

코로나 19로 인한 사회 변화와 노동 인권

천주교 인천교구 노동사목 심포지움 발언·발표문

글	발언·발표자	쪽
코로나 19로 인한 사회 변화와 노동의 인권 [청년 노동자의 현실(심정)과 함께 살기]	정보라 세실리아 (인천 가톨릭 노동 청년회)	2
돌봄 노동자의 목소리	이주원 (요양 보호사)	6
코로나 19 시대의 노동 인권	신희주 (가톨릭대학교 사회학과)	8
인간 노동 분야에서 코로나 사태에 대한 교회적 성찰과 나아갈 길	이주형 요한 신부 (서울. 노동사목 담당)	21

코로나 19로 인한 사회 변화와 노동의 인권

[청년 노동자의 현실(심정)과 함께 살기]

발표자 : 정보라 세실리아(인천 가톨릭 노동 청년회)

1) 한의원에서 근무하는 청년

코로나 19로 인해서 하나부터 열까지 사회적 두려움을 피할 수 없는 현실인데요. 모든 분들이 취업의 난을 겪고 있을 수 있지만 제가 보기에는 20-30대 지인 분들은 취업의 어려움은 크게 없어 보였습니다.

하지만 제가 근무하는 병원에서 '코로나 19로 인해 병원의 재정이 어려워졌다.'라는 이유로 성실히 업무를 하고 있었던 직원분이 갑자기 해고를 당한 사례가 있었습니다. 그 해고를 당하신 분의 연령대는 높았고 그 사례가 일어난 이후 연령대가 있으신 나머지 선생님들은 불안과 걱정을 가지고 있었습니다. 추후에 해고를 당하신 그 분의 소식을 다시 접하게 되었는데, 코로나 19(으)로 취업의 난이라는 걱정한 것과 다르게 다른 병원에서 근무를 다시 하고 있다는 안부를 듣게 되었습니다.

이 일을 겪고 난 후에 저를 포함하고 나머지 직원들도 나이를 불문하고 불안한 심정을 가지게 된 것이 자연스럽게 따라왔습니다. 물론 종사하는 직종마다 차이가 있고 제 지인의 말을 따르면, 재택근무를 하는 분도 있고, 무상휴가를 연차에서 포함하여 약간의 강압적인 회사 분위기로 떠밀려 휴가를 쓰기도 하였고 개인적으로 학원이나 사람들과 취미 생활을 나누고 싶은 마음이 있었지만 상황이 상황이니만큼 제 마음은 잠시 접게 되었고 사소한 일상마저 제대로 사회적으로 받는 galard을 해소하지 못하며 하루를 지내고 있습니다. 업무에 대한 사회적 스트레스와 이 galard을 해소할 수 있는 시간마저 빼앗긴 시대. 언제쯤이면 이 코로나 19가 끝날 수 있을지 기다리며 하루하루를 기도하고 있습니다.

2) 미술학원에서 종사했던 청년

올해 1월부터 계속되는 코로나 19 사태로 힘겹게 생업을 이어가시는 분들이 많습니다. 직업에 따라 다르지만 저의 경우에는 어린이를 대상으로 하는 교육업에 종사하고 있다 보니 타격이 컸습니다. 초반에는 감염 위험이 높은 정체를 전염병이 도는 상황에서 위험을 감수하고 학원에 보내는 학부모는 없기에 원생이 많이 줄었습니다. 그로 인해 월급은 기존 급여의 70%만 지급되었는데 근무 시간에 비해 터무니없이 낮은 임금인데다가 4대보험도 들어주지 않아 정부에서 학원 강사에게 지원하는 보조금도 받지 못했습니다. 고용주의 어려움을 이해하지 못한 것은 아니지만 근무 시간, 강도 조정 없이 일방적인 급여 감축으로 성실히 근무하던 저와 동료들은 부당함을 느꼈습니다. 이 문제로 고용주와 여러 번 대화를 시도했지만 해결되는 것은 없었고 피고용인의 희생을 강요하는 태도는 변하지 않았습니다. 하지만 재취업이 불안한 상황에서 무작정 그만두기는 쉽지 않았기에 정부에서 실업자에게 지원하는 프로그램이 있는지 알아본 후 몇 달간의 고민 끝에 결국 퇴직을 하게 되었습니다. 제가 이번 일을 겪으

며 가장 마음 아팠던 것은 고용주가 사업장의 재정 악화를 직원의 희생으로 메우려 하는 것, 어려운 시기가 지나가면 보상하겠다는 기한이 없는 약속을 하는 것이었습니다. 차라리 솔직하게 회사의 상황을 털어놓고 직원들과 타협하였다면 원치 않았던 퇴사를 하지 않았을지도 모릅니다. 어찌됐든 상황과 사람에 떠밀리듯 퇴사한 후 세 달에 접어들고 있지만 저는 여전히 실업자입니다. 실업급여를 받고 있지만 일자리는 없고 코로나 19로 인해 노동의 형태가 전과 많이 달라져 지금까지 해왔던 것과 다른 새로운 스펙을 쌓아야 하는 게 아닐지 고민이 됩니다. 이제 안정적인 직업은 더 이상 없는 게 아닐까 싶어요. 어서 이 상황이 끝나고 안정적인 예전의 삶으로 돌아가길 간절히 바랍니다.

3) '대리운전 콜 센터' 상담원으로 일을 하고 있는 청년

코로나 19가 생기고 처음에는 손님도 기사님도 줄어서 일이 줄었던 시기가 있었습니다. 한창 모두가 조심하던 그 시기를 지나고 손님이 하나둘 늘어나도 기사님들이 불안감에 출근을 하지 않아 콜이 별로 많지도 않은데 배차가 잘되지 않고 가격이 높아 지던 시기도 있었습니다. 지금은 평소와 크게 다르지 않은 시기를 보내고 있습니다. 하지만 그게 기사님들이 다시 안심하시고 출근하시는 거냐고 물어보면 당연히 아닐 거라고 생각 합니다. 어쩔 수 없이 생계를 위해 나오시는 거겠지요. 최근에는 새로 입사하신 기사님들이 많이 보이곤 합니다. 아마도 다른 일을 하시다가 코로나 19로 일을 할 수 없게 되어서 대리기사가 되기로 하신 게 아닐까요? 하루에도 십여 명의 손님과 단둘이 차에 타서 좁은 공간에 둘이 놓여 있는 게 코로나 때문에 불안하실 텐데 출근을 하시는 기사님들의 마음은 얼마나 어려우실까요?

이런 생각이 들 때면 다 같이 조심 해야하는 이런 시기에 술을 마시고 놀러 다니는 손님들이 많기도 합니다. 하지만 그런 손님들이 없으면 기사님들도 저희 콜 센터도 생계를 걱정해야겠지요. 이제는 포스트 코로나(코로나 이후의 삶)를 준비하는 게 아니라 위드 코로나(코로나와 함께 하는 삶)를 준비해야 한다는 말들이 들려옵니다. 밖을 나오면 위험한데 밖을 나오지 않으면 생계를 걱정해야 하다니……. 우리는 어떻게 이 딜레마를 이겨내야 할까요? 답은 멀리 있는 것처럼 느껴지고 단지 가만히 기도하고 하루하루 살아나갈 뿐입니다.

4) 노무사 사무실에서 근무하는 청년

요즘의 우리 청년들은 힘든 경기, 취업난에 허덕이고 있습니다.

안 그래도 힘든 경기에 코로나 19까지 발생하면서 잘 다니고 있던 직장까지 사업장이 휴업을 해서 임금을 받지 못하거나, 본인 사의보다는 사업장에서 불경기에 그만두길 권고하는 상황이 빈번하게 발생하고 있는 현실이 되어가고 있습니다.

친구들중에서는 재택근무를 시행하여 집에서 하고 있다고 이야기를 들었지만, 저희 사무실은 직접적으로 노동에 관련된 업무를 소화해야 하다 보니 재택근무가 어려운 실정입니다. 그것은 다른 서비스 직종의 청년 친구들도 같을 것이라고 생각합니다.

코로나로 인한 거리 두기가 연장되고 확산 되면서 저희 노무사 사무실에서도 여러

가지 일들이 많이 발생합니다. 휴업으로 인한 권고사직, 이에 대한 실업급여 수급자의 증가, 더불어 그 기간동안 전의 생활처럼 받을 수 없는 임금, 그로 인한 생활의 불안정 등등. 저마저도 같은 상황일 텐데 요즘 청년들의 고충도 사업주만큼이나 많이 불안정하고 힘들어합니다.

이런 악순환이 계속되면서 정부에서는 코로나 19로 인한 지원금도 같이 주겠다고 발표는 하였지만, 정작 청년뿐 아닌 모든 노동자들에게는 그 혜택이 돌아가지 않는 부분이 많아 보였습니다.

앞으로 훗날을 대비하면서, 현재에 안주하는 것이 아닌 다양한 새로운 시도를 하면서 나에게 어떤 도움이 될지를 생각해보는 것이 좋을 것 같다고 생각합니다. "난 여기까지야, 이것밖에 안 돼" 보다는, "내가 알고 있는 것 이외에도 내가 할 수 있는 것이 무엇이 있을까"라는 질문으로 접근을 시도하다 보면, 제가 알고 있던 일들보다는 다양하게 있을 것이라고 생각합니다.

또한, 이 코로나 19가 빨리 종식되기를 기도하며, 힘들 때는 나쁜 생각보다는 주님께 의지하면서 하루하루를 이겨나갈 수 있어야 할 것입니다.

5) 사회복지사로서 근무하는 청년

올해 코로나로 인하여 바빠진 사회복지 종사자입니다. 제가 일하고 있는 곳은 지역 아동센터인데요, 지역아동센터는 아동 10인 시설은 센터장만으로 이루어져 있고(1명), 10인 이상 29인 시설은 센터장과 종사자1명(2명), 30인 이상은 센터장과 종사자 2명(3명)으로 이루어져 있어야 하기때문에 한번 면접 공고가 날 경우 최소 10명에서 최대 20명 정도가 지원을 합니다.

이 분야도 서류를 본 뒤, 통과가 되면 2차로 대면 면접을 보게 되기 때문에 경쟁이 치열하다면 치열하다고 볼 수 있는 분야입니다.

서비스 분야의 복지 쪽은 다른 제3자가 봤을 때 자원봉사자 같은 취급으로 바라보고 있는 것이 현실이라 박봉인데도 불구하고 돈 많이 버니까, 집이 좀 사니까 저런 걸 해도 벌고 먹고 살겠거니 하는 소리도 들은 적이 간혹 있었습니다. 이것은 사실이 아닙니다. 최저임금을 받았고, 민간 위탁 사업이지만 올해에 들어서야 1월부터 호봉제로 바뀌어 그나마 숨통이 트였다고 말할 수 있겠습니다. 최저 임금으로 맞춰진 것이라 불만이 많을 수밖에 없습니다. 시청에서는 탁상 공론만하여 서류를 완벽히 해서 올려야 하는 상황이 매일, 매 월 ,매 년 반복됩니다.

