가 가져야 할 자질

#### 1. 충성심을 견지하라

- 남을 추종하되 정신적 독립을 유지하라.
- 남을 신뢰하고 자신도 신뢰 받으라.
- 조직의 장래를 최우선시하라.
- 자기만 옳다고 주장하는 이기적 리더가 되지 말라.
- 항상 문제의식을 갖고 타인의 의견을 청취하라.
- 참여하고 싶어 하는 자의 길을 막는 행동을 하고 있는지 늘 생각하라.
- 상사의 의견과 다른 의견을 가지고 있는 것은 불충이 아니다.

#### 2. 열정을 가져라

- 열정이 없으면 리더십도 없다.
- 사람, 절차, 결과에 대해 강력한 리더력을 발휘하라.
- 열정이 없는 사람을 중간 리더라도 앉히지 말라.
- 자신의 일만 열심히 하면 부하는 스스로 알아서 할 거라고 믿는 사람은 전문가로서만 일하고 간부가 되지 말라.

#### 3. 용기를 가져라

- 장애물 앞에서 주저하지 말라.
- 반대자 앞에서 비틀거리지 말라.
- 고독 속에서 신념을 찾고 모험을 감수하라.

#### 4. 정서적 건강을 유지하라

- 리더십의 위치가 높아질수록 정서적 건강이 요구된다.
- 좌절과 실망에서 신속히 회복하고 반격하는 지구력을 가져라.
- 이해관계로 철학과 소신을 바꾸지 말라.

- 극도로 어려운 상황일수록 명분과 논리를 개발하여 정면 돌파하라.

## 5. 육체적 건강을 유지하라

- 자기의 육체적 건강관리에 최대의 노력을 경주하라.
- 건강하지 못한 리더는 분명 한계가 있다.

## 6. 이해심을 가져라

- 타인의 가치관과 사고, 문화, 믿음을 이해하고 수용하라.
- 이해심과 동정심은 구별하라.

## 7. 결단력을 가져라

- 행동해야 할 때와 안할 때를 구별하라.
- 깨닫는 것만으로는 안 되며, 과감히 실천하라.
- 동료와 꾸물댐은 부하와 상사를 공히 실망 시킨다.
- 항상 연구하며 창조하라.

## 8. 예측능력을 키워라

- 관찰과 경험으로부터 예리한 직관력을 키워라.
- 개인적 안위에 집착하지 말고 통찰력을 가지고 위험을 뚫어라.

## 9. 효과적 대처능력을 키워라

- 모든 행동에는 타이밍이 절대적이다.
- 끊임없는 사색을 통해 타이밍에 대한 센스를 길러라.

## 10. 경쟁심을 가져라

- 언제나 이겨야 하는 것은 아니다. 그러나 중요한 싸움에서는 반드시 이겨야한다.

경쟁심이 없으면 사소한 도전에도 포기 한다.

### 11. 자신감을 가져라

경험, 훈련, 독서, 사색은 자신감을 기르는 데 절대적이다.

### 12. 분명한 상별의식을 가져라

부하의 언행에 대해 잘잘못을 분명하게 가려라.

### 13. 책임감을 가져라

임무는 위임해도 책임만은 위임될 수 없다.

책임 없는 곳에 권한 없다.

### 14. 신뢰성을 가져라

도덕성과 능력은 곧 믿음이다.

부하의 건의를 살려내고 반영하라.

부하의 능력을 기르고, 그리고 그들을 신임하라.

### 15. 동료애를 가져라

부하를 이용하지 말고 부하를 지키고 어루만져라.

### 16. 건성을 가져라

한번 시작했으면 끝을 보라. 그 누구도 중간에 멈추는 자를 위해 충성하지 않는다.

## IV. 능력 있는 자기경영

### 1. 자신을 변화시킨다.

21세기 경쟁력의 키워드는 “변화”와 “혁신”이 주도하고 있다. 변화에 적응하기 위해 준비해온 사람은 현재가 두렵지 않다.

이들의 특징은 살아가는 과정과정 속에서 자신의 장점과 단점을 파악해, 강점은 끊임없이 발전 시켜나가고 단점은 남다른 노력으로 보완해 나간다는 것이다. 부딪혀 실패하는 것 또한 이들의 장점이다. 이들에게 무한성장 가능한 미래가 보장되는 것은 당연한 일이다.

기존의 고정관념과 탁상공론적 생각에서 벗어나는 것에서부터 변화와 혁신은 시작된다.

수시로 나는 나의 발전을 위해 무엇을 행동했나? 라고 자문해보자.

변화하기 위해 충분한 노력과 시간을 투자했는가?

질 좋은 정보 수집을 위해 남들보다 발 빠르게 움직였는가? 가만히 앉아서 얻는 것은 낙오자라는 이름뿐이다. 나의 가치를 높이기 위한 행동 주체는 바로 내가 되어야 한다.

### 2. 내 강점을 파악한다.

자기경영의 근본은 먼저 자신의 강점을 파악하는 일이다. 자신의 강점을 살려 적성에 맞는 업무를 해야 성과 또한 크다. 다양한 분야에서 특출한 능력을 보였던 레오나르도 다빈치 역시 그 많은 분야 중에서 오로지 미술 분야에 매진, 훌륭한 업적을 남길 수 있었다. 그렇다면 어떻게 해야 나의 강점을 캐치할 수 있을까?

가장 좋은 방법은 바로 피드백 분석, 중요한 결정을 내릴 때마다 기대하는 바를 메모해 두었다가 일정 시간이 지난 후, 나타난 결과와 기대했던 것을 비교 분석해 본다. 이런 과정을 통해 가장 관심 있는 것이 무엇인지, 강점을 키우기 위해 힘써야 하는 일등이 어떤 것인지를 파악, 좀더 객관적으로 자신을 바라볼 수 있다.

### 3. 여유 있는 시간활용을 원칙으로 한다.

□ 정해져 있는, 변할 수 없는 하루 24시간이라는 시간을 얼마나 효율적으로 활용하는 가도 중요한 문제다. 항상 입버릇처럼 시간이 부족하다고 말한다. 결국 한정된 시간을 여유 있게 활용할 수 있는 사람이 효율적인 자기 관리에도 두드러진 모습을 보인다.

□ 그러기 위해서는 자신의 시간이 실제로 어디에 사용되고 있는 지부터 파악해야 한다. 어떤 업무로 얼마만큼의 시간이 할애되는 지를 하루 일과를 단위로 하여 사용 시간을 꼼꼼히 기록해보자. 그런 후, 낭비되는 시간을 점차 줄여나간다.

□ 낭비 시간을 줄이기 위해서는 하루 업무를 구체적으로 기록하고, 시간 활용에 강약을 쥐 생동감 있게 업무를 추진해야 한다. 어떤 일이든 스스로 데드라인을 정해 집중력 있게 추진하고, 남는 시간을 활용하는 것이 중요하다. 집중력이 높아지는 시간과 장소를 확보해 업무를 추진하는 것도 한 방법이다.

#### 4. 모든 정보를 폭넓게 얻도록 노력한다.

□ 하루가 다르게 급변하는 사회 속에서 개인의 경쟁력은 바로 지식이다. 책과 인터넷, 강연회, 세미나 등을 통해 산재해 있는 굵직한 정보를 집중 사냥하는 것이 중요하다.

□ 항상 책을 가까이서 가볍게 대하고 다독을 하되, 20%의 핵심을 읽는 습관을 기르도록 충고한다. 줄을 긋고 메모해 그 지식을 내 것으로 만들고, 인상 깊었던 책일수록 손에 잡히기 쉬운 곳에 뒤 자주 활용하도록 하는 습관을 생활화 하도록 하자. 주변사람과 대화를 하되 듣는 습관을 기른다.

#### 5. 항상 생각을 전환하도록 노력한다.

□ 우수한 아이템이나 아이디어는 꼭 짜여진 계획성 있는 업무에서 비롯되는 것은 아니다. 매일매일 달라지는 현상들을 열린 마음으로 보고 들으며 다양하게 접하다 보면, 어느 순간 자기 주변을 스쳐 가는 생각을 얻을 수 있다.

