

KECTUNU

# 청년 조합원과 민주노총

**정경윤** 민주노동연구원 연구위원

**박선호** 숙명여대 일반대학원 인력개발정책학과 연구원

**최성용** 성공회대 국제문화연구학과 박사과정

**윤 설 전** 민주노총 경기지역본부 미조직비정규차장

민주노동연구원의 연구보고서 및 이슈페이퍼는  
민주노총 공식 입장과 다를 수 있습니다.

---

# 목차

---

발간사 .....	ii
요약 .....	vi
<b>제1장 서론</b> .....	2
제1절 연구 배경과 연구 목적 .....	2
제2절 연구 질문과 연구 방법 .....	7
1. 연구 질문 .....	7
2. 연구 방법과 내용 구성 .....	10
<b>제2장 청년 조합원 설문조사</b> .....	14
제1절 설문조사 개요 .....	14
제2절 응답자 특징과 청년 조합원 인식 .....	19
1. 응답자 구성 .....	19
2. 응답자 특성 .....	22
3. 노동조합 활동 경험 및 인식 .....	29
4. 노동조합 활동에 대한 인식 정도 및 교육활동 참여 의향 .....	45
5. 청년 조합원 한국사회 인식 및 대선의제 요구 .....	62

- 6. 청년 조합원 인식의 유형 ..... 76
- 제3절 소결 ..... 90
  - 1. 요약 ..... 90
  - 2. 시사점 ..... 94
- 제3장 사례연구 ..... 100**
  - 제1절 사례연구 개요 ..... 100
  - 제2절 ㄱ사 노동조합 사례 ..... 103
    - 1. 면접 참여자 소개와 노동조합 현황 ..... 103
    - 2. 청년 조합원의 노동조합 인식 ..... 104
    - 3. 청년간부로의 변화 ..... 110
    - 4. 청년간부가 말하는 청년 문제 ..... 115
    - 5. ㄱ사 노동조합 사례의 함의 ..... 121
  - 제3절 ㄴ사 노동조합 사례 ..... 125
    - 1. 면접 참여자 소개와 노동조합 현황 ..... 125
    - 2. 청년 조합원의 노동조합 인식 ..... 126
    - 3. 청년간부로의 변화 ..... 131
    - 4. 청년간부가 말하는 청년 문제 ..... 136
    - 5. ㄴ사 노동조합 사례의 함의 ..... 140
  - 제4절 ㄷ사 노동조합 사례 ..... 143
    - 1. 면접 참여자 소개와 노동조합 현황 ..... 143
    - 2. 청년 조합원의 노동조합 인식 ..... 145
    - 3. 청년간부로의 변화 ..... 156
    - 4. 청년간부가 말하는 청년 문제 ..... 161

5. 다사 노동조합 사례의 함의 .....	170
제5절 ㄹ사 노동조합 사례 .....	177
1. 면접 참여자 소개와 노동조합 현황 .....	177
2. 청년 조합원의 노동조합 인식 .....	179
3. 청년간부로의 변화 .....	190
4. 청년간부가 말하는 청년 문제 .....	194
5. ㄹ사 노동조합 사례의 함의 .....	203
제6절 ㄴ사 노동조합 사례 .....	212
1. 면접 참여자 소개와 노동조합 현황 .....	212
2. 청년 조합원의 노동조합 인식 .....	214
3. 청년간부로의 변화 .....	222
4. 청년간부가 말하는 청년 문제 .....	226
5. ㄴ사 노동조합 사례의 함의 .....	229
제7절 소결 .....	233
1. 사례별 요약 .....	234
2. 사례연구 분석 결과 .....	242
<b>제4장 결론</b> .....	<b>252</b>
제1절 연구 질문 분석 결과 .....	252
제2절 연구 의의와 한계 .....	267
<b>참고문헌</b> .....	<b>271</b>
<b>부록</b> .....	<b>274</b>

# 표 목차

〈표 1-1〉 연구 설계 사전 인터뷰와 전문가 자문 .....	11
〈표 2-1〉 설문조사 개요 .....	15
〈표 2-2〉 선행연구 분석내용 요약 .....	16
〈표 2-3〉 사전 인터뷰 결과 요약 .....	17
〈표 2-4〉 설문문항 요약 .....	18
〈표 2-5〉 응답자 구성 .....	20
〈표 2-6〉 성별에 따른 임금수준 차이 .....	23
〈표 2-7〉 성별에 따른 직장근무경력 차이 .....	24
〈표 2-8〉 고용형태에 따른 임금수준 차이 .....	25
〈표 2-9〉 고용형태별 직장근무경력 차이 .....	27
〈표 2-10〉 고용형태별 노조가입기간 차이 .....	28
〈표 2-11〉 고용형태별 노조가입시기 차이 .....	30
〈표 2-12〉 가맹조직별 본인과 만나는 노조간부 연령 교차표 .....	32
〈표 2-13〉 노동조합 활동 의견 제안 경험의 연령별 차이 .....	34
〈표 2-14〉 노동조합 활동 의견 제안 경험의 성별 차이 .....	36
〈표 2-15〉 간부경험 유무와 간부활동 의향 차이 .....	38
〈표 2-16〉 노동조합 활동 참여 유인 의견의 연령별 차이 .....	42
〈표 2-17〉 간부경험 유무와 노동조합 활동 참여유인 의견 차이 .....	43
〈표 2-18〉 간부활동 의향과 노동조합 활동 참여유인 의견 차이 .....	44
〈표 2-19〉 노동조합 가입기간에 따른 노동조합 활동 인지도 차이 .....	46

〈표 2-20〉 임금수준에 따른 조합원 경제권리 향상 기여도 의견 차이	49
〈표 2-21〉 노동조합활동 참여애로사항별 노조활동 참여 의향 차이	51
〈표 2-22〉 노동조합 활동 참여 의향 연령 차이	52
〈표 2-23〉 고용형태별 노동조합 교육경험 차이	54
〈표 2-24〉 노조가입기간별 노동조합 교육경험 분포	55
〈표 2-25〉 가맹조직별 노동조합 교육경험 분포	55
〈표 2-26〉 일터에서 나의 권리 찾기 교육 참여 의향에 대한 임금수준별 인식의 차이	57
〈표 2-27〉 업무관련 노하우교육 참여 의향에 대한 경력별 차이	59
〈표 2-28〉 노동조합 가입기간에 따른 한국사회 부와	63
〈표 2-29〉 임금수준별 한국사회 인식 차이	65
〈표 2-30〉 경력에 따른 한국사회 인식 차이	65
〈표 2-31〉 고용형태별 한국사회 인식 차이	66
〈표 2-32〉 직업별 한국사회인식 평균값	67
〈표 2-33〉 가맹조직별 한국사회인식 평균값	67
〈표 2-34〉 한국사회 인식에 대한 응답 상관관계	69
〈표 2-35〉 지지하는 정당별 한국사회 인식 차이	72
〈표 2-36〉 성별 대선요구의제 응답 분포	75
〈표 2-37〉 고용형태별 대선요구의제 응답 분포	75
〈표 2-38〉 청년 조합원 인식조사 설문문항 요인분석	77
〈표 2-39〉 고용형태별 인식 차이	78
〈표 2-40〉 노동조합 가입기간별 인식 차이	79
〈표 2-41〉 청년 조합원 유형별 특성 및 요인별 인식차이	81
〈표 2-42〉 청년 조합원 유형별 특성 및 대안	89
〈표 3-1〉 사례연구 대상	101



〈표 3-2〉 사례연구 면접 참여자 현황 .....	102
〈표 3-3〉 ㄱ사 노동조합 사례 면접 참여자 .....	103
〈표 3-4〉 ㄴ사 노동조합 사례 면접 참여자 .....	125
〈표 3-5〉 ㄷ사 노동조합 사례 면접 참여자 .....	143
〈표 3-6〉 ㄹ사 노동조합 사례 면접 참여자 .....	177
〈표 3-7〉 ㅁ사 노동조합 사례 면접 참여자 .....	212



# 그림 목차

[그림 2-1] 설문조사 추진과정 .....	14
[그림 2-2] 성별에 따른 임금수준 차이 .....	23
[그림 2-3] 성별에 따른 직장근무경력 차이 .....	24
[그림 2-4] 고용형태에 따른 임금수준 차이 .....	26
[그림 2-5] 고용형태에 따른 직장근무경력 차이 .....	27
[그림 2-6] 고용형태별 노조가입기간 차이 .....	28
[그림 2-7] 노동조합 가입 계기 .....	29
[그림 2-8] 고용형태별 노조가입계기 차이 .....	31
[그림 2-9] 본인과 만나는 노조간부의 연령 .....	32
[그림 2-10] 노동조합 활동 의견 제안 경험 .....	33
[그림 2-11] 연령별 노동조합활동 의견 제안 경험 차이 .....	35
[그림 2-12] 성별 노동조합활동 의견 제안 경험 차이 .....	36
[그림 2-13] 노조간부 경험 유무 및 간부활동 의향 .....	37
[그림 2-14] 성별에 따른 간부경험 유무 차이 .....	38
[그림 2-15] 간부경험 유무와 간부활동 의향 차이 .....	39
[그림 2-16] 노조활동 제약요인 의견 .....	40
[그림 2-17] 노동조합 활동 참여 유인 의견 .....	41
[그림 2-18] 간부경험 유무와 노동조합 활동 참여유인 의견 차이 .....	43
[그림 2-19] 간부활동 의향과 노동조합 활동 참여유인 의견 차이 .....	45
[그림 2-20] 노동조합 활동 인지도 .....	46

[그림 2-21] 노동조합 활동 만족도 .....	47
[그림 2-22] 성별에 따른 노동조합 활동 만족도 차이 .....	48
[그림 2-23] 조합원 경제적 권리향상 기여도 의견 .....	49
[그림 2-24] 노동조합 활동 참여 의향 .....	50
[그림 2-25] 노동조합 활동 인지도 및 만족도와 참여의향 .....	52
[그림 2-26] 최근1년 노동조합 교육경험 .....	53
[그림 2-27] 고용형태별 노조교육경험 .....	54
[그림 2-28] 노동조합 교육형태 선호도 .....	56
[그림 2-29] 일터에서 나의 권리 찾기 교육 참여 의향 .....	57
[그림 2-30] 노동조합 실무 교육 참여 의향 .....	58
[그림 2-31] 업무 관련 노하우 교육 참여 의향 .....	59
[그림 2-32] 다양한 이슈 교육 참여 의향 .....	60
[그림 2-33] 노동조합 기본개념 교육 참여 의향 .....	60
[그림 2-34] 주제별 노동조합 교육 참여 의향 평균값 .....	61
[그림 2-35] 한국사회 균등한 기회 보장 인식 .....	62
[그림 2-36] 한국사회 부와 소득 균등 분배 인식 .....	63
[그림 2-37] 한국사회 개인이익 우선 인식 .....	64
[그림 2-38] 한국사회에 대한 인식 평균값 .....	68
[그림 2-39] 타 사업장 노동자와의 연대 의견 .....	70
[그림 2-40] 지지하는 정당 .....	71
[그림 2-41] 노동자권리 대변 정당 및 후보지지 의향 .....	73
[그림 2-42] 2022년 우선 요구 대선 의제 의견 .....	74
[그림 2-43] 군집분석 절차 .....	80
[그림 2-44] 소극활동/사회비판형 특성 .....	82
[그림 2-45] 적극활동/사회비판형 특성 .....	83

[그림 2-46] 소극활동/사회수용형 특성 .....	84
[그림 2-47] 유형별 특성 차이 .....	86



KCTU

발간사

# 발간사

청년 조합원에 대한 연구사업의 결과물을 받아들이고 설레이고 떨렸습니다. 보고서를 받아든 곳이 감옥이어서 더욱 감정은 격하게 느껴집니다. 무엇보다 먼저 연구사업을 진행하며 수고해주신 정경윤, 박선희, 최성용, 윤설 네 분의 연구원님께 감사합니다. 부족한 예산과 시간 속에서도 유의미한 결과물을 만들어 낼 수 있었던 것은 연구원님들의 헌신 덕분입니다. 덧붙여 인터뷰와 설문에 참여해주신 청년 조합원 동지들과, 함께 수고하셨을 청년사업실 동지들께도 머리숙여 감사드립니다.

대선을 앞두고 청년 세대의 표심에 대해 각종 억측이 난무하고, 기성의 눈으로 제멋대로 재단하는 모습이 내심 불편했습니다. 그러면서도 한편 민주노총은, 민주노총의 청년 조합원은 '이렇다'라고 확증적으로 이야기하기 어려운 현실이 부끄럽기도 했습니다. 물론 이 보고서가 모든 물음에 답을 줄 수는 없을지라도 민주노총이 청년에게 한발 성큼 다가간다는 의미로 뿌듯합니다.

청년 세대는 미래의 주역이 아니라 지금도 이 세상을 함께 살아가는 주체입니다. 우리 사회도 노동조합도 그들을 미래세대로 규정하고 보호라는 이름으로 관리하기도, 편협한 일반론으로 의미짓고 배제하기도 합니다. 민주노총이 청년 세대와 친해지기 위해서는 태도와 관점을 올바르게 해야 합니다. 조합원을 홀대하고 함부로 대하는 노동조합이 올바르게 운영

될 수 없듯이, 청년 세대를 올바르게 대하지 못하는 노동조합은 생명력을 잃을 것이라 생각합니다.

이 연구보고서가 민주노총이 청년 조합원들과 함께 세상을 바라보고, 함께 고민하고, 함께 투쟁하기 위한 첫 걸음으로 의미있게 활용되기를 기대합니다. 나아가 이후에도 더 많은 연구와 고민이 이어질 수 있도록 물심양면 도울 것을 약속합니다. 연구에 함께 해 주신 모든 분들께 다시금 무한한 감사의 인사를 드립니다.

2021년 11월 23일

양경수 전국민주노동조합총연맹 위원장





KCTU  
KCTU  
KCTU

요  
요

# 요약

본 연구는 청년 조합원에 대한 민주노총의 관점을 수립하기 위한 연구이다. 민주노총은 2006년부터 청년을 포함한 주요 조직화 사업을 시작으로 청년사업을 본격화했지만 여전히 청년 노동자의 조직화는 더디다. 이러한 주요 원인으로 청년사업에 대한 민주노총의 관점 수립이 제기된다. 청년사업에 대한 민주노총의 관점이 부재한 상황에서 노동조합은 청년 노동자 또는 조합원이 이기적이고 개인주의적이라서 노동조합에 관심이 적다고 접근하고 있기 때문이다.

청년 조합원을 이기적이고 개인주의적인 집단으로 보는 관점은 청년 조합원과 관련된 것을 세대문제 또는 청년 개인의 문제로 환원할 수 있다. 이런 관점은 청년 조합원이 노동조합에 관심을 가지도록 물질적 보상이나 혜택을 주어야 하는 수동적 존재로 보게 만든다. 이 연구는 청년 조합원이 노동조합 활동의 적극적인 구성원이 되기 위한 노동조합의 역할에 주목한다. 노동자의 조직인 노동조합이 청년 노동자의 노동 계급 정체성 형성과 적극적인 실천을 위해 어떤 조건과 과정을 만들어야 하는지 살펴보기 위해서다.

이 연구는 청년 조합원이 노동조합 활동의 주체가 되기 위해 필요한 요소들 또는 제약이 되는 구조적 원인들을 분석한다. 그리고 청년 조합원에 대한 노동조합과 민주노총의 관점을 세우고 역할과 과제에 대해 제언하기 위해 4개의 연구 질문을 설정하고, 만39세 이하의 민주노총 청년 조합원 설문조사와 5개의 노동조합 사례연구를 종합 분석하여 연

구 질문에 대한 답변을 정리한다.

### 청년 조합원 설문조사

제2장에서는 청년 조합원들의 노동조합 및 사회에 대한 전반적인 인식을 알아보고 노동조합의 역할 재조명 및 개선과제 도출 등의 자료를 마련하기 위해 만 39세 이하 민주노총 조합원 1,019명이 응답한 조사결과를 분석하고 시사점을 제시하였다. 임금, 경력, 노조가입기간 등을 포함한 전반적 특성을 살펴보고, 노동조합 활동에 참여한 경험과 인식들, 의제에 대한 선호도 등을 살펴본 다음, 응답 결과의 특징별 유형으로 구분하여 실제 청년 조합원 대상 사업 기획 시 참고할 여러 방안들을 제안하고자 하였다.

노동조합 활동 경험에 대해 살펴본 결과, 노조활동에 대한 의견 제시 경험에 대해 의견제시 경험이 전무하거나 소극적·부정적 대응을 경험한 자가 높은 편으로, 신입조합원을 대상으로 노동조합 내 의견을 제안하는 방법 안내 및 공동체 활동을 조직하는 등의 노동조합 차원에서의 노력이 필요하다.

노동조합 활동 제약요인 및 인식에 관해 살펴본 결과, 노조활동 제약요인으로 시간이 부족하다는 응답이 가장 높았고, 참여를 유인하기 위해 개선해야 할 점으로 권위적이고 수직적 조직문화 개선에 응답률이 높았으며, 20대는 청년간부 확대, 30대는 청년 조합원 주도 행사 확대가 필요하다는 의견을 보였다. 업무시간 인정 방안, 교육형태 다양화(온라인 등), 교육유형 다양화(여러 소모임 등) 등 노조활동에 참여할 시간이 확보되도록 다양한 방안과 함께 향후 노동조합 차원의 사업 기획 시 청년 조합원 참여를 촉진하는 콘텐츠 구성을 고민할 필요가 있겠다.

이에 별도의 노동조합 활동 시간을 확보하는 것과 함께 청년 조합원

들이 적극적으로 참여할 수 있도록 변화가 필요한 시점이라 할 수 있겠다. 또한 간부활동 의향에 따라 노동조합 활동 참여 유인 의견에 차이를 보여 청년 주도의 노동조합 활동을 확대함으로써 간부활동 의향이 없는 자들을 흡수하는 방안, 청년간부를 확대함으로써 간부활동 의향이 있는 조합원들을 참여시킬 수 있는 효과를 기대할 수 있겠다.

노동조합 활동 인지도 및 만족도와 참여의향에 대해 전반적으로 긍정적인 반응을 보였고, 노동조합이 조합원 경제적 권리향상에 기여하고 있는지에 관하여 긍정적인 반응을 보였다. 노동조합 교육경험 및 참여의사에 관해 동영상, 토론 및 참여, 소그룹강의 등으로 구분하여 살펴본 결과, 동영상 및 화상교육 제외한 오프라인 활동에 60% 이상이 응답하여, 대면활동을 선호하는 경향을 보였다. 노동조합 교육주제별 참여할 의향에 대해 살펴본 결과 전반적으로 긍정적인 반응을 보였으며, 일터에서 권리 찾기 교육에 대한 참여의향이 가장 높게 나타나, 청년 조합원 대상 노동조합의 교육사업 구성 시 이러한 내용의 비중을 높이는 방안을 고려해 볼 수 있다.

청년 조합원의 한국사회에 대한 인식을 살펴본 결과(한국사회의 균등 기회 보장 정도, 부와 소득의 균등 분배 정도, 공동체보다 사익을 우선시하는 정도), 다소 비판적 인식을 보이는 것으로 나타났다. 청년 조합원의 연대의식과 정치의식을 살펴본 결과, 공동의 이해가 생긴다면 한시로 연대할 수 있다는 의견이 가장 많았고(33.9%), 지지하는 정당이 없다는 의견이 가장 높았다(45.3%). 민주노총이 노동자 권리를 대변하는 정당 또는 후보를 결정한다면 지지할 것인지에 관한 의견으로는 '관심이 있다'는 의견이 가장 높았다. 한편 진보정당을 지지하는 경우 다른 정당 지지자에 비해 한국사회에 대해 비판적인 인식이 강한 것으로 나타났다.

대선의제에 대하여 차년도 대선에서 민주노총이 가장 우선적으로 요

구해야 할 의제에 관한 질문에 ‘고용불안 해소와 좋은 일자리 창출’이라는 답변과 ‘최저임금 인상과 생활임금 보장’으로 나타나, 청년 조합원들은 청년층이 당면하고 있는 양질의 일자리 보장과 삶의 질 확보 등과 같은 의제에 큰 비중을 두고 있음을 알 수 있다.

다음으로 청년 조합원의 전반적인 인식을 몇 가지 특징별로 분류하여 특성을 파악하고 개선방안을 모색하기 위해 응답내용을 유형별로 구분한 결과, 노조활동의향, 노조활동만족도, 사회인식공정성, 노조활동적극성의 4가지 요인에 대해 세 집단으로 구분할 수 있었다.

첫 번째는 다른 집단에 비해 한국사회 공정성에 대해 비판적 시각을 보이며 노조활동의향, 노조활동만족도, 노조활동적극성이 전반적으로 낮게 나타나 ‘소극활동/사회비판형’으로, 두 번째 집단은 상대적으로 한국사회 공정성에 대해 비판적인 시각으로 바라보면서 노조활동의향, 노조활동만족도, 노조활동적극성이 높게 나타나 ‘적극활동/사회비판형’, 세 번째 집단은 상대적으로 한국사회 공정성에 대해 긍정적인 시각으로 바라보면서 노조활동의향, 노조활동만족도, 노조활동적극성이 낮고 두 번째 집단과는 정반대의 경향을 보여 ‘소극활동/사회수용형’으로 명명하였다.

‘소극활동/사회비판형’은 타 유형에 비해 노동조합 활동에 소극적으로, 소극적 태도의 원인을 찾기 위해 다양한 사례를 분석하여 요인을 구분하고 세부 요인별로 청년 조합원 대상 사업의 방향을 정할 수 있겠다. ‘적극활동/사회비판형’은 노조가입기간이 길고 장기근속자가 많이 포함되어 있는데 이러한 청년 조합원을 대상으로 한국사회 불공정성 이슈메인 테마로 활용한 사업을 전개하여 노조활동에 지속적으로 참여하도록 유도하는 노력이 요구되며, 한국사회 불공정성에 대한 이슈 관련 대화의 장을 만들어 나가는 리더그룹을 형성토록 노동조합이 지원하는 방

안을 고려해볼 수 있다. '소극활동/사회수용형' 유형에 대해 노조활동에 소극적인 태도 전환을 위해 사회의 혁신을 위한 의제보다는 일상적 취미 공유 활동 커뮤니티를 관심사별, 소규모별로 조직하거나, 청년 조합원을 대상으로 한 다양한 이벤트를 수시로 개최하여 참여를 유도해 내는 방안을 고려해볼 수 있겠다.

## 사례연구

제3장은 민주노총 소속 단위사업장 노동조합 중 청년 조합원 증가와 청년간부 활동이 이루어지는 사례 5개를 선정하여 사례별로 현장 출신 청년간부 3~4명의 초점집단면접을 진행하고, 청년 조합원의 노동조합 인식과 노동조합과의 관계, 청년간부로의 변화, 청년간부가 말하는 청년 문제에 대해 분석했다.

### 〈사례 1〉 7사 노동조합

금속노조 소속 철도·방위·플랜트업 분야의 7사 노동조합은 34년의 긴 노동조합 활동 속에서 노동조합 조직체계와 사업들이 체계화되어 있다. 노동조합 가입은 입사와 동시에 이루어진다. 노동조합에 대한 청년 조합원의 인식은 입사하기 이전 직·간접적으로 겪었던 직장 경험과 사회 경험에 따라 그 정도가 다르지만, 보편적으로 노동자 보호 울타리로서 노동조합이 필요하다고 인식하고 있다.

조합원은 노동조합의 필요성을 절감하거나 노동조합에 가입한 것만으로 노동조합에 일체감을 가지지 않는다. 청년 조합원이 노동조합과의 관계에서 어려움을 가지는데 민주노총 금속노조에 대한 언론의 부정적 이미지가 영향을 미친다. 그리고 전통적인 숙련의 정도가 작업장에서의 위계질서를 정하게 되는 영향을 받으며, 관례화된 기존의 노동조합 조직문

화에 청년 조합원들이 일방적으로 적응할 것을 바라고 청년 조합원들의 불만과 이해관계를 파악하지 않고 호응하지 않는 노동조합에 큰 이유가 있다. 더불어 청년 조합원과 노동조합이 만날 수 있는 별도의 청년기구나 사업이 없고 의사결정기구에 청년대표성도 갖추지 않고 있다. 그러다 보니 노동조합의 과제에서 '정년 연장'보다 청년실업에 대한 '신규 채용'을 우선시해야 한다는 청년 조합원의 요구도 반영되지 않는다.

그사 노동조합은 간부 성장을 위해 다양한 사업들을 진행하지만, 조합원 중 청년간부 발굴과 성장을 위한 조직적인 체계와 내용은 없다. 이에 대해 면접 참여자들은 1987년 노동자 대투쟁 경험 세대의 퇴직과 사업장 내 인구구조 변화에 따라 노동조합 세대교체에 대비하여 청년간부 발굴과 성장을 위해 노동조합 스스로 환경을 만들어야 한다고 강조한다.

흔히 청년에 대해 개인주의·이기주의적이라고 평가하는 것이 무색하게도 면접 참여자 모두 한국사회의 청년 문제에 대해 심각하게 고민하고 있었다. 고용문제, 실업문제 등 청년 문제를 구체적으로 제시하며 노동자 간의 갈등을 조장해 이익을 극대화하는 자본 전략에 대해 대응해야 한다고 강조한다. 그리고 실질임금으로 감당할 수 없는 주거안정 문제, 결혼과 자녀 교육 문제 등 청년 문제를 생산하는 한국 경제·정치·사회 구조 개혁의 필요성을 절실하게 요구한다. 하지만 그사 노동조합은 연대 활동이나 노동자 정치세력화와 같은 민주노조운동 활동은 담당하는 간부만의 역할에 머무르며 조합원들에게 전달되지 않고, 이와 관련한 교육 활동도 이루어지지 않고 있다.

## 〈사례 2〉 L사 노동조합

서비스연맹 소속 배달서비스업 분야의 L사 노동조합은 2019년 12월에 설립한 신생노조로 배달업계의 플랫폼노동자이자 특수고용노동자로

구성된 노동조합이다. 노동조합 가입은 주로 간부나 주변 동료들의 권유와 소개로 이루어지고, 노동조합 홍보를 통해서도 이루어진다.

노동조합 가입은 증가하고 있지만 배달라이더 일의 특성상 조합원 조직화의 어려움이 크다. 배달 물량에 따라 수입이 달라지기 때문에 ‘시간은 돈’이라는 규율이 중요시되고, 기업의 배차 및 위치정보 시스템으로 이동시간과 위치가 통제되어 극심한 노동 감시가 이루어지기 때문이다. 또한 불안정노동으로 다른 일자리로 이직하기도 쉬워 노동조합에 가입하더라도 강한 소속감을 가지기 어렵다. 노동조합 목표 달성을 위한 운동 과정을 알지 못하고 노동조합을 단순히 조합원의 경제적 이익 실현 도구로 이해하는 조합원의 경우 노동 조건이 빨리 개선되지 않는 것에 대해 불만족스러워하며 탈퇴하기도 한다. 조합원의 노동계급 의식을 강화하기 위해 교육활동을 전개하지만 법정 의무교육을 받지 못하는 특수고용노동자로 안정적인 시간 확보에 대한 어려움을 가진다.

조합원과 노동조합의 소통은 일상적으로 SNS를 통해 이루어진다. 그리고 노동조합 간부들은 대면 만남을 통해 조합원의 불만과 요구들을 파악하고 대응하는 활동을 전개한다. L사 노동조합은 청년 배달노동자의 위험 사고에 대한 안전 보장을 위해 불합리한 보험 조건 개선 운동도 전개하고 있다.

면접 참여자의 청년간부들은 모두 노동조합 간부의 적극적인 권유와 함께 스스로 노동조합 활동과 간부의 필요성을 느껴 간부가 되었지만, 노동조합 활동에서 노동조합 전문 언어와 노동조합 회의, 언론 인터뷰, 집회 등과 같이 생소하고 낯선 경험들에 어려움을 겪는다. 노동조합의 역사 등 간부 교육은 노동조합 운동과 간부 활동에 대해 배울 수 있는 중요한 공간이다.

청년 문제에 대해 면접 참여자들은 노동 유연화 강화로 한정된 배달



물량에 대한 노동자간의 경쟁과 갈등을 조장하며 기업의 이익을 극대화하는 자본 전략을 파악하고, 사회불평등을 양산하는 한국 사회 구조에 주목해야 한다고 제기한다. 이러한 문제의식에도 불구하고 그 해결방안은 노동조합 단위를 넘어선 연대로 확장되지 못하고 있다.

### 〈사례3〉 ㄷ사 노동조합

화학섬유연맹 소속 IT업 분야의 ㄷ사 노동조합은 2018년에 설립된 신생 노동조합이며, 청년 종업원 및 조합원이 구성원의 다수를 차지하고 있다. 신생 노동조합인 만큼 노동조합에 대한 조합원들의 기대와 신뢰가 높으며, ㄷ사의 수직적인 조직문화와 직장 내 괴롭힘 문제 등에 대한 부담함을 느낀 노동자들이 노동조합에 가입하고 있다.

ㄷ사 노동조합의 '리브랜딩' 전략은 많은 시사점을 준다. 노동조합을 부정적으로 바라보는 사회적 시선을 불식시키고 조합원들의 가입과 참여를 높이고자 노동조합의 이미지 변화를 시도해왔다. 노동조합 활동에서 관례적으로 사용되는 언어나 문화를 변화시켜 조합원에게 친근하게 접근하려 것이다.

ㄷ사 노동조합은 설립 때부터 주도적 역할을 한 조합원들이 현재 노동조합 간부인 경우가 많았다. 간부들은 기존의 일과는 다른 일 경험을 제공하는 노동조합 활동에 대해 자부심과 보람을 느끼고 있었지만, 기존의 일에 대한 자부심이 크고 작업환경 변화가 매우 빠른 업계 특성으로, 노동조합 간부 활동을 일종의 '경력단절'로 받아들이고 있었다. 이는 노동조합 간부 발굴의 어려움과 연결된다.

면접 참여자 모두 청년 조합원을 개인주의적이라고 단정하는 것에 대해 비판적인 목소리를 냈다. 청년 조합원을 개인주의적이라고 쉽게 규정하기 보다, 먼저 노동조합과 활동가들이 과연 조합원에게 호응하는 활동

을 해왔는지 반성해야 한다는 것이다.

ㄷ사 노동조합은 사업장이나 조합원 내부의 개별적 이해관계에만 집중하고 있지 않았다. ㄷ사의 여러 계열사와 직군들 사이의 격차에 대해 통합교섭 요구로 해소하고자 했다. 또한, 동종 업계의 노동조합 조직화를 지원하고, 파리바게트 노동조합에 대해 꾸준히 연대를 지속해오고 있었다.

#### 〈사례 4〉 ㄷ사 노동조합

공공운수노조 소속 공공부문의 ㄷ사 노동조합은 1988년에 설립되어 오랜 기간의 노동조합 활동을 통해 노동조합 조직체계 및 활동이 안정되어 있다. 이를 바탕으로 유니온샵에 가까운 노동조합 조직률 수준을 달성하고 있다. 하지만 뜨거운 현안이 부족하고 노동조합 활동이 관례화됨에 따라 노동조합에 대한 청년 조합원들의 관심이 크지 않다. 이로 인해 청년 조합원들은 다소 보수적이고 소비자적인 태도로 노동조합을 바라본다.

여기에는 작업장 특성과 시기효과가 중요한 원인으로 작용하고 있다. 전국에 지사를 두고 있는 작업장의 특성과 조직문화 변화 및 코로나19 유행이라는 시기효과가 맞물리면서 청년 조합원들이 파편화되고 있는 것이다. 회식조차 이뤄지기 어려워 조합원들이 직접 노동조합 활동과 만날 수 있는 통로가 제한된 상황이다. 이로 인해 대면 소통과 관계 맺기에 대한 청년 조합원들의 갈증이 크다.

ㄷ사 노동조합은 청년 조합원들의 독자적인 기구인 청년위원회를 신설해 작은 성과들을 만들어가고 있으며, 본조의 전임 간부 절반을 청년 조합원으로 구성하고 있다. 이는 청년 조합원들의 관심과 참여를 높이기 위한 시도이다. 그렇게 노동조합 간부를 경험한 청년 조합원들은 이후

현장으로 가게 되면 노동조합과 조합원 사이의 '교두보' 역할을 하리라 자임하고 있었다. 이는 노동조합 활성화에 청년간부 육성이 중요함을 보여준다.

르사는 비정규직 정규직 전환을 성공적으로 이뤄낸 사례로 평가받는다. 그러나 실제 현장에서는 일반직과 공무원 조합원 사이의 갈등이나 일반직 조합원의 불만이 남아 있는 상태이다.

#### 〈사례 5〉 ㄱ사 노동조합

보건의료노조 소속 보건의료업 분야의 ㄱ사 노동조합은 21년의 활동과 교섭에서 얻어낸 교육체제로 꾸준히 조합원이 확대되고 있다. 사업장의 특수성에 따라 청년 조합원의 비중이 76.9%이며, 노동조합 간부들의 평균연령이 35세인 굉장히 젊은 노동조합이다.

조합원들은 입사 직후 받는 신입직원교육에서 대부분 가입하며, 교섭 투쟁을 통해 임금 인상 등의 근로조건 향상을 직접 체감한다. 또한 노동조합을 의료 분쟁, 3교대 근무, 업무 과중 등의 문제를 해결하고 보호해 줄 수 있는 곳으로 인식한다. 파편화된 사업장 내 공간의 조합원들과의 대면 활동과 여행 프로그램을 꾸준히 진행하며, 이를 통해 간부도 발굴하고 성장시킨다.

청년간부들은 ㄱ사업장이 상대적으로 높은 임금과 안정적인 고용 조건을 가지고 있지만, 안정적인 주거 환경 마련이 어렵고 노동을 통한 소득이 투기 등을 통해 획득한 부를 넘을 수 없다며 상대적 박탈감을 느끼고 있었다. 노동자들이 힘을 모아 한국 사회를 변화시켜야 한다고 말한다.

이 사례는 청년 조합원과 간부들이 많은 사업장이지만 수직적 조직문화라는 큰 과제를 가진다. '태움 문화'로 인한 높은 업무 강도와 시간을

감내한 30대와 그것에 반하는 20대 청년간부들 사이의 간극을 좁혀야 한다. 의사결정기구에서 세대교체가 단순히 나이가 젊은 간부들로 바꾸는 것에 그치는 것이 아니라 신입 간부들이 자기 목소리를 낼 수 있도록 민주적이고 수평적인 조직문화로 개선하는 것이 필요하다.

### 〈사례연구 분석 결과〉

5개의 노동조합 사례를 종합하여 청년 조합원의 노동조합 인식을 살펴보면, 청년 조합원은 입사하기 이전에 직·간접적으로 겪었던 직장 경험이나 사회 경험에 따라 노동조합에 대한 인식 편차가 존재하지만 일반적으로 '노동자의 이익을 대표하는 노동조합'으로서 노동조합 필요성을 인식하고 노동조합에 가입한다. 사회적으로 노동조합과 민주노총에 덧씌워진 부정적 이미지가 심리적 장벽을 만들어도 관성적으로 노동조합 가입요구를 하지 않고 노동조합이 왜 필요한지 충분히 설명하고 설득하면 노동조합 필요성을 인지하고 가입하는 것으로 보인다. 노동조합 상급단체인 가맹조직과 총연맹에 대해서도 노동조합이 설명하는지에 따라 소속여부에 대한 인지도가 달라진다.

노동조합 가입 이후 조합원이 된 것만으로 노동계급 의식이 높아지거나 노동조합과의 일체감이 생기지 않는다. 조합원과 노동조합 관계에서 조합원의 고민과 불만, 이해관계에 대해 노동조합이 호응하지 않으면 조합원은 노동조합에 소속감을 가지지 않는다. 이러한 관계를 형성하는데 외부적 환경 요인과 내부적 요인이 큰 영향을 미친다. 업무의 파편화 등의 작업장 특성은 조합원의 노동조합 소속감을 낮게 하거나 활동 참여요구를 저조하게 만들 수 있다. 다음으로 내부적 요인은 노동조합과 관련된 것으로, 노사관계에서 노동조합의 운동성과 청년 조합원에 대한 노동조합 활동 방식이다. 구체적으로 노동조합 활동 방식은 노동조합 언어

와 노동 쟁의 양식, 교육·선전·홍보 및 모임활동 방식, 청년 조합원 사업 주체 현황에 관한 것이다.

노동조합 가입 이후 청년 조합원의 노동계급 의식 수준은 다양하다. 자신이 위치한 노동자 계급의 경제적 이익만을 추구하는 조합원에서 전체 노동자 계급의 이익을 중요시하는 조합원까지 청년 조합원의 노동계급 정체성이 동일하지 않다. 작업장 특성에 따라 노동조합 활동 참여가 제한되더라도 노동조합이 청년 조합원들과의 일상적 관계를 만들어 조합원이 자신의 경험의 의미를 이해하고 노동계급 정체성을 가질 수 있도록 활동하면 조합원의 의식 수준도 다르게 나타난다. 이와 같은 노동조합 활동이 이루어지지 않으면 청년 조합원의 개인주의·이기주의 또는 의식의 보수화로 보이는 현상은 더 심해질 수 있다.

청년 문제는 단일하지 않다. 업종·직종별로 사업장에 작동하는 지배구조와 노동문제가 발생하는 원인 진단에 따라 다르다. 이 원인 진단에 대해 5개 사례에서 만난 면접 참여자들은 겉으로 드러나는 현상에 매몰되지 말고 그 현상을 발생시키는 구조적 원인에 대해 접근해야 한다고 말한다. 그리고 노동문제를 발생시키는 자본전략과 사회불평등에 주목해야 한다고 강조한다. 또한 그 동안 노동조합이 주목하지 않았던 젠더 의제도 중요하다고 말한다. 설문조사에서 질문한 대선 요구 의제를 통해 본 민주노총의 사회적 의제에서도 청년간부들은 조직된 청년 노동자만이 아니라 미조직된 청년 노동자를 포함하여 청년 문제를 논한다.

신자유주의가 본격화되기 이전 사회에서의 노동시장과 이후 사회에서의 노동시장은 변화하고 있다. 지금 청년 노동자는 신자유주의 교육 시스템을 거쳐 인구구조 변화, 기후위기와 디지털화 등의 산업구조 변화와 일자리 감소, 대기업과 중소기업/원청과 하청기업의 격차 심화, 노동유연화 심화, 플랫폼 노동 등 새로운 고용형태 출현, 여성 경제활동 증가

와 같이 변화한 노동시장에 고스란히 노출되어 있다. 청년 노동자는 신 자유주의 폐해의 피해자인 동시에 그 문제를 해결해야 하는 주체이다. 변화한 노동시장의 구조적 원인에 대한 진단과 개선을 위한 과제를 도출하고 변화를 만드는 것은 전체 노동자의 몫이자 청년 노동자의 몫이다. 이와 같은 변화에 노동조합이 민감하게 반응하지 못한 채 기존의 틀 속에서 노동의제 도출과 청년 조합원 사업을 진행하면 큰 한계에 부딪히게 될 것이다.

민주노조의 재생산도 위기에 부딪힌다. 5개 사례 면접 참여자들의 초점집단면접 결과 노동시장에 진입하지 못한 청년을 포함한 청년 문제와 사회변화에 대해 문제의식은 높았지만, 대다수가 사업장을 넘어선 노동조합의 연대 활동과 노동계급이 추구하는 사회변혁을 위한 노동자 정치 세력화 등에 대해서는 생각하지 못하거나 교육을 받은 적이 없었다. 청년간부의 의식 수준이 이와 같다면 청년 조합원은 더 부정적일 것이다.

이전의 청년 조합원 사업은 청년 조합원에 대한 이해를 하지 못한 채 청년 조합원 '수'와 노동조합 활동 참여 '수'를 증가시키는 것에만 중점을 두었다. 그리고 청년 노동자 또는 조합원이 노동조합에 소극적인 이유를 주로 개인주의적이고 이기적인 존재라는 것에 찾았다. 이제는 청년 조합원에 대한 노동조합의 관점의 변화 등 질적 전환이 필요하다. 노동조합은 청년 조합원 불만과 이해관계를 파악하고 노동 계급 정체성을 가질 수 있도록 그들과의 관계를 형성해야 한다. 이것은 단위사업장 노동조합만의 힘으로 불가능하다. 노동조합 단위와 함께 가맹조직과 총연맹까지 청년사업을 위한 내용과 체제를 갖추기 위해 전 조직적 변화가 필요하다.

## 연구 질문 분석 결과

제4장은 설문조사와 사례연구 분석을 종합하여 4가지 연구 질문에 대한 분석 결과를 정리하고 민주노총의 과제를 제언한 후 연구 의의와 한계를 정리한다.

### 〈연구 질문 1〉

민주노총 청년 조합원은 노동조합을 어떻게 인식하는가?

청년 노동자는 노동조합을 가입할 때 본인 스스로 노동조합의 필요성을 느끼는 것을 가장 우선시 한다. 청년 노동자는 1987년 노동자 대투쟁을 경험했던 세대와 달리 직·간접적인 노동운동 경험이 없고, 공교육 과정에서 노동조합에 대한 교육을 받지 못한 채 노조 혐오가 만연한 사회에서 성장했다. 그리고 경쟁과 능력주의를 절대시하는 신자유주의 체제에서 성장하며, 1987년 노동자 대투쟁 경험 세대처럼 집단적인 단결과 연대를 통해 문제를 해결해본 경험이 부족하다. 이러한 조건에서 청년 노동자에게 노동조합은 그 자체만으로 낯설고 어려운 존재일 수 있다. 노동조합이 유니온샵으로 자동가입 되거나 가입 이전에 노동조합이 필요하다고 이미 생각한 경우가 아니라면 청년 노동자는 노동조합 가입 제안을 어렵게 받아들일 것이다. 하지만 노동자로서 자신의 삶과 노동조합이 어떻게 관련성이 있는지 알게 되면 노동조합 필요성을 인지하고 가입을 하게 된다. 그렇기 때문에 노동조합과 간부들은 청년 노동자를 대상으로 노동조합 가입 조직화를 할 때 당연히 가입해야 한다는 논리로 접근할 것이 아니라 청년 노동자에 대한 이해와 함께 노동조합의 필요성을 충분히 설명하고 설득해야 한다.

청년 조합원들은 노동조합이 필요한 이유에 대해 인식 편차가 있지만 기본적으로 노동자의 권익 보호를 위한 노동자 보호 울타리로 인식한다.

노동조합 활동의 인지도는 노동조합 가입기간에 따라 다르고, 노동조합 활동 만족도는 경제적 권리 향상 기여도에서 긍정성이 높게 나타난다. 이것은 노동조합이 노동조합 활동의 우선 과제로 임금·고용·복지 의제에 집중해서 활동한 결과일 수 있다.

### 〈연구질문 2〉

청년 조합원은 어떻게 노동조합 참여와 활동을 하고 있고, 노동조합은 청년 조합원에게 어떻게 호응하는가?

설문조사에서 노동조합 활동 인지도나 만족도의 긍정적인 응답률에 비해 노동조합 활동 참여 의향의 긍정적 응답률이 낮게 나타나 원인 진단과 대책이 필요하다.

청년 조합원의 노동조합 활동 참여를 어렵게 하는 데에는 여러 요인들이 작용한다. 먼저 외부적 환경으로 작업장 특성을 꼽을 수 있다. 사례연구를 심층적으로 분석한 결과 전통적인 숙련의 정도가 작업장에서의 위계질서를 정하는 되는 특성에 따라 노동자·조합원들의 관계도 경력과 연령에 따라 상하관계로 구성되는 경우(ㄱ사례), 플랫폼노동과 IT업계 노동처럼 작업 자체가 파편화되어 있고 이직률이 높은 경우(ㄴ·ㄷ사례), 본사·지사·상담센터가 전국에 분산되어 파편화되어 있고 몇 년 단위로 지사를 옮겨 일하는 경우(ㄹ사례), 병동과 직무별로 근무지가 다르고 수직적 위계질서와 조직문화로 운영되고 조합원들의 관계에도 영향을 주는 경우(ㄴ사례) 등과 같이, 작업장 특성은 노동자 또는 조합원 간의 관계에 영향을 미치며 노동조합에 대한 청년 조합원의 소속감을 낮추고 활동 참여 요구를 저조하게 만들 수 있다. 특히 플랫폼노동의 특수고용 노동을 비롯한 비정규직과 이직률이 높은 업종·직종의 경우 노동 과정에서 부당한 일을 겪더라도 회사를 바꾸겠다는 생각보다 이직을 통해 개



인적으로 문제를 해결하기 쉬워 회사와 노동조합에 대한 소속감이 약하고 조합원 지위의 지속성도 낮을 수 있다.

내부적 요인은 노동조합과 관련된 것이다. 우선 노사관계에서 노동조합의 운동성을 꼽을 수 있다. 노동조합 역사가 오래될수록 안정적인 노사관계가 형성될 가능성이 크다. 조합원들의 고용안정과 임금·복지 등의 의제가 노사관계에서 제도화되고, 직장 내 괴롭힘 등이 발생해도 노사가 공동으로 대응하는 틀이 구축되어 노동자 또는 조합원이 사측에 고충을 털어놓아도 문제 해결의 절차는 동일하기 때문에 굳이 노동조합을 찾지 않을 수 있다(ㄹ사례). 이런 상황이 지속적으로 유지되면 조합원은 노동조합의 활동과 직접적인 연관성을 느끼지 못하고, 조합비에 대한 소비자 의식이 강해지는 보수화로 이어질 수 있다. 반면 노동조합의 역사가 오래되더라도 노사관계에서 노동조합 의제를 쟁점화하고 대항하기 위해 조합원의 집단력을 발휘하는 경우(ㄱ사례) 조합원은 사측보다 노동조합을 더 신뢰할 수 있다.

다음은 노동조합의 활동방식에 관한 것이다. 설문조사에서 노동조합 활동 참여를 위해 가장 필요한 점이 무엇인지 질문한 결과 권위적이고 수직적인 조직문화 개선이 가장 높았다. 기존에 구축된 노동조합의 조직 생활문화, 모임활동, 의사소통방식, 의사결정방식 등에 문화적 세대 차이가 있는 청년 조합원의 특성을 반영하지 않은 채 수동적으로 수용할 것을 요구하게 되면 그들의 주체성을 발휘할 수 없게 된다. 사례연구에서도 청년 조합원과 노동조합의 일상적 관계를 형성하는데 장애가 되는 노동조합의 내부적 요인들을 찾을 수 있다. 먼저 낯설고 어려운 노동조합 언어와 활동양식이 꼽힌다. 노동조합에서 전문적으로 사용하는 낯선 언어들은 청년 조합원들에게 노동조합 활동 내용을 이해하는데 어려움을 주고 노동조합과 청년 조합원의 의사소통에서도 노동운동의 전문 언

어를 구사할 수 없어 청년 조합원의 소극성을 강화시킬 수 있다. 청년 조합원은 노동쟁의에서의 활동양식도 낮설어한다. 팔뚝질을 왜 하는지, 민중가요 가사와 내용도 모두 낮설지만 노동조합은 대부분 설명해주지 않는다. 청년 조합원과 노동조합의 일상적 관계를 형성하는 교육·선전·홍보 및 모임활동에서도 다양성이 요구된다. 설문조사 응답에서 노동조합 교육 참여 의향이 높은 주제들이 다양하고, 교육형태도 온라인 방식만이 아니라 다양한 형식의 오프라인 형태의 교육활동을 원하고 있다. 이 결과는 청년 조합원들이 자신의 경제적 이해관계에 관련된 것만 몰두하고 온라인의 편한 교육 형태만을 추구한다는 보편적 인식의 한계를 보여준다. 청년 조합원 대표성 강화도 주요 과제로 꼽힌다. 설문조사에 응답한 청년 조합원들이 만나는 노조간부 연령대를 보면 20대와 30대 초·중반 청년 조합원 대표성이 현격히 낮은 것을 알 수 있다. 노동조합 활동의 주요 의제를 결정하는 의사결정기구에서의 청년 조합원 대표성은 더 낮을 것이다. 노동조합 활동에서 청년 조합원의 부정적 경험은 노동조합 활동에 대해 의견을 제안한 경험에 관한 설문조사 응답에서도 드러나는데, 특히 말해 볼 생각을 해 본적이 없다는 응답에서 20대 응답이 30대 응답보다 훨씬 높게 나타나 노동조합 활동의 부정적 경험과 소극성은 30대보다 20대에서 더 두드러지게 나타날 것으로 보인다.

