

한국노동조합에서의 사회사업실천방향*

성 속 진**

- I. 서론
- II. 미국 산업현장에서의 서비스 프로그램들의 현황
 - 1. 직장인 원조프로그램 (Employee Assistance Programs: EAPs)
 - 2. 조합원 원조프로그램 (Member Assistance Programs: MAPs)
 - 3. EAPs와 MAPs에서의 사회사업실천의 비교
- III. 한국노동조합에서의 사회사업실천의 필요성과 개입방안에 관한 모색
 - 1. 한국노동조합에서의 사회사업실천의 필요성
 - 2. 한국노동조합에서의 사업사회 개입방안에 관한 모색
- IV. 결론

1. 서론

사회사업가들이 관여하는 복지제도중에서 사회복지제도와 기업복지제도는 운영주체가 각각 국가와 기업이라는 측면에서 차별성이 있다. 기업복지에 대한 다양한 정의가 존재하지만 일반적으로 자본가들에 의해 자발적으로 제공되어지는, 즉 법률로서 의무화되어 지불되어지는 법정복지비 (예로 의료보험비, 산재보험비, 국민연금, 장애인고용등)를 제외한, 비법정복지를 의미하는것으로서 고용과 연계된 여러 부가급부 (fringe benefits)를 의미한다.¹⁾ 기

* 본 논문은 1996학년도 한신대학교 학술연구비 지원에 의하여 이루어진 것임

업복지는 보통 혜택 (benefits)과 서비스 (service)로 구분되어지기도 하는데 혜택은 금전적형태 즉 현금이나 현금에 준하는 것들로 정의하고 서비스는 개인적 도움의 제공 혹은 그러한 도움을 공급하기 위한 도움으로 정의한다.²⁾ 미국에서의 지난 100여년간의 기업복지 발달과정을 보면 사회사업가들은 기업복지 영역에서 주로 서비스 제공자의 역할을 담당해온 것으로 나타난다. 1886년에서 1929년까지의 기간동안에 미국의 자본가들은 사회사업가들을 고용한 경험이 있고, 그리고 1970년대 이후부터 현재까지 미국기업내로 다시 사회사업가들이 대거 진출하고 있음을 볼 수 있다.³⁾

기업복지서비스 프로그램들은 그 운영주체가 자본가인가 혹은 노동조합인가에 따라 또 구별이 되는데 이러한 구분은 사회사업가들에게 매우 중요한 안전이 되어왔고 또 되어져야만 한다. 단순히 노동자들과 그 가족들의 정서적, 행동적인 문제들에 대한 도움적인 서비스를 제공하면 된다는 즉 기능적인 측면만을 강조한다면 기업복지 서비스 운영주체가 사회사업가들에게 중요한 안전으로 대두되지 않을 수도 있다. 하지만 사회사업 전문직의 목표나 가치들에 근거한 사회사업가들의 고유한 정체성을 염두에 둔다면 노동자들의 다양한 욕구에 부응하기 위한 서비스제공에 있어서 기업현장에서 그 운영주체가 누구인가에 따라 사회사업 전문직의 목표와 가치가 보존되어질 수도 있고 아니면 심하게 손상되어질 수도 있다는 점에서 반드시 고려되어야 할 가장 중요한 안전으로 여겨진다.⁴⁾

한국사회의 경우 기업복지는 대부분 혜택 (benefits)의 형태로 제공되어져왔고 서비스 (services)의 제공은 거의 존재하지 않았기에 그 결과로 기업복지 영역에서 서비스 제공자의 역할을 주로 담당하는 사회사업가들의 참여는 거의 찾아볼수 없다.⁵⁾ 하지만 최근 몇몇 연구조사 결과에서도 나타나듯⁶⁾ 노동자들과 그 가족들은 물질적이고 구체적인 혜택외에도

** 한신대학교 사회과학대학 재활학과 부교수

- 1) 성숙진, "기업복지와 기업사회사업의 발달에 영향을 미친 요인들의 분석", 국제법률경영, 28권, 국제법률경영연구소, 1996년 여름호, pp. 34-36.
- 2) Kamerman, S. Meeting Family Needs: The Corporate Response, Pergamon Press, 1984, pp. 5-16.
- 3) 성숙진, 앞의 책, pp. 40-53.
- 4) 기업복지 (occupational welfare)와 기업사회사업 (occupational social work)의 개념에 대한 논의, 그리고 지난 100여년동안의 노사관계변화의 맥락속에서 분석한 미국에서의 기업복지와 기업사회사업의 발달과정에 영향을 미친 요인들의 분석, 마지막으로 기업사회사업의 실천에서 파생하는 중요한 안전들에 대한 자세한 논의는 성숙진, "기업복지와 기업사회사업의 발달에 영향을 미친 요인들의 분석-미국기업을 중심으로", 국제법률경영, 통권 28호, 국제법률경영연구원, 1996년 여름호, pp. 30-75. 에서 상세히 다루었으므로 이 논문에서는 생략한다.
- 5) 송호근, 한국의 기업복지 연구, 한국노동연구원, 1995, pp. 47-58.
- 6) 이인정, "직장인들의 스트레스 관리를 위한 사회복지서비스 개발을 위한 연구", 한국사회복지학, 28권, 한국사회복지학회, 1996년 4월, pp. 281-302. 이명신, "전문직 맞벌이 부부의 역할갈등과 대응전

비물질적 욕구들에 대한 서비스를 매우 필요로 함을 알 수 있다. 현재 한국사회에서 존재하는 사회복지 서비스는 대부분 노동능력을 갖지 못한 신체장애인, 정신질환자, 노인, 아동집단에게만 제한적이고 미비한 수준에서 제공되어지고 있는 현실을 볼 때 노동자들과 그 가족들에 대한 국가지원의 보편적인 사회복지 서비스 제공은 당분간 기대하기 어렵다고 판단되며 이러한 상황에서 한국의 1,300만 임금 노동자들과 그 가족들에 대한 서비스 제공을 위해 사회사업가들의 산업현장으로의 진출은 그 당위성을 갖고 있다고 볼 수 있다. 이런 상황에서 1970년대 이래로 직장인원조프로그램 (Employee Assistance Programs: EAPs)로 불리는 기업복지서비스 프로그램을 통해 노동자들과 그 가족들에 대한 전문적인 서비스 제공을 해오고 있는 미국기업의 경험에 대한 관심을 가져볼수 있다.

이 논문에서는 한국에서 아직은 미개척지인 산업현장에 사회사업가들이 어떤 형태로 진출할수 있을가를 모색해보고자 한다. 전통적인 사회사업가들의 실천영역이 아니므로 축적된 경험과 지식이 부재할 수밖에 없고 따라서 미국의 경험을 살펴보면서 문제점들과 가능성을 동시에 파악해본후 나름대로의 한국에서의 사회사업실천방향을 제안해보고자 한다. 이 논문은 크게 두부분으로 나뉘어지는데 첫부분에서는 미국에서 실시되어져 온 주된 직장내의 서비스 프로그램들을 소개하면서 관련된 문제점들을 살펴보고 또 한국에서 적용가능성 여부를 살펴보고자 한다. 먼저 가장 보편적인 형태의 서비스 프로그램으로 자리잡은 '직장인 원조프로그램 (EAPs)'부터 다루고자 하는데 현재 미국에서 실시되어지고 있는 EAPs의 대부분이 자본가들이 운영주체로 되어있는데 그에 따른 문제점들과 한국 노동현장에서의 적용성면에서의 부적절성을 논의하고자 한다. 그 다음으로 소개하고자 하는 프로그램은 역시 미국에서 실시되어져 오고 있는 노동조합이 운영주체인 '조합원 원조프로그램 (Member Assistance Programs: MAPs)'으로 MAPs에 대한 소개와 함께 한국사회에서의 도입가능성을 논의하고자 한다. 논문의 두 번째 부분에서는 한국사회에서 노동조합이 운영주체가 되어 사회사업가들을 고용하여 노동자와 그 가족들에 대한 서비스를 제공하는것의 중요성과 그 의미를 다루고자하며 이를 위해 사회사업가들과 사회복지계가 어떻게 진출전략을 다각도로 모색해야 할지를 논의하고자 한다.

략: 남녀간 공변량 구조모형 비교", 한국사회복지학, 통권 30호, 한국사회복지학회, 1996년 11월, pp. 112-138.

II. 미국 산업현장에서의 서비스 프로그램들의 현황

1. 직장인 원조프로그램 (Employee Assistance Programs: EAPs)⁷⁾

직장인 원조프로그램 (Employee Assistance Programs: 이하 EAPs로 칭함)은 미국 노동자들과 그 가족들로 하여금 개인적, 가족적, 그리고 직업과 관련된 다양한 어려움을 보다 효과적으로 다루도록 돕기위해 실시한다는 명목하에 1970년대부터 본격적으로 실시되어 현재까지 그 숫자가 꾸준히 증가해왔다. 1980년에는 미국 전체 노동자의 12%가 EAPs의 혜택을 받고 있는 것에 반해 현재는 50인 이상의 사업장에 종사하는 정규직 근로자의 50%가 EAPs를 제공하는 기업에서 일하고 있는 것으로 나타났다. 1987년에 미국 전역에서 실시되어지고 있는 EAPs의 숫자는 10,000개가 넘고 있는 것으로 추정되고 있었고 현재 미국 500대 대기업의 75%가 EAPs을 실시하고 있는 것으로 보고되고 있다.⁸⁾

70년대 이래 EAPs가 지속적인 성장을 하면서 나타난 또 다른 변화는 초기에는 사회사업가들이 EAPs에 종사하는 여러 다양한 인간서비스 전문직 (예) 알콜치료전문가, 산업심리치료사, 교육가등)중 일부분으로서의 위치를 점유한것에 반해 최근에 들어서면서 점차 석사 학위를 소유한 사회사업가들이 가장 선호되는 EAP 전문가로서 부상하게 되었다는 점이다.⁹⁾ 이러한 결과는 지난 15년간 EAP 전문가들을 양성하기위한 전문교육에 적극적인 열성을 보인 미국 사회복지학계의 노력의 산물로 여겨지고 있다. 산업체에서 일하는 사회복지사들의 정확한 숫자는 파악하기 힘들지만 1985년 미국사회사업가협회 (National Association of Social Worker)가 전국적으로 2,200명의 산업사회사업가들 (occupational social worker)의 명단을 파악한적이 있고, 1987년엔 EAPs에 종사하는

7) 이 논문에서는 직장인 원조프로그램 (EAPs)의 개념정의, EAPs 발달과정에 영향을 미친 요인들, 그리고 EAP의 프로그램 형태와 운영주체, 직원구성, 개입방법등 1970년대부터 80년대 말까지 기간 동안의 EAPs의 전반적인 발달 현황과 문제점들에 대한 상세한 논의는 생략하고자한다. 이러한 것들에 대한 자세한 논의는 다음의 논문을 참조할 것. 성숙진, "미국의 직장에서의 서비스 프로그램의 현황과 문제점들에 관한 분석: 직장인 원조프로그램을 중심으로", 사회복지연구, 제 2호, 한신대학교 사회복지정책 연구소, 1994년 4월, pp. 119-154. 하지만 본 논문에서도 한국과 미국 기업이 처한 다른 상황적 맥락이 어떻게 자본가들에게 EAPs가 비추어질 수 있는지와 또 MAPs와의 비교를 위해 EAPs에 대한 부분적인 상세한 논의가 다루어진다.

