제18권 제2호(2020) 241-273

일반논문

프랑스 실업자운동의 임금노동자 정체성 연구*

김승연**

프랑스에서 사회결사체 영역에 대거 고용되어 있는 임금노동자의 지위와 역할은 불확실한데, 개인으로서의 참여와 임금노동자로서의 노동이 혼동되기 때문이다. 본 논문은 프랑스 실업자운동에 고용된 임금노동자의 정체성을 집단과 개인의 차원이 조우하는 문화적 합리성으로 이해하고, 네 개의 실업자조직을 더글라스의 문화이론으로 비교분석했다. 더글라스의 집단과 격자의 개념을 실업자조직의 활동과 이념에 대입하여 위계적, 평등적, 개인주의적, 운명론의 네 가지 문화적 유형을 도출했다. 이에 따르면, 위계적 유형과 평등적 유형의 실업자조직은 집단동원을 목적으로 하는 강한 집단의 성향을 보이며 여기에 고용된 임금노동자의 정체성은 비교적 안정적인 모습을 보인다. 반면 개인주의적 유형과 운명론적 유형의 조직은 약한 집단성을 갖기 때문에 이념의 격자가 강한지 약한지의 여부와 관계없이 임금노동자의 지위가 미약한 편이다. 이것은 사회운동의 조직들이 저항적 집단동원을 지향하지 않을 경우 모호한 임금노동자의 지위가 더욱 악화하는 상황을 보여준다.

주제어: 사회결사체, 실업자운동, 임금노동자, 정체성, 집단과 격자, 프랑스

* 본 논문이 완성될 수 있도록 조언을 해 주신 심사위원님들께 깊은 감사를 드린다.
** 동국대학교 다르마칼리지 초빙교수.

www.kci.go.kr

1. 서 론

현대 프랑스 사회운동의 활성화를 주도한 여러 기반들이 있지만, 그 중에서 특히 물질적 기반을 이루는 사회결사체의 활성화를 주목할 필요가 있다. 집회 결사의 상시적이고 공식적인 기회를 안정적으로 보장하는 것이 바로 결사체(association)이며, 이것의 활성화가 사회 활동 영역의 공식화와 역동성으로 이어졌기 때문이다. 현재 프랑스에는 백삼십 만여 개의 결사체가 존재하며, 여기서 천 팔 백 만여 명의 임금노동자와 천 삼 백 만여 명의 자원봉사자가 일하고 있다(Bazin et als. 2018). 사회결사체는 애초에 자선 사업이나 저항 운동에 뿌리를 두고 있었는데, 2차대전 이후 점점 이런 특성을 벗어나 대중화하였다(Ion 2005:150-151). 결사체가 늘어나면서 조직의 합법성과 정당성을 보장하기 위해 결사체법(일명 1901법)이 제정되었고, 국가가 그 민주적 의사결정, 투명한 회계 및 행정 절차를 강제하기 시작했다[1]. 따라서 오늘날 프랑스의 결사체들은 국가에 의해 그 '사회적 유용성(utilité sociale)'을 인정받는 동시에 일정한 틀로 통제되고 있다고 볼 수 있다.

결사체에 고용된 임금노동자의 수도 지속적으로 증가하여, 사회문화지도, 특수교육, 사회적 경제 자문, 가정생활 자문 등 다양한 영역에서 고용이 이루어졌다(Tchernonog 2012:13). 더구나, 2000년대 들어서 실업의 문제가 대두하면서 결사체 영역에서 다수의 고용이 이루어졌는데, 일명 '공공지원 일자리(emploi aidé)'라는 임시직이 그것이다[2]. 이

1) 결사체법에 따르면 하나의 결사체는 그 활동이 사회에 유익하고 일정한 법적 조건을 통해 구성원의 권리와 공공 활동, 총회, 집행회의, 재정과 회계 등을 보장해야 한다. 사회적 기여도에 따라 결사체는 국가로부터 보조금을 지급받을 수 있는 반면, 이를 위해 매해 내무부에 활동 내역과 회계 보고서를 제출해야 한다(Lemeunier 1980).

2) 청년 일자리(Emplois-Jeunes), 공공 지원 일자리(emploi aidé), 장년 일자리(Adultes-relais) 등의 이름으로 '사회적 중개자(médiateur social)'의 역할을 담당하는 일자리들이 2000

www.kci.go.kr

것은 공공 분야에서 대거 창출되었고, 심지어 노동조합도 이 고용계약으로 노동운동가를 고용하기에 이르렀다. 즉, 역사적으로 국가나 정부로부터 독립적인 성격으로 발전한 결사체의 영역에 다시 공권력이 침투한 셈이다. 사회당의 이러한 움직임을 연구한 알드린(Aldrin 2007)의 표현에 따르면, 전통적인 운동가의 활동이 행정직으로 전환되기에 이른 것이다.

사회정치결사체에서 이런 임금노동의 성장은 몇 가지 긴장을 불러일으켰는데, 대표적인 것이 바로 전통적인 자원봉사(volontariat)와 임금노동(salariat) 사이의 긴장이다(Gateau 2007). 결사체의 자유와 이타적 신뢰, 자발적 의지보다는 책임, 전문화, 보상 등이 강조되기 시작했고(Demoustier 2002:109), 임금노동이 전문직으로 인식되면서 자원봉사의 비전문적 노동과 대조를 이루고 이 둘의 위치와 인사를 둘러싸고 문제가 불거졌다(Duriez 2003). 이것이 '사회적 기여'에 대한 보상이라는 미묘한 문제와 직결되면서(Hély 2010: 208-213) 임금노동자는 불안정한 지위뿐 아니라 모호한 정체성으로 고통 받게 되었다. 이들의 노동은 전문적이면서도 일종의 '봉사(labor donation)'로 간주되는 경우가 많고(Preston 1989), 공기업이나 사기업에 비해 노동시간이 일정하지 않고 임금도 덜 받는다(Hély 2008). 이는 결사체 부문에서 자원봉사자의 일과 임금노동자의 일이 섞여 있어 명확히 구분되지 않기 때문이다(Ferrand-Bechamann 2011:26)[3].

따라서 사회적 분야에 고용된 임금노동자들은 자원봉사자와 운동가의 정체성 사이를 왔다 갔다 한다. 이런 긴장이 가장 첨예하게 드러나

년 이후 급증하였다(cf. Barthélémy 2009).

3) 스포츠 단체의 임금노동자를 연구한 팔코즈와 발터(Falcoz et Walter 2009)에 따르면 이들의 활동에서 스포츠에 대한 열정과 업무가 혼동되어 나타난다. 한국에서는 근로자가 작업장에서 차지하는 위치와 정체성이 위태롭거나 모호한 상황에 대해 많이 다루어졌다. 신희주(2019); 정명호 외 (2015); 정은미(2014); 장희은과 노성철(2019) 참조.

www.kci.go.kr

는 결사체는 실업자조직이다. 오랫동안 사회적으로 범주화되지 않은 채 노동 조직의 일부로 편입되어 있던 실업자들은 20세기 후반부터 본격적으로 결사체 조직을 만들어 독립적 운동을 조직하기 시작했다(Topalov 1994). 거기에 사회결사체에 대한 보조금으로 공적 자금이 투입되기 시작하면서 실업자조직에 고용된 임금노동자의 수도 증가하였다. 대다수의 구성원이 일자리를 갖지 않은 실업자이기 때문에 고용된 임금노동자의 위치는 특히 민감한 사안이다. 실업자운동 내에서 임금노동자의 역할과 위상은 임금노동자(salarié), 실업자(chômeur), 운동가(militant) 사이에 지속적인 긴장과 갈등을 유발하고 있다.

