

대학원생 세계관/02/

## <한국교회의 창의·예술분야 섬김문화와 ‘헌신페이’>

노희영(연세대 커뮤니케이션대학원 석사)

### 1. 연구 배경 및 목적

“자신이 가진 달란트를 통해 복음을 전하라”, 교회에서 신앙생활을 하다 보면 흔히 들을 수 있는 말이다. 이 말의 뜻은 하나님께서 선물로 주신 개별적 특기를 잘 살려 사회와 하나님 나라를 위한 사역에 도움이 됨으로써 인간을 섬기러 오신 예수님을 닮아가자는 것이다. 그러다 보니 기독교 문화권에서 ‘섬김’은 신앙의 척도로 작용하기도 한다. 최근, 현대 교회에서는 섬김과 훈련 프로그램 등을 권장하는데 특히 영상, 디자인, 음악 등 창의성이 필요한 분야에서 위와 같은 권면이 두드러지는 것처럼 보인다. 예를 들면, 교회에서 새로 온 성도가 “저는 실영화 전공이에요”라고 말하면 십중팔구 “그러면 영상팀에 들어오면 되겠다!” 라는 반응을 보게 된다. 많은 경우, 주변의 권유와 교회에서의 소속감을 키우기 위해 섬김을 시작하지만 막상 교회 섬김을 시작하면 생각보다 많은 시간을 교회 활동에 쏟게 되면서 어느 순간 번아웃(burn-out)이 오기도 한다. 하지만 섬김을 쉬는 것에 있어서 교회는 개인의 ‘신앙 상태가 안 좋아진 것이 아닌가?’ 걱정하며 중단하지 못하게 한다. 때로는 교회에서 교회 섬김이(봉사자)에게 하나님께 감사하는 마음으로 보상 없이 교회 행사를 위해 개인의 전문성으로 섬겨줄 것을 요청하기도 한다. 같은 분야로 학업 혹은 직장을 병행하는 교회 섬김이는 교회로부터 이러한 부탁을 받으면 거절하기가 쉽지 않다. 신앙인으로서 하나님께서 부르신 일에 불순종하는 것이 아닌지 우려되기 때문이다.

본 연구의 연구자는 영상제작자로서, 기독교 신자로서 7년 동안 신앙생활을 하면서 영상, 디자인, 음악 전공생들이 해당 분야의 교회 사역팀에서 ‘하나님 나라를 위한 일’이라는 명목으로 노동에 가까운 업무를 봉사로 해주는 것을 보아왔다. 어딘가 부당하다 느꼈지만 ‘착취’라고 선뜻 말할 수가 없었다. 신앙의 이름으로 행해지는 것이었기 때문이다. 그러나 2019년 6월, 어느 교회의 목사가 최저임금보다 못한 임금을 주며 전도사를 착취한 사건을 보며 공론화할 필요성을 실감하게 되었다<sup>1)</sup>. ‘헌신페이’란 노동을 신앙적 헌신으로 포장해 노동자의 임금을 착취하는 것인데 이는 일반 사회에서는 ‘열정페이’와 유사하다.

그러므로, 교회에서 어떻게 헌신페이라는 노동 착취가 가능했던 것인지 살펴보는 것은 중요한 문제라고 보았다. 기독교에서 헌신과 섬김이 개인 신앙의 판단 척도가 된다는 점에서 헌신을 요구하며 과잉노동을 의뢰하는 사람이나, 헌신적으로 무임금 노동을 해주는 사람의 태도가 사회적으로 ‘열정페이’의 문제를 재생산할 수 있기 때문이다. 본 연구는 영상제작자로서 열정

1) “목사 딸 집 ‘식모살이’까지...‘헌신페이’를 고발합니다”

[http://www.hani.co.kr/arti/society/society\\_general/897216.html](http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/897216.html)

페이와 기독교인으로서 헌신페이를 겪었던 연구자의 경험을 바탕으로 이에 대한 답을 찾고자 한 경험연구이다.

## 2. 한국교회 섬김문화 정착의 역사적 맥락

한국교회 섬김문화가 정착한 역사적 맥락에서 가장 큰 영향을 끼쳤던 의식은 ‘개교회주의’와 신자유주의와 결부된 비즈니스 성장 모델인 ‘교회성장주의’였다. 이러한 의식 기반은 세계 선교학에서 주목할만큼 한국교회가 크게 부흥하는데 일조하였다. 개교회주의란 교회가 하나의 조직으로서 목표를 두고 교회 내 인프라를 활용할 때, 개별 교회의 확장 및 유지 사업을 우선으로 진행하는 태도를 말한다(노치준, 1995). 조선 말, 외국인 선교사들은 학교, 병원, 고아원 등 여러 복지 기관과 함께 교회를 운영하고자 하였다. 그러나 당시 조선은 사람들의 기본 생활환경마저 낙후되어있었기 때문에 개교회의 운영 기반을 마련하는데 최선을 다하는 수밖에 없었다. 이러한 분위기 속에서 여기서 개교회주의가 등장하였고 이는 한국교회들이 안정된 후에도 교회 간의 연합보다는 개교회가 발전하는데 힘쓰도록 하는 문화를 형성하는데 일조했다. 교회성장학은 1970, 1980년대 한국 산업화 시기에 신자유주의적 경제 체제가 교회의 맥락과 맞물려 ‘교회 성장주의’를 표방한 것이다. 영국의 종교사회학자 데이비드 마틴(David Martin)은 급속한 산업화 시기에 몇몇 한국교회들이 신자유주의적 경제체제를 택했던 한국의 대기업과 유사한 방식으로 성장했다는 점에서 연관이 있다고 보았다(Martin, 1990: 김성건, 2013 재인용). 교회성장학을 받아들인 교회들은 ‘소비자 중심’이라는 키워드를 중심으로 외관을 꾸미고 다양한 프로그램과 평신도 운동을 통해 교회의 성장을 도모하였다. 특히, 평신도 운동은 ‘기독교적 주체로서 성장’하고자 하는 교인들의 다양한 소비욕구를 충족시켰고 교회 운영의 원동력이 되었다. 그런 점에서 현대 기독교인들은 다양한 교회 내의 프로그램을 통해 교회문화를 소비하는 동시에 ‘올바른 크리스천’으로서 자기를 관리해나간다. 현재 한국교회에서 흔히 볼 수 있는 예로는 ‘청년 진로 멘토링’, ‘예비부부 학교’, ‘성경적 재정교육’ 등의 교육 세미나가 있다. 이 과정에서 일반 평신도들이 교역자와 협의를 통해 분업화되고, 전문적이고, 효율적인 섬김 시스템을 구축하게 되었다.

