

전무출신 제도 개선방안 연구

김경일 박정원 백인혁 성명종 이상선 위원: 총무법제 상임위원회 전문위원
박정원 위원(원대교수): 책임요약

- I. 시작하며
- II. 진단과 분석틀
- III. 전무출신제도의 도입 및 운영현황
- IV. 문제점 및 검토사항
- V. 제언

I. 시작하며

지금 세계는 산업사회를 지나 디지털 지식정보사회라는 새로운 시대로 급속히 이행해 가고 있다. 국가에 따라 어느 정도의 시차는 있지만 디지털 지식정보사회라는 「새로운 현실」을 맞이하고 있다. 새로운 현실은 사회의 모든 문제에 대해 새로운思考, 새로운 행동양식과 체제를 요청함은 물론 생활양식 또한 크게 바뀌게 된다. 사회운영 또는 조직관리의 핵심가치도 집권, 타율, 통제, 권위적, 폐쇄적, 획일적 질서에서 자율과 분권, 개방과 참여, 창의성과 다양성이 중시되는 방향으로 바뀌어 가고 있다.

농업사회에서 출범한 우리 교단은 산업사회를 거치며 독립 종단으로 체제를 갖추고, 어느 정도의 발전을 이룩했다고 볼 수 있다. 그러나 현단계에서 볼 때 청년 대종사의 개교 이념과 초창기 선진들의 창립정신이 교단적으로 얼마나 내재화되고 사회적으로 어느 정도 확산되고 있는가라는 물음에는 선뜻 인식을 같이하기가 어렵다. 1980년대이후 줄곧 교화침체의 늪을 헤어나지 못함으로 말미암아 출가·재가교도들간에는 상당한 좌절감이 미만되어 있음을 부인할 수 없다. 특히 출가 교역자 사회의 피로누적, 선후진간의 유대감 약화, 교단내 소외집단의 증가와 무관심 현상이 심화되어 가고 있다.

一圓의 教法은 진리의 본원에 바탕한 만고의 대법인데도 왜 이렇게 교화발전은 더디고 답보를 면치 못하는가? 출가·재가 교도들의 의지와 노력 부족인가? 정책 부재 또는 제도적 미비때문인가? 아니면 너무나 급변하는 사회환경때문인가?

우리는 1960-70년대 한국사회의 급속한 산업화과정에서 교단이 능동적으로 대응하지 못함으로써 심한 교단적 몸살을 겪었다. 또한 1980년대 한국사회의 민주화과정에서 교단의 미온적 태도로 인해 술한 젊은이들이 문을 두드렸다가 되돌아갔다.

현재 교단이 처한 교화침체 현상은 이러한 시대적 과업에 적극적으로 참여하지

않은 진리의 엄정한 질책으로 겸허히 받아들여야 한다. 왜냐하면 종교의 생명력은 그 시대 그 사회가 당면한 가장 시급한 과제에 대한 해결방향을 교법의 진리성과 윤리성에 바탕하여 제시하고 대중과 더불어 호흡하며 고민해 갈 때 살아나기 때문이다.

이처럼 교단적 교화침체 현상은 어느 하나의 요인에 귀결시키기에는 너무나 복합적이다. 이제 우리의 현실을 겸허히 받아들이고 작은 것에서 시작하여 큰 것으로, 구체적 삶의 현장에서 출발하여 제도의 개혁으로 이어가는데 묵묵히 그러나 치열하게 실천해 가는 것이 지름길임을 한번더 확인하고, 교법을 온 몸으로 체현해 가는 데 전심 전력할 일이다.

그러기 위해서는 무엇보다도 시대의 흐름과 민심의 동향을 냉철히 통찰하고 교도-교당-교단 차원에서 종합체계적인 실천 방안을 마련하여 구체화해 가야 한다. 청년 대종사의 「진리적 혁신의지」가 우리들 가슴 가슴에 불타오르고, 교단차원의 「상황적응적 제도정비」와 경험적 자료에 바탕한 「정책제시」 그리고 출가·재가 교도들의 「죽기로써 실천하는 노력」이 발휘되지 않으면 당면한 총체적 교화위기 상황을 돌파할 수 없을 것이다.

이러한 공통된 인식하에 수위단회 총무법제 전문위원들은 소태산 대종사의 「조선 불교혁신론」에 담긴 뜻을 재음미하고, 불법의 시대화·대중화·생활화를 위해 과감히 단행하였던 시책과 혁신의지를 이 시대에 적합하게 어떻게 구현할 것인가에 대해 집중적으로 논의하였다.

교단이 처한 구조적 악순환의 고리를 깨고 교단발전의 선순환으로 나아가기 위해 지렛대를 어디에서 찾을 것인가? 연구팀은 그 지렛대를 전무출신제도로 설정하고,

기원 및 형성과정, 그리고 운영현황을 다각적으로 검토하기로 하였다. 전무출신제도는 교단체제의 근간이자 인재를 담는 그릇이기 때문이다.

이 연구는 제도론적 시각에서 전무출신제도의 변천과정과 운영현황을 분석해 보고 사회변화에 적합한 개선방안을 제시하는데 그 목적이 있다.

