

천주교 서울대교구 노동·이주사목위원회 공동주관
도요안 신부 선종 10주기 기념 심포지엄

노동 · 이주 사목의 교회적 사명과 비전

2020년 11월 22일(일) 14시
노동사목회관 3층 강당



천주교 서울대교구 사회사목국
노동사목위원회
Committee of Labor Ministry



천주교 서울대교구 사회사목국
이주사목위원회
MIGRANT PASTORAL COMMITTEE

천주교 서울대교구 노동·이주사목위원회 공동주관
도요안 신부 선종 10주기 기념 심포지엄 자료집

발행인 이주형·이광휘

발행처 천주교 서울대교구 노동사목위원회
천주교 서울대교구 이주사목위원회

발행일 2020년 11월 22일

주 소 (02872) 서울 성북구 보문로 95

전 화 02-924-2721/9970

도요안 신부 선종 10주기 기념 심포지움 · 추모미사
“노동·이주 사목의 교회적 사명과 비전”

일시 : 2020년 11월 22일(주일)

장소 : 노동사목회관

주관 : 노동사목위원회 · 이주사목위원회

I. 심포지움 (14:00 -)

사회 | 이광위 신부 (이주사목위원회 위원장)

여는 말씀 | 유경춘 주교(사회사목담당 교구장대리)

발제 1 팬데믹 시대와 불안한 노동

윤자영 교수 (충남대학교 경제학과)

발제 2 이주민의 일터와 삶

이규용 박사 (한국노동연구원 연구위원)

발제 3 도요안 신부님의 노동사목

문무기 교수 (경북대학교 법학전문대학)

도요안 신부님을 기억하며

영상물 시청

추모사 | 허운진 신부 (서울대교구 대신학교 원감)

총 논평 | 이주형 신부 (노동사목위원회 위원장)

II. 추모미사 (16:00 -)

❖ 코로나19 사태로 외부 지인을 모실 수 없음을
양해를 구하며, 교우분들의 기도 바랍니다.
심포지움 자료집은 양 위원회 홈페이지에서
받아보실 수 있습니다.



한국노동위원회
노동사목위원회
Ministry of Labor



이주사목위원회
MIGRANT PASTORAL COMMITTEE

프로그램

사회: 이광희 신부
(서울대교구 이주사목위원회 위원장)

- 14:00 여는 말씀**
유경춘 주교 | 서울대교구 사회사목담당 교구장대리
- 14:15 발제 I 팬데믹 사태와 불안한 노동**
윤자영 교수 | 충남대학교 경제학과
- 14:30 발제 II 이주민의 일터와 삶**
이규용 박사 | 한국노동연구원
- 14:45 발제 III 도요안 신부님의 노동사목**
문무기 교수 | 경북대학교 법학전문대학
- 15:00 도요안 신부님을 기억하며**
추모영상
추모사 - 허윤진 신부 | 서울대교구 대신학교 원감
- 15:15 총 논평**
이주형 신부 | 서울대교구 노동사목위원회 위원장
- 16:00 추모미사**

자료집 목차

여는말씀	도요안 신부님을 추모하며	9
	유경춘 주교 서울대교구 사회사목담당 교구장대리	
발제 I	팬데믹 사태와 불안한 노동	15
	윤자영 교수 충남대학교 경제학과	
발제 II	이주민의 일터와 삶	33
	이규용 박사 한국노동연구원	
발제 III	도요안 신부님의 노동사목	63
	문무기 교수 경북대학교 법학전문대학원	
추모사	도요안 신부님에 대한 회고	75
	허윤진 신부 서울대교구 대신학교 원감	
부록	특별 기고 - 노동사목의 발자취와 도요안 신부	81
	노동사목위원회 · 이주사목위원회	

도요안 신부님을 추모하며

유경춘 주교

서울대교구 사회사목담당 교구장대리

딱 10년 전 바로 오늘(11월 22일) 도요안 신부님께서 우리 곁을 떠나 하느님 품으로 가셨습니다. 신부님의 손길이 구석구석 깃들어있는 노동사목회관이 신부님께서 마지막 순간까지 생활하신 곳이었고, 오늘 바로 그 집에서 선종 10주기 행사를 거행하게 되었습니다. 이 뜻깊은 자리에 함께해주신 여러분께 깊이 감사를 드립니다.

저는 신부님께서 선종하시기 전, 신부님의 명성을 익히 들어 알고 있었지만, 정작 신부님과 가까이 지낼 기회는 별로 없었습니다. 그래도 다행히 교구의 회의 자리에서 한두 번이나마 신부님을 뵈고 말씀을 들었던 기억이 있습니다.

신부님의 약력을 보면 1959년에 처음 한국에 오신 이래, 사제수품 전 공부 하시느라 다시 외국에 계셨던 몇 년을 제외하면 2010년 선종하실 때까지 근 반세기에 가까운 시간을 오직 한국에서, 특별히 가난한 노동자와 이주민을 위해 헌신하셨습니다. 사제수품 후 최초로 도림동 성당에서 사목을 시작하신 것과 수도회 내부 소임을 맡으셨던 것을 제외하면, 신부님은 사제 생활 내내 가톨릭노동청년회와 가톨릭노동장년회 지도신부, 노동사목위원회 위원장, 노동사목회관장, 이주사목 담당 신부로만 일하셨습니다. 어쩌면 이렇게도 한 길을 가셨을까? 어떻게 일생을 오로지 노동자와 노동문제, 노동사목, 이주민을 위해 헌신하실 수 있으셨을까? 하는 감탄이 저절로 나옵니다. 그러기에 신부님께서 한국 교회에 계셨던 것은 참으로 하느님의 안배요 은총이었다고 생각합니다.

오늘, 신부님의 선종 10주기 행사에서 신부님을 추모하며, 몇 가지 저의 두서없는 느낌을 여러분과 나누고 싶습니다.

도요안 신부님은 말 그대로 서울대교구와 더 나아가서 한국 교회 ‘노동사목의 개척자’이셨습니다. 서울대교구의 노동사목은 신부님 덕분에 지금의 모습으로 발전해올 수 있었습니다. 이 자리를 빌려 하늘나라에 계신 신부님께 감사를 드리고 싶습니다.

신부님께서 서울대교구 노동사목위원회와 이주사목위원회의 초석을 놓으시고 대들보를 세우셨음을 저희 후배들 모두가 자랑스러워하고 있다고 말입니다.

신부님께서는 교구와 수도회 간의 사목적 협력의 좋은 모범을 보여주셨습니다. 교구도 수도회도 혼자 일할 수는 없습니다. 교구와 수도회는 하느님 나라 건설을 위한 여정에서 서로가 서로에게 동반자이고 협력자입니다. 오랜 시간 동안 신부님께서는 서울대교구에서 없어서는 안 되는 조연자이셨고, 교구와 수도회를 연결하는 다리가 되어 주셨습니다.

신부님께서는 1990년대부터 우리나라에 급격히 늘어난 외국인 노동자 문제에 주목하셨는데, 신부님도 외국인 선교사이셨습니다. 도요안 신부님도 우리나라에 복음의 일꾼으로 들어오셔서 활동하신 수많은 외국인 선교사들 가운데 한 분이셨습니다. 저는 그 점을 강조하고 싶습니다. 우리 한국 천주교회가 지금과 같은 성장을 이루고, 보편교회 안에서도 괄목할만한 위상을 갖출 수 있게 된 데에는 외국 선교사들의 공헌을 결코 빼놓을 수 없습니다. 낯선 땅, 낯선 언어와 문화, 낯선 사람들과 평생을 사시면서 신부님께서는 이 땅을 고향으로 삼아, 이 땅의 가난한 사람들을 당신의 가족으로 삼으셨습니다. 그리고 이 땅을 당신께서 마지막 누우실 곳으로 삼으셨습니다. 한국과 한국 교회에 대한 신부님의 사랑과 헌신에 존경과 감사를 드립니다.

제가 신부님에 관해 전해 들은 것 중에 특별히 인상적인 것은 신부님의 최후의 모습입니다. 병마와 싸우시면서도 자기 관리를 철저히 하셨고 또한 하느님의 특별한 은총을 받으셨나 봅니다. 이 세상에서의 마지막 순간까지 책상에 앉아서서 작업을 하시다가 선종하셨다니 말입니다.

도요안 신부님께서 처음 노동사목을 시작하신 70년대에 비하면, 지금 우리나라는 경제적으로나 사회적으로 많이 변했습니다. 경제 규모가 세계 10위권에 이를 정도로 잘 살게 되었습니다. 하지만 우리나라 임금노동자의 연간 노동시간은 2015년 2,071시간(2016년 2,052시간)으로 OECD 28개국 중 두 번째로 오래도록 일하고 있습니다. 최근에는 1,967시간까지 노동시간이 줄기는 했지만, 그래도 여전히 OECD 국가 중 3위를 유지하고 있습니다. 최근 택배 노동자들의 연이은 죽음이 그런 비인간적 노동 상황을 단적으로 말해 줍니다. 그뿐만 아니라 청년실업문제, 비정규직 노동문제, 해마다 되풀이되는 위험한 노동현장에서의 산업재해 등 아직도 개선되지 못한 노동일상의 부조리가 한두 가지가 아닙니다. 무엇보다 우리나라는 국제노동기구가 채택한 노동자의 완전한 결사의 자유와 단체교섭에 대한 권리협약을 비준하겠다고 약속만 하고, 그 약속을 아직도 지키지 못하고 있습니다.

도요안 신부님께서 평생에 걸쳐 추구하신 것은 가톨릭 사회교리에 입각하여 모든 노동자의 권리가 존중되는 가운데, 노동자가 신앙 안에서 노동의 기쁨을 마음껏 누리는 것이었습니다. 그래서 신부님께서도 도움이 필요한 노동자의 벗이 되어 주셨고, 그들 안에 계시는 하느님을 끊임없이 일깨워 주셨습니다. 우리 시대가 여전히 그런 신부님의 손길을 필요로 합니다. 그래서 오늘 신부님이 더욱 그립습니다.

부디 하늘나라에 계시는 신부님께서 아직도 할 일이 많은 한국교회에 당신처럼 노동자의 벗이 되어 노동사목에 투신할 후배 사제들이 많이 나오도록 전구해 주시길 기도합니다.

발제 |

팬데믹 사태와 불안한 노동

윤자영 교수

충남대학교 경제학과

팬데믹 사태와 불안한 노동

윤자영 교수
충남대학교 경제학과

들어가며

코로나19 바이러스 확산과 감염 위기는 우리 일상생활에 갑작스러운 충격과 불안을 가져왔다. 감염의 두려움과 사회적 거리두기로 인한 고립감과 무기력함보다 더 답답한 것은 이 고통이 내년에도 이어지리라는 전망이다. 코로나19 팬데믹이 우연적 사건이 아니라 전 지구적으로 진행되어온 신자유주의와 반생태주의적 이념과 실천이 누적되어 임계점에 다다른 결과 발생했다고 보는 전문가들은, 이후에도 유사한 형태의 치명적인 바이러스가 다시 지구를 뒤흔들 것이라고 경고한다.

코로나19 감염병은 우리 노동시장과 일상생활에 전례가 없었던 독특한 성격과 방식으로 영향력을 행사했다. 우리가 미처 몰랐던, 혹은 알고 있지만 오래된 관행이나 구조적 모순 위에 온존했던 노동시장의 여러 문제와 약한 고리가 코로나19 사태가 진행되면서 여지없이 드러났다. 코로나19 이전에도 콜센터 노동자들은 안전한 일터에서 일하지 못했고, 간병인들은 병원에서 유령 취급을 받았으며, 방과후교사는 생존의 위협에서 벗어나지 못했다. 택배 노동자는 과로 노동에 노출되기 쉬웠고, 5인 미만 사업장 노동자들은 고용안전망과 사회적 보호의 사각지대에 놓여 있었다. 어린이집이나 학교에 다니는 자녀를 돌보는 일차적 책임을 지는 사람은 엄마였으며, 위기 때마다 강화되는 남녀 성별분업 이데올로기는 여성에게 직장보다 가정을 우선시하도록 요구했다. 코로나19는 일상생활에서 권리와 선택의 자유가 없던 노동자들이 위기 상황에 더 취약했음을 드러냈다.

코로나19 사태의 영향과 노동시장 경험이 계층과 집단별로 불평등하게 전개되었다. 해외에서도 필수 노동인 여성 집중, 저임금 사회서비스 노동자들의 코로나 감염이 빈번하고 여성 집중 직종인 보육, 교육, 판매, 대인 서비스, 식당 홀 서비스 노동자들의 실직이 광범위하게 벌어지고 있다. 코로나19가 일자리에 미친 영향은 ‘she-cession’으로 묘사되는데, 여성들이 노동시장에서 입는 타격이 크고 특히 대면 서비스 노동에 종사하는 여성의 노동시장 지위가 흔들리고 있다(ILO, 2020). 이 글은 코로나19가 드러낸 불안정 노동의 취약성과 위기 극복, 코로나19 이후에 이러한 불평등이 강화되지 않기 위해 필요한 노력이 무엇인지 검토하고자 한다.

코로나19 영향의 불평등성

불안정 노동은 보통 비전형 고용형태인 특고와 프리랜서, 종사상 지위가 임시·일용직, 비임금근로자를 포함한다. 불안정 노동에는 일자리 상실의 위험이 상존하는데, 계약 기간의 정함이 없는 고용 상태를 제외한 모든 고용 형태는 일정 정도 불안정성을 가지고 있다. 특히 ICT 기술 발전에 따라 취업 형태 다양화와 비표준적 고용계약 형태가 증가해 왔다. 플랫폼을 매개로 온라인 근로, 재택 근로, 호출 근로 등이 확산하면서 근로 시간과 여가 시간의 구분, 근로 공간과 비근로 공간의 구분이 모호해지고 있다. Katz and Krueger(2016)에 의하면 지난 10년간 미국에서 창출된 일자리는 이러한 대안적 근로 형태(alternative work arrangement)에서 많이 창출되었다.

일자리 고용안정성은 주관적이며 상대적이다. 근로계약상 정규직이라 하더라도 주관적으로 느끼는 불안함은 존재할 수 있는데, 산전후휴가나 육아휴직, 장기간의 질병 휴가를 사용할 처지에 있는 정규직 근로자는 휴가 사용 후 직장 복귀가 어렵다고 느껴지면 결코 자신의 일자리가 안정적이라 느끼지 않을 것이다. 불안정 노동은 저임금과 반복적인 취업과 비취업을 야기하여 미래에 대한 계획을 어렵게 한다. 노동법의 제도적 보호의 적용 대상에서 배제되거나 부분적으로만 적용되며, 임금, 사회적 보호, 노동권 행사, 일자리의 질 등에서 열악하다. 노동을 통해 최소한의 생존을 유지하기 어렵고 인간다운 삶을 꿈꿀 수 없는 노동 형태는 불안정 노동의 본질이다.

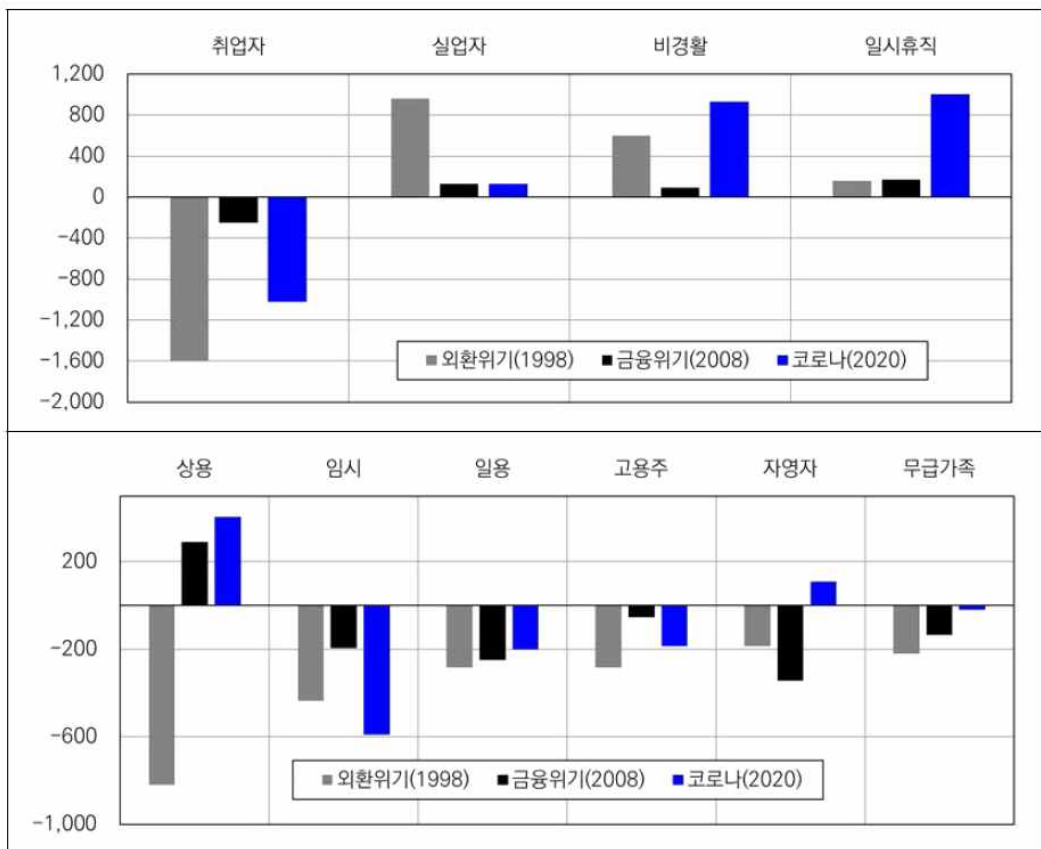
코로나19가 노동시장에 가져온 부정적 영향은 성별, 연령별, 산업별, 고용형태별로 집단 간에 상이하게 드러났다. 불안정 노동의 특성을 갖는 일자리를 가장 많이 가진 계층이 타격을 가장 많이 입었다. 청년과 여성, 숙박·음식업/교육서비스업/도소매업/대인서비스에 종사하는 서비스 노동자들, 임시·일용직/특고/자영업자 등 고용안전망에 편입되지 못했던 계층이 코로나19 사태로 실직과 빈곤의 위험을 떠안았다.

이번 코로나19 위기가 이전 위기와 비교하여 다른 점은 취업자가 감소했지만, 실업자가 크게 늘어나지 않은 대신 비경제활동인구가 급증하였다는 사실이다. 취업자 감소가 실업자 증가 대신 비경제활동인구 증가로 이어졌다는 사실은 감염의 위협과 방역으로 경제 활동을 사실상 이어갈 수 없었던 사람들이 구직 활동을 포기했음을 의미한다. 외환위기 때에는 실업자가 급증했는데, 도산과 폐업, 구조조정으로 상용직 근로자가 대량 실직했다. 코로나19 사태가 진행되었던 2020년 상반기에는 취업자 가운데서도 임시직 근로자가 집중적으로 충격을 입었다. 임시직이 대거 일자리를 잃은 이번 위기는 경제적 취약 계층에게 더욱 아픔이 되었다. 고용보험에 가입되어 실직하면 실업급여를 받을 수 있는 상용직 근로자와 달리, 임시직은 고용보험 미가입자가 많고 실직을 하였더라도 실업급여를 받지 못한 사람이 많을 것이다. 고용보험을 통해 실직이 발생했을 때 생계를 뒷받침하려는 사회안전망의 허술한 점이 이번 위기에 더

도드라지게 부각되었다.

이번 코로나19 위기가 이전 위기와 크게 다른 점은 비경제활동인구 증가와 함께 일시휴직자가 많이 늘어났다는 것이다. 일시휴직자 최대 증가치가 외환위기 때 16.3만 명이었던 데 반해 2020년 코로나19 위기에는 99만 명에 이르렀다. 코로나19 위기가 경제에 가져온 불확실성 증가로 인해 기업들이 당장 해고보다는 일시휴직이나 근로시간 감축으로 대응하고 있었음을 보여준다. 우리 정부가 고용유지지원금을 동원하여 적극적으로 일자리를 유지하고자 했던 노력도 일시휴직자의 증가에 기여했다.

<그림 1> 경제위기 시 고용지표의 변화 비교



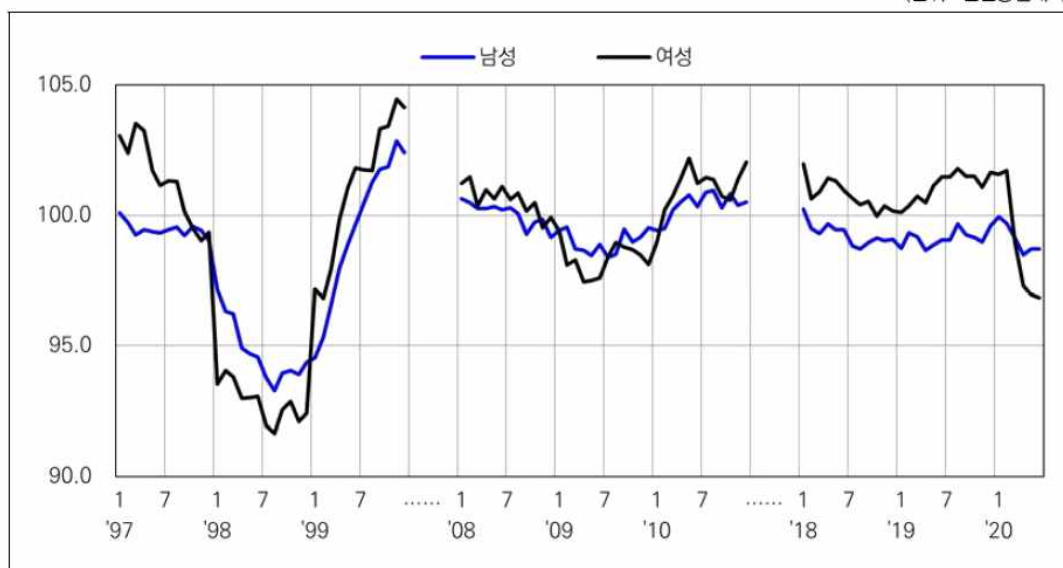
자료: 홍민기(2020)에서 재인용

코로나19로 인해 여성 일자리 감소와 소득 손실이 남성에 비해 컸으며, 결과적으로 성별 빈곤율의 격차가 확대됐다. 중장년층 남성의 고용률은 2020년 2분기에 87.6%로 전년 동기대비 1.2%p 감소했지만, 중장년층 여성의 고용률은 2020년 2월까지 쑥 성장해오다가 3월 이후 급격히 하락하여 2020년 2분기에 1.9%p 감소했다. 2020년 2분기에 일자리를 잃은 41만 명 가운데 여성이 25만 명, 남성이 16만 명으

로 여성이 더 큰 영향을 받았다. 특히 도소매업, 음식 및 숙박점업, 기타 개인서비스업, 교육서비스업 부문 등 여성 취업자 비중이 높은 산업을 중심으로 여성 일자리 감소폭이 컸다. 여성 고용률이 1.5%p 이상 감소한 것은 2009년 금융위기 이후 처음 있는 일이다. 노동시장에서의 실직은 소득 손실로 이어졌다. 2020년 1분기 여성 취업가구의 균등화 처분가능소득은 전년 동기 대비 5.2% 감소한 가운데 상대적 빈곤율은 13.55%로 확대됐다¹⁾. 경제 위기가 여성에게 집중되는 현상은 과거에도 비슷했다. 전년 동월의 고용률이 100일 때 현재의 고용률을 나타내는 고용률 변동을 제시한 <그림 2>를 보면, 외환위기 이전에 여성이 남성보다 높은 고용률 증가 추세에 있었지만, 위기가 발생하자마자 여성의 고용률이 급격하게 낮아졌다. 위기 이후에는 여성이 남성보다 빨리 노동시장에 일자리를 찾는 것처럼 보이지만, 회복기에 여전히 불확실성이 지배하고 있는 상황에서 대부분의 일자리는 정규직보다 불안정한 일자리인 경우가 많다(이기쁨·임용빈, 2020: 김복순, 2020).

<그림 2> 외환위기, 금융위기 및 COVID-19 시기의 30-59세 고용률 변동

(단위: 전년동월대비)



주: 현재 시점의 고용률*100/전년동월시점의 고용률.
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

자료: 이기쁨·임용빈(2020)에서 인용

1) 균등화 처분가능소득은 가구별 인원을 고려해 계산한 소득분배지표이며 상대적 빈곤율은 전체 인구 중 균등화 처분가능소득의 중위소득 50%(빈곤선) 이하인 인구가 차지하는 비율을 의미한다.

