

사회복지사의 급여에 관한 미시사 연구*

최 옥 채

(전북대학교)

[요 약]

이 연구의 목적은 질적 연구의 한 방법인 미시사 연구 방법을 적용하여 사회복지사가 급여를 받아 살아가는 실상을 파악하는 데 있다. 이 연구를 위해 연구참여자로써 약 13년간 사회복지시설에서 근무한 사회복지사를 선정하여 심층면접을 실시하고, 관련 자료를 수집했다. 자료 분석은 진즈부르크(Carlo Ginzburg)가 명명한 '실마리 찾기' 를 실시하여 개념화하고, 이들 개념을 바탕으로 주제묶음을 한 후, 주제묶음에 근거하여 핵심주제를 만들었다.

수집한 자료를 바탕으로 사회복지사의 급여와 관련된 핵심주제로 '정부의 부적절한 대처와 사회의 무관심', '안일함으로 이끌려들', '박봉으로 여유 없는 생활', '불안하고 자존심 상함', '힘겹게 살며 소박한 삶을 희망함' 을 이끌어냈다. 끝으로 연구참여자의 업무는 정부가 수행해야 할 사업임을 빌어 연구참여자의 부적절한 급여는 헌법에 위배됨을 강조하였다.

주제어 : 사회복지사, 급여, 미시사 연구, 근로, 정부

1. 문제제기

우리나라 사회복지사의 급여는 간호사나 교사와 같은 다른 전문직에 비해 가장 낮고(류재룡, 2003),¹⁾ 2005년 현재 사회복지시설에 근무하는 사회복지사의 급여는 공무원 8급 10호봉 대비 83% 수준에 불

* 이 논문은 2005년도 전북대학교의 지원 연구비에 의하여 연구되었음. 한국사회복지학회 2007년 춘계 학술대회의 자유논문 발표에서 논의된 내용을 바탕으로 보완했음.

1) 엄밀히 따지면 사회복지사의 급여 수준을 간호사나 교사의 급여 수준과 견주어 사회복지사의 급여가 열악하다는 주장의 정당성은 크게 떨어진다. 이는 단순히 이들 직업군이 전문직이라는 이유만으로 사회복지사를 간호사나 교사와 동일시 할 수 없기 때문이다. 이처럼 사회복지사의 급여에 관한 연구나 조사는 어떤 이유에서든 치밀하게 이루어지지 않았다.

과한 것(최일섭, 2006)으로 나타났다. 사회복지사의 낮은 급여 상황은 우리나라에서 사회복지사업이 시작되면서 문제로 드러났고, 그 수준은 사회복지사의 생활비에 크게 뒤지는 정도였다(사태현, 1981). “현실로 있는 비참과 모순을 정확히 인식하지 않은 낙관론은 불행을 가중시킬 뿐인 것”(백낙청, 1995:11)처럼 사회복지사의 열악한 급여 수준²⁾은 시급히 시정되어 사회복지실천 현장이 활기를 띠어야 한다. 예컨대 사회복지직 공무원을 비롯하여 몇몇 현장의 사회복지사를 제외한 대부분의 사회복지 시설에 근무하는 사회복지사가 타 직으로 이직하는 것을 막고, 나아가 사회복지사에 의한 서비스의 질을 높이기 위해 사회복지사의 급여는 적당한 수준으로 향상되어야 한다.

따라서 사회복지사의 급여 수준을 높여야 하는 정당성을 밝히는 연구가 다양한 방법으로 이루어져야 마땅하다. 그럼에도 이 분야의 깊은 연구는 일천하고, 단지 토론회나 세미나에서 발표한 문헌(한국 사회복지사협회, 2001; 전라북도사회복지사협회, 2002; 한국사회복지협의회, 2002; 대전광역시사회의회, 2003; 한나라당 정책위원회, 2006; 한국사회복지사협회 정책조사팀, 2007)에 불과하다. 사회복지사의 급여에 관한 연구가 절실함에도 활발히 진행하지 못했던 이유 중 하나는 사회복지사의 복잡한 급여 체계를 들 수 있다. 실제로 사회복지사의 급여 수준은 기관의 유형별, 운영 법인별, 기관의 해당 지방정부별로 달라 일목요연한 연구가 쉽지 않다.

이 연구의 목적은 질적 연구의 한 방법인 미시사 연구(微時史 研究, Microhistory Study)를 적용하여 사회복지사가 급여를 받아 살아가는 실상을 파악하는 데 있다. 개인의 역사도 나라의 역사 못지않게 중요함을 강조하는 미시사 연구 방법에 따라 한 사회복지사가 급여를 받아 살아가는 생활상을 심층적으로 살펴보고자 한다. 즉 ‘사회복지사가 사회복지시설에 취업하여 급여를 받아 어떻게 살아가는가?’라는 연구주제를 풀어헤침으로써 사회복지사의 경제적 실상을 비롯한 사회상을 파악하고, 나아가 급여에 따른 사회복지사의 심리사회적 분위기를 드러내려고 한다.

2. 연구방법

1) 미시사 연구

미시사 연구는 진즈부르크(Carlo Ginzburg)를 대표로 1970년대 이탈리아에서 성립되었으며, 역사학과 인류학의 긴밀한 관계 속에서 현미경적 관점을 바탕으로 소규모 집단의 개인들 간 관계를 추적·규명할 수 있는 방법론으로 개발되었다(김정하·유제분, 2001:13-14 재정리). 요컨대 이 연구방법은 개인을 통해 역사적 사실의 구체적인 상황을 이해하는 데 중점을 둔다. 이는 “모든 역사적 현상은 총체적 삶의 시현이기 때문에 역사적 현상에 관여하는 것은 삶에 관여하는 것이 된다”(임호일, 2001:84)는 측면에서 확인할 수 있다. 특히 미시사 연구는 전체사적 흐름 아래 주역인 인간 개개인의

2) 노동부의 『매월노동통계조사』 자료에 의하면 2005년 현재 연평균 사회복지사업 분야의 임금은 각기 교육서비스업, 보건업, 전체 산업(5인 이상) 분야의 54%, 59%, 60%에 불과한 것으로 드러났다(김영중, 2006:97 재인용).

모습이 사라져버리는 거대 역사보다 경계가 잘 지워진 지역 내에서 어떤 위기나 사건에 대처하는 그곳 사람들의 전략이나 가치관을 면밀히 탐색하게 한다(곽차섭, 2002:14). 이런 측면에서 미시사 연구는 사회복지의 분야별, 사회복지시설 운영 법인별, 지방별로 매우 다양한 사회복지사의 급여 체계³⁾를 극복하여 개인의 급여 상황에 중점을 둠으로써 사회복지사의 급여 수준을 밝힐 수 있는 한 가지 방법이라고 할 수 있다.

한편 미시사 연구는 연구주체와 관련하여 다양한 자료를 활용한다. 예컨대 가족의 재구조화와 관련하여 법원, 학교, 교구세, 신문, 빈민구제, 유언검증, 인구조사 따위로부터 얻은 자료를 활용한다(Reay, 1996:xxi). 이는 미시사 연구가 추상적이거나 관념적인 서술을 피하고 ‘있는 그대로의 날 것’으로서 구체적이고 일상적인 체험을 중심으로 삼기 때문이다. 이 연구에서는 사회복지사 개인이 급여를 받아 살아온 실상을 뒷받침할 수 있는 급여 관련 자료, 본인의 진술, 당시의 상황을 드러내는 급여 관련 자료, 관련인의 진술 따위를 수집하여 분석하려고 한다.

2) 연구참여자 선정

이 연구는 사회복지사가 사회복지시설에 취업하여 급여를 받아 살아가는 삶의 경제적 및 심리사회적 실상을 파악하기 위해 미시사 연구를 적용하여 이루어졌다. 연구자는 사회복지시설과 교류하면서 사회복지사의 급여가 낮은 현실을 알았고, 사회복지시설의 발전을 위해서는 무엇보다 사회복지사의 급여가 올라야 함을 강조해 왔다. 따라서 사회복지사의 급여에 관한 연구가 필요함을 현장의 사회복지사들과 논의하며 공감했다. 특히 이들은 사회복지사의 급여에 관한 연구가 심도 있게 이루어져야 한다고 강조했고, 연구자에게 이 같은 연구를 요청하기도 했다. 그러나 연구자가 연구를 계획하면서 이들에게 연구참여자로 참여할 것을 권했을 때 선뜻 나서지는 않았다.