본 논문은 실업자운동에 고용된 임금노동자의 정체성이 실업자조직에 따라 다르게 규정되는 점을 관찰하고, 사회운동의 조직 문화 속에서 임금노동자의 위상을 살피고자 한다. 이를 위해 실업자조직의 문화와 임금노동자의 정체성을 연결시키는 작업에 메리 더글라스의 '문화이론'을 이용하고자 한다. 더글라스는 집단(group)과 격자(grid) 개념을 통해 조직의 성격과 그를 수용하는 개인의 다양한 조합을 문화적 선택으로 보았다. 집단과 격자의 두 개념은 사회운동조직의 집단적 성격과 그 참여자들의 이념 사이에서 만들어지는 상호작용을 이해하고 이를 통해 임금노동자의 정체성을 규명하는 데에 유용할 것으로 보인다. 80년대부터 활동을 시작한 프랑스의 실업자 결사체는 1990년대 이후 네 개 주요 단체로 자리 잡고 각각 활동 영역과 성격을 달리 하고 있는데, 이들 네 개 실업자 결사체에서 임금노동자를 고용하는 방식이나 이들의 역할이 크게 다르기 때문에 이를 비교해 볼 필요가 있다. 프랑스의 실업자운동조직으로는 노동조합 하나와 세 개의 사회결사체가 있다. 노동총연맹 실업자위원회는 노동조합에 소속된 조직으로서, 다른 세 개 실업자 결사체(association)와 확연히 구분되는 위상을 가진다. 또, 세 개 실업자 결사체 사이에도 격차가 크다. 전국실업자불안정노

www.kci.go.kr

동자운동(MNCP, 이하 엠엔세베)은 사회적 기업의 형태를 지향하는 데 비해, 다른 두 개 결사체인 실업자공동행동(AC, 이하 아세)과 고용정보연대협회(APEIS, 이하 아베스)는 사회비판적 저항운동을 지향한다.

본 논문은 2002년에서 2005년까지 행해진 참여관찰과 면담에서 도출된 자료를 바탕으로 작성되었다. 2000년대 초중반의 시기는 90년대까지 만들어진 크고 작은 실업자조직들이 네 개 단체로 안정화하면서 서로 대화와 협력을 통해 실업자운동을 대변하기 시작한 시기이다. 또, 이 시기에 공공근로가 교육과 사회 영역에서 창출되면서 실업자조직들에도 다수의 임금노동자들이 고용되면서 실업자운동 내 임금노동의 문제를 현장에서 관찰할 수 있었다. 조사 초기에는 파리 지역을 중심으로 집합행동과 전국 지부를 참여 관찰하는 데 집중했고, 후에 마르세이유, 렁스, 보르도에서 지역 조직을 조사하고 운동가들을 면담했다[5]. 참여관찰은 실업자 상담, 시위, 회의, 축제, 행진, 서명운동, 전단 배포 등 운동가들의 활동 전반에 이르며, 비공식적 면담과 심층면담을 합쳐 150 여명의 운동가와 만났다. 이 중 30여명의 임금노동자와는 평균 한 두 시간에 걸친 심층면담을 진행했는데, 이들 임금노동자는 조직에 상근하거나 자주 출입하기 때문에 이들의 업무 활동을 관찰하면서 심층적으로 면담할 수 있었다.

---

5) 본 연구는 넓게 2001년부터 2010년까지 지속된 박사연구(Kim 2010에 근거하고 있지만 박사 후에 이루어진 후속 관찰로부터도 도움을 받았다. 2020년 현재 프랑스의 실업자운동은 네 개 조직을 유지하고 있다. 아세의 경우, 보르도처럼 조직이 사라지거나 국가보조금을 받지 못해 임금노동자를 고용하지 못하는 지역이 늘어난 상황이지만, 아베스는 조사했던 파리와 생드니, 보르도 지역 조직 등 대다수 지역에 그대로 존재한다. 렁스의 실업자조직은 여전히 6명의 임금노동자가 주축이 되어 고용창출 활동에 주력하고 있으며, 노동총연맹 실업자위원회 역시 실업자상담과 집합행동을 이어가고 있다. cf. http://droit.au.travail.chez.com/presentation.html.

www.kci.go.kr

2. 문화와 정체성

임금노동자의 지위와 위상은 개인적인 차원과 함께 집단의 수준을 고려하여 이해할 필요가 있다. 정체성의 사회문화적 규정은 전통적으로 인류학자들의 문화 연구에서 강조되었는데, 대표적으로 국민성과 민족성 연구가 있다. 미드(Mead 1928)는 북미 인디언 부족들을 비교하여 그 인성 유형을 네 가지로 유형화하였고 그로부터 개인의 위치와 심성이 사회마다 달라지는 것을 설명하였다. 그러나 미드의 작업은 문화적 상대주의의 시각을 강조하면서 유형화에 초점을 맞추었기 때문에 문화적 다양성을 객관적으로 비교할 수 있는 척도로 설명하려는 시도와는 거리가 있었다. 반면, 더글라스(Douglas)는 문화 차이를 비교하고 설명할 수 있다는 확신을 가지고, 그것을 개인과 집단이 상호작용하여 만들어내는 것으로 이해했다. 개인이 집단에 일방적으로 지배당한다는 생각에 맞서, 더글라스는 집단적 제도와 개인의 '수용' 사이의 접합점이 다양한 '문화적 합리성'으로 드러난다고 보았다(Douglas 1978:6, Douglas et Wildavsky 1982:4). 그래서 그는 두 저서 『위기와 위험』(1980)과 『자연 상징』(1970)에서 집단이 세상을 정의하는 방식뿐 아니라 이와 상호작용하는 개인적인 수준에도 주의를 기울였다(Douglas 1978:6). 더글라스는 집단과 개인의 접합점을 설명하는 데 집단(group)과 격자(grid)라는 개념을 이용하여 네 가지 문화적 합리성의 유형을 분류하였다. 집단과 격자는 사회적 의례의 다양성을 설명하기 위해 더글라스가 『자연 상징』에서 이론화한 개념으로, 집단은 다른 사람들이 개인에게 미치는 영향력 정도를 말하고 격자는 분류 체계가 공유되는 정도를 말한다. 그는 이를 통해 강한 집단과 약한 집단을 구분하고, 강한 격자와 약한 격자라는 분류를 사용했다. 이때 강한 집단

www.kci.go.kr

이란 강력한 헤게모니를 가진 집단을 의미하는데, 소속 개인들의 사회적 경험이 집단과 그 경계에 의해 결정된다. 한편, 강한 격자는 개인이 집단의 분류 체계를 강하게 내재화한 경우를 말한다(Douglas et Wildavsky 1982). 더글라스는 이 두 개념을 축으로 네 가지 유형의 우주론을 발전시켰는데 후에 네 가지 유형에 대한 설명을 보완하여 이른바 '문화 이론'으로 발전시켰다(방원일 2018:48-50). 운명주의, 개인주의, 위계주의, 평등주의가 그것으로, 이 유형화는 사회 구조와 개인 인식 사이의 관계를 설명하는 데 도움이 된다(Calvaz 2006)[6].

더글라스와 그의 동료들은 여러 연구들에서 이 유형화를 문화적 분석에 사용했다. 더글라스 본인은 종교 의례화의 정도가 사회마다, 종교 분파마다, 개인마다 다른 점을 설명하고자 했고, 여기에 번스타인(Bernstein 1961)의 발화 형태 연구를 도입했다[7]. 더글라스는 세계관을 설명하는 언어나 의례를 강조하는 정도에 따라, 개인적 통제를 극대화하는 집단의 성향과 이런 집단 속에서 다양한 상황에 놓여 있는 개인을 연결시킨다. 예를 들어, 아이는 개인적 압박에 놓여 있어 집단으로부터 독립적으로 위치하지만, 커가면서 집단의 분류 체계를 공유한다는 것이다(Douglas 2014[1970]: 136). 더글라스는 비교적 같은 주제를 공유하는 집단들 사이에 존재하는 구체적인 차이들을 그들의 문화적 인식의 차이를 분석함으로써 이해하는 방법을 제시하고 있다. 그것은 종교집단들일 수도 있고 이웃한 부족들이기도 한데, 미세한 문화적 차이까지 설명을 시도한 점에서 의미가 크다[8].

---

6) 더글라스는 그의 이론을 여러 번에 걸쳐 제시하면서 모호함과 오해를 불러일으키기도 했지만, '문화적 경향'이라는 짧은 글에서 네 가지 문화적 유형을 구분하면서 이론적 작업을 마무리했다(Spickard 1989:164).

7) 번스타인은 발화와 사유가 정교한 코드(elaborated code)와 제약적 코드(restricted code)로 대별되며 이는 다른 방식의 의사 소통과 사회구조를 지지하고 있다고 설명한다.