코로나19는 가정 내 여성들의 육아와 돌봄의 부담을 증가시켰다. 코로나19 사태 이후 여성의 돌봄노동 시간은 2~6시간 늘었다. 코로나19 바이러스가 확산하면서 어린이집과 유치원, 학교 등 공적 돌봄 체계가 마비되자 공백을 메운 사람은 주로 여성이었다. 한국여성노동자회가 지난 5~6월 시민 764명을 대상으로 진행한 설문에 따르면 여성 응답자(318명)의 56%가 ‘돌봄노동 시간이 증가했다’라고 답했고, 전보다 증가한 돌봄노동 시간은 ‘2~4시간’이라는 답이 가장 많았다. 특히 임금노동에 종사하지 않는 전업주부의 돌봄노동 강도가 심각하게 높아졌다. 이미 가정에서 돌봄을 전담하고 있는 전업주부 응답자들은 돌봄노동 시간이 “6시간 이상 늘었다”라고 답했다. 강화된 돌봄노동 중 가장 힘든 점을 묻는 질문엔 ‘세 끼 식사 준비’가 가장 많이 꼽혔고 ‘온라인 수업과 과제 챙기기 등 아이들 학습지도’(15.1%), ‘청소 등 집안 일’(12.8%), ‘개인 시간 부재’(12.3%) 순으로 나타났다. 공적 돌봄 체계가 제대로 작동하지 않자 그 대응과 영향은 주로 여성들에게 부과되었다. 여성들은 휴가를 사용하거나, 일을 그만둘 수밖에 없었다. 지난 7월까지 가족돌봄휴가 신청자(12만6,310명)의 62.1%는 여성이었다(김원정, 2020).

연령대별로 보면 청년이 가장 큰 타격을 입었다. <표 1>을 보면, 2020년 상반기 4개월 동안 20대의 실업률은 1.9%p 증가했고 고용률은 2.3%p 감소했다. 다른 연령층에서도 실업률 증가와 고용률 감소가 일관되게 나타나지만 20대에서 그 변동폭이 가장 컸다. 20대는 각종 시험 및 채용 지연으로 노동시장에 신규로 진입하기에 어려움이 많았고, 코로나19가 확산하면서 청년층이 비경제활동인구로 편입되는 현상이 두드러졌다. 실업률이 1.9%p정도만 증가했다는 것은 사실 믿기 어렵다. 일자리를 구하기 어려워 구직을 포기한 사람들과 더 많은 시간을 일하고 싶었지만, 경기가 좋지 않아 근로시간이 짧았던 사람들까지 포함한 실업률은 경제 충격의 여파가 더 크다는 것을 확인시켜 준다. <표 2>는 2020년 9월 전체 고용보조지표3(확장실업률)이 13.5%로 전년 동월대비 2.7%p 상승한 데 비해 청년층의 고용보조지표3(확장실업률)은 25.4%로 4.3%p 상승하였음을 보여주고 있다. 코로나19 확산세가 진정되고 있지만, 청년층에서 눈에 띄는 고용 회복이 언제 나타날지는 미지수이다.

<표 1> 2020년 상반기 4개월간(3~6월) 연령별 고용지표의 변화

(단위: 천명, %p)

	15~19세	20대	30대	40대	50대	60세 이상
취업자	-4	-152	-182	-173	-154	-315
실업자	-3	68	28	51	38	86
비경황	-51	77	103	104	117	441
실업률	-1.3	1.9	0.6	0.8	0.6	1.8
고용률	0	-2.3	-1.9	-1.9	-1.8	-3.4

자료: 홍민기(2020)에서 재인용

<표 2> 고용보조지표(Labor Underutilization Indicator)

(단위: %, 천명)

		고용 보조지표1	시간관련 추가취업 가능자	고용 보조지표2	잠재경제 활동인구	고용 보조지표3 (확장실업률)**
전 체	'19. 9월	5.8	744	8.4	1,613	10.8
	'20. 9월	7.6	1,119	9.8	1,919	13.5
청년층 (15~29세)	'19. 9월	9.5	92	19.3	630	21.1
	'20. 9월	12.8	159	22.1	695	25.4

자료: 통계청(2020), 8월 고용동향 자료

주: Labor Underutilization Indicator는 '노동저활용지표'로 직역됨

'고용보조지표3'은 실업률을 보완하는 보조지표로서 가장 포괄범위가 넓어 '확장실업률'로 지칭함

남녀와 연령대별 고용 타격 양상이 다르게 나타나는 것은 각 집단이 주로 종사하는 산업 분포가 다르기 때문이다. 코로나 위기가 이전 위기랑 가장 다른 점은 실물이나 금융 부문의 일시적이거나 구조적 문제가 아니라 '대면'과 '집합' 활동에 기반을 둔 부문의 생산 활동에 제약이 발생했다는 사실이다. 산업화 이후 한국 경제에 '대면' 활동이 위기의 원천이었던 적은 처음이다. 코로나19로 서비스업종이 취업자가 가장 많이 감소했는데, 제조업이나 건설업과 비교하면 코로나19의 충격은 서비스업 종사자에게서 크게 나타났음을 알 수 있다. 과거 위기 때는 정부가 재정 지원 직접일자리 사업의 규모를 늘려 노동시장의 충격을 완화했고, 그러한 일자리들은 주로 공공행정, 보건업 및 사회복지업을 포함한 사회서비스 분야 일자리가 많았다. 그러나 이번 위기에서는 즉각적인 수요 감소뿐만 아니라 정부가 일자리 사업으로 수요 감소를 상쇄할 수 없었기 때문에 대면서비스업의 일자리 감소가 컸다. <표 3>에 따르면 2020년 상반기에 대면서비스업의 취업자는 전년 동기 대비 8만 3천 명이 감소했다. 비대면서비스업종이 41만 명으로 증가한 것과 대조된다. 대면서비스업종 중에서도 도매 및 소매업이 18만 5천 명, 숙박 및 음식업이 14만 2천 명, 교육서비스업이 98만 명, 보건업 및 사회복지업이 65만 명 감소했다.

<그림 3> 2020년도 상반기 산업별 취업자 증감 현황

(단위: 천 명, 전년동기대비, 전기대비)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

주: 김종욱(2020)에서 인용

<표 3> 서비스업 세부산업별 취업자 증감 추이

(단위: 천 명, 전년대비, 전년동기대비)

		반기		분기	
		2019년 상반기	2020년 상반기	2020년 1분기	2020년 2분기
대 면 서 비 스 업	전체	206	-83	18	-387
	도매 및 소매업	-45	-185	-123	-162
	숙박 및 음식업	25	-142	-3	-193
	교육서비스업	38	-98	-34	-96
	보건업 및 사회복지	161	-65	158	124
	예술, 스포츠,	19	141	45	23
	협회 및 단체, 수리	8	34	-25	-82
비 대 면 서 비 스	전체	44	41	102	-19
	운수 및 창고업	11	66	87	44
	정보통신업	54	-14	-26	-3
	금융 및 보험업	-36	-18	-22	-15
	부동산업	27	-11	19	-41
	전문, 과학 및 기술	50	16	20	12
	사업시설관리, 지원, 임대업	-41	22	40	3
	공공행정, 국방	-20	-18	-15	-22

주: 김종욱(2020)에서 재구성

대면서비스 노동자의 취약성

코로나19 사태로 불안정 노동의 취약성이 두드러지게 나타난 대면서비스 일자리는 우리 정부가 ‘돌봄의 사회화’라는 목표를 가지고 집중 육성해왔던 사회서비스 분야 일자리이다. 사회서비스 분야 불안정 노동의 고유한 특징은 이용자에게 바꾸쳐 지급을 통해 서비스를 제공하는 사회서비스 전달체계에서 비롯된다. 정부가 민간 위탁자를 통해 서비스를 공급하고 이용자는 서비스 제공자를 직접 선택할 수 있게 한다는 바꾸쳐 제도는 서비스 공급자, 서비스 이용자, 서비스를 제공하는 근로자의 3자 관계를 형성하여 불안정 노동자를 양산한다. 예를 들어 재가요양보호사의 소득과 고용은 모두 불안정하다. 서비스 제공 기간에 이용자가 사망하거나 다른 요양보호사에서 서비스 받고자 서비스 이용이 중단될 때, 다른 이용자와 연결되기 전까지 일할 수 없어 소득이 감소한다. 근무일과 노동시간이 이용자의 상황에 달려 있으므로, 이용자가 원하는 시간에 원하는 시간만큼 일하게 되며 일자리 자체뿐만 아니라 근무 일수와 근무 시간이 불안정하다. ‘소정의 근로시간’에 대한 근로계약이 본질적으로 무의미하다.

사회서비스 일자리는 불안정 고용, 저임금, 초단시간/장시간, 여성 일자리를 특징으로 한다. 우리나라는 저출산·고령화와 가족구조의 변화로 인한 돌봄 수요 급증, 여성 경제활동 참가 확대로 일·가족 양립 요구가 증가되어 새로운 사회적 위험에 대응하기 위해 사회서비스 영역을 확대해 왔다. 정부는 양질의 일자리 창출을 국정운영의 최우선 과제로 설정하고 「일자리정책 5년 로드맵」(2017년)에서 사회서비스 일자리 전략을 수립했다. 이번 코로나19 사태로 발생한 돌봄의 공백과 돌봄 노동자의 실업이 심각한 사회적 문제로 등장했고, 언제라도 지역 감염이 확산할 수 있는 일상적 감염병 상황에서 사회적 돌봄 체계가 마비되고 돌봄 노동자들의 실업과 처우는 더욱 열악해질 수 있다.

코로나19의 확산과 대면서비스업의 위축은 돌봄이 필요하고 건강이 취약한 노약자에 대한 ‘대면’을 기본으로 하는 사회서비스 분야 고용 및 인력 수급에 영향을 미쳤다. 의사, 간호사 등의 보건업 종사자, 교사/교수 등 교육서비스업 종사자는 비교적 덜 취약하지만 호출형 근로방식의 요양보호사와 장애인활동지원사, 아이돌보미는 이용자의 서비스 중단 요청만으로 소득이 중단되는 준실업 상태에 들어가게 된다.

우리 정부가 아동과 노인을 위해 지출하는 사회서비스 일자리 분야 재정 지원은 다른 어느 국가보다 상대적으로 크다고 볼 수 있지만, 여전히 시설에서는 1인 근로자가 돌보는 대상자수가 많은 고밀도 기반 사회서비스가 제공되고 있으며, 근로자의 고용과 임금 수준은 다른 직군에 비해 안정성과 충분성이 떨어진다. 코로나19 사태를 겪으면서 사회서비스 노동자는 일자리를 잃고, 정부의 위기 지원 대상에서 제외되며,

노동 강도가 강화되거나, 감염 위험 증가와 위험 속에서도 중단할 수 없는 돌봄 노동자로서의 애로 사항들을 갖고 있다. 보육교사는 긴급돌봄 시행으로 인해 기존보다 더 많은 아동을 장시간 돌볼 수밖에 없었다. 시설에서 종사하는 노동자는 방역 활동이 노동자의 업무로 추가되었다.

요양서비스 근로자의 고용 불안정은 코로나19를 계기로 더욱 불거졌다. 코로나19 확산 이후, 서비스 이용자의 요청으로 서비스 제공을 중단하게 된 근로자들도 있는데, 호출형 근로의 특성상 이들은 서비스 제공 중단과 함께 소득이 중단된다. COVID-19로 인해 일을 중단한 경험이 있는 요양보호사는 26%에 달한다. 일을 중단한 사유는 이용자 또는 가족의 요청이 74%, 감염에 대한 우려로 자발적으로 중단한 비율이 17%, 기관의 요청이 9%로 나타났다(최혜지, 2020). 중단하면 무급으로 대기하는 경우가 가장 많다. 전국사회복지유니온(활동지원사지부, 요양보호사지부)과 전국요양보호사협회가 3월 첫 주에 실시한 설문조사에 의하면, 이용자가 서비스를 기피하여 일하지 못하였다고 응답한 비율이 17.9%에 달했다. 이용자의 요청으로 서비스 제공이 중단된 호출형 근로자는 사실상 무급휴직을 경험하게 되며 이들에 대한 어떠한 공적지원도 이뤄지지 않았다. 재가서비스뿐만 아니라 요양시설에서 일하는 근로자도, 코로나 국면에서 장기요양기관의 신규입소자 제한과 입소자들의 사망으로 입소자가 감소했다. 공단이 입소자수에 따라 수가를 지급하기 때문에 장기요양기관장들은 본인 부담 비용을 피하기 위해 기존 장기요양인력을 유지하기 보다는 인력을 감축하려고 하여 요양보호사들의 고용 불안이 발생했다(민주노총, 2020).

보육교사도 코로나19로 어린이집 휴원과 아동수가 감소하면서 감염의 위험, 고용 불안, 소득 감소를 겪었다. 코로나19로 여성의 실직이 증가하면서 어린이집에 자녀를 보내는 대신 가정 양육수당을 신청하는 가정이 늘어 아동의 퇴소가 증가했다. 재원 아동수 감소로 어린이집의 지급능력이 감소하자 연차 사용을 강요하거나 강제 무급휴가를 요구했다. 휴원으로 아동을 어린이집에 보내지 못하면서 비용을 지불해야 하는 가정의 부담은 여전했지만, 그 돈이 보육교사에게 지급된 것은 아니었다. 휴원 기간 동안 일하지 않았다는 이유로 월장은 급여를페이백하라고 요구했다. 보육교사들이 이에 대해 문제를 제기하면 블랙리스트에 올려 재취업시 불이익을 안게 되고, 원장의 강요를 거절하기 어려운 상황이다(민주노총, 2020).

아이돌보미도 0세부터 만 12세 이하까지의 아이를 돌보며 이용자가 서비스를 신청하면 서비스 기관이 이용자와 아이돌보미를 연계해주는 방식으로 근무하며 이용자의 가정에 방문하여 아이를 대상으로 돌봄을 제공한다. 요양보호사처럼 기본급이나 기본제공시간이 없기 때문에 일자리 불안이 심각하다. 정부는 어린이집 휴원과 학교 휴교에 대한 대책으로 아이돌보미들이 가정에 투입될 수 있도록 각종 대책을 마련하였으나, 가정에서는 감염의 위험과 엄마들의 실직으로 인해 아이돌보미 사용을 취소하는

경우가 많았다. 장애인활동지원사도 코로나19 확산 이후 감염예방 및 가족 돌봄 등 이유로 이용자가 이용을 중단하여 실직 상태가 되거나 근무시간이 감소하는 사례가 증가하고 있다. 수급자가 병원에 입원하거나 지원사 교체 요구로 인한 휴직상태가 발생할 경우 장애인활동지원기관은 휴업수당을 지급할 의무가 없다. 지원기관에 대해 활동지원사는 철저하게 ‘을’이기 때문에 근로기준법대로 휴업수당을 신청할 경우 연계기관으로부터 연계를 받지 못할 불이익을 우려하여 신청하고 싶어도 하지 못하고 있다. 코로나19 사태로 장애인 활동 지원프로그램을 진행하는 곳의 휴원으로 인해 돌보는 장애인의 주거지에서의 돌봄시간 증가로 노동 강도가 증가했다(민주노총, 2020).

빈번한 일자리 상실과 재취업은 호출형 사회서비스 근로자에게 새삼스러운 것은 아니다. 그러나 코로나19 위기 과정에서 다른 일자리 종사자는 휴업수당, 정부의 고용유지나 재정지원금의 수혜를 받을 수 있었지만, 사회서비스 종사자의 혜택은 매우 제한적이었다. 통상적인 사업장의 임금근로자로 종사하지 않는 요양보호사나 아이돌보미와 같은 종사자는 소득안전망의 사각지대에 놓여 있다. 아이돌보미, 장애인활동지원사, 산모신생아건강관리사와 같이 이용자의 수요에 따라 근무를 하는 시간제 돌봄 노동자에 대한 고용·생계 정부 지원 정책은 거의 없었다. 업무 특성상 시간제 노동을 하는 돌봄 노동자들은 4대 보험 적용 대상이기 때문에 ‘특고 및 프리랜서’는 아니나, 고용보험에 가입하고도 업무 형태로 인해 실직당할 경우 실업급여 받기가 매우 어렵다. 코로나19 상황에서 이용자와 언제 다시 연계될지 불확실하기 때문에 휴업수당을 사용자에게 요구하기도 어려운 실정이다(민주노총, 2020).

일자리 유지와 노동강도의 불평등 심화

코로나19 위기 속에서 일자리를 유지할 수 있었던 집단은 재택근무나 비대면으로 작업이 가능했던 집단이다. 코로나19 위기에 대한 기업과 노동자의 즉각적이고 단기적인 대응 양상은 우리가 노동시장 충격에 대응할 수 있는 수단과 장치로서의 면모와 기능을 잘 보여주었다. 수요가 감소하자 바로 해고로 이어지는 경우도 있었지만, 고용유지지원금과 긴급재난지원금 투입으로 고비를 넘기는 사업장과 노동자도 있었다. 장시간 근로 문화를 개혁하고 일·가정 양립을 촉진하기 위해 정부와 기업이 적극적으로 제도를 설계하고 도입한 유연근무제, 근로시간 단축제도, 가족돌봄 휴가제도 등도 빛을 발했다. 이러한 제도들은 기업이 그동안 인사노무관리의 불편함과 근로자간 형평성, 노동비용 상승 등의 핑계를 대면서 도입하지 않았던 제도들이다. 코로나19 위기 대응에서 소규모 기업과 임시일용직은 재택근무와 근로시간 단축제도, 가족돌봄 휴가제도 활용률이 대규모 기업이나 상용직보다 높지 않았다(김유빈, 2020). 불

안정 노동일수록 재택근무를 통해 감염의 위험을 줄이고 일자리를 유지할 수 있는 기회를 보장받지 못했다. 제도는 보편적이지만 제도의 작동은 근로자 간의 불평등을 심화시키는 실질적 사각지대를 만든다.

감염의 위험 속에서 일자리를 유지할 수 있는 수단 보유와 실제 사용은 집단별로 다르다. 유급병가제도가 취업규칙에 있는 직장에서 일하는 노동자는 소수에 불과하다. 일급이나 시급제로 일하는 불안정 노동자는 유급병가는커녕 유급휴가 자체가 존재하지 않는다. 무급으로라도 병가를 낼 수 있다면 다행이지만 그마저 힘들다. 비정규직 노동자 중에서는 산재를 당하거나 아파서 병원을 가야 하는 경우에도 근로자가 직접 대체인력을 구해서 임금을 주거나, 아예 대체인력을 구하지 못해 참고 일을 계속하다 병을 키우는 경우가 많다(노동건강연대, 2020). 2019년 8월 경제활동인구부가 조사에 의하면 유급휴가(유급휴일, 유급연차휴가, 출산휴가 등)가 있다는 응답자 비율은 정규직 노동자에게서는 80.1%였으나 비정규직 노동자에게서는 33.0%에 불과했다(아름다운재단·노동건강연대, 2019). 환자나 노약자를 직접 상대하는 대인서비스 종사자는 일단 재택근무 자체가 불가능하다.

일자리를 유지하는 모든 노동자가 행복한 것은 아니다. 일거리가 없어서가 아니라 많아서 죽는 노동자도 있다. 감염의 위험을 축소하기 위한 비대면 산업이 확대되면서 배달원 등 플랫폼 노동자는 일자리 감소가 아니라 과로 노동이라는 열악한 노동환경에 시달리고 있다. 코로나19 감염병이 확산하여 사회적 거리두기가 방역의 기본 원칙으로 도입되면서 택배 물량이 급증했다. 그동안 13명의 택배 노동자가 과로로 사망했다. 대부분 20대에서 40대 노동자였다고 한다. 사회적 거리두기를 지원하며 위험을 떠안고 일하다 죽어간 택배 노동자들의 노동은 많은 사람을 코로나19 감염으로부터 지켰다.

플랫폼 노동자는 근로기준법에 정해져 있는 노동시간 규제를 적용받지 못하고 과중한 노동 부담에 더욱 시달리게 된다. 디지털 기술의 발달은 ‘지배하되 책임지고 싶지는 않은’ 자본의 속성에 날개를 달아주고 있다. 플랫폼 자본은 ‘일하고 싶을 때 하고, 하고 싶은 만큼 일한다.’라는 말로 배송·운송 노동자에게 자율성과 독립성을 보장하는 듯하지만, 실상은 장시간 노동에 종속시킨다. 플랫폼 기업이 책정한 수수료가 낮으므로 일정 소득을 올리려면 장시간 노동을 할 수밖에 없는 것이다. 코로나19 위기는 대목을 만나 이윤 추구에 열을 올리는 기업과 감염의 위험을 타인에게 넘길 수밖에 없었던 일반 국민이 함께 만들어낸 ‘위험의 외주화’이다.

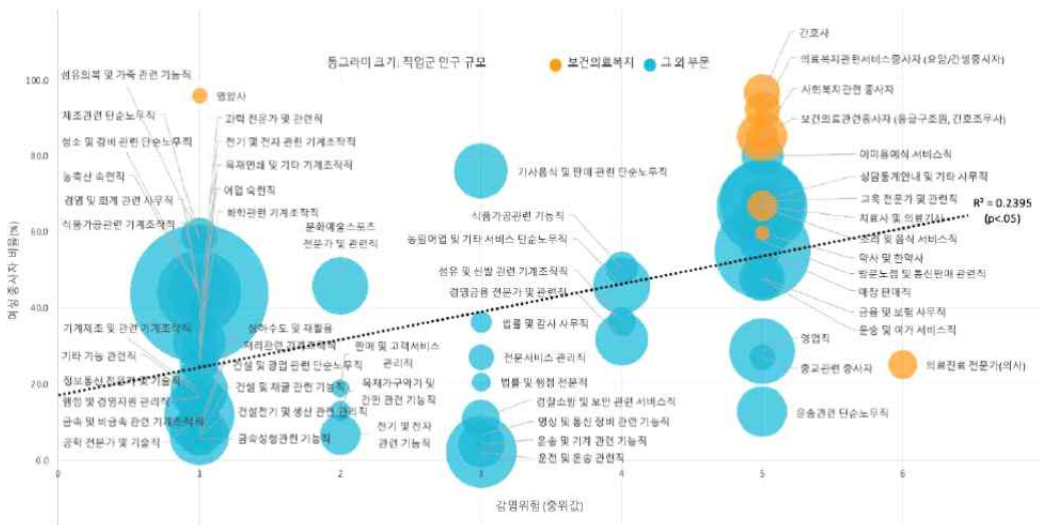
노동안전보장이 빠진 K-방역

코로나19 사태라는 전례 없는 위기 속에서도 중요한 노동을 중단없이 수행해야만

하는 이들이 있었다. 전염병 대응 최일선에서 사투를 벌이고 있는 간호사, 사회복지사 등 보건의료 및 사회복지 분야 필수 노동자가 그들이다. ‘검사(testing)’, ‘추적(tracing)’, ‘치료(treatment)’를 핵심으로 하는 ‘K-방역’ 모델은 국내외적으로 신뢰할 만한 방역 모델로 평가되고 있다. 그러나 ‘K-방역’ 모델에는 노동, 일하는 사람이 없었다. 노동자 감염 위험에 대한 평가와 모니터링은 고사하고, 코로나19로 인한 감염 위험과 건강 위협을 ‘산업안전보건’ 이슈로 보지 않았다. 고용노동부는 일터의 방역과 산업안전 문제를 선제적으로 주도하지 않고, 일터의 방역을 사업장 자율로 맡기고 있다. 일선 사업장을 대상으로 근로감독을 맡은 근로감독관의 업무가 이미 과도하여 코로나19 관련 사업장 방역 지침이 제대로 준수되는지를 현장 점검하도록 하는 것이 무리한 요구일 수도 있다.

한국 사회에서 기존에도 불평등한 지위에 놓여 있는 노동 계층은 코로나19 확산 이후 더 큰 건강 위험에 직면해 있다. 감염병 위기가 장기화되면 많은 노동자는 생계와 건강 사이에서 불안한 줄타기를 할 수밖에 없다. 대면서비스업종인 보건의료복지업종 가운데서 영양사를 제외한 모든 업종이 감염 고위험군이다. 김명희·이주연(2020)은 근무시간에 대중과 접촉하는 정도로 직군의 위험성을 판단했는데, 종교, 교육, 금융 및 보험, 상담통계 안내, 이·미용 및 예식 서비스, 운송 및 여가 서비스, 조리 및 음식 서비스, 영업, 매장 판매, 방문 및 통신 판매, 운송 관련 단순 노무 등의 직종에서 감염 위험 점수가 5점(6점 만점)을 얻어 고위험 직군임이 확인되었다. 이 직군 종사자 수는 2015년 기준 전체 취업자의 약 46%이다. 감염 위험이 큰 직업군일수록 대체로 여성 근로자 비율이 높았다. 간호사, 보건의료 관련 종사자(응급구조사, 간호조무사 등), 의료복지 관련 서비스 종사자(요양/간병 종사자), 사회복지관련 종사자(사회복지사, 보육교사 등)는 모두 위험 점수가 5점으로 고위험군이었는데 압도적 다수가 여성이었다. <그림 4>는 직군의 위험 정도와 여성 근로자 비율이 양(+)의 상관관계를 가짐을 보여주고 있다. 감염 위험이 높은 보건의료와 돌봄서비스 노동자들은 본인 혹은 가족, 지인 감염에 대한 두려움과 노동 강도 증가로 우울증이나 소진증후군과 같은 정신건강 문제도 겪는다.

