

금속노조 청년 조합원의 노조참여 활성화 방안

김경근(금속노조 노동연구원 비상임 연구위원)

금속노조는 2018년 7월, 조합원 300인 이상 사업장을 대상으로 ‘출생연도 및 세대별 조합원 인원수’를 조사한 바 있다. 당시 조사에 포함된 사업장(55개)과 소속 조합원수(136,610명)는 2018년 7월 기준 금속노조 전체 사업장수(344개) 및 조합원수(175,003명)의 15.99%와 78.06%에 각각 해당하였다. 조사 결과를 간략히 정리하면 다음과 같다.¹⁾

<표 1> 금속노조 세대별 조합원 현황 (2018.07)

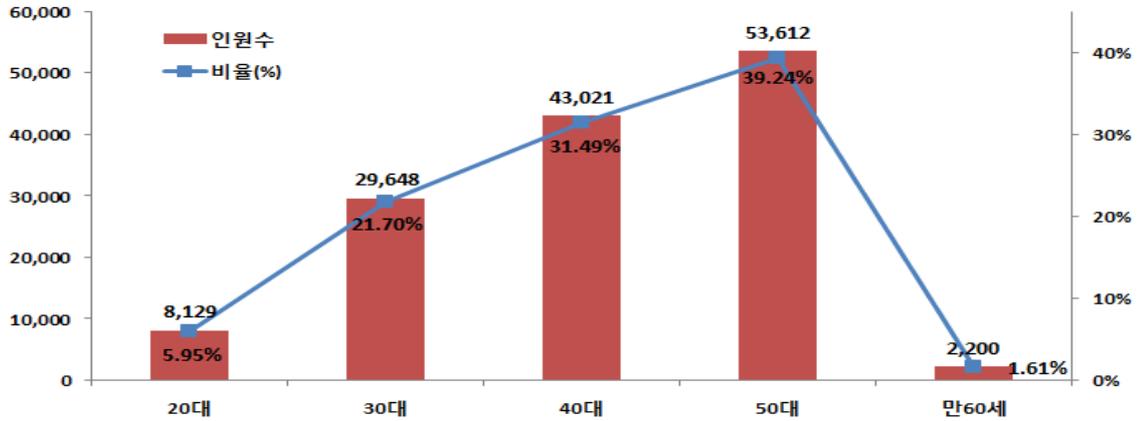
구분	20대	30대	40대	50대	만60세	합 계
생산직(명)	4,594	21,516	34,628	46,217	2,003	108,958
↳ 비율(%)	4.22	19.75	31.78	42.42	1.84	100
전체(%)	3.36	15.75	25.35	33.83	1.47	79.76
사무직(명)	3,535	8,132	8,393	7,395	197	27,652
↳ 비율(%)	12.78	29.41	30.35	26.74	0.71	100
전체(%)	2.59	5.95	6.14	5.41	0.14	20.24
합 계(명)	8,129	29,648	43,021	53,612	2,200	136,610
전체(%)	5.95	21.70	31.49	39.24	1.61	100

※ 20대(1989 ~ 1998년생), 30대(1979 ~ 1988년생), 40대(1969 ~ 1978년생), 50대(1959년 ~ 1968년생), 만 60세(1958년생)

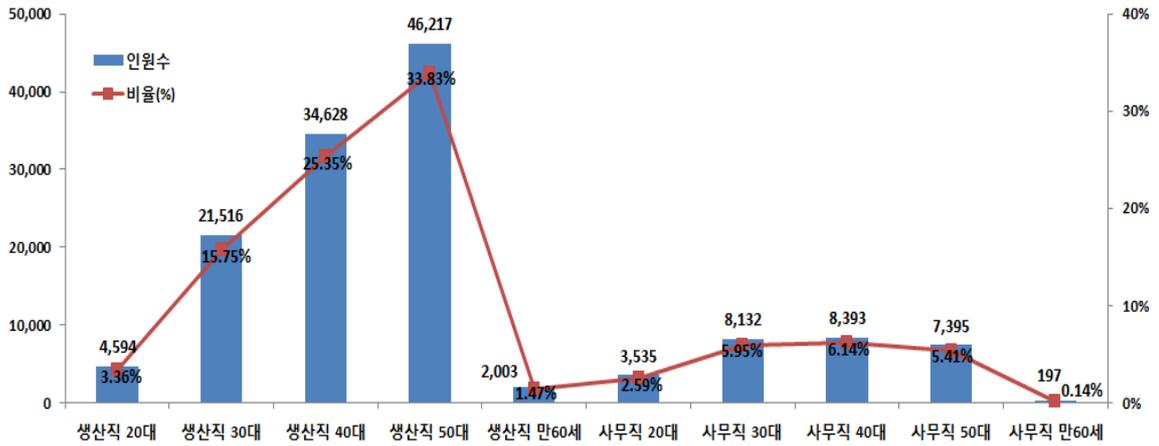
조합원의 세대별 인원 비중은 50대(53612명, 39.24%) > 40대(43021명, 31.49%) > 30대(29648명, 21.7%) > 20대(8129명, 5.95%) 순이다. 인원수가 가장 많은 세대인 50대의 경우, 최소 비중의 20대보다 약 6.6배 많다.

1) 자세한 내용은 금속노조. 2018. 「금속노조 조합원 세대별 현황」 참조.

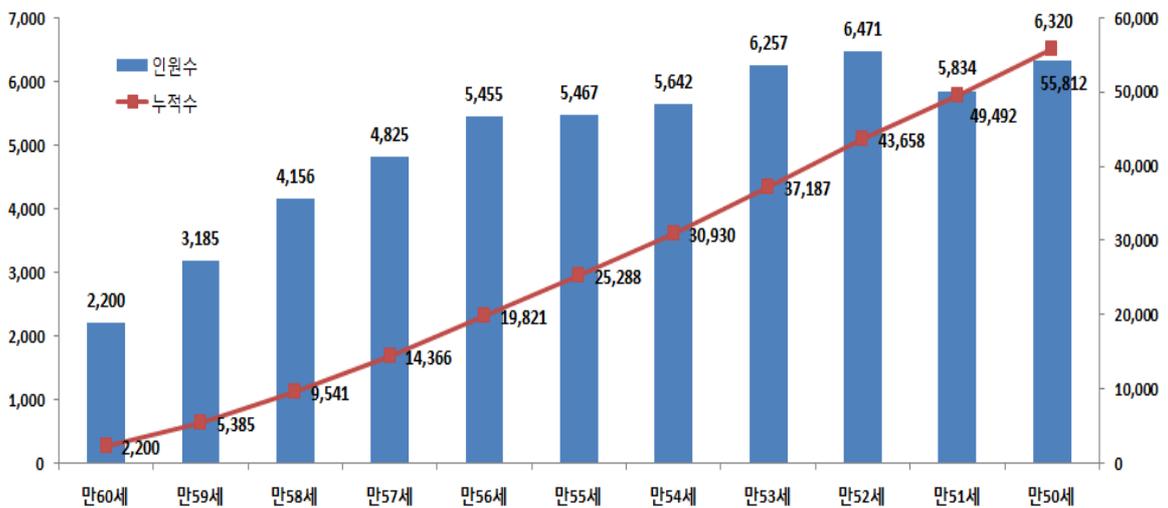
<그림 1> 금속노조 조합원 세대별 현황 (2018.07)



<그림 2> 금속노조 직군-세대별 조합원 현황 (2018.07)



<그림 3> 1959~1968년생 출생연도별 조합원수 (단위:명)



위와 같은 세대별 인원 비중은 곧 10년 이내에 조합원의 40%가 사라지게 됨을 의미하는 것 이기도 하다. <그림 3>을 살펴보면, 1968년생이 만 60세가 되는 2028년에는 누적인원 총 55,812명이 정년퇴직하게 됨을 알 수 있다. 소위 노동조합 내 87세대가 금속노조에서 사라지 게 되는 것이다.

87세대의 퇴장은 금속노조의 다양한 변화를 초래하는 객관적 조건으로 작용할 수밖에 없다. 50대가 조합원의 상당한 비중을 차지하고 있다는 점 그리고 지회에서부터 산별 중앙에 이르 기까지 핵심 간부 역할을 맡고 있다는 점은 금속노조가 예정된 미래를 대비해야 할 필요성을 알려준다.

이러한 준비에 있어 핵심 중의 하나는 청년 세대의 노동조합 참여 활성화이다.²⁾ 최근 공공운 수노조 등 민주노총의 여러 산별 노조에서는 청년 조합원·간부와 관련된 사업들이 활발하게 진행되고 있다. 노동조합과 청년 조합원들 사이에서 단결과 거리두기가 발생하고 신규 간부 가 재생산되지 않아 노조 간부들이 고령화되는 문제에 직면함에 따라, 이를 해결하기 위한 노력들이 적극적으로 이루어지고 있는 것이다.³⁾

금속노조는 청년 조합원의 비중이 높지 않다는 것 그리고 노동조합에 대한 청년 세대의 반발 이 가시화되지 않았다는 것 등에서 여타의 산별 노조들과는 차이점을 보여준다. 하지만 노조 의 주축 세대가 정년 퇴직을 앞두고 있다는 공통적 조건 속에서, 금속 노조 역시 청년 조합 원과 노동조합의 거리를 좁히고 청년 간부를 발굴·육성해야 한다는 과제로부터 자유로울 수 없다.

이번 이슈페이퍼에서는 다양한 조건 속에서 활동하고 있는 청년 간부들에 대한 면접조사를 바탕으로 청년 조합원들의 노조 활동 참여 활성화 방안에 대해 살펴볼 것이다. 면접조사는 10 개 지회의 20-30대 노조 간부 21명을 대상으로 이루어졌다. 10개 지회는 지역, 업종, 사업장 의 규모, 노동조합의 역사, 복수노조 유무 등에서 상이한 조건을 가지고 있다.⁴⁾

이번 이슈페이퍼에서는 활성화 방안을 직접적으로 제시한다기보다는 현재 청년 간부들이 처 한 상황과 그들이 하고 있는 고민들을 풍부히 드러냄으로써, 앞으로 금속노조가 관심을 가져 야 할 의제들을 정리하고 그 속의 쟁점들을 분석하고자 한다.

2) 청년 조합원의 비중을 높이는 것 역시 금속노조의 핵심 과제이다. 청년 조합원의 비중이 작은 것은 신규 채용 축소와 무노조 사업장으로의 물량 이전, 복수노조를 통한 노무관리 등 기업들의 경영 전략 에 의한 결과라는 점에서 자연스러운 것이 아니라 인위적으로 강제된 결과이다. 다만 이번 이슈페이 퍼에서는 이 쟁점에 대해서는 다루지 않는다.