이 연구를 위해 사회복지사 1명을 선정하는 과정에서 대부분의 사회복지사들은 연구에 참여하는 것을 사양했다. 연구자는 이 연구에 적절한 사회복지사를 선정하기 위해 먼저 사회복지사의 급여 현실을 대변할 수 있는 보통 수준의 사회복지법인이 운영하는 사회복지시설로 한정된 후, 입소문을 통해 전북, 광주, 대전 지역의 중간관리자급 사회복지사를 접촉했다.⁴⁾ 사회복지사로서 사회복지시설에 꾸준히 근무해온 자로 이 연구에 동의한 연구참여자를 선정하는 데 약 6개월이 걸렸다. 선정된 연구참여자 J는 1995년에 A복지관에 취업하여 1999년 중간에 퇴직한 후, 2000년에 B복지관에 취업하여 근무하던 중 2001년에 C복지관으로 옮겨 2007년 현재 13년째 근무하고 있다.

3) 이 같은 급여체계의 복잡함은 관련 제도가 자주 바뀌고 조직의 체계 자체가 복잡하여 구한말에도 존재했다(임형택·김상일·김수연·김승룡·김영진·신익철·우응훈·이지양·이성호·윤세순·전진아·정환국·한영규, 2005:442).

4) 연구자는 연구참여자를 선정하기 위해 10년 이상 근무한 사회복지사들과 개별적으로나 집단으로 상의하였다. 이 상의에서 사회복지사의 급여 현실을 대표할 수 있는 시설로 사회복지관 중 전국 규모의 법인이 아닌 곳으로 한정하였다.

3) 자료 수집

자료 수집은 문헌 연구와 미시사 연구 방법에서 중시하는 내용에 중점을 두어 진행했다. 문헌 연구를 통해 우리나라 사회복지사의 실상과 급여에 관하여 살펴보았다. 아울러 미시사 연구에서 강조하는 사회복지사 개인의 역사에 중점을 두고 한 사회복지사가 급여를 받아 살아온 사실과 당시의 사회상을 파악하기 위해 노력했다.

연구자는 2006년 3월부터 2007년 3월까지 C복지관에서 J와 심층면접을 실시했으며, 당시 J와 함께 근무했던 동료 사회복지사와 이직한 사회복지사 3명과 A복지관에서 개별적으로 심층면접 및 논의를 진행했고, 현직 교수인 원로 사회복지사 1명과도 논의했다. 아울러 1995년부터 현재까지 J의 급여명세서를 기관장과 J의 허락을 받아 입수했으며, 우리나라 사회복지사의 급여와 관련하는 신문기사를 검색·수집했다. 자료를 분석하는 과정에서도 J를 비롯한 사회복지사 관련 문헌을 통해 필요한 자료를 보완했다. 요컨대 사회복지사의 급여와 관련한 삶을 역사적으로 파악하기 위해 ‘그때 거기서’에 중점을 두어 연구참여자와 심층면접을 했고, 그의 급여명세서를 비롯한 관련 자료를 수집했으며, 이들 자료를 더욱 보완하기 위해 연구참여자의 동료 사회복지사, 타 직종으로 이직한 사회복지사와 심층면접을 실시했다.

4) 자료분석

수집한 자료의 분석은 구체적으로 크게 2가지 방법으로 진행했다. 먼저 심층면접을 통해 연구참여자로부터 얻은 내용을 바탕으로 주요 진술을 찾아 개념화한 후, 이들 개념을 속성과 차원에 따라 개념묶음을 실시하였고, 다시 이들 개념묶음을 속성과 차원에 의해 핵심주제를 끌어냈다. 다음으로 이들 주제를 시간에 따라 배치하여 당시의 사회상을 반영하여 사회복지사가 급여를 받아 살아온 실상을 진술했다. 이와 같은 분석은 미시사 연구가 “역사적 설명을 제시한다는 것은 단순히 사건들의 흐름을 서술하는 것이 아니라 그 흐름을 이해할 수 있게 만드는 것이다”(박동천, 2006:241)는 점에 근거하기 때문이다. 이의 전체 과정을 단계별로 설명하면 다음과 같다.

첫째, 심층면접 내용을 포함하여 연구참여자가 제공한 자료를 바탕으로 연구참여자의 생활을 시간에 따라 요약하여 간략한 개인사를 정리한다.

둘째, 진즈부르그가 명명한 ‘실마리 찾기’(김정하·유제분, 2001:55)를 실시한다.⁵⁾ 이 작업은 심층면접에서 얻은 자료를 중심으로 주요 진술을 찾아 개념화를 하고, 이들 개념을 바탕으로 주제묶음을 한 후, 주제묶음에 근거하여 핵심주제를 만드는 것이다.

셋째, 수집한 모든 자료와 시대 상황을 반영하여 핵심주제를 풀어 정리한다. 이 작업은 특정 현상에 징후로 드러난 ‘실마리’를 실재에 연결하는 것이다.

5) 이 작업은 질적연구에서 일반적으로 실시하는 개방코딩의 절차와 크게 다르지 않게 이루어진다.

넷째, 분석한 전체 내용에 근거하여 연구참여자가 급여를 받아 꾸린 생활에 관하여 미시사를 쓴다. 이 미시사 쓰기는 핵심주제를 바탕으로 분석 결과를 해석하는 것이므로 특정 현상의 인과논리에 따라 규명하지 않고 급여를 받아 살아가는 상황을 관련 자료에 근거하여 깊이 있는 묘사를 하는 것이다.

5) 연구의 엄격성을 위한 노력

연구자는 이 연구의 엄격성을 견지하기 위해 다음과 같이 몇 가지 측면에서 노력했다.

첫째, 연구참여자를 선정하는 약 6개월간 과정을 신중히 진행했으며, 이후 어느 정도 연구참여자로써 가능성을 파악한 뒤, 그가 근무한 기관을 방문하여 연구참여자가 될 사회복지사와 함께 기관장에게 연구 취지를 알리고 도움을 요청하여 허락을 받았다.

둘째, 연구참여자가 심층면접에서 동료 및 다른 사회복지사나 기관의 눈치를 보지 않고 솔직히 응답하도록 유도하기 위해 노력했다. 예컨대 자신의 급여가 낮지 않다고 하거나 너무 낮다고 함으로써 이 논문이 발표되었을 때 여타 사회복지사나 기관에 누를 끼친다고 생각하면 연구참여자는 솔직히 응답하지 않거나 주저할 것이다. 이를 최소화하기 위해 연구참여자가 근무했거나 하고 있는 기관의 기관장을 연구참여자와 함께 만나 양해를 구했다.

셋째, 수집한 자료의 정확성과 진실성을 확보하기 위해 다양한 부분에서 관련 자료를 수집하여 비교했다. 예컨대 연구참여자의 12년간 급여명세서를 어렵게 구했고, 심층면접을 통해 연구참여자로부터 얻은 자료를 동료 사회복지사와의 면접 내용과 신문기사 따위를 함께 대조하여 확인하는 과정을 거쳤다.

넷째, 수집한 자료를 분석하는 과정의 객관화를 극대화하기 위해 심층면접 내용을 녹음·필사하여 연구참여자가 확인하도록 했고, 관련 사회복지사와 대학원생 및 교수들과 수시로 논의했다.

다섯째, 이렇게 해서 얻은 최종 분석 결과를 연구참여자로부터 확인을 받았고, 이 과정에서 연구참여자의 요구로 용어를 고쳐 표현했거나 삭제했다.

3. 문헌고찰

1) 한국의 사회복지사

우리나라에서 사회복지사는 ‘조선사회사업연구회’가 1921년에 회원 75명으로 창립되면서 개인 활동은 물론 사회복지시설을 지원하는 사업을 실시했다. 1965년에 임의단체로 만들어진 ‘한국개별사회사업가협회’로 출발해 1967년에 사회단체로 등록한 ‘한국사회사업가협회’를 거쳐 1977년에 사단법인으로 등록했고, 1985년에 ‘한국사회복지사협회’로 바꾸어 오늘에 이르고 있다(한국사회복지협의회, 1991; 한국사회복지사협회, 1997). 결국 우리나라 사회복지사의 역사는 약 90년에 이르며, 한국사회복지사협

회는 2006년 현재 전국 사회복지시설(기관)에 근무하는 사회복지사 수를 약 7만 명으로 추정하고 있다(한국사회복지사협회, 2007).