노동조합이 청년 조합원 활동에서 주목해야 할 점은 ‘관계 형성’이다. 청년 조합원이 작업장의 특성으로 겪게 되는 ‘단절된 관계’와 소외감을 노동조합 참여와 활동을 통해 이겨내고 서로간의 유대감과 연대감을 느낄 수 있도록 공간을 만들어야 한다. 단절된 관계에서 청년 조합원간, 세대간, 직종간, 업종간, 지역간, 정규직과 비정규직, 원청과 협력업체, 노동조합으로 조직된 청년 노동자와 미조직 청년 노동자, 청년 노동자와 청년 등의 관계로 청년 조합원들의 관계망을 형성하고 확대하는 것이다.

이를 위해 조합원의 노동조합에 대한 이해력과 계급 의식성을 강화하기 위해 노동조합의 활동을 알려내고 조합원들의 관심사를 공유하며 소통할 수 있는 창구의 다양화, 교육내용과 활동의 다양화가 필요하다.

### 〈연구 질문 3〉

민주노총은 ‘청년 문제’에 대해 어떻게 접근할 것인가?

청년 문제는 민주노총 내 청년 문제와 정책의제에서의 청년 문제로 구분하여 접근할 수 있다. 그 동안 민주노총은 청년 노동자가 노동조합 가입을 잘 하지 않는 이유와 노동조합 활동에 소극적인 이유를 주로 개인주의적이고 이기적인 존재라는 것에서 찾았다. 그리고 노동조합에서 제기되는 ‘청년 문제’는 청년 조합원의 수를 늘리기 위한 조직화에 초점을 두었다. 지금까지 민주노총의 청년사업이 청년 조합원을 어리고 가르쳐야 할 ‘계몽’의 대상으로 보고 청년 조합원 수를 확대하는 것에 중점을 두었다면 이제는 청년 노동자에 대한 관점과 노동조합의 역할의 상을 바로 세우고 활동을 전개할 필요가 있다. 청년 조합원이 노동 계급의 자기 정체성을 형성하고 실천할 수 있도록 노동조합이 기회와 공간을 마련해야 하는 것이다.

그 동안 청년간부 인재 발굴이 주로 일부 선배 간부들의 개인적인 노력으로 선배와 후배간의 ‘개인 대 개인’ 관계에서 이루어졌다면 이제는 민주노조 미래를 위해 청년 조합원의 주체화를 위한 전 조직적 활동 속에서 청년간부를 발굴하고 성장시킬 수 있어야 한다. 이를 위해 제2장 설문조사 분석 결과에서 제시한 청년 조합원의 특성별 집단 유형과 노동조합 활동 방향은 노동조합의 다양한 활동을 전개하는데 참고자료가 될 수 있다.

정책 의제에서 청년 문제에 대해 살펴보면, 청년 노동자들의 관심사는

청년 연령대에 해당하는 청년 이슈에 국한되지 않는다. 한국사회 인식에 대한 설문조사 결과를 보더라도 청년 조합원들은 한국사회의 기회보장의 균등성, 부와 소득의 균등 분배에 대해 비판적인 응답률이 긍정적인 응답을 보다 높고, 공동체 이익보다 개인이익을 우선시한다는 인식에서도 부정적 응답률이 긍정적 응답률보다 높다. 청년 노동자들은 이와 같이 청년 이슈가 발생하는 구조적 원인에 대한 진단에 따라 사회문제 전반에 대해 관심을 가질 수 있다.

사례연구의 면접 참여자들과의 심층면접에서도 이는 명확하게 드러난다. 청년간부인 면접 참여자들은 청년 고용 문제에 대해 표면적으로 드러나는 노동자간의 갈등 또는 세대간의 갈등으로 접근하는 것을 견제한다. 그리고 노동자간의 갈등을 조장하며 청년 고용문제를 발생시키는 자본전략과 고용문제를 심화시키는 구조적 원인에 대해 파악하고 대응해야 한다고 말한다. 또한 그 동안 노동조합이 주목하지 않았던 젠더 의제도 중요하다고 말한다.

설문조사에서 질문한 대선 요구 의제를 통해 본 청년의 사회적 의제에서도 청년간부들은 조직된 청년 노동자만이 아니라 미조직된 청년 노동자를 포함하여 청년 문제를 논한다. 그들은 청년 문제를 사업장 안으로 좁혀 보지 않고 더 유연화하고 불안정한 노동이 많아지는 노동시장 변화와 사회불평등 문제에 대해 대항 이데올로기를 형성하여 대응해야 한다고 강조한다. 청년 빈곤의 원인이 사회불평등을 양산하는 구조적 원인과 밀접히 닿아있기 때문이다.

그렇다면 기존의 노동조합 조직에서 이와 같은 청년 문제 내용에 대해 청년 조합원들의 불만과 이해관계를 파악하고 기획하여 사업할 수 있을까? 이런 활동이 가능하려면 청년사업 담당자와 청년기구 및 청년 대표성이 강화되어야 한다. 이것은 사례연구를 통해서도 명확히 알 수

있다. 청년 조합원들의 불만과 이해관계를 파악하고 노동조합 사업에 반영하여 활동하는 경우는 모두 의사결정기구에 청년간부가 존재하거나 청년기구가 있는 곳이다. 청년 조합원 활동은 청년 조합원 집단의 가치와 태도를 공유하고 청년 노동자가 가지는 특수한 문제를 파악할 수 있는 주체 형성과 노동조합 활동에 청년 문제 내용을 반영할 수 있는 조직적 체계 변화가 있어야 가능하다.

#### 〈연구 질문 4〉

청년 조합원의 주체화를 위한 민주노총의 역할과 과제는 무엇인가?

설문조사와 사례연구 분석 결과 청년 조합원들은 고용형태, 간부경험, 노조활동기간, 임금수준, 연령, 성별 등에 따라 단일하지 않고 노동조합 인지도나 만족도, 한국사회 인식도 다르다는 것을 보여준다. 그리고 노동조합 가입의 동기부여로 본인이 노동조합의 필요성을 느껴 가입하는 것을 중요시하고, 노동조합 교육에서 관심 있는 주체의 다양성과 온라인·오프라인의 다양한 참여 방식 요구를 통해 수동적 존재가 아니라 주체적인 성격을 가지는 것을 알 수 있다. 청년 조합원이 개인주의적이고 이기적으로 보이는 것은 작업장이 파편화되고 작업장 내 관계가 단절되어 있을수록 더 부각되어 보일 수 있다. 노동조합이 청년 조합원의 이러한 처지를 이해하지 못한 채 어리고 가르쳐야 하는 대상으로 보고 수적으로만 노동조합 활동 참여를 중요시하면 청년 조합원의 주체성을 강화시킬 수 없다.

단절된 관계에서 조합원의 결속력을 강화하고 연대 관계로 나아가기 위해서는 노동 계급 의식 형성도 함께 이루어져야 한다. 이것은 연대의 힘으로 노동계급이 지향하는 사회변혁을 추구하는 민주노조 운동 방향과 연결된다. 하지만 설문조사 결과 최근 1년 이내 노동조합 교육을 받

은 경험 횟수로 1회가 제일 많고, 교육받은 경험이 없는 경우가 2위로 나타나 청년 조합원의 교육활동이 제대로 이루어지지 못하고 있는 것을 알 수 있다. 그리고 최근 1년 이내 3회 이상 교육을 경험 비율이 '비정규직 > 무기계약직 > 정규직' 순으로 많이 나타나 사업장 내 이슈를 중심으로 교육이 진행되는 것으로 추측할 수 있다. 사례연구에서도 연대활동, 노동자 정치세력화 등의 교육 활동이 이루어지지 않는 것을 확인했다. 노동자 정치세력화는 선거정치나 정부 정책 수립·집행 과정에 영향력을 행사하는 것과 같은 '정치 활동'과 다르며, 노동계급을 대표하는 독자적인 정당의 세력화로 노동계급이 지향하는 사회변혁을 추구하는 것을 의미한다. 하지만 면접 참여자로 참여한 청년간부들은 대부분 '노동자 정치세력화'라는 표현을 모르거나 낯설어했다. 노동조합의 연대활동도 그 업무를 담당하는 간부 역할에 머무르고 총연맹과 가맹조직의 연대활동도 조합원들에게까지 알려지지 않고 있다.

이러한 문제는 단위사업장 노동조합만이 아니라 총연맹과 가맹조직에도 큰 책임이 있다. 총연맹과 가맹조직이 임금인상과 같은 경제주의에 매몰되는 문제를 역전시키기 못한 채 민주노조로서 대항 이데올로기 형성, 사업장을 넘어선 공동체 운동 강화, 노동자 정치세력화로 노동계급이 지향하는 사회변혁 운동을 제대로 추진하지 못하고, 활동을 하더라도 일시적 시기에 대응하는 상층 중심의 활동으로 전개한 결과라고 할 수 있다. 비정규직의 정규직화 의제에서 청년 조합원의 반대 목소리가 두드러지게 나타난 것은 민주노총의 이러한 문제가 오랫동안 누적되어 발생한 결과일 수 있다.

청년 조합원은 달혀 있지 않다. 설문조사에서 타 사업장 노동자와 연대에 대한 질문에서 연대의 필요성에 공감하는 긍정적 응답이 높다. 지지하는 정당 응답에서는 부동층이 가장 크고, 진보정당, 더불어민주당,

국민의힘 순으로 나타나지만 민주노총이 노동자 권리를 대변하는 정당 또는 후보를 결정하면 지지할 것인가에 대한 긍정적 답변이 높게 나타난다. 즉 청년 조합원은 고정되어 있지 않고 총연맹·가맹조직·노동조합이 청년 조합원과 함께 민주노조 운동을 어떻게 전개하느냐에 따라 청년 조합원과 노동조합의 변화를 만들 수 있다.

이를 위해 총연맹과 가맹조직, 노동조합은 청년 노동자의 주체화와 노동 계급 정체성을 강화하도록 노동조합 역할에 대한 관점을 세우고, 청년 노동자의 노동조합 가입을 포함한 활동전반에서의 '체질' 개선이 필요하다. 총연맹·가맹조직·노동조합에 청년위원회 등 청년기구를 설치하고 의사결정기구에서 청년대표성을 강화하여 청년 조합원들의 이해관계가 전체적으로 대변되고 총연맹·가맹조직·노동조합 활동에 반영되도록 할 수 있어야 한다. 그리고 총연맹과 가맹조직, 노동조합 간의 청년기구와 청년간부들의 유기적인 소통관계를 만들어 회의 체계 구성 및 운영으로 청년사업 목적의 일치성을 높이고 청년 조합원 주체화를 위한 다양한 사업을 기획하고 추진할 수 있어야 한다. 여기에서 중요한 점은 청년 조합원 운동이 청년기구만의 활동에 그치지 않고 총연맹·가맹조직·노동조합 전체 운동의 강화로 이어질 수 있도록 사업운영의 실질적 권한과 예산 지원이 이루어져야 한다는 점이다.

총연맹과 가맹조직은 청년 조합원이 노동조합 활동에 대해 이해력을 높일 수 있도록 일상적 언어로의 소통을 강화하고, 교육·선전·홍보 내용과 주제, 매체와 전달형태 등 콘텐츠의 다양화로 노동조합 활동이 활성화될 수 있도록 지원해야 한다. 청년 문제와 관련한 정책의제는 사업장 내 경제주의에 매몰되는 것을 견제하고, 전체 청년 노동 계급의 대표성을 가질 수 있도록 청년 노동 현장에서 제기되는 의제와 사회 문제를 연계해서 개발하여야 할 것이다. 청년 조합원 모임은 친목모임에 그치지

않고 다른 노동자들에 대한 이해와 연대의식을 높일 수 있도록 다양한 모임활동을 기획하고 청년 조합원들이 참여할 수 있도록 한다. 그리고 이와 같은 청년사업을 기획하고 추진할 수 있는 청년간부의 역량과 집 단력을 키울 수 있는 공간과 기회도 마련해야 한다.

### 연구 의의와 한계

본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 민주노총이 청년 조직화 사업을 진행한지 오랜 기간 동안 꾸준히 제기되었던 청년사업 관점의 중요성을 강조한 연구이다. 둘째, 민주노총 청년 조합원이 몇 명인지 파악되지 못하고 전체 청년 조합원을 조사할 수 없는 조건에서 설문조사를 통해 청년 조합원의 노동조합 인식의 경향성을 파악했다는 의미와 함께, 설계사 전 인터뷰와 사례연구에서 이루어진 청년간부와 청년 조합원의 심층면 접으로 청년 조합원과 노동조합의 관계에서 제기되는 구체적인 고민과 개선과제를 도출했다는 점에서 큰 의미가 있다. 셋째, 청년사업을 추진 하는데 청년기부와 청년대표성 강화와 같이 주체 형성의 필요성과 의미를 제시했다는 점이 중요하다. 넷째, 이 연구는 그 동안 막연하고 모호 하게 느껴져 접근하기 어려웠던 청년 문제에 대해 어떻게 접근할 것인 지를 정리했다. 다섯째, 연구 설계에서부터 전문가들의 자문을 거쳐 노동조합 내부에서 바라보는 시선과 노동조합 외부에서 바라보는 시선의 균형을 추구하고 민주노조 운동의 강화를 위한 민주노총 과제와 방향을 제시했다.

이와 같은 의의에도 불구하고 이 연구에서 이루지 못한 한계들이 존재한다. 이 한계들은 후속 연구를 통해 보완될 수 있기를 기대한다. 첫째, 민주노총의 청년 조합원 현황이 파악되지 못한 조건과 한정된 연구 기간, 제한된 예산 조건 속에서 이 연구는 전체 민주노총 청년 조합원을



대표하는데 부족함이 있을 수 있다. 향후 청년 조합원 수가 파악된다면 가맹조직별 현황을 반영하여 응답자를 구성하고 조사를 진행해 전체 청년 조합원의 현황을 연구할 수 있을 것이다. 둘째, 이 연구는 청년 조합원을 대상으로 노동조합과의 관계에 대해 연구한 것으로, 이보다 범위를 넓혀 세대별 특성을 비교분석하여 전 조합원에 대한 연구도 진행할 수 있다. 그리고 노동조합의 상급단체 범위를 총연맹·가맹조직만이 아니라 지역본부 등의 산하조직까지 확대하여 역할에 대해 연구할 필요가 있다. 셋째, 민주노총 소속 가맹조직과 단위사업장 노동조합 중에 청년위원회나 청년대표성을 구성하여 활동을 전개하는 노동조합들이 있다. 청년 조합원 활동들이 어떻게 진행되고 있는지, 활동을 통해 실제 노동조합에 대한 청년 조합원의 이해도나 만족도가 강화되는지, 노동조합 활동 참여에 어떤 변화가 있는지 분석하고, 총연맹-가맹조직-산하조직-노동조합 관계에서 제기되는 개선과제가 무엇인지 분석할 필요가 있다. 넷째, 이 연구는 민주노총 소속 노동조합에 가입한 청년 노동자에 대한 연구로써 향후 노동조합에 가입하지 않는 미조직 청년 노동자까지 포함하여 연구한다면 청년 노동자와의 관계를 형성하기 위한 민주노총의 과제와 청년 노동자의 대표 조직으로서의 민주노총 역할도 논의할 수 있을 것이다.



KECTUNU

# 1장

# 서론

정경운

## 제1절 연구 배경과 연구 목적

청년이 화두다. 청년 일자리, 청년 빈곤, 청년 주택, 청년 정치 등 한국사회가 가지는 다양한 문제들에 '청년'이 붙여진다. 청년 문제는 '청년 세대'만의 문제로도 일컬어져 이전 세대와 분리된다. 그리고 청년 문제가 이전 세대의 문제와 깊은 연관이 있는 것으로 보거나 청년에 해당하는 연령대에 나타나는 일시적인 상태로 보기도 한다. 노동조합에서 청년 문제에 대해 바라보는 시선도 비슷하다. 최근 '비정규직의 정규직화'의 찬반 논란으로 청년 조합원에 대한 관심이 증폭되고 있는데, 노동조합 내 '비정규직의 정규화'를 반대하는 청년에 대해 이전 세대와 다른 청년 세대 문제로 보거나 청년 세대 시기에 나타나는 이기적이고 개인주의적인 특징으로 여기기도 한다. 청년 문제를 특정한 생애주기 단계나 연령에 기인한 연령 효과로 보는 관점에서 접근한 결과이다.

과거의 노동조합 청년 조합원에 대한 연구에서도 이 관점은 큰 차이가 없다. 1988년 김윤환 외는 노동조합의 청년 세대에 대해 "산업 사회의 부정적 요소로서 나타나는 개인주의적 생활태도나 편의 위주의 사고방식이 청년 노동자층에 스며들어 '모두가 함께하는' 노동운동에 제동을 거는 경우도 많다"고 설명하고, 2004년 김재훈·이종래는 "1987년 노동자 대투쟁을 경험한 조합원과 1990년대에 입사한 조합원들 사이에 세대

차이 문제가 존재한다”며 금속노조 지회장들이 세대차이로 노조활동의 어려움을 겪는다고 제기했으며, 2010년 민주노총 공공노조 전국사회보험지부는 “이기적이고 개인주의적, 노동운동의 가치와 존재 의미 이해하지 못하고, 개인적인 이해관계를 집단적 공동체의식보다 우선하는 세대”라고 설명해, 청년 세대의 특징을 연령효과로 바라보는 노동조합의 접근은 시대를 떠나 공통적으로 나타난다.

그렇다면 노동조합이 개인주의적이고 이기적인 세대 특징을 중심으로 청년 조합원을 바라보는 것이 타당한가? 이러한 특징은 청년 연령대를 지나 중장년이 되면 자연스럽게 해결될 것인가? 이 같은 질문들에 대해 최근 청년 조합원과 관련한 연구 자료들은 다른 결과를 보여준다. 2020년 금속노조(전국금속노동조합)의 조합원 설문조사 결과, ‘공공부문 비정규직 정규직화’ 정책 평가에서 ‘정책 방향 자체가 잘못됐다’는 답변과 ‘정책 방향은 옳으나, 실제 제대로 이뤄지지 않았다’는 답변에 대해 20-30세, 40-50세 내 답변을 보면 각각 19.4%와 68.7%, 14.1%와 72.6%로 응답 비율 구성에서 큰 차이가 없다.<sup>1)</sup> 2020년 5월 국민건강보험공단 비정규직의 정규직화에 대해 40-50대의 반대가 62% 이상으로 나타나 20-30대 만큼 중년 세대의 반대도 높았다.<sup>2)</sup> 또한 2019년 사회공공연구원, 2020년 금속노조 노동연구원의 청년 조합원 연구 결과 성별, 고용형태, 정치성향, 간부 경험 등에 따라 노동조합에 대한 조합원의 관심도나 적극성도 다르게 나타나 기존의 청년 조합원에 대해 세대, 연령효과로 좁게 바라보던 한계가 나타난다.

민주노총(전국민주노동조합총연맹)은 어떠한가? 민주노총에서 청년사

1) 전국금속노동조합 노동연구원(2020: 61).

2) 김이래(2020.05.29.).

업에 대해 관심을 가진 것은 2006년부터 본격화되었다고 할 수 있다. 민주노총이 청년사업에 주목한 이유는 외환위기 이후 청년 일자리 질이 심각하게 저하되고 청년 노동 문제가 노동정책과 일자리정책의 핵심문제가 된 반면 청년 조합원의 가입은 미비했기 때문이다. 그리고 민주노총이 청년 노동자의 대안 조직으로 역할을 하지 못한다는 비판과 함께 청년 노동자를 민주노조운동의 주체로 세우기 위해 청년 노동 사업과 조직화 사업을 전면화 해야 한다는 요구가 강해졌기 때문이다(민주노총, 2016). 이와 같은 이유로 민주노총은 청년을 포함한 주요 조직화 대상을 선정하여 1기(2006~2009년), 2기(2010~2013년), 3기(2014~2018년) 전략조직화사업을 전개하고 청년학생조직화를 위한 프로젝트 등 청년사업에 대한 논의를 활성화하고 있다. 2019년에는 ‘가맹산하 청년사업 담당자 연석회의’를 구성하며 청년조직가학교, 청년사업 담당자 워크숍 등의 사업들을 추진하고, 2021년 민주노총 사무총국에 ‘청년사업실’을 신설하여 청년사업을 위한 관점 정립과 사업 계획 하에 체계적으로 청년사업을 수행하려 한다.

민주노총 소속 가맹조직들도 청년 조직화 사업을 위해 다양한 방식의 사업을 시도하고 노력을 기울이고 있다. 공공운수노조(전국공공운수사회서비스노조), 공무원노조(전국공무원노동조합), 금속노조, 보건의료노조(전국보건의료산업노동조합) 등의 가맹조직과 지역본부의 산하조직에서 청년사업 담당자를 세워 청년사업을 진행하고, 2019년 이후 공무원노조·공공운수노조·금속노조는 청년 조합원과 노동조합에 관한 연구도 진행했다.

노동조합이 청년사업에 대해 관심을 가지게 된 이유는 세대교체와도 관련 있다. 1987년 노동자대투쟁 경험 세대의 정년퇴직과 함께 노동자대투쟁 경험이 전혀 없고 다른 사회역사적 환경에서 성장한 세대로의

인구구조 변화가 진행되면서 노동조합 세대교체에 대비한 청년간부 발굴 성장을 위해 노동조합 스스로 환경을 만들어야 한다는 요구가 강해진 것이다. 이와 더불어 비정규직의 정규직화를 추진하는 민주노조 정책과 어긋나는 청년 조합원들의 반응에 대한 위기의식도 함께 작용했다.

그러나 청년 조직화 요구가 높아지고 다양한 청년사업 추진이 진행되에도 불구하고 청년 조직화의 어려움은 지속적으로 제기되고 있다. ‘청년 조합원들이 활동을 적극적으로 하지 않거나 참여가 없어서’라는 관점의 한계가 크게 작용하기 때문이다. 이 문제는 2016년 ‘민주노총 청년 사업을 위한 간담회’에서 청년사업 담당자들의 평가에서도 드러난다. 이들은 “민주노총이 청년사업에 대한 관점이 부재한 상태에서 기존 관성으로 사업을 진행하고 있고, 기성세대의 관점에서 청년사업을 대상화하고 있다”고 평가하며 청년의 현실 속에서, 청년을 어떻게 바라볼 것인가에 대한 관점부터 세우고 청년사업을 위한 새로운 접근과 방식이 필요하다고 제기했다(민주노총, 2016). 민주노총은 청년사업에 필요한 연구도 진행했으나 2010년 「청년학생 조직화를 위한 프로그램 개발」 연구 목적은 조직화에 머물렀다. 최근에 진행된 2019년 공무원노조의 청년 조합원 연구는 노동조합에 대한 청년 조합원 인식과 요구조사에 초점을 두었고, 2019년 공공운수노조와 2020년 금속노조 연구는 해당 가맹조직 소속 청년 조합원에 대한 노조의 역할과 과제에 대한 것이었다.

비록 공공운수노조와 금속노조 연구가 가맹조직 소속의 청년 조합원을 대상으로 노동조합 경험에 관해 분석한 것이지만 두 연구는 청년 세대 조합원이 동일한 집단이 아니라는 것을 보여준다. 그리고 청년 조합원들이 노동조합 활동에 소극적으로 참여하는 원인을 파악하고 해결방안을 논의해야 한다며 노동조합 역할의 중요성을 제기한다. 이것은 청년 조합원에 대해 연령에 기인한 연령 효과로만 바라보고 노동조합의 역할

과 책임은 보지 못한 기존 관점의 한계를 명확히 드러낸 것이라 할 수 있다.

청년 조합원을 개인주의적이고 이기적인 집단이라고 보는 관점은 청년 조합원과 관련된 것을 세대문제 또는 청년 개인의 문제로 환원할 수 있다. 청년 조합원이 노동조합에 관심을 가지도록 물질적 보상이나 혜택을 주어야 하는 수동적 존재가 아니라 노동조합 활동의 적극적 구성원이 되게 하려면 노동조합의 역할에 주목해야 한다. 사회학자 카를 만하임(Karl Mannheim)은 계급의식을 염두에 두고 ‘세대’가 단순히 그 시대의 사회역사적 조건을 반영하여 형성되는 것이 아니라, 특정 세대를 형성하는 개인들의 적극적인 실천을 통해 공동의 의식과 경험이 창출될 수 있다고 말한다. 그리고 특정 세대의 자기 정체성이 형성되는 조건과 과정을 탐구해야 사회변동에 대한 대안적인 접근을 할 수 있다고 강조한다(정성조, 2021: 24~26). 바로 노동자의 조직인 노동조합이 청년 노동자의 노동 계급 정체성 형성과 적극적인 실천을 위해 어떤 조건과 과정을 만들어야 하는지 주목해야 하는 이유이다.

민주노총이 청년 조합원에 대한 관점을 세우기 위해서는 먼저 청년 조합원에 대한 이해가 필요하다. 청년 조합원이 노동조합을 어떻게 인식하고 있는지, 청년 조합원과 노동조합의 관계가 어떻게 형성되고 있는지, 청년 조합원은 청년 문제에 대해 어떻게 생각하고 있는지 파악하고, 청년 조합원이 민주노조의 핵심 구성원으로서 성장할 수 있도록 민주노총의 역할을 수립해야 한다. 본 연구는 이를 위한 관점을 세우는 첫 발걸음으로 의미가 있을 것이다.



## 제2절 연구 질문과 연구 방법

### 1. 연구 질문

노동자는 고용관계, 근속연수, 노동조건, 사업장, 성별 등에 따라 경험이 다르고 노동자 불만과 이해관계도 다양하다. 또한 노동자대투쟁 세대, 민주화운동 세대, 1990년대 학생운동 세대, 신자유주의 시대의 MZ 세대 등 동일한 시기에 출생한 집단은 그 시대의 역사적 사건과 기회, 사회적 제약을 공유·경험하며 독특한 특성과 동질성을 가지는데(코호트, cohort),<sup>3)</sup> 코호트에 따라 특정한 역사적 상황이나 사건에 대한 반응과 해석이 다를 수 있다. 노동조합은 더 많은 노동자들을 조직하기 위해서 이와 같이 다양한 노동자들의 불만과 경험에 호응하며 조직적 집단성을 강화하기 위한 과제를 가진다. 이 과제를 풀기 위해서 우선적으로 조합원에 대한 이해가 필요하다. 특히 청년 조합원의 경우 노동조합 가입을 한 청년이 노동조합을 어떻게 인식하고 있는지, 노동조합이 청년 조합원의 불만과 이해관계에 대해 어떻게 호응하고 있는지 살펴 볼 필요가 있다. 그리고 미조직된 청년 노동자를 포함하여 청년 노동자의 대표성을 강화하기 위해 청년 문제에 대한 민주노총의 관점을 세우고 조직적 역할과 과제에 대해 모색할 필요가 있다. 청년 조합원에 대한 노동조합 호응성은 노동자의 불만과 이해관계를 단순히 수렴하는 것이 아니라 노동자들이 자신의 경험의 의미를 이해하고 노동 계급 정체성을 구성할 수 있도록 도와주는 것을 의미한다(조돈문, 2004: 340). 이것이 가능하려면 노동조합 스스로 노동자들의 다양한 불만과 이해관계가 발생하는 원인

3) 변금선(2021: 54).

에 대한 분석과 이해가 필요하다. 즉, 청년 세대 노동자 또는 조합원에 대해 ‘개인주의적이고 이기적인’ 집단으로만 이해하는 한 그들의 불만이 왜 형성되었는지 이해할 수 없다.

한편 청년층의 노동조합 조직화가 되지 않아 노동조합 고령화와 재생산 위기가 제기되고 있다. 청년층의 불안정한 노동시장의 영향과 더불어 기존의 전통적인 노동조합 활동으로 청년 노동자를 대변하지 못해 청년층의 조직률이 낮다는 것이다(Sylvie Contrepois, 2016). 조합원 평균 나이가 47세에 달하는 민주노총도 이 비판에서 자유롭지 않다. 민주노총 조합원 중 청년 조합원이 지속적으로 증가하고 있지만 청년 조합원의 대표성과 민주노조의 재생산 문제가 우려되는 상황이다. 게다가 민주노조운동 주체로서 민주노총은 노동계급 보수화라는 비판을 지속적으로 받고 있다. 외환위기 이후 전개된 신자유주의의 경제정책과 구조조정, 비정규직 양산 속에서 노동자들의 고용 불안정과 정규직·비정규직 간의 노동 내적 균열이 심화되고, 노동자들은 기업의 생산성·경쟁력과 자신들의 고용 안정성을 동일시하며 임금 인상을 위한 경제주의에 매몰되는 문제가 발생했다. 민주노총은 이런 노동계급 의식의 보수화 추세를 역전시키기 못했다는 비판과 함께 민주노조로서 대항 이데올로기 형성, 조합원들의 주체화로 노동조합 내적 결속력 강화, 사업장을 넘어선 공동체 운동 강화, 노동계급 정치세력화로 노동계급이 지향하는 사회변혁 추진 요구를 받고 있다(조돈문, 2011: 406~422).

청년 조합원에 대해서도 마찬가지다. 청년 조합원이 노동조합의 주체가 되기 위해 노동조합 역할이 지속적으로 강조되었으나 그 변화에 대한 체감은 낮은 편이다. 이것은 민주노총 내에서 ‘청년 문제’에 대해 어떻게 접근할 것인지 정의하고 있지 못하기 때문이다. 일부에서는 청년 문제를 직장에서 연차가 낮은 노동자들이 겪는 임금과 복지 문제라며

보편적 의제에 속한다고 주장하기도 한다. 이것은 코호트 효과를 고려하지 못한 것이다. 따라서 민주노총이 청년사업을 구체적으로 하기 위해서는 노동조합에서 '청년 문제'가 무엇을 의미하는지 정의할 필요가 있다. 그리고 노동조합으로 조직된 청년 조합원과 전체 청년 노동자 사이의 괴리를 좁히고, 청년 조합원이 사업장 담장을 넘어 노동조합의 적극적인 구성원으로 될 수 있도록 노동조합 역할이 중요하다.

본 연구는 민주노총 성격과 청년 조합원의 주체화라는 관점으로 확장하여 노동조합에 대한 청년 조합원들의 인식과 청년 문제를 노동조합에서 어떻게 바라보고 접근해야 하는지, 그리고 청년 조합원들이 노동조합 활동의 주체가 되기 위해 필요한 요소들 또는 제약이 되는 구조적 원인들을 분석하고자 한다. 이러한 연구의 필요성의 따라 설정한 연구 질문은 다음과 같다.

연구 질문 1. 민주노총 청년 조합원은 노동조합을 어떻게 인식하는가?

연구 질문 2. 청년 조합원은 어떻게 노동조합 참여와 활동을 하고 있고, 노동조합은 청년 조합원에게 어떻게 호응하는가?

연구 질문 3. 민주노총은 '청년 문제'에 대해 어떻게 접근할 것인가?

연구 질문 4. 청년 조합원의 주체화를 위한 민주노총의 역할과 과제는 무엇인가?

## 2. 연구 방법과 내용 구성

본 연구 대상은 민주노총 소속 노동조합에 가입한 청년 조합원이다. 개인주의적이고 이기적으로 보이는 청년 조합원이 동일한 집단인지, 이 특징은 고정되어 변함이 없는지 살펴보기 위해서 청년층 연령대를 설정하여 청년 조합원을 대상으로 분석한다. 청년 범위에 대하여 학계 연구나 청년 관련 법·제도에서는 만34세, 만39세, 만40세 등으로 다양하게 설정하는데, 일반적으로 20~30대의 연령층으로 간주하여 특정한 사회경제적 특성을 공유한 사회집단으로 규정하고 있어 본 연구에서는 만39세 이하 연령층으로 규정한다.

본 연구는 연구 질문에 대해 문헌검토, 연구 설계를 위한 사전 인터뷰, 설문조사, 사례연구 방법을 종합적으로 활용하여 분석했다. 문헌자료는 주로 노동조합과 청년의 관계에 대한 선행 연구자료, 청년 세대 관련 문헌 자료, 민주노조로서 민주노총과 조합원의 관계에 대한 연구자료를 중심으로 검토했다. 먼저 노동조합과 청년의 관계에 대한 선행 연구는 연구목적, 연구질문, 연구방법 등을 설정하는데 참고하였다. 청년 세대 관련 문헌 자료는 청년 연구의 관점을 세우는데 도움이 되었다. 그리고 민주노조로서 민주노총에게 주어지는 비판과 과제들을 검토하고 청년 조합원에 대한 민주노총의 역할과 연계하여 분석하였다.

연구 설계 사전 인터뷰는 연구 설계에 필요한 내용들을 파악하고자 진행했다. 인터뷰는 청년 채용 간부, 현장 출신 간부, 조합원을 대상으로 이루어졌다. 그리고 전문가 자문을 통해 연구 내용에 대한 의견을 수렴하였다.<sup>4)</sup>

4) 연구 설계 사전 인터뷰 섭외는 민주노총 청년사업실을 통해 이루어졌다. 섭외 과정에서

〈표 1-1〉 연구 설계 사전 인터뷰와 전문가 자문

연구 설계 사전 인터뷰	청년 채용 간부	2명	대학노조 민주일반연맹
	청년 현장 출신 간부	2명	공공운수노조 철도공사노조 공공운수노조 서울교통공사노조
	청년 조합원	2명	공공운수노조 철도공사노조 서비스연맹 서비스일반노조 배달의민족지회
전문가 자문		4명	중앙대 이승윤 교수 한국노동사회연구소 김종진 선임연구위원 신촌문화정치연구그룹 정보영 연구위원 어고노믹스 백승렬 대표

문헌자료 검토와 연구 설계 사전 인터뷰, 전문가 자문을 거쳐 연구진은 연구 질문 분석에 필요한 설문조사와 사례연구를 진행했다. 설문조사는 민주노총 청년 조합원을 대상으로 온라인 방식의 구조화된 설문지를 배포했고 1,019명의 청년 조합원이 응답했다. 민주노총이 청년 조합원 수를 파악하고 있지 못하고 모집단 전체의 의견을 조사하는 것이 현실적으로 불가능한 조건에서 1천명이 넘는 인원이 응답한 설문조사는 민주노총 내 청년층을 대상으로 처음 시도된 인식조사로써 청년 조합원의 노동조합에 대한 인식의 경향성을 파악할 수 있는 자료이다.

사례연구는 청년 조합원의 증가와 노동조합 활동 참여가 이루어지는 노동조합 중 5개의 사례를 선정하고 노동조합을 방문하여 심층면접을 진행했다. 사례 선정은 가맹조직 간부의 추천 또는 연구진의 섭외로 이루어졌으며 심층면접은 현장 출신 청년간부를 대상으로 진행했다. 설문조사가 노동조합에 대한 청년 조합원의 인식과 태도를 표면적으로 드러

다양한 가맹조직의 참여를 요청하였으나, 인터뷰 대상은 섭외 요청에 응한 노동조합 중심으로 정해졌다. 연구 설계에서부터 진행한 전문가 자문은 노동조합 내부에서 바라보는 시선과 외부에서 바라보는 시선의 균형을 이루기 위해 진행되었다.

낸다는 점에 주목하여 사례연구는 조합원 시기를 거쳐 간부가 된 현장 출신 청년간부들의 심층면접을 통해 청년 조합원들의 심층적인 인식과 노동조합과의 관계에 대해 보다 풍부하고 다각적인 측면에서 파악하고자 했다. 연구 질문에 대한 답변은 설문조사와 사례연구를 종합 분석하여 정리했다.

이와 같은 연구 방법을 토대로 연구 내용 구성은 다음과 같다. 연구 배경과 연구목적, 연구 질문과 연구 방법을 설명한 서론에 이어 제2장에서는 설문조사 결과를 분석한다. 제3장에서는 사례연구 개요와 5개 사례연구 결과를 분석한다. 마지막으로 제4장에서는 설문조사와 사례연구 분석을 종합하여 연구 질문에 대한 분석 결과를 정리하고 노동조합과 민주노총의 과제를 제언한 후, 연구 의의와 한계를 정리한다.

KCTU  
KCTU  
KCTU  
KCTU  
KCTU

## 2장

## 청년 조합원 설문조사

박선호

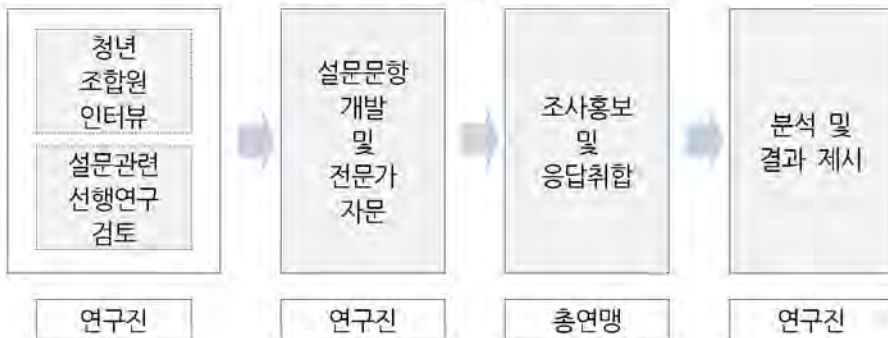
### 제1절 설문조사 개요

본 장에서는 청년 조합원들의 노동조합 및 사회에 대한 인식을 알아보고, 노동조합의 역할 재조명 및 개선과제 도출 등의 자료를 마련하기 위해 진행한 설문조사 결과를 분석하고 시사점을 제시한다.

청년 조합원 설문조사는 민주노총 조합원들 중 만 39세 이하가 참여하도록 하였으며, 총연맹 청년정책실 주관으로 온라인 설문조사 링크를 오픈하여 참여를 독려하는 방식으로 진행되었다.

설문조사 기간은 2021년 7월 12일부터 2021년 7월 30일까지 약 3주간 진행되었으며 총 1,019명이 응답하였다.

[그림 2-1] 설문조사 추진과정





〈표 2-1〉 설문조사 개요

구분	내용
조사기간	2021. 7. 12 ~ 2021. 7. 30(약 3주)
조사방법	온라인 방식 (SNS 활용 설문문항 링크 전송, 민주노총 총연맹 청년사업실 협조)
조사대상	민주노총 소속 청년층 조합원(만 19세 이상 39세 이하)
설문문항	인적사항 외 4개 영역
응답자수	1,019명

체계적 설문문항 구성을 위해 먼저 선행연구를 분석하였고, 일부 조합원을 대상으로 사전인터뷰를 진행한 다음, 연구진 논의를 통해 설문문항을 완성하였다.

청년 조합원 대상 인식을 알아보기 위한 설문문항을 구성하기 위해 유사한 대상을 중심으로 진행되었던 설문조사 결과를 포함하고 있는 선행연구를 분석하였다. 선행연구 검토 결과, 공통질문영역은 직장생활만족도(A,B), 노동조합활동(A,B,C,D)으로 요약되었고, 노동조합활동은 ‘노조 가입 계기, 노조에 대한 인식 및 변화, 노조에 대한 평가’ 등을 포괄하고 있었다. 그 외 한국사회에 대한 인식, 노조의 정책에 대한 인식 등의 영역으로 구분되었다.

〈표 2-2〉 선행연구 분석내용 요약

구분	특징	문항수	조사내용 요약
A	2중 실시 (노동조합용, 청년조합용) 우편배포, 오프라인/팩스 회신	5개 영역 25문항 (세부 문항 있음)	1) 노동조합 간부 대상: 노조 일반현황, 청년 참여현황, 청년 조합원 지원현황 등 2) 청년 조합원 대상: 회사생활 만족도, 노조참여 의견, 회사 노조 평가, 한국노총에 대한 평가 등
B	공공운수노조 조합원 온라인(google) 유효응답 2,685건 (조합원수 대비 1.1%)	5개 영역 40문항	1) 사회인식: 삶의 만족도, 한국사회 인식, 20대 청년에 대한 인식 2) 직장생활: 직장생활만족도 3) 노동조합: 노동조합인식, 노동조합참여, 노조 간부, 노동조합연대, 개선과제 4) 정책: 비정규직의 정규직화, 정책 집중과제
C	2017년 이후의 신규조합원 유효응답 46,363명 (모집단 대비 59.1%)	4개 영역 40문항	1) 현재 노조활동: 가입계기, 노조현황, 노조활동 효과 등 2) 노조에 대한 인식: 인식변화 등 3) 민주노총 및 한국에 대한 인식
D	금속노조 조합원 온라인(google) 유효응답 1,064건 (조합원수대비 0.6%)	4개 영역 48문항	1) 노동조합 활동 2) 노동조합 평가 3) 노동조합 인식 및 기타
A 한국노총 청년 조합원 노조활동 인식조사(한국노총, 2019) B 노조에 대한 세대별 인식조사(전국공공운수노동조합, 사회공공연구원, 2019) C 2017년 이후 민주노총 신규 조합원 인식조사(민주노동연구원, 2020) D 금속노조 조합원 세대별 노조활동 인식조사(전국금속노동조합 노동연구원, 2020)			

다음으로 설문문항 내용 구성에 앞서, 민주노총 청년층 특징과 인식을 반영하기 위해 다양한 분야의 조합원 6명을 대상으로 사전인터뷰를 진행하였으며, 인터뷰 결과를 요약하여 제시하면 다음과 같다.

〈표 2-3〉 사전 인터뷰 결과 요약

구분	계기	노조분위기/청년층 성향/노조에 대한 시각	개선과제 의견
A	상근직 입사 (지인노조 활동)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노조 내 위계질서 강함</li> <li>- 채용상근직으로서, '활동'이나 '운동'에 거부감</li> <li>- 노조를 민원처리반 정도로 간주하는 경향</li> <li>- 또래 조합원 모임 원함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 본인 소속 모르는 조합원들 많아, 청년들 얼굴보며 활동할 필요</li> <li>- 노조 필요성 알릴 필요</li> </ul>
B	상근직 입사 (청년모임 유경험)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조합원 50대로 높은 연령대, 남녀비율 비슷</li> <li>- 표면적으로만 청년층 조직 어렵게 보는 듯하고(민주화투쟁 경험 등), 조끼, 머리띠 중시</li> <li>- 청년층은 회식문화(술자리) 부담을 느끼는 경우가 있고, 새로운 청년사업 투자 부족</li> <li>- 장년층 조합원들이 청년들 모임을 반기지 않는 듯함(주어진 업무 지장 우려)</li> <li>- 과도한 업무가 주어지고 있고, 노조 업무에 대해 상의할 동료 부족, 업무실패에 두려움</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 청년 조합원에 친근감 가지도록 브랜드화 필요</li> <li>- 상근자교육 필요, 교육 통한 인식대 전환 필요</li> <li>- 사업담당 청년지정 필요, 공정한 업무분담 필요</li> <li>- 청년간부 양성 시급</li> <li>- 업무시간 내 교육 찬성(업무의 휴식 원함)</li> </ul>
C	자동가입	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지부장이 청년층이고, 청년위원회 선정, 청년 조합원 선정, 지부장과 수시 소통</li> <li>- 최근 조합원 연령대 증가 추세로, 청년 조합원 40%이나 상근직은 4-50대 많음</li> <li>- 의사결정자의 조합원 의견 수렴 부족해 보이고, 노조활동 필요성 설명 부족</li> <li>- 노조 소속감보다는 민원해결창구로 간주</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육이 가장 중요</li> <li>- 참여하게 만드는 유인 필요</li> </ul>
D	자동가입	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 간부들이 교육의 필요성 잘 모르고(교육내용은 임단협 중심), 원활하지 않음</li> <li>- 노조에서 청년층 대상 사업에 대해 중장년층 역할별이라는 의견도 나옴</li> <li>- 청년사업 부족, 조합명 모르고 조합비 경로도 잘 모르는 경우가 있음</li> <li>- 청년은 스스로 납득되는가와 절차를 중시하며, 일방적 통보에는 반감을 가지는 편</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 불친절한 노조 개선 필요(활동이유설명필요)</li> <li>- 청년간부 양성, 청년 조합원 인식개선교육 필요</li> <li>- 유의미한 노조활동(캠프 등)으로 친근감 형성, 시야 확대 등 필요</li> <li>- 보수교육 형식으로 단체 노조관련 교육</li> </ul>
E	자동가입 (지인노조 활동)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고연령이나, 청년 조합원 영입에 노력함</li> <li>- 고연령대 위주 의사결정, 입사 후 노조교육 1회 1시간 받음</li> <li>- 노조는 노동자권리 수호 역할이 중요하며, 타 노조와의 연대에는 반감 있음</li> <li>- 청년층은 소신있게 활동하는 경향</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노조활동에 관한 설명과 청년층 납득 필요</li> <li>- 편안한 삶보다는 불안감 해소, 안전성 증대 우선</li> </ul>

다음으로 민주노총 청년 조합원 특성 파악 및 인식을 알아보기 위하여 설문문항 초안을 구성한 다음, 관련 분야 전문가 자문을 거쳐<sup>5)</sup> 최종 설문문항을 다음과 같이 구성하였다. 설문문항은 크게 4개 영역으로 구분하여 구성되었으며 기본 인적 사항, 노동조합활동, 노동조합 인식 및 교육, 청년 조합원 정치의식 및 대선요구 등을 포함하고 있다.

〈표 2-4〉 설문문항 요약

영역	특징	질문문항 내용
인구학적 통계	인적사항 노동여건	성별, 연령, 학력, 지역, 경력, 직종, 고용형태, 월평균임금, 노조가입기간 등
노동조합활동	노조활동 의사 노조조직 구성 및 참여 등	간부연령대, 노조구성인원, 노조참여계기 및 참여경험, 노조활동 참여에로사항 등
노동조합인식 및 교육	노조에 대한 인식 노조활동 참여의사	노동조합 역할 인지도 및 만족도, 민주노총 활동 평가, 교육내용 수요, 청년참여 활성화 방법(청년 입장)
청년 조합원 정치의식 및 대선요구	한국사회 인식 대선의제	한국사회에 대한 인식, 대선의제 요구

5) 연구 전반에 관한 전문가 자문 내용을 요약하면, 청년 조합원 인식 파악 및 청년담론에 대한 노동조합의 입장정리 필요성, 청년 조합원 가입 지점 및 활동 방법 고민의 필요성에 중점을 둔 논의를 포함하는 것과 설문조사와 관련하여 소속 노동조합명을 택하는 문항 포함, 청년사업에 활용할 수 있도록 교육 선호도 파악을 위한 문항 포함, 사례비 지급 방법 구체화 등이다.

## 제2절 응답자 특징과 청년 조합원 인식

### 1. 응답자 구성

설문에 응답한 청년 조합원은 1,019명으로 이는 민주노총 전체 조합원수 1,014,845명 대비(19.4월 기준) 0.1%에 해당한다.