8) 몇몇 사회학자들은 더글라스의 집단과 격자의 개념을 오독하고 마녀사냥 같은 지엽적인 설명을 오해하기도 했다(Spickard 1989: 152). 그럼에도 더글라스의 문화이론을

www.kci.go.kr

본 논문은 실업자 결사체 내에 고용된 임금노동자가 차지하는 위치와 정체성의 문제를 비교의 방법으로 다루고자 한다. 더글라스의 문화적 합리성 개념은 집단의 경계와 가치가 개인에게 미치는 영향에 대해 객관적인 비교가 가능하다는 가능성을 제시하고 있는데(Douglas 2014: 42), 본 연구에서는 임금노동자의 정체성의 문제를 개인과 집단 간의 상호작용의 결과로 이해하고 각 운동조직의 문화적 선택으로 정체성의 차이를 설명하고자 한다. 사회운동조직으로서 실업자조직은 이념(ideology)과 활동(activity)을 통해 외부와 소통하는데, 이념을 격자의 축으로, 활동을 집단의 축으로 분석할 수 있다. 운동의 이념은 참여하는 개인의 가치관에 영향을 미치는 정도에 따라 강한 이념과 약한 이념으로 구분할 수 있고, 이를 더글라스의 척도로 표현하면 강한 격자와 약한 격자가 될 것이다. 또, 실업자운동의 목적과 활동이 임금노동자의 업무에 미치는 영향을 집단의 축으로 분석하여, 운동의 활동이 집단적일수록 강한 집단이라고 판단할 것이다. 다음에서 실업자운동의 이념 격자의 축과 집단 활동의 축을 살펴본 후, 이 두 축의 조합으로 네 가지 임금노동자의 정체성을 비교할 것이다.

3. 노동과 실업의 이념

사회운동에서 이념은 운동집단과 운동가 사이의 접합이자 교감의 중요 지점으로, 여러 학자들이 지적한 대로(Touraine 1966; Caroux et Caroux 1979; Fillieule 1993; Oberschall 1993) 운동 참여자들이 같은 가

이용한 후배 동료들의 작업들이 뒤를 이었다. (cf. Handelman 1982; Kelly 1982; Owen 1982).

www.kci.go.kr

치를 공유하게 하고 운동의 힘을 집중시키는 역할을 한다. 기어츠(1973)는 '상호 작용의 상징체계나 의미의 형태'로서 이념이 개인의 감정을 사회적 의미로 전환시키고 다시 사회적인 것을 개인에게 전달하는 데 중요하다고 설명한 바 있고, 오제(Augé 1975: 409)는 이념을 문화나 종교와 같은 의미로 이해하기도 했다. 이러한 접근의 연장선에서 더글라스는 이념이 조직의 차원에서 상징처럼 방향성을 제시하며 개인의 의도와 독립적으로 고유한 힘을 발휘한다고 설명했다(Douglas 1986).

실업자운동에서 중요한 이념적 논쟁은 실업과 실업자의 규정을 둘러싸고 벌어졌는데, 이는 노동의 개념과 밀접한 관계를 맺고 있다. 20세기 중반을 거치면서 노동의 개념이 의무에서 권리가 되고 마침내 수입권(droit au revenu)이라는 주장과 맞닿게 되는 시기에 실업자운동이 발생하여 급성장한 것에서도 이를 알 수 있다. 노동과 실업에 대한 다양한 사상과 이념은 그것이 소통 언어로서뿐 아니라(Woolard 1998) 집단 신념(Auge 1974)으로서도 실업자운동에 영감을 주었고, 여러 실업자조직이 각각의 주장을 바탕으로 활동하는 기반이 되었다. 오늘날 실업자운동은 정당이나 노동조합으로부터 독립성을 강조하긴 해도 여전히 노동 이념과 연계되어 있다. 특히, 노동조합은 오랫동안 실업연금을 운영했고(Whiteside 1994; Zimmermann 2001), 1930년대 벌어진 실업자들의 시위의 주체로서 노동총연맹 실업자위원회의 탄생에 시발점이 되기도 했다. 노동조합의 실업자운동은 노동을 권리로 주장했고 그것은 인간의 필요를 충족시키는 '노력으로서 노동'이라기보다 '인간의 본질'을 주장하는 것이었다(Méda 1995:100). 이 전통을 이어받은 노동총연맹 실업자위원회에는 노동조합의 상근자가 실업자운동의 일상을 담당하고 있으며, 이들은 산별노조에서 파견된 조합가입자가 아니라 노동총연맹에 고용된 형태이다(Cultiaux 2014:9).

www.kci.go.kr

1980년대 실업자에 대한 사회 원조가 정책의 주요 화두가 되었는데, 바로 이 시기 실업자결사체들이 프랑스 전국에서 만들어졌다. 먼저, 퇴진한 노동운동가 모리스 파가(Maurice Pagat)가 이끈 실업자의 집(Maison de chômeurs)이 여론화에 성공하였고, 전국의 실업자의 집에서 하나 둘씩 임금노동자가 고용되어 운동의 일상을 돌보기 시작했다. 이후 파가의 운동을 계승한 엠엔세베(MNCP)는 노동을 인간의 존엄을 지키는 신성에 가까운 '의무'로 여기고 있다. 이들은 일자리 창출을 위해 불안정고용계약을 마다하지 않으며, 실업자운동에 필요한 인력도 이런 형태로 고용하고 있다. 1987년에는 또다른 실업자결사체인 아베스(APEIS)가 공산당원들의 주도로 파리 근교 서민지구에 자리 잡았다. 엠엔세베가 노동을 의무이자 도덕으로 주장한다면, 아베스에서 노동은 권리이다. 노동의 권리는 주거, 전기 등과 함께 아베스가 주장하는 '10개 권리' 중 하나이다. 아베스는 권리 투쟁을 위해 현장에서 실업자들의 문제 해결에 동행하고 있으며, 전국 지부와 각 지역 지부는 이를 전담하는 임금노동자를 두고 있다. 그러나 이들 임금노동자들은 소수이며, 운동의 많은 활동이 공산당원들의 자발적인 참여와 분담으로 이루어지고 있다. 실업자들 스스로 실업의 현실을 고발하고 문제를 해결하는 데 앞장선다는 생각은 가장 나중에 생긴 실업자결사체인 아세(AC)의 경우에서 가장 강하게 드러난다. '실업자 행진'이라는 집단동원을 계기로 전국의 실업자들을 동원하는 데 성공하면서 지역 지부들이 여럿 생기고 여기에 몇몇의 임금노동자가 조직의 일상을 담당하게 되었지만, 실업자가 다수를 이루고 실업의 문제를 강조하는 분위기가 압도적이다. 아세 운동 내에서 임금노동자는 소수이며 이들의 노동은 유용한 활동이라든가 도덕적인 의무라고 여겨지기보다 필요악 정도로 여겨진다. 이와 같은 상황을 종합해 보면, 실업자운동조직의 이념은 운동의 중심을 실업에 두는지 노동에 두는지에 따라 차이를 보이는

www.kci.go.kr

셈인데, 이를 다이어그램으로 표시하면 다음과 같다.

다이어그램 1 실업자운동의 이념

노동 ——————————————— 실업

실업자위원회 엠엔세베 아베스 아세

다이어그램에서 보듯, 실업자위원회와 엠엔세베는 노동운동의 전통 안에서 노동을 운동의 가장 중요한 가치로 여기는 반면, 아베스와 아세는 실업자의 당사자 운동임을 강조하면서 실업의 현실을 가장 우선적인 운동의 이유로 강조한다. 특히, 아세는 실업을, 실업자위원회는 노동의 가치를 분명히 강조하는데, 결국 노동과 실업이라는 두 개념 사이에서 이념적으로 두 가지 경향이 대조를 이루는 것을 볼 수 있다. 이와 같은 집단의 이념 규준을 더글라스의 격자로 설명해 보면, 실업자위원회와 아세에서 각각 노동과 실업이라는 가치가 구성원들 사이에서 강하게 공유되어 강한 격자를 보이는 반면 엠엔세베와 아베스에서는 실업과 노동의 두 현실이 모두 인정되기 때문에 약한 격자를 보이는 것을 알 수 있다.

