

활동가와 노동자, 나는 누구인가요?

충남사회경제네트워크 지속가능실 조원빈

실무자, 활동가, 직원, 노동자, 선생님, 연구원, 대리... 모두 우리를 부르는 이름입니다. 이 호칭들은 모두 부르는 사람에 따라 혹은 불리는 사람에 따라 각각의 의미와 맥락을 담고 있습니다. 그런데 우리는 우리 스스로를 어떻게 정의하고 있나요? 여러 호칭 중 특히 활동가가 어떤 의미와 맥락 속에서 사용되고 있는지 동료들의 생각이 궁금해 오늘 토론을 준비하게 되었습니다.

각 호칭의 용례

- 실무자 : 가장 일반적으로 사용하는 지칭이나, 상황에 따라 그 범위가 상이
- 대리(직위) : 외부에서 개인을 호명할 때 가장 일반적으로 사용되는 지칭
- 선생님 : 조직 내부(혹은 지원기관끼리)에서 혹은 상대의 직급을 모를 때 상호 사용
- 직원 : 은행, 관공서 등 비교적 친숙하지 않은 기관이 소속된 노동자를 지칭할 때 사용
- 연구원 : 사업계획서 상 표현
- 노동자 : 딱히 사용하지 않음

활동가의 용례

활동가 : '어떤 일의 성과를 거두기 위하여 적극적으로 힘쓰는 사람. 흔히 정치 활동에 적극적인 사람을 이른다' <표준국어대사전>

외부

- 정부, 자본 등 권력에 저항하기 위해 독립적으로 조직된 제 3의 영역으로 표현할 때
- 관조직에 비교하여 상대적 유연성, 현장성 등을 갖췄음을 강조하고자 할 때

내부

- 조직 구성원으로서 사명감을 강조할 때 (전문성, 주체성, 자발성 등)
- 개인의 희생(혹은 양보)이 필요한 순간 (시간외근무, 기부, 근무환경 등)

활동가는 직업이 아니다

직업이란 자신의 노동과 시간을 재화로 교환하는 활동으로, 그 목적이 생계를 윤택하게끔 만드는 것에 있다. 그러나 활동은 그 목적이 생계를 유지하는 것에 있지 않고, 노동과 시간을 재화로 교환하는 과정에 속하지도 않는다. 따라서 활동가는 직업군에 속하는 개념으로 볼 수 없고, 그보다는 태도, 자세, 본분 등 가치지향적 의미를 내포하는 개념에 가깝다. 예컨대 '의사, 소방관, 선생님' 과 병렬하는 개념이 아닌, '부모, 어른, 선배' 와 같이 어떤 '사회적 역할을 수행할 것으로 기대하는' 지칭인 것으로 보인다. 그 기대는 상술한 내·외부에서 사용되는 활동가의 용

레와 같다. 돌아가서, 직업적 의미로 우리를 정의해보자면 ‘생계를 유지할 목적으로 사회적경제(특히 지원제도)에 관한 지식과 경험을 재화와 교환하는 노동자’ 정도가 될 것이다.

노동 vs 활동

정리하자면 우리는 활동가를 지향해야 한다고 요구(기대)받는 노동자이다. 그러나 두 개의 정체성은 때로 충돌하여 갈등 양상을 일으키기도 한다. 이를 내재적 갈등과 환경적 갈등으로 구분해 보았다.

내재적 갈등 : 조직이 구성원에게 활동가로 정체화할 것을 요구하나, 조직(영역)의 비전/미션이 불명확하거나 구성원의 공감을 얻지 못하였을 경우, 조직이 구성원에게 성장 방향을 제시하지 못하였을 경우, 신입 구성원에 대한 체계적 교육이 부재하였을 경우 등 조직 내부의 이유로 구성원이 자신을 활동가로 정체화하지 못하는 것
환경적 갈등 : 조직의 재정이 구매력이 높은 특정 발주처의 사업에 좌우됨에 따라 조직 자체가 활동성(독립성, 유연성, 현장성 등)을 잃었으나, 활동성을 요구하는 외부의 기대와 충돌하는 경우

내재적 갈등과 환경적 갈등은 서로 독립되지 않고 상호 작용한다. 예컨대 환경적 갈등이 발생하는 상황에서 발주처가 정한 기준을 미달하여 사업을 이어나갈 수 없을 경우, 구성원은 생계에 위협을 느끼게 된다. 이러한 이유로 실무 단위에서는 사업을 이어 나가는 것을 최우선에 놓지만, 외부 혹은 선배 활동가 그룹에서는 실무자들이 활동성을 잃었다고 비판할 수 있다. 그러나 내재적 갈등에서 보듯 조직 차원에서 성장 방향, 교육 등 충분한 동기 부여를 제공하지 못하였을 경우 실무자는 활동성의 부재에 대한 지적을 수용할 수 없다. 때로 그러한 지적을 무책임한 것으로 여길 수도 있다.

노동을 지우는 활동

대체로 활동가의 중요성을 역설하는 곳은 선배 그룹이다. 여기서 선배 그룹은 실무 단위에 업무 지시를 내릴 수 있는 단위를 말한다. 선배 그룹은 조직 구성원의 사명감(전문성, 주체성, 자발성 등)을 강조하고 싶거나, 구성원의 희생이 필요한 순간에 활동가로 정체화할 것을 요구한다. 그 과정에서 역설적으로 개인의 주체성과 자발성, 특히 노동의 가치가 저하되기도 한다.