3) 다음의 보고서를 참조. 이재훈·박권일·김경근·이창근. 2019. 「청년 조합원에 대한 이해와 노동조합의 과제」. 사회공공연구원

4) 이 글은 금속노조 노동연구원의 「금속노조 청년 조합원의 노조활동 의식조사와 노조참여 활성화 방 안」 보고서 중 필자의 원고 일부를 요약한 것이다. 자세한 내용은 보고서 참조.

표2 면접 조사 참여자

명칭	지역	참여자	업종
A	경기도 파주	1명	전자전기
B	서울	1명	전자전기
C	경기도 오산	1명	비제조(서비스)
D	경남 창원	1명	자동차부품
E	경남 창원	4명	철강
F	경남 창원	2명	비제조(서비스)
G	경남 창원	3명	기계
H	충북 충주	3명	자동차부품
I	경남 거제	2명	조선
J	울산	3명	조선

1. 세대 차이와 세대 갈등

최근 민주노총에 속한 여러 노동조합에서 조직력·응집력의 감소로 해석될 수 있는 현상이 다수 발생하고 있다. 노동조합의 정책에 대하여 조합원들이 공개적으로 반발하거나 혹은 결정 번복을 요구하는 움직임이 나타나기도 하고, 일부 조합원이 민주노총을 탈퇴하여 여타 노조에 가입을 하기도 한다.

이러한 일련의 상황들에서 부각되는 것이 청년조합원이라는 특정 세대 집단이다. 노동조합을 어떤 관점으로 바라보는지 에서부터 무엇을 요구하는지에 이르기까지, 청년 조합원들은 노동조합과의 관계에서 기존 세대와는 뚜렷이 구분되는 특징들을 보여주고 있다. 문제는 이러한 차이에 대해 노동조합이 효과적으로 대응하지 못함에 따라, 노동조합과 청년세대가 조직적 측면에서 또한 정서적 측면에서 결속력을 상실해 가고 있다는 것이다. 양자의 연결이 단절됨에 따라, 청년세대는 더 이상 노동조합 구성원의 정체성을 가지지 않으며 노동조합은 청년조합원들에게 대표성을 가지지 못하기 시작했다.

그런데, 금속노조는 이러한 흐름으로부터 일정하게 벗어나 있다. 청년세대가 노동조합으로부터 단절·분리되었다거나 혹은 독자적으로 세력화를 하고 있다고 보기는 어려운 것이다. 하지만, 금속 노조의 청년 조합원 역시 여느 청년들과의 특성을 상당 부분 공유하고 있는 것도 사실이다. 이러한 측면에서 금속노조와 다른 곳들과의 공통점과 차이점을 구체적으로 살펴보는 것이 필요하다.

1) 노조 활동에서의 세대 차이

노동조합 활동에 대한 조합원의 참여도 저하가 최근에 새롭게 시작된 것은 아니다. 가장 멀
게는 90년대 초중반 기업의 신경영전략에서부터 시작되어 IMF 시기부터 본격화된 바 있다.
노무관리와 구조조정이 공세적으로 이루어진 사업장의 경우 벌써 20~30여년 전부터 존재하고
있는 경향인 것이다. 그런데 주목할 점은 이러한 경향이 민주노조운동의 노력에도 불구하고
시간이 흐를수록 점점 더 확대되고 심화되고 있다는 것이다.

저는 2009년도에 입사하면서 노동조합에 자동 가입이 되었어요. 4년 전부터 대의원을
했고 올해 간부로 올라왔어요. 예전에는 노동조합 활동이 단결된 모습으로 잘 이뤄졌는
데 점점 시간이 지나면 지날수록 조합원들이 관심이라든지 그런 게 많이 줄어드는 게
아쉬워요. 예를 들면 옛날에는 이제 회사에서 집회나 총파업 같은 걸 하면 조합원들이
다 같이 나와서 단결된 모습으로 참여하고 했는데 이제는 그런 모습이 많이 없어졌다고
느껴요. 최근에는 한 1/3 정도 참여하는 거 같아요. 솔직히 최근에는 지회에서 사측이랑
막 큰 트러블은 없다 보니까, '이제 우리가 나서지 않아도 충분히 해결될 거다' 이런 생
각을 하는 거 같아요. 위기의식 이런 게 많이 없으니까 이제 참여도가 떨어지는 거 같아
요. - D

이러한 전반적 경향성 속에서, 청년 조합원들은 상대적으로 노동조합 활동에 더 소극적으로
참여하는 모습을 보여줄 때가 많다.

조합원이 어리면 어릴수록 생각이 합리적이예요. 그러니까 나쁜 말로는 계산을 잘 따지
고요, 그러니까 왜 가 중요한 층이예요. 예를 들어, '야 오늘 조끼 입고 근무해' 하면 왜
그러면서 안 입어요. 그런데 '우리가 지금 급여 교섭이 진척되지 않는 것에 대해 항의
하기 위해 쟁의 행동으로 조끼를 입는거다' 라고 설명을 해주면 입어요. 그러니까, 왜 이
걸 해야 되는지, 어떤 목적을 위한 것인지, 이걸 했을 때 어떤 결과가 나올지에 대한 그
런 생각을 되게 많이 해요. 이유가 설명이 되어야 하는 거예요. 그게 없으면 참여도가
굉장히 낮아요. 사실 기성 세대 분들은 '아이 됐어 그냥 해' 이런 분위기인데 젊은 친구
들은 안 그래요. 제가 생각했을 때는 그런 부분 때문에 금속노조에서도 세대 간 갈등이
라는 게 생기는 거 같아요. '옛날 우리가 투쟁할 때는 이렇게 이렇게 했어' 라고 해도,
지금 친구들한테는 그걸 지금도 꼭 그렇게 해야 되나라는 불만이 나오는 거죠. 뭐 흔히
불만이 잘 나오는게 노동자대회를 한다거나 할 때 왜 매번 집회 순서랑 방식이 똑같냐
는 거죠. 그러니까 노동자대회도 참석을 잘 안하려고 하는 분위기인거죠. 젊은 조합원들
한테는 자신의 행동에 이유가 있어야 하는 거고, 내가 행동함으로써 얻어지는 결과가 예
측이 되어야 해요. 이런 것들이 보이지 않으면 투쟁이라는 힘든 과정을 못 참아내는 거
죠. - C

중요한 것은 이러한 모습의 원인을 파악하는 것이다. '왜'가 중요한 세대의 참여도가 떨어

진다는 것은 곧 노동조합이 ‘왜’를 설명하는데 있어 실패하고 있음을 의미한다.

한편, 청년 조합원들에게 노무관리가 더 집중적으로 이루어지는 측면도 주목할 필요가 있다.

(회사에서 청년들이 조합 활동을 하기 어렵도록 만드는 행위를 하나요?)

수두룩하죠, 저조차도 현장에 있을 때 그런 면담이 들어왔었어요. 주기적으로 면담 들어와서 현혹을 시킨다거나 아니면 잔업, 특근을 통제를 해서 강제적으로 압박을 가하든가 그런 식으로 계속 괴롭히죠. - J

반대로 노동조합 활동에 대해 젊은 조합원들이 적극적으로 참여하고 선배 조합원들이 소극적인 경우도 존재한다.

저희 저희는 젊은 사람들이 많이 참여하려고 하고요, 위의 선배님들은 거의 참여를 안 하시려고 하죠. ‘오늘 어디 집회하는데 참여 좀 해주실 수 있습니까’ 물어보면 다 하시는 말씀이 뭐냐면 ‘내가 이 나이 먹고 그런 데 가야겠냐’ 라고 말씀하시거든요. 한 50 넘어 가시면 참여를 잘 안 하시려고 하죠. 반대로 입사연수가 좀 작으신 분, 그리고 30대 초반에서 30대 중반까지는 잘 참여해 주시려고 하고요. - D

이처럼 두 경향이 모두 존재한다는 것은 금속노조의 특징이라고 볼 수 있다. 이는 금속에서는 파업과 집회 등의 투쟁 방식이 예외적인 것이 아니라 계속 활용되어 왔다는 점, 그리고 사측의 탄압과 공세적 노무관리가 존재한다는 점, 노동조합의 조직력이 일정하게 유지되고 있다는 점 등의 결과이다. 이로 인해 노사관계의 상황에 따라 젊은 간부들이 더 적극적인 투쟁 방식을 선호하는 경우도 있다.

아무래도 젊은 간부들이 적극적이죠. 뭐든 새로운 투쟁을 하고 싶기도 하구요. 오토바이 경적시위나 출투, 중투, 이런 맨날 이전에 하던 거 말고 새로운 거 한 번 해보자, 이왕 할 거면 제대로 해보자, 이런 식으로 주장을 많이 하죠.

(젊은 세대 활동가들이 좀 더 강경한 편인가요?)

활동가들은 약간 그런 느낌이 없지 않아 있는 거 같습니다. 아무래도 계속 현안이 쌓이고 쌓이다 보니까요. 물론 뽀족한 돌파구는 당연히 없겠죠, 그렇지만 좀 더 강경하게 대응해보면 어떻겠냐 라는 개인적인 아쉬움들이 있는 거 같아요. 그 부분에서 기성 세대와 청년 세대간의 의견 차이가 있는 거 같아요. 처음 겪어보니까 뭐라도 해보자는 그런 절박함에서 나온 차이 인거 같아요. - J

지금 계속 교섭이 안 풀리고 있는 상태에서 저희는 회사에 매일 교섭을 요구하고 있거든요. 회사는 받아들이지 않는 상태고요. 그래서 본교섭을 진행할 때 전 조합원은 아니더라도 대의원이나 각종 전문위원 포함해서 교섭장 앞에 텐트를 쳐서 못 나가게 막든,

계속 요구하고 투쟁을 전개해야 한다고 생각하거든요. 근데 지금 상황에서는 투쟁은 아니다 라고 생각을 하시는 거 같아요. 그렇게 투쟁하는 것은 실제로는 교섭에 별 도움이 안 된다고 판단하시는 거죠. - J

2) 임단협 요구안을 둘러싼 대립과 갈등

세대 갈등이 발생하는 경우, 중간층이 부재한 연령 구조일 때가 많다. 중간 세대가 없기 때문에 양 극단의 연령 집단들끼리의 소통이 더 어려워질 뿐만 아니라, 장기간의 신입사원 부재로 인해 단협안이 세대 편향적으로 변화되었을 가능성이 있기 때문이다.

