

2021 민주노총 청년사업 사례집



본 자료집은 민주노총 청년사업실에서
2021년 4월 21일에 개최한 '민주노총 청년사업 워크숍'
사례 발표를 바탕으로 제작되었습니다.
각 장마다 안내된 QR코드를 핸드폰으로 스캔하시면
해당 동영상을 시청하실 수 있습니다.





**청년의 눈으로
새로운 민주노총
만들겠습니다**

안녕하세요. 양경수 민주노총 위원장입니다.

민주노총 청년사업은 더는 미룰 수 없는, 당장 시작해야 하는 중요한 사업입니다.

몇 년 안이면 민주노총 조합원의 비율이 청년으로 대변되는 조합원들로 절반 이상을 점하게 될 것입니다. 이제 민주노총에서 청년 사업은 미래를 준비하기 위한 사업이라기보다는 현실에서 풀어야 할 절박한 문제로 나타나고 있습니다. 현재 청년들이 우리 조직에 제기하고 있는 문제를 향후 5년에서 10년 사이에 해결하지 못한다면 민주노총이라는 거대한 조직의 운명은 상당히 어려워질 것이라고 예상합니다. 민주노총을 건설했던 청년 노동자들은 어느새 정년을 앞두고 있습니다. 향후 10년 후면 민주노총 1세대들은 노동운동 현장에서 거의 다 물러나게 될텐데, 그렇다면 그 빈 자리를 누가 어떤 내용으로 채울 것이냐. 그것이 관건입니다.

민주노총의 청년 사업의 성격은 단순히 생물학적 나이의 청년세대 특징에 맞춘 사업을 의미하지는 않습니다. 조직 전반에서 제기되는 투쟁, 교육, 문화 등 전방위적인 혁신을 동반하는 사업이며, 전 조직을 바꿔가야 할 사업입니다. 그런 점에서 이 책은 청년 조합원이 읽어야 할 책이 아니라 저와 같은 간부들이 먼저 읽고 청년과 일치하기 위한 노력을 해야 하는 책입니다.

노동조합을 청년들 속에서 친숙하게 만드는 재기 발랄한 기획사업도 필요하지만, 이 자체로 해결책이 될 수는 없습니다. 현재 우리가 공들여 가장 중요하게 다뤄야 할 것은 우리가 추구하는 노동운동의 가치를 새로운 방식으로 만들어내는 것입니다. 낡은 사고와 낡은 관성에 쌓여 기존 방식 그대로 유지한다면 민주노총은 곧 사멸될 것이라는 위기감을 느낍니다. 그래서 이번 지도부는 현재 청년들이 제기하고 있는 각종 다양한 조직 내 문제를 해결할 강력한 주체를 형성하는 것, 그것이 청년 사업의 핵심이라고 보고 있습니다.

기존에 했던 교육을 재탕, 삼탕하고 그마저도 하지 않는 노동조합이 상당히 많습니다. 또한, 청년들의 목소리를 흘려듣는 노동조합 간부들도 많습니다. 저를 비롯한 민주노총 간부들부터 청년 조합원들의 의식 상태, 조직 진단에 기초하여 청년의 눈으로 민주노총을 바라보고 혁신할 수 있는 계기가 필요한 이유입니다. 민주노총에서 청년 사업 담당하는 동지들의 증언을 담은 이 책자가 귀중한 까닭이기도 합니다.

위원장으로서는 청년 사업을 통해 새로운 민주노총을 만드는 일에 최선을 다하겠습니다. 감사합니다.

2021년 7월
민주노총 10기 양경수 위원장

목 차

인천본부 청년 사업 사례

서선주
민주노총 인천본부
전략조직차장

6



청년 조합원 사업, 듣는 것부터 시작하자!

김우식
전국금속노동조합 연구원
연구위원

54



80



청년과 함께하는 즐거로운 노조생활

안그라미
전국공공운수노동조합
공공기관사업국장

청년 조합원 캠프를 통한 청년간부 발굴 사업 사례

신청이
전국공무원노동조합
청년사업부장

118



142



청년위원회, 청년할당제도 신설 사례

최승혁
전국공무원노동조합
2030 청년위원장



강의 동영상 보기

청년 조합원 사업, 듣는 것부터 시작하자!

김우식

전국금속노동조합 연구원 연구위원

2020 금속노조 청년 조합원 의식조사

청년 사업을 어디에서 시작할 것인가?

차례

1. 민주노총과 청년 사업
2. 금속노조의 현황
3. 세대별 인식조사 결과
4. 청년 조합원 심층면접 결과
5. 청년 조합원 참여 활성화 방안

안녕하세요. 금속노조 노동연구원의 김우식이라고 합니다.

사실 첫 교육인데, 제가 대단한 걸 했다고 보다 작년에 이제 가장 최근에 청년 조합원 연구를 진행했기 때문에 금속노조의 사례를 중심으로 여러분들한테 좀 금속노조 사례를 좀 소개해 드리고 청년사업을 어떻게 할지 제가 "이렇게 해라"는 말씀을 드리는 건 아니고 같이 고민하는 차원에서 같이 듣고 얘기 나누는 시간이었으면 좋겠습니다.

차례는 다음과 같고요. 앞쪽에서 자료집에 기사 몇 부를 좀 추가했는데 그냥 보시면 됩니다. 별로 추가 내용이 많은 건 아니니까요.

1. 민주노총과 청년 사업



최근에 블라인드라는 어플을 아시는 분도 있고 모르시는 분들도 있을 텐데, 블라인드란 어플에서 노조 이야기가 되게 활발하게 나오고 있어요. 블라인드는 보통 자기가 다니고 있는 회사를 기반으로 해서 회사 이메일을 통해서 보통 가입을 하기 때문에 회사 이름을 걸고 활용하는 익명 커뮤니티 라고 보시면 되고요. 이곳에서 예를 들어서 '공기업 라운지'가 있으면 공기업을 다니고 있는 분들이 사용할 수 있는 익명게시판이 열리는 건데 거기에서 노조 얘기를 많이 하기도 하고 그리고 노조 얘기 외에도 여러가지 다양한 일상적인 이야기들도 나누는 커뮤니티라고 보실 수 있습니다.

그런데 여기에 전국 민주노동조합총연맹을 태그로 해서 검색을 했을 때 어떤 글들이 나오느냐 보시면, "퇴사 가능할까요?" "실업급여 탈 수 있나요?" 이런 글들이 많이 올라오고요. 이외에도 "노조 만들려고 하는데 도와주세요"라고 GS 리테일에서 말씀을 해주셨죠. 그래서 이런 글들이 올라 오고 또 보시면 "나는 왜 노조에 가입

했는가" 이런 글도 가끔 올라오고요. 뭐 이런 것들이 종종 올라와요.

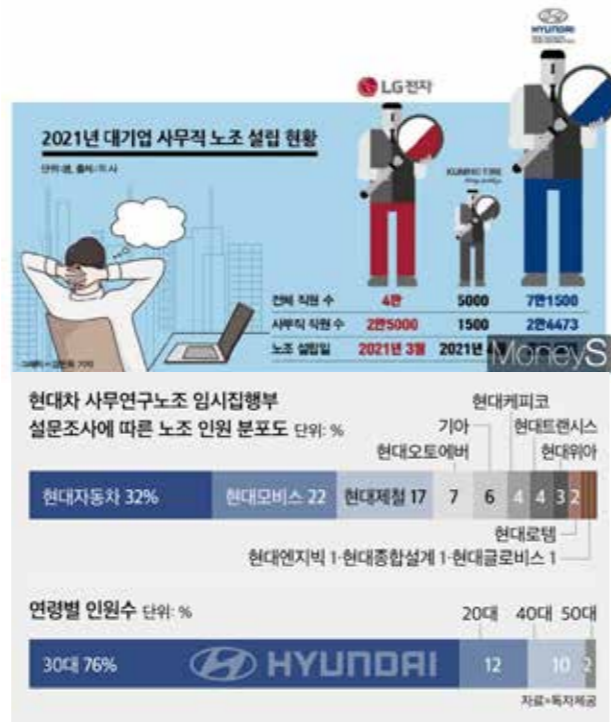
한 달에 몇 개씩 올라오고 있고, 예를 들어서 하나투어 같은 경우는 최근에 이제 부당해고나 뭐 이런 사건 있기 때문에 이럴 때일 수록 저희를 태그해서 이런 부당함을 알려 달라고 요청을 하시는데. 사실 민주노총 조합원 분들 중에 가입한 분들은 있겠지만 민주노총 이름을 걸고 가입한 사람은 저를 포함해서 두 명밖에 없더라고요. 민주노총이 이런 노조 관련된 노동자 관련된 글이 많이 올라오는데 우리는 이거 올라오는 거 확인도 못 하는 게 현재 상황인 거예요. 민주노총 홈페이지에서 메일링 서비스 가입한 다음에 가입하실 수 있기 때문에 여기서 올라오는 이런 글들을 우리가 관심을 가지고 지켜보는 것도 굉장히, 꼭 청년과 상관이 있다는 게 아니라 민주노총 입장에서 이런 것들을 관심을 가지는 게 저는 중요하다고 생각이 들어서 가져와봤습니다.

여기서 GS 리테일 저 분도 제가 그래 가지고 연락을 달라 그래서 개인적으로 쪽지를 하면서 이제 좀 조언이라기 보다 같이 얘기를 나누는 적이 있고요.



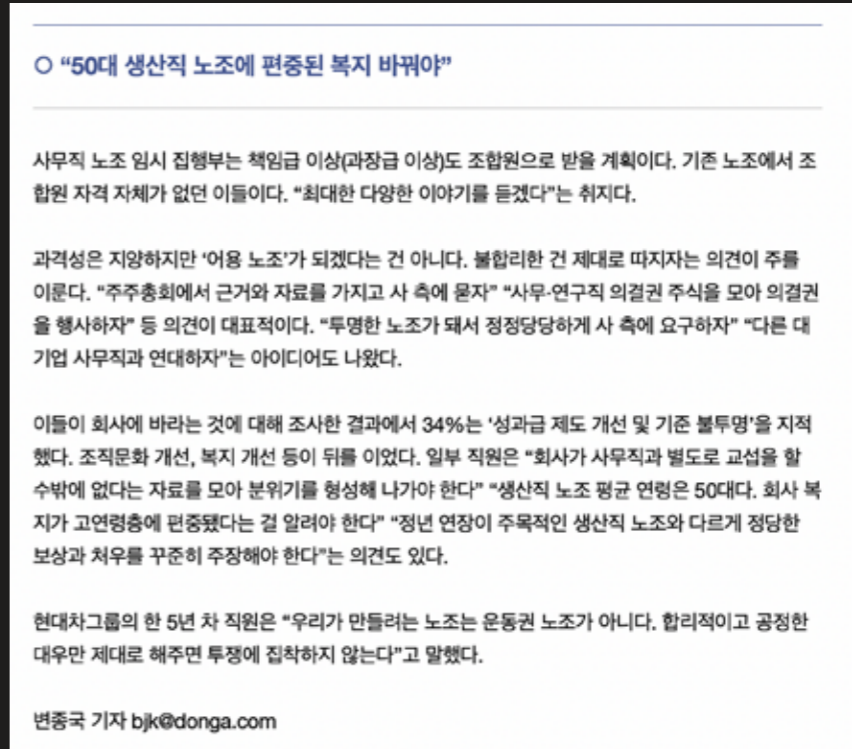
이 외에도 금호타이어 같은 경우에도 최근에 제가 얘기를 나눴었는데, 저기 나오는 것처럼 따로 또 노조를 만들었다고요. 금속노조에 금호타이어 지회가 있는데 금속노조의 금호타이어 지회로 들어오지 않고 따로 만들었다고요.

최근에 이런 현상들이 많이 나오고 있어요. 금속노조의 사례인데요. 현대차 연구 사무직에서 새로 노조를 만들겠다고, 이렇게 하면서 이 분들이 무슨 얘기를 했나 들어 보면 "결사항쟁, 투쟁 이런 말 좀 안 했으면 좋겠다", "우리 빨간 머리띠 이런 거 두르지 말자", "노동가요도 싫다", "우리는 할 일을 하면서 정당한 권리를 주장할 것이다" 이제 노조에서 활동하는 활동가 분들은 이게 좀 "나이프하다", "좀 별로다", "왜 저렇게 말할까" 이렇게 생각이 들 수도 있겠지만 노조를 경험해 본 적이 없는 청년 노동자들. 그리고 사실 요새 세대들은 학생운동이라는 걸 경험하지 못한 세대예요. 최근에는 운동권이 뭔지 몰라요. 없거든요, 대학에. 운동권이 없어요. 이런 운동 경험이 없는 사람들은 이렇게 주



장을 하는 거예요.

또 여기 보시면은 LG 전자에서도 그렇고 현대에서도 그렇고 이렇게 (기존 노조에서) 따로 나왔고, 이거 보시면 현대자동차가 32%인데 인원수를 보면 30대가 76%, 20대가 12%, 80% 가 넘는 비율이 2~30대를 차지하고 있습니다.



이 분들이 인터뷰한 것을 정리했을 때 이런 내용을 이제 말 한다고 하더라고요. 여러분들도 아시겠지만 "주식을 모아서 의결권을 행사하자", 과연 될까 싶긴 한데 이렇게 주장을 하고 "생산직 노조하고 다르게 하겠다" "회사 복지가 고연령층에 편중되었는데 이걸 바꾸겠다", 이외에도 "우린 합리적으로 투쟁하고 공정한 대우만 제대로 해주면 투쟁에 집착하지 않겠다", 뭐 이런 말들 하는데. 만든지 얼마 안 되었기 때문에 어떻게 될지는 좀 더 지켜봐야겠죠.



한국일보 PICK
 [SNS 눈] "공문 내려 금지" 공무원 '시보떡 문화' 비판 커진다
 기사입력 2021.02.19. 오전 9:01 | 기사원문 | 스크린 | 본문듣기 · 설정
 38 22

'시보 해제' 막내 공무원이 딱간식 나누는 문화 누리꾼 "사라져야 할 악습"... 종로구 "없애겠다"

공무원 갤러리 **다시보기**

최근 방문 갤러리 : 공무원

내 여자동기는 시보떡 때문에 온 적 있다..
 0 (3.181) | 2021.01.10 19:49:10

가정형편도 어렵고 해서 그냥 복습기만 하나씩 돌렸는데
 몇 달 뒤 갑자기 발자마자 약간 재미있다는 표정 받으면서 마치 못해 고맙다고 해놓고
 나중에 개 안보는 사이에 쓰레기통에 던져버렸는데 개가 막내라서 사무실 쓰레기통 버무다가 그걸 봤음

중앙일보 PICK
 신입 공무원 울린 '시보 떡'...50대 선배는 "고생 안해봐 저런다"
 기사입력 2021.02.19. 오후 7:17 최종수정 2021.02.19. 오후 7:29 | 기사원문 | 스크린 | 본문듣기 · 설정
 2,221 1,382



행정안전부장관 전해일
 시보 떡
 이쯤에 '시보떡'이 조직 내 경직된 문화를 바꿔 줄 수 있는 새내기 공무원들에게 부담과 압박이 되는 일이 발생하고 있습니다. 새로운 출발의 기쁨과 열정이 막대한 부담과 압박이 된다면 이는 자살의 자살제이 됩니다. 행정안전부는 앞으로 이와 같은 부정적인 영향을 예방하고, 적극적인 문화가 조성될 수 있도록 다양한 노력을 기울일 계획입니다.
 젊은 공무원들의 목소리를 듣는 정부혁신 액션플랜의 소통을 강화하고, 각 기관의 조직문화 개선활동과 성과를 공유하는 혁신인양 이니셔티브를 추진할 계획입니다. 또한, 각 기관의 조직문화 개선에 힘을 보탬으로써 조직문화 개선과 같은 체계적인 노력도 병행할 계획입니다. 이와 같은 공직사내에 첫 발을 댄 새내기 공무원 뿐만 아니라 젊은 공직사회 구성원들이 서로 이해하고 차이를 가지고 말할 수 있는 조직문화가 조성될 수 있도록 행정안전부가 앞장 서 노력하겠습니다.
 (뉴스라) 새내기 공무원 울리는 '시보 떡', 전해일 "일부만 문명 확인해 보겠다"

한겨레 PICK
 "거짓 초과근무 동참 거부하자 왕따"...노원구청 직장괴롭힘 논란
 12면 | 기사입력 2021.04.19. 오전 5:03 최종수정 2021.04.19. 오전 7:51 | 기사원문 | 스크린 | 본문듣기 · 설정
 3,105 1,227

9급 시보, 권익위·서울시에 신고
 구청은 부당 수당 의혹 낙담째 조사



그런데 이외에도 이런 것들이 온라인에 올라오잖아요. 공무원 같은 경우에는 이제 최근에 '시보떡'이 언론에서 나오면서 장관이 나서서 이거 해결하겠다는 식으로 나오는데, 이거에 대해서 또 50대 공무원 분들은 "재들이 고생 안 해봐서 저런다" 이렇게 말하는 일부 선배들도 있다고 하고요. 이외에도 좀 최근에 노원구청에서 거짓 초과 근무하는 나쁜 관습이 있었는데 여기에서 참여하지 않자 직장 괴롭힘을 당했다고 말씀하시는 공무원 분도 있었습니다.

이런 것들을 사실 저는 노조가 나서서 해결해 줄 수 있는 문제가 아닌가 생각이 들었어요. 이들이 언론이나 이렇게 공무원 갤러리나 이런 인터넷에 글 올리기 전에 노조가 먼저 상담해 줄 수 있지 않았을까, 노조가 먼저 이런 걸 우리가 바꾸겠다 라고 해줄 수 있지 않았을까 그런 생각이 들었습니다

그래서 아까 블라인드에 그런 글들이 올라오잖아요. 실업급여 받을 수 있냐 이런 글. 자기가 노동문제를 겪었는데 이 사람은 노동상담소나 이런 것보다 민주노총을 먼저

태그하신 거예요. 물론 민주노총 검색하면 민주노총 욕 비판이 더 많긴 해요. 욕 비판이 더 많긴 한데 그래도 자기한테 노동문제가 생기잖아요. 그럼 민주노총을 먼저 찾는 거예요. 우리가 그 목소리를 먼저 들어 주고 이것들을 조직화의 동력으로 삼을 수 있다면 굉장히 큰 가능성이 있지 않을까. 우리가 먼저 선제적으로 이런 것들에 대응하고 할 수 있다면 좀 더 조직화나 이런 가능성이 있지 않을까 하는 생각이 들었어요.

금속노조도 그렇고 민주노총이 이런 부분에 대해서 좀 효과적으로 잘 대응하고 있지 못하다는 생각이 들어서 이런 부분들을 좀 가져와 봤고요.

Who? 청년 사업이란? 조직화? 간부 육성?

**청년사업은
청년 조합원의 이야기를 듣는 것에서 시작**

청년사업 어디에서 시작할 것인가?

청년사업 이걸 어떻게 시작할 것인가. 사실 금속노조에서 청년사업을 하고 있지 않기 때문에 어떻게 말씀드려야 될지 잘 모르겠는데 일단 몇 가지 질문을 해야 해요.

청년사업을 할 거면은 청년이 누구인가를 알아야 되고, 청년사업이라고 할 경우에 청년 사업이 단지 조직화 사업인지 청년 간부를 육성하는 데서 끝나는 것인지 아니면 좀 더 포괄적인 뭔가를 할 것인지에 대해서 먼저 고민이 필요하다고 생각을 합니다.

제가 했던 청년 조합원 연구나 금속노조에서는 그래도 2~30대 조합원들이 청년 조합원이라고 생각하고 있고, 청년사업이라고 했을 때 저희는 이제 조직화 뿐만 아니라 간부 육성을 넘어서서 내부 청년 조합원의 역량 강화까지 생각해서 내적, 외적인 노동조합의 강화 이런 것들이 청년사업이라고 생각을 하고 진행하고 있는데요.

저는 청년사업이 제대로 아직 시작되지 않았기 때문에 오히려 그래서 가능성이 많고 그래서 청년사업은 청년 조합원의 이야기를 듣는 데서 먼저 시작 해야 된다고 생각을 해서 이런 말씀을 좀 드리고 싶었습니다.

노동조합 청년 사업의 출발점

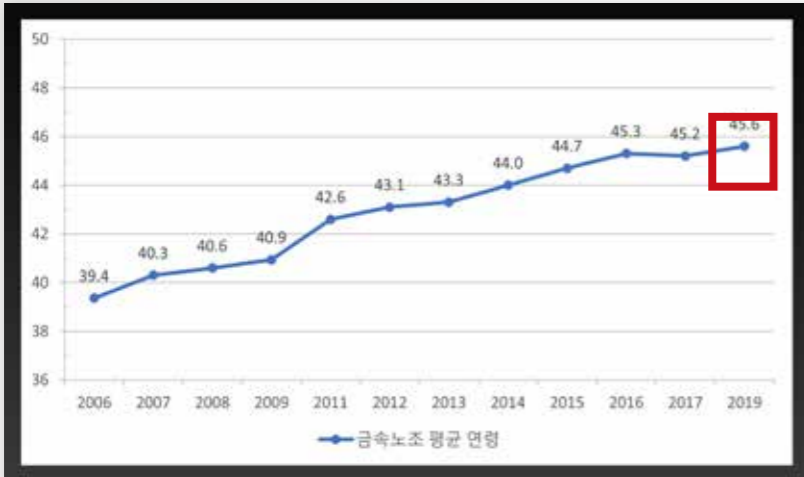
- 각 조직의 제반조건이 서로 다르기 때문에 청년 조합원의 이야기를 듣는 것에서 시작해야 함
- 청년 조합원의 이야기를 듣는 방식은 다양함
ex) 실태조사, 설문조사, 간담회, 심층면접 등
- 이러한 조건에 따라 청년 사업의 목적과 방식은 달라질 수밖에 없음
- 공공운수노조, 공무원노조, 금속노조의 사례는 하나의 사례로 참조할 수 있음

청년사업을 듣는 데서 시작 한다고 했는데 왜냐면 각 조직의 제반 조건이 너무 다르기 때문에 그들이 어떻게 생각하는지 좀 들어 봐야 해요. 왜냐면 공공운수노조도 이따 말씀을 하시겠지만 공공운수노조 내의 얘기를 들었을 때 공공운수노조 청년 조합원이 말하는 것과 금속노조의 청년 조합원이 말하는 게 의견이 생각보다 평균치가 다르더라고요. 그래서 그런 부분들이 다르기 때문에 이런 것들은 먼저 얘기를 들어야 돼요.

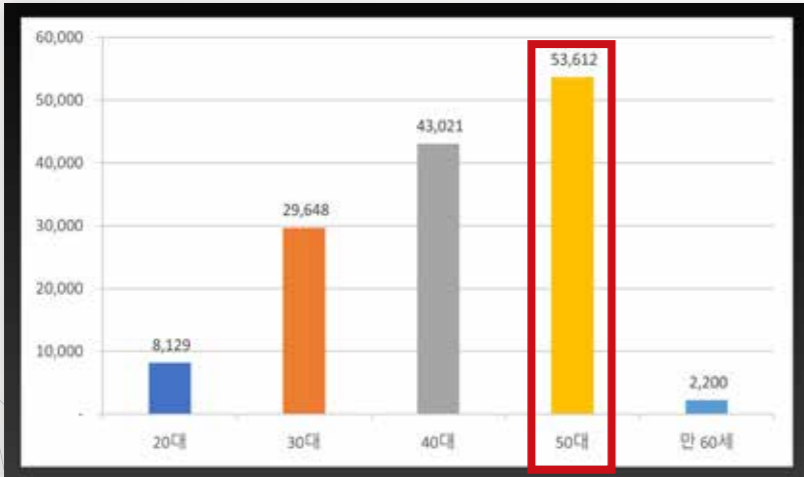
설문조사를 할 수도 있고, 간담회를 열 수도 있고, 심층 면접을 할 수도 있죠. 이따가 금속노조에서 했던 청년 조합원 연구 결과를 보여 드릴 텐데 이런 것도 따라하셔도 괜찮고 설문지 질문이나 인터뷰 면접 질문 이런

것들은 얼마든지 제가 공유를 해드릴 수 있기 때문에 이런 것들은 충분히 따라서 하셔도 되고, 아니면 새로운 방식으로 간담회를 여셔도 되고 들을 수 있는 방법은 여러가지가 있잖아요. 직접 찾아가서 들을 수도 있고 이러한 조건이 어떠냐, 청년들이 어떤 얘기를 하느냐에 따라서 청년사업의 목적과 방식은 각 조합, 각 산별이랑 각 본부의 상황에 따라서 변할 수 있다고 생각을 합니다

2. 금속노조의 현황

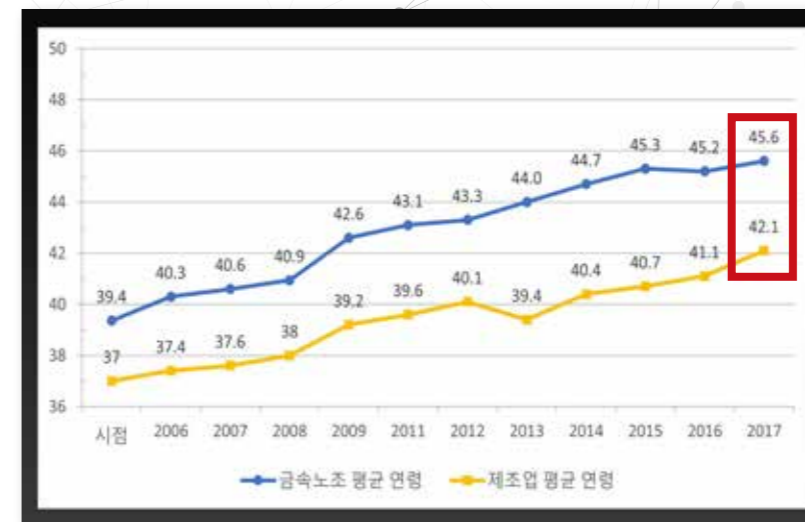


금속노조 평균 연령 45.6세

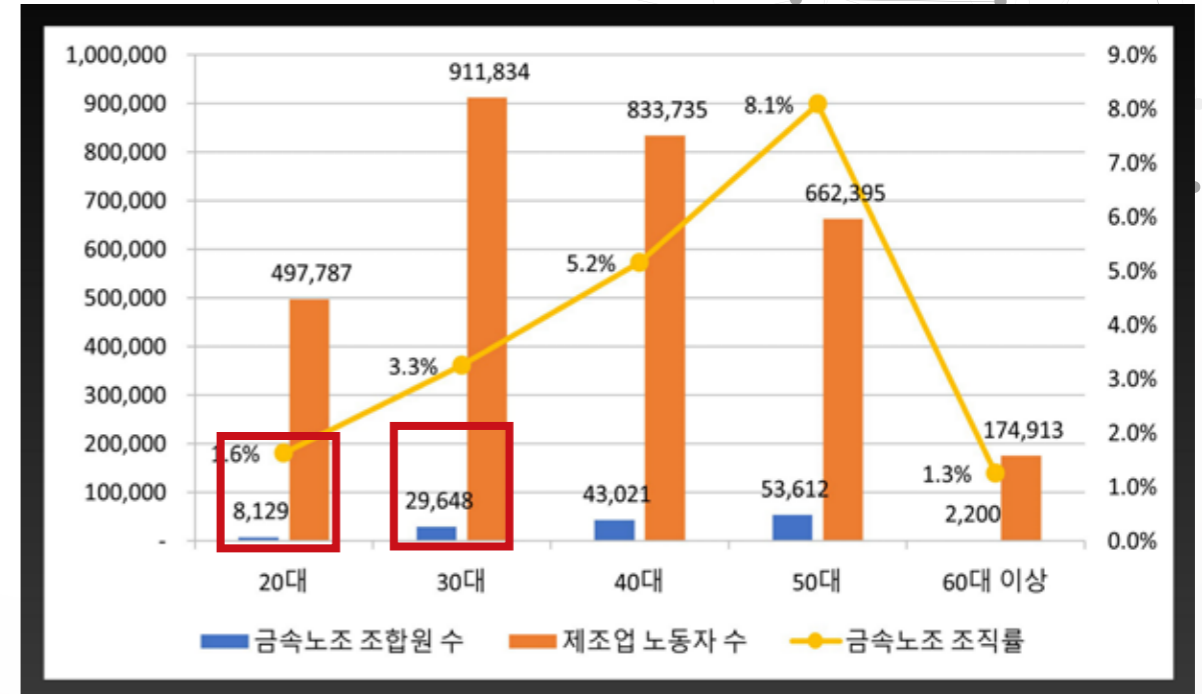


금속노조의 상황을 간단하게 말씀드리면 매년 평균 연령이 높아지고 있고, 평균연령이 지금 현재 45.6세입니다.

이게 굉장히 높은 편인데 왜냐면은 50대가 사실 제일 많아요. 5만 3천 명이에요.



그래서 이것들을 금속노조의 평균연령을 제조업 평균연령과 비교했을 때 제조업 평균연령보다 훨씬 높아요. 보시면 아시겠지만 지금 상황에서 이제 3살 많고요. 그전에는 4~5살까지 차이났던 거를 보실 수 있습니다.



그래서 금속노조 조합원 수를 현재 제조업 노동자 수, 연령대별로 한번 봤고요. 저 연령대에서 몇 퍼센트 정도가 이제 조직이 되어있느냐를 봤어요.

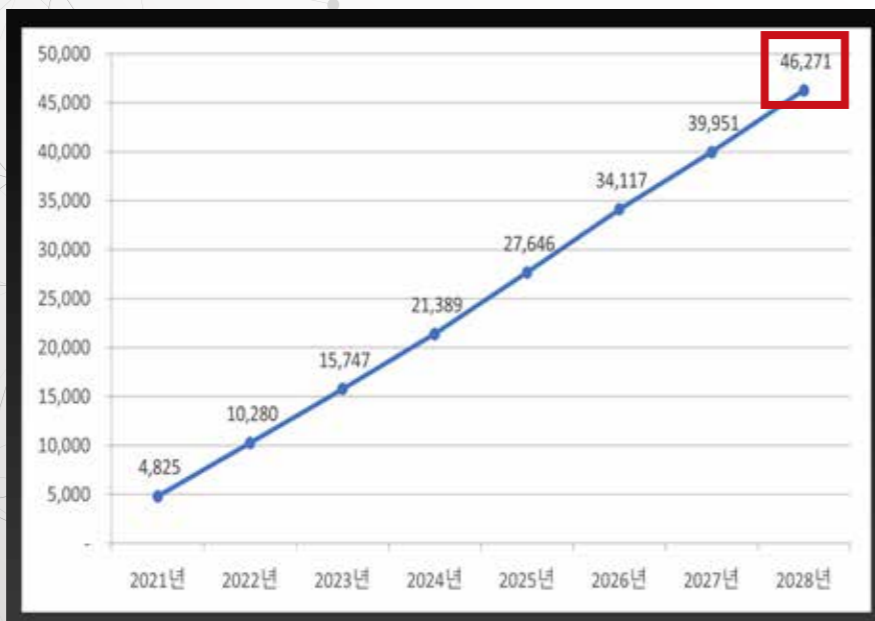
업 노동자가 있는데 그중에 금속노조 가입한 사람은 8,000명밖에 안 되는 거예요. 이게 굉장히 좀 적고, 이 부분에 그래서 더 많은 가능성이 있다고 생각을 하고 있습니다.

물론 금속노조가 모든 제조업을 조직한, 산별노조는 아니기 때문에 그렇게 일률적으로 비교할 순 없지만 그래도 연령대로 봤을 때 딱 봐도 60세 이상은 제외하고 1.6%로 20대가 제일 적죠. 49만 7787명의 20대 제조

30대도 마찬가지로요. 30대는 원래 제조업 노동자 중에 가장 많은 91만 명인데 금속노조에는 2만 9천명 밖에 없죠.

2028년 정년은퇴, 46,271명

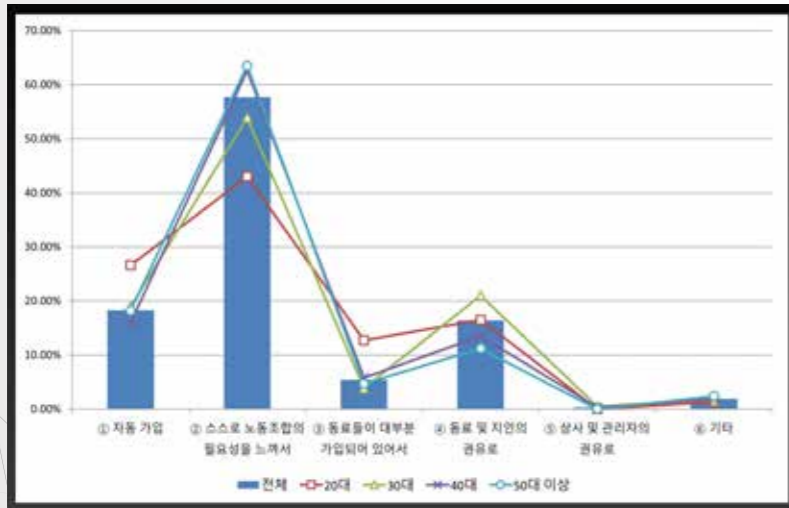
2021년 정년 은퇴자가 4,825명에서 시작해서 2028년 되면 이제 정년 은퇴를 하시는 분이 다 합쳐서 46,271명입니다. 이것도 몇 년 전 조사이기 때문에 지금 다시 조사하면 더 많을 지도 몰라요. 지금 금속노조 조합원이 19만을 바라보고 있는데 4만 6천 명이 빠지면 14만 명이 되는 거죠.



3. 세대별 인식조사 결과

그래서 작년에 이런 문제를 바탕으로 금속노조의 청년 조합원들이 어떤 생각을 하고 있고 어떤 문제를 겪고 있는지 어떤 업무를 하고 있는지를 좀 조사해봤습니다.

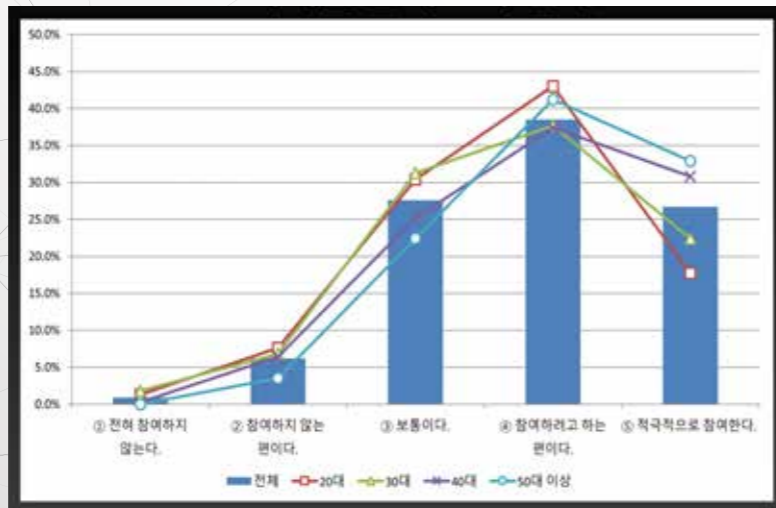
금속노조에서 했던 세대별 인식 조사입니다. 청년 조합원만 조사를 한 건 아니고요. 세대별로 설문조사를 해서 세대별로 비교를 해봤습니다.



첫 번째로 이거는 노동조합 가입 이유를 물어봤을 때인데요. 보시면 아시겠지만 20대가 빨간색이에요. 뒤에도 마찬가지로. 20대가 항상 조금씩 튀어요.

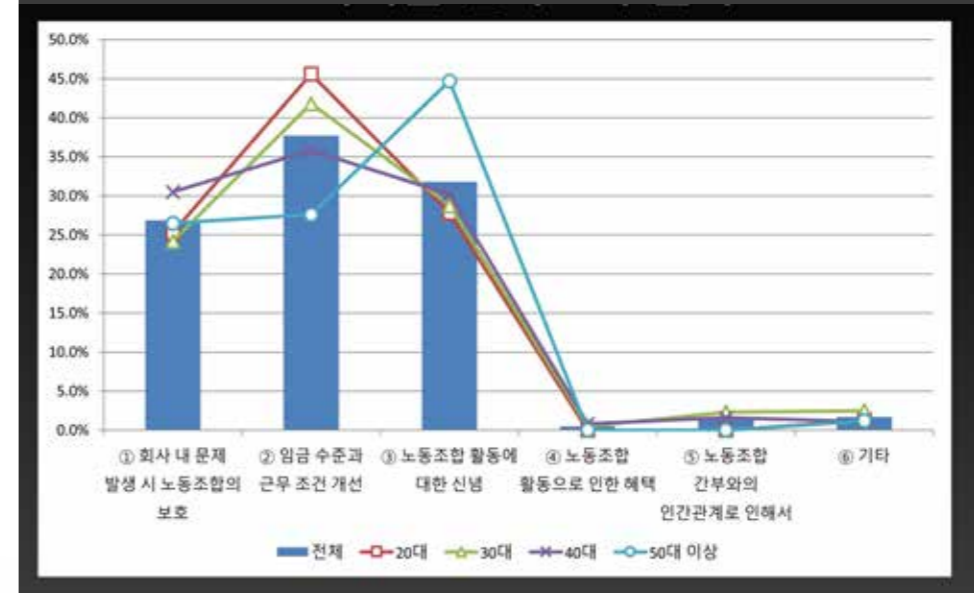
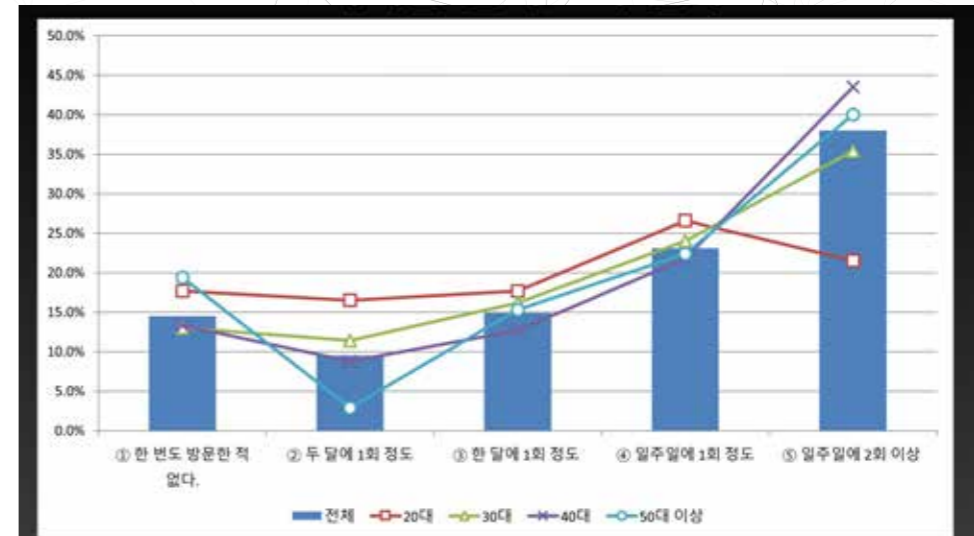
대체로 다 비슷하긴 한데 예를 들어서 스스로 조합의 필요성을 느껴서 보다는 자동가입이라는 응답이 다른 연령대에 비해 상대적으로 많고요.

이다음 거를 보시면은 이거는 노동조합 참여도를 스스로 어떻게 생각하냐 했을 때 20대가 적극적으로 참여한다고 생각하는 비율이 가장 적죠.

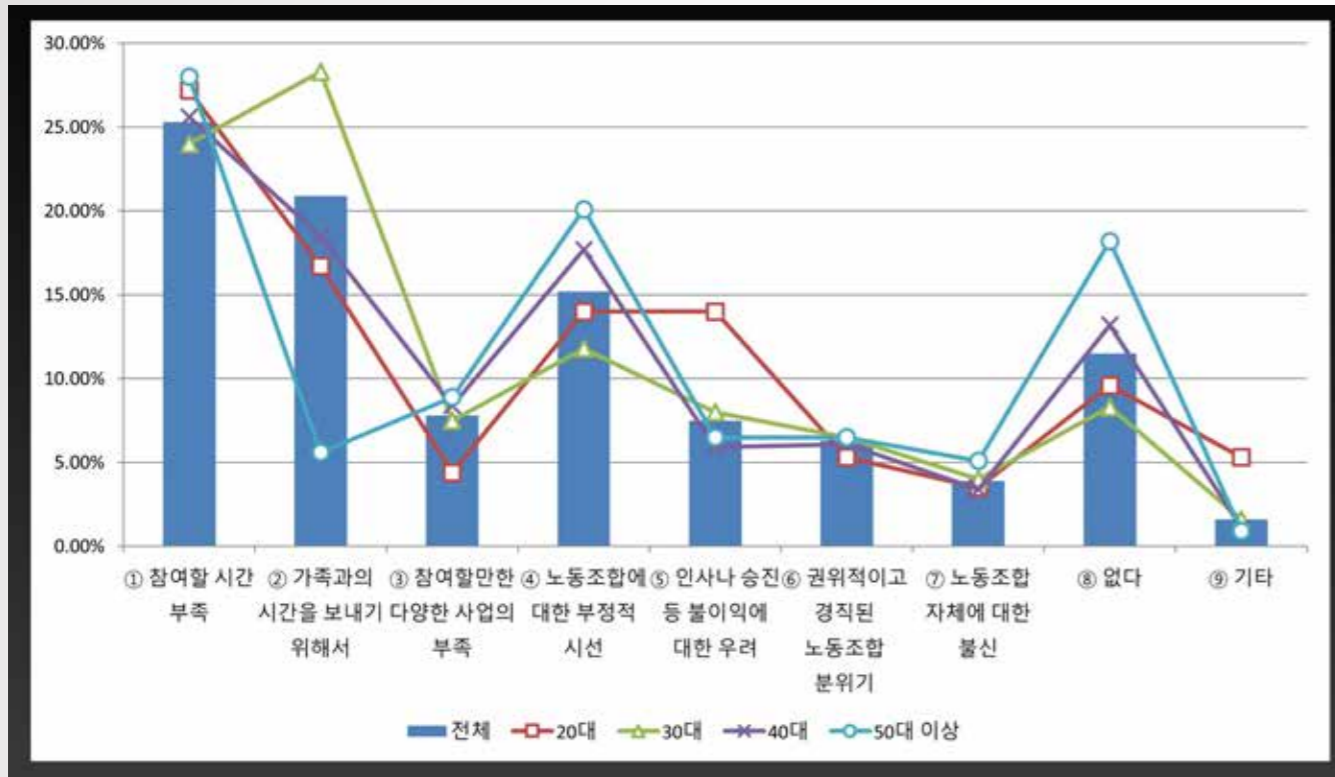


이외에 지회 사무실 방문을 어느 정도 하느냐. 20대가 일주일에 2회 이상이라는 응답 비율이 낮아서 마지막 끝에 내려가고 있죠.

이것도 (노동조합) 활동하는 이유를 물어봤을 때 20대는 임금수준과 근무조건 개선이 가장 중요한 노동조합 활동 이유다. 이렇게 응답을 했죠.



그래서 50대 이상이 노동조합 활동에 대한 신념 때문에 자기 노동조합 활동을 한다고 응답했던 것과 좀 굉장히 대조적으로 좀 보실 수도 있을 것 같습니다.



다음으로 보시면 이거는 노동조합 참여할 때 어려운 점을 질문을 했을 때인데요.

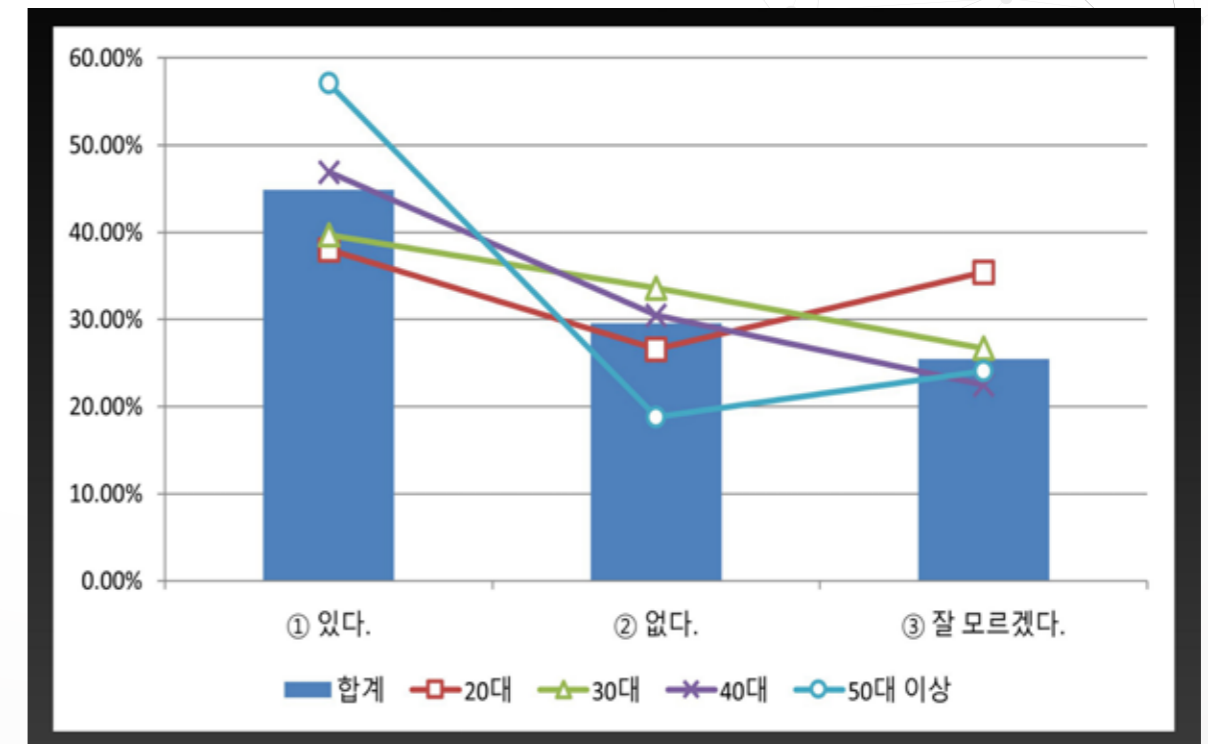
여기서 튀는 건 뭐냐면 30대에요. 30대가 가장 여기서 튀는데 가족과 시간을 보내기 위해서라는 응답이 제일 많아요. 30대 분들이 이제 가족과의 시간을 보내기 위해서 (노동조합) 참여를 못 한다는 거를 위의 4~50대 선배 조합원분들은 이해를 못해준대요. 왜냐면 금속노조는 남성 중심의 조직이기 때문에 그런 특성도 있겠지만 4~50대 남성 선배 조합원 분들은 30대 남성 조합원이 "저 아내 도와주러 가야돼요" 이거를 이해를 못 하는 거예요.

선배들이 "남자가 뭘 집안 일이야~ 주말에 칩회 나오고 해야지" "노동조합이 중요한데 뭘 집에 간다는 거야" 이런 식으로 말하니까 30대 청년 조합원은 굉장히 큰 실망감을 가지게 되는 거죠.

"왜 이걸 이해 못 하지?" 남자들도 당연히 집안일을 같이 하고 함께 하고 가정에 시간을 할애해야 하는데 주말마다 맨날 집회 나오라 그러고. 이런 거를 청년 조합원들은 청년 조합원대로 이해가 안 되고 4~50대 선배들은 "애들은 왜 맨날 집에 간다 그러지?" 하면서 이해가 안 되고. 이런 차이들이 나타나고 있고요.



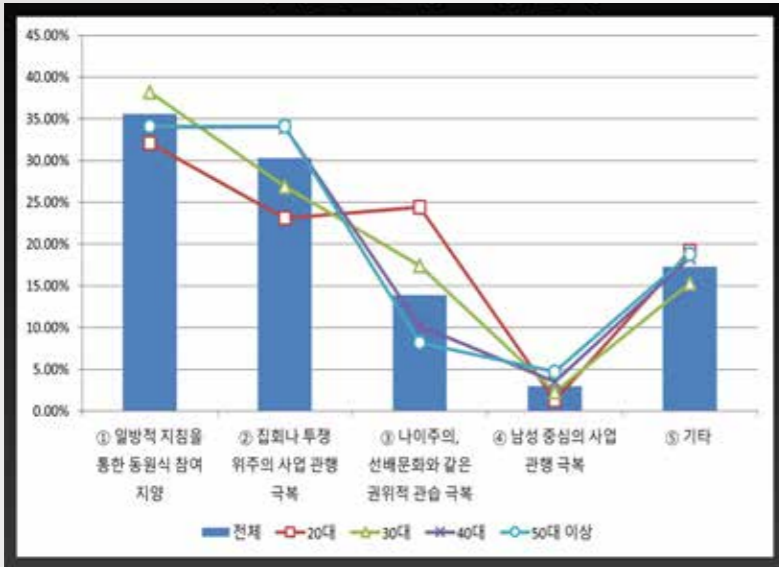
“세대차이, 문화차이를 느껴본 적이 있습니까?” 질문을 했을 때 대답이 어떻게 나올지 생각해 보시고 다음 장을 보시면 좋을 것 같습니다.



20대가 가장 높을 거라고 생각하실 수도 있는데 가장 낮아요. 오히려 50대가 가장 크게 세대 차이를 느끼고 있다 지적하고 있고요. 그런데 20대는 대신 잘 모르겠다는 응답이 제일 높죠.