현대에 들어오면서 포스트모더니즘의 도래와 문화적 전환(cultural turn)으로 인해, 교회 역시 문화선교나 미디어선교를 외치며 문화적 콘텐츠를 양산하고자 노력했다. 이는 1980~2000년대 초반 교회성장 둔화를 극복하고 청년들을 전도하기 위함이었다. 교회는 이를 위해 시각매체 즉, 이미지, 영상 등을 활용할 수 있는 인적 자원을 확보하고자 노력해왔다(황병배, 2011). 현재 성경통독, 크리스천 데이팅, 오디오 성경, 1일 1말씀 이미지 등을 제공하는 다양한 애플리케이션들이 뉴미디어에서 유통되고 있다. 각 개교회 역시도 홍보를 위해 이러한 시각 이미지나 영상을 많이 활용하는 편인데 최근 몇 년간 이 영역의 결과물이 질적으로 상당히 높아졌다. 그러나 개교회주의와 성장주의에 따라 교회에 많은 성도들을 유치하려는 무한 경쟁체제 속에서 교회 섬김의 분업화는 많은 교회 청년들이 번아웃(burn-out)되는 현상을 야기했는데 이는 노동소외 현상과 유사한 형태로 보인다.

교회를 섬기는 청년들이 번아웃을 겪는 상황은 생각보다 다양했지만 이는 사실 기독교 문화

에서는 이해하기 어려운 지점이기도 하다. 어떻게 ‘하나님에 대한 자발적인 사랑 표현’으로 여겨지는 섬김이 노동으로 느껴질 수 있을까? 이에 대한 답은 일반인들이 노동 개념의 일상적 인식과 사용에 따라 영향이 받을 것이라고 보았다.

### 3. 이론적 배경: 노동 개념과 노동소외

사람들이 대화하면서 쓰는 ‘노동’의 의미는 ‘자율성이 박탈된 채, 돈을 벌기 위해 억지로 하는 일’로 인식된다. 하지만 현대의 노동 개념의 정의는 서구 근대시기에 상품의 가치뿐만 아니라 이를 생산하는 노동력의 가치 또한 인정받게 되면서 ‘경제적 가치 생산 행위’라는 의미를 갖는다. 그러나 마르크스와 같은 근대 경제학자나 사회학자들이 지칭한 노동은 ‘가치를 생산하는 노동’으로서 가사노동과 같은 업무들은 인정하지 않았다. 그런 점에서 ‘노동’과 ‘가치’의 의미를 인류학적 관점에서 해석할 수 있는 여지를 남겨두지 않게 되었다. 그 결과, 창의성을 발휘해야 하는 예술이나 지식을 다루는 학자들도 자신이 하는 일에 생산성을 요구받게 되었고 그들은 자신들이 하는 일이 ‘노동’이라고 자임하게 되었다(김선옥, 2006). 이에 따라 현대에 이르러 ‘노동’의 개념은 생산직뿐만 아니라 비물질인 정보, 지식, 정동, 감정, 예술, 상징에 따른 경제적 가치를 생산하는 행위도 포함하게 되었다. 따라서, 근대부터 이어져 온 현대의 노동 개념에 따르면, 자발적인 행위로 여겨지는 교회의 섬김활동 또한 경제적 가치를 생산하는 노동으로 볼 수 있다. 그 이유는 교회가 성도들의 무임금의 섬김활동을 통해 경제적인 이득을 보게 되고, 신앙의 성숙이라는 목적 아래 헌신이 규범이 되어 섬김을 재생산하는 구조가 있기 때문이다. 그러므로, 본 연구는 섬김활동을 ‘섬김노동’으로 보고자 하였다.

섬김이 노동의 한 종류가 되면 교회 섬김으로 인한 청년들의 번아웃 현상을 ‘노동소외(labor alienation)’ 현상으로 설명할 수 있다. 노동소외는 마르크스가 지배층이 노동자들을 착취했던 구조를 밝혀내는 과정에서 지적했던 현상인데 이를 블라우너(Blauner, 1964)가 ‘자율성’과 ‘자아실현 가능성’을 고려해 현대에 맞는 노동소외 개념을 고안하였다. 그에 따르면, 노동소외는 자기 직무 통제권 결여로 인한 무력함, 노동과정에서의 도구화, 조직으로부터 고립, 자기소외로 인한 물개인화의 상황에서 발생한다. 이를 겪는 노동자들의 보편적 공통점은 (1)노동자가 개인 목적이 아니라 노동 수단으로 전락될 때, 그리고 (2)인간 실존과 인식 사이의 분열이 일어난다는 것이다(Hesmondhalgh & Baker, 2010/2016). 교회에서 섬김노동을 해왔던 청년들은 삶과 신앙생활의 균형이 무너졌을 때, 단순히 심리·육체적 탈진만을 호소하는 것이 아니라 스스로 기독교인으로서 정체성에 대해 큰 회의를 갖는다. 특히, 대형교회에서는 청년들이 교회 행사를 진행하기 위해 동원되는 경우들이 많다. 그럴 때마다 청년들은 어떤 취지로 행사를 하게 되는지 맥락을 알고 싶어 하지만 이미 관료화된 대형교회에서는 의사 전달이 충분히 되지 않아서 성도들과 소통에 어려움을 겪는다. 이러한 상황에서 청년들은 육체와 감정을 소진하며 스스로에게 신앙적 회의감을 갖기도 한다.