□ 한 약제사가 종업원들이 두통약을 물에 섞어서 마시는 것에 아이디어를 얻어 탄산수를 가미해 코카콜라를 만들었고, 초콜릿 칩 쿠키도 한 여성이 쿠키를 만드는데, 초콜릿 녹이기가 귀찮아서 다진 것을 뿌리면 녹을 것 같아 우연히 행했다가 얻게 되었다. 이런 우연은 갑작스럽게 얻어지는 것이 아니다.

#### 6. 일의 우선순위를 생각한다.

- 항상 일에 대한 우선순위를 매겨 처리한다.
- 미국의 경영학자 피터 드러커는 일의 우선순위를 결정하는 목표로 다음 네 가지에 주목하라고 조언한다.
- 첫째, 과거가 아니라 미래를 판단 기준으로 선택한다.
- 둘째, 문제가 아니라 기회에 초점을 맞춘다.
- 셋째, 인기를 누리고 있는 것에 편승하지 말고, 자신의 방향을 선택한다.
- 넷째, 무난하고 달성하기 쉬운 목표가 아니라 좀더 높은 목표를 설정한다.

## 7. 건강 경영은 기본이다.

- 보다 발전적인 자기관리를 위해 밑받침이 돼야 할 것이 바로 건강이다.
- 가장 중요하지만 소홀히 다루게 되는 건강을 어떻게 잘 관리 하느냐에 따라 자기경영의 성패가 좌우된다고 해도 과언이 아니다. 건강 증진이 업무 효율성과 창의력 및 생산성 향상에 깊이 관련돼 있음을 명심해야 한다.

## V. 피터 드러커의 자기경영노트

### 1. 시간을 관리하는 방법

- 체계적인 관리를 통해 자신의 시간을 효율적으로 활용한다. 시간이란 자원은 남에게서 빌려올 수도 없고, 돈을 주고 살 수도 없으며, 저장해놓을 수도 없다.

### 2. 성과를 높이는 방법

- 업무 그 자체가 아니라 결과에 두고 전력을 기울인다. 다시 말해 일하는 기법과 도구는 물론, 해야 할 일에 대한 높은 목표를 설정하고 전력을 기울인다.

### 3. 강점을 활용하는 방법

자신의 강점, 동료, 가족, 그리고 그때그때의 상황에 따른 강점을 바탕으로 한다. 약점을 기반으로 성과를 올릴 수는 없다.

#### 4. 일의 우선순위를 결정하는 방법

일의 우선순위를 스스로 결정하고, 그 결정을 고수한다. 중요한 일을 먼저 처리하는 것이다.

#### 5. 지혜로운 의사결정을 내리는 방법

근본적인 의사결정 시스템이 필요하다. 즉 사실에 대한 만장일치의 의사결정보다는 “다양한 의견”에 기초해 판단을 내린다.

## VI. 사회환경의 2.6.2 경제법칙과 80/20법칙

### 1. 2.6.2 경제법칙

어느 생태학자가 개미의 일하는 모습을 유심히 관찰하였다.

<열심히 일하는 계층>이 20%정도, <중간>이 60%정도, 그리고 <게으름을 피우는 계층>이 20%정도 되더라는 것이다. 열심히 일하는 계층 20%정도 또 그 중에서 <아주 열심히>가 20%, 중간<중간 열심히>가 60%, <덜 열심히>가 20%로 나타났다. 그래서 그는 이 현상을 2.6.2 법칙이라고 이름 붙여 인간 세상에도 이 법칙은 적용된다고 주장하고 있다.

어떠한 정책을 입안하여 퍼 나가는데 있어서도 대개 20%는 적극 찬동, 20%는 적극반대, 그리고 나머지 60%는 설득여하에 따라 위로 붙기도 하고 아래로 붙기도 한다. 그래서 앞의 20%는 가만히 놔둬도 따르고, 뒤의 20%는 아무리 노력해도 좀처럼 따르기 어려운 부류이니 만큼 중간 60%를 적극 설득하는 것이 중요한데, 이것을 바로 전략이라고 한다.

사업에도 특수한 경우로서 20/60/20법칙을 적용한다. 이를테면 고객을 대상으로 할 경우, 유망고객 20%는 열렬한 지지자이고, 20%의 고객은 분명히 거부감을 가진 고



객으로서, 양극단에 위치해 있는 이들 고객군들은 어떤 설득으로도 그들의 견해나 태도를 바꿀 수 없는 고정고객군이다. 그러나 나머지 60%의 잠재 고객군은 관심을 가지고 있기는 하나, 설득하여 나의 고객으로 끌어들이거나 포기해야 할 고객으로 이루어져 있다는 것이다.

□ 20/60/20법칙의 적용은 이처럼 회색지대(Grey Zone)에 있는 60%의 잠재고객군의 관심과 의문에 해답을 제공함으로써 자사의 유망 고객으로 끌어들이자는 데 그 의의가 있다.

## 2. 80/20 법칙

□ 「80/20법칙」은 20%의 이탈리아 국민들이 국부의 80%를 차지하고 있다는 이탈리아의 경제학자인 파레토(Vilfredo Pareto)가 발표한 1897년의 연구결과에서 비롯되었다. 그래서 흔히 80/20법칙(the 80/20Rule)은 「파레토의 원리(Pareto's Principle)」, 「중요한 소수와 하찮은 다수의 법칙(Vital Few and Trivial Many Rule)」 등으로도 불리어지고 있다.

□ 오늘날 자유시장 원리가 지배하는 글로벌 경쟁체제 하에서 계층간·지역간·부문간 격차 및 쏠림현상은 더욱 두드러지고 있다. 불균형이 극심한 어떤 부문은 80/20의 비율을 넘어 90/10법칙이 작용하기도 한다. 어느 사회를 막론하고 체제의 모순이나 개인의 역량으로 인해 경쟁에서 이긴 상위계층과 생존경쟁에 뒤처진 하위계층이 늘 존재하기 마련이다. 사회주의는 바로 이러한 모순된 구조를 극복하기 위한 대안으로 성립된 체제였지만 공산당이라는 '신계급'을 만들어내고 모두가 못 사는 빈곤의 하향화로 마무리되었다.

□ 우리 사회는 절대 빈곤 문제는 해소되었지만, 고도성장의 부작용과 토지·주택정책의 실패로 빈부격차가 심화되어 왔으며, 특히 외환위기를 겪으면서 중산층이 무너지고 빈부격차의 골이 더욱 깊어지고 있다. 도시근로자의 근로소득을 기준으로 보면 상위 20% 소득계층의 소득 비중이 40.1%인 반면, 하위20% 계층의 비중은 7.6%에 불과하여 상위 20% 계층의 소득이 하위 20%계층 소득의 5배에 달하고 있다.

□ 그러나 우리나라는 부동산 상승에 따른 자본이득과 금융자산 소득의 불평등도가 심한데다 다른 선진국에 비해 지하경제의 비중이 크다는 점에서, 富(wealth, 소득과 재산을 포함)의 분배상태는 이보다 훨씬 악화되어 있을 것으로 짐작된다.

## 3. 경영에 적용되는 80/20법칙

□ 미국의 경영컨설턴트인 리처드(Richard Koch)는 1998년에 발간된 그의 저서 「The 80/20 Principle」에서 한 세기 동안 사장(死藏)되어 있던 파레토의 80/20법칙을 경영 원리에 적용하여 새롭게 부각시켰다.

□ 요컨대 80/20법칙은 모든 면에서 노력과 성과, 투입량과 산출량, 원인과 결과간에는 늘 불균형이 존재한다는 것이다. 즉 소수의 20%가 80%의 산출량과 성과를 가져다 준다는 법칙이다. 예를 들면 회사 내에서 20%의 유능한 조직원이 80%의 몫을 일하고, 기업 고객의 20%에 해당하는 우량 고객이 전체 수익의 80%를 가져다주며, 하루 중에서 20%에 해당하는 시간에 80%의 성과를 거둔다는 것이다.

□ 80/20법칙은 비단 소득분배의 불평등 문제나 기업 경영에만 적용되는 것이 아니라, 우리가 사는 삶의 모든 부분에서 찾아볼 수 있는 법칙이기도 하다.

□ 전체 소비되는 술의 80%는 20%의 애주가가 마시고 있을지도 모르고 범죄의 80%는 20%의 상습적인 범죄자가 저지른다고 한다.

