

한국교회 부교역자를 생각하다

2015. 05. 08 / 금 / 오후 2 ~ 5시
한국기독교교회관 2층 조에홀

주최 / 기독교윤리실천운동
협력 / 교회2.0목회자운동
뉴스앤조이
목회사회학연구소
목회와신학
한국기독교목회자협의회
한국복음주의교회연합

한국교회 2015년 교회의 사회적책임 심포지엄
부교역자를 생각하다

발행일 2015년 5월 8일

발행인 홍정길

편집인 조제호

편 집 박제민

발행처 (사)기독교윤리실천운동

[주소] (140-011) 서울시 용산구 한강대로54길 30 세대빌딩 401호

[전화] 02-794-6200 **[팩스]** 02-790-8585

[홈페이지] www.cemk.org **[이메일]** cemk@hanmail.net

[페이스북] www.facebook.com/giyunsil **[트위터]** @giyunsil

2015 **교회의 사회적책임** 심포지엄

www.cemk.org

한국교회 부교역자를 생각하다

2015. 05. 08 / 금 / 오후 2 ~ 5시
한국기독교교회관 2층 조에홀

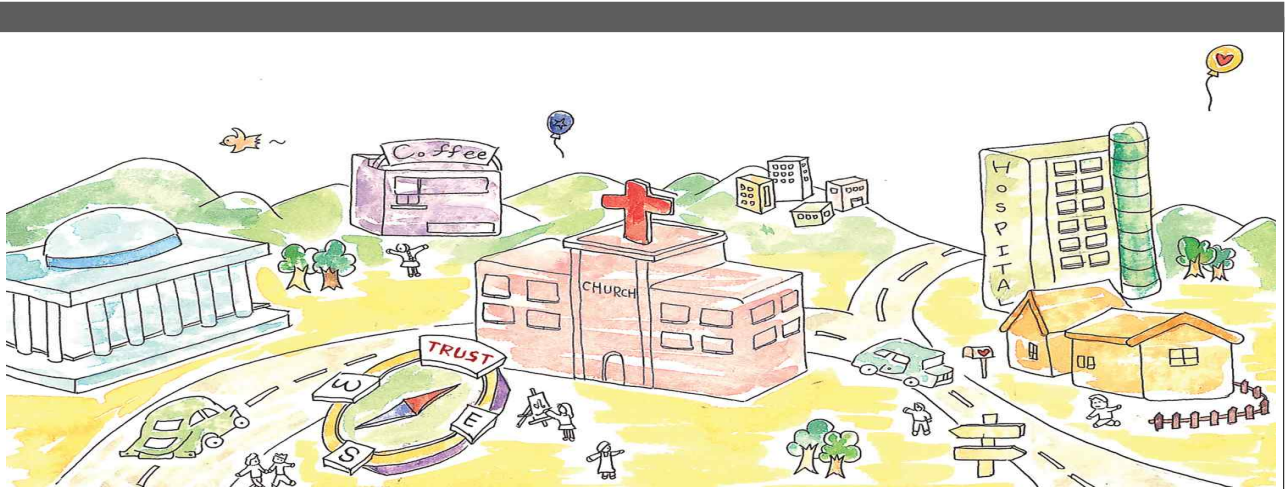
주최 / 기독교윤리실천운동
협력 / 교회2.0목회자운동
뉴스앤조이
목회사회학연구소
목회와신학
한국기독교목회자협의회
한국복음주의교회연합

기
Christian
Ethics
Movement
시
르

행사 순서

시간	프로그램	진행 및 발제자
오후 2:00 - 2:05	사회	신동식 목사 빛과소금교회, 기윤실 정직윤리운동본부장
2:05 - 2:15	인사말	박은조 목사 은혜샘물교회, 기윤실 공동대표
2:15 - 2:50	기조발제	조성돈 교수 실천신학대학원대학교, 기윤실 교회신뢰운동본부장
2:50 - 3:10	주제발제1	고형진 목사 강남동산교회
3:10 - 3:30	주제발제2	배덕만 교수 건신대학원대학교
3:30 - 3:40		휴식
3:40 - 4:00	주제발제3	강문대 변호사 법률사무소 로그
4:00 - 5:00	패널토의 및 질의응답	사회 패널 신동식 목사 조성돈 교수 고형진 목사 배덕만 교수 강문대 변호사

■ 설문조사 결과 기초보고서	07
■ 기초발제	
한국교회 부교역자의 사역현황에 대한 설문조사 결과 분석	
조성돈 교수 _ 실천신학대학원대학교	44
■ 주제발제1	
부(不)목사인가, 부(副)목사인가?	
고형진 목사 _ 강남동산교회	55
■ 주제발제2	
부교역자의 역설적 현실에 대한 신학적 성찰	
배덕만 교수 _ 건신대학원대학교	63
■ 주제발제3	
부교역자의 지위에 대한 법률적 검토	
강문대 변호사 _ 법률사무소 로그	69
■ 부록	77
관련기사, 도서목록, 간행물 목록	
■ 기독교윤리실천운동 소개	90



한국교회 부교역자의 사역현황에 대한 설문조사

조사결과 기초보고서



(사) 기독교윤리실천운동

< 기초보고서 목차 >

제1장 조사 개요	
가. 조사 개요	10
나. 조사 내용	10
다. 응답자 특성	11
제2장 조사 결과 분석	
가. 생활 관련	12
1. 현재 사례비	13
2. 현재 사례비 충분여부	14
3. 적절한 사례비 수준	15
4. 담임목사 사례비	16
5. 교회에서 주거 관련 제공 혜택	17
6. 교회에서 주거 외 제공 혜택(복수응답)	18
7. 교회에서 4대사회보험 관련 제공 혜택(복수응답)	19
8. 현재 경제 사정	20
9. 경제적 이유로 목회 외 다른 일 경험	21
10. 배우자 경제활동 경험 유무	22
11. 목회자 이중직 활동 및 배우자 경제활동 관련 교회 내 반응	23
나. 사역 관련	24
1. 청빙 과정	25
2. 사역 관련 계약서 작성여부	26
3. 사역 관련 계약서 작성 필요여부	27
4. 일일 평균 근무시간	28
5. 일일 평균 근무시간 적절성	29
6. 월요일 휴무 보장여부	30
7. 교회와 협의된 사역 기간	31
8. 보장 희망 사역 기간	32
9. 직전 사역지 사역 종료 형태	33
10. 직전 사역지 사역 종료 시 퇴직금(전별금) 수령여부	34
11. 사역 향상을 위한 필요사항(복수응답)	35
12. 부교역자 입장에서 어려움 및 개선을 위한 필요한 조치사항(주관식)	36
13. 한국교회에서 부교역자 삶 정의(주관식)	37
14. 기타 의견(주관식)	38

붙임 1 질문지

제1장 조사 개요



가. 조사 개요

조사 대상 (모집단)	▪ 전국 개신교 교회 소속 부목사, 전도사 등 부교역자
유효 표본 수	▪ 949명
표본 오차	▪ 95% 신뢰수준에서 최대 $\pm 3.2\%p$
자료 수집 도구	▪ 구조화된 질문지(Structured Questionnaire)
자료 수집 방법	▪ 온라인조사(On-line Survey)
조사 기간	▪ 2014년 12월 8일 ~ 2015년 1월 11일 (35일간)
통계 분석기관	▪ 글로벌 리서치

나. 조사 내용

분야	조사 내용
A. 생활 관련 - 사례비, 4대 보험, 경제활동	1. 현재 사례비
	2. 현재 사례비 충분여부
	3. 적정한 사례비 수준
	4. 담임목사 사례비
	5. 교회에서 주거 관련 제공 혜택
	6. 교회에서 주거 외 제공 혜택(복수응답)
	7. 교회에서 4대사회보험 관련 제공 혜택(복수응답)
	8. 현재 경제 사정
	9. 경제적 이유로 목회 외 다른 일 경험
	10. 배우자 경제활동 경험 유무
	11. 목회자 이중직 활동 및 배우자 경제활동 관련 교회 내 반응
B. 사역 관련 - 청빙, 고용, 근무, 퇴직	1. 청빙 과정
	2. 사역 관련 계약서 작성여부
	3. 사역 관련 계약서 작성 필요여부
	4. 일일 평균 근무시간
	5. 일일 평균 근무시간 적절성
	6. 월요일 휴무 보장여부
	7. 교회와 협의된 사역 기간
	8. 보장 희망 사역 기간
	9. 직전 사역지 사역 종료 형태
	10. 직전 사역지 사역 종료 시 퇴직금(전별금) 수령여부
	11. 사역 향상을 위한 필요사항(복수응답)
	12. 부교역자 입장에서 어려움 및 개선을 위해 필요한 조치사항(주관식)
	13. 한국교회에서 부교역자 삶 정의(주관식)
	14. 기타 의견(주관식)
C. 자료분류형 질문	연령, 성별, 교회 사역형태, 현 교회 부교역자 사역 기간, 전체 부교역자 사역 기간, 부양가족수, 소속교단, 교인수, 교회 위치 등

다. 응답자 특성

구 분		사례수	%
전 체		949	100.0
성별	남성	860	90.6
	여성	89	9.4
연령	20대	87	9.2
	30대	557	58.7
	40대 이상	305	32.1
지역	대도시	610	64.3
	중소도시	282	29.7
	농어촌	57	6.0
교회 내 사역형태	전임 목사	515	54.3
	전임 전도사	156	16.4
	파트타임 전도사	278	29.3
교회규모	300명 이하	341	35.9
	301~1000명 이하	346	36.5
	1001명 이상	262	27.6

※ 응답자 특성 기타 문항

① 소속 교단 현황

교 단	예장 (통합)	예장 (합동)	기감	기성	예장 (고신)	기침	독립 교회	예성	기장	기타	예장 (합신)	기하성 (여의도)	예장 (백석)	예장 (대신)	기하성 (사대문)	계
사례수	290	273	94	65	39	29	29	25	24	18	16	14	13	11	9	949
%	30.6	28.8	9.9	6.8	4.1	3.1	3.1	2.6	2.5	1.9	1.7	1.5	1.4	1.2	0.9	100

② 현 교회에서의 부교역자 사역 기간

기 간	1년 미만	1~2년 미만	2~3년 미만	3~4년 미만	4년 이상	계	평균 개월
사례수	121	229	210	167	222	949	
%	12.8	24.1	22.1	17.6	23.4	100.0	32.1

③ 부교역자로서 사역한 전체 기간

기 간	5년 미만이하	7년 이하	10년 이하	10년 초과	계	평균 개월
사례수	277	188	206	278	949	
%	29.2	19.8	21.7	29.3	100.0	86.5

④ 부양 가족 수

명 수	1명	2명	3명	4명 이상	없음	계	평균 명수
사례수	127	203	284	176	159	949	
%	13.4	21.4	29.9	18.5	16.8	100.0	2.2

▶ **[편집자 주]** 본 설문에는 응답자 기본정보 조사로 “소속 교단 어디십니까?”와 “현재 교회에서 부교역자로서 사역한 기간은 얼마나 되십니까?”, “부교역자로서 사역한 전체 기간은 얼마나 되십니까?”, 그리고 “부양가족은 몇 명이십니까?”라는 문항이 포함되어 있지만, 통계 결과를 각 문항 별 교차분석 자료로는 사용하지 않았다. 심포지엄 이후 필요 시 이 통계 결과를 활용한 추가 연구를 진행할 예정이다.

제2장 조사 결과 분석

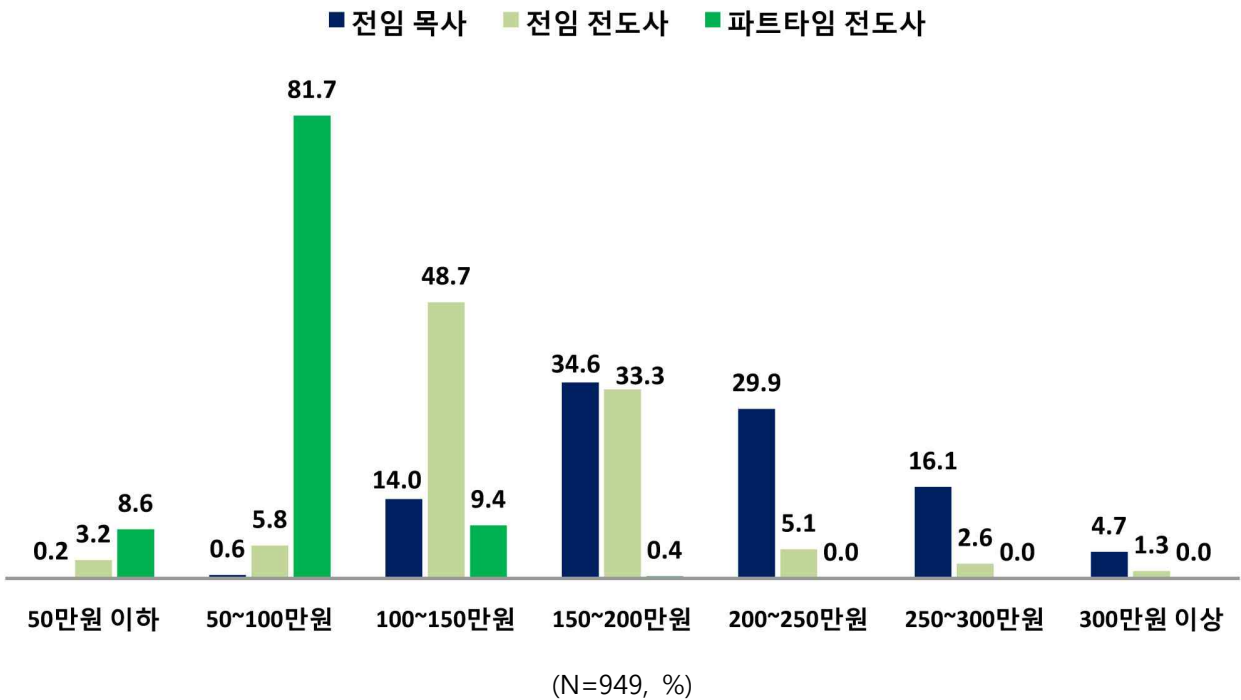
가. 생활 관련



가-1. 현재 사례비

월 평균 사례비 :
전임 목사 204만원, 전임 전도사 148만원, 파트타임 전도사 78만원

- 개신교 교회 소속 부목사 및 전도사 등 부교역자 949명에게 월평균 사례비를 물어본 결과, 전임 목사(515명)는 204만원, 전임 전도사(156명)는 148만원, 파트타임 전도사(278명)는 78만원으로 조사됨.
- 전임 목사는 '150~200만 미만'이 34.6%로 가장 많고, 전임 전도사는 '100~150만원 미만'이 48.7%, 파트타임 전도사는 '50~100만원 미만'이 81.7%로 가장 많음.

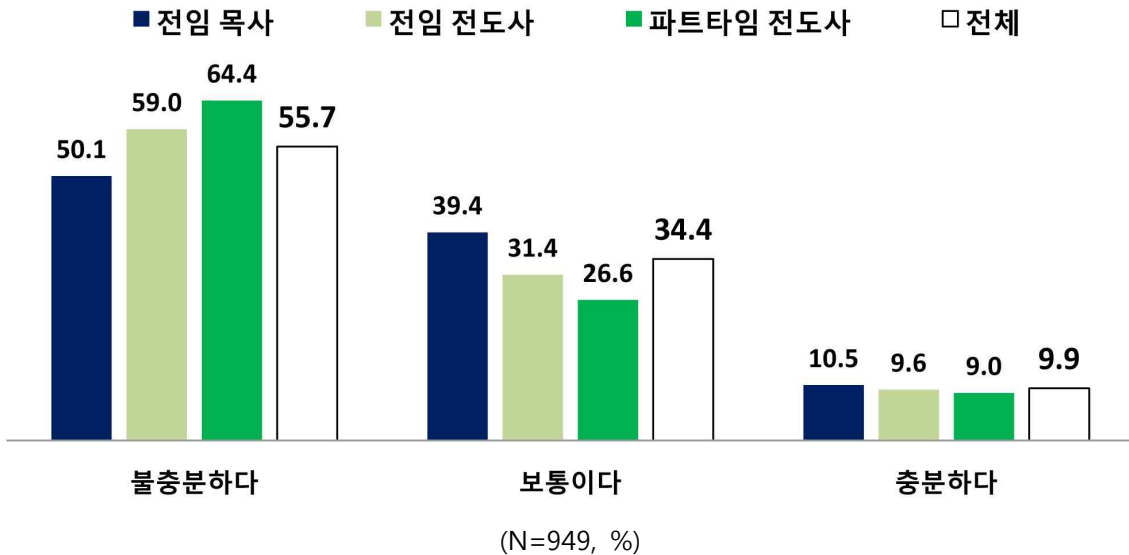


	사례수	50만원 이하	50~100만원	100~150만원	150~200만원	200~250만원	250~300만원	300만원 이상	계	▶ 평균 ◀ (만원)	
		%	%	%	%	%	%	%			
전체	(949)	3.2	25.2	18.3	24.3	17.1	9.2	2.7	100.0	158	
성별	남성	(860)	2.8	21.7	18.4	25.9	18.3	9.9	3.0	100.0	163
	여성	(89)	6.7	58.4	18.0	9.0	5.6	2.2	0.0	100.0	104
연령	20대	(87)	12.6	70.1	13.8	2.3	1.1	0.0	0.0	100.0	83
	30대	(557)	2.3	26.0	20.8	25.1	16.9	6.5	2.3	100.0	153
	40대 이상	(305)	2.0	10.8	15.1	29.2	22.0	16.7	4.3	100.0	187
지역	대도시	(610)	3.3	26.1	16.6	24.1	15.6	10.8	3.6	100.0	160
	중소도시	(282)	2.1	24.1	17.4	24.8	22.7	7.4	1.4	100.0	160
	농어촌	(57)	7.0	21.1	42.1	24.6	5.3	0.0	0.0	100.0	127
교회 내 사역 형태	전임 목사	(515)	0.2	0.6	14.0	34.6	29.9	16.1	4.7	100.0	204
	전임 전도사	(156)	3.2	5.8	48.7	33.3	5.1	2.6	1.3	100.0	148
	파트타임 전도사	(278)	8.6	81.7	9.4	0.4	0.0	0.0	0.0	100.0	78
교회 규모	300명 이하	(341)	7.6	36.7	23.5	23.2	7.9	0.9	0.3	100.0	122
	300~1000명	(346)	0.3	18.8	15.9	32.4	21.7	9.5	1.4	100.0	170
	1000명 이상	(262)	1.1	18.7	14.9	15.3	22.9	19.5	7.6	100.0	188

가.2. 현재 사례비 충분 여부

부교역자의 현재 사례비, '불충분하다' 55.7% > '충분하다' 9.9%

- 현재 사례비에 대해 '충분하다'는 긍정응답은 9.9%(매우 충분 1.8% + 충분 8.1%)로 '불충분하다'는 부정응답 55.7%(매우 불충분 12.3% + 불충분 43.4%)보다 45.8%p 낮음.
- 응답자 특성별로는 '부교역자의 연령이 높을수록', '파트타임 전도사일수록', '교회규모가 작을수록' 불충분하다(매우 불충분 + 불충분)는 응답이 높음.

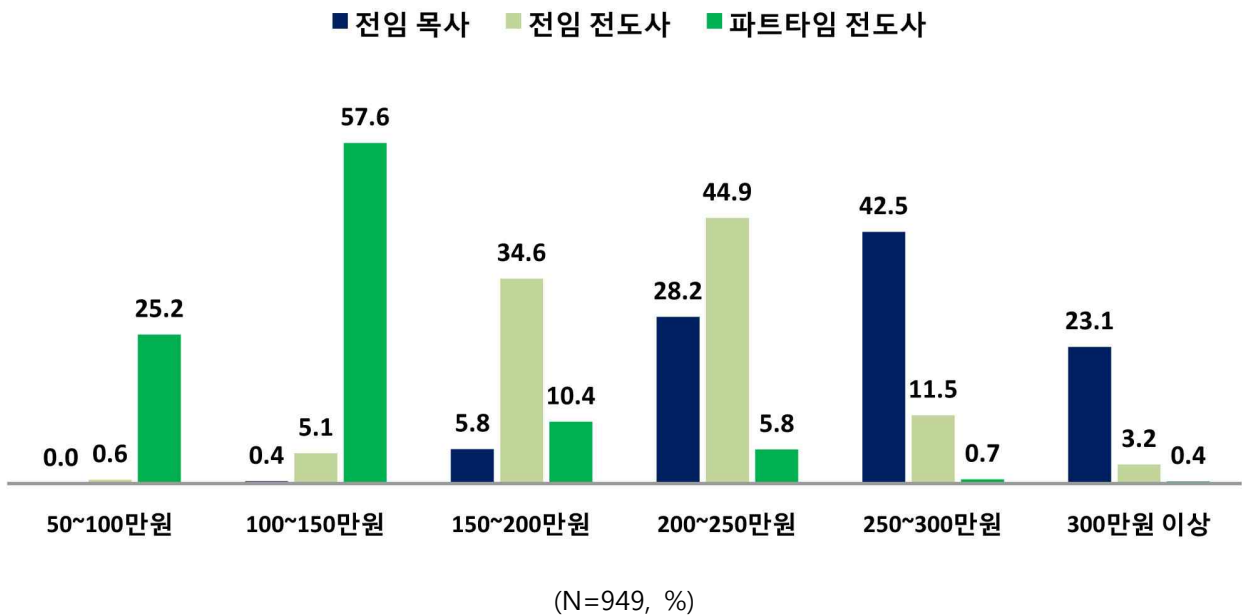


	사례수	불충분하다 (매우불충분+불충분)	보통이다	충분하다 (매우충분+충분)	계
		%	%	%	%
전체	(949)	55.7	34.4	9.9	100.0
성별	남성	(860) 55.8	34.8	9.4	100.0
	여성	(89) 55.1	30.3	14.6	100.0
연령	20대	(87) 46.0	40.2	13.8	100.0
	30대	(557) 55.1	34.8	10.1	100.0
	40대 이상	(305) 59.7	31.8	8.5	100.0
지역	대도시	(610) 54.6	33.6	11.8	100.0
	중소도시	(282) 58.9	35.1	6.0	100.0
	농어촌	(57) 52.6	38.6	8.8	100.0
교회 내 사역 형태	전임 목사	(515) 50.1	39.4	10.5	100.0
	전임 전도사	(156) 59.0	31.4	9.6	100.0
	파트타임 전도사	(278) 64.4	26.6	9.0	100.0
교회 규모	300명 이하	(341) 65.7	28.4	5.9	100.0
	300~1000명	(346) 53.2	38.2	8.7	100.0
	1000명 이상	(262) 46.2	37.0	16.8	100.0

가.3. 적절한 사례비 수준

부교역자의 적절한 사례비 :
전임 목사 260만원, 전임 전도사 210만원, 파트타임 전도사 125만원

- 부교역자들이 생각하는 적정 사례비는 전임 목사(515명)는 260만원, 전임 전도사(156명)는 210만원, 파트타임 전도사(278명)는 125만원으로 집계됨.
- 현재 평균 사례비와 비교했을 때 전임 목사는 56만원, 전임 전도사는 62만원, 파트타임 전도사는 47만원의 차이가 있음.

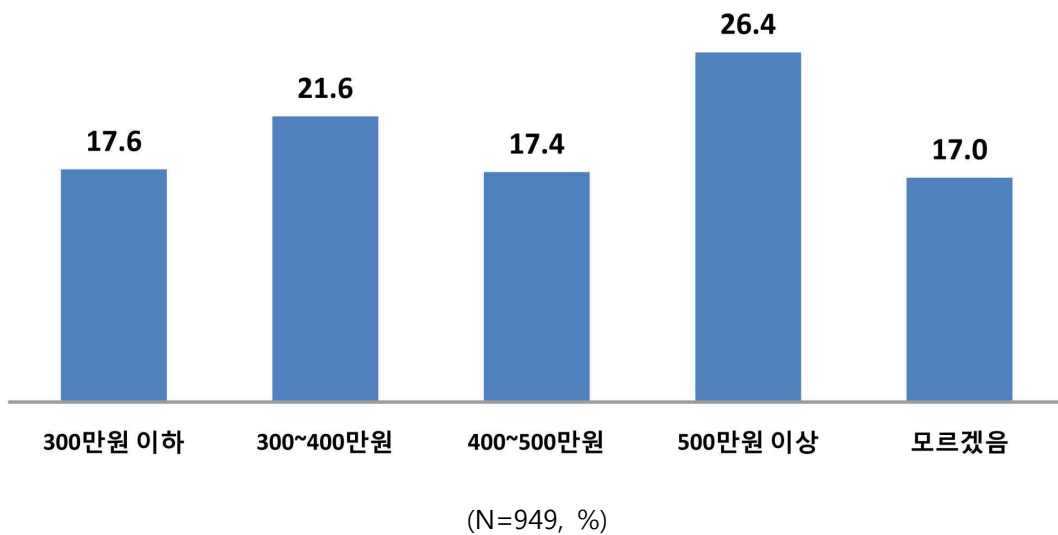


	사례수	50~100만	100~150	150~200	200~250	250~300	300만원	계	▶평균◀	
		원	만원	만원	만원	만원	이상			
		%	%	%	%	%	%	%	(만원)	
전체		(949)	7.5	17.9	11.9	24.3	25.2	13.2	100.0	212
성별	남성	(860)	5.8	15.8	11.9	25.1	27.0	14.4	100.0	219
	여성	(89)	23.6	38.2	12.4	16.9	7.9	1.1	100.0	150
연령	20대	(87)	39.1	40.2	11.5	6.9	2.3	0.0	100.0	122
	30대	(557)	5.6	19.4	15.6	26.4	25.1	7.9	100.0	208
	40대 이상	(305)	2.0	8.9	5.2	25.6	31.8	26.6	100.0	246
지역	대도시	(610)	7.5	18.0	11.1	23.8	24.9	14.6	100.0	213
	중소도시	(282)	6.7	17.7	10.6	23.8	29.1	12.1	100.0	215
	농어촌	(57)	10.5	17.5	26.3	33.3	8.8	3.5	100.0	186
교회 내 사역 형태	전임 목사	(515)	0.0	0.4	5.8	28.2	42.5	23.1	100.0	260
	전임 전도사	(156)	0.6	5.1	34.6	44.9	11.5	3.2	100.0	210
	파트타임 전도사	(278)	25.2	57.6	10.4	5.8	0.7	0.4	100.0	125
교회 규모	300명 이하	(341)	14.4	24.3	15.5	28.7	13.5	3.5	100.0	181
	300~1000명	(346)	4.3	13.6	9.5	26.9	32.1	13.6	100.0	226
	1000명 이상	(262)	2.7	15.3	10.3	15.3	31.3	25.2	100.0	235

가.4. 담임목사 사례비

담임목사의 월평균 사례비, 395만원

- 같은 교회에 몸담고 있는 담임목사의 사례비는 월평균 395만원으로
- 이는 전임 목사의 현재 평균 사례비(204만원)보다 191만원 더 많고, 전임 목사가 희망하는 사례비(260만원)보다 135만원이 더 많음.
- 담임목사의 사례비를 모른다는 응답이 전체 17%였으며, 응답자 특성별로는 '대도시'(19.2%), '파트타임 전도사'(29.1%), '1000명 이상 교회'(26.0%)에서 모른다는 응답이 높음.

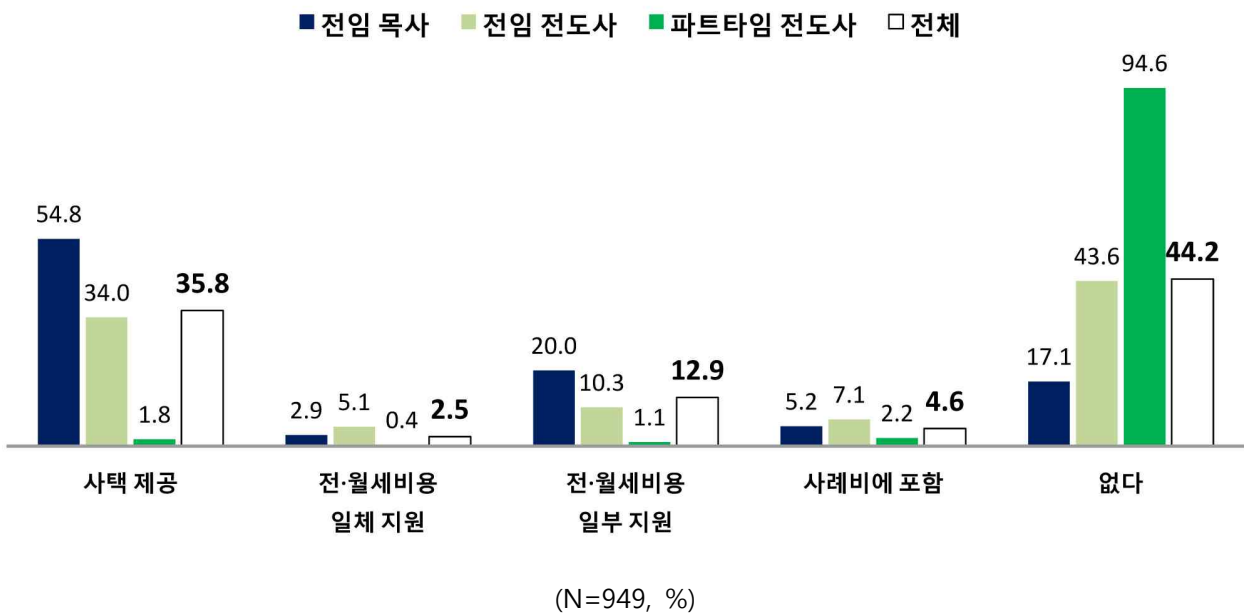


	사례수	300만원 이하	300~400만원	400~500만원	500만원 이상	모르겠음	계	▶ 평균 ◀	
		%	%	%	%	%	%	(만원)	
전체	(949)	17.6	21.6	17.4	26.4	17.0	100.0	395	
성별	남성	(860)	16.9	22.1	17.2	27.7	16.2	100.0	399
	여성	(89)	24.7	16.9	19.1	14.6	24.7	100.0	351
연령	20대	(87)	33.3	19.5	10.3	13.8	23.0	100.0	340
	30대	(557)	17.6	22.1	16.2	23.0	21.2	100.0	390
	40대 이상	(305)	13.1	21.3	21.6	36.4	7.5	100.0	416
지역	대도시	(610)	15.4	20.5	17.2	27.7	19.2	100.0	401
	중소도시	(282)	18.1	22.0	18.1	27.3	14.5	100.0	395
	농어촌	(57)	38.6	31.6	15.8	8.8	5.3	100.0	333
교회 내 사역 형태	전임 목사	(515)	10.7	23.3	20.8	33.8	11.5	100.0	419
	전임 전도사	(156)	20.5	19.9	17.3	28.8	13.5	100.0	392
	파트타임 전도사	(278)	28.8	19.4	11.2	11.5	29.1	100.0	340
교회 규모	300명 이하	(341)	38.1	28.4	11.7	6.7	15.0	100.0	321
	300~1000명	(346)	8.4	26.6	24.6	28.3	12.1	100.0	418
	1000명 이상	(262)	3.1	6.1	15.3	49.6	26.0	100.0	469

가-5. 교회에서 주거 관련 제공 혜택(복수응답)

전임 목사 54.8% 사택 제공 받음, 전임 전도사 43.6% 주거 관련 혜택 못 받음

- 전임 목사의 54.8%는 '사택을 제공받고 있다'고 응답함. 그 외에 '전월세 비용 일부 지원'이 20.0%, '주거 관련해서 아무 혜택 없다'가 17.1%, '사레비에 포함'이 5.2%, '전월세 비용 일체 지원'이 2.9% 수준임.
- 전임 전도사의 43.6%는 교회에서 '주거 관련 제공 혜택이 없다'고 응답함. 그 외에 '사택 제공'이 34.0%, '전월세 비용 일부 지원'이 10.3%, '사레비에 포함'이 7.1%, '전월세 비용 일체 지원'이 5.1% 수준임.

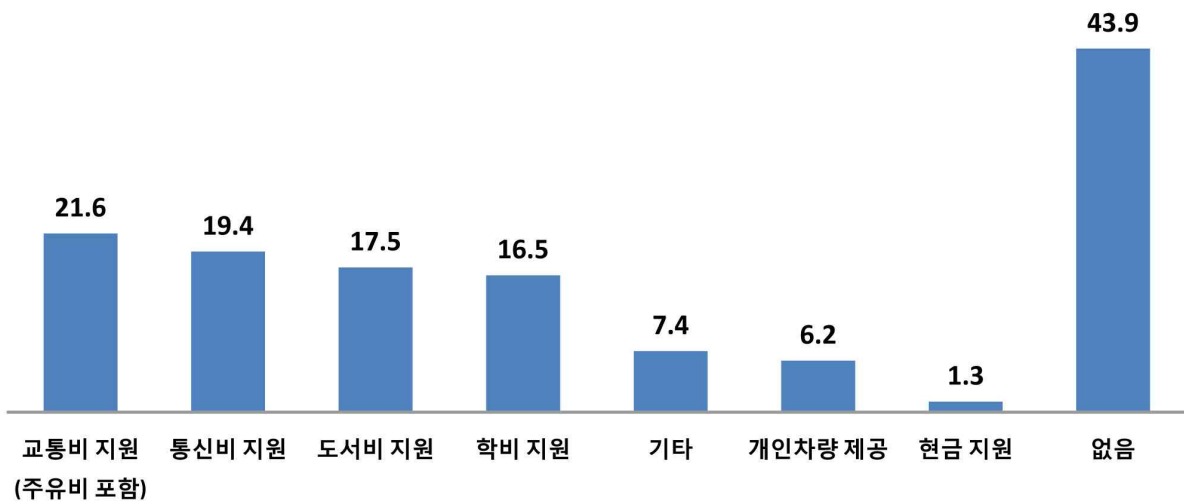


	사례수	사택 제공	전·월세비용 일체 지원	전·월세비용 일부 지원	사레비에 포함	없다	계	
		%	%	%	%	%	%	
전체	(949)	35.8	2.5	12.9	4.6	44.2	100.0	
성별	남성	(860)	38.7	2.7	13.7	5.0	39.9	100.0
	여성	(89)	7.9	1.1	4.5	1.1	85.4	100.0
연령	20대	(87)	5.7	1.1	3.4	3.4	86.2	100.0
	30대	(557)	34.3	2.9	13.3	3.8	45.8	100.0
	40대 이상	(305)	47.2	2.3	14.8	6.6	29.2	100.0
지역	대도시	(610)	33.8	2.1	13.6	4.6	45.9	100.0
	중소도시	(282)	34.8	3.2	13.1	5.0	44.0	100.0
	농어촌	(57)	63.2	3.5	3.5	3.5	26.3	100.0
교회 내 사역 형태	전임 목사	(515)	54.8	2.9	20.0	5.2	17.1	100.0
	전임 전도사	(156)	34.0	5.1	10.3	7.1	43.6	100.0
	파트타임 전도사	(278)	1.8	0.4	1.1	2.2	94.6	100.0
교회 규모	300명 이하	(341)	25.5	2.3	7.0	5.3	59.8	100.0
	300~1000명	(346)	49.7	2.0	10.1	5.2	32.9	100.0
	1000명 이상	(262)	30.9	3.4	24.0	3.1	38.5	100.0

가-6. 교회에서 주거 외 제공 혜택(복수응답)

주거 외 제공 혜택 '없다'(43.9%)
'교통비'(21.6%), '통신비'(19.4%), '도서비'(17.5%), '학비'(16.5%) 등 지원받음

- 부교역자에게 주거 외 지원되는 혜택으로 '교통비'(21.6%) > '통신비'(19.4%) > '도서비'(17.5%) > '학비'(16.5%) > '개인차량'(6.2%) 등이 제공됨. '없다' 응답이 가장 높은 43.9%임.
- 파트타임 전도사는 '학비 지원'이 41.7%로 높음. 통상 파트타임 전도사는 학생인 경우가 많기 때문인 것으로 판단됨.