응답자 연령별 분포를 보면, 30-34세가 37.1%, 35-39세가 32.4%, 25-29세가 27.5%, 19-24세가 2.8%로 나타났으며, 성별로 구분하면 여성이 38.6%, 남성이 61.2%, 기타가 0.1%였다.

응답자를 직업별로 구분해보면, 전문가 및 관련종사자가 32.7%, 사무종사자가 24.0%, 서비스 종사자 15.6% 순으로 높게 나타났으며, 고용형태는 정규직이 68.5%, 무기계약직 12.3%, 그 외 비정규직이 19.1%로 나타났고, 응답자 임금수준을 보면, 200-250만원 미만이 25.7%로 가장 많았고, 250-300만원 미만 22.2%, 300-350만원 미만 17.4% 순으로 나타났다.

지역별 응답자 분포를 보면, 서울 31.6%, 경기 23.5%를 제외하고는 10% 미만으로 나타났고, 응답자의 가맹조직 분포를 보면, 보건의료노조 14.7%, 공공운수노조 13.0%, 건설산업연맹 12.7% 순으로 높게 나타났다.

응답자 근무경력 분포를 보면, 1년 이상 5년 미만이 44.8%, 5년 이상 10년 미만이 26.9%, 10년 이상 15년 미만이 10.4% 순으로 높게 나타났고, 응답자 노동조합 가입기간을 보면, 1년 이상 5년 미만이 56.6%, 1년 미만이 24.2%, 5년 이상 10년 미만이 13.8% 순으로 높게 나타났다.

〈표 2-5〉 응답자 구성

항목	구분	인원(명)	빈도(%)
연령	19-24세	29	2.8
	25-29세	281	27.5
	<b>30-34세</b>	<b>378</b>	<b>37.1</b>
	35-39세	331	32.4
성별	여성	394	38.6
	<b>남성</b>	<b>624</b>	<b>61.2</b>
	기타	1	0.1
직업	관리자	20	1.9
	<b>전문가 및 관련 종사자</b>	<b>334</b>	<b>32.7</b>
	사무 종사자	245	24.0
	서비스 종사자	159	15.6
	판매 종사자	5	0.4
	농림, 어업, 숙박 종사자	2	0.2
	기능원 및 관련기능 종사자	83	8.1
	장치, 기계조작, 조립 종사자	61	5.9
	단순노무 종사자	110	10.7
고용 형태	<b>정규직</b>	<b>698</b>	<b>68.5</b>
	무기계약직	126	12.3
	비정규직(기간제·시간제·간접고용·특수고용등)	195	19.1
임금 수준	150만원 미만	20	1.9
	150-200만원 미만	130	12.7
	<b>200-250만원 미만</b>	<b>262</b>	<b>25.7</b>
	250-300만원 미만	227	22.2
	300-350만원 미만	178	17.4
	350만원 이상	202	19.8
지역	<b>서울</b>	<b>322</b>	<b>31.6</b>

항목	구분	인원(명)	비도(%)
	인천	28	2.7
	대전	8	0.7
	대구	10	0.9
	부산	84	8.2
	울산	15	1.4
	광주	58	5.6
	세종	1	0.1
	경기	240	23.5
	강원	33	3.2
	충북	29	2.8
	충남	8	0.7
	경북	7	0.6
	경남	42	4.1
	전북	16	1.5
	전남	28	2.7
	제주	90	8.8
가맹 조직	건설산업연맹	130	12.7
	공무원노조	21	2.0
	공공운수노조	133	13.0
	금속노조	60	5.8
	대학노조	57	5.5
	민주여성노조	4	0.3
	<b>보건의료노조</b>	<b>150</b>	<b>14.7</b>
	사무금융연맹	8	0.7
	서비스연맹	68	6.6
	언론노조	7	0.6
	전국교직원노동조합	112	10.9

항목	구분	인원(명)	비도(%)
	정보경제연맹	22	2.1
	지역본부 직가입	19	1.8
	화학섬유연맹	54	5.3
	민주일반연맹	94	9.2
	소속 노조명 모름	80	7.8
근무 경력	1년 미만	163	16.0
	<b>1년 이상 5년 미만</b>	<b>457</b>	<b>44.8</b>
	5년 이상 10년 미만	275	26.9
	10년 이상 15년 미만	106	10.4
	15년 이상	18	1.7
노동 조합 가입 기간	1년 미만	247	24.2
	<b>1년 이상 5년 미만</b>	<b>577</b>	<b>56.6</b>
	5년 이상 10년 미만	141	13.8
	10년 이상 15년 미만	49	4.8
	15년 이상	5	0.4
전체		1,019	100

## 2. 응답자 특성

### 1) 성별

응답자 중 성별에 따라 임금수준 구간별 분포에 차이를 보였으며, 청년층 여성 조합원 임금수준은 200만원 이상 250만원 미만 응답자가 33.8%로 가장 높았으며, 남성 조합원의 경우 250만원 이상 300만원 미만에 응답한 비율이 22.9%로 가장 높게 나타났다.



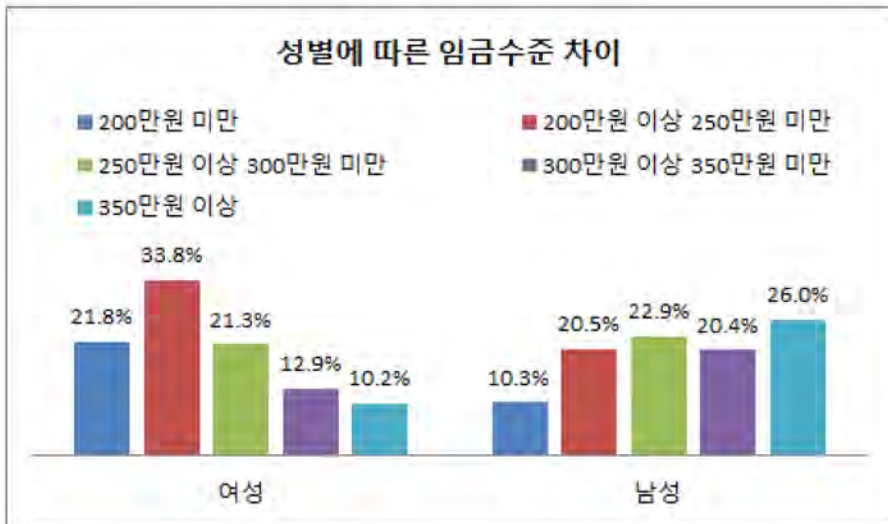
〈표 2-6〉 성별에 따른 임금수준 차이(단위: 명, %)

임금수준	여	남	응답자수
200만원 미만	86(21.8)	64(10.3)	150
200만원 이상 250만원 미만	<b>133(33.8)</b>	128(20.5)	261
250만원 이상 300만원 미만	84(21.3)	<b>143(22.9)</b>	227
300만원 이상 350만원 미만	51(12.9)	127(20.4)	178
350만원 이상	40(10.2)	162(26)	202
전체	394(100)	624(100)	1018

주1 :  $\chi^2=76.743^{***}$ ,  $*** : p<0.001$

주2 : 성별 기타응답 1건 제외

[그림 2-2] 성별에 따른 임금수준 차이



응답자 중 성별에 따라 직장근무경력 분포에 차이를 보였다. 여성 및 남성 모두 1년 이상 5년 미만 분포가 가장 높게 나타났으나, 1년 미만 신입사원의 경우, 여성(8.6%)에 비해 남성(20.7%) 비율이 높게 나타났다. 다만, 성별에 따른 노조가입기간 분포에는 차이가 없었다(p>.05).

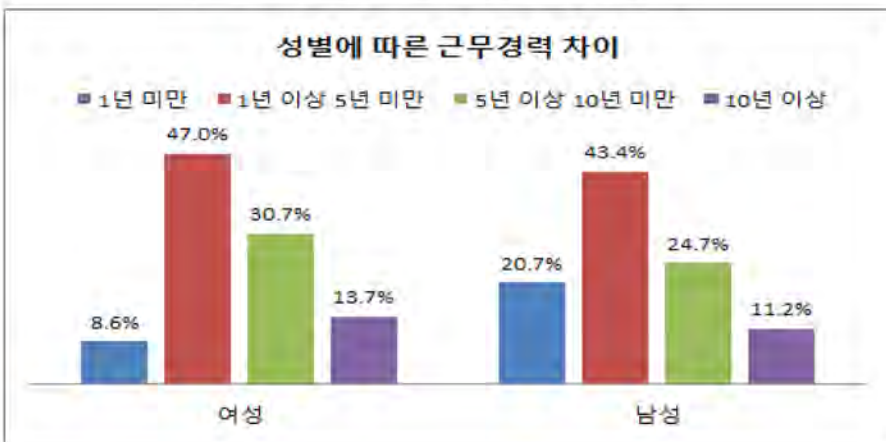
〈표 2-7〉 성별에 따른 직장근무경력 차이(단위: 명, %)

직장근무경력	여	남	응답자수
1년 미만	34(8.6)	129(20.7)	163
1년 이상 5년 미만	<b>185(47.0)</b>	<b>271(43.4)</b>	456
5년 이상 10년 미만	121(30.7)	154(24.7)	275
10년 이상	54(13.7)	70(11.2)	124
전체	394(100)	624(100)	1018

주1 :  $\chi^2=27.027^{***}$ , \*\*\* :  $p<0.001$

주2 : 성별 기타응답 1건 제외

[그림 2-3] 성별에 따른 직장근무경력 차이



## 2) 고용형태

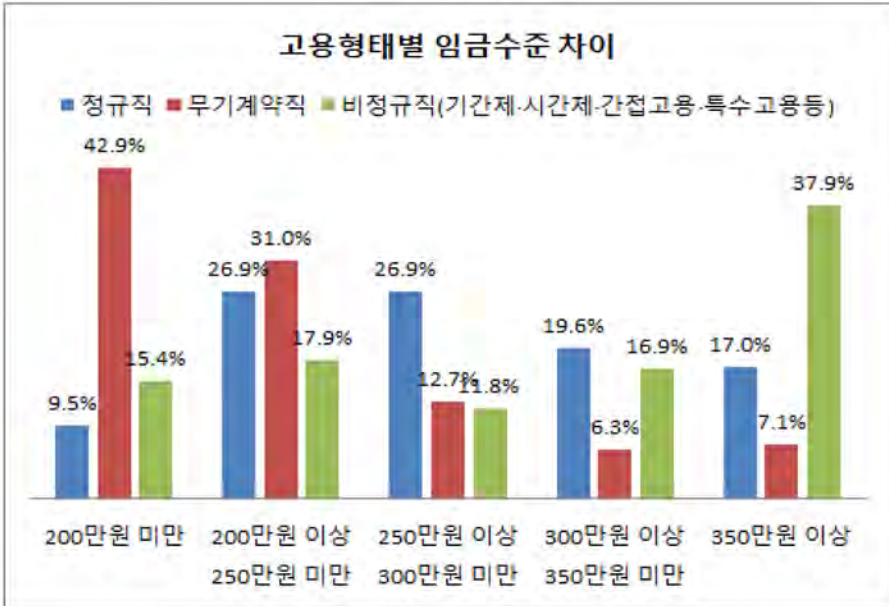
응답자 중 고용형태에 따라 임금수준 구간별 분포에 차이를 보였다. 정규직은 전체 응답자의 68.5%를 차지하며, 정규직의 경우 200만원 이상 300만원 미만인 54%에 달하는 것으로 나타났다. 반면, 무기계약직의 경우 42.9%가 임금수준이 200만원 미만이라 응답하였고, 비정규직의 경우 350만원 이상이 37.9%와 250만원 미만이 33.3%로 나타나 격차를 보였다.

〈표 2-8〉 고용형태에 따른 임금수준 차이(단위: 명, %)

임금수준	정규직	무기계약직	비정규직	응답자수
200만원 미만	66(9.5)	54(42.9)	30(15.4)	150
200만원 이상 250만원 미만	188(26.9)	39(31.0)	35(17.9)	262
250만원 이상 300만원 미만	188(26.9)	16(12.7)	23(11.8)	227
300만원 이상 350만원 미만	137(19.6)	8(6.3)	33(16.9)	178
350만원 이상	119(17.0)	9(7.1)	74(37.9)	202
전체	698(100)	126(100)	195(100)	1019

주1 :  $\chi^2=164.953^{***}$ ,  $*** : p<0.001$

[그림 2-4] 고용형태에 따른 임금수준 차이



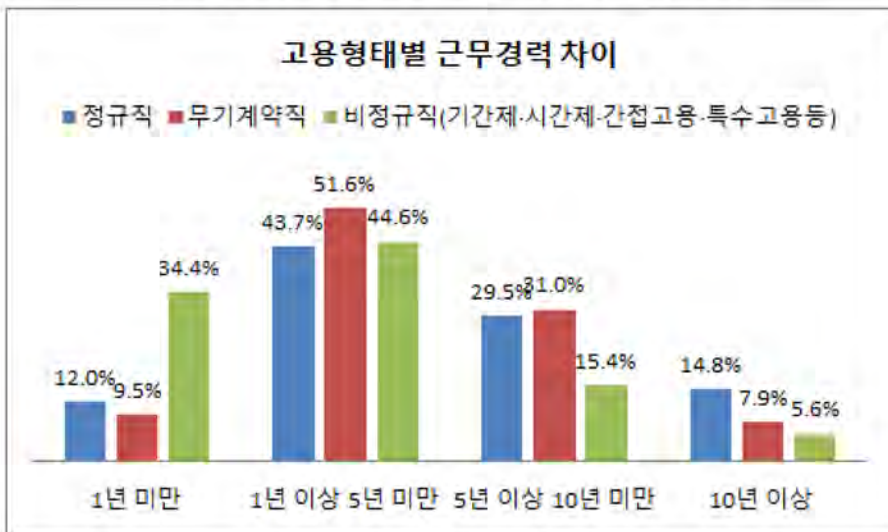
응답자 중 고용형태에 따라 직장근무경력 분포에 차이를 보였으며, 정규직, 무기계약직, 비정규직 모두 1년 이상 5년 미만 경력자가 43.7%, 51.6%, 44.6%로 가장 많았다. 1년 미만 신입사원 중 비정규직은 34.4%로 정규직(12.0%)과 무기계약직(9.5%)에 비해 훨씬 높은 수치를 보여, 신입사원의 비정규직 분포가 높은 것으로 볼 수 있다.

〈표 2-9〉 고용형태별 직장근무경력 차이(단위: 명, %)

직장근무경력	정규직	무기계약직	비정규직	응답자수
1년 미만	84(12.0)	12(9.5)	67(34.4)	163
1년 이상 5년 미만	305(43.7)	65(51.6)	87(44.6)	457
5년 이상 10년 미만	206(29.5)	39(31)	30(15.4)	275
10년 이상	103(14.8)	10(7.9)	11(5.6)	124
전체	698(100)	126(100)	195(100)	1019

주 :  $\chi^2=77.374^{***}$ ,  $*** : p<0.001$

[그림 2-5] 고용형태에 따른 직장근무경력 차이



응답자 중 고용형태에 따라 노동조합 가입기간 분포에 차이를 보였으며, 정규직, 무기계약직, 비정규직 모두 노동조합에 가입한 지 1년 이상 5년 미만의 조합원이 51.7%, 76.2%, 61.5%로 가장 많았다. 1년 미만

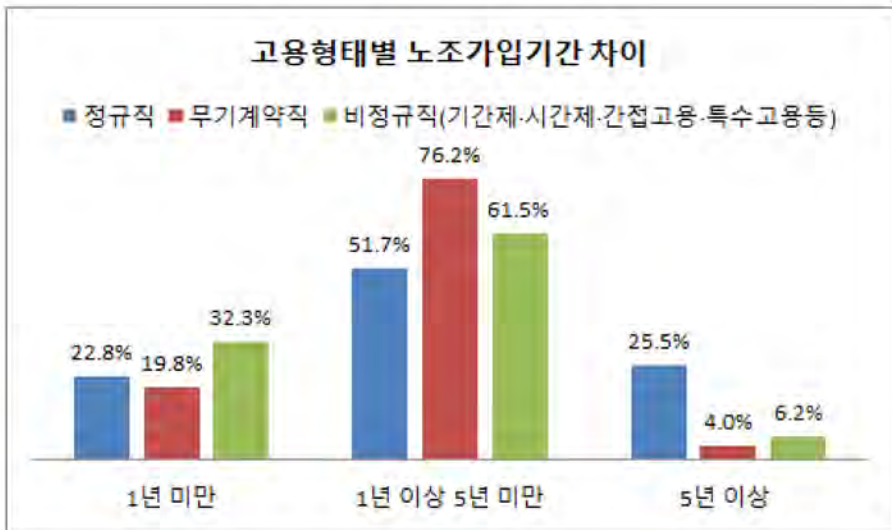
신입조합원의 비중에서 차이를 보였는데, 비정규직은 32.3%로 정규직(22.8%)과 무기계약직(19.8%)에 비해 높게 나타나, 신입 조합원 중 비정규직의 분포가 높은 것으로 볼 수 있다.

〈표 2-10〉 고용형태별 노조가입기간 차이(단위: 명, %)

노조가입기간	정규직	무기계약직	비정규직	응답자수
1년 미만	159(22.8)	25(19.8)	63(32.3)	247
1년 이상 5년 미만	361(51.7)	96(76.2)	120(61.5)	577
5년 이상	178(25.5)	5(4)	12(6.2)	195
전체	698(100)	126(100)	195(100)	1019

주 :  $\chi^2=66.274^{***}$ , \*\*\* :  $p<0.001$

[그림 2-6] 고용형태별 노조가입기간 차이

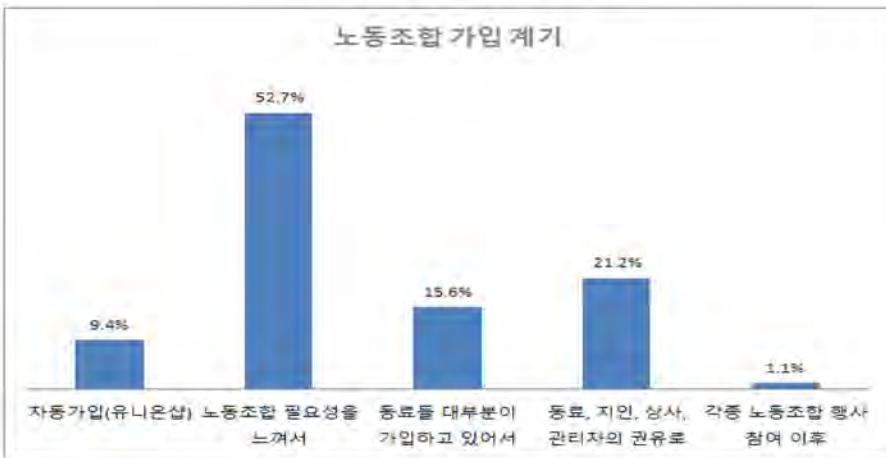


### 3. 노동조합 활동 경험 및 인식

#### 1) 노동조합 가입 계기

노동조합에 가입한 계기를 5가지로 구분하여 살펴본 결과, 노동조합의 필요성을 느껴서 가입하게 되었다는 답변이 52.7%로 가장 높았고, 다음으로는 동료, 지인, 상사, 관리자의 권유로 가입했다는 답변(21.2%), 동료 대부분이 가입하고 있어서 가입했다는 답변(15.6%) 순으로 나타났다.

[그림 2-7] 노동조합 가입 계기



노동조합 가입 계기에 대해 고용형태별 차이가 있는지 살펴본 결과 유의미한 차이를 보였다. 정규직의 경우 노동조합 필요성을 느껴서 가입했다는 답변(51.7%) 다음으로 동료들 대부분이 가입하고 있어서 가입했다는 답변(17.5%)이 높았던 반면, 비정규직의 경우 노동조합 필요성을 느껴서 가입했다는 답변(52.8%) 다음으로 동료, 지인, 상사, 관리자의 권유로 가입했다는 답변이 38.5%로 나타나, 비정규직의 경우 참여를 독



려하는 누군가의 개입이 노동조합 참여 계기를 이끌어낸 경우가 많은 것으로 볼 수 있다. 또한 비정규직이 노동조합 활동 행사 이후 노조에 가입했다는 응답이 0인 것으로 볼 때, 노동조합이 필요함에 대해 강하게 인식하고 있음에도 노동조합 행사에 참여하기 어려운 현실적 여건에 처해있을 수 있다.

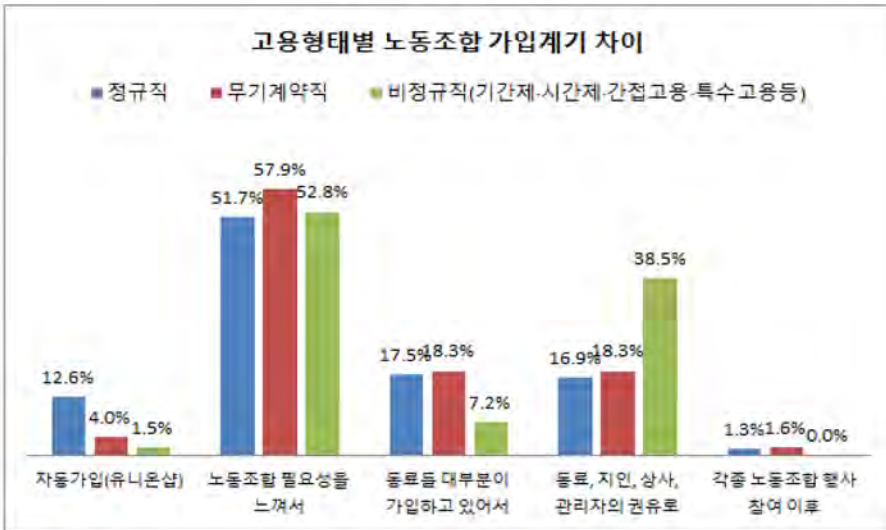
<표 2-11> 고용형태별 노조가입계기 차이(단위: 명, %)

노조가입기간	정규직	무기계약직	비정규직	응답자수
자동가입(유니온샵)	88(12.6)	5(4.0)	3(1.5)	96(9.4)
노동조합 필요성을 느껴서	<b>361(51.7)</b>	<b>73(57.9)</b>	<b>103(52.8)</b>	537(52.7)
동료들 대부분이 가입하고 있어서	<b>122(17.5)</b>	23(18.3)	14(7.2)	159(15.6)
동료, 지인, 상사, 관리자의 권유로	118(16.9)	23(18.3)	<b>75(38.5)</b>	216(21.2)
각종 노동조합 행사 참여 이후	9(1.3)	2(1.6)	0(0)	11(1.1)
전체	698	126	195	1019

주 :  $\chi^2=72.842***$ , \*\*\* :  $p<0.001$



[그림 2-8] 고용형태별 노조가입계기 차이



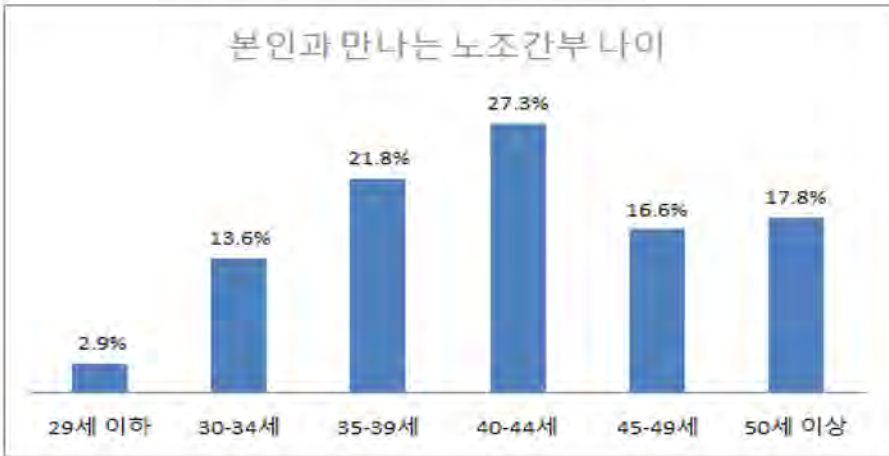
## 2) 노동조합 활동 경험

### (1) 본인과 만나는 노조간부 연령

본인과 만나는 노조간부 연령에 대해 살펴본 결과 청년 조합원들은 40-44세의 간부와 가장 많이 만나고 있는 것으로 나타났고, 다음으로는 35-39세(21.8%), 50세 이상(17.8%) 순으로 나타났다.

가맹조직별로 자주 만나는 노조간부 연령대의 차이는 보이지 않았으나, 건설산업연맹의 경우 50세 이상 간부의 분포가 특히 높은 것이 특징적이다.

[그림 2-9] 본인과 만나는 노조간부의 연령



<표 2-12> 기맹조직별 본인과 만나는 노조간부 연령 교차표(단위: 명, %)

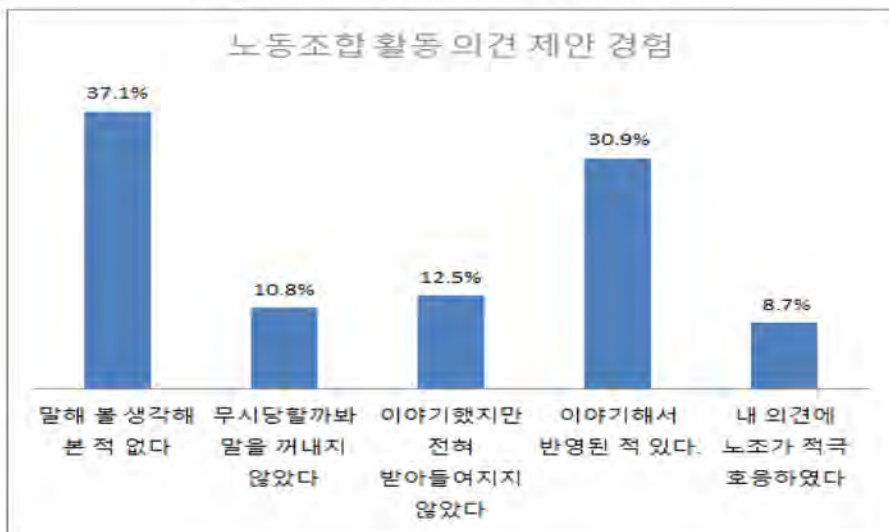
연령 구분	29세 이하	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	50세 이상	합계
건설산업	1(3.3)	4(2.9)	1(0.5)	4(1.4)	9(5.3)	111(61.3)	130
공공운수	2(6.7)	9(6.5)	35(15.8)	40(14.4)	30(17.8)	17(9.4)	133
금속노조	0(0)	10(7.2)	24(10.8)	17(6.1)	6(3.6)	3(1.7)	60
대학노조	0(0)	1(0.7)	10(4.5)	29(10.4)	12(7.1)	5(2.8)	57
보건의료	9(30.0)	36(25.9)	31(14)	46(16.5)	22(13)	6(3.3)	150
서비스	6(20.0)	18(12.9)	21(9.5)	16(5.8)	6(3.6)	1(0.6)	68
전교조	7(23.3)	21(15.1)	18(8.1)	34(12.2)	25(14.8)	7(3.9)	112
화학섬유	0(0)	2(1.4)	22(9.9)	18(6.5)	10(5.9)	2(1.1)	54
민주일반	1(3.3)	17(12.2)	26(11.7)	26(9.4)	15(8.9)	9(5)	94
전체	26	118	188	230	135	161	858

주 : 응답자 50명 이상인 조직

## (2) 의견 제안 및 간부 경험

노동조합 활동에 의견을 제안한 경험에 관해 살펴본 결과 의견을 말해볼 생각해 본 적 없다는 답변이 37.1%로 가장 높았다. 다음으로 이야기해서 반영된 적이 있는 경우가 30.9%, 이야기했지만 전혀 받아들여지지 않음을 경험한 조합원도 12.5%로 나타났다. 의견을 제시하여 반영되거나 제안한 의견에 조직이 적극 호응한 긍정적 경험이 있는 조합원들은 40%에 달하나, 그 외 의견 제안을 생각해 보지 않은 사람과 전혀 받아들여지지 않았던 부정적 경험을 가진 자가 60%에 육박하는 것으로 나타나, 노조 내 청년 조합원들의 의견 수렴 과정을 진단해 보는 과정이 필요해 보인다.

[그림 2-10] 노동조합 활동 의견 제안 경험



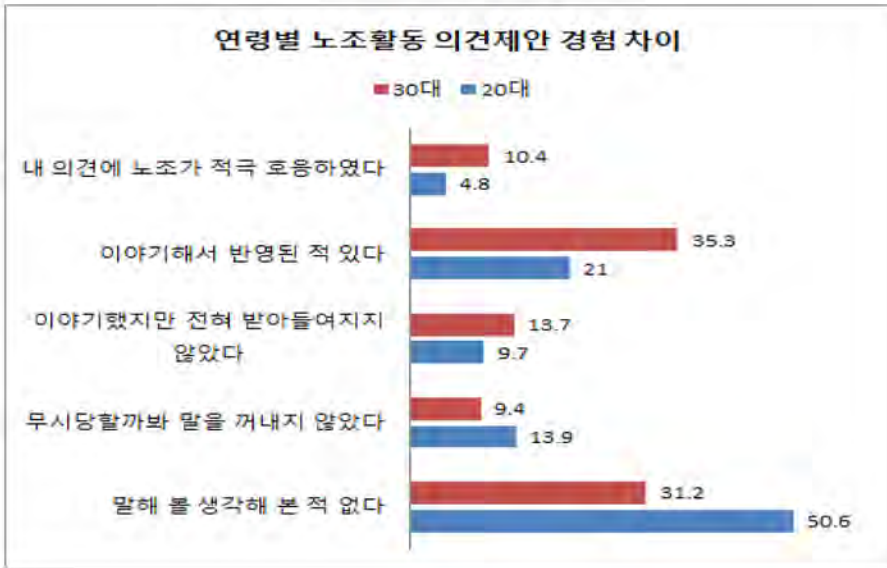
노동조합 활동에 의견을 제안한 경험에 대해 연령대에 따라 차이가 있는지 살펴본 결과, 20대와 30대 간 차이를 보였다. 20대와 30대 모두 말해 볼 생각해 본 적 없다는 응답이 높게 나타났는데, 그 중에서도 20대의 응답이 50.6%로 30대의 31.2%에 비해 높게 나타났음을 확인할 수 있다. 또한 의견을 제안해본 적 있는 자는 20대가 35.5%인 반면 (a,b,c), 30대는 59.4%로 나타나(a,b,c), 20대가 30대에 비해 노동조합 활동에 소극적인 태도를 보이고 있어, 20대의 경우 노동조합 가입기간이 타 연령에 비해 높지 않은 경우가 많아 20대 신입조합원을 대상으로 노동조합 내 의견을 제안하는 방법 안내 및 공동체 활동을 조직하는 등의 노동조합 차원에서의 노력이 필요해 보인다.

〈표 2-13〉 노동조합 활동 의견 제안 경험의 연령별 차이(단위: 명, %)

구분	20대	30대
말해 볼 생각해 본 적 없다(a)	157(50.6)	221(31.2)
무시당할까봐 말을 꺼내지 않았다(b)	43(13.9)	67(9.4)
이야기했지만 전혀 받아들여지지 않았다(c)	30(9.7)	97(13.7)
이야기해서 반영된 적 있다(d)	65(21.0)	250(35.3)
내 의견에 노조가 적극 호응하였다(e)	15(4.8)	74(10.4)
전체	310(100.0)	709(100.0)

주 :  $\chi^2=50.727***$ , \*\*\* :  $p<0.001$

[그림 2-11] 연령별 노동조합활동 의견 제안 경험 차이(단위: %)



노동조합 활동에 의견을 제안한 경험에 대해 성별에 따라 차이가 있는지 살펴본 결과 여성과 남성 간 차이를 보였다. ‘말해 볼 생각해 본 적 없다’고 응답한 경우 남성에 비해 여성의 응답 비율이 더 높게 나타났다고, ‘이야기해서 반영된 적 있다’는 답변의 경우도 여성이 남성에 비해 높게 나타났다. 반면 의견을 제안했음에도 받아들여지지 않은 경우는 여성에 비해 남성조합원에서 높게 나타났다.

즉, 노동조합 활동에 대한 의견을 제안함에 있어 남성조합원이 여성에 비해 적극적 태도를 보이거나, 제안한 의견이 반영되지 않은 경험자가 더 많은 비율로 나타났고, 이러한 성별의 차이는 노조간부 경험 여부와도 무관하지 않을 수 있다. 이에 그간의 청년 조합원들의 노동조합 활동에 관한 의견 수렴 과정에 대해 노조 조직 내부적으로 분석해보는 과정이 필요해 보인다.

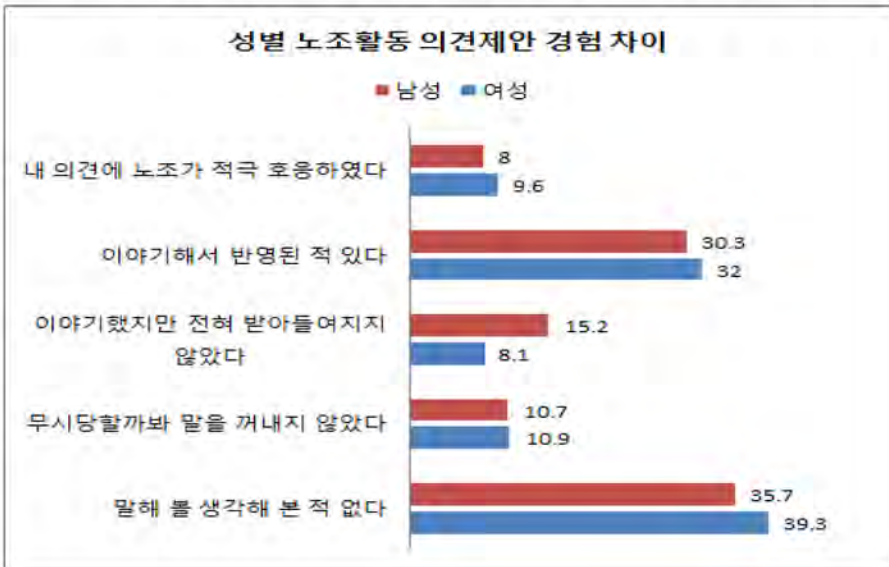
<표 2-14> 노동조합 활동 의견 제안 경험의 성별 차이(단위: 명, %)

구분	여성	남성
말해 볼 생각해 본 적 없다(a)	155(39.3)	223(35.7)
무시당할까봐 말을 꺼내지 않았다(b)	43(10.9)	67(10.7)
이야기했지만 전혀 받아들여지지 않았다(c)	32(8.1)	95(15.2)
이야기해서 반영된 적 있다(d)	126(32.0)	189(30.3)
내 의견에 노조가 적극 호응하였다(e)	38(9.6)	50(8.0)
전체	394(100.0)	624(100.0)

주 :  $\chi^2=11.584^*$ , \* :  $p<0.05$

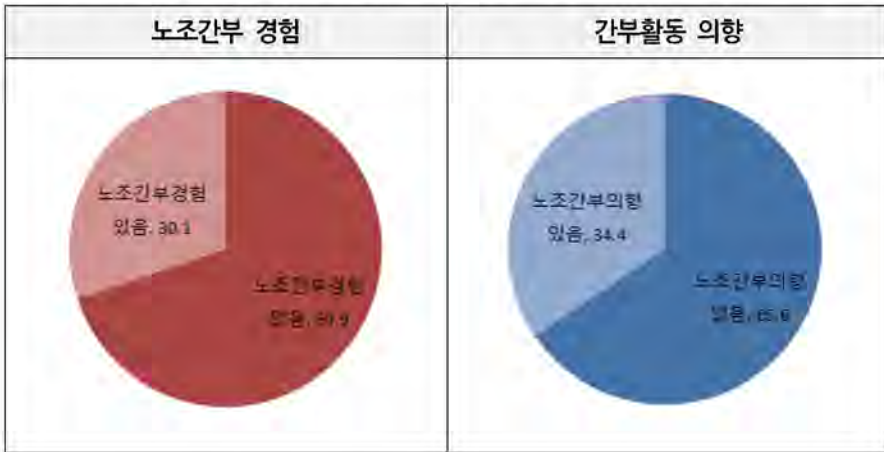
주 : 성별 기타 응답 1건 제외

[그림 2-12] 성별 노동조합활동 의견 제안 경험 차이(단위: %)



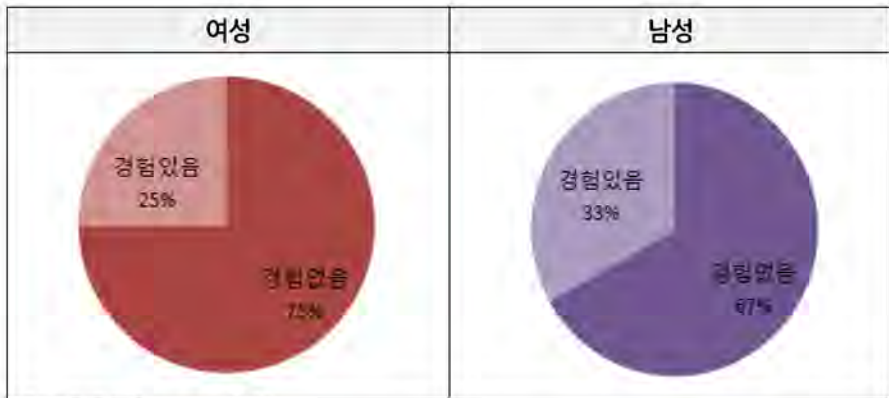
노동조합 간부 경험이 있는지 살펴본 결과 간부경험 유경험자는 30.1%로 나타났고, 노동조합 간부를 해볼 의향이 있는지 살펴본 결과 해볼 의향이 없다는 응답이 65.6%로 나타났다.

[그림 2-13] 노조간부 경험 유무 및 간부활동 의향(단위: %)



성별에 따른 노조간부 경험 여부에 대해 살펴본 결과 여성의 경우 간부 유경험자는 25.1%(99명), 간부 무경험자는 74.9%(295명)인데 비해, 남성의 경우 간부 유경험자는 33.2%(207명), 간부 무경험자는 66.8%(417명)으로 차이를 보여, 여성에 비해 남성 청년 조합원의 간부 유경험자 비율이 높게 나타났다. 이는 기존 간부들의 성별 구성비에 의한 영향 등 조직 내 간부를 선발하는 과정을 진단해 볼 필요가 있겠다.

[그림 2-14] 성별에 따른 간부경험 유무 차이



주 :  $\chi^2=7.437^{**}$ , \* :  $p<0.01$   
 주 : 성별 기타 응답 1건 제외

노동조합 간부 경험 유무와 간부활동 의향에 차이가 있는지 살펴본 결과 간부 무경험자의 경우 간부활동 의향이 없다는 응답이 73.0%로 의향이 있는 자에 비해 현저히 높게 나타났고, 간부 유경험자의 경우 지속적으로 활동할 의향이 있는 경우가 51.8%로 소폭 높게 나타났다. 간부 경험이 있지만 향후 간부로 활동할 의향이 없는 경우가 전체 응답자 대비 14.5%(148명)로 나타난 바, 간부활동 경험자들을 대상으로 활동 중 부정적 경험 혹은 노동조합에 관한 부정적 인식 등에 관한 사례분석을 통해 간부활동 촉진 방안 마련이 필요하겠다.

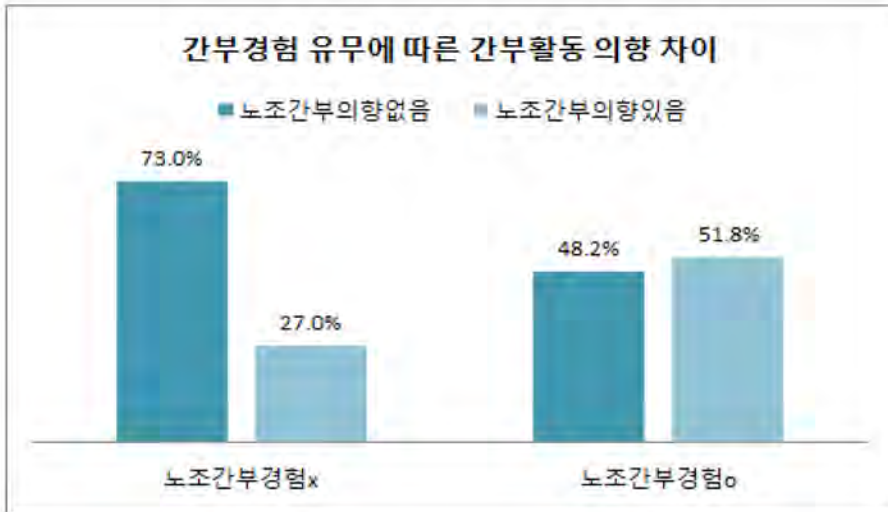
<표 2-15> 간부경험 유무와 간부활동 의향 차이(단위: 명, %)

구분	간부활동 의향 없음	간부활동 의향 있음	응답자수
간부 무경험자	520(73.0)	192(27.0)	712(100)
간부 유경험자	148(48.2)	159(51.8)	307(100)
전체	668	351	1019

주 :  $\chi^2=58.546^{***}$ , \*\*\* :  $p<0.001$



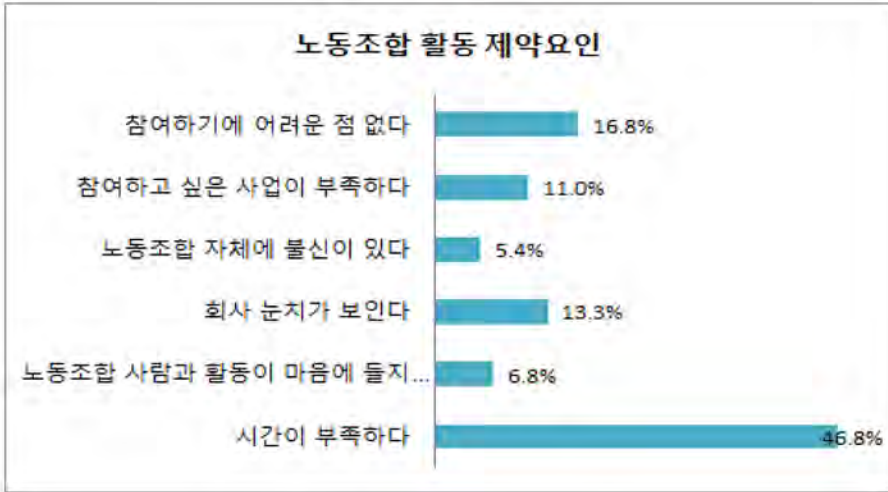
[그림 2-15] 간부경험 유무와 간부활동 의향 차이



### 3) 노동조합 활동 제약 및 개선의견

노동조합 활동에 참여하기에 어려운 점이 있는지 알아본 결과 어려운 점이 없다는 응답을 제외하고, 시간이 부족하다는 응답이 46.8%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 회사의 눈치가 보인다는 응답(13.3%), 참여하고 싶은 사업이 없다는 응답(11.0%) 순으로 나타났다. 인터뷰 내용에서도 확인할 수 있는 것처럼 노동조합 활동에 참여하고 싶어도 별도의 활동 시간이 확보되지 않는다면 실제 참여로 이어지기 어려울 수 있음을 확인할 수 있다.

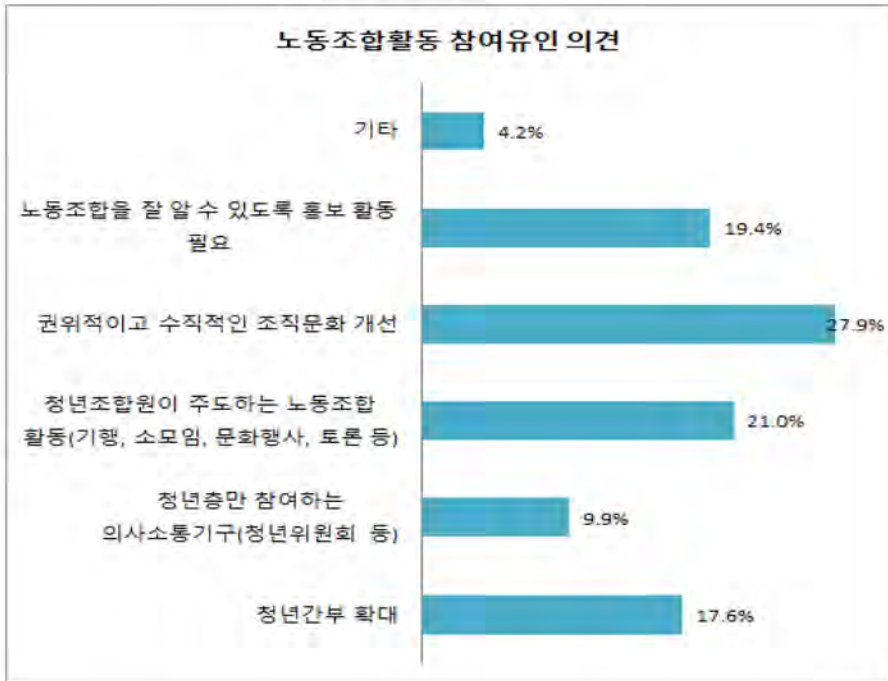
[그림 2-16] 노조활동 제약요인 의견



노동조합 활동에 참여하기에 가장 필요한 점이 무엇인지에 대해 살펴본 결과 권위적이고 수직적인 조직문화 개선이 가장 필요하다는 의견이 27.9%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 청년 조합원이 주도하는 노동조합 활동(기행, 소모임, 문화행사, 토론 등)이 21.0%, 노동조합을 잘 알 수 있도록 홍보 활동이 필요하다는 의견 19.4% 순으로 나타났다.

기타 응답으로는 노조활동 시간 확보 필요(여가시간이 아니면서 회사로부터의 불이익이 없는), 청년층을 대하는 태도 개선 및 상호 의견 존중 문화 필요, 노동조합 참여 필요성 확보 및 노조의 정치적 활동 완화 필요성에 관한 의견도 있었다.

[그림 2-17] 노동조합 활동 참여 유인 의견



노동조합 활동에 참여하는데 필요한 사항에 대해 연령대별로 살펴본 결과 20대는 ‘권위적수직적 조직문화 개선(26.5%)’ 다음으로 청년간부 확대(22.6%)를 원하는 것으로 나타난 반면, 30대의 경우 ‘권위적수직적 조직문화 개선(26.5%)’ 다음으로 ‘청년 조합원이 주도하는 노동조합 활동(기행, 소모임, 문화행사, 토론 등)(22.4%)’이 필요하다는 의견이 높게 나타났다. 다만 30대의 경우 ‘노동조합 홍보 활동(21.2%)’에 대한 응답도 유사한 비율로 나타나, 30대 조합원 대상 청년 조합원이 참여할 수 있는 활동을 기획하고 홍보를 통한 참여를 독려하고, 20대 조합원의 청년간부 육성과 같은 노력이 요구된다 하겠다.