II. 진단과 분석틀

1. 준거모형

제도란 인간이 상호작용하는데 참고할 준거들을 제시해 주는 것으로서 사회질서를 구성하는 협력적이고 경쟁적인 관계를 설정한다. 또한 제도란 개인의 행태를 제약하기 위해서 고안된 일단의 규칙, 순응절차, 그리고 도덕적·윤리적 행태규범이다. 이처럼 제도란 ‘장기간에 걸친 인간행동의 정형화된 양식(樣式,pattern)으로서 일단 형성되면 구조적 관성을 갖게 되어 조직의 안정성을 기하면서 다른 한편으로는 변화에 대한 저항요인으로 작용하게 된다.

그러므로 기존의 제도나 조직을 성공적으로 개선(또는 개혁)하기는 쉽지 않다. 제도 개선의 실패 요인으로는 개선내용과 맥락의 불일치, 저항세력의 방해, 주도세력

의 노력 부족, 그리고 개선방안 적용의 적시성 등이다.

특히 제도개선의 성공에 영향을 미치는 제도적, 상황적 요소들을 확인하여 이를의 시간적 선후관계의 배열과 시기별로 추진되어야 할 요건들을 제시하는 일이 중요하다.

일반적으로 한 조직이나 사회에서 제도나 정책의 바람직한 변화를 시도하는 개혁작업이 성공적으로 추진되기 위해서는 4가지 요소가 상승적으로 작용할 때에 가능하다. 즉 ① 변화를 바라는 구성원들의 공감대 형성, ②지도자들의 명확한 비전 제시, ③그 비전을 구체화하려는 지도층과 구성원들의 실천의지, 그리고 ④구체적인 실천계획이 마련되고 실행되어야 한다. 이 네 요소는 한 조직이나 사회에 있어서 바람직한 변화를 성공적으로 추진하는데 있어서 필수적이다.

그런데 이 네 요건 중에서 지도층의 비전과 신념, 그리고 실천계획은 갖추어져 있으나 개혁의 필요성에 대한 구성원들간의 공감대가 형성되지 않으면 대체로 사람들은 수수방관하는 태도를 취하게 된다. 그런가하면 개혁에 대한 공감대가 형성되고, 지도층들의 개혁추진에 대한 신념, 그리고 실천계획은 어느 정도 마련되어 있으나 지도층들의 미래에 대한 비전이 명확하지 않을 때 방향감각을 잃고 혼돈에 빠지게 된다. 이에 비해 구성원들간에 공감대도 형성되어 있고, 지도층의 비전도 분명하며, 비전 실현을 위한 실천계획은 준비되었으나 개혁중심세력의 성취하고자 하는 신념과 의지가 결여되면 대다수 사람들은 회의에 빠지게 된다. 마지막으로 공감·비전·신념은 있지만 구체적인 실천계획이 없으면 구성원들은 좌절감에 빠지게 된다.

共 感 × 비 전 × 信 念 × 實 践 = 改 革 成 功

? × 비 전 × 信 念 × 實 践 = 방 관

共 感 × ? × 信 念 × 實 践 = 혼 돈

共 感 × 비 전 × ? × 實 践 = 懷 疑

共 感 × 비 전 × 信 念 × ? = 좌 절

|
|———— 조 직 문 화 —————|

<성공적 개혁의 조건>

이러한 방정식에 비추어 볼 때 최근 얼마동안 우리 교단과 교당의 분위기는 상당한 좌절감에 빠져 있는 것으로 진단해 볼 수 있다. 출가·재가 교도 모두 무언가 교단이 새로워져야 한다는데 인식을 같이하고, 대종사의 문명사적 전망과 역대 종법사들의 비전, 그리고 그에 대한 출가·재가 교도들의 신념 또한 어느 정도 확고한 편

이나, 비전을 구체화할 수 있는 주도 세력이 취약하고 현실성있는 실천계획이 사회변화에 대응하여 적실하게 제시되지 못하고 있다고 진단해 볼 수 있다. 요컨대 현 시점에서 볼 때 가장 시급한 문제는 一圓의 教法과 교단정책을 구체화하는 현장감 있는 실천방안이 제시되지 못하고 있다는 점과 또한 그것을 실천해가는 행동주체가 미약하다는 점이다.

2. 분석틀

제도개선과정에는 시대 변화에 따른 제도의 정합성, 즉 제도 요소들간의 부합성을 검토해야 한다. 이를 위해서는 상황 또는 맥락의 차이에 대한 면밀한 검토가 필요하다. 그리고 시대변화에 따라 제도가 추구하는 가치의 우선순위를 검토해야 한다.

- 전무출신제도의 내외적 정합성: 전무출신제도의 본질적 가치와 구성 요소들의 상호모순 관계, 환경맥락과의 부합성 등
- 시대변화에 따른 전무출신제도의 핵심가치와 부수적 가치의 우선 순위 검토
- 전무출신제도의 핵심가치와 부수적 가치의 구현을 위한 보완적 요소(선행조건이나 보완조건)의 도입 및 시행 시기 등

III 전무출신제도의 도입 및 운영현황

1. 전무출신제도의 기원 및 변천과정

먼저 「조선불교혁신론」에 담긴 출가인 제도의 혁신방안의 요지를 간추려 보면 다음과 같다.