제가 하는 일을 조금이라도 서류를 미루는 날이 있으면 다음에는 야근을 하던가, 집까지 가져가 일을 해야만 하는 상황이 오기도 합니다. 현실은 서류작업의 연속이며, 센터에서는 종사자는 이 서류를 하고 있기때문에 실질적으로는 사회복지무원이나 자원봉사자, 실습생 등이 오면 그 분들이 아동들을 돌보는 상황이 됩니다.

대학과 대학원을 나오고 그래서 좋은 일자리, '내가 시간과 공들여서 일했는데 사무직에서, 대기업에 들어가서 일해야지 맞는 것이지!' 라는 생각 때문에 취업난이라고 하는 게 아닐까 라는 생각을 갖고 있습니다. 베프가 마인드처럼 보입니다.

코로나 19로 인해 아이들의 일상도 바뀌면서 종사자의 일상도 변화가 있었습니다.

아이들이 집에서 온라인 수업을 들어야 하는데 맞벌이나 미디어결손으로 인하여 아이들이 온라인으로 출석 체크 하는 것부터 인터넷 강의 시간마다 비접촉으로 학교 선생님들께 보고하는 것까지…….

학교에 안 가므로 인하여 보호자들이 아동들에게 일일이 가르쳐야 하는 부분들이 늘었지만, 할 줄 모르시는 보호자들이 대부분인지라 아이들이 학교 가는 시간이 9시까지인데, 학기 중에는 아동들이 센터로 와서 각자의 핸드폰으로 온라인으로 출석체크 하는 것부터 온라인 수업이 끝날 때까지 짧은 종사자와 공익이 있다면 어른 1 : 아동 3으로 학교 수업 받는 방법을 아동들에게 알려주어 수업을 듣게 하는 하루가 지속 되었습니다.

작년에 이맘때 즈음은 방학 때는 오전 9시 출근이였고 오후 6시 퇴근이였으며 학기 중에는 오전 10시 출근이였고, 오후 7시 퇴근이였습니다. 코로나로 인해 출근 시간이 오전 8시 30분까지로 바뀌었으며, 센터 안에서도 아동들 돌보는 것들도 바뀌었습니다. 코로나가 심한 다른 지역은 아예 아동들을 지역 센터로 못 오게 되며 가정 돌봄으로 하여 재택근무를 하는 종사자도 있다고 합니다.

개인적으로 올해 중순(20년 6월)에 유학 가려고 준비를 작년에 다해 놓은 상태였습니다. 그러나 코로나 19로 전 세계적 팬데믹으로 인해 제가 계획했던 인생 계획이 물거품이 되어 현재에 머물러있다는 것 자체가 탄식이 나옵니다. 그 크나큰 질병으로 인하여 계획들이 무너졌으며 아직도 사회복지종사자에서 못 벗어났습니다.

마음 한구석에서는 작년처럼 친구들을 거리낌 없이 만나거나 마음이 맞는 사람들과 취미 생활을 나누고 싶지만, 올해는 시국이 시국인 만큼 제 마음은 접어두고 사소한 일상과 사회적으로 받는 갈증을 해소하지 못하며 바쁜 하루를 지내고 있습니다. 언제쯤이면 이 코로나 19가 끝날 수 있을지 기다리며 하루를 기도하고 있습니다.

돌봄 노동자의 목소리

요양보호사 이주원

안녕하십니까!

저는 인천여성회 남동지부 부설 “나눔돌봄센터”라는 방문요양을 주로 하는 협동조합에서 요양보호사로 일하고 있는 이주원입니다. 부족한 사람이 이런 뜻깊은 자리에 함께하게 되어 부끄럽고 송구하고 한편으로는 기쁘기도 합니다. 배움도 부족하고 경험도 모자라지만 여러분께 작으나마 도움이 될 수 있기를 희망합니다.

여기 천주교 인천교구 노동사목위원회에서 저희 센터에 “돌봄 노동자의 현실”이라는 주제로 발표할 사람을 찾을 때 저희 센터장과 사무장 등 사무를 보시는 분들(요양보호사이자 사회복지사인)이 저를 추천한 것은 제가 현장에서 보기 드문 남성이고 50대 중반으로 다른 동료 요양보호사들보다 비교적 젊기 때문인 것 같습니다.

돌봄노동자의 현황을 살펴보면 크게 두 부류로 나눌 수 있는데요, 제도권 안, 즉 국민건강보험의 영역에 있는 간호사와 간호조무사, 사회복지사, 물리치료사와 작업치료사, 요양보호사가 있고 제도권 밖 즉 국민건강보험으로 관리되는 영역이 아닌 민간영역의 장애인활동지원사와 간병인이 있습니다. 많은 분이 구별하기 어려워하는 요양보호사와 장애인활동지원사, 그리고 간병인에 대해 설명하자면 요양보호사는 국가자격증으로 240시간의 교육과 시험에 합격하여 국민건강보험의 노인장기요양등급을 받은 사람을 돌보고, 장애인활동지원사는 민간자격증으로 장애인복지기관에서 시험은 없이 40시간 교육을 받고 장애등급을 받은 장애인을 지원하고, 간병인은 민간자격증으로 간병사협회 등에서 교육을 받거나 1차 필기시험, 2차 직무교육 8시간을 받고 수술 등으로 간병이 필요한 사람을 돌보고 있습니다. 제도권 밖의 장애인활동지원사와 간병인에 대한 통계는 불분명하기에 앞으로 제가 인용하는 통계는 노인장기요양보험의 간호사와 물리치료사, 사회복지사와 요양보호사에 대한 것임을 밝힙니다.

돌봄노동자의 구성을 보면 91.1%가 요양보호사이고 간호(조무)사 4.3%, 사회복지사 4.0%, 물리(작업)치료사 0.7%입니다. 그중 여성이 94.7%(남성 5.3%)이고 연령별로는 60대가 40.4%로 가장 많고 50대가 39.4%, 40대가 8.6%, 70세 이상이 8.4%, 30대가 2.1%, 20대가 1%로 연령대가 높습니다.

돌봄노동자의 근무조건을 살펴보면 정규직이 38.%이고 계약직이 61.9%인데 요양원이나 요양병원 등 시설의 정규직이 72.3%이지만 재가기관은 계약직이 74.7% 높아 고용불안에 있는 돌봄 노동자가 많고 그중 요양보호사가 더욱 그러합니다.

처우를 살펴보면 수급자나 가족으로부터 “언어폭력”을 경험한 비율이 25.2%, “신체적 폭력이나 위협”을 경험한 비율이 16%, “성희롱, 성추행”을 경험은 9.1%로 돌봄 노동자의 보호가 시급합니다.(절반 이상이 경험)

급여 면에서는 열악한 처우에 대한 개선요구가 45.4%입니다. 이해하시기 쉽게 저의 경우를 예로 들면 노인장기요양보험 2등급(스스로 서거나 걸을 수 없는 와상)의 여성 어르신을 하루 4시간씩 한 달에 24일 돌보면 약 133만원의 급여를 받고 공제액을 제

하면 100만원 정도입니다. 대부분의 돌봄노동자들이 많은 돈을 벌기 위해서 일을 하
기보다 보람으로, 또는 인간관계나 사회문화적인 이유로 일하고 있습니다.

저는 알츠하이머 치매를 앓고 있는 88세의 부친을 83세의 모친과 함께 돌보아야 하
고 뇌종양수술로 장애인이된 누님도 도와야 하기에 이 일을 시작하게 되었습니다.

돌봄노동에서의 애로사항을 말씀드려야 하는데 제가 2년여 동안 가족을 돌보면서 특
히 알츠하이머 치매를 앓는 아버지를 이해하는데 매우 미흡했음을 돌아보게 됩니다.
올해 4월부터는 다른 어르신도 돌보고 있는데 저의 부족한 지식과 경험, 실력, 내공
등이 근본적인 문제이기도 합니다. 첫째로 업무적인 부분에서의 어려움은 어르신과
그 가족의 요구와 기대치는 크고 높아서 다 채워드리기가 쉽지 않습니다. 또한 때때
로 요양보호 업무 밖의 일도 해야 합니다. 우리 사회는 인간적인 면으로 일하게 되는
경우가 많기에 그 정도와 범위를 설정하기가 쉽지 않습니다. 어르신의 컨디션도 매일
매일의 큰 변수입니다. 컨디션이 좋지 않아 비협조적인 경우(식사, 양치질, 목욕, 배변
등) 노동의 강도도 올라가고 시간도 많이 소요됩니다. 그래도 평소 하던 일은 해야
하죠. 둘째로 사회적으로는 이동권 문제가 큼니다. 울퉁불퉁한 보도블럭이나 노면과의
높이 차이, 건물 출입구의 턱 등은 비장애인에겐 아주 작은 불편에 불과하지만 휠
체어로 이동하는 데는 큰 지장이 있습니다. 세 번째로 요양보호사 등 돌봄노동자에
대한 시각도 많이 바뀌어야 합니다. 앞서 말씀드렸듯이 언어폭력, 신체적 위협, 성추
행 등을 경험한 돌봄노동자가 절반을 넘고 제 지인들도 힘들고 돈도 안 되는데 그 일
하지 말라고 합니다.

심포지엄 발언 요청서에는 코로나19 상황에서의 특수성을 전해 주시길 강조했는데
그런 측면에서는 마스크를 쓰고 일하는 것이 매우 힘들다는 점인데 목욕을 시켜드릴
때나 휠체어를 밀고 언덕을 오를 때가 더욱 그러합니다. 또 마스크를 쓰고 네 시간을
지내다 보면 입 주변이 가렵고 고통스럽기도 하지요. 저보다 더 어려운 상황에 계신
분이 훨씬 많겠지만요. 또 재활병원 등에 다닐 때나 공원에 산책할 때 저 자신보다는
어르신이 감염되지 않도록 신경 쓰는 것도 중요한데 특히 주인공원을 다니다 보면 마
스크를 쓰지 않은 어르신도 가끔 보이고 초중고 학생들은 무리 지어 놀면서 마스크를
쓰지 않거나 턱에 걸친 경우가 많습니다. 조심조심 피해서 다녀야 합니다.

50대 중반이 저는 아마 30년쯤 뒤에는 제가 돌보는 어르신처럼 누군가의 돌봄이 필
요하게 되겠지요. 지금 제 이야기를 듣는 여러분도 언젠가 그런 날이 올 것 이구요.
돌봄의 문제가 나와 상관 없는 남의 일로 생각하는 인식의 개선이 시급합니다. 우리
사회가 노인이나 장애인이 비장애인과 함께 불편 없이 행복한 삶을 누릴 수 있도록
이동권을 개선하고 그들이 누릴 시설을 늘리고 하는 일들을 비용의 잣대로만 바라보
지 않기를 희망합니다.