전화통화의 80%는 20%의 전화번호에 걸며, 도시 교통량의 80%는 20%의 도로에서 오가고, 기업 성장의 80%는 20%의 상품·서비스가 주도하는 한편, 경영혁신의 80%는 20%에 해당하는 직원과 고객의 아이디어로부터 나오는 수가 많다.

□ 우리는 여기서도 단순하면서도 재미있고 유익한 경영의 지혜를 배울 수가 있다. 『20%의 인구가 80%의 돈을 가지고 있다, 20%의 핵심인력이 80%의 일을 한다, 20%의 고객이 80%의 매출을 올려준다, 20%의 핵심 제품이 80%의 수익을 가져다 준다』는 등등의 사실이다.

□ 이렇게 본다면, 전략은 『선택과 집중』이라고 말할 수 있다. 모든 제품과 고객에게 똑같은 만큼 투자를 한다는 것을 낭비인 셈이다. 80%의 결과를 만들어 내는 중요한 20%를 찾아내어(선택) 그들에게 투자해야(집중) 최대의 효과를 얻을 수 있다는 것이다.

□ 그렇다면 지금까지 하던 일의 80%는 쓸데없는 일이니 당장 그만두라고 한다면 그렇게 실천하기가 쉽지는 않을 것이다. 하지만 필요하다면 과감히 버릴 줄 아는 것이 바로 성공의 지름길이 될 수도 있다.

#### 4. 얻고자 하는 결론

□ 우리의 삶에 있어서도 20:80의 법칙은 적용된다.

□ 하루에 달성한 성과의 80%는 일하는 시간 중 집중력을 발휘한 20%의 시간에서 이루어진다. 말하자면 나머지 80%의 시간은 낭비되고 있는 셈이다.

일을 더 많이 하는 것만이 능사가 아니다. 언제나 무슨 일이든 하고 있어야 한다는 생각은 버려야 한다. 때로는 아무 일도 하지 않으면서 가만히 쉴 필요도 있다.

□ 사람들은 자기가 좋아하는 일을 할 때 최고의 능력을 발휘한다. 그럼에도 불구하고 많은 사람들은 자기가 별로 좋아하지 않는 일을 책임감 때문에 하고 있고, 생산성은 저하되고 있다. 극단적으로 말하자면 우리를 행복하게 만드는 20% 일을 찾아내서 나머지 80%는 이제 그만 하는 것이 행복의 지름길인지도 모른다.

□ 우리의 삶에 있어서 80%를 결정하는 진짜 20%의 시간은 “명상의 시간”이라고 생각한다. 아무리 바빠도 최소 하루 20%의 시간(8시간 일하는 기준 1~2시간)은 생각하는 시간을 갖는 것이 80/20법칙의 숨은 철학이다.

## VII. 결 언

□ 우리는 가정에서, 작은 모임에서, 직장에서 원하든 원하지 않든 리더가 된다. 나는 과연 어떤 리더인가? 좋은 리더는 자기를 따르는 사람들을 살리지만, 그렇지 못한 리더는 사람들을 아프게 하고 곤경에 빠뜨린다.

□ 얼마나 많은 사람들과 조직이 좋은 리더 덕분에 흥해지고 풍성해지는가? 또 얼마나 많은 조직과 사람들이 잘못된 리더 때문에 고통 받고 망하고 힘들어하는가?

□ 조직을 망치고 사람들을 아프게 하는 리더들은, 리더의 훈련을 받지 못했거나 잘못된 리더로부터 훈련을 받은, 말하자면 ‘준비되지 않은 리더’이다.

좋은 리더가 되려면 철저한 준비와 점검, 훈련이 필요하다. 우리에게 좋은 리더십을 익힐만한 기회가 별로 없다.

□ 사람들은 어떻게든 리더가 되려고만 하지, 좋은 리더십을 익힐 생각은 하지 않는다. 좋은 리더는 자신이 인도하는 사람의 인생을 바꿔준다. 누군가의 리더가 되었다는 것은 그 인생의 일부를 맡았다는 것이다.

□ 좋은 리더십, 사람을 살리는 리더십의 첫째 조건은 사람의 마음을 헤아려 주는 것이다. 사람의 마음은 70%가 감성이라고 한다. 리더십은 테크닉보다는 마음이다. 상대방을 향한 충만한 사랑이 리더십의 근원이 된다.

□ 리더십은 상대방의 필요를 채워주는 데에서 출발한다. 이것을 할 수 있는 사람이 만인을 이끌 수 있지만, 이것을 못하는 사람은 단 한 사람도 이끌어 나갈 수가 없다.

□ 사람의 마음을 움직이는 구체적인 방법으로 칭찬과 꾸중이 있다. 리더는 칭찬과

꾸중을 균형 있게 할 줄 알아야 한다. 칭찬도 꾸중도 부하를 향한 애정에서 비롯된다. 따라서 부하를 진심으로 꾸짖지 않는 것은 애정이 결핍된 증거다. 칭찬도 꾸중도 하지 않는 리더는 경계해야 한다. 그러한 리더는 부하를 무시하고 있으며, 부하를 성장시킬 생각이 없는 게으른 리더일 수 있기 때문이다.

□ 훌륭한 리더자가 되기 위해서는 끊임없는 자기반성, 자기경영, 자기관리, 수용능력 그리고 창조적이고 생산적인 노력이 함께 이루어질때 가능하다.

□ 변화하는 사회에서 '변화의 대상'이 되지 않으려면 '변화의 주체'가 되어야 한다. 사회복지 영역에서도 많은 변화가 요구되고 있다. 특히 사회복지 현장은 큰 변화의 소용돌이 속으로 들어가고 있다. 이러한 시기에 리더의 의식 변화가 어느 때보다도 요구되는 시점이다.

□ 사회복지를 실천함에 있어서 이제까지의 사고에서 벗어나 새로운 사고로의 전환 즉, 공급자 중심의 사고에서 수요자 중심의 사고로, 양 위주의 사고에서 질 위주의 사고로, hard ware 중심의 사고에서 soft ware 중심의 사고로 의식의 전환이 필요하다.

□ 리더의 사고의 전환은 자신에서부터 출발해야 한다. 먼저 자신이 개선할 수 있는 것부터 바꾸어 나가면서 동료와 조직전체의 변화를 유도해 나가야 한다. 너 때문에 안 되는 것이 아니라 나 때문에 안 되는 것이다. 나부터 개선해 나가면 주변이 반드시 바뀌어 진다.

특 강 2

---

**사회복지사 처우개선을 위한 실천적 방안**  
**- 임금체계 통일안 -**

---

**최 유 호**  
**부천시사회복지협의회장**  
**부천시덕유사회복지관장**

# 임금체계 통일안 추진사례

최유호 부천시덕유사회복지관장

## 강사 소개

- 부천시덕유사회복지관장
- 부천시사회복지협의회장

2007년도  
『민간위탁사무 운영기준 작성팀』 운영

# 보고서

본 보고서는 합리적이고 표준화된  
부천시 민간위탁(사회복지시설) 임금체계 마련을  
위한 7개 분야 기초 자료임

부천시·부천시지역사회복지협의회  
민간위탁사무 운영기준안 마련 과정



## 임금수준의 주요 결정요인

- \* 던롭(J.T.Dunlop) : 임금비교, 생산성, 생계비, 지불능력 등
- \* 밀코비치와 뉴먼(G.T. Milkovich & J.M.Newman)  
(1)제품시장요인 (2)조직인력요인

## 노동시장 요인

### ○ 시쿨라(A. F. Sikula)

1

임금수준의 상한선 : 조직지불능력

2

임금수준의 하한선 : 생계비 수준

3

임금수준의 조정요인 : 시장임금률



3

## 임금수준의 조정요인 : 시장임금률

적절한 임금수준을 유지하는 방침을 설정 전략

○ 선도전략(leading strategy)

○ 동행전략(matching strategy)

○ 추종전략(following strategy)

## 목 차

I 민간위탁 운영기준 추진현황

II 신규 보수규정안

III 보수규정안 적용 분야별 인건비

IV 2007년도 사회복지 분야별 인건비



## 목적



민간위탁 사회복지시설에 대한 통일된 운영기준을 마련해 민간위탁시설의 형평성 및 효율성을 확보

복지분야 민간위탁 사무에 대한 수탁기관 정원, 예산지원 기준, 종사자 보수기준 등을 규정한 공동운영 지침 마련  
- 2006년도 의회행정사무감사 지적사항