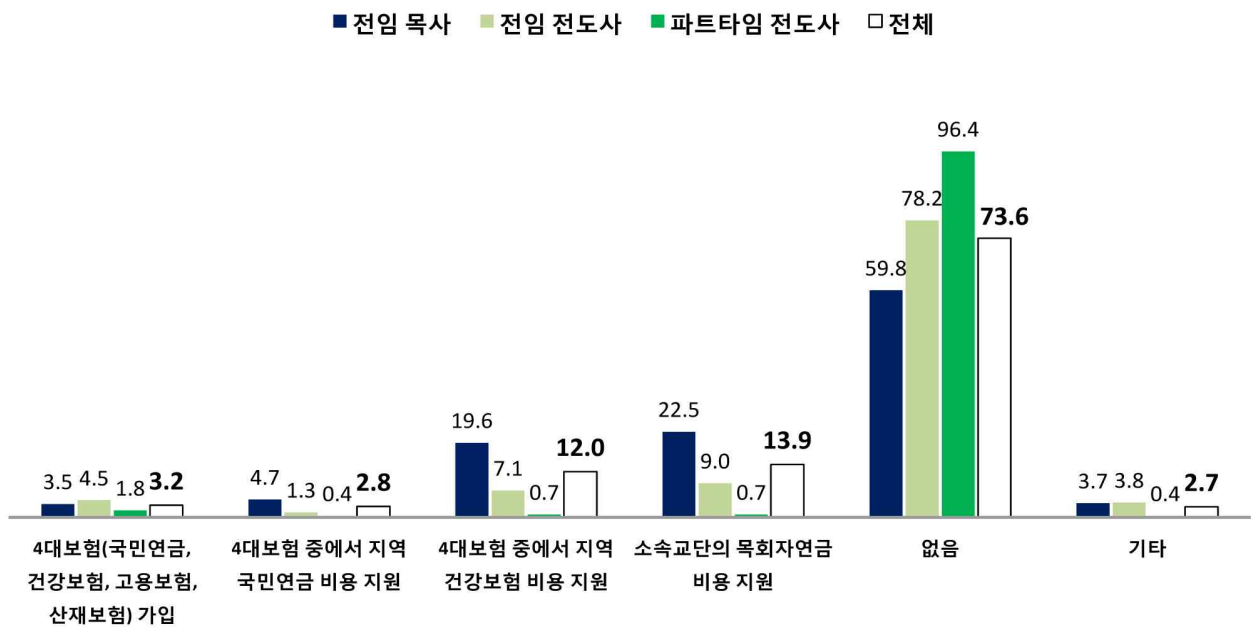
(N=949, %)

	사례수	없음	교통비 (주유비 포함) 지원	통신비 지원	도서비 지원	학비 지원	기타	개인차량 제공	현금 지원	
		%	%	%	%	%	%	%	%	
전체	(949)	43.9	21.6	19.4	17.5	16.5	7.4	6.2	1.3	
성별	남성	(860)	42.7	23.1	20.3	18.8	15.8	7.7	6.6	1.2
	여성	(89)	56.2	6.7	10.1	4.5	23.6	4.5	2.2	2.2
연령	20대	(87)	47.1	12.6	3.4	9.2	33.3	4.6	4.6	2.3
	30대	(557)	44.2	19.2	18.5	16.9	17.6	7.9	4.7	1.4
	40대 이상	(305)	42.6	28.5	25.6	21.0	9.8	7.2	9.5	0.7
지역	대도시	(610)	41.3	23.3	20.2	18.5	18.2	7.5	6.7	1.0
	중소도시	(282)	48.6	19.1	18.8	15.2	13.8	6.0	5.3	2.1
	농어촌	(57)	49.1	15.8	14.0	17.5	12.3	12.3	5.3	0.0
교회 내 사역 형태	전임 목사	(515)	38.6	32.4	28.0	24.5	6.2	8.9	9.7	0.4
	전임 전도사	(156)	51.3	17.9	19.9	14.1	5.8	11.5	5.1	1.3
	파트타임 전도사	(278)	49.6	3.6	3.2	6.5	41.7	2.2	0.4	2.9
교회 규모	300명 이하	(341)	58.1	10.3	10.6	10.0	15.2	7.6	3.8	2.1
	300~1000명	(346)	36.7	22.5	25.4	23.7	15.9	7.8	4.3	0.6
	1000명 이상	(262)	35.1	35.1	22.9	19.1	19.1	6.5	11.8	1.1

가7. 교회에서 4대사회보험 관련 제공 혜택(복수응답)

교회에서 '4대보험 모두 가입' 3.2% < '없다' 73.6%

- 부교역자 중 4대보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험)에 모두 가입한 경우는 3.2%에 불과함. 4대보험 중 '국민연금 비용 지원'은 2.8%, '건강보험 비용 지원'은 12.0%, '소속교단의 목회자연금비용 지원'은 13.9%로 나타남.
- 이와 달리 부교역자의 73.6%는 4대보험 중 어느 것도 제공받는 것이 '없다'라고 응답함.
- 응답자 특성별로는 '여성'(88.8%), '20대'(92.0%), '파트타임 전도사'(96.4%), '300명 이하 교회'(85%)에서 보험 관련 제공이 '없다'는 응답이 높음.



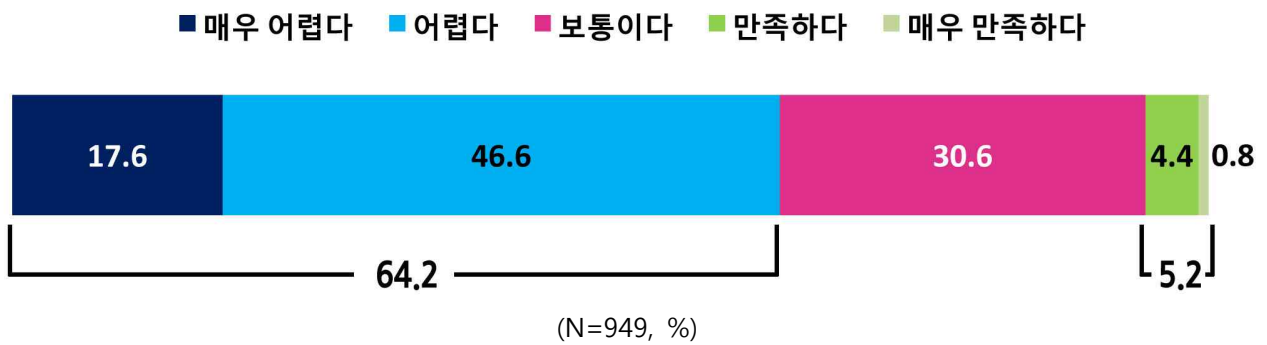
(N=949, %)

	사례수	4대보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험) 가입	4대보험 중에서 지역 국민연금 비용 지원	4대보험 중에서 지역 건강보험 비용 지원	소속교단의 목회자연금 비용 지원	없음	기타
		%	%	%	%	%	%
전체	(949)	3.2	2.8	12.0	13.9	73.6	2.7
성별	남성 (860)	3.0	3.0	13.0	14.9	72.0	2.8
	여성 (89)	4.5	1.1	2.2	4.5	88.8	2.2
연령	20대 (87)	1.1	0.0	0.0	3.4	92.0	4.6
	30대 (557)	3.1	2.9	11.3	13.8	75.2	1.1
	40대 이상 (305)	3.9	3.6	16.7	17.0	65.2	5.2
지역	대도시 (610)	3.4	3.4	11.8	12.6	73.9	2.5
	중소도시 (282)	3.2	1.8	12.8	16.0	72.3	3.2
	농어촌 (57)	0.0	1.8	10.5	17.5	75.4	3.5
교회 내 사역 형태	전임 목사 (515)	3.5	4.7	19.6	22.5	59.8	3.7
	전임 전도사 (156)	4.5	1.3	7.1	9.0	78.2	3.8
	파트타임 전도사 (278)	1.8	0.4	0.7	0.7	96.4	0.4
교회 규모	300명 이하 (341)	1.8	0.6	5.9	9.1	85.0	0.9
	300~1000명 (346)	1.7	1.7	14.7	15.6	69.9	3.5
	1000명 이상 (262)	6.9	7.3	16.4	17.9	63.4	4.2

가-8. 현재 경제 사정

현재 경제 사정, '어렵다' 64.2% > '만족한다' 5.2%

- 현재 체감하는 경제사정에 대해 부교역자들은 '어렵다' 64.2%(매우 어렵다 17.6% + 어렵다 46.6%)로 '만족한다' 5.2%(매우 만족 0.8% + 만족 4.4%)보다 더 많음.
- 응답자 특성별로는 '20대'(67.8%), '파트타임 전도사'(79.1%), '300명 이하 교회(71.8%)에서 현재 경제 사정이 어렵다는 응답이 상대적으로 높음.



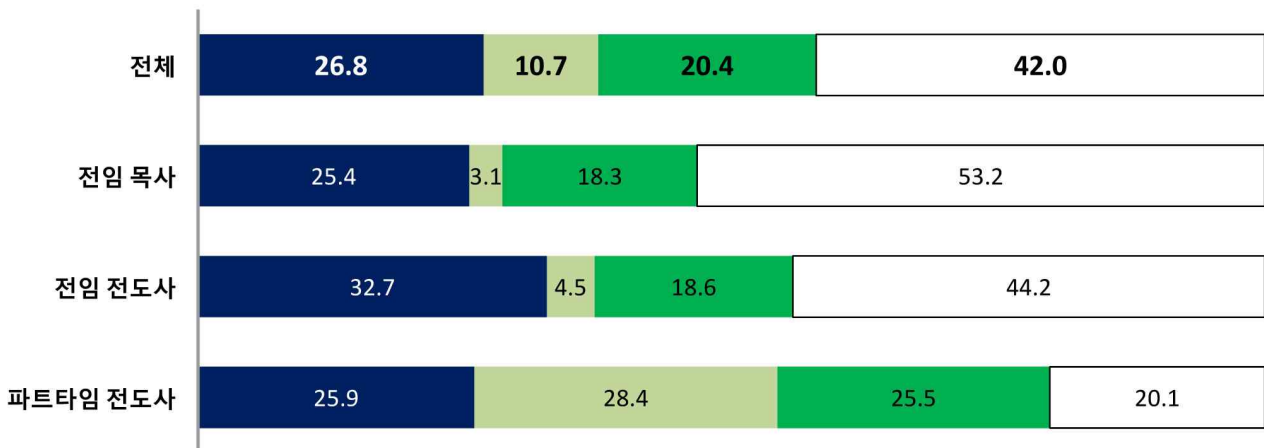
	사례수	어렵다 (매우어렵다+어렵다)	보통이다	만족한다 (매우만족+만족)	계
		%	%	%	
전체	(949)	64.2	30.6	5.2	100.0
성별	남성	(860) 63.5	30.9	5.6	100.0
	여성	(89) 70.8	27.0	2.2	100.0
연령	20대	(87) 67.8	29.9	2.3	100.0
	30대	(557) 65.0	28.9	6.1	100.0
	40대 이상	(305) 61.6	33.8	4.6	100.0
지역	대도시	(610) 63.6	29.7	6.7	100.0
	중소도시	(282) 66.0	31.6	2.5	100.0
	농어촌	(57) 61.4	35.1	3.5	100.0
교회 내 사역 형태	전임 목사	(515) 55.7	37.7	6.6	100.0
	전임 전도사	(156) 65.4	29.5	5.1	100.0
	파트타임 전도사	(278) 79.1	18.0	2.9	100.0
교회 규모	300명 이하	(341) 71.8	24.6	3.5	100.0
	300~1000명	(346) 61.8	34.4	3.8	100.0
	1000명 이상	(262) 57.3	33.2	9.5	100.0

가-9. 경제적 이유로 목회 외 다른 일 경험

'과거 한 적 있다' 26.8% > '향후 할 생각이 있다' 20.4% > '현재 하고 있다' 10.7%

- 경제적인 이유로 목회 외 다른 일을 한 경험을 물어본 결과, 응답자 4명 중 1명(26.8%)은 '과거에 한 적이 있다'고 답함.
- 이어 '향후 할 생각이 있다' 20.4%, '현재 하고 있다' 10.7% 순임. 반면 목회 외 다른 일을 할 계획이 '없다'고 응답한 부교역자는 42.0%로 가장 많음.
- 목회 외 다른 일을 할 생각이 없다는 응답은 '여성', '20대', '농어촌', '파트타임 전도사', '300명 이하'에서 낮는데, 경제 사정이 어렵다라고 응답한 특성과 일치함.

■ 과거에 한 적이 있다 ■ 현재 하고 있다 ■ 현재까지 없으나 향후 할 생각이 있다 □ 없다



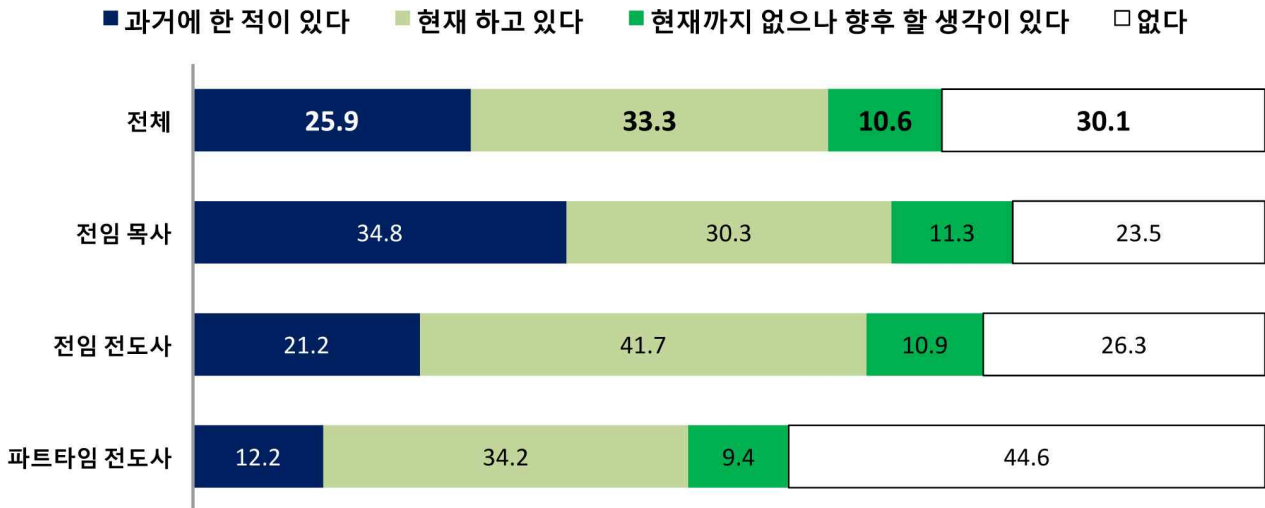
(N=949, %)

	사례수	과거에 한 적이 있다	현재 하고 있다	현재까지 없으나 향후 할 생각이 있다	없다	계
		%	%	%	%	%
전체	(949)	26.8	10.7	20.4	42.0	100.0
성별	남성 (860)	26.7	9.8	19.8	43.7	100.0
	여성 (89)	27.0	20.2	27.0	25.8	100.0
연령	20대 (87)	20.7	26.4	24.1	28.7	100.0
	30대 (557)	26.6	10.2	21.4	41.8	100.0
	40대 이상 (305)	28.9	7.2	17.7	46.2	100.0
지역	대도시 (610)	26.2	12.0	20.5	41.3	100.0
	중소도시 (282)	26.2	8.5	20.2	45.0	100.0
	농어촌 (57)	35.1	8.8	21.1	35.1	100.0
교회 내 사역 형태	전임 목사 (515)	25.4	3.1	18.3	53.2	100.0
	전임 전도사 (156)	32.7	4.5	18.6	44.2	100.0
	파트타임 전도사 (278)	25.9	28.4	25.5	20.1	100.0
교회 규모	300명 이하 (341)	27.0	16.4	22.3	34.3	100.0
	300~1000명 (346)	30.1	6.1	17.9	46.0	100.0
	1000명 이상 (262)	22.1	9.5	21.4	46.9	100.0

가-10. 배우자 경제활동 경험 유무

'현재 하고 있다' 33.3% > '없다' 30.1% > '과거에 한 적 있다' 25.9%

- 경제적인 이유로 배우자의 경제활동 경험을 물어본 결과 33.3%가 현재 경제활동을 하고 있는 것으로 드러남.
- 이어 '없다' 30.1%, '과거에 한 적이 있다' 25.9%, '현재까지 없으나 향후 할 생각이 있다' 10.6% 순임.



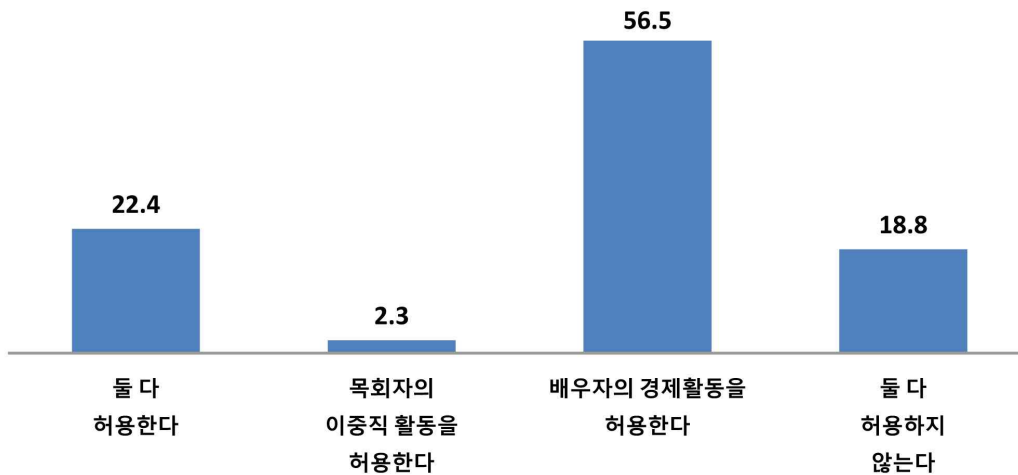
(N=949, %)

	사례수	과거에 한 적이 있다	현재 하고 있다	현재까지 없으나 향후 할 생각이 있다	없다	계
		%	%	%	%	%
전체	(949)	25.9	33.3	10.6	30.1	100.0
성별	남성 (860)	28.1	32.8	11.5	27.6	100.0
	여성 (89)	4.5	38.2	2.2	55.1	100.0
연령	20대 (87)	4.6	20.7	6.9	67.8	100.0
	30대 (557)	27.5	31.1	12.2	29.9	100.0
	40대 이상 (305)	29.2	41.0	8.9	21.0	100.0
지역	대도시 (610)	26.7	32.3	10.5	30.7	100.0
	중소도시 (282)	25.5	35.8	10.3	28.4	100.0
	농어촌 (57)	19.3	31.6	14.0	33.3	100.0
교회 내 지역 형태	전임 목사 (515)	34.8	30.3	11.3	23.5	100.0
	전임 전도사 (156)	21.2	41.7	10.9	26.3	100.0
	파트타임 전도사 (278)	12.2	34.2	9.4	44.6	100.0
교회 규모	300명 이하 (341)	24.9	35.8	9.1	30.2	100.0
	300~1000명 (346)	26.6	32.1	11.3	29.8	100.0
	1000명 이상 (262)	26.6	31.7	11.8	30.5	100.0

가-11. 목회자 이중직 활동 및 배우자 경제활동 관련 교회 내 반응

'배우자 경제활동(만) 허용' 56.5% > '둘 다 허용' 22.4%

- 교회에서 목회자의 이중직 활동 및 배우자의 경제활동에 대해 '배우자의 경제활동을 허용한다'는 곳이 56.5%로 가장 많음. 그 다음으로 '둘 다 허용한다' 22.4%, '목회자의 이중직 활동을 허용한다' 2.3%로 조사됨.
- '둘 다 허용하지 않는다'고 답한 곳도 18.8%로 조사됨.



(N=949, %)

	사례수	둘 다 허용한다	목회자의 이중직 활동을 허용한다	배우자의 경제활동을 허용한다	둘 다 허용하지 않는다	계
		%	%	%	%	%
전체	(949)	22.4	2.3	56.5	18.8	100.0
성별	남성 (860)	21.5	2.4	57.0	19.1	100.0
	여성 (89)	31.5	1.1	51.7	15.7	100.0
연령	20대 (87)	34.5	3.4	46.0	16.1	100.0
	30대 (557)	22.6	2.3	57.1	18.0	100.0
	40대 이상 (305)	18.7	2.0	58.4	21.0	100.0
지역	대도시 (610)	22.8	2.3	58.4	16.6	100.0
	중소도시 (282)	21.6	2.5	52.8	23.0	100.0
	농어촌 (57)	22.8	1.8	54.4	21.1	100.0
교회 내 사역형태	전임 목사 (515)	15.1	1.6	61.4	21.9	100.0
	전임 전도사 (156)	20.5	3.2	56.4	19.9	100.0
	파트타임 전도사 (278)	37.1	3.2	47.5	12.2	100.0
교회규모	300명 이하 (341)	29.0	2.3	52.5	16.1	100.0
	300~1000명 (346)	16.8	2.3	60.7	20.2	100.0
	1000명 이상 (262)	21.4	2.3	56.1	20.2	100.0
목회 외 활동경험	과거에 한 적이 있다 (254)	20.9	2.4	59.1	17.7	100.0
	현재 하고 있다 (102)	53.9	4.9	30.4	10.8	100.0
	현재까지 없으나 향후 할 생각이 있다 (194)	25.3	2.1	53.6	19.1	100.0
	없다 (399)	14.0	1.8	62.9	21.3	100.0
경제활동경험(배우자)	과거에 한 적이 있다 (245)	18.4	1.6	56.7	23.3	100.0
	현재 하고 있다 (317)	25.9	1.9	64.4	7.9	100.0
	현재까지 없으나 향후 할 생각이 있다 (101)	19.8	2.0	56.4	21.8	100.0
	없다 (286)	23.1	3.5	47.6	25.9	100.0

제2장 조사 결과 분석

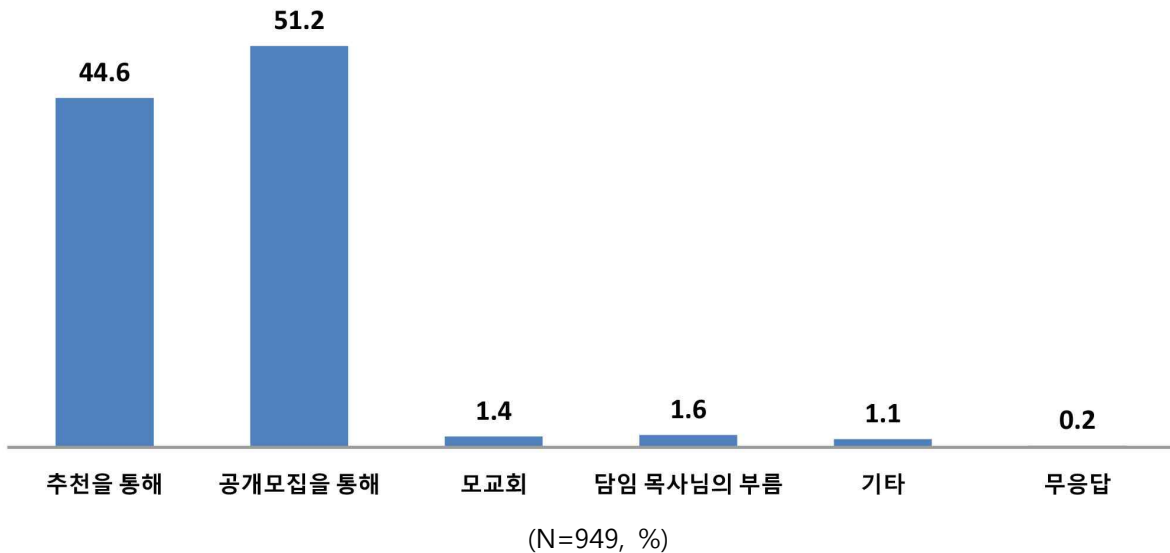
나. 사역 관련



나-1. 청빙 과정

청빙 과정, '공개모집' 51.2% > '추천' 44.6%

- 응답자의 51.2%는 '공개모집을 통해', 44.6%는 '추천을 통해' 부교역자가 됨. 이 밖에 '담임목사의 부름' 1.6%, '모교회' 1.4% 등이 언급됨.
- 응답자 특성별 차이가 거의 없음.

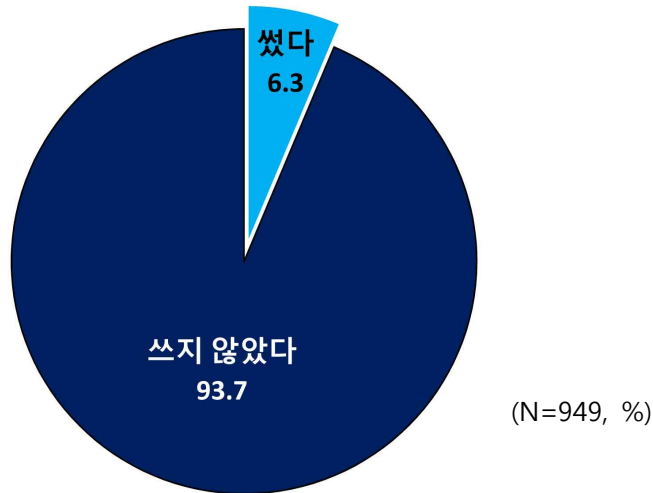


	사례수	추천을 통해	공개모집을 통해	모교회	담임 목사님의 부름	기타	무응답	계
		%	%	%	%	%	%	%
전체	(949)	44.6	51.2	1.4	1.6	1.1	0.2	100.0
성별	남성 (860)	44.1	51.9	1.3	1.6	0.9	0.2	100.0
	여성 (89)	49.4	44.9	2.2	1.1	2.2	0.0	100.0
연령	20대 (87)	52.9	39.1	8.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	30대 (557)	43.6	53.1	0.5	1.6	0.9	0.2	100.0
	40대 이상 (305)	43.9	51.1	1.0	2.0	1.6	0.3	100.0
지역	대도시 (610)	43.4	52.3	1.6	1.5	1.0	0.2	100.0
	중소도시 (282)	47.2	48.6	0.7	2.1	1.4	0.0	100.0
	농어촌 (57)	43.9	52.6	1.8	0.0	0.0	1.8	100.0
교회 내 사역 형태	전임 목사 (515)	41.7	54.8	0.4	1.9	0.8	0.4	100.0
	전임 전도사 (156)	47.4	47.4	2.6	0.6	1.9	0.0	100.0
	파트타임 전도사 (278)	48.2	46.8	2.5	1.4	1.1	0.0	100.0
교회 규모	300명 이하 (341)	46.0	48.1	1.5	2.3	1.8	0.3	100.0
	300~1000명 (346)	42.5	52.9	2.0	1.7	0.6	0.3	100.0
	1000명 이상 (262)	45.4	53.1	0.4	0.4	0.8	0.0	100.0

나-2. 사역 관련 계약서 작성여부

사역 관련, 교회와 합의된 계약서 '쓰지 않았다' 93.7% > '썼다' 6.3%

- 응답자의 93.7%는 사역 관련 교회와 합의된 계약서를 '쓰지 않았다'고 답함.
- 응답자 특성별로는 '파트타임 전도사(2.5%)', '300명 이하 교회(2.9%)에서 계약서를 '썼다'는 응답이 낮음.

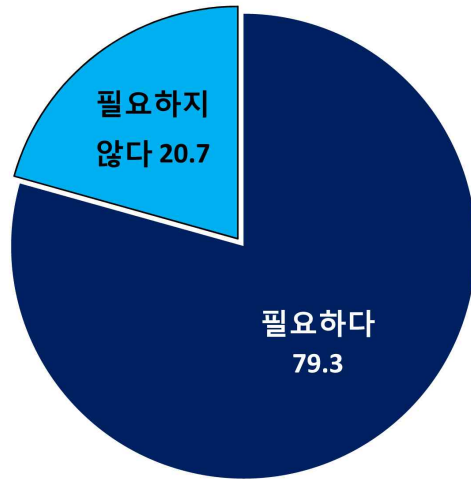


	사례수	썼다	쓰지 않았다	계	
		%	%		
전체	(949)	6.3	93.7	100.0	
성별	남성	(860)	6.5	93.5	100.0
	여성	(89)	4.5	95.5	100.0
연령	20대	(87)	5.7	94.3	100.0
	30대	(557)	5.2	94.8	100.0
	40대 이상	(305)	8.5	91.5	100.0
지역	대도시	(610)	6.9	93.1	100.0
	중소도시	(282)	5.3	94.7	100.0
	농어촌	(57)	5.3	94.7	100.0
교회 내 사역 형태	전임 목사	(515)	8.2	91.8	100.0
	전임 전도사	(156)	7.1	92.9	100.0
	파트타임 전도사	(278)	2.5	97.5	100.0
교회 규모	300명 이하	(341)	2.9	97.1	100.0
	300~1000명	(346)	4.6	95.4	100.0
	1000명 이상	(262)	13.0	87.0	100.0

나-3. 사역 관련 계약서 작성 필요여부

사역 관련 계약서 작성 '필요하다' 79.3% > '필요하지 않다' 20.7%

- 사역 관련 계약서 작성이 '필요하다' 응답이 79.3%로 '필요하지 않다'(20.7%)보다 58.6%p 더 많음.
- '파트타임 전도사'에서 계약서 작성이 '필요하다'는 응답이 86%로 상대적으로 높음.



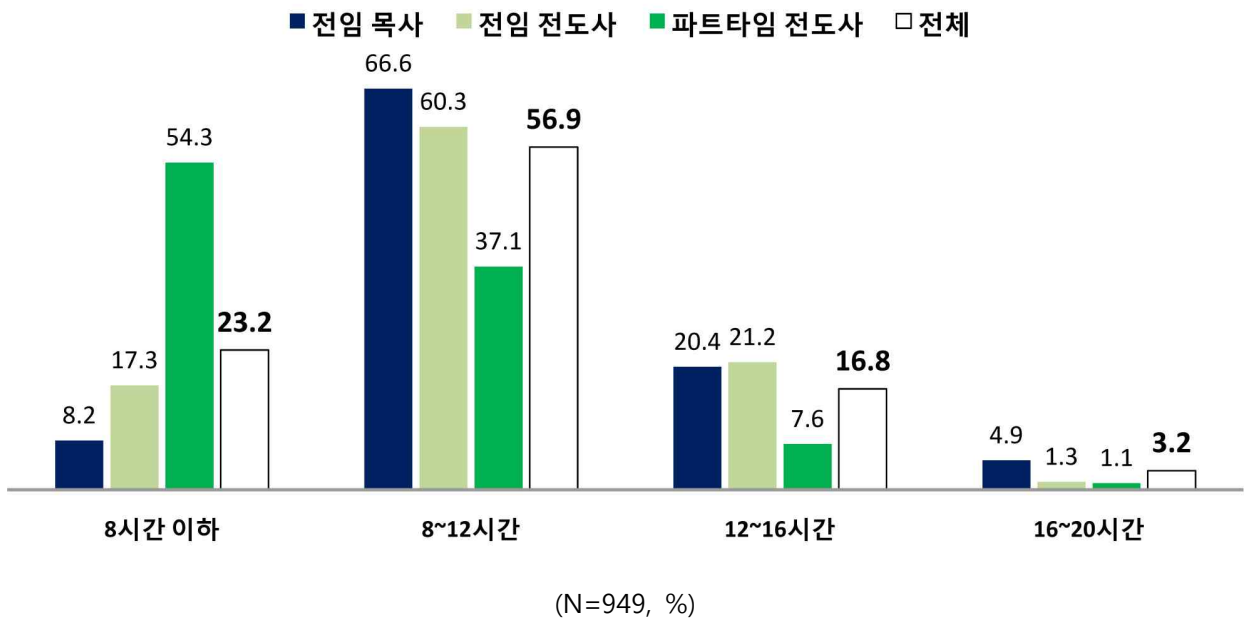
(N=949, %)

	사례수	필요하다	필요하지 않다	계	
		%	%	%	
전체	(949)	79.3	20.7	100.0	
성별	남성	(860)	78.8	21.2	100.0
	여성	(89)	84.3	15.7	100.0
연령	20대	(87)	87.4	12.6	100.0
	30대	(557)	79.0	21.0	100.0
	40대 이상	(305)	77.7	22.3	100.0
지역	대도시	(610)	80.7	19.3	100.0
	중소도시	(282)	79.8	20.2	100.0
	농어촌	(57)	63.2	36.8	100.0
교회 내 사역 형태	전임 목사	(515)	75.7	24.3	100.0
	전임 전도사	(156)	79.5	20.5	100.0
	파트타임 전도사	(278)	86.0	14.0	100.0
교회 규모	300명 이하	(341)	80.4	19.6	100.0
	300~1000명	(346)	77.7	22.3	100.0
	1000명 이상	(262)	80.2	19.8	100.0

나-4. 일일 평균 근무시간

부교역자, 일일 평균 10.8시간 근무

- 부교역자들의 일일 평균 근무 시간은 10.8시간으로 조사됨. 전임 목사는 11.5시간, 전임 전도사는 11.0시간, 파트타임 전도사는 9.5시간을 근무한다고 응답.
- 전임 목사와 전임 전도사는 '8~12시간'이 각각 66.6%와 60.3%로 가장 높았고, 파트타임 전도사는 '8시간 이하'가 54.3%로 가장 높음.
- 전임 목사의 25.3%와 전임 전도사의 22.5%가 하루 12시간 이상 근무하고 있음.

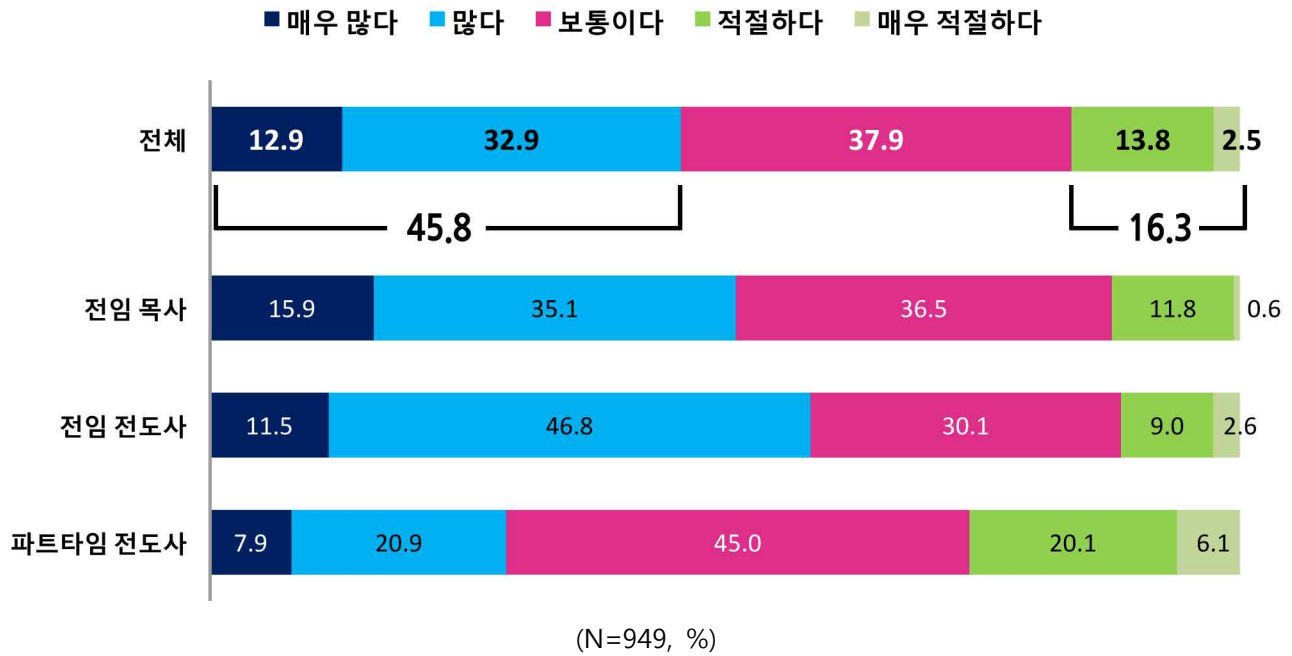


	사례수	8시간 이하	8~12시간	12~16시간	16~20시간	계	▶평균◀ (시간)	
		%	%	%	%	%		
전체	(949)	23.2	56.9	16.8	3.2	100.0	10.8	
성별	남성	(860)	21.4	58.1	17.2	3.3	100.0	10.9
	여성	(89)	40.4	44.9	12.4	2.2	100.0	10.2
연령	20대	(87)	44.8	43.7	10.3	1.1	100.0	9.9
	30대	(557)	24.1	58.2	14.9	2.9	100.0	10.7
	40대 이상	(305)	15.4	58.4	22.0	4.3	100.0	11.3
지역	대도시	(610)	23.8	55.9	16.9	3.4	100.0	10.9
	중소도시	(282)	22.7	57.8	16.7	2.8	100.0	10.8
	농어촌	(57)	19.3	63.2	15.8	1.8	100.0	10.8
교회 내 사역 형태	전임 목사	(515)	8.2	66.6	20.4	4.9	100.0	11.5
	전임 전도사	(156)	17.3	60.3	21.2	1.3	100.0	11.0
	파트타임 전도사	(278)	54.3	37.1	7.6	1.1	100.0	9.5
교회 규모	300명 이하	(341)	35.2	52.5	10.9	1.5	100.0	10.2
	300~1000명	(346)	17.6	61.3	18.2	2.9	100.0	11.0
	1000명 이상	(262)	14.9	56.9	22.5	5.7	100.0	11.5

나-5. 일일 평균 근무시간 적절성

일일 평균 근무시간 '많다' 45.8% > '적절하다' 16.3%

- 부교역자들은 일일 평균 근무시간이 '많다'는 응답이 45.8%(매우 많다 12.9% + 많다 32.9%)로 '적절하다' 16.3%(매우 적절 2.5% + 적절하다 13.8%)보다 더 많음.
- 응답자 특성별로는 '40대 이상'(49.8%), '전임전도사'(58.3%), '1000명 이상 교회'(57.3%)에서 일일 평균 근무시간이 '많다'는 응답이 상대적으로 높음.