실질적으로 지금 단협은 선배들한테 맞춰져 있어요. 이제 저희가 활동을 하면서 다른 데랑 단협을 비교하다 보면 그런 걸 많이 느껴요. 저희는 20년 동안 신입사원을 뽑지 않았었어요. 젊은 사람이 없으니까 젊은 사람의 혜택은 줄이고 선배님들이 받을 수 있는 혜택들을 다 단협으로 고쳤어요. 선배들이 그동안 자기들이 누리던 걸 필요없어지니까 없애고 회사한테 다른 걸 받아왔던 거죠. 저희 동기들이 입사하고 나서 불만이 많았죠. 그래서 우리가 요구를 하는데 선배님들이 '너희 것만 요구하지 말고 우리 것도 요구해라', '왜 우리 건 없냐' 라고 얘기해요. 그래서 세대 갈등이 많이 발생했죠. 저번 단협에서 출신수당을 받았는데 거기서 갈등이 컸어요. - E

이러한 경우 단협안을 둘러싼 노동자들간의 대립과 갈등이 발생할 가능성이 존재한다. 이러한 가능성은 조합원들간의 관계 형성이 약화되고 물질적 이해관계를 추구하는 인원들이 증가하는 것과 맞물려 더 높아질 수 있다. 임단협을 통해 노동자들의 단결이 증진되는 것이 아니라 오히려 반대의 결과를 낳을 수 있는 것이다.

단협을 보면 나이 드신 분 위주인 점이 좀 있어요. 그래서 젊은 사람들 위주로 단협을 신설을 하려고 하면, '조합원들 중에 젊은 사람도 많이 없는데 왜 그런 걸 냐', '나이 많은 조합원들 위한 것도 신설하면 좋겠다' 이런 말을 많이 하세요. - D

임금 인상 방식에서도 갈등의 가능성이 존재한다.

아무래도 기본급의 정액, 정율에 대해서는 차이가 좀 있죠. 저희가 2002년도까지 정액, 정율로 나눠서 기본급을 인상시켰는데 2002년도부터는 정액으로 거의 가고 있어요. 그러다 보니, 임금폭이 많이 좁아요. 그러다보니 50 넘으신 분들은 정율로 해서 본인의 기본급이 더 인상되어야 한다고 생각하시는 거고 청년 조합원들 같은 경우에는 그냥 정액으로 가는게 맞지 않냐 라는 입장이죠. - J

이처럼 임단협 요구안을 둘러싼 세대별 갈등의 위험성을 과소평가해서는 안된다. 최근 몇몇 공공기관 노동조합에서 드러나듯, 처음에 발생했던 사소한 세대 갈등에 노동조합 집행부가 제대로 대처하지 못할 경우 문제는 매우 심각하게 발전할 수 있다. 조합원들 사이의 대립과 분열을 야기하고 나아가 노동조합을 독자적인 세대별 이익을 추구하는 제로섬적 정치의 장으로 변질시킬지도 모른다.

거꾸로, 세대별 갈등을 조합원들의 참여를 높이는 계기로 활용하고, 이를 민주노조운동과 접목시키는 결과를 가져올 수도 있다.

(기업노조에서 언제 금속으로 넘어 온거죠?)

- 2012년도예요. 당시 젊은 조합원들이 들어왔을 때 처음부터 부당대우를 받았어요. 이 중임금제로 기본급을 깎아버린거죠. 속이고는 10년 정도 차이나게 만들었어요. 그래서 처음 들어왔을 때 그거 때문에 형님 조합원들하고 우리 젊은 조합원들하고 갈등이 좀 생겼었어요, 그분들은 피해가 없으니까 솔직히 말해서 그렇게 신경을 안 썼거든요. 그런데 저희 동기들은 그렇게 부당한 걸 겪어 보니까, 가만히 있으면 안 되겠다 싶어서 우리가 나서서 바꿔야 되겠다고 한 거죠. 그게 노동조합 활동을 하는 계기가 된 거 같아요.

(기본급을 어느 정도 삭감을 했나요?)

호봉을 18개 깎았어요. 대외적으로 임금 협상해서 한 게 아니고 위원장 독단으로 그냥 둘이 만나서 밀실에서 도장을 찍은 거죠. 그때는 지회장이 아니고 위원장이예요. 금속노조가 아니라 기업노조였거든요. 직권조인한 걸 아무도 몰랐어요, 월급 받고 나서 1년 빨리 입사한 친구랑 비교를 해보니까 너무 차이가 나는 거예요. 그래서 터지게 된 거죠.

(그 뒤로 금속노조로 넘어오게 되었나요?)

이중임금제가 시발점이 되면서 그해 선거가 있었어요. 6년 했던 현직 위원장이 또 나왔는데 우리가 다른 후보한테 저희 상황 설명하면서 함께 했어요. 그 분이 당선되었고 그 분도 예전부터 기업노조가 불합리하다고 생각하고 있었기 때문에 금속노조 가입을 추진하셨죠. 그 때부터는 젊은 사람들이 세력이 커지고 강하게 얘기하기도 하니까 선배님들도 좀 뒤로 물러서는 편이 된 거 같아요. - E

3) 노동조합 활동에서 집회와 연대에 대한 경험

다른 산별 노조에서 청년 조합원 문제가 가시화되는 이유는 민주노조운동의 방식과 논리, 성과에 대해 청년 조합원들은 경험한 적이 없으며 따라서 이해하지 못하고 있으며 이해를 위한 최소한의 지식과 정보조차 알지 못하는 경우가 많기 때문이다.

이는 크게 두가지 원인으로 구분할 수 있다. 첫째, 노동조합의 경험이 제한적이다. 특히 파업과 현장 투쟁 등 조합원의 실천에 기반하는 활동 자체를 경험하지 못하거나 혹은 그러한 활

동에 참여하더라도 그러한 활동의 의미와 역할을 충분히 제감하지 못하는 경우가 많다. 둘째, 연대의 경험이 한정적이다. 특히 집회의 경험이 부정적이라는 점을 주목해야 한다. 현재 연대의 거의 유일한 기제로 남아있는 집회가 자신의 존재 의의를 조합원들에게 각인시키지 못하고 있다.

그런데 금속 노조에서는 상대적으로 이러한 문제들이 심각하지 않음을 발견할 수 있다. 특히 신규 지회일수록 투쟁과 연대를 경험하는 기회가 많을 뿐만 아니라 그것의 긍정성을 충분히 느낄 수 있다.

저는 굉장히 많이 바뀌었어요, 사실 노조하기 전에는 갈등이라는 상황 자체를 별로 경험하지 못했던 거 같아요. 그리고 이 갈등을 직접 해결한다 라는 게 너무 야만적인거 아니냐라고 생각했었어요. 이 법치주의 국가에서 뭘 직접 싸워, 직접 싸우는 건 깡패들이나 하는 것 아니야 이렇게 굉장히 회의적이었어요. 그런데, 그럴 수밖에 없구나 라는 걸 몸소 절절히 체험하고 있는 그런 상황이죠. 제일 기억에 남는 거는요, 그게 19년 7월 일 거예요. 서울지구 대오가 이천 명이 여기에 모였었어요. 그때 우리 조합원들이 모두 ‘와 이게 되는구나, 이게 금속노조의 힘이구나’ 하고 완전 몸으로 체감이 됐죠. 그 대오 중에 한 천 명이 삼성 분들이셨을 거예요. 그 분들이 일부러 저기서부터 깃발을 펴고 짝 들어오시는데, 이거 진짜 장난 아니다 이렇게 느꼈었어요. 그 직후에 조합 사무실을 얻을 수 있었어요. - B

부산에 **강철 일이 있었을 때 만약에 저희가 금속이 아니었다면 부산시청 앞에 가서 투쟁이고 뭐고 아마 안 했을 거고 못 했을 거예요. 금속에서 와서 도와주시고 같이 연대 투쟁을 해 주시고 이런 걸 보면 금속에 가입한 게 진짜 잘한 거 같다고 느꼈어요. 투쟁할 때 다른 지회 분들이 많이 오셨어요. 어쨌든 그걸 막은 상태니까 저희로서는 뿌듯하게 생각하죠. 또 저희가 조합비가 많이 없어서 독자적으로 버스를 대절해서 전조합원이 서울을 가기가 쉽지 않아요. 그런데 금속에서 양재동 집회를 하면 저희는 일찍 가서 본사가 있는 역삼동에서 집회하고 양재동으로 가요. 금속에서 집회를 할 수 있는 계기를 마련해주는 거죠. 무엇보다 투쟁이나 파업 이런 거 안 하다가 금속노조 때문에 사람들의 인식이 우리도 목소리 낼수 있다라고 바뀐 게 좋았어요. 근데 지회장님이 고생을 엄청 하셨어요. 20년만에 파업을 하는게 쉬운 게 아니었거든요. - E

이러한 경험들을 지속하고 더 강화하기 위해서는 젊은 조합원들이 참여할 수 있는 조건을 만들어나가는 노력들이 필요하다.

우선 젊은 조합원들이 참여의 의미를 찾을 수 있도록 하기 위해, 집회의 목표와 조건에 따라 집회의 구체적 형식을 다양화하고 이것의 의미를 적극적으로 알려나갈 필요가 있다.

투쟁에서 행동의 변화는 어느 정도 있어야 된다고 보여지거든요. 가령 피켓을 만들 때도 다양하게 만든다거나, 아니면 여러 쟁의 활동에 있어서도 그 다양성이 좀 더 많아져야 되지 않나 싶어요. 사실 집회 문화는 매번 해오던 거 또 한다는 식으로 비춰지는 부분도 있어서요. 사내에서 하는 집회든, 사외에서 하는 집회든, 어딜 가든 정형화되어 있는 틀에서 크게 벗어나지 않는 거에 대한 아쉬움이 있긴 있죠. - J

다음으로, 그들이 노동조합 활동에 참여할 때 겪는 어려움을 파악할 필요가 있다.

집회에 애들 봐 주는 거 있으면 좋겠어요. 물론 그게 현실성이 있냐는 의문은 사실 있어요. 그래도 지회 안에서는 그런 요구가 꽤 있어요. 자격 있는 사람을 담당으로 몇 명 배치해서 비용 지출하고 집회 장소에 가까이 있는 어린이집에 협조를 구하거나 하면 되지 않을까 하는 거죠. 노조 차원에서 이런 논의가 되면 좋을 거 같아요. 혹은 집회는 좀 어렵더라도 노조에서 1박 2일로 진행하는 사업 많잖아요. 특히 금속노조 연수원 건립되면 연수원 안에 그런 공간을 아예 딱 만들면 효과적인 거 같아요. 천장에 프로젝트로 뽀로로 틀어주고 애들은 거기서 노는 거죠. 사실 1박 부담스러워 하시는 분들 굉장히 많거든요. 하지만 애들이랑 같이 갈 수 있다고 하면, 집에서 오히려 더 좋아하고 제발 갔다와라 뭐 이럴 수도 있는 거죠. 남성 조합원이든 여성 조합원이든, 육아를 하면서도 노조 활동을 할 수 있는 여건을 만들면 좋겠어요. 이게 남녀 문제가 아니라고 인식하고 전체 노조의 과제가 되면 좋을 거 같아요. - B

설령 문제를 쉽게 해결하는 방안이 없다고 할지라도, 문제를 해결하기 위한 논의를 하는 것 자체가 유의미하다. 그러한 논의에 청년들이 참여하는 것 자체가 중요하다. 이 때 이러한 논의는 해당 세대의 차별화된 이해관계에 국한된 활동이 아니라, 민주노조운동과 접속 지점을 만드는 활동이라는 점을 인식하는 것이 중요하다.

