민주노총 총서 030

노동조합운동의 가부장적 문화와 극복 방향

전국민주노동조합총연맹

연구진:
신병현(홍익대 경영학 교수)
이황현아 여성활동가

함께 만든 이:
김경자(민주노총 부위원장)
이수봉(민주노총 대변인)
김미정(민주노총 정책연구원 연구위원)
강상철(민주노총 편집국장)
최성화(민주노총 성평등미래위원회 담당자)

노동조합운동의 가부장적 문화와 극복 방향
발행일: 2010년 2월
펴낸이: 김영훈
펴낸곳: 전국민주노동조합총연맹
서울 영등포구 영등포2가 139 대영빌딩 2층
Tel. 02-2670-9100 / Fax. 02-2635-1134
http://www.nodong.org

값: 7,000

노동조합운동의 가부장적 문화와 극복 방향

발간사

문화라는 것은 제도가 바뀌어도 쉽게 변하지 않는다. 노동조합은 한 사회의 구성요소로 사회전반의 영향을 받는다. 끊임없이 반복적으로 토론하고, 공감하고, 노력했을 때, 또는 같은 아픔이나 기쁨을 나누었을 때 서서히 변화되기 시작한다.
한국 사회에서 가부장적 문화는 아주 익숙하다. 마치 공기나 물처럼 익숙해서 어떤 것들이 가부장적인 행동이고 태도인지 인식하지 못하는 경우가 허다할 정도이다. 문제는 진보를 표방하고, 노동자의 이해와 권리, 사회변혁을 추구하는 노동조합이 그 한국 사회의 가부장적 문화에서 한 치도 벗어나지 못하고 있다는 것에 있다. 평등과 삶의 질을 주장하면서, 착취에 반대하며 해방을 갈구하면서 여전히 한 성(性)을 중심으로 조직이 운영되고 다른 한 성(性)을 대상화하거나 존중하지 않고 있다. 우리가 잘 알고 있듯이 이러한 가부장적 문화는 폭력을 낳는다. 성(性)이 다르다는 그 이유만으로 차별을 받고, 함부로 대해도 되는 위치에 놓이기 되면 이는 폭력적인 억누름을 유발하게 된다. 폭력은 다양하다. 언어나 육체적으로 가하는 직접적인 폭력이 있는가 하면, 분위기나 환경 등으로 억압(혹은 강제)하기도 한다. 또한 활동의 폭에 제한을 두기도 한다.

이 보고서는 그동안 노동조합운동이 갖고 있었던 가부장적 문화에 대해서 드러내고 있다. 어떠한 것들이 가부장적 문화로부터 발생한 것인지, 그 가부장적 문화는 여성을 어떻게 억압하는지에 대해서 구체적으로 드러내면서 서로 인식하고 함께하고자 한다. 또한 가부장적 문화를 드러내는 것 뿐 아니라 그러한 문화를 극복하기 위한 대안이 무엇인지 모색한다. 테제11을 제출하며 논의를 촉구하고, 중장기적 과제를 제출하며 실천할 것을 제시한다.

이 보고서는 소설책을 읽듯이 한가할 때 읽을 수 있는 책이 아니다. 공부를 하듯 머리를 싸매고 한줄 한줄 꼼꼼하게 읽어나가야 한다. 그 동안 아무 생각없이 해 왔던 자신의 행동을, 자신의 생각을, 자신의 태도를 되돌아보며 읽어야 하기 때문이다. 이 보고서가 그동안 노동조합 활동을 하면서 가부장적 문화로 인해 차별받고, 억압받고, 인정받지 못한 모든 동지들에게 위안이 되길 희망하는 것은 이것이 끝이 아니라 시작이기 때문이다.
이 보고서가 노동조합운동이 자신을 진정으로 성찰하며 성(性)평등의 길에 한걸음 나아가며, 진정한 해방을 앞당기는 초석이 되길 바란다.

2010년 1월
전국민주노동조합총연맹 위원장 직무대행 정의헌

목차

Ⅰ. 가부장제와 진보운동의 위기에 대한 문제제기

Ⅱ. 민주노조운동의 가부장적 문화와 여성
1. 민주노조운동에서 여성은 어떻게 대표/재현되는가?
 1) 할당제와 여성의 제도적 대표 현황
 2) 민주노조 조합원들의 가부장적 의식
 3) 민주노총의 조직 이념으로 본 성평등 의식
 4) 민주노조의 문화적 재현과 여성의 비가시화

Ⅲ. 민주노조운동의 성인지적 문화실천을 위한 이론 및 실천적 검토
1. 가부장제 개념
2. 가부장제, 인종주의, 자본주의 사이의 상호관계
 - 가부장적이고 인종주의적인 자본주의의 복합적 통치체제
3. 연대와 공동체 개념
1) 연대 개념에 대한 성찰들
2) 공동체로서 조직과 민주주의
4. 새로운 감성의 분할과 배치: 노동자 문화정치

Ⅳ. 노동조합운동의 가부장적 문화 극복방향에 대하여
1. 테제
2. 실천적 사업과제
1) 가부장제적 통치체제에 대한 새로운 인식과 이를 극복하려는 실천 의지를 선언하기
2) 장·단기 사업 과제
3) 성폭력의 역사적이고 집단적인 성격에 대한 인식의 공유 필요성
4) 공통문화의 확산 과제
5) 가부장제적인 노동 / 일 개념과 성별분업 이데올로기를 비판하고 바꿔내기
6) 노동자 문화정치의 방향 모색 필요성

Ⅴ. 맺음말

- 참고문헌
- 별첨

표·그림 목차

<표1> 민주노총 성별분리 조직현황 보고
<표2> 할당제 시행 전후 여성비율 현황
<표3> 2009년 10월 현재 여성비율 현황
<표4> 민주노총 집행기구에서 여성 비율 추이
<그림1> 민주노총 노동절, 전국노동자 대회 포스터
<그림2> 민주노총 노동절, 전국노동자 대회 포스터

보고서를 내며

“노동조합운동의 가부장적 문화와 극복 방향 연구”는 이른바 “민주노총 성폭력 사건”을 계기로 촉발되었다. 그동안 노동조합에서 성폭력 사건이 빈번하게 일어났지만 이번 사건은 그 모든 사건을 합친 것 이상의 핵폭풍을 몰고 왔다. 민주노총 지도부가 총사퇴하는 상황으로 치달으며 해결의 실마리를 찾기 위해 고군분투하는 과정의 한 편에 본 연구도 자리한다.

사건을 계기로 노동조합의 가부장제적인 조직문화에 대한 근본적 성찰이 요구된 것이다. 보편적 해방의 원리를 내재화한 노동자의 조직에서 성폭력 사건의 발생은 노동조합의 몰성성을 여지없이 드러내는 것이었기 때문이다. 그렇다고 노동조합의 가부장적 문화가 비단 성폭력 사건 발생에 국한되는 것은 아니다. 조직 내 성차별, 여성의 과소대표성, 성폭력을 포함한 다양한 섹슈얼리티 문제 등 성적 차이가 인정되지 않으면서 발생하는 여성에 대한 억압과 배제가 일상적으로 존재하고 있다. 한 성의 억압을 전제로 한 조직은 노동자의 이념인 평등과 민주주의를 실현할 수 없음이 자명하다. 민주노총은 이미 다수의 여성노동자들과 비정규노동자들과의 소통과 연대에 장애를 겪고 있다. 성차별적이고 여성배제적인 조직은 비정규노동자와 이주노동자, 장애인, 성노동자, 성적 소수자에게도 차별과 억압이라는 폭력을 무의식적으로 휘두를 수 있다. 위계적이고 가부장제적인 조직문화와 상호 결탁한 차별 이데올로기가 끊임없이 재생산되며 스스로에게 내면화되기 때문이다.

연구의 초기 문제의식은 운동의 위기를 초래하는 가부장제로부터 시작되었지만 진척하다보니 가부장제, 인종주의, 자본주의 사이의 상호관계가 복합적인 통치체계를 이룬다는 점을 알 수 있었다. ‘성차별주의자가 바로 인종차별주의자인 것이다.’ 가부장제를 하나의 복합적인 통치체계로 볼 때 성차별주의자는 인종차별주의자와 동일선상의 의미로 다가오는 셈이다. 정말이지 끔찍하지 않은가?

본 연구는 노동조합의 애초 이념인 민주주의와 평등의 공동체를 회복하기 위해 가부장제에서 연대와 공동체로 문제의식을 확장시켰으며 노동자의 새로운 감성의 분할과 배치를 노동자 문화정치라는 관점에서 제시해본다. 또한 노동자운동이 여성주의적 문제의식을 수렴하여 노동해방, 인간해방 운동으로서 노동자운동 본연의 역할을 다하기 위한 방안을 제시해본다.

노동조합운동의 가부장적 문화와 극복 방향

Ⅰ. 가부장제와 진보운동의 위기에 대한 문제제기

한국의 민주노조운동은 그동안 조직의 규모나 체계에서 놀라운 정도로 급성장하였지만, 자본 운동의 신자유주의적 세계화 흐름 속에서 전례 없는 곤란을 겪고 있다. 주지하다시피 신자유주의 세계화는 한국사회 전반을 실업과 계층 양극화로 몰아가는 한편, '글로벌 표준'에 맞춰서 자본 주도로 사회 전반을 유연화하고 재구조화하고 있음을 볼 수 있다. 이러한 변화는 한편으로 진보운동과 민주노조운동에 한편으로 위기를 야기하면서도, 다른 한편으로 노동자 문화와 기존 진보 엘리트 운동이 제공했던 가치와 제도 및 관행들의 재구조화를 강제하고 있다. 사실 그러한 것들은 그동안 민주노조운동이 힘을 얻어왔던 기반이었다. 하지만 이제는 여전히 상당한 정도로 지체되거나 전근대적 또는 식민지적 요소와 배제 및 차별의 제도나 관행을 유지하고 있다는 이유로 비판과 사회적 감시의 대상이 되고 있다. 이러한 점들이 말해주는 것은 현 시기는 자본과 노동자 운동의 위기의 시기이기도 하지만, 동시에 민주노조운동의 문화와 관행에 대해 반성하고, 연대와 공동체, 소통과 민주주의 등에 대한 문제인식을 새롭게 벼릴 수 있는 중요한 시기이기도 하다는 것이다.

사실상 민주노조운동이 그동안 전통적인 유교적 권위주의나 가부장적 문화를 극복하기 위한 많은 노력을 기울여왔고 조직의 민주적 운영과 노동자 연대에서 모범을 창출하고자 노력해 왔다. 그럼에도 불구하고 민주노조운동과 노동자 조직들에서는 성차별적인 제도와 관행이 여전히 존재하고, 언어적 신체적 성폭력과 성차별적인 행동들이 적지 않게 사건화 되고 있으며, 또한 민주노조운동은 아직도 비정규노동자, 여성노동자, 이주노동자 등과 같은 다양한 노동자 집단들과의 연대를 발전시키는데 많은 곤란을 드러내고 있는 것이다. 그뿐 아니라 페미니즘, 소수자운동, 인권운동 등 여러 사회운동과의 소통과 연대에서도 곤란을 겪고 있다. 사회운동들과의 밀접한 관계 속에서 사회의 민주화에 기여해온 민주노조운동의 역사에 비추어볼 때, 이런 식의 제한적인 관계 맺기는 마치 각자의 "가로막힌 방" 속으로 고립된 모습을 생각하게 한다. 왜 노동자 운동을 비롯한 진보운동들은 신자유주의 시기의 정치, 이데올로기적 변화들에 적절하게 대응하지 못하고 퇴행하는 모습을 보이거나 자신들만의 방으로 게토화 해가기만 하는 것일까? 심지어 여성들이나 이주노동자들과 소통이 어려운 문제 이외에도 함께 연대하고자 나선 다른 단체나 정파에 속한 활동가들 사이에서 조차 언어가 크게 달라서 정상적인 소통이 불가능한 상태로까지 지체되고 고립된 운동이 되지 않았는가? 이런 점들로 인하여, 현재의 상황에 대한 진단과 처방에 대한 관심들은 한 결 같이 노동자 문화, 노동자 운동의 문화, 나아가 진보운동의 문화와 같은 더 근본적인 운동의 조건들과 관련된 지점에 눈을 돌릴 수밖에 없게 하는 것 같다.

노동자 운동의 고립화와 위기는 이제 그간의 위기론에 대한 대증적 처방만으로는 더 이상 봉합하기 어려운 상태로 변해버린 것이다. 하지만 그럴수록 민주노조운동의 초기의 자세를 갖고 문제에 적극적으로 대응하려는 접근이 필요한 것 같다. 마치 단번에 잘라버릴 수 없을 정도로 귀중한 목적에 쓰여야 하지만 더없이 꼬여 버린 실타래를 풀 듯, 더 기본적인 지점

에서 하나하나 문제에 천착하면서 풀어가는 다양한 시도가 필요한 것 같다. 이제는 위기의 상황을 단지 위기라고 말하는 것으로만 그치지 않고 그것을 직시하여 대처하고 넘어서려는 적극적인 노력이 필요한 중대한 시기이기 때문이다.

최근에 벌어진 성폭력 관련 논란의 혼란스러운 모습을 볼 때, 특히 조직문화의 가부장성에 대한 명확한 문제 인식과 대응방안 모색이 시급한 것 같다. 진보운동이 만성적으로 지녀온 여러 문제점들 중에서도 특히, 조직문화의 가부장성에 관한 비판과 반성의 목소리가 터져 나온 지는 이미 오래되었다. 하지만 비민주적인 조직운영과 차별 제도는 여전히 존재하고 있으며, 일상 활동 전반에서 가부장적인 문화가 지배적인 문화로 자리하고 있음을 정치조직을 비롯한 여러 운동조직 뿐 아니라, 민주노조운동 전반에서 이제는 일상적으로 보게 된다. 실로 가부장적 조직의 문화와 성차별 제도 및 관행들은 노동자 운동 전반에 편재되어 있으며, 이러한 사회적, 문화적 조건 하에서 일상적으로 성과 관련된 신체적, 언어적 폭력이 발생하고 있는 것이다.

자본주의적 조직들 뿐 아니라, 이를 넘어서려는 노동자 조직들도 역시 가부장적이라는 지적은 단순히 경험적인 확인으로만 그칠 수 없는 중요한 사안이다. 설사 가부장적인 조직운영이나 재현 양식이 상황에 따라 대중적 정서와 동원 수단으로서 그 유용성을 갖고 있을 지라도, 이런 사고방식은 진보운동의 전망에 매우 치명적이고 중요한 위기와 곤란을 야기할 수 있을 문제이다.

노동자 운동과 조직들에서 발생하는 성폭력과 성차별은 그 자체가 우리 사회 민중들이 당해 온 폭력과 착취와 역사적이고 사회적인 연관성을 갖는다는 점에서, 그것들은 사회운동의 존속과 관련해서 드러난 위기의 심각한 증후다. 자본주의 발전에서 남성중심주의나 성차별의 문제는 그 다른 대체물인 인종주의와 더불어 노동자들의 계급적 단결과 통일에 장애를 형성하는 데 활용해온 경제이데올로기의 핵심적인 요소들이었다는 점에서 단순히 또 하나의 부차적인 문제로 취급될 수 있는 가벼운 사안이 아니다. 둘 모두 생물학적인 차이에 대한 특정한 인식에 근거한 대중들의 차별 관행이나 통속적 문화나 편견을 자본주의의 통치체계 구축을 위한 이데올로기적 요소로 동원하거나 활용한다는 점에서 자칫 대중들과 대립적인 관계를 맺을지 모를 위험성으로 인하여 적절하게 대응하기 어렵게 했던 요인들이다. 세계화가 진행되는 신자유주의 시기에도 이러한 경제이데올로기들은 여전히 위력을 발휘하고 있다. 노동자 운동의 새로운 세력들과의 진정한 소통과 연대, 그리고 효과적이고 실질적인 반자본주의 투쟁과 불의에 대한 저항을 위해서는, 기존 가부장문화와 관련된 인식론적 장애를 극복하여, 기본적으로 성차별주의와 인종주의에 기반하고 있는 가부장제적 통치체계를 올바르게 인식하는 일이 매우 중요하다.

또한 이러한 활동가 동지들 사이에서 발생하는 언어적, 신체적 폭력들이 운동 조직의 운영원리, 행위자, 노동자 문화와 재현 양식 등과 서로 연결되고 얽혀 일련의 계열을 형성하면서 하나의 사건으로 발전해가는 과정도 주목해야 할 것이다. 즉, 조직보존 논리에 근거한 성폭력 사건이 조직의 분열과 위기로 크게 증폭되는 과정도 주목해야 할 것이다.

가부장제에 대한 비판과 저항의 목소리들의 내용과 강도를 살펴보면, 그 이면에 성폭력을 비롯한 다양한 차별과 관련된 잠재된 긴장과 갈등들이 조직의 운영원리와 구조 및 일상에 깊이 체현되어 있음을 추측하게 된다. 노동조합을 비롯한 대중조직들과 진보적 정치조직들은 가부장제적인 조직문화를 지배적인 문화로 형성하고 있고 이를 조직 일상 속에서 재생산

하고 있지 않은가 의문을 갖지 않을 수 없는 것이다.
노동자 조직의 가부장성을 둘러싼 노동자 조직들의 위기는 그 위기의 정체에 대한 명확한 인식조차 이루어지지 못한 가운데 일상적인 조직 활동에서 의식되지 못한 가운데 계속해서 재생산되는 것이다. 그러기에 더욱 더 노동자 운동과 그 조직들에서의 가부장적 문화에 대한 철저한 운동 내적인 성찰과 더불어 근본적인 수준에서 새로운 문제인식을 위한 모색이 필요한 것이다.

가부장적 문화의 극복은 기본적으로 가부장제 이데올로기가 자본주의 사회관계와 어떻게 상호 작용하며 어떻게 물질적, 상징적으로 우리 운동의 일상에서 실현되고 재생산 되는지에 대한 기본적인 검토에서 출발해야 할 것이다. 한편으로 그것은 진보운동과 노동자 조직운동의 역사에서 여성들, 여성노동자들, 여성활동가들의 현시와 재현 또는 대표의 구조화된 괴리(비가시성 문제)를 가부장제와 남성 중심 사회운동의 이데올로기적 관계라는 맥락에서 검토하는 것을 포함한다. 또한 노동자 운동 속에서 발생하는 성폭력이 어떻게, 왜 조직적으로 은폐되고 억압되거나 2차적 가해로 확대되는 사건으로 발전하는지에 대한 근본적인 이해를 위해 노동자 운동 조직의 근본 원리로 간주되어 온 연대, 공동체, 조직관과 운영원리, 민주주의, 평등의 원리 등에 대해 반성해 본다. 나아가 실천적 측면에서 어떠한 활동이 가능한지를 살펴본다.

Ⅱ. 민주노조운동의 가부장적 문화와 여성

민주노조운동의 형성에 크게 기여하였던 농촌공동체의 문화적 자원들과 지식인들의 저항 이데올로기가 신자유주의 시기에는 더 이상 문화적 자원으로써 기능하지 못하고 있다.(신병현, 2008) 가부장적 문화는 제3세계 전반에 걸쳐서 산업화 과정에서 사회적 동원을 위해 이용되는 대표적인 통치이데올로기이며, 한국사회 노동자들의 정체성 형성에도 크게 영향을 미쳤다. 가부장적 문화의 이데올로기적 요소들은 또한 70년대 이후로도 잔여적인 농촌문화의 요소들과 더불어 가부장적 권위주의, 노동(숙련, 전문가) 물신주의, 유사가족주의(정파주의)의 형태로 민주노조운동의 조직운영 원리와 동원 과정에서 여전히 작용하고 있다.(신병현, 2001, 2003; 김원 외, 2008) 이러한 문화적 잔재들이 민주노조 운동의 발전에 긍정적으로 영향을 미쳐온 점을 누구도 부정하기 어렵다. 하지만 다른 한편으로 이것들은 노동자 문화의 장소적 제약, 생산 및 수용에서 커다란 제약을 야기하고 있다. 이것은 다시 노동자 정치의 문화적 제한성으로 작용한다.

민주노조운동의 가부장성을 경험적으로 확인하는 문제는 너무나 방대한 과제이다. 그래서 여기서는 그동안의 연구들에 근거하여 민주노조운동의 가부장성에 관련된 주요 지표로서 민주노조운동에서 여성들이 어떻게 대표되고 재현되는지에 초점을 두고 살펴본다. 이를 통해서 우리는 단편적으로나마 민주노조운동이 차이와 성에 대해 얼마나 맹목이었는지를 엿볼 수 있을 것이다. 이를 위해 민주노조운동의 다양한 문화적 재현물들과 제도적 대표 현황에서 드러나는 가부장성에 대해 살펴보고, 일상적인 조직운영 상에서 차별이나 배제, 폭력에 대한 체험 측면을 성폭력 사건의 논리에 초점을 두고 살펴볼 것이다.

1. 민주노조운동에서 여성은 어떻게 대표/재현되는가?

여성 노동자들의 증가 추세에 비추어 볼 때, 조직 내에서 여성의 대표 현황은 조직 민주주의의 실현 정도를 보여주는 지표가 될 수 있다. 그동안 민주노조운동에서는 여성에 대한 과소 대표의 문제를 여성할당제를 통해 시정하려고 노력해 왔다. 그럼에도 불구하고 민주노조운동의 가부장적 문화에 대한 비판은 여전하다. 민주노조운동의 조직들에서 여성들이 실제로 어떻게 대표되고 있는지를 할당제를 중심으로 살펴보자.

1) 할당제와 여성의 제도적 대표 현황

여성노동자들의 지속적인 증가 경향과 IMF 이후 대다수 비정규직 여성노동자들의 가열찬 투쟁에도 불구하고 여성노동자들은 적절하게 대표되고 있지 못하다. 여성노동자의 비정규직화는 여성노동자들의 조직률 감소에 영향을 미치게 되는데 정규직 여성노동자들의 조직률이 5.2% 라고 한다면 비정규 여성노동자들의 조직률은 전체 임금노동자에 0.1% 정도에 그치고 있다(강인순, 2008). 70년대 여성노동자들이 민주노조운동의 중심이었던 때처럼 IMF 이후 신자유주의 세계화는 노동의 유연화를 진전시켜 비정규직 고용을 중심으로 노동자계급의 분화를 촉진시켰다. 1970년대 유신독재체제에 맞서 노동기본권 회복과 노동문제와 젠더문제를 실현시키기 위한 여성노동자들의 투쟁의 의미는 2000년대 시장자유주의의 확대와 노

동시장의 유연화정책으로 다수를 차지하는 비정규직 노동운동으로 되살아나야 한다.(강인순, 2009). 대공장 정규직 남성 중심의 노동운동이 신자유주의를 돌파해내지 못함으로써 노동운동의 위기를 고스란히 드러내고 있는 현실은 보편적 고용형태로서의 여성노동자들이 민주노조운동의 중심으로 서야함을 강제하고 있다. 현실 운동은 여성노동자들의 부상을 제대로 반영하고 있지 못하다. 여성노동자들은 그들 스스로를 적절하게 대표하고 있지 못하며, 또 남성의 시각에서가 아닌 여성노동자 본연의 모습으로 제대로 드러나고 있지도 못한 현실이다.

노동조합 조직 내에서 여성이 적절하게 대표되고 있는지 살펴보기 위해 할당제[1] 검토는 필수적이다. 노동조합 안에서 여성은 어떻게 대표되는가? 한마디로 과소 대표된다. 여성의 과소대표성이 본격적으로 문제시된 것은 지난 97년부터이다. 97년 11월 민주노총 의식실태조사 결과에 따른 사업방침 토론회에서 주요 의사결정기구의 여성 참여 중요성이 처음으로 제기되었다. 이듬해인 98년 5월 정기대의원대회에서 단위노조를 포함, 각 조직별 주요 의사결정기구에 여성들의 참여와 각 연맹에서 민주노총 파견대의원에 여성을 포함할 것을 권고하는 안이 채택되었다. 그러나 채택된 안은 선언에 그치고 말았을 뿐 실현되지 않았다. 이에 99년 4월 여성학자들이 중심이 되어 독자적인 연구에 돌입했고 결과는 2000년 1월 보고서로 제출되었다.

2000년도만 해도 민주노총의 주요 의사결정기구인 중앙위원회와 대의원대회에서 여성 조합원의 참여 비율은 6%에 지나지 않았다. 이 6%도 여성조합원 비율이 높은 보건의료노조 간부들 덕분에 높여진 비율인 것을 감안하면 실제 각 연맹의 여성조합원 참여 비율은 2-3%밖에 되지 않음을 알 수 있다. 당시 민주노총의 여성조합원 비율이 23%였던 것을 생각하면 노동조합 조직 내 여성의 대표성이 얼마나 저조했는지 짐작할 수 있다. 2000년 민조노총 주요 의사결정기구 여성할당제 방안 마련을 위한 토론회가 수차례 열렸고, 2001년 전교조를 시작으로 각급 연맹에서 여성할당제를 채택한 결과, 2003년 민주노총에서도 여성할당제를 채택하기에 이르렀다. 2009년 현재 민주노총의 여성할당제 시행 연수는 햇수로 6년째에 이른다.

민주노총 성별분리 조직현황 보고(2007년 12월말 기준)에 따르면, 가맹조직의 여성조합원 비율은 전체 조합원수 654,599명의 26.2%인 171,326명이다. 여성조합원의 비율이 가장 높은 조직부터 순서대로 나열하면 여성연맹 85.7%, 보건의료노조 75%, 서비스연맹 56.6%, 비정규교수노조 44.7%, 전교조 40%, 사무금융연맹 38% 순이다. 민주노총 지역본부의 경우도 여성조합원 비율은 전체 조합원수 9,624명의 27.5%인 2,634명을 차지하여, 가맹조직 비율과 유사한 분포를 보였다. 하지만 겸직이 아닌 형태로 독립적인 형태로 여성사업을 담당할 수 있는 활동가들이 있는 곳은 금속, 사무금융, 보건의료, 전교조 등에 그치고 있다. (<표1> 참조) 비록 여성조합원수의 증가에 비해 여성 대표의 할당은 미미하긴 하지만, 6년

1) 적극적 조치는 결과적 평등을 실현하기 위한 정책으로서 여성친화적인 제도로 시행되고 있다. 노동조합에서는 여성 참여 확대를 위한 방안으로 강력하게 거의 유일한 방법으로 채택된 것이 적극적 조치의 일환인 여성할당제다. 적극적 조치-여성고용할당제가 최초 도입된 것은 65년 미국에서였다. 그러니 여성할당제가 세계적으로 도입되어 시행되어 온 게 벌써 40년을 넘어서고 있다. 우리나라에서는 94년 여성계의 요구가 시작되었고 95년부터 정부 차원의 제도화 움직임이 만들어졌다. 당시 논쟁은 여성할당제 필요성 논의와 역차별 논란이 맞서는 대결양상을 띠었다. 이후 여성고용할당제는 여성공무원채용목표제로 축소되어 시행되었다. 정당법에 여성할당제를 명시화했지만, 고용부문에서는 여성공무원채용목표제, 국공립대여성교수채용목표제, 공무원양성평등목표제, 여성과학기술인 적극적 조치를 법적으로 보장하고 있는 정도다.

이라는 단기간에 걸쳐서 괄목할만한 증가세를 보였다.

<표1> 민주노총 성별분리 조직현황 보고 (2007년 12월 말 기준)

가맹조직	여성조합원수(명)	전체조합원수(명)	여성조합원비율(%)
건설산업연맹	671	25,182	2.6
공공운수연맹	23,265	143,597	16.2
교수노조	100	1,082	9.2
공무원노조	15,135	37,836	40
금속노조	7,000	160,746	4.3
대학노조	2,619	7,941	32.9
병원노련	28,745	38,325	75
비정규교수노조	450	1,005	44.7
서비스연맹	9,203	16,236	56.6
사무금융연맹	23,697	62,228	38
언론노조	768	18,100	4.2
전교조	49,601	82,669	40
화학섬유연맹	1,608	23,260	6.9
여성연맹	2,546	2,970	85.7
IT연맹	5,918	33,422	17.7
지역 직가입노조	2,643	9,624	27.4
총계	**173,969**	**664,223**	**26.2**

먼저, <표2>에서 볼 수 있듯이, 2000년 여성할당제 시행 전후 여성 비율과 2009년 현재 여성 비율을 비교해 보면, 대의원대회와 중앙위원회에의 여성 비율은 4배 이상 증가했고 중앙집행위원회 여성 비율은 2배 증가했음을 알 수 있다. 상임집행위원회의 경우 변화가 놀라운데 0%였던 비율이 22.2%까지 증가했다. 30% 여성할당제 제도화로 주요 의사결정기구의 각급 위원회별로 1/3-1/5 이상이 여성으로 채워지고 있다.

<표2> 할당제 시행 전후 여성 비율 현황[2)]

회의단위	전체(명)	여성(명)	비율(%)
대의원대회	705	44	6.24
중앙위원회	172	12	6.97
중앙집행위원회	46	2	4.34
상임집행위원회	13	0	0.00
조합원	579,365	131,567	약23%

(2000년 7월 현재/전체 조합원수는 3월말 기준/여성조합원수는 작년 말 노동부가 조사한 수치임)

1) 대의원대회 : 각 연맹별로 조합원 500명당 1인씩으로 구성

2) 중앙위원회 : 민주노총 임원 + 지역본부 본부장포함 2인씩 + 연맹별 조합원 3,000명당 1인씩 선출

3) 중앙집행위원회 : 임원 + 연맹 대표(17명) + 지역본부장 + 위원회 위원장 + 실·차장, 부설기관장

2) 공공연맹 2005년 상반기 여성간부교육자료집

4) 상임집행위원회 : 민주노총 임원 + 위원회 위원장 + 사무차장, 실장, 부설기관장

<표3> 2009년 10월 현재 여성 비율 현황[3)]

회의단위	전체(명)	여성(명)	비율(%)
대의원대회	1,039	292	28.1
중앙위원회	179	50	27.9
중앙집행위원회	51	5	9.8
상임집행위원회	18	4	22.2
조합원	650,945	-	-

또한 <표4>에서 총연맹 집행기구의 여성 비율 추이를 보면, 사무총국 여성비율이 9년 전과 비교해 22.5%에서 31.5%로, 실/국장 비율이 9.5%에서 25.7%로 변화된 것을 볼 수 있다. 사무총국 전체 비율도 10% 남짓 증가했지만 실/국장 비율의 경우 16% 가량 증가해 더 크게 증가했음을 알 수 있다.

<표4> 민주노총 집행기구에서 여성 비율 추이

연도	사무총국			실/국장		
	남(명)	여(명)	여성비율(%)	남(명)	여(명)	여성비율(%)
2001	31	9	22.5	19	2	9.5
2002	30	8	21.1	19	2	9.5
2003	29	14	32.6	18	2	10.0
2004	31	12	27.9	23	3	11.5
2005	28	9	24.3	18	2	10.0
2006	30	12	28.6	19	4	17.4
2007	36	17	32.1	17	7	29.2
2008	38	15	28.3	24	8	25.0
2009	37	17	31.5	26	9	25.7

이러한 민주노총 여성할당제의 급속한 성장은 95년 북경여성대회 참여와 같은 해 제정된 여성발전기본법 제도화 이래 급속도로 확산된 성주류화전략의 일환으로서 사회적인 분위기를 타고 제도화 된 점에 기인한다. 여성할당제 도입의 이러한 배경은 민주노총 남녀 조합원들로부터 형성된 아래로부터의 요구에 기반한 제도 시행이 결과적으로 아니었다는 점에서 태생적 한계를 안고 갈 수밖에 없도록 만들었다. 여성할당제는 물론 도입 당시 1년이 넘는 기간 동안 내부 남성 조합원들의 어마어마한 반대를 무릅쓰고 지속적인 논쟁과 투쟁 속에 쟁취된 민주주의의 산물이라는 점에서 그 자체로 큰 의미가 있다. 그럼에도 불구하고 여성 간부 활동가들-여성부/국/위원회 소속 여성 활동가들-만의 문제제기로 촉발된 여성할당제는 이후 실행에 크나큰 맹점을 안고 출발할 수밖에 없었다.