## 추진방법

① 민간위탁 운영기준 작성팀 구성 · 운영전문가+민·관 실무자

작성팀원(18)      자문위원회      총      곁



\* 적용대상 분야: 7개 분야 24개 시설

[복지관 9, 장애인 1, 노인 4, 청소년 7, 여성 1, 자원봉사 1]

## 그간 추진현황



## 그간 추진현황



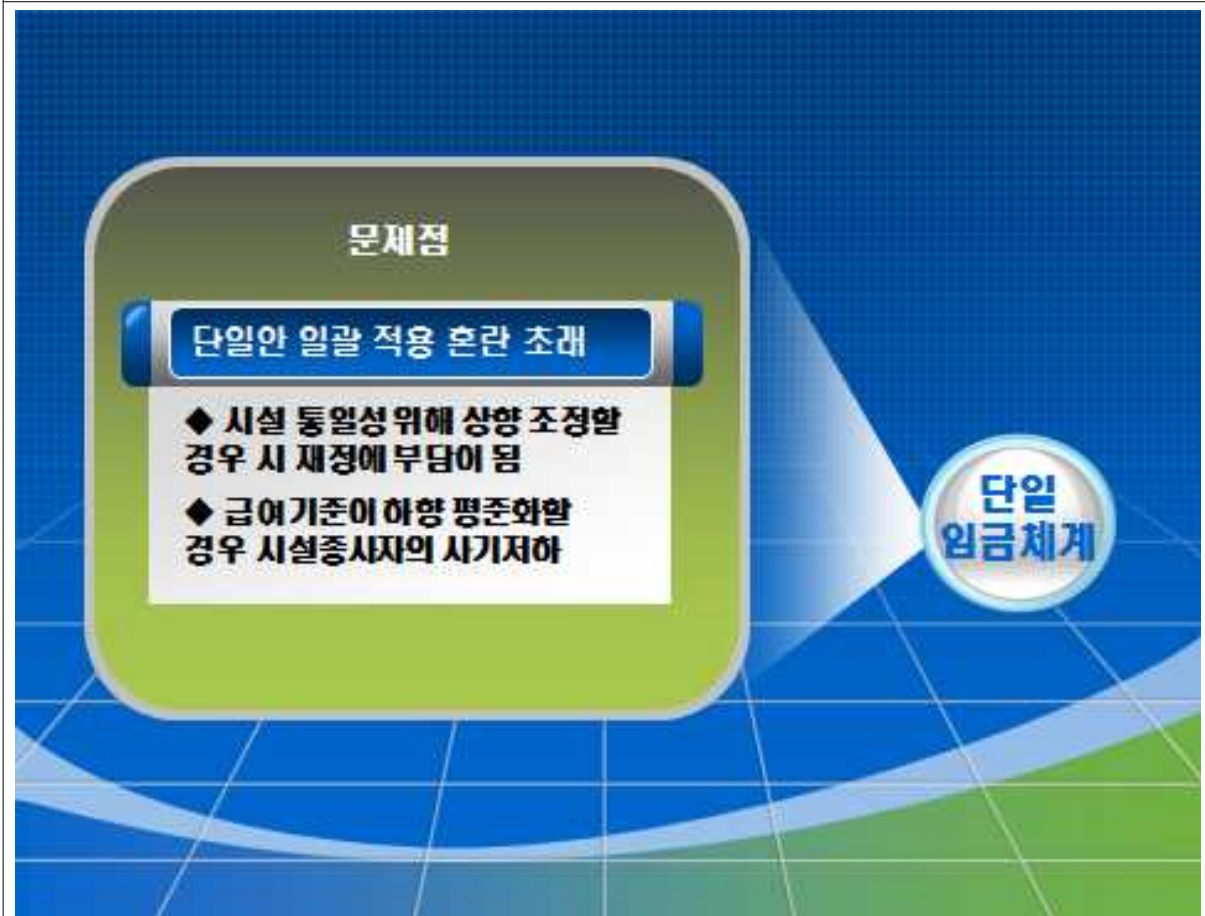


## 그간 추진현황



## 그간 추진현황







## 대 책

### 연차별 급여기준 시행

◆ 급여기준 단일안을 제시하고,  
적용은 각 시설별로 연차별  
급여행평을 위한 조정안 제시

단일  
임금체계

## 추진계획

구 분	수행 임무
2008. 1월	연차별 조정계획 작성: 민간위탁시설 보수 단일화
2008. 2월	공동 지침서 작성: 공동, 분야별 적용분야 구분 작성
2008. 2월	워크숍 개최: 공동 기준안 발표 및 검토
2008. 3월	공청회: 워크숍 결과 미진할 경우 개최일정 추후 결정
2008. 3월	협의체 심의: 지역사회복지협의체 심의
2008. 3월	단일안 시행: 심의 후 보완해 시행

# 보수규정 공통안 작성방향

합리적이고 표준화된 임금체계

다양한 대안들을 검토해  
최적의 방안 모색

4안 작성

3안 작성

2안 작성

1안 작성

# 보수규정 공통안 작성(1안)

합리적이고 표준화된 임금체계

다양한 대안들을 검토해  
최적의 방안 모색

장애인분야 현 기준 적용

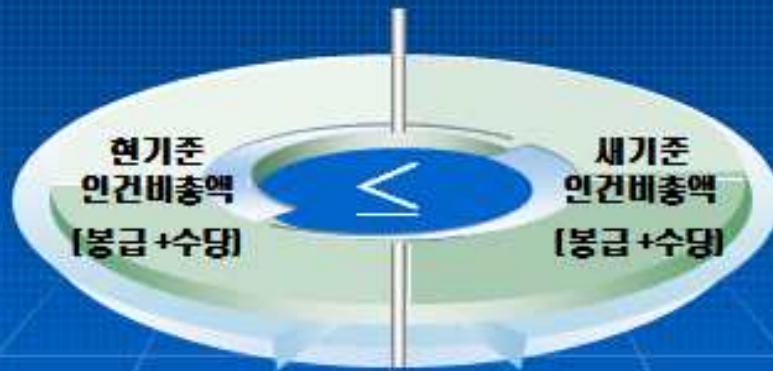
1안 작성

## ◆ 보수기준사회복지6개 영역 단일안

- 공동 기본급 기준<별표 1-1-5>
- 각 분야별 해당 직위표<별표 4>
- 공동 수당기준<별표 5>



# 보수규정 공통안 작성원칙



- ◆ 단일 보수규정 적용 분야별 인건비 총액산출
- ◆ 2007 분야별 보수규정 적용 인건비 총액산출
  - 단일 보수규정 적용 인건비 총액은 기존 인건비 총액 5% 초과 불가
  - 단일 보수규정 적용 인건비와 현 인건비가 다를 경우 수당 14개 항목에서 조정 산출함

## 3. 공통기준안 적용 민간위탁 인건비 비교 총괄표

[단위: 천원]

기관명	기본급	수당	기관부담금	인건비총액
원종종합복지관 (15)	169,702	182,832	58,920	411,454
	147,080	209,768	59,641	416,489
부천종합복지관 (10)	118,512	128,069	41,211	287,792
	92,340	137,748	38,530	268,618
상동종합복지관 (6)	74,388	79,658	25,808	179,854
	66,528	92,879	26,708	186,115
춘의종합복지관 (6)	79,671	88,206	29,783	197,660
	60,789	101,779	28,841	191,409

[사회복지관 운영]

(1) 사회복지(회관) 운영

[단위: 천원]

기관명	기본금	수당	기관부담금	인건비총액
안리종합복지관 (8)	59,063	65,230	20,848	145,141
	44,007	75,167	19,989	139,163
덕유사회복지관 (6)	76,308	82,282	27,900	186,490
	66,252	94,406	27,989	188,647
삼정복지회관 (20)	238,640	208,098	75,111	521,849
	199,406	243,047	74,391	516,844
고강복지회관 (14)	171,709	187,592	60,985	420,286
	130,168	111,713	58,815	405,329

(1) 사회복지(회관) 운영

[단위: 천원]

