



지속가능한 인권운동을 위한 활동가 조사

2019

○▽△◇
인권재단사람

평등과 연대로!
인권운동더하기



이 조사를 진행할 수 있게 도움을 주신  한국국토정보공사 임직원분들에게 감사드립니다.

Korea Land and Construction Information Corporation

지속가능한 인권운동을 위한 활동가 조사 2019

권영은
낙타
민선
아침
어쓰
오정민
이현아
정민석
쥬리
한영희



지속가능한 인권운동을 위한 활동가 조사

- 요약 -



- | 이 조사는 '지속가능한 인권운동을 위해 필요한 조건'이 무엇인지 확인하기 위해 진행되었다.
- | 위의 조사목적을 달성하기 위해 <재단법인 인권재단 사람>과 <평등과 연대로! 인권운동더하기>가 공동으로 기획단을 구성하였고, 조사의 전 과정과 결과 정리를 함께 했다. 조사는 인권단체 및 인권활동가 설문조사와 심층인터뷰 두 가지 방식으로 진행되었다.
- | 2015년 <재단법인 인권재단 사람>의 「인권활동가 활동비 처우 및 생활실태 연구」와 비교해보면 조사 대상 단체가 62개 단체에서 96개 단체로 확대되었고, 상근활동가가 없는 단체의 현황을 파악하기 위해 인권단체 설문과 인권활동가 설문을 구분해서 진행하였으며, 심층인터뷰에 참여한 인원도 더 많았다. 다만 특정 단체에 소속되지 않은 채 활동하고 있는 개인 활동가의 경험이나 인권운동을 떠난 이들의 고민을 담지 못한 한계를 가지고 있다.
- | 설문조사 결과 많은 단체들이 법인격이 아닌 임의단체로 운영되고 있었다. 임의단체는 독립적이고 자율적인 활동을 가능하게 하나 규모가 작아 재정적으로 열악하고 불안정하게 운영될 수밖에 없었다. 인권단체들은 다양한 의제와 영역으로 분화되어 활동하고 있으며 특히 '반차별' 이슈에 집중하고 있었다. 또한 여러 활동방식 중 시위집회·서명운동·캠페인 등 집단행동을 주요 활동방식으로 택하고 있었다.
- | 많은 인권단체들이 부족한 재정으로 운영되고 있음을 확인하였다. 응답자 절반 이상의 단체에서 2인 이하의 상근활동가가 근무하고 있었고, 월평균 정기후원금은 약 334만원이었다. 평균정기후원자 수는 약 263명으로 조사되었다. 응답 단체 중 상근활동가 없이 운영되고 있거나 비상근 상임활동가 체계로 전환한 단체도 있었다.
- | 인권단체들은 최저임금에 근접한 활동비를 지급하기 위해 노력하고 있지만, 30~40% 정도의 인권활동가들은 여전히 최저임금 미만의 활동비를 받고 있었다. 활동비에 대한 만족도 역시 사무공간과 복지제도에 비해 낮았다. 다만 단체의 재정상황에 따라 개인의 활동비가 결정되기 때문에 가장 많은 이들이 '회원 확대와 재정마련을 위한 모금 역량'을 인권활동가로서 갖추고 싶어 하였다.



- | 인권단체들은 평등하고 민주적인 조직문화를 만들기 위해 노력하고 있었다. 응답자의 절반 이상이 반성폭력 내규 등을 갖추고 있었고, 63.2%는 소속단체에서 의견개진의 어려움이 없다고 하였으며, 87.2%는 활동목표와 운영계획을 수립할 때 활동가들과 협의해 결정하고 있다고 하였다. 다만 지속가능한 활동을 위해서 '서로에게 힘이 되는 동료관계', '평등하고 민주적인 조직운영' 등을 바라고 있기 때문에 조직문화를 지속적으로 점검할 필요가 있다.
- | 심, 건강, 교육이 인권활동가들이 원하고 있는 지원영역을 확인하였다. 구체적으로 휴가비 지원, 자기계발을 위한 교육비 지원, 병원 검진비 지원 등을 원하고 있었고, 안식년 제도와 같이 유급재충전을 위한 지원, 성장을 위한 교육기회 제공, 개인의 건강권을 지키기 위한 보조 등이 인권활동가에게 필요하다고 하였다.
- | 열악한 활동조건에도 불구하고 76.0%가 5년 후에도 인권운동을 지속하고 싶다고 하였다. 또한 인권운동이 지속되기 위해서 '활동에 대한 성취감과 만족감'이 있어야 하고, '서로에게 힘이 되는 동료관계' 등이 우선적으로 필요하다고 하였다. 다만 '생활을 유지하기 어려운 수입'과 '노동시간이 길어' 인권운동을 지속하고 싶지 않다는 의견 또한 다수 있었기 때문에, 인권운동을 지속하고 싶지 않은 이유는 개선하고 인권운동이 지속되기 위해 갖춰져야 할 조건을 만들기 위해 노력해야 한다.
- | 20명의 인권활동가들을 만나 심층인터뷰를 진행한 결과, 재정과 같은 물적 조건이 '완벽하지 않더라도' 여건과 역량에 맞게 활동하고 있는 단체와 '책임과 권한이 쏠리지 않게' 평등한 관계 속에서 조직을 운영하고자 하는 단체가 있음을 확인하였다. 비서울 지역에서 활동하는 단체들은 모든 의제를 아울러야 하는 공통의 어려움을 가지고 있었다. 반면 심층인터뷰 참여를 요청하는 과정에서 스스로를 인권활동가로 칭하는 것이 부담스럽다는 반응을 많이 보였는데, 인권활동가라는 이름의 무게에 대해 다양한 의견을 들을 수 있었다.



- | 지속가능한 인권운동을 어렵게 하는 개인적, 조직적, 조직 외 환경적 요인이 있음을 확인하였다. 이는 서로 연결되어 있는 문제로서 복합적 노력과 변화가 함께 이루어져야 개선이 가능하다. 개인적 이유로는 피로가 쌓이고 소진되어 몸과 마음의 건강이 손상되는 문제, 경제적인 어려움, 역량 부족에 대한 고민 등이 있었다. 조직적 이유로는 활동가 재생산과 열악한 재정구조에서 오는 어려움, 쉼과 재충전이 보장되지 못하는 어려움, 조직문화에 대한 고민 등이 있었다. 조직 외 환경의 이유로는 청소년인권운동이 겪는 어려움과 상담과 지원활동을 하며 겪는 문제, 혐오세력의 위협과 공격에 노출되는 문제, 노후 준비, 돌봄이 개인에게 전가되는 상황에서 나이가 들고 양육하며 활동하는 것에 대한 어려움 등이 존재했다.
- | 이렇게 확인된 어려움을 그저 바라보지 않고 개선하기 위한 노력과 시도 또한 있음을 확인하였다. 사회의 지원제도를 활용하거나, 네트워크 활동을 하며 소규모로 운영되는 활동의 한계를 넘어서기 위한 노력을 하기도 하였으며, 더 나은 조건을 마련하기 위해 동료와 함께 고민하며 조직적 해결방안 등을 찾기도 하였다. 그 외 앞으로 인권운동이 부딪히고 이어가야 할 고민으로 인권의 제도화 대응, 시민들과의 소통, 기존 단체와는 다르게 활동하는 개인들과 함께 하는 방법 등이 제안되기도 했다.
- | 그 외 인권활동가들은 지속가능한 활동을 위해 정보공유와 네트워크 지원을, 비상근 상임활동가에 대한 인정과 지원을, 쉼과 재충전 지원을, 위급상황에 대한 지원을, 다양하고 체계적인 교육 지원을, 활동가 개인이 혜택 받을 수 있는 복지지원을 바라고 있었다.
- | 앞으로 지속가능한 활동을 만들어가기 위해서는 인권단체의 특수성을 고려한 지원이 필요하고, 인권활동가 역량강화를 위한 교육과 네트워크를 확대해야 하며, 함께 일하는 동료들을 살피고 조직문화를 지속적으로 점검해야 한다. 무엇보다 인권활동가를 위한 사회적 안전망이 확대되어야 한다. 이러한 과정은 중간지원조직 뿐만 아니라 인권단체, 인권운동의 과제이기도 하다. 이번 조사가 포괄하지 못한 많은 과제가 있다는 것을 확인하며, 지속가능한 인권운동의 조건을 함께 묻고 채워가는 과정으로 향후 이어지길 바란다.

1장. 서론

1. 조사배경 및 목적	18
2. 조사방법과 개요	20

2장. 인권단체·인권활동가 현황 조사 결과

1. 조사개요	24
2. 인권단체 현황 조사	25
(1) 인권단체 기본현황	25
1) 단체 설립연도	
2) 단체 소재지	
3) 단체의 법적성격	
4) 단체에서 집중하고 있는 인권운동의 의제와 영역	
5) 단체의 주요 활동방식	
(2) 인권단체 운영현황	30
1) 단체의 1년 예산 규모	
2) 단체의 연간 수입 비중	
3) 단체의 연간 지출 비중	
4) 단체의 정기후원자, 정기후원금의 규모	
5) 단체의 사무공간	
6) 단체의 부채 유무	
7) 단체의 상근·반상근활동가 유무	
8) 단체의 비상근 상임활동가 및 자원활동가·인턴·활동회원 유무	

(3) 인권활동가들의 활동조건

42

- 1) 하루 노동(근무)시간
- 2) 최저임금 이상의 활동비 지급 여부
- 3) 기본급 외 부가적으로 지급하는 활동비가 있는지 여부
- 4) 4대 보험 가입 여부
- 5) 노동(근로)계약서 작성 여부
- 6) 퇴직충당금 적립 여부
- 7) 활동가를 지원하기 위한 복지제도
- 8) 단체의 공식 홍보채널의 유무
- 9) 단체의 소식지 및 뉴스레터 유무
- 10) 단체의 연대활동 및 네트워크 활동 여부
- 11) 단체의 조직문화 점검 및 개선을 위한 단체 내규 (반성폭력 내규 등) 유무

3. 인권활동가 현황 조사

50

(1) 인권활동가 기본정보

51

- 1) 연령
- 2) 현 주거지
- 3) 법적성별, 성별정체성
- 4) 성적지향
- 5) 부양가족
- 6) 돌봄을 책임져야 할 가족구성원

(2) 인권활동가들의 노동(근무) 환경

59

- 1) 인권활동가들의 경력
- 2) 소속단체에서의 노동(근무)형태
- 3) 소속단체에서의 노동(근무)일과 노동(근무)시간
- 4) 직위 구분 여부 및 직급
- 5) 초과근무에 대한 보상제도 실시여부
- 6) 노동(근로)계약서 작성여부
- 7) 4대 보험 가입 여부

지속가능한
인권운동을
위한
활동가 조사 2019

(3) 인권활동가들의 활동비와 복지제도	67
1) 활동비	
2) 수당, 상여금	
3) 기본적인 생활에 필요하다고 생각하는 최소의 활동비	
4) 활동비 결정 시 의견 반영 여부	
5) 공익활동가 사회적협동조합 동행 가입 여부	
6) 활동가 지원을 위한 복지제도 실시 여부 및 시행 중인 복지제도	
7) 확대하고 싶은 활동가 지원 복지제도	
8) 사무공간, 활동비, 단체 내 복지제도에 대한 만족도	
(4) 인권활동가들의 생활실태	81
1) 주거지 형태 및 주거비	
2) 부담스러운 지출 항목	
3) 부채(빚) 유무 및 부채의 이유	
4) 미래에 대한 경제적(금전적) 불안과 대응	
5) 월 납부하는 기부금액	
(5) 인권단체의 조직 문화	87
1) 조직문화 개선을 위한 내규 유무	
2) 반성폭력/성평등교육 개최, 참여 여부	
3) 조직 내 의견 개진과 의사소통	
4) 소속단체의 활동 목표와 운영 계획 수립	
5) 단체 내 갈등 해결 과정	
(6) 지속가능한 인권운동의 조건	92
1) 5년 후에 인권활동을 지속하고 싶은지 여부	
2) 소속된 단체가 겪고 있는 어려움	
3) 인권활동가를 지원하기 위해 필요한 항목	
4) 인권활동가로서 갖추고 싶은 역량	
5) 인권운동이 지속되기 위해 갖춰져야 할 조건	

3장. 인권활동가 심층인터뷰 결과

1. 조사개요	106
(1) 조사개요	106
(2) 심층인터뷰 참여자의 특성	107
2. 20명 인권활동가들이 말하는 ‘지속가능한 인권운동’	109
(1) 인권활동가가 말하는 ‘인권활동가의 정의’	109
(2) 인권활동가가 말하는 ‘인권단체의 특성’	112
1) “여건과 역량에 맞게” - 규모가 작은 단체에서 인권운동하기	
① “불안하고 외롭더라도” - 1인 상근 체계를 운영하고 있는 인권단체	
② “완벽하지 않더라도” - 비상근 상임활동가 체계를 운영하고 있는 인권단체	
2) “책임과 권한이 쏠리지 않게” - 평등하게 단체를 운영하기	
3) “모든 일을 다 해야 하지만” - 비서울 지역에서 인권운동하기	
(3) 지속가능한 인권운동을 어렵게 하는 요인들	119
1) 개인적 이유	
① “아프다” “소진된다” - 몸과 마음 건강에서 겪는 어려움	
② “빚이 없는 게 다행” - 경제적인 어려움	
③ “나는 ‘괜찮은’ 활동가일까” - 역량과 성장에 대한 고민	
2) 조직적 이유	
① “새로운 활동가와 함께 할 수 있을까” - 활동가 재생산에 대한 고민	
② “활동도 해야 하고 돈도 벌어야 하고” - 열악한 재정구조로 인한 어려움	
③ “안정적이고 안전한 공간이 필요하다” - 사무공간에 대한 고민	
④ “쉬는 게 부담되고 미안하다” - 쉬고 재충전이 온전히 보장되지 못하는 어려움	
⑤ “우리 조직은 평등한가” - 조직문화에 대한 고민	

3) 조직 외 환경의 이유

- ① “한때 하는 것” “아이들을 위해” - 청소년인권운동이 겪는 어려움
- ② “퇴근 후에도 계속 이어지는 활동” - 상담과 지원활동에서 겪는 어려움
- ③ “혐오세력의 위협과 공격” - 혐오폭력이 개인에게 남기는 상처
- ④ “계속 활동할 수 있을까” - 양육, 돌봄, 노후에 대한 부담

(4) 지속가능한 인권운동을 위한 시도와 노력

139

1) 개인적 차원의 노력

- ① “예전에는 그런 게 왜 필요한지 몰랐어요” - 건강하게 활동하기 위해서는
- ② “덜 쓰고” “아라바이트도 하고” - 경제적 어려움을 버텨내는 활동가들의 방법
- ③ “어떻게 잘 활동할 수 있을까?” - 각자의 역량을 발견하고 점검하기
- ④ “혼자 하는 일이 아니니까” - 힘이 되는 관계 만들기

2) 조직적 차원의 시도

- ① “활동가 한 명을 늘리는 것의 의미” - 단체의 물적 조건을 고민하기
- ② “갈등이 없을 수는 없겠지만” - 조직 내 소통과 공유의 강화
- ③ “우리 이렇게 해보면 어떨까?” - 조직적 변화와 노력

3) 조직 외 환경의 활용

- ① “네트워크가 없었다면, 저는 못했을 것 같아요” - 개별 단체를 넘어 서로 연결되기
- ② “고민을 나눌 사람이 생긴” - 인권운동의 새로운 주체 등장

(5) 인권활동가가 말하는 ‘인권운동의 고민’

152

- 1) “견제하고 견인하고” - 인권의 제도화에 대한 고민
- 2) “우리끼리만 말고, 더 많은 사람들과 함께” - 인권운동의 외연을 넓히기 위한 고민

(6) 인권활동가가 말하는 ‘지속가능한 활동을 위한 지원’

156

- 1) “서로에게 배울 수 있는 기회를 만들면 좋겠어요” - 정보 공유와 네트워킹 지원
- 2) “훨씬 더 고생스러울 수도 있는데” - 비상근 상임활동가들에 대한 인정과 지원
- 3) “쉬는 게 미안해지지 않도록” - 단체의 조건과 현실을 고려한 재충전 지원
- 4) “위험을 줄여주는 안전망이 필요해요” - 활동가에 대한 위급상황 지원
- 5) “개별 단체에서 다 할 수가 없으니까” - 다양하고 체계적인 교육 지원
- 6) “복지가 고르게 확대되고 안정적으로 지원될 수 있도록” - 활동가의 복지 지원

3. 소결

162

4장. 결론

- | | |
|--|-----|
| (1) 인권운동의 특수성을 고려한 지원이 필요하다. | 167 |
| 1) 작은 단체, 지역 단체, 비상근 상임활동가를 위한 지원 | |
| 2) 몸과 마음을 돌볼 수 있는 지원 | |
| (2) 인권활동가 역량강화를 위한 교육과 네트워크를 확대할 필요가 있다. | 168 |
| (3) 함께 일하는 동료들을 살피고 조직문화 점검을 할 필요가 있다. | 168 |
| (4) 인권활동가를 위한 사회적 안전망이 확대되어야 한다. | 168 |

부록

- | | |
|--------------------------------------|-----|
| [설문지1] 지속가능한 인권운동을 위한 활동가 실태조사 - 단체용 | 172 |
| [설문지2] 지속가능한 인권운동을 위한 활동가 실태조사 - 개인용 | 180 |

표목차

〈표 1〉 단체의 설립연도, 소재지, 법적성격	25
〈표 2〉 단체의 소재지	26
〈표 3〉 단체에서 집중하고 있는 인권운동의 의제와 영역(복수응답)	28
〈표 4〉 단체의 주요 활동방식(복수응답)	29
〈표 5〉 단체의 1년 예산규모	30
〈표 6〉 단체의 연간 수입 비중	31
〈표 7〉 단체의 연간 지출 비중	32
〈표 8〉 단체의 정기후원자의 유무	32
〈표 9〉 단체의 정기후원자 수	32
〈표 10〉 단체의 정기후원자 수(범주화)	33
〈표 11〉 단체의 월평균 정기후원금	33
〈표 12〉 단체의 월평균 정기후원금(범주화)	33
〈표 13〉 단체의 법적성격에 따른 정기후원자 수	34
〈표 14〉 단체의 법적성격에 따른 월평균 정기 후원금	34
〈표 15〉 사무공간의 유무	35
〈표 16〉 사무공간 운영의 형태	35
〈표 17〉 독립적으로 사무공간을 운영하는 경우의 임대조건	35
〈표 18〉 타 단체/개인과 공용으로 사용하는 경우의 임대조건	36
〈표 19〉 독립적으로 사무공간을 운영하는 단체의 임대보증금과 월세	36
〈표 20〉 타 단체/개인과 공용으로 사용하는 경우의 임대보증금과 월세	36
〈표 21〉 단체의 임대보증금과 월세(독립적인 사무공간 + 공용 사무공간)	37
〈표 22〉 단체의 부채 유무	38
〈표 23〉 단체의 부채액	38
〈표 24〉 상근·반상근 활동가 유무	38
〈표 25〉 상근·반상근 활동가 수	39
〈표 26〉 단체의 평균 상근·반상근 활동가 수	39
〈표 27〉 비상근 상임활동가의 유무	40
〈표 28〉 자원활동가·인턴·활동회원의 유무	40
〈표 29〉 비상근 상근활동가 수, 자원활동가·인턴·활동회원 수	41
〈표 30〉 하루 평균 노동(근무)시간	42
〈표 31〉 최저임금 이상의 활동비 지급 여부	42
〈표 32〉 기본급 이외의 부가로 지급하는 활동비가 있는지 여부	43

〈표 33〉 부가적으로 지급하는 활동비(복수응답)	43
〈표 34〉 4대 보험 가입 여부	44
〈표 35〉 노동(근로)계약서 작성여부	44
〈표 36〉 노동(근로)계약서를 작성하지 않은 이유	45
〈표 37〉 퇴직충당금 적립/퇴직금 지급 여부	46
〈표 38〉 단체에서 운영하는 활동가 지원 복지제도(복수응답)	46
〈표 39〉 단체의 공식홍보채널 유무	47
〈표 40〉 단체의 현재 활용하고 있는 홍보채널 종류	47
〈표 41〉 정기적인 소식지 및 뉴스레터 여부	48
〈표 42〉 다른 단체, 기관과 연대활동, 네트워크 활동 여부	48
〈표 43〉 연대활동·네트워크 단체(복수응답)	49
〈표 44〉 조직문화 점검 및 개선을 위한 단체 내규 유무	49
〈표 45〉 설문응답자의 인구학적 특성	50
〈표 46〉 설문응답자의 연령	51
〈표 47〉 설문응답자의 현 주거지	52
〈표 48〉 설문응답자의 법적성별	53
〈표 49〉 설문응답자의 법적성별과 성별정체성의 일치여부	53
〈표 50〉 설문응답자의 성적지향	54
〈표 51〉 부양가족 유무	55
〈표 52〉 부양가족의 수	55
〈표 53〉 연령과 부양가족 유무 비교	56
〈표 54〉 돌봄을 책임질 가족구성원이 있는지의 여부	57
〈표 55〉 돌봄을 책임져야 할 가족구성원(복수응답)	58
〈표 56〉 설문응답자의 활동기간	59
〈표 57〉 소속단체에서의 활동경력	59
〈표 58〉 인권 노동 시민사회단체에서의 활동경력	59
〈표 59〉 소속단체에서의 노동(근무)형태	60
〈표 60〉 상근활동가의 실제 노동(근무)일과 노동(근무)시간	61
〈표 61〉 상근활동가의 실제 노동(근무)일 수	61
〈표 62〉 상근활동가의 하루 평균 실제 노동(근무)시간	61
〈표 63〉 반상근활동가의 실제 노동(근무)일과 노동(근무)시간	62
〈표 64〉 반상근활동가 실제 노동(근무)일 수	62

〈표 65〉 반상근활동가의 하루 평균 실제 노동(근무)시간	63
〈표 66〉 소속단체의 직위구분 여부	64
〈표 67〉 소속단체에서의 직급	64
〈표 68〉 초과근무에 대한 보상제도 실시여부	65
〈표 69〉 노동(근로)계약서 작성여부	65
〈표 70〉 4대 보험 가입 여부	66
〈표 71〉 최저임금 이상의 활동비를 받고 있는지 여부	67
〈표 72〉 상근·반상근 활동가 평균활동비	67
〈표 73〉 지급받고 있는 활동비	68
〈표 74〉 활동비에 수당이 포함되어 있는지 여부	69
〈표 75〉 소속단체로부터 지급받고 있는 수당(복수응답)	69
〈표 76〉 상여금 지급 여부	70
〈표 77〉 지급받고 있는 상여금(복수응답)	70
〈표 78〉 필요하다고 생각되는 최소 활동비	71
〈표 79〉 활동비 규모를 결정할 때 활동가들의 의견 반영 여부	71
〈표 80〉 공익활동가 사회적협동조합 동행의 조합원여부	72
〈표 81〉 활동가 지원을 위한 복지제도 실시 여부	73
〈표 82〉 소속단체에서의 복지제도(복수응답)	73
〈표 83〉 실시하고 있는 복지제도(기타의견)	74
〈표 84〉 확대되었으면 좋을 복지제도(3개 선택)	75
〈표 85〉 확대되었으면 좋을 복지제도(기타의견)	76
〈표 86〉 사무공간 만족도	77
〈표 87〉 활동비에 대한 만족도	77
〈표 88〉 단체 내 복지제도에 대한 만족도	78
〈표 89〉 사무공간, 활동비, 단체 내 복지제도 개선을 위해 필요한 것	79
〈표 90〉 현 주거지 점유형태	81
〈표 91〉 월 주거비(월세)	81
〈표 92〉 가장 부담스러운 지출 항목(3개 선택)	82
〈표 93〉 부채(빚) 여부	83
〈표 94〉 부채의 이유(복수응답)	83
〈표 95〉 미래의 금전적 불안함을 느끼는 항목(2개 선택)	84
〈표 96〉 사보험, 금융상품 이용여부	84

〈표 97〉 가입된 사보험, 금융상품(복수응답)	85
〈표 98〉 사보험, 금융상품의 가입 목적(복수응답)	85
〈표 99〉 월 기부금액	86
〈표 100〉 조직문화 개선을 위한 내규 유무	87
〈표 101〉 소속단체에서 반성폭력/성평등교육 개최여부	88
〈표 102〉 소속 단체 및 타 단체 반성폭력/성평등 교육 참여 여부	88
〈표 103〉 지난 1년간 조직문화 점검시간의 여부	89
〈표 104〉 소속단체 내 의견개진의 어려움	89
〈표 105〉 소속단체 활동가가 같은 목표를 위해 활동하고 있다고 생각하는지 여부	90
〈표 106〉 소속단체 활동목표와 운영계획을 활동가들과 협의하여 수립하는지 여부	90
〈표 107〉 갈등 발생 시 해결할 공식적인 과정이 있는지 여부	91
〈표 108〉 갈등발생시 취한 행동	91
〈표 109〉 5년 후에도 인권활동을 지속하고 싶은가	92
〈표 110〉 5년 후 인권활동을 지속하고 싶지 않은 이유(복수응답)	93
〈표 111〉 5년 후 인권활동을 지속하고 싶지 않은 기타 의견	93
〈표 112〉 소속된 단체가 겪고 있는 어려움(2개 선택)	94
〈표 113〉 소속된 단체가 겪는 어려움에 대한 기타 의견	95
〈표 114〉 인권활동가를 지원하기 위해 필요한 항목들(2개 선택)	96
〈표 115〉 인권활동가를 지원하기 위해 필요한 항목들(기타의견)	97
〈표 116〉 인권활동가로서 갖추고 싶은 역량(2개 선택)	98
〈표 117〉 인권활동가로서 갖추고 싶은 역량(기타의견)	99
〈표 118〉 인권운동이 지속되기 위해 갖춰져야 할 조건(2개 선택)	100
〈표 119〉 인권운동이 지속되기 위해 갖춰져야 할 조건(기타의견)	100

지속가능한
인권운동을
위한
활동가 조사 2019

1장. 서론

1. 조사배경 및 목적

인권활동가들은 종종 ‘인권의 저자’로, ‘이야기꾼’으로, ‘고통의 곁을 지키는 사람’으로 표현된다.¹⁾ 인권을 새롭게 쓰고 고치는 역할을, 사회적 약자 소수자들의 이야기를 듣고 말하는 역할을, 아픔이 치유되는 과정에서의 역할을 마다하지 않는다. 국가인권위원회 설립 이후 광역, 기초 지자체 단위에서도 인권조례를 제정하고 있지만 인권활동가들은 제도 밖 인권의 곁을 곳곳이 지키기 위해 활동하고 있다. 더 나아가 제도가 담지 못하고 있는 인권의 영역을 찾아 버팀목과 울타리가 되어주기도 하고, 인권침해 현장을 묵묵히 지켜내는 활동을 이어가고 있다.

인권활동가들은 우리 사회 꼭 필요한 역할을 하고 있으면서도 언제까지 이 활동을 지속할 수 있을지 동시에 고민하고 있다. 여러 이유로 지속가능한 활동이 방해받고 있지만 그 이유가 무엇인지 제대로 정리된 적이 없고, 각자 참고 견디며 해결해야 했다. 헌신과 희생을 기반으로 한 활동을 당연하게 여겨왔기 때문에 인권활동가들조차 지속가능한 활동을 만들어 가기 위해 무엇이 필요한지, 버틸 수 있게 한 힘이 무엇인지 진지하게 고민해보지 못했다. 그런 가운데 2015년 처음으로 ‘인권활동가 활동비 채우 및 생활실태 연구’가 진행되었고 ‘인권활동가 지원을 위한 사회적 기금 마련’, ‘인권운동의 역량과 전문성 향상을 위한 교육기회 마련’, ‘인권운동의 사회적 의미 공유 및 확산을 위한 방안 모색’과 같은 제언을 도출할 수 있었다. 이 연구결과를 통해 인권운동 중간지원조직으로서 인권재단 사람의 역할을 보다 분명히 정립할 수 있었다. 다만 인권운동의 사회적 의미보다 최저임금도 받지 못하는 인권활동가의 삶이 먼저 부각되다보니 마치 경제적인 열악함이 지속가능한 인권운동을 어렵게 만드는 조건의 전부인 것처럼 비춰져 아쉬움을 남기기도 하였다.

그리고 결과를 발표한 지 4년이 지났다. 그 사이 인권운동의 내적, 외적 조건은 계속 변화해 왔다. 오랜 활동의 역사를 가지고 있는 인권운동 연대체인 <인권단체연석회의>가 인권운동의 재생산, 활동가들의 교류와 연결을 촉진한다는 목표를 가지고 2017년 <평등과 연대로! 인권운동더하기>(이하 인권운동더하기)²⁾로 전환하였다. ‘반차별’ ‘혐오대응’이라는 의제가 인권운동이 함께 해결해야 할 공동의 과제로 자리매김하기도 하였다. 또한 <공익활동가 사회적협동조합 동행>³⁾, <서울시NPO지원센터>와 같은 중간지원조직들이 활동을 본격화하면서 인권활동가들이

1) 인권운동 기획편집위원회 편집부, 『인권운동』 창간호, 인권저널, 2018를 참고하였다.

2) <평등과 연대로! 인권운동더하기>는 2004년 출범했던 인권단체연석회의가 전환하면서 2017년 새롭게 시작한 인권운동의 연대모임이다. 전국인권활동가대회, 한국인권보고대회 등을 진행하며 인권운동의 전망과 과제를 함께 찾고, 활동가들의 교류와 연결을 촉진하는 목표로 활동하고 있다. 2019년 10월 현재 49개 단체가 함께 하고 있다. (hrcomm2017@gmail.com)

3) <공익활동가사회적협동조합 동행>은 시민사회를 활성화하고 공익활동가들의 생활 전반의 어려움을 개선하기 위해 시민사회공익활동가 공제회 설립을 전망으로 삼으며 2013년에 만들어졌다. 조합원인 공익활동가들에 대한 지원사업으로 소액대출, 상호부조, 자녀학자금 지원, 긴급자금 대출, 건강검진 지원, 재충전 지원 등을 하고 있다. (activistcoop.org)

활용할 수 있는 다양한 지원정책이 만들어졌고, 시민사회 활성화 전략에 대한 토론이나 다양한 영역에서 활동하는 공익활동가들의 삶과 생활실태에 대한 연구 또한 계속 되고 있다.

2019년 7월, 박종필 추모사업회(준) 주관으로 ‘사회운동활동가의 건강권을 묻다’ 포럼이 개최되었다.⁴⁾ 활동가들이 자신의 건강 상태를 직접 말했다는 점에서 의미 있는 자리였고, 문제를 환기하는 차원을 넘어 해결해야 할 공동의 과제를 생각하게 한 시간이기도 하였다. 활동가라면 공통적으로 겪고 있는 저임금과 불안한 미래, 고된 노동과 휴식 없는 삶, 신체적 정신적 아픔을 겪고 있음이 다시 한번 확인되었다. 그리고 이 같은 상황이 반복된다면 개인의 지속가능성은 물론 사회운동의 성장도 어려울 것이라는 사실 또한 활동가들이 가지고 있는 공통된 생각이었다. 인권운동도 예외가 될 수 없다. ‘영세한’ 조직구조에서 활동하며 인권침해 당사자들을 만나고 있는 인권활동가의 경우 활동 그 자체가 몸과 마음을 아프게 하는 조건이 된다.

〈인권운동더하기〉는 2017년 신입 인권활동가 공동교육을 통해 활동가들 사이의 교류와 협력을 촉진하고 역량을 강화하는 자리를 마련하였다. 이 과정에서 지속가능한 활동이 하나의 단체에서 고민한다고 해결할 수 있는 과제가 아님을 확인했다. 이 자리에서는 동료 활동가가 떠날 때의 안타까움을, 인권운동이 정체되어 있다는 초조함을, 노후를 떠올릴 때의 막막함이라는 복합적 감정들을 서로 공유하기도 하였다. 이는 〈인권단체연석회의〉에서 〈인권운동더하기〉로 전환한 이유이기도 하다. 〈인권재단 사람〉은 인권운동을 지원하는 단체로서 인권운동이 지향하는 가치를 훼손하지 않으면서 동시에 성장할 수 있는 조건이 무엇인지 늘 확인하고자 하였다. 2015년 연구가 물꼬를 튼다면 시작이었다면, 이제는 새로운 지원영역을 발굴해 인권운동이 보다 더 안정적으로 이어질 수 있도록 해야 하는 과제를 안고 있다.

“과연 인권운동이 지속될 수 있을까?” “언제까지 이 활동을 이어갈 수 있을까?” 이번 조사를 진행하게 된 목적이 바로 이 질문에 대한 답을 찾기 위해서다. 개인적, 조직적, 조직 외 환경으로 인해 다양한 도전을 받고 있는 인권활동가들이 당연히 갖게 되는 질문들이다. 이 질문을 왜 하게 되었는지 되짚어 보는 과정 속에서 인권운동이 고민해야 할 과제와 역할이 무엇인지, 활동가를 위한 사회적 지원과 대안이 무엇인지 찾을 수 있을 것이다. 이번 조사가 그 시작이 되길 바란다.

4) 강혜민, “저임금과 휴식 없는 삶, 불투명한 미래… 지속불가능한 활동가들의 현실”, 『비마이너』, 2019.7.28. <http://beminor.com/detail.php?number=13663&thread=04r01> (검색일: 2019.11.11.)

2. 조사방법과 개요

이 조사는 지속가능한 인권운동을 위해 필요한 조건이 무엇인지 확인하고자 기획되었다. 설문조사와 심층인터뷰 등의 조사방법을 기본적으로 활용하였고, 2015년 <재단법인 인권재단 사람>이 진행한 「인권활동가 활동비 처우 및 생활실태 연구」 결과를 비판적으로 검토하며 당시 조사과정의 한계를 극복하고자 하였다.

우선 첫째로 2015년 연구와 달리 <재단법인 인권재단 사람>과 <평등과 연대로! 인권운동더하기>가 공동으로 조사를 진행하였고 보다 효율적인 운영을 위해 인권활동가 10명이 참여하는 기획단을 구성하였다. 기획단은 설문기획부터 인터뷰 진행, 최종집필까지 모든 조사과정을 함께하였으며, 이 과정을 통해 인권운동의 더 나은 조건을 만들어 가기 위한 고민을 깊게 할 수 있었다. 이번 조사에서는 인권활동가들의 활동비⁵⁾와 같은 경제적 조건뿐만 아니라 소속단체의 조직문화와 인권활동가로서 갖추고 싶은 역량 등을 종합적으로 파악하고자 하였다. 이 외에도 어려운 조건 속에서 활동을 이어갈 수 있는 요인이 무엇인지 발견하고자 하였다.

둘째, 조사 대상의 범위를 확대하였다. 인권운동을 정의하는 기준도, 활동하는 방식과 역할도 서로 다르기 때문에 모든 인권단체를 대상으로 조사하기는 어려웠다. 이런 상황에서 2015년 연구와 동일하게 인권재단 사람 재정발전소⁶⁾ 회원단체와 인권운동더하기 소속단체를 우선 설문 참여대상으로 선정하였다. 인권운동더하기에는 소속되어 있지만 2015년 연구에서 제외되었던 특정영역의 전문가 회원(변호사, 법학교수, 노무사 등)단체 상근활동가들을 이번 조사에서는 포함하였다. 활동가와 비교해봤을 때 사회적 지위와 대우가 다르고 활동규모면에서도 일반 인권단체와 차이가 있어 2015년에는 제외했었다. 하지만 한국인권보고대회 준비와 같이 함께 활동하는 경험이 점차 늘어나고 있고, 인권활동가로서 자신의 정체성을 규정하는 이들이 있기에 이번 조사에서는 제외하지 않았다. 이 외에도 <차별금지법제정연대>⁷⁾와 <촛불청소년인권법제정연대>⁸⁾에서 활발히 활동하고 있는 인권단체와 인권재단

5) 이 보고서에서는 인권활동가들이 활동을 하면서 지급받는 돈을 ‘활동비’라고 정의하였다. 2015년 인권재단 사람에서 진행한 「인권활동가 활동비 처우 및 생활실태 연구」에서는 ‘활동비’로 규정한 이유를 다음처럼 밝혔다. “인권활동가들이 활동의 과정에서 지급받는 돈을 인권 활동을 지속하기 위해 지급되는 삶의 조건이라고 본다는 전제에서 ‘활동비’로 규정하고자 한다.”(3쪽) 이번 보고서도 이 규정을 따르고자 한다.

6) <재정발전소>는 인권재단 사람이 인권단체의 안정적인 재정안정화를 위해 기부관리 시스템을 지원하고 있는 지원사업으로서 현재 47개 인권단체가 회원단체로 참여하고 있다.

7) <차별금지법제정연대>는 포괄적 차별금지법 제정을 위해 다양한 단체들이 모인 전국 연대체로서 차별잇수다, 평등행진, 정기적인 성명 및 논평 발표 등의 활동을 진행하고 있다. 2019년 5월 현재 127개 단체가 함께 하고 있다. (equalityact.kr)

8) <촛불청소년인권법제정연대>는 청소년참정권 보장, 어린이청소년인권법제정, 학생 인권법 제정을 목표로 활동하고 있는 전국 연대체로서, 인권단체를 비롯해 교육운동단체, 학부모단체 등이 참여하고 있다. 2018년 10월 현재 373개 단체가 함께 하고 있다. (youthact.kr)

사람에서 시행하고 있는 경기공모사업⁹⁾에 참여한 인권단체도 조사 대상에 포함하였다. 이로서 2015년에는 62개 인권단체가 연구 참여대상이 되었다면 2019년 조사에서는 96개 인권단체가 참여대상이 되었다.

셋째, 설문조사는 두 가지 방식으로 진행되었다. 단체 현황을 파악하고자 진행한 인권단체 설문과 한 단체에서 여러 명의 활동가가 참여할 수 있는 인권활동가 설문으로 구성하였다. 2015년 연구에서는 상근 또는 반상근활동가만 설문조사에 참여할 수 있었기 때문에 상근활동가가 없거나 비상근 상임활동가로 운영되고 있는 인권단체의 현황을 파악할 수 없었다. 이번 조사에서는 인권단체 설문을 구분해서 진행했기에 확인이 가능했다. 다만 인권활동가 설문은 근무시간, 노동(근로)계약서 작성여부, 활동비 금액과 같이 상근활동을 하지 않으면 작성하기 어려운 문항이 포함되어 있어 2015년 연구와 동일하게 상근, 반상근활동가들이 참여할 수 있게 하였다.

넷째, 심층인터뷰 참여 대상자 수도 확대하였다. 이번 조사에서는 2015년 연구보다 10명이 더 많은 20명의 인권활동가들을 만났다. 설문조사에서 확인하기 어려운 인권활동가의 삶과 고민을 직접 듣기 위한 인터뷰였기 때문에 인권단체의 특성과 주요 인권의제 등을 고려해 대상자를 선정하였다. 인터뷰 조사는 인권재단 사람 소속 활동가 1인과 기획단에 참여하고 있는 활동가 1인이 2인1조가 되어 대면 인터뷰 방식으로 진행되었다.

9) 인권재단 사람은 매년 1회 경기공모를 통해 비영리 인권단체의 프로젝트 사업을 지원하고 있다. 2016년부터 연평균 10개 내외의 인권단체 사업을 선정하고 있다.

지속가능한
인권운동을
위한
활동가 조사 2019

2장. 인권단체·인권활동가 현황 조사 결과

1. 조사개요

온라인 설문조사는 인권단체용 설문(이하 단체용 설문)과 인권활동가 개인이 작성할 수 있는 설문(이하 개인용 설문)으로 나눠 진행하였다. 선행 연구결과를 검토하며 설문문항을 구성하였고, 답변의 편이성을 위해 서베이몽키¹⁾ 온라인 설문 서비스를 이용하였다.

단체용 설문을 통해서는 △인권단체 기본정보 △인권단체 운영현황 △인권활동가들의 활동조건을 파악하고자 하였다. 개인용 설문은 6가지 영역으로 나눠 △인권활동가 기본정보, △인권활동가 노동(근무)환경, △인권활동가 활동비와 복지제도, △인권활동가 생활실태, △인권단체 조직문화, △지속가능한 인권운동의 조건 등을 파악하고자 하였다.

단체용 설문조사는 2019년 6월 17일부터 30일까지 총 14일간 진행되었고, 개인용 설문조사는 2019년 6월 21일부터 7월 22일까지 총 30일 간 진행되었다. 먼저 단체에 협조의뢰 메일을 발송해 어떤 취지로 이번 조사가 진행되는지 알렸고, 이후 설문참여 안내문을 발송해 참여를 독려했으며, 유의미한 조사가 될 수 있게 직접 연락하기도 하였다. 그 결과 단체용 설문에는 총 96개 단체 중 71개 단체가 응답해주었고, 74.0%의 응답률을 보였다. 이 중 14개 단체가 상근 또는 반상근활동가 없이 운영되고 있었다. 인권활동가 개인 설문은 총 56개 단체에서 125명이 응답하였다. 상근 또는 반상근활동가 없이 운영되고 있거나 비상근 상임활동가로서 활동하는 이들은 개인용 설문 조사에 참여하지 못했다. 총 133명이 응답하였으나 설문 대상이 아닌 8명의 응답 내용은 설문결과에 포함하지 않았다.

1) <https://ko.surveymonkey.com>

2. 인권단체 현황 조사

(1) 인권단체 기본현황

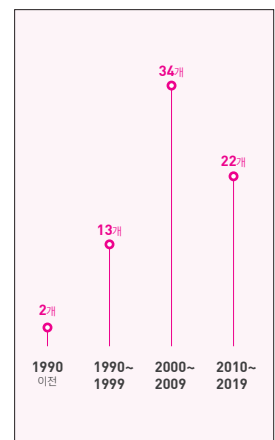
〈표 1〉 단체의 설립연도, 소재지, 법적성격

단체		빈도	비율(%)
설립연도	1990년 이전	2	2.8
	1990~1999년	13	18.3
	2000~2009년	34	47.9
	2010~2019년	22	31.0
	합 계	71	100.0
소재지	서울	51	71.8
	비서울	20	28.2
	합 계	71	100.0
법적성격	사단법인	6	8.5
	비영리민간단체	31	43.7
	임의단체	34	47.9
	합 계	71	100.0

1) 단체 설립연도

설립연도에 대한 응답 결과 2000년대 설립된 단체가 34곳(47.9%)으로 가장 많았고, 2010년대 설립된 단체가 22곳(31.0%)으로 그다음으로 많았다. 1988년에 설립되어 30년이 넘는 역사를 가지고 있는 단체가 2곳이 있었고 2018년 설립되어 활동기간이 1년이 채 안 된 단체도 3곳이 있었다. 평균 설립연도는 2005년으로 나타났으며 설문응답 단체의 평균 활동연혁은 약 14년으로 조사되었다.

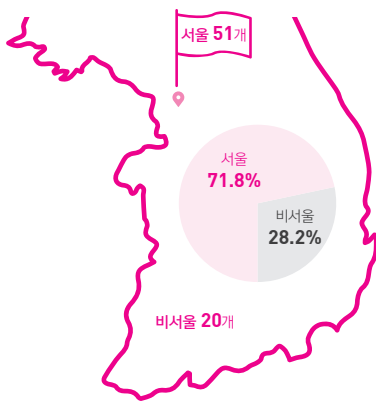
다만 설립 기준을 명확히 제시하지 않아 응답자의 자의적인 기준으로 설립연도를 작성하였을 가능성이 크다. 고유번호증이나 비영리민간단체 등록증이 발급된 기준으로 설립연도를 판단한 작성자도 있고, 설립 전 준비단계까지 포함시킨 단체 또한 있을 것이다.



2) 단체 소재지

〈표 2〉 단체의 소재지

구분	대상단체		설문참여단체	
	단체수	비율(%)	단체수	비율(%)
서울	74	77.1	51	71.8
경기	5	5.2	5	7.0
인천	1	1.0	1	1.4
충남	1	1.0	1	1.4
대구	1	1.0	1	1.4
부산	2	2.1	2	2.8
울산	1	1.0	1	1.4
경남	2	2.1	1	1.4
전북	4	4.2	4	5.6
광주	3	3.1	2	2.8
제주	2	2.1	2	2.8
합계	96	100.0	71	100.0

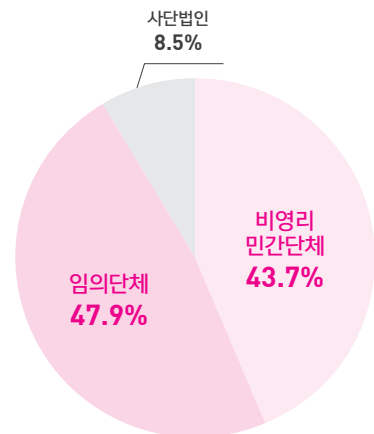


단체 소재지를 묻는 설문 결과에서는 서울에 위치한 인권단체가 51곳, 71.8%로 월등히 많았다. 비서울권에 위치한 단체는 20곳으로 28.2% 정도였다. 다만 비서울권에 위치한 단체 22곳 중 20곳이 설문 응답에 참여해주었을 정도로 응답률이 매우 높았다.

단체 소재지가 곧 활동범위를 의미하는 것은 아니다. <민주사회를 위한 변호사모임>, <청소년인권행동 아수나로>, <대학청년성소수자모임연대 QUV>와 같이 지역 지부가 있는 단체의 경우 활동범위가 전국임에도 불구하고 서울지역으로 체크할 수밖에 없었다. 그리고 총 17개 시도 중 11개 시도에 위치하고 있는 단체들이 설문에 참여할 수 있었기 때문에 설문 결과 역시 11개 시도에 단체가 위치한 것으로 조사되었다. 모집단에 강원, 대전, 세종, 충북, 경북, 전남 지역이 포함되어 있지 않아서 나온 결과이므로 이 지역에 인권단체가 없다고 판단해서는 안 된다.

3) 단체의 법적성격

사단법인, 비영리민간단체, 임의단체 중 어떤 형태로 단체를 운영하고 있는지 확인하고자 하였다. 사단법인의 경우 민법에서 규정하고 있는 기준에 맞춰 활동을 해야 하고 주무관청의 허가를 받아야 한다. 비영리민간단체는 비영리민간단체지원법에 따라 설립된 단체로서 동법에 따른 공모사업에 참여할 자격이 주어지는 등 관련 혜택을 지원받을 수 있다. 임의단체는 사실상 법적지위를 갖지 않은 비등록 단체로서 단체를 운영하는 데 있어 어떤 제약요건도 가지고 있지 않다.



단체의 법적성격이 무엇인지 묻는 설문에 임의단체로 운영되고 있다고 응답한 수가 34곳, 47.9%로 가장 많았고, 비영리민간단체로 운영되고 있다고 응답한 단체는 31곳, 43.7%로 그다음으로 많았다. 사단법인으로 운영되고 있다고 응답한 단체는 단 6곳에 불과했다. 「시민사회 활동가 실태조사 및 지원방안」(2013) 결과에서는 임의단체가 4곳으로 전체 응답자 수의 3.2%였고, 「서울시 여성 NGO 현황분석 및 지원방안」(2014) 결과에서는 임의단체가 4곳으로 전체 응답자 수의 4.5% 정도 차지하는 정도였다. 다른 시민사회 연구 결과와 비교해 보았을 때 임의단체로 운영되는 인권단체의 수가 월등히 많다는 사실을 확인할 수 있다.

4) 단체에서 집중하고 있는 인권운동의 의제와 영역

단체에서 현재 집중하고 있는 인권의제와 영역이 무엇인지 확인하고자 하였다. 또한 설문문항을 통해 인권운동이 집중하고 있는 활동영역과 의제의 다양성을 드러내고자 하였다. 총 30개 영역의 인권의제와 영역을 구성하였고, 항목에 포함되지 않은 의제와 영역이 있다면 기타로 자유롭게 기술할 수 있도록 하였다.

설문조사 결과 전체 응답자 수 46.5%가 반차별 이슈에 집중하고 있다고 응답했다. 그다음으로 인권일반, 노동 인권, 인권교육, 성소수자 인권, 학생 인권 순으로 인권의제에 집중하고 있다고 응답했다. 특히 반차별, 성소수자 인권, 학생 인권과 같은 인권의제에 집중하고 있다는 응답 결과가 높게 나온 이유는 설문 대상 단체에 <차별금지법제정연대>와 <춧볼 청소년인권법제정연대> 소속단체 일부가 포함되었기 때문이라고 판단된다. 또한 당사자 단체가 아님에도 불구하고 소수자 인권 분야에 활동을 집중하고 있다고 응답한 단체가 상당수 있었다. 이는 지역인권조례나 학생 인권조례 제정과 같이 인권이 제도화되는 과정에서 보수 교계 중심의 혐오선동에 대응하는 활동을 적극적으로 펼쳤기 때문이기도 하다. 기타 의견으로 산업재해 피해자 인권, 반성폭력/성문화 운동, 재난참사, 평화교육, 지방자치단체 인권정책 등이 있었다.

〈표 3〉 단체에서 집중하고 있는 인권운동의 의제와 영역(복수응답)

구분	빈도	비율(%)	총 응답수
반차별	33	46.5	71(100.0)
인권일반	30	42.3	
노동 인권	24	33.8	
인권교육	22	31.0	
성소수자 인권	21	29.6	
학생 인권	20	28.2	
국가폭력대응	18	25.4	
아동 청소년 인권	17	23.9	
평화일반	16	22.5	
국제인권/협력/연대	15	21.1	
이주민 인권	15	21.1	
여성 인권	15	21.1	
장애 인권	14	19.7	
인권거버넌스	12	16.9	
HIV감염인 인권	12	16.9	
난민 인권	11	15.5	
문화예술	10	14.1	
기타	10	14.1	
인권연구 구술	9	12.7	
반빈곤/재개발	9	12.7	
평화군축	7	9.9	
공익법 일반	6	8.5	
정보 인권	6	8.5	
미디어	5	7	
사법정의	5	7	
평화통일	5	7	
열사추모	5	7	
병역거부자 인권	4	5.6	
홀리스 인권	3	4.2	
정보/통신	2	2.8	
군 인권	2	2.8	

5) 단체의 주요 활동방식

〈표 4〉 단체의 주요 활동방식(복수응답)

구분	빈도	비율(%)	총 응답수
시위집회, 서명운동, 캠페인 등 집단행동	51	71.8	71(100.0)
교육·훈련	40	56.3	
단체 네트워크 및 협업	36	50.7	
조사·연구·학술·구술	33	46.5	
정책이슈 발굴 및 대안제시	28	39.4	
당사자 조직화, 임파워먼트	25	35.2	
상담·심리치료	14	19.7	
문화예술 활동	14	19.7	
공익소송 등	14	19.7	
활동가 양성	13	18.3	
공공 사회서비스 연계 및 제공	11	15.5	
IT·온라인 매체를 기반으로 한 활동	9	12.7	
기타	2	2.8	

설문 응답 단체의 주요 활동방식에 대해서도 확인하였다. 그 결과 51개 단체, 전체 응답자의 71.8%가 시위집회, 서명운동, 캠페인 등 집단행동을 주로 하고 있다고 응답했다. 교육·훈련과 단체 네트워크 및 협업에 응답한 단체도 50%가 넘었고 조사·연구·학술·구술의 방식으로 활동하고 있다고 응답한 단체 역시 46.5% 정도가 된다. 반면 「서울시 시민사회 활성화 정책 제언」(2018) 결과에서는 설문 참여자 중 45.0%가 상담·교육·훈련·인력양성으로, 시위집회, 서명운동, 항의 등 집단행동에는 11.3%가 응답했다. 시위집회 등 집단행동 비율이 높게 나온 것은 인권단체들이 주요 인권의제를 사회적 이슈로 만들기 위한 활동에 집중하고 있음을 보여주는 결과라 판단된다.