할당제 시행과정 초기에는 '평등' 원리에 위배된다거나 역차별이라는 의견들이 제기되는 등 상당한 논란이 있었다. 이때 제기된 주요 내용을 살펴보면, "노동조합은 성별, 인종, 종

3) 현 시점에서 조사. 금속노조, 공무원노조, 보건의료노조, 언론노조, 전교조 등에서 여성조합원수 취합 안 되어 전체 여성조합원수 확인 안 됨. 이들 여성조합원을 제외한 경우 여성조합원 비율이 33%임(2008년 민주노총 사업보고서)을 감안할 때 이들 조합이 포함될 경우 여성조합원 비율은 9년 전과 비교해 상당히 높게 나올 가능성이 큼.

교 등에 관계없이 모두가 평등하게 참여하는 조직이고 노조의 기본원리에 위배되는 것이므로 할당제는 절대 안 된다"는 것이다. '남녀평등을 주장하면서 여성에게만 특혜를 줌으로써 남성을 역차별 하는 것', '언제 여성의 기회를 차별한 적 있느냐, 남자나 여자나 능력 있으면 할 수 있다'에서부터 '능력이나 지도력에 대한 검증 없이 주요 직책을 맡긴다면 조직발전에 역기능을 초래할 것', '나설 여성도 없이 요구만 한다'거나 '한 자리 차지하려는 전술'이라는 등 반대의 이유도 여러 각도에서 제기되었다. 반대의 목소리는 여성으로부터도 제기되었는데 '할당으로 된 간부'라는 낙인이 찍히는 것은 여성간부에게도 바람직하지 않다는 것이었다.[4)]

그러나 앞의 통계자료에서 볼 수 있듯이, 할당제가 형식적으로나마 안정적으로 기능하게 된 현재는 여성할당제를 통해 여성활동가들의 위상이 전반적으로 높아졌다는 견해도 나오고 있다. 그러나 그렇다고 해서 노동조합의 남성중심성이 극복되었다는 것은 아니다. 여성할당제가 여성을 지도부로 이끌어냈지만 노조 전반에 남성중심성에 기인한 성차를 극복하고 있지는 못하기 때문이다.

여성들은 직장생활 뿐 아니라 노조활동에서도 적극적으로 내조하는 전업주부를 둔 남성들과는 전혀 다른 조건에 처해있다. 가사노동과 돌봄노동의 책임을 지면서 동시에 직장생활과 노조활동도 해야 하는 이중부담에 처해있는 조건이 여성이 남성에 비해 노동조합 활동을 하기 어렵게 만드는 요인이다. 이 점은 '여성의 일'이라는 남녀 조합원들의 가부장제적인 의식이나 문화와 관련된 면이 있다. 노동조합은 사회적 성별분업으로 인해 고통 받고 있는 여성노동자들의 어려움을 헤아리고 이를 해결해나가기 위해 싸우지 않으면 안 된다.

2007년 있었던 여성할당제에 대한 평가 토론 내용[5)]을 보면 크게 세 가지 범주로 나누어 볼 수 있다.

(1) 우선 할당제에 대한 역차별 공격으로서, 남성 엘리트주의적인 가부장제 문화 극복에 기여하지 못하고 여전히 가부장적 문화를 유지시키거나 여성을 종속시키는 방식으로 운영되는 할당제의 한계가 드러나고 있다.

> "성 평등에 대한 보편적인 인식이 증대되는 것이 아니라 여성이 권력을 가진다고만 보는 견해가 여전하다. 이렇게 되면 남성들의 인식은 변화하지 않는 가운데 괴리만 커지면서 긍정성이 있느냐는 평가가 나올 수 있다."

> "초기 여성할당 대의원 교육 이수 의무화[6)]했으나 역작용이 일어 지금은 유야무야됐다. 여성이 대의원 되려면 무조건 교육을 이수해야 하는 반면, 남성은 안 받아도 되는 데에 대한 문제제기 많

4) 임혜숙, '여성할당제의 의미와 과제', 2005년 공공연맹여성간부교육자료집.
5) 여성할당제를 넘어-노동조합 내 젠더평등 장치 마련을 위한 논의의 장 토론회 자료집(2007.1.19)과 관련 인터뷰
6) *교육목적 : 여성간부들의 민주노총 사업에 대한 이해를 높이고 여성 일꾼의 자각과 책임감을 높임.
규정에 의거 할당제로 선출된 여성대의원과 중앙위원의 의무교육 이수.
※여성할당제시행규정 제3조(책무)
① 여성할당으로 선출 또는 배정된 자는 민주노총 임원, 대의원, 중앙위원으로서의 역할을 수행하는 동시에 민주노총의 여성관련 사업을 책임 있게 제기하고 실현하기 위한 업무를 수행하여 한다.
② 여성할당으로 선출 또는 배정된 자는 여성위원회 주관 여성 교육에 연 1회 이상 참석하여야 한다.

아 그렇게 돼버렸다.”

(2) 할당제의 운영 실태를 드러내주는 내용으로서 성적 차이를 고려하지 못한 성별분업 이데올로기와 여성들의 소극적 참여 상황을 보여준다.

“현재 운영되고 있는 여성할당제는 각급 노조마다 정도의 차이가 있을지언정 어떻게든 30% 채우는 문제로 귀결된다. 이미 50% 할당제를 하고 있는 전교조도 있어 할당비율을 높이자는 견해도 있으나 이러한 견해는 각급노조가 처한 조건으로 볼 때 현실성이 없어 공허함만 준다. 2001년 할당제를 도입하기 위해 고군분투했던 선배 여성 활동가들의 노고를 생각하면 현재 할당제는 이름값을 못하는 형국이다.”

“여성할당제를 시행하고 여성들에게 문을 열어주어도, 막상 노조에서 활동할 여성간부를 찾으려고 했을 때 마땅한 사람도 없거니와 아무리 설득해도 참여하지 않으려고 한다고 비판한다. 현장 여성조합원들이 이렇게 소극적인데, 여성할당제는 제도만 앞서간 것 아니냐고 문제제기한다. 조직에서는 제도로서 채워야하는 부담으로 다가온다.”

(3) 끝으로 할당제의 형식적 운영 실태를 짚는 내용이다. 정파적 경쟁에 배치된 할당제는 곧 할당제 본래 기능을 전위시켜 활용하려는 남성중심 엘리트적 조직논리로서 가부장제 극복에 기여하지 못하고 여전히 여성을 종속시키는 방식으로 운영되고 있다.

“선거에서 여성할당제 시행 후 달라진 양상은, 여성후보 없이는 선거 자체에 출마할 수 없기 때문에 남성후보를 미리 선출한 다음 이후 여성후보를 영입하기 위해 경쟁한다는 점일 것이다. 여성들은 다분히 남성들의 이해관계에 따라 발탁된다. 물론 후보들의 정치적 견해에 동의하고 출마하는 여성후보들도 있지만, 이 경우 여성할당제 후보다운 여성공약이나 사안을 기대하기 어렵게 된다.”

“대의원만 투표권을 갖는 간선제의 경우, 여성후보들이 여성할당제 규정에 따라 출마하더라도 여성노동권에 대한 문제의식이나 대안의 구체성을 검증하는 과정보다는, 어느 위원장 후보 진영이 인정해주냐에 따라 당락이 결정되는 경향이 있다. 위원장 후보의 당선여부에 따라 여성할당 임원의 당선이 좌우되는 것이다.”

“주요사업은 남성이 하고 남성중심이며 여성은 백화점 코너식으로 구색 맞추기에 불과하다. 더구나 여성간부가 없기 때문에 여성관련 정책은 어떤 결정도 할 수 없다. 능력과 성실함으로 판단하는 것이 아니고 ‘성적인 판단’ 때문에 여성간부가 선출되지 않는다. 그나마 할당제가 아니면 임원이 될 수 없기 때문에 남성중심 조직문화가 계속되는 것이다. 여성할당제가 ‘자리 채우기’가 아닌 여성간부 확대로 현실화되려면 여성활동가를 키워야 한다. 남성중심 조직에서 여성들이 자신의 정체성을 가지고 활동하려면 많은 것을 감수해야 하는데 이를 뒷받침할 수 없고 여성임원이 적어 사업이 단절될 수밖에 없다.”

2) 민주노조 조합원들의 가부장적 의식

앞서 살펴본 바에 의하면 할당제는 도입 초기부터 심한 역차별 공세에 시달렸다. 수치상의 증가세에도 불구하고 기존 남성 가장 중심의 가부장적 문화의 맥락에 위치 지어짐으로써 본

래의 취지와는 정반대로 남성 중심적인 조직 및 정파 논리로부터 여성이 도리어 종속과 무력감을 경험하는 제도로 기능하고 있다. 따라서 우리는 할당제가 기대한 바대로 기능하지 못하고 형식적으로만 여성을 대표하게 된 근원이 어디에 있는지 좀 더 살펴보아야 할 것이다. 여기서는 우선 민주노조 조합원들의 실태조사 자료에 근거해서 가부장적인 의식의 문제를 개괄적으로 살펴보고, 이것이 민주노총의 이념과 무관하지 않음을 살펴볼 것이다. 그리고 다음 절에서는 문화적 재현에 초점을 두고 살펴본다.

"여성의 문제를 거론할라 치면 '지금 상황이 어떻게 돌아가고 있는데 그런 제안을 하느냐'며 항상 '다음'으로 미뤄지는 게 현실입니다."라고 이야기하는 여성간부의 모습에서 여성의제를 부차화시키고 조직의 의사결정 안에서 배제하는 남성 중심 조직운영의 전형성을 볼 수 있다. 예전엔 '차 한 잔 타줘!'했다면 지금은 '차 한 잔 타주면 안 될까?'로 바뀌었다고 해서 달라진 건 아무것도 없다. 남성들은 여전히 남녀의 일을 구분하고 가부장제적인 문화를 일상적으로 향유하며 재생산한다. 민주노총 또한 성 평등한 조직문화를 확립한다는 이념이나 강령의 선언에 역행하는 몰성적인 관행을 보여 왔다. 99년 이래 매년 진행되었던 조합원 생활실태 및 의식조사에서 성별 구분을 누락시킨다든지, 성의식이나 여성 이슈와 관련된 제반 항목을 빠트리는 것에서 이러한 면을 단편적으로 볼 수 있을 것이다. 민주노조운동에서 성에 관련된 문제는 곧바로 여성의 문제로 등치되는 경향이 있다. 이로 인해 여성과 남성 모두의 문제인 성(섹스와 젠더)이 여성의 문제로만 인식되거나 처리되고 만다. 그러한 관행이 십 수 년을 거쳐 오면서 민주노조운동은 성에 대한 문제-성의식, 성문화, 성차별, 성폭력, 젠더와 노동, 성노동, 성해방-를 제대로 드러내놓지 못하고 있으면서 빈번한 성차별과 성폭력 실태로부터 조직의 기반이 흔들리고 있는 사태에 직면해있다.

2003년 노동자 문화실태 조사보고서에 따르면 가부장 의식('남편은 일하고 부인은 가정을 지켜야 한다', '부인은 남편에게 복종해야 한다', '여성은 남편과 자녀를 중심으로 생활하는 것이 좋다', '여성도 직장을 가져 자기 밥벌이를 해야 한다', '부부 사이에도 상대가 동의하지 않는 성관계는 강간이다'의 문항)은 남성이, 연령이 높을수록, 소득이 높을수록, 생산직일수록, 고졸 이하가 더 높은 것으로 나타났다.[7] 2005년의 현대자동차 노동조합 문화정책 방향연구 실태조사에서도 가부장 의식에 대한 같은 질문에 대해 비슷한 결과가 나왔다. 전통적인 부부관이 차츰 흔들리고 있다고는 하나 전체적으로 가족 내에서 가부장적인 역할관이 우세하고 있다. 정규직 대공장 남성 노동자들은 '안정된 가정생활을 가장으로서 책임지고 있다고 느낄 때' 노동자로서의 자부심을 가장 크게 느끼고 있다고 여겼다. 또한 본인의 가족임금에 기초한 남성생계부양자 모델을 이상적인 가족상으로 여전히 지지하는 것으로 보인다. 대공장 조합원들은 결혼해서 가정을 형성하는 것을 정상가족으로 사고했으며, 이는 특정 시기 '가족중심성'을 강화시키는 근거로 작용하고 있다. 가정에 대해 조합원들이 부여하는 의미는 안식처로서 고용불안과 경쟁이 심화된 작업장과 대별되는 비경쟁적이고 정서적이며 심신의 안정을 취하는 사적 공간이라 할 수 있다.[8]

이상에서 알 수 있듯이, 우리는 민주노총 조합원들은 평균적으로 일반 사회구성원들과 다르지 않게 남성생계부양자 모델로서 정상가족을 이상화시키고 있고 남녀의 성역할에 대한 통속적인 고정관념 역시 공유하고 있어서 가부장적인 의식에 뿌리 깊게 물들어 있음을 알

7) 민주노총, 노동문화정책정보센터, 문화연구 시월, 노동자 문화실태 조사보고서, 182-183.
8) 현대자동차노조 문화정책방향연구팀, 현대자동차 노동조합 문화정책 방향연구, 36-37.

수 있다.

미국 노예제의 역사에서 볼 수 있듯이, 자본주의의 역사적 발전은 젠더, 인종, 섹슈얼리티가 뒤얽힌 역사였다.(모한티, 223) 그뿐 아니라 신자유주의 세계화와 더불어 제3세계 여성들은 국제적 노동 분업의 재편으로 말미암아 계급이하의 존재들인 유색인 여성들과 제3세계 여성들은 백인 여성 주인/소비자들에 대한 봉사자들로서 그리고 노동자/생산자로 위치지어진다. '여성의 일'이라는 생각은 이처럼 인종차별적인 자본주의적 가부장제 속에서 변혁되어야하는 이데올로기이다. 또 기업들의 유연화 정책은 노동자들을 기존의 일자리에서 밀어내는 동시에 더 적은 임금의 더 많은 수의 일거리에 매달리게 한다. 이런 변화 속에서 여성은 보살핌 노동을 비롯한 가사노동과 임금노동의 이중적 고통과 부담을 지는 경향을 보인다. 이성애적 남성성을 당연시 하는 가운데 '여성의 일'이라는 가부장적인 노동/일 개념은 변화하는 현실 속에서 새로이 형성되는 노동자 형상을 인식하지 못하게 하는 이데올로기적 통념인 것이다.

3) 민주노총의 조직 이념으로 본 성평등 의식

민주노총의 선언, 강령, 기본과제, 규약 등의 노동조합 이념을 통해 성평등 의식을 살펴본다. 1998년 현대자동차 식당 여성노동자 정리해고 등 여성노동자들의 고용불안에 대해 노동조합이 미온적으로 대응한 것이나 2009년 이른바 '민주노총 성폭력사건'은 무려 10년의 격차를 두고 있지만, 기존 노동조합이 주로 남성들의 직접적인 이해를 반영하는 노동자운동으로 성장해온 점과 무관하지 않다. 남성 중심적 조직운영과 이로 인해 나타나는 가부장제적 조직문화, 그리고 여성의 과소대표성 문제들은 노동자 조직에서 오래된 고질적인 문제였다. 이렇게 볼 때 노동조합의 가부장제적인 특성은 노동조합의 이념과 조직문화, 그리고 조직 원리에 따라 체계적으로 재생산되는 구조적 문제로 접근할 수 있다.

민주노총의 창립선언문에는 다음과 같이 남녀평등의 실현을 위해 투쟁할 것이라고 표현되어 있다.[9)]

> "민주노총으로 결집한 우리는 인간다운 삶과 존엄성을 유지할 수 있는 노동조건의 확보, 노동기본권의 쟁취, 노동현장의 비민주적 요소 척결, 산업재해 추방과 **남녀평등의 실현**을 위해 가열차게 투쟁할 것이다..... 또한 우리는 정권과 자본으로부터 자주성과 조합 내 **민주주의를 강화하고.... 제 민주세력과 연대**하여"(창립선언문에서)[10)]

---

9) 민주노총의 이념을 선언-강령-기본과제-규약의 순으로 검토;
(민주노총 홈페이지 http://nodong.org/platform)

10) <창립선언문>
생산의 주역이며 사회개혁과 역사발전의 원동력인 우리들 노동자는 오늘 자주적이고 민주적인 노동조합의 전국중앙조직, 전국민주노동조합총연맹의 창립을 선언한다. 저 멀리 선배 노동자들은 일본 제국주의의 간고한 탄압 속에서 민족해방과 조국의 자주독립을 위해 피어린 투쟁을 전개했다. 해방 이후 우리 노동자들은 독재 정권의 가혹한 탄압 속에서 민주노조를 지켜 왔고, 87년 노동자 대투쟁 이후 2,000여명에 이르는 구속자와 5,000여명이 넘는 해고자를 낳는 등 온갖 탄압 속에서도 조직을 확대 발전시켜 왔으며, 전국적 공동임투와 노동법 개정투쟁, 사회개혁투쟁 등을 전개하면서 통일 단결을 강화해 왔다. 이제 우리는, 이러한 통일 단결된 힘을 기초로 자주적이고 민주적인 노동조합의 전국중앙조직을 결성한다. 민주노총으로 결집한 우리는 인간다운 삶과 존엄성을 유지할 수 있는 노동조건의 확보, 노동기본권의 쟁취, 노동현장의 비민주적 요소 척결, 산업재해 추방과 **남녀평등의 실현**

그러나 현재의 선언문에는 '남녀평등 실현'이라는 명시적 문구가 누락됐다.

<선언문>

생산의 주역이며
사회개혁과 역사발전의 주체인
우리는 일백여년에 걸친 선배 노동자들의 불굴의 투쟁과
87년 노동자 대투쟁 이후 거대한 흐름으로 자리 잡은
민주노조운동의 성과를 계승하여 자주적이고 민주적인
노동조합의 전국중앙조직인 전국민주노동조합총연맹을 결성한다.
우리는 민주노총의 깃발을 높이 들고
자주, 민주, 통일, 연대의 원칙 아래 뜨거운 동지애로 굳게 뭉쳐
노동자의 정치, 경제, 사회적 지위를 향상하고
전체 **국민**의 삶의 질을 개선하며
인간의 존엄성과 평등을 보장하는
통일조국, 민주사회 건설의 그 날까지 힘차게 투쟁할 것을 선언한다. (강조는 필자)

민주노총은 강령과 기본과제에서 모성보호 확대(강령 5) 등 노동조건을 개선하고, 남녀평등 실현 등 모든 형태의 차별을 철폐, 남녀, 직종, 학력, 기업, 국적 간 차별을 철폐하고, 동일노동 동일임금 쟁취(기본과제 12항), 남녀평등 실현, 모성보호 확대, 여성의 평생일터 쟁취(기본과제 16항)를 세우고 있다. 민주노총은 여성노동권에 집중된 남녀평등 문제-주로 성주류화전략에 의거한 적극적 조치 수준-만을 거론하고 있어, 가부장제적인 조직문화로부터 야기되는 성차별, 성폭력 문제에 민감하지 않음을 보여주고 있다. 조직문화에 대해서도 퇴폐적인 상업문화(기본과제 19항)를 언급할 뿐 남성 중심의 가부장제적인 조직문화 자체에 대한 접근은 없어 보인다.[11]

을 위해 가열차게 투쟁할 것이다. 나아가 우리는 사회의 민주적 개혁을 통해 전체 국민의 삶의 질을 개선함과 더불어 조국의 자주, 민주, 통일을 앞당기기 위해 가열찬 투쟁을 전개할 것이다. 이와 함께 우리는 국경을 넘어서서 **전 세계 노동자의 단결과 연대**를 강화하고 침략전쟁과 핵무기 종식을 통한 **세계평화 실현**을 위해 노력할 것이다. 이러한 과제를 실현하기 위해 우리는 미조직 노동자의 조직화와 조직의 확대 강화에 박차를 가하는 한편 산업별 공동투쟁과 통일투쟁에 기초하여 산업별 노조에 기초한 전국중앙조직으로 발전할 것이다. 또한 우리는 정권과 자본으로부터 자주성과 **조합 내 민주주의를 강화**하고 전체 노동조합운동의 통일 단결을 위해 매진할 것이며, **제 민주세력과 연대하여 정치세력화를 실현할 것이다.** 자 ! 자본과 권력의 어떠한 탄압과 방해에도 굴하고 않고 전국민주노동조합총연맹의 깃발을 높이 들고 인간의 존엄성과 평등이 보장되는 통일조국, 민주사회 건설의 그 날까지 힘차게 전진하자!
1995년 11월 11일
전국민주노동조합총연맹

11) 강령 5
우리는 생활임금 확보, 고용안정 보장, 노동시간 단축, 산업재해 추방, 모성보호 확대 등 노동조건을 개선하고, **남녀평등 실현 등 모든 형태의 차별을 철폐하고** 안전하고 쾌적한 노동환경을 쟁취한다.

기본과제 12 우리는 남녀, 직종, 학력, 기업, 국적 간 차별을 철폐하고 동일노동 동일임금을 쟁취한다.
1987년 이후 노동조합운동이 활성화되면서 남녀, 직종, 학력 간 임금격차는 얼마간 축소되었지만 그 격차가 여전히 크며, 기업규모 간 임금격차는 확대되고 있다. 그리고 권력과 자본은 저임금 체제를 유지하기 위해 임시직, 일용직, 파견직, 시간제 등 비정규직 노동자와 외국인 노동자 취업을 확대하고 있다. 민주노총은 산업별 공동교섭과 공동투쟁을 활성화하여 남녀, 직종, 학력, 기업규모 간 임금격차를 축소하고, **비정규직 노동자를 정규직으로 전환**하고 **외국인 노동자에게 국내 노동자와 동등한 노동조건과 권리를 보장**한다.

기본과제 16 우리는 남녀평등을 실현하고 모성보호를 확대하여 여성의 평생일터를 쟁취한다.

정리해 보자면, 첫째로, 초기의 창립선언문에서는 “남녀평등의 실현”라는 문구가 명시되어 있지만, 현재 민주노총 홈페이지에 있는 선언문(이하 현재의 선언문)에서는 그 표현이 삭제되었다. 둘째로, 창립선언문에서는 “전 세계 노동자의 단결과 연대”, “세계평화 실현”을 위해 노력한다는 문구가 있지만, 현재의 선언문에는 없다. 셋째로, 창립선언문에서 빠진 남녀평등에 관련된 문구는 강령과 기본과제에 구체적인 실천을 위한 기본과제로 제시되어 있다. 넷째, 창립선언문에는 “조직 내 민주주의를 강화한다”는 표현이 있지만, 현재의 선언문에는 없다. 다섯째, 강령에서는 “남녀평등 실현 등 모든 형태의 차별을 철폐”한다는 표현이 있고, 기본과제에서 사회경제적인 조건의 변화를 고려해서 비정규직, 외국인 노동자를 포함한 모든 형태의 들의 차별에 반대하기 위한 과제를 확인하고 있다.
이러한 상황에 대한 해석은 물론 입장과 강조점에 차이에 따라 다를 것이다. 몇 가지 가능한 해석을 살펴보자.

(1) 선언문은 대외적으로 민주노총의 대의를 천명하는 문서이고, 그런 점에서 상징적인 성격을 갖고 있는 가장 중요한 문서이다. 현재의 선언문에서 우리는 대외적으로 민주노총의

노동자는 남녀차별 없이 동등한 고용과 승진 기회를 보장받고 동일노동 동일임금을 지급받아야 한다. 민주노총은 남녀 간 고용차별을 철폐하고 평생노동의 권리를 보장하며, 동일노동 동일임금을 실현하고 승진, 승급에 있어 부당한 차별을 철폐하며, **남성 우위의 모든 법률적, 관습적 차별을 철폐하고 남녀평등을 실현한다**. 이밖에 '임산부 정기검진 휴가제, 산전산후휴가 90일 이상 보장, 유급육아휴직제, 직장 보육시설의 설치 운영' 등 모성보호를 확대하여 여성의 평생 일터를 보장한다.

기본과제 19 우리는 퇴폐적인 문화를 척결하고 **건강한 민족문화를** 확립한다.
최근 한국 사회는 정치, 경제, 문화 등 모든 생활 영역에 걸쳐 빠른 속도로 변화하고 있고, 대중의 생활상태와 의식도 크게 변화하고 있다. 정부는 '신한국 문화창달 5개년 계획' 등의 문화정책을 추진하면서 이데올로기 공세를 강화하고 있고, 자본은 기업문화운동을 확산하여 노사협조주의를 정착시키려 하고 있으며, 퇴폐적인 상업문화가 대중의 생활과 의식에 많은 영향을 미치고 있다. 민주노총은 권력과 자본의 이데올로기 공세와 기업문화운동에 적극 대응함과 더불어 퇴폐적인 상업문화를 척결하고, 대중의 생활과 의식 전반에 걸쳐 민주적 기풍을 조성할 수 있는 건강한 민족문화를 확립한다.

규약 제3장 권리와 의무
제11조(여성할당제) 민주노총의 임원(위원장 및 사무총장은 제외), 중앙위원, 대의원에 대해서는 30%이상의 여성할당제를 실시한다.
제12조(여성할당제에 관한 규정) 여성할당제의 시행시기와 내용은 별도의 규정으로 정한다.

제4장 기관과 회의
제6절 상설위원회
제30조(구성과 소집) ① 대의원대회의 결의에 따라 상설위원회를 설치할 수 있다.
② 위원장은 상설위원회 위원장을 임면하되 중앙위원회의 인준을 거쳐야 한다.
③ 상설위원회 위원의 임면은 상설위원회 위원장의 제청으로 위원장이 임면하고, 상설위원회의 소집은 상설위원회 위원장이 한다.

조직체계와 운영
민주노총은 3개 상설위원회(통일, 정치, 여성) 가운데 하나로 여성위원회를 두고 있다. 민주노총은 1996년 1차 대의원대회에서 조직국 내 여성사업부를 확정하고 고용평등, 고용안정, 여성부활동 정착을 목표로 여성부체계의 정착, 여성사업담당자 배치와 수련회, 모성보호조치와 직장탁아소 설치운영, 3.8 여성의 날 행사 등 사업을 시작하여 현재에 이르고 있다. 1997년 주요 의사결정기구에 여성간부의 참여를 위한 적극적 조치로써 30% 여성할당을 시행하기로 하고 2001년 10월 대의원대회에서 통과시켰다. 그러나 여성사업을 일상사업으로 전개시키지 못하고 있으며 시기별 또는 계기별 사업으로 치중되는 경향을 보이고 있다. 여성사업 주요활동을 보면 3.8 여성의 날 행사, 여성강좌, 여성노동교실, 민주노총 대의원, 중집, 중앙위원 매년 1회 성평등 교육 실시와 같은 시기별 여성위원회 고유 업무와 여성단협모범안 작성, 성폭력제소 진상조사위원회 활동 등의 계기별 사업이 있다.

조직적 성장과 영웅적이고 통일적인 노동자 결집의 위세를 과시하려는 의도를 엿볼 수 있다. 그런데 “87년 노동자 대투쟁 이후 거대한 흐름으로 자리 잡은 민주노조운동의 성과를 계승하여”라는 표현에서 서로 다른 의미를 읽어낼 수 있다. 하나는 87년 노동자 대투쟁 이후 민주노조운동이 안정적인 노조운동의 흐름으로 자리 잡고 독립노조로 기능하게 되었음을 기정사실로 인정할 수밖에 없을 것이라는 자신감의 표현이다. 이는 민주노조운동의 역사를 87년 노동자 대투쟁을 기준으로 하고, 남성 제조업 노동자 중심 민주노조운동의 조직적 성취를 강조하는 해석이 가능하다.(87년 노동체제)[12] 다른 하나는 전태일 열사 분신을 기준으로 70년대부터 96년에 이르는 ‘민주노조 정치양식’으로 파악하는 시기구분에 근거하여 민주노조가 계급정치에서 지켜온 역사성을 강조하는 해석이 또한 가능하다. 두 번째의 해석에서는 70년대 민주노조운동의 형성과 발전에 기여한 여성노동자들의 눈부신 투쟁에 주목한다. 이들의 투쟁에 대한 남성 제조업 노동자들의 조직적 성취에 초점을 둔 노동자 역사기술은 남성노동자 중심의 민주노조운동사가 될 수 있어도 남녀 노동자 모두를 포함하는 민주노조운동의 역사일 수는 없을 것이다. 노동자 운동의 대중성과 통일성, 연대의 원칙, 그리고 민주노조운동의 역사에 초점을 둔다면, 민주노총의 대의 표명에는 상징적으로 여성 노동자들의 투쟁과 남녀평등의 의지를 담아내고, 나아가 이주노동자와 평화, 생태 의제도 포함시키는 것이 바람직할 것이다.

(2) 현재의 선언문은 민주노조운동의 합법화와 시대에 상응하는 의제로서 “전체 국민의 삶의 질 개선”을 천명하고 있다. 하지만, 이 표현은 현 시기에도 여전히 적절한지 의문을 불러일으킬 수 있다. 민주노조운동은 노동자운동이며 ‘국민’이라는 법적인 주체 범주로는 결코 온전히 환원될 수 없다. 이는 신자유주의 시기 노동자들의 전 세계적인 유동화를 감안할 때, 일종의 분리와 차별과 배제의 분할선을 설정하는 치명적인 효과를 초래할 모순적인 선언일 수 있다. 그리고 이 표현은 상상적 차원에서 국가주의나 민족주의를 통해 계급분할을 이데올로기적으로 재통합시키는 효과를 창출할 수 있다. 이는 단순한 허구가 아니라 매우 실제적인 효과를 갖는 것으로서 노동자운동의 실천을 국민과 민족 국가의 제한된 틀 속에 위치 지우게 된다. 이것은 다시 노동자들의 조직적 운동이 가능한 것이 민족과 국민, 기업의 “종업원”이기 때문이라는 전도된 사고방식을 초래한다.

(3) 현재의 선언문에는 창립선언문과는 달리 “조직 내 민주주의”에 관한 표현이 없다. 이 표현은 “인간의 존엄성과 평등을 보장하는” 세상을 어떻게 실현시켜 갈 것인가에 대한 명확한 사고가 부재하며, 이것이 현실적으로는 대중적이고 통속적인 형식적 민주주의 원리에 의존하거나 또는 가부장제적이거나 전체주의적인 획일성이 지배하는 조직으로 나가게 할 수 있다는 위험에 대해 민감하지 못한 한계를 보여주는 증후로 해석될 수 있다. 남녀평등 실현 과제와 이를 연결시켜서 생각해 보자면 예컨대, 여성 의제는 다수결로서 항상 부결되거나 배제될 가능성이 높다는 문제에 대해 무기력하여 조직이 만성적인 의제들의 홍수에 시달릴 수밖에 없게 할 것이다.

(4) 남녀평등 실현이라는 대의가 현재의 선언문에서 빠져있지만, 강령이나 기본과제로 설정되어 있다는 것에 대해서도 역시 서로 상이한 해석이 가능하다. 한편으로 상징적인 선언보

12) 민주노조운동의 역사적 성격과 시기 구분에 대한 논의는 문화연구시월(2008),『사라진 정치의 장소들』을 참조할 것.

다는 구체적인 실행 과제로 설정하고 있어서 그 실효성에서 문제될 것이 없다는 해석이 가능하다. 다른 한편으로는 성 평등의 문제가 기본 대의가 아닌, 기술적인 문제로 처리됨으로써 그 중요성의 순위에서 부차화 되었다는 해석이다. 그러나 노동자운동의 역사는 성평등 문제나 인종차별의 문제가 자본의 인사관리처럼 상대화되거나 기술적인 문제로 부차화 될 수 없는 중대한 사항임을 보여주기 때문에, 성, 인종 등의 차별에 대한 명확한 반대를 상징적으로 표명하는 것은 연대와 조직민주주의 실현 등의 대의와 관련해서 대내외적으로 중요하다.

(5) 강령이나 기본과제, 규약에서 가부장적인 조직문화에 대한 언급이 부재하다. 이것은 조직의 일상적인 운영에서 발생하는 다양한 유형의 차별, 배제, 폭력, 비민주성에 대한 투쟁에서 취약할 수 있음을 보여주는 증후일 수 있다. 이는 앞서 언급된 조직 내 민주주의 강화에 대한 관심의 부재와 관련된다.