오늘 돌봄노동자와 돌봄이 필요한 사람들을 그리스도의 사랑으로 헤아리려는 인천교
구 노동사목위원회의 노력이 우리 사회를 개선하고 더욱 복되게 하는 밑거름이 되리
라 믿습니다.

부족한 이의 이야기를 경청해주셔서 감사합니다.

코로나19 시대의 노동 인권

발제자-신희주 (가톨릭대학교 사회학과)

1. 코로나19로 인한 노동인구의 변화와¹⁾ 노동시장의 충격

○ 코로나19가 확산되기 시작했던 2020년 2월 경제활동인구는 2,845만명, 비경제활동 인구는 1,625만이었으나 2020년 7월 경제활동인구는 45만명이 줄어든 2,800만명이었으며 비경제활동 인구는 56만명이 늘어난 1,681만명으로 집계됨.

- 2월에 비해 7월의 고용률은 61.6%에서 59.8%로 1.8% 감소한 반면 (취업자 71만명 감소), 실업률은 3.3%에서 4.2%로 0.9% 증가 (실업자 25만명 증가) 하였다.

- 비경제활동 인구가 증가한 것은 경제활동 인구 중, 실직 후 구직을 하던 사람들의 일부가 구직을 포기함으로써 비경제활동에 편입된 것으로 예측됨.

- 일자리 감축 과정은 비정규직 중심 실직 방식으로 진행됨

√상용근로자 1,418→1,453만 (34.7만명 증가)

√임시근로자 492만→452만 (40만명 감소)

√일용근로자 146만→142만 (4만명 감소)

- 2020년 2월을 기준으로 전체 취업자의 주당 총 노동시간은 3월부터 지속적으로 감소하여 전체적으로 29%가량이 줄어듦. 이를 주 40시간 일자리고 환산하면, 3월에 176만개, 4월에 350만개, 5월 155만개, 6월에 111만개의 일자리가 사라진 것으로 계산됨²⁾.

○ 미국의 경제학자 로버트 라이시 (Robert Reich) 는 코로나 팬데믹으로 인해 미국에서 나타난 4개의 새로운 계급을 제시

- 원격 노동자들 (The Remotes): 전문직, 관리직, 기술직 등 원격 근무가 가능하며 코로나 충격에 의한 수입 감소는 없음.

- 필수 노동자들 (The Essentials): 팬데믹 상황에서도 공공서비스와 보건, 돌봄, 농장, 배달, 청소 등 사회에 필수적인 업무를 수행하면서도 적절한 물리적/사회적 보호를 결여

- 무급 노동자들 (The Unpaid): 서비스, 제조업 종사 노동자들 중 코로나 19의 영향으로 무급휴가 중이거나 실직한 사람들

- 잊혀진 사람들 (The Forgotten): 죄소, 이주 노동자들, 홈리스 등으로 미국의 경우

1) 본 장에서 사용한 통계는 통계청에서 발표하는 고용동향조사 자료 중 계절 요인을 통제한 계절조정 자료를 사용하였다. 통계청의 고용동향의 변화는 일반적으로 계절 요인을 통제하기 위해 전월 (前月) 대비보다 전년 동월(前年同月) 대비 지표를 사용한다. 그러나 본 발제문에서는 코로나19의 영향력을 더 잘 나타내기 위해 계절조정 자료를 이용하여 동년 2월 대비 통계와 비교하였다.

2) 한국노동사회연구소(KLSI) 이슈페이퍼 『코로나 위기와 6월 고용동향』 참조

사망률이 가장 높은 사람들.

- 우리 사회에서도 '필수 노동자들'은 노동시간의 증가와 감염의 위험이라는 재해로, 그리고 '무급 노동자들'은 노동시간 단축, 실직, 코로나 갑질로, 서로 반대 방향이지만 공통적으로 이번 재난 상황에서 가장 크게 코로나19의 충격을 경험.

2. 코로나19로 인한 소득감소와 일자리 감축의 실제

○ 노동시장의 충격은 소득감소와 일자리 감소로 나타남.

- 코로나 위기에 따른 일자리 상실은 초기에 여성, 고령자, 임시일용직, 개인서비스업, 사회서비스업, 단순 노무직과 서비스직 등 취약계층에 집중 → 점차 제조업과 생산자서비스업, 생산직과 사무직, 자영업자 등으로 확대됨

- 관광·교통·숙박·공연업 등 일차적으로 코로나의 직접적인 피해를 받는 산업에서 무급휴직·희망퇴직·권고사직 등의 고용조정이 발생하고 있으며, 거의 모든 산업들에서 파견·용역·사내하도급 근로자와 기간제 근로자 등 비정규직 노동자들의 계약 종료와 해지가 진행됨.

○ 노동시장 지위에 따라 코로나의 충격이 차별적으로 진행: 고용안전망과 법적 보호를 받지 못하는 노동시장 취약계층일수록 충격이 큼.

- 프리랜서와 특수고용직 노동자들은 근로기준법상 노동자로 분류되지 않기 때문에 근로기준법 적용 대상이 되지 않아 계약해지에 있어서 법적으로 보호받지 못하는 사각지대에 놓여있음.

- 고용유지지원제도의 주된 대상이 고용보험 가입 사업장의 정규직이라는 한계는 여전히, 기업들은 유급 휴업·휴직보다 무급휴직, 권고사직, 계약종료·해지에 더 의존하는 경향이 있음.

- 5인 미만 사업장의 노동자들은 근로기준법 적용 예외 규정으로 인하여 코로나 19 시기에 발생한 해고의 적법성에 대해 노동위원회의 판단을 받기 어려움 → 민사로 해결해야 함

- 간접고용노동자들은 원청과 하청·파견회사 간의 구조적 문제로 고용보험 혜택의 사각지대에 놓여 있음. 원청회사가 경영상 어려움에 처할 경우 계약해지라는 방법으로 가장 먼저 일자리를 잃을 수 있음.

○ 노동시장에 미친 코로나 19의 충격과 '코로나 갑질'

- 2020년 3월 동안 직장갑질 119에 제보단 코로나 갑질(총 1,219건)을 유형별로 살펴보면, 무급휴가 39.6%, 연차 강요 13.9%, 해고/권고사직 17.6%, 임금삭감 8.1%, 기타 20.8%로 조사됨

- 해고, 권고사직의 경우 3월 한달동안 급격히 증가

* 코로나 갑질의 실제 사례들

비상
용직

5인
미만

5인미만 사업장에 다닙니다. 코로나와 비수기가 겹친 상황에서
5월에 해고통보를 받았습니. 해고예고수당을 주장하니
해고를 철회하고, 기약없는 무급휴가를 일방적으로 명령하네요.
너한테는 이래야 탈이 없을 것 같다면서요.
자진해서 나가라는건데 그냥 뚱 났었다 생각하고 잊어야 할까요?

비상
용직

여성

서비
스

파견사업주와 무기계약근로를 맺고 일하는 판매직 사원입니다.
근무한지 2년이 넘었습니다. 매출 감소로 연차 소진을 강요,
이를 거부하자 무급휴가를 강요. 휴업수당을 요구하니 이번엔
권고사직을 제안 받았습니. 싫다고 하니 저를 개인사업자로
전환한다네요. 이번달까지 계약만료로 처리하겠다고 합니다.

대기업 면세점에서 일하는 파견직입니다. 항공편 축소로 인해
본사측에서는 고용유지지원금은 신청이 안되니 일단
단축근무, 무급휴직, 권고사직 중 선택하라고 합니다.
무급휴직은 급여가 전혀 없어 단축근무를 하려고 하는데
이렇게 일하면 한달 급여 3~40만원 남짓이네요.
코로나가 언제 끝날지 모르는 상황에서 앞날이 너무 깜깜합니다.
파견직은 지원금 받을수 있는 방법이 정말 하나도 없는건가요?
여기서 권고사직 하면 재취업도 어려울 것 같고
이게 몇 달 안에 끝날 것 같지도 않고 정말 막막합니다.

미용실을 다녔습니. 출퇴근 시 단독에 근태 보고를 했고,
출근, 근무 중, 퇴근 전 해야 할 일이 정해져 있었습니.
코로나로 매장 상황이 힘들어지자 격일출근을 하라 하셔서
몇 주 격일출근을 하다 경제 상황이 어려워져 그만렸습니.
터무니없는 월급 때문에 노동청에 진정을 했더니,
근로감독관이 프리랜서 계약서를 쓰면 근로자가 아니라고 합니다.

사무직으로 일했는데 3.3%를 공제하고 근무했습니.
4대 보험 소급을 요청했더니 그런 적이 단 한 번도 없었네요.
소급 하면 세금 엄청나게 내고 손해를 볼 거라고 거짓말을 합니.
가입이유가 뭐냐고 계속 캐묻더니, 실업급여가 필요하면 자기가 고용
보험만 가입해주겠다고 하여 거부했습니.

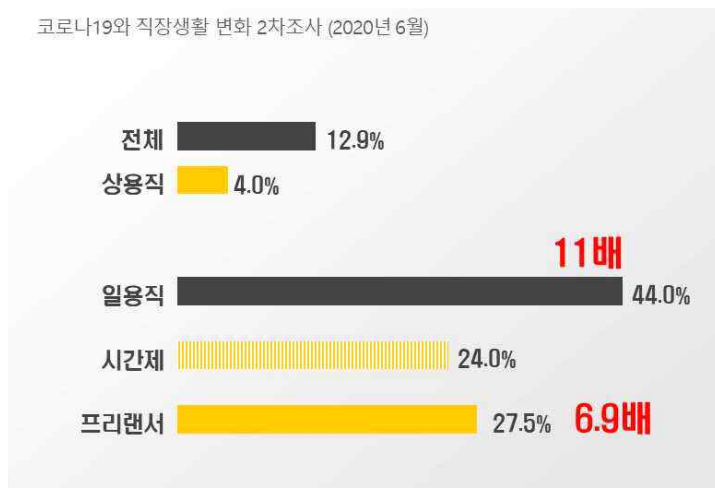
○ 코로나19의 충격(1)-실직³⁾

- 코로나19 이전인 1월 이후 본인의 의지와 무관하게 실직을 경험한 적이 있냐는 질

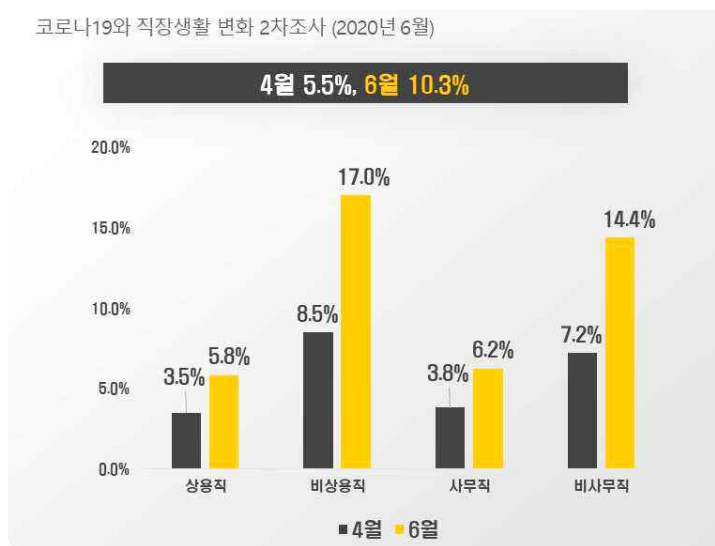
문에 상용직은 4%가량 그렇다고 대답한 반면, 일용직은 44%, 시간제는 24%, 프리랜서는 27.5%가 그렇다고 대답하여 상용직의 11배, 6배, 7배 가량의 노동자들이 실직의 경험이 있는 것으로 조사됨

- 이 중 비자발적 해고, 권고사직, 계약기간 만료로 인한 실직이 60%를 넘는 것으로 보고되었는데, 코로나19로 인한 여파가 상당한 이유가 되었음을 짐작할 수 있음
- 전체 비상용직 (일용직, 시간제, 프리랜서 특고) 노동자들의 17% 가량이 코로나19 및 여타의 환경변화로 인한 실직을 경험.

