서울대교구 노동사목위원회 · 가톨릭평화신문 공동기획

교회와 노동

2017년 10월 15일 - 12월 17일 (10회)

천주교서울대교구 사회사목국
노동사목위원회

cpbc 가톨릭평화신문

교회와 노동

펴낸 날 | 2017년 12월 25일

지은 이 | 천주교서울대교구노동사목위원회
(02872)서울 성북구 보문로 95(보문동5가)
전화: 02-924-2721
팩스: 02-924-6252
http://nodongsamok.co.kr
e-mail: nodong@catholic.or.kr

펴낸 이 | 삼토피아솔루션
(02812)서울 성북구 정릉로10길 71(정릉동)
전화: (02)742-9600
팩스: (02)745-3114
e-mail: st@samto.com
등록일 2011년 1월 25일
등록번호 제307-2011-8호

ISBN 979-11-88818-01-3 03230

비매품

※ 이 도서의 국립중앙도서관 출판예정도서목록(CIP)은 서지정보유통지원시스템 홈페이지(http://seoji.nl.go.kr)와 국가자료공동목록시스템(http://www.nl.go.kr/kolisnet)에서 이용하실 수 있습니다.(CIP제어번호:CIP2017035288)

목 차

[교회와 노동 1] 연재를 시작하며

노동, 원죄로 말미암은 불행인가 하느님의 풍요로운 축복인가 5

정수용(이냐시오) 신부 / 노동사목위원회 위원장

[교회와 노동 2]) 청년 일자리 문제 : 인식과 해법

좁은 취업 문과 눈높이 낮추라는 시선에 고개 숙인 청년 9

이규용(요한 보스코) 박사 / 한국노동연구원 선임연구위원

[교회와 노동 3]) 장시간 노동과 삶의 질 문제

성과주위와 눈치 보기에 오늘도 불야성 13

김동배(토마스) 교수 / 인천대 경영대학

[교회와 노동 4] 일해도 일상이 버거운 우리 이웃

임금격차와 저소득층 부담 줄여 행복 사회 만들어야 17

이현주(엘리사벳) 연구위원 / 한국보건사회연구원

[교회와 노동 5] 국가의 축일은 모든 국민이 참여하며 쉴 수 있는 법정휴일로

베드로 형제가 주님 성탄 대축일 미사에 참여할 수 없는 이유 21

손창배(바오로) 노무사 / 함께하는 노무법인 부대표

[교회와 노동 6] 노동자에 대한 비인간적 손배·가압류, 문재인 정부 적극적으로 해결해야
손배·가압류 늪에서 허덕이는 노동자에게 구원의 손길을 25
박영기(요한 사도) 노무사 / 노무법인사람 대표

[교회와 노동 7] 여성 노동을 존중하는 사회
'슈퍼우먼' 권하는 사회…미래가 없다 29
윤자영(스텔라) 교수 / 충남대학교 경제학

[교회와 노동 8] 4차 산업혁명과 노동: 과학기술의 진보와 인간 존재의 노동
인공지능에 지혜를 불어 넣을 것인가 지배당할 것인가 33
박용승(스테파노) 교수 / 경희대학교 경영대학

[교회와 노동 9] 우리 노동관계법·제도가 나아가야 할 길
노동법, 노동 발전의 도구인가 통제의 수단인가 37
문무기(아킬레오) 교수 / 경북대학 법학전문대학원

[교회와 노동 10. 끝] '교회와 노동' 연재를 마무리하며
올바른 노동… 이 땅에 하느님 나라 건설로 이어져 41
유경촌(디모테오) 주교 / 서울대교구 사회사목담당 교구장대리

서울대교구 노동사목위원회 · 가톨릭평화신문 공동기획
[교회와 노동 1] 연재를 시작하며

노동, 원죄로 말미암은 불행인가 하느님의 풍요로운 축복인가

정수용(이냐시오) 신부
서울대교구 사회사목국 노동사목위원회 위원장

생의 대부분을 일하며 보내지만 노동의 가치는 왜곡되는 현실
원죄로 인한 형벌로 오해하지만, 성경은 노동의 풍요로운 선포
예수와 제자도 노동자, 노동을 하느님 나라 가꾸는 일로 묘사
교회 가르침 바탕으로 왜곡된 노동관 바로잡고 구조적 문제 고민

하루 일과 중 가장 많은 시간을 사용하는 것은 무엇일까? 개인마다 차이는 있겠지만, 잠자는 것과 일하는 것 이 두 가지가 우선순위를 다투지 않을까 생각한다. 부유한 이든 가난한 이든, 어른이든 어린이든, 우리는 모두 24시간이라는 공평한 시간을 사용한다. 그중 상당 부분을 일하며 보낸다. 나머지 시간은 일하기 위해 준비하거나 휴식을 취하는 시간이라고 해도 과언이 아니다. 이처럼 우리는 생의 대부분을 일과 함께 살아간다. 그런데 우리가 다녔던 어떤 학교에서도 '왜 일하는지'에 대해서 가르쳐 주지 않았다. 그저 더 일을 잘 하기 위한 지식과 기술을 연마했을 뿐, 정작 일을 하는 가치와 의미 등은 고민해 볼 기회조차 없었다.

인간은 왜 노동을 하는가? 눈치가 빠른 분이라면 갑자기 단어가 바뀌었음을 알아챘을 것이다. 분명 앞에서는 '일'이라 표현했지만, 갑자기 '노동'이라는 단어로 바뀌었다. 일과 노동은 의미상 큰 차이는 없지만 우리는 일상에서 노동이란 단어를 들으면 설명하기 어려운 거부감을 느끼기도 한다. 일이라 표현했을 때는 일상의 단어 같았지만, 노동이란 단어를 들으면 경직되고 불편하고 심지어 이념적인 이미지로 곧장 연상 작용을 일으키기도 한다. 그래서 노동이라는 단어를 사용해야 하는 순간

에 우리는 '근로'라는 말을 대신 쓰기 시작했다. 근로자의 날, 근로기준법, 근로 시간 등 노동에 대한 거부감에서 노동은 점점 언급되지 않았고, 그 결과 노동의 풍요로운 가치는 소외되고 왜곡되었다.

하지만 앞서 살펴본 것처럼 인간에게 노동은 근본적인 실존의 문제다. 노동을 어떻게 인식하고 바라보느냐에 따라 내 삶을 대하는 태도가 달라진다. 기계나 노예처럼 살아가는 숙명으로서 노동을 보는 사람에게 인생은 고통의 연속이다. 하지만 노동의 의미를 축복으로 기억하는 사람은 힘들고 고단한 것을 넘어서는 인간 존재의 의미를 노동을 통해 알 수 있는 것이다.

세상 만물을 창조하신 하느님

성경은 시작에서부터 한결같이 노동의 풍요로움을 선포한다. 창세기에서 우리가 믿는 하느님은 노동하신 하느님이시다. 하느님을 노동자로 표현한다면 너무나 어색한 것이 사실이지만, 우리 신앙에서 하느님을 창조주로 고백하는 것, 그러니까 첫날부터 엿새 날까지 세상 만물을 만드신 하느님은 분명 일하시는 하느님이셨다. 이는 "그분께서는 하시던 일을 모두 마치시고 이렛날에 쉬셨다"(창세 2,2)는 표현에서 더욱 장엄하게 선포된다. 그리고 이제 그 하느님의 사업이 하느님을 닮아 그분의 모상성을 간직한 인간을 통해, 세상을 더욱 이롭고 아름답게 해 나아가는 것으로 노동을 소개한다. 즉 "바다의 물고기와 하늘의 새와 땅을 기어 다니는 온갖 생물을 다스려라"(창세 1,28) 하신 하느님의 명령은 인간을 하느님 창조의 파트너로 세우신 것이며, 노동은 그렇게 하느님의 창조를 지속하게 하는 거룩한 행위로서 모든 피조물을 가꾸고 돌보는 의미를 간직한다.

노동, 과연 형벌인가

하지만 오랜 시간 노동의 풍요로운 의미가 주목받지 못하고 원죄로 말미암은 형벌로 인식되었다. 바로 하느님의 계명을 어긴 인간에게 “너는 흙에서 나왔으니 흙으로 돌아갈 때까지 얼굴에 땀을 흘려야 양식을 먹을 수 있으리라”(창세 3,19)고 하신 말씀을 단순하게 해석했기 때문이다. 이는 인간의 불순종으로 노동에 노고(勞苦)가 따름을 표현한 것일 뿐, 노동 자체가 형벌이라는 의미는 결코 아니다. 노고는 노동과 구분해서 바라보아야 하는 인간의 실존적 모습일 뿐이다. 분명 인간은 하느님처럼 일하며, 하느님의 창조사업을 노동을 통해 지속하도록 거룩한 사명으로 초대된 존재인 것이다.

그러나 이렇게 거룩한 노동도 분명 강요된 노동, 강제된 노동일 때는 그 의미를 잃고 만다. 그리고 하느님께서는 왜곡된 노동으로 신음하고 고통당하는 우리를 구원하시기 위한 계획도 세우신, 언제나 우리와 함께하시는 분이시다. 탈출기는 이를 분명히 보여 주는데 호렙산에서 모세에게 나타나신 하느님은 당신 자신을 계시하시며 “나는 이집트에 있는 내 백성이 겪는 고난을 똑똑히 보았고, 작업 감독들 때문에 울부짖는 그들의 소리를 들었다. 정녕 나는 그들의 고통을 알고 있다. 그래서 내가 그들을 이집트인들의 손에서 구하여… 데리고 올라가려고 내려왔다”(탈출 3,7-8)고 말씀하신다. 우리는 노동이 인간에게 강요되고 노동의 과정과 결과에서 인간이 소외될 때가 우리 삶에서 고통의 순간임을 알고 있다.

신약에서 전하는 노동의 가치

신약성경은 구약보다 더욱 직접적으로 노동의 가치를 보여 준다. 바로 하느님의 아들 예수그리스도의 삶을 통해서다. 예수님은 평생을 목수로 사신 노동자였다. 그분의 제자들 역시 노동자들 가운데 뽑혔다. 또한, 예수님의 여러 비유에서도 노동은 하느님 나라를 가꾸는 일로 묘사된다. 씨 뿌리는 사람의 비유, 진주 상인의 비유 등에서 우리의 노동은 하느님 나라를 발견하고 앞당기는 모습으로 소개된다.

이처럼 성경에서 가르치는 노동은 인간 실존을 정의하는 풍요로운 개념임에도, 우리는 잘못된 노동 현실 때문에 힘겨운 일상을 살아가기도 한다. 일자리를 구하지 못하는 청년들, 일해도 가난을 벗어날 수 없는 노동빈곤층, 장시간의 노동과 정당하게 보장받지 못하는 휴식권 등의 문제로 많은 이들이 아픔을 겪고 있는 것이다. 이는 분명 세상을 창조하신 “하느님께서 보시니 손수 만드신 모든 것이 참 좋았다”(창세 1,31)라고 말씀하신 것과 멀리 떨어진 우리 이웃의 아픔인 것이다.

앞으로 10번에 걸쳐 서울대교구 노동사목위원회와 가톨릭평화신문이 공동 기획한 특별 연재를 통해 우리 사회의 노동문제를 살펴보자 한다. 복음의 가르침과 사회교리 원칙에 따라 구조적 문제를 신앙의 눈으로 바라보고자 한다. 그리고 교회의 가르침을 기준으로 판단하는 시간을 통해, 구체적 실천의 길을 모색하고자 한다. 이 과정을 통해 왜곡된 노동에 대한 잘못된 시선을 거두고, 고통받는 이웃을 사랑하라 하신 주님의 가르침을 새길 수 있는 장이 되길 희망한다.