「---- 우리는 재가와 출가에 대하여 주객의 차별이 없이 공부와 사업의 등위만 따를 것이며, 불제자의 계통에 있어서도 재가·출가의 차별을 없이 할 것이며, 출가 공부인의 의식생활도 각자의 처지를 따라 직업을 갖게 할 것이며, 또는 결혼도 각자의 원에 맡길 것이다---」.

이같은 소태산 대종사의 과감한 혁신정신은 교단 형성 초기 제도적으로 구체화되기 시작하였는데 ‘전무출신’ 명칭이 처음 공식적 기록으로 나타난 것은 원기 17년(1932)에 발표한 「유공인 대우법」이다. 이 규정에 따르면 유공 종별을 ① 貞男·貞女로 회상을 위하여 헌신 노력한 이, ② 전무출신으로 회상을 위하여 헌신 노력한 이, ③ 재가회원으로 회상을 위하여 공적이 있는 이, ④ 法強降魔簿이상에 승급한 자녀를 회사하여 회사위에 해당항 이 등 4종으로 하였다. 여기에 나타난 전무출신의 본분은 「정신·육신 양 방면으로 오로지 회상을 위하여 헌신 노력한 이」로 규정하고 있다.

그 후 원기 26년(1941)에 제정한 「불법연구회 회규」에 따르면 지부(현 교당)의 역할을 분명히 밝히고, 지부 관할의 중심이 되는 출가회원(전무출신)의 정의를 분명히 하고 있다. 특히 전무출신의 양성을 위한 교육체계를 강화하고 전무출신의 제반

사항을 법제화하는데 중점을 두고 있다.¹⁾ 여기서 특기할 점은 전무출신 선발을 거치면서 철저히 했다는 점이다. 즉 예약 전무출신 제도를 두고 있으며, 예비전무출신 훈련전무출신 과정을 거쳐 정식 전무출신이 되도록 하였다. 그런가 하면 실무훈련이 3년인 것을 회무총장이 훈련전무출신의 실력을 파악 기한을 단축하도록 하거나 기성전무출신의 예약년한(10년)을 회무총장이 연기해 줄 수 있도록 하는 등 운영의 탄력성도 엿볼 수 있다.

1) 불법연구회 규약 원기 27년 4월

제5장 회원

제1절 출가회원

제1항 총칙

제128조 출가회원을 전무출신자라 칭함.

제129조 전무출신자는 정신 육신 양방면으로 오로지 본회를 창립기 위하여 출가한 자로 함

제130조 전무출신자를 아래의 4기로 분하여 등록함

1. 정식전무출신자 전무출신 예비급 훈련기를 경하여 전무출신 정식부에 등록된 자

단, 본회 공부사업에 대한 실력을 참작하여 회무총장의 인증이 유한자는 예비급 훈련기를 경치 아니하고 정식부에 등록함을 득함

2. 훈련전무출신자 전무출신의 허가를 수하여 전무출신 훈련부에 등록된 자

3. 예비전무출신자 전무출신 서원서를 제출하여 전무출신예비부에 등록된 자

4. 기성전무출신자 장래 전무출신 하기를 예약한자로 전무출신기성부에 등록된 자

제131조 강원수학급 실무훈련을 종료하고 정식 전무출신부에 등록할 시는 證師급 大衆 列席下에
식을 거행 함

제132조 수학급 실무훈련 기한은 3개년으로 함. 단, 본인의 실력에 의하여 회무총장이 차를 신축함
을 득함.

제133조 훈련부자는 본회에 대한 각종 지식을 훈련케 함

제134조 훈련부 재적중에 열반시라도 그 신용이 여일한 자는 훈련부 등록일로부터 정식부자로 취
급함.

제135조 예비부자는 본회에 대한 기초지식을 수학케 함.

제136조 예비부 재적중에 열반한시라도 신심 도는 실력이 특수한자는 사후에 정식부에 추인함.

제137조 기성전무출신의 예약년한은 1년이상 10년 이하로 함. 단, 불가피한 사정으로 기한내 출가
의 형편이 불능할 시는 회무총장의 인증을 득하여 연기함을 득함.

제138조 정식부 전무출신자는 그 의무이행 성적의 우열을 따라 1종으로부터 5종까지 등급을 치함

제139조 전무출신자의 다년 경험을 보아서 아래의 5항이 충실히 小毫도 흠이 무한자는 1종이요
다음은 그 우열을 따리 2종-3종-4종-5종으로 정함. 단, 5종에도 불급한자는 비록 현임직
무가 유할지라도 종별로 취급함.

1. 사가의 구속이 없이 그 임무를 전일 이행하는 자.

2. 임무이행의 취지가 급료를 받기 위함이 아니요 오직 의무감으로써 실행하는 자.

3. 본회 명령에는 好惡를 不擇하여 항상 그 지정임무에 노력하는 자.

4. 정신과 힘을 다하여 본회 외에는 달리 마음이 흐르지 아니한 자.

5. 공부사업 양방면으로 공덕이 항시 드러나는 자.

제140조 전무출신자로써 공중의 인증이 유한자는 공부에 큰 지장이 무한 정도로 사가 일을 조력함
을 득함.

제141조 전무출신 중도에 사가의 사정으로 인하여 공중의 인증을 수할 지장이 생활 시는 일정한
기간 정리한 후 更히 전무출신을 계속함을 득함.