<그림 4> 직업군별 감염위험 점수와 여성 비율(%)



자료: 김명희·이주연(2020)

국내에서 집단 감염이 발생한 콜센터, 물류센터의 공통점은 사업장 내의 물리적 밀집도와 노동 강도가 코로나19 이전과 크게 달라지지 않았다는 것이다. 노동자들이 안전거리를 유지하거나 보호장구를 제대로 착용하고 일을 할 수 없었기 때문에 집단 감염이 발생한 것이다(김명희·이주연, 2020). 돌봄노동 현장도 감염 위험이 매우 큰 영역임에도 불구하고 보호 장치가 미비했다. 돌봄 노동자들은 병원과 달리 위험에 대응할 수 있는 매뉴얼도 없었고, 방역 장비도 없이 감염 예방 준칙만 수행하고 있으며, 감염 위험에 대한 감당은 오롯이 개인의 몫이자 감염에 대한 책임도 돌봄 노동자 개인에게 전가되고 있다(석재은, 2020). 현재 돌봄 노동자들은 방역에 대한 이해와 경험이 부족하다. 돌봄 노동자의 감염을 방지하고 안전을 도모하기 위한 수단과 조치가 충분했는지, 조치의 주체는 누구여야 하는지 정해져 있지 않은 상태이다. 정부는 신규입사자에게 필수로 코로나 검사를 받아야만 취업할 수 있도록 장기요양기관들에 권고하고 있지만, 코로나 검사를 받지 않아 발생하는 책임을 전적으로 장기요양기관에 지우고 있다. 위생 장비와 안전 등 방역의 비용 부담도 개인에게 맡겨져 있다.

코로나19의 교훈과 노동의 미래

위기가 있을 때마다 우리가 만들어 놓은 제도를 수선하고 보완해온 것이 사회안전망의 발전 역사이다. 이번 코로나19 사태를 계기로 감염병이 가져올 대면과 집합 활동으로 인한 위험이 사회안전망 구축에서 중요하게 다루어야 할 새로운 사회적 위험

으로 조명되어야 할 것이다. 오랫동안 우리가 사회적 위험으로 보고 대응했던 ‘질병’은 순전히 개인적 차원의 질병, 즉 질병으로 인한 고통과 손실이 개인에게만 머물렀다면, 코로나19는 개인의 질병이 사회적 차원의 고통과 손실로 확장될 수 있음을 여실히 보여주었다. 병가제도와 상병수당은 더 이상 개인의 질병에 대한 사회안전망이 아니다. 육아휴직, 가족돌봄휴가, 근로시간 단축 등 타인(자녀와 가족)을 돌보기 위한 휴가와 급여제도는 어느 정도 갖춰져 있지만, 정작 노동자 본인이 아플 때 자신을 돌볼 수 있는 제도 구축에는 우리 사회가 상대적으로 인식했던 것은 아닌가 돌아볼 때이다. 내가 아플 때 마음 편하게 휴가를 쓸 수 없는 상황에서, 육아휴직이나 휴가를 쓰는 동료에 고운 시선을 보내기는 어렵다. 코로나19 이후 새로운 질서는 본인과 타인을 돌보며 일할 수밖에 없는 현실에 기반을 두어야 할 것이다. 또한 실효성 있는 방역을 위해 유급병가를 제도화하는 일도 고려해 보아야 할 것이라 주장한다. 휴가권이 보장되지 않아 아파도 일을 지속할 수밖에 없는 환경에 있는 노동자는 ‘아프면 3~4일 쉬기’라는 제1 방역 수칙을 지키고 싶어도 지킬 수 없기 때문이다.

코로나19로 인해 여성 일자리가 더 큰 타격을 받았는데도 정부의 지원금은 남성 위주 업종에 집중됐다. 여성은 남성에 비해 실직 위험이 더 높았음에도 고용유지지원금의 40.2%만 배분받았다. ‘포스트 코로나 시대를 준비하겠다’면서 마련한 뉴딜 정책에 정작 가장 큰 위기를 맞은 돌봄 노동자와 여성 일자리 관련 내용이 거의 없었고, 돌봄 관련 내용은 IoT와 AI를 이용한 디지털 돌봄, 돌봄 로봇 정도에 불과했다(김원정, 2020). 왜 이러한 결과가 나올 수밖에 없었는지는 앞서 살펴본 돌봄 노동자들이 일하는 방식과 근로 형태를 통해 짐작할 수 있다. 정작 필요한 것은 국민의 생존에 필수적인 돌봄이 공공 영역에서 제공될 수 있도록 하는 돌봄 뉴딜이다. 필수 서비스를 제공하는 보건복지 및 돌봄, 청소 노동자 등의 작업환경 및 노동조건을 개선하고, 감염 위험이 더 큰 대면서비스 업종에 노동안전 대책을 마련해야 한다. ‘대면’ 접촉은 노동자의 건강을 위협하는 ‘고위험’ 요소라는 전제 위에 돌봄 노동자들의 노동 환경과 보상을 전면적으로 재검토해야 한다.

코로나19는 의도하지 않게 일하는 방식의 변화와 산업 구조조정을 가속할 수 있다. 특히 ‘표준적인 고용관계’를 벗어난 ‘비표준적인 계약’과 ‘고용방식’이 확산할 위험성이 있다. 특정 산업과 업종에서 플랫폼 노동이나 프리랜서와 같은 새로운 노무제공 형태의 일자리나 재택근무의 비중이 높아질 수 있다. 코로나19를 계기로 불안정 노동의 실상이 더는 전통적인 정규직과 비정규직의 구분으로 설명될 수 없음이 확인되었다. 정규직 내에서도 일하는 시간과 장소의 유연성에 따라 일자리와 소득안정성의 정도가 규정될 것이고, 비정규직도 기존 노동법 테두리에서 ‘노동자’로 인정받고 보호받을 수 있는 노동자와 그렇지 않은 프리랜서, 플랫폼 노동자, 호출형 노동자 간의 일자리 안정성과 산업안전의 불평등이 확대될 수 있다. 이번 팬데믹 사태는

어떠한 형태를 취하든 ‘일하는 사람’으로서 최소한의 삶의 안정성이 보장받을 수 있도록 새로운 고용 형태와 관련된 법·제도적 개선과 보편적인 재정적 지원 전략을 마련할 필요가 있음을 확인시켜주었다.

참고문헌

- ILO(2020), The Impact of the COVID-19 pandemic on jobs and income in G20 economies, Geneva: International Labour Office.
- Katz and Krueger(2016), The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015, NBER Working Paper 22667
- 김명희·이주연(2020), 코로나19 대응과 노동자 건강권 보장, 사회공공연구원, 이슈페이퍼 2020-04호.
- 김복순(2020), COVID-19로 인한 성별 빈곤을 비교, 월간 노동리뷰, 2020년 8월호.
- 김원정(2020), 재난 위기, 여성노동자에게 필요한 정책은 무엇인가, 코로나19 위기를 넘어, 성평등 노동으로 -여성노동 현실 진단과 대안 마련을 위한 토론회, 한국여성노동자회, 2020년 9월 16일.
- 김유빈(2020), 기업과 노동시장 참여자의 코로나19 위기대응 양상, 월간 노동리뷰, 2020년 10월호.
- 김종욱(2020), 2020년 상반기 산업별 노동시장 평가, 월간 노동리뷰 2020년 8월호.
- 노동건강연대. 노동과건강 2020년 봄호 (vol. 97) “일이 없어졌다고 월급까지 반납하라니”. <http://laborhealth.or.kr/36244>
- 민주노총(2020), 민주노총 위원장과 함께하는 돌봄노동자 코로나19 증언대회 자료집, 2020.5.14.(목), 공공연대노동조합 3층 교육실.
- 석재은(2020). “포스트코로나시대 돌봄노동의 재조명과 사회적 지원 과제”. 『좋은돌봄 국회토론회: 포스트코로나시대 돌봄노동의 재조명과 사회적 지원 방안』. 2020.9.24.
- 아름다운재단·노동건강연대(2019). 산재보험 사각지대 해소 및 형평성 강화를 위한 연구 보고서. <http://laborhealth.or.kr/project/50150>
- 최혜지(2020), 코로나19 감염병 상황에서 노인돌봄 정책 분석 및 대안 모색, 코로나, 노인돌봄의 대안은? 노인돌봄서비스 공공성 강화를 위한 토론회.
- 통계청(2020), 2020년 8월 고용동향 자료.
- 홍민기(2020), 2020년 상반기 고용 동향, 월간 노동리뷰, 2020년 8월호.

발제 II

이주민의 일터와 삶

이규용 박사
한국노동연구원

이주민의 일터와 삶

이규용 박사
한국노동연구원

I. 서론

국내 체류 외국인이 빠르게 증가함에 따라 외국인 유입에 따른 사회경제적 영향도 커지고 있다. 2019년 8월 국내 체류 외국인은 252만 명으로 2009년 117만 명보다 2.07배 증가하였다. 전체 체류 외국인 중, 장기 체류자는 171만 명이고 단기 체류비자 소지자는 70만 명으로 최근 들어 단기 체류 입국자가 빠르게 증가하고 있다. 전체 체류 외국인 중 취업 자격 외국인은 58만 명이며 이 중 단순 기능 인력이 53만 명이다.

한편 체류기간 초과로 파악하는 불법체류 외국인은 2013년까지는 20만 명을 넘지 않았으나 2015년 이후 조금씩 증가하여 최근 들어 다소 빠른 증가세를 보이고 있다. 2015년 불법체류자 규모는 25만 명이었으나 2018년에는 35만 명으로 3년 사이에 10만 명이 증가하였으며 2019년 6월 37만 명에 이르고 있다. 체류자격별로 보면 장기체류자로 구성되는 등록외국인 불법체류자수는 지난 10년 동안 9만 명 전후로 거의 변동이 없는데 비해, 단기 체류자격의 불법체류 규모가 빠르게 증가하고 있다. 즉 단기 체류 불법체류자는 2009년에서 2013년까지는 9만 명이 채 되지 않았으나 2014년부터 증가하기 시작하여 2019년 8월에 28만 명으로 전체 불법체류자의 74.4%를 차지하고 있다.

이에 따라 노동시장에서 일하고 있는 외국인 취업자 수도 증가하고 있다. 통계청의 2018년 조사에 따르면 91일 이상 체류하는 상주 외국인 기준으로 우리나라 외국인 취업자 수는 88만 명이다. 이들의 업종별 분포를 보면 제조업 종사자가 45.6%로 가장 많고, 그다음으로 도소매,음식,숙박업(18.5%), 사업,개인,공공서비스업(16.0%), 건설업(12.5%) 순이다. 그러나 이 조사에는 단기체류자가 모집단에 포함되지 않기 때문에 현재 70만 명에 이르는 이들의 상당수가 취업하고 있음을 고려하면 전체 취업외국인은 100만 명을 크게 상회할 것으로 추정된다. 단기체류비자 소지자의 취업 활동 분야는 통계청 실태조사의 고용구조와 크게 다르지 않을 것으로 보이나 상대적으로 농림어업이나, 건설업, 서비스업에 종사하는 비중이 더 높을 것으로 추정된다.

이러한 현상은 외국인에 대한 국내 산업 및 사업장의 수요구조를 반영하고 있다고 볼 수 있다. 외국인력에 대한 수요가 지속적으로 증가할 수밖에 없는 노동시장 및 산업구조가 자리 잡고 있는 것이다. 게다가 합법적인 외국인력 공급체계가 있음에도 불구하고 불법취업자가 증가하고 있는 현실은 합법적인 외국인력 공급의 부족, 비용 절감이나 숙련 수요, 인력 활용의 용이성 등 이유로 불법체류자를 선호하는 수요구조 등이 복합적으로 작용한 결과이기도 하다. 이 글에서는 우리나라 이민자의 체류 및 경제활동 실태를 통해 한국에서의 이민자의 모습을 어떻게 바라봐야 할 것인가에 대한 고민을 함께 나누고자 한다.¹⁾

II. 체류 외국인 추이 및 현황

1. 체류 외국인의 특징

법무부 출입국·외국인정책본부의 ‘출입국·외국인정책 통계연보’ 각 연도 자료를 이용하여 체류 외국인 규모와 추이를 살펴보면 <그림 1>과 같다. 한국에 체류하는 외국인은 2010년 126만 1천 명 이후 지속해서 증가하고 있으며, 2015년 190만 명, 2019년 252만 5천 명을 기록했다. 90일을 초과하여 한국에 체류하는 외국인은 외국인 등록이 요구되는데, 등록 외국인의 규모는 2015년 114만 3천 명, 2019년 127만 2천 명으로 다소 증가했다.²⁾ 그러나 체류 외국인 증가에 비해서는 상대적으로 큰 증가를 보이지 않았다. 반면 체류 외국인과 등록 외국인 규모의 차이로 파악되는 ‘90일 이하 단기체류 또는 외국인 등록을 하지 않은’ 외국인 규모는 2015년 75만 6천 명 이후 상대적으로 빠르게 증가하여, 2019년 125만 3천 명을 기록했다(체류 외국인 대비 비중: 49.6%). 이상에서 최근 체류 외국인의 규모가 지속해서 증가했으며, 특히 90일 이하 단기 체류 외국인의 규모가 증가한 특징을 확인할 수 있다.

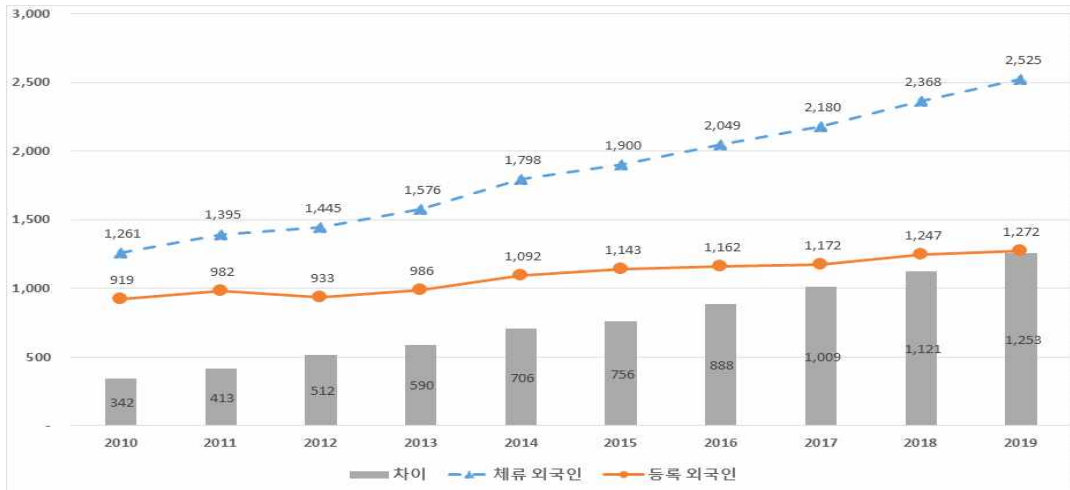
1) 이 글은 이규용 외(2018), 「한국사회의 이민과 통합연구」의 제3장(이규용 집필)과 이규용 외(2020), 「외국인 취업자 노동시장 영향분석 및 관리방안연구」의 제2장(강동우 집필)을 토대로 작성하였다.

2) 출입국관리법 제31조 제1항: “외국인이 입국한 날부터 90일을 초과하여 대한민국에 체류하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 입국한 날부터 90일 이내에 그의 체류지를 관할하는 지방출입국·외국인관서의 장에게 외국인등록을 하여야 한다.”

(국가법령정보센터 <http://www.law.go.kr/LSW//main.html>, 접속일: 2020.7.17.)

<그림 1> 체류 외국인 및 등록 외국인의 규모 추이

(단위 : 천 명)



자료 : 법무부 출입국·외국인정책본부, 출입국·외국인정책 통계연보 각 연도.

전체 체류 외국인의 체류자격을 2019년 기준 상위 20위를 중심으로 살펴보면, 재외동포(F-4), 비전문취업(E-9), 단기방문(C-3)이 가장 큰 규모를 보인다. 2010년에 가장 많은 체류자격은 방문취업(H-2)이었지만, 2015년 285.3명에서 2019년 226.3천 명으로 감소하여, 5번째로 많은 집단이 되었다. 반면 2010년에 84.9천 명 수준이었던 재외동포(F-4)는 규모가 지속해서 증가하여 2015년 328.2천 명, 2019년 464.2천 명으로 가장 많은 집단이 되었다. 비전문취업(E-9)은 2015년 276천 명 이후, 약 28만 명 수준을 나타내고 있다. <표 1>

<표 1> 체류 외국인의 체류자격별 규모 및 추이(전체, 상위 20위)

(단위 : 천 명, %)

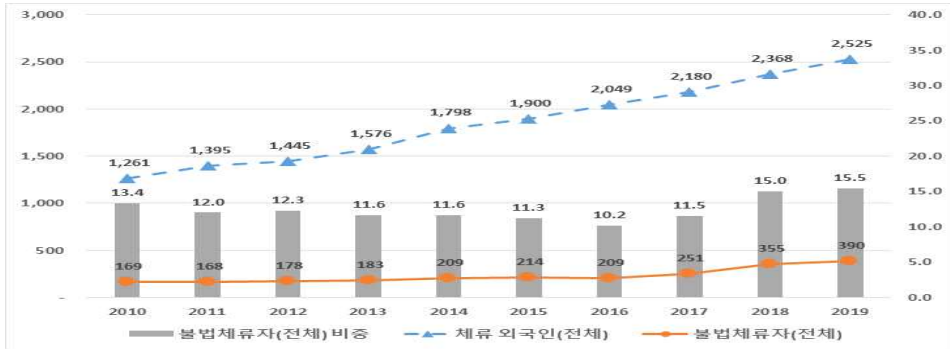
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	증가율 (‘15- 19)
	총 계	1,261.4	1,395.1	1,445.1	1,576.0	1,797.6	1,899.5	2,049.4	2,180.5	2,367.6	2,524.7	32.9
1	재외동포(F-4)	84.9	136.7	189.5	236.0	289.4	328.2	372.5	415.1	444.9	464.2	41.4
2	비전문취업(E-9)	220.3	234.3	230.2	246.7	270.6	276.0	279.2	279.1	280.3	276.8	0.3
3	단기방문(C-3)	64.2	68.1	123.6	132.0	146.4	154.1	190.4	199.5	218.7	256.7	66.6
4	사증면제(B-1)	32.4	36.6	41.9	47.9	93.6	95.4	112.3	177.6	228.2	248.8	160.7
5	방문취업(H-2)	286.6	303.4	238.8	240.2	282.7	285.3	255.0	238.9	250.4	226.3	-20.7
6	관광통과(B-2)	71.5	89.0	91.3	87.9	96.1	104.3	118.6	121.7	149.5	204.5	96.1
7	영주(F-5)	45.5	65.0	84.1	100.2	112.7	123.3	130.2	136.3	142.2	153.3	24.4
8	결혼이민(F-6)	-	4.8	86.9	117.0	120.7	120.5	121.3	122.5	125.2	131.0	8.8
9	방문동거(F-1)	42.2	45.1	52.7	60.9	71.2	85.8	103.8	111.4	118.2	122.9	43.3
10	유학(D-2)	69.6	68.0	64.0	60.5	61.3	66.3	76.0	86.9	102.7	118.3	78.3
11	일반연수(D-4)	37.8	36.8	22.2	23.0	27.0	31.8	41.6	49.9	59.7	63.7	100.2
12	거주(F-2)	138.7	138.4	63.4	39.7	37.5	38.9	39.7	40.6	41.1	43.7	12.3
13	기타(G-1)	4.0	5.0	6.1	7.0	9.1	13.2	17.3	21.2	29.8	36.5	177.2
14	동반(F-3)	15.4	17.6	18.8	20.2	21.8	22.7	22.8	22.5	22.4	22.9	1.1
15	특정활동(E-7)	10.7	14.4	17.5	18.2	19.1	20.3	21.5	21.2	21.9	21.3	5.0
16	선원취업(E-10)	6.7	9.7	10.4	12.2	14.4	15.1	15.3	16.1	17.4	17.6	16.3
17	회화(E-2)	23.3	22.5	21.6	20.0	17.9	16.1	15.5	14.4	13.7	13.9	-13.8
18	기업투자(D-8)	7.6	7.4	7.1	6.1	6.0	5.9	6.0	5.9	5.9	5.9	-0.3
19	구직(D-10)	0.0	1.3	3.2	4.3	4.7	5.3	5.6	6.1	6.3	5.4	3.0
20	외교(A-1)	1.9	1.7	1.7	1.6	2.5	2.6	3.0	3.3	3.8	4.1	54.5
21	그외 비자	98.2	89.2	70.0	94.6	92.8	88.4	101.8	90.1	85.3	87.0	-1.6

자료 : 법무부 출입국·외국인정책본부, 출입국·외국인정책 통계연보 각 연도.

체류기간을 초과하여 한국에 머무는 불법체류자의 규모와 추이를 전체 및 성별로 구분하여 살펴보면 <그림 2>와 같다. 전체 체류 외국인 중에서 불법체류자는 2010년 16만 9천 명 이후 증가 추세를 보였으며 2016년에는 20만 9천 명 수준으로 나타났다. 2017년과 2018년에는 각각 25만 1천 명 및 35만 5천 명으로 급격한 증가를 보였으며, 2019년에 39만 명을 기록했다. 이에 따라 체류 외국인 중에서 불법체류자 비중은 2016년 10.2%에서 2019년 15.5%로 증가하여 2010년 이후 가장 큰 비중을 나타냈다.

<그림 2> 체류 외국인 및 불법체류자의 규모 및 추이(전체)

(단위 : 천 명, %)



자료 : 법무부 출입국·외국인정책본부, 출입국·외국인정책 통계연보 각 연도.

전체 불법체류자의 초과 체류기간별 추이를 살펴보면, 2010~2017년까지 ‘1년 초과~3년 이하’ 집단이 가장 큰 규모를 보였으며, 2011년 이후 지속해서 증가했다. 다음으로 ‘5년 초과~10년 이하’ 집단이 2011~2013년 기간에 두 번째로 큰 집단을 형성하여 20% 이상의 비중을 보였다. 대체로 2010년대 초반에는 1년 초과 불법체류자의 규모가 가장 큰 집단이었다. 2015년 이후에는 전반적으로 초과 체류기간에 상관 없이 불법체류자의 규모가 증가하였으며, 특히 1년 이하 초과 체류한 불법체류자가 2015~2018년 기간에 크게 증가했다. 2015~2018년 기간에 ‘3개월 초과~1년 이하’ 집단은 36천 명에서 126.4천 명으로 급격히 증가했다. 동기간에 ‘3개월 이내’ 집단 역시 8.9천 명에서 22.9천 명으로 증가했다. 2019년에는 ‘3개월 초과~1년 이하’ 및 ‘3개월 이내’ 집단의 규모가 각각 81.6천 명 및 19.9천 명으로 감소한 반면, ‘1년 초과~3년 이하’ 집단의 규모가 2018년 96.8천 명에서 171천 명으로 크게 증가했다.

<표 2> 불법체류자의 초과 체류기간별 규모 및 추이(전체)

(단위 : 천 명, %)

연도	전체	3개월 이내	3개월 초과 - 1년 이하	1년 초과 - 3년 이하	3년 초과 - 5년 이하	5년 초과 - 10년 이하	10년 초과
2010	168.5	9.1	21.4	41.2	36.0	34.4	26.5
2011	167.8	10.3	29.7	37.5	31.2	36.3	22.7
2012	177.9	10.0	36.6	46.6	23.5	39.1	22.1
2013	183.1	7.9	29.0	60.5	22.3	39.5	23.8
2014	208.8	17.1	37.9	60.7	29.3	35.9	27.9
2015	214.2	8.9	36.0	70.8	36.0	30.6	31.9
2016	209.0	10.5	42.1	70.8	31.6	26.5	27.6
2017	251.0	18.0	59.4	70.7	42.4	31.8	28.7
2018	355.1	22.9	126.4	96.8	45.4	33.8	29.8
2019	390.3	19.9	81.6	171.0	43.1	44.4	30.4
증가율 (15~19)	82.2	124.8	126.7	141.3	19.8	45.1	-4.9

자료 : 법무부 출입국·외국인정책본부, 출입국·외국인정책 통계연보 각 연도.