출처 : 2017년 10월 15일 가톨릭 평화신문 / 사회사목/ 교회와 노동
http://www.cpbc.co.kr/CMS/newspaper/view_body.php?fid=1454&cat=&gotoPage=5&cid=697942&path=201710

서울대교구 노동사목위원회 · 가톨릭평화신문 공동기획
[교회와 노동 2]) 청년 일자리 문제 : 인식과 해법

좁은 취업 문과 눈높이 낮추라는 시선에 고개 숙인 청년

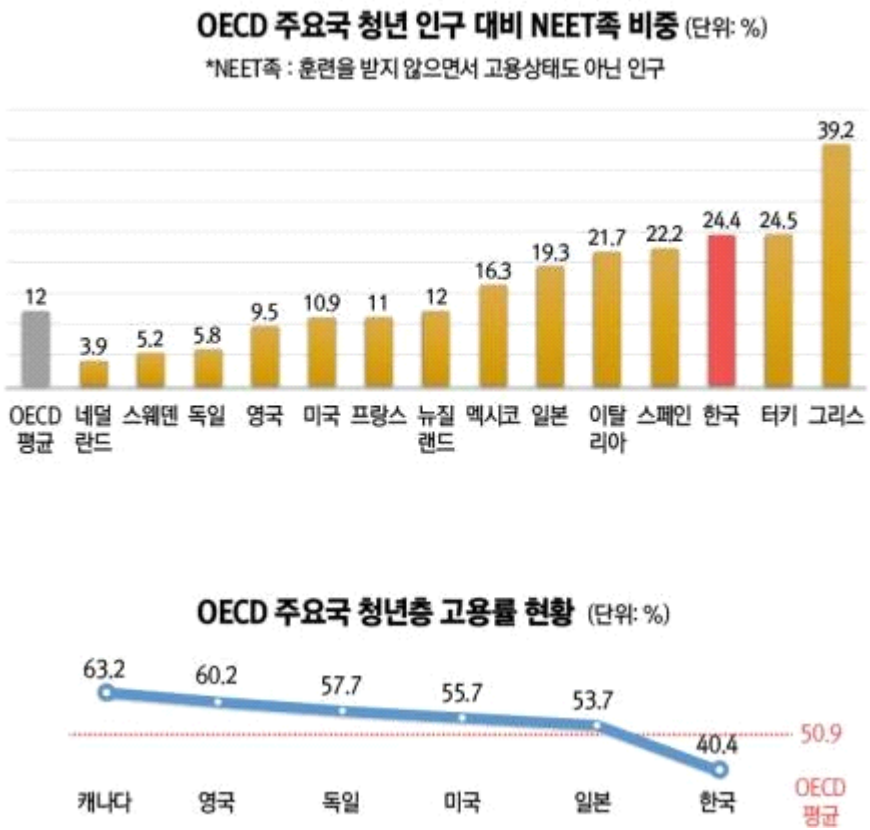
이규용(요한 보스코) 박사
한국노동연구원 선임연구위원

청년층 노동시장 여건이 좀처럼 나아지지 않고 있다. 두드려도 열리지 않고, 노력해도 앞이 보이지 않으며, 눈높이를 낮추라는 이야기에 애써 찾아갔지만, 미래가 보이지 않는 현실에 다시 발걸음을 돌리게 된다. 그래도 희망을 잃지 않고 오늘도 열심히 일자리를 찾아 헤매면서 생활고를 고민하는 모습이 오늘을 살아가는 청년층의 한 단면이다.

▲ 통계청이 집계한 지난 8월 청년층 실업자 수는 41만 7000명에 달한다. 지난해 같은 달보다 1000명 늘어난 수치로, 청년 실업자 수는 줄지 않고 있다. 고용노동부와 KOTRA, 한국산업인력공단이 주관한 취업상담회에서 한 청년 구직자가 게시물을 들여다보고 있다.

늘어나는 니트족

통계적으로 보면 청년층(15~29세) 생산가능 인구 10명 중 4명만이 일자리를 갖고 있으며 10명 중 1명이 실업자이고, 두 명은 일하지도 않고 교육이나 훈련을 받지 않는 계층인 '니트족(NEET, Not in Education, Employment or Training)'에 속한다. 실업자에 잠재구직자 등을 포함하면 청년층 취업 애로 계층은 100만 명을 상회한다.



▲ <그림1>은 2012년 OECD가 발표한 NEET족 비중과 주요국 청년층 고용률 현황. KOTRA 제공

OECD 국가들과 비교하면 <그림1>에서 보듯이 고용률은 낮고, 청년 니트족 규모는 OECD 평균보다 더 많다. 청년 니트가 경험하는 장기간의 실업은 이후의 삶에 있어 미래의 소득 수준이나 기술 가치, 고용 가능성 및 직업 만족도와 행복감, 건강 상태 등에 부정적인 영향을 미칠 수 있으며 이는 '낙인 효과(scarring effects)'로 이어질 수 있다.

양적인 측면에만 일자리 문제가 존재하는 것은 아니다. 일자리를 갖고 있는 청년층

3명 중 1명은 비정규직이며, 20대 청년 일자리의 27%가 중위 임금의 3분의 2 이하인 저임금 일자리이다. 청년층 특성상 직업 탐색기에 있는 경우가 많아 고용이 불안정할 수 있지만, 일자리 계층 간 이동이 크지 않은 우리나라 노동시장의 특성을 고려할 때 노동시장 진입 시기의 일자리가 앞으로도 고착화될 가능성이 높다. 이에 따라 좀더 나은 일자리를 찾기 위해 청년층의 노동시장 진입 시기가 늦어지고 있고, 이는 결혼 및 출산율에도 영향을 미치고 있다.

	가구소득계층			계
	저소득층	중소득층	고소득층	
1~10위 대학	4명 (0.9%)	25명 (2.7%)	42명 (7.4%)	71명 (3.6%)
11~20위 대학	9명 (1.9%)	45명 (4.9%)	58명 (10.2%)	112명 (5.7%)
21~30위	21명 (4.5%)	44명 (4.8%)	30명 (5.3%)	95명 (4.9%)
31~40위	13명 (2.8%)	32명 (3.5%)	36명 (6.3%)	81명 (4.1%)
41위 이하	133명 (28.7%)	396명 (42.9%)	248명 (43.5%)	777명 (39.7%)
전문대	284명 (61.2%)	381명 (41.3%)	156명 (27.4%)	821명 (42%)
계	464명 (100%)	923명 (100%)	570 (100%)	1957명 (100%)

▲ <표1> 가구소득계층별 상위권 대학 진학률. 고소득층일수록 상위권 대학 진학률이 높아지는 것을 확인할 수 있다. 한국직업능력개발원, 한국교육고용패널에서 작성, 오호영(2015)에서 인용

사회적 양극화와 청년 일자리

청년 일자리 문제 이면에는 사회적 양극화의 한 단면이 자리 잡고 있다. <표1>에서 보듯이 가구소득계층별로 진학한 대학의 학교순위를 보면 소득이 높은 계층에 속할수록 상위권 대학으로 진학하는 비율이 높다. 상위권 대학에 진학할수록 이후 상대적으로 좋은 일자리로의 진입 가능성이 높은 현실을 고려하면, 소득계층 분리 현상이 부모 세대로부터 이어져 고착화할 가능성이 크다.

그동안 청년 일자리 문제를 해결하기 위해 많은 정책이 시행됐고 재정 투자 규모도 확대돼 왔다. 그럼에도 청년층 일자리 문제가 단기간에 해결되기는 쉽지 않을 전망이다. 청년 일자리 문제는 우리나라 노동시장이 안고 있는 구조적 문제에서 기인하는 측면이 크지만, 청년층이 갖는 특수성도 있다. 양질의 일자리 창출 둔화나 노동시장의 이중 구조, 경력직 중심으로의 노동 수요 구조 변화, 일자리 부조화의 심화는 전반적인 노동시장의 구조적 문제이며 청년층의 노동시장 진입을 어렵게 만드는 환경적 요인이다. 고학력화는 이러한 노동시장 구조로의 진입을 지연시키는 공급측 요인이라 볼 수 있다. 최근의 청년 일자리 문제는 경기 요인뿐만 아니라 노동시장

구조 및 사회 경제적 환경에 기인하고 있다.

청년층이 제대로 자리매김해야만 한국 사회가 더욱 건강하게 지탱할 수 있다. 청년층 일자리 문제의 해결 및 청년층의 생존권 확보는 우리 모두의 상생을 위한 미래의 디딤돌을 만드는 것이다. 청년층 일자리 문제의 해법을 위한 발상의 전환과 더불어 모든 세대 및 계층의 참여와 협력이 필요하다. 특정 계층의 희생이 아닌 모두의 양보와 협력을 도출하는 방식으로 접근해야 할 것이다. 이러한 원칙을 토대로 사회적 공감대를 만들고, 더 과감한 청년 일자리 대책들을 추진해야 한다.

한시적 청년고용할당제나 의무제, 청년층 노동시장 정착을 위한 노동시장 초기 경력 형성과 경제적 지원, 청년 니트족에 대한 사회 통합적 지원 강화 등 보다 적극적인 대책을 검토해야 한다. 그동안 청년층 고용문제에 대해 많은 해법이 제시돼왔지만, 이러한 해법들이 제도나 정책에 반영되지 못한 이유는 콘텐츠의 문제라기보다 정치적 이해관계에 따른 반발과 갈등이 더 컸던 데 기인한다. 그런 만큼 정책의 수용성을 높이기 위한 사회적 대화를 통한 접근도 검토돼야 한다.

청년층 일자리 문제의 해법은 분명히 존재한다. 양질의 일자리 창출에 초점을 맞추고 정규직과 비정규직 간 차별을 해소해야 한다. 또 기업 간 규모의 격차를 완화하고, 창의성이 사회적으로 존중되고 보호되도록 노력해야 한다. 인적 자본투자의 확대 및 이에 따른 정당한 보상이 이뤄지는 공정한 사회를 구축하는 것이 청년층 일자리 문제에 대한 기본적인 해법이 될 것이다.

출처 : 2017년 10월 22일 가톨릭 평화신문 / 사회사목/ 교회와 노동
http://www.cpbc.co.kr/CMS/newspaper/view_body.php?fid=1454&cat=&gotoPage=4&cid=698804&path=201710

서울대교구 노동사목위원회 · 가톨릭평화신문 공동기획
[교회와 노동 3]) 장시간 노동과 삶의 질 문제

성과주위와 눈치 보기에 오늘도 불야성

김동배(토마스) 교수
인천대 경영대학

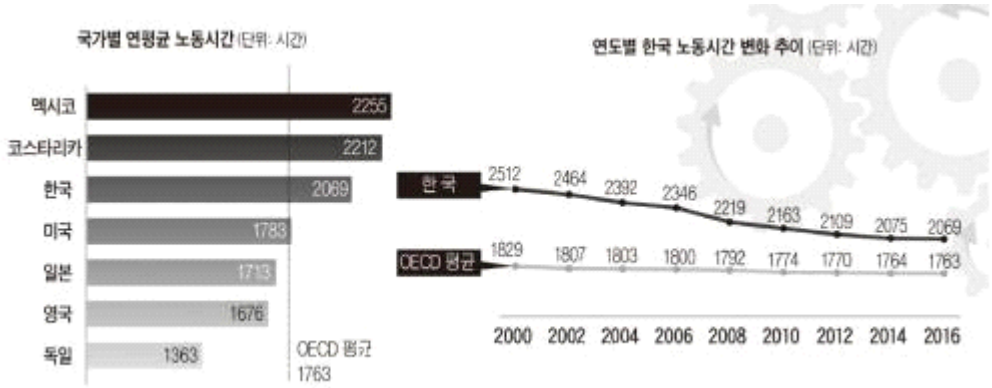
최저임금 인상, 비정규직의 정규직 전환과 함께 '노동시간 단축'은 최근 노동과 관련한 뜨거운 이슈다. "노동 운동의 역사는 노동시간 단축의 역사다"라는 말이 있듯이 노동시간 단축이 무엇을 뜻하는지, 이 문제와 관련해 우리가 어떠한 대안을 모색해야 하는지 꼼꼼히 살펴볼 필요가 있다.

▲ 연평균 2069시간에 달하는 노동시간과 장시간 노동은 가정의 긴장과 위기를 부르고 일터의 노동과 생산성에 부정적 영향을 미치는 결과를 초래한다. 사진은 퇴근 후에도 불빛이 꺼지지 않는 사무실.

노동시간 세계 3위인 대한민국

'우리나라는 평균 노동시간이 길다!' 노동시간 단축의 근거로 가장 많이 인용되는 것이 평균 노동시간이다. 현 정부가 '연평균 1800시간'이란 공약을 제시한 것도 평균 노동시간 개념을 사용한 것이다. 한국 근로자의 평균 노동시간은 경제협력개발기구(OECD) 회원국들에 비해 빠르게 줄어들었다. 그러나 한국은 2016년 기준 연평균 노동시간이 2069시간으로, OECD 평균인 1763시간에 비해 306시간 정도 더

길다. 한국은 멕시코(2255시간), 코스타리카(2212시간)에 이어 부끄러운 3위다. OECD 회원국의 연평균 1763시간, 현 정부의 연평균 1800시간 공약, 그리고 지난해 한국 연평균 노동시간 2069시간의 차이는 어느 정도일까? 연간 실제 노동일수는 365일 가운데 233일 정도 된다. 토·일요일 총 104일, 법정 공휴일 13일(2014~2017년 평균, 단 토·일 중복 휴일은 제외), 연차휴가 15일(최소로 가정)을 제외한 결과다. 노동자가 233일 동안 정상적으로 하루 8시간씩만 근무한다면 연간 총 노동시간은 1864시간이다. 이 계산에 의하면 만일 시간제 근로자가 일정 비율을 넘어서면 1800시간, 나아가 OECD 평균 수준에도 어렵지 않게 도달할 수 있다. 문제는 위의 계산에서 가정한 토·일 휴일 근무를 하지 않는다는 전제와 법정 공휴일을 어느 정도 지키는가, 연차휴가를 얼마나 사용하는가, 매일 8시간만 근무하고 초과 근로를 하지 않을 수 있는가에 달려 있다.