섬김이들이 섬김노동 과정에서 소외나 회의를 갖게 되는 것은 교회의 제도화에도 원인이 있다. 김한옥(2007)에 따르면, 교회의 제도화가 관료적인 조직으로 효율성 있는 교회 운영에 기여한 것은 맞지만, 이로 인해 목회에 있어서 경직되고 장애적인 요소가 늘어난 것도 사실이다. 예컨대, 섬김에 대한 관행들이 심리적으로 거부할 수 없는 규범이 되어 섬김이들에게 압

력을 주는 것이다. 교회 관료제의 경우 가장 큰 문제는 본래의 기독교적 가치관과 신앙적 취지를 잃어버리고, 평신도의 출석률이나 선교 사업에 따라 교회의 성공 여부가 결정되는 것이다. 그 결과, 교회에서의 업무는 고도로 전문화되었고, 평신도와 교역자 사이에 비인격적 관계들이 형성되기도 하였다. 한 영혼을 소중히 여기라고 가르치는 교회에서 비즈니스적인 관계를 겪게 된 섬김이들은 스스로가 도구화되는 것에 어떤 모순을 느끼게 된 것이다.

#### 4. 연구문제 및 방법

본 연구에서는 이러한 이론적 논의를 바탕으로 두 가지를 확인하고자 한다. 첫째, 교회의 창·예술분야 섬김노동 과정에서 교회문화의 규범들은 섬김이 개인에게 어떻게 작용하는지 알아보하고자 한다. ‘열정페이’ 논란의 핵심은 노동자의 열정을 이용해 노동의 정당한 대가를 착취한다는 데 있다. ‘헌신페이’의 경우, 성도의 신앙을 이용하여 무임노동이나 저임금노동을 정당화 하는데 실제 교회 생활의 일상에서 이러한 형태가 어떻게 나타나는지 확인하고자 한다. 둘째, 창·예술분야 섬김노동 과정에서 노동소외의 존재 여부를 확인할 것이다. 교회문화의 규범들이 섬김노동 과정에 작용했을 때, 번아웃되는 섬김이들이 있는데 이것이 노동소외 현상인지 확인하고 그 원인을 분석하고자 한다. 연구방법은 심층 인터뷰로, 대상은 서울 강남에 위치한 중형, 대형, 초대형 교회에서 음악, 영상, 디자인 분야를 섬기면서 동시에 사회에서도 같은 분야에 종사하는 12명의 20·30대의 청년 섬김이들이다. 참여자들을 섭외하는데 이와 같은 특수한 조건을 붙였던 이유는 같은 일을 하면서도 노동자가 어떤 상황에서 업무 처리 행위를 ‘섬김’과 ‘노동’으로 구분하는지 명확하게 보고자 함이었다.

한국 사회에서 ‘청년’은 직업 안정성, 시장 제도에서 ‘취약성’에 가장 많이 흔들릴 수밖에 없는 ‘프리캐리아트’ 계층이다. ‘프리캐리아트’란 이탈리아어의 ‘불안정한(precario)’과 ‘프롤레타리아트(proletariado)’가 더해져서 “불안정함을 강요받는 사람들”(23쪽)이라고 할 수 있다(藤永悠子, 2007/2011). 이들은 세계화 속에서 무한 경쟁이 심화되는 가운데 열악한 노동환경에서 끊임없이 착취당할 것을 염려해야 하는 불안정한 계층으로 현재 20, 30대들이 이에 속한다. 이들은 1990년대에 현대 사회로부터 자신이 좋아하는 일을 열심히 할 수 있도록 ‘열정’적 정동으로 ‘시대를 이끄는 인재’가 될 것을 요구받아온 세대이다(한윤형 외 2명, 2011). 이 중에서도 본 연구의 대상이 되는 청년 예술가와 창의노동자들은 창의산업과 예술장의 특이한 경제적 에토스 때문에 더욱 취약성이 부각된다. 그 에토스란, ‘예술은 일반적인 경제적 가치로는 환원될 수 없는 고귀한 것이기 때문에 어떤 것으로도 보상하기 힘들다’는 인식과 ‘높은 위치에 가기 전, 견습생 때 임금을 덜 받는 것은 당연하다’는 인식이다. 청년 예술가와 창의노동자들은 자신의 작업과 생계를 동시에 유지해야 하므로 개인 작품활동과 아르바이트, 그리고 해당 분야의 인맥을 만들기 위해 늘 동분서주하지만 자신이 노력한 만큼 대가를 받기는 어렵다. 그들이 사회에서 인지도가 높지 않은데다 치열한 경쟁으로 인해 스스로 노동력의 대가를 낮추기 때문이다.

한국교회에서 ‘청년’이란 ‘후기 청소년’ 정도의 의미를 가지며 목회자와 장로와 같은 핵심

평신도와는 달리 주변부적 위치에 있는 평신도들이다(김현준, 2010). 한국교회에서는 청년들이 ‘믿음을 계승할 세대의 주축’ 이라고 하지만 실제로는 그만큼 대우해주지 않는다는 점에서 현실과 괴리가 있다. 목회자들은 “청년의 때에 하나님을 알아야 한다.” 며 청년 세대에 교회를 섬기는 것에 대해 권면한다. 대형교회 경우, 고도로 분업화된 교회 섬김 시스템은 자본주의 사회의 노동 시스템과 매우 흡사하다. 담임 목회자와 상위리더십 일부의 결정에 따라 그 아래 산하 조직들이 일사불란하게 움직여야 하는데 여기서 청년 섬김이들이 느끼는 소외는 마르크스가 말하는 자본주의 사회에서 노동자들이 겪는 노동소외와 비슷한 지점이 있다. 하지만 봉사하는 교회 청년들은 자기 검열의 과정을 통해, 이런 소외 상태를 종종 숨긴다. 자신이 봉사를 하다 지쳤다는 것은 ‘하나님을 사랑하기 때문에 선택했다’ 는 자발성의 의미를 흐리고 남들에게 자신의 신앙 상태가 좋지 않은 것으로 판단을 받기 때문이다.