2. 90일 이상 상주인구

2017년 기준 우리나라에 상주하는 총인구는 5,100만 명이며 이 중 내국인은 4,900만 명(97.1%이며), 외국인은 147만 명으로 전체 인구의 2.9%를 차지하고 있다. 내국인 인구의 성별 비중을 보면 남성이 49.9%이고 여성이 50.1%이다. 외국인 인구의 성별 비중을 보면 남성이 57.2%로 내국인 성비에 비해 남성 비중이 더 많다. 연령별 구조를 보면 내국인의 경우 15세 미만이 13.3%이고 15~64세가 72.5%이며 65세 이상은 14.2%이다. 이에 비해 이민자는 15세 미만이 3.4%이고 15~64세는 92.8%로 매우 높으며 65세 이상 고령자는 3.8%로 낮다.

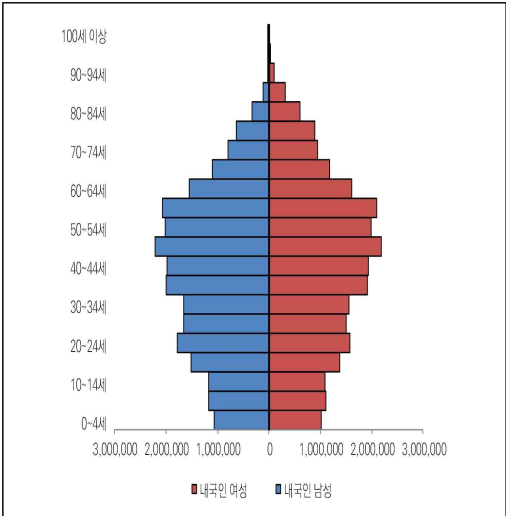
<표 3> 상주 내외국인의 연령별 인구구조

(단위 : %)

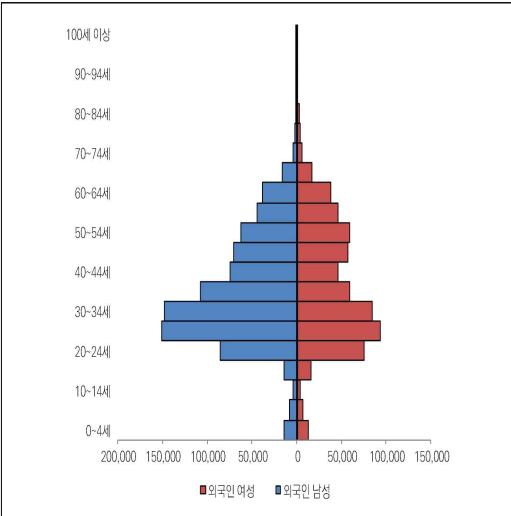
	내국인			외국인		
		남	여		남	여
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
15세 미만	13.3	13.7	12.9	3.4	3.1	3.9
15~64세	72.5	74.1	70.8	92.8	94.1	91.0
65세 이상	14.2	12.2	16.3	3.8	2.8	5.0

자료 : 통계청(2017), 「인구총조사」.

<그림 3> 내국인의 인구구조



<그림 4> 이민자의 인구구조



자료 : 통계청(2017), 「인구총조사」 자료를 이용하여 작성.

3. 15세 이상 이민자 인구의 특성

15세 이상 상주 외국인 중에서 규모가 가장 큰 집단은 2013~2016년 기간에 비전문취업(E-9)이었으나, 2017년부터는 재외동포(F-4)가 차지했다. 비전문취업(E-9) 상주 외국인은 2013년 220천 명에서 2016년 258천 명으로 증가한 이후, 약 260천 명 수준을 유지하며 등락을 보였다. 2013년에 204천 명 수준의 방문취업(H-2)은 2016년 233천 명을 기록한 이후, 감소세를 보이며 2019년에는 201천 명으로 감소했다.

<표 4> 15세 이상 상주 외국인의 체류자격 추이

(단위 : 천 명, %)

합계	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	증가율 (15-19)	비중 (19)	비중 변화 (15-19)
	964.6	1,060.4	1,151.1	1,199.6	1,225.3	1,300.8	1,322.6	14.9	100.0	0.0
재외동포 (F-4)	146.1	186.4	215.6	242.5	277.9	306.7	312.6	45.0	23.6	4.9
비전문취업 (E-9)	220.1	236.9	257.3	258.3	255.9	262.3	261.2	1.5	19.7	-2.6
방문취업 (H-2)	203.9	224.8	244.8	232.7	201.5	209.7	200.6	-18.1	15.2	-6.1
기타	91.3	100.7	114.0	130.9	141.7	150.8	153.0	34.3	11.6	1.7
유학생(D-2, D-4-1, D-4-7)	71.6	70.5	74.2	85.6	98.6	121.3	143.1	92.8	10.8	4.4
결혼이민 (F-2-1, F-6)	113.1	113.7	110.0	110.1	108.5	108.6	109.7	-0.2	8.3	-1.3
영주(F-5)	76.6	86.5	95.0	99.8	102.7	104.0	103.8	9.2	7.8	-0.4

자료 : 통계청 외국인 고용조사(2013~2016년), 이민자 체류실태 및 고용조사(2017~2019년).

15세 이상 상주 외국인의 국내 체류기간 분포를 보면 다음과 같다. 2017년 기준 이민자의 생산가능인구는 1,278천 명이다. 이들의 체류기간별 분포를 보면 한시적 체류자인 비전문취업과 방문취업은 10년 미만이 대부분이다. 재외동포와 영주자 및 한국국적 취득자의 10년 이상 체류자는 타 비자에 비해 많다. 비전문취업의 경우 2018년도에 제도를 정비하면서 최대 9년 8개월까지만 체류하기로 되어 있기 때문에 향후 이 기간을 지나 체류하는 경우는 체류자격 외 활동이 된다. 전문인력은 직종에 따라 다소 차이가 있으며 대부분 특별한 사정이 없는 한 반복갱신이 가능하도록 되어 있으나 5년 미만 체류자가 72.9%에 달하고 있는 것에서 알 수 있듯이 정주 비율이 매우 낮음을 알 수 있다.³⁾

3) 여기서 기타 비자는 거주(F-2), 방문동거(F-1), 동반(F-3) 및 기타 비자 체류자격자를 포함하고 있다.

<표 5> 이민자 체류기간별 분포(2017년)

(단위 : 명, %)

	전체 이민자	체류기간 5년 미만	체류기간 5~9년	체류기간 10년 이상
전 체	1,277,980(100.0)	55.8	27.6	16.5
비전문취업	255,911(100.0)	74.7	24.3	0.9
방문취업	201,462(100.0)	63.3	20.5	16.2
전문인력	38,544(100.0)	72.9	21.8	5.3
유학생	98,602(100.0)	91.7	8.1	0.2
재외동포	277,873(100.0)	42.0	35.6	22.4
영주자	102,653(100.0)	7.1	39.8	53.1
결혼이민자	108,470(100.0)	42.4	36.7	21.0
기타	141,742(100.0)	72.3	16.4	11.2
한국국적 취득	52,723(100.0)	7.7	57.9	34.4

자료 : 통계청(2017), 「이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

이민자 생산가능인구의 연령별 분포를 보면 동포를 제외하고는 대부분 젊은 편이다. 특히 비전문취업의 경우 94%가 40세 미만의 젊은 층이다. 이에 비해 동포인력인 방문취업과 재외동포는 고연령층이 많다. 방문취업자의 경우 40대가 32.1%이고 50대는 이보다 많은 38.2%를 차지하고 있다. 재외동포의 경우는 60세 이상이 32.0%에 이르는 등 고령화가 빠르게 진행되고 있음을 알 수 있다. 방문취업자 및 재외동포 등 동포인력이 국내 노동시장에서 가장 많은 이민자 계층이고 이들의 상당수가 서비스 업종에 종사하고 있음을 고려하면 이들의 고령화가 미치는 영향은 적지 않다. 동포인력의 대부분을 차지하고 있는 중국동포의 추가유입이 많지 않기 때문에 이들의 고령화는 이들이 취업하고 있는 분야에서의 인력부족 문제를 야기할 가능성이 커지게 되는 측면과 동포 고령자의 정주화에 따른 문제로 대별할 수 있다. 특히 여성 중국동포들이 주로 담당하여 온 가사간병 서비스나 음식업 분야의 경우 동포의 고령화에 따른 영향이 곧바로 나타날 가능성이 큰 만큼 이에 대한 대응책이 요구되고 있다.

<표 6> 이민자 생산가능인구의 비자유형별 연령별 분포

(단위 : %)

	전 체	15 ~ 29세	30 ~ 39세	40 ~ 49세	50 ~ 59세	60세 이상
전 체	100.0	30.4	27.1	16.6	16.1	10.0
비전문취업	100.0	49.5	44.3	6.1	0.0	0.0
방문취업	100.0	7.0	18.7	32.1	38.2	4.0
전문인력	100.0	41.1	41.2	12.7	3.7	1.3
유학생	100.0	91.1	8.1	0.8	0.1	0.0
재외동포	100.0	15.8	19.1	16.1	17.0	32.0
영주자	100.0	10.8	25.4	24.2	28.1	11.4
결혼이민자	100.0	34.9	35.2	17.3	9.8	2.8
기타	100.0	23.2	24.3	20.8	24.0	7.8
한국국적 취득	100.0	30.3	36.1	15.2	11.3	7.1

자료 : 통계청(2017), 「이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

이민자 생산가능인구를 국적별로 보면 한국계 중국인이 40.0%로 가장 많고, 그다음으로 베트남, 중국(한국계 제외) 등의 순이다. 한국국적 취득자 중 결혼이민자로 입국한 경우 이들의 이전 국적을 보면 베트남 국적이 51.2%를 차지하고 있다. 따라서 통계분석 목적 등으로 이들을 포괄하는 경우 국적취득자로 분리하여 볼 수도 있으나 필요한 경우 결혼이민자(국적미취득자)로 함께 묶어서 보는 것이 타당할 수 있을 것으로 보인다.

<표 7> 비자유형별 이민자의 국적분포

(단위 : %)

	전 체	한국계 중국인	중국 (한국계 제외)	베트남	기타 아시아	아시아 이외
전 체	100.0	40.0	11.6	11.8	28.7	7.9
비전문취업	100.0	0.0	0.6	13.1	86.3	0.0
방문취업	100.0	90.4	0.0	0.0	9.1	0.5
전문인력	100.0	0.0	27.3	6.0	19.6	47.2
유학생	100.0	0.3	56.8	14.2	21.0	7.7
재외동포	100.0	78.7	0.0	0.0	3.1	18.2
영주자	100.0	58.0	16.9	1.4	21.1	2.5
결혼이민자	100.0	16.4	16.1	37.1	24.7	5.7
기타	100.0	8.7	26.8	29.7	24.7	10.0
한국국적 취득	100.0	38.6	14.1	31.7	14.4	1.3
직전 : 결혼이민자	100.0	18.1	13.7	51.2	16.6	0.4
직전 : 그외	100.0	46.3	14.2	24.3	13.5	1.7

자료 : 통계청(2017), 「이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

이민자 집단의 학력별 분포를 보면 상대적으로 재외동포와 비전문취업의 대졸 이상 비율이 각각 33.3%와 30.3%로 가장 높으며 이는 국내 경제활동인구조사의 대졸 이상 학력 비중인 36.9%와 큰 차이를 보이지 않는다. 즉, 이민자 집단 전체를 대상으로 할 경우에는 상대적으로 이민자 집단이 내국인보다 대졸 이상 고학력자 비중이 낮지만 재외동포나 비전문취업자는 유사한 분포를 보인다. 내외국인 생산가능인구를 학력별로 비교하면 내국인 생산가능인구 중 대졸 이상은 36.9%인 데 비해 이민자 집단은 28.6%로 이민자의 대졸 이상 비중이 8.3%p 더 낮다. 성별로 보면 상대적으로 여성 이민자 대졸 이상 학력이 이민자보다 더 많아 상대적으로 이민자 집단의 학력이 내국인 보다 더 낮다.

<표 8> 이민자 생산가능인구의 비자유형별 학력별 분포

(단위 : %)

	전 체	중졸 이하	고졸	대졸 이상
이민자 전체	100.0	30.9	40.5	28.6
비전문취업	100.0	22.1	47.6	30.3
방문취업	100.0	43.2	45.9	10.9
전문인력	100.0	13.1	11.3	75.5
유학생	100.0	0.0	65.3	34.7
재외동포	100.0	34.3	32.5	33.3
영주자	100.0	30.9	41.0	28.2
결혼이민자	100.0	34.7	37.7	27.6
기타	100.0	43.4	27.2	29.4
한국국적 취득	100.0	37.9	44.3	17.8
(직전 : 결혼이민자)	100.0	43.7	43.1	13.2
(직전 : 그외)	100.0	35.7	44.8	19.6
경제활동인구조사	100.0	25.2	37.8	36.9

자료 : 통계청(2017), 「이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

<표 9>과 <표 10>은 국내에 체류하고 있는 이민자의 배우자와 자녀에 대한 내용이다. 유배우자 집단이 64.4%이며 배우자 국적이 출생시부터 한국이라고 응답한 이민자는 13.5%이고 2.4%는 한국국적을 취득한 것으로 나타났다. 한편, 자녀가 있다고 응답한 비율은 61.2%이며 전체 응답자 중 36.5%는 자녀가 한국에 있는 것으로 나타났다. 비전문취업 입국자의 경우에도 자녀가 한국에 거주한다고 응답한 사례가 1,459명이다.

<표 9> 이민자(생산가능인구)의 배우자 여부 및 국적(2017년)

(단위 : %)

비자유형	계	배우자 없음	배우자 있음			
			한국 거주 안함	한국거주(배우자의 국적) 배우자 국적		
				외국국적	한국국적 (출생시부터)	한국국적 취득
전 체	100.0	35.6	19.4	29.1	13.5	2.4
비전문취업	100.0	46.2	49.4	4.1	0.1	0.1
방문취업	100.0	27.4	20.9	49.6	1.0	1.1
전문인력	100.0	59.0	21.7	16.5	2.8	0.0
유학생	100.0	90.1	3.7	5.5	0.5	0.2
재외동포	100.0	35.7	12.2	44.7	6.0	1.5
영주자	100.0	20.9	6.5	41.5	25.2	5.9
결혼이민자	100.0	4.5	0.2	1.4	84.0	9.9
기타	100.0	24.6	18.6	53.4	2.4	1.0
한국국적취득	100.0	17.8	0.9	10.0	61.4	9.9

자료 : 통계청(2017), 「이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

<표 10> 이민자(생산가능인구)의 자녀 유무(2017년)

(단위 : %)

	자녀 없음	자녀 있음		계
		외국에 거주	한국에 거주	
전 체	38.8	24.7	36.5	100.0
비전문취업	61.1	38.3	0.6	100.0
방문취업	24.0	39.6	36.4	100.0
전문인력	66.8	25.1	8.2	100.0
유학생	94.5	2.7	2.8	100.0
재외동포	28.5	25.2	46.3	100.0
영주자	22.9	19.8	57.3	100.0
결혼이민자	20.2	7.4	72.4	100.0
기타	27.8	16.5	55.7	100.0
한국국적 취득	16.4	5.9	77.7	100.0
직전 : 결혼이민자	6.3	3.8	89.9	100.0
직전 : 그외	20.2	6.7	73.1	100.0

자료 : 통계청(2017), 「이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

Ⅲ. 이민자의 일터 : 경제활동 참여와 특징

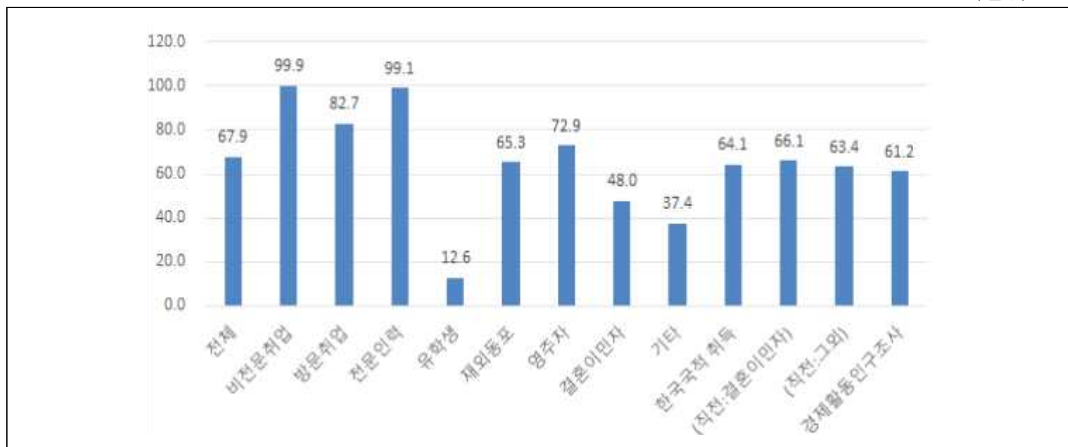
1. 이민자의 경제활동 실태

가. 고용률

<그림 5>는 비자유형별 고용률을 내국인과 비교한 결과이다. 취업비자로 입국한 비전문취업과 전문인력은 거의 100%에 가까운 고용률을 보이고 있다. 방문취업자의 고용률은 82.7%로 이들이 모두 취업에 종사하고 있지는 않음을 알 수 있다. 전체적으로 이민자의 고용률은 67.9%로 내국인의 61.2%에 비해 6.7%p 더 높다. 비자유형별로 볼 때 내국인보다 고용률이 낮은 집단은 결혼이민자(국적미취득자)와 기타 비자 유형, 그리고 유학생 비자이다.

<그림 5> 비자유형별 고용률

(단위 : %)

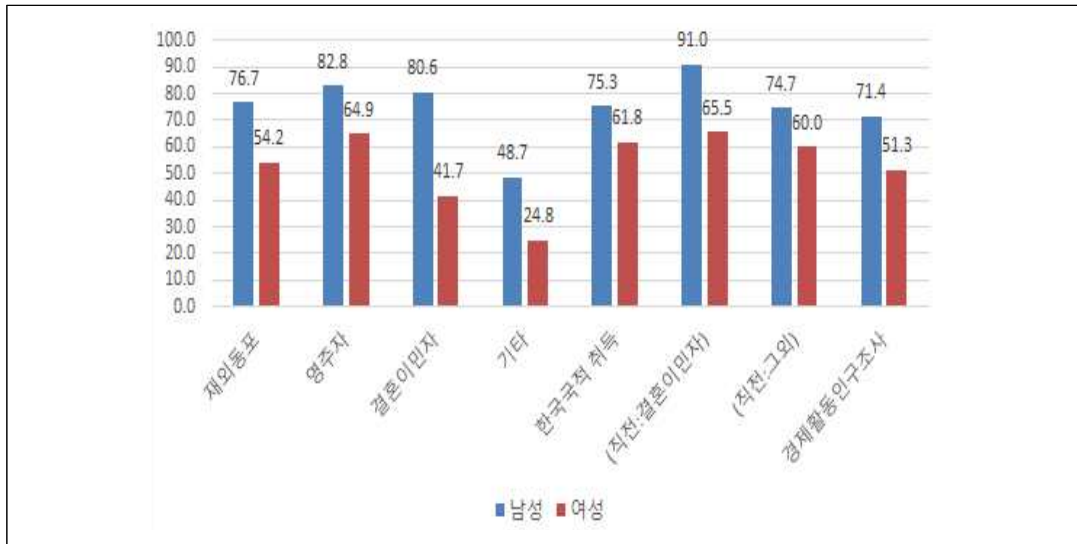


자료 : 통계청(2017), 「이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료;
통계청(2017. 8), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

성별 고용률 격차를 보면 내국인의 경우 남성 고용률이 여성에 비해 20.1%p 높다. 이민자 집단을 보면 재외동포의 경우 남성이 여성에 비해 22.5%p 높으며 이보다 큰 격차를 보이는 집단은 국적을 취득한 결혼이민자 집단이고 영주자의 경우 성별 고용률 격차가 내국인에 비해 다소 적다. 내외국인의 성별 연령별 고용률 추이를 보면 경제활동참가율과 유사한 궤적을 보여주고 있다. 여성 고용률의 연령별 분포는 내외국인 간 거의 차이가 없다. 이에 비해 남성의 경우 이민자 청년층 고용률이 내국인에 비해 더 높게 나타나는 특징을 보이고 있으며 40대와 50대는 내국인 고용률이 이민자보다 더 높다.

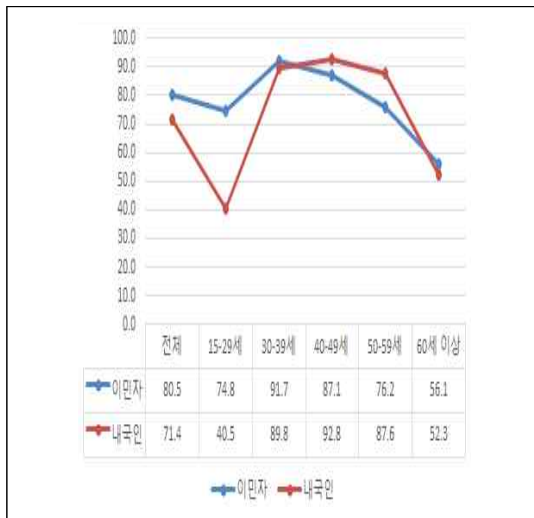
<그림 6> 비자유형별 성별 고용률

(단위 : %)

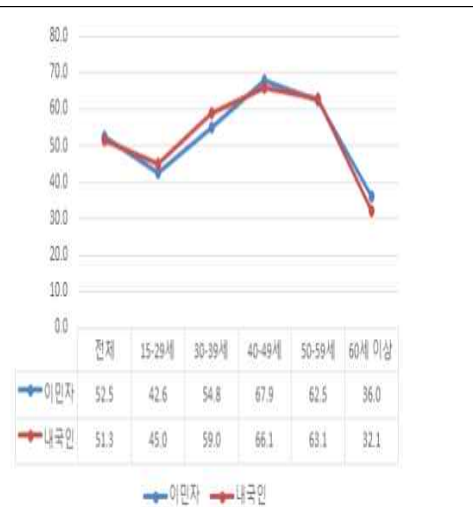


자료 : 통계청(2017), 「이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료;
통계청(2017. 8), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

<그림 7> 내외국인 남성 고용률



<그림 8> 내외국인 여성 고용률



자료 : 통계청(2017), 「이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료;
통계청(2017. 8), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

나. 실업률

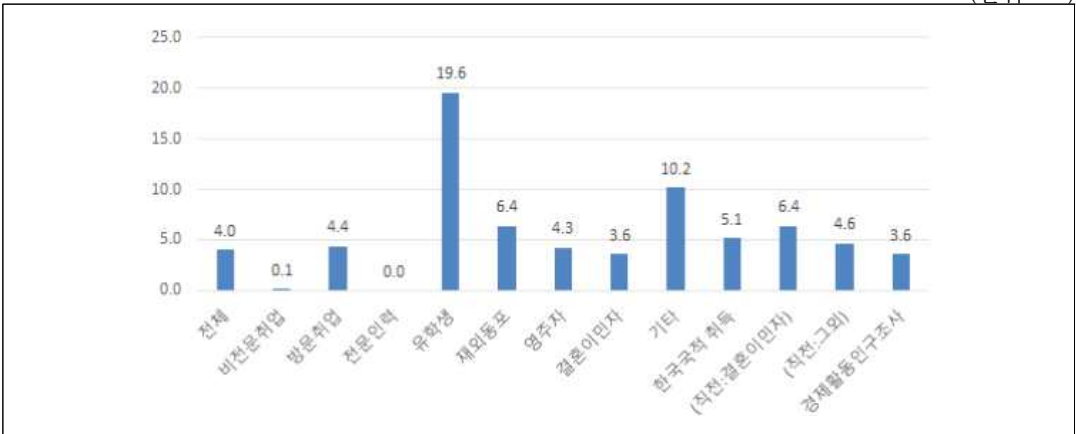
비자유형별 이민자와 내국인의 실업률을 보면 전반적으로 이민자의 실업률이 내국인에 비해 더 높은 점이 특징이다. 특히 재외동포나 영주자 그리고 국적 취득자 등

정주형 이민자의 실업률이 내국인에 비해 더 높다. 2017년 8월 경찰부가조사에 나타난 내국인 실업률은 3.6%이다. 이에 비해 외국인 실업률을 보면 전체적으로는 4.0%를 보이고 있으며 비자유형별로 보면 유학생 실업률이 19.6%로 매우 높다. 그다음으로 기타 비자가 10.2%를 기록하고 있으며 재외동포의 실업률도 6.4%이고 한국국적 취득자 중 국적취득 직전에 결혼이민으로 입국한 계층의 실업률도 6.4%로 상대적으로 높은 편이다.