사회복지사의 업무나 처우는 사회복지시설의 유형, 운영 법인, 지방 따위에 따라 예전에도 달랐고, 지금도 달리 적용되고 있다. 예컨대 사회복지사의 업무와 급여는 기관의 기능(이용 및 생활), 기관의 종류(노인 및 장애인), 기관의 소재지 규모(대도시 및 중소도시), 운영법인에 따라 다르다. 이렇듯 하면 1960년대까지만 해도 외원기관이 운영했던 사회복지시설에 근무하는 사회복지사는 미국 달러로 충분한 액수를 받았다. 한편 우리나라에서 사회복지의 전문직에 관한 논의가 1980년대부터 일면서 전문 직업인으로서 사회복지사의 정체성에 관한 연구와 함께 발전을 거듭했다(박종우, 1994). 특히 이 전문직에 관한 논의는 사회복지실천의 가치와 동기, 책임, 서비스 질의 향상 따위에 초점을 두고 있어 사회복지사의 전문성을 향상시키는 데 기여했다. 아울러 2003년부터 1급 사회복지사 자격시험을 보건복지부로부터 위임받아 한국사회복지사협회가 실시하고 있다. 그럼에도 우리나라의 사회복지사가 명실상부한 전문직으로 자리를 잡기 위해서는 대학에서의 무분별한 배출, 1-3급 제도, 전문 영역의 미확보 따위를 해결해야 하는 숙제를 받아놓고 있다(최옥채, 2006).

2) 급여

일상에서 급여와 관련하여 여러 용어를 사용하나 사회복지시설에서 급여라는 용어를 사용하고 있어 이 연구에서는 급여로 통일했다. 급여에 관한 사전적 의미는 관공서나 회사 같은 곳에서 근무자에게 주는 급료나 수당을 일컫는다(두산동아 사전편찬실, 1997). 한편 근로기준법에서는 급여 대신 임금이라는 용어를 쓰면서 임금을 “사용자가 근로자에게 임금, 봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품”이라고 정의했다.

급여를 규정하는 또 다른 법으로 공무원법(국가 및 지방)을 들 수 있는데 여기에서는 보수라는 용어를 사용하여 봉급, 수당 따위를 총괄하고 있다. 공무원법의 공무원 보수규정에 따르면 보수는 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 따라서 직책별로 지급되는 기본급여나 직무의 곤란성 및 책임의 정도와 재직기간 따위에 따라서 계급(직위)별·호봉(號俸)별로 지급되는 기본급여를 말한다. 즉 봉급과 각종 수당, 즉 직무여건 및 생활여건 따위에 따라서 지급되는 부가급여로서 직무수당·상여수당·가계보전수당과 같은 공무원 수당규정에 의한 수당을 합산한 금액을 ‘보수’라고 한다. 특히 국가공무원법이나 지방공무원법은 사회복지사의 급여와 밀접히 관련한다고 보아야 한다. 왜냐하면 사회복지시설의 업무는 국가나 지방정부의 사업을 대신하기 때문에 사회복지시설의 사회복지사는 공무원 수준의 급여를 받아야 하기 때문이다.

한편 근로에 따른 급여는 배푼다는 의미를 배제하며 근로자와 사용자 간 대등한 사이의 대가를 의미하고, 양자 간 근로계약을 토대로 주고받는 화폐량을 일컫는다. 아울러 사용자는 업무의 효율성이나 생산성을 높이기 위해 근로자의 의욕을 높이고 기관의 존속과 성장을 확보한다는 명분으로 근로자의 욕구를 충족시키고, 근로자 각자의 공헌도를 공정·공평하게 평가하여 급여에 반영시켜야 한다(동서문화, 1999). 이와 같은 사항을 근로기준법이 규정하고 있다. 즉 근로기준법에 의하면 이 법에 정하는 근

로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없고, 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 위치에서 자유의사에 따라 결정해야 한다.

3) 사회복지사의 급여 관련 선행연구

사회복지사의 급여만을 연구한 선행연구는 일천하다. 신용규(2006)가 공동연구자들과 함께 “사회복지사 급여실태 및 개선방안”을 다루었는데 이 역시 정책토론회를 위해 조사한 내용을 자료집으로 엮은 것이다. 그밖에 사회복지사의 급여에 관한 연구들은 사회복지사의 처우 중 한 부분으로 다루어졌을 뿐이다. 예컨대 권지성·김교연·김지혜(2004)의 연구에서 초임 사회복지사가 근무여건 때문에 이직을 고려한다는 점이 드러났고, 이직의 하위 세부요인으로 낮은 급여 수준을 추측할 뿐이다. 강철희·윤민화(2000)의 연구에서는 사회복지관에 근무하는 사회복지사의 임파워먼트에 미치는 요인으로 급여 수준을 들었다. 아울러 윤혜미(1996)는 사회복지사의 직무만족을 높이고 이직률을 낮추기 위해 동일한 자격을 가진 다른 직종의 유사한 직급자와 비슷한 수준의 임금이 지급되도록 임금 수준을 현실화해야 한다고 강조했다. 한편 노동부의 자료를 바탕으로 김영중(2006)이 사회복지 노동시장의 현황과 과제를 다루면서 사회복지사업 분야의 임금이 다른 분야의 임금에 비해 크게 떨어짐을 강조했다. 한국사회복지사협회는 전국 조사를 바탕으로 좀 더 구체적으로 사회복지시설 종사자가 희망하는 임금에 비해 연평균 618만원의 차이가 있는 것으로 드러냈다(한국사회복지사협회 정책조사팀, 2007). 이외에 사회복지사 급여에 관한 선행 문헌들(한국사회복지사협회, 2001; 전라북도사회복지사협회, 2002; 한국사회복지협의회, 2002; 류재룡, 2003; 한나라당 정책위원회, 2006; 한국사회복지사협회, 2006)은 정책토론회를 위해 조사한 것으로 사회복지사의 전반적인 처우에서 급여를 다루고 있다. 이들 자료는 한국사회복지사협회나 한국사회복지협의회가 주관한 것이다.

4. 결과

1) J의 간략한 개인사

J는 1970년에 넉넉하지 않은 농촌의 한 가정에서 늦둥이 막내로 태어났다. 고향에서 초등학교와 중학교를 졸업했다. 초등학교 때는 40-50분간 걸어서 통학했으며, 중학교에 다닐 때는 집안의 농사일을 도왔다. 중학교 1학년 때 아버지가 회갑을 맞이했다. 중학교를 졸업하고 도시에 있는 고등학교에 진학했고, 고등학교 2학년 때까지 집에서 통학했으며, 3학년 때는 학교 근처에서 자취를 했다.

J는 1988년에 고등학교를 졸업하고 대학교 사회복지학과에 입학했다. 사회복지학에 관하여 정확히 알고 선택한 것이 아니라 그저 사람 도리를 알게 하는 학문 같아 결정했다. 대학에 들어와 가톨릭학 생회와 학과 동아리 활동에 적극적으로 참여했다. 2학년을 마치고 육군에 입대했고, 군복무 중 아버지

가 돌아가셨으며, 제대해서는 어머니를 모셔야겠다고 결심했다. 제대 후 복학해 학과 학생들과 모임을 만들어 학교생활에 열심이었고, 1995년에 졸업했다.

J는 졸업 직전 1월에 선배의 권유와 교수의 추천으로 A 복지관에 취업해 1999년 6월까지 근무했다. A 복지관에 취업하기 전에 몇 군데를 제외하고는 대부분 사회복지시설의 급여가 낮다는 것을 선배들로부터 들어 알고 있었다. A 복지관에 선임사회복지사로 취업해 첫 봉급으로 639,300원을 받았고, 기본급여(본봉)는 563,000원이었다.⁶⁾ 이 해에 총 10,592,900원을 받았다. 출퇴근을 위해 200만 원에 중고 승용차를 구입해 A 복지관을 그만둘 때까지 운행했다. 자동차가 잔 고장을 일으켜 애를 먹었다.

J는 1997년에 IMF가 터지면서 복지관의 상황이 그 전에 비해 크게 달라졌음을 감지했다. 사회복지사들이 낮은 수준의 급여를 불만하기보다는 직장이 있어 다행으로 생각하는 분위기였다. 사회복지사의 근무 태도도 예전과 달랐다. 근무 중 흐트러진 모습이 예전에는 더러 용납되었으나 이제는 엄격히 통제를 받았다. 이뿐만 아니라 보수표가 없어지고 기관장이 알아서 급여 수준을 책정하여 시행했다.