원기 33년 교헌을 제정하게 되고 이 제정된 교헌에서는 전무출신의 기본정신은 불법연구회 규약의 정신을 그대로 이어받으면서 종별 기별을 두어 문호를 훨씬 더 다양하게 열고 있다. 예를 들어 생활이 어려운 전무출신자도 염두에 두고서 급료를 지급하는 문호 까지도 열고 있다.²⁾ 전무출신 기본정신에 사가의 구속이 없이 그 임무를 전일 이행하는 자로 규정하면서도 사가에 어려움이 있으면 가서 돌보고 다시 전무출신 할 수 있도록 하고 있으며, 전무출신자로써 공중의 인증이 유한자는 공부에 큰 지장이 무한 정도로 사가 일을 조력하도록 하고 있는 점을 들 수 있다. 특히 1종 2종 전무출신 제도를 두어 1종은 용금만 받는 전무출신, 2종은 생활형편상 부득이 지정급료를 받도록 하되 정신이 전일하여 조금도 사리에 끌리지 아니하도록 하였으며 급료 중 2할(20%)과 특별시상의 類는 본교사업에 편입하도록 하였다. 또한 기별 제도를 두어 1기는 7년, 2기는 14년, 3기는 의무기간을 정하지 아니하고 일생을 오로지 헌신한 자로 하였다.

교단은 그후 반백년 기념성업을 준비하면서 내적으로 제도정비에 더욱 힘을 쏟았

2) 원불교 교헌(원기 33년 4월 26일 제정)

제2편 교제

제16장 전무출신

제1절 자격

제139조 정신과 육신을 오로지 본교에 공헌한 자를 전무출신이라 한다.

제140조 전무출신은 아래의 조항으로써 그 자격을 인증한다.

1. 사가의 구속이 없이 그 임무를 전일 이행하는 자.
2. 임무의 취지가 급료에 있지 아니하고 오로지 의무감으로써 이행하는 자.
3. 본교의 명령에는 好惡를 가리지 아니하고 항시 그 지정임무에 노력하는 자.
4. 신성이 견실하여 본교 외에는 달리 마음이 흐르지 아니하는 자.
5. 공부사업 양방면으로 항시 공덕이 드러나는 자.
6. 기타 전무출신에 관한 모든 규정을 일일이 준수하는 자.

제2 종별

제141조 전무출신의 방로를 널리 열기 위하여 아래의 2종과 3기의 별을 둔다.

1. 1종, 2종
2. 1기, 2기

제142조 1종은 의식비용을 자담한 자와 의식비용은 교중에서 수용하나 달리 급료지불을 받지 않는 자로 한다.

제143조 2종은 생활형편에 의하여 부득이 지정급료를 받는 자로 한다. 단 급료를 받을지라도 타처의 加俸을 취하거나 또는 다른 업무를 겸한바가 없고 정신이 전일하여 조금도 사리에 끌리지 아니하며 급료중 2할과 특별시상의 類는 본교사업에 편입하는 자는 제 140조 2항의 실행자로 인증한다.

제144조 1기는 의무기간 만 7개년을 오로지 헌신한 자로 한다. 단, 1기 이상 전무출신을 서원하고 만 3년 이상을 충실히 활동 중 열반한 자는 입법위원회의 결의를 經由하여 종법사가 이를 1기로 인증할 수 있다.

제145조 2기는 의무기간 만 14개년을 오로지 헌신한 자로 한다.

제146조 3기는 의무기간을 정하지 아니하고 일생을 오로지 헌신한 자로 한다.

다. 그에 따라 교헌에 편제되었던 전무출신 관련 규정들을 교규로 다시 정리하는데 이 절차로 원기 53년 11월 4일 최초로 전무출신 규정이 제정³⁾되었다.

이 규정은 대부분 교헌에 명시된 전무출신 규정 내용들을 그대로 수용하였으나 전무출신이 본교 발전상 관련이 있는 직무로서 수위단회의 결의가 있는 경우라는 단서조항을 달아 다른 직무를 겸대하도록 문호를 넓혔다는 점이 특기할 사항이다. 또한 전무출신자의 활동 중 소득은 전부 본교의 수입으로 한다는 조항을 삽입함으로서 2종 전무출신자들이 교역자활동 과정에서 현실적 갈등을 일으킬 수 있는 소지를 내포하고 있다.

이후 교단이 커지고 업무가 다양화해짐에 따라 다시 전무출신규정을 개정⁴⁾하게 되는데 이 때의 특징은 전무출신의 직종을 기능, 봉공 행정, 교육, 교화로 나누고,

3) 전무출신규정 제정본(53.11.4)

제2조 전무출신의 의식 용금은 교중에서 수용하나 달리 급료 지불을 받지 아니한다.

제4조 전무출신은 본교의 교직원외에는 다른 직무를 겸대하지 못한다. 단, 본교 발전상 관련이 있는 직무로서 수위단회의 결의가 있는 경우에는 예외로 한다.

제5조 전무출신은 본교 사업 외에는 다른 사업을 병영하지 못한다.

제6조 전무출신자의 활동 중 소득은 전부 본교의 수입으로 한다.