4. 상담과 집단동원의 활동

집단의 목적과 활동은 임금노동자의 업무에 직접적인 영향을 미치는데, 이런 집단성향이 두드러지는 경우를 강한 집단, 그렇지 않은 경우를 약한 집단으로 표현할 수 있다. 실업자운동이 행하는 주된 활동은 크게 두 가지로 이루어지는데, 하나는 상담(permanence)이고, 다른

www.kci.go.kr

하나는 집단동원(collective mobilization)이다. 실업자들을 대상으로 상담하는 것은 실업자운동이 대중 조직으로서 인정되는 근본적인 활동이므로 모든 실업자조직이 이를 행한다. 상담은 주로 임금노동자가 책임지는데, 보통 일주일에 서너 번 정해진 시간에 이루어지지만 매일 상담을 하는 조직도 있다. 한편, 집단동원은 저항운동의 성격을 강조하기 때문에 일상적인 업무라기보다 조직의 성향에 따라 그 강도와 횟수가 큰 차이를 보인다. 전단 배포(tractage)[9], 토론, 집담회, 시위, 서명운동, 기자회견, 행진, 점거 등을 준비하기 위해 임금노동자들은 공권력이나 언론과의 소통을 담당하고 회의를 소집하며 필요한 물품을 확보하는 업무를 담당하곤 한다.

상대적으로 많은 국가보조금(subvention)과 임금노동의 혜택을 받는 엠엔세베의 경우, 상담은 특히 중요한 업무로 여겨지며 이를 위해 임금노동자들이 채용된다고 해도 과언이 아니다. 이들은 매일 지부의 문을 열고 실업자들을 맞이해서 문제 해결에 도움을 주며 일상적인 업무를 담당한다. 이들이 실업자를 응대하고 문제를 해결하는 것은 일종의 '직업적이고 사적인 상담'으로 여겨지기 때문에 임금노동자의 업무는 다른 회원이나 운동가들의 참여와 구분되어 전문화하는 경향을 보인다. 예를 들어, 프랑스 북부 옛 탄광도시 렁스(Lens)의 엠엔세베 소속 실업자결사체의 임금노동자는 사회복지사 자격을 갖추고 사무실에서 '사적 정보를 존중'하며 실업자를 응대한다고 강조한다. 여기서 상담은 조직의 유지를 위한 주요 재원이며 이를 담당하는 임금노동은 정당한 보상을 받을 자격이 있는 사회복지사의 전문적 일로 여겨진다. 그래서 엠엔세베에서 실업자 '응대'는 중요시되는 반면 군중의 집합행동의 비중은 크지 않다. 있더라도 아틀리에 같은 소집단 활동을 조직하는 데

9) 실업자조직들은 종종 실업자들이 자주 가는 지역 고용센터 앞에서 소식지와 전단을 배포하면서 실업자들과 접촉하고 운동을 홍보한다.

www.kci.go.kr

만족하는데, 요리, 불어 기초, 정보화 등의 강의를 자원봉사자나 임금노동자가 주도하는 방식으로 이루어진다. 엠엔세베는 시위조차도 다소 번거로운 행사로 여기기 때문에 임금노동자들 역시 이런 활동에 시간을 거의 할애하지 않는다[10].

사회결사체로서 국가보조금에 의존하는 아세 역시 상담을 의무적으로 행한다. 그러나 임금노동자들은 지부의 문을 여는 정도의 책임을 질 뿐, 상담 자체는 회원이나 운동가들과 함께 이끈다. 아세의 모든 주요 활동은 운동가와 임금노동자의 자발적 참여로 이루어지기 때문에 상담 역시 임금노동자의 업무로 여겨지기보다 모두의 운동으로 여겨진다. 따라서 상담은 전문적인 형태를 띠기보다 실업자들이 모여 서로의 문제를 나누고 토로하는 수준에서 그치는 경우가 많다. 집합행동에서는 임금노동자들이 실업자운동의 소식과 집단동원을 회원들에게 알리고 집합행동에 참여하는 준비를 담당하지만, 그 일이라는 것이 문구를 고안해서 손푯말을 만들고 돌멩이로 전단을 고정하는 등 단순한 업무인 경우가 많고 일의 경중이나 상하 관계없이 이루어진다. 이런 일들은 운동가 모두의 활동으로 여겨지며 임금노동자들 역시 이런 업무를 독점적으로 하거나 굳이 능력이나 효율을 드러내지도 않는다. 임금노동자의 일은 노동이라기보다 다른 실업자나 운동가들과 함께 나누는 실업자운동의 일부로 여겨진다.

아베스 역시 상담자와 실업자가 같은 문제를 겪고 있다는 측면을 강조하면서 공동의 저항을 조직할 것을 강조한다. 임금노동자는 상담을 책임지고 점거와 같은 기습행동을 조직하지만, 이런 업무는 집단활동의 방향성으로부터 결정된다. 임금노동자의 책임성은 노동총연맹

10) 집합행동을 한다 해도 그것은 주로 토론회를 조직하는 형태로 이루어진다. 예를 들어, '유럽의 날'이라고 이름 붙여진 공동 행동의 날, 아세는 다른 비정규직단체와 파리 교육청을 점거하는 집합행동을 벌였지만, 엠엔세베는 파리의 지부에서 대학 교수를 초청해 토론회를 열었다.

www.kci.go.kr

의 실업자위원회에서 보다 강해지는 것을 볼 수 있는데, 이들은 조직의 지도자 역할을 담당한다. 노동조합으로서의 목표와 방향이 분명한 만큼, 임금노동자들의 업무의 성격은 조합의 결정으로 규정된다. 실업자위원회에서 응대(accueil)와 동반(accompagnement)은 실업자들을 조직하는 중요한 활동이지만, 이것은 궁극적으로 이들을 집단동원하고 조합원으로 가입시키는 첫걸음으로 여겨질 뿐이다. 따라서 실업자위원회는 실업자를 동원하는 일에 집중하는데, 임금노동자들이 이를 추진하고 조직한다. 일명 '전임자(permanent)'가 이들인데, 이들의 업무는 모체인 노동총연맹의 노선으로부터 직접적인 지시를 받는다[11].

결과적으로 실업자운동 내에 고용된 임금노동자들의 업무는 크게 일상업무인 상담과 사회운동으로서 집단동원으로 크게 나뉜다. 국가보조금에 의존하는 사회결사체인 엠엔세베와 아세의 임금노동자는 그 주요 책임 업무인 상설상담을 의무적으로 담당하고, 재정적으로 비교적 독립적인 아베스와 실업자위원회의 임금노동자들은 집단동원을 조직하는 일에 전념한다[12]. 임금노동자들의 업무 성격을 '상담'과 '집단동원'의 양 축 위에 표시해 보면 다음과 같다.

다이어그램 2 임금노동자의 업무

상담 ——————————————— 집단동원

엠엔세베 아세 아베스 실업자위원회

엠엔세베와 아세에서 상담은 결사체를 재정적으로 유지하는 기반이

11) 전임자란 주로 중앙 기구에 전속 고용되어 있는 노동운동가를 말하는데, 노동총연맹의 실업자위원회는 실업자의 산별노조를 따로 구성하지 않고 중앙화하여 관리하기 때문에 이들 전임자가 조직을 관리한다.

12) 실업자위원회의 재정과 물자는 모체인 노동총연맹에 의존하며, 아베스는 그 상당 부분을 공산당으로부터 지원받기 때문에, 이들은 국가보조금으로부터 비교적 자유롭다고 볼 수 있다(cf. Kim: 94).

www.kci.go.kr

되는 반면 이것이 집단동원과 직결되지 않으며, 임금노동자의 업무는 운동의 활동이기도 하지만 개인의 생계와 직결된 직업으로 강조된다. 따라서 더글라스의 표현에 따르면 이들 조직은 집단이 개인의 행동에 비교적 영향을 주지 않는 '약한 집단'에 해당한다. 특히, 집합행동보다 상담의 효율성을 강조하는 엠엔세베의 임금노동자들은 운동집단의 성향으로부터 비교적 독립적인 전문직업인으로서의 이미지를 보인다. 반면, 아베스와 실업자위원회는 집합행동을 강조하기 때문에 임금노동자의 업무가 집단성을 보이고 집단의 목적과 활동이 개인의 행동을 명확히 규정한다는 점에서 더글라스의 '강한 집단'의 성격을 보인다. 특히, 실업자위원회는 노동총연맹이 임금노동자에게 지도자로서의 위치와 역할까지 부여하기 때문에 그들의 업무에는 집단의 성향이 강하게 반영되어 있다.