<실직경험>



<권고사직/해고/계약해지강요>



○ 코로나19의 충격(2)-소득감소

- 소득의 감소 또한 고용형태에 따라 차이. 상용직은 1월에 비해 소득이 줄었다고 대

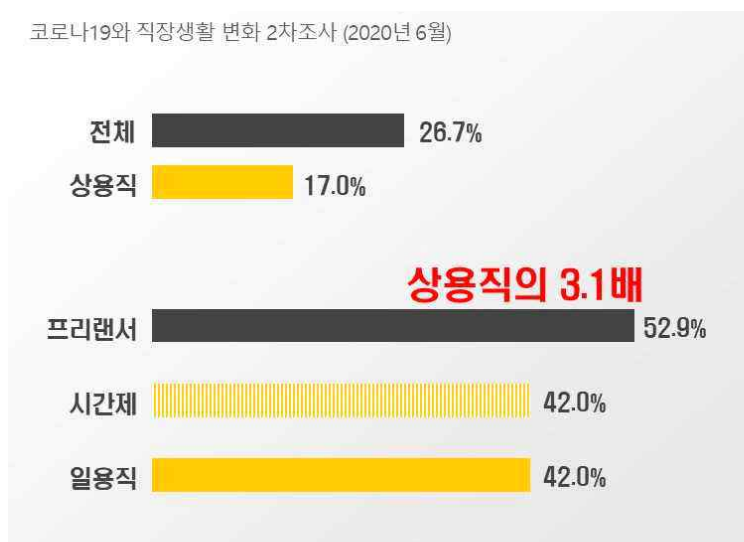
3) 『코로나19와 직장생활 변화 2차 조사 보고서 (2020.6월)』에서 참조하였음

답한 비율이 17%인 반면, 임시직/일용직 등의 비상용직은 37%, 특수고용 노동자들은 53%가 소득의 감소를 경험

- 소득 감소의 이유는 노동시간의 감소 (46%), 실직 (23%), 성과급의 감소 (16%) 순으로 나타났는데, 소득의 감소를 가져온 직접적 원인으로서의 노동시간 단축 역시 상용직, 비상용직, 특수고용 노동자들간에 큰 차이가 있음
- 상용직의 경우 17%가량만이 노동시간의 단축을 경험하였으나 시간제와 일용직은 42%, 특수고용 프리랜서의 경우는 53% 가량이 노동시간이 단축되어 상용직의 3.1배에 달하고 있음.

<코로나19로 인한 노동시간 단축>

코로나19와 직장생활 변화 2차조사 (2020년 6월)



○ 코로나19의 충격(3)-불안감

- 실직, 노동시간 단축 등의 노동 불안정성으로 인한 수입의 감소라는 실물적 충격 이외에도 코로나 19의 감염 위험성에 대한 불안감도 고용형태에 따라 차이가 있음
- 2020년 4월 1차 조사에서는 상용직의 64.5%가 코로나19의 감염에 대해 안전하다고 느끼고 있는 반면, 60.8%의 비상용직 노동자들이 안전하다고 느끼고 있었음. 이 차이는 두달 뒤인 6월에 각각 60.8%, 43.3%로 감소하였는데, 상용직의 경우보다 비상용직 노동자들이 안전에 대해 더 큰 위협을 느끼고 있다는 것을 나타냄.
- 또한 사무직 노동자들의 경우보다 서비스, 판매, 생산직 등의 비사무직 노동자들이 코로나 19의 위협을 더 크게 느끼고 있는 것으로 나타남.
- 이는 쿠팡을 비롯한 물류센터에서 발생한 집단 감염 사례 등을 통해 불안정한 고용 형태를 가진 사람들, 그리고 대면 근무를 하거나 밀집된 환경에서 일하는 등의 근로 환경에 있어 열악한 조건을 가진 사람들이 스스로 감염의 위험성을 더 크게 느끼고 있다는 점을 말해줌.

<코로나19와 불안감>

코로나19와 직장생활 변화 2차조사 (2020년 6월)



○ 코로나와 여성노동자⁴⁾

- 여성의 소득은 평균적으로 남성보다 낮고, 빈곤율은 더 높기 때문에 일반적으로 경제위기로 인해 남성보다 소득 손실이 더 많을 가능성이 높음.
- 가정 돌봄 책임을 지고 있는 사람들이 많아 해고·실직 이후 대체 고용과 소득을 찾는 데 어려움을 겪는 경우도 많음. 경력단절 문제도 심각
- 코로나-19 확진자가 발생한 이후 7월 현재까지 실직에 있어서 여성이 더 큰 영향을 받았음. 특히 도소매업, 음식 및 숙박점업, 기타개인서비스업, 교육서비스업 부문 등 여성 취업자 비중이 높은 산업을 중심으로 여성 일자리 감소폭이 컸으며, 고용이 불안정한 임시·일용직 여성 근로자 37만 명이 일자리를 잃은 것으로 나타남.
- 여성 취업자 중 일시휴직자는 44만 명(임시직 25만 명, 상용직 9만 명, 고용원 없는 자영업자 8만 명)이 증가하였으며, 임시직·고용원 없는 자영업자의 사업 부진과 조업중단으로 인한 일시휴직(휴업)이 26만 명 증가하면서 1분기보다 확대됨.

○ 소득 손실과 여성노동자 가구의 빈곤화

- 노동시장에서의 실직은 소득 손실로 이어져, 2020년 1분기 여성 취업가구의 균등화 처분가능소득은 전년 같은 기간 대비 5.2% 감소한 가운데 상대적 빈곤율은 13.55%로 확대됨
- 2020년 1분기 여성 취업가구의 균등화 처분가능소득은 220만 원으로 전년 같은 기간 대비 5.2% 감소하였으며, 남성 취업가구의 균등화 처분가능소득의 78.9% 수준(2019년 1/4분기 84.7%)으로 나타남.
- 특히 일자리 감소가 컸던 임시·일용직의 변화가 1분위 소득의 감소폭 확대로 이어

4) 코로나와 여성노동자에 대한 내용은 월간 노동리뷰 2020년 8월호 『통계프리즘-COVID-19로 인한 성별 빈곤율비교』를 참조하였음.

졌음을 확인할 수 있음(전년 같은 기간 대비 11.9% 감소).

- 코로나19로 인해 여성 일자리 감소와 소득 손실은 남성에 비해 컸으며, 결과적으로 성별 빈곤율의 격차가 확대.

3. 코로나19의 취약계층 공격성- 부천 쿠팡의 사례

○ 최근 발생한 쿠팡 부천 물류센터의 집단 감염사태는 코로나19의 확산 속에서도 일을 멈출 수 없었던 '필수 노동자들'이 어떤 위험에 노출되었는지 보여주는 사례.

- 쿠팡은 기존의 전자상거래 업체들과는 달리 직접 고용 택배기사들에게 배송을 하도록 하는 고용구조를 내세워 공격적 마케팅을 해옴. 그러나 부천 물류센터의 코로나 집단 감염사태로 실체가 드러남.

- 쿠팡 부천물류센터의 정규직은 3%내외로 매우 적은 비율, 97%가 계약직 혹은 일용직의 비정규직 (그리고 여기에 특수고용직이 배달의 상당수를 담당).

- 배달 업무를 담당하는 소수의 정규직 쿠팡맨을 제외하면, 배송, 물류센터 입출고 작업, 창고 관리 등의 업무는 대부분 특수고용, 계약직, 일용직 노동자들이 수행하고 있음.

- 이들이 재난상황의 가장 큰 희생자들과라는 것은 일하는 현장에서 안전할 권리가 박탈되어 있었다는 점에서 드러남. 산업재해는 일상적으로 파견·용역 등의 간접고용, 계약직이나 임시직에 종사하는 비정규 노동자들에게서 훨씬 더 자주 발생함 (구의역 스크린도어 사망사건, 태안 화력발전소 김용균씨 사망사건 등의 사망사고들, 이천 물류창고 화재, 구로구 콜센터 집단 감염 등)

<부천 쿠팡물류센터 코로나 피해 상황>

첫째. 저는 22일과23일이 휴무인 관계로 23일 확진자가 나온걸 알지 못한 채 24일 정상 출근을 했고 이때 출근하지 말라는 문자나 섯다운을 했다면 결과는 지금과 많이 달랐을 것입니다.

둘째. 밀접접촉자들을 전화로 연락해 보건소 검사후 집에서 자가격리 하라고 했으면 됐을 일을 굳이 출근시켜 몇 백명의 근로자와 다시 접촉을 시키며 감염병을 확산시키는 실수를 하였습니다.

셋째. 감염병은 거리두기도 중요한데 쿠팡은 출근할때, 작업장 들어갈 때, 식당 이용할때, 퇴근할때 수십명의 사람들을 다닥다닥 붙어 줄을서게 하고 마스크를 내린채 출근체온을 재고, 작업장에 들여보내고, 식당을 이용하게하고, 퇴근을 시키기 때문에 거리두기 자체가 불가능한 밀집형태입니다.

넷째. 작업대PC, PDA, 작업복, 안전화 등 작업에 필요한 모든 물건을 소독과 세탁없이 같이 쓰고, 입고, 신게 하면서 개인위생을 지키지 못하게 하며 감염병인 코로나19를 확산시켰습니다.