내외국인의 연령별 실업률을 보면 청년층의 경우 내국인 실업률이 이민자에 비해 3.9%p 높으며 30대의 경우에도 내국인이 0.5%p 더 높다. 이에 비해 40대 이상의 경우 이민자 실업률이 내국인에 비해 더 높으며 특히 연령이 높아질수록 내국인과의 실업률 격차가 더 크게 나타나고 있다.

<그림 9> 비자유형별 실업률

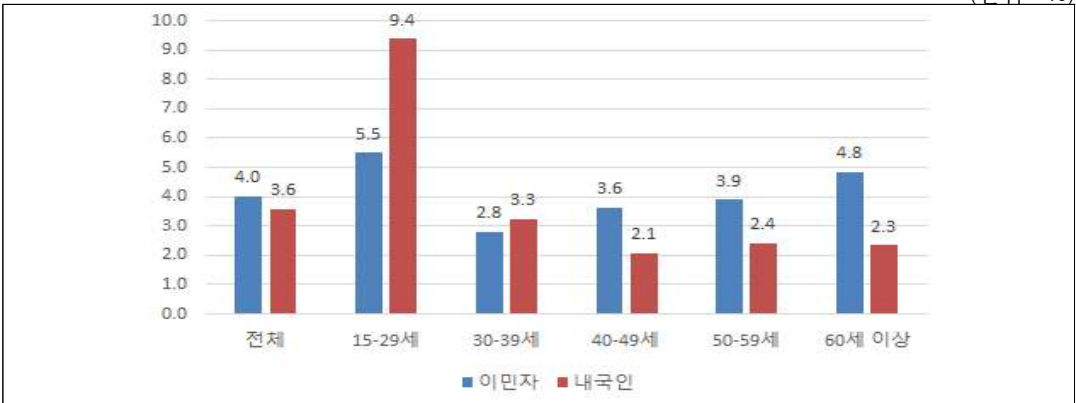
(단위 : %)



자료 : 통계청(2017), 「이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료;
통계청(2017. 8), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

<그림 10> 내외국인 연령별 실업률 비교

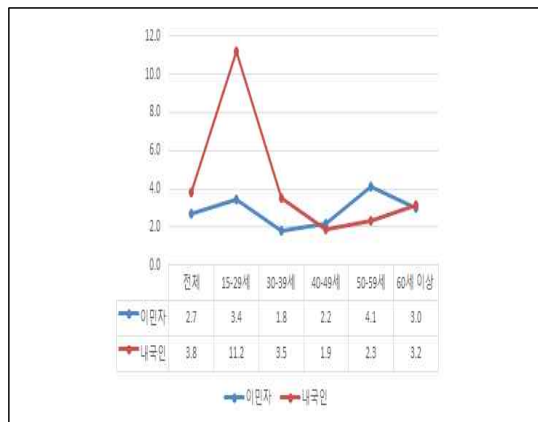
(단위 : %)



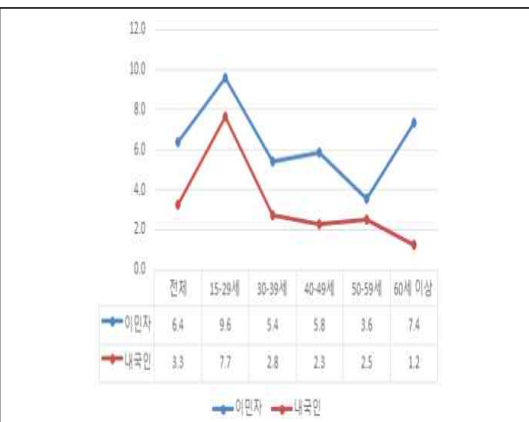
자료 : 통계청(2017), 「이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료;
통계청(2017. 8), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

내외국인 간 성별 연령별 실업률을 비교하면 여성의 경우 모든 연령층에서 이민자의 실업률이 내국인에 비해 더 높지만, 남성의 경우에는 40대 이상 계층에서만 이민자의 실업률이 내국인에 비해 더 높다.

<그림 11> 내외국인 남성 실업률



<그림 12> 내외국인 여성 실업률



자료 : 통계청(2017), 「이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료;
통계청(2017. 8), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

이를 요약하면 전반적인 양적 고용성과 면에서 보면 내외국인 간 큰 차이를 보이지는 않는다. 그러나 성별 연령별로 보면 내외국인 간 차이를 다소 보이고 있으나 양적인 고용지표에서 이민자가 내국인에 비해 더 낮은 성과를 보인다고 보기는 어렵다. 실업률에서 이민자가 더 높은 것은 이들의 적극적인 구직활동의 결과이지, 이민자가 내국인에 비해 고용 사정이 나쁘다고 볼 수는 없을 것으로 판단된다.

2. 이민자의 고용 및 임금구조

앞에서는 양적인 측면에서 내국인과 이민자 간 고용성과를 비교하였다. 이하에서는 질적인 측면에서 두 집단 간 고용성과를 살펴보도록 하자.

가. 산업 및 직업별 고용구조와 직무의 특성

이민자의 산업별 취업구조를 내국인과 비교하면 상대적으로 제조업 및 건설업 종사자 비중이 더 크다. 고용허가제나 방문취업자가 아닌 정주형 이민자들도 이러한 특징을 갖고 있다. 즉, 내국인의 경우 광제조업 종사자 비중이 16.7%인 데 비해 이민자 전체적으로는 45.6%에 이른다. 사업, 개인, 공공서비스업에 종사하는 내국인의 비중은 36.6%인 데 비해 이민자 전체적으로는 17.8%이나 이를 비자유형별로 보면 전문인력의 경우 57.5%에 이르며⁴⁾ 재외동포나 영주자도 이들 산업에 종사하는 비중이 각각 29.1%와 26.2%로 다른 비자에 비해 다소 높은 편이다.

<표 11> 이민자의 산업별 취업구조

(단위 : %)

	취업자 전체	농림 어업	광제조업	건설업	도소매, 음식, 숙박	전기, 운송, 통신, 금융	사업, 개인, 공공서비스
이민자 전체	100.0	5.8	45.6	10.7	19.0	1.2	17.8
비전문취업	100.0	11.1	82.5	3.4	1.2	0.2	1.6
방문취업	100.0	1.1	29.2	26.1	27.3	0.4	15.9
전문인력	100.0		11.6	0.7	26.6	3.4	57.5
유학생	100.0		7.3	0.4	63.2	2.1	27.0
재외동포	100.0	1.8	37.0	9.3	20.3	2.4	29.1
영주자	100.0	0.8	28.6	16.1	27.6	0.7	26.2
결혼이민자	100.0	4.4	36.9	9.9	29.2	1.6	18.1
기타	100.0	22.6	19.1	6.9	29.2	1.9	20.4
한국국적 취득	100.0	4.8	38.4	6.5	30.4	2.0	17.8
(직전: 결혼이민자)	100.0	7.4	46.8	2.4	28.1	0.6	14.8
(직전: 그외)	100.0	3.8	35.1	8.1	31.3	2.6	19.0
경제활동인구조사	100.0	5.3	16.7	7.3	22.7	11.4	36.6

자료 : 통계청(2017), 「이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료;
통계청(2017. 8), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

<표 12> 이민자의 직업별 취업구조

(단위 : %)

	취업자 전체	관리자, 전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스, 판매 종사자	농림 어업 숙련종사자	기능, 기계조작, 조립 종사자	단순 노무 종사자
이민자 전체	100.0	8.7	2.5	14.0	2.4	39.4	33.1
비전문취업	100.0	0.0	0.1	0.1	3.5	57.9	38.3
방문취업	100.0	0.7	0.4	15.6	0.2	42.2	40.8
전문인력	100.0	67.4	2.2	21.1	0.0	5.5	3.8
유학생	100.0	25.8	5.4	43.7	0.0	4.0	21.1
재외동포	100.0	11.1	4.9	18.7	0.6	36.2	28.4
영주자	100.0	9.2	5.4	24.0	0.5	32.7	28.1
결혼이민자	100.0	11.5	3.2	18.4	1.7	30.6	34.6
기타	100.0	18.9	5.4	20.5	16.0	9.4	29.7
한국국적 취득	100.0	6.5	4.0	26.5	1.9	29.5	31.5
(직전: 결혼이민자)	100.0	4.3	3.0	22.6	2.7	30.1	37.2
(직전: 그외)	100.0	7.4	4.4	28.1	1.6	29.3	29.2
경제활동인구조사	100.0	21.5	17.4	22.4	5.0	20.5	13.3

자료 : 통계청(2017), 「이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료;
통계청(2017. 8), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

4) 이는 전문인력 중 상대적으로 많은 비중을 차지하고 있는 회화지도(E-2) 비자의 영향에 기인한다.

<표 13> 비자유형별 이민자의 직무 특성

	임금근로자 전체	실무 지식과 기술이 필요 없는 단순 반복적인 일	약간의 실무 지식과 기술이 필요한 일	상당한 실무 지식과 기술이 필요한 일	전문 지식과 기술이 필요한 일
이민자 전체	828(100.0)	51.0	31.8	9.3	8.0
비전문취업	256(100.0)	57.7	35.9	5.2	1.2
방문취업	165(100.0)	59.4	30.2	8.4	1.9
전문인력	38(100.0)	7.7	20.3	21.2	50.8
유학생	12(100.0)	49.8	24.9	4.3	21.0
재외동포	171(100.0)	44.4	33.2	12.1	10.3
영주자	68(100.0)	43.6	32.5	12.8	11.1
결혼이민자	45(100.0)	54.5	26.1	10.3	9.1
기타	43(100.0)	50.7	23.4	10.8	15.1
한국국적 취득	29(100.0)	51.7	32.7	9.0	6.7
(직전: 결혼이민자)	8(100.0)	64.8	27.6	4.4	3.1
(직전: 그외)	21(100.0)	46.4	34.7	10.8	8.1

자료 : 통계청(2017), 「이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

이민자의 국적별 산업별 취업구조를 보면 다음과 같은 특징이 있다. 한국계 중국인의 경우 농림어업 종사자 비중은 0.9%에 불과하며 전반적으로 각 산업에 고르게 분포되어 있다. 이에 비해 한국계를 제외한 중국계는 도소매, 음식숙박업 종사비중이 47.9%로 절반 가까이 되는 특징을 보이고 있다. 아시아 국가들의 경우는 광제조업 종사자 비중이 2/3를 차지할 정도로 많으며 아시아 이외 국가들의 경우 사업, 개인, 공공서비스 종사자 비중이 55.8%로 높다.

이민자의 직업별 취업구조를 보면 이러한 특징이 보다 두드러진다. 전반적으로 내국인에 비해 기능, 기계조작, 조립 종사자와 단순노무직 종사자 비중이 더 높으며 이는 전문인력이나 유학생 등의 비자를 제외하고는 대부분의 이민자에게 나타나는 공통적인 특징이다.

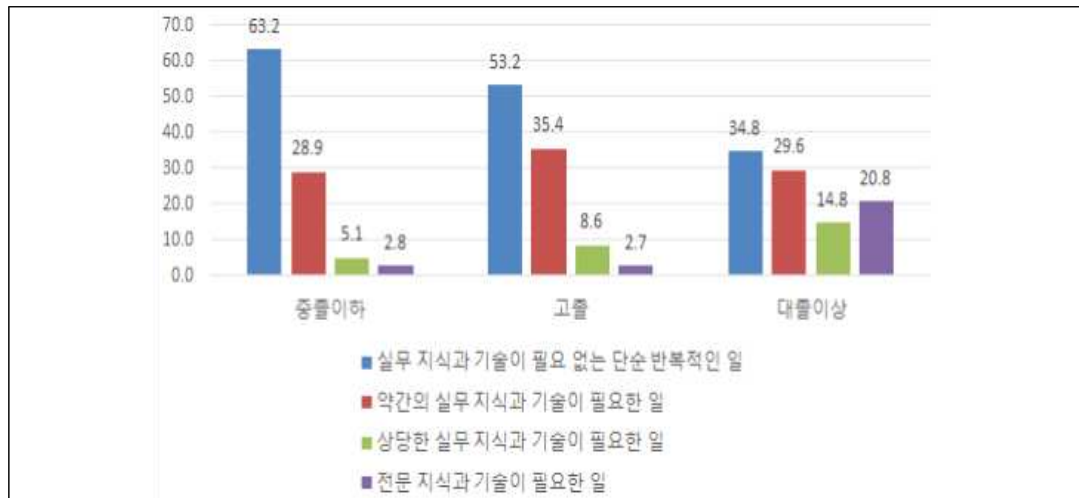
이민자가 수행하는 직무 특성을 보면 대부분 단순한 업무이거나 약간의 실무 지식과 기술이 필요한 일에 집중되어 있음을 알 수 있다. <표 13>에서 보듯이 이민자 취업자 중 임금근로자를 대상으로 하여 이민자의 직무 특성을 질문한 결과에 따르면 ‘실무 지식과 기술이 필요 없는 단순 반복적인 일’이라는 응답이 51.0%이다. 이는 전문인력을 제외하고는 대부분 절반 전후로 이에 대한 응답을 보이고 있다. 이에 비해 ‘전문 지식과 기술이 필요한 일’이라고 응답한 비율은 전문인력(50.8%)과 유학생(21.0%)을 제외하고는 대부분 10% 미만을 보이고 있다.

이를 학력별로 보면 대졸 이상의 경우 상대적으로 전문 지식과 기술이 필요한 일

을 수행하는 비율이 20.8%로 나타나 대체적으로 이민자의 학력 수준이 직무와 연계되어 있음을 알 수 있다. 대졸 이상의 학력임에도 불구하고 ‘실무 지식과 기술이 필요 없는 단순 반복적인 일’이라고 응답한 비율이 34.8%로 나타난 것은 고용허가제와 방문취업 입국자의 업무 특성에 기인한 것으로 보인다.

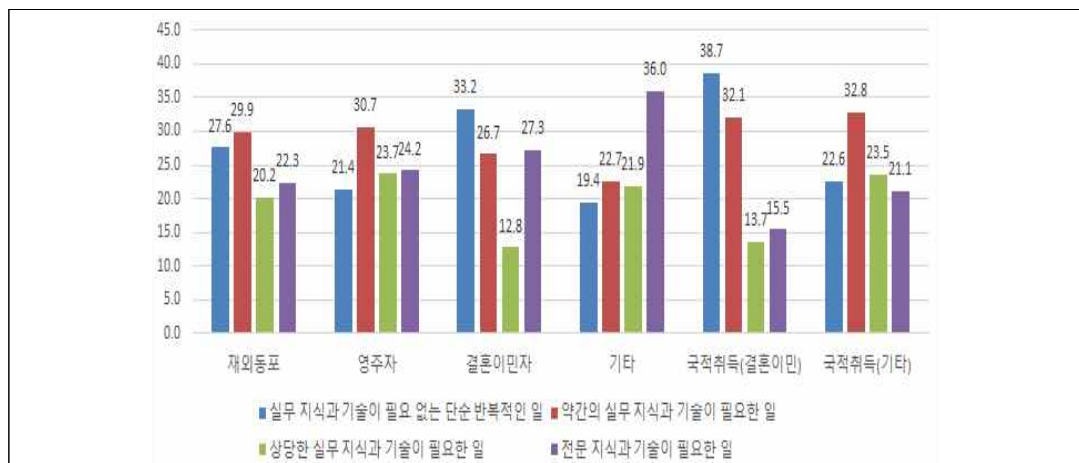
대졸 이상자만을 대상으로 수행하는 업무의 특성을 분석한 결과를 보면 별 차이가 없으나 상대적으로 국적을 취득한 결혼이민자의 직무가 학력수준에 비해 높지 않은 것으로 나타났는데 이에 대한 이유를 확인하는 것은 쉽지 않다.

<그림 13> 이민자 학력별 직무 특성



자료 : 통계청(2017), 「이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

<그림 14> 대졸 이상 이민자의 직무 특성



자료 : 통계청(2017), 「이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료.

나. 임금구조

1) 비자유형 및 인적 특성별 임금수준

통계청에서 제공하고 있는 이민자 체류실태 및 고용조사 원자료의 임금은 모두 범주형 자료로 제공되고 있다. 따라서 이민자와 비교를 위해 본 연구도 내국인의 임금을 같은 범주로 구분하여 비교.분석을 하였다. <표 14>는 내국인과 이민자의 비자유형별 임금분포를 보여주고 있다. 표에서 보듯이 전체 이민자의 임금분포를 내국인과 비교하면 두 가지 특징이 있다. 첫째, 300만 원 이상 고임금계층은 내국인이 29.2%로 이민자의 10.2%에 비해 19.0%p 더 많은 반면에 100만 원 미만 저임금계층 또한 내국인이 11.6%로 이민자 4.3%에 비해 7.3%p 더 많아 내국인 내 그룹 간 임금격차가 이민자보다 더 크다는 점이다. 둘째, 200만 원 이상의 임금분포를 보면 내외국인 간 차이가 거의 없다. 이민자에 비해 내국인의 인적자본이 더 크다는 점을 고려하면 고임금 부분을 제외할 경우 이민자와 내국인 간 임금격차가 별로 차이가 없다고 볼 수 있다는 점이다.

비자유형별 임금분포를 이민자 집단을 중심으로 보면 방문취업자와 재외동포의 임금분포는 매우 유사한 특징을 보여주고 있어서 두 집단의 노동시장 성과가 거의 차이가 없음을 알 수 있다. 이는 일부 직종을 제외하고는 두 집단의 직무나 산업구조 및 직업별 고용구조가 유사한 데 기인하는 것으로 두 집단을 분리하는 것이 필요한 것인지에 대한 의문을 제기하고 있음을 알 수 있다. 전체 집단에 비해 상대적으로 결혼이민자의 임금분포가 낮는데 이는 주로 여성이 많은 데 기인하는 것으로 이를 다른 집단과 비교하는 것은 적절하지 않을 수 있다.

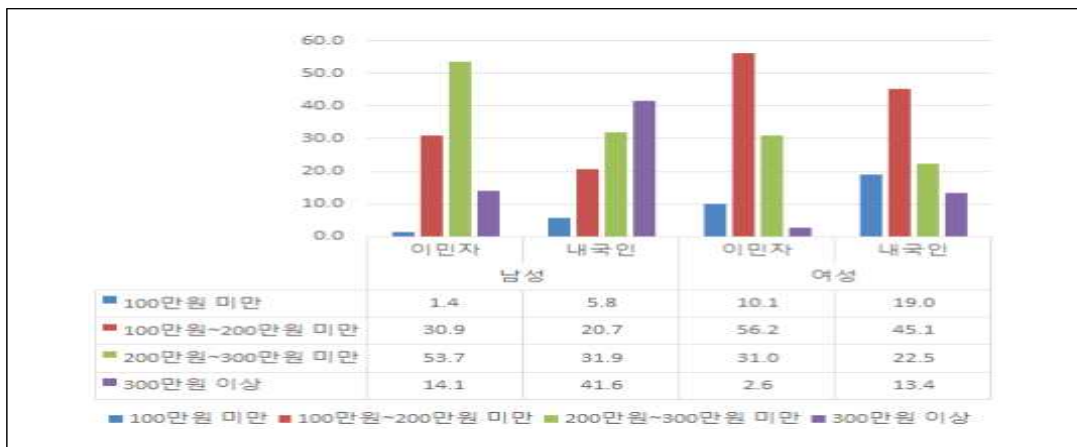
성별 내외국인의 임금분포를 보면 여성에 비해 남성의 내외국인 간 임금격차가 더 크다. 즉, 내국인의 경우 300만 원 이상 임금을 받는 사람이 41.6%로 내국인의 14.1%에 비해 매우 높다. 이에 비해 여성의 경우 300만 원 이상 소득자는 내국인 13.4%이고 이민자는 2.6%이다.

<표 14> 비자유형별 임금분포

	임금근로자 전체	100만 원 미만	100만 ~ 200만 원 미만	200만 ~ 300만 원 미만	300만 원 이상
전 체	100.0	4.3	39.3	46.1	10.2
비전문취업	100.0	0.0	41.8	55.4	2.9
방문취업	100.0	1.1	36.1	49.2	13.6
전문인력	100.0	0.7	26.5	49.3	23.5
유학생	100.0	70.4	24.6	5.0	0.0
재외동포	100.0	3.9	36.6	47.3	12.2
영주자	100.0	5.6	34.5	43.4	16.6
결혼이민자	100.0	13.5	51.9	21.9	12.7
기타	100.0	11.0	46.5	28.8	13.7
한국국적 취득	100.0	12.6	57.1	23.4	6.9
(직전: 결혼이민자)	100.0	17.5	67.3	13.1	2.1
(직전: 그외)	100.0	10.6	53.0	27.5	8.8
경제활동인구조사	100.0	11.6	31.4	27.7	29.2

자료 : 통계청(2017), 「이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료;
통계청(2017. 8), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

<그림 15> 내외국인 임금분포

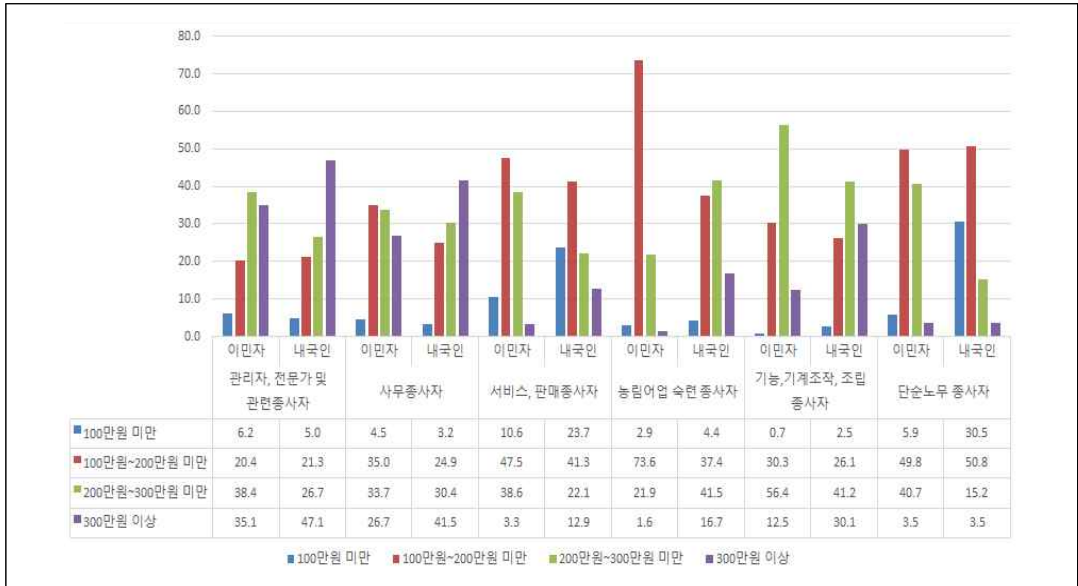


자료 : 통계청(2017), 「이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료;
통계청(2017. 8), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

2) 산업 및 직업별 임금수준

이민자와 내국인의 집단 내 직종별 임금분포를 보면 관리직 및 사무직 종사자의 임금수준이 가장 높다. 이민자 집단의 경우 300만 원 이상 고임금 직종의 분포를 보면 관리자, 전문가 및 관련종사자와 사무직 종사자가 각각 35.1%와 26.7%로 다른 직종 종사자에 비해 많다.

<그림 16> 내외국인의 직업별 임금분포



자료 : 통계청(2017), 「이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료;
통계청(2017. 8), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

이는 내국인에서도 마찬가지로 두 직종에서 300만 원 이상의 임금을 받는 비중은 각각 47.1%와 41.5%이다. 한편, 내국인의 경우 기능, 기계조작, 조립종사자의 경우도 300만 원 이상 임금을 받는 비중이 30.1%로 나타나고 있다. 이민자의 경우 이 직종에서 300만 원 이상을 받는 직종은 12.5%이다. 이런 점에서 직종 내 내외국인 간 임금격차는 이민자 집단이 내국인에 비해 상대적으로 더 적음을 알 수 있다.