8) Flynn, M., "미국의 근로자 원조프로그램: 쟁점과 경향", 제 10회 사회복지 학술발표회 자료집, 연세대학교 사회과학대학 사회복지연구소, 1996년 10월 15일, pp. 89-109. Balgopal, P., "Establishing Employee Assistance Programs," Employee Assistance Quarterly, Vol. 5, No. 2, 1990, pp. 1-19. Cunningham, G., Effective Employee Assistance Programs: A Guide for EAP Counselors and Managers, Sage Publications, London, 1994, p. 1.

9) Cunningham, G. 앞의 책, pp. 2-3.

전문가들의 모임인 Association of Labor-Management Administrators and Consultants (ALMACA)에 614명의 사회복지사들이 소속되어 있는 것으로 보고되었다.¹⁰⁾

미국 산업현장에서 보편적인 실체으로 자리잡아가는 노동자들에 대한 상담프로그램으로서, 그리고 다수의 사회사업가들이 진출하게된 새로운 영역으로서의 EAPs는 한국 기업과 사회복지사들로 하여금 산업 현장에의 적용성의 가능성이나 사회사업가들의 새로운 진출영역으로서 관심을 갖게 만들수도 있을것이다. 하지만 몇가지 사회적, 경제적 요인들로 인해 EAPs가 한국의 산업현장에 쉽게 도입되기가 어렵다는 점과 또한 설혹 도입 가능성이 있다고 해도 사회사업 전문직의 목표나 가치적인 측면에서 볼때 상당한 문제점들을 안고 있다는 점에서 현재 미국에서 실시되고 있는 형태의 EAPs가 한국 산업현장에 도입되는 것은 매우 바람직하지 못하다는 점을 지적하고자 한다.

앞부분에서도 언급하였듯이 현재 미국에서 실시되고 있는 EAPs의 운영주체는 대부분 자본가들이라는 점이다. EAPs에 대한 한 설문조사에서 나타나듯이 전체 설문조사 대상 기업 중 70%가 노동조합의 존재에도 불구하고 자본가와 노조가 공동 운영주체였던곳은 불과 11%이고 또 노동조합에 의해 운영되고 있는곳은 5%에 불과할 뿐이었다.¹¹⁾ EAPs의 실시 동기에 대해서 대다수의 자본가들은 노동자들이 겪는 개인적인 어려움들에 대한 인간적인 배려로서 재정적인 투자를 하게되었다고 하지만 EAPs가 급속하게 증가한 지난 20여년간의 미국 노동자들의 상태를 본다면 노동자들에 대한 인간적인 배려로서 자본가들이 EAPs를 실시하게 되었다는 주장은 허구임이 드러난다.

먼저 미국 노동조합 조직률은 1980년 23%에서 1995년 14.9%로 하락하면서 15년 사이에 전후 최저를 기록했고 또한 노동자들의 임금 인상률도 1980년의 9.5%에서 1987년엔 2.2%로 감소했다. 그에 반해 미국 기업들은 세후수익율은 1979년의 3.6%에서 1994년 7.5%로 상승한 것으로 나타났다.¹²⁾ 점차 열악해지는 노동조건은 마침내 거래조합주의(business unionism)을 표명하던 비교적 온건한 미국노동운동을 최근에 들어 점차 과격하게 만드는 요인으로 작용한 것으로 보인다. 1995년엔 미국 조직 노동자들은 1979년 이

10) Straussner, S. (ed.), Occupational Social Work Today, The Haworth Press, 1990, pp. 1-17.

11) Kiefhaber, A. & Goldbeck, W., "Industry's Response: A Survey of EAPs," in Mental Wellness Programs for Employees, edited by Richard Egdahl & Diana Walsh, Springer-Verlag, New York, 1980.

12) 스기모토 요시오, "전투화하는 미국의 노동운동", 현장에서 미래를, 14권, 한국노동이론정책연구소, 1996년 9/10월호, pp. 80-90.

래로 16년간 노자협조주의를 추구해온 미국노동총연맹 (AFL-CIO) 지도부를 사임시키고 계급투쟁을 지향하는 새로운 지도부를 선임한 것과 또한 1996년 6월엔 100만명 이상의 조직 노동자들을 대표하는 1,367명의 대의원들이 클리블랜드에 모여 노동당 (Labor Party) 을 출범시킨 것에서 그동안 어느 정도로 노동자들이 열악한 상황에 처해왔는가를 일부 반증한다고 볼수 있다.¹³⁾

노동자들에 대한 복지증진의 동기에서 EAPs를 실시하지 않았을 것이라고 추정한다면 과연 실제로 어떤 현실적인 요인들이 자본가들로 하여금 EAPs에 재정투자를 하게 만들었는가를 파악할 필요가 있다. 여러 다양한 요인들이 존재하지만 이 논문에서 역점을 두어 분석하고자 하는 EAPs 실시의 두가지 동기부여 요인들은 다음과 같다: 1) 1973년에 제정된후 계속 개정되어온 직업재활법을 어길 경우 받게될 불이익을 피할수 있는 '갈등회피기제'로서 EAPs가 작용할수 있다는 점을 자본가들이 인식한 것과 ; 2) 국가 의료보험제도의 부재와 치솟는 의료비용 추세속에서 사적 의료보험의 부담을 안고 있는 자본가들이 EAPs가 노동비용 측면에서 '경비절감 효과'적인 결과를 가져다줄 수 있다고 인식한 점이다. 이 두가지 요인들을 부각시키려는 의도는 미국 자본가들과 한국 자본가들이 처한 사회적, 경제적 상황이 매우 다르다는 점인데 즉 현재 한국의 사회적, 경제적 상황들은 한국 자본가들에게 EAPs에 깊은 관심을 가지게 할만한 특별한 동기부여적 요인들을 제공하고 있지 못하다는 점을 설명하기 위해서이다.

먼저 미국기업에 대한 미국 정부의 규제들중 1970년대 이래 가속화된 EAPs의 확산과 가장 밀접한 관련이 있는 법안은 1973년도에 제정된 직업재활법이다. 이 직업재활법은 주 정부로부터 \$25,000이상의 수주를 받는 기업이나 하청업체들로 하여금 정신적, 신체적 장애인에 대한 고용차별을 금하고 있다. 1977년도에 다시 개정된 이 법안에는 장애인의 범주에 알콜중독자와 마약중독자까지 포함시키도록 규정하였는데 이로인해 고용주들은 단지 알콜중독이나 마약중독 문제를 가졌다는 이유만으로 노동자들을 해고시키기가 어렵게 되었고 오직 작업수행 능력이 손상되었다는 것을 입증할수 있는 경우에만 가능하게 되었다.¹⁴⁾

미국 노동자들의 알콜과 마약문제는 매우 광범위하게 퍼져있고 실제로 이로 인한 경제적 손실은 엄청난 것으로 알려지고 있다. 이런 상황에서 직장내의 상담프로그램인 EAPs는 자본가들에게 '갈등회피기제'로서 작용한 것으로 보인다. 약물남용의 문제를 가진 노동자들을

13) 스키모토, 앞의 책, pp. 80-90, 채만수, "미국의 '복지개혁', 새로운 역사를 향한 의미있는 전진(?)", 현장에서 미래를, 13권, 한국노동이론정책연구소, 1996년 8월호, pp. 8-15.

14) Dolan, J., "Reducing Risks Through Employee Assistance Programs," Risk Management, Vol. 66, 1978.