기관명	기본금	수당	기관부담금	인건비총액
심곡복지회관 (8)	103,002	111,713	35,886	250,601
	83,010	140,190	37,304	260,504
소계	1,090,995	1,133,680	376,452	2,601,127
	889,580	1,311,330	372,208	2,573,118



(1)재가복지봉사센터 운영

[단위: 천원]				
기관명	기본금	수당	기관부담금	인건비총액
원종종합복지관 (3)	32,856	33,106	11,024	76,986
	28,164	35,931	10,712	74,807
부천종합복지관 (3)	36,505	38,571	12,547	87,623
	29,604	41,745	11,849	83,198
상동종합복지관 (3)	35,394	36,904	12,115	84,413
	31,830	43,048	12,378	87,256
춘의종합복지관 (3)	34,098	36,740	12,567	83,405
	26,253	43,517	12,378	82,148

(1)재가복지봉사센터 운영

[단위: 천원]				
기관명	기본금	수당	기관부담금	인건비총액
한리종합복지관 (3)	35,616	36,708	8,921	81,245
	27,381	42,623	11,742	81,746
덕유사회복지관 (3)	30,696	31,137	10,850	72,683
	27,336	35,776	10,925	74,037
소계(18)	205,165	213,166	68,024	486,355
	170,568	242,640	69,984	483,192
복지관/재가(111)	3,309,416	3,607,776	1,154,324	3,087,482
	3,327,670	3,521,969	1,145,677	3,056,310

### [2]노인종합복지회관 인건비 비교 총괄표

[단위 : 천원]

기관명	기본급	수당	기관부담금	인건비총액
원미노인복지회관 (14)	175,473	170,492	58,888	404,853
	162,237	180,654	57,903	400,794
소사노인복지회관 (14)	175,065	170,576	57,768	403,409
	162,927	181,984	57,646	402,557
오정노인복지회관 (12)	150,066	145,247	49,357	344,670
	138,981	157,719	49,589	346,289
총계(40)	500,604	486,315	166,013	1,152,932
	464,145	520,357	165,138	1,149,640

### [3]꿈나무 아동복지관/여성회관/자봉센터

[단위 : 천원]

기관명	기본급	수당	기관부담금	인건비총액
꿈나무아동복지관 (6)	64,722	65,793	20,847	151,362
	64,974	61,755	20,370	147,099
여성회관(5)	78,624	84,385	23,214	186,223
	144,266	14,640	26,249	185,155
자원봉사센터 (5)	58,686	43,746	19,511	121,943
	49,260	52,404	17,204	118,868



**[4] 청소년 시설 인건비 비교 총괄표**

[단위 : 천원]

기관명	기본급	수당	기관부담금	인건비총액
부천 청소년수련관 (7)	98,172	170,492	58,888	237,830
	182,517	180,654	57,903	235,736
산울림수련관(9)	111,732	170,576	57,768	269,733
	205,062	181,984	57,646	266,969
부천 여성청소년센터 (8)	103,188	145,247	49,357	247,458
	186,056	157,719	49,589	240,159
고리울청소년의 집(9)	114,462	121,182	43,783	279,427
	85,338	138,508	41,591	265,437

**[4] 청소년 시설 인건비 비교 총괄표**

[단위 : 천원]

기관명	기본급	수당	기관부담금	인건비총액
송내동청소년의집 (2)	18,876	13,196	5,275	37,347
	21,310	9,888	5,237	36,435
부천 청소년상담센터 (4)	52,404	45,706	15,290	113,400
	57,036	40,348	15,290	112,674
모듬이청소년센터 (4)	47,224	38,533	14,298	100,055
	42,996	39,001	12,513	94,510
총계(43)	546,058	553,853	185,339	1,285,250
	780,315	292,005	179,600	1,251,920

## 민간위탁시설 공통기준 적용 인건비 비교 총괄표(변경/기존)

### 종합사회복지관 운영



## 민간위탁시설 공통기준 적용 인건비 비교 총괄표(변경/기존)

### 재가복지봉사센터 운영





## 민간위탁시설 공통기준 적용 인건비 비교 총괄표(변경/기존)

### 노인종합복지관 운영



## 민간위탁시설 공통기준 적용 인건비 비교 총괄표(변경/기존)

### 청소년



## 민간위탁시설 공통기준 적용 인건비 비교 총괄표(변경기준)

### 부천시자원봉사센터

직원 수 : 5명(변동없음)



## 2008년도 사회복지시설별 보수비교 (서울시/부천시 보수 공통기준안)

### 종합사회복지관

부천시

서울시



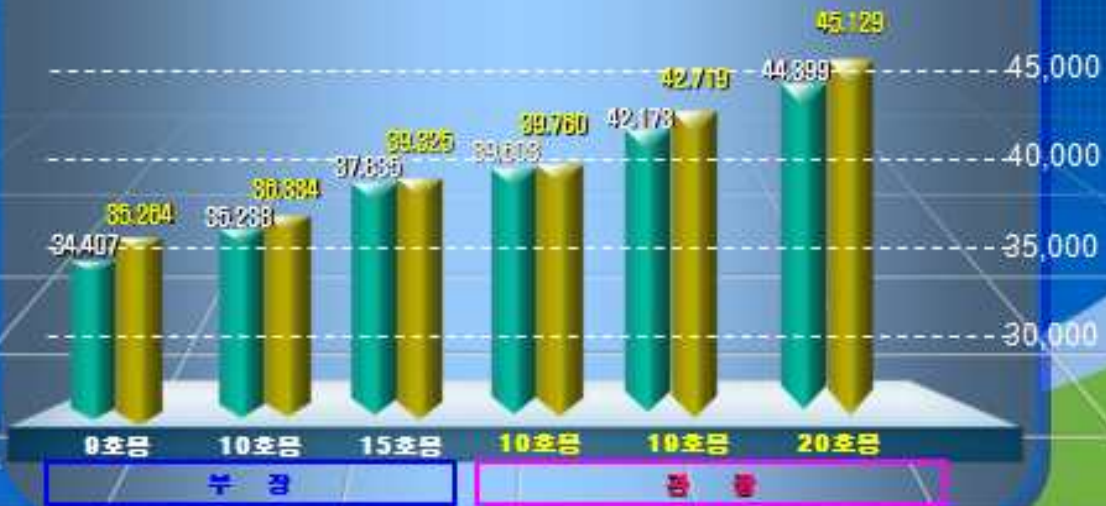


## 2008년도 사회복지시설별 보수비교 (서울시/부천시 보수 공동기준안)

### ○ 종합사회복지관

부천시

서울시



## 2008년도 사회복지시설별 보수비교 (서울시/부천시 보수 공동기준안)

### ○ 노인종합사회복지관

부천시

서울시



## 2008년도 사회복지시설별 보수비교 (서울시/부천시 보수 공동기준안)

### 노인 종합사회복지관

부천시

서울시



## 민간위탁시설 공동기준 수당안 연차별 적용계획안(총괄표)

1차년도  
(2008년도)

➢ 초과근무수당: 247,200천원/명



## 민간위탁시설 공동기준 수당안 연차별 적용계획안(총괄표)

기관명	인원	예산
노인종합복지관	4	24,000
꿈나무아동복지관	1	0.863
모듬이청소년쉼터	4	14,200
송내중청소년상담의집	2	6.640
청소년상담센터	7	0.200
자원봉사센터	6	22.263

1차년도  
(2008년도)

2차년도  
(2009년도)

## 민간위탁시설 공동기준 수당안 연차별 적용계획안(총괄표)

시 설 명	인원	소요액
계	174	131,746
종합사회복지협의회	107	84,200
노인종합복지관	40	40,000
고리울청소년상담의집	9	6,400
모듬이청소년쉼터	4	3,936
송내중청소년상담의집	2	1,600
청소년상담센터	7	4,722
자원봉사센터	6	3,000

1차년도  
(2008년도)

2차년도  
(2009년도)

3차년도  
(2010년도)

### 민간위탁시설 공동기준 수당안 연차별 적용계획안(총괄표)

시 설 명	인원	소요액
계	176	104,604
종합사회복지(회)관	107	64,200
노인종합복지관	40	24,000
꿈나무아동복지관	1	0
고리울청소년문화의집	9	6,400
모듬이청소년쉼터	4	2,400
송내동청소년문화의집	2	1,200
청소년상담센터	7	4,384
자원봉사센터	6	3,000