▲ 2016년 국가별 노동시간 및 연도별 한국 노동 시간의 변화 추이를 나타낸 그래프. 그래픽=문채현 연평균 2069시간에 달하는 노동시간과 장시간 노동은 가정의 긴장과 위기를 부르고 일터의 노동과 생산성에 부정적 영향을 미치는 결과를 초래한다. 사진은 퇴근 후에도 불빛이 꺼지지 않는 사무실과 2016년 국가별 노동시간 및 연도별 한국 노동 시간의 변화 추이를 나타낸 그래프. 그래픽=문채현

또다른 위험 '장시간 노동'

노동시간 단축의 근거로 많이 인용되는 또 다른 근거는 정상적 노동시간을 초과하는 '장시간 노동'이다. 현행법에서는 주 52시간을 초과 노동시간으로 볼 수 있다. 장시간 노동은 건강한 노동자 및 건강한 시민의 삶을 위협한다. 이 때문에 장시간 노동자는 노동시간 차원에서 사회적 약자가 된다. 장시간 노동은 노동시간 단축의 당위성과 시급성을 이야기할 때 평균 노동시간보다 더 강조되는 개념이다.

우리나라는 장시간 노동의 비중이 높다. 지난해 주당 노동시간이 50시간 이상인 장

시간 노동자 비율은 한국이 23.1%로, OECD 평균 13%보다 훨씬 높다. 한국산업안전보건공단이 2014년 실시한 근로환경조사에 의하면 주당 노동시간이 55시간 이상인 취업자는 전체 24%에 달했다. 2015년 경제활동인구조사 자료를 분석한 김유선 박사에 따르면 주당 노동시간이 52시간을 초과하는 노동자는 전체 17.9%에 달한다. 노동시간 특례나 제외 사항 등을 논외로 하고라도 주당 법정 최대 노동시간이 52시간을 초과하는 경우는 탈법적 장시간 노동이라 할 수 있다.

장시간 노동은 과로사나 자살, 그리고 불의의 사고와 같은 안타까운 결과를 낳기도 한다. 올해 7월 경부고속도로에서 2명의 사망자를 낸 버스 운전기사는 사고 전날 새벽 5시 운행을 시작해 밤 11시 40분까지 근무하고, 사고 당일 새벽 6시에 출근해 과로로 졸음 운전을 했다. 과로사와 자살로 문제가 불거진 집배원은 하루 13시간 근무, 토요 격주 근무, 연간 휴가 2.7일 사용에서 보듯 장시간 노동 종사자였다. 그 외에도 야근을 밥 먹듯이 하면서 일주일을 '월화수목금금금'으로 부르는 노동자나 초과 노동으로 저임금을 보전해야 하는 중소기업 노동자 등 미처 살피지 못한 장시간 노동자들이 적지 않다.

법·제도, 사회적 규범과 문화가 원인

왜 한국은 평균 노동시간이 길고 장시간 노동도 많은가. 그 이유는 △법·제도 △사회적 규범 △문화 △생산성 등으로 요약할 수 있다. 이 요인들은 상호 밀접하게 연관돼 있다. 법·제도로는 1주를 5일로 볼 것인가 휴일을 포함한 7일로 볼 것인가 하는 문제가 크다. 또 주당 12시간 이상 초과 근로를 하도록 규정한 특례업종 제도가 대표적이다. 그 외 5인 미만 사업장이나 농축산업 등 적용제외 문제, 포괄임금제 등도 있다. 앞서 사례로 든 집배원이나 버스 기사와 같은 장시간 노동자의 경우 1주일의 해석 방식과 근로시간 특례 제도에 해당하는 경우다. 장시간 노동에 책임이 있는 법과 제도가 신속히 개편될 필요가 있다.

장시간 노동은 문화 및 사회 규범과도 연관된다. 가부장적 사회에서 외벌이 남성이 생계를 책임지는 경우 장시간 노동이 자리 잡는다. 업무량 관리를 합리적으로 하지 않거나 윗사람 눈치 보는 기업 문화도 사무직의 장시간 노동을 낳는 원인이다. 간부 눈치 보느라 마음대로 퇴근하지 못하는 경우가 '눈치 보기 문화'에 해당한다. 이러한 조직 문화가 과도한 성과주의와 결합할 경우, 장시간 노동을 낳을 위험이 크다.

낮은 생산성도 장시간 노동을 낳는 요인이다. 노동시간을 단축해도 생산성이 향상되어 동일한 목표량을 생산할 수 있다면 노사 모두에게 문제가 없지만, 생산성 향

상이 없는 노동시간 단축이라면 인원을 더 채용해야만 목표량을 생산할 수 있다. 중소기업의 경우 인원을 더 채용할 여력도 적고, 인원 충원도 쉽지 않아 노동시간 단축이 어려운 게 현실이다. 게다가 중소기업의 경우 임금이 낮기 때문에 노동자도 초과근로를 통한 수입으로 저임금을 보전해야 하는 경우가 많다.

우리나라는 노동시간 단축에 대한 당위성은 어느 정도 사회적 공감대가 형성된 것으로 보인다. 그러나 추진 방법이나 속도에는 이견이 존재한다. 노동시간 단축을 위해선 법·제도 개선과 기업의 사원 관리 방식뿐만 아니라 우리의 사고・생활 습관을 바꿔야 한다. 중소기업은 생산성 향상 대책이 필요하다. 노동시간 단축은 노사정 나아가 사회 구성원이 지혜를 모아 인내심을 갖고 추진해야 한다. 여기서 견지해야 할 원칙은 인간의 가치 제고를 통한 경제적 효율성 추구와 노사 자치다. 장시간 노동은 노동자 건강과 안전을 위협하고, 노동 능률과 창의성을 저하해 생산성 향상에도 도움이 되지 않는다.

가톨릭 사회교리는 가정과 노동의 관계성에 주목한다. 장시간 노동이 가정에 쏟을 시간을 빼앗아 가고 이 때문에 발생하는 가정의 긴장과 위기는 일터의 노동과 생산성에 부정적 영향을 미친다는 것이다. 가정과 일터의 조화는 사회의 지속 가능한 발전과 구성원의 행복을 높일 수 있다. 이것이 노동시간 단축의 비전이 돼야 한다.

출처 : 2017년 10월 29일 가톨릭 평화신문 / 사회사목/ 교회와 노동
http://www.cpbc.co.kr/CMS/newspaper/view_body.php?cid=699561&path=201710

서울대교구 노동사목위원회 · 가톨릭평화신문 공동기획
[교회와 노동 4] 일해도 일상이 버거운 우리 이웃

임금격차와 저소득층 부담 줄여 행복 사회 만들어야

이현주(엘리사벳) 연구위원
한국보건사회연구원

언제부터인가 일을 하고자 해도 변변한 일자리를 구하기가 쉽지 않다. 이뿐만 아니다. 일을 하더라도 생활이 그리 녹록지 않다.

▲ 한 봉사자가 어려운 가정의 가장의 손을 잡아주는 모습. 가톨릭평화신문 DB

소득 불균형과 취업 빈곤율

우리나라 경제는 기적이라 불릴 만큼 빠르게 성장해 왔다. 사회보장제도도 다른 국가들과 비교해 빠른 속도로 발전해 왔다. 하지만 최근 우리나라 고용과 임금, 소득

지표에서 반갑지 않은 변화들이 감지되고 있다. 보통 지니계수로 표시되는 '소득 불평등'이 심화하고 있다. 특히 소득 5분위 배율(최상위 20%의 평균 소득을 최하위 20%의 평균 소득으로 나눈 값)이 악화되고 있다. 국민소득 가운데 노동 소득이 차지하는 비율을 나타낸 '노동 소득 분배율'이 악화되지 않은 상황에서 이러한 지표들이 악화된 것은 하위 소득 집단의 소득이 낮아지고 있음을 의미한다.

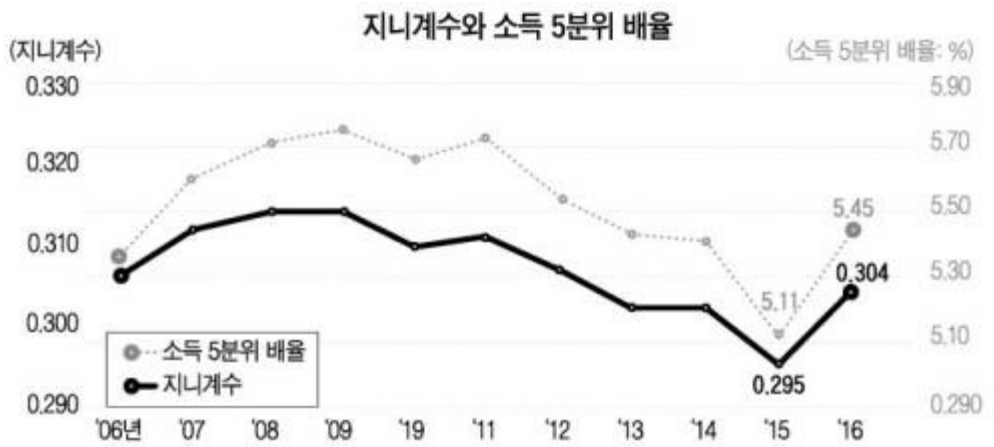
▲ 우리나라 노동환경 개선을 위해서는 최저임금뿐만 아니라, 특히 근로 빈곤층을 위한 주거비, 교육비, 의료비 구조가 함께 개선돼야 한다. 사진은 2015년 7월 3일 서울대교구 노동사목위원회·정의평화위원회·수원교구 정의평화위원회가 '기아자동차 비정규직 노동자들과 함께하는 미사'를 봉헌하는 모습.

여기에 더해 '취업 빈곤율'도 낮아지지 않고 있다. 한국보건사회연구원 자료에 따르면 시장 소득 중위 50% 기준 취업자 빈곤율이 2006년 8.8%에서 2016년 10.1%로 악화되었다. 저임금 노동자 비중도 2013년 OECD 국가 평균이 16.1%인데, 한국은 25.1%에 이른다. 우리나라는 근로자의 임금 격차도 커서 '임금 10분위 배율'(임금 상위 10%의 평균임금이 하위 10% 평균임금의 몇 배인지를 나타낸다)이 4.8배에 이른다. 비교 대상국 중 이 배율이 가장 낮은 국가 중 하나인 덴마크는 2.5배고, 일본도 2.9배다.

'고용 불안'과 '기업 간 격차 문제'는 이러한 현상을 더욱 부추긴다. 고용노동부 관련 통계를 보면 2016년 기간제근로자의 평균임금은 정규직 노동자의 72.2%이고, 파견·용역 노동자의 평균임금은 정규직의 59%에 그친다. 그리고 제조업 분야 중소기업 노동자 임금 수준은 2016년 기준 대기업 노동자의 54.5% 수준에 머물고 있다.

사회보장제도는 근로 연령층의 어려움에 쉽게 대응하지 못해 왔다. 과거엔 일할 능력이 있는 사람이라면 일자리를 구해 안정적인 삶이 가능했다. 여기에 더해 일할 수 있는 사람이 스스로 살아갈 수 없다면, 그 이유는 개인의 게으름 때문이라고 판

단하던 과거의 경험에서 비롯된 인식은 근로 연령층을 대상으로 하는 사회복지 정책의 수용을 어렵게 했다.



▲ 지니계수란 소득분배의 불평등 정도를 나타내는 지표로, 이 수치가 높을수록 불평등함을 뜻한다. 지니계수란 소득분배의 불평등 정도를 나타내는 지표로, 이 수치가 높을수록 불평등함을 뜻한다. 지니계수가 낮을수록 불평등함이 개선돼 부의 분배가 서민층까지 잘 이뤄지는 것이다. 한국은 OECD 국가 중 하위권에 속한다.