제8조 전무출신은 다음의 각항으로써 그 자격을 인증한다.

1. 사가의 구속이 없이 그 임무를 전일 이행하는 자.
2. 임무의 취지가 급료에 있지 아니하고 의무감으로써 이행하는 자.
3. 본교의 명령에는 好惡를 가리지 아니하고 항상 그 지정임무에 노력하는 자.
4. 신성이 견실하여 본교 외에는 달리 마음이 흐르지 아니하는 자.
5. 공부 사업 양방면으로 항상 공덕이 드러나는 자.
6. 기타 전무출신에 관한 모든 규정을 일일이 준수하는 자.

제3장 연한

제11조 전무출신은 집무기간을 정하지 아니하고 일생을 오로지 헌신한 자로 하되 그 방로를 널리기 위하여 다음 1기 2기의 연한제를 둔다.

제12조 1기는 의무기간 만 7년을 오로지 헌신한 자로 한다. 단, 1기의 전무출신을 서원하고 만 3년 이상을 충실히 활동 중 열반한 자는 수위단회의 결의를 얻어 종법사가 이를 1기로 인증할 수 있다.

제13조 2기는 의무기간 만 14개년을 오로지 헌신한 자로 한다. 단, 2기의 전무출신을 서원하고 만 10년 이상을 충실히 활동 중 열반한 자는 수위단회의 결의를 얻어 종법사가 이를 2기로 인증할 수 있다.

4) 전무출신규정 개정(68. 2. 22교규 제62호)

제8조 전물출신에 교화직, 행정직, 봉공직의 직종을 두어 본인의 능력과 직장에 따라 교단에 공헌하도록 한다. 직종으로는 전무출신의 자격과 대우를 차별하지 아니한다.

1. 기능직은 각종 기능자격자로서 해당 기능직에 전문하는 자를 말한다.
2. 봉공직은 중앙총부, 각급기관, 교당의 일반노무직에 전무하는 자를 말한다.
3. 행정직은 중앙총부 및 각급기관의 관리에 전무하는 자를 말한다.
4. 교육직은 각종 전문적인 교육에 전무하는 자를 말한다.
5. 교화직은 각종 전문적인 교화에 전무하는 자를 말한다.

직종에 따른 전무출신의 자격과 대우를 차별하지는 않는다고 명시한 점이다.

그러나 이러한 제도적 변화는 직무분석이나 업무수행을 위한 전문성 제고 등 보완적 요건이 구비되지 않을 경우 오히려 제도운영과정에서 구성원들간의 불만과 갈등을 야기하게 된다. 규범적으로는 자격과 대우를 차별하지는 않는다고 해도 전무출신을 직종으로 나누는데 대한 위화감이 조성됨에 따라 전무출신 규정은 문호를 열어 가는데 초점이 맞추어 지는 것이 아니라, 이 후에는 전무출신 상호간 갈등해소 차원의 개정이 이루어진 점을 볼 수 있다.

즉 원기 77년 전무출신규정 개정안⁵⁾을 보면 직종으로 나누었던 것을 품과(교무품과 도무품과 덕무품과)를 두어 직종 간에 차등처럼 보여지던 것을 해소하려한 흔적이 있고 더욱이 규정 운영에 있어서 교무품과의 근무영역을 대폭 넓혀 운영하고 있는 점에서도 그 흔적을 찾아볼 수 있다. 어쨌든 전무출신 규정은 이러한 개정작업을 거쳐 최근 원기 82년 개정⁶⁾안에 운영상 나타나는 소소한 문제점들을 개정하며 운영되고 있다.

5) 전무출신규정 개정(77. 2. 12교규 제95호)

제6조(품과) ①전무출신 제도에 다음과 같은 품과를 두어 적성과 희망에 따라 교단에 공헌하게 한다.

1. 교무 : 교무의 자격을 취득하여 교화를 비롯한 교단의 모든 분야에서 전무하는 자.
2. 도무 : 도무의 자격을 취득하여 교육·행정·자선·연구·기술·의료 등 전문분야에서 전무하는 자.
3. 덕무 : 덕무의 자격을 취득하여 근로와 기능 등의 분야에서 전무하는 자.

②전무출신의 품과별 자격검정에 관하여는 교규로 정한다.

제7조(구별) ①교단은 필요에 따라 다음과 같은 별을 두어 문호를 열어갈 수 있다.

1. 용금만 받는 자
2. 용금과 생활지원금을 받는 자
3. 급료를 받는 자.

②전항 호별 전환 및 시행에 관하여는 교령으로 정한다.

6) 전무출신규정(원기82년7월 31일 개정)

제6조(품과) ①전무출신 제도에 다음과 같은 품과를 두어 적성과 희망에 따라 교단에 공헌하게 한다.
(개정 82. 7. 31)

1. 교무 : 교무의 자격을 취득하여 교화에 전무하는 자, 다만 중앙총부.교구사무국.교역자 양성기관의 교원 및 중요기관 약간의 행정직에 근무할 수 있다.
2. 도무 : 도무의 자격을 취득하여 교육·행정·자선·연구·기술·의료 등 전 분야에서 전무하는 자.
3. 덕무 : 덕무의 자격을 취득하여 근로와 기능 등의 분야에서 전무하는 자.