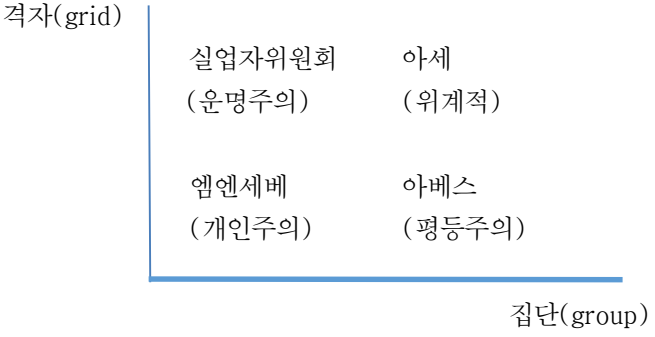
5. 임금노동자의 문화적 정체성

위에서 살펴본 실업자조직의 이념과 활동을 더글라스의 격자와 집단 개념에 대응시켜 보면, 그 조합에 따라 각 조직의 임금노동자의 위상과 정체성을 유형화해 볼 수 있다. 강한 이념 규준을 가진 실업자위원회와 아세, 약한 집단성과 약한 이념 규준을 가진 엠엔세베, 강한 집단성을 보이는 실업자위원회와 아베스를 집단과 격자의 축에 위치 지우면 아래와 같은 다이어그램을 얻을 수 있다. 이것은 절대적인 위치라기보다 상대적으로 구분되는 성향으로서, 하나의 사회운동 안에서 각 조직이 표방하는 임금노동의 문화적 다양성을 설명할 수 있게 한다. 이에 따르면 엠엔세베를 개인주의, 아세를 운명주의, 아베스를 평

www.kci.go.kr

등주의, 실업자위원회는 위계주의로 분류할 수 있는데, 아래에서 이들 실업자 조직에 고용된 임금노동자의 정체성을 이러한 각각의 조직 문화로부터 설명하고자 한다.

다이어그램 3 임금노동의 문화



1) '개인주의적' 노동자

앞서 살폈듯이, 엠엔세베는 실업자결사체이면서도 노동을 강조하기 때문에 그 이념 격자가 약하고 집합행동보다 상담을 주된 활동으로 삼기 때문에 특별히 강한 집단의 역할이 강조되지 않는다. 따라서 엠엔세베는 약한 격자와 약한 집단의 조합에 해당하는 '개인주의적' 문화로 볼 수 있다. 이 문화 속에서 임금노동자는 상담을 위해 고용되고 그로부터 평가되는 전문 직업인으로 스스로를 규정하게 된다.

예를 들어, 북부 소도시 렁스의 실업자결사체 다트(Droit Au Travail)는 엠엔세베 회원으로 활동하지만 사회운동으로서보다 일자리창출 조직으로 더 알려져 있다. 다트는 실업자의 재고용을 담당하는 협력 조

www.kci.go.kr

직들을 만들고 이를 총괄하는 아르덴스(Ardense)라는 기업까지 세웠다. 이 전체 조직에 고용된 실업자들이 백 여 명에 이르고 이들을 맞이하고 상담을 통해 적합한 임시 노동직이나 시간제 노동을 알선하는 업무를 담당하는 임금노동자들이 십여 명에 이른다. 다트의 임금노동자들은 여느 노동자들처럼 노동조건과 봉급 문제로 고용주인 다트의 경영진들과 갈등을 보이기도 한다. 임금노동자들은 업무가 많아 주말에도 집에서 일을 한다면서 스트레스를 호소하거나 다른 임금노동자들과 자신의 봉급이 크게 차이가 나는 것을 토로하기도 한다. 다트를 세운 창설자는 이런 임금노동의 문제를 '부작용들'이라고 표현하면서 처음부터 이런 것은 아니었다고 강조한다. 그는 본인 스스로 실업을 당한 후 노동조합운동가이자 녹색당원으로서 자신의 경험을 살려 실업자결사체를 세우고 거기에 가족과 친구들을 고용하여 업무를 늘려 나갔다. 본격적으로 실업자 일자리 알선 사업을 운영하면서 친구 역시 그 자신의 처와 친구 등을 고용하면서 일종의 가족 기업이 보이는 폐해가 나타났다는 것이다.

이런 상황에서 임금노동자들은 사적 고용 관계와 불안정한 계약 조건, 그리고 개인주의적이고 고립된 업무로부터 고통을 호소한다. 다트에는 임시고용직과 기간제노동, 인턴 등의 불안정고용계약으로 고용된 사람들이 다수 존재하지만, 이들 중에서 정규직으로 전환된 경우는 많지 않다. 있다 해도 그마저도 임금이 너무 낮아 갈등의 원인이 된다. 2005년 다트의 한 젊은 임금노동자 티에리(Thierry)는 실업자 회원들의 안전을 책임지는 임무를 담당하고 있다[13]. 그는 정규직 고용을 조건으로 자원봉사를 하기 시작하여 1년 후 정규직으로 고용되었으나 다시 1년 반 후 임금 인상을 요구하기 시작하면서 경영진과 대립하게 되었

13) 언급된 면담자들의 이름은 익명임을 밝혀둔다.

www.kci.go.kr

다. 서로에 대한 인신 공격과 협박, 노동위원회(Prud'hommes) 제소 등이 이어졌지만 해결의 기미가 없는 상태여서 티에리는 위로금을 받고 퇴직할 생각을 하고 있었다. 엠엔세베가 사회운동의 저항성보다 사회결사체의 유용성을 강조하면서 이에 고용된 임금노동자들은 개별적인 고용 관계를 발전시켜 왔으며, 임금노동자들 역시 실업자조직을 사회운동으로 여기기보다 자신의 직장으로 여긴다. 사회운동 집단으로서의 규준과 활동이 약한 엠엔세베의 임금노동자들은 사회운동조직에서 개인주의적인 고용관계에 놓인다는 점에서 모순적인 정체성을 경험한다고 볼 수 있다.

2) '위계적' 운동가

엠엔세베에서 볼 수 있는 개인화된 임금노동자의 정체성과 대조를 이루는 임금노동자는 노동총연맹의 실업자위원회에서 볼 수 있다. 실업자위원회는 저항적 조직의 성격을 앞세우기 때문에 임금노동자와 실업자 모두 집단동원을 운동의 가장 중요한 목적으로 공유한다. 임금노동자들은 이런 집단적 목적을 위한 업무를 담당하면서 단순히 고용된 상태라기보다 노동조합의 운동가로서 행동한다. 이들이 지도자로서의 강력한 위상을 가지는 것은 실업자위원회의 강한 집단적 활동과 강한 이념적 규준으로 설명할 수 있다. 실업자위원회는 실업자 조직들 중 유일하게 노동조합에 소속되어 있어 노동의 이념적 규준이 강하다. 더구나 노동총연맹은 전통적으로 공산주의 이념을 표방하고 있어서 내부의 이념 규준이 더욱 명확하다고 볼 수 있다. 이렇듯 강한 집단의 성격이 실업자위원회의 활동의 방향을 설정하고 임금노동자들의 업무를 규정한다.

실업자위원회의 임금노동자들은 명확한 업무의 분담과 책임을 지기

www.kci.go.kr

때문에 다른 운동가나 실업자와 구분되는데, 이를 마르세이유(Marseille)의 실업자위원회의 예를 통해 살펴 보겠다. 마르세이유의 실업자회원회는 활발한 활동과 큰 조직력으로 유명한데, 12명 정도의 임금노동자들이 실업자위원회뿐 아니라 실업자위원회가 후원하여 세운 지역 실업자 결사체들에서 활동하고 있다[14]. 각자는 서로 다른 업무를 나누어 담당하는데, 주거 담당, 외부 소통 담당, 불법체류자 담당, 실업자위원회 인사 담당 등을 맡는다. 이런 업무들은 조직적이고 위계적인 구조를 띠는데, 그 가장 중심에 노동총연맹의 '정치 전임(permanent politique)'으로 고용된 리차드(Richard)가 있다[15]. 그는 노동운동가의 집안에서 자라 일찍부터 공산주의에 관심을 가졌는데, 대학 시절 학생운동에 가담한 이후 학업을 중단하고 노동 현장에서 목수로 일하면서 노동운동에 뛰어들었고 이후 '노동거래소(Bourse du Travail)'의 직업교육가로 일했다[16]. 이어 라시오타(La Ciotat)의 실업자운동을 이끌면서 노동총연맹에 상시 고용된 지도자로 활약하고 있다. 직업적 노동운동가인 리차드가 마르세이유의 실업자위원회의 운동과 임금노동자들의 업무를 지휘한다. 일주일에 한 번씩 모든 임금노동자들이 모이는 회의에서 리차드는 회의를 주재하면서 다른 임금노동자들에게 노동총연맹의 방향과 입장을 전달하는데, 이때 임금노동자들의 업무 과정이나 방식에 대해 질타를 하기도 한다.