다섯째. 공기 중 비말과 접촉만으로도 감염이 되는 코로나19인데 물량이 많고 바쁘다는 이유로 하루4번 물량 시간에 맞추기 위해 2인1조로 다닥다닥 앞뒤로 4명이 좁은 작업장에서 밀접하게 일하였습니다.

여섯째. 가장기본적인 방역수칙이 마스크착용과 손씻기 인데, 관리자들은 빨리하라고 소리 지르고, 재촉하기 위해 마스크를 턱에 걸치거나 미착용인 상태로 근로자들 사이를 오가며 감염 매개체 역할을 했습니다.

일곱째. 신선센터의 특성상 냉장, 냉동 온도유지가 필수인데 이런 곳은 환기자체가 불가능하고 창문도 없어 바이러스가 공기 중에 떠다니는 밀폐된 환경이 되었습니다.

여덟째. 소독과 방역을 철저히 했다고 했지만 오전, 오후, 심야 24시간 풀로 돌아가는 곳에서 일하는 내내 소독하는 걸 한 번도 본적이 없습니다.

(8월 18일 코로나 19 집단감염, 쿠팡의 사회적 책임과 노동권 보장을 위한 시민사회단체 기자회견에서 쿠팡 코로나 19 피해자 발언, 보도자료)

4. 이것이 전부일까? 재난 상황, 과로에서 자유로울 수 없는 사람들

○ 대만의 사례

- 2020년 8월 22일 현재, 대만의 COVID-19 감염사례는 총 486명, 이중 사망자는 7명으로 사망률 1.4%를 기록. 전세계 COVID-19 사망률이 3.8%라는 점을 고려하면 매우 낮은 수치이며, 대만의 일일 뉴스브리핑은 6월 7일을 마지막으로 일간 발표에서 주간 발표로 전환하면서 적어도 대만의 코로나 방역은 성공으로 끝나는 것으로 보임
- 대만의 코로나 방역은 초기부터 강력한 외부유입 통제와 대규모 지원, 방역지침 위반에 대한 강력한 처벌 등이 그 요인. 그러나, 이면에는 이번 재난의 상황의 이면에는 과로노동에 시달리는 노동자들이 있음
- 우선 이번 팬데믹으로 가장 크게 영향을 받은 노동자들로는 방역과 보건의료 노동자들. 이들은 엄청난 장시간 노동과 연장근무에 시달림
- 또한 매일 2천만 장의 마스크를 생산하기 위해 92개의 마스크 생산라인을 채워 일해야 했던 생산직 노동자들, 마스크 배급을 위해 일했던 배송(우체국 집배원, 민간 기업의 택배 노동자들), 대중교통시설 등의 강화된 소독 업무를 수행했던 청소, 위생 노동자들, 보조금 및 수당을 배부를 진행했던 은행 직원들의 과로노동이 있었음
- 대만의 근로기준법 32조와 40조에 의하면 “천재지변이나 사고, 예기치 못한 상황”이 있을 경우 고용주가 노동자에게 연장근무를 요청할 수 있다”고 규정. 이 조항에 의해 고용주는 노동자에게 휴가 사용을 중단하도록 요청할 수 있고, 하루 노동시간으로 제한된 12시간을 초과하는 노동을 요구할 수 있음.
- 대만의 노동부는 현재의 코로나 감염 상황이 천재지변이나 사고, 예기치 못한 상황에 속한다고 주장하여, 하루 12시간까지의 연장 근로가 이루어지고 있는 것⁵⁾.

5) 대만의 사례는 한국노동안전보건연구소 발간지 『일터』 2020년 7월호에 실린 ‘동아시아 과로사통신- 대만의 코로나 19 팬데믹과 과로’를 참조하였음.

(일본의 경우에도 3월부터 5월까지 공중보건센터 노동자들이 한 달에 100시간 이상의 연장근무를 하도록 강요받음. 매달 250-300시간 이상 근무)

‘강력한 처벌’ 방역 성공한 대만…차이 총통 지지율도 올랐다

머니투데이 | 임소연 기자

2020.08.22 07:15



| [MT리포트]코로나 재확산 리더십에 달렸다③

[편집자주] 전세계적으로 코로나19(COVID-19) 재확산 국면이 뚜렷하다. 초기 방역에 비교적 성공해 방역모범국으로 꼽혔던 한국도 예외는 아니다. 하지만 여전히 방역의 문고리를 틀어쥐고 있는 대만같은 국가들도 있다. 백신을 정권연장이나 지지율을 떠받치는 수단으로 생각하는 최고권력자, (확산에 대해) 나보고 어쩌라는 것이냐라고 손을 놓아버린 대통령도 있다. 국민들을 수궁하게 하는 리더십과 국가방역 시스템에 대한 신뢰가 결국 재확산 저지의 성패를 결정할 것이다.



실시간 급상승

▲ 박나래, 남동
27 플렉스

▲ “한국은 끝났
4 도 달라졌다

▶ 환영하다”

○ 한국의 경우- 우리나라의 경우는 어떠할까?

- 지난 2월말과 3월 초, 코로나19에 따른 비상상황으로 주말에도 출근해야 했던 전주 시 공무원과 성주군 공무원이 연이어 과로사.
- 비상근무로 20여일 동안 하루도 쉬지 못하면서 쓰러졌다 다시 현장으로 복귀한 한 포항시 북구 보건소 감염관리팀장의 사례 또한 과로사 위험에 노출
- 4월 말 코로나 19 관련 업무를 관리하던 합천군 공무원도 과로로 사망. 물량 증가로 인한 택배 기사들의 연이은 사망 뿐만 아니라, 이러한 재난 상황에서는 늘 그와 관련된 노동자들의 사망사고가 잇따르고 있음
- 이번 팬데믹 이전, 지난 3월 말 파주시에서 수의사로 일하던 주무관 또한 아프리카 돼지 열병으로 매일 사무실에서 숙식하며 방역 업무를 담당하던 중에 심근경색으로 사망함.
- 재난의 상황에서 공무원들의 과로사는 반복됨. 우선, 우리 사회는 공무원들의 과로사가 양산될 수 밖에 없는 장치들에 주목을 해야 할 필요가 있음.
- 공무원들의 복무규정: 긴급상황에의 동원을 가능하게 하는 복무규정 (비상근무와 근무시간의 변경 조항) 으로 근무시간이 고무줄처럼 늘어나거나 수시로 변경. 비상근무의 종류, 발령일시, 발령사유 등의 기준은 구체적, 그 사용 제한에 대한 내용은 없

음. 주말에도 출근하는 등의 비상근무를 방기하는 복무규정은 공무원 과로사를 반복 양산하는 원인. 초과근무만 월 평균 150-200시간. 비상근무를 여는 조치와 함께 달는 조치도 병기해야 함

- 공무원에게 부여된 헌신, 봉사, 수호, 사명감, 책임감 등 봉사자 이데올로기에 대한 재고려. 휴게시간, 최소한의 휴식시간, 대체근무, 초과근로 제한 등의 시간관리를 없애는 비상근무는 제한되어야 함.

- 공무원 수는 OECD 국가와 비교해 최저수준. 인력의 과소 상태를 반증하는 대표 지표. 초과근무만 월평균 150시간 → 과로상태의 만성화. 바이러스 감염병 재난은 신종이라 이름을 갈아가며 반복 발생. 빈도도 높고 주기도 짧으며 종류도 많아짐. 안전권, 건강권, 시간권리 보장의 필요성이 제기됨.

- 무엇보다도 팬데믹 상황에서의 공공영역 종사자들의 과로는 공공분야를 작고 효율적으로 만들어 온 신자유주의 정책에 근본적인 원인이 있음.

5. 코로나19의 영향, 고용보험, 공공보건체계 등 향후 과제

○ 전국민 고용보험제도 도입의 필요성

- 우리나라의 경우 실업의 상황에서 소득지원제도는 고용보험제의 실업급여가 유일하지만 전체 취업자들 가운데 49.4%만이 고용보험에 가입되어 있음.

- 특수고용 노동자 등 일하는 사람들의 25%는 가입대상에서 제외되어 있으며, 가입 대상이지만 미가입한 임금노동자(13.8%)의 상당수는 역시 미등록 사업자, 임시·일용직 노동자들, 가처분소득 수준이 낮은 저임금 노동자, 폐업률이 높은 영세사업장 노동자, 임금노동자이지만 근로자성을 부정당하고 있는 특수고용 비정규직 노동자들로 추정.

고용보험 적용 및 가입현황 2019년⁶⁾

전체 취업자 27,358명 (100%)				
비임금근로자 ³⁾	임금근로자			
	고용보험적용제외 ⁴⁾	고용보험 미가입 ¹⁾	특수지역연금가입 ²⁾	고용보험가입
6,799천명 (24.9%)	1,781천명 (6.5%)	3,781천명 (13.8%)	1,469천명 (5.4%)	13,528천명 (49.4%)
법적 사각지대		실질적 사각지대		

1) 5인 미만 농림어업, 가사서비스업, 65세 이상, 평소 주당 근로시간이 15시간 미만으로 3개월 미만 일하고 일용직이 아닌 근로자, 특수형태근로에 종사하는 근로자.
 2) 공무원, 사립학교 교직원, 별정우체국 직원 등 특수지역연금 가입자.
 3) 고용보험 미가입 임금근로자: 특수형태근로 (경찰 비임금노동) 종사자 170만, 기타 비임금근로자

510만

4) 고용보험 적용제외 임금근로자: 65세 이후 고용 117만, 5인미만 농림어업 4만, 가사서비스업 8만, 주당 평균근로시간이 15시간인 단시간 근로자 (3개월 이상 근속자 제외) 11만, 특수형태근로 종사자(경찰 임금노동) 48만으로 구성

○ 상병수당과 유급병가의 시급성

2020.05.09. 질병관리본부
KCDC

제 1수칙
아프면 3~4일 집에 머물기

①	②
열이나거나 기침, 가래, 인후통, 코막힘 등 호흡기 증상이 있으면, 집에 머물며 3~4일간 쉬기	유증상시 주변 사람과 만남 삼가기, 집 안에 사람이 있으면 마스크를 쓰고 생활하기 특히 고령자, 기저질환자와의 접촉 자제하기
③	④
휴식 후 증상이 없어지면 일상에 복귀, 휴식 중 38도 이상 고열이 지속되거나 증상이 심해지면 보건소나 콜센터 (☎1339, ☎지역번호+120)에 문의하기	병원 또는 약국에 가거나 생필품을 사기 위해 불가피한 외출을 해야 할 땐 반드시 마스크 착용하기
⑤	
기업, 사업주 등은 유증상자가 출근하지 않게끔, 또는 귀가하여 쉬 수 있도록 돕기	