<표1> 인터뷰 참여자(섬김이)

이름	나이	성별	현재 출석 교회	전공 및 직업	섬김 분야	기간	신앙 출처
드보라	28	여	서울 A교회 청년 3부	UX디자이너	리더, 연합디자인팀, 피아노 반주	6년	2세대
에스더	26	여	서울 A교회 청년 3부	미디어 콘텐츠 기획	리더, 디자인팀, 연합디자인팀, 행정팀, 포래모임장	4년	2세대
룻	25	여	서울 A교회 청년 3부	작곡 전공	찬양팀(피아노), 워십팀, 행정팀	18년	2세대
한나	24	여	서울 A교회 청년 3부	실용음악	리더, 찬양팀: 보컬	3년	2세대
요한	29	남	서울 A교회 청년 3부	UI디자이너	리더, 디자인	1년 반	2세대
디모데	29	남	서울 A교회 청년 3부	스포츠PD	리더, 영상팀	2년 반	2세대
마리아	30	여	서울 A교회 청년 2부	UI디자이너	리더, 연합디자인팀, 영상팀, 국내선교팀	3년	2세대
다윗	29	남	서울 B교회 청년부	영상제작자	찬양팀, 영상제작, 소그룹 리더	13년	2세대
아비게일	30	여	서울 B교회 청년부	영상제작자	리더, 방송, 영상, 연극, 뮤지컬, 청년부 회장·서기, 디자인·홍보팀	10년	1세대
빌립	33	남	서울 B교회 청년부	싱어송라이터	리더, 찬양팀(보컬), 배우	19년	2세대
시몬	34	남	서울 C교회 청년부	전문지 기자	리더, 사진팀, 청년부 임원, 주일학교 교사	12년	2세대
야곱	28	남	경기 분당 D교회 청년부	기타리스트	리더, 찬양팀(일렉기타), 청소년부 찬양팀 교사	11년	2세대

## 5. 연구결과

### 1) 창의·예술분야 섬김노동과 교회문화의 규범

교회에서의 창의·예술분야 섬김노동이 이루어지는 동기는 ‘달란트(재능)’와 ‘하나님에 대한 감사함’과 ‘기독교 가정’의 영향이 가장 많았다. 섬김이들에게 다른 성도들이 해당 분야의 섬김을 권면할 때도 같은 이유에서였다. 특히, 영상, 디자인, 음악, 미술, 공연 퍼포먼스 등의 창의·예술분야는 교회에서 하나님의 창조성을 닮은 특별한 재능으로 여겨지며 현대의 문화선교, 미디어선교에 이바지할 수 있는 분야로 주목 받았다. 그래서 해당 분야 섬김이들에게는 ‘달란트가 있으니 교회와 하나님을 위해 섬겨야 한다’며 당위적으로 섬김노동을 요구하거나 당사자들의 의사를 묻지 않고 사역팀에 이름을 올려두는 경우가 있었다. 때로는 교역자가 ‘봉헌’이라며 무리한 창의노동이나 예술노동을 무임으로 요구하기도 했다.

마리아: (웃음) 그런데... 제가 느끼는 건... 말로는 ‘예술이 되게 어려운 거구나’ 라고 얘기해주지만 뭔가 일을 맡겼을 때, 그 분량이라던지, 데드라인이나 이런 걸 보면 ‘그게 정말 충분히 고려된게 맞나?’ 싶을 정도로 그럴 때가 많아요. 청년부에서 되게 우리가 그런 거 뭐라고 하지? ‘동원된다’ 는 표현을 많이 쓰잖아요. 근데... ‘어른들도 똑같구나’ 싶었던 것이 목사님이, 예전에 담임 목사님이 100호짜리 그림 72개를 교회 헌당예배식 때까지 만들라고 하셨대요. 근데 100호 하나 그리는데 어떤 작가는 1년이 걸리기도 하고 반년이 걸리기도 하고. 그래서 이제 우리가 그 얘기를 듣고 “목사님이 혹시 100호가 사이즈가 어떤지 모르시는 게 아닐까?” 이렇게 물어봤었는데. 일단 정확히는 사실 50호짜리를 보고 말씀하셨다고 하는데 그것도 작은 게 아니거든요. (중략) 사실 재료값만 100만원씩 나올 수도 있는 거예요. 근데 그거를 봉헌하길 원하시는데... 그런 걸 사실 섬기고 봉헌한다는 그런 걸로 물어보면 우리도 사실 마음이 어렵잖아요. 드려야 하는 상황에 놓였을 때, 안 드린다는 자체가 마음이 어렵게 되는 딜레마에 빠지게 되는 거다 보니까. 안 할 수는 없지만 하기에는 부담스럽고 약간 그런.. 다른 분들이 말씀하시기를 “왜 우리 교회는 음악하는 분들한테는 비용이나 공간도 제공이 되는데 우리는 갤러리도 우리 ‘아티스트 모임’ 것도 아니고. 또 (그림을 보관할) 창고도 없고. 50호, 100호짜리 그림을 보관할 수 있는 그런 작업실을 가진 사람도 많이 없어요. 미술하는 사람들은 뭔가 제대로 된 페이지에 대한 보장이거나 이런 것들이 굉장히 힘든 거예요. 근데 그게 세상에서는 너무나 많이 당해왔는데 교회에서도 똑같은 거야. 그런 것들이. 그렇다 보니까 억울한 목소리들이 많이 나오죠.