(2) 인권단체 운영현황

1) 단체의 1년 예산 규모

〈표 5〉 단체의 1년 예산규모

구분	빈도	비율(%)
1천만 원 미만	11	15.5
1천만 원 이상 ~ 3천만 원 미만	19	26.8
3천만 원 이상 ~ 5천만 원 미만	7	9.9
5천만 원 이상 ~ 1억 원 미만	15	21.1
1억 원 이상 ~ 2억 원 미만	9	12.7
2억 원 이상 ~ 3억 원 미만	4	5.6
3억 원 이상	6	8.5
합계	71	100.0

설문조사에 응답한 단체의 예산규모를 살펴보면 2018년 기준으로 1년 예산이 3억 원 이상부터 1천만 원 미만까지 다양하게 분포되었다. 1천만 원 이상 3천만 원 미만으로 운영하는 단체가 19곳(26.8%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 5천만 원 이상 1억 원 미만으로 운영하고 있다고 응답한 단체가 15곳(21.1%), 1천만 원 미만으로 운영하고 있다고 응답한 단체는 11곳(15.5%)으로 그다음 순이었다. 전체 응답자 중 52.2%가 1년 예산이 5천만 원 미만이라고 조사된 것을 보면 인권단체의 재정상태가 얼마나 열악한지를 다시 한 번 확인할 수 있다.

「서울시 여성 NGO 현황분석 및 지원방안」(2014) 결과에서는 예산 5천만 원 미만으로 운영되는 단체가 약 25.5%였고, 「서울시 시민사회 활성화 정책 제언」(2018) 결과에서는 전체 응답자 수의 30.5%가 5천만 원 미만의 예산으로 운영하고 있다고 응답하였다. 시민사회 전반적으로 열악한 재정상태로 운영되고 있는 단체가 많지만 인권단체의 경우 다른 시민사회단체와 비교했을 때보다도 더 작은 규모의 예산을 가지고 활동하고 있음을 확인할 수 있다.

2) 단체의 연간 수입 비중²⁾

〈표 6〉 단체의 연간 수입 비중

구분	빈도	비율(%)
회비	35	49.3
후원금	27	38.0
민간단체(공익재단 등) 지원금	2	2.8
지자체 및 정부지원	4	5.6
기업후원	0	0.0
수익·재정사업(교육사업 등의 활동수익)	3	4.2
합계	71	100.0

단체의 연간 수입 가운데 가장 많은 비중을 차지하는 항목이 무엇인지 확인하였다. 전체 응답자 중 87.3%, 62개 단체가 회비, 후원금이 가장 많은 비중을 차지하고 있다고 응답했다. 지자체 및 정부지원금이 가장 많은 비중을 차지하고 있다고 응답한 단체는 4곳, 5.6%의 응답률을 보였다. 이 중에는 정부 위탁사업을 하고 있는 단체 2곳이 포함되어 있다. 수익·재정사업이 가장 많은 비중을 차지하고 있다고 응답한 단체는 3곳으로 인권교육 강사비나 원고료 등을 단체 운영비에 편입시켜 활동하고 있는 단체들이었다. 기업후원이 가장 많다고 응답한 단체는 없었다. 회비와 후원금의 비중이 높다는 것은 운영의 독립성을 보여주는 지표이기도 하지만, 규모를 키우거나 사업을 확장시키기에 더딜 수밖에 없는 조건이기도 한다.

2) 회비는 소속단체 회원들이 단체 운영과 사업을 집행하기 위해 납부하고 있는 금액을 말한다. 후원금은 단체 활동에 함께 하고 있지 않으나 단체의 운영과 사업에 도움을 주는 후원인들이 자발적으로 납부하는 금액이다.

3) 단체의 연간 지출 비중

〈표 7〉 단체의 연간 지출 비중

구분	빈도	비율(%)
인건비	42	59.2
사업비	20	28.2
공간운영비 (공간임대료 등)	9	12.7
사무실운영을 위한 공과금, 사무비품 구입 등의 운영비	0	0
합계	71	100.0

단체의 연간 수입과 마찬가지로 연간 지출 가운데 가장 많은 비중을 차지하는 항목이 무엇인지 확인하였다. 전체 응답자의 59.2%, 42개 단체가 인건비에 가장 많은 지출을 하고 있었고, 그다음으로 사업비(28.2%), 공간운영비(공간임대료 등)(12.7%) 순이었다. 이는 회비와 후원금이 확충되지 않는 이상 활동가 총원이나 더 나은 조건의 사무공간을 마련하기가 쉽지 않다는 사실을 보여준다. 외부지원금을 받는 단체가 많았다면 사업비 비중이 더 높았을 것이다.

4) 단체의 정기후원자, 정기후원금의 규모

〈표 8〉 단체의 정기후원자의 유무

구분	빈도	비율(%)
정기후원자가 없다	8	11.3
정기후원자가 있다	63	88.7
합계	71	100.0

단체에 정기후원금을 납부하고 있는 후원자가 있는지 여부를 확인하였다. 전체 응답자 중에서 88.7%인 63개 단체가 정기후원자가 있다고 응답하였고, 11.3%인 8개 단체가 정기후원자가 없다고 응답했다. 정기후원자가 없다고 응답한 단체는 특정 영역의 전문가(변호사, 교수, 노무사) 회원이 있는 단체 3곳과 정부 및 지자체 위탁사업을 하고 있는 단체 2곳, 활동경력이 채 1년이 되지 않은 단체 1곳을 포함하고 있다.

〈표 9〉 단체의 정기후원자 수

구분	빈도	최소값	최대값	중위수	평균
정기후원자 수	63	10명	900명	200명	262.5명

〈표 10〉 단체의 정기후원자 수(범주화)

구분	빈도	비율(%)
100명 이하	23	36.5
101명 ~ 200명 이하	10	15.9
201명 ~ 300명 이하	11	17.5
301명 ~ 500명 이하	8	12.7
500명 이상	11	17.5
합계	63	100.0

무응답 8명 (정기후원자가 없는 단체)

정기후원자가 있다고 응답한 단체에 조사가 시작되기 전(2019년 5월) 기준으로 후원자 수가 몇 명이 되는지 확인하였다. 정기후원자 수는 최소 10명부터 최대 900명까지 다양하게 분포되어 있었고 평균 정기후원자는 약 262명으로 조사되었다. 다만 전체 응답자 수의 36.5%가 100명 이하의 정기후원자가 있다고 응답하였는데, 이는 최소의 상근구조조차 만들기 어려운 조건이다. 인권단체 공통적으로 정기후원회원 확대를 위한 전략이 필요한 상황이다.

〈표 11〉 단체의 월평균 정기후원금

구분	빈도	최소값	최대값	중위수	평균
월평균 후원금	63	120,000원	12,500,000원	2,000,000원	3,340,397원

〈표 12〉 단체의 월평균 정기후원금(범주화)

구분	빈도	비율(%)
100만 원 이하	21	33.3
100만 원 초과 ~ 200만 원 이하	12	19.0
200만 원 초과 ~ 300만 원 이하	5	7.9
300만 원 초과 ~ 500만 원 이하	10	15.9
500만 원 이상	15	23.8
합계	63	100.0

무응답 8명

CMS 자동이체, 계좌이체 방법으로 출금되는 정기 후원금 규모도 확인하고자 하였다. 응답 단체의 월평균 정기후원금은 평균 약 334만 원으로 조사되었다. 다만 최소 12만 원부터 최대 1천2백5십만 원까지 후원금 규모의 편차는 매우 컸다. 정기후원자가 있다고 응답한 63개 단체 가운데 33.3%가 100만 원 이하의 정기후원금으로 운영하고 있었고 50%가 넘는 단체가 정기후원금 200만 원 이하로 운영하고 있었다.

〈표 13〉 단체의 법적성격에 따른 정기후원자 수

구분	100명 이하	101 ~ 200명 이하	201명 ~ 300명 이하	301명 ~ 500명 이하	501명 이상	전체
사단법인	1	0	0	3	1	5
	20.0%	0.0%	0.0%	60.0%	20.0%	100.0%
비영리 민간단체	6	6	5	5	6	28
	21.4%	21.4%	17.9%	17.9%	21.4%	100.0%
임의 단체	16	4	6	0	4	30
	53.3%	13.3%	20.0%	0.0%	13.3%	100.0%
합계	23	10	11	8	11	63
	36.5%	15.9%	17.5%	12.7%	17.5%	100.0%

〈표 14〉 단체의 법적성격에 따른 월평균 정기 후원금

구분	100만 원 이하	100만 원 초과 ~ 200만 원 이하	200만 원 초과 ~ 300만 원 이하	300만 원 초과 ~ 500만 원 이하	500만 원 초과	전체
사단법인	1	0	0	1	3	5
	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	60.0%	100.0%
비영리 민간단체	6	5	3	6	8	28
	21.4%	17.9%	10.7%	21.4%	28.6%	100.0%
임의 단체	14	7	2	3	4	30
	46.7%	23.3%	6.7%	10.0%	13.3%	100.0%
합계	21	12	5	10	15	63
	33.3%	19.0%	7.9%	15.9%	23.8%	100.0%

단체의 법적성격에 따라 정기후원자 수와 월 평균 정기후원금 비중이 어느 정도 차이가 있는지 확인해보았다. 임의 단체로 운영된다는 것은 활동의 독립성과 자율성을 보장하기도 하지만 단체 재정 운영의 어려움이 불가피하다는 것을 의미하기도 한다. 우선 정기후원자가 있다고 응답한 63개 단체 가운데 임의단체로 운영되고 있다고 응답한 단체가 30곳으로 가장 많았다. 이 중 100명 이하의 정기후원자가 있다고 응답한 단체가 16개 단체로 전체 53.3%를 차지하고 있었고, 100만 원 이하의 정기후원금으로 운영되는 단체는 14개 단체인 46.7%로 조사되었다. 반면 사단법인으로 운영하는 단체는 1개 단체만이 100명 이하의 정기후원자, 100만 원 이하의 정기후원금으로 운영되고 있었다. 비영리민간단체 역시 21.4%에 해당하는 6개 단체만 100명 이하의 정기후원자, 100만 원 이하의 정기후원금으로 운영되고 있다고 응답했다. 이는 임의단체일수록 열악한 재정상태로 운영되고 있다는 사실을 보여준다.

5) 단체의 사무공간

〈표 15〉 사무공간의 유무

구분	빈도	비율(%)
사무공간이 없다	8	11.3
사무공간이 있다	63	88.7
합계	71	100.0

단체 사무공간이 있는지 여부와 사무공간이 없다면 어떻게 단체를 운영하고 있는지 확인하였다. 전체 설문 응답자 중에서 88.7%인 63개 단체가 사무공간이 있다고 하였고, 11.3%인 8개 단체가 사무공간이 없다고 하였다. 사무공간이 없다고 응답한 단체들은 주로 대학 강의실이나 스터디카페를 대관하며 활동하고 있었고, 상근자가 없거나 네트워크 형태로 단체를 운영하고 있는 곳들은 타 단체 공간을 대관해 사무실을 일시적으로 이용하고 있다고 응답했다.

〈표 16〉 사무공간 운영의 형태

구분	빈도	비율(%)
독립적으로 사무공간을 운영하고 있다	30	47.6
다른 단체 또는 개인과 공동으로 공간을 운영하고 있다	33	52.4
합계	63	100.0

사무공간이 있다고 응답한 63개 단체 가운데 독립적으로 사무공간을 운영하고 있는 단체는 30개 단체이고 그 외 33개 단체는 다른 단체 또는 개인과 공동으로 공간을 사용하고 있다고 응답했다.

〈표 17〉 독립적으로 사무공간을 운영하는 경우의 임대조건

구분	빈도	비율(%)
자가	1	3.3
전세	1	3.3
월세	26	86.7
기타	2	6.7
합계	30	100.0

〈표 18〉 타 단체/개인과 공용으로 사용하는 경우의 임대조건

구분	빈도	비율(%)
별도의 비용 없이 무상으로 사용한다	4	12.1
전세	1	6.1
월세	23	63.6
기타	5	18.2
합계	33	100.0

독립적인 공간을 운영하는 30개 단체 중에서 86.7%인 26개 단체가 월세로 운영하고 있다고 응답했고, 타 단체 또는 개인과 공용으로 사용하고 있다고 응답한 33개 단체 중에서 63.6%인 23개 단체가 월세로 운영하고 있다고 응답했다.

기타의견으로는 독립적으로 사무공간을 운영하고 있는 2개 단체 모두 전세 보증금 대출이자를 상환하고 있다고 했다. 타 단체 또는 개인과 공용으로 사용하는 경우에는 공유공간 지원을 받고 있거나 공간운영 실비를 지급하는 경우 등이라고 응답했다.

〈표 19〉 독립적으로 사무공간을 운영하는 단체의 임대보증금과 월세

구분	빈도	최소값	최대값	중위수	평균
임대보증금	26	0	100,000,000원	10,000,000원	16,923,077원
월세	26	100,000원	8,000,000원	525,000원	1,098,923원

독립적으로 사무공간을 운영하고 있되 월세를 납부하고 있다고 응답한 26개 단체의 보증금 평균은 약 1천 7백만 원이고, 월세 평균은 약 109만 원으로 조사되었다. 보증금은 0원에서 1억 원까지, 월세는 최소 10만 원에서 최대 800만 원까지 납부하고 있어 편차가 매우 크다는 사실 또한 확인할 수 있었다.

〈표 20〉 타 단체/개인과 공용으로 사용하는 경우의 임대보증금과 월세

구분	빈도	최소값	최대값	중위수	평균
임대보증금	22	0	80,000,000원	5,000,000원	9,545,455원
월세	22	83,000원	7,500,000원	500,000원	962,409원

타 단체 또는 개인과 공용으로 사무공간을 사용하고 있다고 응답한 23개 단체 가운데 1개 단체가 응답하지 않아 유효 응답자 수는 22개 단체다. 설문 결과 보증금 평균은 약 9백 5십만 원이고, 월세 평균은 약 96만 원으로 조사되었다. 독립적으로 사무공간을 운영하고 있는 단체와 마찬가지로, 타 단체 또는 개인과 사무공간을 함께 쓰고 있다고 하더라도 임대보증금은 0원에서 8천만 원까지, 월세는 최소 8만3천원에서 750만 원까지 편차가 매우 크다는 사실 또한 확인할 수 있었다.

〈표 21〉 단체의 임대보증금과 월세(독립적인 사무공간 + 공용 사무공간)

구분	빈도	최소값	최대값	중위수	평균
임대보증금	48	0	100,000,000원	10,000,000원	13,541,667원
월세	48	83,000원	8,000,000원	500,000원	1,036,354원

독립적으로 운영되든 타 단체 또는 개인과 공용으로 사무공간을 사용하고 있는 전체 응답자의 67.6%, 48개 단체가 월세를 납부하고 있었고 평균 약 1,354만 원의 보증금과 약 104만 원의 월세를 납부하고 있었다. 적지 않은 수의 단체들이 사무공간을 월세로 운영하고 있기에 공간운영비 지출 부담을 가질 수밖에 없는 상황이다. 독립적으로 사무공간을 운영하는 경우 납부하는 임대료, 월세가 타 단체 또는 개인과 공용으로 쓰는 경우보다 더 높았다.

6) 단체의 부채 유무

〈표 22〉 단체의 부채 유무

구분	빈도	비율(%)
부채(빚) 없다	58	81.7
부채(빚) 있다	13	18.3
합계	71	100.0

단체에 부채가 있는지 여부에 대해서도 조사하였다. 전체 응답자의 81.7%인 58개 단체가 부채가 없다고 하였고, 18.3%인 13개 단체가 부채가 있다고 응답했다. 많은 단체에서 부채를 지지 않고 있다는 것은 재정건전성이 높다는 지표가 되기도 하지만, 임의단체로 운영하는 경우 대출조건에 부합하지 않아 부채를 지기가 쉽지 않기도 하다.

〈표 23〉 단체의 부채액

구분	빈도	최소값	최대값	중위수	평균
부채(빚)금액	13	2,000,000원	100,000,000원	20,000,000원	29,230,769원

부채가 있다고 응답한 단체에 상환해야 할 부채금액이 어느 정도 규모인지 확인하였다. 최소 200만 원에서 최대 1억 원까지 부채가 있다고 응답했고 평균 부채액은 약 2천9백만 원으로 조사되었다. 이번 설문에서는 부채를 지게 된 이유에 대해 묻지 못했지만, 단체의 연간 예산규모와 월평균 정기후원금을 고려해 보았을 때 부채를 상환하기가 쉽지 않아 보인다.

7) 단체의 상근·반상근활동가 유무

〈표 24〉 상근·반상근 활동가 유무

구분	빈도	비율(%)
상근/반상근활동가가 없다	14	19.7
상근/반상근활동가가 있다	57	80.3
합계	71	100.0

단체에 상근 또는 반상근활동가가 있는지 여부에 대해 확인하였다. 상근·반상근 활동가는 단체에서 규정한 활동비를 지급 받고 규정된 근무시간에 맞게 업무를 하는 사람으로 정의하였다. 전체 응답자 중에 80.3%인 57개 단체가 상근 또는 반상근활동가가 있다고 응답했고, 19.7%인 14개 단체가 없다고 하였다.

상근·반상근 활동가가 없는 14개 단체를 살펴보면 대부분 재정규모가 작아 인건비 지출을 할 수 없는 단체들이었지만, 기존에 운영하던 상근제도를 없애고 비상근 상임활동가로 전환해 책임을 분담하는 방식을 선택한 단체도 있었다.

〈표 25〉 상근·반상근 활동가 수

구분	상근활동가		반상근활동가	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
1인	14	29.2	19	61.3
2인	13	27.1	11	35.5
3인	4	8.3	1	3.2
4인	4	8.3		
5인	5	10.4		
7인	3	6.3		
8인	1	2.1		
11인	1	2.1		
17인	2	4.2		
18인	1	2.1		
합계	48	100.0	31	100.0

〈표 26〉 단체의 평균 상근·반상근 활동가 수

구분	빈도	최소값	최대값	중위수	평균
상근활동가 수	48	1명	18명	2명	3.9명
반상근활동가 수	31	1명	3명	1명	1.4명

상근·반상근 활동가가 있다고 응답한 57개 단체 중에서 48개 단체는 최소 1명 이상의 상근활동가가 있다고 응답하였다. 상근·반상근 활동가 모두 있다고 응답한 단체는 22개이다. 상근활동가는 최소 1명부터 최대 18명까지 있었으며, 이 중 1인 또는 2인으로 운영되는 단체가 56.3%에 해당할 정도로 매우 소규모의 상근 구조를 유지하고 있었다. 10인 이상 상근활동가가 근무하는 단체는 총 4곳으로 이 중 2개 단체가 사단법인으로 운영되는 인권단체이다.

8) 단체의 비상근 상임활동가 및 자원활동가·인턴·활동회원 유무

비상근 상임활동가와 자원활동가·인턴·활동회원 모두 단체에서 수행하고 있는 역할도 다르고, 지위에 대한 정의도 다를 것이다. 다만 상근활동구조를 운영하기 어려운 조건에서 비상근 상임활동가 등의 적극적인 참여로 운영되는 단체가 적지 않다. 이들이 인권운동에서 중요한 역할을 하고 있는 만큼 비상근 형태로 단체 활동에 참여를 하는 활동가의 규모를 확인하고자 하였다.

〈표 27〉 비상근 상임활동가의 유무

구분	빈도	비율(%)
없다	27	38.0
있다	44	62.0
합계	71	100.0

먼저 비상근 상임활동가가 있는지 여부를 확인하였다. 비상근 상임활동가는 단체에서 상근 또는 반상근을 하고 있지 않지만 단체 운영을 공동으로 책임지고 그에 맞는 역할을 하고 있는 활동가로 정의하였다. 비상근 상임활동가의 경우 전체 응답자 중 62.0%인 44개 단체에서 활동하고 있다고 응답했고, 38.0%인 27개 단체에서는 비상근 상임활동가가 없다고 응답했다. 많은 단체들이 상근활동가 없이 운영되고 있거나, 상근활동가를 최소로 운영하고 있기 때문에 비상근 상임활동가의 참여는 필수적인 조건이 되기도 한다.

〈표 28〉 자원활동가·인턴·활동회원의 유무

구분	빈도	비율(%)
없다	21	29.6
있다	50	70.4
합계	71	100.0

자원활동가, 인턴, 활동회원의 경우 전체 응답자 중 70.4%인 50개 단체에서 있다고 응답했고, 29.6%인 21개 단체에서 없다고 응답했다.

〈표 29〉 비상근 상근활동가 수, 자원활동가·인턴·활동회원 수

구분	빈도	최소값	최대값	중위수	평균
비상근 상근활동가 수	44	1명	25명	4명	5명
자원활동가, 인턴, 활동회원 수	50	1명	200명	5명	15.2명

비상근 상임활동가 및 자원활동가·인턴·활동회원이 있다고 응답한 경우 그 수가 어느 정도 되는지 확인하였다. 비상근 상임활동가는 최소 1명부터 최대 25명까지 있다고 조사되었고, 자원활동가·인턴·활동회원의 경우 최소 1명부터 최대 200명까지 있다고 조사되었다. 비상근 상임활동가와 자원활동가·인턴·활동회원의 수가 가장 많은 곳은 특정 분야의 전문가 회원들이 활동하는 인권단체이다.

(3) 인권활동가들의 활동조건³⁾

1) 하루 노동(근무)시간

〈표 30〉 하루 평균 노동(근무)시간

구분	빈도	비율(%)
7시간 이하	11	20.4
8시간	29	53.7
9시간 이상	14	25.9
합계	54	100.0

무응답 17명

활동가의 하루 노동(근무)시간을 확인하였다. 무응답 처리된 17개 단체에는 상근·반상근 활동가가 없거나 출퇴근 시간을 정해두지 않고, 자율적으로 선택할 수 있는 단체가 포함되어 있다. 출퇴근 시간을 정해 놓은 단체 가운데 8시간 근무가 53.7%로 가장 많았고, 9시간 이상 근무하는 단체도 25.9%로 그다음으로 많았다.

2) 최저임금 이상의 활동비 지급 여부

〈표 31〉 최저임금 이상의 활동비 지급 여부

구분	빈도	비율(%)
최저임금 기준에 못 미치는 활동비를 지급한다	25	43.9
최저임금 기준 이상의 활동비를 지급한다	32	56.1
합계	57	100.0

무응답 14명 (상근, 반상근활동가가 없는 경우)

3) 설문응답 단체 가운데 최저임금 미만의 활동비를 지급받고, 퇴직금충당금을 적립하지 못하고 있으며, 4대 보험에도 가입하지 못한 단체는 17곳이다. 상근활동가가 없는 14개 단체까지 포함하면 43.6%(31곳)의 인권단체가 재정운영의 어려움을 겪고 있는 것으로 보인다. 물론 이 같은 요소들이 단체의 안정성을 살펴보는 절대적 지표라고 말할 수는 없다.

최저임금 이상의 활동비를 지급하고 있는지 여부를 확인하였다. 상근·반상근 활동가가 근무하고 있다고 응답한 단체 중 56.1%인 32개 단체가 최저임금 이상의 활동비를 지급하고 있었고, 43.9%에 해당하는 25개 단체는 최저임금 기준에 못 미치는 활동비를 지급하고 있다고 응답했다.

3) 기본급 외 부가적으로 지급하는 활동비가 있는지 여부

〈표 32〉 기본급 이외의 부가로 지급하는 활동비가 있는지 여부

구분	빈도	비율(%)
기본급만 지급한다	31	54.4
기본급 외의 부가적 활동비(수당, 상여금)를 지급한다	26	45.6
합계	57	100.0

무응답 14명

현재 지급받고 있는 활동비에 수당 또는 상여금 등이 포함되었는지, 기본급 외 부가적으로 지급하는 활동비가 있다면 무엇인지를 확인하였다. 수당은 기본급을 보완해서 지급되는 부가급으로, 상여금은 특별한 시기 혹은 특정성과 이상을 달성하였을 때 제공받는 할증분으로 정의하였다. 상근·반상근 활동가가 근무하고 있다고 응답한 단체 중 54.4%인 31개 단체가 기본급만 지급하고 있었고, 45.6%인 26개 단체가 수당, 상여금 등 부가적인 활동비를 지급하고 있었다.

〈표 33〉 부가적으로 지급하는 활동비(복수응답)

구분	빈도	비율(%)	총응답자	비해당
상여금(명절상여금, 연간 몇 퍼센트의 상여금 등)	21	80.8	26(100.0)	31
식대 보조	14	53.8		
교통비 보조	7	26.9		
근속수당	6	23.1		
자녀수당	5	19.2		
통신비 보조	4	15.4		
직급수당	4	15.4		
연호봉	4	15.4		
연차수당	3	11.5		
야근 및 휴일근무 수당	-	-		
기타	3	11.5		

부가적으로 지급되는 활동비가 있다고 응답한 26개 단체 중에서 21개 단체(80.8%)가 상여금을 지급하고 있었고, 14개 단체(53.8%)가 식대 보조를 하고 있었다. 야근 및 휴일근무 수당을 지급하고 있는 단체는 없었다. 기타 의견으로 비혼수당, 주거지원 수당 등이 지급되고 있다고 응답했다.

4) 4대 보험 가입 여부

〈표 34〉 4대 보험 가입 여부

구분	빈도	비율(%)
가입되어 있지 않다	36	50.7
단체 활동가 전원 혹은 일부가 가입되어 있다	35	49.3
합계	71	100.0

4대 보험에 가입되어 있는지 여부를 확인하였다. 전체 응답자 중 50.7%인 36개 단체가 4대 보험에 가입되어 있지 않다고 응답하였고, 49.3%인 35개 단체가 활동가 전원 또는 일부가 4대 보험에 가입되어 있다고 조사되었다. 상근·반상근 활동가가 없는 14개 단체는 4대 보험에 가입할 필요조차 없어 가입되어 있지 않다고 응답하였다.

5) 노동(근로)계약서 작성 여부

〈표 35〉 노동(근로)계약서 작성여부

구분	빈도	비율(%)
계약서를 작성하고 있지 않다	43	60.6
계약서를 작성하고 있다	28	39.4
합계	71	100.0

소속단체에서 노동(근로)계약서를 작성하고 있는지 여부를 확인하였다. 전체 응답자 중 60.6%인 43개 단체가 계약서를 작성하지 않았다고 응답하였고, 39.4%인 28개 단체가 계약서를 작성하고 있다고 응답하였다.

〈표 36〉 노동(근로)계약서를 작성하지 않은 이유

구분	빈도	주요 의견
활동가 중심의 단체로서 대표와 고용관계가 성립되지 않는다는 판단 때문에 (임노동 관계가 아니라서)	14	<ul style="list-style-type: none"> 고용주가 있고 고용인이 있는 형태의 4대 보험 작성이 단체에 필요하다고 생각하지는 않았기 때문이다. 다만 모든 과정은 회의와 논의를 통해서 활동가들이 함께 논의하여 결정하고 그 결과가 회의록에 정리되어 있다 노동계약 관계가 아니라고 생각하고, 노동계약을 맺어야 할 대상이 없다. 대표가 없는 활동가 중심의 단체이기 때문이다. 서로 고용 계약 관계라고 생각하지 않아서 활동가조직으로 활동비를 포함해 운영에 관한 사항들을 활동가들 논의로 결정하며 근로관계로 규정하지 않기.
상근·반상근 활동가가 없기 때문에	14	<ul style="list-style-type: none"> 현재는 상근/반상근 활동가 없이 단체 운영 중이며, 과거에 노동계약서를 써야 한다는 중요성 및 필요성에 대해 인식이 미비했다고 짐작된다. 비상근활동가에게 별도의 임금을 지급하고 있지 않다. 활동비를 지급받는 활동가가 없다.
단체의 불안정한 노동조건 때문에	6	<ul style="list-style-type: none"> 4대 보험 등 제도적 울타리에 진입하지 못했다고 생각하여, 최소한 최저임금 지급이 가능할 때 고민해야겠다고 생각하고 있다. 반상근이지만 보통의 급여를 지급하는 것이 아니기에, 소정의 활동비만 지급하는 것으로 생각하여 근로계약을 맺지 않고 있다. 필요하다고 생각하지만 근로시간, 임금 등 실제로 단체 사정에 따라 지켜질 수 없는 경우가 많아 굳이 쓰지 않고 있다. 활동비를 받는 활동가가 1인이고, 활동조건을 매년 여건을 바탕으로 협의해 결정하고 있어 계약형태로 진행하지 않고 있다
그 외 의견	7	<ul style="list-style-type: none"> 구두로 조건을 합의하고 있다. 누락되었다. 작성예정이다. 연합단체 간사가 상근활동가 역할을 하고 있어 구체적인 사용자가 없다 특별한 이유 없음, 자연스럽게 상근활동을 시작해서...
합계	43	

노동(근로)계약서(이하 계약서)를 작성하고 있지 않다면 그 이유에 대해 자유롭게 작성할 수 있도록 하였다. 계약서를 작성하지 않고 있다고 응답한 43개 단체 모두 그 이유에 대해 작성하였다. 근무하는 활동가가 없어서 계약서를 작성하지 않은 단체도 있었지만 활동가 중심의 단체로 운영하고 있고 대표와 고용관계가 성립되지 않아 계약서를 작성할 필요를 느끼지 않는다는 답변이 많았다. 대신 회의록으로 정리해두거나 활동내규를 제정해 계약서에 준하는 별도의 기준을 가지고 있기도 하였다. 그 외 단체 재정구조의 열악함과 불안정한 노동조건으로 인해 계약서를 작성하지 않고 있다는 응답도 있었다.

6) 퇴직충당금 적립 여부

〈표 37〉 퇴직충당금 적립/퇴직금 지급 여부

구분	빈도	비율(%)
퇴직충당금을 매월 정기적으로 적립하고 있다	25	35.2
퇴직충당금을 여윌돈이 생길 때 비정기적으로 적립하고 있다	8	11.3
퇴직금을 지급 혹은 적립하지 않고 있다	38	53.5
합계	71	100.0

설문 응답 단체 중 퇴직충당금을 적립하고 있는지 여부를 확인하였다. 전체 응답자 중 53.5%가 퇴직금을 지급하지 못하고 있거나 적립하지 않는다고 응답했고, 35.2%가 매월 정기적으로 적립한다고 응답했다.

7) 활동가를 지원하기 위한 복지제도

〈표 38〉 단체에서 운영하는 활동가 지원 복지제도(복수응답)

구분	빈도	비율(%)	총응답자
안식년 안식월 제도	35	49.3	71(100.0)
공동식사 (단체운영비로 식사할 수 있는 재료를 사거나 식대를 지원하는 경우)	28	39.4	
자기계발을 위한 교육비 지원	25	35.2	
4대 보험료 납부 지원	22	31.0	
회식비 지원	18	25.4	
경조사 보조	18	25.4	
공익활동가 사회적협동조합 동행 조합비 지원	17	23.9	
휴가비 지원	15	21.1	
명절(설, 추석)선물지원	14	19.7	
문화생활비 (영화, 도서구입 등)	4	5.6	
생일 등 기념일 축하금	4	5.6	
장학제도	1	1.4	
병원 검진비 지원	1	1.4	
급전대출 (질병, 상해 등)	-	-	
그 외 기타	3	4.2	
복지제도 없음/상근자 없음	14	19.7	

활동가 지원을 위해 단체에서 도입하고 있는 복지제도에 대해 전체 응답자 중 49.3%, 35개 단체가 안식년 안식월 제도를 운영하고 있었고, 39.4%인 28개 단체가 식대를 지원하거나 공동식사를 하고 있는 것으로 조사되었다. 그 외 자기계발을 위한 교육비 지원이나 4대 보험료 납부 지원도 30% 넘는 단체에서 운영하고 있었다. 복지제도가 없거나 상근자가 없다고 응답한 단체도 14개 단체, 19.7% 정도가 된다.

그 외 기타 의견으로는 순번제로 활동가 건강 지원비를 지원하거나 병원수술비나 검진비 등이 비정기적으로 지원되기도 한다는 등의 응답이 있었다.

8) 단체의 공식 홍보채널의 유무

〈표 39〉 단체의 공식홍보채널 유무

구분	빈도	비율(%)
공식 홍보채널이 없다	7	9.9
공식 홍보채널이 있다	64	90.1
합계	71	100.0

〈표 40〉 단체의 현재 활용하고 있는 홍보채널 종류

구분	빈도	비율	총응답자
페이스북	56	87.5	64(100.0)
홈페이지	46	71.9	
트위터	28	43.8	
유튜브	14	21.9	
블로그	13	20.3	
인스타그램	10	15.6	
카카오톡	9	14.1	
기타	8	12.5	
밴드	2	3.1	

단체에서 공식적으로 사용하고 있는 홍보채널이 있는지, 있다면 어떤 플랫폼을 활용하고 있는 지 확인하였다. 전체 설문 응답자 중 90.1%가 단체 홍보채널을 운영하고 있다고 하였고, 페이스북, 홈페이지, 트위터 순으로 홍보플랫폼을 이용하고 있다고 응답하였다. 기타 의견으로 텔레그램 채널이나 카카오톡스토리, 다음카페를 이용한다고 응답한 단체도 있었다.

정기후원자를 확대하고 단체 활동 소식을 정기적으로 알리기 위해서는 홍보채널을 기본적으로 운영해야 한다. 대부분의 단체에서 공식홍보채널을 운영하고 있다는 점에서 긍정적이지만, 상근활동가가 없거나 매우 작은 규모로 단체를 운영하고 있는 상황에서 홍보채널을 적극적으로 활용하고 있는지는 확인할 수 없는 상황이다.

9) 단체의 소식지 및 뉴스레터 유무

〈표 41〉 정기적인 소식지 및 뉴스레터 여부

구분	빈도	비율(%)
없다	22	31.0
있다	49	69.0
합계	71	100.0

단체에서 정기적으로 발행하고 있는 소식지나 뉴스레터가 있는지 여부를 확인하였다. 전체 응답자 중 69.0%, 49개 단체가 있다고 응답했고, 없다고 응답한 단체는 31.0%, 22개 단체이다. 후원자와 소통을 하기 위해서라도 단체 활동 소식을 꾸준히 알리는 것이 필요하지만 여전히 22개 단체는 소식지나 뉴스레터 발행을 하지 못하고 있었다.

10) 단체의 연대활동 및 네트워크 활동 여부

〈표 42〉 다른 단체, 기관과 연대활동, 네트워크 활동 여부

구분	빈도	비율(%)	총응답자
연대활동, 네트워크를 하고 있다.	71	100.0	71(100.0)

〈표 43〉 연대활동·네트워크 단체(복수응답)

구분	빈도	비율(%)	총응답자
인권·시민사회단체	67	94.4	71(100.0)
전문가 연구자 (개인, 단체)	26	36.6	
노동조합	24	33.8	
풀뿌리 (작은 모임, 동아리 포함) 단체	14	19.7	
국가인권위원회 등 공공기관	13	18.3	
해외단체	13	18.3	
정당	10	14.1	
민간 공익재단	7	9.9	
NPO지원센터 등 중간지원조직	1	1.4	
기타	4	5.6	

현재 다른 단체 또는 기관과 연대활동 등을 하고 있는지 여부를 확인하였다. 설문 참여단체 모두 연대활동 및 네트워크 활동을 하고 있다고 응답하였고, 이 중 94.4%가 인권 시민사회단체와 연대활동을 하거나 네트워크 관계가 형성되어 있다고 하였다. 그다음으로 전문가/연구자, 노동조합 순으로 연대활동을 하고 있다고 응답했다.

11) 단체의 조직문화 점검 및 개선을 위한 단체 내규(반성폭력 내규 등) 유무

〈표 44〉 조직문화 점검 및 개선을 위한 단체 내규 유무

구분	빈도	비율(%)
없다	32	45.1
있다	28	39.4
논의 중이다	11	15.5
합계	71	100.0

단체 조직문화를 점검하고 개선하기 위한 단체 내규(반성폭력 내규 등)가 제정되어 있는지 여부를 확인하였다. 내규가 있다고 응답한 단체는 전체의 39.4%인 28개 단체이고, 없거나 논의 중이라고 응답한 단체는 전체 응답자의 60.6%인 43개 단체이다.

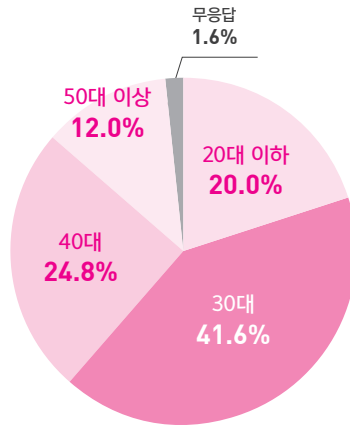
3. 인권활동가 현황 조사

〈표 45〉 설문응답자의 인구학적 특성

항목	구분	빈도(명)	비율(%)
연령	20대 이하	25	20.0
	30대	52	41.6
	40대	31	24.8
	50대 이상	15	12.0
	무응답	2	1.6
	소계	125	100.0
현 주거지	서울	89	71.2
	경기	19	15.2
	인천	5	4.0
	서울, 경기, 인천 이외 지역	12	9.6
	소계	125	100.0
법적(지정) 성별	여성	79	63.2
	남성	46	36.8
	소계	125	100.0
법적(지정) 성별과 성별정체성 일치 여부	일치한다	123	98.4
	일치하지 않는다	2	1.6
	소계	125	100.0
성적 지향	이성애자	76	60.8
	동성애자	16	12.8
	양성애자	16	12.8
	범성애자	7	5.6
	무성애자	2	1.6
	기타	8	6.4
	소계	125	100.0
부양가족 유무	없다	68	54.4
	있다	57	45.6
	소계	125	100.0
양육·돌봄 가족구성원 유무 (반려동물 포함)	없다	60	48.0
	있다	65	52.0
	소계	125	100.0

(1) 인권활동가 기본정보

1) 연령

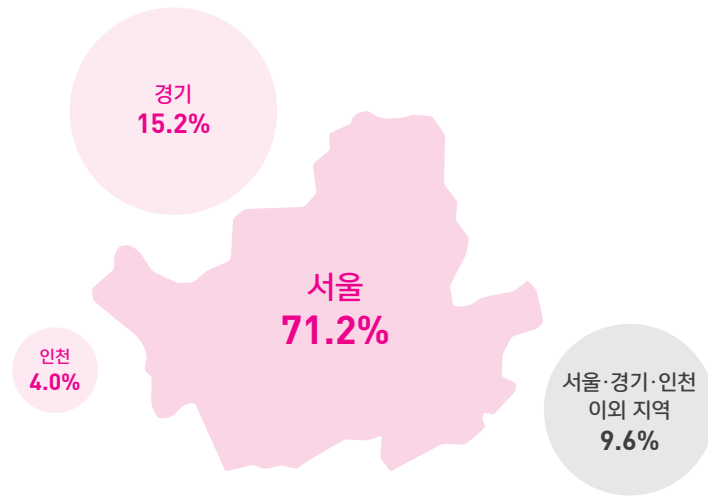


〈표 46〉 설문응답자의 연령

구분	빈도(명)	비율(%)
20대 이하	25	20.0
30대	52	41.6
40대	31	24.8
50대 이상	15	12.0
무응답	2	1.6
합계	125	100.0

출생연도를 통해 설문응답자의 연령을 확인하였다. 총 125명의 응답자 가운데 30대가 52명(41.6%)으로 가장 많았고 이어서 40대 31명(24.6%), 20대 이하 25명(20%) 순이었다. 평균 연령은 1982년 출생, 38세로 조사되었다.

2) 현 거주지



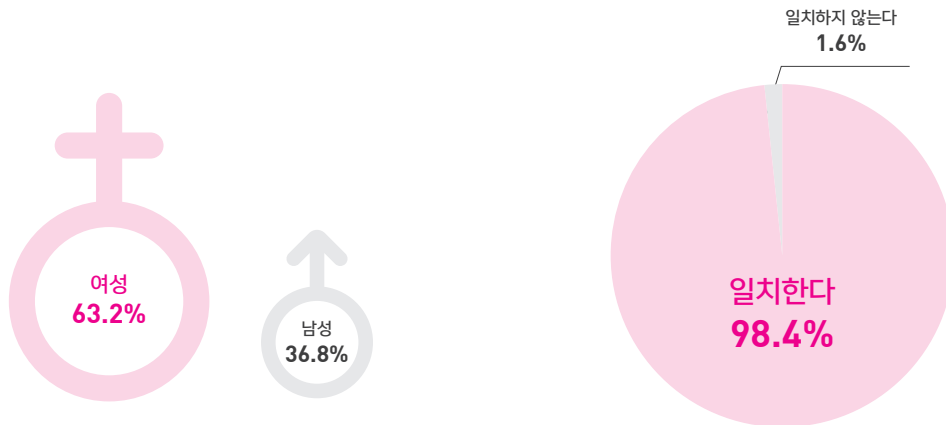
〈표 47〉 설문응답자의 현 주거지

구분	빈도(명)	비율(%)
서울	89	71.2
경기	19	15.2
인천	5	4.0
서울, 경기, 인천 이외 지역	12	9.6
합계	125	100.0

설문응답자의 현 주거지가 어디인지 확인하였다. 전체 응답자 중에서 89명인 71.2%가 서울에 거주하고 있다고 하였고, 24명인 19.2%가 수도권(경기, 인천)에 거주하고 있었으며 서울 수도권 이외의 지역에 거주한다고 한 응답자는 12명, 9.6%에 불과하다.

단체용 설문에서 응답자의 19.2%가 서울 수도권 이외의 지역에 소속단체가 위치하고 있다고 한 반면 개인용 설문에서는 응답자의 9.6%만이 서울 수도권 이외의 지역에 거주하고 있다고 하였다. 이는 지역일수록 상근 또는 반상근활동가로서 근무하기 어렵다는 현실을 보여주는 결과이다. 2015년 조사에서도 9.2%가 서울, 수도권 이외 지역에 거주하고 있다고 응답했다.

3) 법적성별, 성별정체성



〈표 48〉 설문응답자의 법적성별

구분	빈도(명)	비율(%)
여성	79	63.2
남성	46	36.8
합계	125	100.0

〈표 49〉 설문응답자의 법적성별과 성별정체성의 일치여부

구분	빈도(명)	비율(%)
일치한다	123	98.4
일치하지 않는다	2	1.6
합계	125	100.0

대개 설문 응답자의 기본정보를 조사할 때 성별만 확인하는 경우가 많다. 이 경우 법적성별과 성별정체성이 불일치할 때 어떤 어려움을 겪는지 확인하기가 어렵다. 활동가 중에 법적성별과 성별정체성이 불일치한 이들이 존재할 수 있고, 인터섹스(간성) 등 제3의 성을 인정하는 국제인권 흐름에 맞춰 법적성별과 성별정체성이 일치하는지 여부와 일치하지 않는다면 어떤 어려움을 겪고 있는지 확인하고자 하였다.

법적성별이 무엇인가라는 질문에 79명(63.2%)이 여성이라고 응답했고, 46명(36.8%)이 남성이라고 응답했다. 이 중 2명이 법적성별과 성별정체성이 불일치한다고 하였다. 이들은 “젠더퀴어”⁴⁾와 “논바이너리”⁵⁾로 자신을 규정하고 있다고 했고, “사회에서 지정한 가족, 연애, 친구 등 규정된 관계에서 겪는 어려움”을 법적성별과 성별정체성이 일치하지 않아 겪는 어려움이라고 서술하였다.⁶⁾

4) 젠더퀴어는 본인의 젠더가 사회의 이분법적성별 개념에서 벗어나 있거나, 이를 넘어선 사람이라고 정의한다.

5) 논바이너리는 자신을 여자 또는 남자로 정체화하지 않는 모든 사람들을 위한 포괄적인 개념어 또는 정체성으로 정의한다.

6) 설문지에 성별정체성에 대해 다음과 같이 안내하였다. “성별정체성은 각 개인이 깊이 느끼고 있는 내적이고 개인적인 젠더(gender)의 경험으로서 태어나면서부터 결정된 성과 일치할 수도 있고, 그렇지 않을 수도 있습니다.”

4) 성적지향



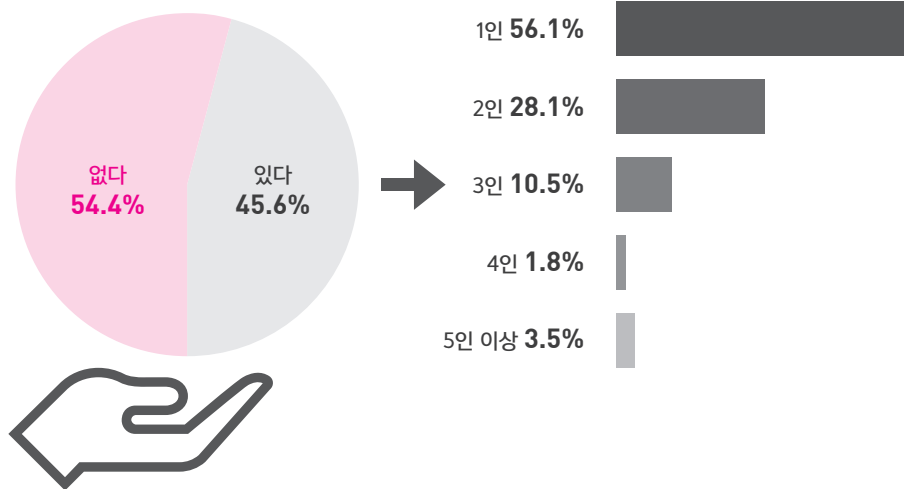
〈표 50〉 설문응답자의 성적지향

구분	빈도(명)	비율(%)
이성애자	76	60.8
동성애자	16	12.8
양성애자	16	12.8
범성애자	7	5.6
무성애자	2	1.6
기타	8	6.4
합계	125	100.0

설문응답자의 성적지향⁷⁾에 대해서도 확인하였다. 이성애자라고 응답한 사람이 76명(60.8%), 비이성애자라고 응답한 사람이 49명(39.2%)으로 조사되었다. 자신의 성적지향을 공개하기 어려운 사회적 조건을 감안할 때, 10명 중 4명에 해당하는 이들이 스스로 비이성애자라고 응답한 비율에 주목할 필요가 있다. 기타 의견으로는 활동가 조사에 개인의 내밀한 정보일 수 있는 성적지향을 묻는 이유가 무엇인지, 개인정보 노출에 대한 우려를 표하는 문제 제기가 있었다. 기획단 내에서도 개인의 성적지향을 묻는 질문을 포함해야 할지 많은 고민이 있었고 기타 의견으로 언급해 준 문제의식에도 충분히 공감하고 있다. 다만 다양한 성적지향을 가지고 있는 구성원들이 인권운동을 함께 하고 있다는 사실을 알리고자 이번 조사의 설문항목에 포함하였다.

7) 설문지에 성적지향에 대해 다음과 같이 안내하였다. “성적지향은 이성, 동성 혹은 양성 모두에게 감정적, 호의적, 성적으로 깊이 끌릴 수 있고 친밀하고 성적인 관계를 맺을 수 있는 개개인의 가능성을 의미한다.”

5) 부양가족



〈표 51〉 부양가족 유무

구분	빈도(명)	비율(%)
없다	68	54.4
있다	57	45.6
합계	125	100.0

〈표 52〉 부양가족의 수

구분	빈도(명)	비율(%)
1인	32	56.1
2인	16	28.1
3인	6	10.5
4인	1	1.8
5인 이상	2	3.5
합계	57	100.0

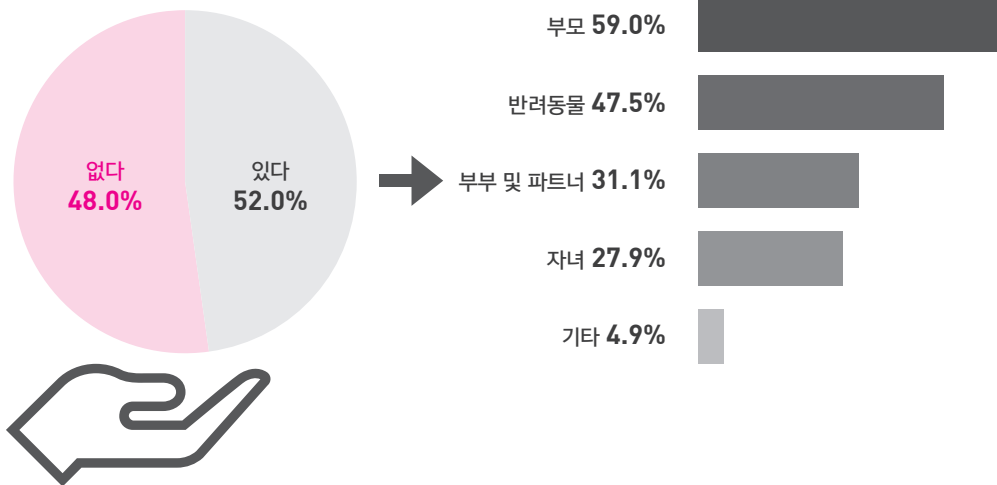
활동가 개인의 상황을 살펴볼 때 부양가족 여부도 중요하게 고려되어야 할 것이다. 부양가족은 함께 살고 있는지 여부와 상관없이 본인의 수입으로 지원하고 있는 가족 또는 애인 등으로 정의하였다. 설문응답자 125명 중 57명인 45.6%가 부양가족이 있다고 응답하였고, 이 중 1~2명의 부양가족이 있다고 응답한 수가 48명인 84.2%이었다.

〈표 53〉 연령과 부양가족 유무 비교

구분	부양가족 유무		전체
	없다	있다	
20대 이하	21	4	25
	84.0%	16.0%	100.0%
30대	30	22	52
	57.7%	42.3%	100.0%
40대	12	19	31
	38.7%	61.3%	100.0%
50대 이상	3	12	15
	20.0%	80.0%	100.0%
합계	66	57	123
	53.7%	46.3%	100.0%
p < 0.05			

연령대에 따라 부양가족의 유무가 어떤 차이를 보이고 있는지 분석해보았다. 20대 이하는 21명인 84.0%가 부양가족이 없다고 답한 것과 달리 50대 이상은 12명인 80.0%가 부양가족이 있다고 응답하였다. 연령이 높아질수록 부양가족이 있는 것으로 확인되었다.

6) 돌봄을 책임져야 할 가족구성원



〈표 54〉 돌봄을 책임질 가족구성원이 있는지의 여부

구분	빈도(명)	비율(%)
없다	60	48.0
있다	65	52.0
합계	125	100.0

양육이나 돌봄 등을 책임져야 하는 가족구성원이 있는지에 대해 확인하였다. 반려동물과 함께 살고 있는 추세를 반영하여 가족구성원에 반려동물을 포함하였다. 전체 설문응답자 중 65명인 52.0%가 돌봄을 책임져야 할 가족 구성원이 있다고 하였다.

〈표 55〉 돌봄을 책임져야 할 가족구성원(복수응답)

구분	빈도(명)	비율(%)	총 응답수
부모	36	59.0	61(100.0)
반려동물	29	47.5	
부부 및 파트너	19	31.1	
자녀	17	27.9	
기타	3	4.9	

돌봄을 책임져야 할 가족구성원이 누구인지에 대해서도 조사하였다. 전체응답자의 59.0%가 책임져야 할 가족구성원이 부모라고 하였고, 그다음으로 47.5%인 29명이 반려동물이라고 응답하였다. ‘반려동물이 돌봄을 책임져야 할 가족구성원이다’라고 응답한 것은 경제적 돌봄뿐만 아니라 정서적 돌봄도 활동가의 삶에서 중요하다는 의미로 작동하고 있음을 보여주는 결과이다. 활동가 복지와 활동가의 가족 범위를 고려할 때 반려동물도 염두에 둘 필요가 있다.

(2) 인권활동가들의 노동(근무) 환경

1) 인권활동가들의 경력

〈표 56〉 설문응답자의 활동기간

구분	빈도	최소값	최대값	중위수	평균
소속단체에서의 활동기간	125	2개월	20년	4년 5개월	5년 7개월
인권·노동·시민사회단체에서의 활동기간	125	4개월	30년 1개월	8년	9년 4개월

현재 소속되어 있는 단체에서, 그리고 인권·노동·시민사회단체에서의 총 활동기간이 어느 정도 되는지 확인하였다. 소속단체에서의 평균 활동기간은 5년 7개월, 인권·노동·시민사회단체에서의 평균 활동기간은 9년 4개월이었다. 2015년 연구에서는 현재 소속되어 있는 단체에서 평균 4년 4개월을 활동하였고, 인권활동가로서 활동한 총 기간은 평균 8년 3개월로 조사되었다. 이는 2015년과 비교해보았을 때 약 1년 정도 경력이 더 쌓인 것이다.

