



## 사회복지사도 복지가 필요하다 ①<sup>1)</sup>

- 2000년 이후, 사회복지서비스 정책과 사회복지종사자의 노동구조

2017.09.12. | 천주희\_새사연 연구원 | chijru@saesayon.org

### - 목차 -

1. 2013년, 어느 사회복지사의 죽음
2. 사회복지서비스 확대와 사회복지종사자
3. 사회복지사의 노동실태
4. 맺음말

### 1. 2013년, 어느 사회복지사의 죽음

“적어도 나는 인간이기에 뜨거운 피와 따뜻한 살이 도는 하나의 인격체이기에 최소한의 존중과 대우를 원하는 것이다. 공공조직의 제일 말단에서 온갖 지시와 명령에 따라야 하는 일개 부속품으로서 하루하루를 견딘다는 건 머리 일곱 개 달린 괴물과의 사투보다 더 치열하다. (...) 하루하루 숨이 턱에 차도록 버거운 일상을 헤쳐 나가며 머리를 쥐 뜯어가며 시달려온 나날들 무얼 위해서 여기까지 왔는지 의미도 방향도 잡히지 않는다. 지금의 스트레스 속에서 내일을 꿈꿀 희망조차 완전히 바닥나 버린 걸까. 얼마를 번대도 무엇을 하며 즐긴대도 형편없이 망가져 버린 마음을 짊어진 고통 후에 영원한 안식 속으로 잠겨들고 싶다.”

- 2013.3.19., 사회복지공무원 故 안00 유서 중에서...

2013년 4명의 사회복지공무원이 목숨을 끊었다. 20~30대 사회복지공무원이 비슷한 시기에 연달아 목숨을 끊은 일은 예삿일이 아니었다. 사인은 유서를 통해 짐작하건대 직장 내 위계적 관료문화, 비인격적 대우, 과로사, 업무 압박 등이었다.

사회복지종사자들은 사회서비스를 제공하고, 타인의 복지를 위해 일하는 사람들이다. 하지만 정작 복지종사자들은 복지는커녕 기본적인 노동환경을 제공받지 못하고 있다. 과잉노동, 저임금, 인력난은 사회복지종사자들의 노동을 설명하는 데 빼놓을 수 없는 특징이 되어버렸다.

1) 본 보고서에 도움을 주신 사회복지사 구설현(가명), 김가람(가명), 이유리(가명)님과 김성윤, 강남규, 송중운 선생님께 감사드립니다.



갈수록 사회서비스 정책은 늘어날 전망이다. 공공영역에서 일하는 사람은 증가할 것이다. 하지만 중요성에 비해 주목받지 못한 영역이 정작 그 곳에서 일하는 사람들 즉, 사회복지종사자들의 일과 삶이다. 특히 사회복지종사자들의 노동은 사회적 노동(돌봄, 복지 등)과 서비스 노동의 특징을 동시에 지닌다는 점에서 중요하다. 사회복지종사자뿐만 아니라 사회·복지·서비스 영역에 있는 사람들의 노동을 이해하는 데 도움을 주기 때문이다.

따라서 연구자는 무엇이 이렇게 사회복지종사자들의 노동환경을 열악한 구조로 몰아가는지 파악하려고 한다. 본 보고서에서는 사회(복지)서비스가 확대된 배경과 정책을 통해 지금과 같은 사회복지종사자들의 노동구조가 만들어지게 된 맥락을 살펴보고, 사회복지종사자들의 겪는 노동문제를 구조적인 차원에서 시간, 임금, 업무 등으로 나누어 분석한다.

## 2. 사회복지서비스 확대와 사회복지종사자

한국의 사회기본보장제도는 비교적 빠르게 안착된 편이다. 1960년대에는 공무원과 노동자를 중심으로 하는 법(1960년 공무원 연금법, 1961년 군인연금법 및 생활보호법, 1963년 산업재해보상보호법)이 도입되었고, 1980년~1990년대에는 시민 전반에 걸친 사회보험제도(1988년 국민연금, 1989년 의료보험, 1993년 고용보험법)가 마련되었다. 시대별로 복지사회의 상(想)은 달랐지만, 1960년대부터 오늘에 이르기까지 각 정부는 복지사회에 대한 그림을 그려왔다.

하지만 1990년대 말에서 2000년대에 사회복지 패러다임은 변화한다. 과거 박정희 정부에서 노태우 정부까지 한국의 사회복지정책은 발전주의적 복지체제의 성격을 보였다. 서병수(2011)에 따르면, 한국의 발전주의적 사회복지의 “경제성장이 일자리를 창출함으로써 최선의 복지를 제공하는 생산주의가 정책이데올로기로 작용하였고 복지를 비용으로 간주하는 보수주의가 강화”되었다. 그러다보니 노동생산성과 경제성장에 직접적인 영향을 미치는 교육과 보건 분야에 대한 투자만 이루어졌고, 노동자와 공무원, 군인과 같은 정치적 보호가 필요한 계층에 우선적 복지(연금, 보험 등)를 도입하였다(서병수, 2011: 70).

반면에 2000년대 중반 이후 사회복지정책은 ‘사회복지에서 사회서비스로’ 전환하였다(정용택, 2016: 263). 김대중 정부에서 시작된 이르바 신자유주의 복지체제는 시장과 복지를 접합한 형태의 성격이 강조되고 사회복지의 ‘서비스’영역의 확대로 이어진다. 1997년 말 IMF 외환위기와 2008년 미국발 금융위기로 인해 계층 간 양극화를 심화되었고, 산업구조의 변화로 제조업보다는 금융업, 서비스업이 주목받기 시작했다. 고용 없는 성장 시대에 접어들면서 실업률이 증가한 것이다. 사회가 불안해질수록 복지에 대한 수요는 늘었고, 새로운 일자리 창출에 대안이 필요했다. 정부는 사회서비스 영역을 복지요구와 새로운 일자리 창출을 모두 해결할 수 있는 영역이라 여겼다. 이런 맥락에서 한국의 사회복지정책이 사회복지서비스의 특징을 띄게 된 배경을 살펴보고, 그 속에서 사회복지사의 사회적 위치성을 조명한다.



## 1) 사회복지서비스의 출현과 수요자 중심 정책

1997년 말 IMF 외환위기 이후 당선된 김대중 정부는 ‘생산적 복지’를 정책방향으로 설정한다. 생산적 복지란, 민주주의와 시장경제의 병행발전을 복지영역에서 이루는 것이다. 금융위기의 여파로 노동자들은 대량해고 되었고, 노동유연화 정책은 비정규직을 대거 양산했다. 기업도 복지를 축소해간다. 과거 한국의 복지는 기업복지와 가족복지의 의존도가 높았으나, 기업의 재정문제와 가족공동체의 해체로 기업과 가족은 더 이상 복지의 제공처가 되지 못 했다. 이때 국가는 사람들의 복지요구를 수용하면서 동시에 불안정한 사회를 안정화 시키는 것이 목표였다.