마리아는 자신이 속해있는 서울 A교회의 아티스트 모임에서 겪은 일화를 사례로 들어주었다. 당시에는 이런 논란이 있었지만 현재에는 협상이 잘되어 합리적인 선에서 마무리가 되었다고 한다. 그녀가 지적하고자 했던 부분은 교회에서 예술인에 대한 ‘인정’은 있지만 그들의 작업 과정이나 노동가치에 대해서는 전혀 고려되지 않고 있다는 것이었다. 이러한 인식은 앞

서 언급했던 것처럼, 사회에서 예술이나 창의노동에 대한 노동가치 인식이 미약하고, 노동과정에 대한 무지로부터 기인한 것이기도 하다. 그러나 아비게일, 야곱, 에스더는 이에 대해서 섬김을 부탁하는 사람마다 개인적 차이가 있다고 보았다. 최근 들어, 예술노동이나 창의노동 과정을 알고 있는 사람들이 조금씩 늘어나면서 섬김에 대한 사례를 먼저 제시하는 경우도 꽤 있었던 것이다. 만일, 보상을 할 수 없는 경우, 매우 미안해하며 공손하게 부탁한다는 이야기를 덧붙였다. 이것과 마리아의 일화로 추정했을 때, 이러한 경향은 현재 청년세대보다 기성세대에게서 더욱 두드러지는 것으로 보인다.

마리아의 일화에서 확인할 수 있는 것은 교회 교역자가 성도에게 무리한 노동을 “하나님께 최선의 것을 드려야 한다.”며 성도의 노동력을 봉헌으로 요구했다는 것이다. 기독교인에게 있어서 감사를 드리는 것, 귀한 것, 처음의 것, 최선을 드리는 것이 믿음의 표현으로 간주되며 하나의 규범으로 작용한다. 그렇기 때문에 ‘봉헌’이라는 의미로 제의가 들어왔을 때는 아무리 무리한 부탁이라도 섬김이가 거절하거나 정당한 노동의 대가를 요구하기가 어려워지는 상황에 내몰리게 될 수 있다. 물론 거절할 수 있지만 그렇게 할 경우, 섬김이는 자신의 결정에 당당하기보다 섬김을 거절했다는 불편함, 혹은 하나님께 온전히 마음을 드리지 못하고 보상을 원했다는 죄책감까지 짊어지고 스스로를 자책하기도 했다.

야곱: 응 그 음원을 만들어 주는데. 프로그램 툴 써서 제대로 해주면 2, 30만원 받는 거를 5만원에 해줘 라던지 커피 한잔 사줄게 라던지. 약간 할 말을 잃게 만드는 경우가 좀 있지. 그렇다고 저는 원래 이 가격 받아요 라고 하면, 그렇게 얘기하기가 굉장히 힘들지. 교회이기 때문에.

**연구자: 왜 교회에서는 그런 게 어려울까?**

야곱: 왜 어려울까? 그러게요. (웃음) ‘섬김’에 문제가 있는 거 같아. ‘이게 섬김이니까’라는 어떤 뭐라고 하지. 경계선에 왔다 갔다 하는 거 같아. 스스로 ‘이거 좋은 걸텐데’, 아니면 ‘이건 일이 아닐텐데’라고 생각하는 거지.

야곱과 연구자의 대화에서는 교회에서 ‘섬김’이라는 의미가 기독교인들에게 어떻게 수용되는지 보여준다. 많은 기독교인들에게 ‘섬김’이란 ‘일’ 혹은 ‘노동’으로 간주되지 않으므로, 가치를 매길 수 없는 영역이 되기도 한다. 섬김을 거절할 때, 섬김이들이 불편함을 느끼는 것은 아는 이의 부탁을 거절해서 오는 감정도 있겠지만 ‘하나님과 교회에게 내가 최선을 다하지 않고 있다’는 생각에서 비롯되었을 가능성이 높다. 이 지점은 사실 섬김노동에서 가장 중요한 지점이다. 왜냐하면 ‘하나님께 최선을 드려야 한다.’는 마음이 섬김을 지속하는 원동력이 되기도 하지만 남들로부터 착취를 야기할 수도 있기 때문이다. 특히, 교회에서나 외부에서나 같은 일을 하는 창의·예술분야 섬김이들에게는 더욱 딜레마가 될 수 있었다.

또한, ‘섬김을 거절하기 어렵다’는 것은 교회조직문화에서 섬김에 대한 또 다른 기준이 존재함을 의미한다. 섬김을 하는 것이 믿음의 표현으로 여겨지는 것처럼 활동을 중단하거나 거부

하는 것도 미성숙한 신앙으로 인지된다. 그런 점에서 섬김노동에 작용하는 교회 규범의 두 번째는 기독교적 가치관 안에서 섬김은 “우선순위의 문제”로 정의되는 것이다. 교회에서는 성도에게 하나님보다 더 원하는 것이 있다면 그것은 우상으로 받아들여지기도 한다. 이 우상 개념은 몹시 추상적이면서도 실질적인데 쉽게 말하면, ‘하나님 사랑하기를 잊어버리게 하는 것’이다. 그러므로, 섬김이 믿음의 표현으로 인식되는 교회에서 섬김을 그만두는 상황은 섬김이의 우선순위에 변동이 생긴 ‘우상화’의 문제로 받아들여진다. 섬김이들이 섬김을 중단하거나 쉬게 되는 이유는 다양하다. 번아웃, 건강, 여행, 가족 모임, 어학연수, 아르바이트, 취업준비 등이 있는데 이 중에서도 현대 청년들에게 가장 첨예하게 걸리는 것은 취업준비나 커리어를 쌓기 위한 활동들처럼 경제적 이익과 관련된 것이다. 이러한 요소들은 교회에서는 세속적으로 여겨지는 경향이 강하다.