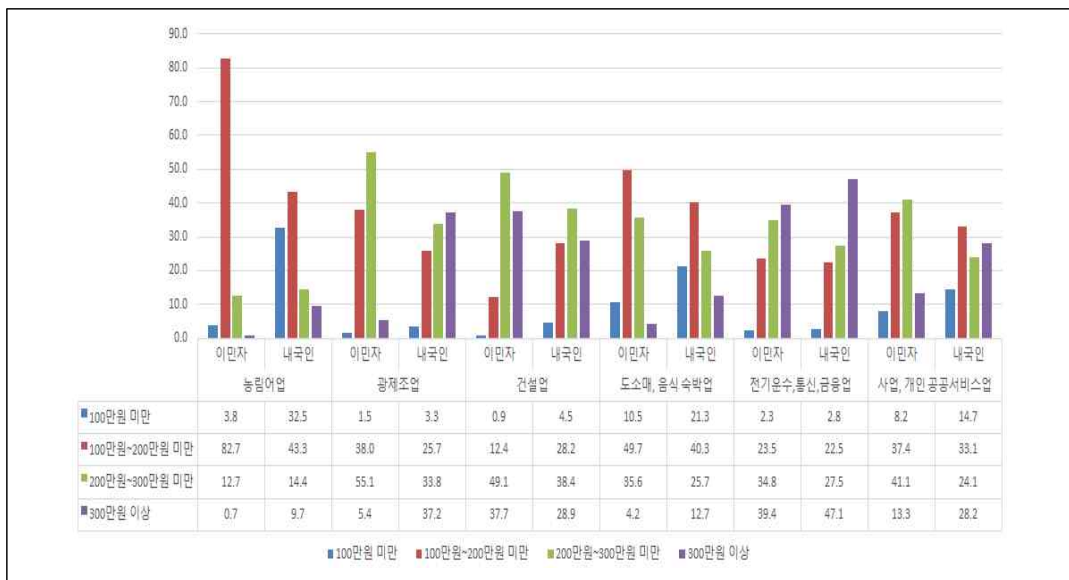
내외국인 간 직종별 임금격차를 보면 전문직종일수록 고임금 부문에서 내외국인 임금격차가 더 크게 나타나고 있다. 그러나 여타 직종의 경우 생산 및 단순노무직종으로 갈수록 두 집단 간 임금격차가 좁혀지고 있으며 200만 원 이상으로 임금범위를 확대할 경우 단순노무직에서 이민자 집단은 이 직종에 종사하는 임금근로자의 44.2%인 데 비해 내국인의 경우는 18.7%로 나타나 이 직종의 경우 이민자가 내국인에 비해 더 높은 임금을 받고 있음을 알 수 있다.

다음으로 이민자와 내국인의 집단 내 산업별 임금분포를 보면 다음과 같다. 이민자의 경우 300만 원 이상의 임금을 받는 비중이 가장 많은 산업은 건설업과 전기·운수·통신·금융업으로 각각 37.7%와 39.4%에 이른다. 나머지 직종은 광제조업 5.4%, 사업, 개인공공서비스업 13.3% 그리고 농림어업은 0.7%이다. 100만 원 미만의 임금을 받는 직종을 보면 이민자 집단의 경우 거의 대부분이 10% 이하를 보여주고 있다. 이에 비해 내국인의 경우 300만 원 이상의 임금을 받는 집단은 농림어업(9.7%)과 도소매음식숙박업(12.7%)을 제외하고는 30% 전후로 높게 나타나고 있으며 100만 원 미

만의 임금을 받는 집단도 전체적으로 이민자 집단에 비해 더 많아 집단 내 산업별 임금격차가 내국인이 이민자에 비해 더 큼을 알 수 있다.

내외국인의 산업별 임금분포를 비교하면 300만 원 이상의 계층에서는 건설업을 제외하고는 모든 업종에서 내국인이 이민자보다 고임금에 종사하는 비중이 더 많다. 건설업의 경우 300만 원 이상을 받는 이민자의 비중이 37.7%로 내국인 28.9%에 비해 더 많은 등 전반적으로 이민자의 임금수준이 내국인에 비해 더 높은 것으로 조사되었다. 그런데 임금분포를 200만 원 이상으로 확대하면 두 집단 간 격차가 크지 않아 전체적으로 이민자와 내국인 간 산업별 임금격차가 그리 크지 않다.

<그림 17> 내외국인의 산업별 임금분포



자료 : 통계청(2017), 「이민자 체류실태 및 고용조사」 원자료;
통계청(2017. 8), 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료.

IV. 이민자 및 이민정책에 대한 내국인의 태도

1. 조사개요

여기서는 Simon & Sikics(2007)의 연구에서 이용한 이민자에 대한 인식과 태도에 관한 설문조사 문항을 이용하여 실태조사를 수행하였다. 조사대상자의 특성은 <표 3-17>과 같다.

<표 15> 조사대상 기초통계

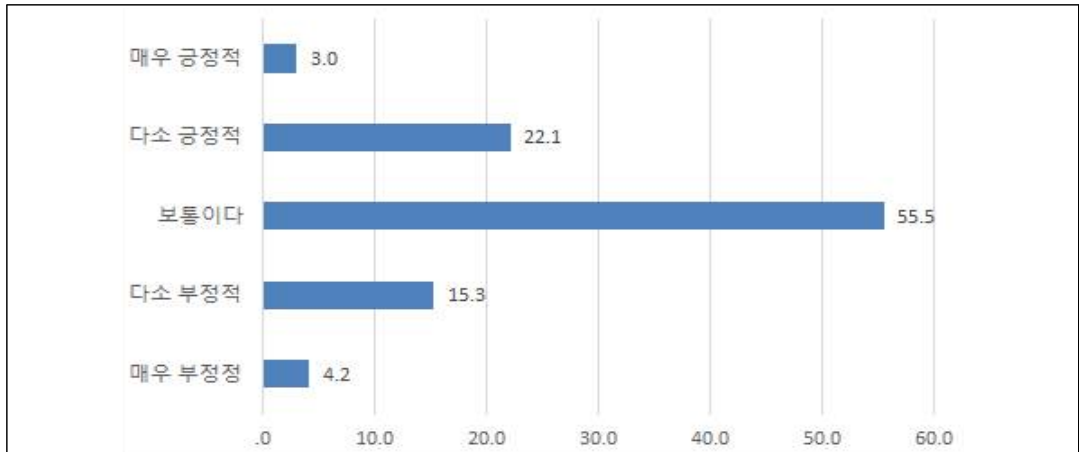
		사례 수	비율
		N	%
전 체		800	100.0
성별	남성	394	49.3
	여성	406	50.8
연령	29세 이하	139	17.4
	30대	138	17.3
	40대	161	20.1
	50대	163	20.4
	60세 이상	199	24.9
지역 1	서울	157	19.6
	인천/경기	246	30.8
	부산/울산/경남	123	15.4
	대구/경북	80	10.0
	광주/전라/제주	89	11.1
	대전/충청/강원	105	13.1
지역 2	수도권	403	50.4
	비수도권	397	49.6
지역특성	대도시	347	43.4
	중소도시	363	45.4
	읍면지역	90	11.2
외국인 친구 유무	예	140	17.5
	아니오	660	82.5
일터에 외국인 동료 유무	예	125	15.7
	아니오	511	63.9
	비해당	163	20.4
이웃에 외국인 거주 유무	예	231	28.9
	아니오	569	71.1
가족/친척 중 외국인과 결혼 여부	예	162	20.3
	아니오	638	79.7

자료 : 한국노동연구원(2018), 「한국사회 이민자에 대한 인식실태조사」.

2. 주요 조사결과

본 실태조사는 이민자에 대한 내국인의 인식 및 태도를 파악한 것으로 응답이 나오게 된 원인을 질문하지는 않고 있다. 먼저 <그림 18>은 외국인 및 이민자들이 한국사회에 미치는 영향에 대한 응답 결과로 19.5%가 부정적이라고 응답하였으며 긍정적이라고 응답한 비율은 25.1%로 부정적 의견보다는 약간 더 많다.

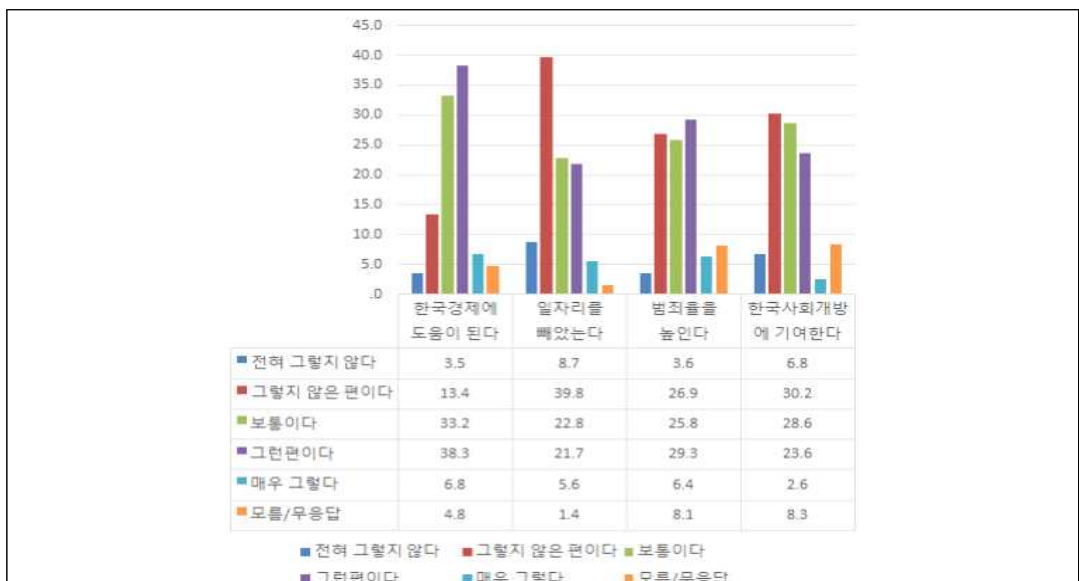
<그림 18> 외국인 및 이민자가 한국사회에 미치는 전반적 영향



자료 : 한국노동연구원(2018), 「한국사회의 이민자에 대한 인식실태조사」.

<그림 19>는 외국인 및 이민자들의 영향을 크게 다음의 네 가지, 즉 ① 외국인 및 이민자들은 대체로 한국경제에 도움이 된다. ② 외국인 및 이민자들은 내국인 일자리를 빼앗는다. ③ 외국인 및 이민자들은 범죄율을 높인다. ④ 외국인 및 이민자들은 한국에 새로운 아이디어와 문화를 가져와 한국사회 개방에 기여한다고 질문한 결과이다. 조사결과에 따르면 한국경제에 도움이 된다는 질문에 대해 긍정적 응답은 45.1%이다. 일자리를 빼앗는다는 것에 대해서는 27.3%가 그렇다고 응답하였으며 범죄율을 높인다는 것에 대해서는 35.7%가 그렇다고 응답하였고, 한국사회 개방에 기여한다는 질문에 대해서는 26.2%가 긍정적인 응답을 하였다.

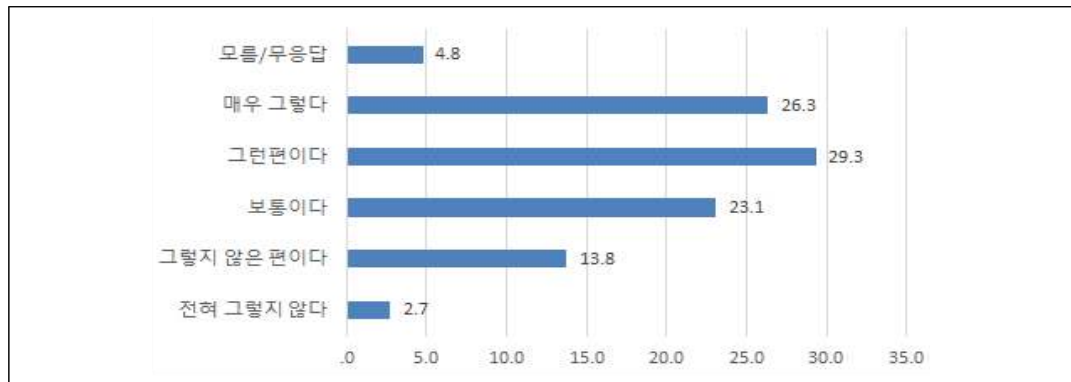
<그림 19> 외국인 및 이민자의 영향



자료 : 한국노동연구원(2018), 「한국사회의 이민자에 대한 인식실태조사」.

<그림 20>은 최근 확대되고 있는 불법체류자에 대한 대처방안을 질문한 결과로 이들에 대해 좀 더 강력한 대처를 해야 한다는 문항에 대해 55.6%가 그렇다고 응답하여 불체자에 대한 적극적인 대처를 요구하는 비중이 높다. 본 연구의 제3장에서 다루고 있는 외국인 통계는 상주외국인을 대상으로 하고 있다. 이에 따라 단기 불법체류자는 본 연구의 분석대상에서 제외되어 있다.⁵⁾

<그림 20> 한국정부는 불법 외국인 및 이민자들을 배제시키기 위한
좀 더 강력한 조치를 취해야 한다는 질문에 대한 응답



자료 : 한국노동연구원(2018), 「한국사회의 이민자에 대한 인식실태조사」.

<그림 21>처럼 향후 한국에서 외국인 및 이민자 규모가 얼마나 되어야 한다고 생각하느냐는 질문에 대해 증가해야 한다는 의견이 19.0%이고 감소해야 한다는 의견은 32.2%로 감소의견이 더 높다.

다음으로 이민자의 정착을 위해서는 이들의 한국사회 통합이 매우 중요한데 다음의 항목에 대한 동의 여부를 질문하였다. 먼저 외국인 및 이민자들은 한국사회에 잘 적응하고 있다는 문항에 대해 그렇다는 의견이 33.5%로 나타났다. 다음으로 외국인 및 이민자들은 내가 거주하고 있는 지역에서 잘 적응하고 있다는 문항에 대해서는

5) 통계청 조사는 상주외국인(91일 이상 체류)을 대상으로 한 조사이기 때문에 단기체류자는 제외되어 있다. 이에 따라 통계로 포착되는 외국인 취업자보다 실제 노동시장에서는 이보다 많은 외국인 취업자가 체류할 가능성이 있다. 통계청에서 작성하고 있는 이민자(외국인 포함) 통계에는 90일 이하 단기체류 입국자가 모집단에서 제외되어 있는데 최근 들어 단기체류 입국자가 증가하고 있고 단기체류자의 1/3가량은 불법체류 상태이며 이들 중 상당수가 취업활동에 종사하고 있는 것으로 추정된다. 특히 최근 들어 불법체류 증가의 대부분은 단기체류자이며 불법체류자의 상당수가 취업활동에 종사하고 있을 가능성이 높다. 단기체류 외국인 추이와 불법체류 추이를 보면 다음과 같다(법무부, 출입국·외국인정책 통계월보).

단기체류 외국인 추이 :

2011년 277.6천 명→2015년 431.6천 명→2017년 597.4천 명→2018. 5월 625천 명

외국인 불법체류자(전체) :

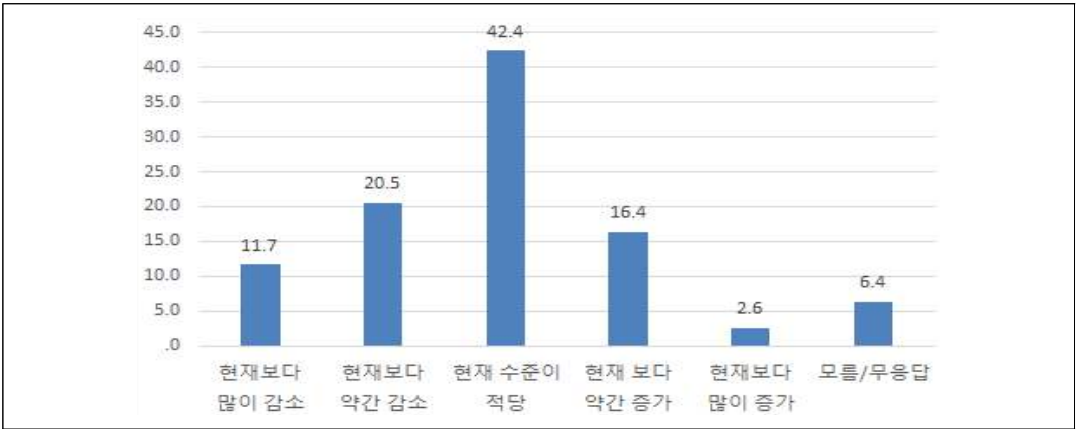
2015년 214.2천 명→2016년 208.9천 명→2017년 251천 명→2018. 4월 312.3천 명

외국인 불법체류자(단기체류) :

2015년 128.1천 명→2016년 132.8천 명→2017년 167.1천 명→2018. 4월 225.8천 명

39.3%가 그렇다고 응답하였으며, 정부가 외국인 및 이민자들의 한국사회 적응 및 정착 지원을 위해 도와주는 것이 필요하다는 문항에 대해서는 47.6%로 절반 가까이가 응답하였다.

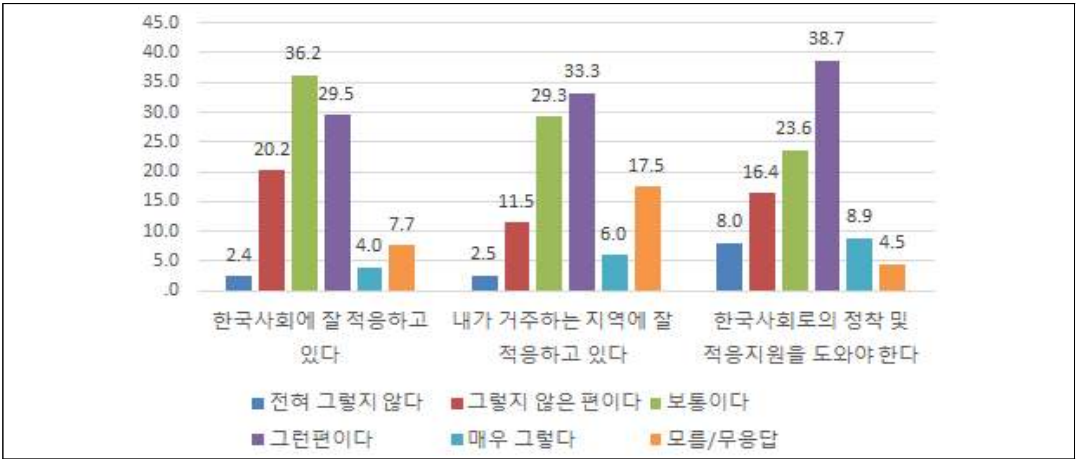
<그림 21> 향후 이민자 규모에 대한 의견



자료 : 한국노동연구원(2018), 「한국사회의 이민자에 대한 인식실태조사」.

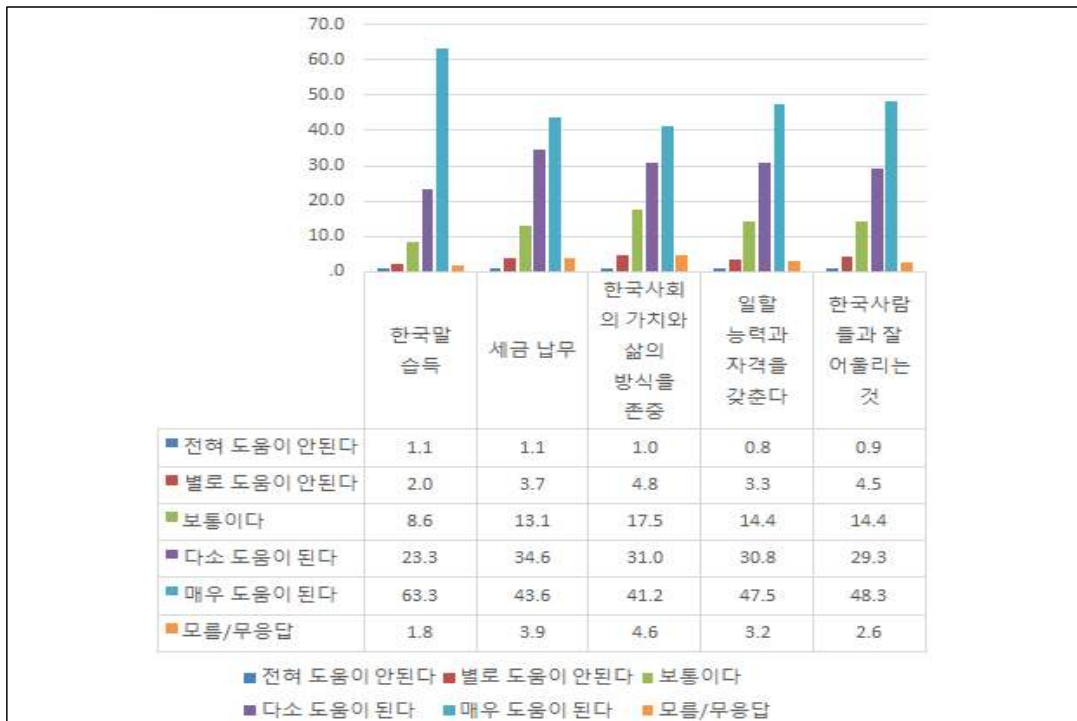
끝으로 한국말 습득, 세금납부 등이 외국인 및 이민자들이 한국사회에 적응하는 데 얼마나 도움이 된다고 생각하는지에 대한 의견에 대해 각 문항 모두 절반이 넘는 긍정적 의견을 보여주고 있다. 특히 한국말 습득에 대해서는 전체 응답자의 86.6%가 도움이 된다고 응답하여 가장 높은 비중을 보여주고 있다.

<그림 22> 이민자의 정착에 대한 의견



자료 : 한국노동연구원(2018), 「한국사회의 이민자에 대한 인식실태조사」.

<그림 23> 이민자의 한국사회 적응에 도움 되는 요소



자료 : 한국노동연구원(2018), 「한국사회의 이민자에 대한 인식실태조사」.

V. 생각하기

한국이 처한 저출산 고령화 현상은 이민자 수요의 확대로 이어질 가능성이 큰 만큼 이민정책은 적극적으로 검토해야 할 정책 과제임은 분명하나 방향성에 대해서는 논쟁적이다. 지속적인 경제성장을 위해 정주형 이민자의 유입을 확대하자는 주장도 있고, 이민의 부정적 영향을 고려하여 한시적으로 인력을 활용하는 교체순환 방식을 보다 엄격히 관리하여야 한다는 주장도 있다. 이민자의 유입은 사회경제적으로 광범위한 영향을 미치기 때문에 이민자의 선별정책은 매우 중요하다. 이민자 유입의 비용과 편익은 단기 순환형인지 아니면 정주형인지 그리고 인력의 숙련 정도에 따라 그 크기가 달라진다. 이민자들이 장기 거주하는 경우, 이민자들은 생산 활동에 기여하는 노동자로서 뿐만 아니라 소비자의 역할도 커지므로, 이민자들이 그들 수입의 일부분을 소비한다면 노동에 대한 파생 효과가 발생한다. 또한 이민자의 공급 확대에 따른 낮은 노동비용으로 인해 제품 공급이 증가하고, 그로 인해 제품의 가격이 하락하면, 내국인들은 저렴한 비용으로 제품의 소비를 촉진할 수 있으며 국민경제에 기여한다. 그러나 단기체류 외국인력들은 소득 대부분을 송금에 지출하기 때문에 소비 촉진 효과가 크지 않다.

이민자들이 낮은 임금과 통제하기 쉬운 노동력을 이점으로 노동시장에서 우위를 점하게 된다면, 편익보다는 비용이 더 커질 것이지만 이는 기존 노동시장의 상황과 이민자의 직업 배치가 어떻게 어울리는가에 따라 편익과 비용의 크기가 달라질 것이다. 이런 점에서 현재 한국의 이민정책이 초래하는 사회경제적 영향에 대한 검토는 이민정책의 방향성 모색에 중요한 과제를 제기한다.

잘 알려진 바와 같이 현재 우리나라는 출산율이 지속적으로 낮아짐에 따라 고령화가 빠르게 진행되고 있다. 통계청의 장래인구 추계에 따르면 한국의 총인구는 2031년 5,296만 명까지 성장하다 이후 감소한다. 생산가능인구(15~64세)는 2016년 3,763만 명을 정점으로 감소하여 2065년에 2,062만 명에 이를 전망이다. 65세 이상 인구 비중은 1965년 3.1%에서 2015년 12.8%로 증가하였으며, 2035년에는 28.7%, 그리고 2060년에는 42.5%로 증가할 전망이다. 이에 따라 한국의 총부양비는 2015년 36.2명에서 2065년에는 108.7명으로 OECD 국가 중 가장 높아질 전망이다.