②전무출신의 품과별 자격검정에 관하여는 교규로 정한다.

제32조(급여) ①전무출신의 급여는 품과와 봉직경력 생활정도를 기준하여 책정 할 수 있다.

②급여의 지급에 관한 사항은 교령으로 정한다.(개정 79. 1. 31)

제32조의2(급여의 형태에 따른 구별)

①교단은 필요에 따라 다음과 같이 별을 두 어 급여의 문호를 열어갈 수 있다.

1. 용금만 받는 자
2. 용금과 생활지원금을 받는 자
3. 급료를 받는 자(신설 79. 1. 31)

②정남·정녀는 전항의 1호를 원칙으로 한다.(신설 85. 12. 12)

2. 거진출진제도의 기원 및 시행과정 (불법연구회회규 제156조, 158조)

교단운영과 관련한 「조선불교혁신론」에 담긴 의미는 출가-재가교도가 함께 참여했다는 점이다.

소태산 대종사는 <불교대중화 대요 4항>에서

「불제자의 계통에 있어서 재가, 출가의 차별이 없이 그 지향의 고하에 따라 정함」이라고 밝히고 있다. 교단 구성도 출가교도와 재가교도로 구성하고 출가 재가는 차별하지 아니하고 공부와 사업의 실적에 따라 자격과 대우를 정하도록 한 것이다.

그러므로 재가 교도 중에서 출가와 같은 수준의 신앙·수행 생활 등을 영위하는 교도를 거진출진이라 하고 공부와 사업의 실적에 따라 자격과 대우를 정하고 있다.

「거진출진자는 공부와 사업에 대한 정도가 전무출신에 비하여 큰 차이가 없으나 형편에 의하여 본회로부터 직접 직무 임명의 책임이 무한자로 함」(157조)으로 되어 있다. 이 규정에 의하여 출가, 자개 회원들은 동·하로 훈련시켜 지방 교무로 발령을 하기도 했다. 역대 임원명단에는 재가가 교무로 역할한 것이 나타난다(교고총간 6권 역대 임직원 명부)

이러한 교단 초기의 전통이 출가 교무 위주의 단기훈련으로 바뀌게 된 것은 일제 말기 일경이 조선인의 집회를 강력히 단속하게 되면서부터라고 볼 수 있다.

그후 정치사회적 혼란과 급속한 산업화과정에서 교단규모가 커지고, 전무출신 인원이 늘어남에 따라 교단운영이 출가 교무위주로 점차 바뀌게 된 것이다. 물론 규정상으로는 재가 교도의 교정 참여 기회가 열려 있기는 하지만, 교단 또는 교당운영의 실제에 있어서는 그 역할이 명확하지 않고 주로 보좌적 기능을 담당할 뿐이다. 현행 거진출진제도의 의미는 오직 재가교도들의 열반후 공부·사업성적 평가를 통한 예우차원에서만 찾아볼 수 있다.⁷⁾

부연하자면 현장교화의 주역인 재가 교도들에게 적극적 참여의 기회가 주어지지 않고 교당교화를 위하여 '거진출진' 즉 원무, 교도회장, 부회장, 순교, 단장, 중앙 등의 역할과 임무를 부여하고 있을 뿐이다. 이러한 직무와 역할도 결국은 전법 교화의 주체로서가 아니라 객체적 존재에게 주어진 역할의 성격이 강하다.

그러므로 교단초기의 거진출진제도를 이 시대의 사회적 상황에 적합하게 복원하여 일정 자격을 갖춘 재가 교도들에게 현장교화의 주역으로 활동할 수 있도록 해야 할 것이다.

3. 전무출신 현황

(1) 전무출신 지원현황

7) 총 9조로 구성된 거진출진규정은 원기 66년에 제정된 이후 한 번도 개정되지 않고 있다. 이에 비해 총 46조로 구성된 전무출신 규정은 원기 53년에 제정된 이후 약 6차례 개정되었다.

최근 15년간 전무출신 지원자와 승인자 현황을 보면 아래와 같다.

<표-1> 전무출신 지원 현황(원기75-90)

년도	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84
지원	90	85	83	98	67	67	84	81	103	102
승인	76	76	71	91	57	65	82	75	95	94

년도	85	86	87	88	89	90	평균
지원	79	62	62	47	47	69	82
승인	66	53	54	40	40	65	73

<표-1>에서 보는 바와 같이 최고 103명, 최저47명 지원으로 편차가 56명이나 되고 승인자 시 최고95명, 최저40명으로 그 차이가 55명이나 되고 있어 안정적 추세를 보이지 않고 심한 변화를 겪고 있는 상황을 알 수 있다. 이는 교단 내적 요인과 교단 외적 (대 사회) 요인에 의해 이런 현상이 나타날 수 있는 바 그 원인을 심도 있게 분석해 볼 필요성이 있다고 본다.

(2) 전무출신 배출현황

<표-2> 년도별 배출현황

		총계	1-82	소계	83	84	85	86	87	88	89
총 계	계	2,370	2,054	316	51	41	48	46	41	51	38
	남	981	805	176	28	28	26	26	22	27	19
	여	1,389	1,249	140	23	13	22	20	19	24	19

원기 83년이후 전무출신 배출자는 답보 및 감소 추세를 나타내고 있다.