J는 한 선배가 3-4년 고생하면 기반을 잡을 수 있다며 권유해 개인 사업을 차리기 위해 1999년에 A 복지관을 그만두었다. 변화를 싫어하고 사업가 기질은 없었지만 나름대로 단단히 마음을 먹고 계획했다. 그러나 곧 계획대로 될 것 같던 일이 풀리지 않아 포기했고, 약 1개월이 지난 후 다른 선배의 추천으로 B 복지관에 취업했다. 약 반 년 동안 B 복지관에 근무하던 중 2001년 1월에 C 복지관으로 옮겨 지금까지 근무하고 있다. 취업해 결혼 전까지 내내 어머니와 함께 살았으며, 이때 어머니가 재정을 관리해 주었다. 2002년에 대학원 석사과정에 입학해 2004년에 수료했고, 2003년에는 법인이 주최한 일본의 사회복지시설 연수에 참여했으며, 2004년에 2급 방화관리자 자격을 땀다. J는 2002년에 결혼했다. 결혼을 위해 적금을 들었으며, 월급을 받아 생활하면서 특별히 많이 저축한 것도 없지만 경제적으로 어렵게 지낸 적도 없었다. 농사를 짓는 어머니로부터 쌀과 주요 찬거리는 가져와 먹었다. 다른 직에 취업한 친구들의 월급과 비교하면서 상대적 박탈감을 느꼈다. 신입 초기에는 직장을 옮기는 것이 어렵지 않았지만 시간이 지날수록 어렵다는 것을 알았다. 결혼하여 맞벌이를 하지만 그에 따라 씀씀이도 커져 경제적으로 크게 달라진 것은 없다는 느낌이다. 아내가 힘들어 그만 둔다고 하면 차마 허락할 수 없어 자존심이 상했고, 아내가 안쓰러웠다.

J는 12년 전인 1995년에 받은 급여명세서를 보면서, “이보다 조금은 나은 길이 있었지만 대수롭게 여기지 않고 취업했는데...” 하며 서운한 표정을 지었다. 당시에는 보건복지부가 근로기준법에 충족하는 보수표를 낸 적이 없었다는 것이다. 박봉을 받으며 그냥 그러려니 하고 살았고, 심각하게 생각하며 불만을 표출한 적도 없이 지냈다. 지금 생각하면 어떻게 살았는지 모르겠고, 참 어렵게 살았겠다고 생각한다. 처음에는 사회복지사의 급여가 거의 비슷한 수준이라 그런가 보다 하고 지나쳤는데 시간이 지나면서 동료들이 하나 둘 이직해 나가자 불안한 마음도 들었다.

6) 이때 신입 사회복지사는 기본급여로 440,000원을 받았는데 이는 대략 사회복지전담공무원 7급의 1호봉(434,000원)과 9급의 6호봉(439,000원) 수준이었다. 이후 J는 연간 총 10,359,500원(1996년), 12,418,800원(1997년), 12,942,200원(1998년), 6,421,100원(1999년 6월까지), 17,924,950원(2001년), 20,139,530원(2002년), 21,376,400원(2003년), 23,653,800원(2004년), 24,895,000원(2005년)을 받았다. 이 기간에 J의 기본급여는 1996년에는 전년도보다 2.8%가 줄었으며, 이후 매년 낮게는 1.7% 높게는 9.5% 늘었다.

J는 열악한 처우를 개선하기 위해 노동조합에 가입해 대응할 의지도 있지만 복지관을 운영하는 법인을 상대로는 별 의미가 없다고 생각하고 있다. 법인에 대응해야 근본적인 해결 방안을 강구할 수 없고, 급여 문제 해결은 정부가 전적으로 책임을 져야 한다고 생각하기 때문이다. 사회복지사들이 급여를 올리기 위해 ‘목소리’를 한데 모아 높이지 못하고, 아울러 열악한 처우에 귀를 기울이지 않는 사회를 못내 아쉬워할 뿐이다. J는 낮은 급여 현실을 “항시 채워지지 않는 잔”이라고 하면서 사회복지사의 급여가 최소한 공무원 수준으로 올라야 한다고 했다. 그래야 사회복지사들이 이직하지 않고 오래 근무할 수 있고, 그래서 노후가 쌓여 복지관 운영에도 도움이 된다는 것이다. 은퇴 직전까지는 그간 사귄 지역사회와의 인적 자원을 더욱 활성화하여 시설 운영에 도움이 되도록 하고, 나이가 들어 은퇴하면 소규모 시설을 운영하고 싶다고 했다.

2) 실마리 찾아 핵심주제 만들기

연구참여자와 심층면접을 통해 얻은 자료에서 ‘사회복지시설의 급여 수준이 서로 다름’을 포함해 총 74개 실마리를 찾았다. 이들 실마리는 ‘급여 수준의 천차만별’을 비롯하여 총 18개로 실마리묶음을 했고, 이들 실마리묶음을 ‘정부의 부적절한 대처와 사회의 무관심’을 포함해 총 5개 핵심주제를 이끌어냈다. 이를 정리하면 다음의 <표 1>과 같다.

<표 1> 핵심주제 만들기

실마리	실마리묶음	핵심주제
사회복지시설의 급여 수준이 서로 다름 시설 간 급여의 격차가 있음	급여 수준의 천차만별	정부의 부적절한 대처와 사회의 무관심
급여 체계가 부적당함 봉급표가 근로기준법에 맞지 않음 정부는 부당하게 총괄예산으로 보조함 급여에 수당이 없음 급여 체계 자체가 열악함 시중 급여 수준이 열악함 급여 체계 상 대폭 향상할 수 없음	불합리한 급여 체계	
신분 보장이 안 됨 불만을 제기할 수 있는 통로가 없음 1, 2월에는 급여 받는 것이 쉽지 않음 공무원과 ‘상하관계’가 형성됨 운영 법인의 부적절한 대처 낮은 임금으로 서비스의 질이 떨어짐	부당한 처우와 감독 소홀	
특정 지역으로부터 영향을 받음 서울지역이 앞서감	타 지역의 영향	
사회복지사가 사회에서 소외당함 사회는 사회복지사의 희생과 봉사를 강조함	사회의 무관심	
밀려 취업함	안일한 대처	안일함으로

실마리	실마리묶음	핵심주제	
주는 대로 받음 낮은 급여에 그러려니 하고 받아들임		이끌려듦	
높은 수준의 급여를 막연히 기대함 낮은 급여에 대응 없이 지냄	소극적 태도		
수입이 빠듯하거나 부족함 취업 초기에 적게 벌면서 쓸 기회는 많았음 갈수록 씹씹이가 커짐 낮은 수준의 열악함이 지속함	경제적 압박	박봉으로 여유 없는 생활	
어려울 때 어머니로부터 빌립 긴급할 때 장모의 도움으로 해결함 어머니로부터 살림 도움을 받음	주변의 도움		
자기 계발에 여유가 없음 어린 자녀 때문에 문화생활이 어려움 갈수록 여가활용에 시간이 없음 낮은 급여가 자녀 양육에 부담이 됨	여유 없는 생활		
연초에 이직 갈등이 일어남 이직이 쉽지 않음 개인사업을 계획하기도 함	이직 갈등	불안하고 자존심 상함	
친구와 비교하면 자존심 상함 집 안팎에서 떳떳하게 급여 얘기를 못함 타 직의 친구와 비교해 상대적 박탈감이 듦 사회복지직 공무원의 급여 수준은 좋음 돈이 부족하여 자존심이 상함 급여에 부모님도 상대적 불만감을 느낌 맞벌이에 따른 아내에 대해 자존심 상함 급여 향상을 위해 외부가 개입함	자존심 상함		
알아서 미리 기관을 떠나야 함 재위탁 과정에 들어가면 불안함 스스로 후배들을 눈치를 봄 불안한 상황이 주변에서 들려옴 좁은 사회라 다 알게 됨	불안하고 눈치 봄		
작은 조직이라 승진의 한계가 있음 위험 상황을 가리지 않고 일함 관계 때문에 시설장에 대응하지 못함	기관의 태생적 한계		
IMF를 겪으며 긴장함 IMF 때 긴장된 직장 분위기로 바뀜 지방분권화로 여건이 더욱 어려워짐 조직 생활이 각박해짐 사회복지사가 남아돌고 있음	달라진 긴장 분위기		
중간관리자가 되면서 행정에 전념하게 됨 중간관리자로서 위와 아래를 살피려 고민함 중간관리자가 되어 책임감이 커짐	중간관리자로서의 어려움		힘겹게 살며 소박한 삶을 희망함
어려울 때는 체념하고 살아감	여러 방법으로		