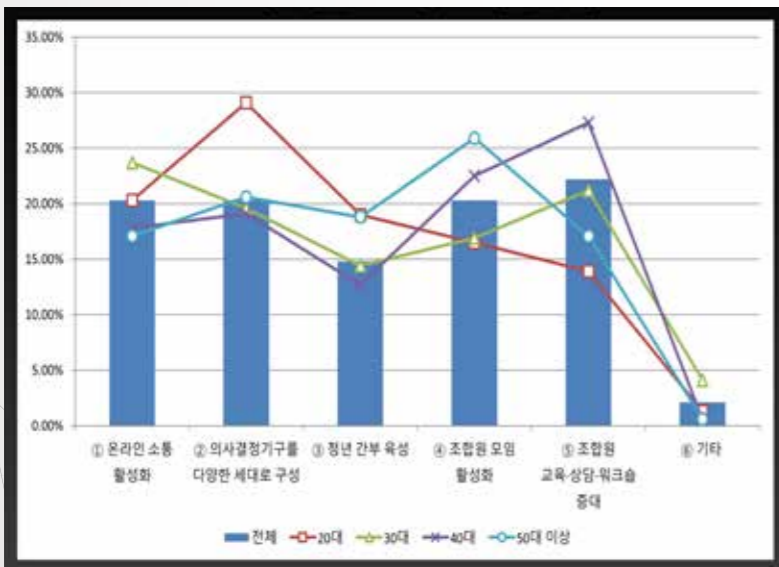
왜 20대의 비율이 더 적을까?

왜냐면 그렇다고 20대가 세대 문제를 느끼지 않느냐? 세대 차이를 느끼지 않느냐? 라고 했을 때는 좀 다른 문제라고 생각을 해요.



예를 들어서 다른 질문인데 지회에서 가장 고쳐야 될 점이 뭐냐, 개선할 점이 뭐냐 라는 질문을 했을 때 20대가 제일 튀는데 20대가 유독 높은 게 이거예요. 3번. 나이주의, 선배문화 같은 권위적 관습을 극복해야 된다. 4~50대는 이게 문제라고 잘못 느끼는 거예요.

몇 퍼센트냐면 10% 이하인데 20대는 몇 퍼센트냐면은 25%, 네 명 중 한 명은 나이주의 선배문화 이런 거 없애 버려야 된다고 주장을 하고 있는 거예요.

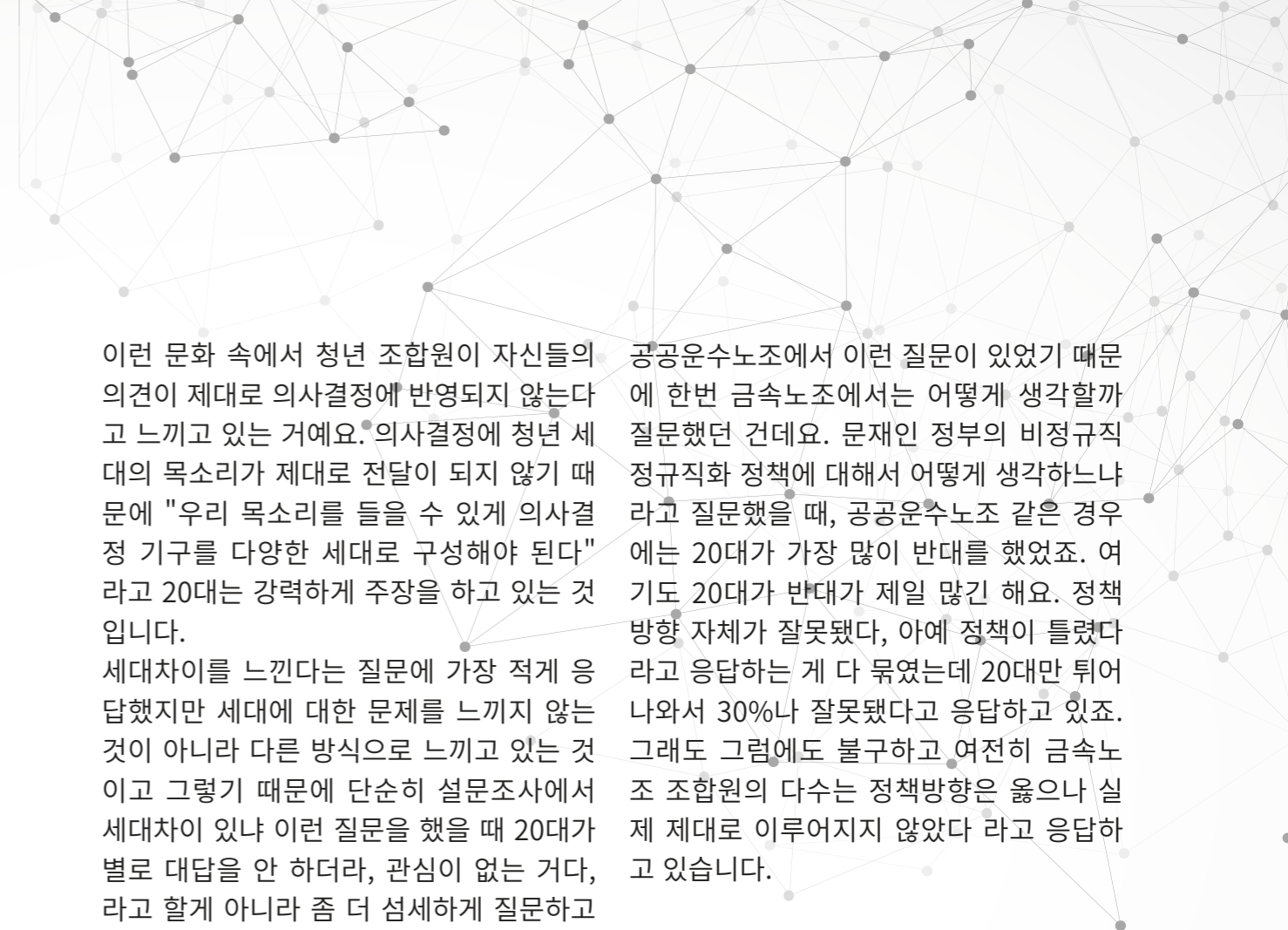


세대 차이라고 질문을 하면은 "어 잘 모르겠는데요?" 라고 대답하지만 나이주의, 권위주의 이런 게 문제라고 생각해? 질문하면 네 명 중에 한 명은 '아 이게 제일 문제다' 라고 대답을 하는 거예요.

이외에도 어떻게 개선할 것이냐 이런 질문을 했을 때 20대가 유독 많이 응답을 했던 게 2번이에요. "의사결정 기구를 다양한 세대로 구성" 나머지 연령대는 여기에 별로 관심이 없죠. 20대만 의사결정 기구를 다양한 세대로 구성해야 된다고 30% 가까이 응답을 하고 있어요.

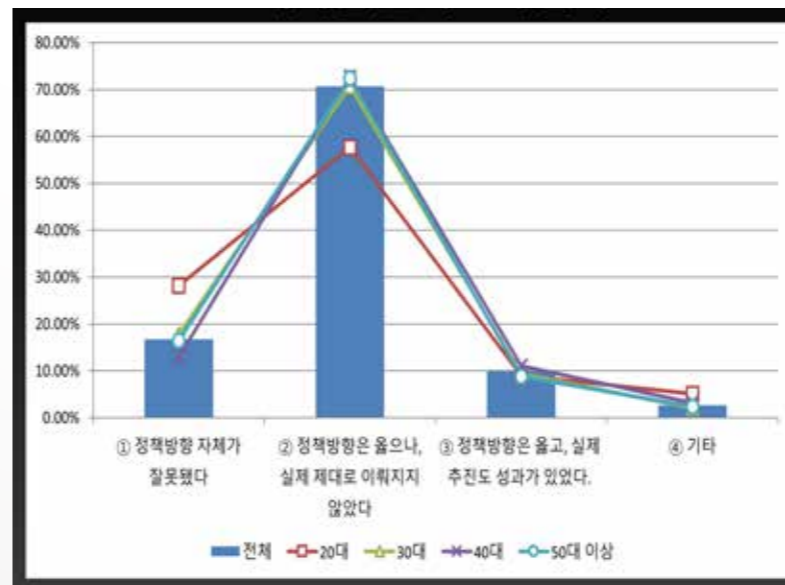
왜 그러냐면 아까 말씀드린 것처럼 나이주의, 선배문화,

심세한 다가가기



이런 문화 속에서 청년 조합원이 자신들의 의견이 제대로 의사결정에 반영되지 않는다고 느끼고 있는 거예요. 의사결정에 청년 세대의 목소리가 제대로 전달이 되지 않기 때문에 "우리 목소리를 들을 수 있게 의사결정 기구를 다양한 세대로 구성해야 된다" 라고 20대는 강력하게 주장을 하고 있는 것입니다. 세대차이를 느낀다는 질문에 가장 적게 응답했지만 세대에 대한 문제를 느끼지 않는 것이 아니라 다른 방식으로 느끼고 있는 것이고 그렇기 때문에 단순히 설문조사에서 세대차이 있냐 이런 질문을 했을 때 20대가 별로 대답을 안 하더라, 관심이 없는 거다, 라고 할게 아니라 좀 더 섬세하게 질문하고 섬세하게 그들과 얘기를 해야 된다는 겁니다.

그리고 이거는 세대별 인식 조사 마지막 결과인데요.



공공운수노조에서 이런 질문이 있었기 때문에 한번 금속노조에서는 어떻게 생각할까 질문했던 건데요. 문재인 정부의 비정규직 정규직화 정책에 대해서 어떻게 생각하느냐 라고 질문했을 때, 공공운수노조 같은 경우에는 20대가 가장 많이 반대를 했었죠. 여기도 20대가 반대가 제일 많긴 해요. 정책방향 자체가 잘못됐다, 아예 정책이 틀렸다고 응답하는 게 다 묶였는데 20대만 튀어나와서 30%나 잘못됐다고 응답하고 있죠. 그래도 그럼에도 불구하고 여전히 금속노조 조합원의 다수는 정책방향은 옳으나 실제 제대로 이루어지지 않았다고 응답하고 있습니다.

공공운수노조에서 물론 질문한 거는 이전보다 훨씬 전이지만 그 사이에 저는 민주노총의 비정규직 정책에 대한 비전이 그렇게 크게 달라졌다고 생각하진 않아요. 그러면 그것에 대해서 사실 조합원들에 대한 어떤 의견을 수렴하는 이런 과정이 충분히 있었다고 생각하지도 않고요.

금속노조에서 인천국제공항 사건이 크게 문제가 되었을 때 금속노조는 인천국제공항의 정규직화를 지지한다는 성명을 냈었는데 현장 가서 청년 조합원이 뭐라 그랬냐면 "난 동의한 적 없는데 왜 금속노조 청년 이름으로 그런걸 내냐"라고 말씀을 하시더라고요.

이런 부분들이 충분히 그 노조와 조합원 간의 소통이 제대로 안 되고 있다 특히 청년 조합원들이 이런 것을 많이 느끼고 있다는 것이고 금속노조나 민주노총이나 마찬가지로 라는 생각이 듭니다. 그래서 여기까지는 설문조사 결과고요.

4. 청년조합원 심층면접 결과

1 - 세대 차이 경험

1) 세대 차이 경험

- 노동조합 활동 참여도
- 투쟁 전략에 관한 견해
- 문화차이로 인한 소통 문제

설문조사는 여러분도 충분히 하실 수 있어요. 종이로 한 것도 아니고 구글 독스로 받았어요. 사실 아까 금속노조에서 보셨지만 제일 많은게 50대이긴 한데 50대 조합원의 응답률은 사실 떨어져요. 왜냐면 온라인으로 이렇게 설문조사 하는 거에 익숙하지 않다고 하시더라고요.

그분들은 종이로 하는 거 좀 편해 하시기 때문에 이게 차이가 실제 일을 정확한 비율과 차이가 나기 때문에 금속노조를 대표한다거나 금속노조 전체가 이렇게 생각한다고 할 순 없지만 어쨌든 구글독스로 설문조사를 편하게 할 수 있기 때문에 여러분들도 각 조합, 조직에서 이런 것도 충분히 할 수 있는 걸로 생각하고요. 추가로 좀 더 자세한 얘기 듣기 위해서 금속노조에서는 이제 심층면접까지 했었는데요.

노동조합 활동 참여도

저희 지회는 젊은 사람들이 많이 참여하려고 하고요. 위의 선배님들은 거의 참여를 안 하시려고 하죠. 예를 들어서 “오늘 어디 집회 가는데 참여 좀 해주실 수 있습니까?” 물어보면 다 하시는 말씀이 뭐냐면 “내가 이 나이 먹고 그런 데 가야겠냐?”라면서 말씀하시거든요. 그러면 저는 이제 말하죠. “같은 조합원 아니냐.” ... (중략)... 보통 보면 입사년수가 좀 작으신 분, 그리고 30대 초반에서 30대 중반까지는 입사년도에 상관없이 그냥 잘 참여해 주시려고 하고요. 그리고 (나이가) 한 50 넘어가시면 아예 참여를 안 하시려고 하죠. - D

세대 차이 경험을 물어봤을 때 노동조합 활동 참여도, 투쟁 전략에 관한 견해가 세대별로 차이가 난다고 얘기를 했고요. 마지막으로 문화차이로 인한 소통문제를 느낄 수 있다고 말을 해주셨습니다. 노동조합 활동 참여도는 크게 두 개로 나와요.

나이가 많은 선배님들이 참여를 안 하시려고 한다. 정년 은퇴를 앞두고 선배들이 “우리가 이만큼 했는데 더 해야 되냐” “니들이 해라” 이런 부분에 대해서 청년간부들이 불만이 많으시더라고요.

노동조합 활동 참여도

“이거 안 가면 안 돼요?” 그렇게 했을 때 형님들한테는 “아, 그냥 같이 갑시다.” 이러면 형님들이 그냥 가는데 동생들은 안 그래요. 그렇게 얘기를 할 수가 없고 좀 부드럽게 돌려서 “같이 가면 안 되겠냐?”, “이런 부분 때문에 같이 하는 게 맞지 않냐?” 자꾸 설명을 해야 돼요. 설명을 한 부분이 다음이 되면 다시 또 그 거에 대해서 재차 설명을 해줘야 되고 좀 힘든 거 같아요. - F

그런데 또 20대 조합원들이 오히려 참여를 안 한다 이렇게 말씀하시는 분들도 있었어요. 어디 집회 갈 때 가면 안 되냐고 선배님들은 그냥 따라와

주시는데 20대들은 “왜 가야 돼요?” “제가 왜요?” “뭐 하는 건데요?” 그렇게 하니깐 좀 힘들다고 그렇게 말씀하는 분들도 있었어요.

다음으로 이제 투쟁 전략, 이런 부분에 대해서도 물어봤을 때도 청년세대 같은 경우에는 극단적으로, 전투적으로 꼭 안 해도 되지 않냐, 법적으로도 할 수 있고. 언론에 우리 입장을 잘 알릴 수도 있고. 법적으로 합리적인 방식으로 할 수 있지 않냐. 이외에도 청년 간부들의 얘기를 들어 보면은 우리가 청년 간부가 돼서 이런저런 아이디어를 되면은 다 컷(cut) 당

한대요. 이런 거 하자 하면 이걸 이래서 안 되고 저건 저래서 안되고. 의견은 냈는데 안 해줘요. 그런 것들에 대한 불만들도 많이 있었어요.

투쟁 전략에 관한 견해

아무래도 젊은 간부들이 적극적이죠. 뭐든 새로운 투쟁을 하고 싶기도 하고. 이전에 있었던 투쟁... 솔직히 조합원들도 그거(새로운 시도)를 바라시는 분들도 꽤 계시거든요. 맨날 오토바이 경적시위나 출투, 중투 이런 거 말고 새로운 거 한번 해보자. 이왕 할 거면 해보자. 이런 식으로 주장을 많이 하죠. ...(중략)... 가령 피켓을 만들 때도 다양하게 만든다거나, 아니면 여러 쟁의 활동에 있어서도 그 다양성이 좀 더 많아 져야 되지 않나 싶기도 하고요. 매번 해오던 집회 문화. 뭐 이런 식으로 비춰지는 부분도 있어서 어딜 가든 사내에서 하는 집회든, 사외에서 하는 집회든 정형화되어 있는 틀에서 크게 벗어나지 않는 거... 그런 거에 대한 아쉬움이 있긴 있죠. - J

매번 해오던 집회문화 바꿨으면 좋겠다, 아까 그 현대차 사무연구직 노조에서 나왔잖아요. 노동가요 이런 거 싫고 빨간 머리띠 이런 것 싫고, 투쟁 이런 거 안 했음 좋겠다.

다양한 방식으로 해줬으면 좋겠다고 이렇게 얘기를 하더라고요. 이런 저런 아이디어를 내면 많이 묵살 당하고 그런 부분에 대해서는 불만이 많은 거 같고요.

투쟁 전략에 관한 견해

계속 금속 중앙에서 오셨어요. 작년에도 그렇고 재작년에도 그렇고. (집회를 하더라도) 집중이 안 되죠. 너무 지겹고, 지루하고. 그냥 딱 조합원들이 보기에는 사람들이 많이 모여서 구호 외치고 그런 거 보면 그냥 “우와”하고 끝. 그리고 나서는 뭐 관심이 없어요. 갔다 와서도 물어보면 잘 몰라요. 왜 갔는지... - H

무것도 없다는 거예요. 똑같은 우리 얘기는 듣기만 하고 가고 어디 반영 되는지도 모르겠고 기사 한 줄이 났나? 어디 나왔나? 아무것도 모르겠대요.

또 한 지회 같은 경우는 이렇게 말하더라고요. 지루하고 왜 하는지 모르겠다. 그런데 여기서 더 중요한 건 뭐냐면 금속노조에서 매번 왔대요. 민주노총에서도 왔대요. 여기는 왜냐면 청년들 밖에 없는 지회에요. 3~40대가 대부분인데 와서 얘기 듣고 갔대요. 우리는 이런 불만 있다. 한 세 번인가 와서 한 1~2년 지났는데 지금까지 변한 게 아

문화차이로 인한 소통 문제

세대 차이라고 하면 사소한 것부터 얘기하면 식사 자리나 술자리 같은 경우도 먼저 젊은 층이 안 다가가죠. 차이를 느끼는 게 제가 좀 느낀 거는 뭐냐면 나이 많으신 분들이 얘기하시는 거 보면 이렇다, 그렇다 이렇게 딱 확신을 지어서 얘기를 하다 보니까 대화가 안 되는 느낌이 좀 있죠. 대화가 안 되다 보니까 (청년 세대가) 교류를 하려고 하지 않는 문제점이 생기는 것 같아요. - J

다음으로 소통문제 이런 것들을 들어보면, 선배들에 대해 내로 남불이래요. 너희들은 “왜 그러냐” 하면서 옛날 얘기를 자꾸 하려고 하시는 분들에 대해서 불만이 좀 많으신 것 같고 그래서

문화차이로 인한 소통 문제

일단 노동조합에 대한 보는 시선 자체가 50대 선배들이 보는 시선하고 저희가 보는 시선은 많이 차이가 나고요. 그런 노동조합의 얘기를 하다 보면 공감이 안 가고 싸움이 되는 일들은 상당히 많죠. “노동조합이 이래야지”, “너희는 뭐 이러냐” 이런 식이에요. 선배들은 회사하고도 담을 쌓아야 되고, 노동조합은 이렇게 했는데, 이게 전통인데 뭐 이런 게 있다며 “너희들은 왜 그러냐?” 이런 식의 약간... 세대 차이죠. 그래서 그런 얘기를 할 때는 공감이 많이 안 가죠. 선배들, -G

좀 소통하기가 어렵다, 청년 조합원들이. 그렇게 얘기하는 분도 있고. 이렇게 대화가 안 되다 보니까 교류를 하지 않게 된다. 이게 굉장히 문제라고 생각해요. 왜냐면 의견은 당연히 다를 수 있어요.

그런데 의견이 다르고 말도 안 통하니까 소통까지 안 하게 된대요. 이거는 좀 각 지회나 노조에서 좀 적극적으로 대화할 수 있도록 토론하는 그런 노조가 될 수 있도록 우리가 좀 더 바뀌어야 되는 부분이 아닐까 생각이 들고요.

문화차이로 인한 소통 문제

사실 후배보다 선배들이 편한 거 같아요 저는. 후배들한테는 “아 내가 어떻게 보이지?”, “어떻게 보이지? 내가 이 사람한테 끈대인가? 아닌가?”, “내가 이런 말을 하면 안 되나?” 막 이런 고민들이 많은데 선배들은 나한테 그렇게 하는 거 그냥 받아주면 되거든 오히려. 아 선배는 그랬으니까 그런가 보다하고 하면 되는데 후배들한테는 내 행동을 더 조심해야 되고 더 이해하려고 노력해야 되고 그런 과정이 있다 보니까... 지금은 위의 형님들이나 선배님들하고 차라리 술을 한 잔 먹더라도 그게 더 편한 거 같아요. -G

다음으로 아까 말한 것처럼 (청년 조합원이) 20대에 오히려 어려움을 느끼시는 분들도 있어요. 선배들한테는 그냥 같이 술 마시고 뭐 어떻게 하고 하면 되는데 20대한테 내가 어떻게 부를까 "끈대처럼 보이는 거 아니야?" 하시면서 걱정하시는 3~40대 간부들도 있었어요. 그리고 아까 말씀드렸던 것처럼 모두 참여하자고 하면 "제가 왜 가야 돼요?" 이 활동이 뭐하는 건지 응대해주고 설명해 주고 하는 게 이제 당연히 간부들의 역할이지만 이것들이 좀 힘들다 하는 이런 의견도 있었어요.

4. 청년조합원 심층면접 결과

2 - 세대 갈등 경험

2) 세대 갈등 경험

- 위계질서로 인한 갈등
- 임금과 복지 차별로 인한 갈등

여기까지는 사실 큰 문제가 아니라고 볼 수도 있는데 갈등이나 이런 것도 있냐, 좀 더 심각한 문제가 있었느냐, 라고 했을 때 주로 위계질서나 임금과 복지 차별 문제가 주로 이제 금속노조에서 이런 두 가지 문제가 크게 대두되었습니다.



위계질서로 인한 갈등

조합에 뭔가 젊은 세대랑 나이 든 선배님들 세대랑 조합 활동을 가지고 “이게 맞다”, “이게 맞다” 싸우는 게 아니고 이 (기성)세대들은 “니가 뭘 안다고 하노” 이 생각입니다. 저희는 처음부터 누가 다 알고 하는 사람 있습니까. 처음에 들어와서 배우면서 하는 건데 이 사람들 자기들 처음 시작할 때 생각을 안 하는 겁니다. 우리가 하는 걸 보면서 한 마디로 눈꼴시러운 거죠. 자기들은 지금 경력이 차 있으니까 “(우리는) 10년, 20년 했는데 너희는 이제 시작해가지고 뭘 알겠냐” 이겁니다, 한 마디로. - E

위계질서 같은 경우에는 노동조합 활동 가지고 토론을 하는데 토론을 하고 서로 비판하는 게 아니라 “네가 뭘 아냐” “네 주제에 뭘 할 수 있냐” 이런 식의 내리누르는, 나이로 내리누르는 이런 것들 때문에 굉장히 큰 스트레스를 받는다고 하더라고요.

그래서 논리적으로 얘기하고 결국 토론을 하고 나왔는데 뒤에서 싸가지가 없네, 지 맘대로 사네, 뒤에 반장한테 가서 얘기하는 거예요.

청년 조합원들은 노동조합 활동에 관해서 토론을 한 거고 평등한 주체로서 얘기한 건데 “왜 갑자기 뒤에서 내가 싸가지 없다는 소리를 들어야 되지?” 이런거죠.

청년 간부라는 입장에서 힘든 점이 뭐냐면 50대 정년은퇴 앞둔 선배들 중에 “아, 난 안하겠다 너네들 해라” 해서 어쩔 수 없이 청년 간부를 뽑았는데 청년 간부가 뭘 하려고 하면은 “네가 뭘 안다고 하는데?” 이러니까 하라는 건지 말라는 건지 참 힘든 거죠.

위계질서로 인한 갈등

저희 지부나 저희 지회도 그렇고 대부분 간부님들이 제 또래가 없어요. 아무도 없어요. 그래서 사실 나가 보면 나이가 많이 차이가 나는데 뭐 술을 드시면 이제 평소에는 존중해 주시다가도 술을 드시면 무시하는 분들이 계 시고. “이거 가져와”, “저거 가져와”, “안주 저거 가져와,” - A

이외에도 지회가 아니라 지부에서 행사 할 땐데 청년 간부였는데 이제 다른 지회에서 오시는 선배 조합원이죠. 같은 조합원인데 이거 가져와, 저거 가져와, 안주 가져와, 너 딴 데로 가, 비켜, 이렇게 했다고 이때 너무 화가 났다 그 러더라고요. 자기가 그 청년 간부니까 청년 조합원들한테 지부 활동 그래도 한 번은 가야 되지 않겠냐 하고 데려갔는데 이런 일을 당하니까 못 데려 가겠 대요.

이런 것들로 인해서 청년 조합원들과 간부들이 상처를 받고 노동조합 활동 이 위축되는 것들은 사실 우리 노조가 중앙에서 좀 단속을 하고 그러지 않도록 해야 되는데 이런 문제를 굉장히 많이 겪고 있고.

위계질서로 인한 갈등

그러니까 젊은 세대의 요구는 딱 하나예요. 나도 같은 한 표를 던지는 조합원이다, 맞잖아요. 위원장님도 한 표고, 나도 한 표잖아요.

이렇게 말하더라고요. “위원장님도 그렇고 나도 그렇고, 같은 한 표 던지는 평등한 조합원이다.” 이게 전달됐으면 좋겠다고 말씀해 주시더라고요.

임금과 복지 차별로 인한 갈등

아까도 말씀드렸지만 저희가 왜 갑자기 40대가 건너뛰고 50대에서 바로 30대가 왔냐면 20년 동안 신입 사원을 뽑지 않았었어요. 그래서 20년 동안 신입 사원을 뽑지 않다 보니까 20년 동안 단협을 하다 보니 젊은 사람이 없으니까 젊은 사람의 혜택은 줄이고 선배님들이 받을 수 있는 혜택들을 다 단협으로 고쳐 놓으니까. 지금 이제 우리 같이 30대들이 들어오고 나서 입사하고 나서 이제 10년 차, 아니 1년 차부터 다 이제 그런 불만이 쌓이다 보니까 우리는 요구하고 있는데.... 선배님들 하시는 말씀이 "너희 것만 요구 하지 말고 우리 것만 요구해라." 그리 얘기하시는데 그런 사이에서 세대갈등이 좀 많이 발생하고, 임금문제도 그렇고. - E

다음으로 임금과 복지 차별인데요. 이거는 저는 좀 상당히 심각하다고 생각하는데 왜냐면은 구조적인 문제가 있는 거예요. IMF와 여러 가지 일을 겪으면서 신입사원을 안 뽑았던 제조업 공장들이 있는데 그동안 사실 지금 50대 선배들 위주로 단체협약이라던가 임금협약이라던가 이런 구조가 짜여왔기 때문에 청년들이 오니까 내가 받을 수 있는 건 하나도 없는 거예요. 그런데 여기서 이제 문제가 끝난 게 아니라 더 큰 문제는 그래서 우리 청년들을 위한 복지 같은 한번 만들자 이러면 선배들 뭐라 그러냐면 "왜 너희 것만 요구해?"

"우리도 좀 해 줘" 이런다는 거예요. 기존 구조가 청년 조합원이 보기에 이미 선배들한테 많이 기울어져 있어요. 그런데 그거에 대해서 없애자고 할 수가 없잖아요. 선배들 받을 수 있지 열심히 투쟁하셨으니까. 그러면 우리한테도 좀 이제 혜택을 한, 두 개 넣으려고 그러면은 그거 한 개 넣는다고 왜 너희들 것만 요구하냐 이런 소리를 듣는다는 거예요. 임금 차이나 이런 것들도 있고요. 예를 들어서 결혼수당이라던가 양육비 지원 이런 것들이 없는 거예요. 이미 선배들은 결혼할 일도 없고 애도 다 키웠어요. (결혼수당이나 양육비 지원이) 필요 없어서 없애 버렸는데

임금과 복지 차별로 인한 갈등

변화된 게 옛날에는 예를 들어서 임단협 기간 때 보면 나이 드신 선배님들 위주로 그런 복지라든지 임금.... 저희는 호봉제다 보니까 그런 나이 드신 분한테 혜택을 많이 가는 게 사실이었어요. 젊은 사람보다는. 그런데 지금은 젊은 사람들과 위에 계신 나이 드신 분이란 임금 차이가 너무 많이 나다 보니까 그 차이를 줄이려고 저희는 노력하거든요. - D

없애버린 걸 다시 만드는 게 더 어렵잖아요. 없앤 걸 다시 회사에 요구하는 것도 어려운데 만들려고 하면 선배들이 또 "왜 너희들 것만 하나" 이렇게 되니까 너무 힘든 거죠. 또 청년 모임이니까 이런 거 얘기하면 또 이렇게 나올 수 있어요. 결혼수당 만들지 말고 비혼자들 위한 혜택도 만들어 달라는 요구를 하고 싶은데 결혼 수당이나 청년을 위한 복지를 얘기하는 것도 막히는 거예요.

임금과 복지 차별로 인한 갈등

10년 전에 들어올 때 같은 공채로 들어왔어요. 앞에 들어온 애들이 3개월 차이인데 호봉이 11개나 차이 나요. 지회는 알았고 우리는 몰랐어요. 우리 보고는 재수가 없으면서.... 그런데 나중에 알고 보니까 지회에서 합의를 했다고 하더라고요. 제가 나중에 지회장한테 너무하다고 말을 했어요. 일을 안 해도 5-600, 특근까지 하면 1천씩 차이나요. 3년간 말했는데 우리 보고 느그 밥그릇은 알아서 챙겨라고 하니까 노조에 대한 신뢰도가 확 떨어지죠. 뭘 아냐고, 따지냐고 하니까. - K

한 지회 같은 경우에는 좀 심각한 문제인데 신입사원 뽑기 전에 신입사원 월급을 깎는 이중임금제를 지회가 합의를 해버린 거예요. 청년들 입사했을 땐 잘 모르죠. 그냥 월급 받고 가는데 선배들이랑 얘기해 보고 그러니까 내가 연봉이 선배들에 비해서 몇 백만 원이 깎인 거예요. 이런 것들을 알게 됐을 때 화가 났겠죠? 이런 것들에 대해서 좀 바꿔 달라, 같이 바꾸자 얘기를 하면은 노동조합으로써 "그래 우리가 전에 통과됐지만 잘못된 거니까 같이 바꿔 나가자" 이렇게 하는 게 노동조합이 아닐까요? 그런데 "너희 밥그릇은 알아서 챙겨라" 이런 얘기를 들었을 때 청년 조합원의 느꼈던 박탈감, 실망감 이런 것들을 저는 굉장히 큰 문제라고 생각을 하고요. 그래서 여기 같은 경우는 그런데 청년 조합원이 소수인 거예요.

지회 입장에서도 소수니까 관심을 안 가져 주는 거죠. 그래서 애네들이 그래서 더 노조 활동에 적극적으로 나온대요. 우리가 간부 하고 대의원 하고 이래서 우리 요구를 전달해야겠다, 바꿔야겠다 이렇게 나오고 있대요. 그런데 워낙 수가 적기 때문에 사실 큰 영향력은 없는데 이거에 대해서 그럼 복수노조 만들겠냐 이런 질문을 했을 때 그 정도까지는 아니라고 하는데 몇몇 불만이 엄청 쌓이신 조합원 같은 경우에는 "우리를 대변해주는 다른 노조가 나오면 거기 가입할지도 모르겠다." 이런 응답을 하신 분들도 소수지만 있었어요. 이런 것들이 만약에 반복된다면 이런 문제로 앞으로 위기가 충분히 생길 수도 있지 않을까 하는 걱정이 들었고요. 다행히 2021년 교섭안에 이 문제를 해결하기 위한 조항이 들어갔다는 것을 말씀드립니다.

4. 청년조합원 심층면접 결과

3 - 세대 문제의 원인

3) 세대 문제의 원인

- 시기효과
- 연령효과
- 코호트 효과

다음으로 세대 문제의 원인을 연구보고서에서 다루고 있는데 시기효과, 연령효과, 코호트효과 뭐 이런 것들이 있다고 생각했습니다.

시기 효과

- 노동조합의 전반적인 참여도 저하와 간부기피 현상
- 고용구조(조합원 연령 구성)의 문제
- 퇴직자 대체 채용 중지와 생산의 외주화

시기효과 같은 경우는 예를 들어서 이런 거죠. 지금 시대 자체가 노동조합 전반적으로 간부기피 현상이 벌어지고 있잖아요. 다들 참여 안 하려고 하는데 청년만 기피하냐, 아니다. 다 기피하는 상황이고. 고용구조 자체가 아까 말씀드렸지만 4~50대 위주로 이미 구조가 짜여져 있고 20대가 들어왔는데 이미 소수기 때문에 영향력이 없는 거예요. 그래서 지회에서 관심 안 가져 주고 이런 문제가 있고. 현대차 노조 같은 경우는

예를 들어 퇴직자 대체 채용을 중지해버리고 핵심 부분을 제외한 부분은 외주화 시키고 있잖아요. 이러다 보니까 노조가 앞으로도 계속 약화될 거라는 상황. 여기에 사실 노조가 효과적으로 대응하지 못하고 있는 상황. 신입사원은 굉장히 적고 그 이제 신입사원 뽑아야 될 티오가 비정규직으로 가고 있는 거죠. 우리가 조직화하지 못한 이런 부분에 대해서 노조가 효과적으로 대응하지 못하고 있는 게 하나 이제 세대문제의 원인인거고.

연령 효과

- 사회초년생인 청년 조합원은 노동조합 가입, 활동이 처음이라는 점
- 과거와 달리 30대 조합원에게 육아와 가사 참여로 인한 조합 활동 어려움
- 사측과 상사의 노조활동 억압

이외에도 연령효과는 아까 말씀드린 것처럼 지금의 청년들은 운동, 노동조합 이런 거 경험이 없고 처음 해 보는 사람들이예요. 이게 너무 익숙하지 않은 거죠. 처음 왔는데 빨간 띠 두르고 투쟁 이렇게 할 수 있는 사람이 요새는 별로...

별로가 아니라 거의 없는 거예요. 그리고 30대 조합원의 육아와 가사 참여 이런 것들도 있고요. 이런 것들에 대해서 금속노조의 남성 중심 문화에서 4-50대 선배들이 이해를 못 하는 이런 어려움도 있고요.

그 외에도 사측과 상사의 노동활동 억압 이런 거에 대해서 사실 복수노조 사업장 예를 들어서 OOO 같은 경우에는 기업노조가 너무 세기 때문에 여기서 이제 선배들에 대해서 불만이 있냐 물어보면 우리 금속노조 선배들은 너무 좋대요. 너무 열심히 해 주셔서 미안하고

그런데 선배들이 싫다는데 누가 싫냐 그러면 기업노조 선배들이 싫다는 거예요. 자기도 이제 불이익 받을까봐 기업노조로 넘어가신 분들인데 넘어 가고 나서 "너 민주노총 빨리 탈퇴해라" "금속노조 탈퇴해라" 맨날 이제 압박을 주고 하니까 그 선배들이 싫은 거지 우리 선배들은 너무 좋대요. 이런 데도 있어요.

코호트 효과

- 과거보다 자동가입하는 청년 조합원 비율 증가
- 노동운동과 같은 사회운동 경험이 전무한 청년 조합원이 대다수
- 노동조합 가입 이전 노동조합에 대한 부정적 인식

이외에도 코호트 효과 같은 경우는 아까 말씀드렸지만 운동 경험이 없다는 것. 노동조합 가입 이전에 노동조합에 대해서 부정적으로 생각했다는 청년 조합원분들이 있더라고요. 그런데 노조 가입해보니까 민주노총에 그렇게 이기적인 데는 아니더라 좋은 데더라 이렇게 의견이 바뀌었다고 하더라고요.

그니까 사실 민주노총이 좀 더 청년들한테 먼저 다가가고 지금 학교부터 노동교육 얘기하고 있는데 이런 것들이 좀 효과적으로 잘되고 이미지가 개선되면 청년들이 좀 더 노조에 친화적인 생각을 갖게 되고. 그게 지금 당장은 아니더라도 앞으로 노조의 미래를 생각했을 때 하나의 중요한 변화가 될 수 있지 않을까 이런 생각이 들었습니다.



5. 청년 조합원 참여 활성화 방안

이외에 참여 활성화 방안 같은 것은 사실 여러 가지 사례를 봤을 때 청년 담당자를 통해서 어쨌든 청년 사업을 시작하는 것이라던가. 청년위원회를 만든다던가. 이따 또 다른 분들께서 얘기를 해 주시겠지만 이외에도 청년 임원을 선출한다던가. 기존 조직화 방식을 강화한다던가. 산별노조 운동과 청년 사업의 결합 새로운 미디어 활용을 통한 접근 등이 있을 것 같아요. 청년 간부, 조합원과 얘기하면 맨날 유튜브 얘기해요. 유튜브 좀 해 달라고. 온라인 공론장 활성화. 아까 말했던 블라인드 이런 익명 커뮤니티라던가 좀 더 우리가 효과적으로 대응할 수 있지 않을까. 이런 데 이용하는 이용자들이 젊은층이 많을 테니까 이런 것들을 하면 좋지 않을까 생각이 들었고요.

제가 어떤 대답을 제시해 드린 건 아니고 이런 방식으로 청년 조합원들의 얘기를 듣고 하면 금속노조는 사실 이렇게 대답했는데 다른 단위에서는 분명히 다를 수 있어요. 똑같은 문제를 겪고 있는 건 아닐 가능성이 더 크기 때문에 청년 조합원들의 얘기를 듣고 이것들을 해결할 수 있는 방안이 무엇일까라고 생각하는 데서 시작해야 되지. 금속노조에서 이거 하니까 여기에서도 이거 해야겠다가 아니라, 여기서는 이런 사업을 하고 저기서 이런 사업을 하고 이게 같이 모여서 민주노총이 시너지를 낼 수 있고. 청년 사업이라는 게 좀 그런 방식으로 되었으면 좋겠고요.

청년 조합원 참여 활성화 방안

- 청년 국장(청년 담당자)의 청년 사업
- 청년 위원회
- 청년임원선출
- 기존 조직화 방식의 강화
- 산별노조 운동과 청년사업의 결합
- 새로운 미디어 활용을 통한 접근
- 온라인 공론장 활성화

청년 사업이라는 게 그렇게 말씀하시는 선배들이 있어요. 아까 말했지만 "왜 너희들 좋은 것만 하나?" 그러나 청년사업이라는 게 저는 청년들한테만 뭘 챙겨 주고 그동안 열심히 해왔던 선배들을 무시한다. 이런 게 아니라 청년 사업이 저는 하나의 출발점이라고 보고 청년사업을 통해서 청년뿐만 아니라 금속노조 같은 경우에는 그 동안 주목받지 못했던 여성조합원이라던가 아니면 비정규직 조합원이라던가 앞으로 더 해야겠지만 외국인 노동자라던가 이런 다양한 노동자들을 포괄하고 그들의 얘기를 들어주고 실망감과 박탈감과 소외감을 느끼지 않는 노조를 만들기 위해서, 더 민주적인 조직의 되기 위해서 청년 조합원과

청년 노동자들을 위한 청년사업들이 그 하나의 중요한 출발점이라고 생각해 주셨으면 좋겠고. 그렇게 이제 시작을 했으면 좋겠고. 그것을 통해서 저는 선배들을 설득해 나가야 된다고 생각해요. 우리 좋으라고 하는 게 아니라 민주노총이 더 잘 됐으면 하는 마음에 그렇게 하자는 거다. 그래서 잘 토론하고 이렇게 됐으면 좋겠다고 생각합니다. 여기까지입니다. 감사합니다.

강의 질의응답



건설노조 김도영

질문: 서울건설지부 동북지대 김도영입니다. 투쟁! 말씀드리신 것 중에 좋은 내용이 굉장히 많은데요. 건설노조 같은 경우에는 사실상 건설 현장에 많이 연로하신 분들이 계세요. 최소 5-60대 이리시니까. 사실상 지회장님 지부장을 통한 소통이 존재하지 않을 뿐더러, 내가 의견을 말씀드렸을 때 "이렇게 해볼까?"라는 가능성은 솔직히 현저히 적게 매기고 있어요.

그런데 이런 경우에 혹시 청년 조합원들을 위해서 어떻게 사업을 진행하고 싶은지, 어떻게 할 수 있는지 건의할 수 있는 경로를 어떻게 알고 있는지 그게 궁금해가지고 질문드립니다.

답변: 현장의 상황이 어떤지는 잘 모르기 때문에 구체적인 조언이 쉽진 않지만 그래도 그 얼마 전에 그 공무원노조에서 그런 말씀을 하시더라고요. 좀 혁신적인 얘기를 듣고 조직구조를 혁신 하기 위해서 혁신 창구를 만들려고 하는데 의견 좀 달라 그렇게 하시는데. 아무데도 해 본 데가 없어요. 해 본 데가 없어서 공무원노조에서 그런 걸 한다고 했는데 그런 창구를 열어두는 것부터 시작하는 게 어떨까요. 왜냐면 지금은 의사소통이나 그런 것들이 없잖아요. 제가 청년 조합원들이 여기서 인터뷰 하셨던 분들이 말하는 게 뭐냐면은 그래도 이렇게 들어 주니까 좋다 하더라고요. 물론 아까 말씀드렸던 것처럼 민주노총에서도 오고 금속노조에서도 오고 몇 년이 지났는데 변한 게 없더라 이래서 오히려 실망하시는 분들도 있지만, 창구를 만들고 이걸 들었을 때 어떻게 했는지 피드백 해주는 이런 것들을 만드는 것에서부터 시작할 수 있지 않을까 생각이 들어요. 조합원으로 가입되어 있지는 않지만, 청년 중에 이제 건설 잡부로 일을 시작했다가 도망가는 그런 사람들이 최근에 굉장히 늘고 있다고 하더라고요. 그걸 추노라고 하죠. 그런 사람들이 노조에 가입할 수 있는 방안을 고민해보는 것 또한 청년 사업 하나가 될 수 있지 않을까. 이 사람이 도망칠 수 밖에 없는 그게 있잖아요. 내가 생각했던 것보다 너무 현장이 열악한 거예요. 건설 잡부로 들어왔는데 같이 현장에서 일하는데 선배들이 너무 쌍욕을 하더라 나 못 참겠다 하고 도망가시는 분들도 있고. 그런 것들을 이제 바꿔서 그 사람들이 어떻게 우리 여기 건설 현장에 계속 붙잡을 수 있을 것인가, 노조에 붙잡을 수 있을 것인가 이런 것들을 고민해 볼 수도 있지 않을까요?

보건의료노조 표석 조직부장

질문: 보건의료노조 조직부장 표석이라고 합니다. 발제 내용을 말씀해주신게 MZ세대의 신규노조 설립이, 개인적으로는 블라인드라는 공간이 전체 청년들을 대표 하기에는 과잉 대표되는 부분들이 있다. 공기업 같은 안정된 직장을 다니는 분들이라고 생각하지만 역으로 공기업처럼 안정된 직장에 가는 분들이 가입하기 때문에 민주노총 조합원이면 가입된 사람들에 대해서도. 그런 분들의 마인드가 비정규직이나, 청년들 그런 의미에서 금속노조 내에서도 지금 논란이 되고 있는 정년연장이라든가 이런 사업들이 청년조합원들의 이해와 상반되는 사업들을 노동조합에서 추진하는 건 아닌가 하는 의문이 들어가지고 질문드립니다.

답변: 네 말씀해주신 거랑 마찬가지로 블라인드 같은 경우는 사실 공기업이라던가 대기업 분들이 더 많긴 해요. 그런데 이런 것들이 여기에서 노조 얘기를 하고 회사의 불만같은 거를 얘기하기도 하니까 회사에서 되게 열심히 관리한다고 하더라고요. 관리를 안 한다는 게 좀 대응을 못 하고 있는 부분이라고 생각하고 중소기업 같은 경우는 여기 가입해도 회사 일정 수 미만이면 회사 이름이 안뜨고 새 회사라고 뜨더라고요. 익명으로 활동할 수 있는데 그래도 그분들도 노조에 관심이 생겼을 때 문제가 생겼을 때 먼저 찾는 게 민주노총이라는 게 되게 중요한 거라고 생각을 하고.

금속노조에서 사실 청년 친화적으로 못하고 있는 거는 내부에서 사실 금속노조에서는 청년사업에 관심이 없어요. 저도 많이 고민이고 올해 선거이기 때문에 이런 부분들을 내년부터 좀 많이 바꿔 달라고, 청년사업 담당자는 있어야 되지 않겠냐고 그렇게 요구를 할 생각이구요. 정년연장 같은 경우는 현장에서도 불만이 많더라고요. 신입사원을 안 뽑는데 정년연장만 하자고 하니까 정년연장을 했을 때 그런데 신입사원을 안 뽑는 상황에서 그렇게 돼 버리면은 금속노조가 지금 19만인데 19만에서 한 1~2년 더 늘어났다가 이후에 그 아까 4~5천 명 나가는 게 어차피 그거 그대로 갈 건데 신입사원을 안 뽑는다 그러면. 1~2년 잠시 늘어났다가 5~6년 뒤에 5만 명이 나가는 그런 상황인 거잖아요. 저는 이게 되게 안이하게 미래에 대한 대응을 하고 있다고 생각하는데 좀 안타깝습니다. 대응하는 것도 쉽지 않고요.

금속 노동자의 세대별 노조활동 인식조사 결과

: 노조 내 세대 문제 진단과 개선 방향 제언

김우식 / 금속노조 노동연구원

1. 들어가며

금속노조의 조합원 평균 연령은 2017년 기준으로 만 45.2세로 구성원의 고령화가 진행되고 있다. 게다가 민주노조운동의 주역인 금속노조 87세대의 정년퇴직이 시작되면서 세대교체의 필요성이 제기되고 있다. 그러나 현장에서 청년층 조합원들은 세대 간 소통의 어려움을 호소하고, 노동조합 활동을 기피하고 있다. 실제로 '2019 청년조합원 조직화사업 계획수립을 위한 간담회' 내용에 따르면 금속노조의 여러 지부에서 청년과 기성세대의 문화적 차이와 인식 차이가 문제가 되고 있었다. 따라서 금속노조 노동연구원에서는 세대 간의 인식 차이가 실제하는지 확인하고, 청년조합원의 노동조합 활동 경험을 살펴보기 위해서 설문 조사를 진행했다. 조사결과 금속노조 내에 세대 균열이라고 할 만한 심각한 문제가 발견되지는 않았지만, 세대 간의 인식 차이가 분명히 확인되었다. 이 글에서는 설문 조사의 주요 분석 결과를 살펴보고 금속노조가 나아갈 방향에 대해서 논의해볼 것이다.¹⁾

2. 조사개요

설문조사는 2020년 9월25일부터 11월 30일까지 금속노조 전 조합원을 대상으로 시행했다. 설문 조사 방식은 온라인 설문 조사(구글독스) 방식으로 진행하였다. 응답자는 총 1,064명이다. 2020년 10월 말 기준으로 금속노조 조직현황에 따르면 전체 조합원 수는 183,567명으로 응답률은 약 0.6%였다.

<표 1> 설문 조사 개요

구분	내용
조사 기간	2020년 9월 25일 ~ 2020년 11월 30일
조사 방법	구글독스(Google docs)를 통한 온라인 설문 (금속노조 조직실을 통해서 설문 배포)
조사 대상	금속노조 소속 조합원 (모집단: 183,567명, 2020년 10월 기준)
분석 대상	전체 응답자 1,064명 중 유효 응답자 1,064명
분석 도구	SPSS v25.

1) 설문 조사의 전체 분석 결과는 차후 발행되는 연구 보고서를 참조할 것

<표 2> 응답자의 일반적 특성

구분	구분	빈도	%	구분	빈도	%	
성별	여성	121	11.4	지부	서울지부	121	11.4
	남성	943	88.6		인천지부	10	0.9
연령	20대	79	7.4		경기지부	152	14.3
	30대	438	41.2		포항지부	106	10.0
	40대	377	35.4		충남지부	288	27.1
	50대 이상	170	16.0		대전충북지부	8	0.8
	기혼	718	67.5		전북지부	9	0.8
결혼 여부	미혼	319	30.0		광주전남지부	79	7.4
	기타	27	2.5		대구지부	25	2.3
	평조합원	628	59.0		경주지부	72	6.8
지위	대의원	134	12.6		구미지부	39	3.7
	상집간부	158	14.8		경남지부	106	10.0
	임원	144	13.5		부산양산지부	10	0.9
간부 경험	있다	451	42.4		기아자동차지부	4	0.4
	없다	613	57.6		쌍용자동차지부	2	0.2
고용형태	정규직	630	59.2		현대자동차지부	3	0.3
	사내하청	271	25.5	현대중공업지부	12	1.1	
	계약직	25	2.3	기타	18	1.7	
	기타비정규직	138	13.0				

기초통계 결과를 보면 다음과 같다. 우선 응답자의 성별은 남성 응답자가 943명으로 88.6%를 차지했고, 여성 응답자가 121명으로 11.4%를 차지했다. 만 나이를 기준으로 응답자의 평균 연령은 만 40.7세로 실제 금속노조의 평균 연령보다 낮은 편이었다. 온라인 설문 조사에 의한 편향이 발생한 것으로 예측된다. 연령대별로 살펴보면 20대 응답자가 79명(7.4%), 30대 응답자가 438명(41.2%), 40대 응답자가 377명(35.4%), 50대 응답자가 168명(15.8%), 60대 응답자가 2명(0.2%)이었다. 연령대에선 30대와 40대 응답자가 전체 응답자의 76.6%를 차지했다.

결혼 여부는 67.5%(718건)가 기혼이고, 30%(319건) 미혼, 2.5%(27건)이 기타를 차지했다. 지부 별로는 지역지부가 대다수를 차지했다. 그중에서 충남지부가 27.1%(288건), 경기지부가 14.3%(152건), 서울지부가 11.4%(121건), 경남지부와 포항지부가 똑같은 10%(106건)를 차지했다. 노조 내 지위를 보면 응답자의 59%(628건)가 현재 평조합원이고, 응답자의 57.6%(613건)는 이전에도 간부 경험이 없다고 응답했다. 현재 임원을 맡고 있는 응답자는 13.5%(144건)였고, 대의원을 맡은 응답자는 12.6%(134건), 상집간부를 맡은 응답자는 14.8%(158건)이었다. 고용 형태를 보면 응답자 중 59.2%(630건)가 정규직 노동자로 다수를 차지했고, 사내하청 노동자가 25.5%(271건), 기타 비정규직 노동자가 13%(138건), 계약직 노동자가 2.3%(25건)을 차지했다.