지금까지 살펴 본 것처럼 민주노총의 선언문을 비롯한 강령과 기본과제 규약 등에서 가부장적 문화에 대해 민감하지 못하다는 점을 확인 할 수 있었다. 이런 취약성은 성, 인종, 정규직 여부 등 차별과 인정에 관련된 견해 차이로 인해 조직 자체가 위기에 쉽게 노출시킬 수도 있음을 예측케 한다.

4) 민주노조의 문화적 재현과 여성의 비가시화

자본주의 산업화 전개 역사에서 19세기 중엽에 이르면서 노동자에 대한 성차별적인 형상화가 지배적으로 등장하는 시기에 즉, 가부장적인 헤게모니를 형성하는 과정 속에서 자본의 작업장 노동과정에 대한 위계적, 숙련 차별화를 통한 조직화라는 분할지배 전략에 남성 노동자들의 타협과 공모가 자리하고 있다. 또한 대부분의 진보 운동에서 여성은 언제나 그 중심에서 있어 왔음에도 불구하고 가시화되지 못하는 주변적인 존재였다.(Rowbotham, 1992) 대표적으로 프랑스 혁명 시기 선두에서 투쟁하다 단두대에 희생당한 여성노동자들은 남성중심의 역사(his story) 쓰기 속에서 제대로 조명되지 못했다. 그뿐 아니라, 한국의 산업화 과정에서도 여성노동자들의 투쟁은 한국사회의 민주적인 발전과 민주노조운동의 초석을 마련하는 역사적인 성취였지만, 노동운동사에서 제대로 조명되지 못하거나 민주노조 운동의 역사적 교훈으로 강조되지 못하고 있다. 사실 그 영성주의적이고 인간주의적인 연대와 투쟁은 너무나도 눈이 부셔서 맨눈으로는 그 진정한 모습을 재대로 바라볼 수 없거나 인식할 수 없는 참으로 진정한 헌신과 열정과 사랑을 실현한 투쟁들이었다. 그 이후에도 산업구조의 변화와 더불어 대규모 남성노동자군의 빠른 형성과 이들이 노조민주화 투쟁에서 수행한 중심적 역할은 부정할 수 없는 사실이다. 그러나 여성노동자나 활동가들은 산업과 노동자운동에서 그리고 노동자 공동체 및 진보적인 투쟁의 공동체들에서 언제나 있어왔고, 경제 사회적 상황에 따라 투쟁의 중심적인 위치에 자리해왔음에도 불구하고 늘 비가시화 되었고, 주변적으로만 위치 지어져 왔다.

민주노조 노동자문화는 노동자 조직 운영 양식과 그 문화적 표현 형식으로서 그 고유한 특징을 발전시켜왔다. 노동자문화 연구 성과에 기초해 볼 때, 현 시기 민주노조운동 및 노동자 조직은 역사적으로 노동자 투쟁을 통해 형성되고 공고화되는 공동체 및 연대의 문화를

발전시켜 왔으며, 이러한 투쟁의 문화형식은 사회 전반의 민주화 과정에서 어느 사회집단의 의사표현이나 투쟁에서든지 공통적으로 발견될 수 있는 일반화된 문화형식이 되었다. 반면 민주노조운동의 문화에서 우리는 과거에는 고유한 역동성을 갖게 하는 중요 요소였지만 이제는 그 엘리트적 제한성으로 말미암아 부정적인 방식으로 작용하는 남성 중심의 엘리트주의, 유사가족주의적인 대인관계와 정파적 조직운영, 노동물신주의, 군사주의적 요소들이 크게 작용하고 있어서, 변화하는 시기 새로운 노동자 형상에 대한 인식과 표현에 제약을 가하고 있다. 이러한 가부장적 문화에 근거한 인식과 표현상의 제약은 새로운 노동자 문화실천과 노동자 정치에 심각한 제약을 초래할 수 있다. 또한 우리는 노동자 조직들의 다양한 투쟁 장소들에서 여전히 여성을 비가시화 시키거나 엘리트적 권위주의, 남성중심주의, 군사주의 문화를 표현하는 재현물들을 볼 수 있으며, 이것들이 음악, 그림, 글 등 다양한 장르의 문화적 표현들에서 공통적으로 나타나는 것을 관찰 할 수 있다.(김원 외, 2008; 신병현, 2008b) 조직의 일상 운영에서도 여성들은 남성중심의 가부장적인 문화 속에서 비가시화 되어 거의 준 남성적 활동가로 위치 지어지거나 남성보다 열등하여 종속된 존재로 간주되기도 한다.(전희경, 2008; 신병현, 2001)

여기서는 가부장적 노동자 문화로 인해 여성이 비가시화 되는 양상을 노동조합 포스터의 여성 이미지에 대한 재현을 둘러싼 논쟁에 초점을 두고 살펴본다.

(1) 성의 재현 - 여성노동자의 비가시화, 이른바 포스터 논쟁

노동조합 재현의 문제에서 중요한 점은 남성 중심적 노동자 표상의 문제다. 이로 인해 여성노동자들이 비가시화 되고 결국 남성 중심적인 가부장적인 문화를 재생산하는 기제가 된다. 노동자 형상화, 포스터, 노래, 미디어, 파업, 투쟁 속에서 드러난 노동자 이미지는 노동조합이 남성 중심 조직임을 반복적으로 보여줄 뿐이다.(김원 외, 2008; 이승주, 2004) 여기에는 가부장제적 이데올로기와 군사주의, 노동물신주의가 혼합되어 있다. 노동조합 안에서 여성은 어떻게 재현되는가? 민주노총에서 발생한 두 장의 포스터 사건에서 당시 노조활동가들의 몰성적인 젠더의식과 가부장성이 충격적으로 드러난다. 민주노총에서 포스터나 걸개그림 등의 상징물에 대한 공개적 문제제기는 1999년 처음 나왔다. 99년 파업현장에 머리띠 묶고 나가는 남성노동자의 뒷모습을 바라보며 아이를 안고 배웅하는 여성의 모습을 배경으로 <당신만이 희망입니다>라는 민주노총 포스터가 광범위한 문제가 되었는데 이후에도 이런 관행은 좀처럼 개선되지 않았다. 2005년에 <우리 정규직 되면 결혼하자. 비정규법 통과되면 큰일인데>가 2006년에는 116주년 세계노동절기념대회 포스터 <노동자, 당신의 힘을 보여 주십시오>가 거듭 문제를 일으켰다. 2001년부터 2004년까지 나온 세계노동절기념대회 포스터들도 남성 중심적이라는 비판을 받기는 마찬가지였다. 무장한 남성노동자들의 싸움이미지, 남성노동자 형상화, 손을 뻗쳐든 남성 팔뚝 이미지, 민주노총 위원장의 형상화를 비롯, 2005~6년의 전형적인 제조업 남성 노동자 이미지도 노동조합의 가부장제적인 재현의 전형성을 한 눈에 보여주고 있다. 유독 세계노동절기념대회 포스터에는 강한 남성을 상징하는 팔뚝과 눈빛을 강조하는 이미지들이 많이 쓰였다. 나아가 이 포스터들에는 여성노동자들이 배경으로도 사용되지 않고 있음을 볼 수 있다. 노동조합이 성을 재현하는데 있어 평등이 강조되는 게 아니라 불평등만 도드라져 보인다. 여성은 아예 보이지 않는다.

<그림 1> 위부터 오른쪽으로 차례로 첫 포스터(2005년 전국노동자대회-2001년 세계노동절기념대회-2002년 세계노동절기념대회-2003년 세계노동절기념대회-2004년 세계노동절기념대회-2005년 세계노동절기념대회)-2006년 세계노동절기념대회-2008년 전국노동자대회-1999년 세계노동절기념대회-2005년 민주노총·민주노동당 비정규직투쟁 포스터

<당신만이 희망입니다>로 만신창이가 된 민주노총은 2005년 <정규직 되면 결혼하자> 포스터로 또 한 번 집중포화를 맞게 된다. 이 두 장의 포스터는 언뜻 보기에 여성을 등장시켜 기존 민주노총의 이미지-남성중심주의, 군사주의-를 상쇄시키려는 듯 보이지만, 내재적으로 비추어 볼 때 여성을 남성에게 종속시키면서 생계부양자로서의 남성과 이성애 가족주의를 강화시키는 메시지를 띠고 있다. 이러한 이미지는 암묵적으로 노동자계급을 '남성'으로 형상화하며 '정상가족' 이데올로기를 확산시키는 작용을 하고 있다. 정상가족 이데올로기는 현대사회의 지배적 가족형태도 아닌 핵가족모델을 당연시하여 남성의 임금노동과 여성의 가사노동을 규범화시키며 신자유주의시대 수많은 여성노동자들의 존재를 비가시화시킨다. 이러한 효과는 최저임금투쟁에서 만들어지는 포스터에서도 유사한 효과를 발휘한다. 민주노총은 최저임금에도 못 미치는 임금을 받고 있는 계층이 비정규, 영세사업장 노동자들이고 이들의 70%가 여성임을 인지하고 있음에도 불구하고 정상가족모델을 이미지화함으로써 가부장제,

자본주의에서 저임금이 어떻게 구조적으로 성별화되어 발생하는지를 은폐한다.

2001년부터 2006년까지 제작된 민주노총 포스터들과 2008년 포스터들도 한 결 같이 남성중심주의, 군사주의를 강조하고 있다. 민주노총 포스터는 상반기 세계노동절기념대회와 하반기 전국노동자대회라는 양시기에 총연맹의 핵심적 과제나 이슈를 극단적으로 조명하여 노동자들의 투쟁의지를 극대화하는 노동자들의 무기이다. 그럼에도 불구하고 총연맹이 신자유주의의 광폭한 폭력에 온몸으로 맞서고 있는 다수의 비정규직 여성노동자를 형상화시키지 않는 것은 남성 중심 가부장주의적 재현에 대한 문제의식이 없음을 보여준다. 10년 넘게 노동자투쟁의 주요 슬로건으로 자리 잡고 있는 '반신자유주의'는 가부장주의를 척결해나갈 때 비로소 가능해지는 것이다. 노동자들이 그토록 분노해마지 않는 신자유주의는 성차별과 인종차별의 논리와 결탁하는 방식으로 노동자들을 분할해왔으며, 그 근간에는 여성차별과 소수자 배제의 원칙이 자리하고 있기 때문이다.

<그림 2> 위부터 오른쪽으로 차례로 2000년 전국노동자대회-2002년 전국노동자대회

-2003년 전국노동자대회-2007년 전국노동자대회-2008년 세계노동절기념대회-2009년 세계노동절기념대회 포스터

1999년 “이제 당신만이 희망입니다”라는 메시지를 담은 109주년 세계노동절기념대회 포스터에 대한 광범위한 문제제기 이후 민주노총 교선실에서 나온 포스터들이 드문드문 변화된 모습을 취하는 것을 볼 수 있다. 2000년 전국노동자대회 <한 목소리로 일어서라>와 2002년 전국노동자대회 포스터를 보면 남녀노동자들이 군상을 이룬 가운데 여성노동자들이 포스터의 배경으로 등장하고 있다. 2003년 전국노동자대회 <우리 노동자대회 갑니다>에 이르러 여성노동자들이 배경이 아닌 초점으로 등장하고 있는데 이후 여성의 비중이 커지면서 2007년 전국노동자대회에는 <희망으로 세상을 두드려라>에 남녀가 동등한 비중으로, 2008년 세계노동절기념대회에는 드디어 여성이 중심으로 잡히고 있다. 물론 여성이 중심포커스로 잡힌 데에는 물가, 교육, 의료, 연금투쟁 등 사회공공성투쟁을 여성이 선도하는 것이 대중에게 더 호소력 있다는 생각이 작동했을 수도 있을 것이다. 하지만 3.8 세계 여성의 날이 아닌 5월 세계노동절이나 11월 전국노동자대회의 상징으로 만들어지는 민주노총 포스터에 여성만이 중심인물로 메인 포커스로 잡힌 것은 처음이라는 데 그 의미가 크다. 끝으로 올해 세계노동절기념대회 포스터 <촛불로 살립시다>는 여중생으로부터 시작된 촛불 1주년을 기념하는 의미를 살리는 만큼 여성을 전면에 부각시키면서 더불어 광장으로 나온 가족 이미지를 살리고 있다. 제한적 의미이겠지만, 민주노총 공식 포스터에 가족이 등장한 것이 99년 이후로 10년만이다. 그런데 오랜만에 포스터에 등장한 가족 이미지는 단란한 핵가족이다. 이 포스터는 이성애적 가족, 이른바 정상가족을 등장시켜야만 촛불의 시민성과 대중성을 노동자들이 포용한 것처럼 보이게 되는 것일까 하는 궁금증을 자아낸다.

(2) 조직 내 성폭력과 사건화

가부장제적인 사회에서 성별관계의 비대칭성으로 말미암아, 다양한 영역에 걸친 사회 제도 및 관행들 자체가 일상적으로 차별이 이루어지는 장소가 되는 동시에 다양한 유형의 폭력이 발생하거나, 그것이 사건으로 확대되도록 하는 저항과 이견과 통제 및 지배의 의지가 서로 부딪히는 불화의 정치, 사회, 문화적 맥락을 조성하고 있다. 그 대표적인 예로서 먼저 성폭력을 중심으로 가부장제적 문화에서 성별관계에 관련된 폭력의 문제를 살펴본다.

진보적 사회운동에서의 성폭력의 문제는 이론적으로 실천적으로 여러 영역에 걸쳐 다층적인 성격의 수많은 쟁점들을 포함하고 있다. 하지만, 이 문제는 한편으로는 과잉 결정되는 성격을 띠면서도, 그 문제를 다루는 방식의 환원적 성격으로 말미암아 과소 결정되거나 사소한 문젯거리로 치부되는 경향이 있다. 이러한 사안의 복잡성 때문에 문제에 제대로 된 인식조차 이루어지지 못하고 전혀 다른 문제로 전위되거나 환원되는 경우가 많다. 그렇기 때문에 성폭력과 그 사건이라는 문제를 명확하게 규정하는 것 자체가 성폭력 사건의 해결책을 모색하는 데 긴요한 과제일 수 있다.

성폭력에 대해 크게 성폭력 발생 자체와 그것의 조직적 확대로서의 성폭력 ‘사건’으로 나누어서 생각해 볼 수 있다.

① 성폭력의 발생에 대한 접근 논리

성폭력의 발생을 그 자체로서 다루고자 한다면, 일차적으로 그것의 발생을 예방하기 위한 방안으로서 개인 및 집단 수준에서 교육을 시행하거나 규칙, 윤리헌장의 제정 등을 검토하는 방안을 생각해 볼 수 있고, 발생 이후 대처 방안으로서 피해자 및 가해자의 치유나 처벌, 교육 등의 절차와 그것의 제도화를 고려해 볼 수 있을 것이다.(성폭력 상담, 치유 관련 활동 및 제도; 기업의 다양성관리 제도, 성희롱 및 성폭력 예방 교육 의무화)

나아가 성폭력 발생의 사회문화적 조건들과 그 결과를 둘러싼 제 문제에 대해 매우 다양한 접근이 가능하다. 예컨대, 범죄 사회학 및 범죄심리학적 접근, 사회심리학적 접근, 행동수정(학습이론) 접근, 심리치료적 접근 등은 폭력에 관련된 개인들 특히 가해자의 행동 발생의 원인으로서 학습 경험, 성장 환경과 교육적 배경, 군 입대 시기나 청년기의 집단적 매매춘 및 폭력적인 성 경험과 같이 개별적인 수준에서 책임의 소재를 밝히거나 비폭력적인 행동 조성 혹은 사회적 적응 방안을 제시하는 접근들(남자의 탄생), 심지어 피해자의 사회적 활동 정도나 교육 수준, 성격 특성이나 폭력유발 행동과 사회심리, 상황에 따른 행동 수정과 행동조성 등에 초점을 둔 여러 접근도 가능하다.

이러한 접근들은 성폭력에 대한 법적, 윤리적 측면에서 책임의 소재를 개인들에게 귀속시키는 것이 가능하기 때문에 매우 실제적인 대응책을 마련하는데 도움을 줄 수 있을 것이다. 이런 접근에서는 성폭력 가해자와 피해자를 중심으로 성폭력 발생의 정황에 대한 증거 자료를 참조하여 발생의 가능한 원인들 중 사회적 통념상 적절하게 보이는 것들을 선택하여 귀속시킴으로써 문제 해결에 접근해 갈 수 있을 것이다.

이때 성폭력의 문제는 기본적으로 대인적인 수준에서 접근할 것이며, 여기에 상황이 고려됨으로써 확인된 특정한 이유에서 추론되거나 입증된 어떤 의지 즉, 가해자나 피해자의 특정한 의지가 작용하여 발생한 객관적인 사안으로서 규정됨으로써, 그 해결책도 폭력행위에 관여되는 개인들 수준에서 모색되거나 조직 대표자의 '관리' 책임이라는 관료제적 의례 형식을 취하게 될 것이다.

이런 접근의 가장 큰 특징은 성폭력의 발생을 개인적 의지나 책임의 소재를 찾는 일로 단순화하여, 다른 문제들로부터 분리, 축소시키려는 관리 혹은 통치-지향적 접근이라는 점이다. 그리고 법적 책임의 소재를 명확하게 할 수 있고 제도적 개선책을 마련하는데 도움을 줄 수 있기 때문에 상황에 따라서는 효율적인 접근이 될 수 있다.

② 성폭력의 사건화 논리

위의 접근들은 몇 가지 점에서 그 효과가 제한적인 것 같다. 첫째로, 성폭력 발생의 구조적 원인이나 배경을 개인적인 수준으로 환원시키기 때문에 성폭력 발생 방지나 예방에 제한적인 효과만을 갖는다. 둘째로, 개인 수준에서 법적, 윤리적 책임을 묻기 때문에 절차 상 효율적일 수 있지만, 더 나은 제도의 개선으로 나가지 못하거나 조직의 책임자 등 여타 관여자들이 일정한 법적 절차를 거치는 과정에서 연루자 및 용의자로 거론될 수 있기 때문에 특정 유명인사의 탈권위화와 같이 정략적인 도구나 의례로 악용될 위험도 있다. 셋째로, 피해자나 가해자의 심리적, 신체적 치유나 상담, 사회적 적응을 위한 지원 과정이 오히려 당사자들에게 실질적인 도움은 주지 못하고 사회 활동에 어려움을 초래할 수도 있어서 그 절차에서 인간주의적인 진정성이 부족하다는 비판을 받을 수가 있다. 넷째로, 섹슈얼리티에 대한 부정적인 사회적 통념과 더불어 개인적 행위 수준에서만 비난하거나 책임지우는 접근으로 인하여, 섹슈얼리티의 표현과 관련된 무의식적, 의식적인 제약들이 다른 성의 활동가 동

료와 자연스럽지 못한 상호작용으로 이끌거나, 피상적인 금욕주의나 도덕주의적 반응으로 인하여 두려움과 가식적인 인간관계가 팽배한 불신의 조직풍토가 산출될 우려가 있다.

이러한 한계들은 성폭력이라는 문제에 대해 구조적인 인식과 문제해결을 위한 체계적인 접근보다는 관리목적상 효율성과 가시적인 정책이나 조치로의 실현 가능성이 우선시되는 관료제적 접근으로 머물려는 관성과 관련 있다. 이러한 통치 지향적 접근은 어떤 것의 발생을 그 자체로서 또는 열린 태도에서 접근하지 못하고 주어진 정책적 범주나 개념 및 관리기제로 환원시켜 파악하고 해결하려는 과시적이고 편리한 길을 추구하는 것이다. 이것은 자연스런 대중적인 기술이 지닌 세속적 미학에 준거한 것일 수 있다. 하지만 이런 경향은 어떤 일이 발생하게 되는 배경이나 구조적 맥락을 지나치게 단순화시킴으로써 문제의 핵심에 근접하기 어려우며, 설사 문제의 핵심을 인식할 지라도 그 해결이 손쉬운 대안들을 고려하는 것처럼 관리나 정책에서의 효율성을 추구하는 것에 그친다. 그러나 이러한 외재적이고 관리지향적인 개입은 위에서 살펴본 제약들이 다층적으로 작용하는 과정을 모두 통제할 수 없음에 따라, 어떤 일 자체를 더욱 크게 확장시키는 데 중요하게 연루된다. 효율성 추구의 판단기준과 문제해결에 관여하는 집단들의 정치적 이해관계는 그들로 하여금 사안 자체 예컨대, 성폭력의 발생을 은폐, 축소, 왜곡하는 것처럼 하나의 중요한 '사건'으로 확장시키는데 개입하고 관여하는 가운데 더욱 깊숙하게 연루되고 공모하지 않을 수 없게 된다.[13)]

사실상 이러한 실천의 논리는 민주노동운동을 비롯한 진보운동의 가부장적이고 통속적인 대중문화에서 크게 거리를 두지 못한 채 동원이나 조직 관리와 리더십 기술 등으로 다양하게 활용되어 왔고, 이제는 신자유주의의 이데올로기 공세의 대상으로 전락될 정도로 정당성에서 의심받는 공동체문화의 아비투스(habitus)와 관련된 것이다. 민주노조운동을 비롯한 진보운동이 그간 발전시켜온 취향이나 언어행위, 행동성향 등과 같이 무의식적이면서도 생존을 위해 이익을 취하는 방향으로 전략적으로 작동하는 성향들의 체계인 아비투스는 일상적 사회관계에서 자연스럽게 드러나는 민주노조 활동가들의 고유한 생활방식과 사고양식의 문제에 다름 아니다. 그리고 그것은 엘리트들만의 문화가 아닌 개방적이고 민주적인 방식으로 사고하고 소통할 수 있는 보편적인 공통문화(common culture)의 형성과 그것의 일상적 실천으로의 확립과 밀접하게 관련해서 지양되어야 할 문화정치적 실천과제에 관련된 문제이기도 하다.

③ 확산되는 언어성폭력

더욱 빈번해지는 언어성폭력의 문제도 심각하다. 언어성폭력은 물리적이거나 신체적인 성폭력이 아니기 때문에 괜찮다는 생각, 또 말을 함부로 했다면 성폭력이 아닌 여성비하발언이라는 주장 등으로 인해 논란이 되고 있다. 최근 벌어지고 있는 언어성폭력들은 여성비하발언이라는 논란과 함께 성폭력 문제해결 방식을 취할 것이냐 조직문화 쇄신 방식을 취할 것이냐 하는 문제해결 방법의 차이를 보이고 있다. 논쟁은 자못 심각한 수준에서 벌어지기도 한다. 성폭력이라는 규정이 그만큼 무겁고 어렵기 때문이다. 그렇다고 해서 조직문화를

13) 행위자의 상황에의 개입과 연루로 인해 처음의 작은 차이들이 증폭되고 확장되는 역설적인 행위 논리 즉, 수행성(performativity)의 실천 논리에 대해서는 P. Bourdieu(1990), *The Theory of Practice*; Stanford Univ. Press. 신병현(1996), 문화, 조직 그리고 관리』, 한울, 113-141을 참조할 것.

바꿔내는 것은 쉬운가 하면 그것도 아니다. 중요한 점은 여성비하발언이 되었건 언어성폭력이 되었건 간에 가부장제적인 문제의식이 제기되어야만 한다는 사실이다. 언어성폭력과 여성비하 발언의 논란과는 별개로 성폭력을 없애나가기 위한 노력과 건강한 조직문화를 만들기 위한 노력은 병행되어야한다. 민주노총 대의원대회에서 발생했던 사건과 2차가해가 될 수도 있는 활동가들의 발언들을 통해 언어성폭력의 실상을 살펴본다.

어느 민주노총 대의원대회의 한 장면[14)]

치열한 논란 끝에 쟁점 안건에 대한 기립투표에 들어갔다. 의장의 발언에 따라 안건을 찬성한 동지들이 일어났고, 그 중에 젊은 여성 대의원이 있었다. 이곳저곳에서 야유가 들렸다. 그리고 이어지는 말, "어이, 아가씨. 노동운동 하자는 데 좀 앉지. 그래?" 야유 속에서 여성 대의원을 '아가씨'로 부르는 데는 다 이유가 있다. 그 대의원을 비하하고 그녀의 정당한 투표 행위를 언어폭력으로 방해하려는 것이다.

활동가들의 발언

"그 사람(가해자)은 그럴 사람이 아니다"
"훌륭한 활동가인데 꼭 그렇게 내쫓아야 되느냐"
"이번 사건은 00파의 음모다"
"별 것도 아닌 걸로 성폭력이라고 호들갑 떤다"
"언제까지 가해자 이름 부르며 낙인찍을 거냐? 이건 명백한 인권침해다."
"몇몇 사람들(여성)이 피해자를 뒤에서 조종하고 있다"
"원래 그렇고 그런 사이였대"
"평소 피해자가 노출이 심했었지"
"왜 거길 따라 간 거야", "술은 왜 그렇게 많이 마셨어"
"사소한 걸 가지고 조직에 누를 끼치다니..."
"너(피해자) 하나 때문에 분위기 험악해서 일 못 하겠다"

아가씨나 아줌마와 같은 호칭을 쓰는 것은 같은 동지에게 쓰는 말로서 예의도 아닐뿐더러 위에서처럼 여성들이 하는 말을 비하하거나 저지하려는 의도가 숨어있을 수 있다. 이는 호칭을 통해 여성의 표현의 권리를 제압하거나 가부장제적인 허세를 부리려하는 것이기 때문이다. 아가씨나 아줌마 같은 호칭은 언어성폭력이라는 지적이 아니더라도 줄곧 문제가 되어오고 있는데 그 이유는 여성들이 이러한 호칭을 단순히 싫어하기 때문만은 아니다. 노동자로서 또는 활동가로서 정체성을 갖고 있는 대부분의 여성들은 자신이 하나의 주체로서 불리어지기를 원하기 때문이다. 아가씨나 아줌마라는 표현이 여성의 주체성을 억압하고 동지적 관계를 훼손시킬 것이라는 예측이 가능하다. 담론들은 결코 중립적이지 않다. 특정한 이데올로기의 전제하에 발화되고 집단화되거나 대중적으로 유포된다. 아줌마 담론은 '여성'과 '여성의 일'에 대한 성차별적인 이데올로기를 담고 있는 특정한 담론이다. 아줌마 담론이 갖는 사회 구성적 성격을 제대로 조명해 볼 필요가 있다.

성폭력 사건이 터졌을 때 활동가들이 은연중에 내뱉는 말 속에서도 2차가해 소지가 있다. 가해자를 두둔하거나 피해자에게 문제가 있다는 식의 발언이 특히 그러하다. 조직 내에서 피해자유발론을 제기하거나 가해자 인권 등을 제기하는 경우 피해자를 코너로 몰아 더욱 힘

14) 기아화성지회 간부언어성폭력사건대책위 유인물 중에서

들게 하는 요소로 작동한다. 문제의 본질을 흐리며 사건 자체를 정파적인 음모로 몰아가는 경우도 대표적인 2차가해라 할 수 있다. 선거를 앞둔 상황이라든가 조직의 상층부에 있는 인사가 가해자인 경우 피해자의 피해 사실 폭로 자체를 특정 정파의 음모로 몰아가는 것이다. 운동적 대의나 조직보위 논리로 피해자를 음해하거나 추방시키는 일을 우리는 무척 많이 보아왔으며 때론 우리 자신도 그에 연루되어 있기도 했다.

점점 더 다양해지는 언어성폭력에 민감해져야한다. 우리가 늘 쓰는 말은 소통과 폭력의 경계에 있다. 가부장제적인 언어 습관이 언어성폭력을 빈번하게 발생시키고 있는 것이다. 성별과 인종, 나이와 직위에 따른 상이한 표현들은 위계질서에서 비롯된다. 가부장제적인 문화는 남성들 사이에도 작동한다. 우리 사회에서 가부장제적인 관습이나 문화는 특히 나이가 많은 사람이 적은 사람에게, 남성이 여성에게 일상적으로 사용하고 있는 언행의 모든 것에 배어있다. 나 자신도 가부장제적인 문화 한 가운데 놓여 있음을 직시하고 항상 자기 자신을 대상화시켜보지 않으면 안 된다.

④ 성폭력 사례들을 통해 본 반성폭력운동에 대한 검토

2000년 100인위가 운동사회 성폭력을 사회화시킨 이후로 지난 10여 년간 노동조합에서는 가부장제적인 조직문화와 성차별-성폭력적 환경에 대한 각성이 이어져왔으나 동시에 성폭력사건도 빈번하게 일어났다. 사건의 다발성 탓인지 2000년 이후 성폭력 사건이 오히려 그 전보다 늘어난 것처럼 보인다. 그 이유는 이전의 성폭력 사건이 피해자를 조직에서 조용히 떠나게 함으로써 피해자 여성의 목소리를 내지 못하게 했다면, 2000년 이후는 피해자들이 활발하게 제기하고 나서고 있기 때문이기도 하다.

다음 예시된 성폭력 사건은 성폭력 규정 여부에 대한 객관성 논란-남성의 성폭력 정의와 여성의 성폭력 정의가 다르다. 성폭력을 판단해야하는 조직 자체가 성폭력적이다, 남성과 여성의 언어의 차이, 운동적 대의나 조직보위 논리를 핵심으로 하는 피해자 음해 등 2차가해 확산, 피해자유발론 제기 등 운동사회 성폭력의 전형성을 두루 갖춘 유형들이다.[15)]

• 2000년 운동사회 성폭력 뿌리뽑기 100인위원회

100인위는 2000년 6월 <이제는 말하자! 운동사회 성폭력 토론회>를 계기로 결성되어 12월 민주노총 지도부가 포함된 성폭력 가해자 16명의 명단을 온라인에 공개함으로써 대대적인 파장을 일으켰다. 당시 사건은 몇 개월간 운동사회를 아노미 상태로 만들 정도로 여파가 컸다. 이 사건으로 운동사회 성폭력 문제가 본격적으로 사회쟁점화 되기에 이르렀다.

• 2000년 KBS노조 강철구 성폭력 사건

이 사건은 96년과 97년 가해자로부터 강간 미수와 성추행 피해를 입은 두 명의 여성이 2000년 10월 가해자가 노동조합 위원장 선거에 출마한다는 소식을 듣고 공식적으로 문제

15) 운동사회의 성폭력은 성폭력에 대한 해석 자체가 성차별적인 방식으로 구조화 되어있다. 따라서 경험의 해석을 둘러싼 남녀 간 경합을 야기한다. 운동사회 성폭력은 가부장적 구조의 일부이자 그 결과이다. (전희경, 2008,『오빠는 필요없다』, 이매진)

제기함으로써 세상에 알려졌다. 피해자들은 진상조사와 가해자의 조합원 자격 박탈이라는 요구를 걸고 싸웠으나 가해자는 부위원장에 당선되었다. 이에 문제를 해결하기 위한 여성활동가들의 대응이 있었고 가해자는 이에 대해 명예훼손 역고소를 감행했다.

• 2003년 노동자의 힘 김원호 성폭력 사건

정치조직인 노동자의 힘에서 일어난 강간 사건이다. 선후배 관계인 두 사람이 술에 만취해 여관에 들어갔다가 벌어진 사건으로써 논란이 컸다. 성폭력사건을 처음 접한 해당 조직에서는 뜨거운 논쟁이 유발되었으며, 2차가해 논란 뿐 아니라 여성의 피해최소화를 위한 실천요구 논란도 벌어졌다. 피해자는 3년이라는 긴 시간 동안 스스로를 치유해온 끝에 2006년 자신을 밝히면서 글쓰기를 시도하여 참세상을 뜨겁게 달구었다.

• 2007년 기아화성지회 간부 언어성폭력 사건

작업 중 라인에서 태업을 하는 일이 발생했고 그 와중에 남녀노동자들 사이에 오고간 대화가 사건의 발단이다. 가해자는 여성노동자에게 “아줌마는 빠져” 라는 소리를 했고, 이에 피해자가 문제제기 하자, “네가 무슨 상관이냐? 어리니까 너도 빠져” 라는 말을 했다. 피해자는 이를 사건화 하여 문제해결을 요구하였지만, 해당노조에서는 상급단체의 권고(경고조치)도 받아들이지 않는 등 2년 넘게 처리되고 있지 못하다. 금속노조 진상조사위는 사건에 대해 ‘성차별적인 언어폭력’이라 규정했는데, 이에 대한 논쟁은 여전한 쟁점으로 남아있다. 다음과 같은 기아화성지회 간부 언어성폭력 사건의 피해생존자 한마디를 되새겨볼 필요가 있다.