4인 가족과 최저임금

우리나라 최저임금 수준은 매년 뜨거운 논쟁거리다. 여기서 우리는 최저임금이 가진 실질적인 가치를 따져볼 필요가 있다. 현재 최저임금으로 한 달을 일 하면 약 130만 원을 넘는 수준이 된다. 그런데 우리나라와 선진 복지국가의 최저임금이 생활에 준 영향이 과연 동일할까? 최근 만났던 저소득 가구의 이야기가 떠오른다.

장애인 자녀를 둔 저소득 4인 가족은 월세와 의료비, 아이들 교육비, 그리고 장애가 있는 자녀의 각종 진단과 치료, 상담 비용을 쓰고 나면 남는 돈이 너무 적어서 감자 한 봉지를 사서 매끼 감자 반찬을 먹기도 한다고 했다. 엄마는 장애 자녀를 돌보느라 일할 수 없고, 아버지는 월세가 싼 집을 택할 수밖에 없다. 더군다나 아이들 학교 때문에 살던 동네를 떠날 수 없어 먼 직장으로 긴 통근 시간을 감수했다. 조금이라도 돈을 더 벌자고 새벽에 나가 밤늦게 들어오는 통근을 반복했다. 이 가구는 월세, 교육비, 장애인서비스 지원이 있었다면 그나마 영양을 고려한 식사를 했을지도 모른다. 이 가구의 아빠가 받는 임금은 최저임금을 넘기고 있었지만, 생활비를 감당하기엔 너무 빠듯했다.

주거·교육·의료비 부담 줄여야

최저임금이 실생활에 주는 느낌은 국가마다 다르다. 주된 이유는 주거비, 교육비, 의료비 때문이다. 이 생활비들은 저소득층에겐 더 부담될 수밖에 없다. 소득이 낮아도 이 지출 항목 가운데 일부는 오히려 더 클 수 있는 것이다. 가난한 사람 중 아픈 사람이 더 많고 자기 집을 가진 사람은 적으니, 의료비와 주거비는 저소득층 가구에서 더 큰 부담이 되기에 십상이다. OECD 통계를 보면 한국의 국내총생산(GDP) 중 보건 의료를 위한 가구 지출 비율은 2015년 기준 2.7%로 매우 높다. 건강보험제도를 운용 중이지만, 가구의 의료비 부담이 매우 크다. 다른 국가들과 상황을 비교해 보면 2014년 기준 덴마크 1.5%, 스웨덴 1.7%, 영국 1.5%, 일본은 1.4%였다. 우리나라에 사는 국민의 의료비 부담이 적지 않음을 알 수 있다.

서구 복지국가들은 대부분 의료비 본인 부담은 물론, 교육비 부담도 거의 없으며 주거지원제도도 높은 수준에 있다. 이러한 국가에서 최저임금으로 생활하는 것과 우리나라에서 최저임금으로 생활하는 것은 실제 그 삶의 수준이 다를 수 있다. 언론에서는 생계로 인한 크고 작은 사건·사고들이 자주 보도되고 있다. 이 생계형 사건 가운데 단순히 임금이 낮아서 발생한 사고는 매우 적다. 오히려 끝을 알 수 없는 고독한 돌봄 부담, 의료비 부담과 부채 등이 기폭제가 된 사례들이 다수다.

근로 빈곤층의 기초생활 보장을 위해서는 빈곤을 미리 예방하고 대응해야 하며 임금격차를 줄여 불평등을 줄여야 한다. 최저임금을 인상하는 것과 임금격차를 줄여가는 것이 동시에 진행돼야 한다. 한편 저소득층의 실질적인 소득 부족을 초래하는 주거비와 의료비, 교육비 부담이 줄어들도록 돕는 것이 매우 절실하다.

출처 : 2017년 11월 5일 가톨릭 평화신문 / 사회사목/ 교회와 노동
http://www.cpbc.co.kr/CMS/newspaper/view_body.php?cid=700236&path=201711

서울대교구 노동사목위원회 · 가톨릭평화신문 공동기획
[교회와 노동 5] 국가의 축일은 모든 국민이 참여하며 쉴 수 있는 법정휴일로

베드로 형제가 주님 성탄 대축일 미사에 참여할 수 없는 이유

손창배(바오로) 노무사
함께하는 노무법인 부대표

“노동법에 있는 법정휴일은 ‘주휴일’과 ‘노동자의 날’ 두 가지뿐입니다. 주휴일은 일주일을 개근해 근로한 경우 주당 1일 이상을 유급휴일로 하는 날을 말합니다. 보통 일요일을 주휴일로 하는 경우가 많죠. 물론 평일 중 하루를 주휴일로 쉴 수도 있습니다. 근로자의 날은 여러분도 잘 알다시피 5월 1일입니다.”

“노무사님! 설이나 추석 명절, 크리스마스 등 달력에 빨간 날로 표시된 것들도 다 법정휴일 아닌가요?”

“아닙니다, 노동자에게는요.”

“그럼 달력에 왜 빨간 날로 되어 있는 거예요?”

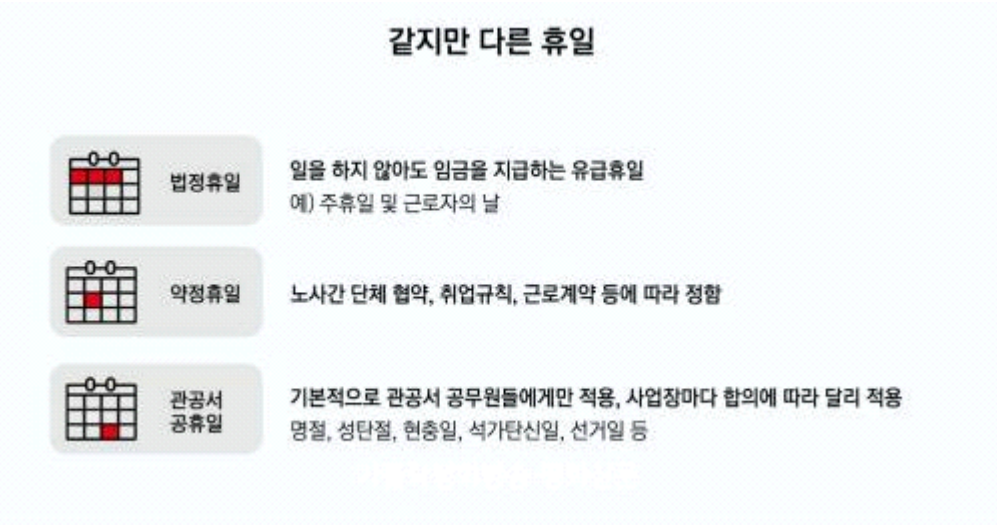
휴일에 관한 내용을 설명하는 노동법 강의 때 이 같은 질문을 자주 듣는다. 노동자와 직장인들에겐 쉬는 날도 아닌데, 왜 달력에는 휴일이라며 빨간색이 칠해져 있을까.

휴일이란 처음부터 노동의 의무가 없는 날이다. 그러니까 출근하지 않아도 되고 일하지 않아도 되는 날이 휴일이다. 그럼 법정휴일은 무엇일까? 법령에 따라 노동자에게 의무적으로 부여해야 하는 휴일을 말한다.

빨간 날은 많은데 법정 휴일은 두 종류

노동자에게 법정휴일은 두 종류뿐이다. ‘주휴일’과 ‘노동자의 날’. 그렇다면 달력에 빨간색으로 표기된 날들은 무엇일까? ‘관공서의 공휴일에 관한 규정’에 의한 공휴일

이다. 즉 관공서에서 근무하는 사람들, 공무원들의 휴일이다. 법령으로 공무원들을 쉬도록 한 것이다. 이날들은 노동자에게 법적으로 보장되는 휴일과 다르다. 회사에서 이러한 날을 쉬고 있다면 단체협약, 취업규칙(사규 등), 근로계약 등에 따라 노사 간 휴일로 정했기 때문이다. 이런 휴일을 '약정휴일'이라 한다. 노조가 있는 회사나 대기업처럼 공휴일을 모두 약정휴일로 정한 회사도 있고, 중소기업이나 영세한 기업처럼 설 연휴와 추석 연휴 등 일부만 약정휴일로 정한 회사도 있다. 아예 약정휴일로 정하지 않아 모든 공휴일이 근로일인 곳도 있다.



▲ 기본적으로 달력상 쉬는 날인 빨간 날은 관공서 공무원들에게 해당하는 휴일이다. 사업장 휴일은 주휴일과 5월 1일 노동자의 날을 제외하고 노사 간 협약과 계약에 따라 달라진다.

그런데 공휴일을 약정휴일로 정하지 않았는데도 쉬는 회사가 있다. "노무사님, 다른 어린이집은 공휴일을 모두 연차휴가를 사용한 것으로 하고 있다는데, 우리 어린이집도 그렇게 하면 안 되나요?"

한 어린이집 원장 수녀님의 질문이다. 다른 어린이집에서 유급휴가 대체 제도를 활용하고 있으니 이 어린이집도 그 제도를 활용하고 싶다는 것이다. 유급휴가 대체 제도를 도입하면 빨간 날을 모두 연차휴가를 사용하는 것으로 할 수 있다. 마치 공휴일을 모두 휴일로 지급하는 것처럼 보인다.

'관공서의 공휴일에 관한 규정' 제2조에서 정하고 있는 공휴일은 일요일을 제외하고 모두 15일(10의 2호, 11호 제외)이다. 올해는 대체공휴일까지 포함하면 평일 공휴일이 15일 있다. 이 날을 모두 연차휴가를 사용한 것으로 하면, 2~3년 차 노동자에겐 사실상 남는 연차휴가가 없다. 사용할 휴가가 하나도 없게 된다는 말이다. 4~5년 차 노동자는 사용할 수 있는 연차휴가가 1일 남는다. 연차휴가 제도가 유명

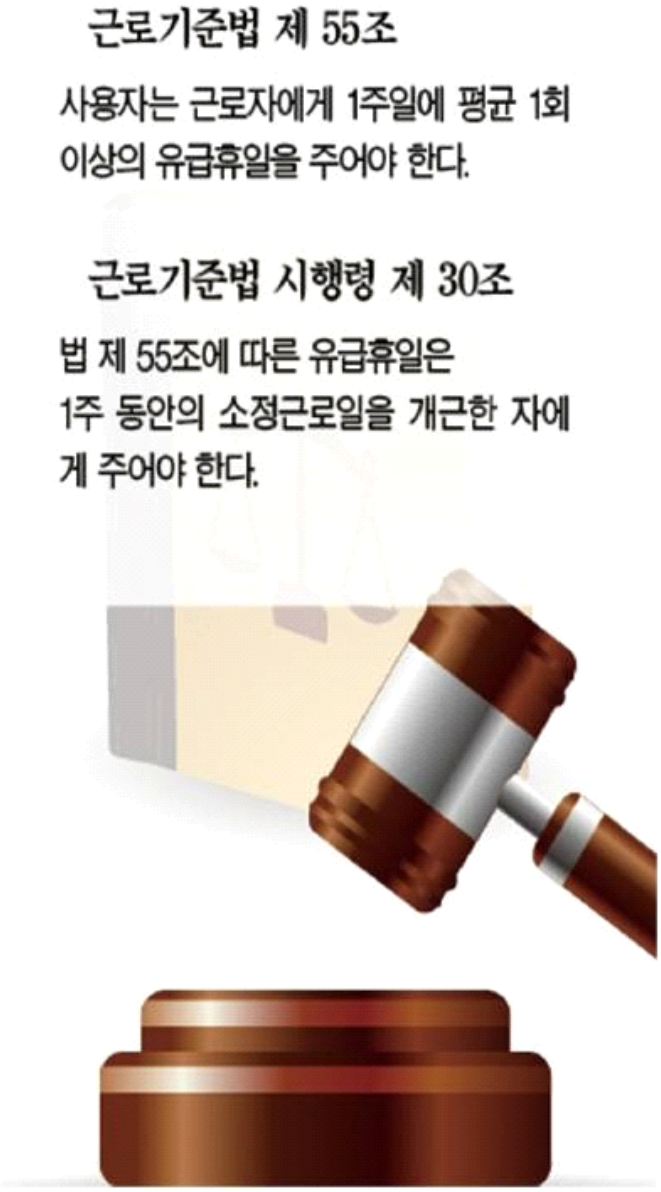
무실해지는 순간이다.

휴식은 노동자들의 권리

가톨릭 교회는 사회교리에서 휴식을 취하는 것은 노동자들의 권리이며, “공공 권위는 경제적 생산성을 이유로 시민들에게서 휴식과 하느님 예배를 위한 시간을 빼앗지 않도록 보장할 의무가 있다. 고용주들도 피고용인들에 대해서 같은 의무가 있다. 그리스도인들은 종교 자유와 모든 사람의 공동선을 존중하면서 주일과 교회의 축일들이 법정공휴일로 정해지도록 노력해야 한다”고 가르치고 있다.