〈표 57〉 소속단체에서의 활동경력

구분	빈도(명)	비율(%)
2년 이하	33	26.4
2년~5년 이하	32	25.6
5년~7년 이하	21	16.8
7년~10년 이하	22	17.6
10년 초과	17	13.6
합계	125	100.0

〈표 58〉 인권 노동 시민사회단체에서의 활동경력

구분	빈도(명)	비율(%)
2년 이하	15	12.0
2년~5년 이하	24	19.2
5년~7년 이하	19	15.2
7년~10년 이하	24	19.2
10년 초과	43	34.4
합계	125	100.0

전체 설문응답자 중 65명인 52.0%가 현재 소속되어 있는 단체에서 5년 이하의 활동경력을 가지고 있었다. 활동기간이 2년 이하라고 응답한 활동가가 33명(26.4%)으로 가장 많았고 2년~5년 이하라고 응답한 활동가는 32명(25.6%)으로 그다음으로 많았다. 10년을 초과한 활동가는 17명(13.6%)이었다. 인권·노동·시민사회단체에서의 활동경력은 10년을 초과한 활동가가 가장 많았다. 전체 설문응답자 중 43명인 34.4%가 10년 넘게 활동해오고 있었다.

2) 소속단체에서의 노동(근무)형태

〈표 59〉 소속단체에서의 노동(근무)형태

구분	빈도(명)	비율(%)
상근활동가	108	86.4
반상근활동가	17	13.6
합계	125	100.0

소속단체에서의 노동(근무)형태에 대해서도 확인하였다. 앞서 조사개요에서 밝힌 것처럼 개인용 설문조사는 상근 또는 반상근활동가만 설문에 참여할 수 있었다. 전체 응답자 중 86.4%인 108명이 상근활동가였고, 13.6%인 17명이 반상근활동가로 조사되었다.

3) 소속단체에서의 노동(근무)일과 노동(근무)시간

① 상근활동가

〈표 60〉 상근활동가의 실제 노동(근무)일과 노동(근무)시간

구분	빈도	최소값	최대값	중위수	평균
실제 근무일수	108	4일	7일	5일	5.3일
실제 근무시간	108	5시간	13시간	9시간	8.7시간

상근활동가의 노동(근무)일과 노동(근무)시간이 어느 정도 되는지 확인하였다. 상근활동가는 1주일에 평균 5.3일 노동(근무)했고, 하루에 평균 8.7시간 노동(근무)하고 있다고 조사되었다.

〈표 61〉 상근활동가의 실제 노동(근무)일 수

구분	빈도(명)	비율(%)
4일	2	1.9
5일	70	64.8
6일	34	31.5
7일	2	1.9
합계	108	100.0

〈표 62〉 상근활동가의 하루 평균 실제 노동(근무)시간

구분	빈도(명)	비율(%)
7시간 이하	13	12.0
8시간	40	37.0
9시간 이상	55	51.0
합계	108	100.0

상근활동가 중에서 5일 노동(근무)하고 있다고 응답한 사람은 70명, 64.8%로 가장 많았다. 6일 노동(근무)하고 있다고 응답한 34명(31.5%)을 포함하면 총 104명, 96.3%가 5~6일 노동(근무)하고 있었다. 하루 평균 실제 노동(근무)시간이 어느 정도 되는지에 대한 질문에 대해서는 55명인 51.0%가 9시간 이상 노동(근무)하고 있다고 응답했다. 여전히 응답자의 절반 이상이 초과근무를 하고 있는 상황이다.

노동(근무)의 기준을 활동가마다 다르게 규정할 수 있기 때문에 실제 노동(근무)하는 일수와 시간이 조사결과와 다를 수 있다. 그럼에도 불구하고 하루 평균 일하는 시간이 8.7시간으로 조사되었다는 사실은 단체에서 규정한 근무일과 노동시간을 지키기 위해 스스로 노력하고 있음을 보여주고 있다. 2015년 연구에서는 평균 근무시간이 약 10시간으로 조사되었다.

② 반상근활동가

〈표 63〉 반상근활동가의 실제 노동(근무)일과 노동(근무)시간

구분	빈도	최소값	최대값	중위수	평균
실제 근무일수	17	1일	5일	3일	3.2일
실제 근무시간	17	10시간	3시간	7시간	6.6시간

반상근활동가의 노동(근무)일과 노동(근무)시간에 대해서도 확인하였다. 반상근활동가는 1주일에 평균 3.2일, 하루 평균 6.6시간 노동(근무)하고 있다고 응답했다.

〈표 64〉 반상근활동가 실제 노동(근무)일 수

구분	빈도(명)	비율(%)
1일	1	5.9
2일	4	23.5
3일	4	23.5
4일	6	35.3
5일	2	11.8
합계	17	100.0

〈표 65〉 반상근활동가의 하루 평균 실제 노동(근무)시간

구분	빈도(명)	비율(%)
3시간	1	5.9
4시간	3	17.6
5시간	1	5.9
6시간	3	17.6
7시간	2	11.8
8시간	4	23.5
9시간	2	11.8
10시간	1	5.9
합계	17	100.0

반상근활동가의 실제 노동(근무)일 수는 1일부터 5일까지 매우 다양했고, 노동(근무)시간 역시 3시간에서 10시간 까지 근무하는 활동가들이 있었다. 반상근활동가 평균 노동(근무)시간인 6.6시간보다 많이 일하는 활동가는 전체 17명 중 9명으로 53.0%이었다.

4) 직위 구분 여부 및 직급

〈표 66〉 소속단체의 직위구분 여부

구분	빈도(명)	비율(%)
직위구분이 없다	62	49.6
직위구분이 있다	63	50.4
합계	125	100.0

〈표 67〉 소속단체에서의 직급

구분	빈도(명)	비율(%)
반상근/상근활동가(간사)	38	60.3
팀장 및 부장(중간책임자)	3	4.8
사무국(처)장 및 사무총장	12	19.0
기타	10	15.9
합계	63	100.0

먼저 소속단체에서 직위구분을 하고 있는지, 직위구분이 하고 있다면 어떤 직급으로 활동하고 있는지에 대해 조사하였다. 전체 설문응답자 중 63명인 50.4%만이 소속단체에서 직위구분을 하고 있다고 응답하였다. 가장 많은 직급은 반상근/상근활동가(간사)로 38명(60.3%)이었다. 그다음은 ‘사무국(처)장 및 사무총장’으로 12명(19%)이었다. 기타를 포함한 나머지 직급은 ‘팀장 및 부장(중간책임자)’, 소장, 연구원, 조직위원장 등이었고, “사무국장 순환제”를 하고 있는 단체도 있었다. 여러 단계의 직급 체계를 갖지 않고 활동가 중심으로 역할을 구분하고 있기 때문에 상근·반상근활동가 비율이 높은 것이라고 파악된다. “직위의 명칭은 크게 의미가 없고, 제도적 형식상” 필요하여 직위구분을 한다는 기타 응답도 있었다.

5) 초과근무에 대한 보상제도 실시여부

〈표 68〉 초과근무에 대한 보상제도 실시여부

구분	빈도(명)	비율(%)
초과근무에 대해 보상하는 제도가 없다	65	52.0
초과근무 수당을 지급한다	2	1.6
대체휴무 제도가 실시하고 있다	58	46.4
합계	125	100.0

앞서 상근활동가 55명인 51.0%가 9시간 이상 노동(근무)하고 있다는 사실을 확인했다. 그럼에도 불구하고 초과근무에 대한 보상은 2명 중 1명만 받고 있었다. 전체 설문응답자 중 65명인 52.0%가 초과근무 보상제도가 없다고 하였다. 58명인 46.4%가 대체휴무를 할 수 있었고, 초과근무 수당을 받는 경우는 2명인 1.6%에 불과했다.

6) 노동(근로)계약서 작성여부

〈표 69〉 노동(근로)계약서 작성여부

구분	빈도(명)	비율(%)
계약서를 작성하지 않았다	56	44.8
계약서를 작성하였다	69	55.2
합계	125	100.0

노동(근로)계약서는 전체 설문응답자 중 69명인 55.2%가 작성하고 있다고 응답했다. 단체용 설문에서 전체 응답자의 60.6%가 노동(근로)계약서를 작성하고 있지 않다고 응답한 것과 다른 결과이지만, 개인용 설문이 상근·반상근 활동가를 대상으로 하였고 1개 단체에서 여러 명의 활동가가 설문에 참여할 수 있었기 때문에 이 같은 결과가 나왔다고 판단한다. 개인용 설문에서도 전체 응답자의 44.8%가 노동(근로)계약서를 작성하고 있지 않다고 응답했다. 단체용 설문에서 언급되었듯이 활동가 중심의 단체로서 대표와 고용관계가 성립하지 않는다는 활동철학과 별도로 합의하는 절차가 있기 때문에 노동(근로)계약서를 작성하지 않고 있다고 판단된다.

7) 4대 보험 가입 여부

〈표 70〉 4대 보험 가입 여부

구분	빈도(명)	비율(%)
4대 보험에 가입하지 않았다	31	24.8
4대 보험에 가입하였다	94	75.2
합계	125	100.0

4대 보험은 전체 설문응답자 중 94명인 75.2%가 가입되어 있다고 응답했다. 단체용 설문에서는 50% 조금 넘는 단체가 4대 보험에 가입되어 있지 않다고 응답한 결과와 달리 개인용 설문에서는 24.8%가 4대 보험에 가입하지 않았다고 응답했다. 노동(근로)계약서와 마찬가지로 개인용 설문이 상근·반상근 활동가를 대상으로 하였고 1개 단체에서 여러 명의 활동가가 설문에 참여할 수 있었기 때문에 이 같은 결과가 나왔다고 판단한다.

(3) 인권활동가들의 활동비와 복지제도

1) 활동비

〈표 71〉 최저임금 이상의 활동비를 받고 있는지 여부

구분	빈도(명)	비율(%)
최저임금 기준에 못 미치는 활동비를 받고 있다	38	30.4
최저임금 기준 이상의 활동비를 받고 있다	87	69.6
합계	125	100.0

2019년 기준 최저임금은 1,745,150원(209시간 기준)이다. 전체 설문응답자 중 87명인 69.6%가 최저임금 기준 이상의 활동비를 받고 있다고 응답하였다. 나머지 38명인 30.4%는 활동비가 최저임금 기준에 못 미치고 있다고 하였다.

〈표 72〉 상근·반상근 활동가 평균활동비

구분	빈도(명)	평균활동비(원)
상근활동가	107	1,815,210
반상근활동가	16	805,750
합계	123	1,683,898

무응답 2명

설문응답자에게 세전 기준으로 기본급, 수당 등이 포함된 활동비가 어느 정도 되는지 물어봄으로써 구체적인 활동비를 확인하고자 하였다. 활동가 전체의 평균 활동비는 1,683,898원이고, 상근활동가의 평균 활동비는 1,815,210원으로 조사되었다. 2019년 최저임금인 1,745,150원에 근접하는 금액이다.

〈표 73〉 지급받고 있는 활동비

구분	빈도(명)	비율(%)
100만 원 미만	14	11.4
100만 원~175만 원 미만	38	30.9
175만 원~200만 원 미만	41	33.3
200만 원 이상	30	24.4
합계	123	100.0
무응답 2명		

활동비를 구간별로 구분해 살펴보았다. 전체 응답자 중 가장 많은 41명인 33.3%가 175만 원~200만 원 미만의 금액을 활동비로 지급받고 있었다. 그다음으로 38명인 30.9%가 100만 원~175만 원 미만의 금액을 활동비로 지급받고 있었다.

2) 수당, 상여금

① 수당

〈표 74〉 활동비에 수당이 포함되어 있는지 여부

구분	빈도(명)	비율(%)	평균(원)
별도의 수당없이 기본급만 지급받는다	69	55.2	227,873
수당이 포함되어 있다	56	44.8	
합계	125	100.0	

활동비에 수당이 포함되어 있는지 여부를 확인하였다. 전체 설문응답자 중 56명인 44.8%가 활동비에 수당이 포함되어 있다고 응답하였고, 평균수당 금액은 227,873원으로 조사되었다. 앞서 전체 활동가의 평균 활동비가 1,683,898원, 상근활동가의 평균활동비가 1,815,210원이라는 것을 감안했을 때 평균 수당금액을 제외하면 활동가의 기본급은 최저임금보다 더 낮아진다.

〈표 75〉 소속단체로부터 지급받고 있는 수당(복수응답)

구분	빈도(명)	비율(%)	총 응답수
식대보조	35	62.5	56(100.0)
근속수당	21	37.5	
연호봉	20	35.7	
통신비 보조	18	32.1	
기타	13	23.2	
교통비 보조	12	21.4	
연차수당	10	17.9	
직급수당	8	14.3	
자녀수당	4	7.1	
야근 및 휴일근무 수당	1	1.8	

가장 많이 지급받고 있는 수당은 식대보조 수당이었다. 수당이 포함되어 있다고 한 응답자 56명 가운데 35명(62.5%)이 식대보조 수당을 지급받고 있다고 답하였다. 그다음은 근속수당, 연호봉, 통신비 보조 등의 순으로 수당을 지급받고 있었다. 기타의견으로는 비혼수당, 시설수당, 숙직수당, 대표지원비 등이 단체의 상황과 기준에 따라 지급되고 있다고 하였다.

② 상여금

〈표 76〉 상여금 지급 여부

구분	빈도(명)	비율(%)	평균(원)
단체에서 규정한 상여금의 기준이 없다	57	45.6	862,485
비정기적으로 상여금을 지급받고 있다	25	20.0	
정기적으로 상여금을 지급받고 있다	43	34.4	
합계	125	100.0	

상여금은 전체 설문응답자 중 63명인 54.4%가 정기·비정기적으로 지급받고 있다고 하였다. 정기상여금은 43명인 34.4%가, 비정기 상여금은 25명인 20.0%가 받고 있었다. 평균상여금은 862,485원이다.

〈표 77〉 지급받고 있는 상여금(복수응답)

구분	빈도(명)	비율(%)	총 응답수
명절상여금	58	85.3	68(100.0)
휴가비	17	25.0	
연말상여금	11	16.2	
기타상여금	11	16.2	
성과달성에 따른 상여금	1	1.5	

가장 많이 지급받고 있는 상여금은 명절상여금이다. 상여금을 지급받고 있다고 응답한 68명 중에서 58명(85.3%)이 명절상여금을 지급받고 있다고 하였다. 그다음으로 많이 지급 받는 것은 휴가비로 17명(25.0%)이었다. 기타 의견으로 “1개월 치 월급이 상여금으로 12개월씩 나눠서 지급”된다거나, 특정 인권의날(스톤월항쟁 기념일, 트랜스젠더 추모의 날, 여성의 날 등)에 맞춰 상여금을 지급받고 있다고 하였다.

3) 기본적인 생활에 필요하다고 생각하는 최소의 활동비

〈표 78〉 필요하다고 생각되는 최소 활동비

구분	빈도(명)	비율(%)
150만 원 ~ 175만 원	13	10.4
175만 원 ~ 200만 원	40	32.0
200만 원 ~ 250만 원	56	44.8
250만 원 ~ 300만 원	13	10.4
300만 원 이상	2	1.6
기타	1	0.8
합계	125	100.0

최저임금 전후의 활동비가 지급되고 있는 현실이지만 기본적인 생활에 필요한 최소의 활동비가 어느 정도 되어야 한다고 생각하는지 확인하였다. 전체 응답자 중 56명인 44.8%가 200만 원~250만 원 정도가 필요하다고 하였고, 175만 원~200만 원이라고 응답한 수가 40명(32%)으로 그다음이었다. 이 금액은 최저임금보다 적게는 35만 원, 많게는 75만 원 정도 높은 수준이다.

4) 활동비 결정 시 의견 반영 여부

〈표 79〉 활동비 규모를 결정할 때 활동가들의 의견 반영 여부

구분	빈도(명)	비율(%)
전혀 그렇지 않다	2	1.6
그렇지 않은 편이다	9	7.2
보통이다	34	27.2
그런 편이다	54	43.2
매우 그렇다	26	20.8
합계	125	100.0

활동비 규모를 결정할 때 활동가들의 의견이 어느 정도 반영되고 있는지를 확인하였다. 전체 응답자 중 80명인 64.0%가 활동비 규모를 결정할 때 활동가들의 의견이 잘 반영되고 있다고 응답하였다. ‘매우 그렇다’고 응답한 활동가는 26명(20.8%)이었고, ‘그런 편이다’라고 응답한 활동가는 54명(43.2%)이었다. 11명인 8.8%(전혀 그렇지 않다 1.6% + 그렇지 않은 편이다 7.2%) 정도가 활동가들의 의견이 반영되지 않는다고 응답하였다.

평균 활동비는 1,683,898원으로 전체 응답자의 76.8%가 생각하는 최소활동비 175만 원~250만 원과는 간극이 있다. 그럼에도 불구하고 64.0%(80명)가 활동비 규모를 결정할 때 활동가들의 의견이 잘 반영되고 있다고 응답했다.

5) 공익활동가 사회적협동조합 동행 가입 여부

〈표 80〉 공익활동가 사회적협동조합 동행의 조합원여부

구분	빈도(명)	비율(%)
가입되어 있지 않다	68	54.4
가입되어 있다(조합비 납부: 개인이 부담하고 있다)	13	10.4
가입되어 있다(조합비 납부: 소속단체에서 지원하고 있다)	44	35.2
합계	125	100.0

민간에서 공익활동가의 의료지원, 쉼과 재충전, 대출사업 등을 진행하고 있는 〈공익활동가 사회적협동조합 동행〉(이하 ‘동행’)의 가입 여부를 확인하였다. 사회보험제도에서 지원을 받지 못하더라도 동행의 조합원으로 가입을 하면 여러 혜택을 지원받을 수 있는 자격이 주어진다. 동행 조합원으로 가입되어 있지 않은 활동가는 68명(54.4%)이었고, 가입되어 있는 경우는 57명(45.6%)이었다. 가입되어 있는 활동가 중에서 44명은 활동가 복지제도로써 소속단체에서 조합비 납부를 지원하고 있었고, 13명은 개인이 납부하고 있었다. 인권재단 사람은 2016년부터 2년 동안 인권활동가 76명의 동행 조합비 납부를 지원하였는데, 현재 지원이 종료된 상태이지만 소속단체에서 해지하지 않고 지속적으로 지원을 하고 있는 것으로 판단된다.

6) 활동가 지원을 위한 복지제도 실시 여부 및 시행 중인 복지제도

〈표 81〉 활동가 지원을 위한 복지제도 실시 여부

구분	빈도(명)	비율(%)
실시하고 있지 않다	28	22.4
실시하고 있다	97	77.6
합계	125	100.0

〈표 82〉 소속단체에서의 복지제도(복수응답)

구분	빈도(명)	비율(%)	총 응답수
안식년, 안식월 제도	89	91.8	97(100.0)
공동식사(단체운영비로 식사할 수 있는 재료를 사거나 식대를 지원하는 경우)	61	62.9	
자기계발을 위한 교육비 지원	56	57.7	
명절(설, 추석)선물지원	56	57.7	
경조사 부조	49	50.5	
회식비 지원	38	39.2	
4대 보험료 납부지원	38	39.2	
공익활동가 사회적 협동조합 조합비 지원	35	36.1	
휴가비 지원	28	28.9	
생일 등 기념일 축하금	24	24.7	
문화생활비(영화, 도서구입 등)	17	17.5	
기타	13	13.4	
병원 검진비 지원	11	11.3	
장학제도	2	2.1	
급전대출(질병, 상해 등)	2	2.1	

〈표 83〉 실시하고 있는 복지제도(기타의견)

직접 작성해 준 의견	빈도(명)
겅돈 형식으로 1년간 모은 복지비를 개인에게 돌아가면서 지급	1
노트북 구입비 지원	1
명절, 연말 등에 상여금 지급	1
복지비 제도 운영 중. 겅돈처럼 1년에 한번 씩 돌아가며 120만 원씩 받음. 수술 등 급전 필요할 때 합의를 거쳐 1인당 30만 원 한도에서 지원함	1
생리, 임신출산, 유산, 사산 휴가 / 육아휴직 / 경조사 항목에 직계 준비속 및 형제자매 외에 반려동물 항목 추가	1
설, 추석 상여금	1
여름 특별 휴가	1
육아수당	2
육아휴직, 개인필요 휴직제도	1
자유롭게 휴가를 쓸 수 있음	1
집 이사비용 일부 지원	1
활동과 관련한 교육비 및 참가비 지원	1
합계	13

소속단체에서 활동가 지원을 위해 실시하고 있는 복지제도가 있는지, 있다면 어떤 제도를 운영하고 있는지 확인하였다. 전체 설문응답자 중 97명인 77.6%가 현재 자신이 속한 단체에서 복지제도를 시행하고 있다고 응답하였다. 현재 실시 중인 가장 많은 복지제도는 안식년·안식월 제도(89명, 91.8% 응답)로 확인되었다. 그다음으로 공동식사를 하거나 식대를 지원하는 경우가 많았고(61명, 62.9%), 자기계발을 위한 교육비를 지원(56명, 57.7%)하거나 명절 때 선물을 지원(56명, 57.7%)하고 있다고 응답했다. 이외에도 4대 보험료 개인부담금 지원이나 <동행>의 조합비를 지원해주는 등 단체 외부의 복지제도 가입을 지원하고 있기도 하다. 이외 육아휴직(수당), 이사비용 지원, 1년 주기로 겅돈 형식으로 돌아가며 1인에게 복지비를 지원하는 등 기타 실시 중인 다양한 복지제도가 있었다.

7) 확대하고 싶은 활동가 지원 복지제도

〈표 84〉 확대되었으면 좋을 복지제도(3개 선택)

구분	빈도(명)	비율(%)	총 응답수
휴가비 지원	53	42.4	125(100.0)
자기계발을 위한 교육비 지원	46	36.8	
병원 검진비 지원	39	31.2	
문화생활비(영화, 도서구입 등)	38	30.4	
안식년, 안식월 제도	32	25.6	
4대 보험료 납부지원	26	20.8	
공익활동가 사회적 협동조합 조합비 지원	18	14.4	
장학제도	17	13.6	
공동식사(단체 운영비로 식사 할 수 있는 재료를 사거나 식대를 지원하는 경우)	16	12.8	
경조사 부조	11	8.8	
기타	10	8.0	
급전대출(질병, 상해 등)	8	6.4	
생일 등 기념일 축하금	8	6.4	
회식비 지원	7	5.6	
명절(설,추석) 선물지원	7	5.6	
없음	3	2.4	

〈표 85〉 확대되었으면 좋을 복지제도(기타의견)

직접 작성해 준 의견	빈도(명)
4대 보험 아니더라도 퇴직금(?) 등 활동 그만둔 이후에 대해 함께 고민하고 준비할 수 있으면 좋겠음 단체에서 퇴직금과 건강복지비 적립했던 적이 있는데 중단하였음 조금이라도 있으면 도움이 되겠으나 실제 어떻게 제도 만들고 적립하고 쓰게 할지는 고민스러움	1
교통, 통신비	1
노트북, 윈도우, 한글 및 오피스 프로그램	1
복지제도보다는 활동비가 최저임금 이상, 생활임금에 가까워지면 좋겠네요	1
상임활동가 보다 본업을 하면서 활동하는 회원들에 대한 지원이 가능하면 좋겠다	1
육아비	1
초과근무에 대한 수당 혹은 대체휴무	1
퇴직금 적립	3
합계	10

설문응답자에게 향후 확대되기를 바라는 복지제도가 무엇인지 확인하였다. 전체 응답자 125명 중 53명(42.4%) 이 휴가비 지원의 확대를 원했다. 그 뒤를 이어 자기계발을 위한 교육비 지원, 병원 검진비 지원, 문화생활비, 안식년·안식월 제도 등의 확대를 원했다. 앞서 단체에서 실시 중인 복지제도로써 ‘안식년·안식월 제도’와 ‘자기계발을 위한 교육비 지원’이 각각 첫 번째, 세 번째로 많이 운영되고 있다고 조사되었음에도 불구하고 응답자들은 이 두 가지의 복지제도가 더 확대되기를 바라고 있었다. 기타 의견으로 ‘복지제도보다 활동비가 최저임금이나 생활임금에 가까워지면 좋겠다’, ‘퇴직금 적립이 도입되기를 바란다’, ‘활동회원에 대한 지원이 가능하면 좋겠다’ 등의 의견이 있었다.

8) 사무공간, 활동비, 단체 내 복지제도에 대한 만족도

〈표 86〉 사무공간 만족도

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 불만족한다	2	1.6
불만족한다	12	9.6
그저 그렇다	26	20.8
만족한다	59	47.2
매우 만족한다	26	20.8
합계	125	100.0

사무공간 만족도에 대해서는 전체 설문응답자 중 85명인 68.0%가 매우 만족, 만족한다고 응답하였다. 하지만 개선 사항을 묻는 주관식 질문에서는 “공간이 넓었으면 좋겠다”, “사무공간 확장”, “사무공간의 분리” 등 사무공간 확장과 개선이 필요하다는 의견이 다수 나왔다.

〈표 87〉 활동비에 대한 만족도

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 불만족한다	6	4.9
불만족한다	22	17.9
그저 그렇다	46	37.4
만족한다	42	34.1
매우 만족한다	7	5.7
합계	123	100.0

무응답 2명

활동비 만족도는 전체 설문응답자 중 46명인 37.4%가 ‘그저 그렇다’라고 답하였다. ‘만족한다’, ‘매우 만족한다’라고 응답한 사람은 49명(39.8%)으로 ‘그저 그렇다’라고 응답한 수와 거의 비슷하다. 다만 사무공간, 복지제도와 비교해보았을 때 상대적으로 낮은 만족도를 보였고, 불만족 비율도 22.8%로 가장 높았다.

〈표 88〉 단체 내 복지제도에 대한 만족도

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 불만족한다	2	1.6
불만족한다	18	14.4
그저 그렇다	27	21.6
만족한다	70	56.0
매우 만족한다	8	6.4
합계	125	100.0

현재 시행되고 있는 복지제도에 대한 만족도는 전체 설문응답자 중 70명인 56.0%가 만족한다고 하였고, 8명인 6.4%가 매우 만족한다고 응답하였다.

〈표 89〉 사무공간, 활동비, 단체 내 복지제도 개선을 위해 필요한 것

구분	빈도(명)	주요 의견
사무공간	11	<ul style="list-style-type: none"> - 사무 공간 확장 - 개인프라이버시 작업실 또는 룸 - 시민사회단체들의 임대료를 낮출 수 있도록 we work 공간 같은 곳이 많아져서 서로의 공간을 공유하면 좋을 것 같다. - 청결한 사무공간을 위한 공기청정기 도입 - 사무공간의 분리가 필요하나 단체 내 재정의 한계가 명확하므로 무엇이라 말하기가 곤란함
활동비	12	<ul style="list-style-type: none"> - 활동가 임금 상황에 대한 시민 인식제고 - 장기적으로 생활임금을 반영한 활동비를 마련하기 위한 방법을 고민하고 있습니다. - 활동비가 생활임금 수준으로 오르면 좋겠지만 이를 위한 예산 확보가 어려운 상황이고, 예산을 확보하기 위한 노력(후원행사, 회원모집 등)이 다시 활동가에게로 돌아오는 형태로 부담스럽기는 함 - 활동비가 적정 생활임금(서울시 생활임금) 수준으로 높아지길 바람
복지제도	7	<ul style="list-style-type: none"> - 4대 보험 도입 어려우면 다른 방안/필요한 부분들에 대한 제도 도입 - 현재 단체의 복지제도도 단체의 전체 재정을 고려하여 함께 결정한 것입니다. 이것을 전제로 만약 단체 재정이 지금보다 많아진다면 단체 업무에 필요한(물론 자기계발도 되는) 능력을 먼저, (예를 들어 영어 등의 언어능력) 지원해줬으면 합니다. 지원에는 학원비나 교재비 등의 물질적 지원 이외에도 그 공부 시간을 업무 시간으로 포함시킨다든지 하는 것까지 포함합니다. - 어차피 피할 수 없는 야근이라면...! 건강기능식품, 안마의자, 안정적인 야근 식대비 지원이 있으면 좋을 것 같아요. - 활동가들이 안식월을 잘 활용할 수 있도록 연간활동 계획과 업무 조정이 잘 이뤄지면 좋겠습니다.
사무공간, 활동비, 복지제도 등 2개 이상의 개선 의견	14	<ul style="list-style-type: none"> - 정기후원금의 증가와 (사업 중심이 아닌)단체 운영과 인건비에 중점을 둔 기금 지원 - 커피포트, 가습기, 공기청정기 등 사무공간 내 복지를 위한 설비 교통통신비 지원제도 - 안정적 활동비가 보장되지 않아 그만두거나 고민을 하는 활동가를 보게 됨. 다른곳에 비해 교육활동비로 재정을 마련해서 안정적이긴 하지만... 교육활동 외 다른 활동에 비중이 줄어들기도 함. - 동일 업무에 대해서는 동일하게 활동비가 책정되어야 합니다. 자격증에 대한 보상의 의미로 활동비가 조금 높게 되더라도 그 차이는 크지 않아야 합니다. 활동가들의 건강에 대한 복지가 있어야 합니다. - 활동비가 제2의 직업을 가지지 않아도 될 정도의 금액이 되어야 한다.

구분	빈도(명)	주요 의견
기타 (단체재정 안정화)	40	<ul style="list-style-type: none"> - 더 많은 고정적 회원 - 단체 재정 안정 - 단체 재정 자립도 향상 - 단체 재정 빚 상환 부담이 사라지는 것. - 재정확충, 상임이 아닌 활동회원들이 활동을 지속가능하도록 할 수 있는 조건 마련 - 현재 단체 예산으로는 상근활동가 2명의 활동비를 최저임금을 약간 넘는 수준으로 맞출 수 밖에 없습니다. 이런 상황에서 상근활동가 2명으로는 활동이나 업무를 감당하기 점점 버거워집니다. 단체 수입 증가 방법을 찾아서 실질임금 수준은 아니라도 최저임금을 맞춰 3인 상임활동가 체계를 맞췄으면 합니다. - 후원인 확보, 단체와 운동의 장기적 전망에 대한 논의가 필요할 것 같음 - 후원회원 증가 및 조직 내 관리체계(임금, 휴무, 회의 등) 수립
기타	15	<ul style="list-style-type: none"> - 공동출자를 통해 운영되는 기금 같은 거…? - 보다 안정적인 수입구조와 한정된 수입구조 속에서 자원을 어디에 사용해야 하는지에 대한 활동가와 소속단체 회원들의 생각. 다들 자원이 제약되어 있다보니 쉽사리 복지나 공간개선, 활동비에 대한 자원투여를 하자는 말이 쉽지 않다. - 사무공간, 활동비, 복지제도가 지속가능한 활동을 위해 필요하다고 생각하는 의식 - 자기 상태에 대한 스스로의 진단 및 성찰, 그리고 그것을 동료에게 나눌 수 있고 때로는 양해를 구할 수도 있는 조직 내 소통문화 - 이사, 구성원들의 합의, 필요성
없음, 만족	10	
합계	109	

설문응답자에게 사무공간, 활동비, 단체 내 복지제도를 개선하기 위해 더 필요한 것이 있다면 자유롭게 의견을 작성할 수 있게 하였다. 전체 설문 응답자의 87.2%에 해당하는 109명이 의견을 작성해주었고, 없음, 만족을 제외한 유의미한 응답은 99명이었다. 사무공간, 활동비, 복지제도 개선 등에 대한 의견을 작성해달라고 하였음에도 전체 응답자 중 가장 많은 수인 40명이 단체 재정안정화와 관련된 의견을 제시해주었다. 이는 단체 재정이 불안정하고 최저임금을 지급하지 못하고 있는 현실 속에서 활동가들이 생각하는 우선순위가 반영된 것이라 판단된다. 단체 재정 안정화를 위해서는 공동출자 기금을 만들거나, 후원회원 가입을 확대할 수 있는 방안을 찾아야 하고, 비상임 활동회원들의 활동을 지속하기 위한 조건 마련 등이 필요하다는 의견들이 있었다. 활동비 인상이 필요하지만 활동비 인상을 위한 후원행사, 회원모집 등의 업무가 다시 활동가에게 부과되어 부담스럽다는 의견도 주목할 필요가 있다. 그 외에 ‘단체 복지제도를 단체 전체 재정을 고려하여 함께 결정했고, 앞으로 이런 새로운 제도가 필요하다고 생각한다’는 의견들도 있었다.

(4) 인권활동가들의 생활실태

1) 주거지 형태 및 주거비

〈표 90〉 현 주거지 점유형태

구분	빈도(명)	비율(%)
월세 (가족, 지인과 거주하지만 매월 일부 비용을 분담하는 경우 포함)	48	38.4
전세	37	29.6
자가	19	15.2
월세 부담 없이 가족, 지인과 거주하는 경우	18	14.4
기타	3	2.4
합계	125	100.0

설문응답자의 주거지 점유형태를 확인하였다. 개인의 주거부담 비용을 확인하기 위해 가족, 지인과 거주하지만 매월 일부 비용을 분담하는 경우는 월세로, 별도의 부담 없이 함께 거주하는 경우는 별도로 작성할 수 있게 하였다. 설문응답 결과 48명인 38.4%가 월세 형태로 거주하고 있었고, 그다음으로 많은 주거지 점유형태는 전세(37명, 29.6%)였다. 기타 의견으로 부모님이 구해준 집에 살면서 월세의 의미로 일부 비용을 보내고 있다는 응답자도 있었다.

〈표 91〉 월 주거비(월세)

구분	빈도	최소값	최대값	중위수	평균
월세	48	10,000원	500,000원	250,000원	261,438원

월세로 살고 있는 경우 월 주거비가 어느 정도 발생하고 있는지 조사하였다. 1만 원부터 50만 원까지 월세를 납부하고 있다고 하였고, 이들의 평균 주거비는 261,438원으로 지급받고 있는 평균활동비의 15.5%에 해당하는 금액이다.

2) 부담스러운 지출 항목

〈표 92〉 가장 부담스러운 지출 항목(3개 선택)

구분	빈도(명)	비율(%)	총 응답수
식비	58	46.4	125(100.0)
주거비(월세 등)	55	44.0	
의료비	40	32.0	
대출금	37	29.6	
가족부양 및 양육비	31	24.8	
세금 및 공과금	22	17.6	
교통비	22	17.6	
대출이자	21	16.8	
문화생활비	19	15.2	
교육비	14	11.2	
기타	13	10.4	
반려동물 양육비	10	8.0	
의류 및 잡화비	8	6.4	

가장 부담스러운 지출항목이 무엇인지 확인하였다. 전체 응답자 중 58명(46.4%)이 식비 지출을 가장 부담스럽다고 하였고, 55명(44%)은 월세가 포함된 주거비를, 40명(32%)은 의료비가 부담스럽다고 응답하였다. 이외 기타 의견으로 보험, 경조사비, 휴가비, 통신비, 활동보조서비스 본인부담금 등이 가장 부담스러운 지출 항목이라고 하였다.

3) 부채(빚) 유무 및 부채의 이유

〈표 93〉 부채(빚) 여부

구분	빈도(명)	비율(%)	부채 평균
부채(빚)가 없다	61	48.8	27,889,854원 (약 2천8백만 원)
부채(빚)가 있다	64	51.2	
합계	125	100.0	

〈표 94〉 부채의 이유(복수응답)

구분	빈도(명)	비율(%)	총 응답수
주거비(보증금, 월세 등)	39	60.9	64(100.0)
교육비(학자금대출 등)	23	35.9	
생활비 보전	18	28.1	
기타	3	4.7	
의료비	-	-	

설문응답자의 부채 유무를 묻고, 부채가 있다면 그 금액이 어느 정도 되는지, 부채가 발생한 이유가 무엇인지 확인하였다. 전체 응답자 중 64명인 51.2%가 부채가 있다고 응답하였다. 부채금액은 20만 원부터 1억 원까지 편차가 컸고, 평균 부채 규모는 27,889,854원이었다. 부채가 발생한 이유에 대해서는 39명(60.9%)이 주거비(보증금, 월세 등)로, 23명(35.9%)이 교육비(학자금대출 등)라고 응답했다. 기타 의견으로 가족 부양, 갑작스러운 목돈 지출로 인해 부채가 발생했다고 하였다.

4) 미래에 대한 경제적(금전적) 불안과 대응

<표 95> 미래의 금전적 불안함을 느끼는 항목(2개 선택)

구분	빈도(명)	비율(%)	총 응답수
주거비용	60	48.0	125(100.0)
본인의 노후생활비	55	44.0	
본인의 질병으로 인한 의료비	42	33.6	
가족구성원의 질병으로 인한 의료비	40	32.0	
생각지 못한 사고 및 상해	39	31.2	
가족부양비	13	10.4	
자녀양육비, 교육비	12	9.6	
본인의 교육비 및 자기개발비용	5	4.0	
본인 또는 자녀의 결혼비용	3	2.4	

미래를 생각했을 때 느끼는 경제적(금전적) 불안이 무엇인지 확인하였다. 전체 응답자 125명 가운데 60명인 48.0%가 주거비용이 가장 큰 불안이라고 하였다. 앞서 ‘부채가 발생한 이유’에 대한 조사에서 주거비가 부채 발생의 가장 큰 이유로 조사되었다. 이어서 본인의 노후생활비(55명, 44.0%), 본인의 질병으로 인한 의료비(42명, 33.6%)에 대해 불안을 느끼고 있다고 응답하였다.

<표 96> 사보험, 금융상품 이용여부

구분	빈도(명)	비율(%)
가입되어 있는 곳이 없다	25	20.0
가입된 곳이 있다	100	80.0
합계	125	100.0

미래에 대한 경제적 불안에 대처하는 방법 중 하나로서 사보험(민간 건강손실보험, 암보험 등)과 기타 금융상품에 가입되어 있는지 확인하였다. 전체 설문응답자 중 100명인 80%가 보험 및 금융상품에 가입되어 있다고 하였고, 25명인 20%가 가입되어 있는 곳이 없다고 응답했다.

〈표 97〉 가입된 사보험, 금융상품(복수응답)

구분	빈도(명)	비율(%)	총 응답수
민간보험	95	95.0	100(100.0)
예금, 적금	54	54.0	
민간연금	10	10.0	
기타금융상품	7	7.0	

〈표 98〉 사보험, 금융상품의 가입 목적(복수응답)

구분	빈도(명)	비율(%)	총 응답수
질병 및 사고대비	94	94.0	100(100.0)
주택마련	27	27.0	
노후대비	31	31.0	
자녀교육	1	1.0	
기타	11	11.0	

사보험 또는 금융상품을 이용하고 있다고 응답하였을 경우 어떤 상품에 가입하였고, 가입목적이 무엇인지 확인하였다. 사보험 또는 금융상품을 이용하고 있다고 응답한 100명 중 95명은 민간보험에, 54명은 예금 및 적금에 가입되어 있다고 하였다. 응답자 중 94%가 질병 및 사고대비를 위해, 27%는 주택마련을 위해 가입하였다. 앞서 주거비 때문에 부채가 발생하고, 주거비용이 미래를 경제적으로 불안하게 하는 가장 큰 요인이었음에도 불구하고 주택마련 보다는 질병 및 사고를 대비하기 위해 민간보험에 가입한 것으로 보인다.

5) 월 납부하는 기부금액

〈표 99〉 월 기부금액

구분	빈도	최소값	최대값	중위수	평균
기부금액	125	0원	600,000원	70,000원	90,624원

월 납부하는 기부금액이 어느 정도 되는지 확인하였다. 단 1명을 제외하고 전체 응답자 중 99.2%가 현재 기부를 하고 있다고 하였다. 적게는 8천원부터 많게는 60만 원까지 기부하고 있었고, 월 평균 기부금액은 90,624원으로 조사되었다. 이 금액은 평균 활동비 1,683,898원에 5.4%에 해당하는 금액으로 적지 않은 금액이다. 통계청의 '사회조사'에 따르면, 2017년 기부자의 현금기부 금액은 연평균 377,500원으로 매월 31,458원을 기부하고 있다.⁸⁾

8) 통계청 '사회조사' 관련 웹페이지 <https://bit.ly/2nKfX3a> 참조.

(5) 인권단체의 조직 문화

1) 조직문화 개선을 위한 내규 유무

〈표 100〉 조직문화 개선을 위한 내규 유무

구분	빈도(명)	비율(%)
없다	37	29.6
있다	67	53.6
현재 논의 중이다	13	10.4
잘 모르겠다	8	6.4
합계	125	100.0

단체 내 평등을 점검하고 조직문화를 개선하기 위한 내규 또는 규약(반성폭력 내규, 합의문 등)이 있는지 확인하였다. 전체 응답자 중 67명인 53.6%가 현재 내규가 있다고 하였고, 13명인 10.4%가 현재 논의 중이라고 응답하였다.

2) 반성폭력/성평등교육 개최, 참여 여부

〈표 101〉 소속단체에서 반성폭력/성평등교육 개최여부

구분	빈도(명)	비율(%)
개최한 적이 없다	47	37.6
비정기적으로 개최하고 있다	34	27.2
정기적으로 개최하고 있다	34	27.2
잘 모르겠다	10	8.0
합계	125	100.0

〈표 102〉 소속 단체 및 타 단체 반성폭력/성평등 교육 참여 여부

구분	빈도(명)	비율(%)
참여한 적 없다	42	33.6
참여한 적 있다	83	66.4
합계	125	100.0

소속단체에서 반성폭력·성평등 교육이 진행되고 있는지 여부를 확인하였다. 전체 응답자 중에서 68명인 54.4%가 정기·비정기적으로 진행되고 있다고 하였고, 47명인 37.6%가 진행한 적이 없다고 응답했다. 소속단체나 외부 단체에서 관련 교육이 있다고 하더라도 개인의 참석 여부는 다를 수 있기 때문에 소속 단체 및 타 단체에서 진행한 반성폭력/성평등 교육에 참여한 경험이 있는지도 확인하였다. 전체 응답자 중에서 83명인 66.4%가 참여한 적이 있었고, 42명인 33.6%가 참여한 적이 없다고 응답했다.

3) 조직 내 의견 개진과 의사소통

〈표 103〉 지난 1년간 조직문화 점검시간의 여부

구분	빈도(명)	비율(%)
공식적인 자리(회의, 워크숍 등)에서 점검하였다	78	62.4
비공식적으로 (뒤풀이, 사적인 자리 등) 점검하였다	30	24.0
그런 적이 없었다	17	13.6
합계	125	100.0

내규 등이 있다고 하더라도 지속적으로 조직문화를 점검하는 자리가 필요하다. 지난 1년 간 조직문화를 점검하는 공식적인 시간이 있었는지 확인하였다. 전체 응답자 중 108명인 86.4%가 지난 1년간 조직문화를 공식·비공식적으로 점검하였다. 회의나 워크숍 등 공식 자리에서는 78명(62.4%)이, 뒤풀이나 사적인 자리 등 비공식 자리에서는 30명(24.0%)이 조직문화 점검을 했다고 응답하였다. 반면 17명인 13.6%는 조직문화를 점검한 적이 없다고 하였다.

〈표 104〉 소속단체 내 의견개진의 어려움

구분	빈도(명)	비율(%)
전혀 그렇지 않다	29	23.2
그렇지 않은 편이다	50	40.0
보통이다	32	25.6
그런 편이다	14	11.2
합계	125	100.0

소속단체에서의 의사결정과정 중 의견을 개진하고 토론하는 데 어려움을 느끼고 있는지에 대해서도 확인하였다. 전체 설문응답자 중 79명인 63.2%가 단체 내에서 의견개진의 어려움이 없다고 답하였다. 그렇지 않은 편이라는 50명(40.0%)이었고, 전혀 그렇지 않다는 29명(23.2%)이었다. 반면 14명인 11.2%는 조직 내에서 의견개진이 어렵다고 응답하였다.

4) 소속단체의 활동 목표와 운영 계획 수립

〈표 105〉 소속단체 활동가가 같은 목표를 위해 활동하고 있다고 생각하는지 여부

구분	빈도(명)	비율(%)
전혀 그렇지 않다	1	0.8
그렇지 않은 편이다	5	4.0
보통이다	17	13.6
그런 편이다	71	56.8
매우 그렇다	31	24.8
합계	125	100.0

소속단체 활동가들이 같은 목표를 위해 활동하고 있다고 생각하는지 확인하였다. 전체 응답자 중 102명인 81.6%는 단체 활동가와 같은 목표를 위해 활동하고 있다고 생각했다. 그런 편이라는 71명(56.8%), 매우 그렇다는 31명(24.8%)이었다. 6명인 4.8% 정도가 그렇지 않다고 응답했다.

〈표 106〉 소속단체 활동목표와 운영계획을 활동가들과 협의하여 수립하는지 여부

구분	빈도(명)	비율(%)
전혀 그렇지 않다	0	0.0
그렇지 않은 편이다	2	1.6
보통이다	14	11.2
그런 편이다	56	44.8
매우 그렇다	53	42.4
합계	125	100.0

소속단체의 활동목표와 운영계획 등을 수립할 때 단체 내의 활동가들과 협의하며 수립하고 있는지 확인하였다. 전체 응답자 중 109명인 87.2%는 단체 활동목표와 운영계획을 수립할 때 활동가들과 협의하여 결정하고 있다고 하였다. 그런 편이라는 56명(44.8%), 매우 그렇다는 53명(42.4%)이었다. 활동 목표와 운영 계획을 소속단체 활동가들과 협의하여 수립하는 만큼 같은 목표를 위해 활동하고 있다는 생각도, 단체의 활동 목표에 대한 일체감도 높은 것으로 해석할 수 있을 것이다.

5) 단체 내 갈등 해결 과정

〈표 107〉 갈등 발생 시 해결할 공식적인 과정이 있는지 여부

구분	빈도(명)	비율(%)
없다	28	22.4
있다	70	56.0
논의 중이다	9	7.2
잘 모르겠다	18	14.4
합계	125	100.0

단체에서 표면화된 갈등이 발생할 때 해결할 공식적인 과정이 있는지 확인하였다. 전체 응답자 중 70명인 56%가 갈등이 발생했을 때 회의, 워크숍 등과 같이 공식적으로 처리하는 과정이 있다고 하였다. 28명(22.4%)은 해결 과정이 없으며, 18명(14.4%)은 소속단체에 해결 과정이 있는지 모르겠다고 응답하였다.

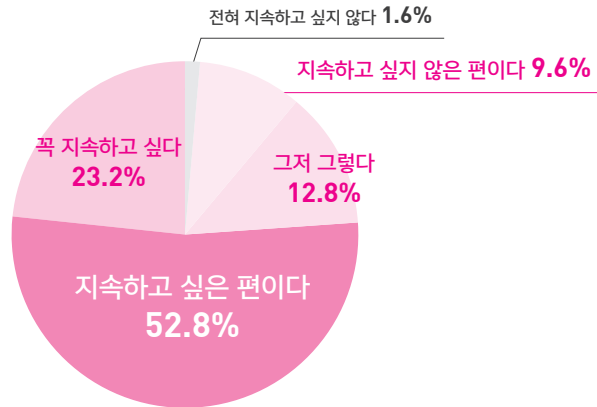
〈표 108〉 갈등발생시 취한 행동

구분	빈도(명)	비율(%)
동료 활동가에게 도움을 구했다	51	40.8
공식적인 논의시간에 이야기했다	25	20.0
갈등이 발생한 활동가에게 직접 이야기했다	17	13.6
누구에게도 말하지 않고 참고 견뎠다	14	11.2
갈등이 발생한 적이 없다	12	9.6
기타	6	4.8
합계	125	100.0

갈등이 발생하면 대체로 어떤 태도를 취하는지에 대해서도 확인하였다. 전체 응답자 중 51명인 40.8%는 동료 활동가에게 도움을 구했고, 25명(20%)은 공식 논의 시간에 이야기하고 있다고 하였다. 14명(11.2%)은 누구에게도 말하지 않고 참고 견뎠다고 답했다. 기타로는 아직 갈등문제가 발생하지 않았거나, 갈등의 내용과 상황에 따라 대처가 달라질 수 있다는 의견이 있었다.

(6) 지속가능한 인권운동의 조건

1) 5년 후에 인권활동을 지속하고 싶은지 여부



〈표 109〉 5년 후에도 인권활동을 지속하고 싶은가

구분	빈도(명)	비율(%)
전혀 지속하고 싶지 않다	2	1.6
지속하고 싶지 않은 편이다	12	9.6
그저 그렇다	16	12.8
지속하고 싶은 편이다	66	52.8
꼭 지속하고 싶다	29	23.2
합계	125	100.0

전체 응답자 중 95명인 76%가 5년 후에도 인권활동을 지속하고 싶다고 하였다. 52.8%(66명)가 지속하고 싶은 편이라고 하였고, 23.2%(29명)가 꼭 지속하고 싶다고 하였다. 그저 그렇다를 포함하여 인권활동을 지속하고 싶지 않다고 한 응답자는 30명(24.0%)이었다.

〈표 110〉 5년 후 인권활동을 지속하고 싶지 않은 이유(복수응답)

구분	빈도(명)	비율(%)	총 응답수
생활을 유지하기 어려운 정도의 수입 때문에	11	36.7	30(100.0)
기타	11	36.7	
노동시간이 길고 개인시간이 너무 부족해서 (일이 너무 많아서)	10	33.3	
장기적으로 활동의 전망이 보이지 않아서	9	30.0	
다른 활동영역에 흥미가 생겨서	8	26.7	
적성이 맞지 않아서	5	16.7	
일 자체가 너무 어려워서 (전문성이 요구되는 일이다)	5	16.7	
현재 하고 있는 인권운동에 흥미가 생기지 않아서	4	13.3	
동료활동가들과 소통이 어려워서	2	6.7	

〈표 111〉 5년 후 인권활동을 지속하고 싶지 않은 기타의견

구분	빈도(명)
관련 단체 업무를 오래해서 쉬고 싶다.	1
너무 힘들다. 고강도 노동. 삶을 계속 갈아 넣는 느낌	1
몸과 마음이 고되고 휴식을 취할 수 있는 여건이 안되기 때문에	1
병역거부를 하기 때문에 장기적으로 오랫동안 일 하기 어려운 점도 있지만, 무엇보다 이 단체에서 성장하고 지속적인 전망을 찾아가기 어렵기 때문에, 활동가로서 만족감을 느끼고 계속해서 성장할 수 있는 단체로 옮겨가고 싶습니다.	1
여러 일을 해보고 싶다.	1
오래해서	1
운동과 관련하여 꼭 활동가로서의 역할 보다 다른 역할도 할 수 있겠다는 생각	1
육아를 병행하면서 야근이 불가능하고 활동성고가 떨어짐	1
일로 인한 소진이 회복되지 않고 있음	1
장기간의 활동으로 지치고 힘들어서	1
활동가로서 계속 살 자신이 없기도 하고(내 자신의 부족함), 나이가 들면서 좀 다르게 살아도 좋겠어서	1
합계	11

5년 후 인권활동을 지속하고 싶지 않다고 응답한 (그저그렇다 포함) 활동가들에게 인권활동을 지속하고 싶지 않은 이유에 대해서 확인하였다. 전체 응답자의 36.7%는 ‘생활을 유지하기 어려운 정도의 수입 때문에’ 지속하기 어려울 것 같다고 응답했고, 33.3%는 ‘노동 시간이 길고 개인 시간이 너무 부족해서(일이 너무 많아서)’, 30.0%는 장기적으로 활동의 전망이 보이지 않아서라고 응답했다. 기타로는 장기간의 활동과 고강도 노동으로 지치고 힘들어서 쉬고 싶다는 의견이 있었고, 만족감과 전망을 찾을 수 있는 단체로 이동하고 싶다는 바람을 표현하기도 하였다.