이런 흐름에서 오늘날 우리가 경험하는 사회복지서비스정책이 출현한다. 대부분 김대중 정부와 노무현 정부에서 초석이 마련되어 이명박·박근혜 정부에서 더욱 확대된다. 사회복지서비스정책은 각 정부마다 명칭만 달랐을 뿐, 그 기저에는 시장경제와 복지의 조우라는 공통점이 있다. 또한 ① 사회서비스 확대와 사회서비스를 통한 일자리 창출 ② 수요자 중심 복지를 내세운다는 점에서 비슷한 경향을 보인다.

### ① 사회서비스 확대를 통한 일자리 창출

한국의 사회서비스 확대는 ‘복지’와 ‘일자리 창출’을 중심으로 이루어진다. 그 이유는 한국의 사회서비스가 ‘복지의 보편화 과정’에서 확대되었으며(남찬섭, 2012: 83), 동시에 “일자리 창출이 곧 사회서비스 일자리 창출로 인식”됨에 따라 “사회서비스는 사회적일자리 창출이 가능하거나 사회적일자리 창출사업을 적용해야 하는 영역”(남찬섭, 2012: 84)이라는 의미로 받아들여졌기 때문이다.

참여정부(노무현 정부)는 ‘참여복지’, ‘사회투자국가’를 복지정책 기조로 내세우고 ‘미래 경제를 위한 사람중심투자’라는 명분 아래 사회서비스 확대와 사회적 일자리 사업을 추진했다. 당시 정부는 저출산과 고령화, 근로빈곤과 양극화라는 사회문제를 해결해야 하는 과제를 안고 있었다. 이 과제를 해결하기 위해 사회적 취약집단인 아동, 여성, 노인에게 대한 정책을 선호하였고, 사회투자 복지정책은 사회적 일자리 창출을 통해 양적 고용확대를 이루고자 했다(서병수, 2011: 75). 이런 배경에서, 2003년 실업대책 일환으로 추진된 사회서비스 일자리 지원사업은 청년실업대책, 사회서비스 일자리, 취약계층 일자리 지원 및 직업훈련으로 시행되었다(강혜규, 2008: 35).

사회적 일자리 사업은 여성·보육, 노인·시설, 장애인, 자활·사회적일자리, 보건의료 뿐만 아니라 문화·관광, 산림·환경 등 광범위한 영역에서 추진되었다. 그 중 여성들은 사회적 돌봄서비스 영역에 대거 유입되었다. 당시 사회복지 부문에 여성일자리 창출은 주요한 이슈였다. 돌봄서비스 영역에 여성 경제활동 참여율이 증가하고, 또한 사적영역에서 돌봄노동(노인, 아동 및 장애 등)을 행하던 방식이 사회적 분담으로 이행하면 더 많은 여성이 경제활동 참여할 것이라는 기대가 있었기 때문이다(박세경, 2008: 118). 그러나 표면적



으로 사회서비스 영역에 여성 경제활동 참여율이 증가했을 뿐, 실상을 들여다보면 여성의 경제활동은 여전히 사적영역에서 제공하던 가사서비스노동을 벗어나지 못했다는 한계를 지니고 있었다. 이를테면, 가족 내에서 돌봄노동을 하던 여성이 사회서비스 영역에서 장애인활동보조원이 되거나, 아이돌보미로 취업하는 것은 여전히 유사 가사돌봄을 재생산하는 꼴이다.

전문 자격증을 보유한 집단도 별반 다르지 않았다. 교사, 상담사, 간호사, 사회복지사 등은 시간제 일자리나 정부보조금으로 인건비를 충당했고, 이들의 고용안정 또한 확보되지 않은 상태였다. 때문에 사회서비스 일자리 지원사업은 질 낮은 일자리가 양적으로 증가하는 것에 대한 평가에서 자유로울 수 없었다. 결국 이 정책은 저임금, 비정규직으로 불안정한 노동을 악화시키는 결과를 초래했다는 비판을 받기도 했다.

이명박, 박근혜 정부를 거치는 동안 사회적 일자리에 대한 정책방향은 변함이 없었다. 오히려 박근혜 정부는 ‘복지 일자리 확충 및 처우개선을 통한 서비스 질 제고’를 내세우며, 생애주기별 맞춤형 복지 구축과 복지일자리 확충 및 처우 개선을 통한 서비스 품질관리 추진을 제안하기도 했다.

## ② 수요자 중심 복지 정책과 바우처 사업

새로운 사회서비스 정책의 또 다른 특징 중 하나는 과거 공급자 중심에서 수요자 중심으로 전환했다는 점이다. 이는 복지 수요자를 새로운 복지 주체로 세운 것이라고 볼 수 있다. 하지만 수요자는 적극적인 복지 주체로 등장하기보다 사회복지서비스 영역에 일종의 소비자로서 참여하는 것에 지나지 않았다.

참여정부 말기 ‘사회서비스분야 좋은 일자리 창출 추진 보고회’에서는 3대 사회서비스 확충 전략(사회투자적 사회서비스 확충, 사회서비스 시장형성의 촉진, 사회서비스 품질 제고)을 제시했다(정용택, 2016: 264). 참여정부는 과거 공공부조와 사회보험과 같은 ‘사회복지’를 후진국형 공급자중심서비스로 규정하고, 이와 구별되는 방식으로 새롭게 도입할 바우처 방식의 ‘사회서비스’를 새로운 선진국형 수요자중심서비스라는 대립구도로 선전했다(정용택, 2016: 264-265). 사회복지지는 사회서비스로 패러다임이 전환되었고, 4대 바우처 사업(중증장애인 활동보조, 산모·신생아 도우미, 노인 돌보미, 지역복지서비스혁신사업)을 중심으로, 복지전달 체계를 바꾸나간다.

바우처는 정부가 수요자에게 직접 이용권(바우처, voucher)을 발급하여 서비스를 이용하도록 하는 제도이다. 과거 정부는 복지 공급처에 자원을 제공하고, 수요자는 공급처를 통해 복지를 이용했다. 바우처 도입 이후에는 국가가 직접 수요자에게 바우처를 제공하고, 수요자는 공급자를 선택해서 복지서비스를 이용하게 되었다. 바우처의 등장이 중요한 의미를 갖는 이유는 복지의 수요-공급 시스템에 변화를 가져왔기 때문인데, 이로 인해 수요자의 보조금을 둘러싸고 공급자들은 경쟁하게 되고 수요자는 공급자를 선택하게 된다(남찬섭, 2008: 11).