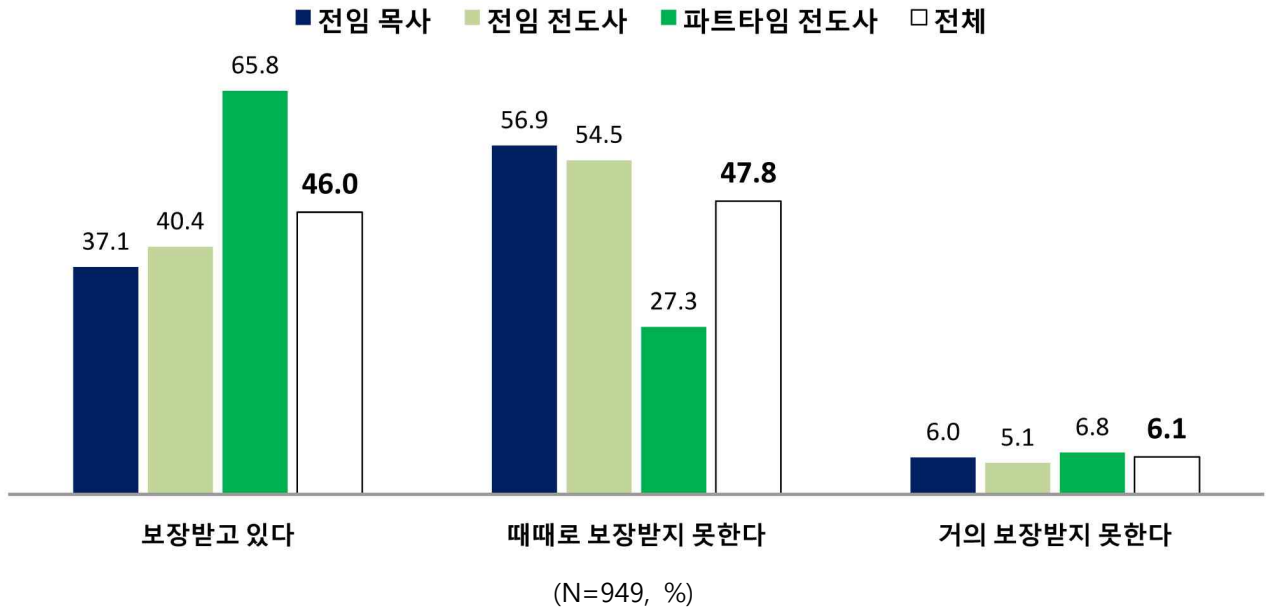


구분	사례수	많다(매우많다+많다)	보통이다	적절하다(매우적절+적절)	계
		%	%	%	
전체	(949)	45.8	37.9	16.3	100.0
성별	남성	(860) 46.5	37.7	15.8	100.0
	여성	(89) 38.2	40.4	21.3	100.0
연령	20대	(87) 32.2	37.9	29.9	100.0
	30대	(557) 45.6	37.9	16.5	100.0
	40대 이상	(305) 49.8	38.0	12.1	100.0
지역	대도시	(610) 45.7	36.6	17.7	100.0
	중소도시	(282) 45.4	41.1	13.5	100.0
	농어촌	(57) 47.4	36.8	15.8	100.0
교회 내 사역 형태	전임 목사	(515) 51.1	36.5	12.4	100.0
	전임 전도사	(156) 58.3	30.1	11.5	100.0
	파트타임 전도사	(278) 28.8	45.0	26.3	100.0
교회 규모	300명 이하	(341) 37.0	41.1	22.0	100.0
	300~1000명	(346) 45.7	37.6	16.8	100.0
	1000명 이상	(262) 57.3	34.4	8.4	100.0

나-6. 월요일 휴무 보장여부

월요일 휴무 '보장받고 있다' 46.0% ≙ '때때로 보장받지 못한다' 47.8%

- 월요일 휴무 보장에 대해 '월요일 휴무를 보장받고 있다' 46.0%, '때때로 보장받지 못한다' 47.8%로 부교역자들의 응답이 엇갈림. '거의 보장받지 못한다' 응답은 6.1%로 조사됨.
- 응답자 특성별로는 '전임 목사'(37.1%), '1000명 이상 교회'(38.5%)에서 월요일 휴무를 보장받고 '있다'는 응답이 상대적으로 낮음.

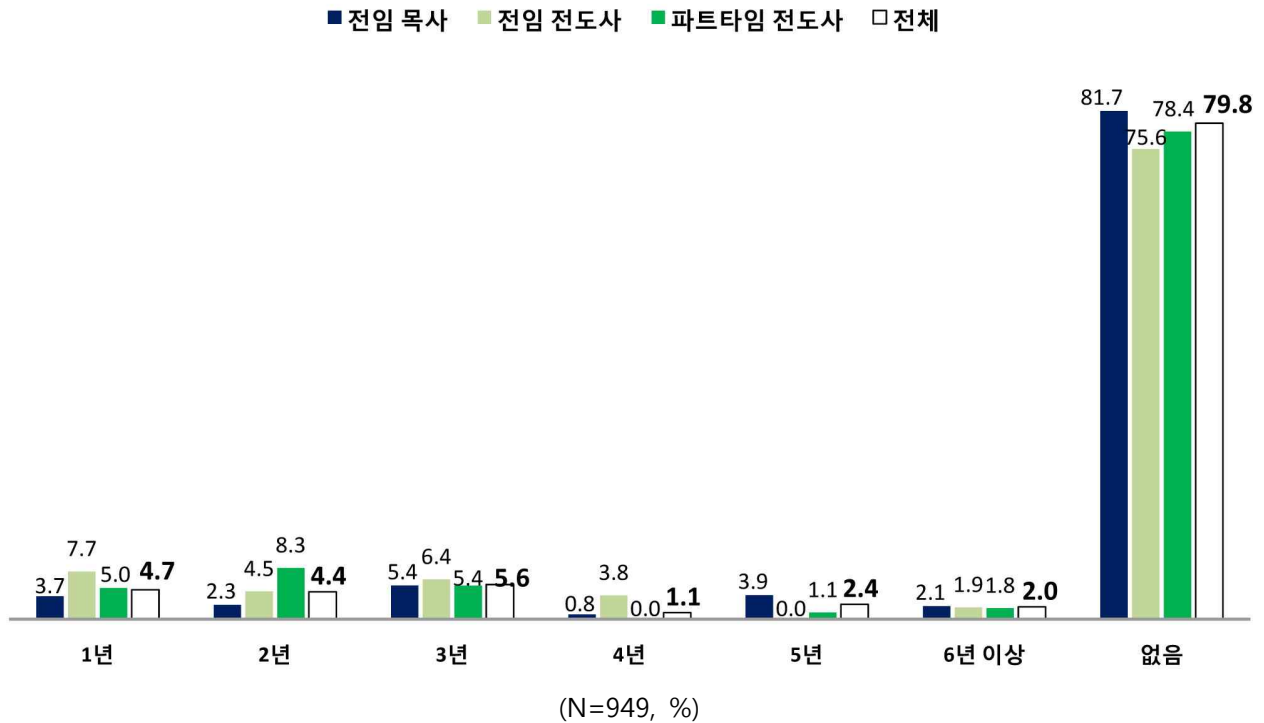


		사례수	보장받고 있다	때때로 보장받지 못한다	거의 보장받지 못한다	계
			%	%	%	%
전체		(949)	46.0	47.8	6.1	100.0
성별	남성	(860)	45.1	49.1	5.8	100.0
	여성	(89)	55.1	36.0	9.0	100.0
연령	20대	(87)	66.7	29.9	3.4	100.0
	30대	(557)	47.8	45.6	6.6	100.0
	40대 이상	(305)	37.0	57.0	5.9	100.0
지역	대도시	(610)	47.9	46.9	5.2	100.0
	중소도시	(282)	42.6	50.4	7.1	100.0
	농어촌	(57)	43.9	45.6	10.5	100.0
교회 내 사역 형태	전임 목사	(515)	37.1	56.9	6.0	100.0
	전임 전도사	(156)	40.4	54.5	5.1	100.0
	파트타임 전도사	(278)	65.8	27.3	6.8	100.0
교회 규모	300명 이하	(341)	57.2	36.7	6.2	100.0
	300~1000명	(346)	40.8	52.6	6.6	100.0
	1000명 이상	(262)	38.5	56.1	5.3	100.0

나-7. 교회와 협의된 사역 기간

교회와 협의된 사역기간 평균 : 2.9년
전임 목사 3.3년, 전임 전도사 2.6년, 파트타임 전도사 2.5년

- 부교역자들의 교회와 협의된 사역 기간은 평균 2.9년으로 조사됨. 전임 목사는 3.3년, 전임 전도사는 2.6년, 파트타임 전도사는 2.5년으로 응답.
- 전체적으로 부교역자들의 협의된 사역 기간이 '없다'는 응답이 79.8%로 가장 많음.

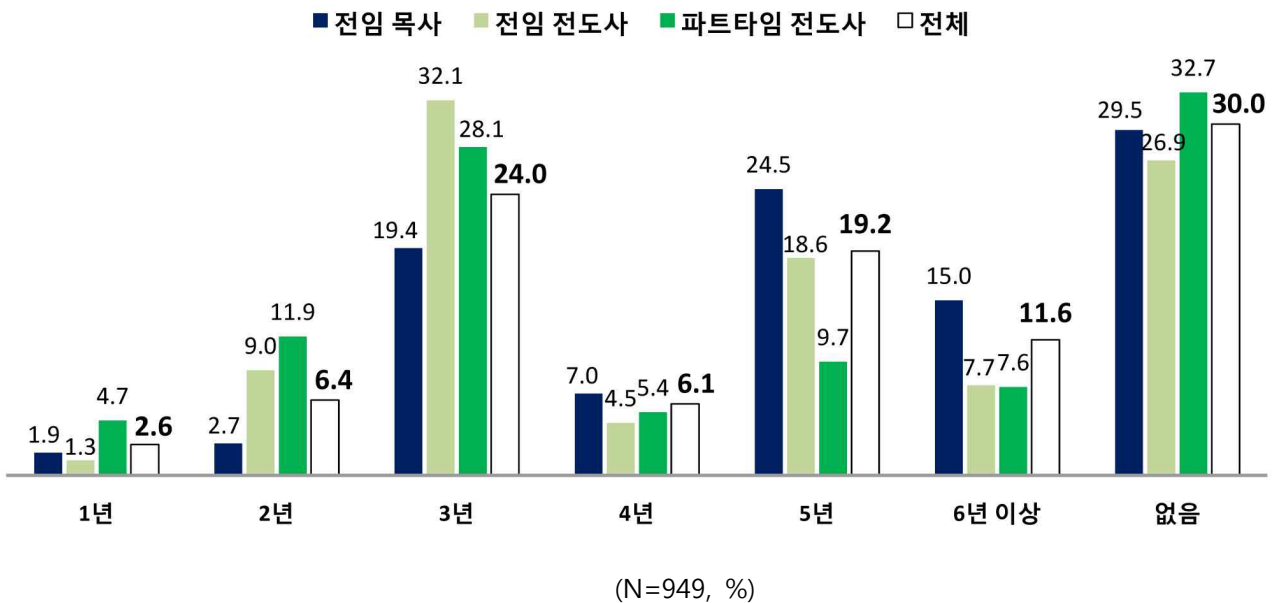


	사역수	1년	2년	3년	4년	5년	6년 이상	없음	계	▶평균◀ (년)	
		%	%	%	%	%	%	%			
전체	(949)	4.7	4.4	5.6	1.1	2.4	2.0	79.8	100.0	2.9	
성별	남성	(860)	4.5	3.4	5.9	1.2	2.7	1.6	80.7	100.0	2.9
	여성	(89)	6.7	14.6	2.2	0.0	0.0	5.6	70.8	100.0	2.6
연령	20대	(87)	9.2	4.6	4.6	0.0	0.0	0.0	81.6	100.0	1.8
	30대	(557)	4.8	4.7	6.1	1.4	1.8	1.4	79.7	100.0	2.8
	40대 이상	(305)	3.3	3.9	4.9	0.7	4.3	3.6	79.3	100.0	3.5
지역	대도시	(610)	4.4	3.9	4.9	1.1	3.3	2.6	79.7	100.0	3.1
	중소도시	(282)	4.6	5.7	7.1	0.7	0.7	1.1	80.1	100.0	2.5
	농어촌	(57)	8.8	3.5	5.3	1.8	1.8	0.0	78.9	100.0	2.3
교회 내 사역 형태	전임 목사	(515)	3.7	2.3	5.4	0.8	3.9	2.1	81.7	100.0	3.3
	전임 전도사	(156)	7.7	4.5	6.4	3.8	0.0	1.9	75.6	100.0	2.6
	파트타임 전도사	(278)	5.0	8.3	5.4	0.0	1.1	1.8	78.4	100.0	2.5
교회 규모	300명 이하	(341)	4.7	3.5	4.1	0.6	0.6	2.3	84.2	100.0	2.7
	300~1000명	(346)	4.6	3.2	5.5	0.6	1.4	0.6	84.1	100.0	2.5
	1000명 이상	(262)	5.0	7.3	7.6	2.3	6.1	3.4	68.3	100.0	3.2

나-8. 보장 희망 사역 기간

보장 희망 사역기간 평균 : 4.0년
전임 목사 4.3년, 전임 전도사 3.7년, 파트타임 전도사 3.4년

- 부교역자들이 보장을 희망하는 사역 기간은 평균 4.0년으로 조사됨. 전임 목사는 4.3년, 전임 전도사는 3.7년, 파트타임 전도사는 3.4년으로 응답.
- 전체적으로는 '3년'이 24.0%로 가장 많이 꼽혔고, 이어 '5년' 19.2%, '6년 이상' 11.6%, '2년' 6.4%, '4년' 6.1%, '1년' 2.6% 등의 순임.
- 보장 희망 사역 기간이 '없다'는 응답도 '30.0%'로 높음.

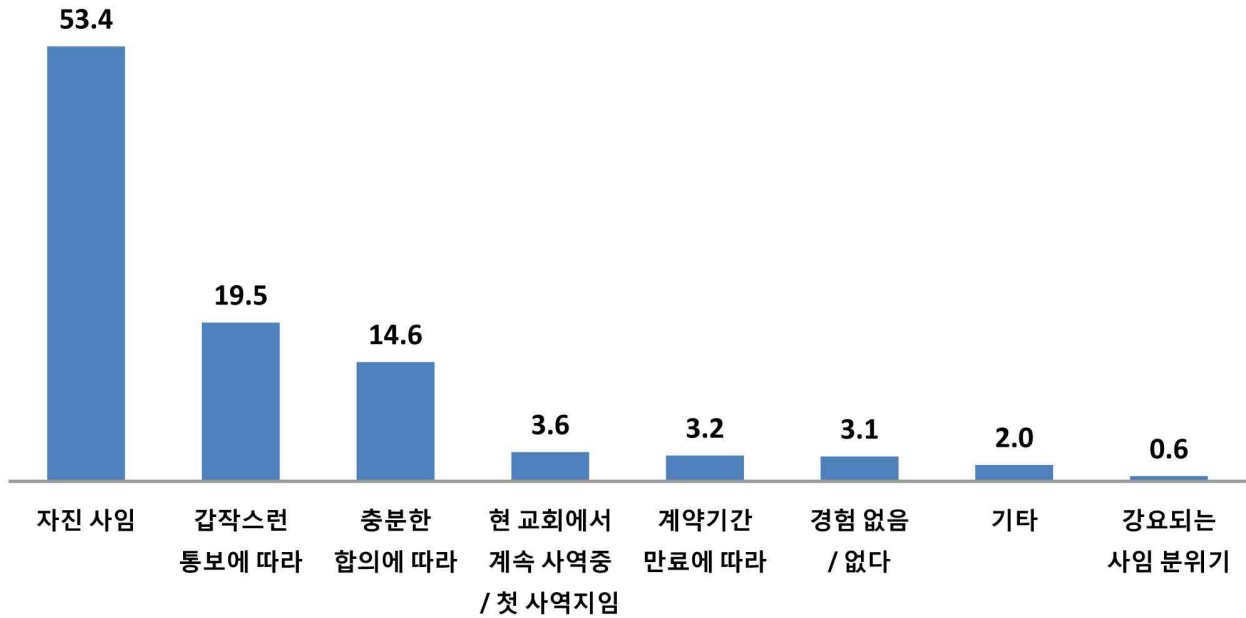


	사례수	1년	2년	3년	4년	5년	6년 이상	없음	계	▶평균◀	
		%	%	%	%	%	%	%	%	(년)	
전체	(949)	2.6	6.4	24.0	6.1	19.2	11.6	30.0	100.0	4.0	
성별	남성	(860)	2.7	5.8	24.0	6.3	19.2	12.1	30.0	100.0	4.0
	여성	(89)	2.2	12.4	24.7	4.5	19.1	6.7	30.3	100.0	3.7
연령	20대	(87)	8.0	11.5	26.4	5.7	5.7	12.6	29.9	100.0	3.4
	30대	(557)	2.7	7.4	25.9	5.6	19.2	8.1	31.2	100.0	3.8
	40대 이상	(305)	1.0	3.3	20.0	7.2	23.0	17.7	27.9	100.0	4.4
지역	대도시	(610)	2.3	5.7	24.6	6.2	18.0	12.3	30.8	100.0	4.0
	중소도시	(282)	3.2	7.8	20.2	6.4	21.3	12.1	29.1	100.0	4.0
	농어촌	(57)	3.5	7.0	36.8	3.5	21.1	1.8	26.3	100.0	3.5
교회 내 사역 형태	전임 목사	(515)	1.9	2.7	19.4	7.0	24.5	15.0	29.5	100.0	4.3
	전임 전도사	(156)	1.3	9.0	32.1	4.5	18.6	7.7	26.9	100.0	3.7
	파트타임 전도사	(278)	4.7	11.9	28.1	5.4	9.7	7.6	32.7	100.0	3.4
교회 규모	300명 이하	(341)	3.8	8.5	26.1	4.7	15.5	7.9	33.4	100.0	3.7
	300~1000명	(346)	2.3	5.5	23.4	6.1	19.9	9.0	33.8	100.0	3.9
	1000명 이상	(262)	1.5	5.0	22.1	8.0	22.9	19.8	20.6	100.0	4.3

나-9. 직전 사역지 사역 종료 형태

'자진 사임' 53.4% > '갑작스런 통보' 19.5% > '충분한 협의' 14.6%

- 직전 사역지에서 사역을 종료한 형태를 보면, '자진 사임'이 53.4%로 가장 많음.
- 그 뒤를 '갑작스런 통보에 따라' 19.5%, '충분한 협의에 따라' 14.6%, '현 교회에서 계속 사역중/첫 사역지임' 3.6%, '계약기간 만료에 따라' 3.2%, '경험 없음' 3.1%, '기타' 2.0%, '강요되는 사임 분위기' 0.6% 순으로 응답됨.



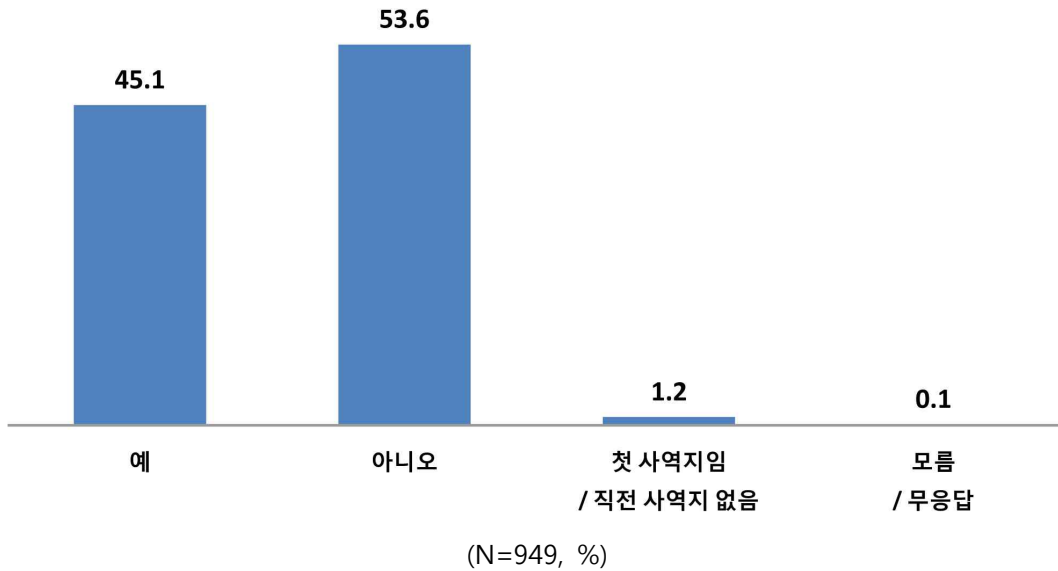
(N=949, %)

	사역수	자진 사임	갑작스런 통보에 따라	충분한 협의에 따라	현 교회에서 계속 사역중/첫 사역지임	계약기간 만료에 따라	경험 없음/없다	기타	강요되는 사임 분위기	계
		%	%	%	%	%	%	%	%	%
전체	(949)	53.4	19.5	14.6	3.6	3.2	3.1	2.0	0.6	100.0
성별	남성 (860)	52.7	19.7	15.6	3.4	3.3	2.9	2.0	0.6	100.0
	여성 (89)	60.7	18.0	5.6	5.6	2.2	4.5	2.2	1.1	100.0
연령	20대 (87)	40.2	12.6	23.0	12.6	3.4	8.0	0.0	0.0	100.0
	30대 (557)	52.8	17.8	16.0	3.2	4.5	3.2	2.0	0.5	100.0
	40대 이상 (305)	58.4	24.6	9.8	1.6	.7	1.3	2.6	1.0	100.0
지역	대도시 (610)	54.9	19.2	14.1	3.8	3.0	2.6	1.8	0.7	100.0
	중소도시 (282)	51.4	19.5	16.0	3.9	3.9	2.8	2.1	0.4	100.0
	농어촌 (57)	47.4	22.8	14.0	0.0	1.8	8.8	3.5	1.8	100.0
교회 내 사역 형태	전임 목사 (515)	54.4	22.9	14.6	1.2	2.9	1.0	2.5	0.6	100.0
	전임 전도사 (156)	57.7	14.7	17.9	1.3	3.2	3.2	1.9	0.0	100.0
	파트타임 전도사 (278)	49.3	15.8	12.9	9.4	3.6	6.8	1.1	1.1	100.0
교회 규모	300명 이하 (341)	48.4	23.2	13.8	4.1	3.2	5.0	1.5	0.9	100.0
	300~1000명 (346)	54.9	18.5	16.2	2.6	2.3	2.3	2.6	0.6	100.0
	1000명 이상 (262)	58.0	16.0	13.7	4.2	4.2	1.5	1.9	0.4	100.0

나-10. 직전 사역지 사역 종료 시 퇴직금(전별금) 수령여부

퇴직금(전별금) 수령 '예' 45.1% < '아니오' 53.6%

- 부교역자 중 직전 사역지에서 퇴직금(전별금)을 수령한 경우는 45.1%로 그렇지 않은 경우(53.6%)보다 더 적음.
- 응답자 특성별로는 '여성'(28.1%), '20대'(24.1%), '농어촌'(36.8%), '파트타임 전도사'(21.6%), '300명 이하 교회'(37.2%)에서 퇴직금(전별금)을 '받았다'는 응답이 상대적으로 낮음.

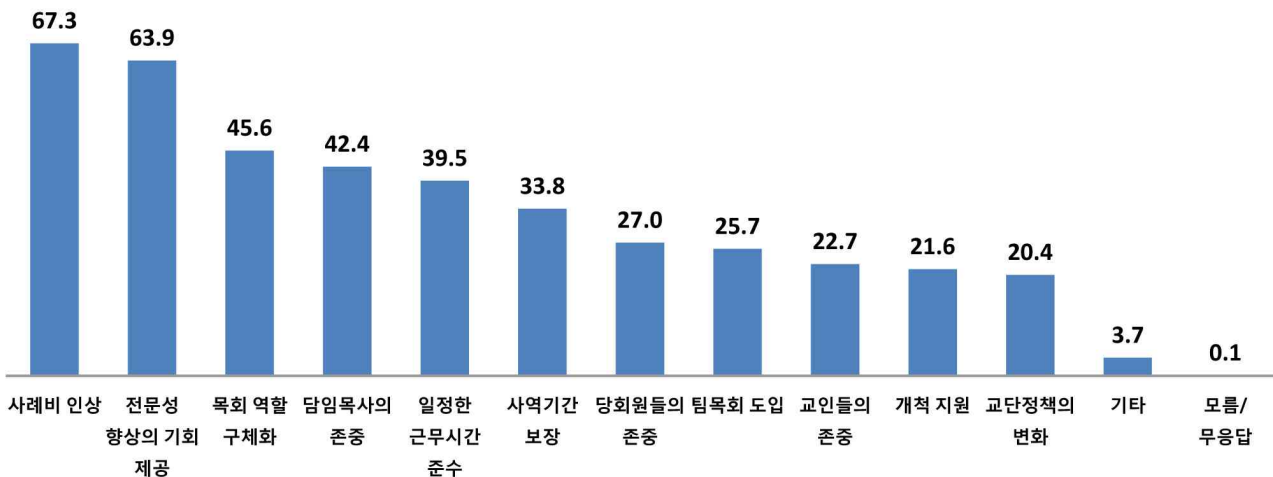


	사례수	예	아니오	첫 사역지임/ 직전 사역지 없음	모름/ 무응답	계
		%	%	%	%	%
전체	(949)	45.1	53.6	1.2	0.1	100.0
성별	남성 (860)	46.9	52.0	1.0	0.1	100.0
	여성 (89)	28.1	69.7	2.2	0.0	100.0
연령	20대 (87)	24.1	72.4	3.4	0.0	100.0
	30대 (557)	44.5	54.2	1.3	0.0	100.0
	40대 이상 (305)	52.1	47.2	0.3	0.3	100.0
지역	대도시 (610)	44.9	53.9	1.0	0.2	100.0
	중소도시 (282)	47.2	51.8	1.1	0.0	100.0
	농어촌 (57)	36.8	59.6	3.5	0.0	100.0
교회 내 사역 형태	전임 목사 (515)	59.6	40.0	0.2	0.2	100.0
	전임 전도사 (156)	39.1	59.0	1.9	0.0	100.0
	파트타임 전도사 (278)	21.6	75.9	2.5	0.0	100.0
교회 규모	300명 이하 (341)	37.2	60.7	2.1	0.0	100.0
	300~1000명 (346)	49.1	50.0	0.6	0.3	100.0
	1000명 이상 (262)	50.0	49.2	0.8	0.0	100.0

나-11. 사역 향상을 위한 필요사항(복수응답)

'사례비 인상 67.3%' > '전문성 향상의 기회제공' 63.9% > '목회역할 구체화' 45.6%

- 부교역자들은 사역 향상을 위한 필요사항으로 '사례비 인상'(67.3%)이 가장 많이 꼽힘.
- 이어 '전문성 향상의 기회제공'(63.9%), '목회 역할 구체화'(45.6%), '담임목사의 존중'(42.4%), '일정한 근무시간 준수'(39.5%), '사역기간 보장'(33.8%), '당회원들의 존중'(27.0%), '팀목회 도입'(25.7%), '교인들의 존중'(22.7%), '개척 지원'(21.6%), '교단 정책의 변화'(20.4%) 등을 언급함.



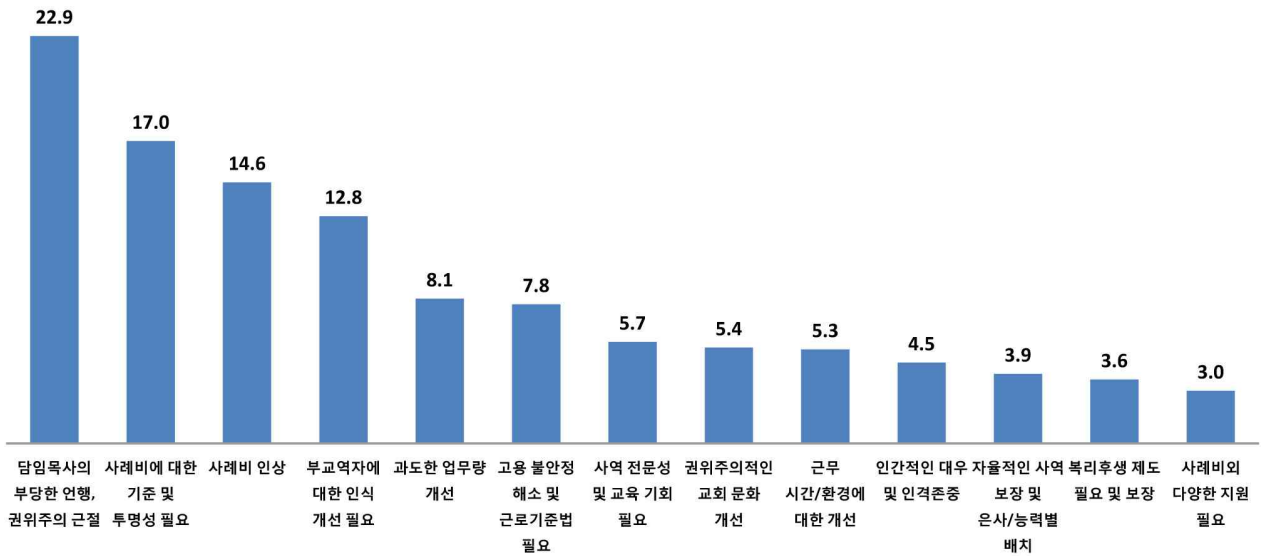
(N=949, %)

	사례수	사례비 인상	전문성 향상의 기회 제공	목회 역할 구체화	담임목사의 존중	일정한 근무시간 준수	사역기간 보장	당회원들의 존중	팀목회 도입	교인들의 존중	개척 지원	교단정책의 변화	기타	모름/무응답	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
전체	(949)	67.3	63.9	45.6	42.4	39.5	33.8	27.0	25.7	22.7	21.6	20.4	3.7	0.1	
성별	남성	(860)	67.3	64.5	46.3	43.4	39.9	33.7	27.1	26.3	22.2	23.6	19.7	4.1	0.0
	여성	(89)	67.4	57.3	39.3	32.6	36.0	34.8	25.8	20.2	27.0	2.2	28.1	0.0	1.1
연령	20대	(87)	69.0	70.1	51.7	46.0	43.7	37.9	28.7	32.2	35.6	11.5	28.7	0.0	0.0
	30대	(557)	68.2	63.0	47.0	42.0	43.1	29.6	26.4	25.7	24.8	17.6	19.6	4.1	0.2
	40대 이상	(305)	65.2	63.6	41.3	42.0	31.8	40.3	27.5	23.9	15.1	31.8	19.7	3.9	0.0
지역	대도시	(610)	66.2	63.3	44.4	43.6	40.3	31.6	29.2	25.4	26.1	21.0	21.3	3.9	0.0
	중소도시	(282)	69.5	66.0	45.4	40.8	37.9	37.9	21.3	27.7	16.0	23.8	17.7	2.8	0.0
	농어촌	(57)	68.4	59.6	59.6	36.8	38.6	36.8	31.6	19.3	19.3	17.5	24.6	5.3	1.8
교회 내 사역 형태	전임 목사	(515)	62.3	61.9	43.9	43.9	36.3	35.3	29.9	25.4	19.4	29.3	17.9	4.1	0.0
	전임 전도사	(156)	70.5	69.9	54.5	45.5	49.4	28.2	25.6	24.4	27.6	12.2	21.8	4.5	0.6
	파트타임 전도사	(278)	74.8	64.0	43.9	37.8	39.9	34.2	22.3	27.0	25.9	12.6	24.5	2.5	0.0
교회 규모	300명 이하	(341)	71.8	62.2	46.9	38.1	37.8	30.8	19.9	25.2	18.2	13.8	24.3	3.8	0.3
	300~1000명	(346)	68.2	66.8	47.1	44.5	43.4	33.8	32.1	24.0	24.6	24.0	17.9	4.0	0.0
	1000명 이상	(262)	60.3	62.2	42.0	45.0	36.6	37.8	29.4	28.6	26.0	28.6	18.7	3.1	0.0

나-12. 부교역자 입장에서 어려움 및 개선을 위한 필요한 조치사항(주관식, 복수응답)

'담임목사의 부당한 언행/권위주의 근절' 22.9%

- 부교역자 입장에서 어려움 및 개선을 위해 '담임목사의 부당한 언행/권위주의 근절'을 응답한 경우가 22.9%로 가장 많음.
- 이어 '사례비에 대한 기준 및 투명성 확보'(17.0%), '사례비 인상'(14.6%), '부교역자에 대한 인식 개선'(12.8%), '과도한 업무량 개선'(8.1%), '고용불안정 해소 및 근로기준법 필요'(7.8%) 등이 다수 언급됨.



(N=949, %)

나-13. 한국교회에서 부교역자 삶 정의(주관식, 복수응답)

부교역자의 삶 이미지 1위 '종/머슴/노예'

- 한국교회에서 부교역자의 삶의 이미지를 복수로 물어본 결과, '종/머슴/노예'란 응답이 가장 많이 언급됨. 이어 '계약직/비정규직/인턴/일용직/임시직', '담임목사의 종/하인/하수인', '소모품/교회의 소모품/부속품', '을/병/정/갑질 당하는 삶' 등이 다수 응답됨.

[한국교회에서 부교역자의 삶 정의 - 상위 10위(주관식, 복수응답)]

	사례수	%
■ 전 체 ■	743	100.0
종/머슴/노예	80	10.8
계약직/비정규직/인턴/일용직/임시직	60	8.1
담임목사의종/하인/하수인	41	5.5
소모품/교회의소모품/부속품	39	5.2
을/병/정/갑질당하는삶	30	4.0
직원/회사원/직장인/부하직원	26	3.5
고난/고달픈삶/힘든자/어려운삶	25	3.4
미생/장그래	19	2.6
담임목사의비서	15	2.0
아르바이트생	13	1.7

나-14. 기타 의견(주관식, 복수응답)

'담임목사의 부당한 언행/권위주의 근절' 촉구

- 부교역자들이 제시한 기타 의견으로는 '담임목사의 부당한 언행/권위주의 근절', '교단의 정책 개선 및 목회자를 위한 시스템 개발', '부교역자에 대한 인식 개선', '사례비에 대한 기준 및 투명성 확보', '교회 운영 개선' 등 근로환경과 복지에 대한 내용이 다수 언급됨.

[기타 의견 - 상위 10위(주관식, 복수응답)]

	사례수	%
■ 전 체 ■	379	100.0
담임목사의 부당한 언행 / 권위주의 근절	58	15.3
교단의 정책개선 및 목회자를 위한 시스템 개발연구 필요	41	10.8
부교역자에 대한 인식개선 필요	39	10.3
사례비에 대한 기준 및 투명성 필요	34	9.0
교회운영 개선	25	6.6
근무시간 / 환경에 대한 개선	20	5.3
권위주의적인 교회 문화 개선	16	4.2
고용 불안정 해소 및 근로기준법 필요	16	4.2
성장제일주의, 물질주의 등 한국교회 문제점 개선 필요	14	3.7
복리후생제도 필요 및 보장	12	3.2

질문지



한국교회 부교역자의 사역현황에 대한 설문조사

부교역자들은 교회에서 담임목사와 함께 동역사역을 감당하는 분들입니다. 따라서 교회와 성도들은 부교역자들이 목회에 전념할 수 있도록 생활을 보장해야 합니다. 부교역자들이 힘들어 한다면 교회도, 담임목회자도, 성도들도 결코 행복할 수 없기 때문입니다.

이번 설문조사는 현재 한국교회 부교역자들의 사역현황을 면밀히 살펴보고, 그에 따른 대안을 찾기 위해 진행하게 되었습니다. 설문조사 결과를 토대로 연구위원회를 구성하여 대안을 연구할 것이며, 연구결과는 심포지엄을 통해 발표하고, 최종적으로 부교역자의 처우 개선을 위한 가이드북을 제작해 각 교회와 목회자들에게 제공될 것입니다. 많은 참여와 응원을 부탁드립니다.

※ 이 설문조사는 **현재 사역지**를 근거로 작성해주시기 바랍니다.

※ 만약 현재 잠깐 쉬고 계시다면, 직전 사역지를 근거로 작성해주시기 바랍니다.

- 일시 : 2014년 12월 8일(월) ~ 2015년 1월 11일(일)
- 대상 : 전국의 부목사님, 전도사님 모두
- 조사기관 : (사)기독교윤리실천운동 www.cemk.org 02-794-6200
- 본 설문은 주관식 포함 35문항으로 이뤄져 있으며, 예상 소요시간은 7분 내외입니다.

1. 기본정보

1-1. 성별은 어떻게 되십니까?

남성 여성

1-2. 연령대가 어떻게 되십니까?

20대 30대 40대 이상

1-3. 현재 사역하시는 교회가 위치한 곳은 어디입니까?

대도시(특별시, 광역시) 중소도시 농어촌

1-4. 교회에서 사역하시는 형태가 어떻게 되십니까?

전임 목사 전임 전도사 파트타임 전도사

1-5. 현재 사역하시는 교회의 교인 수는 몇 명입니까?(장년기준)

300명 이하 300~1000명 이하 1,000명 이상

1-6. 소속 교단이 어디십니까?

기감 기성 기침 기하성(서대문) 기하성(여의도) 예감 예성
 예장(고신) 예장(백석) 예장(통합) 예장(합동) 예장(합신) 독립교회 기타()

1-7. 현재 교회에서 부교역자로서 사역한 기간은 얼마나 되십니까?

1-8. 부교역자로서 사역한 전체 기간은 얼마나 되십니까?

1-9. 부양가족은 몇 명이십니까?

1명 2명 3명 4명 이상 없음

2. 생활과 관련하여 - 사례비, 4대보험, 경제활동

2-1. 현재 사례비가 얼마입니까?

50만원 이하 50~100만원 100~150만원 150~200만원 200~250만원 250~300만원 300만원 이상

2-2. 현재 사례비가 충분하십니까?

매우 불충분하다 불충분하다 보통이다 충분하다 매우 충분하다

2-3. 적절한 사례비 수준은 얼마라고 생각하십니까?

50~100만원 100~150만원 150~200만원 200~250만원 250~300만원 300만원 이상

2-4. 담임목사님의 사례비는 얼마입니까?

300만원 이하 300~400만원 400~500만원 500만원 이상 모르겠음

2-5. 교회에서 주거와 관련하여 제공되는 혜택이 있습니까?

사택 제공 전·월세비용 일체 지원 전·월세비용 일부 지원 사례비에 포함 없다

2-6. 교회에서 주거 외에 제공되는 혜택이 있습니까? (복수응답)

개인차량 제공 교통비(주유비 포함) 지원 통신비 지원 도서비 지원 학비 지원
 없음 기타()

2-7. 교회에서 4대사회보험을 제공해 주고 있습니까? (복수응답)

4대보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험) 가입
 4대보험 중에서 지역 국민연금 비용 지원 4대보험 중에서 지역 건강보험 비용 지원
 소속교단의 목회자연금 비용 지원 없음 기타()

2-8. 현재 체감하시는 경제적 사정은 어떠십니까?