'이것도 성폭력이냐', 개나 소나 다 성폭력이냐 라는 물음에 대해서
이건 이래서 성폭력이고 저건 저래서 성폭력이고 라고 답하는 것보다는
피해자가 그걸 왜 성폭력이라고 이름 붙일 수밖에 없었는지
여성의 고통과 상처를 설명할 수 있는 언어가 얼마나 제한적인지
개념 규정, 이름 붙이기보다 자신에 대한 성찰과 감수성의 혁신이 더 중요하다는 것을 강조했으면 하네요.

• 2009년 김00 성폭력 사건, 이른바 민주노총 성폭력 사건

이석행 민주노총위원장 수배 중 이 위원장을 지원한 피해자는 2008년 12월 민주노총 간부로부터 성폭력을 당했다. 이후 피해자가 진조위 구성을 요구하자 민주노총은 1차 진조위를 구성하여 활동하다(2009.1.8) 언론에 공개되고 피해자 대리인들의 기자회견(2009.2.5) 후 지도부는 책임을 지고 총사퇴하게 된다(2009.2.9).
2차 진상조사 특위가 구성되어 사건에 대한 조직적 은폐조장 등에 따른 민주노총과 전교조 5인에 대한 징계와 성평등미래위원회 설치를 권고 하였다(2009.4월).
전교조는 자체 진조위에서 징계권고 해당3인에 대해 제명을 하였고 징계양정 논란으로 징계자에 대한 구명운동, 재심위 개최(2009년 7월) 등 논란에 휩싸였다. 가해자는 현재 재판중에 있고 피해자가 재심위에 제출한 글로 인해 노조 안팎으로 광범위한 피해자 지지모임이 만들어져 활동하고 있다.

위 사건들은 유형별로 조금씩 다르지만 모두 공개되었던 사건들인 만큼 해당조직을 넘어 운동사회 전체에 상당한 파장을 몰고 왔다. 가해자들은 한 결 같이 버티기로 일관했으며 경우에 따라서는 역고소를 감행하는 등의 막장 공세도 서슴지 않았다. 강간과 같은 명백한 성폭력 사건인 경우가 아닐 경우 제기된 사건의 성폭력 규정을 둘러싼 조직 내 논란의 공방은 더없이 치열했다. 해당사건이 성폭력인지 아닌지를 놓고 벌이는 논쟁 가운데는 어김없이 2차가해 논란이 꼬리에 꼬리를 물었다. 한편에서는 관련 논의 자체가 2차가해를 양산하므로 사건에 대한 논의 자체를 봉쇄해야한다는 논리까지 득세했다. 또한 대개의 경우 조직 내 규약을 통해 사건의 접수 후 대책위가 구성되었는데 대책위원 선출에서부터 회의구조, 권한, 조치사항까지도 조직으로부터 자유로울 수 없었다. 한 조직의 성폭력 사건의 해결능력은 조직의 상태를 반영하는 동시에 공동체로서의 조직이 추구하는 이념과 가부장제적 현실의 간극을 메울 결단을 요구하기도 했다. 그렇다고 이들 사건 때문에 조직이 문 닫은 경우는 없다. 운동사회 가부장성과 조직보위 논리는 끊임없이 재생산되고 온갖 쟁점을 낳은 채 성폭력 사건은 오늘도 발생하고 있다. 운동사회 반성폭력운동이 현재 진행형이듯이 이들 사건들도 제대로 된 문제해결이라는 과제를 여전히 안고 있다.

민주노총 소속 각 사업장을 대상으로 실시한 현황조사에서도 성희롱 근절을 위한 예방교육이 제대로 실시되지 않거나 형식적으로 진행되면서 법 제정의 취지와는 상관없이 유명무실한 경우가 많았다. 중소규모 사업장에서는 직장 내 성희롱 예방교육이 거의 실시되지 않고 있으며, 실시된다 하더라도 A4 용지 절반 분량의 설명을 읽는 것으로 대체하거나 조회시간에 5분 설명하고 서명 하는 등 현재 직장 내 성희롱 예방 교육이 대단히 형식적으로 실시되고 있음이 밝혀졌다. 설문 조사된 병원 사업장의 경우, 성희롱 예방 교육 방식을 조사한 결과 “외부 전문 강사를 통해 성희롱 예방 교육을 받았다”고 응답한 비율은 33.7%에 그친 것으로 나타났다.[16] 성폭력이 발생할 때마다 성희롱 예방교육을 강화해야한다는 논리도 항상 거세어졌는데 막상 교육 실태를 살펴보니 건성으로 다루어지는 면이 적지 않다.

문제는 다시 노동조합에서 왜 이렇게 빈번히 성폭력이 발생하는가이다. 가부장제적인 조직문화, 노동조합의 몰성성이 성폭력 발생의 근본 원인이다. 성폭력은 남녀관계에서 권력이 작동하기 때문에 일어난다. 그래서 성폭력을 성적자기결정권의 침해로 규정하는 것이 일반적이기도 하지만 성별권력관계에서 성을 매개로해 발생한 폭력이라고 풀어쓰기도 한다. 의식/무의식적 행위건 자기성찰 없는 문화에 따른 것이건 의도가 없든 있든 간에 독립되고 평등한 주체로서의 여성에 대한 인식과 존중이 노동조합이라는 조직 안에 배어있다면 일어날 수 없는 일이다. 노동자운동은 결코 성 중립적이지 않다. 노동자운동에서 가부장제에 대한 문제의식의 결여는 비단 조직 내부의 문제가 아니라, 그 경계를 넘나들며 사회적인 문제로 확장되고 있다. 노동조합이 여성문제에 있어 보수적인 입장을 가지고 남성 중심적으로 운영될 경우 다른 사안에 있어 진보적이라 할지라도 보수적이고 성차별적인 조직으로 비춰질 수밖에 없다. 노동자운동은 성별화된 권리로서 여성권을 사고하고, 보편적 인권과 노동의 권리로서 여성노동권을 인정하여야한다. 운동사회에서 일상적으로 이루어지는 다양한 차별은 공적 영역 즉, 자본을 상대로 한 투쟁에 집중되고, 사적 영역의 차별에 둔감하였기 때문에 발생하고 있는 것이다. 노동조합에서 진정한 성평등은 여성들에게 온전한 노동권이 확보되

16) 2009 민주노총 요구와 과제, 요구안 해설 중에서, ‘근절되지 않는 성폭력문화’, p.271.

는 동시에 남성과는 독립된 자율적 조직이 보장되는 속에서 이루어질 수 있다.

일상적으로 자리 잡게 된 성차별적 의식과 성폭력은 작업장과 가족을 가로질러 가부장제적인 문화를 재생산하고 있어 노동자의 일상생활을 지배하며 평등과 해방이라는 노동자적 가치들을 왜곡시킬 수밖에 없을 것이다. 그렇다면 어떻게 바뀔 수 있을까? 감수성을 가지게 되고 성인지를 높일 수 있고 남성이 여성을 동등한 주체로 보는 인간 대 인간의 관계란 어떻게 형성될 수 있을까? 제도(규약, 할당제, 여성위 범위에서)를 정비하고 교육을 이수하게 하는 방식으로 될까? 물론 제도는 필수다. 그러나 거기에 국한되지 말고 보고 듣고 말하고 느끼고 생각하는 방식이 바뀌어야한다. 일상적으로 보고 듣고 말하고 느끼고 생각하는 방식을 바꾸려면 재현의 방식을 바꿔내야 하고 노동조합의 선전물, 포스터, 집회, 파업, 조직화 방식 등 하나하나에 대한 문제가 뭐고 어떻게 바꿔내야 할지가 토론되어야 하고 민주주의와 평등이라는 전제를 노동조합이 회복해야한다. 반성폭력운동은 여성과 남성, 양성 모두 성적 차이에 입각한 성별화된 권리에 대해 인정하는 것. 운동하는 공동체의 유지를 위해 가부장제적인 조직문화를 일소해 나가는 것. 성차별, 성폭력, 다양한 섹슈얼리티 문제에 대해 명확한 입장 표명과 제도적 장치를 마련하는 것들을 포함해야한다. 성적 차이를 고려하지 못한 조직원리, 운영, 일상적 관행에 대한 반성을 통해 조직을 바꾸어 나가야한다. 혹여 성폭력이 발생했다하더라도 피해자가 생존할 수 있도록 “성폭력 피해를 입은 건 당신 탓이 아니야. 그러나 상황 자체를 바꿀 수 있는 힘은 당신에게 있어.”라며 그녀를 지지해 줄 수 있을 때 경험의 차이를 넘어 문제해결에 좀 더 다가설 수 있다. 반성폭력운동과 가부장제적인 조직문화 쇄신은 여성운동과 노동운동의 각각의 과제가 아닌 온전히 노동자운동의 과제로서 받아 안아야 하는 문제이다. 금지주의나 엄벌주의는 성폭력 근절의 근본적인 처방이 될 수 없다. 진정으로 성폭력이 근절되려면 여성과 남성은 성적 욕망과 쾌락을 동등하게 느낄 수 있는 동일한 성적 주체임을 인정하는 성문화를 만들어가야 한다.

노동조합에서 성폭력은 가부장제적인 조직문화 외에도 문제해결 과정에서 관료주의와 가족주의/유사가족주의 문제를 대두시킨다.[17] 2차가해가 발생하는 이유는 대개 피해자유발론과 조직보위론 때문인데 노동조합이라는 조직의 특성상 2차가해가 집단적으로 이루어질 확률도 그만큼 높아진다. 그래서 문제는 더욱 복잡다단하다. 이런 상황에서 노동조합의 성폭력 근절이란 요원해 보인다. 노동조합의 성폭력 근절에서 가부장제 극복 못지않게 조직문화 쇄신이 중요하게 언급되는 이유다. 무엇보다 여성의 성적 권리와 양성의 평등한 주체라는 시민적 인륜이 보편적 윤리로 자리매김 될 수 있을 때 문제를 극복할 수 있을 것이다.
100인위 이후 운동사회에 정착된 성폭력 사건 문제해결 방식은 크게 가해자 실명공개를 통한 사건의 공론화와 가해자 공개사과 요구, 그리고 피해자중심주의를 고수한 해결에 중심을 두었다. 운동조직들이 한 치의 의심 없이 따랐던 이러한 방법론은 성폭력 문제에 있어 운동사회보다 훨씬 앞선 대응을 보여준 이른바 일반사회의 그것을 따랐던 것이고, 법적소송을 예외로 둔다면 사회운동에서 일반적으로 채택하고 있다. 운동사회에서 반성폭력운동이 본격화된 지 10년, 우리가 채택하고 있는 방법론에서 문제가 속출하고 있다. 피해자중심주의 담론의 제한성, 가해자 인권침해 논란, 피해자 치유 지체, 조직적 반성 유보 등 그동안 운동사

17) 이황현아, <울산노동뉴스> “사라져라, 성폭력” 연재 글 참고.
http://www.nodongnews.or.kr/News/View.aspx?pdsid=4236&page=2&type=special&totalid=6188&keyword=&keyfield=

회에서 대책위를 통해 문제를 풀어나갔던 일반적 방식에 의문이 제기된다. 나아가 현실은 성폭력의 근절이라는 목표와는 더욱 더 멀어지는 듯하다. 물론 반성폭력이라는 화두가 일반화되고, 피해자들이 자신의 문제를 이전과는 달리 적극적으로 드러내고 있다는 점에서 고무적이기는 하다. 반성폭력운동이 여성들의 집단적 주체화를 앞당기면서 여성주의적 실천에서 차지하는 비중도 점점 더 커지고 있다. 또한 어떤 조직이냐를 막론하고 성폭력 사건의 문제해결 과정을 거치고 있다는 점을 들어 운동사회의 전반적 인식이 향상됐다고 할 수도 있다. 하지만 작금의 문제의식은 좀 더 근본적이어야 한다. 그간 운동사회 반성폭력운동의 성과를 찬찬히 곱씹어봐야 한다. 반성폭력운동이 여성해방이론을 넘어 보편적 해방의 담론으로 나아갈 수 있을지, 피해자중심주의 담론이 희생자화 담론과 동일시되지 않으면서 고유한 특수주의적 제한성을 넘어설 수 있을지, 여성의 시민권 확보와 공동체의 보편적 윤리를 회복하는데 급진주의 페미니즘적 운동방식이 기여를 하고 있는지 등의 문제를 세심하게 검토해야 한다.

Ⅲ. 민주노조운동의 성인지적 문화실천을 위한 이론 및 실천적 검토

1. 가부장제 개념

가부장제 개념은 페미니즘 논의의 핵심적 용어이지만 사용하는 이들마다 매우 다양한 의미로 사용된다. 여기서는 우리가 사용하는 가부장제와 관련된 용어의 의미에 대해 간략하게 소개하고 정의한다.

가부장제(patriarchy) 개념은 원래 남성 가장이 권력의 중심이 되어 친족 성원들을 지배하고 가구의 경제적 생산을 통제하는 가구 조직의 역사적 형태를 의미했다. 이 용어를 급진 페미니즘에서는 남성의 여성에 대한 지배를 일컫는 매우 포괄적이고, 보편적이며 초역사적인 개념으로 확장해서 사용하였다.(Hartmann, 1981) 그러나 이런 가부장제 개념은 역사 사회적으로 복잡하게 형성된 현상을 단순히 남녀 간의 생물학적인 차이로만 환원시킨다는 점에서 본질주의라고 비판받는다. 그래서 남녀관계의 독특한 측면을 다루기 위한 용어로서 '가부장제'는 적합하지 않고, 단지 성별화된 담론이나 제도들에 체화된 이데올로기로서 '가부장(제)적'이란 용어를 제한적으로 사용해야 한다는 주장이 있다.(바렛, 1995)

한편 성별 권력관계가 자본주의와 가부장제 사이의 관계에 의해 결정된다고 보는 이중체계론에서는 가부장제가 여성을 지배할 수 있도록 상호의존과 연대를 형성하는 남성들 간의 위계적인 사회적 관계 체계로 정의하거나, '남성이 여성을 지배하고, 억압하고 착취하는 사회구조와 관습의 체계'로 정의한다.(월비, 1996) 이 정의는 가부장제가 추상적인 수준에서는 사회적 관계 체계로서 자본주의 및 인종주의와 특정하게 접합되어 존재하며, 구체적 수준에서는 생산양식, 노동시장, 국가, 섹슈얼리티, 문화와 제도 등에서의 차별적인 성별관계로 드러난다고 본다. 자본주의와 가부장제 사이의 관계에 주목하는 이 이론에서는 사적 가부장제와 공적 가부장제를 구분하여 현대 복지국가 발전 및 자본주의 발전의 역사를 가부장제와 관련하여 조명할 수 있게 한다. 사적 가부장제는 여성을 노동시장 등 공적 영역으로의 진입을 봉쇄하는 배제전략에 기초하고 있다. 그것은 경제적으로는 가구생산에 기반하고 있으며, 가정 내 여성의 가사노동을 직접적으로 통제하고, 아버지이거나 남편인 남성이 그 결과를 전유한다. 가구 밖에서의 여성의 제한과 억압이 가구 내 억압의 주요한 원인으로 작용하며, 이에 대한 여성의 경험을 사적인 것으로 만든다. 반면 공적 형태의 가부장제 하에서는 여성의 노동시장 진입을 금지 혹은 배제하기보다는 수평적, 수직적으로 분리된 가운데 낮은 등급으로 한정되고 예속되는 분리전략에 기초한다. 여기서는 여성의 영역은 가구 내로 국한되기 보다는 분리된다. 그리고 보호, 양육, 복지노동과 같이 집합적으로 여성 노동을 전유하게 된다. 여성노동에 대한 통제도 남편에 의한 통제가 아니라, 이혼모에 대한 복지제도를 통한 통제와 같이 공적인 통제로 변한다.(월비, 1996, 265-267) 이 접근의 분석적 유용성은 인정할 수 있지만, 그것은 더 응집되고 물질화된 통치체제로서 그리고 자본주의 착취구조로서 여성억압을 명확하게 위치지우지 못하는 점에서 제한적인 용어 사용법으로 보인다.(이미경, 1998, 56; 바렛, 2005)

이에 비해 바렛은 여성억압을 자본주의적 억압의 경제, 이데올로기적 관계 속에서 검토할 필요성을 강조한다. 바렛은 자본주의 하의 여성억압은 임금노동자로서의 여성의 지위와 가사노동자로서의 여성의 지위 사이의 모순 안에 자리하고 있으며, 자본주의에서 여성들이 계

급구조와 맺는 이러한 직접, 간접적인 관계 맺기의 양상이 가족의 구성, 남성에의 여성의 의존, 가사노동에 의해 매개된다는 점을 강조한다.(바렛, 2005) 이것이 의미하는 것은 자본주의는 그 보편적인 생산관계에 의해 규정되며, 그 관계가 현재의 젠더관계가 출현하는 역사적 맥락을 구성하기 때문에 이에 대해 분석적 초점이 맞춰져야 한다는 것이다. 자본주의 발달의 역사에서 신기술과 새로운 관리기법의 혁신과 같이 직접적 생산과정에서의 변화는 역사적으로 사회문화적, 인종적, 종족적, 성적 다양성을 가로지르면서 물질적, 상징적 차원에서 노동자들을 분할하는 새로운 지배의 단층선들(fault lines)을 구성할 수 있게 한다.(Yates, 1998). 이러한 과정은 시기별로 특정한 관리제도 및 노동시장, 특정한 가족모델이나 교육제도와 같은 제도적 장치의 발전도 동시에 포함한다.(알튀세르, 1991)

이렇게 볼 때, 여성억압과 가부장제에 대해 이러한 제도 및 이데올로기적 장치들의 구체적 역사와 관련해서 인식하고 이에 기초한 분석이 이루어질 경우, 가부장제라는 용어가 갖는 대중화된 용어로서의 유용성을 유지하면서 분석적 측면에서 자본주의와의 내재적 관계에 초점을 둔 분석이 이루어질 수 있을 것이다.

따라서 우리는 가부장제를 성, 인종 등 다양한 차이에 대한 특정한 인식과 차별의 제도와 담론들, 관행들로 물질화되는 이데올로기적 사회관계라는 의미로 확장해서 통칭적인 용어로 사용하고자 한다. 가부장제는 곧 자본주의와 성, 인종 등의 차이의 독특한 접합에 관한 특정한 사고방식과 해석 틀에 기초한 이데올로기 장치들과 그것을 특정하게 재현하는 지배적인 담론구성체의 복합적 전체로서 역사-사회적 특수성을 띠고 형성되고 변화하는 통치체제라고 본다. 이러한 논지를 좀 더 따라 가 보자.

2. 가부장제, 인종주의, 자본주의 사이의 상호관계

- 가부장적이고 인종주의적인 자본주의의 복합적 통치체제

신자유주의 세계화의 진행은 자본의 금융유동화의 증대인 동시에 국제 분업 질서를 재편하는 과정이다. 수익률 제고를 위해 자본이 더 유동화 되면서 기존 산업구조의 개편과 공간적 조정이 이루어지고, 이것이 대량의 실업과 일자리 상실을 초래하고 있다. 이 과정은 동시에 자본이 더 저렴하고 유순한 노동력을 찾는 자본의 세계화이며 일자리를 찾는 노동인구의 전 지구적인 유동화를 더욱 확대하는 노동자 이산현상(diaspora)이 한층 확산되는 과정이다. 각 나라들은 산업화와 노동자 투쟁으로 진전된 노동시장의 규제 및 제도화로 인하여 더 저렴한 노동력을 신축성 있게 확보하기 위해 다수의 이민자의 이동과 이주노동력의 유입을 꾀하는 인구관리 정책을 전개하게 된다. 이것은 새로운 노동력 분할의 단층선들이 효력을 발휘할 수 있게 한다.

남성 중심의 노동시장에 여성과 아동의 포함과 배제를 조작하는 것 외에, 이주노동자와 비정규노동자 집단의 분할을 그에 덧붙여 교차시킬 수 있는 복잡한 분할들이 노동자들의 연대와 응집된 저항을 더 어렵게 한다. 노동시장에서 인종차별에 관련된 관행과 관습의 핵심으로 작용하는 제도들이 동시에 성차별적 관습으로도 작동한다. 역사적으로 많은 노동조합들은 백인 남성 조합원을 보호하기 위해서 흑인과 여성들이 희생하는 방향으로 행동해 왔다. 또한 민족과 인종은 여성들 간의 차이와 불평등을 만들어 낼 뿐 아니라, 노동시장에서 성과 인종이 상호 교차됨으로써 성별로 구조화된 고용형태에 영향을 줄 수 있기 때문에 성별관계 그 자체에도 영향을 미칠 수 있다.(월비, 1996, 75-76) 그 대표적인 예가 전후 영국 섬유산업에서 임금하락 압력에 따라 저임의 야간 노동이 가능한 흑인 남자의 고용 증가와 백인 여

성의 고용의 감소를 통해 남녀 구성의 변화가 이루어진 사례이다. 이것은 성과 계급만 아니라 인종적 불평등과 제3세계 산업화와 같은 새로운 국제 분업을 통해서 이해되고 설명되어야 하는 현상이었다.(위 책, 76-77) 즉, 성별 구성의 변화는 인종 차별 구조와 가부장제, 자본주의와 교차하는 맥락에서 설명될 필요가 있다는 것이다. 또한 미국의 노예제 역사에 대한 제3세계 페미니스트들의 연구는 노예제, 강제노역, 계약노동, 자영노동, 임금노동의 역사가 자본주의 발전 속에서 젠더, 인종, 섹슈얼리티가 뒤얽힌 역사였음을 보여준다.(모한티, 223) 그 뿐 아니라 미즈와 미터도 보여주듯이 신자유주의 세계화와 더불어 제3세계 여성들은 국제적 노동 분업의 재편으로 말미암아 농업노동자, 섬유, 전자, 의류, 봉제 등 대규모 제조업 노동자, 수공업이나 소규모 소비재 공장의 노동자, 성산업, 관광산업 노동자로 유입되었다. 전지구적 상업부문, 쇼핑몰. 금융산업의 상호교차 하는 네트워크 속에서 전지구적 작업장이 위치 지어지고, 여기에 인종주의, 성차별주의가 소비자, 노동자, 관리자 등의 역할을 구성한다.(모한티, 224) 기업들의 유연화 정책은 노동자들을 기존의 일자리에서 밀어내는 동시에 더 적은 임금의 더 많은 수의 일거리에 매달리게 한다. 이런 변화 속에서 여성은 보살핌 노동을 비롯한 가사노동과 임금노동의 이중적 고통과 부담을 지는 경향을 보인다.

이처럼 자본의 노동에 대한 분할지배는 노동자들 간의 잠재적인 다양한 단층선을 활용하고 강화시킨다. 사실상 그러한 단층선들은 노동자들의 성적 차이, 인종적 차이나 생활양식에서의 차이, 그리고 그에 기초하여 창출된 민족적 차이에 관련된 특정 사회에 고유한 사회-역사적 성격을 띠며 변해가는 단층선들이다. 노동자에 대한 분할지배는 언제나 성적이고 인종적인 교차들을 활용하는 독특한 통치체제를 형성하게 한다. 따라서 특정한 사회구성체에서 노동자에 대한 배제와 차별의 제도와 관행 및 행동은 성차별주의와 인종주의를 핵심 요소로 하는 가부장적 이데올로기와 그에 기초한 통치체제를 구성하는 경향을 띤다.

여기서는 자본주의와 인종주의, 남성중심의 성차별주의가 어떤 관계가 있는지 검토하여, 신자유주의 시기 반자본주의적 저항과 투쟁을 위한 소통과 연대를 사고하고 실천적 방안을 모색하기 위한 새로운 문제설정으로서 가부장적이고 인종주의적인 반자본주의 연대와 투쟁의 필요성을 검토한다.

가부장제와 자본주의 사이의 관계에 관한 최근의 논의에서는 자본주의는 가부장제가 취하는 최신의 형태이기 때문에 특정한 역사적 시기에 자본주의적 축적체제는 가부장제적 통치체제가 없으면 제대로 기능하지 않는다고 본다. 제3세계의 발전과 저발전에서 가부장제 이데올로기에 기초한 사회관계와 통치체제는 자본주의적 생산의 구체적인 실현을 위한 제3세계 탈식민지 나라들의 군부 혹은 독재 엘리트들에 의해 활용되어 왔다.

전지구적 자본주의의 발전과 더불어 임금노동은 생산과 재생산의 비자본주의적인 영역들을 조직하는 지배적인 형태로 더욱 확장되고 있다. 하지만, 역설적이게도 국경을 넘나들면서 공간적 조정을 꾀하는 바로 그 자본 운동으로 인하여 계급관계는 더욱 불명료하게 되어 적절한 노동자운동에서의 대응을 어렵게 한다. 따라서 민족국가의 경계를 넘어서는 국제적 분업의 형성과 변화의 동학 속에서 젠더, 자본, 노동의 교직이 이루어지는 것이 현 시기 신자유주의적 세계화의 주요한 특징이 되고 있다. 젠더와 자본 그리고 노동의 복잡한 교직은 특정한 지역 및 국가 영역의 탈식민화 역사와 이데올로기에 따라 특수한 관계를 형성하게 된다.

제3세계 나라들의 탈식민화 과정은 대부분 자본주의 산업화를 통한 서구적 근대화의 경로를 따르는 현대사를 갖고 있다. 지역적인 자본주의적 착취 관계의 발전은 전지구적인 분업 관계 속에서 인종주의의 성격을 띠게 되며, 이러한 지역과 전지구적 관계들을 국가의 관리

와 행정, 직업, 지식인들의 친밀한 복합체인 통치 장치 혹은 제도적 담론구성체(이데올로기)가 매개한다.(모한티, 2005)

제3세계 페미니즘의 문제의식에서 주목되는 것은 신자유주의 시기 자본주의가 여전히 민족주의, 인종주의, 남성중심의 가부장제라는 경제 이데올로기의 다종다양한 형태들에 크게 의존하고 있다는 점이다. 자본주의는 역사적으로 민족주의를 비롯한 인종주의와 성차별주의 등으로 분할되는 다양한 단층선들을 동원해서 자본주의적 계급분할의 효과를 전위시키거나 복잡하게 분산시켜 왔다. 현 시기에도 여전히 전지구적 차원에서 생산자-노동자/시민-소비자, 주인-노예, 안주인-가정부, 나아가 머리 역할을 하는 지식독점자들-그 조직의 손발들 사이의 생물학적인 성적 차이와 인종주의적인 차이의 위계적 구분에 근거하여 자본주의적 생산관계의 통치체제를 제도적으로 담론적으로 자연화, 공고화해 가고 있다.

전지구적 차원에서 노동자 계급의 분할 지배에 기여하는 기존의 단층선들을 다양하게 교차시키면서 재편해가는 그러한 위계질서 상에서 여성 노동과 신체의 가부장제적인 정의, 다양한 자본주의적 착취관계, 기존 남성 중심의 가부장제적인 노동조합과는 다른 조직화 방식의 모색 문제 등은 성적 차이와 가부장제 문화의 극복만이 아닌 인종주의적 자본주의의 극복을 위한, 젠더, 인종, 계급, 지역의 독특한 교직이라는 차원에서 공통적으로 고려되어야 할 과제다.

이러한 관점에 의할 때 남성중심주의적인 가부장적 노동자 조직의 몰성적이거나 성차별적인 일상적 실천과 제도가 다른 한편으로는 인종주의적 자본주의 통치체제를 무비판적으로 재생산하는 것일 수도 있다. 그것이 자본주의에 반대하는 노동자 운동의 조직들의 일상운영과 관행, 조직 원리에서 드러나는 몰성성과 성차별성은 인종주의적 유사 보편화 논리에 취약하게 할 수밖에 없다는 의미이다. 그리고 이러한 논리적 취약성은 여성과 이주노동자 등 젠더, 인종적 소통과 연대의 가능성을 취약하게 할 수밖에 없게 할 것이다. 왜 그런지 좀 더 살펴보자.

사전적 정의를 따르면, 인종은 “생물학적, 유전학적, 신체적 특징에 따라 구분된 인간 집단” 또는 “신체적 특성에 기초해서 사회적으로 규정된 집단”이다. 동물이 아닌 사람에게 이것을 적용하는 것은 15-17세기경 신대륙의 발견이 이루어지면서다. 그때부터 유럽인들과 비유럽인과의 구별이 이루어지기 시작했고, 18세기에 신대륙을 중심으로 백인 중심의 인종 차별적인 구분이 증가했다. 근대적인 사회적 현상으로서 인종주의는 “인종에 따른 생물학적 차이가 인간의 능력을 결정한다는 믿음” 즉, “한 인종이 다른 인종에 비해 유전학적으로 더 우월하기에 사람들 간의 차별이 당연하다고 믿는 것을 포함하여 열등하다고 생각되는 인간을 멸시하고 지배하는 것을 합리화하는 사회 현상이다.(박경태, 2009, 13-19) 인종주의는 곧 다른 인종의 사람들을 차별하는 사회적 관행과 제도들, 어떤 인종이 다른 인종에 비해 더 우월하다는 타인에 대한 편견과 차별 행동을 포함하는 이데올로기적 사회관계를 의미한다.

신자유주의가 지배적인 통치이념화 되고 다문화화 되어 가는 현대 사회에서는 노골적인 인종주의보다는 더 세련된 논리로 위장한 신인종주의가 대두되고 있다. 신인종주의는 노골적인 인종주의를 드러내는 정책, 제도, 법은 사라졌지만, 문화나 종교, 생활양식에서의 차이를 근거로 타인종의 사람들에 대한 비난과 차별과 배제의 관행들을 합리화한다. 이런 형태에서는 이민 온 사람들이 그들의 전통적인 문화를 버리고 자신들의 문화, 종교, 언어 등을 수용하면 사회구성원으로 포용한다는 일방적인 동화주의나 배제의 논리로 드러나기도 한다.(박경태, 2009) 일상적 대면이나 심리적인 차원에서의 인종적 차별과 편견으로 표현되기도 하

지만, 인종주의는 역사적 형태를 띠면서 특정 사회구성체의 통치 역사에서 민족이나 국가로의 통합과 배제를 규제하는 제도와 관행으로 물질화되어 표현된다. 그리고 독일의 나치즘에서 볼 수 있었듯이, 인종주의는 역설적으로 민족을 초월하는 가상에 근거하는 보편주의의 역설적인 논리 형태를 띠고 나타난다. 그런데 유전이나 성, 피부색 등 생물학적인 이유에 기초하여 사회적 타자들을 차별하거나 그들에 대한 노골적인 편견을 갖고 대하는 근대의 인종주의의 경우나 21세기 신자유주의 사회 경제적 조건에 기초하여 빠르게 부상하는 신인종주의의 문화적 차이에 근거한 타문화 공동체나 인종에 대한 차별과 배제 모두 특정한 민족이나 국가, 여러 공동체들의 자기동일성(identity) 추구와 상관있다.

이러한 자기동일성 추구는 문화 공동체의 형성을 위한 다양한 사회, 정치적인 '연대'의 실천들에서 보편적으로 나타나는 상호인정과 배제, 그리고 민주적인 데모스(정치 주체로서 인민)의 구성과 관련된 긴장과 모순을 포함한다.(발리바르, 2007, 1995) 근대국가의 형성 역시 다양한 시민사회 내의 습속들, 생활양식들을 통합해내는 곧 문화적 공동체들과의 대립을 넘어 인정(recognition)에 기초한 제도를 창출하는 정치적 실천을 통과해야 하지 않았는가?(호네트, 1996; Fraser, 2001) 이처럼 자기 동일적인 경계의 구성 과정은 다양한 문화적 공동체의 민주적인 재구성을 통한 국가 형성 과정이다. 이 과정은 문화적 경계를 넘어서는 문화적 인정과 통합의 흐름과 동시에, 자기동일성을 일정한 경계 내부로 제한하고 폐쇄함으로써 창출되는 제도적 차별과 배제의 상징적 구획과 관련된 사회적 실천과 정치와 관련 있다.