<표-3> 형태별 전무출신 현황(89년도)

	총배출수	집무	비 집무(휴무등)	퇴임및열반
계	2,370(100%)	1,472(62.11)	132(5.57)	766(32.32)
남	981(41.39)	594(25.06)	65(2.74)	322(13.59)
녀	1,389(58.61)	878(37.05)	67(2.83)	444(18.73)

89년 현재 집무 가능한 전무출신은 1,600여명인데 그중 8.3%(132명)는 요양, 수학, 대기 휴양등으로 인하여 근무를 쉬고 있는 상태에 있다.

<표-4> 근무지별 현황(집무자)

	훈련	문화	산업	의료
계	66(4.48)	38(2.58)	28(1.90)	52(3.53)
남	40(2.72)	26(1.77)	19(1.29)	32(2.17)
녀	26(1.77)	12(0.82)	9(0.61)	20(1.36)

	합계	총부	교화	교육	복지
계	1,472(100%)	118(8.02)	890(60.46)	149(10.12)	131(8.90)
남	594(40.35)	69(4.69)	242(16.44)	96(6.52)	70(4.76)
녀	878(59.65)	49(3.33)	648(44.02)	53(3.60)	61(4.14)

89년도를 기준으로 할 때 법회출석교도, 약3만명, 현장교화자 약900명으로 교화자 1인당 약35명 정도 담당하는 것으로 파악되고 있다. (교화에는 교구사무국도 포함).

<표-5> 연령별 전무출신 현황

연령 구분	계	30세 이하	35세 이하	40세 이하	45세 이하	50세 이하	55세 이하	60세 이하	65세 이하	66세 이상
계	1,789	47	175	243	241	259	191	221	135	286
남	710	19	95	126	131	108	52	57	33	89
녀	1,088	28	80	117	110	151	139	164	102	197

* 열반, 퇴역, 휴역 제외

<표-5>에 나타난 바와 같이 교역자의 연령분포를 보면 30대가 418명(23.3%), 40대가 500명(27.8%), 50대가 412명(22.9%), 60대가 421명(23.4%)으로 40대가 상대적으로 많은 편이나 60대와 퇴임자가 211명(11.8%)으로 높은 비율을 차지하고 있어 향후 교단 인력수급에 차질을 빚을 것이 우려된다. 한편 45세이하는 남자 수가 많고(371/335), 45세이상은 여자 수가 훨씬 많다(339/753). 여자 전무출신의 감소는 원기83년도부터 계속되는 현상으로 적극적 대책이 요청된다.

<표-6> 전무출신 인력 현황 비교

	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89
지원승인	65	82	75	95	94	66	53	54	40	40
서원(배출)	46	54	0	51	41	48	46	41	51	38
퇴임 및 열반	18	25	30	18	30	24	17	22	41	30

<표-6>에서 볼 수 있듯이 지원자와 서원자는 감소 추세인 반면 퇴임 열반자는 증가하는 추세이다.

* 위의 모든 통계는 표본 오차가 있을 수 있음

위 현황에서 볼 수 있듯이 전무출신을 지원하는 수는 오히려 줄어드는 반면에 교단의 팽창으로 인하여 인력 수요는 늘어나고, 비 집무자(퇴임, 휴무등)의 비율도 점점 증가하는 상황에서는 인력을 효율적으로 관리해야 할 것이고 그에 따라 교당, 기관의 운영형태도 새로운 방향을 모색하지 않으면 교단 발전에 상당한 지장을 초래 할 것으로 보인다.

IV 문제점 및 검토사항

일반적으로 새로운 제도는 도입-확산-안정기를 거치면서 정착되어간다. 그런데

시간이 흐르면서 상황적 맥락이 바뀜에 따라 제도 구성요소간에 모순과 갈등관계가 형성되어 제도의 내적-외적 정합성 문제가 나타나게 된다. 원기 17년 전무출신제도가 공식적으로 시행된 이후 교단내외의 환경변화에 따라 그 正體性에 상당한 혼란이 발생하고 있음을 볼 수 있다.

지금까지 전무출신제도의 운영과정에서 나타난 문제점 및 다시 검토해야 할 점을 간추려 보면 다음과 같다.

첫째, 전무출신의 문호가 원래 대종사님이 구상하셨던 대로 다 열려 있느냐 하는 점이다.

둘째, 전무출신만으로 교단의 다양한 사업들을 다 성취할 수 있느냐 하는 점이다.

세째, 전무출신 직종을 나눔에 따라 나타난 전무출신 내부의 위화감을 어떻게 해소할 것인가이다.

네째, 양질의 전무출신 인력을 어떻게 확보하고 합리적으로 관리할 것인가? 특히 여성 전무출신 지원자의 급감현상 원인 및 대책은 무엇인가?(이 문제는 별도로 다루기로 함)

다섯째, 교단 초기 출가-재가가 교단운영에 함께 참여했던 기능적 보완의 대원칙을 변화된 교단내외의 환경속에서 어떻게 되살려 낼 것인가이다.