매우 어렵다 어렵다 보통이다 만족하다 매우 만족하다

2-9. 경제적인 이유로 목회 외에 다른 일을 하신 적이 있으십니까?

과거에 한 적이 있다 현재 하고 있다 현재까지 없으나 향후 할 생각이 있다 없다

2-10. 배우자가 경제활동을 하신 적이 있습니까?

과거에 한 적이 있다 현재 하고 있다 현재까지 없으나 향후 할 생각이 있다 없다

2-11. 교회에서는 목회자의 이중직 활동 및 배우자의 경제활동에 대해 어떻게 생각하십니까?

둘 다 허용한다 목회자의 이중직 활동을 허용한다
 배우자의 경제활동을 허용한다 둘 다 허용하지 않는다

3. 사역과 관련하여 - 청빙, 고용, 근무, 퇴직

3-1. 청빙은 어떻게 이뤄졌습니까?

추천을 통해 공개모집을 통해 기타()

3-2. 사역과 관련하여, 교회와 합의된 계약서를 쓰셨습니까?

썼다 쓰지 않았다

3-3. 사역과 관련하여, 교회와 합의된 계약서가 필요하다고 생각하십니까?

필요하다 필요하지 않다

3-4. 일일 평균 근무시간이 어떻게 되십니까?

- 8시간 이하 8~12시간 12~16시간 16~20시간

3-5. 현재 일일 평균 근무시간이 적절하다고 생각하십니까?

- 매우 많다 많다 보통이다 적절하다 매우 적절하다

3-6. 월요일 휴무가 제대로 보장받고 있습니까?

- 보장받고 있다 때때로 보장받지 못한다 거의 보장받지 못한다

3-7. 사역 기간과 관련하여, 교회와 협의된 기간이 있으십니까?

- 1년 2년 3년 4년 5년 6년 이상 없음

3-8. 사역 기간과 관련하여, 교회로부터 보장되었으면 하는 기간은 어느 정도입니까?

- 1년 2년 3년 4년 5년 6년 이상 없음

3-9. 직전 사역지에서 사역 종료는 어떤 형태로 이루어 졌습니까?

- 자진 사임 충분한 합의에 따라 계약기간 만료에 따라 갑작스런 통보에 따라 기타()

3-10. 직전 사역지에서 사역 종료시 퇴직금(전별금)을 받으셨습니까?

- 예 아니오

3-11. 보다 나은 사역을 위해 필요한 것은 무엇입니까? (복수응답)

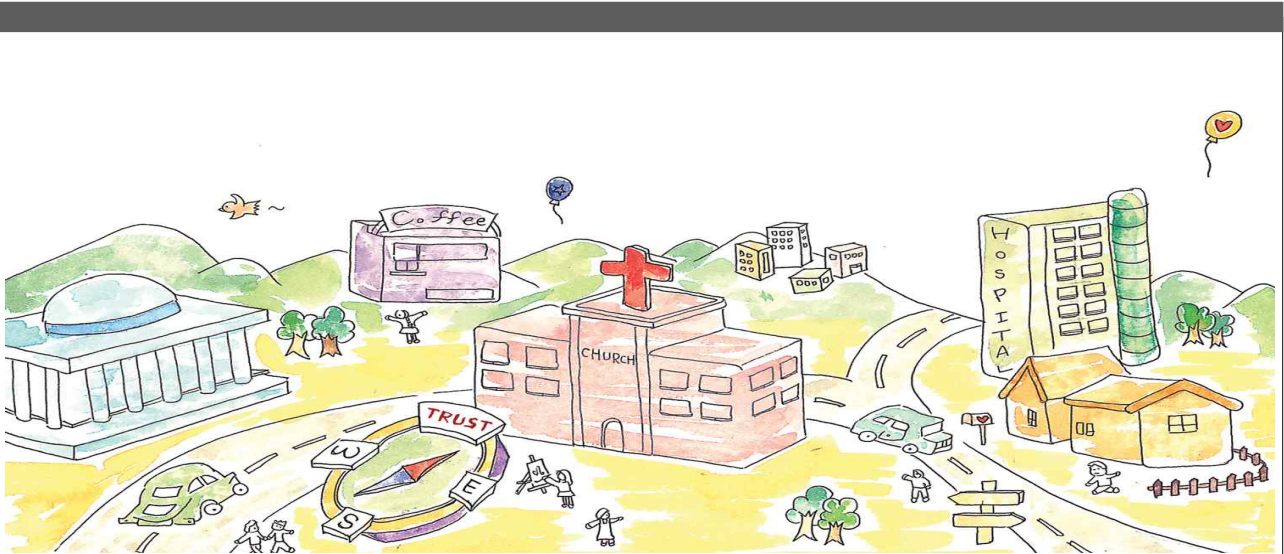
- 사례비 인상 사역기간 보장 일정한 근무시간 준수 전문성 향상의 기회 제공 목회 역할 구체화
 팀목회 도입 교단정책의 변화 개척 지원 담임목사의 존중 당회원들의 존중 교인들의 존중 기타()

3-12. 부교역자로서 가장 큰 어려움은 무엇이며, 개선을 위해 어떤 조치가 필요하다고 생각하십니까?

3-13. 한국교회에서 부교역자의 삶을 한 마디로 말한다면 무엇이라고 말하겠습니까?

3-14. 그밖에 하고 싶은 말씀이 있으시면 적어주세요.

<감사합니다>



한국교회 부교역자를 생각한다 심포지엄

한국교회 부교역자의 사역현황에 대한 설문조사 결과 분석

조성돈 교수 | 실천신학대학원대학교

Church Social Responsibility

어릴 적 다니던 교회에서 담임목사와 장로들 간의 힘겨루기가 이루어졌다. 이런 연유로 장로들은 연말에 부교역자들을 모두 해임시켰다. 물론 당회를 거친 결과이다. 결국 담임목사는 버티지 못하고 자신이 사임하고 말았다. 이러한 일로 인해서 모르던 사실 하나를 알았는데, 그것은 부교역자들은 1년마다 신임을 얻어야 한다는 것이다. 당시 이것은 어린 마음에 큰 충격이었다. 그 당시 목사라고 하면 너무 큰 존재였는데, 그 분들이 1년짜리 고용자라는 것이다.

이후 독일에서 유학을 하며 전도사를 10년 했다. 한 목사님의 지도아래 한 교회에서 7년, 그리고 선교단체에서 10년을 포함한 세월이었다. 감사하게도 전도사를 하면서 그렇게 어려움을 겪었던 적은 없다. 오히려 많은 사랑과 큰 사역의 위임이 있어서 보람되고 행복했던 시기였다. 그러나 다른 곳에서는 담임목사의 시기로 교회를 사임하게 되었다. 마지막 인사도 제대로 못하고 그 교회를 그만 두게 되었다. 그 뿐만 아니라 후에 교인들을 만났는데 냉담한 반응에 놀라게 되었다. 그 이유는 담임목사가 교인들에게 하나씩 전화를 하여 힘담을 해 놓은 결과였다.

이러한 경험은 어쩌면 극히 작은 것일 수 있다. 들리는 소문에 의하면 이보다 더한 일은 목회 현장에서 비밀비재하다는 것이다. 심지어 금요일 구역장 모임에 출석이 저조하다고 교구장 목사들을 교인들 앞으로 불러 손들고 서있게 했다는 것이다. 자기 교구의 목사가 그런 일을 당하는 모습을 보며 구역장들이 눈물을 흘렸고 그 다음부터는 교구목사를 위해서 출석에 열심을 내었다는 이야기도 있다.

한국교회 부교역자들의 위치는 모두가 생각할 수 있는 바와 같이 결코 녹록하지 않다. 누구나 부교역자가 겪었던 고생스러운 이야기, 비인간적인 이야기들을 들어서 알고 있을 것이다. 그러나 이 현실을 정확히 밝혀본 적은 없었다. 이에 기윤실에서는 교회 내 인권문제로 부교역자의 사역현황을 살펴보고자 하여 이번 설문조사를 실시하였다.

1. 본 설문조사에 대하여

본 조사는 2014년 12월 8일부터 2015년 1월 11일까지 35일간에 걸쳐서 온라인으로 실시되었다. 이번 조

사는 기윤실과 목회사회학연구소의 목회자 데이터베이스, 그리고 페이스북 등을 기반으로 하여 이루어졌다. 설문은 모두 1100여 명이 참여를 했고, 데이터 분석과정에서 949명으로 추려졌다. 이 조사는 엄격하게 본다면 표본추출에서 한계를 가지고 있으나 그 숫자가 많아서 조금 보완되었다고 할 수 있다. 실제적으로 특정계층인 목회자, 그 중에서 부교역자에 한해서 이루어지는 조사에서 샘플 949명은 상당히 많은 분량이다.

또한 본 조사에 참여한 이들은 남성 90.6%, 여성 9.4%이고, 연령상으로 20대 9.2%, 30대 58.7%, 40대 이상 32.1% 등으로 어느 정도 균형을 이루고 있다고 할 수 있다. 지역으로 보아도 대도시가 64.3%, 중소도시 29.7%, 농어촌 6.0% 정도였다. 그리고 사역형태에서도 전임목사 54.3%, 전임전도사 16.4%, 파트타임 전도사 29.3%로 역시 균형이 이루어졌다고 할 수 있다. 교단별로도 예정통합과 예정합동이 각각 30.6%와 28.8%로 다수를 이루고 있기는 하지만 그 외 다양한 교단들이 참여해서 현실을 반영했다고 할 수 있다.

이들은 현재 교회에서 부교역자로서 사역 기간은 평균 32.1개월이었고, 부교역자로서의 전체 기간은 86.5개월이었다. 부양가족은 평균 2.2명이었으나 실제적으로 보면 1명이 13.4%, 2명이 21.4%, 그리고 3명이 29.9%이고, 4명 이상도 18.5%였다. 평균이 낮은 것은 부양가족 없음이 16.8%가 있기 때문이다.¹⁾

조사는 크게 두 부분으로 나누어서 구성되었다. 첫째는 부교역자들의 생활과 관련하여 사례비, 4대보험 가입여부, 경제활동 등에 대해서 물었고, 둘째는 사역 관련하여 청빙, 고용, 근무, 퇴직 등에 대해서 물었다.

2. 생활관련

제일 먼저 부교역자들의 월 평균 사례비를 물었다.(가-1) 사례비는 주거비나 도서비, 학비 등의 여타 혜택이 포함되지 않는 형태이다. 전임목사 평균은 204만원이었고, 전임전도사는 148만원, 파트타임 전도사는 78만원이었다. 전임목사는 150-200만원 미만이 34.6%로 가장 많았고, 전임전도사는 100-150만원 미만이 48.7%, 그리고 파트타임 전도사는 50-100만원 미만이 81.7%로 가장 많았다.

이번 조사를 할 때 부교역자의 사례는 대표적으로 불합리한 결과가 나올 것이라고 생각을 했었다. 결코 안정된 수준의 사례라고 할 수는 없지만 예상보다는 그렇게 낮지만은 않았다. 이렇게 생각하는 이유는 있다. 작년에 이루어졌던 목회자 이중직에 대한 조사에서 보건복지부 기준의 4인 가족 최저생계비 163만 원에 가까운 사례비 180만원 이하가 66.7%에 이르고, 대법원 기준 244만 원에 가까운 250만원 이하가 85.6%에 이르렀던 것을 생각해 보면 적지 않다는 것이다. 현실적으로 볼 때 부교역자를 고용할 수 있는 교회들의 경우 그 규모가 어느 정도 이상이 되어야 함을 생각할 때 부교역자에 대한 대우도 어느 정도는 이루어지고 있다고 할 수 있다. 물론 이 부분은 상대적이라고 할 수 있지만 그래도 담임목회자와의 비교에서는 어느 정도 우위에 있다고 할 수 있다.

1) [편집자 주] 본 설문에는 응답자 기본정보 조사로 "소속 교단 어디십니까?"와 "현재 교회에서 부교역자로서 사역한 기간은 얼마나 되십니까?", "부교역자로서 사역한 전체 기간은 얼마나 되십니까?", 그리고 "부양가족은 몇 명이십니까?"라는 문항이 포함되어 있지만, 통계 결과를 각 문항 별 교차분석 자료로는 사용하지 않았다. 심포지엄 이후 필요 시 이 통계 결과를 활용한 추가 연구를 진행할 예정이다.

또 비교해 볼 수 있는 것은 2014년 서울 정규직 근로자의 월평균 임금이 320만원이었다는 것이다. 물론 부교역자의 평균 사례비와 비교해 볼 때 큰 차이가 있지만, 일반 근로자의 경우는 여기서 세금과 연금, 보험 등의 각종 공제가 있다. 더 고려할 것은 부교역자의 경우는 다수가 30대라는 것이다. 그리고 부교역자는 모두라고 할 수는 없지만 주거가 제공되거나 보조되고, 여러 가지 지원되는 부분들이 있다는 것이다. 이렇게 보면 평균 서울 정규직 근로자의 수입수준과 큰 차이가 있다고는 할 수 없다.

그럼에도 불구하고 평균 204만원의 사례가 적정하다고는 할 수 없을 것이다. 매년 달라지는 최저생계비를 기준으로 했을 때 2015년도 보건복지부 최저생계비는 4인 가족 기준 166만원, 3인 가족 136만원 정도이다. 또 법원 기준으로 했을 때 4인 가족 250만원, 3인 204만원 정도이다. 이렇게 보면 전임목사의 경우 부양가족이 평균 2.8명이 나오는데, 그러면 4인 가족으로 보고 보건복지부 기준으로 최저생계비는 넘을지 몰라도 법원 기준으로 볼 때는 한참 모자르다고 할 수 있다. 또 전임전도사의 경우 부양가족이 평균 2.0명이고, 그것을 3인 가족으로 볼 때 148만원은 법원 기준에는 훨씬 못 미치고, 거의 보건복지부 기준 최저생계비에 가까운 수준이라고 할 수 있다. 즉 대학원까지 마친 교회의 부교역자들이 기본적인 생활조차도 보장 받을 수 없는 수준이라는 것이다.

그렇다면 현재 사례비에 대해서 본인들은 어떠한 생각을 가지고 있을까?(가-2) 충분하다고 대답한 이들은 9.9%였고, 불충분하다는 부정응답은 55.7%였고, 보통이다가 34.4%로 나왔다. 이를 직급별로 보았을 때 상당한 차이를 보인다. 충분하다는 대답은 전임목사(10.5), 전임전도사(9.6), 파트타임전도사(9.0)가 별 차이를 보이지 않았다. 그러나 부정응답에서는 전임목사(50.1), 전임전도사(59.0), 파트타임전도사(64.4)로 큰 차이를 보였다. 이것은 직급별로 사례의 수준이 크게 차이 나는 것에 의한 결과가 아닌가하는 생각이 든다. 실제적으로 사례뿐만 아니라 교회에서 주는 기타혜택에서도 큰 차이가 나기 때문에 이러한 생각이 드는 것은 타당하다고 보인다.

그러면 본인들이 생각하는 적절한 사례비는 얼마일까?(가-3) 전임목사는 260만원, 전임전도사는 210만원, 파트타임전도사는 125만원이었다. 이를 평균사례비와 비교해 본다면 전임목사는 56만원, 전임전도사는 62만원, 파트타임전도사는 47만원의 차이가 있다. 이러한 희망을 보면 부교역자들은 큰 희망을 가지고 있기 보다는 현실적으로 가능할 수 있는 희망을 가지고 있다고 보인다. 다르게 본다면 교역자로서 자제된 삶의 기준에서 크게 벗어나 있지 않다는 것이다.

여기서 재밌는 질문을 던졌다. 같은 교회에 몸담고 있는 담임목사의 사례비에 대한 것이다.(가-4) 이에 평균 395만원이 나왔다. 여기에는 500만원 이상이 26.4%나 되었다. 그리고 400-500만원이 17.4%, 그리고 300-400만원이 21.6%, 그리고 300만원 이하가 17.6%였다. 이러한 비교를 보면 사례비에 있어서 부교역자와 담임목사와의 차이는 2배 가까이 나는 것으로 보인다. 그러나 실제적으로 여러 상여금이나 혜택을 생각해 본다면 훨씬 더 큰 차이가 날 수 있을 것이다.

이렇게 보면 같은 목사의 수준에서 너무 큰 차이가 나는 것으로 보인다. 좀 더 적나라하게 표현한다면 부교역자로 지내다가 어느 날 담임목사로 부임하는 순간 사례와 대접이 현저하게 변하는 것이다. 이것은 어떻게 보면 우리가 소위 말하는 졸부의 형태와 비슷하다고 할 수 있다. 어느 날 갑자기 사업이 잘 되어

부자가 되는 경우나 땅부자, 로또 당첨자와 비슷한 경우가 되는 것이다. 이는 윤리적인 문제로 이어질 수 있다고 본다. 부교역자 입장에서는 지금은 어렵고 힘들지만 잘 참아서 기성교회의 담임목사로 부임한다면 나도 순간 저렇게 살 수 있다는 마음을 가지게 하는 것이다. 둘째는 담임목사의 입장에서도 너희도 잘 참으면 나처럼 될 수 있다는 생각을 가질 수 있을 것 같다. 나도 너희처럼 어려운 시절이 있었지만 오늘 이렇게 잘 살고 있지 않느냐는 생각이나 삶의 태도를 부교역자들에게 전달하는 것이다.

현재도 좀 큰 교회들을 보면 부교역자들에게 퇴임 시 소위 말하는 개척자금을 지원하는 교회들이 있다. 어떻게 보면 그것은 상당히 큰 액수일 수 있다. 예를 들어서 5-6년 부교역자로 근무하다가 퇴직하는데 개척자금으로 1-2억을 받는다면 일반적인 직장과는 비교할 수 없는 혜택이라고 할 수 있다. 그러나 이러한 혜택이 모든 교역자들에게 동일하게 적용되는 것은 아니다. 그렇다면 이것은 부교역자들 사이에 경쟁을 유발할 수 있고, 교회의 리더십에서도 적절히 사용할 수 있는 당근이 될 수 있다. 이것은 처음 선한 의도와는 달리 악한 도구가 될 수 있는 메커니즘이 되는 것이다.

이후 부가혜택에 대한 질문이다. 먼저 주거 관련하여 사택을 제공받고 있는가를 물었다.(가-5) 이에 전임목사의 54.8%, 전임전도사의 34%가 사택을 제공받고 있었다. 이에 반해서 파트타임전도사의 경우는 주거와 관련하여 혜택이라고 할 수 있는 것이 거의 없었다. 이외에도 전월세비용 일체지원은 전임목사가 2.9%, 그리고 전임전도사가 5.1%를 받았고, 전월세비용 일부지원이 전임목사 20%, 전임전도사가 10.3%에 이르렀다. 이에 반해서 혜택이 전혀 없다고 대답한 이도 전임목사가 17.1%, 전임전도사가 43.6%였다. 특히 농어촌의 경우는 사택 제공을 받는 이가 63.2%에 이르러 대도시나 중소도시에 비해서 눈에 띄는 부분이었다.

이 부분은 짚어볼 만한 사항인데, 지방으로 내려가면 부교역자를 구하는 것이 어렵기 때문에 대우가 도시의 사역자들보다 좋다고 한다. 아마 이러한 것이 그러한 방증이 될 수 있을 것 같다.

주거 외에 혜택은(가-6) 교통비(21.6), 통신비(19.4), 도서비(17.5), 학비(16.5), 개인차량(6.2), 현금(1.3), 기타(7.4) 등이 있었다. 그러나 아무런 지원도 없다고 응답한 이가 43.9%에 이른 것도 주목해 볼 부분이다.

부교역자 중에 4대보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험) 가입 여부를 물었다.(가-7) 이 모두를 가입한 경우는 3.2%밖에 안 되었다. 또한 부분적으로 보았을 때 4대보험 중 지역국민연금 비용지원이 되는 경우가 2.8%, 그리고 4대보험 중에서 지역건강보험 비용지원이 되는 경우가 좀 높아서 12%, 그리고 소속 교단의 목회자연금 비용지원은 13.9%였다. 또 73.6%는 이 모든 지원 중에 하나도 받는 것이 없다고 대답을 했다.

4대보험은 요즘 아무리 작은 기업이라도 기본적으로 가입을 하도록 하고 있다. 그것은 직장생활을 하는 사람들의 입장에서는 가장 기본적인 보호장치라고 할 수 있는 부분이다. 특히 국민연금이나 건강보험 등은 최저의 생활을 약속하는 부분이라고 할 수 있다. 그런데 이러한 부분이 거의 전무한 상태라고 해도 과언이 아닐 정도이다. 이것은 부교역자들의 기본적인 보호가 보장이 안 되는 것을 보여주는 실례라고 할 수 있다. 특히 재직기간이 짧고 고용안정이 안 되는 부교역자들에게 고용보험과 같은 경우는 큰 혜택을 줄 수 있는 부분이 있다. 이런 것을 생각해 보면 부교역자들에게 4대보험을 제공하는 것은 가장 기본적인 부분이라고 할 수 있다. 이렇게 보면 앞부분에서 사례비가 어느 정도의 수준인가를 논한 부분을 다

시 소급해서 생각해 볼 필요가 있다. 비록 부교역자들이 실수령액을 기준으로 해서 보았을 때 서울 정규직 근로자의 평균에 가깝다고 할 수 있을지 모르지만, 이러한 기본적인 것이 제공되지 않는 부분을 생각해 보면 실제적으로 부족한 부분이 있다는 것이다. 또 교회가 부교역자들에게 이러한 것들조차 챙겨주지 못한다면 그것은 부적절한 행위라고 할 수 있다.

현재 체감하는 경제사정에 대해서는(가-8) 어렵다가 64.2%로 상당히 높게 나왔다, 이에 반해서 만족한다는 5.2%밖에 나오지 않았다. 보통은 30.6%가 나왔다. 이 부분은 상당히 심각하게 돌아보아야 할 부분이라고 생각한다. 특히 20대(67.8), 파트타임전도사(79.1), 300명 이하 교회(71.8)로 어렵다는 대답이 높게 나왔다. 또한 전임목사(55.7), 전임전도사(65.4), 파트타임전도사(79.1)를 비교해 보면 큰 차이가 난다. 이렇게 보면 결국 교회에서 부교역자들 사이의 차별과 구분이 심하다는 것을 볼 수 있다. 세상이 가지고 있는 기준과 비교해 보았을 때 별반 다르지 않는, 어떻게 보면 그 기준이나 차이가 더 심하다는 것을 볼 수 있다.

결국 절대적인 수준에서 한참 모자란 부교역자들의 사례로는 가족들과 함께 살아가기에는 많은 부분 부족하다고 할 수 있다. 물론 교역자들이 청빈한 삶, 자족하는 삶을 살아야 하는 것이겠지만, 그것이 강요된 청빈이나 자족이어서는 안 될 것이다.

부교역자들에게 경제적인 이유로 인해서 목회 외에 다른 일을 한 경험이 있는가를 물었다.(가-9) 이에 26.8%가 과거에 한 경험이 있다고 대답했고, 현재 10.7%가 하고 있다고 했다. 지금까지는 없으나 향후 할 계획이 있다고 대답한 이들은 20.4%에 달했고, 전에도 없었고 앞으로도 없을 것이라고 대답한 이도 42%나 되었다. 이러한 수치는 이중직 조사의 평균과 비교해 보면 차이가 느껴진다. 작년엔 이루어진 이중직 조사에서는 현재 경제활동을 하고 있는가를 물었을 때 37.2% 긍정응답을 했다. 교역자들의 37.2% 즉 40% 가까운 사람들이 현재 이중직을 하고 있다고 응답했다. 이에 비하면 이 수치는 상당히 낮은 것이라고 할 수 있다. 특히 전임사역을 감당하고 있는 이들의 경우는 훨씬 더 낮아서, 전임목사는 3.1% 그리고 전임전도사의 경우는 4.5%로 나왔다. 이것은 이중직을 할 수 있는 시간 여유가 없기에 그럴 수도 있지만, 어떤 면에서는 이 정도 사례만 보장되어도 이중직을 하려하지 않는다고 볼 수 있다. 그런데 지금까지는 이러한 경험이 없지만 앞으로는 할 생각이 있다고 대답한 사람이 더 많은 것을 보면 경제적인 이유 보다는 시간적인 제약이 더 크다고 할 수 있다.

그 다음은 배우자의 경제활동에 대해서 물었다.(가-10) 현재 하고 있다는 응답이 33.3%로 가장 많이 나왔고 과거 한 적이 있다는 25.9%, 그리고 향후 할 생각이 있다는 응답이 10.6%로 나왔다. 그리고 없다는 대답은 30.1% 나왔다. 이 질문에서는 연령별로 비교해 보는 것이 의미가 있다. 20대는 과거(4.6)와 현재(20.7) 모두 현저히 낮다. 그러나 30대는 과거(27.5)와 현재(31.1), 40대는 과거(29.2)와 현재(41.0)로 나타나 나이가 많을수록 배우자의 경제활동이 현저히 많아지는 것을 알 수 있다. 이것은 배우자가 경제적 능력이 있어서 활동을 하는 것이 아니라 아이들이 자라며 들어가는 비용이 늘어나면서 배우자가 생활전선에 나설 수밖에 없는 상황이 된다는 것을 의미한다.

이러한 목회자나 배우자의 경제활동에 대해서 교회는 어떠한 반응을 보이는가.(가-11) 목회자의 이중직 활동을 허용하는 경우는 2.3%에밖에 안 되고, 배우자에 대해서는 56.5%가 허용한다고 한다. 또 둘 다 허용하는 경우는 22.4%, 그리고 둘 다 허용하지 않는다는 18.8%이다. 이러한 상황을 보면 아직 목회자의

이중직에 대해서는 엄격한 상황이고, 배우자에 대해서는 그래도 관대한 상황이라고 할 수 있을 것이다.

3. 사역 관련

사역과 관련하여 먼저 청빙이 어떻게 이루어졌는가를 물었다(나-1) 공개모집을 통해서 이루어졌다고 대답한 이가 51.2%고, 44.6%는 추천을 통해서 이루어졌다고 했다. 공개모집이 더 많다고 긍정적으로 볼 수 있을지 모르지만 결국 45%에 가까운 사람들은 비공개적인 과정으로 청빙되었다는 것을 의미한다. 좀 더 투명한 과정이 필요하다고 본다.

청빙과정에서 합의된 계약서를 썼는지를 물었는데(나-2), 이에 대해서 93.7%가 계약서를 쓰지 않았다고 했다. 즉 거의 대부분이 계약서를 쓰지 않았다고 볼 수 있다. 계약서 문제는 위의 질문과 무관하지 않다고 본다. 공개모집이 이루어지지 않고, 부교역자 채용이 공개적이지 않다보면 결국 이를 공식화하는 과정인 계약서를 쓴다는 것도 어려울 것이다. 조사과정에서 부교역자들과 대화를 나누어 보았는데, 대부분 자신이 얼마의 사례를 받게 될지 모르고 시작한다고 한다. 첫 월급을 타보아야 자신의 사례가 얼마인지를 안다고 한다. 또한 미디어와 같은 특별한 직이 아니고서는 자신이 무슨 일을 하게 될지도 알지 못한다고 한다. 서로가 신뢰한다고 할 수 있지만, 어떻게 보면 항상 '울'의 입장인 부교역자가 나중에 어려움을 겪게 될 수 있고, 실제로 그러한 어려움을 호소하는 이들이 많았다.

그러면 부교역자들은 계약서의 필요성을 느끼는가(나-3) 응답자의 79.3%가 필요하다고 응답을 했다. 즉 계약서를 작성하지 않는 현실은 부교역자의 입장에서가 아니라 교회의 입장에서 이루어진 것을 보여준다. 결국 교회가 '갑'의 입장을 확고히 하기 위해서 기본적인 계약서 작성을 거부하고 있는 것이라고 볼 수 있다.

특히 계약서 문제는 연령별로, 그리고 직급별로 차이를 나타내고 있다. 계약서를 썼는가에 대한 질문에서 40대 이상은 8.5%가 썼다고 하고, 30대 5.2%, 20대 5.7%로 작지만 분명한 차이를 보이고 있고, 전임목사의 경우는 8.2%, 전임전도사는 7.1%인데 반해서 파트타임전도사는 2.5%밖에 안 됐다. 관련하여 계약서의 필요성에 대해서는 거꾸로 40대는 77.7%이고 30대는 79.0%, 20대는 87.4%, 그리고 전임목사는 75.7%, 전임전도사는 79.5%, 파트타임전도사는 86%로 나타났다. 결국 이러한 구조는 40대의 전임목사의 경우는 어느 정도 보장이 되는 반면, 교회내의 약자라고 할 수 있는 파트타임전도사의 경우는 계약서 작성도 적고, 이들의 요구는 높다는 것을 볼 수 있다.

부교역자들의 근무여건은 어떨까. 먼저 근무시간을 보면(나-4) 이들은 하루 평균 10.8시간 일을 한다. 그런데 전임사역자의 경우 목사는 11.5시간이고, 전도사는 11.0시간이었다. 이렇게 보면 전임사역자의 경우는 일반적인 근무시간에서 많이 오버하고 있다고 할 수 있을 것이다. 특히 교역자들의 경우는 보통 근로자들에게 허용된 주5일 근무제는 요원하고, 주중 하루의 휴무도 쉽지 않은 상황이라는 것을 고려해 보면 노동강도가 상당히 높은 것으로 볼 수 있다.

이어 일일 근무시간이 적절한지에 대해 물었는데(나-5) 45.8%가 많다고 대답을 했고, 16.3%는 적절하다고

응답을 했다. 그리고 보통이라고 대답한 이들은 37.9%에 이르렀다. 이를 보면 부교역자들이 임금이나 여건에 의해서 사역을 하는 것이 아니라 많은 헌신성으로 자신들의 일을 감당하고 있다는 것을 느끼게 된다.

교역자들은 일반적으로 월요일 하루가 휴무일이다.(나-6) 그런데 이를 보장 받는 이들은 46%밖에 안 되었다. 거의 보장받지 못한다고 응답한 이들도 6.1%에 달했고, 때때로 보장받지 못한다고 대답한 이들도 47.8%에 달했다. 물론 목회의 일이란 것이 요일을 정해서 일어나는 것은 아니다. 월요일이라도 장례가 일어날 수 있고, 교회의 행사나 노회 등의 행사가 일어날 수밖에 없다. 그러면 대체휴일이 주어져야 하는데 그런 경우는 극히 드문 것으로 안다. 그러면 부교역자들의 경우는 가정을 돌보는 것이나 자신의 건강을 돌보는 것 그리고 자기계발을 할 수 있는 것이 어렵다. 결국 부교역자들의 경우는 스스로가 고갈되고 이용되고 있다는 느낌을 받을 수밖에 없을 것이다. 그리고 실제로 건강을 해치고, 가정적으로 건강하지 못한 모습을 나타내는 경우들이 많이 나타나고 있다.

사역기간과 관련하여서 협의된 기간이 있는지를 물었다.(나-7) 이에 대해서 79.8%가 없다고 대답을 했다. 거의 80%의 부교역자들이 자신이 이 교회에서 얼마의 기간 동안 일을 하고, 정착할 수 있는지를 알 수 없는 것이다. 보통 교단의 법에 의하면 부교역자들은 매년 당회나 교회 리더십에 의해서 계약을 연장하는 것으로 되어 있다. 실제적으로 매년 이를 심사하거나 심의하는 일은 현장에서 일어나지는 않는 것으로 알고 있다. 그러나 교회가 어려움이 생기거나 하면 이것은 제도로서 효력을 발휘하기도 한다. 물론 이러한 과정조차 보장되지 않는 경우들이 다수이지만 말이다. 그러면 결국 부교역자들은 교회에서 사역하는 것에 대해서 항상 임시라는 생각을 가질 수밖에 없을 것이다. 1년의 사역조차 제대로 보장받지 못하는 현실에서 책임 있는 사역을 원하는 것은 과욕일 수 있다.

또 협의된 이들의 평균 사역기간은 2.9년이었다. 이 역시 일반적인 직장인들의 입장에서 보면 상당히 짧은 기간이라고 할 수 있다. 그리고 교인들의 입장에서도 믿고 따를 수 있는 여건이 되지 않는 것이다. 교역자들의 경우는 영적인 권위 가운데 교인들의 신뢰를 바탕으로 해서 사역을 감당해야 한다. 교회라는 조직이 어떤 강압이나 힘에 의해서 움직이는 곳이 아니기에 더욱 그러하다. 그런데 부교역자들이 평균 2.9년의 시간밖에 교회에 있지 못한다면 그 가운데 교역자와 교인 사이의 신뢰가 형성될 수는 없을 것이다. 평균 3년 마다 바뀌는 교역자들을 상대로 교인들이 어떤 기대를 할 수 있는지 의문이 들 수밖에 없다.

또 사역기간 관련하여 본인들이 희망하는 사역기간을 물었는데(나-8), 평균 4년으로 나타났다. 특이한 것은 없다고 응답한 사람이 30%로 가장 높게 나온 것이다. 그리고 다음이 3년으로 24%가 응답을 했다. 결국 이 부분은 교회나 부교역자 양쪽 모두 기대가 없다는 것이다. 이런 것을 바탕으로 생각해 보면 부교역자의 자리에 대한 정의가 필요한 부분이라고 생각한다. 즉 부교역자가 전문직을 가진 이들인지, 담임목사의 사역을 보조하는 이들인지, 담임목사가 되기 위해서 수련하는 입장인지에 대한 것이다.

과거에 부교역자는 목회를 배우는 이들로 보았다. 즉 스스로가 담임목사가 되기 위해서 목회 실습을 하는 과정으로 보는 것이다. 그러나 요즘은 부교역자의 근무연수가 늘어나고 있다. 부교역자 시간이 10년을 넘기는 이들도 적지 않다. 이번 조사 기간에 조연을 해 준 분의 이야기를 들어보면 자신은 부교역자 생활을 18년을 했다고 한다. 그러면서 자신은 원로부목사급이었다고 한다. 그러면서 주변에 부교역자만 20년을 넘게 한 사람들이 꽤 있다고 한다. 이렇게 보면 부교역자는 이제 담임목사가 되기 위한 수련기간이

아니라 또 다른 형태의 사역분야라고 할 수 있다. 그럼 이제 부교역자의 위상이나 사역형태에 대한 문제 제기가 필요한 때라고 본다. 즉 전문직으로서의 부교역자의 사역과 자리가 필요한 것이다.

과거 담임목사로 사역하기 위한 수련기간으로서의 부교역자의 한 교회 사역기간은 어쩌면 3년 정도가 적절했는지 모른다. 그러면 2-3개 정도의 교회를 거치며 목회를 경험하고 훈련할 수 있을 것이다. 그러나 현재 부교역자의 사역형태를 볼 때 그것은 불안정한 사역의 형태가 될 것이다. 즉 20년 정도의 부교역자 생활을 한다면 6-7번의 사역 변경을 경험해야 한다는 것인데, 그것은 불안정과 불연속성의 문제가 있다고 본다. 이것에 대한 한국교회의 고민 필요한 때이다.

부교역자들이 느끼는 가장 문제는 사역종료 때 일 것이다.(나-9) 계약기간 만료(3.2)나 충분한 합의에 따라(14.6)와 같은 정상적인 방법은 드물었다. 가장 많은 것은 자진사임(53.4)이었고 그 다음은 갑작스러운 통보(19.5)였다. 갑작스러운 통보는 특이하게 40대(24.6)로 전임목사(22.9)가 많았다. 가장 안정되어 있어야 할 이들이 오히려 가장 불안한 형태라는 것을 알 수 있다.

이렇게 관둘 경우 퇴직금은 보장되는가.(나-10) 퇴직금을 수령했다는 이는 45.1%에 불과했고, 53.6%는 퇴직금을 받지 못했다고 한다. 결국 이렇게 보면 4대보험도 안 되는 형편에서 갑자기 퇴직금도 없이 퇴직 통보를 받는 경우들이 많다는 것이다. 즉 아무 보장도 없이 내어 쫓기는 형태가 많다는 것이다.

이런 형태는 여러 교회에서 당연시 되고 있다. 특히 교인들의 동요를 막는다는 핑계로 교인들에게 퇴임 인사도 못하고 교회를 떠나는 이들도 많다. 즉 부교역자는 항상 떠날 사람이라는 인식에서, 결국 위의 계약기간과도 연관이 되는데, 떠남도 아주 쉽게 생각한다는 것이다. 이럴 경우 부교역자와 교인들은 인격적이나 목회적인 차원에서 진정한 교제를 기대하기는 어려울 것이다.

그러면 부교역자들이 요구하는 더 나은 사역을 위해 필요한 것은 무엇일까.(나-11) 가장 많은 것은 사례비 인상(67.3)이었고 다음은 전문성 향상의 기회제공(63.9)이었다. 그 이후로 목회역할 구체화(45.6), 담임목사의 존중(42.4), 일정한 근무시간 준수(39.5), 사역기간보장(33.8), 당회원들의 존중(27.0), 팀목회 도입(25.7), 교인들의 존중(22.7) 등으로 다양하게 나타났다.

4. 기타 질문

기타질문은 예시가 붙은 객관식 질문이 아니라 주관식 질문을 했다. 먼저 부교역자로서 가장 큰 어려움은 무엇이며, 개선을 위해 어떤 조치가 필요한지를 물었다.(나-12) 이에 대해 응답자의 22.9%가 담임목사의 부당한 언행, 권위주의 근절을 꼽았다. 또 관련하여 부교역자에 대한 인식개선이 12.8%, 권위주의적인 교회문화 개선이 5.4%, 인간적인 대우 및 인격존중이 4.5%가 나왔다. 이러한 비인격적인 대우를 하는 주체는 무엇보다 담임목사가 많았지만 교회공동체에서도 이루어지고 있는 것을 알 수 있다.