인종주의와 성차별주의는 공통적으로 생물학적 차이에 기초한 사유양식이다. 이것들은 역사적으로 민족주의의 이데올로기적 구성에서 핵심요소로 동원되어왔던 것들이다. 아주 탁월한 지배적인 경제이데올로기로서 민족주의와 계급 관계는 서로를 지속적으로 경쟁하거나 타협하거나 보충해 왔다. 따라서 우리는 자본주의적 경제에 대한 대안 모색은 그것의 다른 외관으로서 가부장제적 통치체제에 의해 헤게모니적으로 지배되는 사회구성체에서의 계급투쟁과 이데올로기적 전환에 초점을 두어야 한다는 점을 상기할 때, 인종주의, 성차별주의에 기초한 가부장제적 통치체제에 대한 투쟁의 과제는 미루어질 수 없는 중요한 과제임을 알 수 있을 것이다. 제3세계 탈식민화와 신식민지화의 역사 구체적인 경로를 돌이켜보면, 이러한 점을 보다 구체적으로 이해할 수 있을 것이다.

고대 그리스 철학자들이 인간과 동물을 포함하는 자연을 위계화 하는 것과 오늘날의 인종주의와 성차별주의, 지식-육체노동의 분업 논리는 중요한 연관성을 갖고 있다. 인종은 특정 민족공동체에서 "주인이나 감독자의 지시에 따르면서 알아들을 수는 있지만, 스스로 말을 해서는 안 되는" 살아있는 도구여야 한다.(발리바르, 414) 노예제 사회에서 노예들에 대한 일방적인 언어 관계는 노예 인간과 동물의 차이를 구별하는데 어려움을 겪게 하였다고 한다. 이런 위계관계에서 주인이나 감독자는 도구적인 노예에 대해 지적인 우위를 갖고 능동적인 주체로서 행동하고 사고할 수 있었다. 이처럼 도구적인 손인 노예와 지적인 "머리와 혀"인 주인 사이의 관계는 공동체로의 조직화나 통치 체계를 구성하는 곳에서는 언제 어디서나 지식-육체노동분업이나 기술적 분업 논리와 관련되고, 산업에서는 공장 및 기업 내적인 분업과 사회적 불평등의 위계 관계를 '자연스러운' 것으로 정당화하는 상식의 논리로 확장 해석될 가능성을 갖는다.

미국에 끌려와 노예로서 도구적 삶을 살아 온 흑인들이 현대 미국 사회의 불평등의 위계에서 차지하는 위치는 "사회적 불평등의 종족화(ethnicisation)"와 인간들 사이의 차이를 인간성과 동물성의 차이와 동일시하는 "인종주의화(racialization)"의 특징을 잘 이해하게 묘사해준다.(발리바르, 414-5) 신기술 도입으로 기술적으로 진부화된 사무 관리직 업무가 주로 여

성들에 의해 수행되어 성별화하거나 3D업종의 노동이 이주노동자들에 의해 수행되도록 숙련노동이 사회적으로 다시 구성되는 경향들은 사회적 불평등이 종족화, 인종화되는 예일 것이다.(모한티, 2005; 해러웨이, 2002; 신병현, 2003) 또한 미국의 대중문화 이미지들에서 잘 드러나듯이, 영어를 잘 말하지 못하거나 더듬거리는 유색인종은 어린아이, 침팬지나 애완동물들과 동일한 계열에 속하는 것으로 상징적으로 이미지화되는 가운데 백인들에 종속적인 관계로 위치 지어진다.(파농, 1998) 이러한 모습은 인종주의가 은폐되거나 상징화되어 일상생활 속에서 대량으로 재현되어 유포되고 있음을 보여주는 것이다.(Haraway, 1992) 인간 종 사이의 경계, 남성과 여성 사이의 경계, 그리고 여성과 유인원 사이의 경계에 주목하는 사회생물학적 연구들의 시선과 사고양식은 끊임없이 초과인간(supra-human), 부족인간(infra human)을 구분하면서 인간을 정의하고 특정한 남성, 여성, 사회적 기능과 자연적 특징들, 개인적 행위들 사이의 관계를 평범과 그 이상 및 이하 여부를 따지는 사고 양식을 창출하고 유지하는 효과를 창출한다. 이러한 사고양식을 구성하는 계보학적 질문들, 생물학과 차별주의에 관한 문제의식들은 인종주의의 본질적인 구성요소다. 이러한 인종주의는 사물에 대한 우리의 재현(representation) 방식까지 포함한다. 여기에는 구체적으로 개인적, 집단적 경험 속에서 사물에 이름붙이기, 이야기나 이미지의 담론적 구성과 개념화 방식, 과학적 지식을 생물학적 차이와 그에 기초한 행동들에 대한 정당화 논리들, 이를 추구하려는 집요한 앎에의 욕망들, 그리고 이에 따른 동일성과 차이의 추구(우리는 누구인가?)도 역시 포함된다.(해러웨이, 1992, 2002; 발리바르, 416)

이렇게 넓은 의미로 인종주의를 이해할 경우, 인종주의가 작용하는 장에는 계급이 처한 상태(따라서 계급적 아비투스)와 더불어 특정한 차이 식별 범주 체계의 유지 활동, 차이를 정당화시켜 주는 과학이나 앎의 추구 활동, 나아가 민족공동체를 허구적으로 구성하여 민족국가의 형성을 실질화하는 민족주의 운동처럼 혈연주의에 기초하면서 가족, 씨족을 넘어 상상적으로 구성되는 공동체들을 건설하기 위해서 공통적인 정서와 자명성들을 확장하고 발명하는 일도 속한다.

그래서 우리는 “인종주의적 사고양식은 그 자신의 공동체인 인종주의적 공동체를 생산하는 하나의 양식(또는 인종, 혈통, 세습적 차이라는 기표에 따라 질서 지워진 공동체적 양식)이며, 동시에 이러한 공동체가 그 속에 위치될 수 있는 사회적 세계에 대한 해석 양식이라고” 생각할 수 있을 것이다.(발리바르, 420) 이것은 사실상 성차별주의 공동체(남자들의 공동체)와 인종주의 공동체가 비슷할 뿐 아니라, 동일한 것일 수 있다는 의미심장한 가설이다.

양자는 독특하게 접합되어 인종주의적 민족주의로 이상화되기도 한다. 그것은 민족국가의 형성의 조건인 민족주의 이데올로기의 핵심 요소이며, 국가장치들 속에서 민족적 연대의 유효성을 보장하는 방향으로 작동한다. 따라서 민족국가 형태 하에서 민족적 연대는 여러 연대들 특히, 계급투쟁 속에서 형성되는 연대에 대해 항상 우위를 점하도록 영속적으로 새롭게 구성하는 방식으로 군대나 학교 등에서 작동하게 된다는 것이다. 결국 인종주의나 성차별주의 이데올로기는 계급적대와 계급투쟁이 분할하고 드러내는 차이와 사회적 불평등을 부정하는 "민족주의의 보충대체(supplement)"인 것이다.(발리바르, 423) 따라서 이러한 인종주의와 성차별주의를 체현하는 가부장적 통치 제도와 일상적 실천들은 계급적대와 계급투쟁을 부정하는 민족적 공동체의 통일을 위한 불가피한 요소들일 수밖에 없는 것이다.

이렇게 볼 때, 운동권 가부장 문화나 노동자 조직에서의 남성 중심 가부장적 관행과 제도를 합리화하는 것은 새로운 인종주의가 표방하는 의사(擬似) 보편성 논리 추구와 태생적으로 닮아있다. 민족주의가 자연과 생물학적 허구에 의존하여 태생적으로 타 민족의 보편성을 배

제하고 자민족의 보편성을 허구적으로 구성하는 효과로서 인종주의적 경향을 드러내듯이, 성차별주의나 가부장적 남성중심의 문화적 동일성 추구 경향은 인종주의에 근본적으로 맹목일 수밖에 없다. 노동자 운동의 새로운 세력들과의 진정한 소통과 연대, 그리고 효과적이고 실질적인 반자본주의 투쟁과 불의에 대한 저항을 위해서는, 기존 가부장 문화와 관련된 인식론적 장애를 극복하여, 기본적으로 성차별주의와 인종주의에 기반하고 있는 가부장제적 통치체제와 직접적으로 대면하는 일이 긴요하며 또한 유용할 것이다.

3. 연대와 공동체 개념

가부장적 통치체제가 성차별주의와 인종주의와 관련될 수 있고, 이것이 노동자 조직의 경우라면 여성이나 비정규직, 이주노동자들과의 소통과 연대를 불가능하게 하는 근본적인 요인일 수도 있음을 살펴보았다. 여기서는 노동자운동 실천에서 핵심적인 용어로 간주되는 연대와 공동체 개념에 대해 검토한다.

생물학적 차이를 공통적 기반으로 하여 차이에 대한 매우 특별한 인식과 편견, 행위로 나타나는 성차별주의와 인종주의는 지식-육체노동의 위계적인 분화와 분리, 그리고 그것의 성별화와 인종화에 역사적으로 관련 있다. 따라서 조직 운영에서 지식-육체노동의 분화와 분리는 성별화에 밀접하게 관련될 수 있다. 이러한 점은 진보진영 조직들에서 활동해온 여성활동가들의 군사주의, 가족주의, 남성중심주의 문화에 대한 체험에 관한 논의에서 잘 드러난다. 나아가 노동자운동의 연대와 조직 논리에서도 노동자들의 임금이나 숙련 위계에 일치하는 위계적이고 물신화된 사고방식과 질서를 발견할 수 있다.(신병현, 2001, 2008) 다시 이러한 시장에서 노동자들의 위계적, 직업적 분할, 곧 신자유주의 유연화와 세계화 시대에 핵심 노동자와 비정규노동자, 이주노동자와 여성노동자 등의 주변 노동자의 분리 경향에 따라 직업과 직종에서 노동력의 성별화와 인종화가 진행되고, 이것이 다시 노동자운동이나 조직에서의 가부장적 문화를 강화하거나 재생산하는 방식으로 작용할 수 있게 된다.

이러한 점을 생각할 때, 우리는 그러한 차이나 차별의 관행에 맹목이거나 아니면 당연시함으로써 향유하는 모습을 보이지는 않았는지 성찰하는 기회를 가져 봄직하다. 물론 노동자운동을 비롯한 진보적 사회운동들 역시 특정 시기 경제적, 기술적 변동의 영향을 받는 대중들의 삶의 방식에 의해 제약된다. 동시에 그러한 대중들의 삶의 방식은 한편으로 노동자 조직들의 운영 원리나 제도로 구현되거나 활동가들의 일상적인 과업수행이나 동료 간 상호작용의 조직방식에 영향을 끼친다. 노동자운동이나 진보운동이 새로이 등장하는 노동자들을 형상화하거나 이들과의 연대나 소통에서 곤란을 겪는 이유는 혹시라도 노동자운동의 문화, 노동자 조직의 운영원리에서의 문제들과 근본적으로 어떤 관계가 있어서 그런 것은 아닌지 의심해 볼 수 있다. 여기서는 노동자 운동의 연대의 논리와 공동체 논리를 평등세상과 해방세상을 위한 평등주의 원리와 민주주의의 원리에 초점을 두고 살펴본다.

1) 연대 개념에 대한 성찰들

진보운동을 비롯한 노동자운동에서 매우 빈번하게 사용되는 연대라는 용어는 그 중요성에 비해 의외로 덜 정련된 개념인 것 같다. 그 연대 개념은 분화된 상이한 활동영역들 간의 유기적, 변증법적 통일을 위한 가치 통합과 결속이라는 의미에서 크게 벗어나 있지 못하고,

대부분의 유기적 조직 관점들은 여기에서 그리 크게 떨어져 있지 않은 것 같다. 이러한 진보운동의 연대 개념은 한편으로 지나치게 추상적으로 것으로 인식되는 경향을 보이거나, 반대로 지나치게 감성적으로 이해하는 경향을 띤다는 점에서 순진하다. 노동자 운동 역시 동일한 방식으로 연대라는 용어를 사용해 왔다고 할 수 있다.

여기서는 연대에 관한 몇 개의 논의들에 비추어 민주노조운동의 연대 개념에 대해 다시 생각해 본다.

첫째로, 프로이트-맑스주의를 사상 이론적 배경으로 하는 정신과 의사이며 알제리 혁명가인 파농(Frantz Fanon)이 말하는 '탈-식민지성'의 맥락에서 우리 사회의 민주노조운동의 연대에 대해 생각해보자. 파농의 사유를 따라가다 보면 진보운동을 비롯한 민주노조운동의 가부장적인 사유방식과 이해관계의 동일성 논리에 의해 제한되는 연대 실천은 인종주의적이고 가부장적인 식민지 지배 형식과 통치과정의 폭력성을 무의식적으로 모방하는 식민지성 극복 단계와 매우 흡사한 논리적 체계를 갖고 있다고 생각하게 된다.

파농은 그의 [검은 피부, 하얀가면]에서 식민지에 이주한 백인이 가한 폭력을 신체에 각인한 채 프랑스 제국에서의 교육 경험이나 프랑스어 능력 등 몇몇 차이에 대해 특별한 인식에 기초하여, 흑인 원주민들이 동족에게 무자비한 폭력을 행사할 수 있는 식민지 종속 민중의 일상을 세세하게 묘사한다. 이 묘사에서처럼, 자본의 비인간적인 폭력에 종속된 가운데 그것을 여성, 이주노동자 등 비정규직 노동자들에 대한 차별과 멸시로 전위시켜 표출시키는 대중문화를 추수하는 것은 몰성적이며, 인종차별적이고, 불평등주의적이다. 이런 점에서 우리는 여성이나 비정규직에 대한 차별은 동족에게 전위된 폭력을 거침없이 행사하는 인종주의자가 드러내는 인간소외와 동일한 사회심리 메커니즘으로 설명되는 부분이 있다는 점에 주목한다.

이러한 모습은 감독직 또는 사무직 노동자들이 낮은 지위의 노동자들에게 자부심을 갖고 자본의 대리인으로 행동하는 데서 볼 수 있고, 쌍용자동차의 '산 자'들의 행동과 사고에서 드러나는 공포와 폭력성에서도 볼 수 있다. 그리고 정규직 노동자들이 동일한 노동과정 속에서 조차 비정규직 노동자들과 차이를 두려하며 인격적 모멸과 멸시를 가하는 가해자로 거침없이 행동할 수 있는 데서도 드러난다. 나아가 노동자 민중이 이주노동자들이나 저개발 외국인들에 대해 인종차별적인 태도를 갖는 것에서 생각할 수 있듯이, 노동자들 사이에서 이루어지는 폭력은 그 이면에 자본의 폭력성에 대한 공포를 은폐하고 있다.

또한 [대지의 저주받은 사람들]에서 파농은 식민성을 극복하기 위한 관건은 전체 사회구조가 아래로부터 변하는 것이고, 이 변화는 식민화된 사람들에 의해 의지로서 욕구되어야 함을 강조한다. 이 과정은 역사적이고 집단적인 과정으로서 자아와 공동체, 정치구조에서의 심대한 변화를 가져오는 것이어서, 결국 탈식민화의 목표는 새로운 통치구조뿐 아니라 새로운 인간(남성과 여성)의 창조라는 것이다. 결국 모든 수준에서 탈식민화의 변혁 필요성이 제기된다는 것이다. 이러한 성찰은 탈식민지 투쟁, 그리고 산업화와 더불어 민주화와 반자본주의 투쟁을 빠르게 거쳐 온 우리 사회의 민주노조운동에서 연대에 대한 성찰과 새로운 개념화의 필요성을 제기한다.

둘째로, 제3세계 여성주의자인 모한티는 상호성, 신뢰성, 공통성의 측면에서 연대를 정의한다. 이것들이 다양한 공동체 사이의 관계를 위한 기반이라는 것이다. 연대는 억압의 상황에 함께하는 것이라기보다, 함께 일하고 함께 투쟁하기를 선택한 사람들이 관계에 근거해 그들의 '공동체'를 전면에 내세우는 것이다. 거기서 다양성과 차이가 핵심적인 가치가 되며, 동맹 속에서 그러한 차이가 인정받고 존경받는 것이 포함된다.(모한티, 2005) 이 연대 개념은

“전통 가치가 편협하고 배타적인 것이 되어버린 다원적이고 다문화적인 사회에서 어떻게 아직도 연대가 의미 있는 방식으로 호소될 수 있는지”에 관한 문제의식에서 볼 수 있듯이(이현재, 2005, 재인용), 정서적이고 관습적인 제한적 연대(limited solidarity)를 넘어서는 의사소통의 공동체적 인정을 전제한다. 정서적 연대는 구체적인 개인들 간의 친밀감에 기반하며, 관습적 연대는 이익이나 가치규범을 공유하는 공동체 관계, 즉, 전통이나 가치들을 토대로 통합되는 공동체 내에서 이루어지는 연대이다.(이현재, 2005) 이 정서적 연대나 관습적 연대는 해당 집단 성원들이 집단 외부의 사람들을 ‘그들’로 배제함으로써 ‘우리’로 연대하기 때문에 제한적인 연대이다. 또한 백인 여성주의자들의 ‘자매애’ 개념이 규범이나 현실에서 유색인 여성들과의 실질적인 차이를 배제하듯이, 제한적 연대 개념은 집단 내부적인 차이들도 상황에 따라 억압할 가능성을 품고 있는 것이다.

이 ‘성찰적 연대’(reflexive solidarity)는 3명이 개입된 상호작용에서 형성된다. 성찰적 연대의 생각 즉, “나는 당신이 제3자 말고 내편이 되기를, 특히 제3자에 반대해서 내 편이 되길 바란다”는 생각에는 “우리 대 당신들”이라는 개념 대신에 ‘제3의 목소리’를 연대를 재구성하기 위한 이상으로 삼는 것이 포함된다.(모한티, 2005) 여기서 연대는 언제나 특수성/차이에 기반을 두고 성찰적인 소통과 상호 이해를 성찰적으로 소통함으로써 구성해가는 보편성을 위한 구체적이고 적극적인 정치투쟁이 체화된 연대 개념이다. 그러한 보편성의 구성에서 탈식민화를 위한 투쟁의 민주주의 실천이 핵심이며, 그 민주주의 실천은 국가나 경제 외부에서의 민주주의이다. 이 과정에서 이루어지는 자아의 변혁, 정체성의 재개념화, 자기 반성적인 집단적 실천과 정치적 동원은 탈식민화와 해방의 조건이 된다.(24)

곧 제3세계 여성주의의 해방을 위한 집단적 실천과 결합된 탈식민주의 기획은 기존 운동의 잘못된 유산을 반성하는 것과 더불어 민주주의와 일상에서의 자율성과 자기결정권의 민주적 실천을 통해서만 성취할 수 있다는 것이다.

그리고 강수돌과 홀거 하이데는 노동자운동의 위기와 취약하고 제한적인 연대 개념의 심층적인 근원이 자본주의 발전의 역사 사회적 배경에 있다고 본다.(강수돌·하이데, 2009) 자본주의적 축적 과정에서 이루어지는 폭력의 집단적이고 세대적인 전승과 재생산이 노동중독에 빠지는 노동자들과 연대하지 못하고 통치 권력으로 변해가는 노동조합운동에서 자본을 무의식적으로 욕망하게 하는 병리적 현상의 근원이라는 것이다.

이들은 연대란 “같은 이해관계를 가진 사람들끼리의 연합을 넘어서는 것”이며, “비록 나의 문제가 아니더라도 그들의 고통에 대한 공동의 책임”을 지는 것이고 “그 책임에 대한 공동의 행동”이라고 생각한다.(65) 다시 말하자면 건강한 소비, 아동노동이나 기업감시, 환경파괴나 농촌 문제의식 공유, 활기찬 여론형성, 여러 나라들의 노동시민단체들 사이의 소통과 협력형성, 직접행동, 대안 실험 등 아래로부터의 대안 세계화 창출을 위해 학력, 출신, 지역, 인종, 성, 종족, 계층 등 다양한 차원을 아우르며, 억압 없고 자율적인 생동감이 발현되는 자기조직화와 대안형성, 실험과 창조, 저항을 통한 형성의 변증법이 작동하는 것이 생동하는 연대, 풀뿌리 연대라는 것이다.

하이데는 현대의 연대 개념은 초기와 달리 의미가 크게 변하고 있음을 지적한다. 그는 연대 개념이 “예전의 조합주의적 관계 속에서 도출된 것”이며, 그 개념은 단지 “내적 통일을 통한 강력함(단단한, 강력한) 정도로” 통하는 개념이기 때문에, “내부구성원 상호 간의 단단한 결합”을 뜻하는 것이어서 외부에 대해서는 배타적이기 쉬웠다는 것이다. 그러나 근대적인 연대 개념은 더 확장되어 기독교적이고 박애주의적인 의미에서 “이타주의나 자비심”과 동의어로 쓰이게 되었다고 본다. 노동운동에서는 자본주의 사회를 초월하고자 하는 의식의

성숙과 더불어 더욱 확장되어 “모든 절망한 사람들을 아우르는 공통의 소속감”이며, “외부”는 단지 억압자 세력만을 뜻하는 것으로 변했고, 때로는 보수적 성향을 가진 것으로 판단되는 모든 이들을 포괄하기도 했다는 것이다. 이러한 연대개념은 현실 사회주의나 포드주의 체제의 사회운동에서 지배적이었던 이상화되고 추상적인 적대적 이해관계로의 동일화에 기초하는 외재적인 연대 개념이었다.(65-67, 126-7)

이에 비해 최근의 연대 개념은 이해관계에서 출발하는 것이 아니라, 내적 욕구에서 출발하는 것으로 변화하고 있다는 것이다. 그것은 이해관계의 충족만으로는 느낄 수 없는 진정한 내적 느낌과의 접촉이나 참된 내적 욕구와의 접촉은 두려움과 정면으로 맞서게 하는 개방적인 태도와 관계(개방적이고 혁신적인 조직과 구체적인 프로그램) 속에서 형성되고 학습될 수 있는, 인간다운 삶에서의 일상적인 상호작용이라는 것이다.(133-4) 이러한 연대와 공동체적인 조직의 개념화는 참된 생명성의 자연스러운 인간의 형상과 그 폭력에 의해 파괴되고 뒤틀린 소외된 주체성을 대립시킨다는 특징을 갖고 있다. 여기서는 ‘가짜 정체성들’(민족주의, 인종주의, 종교적 근본주의)과는 달리, 개인들의 고유한 자율적 정체성이 진정한 연대의 기초가 된다.

결국, 편협한 이해관계에 기초하여 가부장적 문화로 합리화되는 동일성을 추구하는 제한적이고 배제적 연대 개념을 넘어서, 끊임없는 자기성찰 과정과 더 많은 열린 민주주의가 연대 형성의 근저에 언제나 있어야 한다는 것이다.

어떤 공동체의 초월적인 동일성에 개인들의 주체성을 종속시키는 것이 아니라 수많은 개인들 및 주체성들의 상호 확장적 생산을 위한 관계적 연대의 유형들과 구조들을 새롭게 발명해야 할 것이다.(발리바르, 2007) 사실 계급적 통일이나 연대는 변화하는 경제, 기술, 사회적 조건들 하에서 다양한 차이들을 분명하게 인식하고 그것을 가로지르면서 함께할 필요성을 체계화 하는 개방적이고 끊임없는 논리의 체계화와 실천의 모색들에 기반함으로써 가능할 것이다. 하지만 정보기술의 대중화와 신자유주의적 통치의 공고화, 국제적 상호의존성의 심화 등 기술적, 경제적, 정치적 조건은 매우 빠르게 변화하고 있다. 하지만 노동자 조직들과 노동조합 운동은 이러한 변화에 대한 능동적이고 개방적인 대응으로 나서지 못하고 있다. 그보다는 오히려 자본이 주도하는 다양한 형태의 계급투쟁들에 의해 창출되는 곤란들에 직면해서 제한된 이익을 수세적으로 방어해야 하는 안타까운 모습을 보이고 있다.

2) 공동체로서 조직과 민주주의

조직의 성원들이 여성이든 남성이든 간에 민주노조 활동가들의 활동의 논리는 평등주의와 공동체적 연대의 정신, 보편적 인간해방 등의 사상과 깊은 관련이 있음을 부정하기 어려울 것이다. 또한 역사적 노동자운동이 배타적인 노동자주의에 머물지 않고, 그 대의를 평등주의와 보편주의에 둬야한다고 할 때, 현 시기 노동자운동이 처한 위기를 넘어서기 위해서는 우선적으로 그 민주주의, 평등주의, 보편주의 등의 논리를 운동 내적 관점에서 검토하는 일이 필요한 것 같다.

(1) 가부장적 공동체 문화

한국의 민주노조운동을 비롯한 진보운동의 문화, 대표적으로 노동자문화는 전통적인 농촌공동체를 모델로 하고, 진보적 식자층들의 엘리트적 권위주의와 민족주의적 가치 지향성에

의해 수정되고 산업화된 도시 공간에 적응된 독특한 공동체주의적인 문화를 발전시켜왔다. (김원 외, 2008; 신병현, 2008a) 그 문화는 지체된 잔여문화로서의 특수성을 갖고 있는데, 협동과 연대를 중시하면서도 때로는 폭발적인 봉기로 분출되는 고유한 농촌공동체적 감성을 포함하면서도, 산업화 과정에서 민족주의, 근대화론자 등의 엘리트들과의 교류를 통해 독특한 엘리트주의적 성향을 담게 되었다. 이러한 엘리트와 대중과의 관계는 그 사상 이론적 내용이 무엇이든 동일한 형태로 민주노조운동을 비롯한 진보진영의 헤게모니적 문화로 재생산되고, 불평등한 사회 제도적 관계로 자연스럽게 동화하는 데 기여하였다. 노동자 조직의 가부장적 문화는 지체된 잔여문화의 성격을 띠면서도 순기능을 해온 점이 많지만, 한국 및 제3세계 자본주의 경제의 통치체제로 기능하는 특징을 공유한다. 그러나 기술 및 문화적 여건들의 빠른 변화 속에서 이러한 지체성은 진보운동의 대의를 더욱 손상시키는 방향으로 작용할 수 있다.

민주노조운동의 제 조직들이 그 원리와 운영에서 가부장적이라고 할 때, 그것은 가부장제적 이데올로기로서 제도적, 상징적 차원에서 일상적으로 실현된다는 점을 자본주의적 조직들과 공유하고 있다는 것을 의미한다. 하지만, 다른 유형의 조직이 아닌 자본주의에 반대하며 인간해방과 노동해방, 평등한 세상을 만들기 위해 투쟁하는 민주노조운동이나 기타 노동자 조직들에서 가부장제 이데올로기가 경험적으로 일반화 가능한 헤게모니적 문화 형식들에 구현되거나 활동가들의 관행화된 행위 속에서 일상적으로 실행된다는 점에서 차이점을 갖는다. 그동안 덜 주목해왔지만, 노동자 조직의 가부장적 문화는 실로 여러 가지 논리적, 실천적 쟁점들에 관련된다. 여기서는 평등주의, 민주주의의 관점에서 가부장적 문화의 공동체 개념을 검토한다.

(2) 노동자 조직은 어떤 공동체인가?

산업화 과정에서 여성은 공적인 영역에서 배제되거나 분리된 영역으로 제한되었다. 여성은 공동체 내에 포함되긴 하지만, 그 경계 근처에 위치 지워져 왔다. 이러한 내포적 분리는 노동조직에서 위계적으로 차별화된 노동과 수평적으로 제한되고 분리된 노동을 수행하게 하는 노동의 '기술적 분업' 논리와 공명한다. 이런 유사과학적 분업 논리는 앞서 보았듯이, 노동의 성별화와 인종화로 물질화되어 실현된다. 노동의 성별, 인종적 위계화와 분리는 또한 사회적 성차별화와 인종주의의 문화를 활용하는 자본의 이윤 추구를 위한 관리, 관행에 의해 강화되고 재생산된다. 그러한 분리와 위계화는 광범한 대중성을 추구하는 노동자 조직들에도 반영될 수밖에 없다. 하지만 그렇다고 해서 노동자 조직에서도 여성이 위계적으로 차별화되고 분리된 노동을 수행하는 현실은 노동자 조직의 대의를 손상하는 중대한 문제다.

노동자 조직이 남성 중심적인 가부장적 문화를 활용하여 공동체성을 구성하는 것이 일반화된 관행이었고, 그 속에서 여성 활동가의 존재는 철저하게 비가시화 되거나 지시와 명령의 전달벨트 상에서 손과 발 또는 도구적인 존재로 되어왔다면(전희경, 2008), 과연 그 공동체는 평등과 민주주의 등 진보운동의 핵심적인 대의를 따르는 공동체인가라고 질문해 볼 수 있을 것이다.

노동자 운동이 평등주의와 민주주의, 그리고 인간주의를 대의로서 추구한다는 진술에 반대하는 이는 거의 없을 것이다. 민주노조운동의 조직들이 진정으로 평등을 추구하는 조직이라면 불평등한 일상 문화와 제도적 현실을 어떻게 이해해야 하는가? 만일 민주노조운동의 일천함으로 인해 조직 전반적으로 운영에서의 제도화가 부족한 실정 때문에 문제들이 자주 발

생하고 그에 대한 대처 방식에서 곤란을 겪는 것이라고 말한다면 조직을 평등하고 민주적 원리에 따라 운영하고 제도를 마련하는 것은 아주 먼 미래의 일이어야 하는가? 사실 공동체 운동은 역사적 운동으로서 고유한 모순을 갖고 있으며, 매우 다양한 유형과 형태를 발전시켜왔다. 민족공동체, 종교적인 농촌공동체에서부터 엘리트 소규모 공동체, 이기적인 지역공동체, 사랑하는 남녀 간의 연인공동체나 문학공동체나 가상공간에서의 토론 공동체에 이르기까지 다종다양한 공동체들이 존재할 수 있다. 심지어는 협동조합이나 자본에 의해 주도되는 산업공동체 운동도 있다. 그렇다면 노동자 조직은 어떤 공동체 운동에 속하는가? 그 조직의 공동체성을 규정하는 속성들은 어떤 것들이 있는가? 혹시 전통적인 문화적 잔재나 지체된 농촌공동체의 특성들에 관련된 것은 아닌가? 만약 아니라면 어떤 대의와 속성으로 그 공동체성을 특징지을 수 있는가? 자본과 권력에 저항하는 공통적인 속성에 주목한다면 아주 다양한 조직적 흐름들이 여기에 포함될 것이다.

따라서 우리는 민주노조운동을 비롯한 진보운동에서 진정한 의미의 평등주의적이고 민주주의적인 공동체란 가능한가라는 문제를 그것의 가능성과 불가능성의 측면에서 생각해 볼 필요가 있다.

다양한 공동체가 있을 수 있지만, 활동가들의 공동체는 혈연, 인종, 땅에 의해 주어진 '전통적인 공동체'와는 달리, 성원들의 결정과 선택에 의해 하나로 모여야만 구성되는 성격을 띠는 '선택적 공동체'일 것이다.(블랑쇼·낭시, 2005) 공동체에 관한 철학적 사유들은 자기동일화의 논리에 근거한 전체주의적 공동체를 넘어서서 존재할 수 있는 공동체, 따라서 전체라는 고정된 계획을 갖고 있지 않는 공동체의 가능성을 찾는다.