남찬섭(2008)는 바우처를 “현금과 달리 수요자가 선택할 수 있는 재화나 서비스와 관련하여 일정한 범위를 설정함으로써 선택의 범위를 제한할 수 있고 이를 통해 정부 재정 지출의 사회적 목적을 달성할 수 있다”는 점에서, “현물급여의 사회통제적 요소와 현금급여의 소비자 선택적 요소를 혼합한 것”이라고 보았다(남찬섭·유태균 역, 2007; 남찬섭, 2008에서 인용).

이명박 정부는 이전 정부의 바우처 사업을 본격화하였고, ‘체감할 수 있는 복지서비스와 기초안정망을 구현’하고, ‘맞춤형 복지를 실현’하겠다고 정책을 발표했다. 시장 친화적 복지 확대를 내세우며, ‘일을 통한 복지’, ‘능동적 복지’를 국정지표로 삼았던 정부의 방향과 맞아떨어진 것이다. 이명박 정부는 복지서비스를 실현하기 위해 민생안정 추진 체계 구축 및 운영, 주민생활통합정보시스템 및 사회복지통합관리망 구축·운영, 민간복지서비스 전달체계 효율화, 민관협력을 통한 지역서비스 자원발굴 및 연계확대 등을 추진하였다.

복지가 수요자 맞춤형으로 촘촘하게 전달될수록 필요한 건 자원이다. 인적자원뿐만 아니라 복지시스템에 많은 비용을 투자해야 가능한 모델이다. 하지만 사회복지서비스 분야가 확대되는 속도에 비해 사회복지종사자들의 수는 부족하다. 가장 큰 문제는 이명박, 박근혜 정부에 비해 복지예산 증가율이 줄어들었고 그 중에 서민층을 대상으로 하는 복지예산이 삭감되었다.

“사상 최대 복지 예산”이라고 주장하던 이명박 정부는 참여정부 시절 연평균 10% 이상 증가율을 보이던 복지지출은 이명박 정부에 들어 증가율이 줄었다. 2008년 복지예산 증가율은 10.2%(67조 7000억 원), 2009년에는 10.3%(74조 6000억 원), 2010년에는 4.7%(31조 195억 원) 대로 떨어졌다가, 2011년에는 8.2%(33조 5694억 원) 으로 조금 상승했다(경향신문, 2011년 2월 23일). 뿐만 아니라 이명박 정부는 실질적인 복지 분야에 타자하는 대신 사회간접자본(SOC)에 투자하며 사회서비스를 확충하고자 했다.

한편, 박근혜 정부는 2017년 전체 예산의 30% 이상을 복지 분야에 투자하겠다고 밝혔지만, 서민을 대상으로 하는 저소득층, 노인, 유아 등 지출은 전체 지출의 30%인 36조원을 배정하고 나머지 70%는 기금사업(국민연금, 공무원 연금, 주택부문 등)에 배정했다(경향비즈, 2017년 4월 27일). 그러다 보니 실질적으로 사회적 비용이 발생하는 부문(시스템 구축이나 인건비 등)에는 예산이 고르게 분배될 수 없었다.

사회복지서비스의 양적 확대는 정부마다 주력으로 내세운 복지정책이었다. 이 과정에서 2000년 중반 이후 도입된 수요자 중심의 정책은 수요-공급 시스템에 변화를 가져왔다. ‘복지도 선택할 수 있고, 구매 가능한 것’이 되면서, 공급자들은 프로그램이나 각종 서비스를 제공하는 것에서 더 나아가 차별화를 이뤄야했고, 줄어든 예산에도 불구하고 높은 복지서비스 질을 유지하기 위해 그에 따른 사회적 비용을 사회복지종사자들에게 전가하는 결과를 초래했다.

## 2) 사회적 리스크와 사회복지종사자의 역할



사회복지서비스의 급격한 확대와 수요자 중심의 정책은 사회복지 공급기관과 사회복지 종사자들의 장기간 노동, 저임금 체제로 이어졌다. 뿐만 아니라 평가 시스템을 도입함에 따라 사회복지종사들은 자신의 업무를 세세하게 기록해야 했다. 평가 지표는 양적 증가, 수치화된 것으로 표면화되었는데 수요자들의 수가 줄어들 수 있음에도 불구하고 그런 변수는 고려대상이 아니었다. 1:1로 복지수요자를 발굴하고 찾아가고 관리하거나, 서비스를 이용하는 사람들의 수는 해마다 늘어나야 했다. 미달 될 경우 업무 스트레스로 작용했다. 또한 대외적으로는 통합서비스 구축과 민관협력 등으로 인해 공공기관과 유기적으로 협력해야 했다.

일례로 바우처 사업의 경우, 2007년 4대 바우처 사업이 야심차게 도입되었다. 하지만 체계적인 시스템이 마련되지 않은 상태에서 그에 따른 비용부담은 사회복지종사자들이 떠안아야 했다. 당시 국정감사에서 드러난 바우처 사회서비스종사자의 사회보험가입률은 무척 낮았다.

표1. 2007년, 바우처 사업 종사자 사회보험 가입률

	산모신생아 도우미	장애인 활동보조인	노인 돌보미
산재보험	3.5%	18.9%	46.8%
고용보험	2.7%	17.1%	46.9%
건강보험	2.6%	12.7%	40.5%
국민연금	2.5%	12.4%	39.9%

출처: 복지연합신문, 2007년 10월 19일자. 연구자 자체 편집

바우처가 아닌 다른 사회서비스 사업의 경우, 4대 보험 가입률은 100%를 목표로 한다. 하지만 산모신생아 도우미의 경우 사회보험 가입률이 두 자리 수에도 못 미친다. 복지연합신문은 서비스 제공기관에 과도한 책임을 부과하는 구조를 바우처 사업의 문제점으로 꼽았다(2007년 10월 19일자). 복지서비스를 제공하는 기관은 종사자들의 임금을 지불하고, 카드단말기유지비용, 관리비 등을 충당해야하기 때문에 정작 서비스 종사자들의 4대 보험과 퇴직금까지 감당하기 어렵다는 것이다.

그동안 사회복지종사자들은 사회복지서비스의 확대 정책과 그에 따른 사회적 리스크는 사회복지종사자들(개인)이 부담해왔다. 국가 산하 사회복지기관을 제외한 나머지 복지시설의 경우 지자체 보조금으로 인건비를 충당하다보니 지자체 예산에 따라 지원금이 달라진다. 또한 인력이 부족해서 휴일에도 쉴 수 없다. 사회복지종사자들은 과로사, 저임금, 휴일이 보장되지 않는 환경 등을 감내하며, 사회적 리스크를 온몸으로 부담하고 있다.