2) 소속된 단체가 겪고 있는 어려움

〈표 112〉 소속된 단체가 겪고 있는 어려움(2개 선택)

구분	빈도(명)	비율(%)	총 응답수
활동가 신규충원의 어려움	42	33.6	125(100.0)
낮은 활동비, 열악한 노동환경 등 경제적 어려움	42	33.6	
예산확보나 참여자 조직 등 사업 진행에 겪는 어려움	38	30.4	
회원/자원활동가 등 조직 내 모임운영과 확대의 어려움	33	26.4	
활동에 요구되는 역량부족으로 인한 어려움	23	18.4	
후원자 관리와 소통 및 확대에서 겪는 어려움	18	14.4	
활동의 전망이 보이지 않는 어려움	13	10.4	
동료활동가와의 관계 등 조직 내 관계에서 겪는 어려움	11	8.8	
기타	10	8	
새로운 의제와 사업 아이디어를 발굴하지 못하는 어려움	9	7.2	
비용과 물리적 환경 등 사무실 공간이 불만족스러워 겪는 어려움	9	7.2	
다른 단체와의 네트워크에서 겪는 어려움	7	5.6	
의사결정과정 등 조직 내 소통에 대한 어려움	5	4	

현재 소속단체가 겪고 있는 어려움에 대해서도 확인하였다. 전체 응답자 중 33.6%가 활동가 신규충원의 어려움과 낮은 활동비, 열악한 노동환경 등으로 인한 경제적 어려움을 선택하였다. 예산확보나 참여자 조직 등 사업 진행에 관한 어려움(30.4%)과 조직 내 모임운영과 확대의 어려움(26.4%) 역시 적지 않은 수가 응답하였다. 기타로는 업무와 일정이 많아 활동가들이 지치고 힘들어한다는 점, 대외적으로 기대와 요구를 받고 있지만 그 역할을 하기엔 시간이 절대적으로 부족하다는 점, 재정운영의 어려움 등이 있다는 의견이 있었다.

〈표 113〉 소속된 단체가 겪는 어려움에 대한 기타의견

구분	빈도(명)
5,6년 전까지만 해도 ○○운동에 관심을 갖고 함께 해나갈 동료들을 찾기 어려운 점이 제일 어려웠던 것 같습니다. 활동가의 입장이 아니라 종사자/회사원으로 생각하고 들어오시는 분들도 많고 신임활동가가 들어오면 계속 나가고, 갈등이 있고 등의 상황이 오랫동안 이어졌는데. 그래도 몇 년 전 부터는 활동가로 살아가는 것을 고민하는 분들이 들어오고 그만큼 안정화가 되었지만, 활동 현장이 다양한 것이 조직의 중요한 특성이고 매력이기도 하지만 그만큼 업무가 많고, 일정이 너무 많아서 활동가들이 지치고 힘들어하는 것이 여전히 어려움인 듯합니다.	1
단체 고유의 정체성이랄까 과거와 비교하면서 생각하는 아쉬움(어려움보다는)을 개인적으로 갖는 것 같네요.	1
역량의 편차가 크다는 것	1
외부적으로 요청, 기대 받는 것들이 있음. 내부적으로도 조직이 달성하고자 하는 목표치가 있음. 그런 것들을 너무나 도달하고 싶지만 그러기 위한 시간이 절대적으로 부족함	1
인권교육의 성격상, 처음 신규 활동가가 진입하기는 문턱이 높고 경험 많은 활동가가 하기엔 활동비가 너무 낮다. 회원 모임이 많은데 회원들의 자발적 활동이 있는 편이지만, 상임활동가가 짊어져야 할 부담도 크다	1
재정적으로 어려움. 인권운동의 전망이 잘 보이지 않는 속에서 자임/요구 받는 역할이 잘 보이지 않음.	1
전문가 단체로서 예산이 부족해 상근 변호사를 채용하지 못하는 문제	1
활동기간이 얼마 되지 않아서, 어려움에 대해서는 잘 모르겠습니다.	1
활동으로 수익이 생겨나서 그 수익으로 다시 활동할 수 있는 재정구조의 마련	1
후원회원이 늘지 않고 재정적으로 매달 마이너스	1
합계	10

3) 인권활동가를 지원하기 위해 필요한 항목

〈표 114〉 인권활동가를 지원하기 위해 필요한 항목들(2개 선택)

구분	빈도(명)	비율(%)	총 응답수
안식년 제도와 같은 유급재충전의 시간확보를 위한 지원	70	56.0	125(100.0)
개인의 건강권을 지키기 위한 보조 (정기검진 및 비용부담이 드는 진료 보조 등)	45	36.0	
인권활동가로서 성장을 위해 필요한 교육기회 제공 및 지원	43	34.4	
주거비 부담 낮추기 위한 지원	36	28.8	
재충전 및 휴가기간의 경비 지원	23	18.4	
부양가족에 대한 지원 (의료비, 자녀교육비, 반려동물 의료비 등)	20	16.0	
활동을 하면서 학업을 유지할 수 있는 안정적인 장기 장학제도 마련	16	12.8	
인권활동가들의교통비,통신비보조를위한별도의지원	12	9.6	
인권활동가들의 문화생활 보조를 위한 지원 (영화, 연극, 책 구입 등의 지원)	4	3.2	
기타	4	3.2	

인권활동가를 지원하기 위해 필요한 지원항목이 무엇인지를 확인하였다. 전체 응답자 중에 절반이 넘는 70명, 56.0%가 ‘안식년 제도와 같은 유급재충전의 시간확보를 위한 지원’이 필요하다고 응답하였다. 앞서 활동가 복지 지원제도로 가장 많이 실시되고 있는 것이 ‘안식년 안식월 제도’라는 응답이 있었음에도(89명, 71.2%) 이 항목이 활동가를 지원하기 위한 것으로 가장 많이 선택된 것을 보면 이 제도를 충분히 이용하지 못하고 있거나, 아직 시행하지 못하고 있는 다른 단체에서도 도입하면 좋을 것 같다는 마음을 표현한 것이라 판단된다. 그다음으로 개인의 건강권을 지키기 위한 보조(45명, 36.0%)와 활동가로서 성장하기 위한 교육 기회 제공 및 지원(43명, 34.4%) 또한 필요하다고 응답했다. 기타로는 인권활동가 지원을 위해 교육, 심, 건강이라는 키워드가 중요하다는 의견, 1인 또는 반상근활동가로 운영되는 단체에 대한 지원과 인권운동 전망을 함께 토론하고 전략을 나눌 수 있는 기회가 제공되었으면 좋겠다는 의견이 있었다.

〈표 115〉 인권활동가를 지원하기 위해 필요한 항목들(기타의견)

구분	빈도(명)
교육, 쉼, 건강. 이 세 가지가 참 중요하다고 생각합니다. 안식년 제도와 같은 유급재충전의 시간 확보를 위한 지원과 인권활동가로서 성장을 위해 필요한 교육기회 제공 및 지원이 병행해야 한다고 생각합니다.	1
저희 단체는 아니지만, 재정적 어려움으로 불가피하게 1인 또는 반상근으로 활동이 이루어지는 단체에 활동가들의 활동비(인건비)가 지원되면 좋겠습니다. 과거 재단에서 인큐베이팅 사업을 어떻게 했는지 알지 못하지만, 지원되는 시기 동안 해당 단체에서 활동 지속할 수 있도록 방안을 마련하고 준비하는 시간이 확보되면 좋겠어요.	1
조직 뿐만 아니라 운동 전반 운동의 전망, 활동의 전략을 같이 고민하는 기회마련	1
활동가들의 단체의 의사결정과정에 참여해 실제로 활동을 이끌어 나갈 수 있도록 하는 것	1
합계	4

4) 인권활동가로서 갖추고 싶은 역량

〈표 116〉 인권활동가로서 갖추고 싶은 역량(2개 선택)

구분	빈도(명)	비율(%)	총 응답수
회원확대 및 재정마련 위한 모금 역량	30	24.0	125(100.0)
정세를 분석하는 역량	28	22.4	
정책 대안을 제시하는 역량	23	18.4	
글쓰기 등 각종 문서를 작성하는 역량	23	18.4	
새로운 의제를 발굴하는 역량	20	16.0	
사업을 기획하고 집행하는 역량	18	14.4	
사업을 풍부히 할 콘텐츠를 제작하는 역량	18	14.4	
이론연구 역량	15	12.0	
민주적 의사소통, 커뮤니케이션 역량	14	11.2	
국제연대 역량	14	11.2	
활동을 효과적이고 흥미롭게 홍보하는 역량	13	10.4	
조직운영에 필요한 회계실무 역량	8	6.4	
회원관리 및 소통 역량	8	6.4	
다른 단체/운동과 네트워크하는 역량	8	6.4	
상담역량	7	5.6	
거버넌스(민관협력)역량	5	4	
국제인권기구를 활용하는 역량	5	4	
기타	5	4	
조사활동 역량	4	3.2	
회의를 잘 하는 역량	3	2.4	

인권활동가로서 갖추고 싶은 역량이 무엇인지에 대해서 확인하였다. 전체 응답자 가운데 ‘회원확대 및 재정마련을 위한 모금 역량’(30명, 24.0%)을 가장 많이 선택하였고, 그다음으로 ‘정세를 분석하는 역량’(28명, 22.4%), ‘정책 대안 제시 역량’(23명, 18.4%), ‘글쓰기 등 각종 문서를 작성하는 역량’(23명, 18.4%)이 필요하다고 응답하였다. 단체의 튼튼한 재정구조를 만드는 것과 함께, 인권운동이 발 디딘 현재의 정세 속에서 적절한 정책대안을 제시하고 싶은 욕구가 동시에 표현된 것으로 보인다. 전체적으로 갖추고 싶은 역량이 고루 분포되었는데 이는 인권활동을 하는 데 있어 현재의 역량을 높이고 싶은 활동가들의 다양한 바람이 표현되었기 때문일 것이다. 기타로는 말하기 역량, 당사자를 조직하고 교육하는 역량, 조직 역량 등이 갖춰졌으면 좋겠다는 의견이 있었다.

〈표 117〉 인권활동가로서 갖추고 싶은 역량(기타의견)

구분	빈도(명)
건강을 위한 시스템	1
다른 사람들을 활동에 잘 끌어들이 수 있는 역량	1
당사자 조직과 교육(선전)	1
말하기 역량? 이라고 하니 참 막연한데요, 활동가들의 여러 역할 중에 스피커가 있는 듯해요. 마이크 공포가 있고 사람들 앞에 나서기 싫지만 이런 것을 또 같이 해야 하는 상황이 있잖아요. 특정 개인으로서만 부각되지 않도록 고루 그런 역할을 하는 게 필요한 것 같은데, 이게 참 힘들고 낯설 때 어떻게 하면 좋을지 고민입니다.	1
인권교육론을 현장의 경험을 통해 써왔지만, 더 풍부하게 만들 수 있는 배움도 필요해요. 근데 어디 가서 배우지? 인권이 추상적 원칙이나 가치 정도로 이해되지 않으려면 구체적 정책들에 대한 이해와 아이디어도 필요한 것 같습니다	1
합계	5

5) 인권운동이 지속되기 위해 갖춰져야 할 조건

〈표 118〉 인권운동이 지속되기 위해 갖춰져야 할 조건(2개 선택)

구분	빈도(명)	비율(%)	총 응답수
활동을 통한 성취감과 만족감	45	36.0	125(100.0)
서로에게 힘이 되는 동료관계	43	34.4	
활동에 대한 전문성 및 사회적 인정	37	29.6	
인권활동가로서 개개인의 성장	32	25.6	
평등하고 민주적인 조직운영	30	24.0	
적절한 경제적 보상	29	23.2	
활동가들의 역량강화	21	16.8	
활동가들의 휴식보장	10	8.0	
책임있는 지위와 역할 부여	5	4.0	
기타	2	1.6	

인권운동이 지속되기 위해 갖춰져야 할 조건이 무엇인지에 대해 확인하였다. 전체 응답자 중에 45명인 36.4%가 ‘활동을 통한 성취감과 만족감’을, 43명인 34.4%가 ‘서로에게 힘이 되는 동료관계’가 갖춰져야 한다고 답했다. 인권운동이 지속되기 위해서 ‘적절한 경제적 보상’이 중요하지 않은 것은 아닐 테지만 활동에 대한 성취·만족감, 동료관계, 활동 전문성 및 사회적 인정을 우선적으로 고민하는 것으로 보인다. 기타 의견으로는 올바른 정세인식과 운동으로서의 독자성을 확보하는 것이 필요하다고 응답했다.

〈표 119〉 인권운동이 지속되기 위해 갖춰져야 할 조건(기타의견)

구분	빈도(명)
올바른 정세인식	1
인권운동의 특성상 제도화와 많은 관련을 맺고 있다고 할 때, ‘운동’으로서의 독자성 확보가 중요함	1
합계	2

4. 소결

지속가능한 인권운동을 위해 필요한 조건이 무엇인지 파악하고자 인권단체, 인권활동가를 대상으로 설문조사를 진행하였다. 단체용 설문을 통해 단체의 기본정보, 운영현황, 활동조건을 확인할 수 있었고, 개인용 설문을 통해서 활동가의 기본정보, 노동(근무)환경, 활동비와 복지제도, 생활실태, 조직문화, 지속가능한 인권운동의 조건 등을 확인할 수 있었다. 모든 인권단체를 대상으로 설문조사가 진행된 것이 아니기 때문에 그 결과를 일반화하기는 어렵다. 경향성을 파악하는 수준에서 제한적으로 이해할 필요가 있다. 본 설문조사 결과를 통해 파악한 중요한 시사점을 다음과 같이 정리하고자 한다.

첫째, 인권단체 운영현황에 대한 조사를 통해 법적으로 등록하지 않고, 임의단체로 운영되고 있는 단체가 많다는 사실을 확인하였다. 전체 응답 단체 중 47.9%가 임의단체로 운영되고 있었고 여타의 시민사회운동과 비교해 봐도 그 수는 월등히 많은 편이다. 활동경력이 짧고, 활동규모가 작아 임의단체로 운영되는 경우도 있었지만 독립적이고 자율적인 활동과 유연한 조직운영이 가능하기에 선택한 결정이기도 했다. 개인용 설문 결과를 보면 49.6%의 응답자가 직위구분이 없는 단체에서 활동하고 있었고, 직위 구분을 하더라도 형식적으로 구분하는 경우가 많았다. 이는 활동가 중심의 운영과 수평적 관계를 지향하고 있기 때문에 가능한 것이다. 전체 응답자의 60.6%가 노동(근로)계약서를 체결하지 않았는데 그 이유를 살펴봐도 대표가 없는 활동가 중심의 단체로 운영하고 있거나 고용 계약 관계가 아니라고 활동가 스스로 생각하고 있었다.

둘째, 많은 인권단체들이 상근활동가들이 적고, 부족한 재정으로 운영되고 있음을 확인하였다. 1년 예산이 5천만 원 미만으로 운영되는 단체는 52.2%에 달한다. 단체의 평균 정기후원자 수는 262.5명이었고, 월평균 정기후원금은 약 334만 원으로 조사되었다. 하지만 단체의 절반 이상이 200명 이하의 정기후원자(52.4%), 200만 원 이하의 후원금(52.3%)으로 운영되고 있었다. 임의단체의 경우 법인이나 비영리민간단체로 운영되고 있는 단체와 달리 더 어렵게 운영되고 있음을 확인하였다. 회비와 후원금은 전체 응답자의 87.3%의 단체가 연간 수입에서 가장 높은 비중을 차지하고 있다고 할 정도로 중요한 수입항목이다. 하지만 단체규모와 상근자 수, 활동연혁, 모금의 필요성을 어느 정도 느끼느냐에 따라 후원금 규모는 달라질 수 있다. 단체 규모가 작을수록, 상근활동가가 적을수록, 활동연혁이 짧을수록 정기후원자를 확대해나가기 어렵다. 또한 이런 단체가 모금을 하고 싶어도 그 역할을 충실히 해낼 수 있는 인적 인프라를 구축하기 어렵기 때문에 인권단체를 후원하는 정기후원자 수는 정체되어 있는 상태다. 전체 응답자의 19.7%가 상근·반상근 활동가 없이 운영되고 있었다. 상근·반상근 활동가가 있다고 응답한 단체 중 56.1%에는 2명 이하의 상근활동가가 근무하고 있었다. 상근활동가가 절대적으로 부족한 상황에서 단체 운영을 공동으로 책임지고 있는 비상근 상임활동가와 활동회원 등의 역할은 매우 중요하다고 할 수 있다. 전체 응답자 중 62.0%의 단체에서 비상근 상임활동가가 함께 활동하고 있었고, 70.4%의 단체에서 자원활동가, 활동회원 등이 있다고 응답하였다.

셋째, 인권활동가의 활동조건에 대한 조사를 통해 최저임금에 근접한 활동비를 지급하기 위해 노력하고 있으나 최저임금조차 지급하지 못하고 있는 단체 또한 있음을 확인하였다. 단체 설문에서는 43.9%가, 개인 설문에서는 30.4%가 최저임금 미만의 활동비를 지급받고 있었다. 평균 활동비는 약 168만 원으로 조사되었고, 상근활동가는 약 182만 원의 활동비를 지급받고 있었다. 이는 2019년 최저임금 기준(약 175만 원) 전후 7~8만 원 차이가 나는 금액으로 단체에서 최저임금을 맞추기 위해 노력하고 있다는 사실을 말해준다. 다만 활동비의 지급수준은 활동가의 바람과 차이가 있어 보인다. 활동가들은 기본적인 생활에 필요한 최소의 활동비로 응답자의 76.8%가 175만 원~250만 원이 필요하다고 하였다. 60.4%가 활동비를 결정할 때 활동가의 의견을 잘 반영하고 있다고 응답한 점은 긍정적이지만, 사무공간과 복지제도의 만족도와 비교했을 때 활동비에 대한 만족도는 상대적으로 낮은 편이었다. 이 간극이 발생한 이유는 활동가들이 기본적인 생활을 유지하기 위해 자신이 원하는 활동비 수준이 있음에도 불구하고 단체의 재정상황에 따라 낮은 활동비를 결정했기 때문으로 보인다. 이는 후원회원 확대와 단체의 재정안정화를 우선적으로 바라는 활동가의 의견과 맞닿아 있다. 또한 인권활동가로서 갖추고 싶은 역량 중에 '회원 확대와 재정마련을 위한 모금 역량'을 가장 많이 선택한 이유와도 연결된다. 이런 상황에서도 활동가의 기부율은 매우 높았다. 전체 응답자 중에 1명을 제외하고 모두 기부를 하고 있었고, 월평균 기부금액은 약 9만 원으로 조사되었다. 이는 평균 활동비의 5.4%이자 일반 국민의 평균 기부금액보다 3배 많다. 적은 금액의 활동비를 지급받고 있으면서도 단체의 재정안정을 위해 후원금이 필요하다는 사실을 누구보다 잘 이해하고 있기 때문에 이 같은 결과가 나왔다고 판단한다.

넷째, 인권활동가 생활실태 조사를 통해 인권활동가들이 주거비 지출을 많이 부담스러워하고 있지만 경제적 불안에 대한 대비책이 부족하다는 사실을 확인하였다. 가장 부담스러운 지출로 44.0%의 응답자가 주거비(월세 등)를 선택하였고, 부채를 진 이유로도 주거비가 가장 높았으며, 미래에 대한 경제적 불안으로도 48.0%의 가장 많은 응답자가 주거비용을 선택하였다. 하지만 주거 불안에 대한 대비책은 매우 부족한 상황이었고, 질병 및 사고대비를 위해 민간보험에 가입한 경우가 많았다. 주거형태가 월세인 경우는 전체 응답자의 38.4%였고, 평균 월세는 약 26만 원 정도 지출하고 있었다. 최저임금 전후의 활동비를 지급받는 상황에서 고액의 주거비 부담은 삶을 더욱 불안정하게 만들 수 있고, 이는 지속가능한 활동을 위협하는 요인이 되기도 한다. 주거비 부담과 불안을 줄이기 위한 방법을 모색할 필요가 있다.

다섯째, 인권단체 조직문화에 대한 조사를 통해 단체에서 평등하고 민주적인 조직을 만들기 위해 노력하고 있다는 사실을 확인하였다. 응답자의 절반 이상이 반성폭력 내규를 포함해 조직문화 개선을 점검할 수 있는 내규가 있다(53.6%)고 하였다. 소속단체에서 반성폭력, 성평등 교육을 직접 개최하였거나 관련 교육을 참석하였다고 응답한 사람 역시 64.9%, 66.4%나 되었다. 63.2%의 응답자는 소속단체에서 의견개진의 어려움이 없다고 하였고, 56.8%의 응답자는 소속단체 활동가들과 같은 목표를 위해 활동하고 있다고 생각했으며, 87.2%의 응답자는 활동목표와 운영계획을 수립할 때 활동가들과 협의하여 결정하고 있다고 하였다. 활동가 사이에 갈등이 발생할 때도

56%의 응답자가 회의, 워크숍 등을 통해 공식적으로 해결과정을 거치고 있다고 하였다. 인권운동이 지속되기 위해 필요한 조건으로서 34.4%의 응답자가 서로에게 힘이 되는 동료관계를, 24.0%의 응답자가 평등하고 민주적인 조직운영이 필요하다고 한 만큼 함께 일하는 동료들과 협력적이고 평등한 관계를 유지하기 위해서 지속적인 노력과 점검이 필요하다. 여전히 절반에 가까운 단체는 조직문화를 점검할 내규가 없었고, 8.8%의 응답자는 조직 내 관계에서 어려움을, 4.0%의 응답자는 의사결정과정 등 조직 내 소통에서 어려움을 겪고 있었다.

여섯째, 인권단체 복지제도에 대한 조사를 통해 심, 건강, 교육이 인권활동가들이 원하는 필요한 지원임을 확인하였다. 단체에서 확대되었으면 좋을 복지제도로서 전체 응답자 중에 41.4%가 휴가비를 선택하였고, 자기계발을 위한 교육비 지원(36.8%)과 병원 검진비 지원(31.2%)을 그다음으로 원하고 있었다. 인권활동가에게 지원하기 위한 필요한 항목에서도 안식년 제도와 같이 유급재충전의 시간확보를 위한 지원, 개인의 건강권을 지키기 위한 보조, 더욱 성장하기 위해 필요한 교육기회 제공 및 지원을 1,2,3순위로 선택하였다. 이 같은 결과는 쉬지 못하는 근무환경과 자신의 건강상태를 확인하기 어려운 조건 속에서도 더 나은 인권활동가가 되고 싶다는 욕구가 동시에 표현된 것이라 판단된다.

마지막으로, 지속가능한 인권운동의 조건에 대한 조사를 통해 여전히 많은 활동가들이 현재 하고 있는 인권운동을 지속하고 싶어 한다는 사실을 확인하였다. 단체 재정이 불안정하고, 최저임금에 준하는 활동비를 지급받고 있음에도 불구하고 76.0%의 응답자가 5년 후에도 인권운동을 지속하고 싶다고 하였다. 이 결과를 유지하기 위해서라도 인권운동을 지속하고 싶지 않다고 한 응답자들의 의견을 구체적으로 파악할 필요가 있다. 응답자들은 생활을 유지하기 어려운 정도의 수입 때문에(36.7%), 노동시간이 길고 개인시간이 너무 부족해서(33.3%), 장기적으로 활동의 전망이 보이지 않아서(30.3%) 순으로 인권운동을 지속하고 싶지 않다고 하였다. 이 결과는 2015년 「인권활동가 활동비 처우 및 생활실태 연구」 결과와도 동일하다. 반면 인권운동이 지속되기 위해서 갖춰져야 할 조건에 대해서는 활동을 통한 성취감과 만족감(36.0%), 서로에게 힘이 되는 동료관계(34.4%), 전문성 및 사회적 인정(29.6%)이 우선적으로 필요하다고 하였다. 인권운동을 지속하고 싶지 않은 이유를 개선하고, 인권운동이 지속되기 위해 갖춰져야 할 조건을 달성해야 지속가능한 인권운동이 가능하므로, 높은 응답률을 보인 항목들을 개선하고 달성하기 위한 방법이 모색되어야 할 것이다.

지속가능한
인권운동을
위한
활동가 조사 2019

3장. 인권활동가 심층인터뷰 결과

1. 조사개요

(1) 조사개요

온라인 설문조사를 통해 확인하기 어려웠던 내용이나 지속가능한 인권운동에 대한 활동가들의 고민을 직접 듣기 위해 심층인터뷰를 진행하였다. 인권활동가들이 모두 동일한 조건에서 활동하는 것이 아니기에 연령, 성별, 활동분야, 활동지역, 활동경력, 근무형태, 활동방식 등을 고려해 인터뷰 참여자를 선정하였고 2015년 연구보다 10명이 더 많은 총 20명을 만났다. 인터뷰는 <인권재단 사람>과 <인권운동더하기>가 공동으로 조사를 진행하고 있는 만큼 인권재단 사람 소속 활동가 1인과 기획단에 참여하고 있는 활동가 1인이 2인 1조가 되어 대면 인터뷰 방식으로 진행하였다. 담당자는 인터뷰를 진행할 뿐만 아니라, 인권운동을 함께 하는 동료 활동가로서 각자의 고민을 나누기도 하였다.

심층인터뷰는 2019년 7월 1일부터 8월 16일까지 진행되었다. 먼저 인터뷰 참여자들에게 조사 취지가 담긴 제안서를 보내 인터뷰 참여 동의를 구했다. 인터뷰는 주로 인터뷰 참여자의 소속 단체 사무실에서 진행되었지만 여의치 않을 경우 스튜디오를 대관하거나 인권재단 사람 사무실에서 진행하기도 하였다. 인터뷰를 시작하기 전에 <구술자료 공개동의서>를 작성하였다. 2시간 전후의 시간동안 인터뷰를 진행하였으며, 동의하에 인터뷰 전 과정을 녹음하였다. 인터뷰 녹취록을 작성한 이후에는 기획단 내 집필팀을 구성해 검독, 분석하는 과정을 거쳤다. 인터뷰는 공통 질문(△인권운동을 시작하게 된 계기, △인권운동을 하며 부딪히는 어려움, △인권운동 하는 나를 버티게 하는 힘, △인권활동가로서 앞으로의 전망 등) 중심으로 진행되었지만, 소속단체와 개인이 놓인 특수한 상황에 따라 자유롭게 이야기를 나눌 수 있도록 하였다.

(2) 심층인터뷰 참여자의 특성¹⁾

사례번호	성별 ²⁾	연령	지역	근무형태	사무실유무 ³⁾	2015년 ⁴⁾ 인터뷰 참여경험	비고
사례1	남	20대	서울	상근	있음	없음	
사례2	남	30대	서울	상근	있음	없음	전업 준비 중
사례3	남	20대	서울	상근	없음	없음	
사례4	여	40대	서울	상근	있음	없음	
사례5	여	40대	서울	상근	있음	없음	
사례6	여	50대	충남	비상근	공유	없음	
사례7	여	40대	서울	상근	있음	없음	퇴사 고민
사례8	남	30대	서울	비상근	있음	있음	
사례9	여	40대	광주	비상근	있음	없음	
사례10	여	30대	서울	상근	있음	없음	
사례11	남	50대	울산	상근	있음	없음	
사례12	남	40대	대구	상근	있음	없음	
사례13	여	30대	서울	상근	있음	없음	공익인권변호사
사례14	남	40대	서울	반상근	있음	없음	
사례15	남	10대	충남	상근	공유	없음	
사례16	여	20대	경기	상근	있음	없음	
사례17	여	30대	부산	상근	있음	없음	
사례18	남	20대	부산	비상근	공유	없음	
사례19	남	30대	전북	상근	있음	있음	
사례20	여	30대	서울	상근	있음	없음	

- 1) 심층인터뷰 참여자의 개인정보가 최대한 드러나지 않도록 하기 위해 참여자의 특성 중 성별, 연령, 지역, 근무형태, 사무실 유무, 2015년 인터뷰 참여경험만 표로 정리하였다.
- 2) 성별은 인터뷰 참여자가 스스로 규정하고 있는 것으로 표기하였다.
- 3) 사무실 유무는 있음, 없음으로 구분하였으나 임대료를 지출하지 않고 타 단체와 사무실을 함께 사용하는 경우는 '공유'라고 작성하였다.
- 4) 「인권활동가 활동비 처우 및 생활실태 연구」(2015)에서 총 10명의 인권활동가를 만나 심층인터뷰를 진행한 바 있다. 당시 인터뷰 참여 여부를 '있음'과 '없음'으로 작성하였다.

인터뷰 참여자들의 특성은 다음과 같다. 우선 본인이 스스로 규정하고 있는 성별 기준으로 남성 10명 여성 10명이 참여하였고, 트랜스젠더로 정체화하고 있는 활동가도 포함되었다. 연령에 따른 구분으로는 10대 1명, 20대 4명, 30대 7명, 40대 6명, 50대 2명으로 30~40대 활동가가 가장 많았다. 개인용 설문조사에서도 30~40대 활동가들이 66.4%를 차지하고 있었고, 평균연령은 38세(1982년생)로 조사된 바 있다. 지역별 비중을 고려하고자 서울 11명, 비서울 지역(경기, 광주, 대구, 부산, 울산, 전북, 충남) 9명의 활동가를 만났다. 2015년 연구에서는 심층 인터뷰 대상 10명 중 2명만이 비서울 지역 활동가였다. 근무형태에 따라서는 주로 상근활동가를 만났지만 반상근 활동가와 상근하지 않으면서 단체 운영과 사업을 책임지고 있는 비상근 상임활동가의 경험도 듣고자 하였다. 사무실 유무 또한 지속가능한 활동에 중요한 조건이 된다. 사무실 없이 활동하거나 무상으로 타 단체 사무실을 사용하고 있는 인권단체 활동가 4명도 만났다. 한편 2015년 연구 당시 심층인터뷰에 참여한 인권활동가 10명 중에서 7명이 현재까지 활동을 지속하고 있는데, 그 중에서 2명을 만나 4년 전과 현재의 상황을 비교하기도 하였다.

활동분야 역시 다양하게 구성하고자 하였다. 인권일반(6명), 장애 인권(2명), 청소년 인권(2명), 성소수자 인권(2명), 공익법 일반(2명), 반빈곤(1명), 난민 인권(1명), 홈리스 인권(1명), 노동 인권(1명), HIV감염인 인권(1명), 정보 인권(1명) 의제에 집중하고 있는 활동가들이 인터뷰에 참여하였다. 이 중에는 소수자 당사자이면서 활동가인 이들도 포함되어 있다. 인권운동의 동료이지만 사회에서 부여한 지위와 대우가 달라 설문조사 대상에서는 제외되었던 공익인권변호사를 만나기도 하였다. 공익인권변호사라는 위치에서 인권운동이 겪고 있는 어려움과 지속가능한 활동에 대한 고민을 함께 나눌 수 있다고 생각했기 때문이다.

2. 20명 인권활동가들이 말하는 ‘지속가능한 인권운동’

(1) 인권활동가가 말하는 ‘인권활동가의 정의’

인권활동가의 정의는 명확하지 않다. 『인권운동』(인권저널, 2018)에 의하면 인권운동의 현장성을 강조하고 위계를 깨뜨리자는 의미로, 인권활동의 문턱을 낮추기 위해 인권활동가라는 용어를 사용하기 시작했다고 한다. 1998년 UN에서 발표한 「보편적으로 인정된 인권과 기본적 자유를 증진하고 보호하기 위한 개인, 집단 및 사회 기관들의 권리와 책임에 관한 선언」(인권옹호자 선언)에 의하면 인권의 보편성을 수용하고 인권을 보호하고 증진하기 위해 ‘행동’하는 사람은 누구나 인권옹호자가 될 수 있다.⁵⁾ 소속과 직책보다 활동내용이 인권과 어떤 연관성이 있는지를 중요하게 판단한 것이다.

심층인터뷰에 참여한 20명은 모두 인권활동가다. 하고 있는 역할도, 집중하는 의제도 다르지만 사회적 약자와 소수자 편에 서서 자신이 해야 할 일을 묵묵히 하고 있다. 하지만 이들은 자신이 ‘인권활동가’라고 불리는 것에 대한 부담을 가지고 있었다. 인터뷰를 제안했을 때도 인권운동의 영역이 아니라는 이유로, 자신이 하고 있는 역할을 깊이 고민해보지 못했다며 거절 의사를 밝히기도 하였다. 인권활동가는 “무게감 있고”(사례3) “평생을 각오하며 활동해야 하고”(사례4), “삶과 생활도 윤리적이고 자기 철학대로 살아야 하고”(사례6), “진취적이고”(사례7), “말 하나 행동 하나 조심해야”(사례10) 한다고 생각하기 때문이다. “도인의 삶”(사례6)과 비교되다보니 자신이 인권활동가로서 삶을 잘 살고 있는지 스스로 성찰하거나 질문을 던지는 경우가 많고 ‘인권활동가’라고 불리는 것 자체를 “겸연쩍어”(사례6)했다.

“저 개인적으로 인권활동가라는 타이틀은 되게 무게가 있는 거라고 생각해요. 제가 그런 역할들을 안 하는 건 아니지만 내가 이런 타이틀을 감당할 수 있을 만큼의 무게를 지고 있나. 이런 질문을 스스로에게 많이 던지는 편이에요. 그래서 맞지, 인권 활동 하는 건 맞는데. 나 어디 가서 인권활동가야, 라고 얘기하는 기회도 없고. 그리고 그럴 필요도 사실 없는 것 같고. 그거(인권활동가라는 타이틀)에 따른 책임과 무게에 대해서 어떤 강요를 스스로에게 더 하는 것 같아요.” [사례3, 서울]

5) 류은숙, “[인권문헌읽기] 인권옹호자 선언(The declaration on human rights defenders)”, 『인권오름』, 인권운동사랑방, 2008.1.16. <https://www.sarangbang.or.kr/oreum/69627> (검색일: 2019.11.11.)

“인권활동가라면 웬지 내 평생을 각오를 가지고, 각오가 선 상태일 것 같은데. 아직 각오가 섰나? 하면 그건 아닌 것 같고. 그냥 장기적으로는 한 10년? 이 정도는 더 배우면서. 배우기만 하면 안 되니까 5년쯤 넘어가면 기여를 했다는 정도로 성장해 있지 않을까.” [사례4, 서울]

“(인권활동가라고 불리는 것에 대해) 약간 겸연쩍죠. 인권활동가 이렇게 하면 너무 무거워요, 그 이름이. (중략) (인권활동가는) 아주 열심히 해야 하고 지식도 많아야 되고 대단한 분들이 하시는 것 같은. 너무 부담스러워. 삶도 완벽해야 할 것 같고, 생활이 완벽하게 윤리적이고. 자기가 얘기하는 철학대로 살아야 할 것 같고. 그게 도인이지. 그게 쉽냐고요.” [사례6, 충남]

“인권활동가들의 이미지 자체는 기본적으로 진취적이기도 하고, 예전의 조직활동가와 비교했을 때는 저한테는 긍정적인 면에서 훨씬 개인주의적이고 자율적이고 그런 이미지는 있었죠.” [사례7, 서울]

“개인적으로 인권활동가라고 물어보면 아니에요. 왜냐면 제가 욕도 많이 하고요. 과격한 생각들도 많이 하고요. 인권이라는 건 나도 물론 포함이고 다른 사람의 이런 것들을 한 발짝 먼저 생각하고 살펴야 하는 부분이 있는 거잖아요. 나는 그렇게 할 자신은 없거든요. 그리고 인권이 과연 말 한마디 조심스럽게 하는 것도 중요하겠지만 이 말 한 마디, 행동 하나 조심하는 것에서 출발이 되는 건가. 그런 고민도 들고.” [사례10, 서울]

<사례17>처럼 평소 스스로가 인권활동가라고 인식하지 않았더라도 차별금지법 제정과 같은 공동의 활동을 통해 ‘같은’ 인권운동을 하고 있음을 깨닫기도 한다.

“<차별금지법제정연대>를 하고 있잖아요. 그걸 저희가 중요하게 생각을 하고 있거든요. 그걸 하면서 예전에 못 만났던 인권 단체들 하고도 교류를 하게 되었고. (중략) 결국에는 우리가 같은 주제로 만나서 회의를 하고 활동을 하고 있으니 이게 인권에 관한 활동이구나, 라고 인식을 하면서. 인권단체들이 중요하게 여기는 것 우리도 똑같이 중요하게 여기는데 그럼 우리도 인권운동을 하고 있는 것이 맞구나. 이렇게 굉장히 직접적으로 경험 속에서 맞닥뜨리는 것 같고.” [사례17, 부산]

<사례13>은 공익인권변호사로서 활동가와 변호사라는 정체성 사이에서 고민을 하고 있었고, 사회적으로 변호사에 대한 인정이 다르다보니 경력이 많은 활동가보다 변호사가 더 대우받는 것에 대해 문제의식을 가지고 있었다. 이는 인권활동의 전문성이 사회적으로 인정받지 못하는 현실과도 연결된다.

“내가 인권활동가인가 의문이 있어요. 인권 활동은 대체 무엇인가. 누가 인권활동가인가. 인권활동가가 아니면 이걸 해도 되는가. 뭘 갖추면 활동가라고 할 수 있는 건가. (중략) 변호사가 대체 뭐라고 인정을 받나. 보통 연구하거나 이러면 용역 연구 하면 변호사면 약간 박사급 연구랑 같은 대접. 정말 아무 것도 없는데 변호사 자격증이 있다는 이유만으로 박사급 연구랑 같은 대우로 국가 규정을 보면 동급으로 대우되고. 토론회에서도 법적인 것 하면 변호사들이 발제하고 그러잖아요. 그 옆에 7년 하신 활동가분들이 짝 있는데 20대 초반의 변호사들이 앉아 있고 발제하고. 이게 뭐라고, 대단한 것도 아닌데. 활동가 분들이 결국 다 만드는데, 변호사는 필요한 부분 채워주고 정말 필요한 부분 대리하고 이런 역할을 하는 게 맞는 것 같은데. 외부적인 시선이나 요구적인 시선을 봤을 때 변호사가 대단하고 부각되는 건 안 좋은 것 같거든요.” [사례13, 서울]

(2) 인권활동가가 말하는 ‘인권단체의 특성’

설문조사를 통해 대다수 인권단체들이 법인격이 아닌 단체로 운영되고 있다는 점, 단체 재정규모도 작고 상근활동가 수도 매우 적다는 점, 최저임금에 준하는 활동비를 지급하기 위해 노력하고 있으나 여전히 최저임금조차 지급받지 못하고 있는 활동가가 있다는 점, 유연하게 조직을 운영하며 평등하고 민주적인 관계를 만들기 위해 노력하고 있다는 점 등을 확인하였다.

심층인터뷰를 통해서도 설문조사 결과에서 확인할 수 없었던 인권단체의 특성과 단체를 운영하며 갖게 된 고민, 어려운 상황을 극복하기 위해 어떤 노력을 하고 있는지 등을 확인할 수 있었다. 여기서는 재정 등 물적 조건이 ‘완벽하지 않더라도’, ‘여건과 역량에 맞게’ 활동을 이어가고 있는 인권단체를 소개하며 ‘책임과 권한이 쏠리지 않게’, 평등한 관계 속에서 조직을 운영하고자 하는 단체의 특성을 정리하고자 한다.

1) “여건과 역량에 맞게” - 규모가 작은 단체에서 인권운동하기

① “불안하고 외롭더라도” - 1인 상근 체계를 운영하고 있는 인권단체

단체용 설문조사 결과에서도 드러났듯이 응답 단체의 19.7%가 상근활동가 없이 운영되고 있었고, 상근활동가가 있다고 한 경우에도 56.1%의 단체가 2명 이하 상근활동가로 운영되고 있다. <사례3>은 사무실 없이 1인 상근활동을 하고 있다. 재정여건이 여의치 않아 사무실과 1인 상근활동 중에서 하나를 선택할 수밖에 없었다. <사례15>는 전국 지부로 운영되고 있는 청소년 단체에서 상근활동을 하고 있다. 지역단체들과 사무실을 함께 사용하고 있지만 비서울 지역에서 전국 지부 활동을 점검하고 소통해야 하는 어려움이 있다. <사례3>과 <사례15> 모두 최저임금보다 적은 활동비를 지급받고 있었다.

1인 상근활동가들은 하고 있는 일이 잘 진행되고 있는지 판단하기 어려워 <사례3>처럼 불안감을 느끼기도 하고 <사례15>처럼 외롭다는 감정을 갖게 되기도 한다. 이 같은 문제를 극복하기 위해 모니터할 수 있는 방법을 찾거나 지역의 시민단체 활동가들을 만나며 혼자서도 활동을 잘 할 수 있는 방법을 찾아가고 있다.

“저희 작년에 몇 차례 논의를 되게 깊게 한 게 상근자가 혼자고 사무실도 없고 그럴 때 계속 논의 안전에 부친 게 어떻게 우리의 활동을 모니터링 할 것 인가였어요. 너무 저란 사람에게 다 맡겨지는 꼴이 되는 거잖아요. 뭔가 제가 너무 불안한 거예요. (중략) 인권운동이 그렇잖아요. 정책적인 부분도 생각해야 되고 방향에 대한 고민도 깊어야 되는 거잖아요. 근데 혼자서 한다고 그게 정답은 될 수 없잖아요. 물론 전화도 하고

요즘 휴대폰으로도 얘기를 하지만, 직접 만나서 이런 고민이 있고, 이거 괜찮을까, 이런 고민을 충분히 못 나누고 있다는 불안감이 좀 큰 것 같긴 해요.” [사례3, 서울]

“사실 저는 시민사회단체 안에서 고립감을 크게 느끼지 못했어요. 왜냐면 지역에서 시민단체 사람들과도 어떻게든 만나려고 노력했고, 제 성격상 열이 받더라도 시간 지나면 어느 정도 풀리는 성격이어서 어디 행사나 이런 데 가도 그냥 아는 사람 한두 명 정도는 있고, 엄청 크게 고립감을 느끼지는 않았는데, 2018년 초부터 상반기까지는 지역 모임도 없고 나랑 같은 단체에 소속 되어 있는 사람이 없어서 외롭다는 느낌이 들었던 것 같아요. 그래서 시민단체들을 보면서 자주 만나야 될 것 같긴 해요. 사람을 만나는 게 그나마 제일 나은 방법 아닌가.” [사례15, 충남]

② “완벽하지 않더라도” - 비상근 상임활동가 체계를 운영하고 있는 인권단체

상근활동가 수가 적다보니 비상근 상임활동가 체계로 단체를 운영하고 있는 인권단체들이 존재한다. 단체용 설문 조사 결과 응답 단체 중 62.0%가 비상근 상임활동가가 있다고 응답한 만큼 이들의 역할은 매우 중요하다. 단체 설립 초기부터 공동 책임을 원칙으로 비상근 상임활동가 체계를 지향하는 곳도 있고, 단체의 조건을 고려하며 기존에 운영하던 상근체계를 비상근 상임활동가 체계로 전환한 경우도 있었다.

〈사례6〉과 〈사례9〉의 경우 지역에서 비상근 상임활동가 체계로 운영하고 있는 인권단체에서 활동하고 있다. 〈사례6〉이 활동하는 단체는 상근활동하는 개인에게 업무의 하중이 쏠리지 않고 협업으로 업무를 처리할 수 있는 비상근 상임활동가 체계를 지향하고 있다. 조직의 규모가 작고 지속가능한 활동이 불가능할지 모른다는 불안이 있지만 의사결정도 빠르고, 무엇보다 인권교육이라는 공통의 관심사로 만난 이들이 조금씩 책임을 나눠가지며 활동하는 것을 우선하고 있다. 반면 〈사례9〉는 상임활동가 2명으로 운영하던 단체가 내부 협의를 통해 비상근 상임활동가 체계로 변경한 경우다. 운영 역량과 단체 재정 등을 고려하며 비상근 상임활동가 체계로 전환하였지만, 업무가 동등하게 나뉘지 않고 그동안 해왔던 역할과 책임에 따라 누군가에게 무게 중심이 쏠리고 있어 또 다른 운영 체계를 가져야 할지 고민하고 있다. 단체 내부에서도 상근자를 두고 운영해야 한다는 의견부터 비상근 상임활동가 수를 늘려 책임을 더 나누자는 의견까지 다양한 평가들이 존재한다.

“(상근활동가를) 두지 않으려 해요. 상근활동가가 생기면 당연히 권력이 생길 것 같고요. 업무도 하중이 쏠릴 것 같고, 책임져 줘야 할 것 같고, 월급도 만들어야 되고. (그러니까) 그냥 힘들어도 조금씩 하자.” [사례6, 충남]

“근무의 형태는 반상근이긴 한데 상임 활동가라는 타이틀로 두 사람이 활동비의 형식을 받으면서 2년 정도 활동을 했는데, 그게 되게 힘에 부치더라고요. 올해 초 총회의 성격을 띤 자리에서 기존의 반상근을 했던 상임활동가제를 접고 좀 튼튼하게 해보자라고 했어요. 현재 5명의 활동가가 꼭 출근의 형식은 아니더라도 영역을 맡아서 해보자. 일주일에 한 번 정도는 모여서 한 주간의 활동 내역을 나눠보자. 올해는 그렇게 운영되고 있어요. 여기서도 새로운 의견들이 나오더라고요. 이렇게 해보니 누군가는 죽도 밥도 안 되는 것 같다, 더 절실하게 확실한 한두 명이 있었으면 좋겠다. 또 누군가는 다섯 명이 할 거, 어차피 다 해도 열 명인데 그냥 일곱, 여덟 명 다 끼어서 더 조금씩 해보자, 이런 의견도 있고 그런 와중이에요. (중략) 저희가 5인 체제로 바꿨다고 했잖아요. 그게 피자 자르듯이 균분되면 얼마나 좋겠어요. 균분도 어려웠을 뿐더러 5인의 목표치나 성과치를 틀을 딱 잡고 시작한 게 아니라서 서로간의 아쉬움도 있죠. 아쉬움이 그냥 그 공백에서 끝나는 경우도 있지만 다른 연결 고리에 지장을 주게 될 때도 현재 체제에서는 딱히 방법이 없거든요. 저희 단체가. 누군가에게는 업무가 과중되기도 하고, 5명이 하기로 했던 이유는 우리만이라도 진짜, 제가 그렇게 갈망했던 동료로서 활동 해보자는 것이었는데 5명의 위치, 성격, 성별, 지위, 이런 게 다 다르니 쉽지 않은 것 같아요.” [사례9, 광주]

비상근 상임활동가들은 본업이 따로 있는 경우가 많다보니 <사례8> 인터뷰를 진행한 기획단 활동가의 말처럼 ‘일주일 내내 일을 하고 있는 듯한 느낌’을 가질 수밖에 없다. 이 활동가는 비상근 상임활동가들이 쉬지도 못하고 피곤한 상태에서 활동을 하고 있는 모습을 볼 때마다 과연 자신이 이들처럼 살 수 있을까에 대한 고민이 든다고 하였다. <사례4>는 비상근 상임활동가들의 역할이 중요하기 때문에 이들의 성장을 지원하면 좋겠다는 의견을 주기도 하였다.

“비상근 상임활동가들은 돈은 다른 곳에서 직장 따로 가지면서 벌고, 그런 사람들을 보면 약간 투잡을 7일 내내 하는 것 같은 그런 인상을 받을 때가 많은데. 맨날 졸고 있고, 그런 모습을 보면 나는 그런 삶을 살 수 있을까. 견딜 수 있을까. 내가 이 길을 가는 게 맞나. 이런 고민을 하게 되기도 하고. (중략) 강도라고 해야 하나. 사람이 인간답게 살기 위한 최소한의 휴식 시간이나 안정성, 내가 최소한 1년 뒤에 어떻게 살고 있을 것 같다 예측이 가능한 기본적인 조건이 있는 건데, 너무 어려운 상황을 다 버틸 수 있는 건 아니잖아요.” [기획단 활동가, 사례8 인터뷰 중]

“비상근 상임활동을 하는 사람들에게 좀 더 많은 교육 기회가 제공되었으면 좋겠다고 생각하고. 그들이 어쨌든 이쪽으로 안정적으로 진입할 수 있는 통로들을 같이 고민하면서 성장을 도울 수 있었으면 좋겠다는 생각이 제일 커요.” [사례4, 서울]

2) “책임과 권한이 쏠리지 않게” - 평등하게 단체를 운영하기

인권단체들은 각각 상근활동가의 출퇴근시간을 규정하는 것부터 의사결정구조까지 모두 다르게 운영되고 있다. 평등하고 유연하게 단체를 운영하기 위해 지속적인 노력을 하고 있고, 이러한 노력에 대해서 ‘좋은 일자리’(사례7)라고 평가할 만큼 인권단체의 장점으로 여겨지기도 한다. 개인용 설문조사 결과에서는 전체 응답자 중 87.2%가 활동목표와 운영계획을 수립할 때 활동가들과 협의하며 결정하고 있다고 하였다. <사례7>이 활동하는 단체는 출퇴근 시간이 자유로우며, 결정권한도 회원이나 임원보다 활동가에게 더 부여되어 있다. <사례16>이 활동하는 단체 역시 매주 진행되는 주간회의에서 서로의 활동을 점검하고 새로운 활동을 할 수 있는지 여부를 결정한다고 하였다.

“이런 말 이상한데 (제가 일하는 단체는) 좋은 일자리인 것 같아요. 활동비나 이런 게 높진 않지만 (저희는) 출퇴근이 없거든요. 월요일에 모여서 같이 회의하고 나머지는 분업처럼 자기 일을 하는 그런 시스템인데, 이 건 사실 굉장히 좋은 시스템이라고 생각이 들고. 물론 그렇기 때문에 접점이 별로 없고 각자 일하는 게 되어버리긴 하지만 제가 이전에 다른 단체에 있었을 때에 비하면 훨씬 (좋아요).” [사례7, 서울]

“저희는 월요일마다 주간회의를 진행하는데 월요일이 어려우면 그 주에 어느 날은 꼭 해요. 연대 요청이 들어오거나 제안이 들어오거나 이런 것 있으면 그때 논의를 하고. 그 주 별로 각자 스케줄 있는 것 확인하고 하면서 이런 것 제안이 들어왔는데 우리가 할 수 있는지, 한다면 누가 할 건지, 지금 하고 있는 것에서 더 추가할 수 있는지, 여력이 되는지를 서로 이야기 하는 과정이 있고. 그렇게 하면서 제가 저는 이거 해 보고 싶어요. 이렇게 되었던 것 같기도 하고요.” [사례16, 경기]

그러나 활동가들이 서로 책임을 분담하고, 스스로 권한을 가지고 활동하고 있다고 하더라도 <사례7>와 <사례2>가 우려한 것처럼 ‘활동 간 접점이 별로 없어 각자 일이 되어버리거나’, ‘모두 사업주가 아니라 직원처럼 일을 하는’ 상황이 발생할 수 있다.

“(제가 속한 단체는) 1인 사업가처럼 일을 하는 게 있거든요. 개별 사업가들은 다 자기 책임으로 일을 하고 못해도 뭐라고 안 해요. 근데 이게 다른 면에서 보면 다 직원 같은 거 일수도 있어요. 다 사업주가 아니라 다 직원 같은 것 일수도 있고.” [사례2, 서울]

의무감으로 모든 일을 하는 것이 아니라 서로 존중하며 유연하게 자신들의 활동을 결정할 수 있는 구조를 마련하는 일이 필요하다. <사례3>이 이야기한 것처럼 서로에게 책임 있는 공동체 구성원으로서 지위를 부여하고, <사례6>처럼 함께 활동하는 이들이 소외감을 느끼지 않게, 책임과 권한이 일부에게 쏠리지 않도록 지속적으로 고민하고 노력하는 태도가 중요할 것이다.

“책임 있는 지위라는 거는 권력을 무조건 지양하자는 게 아니라고 생각해요. 권력이 있을 수 있죠. 힘이 누군가에게 가는 게 무조건 나쁜 건 아니잖아요. 그거를 모두가 공유할 수 있는 책임, 어떤 사람의 힘이나 영향력이 세지고 권력을 가지게 되었을 때 그것이 혼자만의 전유물이 되지 않도록, 책임 있는 공동체로서의 지위가 부여되면 좋지 않을까 생각을 해가지고.” [사례3, 서울]

“모든 조직이 다 고민이겠지만 권한의 문제가 운영진한테 쏠린다든지 임원한테 쏠린다든지. 저희 단체는 상근자도 없는 채 정말 협업 식으로 운영하거든요. 무슨 소모임 꾸려 하듯이. 그런데도 그 과정에서 소외된다고 느끼시는 분들도 어쨌든 있더라고요. 단일한 사람들이 모인 게 아니고 다양하니까. 어떻게 하면 전체가 참여하는 방식으로 운영할 수 있을까 고민이 들고요” [사례6, 충남]

활동가들이 평등한 권한을 가지고 단체를 운영하는 경향은 활동비를 결정하는 절차에서도 드러났다. 개인용 설문조사 결과에서 전체 응답자 중 91.2%가 활동비 규모를 결정할 때 활동가의 의견이 잘 반영되고 있다고 응답했다. 수직적 관계를 지양하고 공동의 협의라는 의사결정구조를 가지고 있는 인권단체의 특성이 반영된 결과라는 점에서 긍정적이지만 단체의 재정상황에 따라 낮은 활동비를 결정하는 것도 활동가의 몫이 되어버리고 만다. 기본적인 생활을 위해 필요한 활동비 수준이 있음에도 불구하고 단체에 요구하지 못하고, 후원회원을 늘리는 일 역시 결국 자신이 해야 하기 때문에 활동비 인상을 주저하는 경우도 있다. <사례17>의 경우도 마찬가지다. 단체 예산에 맞춰 인건비를 결정하고 있었고, 활동비 인상이 필요하다고 생각하면서도 이야기를 꺼내는 것이 어렵다고 하였다. 때로 최저임금에 맞춰 근무 일수나 출퇴근 시간을 조정하기도 하였다.