이 글에서는 지면상 모든 분석 결과를 다루는 대신에 노동조합 가입과 활동 참여, 비정규직의 정규직 전환 정책에 대한 연령대별 인식 차이, 세대 차이 경험 등 주요 분석 결과를 분석해볼 것이다. 이를 통해서 금속노조 내의 세대별 인식 차이와 세대 문제가 있는지 살펴볼 것이다. 이어서 마지막 부분에서는 세대 문제가 있다면 이를 개선하기 위해 금속노조가 나아가

야 할 방향에 대해서 논의해 볼 것이다.

3. 주요 분석 결과

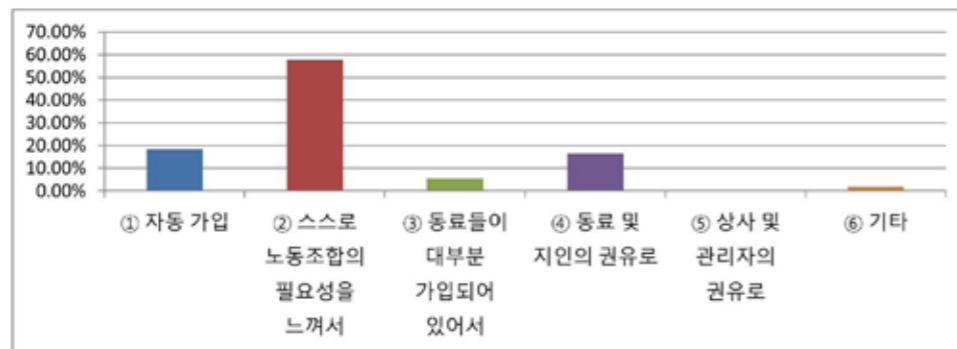
노동조합 가입 계기를 살펴보면 연령대와 상관없이 전체적으로 “스스로 노동조합의 필요성을 느껴서 가입했다”라는 응답이 57.7%(614명)로 제일 많았다. 2순위는 세대별로 조금씩 달랐는데 20대, 40대, 50대 이상은 “자동 가입”이라는 응답이 2순위였고, 30대는 “동료 및 지인의 권유로 가입했다”라는 응답이 2순위였다. 이러한 세대별 차이는 유의수준 0.01 수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다.

<표 3> 노동조합 가입 계기

구분		① 자동 가입	② 스스로 노동조합의 필요성을 느껴서	③ 동료들이 대부분 가입되어 있어서	④ 동료 및 지인의 권유로	⑤ 상사 및 관리자의 권유로	⑥ 기타	합계	x ² (p)
성별	여성	38	47	14	18	1	3	121	32.899*** (.000)
	남성	157	567	43	157	2	17	943	
연령	20대	21	34	10	13	0	1	79	32.689** (.005)
		26.6	43.0	12.7	16.5	.0	1.3	100.0	
	30대	83	236	17	92	2	8	438	
		18.9	53.9	3.9	21.0	0.5	1.8	100.0	
	40대	60	236	22	51	1	7	377	
		15.9	62.6	5.8	13.5	0.3	1.9	100.0	
	50대 이상	31	108	8	19	0	4	170	
		18.2	63.5	4.7	11.2	.0	2.4	100.0	
합계		195	614	57	175	3	20	1064	-
		18.3	57.7	5.4	16.4	0.3	1.9	100.0	-

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<그림 1> 노동조합 가입 계기



노동조합 활동에 참여하는 이유를 물어본 질문에 대해서 20대는 “임금 수준과 근무 조건 개선을 위해서”라고 응답한 비율이 45.6%로 가장 많았고, “노동조합 활동이 중요하다”는 신념

을 가지고 있어서”라고 응답한 비율이 27.8%로 그 뒤를 따랐다. 30대도 “임금 수준과 근무 조건 개선”이라고 응답한 비율이 45.6%로 가장 많았고, “노동조합 활동이 중요하다”는 신념을 가지고 있어서”라는 응답이 28.8%로 두 번째를 차지했다. 이와는 달리 40대는 “임금 수준과 근무 조건 개선을 위해서”라고 응답한 비율이 35.8%였고, “회사 내 문제 발생 시 노동조합이 나를 대변하고 보호해주기 때문”이라고 응답한 비율이 30.5%로 “노동조합 활동에 대한 신념”이라고 응답한 30.2%를 근소하게 앞섰다. 50대 이상 응답자는 “노동조합 활동에 대한 신념”이 44.7%로 가장 큰 비율을 차지했고, “임금 수준과 근무 조건 개선”이 27.6%로 그 다음을 차지했다. 세대별 차이는 유의수준 0.01 수준에서 통계적으로 유의미했다.

<표 4> 노동조합 활동 참여 이유

구분		① 회사 내 문제 발생 시 노동조합이 나를 대변하고 보호해 줄 것이므로	② 임금 수준과 근무 조건 개선을 위하여	③ 노동조합 활동이 중요하다”는 신념을 가지고 있어서	④ 노동조합 활동을 하면 혜택을 얻을 수 있어서	⑤ 노동조합 간부나 대의원들과의 인간관계로 인해서	⑥ 기타	합계	x ² (p)		
성별	여성	33	39	43	1	2	3	121	2.587 (.763)		
	남성	253	362	295	4	14	15	943			
연령	20대	20	36	22	0	0	1	79	32.637** (.005)		
		25.3	45.6	27.8	0.0	0.0	1.3	100.0			
	30대	106	183	126	2	10	11	438			
		24.2	41.8	28.8	0.5	2.3	2.5	100.0			
	40대	115	135	114	3	6	4	377			
		30.5	35.8	30.2	0.8	1.6	1.1	100.0			
	50대 이상	45	47	76	0	0	2	170			
		26.5	27.6	44.7	0.0	0.0	1.2	100.0			
	합계		286	401	338	5	16	18		1064	-
			26.9	37.7	31.8	0.5	1.5	1.7		100.0	-

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

노동조합 활동에 참여하는 데 있어서 가장 큰 어려움이 무엇이라는 질문에 대해서는 30대 응답자의 차이가 두드러졌다. 30대 응답자의 다수인 28.3%는 노동조합 활동에 참여하기 어려운 이유로 “육아, 양육 등 가족과의 시간을 보내야 하기 때문”이라고 응답했다. 이것은 2020년 혼인, 육아와 양육을 하는 생애주기가 통계적으로 30대 전후에 몰려있기 때문이다. 덧붙여서 성별로 보면 여성 응답자가 남성 응답자보다 “육아, 양육 참여 때문에 노동조합 활동이 어렵다”라는 응답 비율이 높았다. 30대를 제외한 20대, 40대, 50대 이상의 연령층에서는 모두 “참여할 시간이 부족하다”라는 응답이 1순위였다. 눈여겨봐야 할 점은 50대 이상에서 “노동조합에 대해 부정적인 시선”이 20.1%로 2순위를 차지했고, 20대와 40대에서도 2순위에 못

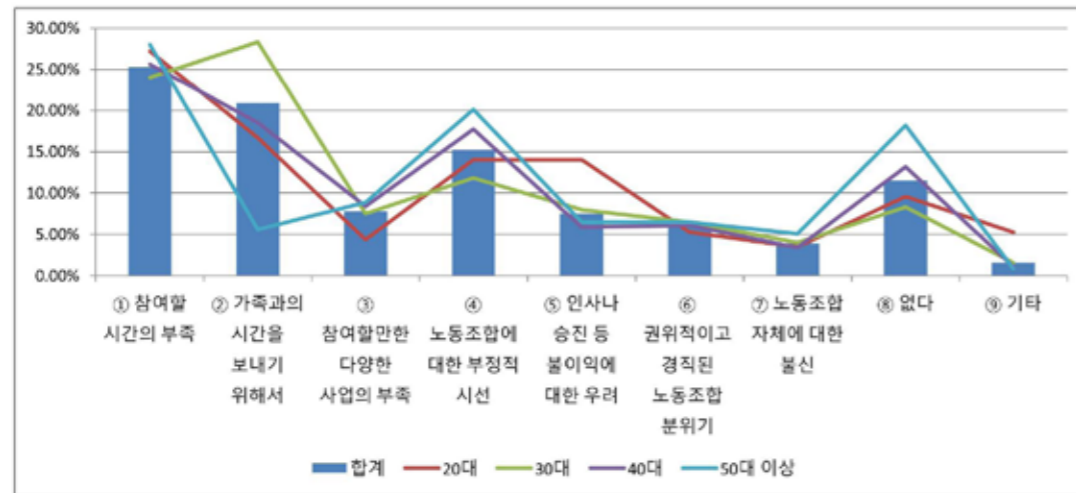
지않은 비율로 3순위를 차지하고 있다는 점이다.

<표 5> 노동조합 활동 참여의 어려움 (중복응답)

구분	① 참여할 시간의 부족	② 육아, 양육 등 가족과의 시간을 보내기 위해서	③ 참여할 만한 다양한 사업의 부족	④ 노동조합에 대해 우호적이지 않은 주변의 시선과 평가	⑤ 인사나 승진 등 불이익에 대한 우려	⑥ 권위적이고 경직된 노동조합 분위기	⑦ 노동조합 자체에 대한 불신	⑧ 없다	⑨ 기타	합계	
성별	여성	36	38	8	22	4	14	6	29	5	120
		22.2	23.5	4.9	13.6	2.5	8.6	3.7	17.9	3.1	100.0
	남성	351	281	111	210	111	82	54	146	20	943
		25.7	20.6	8.1	15.4	8.1	6.0	4.0	10.7	1.5	100.0
연령	20대	31	19	5	16	16	6	4	11	6	79
		27.2	16.7	4.4	14.0	14.0	5.3	3.5	9.6	5.3	100.0
	30대	162	191	51	80	54	44	27	56	11	438
		24.0	28.3	7.5	11.8	8.0	6.5	4.0	8.3	1.6	100.0
	40대	134	97	44	93	31	32	18	69	6	376
		25.6	18.5	8.4	17.7	5.9	6.1	3.4	13.2	1.1	100.0
	50대 이상	60	12	19	43	14	14	11	39	2	170
		28.0	5.6	8.9	20.1	6.5	6.5	5.1	18.2	0.9	100.0
합계	387	319	119	232	115	96	60	175	25	1063	
	25.3	20.9	7.8	15.2	7.5	6.3	3.9	11.5	1.6	100.0	

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

<그림 2> 연령대별 노동조합 활동 참여의 어려움 (중복응답)



<그림 2>를 보면 차이가 좀 더 명확하게 드러난다. 1순위의 차이 때문에 유독 30대의 응답이 다른 연령대보다 많이 튀어 보인다는 점을 알 수 있으며, 20대는 노동조합에 대한 “부정적인 시선”과 “인사나 승진 등 불이익에 대한 우려”가 똑같이 14%로 3순위를 차지하고 있

었다. 이러한 불이익에 대한 우려는 사회초년생인 20대 조합원에게 더 큰 문제로 느껴진다는 것을 알 수 있다.

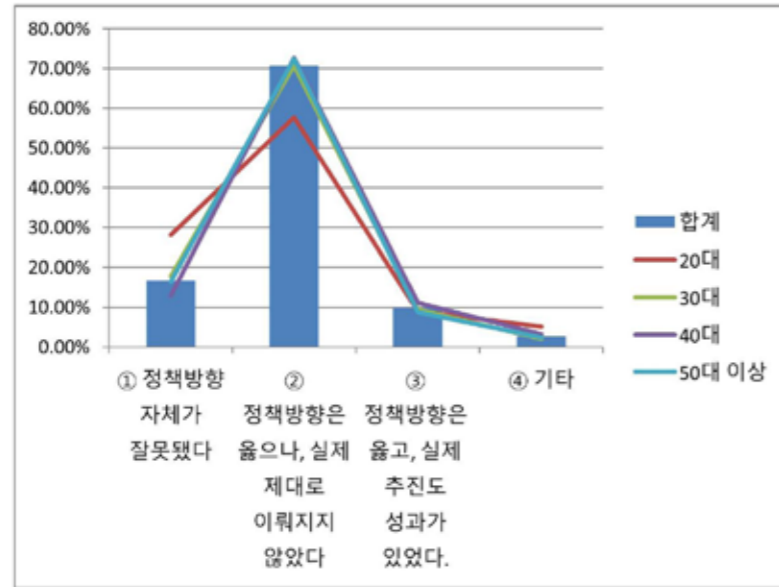
<표 6> 문재인 정부의 공공부문 비정규직 정규직화 정책 평가

구분	① 정책방향 자체가 잘못됐다	② 정책방향은 옳으나, 실제 제대로 이뤄지지 않았다	③ 정책방향은 옳고, 실제 추진도 성과가 있었다.	④ 기타	합계	x ² (p)	
성별	여성	26	78	13	4	121	2.926 (.403)
		21.5	64.5	10.7	3.3	100.0	
	남성	151	673	92	25	941	15.494 (.079)
		16.0	71.5	9.8	2.7	100.0	
연령	20대	22	45	7	4	78	22.402*** (.000)
		28.2	57.7	9.0	5.1	100.0	
	30대	78	309	41	9	437	
		17.8	70.7	9.4	2.1	100.0	
	40대	49	274	42	12	377	
		13.0	72.7	11.1	3.2	100.0	
50대 이상	28	123	15	4	170		
	16.5	72.4	8.8	2.4	100.0		
고용형태	정규직	112	414	79	23	628	-
		17.8	65.9	12.6	3.7	100.0	
	비정규직	65	337	26	6	434	
		15.0	77.6	6.0	1.4	100.0	
합계		177	751	105	29	1062	
		16.7	70.7	9.9	2.7	100.0	

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

다음으로 금속노조에서 공공부문 비정규직의 정규직화 정책에 관해서 물어봤을 때 응답자들은 공공부문 비정규직의 정규직화 정책이 “정책 방향 자체가 잘못되었다”라고 응답한 사람은 177명(16.7%)으로 2순위였다. 눈에 띄는 점은 20대 응답자 중 “정책 방향 자체가 잘못되었다”라고 응답한 비율이 28.2%로 연령대 중에 가장 높았다는 점이다. 그렇지만 20대를 포함해서 모든 연령층에서 공공부문 비정규직의 정규직화 “정책의 방향은 옳으나, 실제 제대로 이뤄지지 않았다”라는 응답이 가장 많았다. 전체 응답자 중에서는 751명(70.7%)이 “정책 방향은 옳으나, 실제 제대로 이뤄지지 않았다”라고 응답했다. 고용 형태별로 살펴봐도 순서는 같았다.

<그림 3> 연령대별 문제인 정부의 '공공부문 비정규직 정규직화' 정책 평가



청년 세대가 공공부문 비정규직 정규직 전환 문제에 대해서 가장 민감한 세대로 알려져 있으므로 젊은 연령대의 반감이 가장 클 것으로 예측했지만, 금속노조 전체적으로 비정규직의 정규직 전환을 지지하고 있다는 것은 흥미로웠다. 이러한 경향은 다른 질문에서도 확인할 수 있다. 금속노조가 가장 잘 대응하고 있는 의제, 가장 못 대응하고 있는 의제, 앞으로 가장 중점을 둘 의제를 질문했을 때도 20대를 포함한 모든 연령층은 앞으로 가장 중점을 뒀야 하는 의제로 “비정규직의 정규직 전환”을 1순위로 꼽았다. 다만 20대 응답자의 다수는 금속노조가 가장 못 대응하고 있는 의제로 다른 세대와 달리 “임금인상”을 1순위로 지목했는데, 그것은 20대 조합원이 현장에서 임금과 관련된 문제를 겪고 있거나, 임금인상이 생애 주기상 그만큼 중요하기 때문이라고 예측된다.

<표 7> 연령대별 조합원의 주요 의제 순위 (1순위 기준)

연령대	가장 잘 대응하고 있는 의제	가장 못 대응하고 있는 의제	앞으로 중점을 둘 의제
20대	노동조건 개선	임금인상	비정규직 정규직 전환
30대	노동조건 개선	비정규직 정규직 전환	비정규직 정규직 전환
40대	노동조건 개선	비정규직 정규직 전환	비정규직 정규직 전환
50대 이상	노동조건 개선	비정규직 정규직 전환	비정규직 정규직 전환
전체 조합원	노동조건 개선	비정규직 정규직 전환	비정규직 정규직 전환

지금까지 노동조합 가입과 활동, 비정규직 정규직 전환 정책에 대한 연령대별 인식 차이를 확인했다. 몇몇 질문에서 20대, 30대의 응답이 다른 세대와 조금 다르긴 했지만, 전체적으로 크게 이질적인 모습은 아니었다. 그렇다면 세대 차이에 관한 질문에서는 어떨까? 세대 차이,

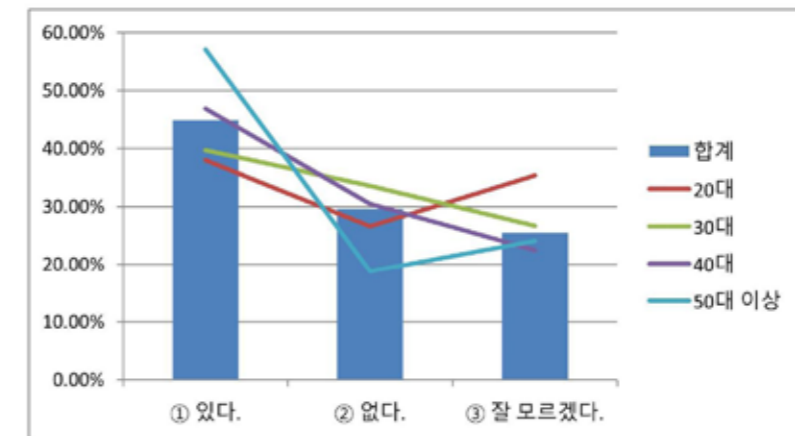
문화 차이를 느껴본 적이 있느냐는 질문에 대해서 전체 응답자의 44.9%가 느껴본 적 있다고 응답했다. 특이한 점은 연령대가 높아질수록 느껴본 적 있다는 응답 비율이 높아졌다는 점이다. 실제로 50대 이상의 응답자는 57.1%가 세대 차이를 느껴본 적이 있다고 응답했다. 연령대별 차이는 유의수준 0.001 수준에서 통계적으로 유의했다. 연령대별 차이는 <그림 4>에서 명확하게 확인할 수 있다.

<표 8> 세대 차이, 문화 차이 경험 여부

구분	① 있다.	② 없다.	③ 잘 모르겠다.	합계	$\chi^2(p)$	
성별	여성	54	28	39	121	4.381 (.112)
	남성	424	287	232	943	
연령	20대	30	21	28	79	23.475*** (.001)
	30대	174	147	117	438	
	40대	177	115	85	377	
	50대 이상	97	32	41	170	
고용형태	정규직	304	182	144	630	8.218* (.016)
	비정규직	174	133	127	434	
합계		478	315	271	1064	-
		44.9	29.6	25.5	100.0	

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

<그림 4> 연령대별 세대 차이, 문화 차이 경험 여부



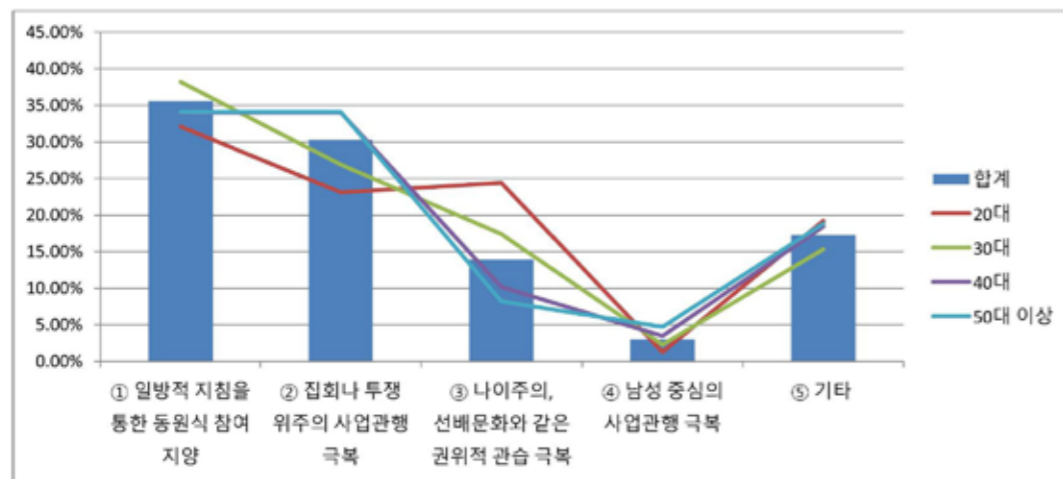
그러나 이러한 응답이 청년층 조합원이 노동조합 활동을 하면서 세대 차이나 세대 문제를 경험하지 않고 있다는 의미는 아니다. 실제로 소속된 지회(분회)가 개선해야 할 점, 지회(분회)의 간부가 중점적으로 역량을 투입하길 바라는 것을 물어보는 질문에서 20대 응답자는 다른 세대보다 “나이주의, 선배문화와 같은 권위적 관습 극복”, “노동조합 내 의사결정기구를 다양한 세대로 구성”, “청년 간부 육성”이 중요하다고 응답했기 때문이다.

<표 9> 소속된 지회(분회)가 개선해야 할 점

구분	① 일방적 지침을 통한 동원식 참여 지양	② 집회나 투쟁 위주의 사업관행 극복	③ 나이주의, 선배문화와 같은 권위적 관습 극복	④ 남성 중심의 사업관행 극복	⑤ 기타	합계	$\chi^2(p)$	
성별	여성	37	28	16	10	27	118	17.920*** (.001)
	남성	31.4	23.7	13.6	8.5	22.9	100.0	
연령	20대	338	291	130	22	155	936	29.638** (.003)
		36.1	31.1	13.9	2.4	16.6	100.0	
	30대	25	18	19	1	15	78	
		32.1	23.1	24.4	1.3	19.2	100.0	
	40대	165	116	75	10	66	432	
		38.2	26.9	17.4	2.3	15.3	100.0	
	50대 이상	127	127	38	13	69	374	
		34.0	34.0	10.2	3.5	18.4	100.0	
합계	58	58	14	8	32	170	-	
	34.1	34.1	8.2	4.7	18.8	100.0		
합계	375	319	146	32	182	1054	-	
	35.6	30.3	13.9	3.0	17.3	100.0		

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<그림 5> 연령대별 소속된 지회(분회)가 개선해야 할 점



첫째로 소속된 지회(분회)가 개선해야 할 점을 물어봤을 때 전체 응답자는 “일방적 지침을

통합 동원식 참여 지양”을 1순위(35.5%)로 선택했다. 그리고 “집회나 투쟁 위주의 사업 관행 극복”을 2순위(30.3%)로 선택했다. 20대 응답자는 1순위(32.1%)로 “일방적 지침을 통한 동원식 참여 지양”을 선택했지만, 2순위(24.4%)로 “나이주의, 선배문화와 같은 권위적 관습 극복”을 선택했다. 이러한 연령대별 차이는 유의수준 0.001 수준에서 통계적으로 유의했다. <그림 5>를 보면 권위적 관습에 대한 문제 제기는 연령대가 높아질수록 줄어든다는 것을 알 수 있다.

둘째로 소속된 지회(분회)의 간부가 앞으로 어떤 부분에 중점적으로 역량 투입하길 바라는지 질문했을 때 전체 응답자는 “조합원 교육·상담·워크숍 증대”을 1순위(22.2%)로 선택했다. 2순위로는 “온라인 소통 활성화”, “노동조합 내 의사결정기구를 다양한 세대로 구성”, “조합원 모임 활성화”를 모두 동률인 20.3%가 선택했다. 연령대별로 살펴보면 각각 1순위가 달랐는데 40대와 50대 이상 응답자는 순서대로 “조합원 교육·상담·워크숍 증대”, “조합원 모임 활성화”를 1순위로 선택했다. 반면에 20대 응답자는 “노동조합 내 의사결정기구를 다양한 세대로 구성”을 1순위(29.1%), “온라인 소통 활성화”를 2순위(20.3%), “청년 간부 육성”을 3순위(19.0%)로 꼽았다. 이와 같은 연령대별 응답의 차이는 유의수준 0.001 수준에서 통계적으로 유의했다.

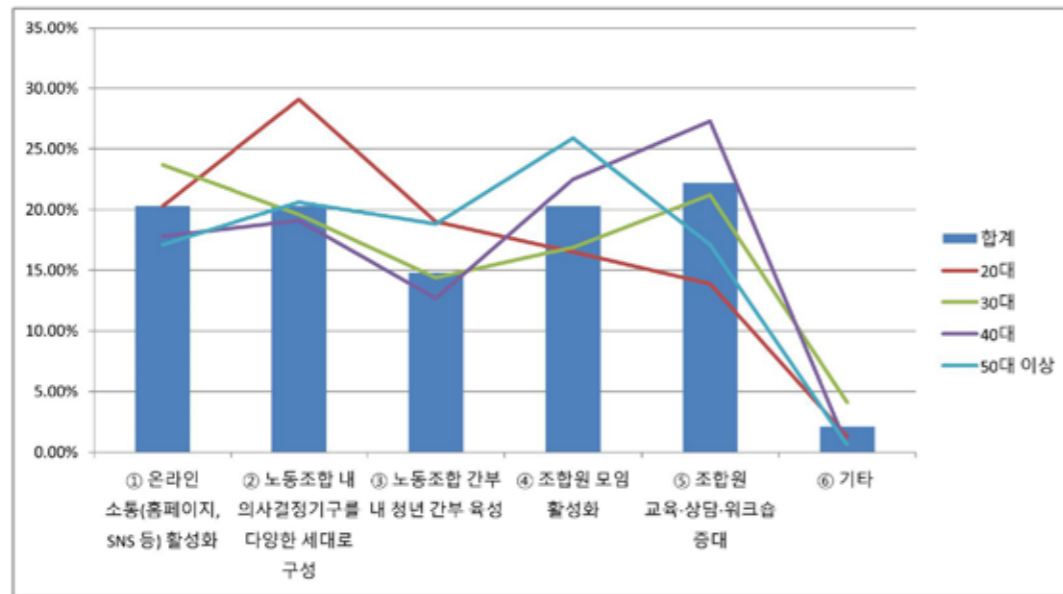
<표 10> 지회(분회)가 중점적으로 역량 투입하길 바라는 것

구분	① 온라인 소통(홈페이지, SNS 등) 활성화	② 노동조합 내 의사결정기구를 다양한 세대로 구성	③ 노동조합 간부 내 청년 간부 육성	④ 조합원 모임 활성화	⑤ 조합원 교육·상담·워크숍 증대	⑥ 기타	합계	$\chi^2(p)$	
성별	여성	23	19	17	19	39	4	121	10.245 (.069)
	남성	19.0	15.7	14.0	15.7	32.2	3.3	100.0	
연령	20대	193	197	141	197	197	18	943	42.857** (.000)
		20.5	20.9	15.0	20.9	20.9	1.9	100.0	
	30대	16	23	15	13	11	1	79	
		20.3	29.1	19.0	16.5	13.9	1.3	100.0	
	40대	104	86	63	74	93	18	438	
		23.7	19.6	14.4	16.9	21.2	4.1	100.0	
	50대 이상	67	72	48	85	103	2	377	
		17.8	19.1	12.7	22.5	27.3	.5	100.0	
합계	29	35	32	44	29	1	170	-	
	17.1	20.6	18.8	25.9	17.1	.6	100.0		
합계	216	216	158	216	236	22	1064	-	
	20.3	20.3	14.8	20.3	22.2	2.1	100.0		

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

이와 같은 점을 고려했을 때 청년층 조합원은 세대 차이, 세대 문제를 겪지 않은 것이 아니라 나이주의, 선배문화, 권위주의라는 방식으로 세대 문제를 인식하고 있다는 것을 알 수 있다. 특히 20대 조합원은 이 세대 문제를 해결하려는 방안으로 노동조합 내 의사결정기구에 다양한 세대로 구성하고 청년 간부를 육성하는 것을 지지하고 있었다. 즉 청년층 조합원은 자신들의 의견과 목소리가 나이와 연관된 권위주의, 수직적 위계질서 문제 때문에 충분히 반영되지 않고 있다고 느끼고 있으며, 그것을 해결하기를 바라고 있다고 해석할 수 있다.

<그림 6> 연령대별 소속된 지회(분회)가 중점적으로 역량 투입하길 바라는 것



4. 결론 및 제언

설문 조사의 주요 분석 결과를 살펴봤을 때 금속노조에서 세대 간의 균열이라고 할 만한 심각한 세대 문제가 발견되지는 않았다. 몇 가지 질문에서 연령대별로 약간의 인식 차이가 발견되었지만, 노동조합 활동에 대한 신념과 가치관에 있어서 크게 차이하지 않았다. 생애주기와 관련 없는 질문에서는 연령대별로 동질적인 응답의 양상을 보이는 경우도 많았다. 그러나 연령대가 높아질수록 더 많은 응답자가 세대 차이, 문화 차이를 느끼고 있었으며, 20대 조합원은 다른 연령대보다 내부의 권위주의적 문화와 위계질서가 문제라고 느끼고 있었다. 이런 문제가 심화한다면 금속노조 내에서 세대교체와 간부 재생산에 있어서 걸림돌로 작용할 여지가 있고, 세대갈등으로 확대될 우려가 있다.

청년 조합원이 처한 조건 중에 87년도에 투쟁했던 세대보다 나은 조건이 있다면 그들을 이끌어 줄 선배 조합원이 있다는 것이다. 세대 간의 이해와 소통이 중요한 것은 앞선 세대의 중요한 경험을 전수하고, 그것을 배울 수 있기 때문이다. 세대 간의 소통을 원활히 하기 위해서

그동안 주목받지 못했던 청년층 조합원의 의견과 그들의 경험에서 시작할 필요가 있다. 의사소통 체계와 조직문화를 혁신하여 청년 조합원이 의사결정 과정에 더 많이 참여할 수 있는 제도적 장치를 마련하고, 조직이 청년 구성원들을 적극적으로 지지해줄 때 그들은 스스로 할 수 있다는 자신감과 효능감을 얻을 수 있다. 이렇게 자신감과 효능감을 얻은 청년 조합원들은 더 적극적으로 민주노조운동에 결합할 것이다.

금속노조의 특성상 지회(분회)마다 조직문화와 구성원의 연령대가 다양하다는 것을 고려했을 때 문제를 해결하기 위한 단일한 해결책을 제시하기 어렵다. 대신 의견을 표출하기 어려움을 느끼는 청년층 조합원을 위해서 구체적으로 청년 간부 육성 프로그램, 청년 담당자와 청년위원회 같은 체계 신설, 청년 캠프, 청년 모임 활성화 등의 방안을 고려해서 실질적인 변화를 끌어내야 한다. 이런 논의를 통해서 더 민주적인 금속노조가 된다면 청년 조합원도 노동운동의 진정한 주체로 거듭날 것이다.

위크숍



강의 동영상 보기



민주노총 인천본부 청년사업

| 서선주

민주노총 인천본부 전략조직차장

민주노총 인천본부 청년사업 사례 발표

2021.4.21

서선주 전략조직차장

민주노총 인천본부 전략조직
차장 서선주라고 합니다.
반갑습니다.

제목이 사례발표인데 사실 아까 뭐 거창하게 소개해주셨는데 저희도 사례를 발표하기에 한 것들이 많이 없어요. 실제 우리가 이런 거 저런 걸 했다 막 늘어놓기보다는 좀 그 사업 하나 하나를 기획하고 준비하는 과정에서 했던 고민들이나 그 사업을 어떻게 평가했는지 좀 이런 것들을 설명을 드리려고 하고 그런 일련의 과정들을 거쳐서 올해는 어떤 사업도 준비하고 있는지 이런 것까지 좀 말씀을 간단하게 드리려고 합니다.

0. 시작

- 2017년 10기 집행부 공약

'청년간부 네트워크 구성' '청년간부 소통의 장 <청년조합원 호프데이>

- 청년사업 주체의 부재

- 2019년 사업담당 선정, 2020년 사업 본격화

→ 청년은 어떤 사람들인가? 청년사업은 뭘 하자는 사업인가?

다들 좀 비슷하실 거라 생각하는데 저희도 인천본부도 처음에 청년사업을 하자고 했던 사람들은 청년이 아니었어요. 다들 좀 그렇지 않나요? 다들 청년이 아니지만 청년들이 좀 중심에 나서고 이런 것들이 필요하다 라고 하면서 청년사업들을 다 도입을 하게 되는데. 인천본부도 지난 10기 집행부를 시작 하면서 우리가 이번에는 정말 이런 걸 좀 해보자라고 하면서 이런 청년 간부들 네트워크 구성이나 소통의 장, 이런 공약들을 내놨는데 사실 청년도 없고 청년들이 무슨 생각하는지 잘 모르고 이러다 보니까 선뜻 시작을 못 한 거죠. 공약을 내놓기만 하고.

그러다가 제가 2019년에 민주노총 인천본부에 들어가게 되는데 그 이후부터 우리도 이제 드디어 청년사업 담당할 청년이 생겼다! 바로 너다, 네가 해라, 이렇게 해가지고 담당자 선임이 되었고 2020년부터 작년부터 본격적으로 사업을 시작하게 되었습니다.

사실 저도 청년이긴 한데 저도 똑같은 고민을 결국은 하게 되더라고요. 청년이라고 하는 사람들이 어떤 사람들이고 청년사업은 대체 뭘 하려는 사업인가? 이런 질문을 저도 계속 부딪히게 되었습니다. 그래서 지난 1년 동안 질문들에 어떻게 답을 했는지 좀 말씀드리려고 하고요.



민주노총 인천본부 청년사업 사례 발표

2021.4.21

서선주 전략조직차장

일단 첫 번째로 인천본부 안에서도 청년 조합원들이 어디에 얼마나 분포가 돼 있는지 어떤 상태고 이 사람들이 어떤 생각하고 있는지 이런 거에 대해서 기본적인 파악이 잘 안되어 있는 상황이었어요. 그래서 이런 걸

좀 파악을 해 보려고 <인천본부 청년조합원 노동조합 인식조사>라는 걸 진행을 했어요. 180명 정도가 참여를 해주셨는데 응답을, 결과를 세 가지 정도로 요약해 왔어요.



1. 청년조합원은 누구인가?

인천본부 청년조합원 노동조합 인식조사(2020)

A. 청년이라고 해서 일반 조합원들과 크게 다르지 않다

'노조의 가장 중요한 역할은 조합원 처우 개선이다' (90%)

노조 가입 전에는 노조에 부정적, 가입 후 긍정적으로 변화

'가끔 노조의 요구나 운동방식이 시대에 뒤떨어졌다고 느낀다'

'노조 = 나, 조합원' x → '노조 = 상근간부, 임원'

인천본부 청년조합원 노동조합 인식조사(2020)

A. 청년조합원의 90%는 노동조합 경험 5년 미만의 '신규 조합원'

'노조에 대해 잘 모른다', '간부를 하거나 적극적으로 나서기엔 자신이 없다'

→ 노조 활동 경험이 적은 신규 조합원들의 응답

'간부 활동 경험이 있다'

→ 노조 활동 기간이 5년 이상인 조합원들의 응답

청년이라 해서 일반조합원과 다르지 않다

일단 제일 큰 것은 청년이라고 해서 일반 조합원들과 그렇게 다르지는 않은 것 같다. 이게 되게 당연한 말일 수도 있는데, 그런 생각을 하게 되었는데 우선 어떤 응답들이 나왔나 했을 때 노조의 가장 중요한 역할은 조합원 처우 개선이다, 뭐 이런 응답들? 그리고 노조 가입 전에는 노조에 대한 인식이 부정적이었는데 막상 가입을 해보고 활동해보니까 '아, 노조가 정말 꼭 필요하고 중요한 곳인 거 같더라' 이런 생각들? 그리고 '그렇지만 가끔 노조의 요구나 운동 방식이 되게 시대에 뒤떨어지고 과하다 라고 느낀다' 이런 여러 가지 응답들이 나왔어요. 사실 이런 것들이 청년이라고 해서 특별히 하는 생각이라기보다는 그냥 민주노총 조합원들의 일반적인 인식이라는 생각이 들더라고요. 일단 그런 걸 하나 알 수 있었고

노동조합 경험이 5년 미만인 신규 조합원

두 번째로는 저희가 이제 응답, 저희가 조사한 청년조합원들은 90% 정도는 노동조합 경험이 5년 미만인 신규 조합원들이었어요. 봤을 때 '노조에 대해서 잘 모른다', '나는 간부를 하거나 적극적으로 나서기엔 자신이 없다'라고 답한 응답은 대부분 노조 활동 경험이 적은 신규 조합원들 그렇게 응답을 한 것이었고. 그런데 그런 응답만 있는 거 아니었고 '나는 간부 활동 경험이 있다', '그리고 노조에 대해서 어느 정도 필요한 만큼 알고 있는 거 같다'라는 응답들도 있었고 그런 응답을 한 경우는 청년 조합원이더라도 노조활동 기간이 5년 이상 되는 그런 조합원들이 그런 응답을 많이 하셨더라고요.

그래서 이걸 통해서 제가 느꼈던 거는 보통 우리가 청년 조합원이 어떻게 인식할까 했을 때 좀 통념적으로는 위예처럼 인식할 거라고 생각을 하잖아요. '노조에 대해서 잘 모르고, 적극적으로 나서지도 않고' 그

1. 청년조합원은 누구인가?

인천본부 청년조합원 노동조합 인식조사(2020)

A. 산별마다 다른 특징

간부활동 경험 조합원 다수(금속,보건) / 거의 없음(건설,플랜트)

1년 미만 조합원 비중이 높음(공공) / 5년 이상 조합원 비중이 높음(보건)

'노조 가입 이유는 동료나 상사의 권유' (보건)

'노조에 소속감이 낮다' (플랜트)

런 것들이 청년조합원이라고 생각을 하는데 그건 사실 그게 청년이어서 그렇다기보다는 노조활동 경험이 상대적으로 적기 때문에 나타나는 특성이 아닌가 라는 생각이 들더라고요. 그래서 그런 청년조합원들이 노조 활동 경험이 쌓이고 여러 활동들을 하다 보면 밑에처럼 좀 간부도 하게 되고 노조에 대해서 좀 잘 알 수 있게 되는 그런 식으로 이렇게 변할 수 있는 특성이다. 첫 번째 '청년 특성이, 청년이기 때문에 변화할 수 없는, 고정되어있는 특성이 아니라 앞으로 변화해 나갈 수 있는 특성이다'라는 걸 알 수 있었습니다.

그리고 마지막으로 사실 그 응답이 되게 여러 가지 천차만별로 나왔어요. 이게 청년 조합원이라고 해서 이렇게 생각한다고 한 줄로 정리할 수 없는 답변들이 되게 많았거든요. 사람마다 생각하는 것도 다르고 특성도 다르기 때문에 되게 천차만별 답변들이 많았는데 그 중에서도 산별마다 되게 특징적인 내용들이 보이더라고요. 예를 들면

금속이나 보건 같은 데서는 간부 활동 경험이 있는 조합원들이 많았던 반면 건설이나 플랜트 이런 데는 없는 조합원들이 더 많았어요. 그리고 공공은 1년 미만 조합원 비중이 되게 높았고 보건은 5년 이상의 조합원 비중이 높았고 또 '노조 가입 이유는 동료와 상사의 권유이다'라는 응답이 되게 다른 산별에 비해서 많이 나왔거든요.

이런 걸 통해서 봤을 때 사실 그 청년 조합원들이 어떤 생각을 하고 어떤 특성이 있는 것은 그 사람들이 어떤 세대인지, 몇 살인지 이런 거에 좌우되기 보다는 그 사람들이 몸담고 있는 조직의 특성, 그 조직의 활동방식 이런 거에 좀 더 많은 영향을 받지 않나 라는 생각이 들었습니다.

실제로 제가 평소에 만나본 청년 조합원들을 생각해 봤을 때도 그 사람들이 처음에 노조에 들어올 때 어떤 사람을 만났고 어떤 사람이 이 사람에게 노조를 가르쳐 줬는가 이 거에 따라서 되게 그 사람의 활동방식이나 스타일이 되게 많이 달라지더라고요.

1. 청년조합원은 누구인가?

특성보다는 처해 있는 '상황'에 주목

짧은 노조 경험, 비교적 젊은 나이 (중장년층이 노조 떠나도 남아있을 가능성이 높음)

미리 규정해버리기 (X) 함께 만들어가기 (O)

'청년조합원은 이러저러하다', '청년들은 원래 저렇다'

→ 노조에 이제 막 들어온 청년들에게 '이런 조합원이 되어보자'고 제안하기

그런 거 봤을 때 그럼 청년 조합원들이 세대나 나이보다 그 사람이 활동하는 조직에 특성을 더 많이 반영하고 있다 라는 걸 알 수 있는 기회가 되었습니다.

그래서 정리를 해 보면 청년조합원들이 고유하게 갖고 있는 그런 생각이나 이런 걸 하나로 정리하기는 좀 어렵겠지만 그 청년조합원이라고 하는 사람들이 처해있는 상황은 팩트잖아요. 예를 들어서 노조 경험이 비교적 짧은 것도 있고 그리고 비교적 젊은 나이 때문에 나중에 40~50대 조합원들이 한 20년 안에는 어차피 노조를 떠나게 될 텐데 그 후에도 청년 조합원들이 노조에 남아 있을 가능성이 높은 거죠. 그런 것들은 사실 그냥 팩트인 거죠. 그래서 그런 팩트와 상황에 우리가 좀 더 주목을 해보자, 청년 조합원들이 갖고 있는 특성보다는. 그리고 청년조합원들이 이렇다, 원래 저렇다 이런 식으로 미리 규정을 하기보다는 청년조합원들이 앞으로 어떤 식으로 나가야 할까, 어떤 우리가 어떤 조합원을 키워 낼 것이냐. 그리고 노조에 이제 막 들어온 청년 조합원들한테 조합원으

로서 어떤 정체성을 부여할 것이냐 이런 고민들이 좀 더 청년 사업에 있어서 중요하지 않을까 라는 것들을 실태조사 사업을 통해서 알 수 있었어요.



2. 청년사업? - 지역본부의 '청년사업'

청년사업 기획팀 소견토론(2021)

Q. 노동조합에서 청년사업이 필요하다고 생각하는 이유는?

A. 미래의 조합원을 위한 준비 / 신규 조합원과 간부를 노조활동가로 성장시키기 위해

Q. 청년세대와 청년조합원에 대한 민주노총의 관점은 어때야 하나?

A. 청년들의 문제를 해결해주는 게 아니라 청년에게 토론과 참여 기회를 주고, 그들의 방식으로 사업할 수 있도록 제도와 길을 열어줘야

A. 바뀐 세상에 맞는 새로운 운동방식이 필요하고, 청년은 그 새로운 운동의 주체이자 대상!

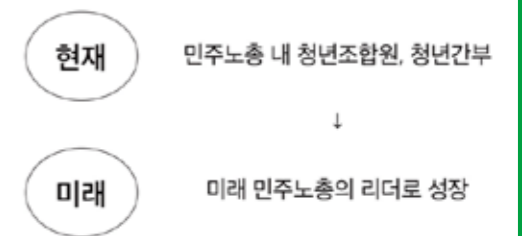
그래서 이렇게 파악을 해봤으니까 이제 직접 청년 조합원들을 좀 만나고 얼굴도 보고 얘기도 해보고 뭐 서로 좀 친해지기도 해보고 해보자 라는 생각으로 작년에 저희가 두 차례 정도 청년 간담회를 진행했었는데요. 이렇게 조별 활동도 하고 여러 가지 활동을 했는데 이거 하고 나니까 "민주노총에서 이런 것도 하나", "되게 신기하다 그리고 좋은 경험이었다", "해볼 만한 경험이었다." 이런 반응들이 있었는데 사실 제 입장에서는 그 이후가 엄청 고민이 되더라고요. 그냥 한번 해볼 만한 사업이긴 하는데 이걸 계속 이렇게 반복하는 게 또 무슨 의미가 있을까, 이런 생각이 들고 사업을 계속 할수록 약간 한 번 해보자 이런 단순한 생각만으로 이 사업을 계속 지속하긴 어렵겠구나, 이걸 앞으로 어떻게 끌어갈 거고 또 좀 장기적으로 어떤 목표를 가지고 해 나갈 것인지 이런 진지한 고민들이 필요하겠다는 생각을 이런 사업을 하면서 느끼게 되었고.

어쨌든 제일 큰 고민은 청년사업이라는 게 대체 뭐냐 라는 게 저는 제일 고민이었어요. 왜냐면 그냥 청년이 참여하기만 하면, 청년을 대상으로 하기만 하면 이게 다 청년사업인가라는 의문이 들더라고요. 집회나 모임이나 뭐 교육, 이런 것들이 내용이나 방식은 전부 민주노총이 기존에 해오던 거랑 같은데 그냥 대상만 청년으로 대체가 되면 그걸 청년사업이라고 할 수 있는 거냐 라는 의문이 들었는데, 사실 이게 그냥 제가 혼자 가진 의문이라기보다는 계속 청년사업에 대해서 들어오는 불만이나 의문이기도 하잖아요. 되게 많이 물어보잖아요. 기존에 교육도 많고 집회도 많고 우리 하는 게 이렇게 많은데 그냥 청년들이 거기 오면 되지, 왜 굳이 또 청년사업이라는 걸 하느냐 이런 질문들을 전 되게 많이 들었는데. 그런 거에 대해서 사실 저도 되게 답할 말이 없더라고요. 되게 궁색 하더라고요. 정말 그냥 대상만 바뀐다고 해서 그게 청년사업은 아닌 거 같다는 생각을 저도 하게 됐고.

그래서 한 번 저희가 작년에 인천본부에서 청년사업을 기획할 때 각 산별에다가 우리 이런 거 할 건데 같이 할 담당자도 좀 내 달라 이렇게 해 가지고 기획팀 이란 걸 꾸려서 지금까지도 운영을 하고 있는데 그 기획팀 안에서 소견 토론을 해봤어요. 노동조합에서 청년사업이 필요하다고 생각하는 이유는 뭐냐 했을 때 이제 저희 기획팀 동지들이 이거 미래의 조합원들을 조직하고 맞이하기 위해서 준비가 필요한 거다, 그리고 신규조합원이랑 간부들을 노조 활동가로 성장시키기 위해서 필요한 거다 이런 답변들을 해주셨고 청년 세대랑 청년 조합원에 대해서 민주노총 관점은 어때야 하는가 라는 질문에 대해서는 청년들 문제를 그냥 일방적으로 해결해 주는 게 아니라 토론과 참여 기회를 주고 그들의 방식으로 사업할 수 있게 앞으로 기회를 열어 줘야 된다, 그리고 지금이 어쨌든 80~90년대가 아닌데, 세상이 바뀌었는데 계속 노조는 80~90년대 방식으로 하고 있는데 그게 아니라 좀 바뀐 세상에 맞는 새로운 운동방식이 필요하고 그렇다면

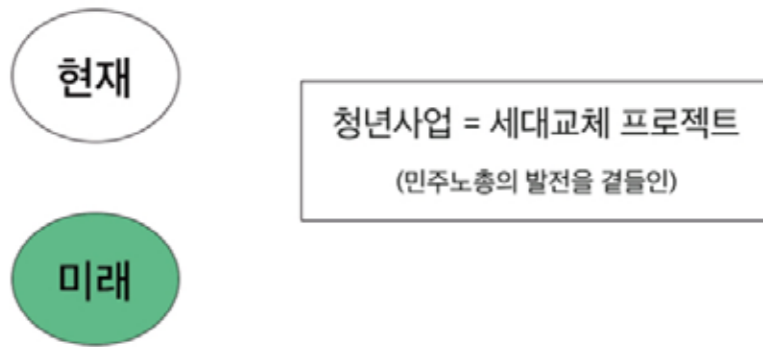
청년이 그 새로운 운동의 주체이자 대상이 될 수밖에 없는 거 아니냐 이런 답변들을 해주셨습니다.