이번 조사를 하면서 제보성으로 들은 많은 이야기들이 있었다. 담임목사에게 공개적인 자리에서 사탄이

라는 이야기를 들으며 교인들 앞에서 내어 쫓김을 당한 이들도 있었고, 담임목사의 문제를 보게 되었다는 이유로 인해서 미움을 받아 어려움을 겪기도 한다. 어떤 목사는 사택제공이라는 이야기를 듣고 갔는데 강대상 뒤에 자리한 조그만 방에서 부부가 거처하는 일도 있었다고 한다. 또 우리가 자주 듣는 이야기지만 설교를 잘 해서 어려움을 겪기도 하고, 교인들이 좋아한다고 해서 어려움을 겪기도 한다.

부교역자로서 겪는 어려움은 어쩌면 경제적인 면보다는 바로 이러한 비인격적인, 그래서 교역자로서의 자존심을 모두 내려놓아야 하는 일들이었다. 부교역자는 어쩌면 상당히 애매한 자리라고 할 수 있다. 목회자로서 존중을 받아야 하는 자리임에도 불구하고 담임목사와 비교할 때 그 위치가 애매하고, 그렇다고 성도들의 자리로 내려가기에는 역시 확실하지 않은 자리이다. 때로 부교역자는 담임목사 뿐만 아니라 평신도 지도자들에게도 부림을 당하는 낮은 자의 자리에 있기도 하다. 그래서 인격적인 모독을 당하고, 교역자로서 뿐만 아니라 인간적인 존중조차 못 받는 경우들도 생겨나는 것이다.

물론 교역자의 처우개선도 중요한 부분이었다. 사례비에 대한 기준 및 투명성 확보가 17%, 사례비 인상이 14.6%, 고용 불안정 해소 및 근로기준법 필요가 7.8% 등으로 나타났다. 부교역자들에게 있어서 더 높은 사례비와 함께 중요하게 여겨지는 것은 합리적이고 확실한 고용안정이라고 할 수 있을 것이다.

다음은 한국교회에서 부교역자의 삶을 한 마디로 말해보라고 했다.(나-13) 그 결과는 참담했다. 종/머슴/노예라고 대답한 이들이 10.8%였고, 계약직/비정규직/인턴/일용직/임시직이라고 대답한 사람도 8.1%였다. 그리고 담임목사의 종/하인/하수인이 5.5%, 소모품/부속품이라고 하는 이가 5.2%, 을/병/정/갑질당하는 삶이 4%, 직원/회사원/직장인/부하직원이 3.5%, 고난/고달픈삶/히든자/어려운삶이 3.4% 등으로 나왔다. 이러한 정의를 보면 자신을 교역자나 성직자, 또는 목회자로 보는 사람은 없다는 것이다. 모두가 참담한 자신들의 삶을 그야말로 적나라하게 밝힌 것들이다. 어쩌면 설문조사에서 이 질문에 대한 답이 부교역자의 삶을 가장 적실하게 나타내고 있는 것인지 모른다. 그 무엇으로 설명하기보다 결국 자신들의 삶을 종이나 머슴, 계약직이나 회사의 직원쯤으로 밖에 생각할 수 없다는 것이다. 이들이 갖고 있는 자괴감은 결국 건강한 사역이 가능할 수 있을까하는 생각을 품게 한다.

마지막으로 그 밖에 하고 싶은 말씀을 적어달라고 했는데(나-14) 결국 비슷한 이야기들이 나열되었다. 담임목사의 부당한 언행이나 권위주의 근절, 부교역자에 대한 인식개선의 필요 등이다. 그런데 눈에 띄는 부분은 10.8%가 교단의 정책개선 및 목회자를 위한 시스템 개발연구가 필요하다는 의견을 나타낸 것이다. 이것은 정말 중요한 부분이라고 생각한다. 부교역자도 이제 한국교회의 중요한 일원으로서 바라보며 교단이 이들을 위한 정책을 개발해야 한다. 이들의 처우를 개선하는 것 그 지위에 대한 재정의, 그리고 이들이 교역자로서 인정을 받고 사역할 수 있도록 해 주는 것 등은 결국 교단차원의 대책이 필요한 부분이다. 이에 대한 교단의 움직임 필요하다.

5. 나아가며

기윤실에서는 부교역자들의 어려움에 대해서 많은 제보를 받으며 이들을 도울 수 있는 길을 모색해 보고

자 첫 걸음으로 이 설문조사를 실시했다. 이 조사결과를 놓고 보면 그렇게 센세이션한 결과가 나왔다고는 생각하지 않는다. 어쩌면 우리가 생각할 수 있었던 결과들이라고 할 수 있다. 그것은 한편 우리가 몰라서가 아니라 부교역자는 그냥 그렇게 살고, 그렇게 사역하는 것이 당연하다는 인식을 가지고 있어서 일 것이다. 즉 그러한 문제들이 부당하다고 생각하고, 문제가 있다고 생각하면서도 그냥 그러려니 하는 마음으로 바라보았다는 것이다. 이 조사는 이러한 문제에 대해서 지적을 해 보고자하는 마음에서 시작되었고, 이러한 결과를 토대로 하여 앞으로 지속적인 관심과 운동을 펼쳐나갈 것이다.

이 조사를 토대로 보면 처우는 상당히 부족했다. 경제적인 면에서는 그렇게 부당하다고 할 수는 없지만 결코 넉넉하다고 할 수도 없는 수준이었다. 어쩌면 가족들과 함께 근근히 살 수 있는 수준이라고 할 수 있다. 그러나 이러한 관점은 어쩌면 교역자니까 그냥 가난하게 살아야 한다는 전제에서 보는 것일 수 있다.

그러나 중요한 부분은 이들의 고용이 불안정하다는 것이다. 약 3년의 근무기간이 이를 반증해 준다고 본다. 그리고 정해진 계약도 없고, 약속된 것도 없이 그냥 소비되는 인력이 부교역자인지 모르겠다. 이것은 경제적인 불안정과도 맞물려 있다. 4대보험도 없고 퇴직금도 없는 이들이 수시로 이직을 해야 한다면 그것은 많은 비용지출과 삶의 불안정으로 이어질 것이기 때문이다.

부교역자들의 경제적인 대우는 기본적인 측면이 있다. 담임목사와 비교할 때 너무 큰 차이로 인해서 담임목사 자리가 로또 수준이 되면 안 되기 때문이다. 이미 언급한 바와 같이 줄부의 윤리가 똑같이 적용될 수 있다. 담임목사들이 다 부교역자 시절을 겪었을 텐데 결국 부교역자들을 착취하고 괴롭히는 이들도 이 담임목사들이라는 것은 이러한 윤리적인 문제의 반증이라고 본다.


또 중요한 부분은 이러한 경제적 어려움이 부교역자들을 교회 내의 불우이웃으로 바라보는 시선을 만든다는 것이다. 어느 교회에서는 담임목사가 설교 가운데 우리 부교역자들의 사례가 적으니 심방을 오면 잘 챙겨주라고 했다는 것이다. 그러면 이런 경우 이 담임목사는 좋은 분일까하는 의문이 든다. 이 말을 전한 사람은 그래도 이 목사가 부교역자들을 챙겼다는 의미로 이야기했다. 하지만 어떻게 보면 교회가 당연히 챙겨야 할 부분을 안 하고 개인적인 차원의 구제(?)로 만든 것이다. 이렇게 되면 많은 경우 부교역자들과 교인들과의 관계, 특히 돈 많은 교인들과의 관계는 주종관계가 된다. 그리고 교인들을 부교역자들을 교회 내의 불우이웃으로 바라보기도 하고, 얼마의 돈으로 살 수 있는 개인 채플린(chaplain)으로 보기도 한다. 결국 이러한 부분들이 부교역자들의 인격적인 대우에 영향을 끼치기도 한다.

또 지적하고 넘어갈 부분은 부교역자들이 이러한 재정적인 문제보다도 인격적인 대우나 사역자로서의 존중을 원하고 있다는 것이다. 이것은 상당히 슬픈 현실인데, 목회자로서 부름 받고, 영적 권위로 설교하고 목양해야 하는 이들이 담임목사나 교회의 리더십들에게 상처를 받고, 비인격적인 대우를 받고 있다는 것이다. 요즘은 많은 직장에서 인권 차원에서 아랫사람들이 보호를 받고 있다. 그런데 교회에서, 그것도 목회자로 사역을 하는 이들이 이러한 보호를 받지 못한다는 것은 정말 부당하고 슬픈 일이라고 본다.

교회 차원에서 이제 부교역자들에 대한 인권을 논해야 한다. 제도적으로 이들에게 계약서에 근거하여 권리를 보장해 주어야 한다. 특히 근무기간이나 근무시간을 명시하여 계약서를 작성하고, 이를 준수해 나가야 한다.

부교역자를 생각해 보면 양복을 입고 마당에 눈을 치우고 있는 모습이 생각난다. 설교를 하고 목양을 해야 하는 입장이기에 교역자들에게 양복은 작업복이나 마찬가지로이다. 이들은 이 양복을 입고 해야 하는 일들이 주 업무이다. 그런데 눈이 내리면 이 양복을 입고 마당에서 눈을 치우고 있는 모습을 보게 된다. 이들은 성직자로 존경을 받다가도 어느덧 허드렛일을 해야 하는 입장에 처하기도 한다.

이번 조사를 하면서 부교역자는 누구일까하는 의문이 더 크게 생겼다. 목회자의 일을 감당하면서 존경을 얻기보다는 교회 내의 불우이웃이 되는 것도 그렇고, 자신을 표현하면서 종, 소모품, 하인 등으로 표현되는 것도 그렇다. 이들은 어떻게 보면 헌신이라는 미명 아래 상처와 소외의 대상이 될 수 있다.

이제 시대는 목회수련생으로서의 부교역자상이 아니라 교회를 세우는 팀목회를 요구하고 있다. 20년 넘게 부교역자 생활을 하는 이들도 늘어나고 있는 상황이고, 50대의 부교역자도 자주 보게 되는 것이 현실이다. 그렇다면 이제 부교역자의 재정, 그리고 이들의 기본적인 삶과 생활의 보장도 생각해 보아야 할 때이다. 이것은 단순히 담임목사나 교회 리더십의 각성으로 끝날 수 있는 문제는 아니고, 부교역자를 바라보는 교회나 담임목사의 인식 전환, 그리고 이들의 권리를 보장해 주는 제도의 개선, 그리고 무엇보다도 완생이 아니라 미생으로 대우되는 현실을 바꾸어 전문목회자로서의 역할 전환도 생각해 보아야 한다. 특히 교단 차원에서 제도를 정비하여 부교역자들의 의미 있는 사역이 가능하도록 해 주어야 할 것이다. 

부(不)목사인가, 부(副)목사인가?

고형진 목사 | 강남동산교회

Church Social Responsibility

1. 문제 제기

아주 오래 전 전도사로 섬기던 중 한 교회로부터 부교역자로 청빙을 받았다. 평소 지방소도시나 시골에서의 목회에 대한 소망을 가지고 있던 필자에게 온 기회가 서울을 간신히 벗어난 서울 외곽도시였지만 그래도 기대를 가지고 필자를 청빙한 교회의 담임목사님을 만나러 갔다. 신앙적인 것은 물론 사적인 것까지 두루두루 물으시더니 서랍에서 청빙서류를 꺼내 내밀며 3주 후에 부임하라고 하셨다. 급작스러운 부임 결정도 놀라웠지만 3주라는 기간이 너무 황당하여 얼떨결에 고개 숙여 인사를 하며 “네, 열심히 하겠습니다”라고 대답했고, 이어진 그분의 말씀은 “해 봐야 알지!”였다. 아직까지도 생생하게 기억되는 그 상황은 무척 당혹스러웠던 순간이었다. 그 당혹스러움은 그 교회에서 부교역자로서의 사역에 대한 일종의 전조 같은 것이었다고 할 수 있다.

따뜻하고 인격적인 분위기의 첫 사역지에서 교육전도사로 목회를 시작했던 필자로서는 부교역자를 동역자라기보다 부하 직원으로 취급하는 분위기가 낯설고 받아들이기 어려웠으며 힘겹게 느끼면서 사역을 했던 것 같다. 그 교회에서의 섬김을 시작으로 여러 교회에서 부교역자의 사역을 경험하였고 현재 교회에서 담임목사로 섬기던 10년 정도 되었다.

부교역자의 사역에 대한 글을 쓰기 전에 많은 고민을 했다. 이미 담임목사로 10년을 지내 온 사람이 과연 부교역자를 대변해서 글을 쓸 수 있을까, 부교역자의 입장에서보다 담임목사의 입장에서 쓰지는 않을까, 이런 저런 생각을 하게 되었고, 얼마 전부터 회자되고 있는 ‘갑을론’을 떠올리며 필자를 비롯하여 갑의 위치에 있다고 자처하는 담임목사들에게 변화가 필요하다는 결론을 가지고 글을 쓰기로 했다.

2. 부목사의 의미

총회헌법 5장 27조를 보면 “부목사는 위임목사를 보좌하는 목사다. 임기는 1년이며 연임할 수 있다. 단, 부목사는 위임목사를 바로 승계할 수 없고, 해당교회 사임 후 2년 이상 경과 후 해당교회 위임(담임)목사

로 시무할 수 있다.”라고 부목사를 정의하고 있다. 부목사의 정체성을 한 마디로 요약하면 ‘목사이되 담임 목사를 보좌하는’ 역할을 담당하는 목사라고 할 수 있다.

3. 부(不)목사와 부(副)목사

(1) 부(不)목사란?

부(不)목사는 자신의 정체성을 잃어버린 목사이다. 정체성을 잃은 이유는 무엇인가?

첫째 이유는, 자신의 위치를 망각한 것이다.

성도들과 밀접하고 빈번하게 시간을 가지면서 성도들로부터 받는 칭찬과 격려, 극진한 대우 등으로 인해 자신의 위치와 역할에 대한 객관적인 판단이 흐려지게 되는 부목사들이 많다. 그러나 아무리 부목사가 훌륭해도 부목사는 부목사이다.

목회현장에서 흔히 하는 말이 있다. “교육전도사 10년 해도 전임전도사 1년만 못하고, 전임전도사 10년 도 부목사 1년만 못하고, 부목사 평생 해도 담임목사 1년만 못하다.” 무슨 말인가? 설령 성도들부터 담임목사 보다 더 존경 받는 목사라 해도 부목사는 어디까지나 부목사이지 담임목사가 아니라는 사실을 늘 인식하고 있어야 한다는 말이다. 그 사실을 잊을 때 부목사는 부(副)목사가 아니라 부(不)목사가 되는 것이다.

둘째 이유는, 목사라는 인식 자체가 부족한 것이다.

자신이 부목사라고 해서 현재 섬기는 교회에 대한 책임의식이나 주인의식 없이 ‘나중에 담임목사가 되어서 잘 하면 되겠지’라는 생각으로 자신의 역할에 대해 최선을 다하지 않는 경우라고 할 수 있다.

기독교신문에 게재되었던 어느 담임목사의 글은 이 상황을 잘 설명해준다. “부목사는 본당에 선포기가 켜져 있어도 그냥 지나치지만 담임목사는 일일이 찾아가서 선포기를 끄고 있다. 이것이 부목사와 담임목사의 차이이다.” 담임목사의 마음으로 교회와 성도를 섬기는 자세가 필요하다.

세 번째 이유는, 담임목사에게서 목사의 대우를 받지 못하는 것이다.

지금 한국교회에서 담임목사와 부목사의 관계는 수직적인 관계, 좀 더 노골적으로 말하면 주종관계인 경우가 허다하다. 동역자나 협조자로서의 부목사인 경우는 거의 드물고 갑인 담임목사에 대해 을의 입장이 라고 봐야 할 것이다.

이번에 기독교윤리실천운동에서 실시한 설문조사 ‘한국교회 부교역자의 사역현황에 대한 설문조사’의 결과를 살펴보았다. 그 결과에 따르면 ‘부교역자의 입장에서 어려움 개선을 위해 필요한 조치사항’에 대해서는 ‘담임목사의 부당한 언행’이라는 답이 22.9%로 제일 많았고, ‘한국교회에서의 부교역자의 삶의 이미지에 대해서 가장 많은 응답은 ‘중, 머슴, 노예’였다. 이것만 보더라도 부목사가 부(不)목사가 될 수 있다는 사실이 여실히 드러난다.

(2) 부(副)목사란?

부(副)목사는 자신의 역할에 대한 정확한 인식 하에 사역하는 목사이다. 그렇다면 부(副)목사의 구체적인 역할은 무엇인가?

첫째, 담임목사를 도와주는 사람이다.

출애굽기에 보면, 모세가 해야 할 일이 너무 많으니까 천부장과 백부장이 그 일을 분담한다. 물론 모세가 하지 않으면 안 되는 일은 모세가 해야겠지만 그렇지 않은 일에 대해서는 도움을 받는 것이다. 하나님의 일을 하기 위해서는 잘난 한 사람의 힘이나 능력보다 많은 사람의 합력이 중요하다는 사실에도 주목할 필요가 있다. 부목사는 하나님의 역사를 이루기 위해 철저히 담임목사를 돕는 사람이 되어야 한다.

둘째, 담임목사와 성도를 연결해 주는 사람이다.

교회가 일정 규모 이상으로 성장하면 담임목사와 부(副)목사의 역할이 정확하게 나뉘어져야 한다. 예컨대 담임목사는 유고 심방을 담당하고, 부(副)목사는 지역 또는 교구를 담당해서 일상적인 신앙생활을 돌보면서 성도들의 상황을 잘 선별하여 담임목사에게 전달한다. 교회에서 종종 발생하는 갈등의 요소 중 하나는 담임목사가 알아야 할 성도들의 상황을 파악하지 못해서 문제가 커지는 것인데, 이는 바로 부(副)목사가 담임목사에게 필요한 내용을 전달하는 역할에 충실하지 못한 것이 원인이라고 할 수 있다.

셋째, 담당 교구 성도들의 교육과 신앙 성장을 위해 최선을 다해야 하는 사람이다.

부(副)목사 시절에 최선을 다하지 않은 목사는 담임목사가 되어서 잘 하려 해도 잘 할 수 없다. 지금 주어진 현실에 최선을 다해야만 어떤 상황이 되어서도 최선을 다할 수 있기 때문이다. 부(副)목사로서의 섬김이 담임목사로서의 섬김으로 이어지며, 부(副)목사로서 뿌리고 가꾼 씨앗을 담임목사가 되어 열매로 거둘 수 있다.

4. 담임목사 관점에서의 부교역자

1세대의 목회자들이 교회를 개척하여 담임목사로 섬기던 시대에는 부교역자라는 개념이 거의 없었다. 신학교를 졸업하자마자 교회를 개척하고 목회사역을 시작했기 때문에 부교역자의 역할을 경험해보지 못했다. 혼자 힘으로 몸과 맘을 다하여 가족도 뒷전으로 두고 그야말로 목숨 바쳐 교회를 위해 헌신적으로 사역했다. 그러다 담임목사 혼자 감당하기 어려운 규모로 교회가 성장을 하면 부교역자 청빙의 필요성이 대두되는 것이다.

이때 담임목사들은 자신이 교회를 개척할 때와 같은 '충성과 헌신'을 부교역자에게 기대하지만 현실은 그렇지 못했다. 직접 땅을 파고 집을 지으면서 시작하는 마음과 지어진 집에서 시작하는 마음이 같을 수도 없으며, 자신이 아니면 할 사람이 없는 상황과 누군가 자신보다 더 책임의식을 가진 사람이 있는 상황은 더더욱 같을 수가 없지 않겠는가? 그러나 그런 '충성과 헌신'이 훈련을 통해 가능할 것이라고 여긴 1세대 담임목사들은 부교역자들에게 혹독하게, 심지어 무례하게 대했다. 더구나 부교역자의 입장을 경험하지 못한 1세대 담임목사들은 부교역자들이 겪는 영적, 심적, 물질적 고통을 알 수도 없었고, 알고고도 하지 않

은 채, 그들이 기대하는 '충성과 헌신'만을 요구했다.

이런 담임목사 밑에서 부교역자의 사역을 경험한 부교역자들이 담임목사가 되면 그들이 훈련 받고 대접 받은 대로 그들의 부교역자를 대할 수밖에 없고, 실제로 그런 잘못된 담임목사와 부교역자의 관계가 오늘날까지 그렇게 이어져 오고 있다. 이것이 바로 악순환이다. 누군가, 언젠가 이 악순환을 선순환으로 바꾸어 놓아야 하지 않겠는가? '바로 나로부터 그 순환의 방향을 돌려놓자'고 결단하는 담임목사들이 많이 나오기를 바랄 뿐이다.

5. 담임목사와 부교역자와의 관계

부교역자가 부교역자로서의 역할을 잘 하고 정체성을 지키기 위해서는 무엇보다 담임목사와의 관계 설정이 중요하다. 앞서 언급했던 설문조사 결과를 분석해보니, 부교역자가 당면한 어려움으로 경제적인 문제와 사역시간의 문제 등도 언급되었으나, 인격적인 문제, 즉 담임목사와의 관계 설정이 가장 큰 문제로 드러났다.

목회자가 되는 길에 들어섰다는 것은 이미 많은 것을 내려놓았음을 의미한다. 그래서 경제적인 어려움도 웬만하면 견딜 수 있고, 쉴 새 없이 사역에 매달려야 하는 고된 시간도 감당할 수 있다. 그러나 인격을 인정받지 못하면 사역을 해나갈 힘, 의욕, 능력을 상실하게 되고, 목회의 본질 자체, 즉 목사로서의 정체성에 대해 회의를 갖는 상황에 이르게 된다.

부교역자는 담임목사의 부하 직원인가, 동역자 또는 협력자인가? 부교역자를 동역자라고 인식하는 담임목사라면 부교역자에게 비인격적으로 거칠고 무례하게 대하지 않을 것이다. 경제적인 필요성을 채워주고 사역환경을 최상으로 보장해 준다 해도, 아니 그런 것을 오히려 겁이 을에게 베풀어준다는 사고로 해주는 것이라면, 담임목사와 부교역자의 관계는 바르게 설정된 것이 아니다. 다른 부족함이 있더라도 담임목사와 부교역자가 수평적인 관계, 서로 도움을 주고받는 관계, 함께 힘을 모으는 관계를 형성할 때만 동역자로서 존재할 수 있다.

동역자라는 관계는 어느 한쪽으로 기울어지지 않는, 상생의 관계이다. 부교역자는 부(不)목사가 아니라 부(副)목사로서 담임목사를 보좌하고, 담임목사는 부교역자를 협력자로 인식하고 인격적으로 대해야만 담임목사와 부교역자 사이에 건강하고 바른 관계가 설정된다.

6. 강남동산교회의 부교역자

담임목사와 부교역자와의 관계 설정이 전적으로 담임목사에게만 책임이 있는 것은 아니다. 담임목사가 최선을 다해서 인격적으로 대우하고 존중해도 그것을 제대로 받아들이지 못하는 부교역자도 있을 수 있기 때문이다. 담임목사의 최선이 반드시 부교역자에게도 최선일 수만은 없다는 이야기이다. 그러나 담임

목사가 먼저 변화를 시작해야 한다.

필자가 섬기는 강남동산교회는 대형교회도, 소형교회도 아닌, 교회학교 인원을 포함한 출석 교인이 1,200명 남짓한 중형교회이다. 현재 3명의 부목사, 2명의 준전임, 그리고 5명의 파트 교육전도사 등 10명의 부교역자가 필자와 함께 사역하고 있다.

(1) 부교역자의 사례비

강남동산교회 목회자의 사례는 타교회와 비교해볼 때 평균수준이라고 할 수 있다. 부목사의 경우, 사택과 사례비(16개월분), 건강보험료와 총회연금 50%, 명절보너스, 휴가비, 심방유류비, 도서비, 사택관리비, 통신비 등을 지급한다. 안수 받을 때까지 사역하는 준전임에게는 사례비(14개월분), 후생비, 명절보너스, 휴가비, 도서비, 통신비를, 파트 교육전도사에게는 학생일 경우 학비 전액을 장학금으로, 그리고 사례비, 명절보너스, 도서비 등을 지급한다.

담임목사와 부교역자의 사례비 격차를 줄이기 위해 8년 동안 담임목사의 사례비를 동결하고 부교역자의 사례비를 조금씩 인상시켰다. 부교역자의 사례비는 그들이 사역을 수행하면서 가정에서 생활을 영위할 수 있는 규모로 지급되어야 한다.

(2) 부교역자들 간의 관계

부교역자들이 관계에 있어서 어려움을 느끼는 것은 교인들과의 관계가 아니라 부교역자들 간의 관계, 그리고 담임목사와의 관계라고 앞서 말한 바 있다.

강남동산교회에서는 교역자들의 기본적인 관계를 수평적으로 유지하려고 노력하고 있다. 지금껏 그렇게 해오지 않았던 한국교회의 현실에서는 쉽지 않은 일이지만 바르지 못한 관계 설정에 대한 악순환의 고리를 끊어야겠다는 결단으로 최선을 다하고 있다.

그런 최선의 일환으로, 담임목사와 부교역자와의 수평적 관계 설정을 위해서 여러 가지 사항을 실천하고 있다. 일단 목회자의 명패에 담임목사 아무개, 부목사 아무개라고 표기하지 않고, 담임목사든 부목사든 구별 없이 동일하게 목사라는 직함 뒤에 이름 석 자만을 써 두었다. 별 것 아닌 것 같지만 명패가 주는 권위 의식을 버리는 것이 수평관계 형성의 출발점이 될 수 있다고 생각한다.

그리고 담임목사는 부교역자에게 많은 일을 위임한다. 부교역자를 단순한 일군(Worker)이 아니라 함께 일하는 동역자(Co-Worker)로 볼 때 일을 위임할 수 있다. 위임은 신뢰를 의미하고, 신뢰는 건강한 관계 형성의 기초가 된다. 구체적인 예를 들어본다면, 교구에 관련된 제반 사항에 대해서는 부목사가 담당한다. 교구에 속한 성도들은 담임목사가 아닌 교구 담당 부목사와 더불어 신앙을 키워나가고 고민을 상담하고 가정의 경조사를 진행한다. 그러는 중에 담임목사의 도움이 필요한 특별한 일이 발생하면 부목사는 담임목사에게 상황을 전달하고 함께 의논하여 해결해 나간다. 이렇게 해나감으로써 담임목사와 부목사의 사이에는 신뢰가 쌓이고 건강하고 바른 관계가 형성되어 갈 것이다.

부교역자들 사이에 시기나 질투, 알력 같은 갈등이 생기지 않게 하기 위해서는 누구보다 담임목사의 역

할이 중요하다. 담임목사가 부교역자들을 편애하지 않고 얼마나 공평하게 대하느냐가 관건이다. 물론 개인적 성격이나 능력, 태도에 따라 더 마음이 가는 부교역자는 당연히 있을 수 있다. 그러나 담임목사는 그 마음을 드러내서는 절대 안 된다. 나 아닌 다른 사람이 편애의 대상이라고 느끼는 순간, 관계는 어그러지고 조직이 와해될 확률은 아주 높다.

또 중요한 것은 부교역자들 간에 서열이 존재해서는 안 된다는 것이다. 각자 맡은 역할에 구별이 있을 뿐, 더 중요한 일, 덜 중요한 일이라는 개념도 있어서는 안 되고, 먼저 부임한 사람, 나중에 부임한 사람이라는 소위 군대식 순서 개념도 적용되어서는 안 된다. 강남동산교회에서는 교역자들이 함께 식사하고 차를 마시고 대화를 나누는 소통의 시간을 가능하면 많이 가지려고 한다. 물론 나이가 되었건, 학교 선후배 관계이건, 부임 순서이건, 서열이 전혀 없다고는 할 수 없지만, 그런 서열을 따지거나 중요시하지 않고 서로서로 존중하면서 섬기는 자세로, 그러나 불편하고 어려운 관계가 아니라 편하고 자연스러운 관계를 맺어가고 있다.

(3) 부교역자의 환경

강남동산교회의 공간은 그리 넉넉하지 못하지만 매우 효율적으로 운용하고 있다. 필자가 처음 부임했던 10년 전에는 부교역자들의 책상이 서로 마주보고 있었다. 몇 년 후 교회를 리모델링하면서 당회실을 없애고 부교역자들을 위한 독립공간을 마련하였다. 심방이나 교육에 지친 몸을 잠시라도 편히 쉴 수도 있고, 설교나 강의 준비를 위해서도 좀 더 조용한 분위기가 필요하다고 생각되었기 때문이다. 강남동산교회에서는 퇴근시간이 따로 정해져 있지 않는데 부교역자들은 퇴근을 늦게 하는 편이다. 그리고 퇴근했다가 늦은 시간에 다시 교회로 나온다. 독립적으로 마련된 개인 사무공간이 부교역자들에게 좋은 사무환경이 된다는 사실을 입증하는 것이다. 각자의 공간에서 밖으로 나오면 바로 공동 공간이 있어서 부교역자들이 휴식시간에 함께 담소하며 소통할 수 있는 환경이 되기도 한다.

(4) 부교역자의 사역시간

설문조사 결과에서 안쓰럽게 느껴졌던 것은 부교역자들의 시간에 대한 배려가 턱없이 부족하다는 것이었다. 부교역자의 사역에 관련된 내용, 즉 역할, 시간, 사례비 등에 대해서는 계약서를 쓰든 안 쓰든 부임 전에 정확하게 공지하는 게 좋다고 생각한다.

부교역자의 사역시간은 일일 평균 10.8시간인데, 부교역자의 25.3%가 평균 시간을 초과한 12시간이라고 답했고, 사역시간이 많다는 대답이 45.8%, 보통이라는 대답이 37.9%, 적절하다는 대답이 16.3%였다. 이 문항은 온전히 양적인 시간에 대한 것이다. 그러나 사실 양적인 시간은 무의미할 수도 있다. 왜냐하면 목회자들은 이미 24시간을 헌신할 각오로 목회자가 된 것이기 때문이다. 거의 모든 목회자는 낮이건 밤이건 새벽이건 성도의 요구에 언제든지 응하겠다고 마음먹고 있을 것이다.

여기서 문제가 되는 것은 질적인 시간이다. 사역시간에 얼마나 자율적으로 임하느냐가 중요하다는 것이다. '노예, 머슴, 종'으로 보내는 시간이라면 일일 평균 시간보다 적더라도 힘들 것이고, 위임 받은 사역자로서 부교역자의 정체성을 가지고 인정받고 존중받는다면 하나님의 역사를 이루는 일이 어찌 신나고 즐겁지 않겠는가? 시키는 대로만 해야 하는 일이나, 맡겨진 틀 안에서 자율적으로 할 수 있는 일이나가 사역시간에 질적 의미를 더할 것이다.

강남동산교회에서는 월요일이 휴무일이다. 교인들도 아주 시급하지 않을 경우 부교역자들에게 연락을 하지 않는 것을 원칙으로 한다. 화요일 새벽기도회 후에 약 30분 동안 담임목사와 부교역자가 목회자회의를 열어 한 주간의 사역에 대해 의논한다. 회의를 마치고 다 함께 아침식사를 하고 사우나를 하는 것으로 한 주간의 일과를 시작하고, 9시 30분에 부교역자와 교직원들이 경건회를 진행한다. 그리고 토요일 오후 3시 30분에 주일 준비를 위한 점검 시간을 갖는다. 회의라는 이름으로 모이는 것은 이것이 전부이다. 출근시간은 정해져 있지만 퇴근시간은 자율적이다. 교회의 특성상 주5일 근무가 불가하기 때문에 교직원들은 목요일 오후 3시 이전에 퇴근해서 가정에서 필요한 일을 하도록 한다. 새벽기도회를 인도한 목회자는 당일 출근을 30분 늦추고, 지방에서 장례예배 집례로 월요일에 쉬지 못했으면 주중에 하루를 대휴로 쓰게 하며, 수련회에서 밤늦게 돌아온 경우에는 다음 날 아침에 출근하지 않아도 된다. 부교역자에게 담임목사와 같은 책임의식을 가지고 사역하기를 기대하려면 시간의 사용도 담임목사처럼 자율적이어야 한다.

7. 부교역자가 행복해야 교회가 행복하다

교회는 공동체이다. 공동체가 행복하기 위해서는 공동체의 구성원 모두가 행복해야 한다. 담임목사, 부교역자, 교직원, 성도, 모두 다 행복해야 행복한 교회가 될 수 있다. 교회에서 행복을 경험해 보지 못한 목회자는 목회를 건강하게 해나갈 수 없고, 그들이 앞으로 만들어가게 될 한국교회의 미래는 밝을 수 없다.

부모가 자녀의 거울이듯이 담임목사는 부교역자의 거울이다. 담임목사는 부교역자에게 어떤 모습을 비쳐 주어야겠는가? 부교역자가 좋은 담임목사가 되기 위해서는 거울이 된 담임목사로부터 잘 배워야 한다.

부교역자를 행복하게 하기 위해서 필자가 담임목사들에게 제안하는 것은 무엇보다 기득권을 내려놓으라는 것이다. 담임목사는 부교역자의 위에 군림하는 존재가 아니라 부교역자를 동역자로 신뢰하고 인정하고 존중하는 수평적인 존재가 되어야 한다. 부교역자를 을로 취급하여 명령하고 지시하고 요구하는 갑이 되어서는 절대 안 된다. 구별은 있되 차별은 없는, 하나님이 기쁨 부어주신 일군으로서 서로 돕는 관계에서 함께 사역해 나갈 때 행복한 교회, 건강한 교회, 하나님이 기뻐하시는 교회를 기대할 수 있을 것이다.

이번에 실시한 '한국교회 부교역자의 사역현황에 대한 설문조사'의 결과 분석이, 부교역자들의 정체성과 역할에 대해 더 깊이 이해하고, 담임목사들의 사고가 전환될 수 있는 출발점이 되어 한국교회의 미래에 희망을 기대할 수 있기를 바란다.

“담임목회자들이여! 부교역자를 동역자로 존중하고 신뢰를 보냅시다.”

“부교역자들이여! 다음 세대를 위한 창조적 목회를 해주세요.” 

부교역자의 역설적 현실에 대한 신학적 성찰

배 덕 만 교수 | 건신대학원대학교

Church Social Responsibility

본 조사를 통해 드러난 부교역자들의 현실은 매우 안타깝다. 불충분한 사례비로 인한 경제적 곤경, 과도하고 불규칙한 업무, 부당하고 비인격적인 대우를 경험하며, 다수의 부교역자들이 극심한 자괴감에 빠져 있다. 부교역자들의 이런 현실은 한국교회가 애써 외면해 온 또 하나의 사각지대임에 틀림없다. 그럼에도, 이런 조사와 평가의 기회가 주어진 것은 비록 늦은 감이 있지만, 더 나은 미래를 위해 소중한 반성과 전환의 기회가 될 수 있을 것이다. 이제, 본 조사를 통해 드러난 한국교회 부교역자들의 현실에 대해, 미약하지만 신학적 평가를 시도하고, 가능한 대안을 제시하며, 끝으로, 본 조사의 가치와 한계에 대해 간략히 언급하고자 한다.

1. 현실과 평가

(1) 부교역자들은 경제적으로 부당한 대우를 받고 있다.

본 조사에 따르면, 자신들의 사례비에 대한 부교역자들의 인식이 대체로 부정적인 것으로 드러났다. 하지만 부교역자들의 사례비를 분석할 때, 한 가지 고려할 점이 있다. 즉, 다른 직업과 달리, 부교역자들이 특별한 혜택을 누리는 경우도 있기 때문이다. 본 조사로 드러났듯이, 부교역자들 중 주택을 제공 받거나 보조를 받는 경우가 많고(77.7%), 정규 사례비 외에 교통비, 통신비, 도서비, 학비 등을 제공 받는 경우도 56.1%나 된다. 따라서 부교역자들의 사례비를 계산할 때, 이런 부분들이 함께 고려되어야 하며, 그럴 경우, 위에서 언급한 것보다 상황은 어느 정도 호전될 수 있을 것 같다. 또한, 현재 부교역자들의 경제상황은 개 교회의 재정상황과 밀접하게 연관되어 있기 때문에, 획일적으로 평가할 수 없다. 또 교회의 지원과 상관없이, 개별 사역자들 가정의 경제적 특수성도 고려되어야 한다. 기본적으로 사례비가 적지 않음에도, 각 가정의 특수한 상황 때문에 경제적 어려움에 대한 농도 차이가 존재할 수 있기 때문이다. 따라서 보다 공정하고 객관적인 평가를 위해선, 이런 내용들이 반영된 통계와 평가가 필요하다.

그럼에도, 부교역자들의 부정적 인식은 최소한 두 가지 감정이 중첩되며 심화된 것으로 보인다. 첫째는 자신들의 학력, 사역의 내용, 근무시간 등을 토대로, 비슷한 수준의 다른 직업들과 비교할 때 나타나는 열등감이다. 둘째는 담임목사와의 비교를 통해 발생하는 소외감이다. 먼저, 2014년도 '도시 근로자 가구당 월평균 소득'에 대한 통계청 자료를 보면, 4인 가구의 평균소득은 5,224,640원이었다. 이것과 비교할 때,

전임 목사 평균 사례비 204만원, 전임 전도사 148만원, 파트타임 전도사 78만원은 비교 자체가 불가능한 현실이다. 또한, 담임목사 평균 사례비 395만원과 비교할 때도, 그 격차는 매우 크다. 뿐만 아니라, 이런 임금격차는 4대 보험 가입상황을 검토할 때, 더욱 심화된다. 즉, 4대 보험에 가입한 부교역자들의 비율이 매우 낮다. 2014년 5월에 서울시가 발표한 '소규모 사업장 근로자 설문조사'에 따르면 화장품판매점 근로자의 4대 보험 가입률은 64-67%, 커피전문점은 44-46%, 주유소는 74-79%, 편의점은 13-22%, 제과점은 34-39%였다. 반면, 부교역자들의 4대 보험 가입률은 3.2%에 그침으로써, 그야말로 터무니없는 상황이다. 결국, 이번 조사를 통해, 부교역자들에 대한 교회의 대우가 부적절 혹은 불충분하다는 사실은 부정할 수 없다.