“저희는 중요한 결정은 다 운영위원회에서 하는데, 사실은 생활에 적합한 비용이 얼마인지 따져본 적은 별로 없는 것 같아요. (중략) 가지고 있는 예산 한도에서 우리가 어느 정도를 부담할 수 있느냐 이렇게 결정을 한 것 같아요. 그래서 매년 조금씩이라도 올리자는 공감대가 있기는 한데, 더디게 올라가고 있는 것 같아요. 다른 단체도 비슷할 수 있겠지만 제가 운영을 하는 사람이기도 하고 여기에 속한 일하는 노동자이기도 하고 두 가지 양면성이 있으니까 얘기하기가 어려운 거죠. 예산을 짜고 인건비를 지출해야 하는 사람이기도 하고. 그래서 사실은 더 예산에 맞추는 경향이 있죠. 왜냐면 조직이 유지가 되어야 하는데 유지가 안 되는 상황에서 뭘 더 할 수가 없는 거잖아요. 유지되는 수준으로 인건비를 다운 시키게 되는. (중략) 저희는 어떤 방식을 썼냐면 편법이긴 한데 일하는 시수를 줄였어요. 최저임금에 맞춰서 사무국장에 대해서는 거의 반상근 수준으로. 원래도 반상근 식으로 일을 하고 있었기는 한데. 오후 출근 안 한다든지, 아니면 월수금 이렇게 하는 게 어떻겠냐 제안을 해서 그렇게 운영을 해왔던 게 있어요. 나름 살아갈 방법들을 조직이 찾는 거죠.” [사례17, 부산]

이는 <사례17>만 가지고 있는 어려움이 아니다. 인터뷰에 참여한 활동가 대다수가 본인의 의사가 반영된 가운데 활동비를 결정하고 있었지만, 단체 재정상황에 활동비를 맞출 수밖에 없었다. 때로 근무일수나 근무형태를 조정하며 ‘나를 살아갈 방법들’을 찾고 있는 것이다. 회비 또는 후원금으로 운영되는 대다수의 단체의 경우 개별적으로 이 문제를 해결하기란 쉽지 않다. 작은 단체의 성장을 지원할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다.

3) “모든 일을 다 해야 하지만” - 비서울 지역에서 인권운동하기

대다수 인권단체가 서울에 위치하고 있는 상황에서 심층인터뷰를 통해 지역에서 인권운동하고 있는 활동가들의 고민, 지속가능한 인권운동을 위해 어떤 지원이 필요한지 이야기를 듣고자 하였다. 비서울 지역(경기, 광주, 대구, 부산, 울산, 전북, 충남) 9명의 활동가를 만났다.

지역 인권단체들이 겪고 있는 어려움 중 하나는 인적 인프라가 부족한 상황에서도 해당 지역의 모든 인권 현안에 대응해야 하는 한다는 것이다. 울산 지역에서 활동하고 있는 <사례11>은 지역일수록 활동 영역이 명확히 구분되어 있지 않다보니 어떻게 하면 자기 몫을 다할 수 있을지 고민하고 있었다. 대구경북 지역에서 활동하고 있는 <사례12> 역시 사회권 활동 중심으로 단체가 설립되었지만 지금은 권리영역을 구분하는 것이 무의미할 정도로 모든 인권 현안을 다루고 있었고, 오히려 감당할 수 없는 현안을 쳐내야 하는 상황을 마주하고 있었다. 전북 지역에서 활동하고 있는 <사례19>도 지역에 소수자 단체가 없거나 부족한 상황이라 소수자 인권 이슈를 외면하지 못하고 적극적으로 대응하고 있었다.

“사실 지역에서 인권운동을 한다는 게 쉽지 않은 일이었다고 생각해요. 저희가 19년 전에 시작할 때 인권 운동을 해야겠다고 생각했던 사람이 정말 극소수였고, 그 얘기를 진보운동진영에 제기하는 거 자체가 굉장히 어려운 조건이었거든요. 지역에서 인권운동을 자리하게 할 수 있을까라는 고민이 사실은 처음에는 고민이 들 정도로 되게 좀 척박했었는데. (중략) 지역이라고 하는 게 영역이 명확히 구분되어지지 않잖아요. 시민사회와 인권단체로서의 영역이 명확하게 구분되어지지 않으면서 자기 몫을 해야 하는, 또 단체로서 몫도 있어서 그런 걸 어떻게 잘 조율하면서 해야 할까. 또 인권의 이슈를 지역에서 어떻게 제기할까. 그런 역할을 울산에서 자임해서 하려고 하고 있어요. 지역에 (다른) 인권단체가 없으니까.” [사례11, 울산]

“사회권과 자유권을 엄밀히 따지는 것 자체가 무의미한 시대이기도 하고. 사회권으로 출발했지만 자유권 영역까지 활동을 하면서 지역의 온갖 인권 현안들을 (다루고 있어요). 어제 같은 경우는 재개발 현장 갔다가, 그다음에는 인권위원회 회의 했다가, 이런 식으로 현안들을 쳐내는 거에 집중되는 구조여서 안타깝습니다.” [사례12, 대구]

“현재 지역 인권 단체로서 하고 있는 일이 많은데 그 중에서 제일 큰 게 현재는 소수자 부분. 학생 인권 조례 제정 운동 당시에 사실 학생 인권이나 청소년 인권운동이 (지역에) 자체적으로 없다보니 학생 인권조례 제정 운동본부 할 때도 주되게 역할을 했었고. 장애 인권 분야도 지역의 <장애인차별철폐연대>가 사실 중심되어서 가지는 못하고 있는 상태예요. 그래서 장애인권 영역도 저희가 주요하게 개입해야 할 영역으로 자리 잡고 있고. 또 하나가 최근 작년부터 시작되어 오긴 했는데 성소수자 분야에 있어서는 퀴어문화축제 역시 마찬가지로.” [사례19, 전북]

지역의 인권활동가들은 많은 역할을 하다 보니 의제를 넘나드는 운동을 함께 고민할 사람이 없어 외로움을 느끼기도 하고, 새로운 의제 발굴이나 주요 이슈에 대해 쟁점 토론을 못하고 있다는 아쉬움을 드러내기도 하였다.

“인권의제를 넘나드는 것에 대한 고민을 나눌 수 있는 데가 사실 없기도 하고. (중략) 특히나 지역은 더더욱 외로운 거죠. 고민을 혼자 해야 되기도 하고. 일도 집중되기도 하고.” [사례12, 대구]

“서울을 보면 영역별이나 의제별로 토론회라든지 연구 작업을 해서 발표하는 자리가 계속 생산이 되고 있잖아요. 계속 결과물들이 보여 지고 그걸 가지고 깊이 있게 다룰 수 있는데 지역은 사실 쉽지 않으니깐. 특히 인권의제 관련해서 난민이라든지 혹은 성소수자라든지 젠더 부분이라든지 사실은 하기 어려우니까. 그런 것들을 좀 토론해서 이런 부분들을 운동적으로 더 반영되어야 하고, 이런 것들을 하기는 쉽지 않은 것 같아요. 꼭 전북뿐만이 아니라 타 지역도 비슷하지 않을까요?” [사례19, 전북]

지역에서 인권활동가로서 살아간다는 것이 어렵긴 하지만 지역에 있기 때문에 인권운동의 소중함을 깨닫는 순간들이 있다. <사례17>처럼 지역에서 꾸준히 뭔가를 해나가는 것이 필요하다는 생각을 하고 있기도 하고 <사례16>처럼 지역의 현안을 인권의 언어로 해석해내는 활동 그 자체의 중요성을 알아가고 있기도 하다.

“저는 근데 현실적으로 어렵긴 하지만 자기가 있는 그 지역에서 조금 더 고민을 많이 했으면 좋겠다는 건 예전부터 가지고 있던 생각이었거든요. 조금 더 여건이 좋은 곳에 가서 나의 역량을 쏟아부어야지 이런 생각도 하지만 다 비슷비슷하잖아요. (중략) 더 어렵더라도 지역에서 꾸준히 뭔가를 해나가는 게 필요하다 이런 생각이 들고, 그래서 아쉬워요. 보면 갑자기 유학 간다고 하고, 서울 간다고 하고. 갑자기 그만 둔다 그러고. 난 누구랑 같이 일을 할 거냐는 거예요.” [사례17, 부산]

“좀 더 적극적으로 운동하고 싶다고 생각했던 것은 지역 연대체 활동하면서 그런 경험들이 생겼었던 것 같아요. 저는 지역에서 일어나는 일에 대해서 인권의 이야기로, 인권의 언어로 이걸 해석하는 그런 것. 그래서 (제가 속해 있는 단체가) 중요할 수 있겠구나 (라는 생각이 들어요.)” [사례16, 경기]

(3) 지속가능한 인권운동을 어렵게 하는 요인들

지속가능한 인권운동의 조건은 지금 활동하는 인권활동가뿐 아니라 앞으로 함께 할 인권활동가들의 지속가능성 과도 맞닿아있다. 지속가능성에 대한 고민은 인권활동가들이 부딪히는 어려움과 불안을 통해 구체화되는데, 이는 활동의 영역과 삶의 영역으로 분리되지 않고 넘나든다. 심층인터뷰로 만난 20명의 활동가들은 저마다 활동하며 부딪힌 어려움이 있었고, 계속 활동할 수 있을지 스스로에게 물었던 순간을 기억했으며, 지금도 여전히 그러한 고민을 안고 있기도 했다. 이는 현재 각자가 겪는 문제일 뿐 아니라 미래에 활동을 시작할 누구라도 겪을 수 있는 어려움이였다.

이 장에서는 ‘지속가능한 인권운동을 어렵게 하는 요인’을 개인적 차원, 조직적 차원, 조직 외 차원으로 나누어 정리했다. 하지만 각각의 차원이 서로 엄밀하게 나누어지지는 않는다. 과중한 활동으로 인해 건강이 악화되기도 하고, 낮은 활동비를 지급할 수밖에 없는 조건에 경제적 어려움이 더 커지기도 하는 등 각 요인들은 서로 영향을 미치고 있다. 그럼에도 이렇게 분류한 것은 어려움을 해소해가는 시작이 어디에서부터 가능할지를 짐작하기 위해서다. 지속가능한 인권운동의 조건을 찾고 채워가는 과정 또한 여러 차원에서 복합적인 노력과 변화가 함께 이루어져야 할 것이다.

1) 개인적 이유

① “아프다” “소진된다” - 몸과 마음 건강에서 겪는 어려움

고 박종필 감독 2주기를 맞아 열렸던 <사회운동 활동가 건강권 포럼>⁶⁾이 많은 주목을 받고, 활동가들의 건강에 대한 고민이 필요하다는 공감대를 쌓는 계기가 됐다. 많은 인권활동가들 또한 건강과 소진에 따른 어려움을 토로하는데, 개인용 설문조사에서 5년 후 인권운동을 지속하고 싶은지 여부를 질문했을 때 지속하고 싶지 않다는 이유로 ‘힘들다. 삶을 계속 갈아 넣는 느낌이다’, ‘몸과 마음이 고되고 휴식을 취할 수 있는 여건이 안 된다’, ‘일로 인한 소진이 회복되지 않는다’, ‘장기간의 활동으로 지치고 힘들다’는 의견이 있었다. <사례14>는 건강에 적신호가 오면서 활동을 그만두어야 할지 고민하기도 했다.

6) 강혜민, “저임금과 휴식 없는 삶, 불투명한 미래... 지속불가능한 활동가들의 현실”, 『비마이네』, 2019.7.28. <http://beminor.com/detail.php?number=13663&thread=04r01> (검색일: 2019.11.11.)

“사실 제가 건강이 되게 안 좋아져가지고 고민이 있어요. 이걸 (계속) 하려고 하면 더 건강 해지고 그래야 주변인들에게 걱정도 덜 끼칠 것 같고. 건강한 육체 안에 건강한 정신이 깃들 것 같은 생각 때문에 그만 두려고 생각을 하긴 했었어요. (중략) 제가 2017년도 8월부터 안식년을 6개월 가졌어요. 그래서 2018년 3월 달에 복귀를 했는데. 그 당시에 당뇨하고 고혈압하고 고지혈증이 저를 엄청나게 힘들게 했었어요. 제가 그 당시에 살도 엄청 쪼였고. 당뇨가 아저씨 말로 표현하기로는 핏 속에 설탕이 녹아 있는 것과 같다고 했어요.” [사례14, 서울]

특정한 질병이 아니더라도 건강과 소진의 문제는 많은 활동가들이 공통적으로 겪는 어려움이기도 하다. <사례10>은 휠체어를 이용하는 장애 당사자로 고강도의 활동을 앞으로 지속할 수 있을지 고민하고 있었다.

“제가 활동을 하는 것 자체가 너무 힘들어가지고. 몸과 마음이 너무 지쳐가지고. 그리고 건강도 그에 따라서 몸이 안 따라주는 게 많이 있어서. 이 활동을 계속 할 수 있을까. 이런 고민들을 많이 하거든요.” [사례10, 서울]

<사례17>은 지병으로 동료를 잃은 경험을 가지고 있다. 이는 활동가의 건강을 돌아보게 하였고, 어떻게 하면 이들을 지원할 수 있을지에 대한 고민으로 이어지기도 하였다. 의료비 지원을 위한 모금사업을 하고, 치유의 경험을 만들고 나누는 프로그램을 운영하기도 하였다. 동료 활동가의 건강문제는 조직 운영과 활동 방식에 대한 성찰과 변화를 시도하게 했다.

“작년부터 신설된 건데 (돌아가신 분의) 계승사업을 시작하면서 저희가 고민을 한 게 뭐냐면 더 이상 활동가들이 아프거나 일을 하는 데 있어서 휴식이 부족하다거나 그렇게 해서는 안 되겠다는 걸 처절하게 깨닫고 활동가 치유 사업, 이런 것에 신경을 쓰고 있어요.” [사례17, 부산]

<사회운동 활동가 건강권 포럼>에서는 신체적 건강만이 아니라 정신적 건강의 문제도 함께 이야기됐다. 인권침해 현장에 직간접적으로 연대하는 과정에서 자연스레 고통을 흡수하며 정신적 건강도 위협받는다는 것이다. 심층인터뷰에서도 활동가들의 정신 건강과 관련한 이야기를 들을 수 있었다. 인권침해 피해자들을 만나고 지원하면서 활동가들은 당사자들의 고통을 듣고 전하며 인권침해 상황을 변화시키기 위해 애쓴다. 이러한 과정에서 소진되고 정신 건강에 어려움을 겪는 개인들은 그만두거나 상담이나 진료 등의 자구책을 찾게 된다. <사례5>는 활동가 스스로 자기보호가 가능하도록 역량과 지원이 필요하다고 강조했다.

“그리고 이 얘기를 꼭 하고 싶었는데 재단이 신경 쓰는 것 중에 신체적 건강 부분 신경 많이 쓰잖아요. 정신적으로 힘든 활동가들이 되게 많아요. (중략) 활동이라는 게 굉장히 장기적으로 지원을 해줘야 하고 전문

적 역량이 필요하잖아요. 그런데 준비 없이 이걸 시작 했다가 정신적으로 충격 받고 활동을 그만 둔 사람들도 꽤 있어요. 피해자를 지원하는 모든 단체들이 다 그런 문제가 있어요. 정신적인 약물 치료까지 얘기하는 건 아니고 심리 상담이나 들어줄 수 있는 사람이 되게 필요한 것 같아요.” [사례5, 서울]

특히 당사자를 지원하는 단체에서 상담은 기본적으로 주요한 활동방식이다. <사례12>의 경우 개인 전화로 24시간 상담을 받고 있는데, 상담 내용을 오랫동안 기억하지 않는다는 것이 그나마 다행스럽다는 이야기를 전해주었다.

“근데 저는 참 신기하게도, 예를 들어 상담을 하잖아요. 지금도 계속 하고 있거든요. 상담을 가면 상담 내용을 일주일, 10일 지나면 까먹어요. 이 사람하고 어떤 내용을 상담을 했는지 기억이 안 나요. 왜 그런지 생각을 해보니까 제 방어 기제 같아요. 개별의 어려운 일들까지 머릿속에 다 집어넣으면 안 그래도 현안도 있으니 많기 때문에. 개인의 슬프고 고통스러운 것까지 다 집어넣게 되다 보면 심지어 잠을 자도 일 때문에 새벽에 일어나서 고민하기도 하거든요. 제가 소진되기 보다는 다행스러운 것은 내가 자가 발전을 하는 데 그런 특질이 있는 것 같아요.” [사례12, 대구]

인권침해와 차별의 현실이 나아지길 바라며 활동하지만, 악의적인 여론으로 인해 관련 법제도가 개악되는 등 그동안 쌓아왔던 성과들이 한 순간에 흔들리는 경험을 하기도 한다. 그럴 때 겪는 좌절감이 <사례20>의 경우처럼 주체하기 힘든 분노로 쌓이기도 하고 깊은 무력감에 빠지기도 한다. 활동가 누구나 겪을 수 있는 감정의 문제지만, 이러한 고통과 어떻게 마주해야 할지는 개인의 몫으로 여겨지는 측면이 있다.

“뭔가 문제가 해결 안 되면 이 문제가 더 커지는 것들에 대한 분노. 모르겠어요. 어디서부터 분노인지 잘 모르겠어요. 그냥, 근데 되게 옛날엔 별로 화를 안낼 일도 되게 사소한 거에 화가 많이 나더라고요. 이대로 괜찮냐.” [사례20, 서울]

활동가들의 건강 문제에 대해 혼자 감당하는 것이 아니라 조직과 인권운동이 함께 고민해야 한다는 목소리가 커져왔다. 개인용 설문조사에서 필요한 지원항목으로 ‘안식년 제도와 같은 유급재충전의 시간확보를 위한 지원’ 다음으로 ‘개인의 건강권을 지키기 위한 보조(정기검진 및 비용부담이 드는 진료 보조 등)’였다. 활동가 건강 지원과 관련하여 신체적 건강만이 아니라 정신적 건강에 대해서도 더 많은 고민과 공론화가 필요하다.

② “빛이 없는 게 다행” - 경제적인 어려움

단체용 설문조사 결과 최저임금 기준에 못 미치는 활동비를 지급하고 있는 단체가 절반에 가까운 43.9%였다. 최저임금 전후의 낮은 활동비를 지급 받는 경제적 조건은 활동을 지속하기 어렵게 하는 주요 이유이기도 하다. 개인용 설문조사 결과 식비, 주거비, 의료비 등이 가장 부담스러운 지출항목으로 조사되었다. 이는 일상에서 기본적인 생활을 유지하기가 쉽지 않다는 사실을 보여준다. 그리고 절반에 가까운 활동가들이 주거비 등을 마련하기 위해 부채가 있다고 답변했다. 부채가 있거나 월세처럼 상시적 주거비 부담이 있는지에 따라 활동비만으로 최소한의 생활이 가능한지 여부도 달라진다. <사례5>의 경우는 활동비 수준이 높지 않더라도 경제적 어려움을 특별히 겪지 않는 것은 스스로가 “부모가 빚을 남겨주지 않고 아프지 않아 운 좋은” 케이스이기 때문이라고 말했다. <사례7> 역시 자신이 부양가족이나 주거비를 걱정하지 않아도 되는 조건이기 때문에 최저임금 미만의 활동비를 받으면서 활동해 올 수 있었다고 하였다.

“저희 단체에서 재정적인 어려움으로 나간 친구들이 많았어요. 재정적인 어려움 문제는 활동가의 지속가능성 중에 제일 중요한 부분인데. (중략) 저는 대학에서 강의도 했고 이런저런 강의도 많이 했고. (중략) 제 부모님은 빚이 없어요. 부모님은 부모님 나름대로 생계를 꾸리고 있고 저희가 은행 빚이 있긴 한데, 주택담보대출을 끼고 IMF 때 작은 빌라 한 채를 아예 샀거든요. 그런데 그건 갚아나가는 거고 둘이 맞벌이이고. 학원도 일체 안 보내거든요. 학원을 안 보내면 애도 키울 수 있어요. 왜냐면 주택이 안정되어 있으니까. 근데 이걸 저희의 특수한 상황인거죠. 부모님이 주택 구할 때도 약간 종자돈도 보태주셨고. 그리고 저는 양가 부모님 네 분 모두 다 건강하게 팔십이 넘으셨는데 병원 다니시는 곳도 없고. 이게 너무너무 저희가 운이 좋았다고 생각해요.” [사례5, 서울]

“사실 개인 편차가 있을 수밖에 없는 거죠. 실제 수령액으로 최저임금이 안 되는 수준이니까. 그걸 충분하다고 말 할 순 없지만 그런 활동비를 책정하는 이유는 우리가 결정하거든요. 사실상. 그러다보니까 그런 상황들은 당연히 이해를 하는 거고. 항상 이런 정도 수준이었던 것 같아요. 항상 최저임금 안 되는 수준. 단체 활동하고 이리면서. 근데 월세를 내야 되는 상황이라거나 아이를 키워야 된대거나 가족 중 누군가 아프다거나 이런 상황이 저는 없기 때문이고. 만약 그런 게 있다고 하면 사실은 쉽거나 적합하지 않죠.” [사례7, 서울]

2015년 연구의 심층인터뷰에 참여했던 <사례19>는 이전에 비해 활동비가 높아진 것이 결혼을 결정하는 배경이 되기도 했다. 당시 60만 원의 활동비로는 부채를 만들거나 집을 구하는 등 삶의 변화를 감당할 수 없는 조건이라 시도할 엄두를 내지 못했다. 이후 활동비가 인상되면서 독립과 결혼처럼 다른 가능성을 상상하고 여러 가지 삶의 변화를 시도할 수 있게 되었다.

“15년도 당시 60만 원 활동비 명목으로 받고 있는 돈이 그렇게 적어도 할 수 있었던 게 제가 아마 부채가 없어서. (중략) 지금(결혼 이후) 이제는 부채가 생겼죠. 왜냐면 최저임금으로 살아가는 게 한계가 있는 거잖아요. (중략) 올해 최저임금 확 오른 게 컸던 것 같아요. 처음으로 150 넘었던 활동비를 올해 받게 되었고, 올해 활동비가 월 175가 되었는데 그 정도 되니까 누구랑 같이 살 때 최소 비용은 할 수 있겠다. 계획이 나오는 거죠. 그래서 가능했던 것 같아요.” [사례19, 전북]

안정적인 생활, 지금보다 나은 미래를 상상하기에 최저임금 전후의 활동비는 여전히 낮다. 그럼에도 최소한 최저임금 수준의 활동비가 지급될 때와 그렇지 않을 때 활동가들이 사는 오늘과 내일의 모습에 미치는 영향이 다르다. 인권운동을 해도 괜찮은 ‘운 좋은 사람’들만 남는 것이 아니라 새로운 활동가들이 참여할 수 있게 하려면 적어도 생활이 가능한 수준의 활동비를 고민해야 한다.

③ “나는 ‘괜찮은’ 활동가일까” - 역량과 성장에 대한 고민

심층인터뷰를 요청할 때 일부 활동가들은 스스로 인권활동가로 불리는 것에 대해 부담을 가지고 있었다. 저마다 이유가 있지만 공통적으로 인권활동가라는 이름의 무게만큼 그 몫을 자신이 하고 있는가에 대해 확신하기 어렵다는 것 때문이었다. 지금보다 더 나은 세상을 만들고 싶은 바람으로 인권운동을 하고 있지만 현장 활동, 당사자 지원과 조직, 정책대응 등 해야 할 일은 너무 많다. 당장 급한 활동에 밀려 역량을 쌓을 기회마저 갖기가 어렵다. 동료들은 잘 해나가고 있는 것 같은데, 자신이 부족해서 버거운 것이라고 생각하기도 한다. <사례10>과 <사례14>의 경우도 할 것은 많은데 시간과 역량이 부족해 힘에 부친다는 어려움을 토로했다.

“이동권이면 이동권, 활동보조면 활동보조. 지금은 워낙 사람들에게 쏟아지는 게 많이 있어요. 탈시설, 장애인등록제, 부양의무제, 이런 것들이 있기 때문에 활동가들이 하나하나 다 알아야 하거든요. 우리가 쌓아오면서 만들어 왔던 제도들이 있잖아요. 이런 제도들이 우리의 바람대로 완벽하진 않아요. 앞으로 어떤 방향으로 개선시키고 어떤 내용으로 요구를 할 것인가. 그럼 저희들이 모여서 정책에 대한 것들을 파고들어야 되는 것들이 있잖아요. 이런 것들 때문에 공부는 공부대로 해야 되고, 투쟁은 투쟁대로 해야 되고. 그러니까 어려운 거죠.” [사례10, 서울]

“그 전부터 고민은 있었어요. 인권 활동, 사회 변혁 활동가, 이걸 어느 순간 나한테 맞지 않는 옷인 것 같다는 느낌을 받았어요. 힘들었고. 공간과 연결 짓기보다는 뭔가 공부도 필요하고 고민도 하고, 성장을 해야 되는데 제가 잘 성장이 안 되더라고요. (중략) 어느 순간 힘에 부친다는 신호는 왔었고. 뭔가를 한다면 즐거운 기대보다는 ‘아, 어떻게 하지’ 이런 고민부터 생기고. 업무 외적인 스트레스. 업무로 비롯한 거긴 하지

만 그런 스트레스가 집에 가서도 있었던 것 같아요. 그래서 내가 이거 잘 못하는 거구나. 잘 하는 사람들. (다른 활동가들은) 대학원 공부 하면서, 영어 논문 읽고 (하는데). 난 뭐하고 있는 거지? 그래서 맞지 않는 것 같다.” [사례14, 서울]

조직 형태에 따른 어려움도 들을 수 있었다. <사례1>은 특정 영역의 전문가 단체에서 활동하는 상근활동가로서 성장과 전망 찾기의 어려움을 느끼고 있었다. 활동을 할수록 일을 효율적으로 빠르게 처리할 수 있게 되었지만 그 외의 활동 역량에는 큰 차이가 없다고 이야기했다.

“활동을 할수록 정보가 쌓이니까 일을 좀 더 효율적으로 빠르게 하고, 업무에 대해서 더 빨리 파악하고 그런 거지 활동가로서의 활동 역량 이런 것은 큰 차이는 없고. 또 (제가 활동하는 단체가) 개개인의 특성을 발굴해서 키워주는 그런 조직은 또 아니니까요. 근데 이걸 (상근) 활동가들의 오래된 고민이기도 하지만 많은 회원들이 이미 인정을 하고 있다고 해야 하나. 여기 있는 (상근) 활동가들이 성장하고 발전하고 전망을 갖기에는 사실은 (어려운 조건인 것 같아요).” [사례1, 서울]

이러한 어려움은 활동가들이 필요로 하는 교육에 대한 욕구로 드러나기도 했다. 교육의 상은 다양할 수 있다. <사례16>은 경력이 많은 활동가들의 고민을 신입활동가인 자신이 쫓아가는 것에 대한 부담을 가지고 있었지만, 공통의 경험을 쌓아가는 과정에서 그러한 부담이 줄었다고 이야기했다. 그러면서 자신보다 먼저 활동을 시작하고 지금도 이어가고 있는 동료 활동가들이 갖고 있는 경험을 함께 공유하는 것이 지속가능을 위해 필요하겠다는 제안을 해주기도 했다.

“기획 같은 경우는 이 사람에 대해서 어떻게 하면 잘 전달할 수 있을지. 우리 목소리가 잘 들릴지. 이것에 대해서 경험을 아예 안 해 본 건 아니지만 다양한 경험을 해봤다고 얘기하기에도 제 스스로 좀 부족한 것 같은 거예요. 항상 비슷한 루트 같은 것 있잖아요. 기자회견 하고 집회 하고 면담 요청하고 인권위 진정하고 이런 것 말고 또 뭐가 있을까? (중략) 사실 저는 그런 어려움, 그런 모르겠음이 오면 회의 할 때 공유를 하면서 이렇게 하기로 했는데 이것 말고 우리가 할 수 있는 건 뭐가 있을지. 이전에는 어떻게 했었는지. 관계 맺고 있는 사람들 중에 요청할 수 있는 게 있는지, 이런 것 물어보거든요. 그럴 때 뽀족하진 않지만 이런 방법도 있구나, 알게 되는 경우가 있어요. 이런 것들을 강의로 전달하는 건 무겁고 오히려 되게 형식이 될 것 같아요. (중략) 지속가능한 인권운동으로 봤을 때는 뭐가 좋을까. 누군가가 경험을 가지고 있는데 이걸 어떻게 잘 공유하는 가가 아닐까 (하는 생각이 들어요)” [사례16, 경기]

개인용 설문조사에서 ‘인권활동가로서 갖추고 싶은 역량’에 대한 응답은 모금, 홍보와 같은 실무역량 뿐만 아니라 정세를 분석하고, 사업을 기획하는 역량 등 다양했다. 이는 인권운동을 더 잘 해나가고 싶은 욕구의 표현이기도 하다. 하지만 대부분 소수의 활동가로 단체를 꾸려가는 상황에서 내부를 다지는 교육 기회를 단체 차원에서 갖기는 쉽지 않다. 그래서 단체를 넘어 인권운동 네트워크나 중간지원조직에 대한 바람으로 교육 사업이 많이 제시되기도 했다.

2) 조직적 이유

① “새로운 활동가와 함께 할 수 있을까” - 활동가 재생산에 대한 고민

개인용 설문조사에서 소속 단체의 어려움을 질문했을 때 활동가 신규충원의 어려움, 낮은 활동비와 열악한 노동 환경 등 경제적 어려움이 가장 많이 선택되었다. 영세한 규모의 단체일수록 신규활동가 유입에 대한 기대를 갖기가 어렵다. 이러한 어려움이 지역에서 활동하는 단체에서는 더 큰 편이다. <사례12>는 상근활동을 희망하는 이가 있었지만 단체 재정 여건이 여의치 않아 선뜻 함께 하자고 할 수 없었다고 이야기했다. 그리고 지역에서 나름 큰 규모의 단체들도 재정 여건이 뒷받침 되지 않아 신규 활동가 충원이 필요하지만 하지 못하고 있다고 덧붙였다.

“상근을 하려고 했던 분도 계셨어요. 재정적 구조가 안 되다 보니까 다른 단체로 보냈죠. 예를 들어 제가 아득바득 해도 100만 원 정도 마련 할똥말똥. 그런 구조를 이 분에게 감당을 해달라고 자신 있게 말씀 못 드린 거고. 저야 이렇게 하면 되는 거지만, 새롭게 활동하는 활동가에게 그런 고통을 감당하라고 요구하는 것 자체가 올바르지 않다고 생각하고 그 분도 선택을 하는 것이 좋겠다. 그래서 (다른 단체를 추천해주었어요) 신규 활동가를 충원하기 위해서는 조건이 되어야 하는데 (바쁘게 활동하다보니) 그 조건을 못 만들었던 말야. 그러니까 사람이 있어도 새롭게 제안할 수가 없어. 그런 표현을 했어요. 나처럼 살지 않았으면 좋겠다는 마음도 있고.” [사례12, 대구]

단체의 재정여건만이 아니라 사람이 없는 상황에서도 활동가 충원의 어려움은 발생한다. 지역에서 활동하는 단체의 경우에는 이러한 어려움을 더 크게 토로했다. <사례11>의 경우 과거에는 학생운동의 경험을 가진 사람들이 사회운동 활동가로 유입되는 흐름이 있었는데, 이것이 단절되면서 새로운 활동가를 어디서 어떻게 찾아야 할지 어려웠다고 이야기했다.

“활동을 같이 하던 친구가 관뒀어요. 사람이 없네? 혼자 해야 돼. 혼자 쪽 했어요. 일을 혼자 하면 너무 힘들잖아요. 누군가 와야 하는데 올 사람은 없고, 그렇다고 워낙 열악하고 하니까 선뜻 와서 일하자고 하기가

뭐하고. (중략) 예전에 그나마 학생운동이 있을 때는 우리 쪽으로 오지는 않았지만, (좀 더 큰 단체로는) 그래도 배출되는 친구들이 좀 있었는데, 최근에 그 정도도 안 될 정도로, 학교 학생회 구성원하기 어려울 정도니까. 학생운동이. 없잖습니까.” [사례11, 울산]

〈사례16〉은 활동가 재생산의 통로로서 자원활동가 체계 운영에 대한 고민을 이야기했다. 단체의 지향에 동의하는 사람들이 얼마나 있고, 그들과 어떻게 함께 하고 있는지가 활동가 재생산에 직결되기 때문이다.

“기존에 단체에 오며 가며 활동했던 자원 활동가가 끊긴 지가 오래 되었어요. 그런 사람들 중에서 같이 활동을 하면 좋을 텐데. 저희는 활동가 중심 단체다 보니까. 그런 것들이 잘 이어지지 못해서 어떤 사람을 어떻게 만나야 할지도 잘 모르겠는 부분들이 있는 것 같아요. 올해는 저희가 내외부적으로 반차별 활동을 열심히 하자고 해서 반차별 모임을 해요. 많지는 않지만 3명 정도가 오시거든요. 이런 관계를 쪽 이어 나갈 수만 있다면 그런 것은 조금 문제가 해소되지 않을까 싶은데. 그 분들이 선택하긴 하겠지만.” [사례16, 경기]

활동가 재생산에 대한 고민이 갑자기 등장한 것은 아니다. 새로운 활동가들이 특별한 ‘각오’를 하지 않고 활동을 시작할 수 있을 때 이러한 고민을 조금은 내려놓을 수 있을 것이다. 어떻게 하면 지금보다 튼튼하고 안정적인 재정구조를 만들 수 있을지, 그리고 활동경험을 함께 만들어가면서 인권운동의 자리를 넓혀갈 수 있을지 고민이 필요하다.

② “활동도 해야 하고 돈도 벌어야 하고” - 열악한 재정구조로 인한 어려움

생계를 보장할 수 있는 활동비가 지급되어야 한다고 말하지만 단체의 재정구조가 개선되지 않는 현실에서 활동비 인상 결정은 여러 가지 고민을 남긴다. 〈사례19〉는 단체와 활동가가 고용-피고용 관계로만 설명되지 않는 상황에서 단체가 지게 되는 재정적 부담은 활동가가 함께 져야 하는 부담으로 이어진다고 이야기하며, 최소한의 권리 보장을 주장하는 입장과 현실의 간극에 대한 고민을 이야기했다.

“최저임금 인상이 노동자 권리 차원에서는 필요한 일이긴 한데 비영리단체들이나 당장의 저희만 하더라도 최저임금 인상이 고민이 되는 지점인 것 같아요. 인권단체여서 최소한의 권리는 지켜야 한다고 얘기는 하지만 사실은 그만큼 수입부분이 확 늘어나는 건 아니니까. (중략) 저희가 소위 얘기해서 회사 개념이 아니잖아요. 특히 저희는 고용주하고 피고용 된 사람의 개념이 아니라 활동가들이 자기 활동을 하고자 해서 오는 거고. 단체의 수입을 늘리기 위해서 자기 스스로 더 노력해서 하는 게 있으니까. 근데 최저임금 인상엔 우리가 얼마만큼 부합할 수 있을까, 이 고민인 거잖아요. 우리가 고용주에게 요구하는 권리의 개념이 아니다 보니까. 내가 내 수입을 어떻게 늘릴 수 있을 것인가, 우리는 어느 정도 까지 조정할 수 있을까. 최저임금이 활

동할수록 묘한 개념인 것 같아요.” [사례19, 전복]

단체의 상근 구조를 만드는 과정에서 상근을 시작하려는 활동가와 그 토대를 함께 고민하고 만드는 주변 활동가들 사이에 긴장이 있기도 했다. 함께 활동하는 관계로서 보다 안정적인 시스템을 구축하기 위한 노력은 구성원 모두에게 요청된다. 하지만 <사례8>처럼 활동 경력이 더 오래된 활동가에게 그 부담이 더 크게 요구되는 경우도 있었다.

“우리는 자원도 역량도 없는 단체고, 새로 들어온 사람을 훈련시키는 시스템이든 배려든 같이 만들어야 하는데, 활동한 지 오래된 두세 명한테 너희가 우리에게 제공하라는 식으로 요구 받을 때 굉장히 부당하고 비현실적이라고 느끼게 되는 점이 있었던 것 같아요. (중략) 아무 것도 없는 상황에서 무언가를 만들기 위해서 누군가는 받는 돈 이상의 희생이라고 표현할지, 헌신이라고 표현할지, 어쨌든 그 무언가를 투입해야지만 거기에서 그 이후에 무언가를 할 수 있는 기반이 생겨나는 건데. (중략) 그게 아니라 당연히 보장해야 하는데 이게 왜 안 되냐, 라고 말하는 어떤 그런 부당함. 그런 것에 대해 오랫동안 쌓인 것 같아요.” [사례8, 서울]

활동비를 인상하려면 단체의 회비, 후원금 수입이 늘어나야 한다. 그럴 때 특별 후원사업을 하기도 하지만 일상적으로는 단체의 활동수입을 만들 방안을 찾는다. 여러 단체들에서 <사례19>처럼 인권교육을 통해 단체 수입을 마련하기도 한다. 그러나 활동가가 소수인 조건에서 교육이 갑자기 몰릴 때는 다른 활동과의 병행이나 조직운영 등에 과부하가 걸리기도 한다는 어려움을 이야기하기도 했다.

“6월에 일정이 대략 제가 기억하기로는 주에 3회 정도는 나갔던 것 같아요. 횡수로 따지면, 요청을 받고 일정상 무리라 못가는 경우도 당연히 있는데 어지간하면 인권 교육을 나가려고 하는 게, 인권 교육을 잘 하는 것도 운동이니까 활동 영역이라고 생각하고 나가는 것도 있고. 또 한편으로는 교육 수입이 필요해요. 저희 단체도 인권 교육 수입이 없으면 어려운 부분도 있거든요. 교육 수입 때문이라도 교육 일정을 나가는 경우도 있죠. 일단은 상임 활동가끼리 얘기 하는 건 무리해서는 나가지 말자. 주된 활동이긴 하지만 활동가들이 무리하면서 까지는 나가지 말자.” [사례19, 전복]

개인용 설문조사에서 ‘회원확대 및 재정마련을 위한 모금 역량’이 활동가들이 가장 갖추고 싶은 역량으로 조사되었다. 많은 단체가 열악한 재정구조로 인한 어려움을 공통적으로 겪고 있고, 이를 해소하기 위한 방안으로서 활동가들 스스로가 재정 확대로 이어질 수 있는 역량을 갖춰야겠다는 필요를 느끼고 있었다. 하지만 영세한 구조에서 모금을 위한 활동이 또 다른 부담이 되는 상황이기도 하다. 좀 더 전략적으로 모금활동을 할 수 있는 지원도 필요하다.

③ “안정적이고 안전한 공간이 필요하다” - 사무공간에 대한 고민

단체용 설문조사에서 사무공간이 있다고 한 63개 단체 중 30개 단체는 독립적으로 사무공간을 운영하고 있었고, 33개 단체는 다른 단체 또는 개인과 공동으로 공간을 운영하고 있었다. 두 경우 모두 월세를 내는 방식으로 임대하고 있었고, 단체마다 부담하는 비용의 편차가 매우 컸지만, 독립 운영과 공동사용의 경우 모두 평균 100만 원 정도의 월세를 부담하고 있었다. <사례19>의 경우처럼 임대료 부담이 갑자기 커질 때 열악한 재정구조가 더 흔들리게 되는 문제가 있다.

“단체 입장에서 봤을 때 사무실 이전한 것도 큰 변화. 저희가 작년 7월에. 실은 거기도 저희가 임대해서 들어간 거긴 하지만 거기가 사실은 아까 얘기 했던 젠트리피케이션 일어난 지역이에요. 구도심 쪽이에요. 원도심 쪽인데 거기가 갑자기 서울의 경리단길처럼 상권이 엄청 부흥하게 되었어요. 저희가 2015년에 사무실 쓸 때만 하더라도 그렇게 까지는 아니었는데 2~3년 사이에 상권이 엄청 활성화가 되면서 임대차 하는 조건들이 많이 바뀌었어요. (중략) 15년도 당시보다 임대료 부분은 2.5배 정도 증가 되었어요.” [사례19, 전북]

개인용 설문조사 결과 사무공간에 대한 만족도는 68%였지만, 이는 단체의 재정여건을 고려할 때의 만족도라고 할 수 있다. 사무공간, 활동비, 복지제도 등의 만족도 결과에서 ‘임대료 부담이 줄었으면’, ‘사무공간이 넓었으면’, ‘독립적인 사무공간을 확보했으면’ 좋겠다는 기타 의견이 다수 있었다. <사례10>처럼 여러 단체가 함께 사무공간을 쓰게 되면서 발생하는 문제로 인해 일의 효율이 떨어지는 경험을 하고 있는 경우도 있었다.

“우선 (제 자리가) 소음이 제일 크고. 여기에서 전화, 저기에서 전화도 다 들려오니깐 집중이 안 돼요. 일단 공간이 열악한데, 기분 전환을 할 수 있는, 창문을 열면 환기가 될 수 있는 거잖아요. 여기 공간은 창문이 없어요. 저 안 쪽에 그냥 통로문 하나만 있어요. 이럴 데서 오는 답답함. 집중이 잘 안 돼요.” [사례10, 서울]

사무공간이 없다고 응답한 8개 단체는 회의공간이 필요할 때는 스터디카페나 다른 단체 사무실을 이용하고 있었다. <사례3>처럼 소수자 당사자 조직의 경우 회원들이 안전하게 찾아올 수 있는 공간이 필요하다는 바람을 이야기 하기도 하였다.

“특히 당사자 자조를 위에서 모일 때는 이게 안전의 문제도 있어서, 아웃팅 되면 안 되니까 되게 신경이 쓰이는 부분이에요. 우리가 정말 편하게 모일 수 있는, 예약을 해서 언제만 갈 수 있는 그런 게 아니라, 그런 공간이 생기면 어떨까 항상 꿈꾸거든요. 그래서 소속된 단체가 겪는 어려움은 공간이 없다는 것이 가장 큰 것 같아요.” [사례3, 서울]

다양한 소수자들과 함께 하는 단체로서 사무공간의 안정성, 접근성, 편의성 등이 확보되길 바라지만 임대료 부담이 높아지는 현실에서 선택지는 별로 없다. 개별적으로 사무공간을 마련하기 어려운 단체들에 대한 공간 지원 방안에 대한 고민이 필요하고, 월세 부담을 낮추기 위해서라도 공유공간의 확대 역시 필요하다.

④ “쉬는 게 부담되고 미안하다” - 쉼과 재충전이 온전히 보장되지 못하는 어려움

활동가의 쉼과 재충전은 지속가능한 활동이 가능하게 하는 중요한 조건이기도 하다. 이를 위해 많은 단체들에서 안식년 및 안식월 제도를 운영하고, 중간지원조직들에서도 활동가들의 쉼과 재충전을 지원하는 사업이 다양해지고 있다. 단체용 설문조사 결과 절반에 가까운 49.3%의 단체가 ‘안식년 및 안식월 제도’를 운영하고 있다고 답했다. 하지만 제도가 있는 것이 곧 잘 실행할 수 있는 조건으로 이어지진 않는다. <사례10>은 단체의 재정여건으로 인해 쉬는 동안 활동비가 제대로 보전되지 않았다고 이야기했다.

“안식년 제도가 더 필요한 게 아니라, 안식년에 들어가면 이 활동비를 계속 주느냐 안 주느냐 이것인 거잖아요. 우리 단체 같은 경우 워낙 재정이 어렵다 보니까 한 6개월은 그대로 지금 나가는 활동비를 그대로 주고 6개월은 기존의 활동비에 70~80%밖에 줄 수 없는 이런 상황이거든요. (중략) 안식년을 쓰는 이유가 그동안 나의 에너지를 소진했기 때문에 이런 것을 채우기 위해 쓰는 거잖아요. 활동가의 역량에 따라 부수적인 다른 일을 할 수 있는 거고 이걸 둘째 치더라도 먹고 사는 비용이 안식년을 보장해주는 건데, 이런 비용을 단체에서 보전해 줄 수 있냐, 없냐인 거죠. 보전해 줄 수 없다고 한다면 온전한 안식년을 보낼 수 없는 거잖아요.” [사례10, 서울]

안식년 및 안식월 제도가 있지만 자신이 쉬는 동안 생기는 공백을 다른 동료들이 분담해야 하니 이 제도를 이용하는 것 자체가 망설여지고 미안해지기도 한다. <사례20>은 단체 활동과 관련한 큰 이슈로 몸과 마음이 크게 소진되었지만 여건상 안식년을 미루었다가 “도망치듯” 뒤늦게 쓰는 것을 택했다고 말하며, 안식년 및 안식월 제도를 사용하는 활동가로 인해 발생하는 공백이 부담이 되는 것은 분명 사실이지만 지속가능한 활동을 위해서는 눈치 보지 않고 쉴 수 있어야 한다고 강조했다.

“활동가들이 쉬려고 해도 쏘아지는 일정 때문에 미안함이 있는 거죠” [사례10, 서울]

“1년을 쉬는 거 자체가 사무국 차원에서는 부담. 소수가 있는데. 그래서 차라리 자주 짧게 쉬는 게 서로를 위해서 좋지 않나 이런 이야기들이 있었는데, 저도 어쩌다보니까 7년차가 되가지고 안 되겠다, 도저히 못 버티겠다, 해서 도망쳤어요. (중략) 전 무조건 (안식년 및 안식월 제도가) 필요하다고 생각해요. 물론 당사자가

필요 없다면 그거는 그분이 결정할 일이지만 선택지는 어쨌든 있어야 한다고 생각해요. 될 수 있는 선택지. 근데 물론 이제 제가 쉽으니까 제 동료들이 더 힘들어지면, 그건 진짜 안 좋은 거라고 생각하는데. 그거에 대한 대안이 사실은 저희도 (별로 없죠). 약간 돌려막기, 뭐라 해야 되나. 진짜 이걸 어떻게 해야 될지 잘 모르겠어요. 지금은 일단 계속 해보는 새로운 시도를 계속 해보면서.” [사례20, 서울]

많은 단체에서 안식년 및 안식월 제도를 운영하고 있음에도 개인용 설문조사 결과에서 ‘안식년 제도와 같은 유급재충전의 시간확보를 위한 지원’이 인권활동가를 지원하기 위해 가장 필요한 항목으로 조사되었다. 이는 안식년 및 안식월 제도를 이용하기 어려운 조건이 있다는 것을 짐작하게 하는데, 심층인터뷰에서 이러한 어려움이 더 확인됐다. 활동가의 쉼과 재충전을 위해 운영되는 안식년 및 안식월 제도가 이 기간 동안 경제적 불안정을 감수해야 하거나, 동료 활동가들에게 부담을 지우는 ‘돌려막기’가 되지 않도록 어떻게 운영하고 조정되면 좋을지 고민이 필요하다.

⑤ “우리 조직은 평등한가” - 조직문화에 대한 고민

개인용 설문조사 결과 활동가들은 인권운동이 지속되기 위해 갖춰져야 할 조건으로 ‘서로에게 힘이 되는 동료관계’와 ‘평등하고 민주적인 조직운영’을 많이 선택했다. 함께 활동하는 동료들과 어떻게 관계 맺고 소통하는가는 열악한 활동조건을 딛는 힘이 되기도 한다. 조직문화가 지속가능한 조건에 미치는 영향이 크다고 보고 관련 내규가 있는지, 점검하는 시간을 공식적으로 갖는지, 조직의 목표를 공유하며 이 논의가 활동가들과 협의하에 이루어지는지, 갈등 발생 시 해결과정이 있는지에 대해 확인하였다. 설문조사 결과는 전반적으로 긍정적이었지만, 심층인터뷰를 통해 관계나 소통 등의 어려움을 겪었던 구체적인 경험들을 들을 수 있었다. 시간이 지나 해결된 사건도 있지만, 지금까지 이어지는 어려움도 있었다.

〈사례1〉은 자신이 속해 있는 전문가 회원단체에서 상근활동가들이 의사결정과 역할분담에 있어 동등한 위치로 여겨지지 않고 있다는 경험을 이야기해주었다. 활동 특성상 전문가와 함께 활동하는 〈사례20〉도 비슷한 경험을 들려주었다. 활동가들의 역할이 전문가들을 뒷받침하고 조력하는 것으로 제한되다보니, 활동가로서의 자신의 위치와 전망에 대해 고민하기도 했다.

“여러 논의가 이루어지는 테이블에서 쌍방향 소통이 아닌 일방적인 업무 지시가 있고, 전문가 단체에서 상대적으로 전문적 지식이 부족한 상근활동가의 경우 논의에 제대로 참여하기가 어려워요. 전문가와 활동가가 운동에 있어서 전문적 영역과 그를 넘어서는 부분에 대한 조화가 이루어지고, 각자의 영역을 존중하며 수평적이고 대등한 위치에서 활동해야 하는데 이곳에서 상근활동가는 전문가의 활동을 보조하고, 조력하는 존재가 되고, 일상생활에서도 늘 치우고 챙기는 역할을 하게 되는 것 같아요.” [사례1, 서울]

“초반에 비서처럼 활동할 때는 이게 활동인지 아니면 뭐 그냥 비서인지. 진짜 정말로 그런 취급을 받았었고. 그니까 모르겠어요. 그래서 그 활동 자체가 의미가 있으면 할 수 있는 건데, 그 활동 자체도 뭔가 문제가 많은 거 같고 이럴 때는 정말 자괴감이 많이 들었던 거 같고, 그런 질문 많이 했었던 거 같아요.” [사례20, 서울]

위계를 구분하지 않고 수평적인 조직구조를 갖추고 있더라도 문제가 없는 것은 아니다. 활동경력, 역량, 자원(네트워크) 등에 따라 조직 안팎으로 미치는 영향력이 다르기 때문에 함께 활동하는 동료 사이에서도 다양한 문제가 발생할 수 있다. <사례8>은 수평적인 관계만이 강조되고 역할과 책임, 권한에 대해 논의되지 않아 오히려 어려움이 있었다고 이야기했고, <사례9>에게는 같은 활동가라고 하더라도 활동경험이 많을수록 정보량의 차이도, 발언권이 미치는 힘도 다르다는 이야기도 들을 수 있었다.

“누구는 활동가이고 누구는 회원이다, 이런 관계가 되며 훨씬 다루기 쉬워지는 것 같거든요. 근데 우리 다 같이 활동가다. 책임이나 권한이 명확히 분리되지 않은 상황에서 다 같이 활동을 하는 관계라고 했을 때는 이게 너무 견딜 수가 없어서.” [사례8, 서울]

“발언권의 무게가 있는 사람이 의견을 말하면 활동이 위축되기도 하고, 좌절감이 들기도 하고, 약간 역심도 드는 거예요. (중략) 정보가 어느 무리에서만 정체되어 있는 경우를 시간이 지나고 나서 알게 되기도 하고. 뭔가 이해가 바탕이 된 활동이나 결정이라고 생각했는데 그것에 대한 아쉬움이 뒷말로 나오게 되기도 하고. 이랬을 때 우리가 서로를 존중하면서 만나고 있나, 아니면 수평적으로 만나려고 노력하고 있나, 그런 아쉬움이 들 때가 있어요.” [사례9, 광주]

<사례4>는 자신이 속해있는 단체가 커뮤니티로 시작했고, 시간이 지나면서 조직 규모가 확장되고 변화해 지금의 모습을 갖추게 되었는데, 회원들 사이에서 조직에 대한 기대나 이해가 달라 갈등을 겪은 경험을 들려주기도 했다. <사례5>는 단체 설립 초기부터 활동한 활동가와 활동을 시작한 지 얼마 되지 않은 활동가 사이에서 발생한 차이가 조직 내 갈등으로 이어진 경험을 들려주었다. 같은 단체에 속해있다고 하더라도 서로 다른 경험과 지향을 가지고 있을 때 활동의 방향이나 조직의 목표와 역할 등에 대해 서로 달리 생각할 수 있다. 이러한 차이와 간극이 조직 내 갈등으로 드러날 경우 규모가 작은 단체일수록 해결과정이 더 어려울 수 있을 것이다.