### 3. 사회복지종사자의 노동실태

사회복지종사자들의 열악한 노동환경에 대한 우려는 2011년 <사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 법률>(이하: 사회복지사법) 제정으로 이어졌고, 3년마다 보건복지부장관과 지방자치단체장은 실태조사를 해야 한다. 보수 부분 또한 사회복지전담공무원 수준에 도달하도록 노력해야 하고, 사회복지공제회도 설립할 수 있는 법적 근거가 마련되었다. 하지만 현장에 있는 사람들은 여전히 노동환경의 변화를 체감하지 못하고 있다. 그 이유는 무엇일까?

지난 5월, 세 명의 사회복지사<sup>2)</sup>들을 만났다. 이들은 자신들의 노동을 다음과 같이 말했다. 표준 없는 노동 환경, 저임금, “복지”라는 선의로 착취 되는 노동. 이 절에서는 사회복지사들이 경험하는 노동의 형태 중 노동시간, 임금, 업무 등을 중심으로 살펴보겠다.

#### 1) 노동시간

사회복지종사자들이 겪는 노동문제 중 하나는 장시간 노동이다. 근로기준법 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)에 따라, 사회복지종사자들의 노동시간은 별다른 제한 없이 이루어져왔다. 현행 근로기준법 상 근로시간은 휴게시간을 제외하고 1주에 40시간을 초과할 수 없다(근로기준법 제50조). 하지만 특례업종의 경우 12시간을 초과하여 일할 수 있다. 현재 사회복지업은 특례업종으로 분류되어 법적으로 초과근무가 허용된다. 그러다보니 사회복지종사자들의 장기노동은 관례처럼 행해진다.

표2. 2015년 사회복지종사자 주 평균 근무시간

분류	생활시설		이용시설		사회복지전담공무원
	사회복지사	사회복지사 외 종사자	사회복지사	사회복지사 외 종사자	
주 평균 근무시간	55.74 시간	49.67 시간	43.78 시간	41.02 시간	50.41 시간

출처: 《2015년 사회복지사 통계연감》(2015), 124쪽. 연구자 자체 편집

《2015년 사회복지사 통계연감》(보건복지부·한국사회복지사협의회, 2015)에 따르면, 이들의 일주일 평균 근무시간은 다음과 같다. 생활시설의 경우, 사회복지사는 주 55.74시간,

<sup>2)</sup> 연구참여자들의 개인정보보호를 위해 이름은 가명으로 처리했으며, 지역은 표기하지 않았다. 세 명의 사회복지사들은 비수도권에서 일하는 사회복지사들이며, 이용시설 사회복지사(2명)와 사회복지전담공무원(1명)으로 일한다.



사회복지사 외 종사자는 49.67시간 일하며, 이용시설의 경우, 사회복지사는 주 43.78시간, 사회복지사 외 종사자는 41.02시간 일한다. 마지막으로 사회복지전담공무원은 50.41시간으로 주 평균 노동시간이 가장 길다. 노동시간이 길 경우, 대체휴일을 사용하거나 추가 근무수당을 통해 노동권을 보호하는 것이 상식이지만, 사회복지종사자들은 이런 상식을 적용받지 못하고 있다.

최근 문재인 정부와 국회에서는 근로기준법 제59조에 해당하는 특례업종 26개를 10개로 축소하는 방안을 논의하고 있다<sup>3)</sup>. 하지만 사회복지서비스업은 특례업종 축소 영역에서 제외되었다. 장기 노동을 제도적으로 제한할 수 있는 기회가 사라진 것이다. 물론 사회복지종사자의 장기 노동 문제가 특례업종에서 제외된다고 해결되는 것은 아니다. 왜냐하면, 사회복지영역의 업무 특성 상 여느 노동규칙과 다르게 움직이기 때문이다.

어르신을 데리고 무슨 대회에 나가는데 그것도 토요일에 대회가 있었어요. 당연히 토요일은 쉬는 날인데 토요일에 가요. 근데, 간 거에 대해서 돈을 안 써도 계획안, 결과보고서는 나와야 해요. 작년에 3주 연속 어르신들 대회에 나간 적이 있거든요. 그러면 계획안을 3개를 써야 되는 거예요. 3주 내내 가야되고. 이거는 대체휴무를 쓸 수도 없어요. 안 간다고 할 수도 없어요. 왜냐면 제가 담당자니까요. (김가람, 노인복지관)

김가람 씨(26세, 3년차)는 노인복지관에서 일한다. 그녀는 자신이 담당하는 프로그램 참여자가 외부 행사에 참여하면 주말에도 함께 가야한다. 거기서 끝이 아니다. 일단 프로그램에 참여하면, 복지관 비용을 지출하지 않아도 결과보고서를 작성한다. 그러니 행사가 끝난 후에도 업무는 이어진다. 외부 행사 참여에 대한 증빙서류가 필요한 것이다. 그러나 이런 시간은 근무시간으로 인정받지 못한다. ‘(담당자가) 당연히 해야 하는 일’이라고 여기는 관행 때문이다.

또 다른 경우가 있다. 지역아동센터에서 일하는 이유리 씨(26세, 1년차)는 주말에도 일을 하기 때문에 ‘월요일’을 느끼지 못한다고 했다. 한번은 지자체에서 체험학습 프로그램을 기획했는데, 관에서 진행하는 프로그램은 2주에 한 번 의무적으로 참여해야 했다. 참여 결정은 그 지역아동센터 센터장들이 모여서 했다. 지역에서 프로그램이 기획되면, 우선 순위는 지역의 저소득층 아이들이다. 유리 씨는 아이들이 다양한 프로그램에 참여 할 기회가 생기는 건 좋지만, 이미 한 달에 한 번 토요일 등산 프로그램을 진행하고 있기 때문에 주말 근무가 부담스럽다고 했다. 등산 프로그램에 체험학습 프로그램까지 합하면, 유리 씨는 한 달에 3번 토요일마다 아이들과 프로그램에 참여해야 한다.

사회복지사들은 본인 업무 외에 지역참여 업무를 맡게 되는데, 대부분 상급자들이 지역에서 맡는 역할과 기여도에 따라 결정된다. 그렇게 결정되면, 실무자들은 따라야 한다. 더욱이 유리 씨가 일하는 곳은 작은 곳이라, 센터장과 본인 둘만 일한다. 그러다보니 평일

3) 특례업종 축소 방안에서 제외된 영역은 사회복지사업, 운송업(항공, 수상, 노선운송을 제외한 육상운송 등), 통신업(전기통신업), 의료 및 위생산업, 영화제작 및 배급업, 하수 폐수 및 분뇨처리업 등이 있다.