“너는 네 이웃을 억압하지 말며 착취하지 말며 품꾼의 삯을 아침까지 밤새도록 네게 두지 말며”(레19:13), “너희는 재판할 때나 길이나 무게나 양을 잴 때 불의를 행하지 말고, 공평한 저울과 공평한 추와 공평한 에바와 공평한 힌을 사용하라”(레19:35-36)란 말씀에 근거할 때, 현재 한국교회 부교역자들의 사례비 현황은 이웃에 대한 억압과 착취에 해당하며, 품꾼의 삯을 제대로 주지 않은 것이고, 공평한 저울과 추를 사용하지 않은 것과 같다. 많은 교회들이 이런 부당한 대우에 대한 변명으로 흔히 “성직,” “충성,” “은혜” 같은 단어들을 동원한다. 물론, 목회는 일반 직업과 다르고, 교회도 일반 직장과 구별되며, 따라서 교회사역을 세상의 일반 직업이나 직장과 동일한 관점과 기준으로 평가하기 어려운 면이 있다. 하지만 대개의 경우, 교회사역은 부교역자들의 유일한 생계수단이며, 교회는 그들의 유일한 직장이다. 또한 교회마다 재정적 상황이 다르고, 많은 교회들이 사역자들에게 넉넉하게 급여를 지급할 재정적 여력이 없는 것도 사실이다. 하지만 그런 경우에도, 직장으로서의 교회, 직업으로서의 사역이란 사실이 부정될 수 없다. 더욱이, 교회가 충분한 재정적 여력이 됨에도 불구하고, 동시에, 담임목사와 비교해서 과도하게 사례비에 차이가 나는 것은 변명의 여지가 없다. 그런 경우, 그것은 엄연한 레위기 말씀의 위반이다. 가장 정의로움과 공평해야 할 교회가 가장 기만적인 형태의 착취와 억압, 그리고 불의를 자행하는 것이다. 분명히, 이것은 심각한 죄다.

(2) 부교역자들의 사역은 과도하고 부당하다.

본 조사를 통해, 부교역자들의 사역이 매우 심각한 상태에 놓여 있음이 드러났다. 청빙과정에서 계약서를 작성하지 않는 경우가 대부분(93.7%)이었고, 일일 평균 사역시간이 과도하게 길었으며(10.8%), 월요일 휴무가 제대로 보장되지 않았다(47.8%). 이것은 한국교회의 부교역자 채용방식이 아직까지 전근대적이고 주먹구구식임을 단적으로 보여준다. 청빙과정에서 계약서를 거의 작성하지 않는 것이 대표적인 증거다. 대부분의 경우, 계약서를 작성하지 않기 때문에, 자신의 사례비가 정확히 얼마인지, 사역의 범위와 시간은 어느 정도인지, 그리고 자신의 사역이 언제까지 보장되는지에 대해 미리 알 수가 없다. 따라서 교회의 가변적 상황과 담임 목사의 개인적 판단에 따라, 부교역자의 사역내용과 그에 대한 재정적 보상이 매우 자의적, 유동적, 불규칙적으로 결정 혹은 변동될 수 있다. 이런 상황과 과정에서, 부교역자가 자신의 입장을 표출하거나 납득시키는 것은 현실적으로 거의 불가능하다. 또한 일일 평균 사역시간이 일반 직장의 노동 시간에 비해 길고 불규칙하다. 수요일, 금요일, 주일처럼 정규예배가 있는 날은 늦게까지 교회에서 일해야 하나, 그런 경우에 야근수당이나 추가적 보상이 이뤄지는 경우는 없다. 또 장례, 혼인, 수련회, 부흥회, 혹은 그 외 특별한 행사들이 있을 경우, 부교역자들은 추가로 근무해야 하지만, 이런 경우에도 추가적 보상은 거의 없다. 심지어 공식적 휴무일로 정해진 월요일마저 휴무가 아예 보장되지 않는 경우가 많고, 비록 공식적으로는 정해져 있더라도 장례식을 비롯한 비상상황이 자주 발생하는 교회의 특수성 때문에, 보장된 월요일 휴식마저 제대로 사용할 수 없는 경우가 적지 않다. 따라서 그런 장시간의 노동과 불규칙한

근무시간으로 인해, 부교역자 가정은 가족들끼리 보낼 시간이 상대적으로 매우 부족하거나 불규칙하고, 그에 대한 적절한 재정적 보상은 이루어지지 않으며, 또한 다른 교육이나 자기계발을 위한 안정된 시간도 거의 확보할 수 없다. 결국, 부교역자들은 사명과 헌신이란 명분하에, 적은 임금을 받으며, 과도한 노동에 무방비 상태로 노출되어 있는 것이다.

그 결과, 많은 부교역자들의 삶에서 안식이 실종되고 있다. 성직자들에게 주일은 안식일이 아니며, 오히려 가장 바쁘고 정신없이 '일하는 날'이다. 그래서 일반적으로 부교역자들에게 월요일이 공식적인 휴일이다. 하지만 그날마저 그들에게 안식이 제대로 보장되지 않는 것이 현실이다. 그렇다면 분명히 이것은 안식일 준수를 명령했던 십계명을 범하는 것이다. "일곱째 날은 네 하나님 여호와와 안식일인즉 너나 네 아들이나 네 딸이나 네 남종이나 네 여종이나 네 가축이나 네 문안에 머무는 객이라도 아무 일도 하지 말라"(출 20:10). 또한 적절한 노동시간과 휴식을 규정함으로써, 자아실현과 사생활이 동시에 보장되어야 함에도, 현재 대부분의 부교역자들의 삶은 과도한 사역과 최소한의 휴식, 혹은 안정된 삶이 적절히 보장되지 못하고 있다. 이것은 "너와 함께 있는 네 형제가 가난하게 되어 네게 몸이 팔리거든 너는 그를 종으로 부리지 말고 ... 너는 그를 엄하게 부리지 말고 네 하나님을 경외하라"(레29:39, 43)는 하나님 말씀과도 충돌한다. 분명히, 성경은 어떤 경우에도 형제를 종으로 삼지 말며, 엄하게 부리지 말라고 명령한다. 하지만 현재 한국교회의 부교역자들은 이런 성경의 보호에서 확실히 벗어나있다.

(3) 부교역자들은 인격적 모독을 경험하고 있다.

본 조사를 통해, 부교역자들은 개선되어야 할 가장 심각한 문제로 담임목사의 부당한 언행과 권위주의를 지적했으며(22.9%), 이런 갑을관계 속에서 자신들을 종/머슴/노예로 인식하고 있음이 드러났다. 이것은 교회 내에서 담임목사와 부교역자 간의 기형적 역학관계, 그리고 그 안에서 부교역자의 치명적으로 해로운 자기인식을 보여준다. 지나치게 적은 사례비와 과도한 업무 때문에 부교역자들의 자기이해가 대단히 부정적인 상황에서, 담임목사의 부당하고 비인격적인 대우까지 경험함으로써, 부교역자들의 자기이해가 대단히 부정적·비관적으로 추락하고 있는 것이다.

보다 구체적으로, 부교역자들은 담임목사의 부당한 언행과 권위주의, 부적절한 사례비와 과도한 업무, 그리고 인격모독 등으로 고통 받고 있으며, 그 결과, 자신들을 종/머슴/노예, 계약직/비정규직/일용직/임시직, 소모품/부속품, 갑질 당하는 삶, 미생, 아르바이트생 등으로 인식하고 있다. 이것은 교회 안에서, 특히 담임목사와의 관계 속에서, 부교역자들의 참담한 현실과 성직자로서 부교역자들의 자기비하가 매우 심각한 상태에 이르렀음을 단적으로 보여준다. 결국, 이런 고용관계와 업무환경은 부교역자들의 정신건강에 매우 부정적인 영향을 끼칠 뿐 아니라, 그것이 그들의 사역과 교회에도 바람직하지 않은 영향을 끼칠 것이고, 교회 안에서 부교역자에 대한 일반 성도들의 인식에도 부정적인 영향을 끼칠 것이 자명하다.

바울은 갈라디아서에서 말했다. "너희는 유대인이나 헬라인이나 종이나 자유인이나 남자나 여자나 다 그리스도 예수 안에서 하나이니라"(3:28). 그리스도 안에서 누구도 차별 받을 수 없다는 명백한 선언이다. 예수의 이런 가르침을 토대로, 루터는 "만인사제설"을 제창했다. 그에 따르면, 성도들 안에 본질적 계급차이는 존재하지 않으며, 단지 기능상의 차이가 있을 뿐이다. 하지만 교회의 권위주의적 문화 속에서 부교역자들이 담임목사에게 부당한 대우와 인격적 모독을 경험하는 현실은 이런 성경적 규범과 동떨어져있다. 세상을 향해 평등과 존중을 선포해야 할 교회가 오히려 불평등과 모독의 현장으로 변질된 것이다. 뿐만

아니라, 예수는 제자들에게 “그가 이 작은 자 중의 하나를 실족하게 할진대 차라리 연자맷돌이 그 목에 매여 바다에 던져지는 것이 나으리라”고 경고하셨다(눅17:2). 단지 악을 행하는 것이 아니라, 그 악이 타인의 실족으로 이어질 경우, 그것은 구제불능의 치명적인 죄가 된다. 그렇다면, 현재 교회에서 부교역자들이 자신을 종이나 소모품 정도로 생각하고 있다는 사실은 한국교회가 어떤 죄를 범하고 있는지를 분명하게 보여준다. 연자맷돌을 목에 걸고 물속에 들어가야 할 죄, 정녕 용서받기 어려운 죄를 범하고 있는 것이다. 특히, 성도들에게 사랑과 정의를 설교하는 담임목사가 자신을 돕는 부교역자들을 대상으로 부적절한 언행과 억압을 자행하고 있다면, 이것보다 참담한 신성모독은 없다. “이 지극히 작은 자 하나에게 하지 아니한 것이 곧 내게 하지 아니한 것이니라”(마25:45).

2. 제안

(1) 교회/담임목회자의 의식 변화

본 조사를 통해 드러난 부교역자들의 재정적·목회적 현실은 매우 안타깝다. 기본적으로, 적절한 수준의 사례비가 보장되지 못함으로써, 그들 대우가 심각한 경제적 어려움에 봉착해 있다. 또한 과도한 업무와 불규칙한 사역으로 사생활도 제대로 보장되지 못하고 있다. 물론, 교회의 규모와 재정 상태에 따라, 상황은 매우 다양하며, 한국교회의 대다수를 차지하는 소형교회들의 경우, 불가피한 측면도 없지 않다. 그럼에도, 보다 근본적인 문제는 부교역자들에 대한 관심의 부족, 부교역자들의 사역과 삶에 대한 이해의 부족, 또 그들의 처우를 개선해야 한다는 의지의 약화다. 심지어 적절한 재정적 지원이 가능한 교회들의 경우에도, 잘못된 통념과 이해 및 의지의 부족으로, 상황이 개선되지 않은 경우가 적지 않다. 따라서 각 교회와 담임목사들은 부교역자들이 그들의 교육수준과 연령, 사역의 내용과 수준을 현실적·객관적으로 고려하여, 그에 합당한 대우를 할 수 있도록 최선을 다해야 한다. 그리고 이런 노력은 문제의 실체에 대한 정확한 진단과 인식에서 해결의 실마리를 찾을 수 있을 것이다.

(2) 교단적 차원의 대안 모색

그동안 부교역자들의 사역내용과 양, 그리고 그에 대한 적절한 재정적 보상은 철저히 개교회의 결정사항이었다. 그 결과, 개교회의 재정상태, 목회자의 성품, 교회의 전통에 따라, 부교역자들의 처우는 극심한 편차를 보였다. 특히, 목회자의 기본덕목의 하나로 헌신과 희생이 당연시되는 풍토에서, 그리고 대다수의 한국교회가 재정적으로 미자립 상태에 있는 현실에서, 다수의 부교역자들이 과도한 업무와 열악한 사례비로 어려움을 겪는 것이 당연하거나, 심지어 미덕으로 간주되었고, 그런 문화 속에서 이런 현실의 개선을 위한 어떤 제도적·조직적 노력은 미미했다. 담임목회자들의 경우, 교단이나 지방회, 혹은 개인적 후원을 받을 수 있지만, 부교역자들의 경우에는 그런 최소한의 장치마저 마련되지 않고 있다. 따라서 재정적으로 어려운 교회에서 사역하는 부교역자들을 위해, 교단적 차원의 대책을 마련하려는 노력이 매우 절박 시급하다. 부교역자들의 학력, 경력, 역할 등을 고려하여, 교단적 차원에서 각 교회가 부담해야 할 사례비의 한계선을 설정하고, 개 교회가 그 규정을 현실적으로 실행할 여유가 없을 경우, 이를 보조할 수 있는 다양한 방법들을 마련해야 한다. 부교역자들이 특정 교단에 소속되어 헌신할 경우, 사역에 대한 의무와 책임과 함께 최소한의 생활비를 보장해 주는 것이 개 교회와 교단의 당연한 공동책임이기 때문이다. 예를 들어, 교단이나 지방회가 미자립교회에 지원하는 후원금 중 일정부분을 부교역자의 사례비로 사용할

수 있도록 하거나, 선교단체 간사들의 경우처럼, 부교역자들이 개별적 후원자들의 지원을 받을 수 있도록 하거나, 교단적 차원의 후원자 모집운동을 전개하는 것도 생각해 볼 수 있을 것이다.

(3) 이중직에 대한 적극적 검토/모색

본 조사에 따르면, 대다수의 부교역자들이 과도한 업무와 열악한 사례비로 어려움을 토로했지만, 정작 이런 문제의 해결을 위해 직접 일을 하는 경우는 매우 적었다(일할 생각이 없다는 답변이 42%다). 적어도 두 가지 이유가 있을 것이다. 하나는 교회사역의 특성과 과도한 업무 때문에, 재정확보를 위해 다른 일을 하는 것이 현실적으로 어렵다. 동시에, 직업을 가진 배우자에게 의존하는 경우도 적지 않다. 하지만 부교역자들 자신이 사역에 대한 전통적 관념에 붙잡혀서, 경제적 책임에 소홀한 경우도 적지 않다. 따라서 본 조사의 결과처럼, 대부분의 교회들이 충분한 사례비를 지급하지 못하고, 대다수의 부교역자들이 부족한 재정 충당을 위해 별도의 일을 하지 않으면서, 부교역자들이 경제적 어려움을 호소하는 상황에선, 교회뿐 아니라 부교역자 자신들의 의식과 행동의 변화도 필요하다. 한 가지 예로, 교회와 부교역자 모두가 목회자 이중직 문제를 보다 적극적으로 검토·수용할 필요가 있다. 교회가 부교역자의 생계를 전적으로 책임질 수 없다면, 그들의 사역의 양과 시간을 축소하고, 그들이 별도로 생계를 위해 일할 수 있도록 허락해야 하며, 부교역자 자신들도 적극적으로 그런 방법을 모색해야 하지 않을까?


3. 조사의 가치와 한계

(1) 가치

먼저, 본 조사는 부교역자들의 현실을 부교역자들의 목소리를 통해 들을 수 있는 기회를 대중들에게 제공했다는 면에서, 중요한 가치를 지닌다. 그동안 교회에서 부교역자들은 같은 목회자 신분이었으나, 담임 목사와는 전혀 다른 대우를 받았고, 자신들의 어려운 처지에 대해 표현할 기회마저 대단히 제한되어 있었다. 그런 상황에서, 그들의 현실을 사회가 주목할 수 있도록 장을 마련한 것은 시기적으로 매우 적절하다. 둘째, 본 조사는 교회의 중요하고 현실적인 문제였으나, 교회의 특성상 공개적으로 다루기 어려웠던 매우 '불편한 문제'를 용감하게 다루었다는 면에서도 의미가 있다. 사례비와 사역의 양과 관련하여, 교회에서 부교역자들의 상황이 매우 열악하고 부당하다는 것은 어제와 오늘날만의 문제가 아니었다. 하지만 이런 문제를 교회 내에서 발언하는 것 자체가 부적절한 것으로 간주되어 온 것이 한국교회의 현실이었다. 그런 맥락에서, 이 불편한 주제를 공적 토론의 장으로 끌어낸 것 자체가 매우 용감하며, 꼭 해야 할 일을 한 것이다. 이제는 말할 때가 되었기 때문이다.

(2) 한계

먼저, 개 교회의 특수한 상황과 입장이 충분히 반영되지 못했다. 예를 들어, 개 교회의 지역적, 경제적, 교세적, 사역적 특수성이 치밀하게 반영되지 않았기 때문에, 부교역자들이 받는 대우의 객관적 적절성, 그런 대우에 대한 부교역자들의 주관적 판단을 공정하게 평가하는 것이 쉽지 않다. 둘째, 사역과 대우에 대한 부교역자들의 종합적 평가가 반영되지 않았다. 즉, 사례비, 근무시간, 사역기회, 인격적 대우 등에 대한 개별적 반응은 조사에 반영되었으나, 그 모든 것에 대한 종합적 판단은 제시되지 않았기 때문이다. 셋째, 부교역자들이 받는 다양한 종류의 사례형태들이 충분히 고려되어 평가되지 않았다. 대부분의 경우, 정규사

례비 외에, 다양한 형태의 지원금(교통비, 도서비 등), 주택제공/보조도 중요한 사례의 내용이다. 하지만 이런 것들이 사례비 명목에 함께 반영되지 않음으로써, 부교역자의 사례에 대한 평가가 정확하지 않다. 넷째, 비슷한 학력과 경력을 가지고 다른 종교나 유사직업에 종사하는 사람들과 비교할 수 있는 자료도 함께 제시되었다면, 현재 한국교회 부교역자들의 사역과 사례에 대해 보다 공정하고 객관적인 평가가 가능했을 것이다. 끝으로, 부교역자들의 사례에 대한 역사적 비교도 필요할 것이다. 현재의 대우와 처지가 과거보다 향상된 것인지, 변함이 없는지, 아니면 악화된 것인지를 파악할 필요도 있기 때문이다. 

부교역자 지위에 대한 법률적 검토

강 문 대 변호사 | 법률사무소 로그

Church Social Responsibility

I. 부교역자의 개념

1. 각 교단 헌법상의 개념

- 우리나라의 대표적인 교단의 헌법들 가운데 '부교역자'라는 항목을 별도로 마련하여 그에 관한 내용을 기재하고 있는 헌법은 발견되지 않음.
- 대신 '부목사'에 관한 내용은 대부분의 헌법에 마련되어 있고, '전도사'에 대한 내용은 마련되어 있는 헌법도 있고(예장 통합 제7장 제48조 이하, 기성 제4절 제42조 이하), 그렇지 않은 헌법도 있음.
- '부목사'는 위임목사 혹은 담임목사¹⁾를 보좌하는 목사를 의미하며, 개별 교회의 청빙절차를 거친 후 노회의 허락에 의해 선임되며, 임기는 대부분 1년임.
- '전도사'는 청빙절차를 거쳐서 선임되는 경우도 있고, 그렇지 않은 경우도 있다. 임기는 역시 대부분 1년으로 보임

2. 이 글에서의 범위

- 각 교단의 '헌법'에서 '부교역자'라는 개념을 설정하고 있지 않으므로 '부교역자'라는 개념은 상황과 목적에 따라 자유롭게 설정될 수 있는 개념임.
- 이 글에서는 통상적인 문언의 의미에 따라 위임목사나 담임목사를 보좌하는 '부목사'와 '전도사'를 부교역자로 설정하고 그 법률상 지위를 고찰해 보고자 함.

3. 부교역자의 유형

1) 각 교단 헌법상으로는 개별 교회의 대표자인 목사 중 '위임목사'가 아닌 목사를 통상 '담임목사' 혹은 '시무목사'로 지칭하고 있다.

- 이 글에서 의미가 있는 부교역자의 유형은 ▲상근 부목사, ▲비상근 부목사, ▲상근 전도사, ▲비상근 전도사임.
- 각 개별교회에서는 그 역할에 따른 구분(교육전도사, 음악전도사 등)이 더 중요하겠지만 법률상 지위와 관련해서는 그 역할은 크게 중요치 않고 그 외형적 모습이 더 중요하게 취급됨.

4. 부교역자의 선임 및 해임 절차

가. 임기만료시

- 부교역자의 경우 대부분 그 임기가 1년으로 정해져 있는바, 1년의 임기가 도래하면 당연히 부교역자로서의 지위가 상실됨. 이는 부교역자가 근로자로 인정되는지 여부와 무관한 것임. 즉, 근로자로 인정이 되든 그렇지 않든 간에 이렇게 보아야 함.
- 따라서 원칙적으로 새로운 선임 절차를 거치지 않으면 임기 만료와 함께 부교역자로서의 지위는 상실되는 것으로 보아야 함.

나. 임기만료 이전

- 임기가 정하여져 있는 부교역자의 경우 임기만료 이전에 그 지위를 상실할 수 있는지 여부는 근로자인지 여부에 따라 달라짐. 이에 대해서는 뒤에서 살펴보겠음.

다. 임기를 도과한 경우의 지위

- 부교역자의 임기가 도과되었는데도 특별한 절차 없이 그대로 재임하고 있는 경우 그 지위가 어떻게 되는지 의문이 생길 수 있음.
- 이런 경우에는 묵시적으로 선임절차를 다시 거친 것으로 보는 것이 합리적임. 물론 그 기간은 새로 정해지는 것임.

II. 부교역자의 법률상 지위

1. 수임인인가 근로자인가?

- 부교역자의 지위에 대해 신학상으로는 '성직자'인가 '근로자'인가로 묻게 되지만, 법률상으로는 '수임인'인가 '근로자'인가로 묻게 됨.
- 수임인은 '위임' 계약을 맺고서 사무의 처리를 위탁받은 사람을 의미함(민법 제680조). 사무의 처리는 일정한 사무를 그 목적에 따라서 가장 합리적으로 처리·판단하는 것을 의미하는데, 수임인에게는 상당

한 정도의 재량이 인정됨. 따라서 '위임'은 당사자 사이의 신임관계를 기초로 하는 것임.

- 변호사와 의뢰인의 관계가 가장 대표적인 '위임' 관계라고 할 수 있음.
- 수임인은 위임의 본지에 따라 선량한 관리자의 주의으로써 위임사무를 처리할 의무를 부담하고, 위임인은 보수의 특약이 있는 경우 수임인에게 보수를 지급해야 함.
- 위임계약은 당사자 사이의 신뢰를 토대로 하고 있으므로, 각 당사자는 언제든지 위임계약을 해지할 수 있음!!! 이는 기간의 약정이 있는 경우에도 마찬가지이고, 원칙적으로는 위임계약의 해지로 인해 어떠한 책임도 지지 않음. 다만, 상대방이 불리한 시기에 해임한 때에는 그로 말미암아 생기는 손해를 배상해야 함. 그러나 그런 경우에도 그 시기에 해지하는 것이 부득이한 사유에 의한 것일 때에는 배상책임을 지지 않음.

○ 근로자는 근로계약을 맺고서 근로를 제공하고 임금을 지급받는 사람을 의미함(근로기준법 제2조 제4호). 근로계약은 사실상의 지배·종속의 관계를 전제로 함. 따라서 '근로계약'은 힘의 불균형을 전제로 하고 있는바, 근로자의 보호를 위한 특별법이 존재함. 그것이 바로 '근로기준법'임.

- 일반 회사의 사장과 종업원의 관계가 근로계약 관계라고 할 수 있음.
- 근로계약 관계에 대해서는 근로기준법이 적용되어 여러 가지 제약이 가해짐. 그에 따라 사용자는 정당한 이유가 없는 한 근로자를 해고하거나 기타 불이익한 처분을 행해서는 안 되고(23조), 근로자의 휴일과 휴식에 관한 조항을 준수해야 함. 임금 등에 관한 조항을 위반한 경우에는 형사 책임까지 져야 함.
- 이처럼 근로자에 대해서는 여러 가지 법적 보호 장치가 부여되어 있으므로 어떤 사람이 근로자인지 아닌지를 판단하는 것은 매우 중요한 법률적 문제임.

2. 근로자에 해당하는지 판단하는 기준

○ 대법원은 근로자에 해당하는지를 판단하는 기준으로 다음과 같은 기준을 제시하고 있음.

<대법원 2014. 12. 11. 선고 2013다77706 판결>

- (1) 근로기준법상의 근로자에 해당하는지는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 노무제공관계의 실질이 노무제공자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공한 것인지 여부에 따라 판단하여야 한다.
- (2) 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는
 - 업무내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지,
 - 사용자가 근무시간과 근무 장소를 지정하고 노무제공자가 이에 구속을 받는지,
 - 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지,
 - 노무제공을 통한 이익의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지,
 - 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지,
 - 기본급이나 고정급이 정하여졌고 근로소득세를 원천징수하였는지,

- 그리고 근로제공관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다.
- (3) 다만 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 아니한다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 아니 된다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등 참조).
- (4) 그리고 전체적으로 보아 임금을 목적으로 종속적 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였다고 인정되는 이상, 근로자에 대한 위 여러 징표 중 일부 사정이 결여되었거나 다른 지위를 아울러 가지고 있다고 하여도 그러한 사유만으로 근로기준법상 근로자가 아니라고 할 수는 없다(대법원 2009. 4. 23. 선고 2008도11087 판결 등 참조).

○ 위와 같은 판단 기준에 따라 근로자인지 여부를 판단한 실제 사례를 살펴보면 다음과 같음.

<대법원 2014. 05. 29. 선고 2012다98720 판결>

주식회사의 대표이사는 대외적으로는 회사를 대표하고 대내적으로는 회사의 업무를 집행할 권한을 가지므로, 대표이사로서의 지위가 형식적·명목적인 것에 불과하여 실제 경영자로부터 구체적·개별적인 지휘·감독을 받아 근로를 제공하고 근로 자체의 대상적 성격으로 보수를 지급받았음에 그쳤다는 등의 특별한 사정이 없는 한, 근로기준법상의 근로자에 해당하지 아니한다(대법원 2009. 8. 20. 선고 2009두1440 판결 등 참조).

<대법원 2009. 08. 20. 선고 2009두1440 판결>

주식회사의 대표이사로 등기되어 있는 자라고 하더라도, 대표이사로서의 지위가 형식적·명목적인 것에 불과하여 회사의 대내적인 업무집행권이 없을 뿐 아니라 대외적인 업무집행에 있어서도 등기 명의에 기인하여 그 명의로 집행되는 것일 뿐 그 의사결정권자인 실제 경영자가 따로 있으며, 자신은 단지 실제 경영자로부터 구체적·개별적인 지휘·감독을 받아 근로를 제공하고 경영성이나 업무성적에 따른 것이 아니라 근로 자체의 대상적 성격으로 보수를 지급받는 경우에는 예외적으로 산업재해보상법상의 근로자에 해당한다.

<대법원 2013. 06. 27. 선고 2010다57459 판결>

한편 회사의 이사 또는 감사 등 임원이라고 하더라도 그 지위 또는 명칭이 형식적·명목적인 것이고 실제로는 매일 출근하여 업무집행권을 갖는 대표이사나 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하면서 그 대가로 보수를 받는 관계에 있다거나 또는 회사로부터 위임받은 사무를 처리하는 외에 대표이사 등의 지휘·감독 아래 일정한 노무를 담당하고 그 대가로 일정한 보수를 지급받아 왔다면 그러한 임원은 근로기준법상의 근로자에 해당한다 할 것이다(대법원 2003. 9. 26. 선고 2002다64681 판결 참조).

<대법원 2013. 09. 26. 선고 2012도6537 판결>

상법상 주식회사의 이사는 주주총회의 선임 결의를 거쳐 임명되고(상법 제382조 제1항), 그 등기를 하여야 한다. 이러한 절차에 따라 적법하게 선임된 이사만이 이사회 구성원으로서 회사의 업무집행의 의사결정에 참여하는 등 상법에서 정한 권한을 행사할 수 있고, 이러한 주식회사의 이사는 회사로부터 일정한 사무처리의 위임을 받고 있다(상법 제382조 제2항). 따라서 이사가 상법상 정하여진 이사회서의 업무를 실질적으로 수행하는 한편 회사의 경영을 위한 업무를 함께 담당하는 경우에, 그 담당하고 있는 전체 사무의 실질이 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하는 것에 그치지 아니한다면 그 이사는 위임받은 사무를 처리하는 것으로 볼 수 있다(대법원 1992. 12. 22. 선고 92다28228 판결, 대법원 2000. 9. 8. 선고 2000다22591 판결 등 참조). --(중략)--

비록 공소외 2가 이사 외에 레미콘 사업부 운영에 관한 업무를 함께 담당하는 과정에서 대표이사로부터 지시 등을 받는 경우가 있다고 하더라도 공소외 2의 등기이사로서의 명칭이나 직위가 형식적·명목적인 것에 불과하다거나 공소외 2가 담당한 전체 업무의 실질이 위임사무를 처리하는 것이 아니라 대표이사의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하는 근로자에 그친다고 쉽게 단정하기는 어렵다고 할 것이다.

3. 부교역자는 근로자인가?

- 판례 상으로는 부교역자를 근로자로 인정한 것도 있고, 인정하지 않은 것도 있음. 결국 사안에 따라 달리 판단되어질 수 있는 것으로서 일률적으로 재단하기는 힘들. 위와 같은 판단 기준과 아래와 같은 사례를 토대로 개별적으로 판단하는 수밖에 없음.

- 근로자가 아니라고 한 판결로는 다음과 같은 것들이 있음.

<서울행법 2005. 12. 27. 선고 2005구합13605 판결>

교회에 소속된 부목사는 임면과 지위에 있어 담임목사와 직접적인 종속관계에 있다고 보기 어렵고, 그에게 지급되는 금원도 목회활동의 대가로 지급되는 것으로서 생활보조금의 성격이 강하다고 보아야 하는 점 등에 비추어, 교육전도사는 신학대학교 신학대학원 학생의 신분을 가지고 있으므로 교회에서 수행한 교리학습지도가 신학대학교 수업의 일환으로 볼 수 있고, 그에게 지급된 금원도 소액으로서 근로소득세 원천징수도 하지 아니하였으며, 임금, 임면 등에 대한 별도의 규범이 마련되어 있지 아니한 점 등에 비추어, 근로기준법상 근로자에 해당하지 아니 한다.

<서울행정법원 2014. 3. 21. 선고 행정13부 판결>

재판부는 "원내 목사로서 임명된 김모씨는 직원과 환자들의 예배를 인도하거나 신앙생활을 지도하는 등 업무를 했다"며 "재단이 구체적이고 직접적으로 김씨를 지휘·감독하는 것은 업무의 성격상 불가능해 보이는 점 등을 고려하면 근로기준법상 근로자에 해당한다고 볼 수 없다"고 판시했다. 이어 "김씨가

받은 월급은 근로의 대가로 지급된 것으로 볼 수 없고, 목회 활동에 전념할 수 있도록 지급된 생활보조라고 봐야한다"며 "특히 김씨가 근로자에 해당한다면 헌금은 모두 재단에 귀속돼야 하는데 종교적인 이유로 지급한 헌금이 재단에 귀속되는 것은 상식적으로 납득하기 어렵다"고 설명했다.**(뉴시스 기사 참조)**

○ 근로자가 맞다고 한 판결로는 다음과 같은 것들이 있음.

<2013. 5. 20. 춘천지방법원 행정부 판결>

춘천지법 행정부(재판장 정문성 부장판사)는 교회 체육관 내부 공사를 하다 추락해 숨진 전도사 A씨 유족이 근로복지공단을 상대로 낸 '유족급여 및 장의비 부지급 처분 취소' 청구소송에서 원고 승소 판결을 했다고 20일 밝혔다. 재판부는 "망인은 이 교회에 전도사로 부임할 당시부터 교회 측과 매월 정기적이고 정적으로 받을 급여에 관해 협의했고, 매월 지급받은 액수가 결코 작다고 볼 수 없고, 이는 실질적으로 망인의 가족이 생계를 유지하는 유일한 수단이 됐으므로, 망인이 교회로부터 매월 정기적이고 정적으로 지급받은 급여는 망인이 제공하는 근로의 대가로 볼 수 있다"고 판단했다. 이 교회의 규약과 퇴직규정에는 전도사의 선임, 휴직, 휴가, 해임, 정년에 관한 규정이 있고, 특히 퇴직금에 관하여는 지급방법까지 구체적으로 규정하고 있다.

또 "망인은 전도사로서 본연의 종교활동 외에도 담임목사의 지시에 따라 교회와 관련된 각종 업무를 망라해 수행했으며, 이 사건 재해도 교회 체육관의 흡음판 부착 공사를 하라는 담임목사의 지시를 받아 수행하다가 발생했다"며 "망인이 수행한 제반 업무의 특성상 망인은 종속적인 관계에서 근로를 제공했다고 볼 여지가 충분하다"고 말했다.

재판부는 "비록 망인이 이 교회에서 근무할 당시 망인은 4대 보험에 가입하지 않았고, 근로소득세의 원천징수도 이루어지지 않았으나, 현재 성직자에 대한 소득세 과세 여부나 4대 보험 적용 여부 등에 관한 일관된 정책이나 제도가 마련되지 않은 상태에서 망인이 근로자에 해당하는지 여부를 판단하는데 이런 사정을 절대적인 기준으로 참작할 수는 없다"고 지적했다.

재판부는 "종교적 관점에서는 성직자를 두고 '임금'을 목적으로 '종속적인 관계'에서 사용자에게 근로를 제공하는 자라고 평가하는 것에 상당한 거부감이 있을 수 있으나, 개별적·구체적 사안에서 해당 성직자를 사회적 관점이나 법적 관점에서 산재보험법상 '근로자'로 평가해 사회보험의 일환인 산재보험 등의 혜택을 받도록 할 것인지 여부는 서로 다른 차원의 문제"라며 "따라서 망인이 산재보험법상 '근로자'에 해당하지 않음을 전제로 한 근로복지공단의 처분은 위법하므로 취소돼야 한다"고 판시했다.**(오마이뉴스 기사 참조)**

<2014. 4. 30. 대법원 판결>

안아무개 목사는 인천에 있는 대형 교회인 S인천교회로부터 부목사직을 제안 받고 2008년 5월 말부터 일을 시작했다. 안 목사는 그해 말, 2009년에도 부목사로 일을 계속하는 내용의 1년 근로계약을

맺었다. 그러나 2009년 5월 안 목사가 교회 관계자에게 폭행을 당하자 교회 쪽은 되레 그가 가해자라며 해고했다. 안 목사는 원직 복직을 요구했으나 교회 쪽이 이를 거부하자 해고를 무효로 해달라는 소송을 법원에 냈다. 법원은 안 목사의 손을 들어줬다. 인천지법에 이어 항소심 재판부인 서울고법 민사15부 역시 지난해 11월 안 목사가 근로기준법상 근로자에 해당되며 교회의 인사명령은 부당해고라고 선고했다.

재판부는 그 근거로 안 목사와 교회가 근로에 대한 대가로 기본급과 시간외수당, 기타수당 등을 주기로 하는 근로계약을 맺었고, 안 목사를 비롯해 이 교회에서 교역자로 일한 이들은 모두 교단헌법과 인사규정, 취업규칙의 적용을 받는다는 사실을 들었다. 또 담임목사의 인사발령에 따라 관련 업무를 맡은 점 등을 들어 “원고(안 목사)는 임금을 목적으로 종속적 관계에서 사용자인 피고 교회에 근로를 제공했다고 봄이 상당하다”고 판단했다.


재판부는 사법부가 종교단체 내부의 문제에 관여하는 게 종교의 자유를 침해한다는 교회 쪽의 주장에 대해서도 “종교단체의 민사 관계에 민법이, 형사 관계에 형법이 적용되는 것과 마찬가지로 고용 관계에 근로기준법이 적용되는 것을 두고 종교의 자유를 침해한다고 할 수 없다”고 반박했다. 법원은 이어 교회 쪽이 안 목사를 해고하면서 징계위원회를 열지 않았고 해고 이유에 대한 설명도 하지 않아 해고 자체가 무효라며 받지 못한 임금 1352만원을 지급하라고 판결했다. 대법원은 지난 3월 말 안 목사와 교회 쪽의 상고를 기각해 원심 판결을 확정했다.

- 인식의 편의를 위해 단순화의 위험을 무릅쓰고 굳이 판단해 본다면, 상근 전도사가 근로자로 인정받을 가능성이 가장 크고(종속성이 가장 크고 재량이 가장 적으므로), 그 다음으로 상근 부목사, 비상근 부목사, 비상근 전도사 순으로 근로자로 인정받을 가능성이 줄어든다고 할 수 있음.
 - 비상근의 경우, 특정 업무를 수행하기 위해 ‘위임’을 받는 것으로 볼 여지가 많아서 근로자로 인정될 가능성이 낮아지는 것임.
- 각 교단의 헌법 자체로는 부교역자를 ‘근로자’가 아닌 것으로 전제하고 있는 것으로 보임. 즉, 각 교단은 부교역자의 사역의 동기가 임금이 아닌 헌신과 봉사라고 보고 있고, 선교 사업도 종속적 지위에서 다른 사람의 명령을 받아서가 아니라 본인이 주체적이고 자발적으로 행하는 것으로 보고 있으며, 사례비도 근로의 대가로 지급하는 것이 아닌 근로와는 무관하게 생활보조비로 지급하는 것으로 평가하고 있음.
 - 그런데 법원은 헌법상의 규정만을 보는 것이 아니라 실제 근로실태를 봄.
 - 그러므로 각 교회가 부교역자를 ‘근로자’로 평가받게 하지 않으려면 실제 실태를 그렇게 운용해야 함. 즉, 부교역자를 ‘수임인’으로서 상당한 재량을 가진 사람으로 대하고 그 지위를 보장하며 그 처우 개선에 힘써야 하는 것임. 그렇게 하지 않고 현재와 같은 방식으로 ‘부교역자’를 대할 경우에는 법원이 근로자로 보는 판결이 훨씬 더 많아질 것이 분명함.