“20년 전 단체가 설립되었을 때는 몇 명 소수의 친밀한 커뮤니티였는데 이후 몸집이 커지면서 외형은 제도권의 어떤 단체처럼, 뭐가 있는 조직처럼 그렇게 보인다는 거죠. 여전히 커뮤니티에서 만들어진 문화로 끌고 온 그 문화 속에서 조직이 있다 보니까 이게 섞여있다 보니까 이게 때로는 사람들에게 혼선을 주는 것 같아요.” [사례4, 서울]

“오래 활동한 사람들이나 오래된 단체는 (중략) 조직 외부를 바라보고 운동을 주로 했어요. 조직 내의 문제가 중요하지 않다는 건 아니에요. 그걸 오랫동안 인권운동이나 진보적 사회 운동이 그걸 묻어두고 활동을 해왔거든요. 근데 새로운 대중들은 그 사람들하고 같이 일을 해야 되고 그 사람들을 향해서 목소리를 내야 하는데, 다른 요구가 있는 거죠. (중략) 이 운동의 전망은 내가 수립하는 건 아니고 단체에서 이미 수립이 되어 온 거고, (그에 대해) 논쟁을 하다가 그러다 권위주의 문제도 불거지기도 하고요. (중략) 인권단체들은 일단 규모가 작아서 문제인 것 같아요. 보통은 인권단체가 3,4명 이하거든요. 그 안에서 발생한 문제를 해결을 한다는 게 보통은 쉽지가 않은 거고, 저희도 저희 말고 의지할 데가 없었어요. 내부에서 죽이 되든 밥이 되든 해결해야 하고. 외부에 있는, 우리 단체를 아무것도 모르는 제3의 단체가 우리 단체의 조직 전망을 대신 세워줄 수는 없잖아요.” [사례5, 서울]

〈사례19〉의 경우는 상근활동가와 운영위원 사이의 경험과 연령 차이가 크다보니 어떻게 의사소통을 하면 좋을지 고민이 된다고 하였다.

“사실은 이걸 좀 어려운 부분이긴 한데 운영위원의 구성이 대부분 지역 사회 내에서 연차가 되게 오래된 운동가들이세요. 그러다 보니까 갭이 있는 부분도 요즘 들어 많이 드러나요. (중략) 80년대 운동을 하셨던 분들, 그런 활동을 하셨던 분들과 인권운동 사이에 갭이 분명히 있는 것 같아요. (중략) 연배의 차이나 이런 것들이 생기면서 의사소통이나 이런 부분에 어려운 부분도 있거든요. 민주적 의사소통, 커뮤니케이션, 이걸 단체에서 어떻게 할까, 이런 것도 사실 저는 고민이긴 해요.” [사례19, 전북]

조직문화에 대한 고민이 조직 내부만을 향하지 않고 연대활동이나 네트워크 활동처럼 여러 단체와 함께 할 때 발생하기도 한다. 〈사례2〉는 단체들이 수평적 관계에서 연대운동을 하지만, 그 중에서도 리더십을 가진 활동가나 큰 단체를 중심으로 논의와 결정이 이루어지는 것에 대한 고민을 이야기했다. 공동의 목표를 달성하기 위해 모인 연대 운동이지만, 어떤 단체는 상위조직이고 또 어떤 단체는 그에 따르는 하위조직 같은 느낌을 갖게 되기도 한다고 하였다.

“(우리 단체는) 리더십을 중심으로 해서 가잖아요. (중략) 근데 그 틀에서 거기 이제 따라가는 형태가 되는 것 같아요. 그래서 이게 의사소통의 관점으로만 보면 제일 혁신하고 싶어요. 여기서 헤드가 결정을 내리면

같이 하는. 물론 연대 단체이지만 약간의 하위조직화 같은 느낌을 받을 때도 있어요.” [사례2, 서울]

민주적이고 평등한 조직문화를 만들기 위해서는 일상의 노력과 실천이 담보되어야 한다. <사례10>이 언급한 것처럼 문제를 개인화하지 않고, 자신을 돌아볼 수 있는 여유가 생길 때 옆 사람이 어떤 어려움을 가지고 있는지 살펴볼 수 있을 것이다. 이를 위해서는 구성원 모두가 조직문화를 함께 점검하는 시간을 확보할 필요가 있다.

“활동가들이 워낙 개성들이 뚜렷하게 있고 자기만의 생각들이 있는 거잖아요. 우리가 운동을 하고 있는 사람이고 인권을 얘기하고 있는 사람이지만 사람들이 스쳐가면서 겪는 일들이 있잖아요. 나라는 사람의 성격은 유한데 이 사람의 성격은 직선적이란 말이에요. 이 직선적인 성격과 유한 성격이 부딪치면 당연히 오해들이 쌓이고 상처가 생길 수 있는 거고요. (중략) 일단은 지쳤어요. 이런 것들(조직문화)도 자기 안의 생각해 볼 수 있는 여유라든지 아니면 뭔가를 챙겨볼 수 있는 것들이 있어야 돌아볼 수 있고 옆에 있는 사람을 챙기고 나를 챙길 수 있는 거잖아요. 근데 나를 챙길 수 있는 시간조차도 없는데. 옆에 있는 동료들이 중요하다고는 하지만 나 자신도 중요하거든요.” [사례10, 서울]

심층인터뷰를 통해 운영방식, 활동구조, 의사소통, 동료관계 등 조직문화에 대한 활동가들의 다양한 고민을 들을 수 있었다. 그리고 민주적이고 평등한 조직문화에 대한 고민이 한 조직 내에서만이 아니라 연대운동을 해나가는 조직들 간에도 발생할 수 있다는 사실을 확인했다. 조직문화를 고민한다는 것은 완벽한 조직을 만드는 것이 아니라 서로 다른 경험과 생각을 가진 구성원들이 함께 소통하는 법을 배우고 관계를 만들어가는 훈련의 과정이다. 그리고 이를 뒷받침하는 실질적인 변화도 뒤따라야 한다. 조직문화 점검이 ‘문제의 조짐을 알아채는 힘’을 키우며 ‘문제를 함께 다룰 수 있는 동료들’과 일상의 관계와 문화를 확인하는 중요한 활동으로서 인식될 필요가 있다.⁷⁾

7) 2017년 인권운동더하기 신입활동가 공동교육 참가자들의 이야기를 엮어 발간한 「인권 있는 인권조직을 바라는 인권활동가들을 위한 안내서」를 참고했다. <https://bit.ly/34R1KkZ>에서 다운로드 받을 수 있다.

3) 조직 외 환경의 이유

① “한때 하는 것” “아이들을 위해” - 청소년인권운동이 겪는 어려움

심층인터뷰에서는 청소년인권운동의 지속가능한 활동을 방해하는 개인과 조직적 어려움에 더해, 조직 외 환경이 미친 영향 또한 확인할 수 있었다. <사례8>은 청소년들이 경제적인 힘을 가질 여력이 없고 지지기반을 튼튼히 할 수 없다는 어려움도 존재하지만, 무엇보다 일시적이고 한때 하는 운동으로 치부되기 때문에 지속가능한 청소년인권운동을 상상하기 어렵다고 보았다. 청소년 인권활동가의 경우 불안정성이 지속되면서 오랜 시간 안정적으로 활동하기가 어려워지다보니 <사례15>는 함께 하고 있는 동료활동가들이 언제든 떠날지 모른다는 불안을 갖고 있기도 했다.

“청소년 인권운동에 (중략) 상근활동가가 왜 없냐? 첫 번째가 청소년들이 그만큼 경제적, 사회적으로 자유도나 여력이 없기 때문에 이 운동을 해도 그 사람들의 지지 기반, 이런 물질적인 걸로 연결이 안 되는 거죠. 그게 일차적이고 숙명적인 문제이지만, 이차적으로 느끼는 게 사람들이 이걸 청소년들이 청소년기 때, 한때 하는 걸로 생각을 하지, 전문적인 운동 영역으로서 활동가가 있어야만 하고 그런 걸로 잘 생각을 하지 않는구나. ‘그런 인식을 어떻게 바꿀까’가 청소년 인권운동 활동가를 만들어가는 데 가장 중요한 해결 과제 같고, 그 부분을 조금이라도 개선을 해야 되는데, 굉장히 경쟁이 많죠. 청소년 운동이라는 이름으로 청소년 인권운동을 다루거나 청소년 해방을 지향하는 게 아니라 그냥 청소년들을 교육시키거나, 청소년들이랑 같이 좋은 일 하는 그런 걸 청소년 운동이라고 하고, 그 사람들과 청소년 인권운동이 혼동되기도 하고, 정작 그런 사람들은 정부라든지 사회적 지원은 대부분 가져가고, 그런 문제를 어떻게 극복하고 개선할지가 과제인 것 같아요.” [사례8, 서울]

“지금 제가 있는 모임만 해도 가끔 이런 불안이 들어요. 이 사람들이 결국에는 학교나 입시라는 이유로 대학, 지역을 떠나거나 아니면 운동을 그만 두거나. 이럴 수 있겠다. 이런 생각이 좀 들더라고요. 이 사람들이 활동 그만 두면 또 새로운 사람을 찾아야 하고, 이런 게 피곤하지 않을까. 그런 생각을 계속 하고 있어요.” [사례15, 충남]

<사례15>의 경우처럼 연대활동을 하면서 청소년 친화적이지 않은 분위기 때문에 동료활동가로 존중받고 있지 못하다는 느낌을 받기도 한다.

“지역에 청소년 인권 관련 연대체가 하나 있어서 자주 가는데, 한 번은 저 대신 어떤 분이 가셨거든요. 그 분이 거기에 다녀오셨는데 자기는 거기가 좀 불편했다. 왜냐면 학생 인권조례를 제정하기 위해서 모인 건데 거

의 대다수가 비청소년이고, 나이도 조금은 있으셔서 그러다보니까 학생 인권조례를 내 아이를 위한 학생 인권조례, 이런 식으로 접근을 하는 것 같아서 가기가 별로였다, 이런 분도 있었고. 청소년 분들이 연대체 회의에 잘 못 오세요. 시간대도 그렇고 거의 평일 저녁에 주로 하는 편이다 보니까 그런 이유로 참여를 못하는 경우도 있고. 연대체 내부의 구성, 분위기 자체도 청소년 인권 친화적이지는 않은 편이에요.” [사례15, 충남]

다양한 의제와 영역의 인권운동이 있고 지속가능성에 대한 고민은 이를 가로지른다. 그럼에도 청소년인권운동이라서 겪는 어려움의 특수성이 존재한다. 인권단체 지원을 고민할 때 물적·인적 기반을 만드는 것이 더욱 어려울 수밖에 없는 청소년인권운동에 대한 고려가 더 필요하다. 그리고 이 사회에서 청소년을 동등한 주체로 보지 않는 나이주의, 권위주의가 마찬가지로 작동하고 있는 운동사회 내부의 성찰과 변화도 요구된다. ‘청소년은 오늘을 사는 시민’이라는 청소년 평등선언은 운동사회를 향한 것이기도 하다.

② “퇴근 후에도 계속 이어지는 활동” - 상담과 지원활동에서 겪는 어려움

인권운동이 다양한 역할을 하고 있지만, 사회적 약자와 소수자의 인권을 다루는 단체의 경우 상담과 지원하는 활동을 기본으로 하고 있는 경우가 많다. <사례14>와 <사례12>도 당사자를 지원하고 조력하는 일이 가장 중요한 활동이자 지금까지 활동을 이어온 주요한 이유이기도 하다. 하지만 이러한 활동의 경계가 일상과 명확하게 나뉘져 있지 않고, ‘빼고 싶어도 뺄 수 없는 일들이 많아서’ 업무량도 상당히 많은 편이다.

“예를 들면 저희가 동행 지원이라고 해서 거리 홈리스 분의 주거 지원, 병원 동행, 법원, 이렇게 동행을 하면 거의 반나절이 다 날아가죠. 그런 식으로 다 날아가면 돌아와서 밤까지 다른 일을 해야 하고. 왜냐면 저희가 상시적으로 해야 할 일들이 있거든요. 대중을 조직하기 위해서 필요한 활동 중에 하나가 아웃리치 후의 후속 지원, 이것도 저희에게 꼭 필요한 거고. 사실 그걸 통해서 홈리스가 당면한 문제를 저희가 듣고 겪고 개선점을 찾으니까 안 할 수가 없는 활동. 이게 정해져 있는 게 아니에요. 언제 이렇게 지원을 해야 할 일이 생길지 모르기 때문에. 그리고 연대 활동. 한두 군데도 아닌 사회, 장애, 빈민, 이런 쪽 연대 활동도 주말에 가야하고. 그러고 나면 일할 시간은 밤인데, 밤에 또 회의도 있어요. 저희가 회의도 많아요. (중략) (지금 하고 있는 활동들이) 그냥 다 필요하다, 꼭 해야 하는 활동은 해야 하는 것들이다, 여기서 더 뺄 건 없다. 빼면 좋겠는데 뺄 수 있는 게 없어요. 여기 있는 활동들을 조직이 있는 동안에는 해야 하는 것 같고.” [사례14, 서울]

“저는 사무실 연결이 착신되어 있거든요. 24시간 착신되어 있어요. 왜냐면 들어와서 전화 받는 것도 귀찮고. 8~9년 쯤 그렇게 하다 보니까 사무실 전화하는 사람들이 별의별 사람들이 다 있고. 그래서 사실 전화가 사적인 전화인지 공적인 전화인지 구분이 안 되니까. 새벽에 전화 오는 것도 받기도 하고. 특성이 그래서. 한 달 전에 상담전화가 왔는데 술 먹은 (분이), 6시 반쯤에 경찰이 나를 무조건 끌고 가려고 하는데 국가인권위원회로 착각을 하고 빨리 와서 어떻게 해 달라고. (중략) 오는 사람들이 자기가 갑갑해서 오는건데 언제 연락주세요, 이렇게 얘기하기가 (쉽지 않더라고요). 만나는 날짜는 정해요. 제 일정 스케줄을 보고 적절한 날짜를 정해요. 무조건 다 오는 것이 되는 건 아니고. 전화 상담은 언제든 할 수밖에 없는 구조가 있는 거고, 대신 상담 날짜는 정해서 오는 거죠. 특정하게 매주 수요일 이렇게 할 수 없는 게 저도 일정이 계속 바뀌니까. 금요일 오면 다음 주 뵙자, 그렇게 하는 거죠.” [사례12, 대구]

인권침해 상황에서 어떻게 대처하는 게 좋을지, 긴급 상황에 당장 어떤 지원이 연계될 수 있을지에 대한 상담은 단체의 정체성과 맞닿아 있는 주요 활동이다. 이러한 상담은 상담으로 끝나지 않고, 이후 제대로 조치가 취해지도록 하는 후속대응까지 이어져야 한다. 어떤 케이스인가에 따라서도 받게 되는 영향이 다른데, 이러한 활동이 활동가로서 요구되는 역할이기에 이로 인해 소진되는 문제를 더 개인화하게 되기도 한다. 버틸 만큼 버티거나 못 버텨서 떠나거나 식으로 개인이 감내하고 선택할 것처럼 여겨진 측면이 있다. 상담과 자원활동이라는 특성을 고려하며 이러한 활동으로 인한 소진을 어떻게 개인화하지 않을지 섬세한 접근과 고민이 필요하다.

③ “혐오세력의 위협과 공격” - 혐오폭력이 개인에게 남기는 상처

사회적 소수자를 지원하고 대변하면서 인권활동가들은 혐오세력이 가하는 직접적인 위협에 노출되기도 한다. <사례20>의 경우 혐오세력으로부터 받았던 위협으로 인해 ‘혼자 길을 걷지 못할 정도로’ 힘들고 불안감을 느꼈던 경험을 이야기했다. 동시에 이러한 경험이 소수자로서 이 사회를 살아가는 것이 어떤 것일지를 구체적으로 알고 동질감을 느끼는 계기가 되었다며 회고했다.

“한 번 제주도에서 발제하고 나서 혐오세력들이 와 가지고 앞에서 책상치고 샷대질하고 끝나고 저 잡으러 오고 그랬었거든요. 근데 그때 끝나고 집에 가야되는데 제가 혼자 길을 못 걷겠더라고요. 언제 이 사람들이 올지 모르니까. 약간 그런 게 변한 거 같아요. 그래서 저도 페이스북이나 이런 것들 다 바꿨어요. 톡 이런 것들. 오픈된 제 개인 정보들을 다, 프로필도 다 바꿨어요. 그제서야 그동안 혐오세력 때문에 얼마나 성소수자 분들이 힘들었을까. 진짜 많이 울었던 거 같아요. 그거 때문에. 제가 진짜 몰랐구나. 제가 당사자가 되니까 이제. 진짜. 좀 더 뭐라고 해야 되지 더 동질감 같은 거 혼자서 막 느끼고. 그런 게 좀 달라진 거 같아요.” [사례20, 서울]

혐오세력의 위협과 공격을 마주하며 활동가들은 트라우마에 시달리기도 한다. 혐오세력의 폭력이 점점 더 가시화되고 있지만 어떻게 대처하면 좋을지는 현재로서는 공백 상태에 가깝다. 이러한 상황에 노출되었을 때 활동가들 스스로 자기보호를 할 수 있도록, 이후 일상을 회복할 수 있게 지원할 수 있는 방법을 고민해야 한다. 상담과 같은 심리적 지원도 고려해볼 수 있다. 나이가 이를 개별 경험으로 남겨두는 것이 아니라 공동의 경험으로 만들어가는 것도 필요하다. 서로의 경험을 나누며 배우는 과정은 혐오폭력에 맞서는 힘을 키우는 과정이 되기도 한다.

④ “계속 활동할 수 있을까” - 양육, 돌봄, 노후에 대한 부담

개인용 설문조사 결과 ‘미래의 금전적 불안함을 느끼는 항목’에서 주거비용 다음으로 본인의 노후생활비가 선택되었는데, 이는 활동가들이 공통적으로 노후에 대한 걱정과 불안을 갖고 있다는 사실을 보여주는 결과이다. <사례 10>은 장애 당사자로서 소득 발생을 이유로 ‘알량했던’ 수급비가 끊긴 상황에서 활동비만으로 현재 생활하고 있지만, 나이가 들면서 이러한 불안은 더 커질 수밖에 없다고 하였다.

“장애가 있고 없고를 떠나서 사람들이 나이가 들면 노인이 되는 거잖아요. 근데 제 주변에 장애인 노인을 많이 볼 수가 없었어요. (중략) 장애가 있고 노인이라면 더 필요한 것들이 많이 있는 거잖아요. 그리고 이런 사람들이 자기의 노령을 어떻게 준비하고 살아가면 좋을지에 대한 것들도 조금씩 고민을 시작하게 되더라고요. (중략) 제가 우스갯소리로 하는 게 있어요. 나 나이 들면 노인 시설에 들어갈 수밖에 없다. 내가 가족 이랑 같이 살고 있는 것도 아니고 나이 먹으면 부모님들은 자연스럽게 돌아가실 거고 형제들이 나 책임질 것도 아니고. 활동 보조, 활동 지원사가 있다곤 하지만 하루 24시간 받는 게 아니라 국가가 정해준 시간에 따라서 받는 건데 그렇게 되면 당연히 나는 노인 시설에 들어갈 수밖에 없다는 농담도 하는데. 근데 이런 현실이거든요.” [사례10, 서울]

개인용 설문조사에 참여한 활동가들 중 절반은 돌봄을 책임져야 하는 가족구성원이 있고, 그중에는 자녀를 양육하는 경우도 28%에 이르렀다. 5년 후 인권활동을 지속하고 싶지 않은 이유로 ‘육아를 병행하면서 야근이 불가능하고 활동성고가 떨어진다’는 의견이 남겨지기도 했다. 자녀의 성장주기에 따라 어려움이 가중되기도 하는데, 오후에서 저녁 시간에 진행되는 일정이 많다는 것을 고려했을 때 ‘뽕센’ 활동을 병행하며 육아 등 돌봄노동을 하는 것은 어려울 수밖에 없다. 특히 한국 사회에서 양육과 돌봄이 여성의 몫으로 강요되고 있다는 점도 영향을 미친다. 이런 이유로 <사례5>는 여성활동가의 경우에 활동을 지속하기가 더 어려운 문제를 짚어주기도 했다.

“여성 활동가들이 특히 지속가능성이 적어요. (중략) 결혼을 하고 애 키우고 이러는 게 병행하기가 굉장히 어렵고.” [사례5, 서울]

지속가능한 활동에 대한 고민은 다양한 조건에서 살아가는 활동가들의 지속가능한 삶에 대한 고민으로 이어질 수 밖에 없다. 돌봄을 개인에게 모두 전가하는 상황에 대해 문제제기하며 이를 더욱 사회적인 책무로 요구해 가는 것이 필요하다.

(4) 지속가능한 인권운동을 위한 시도와 노력

지속가능한 인권운동을 어렵게 하는 요인들은 개인적 차원, 조직적 차원, 조직 외적 차원 등 다양한 측면에서 복합적으로 서로 영향을 주고받으며 인권활동가들이 활동하는 조건의 배경이 된다. 그러나 많은 인권활동가들이 주어진 조건이 불안정하고 어렵다고 해서 주어진 조건을 그저 바라보기만 하는 것은 아니다. 활동가와 단체는 개인의 상황을 바꿔나가고자 노력하면서 때로는 주변에 도움을 구하기도 하고, 사회적 지원 프로그램의 도움을 받기도 하며, 더 나은 조건을 마련하기 위해 동료들과 함께 고민하며 조직적 해결책 찾기에 나선다. 더불어서 조직 외부의 환경변화에 주목하면서 새로운 기회를 만들어 나가고자 하는 등 무던한 노력 끝에 주어진 환경을 바꾸어보려는 다양한 시도들을 한다. 이 장에서는 인권활동가·인권단체들이 어려움에 대처하기 위해 시도했던 다양한 노력들을 소개한다. 정확하게 구분되지는 않지만 ‘지속가능한 인권운동을 어렵게 하는 요인들’과 마찬가지로 개인적, 조직적, 조직 외적 측면으로 구분하여 정리하고자 하였다.

1) 개인적 차원의 노력

① “예전에는 그런 게 왜 필요한지 몰랐어요” - 건강하게 활동하기 위해서는

너무도 당연한 이야기겠지만 인권활동가들의 활동이 지속가능하려면 재충전을 위한 심이 보장되어야 한다. 그러나 주말까지 이어지는 집회며 다양한 행사에 참여하다 보면 휴식을 취하기 어려운 경우가 대부분이다. 많은 인권단체들이 활동가의 휴식을 위한 안식년 및 안식월 제도를 도입하고 있으나 단체의 여건상 제대로 활용하기 어려운 경우가 많으며, 아예 제도가 없는 경우도 있다. 설령 휴가를 가지더라도 활동가들이 휴가를 잘 보낼 수 있도록 하는 지원이 없는 경우가 많아서, 휴식을 위한 비용을 따로 지출해야 하는 부담이 생긴다. 그래서 인권활동가들은 종종 휴식을 지원하는 사회적 제도를 활용하기도 한다. 인권재단 사람, 아름다운 재단, 공익활동가사회적협동조합 동행 등에서는 휴가비를 지원하거나, 활동가 휴식 프로그램을 제공하고 있다.

“저는 제가 아프니까 건강권이랑, 쉼 이런 부분들이 중요한 거 같아요. 지금 재단에서 하고 계신 쉼 지원 프로젝트 같은 것. 계속 해주시면 좋겠고 (중략) 쉼 프로젝트를 통해서 또 다른 활동가들도 만나고 이랬던 게 되게 좋았거든요. 그때 지리산 갔을 때, 다른 활동가들이랑 좀 적절히 만났으면 좋겠어요. 저는 연대하면서 다른 활동가 분들이랑 만나긴 하지만, 이제 동료들이 많지 않으니까. 다른 동료들 많이 만날 수 있는 기회가 또 있으면 좋죠. 같이 놀면서.” [사례20, 서울]

또한 활동가에게 갑작스러운 질병이 발생한 경우, 치료 및 휴식을 취하는 데 있어서 필요한 비용 등을 긴급하게 조달하기란 쉽지 않다. 이럴 때 공익활동가사회적협동조합 동행 등에서 진행하는 의료비 지원을 신청하기도 한다. 급

박한 상황에서 이러한 지원은 활동가에게 큰 힘이 된다. 그러나 현재로서는 동행과 같은 활동가 의료비 지원이 많지 않으며, <사례20>이 언급한 것처럼 지원 신청을 하더라도 복잡한 절차 등이 활동가에게 새로운 부담으로 다가가기도 한다.

“그거(의료비 지원) 신청해서 지원받는 게 힘들더라고요. 이번에도 지원을 받았는데 그거 신청서 쓸 때도 약간, 제가 더 힘들고 이렇게 적도록 되어 있어요. 그리고 의료비 지원 기간도 정확하지 않아서 제가 계속 눈치를 봐야 돼요. 그래서 제가 9월 까지만 좀 지원비를 받을 수 있을까요, 이렇게 해서 한 달 연장하고, 이런 식으로 해야 돼서 약간 피곤하긴 하더라고요.” [사례20, 서울]

단체가 직접 나서서 아픈 회원들을 위한 지원기금을 알아보고, 적극적인 모금을 통해서 해당 단체 회원들을 지원하는 경우도 있다. 갑작스러운 발병으로 인해 비싼 약값이나 병원비를 개인이 모두 감당하기 어려울 때, 단체의 활동가들이 함께 나서서 지원처를 알아보거나 모금을 함께 한 경우였다.

“지역의 지원 프로그램에서 특별 모금 같은 걸 한 번씩 했어요. 주제를 아예 빈곤, 장애 활동가들을 위한 의료 기금 마련을 해서 저희 회원 중에 두 분을 지원했었죠. 마침 갑자기 병이 발견이 되어서 약값이 비싸서 약을 먹어야 된단든지 어깨가 아파서 수술을 받아야 해서 병원에 입원을 했는데 병원비가 많이 나와서. 이런 경우에 지원하기도 했죠.” [사례17, 부산]

최근 들어 인권운동에서는 인권활동가의 건강권에 대한 논의가 활발하게 이어지고 있다. 고 박종필 감독의 2주기가 지나면서, 그리고 함께 활동하던 활동가들의 건강 문제가 몇 차례 알려지기 시작하면서 생겨난 변화이기도 하다. 이는 개별 조직 차원에서도 마찬가지이다. <사례17>의 경우 갑작스러운 질병으로 동료를 떠나보낸 뒤 조직에서 활동가의 건강을 위한 고민을 이어가고 있다. 개별 조직의 노력만으로 활동가의 건강권을 온전히 보장하기는 힘들겠지만, 건강을 개인의 문제가 아니라 공동의 문제로 받아들였다는 점에서 의미가 있다.

“저희가 고민을 한 게 뭐냐면 더 이상 활동가들이 아프거나 일을 하는 데 있어서 휴식이 부족하게 해서 안 되겠다는 걸 처절하게 깨닫고 활동가 치유 사업, 이런 것에 신경을 쓰고 있어요. (중략) 예전에는 그런 게 왜 필요한지 몰랐어요. 왜 하지? 돈까지 들여가면서 뭐 하는 거야, 이런 심정이었다면 지금은 되게 열심히 해요. 그런 게 기회가 있으면 가려고 하고. 왜냐면 저 스스로를 위한 것도 있지만 이후에 이런 게 많이 필요하다고 생각하기 때문에 배우고 싶어서. (중략) 왜냐면 지금까지 그런 부분들을 너무 신경을 못 썼고, 좀 더 신경 쓰자는 차원에서 하고 있어요. 저는 잘 모르겠지만 같이 프로그램에 참여한 다른 운영위원을 보면 변화를 느끼거든요. 그런 변화를 보면서 이게 가치가 있구나. 그 분 같은 경우는 자기의 문제를 모르고 살면서 끝끝내 거부를 했는데 두 번, 세 번, 참여를 하면서 완전히 바뀐 케이스거든요. 삶이 바뀌는 게 신기하더라고요.” [사례17, 부산]

많은 활동가들이 병으로 동료를 떠나보낸 경험, 본인의 건강 악화로 인해 고생한 경험, 주변 활동가의 건강을 걱정해본 경험을 가지고 있다. 이러한 공통의 경험으로부터 활동가 건강권에 대한 고민을 나누는 자리들이 더욱 많아지고 있다. 활동가 건강권 논의를 통해서 개인적, 조직적, 사회적으로 다양한 해결책을 모색할 수 있기를 기대한다.

② “덜 쓰고” “아르바이트도 하고” - 경제적 어려움을 버텨내는 활동가들의 방법

대부분의 단체들이 재정 확보를 위한 모금의 활로를 찾고 있지 못한 상태에서 활동가의 활동비는 단체 운영비에서 가장 큰 부담으로 자리 잡을 수밖에 없다. 그래서 단체의 운영비가 충분하지 못한 경우, 일부 단체들은 활동가들에게 턱없이 부족한 활동비를 겨우 지급하기도 한다. 인권활동가들에게 활동비는 대체로 단체의 재정 구조 안에서 책정되는데, 많은 경우 활동가들은 단체의 재정 상태와 활동비 책정에 대한 모든 상황을 공유 받는다. 설령 책정된 활동비가 적더라도 단체의 재정상태가 쉽게 나아지기 어려운 조건 속에서, 활동가들은 대체로 주어진 활동비에 맞춰 ‘덜 쓰면서’ 생활하는 경우가 많다.

“급여 책정에 대해서 총회에 가 보니 예산이라는 게 있고 전년 대비를 해서 책정을 하잖아요. 거기서 활동비를 많이 올리게 되면 활동할 비용이 줄어드는. 이를 충당하기 위해서는 후원 회원을 많이 조직해야 하는데 사실 이게 또 일인 거예요. 그렇다보니 인상에 대해서는 매년 안건으로 안 올리는데, 운영위원회 등 상황을 아는 사람들이 있죠. 그리고 총회 딱 보면 한 달 급여 나오거든요. 그래서 (활동비가) 너무 적다. 기타 안건으로 항상 제안이 되어서 결국엔 올리게 되고. (중략) 아르바이트는 안 했어요. 안 하고도 그 돈이 부족한 적은 별로 없었어요. 왜냐면 저는 월세를 안 내거든요. 전세에 살고 있어서 주거비 유지하는 데 들어가는 돈은 5~6만 원 선. 나머지 돈은 저축하고 먹고 입고하는 데 부족하진 않았어요.” [사례17, 부산]

“사실 제가 돈에 크게 연연하진 않는 것 같아요. 약간 우스갯소리로 난 술 먹을 돈만 있으면 돼, 이런 얘기하고 다녔는데, 제가 쓸 수 있는 것 안에서만 살면 괜찮을 것 같다. 근데 최근 들어서는 이런 생각이 들더라고요. 내가 이 운동을 언제까지 할 수 있을까. 만약에 내가 그만둔다고 했을 때 그 이후에 난 뭘 할 수 있을까. 저는 대학교 졸업장도 없고 사회에서 고졸이라고 얘기하고 스펙도 없는 상황에서 난 뭘 하지. 이런 생각을 했을 때 저축을 잘 해야 하는데, 저축을 열심히 한다고 해서 내가 뭘 얼마나 할 수 있을까. 이런 생각이 요즘 들어서 들더라고요.” [사례16, 경기]

낮은 활동비로 생활비를 충당할 수 없을 때 아르바이트를 하기도 한다. 활동비만으로 생계를 유지할 수 없을 때, 스스로 생계를 위해서 별도의 일을 하는 것이다.

“사실 상근비는 60, 70(만 원). 강의를 하기도 하고 토론회에 나가기도 하고 등등을 하면서 버텨나가는 건데 공식적으로는 60(만 원)이죠. 그래서 필요하면 추석에 재정사업도 하고, 일 년에 두세 차례 아르바이트도 해요. 분기별로 하는 아르바이트인데 하루 이틀 정도 투입돼요. 그렇게 해서 어렵게 제 활동비는 맞춰가는 건데, 사실 재정적 구조로 보면 그렇죠. 심지어 제가 상근 그만두고 다른 친구가 상근 하고 제가 돈벌이 하고 이렇까도 고민했는데, 그 구조가 안정적인 구조가 되지도 않을 거고. 활동에 집중하다보니 후원회 조직을 신경 쓸 여력이 전혀 없거든요.” [사례12, 대구]

낮은 활동비로 인해 인권활동가들은 ‘덜 쓰거나’, ‘아르바이트를 하는’ 등 자구책으로 활동을 이어가고 있다. 그러나 활동비가 열악한 조건에서 덜 쓰고 아르바이트를 할 수 있는 사람은, 다른 한편 그렇게 할 수 있는 사회적 자원을 가진 사람이기도 하다. 많은 인터뷰 참여자들은 자신들이 “부양가족이 없”거나, “빚이 없는” 상황이기에 활동을 지속할 수 있다고 말했다. 각자의 인생에서 예측할 수 없는 어려움이 찾아오더라도 활동을 지속할 수 있으려면, 재정적 어려움에 대한 대처를 개인에게만 맡겨둬서는 안 될 것이다.

③ “어떻게 잘 활동할 수 있을까?” - 각자의 역량을 발견하고 점검하기

인권활동은 사람과 만나는 일에서부터 집회와 기자회견에 필요한 물품을 챙기는 일, 보도자료와 기고문을 쓰는 일, 대중 앞에서 발언을 하며 인권의제를 설명하는 일에 이르기까지 다양한 양상을 가진다. 인권활동가들은 활동을 하면서 다각적으로 자신의 역량에 대해 점검하고 성찰하는 시간을 갖는다. 활동가들의 활동의 폭이 커지는 만큼 자신에게 요구되는 역량이 커지기 때문일 것이다. 그럴 때면 자연스럽게 자신의 역량을 어떻게 강화시킬 수 있을지를 고민하게 된다. 활동가들은 자신의 부족함을 느끼며 좌절하기도 하지만, 한편으로 다양한 활동에는 다양한 역량이 요구된다는 점을 떠올리며 자신의 강점을 찾아가기도 한다.

“만족감, 성취감, 비슷하지만 자기 효능감 얘기를 하잖아요. (중략) 저는 주로 실무를 하거든요. 일단 마이크 잡고 어찌고 하는 것은 못하기도 하고 싫어하기도 하고 이러다 보니까. 그럴 때 어쨌든 제가 뒤에서 실무를 떠받칠 때, 그건 필요한 일이긴 하잖아요. 누구라도 해야 되는 일이니까. 그런 거에 자기 효능감을 느낀다고 하는 건 이상하긴 하지만 이게 나한테 맞는 것 같다. 그게 (저의) 강점이라고 느낄 때도 있었어요.” [사례7, 서울]

“개인의 탁월성을 좀 키워줄 수 있는 게 되면 좋겠어요. 각자 가진 탁월성이나 장점과 그걸 극대화시켜서 능력을 키울 수 있는 (조직) 구조를 만드는 게 가장 중요한 게 아닐까.” [사례2, 서울]

〈사례19〉의 경우에도 자신이 활동하는 지역에서 필요한 역할과 포지션을 살피며, 본인의 역량을 고민하고 있었다. 이렇게 인권활동가들은 스스로의 역할과 위치 안에서 자신의 활동을 점검하면서 활동에 필요한 역량을 스스로 강화시키거나 발굴하기 위한 노력들을 한다.

“나는 어떤 힘으로 앞으로 인권 활동을 해야 하는 걸까. 사실 저는 개인적으로 포지션 이동도 고민하고 있거든요. 너무 정체된 것 같다는 생각이 들어서, 뭔가 정체된 것을 나오려면 포지션을 바꿔야 하지 않을까. (중략) 시민사회활동 안에서 포지션을 연계하는 것. 지금은 의제를 발굴해내고 대안을 만들어내고 거버넌스를 통해서 행정에 푸쉬할 수 있도록 하는 기획들이 필요한 시대인 것 같은데, 그런 것들은 저도 배우지 못했던 거고 사실 제가 그런 역량을 갖추는 데 시간을 따로 할애하지 못했던 거니까. 그렇다면 활동의 포지션을 바꾸는 것도 저를 위해서 필요하지 않을까, 이런 생각도 드는 거죠. 지역의 인권 활동을 위해서 새로운 것들이 필요한 시점인 것 같은데, 그런 것들을 위해서도 힘을 만들어가는 게 필요하지 않을까 이런 생각이 들어요.” [사례19, 전북]

인권활동이 요구하는 다양한 역할을 한 사람이 전부 소화해낼 수는 없다. 각자의 강점을 살피고 그에 따른 포지션을 찾아나가는 일 역시 개인만의 몫은 아니다. 〈사례2〉의 말처럼 각자의 강점을 발견하고 역량을 강화할 수 있는 조직 구조를 마련할 필요가 있다.

④ “혼자 하는 일이 아니니까” - 힘이 되는 관계 만들기

인권활동가들은 활동의 기획력이나 활동의 경험에서 비롯되는 실무적 감각 못지않게, 관계망 역시 중요한 역량이라고 보는 경우들이 많았다. 〈사례16〉은 다른 활동가들을 “귀찮게 하면서 물어보고 쫓아 다닌” 경험, 신입활동가 공동교육을 통해 사람들과 만난 경험을 나눠주며 관계망의 중요성을 말해주었다. 그것이 실제 소속단체에서나 외부 연대체에서도 스스로 없이 함께 활동하게 된 배경이었다고도 이야기했다.

“일단 저는 인권 활동 시작하고 나서 제일 중요하다고 느꼈던 게, 저희 단체 활동가들도 그렇고 관계를 잘 만들어가는 것이었어요. 궁금한 게 생기거나 현안이 생겼을 때, 우리 내부에서 이야기 하는 것 말고도 바로 전화해서 물어보거나 하는 것을 보고 이런 사람들이 있구나, 저런 관계들이 중요하겠다고 초반에 확인을 했거든요, 저 스스로. 그리고 단순히 그 사람들이랑 친해져서 술 먹고 하는 것 말고 소통이 되는 게 힘이 되는 것 같다는 생각을 했고. 특히 제가 우리 단체의 다른 활동가를 귀찮게 하기도 했는데, 궁금한 거 생기면 귀찮게 물어보고 쫓아다니고 쫓아다니고 이런 게 있었어요. 그런 관계를 만들어 가는 게 저한테 하나의 힘이 되었던 것 같고. (중략) 신입활동가 공동 교육이었나? 그거 진짜 도움이 되었던 것 같고. (공동 교육 참여

여부를 결정하는) 회의 자리에서 저만 아마 신입활동가였을 텐데, 제가 그거 했으면 좋겠다고, 소중한 경험 일 것 같다고 이야기를 한 적도 있었고 실제로 그랬어요. 강의나 이런 걸 듣는 것을 넘어서 어떠한 사람들이 같이 운동하고 있는지 확인하는 경험이 되게 중요했던 것 같아요.“ [사례16, 경기]

많은 인권활동가들은 부족한 역량을 주변 사람들의 경험과 노하우를 통해서 메꿔가기도 하며, 매순간 새롭게 배워나간다. 뿐만 아니라 활동가들끼리의 어려움을 나누는 과정 속에서 활동가 스스로는 하나 둘씩 힘이 되는 관계를 만들어 가기도 한다. 그렇게 만들어진 네트워크는 각자가 활동을 지속하는 데 큰 힘이 된다는 점을 확인할 수 있었다.

2) 조직적 차원의 시도

① “활동가 한 명을 늘리는 것의 의미” - 단체의 물적 조건을 고민하기

대부분의 단체가 재정적 열악함을 안고 있지만 단체의 재정 마련이 쉽지만은 않다. 바쁜 일상 속 우선순위에서 밀리거나, 때로는 개별 단체의 재정을 위해 후원을 요청하는 일이 너무 사사로운 일처럼 보여서 망설여지기도 한다. 일회성 후원 행사 등을 진행하더라도 근본적으로 열악함을 해소하기는 어렵다.

“사실 재정적인 구조가 일이십 만 원 문제가 아니고 근본적으로 (열악함이) 해소되기 쉽지 않은 구조예요. 매년 일일 주점 하고, 매년 작가들 모아서 물건도 팔고 그러고 있지만요. 가치 지향을 가지고 있는 인권 단체인 만큼 재정적 구조를 근본적으로 해결할 수 있는 여건들이 녹록치 않은 거고. (중략) 일을 중심으로 하다보니까 우선순위에서 늘 밀리고. 차에 후원 티켓이 있는데 얘기 하다보면 (건넌 타이밍을) 놓치기도 하고, 그게 사사롭게 보이기도 하고.” [사례12, 대구]

특히 활동가 충원에 있어서 고민은 더욱 깊어진다. 대부분의 인권 단체들은 재정 조건과 규모에 맞게 활동비를 책정한다. 그래서 실제 인권활동가들이 지급받는 활동비는 소속단체의 후원금 규모와 사업 규모에 따라 다양한 형태를 띠며, 지급되는 금액도 매우 다양하다. 활동비는 주로 단체의 재정 규모에 따라 결정되지만, 이는 활동가의 생계와도 직결되는 문제이다. 그렇기 때문에 많은 단체들이 활동가의 과부하를 막기 위해 활동가 충원이 꼭 필요하다는 고민과, 현재 재정 여건에서 활동비 지출을 늘릴 수 있느냐는 고민을 함께 가지고 있다.

“사람은 늘상 1년 365일 필요해요. 그런데 재정 여건이 안 되니까 (어렵죠). 사실 이 활동가들이 일단 기획을 해야 하죠, 실행을 해야 하죠, 행정 업무를 봐야 하죠, 사람도 조직을 해야 하죠, 돈도 벌어야 해요. (조직적으로) 이런 어려움을 두고만 있냐 하면 아니에요. 노력들을 하고 있어요.” [사례9, 광주]

“단체가 활동하기 위해서 필요한 것들은 일단 후원이겠죠. 후원이 좀 더 늘어날 수 있는, 재정적으로 좀 더 탄탄해질 수 있는 조건. 일을 더 크게 벌린다든지, 하고 싶은 게 있는데 재정 때문에 못할 수도 있으니까요. 이걸 지원을 받아서 할 수도 있는데, 상근자 인건비를 지원해 주는 건 별로 없잖아요.”

[사례18, 부산]

대부분의 인권단체들이 소규모로 운영되는 상황에서 현재 진행중인 활동을 소화하기에 급급하고, 주요한 활동을 나눌 파트너가 부재한 상황이 발생하기도 한다. 활동가 충원은 각 단체가 갖고 있는 지향이나 가치에 더 많은 사람이 동참하도록 실천하는 것이기도 하지만, 현재 단체에서 운영 중인 사업들을 더 확장할 수 있는 계기이기도 하다. 그렇기에 많은 단체들은 조금 더 안정적인 재정구조를 확보하기 위해서 모금활동을 하는 등 다양한 노력들을 한다.

“요즘은 사회단체에서 그런 업무를 되게 전문화해서 하고 계시잖아요. 그것에 비해서 저희(인권단체)는 주먹구구에 가깝기는 한 것 같아요. 보면 잘 하시는 단체들이 있어요. 회원 관리 사업이라든지 회원 대상 사업이라든지. 우리도 하자고 해서 그런 걸 한 번씩 계획하긴 하지만 별도로 업무를 따로 분장을 해야 할 부분이라서 그것까지 하기가 쉽지는 않은 것 같아요.” [사례19, 전북]

“사실 지금에 안주하면 변화는 없는 거잖아요. 조직의 발전가능성이라는 주제로 얘기를 할 때 지금의 문제가 뭔지 토론하자고 했을 때 저는 상근자를 늘릴 수가 없는 구조가 문제라고 얘기를 했고. (중략) 상근자를 늘리는 게 왜 중요하냐고 다른 운영위원 분이 질문을 하시던데, 이 운동의 의미를 공유하고 실천할 수 있는 사람을 늘리는 것, 그런 의미들을 전파하는 것 자체가 중요 과제이기 때문에도 그렇고, 저 혼자 할 수 있는 거는 아무래도 한계가 있잖아요. 저 혼자 할 수 있는 범위 안에서만 사업을 굴리는 거지 더 확장하기에는 한계가 있기 때문에. (중략) 당장에 두 명이 된다고 했을 때 그 일을 나눠서 할 수 있다면 훨씬 더 가치에 맞게 더 많은 활동들을 할 수 있을 거다. 이런 얘기를 했었어요.” [사례17, 부산]

단체들은 한정된 재정 여건 속에서 활동하면서도 그 안에서 다양한 해결책을 모색한다. 재정적 열악함을 단번에 넘어서 수 있는 해결책은 없을 테지만, 이를 그저 주어진 조건으로 받아들이지 않고 극복하기 위한 인권운동의 노력은 앞으로도 이어질 것이다.

② “갈등이 없을 수는 없겠지만” - 조직 내 소통과 공유의 강화

개인용 설문조사 결과, 절반에 가까운 응답자가 직위와 직급에 따른 직책 구분을 두지 않고 활동하고 있었다. 이는 인권활동가들이 조직 내에서 수평적, 민주적 관계를 지향하고 있기 때문이다. 대체로 인권활동가들은 최대한 수평적 관계 안에서 토론과 합의를 통해 의견수렴을 하고, 역할을 나누고, 역할에 따른 책임을 배분하는 동시에, 함께 합의한 결과에 대해 함께 책임을 지는 형태로 활동을 하고 있다. 그러나 수평적인 관계라고 할지라도 각자의 차이는 존재한다. 활동가 간 나이, 경력, 경험, 활동 형태의 차이는 때로 갈등의 원인이 되기도 한다.

경험이 많은 활동가들의 경우 스스로 갖고 있는 경험과 노하우 속에서 비교적 시행착오 없이 활동할 수 있다고 한다면, 상대적으로 경험이 부족한 활동가들은 더 많은 시행착오 속에서 활동할 수도 있다. 한편 활동 형태의 차이 역시 이해와 논의의 격차를 불러올 수 있다. 따라서 단체에서 합의한 활동을 기획하고 준비함에 있어서 공통의 전제를 갖기 위해 최대한 많은 대화를 통해 서로 간의 이해를 높이려는 노력이 필요하다. <사례5>는 단체 내에서 활동가들끼리 각자 무슨 연락을 받았는지, 어떤 일이 있었는지 등 최대한 많은 정보를 공유하려고 하고, 의사결정도 모두가 함께 있는 자리에서 결정하고자 노력한다고 했으며, <사례11>은 단체 비상임 운영위원과의 공유와 소통이 중요하다고 강조했다.

“눈에 보이지 않지만 기대하는 게 있고, 서로의 기대가 어긋났을 때 갈등이 일어나는 것 같아요. (중략) 공통의 전제가 점점 희박해지는 시대인 것 같아요. 공통의 전제라는 게 굉장히 적어지고 있기 때문에 우리는 서로 전제하고 있는 게 없다고 상정을 하고 그걸 다 얘기를 해야 될 거예요. (중략) 우리는 그걸 설명 안 해도 되는 줄 알았어, 근데 거기서부터 문제가 시작되더라고요. 그러니 거기서부터 설명을 하자. 그리고 선배 활동가들이 갖고 있는 모든 정보나 각종 연락들 있잖아요. 그런 것도 다 나눠 쓰려고 해요. 무슨 연락을 받았고 무슨 일이 있었고 등 정보도 공유하려고 하고. 각자 역량의 차이는 분명히 있어도, 그럼에도 불구하고 정보도 다 공유하려고 하고 의사 결정도 모두 회의하는 곳에서 다 하려고 하고.” [사례5, 서울]

“이게 개인의 조직도 아니고, 적어도 운영위원들은 그 역할을 함께 해야 하잖아요. 공유하고, 논의하고, 결정과정에서 충분히 소통이 되어야 한다는 거를 지키려고 노력해요. 그래서 우리가 할 수 있는 역할이 많지 않더라도, 많은 부분에서 앞서지 못하더라도, 그 논의를 같이 가져 가야 이후에도 지속가능하지 않을까. 안 그러고 어떤 기준으로 맞춰서 가다보면 맞지 않는 사람이 한 명씩 배제되는 과정이 있는데. 지역에 그만큼 인권에 관련한 논의가 깊거나, 고민을 지속적으로 해왔던 사람이 많지 않은 풍토에서 그걸 다 맞춰가기 어렵다, 조금씩 공유의 폭들을 넓혀가고, 힘들지만 그렇게 축적해가는 게 맞다. 이런 생각을 애초부터 했던 거거든요. 그 구조, 운영위 구조는 아마 그렇게 해서 안정적으로 가고 있는 거 같아요.” [사례11, 울산]

이렇게 활동가들은 서로 경력과 경험의 차이를 줄여나가려는 노력을 하고 있었다. <사례16>이 속한 단체의 활동가들은 활동가들 간의 경험의 차이에 대해서 함께 고민하고, 공유를 권하면서 내부의 차이를 줄여간다고 말했다.

“언제까지 이 사람이 우리 단체에서 함께 할 수 있는 건 아닌데 그 사람이 하는 활동이나 기획하는 생각이 나 이런 걸 많이 공유 받고 싶다는 고민은 확실히 있는 것 같아요. 그래서 저희 단체의 다른 활동가가 저한테 얘기 할 때도 이런 면담이나 이런 걸 진행할 예정이니 너도 같이 가서 어떻게 하는지 보는 게 어떨겠냐, 이런 이야기가 내부에 있기도 하고요. (중략) 내가 언젠가는 해야 할 일일 수 있으니 어떻게 하는지 보는 건 중요하겠단. 이런 생각이 사실 들기도 해요.” [사례16, 경기]

특히 단체 내에서 경력이나 경험의 차이를 줄여나갈 때 중간 경력의 구성원이 큰 역할을 해줄 수 있다. <사례5>와 <사례16>은 각자가 활동하는 단체에서 중간 경력의 구성원이 단체 내에서 큰 역할을 해줬던 경험을 전해주었다.

“우리 단체에서 여러 가지 토론을 하는 데 우리 단체의 보물은 ○○님 이에요. 허리 세대이거든요. 20년 된 활동가와 1년 된 활동가와 3년 된 활동가가 갈등을 할 때 10년 된 허리 세대가 있어. 그러면 그 분이 대화를 촉진하려고 예를 많이 써요. 그 사람은 주로 20년 된 활동가들한테 경고를 보내는 역할을 많이 해줬어요. 그러면서 솔루션을 이것저것 제기하기도 하고. 예를 들어서 ‘활동가들이 회비를 내면서 상근자를 운영하면 되지.’ 이런 생각이 있었는데 신입활동가를 뽑으려면 변해야 한다, 변하지 않으면 할 수 없다는 이야기를 해주거든요.” [사례5, 서울]

“제가 왜 덜 힘든지 얘기하면서 생각해보니까 중간 경력의 사람들의 역할이 되게 중요했던 것 같아요, 제가 느끼기에는. 이게 맞는지 아닌지 판단도 잘 안 될뿐더러 이 사람의 역할이 무엇인지도 판단이 잘 안 되던 때에 이야기를 먼저 꺼내고 같이 고민해보자고 하고, 저희 단체의 다른 활동가가 이런 역할을 되게 많이 했어요. 그런 사람들이 참 그만두지 않았으면 좋겠네요. 갑자기 이 이야기가 왜 하고 싶은지 모르겠는데, 그런 사람들의 역할이 중요한 것 같고 중요한 만큼 그 사람들이 소진이 되게 빨리 되는 것 같아요. 사실 그런 사람들이 있어야 신입활동가들이 연결되고, 하고 싶은 마음도 생기고, 궁금하고 이런 것도 생기는 것 같거든요. 10년차를 앞두고 있는 사람들(중간 경력의 활동가들)에 대해서 뭐가 있으면 좋을까 그런 생각이 들긴 해요. (중략) 사실 보면 신입활동가 공동교육도 인권운동터하기에서 같이 했던 거지만, 새로운 사람들의 지속가능성에 대한 얘기는 많이 되는데 기존에 꾸준히 해온 사람들에게 대해서는 이야기가 많이 안 되는 것 같다는 느낌도 들긴 했었던 것 같고, 그게 되게 중요한 것 같기도 해요. 그래서 그 사람들이 만나서 이야기를 하든, 뭘 하든, 그 사람들을 위한 자리나 만남, 네트워크가 있으면 좋겠어요.” [사례16, 경기]

물론 중간 경력의 구성원이 단체 내 격차를 줄여나가는 일에서 모든 책임을 지거나 부담을 가져서는 안 된다. 아무리 노력해도 갈등은 발생할 수 있지만, 이를 특정 개인이 아닌 조직의 과제로 받아들이 필요가 있다. 지속가능한 인권운동은 ‘갈등이 없는 조직’에서 비롯되는 것이 아니라 ‘갈등을 잘 소화해내는 역량’을 함께 쌓아나갈 때 가능할 것이다.