청년사업? - 지역본부의 '청년사업'



제가 이런 것들을 나름 좀 종합을 해봤을 때 첫 번째로 청년사업은 현재의 청년 조합원, 현재의 민주노총 안에 있는 청년 조합원과 청년 간부들을 미래의 민주노총의 리더로 성장시키기 위한 사업, 이게 하나가 있을 수 있겠고. 또 다른 하나는 앞으로 지금은 아직 조합원이 아니지만 앞으로 조합원이 될 청년들을

2. 청년사업? - 지역본부의 '청년사업'



서, 아무 반응을 하지 않나요? 아무 생각이 없나요? 제가 본 반응은 약간 이런 게 좀 많았어요. 자본주의 신자유주의 세상에서 청년들이 이기적인 괴물이 되어버렸다. 아, 정말 안타깝다. 노조의 연대의 가치를 알지 못하고. 이런 반응들이 저는 되게 많이 있었거든요. 그런데 물론 맞는 부분도 있긴 하지만 저는 그 반응은 노조의 자기반성이나 자기 성찰 이런 것들이 없는 반응이라고 생각이 들더라고요. 민주노총이 당연히 옳다라고 하는 것을 전제로 하는 그런 생각인 것 같았는데 당연히 그러면 그런 반응에 대해서 청년들은 '아 노조는 꼴통이다. 역시 시대에 뒤떨어진 꼴통이다' 이런 식으로 생각할 수 밖에 없는 거고, 갈등이 해결되지 않

는 거고. 그리고 사실 그렇게 불만을 느끼는 청년들은 노조에서 뭐 나가 떨어지거나 아니면 남아있더라도 소수의 세력으로 남거나 주변에 이렇게 남아 있거나 이렇게 하겠죠. 그리고 사실 청년 중에도 그렇게 생각 안 하는 불만을 느끼지 않고 기성세대 하는 말이 맞다고 생각하는 그런 청년도 분명히 있을 거예요. 아 진짜 청년들 지금 이기적이고 연대의 가치를 알아야 하는데 저기서 또 한 분이 공감을 해주시는데, 그렇게 생각하는 청년들은 노조에 남아있겠죠. 그리고 나중에 이제 리더가 되겠죠. 그게 바로 제가 생각한 불행 버전이거든요. 그 사람이 잘못 됐다는 게 아니라 조직에는 아무 변화가 없잖아요. 조직 혁신을 동반하지 않는 세대교체는 안

2. 청년사업? - 지역본부의 '청년사업'

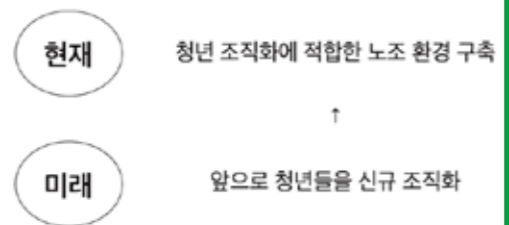


더 나은 노동조합
미래의 민주노총

된다. 그러면은 그렇게 되지 않기 위해서는 우선 청년들한테 노동조합은 원래 이런 거다. 노동조합이 이렇게 하는 게 옳은 거다 라는 걸 그냥 일방적으로 가르치고, 그냥 정당화시키고 이해시키는 물론 그런 교육도 당연히 일차적으로 필요하겠죠. 노동조합에 처음 들어왔으니까 노동조합이 원래 어떤건지 이

런 거를 알려 주는 것도 물론 필요한데. 그걸 넘어서 지금보다 더 나은 노동조합 미래의 민주노총 모습 이런 것들을 청년들이 폭넓게 상상하고 또 이제 능동적으로 그런 고민들을 해 나갈 수 있도록 계속 자극을 주는 그런 활동이 정말 필요하다 라는 생각이 드는 거예요.

청년사업? - 지역본부의 '청년사업'



노조로 끌어오기 위해서 지금 현재의 노동조합 환경을 좀 미래의 청년들에게 적합하도록, 현재 노조의 환경들을 바꿔나가는 사업, 구축해가는 사업. 이렇게 두 가지로 청년 사업을 한 번 정의해 볼 수 있겠고.

이렇게 두 가지로 정의를 한 이유는 이게 단순히 청년을 대상으로 하는 사업이 아니라 좀 더 거창한 목표를 세우면 좋겠다라는 생각이 들었던 거고 제 나름대로 이거를 세대교체 프로젝트라고 이름을 붙여봤습니다.

다들 세대교체, 아까도 그런 얘기가 나왔지

만 그런 세대교체 필요하다는 생각이 있는데 사실 그걸 어떻게 할 거냐는 게 문제가 되잖아요. 저는 사실 세대교체에 있어서 약간 불행 버전이 있다고 생각하는데 뭐냐면 지금 청년 조합원들이 나이가 들면 자연스럽게 어쨌든 그중에 누군가는 나중에 간부가 되고 민주노총의 리더가 될 거잖아요. 그런데 그냥 사람만 바뀌고 지금의 간부들이랑 똑같은 리더가 되는 거죠 물론, 지금의 간부들이 그렇게 문제가 많고 나쁘다 이런 뜻은 아니지만, 그렇다고 해서 그냥 사람만 바뀌고 조직, 사람을 담는 조직에는 아무 변화가 없는 거다. 그런 것들이 제가 생각하는 그다음 세대교체의 안 좋은 버전이지 않을까.

예를 들어서 요즘 노조 안에서 청년이라고 하면 제일 따라붙어 오는 얘기가 공정성 이거잖아요. 이따가 또 그거에 대해서 얘기해 주실 텐데 그거에 대해서 민주노총에 지금 있는 간부들이나 지금의 민주노총 기존 질서 이런 것도 좀 옹호하는 사람들은 보통 어떤 반응들을 좀 보이던가요? 이것에 대해

3. 청년사업? - '지역본부'의 청년사업



그 세대교체를 제대로 하기 위해서는 그리고 그게 당연히 그냥 “야, 너 청년이니까 상상을 좀 해봐”, “참신한 아이디어 좀 내보란 말이야” 이렇게 독촉만 한다고 되는 게 아니라 실제로 청년들이 그렇게 할 수 있는 실력이나 내용이나 이런 것을 계속 채워줘야 하는 그런 것들이겠다. 그래서 어떤 일련의 과정을 통해서 그리고 세대교체를 위한 그런 프로젝트 장기적인 프로젝트, 이런 것들을 우리가 청년사업이라고 정의를 해보자. 물론 그렇게 하라고 누가 말해준 건 아니지만 우리가 그냥 그렇게 해 보자. 그렇게 했을 때 사실 아까 처음에 제가 계속 맞닥뜨렸다는 질문들 있잖아요. 왜 우리가 굳이 청년사업을 따로 해야 하지? 노조에 지금 얼마나 많은 사업, 얼마나 많은 일들이 있는데 굳이 청년사업을 해야 하는 거지? 라는 질문에 답을 해 볼 수 있지 않을까. 지금 저는 민주노총에는 그럼 미래지향적인 사업이 되게 많이 없다고 생각을 하거든요. 지금 현재의 상태를 좀 더 유지하고 또 나아지게 하기 위한 그럼 활동들은 많이 있지만 미래를 좀 되게 장기적이고 넓은 시야를 그려나가는 활동들은 전략 조직화 사업 정도는 있겠지

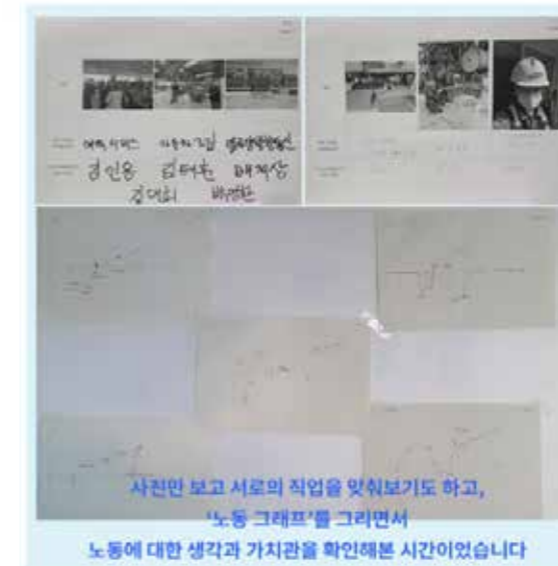
만 그런 사업들을 없다고 생각하는데 그거 청년사업이라는 이름으로 해보자라고 했을 때 "우리가 하려고 했던 것들이 정당성을 가질 수 있지 않을까" 라는 생각을 하게 되었습니다. 그래서 여기까지가 첫 번째였고.

지역본부가 특화된 역할을 찾을 수 있을까

또 두 번째 고민은 아까 소개할 때 말씀해주셨듯이 청년사업이 지금 붐이잖아요. 유행처럼 번지고 있는데 제가 처음에 2019년에 총연맹 청년사업 담당자 연석회의 왔었을 때 사람이 별로 그렇게 많이 없었어요. 여력도 많이 없었고 그런데 이제 이렇게 관심 가지는 분들이 많아지셨고 총연맹에서도 아예 부서도 새로 생기고 이런 걸 봤을 때 "아, 이게 되게 유행이긴 하구나" 이런 생각이 들더라고요. 그리고 '총연맹에서도 하고, 산별에서도 하고 지역본부가 또 해야 할까 굳이?' 이런 생각을 되게 많이 했는데 아마 여기 계신 지역본부 담당자분들도 그런 생

민주노총인천본부 청년사업 2020

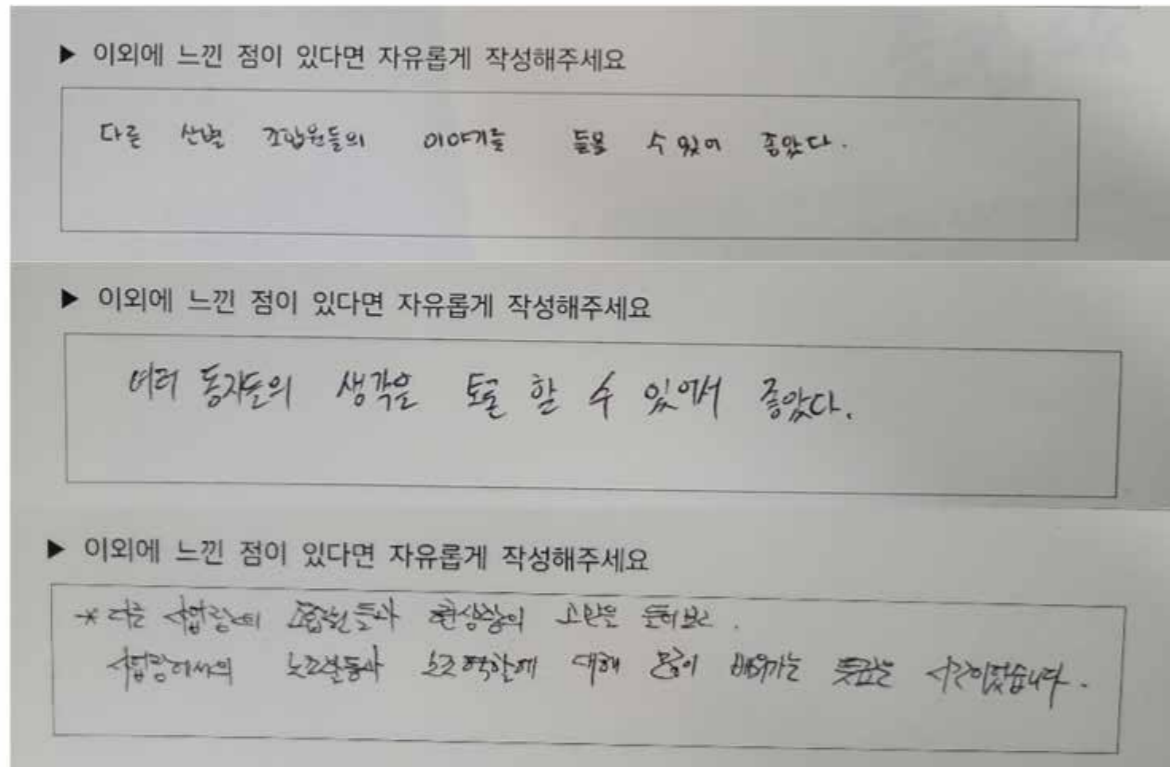
처음 보는 다른 산별의 조합원들, 시작할 땐 어색했지만 자신의 직업과 노동경험을 이야기하며 조금씩 가까워지는 모습!



각을 되게 많이 하셨을 것 같아요. 어떤 부분에 있어서 지역본부가 특화된 역할을 찾을 수 있을까 이것에 대해서는 제가 사업을 진행하면서 조합원들의 반응을 통해서 힌트를 얻을 수 있었는데.

나의 노동 소개하기

작년 10월에 저희가 청년 간담회 했을 때 아이스브레이킹 프로그램 이런 거 하잖아요, 처음 본 사람이니까. 사람들끼리 서로 알아봐라. 이런 의미에서 '나의 노동 소개하기' 라는 프로그램을 썼는데 여기에 이제 되게 다양한 산별 조합원들이 들어왔었어요. 전교조, 건설, 금속, 공공 다양한 산별에서 왔었는데 사람들이 서로 만나고 이야기를



하다 보니까. 이런 사람들이 있구나 이런 사람들도 우리랑 같은 민주노총 조합원이구나. 생각보다 그런 분들 되게 많아요. 예를 들면 내가 전교조 조합원인 건 아는데 내가 민주노총 조합원인지는 모르는 거예요. 저는 진짜 안 믿었는데 그런 경우가 많다고 하더라고요. 내가 민주노총 조합원이구나 이런 걸 느끼기도 하고, 이렇게 다른 일을 하고 있

지만, 우리가 비슷한 고민을 하는구나 이런 걸 느꼈다고 하시더라고요. 이게 조합원분들이 직접 써 주시는 그 평가 용지거든요. 그만큼 평소에는 사실 다른 산별 조합원을 만날 기회도 많이 없고, 내가 이제 우리 사업장 노조에 갇히지 않고 민주노총이라고 인식할 만한 느낄만한 계기들이 많이 없고 또 노조에 들어온 지 얼마 안 된 청년 조합원일수록 더 더욱 그런거죠.



3. 청년사업? - '지역본부'의 청년사업

청년사업 기획팀 소견토론(2021)

Q. 지역본부 청년사업이 필요하다고 생각하는 이유는?

A. 자체적으로 수행하기 어려움 / 단위노조에서 청년사업까지 고민하기 어려운 여건

A. 개별 산업 이상으로 인식의 확장 필요

그래서 저희가 아까 말했던 기획팀에서도 이런 이야기를 해봤는데 지역본부 청년 사업이 왜 필요하다고 생각하냐 라고 했을 때 기존 산별 노조나 단위 사업장에서는 너무 할 게 많잖아요. 단협이며 투쟁이며 너무 할 게 많은데 기존 교육, 노조에서 하는 이런 것도 따라가기도 바쁜데 또 어디서 들도 보도 못한 청년 사업같은 걸 새로 기획해서 하기에는 너무 여력이 안되고 하기 어렵다. 그래서 지역에서 같이 모여서 좀 머리 맞대고 이런 거를 같이 보완해 보고 이런 걸 해 보면 도움이 확실히 되더라고 얘기 하더라고 말씀을 해주시더라고요.

산별에서 하는 교육들은 또 조합원들은 서울까지 잘 안 가는 경우가 있거든요. 지역에서는 그래서 그 지역에서 자체적으로 진행을 하면 조합원들이 가기가 편하기도 하다고 얘기도 했고. 또 개별 산업 이상으로 인식의 확장이 필요하다. 이런 답변은 이제 아까 말씀드린 것처럼 '이런 일을 하는 사람도 민주노총에 있구나' 이런 거기도 하고. 아까

제가 실태조사 결과 말씀드리면서 노조마다 활동 방식이나 그런게 다르다고 했잖아요. 그래서 산별마다 청년 조합원 특성이나 답변이 다르게 나타난 거 그런 말씀을 드렸는데. 그런데 사실 이제 자기가 경험한 노조가 다이기 때문에 원래 노조는 이런 거구나 이렇게 생각했던 것들이 다르게 운영이 되는 노조를 이야기를 들으면서 이게 다가 아니었구나, 난 이게 노조라고 생각했는데 그게 아닐 수도 있겠구나! 이런 것을 느끼는 조합원들이 많았더라고 하더라고요. 그래서 또 그런 식으로 기존의 틀을 깨고 관념을 깨는 거 통해서 또 다른 거 상상할 수 있게 되고, 상상력이 좀 넓어지게 되고 좀 이런 걸 하기 위한 출발점이 될 수 있을 것 같다. 그런 점에서 지역본부 청년사업이 의미가 있지 않을까 라는 제 나름의 답을 내려 봤고.



청년노조활동가 교육프로젝트(2021)

'젊은 니가 참신한 의견 좀 내봐'하면서
노조에 대해서 알려주는 건 없고,
노조에서 하는 교육은 모두 현실 노조와 동떨어진
옛날 이야기로만 느껴질 때!

본 교육에서는

- ▷ 청년과 노동조합을 둘러싼 핫이슈인 공정성 담론 분석에서 출발해
- ▷ 한국사회 전반의 문제와 함께, 기존 노조 교육에선 다루지 않는 '노동조합의 문제'까지 성찰하고
- ▷ 새롭고 참신한 노조운동을 상상하기 위한 다양한 사례들을 살펴보고 려고 합니다.

그래서 이런 고민들을 종합을 해서 저희가 올해 하려고 하는 사업을 소개해 드리려고 하는데 기존에 노조 교육이나 교안들을 쭉 봤을 때 사실 대부분의 노동조합은 원래 노동자 권리를 지키기 위한 거고, 세상을 바꾸기 위한 거고 이런식으로 원론적으로 이야기하는 교육이 많잖아요. 물론 이것도 필요한 내용이지만 이게 실제 현실의 노조랑 간극이 너무 크고 또 우리가 진짜 현실에서 관심가는 주제들, 진짜 이슈가 되는 주제들 이런 거에 대해서 제대로 답하지 못하는 그런 교육이 아니냐 라는 평가들이 좀 있더라고요. 우리가 청년들을 대상으로 하는 교육이 기존이랑 똑같은 교육이 아니라 새로운 내용을 담는 것이 어떨겠냐 라고 하면서 두 가지 포인트를 잡아봤는데.

하나는 아까 말했던 것처럼 민주노총이 그 자체로 정당하고 옳다 이렇게 말하는 교육에서 벗어나서 현실적으로 민주노총에 좀 부족한 점이나 한계점 이런 것들을 같이 짚어보고 솔직하게 터놓고 얘기할 수 있는 그런 교육이었으면 좋겠다 라는 게 하나 있었

고 우리 보통 청년사업하려면 그런 거 되게 많이 하잖아요 '집회 너무 지겨워요', '고리타분해요', '간부들 너무 나이 많아서 말도 안 통해요' 이런 불만 얘기하는 사업들을 청년사업이라는 이름으로 되게 많이 하는데, 물론 당연히 이것도 중요한 과정이고. 거기서 그냥 끝나는 게 아니라 그럼 어떻게 하면 바꿀 수 있냐 이게 사실 같이 가야 되는 거죠. 왜냐면 청년들이 실제로 바뀌어야 하고 그 바뀐 걸 책임져나가야 하는 사람들이기 때문에 그냥 막연히 아이디어만 던지고 끝나는 게 아니라 같이 대안도 찾아보고, 그런 사례들에 대해서 구체적으로 검토해보고, 자기 노조 안에서의 계획들도 좀 세워보고 이런 것들을 같이 곁들이는 교육을 했으면 좋겠다는 생각으로 계획을 하고 있고. 사실 이미 해가지고 평가를 들고 왔으면 더 유익한 발표를 할 수 있었을 텐데 그러지 못했고. 이후에도 진행하고 나서 어땠는지 이런 것들을 나눌 기회가 있었으면 좋겠습니다. 발표는 여기까지 하겠습니다.



<인천본부 청년조합원 노동조합 인식조사> 결과 분석

□ 총 응답 수 : 184 (중복 제외)

□ 응답자 기본 정보

<소속노조>

산별	전교조		플랜트		공항		보건		공무원		서비스	
응답 수(목표)	0	20	11	20	11	50	28	40	0	30	0	20
산별	건설		지엠		화섬		금속		공공		사무금융	
응답 수(목표)	35	40	0	40	0	10	27	50	67	30	2	-

※ 소속미상 3

<연령별 분포>

연령	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세
비율	0.5%	21.2%	36.8%	41.6%

<노동조합 활동 연차>

연차	1년 미만	1~3년	3~5년	5년 이상
비율	32.4%	45.4%	10.8%	11.4%

- 노동조합 활동 시작한지 5년이 안 된, 비교적 신규 조합원들이 거의 90%를 차지.

<간부 활동 경험>

있다	없다
37.8%	61.6%

- 산별에 따라 다른 양상이 나타났다. ‘간부 경험이 있다’고 답한 비율이 금속은 63%, 공공은 35%, 보건의는 53%로, 전체 응답자 수가 많지 않다는 점과 간부들이 설문에서 더 많이 참여했을 것이라는 점을 감안하더라도 청년 간부 비중이 낮지 않다. 반면 건설(17%), 플랜트(18%)는 청년 간부 비중이 비교적 낮은 편이다.

I. 노동조합 활동 실태 - 개인

□ 청년 조합원의 노동조합 가입 계기는 무엇인가?

- ‘노동조건 개선’ 응답이 51.9%로 가장 많았다.

※ 노동조합 가입의 주요 계기가 노동조건 개선인 것은 당연한데, 구체적으로 ‘어떤 노동조건인지’도 세대별로 다르게 나타날 수 있다. <2017년 이후 민주노총 신규조합원 인식 분석> 조사에 따르면, 30대 이하 청년세대는 임금이나 노동시간, 직장 내 괴롭힘 등의 문제 해결을 중시하는 반면 40대 이상은 고용안정이나 고용형태 개선 등 고용문제를 우선시하는 경향을 보인다.

□ 노동조합 활동에 대한 접근성/참여도에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

- 평소 노동조합 활동에 대해 ‘어느 정도 알고 있다’(65.4%)고 답한 조합원이 가장 많았다. ‘잘 모른다’가 23.8%로 두 번째로 많았다. ‘잘 모른다’고 답한 경우는 소수를 제외하면 노동조합 활동을 한지 3년 미만인 조합원이었으며, 특히 1년 미만의 신규조합원이 많았다.

- 노동조합 활동에 대한 참여도는 ‘어느 정도 참여한다’(52.4%), ‘대부분 참여한다’(30.8%)는 긍정적인 답변이 대부분이었다. 다만 원래 조합활동에 참여도가 높은 조합원들이 본 설문에도 많이 응답했을 것으로 예상되므로, 이를 감안하여 해석해야 한다.

- ‘별로 참여하지 않는다’고 답한 응답자의 절반은 그 이유로 개인사정(업무, 가사·육아 부담)을 꼽았다. 따라서 세대적 요인이나 노동조합 내부적 요인이 참여도에 영향을 미쳤다고 보기는 어렵다. 그러나 소수지만 ‘노동조합에서 어떤 활동을 하는지 잘 몰라서’(7명), ‘노동조합의 문화나 분위기가 불편해서’(4명)라고 답한 경우도 있었다. 이들은 노동조합 문화나 분위기에 대해 ‘독단적’, ‘좌파 정치색 거부감’, ‘조합원 의견을 반영하지 않음’이라고 부연했다.

□ 청년 조합원이 간부로 활동하거나, 하지 않는 이유는 무엇인가? (세대 특성과 연관이 있는가?)

- 간부활동을 하지 않은 이유는 ‘노조활동 경험이 부족하고 자신이 없어서’(44.7%), ‘노조활동 경험이 많은 선배들이 이미 간부활동을 하고 있어서’(24.6%)가 합쳐서 70% 가까이 됐다. 이는 노조활동 기간이 상대적으로 짧다는 청년 조합원의 세대적 특성이 간부 경험 유무에도 영향을 미친 것으로 볼 수 있다. 실제로 노조활동 기간이 5년 이상이라고 응답한 조합원은 대부분 간부 활동 경험도 있다고 응답했다.

- 간부활동 계기는 ‘동료나 선배의 권유’(43.7%)가 가장 많았으나, ‘노동조합 활동에 더 적극적으로 참여하고 싶어서’(35.2%)도 상당한 비중을 차지했다. 본인의 의지로 간부 활동을 선택하는 경우도 있음을 알 수 있다.

□ 노동조합에 대한 소속감

- '항상 소속감을 느낀다'는 응답이 62.2%, '가끔 소속감을 느낄 때가 있다'는 응답이 31.9%였다. 소속감을 느끼지 않는 이유는 '현장 문제 해결에서 노조의 힘이 없거나 약할 때', '노조 운영진의 방향에 동의하지 않거나 조합원과의 소통이 부족하다고 느낄 때'였다. 소속감의 차이는 노조활동 경험과 연차의 차이, 산별 특성의 차이(구체적으로 어떤 특성인지는 파악되지 않음), 노동조합 운영상의 문제(구체적으로 어떤 문제인지는 위 주관식 답변 이상으로 파악되지 않음)에 영향을 받는 것으로 보인다.

II. 노동조합 활동 실태 - 조직

□ 신규조합원 대상 사업 현황

- 신규조합원 대상 사업이 없다고 답한 응답이 73.5%, 있다고 답한 응답이 25.9%였다. 있다고 답한 경우의 해당 산별과 교육 내용은 다음과 같다. 지부 차원의 교육인지, 지회의 자체적인 교육인지는 추가적으로 확인이 필요하다.

건설	신규조합원 교육
플랜트	기술교육
공공	노조원 협동 교육
보건	신규입사자에게 노조 소개 문화영화 상영, 맥주만들기 지역사회 봉사활동 하계휴양 단합대회 신규조합원 교육(지부 합동) 청년노동교실 멘토-멘티

- 건설의 경우 대부분의 조합원이 '청년·신규조합원 대상 사업이 없다'고 답했고, 간부 활동 경험이 있는 응답자만 '있다'고 답했다. 신규조합원 대상 사업이 있으나, 당사자인 조합원들은 이를 '신규조합원 사업'으로 인식하지 못하는 것으로 보인다.

- 답변에는 구체적인 내용은 언급되지 않아 신규조합원 교육이나 여타 사업이 어떤 내용으로 진행되는지는 파악하기 어렵다.

□ 신규조합원 대상 사업에 대한 수요

- '신규조합원 교육(참여형)'이 30.8%로 가장 많은 응답을 차지했고, '단합행사(청년캠프, 워크숍, 기행 등)'가 27.6%로 뒤를 이었다. 한편 '딱히 필요없다'는 응답도 21.1%로, 전체 조합원 대상의 사업만으로 충분하다는 의견도 있었으나 필요하다는 의견이 더 많은 것으로 파악된다.

- 신규조합원 교육을 진행한다면 어떤 내용이 필요한지에 대해서는 다음과 같은 응답이 나왔다.

- 노동조합의 역사
- 노동조합이 필요한 이유
- 노동조합 기본 상식 - 노조가 뭔지, 어떤 일을 하는지
- 근로기준법 교육
- 노조의 구조, 비전(추진방향), 조합원이 해야 할 일
- 현 정부 이야기 (정세교육)

III. 노동조합에 대한 인식

□ 노동조합의 역할·기능에 대한 생각

- 노동조합의 가장 중요한 역할에 대한 응답은 '조합원의 처우 개선'이 89.2%로 압도적으로 많다. 노동자의 생활수준을 개선하는 것이 노동조합의 기본적인 기능이자 존재 의의이기 때문에 당연한 결과라고 할 수 있으나, 여타의 기능들(사회 발전에 기여, 정치·사회적 현안 해결에 참여)도 기본 기능만큼 중요하다고 생각하는지에 대해서도 파악해볼 필요가 있다.

※ <2017년 이후 민주노총 신규조합원 의식 분석> 조사에 따르면 '민주노총이 가장 비중을 두어야 할 항목'에 대한 조사에서 30대 이하의 신규조합원들은 40대 이상에 비해 '환경, 안전, 주거, 성평등 등 사회정책 개혁', '조합원의 이익 보호를 위한 교섭 및 투쟁 조직, 지원', '노동법 및 노동정책 개혁'을 더 중시하고 '미조직 노동자들의 조직화를 통한 조직 확대', '사회복지 확대 등 취약계층 보호'를 덜 중시하는 경향을 보였다.

□ 노동조합과 민주노총에 대한 평소 인식

- 불합리한 처우에 대해 함께 싸울 수 있는 곳, 사회문제 해결과 사회 발전에 기여하는 곳이라는 긍정적인 답변이 많았는데, 노조 가입 전에는 부정적이었지만 가입 이후 긍정적으로 바뀌었다는 답이 많았다. ('조합에 들기 전에는 이기주의자들이라 생각했다', '자기 이익만 챙기는 집단이라고 하는 기사 댓글을 많이 봐서 처음에는 부정적이

있음’, ‘파업만 하는 노조라고 생각했는데 여러 번의 교육을 통해 파업의 정당성을 알게 됨’) 노동조합의 일원이 되면서 자신의 처우가 개선되는 경험, 함께 투쟁해서 쟁취하는 경험과 교육 경험 등이 중요한 계기가 된 것으로 보인다.

- ‘근로조건도 있지만, 안전하고 사회 공익의 목적도 있는데 많이 부각되지 않는다. 이미지 변신과 홍보 필요하다’고 하거나 ‘옳은 이야기를 하는데 이상주의적 또는 경제, 경영을 모르는 바보 취급을 받게 되는 것이 속상하다’고 하는 등 노조의 긍정적 측면이 잘 부각되지 않는 것에 대해 언급한 답변들도 있었다.

- 한편 노동조합의 한계나 단점을 지적한 응답도 많았는데, ‘민주성, 자주성을 잃어가는 관료적 기구’, ‘반대, 저지, 분쇄, 박살이 아닌 새로운 대안이 필요’하다는 답변, 그리고 도를 넘은 과한 요구에 대한 지적(‘몇몇 기업의 노조들은 법적으로 정해진 것 외에 너무 과대한 요구를 하고 있다’, ‘주변 지인들은 억지스럽고 무리한 요구 한다는 평이 있었음’, ‘대이가 더 중요한 문제에 대해 집단의 이익만을 추구하는 모습이 보기 안 좋다. 양보할 줄도 알아야 한다’)이 있었다.

- ‘노동조합도 중요하지만 자기 권리를 주장하려면 기본적으로 현장에서 일도 잘 해야 한다’는 생각도 공통적으로 나타났다. (‘노동은 정확히 하고 요구하고 쟁취하자’, ‘팀 내에 대놓고 우리는 직영이다 일 대충하라고 하는 사람들이 꼭 한 두 명씩 있다’, ‘본인의 권리만 주장하고 말은 바 소임을 하지 않은 채 불평만 하는 조합원은 어떻게 해야 할까요?’, ‘노조하면 아무래도 대충 일하는 사람들이라고 알고 있었는데 우리 조합원들을 보니 그렇지 않다는 것을 느꼈습니다’, ‘모든 노동자 개개인이 각자가 맡은 바를 다 해야 한다고 생각합니다. 그렇지 않기에 노사갈등이 일어난다고 생각합니다’)

- ‘노동자의 권리를 위해 열심히 일하시는’, ‘조합원을 위해 힘써주셔서 감사합니다’, ‘항상 고생하시지만 표현을 못해서 죄송한 마음’ 등의 답변도 여러 차례 제출되었는데, 민주노총이나 노동조합을 상근 간부로 치환해서 생각하거나 다소 타자화하는 경향을 확인할 수 있다.

□ 노동조합의 문제와 해결방안에 대한 생각

- 총 8개의 선택지(기타 제외)가 있었는데 응답이 어느 한 쪽에 쏠리지 않고 골고루 나왔다. ‘국민 정서와 시대 변화에 동떨어진 활동 방식’(15.7%), ‘집회, 투쟁 위주의 사업 관행’(13.5%), ‘조합원 고령화, 조직 확대 정체’(13%)가 가장 많은 선택을 받았다. 큰 차이는 아니지만, ‘비민주적, 권위주의적 조직 문화’나 ‘노동조합 내부의 조직 갈등, 세대 갈등’과 같은 조직 내부의 문제보다는 노동조합에 대한 외부의 시선이나 평가와 관련한 부분을 좀 더 문제로 느끼고 있다고 해석할 수 있겠다. ‘조합원의 이해관계에만 주목’하는 것은 큰 문제로 받아들이지 않고 있는 것으로 추정된다.

문제	해결방안
국민 정서와 시대 변화에 동떨어진 활동 방식	<ul style="list-style-type: none"> - 일반 국민의 눈높이에서 생각하고 알리는 방식 - 국민들의 인식을 변화시킬 수 있는 대대적인 마케팅이나 행사 - 조합원들의 의식교육 강화 및 봉사활동 참여 - 민주노총은 이기적이라는 인식 바꿔줄 필요, 시민들도 함께 참여할 수 있는 집회 - 귀족노조 편견 타파할 수 있는 채널/소통창구 마련(유튜브, 인문학 강의, 버스킹 등) - 노조가 싸우는 이유가 개인이 아닌 우리 모두의 근로조건 개선, 안전과 공익을 위한 것임을 알려야 - 평화적 시위 - 시대 변화에 따라 젊은 층의 이해관계에 부합하는 매체가 필요
집회, 투쟁 위주의 사업 관행	<ul style="list-style-type: none"> - 현장에서 실력으로 보여줘야 한다 (고급인력) - 신입조합원에게 집회 등 노조의 일정을 이해시키거나 설득시키는 과정이 부재, 소통 필요 - 집회보다는 봉사활동 등을 통해 긍정적 이미지를 주는 게 나을 것 같다 - 일반 시민에게 활동에 대한 합리적인 이유를 홍보해 공감대 형성
조합원 고령화, 조직 확대 정체	<ul style="list-style-type: none"> - 홍보를 해서 사람을 뽑아야 한다 - 간부와 조합원들의 소통 - 젊은 조합원들이 많이 가입할 수 있도록 단체협약에 젊은 조합원들의 처우 개선 내용 확대 - 학생들 위주로 특강 - 동아리를 개설해서 일을 배울 수 있도록/ 초보들이 건설현장에서 쉽게 일할 수 있도록 태도 개선 - 청년간부 양성, 노동조합 문제가 우리의 문제라는 인식 - 세대 정서에 맞는 교육과 다양한 활동 마련 - 소수인원 사업장에 대한 관심과 교육 - 젊은 노동자가 다수 포진한 사업장을 위한 특별사업
비전은 있으나 이를 실현시킬 역량 부재	<ul style="list-style-type: none"> - 끝없는 준비와 노력 - 기술교육 지원 - 인재 양성 - 지역적인 해결을 넘어 전국이 뭉쳐야 한다 - 조직화보다는 내부조직 강화가 필요

노동조합 내부의 조직 갈등, 세대 간 갈등	<ul style="list-style-type: none"> - 소통과 설득 - 지부 차원에서 간부와 조합원들의 교육, 소통 - 사조직, 편가르기 자제 - 윗 세대가 권력을 내려놔야 함
비민주적, 권위주의적 조직 문화	<ul style="list-style-type: none"> - 소통 - 익명으로도 의견을 낼 수 있도록
사회 변화에 대한 일관된 방향성과 비전 부재	<ul style="list-style-type: none"> - 기업과 노조의 상생방안 마련 - 새로운 정책 마련, 일자리 창출 - 사회적으로 도움이 되는 활동 - 사회 변화에 선도적으로 대처하는 조합으로 변화
조합원의 이해관계에만 주목하는 폐쇄성	<ul style="list-style-type: none"> - 비조합원과의 소통 노력

□ 지역본부(인천본부)에 대한 인식

- 지역본부가 어떤 곳인지 ‘알고 있다’는 답변이 68.6%로 더 높았다. 이어지는 질문(지역본부가 있어야 하는 이유)에 대한 응답을 분류해보면 △미조직노동자 지원, 조직 △전국에 흩어진 조합원들을 지역별 특성에 따라 효율적으로 관리하기 위해 △다른 산업별 노동자들과 지역에서 연대, 지역적 위기에 함께 대응 △소수(소규모)노조 지원 △여러 단위들의 사령탑, 중심 역할 등으로 나뉘는 것을 확인해볼 수 있다.
- 몇몇 응답은 산별 지역조직과 혼동하거나 노동조합 자체의 역할을 포괄적으로 서술하는 등, 질문을 제대로 이해하지 못하고 답변한 경우도 확인할 수 있다.

□ 기타

산별	공공	플랜트	건설	금속	보건	사무	계
참석의향 있음	25	6	3	10	6	1	51

- 청년간담회 참석 의향 응답 (총 142개 응답 중)

- 전반적으로 산별조직마다 다른 청년조합원들의 특성을 확인할 수 있었다. 금속이나 보건은 간부활동 경험이 있는 조합원이 많은 반면, 건설과 플랜트는 적은 편이다. 공공은 1년 미만의 신입조합원 비중이 높았고, 보건은 노조경험이 5년 이상인 조합원 비중이 산별 중에서 가장 높았다. 이는 입사와 동시에 노조에 가입하게 되는 사업장들이 있어서인 것으로 보인다. 또한 보건의 경우 노조 가입 이유가 ‘동료나 상사의 권유’인 응답이 비교적 많았는데, 이미 사업장에 노조가 있고 신규 입사자가 추가로 가입하는 경우가 많아서인 것으로 추정된다. 플랜트의 경우 노조에 소속감이 낮다는 응답이 많았다.

인사
워크숍



강의 동영상 보기

일시
2021.
장소
프란
(서울

청년과 함께하는 즐거로운 노조생활

안그라미

전국공공운수노동조합 공공기관사업국장



안녕하세요. 저는 공공운수노조에서 공공기관사업국장을 맡고 있고, 공공기관들의 청년사업을 3년째 담당하고 있는 안그라미라고 합니다.

반갑습니다. 이렇게 많은 분 앞에서 이야기하려고 하다 보니, 같은 고민을 아마 안고 있을 것 같아서 제가 느꼈던 고민과 제가 했던 사업을 하는 과정에서 느꼈던 점을 나누는 시간을 가지면 좋을 것 같습니다.



<표1> 전체 공공기관 전체-신규입사자 수 (출처:알리오)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
전체	328,043	346,134	383,022	410,594	422,455
신규채용	19,202	20,908	22,195	33,447	27,480

최근 5년간
공공기관 신입직원
123,232명

340개
공공기관 정원
422,455명

**전체정원의
약 30%**

공공기관의 세대교체

우리 노조에는 공공기관이 12만 정도 되고, 비정규직과 민간 사업장들이 한 12만 정도 됩니다. 그래서 그 중에서 청년들로 일컬어지는, 지금 가장 문제가 되고 있는 공공기관들의 세대교체가 지금 지속적으로 발생하고 있고요. 최근 5년간 신입 직원들이 공공기관 정원의 한 30% 정도로 확 늘어났어요. 고용이 비슷하겠지만 호리병으로 고용이 되다 보니 세대교체가 많이 되고 모든 사업장들에서 그래서 '세대 갈등이 심각하다'라고 이야기가 나오고 있었습니니다."이거는 어떤 의미일까?"에 대해서 저희가 나름 고민을 했던 건 어쨌든 2008년부터 2016년까지 이명박-박근혜 정권을 거치면서 일자리 확대가 전혀 안 났다가 그 이후에 사실상 베이비부머 세대들이 퇴직을 하고 그 다음에 일자리 늘리기를 하면서 청년들이 엄청

들어왔었거든요. 즉, 기존의 베이비부머 세대들이 퇴직을 하시면서 노동운동을 이끌어 나갔던 1세대들이 퇴장하고 있다. 그리고 새로운 사람들로 그분들이 바뀌고 있다. 이런 쪽으로 의미가 있을 것 같습니다.

더딘 간부세대 교체

그럼에도 불구하고 우리 노조에서 2018년에 공공기관 공공운수노조 간부 실태조사를 했었는데 35세 미만의 간부 비율이 10.3% 밖에 되지 않았어요. 그래서 30%가 들어왔는데 간부들은 그대로다, 고인물 대잔치였습니다.

이런 것을 봤을 때 '이게 좀 문제가 있는 거 아닌가?' 의구심을 가지게 되었어요.

<표1> 전체 공공기관 전체-신규입사자 수 (출처:알리오)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
전체	328,043	346,134	383,022	410,594	422,455
신규채용	19,202	20,908	22,195	33,447	27,480

- 2008~2016년(경제위기와 보수정권) 억제되던 신입직원 채용이 확대
- 베이비붐 및 87년 노동자대투쟁 세대(50년대말~60년대초) 퇴직
- 약 10년의 세대적 단절 하에 급격한 청년 총 유입

기존의 노동조합 운동을 주도했던 1세대의 퇴장을 의미

[그림-4] 노동조합 간부의 연령대별 분포(단위 : %)

• 2018년 공공운수노조 간부 실태조사(사회공공연구원)

35세 미만 간부 비율 10.3%

비정규직 정규직화로 드러난 갈등

모 노조에서 비정규직 정규직화 관련해서 직접고용을 할 것인가, 말 것인가에 대해서 설문조사를 진행했어요.

그런데 20대에서 보시면 92% 정도가 "나는 비정규직 정규직화 사업추진에 반대한다", 30대는 89%가 나오는 상황이 있었고, 우리 노조 내부에서도 이런 문제들이 굉장히 심각하게 벌어지고 있고요.

이거에 대해서 저는 한 마디를 더 하고 싶은 게, 40대로 보시면 71% 정도가 반대를 해요. 그래서 이게 단순히 2030 세대만의 문제는 아니고. 그런데 이 부분에 대해서, 이 설문조사가 그냥 직고용을 반대하는 설문조사 아니고 대대에서 통과된 사업을 "통과

된 사업이 마음에 안 드니까 조합원 총회를 합시다"라고 청년들이 제기를 했고 그거에 대한 설문조사를 한 거였거든요. 그런데 노조의 골간 시스템인 대의원대회에서 통과하는 사업조차 문제가 있다고 제기를 한 거예요. 그래서 이거는 조직 시스템이 문제 있다, 소통의 좀 문제가 있는 것이 아니냐, 기존의 조직 시스템에서 약간 누수가 발생했다, 저는 이렇게 생각을 했습니다.

그래서 비정규직 정규직화를 반대하는 그런 사람들뿐만 아니고, 이 조직이 결정내린 사안에 대해서 이렇게 뒤집어엎는 현상들이 공공운수노조 내의 사업장들에서 발생했어요.

연령별	20대(10대포함) (1,356)	30대 (2,681)	40대 (1,136)	50대 (2,528)
사업추진에 찬성한다.	12(0.88%)	52(1.94%)	107(9.42%)	594(23.50%)
사업추진에 반대한다.	1,250(92.19%)	2,388(89.07%)	814(71.65%)	1,372(54.26%)
조건부(우려점해소시)사업 추진에 동의 할 수 있다	94(6.93%)	241(8.99%)	215(18.93%)	562(22.24%)

- 비정규직 정규직화 사업 반대 청년 90% 육박
- 대의원대회에서 통과된 사업 반대
- ➔ **정규직화 반대뿐만 아니라 노조 의사결정 구조 문제**

신규노조 설립 설명회

- 이익단체로 회귀
 - 공사 임·직원의 이익을 우선 고려: 노동조합은 정치집단이 아닌 이익단체로 조합원의 이익 및 복지증진을 최우선으로 조합활동 진행 → **실리적 노조 강화**
- 합리적인 노동활동 전개
 - 의미없는 파업 및 집회 지양: 민주노총에 의해 할당된 집회 및 파업은 사회적으로 국민들에게 부정적 의식을 더욱 증대시킴 → **소통부재 문제**
 - 정치활동 지양: 다양한 협상루트를 개방하여 공사이익 도모
Ex. 진보·보수 등 다양한 노선과 협상하여 공사의 현안사안 해결 노력
 - 투쟁조끼 미착용: 과격한 노동운동 패러다임 전환필요
 - 필수적 합의사항을 제외하고 경영간섭 최소화 → **견제역할로 전환**
 - 임·직원의 불합리한 관행 개선 노력
i) 법인카드 사적사용, ii) 불합리한 조직문화, iii) 조직원간 보상 문제

실리적 경향 강화

한 노조 사업장에서 복수노조가 만들어졌습니다. '노동조합은 정치집단이 아닌 이익단체로 활동을 하겠다' 젊은 조합원들이 좀 이렇게 이야기했고, '의미 없는 파업 및 집회는 지양하고 민주노총에 의해 할당된 집회는 절대 참여하지 않겠다' 이렇게 이야기하고 투쟁 조끼를 입지 않겠다고 했습니다. 금속노조에서 이제 발표했던 그런 사례들을 압축해놓은 거라고 저는 볼 수가 있을 것 같아요.

그런데 사실은 이거를 거꾸로 보면 집회를 그냥 할당만 했다, 왜 집회에 참여했는지에 대해서 제대로 한 번이라도 설명해 본 것이 있었나, 그냥 조합원 20%가 할당 되니까 '집회 나오세요', '교대근무자 나오세요', 이

렇게 이야기를 하고 우리 노조들에 대해서 한 번 뒤짚어 봐야 되는 것이라고 생각합니다. 그래서 골간 시스템이나 그 다음에 조직을 작동하는 원리나 그리고 조합원들 어떤 생각을 가지고 있는지에 대해서 노조에서 실제로 그런 것들을 같이 논의하고 고민하는 게 아니고 일방적으로, 군대식으로요. 옛날에 파업 때문에 군대식 문화를 굉장히 했지만, 지금도 막 투쟁 명령 이런 걸 내리면서 이런 것들에 대한 반발심이 작용한 것이 있습니다. 이런 것들을 좀 주목해야 되는 상황이고, 사실 이게 민주노조의 정통성이라고 하는 것들을 훼손할 정도로, 되게 심각한 문제로 발생이 돼서 우리 노조에서는 뭘 해 봐야 하는 거 아니냐, 라는 의견들이 진짜 많이 있었어요.

노조의 위기다! 무엇인가를 해보자!

제가 그전에는 단위 현장에 있었고, 여기 공공운수노조에 올라오면서부터 그냥 제가 이거를 하겠다는 의지를 가지고 올라온 것이 아니고요. 저는 지금 청년 사업만 담당하는 게 아니고 조직국장이예요. 그래서 제가 담당하는 사업장들이 10개 정도가 되고 그런데. 너는 젊으니까 한번 해 보는 게 어떨겠니? 뭐 이렇게 이야기를 하는 것도 있었고, 저도 관심이 있어서 하다 보니 이거에 대해서 조사를 해 봐야겠다는 생각이 들었어요.

그래서 저희가 2019년에 <청년 조합원에 대한 이해와 노동조합에 대한 과제> 아마 청년사업 관심 있으신 분들은 읽어 보셨을 텐데 여기서 나왔던 것들 몇 가지만 좀 설명을 하려고 해요.

청년 조합원에 대한 이해와 노동조합의 과제

이재훈 · 박관일 · 김경근 · 이창근

구분	내용
조사 기간	2019년 7월 30일 ~ 8월 16일 (1차 조사 기간) 2019년 8월 17일 ~ 10월 4일 (2차 추가 기간)
조사 방법	구글독스(Google docs)를 통한 온라인 설문 (공공운수노조 공공기관사업본부에서 설문 배포)
조사 대상	공공운수노조 소속 조합원 (모집단: 226,837명, '19년 7월 기준)
표본 구성	무작위 추출(random sampling). 연령에 관한 모집단의 정확한 데이터가 없어서, 별도의 층화 표집(Stratified sampling) 과정이나 가중치 부여 없이 분석에 필요한 표본 크기만을 산출함 (95% 신뢰수준, 오차확률 2%)
분석 대상	전체 응답자 2,705명 중 유효응답자 2,685명 - 30대 미만: 331명(12.3%), 30~35세 미만 383명(14.3%) - 35~40세 미만: 294명(10.9%), 40~50세 미만 794명(29.6%) - 50세 이상: 872명(32.5%)
분석 도구	SPSS v25.

특성	구분	평균	표준 편차	집단 순위수	첨도	왜도	p
연령	35세 미만	5.92	1.883	5.96	.111	-.226	.000
	35~50세 미만	7.10	1.820	7.34	.798	-.746	
	50세 이상	7.19	1.967	7.49	.455	-.816	
성별	여성	6.77	1.882	7.01	.287	-.575	.695
	남성	6.82	1.970	7.07	.135	-.570	
고용 형태	정규직	6.89	1.937	7.14	.265	-.629	.000
	무기계약직	6.44	1.957	6.47	.060	-.348	
	기타 비정규직	6.37	2.162	6.41	-.463	-.197	
사업장 특성	공기업	6.78	1.935	7.01	.110	-.538	.000
	지방공기업	6.82	1.999	7.09	.196	-.643	
	준정부기관	7.50	1.619	7.66	.710	-.714	
	기타 공공부문	6.53	1.964	6.66	.235	-.517	
	민간사업장	6.66	1.939	6.83	-.346	-.274	

- 본인의 정치성향 보수 **35세 미만 : 19.5%**(강한보수 3.8%)
 - **35~60세의 6.5%** 3배

젊을수록 진보적이다

'젊을수록 진보적이다' 라는 건 이미 깨진 지 오래 됐는데, 실제로 우리 노조에서 조사한 결과에 의하면, 35세 미만이 19.5% 정도가 '나는 보수다' 그리고 '난 강력한 보수다' 라고 이야기 하신 분도 3.8% 가 있었어요. 이 노조에서 설문조사를 한 1000명 정도 했는데 우리 노조 24만 중에 1000명 정도는 되게 작은 숫자고, 이거를 접속을 한 사람들은 노조에 어느 정도 고민이 있는 사람들이 들어왔을 텐데 '난 강한 보수야' 이렇게까지 이야기하는 거는 이거는 좀 심각한 문제가 있다 이렇게 좀 생각했었고요.

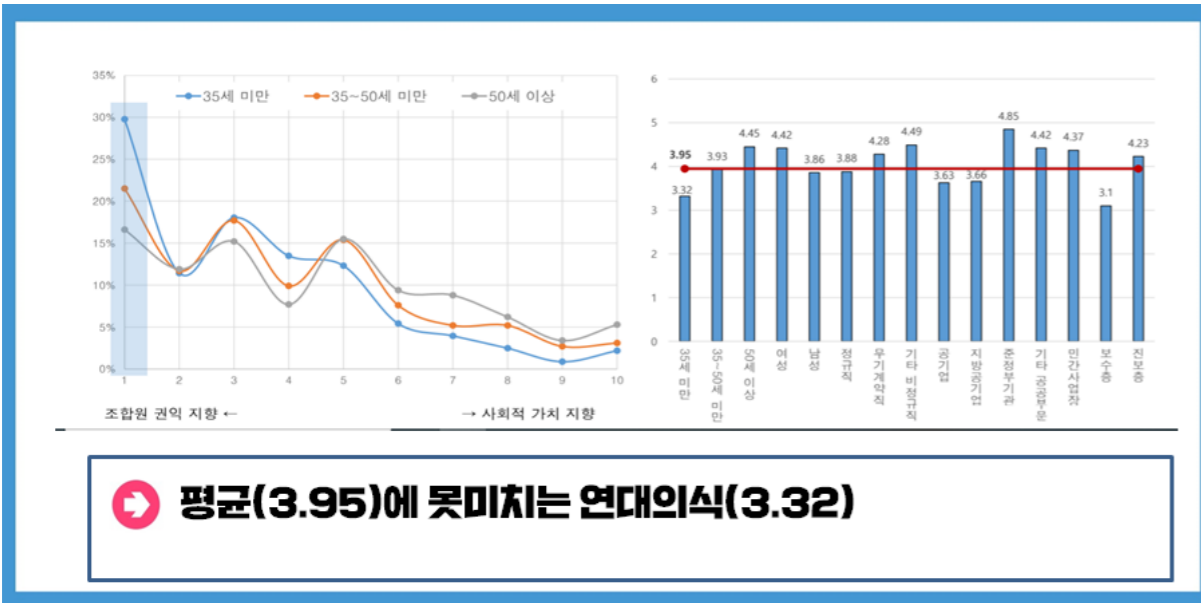
그 다음에 기성세대라고 하는 분들의 한 세 배 정도 수치가 나왔습니다.