1차년도  
(2008년도)

2차년도  
(2009년도)

3차년도  
(2010년도)

4차년도  
(2011년도)

### 민간위탁시설 공동기준 수당안 연차별 적용계획안(총괄표)

시 설 명	인원	소요액
계	204	46,468
종합사회복지(회)관	107	26,600
노인종합복지관	40	9,276
꿈나무아동복지관	1	900
여성회관	6	760
부천시청소년수련관	7	1,060
산울림청소년수련관	9	1,360
부천여성청소년센터	8	1,200
고리울청소년문화의집	9	2,162

1차년도  
(2008년도)

2차년도  
(2009년도)

3차년도  
(2010년도)

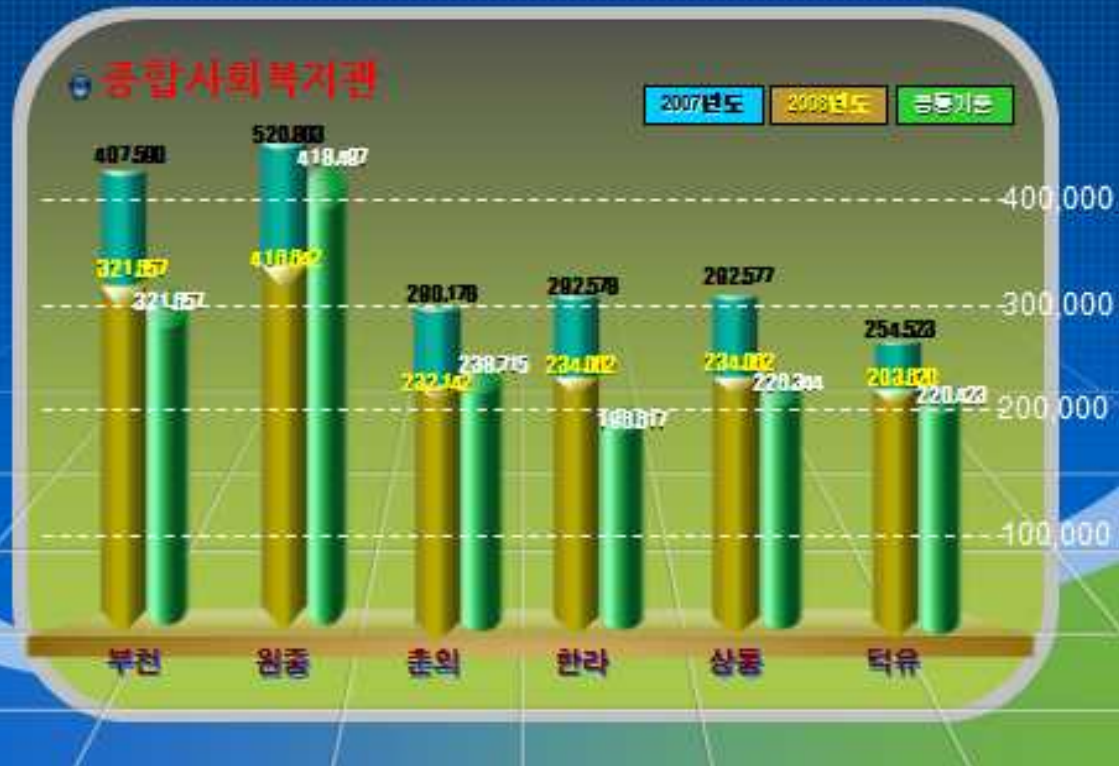
4차년도  
(2011년도)

5차년도  
(2012년도)

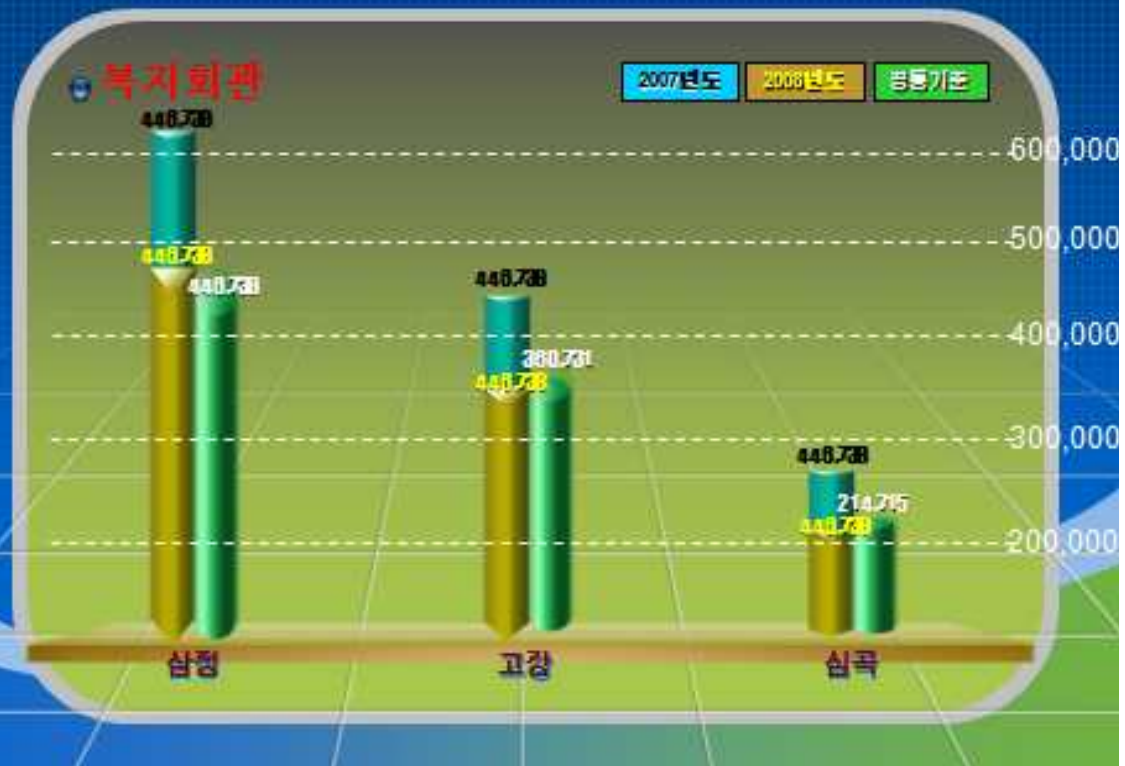
시 설 명	인원	소요액
계	204	46,468
모듬이청소년쉼터	4	600
송내동청소년문화의집	2	300
청소년상담센터	7	600
자원봉사센터	6	760



## 민간위탁시설 공통기준 적용 인건비 비교 총괄표(변경/기준)



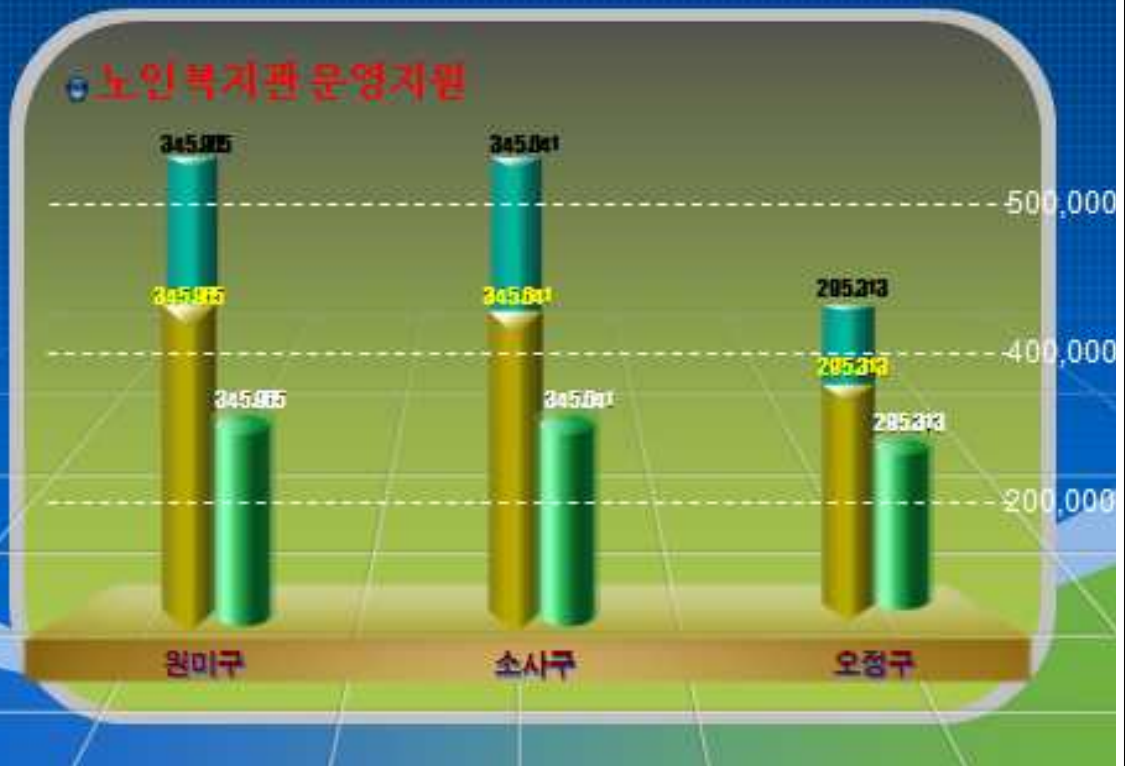
## 민간위탁시설 공통기준 적용 인건비 비교 총괄표(변경/기준)