〈표 2-16〉 노동조합 활동 참여 유인 의견의 연령별 차이(단위: 명, %)

구분	20대	30대
청년간부 확대	<b>70(22.6)</b>	109(15.4)
청년층만 참여하는 의사소통 기구(청년위원회 등)	40(12.9)	61(8.6)
청년 조합원이 주도하는 노동조합 활동 (기행, 소모임, 문화행사, 토론 등)	55(17.7)	<b>159(22.4)</b>
권위적이고 수직적인 조직문화 개선	<b>82(26.5)</b>	<b>202(28.5)</b>
노동조합을 잘 알 수 있도록 홍보 활동 필요	48(15.5)	150(21.2)
기타	15(4.8)	28(3.9)
전체	310(100.0)	709(100.0)

주 :  $\chi^2=50.727^{***}$ ,  $*** : p<0.001$

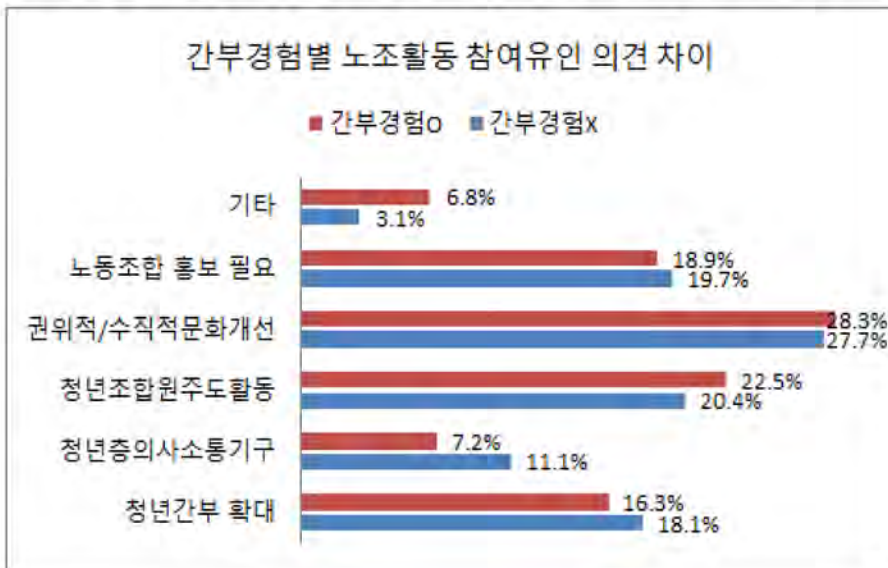
한편, 간부경험 유무에 따라 노동조합 활동 참여 유인 의견에 차이가 있는지 살펴본 결과 간부경험이 있는 조합원의 경우 권위적이고 수직적인 조직문화 개선이 필요하다는 의견과 청년 조합원이 주도하는 노동조합 활동(기행, 소모임, 문화행사, 토론 등)이 필요하다는 의견이 간부 무경험자에 비해 높게 나타났다. 즉, 간부경험이 있는 경우 청년 조합원이 주도하는 활동이 상대적으로 부족하며 경직적인 조직 문화를 경험한 경우가 많은 것으로 보이며, 이에 대한 개선 방안 마련이 필요해 보인다.

〈표 2-17〉 간부경험 유무와 노동조합 활동 참여유인 의견 차이(단위: 명, %)

구분	간부 무경험자	간부 유경험자	응답자수
청년간부 확대	129(18.1)	50(16.3)	179
청년층만 참여하는 의사소통기구(청년위원회 등)	79(11.1)	22(7.2)	101
청년 조합원이 주도하는 노동조합 활동(기행, 소모임, 문화행사, 토론 등)	145(20.4)	<b>69(22.5)</b>	214
권위적이고 수직적인 조직문화 개선	197(27.7)	<b>87(28.3)</b>	284
노동조합을 잘 알 수 있도록 홍보 활동 필요	140(19.7)	58(18.9)	198
기타	22(3.1)	21(6.8)	43
전체	712(100)	307(100)	1019

주 :  $\chi^2=11.456^*$ , \* :  $p<0.05$

[그림 2-18] 간부경험 유무와 노동조합 활동 참여유인 의견 차이



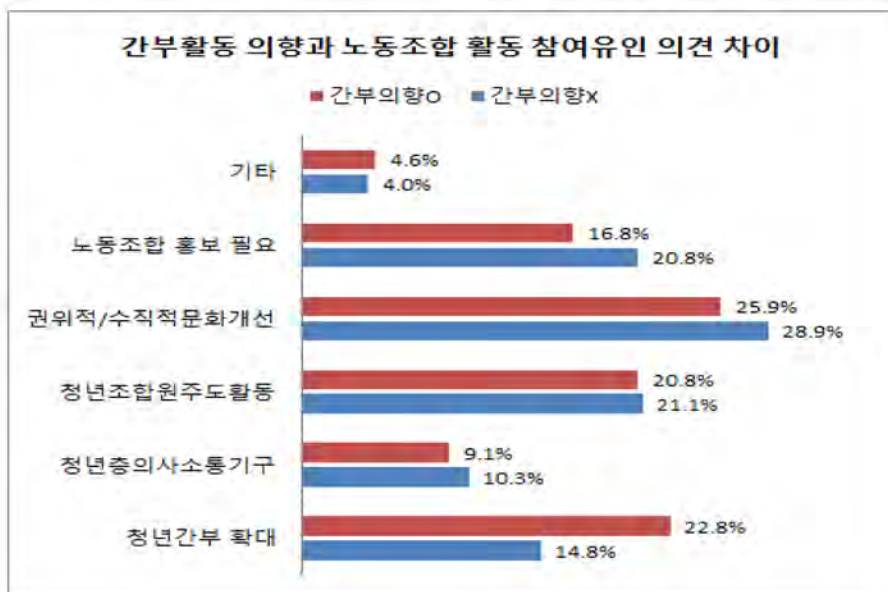
또한 노동조합 활동 참여 유인 의견과 간부활동 의향에 차이가 있는지 살펴본 결과, 권위적이고 수직적인 조직문화 개선이 필요하다는 의견에 대해 간부활동 의향이 없는 경우는 조직문화개선(28.9%), 청년주도 활동확대(21.1%), 노조활동홍보(20.8%) 순으로 나타난 반면, 간부활동 의향이 있는 경우에는 조직문화개선(25.9%), 청년간부확대(22.8%), 청년 주도활동확대(20.8%) 순으로 나타나 의견의 차이를 보였다. 즉, 청년이 주도하는 노동조합 활동을 확대함으로써 간부활동 의향이 없는 자들을 흡수하는 방안, 청년간부를 확대함으로써 간부활동 의향이 있는 조합원들을 참여시킬 수 있는 효과를 기대할 수 있겠다.

<표 2-18> 간부활동 의향과 노동조합 활동 참여유인 의견 차이(단위: 명, %)

구분	활동의향없음	활동의향있음	응답자수
청년간부 확대	99(14.8)	<b>80(22.8)</b>	179
청년층만 참여하는 의사소통기구(청년위원회 등)	69(10.3)	32(9.1)	101
청년 조합원이 주도하는 노동조합 활동(기행, 소모임, 문화행사, 토론 등)	<b>141(21.1)</b>	<b>73(20.8)</b>	214
권위적이고 수직적인 조직문화 개선	<b>193(28.9)</b>	<b>91(25.9)</b>	284
노동조합을 잘 알 수 있도록 홍보 활동 필요	<b>139(20.8)</b>	59(16.8)	198
기타	27(4.0)	16(4.6)	43
전체	668(100)	351(100)	1019

주 :  $\chi^2=11.442^*$ , \* :  $p<0.05$

[그림 2-19] 간부활동 의향과 노동조합 활동 참여유인 의견 차이

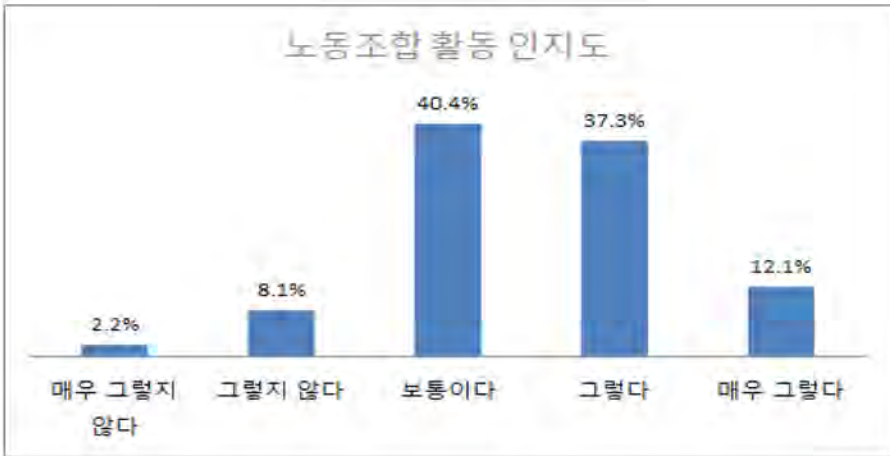


#### 4. 노동조합 활동에 대한 인식 정도 및 교육활동 참여 의향

##### 1) 노동조합 활동 인지도 및 만족도와 참여의향

노동조합 활동 인지도 및 만족도와 참여의향에 대해 평균값은 3.36~3.77(5점 척도)로 나타나 전반적으로 긍정적인 응답으로 나타났다. 노동조합 활동에 대해 얼마나 알고 있는지 살펴본 결과 보통이라는 답변이 40.4%인 반면, 긍정적인 답변이 49.4%로 나타났다.

[그림 2-20] 노동조합 활동 인지도



또한 노동조합 가입기간에 따라 노동조합 활동 인지 정도에 차이가 있었는데, 노조에 가입한 지 10년 이상인 경우는 1년 미만의 조합원과 1년 이상 5년 미만 조합원에 비해 노동조합 활동 인지도가 높게 나타나, 노동조합에 가입한 지 10년 이상이 된 조합원의 경우 노동조합의 활동에 대해 확실히 알고 있음을 확인하였다.

<표 2-19> 노동조합 가입기간에 따른 노동조합 활동 인지도 차이

(n=1019)				
구분	인원	평균	표준편차	F
1년 미만	247	3.36	0.908	6.204*** (a<d, b<d)
1년 이상 5년 미만	577	3.48	0.888	
5년 이상 10년 미만	141	3.60	0.836	
10년 이상	54	3.89	0.718	

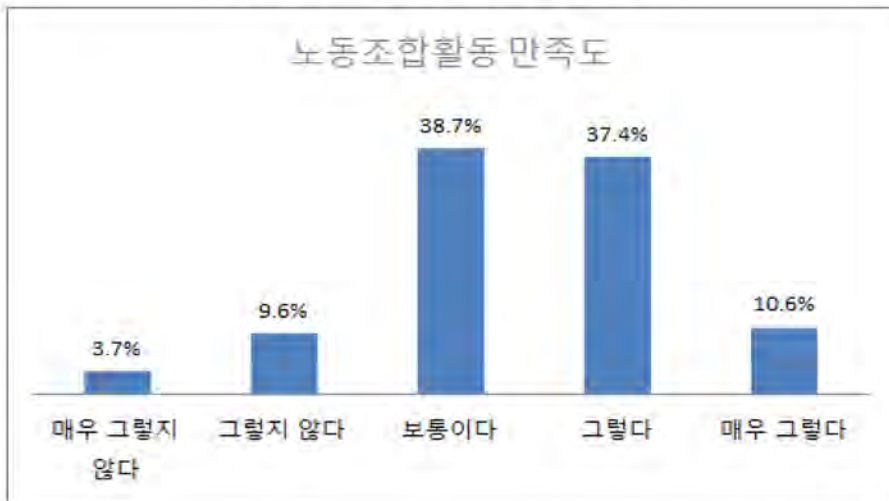
주 : \*\*\* : p<0.001



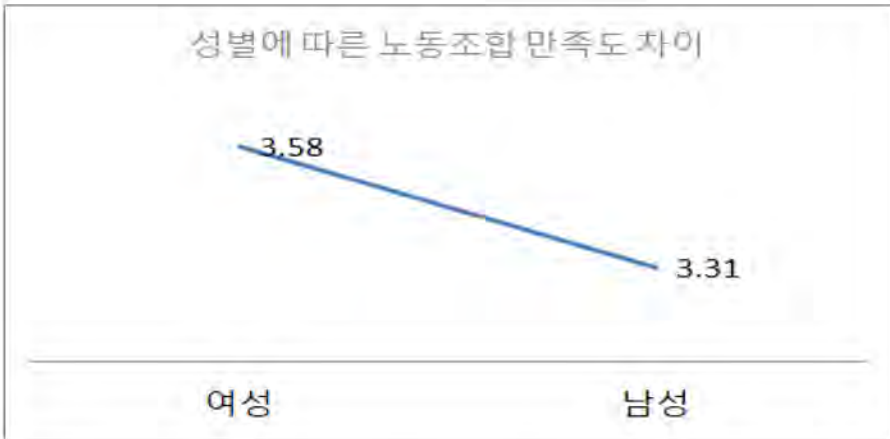
노동조합 활동에 대해 전반적으로 만족하는가에 대한 질문에 보통이라는 응답이 38.7%였고, 만족한다는 응답은 48.0%로 나타나 노동조합 활동에 긍정적인 반응을 보였다.

한편 성별에 따른 인식의 차이가 있는지 살펴본 결과 여성 청년 조합원에 비해 남성 청년 조합원이 노동조합 활동에 대한 만족도가 낮게 나타났다.

[그림 2-21] 노동조합 활동 만족도



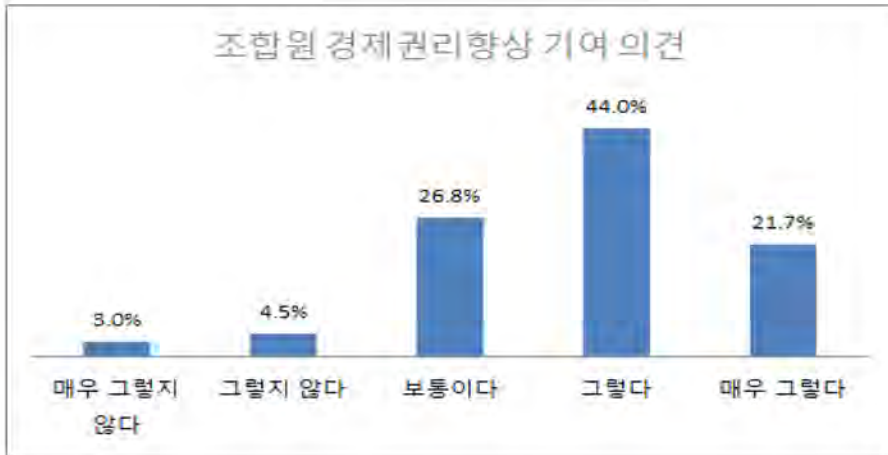
[그림 2-22] 성별에 따른 노동조합 활동 만족도 차이



노동조합이 임금·고용·복지 등 조합원의 경제적 권리 향상에 기여하고 있는지에 대해서도 긍정적인 답변이 61.7%로 나타나 전반적인 만족도에 비해 경제적 권리 향상 차원에서의 노동조합 만족도가 높은 것으로 볼 수 있다.

한편 노동조합이 임금·고용·복지 등 조합원의 경제적 권리 향상에 기여하고 있는지에 대해 임금수준별 차이가 있는지 살펴본 결과, 300만원 이상 350만원 미만 임금을 받는 조합원의 경우 200만원 이상 250만원 미만 조합원과 250만원 이상 300만원 미만 조합원에 비해 좀더 노동조합이 조합원의 경제적 권리 향상에 기여하고 있다고 인식하는 경향을 보인다.

[그림 2-23] 조합원 경제적 권리향상 기여도 의견



〈표 2-20〉 임금수준에 따른 조합원 경제권리 향상 기여도 의견 차이

(n=1019)

구분	인원	평균	표준편차	F
200만원 미만	150	3.34	0.975	4.215** (b<d, c<d)
200만원 이상 250만원 미만	262	3.32	1.012	
250만원 이상 300만원 미만	227	3.27	0.985	
300만원 이상 350만원 미만	178	3.34	0.963	
350만원 이상	202	3.55	0.992	

주 : \*\* : p&lt;0.01

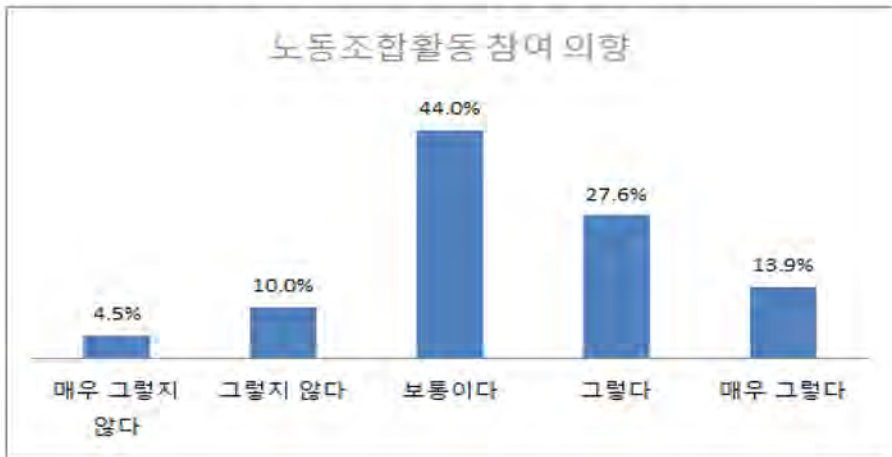
노동조합 활동에 참여할 의향이 있는지에 대한 질문에 41.3%가 긍정적인 반응을 보인 반면, 보통이라는 답변이 44.0%로 나타났다.

한편 노동조합활동 참여여로사항별로 노조활동 참여의향에 차이가 있는지 살펴본 결과, 시간이 부족하다고 응답한 조합원이 노동조합 사람과

활동이 마음에 안 드는 경우와 노동조합 자체에 불신이 있다는 조합원에 비해 노조활동 참여 의향이 높게 나타났다. 시간이 부족하나 참여의향이 높은 조합원을 대상으로 노동조합에 할애할 시간을 확보할 방안을 노동조합 차원에서 고민할 필요가 있겠다.

또한 노동조합 사람과 활동이 마음에 안 드는 조합원, 회사의 눈치가 보인다는 조합원, 참여하고 싶은 사업이 없다는 조합원 순으로 노동조합 활동 의향이 낮게 나타났다. 즉, 노동조합 사람과 활동이 마음에 들지 않는다는 것은 노동조합 활동을 하고 있는 자에 대해 부정적 이미지를 가지게 되었음을 의미하며, 이미지 개선 및 노동조합 성과에 대한 적극적인 홍보활동 등을 통해 청년 조합원의 노동조합 활동 참여 의향을 높일 수 있겠다.

[그림 2-24] 노동조합 활동 참여 의향



〈표 2-21〉 노동조합활동 참여애로사항별 노조활동 참여 의향 차이

(n=1019)

구분	인원	평균	표준편차	F
시간이 부족하다	477	3.36	0.906	9.802*** (a>b, a>d b<c, <e)
노동조합 사람과 활동이 마음에 들지 않는다	69	2.78	1.187	
회사 눈치가 보인다	135	3.41	0.908	
노동조합 자체에 불신이 있다	55	2.80	1.112	
참여하고 싶은 사업이 부족하다	112	3.28	0.932	

주 : \*\*\* ;  $p < 0.001$

노동조합 활동 인지도, 만족도, 경제권리향상 기여도, 참여의향의 평균값을 비교해본 결과(5점 척도), 노동조합이 조합원 경제적 권리 향상에 기여하는지에 대한 만족도가 가장 높게 나타났다.

반면 노동조합 만족도에 비해서도 노동조합 활동에의 참여 의향이 낮게 나타나, 참여의향이 낮은 이유 분석 및 대안 마련이 요구된다.

[그림 2-25] 노동조합 활동 인지도 및 만족도와 참여의향



한편 연령대에 따라 노동조합 활동 인지도와 노동조합 활동 참여 의향에서 차이를 보였다. 20대에 비해 30대 조합원이 노동조합 활동에 대해 잘 알고 있고, 노동조합 활동에 참여할 의향도 높게 나타났다.

<표 2-22> 노동조합 활동 참여 의향 연령 차이

(n=310, 709)

구분	20대		30대		t
	M	SD	M	SD	
노조활동 인지도	3.30	0.880	<b>3.57</b>	0.874	-4.594***
노조활동 만족도	3.33	0.932	3.45	0.933	-1.949
조합원 경제적 권리향상 기여도	3.72	0.853	3.79	0.977	-1.150
노조활동 참여의향	3.21	0.942	<b>3.43</b>	1.005	-3.319**

주 : \*\* : p<0.01, \*\*\* : p<0.001

## 2) 교육 경험 및 참여 의사

최근 1년 이내 노동조합 교육을 얼마나 받았는가라는 질문에 대한 응답으로 1회가 34.3%로 가장 많았고, 다음으로는 교육받은 경험이 없는 경우 28.0%, 3회 이상 받은 경우 18.7% 순으로 나타났다.

특히 노동조합 교육 1회 경험자 34.3%의 경우, 필수 또는 신입조합원 대상 교육만 참여했을 수 있고, 무경험자도 28%에 달하는 것으로 나타나, 코로나19를 의식하여 노동조합 차원에서 교육활동 추진에 소극적이었거나, 온라인 형태 교육에 대한 참여율이 저조했을 수 있다.

[그림 2-26] 최근1년 노동조합 교육경험



또한 고용형태에 따라 최근 1년 이내 노동조합 교육 빈도에 차이가 있는지 살펴본 결과, 교육참여 경험이 없는 조합원은 정규직(30.1%)과 무기계약직(30.2%)이 비정규직(19.0%)에 비해 높게 나타났고, 최근 1년 이내 3회 이상과 4회 이상 노동조합 교육활동에 참여한 비정규직이 각각 10.8%와 30.8%로 나타나, 정규직과 무기계약직 청년 조합원에 비해

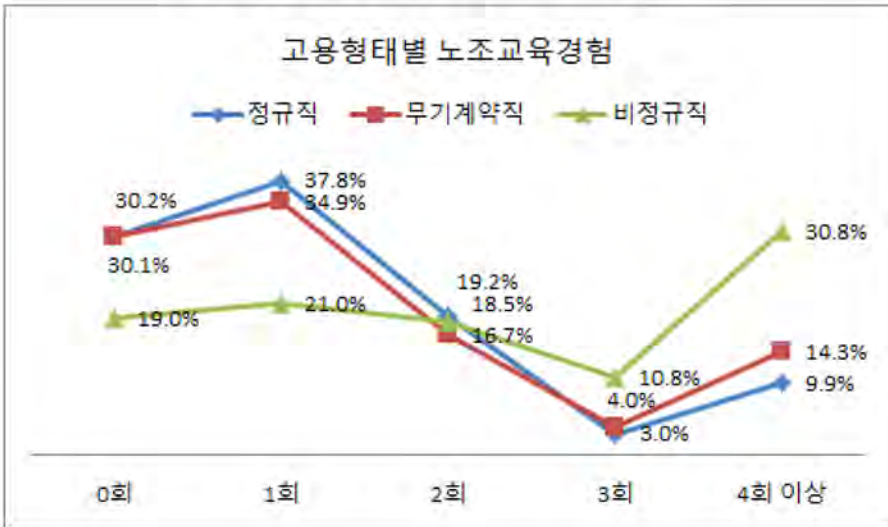
노동조합 교육 참여율이 높게 나타났음을 알 수 있다.

〈표 2-23〉 고용형태별 노동조합 교육경험 차이(단위: %)

구분	0회	1회	2회	3회	4회	합계
정규직	210 (30.1)	264 (37.8)	134 (19.2)	21 (3.0)	69 (9.9)	698 (100)
무기계약직	38 (30.2)	44 (34.9)	21 (16.7)	5 (4.0)	18 (14.3)	126 (100)
비정규직	37 (19.0)	41 (21.0)	36 (18.5)	21 (10.8)	60 (30.8)	195 (100)
전체	285	349	191	47	147	1019

주 :  $\chi^2=86.039^{***}$ ,  $*** : p<0.001$

[그림 2-27] 고용형태별 노조교육경험





또한 노조가입기간과 가맹조직별로 최근 1년 이내 노동조합 교육 빈도에 차이가 있는지 살펴본 결과, 유의미한 차이는 없었다.

〈표 2-24〉 노조가입기간별 노동조합 교육경험 분포(단위: 명, %)

구분	0회	1회	2회	3회	4회	합계
1년 미만	81 (32.8)	78 (31.6)	45 (18.2)	15 (6.1)	28 (11.3)	247 (100)
1년 이상 5년 미만	148 (25.6)	196 (34.0)	114 (19.8)	27 (4.7)	92 (15.9)	577 (100)
5년 이상 10년 미만	39 (27.7)	54 (38.3)	25 (17.7)	4 (2.8)	19 (13.5)	141 (100)
10년 이상	17 (31.5)	21 (38.9)	7 (13.0)	1 (1.9)	8 (14.8)	54 (100)
전체	285	349	191	47	147	1019

주 : p>0.05

〈표 2-25〉 가맹조직별 노동조합 교육경험 분포(단위: 명, %)

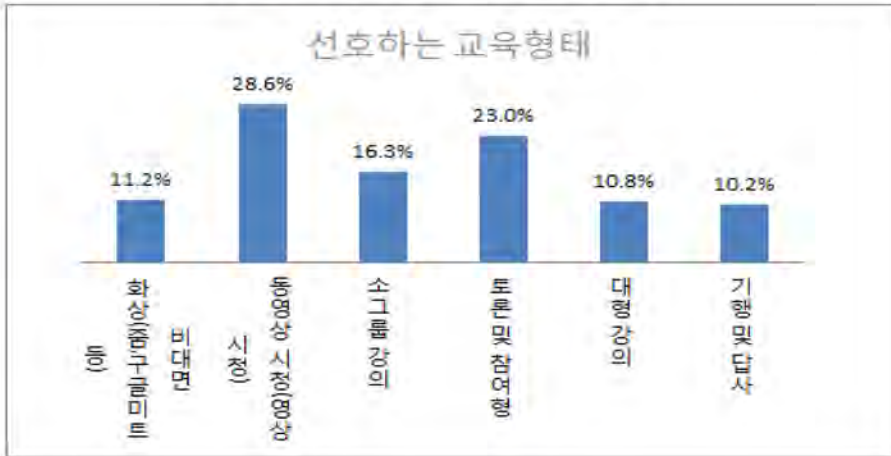
구분	0회	1회	2회	3회	4회	합계
건설산업연맹	8 (6.2)	25 (19.2)	30 (23.1)	15 (11.5)	52 (40.0)	130 (100)
공공운수노조	48 (36.1)	46 (34.6)	26 (19.5)	4 (3.0)	9 (6.8)	133 (100)
금속노조	4 (6.7)	10 (16.7)	21 (35.0)	4 (6.7)	21 (35.0)	60 (100)
대학노조	16 (28.1)	26 (45.6)	9 (15.8)	3 (5.3)	3 (5.3)	57 (100)
보건의료노조	39 (26.0)	80 (53.3)	14 (9.3)	5 (3.3)	12 (8.0)	150 (100)
서비스연맹	20 (29.4)	15 (22.1)	19 (27.9)	1 (1.5)	13 (19.1)	68 (100)
전교조	46 (41.1)	41 (36.6)	19 (17.0)	0 (0.0)	6 (5.4)	112 (100)
화학섬유연맹	15 (27.8)	20 (37.0)	13 (24.1)	4 (7.4)	2 (3.7)	54 (100)
민주일반연맹	28 (29.8)	27 (28.7)	18 (19.1)	6 (6.4)	15 (16.0)	94 (100)
전체	224	290	169	42	133	858

주 : p>0.05, 응답건수 50건 이상만 조직 포함

응답자 1019명 중, 선호하는 노동조합 교육형태에 대한 질문에 동영

상 시청이 28.6%로 가장 높았고, 다음으로 토론 및 참여가 23.0%, 소그룹 강의 16.3% 등의 순으로 나타났다. 온라인 교육형태(동영상 시청 및 화상교육) 선호 응답을 제외하면 토론, 소그룹강의, 대형강의, 기행 및 답사 등 오프라인 활동에 대한 응답이 60.3%로 나타나, 대면활동 중심의 공동체 커뮤니티 활동을 선호하는 경향으로 볼 수 있으며, 향후 교육사업 기획 시 다양한 대면활동 방식을 고려해볼 수 있겠다.

[그림 2-28] 노동조합 교육형태 선호도

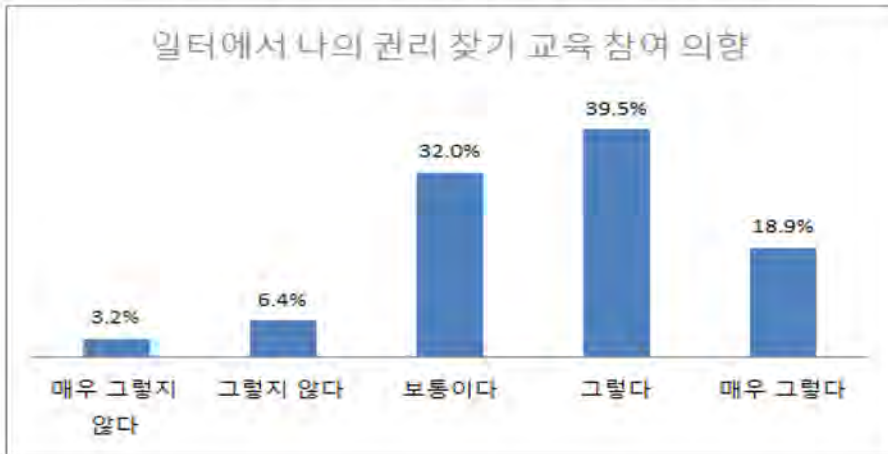


노동조합 교육 주제별로 참여할 의향에 대해 살펴본 결과, 전반적으로 긍정적인 의향으로 나타났다(평균 3.32~3.64, 5점 기준).

일터에서 나의 권리찾기 교육(근로기준법, 노동조합법, 노동쟁의조정법, 산업안전법)을 받고 싶은가에 대한 질문에 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’라는 긍정적인 답변이 58.4%로 나타났다. 한편 해당 주제에 대해 임금 수준별 인식의 차이를 보였는데, 300만원 이상 350만원 미만 임금수준의 조합원들이 200만원 이상 250만원 미만 임금수준의 조합원들에 비

해 참여 의향이 높게 나타났다.

[그림 2-29] 일터에서 나의 권리 찾기 교육 참여 의향



<표 2-26> 일터에서 나의 권리 찾기 교육 참여 의향에 대한 임금수준별 인식의 차이

(n=1019)

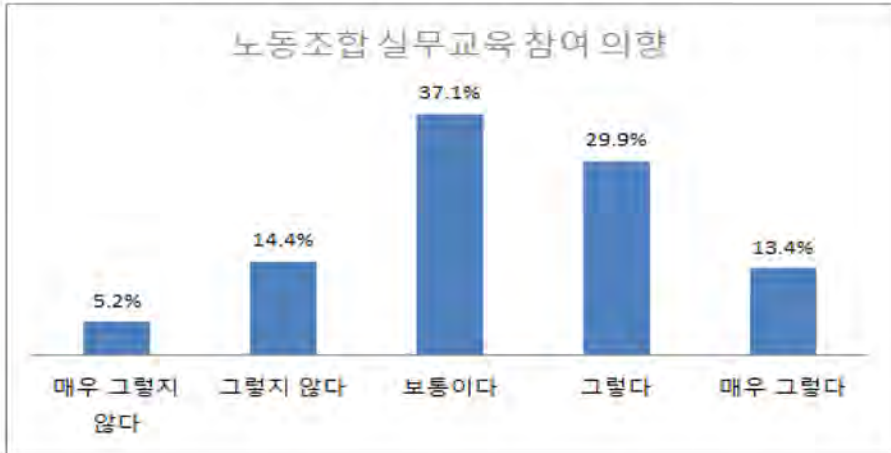
구분	인원	평균	표준편차	F
200만원 미만	150	3.71	0.885	4.609** (b<d)
200만원 이상 250만원 미만	262	3.52	0.985	
250만원 이상 300만원 미만	227	3.54	0.983	
300만원 이상 350만원 미만	178	3.65	1.01	
350만원 이상	202	3.87	0.896	

주 : \*\* : p<0.01

노동조합 실무 교육(교섭, 회계, 홍보 등)을 받고 싶은가에 대한 질문

에 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’라는 긍정적인 답변이 43.3%로 나타났다.

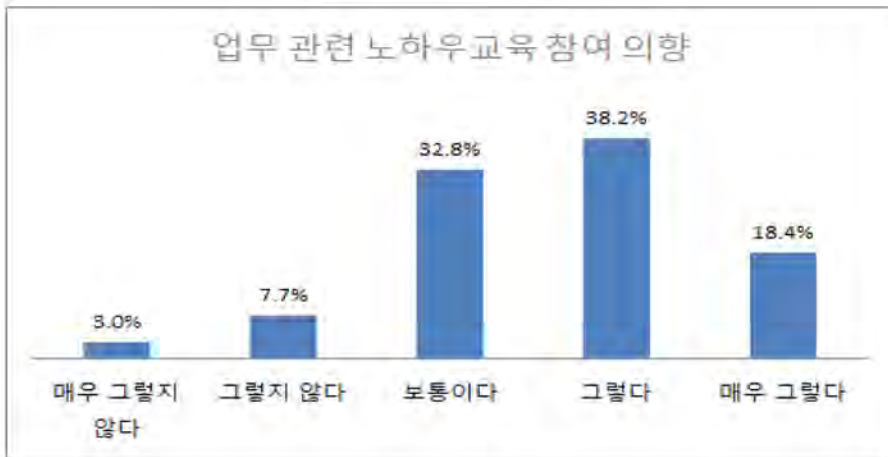
[그림 2-30] 노동조합 실무 교육 참여 의향



업무 관련 노하우 교육(담당업무 능력 향상)을 받고 싶은가에 대한 질문에 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’라는 긍정적인 답변이 56.5%로 나타났다.

또한 업무관련 노하우교육(담당업무 능력 향상)을 받고 싶은가에 대해 업무경력별 차이가 있는지 살펴본 결과 1년 미만의 신입사원의 경우, 1년 이상 5년 미만 경력자와 5년 이상 10년 미만 경력자에 비해 참여 의사가 높게 나타나, 초기경력자를 대상으로 업무 관련 노하우를 공유할 수 있는 노동조합 활동을 조직하는 방안을 고려해볼 수 있겠다.

[그림 2-31] 업무 관련 노하우 교육 참여 의향



〈표 2-27〉 업무관련 노하우교육 참여 의향에 대한 경력별 차이

(n=1019)

구분	인원	평균	표준편차	F
1년 미만	163	3.88	0.945	6.443*** (a>b,a>c)
1년 이상 5년 미만	457	3.61	0.976	
5년 이상 10년 미만	275	3.47	0.975	
10년 이상	124	3.56	0.904	

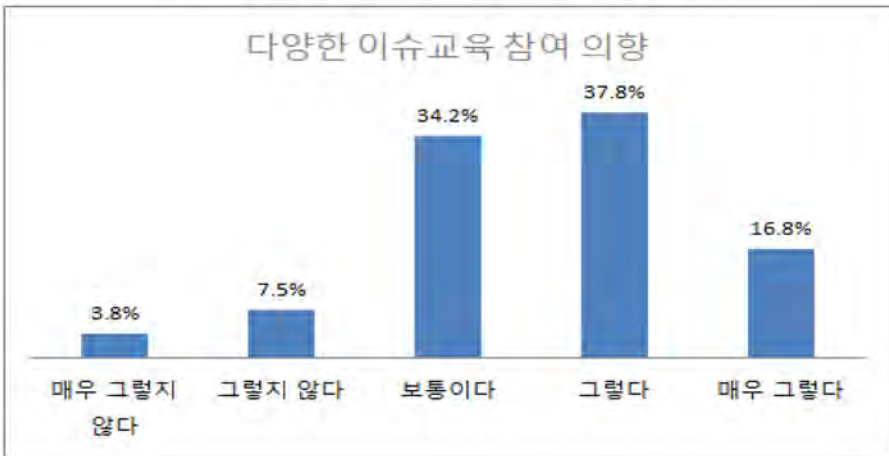
주 : \*\*\* :  $p < 0.001$

다양한 이슈에 대한 교육(직장내괴롭힘, 성희롱, 인권, 정치, 환경, 평화 등)을 받고 싶은가에 대한 질문에 '그렇다'와 '매우 그렇다'라는 긍정적인 답변이 54.6%로 나타났다.

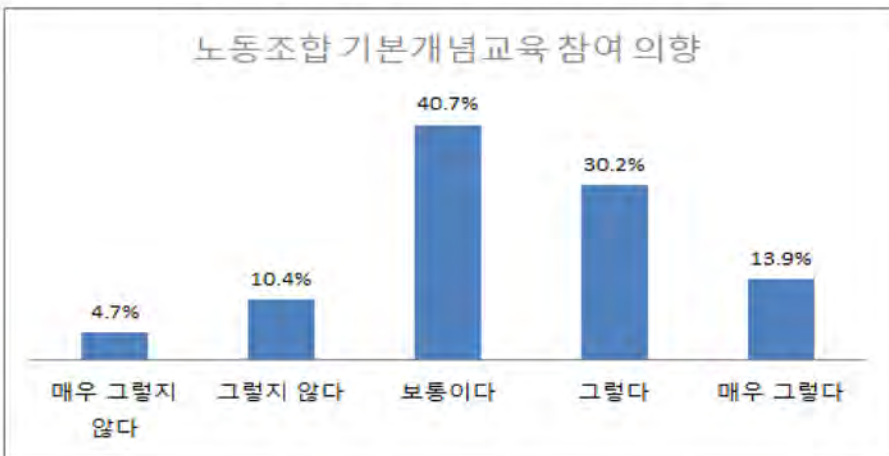
노동조합 기본 개념에 대한 교육(노동역사, 노동조합 이해 및 필요성 등)한 이슈에 대한 교육(직장내괴롭힘, 성희롱, 인권, 정치, 환경, 평화

등)을 받고 싶은가에 대한 질문에 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’라는 긍정적인 답변이 44.2%로 나타났다.

[그림 2-32] 다양한 이슈 교육 참여 의향



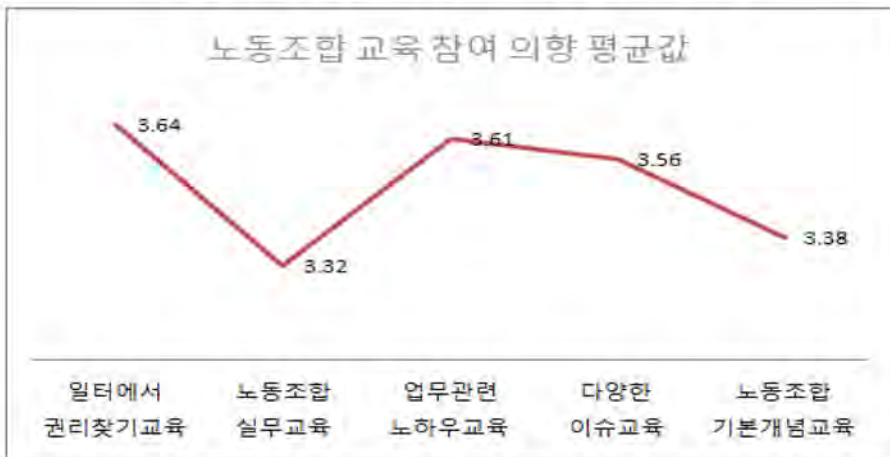
[그림 2-33] 노동조합 기본개념 교육 참여 의향



주제를 5가지로 구분하여 노동조합 교육에 참여할 의향에 대해 살펴본 결과 평균값은 3.32~3.64(5점 척도)로 나타나 전반적으로 긍정적인 반응이 나타났다.

그 중에서도 일터에서 권리찾기 교육에 대한 참여의향이 3.64로 가장 높게 나타났다. 일터에서 권리찾기 교육내용과 관련된 근로기준법, 노동조합법, 노동쟁의조정법, 산업안전법 등은 노동자가 알고 있어야 할 기본적인 지식임에도 중등교육, 고등교육에서 깊이 다루지 않고 있고, 입직 후에도 인사·노무 업무 등 특정업무 담당자 외에는 기본적인 내용을 습득하기 어려운 실정이 반영된 것으로 볼 수 있다. 그러므로 청년 조합원 대상 노동조합의 교육활동 구성 시 이러한 내용의 비중을 높이는 방안을 고려해 볼 수 있겠다. 그 외 업무관련 노하우 교육에 대한 참여의향도 높은 편으로, 노동조합 내 다양한 직무별로 업무노하우를 공유할 수 있는 소모임 등을 조직하여 청년 조합원들의 참여를 유도하는 것도 하나의 방안이 될 수 있다.

[그림 2-34] 주제별 노동조합 교육 참여 의향 평균값

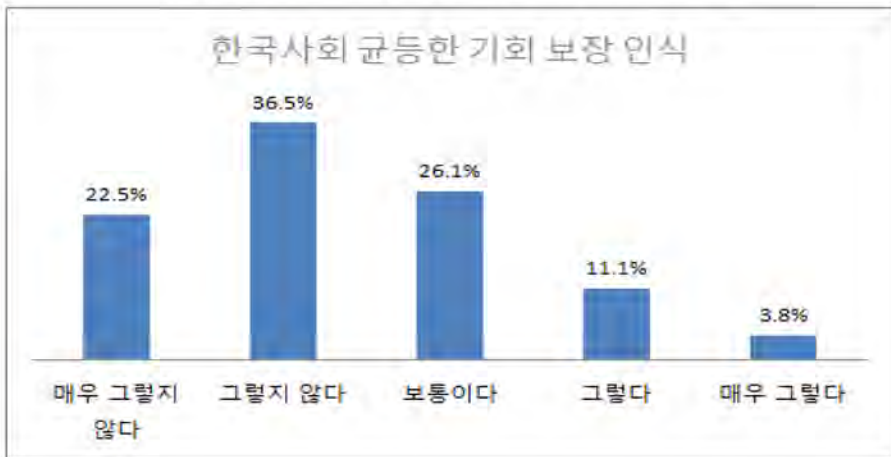


## 5. 청년 조합원 한국사회 인식 및 대선외제 요구

### 1) 한국사회 인식

한국사회에 대한 인식을 3가지로 구분하여 살펴보았다. 먼저 '한국사회는 누구에게나 균등하게 기회를 보장한다'라는 질문에 대하여 '매우 그렇지 않다'와 '그렇지 않다'라는 응답이 59.0%로 나타나, 한국사회에서 기회보장의 균등성에 관하여 다소 비판적인 인식을 보였다(평균값 2.37).

[그림 2-35] 한국사회 균등한 기회 보장 인식

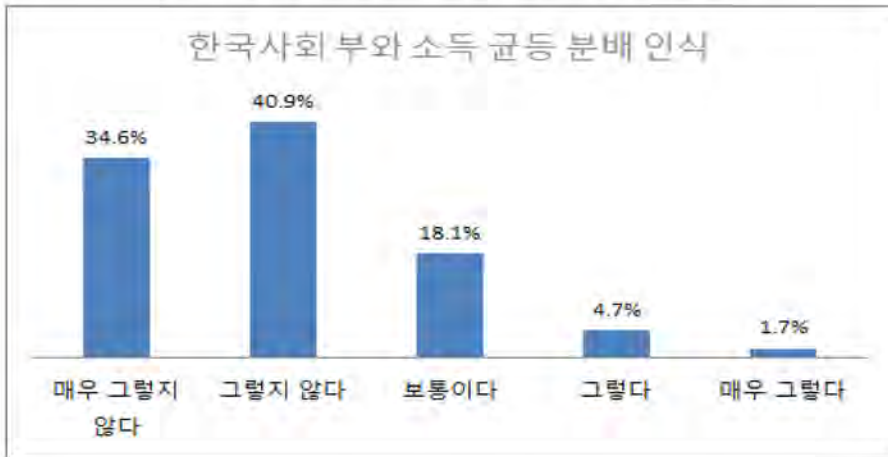


다음으로 '한국사회는 부와 소득이 균등하게 분배된다'라는 질문에 대하여 '매우 그렇지 않다'와 '그렇지 않다'라는 응답이 75.6%로 나타나, 한국사회의 부와 소득 분배의 균등성에 대해 비판적인 인식을 보였다(평균값 1.98). 한편, 노동조합 가입기간에 따른 인식의 차이를 보였는데, 노동조합에 가입한지 1년 이상 5년 미만 조합원에 비해 1년 미만의



조합원의 평균값이 더 낮게 나타난 것으로 볼 때, 신입조합원에 비해 1년 이상 5년 미만 조합원이 좀더 한국사회 부와 소득 균등 분배 정도에 대해 비판적으로 인식하는 것으로 나타났다.

[그림 2-36] 한국사회 부와 소득 균등 분배 인식



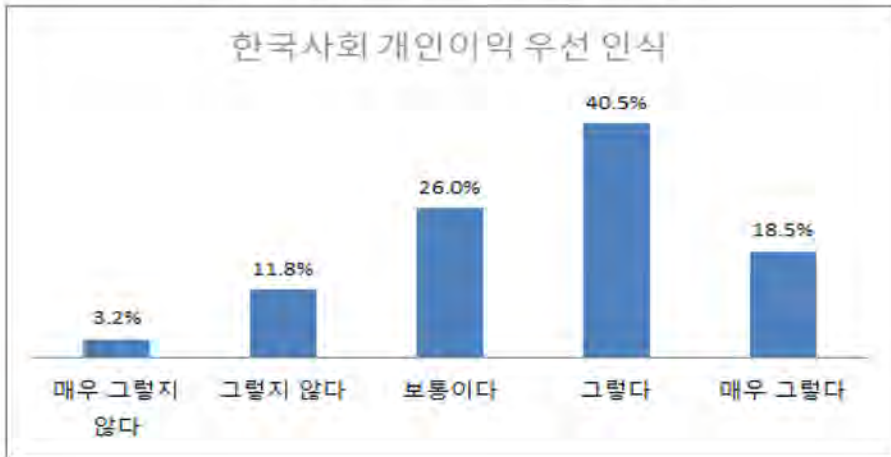
<표 2-28> 노동조합 가입기간에 따른 한국사회 부와 소득 균등 분배 인식 차이

(n=1019)

구분	인원	평균	표준편차	F
1년 미만	247	2.12	0.980	4.009** (a>b)
1년 이상 5년 미만	577	1.90	0.901	
5년 이상 10년 미만	141	2.01	0.945	
10년 이상	54	2.13	0.891	

한편 '한국사회는 공동체보다 개인의 이익을 우선시한다'라는 질문에 대하여 '매우 그렇다'와 '그렇다'라는 응답이 59.0%로 나타나, 한국사회에서 공동체 의식에 대해 다소 비판적인 인식을 보였다(평균값 3.59).

[그림 2-37] 한국사회 개인이익 우선 인식



임금수준에 따라 한국사회 인식에 차이가 있는지 살펴본 결과 한국사회의 균등한 기회보장에 대하여 유의한 차이를 보였다. 임금수준이 200만원 미만인 경우가 300만원 이상 350만원 미만에 비해 좀더 한국사회를 비판적으로 바라보는 것으로 나타났다. 다만 부와 소득 균등 분배 인식과 개인 이익 우선 추구에 대해서는 유의한 차이를 보이지 않았다.

〈표 2-29〉 임금수준별 한국사회 인식 차이

(n=1019)

문항	임금	표본수	평균	표준편차	F
우리사회는 누구에게나 균등하게 기회를 보장한다	200만원 미만	150	2.13	0.960	3.732** (a<d)
	200만원 이상 250만원 미만	262	2.34	1.095	
	250만원 이상 300만원 미만	227	2.35	1.059	
	300만원 이상 350만원 미만	178	2.57	1.057	
	350만원 이상	202	2.45	1.088	

주 : \*\*:  $p < 0.01$ 

또한 경력에 따라 한국사회 인식에 차이를 보이는지 살펴본 결과 한국사회의 균등한 기회보장에 대하여 유의한 차이를 보였으며, 1년 이상 5년 미만 경력자에 비해 5년 이상 10년 미만 경력자가 좀더 비판적인 시각을 보인 것으로 나타났다. 다만, 부와 소득 균등 분배 인식과 개인 이익 우선 추구에 대해서는 유의한 차이를 보이지 않았다.