따라서 현재의 산업구조나 생산방식이 유지된다면 적어도 향후 20여 년 동안에는 출산율 변동과 관계없이 생산가능인구의 감소에 따른 노동력 확보 문제가 중요한 과제로 대두될 전망이다. 기술혁신 등을 통해 생산성을 높이거나, 정년을 연장하여 기존의 인력이 노동시장에 오래 머무르도록 하거나, 유휴 인력을 적극적으로 노동시장에 진입시키는 방안들이 있다. 그러나 노동시장의 미스매치가 심화하는 현재의 산업 및 노동시장 구조를 고려할 때 이와 같은 방식으로는 인력 부족을 해소하지 못하는 영역들이 있다. 이러한 영역들에서는 외국 인력의 활용이 불가피하다. 국가 간 노동이동의 확대, 이민자 유입의 증가, 저출산 고령화에 따른 노동력 확보의 필요성 및 지속적인 성장잠재력 제고를 위해서 이민정책은 중요한 정책과제이다. 따라서 출산율 제고정책과 더불어 이민정책을 국가의 핵심 전략으로 설정하고 관련 법·제도를 정비하며 사회적 논의를 확대할 필요가 있다. 아울러 이민자는 외부인이 아닌 이미 우리의 이웃으로 자리 잡아 가고 있다. 이민자와 더불어 살아가는 통합적 사고와 인식의 개선 노력도 필요하다.

발제 III

도요안 신부님의 노동사목

문무기 교수

경북대학교 법학전문대학

도요안 신부님의 노동사목

문무기 교수
경북대학교 법학전문대학

I. 들어가며

도요안^{John Francis Trisolini} 신부와의 첫 만남은 1986년의 어느 주말¹⁾이었던 것으로 기억된다. 당시 도 신부는 살레시오공동체 원장이면서 돈보스코 청소년센터에서 노동사목을 통한 청소년 양성을 지원하였을 뿐만 아니라 노동사목위원회의 위원장을 거쳐 위원으로도 활동하였기 때문에, 도 신부와 왕래가 잦았던 필자의 은사 손창희(아우구스티노) 교수의 지도로 인사를 드리러 갔었을 것이다. 첫인상은 그 잘생긴 얼굴로 온화하게 웃으면서 따뜻하게 환영해주었는데, 마지막에 헤어질 때 그 크고 건장한 체격으로 필자를 꼭 안아주었던 기억이 지금도 생생하다. 그 이후 명동대성당 또는 필자가 거주하던 서울지역 본당에서 판공성사를 볼 때 우연히 몇 번 마주친 적은 있었지만, 특별히 인연을 맺을 기회가 의외로 없었다. 그러다가 1998년 즈음에 종로3가 성당에 개최되던 기초노동법 야간강의를 한동안 맡게 되면서, 도요안 신부의 노동사목 활동에 구체적으로 참여할 수 있게 되었다. 노동사목위원회 전문위원분과에 동참하게 된 것은 성북구 보문동에 노동사목회관이 건립된 이후인 2001년 하반기부터였다.

II. 도요안 신부의 정체성(Identity)

1. 태생

도요안 신부는 1937년 미국의 뉴욕 인근 뉴저지주 호보큰^{Hoboken}에서 이주노동자(이탈리아 및 아일랜드)의 손자·외손자이자 아들(첫째, 맏이)로 출생하여 노동자들의 고단하지만 열정적인 삶을 온전히 경험했다. 이를 통해 노동자, 이주노동자, 노동조합과 그 조합원들의 삶을 태생적으로 받아들였고, 그들의 애환과 삶의 가치를 온몸으로 체득했다고 하겠다.

1) 기억이 정확하지는 않으나, 아마도 부활절 부근이 아니었을까 싶다.

2. 기초교육

1955년에 고등학교를 졸업하고 이듬해인 1956년에 저렴하지만 양질의 교육을 받을 수 있는 몽클레어^{Moncalir} 주립 사범대학 영어교육과에 입학하여 수료하였다. 그리고 1959년에 살레시오 신학교에 입학하여 철학과정을 이수함으로써 체계적으로 신학을 공부하였다. 이를 통해 교육자(광주 살레시오 고등학교의 영어 및 라틴어 교사)인 동시에 학자(프랑스 소르본느^{Sorbonne} 대학에서 윤리신학 과정과 경제학, 인문학 및 주요 교회 회칙을 연구)로서의 기본적인 소양을 갖추었다.

3. 수도자 수련

도요안 신부는 1956년부터 살레시오회 회원으로 수련하였고, 1959년에 당시 미국에서 가장 가난한 지역이었던 웨스트버지니아에서 단기 실습 과정을 경험하고, 선교사로 한국(전남 광주)에 파견되었다.²⁾ 이 과정에서 온몸에 땀 철저한 수도자로서의 생활습관으로, 노년에 수많은 병고와의 투쟁 속에서도, 미사와 성무일도를 비롯한 기도과 묵상 등 자신의 일과를 하루도 빠뜨리지 않고 냉혹하리만큼 철저히 수행하여 주변 사람들을 숙연하게 했다. 살레시오 회원으로 다져진 기본자세를 통해 평생에 걸쳐 실천한 가난과 청빈의 삶은 도요안 신부가 준비된 선교사로서 평생을 한국의 노동사목에 헌신할 수 있게 하는 자양분이 되어 주었다.

4. 사제 수련

한국(전남 광주)에서의 수련 과정을 거친 후 1964년 이탈리아 토리노^{Torino}의 살레시오 신학교 및 프랑스 리옹^{Lyon} 인근 폰타니에르^{Fontanieres} 살레시오 신학원에서 수학하였다. 이 시기에 프랑스 루르드^{Lourdes} 및 스페인 바르셀로나^{Barcelona} 등지에서도 수련 과정을 이어갔는데, 특히 주목되는 것은 이때 가톨릭노동청년회원 등 젊은 노동자 및 이주 노동자들과 교류하고 그들의 어려운 삶을 보살피는 값진 경험을 함으로써, 후에 한국에서의 이주노동사목에 필요한 기초소양을 축적했다는 점이다. 1967년 4월 리옹에서 사제로 수품하였는데, 이로써 5개 국어에 능통하며 이론과 실천이 조화된 신학 공부를 완성함으로써 사제수련을 마무리하였다.

5. 수도자이자 선교사로서의 사목

사제 수품 이후 잠시 미국에서 스페인계 신자들을 돌보다가 한국으로 다시 돌아와

2) 살레시오 회원으로서 수련을 마친 도요안 수사는 고교 시절 가까운 중국인 친구의 영향으로 의무적으로 수행해야 하는 사목 실습을 중국 또는 일본에서 하기를 원했지만, 여러 사정으로 그 가운데인 한국으로 오게 되었다(도요안 신부의 미발간 자서전에서 발췌).

서 한국돈보스코회 돈보스코 청소년센터 부원장 겸 경리, 살레시오회 한국준관구 경리, 살레시오 협력자회 담당 신부, 살레시오회 대림동 공동체(수도원) 제7대 원장 등을 거치면서 본격적으로 수도자이자 선교사로서의 사목에 매진하였다. 이 과정에서 본인이 만난 수많은 젊은이를 세심하게 관찰하고 성소를 환기시켜 살레시오 회원으로 인도하였다.

6. 일반 신자들을 대상으로 하는 사목

1968년부터 도림동 성당이 서울대교구에 봉헌된 1970년까지 본당사목(도림동 본당의 보좌신부 및 주임신부)을 수행하였다. 비교적 짧은 기간이었지만, 도림동성당의 묘지 정리, 돈보스코 유치원 건물문제 해결, 크라운맥주와의 성당대지 갈등 해결 등과 같은 뛰어난 문제해결 능력을 보여주었다. 이와 함께 젊은이들의 혼인문제에 대한 관심의 성과로서 1,000여 쌍의 주례를 기꺼이 맡아 주었으며,³⁾ 명동대성당 상설고해소 담당 신부 등(상담 방식 진행 및 영적 지도)도 역임하였다.

7. 저술

생전에 많은 저술을 남겼지만, 최종적으로 출간된 간행물로 노동영성서적 3권(「이마에 땀을 흘려야 낱알을 먹으리라(공저)」, 「교회와 이데올로기 그리고 노동(공저)」, 「가톨릭 사회교리(편저)」)과 함께 영성서적 5권(「생명의 샘 정녕 당신께 있고」, 「아버지의 뜻이 하늘에서와 같이」, 「늘 우리와 함께 계시는 하느님」, 「가난한 이들은 늘 너희 곁에 있을 것이다」, 「교회의 전례로 함께 기도하고 묵상하자」)을 남겼다. 이 가운데 특히 주목되는 가르침은, “하느님께서 늘 우리의 일상과 함께 계심을 알아, 우리 곁에 있는 가난한 이들과 나눔으로써 참 행복에 이르러야 함”을 역설하였다는 점이다.

이외에 남아 있는 파일 및 서면으로 강론, 투고, 번역 및 논문 등 약 30여 편의 저술이 확인되고 있으나, 실제로는 그 수를 셀 수 없을 것으로 추정된다. “일하다 생을 마감하고 싶다”는 평소의 말씀 그대로, 마지막 순간까지도 저서 출간을 위한 탈고작업을 수행하던 중 하느님 품에 안겼다.

8. 외모와 건강관리

동년배보다 조금 더 큰 키에 건장한 체격을 가진 미남형 얼굴의 백인 남성이라고 하겠다. 1960년 전남 광주에서 척수성 급성회백수염(소아마비)을 앓아 사경을 헤매다

3) 성당에서의 혼배성사를 집전하는 것은 물론이고, 명동 등지에서 알게 된 젊은이들이 일반 예식장에서의 주례를 부탁하더라도 그 요청을 흔쾌히 수락하였다.

가 서울 미군 제121 후송병원에서 진료하여 완치되었지만, 악성종양(위, 신장, 척추) 등으로 평생 30여 회 수술과 지난한 치료과정을 이겨냈다. 특히 투약, 식이요법 및 운동 등 담당 의료진이 치료를 위해 제시하는 모든 준수사항을 묵묵하고 완벽하게 실행하여, 선종 1년 전에는 몸 안의 모든 악성종양이 완치되었다는 선고를 받음으로써 주변 사람들을 놀라게 하였다.

9. 유품

선종 1년 후 허윤진(안드레아) 당시 노동사목위원회 위원장이 간행한 화보집에 따르면, ①낡고 해진 두 켤레의 신발, ②낡고 여러 번 기운 두 벌의 셔츠(같은 색깔), ③낡은 잠옷 한 벌, ④두 개의 안경, ⑤허름한 전자시계 하나, ⑥몇 가지의 값싼 문구들, ⑦가죽장갑 두 켤레와 ⑧낡은 가죽가방 하나, ⑨개인용 미사도구, ⑩낡은 사제용 셔츠와 영대 그리고 한 벌의 제의가 전부였다.

10. 칭송과 비판

“절망적인 상황에서 삶을 이어가게 해 준 은인”, “계속해서 잘못을 저질러도 끝까지 포기하지 않고 돌아오기를 기다려 준 자상한 아버지”라는 칭송이 자자한 반면에, “현실 상황을 유연하게 고려하기보다 원리·원칙만 고수하는 이상주의자”, “적당히 눈감아줄 줄 모르는 비타협적인 옹고집”이라는 비판의 목소리 역시 공존한다. 그러나 엄청나게 많은 실망과 분노를 인내하고 이겨냈으며, 자신의 잘못을 회개하고 부족한 부분을 고치려 노력했던 한 사람의 인간적 모습을 진솔하게 보여주었다고도 평가할 수 있을 것이다.

다시 표현하자면, “가난과 청빈을 바탕으로 의연하고 우직하게 삶을 살았으며, 스스로 처지를 알고 교회의 모든 어른에게 순명하였다. 복음과 교회의 가르침을 마지막 순간까지 연구·교육하였으며, 자신의 능력과 한계를 정확히 인지함으로써, 자신의 사명을 정확히 계획하고 열정적으로 완수하였다”라고 정리할 수 있을 것이다.

Ⅲ. 노동사목을 통한 양성

1. 살레시오 회원 양성 - 면밀한 관찰과 깊이 있는 대화

1984년 9월 제7대 대림동 살레시오 공동체(수도원) 원장에 임명된 이후, 주변의 많은 젊은이를 세심하게 관찰하고 그 중 자질을 갖춘 이들을 살레시오 회원으로 인도하였다. 도요안 신부는 회원 양성에 있어서 특별히 아침미사와 묵상, 기도 등 규칙적

인 실천을 강조하였는데, 전례의 의미와 기도 생활의 비중을 이해시키기 위해 철저한 반복 교육을 실천한 것으로 널리 알려졌다. 도요안 신부의 수도자 양성방식 가운데 또 하나 주목할 부분은 젊은 수련자들의 어려움을 깊은 대화·면담으로 접근하여 해결하는 점인데, 살레시오회 수도자로서의 역량을 키우기 위해 가난한 근로청소년들에게 먼저 다가갈 것과 의무적인 노동에 참여하도록 적극 권고하는 동시에 스스로도 이에 적극 참여하였다.

결국 도요안 신부는 가톨릭교회의 가르침과 함께 살레시오회의 전통에서 벗어나지 않는 수도자 양성방식을 고수한 것이라고 정리할 수 있겠다. 이는 다시 말해서, 원칙을 벗어난 생각이나 행동을 결코 용납하지 않음으로써, 자기 욕구에 충실하고 다양한 개성을 지닌 요즘의 젊은이들에게는 굴레와 족쇄로 작용할 수도 있었겠으나, 끊임없는 대화와 교육, 지원과 배려를 통해 수많은 성소자를 양성하는 진정한 교육자, 참된 스승의 모습을 보여주었다고 할 것이다.

2. 가톨릭노동청·장년회 지도 - 평생을 이어간 인연

도요안 신부는 1960년경에 앓은 척수성 급성회백수염(소아마비)을 치료하는 과정에 도림동 성당에서 처음으로 한국가톨릭노동청년회와 접촉한 이후, 노동청년회를 한 단계 더 성장시킨 가톨릭노동장년회로 이어지는 가톨릭노동청·장년 모임의 지도에 평생을 바쳤다. 1968년도부터 시작되어 1970년대로 이어진 돈보스코 청소년센터에서의 노동을 통한 청소년 양성은 서울대교구 도림동 성당을 중심으로 하는 한국가톨릭노동청년회의 지도로 연계되었고,⁴⁾ 곧이어 전국 담당 신부와 아시아 담당 신부 역임으로 이어졌다.⁵⁾

그 가운데 주목할 만한 부분은, 1960년대부터 집권하여 경제성장제일주의를 전면에 내세운 군부독재 세력에 의해 한국의 노동자들은 열악한 노동환경과 정체성 혼란 속에서 신음하였고,⁶⁾ 급기야 1968년의 강화도 심도직물사건과 1970년의 전태일 분

4) 도요안 신부가 도림동성당 보좌신부로 사목하던 1968년에 인근 성당의 보좌신부들과 가톨릭노동청년회 팀원들과 만났다. “가톨릭노동청년회 지도신부연구회”에서 신부들은 ‘도 신부가 가톨릭노동청년회에 관심이 있고 또 가톨릭노동청년회 일에 관한 양성도 받았으니 즉시 서울대교구 남부지구 담당신부(chaplain)가 되어야 한다’고 합의했다(도요안 신부의 미발간 자서전에서 발췌).

5) 이와 관련하여 노동사목위원회 위원장을 역임하면서 도요안 신부를 친부처럼 극진히 모셨던 허윤진 신부는 “도요안 신부님과 함께 가톨릭노동청년회 아시아대회에 참석한 적이 있는데, 그 자리에 참석한 모든 각국의 대표들이 열광적으로 도요안 신부님을 환영하는 모습을 보고 큰 충격과 감격을 느꼈다”라고 진술하였다.

6) 1970년대 가톨릭노동청년회 회원들은 노동계 안에서 자기정체성을 발견하기 위해 부단히 노력하였다. 자기가 누구인지, 가톨릭노동청년회운동이 노조활동인지 신심단체 활동인지, 노동조합은 진정 노동자들을 위한 조직인지를 고민하면서, 젊은 노동자들과 동일한 생활양식과 같은 조건을 함께 나누며 정기적으로 만나 함께 성찰하는 그룹이었다(도요안 신부의 미발간 자서전에서 발췌).

신 사건은 김수환 추기경⁷⁾과 도요안 신부 및 한국가톨릭노동청년회에 커다란 영향을 끼쳤으며 상당한 활동영역 확장을 가져왔다는 사실이다.⁸⁾

3. 노동운동 활동가들과의 협력과 갈등

도요안 신부는 1970~1980년대 각종 노동 사건에 직·간접적으로 관여하였지만, 언제나 “복음 정신과 교회의 사회적 가르침에 기초하여 노동자 스스로가 당면한 문제를 해결할 수 있도록 가르쳐주는 방식”으로 접근하였다. 도요안 신부는 이를 위해 노동자 교육에도 많은 정성을 기울였는데, 그 과정에서 가톨릭 노동운동가뿐만 아니라 개신교의 도시산업선교회 및 한국노동자총연맹의 활동가 등과도 다각적인 협력을 모색·추진하였다.

문제는 1980년대 후반에 들어 산업현장에서의 노동운동이 급진적·투쟁적 방법에 의존하는 경향이 강해짐에 따라, 가톨릭교회의 가르침에 기초하여 타협과 화해를 통한 평화적 문제해결을 모색하는 도요안 신부의 접근 방법에 반대하는 일부 노동자들과의 갈등이 잦아졌다는 부분이다. 이에 대해 도요안 신부는 “느리고 비효율적”이라는 교회 내·외부에서의 비판에도 불구하고 끝까지 자신의 원칙 즉, “그리스도인은 자기가 처한 환경에서 빛과 소금으로 살아가야 하고, 노동자는 무엇보다 자신이 처한 노동 현장에서 복음 정신을 구현해야 할 권리와 의무가 있음”을 깨우쳐야 하며, “시대의 징표를 통해 드러나는 하느님의 뜻을 올바르게 읽고, 교회의 가르침대로 모든 문제를 해결하는 자세를 유지해야 한다”는 가르침을 주었다.⁹⁾

IV. 노동사목위원회를 중심으로 하는 노동사목

-
- 7) 김수환 추기경과 도요안 신부의 인연은 도림동성당 보좌신부 시절 서울대교구장으로 착좌한 김수환 추기경이 노동자들의 삶과 그 실상을 알고 싶어 도림동성당을 찾아온 1968년으로 거슬러 올라간다(도요안 신부의 미발간 자서전에서 발췌).
- 8) 전태일 분신사건 직후 도요안 신부는 평화시장의 노동자들과 전태일의 어머니를 만나 한국의류 산업 노동자들의 열악한 노동조건에 대한 깊은 성찰의 기회를 가졌다. 그 이후 돈보스코청소년 센터에 많은 도움을 준 독일의 가톨릭해외원조기구 미제레오르(Misereor)와 협력하였고, 노동운동에 관심을 가지기 시작한 평화시장의 몇몇 소녀들을 가톨릭신자 및 가톨릭노동청년회 회원으로 인도하였다(도요안 신부의 미발간 자서전에서 발췌).
- 9) 사제서품 30주년과 회갑을 맞아 인터뷰한 평화신문 기사에서 도요안 신부는 “지난 30년간의 노동운동을 정리하고 싶지만 참피할 것 같아 망설여진다. 노동운동을 한다는 사람들이 개인의 영달을 위해 노동조합을 이용하는 것을 많이 보았기 때문이다. 개인적으로 나의 활동을 오히려 비판할 때 마음이 아팠다. 노동문제만이 아니라 현대사회에 대한 제반 문제들의 해결책은 한국의 법보다 훨씬 진보적인 교회의 사회교리에서 찾아야 한다. 신자들이 사회교리를 올바르게 배우고 이를 따라 실천할 수 있다면 노동운동도 달라질 것이다. 따라서 사제들이 사회문제에 대해 먼저 나서지 말아야 한다. 신자들을 제쳐놓고 사제들이 앞장서는 것은 성직자중심주의와 다를 바 없다. 오히려 훌륭한 신자 활동가들을 많이 양성하는데 관심을 기울여야 한다.”고 역설하였다(평화신문, 1997. 6. 8. 발췌).

1. 노동사목위원회의 조직 및 운영

1970년 전태일 분신 사건으로 상당한 자극을 받은 김수환 추기경은 1971년 3월에 12명의 사제로 구성된 “도시산업사목연구회”를 조직하였는데, 초대 위원장에 도요안 신부가 임명되었다.¹⁰⁾ 동 위원회는 뒤이어 제2대 위원장에 임명된 이용유 신부의 판단에 따라 “노동사목위원회”로 개칭되면서 도시빈민사목 분야를 분리하였는데, 노동사목위원회는 그 이후 비약적인 발전을 거듭하였다. 도요안 신부는 수도자(수녀)분과 및 전문위원¹¹⁾분과 지도, 가톨릭노동청년회 및 가톨릭노동장년회 지도, 노동문제상담소 설립 및 운영, 노동사목회관(종로3가성당 및 보문동) 건립 및 운영, 신학생 양성 및 산재사목, 이주노동사목(이주노동자 상담실, 민족공동체 및 이주노동자 쉼터 설립 및 운영) 등 수많은 사업을 열정적으로 추진·완수하였다.

2. 이주노동사목의 개척

도요안 신부의 이주노동사목은 프랑스 유학 시절, 리옹(Lyon) 중심에 위치한 대규모 노숙자들의 쉼터인 “집 없는 사람들의 성모(Notre Dome de Sans Abri)”에서 이탈리아, 스페인 및 알제리, 모로코 등 북아프리카 지역에서 밀입국한 이주노동자들의 숙소와 일자리를 보살펴 준 경험에서 시작되었다.

도요안 신부의 이주노동사목 활동과 관련하여 주목할 부분은 “미래에 대한 예측능력이 매우 뛰어난 사목자”였다는 사실이다. 도요안 신부가 1990년대 초반 즈음 이주노동사목 활동을 시작할 때, 한국 사회에서는 이주노동자와 다문화가족의 문제에 관심을 가지고 해결하려고 노력하는 사람들이 많지 않았다. 그렇지만 도요안 신부는 2000년대에 이르면 이주노동자와 관련된 문제가 매우 다양하고 복잡하게 전개될 것을 예견하였고, 이를 사목적인 시각에서 준비하였다. 그 결과 이주노동사목은 전 교구 차원으로 확대되었으며, 각 교구 사이의 네트워크 활성화 및 다문화가족 문제 해결방안의 발전으로 이어져 이주노동사목에 헌신하는 후배 사목자들에게 많은 교훈을 주고 있다.

3. 저술에서 살펴본 노동사목의 골자(Keyword)

도요안 신부는 성서뿐만 아니라 교회의 각종 사목 현장을 깊이 연구하고 이에 대

10) 동 연구회는 조직된 지 얼마 지나지 않아 “도시산업사목위원회”로 개칭되었다.

11) 도요안 신부는 박성종 신부가 준비한 1968년 전국 가톨릭노동청년회 담당신부 (연수)모임에서 노동사목위원회 전문위원의 시조인 노동운동가 김말룡과 박영기 교수를 처음 만났다. 도 신부는 이 두 사람에 대해 “내가 미래에 수행해 나갈 활동들에 큰 영향을 줄 뿐 아니라, 노동사목 활동에서 아주 성실한 협력자들이 되어주었다. 이분들은 아주 귀중한 정보의 원천이었으며, 말할 수 없이 값진 도움이 되었다”고 기록하였다(도요안 신부의 미발간 자서전에서 발췌).

해 강의·교육한 수많은 경험을 가지고 있었다. 그 가운데 우리에게 남겨진 몇 가지 글을 통해 도요안 신부가 강조한 노동사목의 주요 골자를 살펴볼 수 있다.

① 「노동헌장」¹²⁾의 골격은 자연법과 공동선¹³⁾

이념에 휩쓸리지 않고 독자적인 개념을 형성한 「노동헌장」의 핵심적 기둥은 “자연법(自然法)”과 “공동선(共同善)” 두 가지이다. 자연법은 모든 실정법과 윤리 규범들의 근거가 된다. 교황들의 사회회칙은 항상 자연법에 기초해 왔고, 이 회칙들은 이데올로기뿐 아니라 좌·우익의 모든 독재체제를 항상 비판하고 단죄해 왔다. 모든 실정법과 자연법은 공동체와 공동선을 위한 것이기 때문이다. 가톨릭교회는 공동선에 따라 이기적 개인주의나 개인을 집단에 예속시키는 모든 집산주의(集産主義)를 강력히 반대한다. 공동선은 보조성(補助性)의 원리를 필요로 한다. 보조성의 원리로 말미암아 개인주의와 집산주의를 모두 피하려고 노력하는 공동선이 실현될 수 있다.