실마리	실마리묶음	핵심주제
오직 자신만을 믿어야 함 맞벌이로 경제적으로 약간 여유로워짐 앞을 대비하여 대학원에 진학함 철저히 계획하여 지출함 목돈을 위해 적금을 듦	노력함	
소박한 서민의 삶을 꾸림 앞으로 시설을 직접 운영하고 싶음 근무 기간에 따라 승급하고 싶음 삶의 질을 중시함 신분 보장을 소원함 집 장만을 큰 목표로 세움	소박한 꿈	

3) 핵심주제 풀이

(1) 정부의 부적절한 대처와 사회의 무관심

J가 사회복지사로서 사회복지관에 근무하면서 낮은 수준의 급여를 받은 것은 정부의 합당하지 않은 정책 결과이다. 아울러 사회복지사라는 존재를 사회의 구성원들이 관심을 쏟지 않으므로써 이 같은 분위기를 부추기고 있다. 이런 실상을 다음 몇 가지 사항들이 구체적으로 증거하고 있다.

첫째, 사회복지사의 급여 수준이 천차만별로 적용되어 왔다. 사회복지사의 급여 수준이 영역별, 지방별, 운영 법인별로 다르다.⁷⁾ 이 같은 현상은 어제 오늘의 일이 아니고 1970년대에도 있었다. 당시 근무했던 사회복지사에 의하면 “급여가 형편없는 기관들이 대부분이었지만 외원 기관이 운영하는 사회복지시설의 급여는 미화를 받았으며, 대기업보다 훨씬 높았고, 고급의 사회복지사가 근무했다”고 한다.

둘째, 사회복지사의 급여 체계가 불합리하게 짜였다. 급여체계가 부적절한 것은 보건복지부가 예시한 봉급표가 근로기준법에 맞지 않고, 사회복지관의 경우 총괄예산으로 보조금을 지원함으로써 인건비를 최소화할 수밖에 없는 처지로 몰고 있다. 특히 사회복지사의 급여에는 수당 부분이 타 전문직에 비해 열등하다. 정확한 비교는 아니지만 2001년에 간호사와 교사의 수당이 각기 12가지였던 것에 비해 사회복지관의 사회복지사에게는 7가지에 불과했고, 간호사나 교사에게 있는 장기근속수당은 아예 없었다(류재룡, 2003:5). 급여 수준이 이럼에도 사회복지사의 근무 시간은 과중한 것으로 드러났다. 예컨대 2003년에 서울지역 사회복지사의 월 평균 근무 시간이 207.2시간(한나라당 정책위원회, 2006:6)인데 비해 우리나라 노동자는 198.2시간(한겨레, 2007년 2월 20일) 근무했다.

셋째, 정부는 사회복지사가 낮은 급여를 받는 데 사회복지사를 부당하게 처우하고 일선 사회복지시설을 소홀히 감독함으로써 영향을 미쳤다. 정부는 사회복지사의 신분을 보장하는 데 나태했고, 연초에

7) 신용규(2006)는“사회복지사 급여실태 및 개선방안”에서 16개 지역별, 시설 유형별, 분야별로 급여 수준 분석틀을 마련하여 조사했음에도 시설이나 법인에서 지원하는 수당 따위는 제외되어 실제로 받는 급여보다 적거나 많을 수 있다고 했다.

는 급여를 제때 지급하지 않았으며, 보조금을 지급한다는 구실을 앞세워 사회복지사를 통제했다. 실제로 전북의 한 자치 시에 있는 사회복지관의 사회복지사들은 “2000년 이전까지는 의례 1, 2월에 급여를 받지 못했다”고 연구자에게 하소연했다. 아울러 정부가 사회복지시설을 철저히 감독하지 못함으로써 사회복지시설을 운영하는 법인이 부적절하게 대처하게 하여 사회복지사의 급여가 낮은 수준에 머무르는 데 영향을 끼쳤다. 예컨대 운영 법인의 방침은 사회복지시설을 부정하게 운영한다는 점(동아일보, 1999년 9월 22일), 법인의 이기심이 크게 작용하고 있다는 점(한겨레, 2007년 3월 13일)에서 드러나고, 이 같은 운영 법인의 실상은 최근까지도 끊임없이 일어나고 있다.

넷째, J가 근무하는 지방정부 당국은 타 지방으로부터 영향 받아 사회복지사의 낮은 급여 수준을 마지못해 올렸다. 이렇게 주체적이지 못한 결과 급여의 향상은 미미한 수준에 그치고 말았다. 사회복지사의 처우와 관련해서는 서울지역이 앞서가는 편이고, 지방은 크게 뒤지고 있다. 이는 2002년에 대전지역 사회복지사의 평균 연봉이 약 14,500,000원이었고(한겨레, 2002년 5월 1일), 2004년에는 광주(光州)지역에서 “5개 자치구 관내 11개 아동복지시설에 231명의 사회복지사가 근무하는데 이들 대부분이 10월 초 급여를 받지 못했다”(YTN, 2004년 11월 15일)고 보도되었고, 2005년에 충북지역 사회복지사의 평균 연봉이 15,000,000원으로 국민기초생활 차상위 수급자 선정 기준액 16,300,000원보다 낮다고 알려졌고(경향신문, 2005년 3월 31일), 2005년에는 강원지역에서 “사회복지사의 급여가 공무원 급여의 3분의 2 수준으로는 이직률을 낮추기 어렵다”(강원일보, 2005년 6월 23일)고 한 점에서 확인할 수 있다.

다섯째, 전반적으로 사회는 사회복지사의 활동에 무관심함으로써 사회복지사의 급여 수준을 향상시키는 데 걸림돌이 되었다. 이 같은 사례는 빈번하게 일어났다. 예컨대 2006년에 서울의 한 사회복지사가 은행에 신용카드 발급을 신청했으나 거절당했다. 은행 측은 사회복지사, 간호조무사, 일용직, 사무보조, 임시직, 아르바이트 따위의 직업을 카드발급 불가 유형으로 분류하고 있어 거절했다(한국일보, 2006년 1월 6일).

(2) 안일함으로 이끌려들

J는 낮은 수준의 급여를 알면서도 “언젠가는 좋아지겠지” 하는 안일한 마음으로 막연히 기대하는 소극적인 태도로 일관하였다. 이 같은 J의 태도는 복지관을 운영하는 법인이나 정부 측이 사회복지사의 낮은 급여 수준에서 맴돌게 하는 데 빌미를 주었고, 이의 구체적인 상황이 다음 몇 가지로 드러났다.

첫째, J는 그저 선배의 권유로 사회복지관에 취업하였고, 결혼하기 전까지는 급여가 적으면 적은 대로 받아 생활함으로써 재정과 관련하여 욕심을 내지 않고 안일하게 대처하였다. 그러나 수입은 적고 씹씹이는 늘어 이후에는 여유 없는 생활을 하였다.

둘째, J는 낮은 수준의 급여를 받으면서 적극 대응하지 않고 막연히 기대하는 소극적 태도를 보였다. 성격 탓에 취업하면서 급여액을 명확히 알아보기 못하고 급여를 받고서야 얼마인지를 알았고, 그냥 주는 대로 받았으며, 낮은 수준의 급여에 불만이면서도 이를 터뜨려 변화하려는 시도를 하지 않았다.

(3) 박봉으로 여유 없는 생활

J는 낮은 수준의 급여를 받아 경제적으로 여유롭지 못해 여가를 즐기거나 자기계발에 투자하는 데 어려움을 겪었다. 그 실상은 다음 몇 가지 예에서 드러났다.

첫째, J는 낮은 수준의 급여가 지속하는 반면 날로 씹씹이는 커져 경제적으로 압박을 받았다. 특히 부서장으로 직위가 올라감에 따라 부서 성원들을 위해 지출이 늘었다. 그래서 맞벌이를 하면서도 경제적으로 크게 달라진 것이 없다고 느꼈다. 굳이 사회복지사가 아니더라도 일상에서도 월급쟁이가 월급이 오르면 거기에 따라 지출이 늘고, 액수가 많은 월급쟁이는 그만큼 비례해서 역시 지출의 퍼센티지가 많아진다(김진송, 1999:144).