프랑스 철학자 모리스 블랑쇼는 모든 문화가 설득력을 상실하는 한계상황 가운데서 나의 동일성이 의문시 되는 지점, 그는 모든 문화의 바깥이며, 모든 가치체계, 문화적, 사회적 의미들, 인간의 모든 의식적 가치부여가 무효가 되고 인간의 유한성이 극적으로 드러나는 불가능성의 장소, 죽음의 비극적 장소들에 대해 성찰한다. 그러한 성찰로부터, 즉 나 또는 자기 긍정의 궁극적인 불가능성으로부터 성찰되는 '우리'라는 어떤 긍정적인 가능성, 모든 문화, 정치, 철학, 경제, 이념 등의 지평의 바깥에서 그는 타자와의 소통 가능성, 타자와의 나눔의 가능성을 지닌 공동체의 상을 보여준다. 그것은 개체로서의 어떤 고정된 공동의 속성에 의해 성립되지 않는 것으로서, 나와 타인의 관계 그 자체에 의해서 발생하는 것이며 개체로 환원될 수 없는, 관계 그 자체로서 우리의 존재를 드러내어 주는 공동-내의 존재로서 공동체의 이루어지기 힘든 '밝힐 수 없는' 공동체이다. 그것은 공유한 가운데 존재하는 것, 즉, 나의 존재 전체가 내 자신의 결정에 의존할 수 없는 타자와의 소통, 지향을 갖는 관계 내의 존재, 나에게로도 타자에게로도 환원될 수 없는 공동체이다. 그가 그려내는 공동체는 문학공동체처럼 내가 지배하거나 사물화 된 모든 기구나 계획, 목적 등을 넘어서면서 공동으로 존재할 가능성을 갖는 '우리'에 대한 긍정의 성찰이다.

이와 같은 성찰이 보여주는 것은 동일성에 근거를 두지 않고 동일자로의 동일화를 강제하지도 않고, 동일자의 억압을 거부하는 공동체가 가능하지, 가능하다면 그것은 어떤 공동체인지에 대한 사유의 한 예일 것이다.(강수돌·하이데, 2009) 우리와 자아의 존재가 타자의 존재에 의존할 수밖에 없는 존재라는 점, 타자는 곧 우리의 존재의 기반인 동시에 먹거리로서 향유되는 존재라는 임마누엘 레비나스의 타자성에 대한 성찰과도 공명한다.(레비나스, 2000) 또 그러한 성찰은 낭시의 '마주한 공동체'에 대한 성찰과 대화한다. 낭시는 공동체는 단일화 된 어떤 하나의 본질을 가진 것과의 동일화라기보다는 그 공동체 안에 어떤 벌어진 틈을 갖고 있고 자신의 균열과 마주하고 있는 분열된 공동체, 자신과 '마주한 공동체'에 대

한 사유를 전개한다.(블랑쇼·낭시, 2005)

어떤 공동체가 자신의 균열된 그 틈을 정면으로 마주할 수 있는 역량을 가질 때, 그 공동체는 공동으로 함께 하는 단일성의 본질적인 존재를 넘어서서, 자신의 파괴의 가능성까지도 고려하면서 다른 것으로 변화해 갈 수 있다는 점을 생각하게 된다. 이는 곧 공동체는 일자로 환원될 수 없고, 증식하거나 변화해가거나 원래의 모습과는 다른 면들을 드러내기도 하는 다양체(multiplicities)라는 사유들과 연결된다.(블랑쇼·낭시, 113-115; 랑시에르, 2008)

우리가 어떤 공동체를 안정적인 질서가 유지되는 시·공간으로 생각할 때, 그 안정성에 균열을 내는 셈해지지 않은 공백이나 이의 제기를 하는 불일치의 의미와 목소리와 소란들, 주장들, 제시들이 있을 수 있다. 공동체의 통치나 치안은 그러한 불일치를 그 공백이나 잉여를 안정되고 질서 잡힌 공간으로 감각적인 것을 분할하고 배타적으로 배분하는 것이며, 기존의 질서 잡힌 공간의 관계로만 환원하는 것이다.(랑시에르, 247-8) 이러한 통치와 관리의 시도는 지배적인 권력관계를 유지하려는 것이며, 기존의 단일한 동일성의 논리에 의해 그 목소리나 이견들을 배제하는 조치일 것이다. 그 모습은 그 공동체가 자신의 균열된 틈이나 와해들과 진정으로 대면하지 못한 모습이다. 여성들이 실질적인 의사결정에서 배제되거나 여성들의 이질적인 목소리가 내적으로 제한되는 문화를 갖고 있는 노동자 조직은 어떤 공동체인가?

(3) 평등을 전제하는 민주주의인가?

공동체가 자신의 균열된 틈과 대면할 수 있게 할 그 역량은 과연 무엇인가? 사실 이 질문에 대한 답은 누구나 다 알고 있다. 그것은 민주주의이다.

여기서 더 논의를 진행하기 전에 우리는 민주노조운동의 공동체적 조직 원리가 다음의 질문들에 비추어 여전히 타당한지 확인해야 한다. 그것은 민주노조운동을 비롯한 진보운동은 그 운동이 공동체적 성격의 운동임을 표방할 경우 과연 조직구성원들 사이의 평등을 전제하는 열린 민주주의를 추구하는지 여부이다. 즉, 평등주의를 전제한 민주주의인가 아니면 실질적 민주주의를 추상적으로만 주장하면서 실제로는 단순한 형식적 민주주의를 추종하는가? 민주노조운동이 단순한 형식적 민주주의를 추구한다는 것은 신념과 소속 정파에서 차이가 나는 경우 형식적인 평등 논리 아니면 기정사실화된 차이에 기반한 기하학적 평등의 논리에 따라 정치기술의 대상으로서 군중(혹은 대중)과 대면하는 통치체제로 기능하는 것이다.

이 질문과 관련해서 우선 여기서 강조하고 있는 민주주의는 단순히 하나의 정치체제로서의 민주주의를 말하는 것은 아니다. 여기서의 민주주의는 자신에게 거리를 둘 수 있는 감성을 공유한 이들이 구성하고 변형시켜가는 열린 평등주의적 관계의 체계로서 민주주의이다. 혹시 민주주의를 생각하면서 무지하고 증오로 대변되는 소란스러우며, 욕망과 분열된 정념 속에서 살아가는 대중과 정치 기술만을 떠올려서는 안 된다. 그 전체에 단순하게 환원되어 셈해짐으로써 합체되지 않는 즉, 추상적인 단순화, 동일화 과정에 따라 전체로 합체될 수 없는 부분과 몫과 의견이 언제나 드러날 수 있다. 단순한 대중이나 군중으로부터 그러한 분리의 운동이 바로 민주주의인 것이다. 이 스스로를 분할하는 힘을 지닌 사회나 공동체에 바로 민주주의가 존재한다는 것이다.(랑시에르, 2008) 따라서 민주적 공동체의 역량은 사회적 부분들의 합이 아닌, 그것을 해체할 수 있는 힘이다. 익명적인 다수의 이 힘은 모든 서열, 모든 기하학적 평등에 맞서고 동물적인 정치적 지배에서 자신을 분리해낼 수 있는 힘이다. 그것은 자연스럽다고 가정된 질서들에 준거하기보다는 그것을 흐트러트리고 해체하여 결국 그

것을 분할하는 논쟁적 형상으로 대체하는 데 그 고유성을 갖는다. 사실 이것의 특권적 형태가 계급투쟁인 것이다. 여성, 비정규직, 이주노동자들은 기존 노동자 계급을 셈하는 데서 배제되어온 새로운 범주의 노동자들이다. 이들의 존재는 우연한 사건으로 가시화되어 기존 가부장적인 공동체적 질서에 균열된 틈을 만들어 낸다. 자기 동일화 논리로 단순화하고 환원하는 공동체의 닫힌 논리는 민주노조운동이 스스로와 새로이 전개되고 있는 계급투쟁의 양상에 직접 대면하지 못하면서 드러나는 증상일 수 있다.

비록 공동체를 분할하는 평등주의의 생동하는 흐름들과 대면하는 실천이 고통스럽고 지난한 과정일지라도, 자신에게 거리를 둘 수 있는 감성을 공유한 이들의 집합적 실천으로서 공동체를 지속적으로 재구성하고 변형시켜가는 열린 평등주의적 관계 체계로서 민주주의의 역동성에 대한 명확한 인식이 요구된다.

(4) 보편화의 논리

또한 그러한 평등주의적 민주주의가 보편주의에 기초하거나 그것을 대의로서 추구하고 있는지 여부이다. 혹시라도 일부 집단에서의 평등 민주주의가 추구된다 하더라도 그것이 유사한 성원을 가진 공동체 내적인 연대와 제한적이고 배타적인 평등이 추구되는 유사-가족주의에 머물지 않는가의 여부이다. 이러한 제한성으로 인해 자칫 이기적이고 배타적인 정체성의 (공동체) 정치나 조직 보존 논리에 다시 매몰될 가능성을 갖기 때문이다.

문화적 차이를 넘어선 투쟁의 공통성을 강조하는 페미니스트 레이곤은 동맹, 차이, 투쟁에 대해 “가로막힌 방”이라는 표현을 사용한다. 이 은유는 민주노조운동의 연대에 대한 반성에도 적잖이 도움이 될 것 같다. 그녀가 보기에 페미니즘, 시민운동, 그리고 레즈비언과 게이 등 문화적 소수자 운동들의 관계는 “가로막힌 방”과 같다는 것이다. 이 방은 잠깐 동안은 영양분을 공급받을 여지를 제공하지만 궁극적으로 고립되고 말며, 굳어진 차이에 대한 인식과 실천들로 인한 공동체의 환상을 제공할 뿐이라는 것이다.(모한티 재인용, 181) 처음에는 경험, 억압, 문화 등에서의 동일성이 이 공간을 구성하게 했을 지라도 “집안을 청소해야 하는” 순간이 오면, 공동체 내의 이런 동일성은 매우 취약하고 경직된 특성에 기초한 차이임이 드러난다는 것이다.(180-181)

따라서 그곳은 더 이상 고향이 될 수 없다. 오직 더 넓은 보편화하는 새로운 문제인식하에 협소한 정체성 정치의 한계를 넘어서 새로운 공동체를 구성해가는 실천적 모색이 필요할 것이다. 평등주의적인 민주주의를 실천한다고 할 때, 우리는 제한적인 배타적 공동체와 연대의 논리로부터 거리를 두고 차이에 근거하되 그것을 넘어 보편주의적인 지향을 갖고 타자와의 소통과 연대의 가능성을 열어가야 하는 어려운 과제에 거듭 마주칠 수밖에 없을 것이다.

제한적인 공동체에서의 연대를 강조하는 정체성의 정치는 근원적으로 소수 엘리트들의 배타적인 문화적 특수주의에 머물 위험성을 갖고 있다. 다문화 사회에서 우리는 다양한 문화적 공동체주의가 상대주의나 거짓된 보편주의에 머물면서, 다문화적 소비시장, 다문화적 생산조직으로 위치 지어질 수밖에 없는 것처럼, 자본의 유동화와 이에 따른 인구의 유동화를 기반으로 한 자본주의적 화폐 경제에 결국 종속되는 현실을 보게 된다.(신병현, “다문화주의와 새로운 자본주의”) 따라서 우리는 단순한 다문화주의나 정체성의 정치, 그리고 연대의 공동체를 강조하기보다는, 이를 넘어서는 보편주의적 정치를 생각해 볼 필요가 있다.

프랑스 철학자 알랭 바디우(A.Badiou)는 기독교 사도담론 분석에 기초하여 정체성의 정치를 넘어선 보편주의 정치를 강조한다. 바울이 발명한 기독교 사도담론은 당대 기독교 형성

에 관련될 수 있는 헤게모니적인 두 문화라 할 수 있는 유대의 민족문화와 그리스 문화를 대립시키고 그 대당을 극복하는 모습을 보여 줌으로써 다양한 공동체(민족, 도시, 제국, 지역, 사회계급 등)가 독점하고 있던 진리를 분리시키고 보편주의를 실천하는 활동가 주체의 활동을 새롭게 사고할 수 있게 하였다는 것이다.(바디우, 2008)

바울은 유대민족의 율법 공동체 담론(신의 선택, 예언적 표징, 의례주의)에 맞서면서 유력한 대안이었던 총체성 담론(우주와 물리적 세계에 대한 지혜의 담론, 그리스 철학, 이성의 총체성 담론)도 역시 넘어선 보편적 담론으로서 사도담론을 창조하였다는 것이다. 즉, 그는 부활의 사건에 충실하게 근거하여 '우리 모두의' 부활을 예단하는 사도라는 주체성에 관한 담론을 발명함으로써 보편종교로서 기독교를 창조할 수 있었다는 것이다. 유대 담론은 초월적인 예외의 담론이다. 이 초월적 총체성은 예외와 기적을 자연적 총체성의 결여로서 전제할 수 있게 한다. 따라서 그리스 철학의 자연과 우주에 대한 총체적 지식 담론(즉, 과학담론)과 서로 보완한다. 사도 담론은 율법의 공동체 담론과 지식담론(과학 담론)을 넘어선 새로운 보편적 주체성의 정치 담론인 것이다. 바디우는 믿음(확신하고 선언하는 주체의 개념)과 사랑(확신을 투쟁적으로 말 건네는 순간의 주체 개념)과 소망(확실성, 완성을 가정하는 위치로 이동하는 주체의 개념)을 통해 주체화의 진리공정을 개념화한다. 여기서 진리의 주체는 국가나 특정한 의견에 거리를 두는 이탈(단절)을 전제하는 진지한 집중을 요하는 과정이다.(바디우, 2008)

보편주의 실천의 주체화 방식은 기존 특정 집단의 문화 및 공동체 논리와 단절하고 그것을 넘어서서 보편적 개별성으로서 사건에 주목하고, 그 개별성을 보편화를 위한 긴 도정의 이정표로서 확인하거나 선언하고, 그 선언이 진리로서 작동하도록 지속적으로 재맥락화 하여 전유하는 것이다.

이 주체화 과정을 민주노조운동 속의 성폭력 사건에 비추어 유비적으로 생각해 볼 수 있을 것이다. 그 주체성은 이미 도처에서 드러났듯이 조직보호라는 율법의 논리에 갇힌 시효소멸된 민주노조운동의 조직 활동가 형상도 아닐 것이며, 게토화 되는 여성주의자의 형상에 근거한 주체성도 아닐 것이다. 아마도 그것은 그러한 공동체주의를 넘어서는 새로운 노동자 형상에 기초하는 보편주의적 말 걸기의 형태로 나아가는 가운데, 주체들의 활동의 장을 개방시키고 확대시켜 가는 활동일 수 있을 것이다. 보편성을 추구하는 정치적 주체의 입장은 사람들 사이의 의견과 차이들이 존재에도 불구하고 그 차이들을 횡단할 수 있음을 전제한 과정이다.

과거 민주노조운동은 민족주의적 전통과 엘리트 문화, 남성적 군사주의나 가부장적 권위주의 등에 기초하였음에도 불구하고 그 차이들을 횡단하고 초월했던 민주노조운동의 보편적 전투주의 형태를 투쟁의 전통으로 이뤄냈다. 그러나 이것이 다시 전투적 특수주의로 퇴행하지 않게 하기 위해서는 차이들에 대한 무관심한 거리두기의 가운데, 새로운 평등주의 담론 속에서 그 차이들을 활성화시키고 위치지어서, 결국에는 보편적 평등주의 규범이 그것들을 관통하도록 차이들을 공유하고 횡단하는 과정이 필요하다.

피해자중심주의 담론도 그동안 여성주의적 실천에서 중요한 기능을 수행했지만 그 특수주의적 제한성으로 인하여 보편주의적 말 걸기에 장애를 야기한다고 볼 수 있다. 피해자 중심주의는 성폭력에 대한 대응이 단지 여성주의자들의 장소로만 위축되는 '자멸적 실천'으로 귀결될 위험의 가능성을 갖고 있는 용어 사용법은 아닐까? 즉, 보편주의적 말 걸기가 강조되는 현금의 맥락에서 볼 때, 자칫 상대주의나 정체성의 정치로 축소될 위험은 없을까? 사회적 통념에 따른 처방을 확장하면서도 피해자 중심을 넘어서는 새로운 담론 형성 전략은

불가능할까? 마치, 기독교가 세계 종교로 발전하는 데 기여한 바울이 유대담론(율법)도 아니고 그리스 담론(총체성의 지식담론인 이론)도 아닌 보편성의 기독교 담론, 즉 아들의 보편성과 부활의 희망을 말 건네는 사도담론을 발명한 것처럼 말이다. 새로운 제도화는 새로운 담론의 창출과 더불어서만 가능하다. 기존 제도의 변형이나 수정, 파괴는 새로운 담론과 행위 주체의 투쟁 없이는 곤란하기 때문이다.

결국 필요한 것은 계속해서 확장되는 것으로서, 보편화하는 새로운 문제인식 하에서, 즉 공통문화의 지속적인 확장을 전제하는 가운데 협소한 정체성 정치의 한계를 넘어서 새로운 공동체를 구성해가는 실천적 모색일 것이다.(Eagleton, 2000)

4. 새로운 감성의 분할과 배치: 노동자 문화정치

민주노조운동의 노동자 문화가 전통적인 가부장적 문화의 잔재에 크게 의존해 왔고, 여전히 그러한 지체성을 드러내고 있음에 비추어서 우리는 노동자운동의 연대와 공동체 개념을 평등주의와 민주주의의 전제하에서 비판적으로 검토하였다. 이러한 성찰들과 새로운 문제설정을 위한 노력들이 실천적인 변화를 추동할 수 있는 보다 구체적인 논의로 진전되어야 함은 물론이다. 여기서 중요한 것은 이런 성찰과 노력들이 기존의 노동자문화와 제도들을 일거에 부정하는 극단적인 논리나 실천이 아니라는 점이다. 그것은 조직의 기존 제도와 관행들에 대한 반성에 기초하여, 새로운 맥락과 문제설정 하에서 그 핵심 요소들인 노동자 지성들을 새로이 배치 또는 재맥락화 하기 위한 기반을 다지는 논의일 것이다.

이렇게 볼 때, 우리는 일종의 평행론을 생각하고 있는 것이다. 우리가 살펴본 연대와 공동체 개념을 보면, 한 결 같이 기존 공동체의 공백으로 제시되고 사건화 되어 공동체에 균열과 빈틈을 산출하는 새로운 노동자들의 존재와 관련된 새로운 개념화의 시도들이었다. 이런 개념들은 새로운 노동자들을 단순히 기존 개념도식 속에 환원시켜 배치하는 통치 지향적 접근이 갖는 한계들에 초점을 두고 그를 넘어서는 정치로서 평등과 해방을 추구하는 민주주의의 정치를 사유하기 위한 개념들이다. 그러나 이러한 정치는 기존 제도와 관행을 대체할 수는 없는 것으로서, 기존 공동체의 불화(disagreement)에 대한 평등주의적 문제제기로서 공동체를 나누는 분할 또는 나눔의 민주주의이다. 따라서 우리는 평등한 조직은 오직 우연한 사건이나 제시나 만남들이 이루어질 때, 이러한 분할의 운동을 통해서만 그 모습을 간헐적으로 드러낼 수 있다는 것이다. 따라서 우리는 기존 노동자 문화와 이 새로운 평등주의적 민주주의 정치가 어떻게 서로 만날 수 있을지의 조건에 대해 생각해 보아야 할 것이다. 우리는 그러한 조건의 조성이 노동자 문화정치적 개입에 의해 마련될 수 있음을 지금까지의 성찰과 민주노조정치의 지성 곧, 운동의 역사적 경험에 비추어서 예단할 수 있다.

현 시기 민주노조운동의 위기를 극복하기 위해서는 우선적으로 가부장적 노동자문화를 극복하고 평등을 전제하고 해방을 추구하는 민주주의를 실현해 가기 위한 노동자 문화정치적인 개입이 요구된다. 즉, 변화하는 시대적 맥락에 따라 기존 노동자문화의 요소들을 비판적으로 검토하여 새로이 배치하는 이러한 사유의 노동과 이에 근거한 노동자 문화 정치적 변형의 시도가 필요하다.

우리가 이상적으로 추구하는 세상은 사실상 사유의 장소와 지각의 직관적 공간을 서로 일치시키는 지적인 구성물이다. 그것은 현실과는 일단 거리를 두는 것이다. 그것은 현재의 운동과는 거리를 두고 새로운 감성의 분할 양식의 생성을 변화하는 대중들의 일상 속에서 관

찰하고, 나아가 그것을 창출, 실험하는 것이다. 그러한 의미에서 새로운 문화정치적 실천이 검토될 필요가 있는 것이다.

노동자 운동조직들에서 흔히 발견할 수 있는 한 엘리트적 사고방식으로서 과학주의적 사고방식을 들 수 있다. 이런 사고방식에서는 추상화된 계급 도식들에 의해 구체적인 노동자들의 계급적 상태를 단순화하여 외재적으로만 접근함으로써 구체적이고 실제적인 노동자들의 사고와 감성과는 거리가 먼 정책개발 논리나 엘리트적 통치 담론으로 빠지거나 정반대로 실용주의나 대중추수주의로 전락하여 정파적 대립에 매몰되는 경향을 보이게 된다. 따라서 새로이 경험하는 현재 상황을 개념도식에 의해 판단하려는 이성적 충동에 너무 빠르게 맡김으로써 지나치게 상황을 단순화시키고 추상화하는 것, 그리하여 기존 개념도식으로 환원하여 안이하게 사유하는 방식이 있는 반면에, 즉각적이며 단순한 통속적인 감성충동에 맡김으로써, 상황이 갖고 있는 고유성을 다시 혼돈의 상태로 되돌려 버림으로써 퇴행하는 사유 방식도 있을 것이다.(신병현, 2007)

민주주의적 정치 주체들은 자유롭게 거리를 둔 채로 보고 행위 할 수 있는 주체이면서 동시에 의혹의 부재를 전제하고 그것을 보장하기 위해 투쟁하는 정치적 주체일 것이다.(랑시에르, 2008) 따라서 이러한 논거에 의하면 평등을 전제하는 민주주의는 공통의 감각과 의미의 공간을 여는 운동이다. 그것은 “논쟁을 통해서만 서로가 같은 세계에 속할 수 있다는” 의미에서 나눔의 공동체이며, 그러한 논쟁을 통해서만 결집됨으로써 공동체가 되는 “이중적인” 운동이다.(115)

결국 그것이 민주주의적 정치의 주체를 형성하는 조건을 조성하기 위한 시도라면, 그 노동자 문화정치는 기존 문화와는 거리를 두고 직접적인 새로운 방식의 실험을 실행하는 것이다. 그것을 통해 새로운 문화형식들이 창출되고 기존의 것들과 만나면서 상호 변형될 수 있을 것이다. 그렇게 함으로써 새로운 노동자 문화정치는 새로이 보고 듣고 느끼는 것을 가능하게 새로운 감각의 분할을 열어가고 언표된 어휘나 담론들의 새로운 배치를 발명하는 것, 그러한 새로운 배치를 노동자 대중들의 삶과 노동자 조직들의 일상적 정치로서 추구하는 것이 가능할 수 있을 것이다.(신병현, 2008b, 2007) 새로운 문화와의 마주침에 의해 열린 틈이 비록 처음에는 아주 적을 지라도 그 틈을 더욱 확장시켜가는 문화정치적 실천을 생각해 볼 수 있을 것이다.

그것은 우리 문화의 공통적 요소를 확장시켜가는 집합적이거나 개인적인 문화 정치적 실천이 없이는 불가능할 것이다. 우리가 살아가는 문화는 무의식적으로 당연시 되어 받아들여지는 영역을 주요하게 갖고 있다. 즉, 문화는 우리의 일상 속에서 우리가 의식하지 못하는 가운데 습관적으로 수행되는 무의식적인 측면과 우리의 일상 속에서의 감성에 직접적으로 작용하는 층위가 있는 반면에, 조직적으로 집합적으로 창출되고 확산되는 성격을 갖는 이상적인 이념으로서 문화의 층위도 있다. 양자는 서로 밀접한 상호작용 속에서 구체적이고 물질적인 문화형식들로 표현되면서 역동성을 갖고 스스로 재생산된다.

변화하는 사회, 경제, 기술적 조건에 상응하는 새로운 감성의 분할들에 주목하는 문화정치가 필요하다. 그것은 변화하는 세계에서의 특정한 경험방식, 감성적 경험방식에 초점을 둔 문화정치의 실천이다. 여기서 작품이 중요한 게 아니다. 중요한 것은 노동자들의 언어와 글쓰기 실천, 가시적인 것, 감각적인 경험의 온갖 형태들과 새로운 관계 맺기를 거치는 것이다. 문화정치에서 중요한 것은 예술이 아닌 시선이다. 그것은 노동과 소유의 공간에 대해 무관심한 시선을 노동자들이 획득하는 문제이다. 이 무관심은 초연함과 다른 것으로서 강제되는 노동이나 지배의 자리에만 결부되는 시선에서 스스로 해방되는 시선을 분리해내는 것

을 뜻한다. 이 분리는 분배된 자리의 점유와 역량이나 기예를 연결하는 통치론적 관점을 전복시킨다. 이 분리는 자신의 조건에 부합하게 보고 말하고 생각하는 데 익숙해진 노동자 신체의 유기성을 해체한다. 이 분리는 노동자의 새로운 신체를 만들어 기존의 자리들, 직무들, 그리고 느끼는 방식들의 나눔에 더 이상 들어맞지 않게 한다. 소위 일만하는 기계였던 노동자들이 그로부터 거리를 두고 글쓰기를 하고 정치조직이나 문화 예술적 실천에 참여하는 것은 기본적으로 기존의 각성의 질서를 상이하게 분할하는 새로운 모습이다. 이러한 감성의 분할이란 감각적 경험 형태들의 분배, 가시적인 것, 말할 수 있는 것, 사유할 수 있는 것의 분배이다. 그 분배 속에서 신체들은 이런 저런 신체들의 역량 배분이 주어지고, 이에 따라 공동체 속에 특정하게 배치되어 존재하게 된다.(랑시에르, 2008)

노동자들이 집단적 목소리를 외칠 수 있는 가능성은 이러한 감성적 미학의 단절, 노동자로서 존재하는 방식들로부터의 분리를 거친다. 왜냐하면 피지배자들의 문제는 결코 지배메커니즘을 의식하는 것이 아니었고, 오히려 지배와는 다른 것을 할 수 있는 신체를 스스로 만드는 것이 문제였기 때문이다. 노동자 문화를 말할 때 노동자들이 생산한 작품들 자체가 중요한 것이 아니다. 오히려 새로운 문화적 실천 형식으로 제시된 작품에 상응하는 시선의 형식들이 새로운 신체의 자질이나 소통을 위한 새로운 공간을 창출해 낸다는 점이 중요한 것이다. 예컨대, 노동가요 '진짜 노동자'보다는 장기하의 '싸구려 커피'라는 노래가 현 시기 노동자들이나 청년들 그리고 우리 활동가들이 바라보고 느끼는 방식이 달라졌다는 점을 더 잘 보여주고 있지 않은가? 그것은 앞의 논의처럼 작품들 자체보다는 그 작품들이 우리에게 다가오는 방식, 시기, 그것을 바라보는 우리들의 시선의 변화와 더 관련이 있을 것이다.

지금까지의 성찰에 터해 결론적으로 우리는 다음과 같이 스스로에게 질문해 볼 수 있을 것이다. 기존 공동체가 평등을 전제한 가운데 민주적인 해방의 공동체로 현실적으로 변화해 갈 수 있는가? 그러한 공동체는 현실로는 존재할 수 없고, 오직 불가능한 공동체일 뿐인가? 그것은 마주하는 공동체, 평행하지만 간헐적으로 만나면서 함께 변해가는, 거리를 두고 긴장을 형성하는 미적인 공동체가 그러한 공동체의 형상은 아닐까? 그것은 아마도 평등한 공통감각에 근거하여 소통하면서 확장되고, 다시 그것이 기존 공동체에 변화를 가하고 기존 통치양식의 근원에서 변화를 가할 문화정치적 기획의 매개를 필요로 하는 이상적 개념이 아닐까? 그것은 평등한 공동체 자체가 될 수는 없지만 기존 공동체와 평행하게 존재하는 이중적인 공동체일 것이다. 그것에 가까워 질 수 있는 조건은 감성의 새로운 분할에 근거한 새로운 배치의 기획일 것이다. 그러나 그것은 공동체 운동의 근본적인 문제설정을 새로이 구성해 내는 문제설정 없이는 불가능할 것이다. 그 문화정치는 평등을 전제로 하는 민주주의 정치를 매개할 것이다.

Ⅳ. 노동조합운동의 가부장적 문화 극복방향에 대하여

1. 테제

전문

현 시기는 노동자운동의 위기의 시기이지만 위기극복을 위한 문제 틀을 새롭게 벼릴 수 있는 중요한 시기이다. 민주노조운동은 가부장적 문화를 극복하기 위해 많은 노력을 기울여왔고 민주화와 연대에서 모범을 창출하고자 노력해 왔다. 하지만, 성차별적인 제도와 관행이 여전히 존재하고, 언어와 신체적인 성폭력이 적지 않게 사건화 되고 있다. 또한 다양한 노동자 집단들과의 연대를 발전시키는데 많은 곤란을 드러내고 있고, 여러 사회운동과의 소통과 연대에서도 곤란을 겪고 있다. 특히 최근에 벌어진 성폭력 관련 논란의 혼란스러운 모습을 볼 때, 조직문화의 가부장성에 대한 더 명확한 문제 인식과 대응 모색이 시급하다. 비민주적인 조직운영과 차별 제도, 가부장적 조직의 문화와 성차별은 노동자 운동 전반에 편재되어 있으며, 이런 조건 하에서 일상적으로 성과 관련된 신체적, 언어적 폭력이 발생한다. 가부장적 문화와 관련된 폭력은 본질적으로 민중들이 당해 온 폭력과 착취와 역사-사회적 연관성을 갖고 있다. 자본주의 발전에서 남성중심주의나 성차별은 그 보완적 대체물인 인종주의와 더불어 계급적 단결에 장벽을 형성하기 위한 경제이데올로기의 핵심 요소이다. 둘 모두 생물학적인 차이에 대한 특정한 인식에 근거한 대중들의 차별 관행이나 통속적 문화나 편견을 자본주의의 통치체제 구축을 위한 이데올로기로 여전히 활용되고 있다. 따라서 민주노조운동은 기존 가부장문화와 관련된 인식론적 장애를 극복하여, 기본적으로 성차별주의와 인종주의에 기반하고 있는 가부장제적 통치체제를 올바르게 인식하고 노동해방 세상과 평등주의 공동체를 지향하는 열린 투쟁을 전개해야 할 것이다.

테제1: 여성 노동자들의 지속적인 증가에도 불구하고 사회적으로, 정치적으로 적절하게 대표되지 못하고 있다. 또 90년대 후반 이후 진보진영의 단체들에서 조직운영에서의 성별 위계화와 수평적 분리를 넘어서, 이제는 거의 모든 노동자 조직들에서 가부장성의 문제가 지적되고 있다. 가부장적인 관계로 인한 폐해는 노조의 정책 결정으로 표출되는 것을 넘어서 일상 조직 운영에서 여러 가지 심각한 문제를 야기할 정도로 일반화되어 있다. 진보진영의 가부장성 비판들은 조직 내부의 외부인으로서 자신들을 인식하면서 시작되고 확산되었다. 이들의 조직적 활동은 민주노조운동을 비롯한 여러 진보운동에서 그동안 남성중심의 조직질서 속에서 비가시화 되었던 여성활동가들의 존재와 조직의 가부장성에 대한 반성을 하는 중요한 계기를 제공했다. 이들이 폭로하고 주장하고 제안하였던 것들은 조직 내 남성 중심적 성차별주의, 군사주의, 엘리트적 권위주의 등과 같이 노동자문화, 진보운동의 고유한 자원들이었다.

테제2: 가부장제적인 사회의 비대칭적인 성별관계로 말미암아, 다양한 영역에 걸친 사회제도 및 관행들 자체가 일상적으로 차별이 이루어지는 장소가 되는 동시에 다양한 유형의 폭력이 발생하거나, 그것이 사건으로 확대되도록 하는 저항과 이견과 통제 및 지배의 의지가 서로 부딪히는 불화의 정치, 사회, 문화적 맥락을 조성한다. 진보적 사회운동에서 성폭력

의 문제는 한편으로는 과잉 결정되는 성격을 띠면서도, 그 문제를 다루는 방식의 환원적 성격으로 말미암아 과소 결정되거나 사소한 문젯거리로 치부되는 경향이 있다. 이러한 사안의 복잡성 때문에 문제에 제대로 된 인식조차 이루어지지 못하고 전혀 다른 문제로 전위되거나 환원되는 경우가 많다. 그렇기 때문에 성폭력과 그 사건이라는 문제를 명확하게 규정하는 것 자체가 성폭력 사건의 해결책을 모색하는 데 긴요한 과제일 수 있다. 성폭력과 사후처리 과정에서 작용하는 실천 논리는, 민주노동운동이 가부장적이고 통속적인 대중문화에서 크게 거리를 두지 못한 채 동원이나 조직 관리와 리더십 기술 등으로 다양하게 활용되어 왔고, 이제는 신자유주의의 이데올로기 공세의 대상으로 전락될 정도로 정당성에서 의심받는 생활방식과 사고양식의 문제이고 그것도 엘리트들만의 문화가 아닌 개방적이고 민주적인 방식으로 사고하고 소통할 수 있는 보편적인 공통문화(common culture)의 형성과 그것의 일상적 실천으로의 확립과 밀접하게 관련된 문제이다.