디모데: 교회 안에서는 신다고 하면 “재는 하나님을 떠난다” 이렇게까지 가기도 하지. 지금 리 더 한 학기 안 한다는 건. 처음에 달라붙지, “해라”. 근데 결국 안 한다고 하면, 대적기도 하기 시작하고. 재는 우선순위를 놓쳤다는 등, 그렇지. 섬김을 하다가 안 한다고 하면 되게 큰 문제가 있는 것 마냥 받아들이지. 섬김을 신앙으로 아는 것 같아.

그래서 섬김이들이 번아웃이 되거나 개인적 사정으로 섬김활동을 지속할 수 없는 상황에 대해 공동체와 이야기 나누는 것을 어려워하는 경향이 있다. 이에 대해서 상의하고자 할 때 일부 교역자들이나 상위리더십 평신도들의 반응이 다소 부정적이기 때문이다. 이는 자율적으로 시작하는 섬김을 타율적으로 느끼는 부분으로 섬김이 강제적인 노동으로 여겨지는 지점이기도 하였다.

## 2) 창의·예술분야의 섬김노동과 노동소외

앞서 언급한 상황들이 자주 발생하는 가운데 창의·예술분야의 섬김이들이 어떤 경우에 노동소외를 겪었는지 확인해야 할 필요가 있다. 연구 참여자들과 인터뷰를 하면서 발견했던 점은 세속적인 활동들을 경계하는 것만큼이나 교회에서 중요하게 여겨지는 원인이 있었다. 그것은 바로 ‘대체인력’의 문제였다. 어느 한 사람이 업무를 중단하게 되면 이를 당장 대체할 사람이 없기 때문에 교회 측에서 섬김을 지속하라고 권하는 경우가 많았다.

야곱: “너 없으면 어떡해.”, “너 없으면 안 돌아간다” 이런 식의 반응이 제일 먼저 오면 두 가지 생각이 들어요. ‘아 내가 영향력이 그만큼 있구나’도 있지만 ‘나 없으면 안 된다는 게 말이 돼?’ 그런 생각. 그래서 나도 거기에 대해서 상처 받을 때가 있어. 섭섭하기도 하고. ‘날 이렇게 이해를 못해주나?’ 이런 생각이 들 때도 있고.

야곱의 대화에서 보여지는 것은 교회에서 찬양팀으로 섬기는 야곱을 보살핌이 필요한 성도라기보다는 인적 자원으로 대우하고 있는 것을 볼 수 있다. 이러한 과정은 섬김노동이 신앙



맥락이 아닌 사회에서의 노사관계와 유사한 것처럼 보인다. 교회에서 섬김이 하나의 사회적 약속으로 구성원들에게 받아들여지는 것이다. 이처럼, 섬김의 중단이 신앙과 관계없이 사회적 약속을 깨는 것으로 받아들여져서 질타를 하게 되는 경우도 있다. ‘내가 섬김을 하기로 했으면 끝까지 해야 한다’는 인식인 것이다. 사실, 신앙에 있어서 개인이 세속적인 것에 유혹을 받고 있는지 당사자 외에는 판단하기가 어렵다. 그렇기 때문에 교회에서 확실하게 얘기할 수 있는 것은 섬김이가 사역을 중단함으로 인해서 생길 어려움을 제기하는 것이다. 비영리조직으로서 교회 운영은 평신도들의 자발적인 활동에 의지할 수밖에 없다. 그러나 명확한 계약을 통해 업무를 진행하는 것이 아니기 때문에 노동력은 늘 유동적일 수밖에 없다. 그렇다 보니 교회 운영진은 인적 자원이 있으면 미리 확보해두려는 경향을 띤다. 교회가 아무리 종교적인 목적을 가진 집단이라고 해도 하나의 작은 사회 구성체이므로 조직을 유지하기 위해 ‘섬김’을 약속으로 간주한 것으로 보인다. 이는 교회에서 창의·예술분야의 노동력이 필요할 때 섬김이들에게 비즈니스적인 고용 관계가 아니라 ‘부르심’으로 포장되어 나타난다. 그러나 이런 지점이야 말로, 섬김이 단순한 봉사자 아니라 노동이고, 교회에서는 창의·예술분야의 섬김이들을 노동력으로 인지하고 있음을 볼 수 있다. 그러나 성도로서 자신들을 배려해주지 않고 노동을 요구하는 교회의 반응 때문에 섬김이들은 심리적으로 번아웃을 겪었다.

다윗: 나도 개인의 삶이 있고 내가 일상적으로 업무처리 하듯이 할 수 있는 범위가 있고, 내가 진짜 많은 나의 체력을 희생해서 진짜 초과근무보다 더 초과근무를 하는 거지. (중략) 근데 그거를 나한테 요구하는 거야. 그렇게 해서라도 “내주세요.” 라고 강하게 얘기하는 거야. 그런 요구를 받았을 때, ‘그러면 일단 내가 힘든 게 먼저네, 그렇게 받아들여지니까. 그러면 되게 상처가 되지 나한테. 부품이지.