〈표 2-30〉 경력에 따른 한국사회 인식 차이

(n=1019)

문항	경력	표본수	평균	표준편차	F
우리사회는 누구에게나 균등하게 기 회를 보장한 다	1년 미만	163	2.47	1.188	3.505* (b>c)
	1년 이상 5년 미만	457	2.44	1.081	
	5년 이상 10년 미만	275	2.20	0.983	
	10년 이상	124	2.35	0.981	

주 : \*:  $p < 0.05$

고용형태에 따라 한국사회 인식에 차이가 있는지 살펴본 결과 한국사회의 공동체보다 개인 이익 중시 인식에 대해 유의한 차이를 보였으며, 비정규직 청년 조합원이 정규직 청년 조합원에 비해 한국사회가 공동체보다 이익을 우선시한다고 생각하는 경향을 보였다. 즉 비정규직의 경우 정규직에 비해 상대적으로 불안정한 일자리이며, 임금 수준도 상대적으로 낮게 나타난 바, 이러한 한국사회에 대한 인식은 사회구조적인 문제로부터 일부 기인되는 결과라 볼 수 있겠다.

다만 한국사회 균등 기회 보장과 부와 소득 균등 분배 인식에서는 고용형태별 차이를 보이지 않았다.

〈표 2-31〉 고용형태별 한국사회 인식 차이

(n=1019)

문항	고용형태	표본수	평균	표준편차	F
우리 사회는 공동체보다 개인의 이익을 우선시한다	정규직	698	3.52	1.011	6.900** (a<c)
	무기계약직	126	3.62	1.042	
	비정규직	195	3.83	1.010	

주 : \*\*: p<0.01

〈표 2-32〉 직업별 한국사회인식 평균값

(n=1019)

직업	문항	균등한 기회 보장	부와 소득 균등 분배	공동체보다 사익 우선	합계
관리자		2.50	2.20	3.70	20
전문가 및 관련 종사자		2.44	1.94	3.49	334
사무 종사자		2.28	1.94	3.39	245
서비스 종사자		2.31	1.99	3.69	159
판매 종사자		2.40	1.80	4.00	5
농림, 어업, 숙련 종사자		2.00	2.50	4.00	2
기능원 및 관련 기능 종사자		2.48	2.00	3.81	83
장차, 기계조작, 조립 종사자		2.28	1.92	4.00	61
단순노무 종사자		2.40	2.13	3.76	110

주 : p&gt;0.05

〈표 2-33〉 가맹조직별 한국사회인식 평균값

(n=1019)

직업	문항	균등한 기회 보장	부와 소득 균등 분배	공동체보다 사익 우선	합계
건설산업연맹		2.56	2.06	3.90	130
공공운수노조		2.32	1.88	3.71	133
금속노조		2.62	2.25	3.87	60
대학노조		2.42	2.04	3.32	57
보건의료노조		2.42	2.04	3.40	150
서비스연맹		2.19	1.88	3.76	68
전국교직원노동조합		2.16	1.65	3.35	112
화학섬유연맹		2.31	1.93	3.35	54
민주일반연맹		2.32	2.05	3.79	94

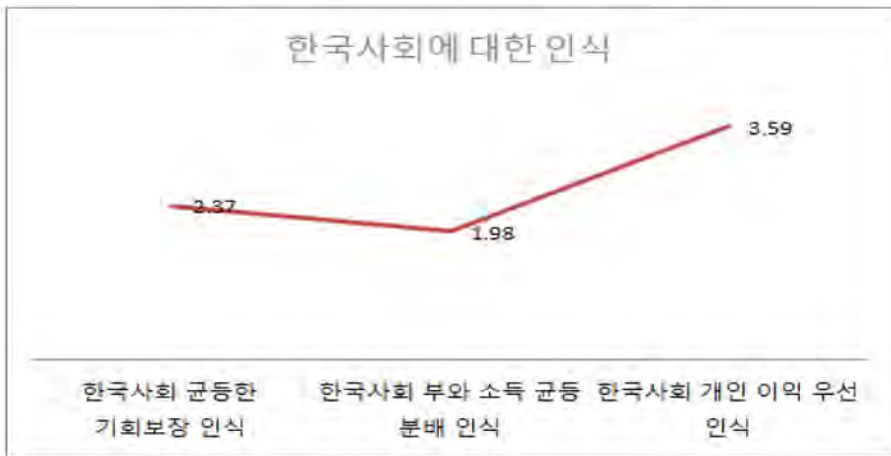
주 : p&gt;0.05

청년 조합원들의 한국사회에 대한 인식을 3가지로 구분하여 살펴본 결과, 한국사회가 균등한 기회를 보장한다는 인식과 한국사회가 부와 소득을 균등하게 분배하고 있다는 인식에 대해 평균값이 2.37과 1.98로 나타나 다소 비판적인 경향을 보였고, 공동체보다 사익을 중시함에 3.59

로 나타나 한국사회의 공동체 의식에 대해 비판적인 입장을 보인 것으로 나타났다.

한국사회가 균등한 기회를 보장한다는 인식과 한국사회가 부와 소득을 균등하게 분배하고 있다는 인식 간에는 정(+)적인 상관관계를 보였다( $r=.641$ ). 반면 한국사회는 공동체보다 개인이익을 우선한다는 인식은 한국사회 균등 기회 보장 및 부소득 균등 분배라는 인식과는 부(-)적 상관관계를 보였다( $r=-.129$ ,  $r=-.112$ ). 한국사회에서 기회보장의 균등성과 부소득 분배의 균등성에 대해 비판적인 시각을 가진 조합원일수록 한국사회가 공동체보다 사익을 중시한다고 보는 경향을 보인다고 할 수 있다.

[그림 2-38] 한국사회에 대한 인식 평균값



〈표 2-34〉 한국사회 인식에 대한 응답 상관관계

(n=1019)

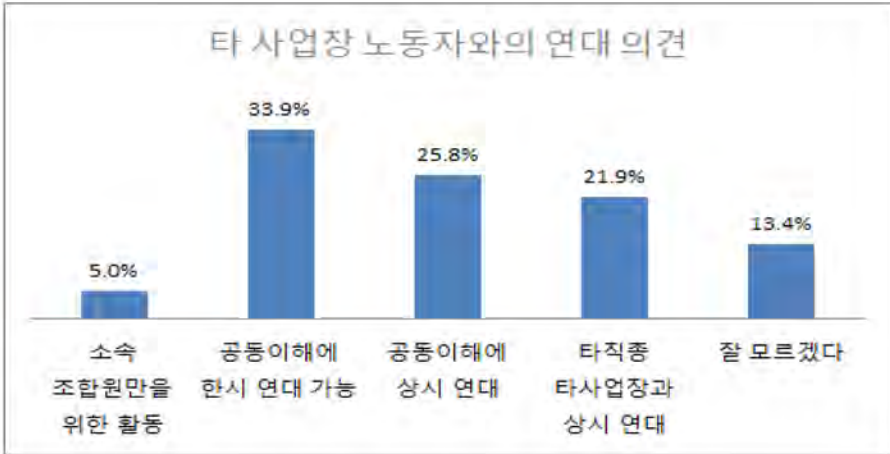
질문	27번	28번
한국사회 균등한 기회보장 인식(27번문항)	1	
한국사회 부와 소득 균등 분배 인식(28번문항)	.641**	1
한국사회 개인 이익 우선 인식(29번문항)	-.129**	-.112**

주 :  $p < 0.001$

## 2) 연대의식

다른 사업장 노조(노동자)와 연대 활동에 대해 어떻게 생각하는지에 대한 응답으로 공동의 이해가 생긴다면 한시로 연대할 수 있다는 응답이 33.9%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 공동이해를 지닌 노동조합(노동자)에 한해 상시로 연대해야 한다는 의견 25.8%, 다른 직종과 사업장 노동조합(노동자)와 상시로 연대해야 한다는 의견 21.9% 순으로 나타났다. 공동의 이해에 대해 한시적, 상시적 연대 필요성과 타직종 또는 타사업장과의 상시적 연대 응답 비율이 81.6%로 나타나, 청년 조합원들은 어느 정도 연대의 필요성에 대해 공감하고 있는 것으로 나타났다.

[그림 2-39] 타 사업장 노동자와의 연대 의견



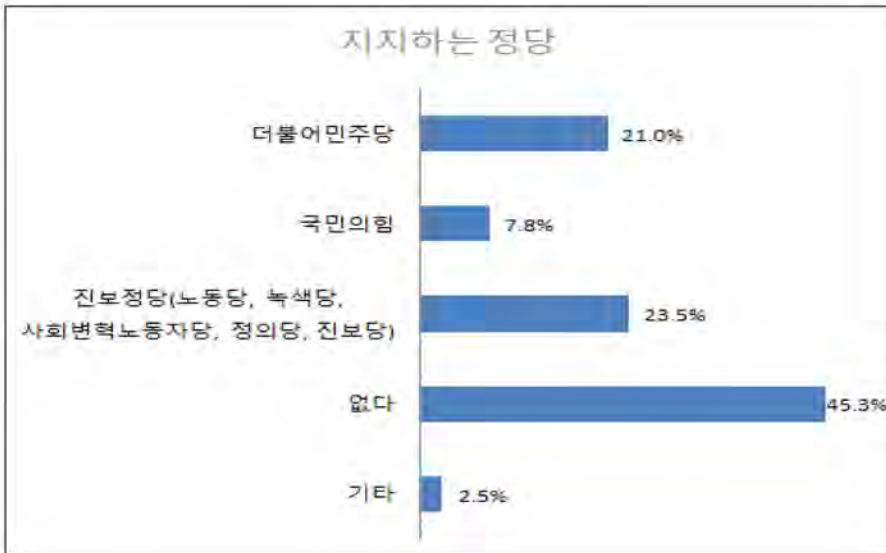
### 3) 대선 의제

청년 조합원을 대상으로 정치의식과 대선 의제에 관한 인식을 알아보기 위해 지지하는 정당, 노동자 권리를 대변하는 정당 또는 후보를 지지할 것인지에 관한 의견, 2021년 대선 요구 의제에 관한 의견에 대해 살펴보았다.

먼저 지지하는 정당을 구분해 보면, 지지하는 정당이 없다는 답변이 45.3%로 가장 많았고, 진보정당(노동당, 녹색당, 사회변혁노동자당, 정의당, 진보당)이 23.5%, 더불어민주당이 21.0%, 국민의힘이 7.8% 순으로 나타났다.



[그림 2-40] 지지하는 정당



지지하는 정당에 따라 한국사회 인식에 차이가 있는지를 살펴본 결과 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 한국사회 균등기회 보장에 관한 인식에 대해 진보정당을 지지하는 경우는 더불어민주당, 국민의힘, 지지정당이 없는 경우보다 낮은 평균치를 보여 타 집단에 비해 좀더 한국사회를 비판적으로 바라보는 것으로 나타났다.

한국사회의 부와 소득의 균등 분배에 관한 인식에 대해서도 진보정당은 더불어민주당, 국민의힘 지지자에 비해 비판적인 인식이 강했으며, 지지하는 정당이 없는 자에 비해서도 비판적인 인식이 강한 것으로 나타났다.

한국사회의 개인이익 우선 인식에 관해서는 더불어민주당 지지자와 국민의힘 지지자, 지지하는 정당이 없는 자에 비해 높은 평균치를 보여, 한국사회가 사익을 우선시한다고 보는 입장이 강한 것으로 나타났다.

〈표 2-35〉 지지하는 정당별 한국사회 인식 차이

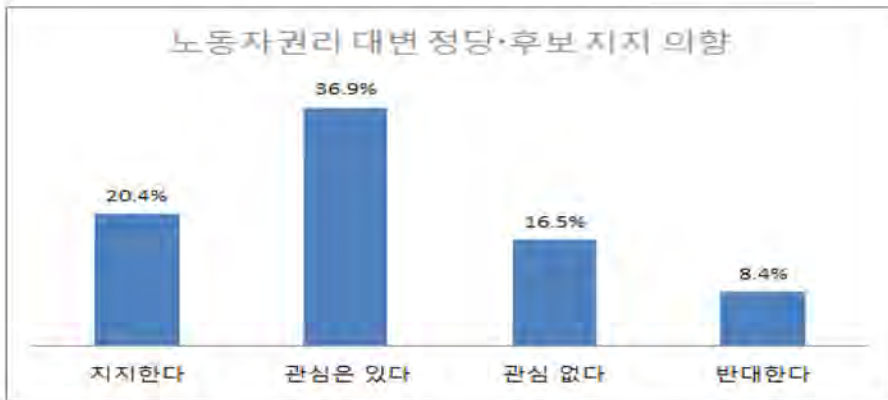
(n=994)

문항	지지 정당	표본수	평균	표준편차	F
우리사회는 누구에게나 균등하게 기회를 보장한다	더불어민주당	214	2.46	1.019	10.804** * (a>c, b>c, c<d)
	국민의힘	79	2.73	1.118	
	진보정당	239	2.07	1.161	
	없다	462	2.43	0.992	
우리 사회는 부와 소득이 균등하게 분배된다	더불어민주당	214	1.96	0.863	19.129** (c<a<b, c<d)
	국민의힘	79	2.44	1.047	
	진보정당	239	1.65	0.957	
	없다	462	2.08	0.867	
우리 사회는 공동체보다 개인의 이익을 우선시한다	더불어민주당	214	3.46	1.081	9.465** (a<c, b<c, c>d)
	국민의힘	79	3.37	1.064	
	진보정당	239	3.88	1.035	
	없다	462	3.55	0.948	

주 : \*\*\*, p<0.01

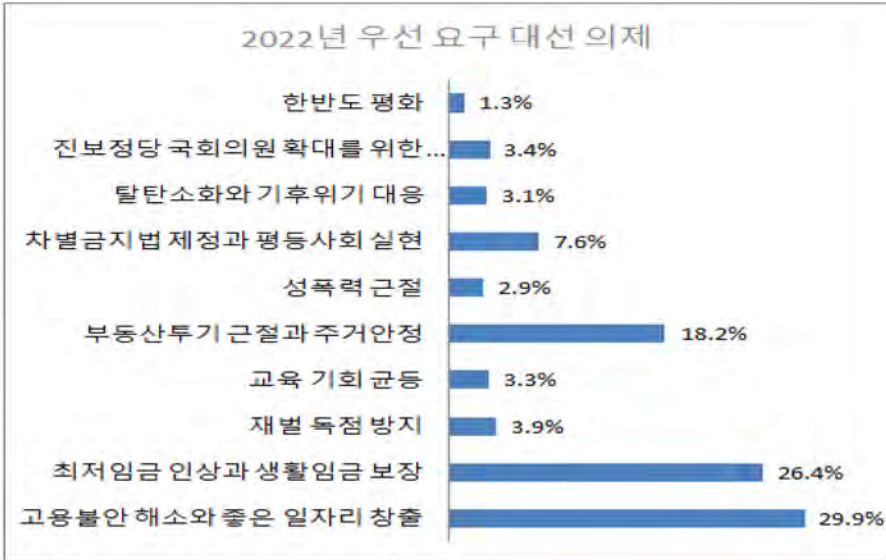
민주노총이 노동자 권리를 대변하는 정당 또는 후보를 결정한다면 지지할 것인지에 관한 의견을 알아본 결과 관심이 있는 조합원은 36.9%로 가장 높게 나타났고, 지지한다는 응답은 20.4%로 나타난 반면, 반대하거나 관심이 없는 답변은 24.9%로 나타났다.

[그림 2-41] 노동자권리 대변 정당 및 후보 지지 의향



또한 차년도 대선에서 민주노총이 가장 우선적으로 요구해야 할 의제에 관한 질문에 고용불안 해소와 좋은 일자리 창출이라는 답변이 29.9%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 최저임금 인상과 생활임금 보장이 26.4%, 부동산투기 근절과 주거안정이 18.2%로 나타났다. 즉 청년 조합원들은 청년층이 당면하고 있는 ‘안정적 일자리’의 보장과 ‘삶의 질’ 보장과 같은 의제에 큰 비중을 두고 있음을 알 수 있다.

[그림 2-42] 2022년 우선 요구 대선 의제 의견



민주노총이 2022년 대선에서 가장 우선적으로 요구해야 할 의제에 관한 질문에 대한 응답 분포를 성별, 고용형태별로 제시하면 다음과 같다.

〈표 2-36〉 성별 대선요구의제 응답 분포

(n=1018, 명, %)

대선 요구 의제	여성 (n=394)	남성 (n=624)	전체
고용불안 해소와 좋은 일자리 창출	94(23.9)	211(33.8)	305
교육 기회 균등	14(3.6)	20(3.2)	34
부동산투기 근절과 주거안정	73(18.5)	112(17.9)	185
성폭력 근절	22(5.6)	7(1.1)	29
재벌 독점 방지	17(4.3)	23(3.7)	40
진보정당 국회의원 확대를 위한 선거 제도 개선	6(1.5)	29(4.6)	35
차별금지법 제정과 평등사회 실현	40(10.2)	37(5.9)	77
최저임금 인상과 생활임금 보장	107(27.2)	161(25.8)	268
탈탄소화와 기후위기 대응	18(4.6)	14(2.2)	32
한반도 평화	3(0.8)	10(1.6)	13

〈표 2-37〉 고용형태별 대선요구의제 응답 분포

(n=1019, 명, %)

대선 요구 의제	정규직 (n=698)	무기계약 (n=126)	비정규직 (n=195)	전체
고용불안 해소와 좋은 일자리 창출	183(26.2)	42(33.3)	80(41)	305
교육 기회 균등	26(3.7)	3(2.4)	5(2.6)	34
부동산투기 근절과 주거안정	147(21.1)	14(11.1)	24(12.3)	185
성폭력 근절	24(3.4)	2(1.6)	3(1.5)	29
재벌 독점 방지	34(4.9)	1(0.8)	5(2.6)	40
진보정당 국회의원 확대를 위한 선거 제도 개선	19(2.7)	4(3.2)	12(6.2)	35
차별금지법 제정과 평등사회 실현	54(7.7)	10(7.9)	13(6.7)	77
최저임금 인상과 생활임금 보장	179(25.6)	46(36.5)	44(22.6)	269
탈탄소화와 기후위기 대응	26(3.7)	3(2.4)	3(1.5)	32
한반도 평화	6(0.9)	1(0.8)	6(3.1)	13

## 6. 청년 조합원 인식의 유형

전반적인 청년 조합원 인식을 큰 특징별로 분류하여 그 특성을 파악하고, 개선방안을 모색하기 위해 실시한 분석 결과를 제시한다.

### 1) 요인분석 결과

청년 조합원들의 노동조합에 대한 인식을 살펴본 문항들을 대상으로 요인분석<sup>6)</sup>을 실시한 결과 노동조합 활동 의향, 노동조합 만족도, 사회공정성 인식, 노동조합 활동 적극성 등 크게 4개의 요인으로 구분되었다.

'노동조합 활동 의향'은 노동조합활동에 참여할 의향(Q12), 일터 권리 찾기 교육(Q21), 노동조합 실무교육(Q22), 업무관련 노하우 교육(Q23), 다양한 이슈 교육(Q24), 노동조합 기본 개념 관련 교육(Q25)이 포함되는 것으로 나타나, 주로 노동조합의 다양한 활동에 관심이 있고, 참여할 의향을 의미한다.

'노동조합 활동 만족도'는 노동조합에 얼마나 만족하는지(Q19), 노동조합이 조합원들의 경제적 권리향상에 기여한다고 인식하는지(Q17), 평소 노동조합 활동에 대한 잘 알고 있는지(Q18)가 포함되는 것으로 나타나, 주로 노동조합 활동에 대한 관심과 만족하는 정도를 의미한다.

'사회공정성 인식'은 한국사회가 균등한 기회를 보장하는지(Q27), 열심히 일하면 더 나은 층으로 이동할 수 있는지(Q28)와 같은 변수가 포함되는 것으로 나타나, 주로 한국사회의 공정성에 관한 인식을 의미하는 것으로 볼 수 있다.

6) 여러 변수들에 대한 탐색적 요인분석을 통해 변수들의 정보를 몇 가지 핵심적 요인으로 단순화할 수 있으며(노경섭, 2018), 이를 추가적 분석에 활용하고자 실시한 것이다.

'노조활동 적극성'은 노동조합 활동에 관한 의견을 제시한 경험(Q14), 간부를 맡은 경험과 추후 활동 의향(Q15), 노동조합 교육을 받아본 경험(Q20)이 포함되는 것으로 나타나, 주로 노동조합 활동에 적극적으로 참여한 경험을 의미하는 것으로 볼 수 있다.

〈표 2-38〉 청년 조합원 인식조사 설문문항 요인분석

항목(문항번호)	노조활동 의향	노조활동 만족도	사회공정성인식	노조활동 적극성	$\alpha$
노조교육의향(노동역사, 노조이해/필요성 등)(Q25)	0.819				0.869
노조실무 교육의향(교섭, 회계, 홍보 등)(Q22)	0.801				
이슈교육의향(직장내괴롭힘, 성희롱, 인권, 정치, 환경, 평화 등)(Q24)	0.797				
업무노하우교육의향(담당업무 능력 향상)(Q23)	0.758				
일터권리교육의향(근기법, 노조법, 산안법등)(Q21)	0.754				
노조활동 참여의향(Q12)	0.506				0.748
전반적노조만족(Q19)		0.846			
권리향상 노조만족(Q17)		0.827			
노조활동인지(Q18)		0.641			0.777
사회인식(균등기회)(Q27)			0.903		
사회인식(균등분배)(Q28)			0.896		0.621
노조간부경험/의향(Q15)				0.782	
노조의견제안경험(Q14)				0.760	
노조교육경험(Q20)				0.632	
KMO=0.850, Bartlett 구형성검증 $\chi^2=5108.254$ , $p<0.001$ , 적재량65.872					

또한, 이러한 요인에 대해 고용형태별 차이를 살펴본 결과 노조활동 의향, 노조활동 적극성에서 정규직과 비정규직 간 차이가 있는 것으로 나타났으며, 비정규직이 정규직에 비해 노조활동 의향이 높고, 노조활동에 적극적으로 임한 것으로 보인다.

〈표 2-39〉 고용형태별 인식 차이

(n=824, 195)

구분	정규직		비정규직		t
	M	SD	M	SD	
노조활동 의향	3.46	0.76	3.56	0.82	-1.683+
노조활동만족도	3.57	0.75	3.52	0.76	0.788
사회인식공정성	2.17	0.88	2.20	0.99	-0.349
노조활동적극성	1.97	0.98	2.16	1.00	-2.457*

주1 : \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001, + p<.1

주2 : 비정규직에 무기계약직 포함

‘노조활동 만족도’는 노동조합에 가입한 기간이 1년 미만인 자에 비해 10년 이상 조합원에서 높게 나타났다. 노동조합에 신규로 가입한 청년 조합원에 비해 가입기간이 긴 10년 이상의 청년 조합원이 노동조합 활동에 관심이 많고 만족하는 것으로 나타났다.

‘노조활동 적극성’의 경우 노조가입 기간이 10년 이상, 1년 이상 5년 미만, 1년 미만 순으로 높게 나타났고, 1년 미만과 1년 이상 5년 미만 조합원도 차이를 보였다. 즉, 노조가입기간이 길수록 노조활동에 관심이 있고 적극적으로 참여하는 것으로 볼 수 있다.

이에 신규 청년 조합원에 비해 상대적으로 가입기간이 긴 청년 조합원이 노조활동에 대해 만족하고 적극적으로 임하는 경향을 보여, 노동조



합에서 추진한 다양한 사업들이 노동조합에 대한 긍정적 인식과 관심도를 이끌어내었다고 볼 수 있다.

'사회인식 공정성'은 노동조합에 가입한 기간이 1년 미만인 자에 비해 1년 이상 5년 이하 조합원에서 높게 나타났는데, 노동조합에 신규로 가입한 청년 조합원이 1년 이상 5년 미만 청년 조합원에 비해 한국사회를 좀 더 비판적인 시각으로 바라보는 것으로 볼 수 있다.

노조에 신규로 가입한 청년 조합원과 1년 이상 5년 이하 청년 조합원을 비교하면, 1년 이상 5년 이하 청년 조합원이 한국사회의 공정성에 대해 좀 더 비판적으로 바라보고, 노조활동에 관심이 있고 적극적으로 참여하는 경향을 보인다. 따라서 노동조합에 신규로 가입한 지 1년 정도의 기간을 거친 청년 조합원들이 한국사회의 부조리성에 관한 의제가 중점적으로 부각된 노동조합의 사업에 관해 관심을 보일 가능성이 높다고 볼 수 있겠다.

〈표 2-40〉 노동조합 가입기간별 인식 차이

(n=247, 577, 141, 54)

구분 \ 노조가입기간	1년 미만	1-5년 미만	5-10년 미만	10년 이상	F
노조활동의향 (M, SD)	3.49 (0.76)	3.46 (0.79)	3.53 (0.73)	3.57 (0.69)	0.642
노조활동만족도 (M, SD)	3.52 (0.77)	3.55 (0.76)	3.54 (0.75)	3.84 (0.57)	2.840* (a<d)
사회인식공정성 (M,SD)	2.30 (0.96)	2.10 (0.87)	2.21 (0.95)	2.29 (0.87)	3.230* (a>b)
노조활동적극성 (M, SD)	1.67 (0.94)	2.04 (0.98)	2.26 (0.93)	2.48 (0.99)	17.963*** (a<b<d, a<c)

주1 : \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001, + p<.1

주2 : 비정규직에 무기계약직 포함

## 2) 응답자 유형 분석 결과

노조활동의향, 노조활동만족도, 사회인식공정성, 노조활동적극성을 중심으로 청년 조합원들의 특성을 파악하고, 청년사업 활동의 개선방안을 모색하기 위하여 군집분석을 실시하였다.

우선 군집의 개수를 판단하기 위해 계층적 군집분석을 실시한 결과 3개의 군집이 적합한 것으로 나타났으며, 각 집단은 각각 368명, 329명, 322명으로 구성되었으며, 이후 세부적 분석 절차는 다음과 같다.

[그림 2-43] 군집분석 절차



\* 자료 : 히든그레이스(2020; 229).

\* 덴드로그램에 근거하여 군집수는 3~5개로 판단하였으며, 그 중 상대적으로 유형별 특징이 명확히 구분되는 3개로 군집수를 결정함

청년 조합원들의 응답 유형을 3가지 집단으로 구분했을 때, 한국사회에 대한 인식이 상대적으로 긍정적인지와 비판적인지, 노동조합 활동에 적극적인지 소극적인지의 크게 두 가지 특성으로 분류할 수 있었다.

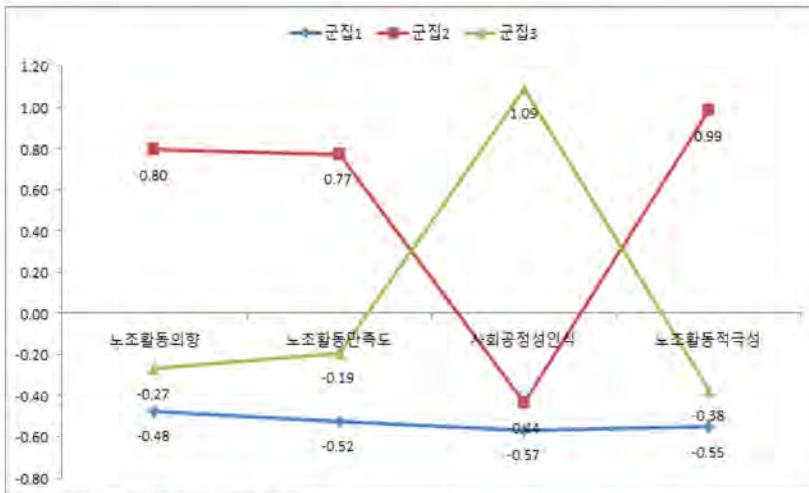
첫 번째 집단은 다른 집단에 비해 한국사회 공정성에 대해 비판적 시각을 보이며 노조활동의향, 노조활동만족도, 노조활동적극성이 전반적으로 낮게 나타나 '소극활동/사회비판형'으로 명명하였다.

두 번째 집단은 상대적으로 한국사회 공정성에 대해 비판적인 시각으로 바라보면서 노조활동의향, 노조활동만족도, 노조활동적극성이 높게 나타나 '적극활동/사회비판형'으로 명명하였다.

세 번째 집단의 경우 상대적으로 한국사회 공정성에 대해 긍정적인 시각으로 바라보면서 노조활동의향, 노조활동만족도, 노조활동적극성이 낮게 나타났으며, 두 번째 집단과는 정반대의 경향을 띠는 것으로 나타나 '소극활동/사회수용형'으로 명명하였다.

〈표 2-41〉 청년 조합원 유형별 특성 및 요인별 인식차이

유형 구분	소극활동/사회비판형 (집단1, n=368)	적극활동/사회비판형 (집단2, n=329)	소극활동/사회수용형 (집단3, n=322)
특성	한국사회 공정성에 대해 비판적이며, 노조활동의향, 노조활동만족도, 노조활동적극성이 전반적으로 낮은 집단	상대적으로 한국사회 공정성에 대해 비판적인 시각으로 바라보면서, 노조활동의향, 노조활동만족도, 노조활동적극성이 높은 집단	상대적으로 한국사회 공정성에 대해 긍정적인 시각으로 바라보면서, 노조활동의향, 노조활동만족도, 노조활동적극성이 낮은 집단



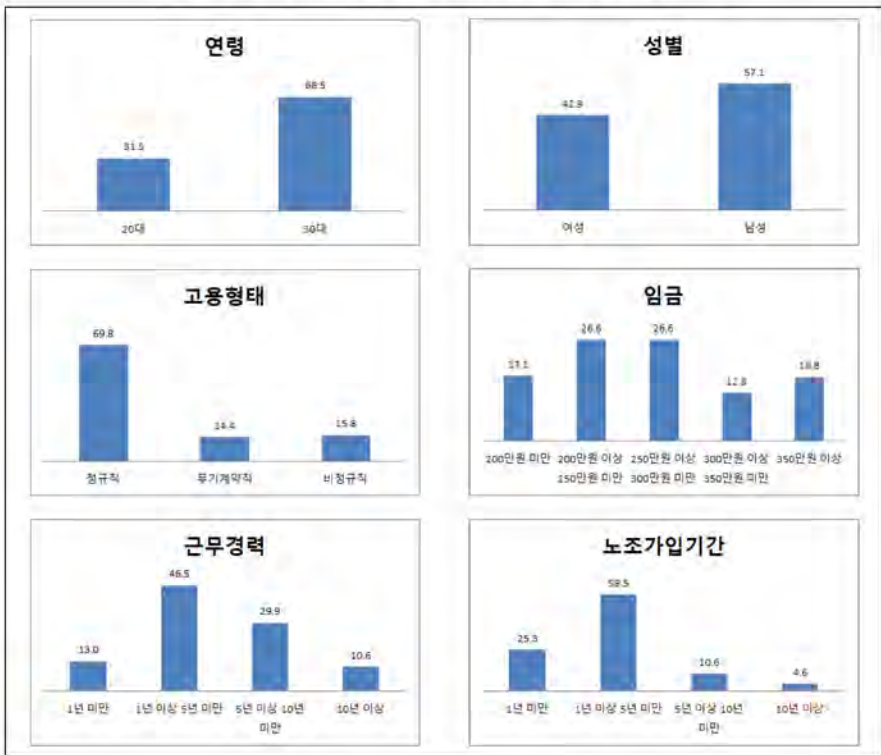
주1 : 수치는 군집중심값을 의미

주2 : 유형별 특성 내용은 집단 간 비교를 통해 상대적인 강약을 의미

각 유형별로 세부적 특성을 살펴보면 다음과 같다.

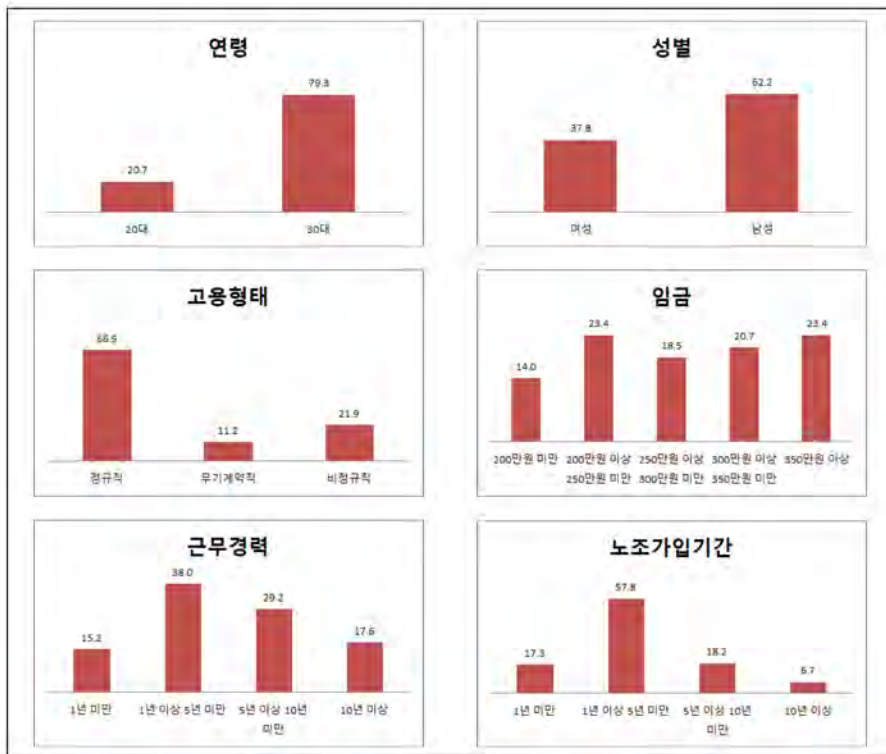
‘소극활동/사회비판형(368명)’의 특성을 보면 30대가 68.5%, 남성이 57.1%, 250만원 이하의 임금수준인 조합원이 43.7%, 노조가입기간이 5년 미만인 조합원이 84.8%로 나타났다.

[그림 2-44] 소극활동/사회비판형 특성(단위: %)



‘적극활동/사회비판형(329명)’은 30대가 79.3%, 남성 비율 62.2%, 250만원 이하 임금수준인 조합원은 55.9%, 노조가입기간이 5년 미만인 조합원이 75.1%로 나타났다.

[그림 2-45] 적극활동/사회비판형 특성(단위: %)



‘소극활동/사회수용형(322명)’은 30대가 60.9%, 남성 비율 65.2%, 250만원 이하 임금수준인 조합원은 60.9%, 노조가입기간이 5년 미만인 조합원이 82.3%로 나타났다.

[그림 2-46] 소극활동/사회수용형 특성(단위: %)



세 유형 간 특성의 차이를 보면 연령, 임금수준, 근무경력, 노조가입 기간에서 유의미한 차이가 있었다.<sup>7)</sup> 연령별로 보면 적극활동/사회비판형이 30대 비율이 가장 높았다(79.3%). 임금수준에 따라 200만원 이하 저임금층은 소극활동/사회비판형이 가장 높았고(17.1%), 소극활동/사회수용형이 낮았으며(12.7%), 350만원 이상 고임금층은 적극활동/사회비판형이 가장 높고(23.4%), 소극활동/사회비판형이 가장 낮았다(16.8%).

7) 연령별 차이( $\chi^2=11.442$ ,  $p<0.001$ ), 임금수준별 차이( $\chi^2=19.996$ ,  $p<0.05$ ), 근무경력별 차이( $\chi^2=29.257$ ,  $p<0.001$ ), 노조가입기간 차이( $\chi^2=22.299$ ,  $p<0.01$ ).

근무경력의 경우 신입사원은 소극활동/사회비판형에서(근무경력 1년 미만, 13.0%), 장기근속자는 적극활동/사회비판형이 가장 높았다(10년 이상, 17.6%). 노조가입기간 차이를 보면 신규 조합원은 소극활동/사회수용형이 가장 높았고(1년 미만, 30.1%), 적극활동/사회비판형에서 노조에 가입한 지 10년 이상인 조합원 비중이 가장 높게 나타났다(6.7%)

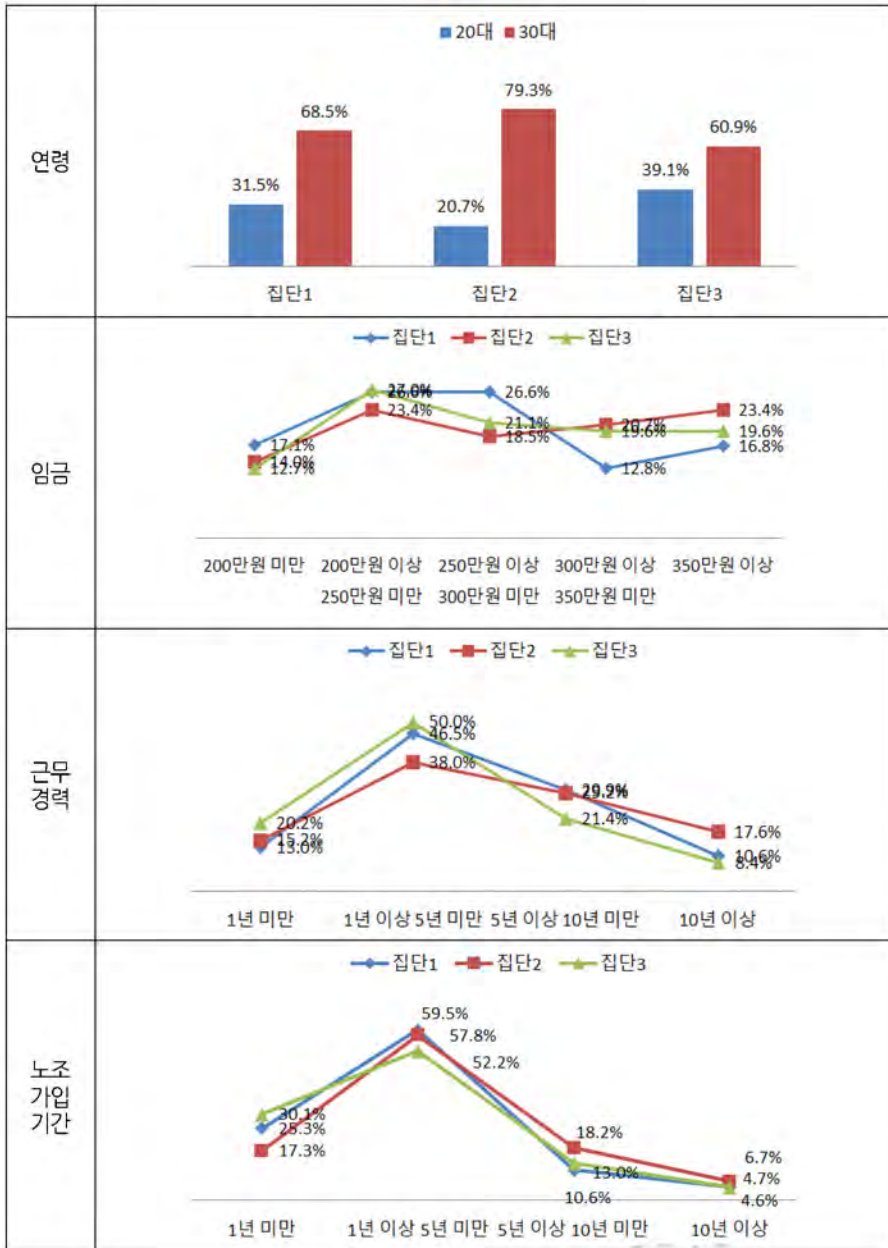
따라서 노조활동의향, 노조활동만족도, 사회인식공정성, 노조활동적극성을 중심으로 청년 조합원들의 유형과 각 유형별 특성을 전반적으로 종합하면 다음과 같다.

소극활동/사회비판형(집단1)은 타 유형에 비해 노동조합 활동 참여 의향이 낮고, 노동조합 활동 만족도가 낮은 편이며, 노동조합의 활동에 소극적으로 임해온 경향을 보이면서 한국사회의 공정성에 대해 비판적 시각을 보인다고 할 수 있다. 이 유형에 속한 청년 조합원들은 근무경력 1년 미만이면서 노조가입기간 또한 1년 미만인 신입사원, 신규조합원 비중이 높고, 200만원 이하 저임금층 비중이 상대적으로 높게 나타났다.

적극활동/사회비판형(집단2)은 타 유형에 비해 상대적으로 노동조합의 활동에 참여할 의향과 노동조합 활동에 대한 만족도가 높은 편이고, 노동조합 활동에 적극적으로 임해온 경향을 보이면서 한국사회의 공정성에 대해서는 비판적인 시각을 보인다고 할 수 있다. 이 유형에 속한 청년 조합원은 350만원 고임금층 비중이 상대적으로 높고, 10년 이상 장기근속자 및 노조가입기간이 10년 이상인 조합원 비중이 높았다.

소극활동/사회수용형(집단3)은 타 유형에 비해 상대적으로 노동조합 활동에 참여할 의향과 노동조합 만족도가 낮고 노동조합 활동에 소극적으로 임해왔으며, 한국사회의 공정성에 대해 상대적으로 긍정적인 시각이라고 볼 수 있다. 이 유형에 속한 청년 조합원은 신규 조합원이 많았고(1년 미만), 200만원 이하 저임금층이 가장 적은 특징을 보였다.

[그림 2-47] 유형별 특성 차이





청년 조합원들이 노동조합 및 한국사회의 인식에 대해 응답한 결과를 세 가지 유형으로 분석한 결과에 따라 노동조합에 참여를 높이고 인식을 개선하기 위해 노동조합 차원에서 고려할 만한 몇 가지 대안을 제시하면 다음과 같다.

'소극활동/사회비판형'의 청년 조합원들은 타 유형에 비해 노동조합 활동에 불만족하며, 소극적으로 노동조합 활동에 임해왔고, 참여의향도 낮은 편이나, 한국사회에 대한 비판적 시각을 견지하고 있다. 이에 이들의 이러한 소극적 태도의 원인에 대해 집중적으로 분석한 다음 소극적 태도에의 전환을 위한 대안 마련이 필요해 보인다. 이러한 원인을 도출하기 위해 다양한 사례를 분석하여 몇 가지 요인으로 구분해 보는 기회를 마련하고, 세부 요인별로 청년 조합원 대상 사업의 방향을 정할 수 있겠다. 예컨대 이 유형에 속한 다수는 타 유형에 비해 상대적으로 신입 사원이면서 저임금층으로 나타나, 노동조합 활동에 할애할 시간이 절대적으로 부족할 수 있고, 이에 온라인 정책참여가 가능한 수단을 마련하거나, 청년 조합원들이 오프라인 노동조합 활동에 원활하게 참여할 수 있는 물리적인 시간 확보를 위한 대안을 노동조합 차원에서 모색하는 방안을 고려해볼 수 있겠다.

'적극활동/사회비판형'의 경우 타 유형에 비해 상대적으로 노동조합의 활동에 참여할 의향과 노동조합 활동에 대한 만족도가 높은 편이고, 노동조합 활동에 적극적으로 임해온 경향을 보이면서 한국사회의 공정성에 대해서는 비판적인 시각을 보인다고 할 수 있다. 노조가입기간이 10년 이상이고 장기근속자가 많은 이 유형의 조합원들을 대상으로 한국사회 불공정성 이슈 메인 테마로 활용한 사업을 전개하여 노조활동에 지속적으로 참여하도록 유도하고, 리더그룹을 형성하도록 노동조합이 지원하여 이들을 구심점으로 활용하여 청년 대상 의제를 발굴하는 방안을

고려해볼 수 있다.

'소극활동/사회수용형'은 타 유형에 비해 상대적으로 노동조합 활동에 참여할 의향과 노동조합 만족도가 낮고 노동조합 활동에 소극적으로 임해왔으며, 타 유형에 비해 한국사회의 공정성에 대해 상대적으로 긍정적인 시각이라고 볼 수 있다. 또한 이 유형에 속한 청년 조합원은 신규 조합원이 많았고(1년 미만), 200만원 이하 저임금층이 가장 적게 나타나, 정규직이면서 유니온샵 가입자가 많은 것으로 추정할 수 있다. 이에 이들을 대상으로 노조활동에 소극적인 태도 전환을 위해 사회의 혁신을 위한 의제보다는 일상적 취미 공유 활동 커뮤니티를 관심사별, 소규모별로 조직하거나, 청년 조합원을 대상으로 한 다양한 이벤트를 수시로 개최하여 참여를 유도해 내는 방안을 고려해볼 수 있겠다.

〈표 2-42〉 청년 조합원 유형별 특성 및 대안

분류	소극활동/사회비판형	적극활동/사회비판형	소극활동/사회수용형
유형 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동조합 활동에 불만족하며, 소극적으로 노동조합 활동에 임해왔고, 참여의향도 낮은 편이며, 한국사회에 대한 비판적 시각을 견지</li> <li>상대적으로 신입사원이면서 저임금</li> <li>노동조합 활동에 할애할 시간이 절대적으로 부족한 플랫폼노동자 등 포함되었을 가능성</li> <li>신입사원으로 아직 노동조합의 성과를 못 느껴왔을 가능성</li> <li>신생노조 조합원으로, 아직 노조의 지원이 부족할 가능성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동조합의 활동에 참여할 의향과 노동조합 활동에 대한 만족도가 높은 편</li> <li>노동조합 활동에 적극적으로 임해온 경향을 보이면서 한국사회의 공정성에 대해서 비판적인 시각</li> <li>노조가입기간이 10년 이상이고 장기근속자가 많이 분포</li> <li>적극적으로 참여하여 평소에 의견을 많이 제시해본 경험</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동조합 활동에 참여할 의향과 노동조합 만족도가 낮고 노동조합 활동에 소극적</li> <li>한국사회의 공정성에 대해 상대적으로 긍정적인 시각</li> <li>신규 조합원이 많고 (1년 미만), 200만원 이하 저임금층이 가장 적게 분포</li> <li>정규직이면서 유니온 삽가입자가 다수 포함되어 있을 가능성</li> <li>노조가입기간이 길지 않아 노조에 대한 친근감이 형성되기 이전의 소극적 상태</li> <li>노조가알아서 해주기를 바라는 소극적 무관심층</li> </ul>
대안 및 사업 방향 예시	<ul style="list-style-type: none"> <li>사회에 대해 비판적인 시각을 견지하면서도 노조활동에는 소극적인 원인을 다양한 사례를 통해 분석하여 몇 가지 요인으로 구분하는 사업적 대안 마련 필요</li> <li>이를테면, 노조활동에 참여시간 부족이라는 요인에 대하여 물리적, 심리적 요인으로 세부적으로 구분한 다음 노동조합 차원에서 접근할 사업을 고민하는 방안</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>한국사회 불공정성 이슈 메인 테마로 활용한 사업을 전개하여 노조활동에 지속적으로 참여하도록 유도하는 방안</li> <li>노조활동에 적극적으로 참여해왔던 조합원들을 대상으로 리더그룹을 형성하도록 노동조합이 지원하는 방안</li> <li>이러한 청년 조합원들을 구심점으로 활용하여 청년 대상 의제를 발굴하는 방안</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>노조활동에 소극적인 태도의 전환을 위해 사회개혁 중심의 의제보다는 일상적 취미 공유 활동 커뮤니티를 관심사별, 소규모로 조직하여, 그들의 참여를 유도하는 방안</li> <li>또한, 청년 조합원 대상 이벤트를 수시로 개최하여 이들의 참여를 이끌어내는 방안</li> </ul>

## 제3절 소결

### 1. 요약

본 장에서는 청년 조합원들의 노동조합 및 사회에 대한 인식을 알아 보고 노동조합의 역할 재조명 및 개선과제 도출 등의 자료를 마련하기 위해 만 39세 이하 민주노총 조합원 1,019명이 응답한 실태조사의 결과를 분석하여 제시하였다.