비정규직 정규직화 정책 반대한다?

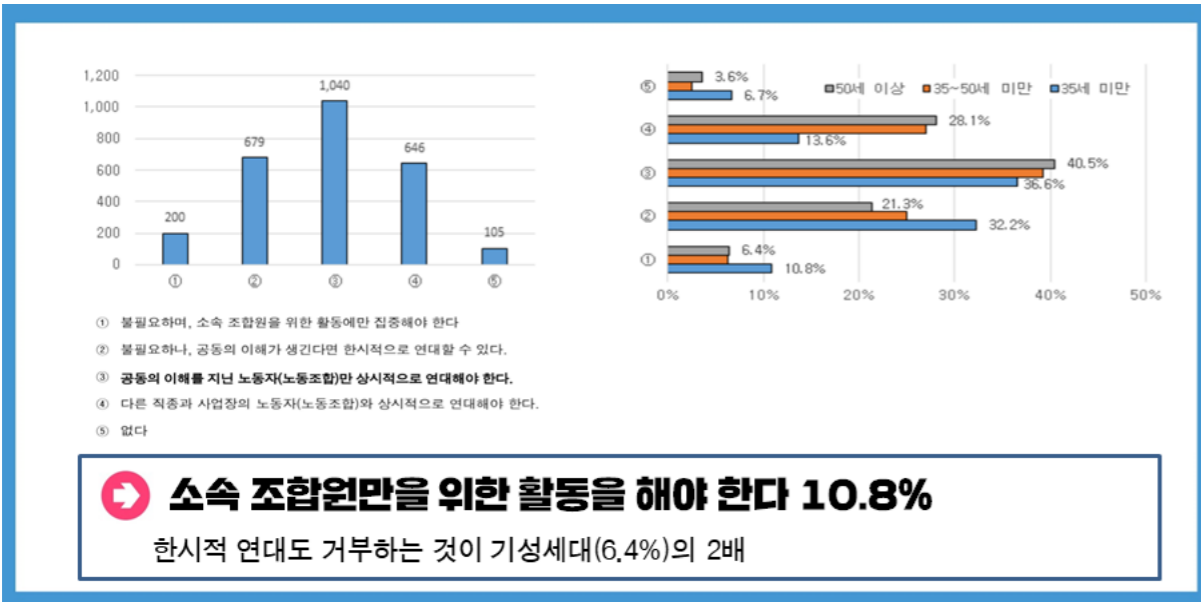
비정규직 정규직화 반대한다는 거에 대해서도 51.2% 정도가 나는 반대한다, 사업에 대해서 '반대한다'라는 이야기들이 있었어요.

비정규직 정규직화 정책 반대 청년 51.2%
 35세 이상 26.3%, 50세 이상 22%의 2배 넘는 수준

마 침 연 대 여 필 요 한 다



▶ 평균(3.95)에 못미치는 연대의식(3.32)

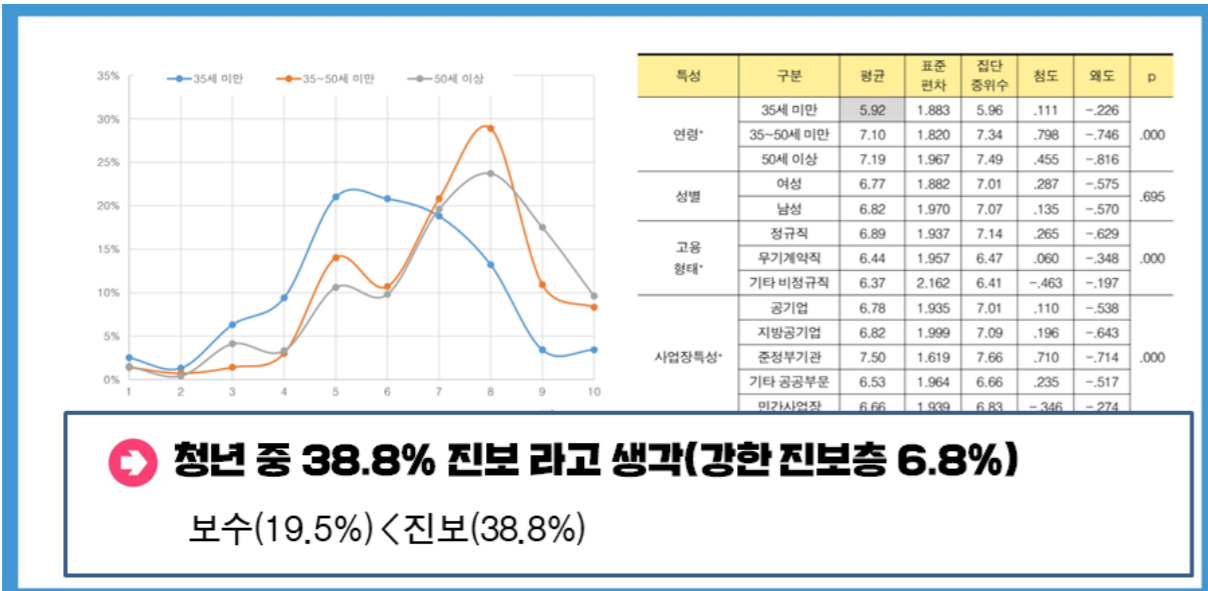


▶ 소속 조합원만을 위한 활동을 해야 한다 10.8%
한시적 연대도 거부하는 것이 기성세대(6.4%)의 2배

노동조합 연대에 대한 인식

노동조합을 연대해야 되는 연대성이 굉장히 중요한 원칙 중에 하나지만, 다른 세대에 비해서 굉장히 낮은 숫자로, 3.32로 평균에 못 미치는 연대의식을 좀 갖고 있는 걸로 드러났습니다.

소속 조합원만을 위해 활동해야 된다, 우리는 세월호 집회 때나 촛불집회나 사회적 의미에 대해서 계속 이야기를 하고 있었지만, '우리 노조만을 위해서 해야 된다'라는 사람들도 한 10% 정도가 있었습니다. 그리고 한시적 연대도 '거부한다'라는 게 기성세대의 한 2배 정도가 나왔습니다. 이것만 보면 너무 심각하다고 생각했지만. 저는 이거를 좀 다르게 해석을 해야 된다고 생각을 했어요.



→ **청년 중 38.8% 진보 라고 생각(강한 진보층 6.8%)**

보수(19.5%) < 진보(38.8%)

그래서 좀 뒤집어 봤는데, 어쨌든 강한 보수가 3.8% 이었는데 강한 진보층도 6.8%가 있고 38.8%는 자기가 진보라고 생각한다는 거예요. 그래서 '너네들은 다 똑같지 않냐, 너네는 공정 담론만 좋아하는 그런 청년들 아니냐' 했을 때 '그거는 사실이 아니다. 그래도 좀 다르게 봐야 될 필요가 있다, 한쪽이 과대대표 돼 있다'라고 생각해요. '보수보다 진보가 훨씬 많다, 한 두 배 정도가 많다' 라는 것들이 저는 이 결과에서 되게 주목해야 될 점이라고 생각하고요.

압도적인 수치가 아니고 노조라는 조직 자체가 노조 활동 속에서 내가 바뀌어 가는 곳이라고 생각하거든요. 처음에는 내가 노조를 만들 때 나는 내 임금 때문에 노조를 만들었지만 노조 활동을 하다 보면 사회적 의식을 갖고 변화를 시켜야지만 우리 노조가, 우리 세상이 좀 좋게 바뀌는 거구나 이렇게 아는. 그게 처음에 노조 만들 때부터 "나는 세상을 바꿀 거야" 하고 노조 만드는 분 별로 없잖아요. 그래서 그런 부분들에 대해서 청년들한테 너무 이게 '너네는 다 그런 애들 아니야?' 라고 생각하는 거는 좀 경계해야 되는 거라고 생각합니다.

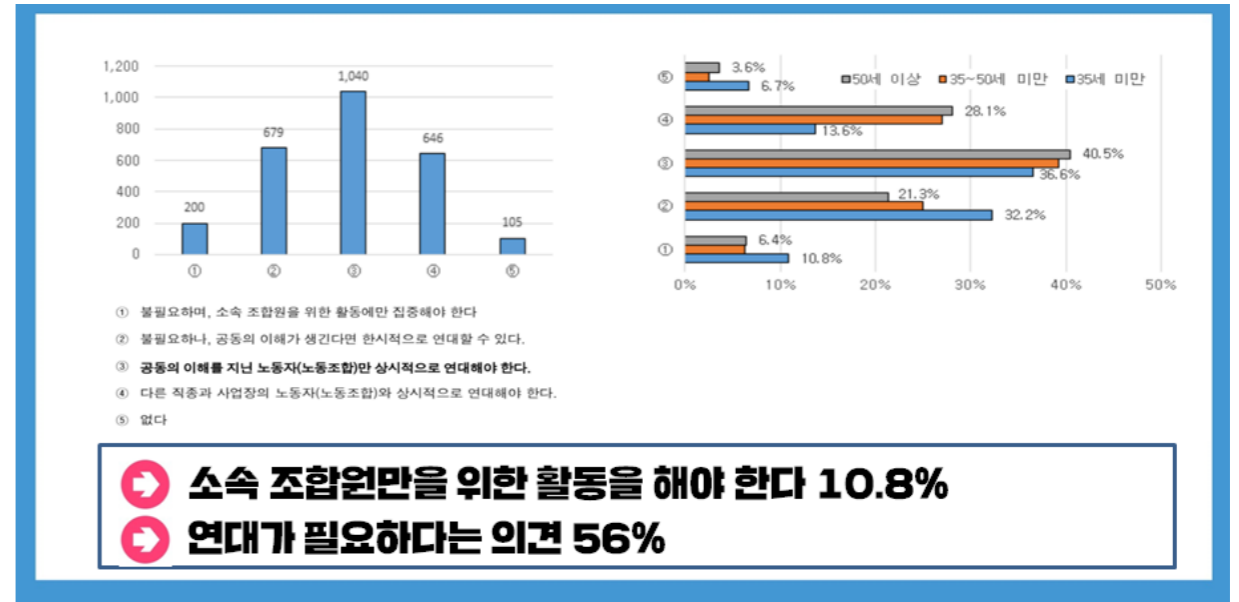
비정규직 정규직화 의견 분분

비정규직 정규직화에 대해서도 다 반대할 거라고 그랬지만, 반반이었어요. 그래서 과대 대표되고 있는 이 공공기관의 청년들이 모두가 다 이걸 반대하는 것이 아니고, 분분한 의견이 있고. 이 사람들 중에서는 대부분의 사람들이 휩쓸리는 사람이라고 저는 많이 생각하고 있거든요.



→ **비정규직 정규직화 정책 찬성 청년 48.8%**

반대가 약간 우세하지만 압도적인 수치는 아님. 노조는 우경설제라 어떤 활동을 노조가 보여주느냐에 따라 변할 수 있음.



→ **소속 조합원만을 위한 활동을 해야 한다 10.8%**

→ **연대가 필요하다는 의견 56%**

8. 노동조합의 개선 과제 (35세 미만 관심도, 만족도, 참여도에 따른 개선과제)

35세 미만 응답자	노동조합의 시급한 개선과제					p
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
노동조합에 관심이 높은 응답자 중(%)	18.7	17.0	36.8	24.9	2.5	.000
노동조합에 관심이 낮은 응답자 중(%)	37.5	20.3	23.4	18.8	0.0	
노동조합 만족도가 높은 응답자 중(%)	14.9	13.2	43.0	26.0	2.9	
노동조합 만족도가 낮은 응답자 중(%)	30.2	22.5	24.2	21.4	1.6	.054
노동조합 참여도가 높은 응답자 중(%)	19.8	17.2	36.6	23.3	3.1	
노동조합 참여도가 낮은 응답자 중(%)	31.8	15.9	29.0	23.4	0.0	

- ① 일방적 지침을 통한 동원형 참여방식 지양
- ② 집회나 투쟁 위주의 사업 관행 극복
- ③ 노동조합에 대한 우호적 여론 형성과 인식개선
- ④ '나이 주의', 선배문화와 같은 권위적 관습 극복
- ⑤ 남성 중심의 사업 관행 극복
- ⑥ 기타

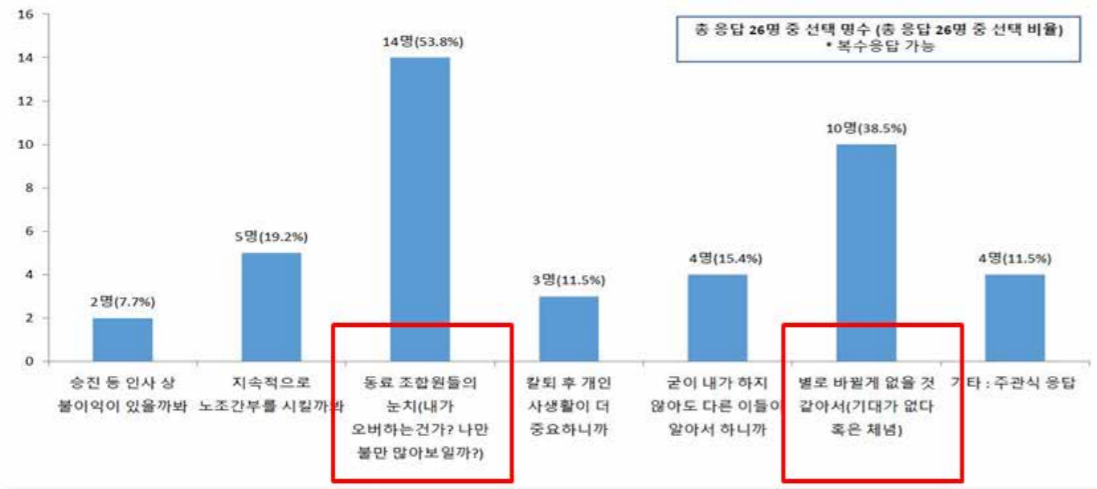
→ **노조에 대한 참여도, 만족도, 관심도가 높은 청년층에서 조차도 우호적 여론 형성과 인식 개선을 원하고 있음**

노동조합 연대에 대한 인식

노동조합 연대에 대해서도 '연대가 필요하다'는 의견도 '우리 노조만을 위해서 해야 된다'라는 사람들 보다 훨씬 많았습니다. 그래서 결과를 보면 기성세대들이랑 비교했을 때는 굉장히 막 위험한 수치인 것 같이 보이지만, 사실상으로 봤을 때는 또 그런 것도 아니었습니다.

그러면 뭐가 문제일까 이제 좀 고민을 해 봤는데요. 저는 노조에 대한 참여도나 만족도, 관심도가 다 높은 청년들이 노동조합에 대해서 너무 구리다 막 그런 이야기들을 되게 많이 한다는 거예요.

6. 노조활동에 적극적으로 참여하지 못(안)하는 이유는 뭔가요?



[기타 응답]
 ○ 의견 귀담아 들어주지 않아서 / 참여하고있습니다 / 노조가 별로 믿음직스럽지 않다 / 민노총 안 좋아해서

“노동조합에서 하고 있는 사업이 없어서 바꾸고 싶은 사업도 없다”
 - 청년간부X위원 합동워크샵에서 나온 의견

“우리의 의견이 수렴되지 않은 채 정책이 수립된다고 생각하고, 노조는 홍보활동 등 노력을 하고 있지만 전달이 안 된다”
 - 2030페스티벌 노동조합 할.많.하 토론 중 나온 의견

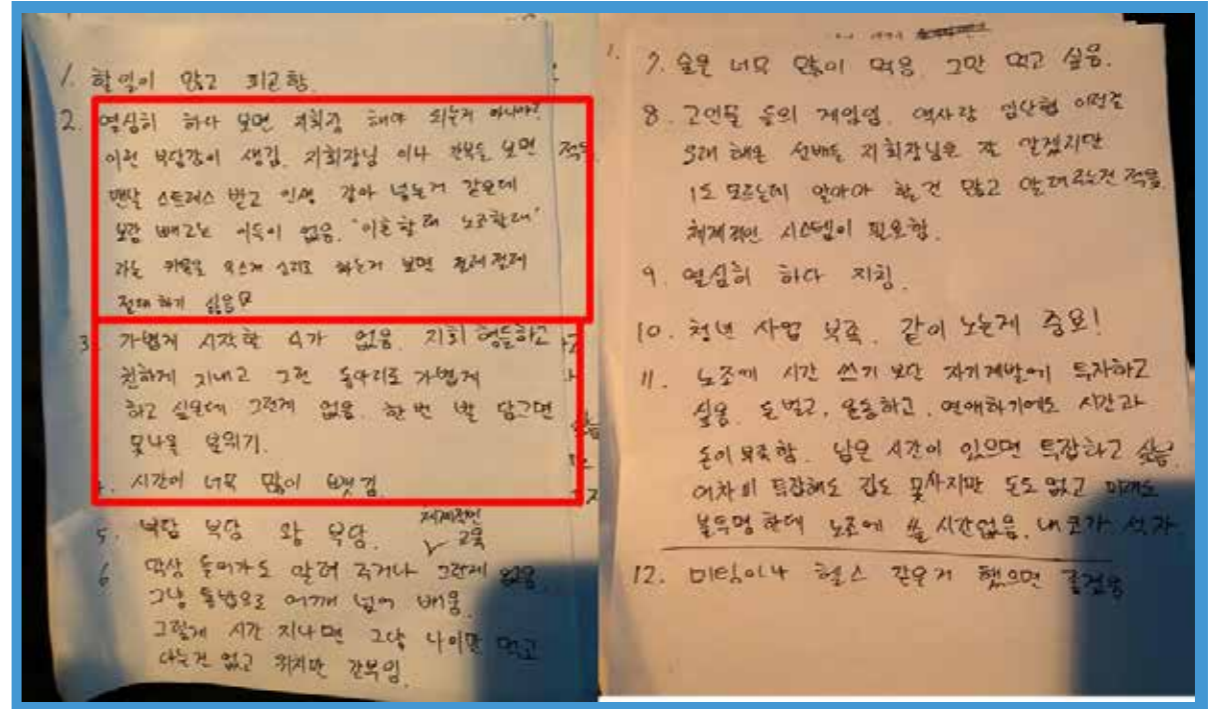


노조에 대한 불신

모 노조의 사례를 볼게요. 청년들 전체 총회를 했는데 이 분들이 '노조활동에 왜 적극적으로 참여 안 하나' 이렇게 설문조사를 했더니 일단은 '좀 눈치 보여서 내가 오바하는 건가?' 이런 생각이 들기도 하고 두 번째로는 '별로 바뀔 것 같지 않다', 노조라고 하는 조직이 별로 혁신하는 이미지가 아니다, 이런 이야기들이 좀 많아서 저희가 청년 워크숍에서 2030 페스티벌이건 활동을 할 때마

다, 노동조합에 대해서 많이 물어봤습니다. 노조에서 하고 있는 사업이 없어서 바꾸고 싶은 게 없다는 거예요. 노조에서 바꾸고 싶은 게 뭐가 있는지 물어봤는데, 뭔가 사업을 하고 있어요.

저희가 이제 2018년에 간부 설문조사를 했을 때 '간부들이 가장 열심히 하는 사업이 무엇이나'라고 했을 때 '조합원에 대한 소통을 가장 열심히 한다'라고 했는데, 조합원들은 소통이 안 된다고 맨날 얘기하거든요.



그래서 간부들이 가장 열심히 하는 사업을 조합원들이 전혀 느끼지 못하는 거죠.

‘의견이 수렴이 안 된다’라고 생각을 해요. 그리고 내가 이런 이야기를 했는데 들어주지 않고 일방적으로 모든 게 추진된다. 아까 집회 막 할당되는 그런 거랑 비슷한 거죠. 그래서 이런 부분들이 노조에 우호적이고 내가 진보적인 청년이라고 생각해도 이런 노조의 어떤 시스템과 구조나 이런 것 때문에 불신을 자아내고 있습니다.

저희 모 조합원이 하나 쓴 건데요. "열심히 하다 보면 지회장 해야 되는 거 아닌가 이런 부담감이 생김. 맨날 스트레스 받고 간부들 보면 인생 갈아 넣는 거 같아서 이혼할래 노조 할래 카톡으로 우스갯소리 하면 절레절레 절대 하기 싫음." 그니까 노조 간부인데 이렇게 이야기를 한다는 거예요. 그래서 가볍게 시작하고 싶은데 그냥 지회 형들이랑 친하게 지내고, 동아리로 가볍게 한번 술 한 잔 마시고 싶은데 한번 발 담그면 못 나올

분위기가, 그래서 시간 너무 뺏길 거 같아서 난 못 하겠다라는 거예요. 이게 우리 노조에서 조사할 때 그냥 이렇게 쓰라고 했을 때 이제 본인이 12조까지 썼잖아요. (웃음) 너무 절절하게 노조에 대해서 내가 그냥 노조 활동 그냥 가볍게 하고 싶어도 막 선배들만 보면 너무 무섭다는 거예요. 막 인생 갈아넣고 노조 할래 이혼할래 이걸 정말.. 그래서 바뀌어야 된다, 저는 그런 생각을 했어요.

시사점 우리는 무엇에 집중해야 하나?



선택과 집중

- 모두가 다 똑같은 청년이 아니라는 점
- 강한 진보층 (6.8%)을 기반으로 진보층(38.8%) 조직하고 압도되어 있는 여론의 주도권 바뀌어
- 청년 간부 양성에 집중

조직가치 재정립

- 우호적 여론 형성 절실이라는 표현은 지금 노조의 반성 필요, 기존 노조 계승으로는 부족
- 노동해방되면 해결된다가 아니라 조직의 가치 재정립

조직 혁신

- 재정립된 조직가치를 중심으로 조직 전략과 구조, 운영, 그리고 리더쉽 확보

이런 실태조사 결과와 청년들의 의견을 들으면서 우선 무엇을 해야 될까요? 선택과 집중을 해야 됩니다. 공정 담론, 비정규직 정규직화 반대 이런 거 다수가 그렇게 생각하지 않고 있는데 막 그런 거에 천착해가지고 너무 집중하다 보면 실제로 우리랑 같이 이야기할 수 있는 사람들을 못 만든다는 거예요. 그래서 그 사람들을 어떻게 만들 것인가에 대해서 좀 더 집중해야 된다고 생각해요.

조직 가치도, 예전에 민주노조라는 조직에 대해서 한번 되돌아봐야 된다. 민주노조의 5개 원칙 있잖아요. 민주성 자주성 투쟁성 연대성... 그런데 엄청 민주적이거든요. 제가 아까 이야기했지만 대대에서 통과된 사업을 "아 저는 그거 반대합니다. 총회를 통해 이야기 하시죠." 굉장히 전투적으로 해요. 그러면 이제 뭐가 가치냐. 이제 청년들에게는 어떤 가치로 우리 민주노조라는게 운영되어야 하는지에 대해 진지한 성찰과 고민이 저는 필요하다고 저는 생각이 들고요. 그리고 노동해방 되면 다 해결된다는 그

런 논리가 아니고 실제로 구체적인 사례를 가지고 이제 조직 가치를 좀 만들어 내야 되는 게 있고요.

조직혁신을 해야 된다고 생각합니다. 조직 가치를 좀 재정립하고 조직혁신 해야 된다는 것이고요. 그런데 사업을 하다 보면 '내가 왜 이 사업을 하고 있지?' 기행도 하고 페스티벌도 하고 막 이렇게 하다 보면 '그래서 남는 게 뭐지?' 이런 생각들이 되게 많이 들거든요. 그 사업을 하다보면 조직가치가 없기 때문에 막 사업하다 보면 이제 멘붕이 오거든요. 그래서 조직혁신의 계기로 삼는 청년 사업을 해야 됩니다.

무슨 내용으로 조직하나

조직가치 재정립

기업별 경제적 조합주의

- 자주성, 민주성, 투쟁성, 연대성, 계급성으로 제시되어 왔으나
- 기업별 경제적 조합주의와 강하게 결합하여 자주성, 민주성, 투쟁성이 중시되어 왔고, 연대성, 계급성은 상대화 된 측면이 있음.
- 소위 자판기 노조로 조합비를 낸 조합원=소비자로 인식 소비자-서비스제공 모델로의 노조 성향이 강함

새로운 경제적 조합주의 집단 출현

- 청년 층을 중심으로 기존 어용노조 협조적 조합주의와는 달리 투쟁성과 자주성을 담지한 새로운 경제적 조합주의 집단이 광범위하게 형성되어 있음 (예시) 최근 사무직노조 성과급 문제 / 비정규직 정규직화 투표요구

민주노조의 현재

저는 조직가치를 재정립하는 게 우리 민주노총에서 가장 중요한, 공공운수노조도 마찬가지고 산별, 지역본부에서도 되게 중요한 사업이고요. 이런 걸 민주노총에서 '2021년에 민주노조는 이런 거야' 라는 거를 한번 정리해주는 것들을 했으면 좋겠다는 생각이 되게 많이 들어요. 그리고 사업들을 추진해 나간다면 아무래도 조금 더 일관되고 좀 명확하게 좀 할 수 있을 거예요.

지금 민주노조의 현재는 사실은 기업별 시스템, 우리가 산별노조라고 했지만 다 기업별 시스템이고 산별교섭이 제대로 되고 있는 것들이 별로 없잖아요. 그리고 그게 되게 경제주의적으로 임금을 얼마를 인상할 것인가 이런 것들을 중심으로 되어 있는데

요. 그렇기 때문에 계급성이나 이런 것들이 굉장히 없고, 조합원들이 '내가 조합비 얼마 냈으니까 이거 해줘야 되는 거 아니야?' 요새 신규가입 상담 받으면 이 분들이 우리 노조만 찾아 온 게 아니고 한국노총도 찾아오고 어디 다 찾아가지고 "너네는 뭐 해 줄 건데?" "공공운수노조는 뭐 해 줄 거야?" 이렇게 자판기로 생각하거든요. 그런데 이런 노조가 지금 현재다. 그래서 그런 거를 저는 바꿔야 된다. 그리고 또 청년층을 중심으로 해 가지고, 아까도 말씀드렸지만 불의를 못 참는 것처럼 협조적이지도 않지만 회사한테도 협조적이지 않아요. '나는 나의 길을 걸어가' 하면서 성과급을 더 달라 이런 걸로 청년들이 이렇게 한 것처럼 굉장히 새로운 경제적 조합주의들이 출현하고 있는데 그럴 때 우리는 어떤 가치로 이야기를 할 건가, 그게 되게 중요합니다.

▶ 노동자로서의 권리보장과 보편적 이해를 중심으로

- 신자유주의 경쟁 이념 내면화와 더불어 기존 노조들이 기업별 이익을 중시한 것이 그대로 청년에게 이식되어 왔음.
- 한 기업의 임금인상이 전체 노동자의 임금인상으로 귀결되지 않음. 사업장 내부의 임금인상도 중요하지만 노동자의 권리를 중심으로 재편될 필요
- 공공성, 사회적가치 등 사회적 요구를 노조의 기본요구로 하며, 연대를 중심으로 한 노조운동을 적극적으로 드러내는 것 필요

▶ 노조는 후경험재

- 중·장년 조합원은 8~90년대 노동조합을 중심으로 임금인상과 복지향상, 고용보장, 기관 민주화 등을 경험 오랜 기간에 걸쳐 노동조합의 존재와 의미, 영향력을 체득했고, 기성세대가 형성한 일종의 '조직문화'가 존재
- 청년조합원은 아직 노조 가입기간이 짧은 반면, 노조에 대한 편향된 사회적 인식, 그리고 경쟁과 차별의 논리에 익숙. 청년들의 요구 쟁취, 조직문화 형성 필요

민주노조의 재구성

우리는 앞으로 연대를 중심으로 하는 노조를 이야기를 해야 한다고 생각합니다. 내 임금도 되게 중요한데, 당연히 임금도 중요하죠. 처음에는 그런 걸로 시작하지만 우리 노조는 어떤 노조일까 그림을 그려 봤을 때 (연대) 그런 것들을 할 수 있게요. 그래서 청년사업을 할 때 단위노조 청년사업을 지양하고 우리 공공기관들, 공공운수노조의 전체 사업 그리고 지역사업 이런 식으로 구성을 그렇게 하려고 많이 노력을 하거든요. 그래도 서로 연대가 될 수 있고 작은 거부터 연대를 실천해야 큰 연대도 가능하다고 봅니다.

노조는 후 경험재다 보니까 처음에 어떤 사람을 만나고 어떤 노조 활동을 하느냐가 이후에 그 사람을 결정한다고 생각해요. 그래서 노조에 대한 좋은 사례들을 자꾸 발굴하여 같이 이야기하는 그런 조직가치를 재정립하는 게 저는 청년사업에서 가장 중요한

과제가 아닐까 합니다. 그리고 사업을 만약에 하시다 보면 현타가 올 거거든요. 현타가 오는 것들은 다 이 문제에 봉착하게 될 거라고 생각해요. 그래서 이벤트 사업이나 이런 거 하다 보면 나중에 내가 왜 이걸 하고 있는지, 조직은 모래알같이 흩어지고 그런데 그럴 때 그런 거를 좀 고민하시면 좋을 것 같고요.

어떻게 조직하나

조직의 상태점검 및 대안마련

[그림-4] 노동조합 간부의 연령대별 분포(단위 : %)



▶ 공공운수노조 2030 청년 간부 24.4%

<사업장사례>

- (건보노조) 총 561명(중앙, 본부간부, 지부장) 중 2030세대 112명 약 20%
- (연금지부) 총 253명(중앙, 지회간부) 중 11년 이후 입사자 약 70여명 27%
- (서울교통공사노조) 청년간부 243명 (1대집행부)

청년간부는 없나?

조직 상태를 잘 점검해야 됩니다. 그래서 그런데 우리 노조에 대해, 아까 (청년 간부) 10.3%였는데 40대까지 하면 24.4% 인데, 그니까 아예 없는 건 아니에요. 청년들이 아

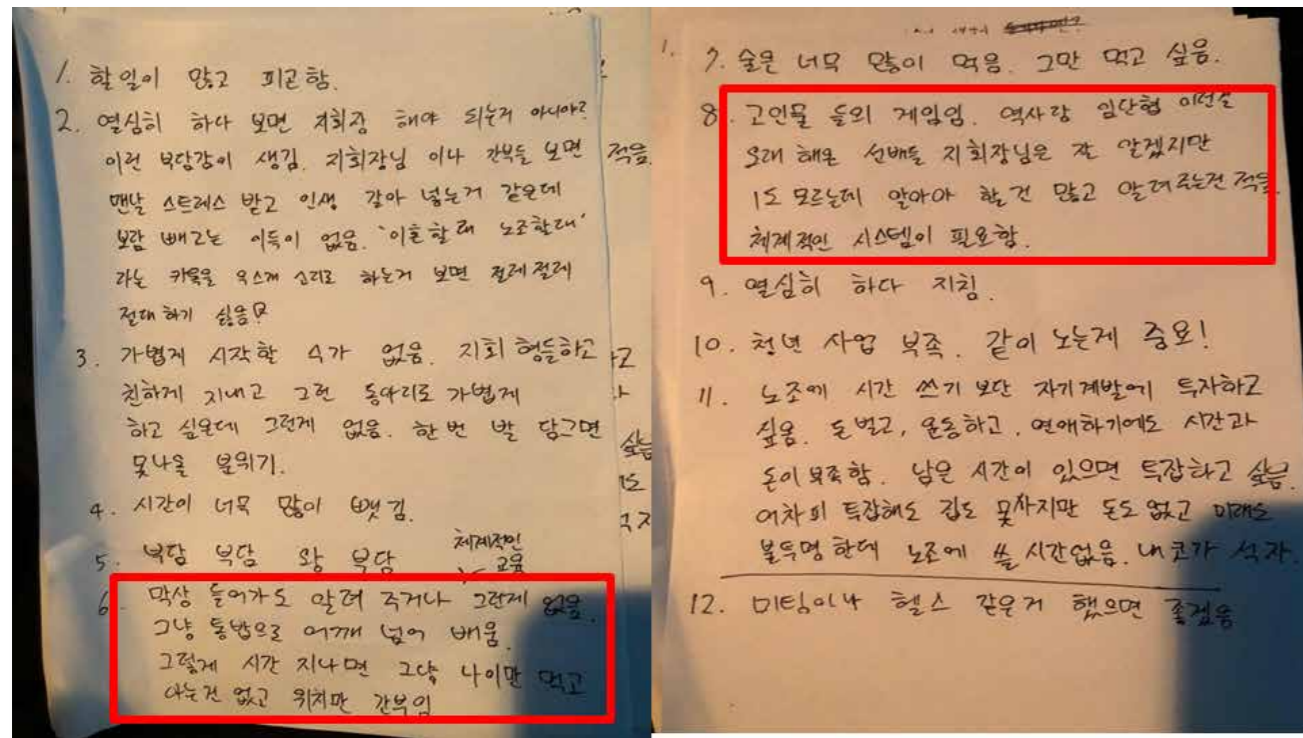
예 없는 건 아니고, 간부가 아예 없는 건 아닙니다. 그런데 이 간부들이 이야기를 하다 보면, 아까 이야기 했지만 아무도 안 가르쳐 준다는 거예요. 그냥 통밥으로 막 이제 알게 되고요.

청년간부들의 불만

"노동조합 활동에 대해서 아무것도 모르는 신입간부가 노동조합 활동을 시작했을 때 중간에서 가르쳐 주는 사람이 없어요. 상집이나 이런 것들은 지시와 명령으로 운영이 되고요. 그러다 보니까 노동조합 활동을 하는데 뭐 진짜 자기가 희생하는 것 같은데 뭔가 보상은 없어요. 내가 왜 이 일을 해야 하는지 교육도 받은 적이 없어요."



- 청년조합원에 대한 이해와 노동조합의 과제 중 면접조사 내용



이 분 다시 한 번 보시겠습니다. 이 분 "막상 들어가도 알려주거나 그런 게 없고 그냥 통밥으로 어깨너머 배워 시간 지나면 나이만 먹고 아는 건 없고 위치만 간부임" 이런 식으로요. 이제 노조활동을 하다 보면 누가 알려 주지도 않고, 어떤 노조의 기본적인 게 아니고 그냥 대충 통밥으로 이렇게 그런 거는 이제 지양해야 됩니다.

노조가 뭐 하는 데인지, 대의원은 무슨 역할인지, 간부는 무슨 역할인지에 대해서 기본적인 걸 알려 주는 것도 되게 중요합니다.



청년세대 프로그램 존재만으로도 노조 참여 폭 확대

'청년 프로그램'을 강화하는 방법이다. 이러한 전략은 이미 청년세대의 조직화 방안을 다룬 많은 선행연구가 공통적으로 제시한 바 있다. 기존의 노조 내 조합원 참여 프로그램이 '기성세대' 조합원의 감수성과 성향에 맞는 방식으로 조직되어 이질감을 느끼거나, 다양한 세대가 모이는 프로그램에서 '자기 세대'로 인식되는 참가자가 적어 일종의 소외감을 느끼기도 하는 청년 조합원의 경우에는 청년세대를 주요 참여 대상으로 설정하는 프로그램이 존재하기만 해도 참여의 폭이 넓어질 수 있다



- 놀아도 좋다! 목적을 분명하게! 프로그램 구성
- 참여를 넘어 활동을 위한 프로그램 참여자 사후관리가 중요

청년세대 프로그램으로 노조참여 폭 확대

저는 이제 사실은 노조가 몇 가지가 있는데 청년들이랑 뭔가 하려면 문턱이 확 낮아져야 된다고 생각합니다. 고인물들의 게임이면 안 되잖아요. 노조 사무실에 들어가는 순간, 탁 쳐다보고 나이 많으신 분들이 "너 왜 왔어?" 이런 눈빛을 나한테 날릴 때 다시는 노조 사무실에 들어가고 싶지 않아지는 그런 느낌을 많이 받습니다. 이렇게 해서 좀 문턱에 낮추는 활동을 많이 해야 된다고 생각합니다.

저희 노조에서 연구했던 결과에서도 청년세대 프로그램을 하는 것만으로도 노조 참여 폭이 굉장히 확대된다는 이야기들이 있었어요. 그래서 놀아도 좋으니까 프로그램을 구성하는 게 좋습니다. 프로그램을 어떻게 구성하고, 어떻게 이후에 사업을 할 것인가가 되게 중요한데 참여를 넘어서 참여자들을 사후적으로 관리하고 그 사람들과 뭘 더 해 볼 것인가를 준비하고 그 다음에 사업을 준비할 때 사람들과 기획단을 꾸려서 계속 같이 할 수 있는 일거리들, 청년들이랑 같이 할 수 있는 일거리를 많이 만들어야 됩니다.

▶ 목표

- 공공운수노조 내 사업장들이 사업장을 넘어 청년노동자들의 화합, 교류, 연대의 장을 만든다.
- 청년 조합원들의 참여할 수 있는 구조를 만들고, 청년조합원들이 노동조합 사업에 참여할 수 있는 장을 모색한다.

▶ 기획단 구성 및 회의

- 철도노조 4, 의료연대2, 서울교통공사노조 2, 가스공사지부 서울지회1, 민주유플러스1, 민주화운동기념사업회 1, 대학원생노조1 ○ 기획단 회의 진행 (총 4회)
- 1차 : 7/26 , 2차 : 8/14 답사 진행, 3차 : 9/3, 4차 (사무처 합동회의) : 9/10

▶ 참여인원 - 총92명(13개 단위)

▶ 프로그램

- DMZ 평화기행

인생샷도 남기고 상품도 타자

- DMZ 연인샷** - 평화와통일을 상징하는 의미의 사진을 찍어요
- 발길로 타자** - 레일 위에서 사진 찍어요 / 레일 위에 발이 직접 닿도록 우렁차게 타자
- 노동당사** - 노동당사 배낭으로 걸프스를 찍어요
- 1인1인샷** - 002030 공공운수노조 조합원들이 함께 찍고 인생샷이나 페이스 북에 사진을 올리면 상품이 오빠르 씁니다.



002030페스티벌

저희 노조가 했던 사례 하나만 소개하면 저희 공공운수노조에서 "002030 페스티벌"이라는 걸 2018년에 했었는데요.

저희는 각 단위 사업장들의 기획단을 구성을 했어요. 그래서 기획단을 총 네 차례 큰 회의를 하고 작은 회의들을 쭉 많이 진행을 해 가지고 각 단위 사업장들한테 각각 미션을 줬어요. 기획팀을 만들고 대동놀이 팀을 만들고 그 다음에 래프팅 팀을 다 만들어서 각자의 역할을 좀 부여하고요.

그것을 통해서 자기들이 알아보고 자기들이

기획하고 이런 식으로 해서 한 13개 단위 100여 명 정도의 청년들이, 지금은 사실은 되게 어려운 거긴 한데 그런 페스티벌을 만들어서 진행했습니다.

저희가 DMZ 평화 기행을 처음에 갔었고요. 이제 청년들끼리 모여서 기획단을 할 때 그냥 돌아다니면 좀 힘들지 않을까 그래서 기행에 상품을 걸고, 평화통일을 상징하는 의미의 사진도 찍어주고 레일 위에서 가지고 가장 발이 작은 사람에게 상품도 줬습니다. 이것을 다 청년들이다 기획을 한 거예요. 그때 당시에 기획단들이 다 기획을 해 가지

▶ 노동조합 할. 많. 하

- 월드컵 형식으로 진행
- 이야기 주제 : 문제점 / 해결방안까지 논의 (의견나온 것을 토대로 소주제 분류)
- 집회할 때 더 재미있게 할 수 있는 방안
- 증거가 없는 성희롱, 성추행사건 대응방법
- 우리가 모르는 사이에 노사합의 소식을 들었을 때?
- 노동조합의 원활한 세대교체 가능한가?
- 청년들의 참여 확대 및 노조 활동 하게 하려면?
- 노동조합은 단안을 대면하는가?
- 노조라고 하면 이상하게 보는 시선이 있어요. 조합원을 위한 교육은?
- 조합에서 부탁하면 잘 거절하고 싶습니다.



▶ 대동놀이

▶ 한탄강 래프팅

▶ 의미

- 타 사업장과 교류를 통해 연대의 정신을 고취하는 시간.
- 2030페스티벌에서 진행했던 노동조합 할. 많. 하 프로그램은 철도, 서울교통공사 등 각 단위 사업장 사업으로 활용
- 영화진흥위원회노동조합에서 자발적으로 참석한 2명이 조동주체가 되어 페스티벌 이후 영진위 청년사업에 문의를 구해왔고, 이를 토대로 전조합원 청년 교육 진행 현재 영화진흥위원회 집행부 절반이 청년교육 기획 및 참여한 20대 청년으로 구성됨



고 실제로 이 분들이 이제 각 단위 사업장에 여러 명이 다 모여 가지고 조를 꾸렸잖아요. 하나의 미션을 성공하는 거를 목표로 같이 움직이다 보니까 되게 많이 친해지기도 하고 서로 연락처도 교환하고 이런 좋은 일들이 있었어요.

그 다음에 끝나고 저희가 "할. 많. 하"라는 프로그램, '할. 많. 하' (할 말은 많고 하지는 않는다)이 있잖아요. 그런데 저희는 '할 말이 많아서 하겠다' 이래 가지고 월드컵 형식으로 진행을 각자의 이야기들을 좀 풀어내고 그거에 대해서 의견을 수렴하는 걸로 했었는데요. 의견들은 이제 나중에 제가 자료로 다 보내 드릴 건데 이런 의견들이 나왔었습니다. 그래서 "조합에서 부탁하면 잘 거절하고 싶습니다", 조합에서 집회 나오라고 하는데 어떻게 거절할지 이런 거 되게 호응이 많았어요. 그리고 노조라고 하면 이상하게 보는 시선이 있어요. 그리고 요새 성희롱 성추행 사건에 대해서 어떻게 대응할지 이런 것들이 의견이 나와서 돌아가면서 두 번 정도 돌면서 자기들이 관심 있는 주제에 대해서 이야기를 하고 그거를 다 정리해 가지고 피드백을 하고 이렇게 했어요.

이걸 하면서 이게 실제로 정리가 되는데 사업에서 반영하는 거는 굉장히 어렵더라고요. 그래서 그런 거는 좀 남는 과제가 됐었는데 각자 현장에서 많이 이걸 했었어요.

그리고 저희가 같이 문선도 같이 배우고 그 다음에 대동놀이를 해 가지고, 철도노조에서 직접 피켓을 가져오셔서 대동놀이 할 때 다 나눠주시고, 같이 이렇게 하자라고 해서 되게 즐겁게 진행하고요.

한탄강 래프팅, 되게 욕을 많이 먹긴 했는데 저희는 되게 재밌었던 거예요. 이거를 하면서 나중에 이제 남았던 거는, 이 프로그램을 몇 가지 만들었더니 각자 사업장에서 나중에 이 똑같은 프로그램을 운영해 가지고 사업을 진행을 하면서 그런 정형을 하나 만드는 게 있었어요.

모 노조 조합원 두 명이 래프팅을 하고 싶은데, 부산에서 사시거든요. 거기가 지방 이전을 해가지고 부산에서 두 분이 그냥 래프팅 하러 오신 거예요. 난 래프팅을 할 건데 저희가 참가비가 1만 원이었나 2만 원이었거든요. '만원 내고 래프팅 남는 장사다'라고 해서 오셨다가 이 분들이 초동 주체가 되어서 청년 사업을 막 해가지고 집행부에 두 명 빼고 다 청년으로 바꿨어요, 이 다음 사업에. 그래서 그런 게 의미가 있었습니다.

한번 문턱을 낮췄더니 괜찮은 거 같은데 실제로 자기 노조를 좀 바꾸는 계기가 되기도 했습니다. 그래서 뭔가를 활동을 하면은 남는 게 없는 거 같아도 은근히 좀 남는 게 있기도 합니다.

➔ 목표

- 공공운수노조 내 2030 조합원이 5.18 광주항쟁의 의미를 되새기며 5.18 정신이 현재 노동조합 활동에서 어떻게 적용되어야 하는지 생각해볼 수 있는 장을 만든다.
- 각 단위 청년사업 담당자 및 관심있는 2030조합원이 함께 사업을 만들며 공동사업 기획을 경험하는 장을 만든다.
- 역사기행에 참여하는 청년노동자들이 사업장을 넘어 교류 및 연대하는 장을 만든다.

➔ 기획단구성

- 총 9명(단위노조 청년간부)
- 모든 사업 기획과 답사 등 구성
- 공공운수노조 산하 조직인 광전지부 5.18재단지회와 아시아문화원지회랑 공동사업

5.18 역사기행

저희가 그 이후에 또 비슷한 포맷으로 이제 5.18 역사기행 진행을 했는데 두 번에 진행을 했는데, 5.18 재단이 저희 노조예요. 그리고 거기에 구 전남도청에 아시아문화원, 아시아문화의 전당 있잖아요. 거기도 저희 노조의 조합원들이셔서 그 분들이랑 같이 기획을 해서 역사 기행을 했습니다. 재단에서 지원도 받았습시다. 기획단들이랑 같이 답사를 먼저 가서 어떤 프로그램을 하면 좋을지, 더 많이 이야기를 좀 나눠 보고 이런 프로그램을 다 같이 짰습니다. 그래서 2030페스티벌처럼 갔다 왔더니 굉장히 작년에 코로나인 상황이었는데 올해는 사실 참여하기는 힘들 것 같다고 해서 이런 사업들을 이제 현장에서 연결해주려고 해요.

저희가 그 다음에 전태일 기행도 갔었거든요. 전태일 기행은 이제 전태일 집회를 하는데 “왜 이거 집회를 왜 하는지 잘 모른다”고 해서 그런 기회를 한 번 통해서 전태일 한 사람에 대해서 알아보고 이렇게 했는데 이런 거를 노조에서 하기에는 굉장히 어려워서 연결해

줬어요. 5.18 재단, 전태일 재단이랑 연결을 해서 각자 사업장에서 한번 이렇게 해보시라고 하고 우리는 이제 연대를 할 수 있는 그런 큰 기획은 저희가 따로 하는 걸로 해서요.

➔ 참고할 점

- 문턱을 낮추는 활동은 1회성 사업 ▶ 참여자와의 지속적 소통 만들기 필요

체크포인트 : 기획단을 구성하여 사업 기획을 함께 하는 코어 만들기 중요

- 과감한 예산, 프로그램 시도 등이 필요함

체크포인트 : 2인 1실, 레프팅 등 욕을 먹더라도 과감한 시도 필요, 예산확보

- 민주노조의 가치 정립을 할 수 있는 프로그램 세밀하게 배치

체크포인트 : 놀고, 먹고, 즐기면서도 한번쯤 생각해볼 문제 가볍게 시도

- 욕은 기본이다! 새로운 것은 항상 욕먹기 마련 배짱을 기르자

청년세대 프로그램으로 노조참여 폭 확대

문턱을 낮춘 활동이 중요한데, 참고할 것은 일회성 참가가 되지 않게 하는 것 입니다. 연인원이 저희도 한 천 명 정도 되었는데, 이 사람들에게 문자를 발송하고 후속사업 그 다음에 '사업이 있을 때 같이 해 보시지 않을래요?' 하면서 이렇게 연락을 하다 보니 한 번 했던 사람들이 거기에서 절반이 줄어들고, 절반이 줄어들고, 또 절반을 줄여도 좀 유지가 되었습니다. 그래서 저희 청년 사업도 지금 한 스무 명 정도가 매달 나와서 같이 이제 이야기를 하거든요. 그래서 그렇게 좀 연결될 수 있는 사업을 하고요.

사실 돈이 많이 들어요. “왜 우리는 국밥 먹고 너네들은 뷔페 가냐” 이런 선배들의 그런 이야기들이 있다고 하더라도 예산을 과감하게 투자한 게 되게 중요하고요.

그 다음에 현장에서 열 명씩 때려 넣는 거 그런 거 되게 싫어하니까 그런 것도 좀 세심하게 고려를 해서 청년들의 그런 눈높이에 맞춰서 하는 게 되게 중요하고요.



그 다음에 재미도 있지만, 의미도 있는 것들을, 아까 이야기했던 가치나 이런 부분들을 어디선가 느낄 수 있게요. 연대에 대한 것들을 고민할 수 있는 기회를 만드는 것이 필요합니다.

사실 욕 되게 많이 먹거든요. 욕은 기본이에요. 바꾸려고 하면 욕을 먹을 수밖에 없습시다. 고인물들의 싸움이 아닌 이제 새로 바꾸려고 하는 든든한 배짱이 좀 있어야 된다고 생각합니다.



➔ **노조의 지지자에서 적극적 구성원으로 전환**

함께 결정한 내용을 함께 집행하면서 청년이 청년 설득

➔ **노조 이해와 몰입도 증가, 동기부여**

리더의 위치에서 조직하고, 소통하면 몰입도 증가됨

➔ **경험하며 성장 : 세대간 중간다리 역할**

**의사결정구조
청년참여확대 필요성**

사실 제일 중요한 건 의사결정구조에서 청년들이 참여할 수 있는 것들이 중요한데, 자기가 참여하는 것에 대해서 되게 중요하게 생각해요.

청년들은 내가 뭔가를 하는 거에 대해서 다 여기 청년들이신 것처럼요. 청년이 청년을 설득하는 게 훨씬 효과적이라는 게 통계적으로도 나와 있고, 저희가 이제 조사한 결과에도 국제적으로도 다 이야기가 되었고, 노조 이해 몰입도나 이런 게 내가 거기에 참여

하는 것만으로도 내가 의사결정에 참여하는 것도 중요하고요. 그렇기 때문에 의사결정에 참여하는 구조를 만드는 것들이 되게 중요합니다.