③ “우리 이렇게 해보면 어떨까?” - 조직적 변화와 노력

활동가들이 소진되지 않고 활동할 수 있도록 때로는 활동에 있어서의 선택과 집중을 하기도 한다. <사례19>의 경우 단체의 여건과 역량에 맞춰 연대 활동을 줄이는 결정을 했다. 다양한 연대요청이 이어지는데, 모든 요청에 응답할 경우 활동가들에 가해지는 하중이 더욱 늘어날 수밖에 없다는 판단 때문이었다.

“작년부터 조금 더 구체적으로 고민하고 있는 게 저희 단체의 상임 활동가들이 연대활동을 한다면 집행을 담당하는, 소위 말해서 실무적인 것 외에 인권 단체로서 역량을 투여해야 할 정도가 아니면 명목상으로만 결합을 하고 있는 정도예요. (중략) 왜냐면 계속 이게 필요한 상황이고 활동인 건 동의가 되지만 저희 활동가들도 한계가 있는 것 같아요. 연대 활동을 하다보면 인권 단체로서 해야 할 활동이나 요청 받는 일에 대해서 하지 못하는 상황도 계속 발생하니까. 단적으로 기자회견이 주에 3일씩 잡히는 경우도 있어요. 이슈들이 계속 터지니까. 가령 노동 의제가 있을 것이고 여성 의제, 페미니즘 의제가, 작년 같은 경우는 미투 의제가 많았던 것 같고. 그 외에도 지역 사회에서 연대가 필요한 의제들이 있는데, 주에 3회씩 기자회견이 잡힐 때 기자회견은 보통 30분 정도 내외로 정리가 되지만 거기에 결합하게 되면 사실상 기자회견 전후의 시간대를 못 쓰는 거잖아요. 그렇게 됐을 때 하중은 계속 늘어날 수밖에 없는 거고. 그렇게 하면 안 되겠다는 판단이 있었어요.” [사례19, 전북]

함께 활동하는 서로를 지켜내기 위해 조직적으로 해결책을 모색하기도 한다. <사례20>의 경우 처음 활동을 시작한 이래로, 함께 활동하던 동료들이 속속 그만두는 경우가 많았다고 한다. 이러한 상황은 단체의 문제로 받아들여졌고, 활동가의 지속가능한 활동을 위한 구체적 가이드라인을 제작하기도 했다.

“더 이상 제가 동료를 이대로 떠나보내면 안 되겠다. 더 적극적인 서로 돌봄은 어떤 게 돼야 될까 했을 때 첫 번째 했던 게 가이드라인이었어요. ‘왜 떠나가는가’ 라고 했을 때, 큰 카테고리가 하나는 소진이 있었고, 하나가 폭력의 상황이 있었는데. 둘 다 그냥 무방비 상태였던 거예요. 맨 몸으로 폭력의 상태나, 소진의 상태에 그냥 이렇게 노출되어 있는 상황. (중략) 그거를 매뉴얼을 만들어봤어요. 근데 사실 여전히 부족한 거 같아요. (중략) 그런 내규를 만드는 게 자칫 어떤 하나의 활동가들의 자유를 묶어버리는 규범이 되지 않도록

록, 내규를 매개로 대화를 하는 게 더 중요한 거였거든요. 그래서 내규가 중요한 게 아니라, 이 대화의 과정을 통해서 서로를 이해하는 게 되게 중요했다는 생각이 들더라고요.” [사례20, 서울]

〈사례20〉은 가이드라인의 구체적 내용보다도, 그를 제작하는 과정에서 서로 대화하며 이해하는 것이 중요했다고 이야기한다. 이 경우처럼 활동가 개개인의 조건을 점검하고 더 나은 조건을 마련할 수 있도록 서로 독려하며 이해해나가는 시간을 만들고, 그렇게 소통하는 과정 속에서 각 단체에 맞는 절차를 만들어가는 과정은 중요한 노력의 일환으로 보인다.

3) 조직 외 환경의 활용

① “네트워크가 없었다면, 저는 못했을 것 같아요” - 개별 단체를 넘어 서로 연결되기

인권활동가들이 활동을 지속하는 데 있어서 가장 중요한 영향력을 미치는 단위는 무엇보다 각자가 소속된 단체겠지만, 영향력을 미칠 수 있는 또 다른 단위가 있다. 바로 인권활동가·인권단체 네트워크이다. 교류를 통해 고민이 넓어지기도 하고, 활동의 동력을 얻기도 하며, 신생 단체의 경우에는 단체 설립 과정에서 도움을 얻기도 한다. 〈사례3〉의 경우 커뮤니티 조직에서 인권단체로 전환하는 과정에서 여타 다양한 단체들과의 네트워킹이 큰 도움이 되었다고 말한다.

“이전부터 흘러왔고 지속되고 있는 고민들과 같이 연결이 되었으면 좋겠다고 항상 생각을 했고. 그래서 오히려 저희들이 먼저 개인적으로 활동가들한테, 좀 오래 활동한 활동가들한테 연락도 해보고, 우리가 이런 고민을 가지고 있는 데 어떻게 생각하느냐, 이리면서. 그런 부분에서 많은 도움이 된 것 같아요. 저희가 막 이렇게 항상 얘기 하는 게 저희 운동을 저희 단체 혼자서 하는 것도 아니고, 그렇게 할 수도 없고. 그렇게 생각하기 때문에 네트워크가 없었다면 아무것도 못했을 것 같아요. 자조모임에서 끝났을 것 같아요. 운동 단체로 발전을 잘 할 수 있었을까? 저는 못했을 것 같아요. 개인적으로. (중략) 그리고 또 마치 그런 것 있잖아요. 혼자 상근을 하면서 (자신의 활동에 대해) 확신하기가 힘든 것처럼, 이 단체 혼자서 어떻게 이 커다란 의제의 운동 방향을 확신하겠어요. 그래서 다른 단체들과 의견을 나누는 건 필수적이라고 생각했어요.”

[사례3, 서울]

인권단체뿐 아니라 시민사회단체와의 네트워킹도 최근 눈에 띄는 변화 중 하나이다. 특히 각 지역별 〈차별금지법 제정연대〉(이하 차제연)의 활동은 많은 지역 단체들에게 큰 힘이 된 것으로 보인다. 차제연은 포괄적 차별금지법 제정을 위한 연대체로서, 2007년 이후 가속화되어 온 차별과 혐오의 물결 속에서 포괄적 차별금지법 제정에 대한

공동의 이해기반을 만들어 가기 위한 연대체이다. 차제연에는 인권단체뿐 아니라 각 시민사회단체들까지 폭넓게 소속되어 있어, 인권운동의 네트워크가 확장되는 결과를 가져오기도 했다.

“부문운동이 인권하고 결합하기 위한, 인권을 스스로가 내거는 이런 모습으로 바뀐 거죠. 그렇게 바뀌면서 오히려 부문운동에서 이야기하는 인권과, 전통적 인권운동을 했던 쪽하고 어떻게 조우할 거냐. 이 부분에 대한 요구나 그 부분을 해명하기 위한 이야기들이 조금씩 시작되고 있는 거 같아요. 자체적인 요구에서 촉발됐든 어쨌든 간에, 부문 운동이 어쨌든 그게 인권운동의 한 영역이기도 한데, 그게 전체 인권운동하고 어떻게 만날 건지를 이야기하게 되었죠. 그런 것들 속에서 자연스럽게 아직 자리를 잡진 않았지만, 인권 모임으로 할 순 없으니까 지역 〈차별금지법제정연대〉를 우선해서 만들어보자 이렇게 할 때 그쪽으로 조금씩 모여드는 거 같아요. 조금 인권을 중심으로 새롭게 단체들이 좀 모일 수 있는 정도로 폭이, 스펙트럼이 다양해지고 있다는 게 느껴지고 있어요.” [사례11, 울산]

“최근에 HIV 감염인, 포항의 미등록 이주 여성의 사망 건이 이주 여성이었기 때문에, 장애 운동은 관심이 없었거든요. 적어도 이에 대해서 고민할 수 있는 여지를 만들어준다는 거죠. 대구경북〈차별금지법제정연대〉가 이걸 계속 토론하면서 의제화하는 것이 성소수자 인권의 문제이든, HIV 감염인의 문제이든, 이걸 차제연 이름으로 하면서 각자가 고민을 하는 장으로서 만드는 거니까. 그런 시도로서 출발해야 된다고 생각을 하거든요.” [사례12, 대구]

이렇게 차제연을 통해 펼쳐지는 다양한 활동들은 인권단체와 시민사회 운동진영과의 접점을 만들고 있으며, 이러한 과정은 인권의제를 확장할 수 있는 계기가 된다. 인권이라는 단어조차 낯설게 받아들이던 지역에서, 서로 만나고 연대하며 공동의 의제를 만들어나가는 과정은 인권운동에 큰 힘이 된 것으로 보인다.

② “고민을 나눌 사람이 생긴” - 인권운동의 새로운 주체 등장

차제연을 포함한 반차별 운동의 확장은 새로운 인권운동의 주체를 발견하는 계기가 되기도 했다. 〈사례19〉는 과거와 달리 지역에서 성소수자 인권운동을 하는 주체가 새롭게 등장하고, 서로 논의하며 활동해나가는 과정에서 활기가 생겼다는 말을 전했다. 물론 일상적으로 활동을 공유하며 함께 토론하고 쟁점들을 정리해 나가는 등의 활동까지는 못하고 있지만, 함께 할 수 있는 운동의 단위들이 새롭게 생겨났다는 데 반가움을 표했다.

“가령 지금은 여기 지역에 성소수자 단위가 생겼어요. 2015년도 당시에는 두드러지게 성소수자 인권활동을 하시는 분들이 있지는 않았거든요. 근데 지금은 작년부터 있긴 했지만 퀴어문화축제라고 대중적으로 활동하시는 단위들이 생기니까 고민을 같이 나누기는 용이해진 부분이 있는 것 같아요. 그때 당시에는 없었어요. 저희 단체에서 소수자 의제를 같이 다룰 만한 단위가 없었으니까. 그런데 지금은 생긴 거고, 그런 것들이 점점 아예 없었다가 생기는 부분은 환영할 부분이죠. 그런데 일상적으로 활동이 너무 많으니까 깊이 있게 같이 토론을 하거나 쟁점에 대해서 확인하거나 이런 활동을 하기는 쉽지 않은 것 같아요.” [사례19, 전북]

이렇듯 인권운동의 새로운 주체들과 함께 활동할 수 있다면, 관련 사안에 대해 조금 더 다양하게 활동할 수 있는 가능성들이 넓어진다. 물론 새로운 운동의 주체가 등장할 수 있는 조건이 마련되기까지는 쉽지 않은 여정이 필요한 것도 사실이다. 그럼에도 불구하고, 함께 할 수 있는 주체의 등장은 그 자체만으로도 인권운동의 다양한 활로를 만들어 낼 수 있는 것으로 보인다.

(5) 인권활동가가 말하는 '인권운동의 고민'

인권활동가들은 각자 활동가로서의 지속가능성뿐 아니라, 자신이 발 딛고 있는 인권운동이 어떤 방향으로 나아가야 할지, 인권운동의 지속가능성에 대해서도 고민하고 있다. 심층인터뷰를 통해서 이와 같은 고민을 보다 자세히 들을 수 있었다. 인권이 제도화되는 과정에서 인권운동이 어떤 역할을 해야 하는지, 인권운동의 외연을 확장하기 위해서 인권의 의미를 어떻게 하면 보다 쉽게 전달할 수 있을지, 인권운동을 하는 개인들의 등장과 이들과 어떤 관계를 형성해야 하는지 등에 대한 고민은 완전히 정리된 것이 아니더라도, 절대 가볍지 않은 고민임에는 분명하다.

1) “견제하고 견인하고” - 인권의 제도화에 대한 고민

2012년 국가인권위원회가 인권기본조례 표준안을 권고한 이후에 전국 광역·기초 자치단위에 인권조례가 제정되기 시작하였고, 인권활동가들은 이를 견제하고 견인하는 등 적극적으로 대응하고 있다. 인권의 제도화 및 지역화 흐름이 미친 긍정적인 효과도 있지만, 제대로 준비되지 않은 상태에서 추진되다보니 지자체장의 치적으로 전락하거나 유명무실해진 인권조례도 많다. 무엇보다 지역에서 발생한 혐오와 차별 문제에 적극적으로 대응하지 못하는 상황이 벌어지기도 하였다. 심층인터뷰를 통해 인권의 제도화를 바라보는 인권활동가들의 다양한 입장과 고민을 들을 수 있었다.

〈사례12〉는 제도화되지 않은 인권운동이 가졌던 고유의 힘과 권위가 있었는데 인권의 제도화가 빠르게 확대되어 가는 상황에서 인권운동이 그동안 해왔던 역할이 축소될지 모른다는 우려를 가지고 있었다.

“인권경찰, 인권조례, 인권도시, 그런 것들이 행정 속에서 인권이라는 것이 점점 확산되고 있고. 그것이 앞으로 점점 더 구현될 것이고. 우리 인권운동의 힘이라는 것이 그 안으로 들어가지 않았기 때문에 가졌던 권위와 힘이 있었던 거잖아요. 몇 년 지나면 그들이 인권 제도를 가질 거라는 거죠. 그런 데에 있어서 우리 인권운동이 뭐냐? 지금 당면하게 드러나는 것이 성소수자라든지 HIV에 대한 태도로서 드러나는 것이지만. 우리 인권운동, 본질적인 운동이 가지는 지점이 한국 사회에서 어떻게 투영되고 권위를 가질 거냐. 점점 축소될 수밖에 없는 구조, 전문화된 인권운동이 가지는 한계, 이런 것들이 계속 맞물릴 거라는 생각이 들거든요.” [사례12, 대구]

〈사례6〉은 인권조례가 지역 주민들이나 시민운동의 요구로 만들어진 것이 아니라는 점에 대한 근본적 문제의식이 있었지만, 동시에 이를 적극적으로 활용할 수도 있다는 입장이었다. 특히 공무원 대상 인권교육이나 시민들이 인권을 배울 수 있는 기회를 제공할 수 있다는 점에서 긍정적이었으나, 인권위원회 위상이 낮고 인권조례에 근거해

설치된 인권센터가 독립성이 보장되지 않은 상황에서 제 역할을 할 수 있을지 의문도 함께 가지고 있었다.

“저는 철저히 활용하자 주의인 거예요. 지역의 인권 조례라고 하는 것은 그런 시민운동이나 지역민들의 요구로 만들어진 게 아니고 위에서 그냥 다 꽂은 거지만 (중략) 어쨌든 시민들이 교육받을 권리를 보장해 줄 수는 있겠다. 또 공무원들이 인권 교육을 제대로 한다면 자기 업무가 뭔지에 대해서는 고민하게끔 할 수 있겠다. 딱 그 정도. (중략) (인권센터가) 권고를 낸다든지 상담 조사를 한다든지 당연히 저도 좋다고는 생각은 하는데, 인권센터와 인권옹호관이 행정의 통제를 받는 상황이기 때문에 제 역할을 과연 할 수 있을까. 그리고 인권위원회를 이런 식으로 자문으로 묶어놓고 일은 지들이 다 하다가 결재 받을 때 불려다가 절차적 요식행위로 거치는 인권위원회는 행정에 면죄부 주는 것에 불과하다고 생각해요.” [사례6, 충남]

인권이 제도화되었음에도 불구하고 혐오와 차별 문제에 적극적으로 대응하지 못하고 있다는 문제의식도 들을 수 있었다. 인권 제도가 사회적 소수자들의 권리를 확대하고 가시화하는 것이 아니라, 제도에 갇힌 인권이 오히려 이를 가로막는 상황이라는 평가였다. <사례9>는 난민, 성소수자와 같이 사회적 쟁점이 되는 인권이슈를 회피하는 행정의 태도를 비판하였고, <사례19>는 인권조례가 있는 지역임에도 불구하고 기초단체장이 혐오발언을 했던 사례를 언급하며 인권의 제도화 흐름 속에서 인권이 정말 지역화 되고 있는지 되묻게 된다고 하였다.

“난민이나 성소수자와 같은 쟁점이 이슈가 되었을 때 행정이 소극적이죠. 적극적으로 권리를 옹호해야 하는데 액션이 없어요. 다만 이것이 수면 위로 올라오지 않기를, 문제화 되지 않기를 바라고, 심지어 저희가 공식적으로 문제제기 했을 때도 사이 좋게 지내라는 얘기만 계속하고. (행정이) 혐오선동 세력에 대해서 이들도 시민이고 같이 잘 살아야지, 어떻게 너네(인권운동) 말만 듣고 해주냐. 이래서 되게 참애했어요.” [사례9, 광주]

“제도화만큼 내실 있게 인권이 지역 사회 내에서 자리 잡고 있는가, 하면 그건 확실히 아닌 것 같아요. 그건 모든 지역이 다 마찬가지겠죠. 공무원 대상 인권 교육은 늘어나고 있고 학교라든지 기관, 공공 영역에서 인권 교육이 늘어나고 있는 건 맞는데, 주민들을 대상으로 한 인권 활동이 그만큼 늘어났냐고 하면 그건 아닌 것 같다는 생각이 들긴 해요. 인권 제도는 있는데 인권 지역화가 있는 걸까. (중략) 타 지역 사례지만 익산 시장이 이주 혐오 발언, 인종주의적 발언을 했잖아요. 익산에도 인권 제도가 있거든요. 제도는 있어요. 그게 정말 해당 지역으로 인권이 지역화 되었냐 하면 그건 아닌 게 익산이 대표적인 사례인 것 같아요.” [사례19, 전북]

한편 인권의 제도화가 가진 한계를 인정하면서도 인권운동이 제도를 적극 활용한 사례도 존재한다. <사례11>은 지역 진보정치가 인권을 적극적으로 의제화하도록 제안하였고, <사례12>는 지자체 인권위원으로 직접 참여하며 인권단체가 풀기 어려웠던 의제를 해결하기 위해 행정을 활용한 경험을 가지고 있었다.

“저희 지역에서 진보정치가 계속 일정한 비율로 지역정치, 의회나 이런 부분을 일정 부분을 책임져 왔잖아요. 제가 볼 땐 (메시지가) 명확하지 않았다고 생각하거든요. 그런 부분을 계속 저는 인권으로 맞춰서 하자고 제안을 했고, 그런 부분으로 맞춰주기를 계속 요구했었고, 그 부분을 우리가 얘기를 해야 될 수밖에 없다. (중략) 그런 기회라든가, 가능성들을 좀 더 고민 할 수 있는 공간이 열렸다 생각을 해요. 근데 열린 공간을 어떤 내용으로 채울 건지에 대해서는 사실은 답이 없었던 상황이었고, 그 시기에 저는 (인권의제가) 적절하게 맞아 들어갔다고 생각을 해요.” [사례11, 울산]

“이런 구체적인 내용을 물질화 할 수 있는 여건들이 있죠. 제도화 된 능력을 우리가 역으로 이용하는 식으로. 예를 들어 차제연(<차별금지법제정연대>)에서 간담회 하자고 하면 너넨 뭐데? 이럴 테지만 인권위원 이름으로 면담을 하자, 간담회 하자고 하니까 행정이 움직이는 거죠. 그런 데에 있어서 한편으로는 행정이 움직이는 과정들, 맥락들도 보는 거죠.” [사례12, 대구]

앞으로 인권이 제도화되는 과정이 쉽지 않을 것이라는 전망도 들을 수 있었다. <사례19>는 사회적 소수자 인권에 대한 혐오 세력의 반대가 계속 존재할 것이고, 이 과정에서 반쪽짜리 인권 조례가 되거나 얹어질 가능성도 배제할 수 없다고 하였다. 이를 넘어서기 위해서 지역마다 처한 상황은 다르더라도, 같은 고민을 하고 있는 이들이 모여 경험을 나누고 행정에 대한 대응 역량을 높일 수 있는 자리가 필요하다고 강조했다.

“혐오세력이 인권 제도화에 대해서 강렬하게 반대하거나 사회적 소수자를 빼고 가는 인권 제도를 계속 만들려고 할 테니까. 그러면 그 과정 안에서 행정은 (인권운동이) 만나야 하는 곳이고, 요구를 해야 하는 곳이고, 때에 따라서 대응을 해야 하는 곳인데, 그런 것들을 어떻게 해 나갈지. 혹은 인권 제도화 과정 안에서 이런 것들을 지역 사회에서 어떻게 의제화 시켜 가면 좋을지. 어려운 과정일 수 있지만 재단이 그런 것들의 기회를 (만들어주면 좋겠어요). 꼭 인권활동가가 아니더라도 인권 제도화에 대해 고민하고 있는 주체들이 있다면 그런 것을 함께 고민할 수 있는 장, 혹은 경험을 나눌 수 있는 장이 있다면 그런 장을 만들어주면 좋을 것 같아요.” [사례19, 전북]

2) “우리끼리만 말고, 더 많은 사람들과 함께” - 인권운동의 외연을 넓히기 위한 고민

인권운동은 다양한 사회 문제를 인권의 시각에서 해석하며, 이러한 문제의식을 바탕으로 더 나은 세상을 만들기 위해서 움직인다. 이를 위해 필연적으로 더 많은 사람들과 만나서 문제의식을 나누는 과정을 밟게 된다. 그러나 인권운동의 외연 확장은 여전히 쉽지 않은 일이다. 인권은 ‘모두의 것’이지만 동시에 “내 일이 아닌 것처럼 여겨지고”(사례3), “대중적으로 정리가 된 것 같지 않다”(사례2)는 지적이 있었다. <사례2>는 지속가능한 인권운동을 위해서는 시민들과 소통하는 법을 배워야 한다고 하였고 <사례3> 역시 사람들에게 쉽게 다가갈 수 있는 인권에 대해 고민이 필요하다고 언급하였다.

“우선 일반 시민들과 소통하는 법을 조금 배워야 된다고 생각해요. 대중들과 소통하고 같이 일을 하면서 계속 만나는 사람들은 아, 애네(인권 단체)는 뭘 하는 데구나, 이런 감을 좀 알게 되는데, 일반 시민들은 우리가 설명을 하기에 일반 대중의 언어로는 정리가 된 것 같지는 않아요.” [사례2, 서울]

“인권이라는 것이 사람들이 너무 멀게 느끼고 내 일이 아닌 것처럼 느끼는데, 사실 나쁘게 소비되면 안 되겠지만 그래도 사람들에게 쉽게 가까이 갈 수 있어야겠다는 생각은 좀 들었어요. 우리 한 줌 안에서만 아웅다웅하지 않고.” [사례3, 서울]

같은 맥락에서 <사례5>는 수많은 개인들의 운동들이 조금 더 조직화될 수 있도록 인권운동의 역할이 필요하다고 말했다. 각자의 자리에서 고군분투하는 수많은 개인들의 운동이 구조적 변화를 향해 나아갈 수 있도록 조직하는 역할이 필요하지 않겠냐는 의견이었다.

“개인적인 운동이 의미가 있으려면 조직화가 되어야 하는 거고. 조직된 운동으로 가기 위해서는 사회단체들이 역할을 해줘야 하는 것이라고 생각을 하고. 기존의 사회단체뿐 아니라 새로운 사회단체들도 만들어질 수 있게끔. 그래서 개인들이 조직된 사회운동을 할 수 있게끔 다리 역할이 (필요하지 않을까).” [사례5, 서울]

(6) 인권활동가가 말하는 '지속가능한 활동을 위한 지원'

심층 인터뷰를 통해 현재 인권운동이 처해있는 상황을 진단하고, 인권운동이 나아가야 할 방향을 헤아리며, 그 안에서 과제를 도출하고자 하였다. 20명의 인권활동가들이 제시해준 인권운동의 고민과 과제는 개인적 차원부터 조직적, 사회적 차원의 문제까지 다양한 영역에 걸쳐 있었다. 특정한 지원만으로 이러한 고민을 넘어설 수는 없을 것이다. 그러나 중간지원 조직인 <인권재단 사람>의 역할을 가능함과 동시에 인권운동이 나아갈 방향을 고민하는 실마리로써 인터뷰 참여자 각자가 구체적으로 어떠한 지원을 바라는 지를 질문했다.

이 장에서는 활동가들이 필요하다고 말한 지원의 내용을 정리했다. 어떤 지원을 바라는 지에 대한 대답 역시 다양한 층위에서 이뤄졌다. 인터뷰에 참가한 인권활동가들은 조직문화 점검 등 개별 조직에서 노력할 부분, 심과 교육 지원 등 중간지원 조직인 <인권재단 사람>에 요청하는 부분, 복지와 안전망 강화 등 사회적으로 개선되어야 하는 부분을 모두 이야기해주었다. 이미 언급했듯이 특정한 지원을 통해서 인권운동의 고민을 모두 넘어설 수는 없겠지만, 앞으로 지속가능한 인권운동을 위해 노력하는 데 참조점이 될 수 있기를 바란다.

1) “서로에게 배울 수 있는 기회를 만들면 좋겠어요” - 정보 공유와 네트워킹 지원

다양한 영역에서 활동하는 활동가 사이의 긴밀한 교류, 관계의 확장, 정보 등 활동의 동력이 되는 요소들은 주로 수도권에 집중되어 있다. 심층인터뷰를 통해 인권활동가들은 정보와 교육의 부재로 느끼는 막막함과 어려움, 물리적 거리에 따른 교류의 부재에 대해 아쉬움을 토로했다. 특히 지역의 경우 단체 운영부터 연대활동, 교육활동까지 활동가 개인이 감당해야 할 활동량이 많을 수밖에 없다. <사례6>의 이야기처럼 활동가를 위한 정기적인 교육 외에 경험과 노하우를 나누고 인권현안이 생겼을 때 가까이에서 수시로 문의하고 상의할 수 있는 관계, 단체 내 문제 발생 시 해결 과정을 공유할 수 있는 네트워크가 필요하다.

“저는 정보의 공유, 활동의 공유 되게 중요한 것 같아요. 어떤 이슈에 대해서 잘 모를 때, 법적인 도움이 필요할 때도 있거든요. 그럴 때 포털 사이트에서 검색해야 된다는 것. 이게 너무 슬프더라고요. 인권과 관련된 자료나 정보나 정책 자료집이나 굉장히 많은 자료들이 있을 거잖아요. 이게 잘 정리되어 있어서 원하는 걸 쉽게 찾을 수 있었으면 좋겠다. 인권 관련 검색 엔진이라던가? 그리고 신생 단체들에게는 약간 친절하게, 이런 것들 같이 해요, 라던가. (중략) 이제 막 인권운동이나 교육이 궁금해서 두드리는 사람들도 있을 테니까 그런 이들을 위해서 정례적으로 1년에 한 번 정도는 교육을 해주시는 기회가 있으면 어떨까. 인권 단체들끼리, 활동가들끼리 교류할 수 있는 기회. 그런 것 있으면 좋을 것 같아요. 돈이 물론 많이 들겠지만.” [사례6, 충남]

“물리적 거리가 마음먹으면 별 것 아닌 것 같긴 해도 실제로는 작동을 하더라고요.” [사례9, 광주]

<사례12>는 활동가들이 본질적인 고민을 함께 나눌 수 있는 프로그램 기획이 있으면 좋겠다고 이야기했다. 재정적인 문제와 활동가 교육, 네트워크뿐만 아니라 지역이 가지고 있는 고립성의 한계로 진행하기 어려운 사업들, 인권운동의 고민을 심화시키고, 활동가들끼리 서로 충분히 피드백을 할 수 있는 기획이 필요하다고 말했다.

“인권재단은 다른 재단보다 감수성이 높다 보니까 하나하나가 지원금이 많고 적고를 떠나서 정말 감사한 게. 한 달 교통비 지원. 그런 게 많지 않거든요. 조직에 있는 사람들은 너무 고마운 거예요. (중략) 나아가 본질적인 고민을 함께 나눌 수 있는 그런 지원 프로그램들이면 좋겠다, 싶어요. ... 인권운동을 고민을 네트워킹 하는, 직접 모여서 하는 분기별이든 반 년에 한 번 하더라도, 텔레그램을 하든 이런 공공 모임을. 지역이 가지고 있는 고립성이 있잖아요. 그 고립성을 인권운동의 자기 고민을 심화시킬 수 있는. 그런 지형들을 네트워킹 시키고 계속 자극 시키는. 사실 지역은 자기 스스로의 고민을 가지고 할 수밖에 없는.” [사례12, 대구]

2) “훨씬 더 고생스러울 수도 있는데” - 비상근 상임활동가들에 대한 인정과 지원

앞서 살펴본 단체용 설문조사 결과, 62%의 단체가 비상근 상임활동가 체계를 운영하고 있다고 응답했다. 상근활동가의 경우 단체에서 활동비뿐 아니라 휴식 등에 대해서 지원받기도 하고, 활동에 대한 인정을 받기도 한다. 그러나 최소한의 상근활동가로 운영되는 단체의 경우 비상근 상임활동가의 역할이 큰 경우가 많다. 비상근 상임활동가들은 때로 강도 높은 활동을 하지만 스스로 ‘활동가’라 말하기 어렵고 사회적으로 인정받을 수 있는 경로가 적다. <사례4>는 비상근 상임활동가들의 활동이 인정될 수 있는 ‘루트’가 없기 때문에 이들의 활동이 인권활동의 ‘경력’이 되지 못하고 있다고 말하며 이들에 대한 지원과 사회적 인정이 필요하다는 점을 지적했다.

“상임활동가들은 어쨌든 단체에서 활동비도 나오고 이것저것 동행에서 지원도 해주고 인정도 받고 이러잖아요. 근데 저희 운영위나 팀에서 열의를 갖고 하는 사람들은 본업이 있거나 본업이 없는 취준생이거나, 취업준비하면서 하거나 혹은 현재 대학생이거나. 이 사람들이 내가 어디 가서 활동가라고 얘기하기 어려운 것 같아요. 그런 조건은 단순히 제가 아까 말한 인권활동가의 낮부끄러움이 아니라 이게 인정받을 수 있는 루트들이 많지 않다고 저는 느껴요. 이 사람들도 이걸 자기 경력으로 말할 수 있을 만큼 어떤 것들이 부족하지 않나 하는 생각이 들고, 본업을 하면서 여기에 투여하니까 훨씬 더 고생스럽다고 생각하는데, 그런 면에서 미안하기도 하거든요. (중략) 예를 들면 재단 사업도 그렇고 동행 사업도 그렇고 대부분 3년 이상의 사람에게, 상근활동가에게 지원이 돼요. 나 되게 쉬고 싶었는데 3년이 안 되어서 지원 못 받았거든요. 재단에서는 단체로도 쉼을 지원한다면데요. 그런데 그 조건이 상임 활동가나 반상임 활동가를 전제로 한 단체인

거죠. 제 생각에는 우리 운영위원들이 같이 어디 한 번 그거 가지고 가면 좋겠다 싶은데, 우리 운영위원들은 본업이 따로 있고 상임활동가는 아닌 거예요. 그러니 자격조건이 안 되는 거예요.” [사례4, 서울]

3) “쉬는 게 미안해지지 않도록” - 단체의 조건과 현실을 고려한 재충전 지원

설문조사에서 인권활동가를 지원하기 위해 필요한 것으로 전체 응답자 중 절반이 넘는 56%가 ‘안식년 제도와 같은 유급재충전의 시간확보를 위한 지원’을 꼽았다. 심층인터뷰에서도 많은 활동가들이 활동의 지속가능을 위해 쉼과 재충전이 필요하다고 말했다. 단체에서 정한 시간보다 훨씬 많은 시간을 활동에 쏟고 주말에도 워크숍, 집회 등으로 충분한 휴식을 갖기 어려운 활동가들이 많다. 이렇게 장시간 활동으로 몸과 마음이 소진되어가도 시간과 비용 문제, 쉬는 동안 발생하는 공백을 다른 활동가가 메꿔야 하는 현실 때문에 쉬는 일 자체가 부담이 된다.

<사례11>은 지역의 경우 단체의 의지만으로는 활동가에게 안식월을 부여하는 것 자체가 현실적으로 어려운 곳이 많기 때문에 단체의 조건과 현실을 고려한 재충전 지원이 필요하다고 말했다. 활동가의 휴식은 재정적인 문제뿐만 아니라 다른 활동가에게 부담을 준다는 걱정과 미안함을 만들기도 하고, 더 열악한 환경에 있는 활동가를 떠올리게도 한다. 그러나 적절한 쉼과 재충전의 기회가 없으면 지속가능한 활동은 어려울 수밖에 없다. 활동가가 스스로를 돌볼 수 있는 환경을 만들고, 쉼과 재충전이 권장되는 문화가 조성돼야 한다.

“단체에서 할 수 있는 건 단체에서 만들어가야 되는 게 1차적인 책임이라면, 그러지 못한 영역들도 있잖아요. 워낙 열악하기 때문에, 재충전이나 이런 거는 단체가 하기는 현실적으로 어렵거든요. 안식월만 해도 지역에서는 낯선 제도에요. 그걸 또 유급으로 한다는 것도 엄청난 일인데 거기에 잘 놀러갔다 오라고 돈 준다는 거는 다른 단체들에게는 (상상하기 어려운 일이지요).” [사례11, 울산]

4) “위험을 줄여주는 안전망이 필요해요” - 활동가에 대한 위급상황 지원

활동가들에게 위급한 상황이 생겼을 때 지원 가능한 안전망이 필요하다는 이야기도 있었다. <사례11>은 활동가에게 위급한 상황이 생겼을 때 일차적으로는 지역에서 책임지기도 하지만, 자체적인 해결이 어려운 경우가 많아 기본적으로는 사회안전망 구축이 필요하다고 이야기했다. 개인용 설문조사에서 <활동가들이 미래를 생각했을 때 느끼는 경제적 불안>에 대한 응답 중 주거비용이 가장 높게 나왔고 다음으로 노후생활비, 본인의 질병으로 인한 의료비에 대해 불안을 느끼고 있다고 응답했다. 활동가들이 최저임금 수준의 활동비를 받는 조건에서 갑작스러운 질병, 경제적 어려움, 사고 등의 위험을 안정적으로 대비하기는 어렵다. 지속가능한 활동을 위해서는 활동가의 위급한 상황에 대비한 사회안전망이 마련될 필요가 있다.

“활동가들이 위급한 상황에서 일단 그 지역에서 책임지지만 충족하지 못하는 위기 때 지원할 수 있는 안전망 이런 것들이 (필요해요). 그런 부분이 개별 단체를 넘어서 마련되면 참 좋겠다 생각이 들고요.” [사례11, 울산]

5) “개별 단체에서 다 할 수가 없으니까” - 다양하고 체계적인 교육 지원

수도권의 경우 상대적으로 주제, 분야에 집중해서 활동할 수 있는 여건이 되지만 지역의 경우 소수의 활동가가 모든 이슈를 다루면서도 네트워크는 충분히 형성되어 있지 못한 경우가 많다. 많은 활동가들이 활동의 전문성을 높이고 역량을 키울 수 있는 교육 프로그램 지원이 필요하다고 이야기했다. 특히 다양한 인권 이슈에 대한 교육을 개별 단체가 모두 진행할 수가 없기에, 2017년 진행했던 ‘신입 인권활동가 공동교육’과 같은 형태가 확장될 필요성이 있다는 의견도 있었다.

“인권 이슈 자체가 대중적이진 않아요. 사회적으로는 이슈화 되고 있음에도 불구하고 역할, 고민을 진척시킬 수 있는 시간적인 여유와 여력이 없다보니까. (중략) 구조적이고 체계적인 고민부터 실무 역량에 대한 것까지 그냥 꾸준히 교육(이 필요한 것 같아요)” [사례5, 서울]

“인권운동을 같이 하고 있는 상황에서는 그런 것들(신입활동가 공동교육)이 정기적으로 좀 있으면 그걸 통해서 해소하거나, 뭐 이런 것도 좀 필요한 거 같아요. 물론 단위에서도 끊임없이 역량을 높일 때 지역사회에서 발언력도 높아지는 건 맞긴 한데. 다음 세대에 넘어올 때마다 그것을 개별 단위에서 다 충족시키긴 대단히 어려워셔.” [사례11, 울산]

“이 일을 체계적으로 배우고 싶다는 갈망이 있었어요. 어떤 서사나 역사가 있고 체계가 있다는 걸 좀 배워서 내 것이 되면, (그다음에는) 내 색깔이 들어가서 발전시킬 수도 있고. (처음에는) 뭐 하나 하는 것부터가 막막하고 어렵더라고요.” [사례9, 광주]

그뿐만 아니라 많은 단체들이 시민들의 후원으로 운영되고 있기 때문에 단체 홍보영상, 소식지나 웹자보 제작, 그 밖의 회원모집 등의 실무 역량을 높일 수 있는 교육이 필요하다는 의견도 있었다. <사례9>가 이야기한 것처럼 보도 자료 작성, 소식지와 웹자보를 만드는 것 등은 처음 시작한 활동가에게는 어렵게 다가온다. 인권에 대한 체계적인 교육 프로그램도 필요하지만 동시에 실무 역량을 높일 수 있는 공동교육의 기회가 마련될 필요도 있다.

“후원 회원의 도움과 지지로 활동이 이어지는 단체이다 보니 회원 사업, 후원 사업, 이런 것들도 잘 하고 싶지만 잘 못하게 되기도 하고. 현안에 밀려가지고. 감사한 마음만 있지 가깝게 관계 맺지 못하는 것이 아쉽기도 하고요.” [사례9, 광주]

“단체에 직접 돈을 주지 않더라도 단체가 모금하는 일에, 후원자를 모집하든, 단체 자체를 알리든 그런 데 간접적으로 지원하는 식의 사업은 좋은 사업이라고 생각해요.” [사례8, 서울]

단체의 열악한 재정은 활동을 이어나가기 어렵게 만든다. 단체마다 각자의 방식으로 재정을 확보할 다양한 경로를 찾지만 국가에 단체등록을 하지 않은 곳은 사업지원신청 요건이 안 되어서 그 조차도 어렵다. 안정적인 재정운동을 위해 어떤 사업들을 할지, 어떤 제도를 활용할지, 어떻게 후원인을 모을지 함께 고민할 수 있으면 좋겠다는 바람도 있었다. <사례19>는 어려운 환경에서 재정에 대한 고민을 나누고 좋은 사례들을 공유할 수 있는 기회가 마련되면 좋겠다고 말했다.

“전망 얘기할 때 어려운 게 재정적인 부분도 사실은 클 것도 같아요. 저희도 당장 내년에 수입 확대가 극적으로 안 된다고 하면 점점 어려워 질 수밖에 없는 환경도 있으니까 컨설팅이나 이런 것들을 하는 것도 좋을 것 같아요. (중략) 그런(재정) 기획들도 좀 할 수 있는 방법들, 사례나 이런 것들을 같이 볼 수 있게 하는 것도 좋을 것 같아요. 사실은 재정적인 문제도 크잖아요. 지역단체에서. 물론 다른 단체도 마찬가지겠지만.” [사례19, 전북]

6) “복지가 고르게 확대되고 안정적으로 지원될 수 있도록” - 활동가의 복지 지원

설문조사를 보면 향후 확대되기를 바라는 복지제도에 병원 검진비, 문화생활비(영화, 도서구입 등) 지원 비율이 비교적 높게 나왔다. 바쁘게 돌아가는 활동 속에서 경제적 이유 등으로 자신의 몸과 마음을 챙기기 어려운 활동가들이 많다. <사례14>는 제대로 챙기기 어려운 건강검진을 공익활동가사회적협동조합 동행을 통해 지원 받을 수 있어 좋았고, 문화생활을 할 수 있도록 지속적인 지원이 있으면 좋겠다고 말했다. 그러나 지역 등의 차이에 따라서 지원 사업에 대한 정보 접근 자체가 어렵기도 하다. <사례15>는 이러한 정보를 널리 공유하는 것도 중요하다고 이야기했다.

“예전 지원 경험 중에 이것 이롭다고 생각했던 게 건강검진. 예전에 한 번 동행에서 지원받았는데 그 전에는 정말 못 챙긴 거거든요. 나라에서 하라고 하는 30분짜리 건강 검진도 잘 못 가는데. (지원을 받아서) 딱 박아놓으니까 가게 되더라고. 거기 가면 정말 면밀하게 검사 받는 느낌이 들고, (중략) 하나를 더 고르자면 영화 티켓 같은 것 지속적으로 주면 좋겠다. 난 영화를 좋아하니까. 생기면 보러 갈 수밖에 없으니까. 썩히진 않을 것 같아.” [사례14, 서울]

“어떤 분이 급하게 지원이 필요한 게 있으면 인권재단 사람에 말하면 어떻게든 방법을 찾으려고 한다. 그런 말을 듣고서 지원이 되었던, 어떤 정보가 되었던 그런 것을 접할 수 있어야 한다는 걸 그때 처음 알았어요. 인권단체 중에서 재단 모르는 데는 많이 없지만, 그런 (긴급한) 지원을 받을 수 있다는 걸 잘 아실까? 이런 생각을 했던 것 같아요.” [사례15, 충남]

활동가의 복지 문제는 활동가 개인과 운동의 성장을 위해 중요하게 고려되어야 하지만 단체의 자체적인 노력만으로는 해결되지 않는다. 단체 내에서 해결이 가능하다고 해도 지역 간 편차를 줄여가며 복지가 고르게 확대될 수 있는 방법들을 고민해야 한다. <사례8>은 이러한 상황을 운동사회가 함께 고민하는 것뿐만 아니라 제도 개선과 같은 다양한 실험들을 해보고 사회적인 방법을 고민해볼 필요가 있다고 이야기한다.

“저는 운동이 성장하고 이어지기 위해서 활동가의 복지나 여건을 중요하게 고려해야 한다고 생각은 하거든요. 왜냐면 열악한 상황이면 새로운 사람이 잘 안 들어 올 것 아니에요. (중략) 복지를 확대하기 위해서 자원을 어떻게 배분할 거냐. 활동가들한테 좀 더 가야지 운동의 확장 가능성이 더 좋아진다는 동의하는데, 어쨌건 그게 한국 사회 여건에서 운동 단체 내부적으로 해결하기에는 한계가 분명 있는 것 같고. 최근 청소년 단체에서는 대학거부자와 청소년활동가를 위한 사회주택을 만들어서 주거비를 낮춰보자는 고민도 했고. 그런 식으로 돈을 주는 것 외에도 제도를 개선하든지 같이 삶을 꾸려가면서 비용을 낮추는 방향도 많이 고민하는 게 중요할 것 같아요.” [사례8, 서울]

3. 소결

지금 현재 활동하고 있는 인권활동가들이 지속가능성을 어떻게 고민하는지, 설문조사로는 확인하기 어려웠던 이야기를 듣고자 인권활동가 20명과 심층인터뷰를 진행하였다. 약 33시간 분량의 녹음파일, A4 505쪽에 이르는 인터뷰 녹취본에 담긴 인권활동가들의 깊은 고민을 보고서에 모두 담을 수는 없었다. 하지만 20명의 인권활동가의 목소리를 통해서 활동가들이 말하는 인권단체의 특성, 지속가능한 인권운동을 어렵게 하는 요인, 이를 넘어서기 위한 개인과 단체 여건에 맞는 시도들, 그리고 이러한 시도들을 더욱 활성화하기 위해 필요한 다양한 지원의 영역들을 확인할 수 있었다.

많은 인권단체들은 상근활동가가 없거나 부족하며, 최저임금보다 낮은 활동비를 지급하는 등 어려운 재정 조건을 가지고 있었다. 비서울 지역 인권활동가에게는 거의 대부분의 지역 현안에 개입해야 하는 부담이 더해져 있기도 했다. 그럼에도 인권단체는 부족한 활동력을 비상근 상임활동가들과 함께 협력하여 채우며, 특정 개인에게 권한과 책임이 쏠리지 않도록 평등하게 단체를 운영하고자 하는 것으로 보였다. 현재까지 활동을 지속시켜온 이런 힘들은 숫자와 정해진 틀로 파악되기 보다는 활동가들의 작은 시도와 활동 철학을 통해서 파악할 수 있었다.

쉽지 않은 조건 속에서 만들어져 온 인권단체의 특성은 활동가 개인에게는 부담이 되기도 했다. 낮은 활동비는 활동뿐만 아니라 생활을 불안정하게 만들었고, 몸과 마음이 소진되더라도 바쁜 활동 속에서 스스로를 돌보는 일은 어려웠다. 이 속에서 더 나은 활동가가 되기 위한 역량강화와 성장의 욕구를 실현하려 했지만 여유와 기회는 부족했다. 이러한 어려움은 개인의 문제만이 아니라 조직 구조와 연결되어 있고, 조직 외 사회 환경과도 연결된 것이다. 단적으로 많은 활동가들은 새로운 활동가를 충원하거나 단체를 운영하기 위해서는 재정을 확충해야 한다는 필요성을 느끼고 있었지만, 활동가 스스로 이러한 활동을 해야 하기에 또 다른 부담을 느끼기도 했다. 단체의 주요한 활동으로 상담을 진행하는 경우에는 퇴근 후에도 쉬는 게 쉽지 않았다. 최근 몇 년 사이 사회적인 혐오횥력의 증가는 단체와 활동가에게 내상을 입혔다. 나이주의에 따라서 사회적으로 구성된 부당한 위계와 편견은 청소년 운동에 큰 장벽이 되었다. 또한 부족한 사회보장제도 하에서 노후 불안, 가족 돌봄, 육아 부담이 여성과 장애인 활동가에게 가중되는 문제는 인권운동 영역에서도 해소되어야 할 과제였다.

이렇듯 쉽지 않은 조건 속에서도 인권운동은 이를 넘어서기 위한 시도와 노력을 지속한다는 점도 확인할 수 있었다. 활동가 개개인도 소비를 줄이거나 아르바이트를 하는 등 경제적 어려움을 버텨내기 위한 자구책을 찾고 있었다. 자신이 속한 단체에 힘과 건강을 위한 제도가 부족할 경우에는 사회적 지원 제도를 적극적으로 활용하기도 했다. 단체는 조직 및 개인의 지속가능성을 위해 조직 구조부터 활동의 양상까지 다양한 변화를 시도했다. 재정 확충

을 위한 고민과 노력 역시 멈추지 않았다. 또한 활동가가 적은 구조에서 특정 활동가에게 권한과 책임이 과도하게 쏠리는 것을 막고자 여러 장치를 마련했다. 개별 단체를 넘어선 네트워킹을 통해서 개인과 단체는 운동을 지속해 나갈 힘을 얻기도 했다.

인터뷰에 참여한 인권활동가들은 각자의 지속가능성에 대해서 고민하면서, 동시에 자신이 발 딛고 있는 인권운동의 방향과 지속가능성에 대해서도 고민하고 있었다. 인권의 제도화와 지역화 흐름 속에서 어떤 역할을 해야 할지, 인권운동의 외연을 확장하기 위해서 무슨 고민이 필요할지, 각자의 위치에서 고민을 나눠주기도 했다.

인권운동의 다양한 시도는 일정한 성과를 만들어오기도 했다. 이와 같은 시도와 성과가 널리 공유될 필요가 있다. 동시에 개별 활동가와 단체의 노력만으로 모든 문제가 해결되기는 어려울 것이다. 인권운동의 고민과 과제는 개인적, 조직적, 사회적 차원까지 다양한 영역에 걸쳐있기 때문이다. 이러한 어려움을 넘어서기 위해서도 역시 개인적, 조직적, 사회적 차원의 고민이 필요하다는 점은 심층인터뷰가 남긴 중요한 시사점 중 하나이다.

지속가능한
인권운동을
위한
활동가 조사 2019



4장. 결론

4장. 결론

인권단체, 인권활동가들이 참여한 설문조사와 심층인터뷰를 통해 <지속가능한 인권운동의 조건>을 확인하고자 하였다. 여러 지역에서 여러 의제로 활동하는 71개 단체와 125명의 활동가들이 설문조사에 참여했으며, 심층인터뷰 대상의 숫자와 범위 역시 4년 전 「인권활동가 활동비 처우 및 생활실태 연구」에 비해 확대되었다.

그럼에도 불구하고 ‘충분할 만큼’ 다양한 사람들의 이야기를 듣지는 못했다. 설문조사와 심층인터뷰 모두 단체를 기반으로 진행되었기 때문에 특정 단체에 소속되지 않은 채 활동하고 있는 개인 활동가는 만날 수 없었다. 단체에 소속되지 않을 경우 더 열악한 환경에 처할 가능성이 높기 때문에 개인 활동가의 경험은 인권운동의 지속가능성에 큰 시사점을 남길 수 있다. 그럼에도 불구하고 개인 활동가와의 네트워킹이 제대로 형성되어있지 않고 접점이 많지 않기에 이들의 이야기를 듣지 못한 점은 이번 조사의 한계이다.

조사 참여자 모두가 2019년 현재 활동을 지속하고 있다는 것 또한 아쉬운 점이다. 지속가능성에 대한 고민과 어려움 끝에 인권운동을 떠나간 인권활동가들의 이야기를 듣지 못했다. 인권운동의 지속가능성을 고민하기 위해서는 이렇게 떠나간 이들의 이야기를 더욱 귀 기울여 들어야만 한다. 하지만 이번 조사에서는 퇴사와 전업을 준비 중인 활동가 2인을 인터뷰하는 것 이상으로 활동을 중단한 이들을 만나지 못했다. 인권활동가 개개인의 지속가능성이 인권운동의 지속가능성과 직결된다는 점에서, 활동가들이 인권운동을 중단할 수밖에 없었던 이유를 들을 필요가 있다. 앞으로 지속가능한 인권운동을 고민해나가는 데 있어 보완해야 할 과제로 남겨둔다.

조사를 통해서 인권운동이 가진 사회적 의미와 인권운동이 지속되어야 하는 이유가 무엇인지 되짚어볼 수 있었고, 인권활동가들이 현재 서 있는 위치 또한 점검할 수 있었다. 설문조사 결과를 통해서는 임의단체로 운영되고 있는 단체가 많다는 점, 부족한 재정과 적은 수의 상근활동가로 단체가 운영되고 있다는 점, 활동비를 최저임금에 맞추기 위해 노력하고 있다는 점, 주거비 지출 부담이 크지만 이에 대한 대비책은 부족하다는 점, 평등하고 민주적인 조직을 만들기 위해 조직문화 개선을 위해 노력하고 있다는 점, 인권활동가들의 필요한 지원으로 쉼, 건강, 교육을 우선하고 있다는 점, 열악한 활동 조건에서도 많은 활동가들이 인권운동을 지속하고 싶어 한다는 점 등을 확인하였다. 심층인터뷰를 통해서도 인권단체의 특성과 지속가능한 활동을 방해하는 요인들, 열악한 상황 속에서도 활동을 지속하기 위해 어떤 시도와 노력을 하고 있는지, 활동가들이 바라는 지원 등에 대해서 확인할 수 있었다. 이 장에서는 조사 결과를 통해 확인한 시사점을 정리하고, 이를 바탕으로 지속가능한 활동을 만들어 가기 위해 우선적으로 고려되어야 할 지원의 방향을 제안해보고자 한다.

(1) 인권운동의 특수성을 고려한 지원이 필요하다.