테제3: 신자유주의 세계화와 더불어 제3세계 여성들은 국제적 노동 분업의 재편으로 말미암아 농업노동자, 섬유, 전자, 의류, 봉제 등 대규모 제조업 노동자, 수공업이나 소규모 소비재 공장의 노동자, 성산업, 관광산업 노동자로의 유입되었다. 따라서 신자유주의 시기 계급 이하의 존재들인 유색인 여성들과 제3세계 여성들은 백인 여성 주인/소비자들에 대한 봉사자들로서 그리고 노동자/생산자로 위치지어진다. 전지구적 상업부문, 쇼핑몰, 금융산업의 상호 교차하는 네트워크 속에서 전지구적 작업장이 위치 지어지고, 여기에 인종주의, 성차별주의가 소비자, 노동자, 관리자 등의 역할을 구성한다. “여성의 일”이라는 생각은 이처럼 인종차별적인 자본주의적 가부장제 속에서 변혁되어야하는 이데올로기가 된다. 이성애적 남성성을 당연시 하는 가운데 ‘여성의 일’이라는 가부장적인 노동/일 개념은 변화하는 현실 속에서 새로이 형성되는 노동자 형상을 인식하지 못하게 하는 이데올로기적 통념이다.

테제4: 가부장제는 여러 차이에 대한 특정한 인식과 차별 제도와 담론들, 관행들로 물질화되는 이데올로기적 사회관계이다. 즉, 차이에 대한 특정한 사고방식과 해석 틀에 기초한 이데올로기 장치들과 그것을 특정하게 재현하는 지배적인 담론구성체의 복합적 전체로서 역사-사회적 특수성을 띠고 형성되고 변화하는 통치체제로 재개념화 되어야 한다. 남성중심주의적인 가부장적 노동자 조직의 몰성적이거나 성차별적인 일상 실천과 제도는 인종주의적 자본주의 통치체제를 무비판적으로 재생산하는 것일 수 있다. 그것은 곧 자본주의에 반대하는 노동자 운동의 조직들의 일상운영과 관행, 조직 원리에서 드러나는 몰성성과 성차별성이 인종주의적 유사 보편화 논리에 취약할 수 있다는 것이다. 그리고 이러한 논리적 취약성은 여성과 이주노동자 등 젠더, 인종적 소통과 연대의 가능성과 노동자 정치의 기반을 취약하게 하는 방식으로 작용할 것이다.

테제5: 인종주의와 성차별주의는 공통적으로 생물학적 차이에 기초한 사유양식이다. 이것들은 역사적으로 민족주의의 이데올로기적 구성에서 핵심요소로 동원되어왔던 것들이다. 지배적인 경제이데올로기로서 민족주의는 계급정치와 지속적으로 경쟁하거나 타협하거나 보충하는 관계를 유지해 왔다. 따라서 우리는 자본주의 경제에 대한 투쟁은 그것의 다른 외관으로서 가부장적 통치체제가 헤게모니적으로 지배하는 사회구성체에서의 계급투쟁과 이데올로기적 전환에 초점을 두어야 한다.

테제6: 생물학적 차이를 공통적 기반으로 하여 차이에 대한 매우 특별한 인식과 편견, 행위로 나타나는 성차별주의와 인종주의는 지식-육체노동의 위계적인 분화와 분리, 그리고 그것의 성별화와 인종화에 역사적으로 관련 있다. 따라서 조직 운영에서 지식-육체노동의 분화와 분리는 성별화에 밀접하게 관련된다. 이러한 점은 진보진영 조직들에서 활동해온 여성활동가들의 군사주의, 가족주의, 남성중심주의 문화에 대한 체험에 관한 논의에서 잘 드러난다. 나아가 노동자운동의 연대와 조직 논리에서도 시장에서의 노동자들의 임금이나 숙련 위계에 일치하는 위계적이거나 물신화된 사고방식과 질서를 발견할 수 있다. 다시 이러한 시장에서 노동자들의 위계적, 직업적 분할, 곧 신자유주의 유연화와 세계화 시대에 핵심 노동자와 비정규노동자, 이주노동자와 여성노동자 등의 주변 노동자의 분리 경향에 따라 직업과 직종에서 노동력의 성별화와 인종화가 진행되고, 이것이 다시 노동자운동이나 조직에서의 가부장적 문화를 강화하거나 재생산하는 방식으로 작용할 수 있게 된다.

테제7: 진보운동과 노동자 운동의 연대 개념은 한편으로 지나치게 추상적인 것으로 인식되는 경향을 보이거나, 반대로 지나치게 감성적으로 이해하는 경향을 띤다는 점에서 순진하거나, 이해나 전통규범의 공유를 전제하기에 제한적이다. 진정으로 식민성을 극복하기 위한 관건은 전체 사회구조가 아래로부터 변하는 것이고, 이 변화는 식민화된 사람들에 의해 의지로서 욕구되어야 하듯이, 모든 수준에서 탈식민화로 변혁하는 것이다. 이러한 제3세계 탈식민지 투쟁의 성찰들은 산업화와 더불어 민주화와 반자본주의 투쟁을 빠르게 거쳐 온 우리 사회의 민주노조운동에서 연대에 대한 성찰과 새로운 개념화의 필요성을 제기한다. 진보운동과 노동자 운동은 모두 성과 인종에 대해 맹목이었다. 이러한 점이 노동자 운동에서 성과 인종적 차이를 넘어서기 위한 진정한 의미의 연대와 그것을 위한 소통을 불가능하게 한다. 계급적 통일이나 연대는 변화하는 경제, 기술, 사회적 조건들 하에서 다양한 차이들을 분명하게 인식하고 그것을 가로지르면서 함께할 필요성을 체계화 하는 개방적이고 끊임없는 논리의 체계화와 실천의 모색들에 기반함으로써 가능할 것이다.

테제8: 조직의 성원들이 여성이든 남성이든 간에 민주노조 활동가들의 활동의 논리는 평등주의와 공동체적 연대의 정신, 보편적 인간해방 등의 사상과 깊은 관련이 있음을 부정하기 어려울 것이다. 또한 역사적 노동자 운동이 노동자주의에 머물지 않고, 그 대의를 평등주의와 보편주의에 둬야한다고 할 때, 현 시기 노동자 운동이 처한 위기를 넘어서기 위해서는 우선적으로 그 민주주의, 평등주의, 보편주의 등의 논리를 천명할 수 있어야 한다. 노동자 조직이 남성 중심적인 가부장적 문화를 활용하여 공동체성을 구성하는 것이 일반화된 관행이었고, 그 속에서 여성 활동가의 존재는 철저하게 비가시화 되거나 지시와 명령의 전달 벨트 상에서 손과 발 또는 도구적인 존재로 되어왔다면, 과연 그 공동체는 평등과 민주주의 등 진보운동의 핵심적인 대의를 따르는 공동체인가라고 질문해 볼 수 있을 것이다. 어떤 공동체가 자신의 균열된 그 틈을 정면으로 마주할 수 있는 역량을 가질 때, 그 공동체는 공동으로 함께 하는 단일성의 본질적인 존재를 넘어서서 다른 어떤 것으로 변화해 갈 수 있을 것이다.

테제9: 공동체가 자신의 균열된 틈과 대면할 수 있게 할 역량은 민주주의이다. 그 민주주

의는 단순히 하나의 정치체제로서의 민주주의가 아니다. 그것은 스스로에 거리를 둘 수 있는 감성을 공유한 이들이 구성하고 변형시켜가는 열린 평등주의적 관계의 체계로서 민주주의이다. 그것은 자연스럽다고 가정된 질서들에 준거하기보다는 그것을 흐트러트리고 해체하여 결국 그것을 분할하는 논쟁적 형상으로 대체하는 데 그 고유성을 갖는다. 이것의 특권적 형태가 계급투쟁이다. 이런 민주주의의 정치적 주체들은 강제의 부재로 인하여 자유롭게 거리를 두고 바라보고 행위 할 수 있는 주체이면서 동시에 아래에서 바라보아 의혹이 부재한 것을 전제하고 그것을 보장하기 위해 투쟁하는 정치주체이다. 즉, 평등을 전제하는 민주주의는 공통의 감각과 의미의 공간을 여는 나눔의 공동체를 창출하는 운동이다. 그것은 논쟁을 통해서만 서로가 같은 세계에 속할 수 있다는 의미의 나눔의 공동체이며, 그러한 논쟁을 통해서만 결집됨으로써 나눔의 공동체가 되는 지난하고 고통스런 투쟁이다.

테제10: 새로운 제도화는 새로운 담론의 창출 또는 발명과 더불어 가능하다. 기존 제도의 변형이나 수정, 파괴는 새로운 담론과 행위 주체 없이는 곤란한 것이다. 따라서 우리는 유사성의 논리에 근거하거나 동일한 이해관계에만 근거한 공동체주의를 넘어서는 새로운 노동자 형상에 기초하는 보편주의의 말 걸기 형태로 나아가는 노동자 정치를 천명해야 한다. 이것은 사람들의 의견과 차이들이 존재함에도 불구하고 그 차이들을 횡단할 수 있음을 전제하는 평등한 민주주의에 기초한 보편주의의 천명과정이다. 이것은 민족적 전통과 엘리트 문화, 남성적 군사주의나 가부장적 권위주의 등에 기초하였음에도 불구하고 그 차이들을 횡단하고 초월했던 민주노조운동의 보편적 전투주의 형태가 다시 전투적 특수주의로 퇴행하지 않게 하는 과정과 닮아있다. 그것은 차이들에 대한 무관심한 관용의 가운데, 새로운 평등주의 담론 속에서 그 차이들을 활성화시키고, 다시 보편적 평등주의 규범이 그것들을 관통하도록 그 차이들의 공유와 횡단이 필요하다.

테제11: 보편화 가능한 근거로서 공통적인 것의 구성에 관련된 담론적, 비담론적 배치와 쓰기 및 말하기의 조건을 둘러싼 논의 곧, 노동자문화정치가 강조되어야 한다. 이러한 실천들이 우리들의 분할된 감각들을 새롭게 재구성하는데 필수적이기 때문이다. 진정으로 생동하는 연대의 가능성은 이러한 감각의 공유를 조건으로 한다. 기존 노동자문화와는 거리를 두고 새로운 방식으로 실천하는 노동자 문화정치가 필요하다. 새로운 노동자 문화정치는 새로이 보고 듣고 느끼는 것을 가능하게 새로운 감각의 분할과 배분을 열어가는 것이고, 그러한 새로운 정치를 노동자 대중들의 삶과 노동자 조직들의 일상활동 속에서 추구하는 것이 가능하게 할 것이다.

2. 실천적 사업과제

우리는 지금까지 민주노조운동의 가부장적 문화를 여성의 대표와 재현의 측면에서 살펴보았고, 이를 극복하기 위해 고려되어야할 점들을 가부장제에 대한 재개념화, 민주노조운동의 제한적인 연대와 공동체 개념의 문제, 평등과 보편주의를 전제한 조직운영의 필요성, 기존의 감성의 분할을 새로이 분할하고 배치하기 위한 새로운 노동자문화정치 실천의 필요성 등에 관해 살펴보았다. 이제 이러한 논의에 기초하여 가부장제적 노동자문화 극복을 위한 실천적인 과제들을 제시해 본다.

여기서는 크게 새롭게 바라보고, 이를 새로운 실천으로 극복하려는 의지를 선언하는 상징적인 부분과 보다 구체적인 장·단기 사업에 관련된 과제로 나누어서 제시한다.

1) 가부장제적 통치체제에 대한 새로운 인식과 이를 극복하려는 실천 의지를 선언하기

(1) 가부장제적 통치체제에 반대하는 투쟁을 선언하기

자본주의에 대한 핵심적인 계급투쟁 형태 중 하나가 가부장적 통치체제에 반대하는 투쟁임을 분명하게 천명하는 것이 필요하다. 그 투쟁은 자본주의가 헤게모니적으로 지배하는 사회구성체에서 이루어지는 계급투쟁의 주요한 형태이다. 그것은 또한 자본주의적 사회관계를 재생산하는 주요한 이데올로기적 형태이다. 따라서 가부장제에 대한 반대 투쟁은 자본주의적인 성공과 부정 및 부패의 연쇄 고리의 바탕을 이루는 가부장제적인 인간적, 사회적 네트워크에 대해 반대하는 투쟁이기도 함을 명확하게 인식하고, 이에 대한 다채로운 투쟁 양식을 발명하여 실천해야 한다.

(2) 평등을 전제한 열린 민주주의와 보편주의를 선언하기

민주노조운동의 제한적인 연대와 공동체 개념에 대한 근본적인 성찰과 재개념화의 노력이 실천과 이론 영역 모두에서 필요하다. 노동자문화의 성차별, 인종주의, 엘리트주의적 제한성은 새로운 노동자 형상의 인식과 소통에 인지적 장애를 야기한다. 다시 이것은 불가피하게 노동자 정치에서 다양한 사회운동들과의 연대에 제약을 창출하게 된다. 따라서 민주노조운동은 반성차별주의와 반인종주의, 보편주의 노동자 정치를 가능하게 하는 중요한 전제로서 평등에 기초한 열린 민주주의의 원리를 재천명해야 할 것이다. 이러한 선언은 소통과 연대의 실천 속에서 구현되는 가운데 보다 풍부하게 개념화될 수 있을 것이다.

(3) 인종주의에 반대하는 투쟁을 선언하기

인종주의가 일상조직에서 여성차별과 지식-육체노동 분업에 기초한 차별로 노동과정으로 물질화됨을 분명하게 인식하고 이에 대한 투쟁을 천명하고 실천하는 것이 필요하다. 남성중심의 가부장제적 통치체제는 역사적으로 여성차별주의와 인종주의, 그리고 지식-육체노동의 분업이라는 이데올로기적 대체물들을 다양하게 활용하면서 노동자들의 계급투쟁을 억압하고, 노동자 투쟁의 사상과 언어와 일상 실천들을 문화적, 헤게모니적으로 종속시키거나 왜곡해 왔다. 다양한 사회의 자본주의 역사에서 생물학적 차이에 기초한 특정한 차별의 한 유형으로서 여성차별이 인종주의적인 자본의 형상일 수 있고, 조직 내에서의 위계적 멸시와 차별 또한 인종주의적일 수 있다는 점을 확인할 수 있다. 따라서 민주노조운동은 신인종주의가 대두되는 신자유주의적 자본주의에 대한 반대 투쟁에서 비켜갈 수 없는 중요 영역임을 명확하게 인식하는 것이 필요하다.

(4) 새로운 노동자 문화정치에 대한 논의를 전면화 하기

가부장제적인 낡은 아비투스에 기반하고 있는 노동자문화를 돌이켜보고, 이를 새롭게 전화시키려고 노력해야 한다. 특히 노동자 문화정치라는 고유한 활동으로 확인하고, 이것이 노동자 정치의 실질적인 조건을 형성하는 주요한 투쟁영역임을 조직적, 제도적으로 분명히 하는 일이 필요하다. 이러한 새로운 노동자 문화정치는 우리가 다르게 보고 듣고 느끼게 하는 새로운 감각의 분할과 배분을 열어가는 것이고, 노동자 대중들의 삶과 노동자 조직의 일상활동 속에서 새로운 노동자 정치가 가능하게 하는 조건을 형성해 갈 것이다.

2) 장・단기 사업 과제

(1) 가부장제에 대한 새로운 인식과 재개념화 필요성

가부장제는 차이에 대한 특정한 사고방식과 해석 틀에 기초한 제도 및 이데올로기 장치들과 그것을 특정하게 재현하는 지배적인 담론구성체의 복합적 전체로서 역사-사회적 특수성을 띠고 형성되고 변화하는 통치체제이다.

이러한 가부장제에 대한 재개념화는 다음과 같은 구체적인 실천과제를 수반한다.

ⅰ) 가부장제적인 제도들에 대한 비판을 수렴, 조사하고 연구하는 활동.
ii) 그런 제도들을 정당화하는 담론들에 대한 비판, 이미지나 기타 재현방식에 대해 연구조사하고 비판하는 활동.
iii) 일상적 실천 속에서 다양한 가부장제적 통치에 대한 경쟁적이거나 다양한 해석들, 의미들을 조사하고 그에 대한 대안을 모색하여 홍보, 교육, 조직적 실행 등 구체적인 실천 속에서 그 의미를 수정하고 새롭게 인식, 공유시키는 안정적인 실천 단위의 설립.
iv) 가부장적인 문화를 극복할 새로운 조직문화를 형성하기 위한 노력
구조화된 남성중심사회=가부장제=위계와 권위주의=관료주의=인종주의에 맞서 싸우기, 성차별적구조 타파, 성적으로 자유로울 권리 찾기, 여성의 독자적인 조직화 인정, 성평등문화와 여성해방을 향한 실천적 노력

(2) 노동자 문화정치를 위한 교육단위와 문화실천 단위와 연구의 필요성

일상적 조직운영에 관련된 결정뿐 아니라, 파업 등 예외적인 결정에도 문화정치 단위가 항상적으로 결합할 수 있어야 새로운 문화정치가 적절하게 구현될 수 있다. 이를 위해서는 노동자 문화정치 활동을 전담하는 조직적, 제도적 틀을 만들어 내야 한다. 노동자 문화정치 단위에서는 노동자들에게서 공통적인 것의 구성에 관련된 담론적, 비담론적 배치와 쓰기 및 말하기의 조건을 둘러싼 실천방안에 관한 논의를 각종 회의와 조직운영, 파업투쟁, 홍보, 교육 등 다양한 실천 및 투쟁 영역 속에서 활성화시켜야 한다.

(3) 여성 할당제가 실질적으로 기능하도록 하는 방안의 모색

노동자 조직에서 여성들이 실질적으로 대표되지 못하고 있을 뿐 아니라, 형식적인 측면에서도 매우 제한적으로만 대표되고 있는 현실을 진단하고 이를 극복할 방안을 다각적으로 모색하는 일이 필요하다.
민주노총 임원, 대의원, 중앙위원에 대한 30% 여성할당제는 시행 6년 만에 어느 정도 정착되었다. 여성들이 조직의 의사결정에 참여하면서 여성의 과소대표성을 극복하고 있다는 긍정적인 평가가 나오고 있는 것이다. 반면, 할당비율, 할당간부 채우기, 할당간부 자질, 정파선거에서 활용 등의 문제들은 여전히 논란의 대상이 되고 있다. 또한 할당제를 통해 조직 내 위계나 성별분업(여성이 맡게 되는 일은 총무, 선전, 여성국 정도. 조직의 장은 남성)과 같은 가부장제의 기반이 되는 물적 조건에 대해 균열을 일으키고 있는가와 할당 대표가 여성 대표에 그치지 않는 노동조합의 대표성을 띠는 것인가에 대해서도 부정적인 것이다. 할당제 시행의 의미에 대해서 냉혹하게 평가해 볼 필요가 있다. 할당제의 기본 취지에 부합하려면 현 제도가 조직 내 여성간부의 비율을 높여 이들이 여성조합원들의 의사를 대변하여 여성의제를 담론화시키고 여성의 요구를 독자적으로 관철시킬 수 있어야 하는 것이다. 그런데 현행 할당제는 그러한 의미를 충족시키지 못하고 있다. 따라서 어렵게 제도화된 할당제의 의미를 살리기 위해서는 할당제의 존폐를 넘어 기존 할당제를 산하조직 전체로 확대하는 것이 여전히 중요하다는 점을 공감하는 동시에 할당제만으로 여성의 요구와 여성의제를 포괄할 수 없다는 점을 분명히 해야한다. 여성조합원들의 노조활동을 실질적으로 높일 수 있는 사업방안을 강구하고 여성조합원들 스스로 주체로 서게 할 수 있는 프로그램을 계획해 내야한다. 그렇다면 적어도 할당제를 통해 담보해야할 여성의 권리는 어떤 것이어야 할까? 여성의제에 국한되지 않는 보편적 의제로서 현 시기 할당 여성간부들이 제출해야 할 의제는 무엇일까? <여성의 권리 선언>, <여성되기 선언>과 같은 것들은 어떨까?
여성의 대표성 문제가 할당제에 의해서 일거에 해결될 수 있는 것은 아니지만, 여성이 처한 불리한 조건하에서 여성활동가의 참여를 제도적으로 가능하게 하는 할당제는 여전히 중요하다. 따라서 장기적으로 할당제를 유지하고 확장하려는 노력이 필요하다. 동시에 단기적으로는 할당제가 가부장제적 조직이라는 맥락에 놓이면서 그것이 다양한 의미와 실질적 운용을 둘러싼 정치적 이해관계에 관련된 문제들을 확인하고 이를 해결하려는 조직적인 노력이 필요하다.

ⅰ) 여성위원회 위상 변화
여성전담기구로서 여성위원회라는 위상을 전환시켜야한다. 여성위는 여성사업만 하는 곳이 아니라 전체 조합원을 대상으로 성평등 의식을 고양하고 여성의제가 보편의제로 자리매김될 수 있도록 운영되어야 한다. 현재와 같은 여성사업전담기구화를 극복해야한다. 예산과 인력이 턱없이 모자란 현재의 상황은 무엇보다 중요한 극복대상이다. 예산과 인력이 전폭적으로 확충되어야만 한다. 예산과 인력이 확충된다면 성평등/여성의제 등 조사연구사업도 안정적으로 가져갈 수 있다.
ⅱ) 기구의 설치
성평등미래위원회와 같은 성평등촉진기구의 상설화, 성폭력고발센터-성폭력상담소 설치, 성평등연구소-젠더와노동 데이터베이스 구축

3) 성폭력의 역사적이고 집단적인 성격에 대한 인식의 공유 필요성

이는 성폭력의 폭력성이 여성에 대한 가부장제적이고 인종주의적인 폭력의 역사와 관련이 있다는 점에 대한 인식을 공유하는 과제이다. 여성의 신체에 대한 대중적 통념과 이를 상품화하고 이미지화하는 문화산업의 영향에 대한 비판적 인식을 확산시키는 노력이 더욱 필요하다. 대중문화와 섹슈얼리티에 대한 사회적 통념이 갖는 가부장성은 성폭력과 그 사건이라는 문제를 명확하게 규정하는 것 자체가 성폭력 사건의 해결책을 모색하는 데 긴요한 과제다. 성폭력으로 인해 인식하게 되는 조직의 균열은 단순한 조직 보존 논리로 봉합될 성질의 틈이 아니다. 그것은 조직의 공동체성과 연대성을 각종 정파나 차이의 분류에 기초한 특수주의적인 정체성 정치나 유사가족주의적 문화집단으로 해체시키는 퇴행적 효과를 초래할 수 있다.
규약은 개인에 대한 통제 차원이 아니라 공동체 안에 있는 우리 자신을 위해 만들어 가는 것이다. 위반 시 단순 처벌이 목적이 아니라, 성폭력이 사회적인 범죄임을 알리고 성폭력의 원인인 사회구조적인 문제를 해결해 나가는 동시에 공동체 내의 기존 성문화를 변화시키고 성평등을 구현해나가는 역할까지 담보하기 위해 진행한다. 규약이 의미 있기 위해서는 여성들의 육체에 대한 자기소유가 여성들의 권리이고, 이를 인지하지 못하는 공동체 자체가 성폭력을 뒷받침하는 구조라는 점이 인식되어야 한다. 현재의 공동체의 원리 또는 조직의 권위를 바탕으로 성폭력을 제거하는 것은 불가능하다는 점이 확인되어야 한다. 규약 제정만으로는 자칫 방어적일 수 있다.

구체적으로 실천 과제를 살펴보면, 단기적으로
(1) 성폭력 발생이라는 상황의 인식과 규정을 새롭게 하기
(2) 새로운 규정을 홍보하기, 기존의 규정을 비판하기
(3) 새로운 접근 필요성을 홍보하기, 기존 접근의 문제점을 사례 등 구체적으로 비판하기

장기적으로
(1) 노동자 교육에서 성폭력 예방을 위한 독자적인 교육 프로그램들을 개발하고(가부장제에 대한 투쟁방식, 섹슈얼리티에 대한 비판적 이해 등) 이에 의무적으로 참여하는 것을 제도화하는 것
(2) 섹슈얼리티에 대한 대중적 상식을 비판하고 재맥락화를 위한 재현화(담론, 이미지 등) 시도와 확산
(3) 운동사회 반성폭력운동에 대한 이론과 실천상의 재검토

4) 공통문화의 확산 과제

이는 인종주의를 극복하는 생활방식과 사고양식의 발명과 발견, 공유와 확산의 문제이고, 다시 이는 평등하고 보편적인 참여와 인정 등 시민인륜적 문화의 일상적 확립 문제이다.

이를 위해서 단기적으로는
(1) 워크숍, 토론회, 홍보, 교육활동을 통해 일상에서 우리의 사고와 행동을 제약하는 상식화된 노동자 훈육 이데올로기를 찾기, 공론화하기, 사례 수기 글쓰기
(2) 일상적 조직 실천에서 관료제적 비합리성과 부패, 차별화 등 가부장제적 통치시도에 대한 구체적인 사례모음과 폭로, 대응 투쟁 방안의 모색

장기적으로는
(1) 문화적, 기호적 자원의 풀을 창조하고 확대시키는 노력(문화실천가, 노조의 조직적 실천에서 문화정치적 고려)
(2) 대중문화와 자본의 헤게모니적 문화와 이데올로기 공세에 대한 비판 담론을 형성하고, 독자적인 새로운 이미지를 개발하고 확산하는 일
(3) 문학, 예술 등 다양한 영역에 걸쳐 활동하는 비판적 지성인들과 문학적, 문화적 공동체를 형성하고 이를 확산시키려고 노력하기

5) 가부장제적인 노동 / 일 개념과 성별분업 이데올로기를 비판하고 바꿔내기

노동자 운동은 부지불식간에 이성애적 남성성과 남성 가장 중심의 부르주아 가족형태를 당연히 전제하는 가운데 '여성의 일'이라는 가부장적인 노동/ 일 개념을 수용하여 자본과 권력의 시선으로 노동자들 사이에 분할선을 설정하는 굴종의 역사를 갖고 있음을 성찰할 필요가 있다. 이런 개념은 변화하는 기술, 경제적 현실 속에서 새로이 형성되는 노동자 형상을 인식하지 못하게 하는 이데올로기로 작용할 수 있다. 따라서 가부장제적인 위계화된 노동 개념과 '여성의 일' 개념을 비판하는 동시에 이것이 갖고 있는 헤게모니적 영향을 일상생활 속에서 찾아내는 노력과 이를 변화시키려는 집합적 노력이 필요하다.

이를 위해 단기적으로는
(1) 새로운 가족형태들의 등장과 기존 가족형태의 빠른 변화 추세를 인식시키기 위한 재현화 노력
(2) 기존의 성역할 분화와 상치되는 사례들을 발굴하고 점진적 변화를 유도하기 위한 재현화 노력이 필요하다.

장기적으로는
(1) 자본에 의해 사회적으로 구성되는 노동 및 숙련 개념과 위계적 분업을 정당화하는 기술적 분업 이데올로기를 비판하는 노력
(2) "여성의 일"이라는 통념이나 상식에 대한 다각적인 비판 방안 모색

6) 노동자 문화정치의 방향 모색 필요성

우선 노동자문화정치는 지속적인 운동의 조건과 기반을 능동적으로 조성하기 위하여 파업을 비롯한 노동자 문화 실천 즉, 문화적 생산과 수용 전반에 걸쳐서 제약을 창출하는 재현체제 자체의 변형에 초점을 두어야 할 것이다. 이는 문화실천에 몸담고 있는 문화활동가나 노조활동가들의 활동 속에서 스스로 찾는 접근이 되어야 한다. 이러한 접근은 단순히 문선대 기능으로 축소되었던 노동자 문화실천 영역을 확장시켜 줄 수 있는 동시에 노조운동 명망가들의 과부하를 줄여주고 노동자들의 조직 결정에의 참여방식의 다양화를 모색하게 하여 조직 내 민주주의에 기여할 수 있는 방안이기도 하다.

그것에는 단기적으로

(1) 문화실천의 현장 즉, 노동자 문화형식들의 생산과 수용 현장에 대한 지속적인 앙케이트와 자료분석, 활동 방향의 수정 및 정책안 마련을 위한 문화 현장 활동 방안을 다양하게 모색하도록, 워크숍이나 교육 교안마련을 통해 문화활동가들에게 새로운 문화실천 방법론을 확산시키는 과제이다. 이것은 문화생산자(창작자 및 기획자)들의 문화기획 및 창작에서 검열처럼 작용할 수 있는 가부장제적인 담론과 이미지의 제한성을 넘어서게 할 것이다.

장기적으로
(1) 과거의 노동자문화 실천의 산물인 동시에 미래의 문화실천을 제약하는 기호자원의 모체를 확인하고, 이를 지속적으로 확장하여 풍부화하고 세분화하는 기호자원의 풀에 대한 조사
(2) 기호 활용 및 변형에 대한 연구와 문화정치적 기획과 실험들의 활동이 포함되어야 할 것이다.
(3) 노조 조직상의 고려가 필요하다. 노동자 문화정치에 대한 맹목이 노동자투쟁과 노동자문화에 여러 제약을 야기하고 있기 때문에 때, 일거에 이루어질 수 있는 것은 아닐지라도 지속적인 변형과 실험을 가능하게 하는 조건을 스스로 창출하는 방안이 모색될 필요가 있다. 그래서 노동자 문화정치의 기획과 앙케이트, 분석, 정책마련, 프로그램 개발, 교육, 홍보를 종합적으로 아우르며, 파업시기 여부를 막론하고 항상적으로 가동되는 부서로서, 그리고 독립적으로 다양한 목적을 위한 프로젝트팀을 구성, 추진할 수 있는 권한이 부여된 부서로서 문화정치 관련 부서를 만드는 것을 생각해 볼 수 있다.

Ⅴ. 맺음말

본 연구에서는 민주노조운동의 가부장성을 제도와 문화적 재현의 측면에서 확인하였고, 이에 기초하여 가부장적 문화를 극복하기 위한 노동자 문화정치의 방향을 이론적, 실천적 측면에서 모색해 보았다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 민주노조운동의 가부장적 문화의 현황을 여성의 대표와 문화적 재현, 일상에서의 체험의 측면에서 살펴보았다.

ⅰ) 민주노조에 할당제가 있음에도 불구하고 실질적으로 기능하지 못하고 있어서 여성들이 조직에서 적절하게 대표되지 못하고 있다. 구체적으로 할당제가 오히려 가부장적 문화를 온존시키면서 여성을 종속시키는 방식으로 잘못 기능하고 있다는 문제, 여성의 일/ 남성의 일이라는 성별분업 이데올로기에 근거하여 여성들의 소극적 참여가 정당화되고 제도의 취지가 그 운영 과정에서 무력화되는 문제, 그리고 할당제 본래의 의미를 정파적 할당으로 전위시켜 남성중심 엘리트주의로 다시 여성 활동가들을 종속시키는 문제를 검토했다.

ⅱ) 조합원들의 의식에서 뿐 아니라, 민주노총의 조직 이념을 표현하고 있는 선언문, 강령, 기본과제나 규약에서도 가부장적 문화에 대해 민감하게 인식하지 못하고 있음을 확인했다.

ⅲ) 포스터 등 민주노조운동의 문화적 재현물들에서 가족주의 이데올로기, 남성중심주의, 군사주의, 여성의 배제와 비가시화 등 가부장적 문화의 요소들이 드러나고 있음을 검토했다.