예컨대 시간외근무를 인정하지 않거나, 특정 비용에 대한 기부를 결의하거나, 낮은 임금과 잦은 야근 등의 업무 환경에 대한 지적이 나올 때, 이를 활동가로서 사명감이 부족하다거나, 조직을 위한 희생(양보)이 필요하다거나, 과거에 비해 혹은 같은 영역의 다른 단체에 비해 이미 충분히 개선되었다는 응답을 외부나 선배 그룹에서 할 수 있다. 이는 노동자로서 제기한 주장을 활동가라는 지향으로 누르는 방식이다.

결과적으로 노동자이면서 활동가를 지향하는 것이 아니라, 활동가라는 지향이 노동자의 정체성을 삭제하게 되는 것이다.

활동가의 지향을 강조할수록 노동자의 정체성은 사라지지만, 내재적·환경적 갈등의 원인이 해소되지 않는 한 노동자가 자신을 활동가로 정체화하지 못하는 상황은 반복된다. 결국 노동자도, 활동가도 아니게 된 상태에서 정체성을 상실한 구성원은 더 지속해나가야 할 동기를 발견하지 못하고 조직을 떠나게 된다. 우리 조직이 64.7%의 이직률을 기록하고, 근속연수가 짧은 원인이 모두 여기에 있다고 볼 수는 없겠지만, 여러 원인 중 하나로 작용하고 있는 것은 아닌지 돌아볼 필요가 있다.

노동이 건강해야 활동도 건강하다

시민사회에 중간세대가 사라져가고 있다는 지적이 나오는 것은 이미 10년도 더 넘은 고리타분한 이야기지만, 아직까지 해결되지 않은 문제이기도 하다. 시민단체들은 세상을 바꾸기 위해 헌신적으로 노력해왔지만, 정작 자신의 문제를 돌보는 것에는 소홀했고 그 부작용이 나타나는 것이다. 사라진 중간세대는 시민영역의 재생산이 실패한 것으로 볼 수 있다.

이제 우리는 ‘활동가로서의 자세가 부족했기 때문’이라는 진단을 그만 두고, 그들의 노동이 건강했는지를 먼저 살펴야 한다. 노동자로서 정체성을 찾고 권리를 주장하는 것이 활동가가 되지 않겠다는 것이 아님을 이해해야 한다. 건강한 노동자가 건강한 활동가로 성장해나갈 수 있다. 다행히 이러한 목소리는 시민사회 영역에서 조금씩 나타나고 있다.

<공익활동가사회적협동조합 동행>(이하 동행)은 활동가의 건강한 성장과 지속가능성을 도모하기 위해 2013년 창립되었다. 동행에서는 활동가의 상호부조사업, 소액대출 등 일반 사업과 자녀 학자금 지원, 건강검진 지원, 재충전 지원, 사회주택 공급 등 공모사업을 통해 비교적 열악한 근무환경에 있는 활동가들이 건강한 노동을 지속할 수 있도록 돕는다.

1994년 창립된 <참여연대>는 창립 24년이 된 2017년, 노동조합을 만들었다. 설립 당시 인터뷰를 모아 보았을 때, 사용자(집행위원회)와의 특별한 갈등이 계기가 되었다기 보다는, 노동자로 정체성을 찾기 위한 움직임인 것으로 보인다. 시민영역에서 참여연대가 가지는 규모와 상징을 고려해보면 영역 전반의 변화를 알리는 신호탄과 같은 일이다.

그래서 사회적경제

동료 노동자에게 활동가의 자세와 정신이 부족함을 지적하고, 정신무장을 주문할 것이 아니라 그간 우리 조직이 실현 불가능한 목표를 세워두고 환경, 사람, 시대를 탓하며 현실에 안주하려 했던 것은 아닌지 돌아봐야 한다. 현재 우리 조직이 처한 환경 하에서 단순히 회원사업을 늘리는 것이 해답이 되는 것인지, 회원사업을 늘리는 것은 달성 가능한 목표인지, 그 외에 그간 쓴 소리처럼 제기했던 목표들의 현실

성에 대해 실무자의 시선에서 돌아볼 필요가 있다.

동료 노동자 역시 스스로의 권익을 너무 쉽게 포기하거나 순응한 것은 아닌지 돌아봐야 한다. 또한, 갈등의 해결을 위한 노력을 하기 보다는 누군가에게 책임을 묻는 방식으로 단순하게 풀어가려 한 것은 아닌지도 자성이 필요하다. 앞서 말했듯 우리는 내재적·환경적 갈등이 복합적으로 작용하고 있고, 이는 누구 하나의 노력이 아니라 공동의 노력과 결기가 갖춰져야만 해결이 가능하다. 누군가에게 책임을 묻고 그 사람을 배제하는 방식은 감정적 해소를 위해서는 기능할 수는 있겠지만 문제를 해결하기 위한 방법은 절대 되지 못한다.(물론 상황에 따라서 그러한 방법이 필요할 때도 있지만)

원론적인 이야기지만, 문제의 해결을 위해서는 우리가 몸 담고 있는 사회적경제의 방법에서 찾아볼 수도 있다. 단순히 도열해보았을 때 사회적경제는 영리기업에게는 사회적 책임을 강조하는 방향이지만, 비영리 영역에게는 사업적 책임을 강조하여 활동의 지속가능성을 담보하는 것이다. 조직이 재정적으로 숨통이 트일 수 있는 방법을 사업적으로 고민하는 것이 우리 모두에게 필요하다. 이에 대한 고민을 우리 모두가 지속적으로 함께 해나갈 수 있는 한 해가 되기를 바란다.