응답자 구성 및 특성을 살펴보면 다음과 같다. 여성이 38.6%, 전문가 및 관련종사자가 32.7%, 정규직이 68.5%, 수도권이 57.8%, 임금수준은 200-250만원 미만, 근무경력은 1년 이상 5년 미만이 44.8%, 노조가입 기간은 1년 이상 5년 미만이 45.6%로 가장 높게 나타났다. 또한 성별에 따른 임금수준 및 직장근무경력 분포에 차이가 있었고, 고용형태에 따라 임금수준, 직장근무경력, 노조가입기간 분포에 차이를 보였다.

노동조합 활동 경험에 대해 살펴본 결과는 다음과 같다. 고용형태별로 노조가입제기에 차이를 보였다(‘노조의 필요성 인지’ 이외에 정규직은 유니온샵인 반면, 비정규직은 지인 등의 권유로 가입). 노조활동에 대한 의견 제시 경험을 살펴본 결과 의견 제시 경험이 전무하거나 소극적 대응 및 부정적 대응 경험이 있는 경우가 60%로 나타났고, 연령과 성별에 있어 노조활동 의견 제시 경험의 차이를 보였다(20대가 30대에 비해 소극적, 여성이 소극적). 노조가입기간이 낮은 신입조합원 대상 노동조합 내 의견을 제안하는 방법 안내 및 공동체 활동을 조직하는 방안 등을 모색해보고, 여성 조합원의 소극적 활동 경향에 영향을 준 요인 등을 간부경험 유무와 연계하여 분석하는 등 조직 내부적으로 파악해볼 필요

가 있겠다.

노동조합 활동 제약 및 인식에 관해 살펴본 결과는 다음과 같다. 노조활동 제약 요인으로 시간이 부족하다는 응답이 가장 높게 나타났다(46.8%). 참여를 유인하기 위해 개선해야 할 점으로 권위적이고 수직적 조직문화 개선(27.9%)에 가장 응답이 높게 나타났고, 다음으로 20대는 청년간부 확대, 30대는 청년 조합원 주도 행사 확대가 필요하다는 의견을 보였다. 이에 업무시간 인정 방안, 교육형태 다양화(온라인 등), 교육 유형 다양화(여러 소모임 등) 등 노조활동에 참여할 시간이 확보될 수 있도록 다양한 방안을 조직 내부적으로 고민해 볼 필요가 있겠다.

이에 별도의 노동조합 활동 시간을 확보하는 것과 함께 기존 조합원을 중심으로 구성되어 있던 노동조합 조직문화 및 활동내용을 청년 조합원들이 적극적으로 참여할 수 있도록 변화가 필요한 시점이라 할 수 있겠다. 또한 간부활동 의향에 따라 노동조합 활동 참여 유인 의견에 차이를 보여, 청년 주도의 노동조합 활동을 확대함으로써 간부활동 의향이 없는 자들을 흡수하는 방안, 청년간부를 확대함으로써 간부활동 의향이 있는 조합원들을 참여시킬 수 있는 효과를 기대할 수 있겠다.

노동조합 활동 인지도 및 만족도와 참여의향에 대해 평균값은 3.36~3.77(5점 척도)로 나타나 전반적으로 긍정적인 응답으로 나타났다. 노조가입기간에 따라 노동조합 활동 인지도가 높게 나타났고, 노동조합 활동 만족도에 있어서 성별 차이를 보였다(여성>남성). 노동조합이 조합원 경제적 권리향상에 기여하고 있는지에 관하여 긍정적인 반응이었으며, 임금수준에 따라 차이를 보였다(300만원 초반>200만원대).

또한 노동조합활동 참여 제약요인별로 참여의향에 차이를 보였는데, 시간 부족이라는 답변 외, 참여하고 싶은 노동조합 사업이 부족하다는 의견이 노동조합 사람이 마음에 안 든다는 의견과 회사의 눈치가 보인

다는 의견보다 높게 나타나 향후 노동조합 차원의 사업 기획 시 청년 조합원 참여를 촉진하는 콘텐츠 구성을 고민할 필요가 있겠다.

노동조합 교육경험 및 참여의사에 관해 살펴본 결과, 노조가입기간 및 소속연맹별 유의미한 차이는 없던 반면, 고용형태별로 교육경험에 차이를 보여 비정규직의 노동조합 교육 참여율이 높게 나타났다. 교육형태에 대해서는 동영상시청(28.6%), 토론 및 참여형(23.0%), 소그룹강의(16.3%) 등의 순이었고, 동영상 및 화상교육을 제외하면 60.3%로 나타나, 대면활동 중심의 공동의식 커뮤니티 활동 방안 마련을 고려해볼 수 있겠다.

노동조합 교육주제별 참여할 의향에 대해 살펴본 결과 긍정적인 반응을 보였다(평균 3.32 이상, 5점 기준). 특히 업무관련 노하우교육(담당업무 능력 향상)을 받고 싶은가에 대해 1년 미만의 신입사원의 경우, 1년 이상 5년 미만 경력자와 5년 이상 10년 미만 경력자에 비해 참여 의사가 높게 나타나, 초기경력자를 대상으로 업무 관련 노하우를 공유할 수 있는 노동조합 활동을 조직하는 방안을 고려해볼 수 있겠다.

주제를 5가지로 구분하여 노동조합 교육에 참여할 의향에 대해 살펴본 결과 그 중에서도 일터에서 권리찾기 교육에 대한 참여의향이 가장 높았던 반면(3.64), 노동조합 실무교육 참여의향은 가장 낮게 나타났다(3.32). 일터에서 나의 권리찾기 교육(근로기준법, 노동조합법, 노동쟁의조정법, 산업안전법)은 노동자가 알고 있어야 할 기본적 지식임에도 중등교육, 고등교육에서 깊이 다루지 않고 있고, 입직 후에도 인사노무 업무 등 특정업무 담당자 외에는 기본적인 내용을 습득하기 어려운 실정임으로 청년 조합원 대상 노동조합의 교육활동 구성 시 이러한 내용의 비중을 높이는 방안을 생각해 볼 수 있겠다.

청년 조합원의 한국사회에 대한 인식을 살펴본 결과 ‘한국사회는 누구

에게나 균등하게 기회를 보장한다'에 관해 다소 비판적 인식, '한국사회는 부와 소득이 균등하게 분배된다'라는 질문에 비판적으로 인식하는 것으로 나타났으며, 한국사회가 공동체 이익을 우선시하는가에도 비판적인 응답 결과를 보였다. 이들 세 가지 의견에 대해 상관관계를 보면 한국사회에서 기회보장의 균등성과 부소득 분배의 균등성에 대해 비판적인 시각을 가진 조합원일수록 한국사회가 공동의 이익보다 사익을 중시하는 것으로 볼 수 있다.

청년 조합원의 연대의식과 대선 의제에 대한 인식을 살펴본 결과 공동의 이해가 생긴다면 한시로 연대할 수 있다는 응답이 높았고(33.9%), 지지하는 정당이 없다는 의견이 가장 높았다(45.3%).

대선의제에 대하여 민주노총이 노동자 권리를 대변하는 정당 또는 후보를 결정한다면 지지할 것인지에 관한 의견을 알아본 결과 관심이 있다는 의견이 가장 많았다(36.9%). 차년도 대선에서 민주노총이 가장 우선적으로 요구해야 할 의제에 관한 질문에 고용불안 해소와 좋은 일자리 창출이라는 답변이 29.9%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 최저임금 인상과 생활임금 보장(26.4%)으로 나타나, 청년 조합원들은 청년층이 당면하고 있는 양질의 일자리와 삶의 질 보장과 같은 의제에 큰 비중을 두고 있음을 알 수 있다.

다음으로 전반적인 청년 조합원 인식을 큰 특징별로 분류하여 그 특성을 파악하고, 개선방안을 모색하기 위하여 응답자 전체를 유형별로 구분해본 결과, 노조활동의향, 노조활동만족도, 사회인식공정성, 노조활동적극성이라는 4가지 요인을 중심으로 하여 3개의 집단으로 구분할 수 있었다(각각 368, 329, 322명).

우선 4가지 요인 중 '노조활동의향'은 노동조합 활동과 교육에 관심 있고 참여할 의향을 의미하고, '노조활동만족도'는 노동조합 활동에 만

족하는 정도를 의미한다. '사회공정성인식'은 한국사회 공정성에 관한 인식을 의미하고, '노조활동적극성'은 노동조합 활동에 적극적으로 참여한 경험을 의미한다고 볼 수 있다.

청년 조합원들의 응답 유형을 3가지 집단으로 구분했을 때, 한국사회에 대한 인식이 상대적으로 긍정적인지와 비판적인지, 노동조합 활동에 적극적인지 소극적인지의 크게 두 가지 특성으로 분류할 수 있었다.

첫 번째 집단은 다른 집단에 비해 한국사회 공정성에 대해 비판적 시각을 보이며, 노조활동의향, 노조활동만족도, 노조활동적극성이 전반적으로 낮게 나타나, '소극활동/사회비판형'으로 명명하였다.

두 번째 집단은 상대적으로 한국사회 공정성에 대해 비판적인 시각으로 바라보면서, 노조활동의향, 노조활동만족도, 노조활동적극성이 높게 나타나, '적극활동/사회비판형'으로 명명하였다.

세 번째 집단의 경우 상대적으로 한국사회 공정성에 대해 긍정적인 시각으로 바라보면서, 노조활동의향, 노조활동만족도, 노조활동적극성이 낮게 나타났으며, 두 번째 집단과는 정반대의 경향을 띠는 것으로 나타나, '소극활동/사회수용형'으로 명명하였다.

## 2. 시사점

본 조사는 최근 민주노총 내 조합원 증가 및 고령화 추세에서 향후 노동조합을 주도적으로 이끌어 나가야 할 청년층 조합원들의 활발한 활동을 기대하게 되는 시점에 추진되었다는 점에서 의미가 있다. 이에 본 설문조사 결과 분석 내용에서는 주로 설문에 응답한 청년 조합원을 중심으로 그들의 임금, 경력, 노조가입기간 등을 포함한 전반적 특성을 살펴보고, 노동조합 활동에 참여한 경험 및 인식들, 의제에 대한 선호도



등을 살펴본 다음, 청년 조합원 특징을 여러 유형으로 구분하여 실제 청년 조합원 대상 사업 기획에 참고할 만한 여러 방안들까지 제안하게 된 것이다.

전체 민주노총 조합원 중 소수에 불과한 응답이라 볼 수 있음에도 불구하고 조직 내 청년층을 대상으로 처음 시도된 인식조사이며 1천 명이 넘는 조합원들이 응답했기에 충분히 분석하고 해석할 가치가 있다.

청년 조합원의 응답 결과를 통해 청년 조합원의 다양한 특성과 노동조합 및 한국사회에 대한 인식을 살펴보고, 크게 세 가지 유형으로 분석한 결과를 활용하여 노동조합 참여도를 높이고 인식을 개선하기 위해 노동조합 차원에서 고려할 대안을 고민해 볼 시점이다.

‘소극활동/사회비판형’의 청년 조합원들은 타 유형에 비해 노동조합 활동에 불만족하며, 소극적으로 노동조합 활동에 임해왔고, 참여의향도 낮은 편이나, 한국사회에 대한 비판적 시각을 견지하고 있다. 이에 이들의 이러한 소극적 태도의 원인에 대해 집중적으로 분석한 다음 소극적 태도에의 전환을 위한 대안 마련이 필요해 보인다. 이러한 원인을 도출하기 위해 다양한 사례를 분석하여 몇 가지 요인으로 구분해 보는 기회를 마련하고, 세부 요인별로 청년 조합원 대상 사업의 방향을 정할 수 있겠다. 예컨대 이 유형에 속한 다수는 타 유형에 비해 상대적으로 신입 사원이면서 저임금층으로 나타나, 노동조합 활동에 할애할 시간이 절대적으로 부족할 수 있고, 이에 온라인 정책참여가 가능한 수단을 마련하거나, 청년 조합원들이 오프라인 노동조합 활동에 원활하게 참여할 수 있는 물리적인 시간 확보를 위한 정책적 대안을 노동조합 차원에서 모색하는 방안을 고려해볼 수 있겠다. 또한 노동조합 만족도가 가장 낮게 나타난 바, 기존의 노동조합 활동 내용 및 방식에 변화를 시도하여 이탈을 방지하는 노력도 요구된다 하겠다.

‘적극활동/사회비판형’의 경우 타 유형에 비해 상대적으로 노동조합의 활동에 참여할 의향과 노동조합 활동에 대한 만족도가 높은 편이고, 노동조합 활동에 적극적으로 임해온 경향을 보이면서 한국사회의 공정성에 대해서는 비판적인 시각을 보인다고 할 수 있다. 노조가입기간이 10년 이상이고 장기근속자가 많은 이 유형의 조합원들을 대상으로 한국사회 불공정성 이슈 메인 테마로 활용한 사업을 전개하여 노조활동에 지속적으로 참여하도록 유도하는 노력이 요구된다. 또한 노동조합은 이들이 리더그룹을 형성하도록 지원하여 한국사회 불공정성에 대한 이슈를 중점적으로 공유할 수 있는 대화의 장을 마련함으로써 노동조합 활동에의 참여를 이끌어내고, 이를 통해 노동조합이 집단적 경험을 쌓을 수 있는 기회를 제공하는 역할을 담당할 수 있다.<sup>8)</sup>

‘소극활동/사회수용형’은 타 유형에 비해 상대적으로 노동조합 활동에 참여할 의향과 노동조합 만족도가 낮고 노동조합 활동에 소극적으로 임해왔으며, 타 유형에 비해 한국사회의 공정성에 대해 상대적으로 긍정적인 시각이라고 볼 수 있다. 또한 이 유형에 속한 청년 조합원은 신규 조합원이 많았고(1년 미만), 200만원 이하 저임금층이 가장 적게 나타나, 정규직이면서 유니온샵 가입자가 많은 것으로 추정할 수 있다. 이에 이들을 대상으로 노조활동에 소극적인 태도 전환을 위해 사회의 혁신을 위한 의제보다는 일상적 취미 공유 활동 커뮤니티를 관심사별, 소규모별로 조직하거나, 청년 조합원을 대상으로 한 다양한 이벤트를 수시로 개최하여 참여를 유도해 내는 방안을 고려해볼 수 있겠다.

8) 스테판 스티머 등은 조직의 구성원들은 동일한 문화적 집단 내 구성원에게 친사회적으로 행동할 가능성이 높으며, 이는 자신이 속한 집단의 구성원들이 다른 이들에 비해 좀 더 유사한 점이 많을 것이라고 판단하는 경향이 있다고 분석한 바 있다(Stürmer, Snyder, Kropp, and Siem, 2006).

다만 노동조합 간부 등이 노동조합 현장에서 청년 조합원 유형별 대안을 활용하고자 한다면, 조직 내 구성원들의 노조활동 참여의향 정도를 사전 파악할 수 있는 수시적 설문조사(전 조합원 대상 대대적인 조사가 아닌 몇 문항만을 포함하는 등)가 이루어질 것과 이번 기회에 ‘청년층 의견수렴 체계’를 조직 내부적으로 구축할 것을 제안한다.

또한 청년 조합원들의 특성, 사회 및 노동조합 활동에 대한 인식 등을 파악해 봄으로써 이를 향후 노동조합의 의제 발굴 시 반영한다면, 청년층 조합원들의 노동조합 만족도 향상을 기대할 수 있을 것이다. 한편 청년층 조합원들의 특징을 반영하여 노조에 대한 홍보 방안 마련 및 활동 콘텐츠 등을 발굴한다면, 청년층 조합원 확대를 통한 조직 역량 향상 및 노동조합 조직 혁신적 변화를 기대할 수 있을 것이다.

본 실태조사는 민주노총 총연맹 청년사업실 구성과 더불어 전체 조합원 중 청년층을 대상으로 실시한 첫 인식조사라는 점에서 의의가 있다. 다만 연구에 포함된 비용과 시간의 제약으로 인해 39세 이하 조합원을 대상으로 일정 기간 내 조사를 진행하게 되었으며, 노동조합에 대해 관심이 있고 노동조합 활동에 적극적인 자들이 그렇지 않은 자들에 비해 설문에 많이 응답했을 가능성을 배제할 수는 없을 것이다. 이에 전 조합원 대상 인식조사를 실시한다면, 민주노총 내 청년층이 아닌 조합원들과의 차이점 또한 분석해낼 수 있기에 후속 연구과제로 남긴다.



KECTUJI

## 3장

## 사례연구

정경운·최성용·윤설<sup>9)</sup>

### 제1절 사례연구 개요

본 장에서는 사례연구(case study)를 통해 청년 조합원의 노동조합 의식, 노동조합 활동, 청년 문제 등을 분석한다. 사례연구는 청년 조합원의 노동조합 활동이 이루어지는 단위사업장 노동조합 사례를 선정하여 해당 사례의 사회적·역사적·경제적 상황이나 물리적 상황의 맥락 속에서 청년의 경험을 듣고 종합적이고 심층적으로 분석하는 것으로 연구목적에 적합한 조사방법이라고 할 수 있다.

사례연구 선정 과정은 다음과 같다. 먼저 노동조합 청년사업 현황을 잘 알고 있는 노동조합 청년간부, 청년 조합원의 인터뷰와 전문가의 자문을 구한 다음, 연구진의 논의를 거쳐 연구 대상 기준과 사례 후보군을 구성했다. 사례 연구 대상 기준은 청년 조합원의 증가와 노동조합 활동 참여가 이루어지는 노동조합으로 설정하고 업종과 고용형태, 성별분포 등을 고려해서 정했다. 사례 대상은 민주노총 소속 가맹조직들의 청년사업 담당 간부의 추천 또는 연구진의 섭외로 결정했다.

9) 이 장의 제1절에서 제7절까지 필자는 다음과 같다. 정경운 연구위원이 제1절 사례연구 개요, 제2절 가사 노동조합 사례연구, 제3절 다사 노동조합 사례연구, 제7절 소결의 사례연구 분석 결과를 정리했다. 최성용 연구위원은 제4절 다사 노동조합 사례연구와 제5절 다사 노동조합 사례연구를, 윤설 연구위원은 제6절 다사 노동조합 사례연구를 분석했다.

〈표 3-1〉 사례연구 대상

	단위노조명	소속연맹	업종	조합원규모	사례특징
1	가사 노동조합	금속노조	제조업	1,419명	-청년 조합원 증가 -청년간부 활동
2	나사 노동조합	서비스연맹	서비스업	460여명	-청년 조합원 증가 -청년간부 활동
3	다사 노동조합	화학섬유연맹	정보통신업	2,741명	-청년 조합원 증가 -청년간부 활동
4	라사 노동조합	공공운수노조	공공부문	6,044명	-청년 조합원 증가 -청년간부 활동 -청년대상 사업 운영
5	마사 노동조합	보건의료노조	보건업 및 사회복지 서비스업	1,560명	-청년 조합원 증가 -청년간부 활동 -청년대상 사업 운영

연구진은 사례연구 대상에 선정된 노동조합에 방문하여 청년간부 3~4명과 초점집단면접(FGI, Focus Group Interview)을 진행했다. 청년간부는 조합원 시기를 거쳐 간부가 된 현장 출신 간부로 선정하였다. 노동조합 가입 후 조합원으로서 노동조합 활동 경험과 노동조합 간부로서 그들이 느끼고 생각하는 노동조합과 청년의 관계에 대해 심층적인 정보를 수집하기 위해서다.

사례연구 본문은 각 사례별로 면접 참여자 소개와 노동조합 현황, 청년 조합원의 노동조합 인식과 노동조합과의 관계, 청년간부로의 변화, 청년간부들이 말하는 청년 문제 등을 정리한다. 청년 문제 중 2021년 내년 대통령 선거 시기를 고려하여 대선요구를 통해 청년의 사회적 의제도 파악했다. 마지막으로 각 사례별 특성을 비교분석하여 청년 조합원들이 노동조합 활동의 주체가 되기 위해 필요한 요소들 또는 제약이 되는 구조적 원인들을 분석한다.

〈표 3-2〉 사례연구 면접 참여자 현황

사례대상	연번	면접 참여자	간부	나이	근속연수	노조활동연수
ㄱ사노조	1	A	복지부장	32세	7년	7년
	2	B	고용경영대책부장	33세	3년	3년
	3	C	조직부장	34세	7년	7년
	4	D	정책부장	39세	12년	6년
ㄴ사노조	5	E	대의원	25세	2년	1년
	6	F	북부 분회장	35세	2년	1년
	7	G	중부 총무부장	37세	1년6개월	1년
	8	H	중부 부분회장	37세	2년6개월	1년
ㄷ사노조	9	I	지회장	38세	6년	3년
	10	J	수석부지회장	36세	9년	3년
	11	K	기획조사국장	35세	9년	3년
ㄹ사노조	12	L	사무부처장	30세	3년	3년
	13	M	쟁의국장	35세	7년	1년6개월
	14	N	정책위원	33세	8년	1년6개월
	15	O	정책국장	39세	10년	10년
ㅁ사노조	16	P	사무장	34세	14년	14년
	17	Q	대의원	34세	10년	10년
	18	R	대의원	34세	8년	2년
	19	S	조사통계부장	27세	4년	4년



## 제2절 ㄱ사 노동조합 사례

### 1. 면접 참여자 소개와 노동조합 현황

ㄱ사 노동조합은 금속노조 조직담당 상근간부의 추천을 통해 사례로 선정했다. 노동조합 고령화의 대표적인 사례로 꼽히는 금속노조에서 상대적으로 청년간부 확보와 활동이 이루어고 있는 사례라고 할 수 있다.

연구진은 ㄱ사 노동조합에 방문하여 청년간부 4명과 초점집단면접을 진행했다. 면접 참여자 4명은 노동조합을 가입한 계기, 간부 활동을 시작한 계기, 노동조합 내 맡은 역할 등이 달라서 청년 조합원과 관련한 노동조합 활동에 대해 파악할 수 있었다.

〈표 3-3〉 ㄱ사 노동조합 사례 면접 참여자

연번	면접 참여자	노조내역할	나이	근속연수	노조활동연수
1	A	복지부장	32	7	7
2	B	고용경영대책부장	33	3	3
3	C	조직부장	34	7	7
4	D	정책부장	39	12	6

금속노조 소속 ㄱ사 노동조합은 1987년에 설립되어 34년의 역사를 가진 곳으로, 2021년 7월 기준 노동조합 조직률은 52.6%이며 조합원 수는 1,419명이다. 기술직과 사무직 노동자는 입사와 동시에 조합원이 되는 유니온 샵(Union Shop)이고 조합원 모두 정규직이다. 전체 조합원 중 20~30대 비율은 약 42.3%로 청년 조합원 수는 600여명이다. 조합원 성별은 남성 1,401명, 여성 18명이다. 노동조합 간부는 임원, 집행부, 대의원, 운영위원 등을 포함하여 모두 72명이고 그 중 40대 이하 비율

이 약 45%이다. 간부의 성별은 남성 71명, 여성 1명이다.

그사 노동조합은 숙련노동이 중요시되는 철도·방위·플랜트사업에서 발생하는 중대재해의 사고위험과 기후위기와 디지털화로 인한 철도·방위·플랜트산업의 산업구조 변화, 그리고 기업이 자체 생산을 줄여 주먹구구식 외주로 전환하고 신규사원 채용을 축소하고 있는 것에 대해 주목한다. 실제 매년 기술직 노동자 수가 감소하여 조합원 규모에 영향을 미치는 한편 사내협력업체 노동자와의 임금격차도 심화되고 있기 때문이다. 이에 대해 그사 노동조합은 사고방지를 위해 전문 인력 배치 요구와 공정지원단의 외주처리를 반대하고 있다. 그리고 신규채용 시 사내협력업체 종사자 채용 비율 확대, 국민연금 수령 전까지 정년연장에 대해 대응하고 있다.

그사 노동조합은 34년의 긴 노동조합 활동을 거치며 노동조합 규칙, 조직체계, 노동조합 사업들을 체계화하고 있다. 조합원과 간부에 대한 사업은 부서별로 활성화하고, 총회·집회 등의 노동조합 주요 사업과 활동에서 조합원들의 참석률이 높다.

## 2. 청년 조합원의 노동조합 인식

### 1) 노동자 보호 울타리

그사의 노동조합 가입은 입사와 동시에 이루어지지만, 노동조합에 대한 청년 조합원의 의식은 입사하기 이전 직·간접적으로 겪었던 직장 경험과 사회 경험에 따라 그 정도가 다르다. 면접 참여자의 노동조합 가입 계기를 보면 A 복지부장은 그사에서 계약직으로 일을 하다 노동조합의 투쟁으로 정규직으로 전환한 경험, B 고용경영대책부장은 노사협의회가 있는 이전 직장 경험, C 조직부장은 사내협력업체 이전 직장 경험, D

정책부장은 다른 회사 수습사원으로 일하다 구조조정 된 경험의 영향으로 노동조합의 필요성을 절감했다. 그리고 7사 입사 당시 매우 능동적으로 노동조합에 가입했다.

“저는 1년 계약직으로 들어왔습니다. 그런데 제가 계약 만료될 시점에서, 그때 임금협상 기간이었는데요. 공장 선배님들이 ‘애들 정규직 시켜야 한다. 1년 동안 고생했는데 내보낼 거냐 이렇게 된 거예요. 그 때 자체적으로 생산라인도 다 세워버리고, 노동조합의 단결력이라는 것을 봤어요. 그런 것을 보고 선배들한테서 보호를 받아 저도 노동조합에 힘을 보태고 활동을 해야겠다는 생각으로 노동조합에 가입했습니다.”(A 복지부장)

“이전 직장에서 노조는 없고 협의회라고 있었어요. 저는 노동조합 하면 민주노총과 한국노총만 있는 줄 알았는데 세부적으로 금속노조가 따로 있는 줄 몰랐어요. 여기 오고 나서 알았습니다. 노동조합이 있고 없고는 차이가 큼니다. 보호받을 수 있는 자체가 다르니까요. 여기 가입하기 전부터 이걸 알고 있었어요. ‘아, 회사를 가도 노동조합 있는 회사에 가야 한다는 생각을 했었죠.”(B 고용경영대책부장)

“저는 여기 사내협력업체에 근무를 했었습니다. 그 곳에서 일할 때 불합리한 것들을 많이 느꼈었어요. 근무하다 다쳐도 제대로 된 보호를 받지 못했어요. 그 때 바랬던 게, 꼭 여기 정규직이 되어서 노동조합 울타리에서 보호를 받고 싶다는 것이었어요. 다행히 들어와서 노동조합 가입을 하고 나서 제가 할 수 있는 일을 열심히 하면서 보호받고 있다는 느낌이 들어요.”(C 조직부장)

“제가 이 회사 말고 다른 회사에 정규직으로 입사했던 적이 있습니다. 그런데 자동차 계열이 너무 불황이라서 일단 수습사원이 가장 구조조정 1순위가

된 거죠. 그 회사도 노동조합이 있었지만 수습사원이 가장 1순위 이다보니 아무런 보호도 받지 못하고 퇴사한 경험이 있었어요. 여기 입사를 해서 첫날에는 회사 인사교육을 받고, 둘째 날에 노동조합 교육을 받으면서 조합가입 원서를 썼어요. 그 때 느꼈던 게, '아, 나도 보호받을 수 있는 울타리에 들어왔구나' 그런 것을 느꼈어요."(D 정책부장)

## 2) 어려운 노동조합, 이유는?

조합원은 노동조합의 필요성을 절감하거나 노동조합 가입을 한 것만으로 노동조합에 일체감을 가지지 않는다. 노동조합 개념에 대한 이해와 의식이 높더라도 자신이 가입한 노동조합의 경험이 없거나 활동을 이해하지 못하면 노동조합은 낯설고 어려운 대상이 된다. 특히 기사 노동조합의 경우 '민주노총 금속노조' 소속 노동조합으로 노동조합에 대해 신규조합원이 어려운 인상을 가지기도 한다.

“그냥 일반 조합원일 때 지회(노동조합) 앞에 오는 것을 처음에는 무서워했었어요. 지회 앞에 올 일도 거의 없었고, 거기엔 왠지 뭔가 무서운 사람들이 있을 것 같은. 그 때는 또 젊은 간부들이 거의 없어서, 거기엔 왠지 가면 안 될 것 같은 인상이 있었어요. 요새 제 후배들도 이런 말을 많이 하더라고요. ... 노동조합에 있는 사람들은 뭔가 강하고, 맨날 투쟁하고 싸운다는 인식이 있어서 그런지, 그렇게 편하게 생각하지는 않는 것 같더라고요.”(C 조직부장)

“회사에서 젊은 층을 2009년도부터 채용 했다고 해요. 제가 2009년에 처음으로 들어왔어요. 그 때는 노동조합, 간부 모두 불편했어요. 저희 동기 중에 나이가 제일 많은 사람 나이가 30대 초반이었는데 화장실에서 숨어 담배를 피울 정도였으니까요. 호칭도 불편하고 대하는 것도 불편하고 간부는 더 불편해서 노동조합 근처에 오지도 못했습니다.”(D 정책부장)

청년 조합원이 노동조합을 어려워하는 이유에 대해 면접 참여자들은 동일하게 언론에 부각된 민주노총과 금속노조의 이미지를 꼽는다. 언론에 나타나는 '무소불위 민주노총' 표현이나 '노동 혐오'는 민주노총과 노동조합에 대한 혐오와 부정적인 영향력을 미친다.<sup>10)</sup> 이에 대해 면접 참여자들은 노동문제 개선을 위한 민주노총·금속노조의 활동이 언론에 부각될 수 있도록 해야 한다고 제기한다.

“노동조합에 대한 시선은 노동조합을 어떻게 바라보고, 접근하는 시각에 따라 다른 것 같아요. 쉽게 접근할 수 있는 것은 언론 밖에 없어요. 그 영향이 제일 큰 것 같아요. 언론에서 금속노조나 현대차노조가 맨날 파업하고, 민주노총은 코로나 시국에 집회한다고 하고...”(A 복지부장)

“바라보는 관점에 따라서 달라질 것 같습니다. 민주노총의 금속노조를 떠올리면 가장 조합원 수가 많은 곳이 현대자동차 노조거든요. 현대자동차 그룹 하면 급여 세고, 복지 잘 되어 있고, ‘철밥통’이라는 이미지를 떠올리지 않습니다. 그런데 임금 더 달라고 파업하고 집회한다고, 이런 시각으로 언론에 많이 나오잖아요. … 긍정적으로 바라보면, 사회적으로 불법파견이 큰 이슈이지 않습니까. 어느 제조업 공장에 가더라도 사내에서 일하는 비정규직들은 대다수 불법파견에 걸릴 겁니다. 그런 부분을 노조가 정규직화 하자고 싸우고 있는데도 언론에는 보도되지 않고 부정적인 면만 부각되고 있으니까요. 자기들 잘 먹고 잘 살려고 그런다, 그래서 집회하는 구나, 저것들 또 돈 올리려고 한다, 이런 식으로 바라보게 되는 게 큰 것 같습니다.”(D 정책부장)

10) 미디어오늘(2019.10.14.)

### 3) 청년 조합원과 노동조합 만나기

그사 노동조합은 긴 노동조합 역사를 거치며 체계적으로 조합원과 간부에 대한 사업을 추진하고 있다. 교육선전부, 문화체육부, 노동안전보건부, 고용경영대책부, 정책부, 조직부, 기획부, 총무부 별로 사업을 기획하고 추진하여 조합원과 간부들의 참여를 강화시키고 있다. 예를 들면 교육은 신입사원 교육, 간부대상의 노동사회교육원 교육, 임단협 교육을, 전체 간부수련회, 현장조직위원회 수련회, 지회장 체육대회, 선전홍보는 유인물, 소식지, 홈페이지 등을 들 수 있다. 청년 조합원에 대한 별도의 조직이나 사업은 따로 없다. 신입사원이 많이 입사하면 ‘YB팀 대 OB팀’ 행사를 하고 회식으로 친목을 다지게 하는 모임을 가지는 정도다.

그러나 청년 세대 조합원 수가 증가하면서 기존의 노동조합 조직문화에 적응하지 못하고 적극적인 참여도 어려워하는 모습들이 나타나고 있다. 이는 노동조합의 조직적 힘에 영향을 미칠 수 있다.

“저희는 집회에 무조건 다 참석합니다. 총회 같은 것도 많이 하거든요. 빠지는 사람이 거의 없습니다. 분위기 자체가, 빠지는 사람이 진짜 이상한 사람이 됩니다. 빠지는 수도 진짜 열 명도 안 될 거예요.”(C 조직부장)

“젊은 분들 가운데서 집회를 가면 연세 드신 분들이 계시니까 그냥 출석체크만 하고 다른 데 빠져 있다가 마칠 때 다시 와서 같이 잠깐 하는 것도 있는 것 같고...”(A 복지부장)

면접 참여자들은 노동조합에 대한 청년 조합원들의 접근성과 친숙함을 강화하기 위해 청년간부의 필요성을 강조한다. 또래 연령대의 간부가 있느냐에 따라 청년 조합원이 노동조합에 대해 느끼는 친밀함에 영향을

줄 수 있다는 것이다. 이는 2009년에 입사한 D 면접 참여자와 2018년에 입사한 B 면접 참여자의 차이에서도 알 수 있다.

“제가 입사했을 때는 노동조합 간부 선배님들 연령이 워낙 높다보니깐, 1차적으로 그게 어렵고, 간부이니 더 어려웠던 것 같아요. 저희한테 와서 살갑게 챙겨준다는 느낌을 못 받았던 것도 있습니다. 챙기려고 노력을 했어도 느끼기 힘들었어요. … 지금은 젊은 층들이 간부 활동을 많이 하다보니까 조합원들이 바라보기에 좀 친근하죠.”(D 정책부장)

“저는 노동조합 간부 인상이 편했는데요. 일이 있으면 굳이 노동조합 사무실에 오지 않더라도 부서 (노조) 간부를 통해서 하면 된다는 것을 아니까, 대의원님이나 간부들 인상이 안 좋다고 별로 못 느낀 것 같아요. … 중간 연령대가 있으니까 어려운 일이 있으면 중간형들 손잡고 하면 되어서 별로 무서운 것이 없어요.”(B 고용경영대책부장)

청년 조합원과 청년간부가 증가하면서 그들이 사회갈등에서 경험한 사회변화 요구에 따라 노동조합 우선과제에서도 차이가 생긴다. 대표적으로 금속노조 소속 현대자동차기아한국GM 노동조합을 중심으로 요구하고 있는 ‘정년 65세 연장’을 꼽을 수 있다.<sup>11)</sup> 7사 노동조합은 해마다 감소하고 있는 생산기술직에 대해 신규채용으로 기술력 승계와 생산기술직 유지하고, 더불어 정년퇴직 후 안정적인 삶을 보장하기 위해 국민연금 수령 전까지 정년 보장을 요구하고 있다.<sup>12)</sup>

11) 2021년 3월 3일 금속노조 현대자동차기아한국GM노조는 고령사회에 대비해 정년 연장법제회 요구 기자회견을 진행했다.

12) 전국금속노동조합 현대로템지회(2021).

"선배님들께서도 운동을 엄청 잘 하셨지만 지금 정년을 앞두고 계시다보니까 저희가 중요하게 생각하는 부분하고 선배님들이 중요하게 생각하는 부분이 차이가 좀 있어요. ... 예를 들면, 청년실업 문제가 상당히 심각하지 않습니까? 저희는 채용이 가장 우선순위라고 생각한다면 선배님들은 정년이 가장 최우선이 되는 거죠. 너무 상반되는 거예요. ... 저희는 집행부에 있다 보니까 어느 한 쪽만을 위해 말을 할 수 없어요. 예로 제가 채용이 우선순위라고 생각하더라도 말은 못 하는 거죠."(D 정책부장)

노동조합 목표와 우선 과제의 내용은 노동조합과 노동조합 간부가 얼마나 조합원의 이해와 요구에 대해 반응하고 호응적인가에 따라 달라진다. 이것은 노동조합 의사결정기구에서 청년 조합원 대표성이 확보되어 있는지와 밀접한 연관성을 가진다. 청년 조합원 집단의 가치와 태도를 공유하고 그들의 불만과 이해관계를 파악해 대표할 수 있는 청년간부가 의사결정기구에서 활동하면서 청년 조합원의 목소리 또는 청년 노동자가 가지는 특수한 문제를 반영할 수 있기 때문이다.

### 3. 청년간부로의 변화

#### 1) 청년간부가 된 계기

7사 노동조합 간부 중 40세 이하 비율이 약 45%로 젊은 간부는 이전 집행부보다 많이 증가했다. 면접 참여자의 간부가 된 계기를 보면, A는 계약직 일을 할 때부터 노동조합 간부의 필요성을 느꼈고 선배의 집행부 차장 제의가 계기가 되어 간부가 될 것을 결심한 후 운영위원 간부를 시작으로 현재 복지부장을 하고 있다. B는 선배의 적극적인 권유와 추천으로 집행부 차장을 시작해 현재 고용경영대책부장으로 활동



하고 있다. C는 입사하고 얼마 후 선배로부터 집행부 차장 제의를 받고 간부가 될 것을 결심했고 1년 후 대의원 선거에 출마해 당선되어 대의원 간부를 시작해 현재 조직부장을 하고 있다. D는 기술직 조합원들의 사고안전과 건강권을 무시하고 생산 납기일만 강조하는 관리직에 대해 분노하며 이와 같은 문제를 개선하기 위해 간부가 될 결심을 했고 선배로부터 운영위원 제안을 받았으나 이후 대의원 선거에 출마해 당선되어 간부 활동을 시작해 현재 정책부장을 하고 있다.

면접 참여자의 노동조합 간부가 될 결심을 한 계기는 공통적으로 노동조합 선배 간부의 권유로 꼽힌다. 그리고 작업장에서 발생하는 노동문제를 경험하며 노동계급 의식이 강화되고 문제개선 행위의 주체로서 노동조합 간부의 필요성을 인식하게 된 것이 주요하게 작용했다.

## 2) 청년간부 발굴과 성장 조건

한편 노동조합 간부 권유를 받은 뒤 실제 간부가 되기까지 과정은 순탄하지 않았다. 가장 큰 장벽은 노동조합 선배 간부의 반대였다. 노동조합 선배 간부의 권유를 계기로 간부가 될 결심을 한 동시에 다른 선배 간부의 반대로 가로막힌 것이다. 이것은 노동조합 내에서 청년간부 발굴과 성장에 필요한 내용과 시스템이 전혀 마련되어 있지 않은 것을 보여준다.

“어느 날 차장 제의가 들어와서 반장님한테 말씀드리고 (노조) 부서 간부한테도 말씀을 드리니까, ‘아직 때가 아니다’라고 하더라고요. ‘그래도 하겠습니다. 저 간부하고 싶습니다’ 라고 했는데도 ‘안된다’ 고 했어요. 부서 간부들이 ‘5년 이상 지나야 너네들을 간부시키려고 생각하고 있었다고 하더군요. ‘그래도 전 하고 싶습니다’고 했어요. 그래서 나온 결론이 ‘그럼 집행부부터 시작하

지 말고 운영위원부터 시작해라' 고 해서 운영위원부터 시작했습니다. 그리고 지금 복지부장까지 하게 되었어요. 그 때 되게 우여곡절이 많았는데 이제는 나름 괜찮은 것 같습니다. 해결을 제대로 하고 저 나름대로 떳떳하게, 나도 돌려줘야 되겠다고 생각하고, 그래서 열심히 하고 있는 것 같습니다.”(A 복지부장)

“저는 입사한 지 얼마 안 되어서 집행부 차장을 제안 받았습시다. 저는 하겠다고 했었어요. 그리고 나서 (노조) 부서 선배들한테 말씀 드렸는데 ‘안 된다’고 하는 거예요. ‘왜 안 되냐고, 젊은 사람이 하라고 말하면서 이렇게 해야 할 때는 왜 안 된다고 하십니까’ 라고 했었는데 절대 안 된다고 해서 그 때는 결국 못했어요. … 저희 부서 같은 경우 50대 중반 이상, 정년 1~2년 남은 분들이 부서 간부를 하고 그랬습시다. 그런데 그게 맞지 않는 것 같더라고요. 정년을 앞둔 선배님들이 가지는 생각과 앞으로 살아갈 동생들이 가지는 생각이 다르다고 저는 생각하거든요. 개선할 것도 동생들이 더 많이 알고 있을 것이고. … 한 1년 있다가 대의원 선거에 나갈 수 있는 기회가 생겨서 출마하고 당선 돼서 대의원 활동을 하게 됐죠.”(C 조직부장)

“운영위원 제안은 많이 받았지만 그 때는 안 한다고 했었고, 나중에 대의원에 출마했습시다. 그 때는 젊은 층에서 간부를 한다는 생각조차 하지 못했어요. 제가 최초였거든요. 그래서 저도 많은 고민을 했습시다. 출마했는데 안 되는 건 아닌가, 괜히 나서서 찍히는 것 아닌가, 별의 별 생각이 다 들었거든요. … 주변 (노조) 선배 간부들도 ‘네가 왜 지금 간부를 하려고 하느냐, 나중에 때가 되면 다 할 텐데’ 이런 얘기를 하는 분들도 계셨고, ‘젊은 너희가 이제 해서 배워 나가야 한다’ 이렇게 얘기를 해주시면서 응원해주는 분들도 많습시다.”(D 정책부장)

물론 변화는 있다. 면접 참여자 중 근속연수와 노동조합 활동 기간이

제일 짧은 B는 선배 간부의 적극적인 권유와 추천을 통해 순조롭게 간부를 하게 된 경우다. 청년 조합원이 증가하고 청년간부 구성원이 생기면서 변화된 것이라 할 수 있다.

“저는 입사한 지 얼마 안 되서, 입사한지 올해 3년째니까 입사해서 1년도 안 됐는데 저한테 차장을 해보라고 했어요. 그래서 ‘형님, 저는 지금 입사한 지 얼마 안 됐고, 회사 일을 모릅니다. 일을 알아야 올라가지, 지금 올라가면 욱 먹을 것 같아요. 그래서 안 하겠다’ 고 했더니, ‘네가 다른 사업장에서 오래 있다가 와서 생각도 깊은 것 같다’ 고 ‘하면 잘 할 것 같다고 해보라’ 고 추천 해주시더라고요. 그래서 처음엔 차장을 하게 됐는데 하다보니까 진급을 했습니다.”(B 고용경영대책부장)

그사 노동조합은 간부 성장을 위해 다양한 사업들을 전개한다. 6개월 과정의 노동사회교육원 수료, 현장조직위원회 수련화지회장 체육대화전체 간부수련회 등을 통해 간부들의 계급 의식과 조직성을 강화하고 있다. 이 노동조합 활동에 간부와 조합원의 참여가 활발히 이루어지는 것은 이러한 교육과 사업의 영향이라 볼 수 있다. 하지만 면접 참여자들은 이에 그치지 않고 1987년 노동자 대투쟁 경험 세대의 퇴직과 사업장 내 인구구조 변화에 따라 노동조합 세대교체에 대비하여 청년간부 발굴과 성장을 위해 노동조합 스스로 환경을 만들어야 한다고 강조한다.

“본인이 느껴야 가능한 것 같아요. 물론 선배들도 그런 모습을 잘 보여 줘야 하고, 진짜 조합원들을 위해서 일을 한다, 그런 느낌도 강하게 심어줘야 할 것 같고요. 그런 환경에 따라서 새 간부들이 배출이 되고 안 되고 그럴 것 같아요. … 분위기를 잘 만들어야 할 것 같아요. 노조 내에서, 부서 내에서 그런 분위기가 필요하죠. 진짜 저희처럼 뜨거운 사람들이 되게 많거든요. 지

금 잠깐 숨기고 있을 뿐이지, 우리 젊은 사람들 중에서도 저희 같이 뜨거운 사람들이 분명히 있을 겁니다. 환경이 안 되고 그러다 보니까 그럴 뿐이라고 저는 생각합니다.”(A 복지부장)

“간부를 하는 건 억지로 하게 할 수는 있어요. ‘해바라’고 등 떠밀어 시킬 수는 있는데, 그 사람이 처음 경험할 때 자기 의사를 존중 받고 있다, 들린 말을 하더라도 ‘그래 너의 생각이 그렇구나’ 라고 존중을 해주면 그 사람은 앞으로 간부 활동을 해야 되겠다고 생각할 수 있겠지요. 선배들한테 배워가면서 ‘내가 이게 부족하구나’ 하면서 배우려고 할 거구요. 그런데 ‘니가 뭘 알아? 니가 언제 간부를 해봤다고 그런 소리를 해’ 이런 식으로 되다보니 간부 하기 싫어하는 마음을 가지게 됩니다. 그래서 젊은 간부를 양성하고 하려면 그렇게 문화를 바꿀 필요가 있습니다.”(D 정책부장)

연령대가 어리다는 이유로 청년간부를 단순히 사업 집행을 위한 실무자로 조직화할 것이 아니라 조합원의 이해와 불만을 노동조합으로 조직화하고, 집단적 힘으로 노동조합을 움직일 수 있는 핵심 간부로 성장시킬 수 있도록 노동조합의 철학과 시스템 마련이 필요하다. 그리고 그 과정에서 노동조합 운동의 경험을 가진 선배 간부들과 청년간부의 소통과 결합이 중요시된다.

“젊은 사람인데, 간부를 하다가 상처 받고 영 안 하게 된 사람들도 있어요. 처음 일을 하는데 이 간부에 대해서 ‘경험이 없어서 저렇게 하는거 아니냐, 안된다고 하지 않았냐’고 놀려 버리는 거죠. 기존 방식과 다를 수도 있는 거고 새로운 게 나올 수도 있는 건데, ... 선배들이 지금까지 잘 해 오신 것은 동생들이 인정합니다. 하지만 그 선배들이 자신이 간부가 아닌 상태에서 현장에서 후배들을 위해서 힘을 실어주는 그런 시간들이 있어야 합니다. ... 선배

들이 말만 세대교체가 아니라 행동으로 보여주셔야 해요. 예를 들어서 67년생, 66년생 선배들이 정년이 5, 6년 남은 것으로 알고 있는데, 그 분들이 힘이 있을 때, 아직 노동조합에 대한 정신이 살아 있을 때, 진짜 오롯이 동생들을 위해서 써포트를 해줄 수 있는 시간이 적어도 5년 이렇게 있어야 한다고 저는 생각합니다. 그런데 그렇지 않아요. 왜냐하면 선배들이 정년을 앞에 두고까지 간부를 하다가 퇴직하시는 분들이 많다보니까 간부 대 간부로 일적인 대화 그 이상이 안 되는 거예요.”(C 조직부장)

#### 4. 청년간부가 말하는 청년 문제

##### 1) 사내협력업체 비정규직 확대하는 자본 전략

청년 고용 문제는 대표적인 청년 문제로 꼽힌다. 일자리 문제에서 비롯된 소득 불안정성은 청년층의 생활수준과 전반적 삶의 질 악화로 이어지고, 청년의 삶의 질 악화는 단순히 개인적 측면과 아울러 사회·경제적인 측면에서도 큰 문제로 이어진다(김유빈·이영민, 2018). 청년 고용 문제는 일자리의 양적 측면과 함께 질적 측면이 연동되어 있다. 임금과 고용안정이 보장되지 않는 불안정 일자리 확대는 청년 노동자의 이직과 퇴직을 빈번하게 일어나게 만들고 고용 불안을 강화하기 때문이다. 또한 일자리 질의 양극화가 심화될수록 소득 불평등만이 아니라 사회적 갈등과 사회 양극화 심화에 영향을 미친다.