계속 고용하는 것은 낮은 생산성, 의료비용등의 증가로 자본가들에게 많은 대가를 치르게 하지만 이들을 해고시키면 직업재활법의 위반으로 인해 해고당한 노동자들로부터 제소당하거나 벌금을 물거나 공사계약 파기의 위험부담이 있는 상황에서 EAPs는 다음과 같은 이점을 고용주에게 제공할 수 있다. 첫째 자본가들이 재정투자를 한 상담프로그램을 직장내에서 실시한다는 것은 노동자들의 개인적인 문제 해결을 위해 고용주들이 적극적인 노력을 했다는 것을 부각시킬수 있고, 둘째는 EAPs에서 주된 개입방법으로 쓰이는 상관에 의한 직면 방법 - 직장에서 상관들이 부하직원의 작업수행 능력이 떨어질 때 어떤 개인적인 문제를 가진 것으로 보고 이들에게 EAPs에서 상담을 받도록 요청하게 하는 개입방법 - 은 약물남용 문제를 가진 노동자들을 해고할 때 자본가들이 경험할수 있는 불이익을 최소화시킬수 있다는 점이다. 즉 EAPs를 통한 상담치료를 받은후에도 작업수행 능력이 향상되지 않으면 고용주는 직업재활법을 위반하지 않으면서 노동자를 비교적 용이하게 해고할 수 있는데 해고의 합법적인 근거로서 EAPs 상담중에 축적된 작업수행 능력 기록자료를 입증자료로 제시할 수 있기 때문이다.¹⁵⁾

EAPs와 관련성이 있는 미국기업에 대한 미국정부의 규제는 1990년도에 들어오면서 약화되기보다는 더욱 강력한 형태로 발전되었다. 1990년 7월 20일에 제정된 미국장애인법 (Americans with Disabilities Act: ADA)은 1964년도의 민권법 (Civil Rights Act)이래로 가장 포괄적인 강력한 법안으로 여겨지고 있는데 이전의 직업재활법은 주정부로부터 \$25,000이상의 공사계약을 맺은 기업체에만 적용되던 것이 ADA법안에 따라 1992년부터는 25인이상, 1994년도에는 15인이상 고용하는 미국 전체 사업장으로 확산, 적용되고 있기 때문이다. ADA 법률을 위반하는 고용주들은 강력한 제재를 받기 때문에 지금까지 갈등회피기제로서 주로 대기업을 중심으로 성장해오던 EAPs가 앞으로는 소규모 사업장으로도 확산될 것으로 추정되어진다.¹⁶⁾ 한 예로, ADA가 입안되기 이전인 1988년 미국 노동통계국의 조사결과에 의하면 1,000명 이상을 고용하는 사업장중에서는 70%가 EAPs를 실시하는데 반해 50인 미만을 고용하는 사업장중에서는 5%만이 EAPs를 실시하고 있는 것으로 나타났다.¹⁷⁾

15) 성숙진, "미국의 직장에서의 서비스 프로그램의 현황과 문제점등에 관한 분석 (직장인 원조프로그램을 중심으로)", 사회복지연구, 2권, 한신대학교 사회복지정책연구소, 1994년, pp. 119-154.
 16) Maiden, R. & Younger, B., "The Americans with Disabilities Act: Government Intent - Small Business Response," Employee Assistance Quarterly, Vol. 12, No. 2, 1996, pp. 1-18. Allen, J., Complying with the ADA: A Small Business Guide to Hiring and Employing the Disabled, John Wiley & Sons, Inc., New York, 1993.
 17) Flynn, M. 앞의책, pp. 89-109.

1973년도의 직업재활법으로 시작되어 1990년도에 미국장애인법으로 이어지는 미국기업에 대한 정부규제가 EAPs를 시작, 팽창하게 만든 요인으로서 작용해왔다면 한국 기업들은 갈등회피기제라는 의미로 조차도 직장내 상담서비스를 실시하게 만들 동기부여 요인이 존재하지 않는다고 볼 수 있다. 친자본적인 성격을 지녀온 한국정부는 최근에 와서는 국가경쟁력 강화라는 이유를 들어 기업에 대한 규제를 점차 완화시켜가는 추세에 있기 때문이다.¹⁸⁾ 신체장애인만 포함되고 정신장애인은 장애인 범주에도 포함되지 않는 한국사회에서 1990년 1월에 제정된 장애인고용촉진법은 상시 300인이상 사업장에 한해 전체 노동자의 2% 이상을 고용하도록 의무화하고 법률 위반시엔 1인당 월 최저임금의 60%이상의 부담금을 내도록 만들었다. 하지만 생산성 저하우려와 추가적 노무관리부담등의 이유로 자본가들은 장애인고용을 기피해온 결과 1990년대말 7,758명에서 1994년 12월에 9,097명으로 겨우 1,339명의 장애인만이 새로 고용되었을뿐이다.¹⁹⁾ 이러한 현상은 법률위반시 사업주들이 겪는 불이익이 미국에 비해 훨씬 미약하다는 증거이다. 그럼에도 불구하고 1995년 7월 15일에 새로 개정된 장애인 고용촉진법은 전반적으로 장애인 고용에 대한 자본가주들의 부담을 오히려 완화시켜주는 것이었다. 한 예로, 60일내에 납부하도록 되어있던 장애인 고용의 무기피 벌금인 부담금을 90일내에 납부하도록 연장해주었으며 장애인 고용 기획서의 제출의 무 위반이나 단순한 조사를 거부, 기피하는 기업에 대한 이전의 형사처벌 항목을 과태료로 완화한 것에서²⁰⁾ 정부의 기업에 대한 규제완화의 추세를 읽을수 있다. 따라서 미국사회에서 EAPs의 태동과 확산을 떠받친 기업규제성 법률과 그 법을 위반할 때 수반되는 강력한 제재가 존재하지 않는 한국상황에서 자본가들이 EAPs에 대한 관심을 갖게될 가능성은 매우 희박하다고 여겨진다.

두번째 요인으로는 미국사회의 공적 의료보험체계의 부재를 꼽을수 있는데 미국사회에서는 전체 인구의 82%가 민간 의료보험의 혜택을 받고있고 이중 85%가 기업의 고용주에 의해 지불되어지고 있다.²¹⁾ 미국사회는 1970년대 이래로 급격하게 상승해오고있는 의료비용의 문제에 직면하고 있는데 1992년에도 국민총 의료비가 총GNP에서 차지하는 비율이

18) 김상곤, "대기업 노사관계에 대한 연구: 현대그룹계열사 노사관계 진단연구의 의의와 평가", 경영연구, 2권, 한신대학교 경영과학연구소, 1995년 2월, pp. 37-63.

19) 김대성, "전체 장애인 문제속에서의 산재장애인 문제", 산재장애인 노동자의 취업문제와 사회보장: 공청회 자료집, 산재추방 대책회의 전국장애인 한가족협회, 1995년 7월 19일, pp. 33-43.

20) 조문순, "분리고용, 심각한 우려: 개정된 장애인 고용촉진법", 함께걸음, 장애인권익문제연구소, 1995년 8월, pp. 28-29.

21) Mills, D. Labor- Management Relations, McGraw-Hill Book Co., 1982, pp. 413-432.

12.2%로서 세계 최고였고 지난 10년간 거의 매년 8-16%의 의료비 상승률을 기록하고 있다.²²⁾ 노동자들에 대한 기업복지혜택의 일환으로서 사용자가 의료보험비를 부담하는 상황에서 이러한 의료비의 급격한 상승은 70년대 이래로 사용자들에게 상당한 재정적인 부담을 지우게 되었다. 특히 의료보험비 지불중 상당한 부분이 광범위하게 나타나고 있는 미국 노동자들의 정서적, 행동적 문제들로 인한 것이라는 인식과 또 동시에 직업재활법등으로 인해 쉽게 이들을 해고할 수도 없는 입장에 처한 자본가들은 경비절감효과를 가져다줄 전략을 모색해보지 않을수 없었다. 이런 상황에서 생산성 향상과 의료비용 절감이라는 경비효과(cost-effectiveness)를 주된 마케팅 전략으로 삼아 기업체에 적극적으로 접근한 일부 EAP 전문가들의 노력에 힘입어 자본가들은 노동자들의 알콜과 마약문제, 다양한 정서장애, 정신질환등을 상담, 치료하는 EAPs에 관심을 돌리게 된 것이며 EAPs에 재정투자를 한 대다수의 자본가들이 프로그램 투자후 의료비용의 절감효과를 실제로 보았다고 보고하고 있다.²³⁾

이와는 대조적으로 한국에서는 낮은 보험급여, 조합간 재정격차, 불합리한 수가 구조등의 문제점에도 불구하고 1989년부터 전국민에게 적용된 공적 의료보험제도가 존재하고 있다.²⁴⁾ 한국의 국가의료보험 제도는 1975년 의료보험법 제정 이후 500인 이상의 대규모 사업장으로부터 점차 작은 규모의 사업장으로 확대 실시해 나간 것을 볼 때²⁵⁾ 미국의 자본가들이 법정외적인 (자발적인) 기업복지혜택의 형태로서 의료보험을 노동자들에게 제공하는 것과는 달리 한국의 자본가들은 법정복지로서의 부담만을 떠맡으면 되는 실정이므로 상대적으로 의료보험비 부담으로 인한 재정적인 압박은 미미한 편이다. 1992년도의 전산업체의 평균 노동비용의 구성비를 보면 전체 노동비용중 법정복지비- 즉, 의료보험비, 산재보험비, 국민연금, 장애인고용등으로 구성된- 가 차지하는 비율은 4.3%에 불과하였고 또한 법정복지비중에서 의료보험비가 차지하는 비율은 1993년도의 경우 21.7%였다²⁶⁾ 따라서 노동비용 절감이라는 경비효과라는 측면에서의 EAPs의 설득력이 한국 자본가들에게 큰 의미를 주기는 어려워보인다. 요약하자면, 미국 기업복지 발달과정에서도 나타나듯이 기업복지가 노동조합

22) 김기덕, "미국 의료보장 개혁의 내용과 의미", 한국사회복지의 이해, 한국 사회과학연구소 사회복지연구실 편집, 도서출판 동풍, 1995, pp. 167-189.

23) 성숙진, 앞의책, 1994, pp. 146-147.

24) 김연명, "의료보험제도의 동향과 쟁점", 한국사회복지의 이해, 한국사회과학연구소 사회복지연구실 편집, 도서출판 동풍, 1995, pp. 167-189.

25) 나병균, "의료보험의 통합주의와 조합주의", 한국사회복지의 선택 (남세진 편집), 나남출판, 1995, pp. 171-183.

26) 송호근, 앞의책, pp. 47-58.

의 탄압이나 노동통제의 기제로 사용되어져온 점을 볼 때²⁷⁾ 이러한 기업복지의 하부구조로서 존재하는 EAPs도 자본가들의 특수한 욕구에서 도입된 것이지 노동자들에 대한 배려에서 나온 것이 아님은 분명하다.