에 대체휴무를 쓰는 것에 대해 부담을 느꼈다. 그녀는 “당연히 쉬어야 하는 건 알지만”(이 유리) 쓴다고 말하는 것 자체가 서로 불편한 상황을 만드는 것이라고 했다. 동시에 본인이 쉬게 되면, 센터장 혼자 업무를 부담하는 것에 대한 죄책감을 느끼고 있었다.

김가람 씨와 이유리 씨는 주말에 추가 노동을 하지만, 추가수당이나 대체 휴무를 쓰지 못한다. 현 근로기준법 상 주말이나 휴일에 근무할 경우 평일 임금의 1.5배를 추가로 지급해야한다. 혹은 그에 상응하는 휴일을 제공해야한다. 하지만 인건비를 지원 받는 기관의 경우, 과도한 추가 노동은 제도적으로 금지되어 있기 때문에 오히려 추가 노동을 기록하지 못하도록 한다. 노동시간을 기록하면 그에 따른 임금을 지불해야 하고, 인건비를 지원해주는 지자체나 지급처에서 장시간 노동을 제재하기 때문이다.

이런 상황에서 추가 노동은 비공식적으로 ‘당연히 해야 하는 일’이라고 여기며 장려된다. 야근이나 주말에 일을 하더라도 따로 기록하는 시스템이 없고, 인력이 부족하여 쉴 수도 없다. ‘당연히 해야 하는 일’이 늘어날수록 사회복지종사자들의 노동시간은 늘어난다. 그런 시간을 셈하면 근로기준법이나, 최저임금에 미치지 못하는 환경에서 장기간 일을 하게 된다.

‘맞춤형 복지’ 정책에 따라 사회복지사 1인 당 관리해야 할 사람의 수는 증가하였다. 관리 할 사람이 늘어났다는 건, 그만큼 업무량이 증가함을 뜻한다. 그러니 의도적으로 노동시간에 대한 제한을 두지 않으면, 늘어난 업무량을 처리하기 위해 사회복지사는 개인의 시간을 투여하며 업무를 처리하게 된다. 때문에 야근이 늘어나고, 사회복지사들이 장기간 노동에 어려움을 호소하는 일이 끊이지 않는 것이다.

## 2) 임금

2005년 지방분권화 정책으로 복지시설의 운영비 책임은 지자체에서 부담하고 있다. 그에 따라 사회복지종사자들의 임금은 지역, 근무처 별로 차등지급 받아왔다. 지방정부 재정자립도에 따라 사회복지종사자들의 임금 격차는 벌어졌다. 또한 재정이 튼튼한 시설의 경우, 사회복지종사자들에게 임금을 줄 수 있지만 영세한 시설(아동, 장애인 등)이나 도심에서 멀리 떨어진 지역일수록 보다 낮은 임금을 받았다. 민간위탁 형태로 복지서비스를 제공하는 시설의 경우, 재위탁의 여부를 알 수 없기 때문에 사회복지종사자들은 저임금과 더불어 고용불안도 함께 떠안아야 했다.

김가람 씨는 올해 정규직으로 전환되면서 급여가 인상 됐다. 그녀는 월 195만 원을 받는다. 월급은 기본급 178만원(복지관)+5만원(재단)+12만원(지자체 사회복지종사자 특별수당)으로 구성된다. 가람 씨가 있는 곳은 되도록 인건비 가이드라인에 맞춰 지급하려고 하지만, 계약직과 정규직 사이에 임금 차이는 큰 편이라고 했다. 한편, 이유리 씨의 월급은 기본급 150만원(센터)+20만원(지자체 사회복지종사자 특별수당)으로 구성된다. 두 사람은 다른 지역에서 근무하기 때문에 지자체에서 제공하는 특별수당이 차이가 난다.

이런 문제를 보완하고자 사회복지종사자들은 단일 급여 체계를 정부에 요구했고, 보건



복지부는 해마다 <사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인>을 제안한다. 하지만, 권고사항이기 때문에 강력한 구속력은 없으며 예산부족을 이유로 1~3년 전 인건비 가이드라인 규정에 따라 임금을 지급하는 경우도 있다.

낮은 임금에도 사회복지종사자는 종종 일하는 곳에서 후원을 강요받는다. 유리 씨는 입사할 때부터 10만 원 씩 후원했고, 세금을 제외하면 실 수령액은 약 140만 원 대라고 했다. 가람 씨도 후원금을 내고 있었는데, 본인이 일하는 기관에는 “암묵적으로 대부분 후원을 하는”(김가람) 문화가 있다고 했다.

다음은 보수수준에 대해 알아보자. <사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사>(2014, 보건복지부·한국보건사회연구원)에 따르면, 사회복지시설 종사자의 월 평균 임금은 2,154,977원이며, 2013년 사회복지사 인권상황 실태조사(2013, 국가인권위원회)에서 나왔던 196만 원과 약 19만 원 정도 차이를 보인다(보건복지부·한국보건사회연구원, 2014: 185). 비교적 최근에 조사된 <2015년 사회복지사 통계연감>에 기록된 기본급여 또한 이와 유사한 수치로 200만 원 전후이다.

표3. 2015년 사회복지종사자 기본급여

분류	생활시설		이용시설		사회복지 전담공무원	
	사회복지사	사회복지사 외 종사자	사회복지사	사회복지사 외 종사자		
평균	210만원	212만원	189만원	175만원	247만원	
직급	시설장	255만 원	·	256만 원	·	6급: 353만 원
	상급관리자	282만 원	·	281만 원	·	7급: 265만 원
	중간관리자	219만 원	·	219만 원	·	8급: 183만 원
	실무자	168만 원	·	168만 원	·	9급: 166만 원

출처: 《2015년 사회복지사 통계연감》(2015), 112-113쪽. 연구자 자체 편집

사회복지종사자들의 급여 평균이 200만 원 대라는 것은 실무자급으로 갈수록 더 낮은 임금을 받는다는 것을 의미한다. 이는 다른 분야에 비해 낮은 수준이며, 실무자들은 생활 임금수준의 월급을 받는다. 사회복지종사자들은 오래 전부터 표준임금을 지급해달라고 요구해왔다. 하지만 지자체에 따라 복지 예산이 다르기 때문에 임금 또한 차등지급 되었다. 이 문제를 해결하기 위해서는 보건복지부에서 가이드라인만 제시할 것이 아니라, 지자체 별 임금 차액에 대한 보전을 함께 고려해야 한다.