사실 한국교회도 어려운 노동문제를 안고 있다. 그러나 불행히도 한국교회는 사회회칙에 대한 관심과 이를 읽고 실천하려는 노력이 아직 부족하다. 「노동헌장」 100주년을 맞는 지금부터라도 사회회칙과 사회교리에 깊은 관심을 가지고 생활 속에서 실천하도록 노력해야 한다.

② 대화 없이 노사안정 없다¹⁴⁾

교회의 사회교리가 정의 내리고 있는 바와 같이, 노동은 사회문제 전체의 관건이다. 그러나 불행하게도 우리 사회 그리고 교회에서도 노동문제의 중요성만큼은 제대로 볼 줄 모른다. 한국 사회에서 노동문제의 원인은 아마도 우리 안에 만연한 권위주의 문화에 그 원인이 있을 것이다.¹⁵⁾

교황 요한 바오로 2세는 회칙 「백주년」에서 ‘이런 전체주의와 권위주의를 없애려면 진리와 정의에 대한 충실한 대화를 필요로 한다’고 말씀하셨다. 또한 하느님께서서는 예수 그리스도를 통해서 우리와 대화하셨다. 사회든 교회든, 우리가 대화를 거부할 때 동시에 예수 그리스도를 거부하게 될 것이다.

12) 주지하는 바와 같이, 이는 교회 및 사회에서 일반적으로 통용되는 용어이고 동 회칙의 정식 명칭은 「새로운 사태(Rerum Novarum)」이다.

13) 노동헌장 100주년과 한국 교회 91년 명동성당 사순절 강론④(가톨릭신문, 1991. 2. 24.)에서 발췌.

14) 근로자의 날 특별기고(평화신문, 1996. 4. 28.)에서 발췌.

15) 동일한 맥락에서 도 요안 신부는 비정규직법 문제와 관련하여 “비정규직법 문제를 풀기 위해서는 경제 논리에서 인간중심으로의 인식 전환이 있어야 한다”고 지적한 노동사목위원회(위원장 허윤진 신부)의 인식을 토대로 “2007년 비정규직법이 시행된 직후 한쪽에서는 노동시장의 유연성만 생각하고, 다른 쪽에서는 분배만 강조하면서 대화하려는 의지를 보이지 않았다. 늦었지만 공동선을 위한 최선의 길이 무엇인지를 노동계와 기업주, 정부와 정치권이 머리를 맞대고 대화로써 해법을 모색해야 한다”고 강조했다(평화신문, 2009. 8. 2. 발췌).

V. 맺으며

개인적으로 필자는 노동사목위원회, 특히 도요안 신부와의 인연을 통해 깊이 있고 진지한 가톨릭 신앙을 갖게 되었다. 그러한 신앙의 힘은 현재 연구하고 저술하면서, 대학에서 학생을 가르치는 직장인이자 한국사회의 구성원으로 생활하면서 부딪치는 수많은 갈등과 위기를 극복하는 든든한 자양분이자 버팀목이 되고 있다.

도요안 신부가 하느님 곁으로 돌아가신 지 벌써 10년째를 맞으며 부족하기 짝이 없는 필자를 이런저런 모습으로 이끌어주시던 여러 어른이 생각한다. 그 가운데 도요안 신부의 가르침은 필자에게 “균형”이라는 덕목으로 다가온다. 도요안 신부의 균형은 “완전함을 추구하며, 그 안에 수많은 것들을 담으면서, 스스로 많은 갈등을 견뎌내는 것”이다.

도요안 신부가 생전에 강조하신 노동사목의 기본 정신을 가장 많이 담고 있는 것으로 판단되는 사회회칙 「노동하는 인간(Laborem Exercens)」을 압축하여, 이용훈 신부는 다음과 같이 서술하고 있다.

회칙에 대해서는 종래 사회회칙의 내용을 추상적으로 반복하고 있을 뿐만 아니라 노동문제에 대한 구체적 설명이나 해결책이 제시되고 있지도 못하다는 비판도 많다. 그렇지만 이러한 비판은 회칙의 발전적인 측면을 간과한 나머지 현대 속에서 고통만을 가중시키는 노동의 실제 문제들에 대해 획기적이고 즉각적인 해결책을 기대하는 심리에서 비롯되는 것으로 보인다. 교회는 사회회칙을 통해서 가장 이상적이고 가능한 이론과 원리를 성서와 가르침을 통해 제시할 수 있을 뿐이다. 이 회칙은 교회가 그동안 가르친 노동문제를 단순히 반복하기보다는 이전보다 더 강조하고 있다. 인간의 노동이 사회문제 전체를 해결하는 관건이 되고 있기 때문이다.¹⁶⁾

16) 한국가톨릭 사회과학연구소 편, 「시원하게 풀어놓은 사회교리」, 바오로딸, 1995, 109~110면, 115~117면 각 참조.

참고문헌

- 「교황 요한 바오로 2세의 회칙, 노동하는 인간(Laborem Exercens)」, 한국천주교중앙협의회, 1988.
- 「교황 요한 바오로 2세의 회칙, 백주년(Centesimus Annus)」, 한국천주교중앙협의회, 2002.
- 천주교 서울대교구 노동사목위원회 편, 「도요안(화보집)」, 가톨릭출판사, 2011.
- 천주교 서울대교구 노동사목위원회 편, 「광야에서 외치는 이의 소리(도요안 신부 전기)」, 가톨릭출판사, 2013.
- 한국가톨릭 사회과학연구소 편, 「시원하게 풀어놓은 사회교리」, 바오로딸, 1995.

추모사

도요안 신부님에 대한 회고

허윤진 신부

서울대교구 대신학교 원감

도요안 신부님에 대한 회고

허윤진 신부
서울대교구 대신학교 원감

저의 사제 생활 중 가장 오래 머물렀고 행복했으면서도 가슴 아픈 이별을 겪은 노동사목회관에서 존경했던 도요안 신부님에 대해 이야기하려 하니 갖가지 감회가 새롭게 떠오릅니다. 도 신부님께서 하느님께 돌아가신 지 벌써 10주년, 지난 10년 동안 저는 본당사목을 하고 지금은 신학교에서 사목하고 있고, 서울대교구의 노동사목과 이주사목도 많이 달라졌습니다.

2001년에 노동사목위원회 위원장 용동진 신부님께서 중병에 걸리자 위원장의 업무를 정상적으로 수행하기 어려운 그분을 도와주기 위해 잠시 보문동으로 왔습니다. 용 신부님께서 건강을 회복하시면 돌아갈 줄 알았는데, 제 인생이지만 제 뜻대로 되지 않아서 이후 15년 가까이 노동사목과 이주사목에 몸을 담았습니다.

그때부터 도 신부님께서 돌아가시던 그날까지 종일 같은 공간에서 그분과 함께 살면서 그분의 좋은 점, 아쉬운 점을 많이 체험했지만 이 자리에서 어찌 그분의 모든 점을 다 말할 수 있겠습니까? 그저 주어진 시간 안에서 그분의 단면 몇 가지를 통해 그분의 발자취를 여러분과 함께 회상해보고자 합니다.

도 신부님은 미국 살레시오회에서 대한민국으로 파견된 선교사이자 수도회 사제이지만, 사부이신 성 요한 보스코의 가르침대로 돌아가시는 순간까지 지역 주교의 충실한 협력자이자, 늘 겸손한 태도로 교구 사제들과 함께 일하셨습니다. 이탈리아와 아일랜드에서 미국으로 건너온 이주민의 손자, 아들로 태어나 가난한 노동자들의 삶을 깊이 체험했으므로 노동사목과 이주사목을 이론만이 아니라 실질적으로 전개할 수 있는 책임자이셨다고 할 수 있습니다. 그래서 저는 경험 풍부한 노련한 할아버지가 가르쳐주시는 그대로 따라 하기만 하면 되는 손자처럼 그분의 다양하고 깊은 경륜을 제 것으로 만들어나갔습니다.

참으로 보람되고 행복했던 순간은 그리 길지 못했습니다. 신장암에 걸리신 도 신부님은 발병 초기 일주일에 세 번씩 투석할 만큼 언제 돌아가실지 모르는 상태가 되고 말았습니다. 그때 도 신부님께서서는 당신의 모든 것을 내려놓으셨습니다. 도 신부님이 하느님께 돌아가시고 나면 그분 머릿속에 있는 것들이 다 없어져버리고 말 것이라는 불안감이 엄습했습니다. 이전에는 전혀 생각해 보지 못한 심각한 문제였습니다. 그래서 도 신부님께서 세상을 떠나시기 전에 그분의 머릿속에 있는 것을 활자화해야 한

다고 생각했습니다. 저는 곧 노동사목회관을 떠날 사람이니 더더욱 활자화가 필요하다고 생각했습니다. 이런 사정 때문에 서울대교구 노동사목 50년사의 자료를 수집하고 정리하고 집필하게 했던 것입니다.

도 신부님께서 1959년에 이 땅에 오셔서 어려운 시절을 늘 우리와 함께 사셨습니다. 교회의 ‘가난한 이들에 대한 우선적인 선택’이라는 사목 목표는 이 세상이 다할 때까지 달라질 수 없습니다. 그러나 우리는 늘 스스로에게 물어야 합니다. “지금 여기에서 가장 가난한 이들이 누구인가?” 시대마다 가난한 이는 수시로 달라질 수 있습니다. 그러므로 그 시기의 노동 환경 안에서 가장 가난한 이들은 누구인지 식별할 수 있는 안목이 필요합니다. 즉 시대적 징표로 드러나는 그 시대의 불행한 상황을 정확하게 판별하고 이에 적절히 대처할 수 있어야 합니다. 시대 안에서 드러나는 가난한 이들은 계속 바뀌기 때문입니다.

노동현장과 노동자에게 필요한 법이 만들어지고 가난하고 힘없는 이들의 인권이 보호되는 차원으로 각성되면, 즉 완벽하지는 않더라도 어느 정도 보호를 받을 수 있으면, 그때까지 행했던 특정한 노동사목은 시대적 소명을 다한 것이 되므로 적절히 마무리하고, 그 시대에 가장 시급한 노동사목으로 전환해야 합니다. 많은 사업장들에 노조가 설립되어 전담자를 둘 정도가 되었고, 교회 밖에도 많은 노동상담소들이 생겼으며, 노동부가 본래의 설립 목적대로 제 역할을 할 만큼 노동환경이 급변했습니다. 따라서 그때까지 노동사목에서 큰 비중을 차지했던 노동상담을 포기하는 것이 아니라 적절히 마무리하고 사목 방향을 전환해야 했습니다. 시대의 징표를 통해 드러나는 그 시기의 가장 가난한 이들을 향해 발길을 돌리는 것이 바람직한 사목 태도이기 때문입니다.

1995년 즈음해서 노동사목회관을 지으면서 준비했던 것이 이주사목이었습니다. 이주민 문제에 대한 예견과 이들에 대한 대안 제시는 국가보다 교회가 훨씬 빨랐습니다. 물론 한국교회에 도 신부님께서 계셨기 때문입니다. 마침 용동진 신부님께서 노동사목을 위해 오시면서 도 신부님의 이주사목에 대한 전망에 전적으로 공감했고, 주교님들을 설득할 수 있었으므로 이주사목을 체계적으로 전개하고 계속 영역을 확장하면서 오늘에 이른 것입니다.

2008년이 되면서 용 신부님께서 건강을 회복하면 노동사목으로 복귀하고, 도 신부님께서 완전히 거동하지 못하실 정도가 되기 전까지는 노동사목회관에서 기거하시는 것으로 의견을 모았습니다. 사회사목 안에 노동사목과 이주사목을 분리한다면 당시의 사회 환경에서, 사목적인 입장에서 “지금의 노동 여건 안에서 가장 가난한 사람이 누구인가?” 다시 한번 질문하지 않을 수 없었습니다. 그때 우리 사목자들에게 가장 두드러지게 부각된 것이 청소년사목이었습니다. 아르바이트 현장을 가난한 청소년들이 주로 차지했기 때문입니다.

그리고 우리나라가 고령화 사회로 진입하면서 등장한 노인노동자 문제도 우리의 당면과제가 되었습니다. 법적인 보호나 노령연금 등은 정착되기 시작했지만, “일할 수 있는데 연금이나 받으면서 그냥 가만히 있어야 하는가?” 교회는 노동이 인간의 기본권이고, 은총이라고 가르치고 있는데 “여러분은 이제 늙었고 국가에 복지제도가 잘 마련되어 있으니 그냥 편히 사세요.” 하는 것은 올바른 교회의 입장이 아닙니다. “그들이 어떤 일을 하고 사회에 봉사할 수 있는가?” 그래서 의견을 모은 것이 가난한 서민 노인노동자들의 리어가 등의 일자리 문제와 함께 고급 노인인력들의 사장된 능력과 엄청난 노하우를 각자 자기 분야에서 연결할 수 있는, 연륜에 맞는 봉사를 하게 할 수 있는 센터를 만들자는 것이었습니다.

제가 노동사목회관을 떠나자 알바연대(노조)가 생겼습니다. 아르바이트 현장에 있는 가난한 청소년노동자들이 언제든지 찾아와서 상담하면서 문제를 해결하고 앞날에 대한 희망을 가질 수 있어야 합니다. 직원들도 그들을 실질적으로 도울 수 있도록 양성해야 합니다. 노동문제 가운데 법적인 것은 노동사목위원회 전문위원(노무사와 노동법 교수)들의 도움을 받고, 나머지 부분은 각 분야에서 은퇴한 전문가들의 도움을 받도록 하면 청소년노동자와 노인노동자 문제에 어느 정도 기여할 수 있습니다. 이것이 항시적인 것이 되면 노인노동자들이 자신의 봉사를 인정받고 본인들이 어려울 때 적절한 도움을 받을 수 있습니다. 이러한 실천사례로 베트남 공동체의 류시항 선생님을 들 수 있습니다.

2010년에 도 신부님이 돌아가셨을 때는 2000년에 비해 우리나라가 엄청나게 성장했습니다. 그런데 당시에 우리 스스로는 느끼지 못했지만, 요즘 코로나19 사태가 발생하면서 그동안 선망의 대상이 되었던 나라들이 우리가 추구하는 ‘천국과 같은 곳에서 사는 사람들이 아니구나.’ 하는 것을 느꼈고, 두 번째는 ‘우리가 어렵게 살아가는구나.’ 했는데, ‘우리가 편찮게 살았네. 우리가 모자란 게 아니었네. 진짜 발전했네.’ 하는 것을 인식할 수 있습니다. 2010년을 기점으로 한국사회가 급격하게 도약했던 것입니다.

2020년을 넘어서 미래를 바라보는 지금도 노동과 노동자에 대한 사목 목표는 변하지 않았지만 이주사목에서, 노동사목에서 지금 이 자리에서 가장 가난한 이들을 찾는 구체적인 작업은 달라져야 합니다. 그것은 가장 가난한 이들을 먼저 선택하신 예수님을 따라 끊임없이 세상 속을 깊이 바라보고 당면 문제들을 다각도로 관찰하고 판단할 수 있을 때만 가능합니다. 그리고 이들이 누구인지 분명해지면 우리는 그들에게 다가가 그들이 하느님의 모상으로 존귀한 대접을 받고 곳곳하게 일어설 수 있도록 도와주어야 합니다.

도 신부님께서서는 보문동 노동사목회관 옆에 있는 주유소에서 아르바이트하는 청소년들, 인근의 중고등학생들을 만나실 때마다 오래 서 계시기에는 대단히 불편하신 몸

인데도 30분 정도 그들과 스스럼없이 대화를 나누시고는 일주일 뒤에 자기 방으로 놀러 오라고 하셨습니다. 이렇게 그들과 친해졌으므로 그들은 일을 하다가 또는 길을 가다가도 신부님을 발견하면 쫓아와서 인사하고 안겼습니다. 사목자로서 구체적인 애정이 담긴 행동이 아니고서는 이렇게 될 수 없습니다. 사목자, 그리고 교회 안에서 사회사목에 종사하는 이들은 매사를 사목으로 해야지 운동이나 사업으로 해서는 안 됩니다.

역사는 단순히 기억하기 위해서 정리한 것을 글로 남기거나 화려한 기념잔치로 빛내는 것이 아닙니다. 선배들의 잘못된 점이나 부족한 점을 반성하여 다시 반복하지 않도록 하고, 잘된 점을 본받아 지난날보다 더욱 발전시킬 때 의미가 있는 것입니다. 착한 목자는 한 마리 잃어버린 양이 돌아올 때까지 기다리는 것이 아니라 즉시 찾아 나서듯 우리는 노동사목과 이주사목에서 가장 가난한 이들이 누구인지 식별하고 바로 그들을 찾아 나서야 합니다. 지금 이 순간 가장 곤경에 빠진 그들은 누구입니까? 그들은 지금 우리를 간절히 기다리고 있습니다. 감사합니다.

부록 - 가톨릭신문 특별기고

발행일 : 2020-11-15 [제3219호, 11면]

노동사목의 발자취와 도요안 신부

노동사목위원회·이주사목위원회 공저

실제 신문 지면의 본문과 차이가 있을 수 있습니다.

노동사목의 발자취와 도요안 신부

노동사목위원회·이주사목위원회 공저

한국의 경제발전은 이 땅에서 일하는 사람들의 땀과 눈물의 산물이다. 이 과정에서 인간의 기본권과 노동의 권리를 지키기 위해 노동 현장에서 삶의 현장에서 그리고 교회 등에서 많은 사람의 헌신이 있었다. ‘도시산업사목연구회’에서 출발한 ‘노동사목위원회’도 그중 하나이다. 위원회는 회칙 『민족들의 발전』이라는 보편교회의 가르침을 실천하기 위한 노력의 일환으로 태동하여 60여 년을 일하는 사람들과 함께해 오고 있다.

노동 현실과 노동사목의 출범

1970년대는 국민의 기본권이 철저히 유보되었던 시기로 노동자들에게 장시간·저임금의 열악한 작업조건을 강요하였다. 이에 교회는 가톨릭노동청년회, 가톨릭노동장년회, 도시산업사목위원회 등을 통해 노동 현실에 개입하기 시작하였다. 1980년에 들어서면서 노동 현실은 여전히 개선되지 않고 노동삼권이 제약된 데다 집회 및 시위에 관한 조치로 노동자의 활동 또한 위축되었다. 이에 교회는 노동자 스스로 자신의 처지를 개선하도록 돕는 한편, 노동사목을 강화하기 위해 도시산업사목위원회를 ‘노동사목위원회’로 개편하였다. 1987년부터 10년간은 노동사목위원회의 성숙기로, 격동하는 시대 상황에서도 가톨릭교회는 양적·질적으로 성장하였다. 현실을 직시하고 노동 쟁점에 대한 전문적 식견을 갖추기 위해 지속해서 학습과 연구모임을 개최하였고, 보편교회의 가르침을 끊임없이 되새기며, 변화된 상황의 인식과 적응, 조직 확장, 국제교류 활동 등을 적극적으로 전개하였다.

이주사목 활동 전개

급속한 경제발전, 88올림픽 이후 높아진 국제적 위상, 노동자들의 3D업종 기피 현상 등은 1990년대에 이주노동자의 급격한 유입을 초래하였다. 이에 노동사목위원회도 이주노동자와 결혼이민여성의 문제에 대해 전문성과 다양성을 갖춘 문화적 접근을 시도하였다. 서울대교구는 종전의 산발적 지원활동을 정비하여 1992년 이주노동자 상담실을 개설하고 이주민들의 권익보호를 위해 체계적·전문적인 상담 활동을 전

개하였다. 이주노동자를 보호하는 법의 제·개정을 포함한 각종 의견서를 제시하는 등과 더불어 각종 문화사업과 행사를 통해 이주자들의 문화와 정서를 이해하고 그들과의 관계 개선에 노력하였다. 받는 교회에서 주는 교회로 탈바꿈한 한국 교회는 문화적 차이에서 오는 갈등으로 고통받는 결혼이민여성과 인간 대접을 받지 못하는 이주노동자들에게 물질적·정신적 지원을 기울여 건강한 사회 일원이 될 수 있도록 노력하였다. 이 시기에 노동사목의 새로운 영역들이 발굴·확장되었다.

2000년대 들어와 노동사목은 전환기를 맞이하게 된다. 금융위기로 초래된 비상 상황에서 정부나 사회가 현상 문제에 매달려 있을 때 교회는 급식소 등 긴급구호 차원만이 아니라, 취업 정보와 기술습득훈련 등 근본 대책을 마련하는 데 앞장섰다. 노동사목위원회는 2000년을 ‘노동자의 대희년’으로 선포하고 노동의 참된 가치, 사회교리, 노동자의 존엄성 등 가톨릭교회의 가르침을 재확인하는 동시에 이웃사랑을 실천함으로써 민족복음화의 사명을 수행하였다. 한편, 2014년에 노동사목위원회 내 이주사목분과를 이주사목위원회로 공식 승격하여 두 위원회가 분리되어 현재에 이르고 있다.

우리들의 스승, 도요안 신부님

이상에서 살펴본 바와 같이 가톨릭교회는 한국의 노동 현실을 직시하고 일하는 사람들의 권익을 보호하는 데 함께 노력하여 왔다. 노동사목 활동에 많은 사람의 헌신적인 노력이 있었음은 두말할 나위가 없다. 도요안 신부님은 이 모든 활동에 중심적 역할을 하신 분이다. 도 신부님은 2010년 11월 22일 선종하실 때까지 이 땅의 노동자들, 이주민들의 고통을 함께 짊어지고 앞장서서 이들의 권리를 지켜내기 위해 애쓰셨다. 노동사목위원회 전신인 도시산업사목연구회 초대 위원장을 맡았으며, 1983년에 노동사목위원회 3대 위원장직을 맡아 수행하였다. 이주사목위원회 활동의 모태가 된 외국인노동자상담소가 1992년 개소할 때 담당신부를 맡아 이주민들의 권익 보호와 이들이 건강한 사회의 일원이 되도록 노력하셨다.

도요안 신부님은 1937년 3월 2일 미국 뉴저지주에서 태어나, 뉴저지주 돈보스코 신학대학을 졸업한 후 1959년 한국에 입국하여 3년 동안 광주 살레시오 고등학교에서 영어와 라틴어 교사로 재직하였다. 그 뒤 이탈리아와 프랑스 신학대학에서 공부하였고, 1967년 프랑스 리옹에서 사제서품을 받았다. 1968년 서울대교구 도림당 성당에서 보좌신부로 시작한 이래 한국이 고향이 되었고 이후 가난한 사람, 일하는 사람들과 함께하는 삶을 이어왔다. 서울대교구 가톨릭노동장년회 지도신부(1972~1979), 가톨릭노동청년회 전국지도신부(1983~1985), 노동사목위원회 위원장(1982~1999), 노동사목회관장(1999~2002), 서울대교구 이주사목 담당신부(2002~2010) 등 일생의

대부분을 인간의 권리와 노동의 존엄성을 다루는 일에 헌신하였고, 노동자들의 피난처와 방패 역할을 하는 데 주저하지 않았다.

도 신부님은 자애로웠고, 유머가 넘쳤으며 말년의 모습에는 이웃집 할아버지와 같은 포근함이 있었다. 와인에 대해서도 해박하셨고 요리에 대해서도 전문가적 식견을 보여 주셨다. 그러나 생활은 엄격하였고 방은 정갈하였으며 저술 활동을 위한 자료와 신문 스크랩북이 항상 책상에 놓여 있었다. 도 신부님의 글은 논리적이고 각주와 참고문헌은 그분의 독서량을 가늠하기 어려울 정도로 풍부하였다. 늘 사회문제에 대해 날카로운 비판의식을 보여 주셨지만, 글과 말쓰는 치우치지 않았으며 합리적이고 실천적이었다. 거둬드는 암수술과 신장 투석을 힘겹게 하시면서도 한국의 노동 현실, 이주노동 문제, 다문화가정 문제에 대해 지속해서 의견을 개진하는 등, 좀 더 나은 세상을 이루어 나가는데 당신의 역할을 마다하지 않으셨다.

노동의 현실은 도전의 연속

우리나라의 국내 총생산 규모는 세계 10위권 안팎이고 전반적인 삶은 풍요로워지고 있지만, 노동시장 이중구조의 심화, 소득 불평등, 장시간 노동, 청년실업, 플랫폼 노동자들이 처한 근로환경, 열악한 환경에서 일하고 있는 이주노동자들의 삶은 선진국에 진입해 있는 우리의 또 다른 모습들이다. 코로나19 팬데믹은 이러한 현실을 더 어렵게 만들고 있다. 우리 사회가 직면한 부조리와 불평등을 해소하고 더 나은 공동체를 만들어 나가는 것은 우리 모두의 소명이다. 노동사목위원회와 이주사목위원회는 시대적 소명에 부응하여 앞으로도 실천적 노력을 게을리하지 않을 것이다.