결국 위의 두가지 측면에서 한국자본가들은 EAPs 실시에 대한 동기부여 요인을 가지기 어려울 것이고 결과적으로 EAPs가 한국 산업 현장안에서 미국처럼 보편적인 실체로서 자리잡을 가능성은 매우 희박하다고 볼수 있다. 현실적으로 EAPs 도입 가능성은 매우 미미하다고 여겨지지만 만약에 어떤 이유로든 자본가들이 운영주체가 되어 한국에서 미국에서 실시되고 있는 형태의 EAPs를 도입할 경우를 상정해 볼 때 사회사업 전문직의 입장에서 반드시 고려해 보아야 할 몇가지 중요한 이슈들이 존재한다. 이러한 주요 쟁점들에 대한 논의는 미국 산업현장에서 실시되어지고 있는 또 다른 형태의 직장내의 서비스 프로그램인 조합원 원조프로그램을 소개한 후에 다루고자 한다.

2. 조합원 원조프로그램 (Member Assistance Programs: MAPs)

조합원 원조프로그램 (Member Assistance Programs: 이하 MAPs로 칭함)은 그 명칭에서도 반영되듯 노동조합이 주체가 되어 운영되어지는 직장내의 서비스 프로그램을 의미한다. 노동조합들은 일반적으로 EAPs에 대한 부정적인 시각을 갖고 있는데 그것은 EAPs가 노동자들의 이해보다는 생산성 향상이나 경비절감같은 자본가들의 이해에만 치중하고 있기 때문이고 또한 노동자조직 활동을 억제하려는 기제로서 존재한다고 보기 때문이다.²⁸⁾

대부분 노동조합에서의 서비스 프로그램들은 1970년대에 시작되었으나 노동조합에서의 최초의 사회사업실천은 1940년대초 이차대전 기간중에 사회사업가인 Bertha Reynolds가 Maritime Union (해운노조)내에 서비스 프로그램을 시작하여 조합원들의 개인적, 가족적인 문제들을 다루면서 시작되었다.²⁹⁾ 이 서비스 프로그램은 오래 지속되진 못하였지만 노동조합내의 서비스 프로그램은 1960년대 중반에 뉴욕시의 몇 개의 노동조합들에서 다시 출현되었다. 조합원들에 대한 도움을 제공하려는 노력이 가장 두드러진 노동자 조직은 미국자동차노조연맹 (United Auto Workers)으로서 초기에 조합원들이 자발적으로 어려움을 겪는 다른 동료 조합원들에게 도움을 제공하던 것이 시간이 경과하면서 노동조합이 후원하

27) 성숙진, 앞의책, 1996, pp. 40-44.

28) Cunningham, G. 앞의책, pp. 17-19.

29) Molloy, D & Burmeister, L. "Social Workers in Union-Based Programs," Occupational Social Work Today (edited by Shulamith, L.), The Haworth Press, New York, 1990, pp. 37-51.

는 정식 조합원원조 프로그램 (MAPs)의 형태로 발전하게 된 것이다.³⁰⁾

EAPs에 비해, MAPs에서는 서비스를 제공하는 사회사업가들과 노동자들이 보다 평등한 관계를 이룰수 있는 장점이 존재하는데 그것은 조합원들이 제공되는 서비스를 자신들의 '권리'로 인식하기 때문이다. 또 다른 장점으로 지적되는 것은 EAPs에 비해 MAPs는 보다 광범위한 형태의 서비스를 제공할 수 있다는 점이다. 즉 EAPs에서는 노동자들의 생산성 향상과 경비절감 효과를 가져올수 있는 서비스 제공에만 주된 역점을 두게 되는 반면에 MAPs에서는 노동자들의 복지를 가장 일차적으로 고려하여 프로그램을 만들어가기 때문이다. 한 예로 시카고에 있는 Amalgamated Clothing and Textile Workers Union (의료와 섬유 노조연맹)에서는 '요람에서 무덤까지' 형태의 서비스를 조합원들에게 제공하고 있는데 여기에는 탁아 센터, 작업장내 병원과 치과, 법률 서비스, 사회사업적 서비스, 퇴직 근로자를 위한 센터 운영등이 포함되어 있다. 하지만 점차 노조의 입지가 미국사회에서 약해져가면서 70년대 후반과 80년대 초반에 번성하던 많은 조합원 원조프로그램들이 축소되거나 사라진 것이 사실이지만 그래도 아직 상당수의 노동조합에서 다양한 서비스들을 제공하고 있다.³¹⁾

노동조합에서의 서비스 프로그램들은 보통 노동조합의 의료복지기금 (Health and Welfare Fund)이나 연금복지계획 (Pension and Welfare Plan)안에 완전히 독립된 형태로 대부분 존재하고 있으나 일부는 의료부서 (Health Unit)와 연계되어 있기도 하다. 다수의 조합원 원조프로그램 (MAPs)은 단체협약을 통해 자본가들로부터 재정지원을 얻어 내어 운영되고 있다.³²⁾ 이것은 한국의 일부 노동조합에서 단체협약을 통해 고용주로부터 직장보육시설의 재정지원을 얻어내어 운영하고 있는 것과 유사하다.³³⁾ 현재 미국 노동조합에서 서비스를 제공하고 있는 사회사업가들의 숫자는 150명 정도이며 그외 50여명의 사회사업가들이 상급 노조단체와 노동관련 기관등에서 일하고 있는 것으로 파악되어지고 있다.³⁴⁾ 이처럼 노동조합과 관련되어 일하는 200여명의 사회사업가들은 미국전역에서 2,200여명 정도로 추정되어지고 있는 산업사회사업가 (occupational social worker)들중

30) Antoniades, R., "Social Work in a Trade Union Setting: A Network of Volunteers and Professionals in Self-Help Groups," Social Work Papers: Industrial social Work, University of Southern California, School of Social Work, vol. 18, 1984, pp. 47-56.

31) Cunningham, G., 앞의책, pp. 17-19.

32) Molloy, D & Burmeister, L., 앞의책, pp. 37-51.

33) 김진선, "직장보육시설 설치를 위한 이념정립", 평등의 길로가는 직장보육시설 건설, 서울지하철공사 노동조합 & 한국통신 노동조합, 1996년 1월, pp. 3-9.

34) Molloy, D. & Burmeister, L., 앞의책, pp. 37-51.

10%에 약간 못미치는 비율이지만 그래도 아직 노동조합이나 노동관련 단체로 진출한 사회사업가들이 별로 존재하지 않는 한국실정에 비교하자면 상당한 숫자로 여겨진다.³⁵⁾

3. EAPs와 MAPs에서의 사회사업실천의 비교

Reynolds는³⁶⁾ 노동조합에서의 사회사업 실천의 장점을 다음과 같이 주장하였다. 첫째는 노동자들이 서비스를 받는 것에 대해 수치심과 거부감을 덜 느낄 것이라는 점인데 그 이유는 조합원들이 프로그램 운영의 주체라는 점이다. 둘째는 사회사업 실천의 두가지 목표, 즉 개인적인 변화와 제도적 변화를 균형있게 이끌어낼 수 있다는 점이다. 즉 개인적인 행동 변화만을 끌어내는데 치중하지 않고 궁극적으로 구조적인 변화를 위한 노력도 가능하다는 점이다. 마지막으로 노동조합이 운영하는 서비스 프로그램속에서는 사회사업가들이 노동자들의 일상의 삶에 더욱 가깝게 다가갈수 있다는 점을 들고 있다.

Reynolds가 주장한 노조에서의 사회사업 실천의 장점들을 역으로 해석하자면 자본가들이 운영주체가 되는 EAPs속에서의 사회사업실천은 많은 제한점을 가질 수밖에 없으며 그로 인해 사회사업 전문직의 가치나 목표도 손상될 가능성이 매우 크다는 점이다. 첫째로 서비스 활용에 대한 거부감과 관련하여, 현재 많은 EAPs에서는 가족문제, 법률문제, 건강문제 등에 이르기까지 다양한 서비스를 제공하고 있지만 역시 주된 역점은 알콜과 마약남용 문제를 가진 노동자들의 치료에 놓여져있다. 즉 EAPs에서 제공되어지는 서비스들은 주로 노동자들의 생산성 향상과 경비절감 효과라는 목적하에서 제공되어지고 있다는 것을 잘 반영하고 있다. EAPs에서는 사회사업가들이 자신을 고용한 자본가들의 입장을 따르지 않으면 자신이 해고될 수도 있는 불안정한 입장에 놓여있으므로 노동자들의 복지욕구 충족을 최우선의 목표로 두기는 구조적으로 어려운 상황이다. 실제로 다수의 노동자들은 개인적인 문제로 인해 상담 서비스를 받음으로 인해 승진등에서 불이익을 받을까 상당히 우려하기 때문에 비밀보장 (confidentiality)이 중요한 사회사업 개입이슈로 대두되고 있는 것이다.³⁷⁾ 요

35) 한국에서 극소수이긴 하지만 외국인 노동자들을 위한 상담기관에서 사회사업가들이 일해오고 있다. 한예로 성남 외국인 노동자의 집에서는 사회사업가가 외국인노동자들에게 노동상담, 의료상담, 생활상담, 집단교육과 상담서비스를 제공해오고 있을뿐 아니라 1996년 6월에서 7월까지 외국인노동자들의 인권보호를 위해 명동성당에서 두달여간의 철야농성을 이끌기도 하였다. 노동조합후원 상담기관은 아니지만 민간 노동관련단체에서 노동자들의 복지증진을 위한 사회사업실천을 한다는점에서 이들을 산업사회사업가 (industrial social worker)로 개념화 시킬수 있다.

36) Reynolds, B., Social Work and Social Living, NASW Classics, Washington D.C., 1951.

37) Gould, G. & Smith, M., Social Work in the Workplace, Springer Publishing co., New York, 1988, pp. 16-27.

약 하자면 운영주체가 자본가일때 그 프로그램은 일차적으로 자본가들의 이해관계를 반영할 수 밖에 없고 이러한 상황속에서 클라이언트의 권리와 이익을 가장 우선적으로 두어야 하는 사회사업 전문직의 가치가 심각하게 손상되어질 수 있다.