- 상병수당제도: 업무와 관련이 없는 질병으로 인한 근로능력 상실에 따른 소득을 보장하는 제도. 우리나라의 경우 업무상 상병은 산재보험에서 치료비와 소득상실에 따른 비용을 보장해주지만, 업무 외 상병은 건강보험에서 치료비만 제공하고 있음
- OECD 36개 회원국 중 미국과 한국을 제외한 모든 국가가 상병수당을 도입. ILO는 1952년부터 사회보장 최저기준에 관한 조약을 통해 상병수당 규정을 제시하여 각 국가에 권고해왔으며, WHO 와 UN 은 상병수당을 보편적 건강보장의 핵심요소로서 국가수준의 사회보장 최저선에 포함하도록 요구해왔음
- 법적 유급병가제도의 부재. 유급병가는 일하는 사람들을 위해 근로기준법에 명기되어야 하는 노동자들의 권리임. 그러나, 법정 유급병가가 없는 우리나라의 경우 유급병가를 보장하는 기업은 전체 기업체들의 7.3%에 불과. 현재 근로기준법등에 아파도 쉬수 있는 근로계약의 명시가 되고 있지 않아, 아파도 해고 및 불이익으로 일을 어쩔

6) 『사각지대 해소를 위한 전국민고용보험 시행방향』 토론회(2020. 7. 2) 자료집

수 없이 하게 되는 경우가 발생하고 있음.(유급이든 무급이든 병가를 취업규칙에 명시한 기업도 57.8%로 절반임).⁷⁾

○ 공공보건체계

- 코로나19 2차 유행이 진행되는 지금 중환자 병상의 부족 사태 발생. 지난 2월 중순 대구/경북지역에서 대규모 코로나19 확진자 발생시, 전체 확진자 치료의 77% 가량이 공공병상에서 이루어짐.

- 코로나19 환자 진료로 인한 진료공백으로 대구/경북에서 1분기 초과 사망자가 900여명 이상 나왔다는 역학적 보고가 있었음. 코로나19 대응을 위해서 뿐 아니라, 일반 질환진료를 원활히 할수 있는 잔여병상확보와 의료인력 확대의 필요성 시급.

- 공공병상의 확대는 시민들의 생명과 건강을 지키기 위해 가장 시급한 정책. 한국은 OECD 국가중 인구당 의사 수와 간호사 수(병상당 OECD 평균의 20%수준)가 매우 부족함. 특히 이번 코로나19사태에서 실제 호흡기환자 진료, 중환자진료에 숙련된 간호인력의 필요성이 수차례 제기되었음.

- 공공의료기관의 절대적 비중의 부족(기관수로 전체의 5% 수준) 뿐 아니라. 지역별 불균형도 심각. 공공의료기관도 병원급 이상 의료기관이 110개이며 종합병원 이상이 66개, 이중 상급종합병원인 국립대 병원을 빼면 대체로 전체 지자체 236개의 1/4에 1개에도 못 미치는 55개 정도에만 공공의료기관이 존재하는 실정임.⁸⁾

- 앞으로 반복될 감염병 대응을 위한 간호인력의 대폭확충을 위한 유휴 간호인력의 확보, 민간병원의 간호인력의 차출 등으로 늘어날 공공병상 간호인력의 확보가 동시에 필요함. 장기적으로 숙련간호 인력의 처우 및 노동조건 개선을 통해 활동간호사가 현장에서 오래 일하면서 숙련을 축적할 수 있도록 해야 할 것임.

6. 결론

○ 우리가 경험하고 있는 코로나19 사태의 사회·경제적 충격과 비교되는 1997-98년 경제위기 당시, 신자유주의 정책으로 가장 큰 희생을 치렀던 사람들은 가장 취약한 비정규직 노동자들이었음. 지금 그들이 실직의 위협 속에서 살며, 죽도록 일할 수 밖에 없는 것은 코로나 바이러스의 책임이 아니라 그들의 희생으로 성장의 과실만 즐겨 온 우리 사회 전체의 책임.

○ 20여년이 지난 지금도 사회적 위기상황은 그들에게 가장 큰 희생을 요구하고 있음. 앞으로도 반복될 감염병 재난 속에서 안전한 삶을 살아갈 권리는 이제 필수적이고 보편적 인간의 권리로 존중되어야 함. 코로나19 상황이 장기화되면서 더욱 증가할 취약 노동계층의 사회적 보호를 위해 적극적 노력이 필요.

○ 각 계층별 장단기 노동권 강화 정책⁹⁾

7) 『상병수당 및 유급병가 휴가 도입을 위한 토론회 “아프면 쉴 수 있어야 합니다”』 (2020. 7. 2) 자료집 참조함.

8) 『코로나시대의 한국사회와 한국판 뉴딜』 토론회 (2020. 8. 3)자료집

구분		단기 긴급 방안	중장기 방안
정규직		<ul style="list-style-type: none"> - 고용유지지원 - 재교육/전직지원훈련 - 유연한 근무방식 	<ul style="list-style-type: none"> - 노동시간 단축 - 일자리 나누기 - 안전한 일터 혁신
취약계층	실업자	<ul style="list-style-type: none"> - 실업급여 - 재취업지원 - 생계지원 - 교육훈련 	<ul style="list-style-type: none"> - 고용안정기관 강화 - 맞춤형 전문교육/취업알선 - 직업훈련/숙련체계 정비 - 각종 재정지원
	비정규직	<ul style="list-style-type: none"> - 고용유지지원 - 교육훈련 지원 	<ul style="list-style-type: none"> - 불법 하도급/외주화 금지 - 원청 공동사용자성 인정
	특고/플랫폼/ 프리랜서	<ul style="list-style-type: none"> - 긴급지원 - 고용/사회보험 확대 	<ul style="list-style-type: none"> - 노동자성의 확대 - 노동권 보장 확대
	영세자영업자	<ul style="list-style-type: none"> - 긴급지원 - 사회보험 확대 모색 - 보호 대상범위 설정/지원 	<ul style="list-style-type: none"> - 경영/노동 제반 교육 제공 - 임대차 보호 강화 - 프랜차이즈 폭리/갑질 근절
중앙정부		<ul style="list-style-type: none"> - 긴급재난지원 - 위기업종/취약계층지원 - 지방정부 지원 	<ul style="list-style-type: none"> - 사회안정망 강화 - 보편/선별복지 결합 및 강화 - 취약계층 노동권 보장 강화 - 지방세 확대/지방정부 지원
지방정부		<ul style="list-style-type: none"> - 지역위기산업/취약계층지원 - 행정부서 역량 통합 - 지역고용노동정책 수립 	<ul style="list-style-type: none"> - 지역산업 다양화 - 지역거버넌스체계 확립 - 지역고용노동정책 추진

9) 코로나19 취약계층 노동자의 노동권 강화 방안 모색 토론회 자료집을 참조하여 재구성

인간 노동 분야에서 코로나 사태에 대한 교회적 성찰과 나아갈 길

이주형 요한 신부(서울. 노동사목 담당)

“인간은 혼자가 아니라 다른 사람들과 그리고
하느님과 관계를 맺음으로써 가치를 지니게 됩니다.”

(진리안의 사랑 53항)

1. 들어가는 말

전대미문의 팬데믹 사태로 인해 세상이 충격에 휩싸인 가운데, 역사와 삶의 자리에 대한 진지한 성찰이 쏟아지고 있으며 앞으로 인류공동체가 나아가야 할 길에 대한 모색도 활발히 이어지고 있다. 이 사태는 이른바 21세기의 ‘새로운 사태’라 인식되고 있으며 극복을 위해 많은 노력이 요청된다. 그리고 그 속에는 교회와 사회에 대한 올바른 역할 모색과 나아가 패러다임 전환요청도 포함된다. 이는 지금껏 살아온 개인과 사회의 삶의 방식이라는 외연을 비롯해서 인간 욕망에 대한 성찰이라는 내면적 요소도 포함하고 있다. 그러나 재난이 약한 고리를 더 약하게 하고 사회적 약자들이 먼저 고난에 처하는 현실을 분명히 보았다. 이에 따라 가톨릭교회에도 안팎으로 본연의 역할에 대한 성찰이 요청되고 있는 가운데 오늘은 “노동과 관련된 코로나 사태에 대한 교회적 성찰과 나아갈 길”을 함께 모색하고 한다.

2. 경제와 노동 분야 어떻게 변화될까?(부정적 예상)

이미 시작된 4차산업혁명과 더불어 세계는 경제, 산업, 문화 분야에서 더 급속한 발전을 이룰 것으로 기대되나, 부정적 영향들도 많이 예상되는 상황이다. 간추린사회교리 6장의 주제이며, 사회교리에서 가장 중요한 비중을 차지하는 사회 회칙(노동현장) 새로운 사태(*Rerum Novarum*)의 직접적 주제이기도 한 인간노동은 이런 팬데믹 상황과 관련하여 가장 중요한 주제로 부각되고 있다. 인간의 노동을 무엇이라 정의할 수 있을까? 가톨릭교회는 노동을 창세기의 고전적 신학에서 벗어나 인간의 **영성적 진보와 온전한 발전**을 위한 필수적인 부분이라 인식하고 있으며, 인간의 **삶을 완성하고 성화하는 수단이라 선포한다**(간추린 사회교리 270-80항 참조). 개인의 자아실현과 삶의 영위라는 차원을 넘어서 전체 사회 안에서 **노동은 세포와 같은 것**이며 사회 구성원 서로의 노동은 **상호 유기적으로 연결**되어 있다. 경제적 중요성도 그러하거니와 사회문제는 대개 고용과 일자리의 문제를 함께 야기한다. 재난도 마찬가지다. 특히나 금

번 코로나 사태는 비가시성과 해체성을 통해 사회적 기반을 파괴해 가고 있는데, 그 중심에는 양질의 일자리의 급감과 초단시간 일자리의 증가라는 고용불안, 고용 파편화가 이루어지고 있다. 가톨릭교회가 가르치는 노동은 인간존엄(노동의 주관적 성격), 보조성, 연대성, 공동선의 성격을 띤다.¹⁰⁾ 따라서 노동의 위기는 인간의 위기이고 개별 인간의 위기는 사회와 공동체의 위기를 가져올 수 있다.