위계적인 업무 구조가 임금노동자들에게 개인적 스트레스와 긴장의

14) 이들 실업자결사체는 형식상 사회결사체(association)로 세워졌지만, 실제로는 실업자위원회의 지역 지부에 해당할 정도로 밀접한 관계 속에 있다. 결사체의 임금노동자들은 실업자위원회의 회원이자 노동총연맹의 노조원으로 활동한다.

15) 정치 전임은 산별노조의 선출직 임원과 달리 노동조합이 독립적으로 임명한 정치적 지도자를 말한다.

16) 노동거래소는 노동조합이 이끄는 일자리 알선센터와 같은 기능을 하면서 조직되었다. 이후 노동운동의 중요한 거점이 되어 직업훈련이나 노동자 복지를 담당하는 장소로 기능하게 되었다. 오늘날에는 조직력이 많이 약화되어 유명무실해진 경향이 있다.

www.kci.go.kr

요소가 될 수 있음에도 실업자위원회의 임금노동자들은 이를 집단의 지배로 느껴 대립하지 않는데, 이것은 임금노동자들이 집단의 규준인 노동의 가치를 주장하는 운동가의 정체성을 공유하는 덕분으로 보인다. 예를 들어 인사 업무를 맡은 소피(Sophie)는 봉급, 휴가, 국가보조금, 회계 등의 업무를 담당하고 있다. 이는 실업자위원회의 집안일에 해당하기 때문에 담당한 업무의 특성상 다른 운동가들과의 관계가 돈독하지 않아 다소 고립되어 보이지만, 그의 노동이 노동운동과 실업자운동에 기여한다는 인식을 자타가 공인하는 모습을 보인다. 불법체류자운동을 이끄는 파티아(Fatiha) 역시 스스로 불법체류자로서 노동총연맹과 이민운동을 시작하였다고 강조한다. 이미 세네갈에서부터 공산주의 운동에 가담했다는 그녀는 공산당뿐 아니라 공산주의 계열 인권운동 민중연대반인종운동(MRAP)에서도 활동하고 있다. 오늘날 파티아는 불법체류자운동의 살아있는 전설처럼 여겨져 시위나 집회 같은 이민자들의 동원에 없어서는 안 될 인물이다.

이런 문화에서 실업자위원회의 임금노동자들은 노동의 가치가 강조되는 노동운동에 가담한 노동자로서 대부분 본인의 전공이나 경력을 인정받으면서 업무에 종사하고 있다. 이들은 커뮤니케이션 담당으로서, 회계 담당으로서, 집회 담당으로서 각자 맡은 분야의 일에서 자신의 역량을 인정받기 때문에, 실업자위원회가 가지고 있는 위계적인 업무 구조는 업무와 소통을 원활하게 하는 장치로 수용된다. 결과적으로 실업자위원회의 임금노동자들은 강한 집단의 영향력 속에서 집합행동을 조직하는 업무를 맡지만 그 업무를 노동으로 인정하는 강력한 이념적 규준을 공유하면서 스스로 노동운동가로서 정체성을 확신하게 된다.

www.kci.go.kr

3) ‘평등한’ 지도자

아베스도 저항운동을 지향하는 강한 집단이라는 점에서 실업자위원회와 비슷하다. 아베스 역시 공산주의의 전통과 저항정신을 강조하며 집단동원을 중요한 조직의 활동으로 여기기 때문에 임금노동자들의 업무 역시 이러한 강한 집단의 목표에서 영향을 받는다. 이들은 집단동원을 조직하는 무거운 권한과 책임을 지고 있으므로 실질적인 지도자의 역할을 행한다. 그럼에도, 노동조합으로서 노동의 가치를 강조하는 실업자위원회에 비해 실업자의 사회결사체로서 아베스의 임금노동자들은 상대적으로 약한 격자를 가지고 있다. 이들은 개별적인 능력을 내세우기보다 다른 운동가들과 함께 저항하는 운동의 ‘평등한’ 문화를 내세운다.

예를 들어, 보르도의 위성 도시인 베글스(Bègles)는 전통적으로 좌파가 우세한 지역인데, 일찌감치 아베스의 지부가 자리잡고 있다. 이 지부의 임금노동자인 에르베(Hervé)는 문을 열고 실업자를 맞이하여 상담을 하고 아베스 중앙과의 소통을 담당한다. 방문하는 실업자는 거의 대부분 동네의 퇴직한 건설노동자들이며 이미 노동총연맹이나 공산당원으로서 활동한 전력이 있기 때문에 구체적인 실업자 문제를 의뢰하기보다 오랫동안 맺고 있는 운동조직의 사회적 관계를 지속하는 것으로 보인다. 간혹 어려움을 겪는 실업자의 문제를 접수하고 관할 관공서에 항의 방문을 하는 것 외에 베글스 아베스의 자체 활동은 주로 아베스 중앙과의 연계 속에서 이루어지며, 에르베의 업무는 중앙의 지시에 주로 따른다. 에르베 역시 일찍부터 철도 노동조합에서 일하다 조기퇴직한 후 아베스에서 일하고 있는데, 이를 자신의 직업으로 생각하기보다 공산주의자로서 운동가의 삶의 연장으로 여긴다고 말한다.

이러한 아베스의 문화에서 임금노동자들은 집단동원의 조직이라는

www.kci.go.kr

강한 책임과 권한을 맡지만, 그것은 임금노동자의 업무라기보다 운동가의 공동 행동으로 여겨진다. 임금노동자들이 다른 회원들보다 책임을 지고 있다 해도 이것은 다른 운동가들과 함께 이루어지며 서로의 역할 분담 자체가 중요한 차이로 부각되지 않는다.

4) '운명론적' 실업자

아세는 아베스보다 더욱 실업자의 사회결사체 성격과 문화를 강조하기 때문에 임금노동자들 역시 이러한 강한 실업자의 격자 속에 있다. 아세의 임금노동자들은 자신들의 개별적 노동의 가치를 스스로 부정하는 모순적인 상태에 빠지기도 하는데, 이것은 강한 집단의 목표를 내세우는 아베스와 달리 아세는 약한 집단성을 보이기 때문에 임금노동자들이 운동가나 지도자로서의 위상도 갖지 못하기 때문으로 보인다. 즉, 실업의 문제가 지배적인 문화에서 임금노동자들의 노동을 운동가의 차원으로 승화시켜주는 강력한 집단적 힘이 부재하여 임금노동자가 실업자의 정체성을 강요받는데, 이를 더글라스의 '운명론적' 유형으로 표현할 수 있다. 심지어 아세의 운동가들은 실업자를 불안정한 계약을 통해 고용하는 것에 반대하며, 임금노동자들이 운동의 중요한 정보와 힘을 독점할 우려가 있다고 경계하기도 한다[17]. 따라서 임금노동자들은 스스로 노동자로 여기기보다 실업자로 여기며 소극적인 태도를 보인다.