둘째로 개인의 변화와 제도의 변화를 균형적으로 이루려는 사회사업 전문직의 목표와 관련하여 볼 때 자본가가 후원하는 EAPs속에서의 사회사업 개입에서 제도적 변화를 통한 사회정의 실천 노력은 매우 힘들 것으로 보인다. 지금까지 EAPs 발달 과정을 보면 미국 노동자들의 심각한 약물남용의 문제들이 어떤 원인속에서 출현하였는가에 대한 논의나 그에 따른 해결방안 모색은 거의 전무하다시피하고 대신에 노동자들의 약물남용 문제를 의료적 모델에 근거하여 '개인적'인 문제로 개념화하면서 치료의 대상으로 삼는다는 점이다.³⁸⁾ 자본가들이 운영주체가 되는 입장이므로 노동자들의 문제는 자본가들의 입장에서 편리하게 개념화되어지고 그에 따라 개입되어져 왔다. 단기적인 이윤추구의 목표속에서 노동조합의 탄압과 노동조건 악화를 서슴치 않아온 미국 자본가들은 EAPs 전문가들이 기업내의 구조적인 문제들을 지적하면서 변화시키려는 것을 허용하지 않을 것은 당연한 이치이다.

다수의 사회성원들이 경험하는 문제들은 사회 구조적인 원인에서 발생하는 경우가 많을 것임에도 불구하고 이러한 '사회적'인 문제들을 '의료적'인 문제들로 개념화하는 것, 즉 '사회문제의 의료화 (medicalization of social problems)' 현상은 매우 심각한 결과를 가져올 수 있다.³⁹⁾ 특히 한 사회속에서 경제생산 영역인 노동 현장에서 노동자들이 경험하는 정서적, 행동적인 문제들을 억압적인 노동조건에서 기인하는 구조적인 문제들에 대한 반응으로 개념화하기 보다는 '개인적인 의료적 문제'들로 개념화 할 때 전 사회에 미칠 부정적인 파급효과를 생각하면 엄청난 우려를 자아낸다. 사회적 문제들의 '의료화'는 사회성원들에 대한 전문가 집단의 통제를 가져올 수 있는데 사회 구조적인 문제들로 인해 기인하는 보편적인 현상들을 일반인들이 잘 이해할수 없는 의료적인 문제들로 개념화시켜 가면서 점차 일반 대중들의 논의에서 멀어지게 만들 수 있고 그에 따라 전문가 집단들의 통제 영역하로 옮겨 가게 만들 수 있기 때문이다.⁴⁰⁾ 이런 상황이 되면 한국의 노동자들은 자본가과 권력자들의 통제외에 전문가 집단의 통제까지 경험해야 하는 상황으로 몰릴 수 있다. 약물남용 문제를 야기시키는 구조적인 문제들에 대한 근본적인 해결적 접근과 예방적인 개입보다는 '개인적'

38) 성숙진, 앞의책, 1994, pp. 131-133.

39) Conrad, P., "The Medicalization of Deviance in American Culture," in *Deviance: The Interactionist Perspective*, Edited by E. Rubington & M. Weinberg, Macmillan Publishing Co., New York, 1981, pp. 75-88.

40) Conrad, P. 앞의책, pp. 75-88.

인 문제로 개념화시켜 '치료'의 대상으로 축소시킬때 노동자 집단을 더욱 개별화, 파편화시키는 결과를 가져올 수 있다. 개별 노동자들의 정서적, 행동적인 문제들의 근본적 원인들에 대해서는 외면한 채 단순히 개인적인 문제들로 치부한다면 사회사업 전문직의 제도적 변화 목표는 사장되어질 수 밖에 없다.41) 개별 노동자들에 대한 개별 상담의 중요성을 경시하는 것이 아니라 경제생산 영역인 노동현장에서 노동자들의 문제들을 어떤식으로 개념화하여 다룰 것인가는 전 사회에 미칠 파급효과를 생각할때 매우 심각하게 다루어져야함을 강조하고 있는 것이다.

마지막으로 노동자들의 삶의 현장에의 접근성과 관련하여 EAPs를 논의한다면 EAPs 전문가들은 노동자들의 일상적 삶의 경험에 접근이 쉽지 않은 경우가 많다는 점이다. 최근 점차 경비적인 측면에서 기업내부에 서비스 프로그램을 만들어 전문가를 상주시키는 내부적 모델 (internal model)보다는 외부의 상담 서비스기관들과 계약을 맺어서 노동자들의 특정 문제에 대한 치료를 위탁하는 외부적 모델 (external model)이 경비절감적이라는 이유로 주된 EAPs 형태로 되어가는 상황이기 때문이다.42) 외부 치료기관에서 일하는 전문가들은 자본가들과 계약된 서비스만을 노동자들에게 제공하므로 특정 작업장에서의 노동자들의 일과 삶에 대한 깊은 이해는 불가능하다. 설혹 노동자들의 삶을 이해하고 그들의 욕구를 파악한다해도 외부 치료기관의 전문가들은 자본가들이 계약한 서비스이외의 것을 계획하고 실행하기는 어려운 입장에 놓인다. 이와는 대조적으로 노동조합에서 일하는 사회사업가는 노동자들의 의심과 거부감을 자아내지 않으므로 그들의 삶에 자연스럽게 접근할수 있고 그로 인해 조합원과 그 가족들의 욕구를 정확하고 빠르게 파악하여 프로그램의 계획과 실행에 반영할 수 있다. 치료에 치중하는 EAPs와는 달리 교육과 예방, 오락등의 성격을 지닌 프로그램이 MAPs에서는 더 용이하다. 퇴직한 노동조합원들을 위한 센터 운영등이 좋은 예가 될 수 있다.43)

Reynolds가 지적한 것 외에 한가지 더 추가하자면 EAPs는 기업복지라는 큰 맥락속의 한부분이므로 기업복지의 한계를 벗어나기가 힘들다는 점이다. 미국에서의 기업복지 발달과정이나 한국에서의 기업복지 운영을 보더라도 자본가들은 기본적으로 노동조합의 탄압이나 노동통제의 목적으로 기업복지를 도입하는 것을 볼 수 있다. 한국의 경우 삼성그룹에서 노동조합을 억제하기 위해 기업복지에 상당한 투자를 한것이나 포항제철에서 관대한 기업복지

41) Ryan, William. Blaming the Victim (revised), Vintage Books, New York, 1976. pp. 3-30.

42) Cunningham, G., 앞의책, pp. 17-19.

43) Cunningham, G., 앞의책, pp. 17-19.

를 제공하면서 기존의 노동조합을 와해시킨 것이나 또한 한때 노동운동을 주도하기도 했던 현대중공업 노조가 최근에 와서 약화된 배경에는 기업복지라는 기제가 일부요인으로 작용하고 있다.⁴⁴⁾ 기업복지는 고용과 연계된 성질이므로 퇴직이나 해고와 더불어 그 혜택은 중단되는 것이 대부분이며 사회복지 제도가 미비한 한국사회에서 노동력을 상실할 경우 노동자와 그 가족에게 미칠 부정적인 파급효과는 심각한 것이다. 고용상태에 있을 때 기업복지 혜택과 서비스를 누린 대가로 노동자들의 결속력이 약해질 경우 사회복지 제도의 발전은 쉽게 이루어지기가 어려울 수 있는데 왜냐하면 일부 서구 유럽국가들의 경험을 볼 때 노동자들의 조직화와 정치세력화속에서 복지국가로 나아갈 수 있음을 볼 수 있기 때문이다.⁴⁵⁾ 사회사업가들의 입장에서 볼 때 EAPs같은 프로그램에 진출할 경우 단기적으로는 사회사업가들의 고용기회를 창출할 수 있는 계기가 될 수 있겠지만 장기적으로는 국가의 사회복지 제도 발전의 동력이 될 노동자 결속을 통한 정치세력화에 걸림돌적인 역할을 하게 될 수도 있다는 점을 염두에 두어야 할 것이다.

요약하자면 미국에서의 EAPs의 발달 과정을 살펴볼 때 한국자본가들은 미국자본가들이 처한 상황과 다른 입장에 놓여있으므로 일부 소수 자본가들이 온정적이고 가부장적인 경영 철학의 맥락에서 시혜적이고 전시적인 효과를 누리기 위한 목적으로 기업내에 상담서비스 프로그램을 도입할 가능성이 존재할지는 몰라도 미국과 같이 산업현장에서 보편적인 실체로 자리잡기는 어려울 것으로 여겨진다. 하지만 EAPs가 현실적으로 한국 산업현장에 도입되기가 어려울 것이라는 분석외에 EAPs는 사회사업 전문직의 가치와 목표를 손상시킬 가능성이 클 뿐 아니라 한국사회에서 노동자들의 인간다운 삶을 보장하기 위한 복지국가로 가기 위해서라도 미국과 같은 형태의 EAPs가 한국 산업현장에 도입되는 것은 매우 바람직하지 않고 부적절함을 지적하였다. 그렇다면 과연 현재 한국 노동조합에서의 사회사업실천의 필요성이 존재하는지에 대한 논의와 만약 필요하다면 어떤 형태로 점진적으로 사회사업가들이 노동조합에 진출할 것인지와 구체적인 개입방법은 어떠해야 할 것인가를 다음의 장에서 논의하고자 한다.

44) 김동춘, 한국사회 노동자 연구- 1987년 이후를 중심으로, 역사비평사, 1995. 조유식, "현대자동차 노조 선전하고 현대중공업 노조 고전하는 이유", 월간 말, 129호, 1997년 3월, pp. 82-89.

45) 감정기, "노동복지와 노동조합", 한국사회복지의 선택: 쟁점과 대안 (남세진 편집), 나남출판, 1995, pp. 235-248.