드보라: 그 목사님들의 태도는 진짜 별로였어. 너무너무 별로였어. 왜냐면 그 사람들 입장에서는 내 부서 사람도 아니고 디자인팀 때문에 모였으니까 당연히 자기 같은 로열티가 있을 거라 생각을 하는 거 같아. 그래서 일을 맡기는 거에 있어서 스스럼이 없고 아주 아주 당당했어. 그게 너무너무 분노가 되가지고 마지막엔 전화로 싸웠지만. 거의 회사보다도 예의가 없는 수준? 그냥 이 노동력이 바깥에서 돈이 얼마나 되는지도 관심도 없고, 그냥 진짜 험신하는 마음으로 모였다고 생각하니까. 그리고 애초에 디자인을 모르니까 내가 상처받은 것도 생각을 안 해. (중략) 그니까 우리 분명 존재하는 사람들이고, 우리가 만든 작업물들이 있지만 마치 익명으로 약간 사이버공간에만 존재하는 사람들인양 말도 안 되는 양의 수정사항들을 요청하고. 그거에 대해서 미안하거나 눈치를 보거나 이런 거 보상이 필요하다거나 하는 게 전혀 없었어. 그래서 듣고 너무너무 뻑쳐 가지고 막 하다가 우여곡절 끝에 환병이 생겨서 마무리가 되었는데. 근데 목사님이 “이번 교재 너무 잘 되서 하나님께 감사드리고 좋다”는 거야. 근데 사실 그 말이 상처였던 게 난 일단 고생했고 마음이 상했는데 그냥 그 작업 자에 대한 거는 되게 개별의 문제고 이를 감독해서 뭔가 아웃풋을 뽑아내는 그 사람들이 은혜를 누리고 있다는 사실이 너무 이상한 거라고 생각이 든거지.

드보라와 다윗은 교회가 자신을 성도가 아닌 노동력으로 대우하는 경우에 ‘상처를 받는다’고 표현했다. 가장 흔하게는 필요에 의해서 “교회가 자신을 이용하는 것처럼 느껴질 때”라고 표현했다. 이는 블라우너가 언급했던 노동소외 현상 중에서 ‘노동과정에서 노동자가 생산을 위한 수단이나 도구로 전락하는 상황에 속한다. 만일, 이들이 일반 사회와 같은 고용 관계였다면 노동력을 대가로 임금을 교환하는 관계가 처음부터 전제된 것이기에 마음이 상할 일이 없다. 하지만 교회에서는 성도를 하나님으로 묶인 서로 사랑하는 형제이자 자매로 인식한다. 그렇기 때문에 교역자들이 그들을 노동력으로 대우한다는 것에서 비인격적인 관계라고 느끼고 마음이 상한 것이다. 더 나아가서, 교회에서 섬김이의 개인의 삶을 배려해주지 않고 능력을 사용하기 위해 교회의 입장을 밀어붙여서 과잉노동이 발생하게 될 때 노동소외를 느꼈다. 이들은 번아웃을 겪으면서 자신이 왜 교회에서 섬김을 하고 있는 것인지 실존적인 질문을 스스로에게 던지기도 했다. 그렇다면 섬김이가 이런 상황에 빠졌을 때 중요한 건 교회의 반응은 어떠한가? 인터뷰 참여자들에게 질문한 결과, 관계적인 친밀도에 따라 다른 반응을 보인다고는 하였으나, 대부분은 섬김이가 번아웃되었을 때, 개인이 영성 관리를 잘못된 탓으로 여겨지는 분위기가 있음을 확인할 수 있었다.

룻: 내 문제라고 생각하는 것 같아. 어떤 지체와의 문제로 힘들어서 번아웃이 되도 나는 사랑이 없는 사람으로 치부 받고 그런 문제가 있어도 관두지 않는 사람들과 비교하면서 나에게 문제가 있다는 식으로 말할 때가 있었어.

시몬: 현재 다니던 교회 말고, 전에 다니던 교회에서는 개인의 문제이기 때문에 개인이 알아서 해야 한다는 측면이 많았습니다. 주변에서 별로 관심도 없었고요. 하지만 이는 좋지 않습니다.

교회에서 전에 헌신을 잘해왔어도 어떤 섬김이에게 번아웃이 찾아온다면 그것을 개인의 영성 관리가 미흡한 탓으로 여기고, 구조적인 차원에서 원인을 찾으려는 노력은 하지 않았다. 이런 상황에 대한 문제의식은 있었지만 비판하는 것은 교회에서 ‘정죄’로 받아들여지거나 감사가함이 부족한 사람으로 여겨지기 때문에 개인의 신앙 상태를 잘 조절해야 하는 것으로 귀결되었다. 물론 번아웃된 성도에게 아낌없는 지지와 진심어린 위로, 실질적 도움을 주는 교회와 공동체 내의 성도들도 많았다. 그러나 인터뷰에서 언급된 양상은 현대사회 창의·예술분야 노동자들의 ‘열정페이’ 착취구조와 유사하다고 볼 수 있다. 열정적으로 스펙을 쌓고 도전을 해왔지만 실패하면 당사자에게 그 책임이 돌아가는 것처럼 말이다.

결과적으로, 전문가 수준의 노동을 ‘섬김’이라는 말로 요구하며 직무 자율성과 보상(인정, 물질 등)이 보장되지 않고, “하나님께서 모든 것을 위로하실 것”이라는 말로 노동과정의 어려운 지점들을 묵과할 때, 섬김이들은 노동소외를 겪었다. 이들이 노동소외를 경험하는데 일조한 교회문화의 규범은 섬김노동이 올바른 신앙인의 척도로 간주되었다는 점이다. 그래서 제 아무리 과잉노동이라 할지라도 섬김이들은 의뢰인들의 부탁을 거절하거나 활동 도중에 중단하

는 것에 대해서 어렵게 생각하였다. 그런 점에서 연구에 참여한 섬김이들은 교회의 섬김노동 과정에서 착취가 일어날 수 있음을 충분히 인지하고 있었다.

## 6. 결론

앞서 연구결과를 통해 확인된 교회의 섬김노동 과정에서 청년 창의·예술분야 섬김이들이 노동소외를 겪는 현상은 어떤 논의를 시사하는지 생각해볼 필요가 있다. 물론, 앞에서 언급했던 것처럼 교회가 아무렇지 않게 노동 착취를 자행하는 곳은 아니다. 교회 중에서도 청년 섬김이들이 번아웃을 겪으면 편안히 쉬고 영성을 회복하고 올 수 있도록 배려하는 교역자들과 공동체들이 있다. 그럼에도 불구하고, ‘헌신페이’ 사건이 신자유주의 경제 체제에 영향을 받은 교회성장주의를 수용했던 현대 한국의 대형교회에서 발생했다는 점에서 현재 대형, 초대형교회의 섬김문화나 구조를 성찰할 필요가 있다고 사료된다.