둘째, J는 재정적으로 어려울 때 주변인들로부터 도움을 받았다. 재정 능력이 있는 어머니나 장모에게 의지하거나 결혼 이후에는 아내의 수입으로 어려운 고비를 넘겼다.

셋째, J는 급여 수준이 낮아 경제적으로 어려웠을 뿐만 아니라 육아와 시간에 쫓겨 생활이 여유롭지 못했다. 기업이 강조하는 ‘일하기 좋은 기업의 7대 요소’⁸⁾를 보면 자기계발에 투자할 수 없는 J의 처지를 충분히 이해할 수 있다.

(4) 불안하고 자존심 상함

J는 복지관에 근무하는 기간이 늘어나면서 눈치를 보고, 친구의 급여 수준과 비교하면서 불안감과 자존심이 상하는 경험을 했다. 이런 구체적인 상황이 다음 몇 가지를 통해 드러났다.

첫째, J는 무엇보다도 낮은 수준의 급여로 이직을 생각도 했지만 시간이 지날수록 이직이 어려워져 스스로 갈등을 일으켰다. 이직을 불러일으키는 낮은 급여 수준은 J의 경우뿐만 아니라 대부분의 취업자들에게도 예외는 아니다. 실제로 2006년에 취업한 자 중 인문사회계열의 대학졸업자 33.3%, 공학계열의 16.2%가 ‘웁겨야 산다’(한겨레, 2006년 8월 3일)며 이직했다. 이는 공학계열에 비해 인문사회계열 졸업자가 급여를 적게 받기 때문에 상대적으로 이직률이 높다는 것을 드러낸 것이다.

둘째, J는 친구의 급여를 비교하거나 친인척을 비롯한 주변 사람들에게 자신의 급여 수준을 터놓고 얘기할 수 없어 자존심이 상했다. 심지어 맞벌이하는 아내와 관계에서도 적지 않게 자존심이 상하기도 했다. 예컨대 2006년에 우리나라 500대 기업의 대졸 신입사원의 평균 초임 연봉은 28,150,000원이었고(한겨레, 2006년 12월 7일), 같은 해에 12년째 근무한 J는 15호봉으로 27,137,200원을 받았다. 이런 상황에서 자신의 급여와 타 직의 급여를 비교해 상대적 박탈감을 줄곧 느껴왔다. 설상가상으로 사회복지사의 급여 수준은 근무 기간이 길어질수록 타 직의 수준에 비해 상대적으로 더욱 낮아진다. 이런 실상은 2006년 10월 16일에 열린 사회복지시설 종사자 임금실태에 관한 국회질의(정화원, 2006)에서 드러났다. 즉 사회복지사의 급여는 처음 취업할 때, 취업 후 10년, 취업 후 15년에 각각 공무원 9급 1호봉의 97.2%, 공무원 9급 10호봉의 84%(공무원이 승진하면 8급 10호봉의 72%), 공무원 8급 15호봉의 74%(공무원이 승진했을 때 7급 15호봉의 67%)로 나타났다.⁹⁾ 한편 복지관 외부의 노력으로 함께

8) 기업은 7대 요소로 가족 같은 분위기 조성, 자유로운 근무 환경, 자기성장 기회 보장, 차별 없는 조직, 개인 불안도 기업에서 해소, 재충전 유도, 스트레스 관리를 들었다(한겨레, 2007년 2월 16일).

일했던 사회복지사들의 급여 수준이 향상되기도 했다.¹⁰⁾

셋째, J는 근무 기간이 길어지면서 후배나 법인 측의 눈치를 보며 언젠가는 그만두어야 한다는 불안감에 싸이기도 했다. 복지관이 총괄예산을 집행함으로써 직급이 높아질수록 급여를 많이 받아 동료들의 눈치를 봐야 한다. 아울러 복지관이 재위탁하는 과정에서 혹여 탈락할까 불안감에 젖어든다. 이 뿐만 아니라 대학 동기가 전직했다는 소식과 함께 사회복지 현장이 갈수록 어려워진다는 말이 들려와 불안감을 털어버릴 수 없다.

넷째, J는 복지관의 규모가 워낙 작아 승진의 폭이 한정되었고, 때로는 위험한 일을 어쩔 수 없이 할 수밖에 없는 상황을 복지관의 태생적 한계로 받아들였다. 복지관의 규모가 가뜩이나 작는데 운영 법인의 관계자가 차지하고 나면 승진의 한계는 더욱 심각해진다. 특히 사회복지사로서 주어진 업무를 하는 것이 아니라 차량 운전, 보일러 조작, 방화시설 점검 따위를 닦치는 대로 했다. 그런 중에 위험한 상황을 당하고 나면 더 이상 근무할 의욕을 잃고 만다.

다섯째, J는 IMF를 거치고 사회복지의 지방분권화가 치달으면서 복지관의 긴장된 분위기를 경험했다. 이와 함께 복지관에서의 조직 생활이 각박해졌으며, 배출되는 사회복지사의 수가 급증하면서 이 같은 상황이 더욱 심각해짐을 느꼈다. 예컨대 매년 쏟아져 나오는 사회복지사의 수는 급증하는데, 이런 상황을 한국고용정보원은 사회복지분야를 “전망이 좋은 대표적 분야”(한겨레, 2007년 2월 12일)로 꼽아 알림으로써 부채질하고 있다.

(5) 힘겹게 살며 소박한 삶을 희망함

J는 경제적으로 비록 힘겹게 생활하지만 소박한 서민의 삶을 꾸리면서 최선을 다해 복지관의 사회복지사로 활동하기를 소원했다. 이 같은 J의 구체적인 모습을 다음 몇 가지 예에서 찾아볼 수 있다.

첫째, J는 중간관리자가 되어 복지관의 행정업무에 전념하면서 또 다른 어려움을 겪고 있다. 조직의 중간에 서니 위와 아래를 함께 살피야 함으로써 스트레스를 적지 않게 받는다. 팀장이 되었으니 팀 성원을 이끌어가는 데 경제적으로뿐만 아니라 시간과 심적으로 만만치 않게 어려움을 맞이하고 있다.

둘째, J는 현실을 받아들이면서 어려운 상황을 이겨내기 위해 여러 생존 전략을 펼치고 있다. 어쨌든 살아남아야 하는 상황에서 원만한 인간관계를 위해 체념하고, 나를 더욱 믿고, 대학원에 진학해 모든 여건을 확보하고, 재정지출에 허리띠를 졸라 댔다.

셋째, J는 무리한 욕심을 접고 복지관의 처지에 따라 최소한의 꿈을 이루기 위해 소박한 삶을 소원하고 있다. 복지관에서의 승급, 신분의 보장, 집을 장만하는 소박한 꿈을 꾸고 있다. 그리고 복지관에

9) 사회복지사와 공무원의 급여명세서에 근거하여 개인별로 대조하지 않는 한 이들 급여의 정확한 차이를 드러내는 데는 한계가 있다. 왜냐하면 기본급여(본봉)는 동일하지만 공무원은 수당이 다양할 뿐만 아니라 개인별 근무외수당에서도 큰 차이가 있기 때문이다. 그럼에도 실제로 기본급여만을 비교하더라도 1995년에 연구참여자가 받은 563,000원은 대략 사회복지전담 7급 공무원의 6호봉(549,500원)과 9급의 12호봉(560,000원)에 해당했으나, 2001년에는 연구참여자가 719,000원을 받아 대략 7급의 4호봉(725,600원)과 9급의 9호봉(736,800원)에 해당하였다.

10) 실제로 전라북도가 지원하는 ‘사회복지시설종사자 특별수당’은 간호사와 조리사에게만 지급되어왔는데 연구자가 당국에 두 차례 건의하여 2003년부터 사회복지사에게도 지급하였다.

근무하면서 기회가 되면 지금까지의 경험을 살려 사회복지시설을 직접 운영하고 싶어 했다.