III. 한국 노동조합에서의 사회사업실천의 필요성과 개입방안에 관한 모색

1. 한국노동조합에서의 사회사업실천의 필요성

한국에서 노동조합에서의 사회사업가들의 진출의 필요성은 사회사업가들보다도 노동조합 지도자들이 먼저 어렵듯이 느끼고 있다고 여겨진다. 물론 한국사회에서 사회사업가와 그들의 역할에 대한 일반인들의 인지도는 상대적으로 낮기때문에 노동조합 지도자들이 사회사업가를 구체적으로 필요한 전문가로 인식하고 있다는 이야기는 아니다. 하지만 몇몇 문헌에서 드러나듯이 노동운동에 관여하는 사람들이 한국의 노동조합도 과학화와 전문화로 나아갈 필요성을 절감하고 있는 것으로 여겨진다. 즉, 첨단기술의 노무관리기법들을 도입하여 노동자들을 억압하고 파편화시키려는 자본에 대항하기 위해 또 노동조합의 조직력을 유지, 강화시키기 위해 노동조합 활동들을 전문화, 체계화시켜야 한다는 인식이다.⁴⁶⁾

한 예로 한국에서 노동조합으로서는 처음으로 1993년도에 현대중공업 노동조합과 현대정공 창원공장 노동조합은 민주화를 위한 교수협의회(민교협)에 독자적인 노무관리 진단을 요청하게 되었다. 민교협에 의해 구성되어진 '현대그룹 노사관계진단 연구단'의 연구결과에 근거하여 제시된 중요한 제안사항들중 하나는 노동조합의 전문인력확보이다. 노조운영의 전문화를 위해 노동조합은 외부단체와 공동사업을 펴거나 외부의 전문가들을 적극 활용할 필요성을 강조하였고 특히 지도부가 교체되더라도 지속성이 유지될 필요가 있으면서 숙련된 전문성이 요구되어지는 역할들(조사통계, 정책연구, 전문교육등)의 수행을 위해서는 노조가 이런 전문가들을 채용할 수 있어야 한다고 제시하였다.⁴⁷⁾ 또한 다양한 노동자들의 욕구에 반응하기 위해, 노동조합의 지지기반의 확대를 위해, 지역사회와의 유대강화를 위해서 그리고 단순한 임금인상의 목표보다는 사회복지제도 개혁등을 주된 골자로 하는 사회개혁 투쟁의 목표로 나아가기위해서 노동조합의 전문화는 시급하다는 것이다.⁴⁸⁾

노조 지도자들이 노조내의 전문가의 필요성을 인식하기 시작했지만 구체적으로 어떤 전문교육과 숙련을 갖춘 전문가가 노조에 가장 적절한지에 대한 부분은 구체적으로 언급하고 있지는 않다. 하지만 노조에서 전문가가 필요한 '이유'들을 볼 때 이러한 노조의 욕구에 가장 잘 부응할수 있을 전문가는 사회사업가로 여겨진다. 이러한 견해는 다음의 근거에 기초한 것이다. 먼저 사회사업가들이 교육과정을 통해 받게되는 전문교육의 내용을 본다면 노동자

46) 김상곤, 앞의책, pp. 37-63. 조유식, 앞의책, pp. 82-89.

47) 김상곤, 앞의책, pp. 37-63.

48) 조유식, 앞의책, pp. 82-89.

들과 노동조합이 필요로 하는 적절한 전문가임을 알 수 있다. 첫째로 노동자들과 그 가족들의 다양한 욕구와 문제점들을 다룰수 있는 사회사업 방법론적인 이론과 기술- 개별적 상담, 집단적 상담, 지역사회조직-을 가지고 있다. 둘째로 노동자들의 욕구와 의식조사등을 실행하고 처리할수 있는 연구조사 방법론을 습득한다. 세 번째로, 욕구조사등에 기초하여 노동자들에게 필요한 서비스 프로그램과 정책등을 개발하여, 계획, 실행, 평가하는 행정과 정책에 대한 전문지식과 기술을 가지며 네 번째로는 사회복지 제도와 프로그램에 대한 전반적인 지식을 습득하고 있고 마지막으로 아동, 청소년, 가족, 노인, 장애인등 다양한 인구집단에 대한 지식과 개입방법에 대한 이해를 가지고 있다는 점이다.

또한 사회사업가는 항상 '환경속에서의 개인'이라는 관점을 가지면서 개인적 변화와 제도적 변화 성취를 동시에 추구한다는 점에서 다른 인간서비스 전문가들 (예로, 정신의학자, 심리치료사)과 뚜렷히 구분되어진다. 분배정의를 실현하려는 사회복지 제도 속에서 실천하는 사회사업가들은 개인적 차원의 도움의 제공뿐 아니라 사회정의 구현의 목표를 가진 전문가 집단인 것이다.⁴⁹⁾ 이러한 사회사업 전문직의 가치와 목표는 노동조합이 지향하는 가치와 연대할수 있다는 점에서 노동조합에서의 사회사업 실천은 중요성을 갖고 있다. 특히 사회복지 수준에서 세계 122위에 머무르고 있는 한국에서 선 가정, 후 복지라는 국가정책 방향속에서 개별 노동자들이 받는 가정에서의 갈등과 어려움은 이미 개별 노동자들이 다룰 수 있는 수위를 넘어보인다.⁵⁰⁾ 국가의 사회복지 제도의 미비로 인해 한 가정안에서 노동능력을 갖지 못하는 (즉, 아동, 노인, 장애인, 부녀자등) 성원들은 가족중에 생계부양 책임을 지닌 성원에게 전적으로 생계를 의존할 수 밖에 없는 상황이고 이는 곧 한명의 임금노동자가 한 가정안에서 아동복지와 노인복지, 장애인복지등을 모두 떠맡고 있는 상황에 놓여있는 것이다. 또한 질병, 사고, 노령등으로 노동력을 상실한 가족성원에 대해서 생활비와 의료비의 부담 (즉 소득보장)뿐만 아니라 일상적인 신변처리등의 도움 (사회복지 서비스)제공까지도 모두 가족내에서 해결해야만 하는 상황이다.

이러한 개별가정들의 능력을 넘어서는 과부담으로 인한 스트레스로 인해 가족성원들간의 불화와 갈등은 우려할만한 수준으로 심화되고 있는 것으로 보인다. 한예로, 1996년도에 '한국여성의 전화' 총 상담건은 23,751건에 달했고,⁵¹⁾ 1996년도 '한국남성의 전화'의 총상담

49) Zastrow, C., Introduction to Social Work and Social Welfare (5th ed.) Brooks/Cole Publishing Co., Pacific Grove, 1993, pp. 51-68.

50) 윤우현, "산재장애인 노동자 문제와 사회보장에 대하여", 산재장애인 노동자의 취업문제와 사회보장: 공청회자료집, 1995년 7월 19일, pp. 47-49.

51) _____, "아내구타 남편의 자녀학대 실태와 그영향", 여성의 눈으로, 8권, 여성의 전화, 1997년 1/2월, pp. 58-61.

건도 3,410건이었다. 1997년 1월부터 개통된 '아버지의 전화'에도 한달이 안된 기간중에 500건 이상의 상담이 쇄도하였다.⁵²⁾ 또한 '한국노인의 전화'가 분석한 전체 상담사례 5,430건중 가족관련 상담중에서 노인 본인의 상담은 1/3을 차지한 반면 며느리, 딸, 아들에 의한 상담이 2/3를 차지하였다.⁵³⁾ 가족성원들간의 폭력과 학대도 심각한 수준이다. 1992년 보건사회부의 조사결과에 따르면 61%의 여성이 남편으로부터 구타당한 경험이 있다고 하였고, 1989년 한국갤럽의 조사에서도 57.5%의 남편이 아내를 때린일이 있다고 보고 하였다.⁵⁴⁾ 또한 김광일등⁵⁵⁾의 조사에 의하면 조사대상인 초등학교 3, 4학년 아동의 70% 가까이가 매맞은 경험이 있는 것으로 나타났고 한국형사정책연구원의⁵⁶⁾ 서울지역 거주 노인들의 조사결과에 의하면 전체 응답자중 65%가 자녀 및 친인척으로부터 학대를 받은 경험이 있다고 보고 하였다. 또한 가출노인의 일시보호시설에서도 수용인원의 60-80%가 치매나 가난으로 가족에게서 버림받거나 가출한 노인들인 것으로 나타났다.⁵⁷⁾ 이러한 문제들은 엄청난 복지욕구가 거의 개별적 가정 수준에서 해결되어질 것을 강요당하는 한국가족에게 지워진 과부하로 인한 현상에서 상당부분 기인하는 것으로 여겨진다. 당연히 한국사회의 1,300만명의 임금노동자들이 이처럼 광범위하게 만연된 가족문제들로부터 자유로울수 없을 것이며 따라서 노동조합은 조합원들에게 어떠한 형태로든 개입을 할 필요성이 존재한다.

이런 맥락에서 노동조합을 통해 사회사업가들이 노동자들과 가족들에 대한 일상적인 서비스를 제공할때 노동자들의 연대와 조직력을 더욱 공고히 하는데 큰 역할을 할수 있을 것으로 보인다.⁵⁸⁾ 개별가정의 문제에 대한 개별적인 상담과 지지적 서비스로 출발하여 결국 한국가정의 문제는 '개별적' 차원의 문제가 아닌 '구조적'인 문제로 파생한 것임을 인식시키는 집단 교육과 상담서비스로 옮겨갈 수 있다. 이런 과정중에서 노동자들에게 개별적 가정의 문제들을 집단적으로 공론화하여 사회개혁의 요구로 승화시킬 수 있는 유일한 통로가 노동조합임을 인식시킬 수 있기 때문이다.

노동자 가족들에 대한 노조의 개입의 중요성을 역설적으로 보여준 것이 현재중공업 사례

52) 김미경, "남자들도 털어놓고 싶다", 한겨레신문, 1997년 1월 31일, p. 4.

53) _____, "노인들-일할곳, 쉴 곳만 있었으면", 장애복지 21, 1996년 5월 20일, p. 8.

54) 노정희, "가정폭력에 대한 지역사회의 역할과 대응", 수원여성의 전화 자료집: 폭력없는 가정, 폭력없는 사회 만들기, 1996년 9월, pp. 8-20.

55) 김광일 편저, 가정폭력- 그 실상과 대책, 탐구당, 1988.

56) _____, 가정폭력의 실태와 대책에 관한 연구, 한국형사정책연구원, 1992.

57) 노정희, 앞의책, pp. 8-20.

58) 김윤환, 노동조합의 일상활동, 노동조합사전간행위원회편, 형성사, 1988, pp. 754-774.