뿐만 아니라 2011년 사회복지사법 제3조2항에는 “사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 한다”고 명시되어 있다. 사회복지종사자들의 보수는 해마다 조금씩 인상하고 있다. 그러나 보수수준의 기준치가 사회복지전담공무원이어야 하는지는 재고해야 한다. 위의 표에 나온 것처럼, 9급 사회복지전담공무원의 급여는 생활시설과 이용시



설 실무자들의 임금보다 적고, 6급 사회복지전담공무원이 되어야 비로소 공무원 급여가 사회복지종사자들보다 더 높다. 따라서 보수 인상의 기준점을 조정할 필요가 있다.

### 3) 업무: 사례관리, 평가 등

2011년은 사회복지사법이 제정된 해이기도 하지만, 동시에 사례관리가 강화된 해이기도 하다. 사례관리란, 단순히 말하면 사회복지종사자가 직접 복지수요자(클라이언트)를 면담하고 상황을 종합적으로 판단하여 지역사회 자원과 연계해주는 과정 전체를 일컫는다.

“복합적이고 다양한 욕구가 있는 클라이언트와 가족의 사회적 기능회복을 위해 운영 체계를 확립하고, 클라이언트와 함께 개인과 환경의 강점을 포함한 체계적 사정과 그들의 욕구와 관련된 내적자원은 물론 다양한 지역사회 자원의 개발과 활용을 통해 클라이언트의 삶의 질을 향상시키는 통합적 실천방법이다.”

- 한국사례관리학회(2016), <사회복지 사례관리 표준 실천지침> 중에서

사례관리는 사회복지종사자들이 기본적으로 수행하고 교육받는 업무이다. 특히 사회복지전담공무원들은 이 업무가 중요시 된다. ‘맞춤형 복지’는 종합적으로 수혜자의 상황을 판단하여 복지정책을 연결해주는 것을 표방하기 때문에 타 기관과 업무협조도 긴밀하게 이루어져야 한다. 하지만, 실제로 한 사람이 관리하는 사람의 수는 몇 천 명에 달하며 이들에 대한 데이터베이스를 잘 구축하는 것도 담당자의 업무이다.

단기계약 공무원으로 일하는 권수현 씨는 사례관리를 전담으로 맡아서 하고 있었다. 그녀는 사례관리에 대해 다음과 같이 말했다. 예전에는 등급에 따라 차등 지급되던 복지가 맞춤형이 되면서 어떤 서비스가 필요하고 필요 없는지 조사하고 판단하는 작업이라고 했다. ‘찾아가는 서비스’는 수혜자 입장에서 좋은 일이지만 인력이 부족하고, 절차상 문제도 많다고 했다.

예를 들면, 심사는 장애인공단에서 하고, 접수는 동사무소, 혜택은 구청에서 해요. 저는 6개월 계약직인데, 몇 개월이 지나도 조사를 못 나가고 있어요. 동사무소 직원이 너무 바빠서 명단이 넘어오지 않았거든요. 요즘은 사무실에서 책만 읽고 답답한 상태예요.

(권수현, 사례관리 전담 업무-계약직)

수현 씨는 “주어진 기간 안에”(6개월) 할당된 사례를 끝내야하지만, 진척이 없는 상태라고 했다. 그녀는 180케이스를 3명이 나눠서 하는데, 자기처럼 계약직이 투입된 이유는



사례관리 전담 공무원 한 사람이 담당 관할 구역 수급자만 하더라도 몇 천 명을 관리해야 하기 때문이라고 했다.

사회복지사들이 현장에서 겪는 업무 스트레스 중 다른 하나는 업무평가이다. 사회복지시설은 2년, 3년 마다 한 번씩 업무평가를 한다. 실적이 많을수록 기관은 높은 점수를 받고, 담당자는 해마다 이용자 수를 늘려야한다. 그럴수록 관리대상도 늘어난다. 사회복지사들은 평가나 프로그램마다 부여되는 “페이퍼 작업”으로 어려움을 호소하는 경우가 많다. 권수현 씨는 사회복지사들이 “대상자를 위한 일을 하려고 했는데 페이퍼를 위해 일하는” 상황에 직면했을 때 회의감을 느낀다고 했다. 또 잘 못하면, 기관 평가에 영향을 미치기 때문에 자신이 근무하지 않았던 시기에 누락된 서류도 작성해야한다(이유리).

이용자 수가 중요한 거죠. 근데 웃긴 게 어르신들이 이용자 수가 당연히 줄어들 수도 있거든요. 소득에 따라서 다른데. 그리고 프로그램 수도 좋은 건 늘지만 줄어들 수도 있는 건데 그거를 개수화해서. 평가 기준이 개수화해서 한다는 게 말이 안 되고요. 요즘에는 평가에서도 질적인 것을 넣으려고 하는 부분이 있어서.. (김가람, 노인복지관)

김가람 씨의 주업무는 노인들이 참여하는 프로그램을 기획하고 진행, 관리하는 것이다. 지난해 그녀는 35개 프로그램을 담당했다. 여기에 외부지원 프로그램 3개를 더했다. 한 프로그램 당 참여자가 100명 안팎인 때도 있었다. 가람 씨는 업무평가에 있어서 프로그램 수와 프로그램 참여자 수가 중요하다고 했다. 하지만 프로그램에 따라 인원이 줄어들 수 있지만 그건 중요하지 않다.

세 명의 사회복지사들은 성과에 대한 압박을 개인에 대한 업무압박보다 기관 평가에 따른 성과 압박을 더 크게 느꼈다. 이는 다른 직종에 비해 사회복지종사자들이 근무처에 대한 평가와 자신을 동일시하는 비중이 높다는 걸 뜻한다. 그 이유는 사회복지기관의 경우 위탁구조로 이루어져있기 때문이다. 기관에 대한 평가가 낮을 경우 사회복지사들은 직장을 잃을 수 있다. 따라서 “평가를 위한 평가”시스템이 내부에서 상시적으로 작동하며, 그에 따른 “페이퍼 작업”이 부담스러워도 해야 한다.