➔ **청년할당제**

(철도노조) 2020년 청년간부비율 **2.6%**
조직강화특위를 통해 조합대의원 청년 만39세 이하 1명 이상 할당 **29.6%**

➔ **교섭위원 (산보위, 노사협의회, 단협현장위원)**

노조는 도깨비 방망이가 아니라는 것을 몸소 체험
단협 현장위원으로 1) 청년의제 발굴 2) 교섭 참여(참관) → 청년층 소통

➔ **정책위원회 등 청년 참여 확대**

(예) 연금지부 정책위원회 : 3년차 연금 정책 연구 및 활동 → 노조 정책 결정

**의사결정구조
청년참여확대 방안**

청년할당제를 공무원노조에서 했는데, 아직 저희 노조는 공무원노조처럼 단일노조가 아니라서 하기가 되게 어려운데요. 저희 노조 중에 철도노조가 작년까지 청년간부 비율이, 간부가 한 500명 되는데 청년 간부가 2.6%밖에 안됐어요. 그래서 작년에 조직 혁신특위를 통해서, 이거 되게 문제라고 꼽았습니다. 청년들이 30%-40% 넘어가는데 (간부가) 열 명이 없거든요. 열 명 정도 밖에 안 되는 건 좀 문제가 있는 거 아니냐고 해서 조직강화특위로 무조건 조합 대의원 중에 한 명은 39세 미만으로 해야 된다는 거를 결의를 하고 이번에 한 30%, 29.6% 대의원 숫자를 확 올렸어요. 그랬더니 노조가 굉장히 많이 달라졌어요. 이번에 철도노조에서 하는 사업들이 굉장히 참신한 것들이 되게 많고 청년위원회나 청년 간부들이나 이런 것들이 효과가 있었습니다. 그래서 이분들이 의사결정에 참여할 수 있는 어떤 제도적인 장치 한시적으로라도 마련하는 것이 굉장히 중요하고요.

교섭위원이나 산보위원이나 단협 현장위원회 같은 곳에 청년들을 많이 넣을 수 있게 하고, 그렇게 하는 이유는 노조가 소비자로서 인식되는 게 아니고 스스로 교섭에 한번 참여 해봐도 사람들도 되게 달라지거든요. “이게 이렇게 어렵게 되는 거였어? 이거 잘 모르는데” 그런 것들을 좀 한번 느껴보게 하는 거요.

정책에 대해서는 저희 노조는 이제 공공성 담론들이 굉장히 많이 있는 곳이기 때문에. 자기가 하는 일이 다 공공성이여서 내가 하는 일의 가치에 대해서 공부할 수 있는, 그래서 연금지부 등에서 정책위원회에 청년들을 많이 집어넣어 가지고 그런 제도나 이런 부분들에 대해서 본인들이 스스로 공부하고 이야기할 수 있고 본인들이 스스로 할 수 있게 많이 만들거든요. 이런 것들을 좀 고민해 보시는 건 어떨까 하는 생각이구요.



공공운수노조 청년간부 설문조사 (2020년 4월 진행)

- 공동1위. 노동자 의식, 노동조합의 이해 강의 및 토론 **47.1%**
간부 역할, 조직운영(예: 회의법, 일상활동, 조직진단) 강의 **47.1%**
- 2위. 사업장 내부 현안, 임단투 관련 **29.4%**
- 3위. 영역별 (선전, 노안 등) 실무 능력 **25.5%**

서울교통공사 신임간부교육(2018.11)

이슈안건에 대한 교육 / 임금구조(직종갈등, 총인건비구조) 이해교육
현장활동의 중요성 / 임단협 논점 / 인사, 노무, 법, 사규, 내규 등 관련 교육

노조 필요성은 높게 인식(79.5%) 연대 필요성(56%) 상대적 낮음

노조의 필요성과 우리 권리를 찾아주는 내용보다 공공성과 연대를 중심으로 노조의 가치가 전화되어야 하며, 그에 맞는 교육 및 실천 활동 필요

내일의 공공적 가치와 일의 자긍심 강화 교육

이익집단이라는 제한적 인식은 노조에 대한 책임감과 몰입도를 낮춤
교육과 실천을 병행하고, 경험을 통해 민주노조의 가치를 습득해야

라떼는 말이야가 아니라 노조 역사 교육

(예) 청년들이 활동하는 선배 인터뷰 등을 통해 정리하고, 발표

목표

- 청년 교육을 기획/진행하면서 적극적 노동조합 활동 간부 양성
- 공공운수노조 청년간부교육 기본과정을 개발하여 지속적이고, 체계적인 청년 교육 진행
- 사업장을 넘어 공통 교육과정을 진행하면서 공공운수노조 내 청년 노동자 인식 통일

기획단구성

- 총 20명(단위노조 청년간부 모집, 청년담당자회의 당연직)

신임 청년 간부 교육 1_청년 간부가 필요한 교육

코어가 중요합니다. 적극적인 지지자, 강한 진보층이 있었잖아요. 그런 사람들을 굉장히 잘 조직하는 게 중요합니다. 그래서 신임 청년들을 교육하는 것 그런 것들을 열심히 사업을 하는 게 좋을 것 같습니다.

저희가 아까 아무것도 해주는 것이 없고, 나는 노조에 들어왔지만 뭐 아는 게 하나도 없다. 이런 식으로 이야기들이 많이 나와서 간부들 대상으로 설문조사를 했어요. '너네들은 그러면 뭘 배우고 싶어?' 이렇게 이야기를 했더니 노동조합 의식이나 노동조합의 이해나 이런 거에 대해서 강의도 듣고 싶고 토론도 해보고 싶고 이런 것들이 좀 있다는 것을 알게 됐습니다.

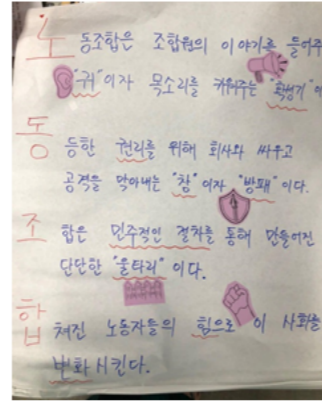
신임 청년 간부 교육 2_민주노조가치 교육

저희가 '청년교육, 청년이 하다. 넘자, 사업장의 벽을 - 넘사벽 프로젝트'의 청년교육 기획단을 구성을 했어요. 그래서 이제 20명 정도가 청년교육 기획단이 됐습니다. 사실은 청년간부들을 청년들이 교육한 걸로 컨셉을 잡았다가 한두 번 정도 해보니까 청년간부들을 이 분들이 교육하기에는 당장 아무것도 없는 상태에서는 할 수 없을 것 같아서, 신임 조합원 교안을 만드는 걸 목표로 진행을 했고요.



→ 사업 경과

- (1차기획단) 노동조합 교육 1과정을 듣고, 청년조합원 교육시 주의할 점 나누기
- (2차기획단) 1박2일 워크숍
 - [토론] 스펙트럼 토론 및 친구에게 물어봐
 - 토론 주제 : 노동조합, 노동조건 개선, 임금인상, 연대, 사회공공성 등
 - [활동] 윗마을 아랫마을
 - [조별토론] 노동조합에 대한 마인드맵 토론
 - 조합원 교안 만들기
 - 노동조합 역할, 운영(소통, 체계), 사회적의미 등을 조별로 정리하여 토론 후 간단한 교안 만들기
- (3차 기획단) [활동] 각자 교안 만들기 및 시연
- (4차 기획단) 안궁금한이야기U에 대한 세부기획



청년교육, 청년이 하다 교육 기획

한 네 번 정도 워크숍을 진행을 했어요. 그래서 이제 사실을 비정규직 정규직화나 공정담론에 대한 그런 이야기들은 사실 우리 노조에서 중요한 화두이기 때문에 스펙트럼 토론 같은 걸 통해서 여성문제 비정규직 문제 같은 거에 대해서 내가 1부터 10까지 해 가지고 반대되는 사람이랑 토론하면서 바뀌어나가는 그런 토론이었거든요. 이런 것도 진행을 해보고요. 노조에 대해서 자기가 스스로 정리해 봐서 조별로 발표하는 거를 만들었습니다.

이걸 통해서 저희가 신입조합원 교안을 만들었어요. 아까 똑같은 노조 교육인데 청년들이 하면 뭐가 달라 청년들이 그냥 듣는 거 아냐? 그래서 청년들이 그러면 노조에 대해서 어떻게 설명할까에 대해서 9가지로 저희가 이제 좀 나눠서 함께 하니, 달라졌다, 눈치를 좀 덜 보게 된다는 것입니다.

노조가 있어서 보인다는 게 어떤 거냐면, 산재에 있어서 노조가 있으면 산재가 더 발굴

→ 교안 목차

1. 함께하니 달라졌어요
2. 눈치를 덜 보게 됩니다
3. 동의 안한 안돼요
4. 노조가 있어서 보여요
5. 내가 더 좋은 사람이 된다.
6. 00숨이 늘었습니다
7. 내 밥벌이의 내비호과
8. 노동조합은 기쁨이다
9. 단위노조 운영



→ 후속과제

- 영상 교안 제작

→ 교안 내용 공유

노조가 있어서 보여요

1. 노조가 있으면 산재나 안전사고 발생 시 신속하게 대처할 수 있다.

2. 노조가 있으면 산재나 안전사고 발생 시 신속하게 대처할 수 있다.

3. 노조가 있으면 산재나 안전사고 발생 시 신속하게 대처할 수 있다.

내가 더 좋은 사람이 된다

콜센터 노동자의 힘든 점을 보고 광고전환도 쉽게 잡지 않게 되었어요.

엘리베이터 없는 집어 시는데 택배노동자 기사들 보고 무거운 상수는 제가 적립!

된다는 이야기들을 하는 노조가 있어서 성희롱 문제나 산재나 이런 문제가 잘 발굴됩니다. 그래서 노조라는 것이 없으면 다 은폐되지만 노조가 있으면 잘 보인다 이런 내용도 교육을 했었고요. 나는 내가 좀 더 좋은 사람이 된다, 그래서 연대나 이런 것들을 저희가 되게 중요하게 잡고 이야기해

→ 취지

- 현재 청년사업을 담당하는 단위노조가 늘어나면서 청년사업에 대한 위상부터 프로그램까지 다양한 고민이 되고 있는 상황임. 청년사업을 처음 하는 사람들은 타 단위 청년사업 사례를 보고 청년사업을 모색한다.
- 한편 기존에 청년사업을 꾸준히 진행해왔던 단위는 청년사업을 진행하면서 느끼는 청년사업의 위상, 청년 조직화 방안, 다양한 상황에 대한 대응, 단위 내에서의 갈등 등을 공유하며 대처 방안에 대한 아이디어 및 사례를 공유한다.



→ 프로그램

- [강의] 청년세대의 문제인가? 노동조합 조직의 문제인가?
강사 : 박권일 (88만원 세대 저자)
- [발제] 공공운수노조 청년조합원 인식조사 실태조사 초안 발표
발제 : 이재훈 (사회공공연구원 연구위원)
- [토론] 청년세대가 온다! (세대 변화에 따른 노동조합 변화(강화) 방안)
- [휴먼 라이브러리 Human Library] 청년 조직 강화 및 청년사업 사례 나눔

서 예전에는 뭐 콜센터 노동 이거는 청년들과 같이 만든 거예요. 콜센터 노동자들의 그런 전화가 오면 바로 끊었는데 내가 이제 노동조합에 가입하면서 이런 전화를 쉽게 끊기 어렵게 됐고, 택배를 시킬 때도 내가 2리터 물을 막 6개씩 12개씩 시켰었는데 택배노동자 뉴스를 보고 그렇지 않게 됐다, 이런 식으로 좀 교안을 재구성 했어요. 그래서 교안을 재구성해서 이제 저희가 영상까지 이제 좀 제작을 하려고 하고

요. 이렇게 통해서는 청년들이랑 같이 이런 것들을 만들었습니다.

청년간부X청년위원 확대워크숍

워크숍도 진행을 했는데 뭐 이거는 이제 좀 참조하시면 될 것 같고요.



→ 골간조직으로 충분치 않는 소통 존재

“간부들 다 모여서 계획을 잡고 논의하는 상무집행위원회의가 있는데, 회의하다 보면 3분의 1은 알아듣고, 3분의 2는 잘 못 알아듣고. 아직까지 어려워요, 연차가 엄청 차이가 나니까 선배님들 대하는 것도 어렵고. (중략) 간부중에 또래가 있으면 좀 더 재미있고, 저도 적극적으로 참여할 수 있지 않을까 싶은데. 제 또래는 없거든요. 그러다 보니까 마냥 그냥 어려워요. 이왕이면 더편했으면 좋겠고 그런 게 있는데 마냥 어렵다 보니까 의견 내는 것도 쉽지가 않고.”

- A기관 상집 사례

끼리끼리 모이면 입이 트인다

젊은 조합원 및 간부가 자신의 의견, 요구, 관심을 발화할 때 노조 효능감 극대화

※ 효능감? 이해관계 실현보다 소통하고 받아들여지는 과정에서 느끼는 힘

청년위원회 필요성

마지막으로 청년위원회도, 저희 노조도 사실은 규약에 넣었는데 지금 청년 담당자 회의 밖에 진행을 못 하고 있어요. 왜냐하면, 상집으로, 중집으로 참여할 수 있는 상설위원장을 중집에 참여를 할 수도 있고요. 이제 부위원장으로 올라가야 하는데 그런 사람을 구하지를 못 해가지고 청년 담당자 회의를 진행하고 있는데 어쨌든 청년위원회 필요성이 되게 있다, 그래서 청년들끼리 모이면 입이 트이고 오면 그냥 저희 담당자 회의만 진행해도 굉장히 좋아해요. 그냥 아무 말 대잔치 막하고 그 다음에 서로 자기 사업장 이야기, 현안 이야기 하면서 그런 거 같이 나

누기 때문에 실제로 노조의 효능감이 굉장히 높고요. 우리 산별에 대해서도 “아 조합비 많이 내는 산별 왜 가입해야 하는 거야”, “민주노총에 왜 가입해?” 이런 이야기들이 좀 더 적어질 수 있는 그런 기회들을 만들고 있습니다. 그래서 인큐베이터 역할을 좀 할 수 있겠어요.

그런데 청년위원회 만들면서 사람들이 항상 고민하는게 그러면 청년위원회는 어떤 역할을 해야 돼? 청년위원회에서 뭐 이야기해야 돼요? 이런 이야기들이 많이 나왔거든요. 그리고 어떤 식으로 모집을 해야 돼? 막 이런 식으로 이야기가 많이 나왔습니다.

→ 청년간부 인큐베이터 역할

회사와 노조에 소외된 청년들 스스로 노조활동을 기획, 참여하면서 노조 활동의 재미와 의미를 찾게 함

영화진흥위원회노조 사례

공공운수노조 2030페스티벌 참여

↓ 참여자 청년분과 건설

↓ 차기집행부 노조 간부 50% 청년간부로

유럽청년회의 청년조직 권고안

1. 소셜미디어 등 새로운 소통방법을 활용하고, 청년-청년 접근법을 시도할 것
2. 노동조합 역할에 대한 인지도를 높이고 청년들에게 매력적으로 다가가기 위한 “마케팅(marketing)” 캠페인에 투자
3. 상근으로 고용된 “청년 전임자”를 갖춘 노동조합 내부 청년 조직 체계를 갖출 것

→ 공공운수노조 청년위원회 규약에 삽입(2020년 대대) / 청년담당자회의 운영 중

→ 견보노조 각 본부별 청년부장 (본부 상집 청년부장 필수로 선임)

※ 노조 활동시간 부여로 격달 1회씩 청년위원회 회의 진행

▶ 골간조직을 중심으로 청년위원회 명확한 기준하에 모집 필요

TIP

- **당연직** 청년간부(지회장, 지회간부, 대의원 등)
- **위촉직** 참여 희망하는 청년 간부

청년위원회 구성

저희는 노조 내부에서 상담이 올 때 다른 거 연금지부나 건강보험노조나 이런 데서도 ‘우리 청년위원회 만들고 싶어요’ 이렇게 하면은 청년위원회 라고 하는 건 한시적인 인큐베이팅으로 간부를 양성하는 인큐베이팅 역할로 해라, 그래도 2년 정도의 임기를 두고 그 이후에는 이 사람들이 간부 활동을 할 수 있게 계속 청년위원회는 하는데 고 인물들이 되지 않게 계속 바뀌어야 되고요. 2030이라는 게 20년이거든요. 굉장히 긴 세월인데 이 사람들이 한번 20대에 시작해 가지고 39세까지 청년위원회만 하면 안 된

다는 거였어요. 그리고 당연직과 위촉직을 같이 모집도 하고요. 그 다음에 당연직으로 있는 골간 조직에 있는 골간 체계에서 또 이게 돼야 되는 것들도 있거든요. 그래서 그런 방식으로 사업을 추진하시는 게 되게 좋습니다. 그래서 지역본부에서도 사업하실 때 산별에 한 명씩 하고 그 다음에 모집해서 또 하고 이런 식으로 하되, 이 사람들이 나중에 간부로 될 수 있게 사업을 구성하시면 더 도움이 되지 않을까 합니다.

2021년에는?



2021년 공공운수노조 청년사업 소개

→ 월1회 청년사업 담당자회의

- 각단위 현황 공유 및 청년 사업계획 논의
- 기관탐방
- 청년활동 매뉴얼 발간(상반기, 연구사업)



→ 청년교육 청년이 한다 청년간부교육기획단 시즌2

- (상반기) 연속 교육 (3주1회)
- (하반기) 기획,교안 마련 시행

→ 청년 대중사업

- 권역별 청년 캠프
- 청년간부-청년위원 교육(하반기, 50명 이내)

→ '청년, 한국사회를 이야기하다' 공론장

- 임금, 성평등, 직장생활 등 5~6개 주제로 연속공론장 진행



2021년에는 저희가 청년사업 마지막으로 월 1회 청년사업 담당자 회의를 하는데 각자의 현장을 지금 돌고 있어요. 그래서 이번 2월에는 인천교통공사 노조에 가서 기관실에도 한번 타 보고 가서 이야기도 하고 다음 회의 때는 원자력 연료에 가서 핵연료봉도 구경하고요. 이제 청년사업 담당자 회의지만 가서 다른 사업장에서 어떤 일을 하는지도 구경도 하고 청년사업도 같이 기획하고 이런 식으로 좀 사업을 개선할거고요.

저번에 이제 청년교육, 청년이 한다 아까 교안을 하나 맡는 것처럼 이번에는 이제 간부교육을 기획하는, 교육은 하지 못하더라도 기획을 했습니다. 저희 노조에는 교육센터 옴이라고 해가지고 교육을 하는 단위가 있는데 청년 간부 교육 1과정을 만들어서 지역이나 이렇게 같이 사업을 해보려고요. 그래서 저희가 각각의 토론 주제 뽑아 가지고 같이 이야기해보고요.

대중 사업을 하는데 저희가 다 모여서 때로 보여서 지금 하는 거는 불가능한 상황이라서 권역별로 청년캠프 지역 본부 하고 같이 하려고 하는데, 광역시로 나오질 않아요. 동해나 삼척 같은데 이런 데들은 문화나 이런 것들이 되게 열악하기 때문이에요. 그런데 거기에 공공기관 노동자들이나 다 있잖

아요. 그래서 그런 사람들이랑 같이 권역별 사업을 한 두 개 정도를 해서 그거를 다음에 일반화 시키려고 하는데요. 만약에 다른 산별이랑도 같이 해 봐도 괜찮을 것 같아서 나중에 그런 사업이 추진되면은 민주노총 청년연석회의에 이야기를 해서 같이 할 수 있으면 좋을 거 같습니다. 저희가 올해 대선 시기고 하니까 청년들이 자기 목소리도 낼 수 있는 그런 공론장 사업을 진행해서 청년들을 요구를 모아 가지고 노조 사업에 반영시키기 위한 준비를 하고 있습니다. 그래서 같이 할 수 있는 사업들이 있으면 좋을 거 같고 긴 시간 들어주셔서 감사합니다.

감사합니다



강연 질의응답



공공연대노조 김남영 조직국장

질문: 김남영 조직국장이라고 합니다. 강연 너무너무 잘 들었고요. 인상깊게 들었는데 청년 조합원이 늘어나고 있긴 한데 조합에 아예 이런 중앙 행사라던가 '주체로 나서보자' 라는 것도 정말 초창기 조합원은 부담스러워할 수가 있잖아요. 그래서 뭔가를 기획하고 청년들을 모아가는 청년사업을 해보고 싶은 바람은 있는데 맨 처음에 모집은 어떻게 하고 어떻게 접근해야할지 망설여지고 고민이 많이 되더라고요. 행사를 연다고 오는 건 아니니까. 그래서 공공운수노조가 경험이나 내공이 굉장히 많으신 것 같아서. 맨 처음에 이걸 기획단을 모집한다던가 행사에 참가자를 모집할 때 어떤 다각도의 고민과 노력을 하셨는지 궁금합니다.

답변: 처음에 단위노조 위원장들을 많이 쪼았습시다. '이거 되게 중요한 사업입니다. 이거 해 주셔야 됩니다' 라고 해가지고. 사실 단위노조 위원장님들이 그거를 결정할 수 있잖아요. 그리고 무슨 사업에 와도 공공운수노조 사업에 오기가 사실은 우리 사업장 사업도 많은데 굳이? 여기까지? 이런 생각이 되게 많이 들어서 이 사업이 왜 필요한지에 대해서 사실은 되게 많이 위원장님들한테 설명드린 게 되게 많고 단위노조 위원장님들한테. 그리고 단위노조 위원장님도 본인들이 사실을 어찌할 바를 모르고 있는 차에 이런 걸 한다 그러니까 수요와 요구가 맞아 떨어져서 좀 그게 됐던 거 같아요. 그래서 1번은 어쨌든 골간 조직 체계 내에서 그거를 결정해 주는 게 되게 저는 중요할 것 같거든요. 그래서 그런 거를 일단 하면서 또 아까도 이야기했지만 그냥 래프팅 타러 오고 싶어 가지고 그냥 신청하시는 사람

들처럼 또 이런 분들이 또 있을 수가 있거든요. 홍보 같은 거를 좀 하면서 이게 참여할 수 있게 어떤 그런 장을 만드는 거 뭐 그런 것들을 저희가 중심으로 해서 그게 한번 좀 되다 보니 그 이후에 또 연결, 연결, 연결 돼 가지고 되는 것도 있고. 한 번 소문이 나니까 우리도 여기에 보내 봐야겠다. 이런 좀 그런 것들이 이제 발생하면서 조금 더 이게 잘 됐던 거 같아요.

민주노총 이양수 부위원장

질문: 민주노총 부위원장 이양수입니다. 공정성 담론이 공공운수노조에서 제일 고민이 많을 텐데 대체로 고민하면서 진행하는 사업이 토론회, 연구 그 다음에 발표 이런 것들이 지금 대부분인 거 같아요. 그 정도 수준인 거 갖고. 그러면 실제로 이제 좀 그걸 벗어나서 실천적으로 공정성 담론에 대한 대응에 대해서 고민하시는 거나 논의되고 있는게 혹시 있는지?

강사: 지금 저희 노조에서 이제 주요하게 공정 담론을 재해석하는 거에 대한 따로 토론회 쪽 진행을 하고 있고 그와 별개로 이제 저는 이제 사실은 그분들은 청년이 아니잖아요. 그런데 청년이 아닌 사람들이 그런 이야기를 하는 것도 일부 의미가 있겠지만 청년들 스스로가 그런 것들을 활동 속에서 깨나갈 수 있게 하는 게 되게 중요하고 그래서 그런 사업들을 기본적으로 청년 담당자 회의에 있는 단위부터 지금 고민을 하고 있는 상태고요. 그래서 아까 공론장 사업이라고 표현이 됐는데 실제로 이야기를 해 보는 거를 할 거고. 올해 이제 아까 간부교육 기획단에서 프로그램을 만들려고 하는 게, 저희가 모의교섭을 하잖아요. 이제 모의교섭 프로그램처럼 그냥 비정규직 정규직화에 대해서 자기가 생각하는 내용이 아니지만 나는 찬성, 나는 반대 해가지고 모의토론 같은 거를 지금 좀 구상하고 있거든요. 그래서 스스로 다른 쪽에 내용을 고민해 보고 그런데 그거에 대한 자료들이나 이런 것들은 좀 잘 제공해 가지고 하나의 프로그램을 만들어서 다른 사업장에도 좀 돌려 보려고 하고요. 그리고 저희 노조에서도 청년사업 담당자들이 계속 바뀌잖아요. 그런데 처음에 딱 들어오면 비정규직 정규직화에 대해 반대하는 청년들이 되게 많이 있어요. 청년사업 담당자 회의에 옴에도 불구하고. 그런데 조금 지나다 보면 그 생각이 쉽게 바뀌진 않아도, 그래도 연대의식이 좀 키워졌으면 좋겠다. 자기가 사업을 하다 보니까 너무 답답한 거예요. 조합원들이 공공운수노조, 민주노총에 대한 반감도 되게 심하고 그러다 보니 스스로가 이제 청년들이 이런 거를 좀 사업을 해주면 좋겠다. 스스로 목소리를 모아내는 거를 중심으로 지금 사업을 하려고 하고 있습니다.



강의 동영상 보기

청년조합원 캠프를 통한 청년 간부 발굴 사업 사례

신청이

전국공무원노동조합 청년사업부장

놀고먹는 캠프가

청년간부를 만든다고??

청년이 주인되는 청년사업 사례>

청년사업 부장으로 일하고 있는 신청이라고 합니다. 반갑습니다.

공무원노조 청년사업과 관련해서 기대가 너무 크셔서 너무 부담스러운 마음으로 이 자리에 섰습니다. 정작 공무원노조 내부에서는 이렇게까지 화제 되는 게 없는데 밖에 나오니까 많이 이야기해 주시네요.

일단 이야기를 하기 전에 제가 질문을 좀 드리고 싶은데요. 아는 얼굴, 눈을 피하고 계세요, 네, 임정은 동지. 청년사업을 하는데 캠프사업을 잘하면 청년 간부가 만들어질까요?

임정은 (특고노조) 간부까지는 안 될 것 같고 관심이나 내가 이런 생각이나 변화를 할 수 있는 계기점이 될 것 같아요.

신청이 네, 끄덕끄덕, 건설 네, 단결 투쟁. 캠프사업을 잘하면 청년사업에 어떤 도움이 될까요?

김도영 (건설노조) 네, 지금 제가 전화를 받고 와서 캠프라는 게 어떤 내용으로 말씀하시는지 모르겠어서

신청이 지금 처음 질문드리는 거예요. 캠프사업을 잘하면, 대박나요. 150명을 계획해서 150명이 왔어요. 프로그램이 너무 잘 됐어요. 참가자들이 되게 좋아해요. 그러면 청년 간부가 만들어 질까요?

김도영 (건설노조) 청년 간부가 만들어질 수 있는 마중물 정도의 역할은 될 수 있을 것 같습니다.

신청이 아, 그렇게 생각하시는군요. 이 시간은 질문에 답을 찾는 시간이 될 것 같아요. 예, 5년 정도 청년사업을 진행했었는데 그 시간 동안 제가 겪었던 여러 가지 과정들을 이야기 드리면서,

청년사업 왜 했나



간부의 고려화-간부끼리



노동조합의 관심화



청년조합원들의 무관심

청년이 주인되는 청년사업

앞으로 청년사업을 왜 했는지 많이 물어보시는데요. 읽어만 보셔도 끄덕끄덕 하실 거예요. 신생 노조나 비정규직 노조는 다를 수 있겠는데 금속이나 공공이나 이런 데 보시면 당연한 이야기라고 생각을 하실 것 같아요.

소통 없는 끼리끼리 문화 그리고 노조의 관심화

저희 노조가 올해 19년이 됐습니다. 지금 간부층이 50살, 50세 초반 중반 이렇게 되세요. 이분들이 첫 노조를 만들었을 때 나이가 30세, 30대 때 됐을 것 같아요. 그때 열심히 노조 활동을 하셨겠죠. 이제 이분들이 노조의 주요 직책을 맡으셨는데, 이분들만 계시는 거예요. 이제 그동안 공무원노조는 설립 신고 문제라던가 노조를 만드는 과정에서 해직된 해직자 문제로 에너지를 많이 소비하는 과정에서 다른 투쟁을 더 할 수 없었던 거죠. 더 후배를 키우거나 이런 눈을 돌릴 수 없었던 거죠.

간부들이 있고 그 중간 없고 새로운 2030 조합원들만 있는 형태가 되어 버렸어요. 뭔가 새로 들어오는 신규직원들이나 조합원들과의 소통이나 이런 건 없고 늘 같이 있었던 간부, 10년 같이 있었던 간부들 끼리끼리의 문화가 정착된 현상이 제가 봤을 때 있었습니다. 이게 첫 번째 이유였고요.

두 번째는 그러다 보니까 작년에 했던 투쟁 방식 그대로, 작년에 했던 사업 방식 그대로, 재작년에 했던 사업을 조금 변형한 형태로 사업을 하는 노동조합 내의 관심이 그대로 만연되어 있던 상황이었어요.

예를 들어서 제가 청년사업을 한다고 하니 어떤 지부장님 오셔서 되게 심각한 표정을 지으시면서 “내가 노동조합 가입서를 들고 신규 직원한테 주면서 가입서를 쓰라고 했다. 그런데 그 자리에서 쓰지 않고 생각해 보겠다고 하더니 그걸 집어넣더라. 뭐 이렇게 싸가지 없는 애가 있냐” 라고 그런 이야기를 하셨어요.

정말 되게 진지하게 왜냐하면 지부장님은 항상 그렇게 노동조합 가입서를 받았던 거예요. 가입서를 들이밀면 누구든 가입서를 쓴 거죠. 노동조합에서 간부를 한다고 하면 공무원직을 걸고 희생과 헌신으로 너무 미안한 마음을 우리 직원들이 갖고 있었기 때문에, 가입서 한 번 써주는 것이 내가 할 수 있는 최대한이었던 거죠. 누구는 썼던 거예요. 그거와 선배에 대한 존경심, 미안함 때문에 써줬던 거예요.

요즘 청년들은 안 그래요. 그 자리에서 그걸 누가 써요. 지부장님은 그걸 바로 써서 주지 않는 청년 조합원이 되게 되바라지고, 싸가지가 없다고 생각하셨던 거예요. 그런데 마주 앉은 자리에서 일목요연하게 왜 노동조합에 가입해야 하는지를 설명하지 못한 지부장이 문제였을까요? 아니면 자리에서 "생각해 볼게요" 하고 가입서를 집어넣은 신규 직원이 문제였을까요? 하던 대로 하는 방식 저는 그걸 계속 고수하는 것이 문제였다고 보거든요. 그런 관성이 뿌리 박혀 있었다. 이런 말씀을 드리고 싶었고요.

어디서 이제 집회나 행사 같은걸 하면 민중 의례를 하잖아요. 이제 청년 조합원들이나 이런 걸 잘 안 해본 친구들은 너무 어색하고 이게 싫으니까 맥 없이 어쩔 수 없이 막 해요. 그럼 이제 간부들은 저게 너무 꼴 보기가 싫은 거예요. 이게 뭐야 투쟁성 있게, 좀 파이팅 이렇게 더 해야 되는데 저게 뭐야 그런 게 너무 불만인 거예요.

자 그래서 질문, 파이팅 없게 망치질을 하는 청년조합원이 문제일까요? 아니면 왜 민중의례를 해야 하는지, 왜 이 망치질을 해야 하는지, 설명하지 않은 간부의 문제일까요?

결국은 청년조합원들의 무관심

네. 저는 노동조합의 관성화에서 비롯된 거라고 봅니다. 우리 노조에 너무 만연하게 많았어요. 결국에는 청년 조합원들이 노동조합의 무관심으로 갔다. 청년들이 이기적이고 원래 노동조합에 무관심해서가 아니고 우리 노동조합의 간부들이 청년들과 함께 무엇을 할 거냐, 어떻게 할 거냐 하는 그런 고민하지 못했기 때문에 무관심이 생겨났던 거라고 생각했습니다.

우리가 “노동조합의 주인은 조합원이다” 이렇게 얘기를 많이 하는데. 정말 청년들에게 노동조합은 자기 것이냐, 돌려줘야겠다, 청년이 주인 되는 청년사업을 해야겠다 라는 생각을 하게 되었습니다.

그런데 김주업 위원장님이 같은 고민을 갖고 계셨어요. 위원장님 직속으로 청년사업을 해보자. 뭐든 좋으니 아무거나 기획안을 써 보라. 이렇게 일을 주셨죠.

뭘 하면 좋을까? 그런 고민을 했는데 고민은 한 가지였어요. 지부장이 조직하지 않아도, 청년들이 느끼기에 되게 하드하고 다크하고 어렵고 불편한 지부장님이 가라고 하지 않아도, 그냥 이 선전물만 보고도 청년 조합원이 스스로 신청을 해서 가고 싶은 노동조합 사업을 만들어보자 그게 뭘까 이 고민을 되게 많이 했고요.

공무원이라고 하면 일이 많이 없고 칼퇴근을 할 거라고 많이 생각하시는데 저도 그렇게 생각했는데 일이 진짜 많아요. 특히 9급 공무원, 청년 공무원들은 거의 매일 야근을 하거든요. 엄청난 노동에 시달리고 있는데 그런 우리 청년 공무원들이 자기의 연가를 내고, 그 연가를 내고 갔다 오면 또 일이 이

만큼 쌓여 있을 텐데 그걸 감수하고서라도 하고 싶은 노동조합 행사가 뭘까, 그 고민을 진짜 많이 했어요. 그래서 제주에 가야겠다. 연가를 내고 제주에 가는 것을 해야겠다. 무조건 제주에 가야겠다. 그리고 뭔가 페스티벌 형태를 띤 캠프를 해야겠다. 그런 기획안을 써서 만들기 시작했습니다.

그래서 이때 제주에 가서 일상탈출 캠프를 만들었어요. 기획안을 올렸습니다. 회의 올렸습니다. 몇 번을 까였을까요?

아휴, 그렇게 까였으면 사업 못 했죠. 10번 까였으면. 한 달에 한 번씩 회의하는데. 네, 3번을 까였어요. 사업을 처음에는 제주에 가서 일상탈출을 하는 즐거운 그런 프로그램을 올렸는데, 반대의 논리는 이거였어요. "아니 무슨 조합비로 이걸 하려고 제주에 가냐" 이런 거였어요.

오케이, 그래서 1박 2일로 가는데 교육 다섯 개, 여섯 개 배치했죠. 공부를 열라게 하고 오겠습니다. 배치를 했어요. 그랬더니 "아니 이런 교육을 굳이 하려고 제주까지 가야 하냐", 육지에 좋은 곳이 많은데" 또 바꾸고 이런 과정이 좀 있었는데요.

이 당시에 이런 반대가 얼마나 심했냐면 실장님이 두 번째 까였을 때 저를 부르시더니 정말 되게 미안한 표정을 지으면서 "정말 정말 꼭 제주에 가야겠냐" 이렇게 물어보셨거든요. 제가 그때 이렇게 이야기했습니다 "제주에 안된다면 안 가도 된다. 그런데 저는 이 사업 못 하겠습니다. 왜냐하면 제주에 가지 않고, 지부장을 통하지 않고 150명을 조직할 자신이 없다." 공무원노조에서 지금 청년사업 한 번도 해보지 않았던 사업인데 실장님이 다시 한번 힘내셔서 그래서 제주에 결국 갔죠. 질문해볼게요.

놀면 안 됩니까? 청년들이? 이 이야기를 왜 하냐면 사례 발표를 여러 번, 여러 조직에서 했어요.

노는게 어디서? 선배들도 놀잡아요



선착순 150명

제주! 1박 2일!
교육 1개 - 노동조합이란?
토크쇼 - 나를 힘들게 하는 직장생활
놀자놀자 (공동체놀이, 미션수행 등)

그러면 현장에 있는 동지들이 힘이 나요. 실제로 그 추진을 막 하세요. 너무 미안한 거예요. 그러면 다 똑같아요. 그게 까이면 제가 했던 것처럼 제주에 가되 프로그램을 빠르게 짜서 올려요. 제주에 가는 게 목표가 되는 거죠.

그래서 제가 말씀드리고 싶은 거는 건설은 수련원 같은데, 가면 식사하시고 남은 시간에 뭐하시죠? 족구하시죠? 형님들 족구하시잖아요. 족구는 노는 게 아닌가요? 노는 거잖아요. 저희 공무원노조 간부님들 뒤풀이가 끝나면 당구 치러 가지거든요. 당구는 노는 게 아닌가요?

그 세대와 그 조직의 문화가 있는 거예요. 어떤 데는 제주에 간다. 이런 것은 뭐 노는 거고 사행성이고 나쁜 거고, 족구와 당구는 건전하다는 기준은 없다. 그것이 청년 대중

들의 요구라면 당당하게 요구를 하시라고 이야기 하고 싶어요. 그래서 어쨌든 갔어요. 선착순으로 모집을 했는데요. 3일 만에 150명이 찹습니다. 심지어 150명이 넘었고 엄청나게 왔어요. 다 모집했는데 막으면 어떡하냐 받아달라. 그래도 안 받았고요. 이게 뭐냐면 150명 깡겨서 하는 모습이에요.

1박 2일로 갔고 (교육 프로그램은) 위원장님 교육, 노동조합이란 딱 하나. 나머지는 공동체 놀이도 하고... 이렇게 하면 간부님들의 그런 눈빛이 있습니다. 이렇게 해서 간부가 되겠냐 하시는데요.

이 캠프의 목적은 하나였어요. 노동조합에 대한 편견을 없애자. 너무 싫어하고 어려워하고 너무 문턱을 높게 느끼니까 노동조합이 이런 거였거든요. 소감의 일부를 가지고 왔는데요.

참가자들의 소감

젊은 조합원들과 노조라는 공통점으로 만나 노조에 대해 서로 느끼고 중요성과 필요성을 공유할 수 있는 시간이었다.

노조가 우리에게 얼마나 많은 자긍심과 힘을 주는지, 묵묵히 고생하는지에 대해 알게 되었다

노동조합에 젊은 분들이 참여한다는 사실에 놀랐고, 노조에 대한 마음이 더 열렸다.

위원장님의 강연은 재미있었고 노조에 대해 딱딱하다는 편견이 사라졌다

**캠프를 보내줬는데
집회는 왜? 안 나오냐**

**일회성 사업이다
포퓰리즘 사업이다**

그래서 청년간부 누구?

**캠프는
청년을 만나기 위한
과정일 뿐**

**조직화 계획이
필수요건**

“젊은 조합원들과 노조라는 공통점으로 만나 노조에 대해 서로 느끼고 중요성과 필요성을 공유할 수 있는 시간이었다.”

“노조가 우리에게 얼마나 많은 자긍심과 힘을 주는지, 묵묵히 고생하는지에 대해 알게 되었다.”

“노동조합에 젊은 분들이 참여한다는 사실에 놀라고, 노조에 대한 마음이 더 열렸다.”

“위원장님의 강연은 재미있었고 노조에 대해 딱딱하다는 편견이 사라졌다.”

저는 노동조합에서 간부의 강연이 재밌다고 하는 것을 처음 봤어요. 정말 재미있게 잘 하셨거든요. 왜냐면 40분 만에 끝내셨어요. 절대 40분 넘으면 안 된다고 했어요. 길게 하시면 안 된다고요.

저는 이 캠프의 목적은 이뤘다고 보았습니다. 이때 노동조합의 편견을 깨고 이 청년 조합원들 간에 네트워크를 만들고, 나 말고 다른 또래의 청년들도 노동조합원이구나 이런 것들도 확인할 수 있는 자리고 충분히 했었다는 요런 건데요.

캠프를 잘 갔다 와서 우리끼리는 만족하고 있었습니다. “잘했어” 이러면서 쓰담쓰담하고 있었는데 갔다 오고 나서 제가 받은 거는 용단폭격이었어요. 진짜 어렵게 갔다 왔고 평가도 너무나도 좋았는데 이런 얘기가 사업담당자에게 몇 달 동안 쏟아졌습니다. 캠프를 보내줬는데 왜 집회를 안 나오느냐, 일회성 사업이었다, 포퓰리즘 사업 아니냐, 그래서 대표적인 청년 간부는 누가 있냐 이런 질문들을 몇 달 내내 들어야만 했습니다.

도대체 이 문제가 뭐였을까 생각해봤습니다. 애초에 논의할 때부터 캠프의 목적과 목표는 청년조합원들에게 노동조합에 대한 편견을 깨자고 제출을 했고 그 목표를 이루었다고 봤거든요. 그런데 왜 이렇게 급할까, 캠프 한번 갔다고 간부가 만들어졌을 것 같으면 백번 하죠. 그런데 왜 자꾸 이런 이야기가 나올까, 답답하다 그런 고민을 했었는데. 이런 토론을 청년사업을 같이 했던 담당자들하고 되게 많이 했어요.

캠프는 청년들을 만나기 위한 과정이지 청년사업의 목표가 아니다, 청년사업은 캠프가 다가 아니다, 아까 얘기를 하셨잖아요. 저희는 이런 결론을 도출하기 위해서 되게 오래 걸렸어요. 노조 내부에서 캠프는 청년을 만나기 위한 과정이지요. 캠프 한다고 간부 나오는 거 아니에요. 이걸 정리를 하기 위한 시간이 꽤 걸렸어요.

또 하나는 캠프는 정말 제가 볼 때 청년을 만나기 위한 사업 중에 매력적인 사업이라고 봅니다. 그런데 어떻게 조직화할 건지에 대한 것이 동반되지 않으면 일회성 사업이 될 수밖에 없다는 게 결론이었습니다.



2030특별위원회 설치 본부별 2030위원회 구성, 청년사업 주체 선정

그래서 한 해가 끝나고 사업평가를 할 때 장기적이고 안정적인 청년사업을 할 수 있는 구조가 뭘까 고민하면서 2030특별위원회를 설치했습니다. 위원장도 선임했어요. 오른쪽에 계신 분이 초대 2030특별위원회 위원장님이십니다. 본부별로 2030위원회를 구성하라고 요구했고 가능하면 위원장도 선임하셔서 위원장이 선임이 안 되면 본부별로 청년사업 담당자를 선정해서 위원회를 구성할 수 있도록 해달라라고 요구를 해서 이게 회의를 하는 모습입니다. 확대를 한 번 했었어요.

본부별로 캠프 사전 모임 캠프 이후 후속모임 배치

2018년에 위원회가 만들어지고 캠프를 또 갔죠. 이때는 2박 3일로 갔어요. 이유는 1박 2일로 갔더니 너무 많이 오는 거 같은데 150명이 오는데 감당이 안 되는 거예요. 행사를 진행하는 곳은 아니잖아요? 그래서 2박 3일로 가면 조금 오지 않겠냐는 생각으로 갔는데 120명이 왔습니다. 정말 힘들었어요. 120명이 왔고 이때는 다른 게 뭐냐면 앞에 말했던 것처럼 조직화 방도를 마련했습니다. 본부별로 사업담당자를 선정하라, 본부별로 위원회를 새로 설치해라, 이 이후

의 상황인데요. 본부별로 캠프를 앞두고 참가자들이 모이면 참가자들과 사전모임과 캠프 이후 후속 모임을 개최해라, 이것을 반드시 하라고 요구를 했습니다. 그래서 이 사진에 보이시는 참가자 중에서 제가 한 80%는 만났어요. 다 만났었어요. 제주도도 가고 다 갔어요.

무슨 프로그램을 했냐면, 뭐게요? 디제잉하시는 분을 불러서 제주도로 전남에 계시는 비보이팀과 디제잉하시는 분을 제주까지 불러서 디제잉 파티를 했습니다. 이것도 난리도 아니었어요. 왜 또 노동조합 행사에서 디제잉을 부르냐, 단합을 이룰 수 있는 다양한 방법이 많은데 왜 이런 것을 하나. 말해 뭐해요. 끝도 없는데 어쨌건 이것도 그냥 밀어붙였습니다. 했어요. 이게 노는 모습인데 이날 정말 재밌게 놀았어요. 같이 기차 놀이도 하고, 같이 춤도 추고 정말 이렇게 공동체를 이루면서 놀 수 있다. 충분히. 되게 재밌게 놀았던 모습이고요.

같이 율동도 배워가면서 춤도 추고 바닷가에서 이런 모습이고요. 골든벨도 했습니다. 주제는 노동조합, 통일, 사회 이런 주제로 사전에 공부를 해오라고 했어요. 그래서 이것을 가지고 골든벨 하는 모습이었고요. 이때가 판문점 선언을 했을 때였어요.



그래서 주제가 통일이었어요. 현장에서 직접 돌아다니면서 미션을 했을 때였습니다.

영상을 준비했는데요. 한번 보시고 어떻게 했는지 영상으로 만든 게 있어요.

모범을 만들어서 전국으로 전파하자

이때 교육은 2박 3일이었는데 김주엽 위원장님 노동조합 강의, 김진향 교수님의 통일 강연 이렇게 들었던 거 같아요. 여기서 울동 배우고, 노래 배우고 놀고 했습니다.

이렇게 캠프를 했어요. 그리고 나서의 고민은 뭐였냐면 이제 2년 동안 두 번의 캠프를 하고 이제 본부별로 위원회를 만드세요 하고 조금씩 움직임이 보이기 시작했는데요. 문제는 본부에 있는 우리 동지들이 신뢰를 못 하는 거예요. 잘해, 보기 좋아, 그런데 이렇게 하면 정말 사람이 남는다는 거야? 진짜 이것을 하면 이렇게 하면, 캠프를 잘하면, 사전모임하고 후속 모임을 하면, 정말 주체가 생긴다는 거야? 우리는 그 전처럼 우리는 우리 방식대로 괜찮은 애 있으면 간부 하자 이렇게 해도 할 수 있는데, 왜 굳이 이렇게 해야 해? 라고 하는 의심의 눈초리가 생겨나기 시작했어요. 반대하지 않지만 그렇다고 적극적으로 나서지 않는 그런 흐름이 있었던 거죠. 어떻게 하면 할까? 생각했습니다.

그래서 이때 되게 많이 쫓아다녔어요. 본부 운영위도 가고요. 김수진 초대 2030 위원장님이 본부 운영위 가서 간부교육도 하시고 청년사업 왜 해야 하는지, 좀 이야기가 되는 본부는 본부장님 만나서 여기 본부가 안 하면 어떤 본부가 하시냐, 하셔야 한다, 같이 하자 설득도 하고 이런 사업을 이 해에 되게 많이 했습니다. 절박하게 사업 같이 하자, 믿고 하자, 이 해에도 많이 했었구요. 그런 거하면서 고민은 빠르게 이런 사업은 된다는 것을 보여줘야겠다는 고민이 들었죠. 동

시에 다 같이 사업에 대해 고민하지만 잘하는 본부부터 시작해서 이 사업을 보여줘야겠다, 이러한 생각이 들었고요.

청년주체를 중심으로 모범 사례 만들기

이때 사전모임, 캠프를 거치면서 주체가 만들어진 본부가 있었습니다.

그 본부가 여기 있는 경기본부인데요. 두 개 다 경기본부인데요. 경기본부에 청년 주체들이 생겨났어요. 가깝기도 하고 서울에서. 주체들이 있어서 여기로 집중해서 이 주체들과 함께 후속 사업, 캠프 후속 사업이거든요? 주체들이 본인 지부에 돌아가서 자기의 청년 조합원들을 조직하고 이들과 함께 지역에서 지역 캠프를 간 거죠. 이런 사업들을 같이 벌여내는 모습, 이거는 청년위원회를 실제 구성해서 민트색 옷을 입으신 분들이 청년위원회 성원입니다. 이렇게 청년위원회를 구성해서 위원회 활동을 하는 모습인데요. 이런 것들을 하기 시작했죠. 저희 공무원노조의 장점은 무엇이냐면요. 어디 본부가 잘하는 게 있으면 금방 소문이 짝 나요. 이걸 따라 해요.

이렇게 경기본부가 모범을 세우니깐 다른 본부들도 움직이기 시작했습니다. 여기는 광주본부인데요. 저희도 아까 얘기하신 대로 조직문화 개선 관련해서 토론을 진짜 많이 했는데 건배사, 술잔 돌리기 하지 말자, 지나친 사생활 간섭하지 말자 이런 캠페인도 하고요. 울산본부가 서울 기행 온 사진입니다. 안 움직이던 지부나 본부도 청년 사업을 시작하기 시작한 거죠. 평택 주체가 지부



도 노조 역량이 안 되고 그러니깐 어떻게 할까 하다가 모여서 노조 뒷담 한번 까보자, 할 말 있으면 와봐라 하면서 조직을 한 거예요. 와서 뒷담 까보라고 하니깐 또 얘기도 못 해요. 그래서 뒤풀이 가서 얘기했죠.

저기는 성평등 독서 토론 모임인데요. 회식을 하러 가면, 공공운수노조와 공무원노조 이런 데가 옛날 문화가 아직 남아있어요. 회식을 하러 가면 일상적인 성추행, 성희롱이 빈번하게 발생하는데 지부에 활동하

는 청년 간부가 있으니깐 이런 성추행, 성희롱을 당한 여성 조합원들이 와서 이야기하는 거예요. 그걸 들은 청년 간부가 이거를 어떻게 해결해야 할지 모르겠다. 고민에 쌓인 거죠.

그런데 지부 간부한테 얘기하면 대수롭지 않게 생각하고. 그래서 우리가 좀 공부를 해 봐야겠다고 생각하면서 이 지부 내에서 성평등 독서 토론 모임을 만들어서 청년 간부들이 중심으로 토론모임을 만들어서 진행했



던 사진입니다. 그래서 결론적으로 이 해에 정말 난리도 아니었어요. 어떻게 난리도 아니었냐면, 공무원노조의 청년사업이 대홍수였습니다. 정치적 성향과 이해관계를 다 떠나서 거의 모든 본부가 너나 할 것도 없이 본부별 사업과 캠프를 벌였어요. 심지어 조합도 모르고 그냥 할 정도로. 지나고 나니깐 했다, 이럴 정도로 그냥 막 알아서. 청년사업이 그전까지만 해도 저렇게까지 해야 해? 포퓰리즘 아니야? 이렇게 하는 방식을 다 사용해서 본부가 했던 거죠. 진짜. 난리도 아닐 정도로 캠프하고 기행하고 사업들을 벌여낸 거죠.