이다. 현대중공업 노조의 경우 4, 5년전부터 노조가 점차 약화되기 시작한 요인들중 한가지가 자본가가 먼저 노동자 부인들에게 개입을 하였기 때문으로 분석되어지고 있다. 노동자들이 특정지역에 집중적으로 주거하고 있음을 파악, 자본가는 복지회관등을 통한 각종 레저 프로그램과 주부교실, 문화행사등을 노동자 부인들에게 제공하면서 이들의 의식을 친 회사적으로 바꾸려고 노력했고 결국 노동자 부인들은 남편들에게 영향을 미치면서 노조의 기반을 취약하게 만든 것으로 분석되었다.⁵⁹⁾

그리고 사회사업실천 측면에서도 노동조합을 통한 사회사업 개입은 '예방적' 측면을 강화할 수 있다는 점에서 매우 중요성을 가진다. 노동자들은 장시간의 노동으로 인해 지역사회 상담기관을 이용하기도 어려울 것이며 또한 한국사회의 체면문화는 개인의 문제가 심각한 수준에 이르기 전까지는 도움을 요청하는 것을 꺼리게 만든다. 이런 맥락에서 노동조합이 주체가 되어 사회사업가들을 통해 노동자와 그 가족들에 대한 서비스 제공은 큰 수치를 불러일으키지 않고 큰 효과를 가져올 수 있을 것으로 보인다. 미혼 노동자들에 대한 성교육, 예비 부부학교, 부모-자녀 의사소통 교육, 정신건강에 대한 교육, 장애인 심리에 대한 이해, 부부 의사소통 훈련, 이혼자들을 위한 프로그램, 치매노인에 대한 이해, 퇴직대비 프로그램등 노동자 가족들을 직면하는 다양한 일상의 안전들에 대한 집단 교육과 상담프로그램을 실시할 수 있다. 노동자와 그 가족들이 일상적으로 겪는 삶의 어려움들에 대한 집단 교육과 상담프로그램들은 문제들이 더 심화되는 것을 방지할 수 있는 조기개입의 효과와 문제발생을 사전에 예방할수 있는 효과를 갖는다는 측면에서 사회사업적 개입차원에서의 엄청난 인적, 물적인 낭비를 막을 수 있을 것이다.

2. 한국 노동조합에서의 사회사업 개입방안에 관한 모색

한국 노동조합에 사회사업가들이 어떤 형태로 진출해야 할 것인가에 대한 방안은 몇가지 형태로 나누어 모색해 볼 수 있다. 가장 이상적이고 바람직하나 현재 한국 노동조합의 취약한 재정 상태를 볼 때 아직은 현실적으로 실현 가능성이 낮은 형태로부터, 제공되는 서비스의 폭과 깊이에서 다소 미흡하기는 할 수 있으나 현실적으로 실현 가능성이 높은 형태의 개입방안들의 순서로 제안하고자 한다. 여기에 덧붙이는 점은 한국의 노사관계와 노동조합은 상황에 따라 계속 변화하는 유동적인 상황에 놓여있기 때문에 사회사업가들은 이러한 변화의 흐름을 계속 파악하면서 그에 따라 적절한 개입형태를 지속적으로 모색해야한다는 점이다.

59) 조유식, 앞의책, pp. 82-89.

1) 개별노조 차원에서의 조합원원조프로그램 (MAP) 형태

한국 노동조합에서 고려해볼 수 있는 가장 이상적인 형태의 사회사업 개입방안은 미국의 일부 노동조합에서 운영되고 있는 조합원원조프로그램 (MAPs)을 개별 단위 노조에 설치하여 석사학위 이상을 소유한 풍부한 실무경험을 가진 사회사업가가 운영하는 형태일 것이다. MAPs안에서 사회사업가들은 노동자들의 일상의 삶에 비교적 밀접하게 접근할 수 있으므로 노동자들과 그 가족들 그리고 그들이 속한 지역사회의 특성과 욕구들을 잘 파악할 수 있고 그에 따른 적절한 서비스 프로그램들을 실시할 수 있다. 실행되어지는 프로그램들은 노동자들과 가족들의 성별, 연령, 욕구에 따라 차별화되어질 수 있고 또 서비스 형태도 개별적인 상담부터 집단상담과 교육 그리고 지역사회 조직에 이르기까지 다양해질 수 있다는 것이다. 예를 들어 산재노동자들이 많은 작업장에서는 사회사업가들이 장애인이 된 노동자들과 그 가족들이 심리적인 적응을 해나가도록 지지적인 서비스를 제공하는 것을 들 수 있다.⁶⁰⁾

또한 사회사업가는 노동자들의 욕구파악에 근거하여 노동조합이 직접 재정부담하기는 어려우나 꼭 필요한 프로그램을 단체협약을 통해 따낼 수 있도록 하기 위한 구체적인 정책방안을 제안할 수도 있다. 예를 들어, 육아문제로 경제적 활동에 어려움을 겪는 조합원들을 많이 가진 노동조합에서는 직장보육시설 건립의 요구를, 산업재해가 많이 발생하는 작업장에서는 해당 기업내에 산재장애인 재활시설을 운영하도록 요구할 수 있는 구체적인 안을 준비하는 작업이 이에 포함된다.⁶¹⁾ 또한 개별사업장 자본가들의 역량을 넘어서 국가가 담당해야 할 완비된 형태의 사회 보장과 사회복지 서비스에 대한 권리의식과 이를 위한 세계개혁 등의 필요성을 인식할 수 있도록 교육프로그램을 지속적으로 해나가면서 노동자들과 그 가족들의 정치의식화와 정치세력화를 이끌어 낼 수 있어야 한다.

또한 노동조합내의 사회사업가는 지역사회안의 서비스 자원들과의 연계를 확립해갈 수 있다. 물론 한국에서 존재하는 사회복지 서비스는 상당히 미미한 수준이긴 하지만 그나마 존재하고 있는 지역사회의 서비스 자원들조차도 정보부족과 편견등의 이유로 활용되지 못하는 경우도 많을 수 있으므로 사회사업가는 적절하다고 판단될 경우 노동자나 그 가족들을 지역사회의 자원들과 연결시켜주는 부로키의 역할을 할 수도 있다. 예를 들어 장기간의 심도깊은 가족상담 서비스가 필요하다고 판단되는 경우는 지역사회내의 적절한 가족치료 기관으로 의뢰할 수 있고 청소년 자녀들의 약물남용 문제가 발견 된다면 지역사회내의 청소년만을 대상으로 하는 치료기관으로 의뢰를 권할 수 있다. 또한 노동조합이 지지기반을 확보해나가기 위해서는

60) 윤우현, 앞의책, pp. 47-49.

61) 김진선, 앞의책, pp. 3-9. 윤우현, 앞의책, pp. 47-49.

지역사회와의 유대강화가 중요하므로 노동조합 주최로 지역사회내의 미조직노동자와 그 가족들에게도 그들이 당면하고 있는 주제와 관련된 교양강좌 프로그램등을 실시할 수도 있다.

2) 연맹이나 상급노조단체에서의 활동

개별단위 노조에서 재정적 취약성으로 인해 사회사업가를 고용하기가 어렵다면 노조연맹과 상급노조 (예로 민주노총)에서 소수의 사회사업가를 고용하는 방안이 있을 수 있다. 미국노동총연맹 (AFL-CIO)의 경우 전국적인 차원과 주단위에 지역사회 서비스부서를 설치하여 노동자들과 그 가족들에 대한 서비스 제공을 담당하고 있다.⁶²⁾ 한국에서 노조연맹들과 상급노조에서 사회사업가를 고용할 경우 단위노조에서처럼 개별상담이나 집단상담등을 일상적으로 실시하기는 힘들 것으로 보인다. 그 대신 산하 개별단위의 노조 지도자들에 대한 정기적 교육 과정속에서 노동자들과 그 가족들이 직면할 다양한 문제들에 대해 노조지도자들이 할수 있는 개입방법에 대한 교육을 실시할 수 있고 또한 각 노조원들에게 배포될 수 있는 다양한 교육자료(예로 책자와 비디오테잎등)를 만들 수 있다. 그리고 정기적으로 사회사업가는 산하의 여러 단위노조를 방문하여 조합원들과 가족들에게 집단교육 프로그램을 실시하면서 예방적 차원의 접근을 할수 있고 또한 설문지 조사와 면접등을 통한 욕구조사를 실시하여 필요한 서비스를 파악하여 지역사회 자원과의 연결을 시도할 수 있다. 또한 지역별로 나뉘어 그 지역사회에 존재하는 여러 서비스들의 형태와 이용방법등을 상세히 알려주는 책자들을 만들어 배포할 수 있고 또한 모든 노동 조합원들이 주변인들에게 털어놓기 힘든 개인적 고민이나 어려움등을 겪을 때 항상 이용할 수 있는 hot-line 전화상담 서비스를 운영할 수도 있다.

담당 사회사업가는 학부나 대학원에 재학중인 사회복지 전공 실습생들 혹은 노동자 가족성원 그리고 퇴직한 조합원들중에서 자원봉사자들을 모집, 교육을 시킨후 전화상담 서비스 프로그램 운영에 참여시킬 수 있고 혹은 장애를 당한 산재 노동자들과 질병등으로 거동이 불편한 퇴직 조합원들처럼 소외계층으로 전락할 수 있는 조합원들을 위한 상담과 가정방문과 같은 지지적 서비스에도 참여를 유도할수 있다. 특히 고령화 사회로 진전되면서 각 분야에서 상당한 경험과 지식을 축적한 건강한 퇴직 조합원들을 도움이 필요한 다른 조합원들을 위해 활용하는 것은 퇴직자들에게도 지속적인 사회참여 의식과 역할을 제공할 수 있고 동시에 조합원들간의 상호부조 (self-help)의 정신을 통한 연대와 결속력을 강화시킬 수 있는

62) Straussner, S & Phillips, N., "Social Work and Labor Unions," Journal of Sociology and Social Welfare, Vol. 15, No. 1, 1988.