서울지부 청년위원회 준비 모임을 시작하고 조금 당황했던 게, 청년 아니신 분들이 좀 서운해 하세요. 그 분들이 농담처럼 서운하다고 하시는데, 저는 이게 뼈는 있는 거 같더라고요. 저는 청년위원회 같은 활동들이 지금 이렇게 나뉜 세대 갈등을 극복하는 것만으로 포인트를 잡으면 안 될 거 같아요. 앞으로 노조에서 계속 세대 교체가 원활하게 잘 이뤄지게 해야 한다는 관점을 가져야 하는 거죠. 노조를 그런 흐름으로 쭉 갈 수 있는 조직으로 설계하는 활동인거죠. 그래야 이 조직이 안 망할테니까요. - B

4) 세대 차이의 긍정적 활용

임단협 요구안을 둘러싼 세대 갈등을 해소하기 위해서는 우선 세대를 아우르는 의제를 제시하는 것이 필요하다.

세대 별로 서로 요구하는 상이 달라요. 젊은 사람들은 회사를 앞으로 오래 다녀야 하니까 호흡을 길게 본단 말이에요, 근데 형님들은 몇 년 안 남았으니까 짧은 호흡으로 본단 말이에요. 시각이 완전히 달라요. 조그만 사업장인 우리도 실제 요구의 차이가 이 정도인데 큰 사업장은 더하지 않겠어요? 저는 금속에서도 조금 아쉬운 게 뭐냐면 신, 구가 공동전선을 치고 싸울 수 있는 뭔가를 해야 하는데 정년연장은 그게 아니라는거죠. 정년을 앞둔 분들에게는 하늘과 땅 차이지만, 젊은 조합원들한테는 와 닿지 않는 요구안이니 까요. 지금은 젊은 조합원이든 정년 앞둔 조합원이든 다 같이 힘을 내서 뭔가 공동으로 할수 있는게 없잖아요. 갈등을 줄이고 싶으면 공동의 전선을 쳐야 돼요, -E

다음으로, 세대별 차이를 노동조합의 긍정적 발전의 원동력으로 이끌어내는 노력들이 필요하다. 그 중 하나는 성평등에 대한 인식이다.

성평등 관련한 인식이 연령 별로 꽤 차이가 나는 걸 느꼈어요. 그게 뭐 정말 나이 많으신 분들이야 말할 것도 없고, 30대 후반과 30대 초반의 차이도 꽤 나는 거 같아요. 노동조합을 할 때 총무 역할이 필요하잖아요. 젊은 여성 조합원이 계셨는데, 나이 많은 조합원 분들이 그 여성 분한테 자연스럽게 총무 업무를 넘기려 하시더라고요. 그렇게 일을 시키는 구조가 익숙해 보이더라고요. 저는 그게 되게 불편했어요. 사실은 그 여성 분이 대표감인데, 장은 나이 많으신 남성 분이 딱 맡고 정작 일은 다 여성분한테 주는 거 같아서요. 또 한번은 우리가 농성할 때, 40대 중반 조합원 한 분이 본인 댁에는 농담한다고 여성 조합원에게 상추는 니가 씻고, 뭐 이렇게 한 거예요. 그래서 다른 조합원 분들이 아니 왜 상추 씻는 건 여성이 해야 되는 거냐 하게 된 거죠.

(그런 문제들로 인해 갈등이 생긴 건가요?)

아니요. 그렇진 않아요. 그냥 그 조합원이 니가 씻어라 하고 잊어버렸죠. 조합 내에서는 비교적 목소리를 그냥 내시더라고요. 우리가 처음 단협 조항을 만들 때 여성분들이 목소리를 굉장히 세게 내셨어요. 사실 선언에 불과한 조항들이 많잖아요. 성평등이 또 유난히 그렇잖아요, 그런데도 반드시 선언하게 해야 된다고 강경하게 나오셔서, 알겠습니까 하고 다 넣었죠. 솔직히 남성 분들은 그 조항에 대해서 별로 관심 없으시구요. 여성분들은 내가 그동안 당했던 거 한풀이 해야 한다고 반드시 넣어야 된다고 하셨어요. -

B

이처럼, 청년 조합원들의 문제를 해결하는 과정은 기존에 상대적으로 간과되어 왔던 여성 조합원들의 권리를 증진하는 것과 연결된다. 기존에 대표되지 못했던 주체들과 보호받지 못했던 권리들을 부각시킴으로써, 양자 모두 민주노조운동의 지향과 의사결정구조를 강화하는데

있어 중요한 역할을 맡게 되는 것이다.

2. 청년 간부의 의미와 역할

최근, 청년 세대와의 단절 문제를 고민하는 여러 노동조합에서 나타나는 공통적인 특징은 청년 사업의 목표와 방식에서 일정한 비중 변화가 발생하고 있다는 점이다.

초기에는 청년 조합원에 대한 고민이 주를 이룬 바 있다. 청년들의 노동조합에 대한 무지와 무관심에 직면하여, 노동조합의 대중성과 친밀성을 강화시키기 위한 활동들이 주로 이루어졌다. 청년 세대의 특성을 이해하기 위해 노력하고, 교육을 어떻게 할지 선전·홍보를 어떻게 변화시킬지 등에 대해 고민했다.

이를 바탕으로 최근에는 노동조합 간부와 관련된 고민들이 본격적으로 등장하고 있다. 많은 노동조합에서 청년 간부는 수가 적을 뿐만 아니라, 간부들 중 비중이 전체 조합원에서 청년이 차지하는 비중보다 과소하다. 이처럼 노조 간부들 대부분이 기존 세대에 속한다는 것은 청년조합원과 노동조합이 단절되는 원인 중의 하나였다. 청년간부의 부재는 청년세대가 노동조합과의 소통을 어렵게 느끼도록 만들 뿐만 아니라 노동조합이 자신들을 대표하지 않는다는 의구심을 가지게 만들었다.

이러한 측면에서, 청년 문제에 대한 해결 방안으로 부각된 것이 노조 간부의 세대 교체이다. 노조 간부의 연령대 하락은 노동조합의 문화적 양식, 조합원과의 관계 형성 방식, 의사결정 방식 등 노동조합 활동 전반의 변화를 이끌어내는 계기가 될 수 있으며 청년 조합원과 노동조합의 관계를 긍정적으로 변화시키는 계기가 될 수 있다.

하지만 여러 노동조합의 사례들을 살펴보면, 세대 교체가 결코 간단한 문제가 아니며 또한 그 자체로 충분한 해결 방안이 되기 어렵다는 점이 드러난다. 세대교체가 이루어질 수 있는 조건, 세대교체와 더불어 필수적으로 이루어져야 하는 변화들에 대한 논의가 함께 이루어져야 한다.

1) 청년 간부의 발굴과 육성

청년 간부 문제에 대해 금속노조의 전체적인 해결 방안을 마련하는데 있어 어려운 점 중 하나는 금속노조에 속한 지부·지회가 처한 조건들이 다양하다는 데 있다. 이러한 다양성 중에서 특히 주목해야 할 지점은 대규모 사업장과 중소규모 사업장간의 차이이다.

대공장의 경우 청년 간부를 발굴하고 재생산하는 문제에 있어 별다른 어려움을 겪지 않는다. 하지만 노조 간부들의 역할 분담과 역량 강화에서는 심각한 문제를 드러내고 있다. 반면, 중

소공장의 경우 새로운 청년 간부를 발굴하고 재생산하는데 있어 어려움을 겪는다. 소수의 활동가들이 반복적으로 간부의 역할을 맡고 있으며, 따라서 이들에 대한 의존도가 매우 높다.

우선, 청년 조합원이 노동조합 간부가 되는 주요 경로 중의 하나는 집행부로 당선된 기존 간부의 제안에 응하는 것이다.

솔직히 저는 처음에는 노동조합에 대한 관심이 많이 없었어요. 그런데 나이 드신 선배님들이 많이 하시다 보니까 의사소통이라든지 이렇게 걸려서, 누가 누구를 통해서 하는 거 보다는 그냥 제가 맡아서 지회에 건의할 수 있으면 좋겠다는 생각이 들어서 대의원을 하게 되었어요. 이번에 간부를 하게 된 건, 저희 지회 지회장님께서 이제 같이 일을 배우면서 한 번 해보게 좋지 않겠느냐는 권유가 있어서 올라오게 되었어요.

(지회장님이 젊은 분들을 간부로 올리려는 의지가 있으신가요?)

네, 맞아요. 저희 지회 간부들 보면 다 30대 초반에서 30대 후반이에요. - D

저희는 당선된 임원분들이 상집간부를 임명을 해요. 처음에 제의가 들어왔을 때는 상당히 망설인 부분이 있었어요. 현장에서 일하는 것보다 상집간부로 일하는 게 개인적인 시간도 좀 적어지고 가정도 있고 이러니까 다들 힘들어하거든요. 그래도 어쨌든 간부를 할 수 있는 인원이 계속 적어지다보니 어느 정도 시간 있는 저라도 해야 되지 않나 생각했어요. 또 한편으로는 좀 어린 나이지만 간부를 경험해 보면서 견해나 안목이 넓어지지 않을까 라는 기대감도 있어서 시작을 하게 되었어요.

(어떤 분이 제안해 주신 거예요?)

임원 분들께서 러닝메이트로 나오는데 각자 자신이 맡은 실이 있어요. 인선을 내부적으로 검토를 하신 후에 임원분들께서 직접 제의를 하세요. - J

이 지점에서 금속노조가 다른 곳들에 비해 좋은 상황이라고 평가할 수 있는 이유는 청년 간부의 발굴이 단지 인간적 관계에 의한 것이 아니라 해당 간부의 현장 활동에 대한 평가를 바탕으로 한다는 점이다.