그사는 정규직 중심 제조업 사업장으로 안정된 일자리에 속하지만, 그사 노동조합 청년간부들은 청년 고용 문제와 관련하여 기업이 자체 생산을 사내협력업체로 외주화하면서 정규직 일자리를 축소하고 사내협력업체 비정규직 일자리를 증가하는 문제에 주목한다. 기업이 비정규직을 확대하며 저임금 노동력으로 청년 노동을 활용하고 있다는 문제의식이

다.

“(2009년) 제가 입사했을 때는 2천명이 넘었는데, 지금은 1천 4백명, 그리고 올해 정년 퇴직자가 나가면 1천 1백명이 됩니다. 채용이 준만큼 회사가 만들어야 할 것을 사내협력업체에 있는 비정규직한테 주는 겁니다. 비용이 줄어드니 회사는 좋지요.”(D 정책부장)

그리고 청년간부들은 신규채용에서 사내협력업체 출신 노동자 채용을 확대하는 것에 대하여 부정적으로 바라보는 사업장 내 일부 노동자의 시선을 견제하며 협력업체를 통해 원청의 이익을 강화하려는 원청과 사내협력업체 간의 구조적 모순에 대한 관점 정립이 필요하다고 강조한다.

“비정규직 업체나 협력업체에서 일하다 정규직이 되는 사람도 있고, 밖에서 들어오는 사람도 있는데 서로 바라보는 시각이 다릅니다. 밖에서 들어오는 사람은 사내협력업체에서 그냥 대충 일하다 들어오는거니 그건 뽑으면 안된다고 하는 사람이 있고, 협력업체에서 일하던 사람들 입장에서는 ‘우리도 열심히 일했다고 말할 수 있는 거구요. 저는 비정규직이라는 제도가 없어져야 한다고 느껴요. 당연히 정규직 채용해야 한다고 생각하거든요. 출신에 따라서 생각이나 입장이 나뉘는 것도 결국은 비정규직이라는 제도가 있기 때문인 것이라서 저는 그런 제도가 없어졌으면 좋겠어요.”(B 고용경영대책부장)

면접 참여자들은 비정규직 확산에 대한 기업 책임과 더불어 민주노총과 노동조합의 종합적이고 적극적인 대응의 필요성을 강조한다. 현재 시점의 사업장 내 조합원의 고용 안정만을 중요시할 것이 아니라 기업 또는 정부가 추진하는 사업이나 정책에 대해 사업장 외 노동자에게도 미칠 영향을 고려해야 한다는 것이다. 예를 들어, 52시간제 도입에 대해

‘근로시간 단축’이라는 명제를 넘어 52시간제 시행이 미칠 영향과 이에 반응하는 자본의 전략에 대해 종합적으로 검토하여 대응해야 한다고 말한다.

“예전에 주 52시간을 시행한다고 했을 때, ‘근로시간이 줄면 정규직을 많이 채용하겠네’ 라고 생각했어요. 그런데 협력업체가 엄청 늘어났거든요. 52시간 이후로 비정규직이 더 늘어났어요. 이런 걸 현장에 먼저 질문 던질게 아니라, 과연 이런 것을 시행 할 때, 그 과정이라든지, 이런 문제들에 대해 검토하지 못했는지 이걸 먼저 따져야 할 것 같아요. ... 정말 제도 같은 것을 바로 잡아야지, 그것이야말로 민주노총에서 강하게 밀어붙여야 한다고 봅니다. 주 52시간 다음에 주 40시간으로 그렇게 가고 있는 것으로 알고 있어요. 무조건 시간만 줄여서 되는 문제가 아닙니다. 그러면 비정규직 더 늘어날 겁니다.”(A 복지부장)

## 2) 사업장을 넘어 : 연대와 노동자 정치세력화

노동조합은 임금 및 단체협약만이 아니라 다양한 사업들을 진행한다. 노동조합 활동은 기본적으로 조합원들의 불만과 요구를 중심으로 전개하는데, 민주노총은 임금인상과 노동조건 개선 수준을 넘어 노동자의 열악한 지위와 한국 사회의 구조적 모순을 만들어내는 자본주의 체제와 정치체제에 대해 대항한다. 이에 산업별 노동조합 운동과 사회운동세력과의 연대, 그리고 노동자 정치세력화 실현 등을 강령으로 선언하고 1995년 창립 이후 우여곡절을 겪으며 민주노조운동 지향성을 가지고 활동하고 있다.

그사 노동조합은 금속노조 지침을 중요시하고 활동하는 노동조합으로 꼽힌다. 정부의 철도산업 정책 문제에 대해 금속노조 소속이 아닌 철도 지하철 노동조합과의 연대도 추진하고, 지역사회에서 노동조합의 연

대가 필요한 곳에도 적극적으로 참석한다. 하지만 연대활동은 집행부서의 연대사업 담당자의 몫으로 머무르고 조합원들에게까지 노동조합 연대활동이 알려지지 않는다.

“금속에서 내려온 지침이나, 민주노총이나 지역 집회를 하면 저희는 빠짐없이 갑니다. 저희가 상근자도 많은 편이고 연대에 대해서는 부담 없이 항상 갑니다. 일상이죠. 그런데 왜 굳이 우리만? 우리 것이나 잘 챙기지 뭐하러 가냐고 하는 선배도 있어요. … 지금은 저희 사업장이 큰 애로사항 없이, 노동조합 역사도 어느 정도 생겨서 안정적인 단계에 와 있다고 볼 수 있습니다. 그런데 저는 저희 회사가 언제까지 이렇게 안정적인지 않을 수 있다고 생각해요. 지금은 연대를 하러 가는 입장이고 받는 것은 사실 없지만 … 나중에 상황이 안 좋아지면 언제든지 힘들어진다면 연대의 중요성을 알 수 있을 것 같습니다. 연대를 받고 있는 사업장의 입장에서는 연대의 중요성이 얼마나 큰지 알 수 있잖아요.”(C 조직부장)

면접 참여자들은 노동자 정치세력화에 대해 별다른 교육을 받지 못했지만, 사업장과 관련된 산업정책 입법 과정 등을 지켜보며 정치 세력 관계에서 노동계급 대표성이 부재한 문제에 대해 알고 있었다. 하지만 진보정당이 분열되어 군소정당화된 현실에 대해 분노하고 노동자 정치세력화 미래에 대해 극히 부정적 전망을 하고 있다. 청년간부가 이렇게 생각할 정도라면 조합원들의 의식은 더 부정적이거나 무관심할 수 있다.

“노동자의 정치세력화, 이런 말은 많이 듣기도 하고 또 제일 거부감이 드는 말 중에 하나죠. 정치세력화는 해야 하긴 하는데 모두들 정치적으로 편 가르기를 하잖아요. 노동조합 안 에서도요. 사실 큰 틀로 본다면 민주노총 중앙이나 금속노조도 비슷해 보이는데, 그 안에서도 뭔가 의견이 안 맞아서 갈피를



못 잡으면서 노동자 정치세력화라는 말만 하는 것 자체가 모순이라고 생각합니다.”(C 조직부장)

청년간부 분노는 민주노총과 금속노조, 진보정치운동세력에게 향해 있다. 노동자 정치세력화가 '구호'로만 존재하는 상황에서 선거 때마다 기계적으로 선거운동 과정에 동원되는 방식에 대해서도 매우 회의적이다. 면접 참여자들은 노동조합 아래로부터 조합원 의지를 모으고 참여할 수 있는 운동을 전개해야 진정한 노동자 정치세력화 운동이 가능할 것이라 강조한다.

“(선거 때마다) 투표하라고 방침을 내리는 것부터 젊은 층하고 그 쪽 기득권 간부들이 나누어진다고 생각합니다. 기득권들은 노동자 세력을 뽑으라고 하는데 저희 눈에는 그게 아닌 거죠. '과연 그렇게 해서 되겠습니까' 라는 고민도 많이 합니다. 우리의 이야기는 들어주지 않고 뭔가 그들만의 리그 ... 우리가 이야기한다고 해도... 그래서 정치권에 불만이 많아요. 노동조합 쪽의 정당만 보면 정리도 안 되고 이러다 보니까 뭐라고 해야 할지, 솔직히 정신 좀 차리라고 말하고 싶습니다. ... 처음 간부 생활을 시작했을 때 제 주변 친구들이 깨어 있지 않은 줄 알았어요. 저만 이렇게 자본을 상대로 싸우고 그런 것을 배우면서 생각을 넓혔다고 봤으니까요. 그런데 신기한 것이, 술자리에서 간혹 정치 이야기가 나왔는데, 놀랐어요. 애들이 다 깨어 있더라구요. 현실을 알고 정치를 알고 있더라구요. 진짜 노동자를 대변하는 당도 있어야 하고 또 노동조합도 있어야 하고, 이런 이야기들을 하는데 제가 놀란 적이 있어요. 젊은 층 세대들이 그런 것을 다 보고 있다는 것어요.”(B 고용경영대책부장)

### 3) 민주노총의 사회적 의제

세계적인 코로나19 감염병, 기후위기, 가속화된 디지털 전환과 산업구

조 변화 속에서 살아가는 청년 노동자는 불확실한 시대에 대한 불안과 두려움을 가진다. 고용, 임금, 노동조건, 주거안정, 결혼, 출산, 육아, 자녀 교육, 퇴직, 퇴직 후 삶에 대한 보장이 없어 빈곤화에 대한 두려움과 위기감을 가지고 있다.

“제가 와이프랑 한 번씩 이런 이야기를 합니다. 저희 세대가 앞으로 어떻게 살아가야 할지 걱정하면서도, 도대체 우리 애들은 뭘 해서 살아야 하는가 싶어요. 많은 것이 자동화 되고 지금 존재하고 있는 직업군들도 없어질 것이고, 우리 애들이 할 것이 도대체 뭐가 있을까. 돈이 있는 사람들은 가게 차려서 기계를 쓸 것이고, 돈이 없는 사람들은 일할 데도 없는데 밥은 사 먹어야 하니 돈이 필요할테고, 돌파구가 없어지는 거죠. 솔직히 말해서 아이들을 교육 시키고 뭘 해야 되는데 어떻게 해야 될지 모르겠습니다.”(D 정책부장)

면접 참여자들은 청년 문제에 대해 임금과 고용안정이 보장되는 좋은 일자리를 찾기 힘들고 취업해서 일을 하더라도 낮은 임금과 주거 불안에 시달리는데, 누군가는 부동산 투기로 일하지 않으면서 쉽게 돈을 벌고 그것을 조장하는 정부 정책과 정치인에 대해 좌절하고 분노한다고 말한다. 그리고 이들은 청년 빈곤화를 방지하기 위해 기본적으로 바뀌어야 할 것으로 불법파견 근절과 고용불안 해소, 좋은 일자리 창출, 최저임금 인상을 꼽는다. 실업과 임금문제는 모두 연계되어 있어 하나의 묶음으로 접근해야 한다고 강조한다.

“불법 파견 근절, 그게 되어야 해요. 누가 봐도 불법 파견인데 소송을 걸면 대부분 판결 나오는 데까지만 해도 너무 오랜 기간이 소요가 되니까 소송으로 안 가는 거죠. 그러다 보니까 비정규직은 불법파견으로 계속 있는 것이고 해결이 안 되는 거죠. 그게 해결돼야 채용도 늘고 할텐데 말입니다. 이게 연

결이 되어 있으면 좋겠습니다. 최저임금 인상만 해도 의미가 없고 고용불안 해소나 좋은 일자리 창출만 한다고 해서 의미가 없는 것 같아요. 최저임금 인상해서 생활 임금이 보장이 된다 하더라도 청년실업이 엉망이면 극소수만 해당되는 거 아닌가요? 이게 같이 연결이 되어야 할 것 같습니다.”(D 청년부장)

청년간부들은 청년 노동 문제를 생산하는 한국사회 구조 변화를 위해 국가 교육과정에서 노동교육의 필요성을 제시한다. 노동교육 내용의 하나는 노동 가치가 존중될 수 있도록, 다른 하나는 직업교육이 필요하다고 말한다.

“지금 없는 교육을 해야 됩니다. 저희야 이렇게 살지만, 지금 없는 직업에 대해서 대비를 해야 합니다. 공부 잘해서 서울대 가라고 하는, 그게 최선이 아닌 시대에 살게 될테니까요.”(C 조직부장)

“저희 교육 과정 자체가 중학교, 고등학교, 대학교, 이런 데서 받던 교육이지, 직업에 대한 교육이 하나도 없습니다. 독일에는 중학교 갈 나이에 각 직업을 체험할 수 있도록 직업을 정해서 그 직업에 대한 공부를 한다고 하더라고요. 자기와 안 맞으면 일찍 전환할 수 있도록 그렇게 하면 되는데 저희는 너무 대학 가는 쪽으로만 교육이 편중되어 있는 것 같아요.”(B 고용경영대책부장)

## 5. 7사 노동조합 사례의 함의

청년 조합원들이 노동조합 활동의 주체가 되기 필요한 요소들에 대해 7사 노동조합 사례에서 도출해본 함의는 다음과 같다.

### 의사결정구조에서 청년 조합원 대표성 강화 필요

그사 노동조합의 청년간부 수는 이전 집행부보다 증가했다. 이것은 단순히 청년 조합원 증가에 따른 자연스런 결과라고 할 수 없다. 청년간부 배치에 대한 현 집행부의 의지가 있었기 때문에 가능하다. 하지만 사업 집행을 위한 실무자 조직화를 넘어 노동조합 의사결정기구에 청년간부 배치를 통해 청년 노동자가 갖는 독자적인 요구를 파악하여 노동조합 정책에 반영하고 그 해결을 위해 활동할 수 있도록 해야 한다.

노동조합이 비교적 오랜 역사를 가지고 기업에 대해 영향력을 행사할 수 있는 곳일수록 청년 노동자가 전체 노동조합의 토의에 참가하여 정책 결정에 독자적인 영향력을 행사하는 데 여러 가지 제약과 곤란이 따를 수 있다. 전통적인 숙련의 정도가 작업장에서의 위계질서를 정하게 되는 현장 구조가 작용하기 때문이다.<sup>13)</sup> 이러한 구조가 관례화되면 조합원의 의견을 반영하여 노동조합의 사업목표나 계획을 수립하여 결정할 때 '전체' 노동조합 문제에 가려져 청년 노동자가 가지는 특수한 문제를 지나쳐 버릴 수 있다.

노동조합의 의사결정구조에 청년의 대표성을 강화하는 것은 단순히 청년간부 수를 증가하는 것에 머무르지 않는다. 청년 조합원의 불만과 요구, 청년의 힘을 조직화하여 노동조합 전체의 것으로 만들고, 그 과정을 통해 청년 조합원의 계급 정체성을 강화하여 청년 조합원과 노동조합의 일체감을 가져 노동조합 민주주의를 강화하는 것을 의미한다.

13) 편집실 구성(1984).

### 노동조합 세대교체에 대한 조직적 준비 필요

그사 노동조합은 오래된 역사를 통해 간부 발굴과 성장을 위한 사업이 체계화되어 있다. 6개월 과정의 노동사회교육원 수료 등을 비롯해 간부 성장 사업은 민주노조 성격과 역할을 강화하기 위한 노력일 수 있다. 하지만 사업장 내 인구구조 변화에 따라 기존 방식의 한계가 생긴다. 간부 발굴과 성장 사업 대상에서 청년은 전체의 일부에 속해 청년 세대의 특수성이 간과되어 그 중요성이 부각될 수 없기 때문이다.

1987년 노동자 대투쟁 세대의 퇴직과 함께 이루어지는 노동조합 세대교체에 대비하여 다른 사회·역사적 환경에서 성장한 청년 조합원이 노동조합의 주역이 될 수 있도록 조직적 준비가 필요하다. 청년 조합원과 함께 노동조합 전체 운동이 강화할 수 있는 청년 노동 운동 주체를 성장시킬 수 있도록 청년 기구 구성을 통해 가능할 수 있다.

### 사업장 담장을 넘어선 노동문제와 사회변화 전략

흔히 청년에 대해 개인주의·이기주의적이라고 평가하는 것이 무색하게도 면접 참여자 모두 한국사회의 청년 문제에 대해 심각하게 고민하고 있었다. 면접 참여자 시선이 일하는 사업장의 노동에만 머무르지 않고, 청년 일자리 정책과 고용 및 실업문제에 대해 본인들의 사업장 문제와 연계하여 구체적으로 제시했다. 원청의 정규직 일자리 감소와 사내협력업체 일자리 증가를 통해 원청의 이익을 극대화하면서 원청 노동자와 협력업체 노동자 간의 갈등을 조장하는 자본 전략, 그 결과 청년 일자리 질이 저하되는 문제에 대해서다. 그리고 실질임금으로 감당할 수 없는 주거안정 문제, 결혼과 자녀 교육 문제 등 청년 문제를 생산하는 한국 경제·정치·사회 구조 개혁의 필요성을 절실하게 요구했다. 더불어 노동조합 사업목표와 활동을 현 시점의 노동조건 개선을 넘어 중장기적 관점

을 가지고 미래세대에 대한 책임성을 가지고 접근해야 한다고 강조한다. 하지만 연대활동이나 노동자 정치세력화와 같은 민주노조운동에 대해서는 사업을 담당하는 간부만의 역할에 머무르며 조합원들에게 활동이 전달되지 않고, 이와 관련한 교육활동도 이루어지지 않는다. 이런 문제가 이 사례에만 해당될까? 다른 사례 또한 동일한 문제를 가진다면 가맹조직과 총연맹 차원에서의 원인 진단이 필요할 것이다.

## 제3절 L사 노동조합 사례

### 1. 면접 참여자 소개와 노동조합 현황

L사 노동조합은 서비스연맹(전국서비스산업노동조합연맹) 소속 서비스일반노동조합 지회로서, 연구 설계 단계에서 진행한 청년간부와 청년조합원 인터뷰를 통해 사례 후보로 추천되어 연구진의 논의를 거쳐 선정된 사례이다. 대표적인 플랫폼 업체로 꼽히는 L사의 배달라이더로 일하는 청년 노동자와 노동조합 활동에 대해 살펴보기 위해서다.

서비스연맹 소속 서비스일반노동조합 지회인 L사 노동조합은 2019년 12월에 설립한 신생노조이다. 2021년 7월 기준 전체 조합원 수는 약 460여명이고 노동조합 조직률은 5% 미만이다. L사 노동조합 조합원은 배달라이더로 특수고용노동자에 속하고 조합원 중 남성이 99%를 차지한다. 조합원 연령대는 20대에서 60대까지 분포되어 있고, 36명의 간부는 20대에서 50대의 남성으로 구성되어 있다. 본 연구의 초점집단면접을 통해 만난 4명의 간부는 이 중 20~30대 청년간부들이다.

〈표 3-4〉 L사 노동조합 사례 면접 참여자

연번	면접 참여자	노조내역할	나이	근속연수	노조활동연수
1	E	대의원	25	2	1
2	F	북부 분회장	35	2	1
3	G	중부 총무부장	37	1년6개월	1
4	H	중부 부분회장	37	2년6개월	1

L사 노동조합은 코로나19 시기 늘어나는 배달업에서 증가하는 배달 노동자의 사고위험에 주목하며 사고안전에 대해 오토바이 보험료 인하

와 배달공제조합 설립을 요구하고 있다. 배달라이더는 오토바이 면허증과 보험 가입, 오토바이를 보유한 사람이면 일을 할 수 있어 20~30대의 청년을 비롯해 다양한 연령대의 노동자가 배달라이더로 종사한다.

한편 L사는 배달 아르바이트로 커넥트를 도입하여 운영하고 있다. 커넥트는 오토바이 외에도 다양한 이동수단이 가능하고 자신이 원할 때 하루 한 시간도 가능한 배달 아르바이트이다. 이 사례 노동조합은 조합원 대상에 오토바이 커넥트를 포함하고, 그 외 커넥트 대상의 노동조합으로 다른 복수노조가 있다.

## 2. 청년 조합원의 노동조합 인식

### 1) 노동조합 가입계기와 노동조합에 대한 인식

L사 노동조합 가입은 대부분 노동조합 간부와 조합원의 권유로 이루어진다. 면접 참여자 4명도 간부의 권유를 계기로 노동조합에 가입했지만 노동조합에 대한 인식은 개인들의 직장 경험과 사회 경험에 따라 다르게 작용한다. E 대의원은 이전 건설노동 현장 경험과 L사의 직장 경험, F 북부 분회장은 이전 제화 사업장의 노동조합 간부 경험의 영향이 크게 작용하고, G 중부 총무부장은 이전부터 노동자를 대표하는 단체의 필요성을 크게 느끼고, H 중부 부분회장은 노동조합 간부의 적극적인 권유로 노동조합에 가입한 경우다.

“사실 노조에 대해 인식이 좀 바뀌고 있을 때였어요. 제가 여기 일하기 전에 노가다 알바를 했었거든요. 그 때 사장님이나 너무 실력이 없는 사람들이 푼돈 주면서 이런저런 일을 시키는 게 너무 싫었었는데요. 거기서 제가 건설 쪽에 있는 노조를 알게 된 거예요. 그때는 노조라는 게 막 때려 부수고 용역



이랑 싸워야 되고, 그런 곳으로 생각 했었는데 정말 좋은 사수를 만나서, 그 분이 설명을 해 주시더라고요. 네가 한 번 이런 것도 찾아봐라 저런 것도 찾아봐라, 하면서. … 돈 벌러 왔어도 그래도 필요할 수 있으니까. 알아보라고 알려주시다 보니까 저도 찾아보게 되고, 그러면서 인식이 좋게 변하고 있을 때였어요. … 노조가 생겼으니까 가입하는 것이 어떻겠냐고 권유를 받았는데, 저는 '나중예요'라고 하면서 생각을 좀 했었어요. 그런데 막상 일하다 보니까 노조가 필요하겠다, 가입을 안하면 안되겠다고 느껴서 가입을 하게 됐어요."(E 대의원)

노동조합 가입은 노동조합 홍보를 통해서도 이루어진다. 이는 2019년 12월 L사 노동조합의 상급단체인 서비스일반노동조합이 L사에 단체교섭을 요구한 이후 2020년 10월 단체협약 체결로 부조리한 노동 환경 문제가 일부 개선된 영향이 크다. 대표적인 변화로 배달 물품이 전달될 때 라이더가 부담하던 배차중개수수료가 없어지고, 라이더의 건강검진 비용과 피복비 등 지원, 휴게실 설치 등을 들 수 있다.<sup>14)</sup> 무엇보다 큰 변화는 이 단체협약을 통해 단체교섭의 노동자 단체로 인정받게 된 것이다.

노동조합 가입은 증가하고 있지만 배달라이더 일의 특성상 조합원 조직화의 어려움이 크다. 배달 횟수에 따라 수입이 달라지기 때문에 '시간은 돈'이라는 규율이 중요시되어 노동조합에 대한 관심과 참여가 어렵고 다른 일자리로 쉽게 이직할 수 있어 탈퇴도 진행된다. 노동조합 목표 달성을 위한 운동 과정을 알지 못하고 노동조합을 단순히 조합원의 경제적 이익 실현 도구로 이해하는 조합원의 경우 노동 조건이 빨리 개선되

14) 연합뉴스(2020.10.22.).

지 않는 것에 대해 불만족스러워하며 탈퇴하기도 한다.

“만든지 얼마 안된 신생 노조인데, 노동조합으로서의 뚜렷한 성과, 이런 것들을 바라시는 조합원 분들이 계세요. 저희가 잠깐 반짝 파업을 한 시간 정도 했었는데 구체적인 성과가 나오지 않고 그러면 탈퇴를 하고 그래요. 노동조합은 한계가 분명히 있고 저희가 결정할 수 있는 권한이 있는 것이 아니잖아요. 저희가 사측에 투쟁을 하지만 결정권은 사측에 있는데... 사람들이 사측에 얘기를 하기도 하지만 보통은 노동조합이 상대적으로 친근하니까 노조에 얘기를 하는데 그게 해결이 안 될 때 간부로서 좀 답답함이 있죠.”(F 북부 분회장)

조합원 조직화와 확대에 대한 고민은 신생노조의 공통된 과제라 할 수 있다. 특히 이 노동조합의 경우 특수고용노동자로 고용 관계가 불안정하고 배달 활동 영역이 개별화 되어 있어 노동조합 조직화의 어려움이 더 가중된다. 기업의 AI 배차 및 GPS 위치정보 시스템으로 배달노동자의 이동시간과 위치가 통제되고 극심한 노동 감시가 이루어져 노동조합 활동을 어렵게 한다.

## 2) 청년 조합원과 노동조합 만나기

배달노동은 배달 물량 확보와 배차 시간에 쫓겨 일하기 때문에 조합원의 노동활동 참여는 연령과 상관없이 어려움을 겪는다.

“(청년과 중장년 조합원의 노조 참여 차이)그런 차이가 있는 건 아닌 것 같아요. 청년이라서, 중장년이라서 노조 활동에 참여가 다르지 않아요.”(H 중부 부분회장)

“그냥 행하는 행동은 다 비슷한 것 같아요. 나이에 상관없이 ‘돈 냈으니까 잘해 주세요’. 일 끝나고 나면 ‘집에 가서 쉬어야 해요, 가족이랑 시간 보내야 해요’. 모두들 그렇게 하시지. 세대에 따라서 다른 건 없어요.”(E 대의원)

노동조합과 조합원의 소통은 일상적으로 SNS(Social Networking Service)를 통해 이루어진다. 노동조합의 활동 내용과 공지사항을 공유하는 공간과 조합원들의 고충을 나누는 공간을 분리하여 소통하고, 후자의 경우 조합원들의 고충에 대해 노동조합 간부들이 답변을 달아줌으로써 조합원들이 배달노동에서 힘들어하는 내용을 파악한다. 하지만 SNS 소통 방식은 조합원이 노동조합 활동이나 내용에 대해 어떻게 반응하는지 파악할 수 없다는 한계를 가진다.

면접 참여자들은 조합원의 노동조합 의식을 강화하는 가장 좋은 방법으로 간부와 조합원의 만남을 꼽는다. 노동조합은 조합원과의 만남을 위해 한 달에 1~2회 정도의 간담회를 가지고, 코로나19로 인해 모임이 힘들 때 조합원을 직접 만나 노동조합 활동을 알리고 조합원의 얘기를 듣는 활동을 전개한다.

“만나서 얘기하면 그렇다고 하잖아요. 내 목소리, 표정, 제스처 이런 걸로 인해 내가 주고 싶어 하는 느낌을 더 줄 수 있고, 그 사람이 어떻게 생각하고 있는지 내가 다 느낄 수가 있는데, 온라인에서 글로만 적으면 어떤 의도가 있는지 잘 모르잖아요. 글로만 봤을 때는 정말 딱딱하게 적기만 하는데, 만나서 이야기하면 훨씬 다르죠. … 제가 기억하는게 있어요. 어떤 조합원이 ‘너네 어용노조 아니냐, 회사에서 뒷돈 받는 것 아니냐고 했었어요. 그런 루머가 많이 돌아다니고 확신을 가지고 그렇게 글을 적는 사람들이 있었거든요. 제가 그것에 대해서 해명을 잘 했죠. 해명이라기보다 있는 사실을 그대로 전한 것뿐인데요. … 누구 계략인지 모르겠지만 그걸 오해하고 계신 조합원들도

계셨고, 그것 때문에 간담회하기 전까지 정말 많은 연락을 했었어요.”(E 대의원)

“우리는 휴게소에서 간담회를 해요. 한 달에 한번 씩요. 조합원들께서 질문을 많이 하세요. ‘이거는 어떻게 되나요? 이걸 모르는데 좀 알려 주세요’ 물어보시면 저희가 차근차근 설명을 해드려요. 그리고 간담회가 끝나면 모두가 하시는 말씀이 ‘몰랐던 건데 간지러운 부분들을 긁어줘서 고맙다’고 하시고 노조에 대한 인식도 많이 바뀌죠.”(F 북부 분회장)

조합원의 노동계급 의식을 강화하는 방법으로 교육의 중요성도 강조한다. 하지만 배달노동자는 특수고용노동자로 법정 의무교육이 적용되지 않을 뿐 아니라 배달 물량 경쟁에서 밀리지 않기 위해 노동조합 교육보다 배달노동을 선택하는 경우가 많아 노동조합 교육 활동은 늘 어려움을 겪는다. L사 노동조합은 조합원의 교육 기회를 만들기 위해 간부 교육 공간도 조합원에게 열어놓고 있다.

“사람이 성장하는데 교육이 도움이 되죠. 그런데 저희가 조합원 교육을 하는 자리를 만들려고 하면, 조합원들을 그 자리에 참석시켜야 하는데 이게 굉장히 힘들어요. 저희는 조합원들이 알아야 하는 그런 내용을 공유하기 위해서 자리를 만든 건데 만약에 이게 두 시간짜리라고 하면 ‘나 바빠. 나 돈 벌어야 돼. 나 안 들어도 되겠지. 나 어차피 조합비 꼬박꼬박 내고 있으니까’ 이렇게 넘어가시는 분들이 있고, 전제 조건을 걸면 오시는 분들도 있어요. 예를 들어서 참석비를 준다고 하면 솔직히 많이 오시겠죠. 그러니까 그 자리에 참석시켜야 하는데 그 자체가 너무 힘들어요. 개개인한테 다 전화를 드려요. 혹시 참석이 가능하신지 물어보거든요. 그러면 열 명 중에 반 이상은 안 된다고 해요. 그리고 오신다고 했던 분들도 그 날 가서 ‘죄송합니다. 제가 사정이 생겨서 못

갑니다라고 하면 교육을 진행 할 수가 없는 거죠. 그런 애로사항들이 있어요.”(H 중부 부분회장)

청년 조합원들이 노동조합에게 바라는 건 열악한 노동조건 개선을 위한 활동이다. 배달 플랫폼 업체는 ‘자유롭게 일할 수 있다’는 내용으로 청년들을 유혹한다. ‘자유’에 가려진 위험 사고와 수입의 불안정성은 철저히 노동자의 몫이다. 4대 보험은 개인 부담이고, 일을 하다 다쳐도 산업재해 적용을 받기 힘들다. 배달 오토바이 보험료도 개인 부담인데다 20~30대의 경우 보험료가 더 높다. 사고율이 높다는 이유에서다. 보험료, 기름비, 식사비, 주거비 등 매월 부담해야 하는 큰 고정비용으로 인해 청년 배달노동자는 이 중 보험을 들지 않는 선택을 하게 된다. 이에 따라 노동조합은 배달라이더의 안전 보장을 위해 「생활물류서비스발전법」에 배달공제조합 설립을, 배달 플랫폼 업체에게 보험기준을 유상종합보험으로 강화할 것을 요구하고 있다.

“오토바이 보험 문제가 있어요. 젊은 20대, 30대 분들은 보험이 훨씬 비싸요. 최근에 저희 20대 후반 조합원이 있었는데 이 친구 1년 보험료가 약 670만원 정도 됐어요. 왜냐하면 어릴수록 병원비가 더 많이 나오거든요. ... 보험료가 너무 비싸고 자차를 가지고 보험을 들어 회사에 들어와야 되는데 보험 자체가 너무 비싸니까 리스를 하는 일반 대행 쪽으로 많이 빠지지요.”(F 북부 분회장)

### 3. 청년간부로의 변화

노동조합 간부는 노동조합 활동 방향과 목적에 맞게 노동조합 활동이

이루어지도록 핵심적 역할을 하기 때문에 간부를 성장시키기 위한 많은 노력이 필요하다. 게다가 신생노조는 전임자 확보가 어렵기 때문에 노동조합 업무에만 전념할 수 있는 간부 수가 부족할 수 있다. L사 노동조합도 마찬가지다. 36명 L사 노동조합 간부 중 사무국장 1명을 제외하고 모두 본업인 배달노동을 하면서 간부 활동을 한다. 네 명의 면접 참여자들도 배달노동 현장에서 일을 하면서 노동조합 간부의 적극적인 권유를 계기로 또는 스스로 노동조합 활동과 간부의 필요성을 크게 느껴 간부가 된 경우다.

“제가 간부가 되게 된 건, 그때 전 좀 무책임하게 들어오긴 했어요. 막 노조를 만들고 있을 때 아는 형님(간부)이 저한테 이러시더라고요. ‘그냥 들어와서 있어. 대의원이라는 게 막 그렇게 힘들고 어렵고 많은 일을 하는 게 아니야. 그냥 다른 간부님들이 일 때문에 못 하거나 할 때 머릿수만 채우면 되는데 가만히 앉아 있어도 돼’ 라구요. ... 거기에 깜빡 속아가지고 이 곳 저 곳 회의에 나가게 되고 ... ‘형, 이거 생각한 거랑 많이 다른 데요?’라고 물으니까 ‘근데 너 말 잘하던데’ 하면서 자연스럽게 넘어가고. 여러 곳에 참석하다 보니까 ‘그럼 네가 당연히 나가야지’해서 나도 모르게 이렇게...”(E 대의원)

“저도 지회장님 권유로 어쩔 수 없이 간부가 된 그런 경우인데요. 후회한 적은 없어요. 오히려 자리가 사람이 만든다고, 막상 자리를 맡고 직책을 맡게 되니까 여기에 대한 사명감이나 책임감이 생기고. 어차피 맡은 거 잘해보자. 내가 좀 더 잘해야지, 우리 노조 간부들이 노조를 위해서 좀 더 열심히 하면 더 좋게 만들 수 있고. 모두 우리 좋자고 하는 거니까. 그렇게 느끼기는 해요.”(H 중부 부분회장)

“제가 있던 지역은 원래 다른 부분회장이 있었는데 그 부분회장님이 회의도

잘 안 나오고 그랬어요. 그래서 임시로 부분 회장을 하라고 해서, 그러겠다고 했어요. 그렇게 하다가 한 달 반 전에 선거로 부분회장을 맡았죠.”(F 북부 분회장)

“저는 민주노총이 우리 노동자를 대표하는, 그런 목소리를 낼 수 있는 집단, 단체이기 때문에 저는 되게 긍정적으로 호응하면서 가입했어요. 그러면서 민주노총(노동조합)에서 이런 저러한 내용들을 사측에 전달하고 때내기도 하고, 뭐 이런 대화의 장과 성과를 만들어내는데 나도 하나가 되면 좋겠다, 나도 하나의 목소리를 내면 좋겠다라고 생각해서 간부를 하게 된 거예요.”(G 중부 총무부장)

면접 참여자들은 본업을 하면서 간부 활동을 하다 보니 일상적으로 조합원을 만나 소통하지 못하는 것이 간부로서 가장 힘들다고 말한다. 그리고 노동조합 회의, 언론 인터뷰, 집회 등과 같이 처음 해보는 낯선 경험들에 대해 언급했다. 집회 때 외치는 구호, 팔뚝질, 민중가요, 노동조합에서 쓰는 언어들, 모두 생소하지만 또래 간부 동료들과 함께 선배 간부들의 활동을 보며 적응하고 있다.

“다른 간부님이 하시는 말씀이 있어요. ‘우리가 아무리 간부라고 해도 우리도 돈을 버는 사람인데 돈을 벌어야 되지 않겠냐고요. 저희는 노조에서 따로 돈을 받고 있는 것도 아니고 저희 좋자고, 모두가 다 좋자고 하는 일이니까 저희가 총대를 메고 하는 거잖아요. 그러다 보니까 한계가 좀 있는 거죠. 일단 조합원들과 공유가 안 되는 점, 그리고 관리가 안 된다는 것. 그래서 탈퇴를 하고 있는 분들도 좀 많아지고 … 그게 좀 많이 힘들어요.”(H 중부 부분회장)

한편 노동조합 활동을 통해 조합원의 단결력과 집단력을 확인하면서 간부 활동의 성취감을 가진다. 노동조합 설립 후 처음 맞이하는 노동절에서 조합원들의 오토바이 행진, 기업 본사 앞에서 근무환경 개선을 요구한 조합원 오토바이 100여 대의 ‘번쩍 파업’을 이루어내며 구체적인 사업 집행과 활동 방법에 대해 배우고 노동조합의 정당성과 자긍심을 키우고 있다. 그리고 노동조합 활동을 통해 조합원 확대에 대한 고민도 커진다.

“첫 집회에 가기 전부터 준비 많이 하잖아요. 간부이다 보니까 근무 시간 쪼개서 피켓이나 포스터나 이런 것도 여러 가지로 준비하고, 많이 힘들고 많이 피곤하고 그랬었어요. 집회에 처음 참석하는 그 당일 날, 지역을 설정하자고, 가까운 사람들끼리 모여서 하자고 해서 제가 필두로 움직여서 집회 장소까지 같이 갈 때 좀 웅장함을 느꼈다고 할까요. 처음에 8, 9명이 제 뒤로 해서 필두로 해서 가는데 집회 장소를 딱 갔어요. 그때 제가 조금 일찍 가긴 했지만 전국에서 다 올라온 거예요. 그 좁은 광장에 200명 정도 왔었어요. 오토바이로 꽉 차 가서, 주변에서 버스들 지나가면서 ‘뭐야? 뭐야?’ 막 그러고 전 간부로서 역할을 하다 보니까 그냥 웅장하고 멋있었어요. ‘아, 우리가 이런 정도의 힘은 있었구나. 우리 노조가 이 정도까지는 할 수 있구나. 우리 조합원들이 이렇게까지 할 수 있구나’하고 느꼈던 거죠.”(F 북부 분회장)

면접 참여자들은 간부와 조합원의 원활한 소통을 위해 우선적으로 대면 활동을 중요시하고, 노동조합의 간부교육도 참석한다. 간부교육은 노동조합의 역사 등 노동조합이 무엇을 하고 왜 필요한지 구체적으로 알려주는 내용으로 이루어진다. 노동조합 활동을 전개하며 간부성장을 위해 이전에 하지 못했던 것들을 하나씩 갖추어가고 있다.



"(초기에는)교육 같은 건 없었죠. 없는 상태에서 들어왔죠. 그러다 보니까 좀 부딪히는 게 많았어요. ... 이게 멘탈이 어려워서 흔들리지 않게 하기 위해서는 교육을 해야 한다고, 간부 교육도 오늘 하루만 하는 것이 아니라, 일주일에 한번해서 3주로. ... 평은 다 긍정적이었어요. '내가 잘못 알고 있었던 것이 많이 개선이 됐다, 그리고 간부 활동할 때 있어서 어떻게 행동을 해야 될지 그림이 조금 더 잘 그려지는 것 같다' 대체로 이런 반응이었어요."(E 대의원)

청년간부들은 신생노조로서 노동조합 안정화에 대한 고민이 크다. 조합원 확대를 위해 간부의 역할이 중요시되지만 본업을 해야 하는 어려움도 가진다. 그럼에도 불구하고 조합원 확대만이 아니라 간부 발굴을 위해서도 조합원과의 소통과 만남의 필요성을 우선적으로 제기한다.

"간부 할 사람이 없어요. 하려고 하시는 분도 안 계시구요. 저희가 어떻게 보면 초임 간부들이잖아요. 나중에 간부를 다시 뽑게 되면 그 땐 어떻게 될지 모르지만, 지금 현재로서는 뽑을 사람도 없지만 지원자도 없어요. 그나마 지원을 하시는 분들은 좀 젊은 분들이 지원을 하는 편이에요."(H 중부 부분 회장)

"우선은 사람을 많이 만나봐야죠. 조합원들을 많이 만나보고 어떤 분이신지, 정말 필요한 것이 뭔지, 지금까지 나쁘지 않았다면 그 이유가 뭔지. 계속 일하시는 분들도 어떤 이유인지, 솔직히 알아야 하고요. 그리고 그런 와중에도 사람을 찾아야지요. 내가 이제 나가더라도 괜찮겠다, 라고 할 수 있는 분들도 같이 찾고, 그러려면 많이 만나야죠."(E 대의원)

#### 4. 청년간부가 말하는 청년 문제

##### 1) 노동자와 노동자간의 갈등구조 만드는 자본 전략

코로나19를 계기로 지속적으로 증가하는 배달노동은 대표적인 플랫폼 노동으로 꼽힌다. 플랫폼 노동은 특수고용노동으로 노동의 지위가 불안정하고 고용보험, 실업급여, 산재 등의 사회안전망이 취약하다. 배달라이더 또한 오토바이 보험료, 배송 사고위험 등에서 사용자의 책임은 없고 노동자의 책임만 존재한다. 대표적인 배달업 플랫폼 업체인 N사는 여기에 그치지 않는다. 배달 아르바이트인 '커넥트'를 만들어서 단기 노동력으로 사용한다. 불안정한 노동환경은 다르지 않다. 그리고 인공지능 AI 배차 시스템을 통해 단거리와 장거리에 적합한 배달을 라이더와 커넥트 중에 배정한다. 커넥트가 지역별로 많이 배치되어 있을수록 커넥트가 단거리 배송에 지정될 가능성이 높다. 자유롭게 일할 수 있다는 미명아래 커넥트를 확대하여 저임금 노동력을 무제한으로 사용하려는 전략이다.

배달노동은 업무시간 내에 배송물량을 얼마나 확보하느냐에 따라 수입이 달라지기 때문에 배송 거리 정책은 수입과 직결된다. 콜을 받기 위한 대기시간이 짧을수록, 콜 횟수가 많아질수록 수입이 늘어나기 때문이다. 이러한 노동조건에서 라이더스와 커넥트는 서로 동료가 아니라 경쟁자로 인식하게 될 가능성이 크다. 기업은 그 틈을 활용하여 라이더와 커넥트의 경쟁관계를 관리하며 노동자 간의 갈등을 통한 노동자 분열과 기업의 이윤을 극대화하려 한다. 면접 참여자인 청년간부들은 청년 고용문제를 정규직과 비정규직간의 갈등 또는 세대문제로 보거나 단순히 일자리 수에만 관심가질 것이 아니라 이미 유연화된 노동을 더 양극화시키는 자본 전략에 대해 알아야 한다고 말한다.

“라이더는 취직하기 전에 면접을 보고, 라이딩 스타일도 보고 정해요. 그 중엔 저렇게 해서는 안 된다고 짚린 사람도 있어요. 그렇게 해서 라이더가 되어서 그런 프라이드를 가지고, 초기도 잘 입고 다니고 일을 하는데, 회사가 언제부터 커넥트들을 갑자기 모집하기 시작하더니 이제는 라이더스와 커넥트를 합쳐서 이름을 만들어 버렸어요. 공정하지 않다고 생각할 수 있는 거죠. ... 라이더스와 커넥트 차별화도 많이 두면서...”(E 대의원)

“커넥트들은 아르바이트라는 개념으로, 메스컴 통해서 정말 많은 인원이 확보됐어요. 라이더 수를 넘어서는 거죠. 회사는 많은 인원이 충원이 되어서 그만큼 커넥트들을 채용해야 한다고, 대신에 라이더들한테는 덜 챙기는 그런 경향이 굉장히 강했어요. 예를 들어서 콜이 노출될 때 동등하게 노출되어야 하는데 커넥트들한테는 먼저 주는 식으로, 혹은 몇 천원 더 얹어주는 식으로 그런 차별이 알게 모르게 발생된 거예요. ... 사측에서도 인정 한 부분인데요, 커넥트 3명 분량을 라이더 한 명이 충분히 할 수 있어요. 그런 정도의 능력치인데, 사측도 그런 걸 인정하면서도 그렇게 하지 않아요.”(G 중부 총무부장)

“저희는 모두 플랫폼 노동자들, 특고이기 때문에 처우가 다 비슷하죠. ... 기본임금이라고 하는 것이 노동의 가치이지, 과거에 뭘 했냐가 중요하지 않다고 봐요. 라이더 하는데 과거에 고등학교 나왔는지, 대학교 나왔는지가 중요하게 아니잖아요. 내가 콜을 받으면 되는 것이기 때문에. 이렇게 생각하면 간단하네 라이더 자리가 귀하다 보니까 이제 과거에 뭘 했냐 이런 걸 많이 보게 되는 경향도 있는 것 같아요.”(F 북부 분회장)

열악한 배달노동 문제는 L사만의 문제가 아니다. 다른 배달 플랫폼 대기업과의 출혈경쟁으로 각 기업들은 배달 점유율을 급속하게 확장하기 위해 배달노동의 진입장벽을 낮추고, 그것은 다른 기업에 영향을 미쳐 더 열악한 조건의 배달노동이 만들어지는 상황이다.

“(나사가)이렇게 변하게 된 건 이유가 있어요. 쿠팡이츠가 시발점이지. 쿠팡이츠가 런칭할 때 보험 요건을 가정용 보험으로 시작했어요. 배달은 인력 수급이 먼저예요. 라이더가 있어야 돌아가거든요. 그런데 쿠팡이츠는 진입 장벽이 낮아요. 그러니까 쉽게 들어갈 수 있어요. 그런데 여기는 선을 두고 있어요. 유상운송종합보험, 그걸 가지고 오라고 하니깐 못 들어가는 거예요. 그래서 여기 못오는 사람들이 쿠팡이라도 하려고 그쪽으로 쏠리는 거죠. 그러니까 배민에서는 인력 수급이 안 되다 보니까 점점 낮아지는 거죠.”(G 중부 총무 부장)

“그런데 회사는 커넥트한테 보험 편하게 들고 해도 된다고 하고 있어요. 원래는 유상운송종합보험을 들어야만 커넥터 일을 할 수 있었는데 이제 가정용 보험을 들어도 일을 할 수 있다고 바꿔버렸어요.”(E 대의원)

오토바이 보험 기준이 낮아지면 배달노동자의 보험료 부담은 낮아지지만 운행 중 사고가 발생하면 아무런 보상을 받지 못한다. 이륜차 보험은 가입 목적에 맞는 운행 중 발생한 사고만 보상하기 때문이다. 가정용 보험은 출·퇴근 용도 보험이고, 유상운송 보험은 배달 용도 보험이기 때문에 배달 노동자의 경우 유상운송 보험이 적합하다. 하지만 유상운송 보험료가 가정용 보험료보다 10배 이상 비싸 배달라이더가 감당하기 어렵다. 이것은 전업 배달노동자, 부업 배달노동자 모두 마찬가지다.

L사 노동조합은 배달라이더의 오토바이 보험료 부담을 줄이고 보험 가입률을 높이기 위해 배달공제조합 설립을 국토교통부에 요구하며 배달노동자의 서명운동을 진행 중이다. 그리고 상급단체 서비스연맹, 진보정당 진보당과의 연대로 사회적으로 알려내고, 대국회 사업도 진행하기 위해 계획 중이다.

## 2) 민주노총의 사회적 의제

배달노동은 대표적인 플랫폼 노동으로 꼽힌다. 배달노동자로 일하는 청년 노동자는 늘 불안하다. 언제 어디서 사고가 날지, 일방적으로 계약 종료라 될까봐 불안하다. 매달 고정비와 생활비를 감당하려면 일정한 수입이 보장되어야 하지만 오토바이 보험료와 주거비를 지출하면 생활비도 빠듯하다. 오토바이 보험에 가입하지 못한 청년 노동자는 배달 사고 위험에 더 심각하게 노출되어 있다. 게다가 배달노동에 대한 부정적 이미지는 배달노동자를 위축되게 만든다.