#### 4) 기타

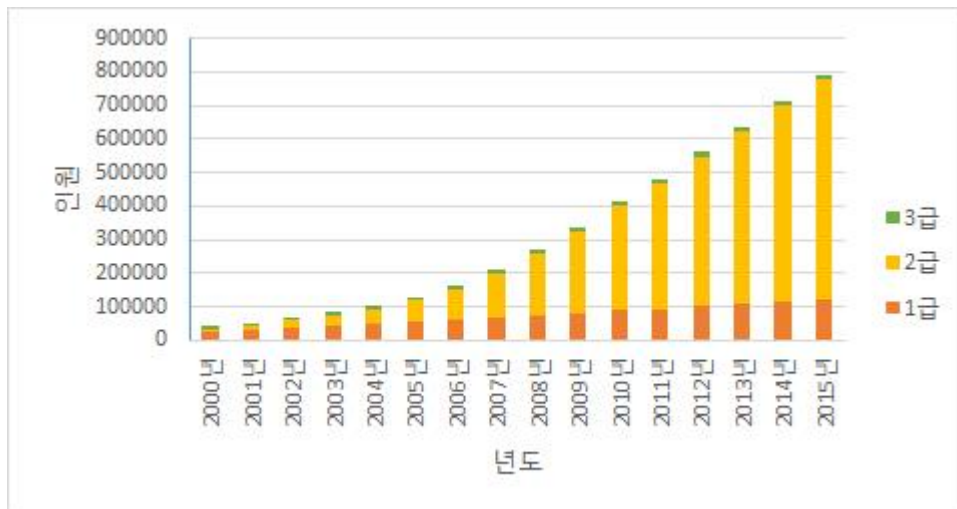
사회복지종사자들의 노동특징을 파악하기 위해서, 그들의 노동환경뿐만 아니라 일하는 사람들의 배경을 이해하는 것도 중요하다. 사회복지종사자들은 점점 고학력화 되는 추세이다. <2015년 사회복지사 통계연감>에 따르면, 2~4년제 대학 졸업자 중 사회복지종사자로 일하는 비율은 생활시설 사회복지사가 87.3%, 이용시설 사회복지사가 77.6%, 사회복지전담공무원이 82%다. 대학을 졸업하지 않고도 학점은행제를 통해 사회복지사 2급 자격



증을 취득할 수 있는 조건이 마련되면서 사회복지영역에 접근할 수 있는 장벽은 비교적 낮다고 볼 수 있다.

2003년 사회복지사 1급 자격증이 국가시험으로 변경됨에 따라 사회복지종사자에 대한 전문성은 높아지고 있다. 1급 자격증 시험에 2006년에는 12,000명 이상이 응시하였고, 2009년에는 20,000명 이상이 응시하였다. 사회복지사 1급이 어려움에도 불구하고 많은 응시자가 몰리는 까닭은 사회복지기관에 정규직으로 채용되는 데 용이하기 때문이다. 특히 이명박 정부(2008년~2011년) 들어 사회복지사 1급 자격증 접수자와 응시자, 그리고 최종 합격자 수는 다른 정부에 비해 증가하였다. 2007년 사회복지사 1급 최종 합격자가 4,006명인데 비해 2008년에는 9,034명을 기록하기도 했다.

그림1. 사회복지사 자격증 교부 현황(2000-2015년)



출처: 《2015년 사회복지사 통계연감》(2015), 200쪽, 연구자 자체 편집

단일 누적 현황을 보면, 사회복지사 수는 해마다 증가하고 있다. 2015년 사회복지사 자격증을 소지한 사람들은 총 789,071명이다. 사회복지사 자격증은 1급, 2급, 3급으로 나뉘는데 2급 소지자들이 상당부분 차지한다. 그 이유는 사회복지학 과정을 이수하면, 사회복지 2급 자격이 부여되기 때문이다.

그러나 일터에서 사회복지종사자들은 그들의 전문성을 제대로 인정받지 못하고 있다. 전문직에 속하지만, 사회서비스를 제공한다는 업무 특성상 서비스노동을 제공하는 사람들이라는 인식 때문이다. 한국에서 서비스노동자를 폄하하는 문화가 사회복지종사자들의 인식에도 영향을 미친다. 뿐만 아니라 사회복지종사자들의 업무나 전문성은 다른 직업군에 비해 저평가 받는데, 그 이유 중 하나가 여성노동자가 많은 직종이기 때문이다.

사회복지사들의 성별 비율은 여성이 72.3%, 남성이 27.7%로, 여성 사회복지사 비율이



높다. 또한 평균연령은 만 33.6세로, 20대 이하가 42.6%로 가장 많으며, 30대가 32.2%, 40대가 19.6%, 50대가 5.5%로 연령이 높아질수록 사회복지사 비율은 줄어든다(국가인권위원회, <사회복지사 인권상황 실태조사>, 2013: 44-46). 여성 비율이 높고, 낮은 연령층이 많은 비중을 차지하는 상황을 바꿔 생각해보면, 이 영역은 남성들이 일하기에 적합하지 않다고 인식하거나 연령이 높아질수록 살아남기 힘든 구조이다.

앞서 살펴본 바와 같이, 사회복지종사자들은 저임금을 받고 장시간 노동을 한다. 그렇기 때문에 비교적 20~30대 초반에는 버틸 수 있지만 그 이후의 전망을 그릴 수 없다. 사회복지사들끼리 결혼을 하면 기초생활수급자가 된다는 말은 공공연하게 떠돈다. 그러니 남성 사회복지종사자의 경우 결혼을 앞두고 다른 업종으로 이직을 하거나 그만 두는 사례가 많다. 물론 사회복지전담공무원의 경우 임금 인상과 고용 안정성이 보장되어 예외적이라고 볼 수 있지만, 5년~10년 동안 열악한 노동환경을 버티기 어려우며 장기적 전망을 그리지 못하는 것은 동일하다.

뿐만 아니라, 사회복지서비스는 끊임없이 사람들을 면대면으로 만나야하고, 자신의 노동보다 타인을 먼저 배려해야하는 직업윤리를 지닌다. 때문에 남성 사회복지종사자들은 감정노동을 견디기 어려워한다. 그렇다고 해서 여성 사회복지종사자들이 감정노동을 견디는데 숙련되었다고 볼 수 없다. 여성 또한 그런 상황에 노출되었을 때 과도한 스트레스를 받으며, 특히 복지서비스를 연계하는 업무를 담당하는 경우 대상에 의해 폭력을 당하기도 한다. 여성들이 노동현장에서 더 많은 감정노동을 강요받고, 이것을 당연시 하는 문화는 결국 사회복지종사자들을 성별화된 형태의 노동으로 고착시키는 결과를 가져왔다. 그리고 여성화된 노동으로 치부하면서 열악한 노동환경을 강요한다.

#### 4. 맺음말

지금까지 2000년 이후, 사회복지서비스 정책 변화와 사회복지종사자들의 노동구조에 대해 살펴보았다. 한국에서 사회복지서비스는 '복지의 보편화 과정'에서 '일자리 창출'이라는 당대 과제를 해결하고자 추진되었다. 두 차례 외환위기 이후 급격히 늘어난 불평등 격차와 빈곤화로 인해 복지확대는 불가피했다. 뿐만 아니라, 바우처 사업의 도입으로 과거 공급자 중심의 복지정책은 수요자 중심으로 변모한다. 하지만 사회복지서비스가 확대될수록 발생하는 비용 및 사회적 리스크는 사회복지종사자들이 떠안아야 했다.