장점을 가질 수 있게 될 것이다.

3) 사회복지계의 전문인력과 기관들의 진출노력

미국의 경험에서도 나타나듯 산업현장에서의 사회사업실천을 위해 대학의 학자들과 실무현장의 사회사업가들의 역할은 매우 중요한데⁶³⁾ 특히 노동조합에서의 사회사업 실천이 거의 알려져 있지 않은 한국 현실속에서 사회복지계의 학자들과 사회사업가들의 적극적인 접근노력 (Reach-out)과 리더십은 필수적이다. 먼저 사회복지계 학자들이 가장 먼저 현실적으로 고려해볼수 있는 방법으로서 노동조합과 밀접한 연관을 가진 노동연구소에 연구위원 등으로 참여를 하는 것을 꼽을수 있다. 한 예로 한국노동이론정책연구소 (한노정연)의 경우 노동조합에 대한 교육사업에도 상당한 역점을 두고 있는데 1997년도의 경우 노동조합원 교육용 교재발간을 위해 다양한 분야의 전문가를 활용하는 것을 계획하고 있고 이 분야에는 결혼생활과 자녀교육 관련 전문가를 포함시키고 있는데 바로 사회사업전공 교수의 참여가 요구되어지는 부분이다.⁶⁴⁾ 이렇게 사회사업전공 교수들이 노동연구소를 중심으로 점진적으로 노동조합원들을 위한 교육용 교재개발이나 노동자와 그 가족들의 심리사회적 문제나 욕구들에 대한 조사연구 그리고 노동조합원에 대한 실제 교육등에 참여를 해나간다면 노동조합에서의 사회사업 실천의 필요성을 자연스럽게 인식시켜갈 수 있는 계기가 될 것으로 여겨진다.

그 다음으로 사회복지학과에 재학중인 대학원 수준의 학생들을 노동조합에 실습을 보내는 것도 또 다른 접근 방법이 될 수 있다.⁶⁵⁾ 한국사회에서 노동분야는 사회사업가들이 전통적으로 실천해온 영역이 아닐뿐더러 이 분야에서의 사회사업 실천을 위해서는 정책과 임상 두 영역 모두에서 폭넓고 균형있는 전문지식과 기술을 갖추어야만 하고 동시에 한국의 노동운동과 노동조합, 노사관계등에 대한 전문지식과 이해가 필수적이므로 대학원 수준의 학생이 적절하다고 여겨진다.

마지막으로 지역사회내의 복지관과 상담기관들을 통한 해당 지역내의 노동조합에 대한 접

63) Cunningham, G., 앞의책, pp. 17-19. Weiner, H. et al., Mental Health in the World of Work, Association Press, New York, 1973.

64) 한국노동이론정책연구소에는 사회복지를 전공한 두명의 교수가 현재 연구위원으로 참여하고 있다. 노동관련분야에는 사회복지전공 학자중에서도 보통 정책분야쪽의 교수들이 관심을 갖고 참여를 하지만 노동조합에서의 사회사업실천을 위해서는 실질적인 개입방법에 대한 전문적인 지식과 기술을 갖춘 실무경험을 가진 임상분야의 사회복지 전공교수들의 참여도 절실히 요청되어진다고 여겨진다.

65) 1997년 봄학기부터 한신대학교의 사회복지학과 대학원 3학기에 재학중인 학생이 병원노련에 실습을 나가기 시작하였다.

근노력 (Reach out)이 중요한데 도움을 필요로 하는 장애인, 노인, 아동, 청소년 성원을 가진 노동자 가족들에게 제공되어질 수 있는 서비스에 대한 설명과 홍보활동을 해나갈 필요가 있다. 미국의 경우 자본가들은 기업내에 EAPs를 두지않고 경비가 절감된다는 이유로 지역사회내의 상담기관과 계약 (contracting)을 맺어 노동자들에게 상담과 치료서비스를 위탁하는 형태의 EAPs가 확산되고 있는데 한국에서도 최근에 지속적인 형태는 아니나 일시적인 계약의 형태로 고용주가 복지서비스 기관과 계약을 맺어 종업원들에게 서비스를 제공한 경우가 보고 되었다. 1996년 1월에 한국타이어 영등포공장은 은퇴예정자 19명을 위해 '한국 노인의 전화'와 2박 3일간 계약을 맺어 '정년퇴직 예정자 생활설계 과정'이란 교육 프로그램을 제공하였다.⁶⁶⁾

사회복지 관련자들이 항상 염두에 두어야 할 점은 자본가들이 기업복지에 재정적인 투자를 하는 것은 온정적이고 시혜적인 가부장적 경영철학에서 나오거나 혹은 노동자들의 불만을 무마시키면서 노동자들의 연대를 깨뜨리려는 전시효과성의 노무관리기법에서 나오는 것이라는 사실이다. 따라서 이러한 기업복지 본질에 대한 이해없이 단순히 노동자들에게 그들이 필요로 하는 서비스를 제공한다는 장점만을 부각시키면서 자본가들이 운영주체가 되는 계약서비스에 근시안적으로 접근한다면 장기적으로는 사회복지 전문직의 가치와 목표를 손상시킬 수 있다는 점이다. 우선 먼저 홍보활동등의 노력을 통해 노동조합에 대한 접근노력 (Reach out)을 시작해간다면 장기적으로 노동조합이 재정적인 여유가 생길 때 일시적인 계약서비스 형태가 아닌 장기적인 서비스 제공 계약을 맺을 가능성도 존재할뿐 아니라 노조의 연대속에서는 사회사업가들의 가치와 목표가 더욱 공고해질 수 있을 것이다.

IV. 결 론

미국의 산업현장에서의 사회사업 실천의 현황과 문제점들, 한국 노동조합에서의 사회사업 실천의 필요성과 개입방법등에 대한 앞의 논의속에서 한가지 분명해지는 것은 사회사업 전문직과 노동조합이 연대속에서 동반자 관계 (partnership)를 맺을 때 엄청난 상호이해의 증진을 가져올 수 있다는 점이다. 먼저 노동조합측에서는 사회사업가들을 통해 노동자들의 일상적 삶속에서의 어려움과 욕구에 전문적으로 대응하면서 노동자들의 연대감과 결속을 강화시킬 수 있고 그에 따라 노동자들의 정치세력화가 가속화되어질 수 있는 큰 소득을 얻게되며 사회사업계측에서는 문제가 심화된 후 치료적 개입보다는 사전예방과 조기개입의 효과를 가

66) 신미정, "정년퇴직 예정자 대상 생활설계 프로그램 인기", 장애복지 21, 1996년 3월 18일, p. 7.

장 증대시킬 수 있는 개입영역이라는 점과 동시에 사회사업가들의 진출 영역의 확대라는 큰 소득을 얻게된다. 이러한 보완적인 상호이해 관계는 궁극적으로 사회성원의 평등을 지향하는 복지국가의 건설이라는 동일한 목표를 향해 나아가게 만드는 동력으로 작용할 것이다.

이런 맥락에서 사회복지계는 노동조합쪽으로 접근할 수 있는 방법을 적극적으로 모색해야 하고 노동조합측에서도 사회복지계의 전문인력 활용을 적극적으로 추진할 수 있어야 한다. 하지만 사회복지계와 노동조합의 연대를 위해서 사회복지계가 가장 먼저 해결해야 할 과제는 사회복지사들의 조직화 작업이다. 현재 한국의 화이트칼라 노동조합의 경우 전체 노조원의 숫자는 30만명 정도인데 그 중에 민주노총 산하의 전국전문기술노동조합연맹(전문노련)은 정부 출연 기관의 박사급 이하의 연구원, 경제단체 직원, 정부출연 혹은 민간과학기술 연구소에 종사하는 전문기술직으로 구성된 노동조합연맹이다.⁶⁷⁾ 현재 전문노련에 소속된 사회복지관련 노조는 홀트아동복지회, 한국장애인 고용촉진공단, 장애우권익문제연구소, 대한사회복지회로 4곳이 있다. 이외에 한국노총 연합노련 산하에 삼육재활센터와 한국장애인 재활협회, 정립회관 3곳이 더 존재한다. 하지만 극심한 노조탄압으로 인해 홀트아동복지회와 대한사회복지회 노조등이 거의 와해될 상황에 처해있을뿐 아니라 다른 노조들도 거의 형식적인 활동만 하는 것으로 알려지고 있다.⁶⁸⁾

교사와 공무원들도 필사적으로 단결권을 쟁취하려는 한국 상황속에서 사회복지 종사자들의 노조 조직화의 노력은 상대적으로 너무 미약하다. 이런 현상은 한국에서 사회사업 실천이 초기에 종교단체에 의한 자선사업적 성격으로 출발하면서 강한 윤리성을 띄게 되었고 그런 종교적 윤리성은 사회복지 종사자들을 노동자가 아닌 봉사자로 신비화시키면서 노동자로서의 정체성을 찾아가는 것을 억압한 연유에서 일부 찾을 수 있을 것이다.⁶⁹⁾ 사회복지사 자신들의 처우개선만을 위해서가 아니라 사회복지 수혜자들의 정당한 복지권리 쟁취를 위한 사회개혁투쟁 노력은 사회복지사들의 노동조합 결성없이 쉽게 열매를 맺기가 어려울 것으로 여겨진다. 그리고 무엇보다도 사회사업가들이 노동조합을 결성하여 전체 노동자들의 조직화 운동에 동참할 때 비로서 같은 노동자로서의 연대감속에서 노동조합에서의 사회사업실천이 확고한 정당성을 갖게될 수 있을 것이므로 노동조합에서의 사회사업실천을 위한 가장 우선적인 과제는 바로 사회사업가들의 조직화 노력이다.

67) 조우현 & 윤진호, 한국의 화이트칼라 노동조합 연구, 한국노동연구원, 1994, pp. 86-103.

68) 엄상현, "복지시설 노조설립 힘들다", 장애복지 21, 1997년 2월 3일, p. 3.

69) 은재식, "노동조합만이 해결할수 있다", 함께걸음, 장애우권익문제연구소, 1996년 7월, pp. 50-53.