4) J의 급여 관련 미시사

애초 정부가 온전하지 않은 정책을 펼치는 사회복지현장에 뛰어들었다. 중앙정부나 지방정부는 일선 사회복지사의 급여 체계를 마치 누더기 깃들 복잡하게 엮어 불품없게 만들어 놓았다. 특히 지방정부는 사회복지사의 신분보장 이외에도 매년 1, 2월에는 제 때 급여를 지급하지 않음으로써 매우 부적절하게 임했다. 입장을 바꾸어 담당 공무원들이 이렇게 처우 받았다면 이들은 과연 어떻게 반응했을까. 자신들이 감당할 수 없는 일이라면 사회복지사들에게도 짐을 지워서는 안 될 터인데도 이들은 당연시 했다. 여기에 한술 더 떠 운영 법인은 최선을 다하는 모습을 보여주지 않았다. 운영 법인 측은 정부로부터 보조금을 받아야 해서 담당 공무원들에게 적절히 대응하지 못했다. 이에 덧붙여 사회는 사회복지사가 마치 천사나 되는 것처럼 박봉에 시달리던, 근무 여건이 열악하던 상관하지 않고 오직 '좋은 일을 하는 좋은 사람'으로만 이해함으로써 사회복지사의 급여가 열악한 처지에 놓임을 공조했다.

적극적이지 못한 태도로 살아왔다. 복지관에 취업할 때도 근무 여건을 따지지 않고 선배가 권유하여 선택 결정했다. 심지어 급여가 얼마인지도 첫 급여를 받고 나서야 알았다. 나만의 이득을 따지는 데는 '천연기념물'처럼 무뎠다. 주면 준 대로 받아 기본 경비를 제하고 저축했다. 다른 직에 근무하는 친구가 매월 70여만 원을 저축할 때 20-30만 원을 저축하는 데도 빠듯했다. 주변에서 사회복지사의 급여가 좋아질 것이라고 할 때, 대통령 선거에서 사회복지사 급여를 공무원 수준으로 올린다는 공약을 들었을 때는 솔깃하기도 했다. 결혼 전까지는 홀어머니와 함께 살며 크게 어려운 줄은 몰랐다. 결혼하고 나서야 집안의 대소사에 동참하고, 첫아이를 낳아 기르면서 쪼들린다는 느낌을 많이 받았다. 이때서야 급여 수준이 터무니없이 낮다는 것을 깨달았다. 어려울 때마다 어머니께 신세를 졌고, 더러 장모의 도움도 받았으며, 이도저도 안 되면 마이너스통장을 만들어 해결했다.

동료들에 뒤질 수 없어 대학원에 진학하고 나니 경제적으로 받는 압박은 더욱 가중했다. 친구가 많지 않아 어울리는 일도 흔치 않은데 나가는 돈은 점점 많아지니 맞벌이를 해도 별로 좋아진 것이 없다는 생각이 든다. 처음부터 낮게 시작한 급여 수준은 미진하기만 하다. 일반 회사에 근무하는 친구의 수입은 호박 구르듯 하고, 내 것은 좁쌀 구르듯 한다. 남들은 외국어를 공부한다, 뭘 한다 하며 자기계발에 열을 올리는데, 여가를 활용할 엄두도 내지 못하고 있다. 그러니 처질 수밖에 없다. IMF 이후에 중산층이 무너진다고 하더니 아예 서민층에 박혀 떠돌고 있을 뿐이다. 사회복지사의 연봉이 차상위 수급자를 선정하는 기준에도 미치지 못한다는 기사가 났을 때는 동네사람 보기가 민망했고, 가끔 친구의 급여와 비교하면서 부러워했던 어머니께 면목이 없었다. 이제는 건강을 위해 운동을 하려해도 시간을 제대로 낼 수 없고, 오히려 부족하다는 느낌이 든다.

복지관을 그만 두려 해도 옮기는 것이 쉽지 않다. 내 직급에 맞춰 나오는 자리가 없어 예전과 달리 갈수록 자리 이동이 어렵다. 한국고용정보원은 도대체 뭘 안다고 사회복지분야가 앞으로 떠오르는 직종이라고 할까. 이렇게 헛바람만 들어 그런지 한 해에 쏟아져 나오는 사회복지사 수가 2만여 명에 달한다고 한다. 이제는 이럴 수도 저럴 수도 없이 주변 눈치만 보고 지내야 할 형편이다. 복지관의 재정

은 한정되어 오래 근무한 사람은 동료의 눈치를 보지 않을 수 없다. 나도 신참 때 고참에게 눈치 했을까. 신입 초기에는 그래도 ‘널널’했던 복지관 분위기가 언제부터인가 ‘빡빡’해졌다. 이력저력 지내다 복지관을 떠나야 한다고 생각하니 ‘고려장’ 이야기가 떠오른다. 복지관의 조직 자체에 한계가 있어 더 이상 승진을 확신할 수도 없다. 또 한 후배가 고역의 연봉을 받는 데로 전직했다고 한다. 기분이 막막하다. 내가 10년간 근무해도 다 벌 수 없는 돈을 1년 안에 번다고 옮겼다는 것이다. 벌써 다섯 번째 ‘선수’가 그 길로 들어섰다.

중간관리자가 되어 가끔 위세도 부러보지만 그것은 잠시이고 새로운 고민거리들이 생겨났다. 전보다 책임은 더 커지고, 입장이 서로 다른 윗분들과 아랫분들 사이에서 샌드위치기 되어야 하고, 복지관 전체 살림에 신경을 써야 한다. 그러니 시간과 돈은 줄고, 씹씹이와 스트레스는 늘고 있다. 여기에서 살아남기 위해 나름대로 터득한 것이 있다. 이제 더 이상 밀려 살 수는 없다. 단념할 것은 빨리 접고, 나를 더욱 신뢰하고, 허리띠를 더욱 졸라매며 철저히 계획에 따라 살아야겠다. 곧 둘째 아이가 태어나면 식구도 늘어날 것이고, 집 장만도 코앞에 닥쳤으니 더욱 절약하며 좀더 고생을 각오해야겠다. 그리고 기회가 되면 작은 시설을 운영할 수 있었으면 좋겠다.

5. 논의

사회복지사로서 J의 낮은 급여 수준은 최근의 일이 아니다. 예전부터 제기되어 왔고, 사회복지사의 급여 수준을 공무원 수준으로 올리겠다는 참여정부의 공약 이후로 국회를 포함하여 사회복지 조직들이 정부에 대응하는 횡수가 부쩍 늘기도 했다. 이렇게 정부에 대항하는 것은 기본적으로 사회복지사의 급여 관련 정책이 잘못되었기 때문이다. 사회복지직 종사자를 제외한 사회 구성원들의 무관심 역시 사회복지사의 낮은 급여 수준을 감싸왔다. 사회복지사가 전문가로서 사회로부터 관심을 받지 못한다는 맥락에서 김영중(2002:10-12)도 사회복지사의 급여가 낮은 구조로 자선적 패러다임의 잔재, 사회복지서비스의 가격결정 메커니즘, 클라이언트의 정치경제적 영향력을 들었을 것이다.

부적절한 정부의 정책과 함께 복지관을 운영하는 법인도 J의 급여를 열악한 수준으로 방치하는 데 기여했다. 운영 법인은 정부로부터 보조금을 받기 때문에 담당 공무원들에게 정정당당하게 대응하지 못함으로써 충분한 재정을 마련하지 못했다. 이 같은 운영 법인의 태도가 사회복지사의 낮은 급여 수준을 고착화하는 데 영향을 미쳤다고 보아 마땅하다. 왜냐하면 J가 경험한 복지관을 벗어나 보면 재정 사용이 투명하지 못한 사회복지시설이 적지 않게 드러나고 있기 때문이다. 따라서 운영 법인이 한결 원칙을 고수하고, 정부에 당당히 대응한다면 J를 포함한 우리나라 사회복지사의 급여 수준을 끌어올리는 데 기여할 수 있음이 분명하다.

한편 J는 낮은 급여 수준에 대해 J가 보여준 태도는 미온적이었다. J의 이 같은 태도는 “사람은 누구나 현실에 적응하고 있는 동안은 그를 둘러싼 현실의 관습에서 벗어나기 어렵다”(김윤식, 1991:305)는 측면에서 지속될 수밖에 없었을 것이다. 물론 이 같은 J의 태도가 급여의 낮은 수준을 유발한 직접 원인이라고는 할 수 없고, 더욱이 이런 문제를 J 혼자만의 의지나 행동으로 쉽게 해결할 수

있는 것이 아니다. 그럼에도 사전에 적절히 대처하지 못하고 끝내 여유롭지 못한 생활로 이끌어간 점은 J에게도 책임이 있다고 보아 마땅하다. 예컨대 취업하는 과정에서 복지관 측에 급여 수준을 미리 알아내고, 더 나은 조건의 사회복지 현장을 찾는 노력을 기울일 필요가 있었다.