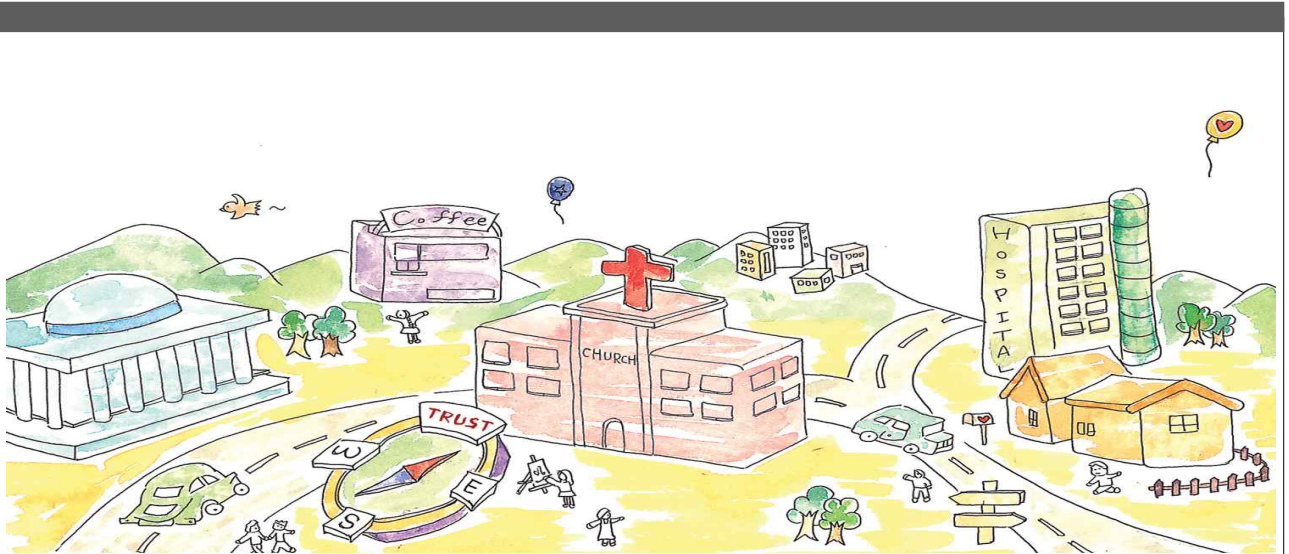
Ⅲ. 근로자인 경우의 법률관계

- 부교역자가 법원에서 '근로자'로 인정받을 경우에는 그 부교역자에 대해서는 '근로기준법', '노동조합및 노동관계조정법', '근로자퇴직급여보장법', '산업재해보상보험법' 등이 적용됨.
- 즉, 각 교회는 그 부교역자에 대해, ▲정당한 이유 없이 함부로 해고할 수 없고, ▲주휴일과 휴식 시간을 보장해야 하며, ▲하루 8시간을 넘는 근로에 대해서는 연장근로수당을 지급해야 하고, ▲노조를 만드는 것을 방해해서는 안 되며, ▲법정 퇴직금을 지급해야 하고, ▲산업재해보상보험을 비롯하여 4대 보험에 의무적으로 가입해야 한다는 것임.
- 위와 같은 의무를 위반할 경우에는, 노동위원회나 법원으로부터 구체적인 명령과 판결을 받기도 하고 경우에 따라서는 형사 처벌을 받을 수도 있음.
 - 법원은 교회 내의 교인의 지위와 담임목사의 지위 등에 대해서는 가급적 개입하지 않으려고 하지만, 근로자의 지위와 관련된 문제에 대해서는 조금도 양보를 하지 않을 것임. 근로자를 보호하는 것은 국가의 의무로서 법원의 기본적인 과업에 해당하기 때문임.

Ⅳ. 수임인인 경우의 법률관계

- 부교역자가 법원에서 '근로자'로 인정받지 못할 경우, 즉 '수임인'으로 인정받을 경우에는 민법과 당사자 사이의 약정이 적용됨.
- 즉, 각 교회는 그 부교역자에 대해, ▲위임계약을 언제라도 해지할 수 있고, ▲근로기준법 등의 보호조항을 적용하지 않아도 되며, ▲특별한 약정이 없는 한 퇴직금을 지급할 의무도 없음.
 - 그렇지만, 교회와 부교역자가 일정기간 동안 해지권을 행사하지 않기로 하는 특약을 맺은 경우에는, 그런 특약에도 불구하고 해지권은 행사할 수 있지만, 손해배상 책임은 부담해야 함(대법원 2000. 4. 25. 선고 98다47108 판결²⁾ 참조).
 - 퇴직금도 사전에 약정을 맺은 경우에는 지급 의무가 있음. 

2) "위임계약은 원래 해지의 자유가 인정되어 쌍방 누구나 정당한 이유 없이도 언제든지 위임계약을 해지할 수 있고, 다만 불리한 시기에 부득이한 사유 없이 해지한 경우에 한하여 상대방에게 그로 인한 손해배상책임을 질뿐이다. 그러나 이 사건 계약과 같이 수임인이 재임 중에 기본급, 주택수당 및 자녀학비 등을 지급받고 퇴임 시에는 퇴직금까지 지급받기로 하는 유상위임인데다가, 수임인의 지위를 보장하기 위하여 계약기간 중 처음 2년간은 위임인이 해지권을 행사하지 않기로 하는 특약까지 되어 있어 위임인의 이익과 함께 수임인의 이익도 목적으로 하고 있는 위임의 경우에는 위임인의 해지 자유가 제한되어 위임인으로서 해지 자체는 정당한 이유 유무에 관계없이 할 수 있다 하더라도 정당한 이유 없이 해지한 경우에는 상대방인 수임인에게 그로 인한 손해를 배상할 책임이 있다 할 것이다."



부 록

◎ 관련기사 모음

부교역자 관련 기사를 선별해 소개합니다. 언론사의 허락하에 전재합니다.

[한국교회 부목사의 현실 - 기획기사2] 목회하러 왔다가 소모품 되어 간다

담임목사 손바닥에 달린 사역 기간..불만 제기는 '영적이지 못한' 행동

■ 뉴스앤조이, 2014년 6월 20일, 구권호 기자

"비정규직, 고용 불안, 복지 사각지대, 소모품... 안타깝네요."

한 부목사의 응답이 눈에 들어왔다. 설문 조사 마지막에 '한국교회 부목사 제도에 대해 한 말씀 부탁드립니다'는 질문에 대한 답이었다. 짧은 글에서 깊은 체념이 묻어났다. 부목사 생활을 얼마나 했나 봤더니 2003년부터 지금까지 사역하고 있었다. 12년 차 부목사인 그는 왜 이렇게 한숨 섞인 대답을 썼을까.

담임목사 '보좌', 임기는 '1년'

본격적인 취재에 들어가기 전, 각 교단의 헌법을 먼저 확인했다. '부목사'라는 호칭이 법으로 정해 놓은 건지, 아니면 관례적으로 그렇게 부르는 것인지 확인하려고 했다. 부목사가 법으로 제정돼 있다면 어떻게 돼 있는지도 궁금했다. 다음은 한국교회 주요 교단의 헌법(장정·헌장)에 나와 있는 부목사에 대한 정의다.

- 대한예수교장로회 합동 : 부목사는 위임목사를 보좌하는 임시목사니 당회의 결의로 청빙하되 계속 시무하게 하려면 매년 당회장이 노회에 청원하여 승낙을 받는다.
- 대한예수교장로회 통합 : 부목사는 위임목사를 보좌하는 목사다. 임기는 1년이며 연임할 수 있다.
- 기독교대한감리회 : 담임자를 보좌하며 담임자가 위임하는 선교·교육·행정·전도·기획·음악·사회복지·미디어 등의 담당 목사로 직무를 수행한다.
- 예수교대한성결교회 : 부목사(교육·행정·음악 등)는 당회의 결의로 청빙받아 담임목사를 보좌하는 목사.
- 기독교대한성결교회 : 담임목사를 보좌하는 목사이다.
- 한국기독교장로회 : 부목사는 담임목사를 보좌하는 목사다. 임기는 1년이며, 중임될 수 있고 담임목사 사임 시 함께 사임한다.
- 기독교대한하나님의성회 : 교회는 필요에 따라 직능별로 담임목사를 보좌할 부목사를 둘 수 있다. 부목사는 담임목사가 선임한다. 부목사는 담임목사가 될 수 없으며, 임기는 1년으로 연임할 수 있다. 단, 담임목사의 은퇴 시에는 예외로 한다.

헌법상 부목사의 주업무는 "담임목사를 보좌"하는 것이다. 어떤 방법으로 보좌해야 하는지는 구체적으로 나오지 않는다. 임기는 1년으로 정해 놓은 곳도 있고 정해 놓지 않은 곳도 있었다. 담임목사가 은퇴하거나 사임하면 같이 그만두는, 마치 '순장(殉葬)'과 같은 모습도 보였다. 대부분 당회를 통해 부목사를 청빙하지만 인사권이 아예 담임목사 한 사람에게 주어진 경우도 있었다.

담임목사 임김에도 날아가는 부목사

법으로 정한 임기가 1년이라니. 그럼 해마다 재계약(?)을 해야 한다는 말인가. 만약 그렇다면 고용 불안이 심각하지는 않을까. 목사는 일반 직업과 달라서 괜찮은 건가. 부목사를 만나 제일 먼저 임기 문제를 물어봤다.

"부목사는 한마디로 비정규직입니다." 올해로 4년차 부목사의 말이다. 역시나 그랬다. 하지만 진짜 문제는 법이 아니라 다른 데 있었다. 바로 부목사의 모든 것을 컨트롤하는 '담임목사'였다. 개교회 현실은 담임목사가 부목사를 청빙하고 해고할 수 있는 권한을 가지고 있었다.

부목사가 그 교회에서 얼마나 사역할지는 담임목사의 스타일에 따라 달라졌다. 취재하면서 알게 된 부목사들은 한 교회에서 짧게는 2~3년, 길게는 5~6년 정도 사역하다가 다른 교회로 옮겨 갔다. 이유도 담임목사의 성향에 따라 각양각색이었다. 한 부목사는 "여러 목회 환경을 경험할 수 있게 하려는 담임목사의 배려일 수도 있고 부목사들이 타성에 젖지 않게 하려는 것일 수도 있다. 출석 교인 실적(?)이 안 좋아 '잘리는' 경우도 있지만. 어쨌든 부목사들은 몇 년에 한 번씩 계속 다른 임지를 알아봐야 하는 부담이 크다"고 말했다.

부목사의 임면이 어떤 제도가 아니라 담임목사의 의중에 달려 있는 건 긍정적이기보다는 폐단이 많았다. 한 16년 차 부목사는

두 번째 사역지에서는 휴대폰 문자로, 세 번째 사역지에서는 일주일 전에 구두로 해고를 통지받았다고 했다. 교회 예산이 빠듯하다는 이유였다. 6년 차 부목사는 "가장 힘든 건 (담임목사의) 인사권 남용이다. 시도 때도 없이, 절차도 없이 임의로 해고하거나 부서를 이동시킨다. (담임목사에게) 인사권이 있는 터라 정당한 하소연도 못한다"고 토로했다.

"목사 아들 목사는 '진골', 장로 아들 목사는 '성골'이라는 말 들어 보셨어요?" 한 부목사가 말했다. 목사나 장로 아들이 목사가 되면, 아버지의 인맥으로 다른 교회에 부목사 청빙을 받기 쉽다는 뜻이다. 부목사 사이에 떠도는 이런 웃지 못할 말도, 부목사의 임면 권한을 담임목사가 모두 가지고 있기 때문에 일어나는 현상이다.

부목사가 생각하는 부목사는? "비서, 집사, 노예.."

교단법에는 '담임목사를 보좌'한다고 돼 있는데, 주로 무슨 일을 하느냐고 물었다. 부목사들은 연이어 한숨을 쉰다. 말이 좋아 보좌지, 실제로는 담임목사가 시키는 일은 뭐든지 다 하는 수준이라는 것이다. 다음은 부목사들이 인터넷 설문 조사에 응답한 내용이다.

"그저 담임목사의 시종으로 무한책임을 지지만 권한은 거의 주어지지 않는 상태로 사역하는 경우가 많습니다."

"일반 업무뿐만 아니라 담임목사의 개인 용무도 함께해야 했습니다. 예컨대, 자신이 가르치는 학생들의 시험 성적을 채점하는 일이라든지, 이사 후 물건 정리하기, 휴대폰이나 옷, 가방을 리서치하는 일도 했습니다."

"행정·교육·관리·사무·운전·작업·심부름 등 제한이 없어요. 담임목사님이 시키면 시간과 상황에 상관없이 해야 합니다."

"짧은 경험이었지만 한국교회에서 부목사는 그저 담임목사와 그 집안의 사노비가 아닌가 하는 생각이 들었습니다."

"부목사는 담임목사를 위해 존재하는 사람 이상도 이하도 아닌 것 같아요."

부목사들은 기본적으로 교구나 주일학교를 맡고 이외 행정 일과 '담임목사가 시키는 일'을 모두 해야 했다. 담임목사가 새로운 프로그램을 계속 요구해, 자신이 목사인지 프로그램 기획 회사 직원인지 헷갈려 한다는 부목사도 있었다. 할 일이 너무 많아 가족을 돌보기 어렵다고 답하는 부목사도 많았다.

"돈이나 제대로 주고 부려 먹나?" 나도 모르게 이런 말이 나왔다. 부목사들은 대부분 쓴웃음을 지으며 고개를 가로저었다. 페이스북에서도 '어렵다'고 답한 사람이 많았다. 사례비에 대해서는 '부목사의 경제 사정'을 주제로, 후속 기사에서 자세하게 다룰 예정이다.

부목사들의 복지 수준도 낙제점이었다. 대개 담임목사는 여름-겨울 휴가와 안식년이 보장돼 있다. 하지만 부목사들은 이런 게 어디 명시돼 있는 게 없었다. 한 부목사는 "안식년은 고사하고 여름휴가라도 있었으면 좋겠다"며 "저번 교회에서는 2년 동안 하루도 못 쉬 목사도 봤다"고 말했다. 대부분 담임목사의 허락을 받고 하루 이틀 쉬는 정도였다. "담임목사가 기분이 좋으면 교인들 성지순례 가는 데 끼워 보내 준다"고 말하는 부목사도 있었다.

보험은 따로 가입해 주지 않는다고 답한 부목사들이 많았다. 세금을 내는 교회가 많지 않으니 부목사들은 4대 보험도 가입하기 어려웠다. 간혹 부목사도 교단 연금에 가입해 주는 교회도 있기는 했지만, 보험은 대부분 알아서 하는 분위기다.

법의 사각지대, 목사는 성직이라 근로자 아니다?

부목사들의 얘기를 들으면서 부당하다고 생각되는 부분이 많았다. 하지만 부목사들은 담임목사에게 밉보이는 게 생계와 직결된 문제이니 뭐라 말할 수 없는 처지였다. 그러다 문자메시지 하나로 해고를 통지받아도 어디다 하소연할 곳이 없었다. 이들의 열악한 사역 환경을 구제할 방법은 없을까.

일반 근로자들은 근로기준법이라는 최소한의 선이 있다. 근로기준법은 근로 계약을 할 때에 임금, 근로 시간, 휴일, 휴가 등 근로 조건을 명시하도록 규정하고 있다. 정당한 이유 없이 해고할 수도 없다.

부목사도 근로기준법의 적용을 받을 수는 없을까. 이에 대한 판례를 찾아봤다. 올해 4월, 근로자로 인정받은 부목사에 대한 대법원 판례가 있었다. 이 부목사는 2011년 자신을 해고한 교회를 상대로 해고 무효 확인 소송을 걸었다. 법원은 이 목사가 "임금을 목적으로 종속적 관계에서 사용자인 피고 교회에 근로를 제공했다"고 봄이 상당하다"며 "근로기준법상 근로자의 위치에 있었다"고 판결했다. 해고는 무효가 됐다.

하지만 현실의 한국교회는 '목사 = 성직'이라는 명제가 강하게 작용한다. 목사에게 '근로'라는 말 자체가 성립하지 않는 분위기다. 부목사를 청빙하는 데 있어서 '근로조건이 명시된 계약서'라는 건 꿈도 못 꿀 일이다. 이에 대한 부목사들의 말이다.

"보통 계약서는 쓰지 않습니다. 근로조건이나 기간도 명시되지 않죠. 그리고 월급이 얼마인지, 어떤 복지가 있는지 전혀 모르고 (교회에) 들어오게 되지요. 그걸 묻는 순간 영적이지 못한 사역자로 간주됩니다."

"목사는 성직이라고 하면서, 월급이 아니라 감사의 사례비라고 하면서, 최소한 법에서 정해 놓은 근로기준법에도 못 미치는 대우

를 하는 게 뻔뻔스럽다고 생각합니다. 철저한 계약을 통해 사역 기간과 여건을 보장해야 합니다."

이런 교회도 있다

부목사에게 비교적 좋은 대우를 하는 교회도 드물게 있었다. 서울 마포구에 있는 A교회에서 8년째 사역하고 있는 부목사를 만났다. 그는 6년 동안 사역하고 안식년을 다녀온 뒤 다시 일하고 있었다. 이 교회는 부목사에게도 유급 안식년을 보장한다. 여름겨울마다 일주일씩 피정 기간이 있다. 4대 보험도 적용된다. 정년이 60세인데, 큰 사고를 치지 않는 한 부목사에게도 정년을 보장한다. 사례비도 일반 직장에 비해 넉넉한 편이다. 한국교회 전반적인 사정을 볼 때, '세상에 이런 일'에 나올 만한 교회다.

여기서 문제 하나. 이 교회가 다른 일반적인 교회와 다르게 부목사에 대한 처우가 좋은 이유는 뭘까? 맞다. 담임목사가 그런 의식을 가지고 있기 때문이다. 부목사의 운명은 하나님이 아니라, 전적으로 '어떤 담임목사를 만나느냐'에 달렸다.

"미래가 보이지 않는다"

부목사를 하는 동안 담임목사에게 목회를 배우고 교인들을 잘 목양하고 싶었을 텐데, 현실은 목회보다는 여러 가지 잡무에 시달리다 2~3년 만에 갈아 치워지는 '소모품' 신세의 부목사들이 많다. 다음은 2년 차 부목사의 말이다. 아직 신참인 그가 선배 부목사들을 보면서 어떤 마음이었는지 짐작이 간다.

"부목사는 인권의 사각지대에 있습니다. 고용 보장이 되는 것도 아니고 10년 가까이 사역을 감당해도 미래가 보이지 않습니다. 또한 담임목사의 목회 방침에 무조건적으로 따라야 하기 때문에 감정 노동자인 것 같습니다. 물론 제 의견이지만, 한국에서 부목사는 소모품 정도라 생각이 듭니다."

[한국교회 부목사의 현실 - 기획기사3] 하나님 대신 '담임목사님' 섬긴다

철저한 '상명하복' 군대 문화..부목사, 동역자 아닌 '종'으로 전략

■ 뉴스앤조이, 2014년 6월 23일, 구권호 기자

"부목사한테 존경받는 담임목사가 진짜 목사야."

부목사의 현실을 취재하던 중 알고 지내던 형을 만났다. 그는 경기도 시흥에 있는 한 작은 교회에서 부목사 생활을 하고 있었다. 담임목사와의 관계가 어떠냐는 질문에 대뜸 저렇게 대답했다. 교인들에게는 친절하고 신사적으로 보이는 담임목사가 부목사를 종 부리듯 하는 경우가 비일비재하다고 했다. 부목사들도 인격적으로 대해 주는 담임목사, 교인들 앞과 부목사 앞에서 태도가 달라지지 않는 담임목사, 그래서 부목사가 스스로 존경할 수 있는 담임목사가 그만큼 적다는 뜻이다.

슈퍼 '갑' 담임목사, 슈퍼 '을' 부목사

부목사의 현실에 대해 기획하면서 또 한 가지 착안한 부분은, '부목사 스스로 생각하는 담임목사교인들과의 관계'였다. 근로조건이 열악하고 제도가 마련돼 있지 않더라도, 관계가 좋으면 서로 소통하면서 문제를 하나하나 해결해 나갈 수 있지 않을까 싶었다. 먼저 담임목사와의 관계가 수직적인지 수평적인지 물었다.

"담임목사와 부교역자 사이의 관계는 철저한 '상하' 관계입니다. 군대라고 보시면 됩니다. 연대장 말에 대대장이 토를 달 수 없는 것처럼, 담임목사가 '맞냐고' 물으면 '맞다'고 해야 하는 분위기인 셈이죠. 실제로 이런 분위기는 상당히 일반적입니다."

"담임목사와 수평적인 관계라는 것이 존재하는지 모르겠네요. 복종, 상명하복의 관계인 것 같습니다. 기본적인 인권이 무시되는 경우가 참 많고 교회 내에서 가장 '을'입니다."

우문(愚問)을 던진 것 같았다. 직접 만나거나 인터넷 설문 조사에 응답한 부목사 중 90%에 달하는 사람들이 담임목사와의 관계를 '수직적'이라고 답했다. '상명하복'이라는 단어가 유난히 많이 나왔다. 군대에서나 통하는 말이 목사들의 세계에서도 상식이 되어 있었다. "슈퍼 갑과 슈퍼 을의 관계"라는 한 4년 차 부목사의 짧은 대답이 많은 것을 말해 주고 있었다.

물론 한국 사회에서 조직의 리더와 리더가 아닌 사람의 관계는 경직돼 있는 경우가 대부분이다. 한 부목사는 "가부장적인 문화 속에서 군사 독재 시절을 경험하고 남자는 모두 군대를 다녀와야 하는 우리나라 현실에서, 이런 문제는 목사들뿐 아니라 한국 사회에 모든 조직이 겪고 있는 보편적인 일"이라고 말했다.

하지만 담임목사의 전횡이 이런 보편적인 선을 훌쩍 넘어선 경우도 많았다. 담임목사의 연륜을 존중하는 것과는 차원이 달랐다. 담임목사에게 찍혀서 해고당한 경우, 무조건적인 충성을 강요당한 경우 등이었다. 한 8년 차 부목사는 담임목사가 '절대군주'라며 불만을 쏟아 냈다.

"저는 (담임목사와의 관계가) 수평적이라 생각하고, 발언하고 설교하며 행동했습니다. 그렇게 했더니 담임목사에 의해 일반적으로 잘렸습니다. 담임목사의 말 한마디에 부목사는 사임하기 일수입니다."

"언제나 수직적인 관계였습니다. 전에 있던 한 교회에서는 '충성 맹세'를 작성한 적도 있었습니다. 담임목사의 말씀에 절대복종하고 이를 어길 시에는 떠나겠다는 내용이었습니다."

"무조건 담임목사에게 복종해야 하는 관계였습니다. 심지어 '하나님의 말씀인 성경을 따를 것인가, 담임목사의 말을 따를 것인가. 무조건 담임목사의 말을 따라야 한다', '내가 이 교회에선 하나님이야!'라는 소리도 들은 적 있습니다."

"(담임목사는) 절대군주, 황제나 대기업 회장의 대우를 받고 싶어 합니다. 따라서 담임목사 '의전'이라는 말이 빈번히 사용되고 있으며, 그가 교단을 대표하는 자리에라도 있다면 국가원수급에 해당하는 권위와 압력을 행사합니다. 따라서 부교역자들은 전제 군주 시대의 충성스런 봉신이 되어야 할 뿐 아니라, 충견이 되어야 합니다. 뼈아픈 현실입니다. 봉건시대에 민초들이 왜 동학운동을 통해 일어났는지 이해가 될 정도입니다. 담임목사는 왕입니다. 교회 안에 왕 이외에는 모두 신하 이하의 존재일 뿐입니다."

한편, 개인적인 관계는 커녕 담임목사를 만나기조차 어렵다고 답한 부목사도 있었다. 교인 4000여 명이 다니는 대형 교회에서 교육목사 생활을 하고 있다고 밝힌 한 사람은, "(담임목사를) 거의 만나지 못하고 부서 사역만 감당하고 있다"고 답했다. 다른 목사도 "대형 교회일수록 담임목사와의 소통은 없었다"고 답했다.

동역자인가, 하수인인가

취재할수록 담임목사와 부목사의 사이에는 '계급'이 존재한다는 것을 느낄 수 있었다. 아무리 부목사가 담임목사를 보좌하는 역할이라도, 이렇게 확연히 '갑을 관계'가 되어 버린 게 바람직한 현상일까.

16세기 종교개혁 당시 네덜란드에서 작성된 '벨직 신앙고백서'에는 이런 말이 있다. "말씀 사역자들은 그들이 어디에 있든지 간에 동일한 위엄과 권위를 가집니다. 왜냐하면 그들은 모두 유일한 우주적 감독이시고 유일한 교회의 머리이신 예수 그리스도의 종들이기 때문입니다." 이를 근거로 한 신학자는 개신교가 가톨릭과 구분되는 요소 중 하나가 '직제주의'에 대한 개혁이라고 했다. 가톨릭은 교황·추기경·주교·신부 등 다양한 위계가 있지만, 개신교는 오직 예수만이 교회의 머리일 뿐 모든 목사들은 평등하다는 것이다.

모든 목사들이 동등하다는 것이 종교개혁의 정신인데 현실의 한국교회에서는 어렵없는 얘기였다. 담임목사와 함께 목회를 고민하며 교회의 비전을 만들어 가는 동역자로서의 모습은 보기 어려웠다. 오히려 부목사는 담임목사의 '질투의 대상'이라고 말하는 사람도 있었다.

"담임목사를 도와 함께 사역하는 '동역자'의 개념보다는, 배우는 단계인 '수습 목사'로 인식합니다. 수습 과정이니 낮은 처우와 대우, 때로는 부족한 봉급 등도 당연하다고 보는 것 같습니다."

"전에 있던 교회 담임목사는 설교 잘하는 부목사를 꺼렸어요. 부목사 사이에는 '담임목사보다 설교 잘하면 잘린다'는 웃지 못할 얘기도 돕니다. 반 농담이지만, 선임 부목사가 되었을 때 후배 목사들에게 '찍히고 싶지 않으면 설교 대충 해라'는 말도 했어요."

"부목사는 담임목사의 비서 내지 종이 아닙니다. 목회의 동반자가 되었으면 합니다. 담임목사의 종이 아니라 하나님의 종으로 봤으면 좋겠어요."

담임목사 '덕분에' 받는 인격적인 대우

근로조건과 마찬가지로, 부목사와 담임목사의 관계는 전적으로 어떤 담임목사를 만나느냐에 따라 달라진다. 대부분 고압적인 관계를 경험하는 데 반해, 성품 좋은 담임목사를 만나 인격적인 대우를 받는 부목사도 더러 있었다. 9년간 사역한 한 부목사는 "담임목사의 배려 덕분에" 비교적 수평적인 관계를 맺고 있다고 답했다.

물론 담임목사와 부목사가 완전한 동역의 관계를 형성하는 경우는 드물었다. 아무리 담임목사가 의식이 있다고 해도, 교회가 나아갈 큰 방향은 담임목사의 목회 철학이 좌우한다. 부목사들은 세부적인 방향을 정할 때 역할을 한다. 일산에 있는 B교회가 이런 경우다. 이 교회 한 부목사는 "어느 조직이든 리더의 방향성이 큰 비중을 차지한다. 그렇다고 부목사들의 의견이 무시당하지는 않는다. 그 방향으로 나아가기에 있어 구체적인 방법들을 부목사들이 제안한다. 담임목사와 부목사의 의견이 다를 때가 있는데, 이럴 때 담임목사는 자신의 주장을 밀어붙이지 않고 다시 한 번 검토한다. 실제로 담임목사가 자기 생각을 접을 때도 있었다"고 말했다.

'목사'라 쓰고 '행정 직원'이라 읽는다

부목사가 담임목사와 맺는 관계는 교인들과의 관계에도 영향을 줬다. 담임목사와의 관계가 수평적이라고 응답한 부목사들은 교인들에게도 존중받는 편이었다. 반면, 담임목사가 교인들 보는 곳에서 부목사를 나무라면 교인들도 부목사를 가볍게 본다고 답한 부목사도 있었다. 한 6년 차 부목사는 교인들이 이중적인 성향을 띤다고 했다. "목사는 '성직'이라는 개념 때문에 무조건 떠받들고 보는 경우와, '부'목사라는 이유로 무시하는 경우"가 공존한다는 것이다.

장로와 권사, 안수집사들이 무시한다고 답한 사람도 여러 명이었다. 대부분 부목사들이 이런 직분자들보다 어린 나이에 목사가 되고, 그 교회에 있었던 기간도 그들보다 오래되지 않기 때문이다.

이런 이유와 상관없이 부목사들은 교인들과 깊은 관계를 맺기가 현실적으로 어려운 구조에 있었다. 대부분 1~2년 만에 담당 교구를 바꾸고 그 후에는 다른 교회로 옮겨 가기 때문에, 교인들은 부목사를 '어차피 떠날 사람'으로 본다는 것이다. 또 목사보다는 행정 직원, 교회에서 일하는 사람으로 취급하는 경우도 있다고 부목사들은 답했다.

"직분 없는 교인과 항존직의 대우가 다릅니다. 간혹 장로들의 경우 (부목사에게) 반말을 쓰면서 하대하는 경우가 왕왕 발생합니다. 그리고 곧 떠날 이로 취급받은 건 전도사 생활할 때부터 변함이 없습니다."

"한번은 교인들이 부목사들을 '수금 사원'이라고 부르는 걸 들었습니다. 당시 담임목사의 방침에 의해 하루에 12~14집을 심방해야 했어요. 한 집에 20분 이상 앉아 있을 수가 없었습니다. 그러니 부목사들이 와서 헌금만 받아 가는 것처럼 보였던 거죠. 교인들은 우스개조로 얘기했겠지만 저는 굉장히 충격이었습니다."

"'목사라 쓰고 행정 관리 직원이라 읽는다.' 호칭은 '목사님'이지만 실상 교회 안의 인식은 복사해 주고, 잡일 거들어 주고, 필요한 것 요청하면 다 들어주는 사람입니다."

열악한 환경은 참을 수 있다, 그러나...

기사 처음에 언급했던 부목사 형은 인터뷰 말미에 이런 말을 했다.

"일도 많고 박봉이고 이런 거는 참을 수 있어, 배우는 기간이라고 생각하면서. 그런데 담임목사랑 교인이라 관계가 어려우면 답이 없어. 담임목사도 존경할 만하지 않고, 교인들에게도 존중받지 못하면 진짜 힘들다."

다행히 그는 이번에 옮긴 사역지에서 존경스러운 담임목사를 만났다. 전에 사역하던 곳은 출석 교인 2000명 이상의 큰 교회였는데, 폭군 같은 담임목사를 만나 비인격적인 대우를 받았다. 지금은 교인 100명 남짓의 작은 교회를 목회하는, 옆에서 봐도 인품이 훌륭한 목사를 만났다. 교회 규모는 작아졌지만 목사로서의 만족감은 전보다 훨씬 크다고 그는 말했다.

이런 행운아(?)가 얼마나 될까. 같은 목사로서 동역하며 담임목사의 연륜과 깊이를 배우기 바랐지만, 담임목사를 섬기는 종처럼 전략해 버린 부목사들은 또 얼마나 많을까. "어떤 제도를 고치려 하기보다 인격적인 대우에 더 신경 썼으면 좋겠다"고 답한 한 부목사의 심정이 이해가 가는 듯했다.

[한국교회 부목사의 현실 - 기획기사4] 목사도 말씀으로만 살 수는 없습니다

부목사 80%, 사례비 100~250만..담임목사에게 혜택 집중

■ 뉴스앤조이, 2014년 6월 27일, 구권효 기자

한 부목사가 있다. 그는 40개 교회에 원서를 넣었는데 모두 떨어졌다. 성경 공부를 좋아하는 부목사를 반기는 교회는 별로 없었다. 가까스로 한 작은 교회에 들어갔다. 담임목사도 인격적으로 대해 주고 교인들도 목사로서 존중해 주었다. 교회가 규모를 키우는 데에 큰 에너지를 들이지 않았다. 행사에 치이지 않으니 성경 공부를 할 수 있는 시간이 확보돼 만족했다.

사역 환경도 좋고 담임목사교인들과의 관계도 좋은데 단 한 가지, 경제적인 형편이 어려웠다. 이 부목사는 월 150만 원의 사례비와 10만 원의 도서비를 받는다. 교회 예산이 적어 부목사에게 제공되는 사택은 없었다. 그는 몇 개월 후에 여자 친구와 결혼 날짜를 잡았다. 막상 결혼하려고 하니 집은 어떻게 하고 생활은 어떻게 할지 앞날이 깜깜하다.

부목사 사례비, '최저생계비'와 비교하면

부목사들의 월급은 얼마나 될까. '월급'이라는 말에 반감을 가지는 사람도 있을 것 같다. 목사는 성직이기 때문에 월급이 아닌 '사례비'이고, 교인들이 사역에 대한 감사의 뜻으로 주는 것이니 그게 얼마인지는 중요하지 않은 것처럼 얘기한다. 그러나 목사에게만 하늘에서 만나가 내리는 게 아닐진대, 돈을 얼마 주는지는 목사에게도 중요한 문제다. 그게 월급이든 사례비든 말이다.

이전 기사에서 언급한 대로 대부분의 부목사들은 청빙될 때 자신이 얼마를 받게 되는지 정확히 알지 못하고 들어가게 된다. 교회에서 먼저 가르쳐 주지도 않고, 부목사 입장에서 먼저 물어보기도 뭣하다. 한 5년 차 부목사의 말이다. "돈 문제를 언급하면 영성에는 관심 없는 사역자 취급을 당해요. 일단 들어가서 다른 부목사에게 들어 알게 되거나 첫 사례비가 나오는 날 알게 돼요."

취재에 응한 부목사 중 80% 이상이 100만 원에서 250만 원 사이의 사례비를 받고 있었다. 100만 원 이하의 사례를 받고 있다고 답한 부목사도 있는 반면, 300만 원에서 400만 원, 500만 원 이상 받는 부목사도 있었다. 반드시 그렇지는 않지만 교회 규모가 클수록 봉급도 높아지는 경향을 보였다. 100~250만 원. 이게 어느 정도의 소득 수준일까.

2014년 우리나라 최저생계비는 보건복지부 기준으로 2인 가족 102만 7417원, 3인 가족 132만 9118원, 4인 가족 163만 820원이다. 대법원은 보건복지부가 정한 금액으로 실제 생활이 어렵다는 것을 인정하고 이 금액의 1.5배를 최저생계비로 정하고 있다. 대법원이 정한 최저생계비는 개인회생제도의 기준으로 쓰이는데, 2인 가족 154만 1126원, 3인 가족 199만 3677원, 4인 가족 244만 6203원이다.

최저생계비는 말 그대로 '최저' 수준, 단순한 생존을 위해 필요한 액수다. 이를 부목사의 사례비에 대입해 보자. 부목사들은 대부분 배우자와 아이가 있다. 결혼하거나 결혼 예정인 사람에게만 목사 안수를 주는 교단이 많기 때문에 일반 사람들보다 빨리 결혼한다. 최저생계비 기준으로는 배우자와 아이 하나가 있으면 200만 원이 있어야 한다. 하지만 취재한 목사 중 200만 원 이하의 사례비를 받고 있는 목사가 60% 남짓이었다.

박한 사례비에서 부목사는 현금도 '다' 낸다. "사례비를 150만 원 받고 있는데 십일조 내고 각종 헌금을 한 번씩은 다 내요. 헌금이 사례비의 2/10 정도는 되더라고요." 한 부목사의 말이다. 담임목사가 부교역자들의 현금 내역을 일일이 검토하는 교회에서 사역했다는 목사도 있었다. 내라고 하지는 않아도 눈치가 보여 건축구제-선교 헌금 등을 한 번씩은 다 내야 했다. 목사로서 헌금이 아까운 건 아니었지만, 1~2만 원이 아쉬운 상황이기는 했다.

부목사들은 대부분 경제적인 어려움을 호소하고 있었다. 생활이 어렵다 보니 목회에 집중할 수 없고, 교인들이 알음알음 주는 돈 봉투에 의존해 생계를 이어 가는 목사들도 있는 게 현실이다.

"주위 동료들과 후배 목사들의 공통된 의견은 '생존'이었습니다. 그저 목회만 해서는 먹고살기 힘든 게 현실입니다. 최소한 소명 받은 성직자로서의 정체성은 흔들리지 않는 생존 구도가 재정립됐으면 좋겠습니다."

"생활비 걱정 없이 목회에 전념할 수 있도록 교회가 책임져 주었으면 좋겠습니다. 사실 돈 때문에 마음이 약해져요. 성도들에게 구걸하지 않는 목회자가 되도록 최소한의 생활은 보장돼야 합니다."

사례비 외에 교회가 주는 여러 혜택은 부목사의 경제 사정에 큰 역할을 한다. 특히 교회가 사택을 제공하거나 전세금을 지원해 주는 경우 부목사들의 생활은 한결 나아진다. 1000여 명의 교인이 출석하는 교회에서 월 180만 원을 받고 있다고 밝힌 한 부목사는, 교회가 사택과 공과금을 제공해 줘서 큰 힘이 되고 있다고 말했다. 500명이 출석하는 교회에서 월 230만 원을 받고 있는 부목사도 있었다. 이 교회는 부목사의 자녀가 고등학생이면 학비 전액 지원, 대학생이면 한 학기당 150만 원의 학비를 지원했다. 그나마 숨통이 좀 트이는 경우다.

사택이 제공되지 않으면 청빙이 확정돼도 가지 못하는 경우가 생긴다. 교회 근처에 지낼 곳을 찾기가 어렵기 때문이다. 서울은 열 평짜리 집도 전세금이 1억 원을 훌쩍 넘는 곳이 많다. 부목사들은 소득신고를 하지 않으니 큰 금액을 대출을 받기도 어렵다. 이사하는 비용도 적잖이 들어간다.