1) 작은 단체, 지역 단체, 비상근 상임활동가를 위한 지원

이번 조사를 통해 단체 규모가 작을수록 후원회원을 늘리는 것도, 활동가 역량을 높이는 것도 쉽지 않다는 점을 확인하였다. 특히 비서울 지역의 인권단체의 경우 소수의 활동가가 모든 역할을 다해야 하는 상황이라 성장은커녕 유지하는 것도 어렵다. 인권단체의 경우 작은 규모로 운영되는 경우가 많아 안정적인 재정구조를 만들기 어려운 상황이다. 활동의 빈틈을 채우기 위해 비상근 상임활동가, 활동회원 등이 책임 있는 역할을 하기도 하고 때로 상근 체계를 비상근 상임활동가 체계로 전환해 재정운영의 어려움을 해소하기도 하다. 단체 설립 초기부터 상근활동가에게 권한이 집중되는 것을 피하기 위해 비상근 상임활동가 체계를 지향하는 단체도 점차 늘어나고 있다.

중간지원조직들은 쉼, 건강, 교육 등 활동가 지원을 위해 다양한 사업을 운영하고 있지만 지원 대상을 ‘(반)상근’활동가들로 제한하고 있어 비상근 상임활동가들의 경우 지원대상에서 배제되는 경우가 많다. 인권활동가의 범위를 확장해서 사고하는 것과 동시에 이들의 성장을 지원할 수 있는 방법을 고민할 필요가 있다. 재정규모가 작은 단체일수록, 상근활동가 수가 적을수록, 지역 단체일수록 더 많은 어려움을 겪게 된다. 이들 단체의 성장을 도울 수 있는 지원 프로그램이 개발되고 도입할 필요가 있다.

2) 몸과 마음을 돌볼 수 있는 지원

인권활동가들은 국가폭력 피해자를 만나거나 혐오와 차별에 노출된 사회적 소수자를 지원하는 역할을 하는 등 힘든 일을 마다하지 않는다. 이 과정에서 몸과 마음이 다치는 경험을 하게 되고 때로 소진으로 이어지고 있기도 하다. 많은 사람들이 고통이 발생한 현장에 집중하지만 그 곁을 지키는 인권활동가들이 겪는 어려움은 중요하게 여겨지지 않는다. 상담하고, 지원하고, 투쟁하는 과정에서 활동가로서 겪게 되는 아픔을 표현하기란 쉽지 않다. 혐오폭력의 위협과 공격에 노출되어도 활동가라는 책임감 때문에 개인이 오롯이 그 상황과 감정을 감당하고 있다. 인권활동 그 자체가 몸과 마음을 아프게 하는 조건이 되는 것이다. 인권운동이 지속가능하려면 하고 있는 일에 대한 존중과 더불어 몸과 마음을 돌볼 수 있는 지원이 병행되어야 한다. 또한 사회적으로 인권운동이 하고 있는 역할을 알려나가는 것과 동시에 마음을 돌볼 수 있는 지원이 필요하다는 공감대를 형성해 나갈 필요가 있다.

(2) 인권활동가 역량강화를 위한 교육과 네트워크를 확대할 필요가 있다.

인권활동가들은 모금, 홍보, 글쓰기와 같은 실무적 역량부터 정세를 분석하고 사업을 기획할 수 있는 분석·기획 역량까지 갖추고 싶어 한다. 하지만 대다수 인권단체들은 작은 규모로 운영되고 있기 때문에 한 단체의 노력만으로 활동의 전문성을 쌓고 역량을 높여가기란 쉽지 않다. 인권운동 공동의 노력으로 활동가 역량강화에 필요한 프로그램을 개발하고, 인권운동 경험을 통해 쌓인 역량이 서로에게 공유될 수 있도록 다양한 교육의 장을 마련할 필요가 있다. 네트워크 활동은 활동가 역량강화에 도움을 줄 뿐만 아니라 ‘인권활동가’라는 정체성을 새롭게 정의할 수 있는 기회를 제공하기도 한다. 1인 상근활동 단체의 경우 네트워크 활동을 통해 불안감과 외로움을 해소하기도 하고, 혼자서 해결할 수 없는 주요 인권의제를 논의하고 해결방안을 모색한다는 점에서 의미가 있다. 특히 활동 규모가 작거나 비서울 지역에서 활동하는 경우 역량강화 교육과 네트워크 지원에서 소외되지 않도록 해야 한다.

(3) 함께 일하는 동료들을 살피고 조직문화 점검을 할 필요가 있다.

서로 다른 성향의 사람이 모여 있는 조직에서 갈등은 불가피하다. 하지만 그것을 어떻게 조정하고 해결해 나가는지에 따라 결과는 달라질 수 있다. 지속가능한 활동을 위해서 ‘활동의 성취감과 만족감’이 있어야 하고 ‘서로에게 힘이 되는 동료관계’가 뒷받침되어야 한다. 평등하고 민주적인 조직을 만들어 가기 위해서는 구성원 모두의 노력이 필요하다. 내규만으로, 한 번의 교육만으로 해결할 수 없다. ‘구성원 모두 행복하게 활동하고 있는지’ 일상의 관계와 문화를 지속적으로 점검할 필요가 있다. <인권운동더하기>가 2017년 신입활동가 공동교육의 결과물로 <인권 있는 인권조직을 바라는 인권활동가들을 위한 안내서>를 제작한 것처럼 공동의 과제로 인식하고 서로의 경험을 나누는 것부터 시작할 수 있을 것이다.

(4) 인권활동가를 위한 사회적 안전망이 확대되어야 한다.

낮은 활동비, 고된 노동, 휴식 없는 삶은 지속가능한 인권운동을 방해하는 대표적인 요인들이다. 덜 쓰고, 아르바이트를 하며 부족한 활동비를 채우는 것으로는 지속가능한 활동을 담보할 수 없다. 아프지 않을까 걱정하고, 노후를 생각하면 불안한 마음이 드는 건 단지 몇 사람만의 고민은 아닐 것이다. 중간지원조직들이 다양한 지원 활동을 하고 있지만 한계가 있을 수밖에 없다. 공익활동에 대한 사회적 인정과 더불어 활동가들이 공통적으로 겪고 있는 주거비, 의료비 등의 부담을 덜 수 있게 사회적 안전망을 확대하려는 노력이 필요하다. 개별 단체에서는 활동가에게 도움이 되는 복지제도를 운영할 수 있을 것이고, 중간지원조직은 쉼, 건강 등이 보장될 수 있도록 다양한 지원제도를 발굴 제공할 필요가 있으며, 사회적으로는 인권활동가들의 존재와 인권운동의 사회적 의미를 널리 알려낼 필요가 있다.

2015년 「인권활동가 활동비 처우 및 생활실태 연구」를 통해 인권활동가들의 삶과 지속가능한 활동조건이 무엇인지 확인하는 논의를 시작하였다. 당시 조사는 활동비를 중심으로 인권활동가들의 경제적 조건에 주목하였고, 그로 인한 어려움을 조금이라도 덜 수 있게 다양한 지원 방안을 고민할 수 있었다. 구체적으로는 활동가들이 공익활동가 사회적협동조합 동행 조합원으로 가입할 수 있게 하였고, 지역 인권활동가들의 교통/숙식비 그리고 쉼과 재충전을 지원하는 기금을 신설해 운영하는 계기가 됐다.

4년이 지난 지금 인권활동가들의 물적 토대가 탄탄해졌다고 볼 수는 없다. 지속가능한 활동을 방해하고 있는 복합적 요인들이 여전히 존재한다. 하지만 인권운동을 지속하고 싶은 마음과 활동가로서 다양한 역량을 갖추고 성장하고 싶은 욕구 또한 발견할 수 있었다. 지속가능한 인권운동을 위해서 필요한 지원을 위와 같이 몇 가지로 정리했지만, 이것으로 다 포괄할 수 없는 과제들이 있다. 다양한 인권활동가들이 참여한 이번 조사를 단초 삼아서 지속가능한 인권운동의 조건을 함께 물으며 채워가는 시간이 이어지길 바란다. 그 시간이 쌓여가는 만큼 인권운동의 토대도, 인권활동가들의 기반도 더 단단해지고 튼튼해질 수 있을 것이다.

지속가능한
인권운동을
위한
활동가 조사 2019

부록

지속가능한 인권운동을 위한 활동가 실태조사 - 단체용

ID : □□□□

안녕하십니까?

지속가능한 인권운동의 조건을 파악하기 위해 활동가 실태조사를 진행하고 있습니다. 이 조사는 <재단법인 인권재단사람>과 <평등과 연대로 인권운동 더하기>가 함께 기획하였으며 인권단체용 설문과 인권활동가 개인이 작성하는 설문 두 가지로 진행될 예정입니다.

본 설문은 인권단체용 설문으로 인권단체의 현황과 활동조건을 파악하는 내용이 담겨 있습니다. 설문결과를 통해 지속가능한 인권운동의 조건을 만들기 위해 어떤 사회적 지원이 필요한지, 인권운동의 과제가 무엇인지를 확인하고자 합니다.

귀하께서 답변해주시는 내용은 비밀이 보장되고, 다른 분들의 의견과 함께 통계적인 자료 분석용으로만 활용됩니다. 정답이 있는 질문들이 아니기 때문에 귀 단체의 상황과 활동조건을 솔직하게 답해주시면 됩니다. 조사 내용 중 의문사항이 있으면 언제든지 아래의 연락처로 문의주시기 바랍니다.

끝으로 귀하가 응답하신 내용은 숫자화 되어 통계적으로 분석되므로 한 문항이라도 빠지면 자료에서 누락될 수 있으니 모두 응답해 주시면 감사하겠습니다.

협조해주셔서 감사합니다.

조사기간 ~ 2019년 6월 30까지

참여인원 단체 당 1명 참여

조사내용 지속가능한 인권운동을 위한 활동가 실태조사

소요시간 약 10분 이내

문의처 재단법인 인권재단사람 정민석 010-2090-1595, saram@hrfund.or.kr

재단법인 인권재단사람 오정민 010-4735-9452, saram@hrfund.or.kr

주관기관 재단법인 인권재단 사람, 평등과 연대로 인권운동 더하기

인권단체 기본현황

1. 단체의 이름은 무엇입니까? _____

2. 단체의 설립년도는 언제입니까? _____년

3. 단체의 소재지는 어디입니까?

- | | | | | |
|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 서울 | <input type="checkbox"/> ② 경기 | <input type="checkbox"/> ③ 인천 | <input type="checkbox"/> ④ 강원 | <input type="checkbox"/> ⑤ 대전 |
| <input type="checkbox"/> ⑥ 충남 | <input type="checkbox"/> ⑦ 세종 | <input type="checkbox"/> ⑧ 충북 | <input type="checkbox"/> ⑨ 대구 | <input type="checkbox"/> ⑩ 경북 |
| <input type="checkbox"/> ⑪ 부산 | <input type="checkbox"/> ⑫ 울산 | <input type="checkbox"/> ⑬ 경남 | <input type="checkbox"/> ⑭ 전북 | <input type="checkbox"/> ⑮ 전남 |
| <input type="checkbox"/> ⑯ 광주 | <input type="checkbox"/> ⑰ 제주 | | | |

4. 단체의 법적성격은 무엇입니까?

- | | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 사단법인 | <input type="checkbox"/> ② 재단법인 | <input type="checkbox"/> ③ 비영리민간단체 |
| <input type="checkbox"/> ④ 임의단체 | <input type="checkbox"/> ⑤ 기타 () | |

5. 단체에서 집중하고 있는 인권운동 의제와 영역이 있다면, 해당하는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

(모두 선택)

- | | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 인권일반 | <input type="checkbox"/> ② 반차별 | <input type="checkbox"/> ③ 인권 거버넌스 |
| <input type="checkbox"/> ④ 인권연구 구술 | <input type="checkbox"/> ⑤ 인권교육 | <input type="checkbox"/> ⑥ 국제인권/협력/연대 |
| <input type="checkbox"/> ⑦ 공익법 일반 | <input type="checkbox"/> ⑧ 문화예술 | <input type="checkbox"/> ⑨ 반빈곤·재개발 |
| <input type="checkbox"/> ⑩ 정보·통신 | <input type="checkbox"/> ⑪ 미디어 | <input type="checkbox"/> ⑫ 국가폭력 대응 |
| <input type="checkbox"/> ⑬ 사법정의 | <input type="checkbox"/> ⑭ 평화일반 | <input type="checkbox"/> ⑮ 평화군축 |
| <input type="checkbox"/> ⑯ 평화통일 | <input type="checkbox"/> ⑰ 열사추모 | <input type="checkbox"/> ⑱ 노동 인권 |
| <input type="checkbox"/> ⑲ 장애인 인권 | <input type="checkbox"/> ⑳ 아동·청소년 인권 | <input type="checkbox"/> ㉑ 학생 인권 |
| <input type="checkbox"/> ㉒ 성소수자 인권 | <input type="checkbox"/> ㉓ 이주민 인권 | <input type="checkbox"/> ㉔ 군(軍) 인권 |
| <input type="checkbox"/> ㉕ 난민 인권 | <input type="checkbox"/> ㉖ 여성 인권 | <input type="checkbox"/> ㉗ HIV감염인 인권 |
| <input type="checkbox"/> ㉘ 병역거부자 인권 | <input type="checkbox"/> ㉙ 홈리스 인권 | <input type="checkbox"/> ㉚ 정보 인권 |
| <input type="checkbox"/> ㉛ 기타 () | | |

※ 본 설문문항은 객관적 데이터로서의 의미보다 인권활동가들이 집중하고 있는 이슈를 확인할 수 있는 내용입니다. 인권운동의 다양한 활동영역과 의제를 확인할 수 있기를 바랍니다.

6. 단체에서 주로 활동하는 방식은 어떤 형태가 많은지 다음 중 해당하는 항목을 모두 선택하여 주십시오.

- ☐ ① 시위집회, 서명운동, 캠페인 등 집단행동

☐ ② 공공 사회서비스 연계 및 제공

☐ ③ 교육·훈련

☐ ④ 상담·심리치료

☐ ⑤ 활동가 양성

☐ ⑥ 조사·연구·학술·구술

☐ ⑦ 문화예술 활동

☐ ⑧ 공익소송 등

☐ ⑨ 당사자 조직화, 임파워먼트

☐ ⑩ 정책이슈 발굴 및 대안제시

☐ ⑪ IT·온라인매체를 기반으로 한 활동

☐ ⑫ 단체 네트워크 및 협업

☐ ⑬ 기타 ()

10. 단체 운영과 사업에 도움을 주고 있는 정기후원자가 있습니까?

☐ ① 없다 (11번 문항으로 가시오)

☐ ② 있다 (10-1번 문항으로 가시오)

10-1. 정기후원자의 수는 현재 몇 명입니까? (2019년 5월 말 기준)

_____명

10-2. 정기후원(CMS 자동이체, 계좌이체 등)으로 입금되는 월 평균 후원금액은 대략 어느 정도입니까?

대략 월 _____원

11. 단체는 사무공간이 있습니까?

☐ ① 사무공간이 없다 (11-4번 문항으로 가시오)

☐ ② 사무공간이 있다 (11-1번 문항으로 가시오)

11-1. 단체의 사무공간은 독립적으로 운영되고 있습니까?

☐ ① 독립적으로 사무공간을 운영하고 있다 (11-2번 문항으로 가시오)

☐ ② 다른 단체 또는 개인과 공동으로 공간을 운영하고 있다 (11-3번 문항으로 가시오)

11-2. 독립적인 사무공간을 운영하고 있다면, 사무공간의 임대조건은 어떤 형태입니까?

☐ ① 자가 (11-2-1번 문항으로 가시오)

☐ ② 전세 (11-2-2번 문항으로 가시오)

☐ ③ 월세 (11-2-3번 문항으로 가시오)

☐ ④ 기타 ()

11-2-1. 자가일 경우, 건물구입가는 얼마입니까? (응답 예시: '1억원', '1억5천만원' 형식으로 기입)

11-2-2. 전세일 경우, 전세보증금은 얼마입니까? (응답 예시: '5천만원', '1억원' 형식으로 기입)

11-2-3. 월세일 경우, (1)보증금과 (2)월 임대료는 얼마입니까?

(응답 예시: '1천만원/10만원', '5천만원/20만원' 형식으로 기입)

11-3. 타 단체 또는 개인과 공동으로 공간을 사용하고 있다면 어떤 형태입니까?

- ☐ ① 별도의 비용 없이 무상으로 사용한다 (12번 문항으로 가시오)
- ☐ ② 전세 (11-3-1번 문항으로 가시오)
- ☐ ③ 월세 (11-3-2번 문항으로 가시오)
- ☐ ④ 기타 ()

11-3-1. 전세일 경우, 전세보증금은 얼마입니까? (응답 예시: '5천만원', '1억원' 형식으로 기입)

11-3-2. 월세일 경우, (1)보증금과 (2)월 임대료는 얼마입니까?

(응답 예시: '1천만원/10만원', '5천만원/20만원' 형식으로 기입)

11-4. 사무공간이 없다면, 어디에서 단체의 운영 및 활동을 하고 있는지 직접 서술해주시시오.

12. 단체에 상환해야 할 부채(빚)가 있습니까?

- ☐ ① 없다 (13번 문항으로 가시오) ☐ ② 있다 (12-1번 문항으로 가시오)

12-1. 단체에서 상환해야 할 부채(빚)의 금액은 어느 정도 됩니까?

대략 월 _____ 원

13. 단체에는 상근·반상근 활동가가 있습니까?

- ☐ ① 상근·반상근 활동가가 없다 (14번 문항으로 가시오)
- ☐ ② 상근·반상근 활동가가 있다 (13-1번 문항으로 가시오)

※ 상근·반상근 활동가는 단체에서 규정한 활동비를 지급 받고 규정된 근무시간에 맞게 업무를 하는 사람으로 정의합니다.

13-1. 단체에서 활동하고 있는 상근·반상근 활동가의 수를 작성해주시시오.

- ☐ ① 상근활동가 수 ____명
- ☐ ② 반상근활동가 수 ____명

14. 소속단체에서 활동하는 비상근 상임 활동가가 있습니까?

☐ ① 없다

☐ ② 있다 (있다면, 비상근 상임 활동가의 수 : ___명)

※ 비상근 상임 활동가는 단체에서 상근 또는 반상근을 하고 있지 않지만 단체 운영을 공동으로 책임지고 그에 맞는 역할을 하고 있는 활동가로 정의합니다.

15. 상근·반상근 활동가, 비상근 상임활동가 이외에 단체의 운영을 책임지지는 않지만 활동을 함께 하고 있는 활동가 (자원활동가, 인턴, 활동회원 등)가 있습니까?

☐ ① 없다

☐ ② 있다 (있다면, 자원활동가·인턴·활동회원의 수 : ___명)

인권활동가들의 활동조건

16. 단체에서 합의한 1일 노동(근무)시간을 작성해주시요. ___시부터 ___시까지

※ 오전 10시는 10시로, 오후 6시는 18시로 표기해주시요

17. 단체가 상근·반상근 활동가에게 최저임금 이상의 활동비를 지급하고 있습니까?

☐ ① 최저임금 기준에 못 미치는 활동비를 지급한다

☐ ② 최저임금 기준 이상의 활동비를 지급한다

※ 2019년 기준 월 최저임금은 174만 5,150원(209시간 기준)입니다.

18. 2018년 기준으로 단체는 기본급 이외에 부가적으로 지급하는 활동비(수당, 상여금 등)가 있습니까?

☐ ① 기본급만 지급한다 (19번 문항으로 가시오)

☐ ② 기본급 외의 부가적 활동비(수당, 상여금)를 지급한다 (18-1번 문항으로 가시오)

18-1. 다음 중 기본급 이외의 부가적으로 지급하고 있는 활동비가 있다면 모두 답해주시요.

☐ ① 교통비 보조

☐ ② 통신비 보조

☐ ③ 식대 보조

☐ ④ 근속수당

☐ ⑤ 자녀수당

☐ ⑥ 직급수당

☐ ⑦ 연차수당

☐ ⑧ 야근 및 휴일근무 수당

☐ ⑨ 연호봉

☐ ⑩ 상여금 (명절상여금, 연간 몇 퍼센트의 상여금 등)

☐ ⑪ 기타 ()

※ 수당은 기본급을 보완해서 지급되는 부가급이고, 상여금은 특별한 시기 혹은 특정성과 이상을 달성하였을 때 제공받는 할증분을 말합니다.

19. 단체는 4대 보험에 가입되어 있습니까?

- ☐ ① 가입되어 있지 않다
☐ ② 단체 활동가 전원 혹은 일부가 가입되어 있다

20. 단체는 노동(근로) 계약서를 작성하고 있습니까?

- ☐ ① 계약서를 작성하고 있지 않다 (20-1번 문항으로 가시오)
☐ ② 계약서를 작성하고 있다

20-1. 노동(근로)계약서를 쓰고 있지 않는 이유가 있다면 무엇입니까?

21. 단체는 활동가들의 퇴직금 지급을 위해 퇴직충당금을 적립하고 있거나 퇴직금을 지급하고 있습니까?

- ☐ ① 퇴직충당금을 매월 정기적으로 적립하고 있다
☐ ② 퇴직충당금을 여윌돈이 생길 때 비정기적으로 적립하고 있다
☐ ③ 퇴직금을 매월 지급하고 있다.
☐ ④ 퇴직금을 지급 혹은 적립하지 않고 있다.

22. 단체에서 활동가들을 지원하기 위해 도입하고 있는 복지제도가 있다면 모두 답해주십시오.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ① 장학제도 | <input type="checkbox"/> ② 자기계발을 위한 교육비 지원 |
| <input type="checkbox"/> ③ 병원 검진비 지원 | <input type="checkbox"/> ④ 휴가비 지원 |
| <input type="checkbox"/> ⑤ 회식비 지원 | <input type="checkbox"/> ⑥ 문화생활비(영화, 도서구입 등) |
| <input type="checkbox"/> ⑦ 안식년 안식월 제도 | <input type="checkbox"/> ⑧ 명절(설, 추석) 선물 지원 |
| <input type="checkbox"/> ⑨ 경조사 부조 | <input type="checkbox"/> ⑩ 급전 대출 (질병, 상해 등) |
| <input type="checkbox"/> ⑪ 생일 등 기념일 축하금 | <input type="checkbox"/> ⑫ 4대 보험료 납부 지원 |
| <input type="checkbox"/> ⑬ 공익활동가 사회적협동조합 동행 조합비 지원 | |
| <input type="checkbox"/> ⑭ 공동식사 (단체 운영비로 식사할 수 있는 재료를 사거나 식대를 지원하는 경우) | |
| <input type="checkbox"/> ⑮ 그 외 기타 () | |

※ 공익활동가 사회적협동조합 동행은 상호부조, 협동, 연대의 방식으로 공익활동가들을 지원하는 단체로서 의료지원, 심과 재충전, 대출사업 등을 진행하고 있습니다.

23. 단체의 공식 홍보 채널이 있습니까?

- ☐ ① 없다 (24번 문항으로 가시오) ☐ ② 있다 (23-1번 문항으로 가시오)

23-1. 공식 홍보채널을 갖고 있다면 어떤 홍보 채널을 운영하고 있는지 모두 답해주시시오.

- ☐ ① 홈페이지 ☐ ② 카카오톡 ☐ ③ 페이스북 ☐ ④ 트위터
☐ ⑤ 블로그 ☐ ⑥ 유튜브 ☐ ⑦ 인스타그램 ☐ ⑧ 밴드
☐ ⑨ 그 외 ()

24. 단체에서 회원·후원회원들에게 정기적으로 발행하고 있는 소식지 또는 온라인 뉴스레터가 있습니까?

- ☐ ① 없다 ☐ ② 있다

25. 단체는 현재 다른 단체 또는 기관과 연대활동 또는 네트워크 활동을 하고 있습니까?

- ☐ ① 연대활동·네트워크를 하고 있지 않다 (26번 문항으로 가시오)
☐ ② 연대활동·네트워크를 하고 있다 (25-1번 문항으로 가시오)

※ 네트워크와 연대활동은 개인 또는 단체(기관)간 공동 노력·공동 자원·공동 의사결정을 통해 문제를 해결하고 결과물을 공유하는 것을 의미합니다.

25-1. 현재 연대활동 또는 네트워크를 하고 있다면, 어느 단체·기관과 함께 하고 있는지, 다음에 해당하는 항목들을 모두 답해주시시오.

- ☐ ① 풀뿌리 (작은모임, 동아리 포함) 단체 ☐ ② 인권·시민사회단체
☐ ③ 국가인권위원회 등 공공기관 ☐ ④ NPO지원센터 등 중간지원조직
☐ ⑤ 민간 공익재단 ☐ ⑥ 노동조합
☐ ⑦ 전문가 연구자 (개인, 단체) ☐ ⑧ 정당
☐ ⑨ 해외단체 ☐ ⑩ 기타 ()

26. 조직 내 평등과 민주주의를 점검하고 이에 따른 조직문화 개선을 위한 단체의 내규 또는 규약 (반성폭력 내규 등) 등이 있습니까?

- ☐ ① 없다 ☐ ② 있다 ☐ ③ 논의 중이다

지속가능한 인권운동을 위한 활동가 실태조사 - 개인용

ID : □□□□

안녕하십니까?

지속가능한 인권운동의 조건을 파악하기 위해 활동가 실태조사를 진행하고 있습니다. 이 조사는 <재단법인 인권재단사람>과 <평등과 연대로 인권운동 더하기>가 함께 기획하였으며 인권단체용 설문과 인권활동가 개인이 작성하는 설문 두 가지로 진행됩니다.

본 설문은 인권활동가 개인이 작성하는 설문으로 인권활동가의 노동(근무)환경, 조직문화, 활동비, 생활실태, 지속가능한 인권운동, 기본정보를 파악하는 내용이 담겨 있습니다. 설문결과를 통해 지속가능한 인권운동의 조건을 만들기 위해 어떤 사회적 지원이 필요한지, 인권운동의 과제가 무엇인지를 확인하고 더 나아진 조건 속에서 활동을 지속해나갈 수 있는 방안을 모색하고자 합니다.

귀하께서 답변해주시는 내용은 비밀이 보장되고, 다른 분들의 의견과 함께 통계적인 자료 분석용으로만 활용됩니다. 질문에 정답이 있지는 않습니다. 귀하의 현재 상황과 활동조건, 그리고 활동하시면서 갖게 된 고민을 솔직하게 답변해주시면 됩니다. 조사 내용 중 의문사항이 있으면 언제든지 아래의 연락처로 문의주시기 바랍니다.

끝으로 귀하가 응답하신 내용은 숫자화 되어 통계적으로 분석되므로 한 문항이라도 빠지면 자료에서 누락될 수 있으니 모두 응답해 주시면 감사하겠습니다.

협조해주셔서 감사합니다.

조사기간 ~ 2019년 7월 22일까지 (※ 조사기간 내 참여를 부탁드립니다.)

조사내용 지속가능한 인권운동을 위한 활동가 실태조사 - 인권활동가용

설문대상 단체에서 상근 또는 반상근으로 활동하는 인권활동가 개인

※ 같은 단체에 근무하셔도 활동가 한 분 한 분 참여해주시길 바랍니다.

소요시간 약 15분 이내

사 례 비 모바일 문화상품권 10,000원 (본 조사 완료시)

문 의 처 재단법인 인권재단사람 정민석·오정민 02-363-5855, saram@hrfund.or.kr

주관기관 재단법인 인권재단 사람, 평등과 연대로 인권운동 더하기

노동(근무)환경

1. 현재 소속되어 계신 단체의 이름은 무엇인가요? _____

2. 현재 소속되어 계신 단체에서 활동기간은 어느 정도 되나요? 약 ____년 ____월

3. 인권·노동·시민사회단체에서 활동가로서 활동하신 기간은 어느 정도 되나요? 약 ____년 ____월

※ 현재 소속되어 있는 단체에서의 활동경력을 포함해서 작성해주시요.

4. 현재 소속되신 단체는 직위 구분을 하고 있습니까?

☐ ① 직위 구분이 없다 (5번 문항으로 가시오)

☐ ② 직위 구분이 있다 (4-1번 문항으로 가시오)

4-1. 그렇다면, 현재 소속단체에서의 귀하의 직위(직급)은 무엇입니까?

☐ ① 반상근·상근활동가(간사)

☐ ② 팀장 및 부장(중간책임자)

☐ ③ 사무국(처)장 및 사무총장

☐ ④ 기타 ()

5. 소속단체에서 귀하의 근무형태는 어떻게 되나요?

☐ ① 상근활동가 (주 ____일)

☐ ② 반상근 활동가 (주 ____일)

※ 상근·반상근 활동가는 단체에서 약속, 규정한 활동비를 지급 받고 규정된 근무시간에 맞게 업무를 하는 사람으로 정의합니다.

6. 주 7일 중 귀하가 실제 근무한 날은 어떻게 되나요? 주 7일 중 ____일

※ 지난 달 근무일을 고려했을 때 실제 근무한 일수를 작성합니다. 단체에서 정한 규정과 차이가 없으면 앞 질문의 답과 동일하게 작성하고 차이가 있으면 실제 근무일을 작성합니다.

7. 귀하의 하루 평균 노동(근무)시간은 어떻게 되나요? ____시간

※ 지난 달 근무일을 고려했을 때 실제 하루 평균 근무한 시간을 작성합니다.

8. 소속되어 있는 단체에 초과 근무에 대한 보상제도를 실시하고 있습니까?

☐ ① 초과근무에 대해 보상하는 제도가 없다

☐ ② 초과근무 수당을 지급한다

☐ ③ 대체휴무 제도가 실시하고 있다

9. 귀하는 노동(근로) 계약서를 작성하셨습니까?

☐ ① 계약서를 작성하지 않았다

☐ ② 계약서를 작성하였다

10. 귀하는 4대 보험에 가입되어 있습니까?

☐ ① 4대 보험에 가입하지 않았다 (11번 문항으로 가시오)

☐ ② 4대 보험에 가입하였다 (10-1번 문항으로 가시오)

10-1. 4대 보험 중 가입되어 있는 항목은 모두 답해주십시오.

☐ ① 건강보험

☐ ② 고용보험

☐ ③ 국민연금

☐ ④ 산재보험

11. 귀하는 공익활동가 사회적협동조합 '동행'의 조합원이십니까?

☐ ① 가입되어 있지 않다

☐ ② 가입되어 있다 (조합비 납부 : 개인이 부담하고 있다)

☐ ③ 가입되어 있다 (조합비 납부 : 소속단체에서 지원하고 있다)

※ 공익활동가 사회적협동조합 '동행'은 상호부조, 협동, 연대의 방식으로 공익활동가들을 지원하는 단체로서 의료지원, 쉼과 재충전, 대출사업 등을 진행하고 있습니다.

12. 소속단체에서는 활동가 지원을 위해 활동가 복지제도를 실시하고 있습니까?

☐ ① 실시하고 있지 않다 (13번 문항으로 가시오)

☐ ② 실시하고 있다 (12-1번 문항으로 가시오)

12-1. 활동가 지원 복지제도를 실시하고 있다면, 다음 중 어떤 복지제도를 실시하고 있는지 해당하는 항목에 모두 답해주시십시오.

☐ ① 장학제도

☐ ② 자기계발을 위한 교육비 지원

☐ ③ 병원 검진비 지원

☐ ④ 휴가비 지원

☐ ⑤ 회식비 지원

☐ ⑥ 문화생활비(영화, 도서구입 등)

☐ ⑦ 안식년 안식월 제도

☐ ⑧ 명절(설, 추석) 선물 지원

☐ ⑨ 경조사 부조

☐ ⑩ 급전 대출 (질병, 상해 등)

☐ ⑪ 생일 등 기념일 축하금

☐ ⑫ 4대 보험료 납부 지원

☐ ⑬ 공익활동가 사회적협동조합 조합비 지원

☐ ⑭ 공동식사 (단체 운영비로 식사할 수 있는 재료를 사거나 식대를 지원하는 경우)

☐ ⑮ 그 외 ()

13. 다음 중 소속단체에서 도입하거나 확대되었으면 좋을 복지제도를 3가지 선택하여 주십시오.

1) _____ 2) _____ 3) _____

- | | |
|---|---------------------|
| ① 장학제도 | ② 자기계발을 위한 교육비 지원 |
| ③ 병원 검진비 지원 | ④ 휴가비 지원 |
| ⑤ 회식비 지원 | ⑥ 문화생활비(영화, 도서구입 등) |
| ⑦ 안식년 안식월 제도 | ⑧ 명절(설, 추석) 선물 지원 |
| ⑨ 경조사 부조 | ⑩ 급전 대출 (질병, 상해 등) |
| ⑪ 생일 등 기념일 축하금 | ⑫ 4대 보험료 납부 지원 |
| ⑬ 공익활동가 사회적협동조합 조합비 지원 | |
| ⑭ 공동식사 (단체 운영비로 식사할 수 있는 재료를 사거나 식대를 지원하는 경우) | |
| ⑮ 기타 () | |

14. 다음은 활동 만족도를 묻는 항목입니다. 빠짐없이 답변해주시요.

문항	매우 불만족한다	불만족한다	그저 그렇다	만족한다	매우 만족한다
1. 사무공간에 대한 만족도	①	②	③	④	⑤
2. 활동비에 대한 만족도	①	②	③	④	⑤
3. 단체 내 복지제도에 대한 만족도	①	②	③	④	⑤

14-1. 사무공간, 활동비, 단체 내 복지제도를 더 개선하기 위해 필요한 것이 있다면, 무엇이라고 생각하십니까? 자유롭게 기술해 주십시오.

조직문화

15. 귀하의 소속단체 내에 평등을 점검하고 조직문화를 개선하기 위한 내규 또는 규약 (반성폭력 내규, 합의문 등) 등이 있습니까?
☐ ① 없다 ☐ ② 있다 ☐ ③ 현재 논의 중이다 ☐ ④ 잘 모르겠다
16. 귀하의 소속단체에서는 정기적으로 반성폭력/성평등 교육(간담회 포함)을 개최하고 있습니까?
☐ ① 개최한 적이 없다 ☐ ② 비정기적으로 개최하고 있다
☐ ③ 정기적으로 개최하고 있다 ☐ ④ 잘 모르겠다
17. 귀하는 지난 1년 내에 소속단체 혹은 타 단체에서 주관한 반성폭력/성평등 교육(간담회 포함)에 1회 이상 참여한 경험이 있습니까?
☐ ① 참여한 적 없다 ☐ ② 참여한 적 있다
18. 지난 1년 이내 귀하의 소속단체에서 조직문화를 점검하는 공식적인 시간이 있었습니까?
☐ ① 공식적인 자리 (회의, 워크숍 등)에서 점검하였다
☐ ② 비공식적으로 (뒤풀이, 사적인 자리 등) 점검하였다
☐ ③ 그런 적이 없었다
19. 귀하는 귀하의 소속단체 내에서 의사결정과정 중 의견을 개진하고 토론하는데 어려움을 느끼고 계십니까?
☐ ① 전혀 그렇지 않다 ☐ ② 그렇지 않은 편이다 ☐ ③ 보통이다
☐ ④ 그런 편이다 ☐ ⑤ 매우 그렇다
20. 귀하는 귀하의 소속단체 내 다른 활동가들과 같은 목표를 향해 함께 활동하고 있다고 생각하십니까?
☐ ① 전혀 그렇지 않다 ☐ ② 그렇지 않은 편이다 ☐ ③ 보통이다
☐ ④ 그런 편이다 ☐ ⑤ 매우 그렇다
21. 소속단체 활동목표와 운영계획 등을 수립할 때 단체 내의 활동가들과 협의하며 수립하고 있습니까?
☐ ① 전혀 그렇지 않다 ☐ ② 그렇지 않은 편이다 ☐ ③ 보통이다.
☐ ④ 그런 편이다 ☐ ⑤ 매우 그렇다
22. 소속단체에서 함께 활동하고 있는 활동가들 사이에 표면적으로 드러난 갈등이 발생했을 때, 단체 내에서 이를 해결할 수 있는 공식적인 과정이 (회의, 워크숍 등)가 있습니까?
☐ ① 없다 ☐ ② 있다 ☐ ③ 논의 중이다 ☐ ④ 잘 모르겠다

27. 귀하는 소속단체로부터 상여금을 지급받고 있습니까?

- ☐ ① 단체에서 규정한 상여금의 기준이 없다 (28번 문항으로 가시오)
☐ ② 비정기적으로 상여금을 지급받고 있다 (27-1번 문항으로 가시오)
☐ ③ 정기적으로 상여금을 지급받고 있다 (27-1번 문항으로 가시오)

※ 상여금은 특별한 시기 혹은 특정성과 이상을 달성하였을 때 제공받는 할증분을 말합니다.

27-1. 다음 중 귀하가 지급받고 있는 상여금 항목을 모두 답해주십시오.

- ☐ ① 명절상여금 ☐ ② 연말상여금 ☐ ③ 휴가비
☐ ④ 성과 달성에 따른 상여금 ☐ ⑤ 기타상여금 ()

27-2. 2018년을 기준으로 귀하가 지급받은 연간 상여금의 총액은 얼마입니까?

약 ____원 혹은 기본급의 ____%

28. 귀하께서 생각하시기에 주 5일 근무를 기준으로 기본적인 생활을 위해 필요하다고 생각하는 최소한의 활동비는 어느 정도입니까?

- ☐ ① 150만원 이하 ☐ ② 150만원~175만원 ☐ ③ 175만원~200만원
☐ ④ 200만원~250만 ☐ ⑤ 250만원~300만원 ☐ ⑥ 300만원 이상
☐ ⑦ 기타 ()

29. 귀하의 소속단체에서 활동비 규모를 결정할 때, 활동가들의 의견이 잘 반영되고 있다고 생각하십니까?

- ☐ ① 전혀 그렇지 않다 ☐ ② 그렇지 않은 편이다 ☐ ③ 보통이다
☐ ④ 그런 편이다 ☐ ⑤ 매우 그렇다

생활실태

30. 귀하의 현 주거지 점유형태는 무엇입니까?

- ☐ ① 자가 (31번 문항으로 가시오)
- ☐ ② 전세 (31번 문항으로 가시오)
- ☐ ③ 월세 (가족·지인과 거주하지만 매월 일부 비용을 부담하는 경우 포함) (30-1번 문항으로 가시오)
- ☐ ④ 월세 부담없이 가족·지인과 거주하는 경우 (31번 문항으로 가시오)
- ☐ ⑤ 기타 () (31번 문항으로 가시오)

30-1. ('월세'라고 답한 응답자만) 귀하가 부담하는 월 주거비(월세)는 어느 정도입니까?

월 ____ 원

31. 귀하는 현재 생활하면서 가장 부담스러운 지출항목은 무엇인가요?

다음 중 3가지를 선택하여 답해주십시오.

1) _____ 2) _____ 3) _____

① 주거비 (월세 등)	② 대출금 ③ 대출이자	④ 세금 및 공과금
⑤ 교육비	⑥ 가족 부양 및 양육비	⑦ 의료비 ⑧ 식비
⑨ 교통비	⑩ 의료 및 잡화비	⑪ 반려동물 양육비 ⑫ 문화생활비
⑬ 기타 ()		

32. 현재 귀하의 부채(빚)가 있습니까?

- ☐ ① 부채(빚)가 없다 (33번 문항으로 가시오)
- ☐ ② 부채가 있다 (약 ____ 원) (32-1번 문항으로 가시오)

※ 부채는 금융기관, 공공기관 및 개인 간에 발생한 빚을 말합니다.

32-1. 부채가 발생한 이유를 다음 중 해당하는 항목을 모두 답해주십시오.

- ☐ ① 주거비(보증금, 월세 등) ☐ ② 생활비 보전 ☐ ③ 의료비
- ☐ ④ 교육비(학자금 대출 등) ☐ ⑤ 기타 ()

33. 귀하의 미래를 생각하실 때 느껴지는 금전적인 불안함이 다음 중 있다면, 해당하는 항목을 두 가지 선택하여 답해 주십시오.

1) _____ 2) _____

① 본인의 질병으로 인한 의료비	② 가족구성원의 질병으로 인한 의료비
③ 본인의 노후생활비	④ 자녀양육비·교육비
⑤ 가족 부양비	⑥ 본인 또는 자녀의 결혼 비용
⑦ 주거비용	⑧ 생각지 못한 사고 및 상해
⑨ 본인의 교육비 및 자기계발비용	⑩ 기타()

34. 귀하는 공공보험이 아닌 사보험(민간 건강실손보험, 암보험 등) 및 기타 금융상품을 이용하고 있습니까?

☐ ① 가입되어 있는 곳이 없다 (35번 문항으로 가시오)

☐ ② 가입된 곳이 있다 (34-1번 문항으로 가시오)

34-1. 가입된 곳이 있다면, 다음 중 어떤 항목에 가입되어 있습니까? 해당하는 항목을 모두 답해 주십시오.

☐ ① 민간보험 (민간건강실손보험, 암보험 등) ☐ ② 예금, 적금 ☐ ③ 민간연금

☐ ④ 기타 금융상품

34-2. 가입되어 있다면, 어떤 목적을 위해 가입하십니까? 해당하는 항목을 모두 답해 주십시오.

☐ ① 질병 및 사고 대비 ☐ ② 주택마련 ☐ ③ 노후대비

☐ ④ 자녀교육 ☐ ⑤ 기타()

35. 귀하가 납부하시는 월 기부금액은 어느 정도입니까? 월 _____ 원

※ 납부하고 계신 기부금이 없으시면 0원으로 작성하시면 됩니다.

생활실태지속가능한 인권운동

36. 귀하는 앞으로 5년 후에도 (현재 소속되어 있는 단체에서 활동하지 않더라도) 인권활동을 지속하고 싶으십니까?

- ☐ ① 전혀 지속하고 싶지 않다 (36-1번 문항으로 가시오)
- ☐ ② 지속하고 싶지 않은 편이다 (36-1번 문항으로 가시오)
- ☐ ③ 그저 그렇다 (36-1번 문항으로 가시오)
- ☐ ④ 지속하고 싶은 편이다 (37번 문항으로 가시오)
- ☐ ⑤ 꼭 지속하고 싶다 (37번 문항으로 가시오)

36-1. 인권활동을 지속하고 싶지 않은 이유가 있다면, 또는 그저 그렇다고 답변했다면 그 이유는 다음 중 무엇입니까? 해당하는 항목을 모두 답해주십시오.

- ☐ ① 현재 하고 있는 인권운동에 흥미가 생기지 않아서
- ☐ ② 다른 활동 영역에 흥미가 생겨서
- ☐ ③ 적성이 맞지 않아서
- ☐ ④ 일 자체가 너무 어려워 (전문성이 요구되는 일이다)
- ☐ ⑤ 노동(근무)시간이 길고 개인시간이 너무 부족해서 (일이 너무 많아서)
- ☐ ⑥ 동료 활동가들과 소통이 어려워서
- ☐ ⑦ 생활을 유지하기 어려운 정도의 수입 때문에
- ☐ ⑧ 장기적으로 활동의 전망이 보이지 않아서
- ☐ ⑨ 기타 (구체적으로 기입 : _____)

37. 소속된 단체가 겪고 있는 어려움이 있다면, 다음 항목 중 2가치를 선택하여 답해 주십시오.

1) _____ 2) _____

- ① 활동가 신규 충원의 어려움
- ② 낮은 활동비, 열악한 노동환경 등 경제적 어려움
- ③ 회원/자원활동가 등 조직 내 모임 운영과 확대의 어려움
- ④ 활동에 요구되는 역량 부족으로 인한 어려움
- ⑤ 활동의 전망이 보이지 않는 어려움
- ⑥ 의사결정과정 등 조직 내 소통에 대한 어려움
- ⑦ 동료 활동가와의 관계 등 조직 내 관계에서 겪는 어려움

- ⑧ 다른 단체와의 네트워크에서 겪는 어려움
- ⑨ 새로운 의제와 사업 아이디어를 발굴하지 못하는 어려움
- ⑩ 예산 확보나 참여자 조직 등 사업 진행에 겪는 어려움
- ⑪ 후원자 관리와 소통 및 확대에서 겪는 어려움
- ⑫ 비용과 물리적 환경 등 사무실 공간이 불만족스러워 겪는 어려움
- ⑬ 기타(구체적으로 기입 : _____)

38. 인권활동가들을 지원하기 위해 다음 중 필요하다고 생각하시는 항목이 있다면 2가지를 선택하여 답해 주십시오.

1) _____ 2) _____

- ① 안식년 제도와 같은 유급재충전의 시간 확보를 위한 지원
- ② 개인의 건강권을 지키기 위한 보조 (정기검진 및 비용부담이 드는 진료보조 등)
- ③ 인권활동가로서 성장을 위해 필요한 교육기회 제공 및 지원
- ④ 활동을 하면서 학업을 유지할 수 있는 안정적인 장기 장학제도 마련
- ⑤ 재충전 및 휴가기간의 경비 지원
- ⑥ 주거비 부담 낮추기 위한 지원
- ⑦ 인권활동가들의 문화생활보조를 위한 지원(영화/ 연극/ 책 구입 등의 지원)
- ⑧ 인권활동가들의 교통비/ 통신비 보조를 위한 별도의 지원
- ⑨ 부양가족에 대한 지원 (의료비, 자녀교육비, 반려동물 의료비 등)
- ⑩ 기타 (구체적으로 기입 : _____)

39. 인권활동가로서 귀하가 갖추고 싶은 역량이 있다면 다음 중 2가지 항목을 선택하여 답해주시요.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ① 새로운 의제를 발굴하는 역량 | <input type="checkbox"/> ② 정세를 분석하는 역량 |
| <input type="checkbox"/> ③ 정책대안을 제시하는 역량 | <input type="checkbox"/> ④ 사업을 기획하고 집행하는 역량 |
| <input type="checkbox"/> ⑤ 사업을 풍부히 할 콘텐츠를 제작하는 역량 | <input type="checkbox"/> ⑥ 조직운영에 필요한 회계실무 역량 |
| <input type="checkbox"/> ⑦ 회원관리 및 소통 역량 | <input type="checkbox"/> ⑧ 회원 확대 및 재정마련 위한 모금 역량 |
| <input type="checkbox"/> ⑨ 조사활동 역량 | <input type="checkbox"/> ⑩ 이론연구 역량 |
| <input type="checkbox"/> ⑪ 상담역량 | <input type="checkbox"/> ⑫ 글쓰기 등 각종 문서를 작성하는 역량 |
| <input type="checkbox"/> ⑬ 활동을 효과적이고 흥미롭게 홍보하는 역량 | <input type="checkbox"/> ⑭ 회의를 잘 하는 역량 |
| <input type="checkbox"/> ⑮ 민주적 의사소통, 커뮤니케이션 역량 | <input type="checkbox"/> ⑯ 다른 단체/운동과 네트워크하는 역량 |
| <input type="checkbox"/> ⑰ 거버넌스(민관협력) 역량 | <input type="checkbox"/> ⑱ 국제연대 역량 |

☐ ⑩ 국제인권기구를 활용하는 역량

☐ ⑪ 기타 (구체적으로 기입 : _____)

40. 귀하가 생각하실 때 인권운동이 지속되기 위해 갖춰져야 할 조건이 있다면 다음 중 무엇입니까?

2가지를 선택하여 주십시오.

1) _____ 2) _____

① 활동에 대한 전문성 및 사회적 인정

② 활동을 통한 성취감과 만족감

③ 서로에게 힘이 되는 동료관계

④ 인권활동가로서 개개인의 성장

⑤ 활동가들의 역량강화

⑥ 활동가들의 휴식보장

⑦ 평등하고 민주적인 조직운영

⑧ 적절한 경제적 보상

⑨ 책임 있는 지위와 역할 부여

⑩ 기타 (구체적으로 기입 : _____)

기본 정보

41. 귀하의 출생년도를 작성해주시시오 _____년

42. 귀하의 현 주거지는 어디입니까?

☐ ① 서울

☐ ② 경기

☐ ③ 인천

☐ ④ 강원

☐ ⑤ 대전

☐ ⑥ 충남

☐ ⑦ 세종

☐ ⑧ 충북

☐ ⑨ 대구

☐ ⑩ 경북

☐ ⑪ 부산

☐ ⑫ 울산

☐ ⑬ 경남

☐ ⑭ 전북

☐ ⑮ 전남

☐ ⑯ 광주

☐ ⑰ 제주

43. 귀하의 법적성별(지정성별)은 무엇입니까?

☐ ① 여성

☐ ② 남성

44. 귀하의 성별정체성은 법적성별과 일치합니까?

☐ ① 일치한다. (45번 문항으로 가시오)

☐ ② 일치하지 않는다. (44-1번 문항으로 가시오)

(스스로 규정하는 성별정체성을 작성해주세요 : _____)

※ 성별정체성은 각 개인이 깊이 느끼고 있는 내적이고 개인적인 젠더(gender)의 경험으로서 태어나면서부터 결정된 성과 일치할 수도 있고, 그렇지 않을 수도 있습니다.

44-1. 귀하는 활동하면서, 성별정체성이 법적성별과 달라 겪고 있는 어려움 또는 불편함이 있습니까?

☐ ① 없다 ☐ ② 있다

44-2. 있다면 어떤 어려움과 불편함인지 자세히 작성해주시시오.

45. 귀하의 성적지향은 무엇입니까?

☐ ① 이성애자 ☐ ② 동성애자 ☐ ③ 양성애자 ☐ ④ 범성애자 ☐ ⑤ 무성애자

☐ ⑥ 기타 ()

※ 성적지향은 이성, 동성 혹은 양성 모두에게 감정적, 호의적, 성적으로 깊이 끌릴 수 있고 친밀하고 성적인 관계를 맺을 수 있는 개개인의 가능성을 의미한다.

46. 귀하는 부양가족이 있습니까?

☐ ① 없다 (47번 문항으로 가시오)

☐ ② 있다 (46-1번 문항으로 가시오)

※ 부양가족은 함께 살고 있는지의 여부와 상관없이 본인의 수입으로 지원하고 있는 가족 또는 애인 등의 유무를 말합니다.

46-1. 부양가족이 있다면 그 수는 몇 명입니까?

☐ ① 1인

☐ ② 2인

☐ ③ 3인

☐ ④ 4인

☐ ⑤ 5인 이상

47. 귀하는 양육이나 돌봄 등을 책임져야 하는 가족구성원이 있습니까? (예: 부모, 자녀, 반려동물 등)

☐ ① 없다

☐ ② 있다 (47-1번 문항으로 가시오)

47-1. 양육이나 간병 등 돌봄을 책임져야 하는 가족구성원은 누구입니까? (모두선택)

☐ ① 부모

☐ ② 자녀

☐ ③ 부부 및 파트너

☐ ④ 친인척

☐ ⑤ 반려동물

☐ ⑥ 기타 ()

〈지속가능한 인권활동을 위한 활동가 실태조사 : 인권활동가용〉 설문이 종료되었습니다.

감사의 의미로 사례품(통합 모바일 문화상품권 1만원)을 드리고자 합니다. 사례품을 받으실 정보를 입력해주시기 바랍니다. 인권활동으로 바쁘신 와중에 시간을 내주셔서 진심으로 감사드립니다.

- 재단법인 인권재단 사람, 평등과 연대로 인권운동 더하기 드림

인권재단사람은 본 조사 설문참여 대상자 분들의 개인정보를 아래와 같이 추가로 수집 및 관리하고 있습니다.

1. 개인정보의 수집 이용 목적

- 조사 참여에 대한 사례비 지급

2. 수집하는 개인정보의 항목

- 휴대전화 번호

3. 개인정보의 보유 이용 기간

- 조사 종료 후 3개월

4. 사례품 지급 시 개인정보의 제3자 제공 및 업무 위탁에 대한 업체 안내

- 모바일상품권 전송 : (주)한국문화진흥원

★ 동의여부 ☐

★ 휴대번호 _____

지속가능한 인권운동을 위한 활동가 조사 ²⁰¹⁹

엮은이 권영은 (반도체노동자의 건강과 인권지킴이 반올림)
낙타 (한국게이인권운동단체 친구사이)
민선 (인권운동사랑방)
아침 (나야장애인권교육센터)
어쓰 (인권운동사랑방)
오정민 (재단법인 인권재단 사람)
이현아 (민주사회를 위한 변호사모임)
정민석 (재단법인 인권재단 사람)
쥬리 (청소년인권운동연대 지음(준))
한영희 (성적소수문화인권연대 연분홍치마)

지원 사회복지공동모금회

디자인 디자인 랩 에프(f)

발행일 2019년 11월 28일

발행처 재단법인 인권재단 사람 · 평등과 연대로! 인권운동더하기
서울시 마포구 성미산로10길 26
www.hrfund.or.kr
02-363-5855
saram@hrfund.or.kr



지속가능한
인권운동을
위한
활동가 조사 2019