너도나도 청년사업 300명 청년간부

2018년 말에 조사 한 번 해보자, 직책을 가지고 있는 청년 간부 무슨 부장, 노조 지부에서 직책을 가진 간부가 몇 명인지 짝 조사를 해봤더니 전국에 300명이 나왔습니다. 300명의 청년 간부가 생긴 거예요. 이게 가장 큰 성과였는데. 정말 신기한 건 이 300명의 청년 간부가 그동안 진행했던 2번의 캠프에 대부분 참가했던 친구들이었어요. 심지어 제가 지역에 교육을 하러 가면 다 저를 알아봐요. 저는 모르는데. 어쨌건 아까 얘기하신 것처럼 마중물이 된 거죠. 캠프에 왔다면 그것이 가장 결정적인 계기가 될 수는 없지만, 그 캠프가 마중물이 되어서 이후 지

부에서 본인이 간부를 결심하고 활동하는데 많은 도움이 됐던 거예요. 그렇게 많이 만났습니다. 반갑게도요.

갈등의 시작, 기존 간부와 청년간부의 갈등

그런데 여기서 이 기쁨과 동시에 슬픔이 났다면, 이때 청년사업이 잘 되고 지부의 청년 주체들이 너도나도 자기 사업을 할 때였거든요. 그러니깐 생겨나는 문제가 지부의 기존 간부들과 청년 간부들과의 갈등이 너무나 많아진 거예요. 그전에는 청년사업이 없었고 청년 간부들이 없어서 그런 문제가 전혀 없었는데 사업이 잘 되고 청년 간부가 생겼고, 청년 간부가 사업을 하려고 보니깐 현장에서 엄청난 갈등 관계가 생겨나기 시작한 거죠. 그런데 그것이 엄청나게 폭발해서 급기야 활동을 열심히 했던 위원회 입장에서 봤을 때 핵심 간부였던 지역의 청년 간부들이 간부를 정리한다고 연락이 왔어요. 비슷한 기간에 여러 명. 그래서 제가 그 사례를 정리해서 위원장님 찾아갔죠. 이거 어떻게 해결해야 된다. 그런데 그 사례가 다 기존 간부와와의 갈등 관계였어요.

이거를 어떻게 해결할 수 있을까요? 여러분도 다 겪은 문제예요. 기존 간부와 갈등이 생겨요. 그래서 사업을 하려고 하는데 기존 간부가 이런 사업하지 말라 했잖아요. 이런 거 필요 없다, 이런 거 굳이 왜 돈 쓰냐 해요. 청년간부들은 열심히 하다가 뛰쳐나와요. 어떻게 하실 거예요?
(술을 사서 먹입니다) 그걸 안 해봤겠어요?

저는 현장에 없죠. 그 현장에서는 기존 간부랑 청년 간부밖에 없어요. 둘밖에 없어요. 어떻게 해야 할까요? 저기 차장님. 이럴 때 어떡해야 해요? (청중 : 기존 간부 워크숍을 해야 해요)

기존 간부 워크숍을 해야 해요. 맞아요. 또 어떡해야 할까요?
(청중 : 위원장이 잘... 노조의 대표가 잘...)

기존 간부를 잘 교양시켜야 한다, 대응 매뉴얼을 만든다, 제가 생각한 건 두 가지였어요. 하나는 기존 간부에 대한 교육. 맞아요. 저희 계속했었거든요. 기존 간부님들한테 어떤 교육을 했냐면 "다른 게 아니고 지금 청년들은 이런 특성이 있어요. 나쁘고 잘못된 게 아니에요. 다른 거예요. 이런 교육을 계속해왔거든요." 이 교육을 강화해야겠다고 생각했습니다.

또 하나는 청년간부가 빨리 성장해야겠다. 그런 갈등 속에서 흔들리지 않고 자기 자신의 활동량을 가지고 버틸 수 있게 해야겠다, 빠르게. 이게 결론이었습니다. 그래서 그 얘기를 뒤에 할게요.

2019 청년 조합원들의 노동조건 개선을 위한 사업

6,000명
요구조사
민원문화개선
캠페인

민중의례
배우기
신규자 교육

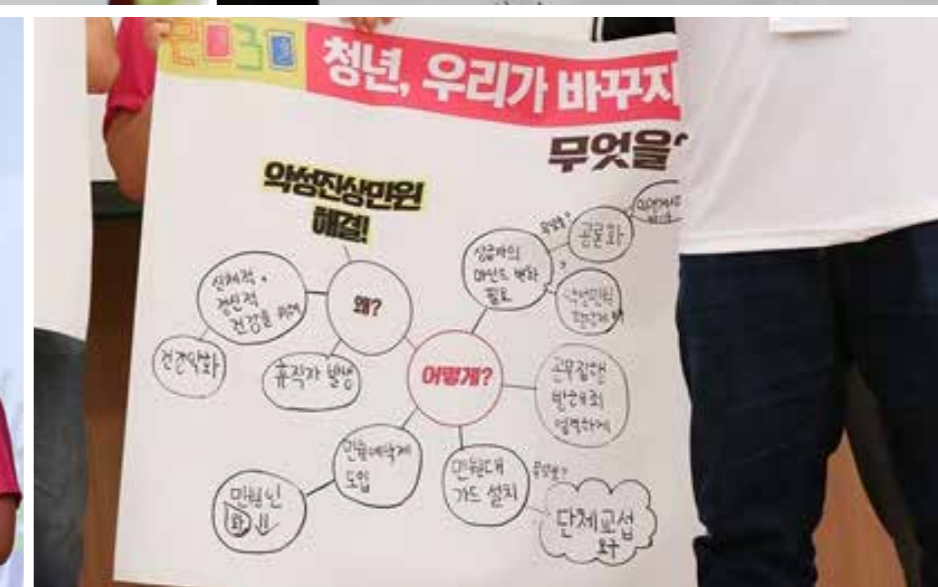
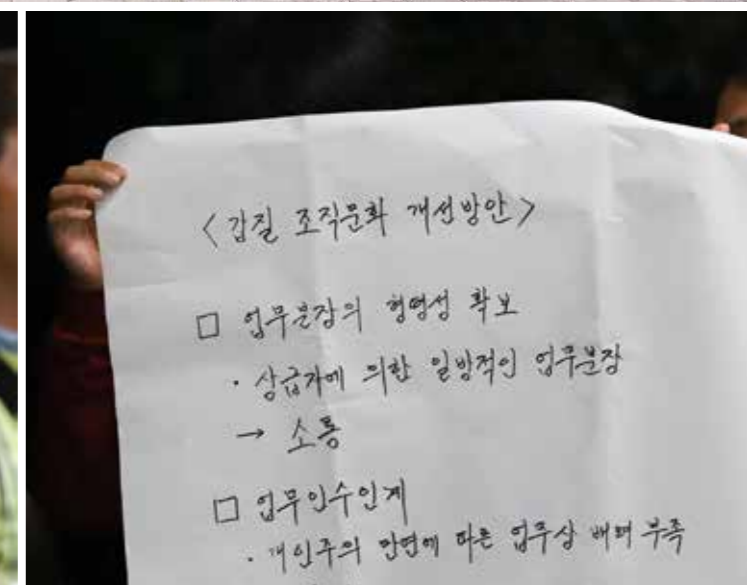
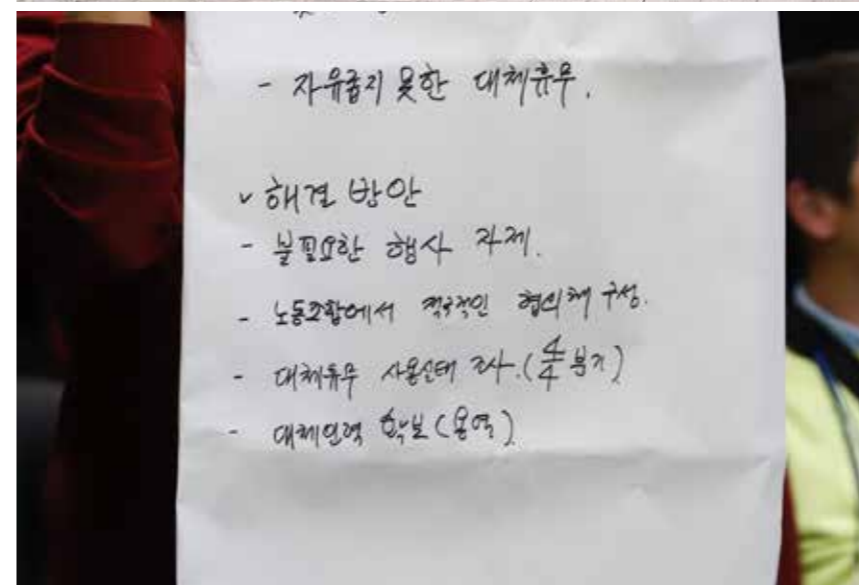
요구조사를 통한 노동조건 개선 사업

2019년에는 그동안 캠프 때에는 놀고 뭐하고 이런 걸 많이 했다면 우리에게 300명의 청년 간부가 있으니깐요. 자신 있게 노동조건 관련된 이야기를 해볼 수 있지 않을까 라는 이런 생각이 들어서 이런 사업을 중심으로 했고요. 이때 6,000명을 대상으로 요구조사사업을 했고 설문조사 사업을 했는데 이때 가장 많이 나왔던 게 악성 민원문제가 나와서 요구조사 결과를 가지고 민원문화개선 캠페인을 진행했었고요. 민중의례 신규자 교육은 앞에 말씀드린 것처럼 뭔가 관성화된 사업의 형식을 바꾸기 위한 사업입니다.

그래서 잘 가르쳐 주자, 막 가입시키지 말고 노동조합이 뭔지도 알려주고 민중의례도 알

려주고 해보자, 이런 취지가 담겨있는 안을 2030 위원회에서 만들어서 추진했습니다.

2019년엔 캠프를 두 번 했어요. 하도 많이 오셔서 두 번 나눠서 상반기, 하반기 했었고요. 첫 번째는 부산에서, 제주도 안 갔어요. 제주도 안 가도 많이 올 거 같아서 부산으로 갔고 “청년, 우리가 바꾸자!”라는 제목으로 부산에 갔고. 이때는 아예 악성 진상 민원에 관련된 토론을 해보자. 어떻게 해결할 건지 얘기를 하자 이런 주제를 가지고 캠프를 했었습니다. 이거는 하반기 때 했던 거예요. 여수에서 했었고 노동조건과 관련된 다양한 것들 가지고 토론을 했었고. 자유롭지 못한 대체 휴무, 갑질 문화 이런 다양한 이야기를 가지고 토론을 했었습니다.





**코로나로 사업을 못했다고요?
소모임으로 극복~
누가? 청년간부가 직접!**

2020년에는 청년간부 강화 교육사업을 집중적으로 하려고 했어요. 그런데 못했어요. 코로나 때문에. 정말 2020년에는 캠프사업도 안 하고 오로지 청년 간부 강화 교육사업을 하려고 했었거든요.

하반기 때엔 이렇게 있다가는 1년이 지나가겠다는 고민이 들어서 5인 이상은 모이지 말라고 하니깐. 그러면 소모임을 하면 어떨까. 5인 이하로 만나는 소모임을 해보자. 청년 간부가 직접 주도하는 전태일 소모임이라고 4회차를 소모임으로 만들어서 내용을 내리고 4~5명으로 소모임을 한 사업입니다.

이것은 소모임 4회차 내용 중에서 마지막은 전태일 노래 만들기가 있었어요. 가사 개사해서 그 영상입니다. 한번 볼게요.

(전태일 소모임 영상 상영)

네 이러한 사업을 했습니다. 제가 지금은 교육실에 있어서 교육사업도 같이 하는데 18개의 소모임이 작년 말에 진행이 됐었는데,

그 중 13개가 청년 간부들이 운영했고요. 올해에는 이것을 확대해서 80개의 소모임을 꾸렸어요. 올해는 다른 주제로. 4.3과 5.18을 주제로 한 소모임을 상반기 때 하려고 다 비슷한 형식으로 꾸렸고. 전국에 80개의 소모임을 꾸렸는데 그 중에 30개가 청년 간부들이 직접 만들어서 운영 하고 있습니다. 올해는 이렇게 진행을 하게 될 것 같고요.

**대중의 요구에 기반한 사업
모범을 만들어 전파**

마지막인데 잊지 않아야 할 것입니다. 다 아시는 얘기잖아요. ‘대중 요구에 기반한 사업을 하자’인데요. 우리가 청년사업을 하자, 대중 사업을 잘하자 이렇게 하는데 어떤 데에서 보면 캠프 형식을 차용해요. 캠프를 하는데 내용을 보면 간부들이 하고 싶은 내용으로 꽉 채워서 하는 그런 형식 있잖아요.

또 그것을 가지고 조직을 할당 때려서 하셔서 이게 청년사업입니다, 하는 것을 되게 많이 봤거든요.

정말 청년들의 수준, 청년들의 요구가 어디에 있는지를 잘 봐서 그런 내용을 만들었으면 좋겠다는 생각이 들고. 또 하나는 동시에 다 같이 잘할 수는 없다. 잘하는 것을 중심으로 모범을 만들고 그 힘으로 전파하는 방식으로 하면 좋지 않을까 이런 거고요.

**나와 같은
동지 한명을 만드는 일**

가장 중요한 건데요. 저희가 14만 조합원이 있습니다. 그 중에 반 정도가 2030이라고 봐요. 7만 정도가 2030이라고 봤을 때, 전국에 본부가 있는데 제가 이런 사업을 혼자 했겠어요? 조합에서 청년사업부장 저 혼자인데 절대 혼자 할 수 없는 사업이거든요. 그럼 누구와 했을까요?



공무원 노조의 가장 큰 자산



청년 사업을 함께 하는 동지들과 합을 맞춰서 한발

공무원노조의 큰 자산입니다. 5년 동안 1년 첫해에는 정말 힘들었어요. 첫 해에는 서로 마음이 안 맞아서요. 다른 생각을 가지고 있으니깐 너무 헤매서 트러블도 나고 그랬었는데. 첫 해가 지나고 나서부터 정말 잘 맞았어요. 계속 토론하고 계속 얘기하고. 이분들이 제가 아까 말씀드린 청년사업 담당자도 계시고 본부의 위원장님들도 계시고 2030 청년위원회라고 하는 동지들입니다. 자기 지역에서 지금 이 시간에도 청년 주체를 발굴하기 위해 고군분투를 하고 계시고 있는 분들이에요. 형태가 저는 중앙에 있으니깐, 이런 형태일 수도 있는데 아마 다 자기 현장에서 이렇게 마음 맞춰서 하는 같이 청년사업 해나갈 동지들이 있을 거라고 봐요. 그런 동지들과 빠르게 합을 맞춰서 그 동지를 일사불란하게 움직일 수 있게 만드는 것이 사업의 비결이지 않을까 합니다.

이번에 민주노초이 캠프를 통한 청년간부 발굴 사례를 해달라고 하시더라고요. 제가 그 얘기를 듣고 고민을 하면서 이 사진을 꼭 써야겠다고 생각을 했어요. 왜냐하면 발굴 사례거든요. 아까 앞에 말씀드린 것처럼 사전모임을 다니면서 쓰러졌다고 했을 때 그 사전모임 때 만났던 동지고요. 사전모임 때 만났던 분이 뒤풀이에 가서 족발을 먹으면서 민중의례 배우기에 대해서 토론을 했습니다. 그 민중의례 배우기의 토론의 결과가 지금 공무원노조 민중의례 배우기 교안을 만들게 했어요. 이 동지가 공무원노조 2030 청년위원회 위원장이 되셨죠. 이 동지를 마지막으로 소개하면서 저의 시간을 마치도록 하겠습니다. 감사합니다.

강연 질의응답



평택안성지부 신미정 사무차장

질문: 평택안성지부 사무차장이고요. 저희도 지역지부 안에서 청년위원회 모임을 좀 하고 있어서 사실 5.18이 다가오다 보니까 가서 5.18 소모임을 하신다 그랬는데 어떻게 계획하고 준비하시는지가 궁금해서 질문드립니다.

답변: 4.3과 5.18을 주제로 5회차 6회차로 프로그램을 짰어요. 프로그램을 민주노총에 드릴게요.

대구본부 이학선 조직차장

질문: 대구지역본부 이학선 조직차장입니다. 아까 질문에 보태서 이뿐만 아니라 베낄 수 있게 세부 기획안, 실무 이런걸 아이스브레이킹은 어떻게 할 것인가, 어떤 게임을 할 것인가. 그런 것도 수합해서 좀 내려 주시면 참고할 수 있도록 하겠습니다.

답변: 그거는 문서가 없는데... (이번에 한 번 만들어 보십시오)

특성화고노조 연시영 부위원장

질문: 저는 전국특성화고졸업생노동조합 부위원장 연시영이고요. 일단 재밌고 즐거운 캠프까지는 잘 할 수 있을 것 같은데 거기서 모인 조합원들을 그렇게 초급 간부로 만들 수 있는 방법에 대해서는 자세히 나오지 않은 거 같아서 그 과정이 궁금합니다. 교육을 하면 어떤 교육을 했는지 그 후속 과정은 어땠는지.

답변: 저희는 공공운수노조처럼 교육 프로그램이나 매뉴얼이 없었던 건 아니었고. 2박 3일 했던 캠프의 주제가 통일이라고 했잖아요. 4.3과 통일이었는데. 사전모임에서는 그런 주제를 가지고 사전모임을 했어요. 제주 4.3 관련된 교양 내용을 가지고 사전모임을 진행하고 그걸 한번 하고 캠프에 가고. 그리고 후속 모임은 참가했던 조합원들이 자기 스스로 캠프의 판을 짜서 기획단이 되는 거죠. 기획단이 되어서 지역본부에 캠프를 만드는 것까지 했던 과정이었고 그런 과정에서 본인이 노조 활동을 하게 되는 그런 과정이 됐던 거 같아요.

공공연대노조 김남영 조직국장

질문: 공공연대노동조합 김남영입니다. 자산으로 2030 청년위원회 얘기해주셨는데 제가 생각해도 행사 잘 되는 게 중요하지만 이후에 체계가 남는 게 중요하잖아요. 전국적인 체계가 있는 건데 그걸 어떻게 효과적으로 운영하셨는지, 운영 주리라던가 지역지부가 전국으로 흩어져있잖아요. 청년위원장들이 직책만 있는 게 아니라 그 이후에 실질적으로 어떤 역할을 함으로써 성장하고, 지역 본부에서 어떻게 강화돼서 소모임까지 만들게 됐는지. 이런 2030 청년위원회의 운영과정에서 어떤 걸 중요하게 묶고 모임을 운영했는지 이런 걸 구체적으로 이야기해 주시면 감사하겠습니다.

답변: 지역의 편차는 있는데요. 지금은 두 달에 한 번씩 위원회 회의를 하고 있습니다. 서울에서도 하고 이번 위원장님은 전국을 돌자고 얘기하셔서 전국 순회하고 있어요. 한 번은 광주, 한 번은 뭐 부산 두 달에 한 번씩 돌면서 회의를 하고 있고 회의는 다 오십니다. 아까 말씀드린 것처럼 본부에서 위원회 체계를 만드는 거 위원장 한 명이 회의 조와 회의를 오는 게 아니고 본부에서 위원회를 만들고 그 위원회에 지부별 청년 주체들이 오게 하는 거 그게 핵심사업인 것 같고 본부는 계속해서 지부별 주체를 만드는 사업에 전념해서 하는 중입니다. 네 그리고 우리는 없지만, 조합원 캠프 사업은 안 하지만 저희 본부는 캠프 사업이 다 이제 안착화가 되어 있어서 계속 본부 차원에서는 대중 사업을 하고 있어요. 그걸 통해서 주체를 만들고 또 주체들이 본부 위원회로 들어오고 이런 사업을 하는 중이에요.

인사



강의 동영상 보기

공무원노조 청년사업 청년위원회 청년할당제 신설사례

최승혁

전국공무원노동조합 2030청년위원장

13:00

육회관 2

길 9)

노동조합



[공무원노조 청년 사업 사례]

- 최승혁 전국공무원노동조합 2030 청년위원장 -

인사를 먼저 드리겠습니다. 캠프 사업으로 발을 들이게 되어서 현재 빠져나가지 못하고 있는 공무원노조의 2030 청년위원장 최승혁입니다.

반갑습니다. 대학교 때도 일부러 발표수업을 안 들을 정도로 평소에 진짜 긴장을 많이 하는데 제가 여기 왜 와 있는지도 아직

모르겠고 어제부터 심장이 너무 터질 것 같아 가지고 지금 너무 긴장을 많이 하고 있어요. 아까 우스갯소리로 전교조 조합원이 본인이 전교조에 속한 건 알지만, 민주노총에서 속한 건 모르더라 하셨잖아요.

저도 공무원노조가 민주노총 소속인 거를 몰랐거든요. 간부 할 때쯤 알았던 거 같고 민주노총의 민자도 모르던 제가 여기서 지금 발표를 하게 될 줄 상상도 못했고 사실 4년 전만 해도 우리 노동조합이 왜 굳이 상급단체에 가입되어 있나 이런 의문이 들 정도로 몰지각했던 한 청년의 변화 과정이라고 생각하고 들어 주시면 감사하겠습니다.

다 같은 여건이 아니어서 좀 적용하기 어려운 이야기도 있을 거고 앞에 상당히 많은 부분을 이야기해 주셔서 그렇게 많이 얘기해드릴 게 없을 것 같은데 공무원노조와 좀 상황이 비슷한 곳에서는 좀 참고하실 수 있을 것 같아요.

저도 이제 활동을 한 지는 3년 정도밖에 안 되어서 많이 부족하지만 열린 마음으로 들어 주시면 감사하겠습니다.

[내가 본 노동조합]

민중의례
싸움 불친절 투쟁
일방적 팔뚝질
가입원서강요

저는 지금 과천시청에서 근무하고 있고요. 2012년에 임용이 되어 공무원 생활을 시작했고 그동안 정말 직장 내에서 많은 부당함을 경험했거든요. 인사 관련 비리도 있었고 너무 기관장 위주로 돌아가는 행정도 그랬고, 직장 내 괴롭힘 당한 적이 있었고, 부당함을 많이 경험했는데도 노동조합은 좀 멀게만 느껴졌어요. 이미 학생운동이 사라진 지금은 거의 대부분 청년들이 저 같을 거 같은데 저도 대학교 다닐 때 비운동권 후보에게 투표했던 기억이 나거든요. 도서관 리모델링을 공약으로 내세운 비운동권에 투표했던 기억이 나고, 제가 들어와서 노동조합이 처음에 신규자들이 들어오면 식당으로 다 불러서 '노동조합에 가입해라.' '우리가 뭐를 바꿔 왔고' '이렇게 싸워 왔고' 이런 거 얘기하시고 가입을 강제하는 분위기가 있었는데 그게 좀 불편

하고 불친절하다고 느꼈거든요? 직장의 관리자들도 사실 불편하고 싫는데 노동조합 간부들도 다른 의미로 좀 불편하고 멀게만 느껴졌고 '가입하지 않으면 무임승차다.' '우리가 이렇게 그동안 잘 싸워왔다.' 이런 이야기들을 하시는데 맞는 말인 거 알면서도 좀 거북하다는 생각이 들었어요. 일부 간부들만의 문제일 수는 있는데 사측이랑도 잘 싸우는데 조합원이랑도 자주 싸우더라고요. 뭐라 그러고 화내고, 이런 모습을 보면서 '조합원에게 친절하지 않은 노동조합이다.' 느꼈었고, 오해하진 마시고 무임승차하는 거 같아서 가입은 바로 했고요.

그러다가 이제 노동조합 간부를 하게 된 계기는 저희가 노동조합 만들면서 해직자분들도 두 분이나 계시고 튼튼하게 그동안 이어져 온 지부였는데 이게 오랜 기간이 되고 하던 분만 계속하다 보니까 2018년에는 이제 새로운 지도부가 없이 비대위가 되었어요.

비대위가 되는데 제가 첫 발령을 2012년에 주민센터로 났는데 그때 같이 일했던 분이 비대위원장이 되고 지부장까지 하시게 되면서 친분에 의한 부탁으로 그때 시작하게 됐고 그 전에 5~6년 동안 직장생활하면서 부당함을 상당히 많이 겪었고 퇴직하고 싶다는 생각도 많이 했기 때문에 이 부당함에 대해서 노동조합의 이름을 빌려서 성명서로 내가 하고 싶은 말을 하면 되겠다. 라는 생각에 처음에는 의욕적으로 했던 거 같아요.

시작하자마자 성명서도 여러 번 써 보고 의욕적으로 했는데 그렇게 시작을 하고 한 달 뒤에 저희 지부 총회가 열렸는데요. 총회는 일 년에 한 번 열리는데 조합원 300명이 있으면 그 중에 절반 가까이 오는 자리거든요. 노동조합 잘 모르는 일반 조합원들도 많이 오는 자리예요. 당연히 시작할 때 임을 위한 행진곡 부르고 민중의례하고 팔뚝질도 하고 힘차게 부르는데 끝날 때는 공무원노조 진군가 부르고, 저는 물론 가사도 모르긴 했지만, 그 행위 자체가 상당히 좀 어색하고 익숙하지가 않더라고요.

옆 사람이랑 서로 눈치 보면서 이걸 해야 하나 말아야 하나 이려고 있었고 배운적도 없고 해 본 적도 없으니까 사실 모르는 게 당연한데 선배들은 그냥 당당하게 부르고 왜 이걸 모르지 약간 질책하듯이..

"임을 위한 행진곡, 왜 부르는 거예요?"



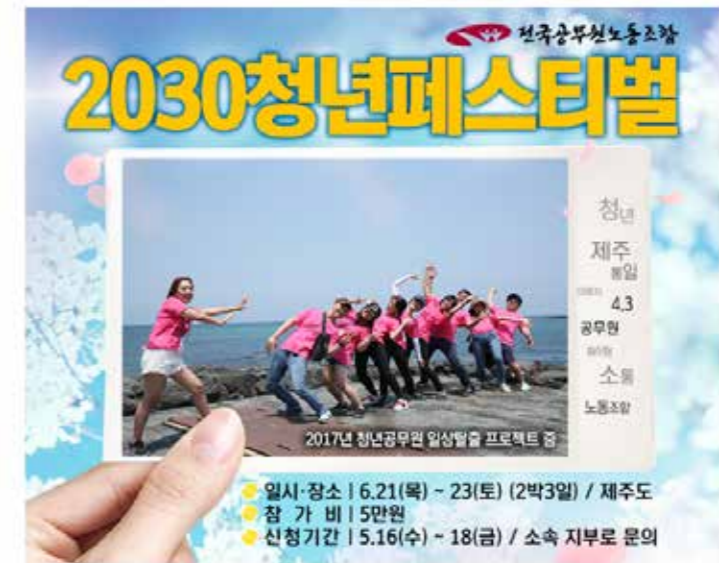
[민주노총, 청년을 만나다 ① 공무원노조 2030청년위원장 최승혁] - 노동과세계

작년에 제가 노동과 세계 인터뷰를 하면서 '임을 위한 행진곡 왜 부르는 거예요?' 이렇게 제목으로 나간 게 있어요.

좀 도발적인 제목인 거 같긴 한데 그 자리에 있던 다른 청년들 대부분의 표정이 저랑 비슷했거든요. 뻔뻔해 하고 이걸 해야 하나 말아야 하나 고민을 하고 노래는 당연히 모르고 그래서 그 표정들을 보면서 '아 이 청년들이 내년에 또 이 총회에 또 올까?' '노동조합 행사 앞으로 한다고 하면은 또 올까?' 다시 안 올 것 같다는 생각이 들더라고요.

제가 일반 조합원이었다면 그냥 넘어갔겠죠. 1년에 한 번 있는 총회니까 그냥 넘어갔을 거고 그 전에도 총회를 한두 번 정도 참여했던 적이 있었던 거 같아요. 큰 기억은 없는데 이제 간부를 시작했기 때문에 청년들이 어색해 하는 노동조합 행사를 어떻게 하면 좀 가르치고 같이 할 수 있을까? 라는 생각과 고민이 많았던 시기였고 초창기 때 그러던 와중에 아까 말씀하셨듯이

[2030 특별위원회라는 그릇]



2018년 6월에 제주에서 2030 청년 페스티벌을 한다고 해서 이 공문을 보고 다른 지역의 청년 조합원들도 나랑 비슷한 고민을 하고 있을까 라는 생각이 들어서 신청을 하게 되었어요.

2030 위원회 첫 사업인 거는 나중에 알게 되었고 '지부에서의 제 고민을 전국의 다른 청년들과 나눌 수 있겠다.' 라는 생각에 신청했고 아까 말씀하신 그 족발집. 이 행사의 사전 모임 족발집에서 민중의례와 팔뚝질에 대한 고민을 말씀드렸는데 운동을 오래 하신 분이시면 그런 고민이 사실 없을 텐데 공감을 해주시더라고요.

그러니까 사업을 당한 거죠. 제가. 사업을 당한 건데 공감을 해주시는 게 '그렇구나! 다른 청년들도 이런 고민을 하고 있구나.' 속은 거예요. 완전히 속았고 그게 이제 그 후에 활동에 좀 동기부여가 많이 되었어요.

그래서 열심히 해 봐야겠다. 생각을 하고 이 행사에 가서 다른 지역에서 온 청년 간부들이랑 많이 만나고 이야기를 나누면서 다들 이런 노동조합 문화에 대해서 어색해한다는 걸 알게 되었고 그 사람들이랑 공감대도 형성하고 친분도 쌓고 돌아왔습니다.

[청년들을 노동조합에 오게 하려면]



그 후에 다시 과천시 지부, 저희 지부로 돌아와서 이렇게 노동조합 행사가 어색하고 오기 싫어하고 거부감을 느끼는 청년들을 어떻게 하면 노동조합 근처로 오게 할 수 있을까 라는 고민이 생겼고 그래서 지부의 2030 위원회를 만들려고 했어요.

그 그릇을 만들어서 청년들이 노동조합 근처에는 좀 오게 하고 싶다. 라는 생각으로 시작했는데 당연히 홍보물을 어떻게 만들어야 하는지 몰랐겠죠. 그때는 뭐 망고보드라는 게 뭔 줄도 몰랐고 있는지도 몰랐고 홍보물을 만들려면 어떻게 해야 하나요. 포토샵을 그냥 결제했어요. 1년 치를 결제하고 한번 썼거든요.

20 몇 만 원 내고 홍보물 하나 만들었어요. 그것도 투박하게 막 글자 엄청나게 넣어서 진짜 엉망... 지금 보면 흑역사처럼 글자 엄청나게 넣어서 만들었는데 그거 올리고.. 이제 어떻게 조직해야 하는지도 모르니까.

저 오른쪽 아래 사진이 그때 경기본부에서 첫 청년캠프 시도했던 사진인데 어떻게 조직해야 되는지 당연히 몰랐고 홍보물만 올리니까 사람들이 신청을 안 하더라고요. 당연히 안 하겠죠. 노동조합 근처에도 안 오려고 하는 사람들이니까 한 명 한 명 연락해서 같이 가자 같이 가자 해서 11명을 모아 가지고 경기본부에서 총 23명이 왔거든요?

절반 정도 저희 지부에서 참가했는데 이걸 준비하는 과정이 되게 힘들더라고요. 저는 이제 청년들을 노동조합 근처로 오게 하도록 노력은 하고 있는데 아무도 관심도 없는 거 같고 반응도 없는 거 같고 자발적인 신청자 한 명도 없고 억지로 데려가는 거 같고 이런 느낌이 들어 가지고 좀 서운하기도 했고 이 사업 가는 거 자체에 문제를 제기하시는 분도 있었어요.

캠프를 우여곡절 끝에 갔어요. 이 캠프를 가서... 그동안 힘든 과정 있었잖아요. 욕도 많이 먹고 사람들 잘 따라 주지도 않고 반응도 안 하고 좀 많이 서운하고 힘들었는데 그날 저녁에 캠프를 온 사람들끼리 한 번씩 돌아가면서 왜 캠프를 오게 되었는지 소감을 말하는 자리가 있었는데 그동안 전혀 노동조합에 관심도 없어 보이던 한 조합원. 직장 후배인데 그 조합원이 내가 그동안 내부망 인트라넷에 노동조합 소식, 노동조합 행사, 성명서 이런 거 올리고 있는 걸 몇 달 동안 보고 있었대요. 그걸 다 지켜보고 있었고 혼자 고생하는 거 같아 보여서 좀 미안한 마음도 갖고 있었다. 그 와중에 강릉에 한번 가자고 해서 그 미안한 마음도 전달할 겸 해서 오게 되었다고 하는데 눈물이 핑 돌더라고요.

그동안 고생했던 거를 그 말 한마디로 보상을 받는 기분이었고 그래서 '이렇게 조합원들이 걸로 표현하고 있지는 않아도 속으로는 다 지켜보고 있고 내가 어떻게 하는지 다 보고 있구나.' 라는 생각이 들어서 그 뒤로는 이런 것들에 대해서 굴하지 않고 여러 가지를 시도해 봤던 거 같아요.

여러 가지를 시도해 봤는데 이 2030 위원회에 대해서 기존 간부들의 태클도 되게 많았고 왜 청년들만 참여할 수 있게 하느냐 왜 나이를 나누느냐. 그럼 세대를 나누는 게 되고 세대갈등을 왜 조장하느냐 이런 얘기를 한 3년 동안 엄청나게 많이 들었던 거 같아요. 애초에 이 사업을 하는 목적이 그동안 청년들이 노동조합 근처에도 오지 않기 때문에 청년들의 이야기를 들을 기회가 없고 이제는 좀 청년들을 노동조합 근처에라도 오게 할 수 있게 하는 고민에서 시작된 건데...

왜 청년들만 참여할 수 있게 하느냐는 말은 좀 동의를 하기가 힘들었고 저도 사실 저희 조직의 팀장님 과장님들 오는, 노동조합 행사에 가고 싶지 않거든요. 직장에서도 나를 괴롭히는데 거기까지 가서 그런 얘기를 듣고 싶지 않은데 노조 행사에 오지 않는 이유가 노동조합에 대한 거부감도 있는데 직장에서도 나를 불편하게 하는 사람들 그분들이 오기 때문에 안 오는 이유도 있어요. 요즘 젊은 사람들은 술을 안 좋아해서



내가 소고기 사 준다고 해도 회식 싫어하더라 이렇게 얘기하잖아요. 그런데 술을 안 좋아하는 게 아니고 그냥 편한 사람이라 먹고 싶은 거예요. 또래들끼리는 회식 되게 많이 하거든요? 그런 착각을 갖고 계시더라고요.

그래서 이런 청년 사업, 2030 위원회 청년 사업이라는 그릇이 없었으면 과연 이 친구들이 노동조합 근처에는 왔을까? 라는 생각을 지금도 하고 있고요. 그러면 이제 청년들을 왜 노동조합 근처로 와야 할까? 라는 걸 이야기해보면 사실 저희만 해도 공무원사회 직장 내 괴롭힘이나 성희롱 성추행, 악성 민원, 노동조건 이런 문제들이 사실 신규공무원들이랑 청년 조합원들이 더 절실하게 느끼는 문제들이거든요. 청년들이 노동조합 근처에도 오지 않으니까 당연히 청년들의 의사가 반영이 안 되더라고요. 간부들은 이미 직장생활에서 많이 불편한 게 없어졌고요. 저도 이제 공무원 10년 차인데 지금의 신규 공무원들만큼 직장 생활에 불편한 것들이 많이 없어졌고 되게 무뎠어요.

간부들은 계속 노동기본권 정치기본권 이런 큰 의제를 이야기하는데 청년들이 보기에는 노동기본권 정치기본권 다 좋는데 내가 당장 오늘 내 직장에서 불편한 것들이 아직도 수도 없이 많은데 그것들부터 좀 해결해 줘야 하는 생각이 드니까 더 노동조합을 멀게만 느끼고 있는 거 같고요.

아까 처음에 그 연구원님께서 말씀해주셨듯이 시보떡 얘기했잖아요? 그게 언론에 최근에 상당히 문제가 됐는데 이런 문제들이 청년들이 노동조합에 얘기를 하지 않고 언론에 나야 그제야 노동조합의 이슈가 되고 노동조합에서 대응하고 뒤를 따라가는 거죠. 먼저 그런 것들을 노동조합이 해결했어야 했는데 청년들이 근처에도 안 오니까 좀 거꾸로 되고 있고. 초과근무 부당수령 하는 것을 안 한다고 해서 따돌림당하는 이런 얘기도 있고 옛날에 공무원생활을 하신 분들은 임금보전 성격이라고 생각을 하시더라고요. 그래서 초과근무를 풀로 찍어서 거의 한 50만 원 정도 차이 날 거예요. 한 달에. 옛날에 공무원 임금이 낮았을 때야 공무원 박봉이니까 임금보전수당이다 라는 게 좀 동의를 할 수 있을지 몰라도 지금은 비정규직도 많고 질 낮은 일자리가 이

렇게 많은데 공무원이 박봉이다? 그래서 거기로 초과근무를 한다? 이거를 봐 주는 시대는 아닐 거로 생각하는데 지역마다 좀 차이가 있어요.

저희 과천은 직원들이 서로의 초과근무에 대해서 감시를 하는 정도가 되었고요. 10년 좀 넘었는데 아직도 묵인 하에, 기관의 다 받는데도 있고 이런 것들이 청년들이 처음에 신규자로 들어가면은 문제의식을 느끼죠. 나는 돈 사오십 만 원 더 받는 거 물론 중요하지만, 그냥 떼떽하게 받고 싶다. 안 하고 안 받고 싶다. 칼퇴근하고 싶다... 그런데 옆 사람과 한 달에 5~60만 원 차이가 나면은 울며 겨자 먹기로 하게 되는데 노동조합 간부들도 이거를 임금보전 성격인데 그런 얘기 아예 꺼낼 수 없는 분위기를 만드는 거예요.

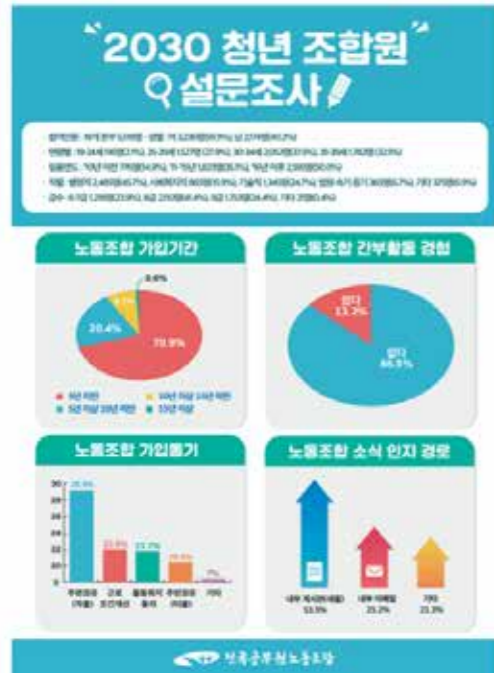
청년들이 더 노동조합 간부로 많아지면 해결이 될 수 있는 문제라고 생각을 하거든요 그래서 청년들을 계속 노동조합 오게 하려고 하는 거고 청년위원회가 있었고 청년들을 조직해야 된다는 목표가 있어서 몇 번이고 좀 마음을 다 잡았던 거 같아요. 지금 그래서 지부에서 사무국장을 작년부터 같이 하고 있고요.

그동안 만났던 전국의 청년 간부들도 계속 그만두고 있는 사람이 많은데 청년들이 노동조합 간부를 왜 안 할까? 라는 고민은 기존에 간부들만 하는 건 아니거든요. 저희 청년 간부들이 오히려 더 절실한 게 내 또래들이 더 많이 노동조합에서 같이 했으면 좋겠다는 생각을 하기 때문에 저희가 더 절실하다는 생각이 드는데 기존 간부님들만 하는 고민은 아니고요. 그래서 2030 위원회라는 그릇으로 그동안 많이 만났고. 만나면 뭘 할까요?

캠프 사업으로 저도 사실 조직되긴 했는데 30년 넘게 자기 인생을 살아온 사람들이 뭐 교육 시간을 늘린다고 하루 아침에 세상의 부당함을 깨닫고 내 삶과 내 노동조건을 바꾸기 위해서 간부를 결심하는 건 절대 아니라고 생각하거든요. 저도 자랄 때 학교에 부자인 친구들이 많았고 우리 집은 이제 지하에 살았는데 그 문제들이 그냥 우리 가족이 잘 못 나가고 그런 건가 이런 생각을 했는데 노동조합을 하고 나서는 구조적인 문제가 크다는 걸 깨달았어요.

그래서 지금 더 열심히 하려고 하는데 일단은 재밌어 보이는 행사에 와서 거기서 사람을 만나고 그 사람이랑 공감대를 형성하고 좋은 사람이니까 다음에 노조 행사에 한 번 더 오고, 또 오고 이러다 보면 못 빠져나가겠죠. 잡혀가지고. 그렇게 활동하게 되는 경우가 대부분인 거 같은데.

[청년들의 요구 모으기]



2030청년 조합원 설문조사 (2019년)

- 참여인원 : 5,518명

<공무원노조가 해결해야할 현안과제>

1위 : 공무원 연금 정상화 (54.8%)

2위 : 진상 민원으로부터 직원 보호 (43.7%)

<직장생활 불편한점>

1위 : 악성 민원 (60.8%)

2위 : 노동 강도 (36.4%)

그래서 이렇게 모인 청년들로 청년들의 요구를 모아 내기 시작했구요. 말로만 해서 잘 모르시더라고요. 간부님들도 이제 40대 50대이기 때문에 직장생활에서 크게 불편한 게 많이 없으시고 최근에 강동구청에서 악성 민원 시달린 주차 민원 담당하시는 분이 한강에서 투신한 사건도 있었는데 우리 악성 민원 때문에 힘들다고 하면 간부 분들은 '악성 민원 우리 때는 더 힘들었다.' '그게 다 공무원이 되어가는 과정이다.' '좀 지나면 무더진다.' 이렇게만 말하고 넘어가셨어요. 그래서 이게 해결이 안되고 오랜 기간 지금 지나오고 있는데요.

설문조사를 해서 이렇게 수치 보여 드리면 조금씩 인식을 하는 거 같더라고요.

2019년에 6,000명을 대상으로 설문조사를 했는데 공무원노조가 해결해야 할 현안과제 2위가 진상 민원으로부터의 직원보호였고 직장생활 불편한 점 악성 민원이 1위로 나왔고

작년도에는 청년정책 패널 730명을 대상으로 했는데 청년 조합원 10명 중 9명이 악성 민원을 경험한 적이 있다고 대답을 했고 네 명 중 한 명 이상이 악성 민원 때문에 죽고 싶었던 적 있다. 라고 답변을 해준 게 저도 좀 충격적인 결과로 받아들였는데

2020년 청년정책패널 설문조사 (730명)

1차 주제 : 노동환경에 대한 인식, 노동조합에 대한 인식, 코로나19와 임금 삭감 주장 관련 인식

2차 주제 : 노후 준비에 대한 인식 및 실태, 공무원연금제도에 대한 인식, 초과근무수당 및 출장비에 대한 인식

3차 주제 : 신규 공무원 퇴직 요인, 악성민원에 대한 인식, 조직문화에 대한 인식

"청년조합원 4명 중 1명 이상(25.9%)이 악성민원 때문에 죽고싶었던 적이 있다!"

부산일보사

공무원증 목에 걸고 투신한 임용 1년차..."민원만 6000건"

기사입력 2021.03.04. 오후 11:29 최종수정 2021.03.04. 오후 11:34 기사원문 스크림 본문듣기 · 설정

214 73

요약본 가

최근에 강동구청 투신사건을 계기로 조합 중앙에서 이제 악성 민원을 좀 해결을 해야겠다는 의제가 사업화가 된 거고요.

최근에는 각 지역에서 악성 민원 해결을 위해서 노조와 지자체 그리고 의회가 같이 토론회 개최한 것도 있고 작년 말부터 지자체에서 민원담당 공무원 보호조례를 하나 둘 만들기 시작했고 최근에 여덟 군데까지 만들어지기 시작했는데 공무원들이 다른 시에 있는데 우리는 없는 거 이런 거 만드는 게 빠르거든요.

그래서 이것도 지속적으로 청년들의 요구를 계속 결과로 이렇게 보여주니까 서서히 조금씩 되고 있는 거 같은데 그럼에도 불구하고 아직까지 많이 부족하다고 생각이 듭니다. 아까 의사 결정 체계에 다양한 세대가 들어가야 한다 이런 말씀을 해 주셨는데

[청년을 대변하기 어려운 구조]

상임집행위원회

중앙집행위원회

중앙위원회

대의원대회

조합에 중요한 의사 결정을 하는 상집, 중집, 중앙위원회, 대의원대회가 있는데 상집에 열여덟 명 성원 중에 20대는 당연히 없고요. 30대가 저밖에 없어요. 중집에도 서른두 명 중에 당연히 저 밖에 없고요. 중앙위원회가 한 120명 정도 되는데 중앙위원회랑 대의원대회는 세보지는 못했어요.

그런데 120명 중에 아마 다섯 명도 안 될 거라고 생각을 하고 대의원대회에서 600명 중에 거의 없습니다. 가보면 거의 지부장님들 많이 오시고, 아까 말씀드렸다시피 약성 민원을 대하는 생각이 청년들이랑 기존 세대랑 당연히 다를 거 같아요. 그리고 직장 내 괴롭힘이나 성희롱 성추행 문제들도 서로의 입장이 당연히 다를 거고 공무원연금도 마찬가지고요.

정년연장에 대한 생각도 다를 거고 전국에 있는 공무원들의 50%가 되는 청년들의 노동조건과 직결되어 있는 것들을 주로 결정하는 회의 체계에 정작 청년이 없더라, 문제의식이 생기기 시작했고 우리가 맨날 국회의원 중에 노동자 출신 국회의원이 없어서 노동자를 대변하지 못하고 있다.

이런 문제점을 얘기하는데 노동조합도 마찬가지입니다. 노동조합 회의에도 청년이 거의 없어서 청년들을 대변해 주지 못하고 있는데 청년위원장 한 명 세워서 이 회의에 들어간다고 해서 이 구조 자체를 바꾸기는 어렵다는 것을 지난 3년 동안 느낀 거 같고.

[의사결정기구에 직접 참여해야]

제10조의2(청년조합원의 조합 활동 보장)〈신설〉

- ① 청년의 요구를 반영하고 청년조합원의 조합 활동을 보장·확대 하기 위하여 청년할당제를 실시한다.
- ② 조합대의원, 선출직 중앙위원, 조합 임원의 청년할당비율과 선임방법 등에 관하여 필요한 사항은 규정으로 정한다.

제51조(임원) 조합에는 다음의 임원을 둔다〈개정〉

3. ~~여성부위원장 2명을 포함한 부위원장 6명~~
3. 여성부위원장 2명, 청년부위원장 1명을 포함한 부위원장 6명

이런 고민 지점에서 저희가 청년할당제 도입을 추진했던 것이고요. 지난 3월 4일에 대의원대회에서 2/3 이상이 찬성해야 되는데 72.9% 찬성으로 가까스로 통과되었는데 저희 청년위원회 자체 회의에서부터 시작해서 상집 중집 중앙위원회까지 거치면서 많은 우여곡절과 반대 의견이 있었습니니다.

당일에도 반대 의견을 주로 발언하셔서 통과가 안 될 줄 알고 통과 안 되는 것에 대한 입장을 막 길게 쓰고 있었는데 가까스로 72%로 통과가 되었고, 할당제 도입에 좀 우려스러운 점을 많이 말씀해 주셨는데 큰 틀에서 이게 필요하다는 거에는 좀 많이 동의를 해주신 거 같아요.

그래서 가까스로 통과되었고 그런데 아직 규약만 통과된 거예요. 규약에는 저희가 청년할당제를 실시한다. 라는 것과 세부적

인것은 규정으로 정하게 되어 있고 부위원장 중 한 명을 청년 할당으로 세운다. 라는 것까지만 되어 있는데 규정 개정이 아직 남아 있습니다.

논의는 다 했죠. 기준 나이를 몇 살로 할 것인가? 그래서 저희는 일단 중집까지 통과된 거는 만 40세 미만 했는데 이것도 40세나 45세나 이런 논쟁이 굉장히 많았고 대의원과 중앙위원회 몇 퍼센트를 할당할 것이냐 20%로 지금 일단은 해 봤는데 중앙위원회 통과가 되어야 될 거 같은데 청년 기준은 왜 40세로 하나 하는 것에 대한 반대 의견이 상당히 많았는데 현재 40세 미만의 청년 간부가 많이 없거든요.

활동하는 간부가 거의 없기 때문에 대의원대회 때 사람을 조직하기가 힘들다. 지금 여성할당제도 못 채워서 대의원대회 못 데려가고 있는데 청년 할당까지 생기면 이걸 어

떻게 데려가느냐 그것도 40세 미만 있지도 않은데 40대 미만은 어떻게 데려가느냐 라는 의견이 있었어요. 30대 때 공무원을 들어오면 40대 정도는 되어야 공무원 조직에 대해서 좀 알 수 있다.

이런 의견 있었어요. 청년할당제 굳이 필요 없이 하고 싶은 청년들 있으면 일반명부로 나오면 된다. 열려 있다. 이런 얘기를 하시는 분들도 많았는데 그분들이 처음에 노동조합 시작할 때 다 30대이셨거든요.

그런데 지금은 30대들이 까마득한 후배라고 생각해서 이런 의견들을 내시는 거 같아요. 우려하는 의견들을 들어보면 결국에는 조직하기 어렵다는 관점이 많죠. 대의원 대회에 사람 채우기 어렵다. 청년 할당제를 도입하는 취지 자체가 조직하기 어려워서, 청년들이 회의 체계에 없기 때문에 청년할당제를 도입하자는 건데 조직하기 어렵기 때문에 청년할당제 도입하지 말자 도 돌이표처럼 얘기가 계속 반복이 되더라고요.