'2' 법칙'을 아시나요

물론 교회가 부목사에게 안 주고 싶어서 안 주는 건 아닐 것이다. 예산이 부족하니 더 주고 싶어도 못 주는 것 아니겠나. 어려워도 다 같이 어려우면 덜 힘들다고들 한다. 하지만 여러 교회에서 공통적으로 보이는 현상은 담임목사와 부목사의 사례비 차이가 크다는 것이었다.

한 부목사가 물었다. '2' 법칙'을 아느냐고. 파트와 전임, 담임목사의 사례비 차이를 얘기하는 거라고 한다. 전임 목사는 파트타임으로 일하는 목사의 2배 정도의 봉급을 받고, 담임목사는 전임 목사의 2배가 아니라 4배(2²) 수준을 받는다는 것이다. 가령, 파트 목사가 80만 원을 받으면 전임 목사는 160만 원, 담임목사는 640만 원을 받는다. 이런 말이 부목사 사이에 퍼져 있다고 한다.

"목사는 다 같은 목사일 뿐이며 각자 자신이 맡은 분야에서는 담당으로 인정받아야 합니다. 담임목사 한 명의 사례비가 부목사 4명보다 많은 걸 보면, 담임목사는 마치 기업의 사장 같다는 느낌이 듭니다."

사례비 이외의 혜택도 담임목사에게 쏠려 있었다. 자립이 되는 교회의 경우 담임목사에게 사택과 차량, 주유비 등이 지급되는 게 일반적이다. 본 사례비 외에 목회 활동비나 심방비 등의 명목으로 지급되는 돈도 상당하다. 중대형 교회의 경우 담임목사 자녀들의 교육비까지 교회에서 모두 책임져 준다. 이에 비해 부목사들은 사택만 제공해 줘도 감지덕지하는 수준이다.

부목사는 사역자, 아내도 사역자?

"맞벌이하면 되겠네"라고 쉽게 말할 수 있다. 사실 빈부 격차가 점점 커지는 한국 사회에서 서민들은 맞벌이를 하지 않으면 살기가 어렵다. 목사도 마찬가지다. 하지만 한국교회에서 '목사 아내' - 한국교회 절대다수가 남자 목사이기 때문에 남자 목사 위주로 얘기한다 - 는 일반 교인이 아니다. 이들은 목사와 결혼하는 순간 '사모'로 불리며 목사와 같은 '사역자'가 된다. 목사가 사명을 잘 감당할 수 있도록 항상 기도하고 보필해야 한다는 게 그동안 목사 아내에게 요구되던 행동이다.

"아내와 맞벌이를 했는데 '목사가 사역에 전념하지 않고 돈을 밝힌다'고 욕을 먹었습니다. 전임이 아닌 파트타임 목사도 마찬가지였습니다."

"대부분 교회에서는 맞벌이를 부정적으로 봅니다. 배우자는 당연히 딸려 오는 사역자로 여깁니다."

"맞벌이를 하지 않으면 생활 자체가 불가능했습니다. (교회가) 맞벌이에 대해 부정적인 반응은 보이지 않았으나, 맞벌이를 한다는 이유로 부목사에게 지출돼야 하는 예산을 지출하지 않는 경우, 즉 맞벌이를 악용하는 경우가 종종 있었습니다. 가령 보너스 지급 액이 애초 계획보다 적다든지 부목사 사택 관련 비용 분담에 있어 교회 부담을 더 줄인다든지 하는 것입니다."

"아내가 전문직입니다. 사역했던 교회에 이력서를 내면서 미리 맞벌이에 대해 허락을 받고 들어갔지만, 부부 동반 교회 행사 또는 사모들 모임에 빠지는 것에 대한 불편한 시선이 있습니다."

'사모라면 이리이러해야 한다'는 관습적인 시각은 점점 사라지는 추세이긴 하다. 부목사 가정의 맞벌이에 대해 크게 상관하지 않는 교회도 많았다. 교회에서 주는 사례비로 부목사의 생활이 힘들다는 것을 짐작하고, 맞벌이를 인정하거나 오히려 권한다고 답하는 부목사도 있었다.

사례비 높은 교회, 담임목사와 차이 안 나는 교회

일반 대기업에 비해서도 연봉을 많이 받는 부목사도 만났다. 올해로 8년 차 목사인 그는 대전에 있는 C교회에서 사역하고 있었다. 이곳에서 이 목사는 월 500만 원 정도의 사례비를 받고 있었다. 그의 말마따나 '동종 업계 최고 수준'이다.

이 교회는 왜 이렇게 사례비를 많이 줄까. 부목사 기획 연재를 죽 읽은 사람이라면 짐작할 수 있다. 그렇다. 담임목사의 목회 철학 때문이다. 물론 교회 규모가 커서 그런 것도 있지만, C교회보다 더 큰 교회도 부목사에게 이 정도의 사례비를 주지는 않는다. 이 교회 담임목사는 '목사가 돈 때문에 비굴해지면 안 된다'는 생각으로, 부목사들이 경제 사정 때문에 사역에 집중하지 못하는 일이 벌어지지 않도록 최고 수준으로 연봉을 책정했다. 교인들도 이를 받아들이고 인건비에 많은 예산을 쓰고 있다.

사례비 기준도 나름 합리적이다. 근속 연수와 가족 수, 나이, 목사 안수 시기 등을 종합해 점수를 매긴다. 점수에 따라서 연봉이 산출된다.

언론을 통해 널리 알려졌다듯이 한국기독교선교100주년기념교회(백주년기념교회)는 교회 회계 기록을 모두 공개한다. 그중에는 담임목사와 부목사들의 사례비 - 백주년기념교회에서는 '신수비'라고 한다 - 도 있다. 가장 사례비가 적은 전임 목사가 300만 원 정도를 받고, 연차에 따라 400만 원 이상 받는 목사도 있었다. 한국교회 전체적으로 봤을 때 상당히 높은 수준이다.

주목할 점은 이재철 담임목사의 사례비가 460만 원이라는 것이다. 선임 부목사와의 차이가 불과 17만 원밖에 되지 않는다. 이 역시 이재철 목사의 목회 철학이 반영된 결과다.

돈 이면에 보이는 마음

부목사에게 사례비를 많이 주는 교회가 좋은 교회라는 말은 하려는 건 아니다. 앞서 말했듯, 사례비를 적게 주고 싶어 하는 교회가 어디 있겠는가. 많은 교회가 넉넉하지 않는 상태에서도 힘닿는 대로 부목사를 지원하고 있다. 부목사도 돈을 보고 목회의 길을 선택한 것은 아니다. 오히려 일반 직업보다 못 버는 일인 것을 알면서도, 사명에 충성하는 마음으로 목사가 되었을 것이다.

사례비 액수와 사역 환경에 대한 만족도가 정비례하지도 않는다. 부목사들은 돈 자체보다 그 이면에 보이는 부목사에 대한 인식에 희비를 느낀다. 처음에 등장했던 월급 150만 원을 받는 부목사는, 미래가 걱정되기는 해도 교회를 원망하지는 않았다. 교회가 자신에게 최선을 다하고 있다는 걸 알고 있기 때문이다. 최고 연봉을 받는 부목사도 돈 자체보다 부목사를 위하는 담임목사의 목회 철학에 감동받는다.

하지만 그동안 한국교회는 대부분 담임목사에게만 혜택을 집중하고, 부목사의 낮은 임금은 당연시하는 경향을 보였다. 그런 현상의 이면에, '부목사는 어차피 몇 년 있다가 떠날 사람이니 막 대해도 상관없다'는 인식이 있지는 않았는지 돌아봐야 할 일이다.

"1년 넘게 쉰다", 전임지 없어 안수 못 받아 한숨

<연중기획> 이웃의 눈물 / (6)교회의 눈물 / (3)목회자, 갈 곳이 없다

■ 한국기독교공보, 2014년 12월 29일, 표현모 기자

본교단의 한 대형교회는 최근 부목사 2~3명 정도를 채용하기로 내부방침을 정하고 공고를 냈다. 부교역자 청빙을 할 때마다 수십 명의 지원자들이 몰리기는 했지만 이번 지원자들의 원서를 마감하고서는 담임목사와 실무자들이 그야말로 '멘붕(멘탈 붕괴)'에 빠졌다.

접수된 원서가 200통이 넘었던 것. 출석교인이 3000여 명이 넘는 대형교회이고, 담임목사도 성품이 온화해 부교역자들이 함께 사역해보고 싶어하는 교회로 꼽히는 교회라고 하지만 이렇게 많은 지원자가 모인 것은 이 교회로서도 처음이다.

익명을 요구한 담임목사는 "부교역자 지원 원서를 마감하고 마음이 쓸쓸하다 못해 힘들어졌다"며 "교회마다 부교역자를 줄여가는 현실 속에서 계속해서 목회자들은 쏟아져 나오고 있는 한국교회의 현실을 직접 겪는 것 같다"고 토로했다.

그 목사는 "몇 년 전만 해도 이 정도는 아니었는데 아마 우리 교회뿐 아니라 다른 교회도 이런 연쇄반응이 계속 일어날 것 같다"며 "특별한 조치가 없으면 사역지를 찾는 부교역자들의 상황은 더 악화될 것 같아 마음이 무겁다"고 토로했다.

3명 모집에 원서만 200통 이상

김전일 전도사(41세·가명)는 지난해 6월 전도사로 시무하던 교회를 사임한 후 지금까지 사역지를 구하지 못하고 있다. 그는 지난 2011년 신대원을 졸업한 후 1년 6개월을 한 교회에서 전임사역을 한 후 담임목사와 목회철학이 맞지 않아 사임 여부를 오랜 기간 고민했다. 마침 그 시기에 교통사고까지 겹쳐 결국 사표를 냈다.

그러나 목회지 사임은 또 다른, 어느 면에서는 더욱 잔혹한 고난의 시작이었다. 현재까지 김 전도사는 사임 이후 1년이 넘도록 사역지를 구하고 있지 못하고 있는 상태다. 이 기간 동안 김 전도사가 지원한 곳은 줄잡아 30교회가 넘었다. 면접도 못보고 서류에서 떨어지는 경우가 많았단다.

"교회에서 저를 부교역자로 채용하지 않는 이유를 생각해봤어요. 그런데 아무리 생각해도 가장 큰 이유는 한국교회 자체가 힘들어진 것을 꼽을 수밖에 없을 것 같아요. 저희들은 피부로 느끼는데 교회에서 부교역자를 뽑는 인원이 많이 줄었어요. 반면에 신대원 졸업생들은 매년 늘어잡아요. 동기들 이야기 들어보면 교회에서 전임을 한 명 뽑으면 유치부에서 청년부까지 다 맡긴다고 해요. 부서를 담당하는 파트타임 목회자들도 자리 구하기가 쉽지 않아요."

40이 넘고 미혼이라는 조건도 부교역자로 채용되는데 핸디캡으로 작용한다. 김 전도사는 서류에서 나이 제한에 걸린 적도 많다고 한다. 그는 "교회에서 전임전도사로 35세 이전을 제일 선호한다"며 "35~40세도 어느 정도는 괜찮지만 40세 넘어가면 부담스러워 하는 경우가 많았다"고 말한다.

전임 자리, 하늘의 별따기

김 전도사의 경우는 이제 목사 안수를 받아야 하는데 전임 목회지를 구하는 것이 그야말로 '하늘의 별따기' 같다. 김 전도사는 "교회에서 전임 사역자를 받으면 사택, 연금 등 들어가는 돈이 많아 최근에는 전임전도사를 쓰려고 하지 않는다"며 "전도사들은 전임 사역지를 구하지 못하면 목사안수도 못받게 되어 편법으로 교회에 이름만 걸고 목사안수를 받는 경우도 많다"고 귀띔했다. 그는 "일부 교회에서는 목사안수를 받게 해줄테니 전임이 아닌 준전임으로 사역하라고 제안을 하기도 하는데 가정을 가진 분들은 생활이 어렵게 된다"며 "실제로 이런 제안을 한 교회가 전도사의 목사 안수가 가까이 오면 사표를 받는 경우도 본 적이 있다"고 말했다.

김 전도사는 "나는 결혼을 안해서 그나마 부담이 덜한데 결혼한 동기들은 딸린 식구들이 있어서 걱정이 이만저만이 아니다"라며 "이제 부교역자 이동 시즌이 왔는데 올 겨울에는 사역지가 정해졌으면 좋겠다"고 바람을 피력했다.

성도는 줄고, 목회자는 늘고

손남철 목사(43세·가명)의 경우는 몇년 전 담임목사 은퇴와 함께 새 담임목사가 부임하면서 직간접적으로 사직을 권고받아 교회를 사임해야 했던 경우다. 손 목사는 "담임목사님이 은퇴하면서 부교역자들이 거의 사표를 내는 분위기가 형성됐다"며 "교회에

서 다른 사역지를 찾는 게 좋겠다고 하는데 그때를 생각하면 갈 곳이 없는데 어디를 가라는 건지 막막했다"고 회고한다.

손 목사는 직장을 다니다가 뒤늦게 신학을 한 탓에 나이에 비해 경력이 적어 새로운 임지를 찾는 것이 쉽지 않았다. 손 목사는 이력서 제출 12번만에 간신히 중형교회에 부목사가 될 수 있었다고 한다. 그는 "부교역자가 한 교회에서 2~3년 정도 사역을 하면 사역지를 옮겨야 하는데 사실상 옮길 자리가 없다"며 "특히 안정된 목회지에서 사역하는 목회자들은 나가려고 하는 경우가 별로 없어 대우가 좋은 대형교회 같은 경우는 부교역자 이동이 적다"고 말했다.

손 목사는 "지금은 전임교역자 자리 얻기는 바늘구멍을 통과하는 것과 같다. 교인수는 줄어들고 있지만 목회자는 일년에도 6백 명 이상 양산되는데 목회자 수급 문제는 해가 갈수록 더 힘들어질 것"이라며 "저나 동기들도 사역지 찾기가 힘들다고 하지만 이 대로 가면 5년 후 10년 후 신대원을 졸업하거나 목사가 되는 분들의 취업난은 상상도 안될 정도로 힘들어질 것 같아 걱정된다"며 한숨을 내쉬었다.

본교단 목사 및 교인수 추이로 본 목회자 수급 문제

지난 99회 본교단 총회의 통계위원회 보고에 따르면 2012년 목사 1만6천853명, 전체교인 281만531명이었던 것이 2013년 목사 1만7천468명, 전체교인 280만8천912명으로 집계됐다. 전체교인은 -0.06%로 줄어든데 반해 목사 수는 3.65%, 숫자로는 615명이 증가한 것이다.(교회 수는 2012년 8천417곳에서 2013년 8천592곳으로 175곳이 증가해 2.08% 증가했으나 개척교회 증가는 목회자 수급 불균형 해소의 해법으로는 볼 수 없다.)

최근 10년 동안 본교단의 교세통계 변동을 보면 전체교인수는 2004년 248만9천717명에서 2010년 285만2천311명으로 정점을 찍고, 이후 매년 소폭 하락해 2013년 280만8천912명을 기록하고 있다. 그러나 목사수는 2004년 1만1천560명에서 한해도 빠짐 없이 꾸준히 늘어 2013년 1만7천468명을 기록했다. 매년 600여 명씩 늘어난 셈이다.

통계에서 보듯이 교인 감소로 교회들의 사정은 악화되는데 취업해야 할 목사들은 매년 600여 명씩 늘고 있는 셈이다. 여기에 목사 후보생들은 본교단 7개 직영 신학대학교에서 매년 1천여 명 이상 쏟아내고 있는 상황이다. 목회자 실업자는 해가 갈수록 늘어날 수밖에 없는 구조다.

특히 목회자들의 취업난 속에서도 늦깎이 신학공부를 한 고령의 목회자와 여성, 장애인들이 겪는 목회자 취업의 문은 그야말로 '낙타가 바늘구멍 통과하기'다.

이러한 목회자 수급불균형 문제에 대한 지적은 매년 있어왔고, 그 대책에 대해서도 많은 신학교육부 및 신학대학교 주최 세미나를 통해 △새로운 목회지 개발 △선교지 개발 △교회와 관련된 사업 범위 확장 등이 대안으로 제시되어 왔지만 속 시원한 해답이라고 말하기에는 그 효과가 미비한 수준이다.

이런 상황에서 일선의 많은 목회자들은 각 학교마다 신대원 학생수를 줄일 수밖에 없는 임계점에 도달했다는 지적을 하고 있어 총회와 학교 간 이에 대한 긴밀한 논의가 필요한 상황이다.

[목회기획] 목회이중직, 긍정의 대안을 찾아서(2) - 생계와 소명의 기로에 서다

■ **기독신문, 2014년 11월 18일, 박민균, 박용미 기자**

**“버틸 수 없었다” 생업전선에 내몰린 ‘목회 소명’
비정규직으로 생계 유지, 목회현장과 끈은 놓지 않아 ...
‘또 다른 기회될 수도’ 새로운 대안 나와야**

김성한 목사(가명·신월동 ○○교회)는 대기업에 다니다가 소명에 따라 목회자의 길로 들어섰다. 주상복합아파트까지 소유하며 남부럽지 않게 살았지만, 부교역자 시절부터 개척교회 할 때까지 17년 동안 “정말 굶지 않을 정도로만 살았다.” 전도사 시절, 김 목사의 월 사례비는 30만원이었다. 성도가 수백 명 출석하는 교회였지만, 담임목사는 빈궁한 부교역자들의 생활에 관심이 없었다. 직장생활하며 모아왔던 재산을 처분해서 생계를 꾸렸고 자녀 교육을 시켰다. 2002년 목사안수를 받고 인천 가정동에서 교회를 개척했을 때, 이미 남은 재산은 없었다. 그러나 4년 동안 열심히 사역했다. 교회가 부흥해서 자립할 즈음, 지역재개발계획이 발표됐고 성도들이 떠나며 교회는 그대로 무너졌다.

김성한 목사는 가정동 교회를 폐쇄하던 이야기를 하며 눈시울을 붉혔다. 그는 가정동을 떠나 신월동에서 다시 교회를 개척했지만, 더 이상 버틸 수 없었다고 했다. 결국 실업자와 무직자를 대상으로 한 국비지원무료교육을 받고 조리사 자격증을 땀다. 김 목사는 지금 주중에는 대림동 식당에서 주방장으로 일하고, 주일에는 목회를 하고 있다.

목회사회학연구소(소장:조성돈 교수)가 지난 2014년 2월 목회자 904명을 대상으로 조사한 바에 따르면, 월사례비로 120만원을 못 받는 목회자가 45%였다. 904명 가운데 목회 외에 다른 경제적 활동을 하는 사역자가 37.9%에 달했다. 목회를 시작한 이래 다른 경제활동을 한 번도 하지 않은 목사는 40%에 불과했다. 다른 일을 한 이유는 김성한 목사처럼 대부분 생계와 자녀교육 때문이다.

김성한 목사의 사례는 생계에 뛰어들 60%의 목회자 중에서도 특수한 편에 속한다. 조성돈 교수는 “목회자에게 어떤 일을 했는지 질문했는데, 대부분은 택배, 대리운전, 편의점 파트타임, 일용직 노동 등 비정규직이었다”고 말했다. 조 교수는 “이것이 한국 목회자들의 현주소다. 주일은 교회에서 성직을 하고 있지만, 많은 목회자들이 주중에 육체노동으로 생계를 이어가고 있다”고 말했다.

서울 판자촌 지역인 마천동에서 2007년 8교회를 개척한 정영한 목사(가명)는 미자립교회에서 벗어나기 위해 “기도 성경연구 전도 등 할 수 있는 모든 것을 진력을 다해서 해봤다.” 하지만 도저히 자립의 길은 보이지 않았고 결국 정 목사도 생업전선에 뛰어들었다. 1년 간 밤 10시부터 새벽 4시 30분까지 야간 택배분류 작업을 했다. 너무 힘든 날은 일을 마치고 새벽예배를 인도한 후 저녁까지 잠에 빠져들었다. 목회에 큰 지장을 받아서 그만두었지만, 요즘 생활이 어려워져 다시 편의점 아르바이트를 찾고 있다.

정영한 목사는 미자립교회에서 벗어나기 위해 개척교회세미나에 다녔는데, 비슷한 처지의 목회자들이 많다는 것을 알게 됐다. “생활고 때문에 목회를 포기하고 버스 기사로 취업한 분, 예배당 월세를 내지 못해 보증금을 깎아먹으며 알바를 해야 할까 고민하는 담임목사, 교육비가 없어 딸을 대학에 보내지 못했는데 결국 딸이 우울증에 걸린 분 등 이런 이야기는 헤아릴 수 없이 많다.”

생활고 때문에 목회 외에 다른 일을 하는 목회자에게 돌을 던질 수 있을까. 이들은 ‘오직 목회’만 하고 있는 다른 목사보다 소명과 열정이 부족한 사람들인가. 이중직까지 하면서 목회를 포기하지 못하는 것은 그만큼 소명과 비전이 확실하기 때문이 아닐까?

김성한 목사는 비록 생계를 위해 일을 하고 있지만, 목회 소명은 여전히 분명하다고 말했다. “노회와 시찰회에서 내 사정을 모두 알고 있다. 한때 교회를 폐쇄할 것인지 고민했지만 나는 목회자로서 소명을 잃어버리지 않았다.”

김 목사는 직업을 가진 후 목회만 할 때보다 영성이 더 깊어졌고 전도도 많이 한다고 말했다. “손님들에게 밥을 주면서 복음을 전한다. 손님이 없는 낮 시간에 기도하고 성경연구를 하면서 영성이 더 깊어졌다. 무엇보다 목회만 할 때는 몰랐던 성도들의 어렵고 힘든 삶을 보게 됐다. 이 경험을 설교에 적용하고 있다.”

많은 미자립교회 목회자들이 생계와 소명의 기로에 서있다. 이중 일부는 ‘목회 이중직 금지’의 법을 어기면서도 목회 소명을 버리지 못한다. 일부는 결국 목회의 길을 포기하기도 한다. 한국 교회 60%의 목회자들이 이중직을 했거나 하고 있는 현실 속에서, ‘목회 이중직’에 대한 새로운 성찰과 대안이 필요한 때다.

[목회기획] 목회자 이중직, 긍정적 대안을 찾아서(3) - 목회 이중직의 새로운 가능성

■ 기독교신문, 2014년 11월 24일, 박민균, 박용미 기자

‘선교적 이중직’ 인식 확장, 목회 보폭 넓혀가자

목회자 필요로 하는 다양한 사역 찾아야..새로운 개척 모델 개발 위한 이중직 재해석 시급

지난 기획 2편에서 만났던 정영한 목사(가명·마천동 OO교회)는 생활고와 자녀교육 때문에 결국 밤일을 시작했다. 밤 10시부터 새벽 4시30분까지 택배를 실 틈 없이 분류하는 작업이었다. 육체적으로 너무 힘들었다. “피곤한 날은 일을 끝내고 새벽예배를 드린 후, 저녁 6시까지 잤다. 도저히 목회를 할 수 없어 1년 만에 그만뒀다.”

생활고를 견디지 못한 김성한 목사(가명·신월동 OO교회)도 50세 초반 조리사 자격증을 취득하고 이중직을 시작했다. 그러나 금방 일자리를 구하지 못했다. “사장이나 주방 선배들 보다 나이가 많은데 누가 나를 쓰려고 하겠나. 주말날 쉬는 직장은 더 구하기 힘들었다. 50군데 넘게 이력서를 넣고 겨우 지금 식당에 일자리를 구했다.”

현재 목회와 다른 일을 겸직하고 있는 이중직 목회자들은 정영한 김성한 목사가 처한 상황과 별반 다르지 않다. 이중직에 대한 부정적 인식 때문에 다른 목회자나 성도들의 눈을 피해 밤일을 하거나, 목회와 동떨어진 직업을 구하고 있다. 목회사회학연구소 조성돈 교수는 “각 교단이 ‘목회 이중직 금지’ 규정을 풀고, 이중직을 새롭게 이해할 필요가 있다”고 지적한다.

목회 이중직을 금지하는 교단의 뒤쳐진 인식과 달리, 목회 현장은 이중직에 대한 새로운 접근이 활발하게 일어나고 있다. 이중직을 새로운 시각에서 보는 목회자들은 ‘목회 겸직이 성경적·신학적으로 충분히 근거가 있다’고 설명한다.

오산 하늘땅교회 이재학 목사는 중형교회 담임 자리를 뿌리치고 오산에 내려왔다.

“돈 있고, 사람 있고, 건물이 있어야 교회가 된다고 말하는 시대다. 이것이 올바른 교회론인가? 하나님의 백성이 있는 그곳, 사람들이 일주일 동안 5~6일 머무는 그 일터로 목회자가 가면 왜 안 되는가?” 이재학 목사는 ‘복음을 전하기 위해’ 2011년 3월 계란 공장에 취직했다. 그 일터에서 오산 주민들을 만났고, 그들에게 필요한 사역이 무엇인지 알게 됐다고 했다.

경기도 부천시 역곡동에서 사역하는 나유진 목사는 도서관 사역을 하고 있다. 나 목사는 목회 외에 도서관 ‘뜰 안의 작은 나무’의 관장을 겸직하고 있다. 나 목사에게 도서관 사역은 ‘주민들을 더 가까이 만나기 위한’ 사역이었다. 이재학 목사는 지역 주민을 만나기 위해 밖으로 나갔지만, 나 목사는 주민들을 위한 공간을 만들어 초대하는 것이다.

“개척할 때부터 지역의 필요를 채우는 교회로 만들고 싶었다. 찾아본 결과 이 지역에 꼭 필요한 것이 도서관이었다.” 나유진 목사는 도서관에서 부모를 위한 교육특강, 아이들을 위한 구연동화와 점토만들기, 인디밴드 공연 등 다양한 사역을 펼치고 있다. 주민들은 적극 환영하며 도서관을 찾아오고 있다.

나유진 목사는 도서관 관장으로, 학교 학부모회 부회장으로, 지역의 오피니언 리더로 섬기고 있다. “전통적 목회 입장에서 본다면, 이런 일들이 목회 시간을 제약하는 것으로 여길 수 있다. 그러나 주민들과 만나는 사역 자체가 목회라고 생각했고, 이것이 옳은 방향이라고 믿고 있다.”

이재학 목사와 나유진 목사는 냉정하게 말하면 ‘목회 이중직’을 하고 있다. 그러나 두 사람의 목회관과 삶이 잘못됐다고 말할 수 없다. 이런 생각은 최근 목회현장에서 부각되고 있는 ‘미셔널 처치’, 곧 선교적 교회론과 너무도 닮아 있다.

현대 사회는 이미 이중직을 금지하며 전통적인 목회 형태만 집착할 수 없게 됐다. 교회론과 목회론을 새롭게 인식하고, “그 일을 어떻게 복음전파의 통로가 되게 할 것인가?”를 고민해야 한다. 이를 위해서 각 교단 총회는 새로운 교회개혁 모델을 개발하고, 목회자들은 겸직에 대한 인식을 전환할 필요가 있다.

정재영 교수(실천신대)는 이중직의 형태를 생계형, 자비량형, 선교형으로 구분한다. 생활고 때문에 이중직을 하는 ‘생계형 이중직’에서 벗어나, 이재학 목사와 나유진 목사처럼 겸직을 통해 하나님 나라 확장을 이루어가는 ‘선교적 이중직’을 추구해야 한다고 설명했다.

“자비량 이중직이 목회를 하기 위한 수단으로 겸직을 하는 것이라면, 선교적 이중직은 직업 활동 자체를 목회로 여기는 것이다. 이제는 이중직을 비즈니스 선교와 같은 맥락으로 생각해야 한다. 이를 위해서 교단과 목회자들은 기존 목회에 대한 고정관념을 깨고 이중직을 새로운 교회 개혁의 모델로 바라봐야 한다.”

이미 많은 목회자들이 이중직을 불법이 아니라 더 많은 사람을 복음의 길로 이끌기 위한 사역으로 여기고 있다. 자신의 일을 복음전파의 도구로 사용하려는 목회자들이 늘어나는 것은 고무적인 일이다. 이제 목회현장의 변화를 인식하고 이중직을 긍정적으로 활용할 수 있도록 교단 차원에서 재고를 해야 할 때다.

◎ 학술지 기사

현행 부목사 제도의 문제점과 그 바람직한 해결방안	황성철	신학지남. 247('96.6) pp.234-253
부목사의 사역과 그 위치 ; 부(副)목사인가 부(不)목사인가	고형진	<활천> 599권 10호. 2003 pp.17-2
부목사의 사역과 그 위치 ; 부목사도 담임목사가 될 수 있는 길이 열려야 합니다	신청	<활천> 599권 10호. 2003 pp.29-32
경영학 교수가 바라본 한국교회 부목사의 현주소와 인사시스템 개선 방안	김성국	교회성장. 통권 제149호 (2005. 11) pp.56-61
부목사가 담임목사와 직접적 종속관계에 있지 않고 지급되는 금원도 근로의 대가가 아니라면 근로자에 해당하지 않는다	이태종 기우중 오택환	노동법률. 제15권 통권178호 (2006. 3) pp.178-184
기독교 사회 윤리적인 문제로서의 부교역자의 근무환경과 스트레스에 관한 연구	박진우	기독교사회윤리 제26집 (2013년 8월) pp.117-147
효과적인 공동교역 : 원리와 시행 방안 : 담임목사와 부목사의 관계를 중심으로	박은규	신학과 실천 제6호(2003) pp.9-28

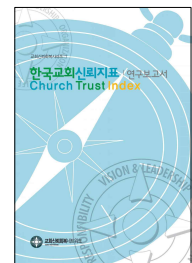
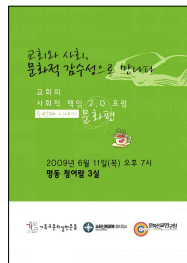
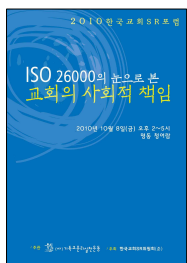
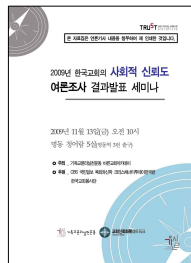
◎ (석사)학위논문

제목	저자명	수록지
한국교회 부교역자의 위상과 역할 : 부목사를 중심으로	이현준	한신대학교 신학대학원(1999)
한국교회 부목사의 위치와 역할 연구	양대성	장로회신학대학교 신학대학원(2000)
담임목사와 부목사의 목회적 관계에 관한 연구	최상호	목원대학교 신학대학원(2000)
목회현장에서 부교역자들의 스트레스에 관한 연구	정두호	송실대학교 기독교학대학원(2000)
공동교역에 있어 교육목사의 위치와 역할에 대한 연구	이기택	목원대학교 신학대학원 (2003)
한국교회 남성 전임부교역자들의 스트레스에 대한 연구	문민웅	연세대학교 연합신학대학원(2004)
협력목회자로서 부목사의 역할 연구	안승철	연세대학교 연합신학대학원 (2005)
부교역자의 스트레스가 자존감에 미치는 영향에 관한 연구	백필성	총신대학교 상담대학원(2006)
부교역자의 탈진 이해와 극복 방안	김경선	감리교신학대학교 신학대학원(2012)

기윤실의 교회의 사회적책임 운동

관련 도서/자료집 목록(2007년~2014년)

범주	사업명
 <p>사회적책임</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 교회의 사회적책임 2.0 심포지엄(2008.10) • 교회의 사회적책임 2.0 포럼 - 환경편(2009.4) • 교회의 사회적책임 2.0 포럼 - 문화편(2009.6) • 교회의 사회적책임 2.0 포럼 - 대안경제편(2009.9) • 교회의 사회적책임 2.0 포럼 - 교육편(2009.12) • 2009년, 2010년 교회의 사회적책임 컨퍼런스(2009.11/2010.8) • 2009년 한국교회의 사회적책임 보고서(2010.1) • 교회의 사회적책임 2.0 포럼 백서(2010.2) • 2010년 기독교 사회적기업가 아카데미(2010.7) • ISO26000의 눈으로 본 교회의 사회적책임(2010.10) • 2012 교회의 사회적책임 심포지엄 <협동조합과 교회>(2012.11.)
 <p>공공신학</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 공공신학(예영, 2009.4)
 <p>교회신뢰운동</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 한국교회 신뢰회복을 위한 대토론회(2007.5) • 한국교회신뢰지표 개발(2007.11)
 <p>사회복지</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 지역사회와 함께하는 교회상(1회~11회) • 교회의 사회복지 참여하고 실천하기(대한기독교서회, 2001.4)
 <p>신뢰도 여론조사</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2008년 한국교회의 사회적 신뢰도 여론조사(2008.11) • 2009년 한국교회의 사회적 신뢰도 여론조사(2009.11) • 2010년 한국교회의 사회적 신뢰도 여론조사(2010.12) • 2013년 한국교회의 사회적 신뢰도 여론조사(2013.12)
 <p>저작권운동</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 한국교회와 저작권을 생각한다 토론회(2007.5) • 저작권은 생활입니다 - 교회저작권 가이드 북 발간(2007.11) • 한국교회 저작권문제, 어떻게 할 것인가 포럼(2011.8)
 <p>지역공동체 세우기 운동</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 교회와 함께하는 지역공동체 세우기 운동(2011.5) • 교회와 함께하는 지역공동체 세우기 운동(2011.11)
 <p>기타</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 시민단체 사회적책임운동 현장과 행동규범 선포(2007.6) • 교회재정운영규정에 관한 공청회 자료집(2008.4) • 교회재정세미나(2007~2013) • 기윤실 지속가능성보고서(2010.4)



모든 자료집은 기윤실 홈페이지(www.cemk.org) 자료실에서 PDF 파일을 내려 받으실 수 있습니다. (단행본 제외)

기독교윤리실천운동

www.cemk.org



기독교윤리실천운동

기윤실은 하나님의 말씀인 성경과 정통적 기독교신앙을 기본이념으로 복음에 합당한 윤리적 삶을 살아가는 정직한 그리스도인과 신뢰받는 교회가 되도록 섬기며, 정의롭고 평화로운 사회를 만드는 것을 사명으로 합니다.



‘기독교윤리실천운동’은 민주화에 대한 열기가 절정을 이루던 1987년 12월, 손봉호, 김인수, 이만열, 장기려, 원호택, 이장규, 강영안 등 함께 성경공부를 하던 기독교인들이 뜻을 모아 시작한 기독교시민운동입니다.



“아무리 정치·경제적으로 발전해도, 도덕적 수준도 낮다면 살만한 좋은 사회가 아니죠. 먼저 우리 기독교인이 앞장서서 사회의 도덕적 수준을 높이는 운동을 펼쳐보자는 뜻에서 기독교윤리실천운동을 시작하게 되었죠.” 이장규 자문위원(창립발기인)

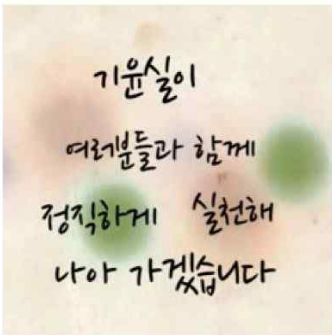


기윤실은 지난 20여년 간 좋은교사운동, 기독교법률가회, 공명선거운동, 국정감사모니터시민연대, 공의정치실천연대, 교회개혁실천연대, 놀이미디어교육센터, 크리스천라이프센터, 대한민국교육봉사단 등 우리 시대에 필요한 다양한 운동을 만들어왔습니다. 아울러, 기윤실은 네트워크운동으로 기독교윤리를 각 지역 현안에 맞게 전개하기 위해 지역기윤실 운동을 전개하고 있습니다.



이제 기윤실은 다시 하나님 앞에, 한국 사회 앞에 서서 묻습니다. ‘앞으로 기윤실은 어떤 운동을 펼쳐나가야 하는가?’

- “처음 정신으로 열심히 일하겠습니다” 손봉호 자문위원장
- “하나님의 온전함을 사모하며 온전한 일을 하는 삶으로 나아가겠습니다” 홍정길 이사장
- “건강한 교회를 세우는 일에 함께 열심히 섬기겠습니다” 박은조 공동대표
- “언제나 한결같이 주님만 따르겠습니다” 백종국 공동대표
- “교회의 회복은 신앙인다운 결단과 실천을 할 때 시작됩니다” 임성빈 공동대표
- “이 시대의 절박함을 품고 나아가겠습니다” 전재중 공동대표



다시 하나님의 말씀 앞에 서서 우리가 해야 할 일을 함께 해나가는 것, 이것이 바로 ‘기독교윤리실천운동’입니다. 기윤실이 여러분과 함께 정직하게 실천해 나가겠습니다.



기윤실 소개영상 바로보기

- 이사장 : 홍정길(남서울은혜교회 원로목사) ■ 공동대표 : 백종국(상임, 경상대 정치외교학과 교수) 박은조(은혜샘물교회 담임목사), 임성빈(장신대 기독교와문화 교수), 전재중(법무법인 소명 대표변호사)

기윤실 운동은 정부의 보조금에 의지하지 않고, 개인·단체 회원 여러분의 후원을 통해서 이루어집니다.

기윤실은 1999년부터 외부 공인회계감사를 통해 재무적 투명성을 지켜오고 있습니다.

* 후원계좌 : 국민은행 037-01-0504-979 * 기윤실 홈페이지에서 직접 후원약정을 하실 수 있습니다.

(140-011) 서울시 용산구 한강대로54길 30 세대빌딩 401호 Tel_02-794-6200 Fax_02-790-8585

Homepage_www.cemk.org E-mail_cemk@hanmail.net Twitter_@giyunsil Facebook_giyunsil

주최 기독교윤리실천운동

협력 교회2.0목회자운동, 뉴스앤조이, 목회사회학연구소, 목회와신학, 한국기독교목회자협의회, 한국복음주의교회연합