V. 제언

지금 우리 교단이 당면한 停滯現狀은 지도충과 출가·재가교도들의 '의지'의 문제인가, 아니면 '상황'에서 비롯된 구조적 문제인가? 아무리 원대한 비전과 확신을 갖고 있는 진리적 종단이라 하더라도 냉엄한 현실을 받아들이고 진실한 노력을 하지 않으면 위기에서 벗어날 수 없다. 객관적 사실을 외면하고 막연한 희망을 제시하는 일은 조직을 망가뜨리고 구성원들의 사기를 꺽는 가장 손쉬운 방법이다. 특히 지도충이 추상적 비전과 확신에만 매달린채 냉혹한 현실을 외면하는 것은 가장 확실하게 실패하는 길이다.

모든 정책이나 제도 개선은 구성원들의 충분한 공감대 형성을 토대로 추진되어야 성과를 거둘 수 있다. 모든 시책의 개선은 목적이 합리적이어야 하며 시기와 여건이 적합하여 관련자들이 수긍할 수어야 한다. 제도개선을 위한 노력은 시기 선택도 중요하다. 중장기적 계획하에 치밀한 단기적 실천이 뒤따라야 한다. 그것은 제도개선에는 새로운 관행이나 규칙, 기술 등을 수반하게 되는데 이들이 확산되고 정당화되는 제도화과정은 고정된 패턴을 보이는 것이 아니라 제도의 성격 또는 상황에 따라 매우 다양한 시간적 동태성을 나타내게 되기 때문이다.

지금 침체된 교회현장에 활력을 불어넣는데 있어 가장 중요한 일은 현행 전무출신제도의 재검토와 거진출진 제도의 활성화라고 할 수 있다. 개교 100년이 얼마 남지 않은 현 시점에서 전무출신제도 개선을 위한 전제조건들을 조정해 가면서 단계적으로 추진해 가야 한다.

제언1. 전무출신제도의 正體性을 명확히 정립해 가야 한다.

전무출신은 교단의 전법 교화자이다 정신적 구심점이다. 급변하는 사회변속에서 교단발전의 동인은 뚜렷한 정체성을 지닌 전무출신제도로부터 비롯된다. 정체의식을 時空을 초월한 일관된 의식이라고 할 때 전무출신의 正體性 확립이 무엇보다 스급한 과제이다.

제언2. 현행 전무출신제도의 품과는 교무로 단일화하여 정예주의로 나아가되, 다른 품과는 거진출진으로 전환하여 교단운영의 근간을 세워야 한다.

전무출신의 모집-교육-임용 및 그들의 활동은 교단에서 취우선적으로 보장하고, 이들을 시대를 이끌어갈 정신적 지도자로 양성해간다는 교단 인력정책의 획기적 전환이 있어야 한다. 단기적으로는 다음의 시책이 병행 추진될 필요가 있다.

■현 인력구조의 재편을 통해 교화인력 비율을 높여 가야 한다. 각 근무지별 형태에 따라 각각 개인의 역량과 능력을 재평가하고 근무자들의 만족도와 성취도, 적성과 잠재능력을 파악하여 인력관리의 효율성을 극대화해야 할 것이다.

이를 위해 교단의 주요 부서에 대한 직무분석이 선행되어야 한다.

■인력의 탄력적 수급을 위해 중앙총부와 교구의 역할 재조정이 필요하다. 교구에서는 인재 발굴과 지역배치(수요공급의 자치)를 담당하고 중앙총부에서는 교육과 인력수급 계획을 담당해야 한다.

■인력 관리의 효율성을 높이기 위해 발굴(지원)-교육(육성)-관리(배치, 복지, 열반)를 인사 주무부처에서 일괄 관리시스템으로의 전환해야 할 것이다.

제언3. 출가-재가가 함께 참여하던 교단 초기의 제도적 운영방식을 창조적으로 복원하여 디지털 지식정보사회에 적합한 교단 운영 틀, 즉 전무출신과 거진출진 중심축으로 새로이 짜야 한다.

현재까지 출가 중심의 교단 운영및 교화의 방향을 조선불교혁신론의 이념을 구현하는 체제 정비로 과감히 전환해 가야 한다. 모든 조직은 전문성·보완성·다양성의 원리와 견제와 균형의 원리가 지켜질 때 발전해 간다. 사회변화와 교단규모가 커짐에 따라 전무출신은 전법 교화 업무에 전념하고 중앙총부-교구-교당의 모든 관리적 업무와 사업은 거진출진들이 담당하도록 해야 한다. 그리하여 공부위주 교화종/ 교화위주 사업종의 교단풍토를 조성해 가야 한다. 그러기 위해서는 교단초기에 출가-재가에게 평등하게 주어졌던 교정참여권이 명실상부하게 주어져 출가-재가 공의제도를 확립해야 한다. 선행조건으로 교도회의 출범이 바로 이루어져야 한다.

제언4. 교정원 및 교구의 조직편제가 연공서열에서 지자본위팀제로 바뀌어야 한다.

지자본위의 팀제가 업무수행방식으로 도입·정착될 때 전무출신 상호간, 출가-재가 사이, 그리고 교단차원에서 상-하, 좌-우로 원활한 의사소통이 이루어져 교단발

전의 원동력이 될 것이다.

제언5. 교단운영의 평가체제가 확립되어야 한다.

제언6. 네트워크 조직의 활용을 통해 국내외 사회적 관계를 폭넓게 형성해 가야한다.