저도 임원분들이 인선 과정에서 직접 연락이 왔죠. 제가 현장에 있을 때 안전에 대해서 관심이 많아서 산업안전보건위원회도 했었고 소위원회도 했었거든요. 그래서 한 번 겪어보고 싶고 한 번 배워보고 싶다는 생각이 강하게 있어서, 제안에 응하게 되었어요. - J

그러나 간부의 교육과 육성에 있어서는 금속노조 역시 많은 문제점을 드러내고 있다. 청년 간부들이 노동조합 활동에 대한 이해를 높이고 자신의 역량을 강화시킬 수 있는 기회들이 축소되었음을 주목해야 한다. 민주노조운동의 역사에서, 현장조직, 소모임, 파업, 집회와 연대투쟁, 진보정당, 동료 활동가 집단 내에서의 긴밀한 유대 관계 등 노조 간부들이 역량을 강화할

수 있는 다양한 경로들이 존재했다. 그러나 활동가를 육성했던 그러한 경로들은 이제 유효성을 상실하기 시작했다. 더 큰 문제는 이러한 공백에 대응할 수 있는 산별 차원의 방안들이 마련되지 못했다는 것이다.

우선, 간부가 된 이후 청년들이 경험하고 성장할 수 있는 기회가 제한적이다. 청년들은 간부가 되자마자 당장 많은 실무를 담당하게 된다. 노동조합의 가치와 노선에 대해 고민하고 토론하기보다는 실용적으로 필요한 업무 능력 증진에 집중할 수밖에 없다. 또한 선배들과 달리 또래 활동가의 수가 부족한 청년 간부들은 현장조직 등에서의 집단적 학습과 경험의 기회를 가지기 어렵다. 뿐만 아니라, 청년간부에 대한 교육이 체계적으로 이루어지지도 않고 있다. 그 결과, 청년간부들은 외부의 지원과 도움 없이 자신의 역량으로 스스로 경험하고 스스로 알아야 하는 상황에 처해 있다.

저는 매번 회사랑 상대를 해야하는데 처음에 올라왔을 때는 지식적인 문제 때문에 주춤했었어요. 단체협약이나 근로기준법, 취업규칙 등등에 대해서 알아야 회사랑 상대를 하는데 아무래도 회사 쪽은 몇 십년 간 해온 실무자이다 보니까 제가 많이 부족하다라는 것을 느꼈어요. ‘아, 내가 공부 안 하면 내가 하고 싶은 일을 못 하겠구나’라는 생각이 들었어요. 그래서 그 이후로 단체협약이나 취업규칙, 근로기준법 이런 거 많이 공부했어요. 지금은 딱히 문제되는 건 없어요.

(어떤 교육이나 간부 역량 강화 프로그램이 있나요?)

없어요. 그건 본인이 알아서 시간 투자해서 공부를 하든 아니면 실부장끼리 서로 얘기를 통해서 좀 더 알아가든지, 그런 식으로 해결하고 있어요. - J

저희는 업무를 통해서나 활동을 통해서나 역량에 대한 부분 내지 경험에 대한 부분이 부족하다는 지적을 계속 받고 있어요. 집행간부에 대한 간부 교육이나 역량 강화는 무조건 필요하다고 생각해요. 이게 한 번으로 끝내는 게 아니고 매달이든지 아니면 분기마다든지 있어야 할 거 같아요. - J

2) 노동조합 조직 체계에서 청년 간부의 위치와 역할

청년 간부들의 성장과 역량 강화와 관련된 또 다른 쟁점은 노동조합 조직 체계에서 청년들이 어떤 위치와 역할을 맡느냐이다. 노동조합 활동을 하면서 무엇을 경험하고 느끼는지에 따라, 청년 간부들의 변화의 양상과 폭이 달라지기 때문이다.

이러한 목표 달성 여부는 청년 간부조직이 사업 진행에 있어 어떤 권한을 가지고 있는지, 노동조합의 의사결정 구조에 얼마나 영향력을 발휘할 수 있을지에 달려있다. 실무적이고 종속적 역할에 머무르는 것이 아니라 청년 간부가 능동적이고 주체적 역할을 담당했을 때, 청년

간부들이 경험하고 이해하는 바가 완전히 달라지기 때문이다.

그런데 많은 경우 청년간부가 충분한 권한과 역할을 가지지 못하고 있다. 이는 다음과 같은 부정적 결과로 이어진다. 첫째, 노조 간부의 만족도와 성취감을 하락시킴으로써, 간부에 대한 청년들의 관심과 동기 부여를 약화시키고 있다. 둘째, 청년간부가 제한적 역할에 한정되고 활동의 자율성을 갖지 못함에 따라, 간부로서 성장할 수 있는 기회를 박탈한다. 셋째, 청년간부들의 장점을 활용할 수 있는 역할 분담이 이루어지지 않으면서, 선배 세대와 상보적 관계를 이루지 못하고 시너지 효과를 내지 못한다. 넷째, 청년간부의 새로운 시각과 문제의식을 반영하지 못함에 따라, 기존 노동조합 활동을 반성하고 개선시킬 수 있는 계기를 마련하지 못한다.

청년 간부의 수적 증가는 청년간부의 권한과 책임의 증가와 함께 이루어져 한다. 청년 간부 위원회가 위계적 구조 속에서 뭉개지는 것이 아니라 전체 노동조합 의사결정에서 정규적 구조로 위치시키는 것이 필요하다. 청년 세대가 노동조합에 진입하는 문턱을 낮추는 데 만족하는 것이 아니라, 그들이 노동조합 활동의 주체가 될 수 있는 근거, 나아가 그들이 노동조합을 변화시키는 통로를 확보해야 한다. 결론적으로, 청년간부들의 세대 교체를 위해서는 청년 간부의 등장과 발굴, 교육과 훈련, 자율성과 권한 부여의 세 측면 모두에 있어 변화가 필요하다.

이러한 관점에서, 금속노조에서 청년 임원이 필요하다고 주장하는 청년 간부들의 논리를 살펴볼 필요가 있다.

금속노조 위원장 출마할 때 의무적으로 청년을 러닝메이트로 넣도록 하면 좋을 거 같아요. 청년을 임원급으로 올리면 세대 갈등이 조금이라도 줄어들지 않을까요. 금속 선거할 때 선거 포스터에 젊은 사람이 있으면, 선배님들도 보고 저기도 젊은 사람 나오는데 우리도 이제 젊은 사람들이 해야지 하고 생각을 할 거 같아요. 금속에서부터 위원장 부위원장은 다 60년대생이라는 걸 먼저 깨우면 저희들도 따라갈 수 있을 거 같아요. 젊은 사람도 할 수 있네 라는 걸 보여주는 게 필요해요. - E

이 지점에서, 청년 1인이 임원이 되는 것이 단순히 상징적 차원의 변화에 그치지 않는다는 것을 이해할 필요가 있다. 중요한 것은 청년 임원이라는 하나의 방식을 통해 청년 조합원들이 노동조합에 참여하고 개입하는 경로를 (재)형성했다는 점이다. 청년들이 노동조합을 능동적으로 경험할 수 있는 통로가 만들어지고, 이를 바탕으로 노동조합에 대한 인식의 질적 전환이 발생할 수 있었다. 그리고 이러한 청년 조합원들의 변화는 노동조합 활동의 변화와 성과로 이어지게 된다.

3) 청년 간부의 역할과 성과

간부들의 세대 교체로 인한 변화와 성과를 살펴볼 필요가 있다.

변화는 있는 거 같아요. 예를 들어서 옛날에는 임단협 때 보면 나이 드신 선배님들 위주로 복지라든가 임금에서 혜택이 많이 가는게 사실이었어요. 그런데 지금은 젊은 사람들이랑 나이 드신 분들이랑의 차이를 줄이려고 노력하고 있어요. 임금도 상대적으로 많이 올렸어요. 원래 없던 것들을 청년 조합원들을 위해서 좀 더 만들었어요. 예를 들어, 출산 장려금이 원래 50만원이었는데 100만원으로 인상시켰고요. 유아교육비도 만들고. - D

예전에는 아예 조합 사무실을 안 왔어요, 위원장님, 부지회장님, 사무장님 나이가 다 많았으니까요. 그런데 지금은 젊은 사무장도 있고 젊은 간부들이 와 있으니까, 조합원들이 그래도 퇴근할 때 한 두명이라도 들르기도 하고 그래요. 그렇게 하면서 이제 점점 노동 조합에 관심을 가지게끔 유도를 해야죠. - E

4) 청년 간부가 경험하는 어려움

청년 간부들이 겪는 어려움과 청년들이 간부를 기피하는 것에는 밀접한 연관성이 존재한다.

청년 조합원들이 간부 기피를 하는 이유는 노동조합 간부로 올라가면 잘해도 욕먹고 못해도 욕먹기 때문인 거 같아요. 그리고 아무 것도 모르기 때문이기도 하구요. 간부로 올라가면 예를 들어서 임금계산법이라든지 단협 조항 같은 걸 누가 물어보면 바로 바로 설명을 해 줘야 하는데 잘 모르거든요. 간부를 잘 할 수 있을까라는 두려움 때문에 간부를 안 하려는 거 같아요. 또 다른 이유는 청년 간부들을 좀 무시하는 것도 있어요. ‘재가이는 게 뭐가 있다고’ 이렇게 보는 거죠. 사실 청년 간부들이 설명 같은 걸 할 때 막히는 부분도 있거든요. - D

물론 지금 젊은 세대들이 안 하려고 하는 게 많긴 해요. 지금은 옛날처럼 배고팠던 세대는 아니다 보니까, 자기한테 피해가 없으면 잘 안 하려고 해요. 그런데 간부 기피 현상이 더 나올 수밖에 없는 게 간부하는게 솔직히 힘들잖아요, 자기 시간도 많이 써야 되고. 간부하는 그 자체가 뭔가 희생을 강요하고, 욕먹는 건 당연한 거고요. 제가 처음에 올라왔을 때 형님들이 ‘왜 조합 간부를 하려고 하느냐’, ‘너희가 할 수 있는게 있냐’, ‘너희가 우리처럼 할 수 있겠냐’ 이런 말을 하면서 압박을 많이 했어요. 노동조합 간부하면 욕 들어먹는 게 1순위에요, 젊은 조합 간부한테는 ‘니 어깨에 힘들어 갔네’, ‘니 인사 안 하네’ 이런 소리가 나와요. 솔직히 말해서 형님들이 우리를 무시하는 거예요. ‘니네 몇 년 됐다고 간부하냐’ 고 해요. 젊은 조합원들이 노동조합 활동을 하는 걸 방해하고 압박하는거죠. - E

간부를 할 때 나이가 어리다는 게 약점이 되는 부분도 어느 정도 있는 거 같아요. ‘나이

가 어리니까' 이런 게 서두에 깔려 가지고 목소리 자체에 힘이 떨어진다고 하는 거죠. 현장에서 활동을 할 때도 그렇고, 간부로서도 업무를 볼 때도, 그런 인식이 느껴질 때가 있어요. 제가 처음 올라왔을 때가 24이었는데, '24살이 아직까지는 이런 활동을 하기는 좀 그렇지 않냐', '경험이 너무 적지 않냐' 라는 우려가 되게 많았었죠. - J

교육의 부재, 청년 간부에 대한 부정적 시선 뿐만 아니라 육아와 가족 생활에서 오는 어려움이 있다.