파리 지부를 담당하는 쟝-필립(Jean-Philippe)의 경우가 대표적인 예인데, 봉급을 받지만 그는 특별히 업무에서 능력을 발휘하고자 하지 않는다. 일주일에 두 번 있는 상담에도 늦거나 열쇠를 잊고 와서 상담

17) 1999년 총회에서 운동 내 임금노동자의 위상을 상의하기 위한 자리가 마련되었는데, 운동이 주장하는 안정 고용에 배치되는 불안정고용 계약이 문제로 제기되었다. 출처: 참여관찰 자료.

www.kci.go.kr

이 지연되는 경우가 많다. 남는 시간에 실업자운동뿐 아니라 여러 사회운동의 시위와 집회에 참여하지만 발언하거나 적극적으로 참여하지 않고 구경을 하는 것처럼 보이기도 한다. 그는 아세에서 그가 담당하는 업무를 좋아하지만, 그렇다고 이를 '진짜 일자리로 여기지 않는다'고 말한다. 그래서 열쇠, 현수막, 깃발 등을 관리하는 것 외에 특별히 다른 실업자들과 구별되는 책임을 지지 않는다. 마르세이유에 있는 아세 실업자조직의 임금노동자인 클로드(Claude) 역시 다른 회원들과 구별되는 활동을 하지 않는다. 일주일에 두 번 있는 오후 상담을 열지만 방문하는 실업자가 거의 없기 때문에 간혹 들르는 운동가들과 같이 이야기를 나누는 경우가 더 많다. 그는 자신의 업무를 운동이라고 규정하는데, 이것 역시 임금노동자가 되기 전의 활동과 마찬가지라고 말한다. 16세부터 정육공장에서 일했을 뿐 정규교육을 제대로 받지 못해 글을 읽고 쓰지 못하다 아세 덕분에 글과 산수를 배우고 '사람들과 만나' '다른 운동에 대해 알게 되는' 것이 좋다고 말한다.

이와 같이, 아세의 임금노동자들은 그들의 업무를 개인적인 노동으로 여기기보다 참여로 생각한다. 게다가 다른 실업자들이 이들을 감시하기 때문에 더욱 소극적으로 업무를 수행하면서 '적극적인 활동을 하지 않으려고' 한다.

6. 결 론

2013년 프랑스 정부는 사회결사체 부문에서 정부보조금으로 고용을 늘리겠다고 발표했다. 이것은 일자리 창출에 기여하기도 했지만, 임금노동자들을 모호한 자격과 업무 환경에 방치하면서 긴장을 더욱 강화

www.kci.go.kr

했다. 실업자운동의 임금노동자들 역시 이런 점에서 어려움을 겪는데, 이들은 노동과 실업이 공존하는 특수한 상태에서 더욱 불안정한 위치를 경험한다. 더구나, 안정적인 일자리를 주장하고 있는 운동 내부에 불안정고용계약을 통해 임금노동자를 고용한다는 것은 더욱 모순적인 상황이다. 본 논문은 실업자 운동 내에 고용된 임금노동자들이 전반적으로 모호한 정체성을 겪는 상황임에도 운동 조직에 따라 이들의 위상이 다르게 규정될 수 있다는 점에 주목하고 더글라스의 문화이론으로부터 설명하고자 했다. 더글라스는 집단의 영향력이 개인에게 미치는 정도와 개인이 외부의 규준을 받아들이는 정도를 각각 집단과 격자라는 용어로 설명하여 이것이 만들어내는 네 개의 조합을 문화적으로 유형화하고 개인주의적, 위계적, 평등적, 운명론적이라 명명했다. 본 연구는 프랑스 실업자 운동을 구성하는 네 개 실업자조직들의 조직적 활동과 이념적 성향을 집단과 격자로 파악하고, 네 개 실업자조직의 임금노동자 정체성을 비교했다.

실업자운동에는 이념적으로 노동의 권리 주장과 실업의 권리 주장이 팽팽히 공존하는데, 전자의 이념을 강하게 공유하는 조직은 노동총연맹의 실업자위원회이고, 후자의 이념을 강하게 주장하는 조직은 아세라서 이 둘을 강한 격자를 가진 집단으로 볼 수 있다. 한편, 운동 조직의 목적과 활동은 임금노동자의 업무를 직접적으로 규정하기 때문에 그의 정체성에 큰 영향을 미치는 것을 볼 수 있는데, 이러한 조직의 활동을 더글라스의 표현을 빌려 강한 집단과 약한 집단으로 설명할 수 있다. 운동의 목적과 활동이 집단행동을 지향할수록 강한 집단성이 임금노동자의 업무에 영향을 미치는데, 실업자운동에서 집단동원을 주된 활동 방식으로 삼는 실업자위원회와 아베스가 강한 집단에 속한다.

이들 조직의 이념과 활동을 격자와 집단의 두 축 위에서 비교하여

www.kci.go.kr

네 개 실업자조직의 문화 속에서 임금노동자가 갖는 정체성을 분석하였다. 노동 가치라는 강한 격자와 집단동원의 목적을 통해 강한 집단성을 보이는 노동총연맹 실업자위원회의 임금노동자들은 '위계적' 관계 속에서 맡은 업무를 인정받는 운동가로서의 확신을 가지고 있다. 한편, 실업자의 노동 가치를 강조하는 운동의 이중적 이념 때문에 격자가 분명하지 않은 상태에서 엠엔세베의 임금노동자들이 주력하는 상담과 일자리 알선 업무는 사회운동으로서의 집단적 성격이 미약해서 그들 스스로도 '개인주의적' 업무 환경에 노출되어 있다. 아베스 역시 실업의 문제와 노동의 가치를 모두 인정하는 약한 격자를 가지지만, 집합행동을 선호하는 강한 집단적 활동 덕분에 임금노동자들은 단순한 임금노동자의 위치가 아니라 지도자의 정체성을 지니고 있다. 반면, 실업자의 권리를 강조하는 강한 격자를 가지고 있는 아세의 임금노동자들은 실업자의 정체성을 내재화할 수밖에 없는 '운명적' 상태에 놓여 있다.

네 개 실업자조직의 임금노동자들이 각 조직 문화 속에서 서로 다른 정체성을 가진다는 점은 더글라스가 제시하는 문화 유형에 따라 인접 집단들 사이에 미세한 문화적 차이가 존재한다는 해석을 가능하게 해주었다. 나아가 이 연구는 결과적으로 사회운동연구의 측면에서 흥미로운 사실 하나를 도출하게 한다. 사회운동의 임금노동자들이 모호한 정체성으로부터 받는 고통은 위계적 문화나 평등주의적 문화보다 개인주의적 문화와 운명론적 문화에서 그 정도가 심해진다는 점이다. 달리 말하면, 저항적 측면을 내세우는 운동 집단의 임금노동자가 정체성의 모순의 상황을 보다 수월하게 극복할 수 있다는 의미이다. 운동가나 지도자로서 인정받는 임금노동자는 조직이 위계적인가 평등적인가에 상관없이 그들의 위상과 정체성을 인정받는 것으로 보인다. 이것은 집단동원을 조직하는 임금노동자의 업무가 운동조직 본연의

www.kci.go.kr

목적과 일치성이 높기 때문일 것이다. 그러나 이것은 어디까지나 책임과 권한을 가진 임금노동자의 경우에 해당하고, 단순한 참여자나 운동가, 봉사자 등의 입장은 이와 반대일 수 있다. 즉, 일반 참여자나 회원은 강한 집단의 목표와 활동에 걸맞는 명확한 역할이나 임무를 찾지 못할 경우 강한 집단으로부터 소외되거나 배제된 느낌을 받을 수 있을 것이다. 이러한 가설은 향후 진행될 사회운동의 문화에 대한 다양한 연구들을 통해 검증될 수 있을 것이다.

(2020년 10월 13일 접수, 11월 4일 심사완료, 11월 18일 게재확정)

www.kci.go.kr

참고문헌

-

방원일. 2018. 메리 더글러스. 커뮤니케이션북스.

신희주. 2019. “유연한 감옥에서 서비스 노동자들은 어떻게 감시 당하는가 –미스터리 쇼핑과 노동과정에 대한 연구”. 『산업노동연구』. 25(3): 329-369.

장희은과 노성철. 2019. “불안정 창의노동자들의 정체성과 고용형태의 변화: A사 프리랜서 구성작가의 정규직화 과정 사례를 중심으로”. 『산업노동연구』. 25(1): 253-298.

정명호 외. 2015. “사회적 정체성 향상 전략이 조직구성원의 직무태도에 미치는 영향: 한국기업의 중국인 노동자를 대상으로”. 『유라시아연구』. 12(4): 181-205.

정은미. 2014. “개성공단 북한 근로자의 정체성 인식과 행동 양식의 메커니즘”. 『북한연구학회보』. 18(2): 123-146.

Aldrin, Philippe. 2007. “Si près, si loin du politique. L’univers professionnel des permanents socialistes à l’épreuve de la managérialisation”. *Politix.* 79 : 25-52.