## 민간위탁시설 공통기준 적용 인건비 비교 총괄표(변경/기준)



## 민간위탁시설 공통기준 적용 인건비 비교 총괄표(변경/기준)





## 민간위탁시설 공동기준 적용 인건비 비교 총괄표(변경기준)

### ① 자원봉사센터



## 민간위탁시설 공동기준 적용 인건비 비교 총괄표(변경기준)

### 아동

2007년도 예산액, 2008년도 예산액, 공동기준 인건비



꿈나무아동복지관

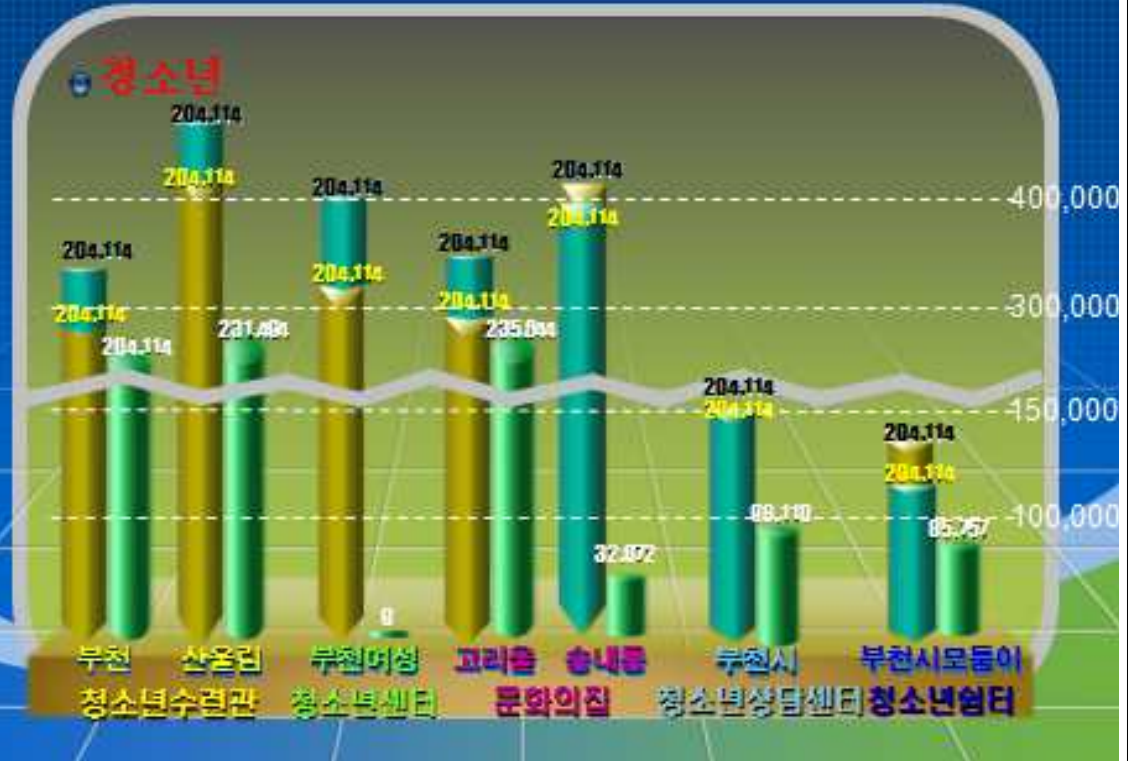
### 여성

2007년도 예산액, 2008년도 예산액, 공동기준 인건비



부천시여성회관, 부천여성청소년센터

## 민간위탁시설 공통기준 적용 인건비 비교 총괄표(변경기준)



경청해 주셔서 감사합니다.

민간위탁사무 운영기준안 마련 T/팀

별 첨

- 
- **사회복지사보수교육안내**
  - **회원혜택 안내**
  - **사회복지사윤리강령**
  - **2011년 성시험 사업계획서**
  - **2011년 성시험 임원현황**
  - **2011년 성시험 회원가입 현황**
  - **2011년 연찬회 참석자 현황**
  - **사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률**
-

## 2011년 사회복지사 보수교육 안내

- 목 표 : 사회복지시설 종사자를 위한 사회복지사 보수교육 영역별 강의를 통해 질 높은 서비스 제공 및 업무 향상에 기여함.
- 장 소 : 성남시청 3층 한누리홀
- 교육인원 : 1회기 당 80명
- 보수교육센터 승인 후 각 기관 안내공문 발송예정

### ■ 3/4분기 보수교육 일정

구분	월일	시간	교육영역	강의명	강사
신입	7월15일(금)	09:00~12:00 (3시간)	사회복지 윤리와 가치 (필수)	사회복지 실천현장에서의 윤리와 가치	한국학교사회복지사협회 전구훈 회장 (010-2410-1699)
		13:00~16:00 (3시간)	사회복지 실천 (필수)	사례관리에서의 효과적인 의사소통 기술	꽃동네현도 사회복지대학교 김해례 교수
	9월16일(금)	16:00~18:00 (2시간)	사회복지행정	신입사회복지사가 알아야 할 사회복지시설 재무회계 규칙 따라잡기	장안종합사회복지관 유영덕 관장 (010-5375-7564)
경력 (3년~ 7년)	9월30일(금)	09:00~12:00 (3시간)	사회복지실천 (필수)	사회복지실천현장과 사례관리	수원여자대학 사회복지과 이은희 교수 (011-384-2570)
		13:00~16:00 (3시간)	사회복지 윤리와 가치 (필수)	사회복지 실천현장에서의 윤리와 가치	한국학교사회복지사협회 전구훈 회장 (010-2410-1699)
		16:00~18:00 (2시간)	사회복지 행정	리더쉽과 조직문화	은평노인종합복지관 고재욱 관장 (018-234-7266)

### ■ 3/4분기 보수교육 일정

구분	월일	장소
신입	10월 14일(금)	성남시청 3층 한누리홀
	11월 11일(금)	
경력	10월 21일(금)	
	11월 25일(금)	
7년 이상 경력자 과정	12월 9일(금)	



# 2011년 성남시사회복지사협회 회원 혜택

## 1. 동아리 활동 지원

- 목        적 : 동아리를 활동을 통하여 사회복지사들의 취미 및 여가 활동을 활성화하기 위함
- 실 시 일 : 매월 동아리별 1회 이상
- 세부내역 : 4개 동아리 클럽(각 클럽 당 20명)
- 예        산 : 200만원(5만원x4개 클럽x10월)
- 담당부서 : 회원분과

동아리 수요조사 - 총 <b>117명</b> 이 동아리 활동에 대한 욕구표현	
구분	인원
도자기	5명
<b>문화</b>	<b>14명</b>
음악(드럼, 기타, 플룻 등)	18명
체육(축구, 탁구, 수영, 검도 등)	10명
<b>우수시설 견학</b>	<b>16명</b>
볼링	3명
등산	6명
학습	4명
여행	4명