예를 들어서, 철야 농성을 하면 집에 못 가잖아요. 그런데 청년 간부들 보면 대부분 애기들이 어리거든요. 요즘에는 남자들도 육아를 많이 하는 시대잖아요. 그러다보니까 청년 간부들이 '집에 가서 와이프도 도와줘야 하고 애도 봐야 합니다'라고 하면 나이 드신 분들은 그걸 이해를 못 하세요. 서로 대화가 잘 안 되죠. 또, 어린 애가 있는 조합원들은 주말 집회에 참여하기가 어려워요. 진짜 참여하고 싶은 조합원들 보면 애를 데리고 나와요. 저희도 어린 애가 있는 조합원들한테는 참여하라고 강요도 안 하고요. 그런데 그걸 선배들은 이해를 잘 못 하시더라고요. - D

생활적인 측면 뿐만 아니라 운동적 측면에서의 어려움도 존재한다. 청년 간부들은 활동가로서 가지는 지향과 문제의식을 노동조합 간부의 실천으로 옮기는 데 있어 현실의 벽을 느끼고 있다. 지원책의 부재로 인해 집합적 실천으로 발전하지 못한 채 혼자만의 고민으로 축소되는 결과를 낳고 있다.

현장 조합원 수가 계속 줄어들고 있잖아요. 그래서 사무직 노동자나 비정규직 노동자를 좀 더 조직할 수 있는 방향이 있으면 좋겠는데 뽕족한 수가 안 보여요. 어쨌든 저희가 하긴 해야 되는 건데 현재로서 벽에 부딪히는 부분이 너무 많아서 그 부분이 제일 아쉬워요. 지금 ** 동지들도 투쟁하고 있는데, 그런 비정규직 노동자들도 같이 할 수 있는 부분들을 채워 나가야 할 거 같아요. 개인적으로는 현장의 조합원으로 있을 때는 저희가 여러 가지 내용들을 가지고 투쟁을 하는 데 있어서 마냥 할 수 있다고만 생각되고 한계점은 잘 보였거든요. 그런데 실질적으로 상집간부를 하면서 업무를 하고 회사를 상대하는 역할을 하다 보니까 한계점이 보이는 거예요. 그래서 항상 스스로 거기에 대해서 자책하는 부분도 있고 아쉬운 부분도 있고 그래요. -J

3. 노동조합 민주주의

청년 조합원 문제에 접근하는데 있어 주목할 지점 중 하나는 노동조합 민주주의이다. 한국의 민주노조운동의 제도적 결과물들은 유지되고 있지만 그 속의 고유한 운동적 지향과 의미는

잊혀지고 있다. 조합원들에 대한 조직화 노력은 노동조합 활동에서 교섭과 정책에 비해 부차화되었고, 노동조합 내부의 민주적 공론장은 왜소화되었으며, 현장투쟁과 민주노조 건설의 선순환은 작동하지 않고 있다. 이처럼 노동조합 민주주의를 구성하는 주요 기제들이 점차 힘을 잃어가고 있다.

1) 청년에 대한 조직화 방식

노조 간부가 조합원을 직접 만나서 소통하고 관계를 형성하는 조직화 방식은 한국 민주노조 운동의 기본적인 활동이었다. 이를 통한 노조 간부와 조합원의 상호 신뢰는 민주노조운동이 가졌던 역동성의 근거 중 하나였다. 하지만 노동조합들이 안정적으로 제도화된 이후, 노동조합의 의사결정 구조에서 대의제적 측면이 강화되고 있으며 또한 간부들의 활동 우선순위에서도 현장과의 만남은 뒤로 밀리고 있다. 뿐만 아니라 점차 조합원들이 일터에서의 관계 형성을 중시하지 않기 때문이다. 이는 특히 청년 조합원들에게 두드러지고 있다.

노조 활동에서는 세대별로 유의미한 차이는 없었는데요, 뒤풀이 참여도는 확연히 차이가 있었어요. 주로 50대 이상인 아산은 뒤풀이에 전원 참석하는데 40대 미만인 서울은 한 명도 참석을 안 해요. 100명이 집회에 모였는데 한 명도 안 하더라고요.

(그런 차이가 노동조합에 어떤 영향을 준다고 생각하시나요?)

주는 거 같아요. 사실 딱 집회만 하는 게 중요한 게 아니라 조합원들 간의 결속력을 강화하는 것 또한 노동조합의 중요한 활동이잖아요. 근데 서울 조합원들은 그게 어렵더라고요. 그렇다고 야유회 같은 걸 개최를 해도 그걸 오시는 것도 아니고. 저희가 1박 2일 짜리 수련회를 해 봤는데 아산 분들은 한 75% 오시고, 서울은 그냥 겨우 몇 분 꼬셔 가지고 갔었어요. 그 분들 입장은 노조 조합원으로서 해야 되는 일은 할 건데 굳이 끝나고 나서 노는 건 하고 싶지 않아서 인거 같아요. 그러니까 여가 시간에 대한 자기 계획들이 다 명확하게 있는 거죠. 게다가 그 연령대는 애들이 다 10살 미만이거든요. 안 가면 압박이 심할텐데, 애 보러 가야 된다고 하면 솔직히 할 말이 없죠. 그나마 집회는 참석의 의무감이 있으니까 제일 많이 모여요. 하지만 나머지는 어려워요. - B

이러한 상황 자체가 결정적 문제점이라고 할 수는 없다. 하지만 이제까지 노동조합의 기반이었던 기제가 약화되고 있다는 점을 분명히 인지하고 이에 대한 대응책을 마련하는 것이 필요하다. 즉, 조합원과의 직접적 만남이라는 예전 조직화 방식을 현재의 변화된 조건들에 맞추어 어떻게 새롭게 업데이트를 할 것인지에 대한 고민이 필요하다.

조합원과의 만남을 통한 조직화가 중요했던 이유는 조합원과 노동조합의 일상적 접점을 만들고, 현장의 고충과 불만을 의제화시키는 한편, 문제 해결 과정에 조합원이 참여하는 통로가 될 수 있었기 때문이다.

저희는 청년 조합원들이 노동조합에 참여하도록 독려하고 의견수렴도 하기 위해서 현장에 직접 찾아가요. 쉬는 시간 되면 찾아가서 얼굴 맞대고 커피 한 잔 하면서 힘든 점 없냐, 개선할 거 없냐, 이렇게 물어보는 거죠. 그렇게 의견 수렴해서 유아교육비 같은 단협 안도 만든 거예요. - D

예전의 민주노조운동이 가졌던 힘의 원동력은 현장 조합원과의 긴밀한 소통을 바탕으로 참여와 지지를 이끌어냈다는 것이다. 이러한 역동성은 지금 이 시점에서의 신규 노조들에서 발견되는 것이기도 하다. 새로운 민주노조들은 노동자들이 겪고 있는 현실 속에서 불만과 모순을 파악하고 이를 구체적 요구로 만들어서 집단적 힘을 통해 그들의 삶을 개선하고 있다.

물론 이러한 경로는 대규모 사업장이나 노동조합의 역사가 오래된 경우에는 작동하기 어려운 것이 사실이다. 그럼에도 이러한 경로를 대체할만한 것을 새로 만들어내지 못했다는 점을 주목해야 한다. 간부들과 조합원과의 연계성이 약화됨에 따라, 양자 모두 사측의 노무관리에 취약해지고 있다. 또한 노사문제의 해결을 법적 수단에 의존하는 경향이 심화되고 있다. 무엇보다 최근 민주노조운동이 직면한 문제적 상황 중 하나는 간부와 조합원의 분리가 심화되는 대리주의가 만연하다는 것이다. 이로 인해 조합원들과 노동조합의 관계가 소비자와 자판기의 관계로 변질되고 있다.

결국 위와 같은 경향은 이른바 ‘청년’문제가 청년이라는 특정 연령 집단에 국한된 문제가 아니라 조합원 전 연령대에 걸친 문제라는 것을 의미한다. 따라서 민주노조운동의 재활성화라는 관점에서 볼 때, 청년 조합원과 중장년 조합원들은 기본적인 추세와 경향성은 공유되되 경험과 지식의 측면에서 차이를 가지는 집단으로 바라봐야 한다. 중장년 조합원들이 민주노조운동을 경험했으나 이후 구심력이 감소한 집단이라면, 청년 조합원들은 민주노조운동을 경험해 보지 못한 집단이다. 따라서 양 집단이 민주노조운동과 접촉할 수 있는 구체적 방법론은 상이한 경로를 가질 수밖에 없을 것이다.

이러한 측면에서 청년 세대에게 특화된 접근 방법 중의 하나는 유튜브 등의 영상 매체의 적극 활용이다.

조합원 교육을 할 때, 제가 설명하는 거보다 금속에서 만들어준 영상을 시청하게 해 주면 조합원들이 받아들이기 좋다고 하더라고요, 이해가 더 잘 된다고 해요. 그래서 저희도 교육을 할 때 영상을 많이 활용하려고 하는 편이에요.

(그럼 금속에서 영상을 더 많이 만들면 도움이 될까요?)

네, 저희가 밴드가 있으니까 거기에 바로 올리면 사람들이 ‘아 이런 소식이 있구나’ 하

고 볼 수 있을 거 같아요. 요즘에 나이 드신 분도 쉬는 시간에 얘기 안 하고 다 휴대폰 보고 있거든요. 그래서 휴대폰으로 뭘 하는 게 제일 좀 접근성이 좋을 거 같아요. - D

저는 유튜브 꼭 해야 된다고 봐요. 이게 코로나 전까지는 그냥 하면 좋은거라는 느낌이었는데. 지금은 안 하면 정말 소통창구가 잃어버리는 느낌이에요. 노조가 더 늦어지면 안 될 거 같아요. - B

저희도 유튜브를 촬영하고 방송, 미디어를 활용한다든지 다양한 것을 해 보려고 시도는 하고 있어요. 금속 차원에서나 민주노총에서도 좀 더 활발해지면 좋겠어요. 어쨌든 청년 조합원들은 종이보다는 미디어 매개체가 더 가까우니까요. 유튜브는 작년에 시작했는데 실제로 촬영하고 편집해서 저희 얼굴이 나오는 건 올해부터예요. 물론 현장에서 유튜브를 시청하는 분들이 한정적이긴 하지만, 그걸 보는 분들은 되게 좋아하더라고요. 서면으로 보는 거보다는 확실히 이해도나 전달력이 더 나오니까 괜찮게 봐 주시는 거 같아요. - J

2) 노동조합의 의사결정 구조

예전 현장조직, 그리고 진보정당과 사회운동단체 등을 기반으로 형성되었던 노동조합 운동에 대한 논쟁과 토론의 장이 현재는 사실상 소멸된 상황에 처해있다. 주목할 것은 노동조합의 결정에 대해 간부들간의 상이한 판단과 입장들이 논쟁하는 공간이 부재한 것은 특히 청년 간부들에게 부정적 영향을 미치고 있다는 점이다.