개인적인 생각인데 600명이 하던 대의원 대회를 550명이 온다고 해서 대의원대회가 안 돌아가나요 보니까 발언하는 사람 열 명 내외로 매번 정해져 있던데

그래서 600명이 하던 거 550명이 한다고 뭐 큰 문제가 있겠느냐 이런 거를 발언하기도 했는데 사실 혼자서 상당히 역부족이기도 했죠. 청년의 나이 기준을 몇 살로 할 것인가에 대해서 얘기를 해 보면 청년이라고 하면은 그 집단에서 약자인 위치에 있는 사람, 기득권이 아닌 위치에 있는 사람을 기준으로 나누면 된다고 생각 되는데요.

농촌이나 노인복지관 이런 데 가면은 60세가 청년인 경우가 있죠. 당연히 60세에도 약자일 수가 있고 그런데 공무원 조직에서는 지금 30대 중반인 저만 해도 지금 제가 20대 신규 공무원들을 대변할 수 있을까 라는 고민에서 자유로울 수가 없거든요.

그런데 과연 공무원 조직에서 대부분 중간 관리자급인 마흔다섯이 청년, 약자라고 할 수 있을까 라는 의문이 들고요.

청년할당제가 일단 통과됐고 규정까지 통과 되면 제가 처음에 노동조합 문화에 대해서 좀 거부감을 많이 느꼈다고 말씀드렸는데 다양한 시도를 해 볼 수가 있을 거라고 생각이 됩니다.

최근에 전국 순회 간담회를 하면서 저희가 공무원노조 20년을 앞두고 건의사항 같은 것들을 받았는데 공무원노조 진군가 가사 좀 바꾸자는 의견이 있었어요.

나중에 궁금하시면 한번 들어 보시고요. 한 중집 성원께서 '그거는 우리 공무원노조 건설에 함께한 역사와 전통이 있는 곡이다.' '어떻게 그런 주장을 할 수가 있느냐'고 얘기를 하시면서 싹 정리가 된 거예요. 그런데 공무원노조 진군가 노래를 들어 보면 지금 들어오는 사람들은 그 노래를 들으면 정말 움찔하거든요.

나레이션도 있어요. 거기에 나레이션도 있는데 노동조합 행사에 처음 와서 그 노래를 듣고 거부감이 든다고 한 사람도 상당히 많았어요.

노동조합의 목적이 노동자의 단결이라고 하면은 저는 그 노동조합의 존재의 본질적인 목적에 좀 도움이 되는 일이라면 노래 정도는 충분히 새로 만들거나 편곡을 하거나 버전을 좀 다르게 하거나 이런 논의는 해 볼 수는 있다고 생각을 하는데 지금은 사실 꺼낼 수도 없는 분위기 인 거죠.

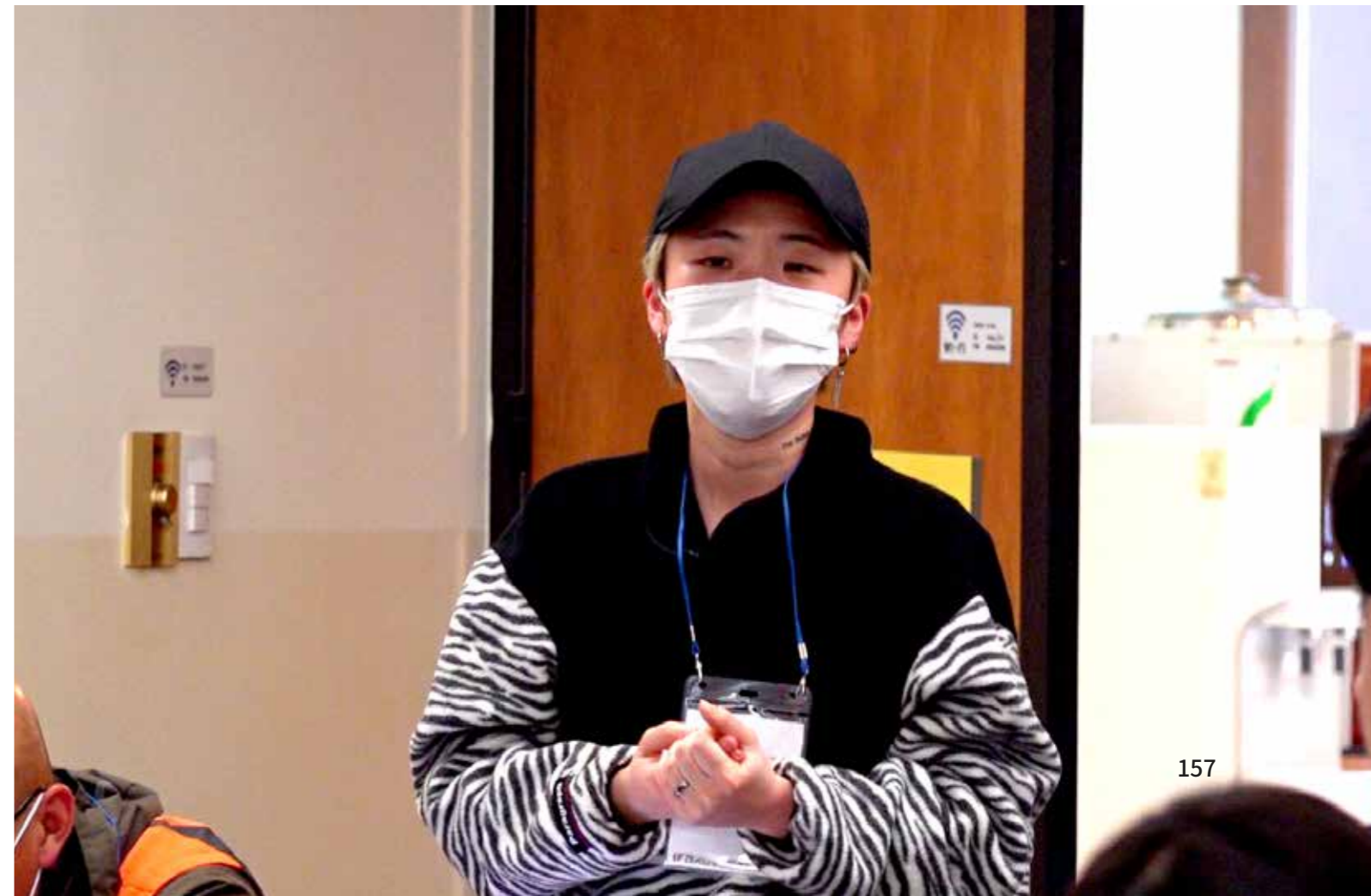
할당제가 통과되고 더 많은 청년들이 회의 체계에 들어오면 그래도 논의 정도는 할 수 있게 되지 않을까 라는 생각되는데 IT 노조에서 노조 조끼 대신에 단체로 후드티 맞춰서 입기도 하잖아요.

이런 논의들도 충분히 해 볼 수 있는 거라고 저는 생각을 하거든요 그래서 청년할당제 아직은 좀 남아 있지만, 곧 통과될 거라고 믿고 있고요.

보통 많은 사람들이 청년이 노동조합의 미래라고 하시는데 이미 50%를 차지하고 있는 청년은 저는 미래가 아니라 지금 현재의 주인이어야 된다고 생각을 하고 미래를 위해 청년을 키워 가야겠다. 이런 생각 하지 마시고 지금 주변에 있는 청년들에게 노동조합의 주인 자리를 찾아 줘야 된다.

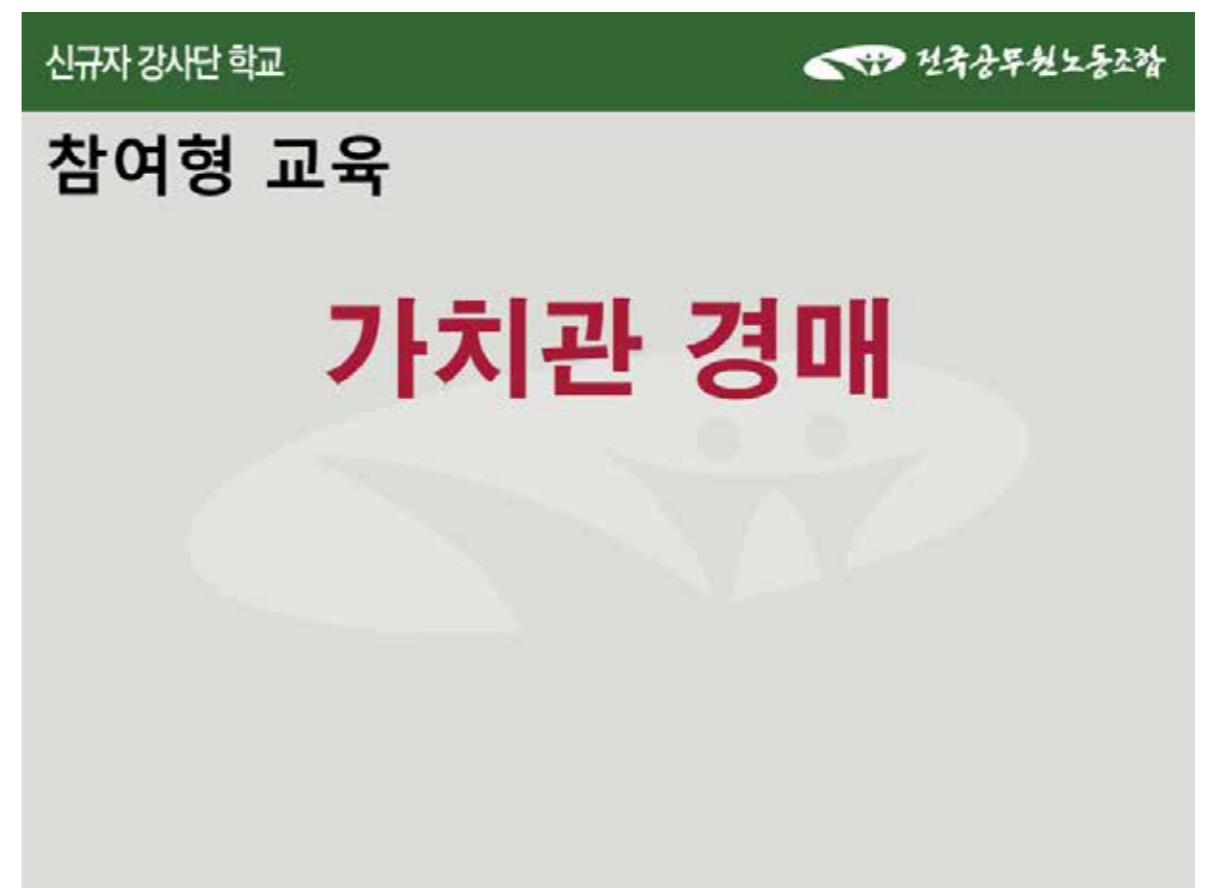
주인 자리를 찾게 하기 위한 것이 청년사업이고 청년위원회이고 청년할당제라는 이야기를 드리고 싶고 이런 이야기들을 주변에 많이 해 주셨으면 좋겠습니다.

이상으로 발표를 마칩니다.



공무원노조 청년사업 참고자료

가치관 경매



노조간부 파워 업

노동조합 간부로서 가지고 싶은 능력

경매

전국공무원노동조합

- 경매방법**
- <노조 간부로서 가지고 싶은 능력>을 주제로 토론하여 모둠별로 가장 필요한 3가지를 결정합니다.
 - 결정한 품목을 진행자에게 제출합니다. 사고자 하는 경매품을 가장 많이 산 모둠이 승리!
 - 모듬별 100만원씩 지급하며, 5만원부터 시작합니다.

조합원들의 감동을 불러일으키는 <연설능력>	조합원의 마음을 하나로 모으는 <통솔력>	역사면 역사, 철학이면 철학 <노동운동 이론>
조합원의 요구를 수행하며 관찰시킬 수 있는 <두정력>	복잡한 상황도 한눈에 꿰뚫어볼 수 있는 <분석력>	조합원을 위해서라면 물물 안가리고 나설 수 있는 <헌신성>
우리 조합을 널리널리 선전하고 알릴 수 있는 <선전/문서 실무능력>	정년까지 노조하자! <관가>	현안을 조합원들에게 깊이 있게 해설할 수 있는 <정치력>
1차부터 5차까지! 끝까지 간다 <승책능력>	누구든 쉽게 친해지고 쉽게 등 하되는 핵인싸 되는 법 <친화력>	조합원들이 만족하며 적극 참여할 수 있는 행사 <기획 및 연출력>
적하면 척! 조합원과 일심동체! <공감능력>	갈등을 원만하게 조절하는 <조정능력>	어렵고 괴로운 순간에도 포기하지 않는 힘 <강한 의지>



조합원들이 만족하며
적극 참여할 수 있는 행사
기획 및 연출력

전국공무원노동조합



어렵고 괴로운 순간에도
포기하지 않는 힘
강한 의지

전국공무원노동조합

현안을 조합원들에게
깊이 있게 해설할 수 있는

정치력



전국공무원노동조합



조합원을 위해서라면
물불 안가리고
나설 수 있는

헌신성

누구든 쉽게 친해지고
쉽게 동화되는 핵인싸 되는 법

친화력



역사면 역사, 철학이면 철학

노동운동 이론

갈등을 원만하게 조절하는

조정능력



복잡한 상황도 한눈에
 꿰뚫어볼 수 있는

분석력

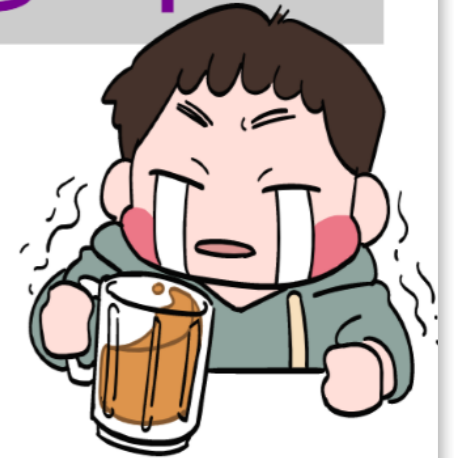
전국공무원노동조합



1차부터 5차까지! 끝까지 간다

술해독능력

전국공무원노동조합



간부들을 단합시킬 수 있는

통솔력

전국공무원노동조합



척하면 척! 조합원과 일심동체

공감능력

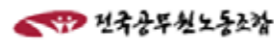
전국공무원노동조합





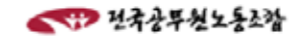
정년까지 노조하자!

끈기



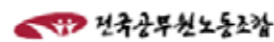
조합원의 요구를
수렴하여
관철시킬 수 있는

투쟁력



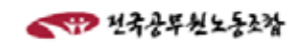
우리 조합을 널리널리
선전하고 알릴 수 있는

실무능력



조합원들의 감동을
불러일으키는

연설능력



노동조합 파워업

노동조합 간부로서 가지고 싶은 능력

경매

전국공무원노동조합

- 경매방법**
- <노동조합 간부로서 가지고 싶은 능력>을 주제로 토론하여 모둠별로 가장 필요한 3가지를 결정합니다.
 - 결정한 품목을 진행자에게 제출합니다. 사고자 하는 경매품을 가장 많이 산 모둠이 승리!
 - 모듬별 100만원씩 지급하며, 5만원부터 시작합니다.

조합원들의 감동을 불러일으키는 <연설능력>
 조합원의 마음을 하나로 모으는 <통솔력>
 역사면 역사, 철학이면 철학 <노동운동 이론>
 조합원의 요구를 수행하며 관찰시킬 수 있는 <두뇌력>
 복잡한 상황도 한눈에 꿰뚫어볼 수 있는 <분석력>
 조합원을 위해서라면 물불 안가리고 나설 수 있는 <헌신성>
 우리 조합을 널리널리 선전하고 말할 수 있는 <선전/문서 실무능력>
 청년까지 노동조합! <관가>
 현안을 조합원들에게 같이 있게 해설할 수 있는 <정치력>
 1차부터 5차까지 끝까지 간다 <순해독능력>
 누구든 쉽게 친해지고 쉽게 등 하되는 핵인싸 되는 법 <친화력>
 조합원들이 만족하며 적극 참여할 수 있는 행사 <기획 및 연출력>
 척하면 척! 조합원과 일심동체! <공감능력>
 갈등을 원만하게 조절하는 <조정능력>
 어렵고 괴로운 순간에도 포기하지 않는 힘 <강한 의지>

신규자강사단 학교

전국공무원노동조합

준비사항

(1) 사전조사

참가자의 요구사항이 경매 품목에 반영될 수 있도록 의견 수렴 (문자 또는 구글 등 온라인 활용)

질문 예시

<노동조합 간부로서 갖고 싶은 능력>, <노동조합을 통해 이루고 싶은 것>, <공무원으로서 내가 갖고 싶은 능력>, <우리 사회 없어야 할 적폐>

(2) 경매품에 대한 해설 준비

- 경매품이 사고 싶어야 프로그램이 유의미해짐
- 경매품을 눈에 보이도록 (출력물, ppt) 준비하고 짧은 해설

신규자강사단 학교

전국공무원노동조합

가치관 경매 진행법

○ 가치관 경매 프로그램의 목적

- 일방향의 신규자 교육을 지양하고 노동조합(간부)-신규자간 상호 소통의 시간을 만들기 위해 경매라는 형식을 활용
- 경매 주제에 대한 자기요구성을 높여 노동조합 활동에 적극적인 태도를 만들

모듬 별로 여러분이 갖고 싶은 능력을 주제로 토론하여 무엇을 살지 2가지를 골라주세요.

100만원씩 지급합니다.

사고자 하는 경매품을 가장 많이 산 팀이 승리!!!

(동점 팀이 나올 경우는 전체 구입 상품 수가 많은 팀이 승리)

공무원으로서 내가 갖고 싶은 능력

친화력	보고서 작성 능력	소머즈귀
정확한 생체시계	전투력	애인 만들기
든든한 백	화려한 말뚱	건강한 간
재테크의 달인	처세의 달인	친절한 공무원

가치관 경매 노동조합에서 이루고 싶은 것

경매 방법

모든별로 여러분이 노동조합에서 이루고 싶은 주제를 토론하여 무엇을 살지 골라주세요!
100만원씩 지급합니다. 구입 할 경매품을 3가지 골라주세요.
사고자 하는 경매품을 가장 많이 산 팀이 승리!

- #정시출퇴근 (9:00 업무시작)
- #근의회 갑질 방지
- #반강제적 외식 금지
- #민간100대기업 수준 임금
- #불필요, 과도한 행사 동원 금지
- #성과제 폐지
- #진상민원, 보복성 민원인 으로부터 직인보호
- #공무원연금 정상화
- #애의연수 기회 확대
- #과도한 경위서 제출 금지
- #직렬간 승진 격차 해소
- #자유로운 연가 사용
- #부서장 폭언 갑질 방지
- #자유로운 보건의료 사용
- #각종 비상근무 수당 정상화
- #안식년 제도 도입

진행시 유의사항

- 신나고 흥겹게**
진행자의 표정, 목소리톤 등 행동에 따라 흥미도가 좌우됨
목소리는 밝게, 톤은 높게, 표정은 신나게
- 조별 토론시간을 충분히**
조별 구매품을 결정하는 조별 토론시간은 경매프로그램의 핵심
모든 성원이 자기 이야기를 할 수 있도록 안내하고 시간을 충분히 배정
- 경매품 파는 순서를 신중하게**
조별 토론시간에 이야기 되는 것을 미리 파악하여
참가자들의 공통 관심품목을 뒤쪽으로 적절히 배치

우리사회 적폐 청산 경매

- #월세도50_빛내서집사라_비싼집값
- #저임금_비정규직_질낮은일자리
- #임금인상보다빠른_물가상승
- #정상회담도하는데_우리는북에못가네_국가보안법
- #적폐상사_일로괴롭히네_직장내괴롭힘
- #차별을양산하는_입시_취업_무한경쟁
- #법원의박근혜_양승태사법농단
- #기레기소설은그만_언론적폐청산
- #우리승인없이안돼_불평등한한미관계
- #박근혜는감옥가도_삼성이재용은나왔다_재벌개혁
- #위안부합의찬성하는친일파들_자유한국당
- #박근혜는성과연봉제_문재인은직무급제_노동자줄세우는성과주의금지
- #생명을경지하는풍조그만_동물권확대
- #성폭력_성차별_그만
- #야근그만_노동시간단축
- #일하면서죽지않을권리_산업재해대책강화

정리

- 대표자가 발언 (지부장, 본부장, 청년위원장 등)
- 발언의 요지
사고 팔은 경매품은 여기 있는 모두의 마음이자
요구사항이었다는 것. 앞으로 노동조합과 함께
바라는 것을 이뤄보자는 전망제시 정리 멘트

가치관 경매 교구 (돈)



신규자 교육 표준 PPT 및 대본



대본

안녕하세요. 저는 ○○○(소속, 지위) ○○○입니다.

먼저 이 자리에 계신 여러분, 공무원이 되신 것을 진심으로 축하합니다. 진심으로 환영합니다.

앞으로 40분 동안 저와 함께 노동조합을 어떻게 사용해야 할지 알아보는 시간을 갖겠습니다.



대본

(영상 마지막 멘트 '우리의 이야기 여러분과 함께 하고 싶습니다')



대본 우리는 잘 모르는 물건을 구입하게 되면 사용설명서를 읽습니다. 물건의 용도, 내가 몰랐던 기능, 주의사항, A/S기간을 꼼꼼하게 살펴보죠. 노동조합도 마찬가지입니다. 구매했던 물건이 택배로 왔을 때의 설렘을 가지고 설명서를 읽어 내려가듯이 노동조합 사용설명서를 저와 함께 보도록 하겠습니다.



나는
'노동자' 일까요?
사무직?
공직자?
공무원?



대본 여러분은 노동자인가요? 누군가 나에게 직업을 물어볼 때 혹시 뭐라고 답을 하셨나요? (질문할 수 있으면 질문하고 답을 들음)

[클릭] 사무직? [클릭] 공무원? [클릭] 공직자?
여러 가지 중에 '노동자'는 없을 것이라 저는 생각합니다.
우리가 생각하는 '노동자'의 모습은, 혹시 이런 그림이 아닐까요?

(사진설명)

- [클릭] 건설현장에서 일하는 노동자
- [클릭] 마트에서 일하는 어머니
- [클릭] 작업복 입고 일하는 대규모 생산직 공장 노동자
- [클릭] 청소 노동자



회사원



의사, 교수



판사

나는
'노동자' 일까요?

노동자란, 직업의 종류를 불문(육체·정신노동)하고 노동력을 제공하여 얻은 임금으로 생활을 유지하는 사람

법상으로는, 자본가와 대등한 입장에서 노동계약 경제적으로는 생산수단을 가지는 일 없이 자기의 노동력을 상품으로 삼는다

대본 과연 노동자란? 무엇일까요?
[클릭] 노동자의 사전적 정의는 이렇습니다. 포털 사이트에서 '노동자'를 검색하면 누구나 볼 수 있습니다. 직업의 종류를 따지지 않고, 노동력을 제공하여 임금 받는 자들 모두가 '노동자'라는 말이죠. 누구를 말하는건지 사진으로 함께 보겠습니다.

[클릭] 과장, 차장 대리 사진입니다. 우리가 통상 회사원이라 부르는 이 분들은 노동자인가요? (대답 들음)

[클릭] '스카이캐슬'이라는 드라마에 나왔던 주남대학교병원과 주남대학교에 근무하는 의사와 교수들입니다. 의사와 교수는 노동자인가요? (대답 들음) 이분들은 원장이 아니죠. 월급 받는 의사노동자입니다.

[클릭] 판사네요. 판사는 노동자인가요?
본인들이 노동자란 자각이 없을 뿐이지, 사전적 정의에 의하면 노동자가 맞습니다. 실제 다른 나라는 판사노조가 있습니다. 우리처럼 국가에서 임용하고 국민 세금으로 월급 받는 노동자이지요.

그렇다면 우리 공무원들은? 노동자인가요? (대답) 동의하시나요?
그럼 우리 모두 공무원노동자로서 다음 이야기를 함께 보겠습니다.

2020.05						
일	월	화	수	목	금	토
26	27	28	29	30	1 근로자의날	2
3	4	5 어린이날	6	7 공휴일	8 어린이날	9
10	11	12	13	14	15 스승의날	16

근로(勤勞) : 부지런히 일함

노동(勞動) : 1. 사람이 생활에 필요한 물자를 얻기 위하여 육체적 노력이나 정신적 노력을 들이는 행위 2. 몸을 움직여 일을 함

전 세계적으로 매년 5월 1일, 노동자의 열악한 노동조건을 개선하고 지위를 향상시키기 위해 각국의 노동자들이 연대의식을 다지는 날

1963년 노동절 명칭을 근로자의 날로 변경

공무원 = 노동자 → 노동절 휴무는 당연한 것

대본 5월 달력입니다.

[클릭] 5월 1일을 보시죠. 흔히들 근로자의 날이라고 알고들 있으시죠?

[클릭] 원래 명칭은 노동절이었습니다. 사전적 의미를 한번 볼까요? '근로'라는 말이 무언가 더 열심히 일해야 할 것처럼 의미를 갖고 있죠? 5월 1일 근로자의 날도 원래 명칭은 노동절입니다.

[클릭] 전 세계적으로 노동자의 열악한 노동조건을 개선하고 지위를 향상시키기 위해 매년 5월 1일이 되면 노동자들은 이날은 기념합니다.

[클릭] 공무원도 노동절에 설까요? 공무원들이 쉬는 건 '관공서의 공휴일에 관한 규정'을 따르기 때문에 공무원은 그동안 노동절에 쉬지 못했습니다. 몇 년 전부터 5월에 특별휴가를 주는 방식으로 공무원들도 쉬는 곳도 있지만, 그건 말 그대로 단체장이 주는 '특별휴가' 공무원도 노동자이니 노동절에 쉬어야겠죠?

청년조합원 6,000명에게 물었습니다

노동조합에 가입하게 된 계기는?

- 1위. 선배(상사)등 주변 사람의 권유 49.5%
- 2위. 노동조합의 활동 취지에 동의해서 21.7%

노동조합에 가입하길 잘했다고 생각한 적은?

- 1위. 58%
- 2위. 16.5%

'노동조합'이란?

노동자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지, 개선 기타 노동자의 경제적, 사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체



대본 노동자가 단결하여, 노동조건을 개선하고, 노동자의 경제적, 사회적 지위를 향상시키는 목적으로 조직하는 단체가 바로 노동조합입니다.

여러분보다 조금 일찍 노동조합에 가입하고 조합원이 된 선배 청년조합원들에게 물어봤습니다.

노동조합에 가입하길 잘했다고 생각한 적은 언제였나요? 전국에 청년조합원 6,000명이 답했습니다. 1위가 58%구요. 2위가 16.5%입니다.

퀴즈입니다. 58%를 차지한 1위는 무엇이였을까요? [클릭] '근로조건을 체감 할 때'입니다.

2위는요? [클릭] '인사문제 등 부당함을 시정해 나갈 때'로 나왔습니다. 인사문제 등 부당함을 시정하고, 노동조건을 개선하는 조직. 노동자의 지위를 향상시키는 목적으로 존재하는 것이 바로 노동조합입니다.

**사용자에 비해 힘과 영향력이 약하기 때문에
노동자들이 스스로 권익보호를 위해
단체를 구성해서 투쟁할 수 있도록
전세계 국가들이 헌법으로 인정하고 있음**

대한민국 헌법 제33조

- ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권 단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ② 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권 단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ③ 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

대본

우리 노동자들은 사용자에 비해 힘이 약합니다.
전국에 14만 명이 노동조합으로 조직되어 있는 공무원들은 그나마 노동조합이 많은 영향력을 발휘하고 있지만, 10인 이하 사업장에서 일하는 비정규직, 시간제 노동자들은 노동조합조차도 없고, 노동조합을 만들려고 한다는 이유만으로 부당해고를 당하는 것이 지금의 현실이기도 합니다.

이렇게 때문에 노동자들이 스스로 노동조합을 구성해서 투쟁할 수 있도록 전 세계 국가들은 노조할 권리를 헌법으로 규정하고 있습니다.

[클릭]
우리나라도 헌법 제33조에 노조할 권리를 보장하고 있습니다.
2항에 보시면 공무원노동자의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권이 있죠.

하지만 우리는 헌법의 하위법령인 공무원노조법으로 단체행동권을 보장받지 못하고 있습니다. 공무원노동자의 노조할 권리를 가로막는 공무원노조법을 폐기해야 하는 이유입니다.



대본

그렇다면 다른 나라의 노동조합은 어떤지 한 번 볼까요

조폭이네요. 갯패들이 모이면 형법 제114조 범죄단체 등의 조직으로 사형, 무기징역, 또는 4년 이상의 징역에 해당하는 처벌을 받습니다. 모인다고 다 노동조합이 되는 것은 아닙니다.

- [클릭] 연기자노조도 있고요.
- [클릭] 박사들만 모여 있는 박사노조도 있습니다.
- [클릭] 언론노조입니다. 손석희입니다.
- [클릭] 소방관노조, 경찰노조가 있는 나라도 많습니다.
- [클릭] 우리나라는 얼마 전 법이 바뀌어 경찰, 소방관이 아직 노동조합까지는 아니지만 노동조합의 전 단계인 직장협의회를 만들 수 있게 되었습니다.
- [클릭] 판사노조, 변호사노조도 있습니다.
- [클릭] 심지어는 군인노조도 있네요.
- [클릭] IT기업인 네이버, 넥슨, 카카오에 일하는 젊은 노동자들도 스스로 노동조합을 만들고 있습니다.

전국공무원노동조합의 시작

- 1999. 1. 1 '공무원직장협의회 설립·운영에 관한 법률' 시행, 전국적으로 공무원직장협의회 설립
- 2000. 8.10 '공무원연금법 개악 저지를 위한 공동(연금공대위)' 출범
- 2000. 9.23 공무원연금법 개악과 일방적 구조조정 저지 전국 공무원 결의대회 (경북대)
- 2001. 3.24 '전국공무원직장협의회총연합(전공련)' 출범 (서울대학교)
- 2002. 3.23 '전국공무원노동조합' 출범

대본 공무원의 노동조합입니다. 전국공무원노동조합에 대해 이야기해보자 합니다.

1999년 직장협의회를 만들고, 2002년 3월23일에 전국공무원노동조합이 출범합니다. 20년 가까이 되었습니다.



대본 우리 노조는 입법부, 사법부, 행정부 소속의 14만 조합원으로 구성된 전국 최대 단일 노동조합입니다. 19개 본부와 228개 지부로 구성되어 있습니다.



대본 조합 중앙사무실은 서울 영등포구에 있고요,

조직표를 짚욱 보시면,

(본부, 지부를 가리키며) 지금 여러분이 계신 곳은 여기쯤 되겠습니다.

[클릭] 공무원노조에는 특별히 2030청년위원회가 있습니다. 2018년에 처음 만들어졌고요, 새롭게 임용되는 2030 젊은 공무원들을 대상으로 활발한 활동을 하고 있습니다.

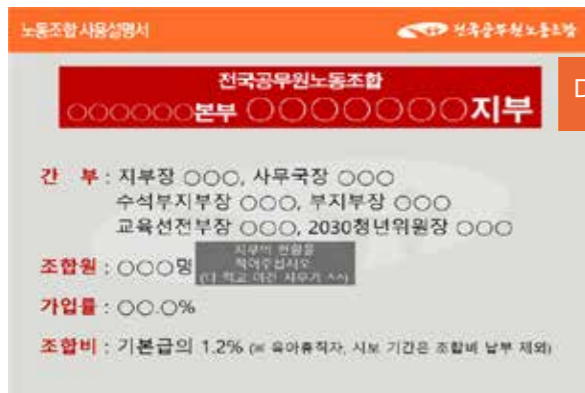
(영상 설명) 영상 보시고 다음 이야기 이어가겠습니다.



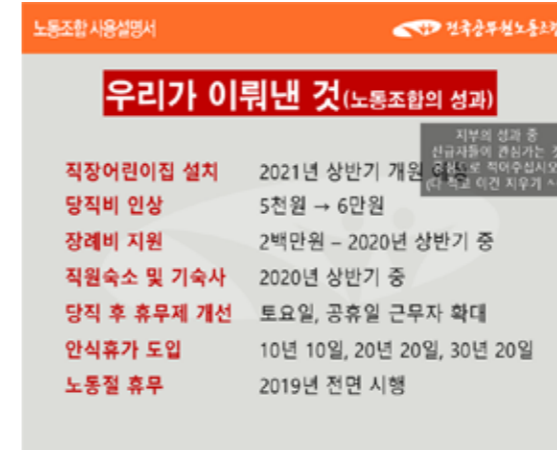
대본 (영상 마지막 멘트
'100만 공무원노동자와 함께 전국공무원노동조합을 만들어 갑시다!')

(영상이 끝나면)
노동조합에 대해 좀 설명이 되었나요?

그럼 이제 우리 지부,
그러니까 ○○(기관명)의 공무원노조에 대해 알아보까요?



대본 우리 지부, 정식 명칭은,
전국공무원노동조합 ○○○○○○
본부 ○○○○○○지부입니다.
길쭉?(웃음)
지부장님은 ○○○이고요...
(간략한 지부 소개)
(기타 지부의 현황을 소개하되 짧게)



대본 (지부의 성과, 교섭에서
얻어낸 것들 중
신규자들이 관심을 가질만한 것
중심으로 소개)



대본 (지부의 활동 중,
투쟁 위주의 사진보다는 캠페인,
동아리, 직장문화 개선, 육아 등
신규자들이 관심을 가질만한
것 중심으로 사진을 넣고 소개)
(사진이 너무 '많아도' 안 됩니다 ^^)



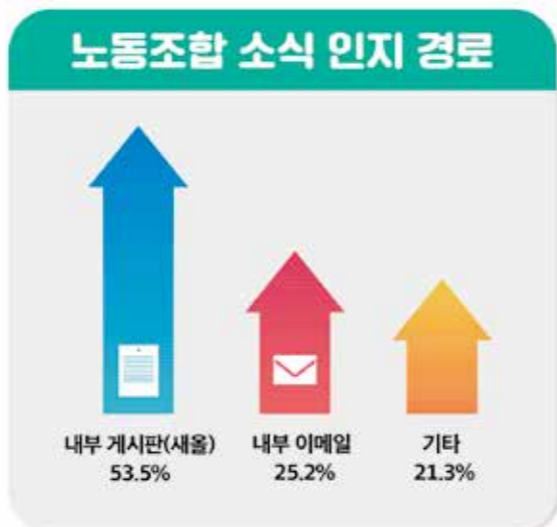
대본 (영상 마지막 멘트 '희망찬 첫 출발, 노동조합과 함께 합시다!')

(영상이 끝나면)
노동자가 되어서 처음 만나는 내 인생 최초의 노동조합은 여러분에게 어떤 느낌
으로 다가오고 있을까요?
노동자라는 자부심을 가지고, 우리의 노동조합을 튼튼히 하는 활동을
여기 계신 여러분과 함께 만들어 가면 좋겠습니다.

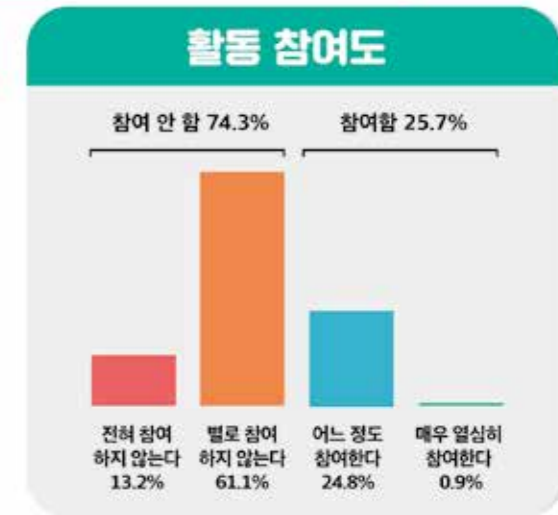
지금까지 간략하게 공무원노동자, 노동조합, 공무원노조에 대해 알아보았습니다.
다음에 더 의미 있는 자리에서 더 기쁘게 다시 만나기를 바라겠습니다.
(인사)

2030 청년 조합원 설문조사

- 참여인원: 18개 본부 5,518명 - 성별: 여 3,236명(59.9%), 남 2,174명(40.2%)
- 연령별: 19-24세 116명(2.1%), 25-29세 1,527명(27.9%), 30-34세 2,052명(37.5%), 35-39세 1,782명(32.5%)
- 임용연도: '10년 이전 776명(14.9%), '11-'15년 1,823명(35.1%), '16년 이후 2,595명(50.0%)
- 직렬: 행정직 2,485명(45.7%), 사회복지직 865명(15.9%), 기술직 1,345명(24.7%), 법원속가등기 365명(6.7%), 기타 375명(6.9%)
- 급수: 6-7급 1,218명(23.9%), 8급 2,110명(41.4%), 9급 1,753명(34.4%), 기타 21명 (0.4%)



· 2030 조합원의 노동조합 활동 현황 ·



전반적인 만족도

만족한다 41.5%, 안한다 8.7%

활동 참여에 대한 생각

'노동조합은 20~30대 청년조합원들의 요구를 반영하기 위해 노력하고 있다' 68.4%로 가장 높은 응답

활동 참여 선택 기준

활동의 취지 (목적) 46.8%, 일정 및 시간 21.8%, 나에게 도움이 되는 정도 20.4%, 기타 11%

· 2030 조합원의 노동조합에 대한 인식 ·

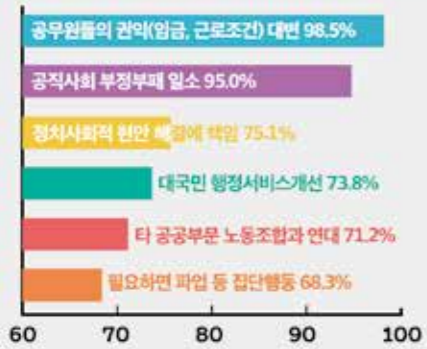
가입을 잘했다고 생각한 경험



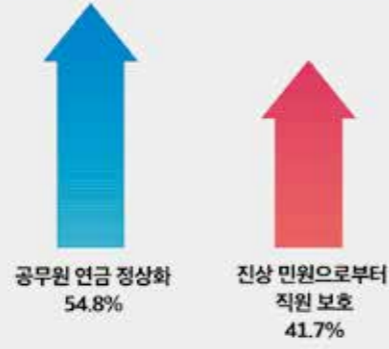
노동조합이 불편했던 순간



2030 조합원이 생각하는 노동조합의 역할과 기능



2030 조합원이 생각하는 공무원노조가 해결해야 할 현안과제

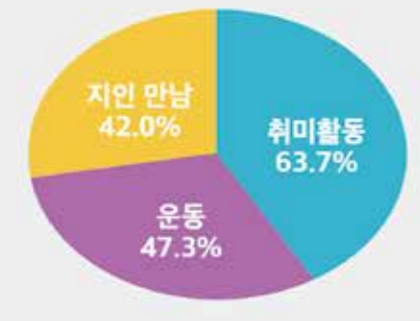


· 2030 조합원의 요구 ·

직장생활 불편한 점



퇴근 후 관심을 갖고 하는 일



청년 조합원 대상 프로그램 참여 의사



청년 대상 프로그램 선호도



교양 강좌 선호 주제



2030 청년 조합원이 제안한 노동조합 참여 활성화 아이디어



공무원노조 15분교육

슬기로운 노조생활


민중의례 배우기



전국공무원노동조합

민중의례 전국공무원노동조합


국민의례	민중의례
<p>▶ 순서</p> <ul style="list-style-type: none"> - 국기에 대한 경례(맹세) - 애국가 제창 - 순국선열에 대한 묵념 <p>▶ 누가?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1941년 도입, 황국신민 - 1972년 유신정권 문교부 - 1984년 군사독재 법제화 	<p>▶ 순서</p> <ul style="list-style-type: none"> - (열사에 대한) 묵념 - '임을 위한 행진곡' 제창 <p>▶ 누가?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 투쟁하는 노동자, 민중 - 1980년 광주, '임을 위한 행진곡'



민중의례 전국공무원노동조합

'민중의례' 왜 하나요?


노동조합 활동을 하다 보면
집회, 회의 등 각종 행사에 앞서
늘 '민중의례'를 합니다.
그런데 왜 하는 걸까요?



민중의례 전국공무원노동조합

'팔뚝질' 왜 하나요?

민중가요, 노동가요 부를 때
우리의 요구를 담은 구호를 외칠 때 하는 팔뚝질!
그런데 왜 하는 걸까요?



긴급재난지원금 전국민 지금 촉구



'팔뚝질'은

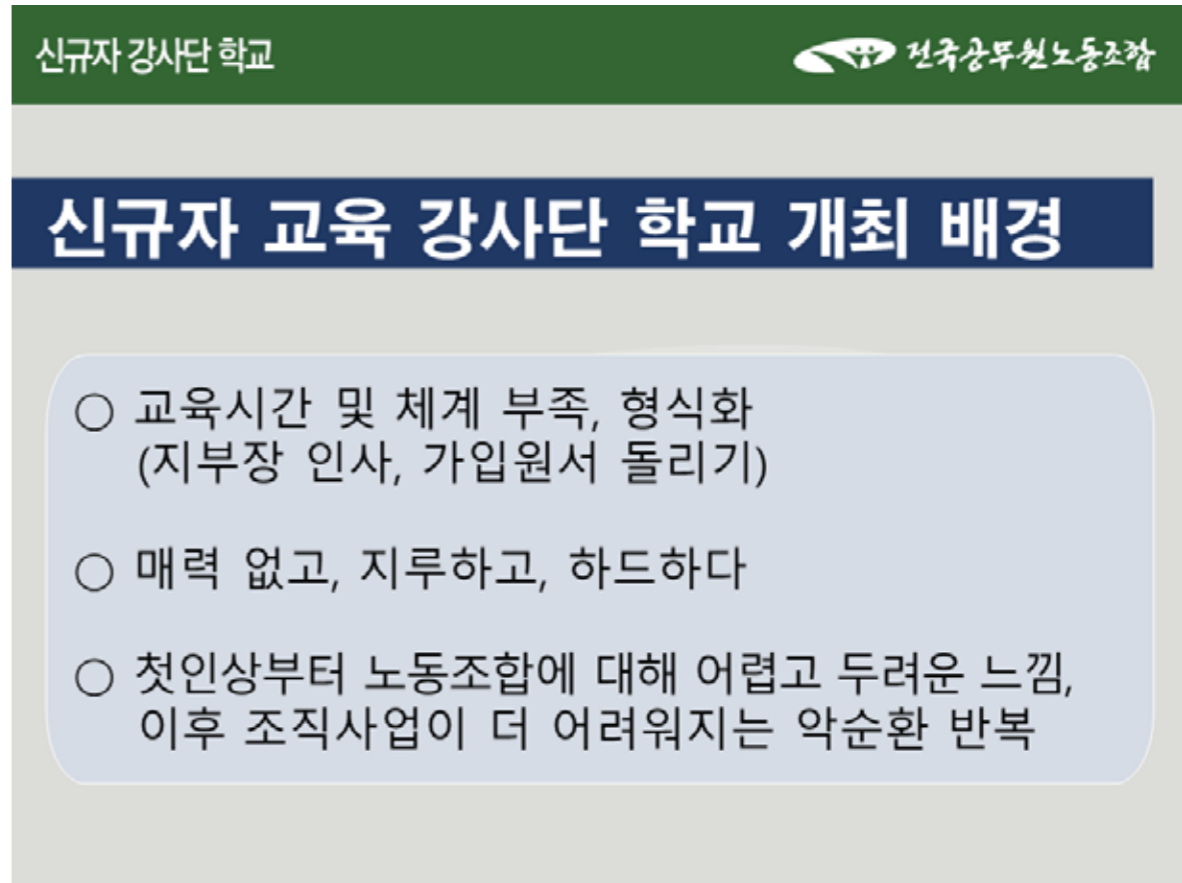
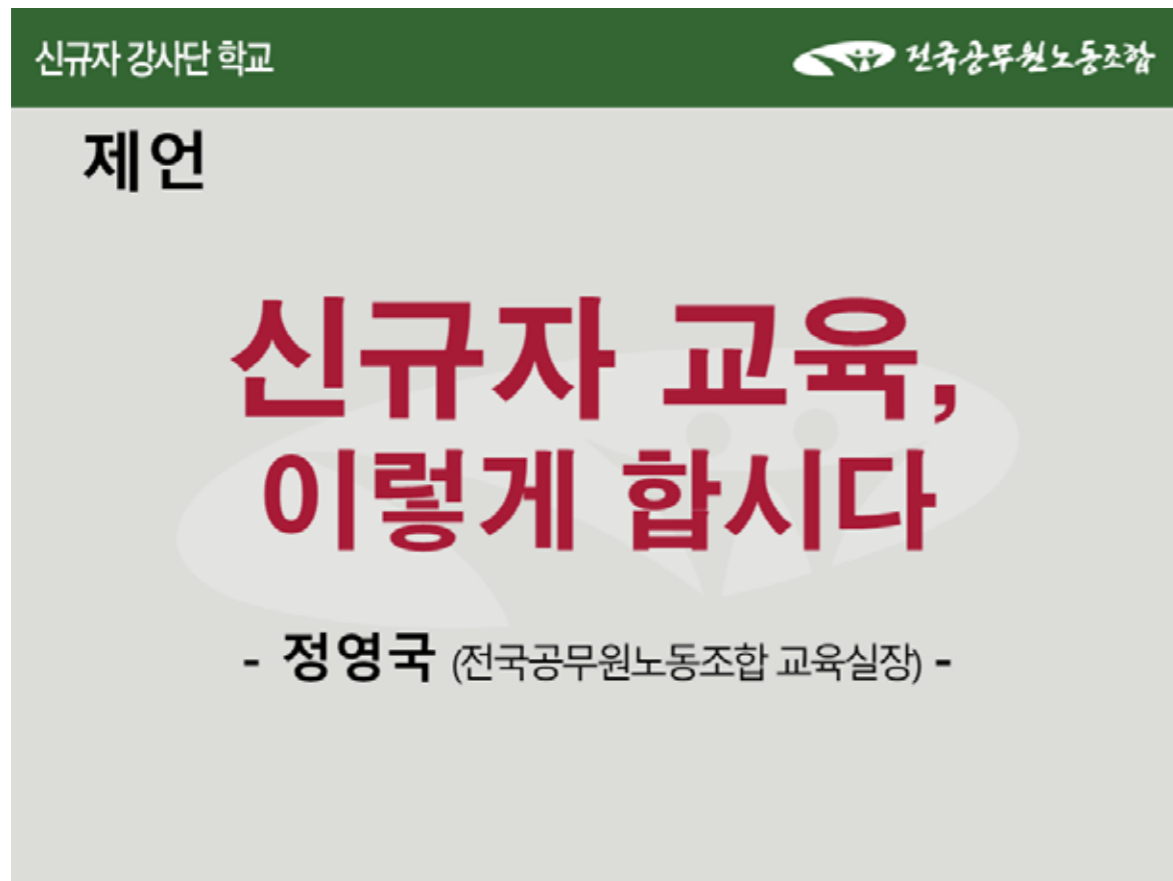
**노동자의 힘
단결의 상징** 이다

세계 각국에서 불리는
'임을 위한 행진곡'

**'임을 위한 행진곡'의
유래를 아시나요?**

- 설민석이 말하는 '임을 위한 행진곡' -

**'임을 위한 행진곡'을
같이 불러봅시다**





2018~19년 신규자 교육 지원

- 조합 지원 교육만 총 70여 회 (2018년 10회, 2019년 60회)
- 공통교안 활용 본·지부 교육까지 2019년 100회 이상 진행



2018~19년 신규자 교육 지원

- 주된 평가
 - 젊은 세대들 겨냥한 프로그램
 - 신규자에게 맞는 맞춤형 교육
 - 노동조합에 대한 선입견을 깨는 계기
 - 공감되는 영상 및 구체적인 내용
 - 참여형 교육으로 직접 참여, 토론, 발표
 - 민중의례, 팔뚝질 의의

신규자 교육의 목적은 '노동조합 가입'

- 노동조합에 대한 편견(선입견)을 깨고
- 노동조합을 친근하게 느껴 가입을 유도

'욕심'을 버려야...

- 한 번의 교육으로 많은 것을 얻을 수 없음
- 너무 많은 이야기와 내용은 오히려 혼선
- 노동조합에 대해 간략하게, 기초적인 것만 전달한다고 생각해야
- 일단 노동조합을 가입하고, 이후 다양한 활동 및 사업을 통해 자각을 갖게

교육을 듣는 대상은 노동조합을 처음 접하는 '신규자'

- 친근하고 쉬운 언어와 내용으로
- 전달식 교육 및 관행적 행사 배치 지양 ('민중의례 배우기'를 반드시 진행)
- 신규자들의 이해와 요구에 기반한 프로그램
- 간부가 하고 싶은 말을 하는 것이 아니라, 신규자들이 듣고 싶은 말을 하는 것

신규자 교육 프로그램(안)

- 사전 준비
 - 교육시간 확보(최소 2시간, 기관과 협의)
 - 사전 시연/ ppt, 빔프로젝터, 음향 등 사전 점검
 - 가치관 경매를 진행할 경우 반드시 사전 설문

신규자 교육 프로그램(안)

- 2시간 프로그램
 - [강의] 노동조합 소개(50분)
 - 민중의례 배우기 → 민중의례(20분)
 - [참여교육] 가치관 경매(50분)
- 기타 : [영상] 공무원노조의 역사(15분)
[참여교육] 디딤(DiXit)(50분)

신규자 교육 프로그램(안)

- ppt, 동영상 등 자료 다운로드
 - 공무원노조 인트라넷(<http://intranet.no-jo.org>)
 - ppt : 문서자료 → 공개자료실
 - 영상 : 멀티미디어 자료실 → 동영상자료 → 조합

청년 조합원 인식 및 요구 조사 보고서

청년 조합원 인식 및 요구조사 보고서

2019. 06.

에스티아이

보고서 보러가기



각종 소모임 참고자료