결국 J는 낮은 급여로 경제적 어려움을 포함하여 심리적으로도 불편한 점이 많았으나 슬기롭게 견디며 충실히 생활을 꾸려나갔다. 이렇게 하기까지는 J가 젊어서의 이런저런 욕심을 접고, 소박한 꿈을 꾸며 살아갈 수밖에 없는 현실을 받아들였기 때문이다. 이 과정에서 J는 상대적 박탈감으로 자존심이 상했고, 날로 복지관의 분위기는 처음 취업했을 때와는 달리 긴장된 분위기를 자아냈다. 이런 상황은 “소외에서 비롯된 정신적 내면화는 자의식을 복돋우며 그런 자이는 밀착되지 못하는 현실에 끊임없는 회의의 눈길을 보낸다”(김진송, 1999:129)고 하는 것처럼 J의 심리상태를 적절히 보여주는 것이다. 특히 J는 낮은 급여에 따른 경제적 압박은 물론 상대적 박탈감에 의한 심리적 고통 역시 적지 않았을 것으로 짐작할 수 있다.

어쨌든 사회복지사가 공공 사회복지서비스를 제공한다는 측면에서 동일가치노동-동일임금 관점에서 공무원과 급여 수준이 사회복지사에게 동일하게 보장되어야 한다(신용규, 2006:38). 사회복지사업은 중앙정부가 직접 시행하거나 지방정부로 이관하여 시행하도록 관련법이 명시하고 있다. 그럼에도 급여 수준이 공무원의 수준보다 현저히 낮은 점, 근로기준법에서 벗어난 점, 지방에 따라 사회복지사의 급여가 제 때 지급되지 않은 점 따위는 헌법을 위반한 사항이다. 따라서 중앙정부와 지방 정부는 빠른 시일 안에 J와 J의 처지와 비슷한 사회복지사의 급여를 공무원 수준으로 끌어올려야 한다.

참고문헌

- 강철희·윤민화. 2000. “사회복지사의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 지역사회복지관 사회복지사를 중심으로”. 『한국사회복지학』 41: 7-42.
- 곽차섭 엮음. 2002. 『미시사란 무엇인가』. 서울: 도서출판 푸른역사.
- 권지성·김교연·김지혜. 2004. “종합사회복지관 초임 사회복지사의 직업경험에 대한 현실기반이론적 접근”. 『사회복지연구』 24: 5-42.
- 김영중. 2002. “사회복지현장 근무자 처우개선: 쟁점과 전략”. 한국사회복지협의회 주최 사회복지현장 근무자 처우개선을 위한 정책토론회 자료집. 3-20.
- 김영중. 2006. “사회복지 노동시장의 현황과 과제”. 한국사회복지학회 추계 공동학술대회 자료집. 71-102.
- 김윤식. 1991. 『김윤식평론문학선』. 서울: 문학사상사.
- 김정하·유제분 옮김. 2001. 『치즈와 구더기』. Carlo Ginzburg. 1976. 서울: 문학과 지성사.
- 김진송. 1999. 『현대성 형성: 서울에 만스홀을許하라』. 서울: 현실문화연구.
- 대전광역시사회의회. 2003. 『사회복지시설 종사자 처우 문제』.
- 동서문화. 1999. 『PASCAL 세계대백과사전』.
- 두산동아 사전편찬실. 1997. 『동아 새국어사전』. 서울: 동아출판.
- 류재룡. 2003. “사회복지시설종사자의 처우실태와 개선 과제”. 『사회복지시설종사자 처우문제』. 대전광역시사회복지협의회.

- 박동천 옮김. 2006. 『이샤아 별린의 자유론』. Isaiah Berlin. 서울: 아카넷.
- 박종우. 1994. “사회사업가의 전문직업적 정체성 연구”. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 백낙청. 1995. 『민족문학과 세계문학 II』. 서울: 창작과비평사.
- 사태현. 1981. “사회복지사업의 어제와 오늘”. 『동광』. 한국복지재단.
- 신용규. 2006. “사회복지사 급여실태 및 개선방안”. 국회의원 정화원 주취 사회복지사 급여개선 정책토론회 자료집.
- 윤혜미. 1996. “사회복지사의 직무만족과 이직의도 예측에 있어서의 직무스트레스 개인적 특성과 대처행동의 역할”. 『한국사회복지학』. 28: 251-280.
- 임형택 · 김상일 · 김수연 · 김승룡 · 김영진 · 신익철 · 우응훈 · 이지양 · 이성호 · 윤세순 · 전진아 · 정환국 · 한영규 옮김. 2005. 『매천야록 상』. 黃玟. 서울: 문학과 지성사.
- 임호일 옮김. 2001. 『한스-게오르그 가다머』. Kai Hammermeister. 1999. 서울: 한양대학교출판부.
- 전라북도사회복지사협회. 2002. “사회복지노동조합 어떻게 볼 것인가?”.
- 정화원. 2006. “복지시설 종사자 인건비, ‘공무원 52% 수준에 불과’”. www.flowergardenlove.or.kr/index_new.asp
- 최옥채. 2006. 『사회복지실천론』 개정판. 경기 파주: 양서원.
- 최일섭. 2006. “사회복지시설 직원의 처우 무엇이 문제인가”. 『사회복지시설 종사자의 처우 무엇이 문제인가?』. 한나라당 정책위원회.
- 한국사회복지사협회. 1997. 『한국사회복지사협회 삼십 년』.
- 한국사회복지사협회. 2001. 『사회복지사제도의 발전적 운영을 위한 연구』.
- 한국사회복지사협회. 2006. “복지선진화에 소외되어 있는 사회복지사의 열악한 현실, 그 대안은 무엇인가?”. 사회복지사 급여개선 정책토론회 자료집.
- 한국사회복지사협회 정책조사팀. 2007. 『한국 사회복지 근로환경백서』. 서울: 한국사회복지사협회.
- 한국사회복지협의회. 1991. 『한국사회복지총람』.
- 한국사회복지협의회. 2002. “사회복지현장 근무자 처우개선 어떻게 할 것인가?”.
- 한나라당 정책위원회. 2006. “사회복지시설 종사자의 처우 무엇이 문제인가?”.
- 강원일보. 2005년 6월 23일. “복지사의 처우개선 시급하다”.
- 경향신문. 2005년 3월 31일. “충북 사회복지사 근무 열악”.
- 동아일보. 1999년 9월 22일. “‘돈 벌이 수단’ 악용 악덕 복지법인 많다”.
- 한겨레. 2002년 5월 1일. “대전 ‘사회복지사’과다업무·저임금”.
- 한겨레. 2006년 8월 3일. “사회 33%·전기과 16% “옮겨야 산다” 이직행진”.
- 한겨레. 2006년 12월 7일. “내년 대졸 신입사원 초임 2985만원”.
- 한겨레. 2007년 2월 12일. “사회복지·건강·의료 일자리 ‘맑음’”.
- 한겨레. 2007년 2월 16일. “떠나가는 동료, 돈으로만 잡히나요?”.
- 한겨레. 2007년 2월 20일. “한국 월평균 노동시간”.
- 한겨레. 2007년 3월 13일. “사회복지법은 제2의 사학법?”.
- 한국일보. 2006년 1월 6일. “사회복지사 ‘신용카드 소외?’”.
- YTN. 2004년 11월 15일. “광주지역 사회복지사 급여 못 받아”.

Reay, Barry. 1996. *Microhistories: demography, society and culture in rural England, 1800-1930*. Cambridge: Cambridge University Press.

A Microhistory Study on the Social Worker's Salary

Choi, Ok-Chai
(Chonbuk National University)

The purpose of this study is to understand the realities of social worker's lives dealt with his/her salary. This study has been conducted by Microhistory Study as a method of qualitative research. For this study, a participant who has worked at the social work agency for 12 years is chosen and interviewed in depth. Analysis of the collected data has been processed and conceptualized by 'finding a clue' named by Carlo Ginzburg.

The core themes revealed through the collected data are 'government's incongruent management and social indifference', 'ambiguous expectancy', 'hard time with a small salary', 'uncertainty and losing pride', and 'living painfully and hoping ingenious living'. Finally, it has been emphasized that the participant's incongruent salary disobeyed the constitution because the participant's duties are to be served by the public government officials.

Key words : a social worker, a salary, Microhistory Study, work, government

[논문 접수일 : 07. 05. 04 게재확정일 : 07. 08. 13]