첫째, 청년 간부의 세대 교체와 관련하여, 청년 간부들이 주체적 역할을 맡기 위한 조건들 중 하나는 노동조합의 의사결정에 실질적으로 참여할 수 있어야 한다는 것이다. 하지만 이러한 조건에 부합하지 않는 경우를 발견할 수 있다.

지회장이 어떤 것에 대해 결정을 내리는 건 맞는 거 같아요. 하지만 저희 간부들이 회의를 통해서 의견을 제시했는데 그게 반영이 안 되고 너무 지회장 생각대로 흘러가는 경우는 좀 많이 아쉬운 거 같아요. - D

노동조합이 맡은 수평조직인데 회사랑 똑같습니다. 제가 부장한테 맡은 일을 제가 업무 처리하고 나중에 결과를 보고드리면 되는 거잖아요. 그런데 그게 아니예요. '이건 이렇게 해라' 라고 오더받고 하라는 거죠. -E

둘째, 교육 프로그램의 부재 뿐만 아니라 간부들간의 관계 속에서조차 민주노조운동의 계승과 전달이 실패하고 단절되었다는 점을 주목해야 한다. 기존의 인프라가 작동하지 않는 조건

에서 그나마 남아있는 자원, 즉 선배 활동가의 존재마저도 청년 간부들의 성장에 별다른 긍정적 영향을 미치지 못하는 결과를 발견할 수 있는 것이다.

세대 차이라기보다는 어떤 투쟁을 경험했느냐의 차이인거 같아요. 우리 노동조합 역사 속에서 굵직한 투쟁들이 있어요. 그 때 투쟁을 했던 인원들이 세대별로 나뉘는 거죠. 지금 청년 간부들은 이제 민주노총 복원, 그리고 최근에는 법인 분할 투쟁을 하면서 활동을 시작한 분들인거죠. 87년 대투쟁 세대 선배님들은 저희가 경험하지 못했던 것들을 다 지나오면서 경험해 보셨죠. 그에 비해 최근 활동가들을 보면 경험이나 역량적인 부분에서는 좀 낮기 때문에 차이가 나는 거 같아요. 87 세대 선배들은 어떤 일이 벌어지면 어떻게 풀리겠구나 라고 자동적으로 알고 계세요, 답이 정해져 있는 거죠. 그런데 저희들은 한창 불타는 마음으로 올라와서 바꾸고 싶다는 마음이 있거든요. 젊은 간부들이 좀 더 하고 싶은 욕심이 있는거죠. 안 해 봤던 것을 새롭게 경험하는 것이기 때문에 열성적이고 여러가지 다른 시도를 해보려고 해요. 하지만 선배들은 ‘그거 다 경험해봤는데 안 되는 거다’, 내지는 ‘굳이 그렇게 할 필요까지 없는 거다’ 뭐 이런 식이에요. 노련함에서 나오는 나태함이라고 할까요. - J

셋째, 기존 간부와 청년간부들의 장점이 상이한 만큼, 역할 분담이 적절하게 이루어질 수만 있다면 세대 차이는 얼마든지 긍정적 결과를 낼 수도 있다. 하지만, 두 집단은 상보적 관계를 형성하지 못하고 서로의 단점만 부각되고 있다. 이러한 문제에 대해 노동조합의 고민과 대응이 부족하다는 점을 지적할 필요가 있다.

다 같은 간부인데, 실장들과 임원들 회의에서 나온 얘기가 부장들한테는 소통이 안 되는 경우가 좀 많아요. 오히려 현장 조합원들한테 얘기를 듣는 때도 있어요. 그리고 저희가 여러 의견을 제시할 때 듣고 나서 안 할 수도 있는데 아예 듣는 과정에서 목살을 시켜 버리니까, 어쩔 땐 의견 내는 것 자체가 싫다라는 느낌을 받아요. 이걸 굳이 청년 문제라기 보다는 체제 문제도 있는 거 같아요. 청년 간부라서 소통이 안 된다고보다는 실장들이 부장들한테 제대로 전달을 안 하는 거고 의견을 잘 안 듣는 거니까요.

(그런 경험을 최근에 하셨나요?)

*****에서 복수노조가 생겼잖아요. 저는 복수노조에 대해서 글을 작성해서 대자보로 부착하고 싶어서 임원들한테 얘기를 했지만 그 의견이 받아들여지지 않았어요.

(조합 차원에서 대응이 없었어요?)

없었어요. 저는 *****가 시작이고 언제 다른 곳에서도 생길지 모른다고 생각하거든요. 단순히 ***** 사업장만으로 국한되어 생각할 게 아니라, 복수노조 문제를 전체적으로 보고 노동조합에서 사전 대응책을 마련해야 한다고 생각해요. 그런데 지금 현재는 현안 문제가 워낙 크다보니까 그런 문제에 대해서는 관심이 낮은 거 같아요. 그런데 복수노조는 전파될 가능성이 진짜 크다고 생각해요. 회사가 부서 이동이나 전출을 통해서 한 곳

으로 몰아넣는 경향이 있거든요. - J

넷째, 노동조합에 대한 논쟁이 사라진 것의 여러 부작용 중 하나는 다양한 정파의 존재가 가지는 긍정적 효과는 사라지고 부정적 효과만 부각된다는 것이다. 특히 다양한 노선에 대한 정보와 지식이 부족하고 논쟁의 긍정적 효과를 경험하지 못했던 청년 세대에게, 정파의 존재는 부정적으로밖에 다가가지 않는다.

지부라든지 이런 데 가면 솔직히 하나의 공동체인데도 어디 파 어디 파 이렇게 나뉘어 있는게 눈에 다 보여요. 그런 부분이 좀 많이 아쉬워요. 점점 가면 갈수록 그게 더 심해지는 거 같아서요. - D

3) 조합원과의 소통과 민주적 공론장

신규 노조에서 청년 조합원 문제가 발생하지 않는다는 점을 주목할 필요가 있다. 이는 신규 노조에서 청년 조합원의 비중이 높기 때문으로 분석할 수도 있지만, 그것보다 초기 민주노조 운동의 역동성을 가지고 있기 때문이라고 봐야 한다. 조합원과의 적극적 소통, 조합원들의 불만을 적극적으로 의제화하고 이를 개선해나가는 경로가 존재하고 있다.

저희 분회 같은 경우는 지금 조합원이 100%예요. 조합원 가입 자격이 있지만 하면 거의 대부분 웬만하면 가입하는 추세예요. 집행부가 전체적으로 사업계획을 되게 잘 잡는 거 같아요. 예를 들면, 어떤 제도의 개선에 대해서 이슈가 커지면 집행부가 보고만 있는 게 아니라 바로 즉시 피드백이 와요. 회사랑 협의하고, 그 내용을 전국의 분회장들한테 전달을 해 주고, 분회장들도 그걸 받아서 조합원들한테 전달을 해요. 조합원들이 거기에 대해 얘기를 하고, 그럼 저희 분회장들이 나오는 얘기를 취합해서 집행부에게 전달해 주죠. 그런 소통이 잘 되고 있죠. - C

하지만, 신규노조에서의 역동성이 자칫하면 성급한 의사결정의 위험성으로 이어질 가능성도 있다. 노동조합의 경험이 많지 않은 상황에서, 조합원의 적극적 참여가 단기간의 성과 지향으로 이어질 경우 자칫하면 노동조합의 불안정성을 확대할 수 있는 것이다. 공론장을 형성하는데 있어 정교한 접근이 요구됨을 의미한다.

저희는 영업하는 친구들이라보니까 조합원들 자체가 하나하나가 목소리도 크고 자기 주장이 세요. 그러다 보니까 예를 들어 집행부에서 파업 얘기 하기도 전에 파업 합시다 하고 오히려 먼저 나오는 분위기인거죠. 노동조합의 요구에 대해 조합원들의 동의를 얻는 거는 어렵지는 않았어요. 왜냐하면 다 사실이었으니까요. 오히려 조합원들이 너무 세가지고 힘들었죠. 교섭을 하면서 어느 정도 타협점을 만들어도 될 거 같은 부분도 있거든요. 그런데 그게 쉽사리 수궁이 안 되는 거죠. 5개를 요구한다고 했을 때, 그걸 꼭 다

언어내야만 하는 건 아닐 수 있잖아요. 그런데 누군가가 나서서 5개 다 받아야 한다는 얘기를 하는 건 아니지만 이상하게 분위기가 그렇게 몰려가는 거죠. 투쟁의 강도가 세지면 세질수록 더해요. 그렇게 되니까, 그게 실제로 현장의 의견인 건지 의구심이 생기는 거죠. 그렇기 때문에 직접 조합원들의 의견을 모으는 사람, 저희 지회로 따지면 분회장이 될 거 같아요. 분회장의 역할이 중요한 거 같아요. - C

예를 들어, 임단협에서 조합원 투표를 하잖아요 그런데 앞 뒤로 상황 설명이 없어요. 회사와 교섭이 결렬이 됐다고 해서 투쟁을 해요. 그런데 갑자기 투표를 하래요. 현장의 분위기는 왜 투표를 하라는 건지 모르는 거죠. 노조가 엄청 고생을 해가지고 어떤 결론을 내서 조합원들의 동의를 묻는 자리인데, 조합원인 내가 힘들게 왔던 그 과정에 대한 설명이 없는 거죠. 조합원 입장에서는 결론은 기대했던 것보다 적고, 그러면 이거 하려고 투쟁했나 하고 막 성질이 나는 거죠. 과정에 대해서 아무 거도 모르니까요. 그러면 이탈자도 생기는 거고, 청년들은 이해관계가 확실한 친구들인데 더더욱 그렇죠. 그러니까 설명이 중요해요. 충분한 상황 설명을 한 뒤에 결론을 내려야 해요. - C

이처럼 청년 문제는 노동조합의 의사결정 구조에 대해 고민하는 계기를 제공하고 있다. 현장의 쟁점들이 노동조합의 주요 의제가 되고 있는지에 대해 점검하는 기회를 주며, 무엇보다 노동조합의 결정이 조합원들에게 설명되고 있는지, 조합원들을 설득하기 위해 노력하고 있는지에 대해 반성하는 기회를 주고 있다.