따라서 사회복지종사자들의 열악한 노동구조는 신자유주의적 흐름에서 진행된 사회복지서비스 방향과 맞닿아 있으며, '복지'를 수행하는 사람들의 노동과 임금과 삶을 구조적으로 착취하면서 그동안 지금의 복지시스템을 유지해왔다고 볼 수 있다. 때문에 사회복지종사자들의 노동문제를 단순히 임금, 노동시간 등 독립된 요소의 차원에서만 다룰 것이 아니라, 사회적 맥락에서 그들의 노동을 위치 짓고 다루어야 한다.

한편, 사회복지종사자들의 노동문제를 해결하기 위해 대안을 모색하는 일도 중요하다. 이미 많은 정책 연구서와 사회복지사들이 제안했던 것처럼, 보건복지부에서 제시하는 인



건비 가이드 라인을 준수하고, 정부에서 사회복지시설에 보조금을 지급하면 지역별, 고용 형태 별 보수 격차를 최소화할 수 있다. 근로기준법 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)에서 제외되는 방안을 통해 제도적으로 이들의 장기간 노동을 제한할 수 있다. 하지만 사회복지종사자들의 노동문제를 해결하기 위해서는 제도적인 차원뿐만 아니라 문화적인 차원에서 재생산되는 노동을 이해하는 것도 중요하다.

이번 보고서에서 사회복지종사자들의 노동 구조와 제도에 대해 살펴보았다면, 다음 보고서(<사회복지사도 복지가 필요하다②>)에서는 구조적으로 잘 드러나지 않지만, 당연히 되는 사회복지종사자들의 노동 이야기를 다룬다. ▶

### 참고문헌

국가인권위원회·한국노동사회연구소(2013), 사회복지사 인권상황 실태조사

보건복지부·한국사회복지사협의회(2015), 2015년 사회복지사 통계연감

한국사례관리학회(2016), 사회복지 사례관리 표준 실천지침

강혜규(2008), “사회서비스정책과 고용창출정책”, 보건복지포럼, 2008.10.

남찬섭(2008), “한국 사회복지서비스에서 바우처의 의미와 평가 - 바우처 사업의 사회적 맥락을 중심으로”, 비판사회정책 Vol.26, 2008.8, pp.7-45.

남찬섭(2012), “개정 사회보장기본법의 사회복지의 의미와 개념적 긴장”, 한국사회복지학 Vol. 64(3), 2012.8, pp.79-100.

박세경(2008), “사회서비스 부문 여성일자리 창출을 위한 주요국가의 제도적 환경”, 보건복지포럼, 2008.3, pp.118-135.

서병수(2011), “한국의 사회복지 정책과 복지체제 성격의 변화”, 한국사회법학회 제 16호 pp.63-92.

정용택(2016), “‘돌봄’의 정치경제학 -‘사회적 돌봄서비스’의 ‘사회효과’를 중심으로-”, 진보평론 69, pp.251-288.

경향비즈, “[MB정부 3년]복지재정 OECD의 절반 … 서민예산 되레 삭감”, 정유미 기자, 2011년 2월 23일.

경향비즈, “복지 예산 ‘119조’ 다 어디 갔나요”, 박병률 기자, 2017년 4월 27일.

복지연합신문, “4대 보험 비켜간 바우처 도우미”, 윤미 기자, 2007년 10월 19일.



## 2017년 새사연 발간 보고서

2017년 09월 12일 현재

분야	발간일	제목	작성자
경제	01/03	진짜' 경제민주화로 ⑤ 하청 중소기업, 글로벌 중견 대기업 될 수 없나?	정승일
노동	01/09	2017 전망보고서 (1) : 노동시장 불안정성의 심화	송민정
경제	01/12	일본은행이 선택한 화폐적 해법, 2017년을 희망의 해로 만들 수 있을까?	송중운
복지	01/16	2017 전망보고서 (2) : '불통'에 멈춰버린 사회, 안전망을 세워야 한다	최정은
국내외 정세	01/23	2017 전망보고서 (3) : 국내외 정세, 대전환을 탐색하는 2017	박세길
세계경제	02/03	2017 전망보고서 (4) : 2017년 세계경제, "공포의 해"가 될 것인가?	송중운
마을	02/06	2017 전망보고서 (5) : 다가오는 건거의 계절, 마을살이의 운명은?	강세진
부동산	02/10	2017 전망보고서 (6) : 장기불황 초입에 들어서는 주택시장	권순형
보건의료	02/13	2017 전망보고서 (7) : 한국 보건의료 체계의 개혁, 더 이상 미룰 수 없다	고병수
종합	02/22	2017 전망보고서 (8) : 2017년 7대 분야를 전망하다	새사연
부동산	03/08	기업형 임대주택 정책 무엇이 문제인가? ①	권순형
부동산	03/10	기업형 임대주택 정책 무엇이 문제인가? ②	권순형
부동산	03/16	기업형 임대주택 정책 무엇이 문제인가? ③	권순형
부동산	03/23	기업형 임대주택 정책 무엇이 문제인가? ④	권순형
주거	04/12	민달팽이주택협동조합이 3년을 버티며 남긴 고민들	황서연
선거	04/18	The Plan: 민주주의 깨트리기	강세진
사회복지	04/27	성장과 복지를 위한 사회정책, 한국사회 미래비전이 되어야 한다	이은경
선거	04/29	2012년 대통령선거에서 광학식투표분류에 따른 후보자간 상대적 불균등성 규명	강세진
보건의료	05/02	한국 보건의료, 어디로 가야하나	이은경
주택	05/10	비영리 공동체주택의 의미 및 활성화 방안	강세진
마을	05/25	관계와 숫자로 마을공동체 드러내기	강세진
주거	05/31	청년 주거지로서 서울 1세대 아파트탐험기 ①	황서연
주거	06/22	청년 주거지로서 서울 1세대 아파트탐험기 ②	황서연
마을	07/13	마을살이에 대한 공공지원의 사회·경제적 효과	강세진
부동산	07/17	문재인 정부의 주택정책, 첫 단추는 잘 끼워졌는가?	권순형
기획	08/29	'사람중심경제'란 무엇인가?	박세길
마을	09/11	마을에서 연구하기: 2017년 마을살이 작은연구	강세진
복지	09/12	사회복지사도 복지가 필요하다 ④	천주희