민족의 명절은 관공서 공휴일

국가의 축일을 기념하기 위해 법률로 지정한 날인 국경일 뿐 아니라 민족의 명절은 전 국민이 함께 기념하며 쉬어야 하는 날이다. 그럼에도 국가는 관공서 노동자에게만 이날들을 공휴일로 지정했다. 아직도 판매직과 서비스직뿐 아니라 중소기업에서도 약정휴일로 지정하지 않는 경우가 다수 존재한다. 이는 노동조건이 열악한 기업 노동자들의 노동조건 격차를 벌리는 결과를 초래한다. 가정·문화·사회생활을 영위할 충분한 휴식과 여가를 누릴 기회가 줄어 인간다운 삶과 사회 참여 기회를 상대적으로 박탈당하고 있다고 할 수 있다.



▲ 근로기준법 제 55조와 근로기준법 시행령 제 30조.

관공서 노동자든 일반 회사 노동자든, 대기업 노동자든 중소기업 노동자든, 정규직이든 비정규직이든 대한민국 국민이다. 그러니 국가의 축일인 공휴일에는 신분에 의한 차별을 받지 않고 다 같이 기념하고 축하하며 쉬면 좋지 않을까? 휴일과 관련한 강의 끝자락엔 보통 이런 말로 끝맺는다.

"어린이날이나 설·추석 명절에 편의점이나 마트 같은 데서 일하시는 분들 중엔 휴일 근로수당을 받으면서 일하는 분들이 별로 없어요. 그냥 일하는 날이니까 일하는 거예요. 다른 집처럼 어린이날 아이들 데리고 어디 놀러 가지도 못하고, 명절에 고향은 둘째 치고, 차례도 제대로 못 지내고 나와서 일하는 거예요. 대체휴일이요? 이런 분들한테 그림의 떡이고, 다른 나라 이야기지요."

지난 7월 참 반가운 소식이 들려왔다. 국정기획자문위원회에서 발표한 문재인 정부 국정 운영 5개년 계획에 '공휴일 민간 적용'이라는 내용이 포함됐다. 언제부터일지는 모르겠지만 이제 성탄절에 회사 눈치 안 보고 가족들과 함께 예수님 성탄을 기뻐할 수 있는 날이 오지 않을까.

* 주휴일이란?

주휴일은 근로기준법에 따라 1주 동안 일하기로 한 날을 개근한 자에게 1주일에 평균 1회 이상 주어야 하는 유급휴일을 말한다. 근로기준법 제55조(휴일) 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다. 근로기준법 시행령 제30조(주휴일) 법 제55조에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.

* '관공서의 공휴일에 관한 규정'에 따른 공휴일은 아래와 같다.

일요일, 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날, 1월 1일, 설날 전날, 설날, 설날 다음날(음력 12월 말일, 1월 1일, 2일), 석가탄신일(음력 4월 8일), 5월 5일(어린이날), 6월 6일(현충일), 추석 전날, 추석, 추석 다음날(음력 8월 14일, 15일, 16일), 12월 25일(성탄), 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일, 기타 정부에서 수시 지정하는 날.

출처 : 2017년 11월 12일 가톨릭 평화신문 / 사회사목/ 교회와 노동
http://www.cpbc.co.kr/CMS/newspaper/view_body.php?cid=700992&path=201711

서울대교구 노동사목위원회 · 가톨릭평화신문 공동기획
[교회와 노동 6] 노동자에 대한 비인간적 손배 · 가압류, 문재인 정부 적극적으로 해결해야

손배 · 가압류 늪에서 허덕이는 노동자에게 구원의 손길을

박영기(요한 사도) 노무사
노무법인사람 대표

박근혜 · 최순실 게이트로 비롯된 국민들의 분노가 촛불집회와 박근혜 대통령 탄핵으로 이어졌다. 이후 제19대 대통령으로 선출된 문재인 대통령은 다양한 방면에서 개혁적 조치를 단행하고 있다. 이러한 조치 가운데 필요한 것이 있다. 노동계에서 줄곧 요구해 온 노동자에 대한 '손해배상 청구 및 가압류' 문제의 해결이다. 노동자에 대한 '손배 · 가압류' 문제는 어제오늘 일이 아니다. '손배 · 가압류'는 2000년대 초반부터 신종 노동 탄압 수단으로 사용자들에 의해서 악용돼 왔고, 노동계는 줄곧 제도 개선을 요구해 왔다.

민주노총 사업장 대상 연도별 손해배상 청구액 (민주노총 2016 정책자료집 참조)

연도	손배청구총액	손배청구 사업장 수
2002. 6.	345억 원	39개
2003. 1.	402억 원	50개
2003. 10.	575억 원	51개
2011. 5.	1582억 7천만 원	12개
2013. 1.	1307억 원	16개
2014. 3.	1691억 6천만 원	17개
2015. 3.	1691억 원	17개
2016. 8.	1521억 9295만 원	20개 (57건)
2017. 6	1867억 6415만 원	24개 (65건)

문재인 대통령도 대선 후보 때 '정당한 단체행동권 행사에 대한 무분별한 손배 · 가압류 남용 제한'을 공약으로 약속한 사실이 있다. 2015년 새정치민주연합 당 대표 시절엔 시민단체 '손잡고'(손배·가압류를 잡자! 손에 손을 잡고)의 행사장에서 영상을 통해 "손해배상과 가압류의 남용은 노동 3권을 무력화시키는 부당한 처사다. 이

러한 현실을 국민의 힘으로 바꾸어 내지 않으면 안 된다"며 "사람이 먼저인 세상, 그래서 노동자들이 행복한 세상, 우리 손으로 만들어 나가자"고 말한 바 있다. 당시 손잡고의 공동대표 중 한 명이 현재 청와대 조국 민정수석이라는 점도 손배·가압류 문제 해결에 기대를 높이고 있다.

2003년 두산중공업 배달호 열사의 죽음으로 시작해 2015년 금속노조 하이디스지회 배재형 열사의 죽음에 이르기까지 수많은 노동자가 손배·가압류의 굴레를 벗어나지 못하고 스스로 목숨을 끊었다. 이렇게 노동자를 죽음으로 몰아가는 손배·가압류는 정권 교체에도 불구하고 현재 진행형이다.

2017년 상반기 '손해배상 청구 및 가압류' 현황은 24개 사업장 65건, 누적 청구 금액 1867억 원, 가압류 금액 180억 원이다. 박근혜 정부 말기인 2017년 상반기 금액만으로 역대 최고 수준에 도달한 것이다. 손배·가압류 금액이 1000억 원을 넘어선 이명박 정부 때부터 사용자와 일부 컨설팅회사 주도로 민주노총 소속 노동조합을 대상으로 노조 파괴 전략이 반복되면서 대표적인 노동자 탄압 수단으로 활용되었다. 박근혜 정부 들어서는 쟁의 행위로 인한 물질적 피해에 대한 손배·가압류를 넘어 명예훼손, 모욕 등 정신적 피해를 주장하는 소송 제기가 급격히 늘어나기도 했다.

그런데 노동자에게 제기된 손배·가압류의 진행 경과를 보면, 사용자의 손해배상 청구 목적이 '배상'에 있지 않음을 알 수 있다. 파업 등 쟁의행위는 헌법에 보장된 기본권임에도 쟁의행위 기간 발생한 손실을 과도하게 책정해 청구하는 것은 기본이고, 손해배상으로 막대한 금액을 청구할 것을 예고함으로써 노동자를 위협하거나 위축시키고 있다. 또 손배·가압류를 앞세워 노동자 지위 확인 소송의 취하, 노동조합 탈퇴 또는 퇴사를 종용하는 등 2차 노동자 탄압을 벌이는 사실상 부당 노동행위 수단으로 악용되고 있는 것이다.

손배·가압류 금액은 노동조합이나 노동자 개인에 대해선 생존 자체를 위협할 만큼의 엄청난 금액이지만, 기업과 사업주 입장에서는 손배·가압류 청구 금액을 배상받지 않더라도 존립에 문제가 되지 않는다. 더구나 노동자들은 부풀려진 과도한 손배·가압류 청구 금액과 대체로 오랜 시일이 걸리는 노동 민사사건의 특성에 따라 소송 비용마저 높아져 비용 조달에 어려움을 겪고 소송을 포기하기도 한다.

우리 교회는 손배·가압류 문제와 관련해 "사유재산권은 재화의 보편적 목적의 원칙에 종속되며 다른 사람들의 노동이나 발전을 저해하는 이유가 되어서는 안 된다"(「간추린 사회교리」 282)고 말하고 있다. 또 생산 수단은 "노동을 거슬러 소유될 수 없고 한갓 소유를 위한 소유가 될 수는 없다"(「노동하는 인간」 14항), "노동

과 사회적 부의 보편적 발전에서가 아니라 오히려 이것들의 억제에서, 착취에서, 투기에서, 그리고 노동 영역의 연대 단절에서 오는 이득을 얻기 위하여, 생산 수단의 소유 재산이 사용되지 않거나 다른 이의 노동을 방해하는 데 쓰이게 되면"(「백주년」 43항) 부당한 것이 된다고 가르치고 있다.

출처='손배가압류를잡자, 손잡고'

이렇듯 가톨릭 교회는 사회교리를 통해 노동 영역의 연대 단절에서 오는 이득을 얻기 위해, 또는 다른 이의 노동을 방해하기 위한 목적으로 손배·가압류라는 사유재산권을 행사하는 것의 부당함을 명확히 하고 있다.

우리 사회의 손배·가압류 문제 해결을 위해선 다양한 노력이 필요하다. 먼저 법원의 태도가 변해야 한다. 법원은 사유재산권 보호라는 논리로 기업과 사용자의 편이 돼 왔다. 노동에 대한 관심과 이해의 부족이 원인이기도 하다. 사유재산권 보호 측면과 더불어 노동 기본권 보장이라는 측면에서 노동자에 대한 손배·가압류 판결에 진일보한 변화를 기대해 본다.

국회는 환경노동위원회에 발의돼 있는 노동조합 및 노동관계조정법(노조법) 제3조 개정안을 조속히 처리해야 한다. 노조법 제3조 개정안은 정당한 쟁의행위의 범위를 넓히고, 노동자 개인에게 손배 청구를 금지하는 내용을 담고 있다. 주요 내용은 손배·가압류 제한을 통한 노동 기본권 보호, 임원이나 조합원 등 개인에 대한 손배가압류 청구 금지, 신원보증인에 대한 손해배상 금지, 노조 규모에 따른 손해배상 상한액 제한, 손해배상액 경감의 구체적 '사유'와 '기준' 제시 등이다.

마지막으로 정부가 바뀌어야 한다. 법원과 국회의 변화와 노력에는 시간이 필요하다. 손배·가압류 문제를 즉각적으로 풀어낼 수 있는 것은 정부다. 문재인 대통령은 손배·가압류 문제의 심각성을 잘 알고 있다. 고

용노동부는 노조 파괴 목적의 손배·가압류를 부당 노동행위로 규정하고 이를 단속·지도함으로써 손배·가압류 문제 해결의 단초를 마련할 필요가 있다.

노동조합 손배상 청구·가압류란?

노동조합의 불법 또는 위법이나 고의 과실 등에 의해 사업주가 손해를 봤을 때 해당 노동조합 또는 노조원을 상대로 손해배상을 청구하는 행위. 더불어 그 청구 전 우선하여 상대방 재산에 대해 은닉이나 도피, 감소 등을 방지하기 위해 가압류하는 행위를 손배가압류라 함. 합법 파업이 쉽지 않은 현행 노동법 체계에 따라 파업=>불법 파업=>손해배상 청구=>손배·가압류가 성립되기 쉬워 노동조합과 노조원을 압박하는 사업주의 수단으로 악용되고 있다.