항 목	내 용
사회전반	<ul style="list-style-type: none"> * 경제 공황 * AI 가속화 * 고용불안의 심화 - 실업과 초단시간 일자리 급증 * 사회 간 계층화와 양극화 심화 * 사회통합 약화
노동현안	<ul style="list-style-type: none"> * 고용의 파편화 * 노동개념의 질적 저하 * 노동과 인간의 유리 * 노동 취약지대 확장 * 인간소외
교회관련	<ul style="list-style-type: none"> * 비대면 방식 사목 증가 * 지역 성당 간 격차 증가 * 복음화율 감소(신자증가율, 냉담률) * 고령화 * 재정악화

3. 교회가 당면한 도전들과 과제들(사목방식에 대한 도전)

가톨릭교회도 금번 재난을 통해 여러 사목적 도전과 과제를 안게 되었다. 그 도전은 크게 2가지인데, 첫째는 교회 재정악화로 인한 조직개편과 감축이고, 두 번째는 전통적 사목방식에 대한 변화이다. 감염병 앞에서 교회가 수행할 수 있었던 것은 미사 중지와 사회적 거리두기였다. 주일 미사는 온라인으로 대체하거나 아프면 쉬기라는 임시규정으로 전환되었고, 대부분의 성사활동이 중단되었다. 팬데믹이 교의적 가르침마

10) 노동과 인간이 불가분의 관계이고, 인간과 사회 역시 유기적 관계이므로 노동과 사회 역시 유기적 관계로 파악해야한다. 인간과 사회를 관계성에 대해 보조성과 연대성이 작용하는 것처럼 노동에도 연대성과 보조성, 방법이자 목적으로서의 공동선의 성격이 작용한다. 그러므로 노동, 인간, 사회 역시 하나의 유기체로서 공존과 균형을 이루는 가운데 온전한 발전을 가능하게 한다.

저 바꿀 수는 없으나, 대면 성사 및 성무, 소모임 친교 활동이라는 전통적 사목방식이 향후 가능할지는 매우 불투명하다. 비대면 방식으로 신자들의 영적 감수성과 신앙심을 고취할 수 있을까? 이 밖에도 오래도록 유지해온 성직자 중심 사목에 대한 변화와 이를 위한 ‘공동합의성’ 논의도 조심스레 의논되고 있다. 이 부분이 중요한 것은 구원의 봉사자인 교회는 교회 안팎의 모든 이를 위해 **말씀과 성사로서 구원의 직무를 수행**해야한다.¹¹⁾ 또한 교회가 건강해야 올바른 복음 선포를 위한 동력을 얻을 수 있고 사회의 어려움과 약자들을 돌볼 수 있기 때문이다.

항 목	내 용
사목방식	<ul style="list-style-type: none"> * 사목 방식의 변화 * 성사집행은 비대면방식과 양립가능한가? * 복음 선포는 어떻게 가능할 것인가? * 공간적, 시간적 제약은 어떻게 극복? * 교회법의 유연한 적용 가능? * 신자들의 영적 감수성 어떻게 고양?
사회적 현안	<ul style="list-style-type: none"> * 사회적 약자 배려, 교회의 역할 어떻게 수행? * 본당의 열악한 사회사목 분야에 대한 활성화 방안? * 적극적 형태의 사목적 실천 가능?
근본적 변화요청	<ul style="list-style-type: none"> * 공동합의성(성직중심 주의 사목환경)

4. 사회적 역할에 대한 제언

인간에 대한 전문가인 교회는 경제활동은 인간이 중심이라는 사실(47항), 연대성, 보조성과 공동선의 중요성을 항상 강조한다. 더불어 생태환경에 대한 존중과 선의를 지향하는 이들의 협력, 성체성사의 실천을 통해 세상에 기여함을 그리스도인의 사명으로 선포한다. 이를 위해 존중하고 보호해야 할 가장 중요한 **첫째 자산은 인간**이며(진리안의 사랑 25항) 필요한 것은 사회적 가르침에 대한 선포와 실천이다. 그리고 교회는 정치는 교회의 일과 별개라는 구태한 사고에서 벗어나 **선의를 지향하는 모든 이들과 협력 소통**해야한다. 물론 교회는 공동선을 벗어나 특정한 목적과 이익을 위한 정

11) 필자 주) 구원은 분명 모든 이를 위한 것이며, 그런 의미에서 비구원 즉, 구원의 반대를 이루는 개념 중 하나는 바로 어떠한 형태의 친교도 모두 결여된 상태로서의 “배제(排除/ exclusion)와 소외(疏外/ alienation, isolation, marginalize)”이다. 이러한 배제와 소외는 불안과 불신을 양산하며 구원의 상태에서 멀어져 개인과 사회를 분열시킨다. 배제와 소외가 발생하는 지점은 경제적 불평등, 기회불평등, 그로 인한 부정과 부패, 특혜이다. 결국 그로인한 결과는 인간성 상실, 돈의 우상화이며 구원의 반대 상태인 비구원의 상태로 전락하고 만다.

치활동은 반대한다. 정치에 대한 관심과 참여, 이것을 풀어 말하면 대화, 존중, 상호 협력이다(지상의 평화 26항) 하느님의 구원은 경제와 노동, 기술과 커뮤니케이션, 사회와 정치, 국제 공동체, 문화와 민족 간의 관계와 같은 실재들을 통하여 이 세상에도 현존하기 때문에(간추린 사회교리 1항) 공동창조자로서 우리는 연대하고 협력하는 것이며(백주년 37항) 그 목적은 평화의 촉진이다. 평화는 정의의 열매이며, 사람들과 공동체 간 올바른 질서와 협력을 토대로 가능하다.

모두가 확인했듯 코로나 사태는 사회적 취약계층에게 더 큰 타격을 주었다. 노동 분야에서도 비정규직, 특수고용 노동자들이 주로 일자리를 잃었으며, 이에 대한 현실적 대안이 시급하다. 하지만 근본적으로 노동권에 대한 강화, 노조의 인정과 교섭력 강화 등을 통해 건강한 노사문화·고용환경을 만들지 않으면 상황의 근본적 호전은 어려울 것이다. 따라서 경제·노동 분야에서도 **경제정의를 요청되며 인간존엄을 기반으로 한 노동환경과(노동하는 인간 13,15항), 노동 3권을 포함한 노동자들의 정당한 권익과 단결, 보장돼야한다.(노동하는 인간 20항)** 국내에서는 전태일 3법(중대재해기업처벌, 4인미만 사업장 근로기준법 적용, 은 특수고용, 간접고용, 플랫폼 고용 노동자에 대한 노동권 보장 등) 제정을 위시 노동권보장을 위한 움직임이 시작됐지만 그 진행은 매우 느린 편이다. 그러나 노동 포함 사회 전반(경제, 빈곤, 정의평화, 발전과 개발, 환경과 생태 등)에 걸쳐 교회적 가르침으로 접근해야하며 이를 위해 다음과 같이 제안한다.

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 그리스도교 신앙의 공적인 특성이 갖는 의미의 재발견 2. 교회에 대한 더욱 폭넓은 관점 수립 3. 세계적 연대와 정의를 향한 새로운 투신과 협력 4. 가난한 이들을 위한 우선적 선택 5. 삶의 종교적·사회적 차원의 통합 6. 시대의 징표에 대한 더욱 적극적인 관심 7. 사목적 계획과 실천의 지향, 사회적 책임 |
|--|

5. 사목적 대안 1 - <교육 중심 사목적 활성화>

사회교리를 가르치고 널리 퍼는 일은 교회 편에서는 복음 전파 사명의 일부가 된다.

그리고 사람들의 행동에 지표가 되는 데 목적을 둔 교리이므로 당연히

이 교리는 정의에 대한 투신을 유발한다. <도요안 신부, ‘가톨릭 사회교리’ 中>

한국 현실에서 건드려봐야 좋을 것도, 개선될 것도 없는 두 가지 주제가 부동산과 정치라고 한다. 여러분들은 어떻게 생각하십니까? 그런데 한국 가톨릭에서도 가장 어려운 부분이 있다면 바로 사회사목 분야이다. 사회교리 내용을 강론 때 이야기했다가 심한 곤욕을 치르고 상처를 받은 사제들 이야기는 이제 새삼스럽지 않다. “왜 이런 현상이 발생하는 걸까?” 필자가 진단하건데 한국은 지난 반세기 동안 사회전반에 걸쳐 너무도 급속한 발전을 이루었다. 광복 이후 75주년이 흐른 2020년은 여전히 식민지, 한국전쟁, 독재와 민주화 투쟁, 두 번의 경제위기 등 수많은 굵직한 역사들이 사회와 사람들 속에 공존하고 있다. 그리고 이에 따른 혼란이 매우 크다. 그 혼란이 아직 성숙하지 못한 정치문제와 결부되어 세대, 지역, 계층, 종교 간 갈등으로 심화·비화되는 것으로 보인다. 또한 경제발전과 만큼 함께 커져버린 기복신앙의 프레임은 종교의 역할을 축소시켰으며, 지금은 일부 극우성향 종교의 왜곡된 모습으로 기성종교에 대한 불신마저 초래하고 있다. 그리고 이 모든 과정에서 **교육이 부재했다**.

제도권 교육에서 여전히 한국은 노동교육이 시행되지 않는다. 2010년대 들어서 노동권리교육, 노동인권교육이 일부 생겨나기 시작했지만 여전히 많은 사람들이 노동인에 대한 기초적 지식도 모르는 것이 현실이다. 교황청 정의평화위원회는 간추린사회교리를 2004년에 펴냈고 국내에 2005년에 발행되었다. 성직자, 수도자들도 사회교리를 체계적으로 접하지 못했고 지금도 신학교 교육체계에서 사회교리는 우선순위가 아니다. 본당은 어떨까? 예비자 교리서 25,26과를 통해 새영세자들이 사회교리의 내용을 일부 배우지만 높은 냉담률과 본당에서의 교육기회 부재는 결국 사회교리를 더 불모지로 만들고 있을 뿐이다. 작년부터 서울교구는 견진교리와 사회교리를 접목한 교육시스템을 공식적으로 시행하고 있으나 그 성과는 여전히 미미한 수준이다.

하지만 위기가 기회라는 말이 있듯이, 금번 사태를 통해 **사회 교리에 대한 중요성이 재발견되고**, 이것이 신자들로 하여금 사회 현안에 관심을 갖고 책임감을 갖고 **성찰과 식별의 기회, 복음 선포와 실천을 삼는 기회**가 되어야한다.