ⅳ) 가부장적 문화 하에서 성과 관련된 폭력이 어떻게 사건화 되는지에 관해 이론적으로 살펴보고, 민주노조운동의 성폭력 사건 사례와 일상에서의 언어적 폭력의 양상을 확인하였다. 민주노조운동에서 언어 및 신체적 성폭력은 일상 활동 전반에 걸쳐 편재하며, 가부장적 조직 문화는 성폭력 발생의 배경이 되며, 사건이 발생해도 적절하게 대응하지 못하고 조직 보존시도나 이차 성폭력, 조직 전체의 위기로 나가게 하며, 성폭력 사건 해결과 예방을 위한 노력에도 많은 곤란을 야기한다는 점도 논의하였다.

둘째, 본 연구에서는 가부장제와 자본주의 사이의 내재적인 관계를 강조하는 방향으로 가부장제 개념을 재정의할 필요가 있다고 보아, 가부장제를 자본주의적 경제를 재생산하는 통치체제로 정의했다. 즉, 가부장제는 차이에 대한 특정한 사고방식과 해석 틀에 기초한 제도 및 이데올로기 장치들과 그것을 특정하게 재현하는 지배적인 담론구성체의 복합적 전체이며, 역사-사회적 특수성을 띠고 형성되고 변화하는 통치체제다. 이러한 정의는 노동에 대한 '기술적', 성적, 인종적 분리와 차별을 통한 자본주의적 통치체제에 대한 투쟁의 필요성을 인식하는데 도움을 주며, 노동운동 내적, 외적인 소통과 연대에 기반을 마련하기 위한 정의이다. 이러한 정의를 통해서 우리는 민주노조운동에서의 성차별은 인종주의적 차별 및 지식-육체노동(또는 기술적 분업에 근거한) 차별과 밀접한 상호연관성을 갖는다는 점에 주목하고 이를 비판할 수 있다.

셋째, 가부장적 통치체제가 성차별주의와 인종주의와 관련될 수 있고, 이것이 여성이나 비정규직, 이주노동자들과의 소통과 연대를 불가능하게 하는 근본적인 요인일 수도 있다고 보아, 가부장적 공동체 문화에 의해 합리화되는 연대 개념이 갖고 있는 제한성을 넘어서 자기성찰적인 연대 개념과 유사가족주의를 넘어서는 평등을 전제한 열린 민주주의 개념을 조직원리로서 검토할 필요가 있음을 강조했다.

넷째, 가부장적 노동자문화를 극복하고 평등과 해방을 추구하는 민주주의, 노동자 정치를

실천하기 위한 노동자 문화정치의 개입이 요구됨을 강조했다. 기존 노동자문화 현실과 우리가 추구하는 노동해방과 평등세상을 매개할 수 있는 더 능동적인 노동자 문화정치가 필요하며, 이는 변화하는 시대적 맥락에 따라 기존 노동자문화의 요소들을 비판적으로 검토하여 새로이 배치하는 사유와 실천을 포함한다. 더 능동적인 노동자 문화정치는 기존 문화와는 거리를 두고 직접적인 새로운 방식의 실험을 실행함으로써, 우리가 새로이 보고 듣고 느끼도록 기존의 감각을 해체하고 새로운 감각의 분할을 열어갈 수 있는 다양한 문화적 실천과 어휘나 담론들의 새로운 배치를 발명하며, 그러한 새로운 문화실천과 기호적 배치를 노동자 대중들의 삶과 노동자 조직들의 일상적 정치 실천으로 추구하는 것이다. 그리고 그러한 문화정치적 실천은 우리 문화의 공통적 요소를 확장시켜가기 위해서 집합적이며 개인적인 수준에서 모두 요구되는 실천임을 강조했다.

다섯째, 본 연구의 주요 내용을 11개의 테제로 요약하여 제시하였고, 가부장적 문화를 극복할 실천적 과제를 상징적 선언과 제도적 과제를 제시하였다. 본 연구에서는 특히 가부장제적 문화로 인해서, 민주노조운동의 대의와 조직운영원리에서 드러나는 제한성은 운동과 조직에 심각한 내적 균열을 야기할 수 있기 때문에 임시적이거나 미봉적이지 않은 진정한 문제에의 대면과 대처가 필요하다는 점을 강조했다. 또한 민주노조운동이 여러 노동자 범주들 간의 소통과 연대 속에서 지속적으로 새로운 공통문화를 형성해 갈 수 있는 역량은 평등을 전제한 열린 민주주의의 보편적인 추구에 있다는 점도 강조했다. 이런 점에서 볼 때, 성별과 인종을 불문하고 노동자들로 하여금 평생에 걸쳐 억압받는 삶을 살도록 강요하는 자본주의 경제의 구체적인 가부장제적 통치체제에 반대하고 투쟁하는 것을 상징적으로 선언하는 일은 무엇보다도 중요한 실천이다. 이러한 선언은 단지 선언행위나 문서로만 남는 실천이라고 보아서는 안 될 것이다. 그것은 평생 가장, 주부, 시어머니 등 가부장제를 체현한 화신으로서 모순적인 삶을 살아가는 우리 노동자들이 구체적인 일상에서 경험하는 것들을 조사하고 이에 근거하여 자본주의에 반대하는 투쟁을 전개하며, 민주노조운동의 정책을 수립하는 중요한 준거일 수 있다. 그것은 일상적인 활동의 준거로서 거듭 반복해서 선언될 수도 있고, 과거를 반성하고 해방된 평등세상이라는 미래를 예단하고 투쟁하는 주체적인 실천을 추동할 중요한 기반이 될 수 있다.

본 연구는 민주노조운동의 가부장적 문화를 극복하기 위한 이론 및 실천의 방향을 모색하는 기초적인 연구다. 따라서 제시된 실천적 과제들 역시 다소 추상적인 성격을 띨 수밖에 없다. 따라서 이를 구체적으로 실현시키기 위한 다양한 검토와 논의가 더 필요할 것이다. 이 연구가 민주노조운동의 가부장적 문화를 극복하기 위한 구체적인 정책 개발과 실천 방안을 모색하는 조금이나마 도움이 될 수 있기를 기대한다.

<참고문헌>

강수돌·하이데. 2009.『자본을 넘어 노동을 넘어』. 이후.

강인순, 2008, “여성노동, 여성노동자운동 20년의 평가와 과제”,『민주노조운동20년』, 후마니타스.

_____. ‘다시 보는 1970년대 여성노동자들과 민주노조운동’, 70년대 여성노동자운동, 그리고 우리들의 이야기 고 YH 김경숙열사 30주기 기념토론회 자료집. 2009.9.21.

공공연맹, 2005년 여성간부교육자료집.

김경희, 2004,『양성평등과 적극적 조치』, 푸른사상.

김석진, 박민수 엮음. 1997.『세계화와 신자유주의 비판을 위하여』. 공감.

김원 외. 2008.『사라진 정치의 장소들』. 천권의책.

____. 2005.『여공 1970, 그녀들의 反 역사』. 이매진.

다나 해러웨이(D. Haraway; 민경숙 역). 2002(1991).『유인원, 사이보그 그리고 여자』. 동문선.

다이앤 엘슨 외(D. Elson et al.; 권현정 외 역). 1998.『발전주의 비판에서 신자유주의 비판으로: 페미니즘 시각』. 공감.

루이 알튀세르(L. Althusser; 김동수 역). 1991.『아미앵에서의 주장』. 솔출판사.

모리스 블랑쇼· 장-뤽 낭시.(M. Blanchot & J.L. Nancy; 박준상 역). 2005.『밝힐 수 없는 공동체/ 마주한 공동체』. 문학과 지성사.

미셸 바렛(M. Barrett; 하수정・이향미 역). 2005(1980).『다시 보는 여성학: 페미니즘과 마르크스주의의 만남』, 간디서원.

민주노총, 노동조합 내 의사결정기구의 여성참여 확대 방안 자료집. 2000.

_____. 2009 민주노총 요구와 과제 요구안 해설.

민주노총, 노동문화정책정보센터, 문화연구 시월, 노동자 문화실태 조사보고서.

박경태. 2009.『인종주의』. 책세상.

신병현. 2008a. “민주노조 노동자 문화와 사라진 노동자 정치의 장소들”. 조돈문·이수봉(엮음).『민주노조운동 20년』. 후마니타스. 432-459.

_____. 2008b. “노동자 문화정치와 파업: 방법론적 검토”.『산업노동연구』. 14/2. 201-229.

_____. 2007. “소통과 연대의 길을 찾는 현장 활동 방법론”. 신병현 외.『문화 현장 방법론』. 다인아트. 93-183.

_____. 2006. “‘민주노조’ 정치양식의 시효소멸에 관한 시론: 엘리트 중심의 노동운동과 그 문화적 제한성을 중심으로”.『경제와 사회』. 72호. 42-68.

_____. 2004. “조직분석과 경영담론의 성별 인식 부재에 대한 비판적 검토와 대안적 접근의 모색”.『연세경영연구』. 통권 제78호. 27-61.

_____. 2003. “6,70년대 산업화 과정에서 노동자들의 사회적 정체성에 영향을 미친 주요 역사적 담론들: 근대화와 가부장적 가족주의 담론구성체를 중심으로”.『산업노동연구』. 9/2. 307-351.

_____. 2001,『노동자문화론』, 현장에서미래를.

_____, 1996. 『문화, 조직 그리고 관리』, 한울.

실비아 월비(S. Walby; 유희정 역). 1996.『가부장제 이론』. 이화여대 출판부.

악셀 호네트(A. Honneth; 문성훈·이현재 역). 1996.『인정투쟁: 사회적 갈등의 도덕적 형식론』. 동녘.

알랭 바디우(A. Badiou; 현성환 역). 2008.『사도바울: 제국에 맞서는 보편주의 윤리를 찾아서』. 새물결.

에티엔 발리바르(E. Balibar; 윤소영 역). 1995.『마르크스의 철학, 마르크스의 정치』. 공감.

_____(E. Balibar; 최원·서관모 역). 2007.『대중들의 공포-맑스 전과 후의 정치철학』. 도서출판b.

여성노동모임, 여성할당제를 넘어-노동조합 내 젠더평등 장치 마련을 위한 논의의 장 토론회 자료집,

2007.
이미경, 1998. “세계적 규모에서 자본축적과 가부장제: 미스와 미터의 분석을 중심으로”, 다니 엘슨 외(저), 권현정 외(역),『발전주의 비판에서 신자유주의 비판으로: 페미니즘의 시각』, 공감, 53-103.
이승주, 2004, “한국 민주노조운동의 가족 이데올로기”,『여/성이론』통권 11호.
이현재. 2005. “여성주의적 연대의 가능성 - 조디 딘의 ”반성적 연대“를 중심으로”,『한국여성철학』. 5권. 33-54.
임마누엘 레비나스(E.. Lévinas; 양명수 역). 2000.『윤리와 무한』. 다산글방.
_____(E.. Lévinas; 강영안 역). 1996.『시간과 타자』. 문예출판사.
자크 랑시에르(J. Ranciere; 오윤성 역). 2008a.『감성의 분할: 미학과 정치』. 도서출판b.
_____(J. Ranciere; 양창렬 역). 2008b.『정치적인 것의 가장자리에서』. 도서출판길.
_____(J. Ranciere; 백승대 역). 2007.『민주주의에 대한 증오』. 인간사랑.
_____(J. Ranciere; 양창렬 역). “감각의 전복”, 강연문.
전희경. 2008.『오빠는 필요없다: 진보의 가부장제에 도전한 여자들 이야기』. 이매진.
찬드라 모한티(C. Mohanty; 문현아 역). 2005.『경계없는 페미니즘』. 여이연.
프란츠 파농(F. Fanon; 이석호 역). 1998.『검은 피부 하얀 가면』. 인간사랑.
현대자동차노조 문화정책방향연구팀, 2005,『현대자동차노조 문화정책방향 연구』.
Bernstein, B. 1971. *Class, Code and Control*, Vol.1. London: R.K.P.
P. Bourdieu(1990), *The Theory of Practice*; Stanford Univ. Press.
Eagleton, T. 2000. *The Idea of Culture*. U.K.: Blackwell.
Fraser, N. 2001. "Recognition without Ethics?," *Theory, Culture & Society*. 18(2-3). 21-42.
Haraway D. 1992. *Primate Visions: Gender, Race, and Nature in the World of Modern Science*. London: Verso.
Hartmann, H. 1981. “Unhappy Marriage of Marxism & Feminism,” in L. Sargent(ed.). *Women and Revolution: A Discussion of the Unhappy Marriage of Marxism and Feminism*. South End Press, 1-41.
Rowbotham, S. 1992. *Women in Movement: Feminism and Social Action*, London: Routledge.
Yates, C. 1998. “Defining the Fault Lines: New Divisions in the Working Class,” *Capital & Class*. 66. 119-147.

<별첨>

여 성 위 원 회 운 영 규 정

제정　　1997년　4월24일 중앙위원회
개정　　2003년　1월14일 제1차 중앙위원회

제1조(명칭) 이 위원회의 명칭은 민주노총 여성위원회라 하며 약칭은 여성위원회로 한다.

제2조(목적과 사업) 여성위원회는 민주노총 강령과 규약, 사업방침에 따라 여성노동자의 사회, 경제 정치적 지위를 향상하고 남녀평등을 실현하기 위하여 다음의 사업을 추진한다.
(1) 남녀 간 임금격차 해소와 비정규직 노동자의 정규직 전환 추진 사업
(2) 남녀 간 고용차별 철폐를 통한 평생노동권 확보 사업
(3) 동일노동 동일임금을 실현하고 승진, 승급에서의 차별 철폐 사업
(4) 남성 우위의 의식적, 법률적, 관습적 차별을 철폐하는 사업
(5) 모성보호와 육아의 사회화를 확대하며 평생일터 확보 사업
(6) 여성관련 단체와의 연대교류 사업
(7) 국제연대 사업
(8) 기타 남녀평등을 실현하기 위한 사업

제3조(구성과 소집) 여성위원회는 위원장과 가맹 산하 조직의 여성위원장 및 약간 명의 임명직 여성위원으로 구성하며 월 1회 이상 정기회의를 소집한다.

제4조(임면) 여성위원의 임면은 민주노총 규약 제26조에 의거하여, 다음 각 호와 같이 임면한다.
(1) 여성위원장은 민주노총 위원장이 임면하되 중앙위원회의 인준을 거친다.
(2) 임명직 여성위원은 여성위원장의 제청으로 민주노총 위원장이 임면한다.

제5조(권리) 여성위원은 민주노총 여성위원회 회의 및 각종 활동에 참여하여 동등한 발언권과 의결권을 갖는다.

제6조(의무) 여성위원은 다음 각 호의 의무를 갖는다.
(1) 민주노총 여성위원회의 운영규정 및 결의사항을 준수하고, 이를 이행하여야 한다.
(2) 여성위원회 회의에 참석하여 해당조직 여성위원회 활동을 보고하여야 한다.

제7조(가맹, 산하조직 여성위원회) 민주노총의 가맹, 산하조직은 자체 의결기관의 결의를 거쳐 여성위원회를 구성하고 여성노동자의 지위 향상과 남녀평등의 실현을 위해 노력해야 한다.

제8조(집행부서) 여성위원회의 사업집행은 총연맹 사무총국에서 담당한다. 단 업무 영역은 별도의 규정에 의한다.

제9조(자문위원회) 여성위원회는 민주노총 여성사업에 대한 지도 및 자문을 위해 그 산하에 여성단체, 학계, 법조계 등의 전문가들이 참여하는 자문위원회를 둘 수 있다.

제10조(재정) 여성위원회의 운영과 사업에 필요한 재정은 민주노총 중앙에서 책정된 사업비에 기초한다.

부 칙

제1조(통상관례) 이 규정에 정해지지 않은 사항은 통상관례에 따른다.

제2조(시행) 이 규정은 민주노총 중앙위원회에서 통과된 날로부터 시행한다.

규 율 위 원 회 운 영 규 정

제정 2008년 8월27일 제2차 중앙위원회

제1조(명칭) 이 위원회의 명칭은 민주노총 규율위원회라 하고 약칭은 규율위원회라 한다.

제2조(목적과 사업) 규율위원회는 민주노총의 강령, 규약, 결의사항, 제 규정을 정당한 사유없이 위반하거나 조직질서를 문란하게 만들고, 명예를 손상시키거나 재산상 피해를 입혔을 때, 규정에 따른 절차와 진상조사를 통해 공정한 처리를 위하여 다음 사업을 추진한다.

(1) 총연맹 및 가맹·산하조직에서 해결하지 못하는 비리와 횡령, 비민주적인 조직운영 등 접수 된 사건을 진상조사와 징계를 처리하는 사업.
(2) 접수 된 사건 진상조사 관련 모든 사업
(3) 진상조사 결과 처리와 조직에서 요청하는 징계처리 관련 사업
(4) 진상조사와 징계결과에 대하여 중앙위원회 보고

제3조(구성과 소집) 규율위원회는 중앙위원회에서 선출된 규율위원으로 구성하며, 분기별 1회 이상 정기회의를 소집한다.

제4조(권리) 규율위원은 민주노총 규율위원회 회의 및 규율 관련 각종 활동에 참여하여 동등한 발언권과 의결권을 갖는다.

제5조(의무) 규율위원은 다음 각호의 의무를 갖는다.
(1) 민주노총 규율위원회 운영규정과 결의사항을 준수하고 이를 이행하여야 한다.
(2) 규율위원회 회의 참석과 진상조사 활동 등을 수행한다.

제6조(접수 및 처리절차) 민주노총 규율위원회는 총연맹 및 가맹·산하조직으로부터 서면으로 접수받아 다음과 같이 처리한다.
① 민주노총 규율위원회는 사건을 접수하면 10일 이내에 임시회의를 소집하여 접수된 서류를 검토한다.
② 진상조사가 필요한 사건은 1개월 이내에 진상조사단을 구성한다.
③ 진상조사단에서 조사한 진상보고서를 근거로 규율위원회에서는 징계를 포함한 처리방침을 확정하여 중앙위원회에 보고한다.
④ 징계처리 관련사항은 상벌규정에 근거하여 처리한다.

제7조(진상조사단 구성 및 역할) ① 진상조사단은 단장을 포함하여 3명 이내의 단원으로 구성한다.
② 진상조사단장은 규율위원 중 1명이 담당하며, 단원은 총연맹 사무총국 성원 중에서 선임할 수 있다.
③ 진상조사단은 구성된 날로부터 3개월 이내에 조사를 완료하고, 필요한 경우 1개월 이내에서 연장할 수 있다. 단 진상조사단 활동기간은 규율위원회 징계 심의·의결 기간에 포함하지 않는다.
④ 진상조사단은 다음 각 호의 기능을 수행한다.
1. 관련자 출석 및 필요한 자료제출을 요구할 수 있으며, 관련자는 이에 따라야 한다.
2. 질문, 심문, 대질 등 조사를 위한 행위를 할 수 있다.
3. 조사범위와 방법 등의 결정, 조사결과에 따른 조치와 대책방안을 제시할 수 있다.
4. 진상조사 결과에 대한 보고서를 작성하여 규율위원회에 보고하여야 한다.

제8조(재정) 규율위원회의 운영과 사업에 필요한 재정은 민주노총 중앙에서 책정된 사업비로 충당한다.

부 칙
제1조(통상관례) 이 운영규정에 정해지지 않은 사항은 통상관례에 따른다.
제2조(시행) 이 운영규정은 민주노총 중앙위원회에서 통과된 날로부터 시행한다.

성 폭 력 폭 언 폭 행 금 지 및 처 벌 규 정

제정　　2003년　1월14일 제1차 중앙위원회

제1조(목적) 이 규정의 목적은 민주노총 강령 및 규약 제4조에 근거하여 모든 성폭력 예방과 근절을 통한 성적 자율권 확보, 폭언폭행의 예방과 근절을 통한 여성과 남성의 존엄을 보장하고, 고용안정과 안전하고 쾌적한 노동환경을 조성하는 데 있다.

제2조(정의) ① 성폭력이란 상대방의 의사에 반한 불쾌한 성적인 언사, 몸짓, 신체적 접촉, 추행, 강간 등 성적 자율권을 침해하는 모든 행위를 말하며, 법적으로 예시된 이외에 다음의 내용도 포함된다.
1. 성적 호의를 조건으로 타인의 경력, 급여, 보직, 고용 등에 영향을 미치는 행위
2. 기타 일방적으로 만남이나 교제를 강요하는 행위
② 폭언·폭행이라 함은 언어적, 물리적 폭력행위로 상대방의 인권을 훼손하고 고용환경을 악화시키는 것을 말하며, 다음 행위를 포함한다.
1. 심한 욕설이나 모욕적인 언사
2. 물리적인 구타 등의 폭력행위
③ '2차 가해'라 함은 사건 이후 가해자가 피해자와의 접촉을 시도하거나, 제 3자에 의해 피해자를 부당하게 추궁하거나 특정한 행동 또는 발언을 강요하는 행동 등으로 피해자에게 이로 인해 부당한 피해를 주는 모든 행위를 말한다

제3조(처벌의 적용범위) ① 가해자의 범위는 다음 각 호와 같다.
1. 총연맹
2. 연맹·지역본부
3. 단위노조 간부·조합원
② 피해자가 ①항의 적용 범위내 대상이고, 가해자가 민주노총 상벌규정 적용대상이 아닐 경우 해당조직에 권고하고 이행여부를 중앙위원회에 보고한다.
제4조(예방) ① 민주노총은 성폭력 예방을 위한 교육을 년 1회 이상 실시하고, 산하조직은 이를 지도, 독려한다.
② 교육 내용과 실행계획은 민주노총 여성위원회가 담당한다.

제5조(피해자의 보호 및 비밀유지) ① 성폭력 및 폭언폭행 사건을 조사하는 진상조사위원이나 징계위원, 신고인, 1차 가해자, 가해자 및 피해자 주변인 등 이에 관여하는 자는 피해자의 동의없이 피해자를 특정하여 파악할 수 있게 하는 제반 자료를 제공하거나 타인에게 누설하여서는 안된다.
② 피해자가 총연맹의 간부일 경우 요청할 시 사건처리 종결까지 유급휴가를 주어야 한다.
③ 피해자가 총연맹의 적용범위 이외의 사람일지라도 불이익을 주어서는 안된다.

제6조(접수 및 처리절차) 민주노총은 성폭력 및 폭언폭행 피해자(대리인)로부터 직접 또는 서면, 전화, 통신 등 방법으로 신고 받은 경우 다음과 같이 처리한다.
① 위원장은 사건을 접수한 즉시 민주노총 여성위원회의 요청에 따라 진상조사위원회를 소

집하여 조사하여야 하며, 징계위원회 개최가 필요하다고 판단 할 경우 징계위원회에 회부하여야 한다.
② 징계는 민주노총 상벌규정에 따르되 피해자와의 접근금지, 가해자 재발방지 교육이수 등을 부가할 수 있다.
③ 징계위원회는 징계 결정 후 피해자의 요청시 징계 결과를 7일 이내에 공표한다.

제7조(진상조사위원회 구성) ① 위원회는 위원장을 포함하여 5명 이내의 위원으로 구성한다.
② 위원장은 임원 중 1명이 되며, 위원은 다음 각 호의 1에 해당하는 자를 위원장이 임명한다.
1. 여성위원회 1명
2. 임원 1명
3. 실·차장 1명
4. 기타 여성위원회가 추천하는 자 2명
③ 위원회는 사건을 접수한 날로부터 1달 이내에 처리할 수 있도록 하여야 하며, 피해자 및 가해자에게 소명의 기회를 주어야 한다.
④ 위원장은 위원회를 대표하여 진상 조사 후 활동결과를 징계위원회에 보고하여야 한다.
⑤ 위원장은 진상조사를 바탕으로 공정한 처리를 위하여 징계위원회 위원으로 참여한다.
⑥ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원회에서 정하는 자가 그 직무를 대행한다.

제8조(2차가해) 피해자나 대리인의 신고만으로도 2차 가해가 성립되며, 진상조사위원회 또는 징계위원회가 열리는 중일 경우 각 위원회 내에서 처리하되, 사건이 종료되었을 경우에는 동일한 절차에 따라 처리한다.

제9조(시행) 이 규정은 통과된 날로부터 시행한다.

여 성 할 당 제 시 행 규 정

제정　　2003년　2월11일 정기대의원대회(제28차 대의원대회)
개정　　2004년　8월31일 제2차 중앙위원회

제1조(제정근거) 이 규정은 전국민주노동조합총연맹(이하 민주노총이라 한다) 규약 제11조, 제12조에 근거하여 제정한다.

제2조(목적) 이 규정은 민주노총의 임원(위원장과 사무총장은 제외), 대의원, 중앙위원에 대한 여성할당 30% 이상의 규약을 실현하고 교육, 연수, 교류, 각종 기구 참여 등에 여성할당

30% 이상 실현함을 그 목적으로 한다.

제3조(책무)
① 여성할당으로 선출 또는 배정된 자는 민주노총 임원, 대의원, 중앙위원으로서의 역할을 수행하는 동시에 민주노총의 여성관련 사업을 책임 있게 제기하고 실현하기 위한 업무를 수행하여 한다.
② 여성할당으로 선출 또는 배정된 자는 여성위원회 주관 여성 교육에 년1회 이상 참석하여야 한다.

제4조(시행시기) 민주노총 임원(위원장과 사무총장은 제외)에 대해서는 2004년 정기대의원대회에서 선출되는 임원부터 30% 이상의 여성할당을 시행하며, 민주노총 대의원, 중앙위원에 대해서는 2005년 정기대의원대회 및 1차 중앙위원회부터 30% 이상의 여성 할당을 시행한다.

제5조(가맹·산하조직) 가맹·산하 조직은 이 규정이 통과된 날로부터 1년 이내에 각 조직의 임원, 대의원, 중앙위원에 대한 여성할당제 시행을 위한 규약(규정, 규칙)을 제·개정한다.

제6조(보고 및 점검) 가맹·산하 조직은 조직내 여성할당제 시행을 위한 계획과 이행현황을 매년 12월 1일까지 민주노총으로 보고하여 민주노총 정기대의원대회에 제출한다.

부 칙

제1조 이 규정은 통과된 다음날부터 시행한다. 다만, 규정 제2조, 제3조는 2005년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 민주노총 대의원, 중앙위원에 대해서는 2005년 민주노총 정기대의원대회 및 1차 중앙위원회부터 30% 이상 여성할당을 시행하며, 할당비율은 다음과 같다.
① 여성조합원 비율이 50% 미만인 가맹조직은 여성조합원 비율 이상 여성대의원과 여성중앙위원을 선출한다. 단, 여성조합원 비율이 10% 미만인 가맹조직 중 여성조합원이 1,000명 이상인 가맹조직은 15% 이상 여성대의원과 여성중앙위원을 선출하고, 여성조합원 비율이 10% 이상이며 20% 미만인 가맹조직은 20% 이상 선출한다.
② 여성조합원 비율이 50% 이상인 가맹조직은 60% 이상 여성대의원과 여성중앙위원을 선출한다.
③ 산하조직은 민주노총 전체 여성조합원 비율 이상 여성대의원과 여성중앙위원을 선출한다.
④ 가맹·산하조직에 배정된 대의원 및 중앙위원이 2명 이상일 때 할당비율을 적용한다.

제3조 ① 가맹·산하조직은 부칙 제2조에 따라 여성대의원, 여성중앙위원을 선출하고, 여성할당비율에 따른 여성대의원, 여성중앙위원을 채우지 못한 경우에 가맹·산하조직은 채우지 못한 해당 인원수만큼의 대의원, 중앙위원을 공석으로 하여 보고한다.

② 할당비율을 적용한 산출방법은 다음과 같다. 산출한 여성할당대의원, 여성할당중앙위원 수가 1명 미만인 경우에는 1명을 배정하고, 1명 이상의 소수점 처리는 소수점 첫째자리 올림으로 하여 인원을 산출한다.
가맹·산하조직 여성할당대의원(중앙위원) 수 = 가맹·산하조직 총배정대의원(중앙위원) 수 X 가맹·산하조직 여성조합원 비율

제4조 2004년 민주노총 정기대의원대회 이후 대의원, 중앙위원을 개선하는 가맹·산하조직은 대의원 및 중앙위원 선출 시 부칙 제2조의 할당비율을 존중하여 선출함으로써 2005년 30%이상 할당비율을 맞출 수 있도록 노력해야 한다.

제5조 부칙 제2조의 할당비율에 따라 여성대의원, 여성중앙위원을 선출하되, 부칙 제3조 제1항에 따라 공석으로 보고 된 가맹·산하조직의 여성할당 대의원(중앙위원)의 추가선출방식은 중앙집행위원회에서 결정한다.

제6조 제4조의 민주노총 대의원, 중앙위원에 대한 2005년 30% 여성할당을 시행하기 위한 구체적인 방안은 2004년 20% 여성할당 시행 이후에 마련한다.

여 성 할 당 제 도 입 경 과 과 정

◦ 1999년부터 1년 여 동안 각종 토론회, 공청회 등을 통해 규약 개정(안) 및 2003년 30% 여성할당 시행을 내용으로 하는 할당제 시행규정(안) 작성
◦ 2001.01.18 정기대의원대회(19차 대대)에 규약 개정(안) 상정, 차기 대대로 이월
◦ 2001.07.13 임시대의원대회(20차 대대)에서 규약 개정
◦ 2001.09.10 2001년 13차 여성사업담당자회의에서 충분한 교육과 쟁점토론이 되지 않은 상태에서 규약이 개정되어 애초 시행규정(안)대로 추진할 경우 2003년 30% 여성할당 시행이 가능할 것인가 라는 문제의식 하에 재검토하여 시행시기를 2004년부터, 그리고 우선 20% 할당시기도 2003년으로 각각 1년 연기하는 시행규정(안)으로 수정
◦ 2001.10.11 13차 중앙집행위원회에서 규약·규정·규칙 제개정 소위원회 구성
◦ 2001.11.08 규약·규정·규칙 제개정 소위 활동 시작, 여성할당제 시행규정(안) 검토
◦ 2001.12.20 2001년 16차 중앙집행위원회에 시행규정(안) 제출했으나, 우선적으로 처리해야 할 제·개정 내용을 선별해서 차기 중집에 제출하기로 결정
◦ 2002.01.10 2002년 1차 중앙집행위원회에 시행규정(안) 재제출했으나, 검토 중 심의를 유보하고 차기 중집 심의를 거쳐 중앙위에 상정하기로 결정
◦ 2002.11.22 2002년 13차 여성사업담당자회의에서 시행규정(안) 재작성
◦ 2002.12.27 연맹 사무처장단회의에서 여성위 시행규정(안) 1차 수정
◦ 2002.12.30 2002년 23차 상임집행위원회에서 여성위 시행규정(안) 2차 수정
◦ 2003.01.06 2003년 1차 중앙집행위원회에 시행규정(안) 여성위 수정안 제출(상집안대로라면 실제 30% 여성할당이 불가능)했으나, 논의 중단 후 상집에 위임
◦ 2003.01.07 2003년 1차 여성사업담당자회의에서 시행규정(안) 재수정

◦ 2003.01.13 2003년 2차 상임집행위원회에 시행규정(안) 여성위 재수정안 제출, 상집안으로 채택하여 중앙위원회에 상정하기로 결정
◦ 2003.01.14 2003년 1차 중앙위원회에 시행규정(안) 상정했으나, “여성위원회와 해당 연맹이 다시 논의해 단일한 제정안을 만들고, 단일한 안을 만들지 못한다면 제출돼 있는 제정안 그대로 2003년 정기대의원대회에 제출"로 결정
◦ 2003.01.22 2003년 2차 여성사업담당자회의에서 중앙위원회에서 논의되었던 문제의식을 반영하여 시행규정(안) 새로이 작성
◦ 2003.01.23 ~ 산별연맹과의 의견조율 진행
◦ 2003.01.25 산별연맹과의 의견조율 과정 중에 시행규정(안) 재작성
◦ 2003.01.27 연맹 사무처장단회의시 논의
◦ 2003.02.04 2003년 2차 중앙집행위원회에서 원안 통과
◦ 2003.02.11 정기대의원대회(28차 대대)에 단일안으로 제출, 원안 통과