출처 : 2017년 11월 19일 가톨릭 평화신문 / 사회사목/ 교회와 노동
http://www.cpbc.co.kr/CMS/newspaper/view_body.php?cid=701989&path=201711

서울대교구 노동사목위원회 · 가톨릭평화신문 공동기획
[교회와 노동 7] 여성 노동을 존중하는 사회

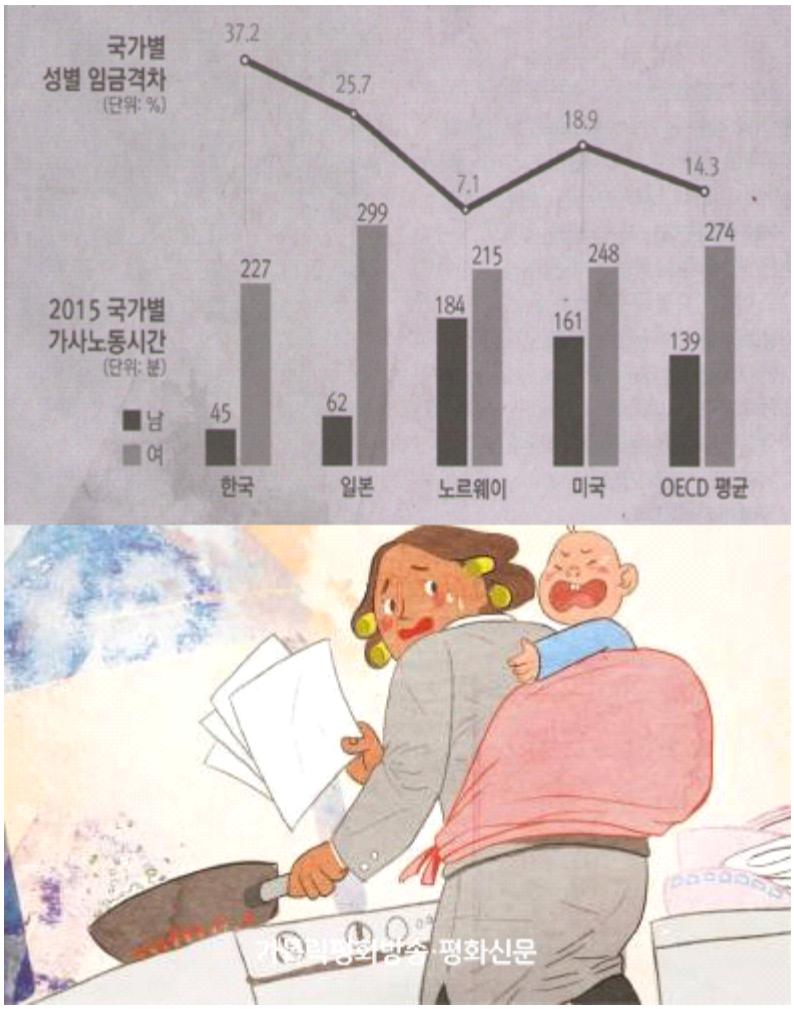
‘슈퍼우먼’ 권하는 사회…미래가 없다

윤자영(스텔라) 교수
충남대학교 경제학

▲ 한국가사노동자협회 등 여성 단체가 “가사노동자 인권과 노동권 보호 특별법을 제정하라”며 기자회견을 열고 있다. 한국가사노동자협회 제공

여성이 남성처럼 대학 교육을 받고 당당하게 취직을 하고 은퇴를 꿈꾼 지 불과 50년도 되지 않았다. 여성 고용률은 1963년 34.3%에서 2014년 49.5%로, 압축적인 경제성장에 한몫을 담당하며 여성의 삶도 파격적인 변화를 맞았다. 이젠 시골에서 상경해 공장 노동을 하며 집안의 기둥인 아들들의 뒷바라지를 하던 ‘공순이’가 일하는 여성의 전형이 아니며, 사회 각계에서 여성 참여와 기여가 도드라지고 있다. 여성 노동을 중산층 여성의 한가로운 ‘자아실현’으로 치부하던 때도 있었다. 하지만 남성 가장의 평생직장이 사실상 사라진 요즘, 단란한 중산층 가족의 삶의 여유와 노후의 편안함을 위해서나 남성에게 의존하지 않는 독립적 삶을 위해서 여성 노동은 선택이 아니라 필수가 되었다.

그러나 여성이 노동을 자신의 삶과 정체성의 일부로 끌어안는 대가는 혹독하다. 여성은 전통적으로 해 왔던 가사와 돌봄에서 벗어나지 못한다. 돈도 잘 벌어야 하고, 아이도 잘 키워야 하는 '슈퍼우먼'으로 하루 24시간이 부족한 피곤한 일상을 버티다 못해 직장을 그만둔다. 여성이 시장 노동을 해야 한다는 사실을 당연시하면서 성실하게 가사와 자녀를 돌보는 전업주부를 '백수'나 '맘충'으로 비난하기도 한다. '슈퍼우먼'이나 '맘충'이 되기 싫은 여성은 결혼하지 않는 것이 자본주의 사회에서 경제적으로 합리적인 선택이라고 생각할지도 모른다.



▲ 돈도 잘 벌어야 하고, 아이도 잘 키워야 하는 '슈퍼우먼'은 하루 24시간이 부족할 정도로 바쁜 일상을 보내고 있다. 삽화=문채현

대책 없는 비혼, 저출산 문제

'비혼' 인구의 증가와 '저출산'은 해답을 찾기 어려운 사회문제가 된지 오래다. 지난

19대 대통령 선거 당시 정의당 심상정 후보는 부모·국가·사회가 공동으로 육아를 책임지도록 하겠다는 '슈퍼우먼 방지법'을 제안했었다. 이 공약은 가사·돌봄 노동의 책임과 시장 노동의 필요 사이에서 옴짝달싹 못 하고 있는 여성들의 많은 호응을 얻었다.

가족과 노동시장에 아슬아슬하게 매달려 있는 여성을 밖으로 내모는 것은 결국 여성에게 가사·돌봄 노동에 대한 책임을 지게 하고 대가를 치르게 하는 현실이다. 지난 10여 년간 정부는 여성 고용률을 높이고자 많은 관심과 예산을 쓰며 장려했다. 그러나 이 같은 일·가정 양립 정책은 남성이 가사와 돌봄에 더 많은 시간과 노력을 쏟도록 하기보다는 여성이 가사·돌봄과 시장 노동을 병행하도록 만들었다. 일하는 부모가 자녀를 돌볼 수 있게 하려는 산전산후 휴가나 육아휴직 같은 휴가 제도의 주된 이용자는 아빠보다는 엄마가 압도적으로 많다. 육아휴직을 마치고 직장에 돌아왔다 해도 야근이 빈번할 뿐 아니라 자녀가 아플 때 외출이나 반차, 연차 사용이 어려운 현실에서 일과 가사를 병행하기는 어렵다.

남녀 임금격차 OECD 1위

2014년 기준으로 육아휴직을 마치고 1년 후 같은 직장에 남아 있는 여성은 56.6%, 절반을 조금 넘을 뿐이다. 1년의 육아휴직 제도조차 활용하지 못하는 여성 근로자도 많다. 고용이 불안정한 기간제 근로자와 학습지 교사 같은 특수고용 형태 종사자에게 휴가 제도는 그림의 떡이다.

여성에게 육아를 떠넘기는 남성을 무조건 비난만 할 수도 없을 것이다. 육아휴직을 하는 아빠를 보고는 놀거나 이직을 준비하려는 것이라 단정해 버리고 조직과 직업적 성공에 대한 헌신과 열정을 의심하는 사회와 직장 분위기는 사회적으로 극복해야 할 숙제다.

소수 여성을 제외하고 여성 노동자의 노동은 정당한 보상과 존중을 받지 못하고 있다. 2017년 우리나라 남성과 여성의 임금 격차는 OECD 국가 가운데 가장 크다. 남성이 100만 원을 벌 때 여성은 64만 원밖에 벌지 못한다. 여성의 노동시장 참여는 늘었지만 보건복지업, 교육, 문화 등 저부가가치 분야에 종사하거나 기간제나 시간제 일자리에 종사한다. 입사 경쟁을 어렵게 뚫고 들어간 회사에서 유리 천장은 높기만 하다. 유리 천장을 뚫기 위해서는 연애와 결혼과 출산을 인생에서 유예하면서 '남성처럼' 밤낮없이 일해야 한다. 일부 성공한 고소득 중산층 여성이 시장노동에 참여해 남성과 동일한 수준의 사회경제적 지위와 부를 쌓는 동안, 저소득층과 이주 여성은 저임금의 가사노동과 돌봄 노동을 떠안는다.

고통을 사랑으로 미화하는 사회

봉사와 헌신이라는 미명 아래 저임금 불안정 고용 상태의 보육교사, 방과 후 교사, 장애인 활동보조인, 간호사, 간병인들은 정서의 소진 상태를 부르는 '감정노동'으로 인해 고통받는다. 다른 사람을 돌보는 직업을 가졌지만 정작 자기 가족을 위하거나 돌볼 권리는 누리지 못하고 있는 것이다.

우리 사회는 가족을 위해 수행하는 돌봄 노동의 가치를 온전히 존중하지 않는다. 어르신 봉양과 자녀 양육이라는 돌봄 노동의 가치를 강조하면서도 그런 노동을 '사랑'에서 비롯하는 것이라고 당연시한다. 하루 24시간이라는 주어진 제약 속에서 경제 성장을 위해 노동시장 참여를 독려하면 할수록 돌보는 노동을 할 시간은 줄어든다. 돌봄 노동이 근로자와 사회를 재생산하는 활동에 꼭 필요한 생산 행위임에도 불구하고 그에 대한 정당한 사회적 보상과 인정은 하지 않는다. 시장노동에 참여하는 활동에 대해서는 사회안전망을 꼼꼼히 구축하지만, 돌봄 노동에 대부분 시간을 할애했던 사람은 '피부양자'로서 최소한의 복지만 제공받으며 빈곤 위험에 노출된다.

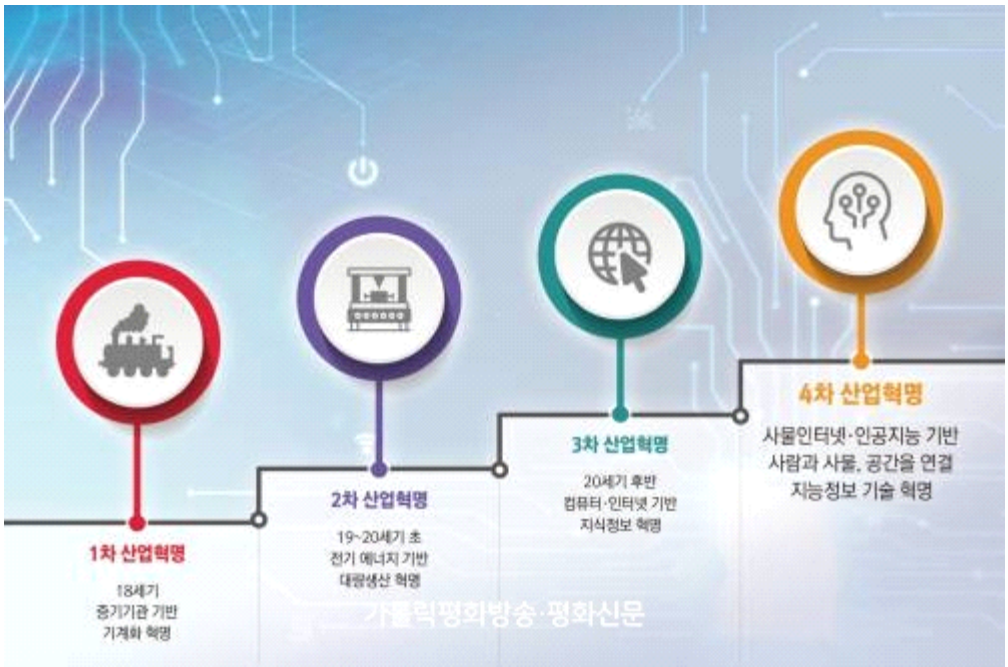
가톨릭 사회교리는 "여성의 참다운 지위 향상이 이루어지려면 그 지위 향상을 위해 여성 본래의 것을 포기하지 않도록 노동이 조직되어야 한다"고 강조한다. '여성 본래의 것'인 임신과 출산은 여성에게 생물학적으로 부여된 기능일 뿐이다. 임신과 출산이라는 1년의 기간이 소요되는 생물학적 기능이 여성의 일생을 좌우하는 가사·돌봄의 책임으로 둔갑한 것은 오랜 시간에 걸쳐 공고화된 가부장제 실천 때문이다. 자본주의 경쟁사회는 그러한 책임에 억눌린 여성이 '여성 본래의 것', 나아가 생명과 돌봄을 포기하도록 만든다. 사회교리는 생명과 돌봄을 이어나갈 수 있도록 노동을 조직해야 한다고 가르치고 있다. 가정의 남성과 여성이 가사·돌봄 노동을 함께 나누고, 직장은 노동자에게 돌봄의 시간과 권리를 보장하며, 국가는 노동시장에서의 성차별과 격차를 해소할 수 있도록 노동을 재조직해야 한다.