Ariès, Paul. 1994. “Engagement et mise en scène”. *Ethnologie française.* 801-810.

Augé, Marc. 1974. “Les croyances à la sorcellerie”. In M. Augé (dir.), *La construction du monde :religion, représentation, idéologie.* Paris : Maspero. 52-74.

_____. 1975. *Théorie des pouvoirs et idéologie: étude de cas en Côte d'Ivoire.* Paris:Hermann.

Barthélémy, Fabienne. 2009. “Mediateur social, une profession émergente ?”. *Revue française sociologique.* 50(2) : 287-314.

Bazin, Cécile et Marie Duros, Floriane Legrand, Guillaume Prevostat,

www.kci.go.kr

Jacques Malet. 2018. *La France associative en mouvement*. 16e édition septembre MACIF.

Bernstein, Basil. 1961. "Social class and psycho-therapy". *British Journal of Sociology*. 15:54-64.

Bouvier, Pierre. 1991. *Le travail*. PUF.

Calvez, Marcel. 2006. "L'analyse culturelle de Mary Douglas : une contribution à la sociologie des institutions". *Sociologies*(online).

Caroux, Françoise et Jacques Caroux. 1979. *Mouvements associatifs et partis politiques*, tome 1, Les associations du cadre de vie : l'emergence de leur projet socio-politique. Montrouge, Centre d'ethnologie sociale et de psychosociologie.

Cultiaux, John. 2014. "Les tensions du travail d'organisation militant: l'exemple du travail syndical de terrain en Belgique". *Nouvelle revue de psychosociologie*. 18 : 13-25.

Demoustier, Daniel. 2002. "Le bénévolat, du militantisme au volontariat". *Revue française des affaires sociales*. 4 : 97-116.

Douglas, Mary. 1970. *Natural symbols: Explorations in cosmology*, London: Routledge (『자연 상징』. 방원일 역. 2014. 이학사).

_____. 1978. *Cultural bias*. Royal anthropological institute of Great Britain and Ireland occasional paper. 34.

_____. 1986. *How Institutions Think*. Syracus University Press.

Douglas, Mary & Aaron Wildavsky. 1983. *Risk and culture: an essay on the selection of technological and environmental danger*. Berkely: University of California Press.

Duriez, Bruno et Frédéric Sawicki. 2003. "Réseau de sociabilité et adhésion syndicale. Le cas de la CFDT". *Revue des sciences sociales et politiques*. 63

www.kci.go.kr

: 17-51.

Falcoz, Marc et Emmanuelle Walter. 2009. “L’emploi dans le sport associatif et fédéral. Un état de la question”. *Staps.* 83 : 43-54.

Ferrand-Bechmann. 2011. “Le bénévolat, entre travail et engagement. Les relations entre salariés et bénévoles”. *Vie sociale et traitement.* 109 : 22-29.

Fillieule, Olilvier. 1993. “Conscience politique, persuation et mobilisation des engagements. L’exemple au syndicat des chômeurs, 1983-1986”, in O. Filleule (dir.), *Sociologie de la protestation, les formes de l’action collective dans la France contemporaine.* Paris, L’Harmattan. p. 123-155.

Gateau, Matthieu. 2007. “Du bouche-à-oreille à l'entretien d’embauche. Le recrutement dans les associations de commerce équitable”. *Sociologies pratiques.* 15 : 123-134.

Geertz, Clifford. 1973. “Ideology as a cultural system”. in *The interpretation of culture.* New York, Basic books. p. 193-223.

Handelman, Don. 1982. “Some aspects of religion and spiritual healin in cultsvillem a contemporary North American city”. in W. J. Sheils(ed.), *The Church and Healing.* Oxford: Blackwell. p. 415-429

Hély, Matthieu. 2008. “A travail égale, salaire inégal: ce que travailler dans le secteur associatif veut dire”. *Sociétés contemporaines.* 69 : 125-148.

_____. 2010. “Le travail ‘d’utilité sociale’ dans le monde associatif”. *Management prospective.* 40 : 206-217.

Inglehart, Ronald. 1977. *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Western Publics*. Princeton: Princeton University Press.

Ion, Jacques, 2005, Brève chronique des rapports entre travail social et bénévolat. *Pensée plurielle* 10 : 149-157.

www.kci.go.kr

Kelly, George. 1982. "'Les gens de lettres': an interpretation". in Douglas, 1982, *Essays in the Sociology of Perception.* London: Routledge & Kegan Paul. pp.120-131.

Kim, Seung Yeon. 2010. *Le mouvement des chômeurs en France. Rites, croyances et dynamiques politique*, thèse en anthropologie sociale et ethnologie. Paris : EHESS.

La Mura, Quidora Morales. 2013. "L'engagement au travail entre militante effective et contraintes dissimulées". *Lien social et politiques.* 72.

Lemeunier, Francis. 1980. *Comment fonder et administrer une association, loi du 1er juillet 1901*. Paris : J. Delmas.

Mead, Margaret. 1928. *Coming age in Samoa*, William Morrow and Company.

Méda, Dominique. 1995. *Le travail. Une valeur en voie de disparition*. Paris : Flammarion.

Oberschall, Anthony. 1993. *Social movements: ideologies, interests, and identities*, London. Transaction publication.

Owen, Dennis E. 1982. "One and two-diementional models of the distribution of beliefs", in Douglas, 1982 *Essays in the Sociology of Perception.* London: Routledge & Kegan Paul. pp. 14-30.

Pascal, Henri. 2013. "L'anas 1944-1950: La construction de l'identité professionnelle des assistantes sociales". *Vie sociale.* 4 : 69-78.

Preston, Anne E. 1989. "The non-profit worker in a for profit world", *Journal of labor economics.* 7(4): 438-463.

Spickard, James. 1989. "A guide to Mary Douglas's three versions of Grid/Group theory". *Sociological Analysis.* 50(2): 151-170.

Tchernonog, Viviane. 2012. "Le secteur associatif et son financemen"t.

www.kci.go.kr

Caisse nationale d'allocations familiales. 172 : 11-18.

Topalov, Chirstian. 1994. *La naissance du chômage 1880-1910*. Paris : Albin Michel.

Touraine, Alain. 1966. *La conscience ouvrière*. Paris: Seuil.

Whiteside, Noel. 1994. "Définir le chômage : traditions syndicales et politique nationale en Grande-Bretagne avant la Première Guerre mondiale". in M. Mansfield, R. Salais et N. Whiteside, *Aux sources du chômage, 1880-1914: une comparaison interdisciplinaire entre la France et la Grande-Bretagne*. Paris: Belin. p. 381-411.

Woolard, Kathryn A. 1998. "Introduction: Language ideology as a field of inquiry". in Bambi, B. Schieffelin et *als*. (ed.), *Language ideologies, practice and theory*. Oxford University Press. pp. 3-47.

Zimmermann, Bénédicte. 1991. "Les Premiers Mai de la C.F.T.C./C.F.D.T.: logique identitaire et pratique syndicale". *Le Mouvement Social*. 157 : 87-102.

_____. 2001, *La constitution du chômage en Allemagne, entre professions et territoires*. Paris : Edition de la MSH.

www.kci.go.kr

Abstract

An analysis of wage workers' identities in the Unemployed people's movement in France

*Kim Seung Yeon**

In France, wage workers massively employed in social movements are affronted to their ambiguous status and identity, produced from volunteer participation and salary labor confused. This article tends to understand wage workers' identities in the Unemployed people's movement as cultural choices defined from individual and collective levels, and to do a comparative analysis of four unemployed organizations with Douglas' cultural theory. We applied Douglas' two notions of group and grid to the movement's activity and ideology, in order to induce four cultural types: positional, enclave, individualist, and isolate. From it, we observe that 'positional' and 'enclave' culture show a strong group character within its collective mobilization, and their employed persons maintain a stable identity. On the contrary, 'individualist' and 'isolate' culture consider 'permanence' as main activity, and the employed seems have weak status, independently of their strong or weak ideological grid. This means that the ambiguous status and identity of employed persons become weaker in social organizations that neglect resistant collective mobilization.

* Lecturer of Dharma College in DongGuk University

www.kci.go.kr

key-words: social association, Unemployed people's movement, wage worker, identity, group and grid, France

www.kci.go.kr