■ 문화, 음악, 체육, 우수시설 견학 등 4개 동아리 조직 예정

## 2. 보바스 병원 협약 실시

- 추진 내용 : 종합건강검진 및 직장건강검진시 할인혜택
- 세부 내용 :
  - 14개 분야 종합검진 일반수가 : 612,660원
  - 성남시사회복지사 협약 금액 : 250,000원(부양가족 동일)
  - 추가선택검진 비용의 20% 할인
  - 직장 건강검진 시 추가검사비용의 20% 할인

## 사회복지사 윤리강령

사회복지사는 인본주의·평등주의 사상에 기초하여, 모든 인간의 존엄성과 가치를 존중하고 천부의 자유권과 생존권의 보장활동에 헌신한다. 특히 사회적·경제적 약자들의 편에 서서 사회정의와 평등·자유와 민주주의 가치를 실현하는데 앞장선다. 또한 도움을 필요로 하는 사람들의 사회적 지위와 기능을 향상시키기 위해 저들과 함께 일하며, 사회제도 개선과 관련된 제반 활동에 주도적으로 참여한다. 사회복지사는 개인의 주체성과 자기결정권을 보장하는데 최선을 다하고, 어떠한 여건에서도 개인이 부당하게 희생되는 일이 없도록 한다. 이러한 사명을 실천하기 위하여 전문적 지식과 기술을 개발하고, 사회적 가치를 실현하는 전문가로서의 능력과 품위를 유지하기 위해 노력한다.

이에 우리는 클라이언트·동료·기관 그리고, 지역사회 및 전체사회와 관련된 사회복지사의 행위와 활동을 판단·평가하며 인도하는 윤리기준을 다음과 같이 선언하고 이를 준수할 것을 다짐한다.

하나, 나는 모든 사람들이 인간다운 삶을 누릴 수 있도록, 인간 존엄성과 사회정의의 신념을 바탕으로, 개인·가족·집단·조직·지역사회·전체사회와 함께 한다.

하나, 나는 언제나 소외되고 고통 받는 사람들의 편에 서서, 그들의 인권과 권익을 지키며, 사회의 불의와 부정을 거부하고, 개인이익보다 공공이익을 앞세운다.

하나, 나는 사회복지사 윤리강령을 준수함으로써, 도덕성과 책임성을 갖춘 사회복지사로 헌신한다.

우리는 자유의지에 따라 명예를 걸고 이를 엄숙하게 선서합니다.

2011년 6월 23일  
성남시사회복지사 일동

# 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률

[제정 2011.3.30 법률 제10511호 시행일 2012.1.1]

제1조(목적) 이 법은 사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 사회복지사 등의 지위를 향상하도록 함으로써 사회복지 증진에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) “사회복지사 등”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 법인 등(이하 “사회복지법인 등”이라 한다)에서 사회복지사업에 종사하는 자를 말한다.

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

제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장) ① 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위 향상을 위하여 적극적으로 노력하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 한다.

③ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태 등에 관하여 3년마다 조사하여야 한다.

④ 사회복지사 등은 사회복지법인 등의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖의 비리 사실 등을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 아니한다.

제4조(사회복지공제회) ① 사회복지사 등은 생활안정과 복지증진을 도모하기 위하여 보건복지부장관의 인가를 받아 사회복지공제회(이하 “공제회”라 한다)를 설립할 수 있다.

② 공제회는 법인으로 하고, 주된 사무소는 서울특별시에 둔다.

③ 공제회의 정관 기재사항은 대통령령으로 정하고, 정관의 변경은 대의원회의 의결을 거쳐 보건복지부장관의 인가를 받아야 한다.

④ 공제회 회원이 될 수 있는 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로 한다.

1. 제2조에 해당하는 자 중 사회복지사
2. 제2조에 해당하는 자로서 대통령령으로 정하는 자

제5조(조직 등) ① 공제회는 의결기관으로서 대의원회와 이사회를 두고, 집행기관으로서 이사장과 이사를 두며, 감사기관으로서 감사를 둔다.

② 공제회 대의원의 선정, 대의원회의 구성과 권한, 이사회 구성과 권한, 임원의 정수, 임원의 선출 및 임기, 임원의 직무, 직원의 임면 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제6조(사업) ① 공제회는 그 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사업을 한다.

1. 회원에 대한 공제급여의 지급
2. 사회복지시설의 안전·화재 등에 대한 공제사업
3. 자금조성을 위한 사업
4. 회원의 복지·후생을 위한 사업
5. 제1호부터 제4호까지의 사업에 부대되는 사업 중 정관으로 정하는 사업

② 공제회는 그 목적을 달성하기 위하여 필요한 범위에서 수익사업을 할 수 있다.

③ 이 법에 따른 공제회의 사업에 대하여는 「보험업법」을 적용하지 아니한다.

제7조(재원) 공제사업에 필요한 자금은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 재원으로 조성한다.

1. 회원이 납입하는 공제료
2. 정부 또는 지방자치단체 외의 자의 출연금
3. 공제사업의 운영으로 발생하는 수익금
4. 그 밖의 수입금

제8조(예산과 결산, 준비금의 적립 등) ① 공제회는 다음 회계연도의 총수입과 총지출을 예산으로 편성하고 다음 회계연도가 개시되기 1개월 전에 대의원회의 의결을 거쳐 보건복지부장관의 승인을 받아야 한다.

② 공제회는 회계연도가 경과한 날부터 3개월 이내에 결산보고서, 재산목록, 대차대조표 및 손익계산서를 작성하여 대의원회의 승인을 거쳐 보건복지부장관에게 제출하여야 한다.

③ 공제회가 장래 지급할 급여에 충당하기 위한 준비금, 결산상 순이익금 등에 대한 사항은 대통령령으로 정한다.

제9조(행정조치 등) ① 보건복지부장관은 공제회의 운영이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에 기간을 정하여 운영 및 업무의 시정, 그 밖에 필요한 조치를 명할 수 있다.

1. 회계 또는 업무집행이 법령, 정관, 그 밖의 공제회 규정을 위반한 때
2. 공제회를 현저하게 부당 운영한 때
3. 정당한 사유 없이 공제사업의 전부 또는 일부를 중단한 때

② 공제회에 대하여는 이 법에서 규정된 것 외에는 「민법」 중 사단법인에 관한 규정을 준용한다.

부칙 <제10511호, 2011.3.30>

제1조(시행일) 이 법은 2012년 1월 1일부터 시행한다.

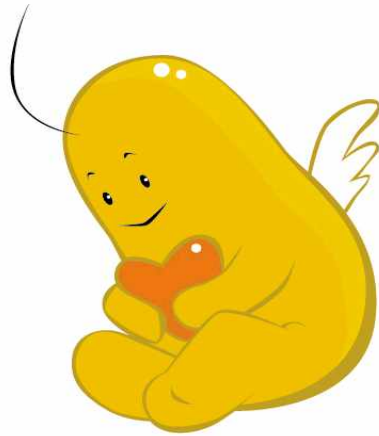
제2조(공제회의 설립준비) ① 보건복지부장관은 이 법 공포일부터 3개월 이내에 9명 이내의 설립위원을 위촉하여 공제회의 설립에 관한 사무를 처리하게 하여야 한다.

② 설립위원은 설립사무를 위탁받은 날부터 6개월 이내에 공제회의 정관을 작성하여 보건복지부장관의 인가를 받은 후 연명으로 공제회의 설립등기를 하여야 한다.

③ 이 법 시행 후 최초로 선임될 공제회의 임원은 제5조에도 불구하고 설립위원 중에서 보건복지부장관이 임명한다.

④ 설립위원은 제3항에 따라 공제회의 이사장이 선출된 때에 지체 없이 이사장에게 사무를 인계하여야 한다.

⑤ 설립위원은 제4항에 따른 사무인계가 끝난 때에 해촉된 것으로 본다.



**보듬이**  
BODUMI



**성남시사회복지사업회**

SEONGNAMSI ASSOCIATION OF SOCIAL WORKERS

(462-834)경기도 성남시 중원구 은행1동 2021 은행1동복지회관 內

[sswa@hanmail.net](mailto:sswa@hanmail.net)

Tel : 757 • 7547 / FAX : 712 • 9590