출처 : 2017년 11월 26일 가톨릭 평화신문 / 사회사목/ 교회와 노동
http://www.cpbc.co.kr/CMS/newspaper/view_body.php?cid=702599&path=201711

서울대교구 노동사목위원회 · 가톨릭평화신문 공동기획
[교회와 노동 8] 4차 산업혁명과 노동: 과학기술의 진보와 인간 존재의 노동

인공지능에 지혜를 불어 넣을 것인가 지배당할 것인가

박용승(스테파노) 교수
경희대학교 경영대학



▲ 4차 산업혁명은 사물인터넷과 인공지능과 같은 획기적인 기술 혁신을 바탕으로 물리적 시스템과 가상 시스템의 통합을 이루는 완전히 새로운 차원의 기술 혁명이다. 그래픽=문채현

인간의 과학적 진보는 늘 깨어 있는 문명적 성찰과 함께 인간 생명적 발전도 함께 이뤄왔다. 인류는 전에 없는 문명사적인 위기에 직면해 있지만, 프란치스코 교황께서 말씀하셨듯이 우리 모두가 생태적 회심에 깨어 있을 때 '태양 너머' 인간의 구원에 한 걸음 더 다가서는 토대가 될 수 있을 것이다.

4차 산업혁명의 의미

4차 산업혁명이란 사실 아직까지 뚜렷한 정의는 없다. 하지만 대체로 산업사회의 발전 과정에서 일어나는 혁신적 차원의 생산기술 발전 단계 구분에 기반을 두고 있다. 1차 산업혁명은 1700년대 후반 영국에서 시작된 수력과 증기기관에 의한 생산설비의 기계적 효율화를 기반으로 하고 있고, 2차 산업혁명은 1800년대 후반 미국을 중심으로 한 전기의 발명에 따른 대량생산 체제와 분업화된 작업 조직의 본격적인 출발을 의미한다.

또 다른 100년이 지난 후 1970년대 접어들면서 컴퓨터와 인터넷을 중심으로 한 정보통신 기술의 혁신을 바탕으로 기업 생산방식의 일대 전환이 이뤄지는데, 이를 3차 산업혁명이라 한다. 그리고 4차 산업혁명이란 사물인터넷과 인공지능과 같은 획기적인 기술 혁신을 바탕으로 작업장의 물리적 시스템과 가상 시스템의 통합을 이루는 전혀 새로운 차원의 기술 혁명을 기반으로 한다. 4차 산업혁명은 아직 본격적으로 도래한 것은 아니지만 이제 현재 진행형의 시작이고 미래에 닥칠 우리의 현실이 되었다.

생산기술의 진화와 노동의 의미

기업 발전 역사에 있어 당대 생산기술의 변화는 작업 조직의 변화와 함께 그에 따른 노동의 양태, 그 의미성에 절대적인 영향을 미치게 된다. 사실 100년 전 경영학의 초기 이론인 과학적 관리론은 인간 노동의 의미를 '소모품적인 생산 요소'에 지나지 않는다고 보았다. 이는 주로 1, 2차 산업혁명 단계에서 나타나는 관점이다. 이 시기 기업은 상대적으로 독점적인 시장에서 대량생산 방식과 같은 생산자 중심의 기업 활동을 영위하게 된다. 이 시기 생산의 주요 요소는 자본과 기계 설비인 것이다.

3차 산업혁명을 거치면서 기업은 글로벌 무한경쟁 시대로 접어들게 되었고, 인터넷과 정보통신 기술을 바탕으로 다양한 소비자의 기호에 부응해 나갈 유연한 생산방식을 도입할 수 있게 됐다. 시장의 요구 또한 1, 2차 산업혁명 시대의 단순한 생존과 기능적 소비로부터, 3차 산업혁명 시대에는 사회적 연결성 의식을 바탕으로 의미 있는 소비를 지향하게 되었다. 이러한 상황 변화 안에서 일의 의미는 점차 단순한 미숙련 노동에서 다양한 경험과 지식, 그리고 네트워크가 중요해지는 지식 근로자의 개념으로 진화하게 된다. 3차 산업혁명을 거치면서 생산의 주요 요소는 점점 더 인간 자신이 되는 것이다.

성 요한 바오로 2세 교황께서는 인류가 경험하고 있는 새로워진 경제 환경의 큰 변화에 주목하면서 기업 경영에 사람이 더욱 중요해짐을 다음과 같이 지적했다. “현대 사회와, 최근일지라도 과거 사회의 경향들은 서로가 독특하게 다르다는 것에 주의를 기울이는 것이 중요하다. 만일 전에는 생산의 결정적 요인이 땅이었다면, 그다음에는 기계와 생산 수단의 총체로서의 화폐 자본이었고, 이제는 그 주요인이 점점 더 인간 자신이 된다. 즉, 인식과 학문을 통해 나타나는 인식 능력, 연대적 의지를 조직할 능력, 다른 이의 욕구를 이해하고 그것을 충족시킬 능력이다.”

그렇다면 4차 산업혁명은 인간 노동에 어떠한 의미를 미치게 될까? 4차 산업혁명에 대한 논의에서 인공지능의 인간 직업 대체나 디지털 디바이드(정보 격차)와 같은 새로운 사회계층 분화 등 비관론적인 일부 견해도 있지만, 4차 산업혁명이 노동의 의미와 관련하여 가지는 함의에 대해선 기업 생산방식을 포함한 인류의 기술진보 역사라는 서사적 맥락에서 더욱 본원적이고 규범적으로 살펴보아야 할 것이다.

4차 산업혁명과 인간 존재로서의 노동

4차 산업혁명 시대 시장에서는 인류의 의미성 추구를 향한 문명 진화와 함께 소비자의 자기표현과 자아실현 욕구가 더욱 중요해질 것이다. 또한 기업은 자기중심적인 사고에서 벗어나 사회와 소통하고 공감을 이루는 노력이 더욱 절실해진다. 이에 따라 기업의 생산방식은 대량생산 체제와 같은 생산자 중심의 생산방식에서 종업원, 소비자, 협력업체, 지역사회 등이 함께 참여하는 이른바 ‘이해 관계자 경영’이 더욱 지배적이 될 것이다.

‘이해 관계자 경영’은 최근 경영학계에서 주목을 받고 있는 미래 경영 패러다임이다. 이는 또한 기업 경영의 생태계적인 관점이다. 이해 관계자 경영 패러다임의 진정성 있는 실천을 위해서는 기업을 더는 기계가 아닌 살아 있고 진화하는 유기적 생명체로 봐야 한다. 그 안에 있는 종업원은 기업이라는 지체를 구성하는 개개의 세포로서 건강하게 살아 있어야 한다. 또한 기업 조직은 그대로 깨어 있는 학습 공동체가 되어 끊임없이 기업의 이해 관계자들과 소통하고 교감해야 하는 것이다.

깨어 있는 공동체 안에서 살아있는 존재로서의 의미는 결국 종업원의 자아실현을 통해 이뤄진다. 흥미로운 것은 4차 산업혁명 안의 기술적 진화가 결국 기업 생태계의 상호연결망을 더욱 촘촘하게 만들어주고, 그 안에서 인간 존재는 자기 일에 대한 정체성을 더욱 뚜렷이 인식하게 할 수 있다는 점이다. 이는 산업화 초기로부터 우리 인류가 고통스럽게 경험해 왔던, 일상의 일과 궁극적 삶의 의미 사이의 분열을 극복하고 ‘통합된 삶’으로 이끄는 전환적 계기가 될 수도 있을 것이다.

기계에 지혜를 주는 인간

4차 산업혁명의 미래가 본격적으로 우리에게 다가올 때 그 역사적 파고의 현장을 우리는 과연 인간의 존재 의미를 발현하는 기회로 맞이할 수 있을까? '노동이 기도'가 되는 복음의 시대를 과연 우리는 인류의 역사적 과학기술의 진보 안에서 맞이할 수 있을까? 이를 위한 준비가 우리에게는 절대적으로 필요할 것이다. 새로운 기술 발전의 시대 안에서 우리는 인간 생명의 존엄함을 지키기 위한 균형감을 잃지 않아야 한다. 이를 위해 새로운 차원의 교육, 정치, 경제, 공동체 건설을 위한 전환적 대화가 필요한 시점이다. 결국 기계에 지혜를 주는 것은 우리 자신, 인간이다. "윤리를 배제한 기술은 자기 힘을 스스로 통제하기가 무척 어려울 것입니다."(「찬미받으소서」 136항)

출처 : 2017년 12월 3일 가톨릭 평화신문 / 사회사목/ 교회와 노동
http://www.cpbc.co.kr/CMS/newspaper/view_body.php?cid=703281&path=201711

서울대교구 노동사목위원회 · 가톨릭평화신문 공동기획
[교회와 노동 9] 우리 노동관계법 · 제도가 나아가야 할 길

노동법, 노동 발전의 도구인가 통제의 수단인가

문무기(아킬레오) 교수
경북대학 법학전문대학원

문재인 정부 출범 이후 우리 산업사회에서 주목되고 있는 노동법 관련 쟁점은 비정규직의 정규직화, 노동시간 단축 및 실휴식 시간 확보 등이다. 중대 산재사고에 대한 사용자 책임 강화도 법 개정 사항으로 최근 제시됐다. 반면 지난 정부 · 여당이 강력하게 추진하던 이른바 '노동관계 개혁입법'은 사실상 폐기된 것으로 보인다. 법 · 제도는 그대로인데, 이를 형성하고 집행하는 주체의 생각이 정반대로 바뀐 것이다.

노동법, 인간 공동체 발전 도모해야

노동법이란 노동 즉, "하느님의 모상대로 창조됨으로 인해 가장 존엄한 존재일 수밖에 없는 인간이 행하는 하느님의 창조사업에 동참하는 제반 활동"이 "가장 이상적인 상태(Sollen)로 실현되도록 하기 위하여 현실의 노동관계(Sein)를 규율하는 규범 체계"라고 정의할 수 있다.

한편 노동정책은 노동법 · 제도의 형성과 그 집행을 향도(嚮導)하는 지표로 정의할 수 있다. 노동정책이란 "노동에 관한 법과 제도라는 규율 체계의 형성 및 운영을 뒷받침하는 통치자의 가치관 내지 이를 집약한 노동 관련 입법 · 행정의 정체성 내

지 이념 지표"라고 정리된다(「법정책학-법제도 설계의 이론 및 기법」, 2006).

그렇다면 대단히 역동적인 변화의 산물이라 할 수 있는 우리 노동관계법·제도의 강행성과 현실 정합성이라는 기본 요소의 충족 여부는 노동정책의 타당성과 합목적성에서 도출된다고 하겠다. 그러나 노동정책의 타당성·합목적성의 충족 여부를 판단하는 지표는 노동법의 본질적 이념과 무관할 수 없다. 그러므로 노동법의 이념은 "최저 수준의 노동조건을 보장함으로써 노동자의 인간다운 생활을 보장하는 동시에 노사 간 집단적 자치(collective laissez-faire)의 원리에 기초한 산업 민주주의의 실현을 통해 산업의 평화를 달성함으로써 궁극적으로는 인간 공동체의 발전을 도모"하는 노동관계법제 및 노동정책의 가장 본질적 평가 지표이다.

정치·경제 운용 수단으로 전락

우리 노동법은 60여 년의 시간적 흐름 속에서 많은 변화를 거쳐 왔다. 하지만 각 시대 상황이 처했던 다양성에도 불구하고 노동법제가 정치·경제의 운용 수단 또는 그 종속변수로 밖에는 인식되지 못했고, 실제로도 그렇게 기능해 왔다고 할 수 있다. 노동법은 일제강점기에는 민족독립운동을 탄압하는 치안 유지 수단으로, 미 군정기에는 점령군의 통치를 위한 보조 수단으로 기능해왔다.

해방 조국에서는 비참한 현실을 가려 주는 선언적이고, 장식적인 법·제도로밖에는 존재할 수 없었으며, 경제·안보 제일주의가 관철되던 군부독재 시절에는 노동자들의 철저한 희생과 협력을 강요하는 도구가 되었다. 성장의 그늘에 가려진 분배에 대한 요구가 폭발적으로 분출하던 시기에는 총체적 불만을 달래는 수단으로 활용되기도 하였고('통제'를 대신하는 '과보호 남발이 이뤄짐), IMF 외환 위기와 미국발 금융 위기 등 경기 위축기와 그 회복기에는 노동기본권이라는 당연한 천부인권의 행사조차 얼마든지 제한되거나 폐기될 수 있는 것으로 치부되기도 했다. 이처럼 지극히 가변적이고 역동적인 특성은 노동관계법이 사회 속에서 현실정합성 및 강행력이 상당히 높았다고 볼 수도 있는 아이러니를 제공하기도 한다.