이러한 조건 속에서 새롭게 부각되는 방식이 온라인을 활용한 공론장 형성이다. 다른 곳들에 비해 상대적으로 현장 장악력이 높은 금속노조의 경우 온라인 활용에 대한 고민이 상대적으로 낮음을 알 수 있다. 하지만 현장 장악력과 온라인의 결합이 가지는 가능성을 주목할 필요가 있다.

우선 온라인을 활용하여 단체교섭에 대한 참여 경험을 주는 것에 주목해야 한다. 예전 민주노조운동에서 교섭에 대한 현장 보고회 등을 통해 조합원들이 참여할 수 있는 기제를 확보했던 것에 비해, 최근 노동조합의 교섭에서는 그러한 요소들이 약화되고 있다. 온라인은 노사관계에서의 문제점들을 가시화하는 역할을 할 뿐 아니라 조합원들의 의견이 표출되고 토론이 일어나는 공론장의 역할도 할 수 있다.

블라인드라는 어플에서 노사가 교섭하는 장면을 보고 거기에서 이제 사람들이 ‘아 진짜 회사가 그럴 줄 몰랐다’ 라고 다 막 댓글을 달았어요. 우리가 어떻게 해서 회사가 여기까지 왔는데 너네들이 그런 얘기해도 되냐 라는 그런 분노가 많이 있었죠. 그런데 또 어떤 사람은 그래도 회사 덕에 먹고 살았는데 노조가 저렇게 해도 되냐, 뭐 이런 사람들도 있었어요. 의견이 양분돼서 블라인드에서 갑론을박이 되게 심했어요. 제가 봤을 때는 사

측에서 풀어놓은 프락치 같은 애들이 거기 와가지고 그러지 않았을까 생각이 들어요. - C

유튜브 외에 홈페이지도 개편했어요. 자유게시판 뿐만 아니라 질의응답할 수 있는 상담 게시판도 만들었어요. 전화를 하는게 부담스러운 분들은 본인이 모바일로 작성을 해 주시면 저희가 그걸 보고 정확한 답변을 밑에다 남기는 방식으로 해요. 카카오톡도 플러스 친구처럼 해서 채널을 만들었는데, 비슷한 방식으로 상담하고 문제를 해결해 드리는 거죠. 여러 시도를 해보려고는 노력하고 있어요. 홈페이지 게시판의 경우에도 소통 창구로서 괜찮다고 생각이 들어요. 조합원들의 만족도가 높아요. 본인이 궁금한 거 회사에 물어보기는 부담스러우니 조합에 글로 남겨서 답변을 받아서 해결할 수 있으니 좋아하세요. - J

온라인에서 금속노조의 전반적 이미지를 위한 노력이 필요하다.

젊은 청년 조합원들은 우리가 금속노조다 라고 하면 네이버에 금속노조를 쳐 봐요. 그럼 금속노조에 대해 부정적인 기사와 댓글들이 쭉 나오는 거죠. 이게 정당하게 반박이 되어야 하는데 그런 내용은 하나도 없어요. 조합원들이 자신의 행동을 정당화할 수 있는 내용들을 접할 수가 있어야 해요. 민주노총과 금속노조를 접할 수 있도록 TV 광고를 할 수도 있고 유튜브 광고를 할 수도 있겠죠. 저만 해도 처음에는 노동부 찾아가면 내가 당했던 부조리가 다 해결될 줄 알았어요. 하지만 아니잖아요. 그걸 해주는 데가 민주노총이고 금속노조라는 걸 알려주면 청년들이 찾아올 수 있는 거죠. - C

4) 청년 사업과 산별 차원의 교류

청년 조합원들을 대상으로 하는 노동조합 사업의 활성화가 필요하다.

청년 조합원들 중에는 노동조합 활동이 너무 어렵다는 생각이 들어서 두려워하는 분들도 되게 많은 거 같아요. 그래서 청년 조합원을 위해서 어려운 내용들 말고 쉽게 풀어나갈 수 있는 프로그램을 만들면 좋겠어요. 청년이라서 할 수 있는 프로그램을 만들면 오히려 흥미가 유발되고 더욱 적극적으로 참여할 거 같아요. -J

청년 조합원 활동을 많이 만들어야 해요. 그렇다고 교육 같은 걸 하자는 게 아니라 동아리를 만든다거나 하는 거죠. 그런 활동 속에서 자연스럽게 노동조합 얘기를 할 수도 있고 이런 저런 것들을 생각하게 될 수도 있는 거죠. - C

이러한 사업들을 통해 사업장을 넘는 교류와 연계를 활성화하는 것이 필요하다. 즉 청년 사

업과 산별노조운동을 결합하는 것이다. 이를 통해 선배 세대와 다르게 사실상 산별 노조의 개념 자체가 약한 청년 조합원들이 자연스럽게 산별 노조의 정체성을 가질 수 있다.

금속에서 일반 조합원들도 같이 어울려서 뭔가를 할 수 있는 자리를 만들면 좋겠어요. 어차피 일반 조합원들한테는 무겁게 다가가면 안 되니까, 그냥 사업장들이 모여서 체육 대회 같은 걸 하는 거죠. 참여율이야 뭐 크게 신경 쓸 필요는 없다고 봐요. ‘공도 차고 술도 한잔 먹으러 가자’고 하면서, 금속에 대해서 홍보도 하고 좀 더 관심을 가지게 할 수 있는 기회가 될 거 같아요. ‘내가 금속 소속 조합원이다’ 이런 생각을 갖게 할 수도 있구요. 저희 저희가 1년에 4번 족구대회를 하는데. 이걸 없애고 금속에서 크게 한번에 하는 거죠. 이렇게 해서라도 다른 회사 사람들과 스킨쉽을 하는게 진짜 필요한 거 같아요. 금속 안에서 우리끼리 같이 할 수 있는 게 부족해요. 술 한잔 하면서 옆에 같이 있으면 얘기를 하게 될 거 아니에요. 우리 회사 어땠고, 우리 회사 어땠고, 그런 스킨쉽이 많이 늘어나야 연대가 강해질 수 있어요- E

더 나아가 청년 간부들의 소통과 교류는 산별 노조 뿐만 아니라 현장의 힘을 더 강화하는 데에도 기여할 수 있다.

젊은 간부들끼리의 만남이 활성화되는게 중요하다 생각해요. 각 지역마다 다양한 지회의 청년 간부들이 모여서 다양한 주제를 두고 토론을 하는 거죠.. 사실 사업장의 문제들은 비슷하기도 하고 다르기도 할 거 같아요. 불과든지 위장폐업이라든지 아니면 복수노조라든지 여러 문제에 대해서 저희가 모르는 것들을 다른 곳에서 들을 수 있는 기회가 될 거 같아요. 저희는 이번에 처음 복수노조가 생겼기 때문에 경험이 없다 보니 무엇이 문제고 어떤 것을 바꿔나가야 되고 어떤 것을 확인을 해야 되는지 알 수 없거든요. 그나마 조선노협이랑 한진중공업 통해서 얘기를 듣고 있긴 하지만 전화상으로는 한계가 있더라구요. 이런 문제에 대해서 소통할 수 있는 자리가 있으면 좋겠어요. - J

교육선전 쪽은 지부에서도 보면 간부들이 젊은 분들이 많더라구요. 저희는 저번 주에 수련회도 갔다 왔고 정기적으로 한 달에 한 번씩 모여서 서로 같이 교류도 하고 그렇습니다. 각 지회에 있는 얘기들을 서로 공유도 많이 하구요.

(수련회에 지회들이 많이 참여해요?)

거의 다 참여해요.

(모여서 얘기하면 공통적인 고민들이 있나요?)

주로 조합원들이 옛날만큼 그렇게 적극적이지 않다는 얘기를 하죠.

(그렇게 같이 모이는 기회들에 대해 긍정적으로 평가하시나요?)

네, 제가 몰랐던 부분을 배울 수 있다는 점에서 많이 좋았어요. 우리 지회는 이런 데 다른 지회는 이 부분을 저렇게 활동하는구나 하구요. 그런 부분을 우리도 배워서 저희 지회에서도 한번 해봤으면 좋겠다고 의견을 내기도 했어요. 그렇게 공유할 수 있는게 좋은

4. 결론

청년 조합원들에게 노동조합이 어떤 긍정성을 가지는지, 노동조합이 어떻게 노동자를 보호하고 일터의 문제를 개선시키는지, 노동조합이 추구하는 대안적 가치가 어떤 의미이며 그것이 왜 중요한지를 경험하는 것이 중요하다. 그런데 여기에서 주목해야 할 지점은 청년들의 경험을 왜곡하고 방해하는 요인들이 다수 존재한다는 것이다.

청년 세대는 노동조합에 대해 아는 것이 없고 익숙하지 않다. 그러하기에 노동조합의 모든 것이 생소하고 거부감이 느껴진다. 문제는 낯설고 부당함을 구분하기가 쉽지 않다는 것이다. 현재 노동조합은 분명히 많은 문제점과 한계들을 드러내고 있다. 그런데, 이러한 부당함과 민주노조운동의 내적 원리로 인해 만들어진 고유한 방식·체계가 구분되지 않고 있음을 주목해야 한다.

그런데, 문제를 더욱 심각하게 만드는 이유는 이처럼 개선할 것과 계승할 것이 혼동되는 모습이 기존의 노동조합 간부들과 선배 조합원 세대에서도 동일하게 나타나고 있기 때문이다. 기존 세대는 노동조합의 현재 체계·제도·관행이 익숙하고 자연스럽다. 그런데 그러한 방식이 만들어진 이유, 취지, 목적에 대한 논의는 더 이상 이루어지지 않은 채 기계적으로 반복하고 있다. 과정은 사라지고 관례만이 남아있는 것이다. 그로 인해, 기존 노동조합의 간부들은 자신들의 판단과 행동이 민주노조운동의 관점에 부합하기 때문인지 아니면 그저 관성적인 것인지를 구분하지 않고 있다. 또한 청년들을 설득하는 것이 아니라 그들을 방치하고 있으며, 이러한 모습은 청년들의 눈에는 기득권 고수로 비춰지고 있을 뿐이다.

노동조합에 대해 잘 알지 못하며 거리두기를 하는 세대의 등장, 즉 청년 조합원 문제의 출현은 민주노조운동이 태동하던 시기처럼 다시금 노동자들에 대한 조직화 노력이 강조되는 상황으로 변화했음을 의미한다. 따라서 지금은 새롭게 주요 구성원으로 부각되는 청년세대와 소통하고 교감할 수 있는 청년간부의 역할이 요구되는 시점이다. 동시에 청년간부가 각자 자신의 능력·관점에 따라 독자적으로 활동하는 것이 아니라, 조직적이고 체계적으로 민주노조운동의 가치·논리를 계승하는 것이 요구되는 시점이다. 이를 위해 노동조합 민주주의에 대해 다시 한번 고민하고 모색해야 하는 시점이다.