항목	내용
사회교리 교육 -노동인권 -정의평화 -생태환경	<ul style="list-style-type: none"> * 신학생, 수도자, 성직자 위한 사회교리 교육 * 신자들 재교육(사회적 가르침) * 생태적 회심을 이끌 수 있는 사목 유도 (윤리, 도덕, 공동체, 인간존엄과 상생에 대한 주제) * 복음적 공동체의 재건

<p>현장 연대</p>	<ul style="list-style-type: none"> * 사회적 감수성 고취 * 복음과 삶의 통합 시도 * 공공성, 교회의 사회적 책임 강화 * 교회의 예언자적 소명 수행
<p>노동 사목 관련</p>	<ul style="list-style-type: none"> * 고용·노동 관련 메시지 전달 * 교육 사업 강화 * 사회적 주체들과 연대 * 현장 사목 강화 * 가톨릭 액션 활동 강화

사목적 대안 2 - <인간 중심, 화합과 협력의 문화를 위한 노력>

“가장 안 좋은 사람들에게 제일 좋은 환경을 제공하는 체제가 가장 정의로운 체제”
-존 롤스-

‘The last is the first (가장 마지막에 놓여 있는 사람이 최우선이다)
-간디-

장하준 교수는 이 사회를 움직이는 이들은 바로 최저임금을 받으며 일하는 노동자라고 한다. 대표적으로 요양병원의 돌봄 인력, 건물과 거리의 환경미화원, 배달노동자, 농어촌에서 종사하는 외국인 노동자들이다. 그러나 재난 앞에서 가장 먼저 일자리와 삶의 터전을 잃는 이들이기도 하다. 과연 이런 현실을 그리스도인들은 어떻게 인지하는가? 이에 대한 현실적 해법으로 영국처럼 돌봄인력에 대한 국유화 정책이 제시될 수 있고, 아니면 해고제한 등의 규제강화를 통해 고용 조건을 안정화 시킬 수 있다. 적어도 이런 대안은 유럽 등지에서 시행되고 있음에도 유독 한국만이 세금낭비, 규제를 통한 기업 죽이기 등으로 매도되고 테이블에조차 오르지 못한다. 하지만 **정책적**

개선이 이루어지지 않으면 결국 돌봄과 복지, 사회안전망의 약화와 함께 실업자 양산, 사회적 갈등의 증가로 이어질 뿐이다.

따라서 이제는 ‘자본중심의 사고의 부작용’에 대한 경종을 울릴 필요가 있다. 뉴노멀에 대한 근본적 치료는 결국 사회 구성원의 사고방식 개선이 요청된다. 세계화 시장 구조와 결합해 뒤편 싸게 만들어서 단기적 효율을 내야만하는 지금의 경제시스템도 자본중심 사고에서 비롯되었다. 이미 수많은 해안과 성찰들은 모든 생명이 살아갈 권리를 확보하고 공동체 스스로 결정하는 생태 중심 정치체제를 제시하고 있으며 이에 대한 신학적·영성적 성찰과 개선을 담은 사목이 실시되어야한다.

또한 코로나 사태는 사회경제적 타격과 정치위기를 불러왔으며 이와 함께 윤리적 위기로까지 이어지고 있다. ‘코로나 블루’, ‘코로나 앵그리’를 양산되는 가운데 우려스러운 것은 단순히 재난을 통해 양산된 두려움 이외에도 매우 공격적이고 비합리적인 것들이 존재한다는 것이다. 대표적으로 진영논리, 맹목적 혐오이다. 그것의 본질은 이른바 “나만 옳다는 생각으로 사회적으로 합의된 법률을 무시하는 행위”로서 아주 오래된 개인과 사회의 윤리적 타락과 악함이다. 오랜 역사 속에서 정치, 경제, 사회, 문화, 종교를 비롯해 고위관료, 정치인, 종교지도자와 평범한 개인들까지 돈과 기득권, 편안함이라는 우상을 믿어온 탓이다. 아무리 사회안전망과 복지가 완비되고, 미래의 먹거리가 보장된다해도 도덕과 윤리적 타락, 신앙이 무너진 사회가 갈 수 있는 길은 멀지 않다. 팬데믹 재앙 속에서 우리가 재건해야 해야할 것 중 하나는 바로 윤리적·도덕적·신앙적 감수성이다.

6. 나가는 말

“스승님 저희가 죽게 되었는데도 걱정하지 않으십니까?” (마르 4,38)

마르코 복음에서 풍랑을 가라앉히시는 기적 부분에서 제자들은 다급하게 스승에게 외칩니다. 저녁이 되어 거센 비바람이 이는 갈릴레아 호수는 생명에 대한 위협을 느끼기에 충분했습니다. 전세계 2,700만여명이 코로나 19 바이러스에 걸렸고, 88만여명이 사망한 지금의 현실을 제자들의 처지처럼 위태롭고, 급박하다고 이야기할 수 있을까요? 그렇다고 해야 할 겁니다. 그런데 예수께서는 바람을 꾸짖으셨고 이윽고 풍랑이 멎었다고 전합니다. 이어서 “왜 겁을 내느냐? 아직도 믿음이 없느냐(마르 4,40)” 라고 말씀하셨습니다. 예수님께서서는 해결도 하셨고 해법도 주신 것입니다. 그러면 믿음이 우리를 구원할 것이라는 이야기를 우리는 어떻게 사실로 만들어가야 합니까? 그 방법 중 하나는 서로 마음의 문을 열고 협력하는 것입니다. 그래서 2020년 3월 27일 프란

치스코 교황은 전세계에 축복하시며 “우리 모두는 한배를 탄 연약하고 방향감각 잃은 사람들이며, 동시에 서로에게 중요하고 필요한 사람들입니다. 우리 모두는 함께 노를 저어야 하고 서로 위로해야 합니다.” 라고 하셨습니다.

인간 노동에 대한 가톨릭교회의 가르침은 언제나 분명합니다. 인간이 노동보다 귀하고, 노동을 통해 사랑을 나누기에 노동은 사랑 이라고. 이제 그 가르침에 걸맞은 삶을 실천해가야 합니다. 다만 실천이 문제입니다. 우리는 답을 몰라서가 아니라 답을 실천하지 않기 때문에 혼란스러운 것입니다. 또한 답은 우리의 실천으로 완성됩니다. 낮은 곳에서 교회는 그리스도의 가르침을 실천해야합니다. 코로나는 분명 고통스러운 순간이었습니다. 그러나 잃어버린 정신적 가치, 윤리·도덕·신앙 감수성과 생각과 삶의 변화를 위한 하나의 표징이 될 수도 있습니다. 엄청난 부를 쌓아올리며 소비와 향락에 젖었던 지난 수십·수백 년의 삶을 반성하며 인간존엄·생명존중·영적가치를 추구하는 삶을 살아야합니다.

가톨릭교회가 올바른 종교성, 참다운 공공성을 기준으로 리더쉽과 역량, 종교적 본질이 시험대에 오를 수 있다면 지나친 상상일까요? 그러나 이미 현실이 되어버린지 오래입니다. 가톨릭교회는 이제 어떻게 누룩이 될지 구체적으로 성찰하고 실천해야합니다. 그럴 때 세상에 복음을 전하는 그리스도의 도구가 될 것입니다.

7. 참고문헌

□ 교회출판 및 단행본

한국천주교 중앙협의회, “간추린 사회교리”, 2004.

한국천주교 중앙협의회, “제2차 바티칸 공의회 문헌”, 2005.

도요안, 가톨릭 사회교리, 가톨릭출판사, 2011.

서울대교구, DOCAT, 가톨릭출판사, 2016.

서울대교구 정의평화위원회, 세상속의 그리스도인 시리즈 1-5권, 2008.

한스 요아힘 잔더, 제2차 바티칸 공의회 문헌 신학주석 시리즈 3,

“현대세계의 교회에 관한 사목헌장 기쁨과 희망”, 신정훈 옮김. 가톨릭대학교 출판부, 2017.

헨리나웬, “평화의 영성”, 김정수 옮김, 성바오로, 2005.

도로테 질레, “사랑과 노동”, 창조의 신학, 박경미 옮김, 분도출판사, 2018.

황창희, “사회교리 그리스도인의 생활 나침반”, 인천가톨릭대학교 출판부, 2015.

곽진상, 박찬호, 한민택(편), “4차산업 혁명과 신학의 만남”, 수원가톨릭대학교 출판부, 2019.

유경춘, 21세기 신앙인에게, 가톨릭출판사, 2014.

Pontificiae Academiae Scientiarvm Socialivm Acta 19

Sustainable Humanity, Sustainable Nature: Our Responsibility, 2015.

Pontificiae Academiae Scientiarvm Socialivm Acta 16

Crisis in a Global Economy - Re-Planning the Journey, 2011.

Pontificiae Academiae Scientiarvm Socialivm Acta 21

Towards a Participatory Society: New Roads to Social and Cultural Integration, 2018

Pontificiae Academiae Scientiarvm Socialivm Acta 3

The Right to Work: Towards Full Employment, 1997.

The Pontifical Academy of Social Sciences Miscellanea 4

The Meaning of the Priority of Labour, 2004.

The Pontifical Academy of Social Sciences Miscellanea 2

Work and Human Fulfillment, 2003.

□ 교황문헌

교황 레오 13세, “새로운 사태”

요한 바오로 2세, “노동하는 인간”.

베네딕토 16세, “진리안의 사랑”

프란치스코, “복음의 기쁨”

프란치스코, “찬미받으소서”

교황청 이주사목 평의회 훈령, “이민들을 향한 그리스도의 사랑”

교황청 문화평의회, “4차산업혁명과 인류의 미래” 수원가톨릭대학교 출판부. 2019.

□ 기타 단행본

유발 하라리, “사피엔스”, 조현욱 옮김, 김영사. 2015.

유발 하라리, “호모데우스”, 김명주 옮김, 김영사. 2017.

유발 하라리, “21세기를 위한 21가지 제언”, 전병근 옮김, 김영사. 2018.

□ 잡지와 기사

경향신문, 2020년 5월 7일 [7인의 석학에게 미래를 묻다] ① 장하준

"코로나, 효율성 위해 약자에 위험부담 지운 신자유주의 약점 드러내"

경향신문, 2020년 5월 14일 [7인의 석학에게 미래를 묻다] ② 제러미 리프킨
“코로나는 기후변화가 낳은 팬데믹…함께 해결 안 하면 같이 무너져”

경향신문, 2020년 5월 21일 [7인의 석학에게 미래를 묻다] ③ 마샤 누스바움
“코로나가 드러낸 편견과 혐오? 그 둘은 한 번도 숨겨진 적이 없다”

경향신문, 2020년 5월 28일 [7인의 석학에게 미래를 묻다] ④ 반다나 시바
“자연을 죽이고 삶터 빼앗는 ‘범죄경제’, 코로나로 가속도 붙어”

경향신문, 2020년 6월 4일 [7인의 석학에게 미래를 묻다] ⑤ 케이트 피켓
“경제 불평등 줄여 구성원 회복탄력성 갖춰야 팬데믹 극복 가능”

경향신문, 2020년 6월 11일 [7인의 석학에게 미래를 묻다] ⑥ 원테전
“내년 안에 식량위기…글로벌라이제이션이 새 트렌드 될 것”

경향신문, 2020년 6월 18일 [7인의 석학에게 미래를 묻다] ⑦닉 보스트롬
“실수마저도 배워야 할 위기 상황인데 국제적 협력은 심각한 결핍”

경향신문, 2020년 6월 25일 [7인의 석학에게 미래를 묻다] ⑧ 유발 하라리
“코로나 이후…과거 이루지 못한 개혁을 감행할 시간”