한국교회의 청년 섬김이들은 ‘기독교 청년’이자 ‘한국사회의 청년’으로서 사회에서 구조적으로 ‘취약성’(precarity)을 지닌다. 특히, 창의·예술노동자 청년들은 예술장에서의 특수성 때문에 ‘열정페이’를 통해 생활을 꾸려가기 때문에 더욱 취약한 상태에 있다. 이들은 취업을 위해 스펙을 준비하면서도 주말에는 교회에서 섬김을 하며 더욱 바쁘게 스스로를 관리한다. 섬김이들은 교회에 영적인 채움과 평안함을 누리길 원하나 교회의 비전이라는 이름으로 주어지는 섬김노동을 하느라 영적, 육체적, 심리적 짐을 얻기가 쉽지 않다. 그러다가 교회에서 자신들의 개인적 삶을 배려해주지 않고 과잉노동을 요구할 때, 이를 섬김이 아닌 강제적 노동처럼 느꼈다. 그러나 교회는 ‘하나님께 최선의 것을 드려야 한다’며 교회의 문화선교 사역에 그들의 무임노동을 당연하게 생각하였다. 이러한 교회의 규범 속에서 섬김이들은 과잉노동과 자기 착취를 경험했고, 그로 인해 노동소외를 겪었지만 결국, 신앙이라는 맥락에서 스스로 해결해야만 했다.

창의·예술분야의 청년 섬김이들이 섬김노동 과정에서 인터뷰를 통해 드러낸 문제의식은 기독교의 교리를 향한 것이 아니었다. 개인의 헌신을 이용해 노동을 ‘섬김’으로 포장해서 요구하고, 섬김이들의 삶을 배려하지 않거나, 노동소외의 문제를 개인의 탓으로 돌리는 착취적인 모습을 지적한 것이다. 이러한 착취적 구조는 자본주의적으로 조직을 운영하는 교회 시스템에서 비롯된 것으로 판단된다. 개교회의 발전을 우선적으로 하는 개교회주의와 신자유주의 경제체제를 수용한 교회성장학에 따라 한국 기독교의 섬김은 헌신의 척도로 계량화되었다. 즉, 공동체 안에서 섬김을 많이 하는 사람이 올바른 신앙을 가진 사람으로 받아들여지는 문화 속에서 섬김을 거절하거나 중단하는 것에 구조적인 타율성이 부여된 것이다. 이러한 지점이 현대사회에서 열정페이를 경험해본 연구 참여자들에게는 또다른 착취가 될 가능성이 보였던 것이다.

‘섬김’이라는 말로 교묘히 전문성과 숙련 기술이 필요한 업무를 요구하는 것은 사실상 굉장한 모순을 담고 있다. 이는 섬김이의 노고를 당연시하고 무임노동을 정당화해서 전문성을 착취하면서도, 정작 섬김을 시키는 자들은 ‘하나님과 교회를 위한 것’이라는 명분 아래 이 섬김으로 인한 노동 문제의 책임을 섬김이의 신앙에 전가해버릴 수 있기 때문이다. 그러므로, 전문가에게 전문성을 요구하는 섬김일 경우, 교회 측에서는 반드시 섬김이의 노동 환경에 대한 배

려가 있어야 할 것이다. 여기서의 배려란, 섬김을 요구하는 교역자들이 해당 업무의 프로세스를 충분히 숙지하는 것이다. 또한, 이를 수행하는 섬김이에게 경제적 보상은 아니어도 심리적 인정 보상이나 섬김을 통해 스스로 영적인 보상을 받을 수 있는 조건을 마련해줄 필요가 있음을 확인하였다. 기독교 교회에서 ‘헌신페이’ 사건이 드러난 것은 하루아침의 일이 아니다. 이 사건에서 한국교회가 ‘노동’의 개념을 어떻게 인식하며 적용하고 있는지, 우리의 섬김은 정말로 개인의 신앙의 자유를 보장하는지 깨어서 살펴볼 필요가 있다.

## 참고문헌

- 김한옥 (2007). 한국교회 소그룹 목회의 실태와 발전 방안. 신학과 실천, 12, 9-37.
- 김현준 (2010). <한국 개신교에 대한 사회학적 이해>, 서강대학교 대학원 석사학위논문.
- 노치준 (1995). <한국의 교회조직>. 서울: 민영사.
- 김성건 (2013). 고도성장 이후의 한국교회. 한국기독교와 역사, (38), 5-45.
- 황병배 (2011). 미디어 선교를 통한 기독교 커뮤니케이션. 선교신학, 26(): 309-333
- 雨宮勉凜 (2007). 『生きさせろ! 難民化する若者たち』, 太田出版 김미정 (2011) (역). <프레카리아트 - 21세기 불안정한 청년의 노동>. 서울: 미지북스
- 한윤형, 최태섭, 김정근 (2011). <열정은 어떻게 노동이 되는가: 한국사회를 움직이는 새로운 명령>. 웅진지식하우스.
- Blauner, R. (1964). Alienation and freedom: The factory worker and his industry.
- Hesmondhalgh, D., & Baker, S. (2010). Creative labour: Media work in three cultural industries. Routledge. 안채린 (2016) (역). <창의노동과 미디어산업>. 서

제36회 기독교학문학회 발표논문 (19.10.26)

출: 커뮤니케이션북스.

Martin, D. (1990). *Tongues of fire: The explosion of Protestantism in Latin America.*

Oxford: Basil Blackwell.