문제는 법 규범에 정도의 차이는 있겠지만, 그 속성상 규율 내지 통제적 측면을 본질적으로 내포하고 있다는 점이다. 따라서 법적 규제를 완화하고 탈피하는 것은 규제를 받는 입장에서는 자유·자율을 제고하는 의미를 지니기도 하지만, 법이라는 규범 체계가 지향하는 정의와 형평의 가치를 축소하고 기피하려는 의지를 드러내는 것일 수도 있다. 이는 물론 법이 곧 정의를 지향하는 가치 체계 그 자체라는 전제 하에서만 타당한 명제다. 하지만 법이 지향하는 규율·통제의 대상에 해당되는 자는 법적 규제를 기피하려는 욕구·의지를 품게 된다.

‘노동시장의 유연화’와 ‘규제 완화’

우리 노동관계법은 두 차례의 심각한 경제 위기 상황을 겪으면서 ‘노동시장의 유연화’와 ‘규제 완화’라는 긴 터널을 통과하고 있다. 1980년대 후반부터 진행된 산업구조 조정의 흐름이 가속화되는 동시에 무한경쟁을 요구하는 세계시장에서 기업의 경쟁력을 강화하기 위한 모든 수단이 동원되었다. 기업의 자율성을 제고하면서 노동력 활용의 효율성을 극대화하는 방향으로의 법・제도 변화가 상시적이고도 지속적으로 추진되었다. 더구나 이 과정에서 정부든 국가권력을 장악한 집단이든 그 누구도 지칠 대로 지친 노동 대중에게 기업의 경쟁력이 얼마만큼 언제까지 더 제고돼야 하는지 아무런 설명도 해주지 않았다.
소련의 붕괴와 냉전 시대 종식으로 인해 세계화된 신자유주의 경제체제는 외환 위기와 IMF 구제금융을 지원받게 된 우리 사회에 급속하게 확대됐다. 노동정책 및 노동법제는 물론 노동 관련 판례 법리에 이르기까지 광범위한 영향을 미치고 있다. 1990년대 이후 기업의 경쟁력 강화를 끊임없이 요구하는 노동시장의 유연화 경향이 노동관계법제의 ‘규제 완화・탈규제화’, 더 나아가 노동보호법제의 ‘공동화(空洞化)・사각지대 확대’로 이어지고 있다.

공산주의 경제 실험이 실패였음이 확인된 후 인간 사회에 가장 적합한 경제체제가 무엇인지에 대한 논의는 앞으로도 계속될 것이다. 장기 경기침체와 더불어 자꾸만 우향우(右向右)하고 있는 지구상 자본주의가 더 이상 인간의 냄새를 풍기지 않는다면 그 속에서 살아가는 인간의 존엄성이 얼마나 지켜질지 장담할 수 없다. 정부의 과도한 시장 규제와 왜곡, 재무 행정의 실패・비효율성도 비판받아야 하겠지만, 신자유주의 역시 빈부격차 확대와 국경을 넘나드는 거대자본의 시장독점 등 본질적 폐해를 내포하고 있다.

노동자의 삶의 질 향상에 기여해야

노동법・제도와 노동정책의 주된 변수는 정치와 경제의 융합 즉, ‘권력과 야합한 돈(Mammon)’이 아니라 ‘노동하는 인간(Laborem Exercens)’이다. 노동법・제도와 노동정책은 노동자의 삶의 질을 향상하는 데 기여해야 하며, 이것이 바로 ‘노동의 인간화’이다. 노동의 인간화는 반듯한 고용(decent work)과 인간다운 생활을 가능케 하는 수입이 주어져야 함을 뜻하며, 안심하고 일할 수 있는 일터와 작업, 직장 조직으로부터의 소외를 지양하도록 요구하며, 환경친화적인 가운데서 일하도록 하는 것이기 때문이다.

노동은 사람을 통해서, 사람과 함께, 사람 안에서 이루어지는 창조적 작업이다. 노동에서 사람을 잊으면 모든 것을 잃는다(손창희, 「노동강화(勞講話) 10장」, 2002). 우리 노동관계법·제도 역시 이런 관점에서 다시 출발해야 한다.

출처 : 2017년 12월 10일 가톨릭 평화신문 / 사회사목/ 교회와 노동
http://www.cpbc.co.kr/CMS/newspaper/view_body.php?cid=704057&path=201712

서울대교구 노동사목위원회 · 가톨릭평화신문 공동기획
[교회와 노동 10. 끝] '교회와 노동' 연재를 마무리하며

올바른 노동… 이 땅에 하느님 나라 건설로 이어져

유경촌(디모테오) 주교
서울대교구 사회사목담당 교구장대리

교회와 노동이라는 주제 아래서 진행된 아홉 번에 걸친 연재를 통해서 우리 사회의 노동 문제들에 대한 전문가들의 의견을 들었습니다. 우리 사회의 노동 문제를 특징짓는 키워드들은 다음과 같았습니다.

△청년 실업과 비정규직 노동자의 문제 △장시간 노동에도 불구하고 열악한 삶의 질 문제 △노동 빈곤층과 소득 불평등의 문제 △노동자의 휴식권과 노조 활동의 보장 문제 △열악한 여성 노동의 문제 △국제 기준에 한참 미치지 못하는 노동 관계법과 제도 개선의 문제 등을 꼽을 수 있습니다. 연재 기사를 통해 우리는 아직도 해결하고 개선해야 할 노동 현안들이 산적해 있다는 사실을 다시 한 번 되짚어 볼 수 있었습니다.

노동 관계법과 제도의 개선을 위해서 전문가들, 특별히 정치인들의 역할이 크다는 사실을 부인할 수 없습니다. 하지만 여기에 기본적으로 전제되어야 할 점은 노동의 당사자인 평범한 노동자들의 각성과 주체적인 노력이 반드시 수반되어야 한다는 것입니다. 그래서 신앙인으로서 노동자의 각성과 주체적 노력의 결집을 위해 노동에 대한 교회의 가르침을 아는 것은 중요합니다. 그런 의미에서 오늘 이 연재의 마무리에 다시 한 번 노동에 대한 교회의 가르침을 되돌아봅니다.

일반적으로 노동은 인간의 생계 수단이 되고(노동의 경제적 의미), 자신의 인격을 노동으로 표현하고 발전시키며(철학적 의미), 노동을 통해 이웃과 결합하고 사회에 봉사한다(사회적 의미)고 말합니다. 그런데 가톨릭 교회는 이러한 노동의 일반적 가치와 의미를 충분히 수용하면서도 동시에 노동의 신학적 의미 세 가지를 강조합니다.(「사목헌장」 66~68항, 「노동하는 인간」 24~27항 참조)

노동의 창조론적 의미

하느님의 모상으로 창조된 인간에게 세상을 돌보고 가꾸라는 명령이 주어졌고, 이로써 인간은 하느님 창조 사업에 참여하도록 부름 받은 존재입니다. 노동이 곧 창조의 협력자로서의 인간 지위를 실현시키는 길이 됩니다. 그런데 이러한 본분을 망각하면 인간은 노동을 통해 오히려 하느님의 창조 질서를 어지럽히고 자연을 파괴하는 부작용을 낳게 됩니다.

노동의 구원론적 의미

예수님께서도 나자렛에서 양부 요셉을 도와 손수 일하심으로써 노동의 품위를 높여 주셨습니다. 이 점에서 인간은 노동해야 할 의무와 노동에 대한 권리를 발견하게 됩니다. 구원으로 초대받은 인간은 노동을 통해 그 수고와 고통을 하느님께 봉헌하는 가운데, 그리스도의 십자가 신비에 참여합니다. 노동으로써 십자가의 그리스도와 일치하게 됩니다. 노동은 인간을 구원으로 이끄는 길이 됩니다. 따라서 우리는 노동자로서의 자신의 직업 생활, 사회생활이 신앙생활과 결코 분리될 수 없는 것임을 알 수 있습니다.

노동의 종말론적 의미

제2차 바티칸 공의회는 이미 우리 안에 와 있는 하느님 나라와 종말에 실현될 하느님 나라 사이에 연속성이 있다는 점을 강조합니다. 즉 도래할 하느님 나라가 현세와 전혀 무관한 또 다른 어떤 세계가 아니라, 인간이 노동과 수고를 통해 지금부터 준비하는 나라라는 것입니다. 노동을 통한 인간의 세상 건설은 곧 도래할 하느님 나라를 '지금 여기에' 실현하는 것이 됩니다. 그러므로 인간의 노동을 통해서 하느님께서 바라시는 세상, 정의와 평화가 가득한 세상을 건설하는 것은 신앙인들의 몫입니다.

▲물질 만능주의 사상이 팽배할수록 노동자 스스로 노동의 품위를 저버리고 노동의 노예로 전락할 수 있다.

이상의 가르침만 보면 노동은 참으로 고귀하고 거룩하며 인간을 하느님께로 이끌어 주는 통로가 됩니다. 그런데 현실에서는 인간의 불완전함과 부족함으로 인해 노동의 의미가 온전히 실현되고 체험되지 못합니다. 앞서 언급된 여러 가지 현안 문제

들이 그러한 현실을 상기시켜 줍니다. 노동의 신학적 의미와 영성이 온전히 구현되기 위해서는 기본적으로 노동자만이 아니라 관계된 모든 사람의 협력과 상호 존중이 필요합니다.

특히 노동자를 고용하고 있는 고용주와 생산수단인 자본을 소유하고 있는 자본주는 노동자와 더불어 각자의 직무를 통해 결합하여 있으면서 서로가 기업 발전과 사회 공동선에 기여하도록 협력해야 합니다. 기본적으로 자본과 노동은 상호 의존적 관계에 있습니다. "자본은 노동 없이 있을 수 없고, 노동도 자본 없이 있을 수 없다"(「새로운 사태」 14항)는 교회의 가르침은 여전히 유효합니다. 결국은 상호 존중과 양보만이 상생의 길임을 알 수 있습니다. 그러나 현실은 자주 그렇지 못합니다. 우리 사회가 좀 더 진지하게 곱씹어보고 좀더 세심하게 실현의 길을 모색해야 할 대목입니다. 노동과 자본의 상호 의존성의 참뜻은 특별히 기업이 '노동의 우위성'을 존중해 운영될 때 잘 드러나고 실현될 수 있습니다. 교회는 자본과 노동의 협력적 관계 안에서 노동의 우위성을 강조하는데, 그것은 노동이 인간 활동의 직접적 표현이고, 인간 존엄성이 우선적으로 노동하는 가운데 존중되어야 하기 때문입니다.

▲서울대교구 사회사목 담당 교구장 유경촌 주교가 2014년 12월 11일 서울 태평로 파이낸스센터 앞 30여m 높이 광고판 옥상에서 농성 중인 케이블 방송 씨앤앰 간접 고용 노동자들을 찾아가 위로한 후 기도하는 모습. 가톨릭평화신문 DB

노동자를 대하는 자본의 태도는 인격적이어야 합니다. 노동자를 무조건 경제적 이윤 추구의 수단으로 여기지 말아야 합니다. 하지만 동시에 노동자 스스로도 자신을 경제의 단순한 도구로 전락시키지 않도록 주의를 기울여야 합니다. 물질 만능 사상이 팽배할수록 노동자 스스로 노동의 품위를 저버리고 스스로 노동의 노예로 전락할 위험이 크기 때문입니다. 일의 노예가 되어, 노동이 단순히 더 많은 돈을 벌기 위한 수단으로 타락하면, 노동은 더 이상 하느님의 창조

사업이나 구원 사업에 동참하는 것이 아니고 종말론적 의미도 구현할 수 없습니다. 끝으로 이번 연재에서 독립 주제로 다뤄지지 않았지만, 국내 이주노동자의 처우 개선 문제도 지나칠 수 없습니다. 교회는 이주노동자들에 대해 보수나 노동조건의 어떠한 차별도 두지 말고, 그들의 인격을 존중하며 현지 국가나 지방의 사회생활에 참여할 수 있도록 보살펴 주라고 가르치지만,(「사목헌장」 66항 참조) 여전히 이주노동자들에 대한 임금 차별이 존재하며, 열악한 숙소 환경과 빈번한 인권 침해 등을 고려하면 그들이 불평등한 사회계층 구조의 밑바닥에 놓여 있다고 봅니다. 이주노동자들에 대한 더 많은 관심과 도움이 필요한 이유입니다.

출처: 2017년 12월 17일 가톨릭 평화신문 / 사회사목/ 교회와 노동
http://www.cpbc.co.kr/CMS/newspaper/view_body.php?cid=704057&path=201712