“저희가 플랫폼 노동자잖아요. 저희는 굉장히 불안정해요. ... 물가가 계속 오르는 상태에서 저희는 하는 만큼 벌어요. 정말 드물게 상위 1프로는 많이 버시는 분들도 있긴 있어요. 그런 것까지 바라지도 않아요. 그냥 꾸준한 콜량, 좀 안정적인 단가가 되면 좋겠어요. 그래야만 저희도 신호 지킬 것 지키면서 욕을 안 먹으면서 일 할 수 있어요. 그러니 그런 여건을 만들어 달라는 거예요. 신호는 지켜야지, 고객들은 빨리 와달라고 재촉하고, 갑질 아파트에, 진상 고객에 어마어마해요. ... 돈에 욕심이 없는 사람은 없겠지만 다른 것은 필요 없고 꾸준히 돈을 벌 수 있게끔 그런 여건만 만들어 달라는 겁니다.”(H 중부 부분회장)

청년간부들은 본업인 플랫폼 노동만이 아니라 불평등 문제를 양산하는 한국 사회 구조가 바뀔 것에 대해서도 제기한다. 재벌 독점, 교육 양극화, 부동산 투기 등의 문제가 청년 문제를 발생시키는 주요 요인으로 보고 변화가 필요하다고 말한다. 그리고 청년 빈곤을 해결하기 위해 안정적으로 일할 수 있는 노동 조건 마련과 생활임금 보장, 주거안정으로 자신의 삶을 개척할 수 있도록 해야 한다고 강조한다.

## 5. L사 노동조합 사례의 함의

청년 조합원들이 노동조합 활동의 주체가 되기 필요한 요소들에 대해 L사 노동조합 사례에서 도출해본 함의는 다음과 같다.

### 노동조합 언어, 집회 문화 등의 교육 필요

L사 노동조합은 설립한지 2년이 되지 않는 신생노조로, 간부들도 노동조합 조합원이자 간부를 처음 하는 이들도 많다. 이들은 노동조합의 언어와 집회 문화 등을 처음 접하며 낯설음에 적응 중이지만 ‘임을 위한 행진곡’을 왜 부르는지, 구호를 외칠 때 팔뚝질을 하는 의미가 무엇인지 알지 못한다. 노동조합의 조직체계와 명칭, 노동조합과 상급단체 관계, 민주노총과의 관계에 대해서도 생소하다. 이에 대해 일방적으로 조합원과 간부 개인이 잘 적응할 것을 기대할 것이 아니라 민주노총에서 조합원과 신입간부가 이해할 수 있도록 설명 내용을 제공하는 것이 필요하다. 노동조합의 언어 등이 신입간부 본인의 것으로 동화되어 조합원들이 이해할 수 있게 설명될 수 있어야 조합원에게 노동조합 입장과 상황을 전달하고 소통하는 과정에서 어려움이 없어질 것이다.

### 조합원 교육 시간 확보를 우선적 과제로

배달라이더는 AI 배차 및 GPS 위치정보 시스템과 배달 물량 확보를 위한 작업 환경으로 노동자 활동 영역이 개별화되어 조합원의 노동조합 활동 참여 자체가 힘들다. 교육과 학습 활동 참여도 마찬가지다. 이런 상황이 누적되면 노동조합에 대한 관심도가 낮아지고 노동조합의 조직적 힘도 작동하기 힘들다.

노동조합은 개인적 신념, 정치적 견해, 인생관 등이 다양한 조합원들

로 구성된다. 노동조합이 노동조합 목표를 위해 조합원들의 집단적 힘을 발동하여 노동운동을 전개하려면 조합원 사이의 다양한 견해와 의견을 가능한 한 통일시키고 올바른 이해를 갖도록 노력해야 한다. 그리고 이것이 가능하게 만드는 노동조합의 일상적 노력이 바로 교육 활동이다.

그러나 L사 배달라이더는 L사의 일원임을 증명하는 조끼를 입고 배달하지만 법적으로 보장되어 있는 노동자 의무교육을 받지 못한다. 특수 고용노동자이기 때문이다. L사 노동조합은 노동조합 생명력을 강화하기 위해 상급단체의 단체교섭 경험을 기반으로 조합원 교육시간을 확보할 수 있도록 해야 한다. 민주노총도 마찬가지다. 교육시간 확보는 신생노조, 불안정 노동 중심의 노동조합일수록 우선적 과제로 두어 조합원 교육 활동이 이루어질 수 있도록 해야 한다.

### 노동자 간의 갈등을 조장하는 자본전략과 사회불평등 문제 접근 필요

L사 노동조합 면접 참여자들은 청년 일자리로 대표되는 플랫폼 노동의 심각성을 제기한다. ‘자유롭게 일할 수 있다’, ‘본인이 노력한 만큼 돈을 벌 수 있다’는 기업 측의 유혹에 가려져 드러나지 않는 배달 노동자의 사고 위험과 배달 오토바이 보험료 문제, 기업의 노동 통제 문제를 들 수 있다. 그리고 아르바이트 개념으로 만들어낸 커넥트로 노동유연화를 강화하고, 배달 물량 확보 경쟁으로 라이더와 커넥트의 갈등을 조장하는 자본 전략, 그 결과 청년 일자리 질이 저하되는 문제에 대해 제기한다.

L사는 청년 고용 창출에 이바지한 공로를 인정받아 고용노동부가 2021년 대한민국 일자리 으뜸 기업으로 선정한 기업이다.<sup>15)</sup> 그리고 산

15) 고용노동부 보도자료(2021.07.28.).

업의 디지털화에 따라 변화하는 산업구조에서 급성장하는 대표적인 기업에 해당한다. 플랫폼 기업의 매출 성장세가 상승하는 동안 청년 일자리 질은 하락하고, 청년 실업은 증가하고 있다. 이 원인을 단순히 청년 개인의 '노력'에서 찾을 것인가? 면접 참여자들은 노동자간의 갈등 조장을 통해 기업의 이익을 극대화하려는 자본 전략에 대해 대응해야 한다고 말한다. 또한 플랫폼 노동만이 아니라 사회불평등을 양산하는 한국 사회 구조가 바뀔 것에 대해 제기한다.

### 노동조합 단위를 넘어선 연대 필요

면접 참여자들이 L사 기업과 정부에 대한 대응의 필요성을 강조한 것과 달리 그 해결방안에 대해서 조합원에 대한 노동조합의 적극적 활동과 서명운동에 중심을 두고 있다. 이것은 이 문제에 대해 조합원들의 인식을 높이고 조직적 힘을 강화하기 위한 고민이 크기 때문이다.

하지만 오토바이 라이더-커넥트 중심의 L사 노동조합과 복수노조로 존재하는 다양한 이동수단의 커넥트 중심의 다른 노동조합 간의 연대는 활성화되지 않은 것으로 보인다. 노동자간의 갈등 조장을 통해 기업의 이익을 극대화하는 자본전략과 이에 대한 대응의 필요성에 동의한다면 뜻을 함께하는 노동자의 단결을 통해 대항력을 갖추어야 한다. 자본의 힘과 노동자의 힘이 불평등한 조건에서 노동자의 단결력은 노동조합 단위를 넘어 보다 광범위한 연대의 힘을 필요로 한다. 게다가 정부와 국회가 기업을 옹호한다면 노동조합과 시민사회운동세력, 진보정당과의 연대도 필요하다. 만약 '청년노동' 이름으로 플랫폼 노동 문제에 대항한다면 어떤 운동이 필요한가? 민주노조운동의 상상력이 필요하다.



## 제4절 ㄷ사 노동조합 사례

### 1. 면접 참여자 소개와 노동조합 현황

ㄷ사 노동조합은 화학섬유연맹(전국민주화학섬유노동조합연맹) 소속 지회로서 연구진의 논의를 거쳐 선정한 사례이다. IT업종의 대표적인 기업인 ㄷ사의 사례를 통해, 최근 노동조합 설립이 이뤄지고 있으며 청년 노동자의 비중이 큰 IT업종의 청년 노동자와 노동조합 활동을 들여다보 고자 했다.

연구진은 ㄷ사 노동조합에 방문하여 청년간부 3명과 초점집단면접을 진행했다. 면접 참여자 3명은 노동조합 설립 전후로 활동을 시작했으며, 노동조합 설립의 필요성에서 시작해 조합원 모집을 위한 다양한 시도들과 타 사업장과의 연대를 확장하기 위한 고민 등, 청년 조합원이 다수인 사업장에서 청년간부로서의 경험과 고민, 그리고 노동조합의 활동에 대해 파악할 수 있었다.

〈표 3-5〉 ㄷ사 노동조합 사례 면접 참여자

연번	면접 참여자	노조내역할	나이	근속연수	노조활동연수
1	I	지회장	38세	6년	3년
2	J	수석부지회장	36세	9년	3년
3	K	기획조사국장	35세	9년	3년

ㄷ사는 2020년 7월 기준 5조 3천억 원의 매출을 기록했으며, 44개의 계열사와 12,000명 이상의 종업원을 지닌 IT업계의 손꼽히는 대기업이다. 이런 ㄷ사에 2018년 노동조합이 설립되어 큰 사회적 주목을 받기도

했다. ㄷ사 노동조합은 설립 3년이 지난 신생노조로서, 2020년 7월 현재 노동조합 조직률은 22.7%이며 조합원 수는 2,741명이다. 조직률에서 알 수 있듯 ㄷ사 노동조합은 오픈 샵(Open Shop)이며 현재까지 복수노조는 없는 상황이다. 다만 각 계열사별로 조직화 수준은 불균등한 편이며 ㄷ사 본사의 조직률이 36.8%로 가장 높다. 애초에 본사 노동자들을 중심으로 노동조합 설립이 추진되어 왔으며, 현재 사측이 계열사 전체 통합교섭을 거부하고 있어 본사의 임금 및 단체교섭 성과가 전체 계열사로 퍼져나가는 양상을 보이고 있다.

ㄷ사의 종업원의 대다수가 20~40대로 구성되어 있어 ㄷ사 노동조합의 조합원 연령별 구성은 매우 젊은 편이다. 전체 조합원에서 20대 조합원이 16%, 30대가 53%, 40대가 29%를 차지하고 있고 대다수가 정규직이다. 조합원 성별은 남성이 1,659명으로 60.5%, 여성이 1082명으로 39.5%이다. 노동조합 임원 및 집행 간부는 총 19명으로, 30대 11명, 40대 8명으로 구성되어 있다. 성별은 남성 13명, 여성 6명이다.

애초에 청년 종업원 및 조합원이 다수인 사업장이기에 청년 조합원의 의사를 반영하기 위한 기구나 청년 조합원을 대상으로 한 사업이 별도로 존재하지 않는다. 이런 특성으로 말미암아 언론은 이른바 'MZ세대 노조'의 대표적 사례로 ㄷ사 노동조합을 언급하곤 했다. 노동계 역시 기존의 노동운동에서 보지 못했던 ㄷ사 노동조합의 참신하고 색다른 시도들에 주목해왔다.

ㄷ사 노동조합은 이직률이 높은 IT업계의 특성상 안정적인 민주노조 건설이 쉽지 않으리라는 세간의 인식을 뒤엎고 설립됐다. 나아가 ㄷ사 노동조합을 필두로 IT업계에서 우후죽순 민주노조가 건설되고 있으며 ㄷ사 노동조합이 이를 지원해왔다. 이를 바탕으로 IT업계 내의 공동 행보와 연대가 상시적으로 이뤄지고 있다.

ㄷ사 노동조합의 최근 가장 뜨거운 현안은 직장 내 괴롭힘 문제이다. 최근 ㄷ사 노동자의 사망 사건과 관련해 노동조합에서는 직장 내 괴롭힘 실태에 대한 자체 조사를 진행해 발표했으며, 고용노동부의 특별근로감독이 진행되기도 했다. ㄷ사 노동조합은 노동자의 사망에 대한 책임이 있는 임원의 해임을 요구하고 있다. 그리고 불투명한 평가 및 보상 체계 개선을 위해 인센티브 지급 및 연봉 인상 기준 설명을 필수화하도록 요구하고 있으며, ㄷ사의 업계 최고 보상 및 전 계열사의 보상 증대를 위한 추가보상 확보가 중요한 현안으로 떠올라 있다. ㄷ사 전 계열사의 통합교섭 시도가 지지부진한 만큼 개별적인 교섭을 시도하되 전체적으로 임금 및 보상의 수준이 비슷해질 수 있는 방향으로 교섭 의제를 마련하고 있다. 또한 리프레시 휴가 육아휴직 확대, 출산전후휴가 배우자 휴가 확대 등을 그동안의 교섭 성과로 얻어냈고, 지속적으로 이른바 워라벨을 위한 요구를 제기하고 있다.

## 2. 청년 조합원의 노동조합 인식

### 1) 노동조합 설립 및 가입 계기

IT업계에서 가장 크고 유명한 대기업인 ㄷ사에서 2018년 노동조합이 설립된 것은 놀라운 소식이었다. IT 기업이 지닌 수평적인 직장문화의 이미지, 적지 않을 것으로 예상되는 ㄷ사의 연봉, 그리고 IT 업계의 높은 이직률을 고려한다면 ㄷ사 노동조합의 설립은 예상하기 어려웠다. 하지만 초기 노동조합 설립을 주도한 조합원들은 오히려 ㄷ사였기 때문에 노동조합이 필요했고 가능했다고 말한다. 이미지와 다르게 경직된 직장 문화와 야간노동을 비롯한 심각한 노동 강도는 IT업계 전반에 만연한 문제이고, 굴지의 대기업인 ㄷ사부터 이를 개선하지 않는다면 업계 전반

의 변화를 기대하긴 힘들 것이기 때문이다.

면접 참여자들 모두 ㄷ사의 경영 및 인사와 관련한 독선적인 의사결정과 의사소통의 부재를 노조설립과 가입의 중요한 원인으로 지적했다. 2018년 노동조합 설립을 자극한 직접적 계기는 그해 기업 성과에 걸맞지 않은 인센티브와 연봉이 분배될 것이라는 소문이었다. 매해 최고 실적을 갱신해왔음에도 그에 부합하지 않는 인센티브가 주어지는 것에 ㄷ사 노동자들의 불만이 축적된 상태였다. 하지만 단순히 임금과 성과보상이 기대보다 적었기 때문에 노조를 결성했다고 설명할 수는 없다. 더 중요한 것은 성과보상을 비롯한 인사경영에 있어 합당한 설명과 충분한 의사소통이 결여되어 있었으며, 소통조차도 경영진에 의해 독선적으로 이루어졌다는 점이다. 이에 대한 조합원들의 불만의 근저에는 '부당함'의 감각이 존재했다.

“사람들이 불만이 팽배해지면서 촉발된 계기는 2018년도입니다. 저희가 거의 매년 최고 실적이거든요. 회사 입장에선 우리가 최고 실적인 것은 당연한 것이기 때문에 그건 잘 한 것이 아니고, 인센티브가 그 전에도 잘 안 나왔는데 올해도 적게 나온다고 소문이 나고 하니까, 사람들이 도대체 왜 적게 나오는지 제대로 설명이 이뤄지지 않으니 불만이 터져서 노동조합을 가입했던 것 같아요. 꼭 적게 줘서가 아니라 인센티브가 왜 이렇게 나오느냐, 그것에 대해서 설명이 충분치 않았던 것이죠. ... 경영진이 직원들을 충분히 설득하고 자기 마음대로 할 수 있다는 식으로 좀 알잡아본다는 느낌이 있어요. 경영진이 의사결정을 독점하면서 직원들의 의견을 충분히 반영하거나 들으려고 하지 않았던 것이 문제인 것 같습니다.”(I 지회장)

“가입 동기를 요약하면 부당함인 것 같아요. 부당한 보상, 부당한 직장 내에서의 대우, 의견묵살이라든가, 결국은 이런 부당함에 화가 나면서 가입을 하

는 거 아닌가 생각이 들 정도로 부당한 일이 생겼을 때 가입자가 확 느끼는 것 같아요.”(K 기획조사국장)

이런 경영진에 의한 독선적인 의사결정 구조는 경직되고 권위적인, ‘부당한’ 조직문화와도 이어져 있다. 팀 단위에서도 성과보상과 관련한 합리적인 평가 구조가 부재하기에 인사권자의 독단적 평가가 이뤄질 여지가 많다. 나아가 업무와 관련한 여러 의사결정 과정에 노동자들이 참여하거나 충분한 정보를 제공받지 못하고 있다는 불만도 크다.

“시스템적으로 평가를 할 수 있을 만큼 인사 시스템이 잘 되어있는 것도 아니에요. 그냥 조직장이 평가해서 결정해요. 근데 객관적인 기준이 없다 보니까 조직장마다 완전히 다르고, 그런 깜깜이 연봉이나 인센티브 결정에 대한 불만이 있는 거고요. … 아무래도 조직문화가, 이번에도 안타까운 일이 벌어지기도 했지만, 생각보다 수평적이지 않아요. 여러 번 언론에서도 이야기했지만, 스타트업에서 대단한 성공을 거둔 경영진이 본인이 옳다고 독선적으로 믿고 있어서, 그 사람이 계속 의사결정을, 디테일한 것까지 안 놓치고 하려고 합니다. 그러면서 본인의 말을 잘 듣는 사람들을 계속 밑에 두는 것이죠. 그러니까 위의 말을 그냥 따르는 문화가 많이 강해지고요.”(I 지회장)

이러한 조직문화는 지난 5월 25일 한 노동자의 안타까운 사망 사건을 낳는 원인이 되기도 했다. 해당 사건 직후 고용노동부가 실시한 특별근로감독 결과<sup>16)</sup>에 따르면, 임원급의 직속 상사에 의한 폭언과 의사결정 과정에서의 배제, 과도한 업무 압박 등 명백한 직장 내 괴롭힘이 있었으며, 다수의 노동자들이 이를 인지하고 문제를 제기하는 등 괴롭힘 사실

16) 고용노동부 보도참고자료(2021.7.27.).

을 사전에 인지하고 있었음에도 ㄷ사는 제대로 조치를 취하지 않았다. 직장 내 괴롭힘 사실을 불인정으로 판단하고 피해자를 소관 업무와 무관한 임시 부서로 배치하는 등 불합리한 대처로 일관했다. ㄷ사 노동자를 대상으로 실시한 설문조사에서도 응답자의 절반 이상이 직장 내 괴롭힘을 경험했다고 답했으며, 폭언, 폭행, 성희롱, 임신 중인 여성 노동자에 대한 시간외 노동 지시 등이 확인됐다. ㄷ사 노동조합은 5월 이후 ㄷ사의 직장 내 괴롭힘과 조직문화에 대해 집회 등을 통해 문제 제기하고, 국민연금공단에 의결권을 요청해 주주총회에서 문제가 된 임원의 해임안을 상정하려 하고 있다.

지금, 우리의 현실은 어떠합니까?

회사가 성장함에 따라 초기의 수평적 조직 문화는 수직 관료적으로 변하였고, IT 산업의 핵심인 활발한 소통문화는 사라졌습니다. 회사의 엄청난 성장에도 불구하고 복지는 뒷걸음질치며, 포괄임금제와 책임근무제라는 이름으로 우리의 정당한 노동의 가치를 인정받지 못하고 있습니다. 회사는 소통이 필요한 주요 사안들에 대해서도 일방적인 의사결정을 하며, 책임을 떠넘기기에 급급하였습니다.(ㄷ사 창립선언문)

상술한 것처럼 경영진의 일방적이고 독선적인 의사결정과 수직적인 조직문화는 노동조합 설립 시기부터 공유된 문제의식이었으며, 노동조합 설립 이후 발생한 ㄷ사 내의 주요 현안들 역시 동일한 구조적 문제의 연장선에 있는 경우가 많았다. 이로 인해 ㄷ사 노동조합은 설립 초기부터 줄기차게 인사경영권에 대한 노동조합의 참여를 주장해왔다.

“노조의 인사 및 경영에 대한 참여와 공동 결정 권한 보장이 사실 저희 요구의 핵심이죠. 의사결정의 불투명함에 대한 불만이 제일 크니까요. 저희들이 두세 달을 개발하고 있다가 이해진 총수가 말 한마디 하면 그거 그냥 얹어주세요. 그런 진짜 말도 안 되는 일을 겪다 보니까, 그게 문제라고 생각하고 그걸 견제해야 한다고 생각했습니다. 물론 첫 단협부터 할 수 있을 거라고 생각했던 건 아니지만, 그래도 이게 필요하다고 하는 걸 그때는 말하고 싶었던 것이고요. 근데 생각보다 빠르게 그걸 실현해야 할 때가 오게 된 거죠. 어쨌든 인사경영권에 대한 견제가 지금은 가장 필요한 상황인 거 같아요.”(I 지회장)

노동조합 설립 시작부터 임금과 사내복지와 같은 경제적 이슈에 머무르지 않고 인사결정권 참여 의제나 직장 내 괴롭힘 이슈가 제기되는 것은, 어쩌면 ‘MZ세대 노조’의 특성이라고 평가될지도 모른다. 노동조합 설립 준비를 익명 커뮤니티 어플리케이션 ‘블라인드’를 통해 시도한 것 역시 세대의 특성으로 귀속시키는 설명이 가능할 것이다. 하지만 민주노조의 역사를 보면 인사결정권 참여나 직장 내 괴롭힘과 같은 이슈들이 과거의 노동조합에 없었던 것이 아니며, 노동조합 설립 이전의 소통 보안과 조직망 구축은 형식만 다를 뿐 어떤 사례에서든 나타난다. 무엇보다 서두에서 밝힌 것처럼 MZ세대 노조는 반反 민주노총이라는 구도를 염두에 둔 호명이라는 점에서, ㄷ사 노동조합의 사례는 중요한 반례다.

“법인이 여러 개였으니까 산별로 해야 한다고, 또 이직이 워낙 많다 보니까 그렇게 해야 한다고 생각했습니다, 그렇다고 우리가 산별을 직접 만들 수도 없는 것이고요. 그러니까 선택지가 민주노총, 한국노총이었는데, 한국노총은 뽐아보면 딱 각이 나오니까요. 어용을 갈 수는 없으니 선택지가 민주노총밖에 없었습니다. 그리고 민주노총을, 화섬연맹을 만났는데, 소위 말해서 엄청난 쏠대는 아니었어요. 되게 존중을 많이 해준다고 느꼈어요. 저희의 상

황에 맞게, 무조건 끌고 가려고 하는 게 아니고 그냥 상황에 맞게 이야기를 많이 들어주고 하셨습니다.”(I 지회장)

ㄷ사 노동조합이 만난 화학섬유연맹의 간부들은 40대 후반, 50대의 활동가들이었다. 이러한 세대 차이에도 불구하고 그들이 보여준 존중하는 태도가 ㄷ사의 노동조합 설립 준비 주체들이 마음을 열 수 있도록 만들어준 것이다. 이는 연령의 격차가 아니라 청년 세대를 대하는 태도와 자세가, 민주노총이 청년 노동자들과 만나고 대화하는 데 있어 관건이 될 수 있음을 알려준다.

## 2) 청년 조합원과 노동조합 만나기

노동계에서 ㄷ사 노동조합의 ‘리브랜딩’ 전략은 상당한 주목을 받았다. ㄷ사 노동조합은 설립 초기부터 조합원들에게 노동조합에 대한 부정적 이미지를 불식시키고자 노동조합의 별칭을 만들고, 간부 대신 ‘스텝’으로 부르는 등 익숙한 용어들을 변화시키고자 했다.

“처음에 저희가 했던 것은, 제가 어디 가서 이야기를 많이 할 때는 현지화를 한다고 하는데, 이 업계의 노동조합이 익숙하지 않다 보니까, 그리고 부정적인 인식이 많다 보니까, 그런 부정적인 이미지가 우리 노조로 직접 연결되지 않도록 하려고 했던 것이죠. 어쩔 수 없잖아요. 그런 비호감이 있는데 호감을 가지라고 말할 수는 없죠. 약간 자연스럽게 호감을 갖도록, 부정적인 이미지와 선을 긋고자 그렇게 했던 것이고요. 우리 노조가 생겼을 때, 사람들에게 이미지가 좋게 받아들여지기 위해서는 어떻게 해야 하지, 그런 고민들을 많이 했던 것 같아요. … 단협을 하는 일련의 과정에서 언어도 노동조합의 언어보다는 사람들에게 익숙한 언어로 풀려고 노력을 했었죠. 물론 그래도 점점 알아야 할 것은 알아야 하니까, 파업이라는 것도 알아야 하고요. 되게 조심스럽



게 접근을 했던 것 같아요. 온도감을 맞추려고 노력을 했었고 지금도 계속하고 있는데, 그래도 지금은 노동조합의 연차가 쌓이다 보니까 노동조합에 대한 이해도가 조금은 올라갔어요.”(I 지회장)

ㄷ사 노동조합은 언어만이 아니라 집회 양식과 문화에 대해서도 다양한 방식들을 고민하면서 조합원 친화적인 집회나 행사들을 기획하고 있다. 집회 시에는 민중의례나 민중가요, 팔뚝길에 대한 조합원들의 낯설음을 고려해 집회 방식을 고민하기도 하고, 뷔페를 빌려 송년회를 하거나 파업 시에 집회 대신 영화관을 대여하는 등의 새로운 방식을 기획하고 있다.

“지금은 기존의 집회 방식을 약간 좀 섞어요. 처음에는 안 그랬어요. 기존 방식을 더 안 했고. 막대풍선이라든가, 탈을 쓰고, 풍선에 ‘단결투쟁’ 대신 ‘투명소통’이라고 썼고요. 노래도 처음엔 노동가보다는 좀 더 익숙한 ‘얼굴 찌푸리지 말아요’, 그런 거 하면서 서서히 익숙해지도록 했어요. … 파업을 하면 왜 집회를 하냐고 물어보니까, 출석체크용이라고 하더라고요. 업무를 안 한다고 하고 해버릴 수도 있으니까요. 그렇다면 꼭 집회를 할 필요는 없잖아요. 영화를 보러 가면 당연히 출석이 바로 확인이 되는 거니까, 마침 그때 어벤저스가 개봉일이라 어벤저스를 다들 보기 힘들어한다고 해서 영화관을 대여했더니 그때 많이 오기는 왔죠.”(I 지회장)

“집회가 뭔지도 모르는 사람들이, 나가볼까 하는 마음을 먹을 수 있도록, 나와서 당황하지 않게 하려고 계속 고민했죠. 막 인형 탈 쓰고 풍선 나눠주고 하면, 저런 거라면 참여해도 되지 않을까, 그런 인식을 심어주고 싶었던 거죠. 솔직히 저도 04학번인데, 제가 아는 유일한 노래는 ‘임을 위한 행진곡’이었어요. 저는 노조 하기 전에는 아무것도 몰랐어요. 철의 노동자고 뭐고 아무

것도 몰랐어요.”(K 기획조사국장)

“저희가 송년회를 지금 두 번 했는데, 첫 번째는 코로나 전이었어요. 최대 200명 규모의 오프라인 뷔페를 빌렸어요. 공연을 하진 않고, 인사하고 밥 먹고 상품 경품행사 같은 걸 했어요. 그때가 2백 명이었고, 다음 해에는 코로나가 터지면서 온라인으로 바꿨는데 춤 하나로 500명이 참가했어요. 퀴즈 프로그램도 하고 그랬는데 행사가 기대가 되면 조합원들이 많이 오는 것 같아요.”(J 수석부지회장)

면접 참여자들은 현안과 시기에 따라 집회 참석률이 달라지긴 하지만 기본적으로 집회 참석률이 그렇게 높지는 않다고 답했다. 그럼에도 이런 다양한 시도들을 계속 기획해야 하며, 노동운동에 썩워진 기존의 이미지가 부당한 것이긴 하나 그것을 탈피하기 위해 노력할 필요가 있음을 계속 강조했다.

“사람들이 집회에 와서 우리가 함께 하고 있다는 것을 좀 느끼고, 우리가 다 같이 행동해서 뭔가 바꿔야겠다는 마음을 먹게 만드는 것. 결국 선동인 것이잖아요. 그런데 선동을 그 사람들에게 맞게 잘 해야만 한다고 생각해요. 기존의 형식을 따라가야 한다고 생각하지는 않아요. 형식이 아니라 본질이 중요하지, 형식이 중요하다고 생각하지는 않아요. ... 집회를 좀 더 재미있게 만들어야 한다는 건 요즘도 계속 고민해요. 사람들이 민주노총 집회라서 안 오는 것인가, 그건 아닌 것 같거든요. 퀴어퍼레이드 보면 사람들이 엄청 오잖아요. 재미있으니까. 사람들이 신나게 웃으면서 놀면서 집회에 참석하잖아요. 옳으니까 무조건 오라고 하는 것은 쉽지 않은 것 같아요.”(I 지회장)

하지만 면접 참여자들 모두 조합원 친화적인 언어와 행사, 노동조합에

대한 호감도를 고민하면서도 그것이 노동조합 활동의 본질적인 문제는 아니라고 답했다. 초기 호감도를 높여 심리적 허들을 넘는 것이 필요하지만, 노동조합의 역할에 충실함으로써 조합원들의 지지를 동력으로 이끌어 내는 것이 노동조합 활동의 근본인 것이다.

“초기에는 저도 스텝이네 하다가, 요새는 자꾸 교육을 받아서 그런지 간부, 집행부가 제 입에서 자꾸 나오는데요. 사실 이미 조합에 가입을 하셨거나 그 래도 우호적인 분들은 간부를 쓰던, 집행부를 쓰던 투쟁을 외치던 그렇게 단 어 가지고 뭐라고 하는 것 같지는 않아요. ... 교섭을 시작한 지 1년이 다 되 도록 진전이 없었어요. 그러다가 저희가 드디어 처음으로 한 번 사람들이랑 ‘철의 노동자’ 불러 보자고 했었어요. 당연히 사람들이 잘 안 따라하죠. 노래 도 잘 모르고. 그런데 그걸 하자마자 회사가 바로 공지를 때리는 거죠. 전사 게시판에서 공지로 ‘노조와의 교섭에 대해서 말씀드린다’면서 ‘우리는 되게 열 심히 했는데 노조 농들은 여전히 구태의연한 모습을 보이고 있다고 쓴 거죠. 그리고 나서 바로 역풍이 불고 교섭이 타결이 됐죠. 회사에서도 약간 기다렸 던 것 같아요. ‘너네가 아무리 이름을 바꾸고 뭘 한다고 해도 너네는 노조야. 민주노총이야, 너네는 어차피 그런 농들이야’라고. 그리고는 사람들이 ‘노래고 뭐가 중요한 것이 아니고 너네는 1년 동안 뭘했냐 하면서 역풍이 짝 불었었 죠.’”(J 수석부지회장)

ㄷ사 노동조합은 일상적인 홍보 수단으로 오프라인과 온라인을 병행 하고 있다. IT업계의 특성상 조합원들이 온라인에 익숙하기에 노동조합 은 기본적으로 사내 메일을 활용하며, 법인에 따라서는 오픈 채팅방을 운영하기도 한다. 현재는 코로나19로 재택근무가 늘어 온라인으로 주로 소통이 이뤄지고 있으며, 코로나19 유행 이전에는 오프라인으로도 노동 조합 가입서나 노보를 배포해왔다. 오프라인으로 손수 유인물을 배포한

다는 것이 조금 낡아 보일 수도 있지만, 대면 관계를 통한 스킨십이 중요하다라는 화학섬유연맹의 조언을 받아들인 것이다.

“저희가 원래는 온라인에 익숙하니까 메일로만 그냥 선언문 뿌리고 가입서 뿌리면 다들 가입할 거다 그랬는데요. 그래도 노동조합은 같이 일하는 사람에게 뭔가 실제로서 보여야 하고, 그렇게 눈에 보여야 사람들이 많이 가입한다고 화학연맹에서 조언해서, 저희들이 그걸 받아들였죠. 그렇게 설명을 하니까 저희가 납득이 돼서 그렇게 해야겠다고 생각을 한 거죠.”(I 지회장)

조합원 교육의 경우에는 기대만큼 참석율이 높지 않다는 점이 고민거리이다. 기존에 점심시간을 활용한 오프라인 교육을 진행했을 때 100명 정도가 참석했고, 현재는 코로나 19로 인해 비대면으로 진행하고 있다. 노동조합의 의미나 노동이사제 등을 주제로 매년 한두 번씩 교육을 하고 있으며, 앞으로 교육 횟수와 참석 수준을 높여나갈 예정이다. 교육 내용을 영상으로 녹화해서 다음 교육에 사용할 수 있는 자원으로 축적하려는 계획도 갖고 있다.

그렇지만 단위사업장 수준에서 전적으로 조합원 교육에 역량을 쏟기 보다는 총연맹이나 가맹조직 수준에서 교육 콘텐츠나 자료를 마련한다면 훨씬 더 수월하게 교육을 준비할 수 있을 것이다. 현대자동차 같은 사업장에서는 독자적으로 체계적인 교육 콘텐츠를 마련할 수 있는 역량과 자원이 충분하지만 이는 예외적인 경우이다. 총연맹에서도 영상 제작 등을 시도하고 있지만 ㄷ사 노동조합 간부들은 아직 부족함과 갈급함을 호소하고 있다.

“민주노총에 아쉬운 점이기도 하죠. 양질의 자료를 좀 잘 만들어놓으면 그냥

그걸로 보여주면 되는데, 그게 없다 보니까. 교육을 하려면 맨날 어딜 가야 하고, 가서 사람을 만나야 하고, 수련회를 하고 그러니까. 일반 조합원을 교육하기가 좀 쉽지 않은 거죠.”(I 지회장)

“민주노총에 대한, 화섬연맹에 대한 아쉬움이기도 한데요. 어떻게 보면 한 사람, 한 사람의 개인기에 많이 좌우가 돼요. 일단 기본적으로 두 가지가 있는 것 같은데요. 하나는 온라인 홍보라든가 온라인 교육에 총연맹이나 산별 연맹 집행부가 얼마나 리소스를 배정하고 예산을 배정할 것인가 하는 점입니다. 집회 한 번 할 돈이면 이걸 꽤 할 수 있는데요. 그리고 두 번째로 그걸 하려고 한다면 그 업무의 담당자의 역량이 되게 중요하다고 생각하거든요. 그런데 그 정도를 할 수준의 인건비와 활동비를 배정해 놓았느냐 이거죠.”(K 기획조사국장)

ㄷ사 노동조합 간부들의 이런 고민과 노력은 나름의 결과를 쌓아가고 있는 것으로 보인다. 집회나 교육의 참석자 수가 저조하다는 면접 참여자들의 평가에도 불구하고 조합원들은 노동조합에 일정한 신뢰를 갖고 있는 것이다. 당장 고충 처리와 관련해서도 조합원들은 회사보다 노동조합에 훨씬 신뢰를 표하고 있다.

“그래도 회사보다는 노조에 더 많이 문의를 하시는 것 같아요. 아무래도 회사에다 물어보면 인사팀에서 알아서 해결해줄지 알았는데, 정작 인사팀에 고충을 말했더니 신고 내역이 처리가 될 때까지 보호를 해주지 않고요. 노조 하면 사실 그런 일은 거의 없으니까 아무래도 조합원들은 노조를 편하게 생각하시는 것 같아요.”(J 수석부지회장)

“조합원 중에는 노동조합에 대해 손사래 치는 경우도 있죠. 그래도 기본적으로

로는 노동조합에 대해선 우호적인 생각이 갖고 있어서 그나마 괜찮기는 한데요. 물론 일부러 막 분탕 치고 하는 사람들도 익명게시판에 있기는 하지만, 그런 걸 빼고 나면 그래도 전반적으로는 노동조합에 우호적이라서 그래도 괜찮기는 합니다.”(J 지회장)

### 3. 청년간부의 변화

#### 1) 청년간부의 경험

신생노조로서 ㄷ사 노동조합은 현재 2기 집행부 임기 중이며, 노동조합 설립을 주도했던 이들이 간부 역할을 계속하고 있다. 면접 참여자 중 J는 조합 설립 이후 간부로 발굴된 경우로서, 선택시간 근무제 전환에 따라 각 계열사 간 협상과 합의를 위해 뽑힌 근로자대표였다. J는 근로자대표 활동 과정에서 문제의식을 느끼면서 본격적으로 노동조합 활동에 관심을 가지고 참여하게 됐다. 이런 경험들은 주로 ㄷ사 본사에 집중된 간부층이 다른 계열사로 확대되는 데 주요한 계기로 작용했다.

“[근로자대표 하면서, 사측이 원하는] 그대로 하면 뒤통수 맞겠구나 싶었어요. 일단 도장부터 찍으라는데, 그래서 일단 도장부터 찍으라는 것 자체가 그때는 무슨 의미인지 몰랐는데, 며칠 지나고 나니까 이거 잘못하면 눈 뜨고 코 베이겠구나 싶었어요. 그때부터 사측이 자꾸 사람 등쳐먹는 것처럼 느껴져서 안 되겠다, 이거 제대로 각 잡고 해봐야겠다, 싶어서 시작하게 된 것 같아요.”(J 수석부지회장)

그렇다면 노동조합 간부로서의 경험은 어떠할까? 면접 참여자들이 일관되게 보여준 태도는 ‘일에 대한 자부심’이었다. 개발자로서 지닌 노동과 직업에 대한 자부심의 연장선에서, 노동조합 활동을 하면서도 보람을

찾으며 일에 대한 당당한 자부심을 공유하고 있었다. 그렇기에 노동조합 간부로서의 활동은 사업을 주도적으로 기획하고 진행하며 그에 대해 책임질 수 있는 기회로 받아들여진다. 이는 기존의 일과는 '다른 일 경험'을 주는 것이다.

“뭐 힘들지 않다면 거짓말이고, 힘든데 보람이 있는 일이라서 하는 거고, 누군가는 해야 할 일이라서 하는 거고. ... 이 업무가 원래 하던 일보다는 재미있기는 합니다.”(J 지회장)

“어렸을 적부터 컴퓨터 쪽을 했고, 이쪽을 동경하면서 했고, c사로 취직이 됐어요. 지금은 프로그램 접고 3년 정도 노조 일을 하고 있는데요. 옛날에는 사무실에 쳐박혀서 모니터만 보고 키보드만 두들기고 사람들하고는 얘기도 잘 못 했는데, 노조 하면서 다른 면들을 경험하는 게 재미있었어요. 맨날 누가 시키는 일들만 하다가 주도해서 할 수 있는 일을 하는 것도 괜찮았던 것 같아요. 노조 집행부가 굉장히 수평적이예요. 여기는 위아래가 없어요.”(J 수석부지회장)

나아가 일을 주도적으로 기획하고 진행해가는 것의 기쁨만이 아니라 노동조합 간부로서의 보람 그 자체도 있다.

“억울한 일을 당하셨던 분들이, 물론 잘 해결되냐의 여부도 중요하지만, 문제를 해결하는 과정에서 자기 이야기를 곡해 없이 들어줄 수 있는 존재가 있다는 것만으로도 굉장히 많이 힘이 된다는 말을 해요. 특히 징계 건, 부당하게 조사받는 경우, 그럴 때 상담을 하면서 보람을 많이 느끼는 것 같고요.”(J 수석부지회장)

하지만 보람과 즐거움이 있다고 해서 스트레스나 어려움이 없는 것은 아니다. 어떻게 조직물을 더 끌어올릴지, 사측의 전략이나 통제에 어떻게 대응할지, 인사경영권 개입과 통합교섭 같은 의제는 어떻게 성취할 수 있을지를 고민하면 “길이 안 보인”다며 스트레스를 토로하기도 했다. 이런 중차대한 의제와 이슈들을 현재 진행 중인 교섭 과정에서 풀어나 가야 한다는 책임감이 가볍지 않은 것이다. 또한 기존의 개발자로서의 일과 노동조합 간부로서의 일 사이에서의 고민도 있다. 다시 현장으로 복귀했을 때 상대적으로 수동적으로 일을 해야 하는 지위에 과연 적응할 수 있을지, 업계의 특성상 빠르게 변하는 업무환경을 따라잡을 수 있을지 걱정이 드는 것이다.

“제가 원칙으로 돌아가면 다시 예전처럼 일을 할 수 있을까요? 나에게 그 정도의 업무에 대한 권한과 그런 것이 주어지고 그럴 수 있을까, 저는 사실 부정적이예요. 노조에 가입하면 불이익을 받지 않을까 하고 조합원과 비조합원들이 생각하듯이, 저도 노조를 그만두고 원칙으로 가면 내가 정말 옛날처럼 그렇게 일을 할 수 있을까 하는 점에서 사실 부정적이기는 해요.”(K 기획조사 국장)

## 2) 간부 발굴의 어려움

면접 참여자들은 노동조합 간부 활동을 일종의 ‘경력단절’로 이해하고 있다. 여기에는 업무환경의 혁신이 매우 빠른 속도로 일어나는 IT업계의 특성이 놓여 있다. 2사에서 현재 육아휴직이 보장되고 있음에도 복직을 했을 때 업무적응이 어려워 육아휴직을 길게 쓰기 어려운 것처럼, 노동조합 간부 활동을 개발자로서의 커리어와 상충관계에 놓인 걸로 이해하는 것이다. 개발자로서의 본업에 대한 자부심의 연장선에서 노동조합 활



동에 대한 자부심과 즐거움을 갖는다는 것은, 그만큼 개발자로서의 정체성과 노동을 포기하기 쉽지 않다는 의미이기도 하다.

“경력단절이 제일 커요. 왜냐면 어쨌든 3년 동안 개발을 놓았을 때, 3년 뒤에 기술이 달라져 있는데 그걸 할 수 있을까? 라는 생각을 다들 하는 것 같아요.”(I 지회장)

“예를 들면, 제가 1년 전에 하던 서비스가 이제 없어질 거예요. 예전에 저는 분명히 어떤 서비스를 하고 있었는데, 지금 그걸 종료 준비하고 있어요. 그럼 제가 3년 동안 어떤 일을 하다가 3년 후에 돌아가면 그 서비스는 아예 없어지게 되는 거죠. 물론 그 서비스가 없어졌다고 일이 없어지는 것도 아니고 다른 유사한 일들은 많이 있고 다 할 수 있는데, 불안감이 다를 수 있다고 생각해요.”(K 기획조사국장)

그렇기에 노동조합 간부의 발굴과 충원이 쉽지 않다. 개발자로서의 일에 대한 자부심과 즐거움, 그리고 경력단절에 대한 우려가 활동가의 발굴을 가로막는 것이다. 실제로 현재 ㄷ사 계열사 법인별로 대표자들이 아직 다 채워지지 않은 상황이며, 노동조합 활동 타임오프 시간도 여분이 남아 있다. 이는 앞으로 ㄷ사 노동조합이 조직을 상승과 지속가능성을 위해 해결해야 할 과제일 것이다.

“스텝[간부]이 살짝 꺼려지는 이유가 커리어 단절과, 아직은 나는 프로그래밍하는 것이 너무 좋고, 일이 재밌고, 라고 하시는 분들이 생각보다 많아요. 이쪽이 좀 오타쿠 기질도 있고, 그리고 뭔가를 만들어내는 것에 대해서 재미를 찾는 사람들이 좀 많이 있어요. 게임을 만들어서 출시하는 것을 재밌어하는 사람이 있고, ㄷ사에도 이런저런 서비스들이 있잖아요. 그런 것을 만들어

서 시장에 내보내서 사람들에게 사랑받고 인기도 높아지는 것을 보람으로 느끼는 분들이 많아요. 그러다 보니까 자기 일을 놓지를 못하는 거죠.”(J 수석부지회장)

“만약에, 노조 스텝도 보람찬 일이고 의미 있는 것 같아, 그런데 나는 업무도 되게 좋아. 그럼 저희는 이런 말을 할 수 있죠. ‘그럼 일주일에 이들은 노조 일 하시고 사흘은 업무하세요’. 어쨌든 타임오프 시간은 있으니까 그렇게 말을 할 수는 있어요. 그런데 그분 입장에서서는 지금은 그 업무에서 나에게 굉장히 자율권이 많고 중요한 파트에서 일을 하는데, 업무에서 그런 식으로 빠지는 순간 그 업무를 못하게 돼요. 작은 일들이 주어지거든요. 당연히 조직 입장에서 그런 일을 주겠죠. 왜냐면 이 사람의 리소스를 온전히 쓸 수 없는 상황이기 때문에. 그것만 가지고도 벌써, ‘내가 노조 일을 계속했을 때, 내 커리어를 계속 이어갈 수 있을까?’ 그런 거에 대한 불안감도 있어요. 새로운 프로젝트를 안 맡겨요.”(K 기획조사국장)

또한 노동조합 간부 활동과 발굴의 어려움과 관련해, 면접 참여자들 모두가 활동가의 노동권 문제를 강하게 어필했다. 개인의 희생을 너무 당연시하는 문화나 활동가들의 업무에 상응하는 임금이 주어지지 않는 관행은 간부들 스스로가 활동가로서의 지속가능성을 부정적으로 판단하게 만든다. 이는 새로운 간부를 발굴하는 데에도 일정한 제약요인으로 작용할 수 있는 것이다.

“저흰 어쨌든 연장수당이라는 것을 받지를 않으니까, 회사로부터. 저희는 전임수당이라는 게 딱 정해져 있으니까. 그래서 이걸 받아야 한다고 하면 아마 대의원들이나 동의를 해주실 거예요. 넥슨 노조에서 그게 쉽게 동의를 된 걸 보면. 그거에 대한 이해는 다들 있는 것 같아요. 민주노총에서 활동가를 계속

양성하려면 활동기에 대한 처우도 신경을 써야 하고, 노동시간에 대한 보상도 챙겨 줘야 하고. 주말에 집회 나가고 그러면 대휴를 주거나 해야죠. 그 사람들은 일로 집회를 나가는 거니까요. 그런 것을 많이 바꿔야죠.”(I 지회장)

“저도 개인적으로 노조 일 하면서 너무 스트레스를 많이 받으니까 제 동거인이, 그럼 회사 그만두고 노조 일만 하는 쪽으로 갈 생각도 있냐 묻더라고 요. 저는 아니, 그럴 생각을 전혀 없다고. 왜 없어, 라고 물어보면, 이유는 하나예요. 거긴 너무 돈을 안 줘. 그렇게 돈도 안 주고 고생을 고생대로 하는 거 뻔히 다 아는데, 내가 그 일을 왜 하나.”(K 기획조사국장)

#### 4. 청년간부가 말하는 청년 문제

##### 1) 개인주의적인 청년 세대?

청년 세대의 특성을 개인주의적 혹은 이기주의적이라고 규정하는 담론은 빈번하게 오랫동안 반복됐다. 노동조합 차원에서 본다면 노동조합 활동에 소극적이고 관심을 갖지 않는 청년 조합원들이 문제시되었고, 일종의 세대 갈등의 형태로 표현되기도 했다. 이른바 MZ세대 노조 담론 역시 세대 갈등을 염두에 두고서, 민주노총 대 청년 세대의 갈등 구도를 표현하고 있다. 하지만 ㄷ사의 사례는 이러한 세대 담론을 구체적인 사례의 수준에서 재검토해야 할 필요성을 보여준다.

현재의 청년 세대가 각자도생을 강조하는 교육과 사회 분위기에서 성장했다거나, 87년처럼 집단적인 단결과 연대를 통해 문제를 해결해본 경험이 없는 것은 사실이다. 특히나 외환위기 이후 평생직장 같은 개념이 사라지면서 각자도생의 삶이 일반화된 사회 분위기에서 성장해왔다. 하지만 그렇기에 단순히 더 개인주의적이라고 결론짓기보다는, “어떤 문

제가 있을 때 같이 해서 해결한다는 그런 공식이 없는”(I 지회장) 상태라고 보는 게 더 정확할 것이다. 즉, 적절한 조건과 관계가 바탕이 된다면 다른 모습을 보일 수 있다는 의미다.

특히나 다른 업종에 비해 더 개인주의적 성향을 지닐 것처럼 예상되는 IT업계 노동자들에 대해서도 그 이면의 사회적 조건을 분석할 필요가 있다. 가령 금속 제조업인 자동차 산업에서 반이나 조 단위로 함께 밥을 먹고 일을 한다면, IT업계는 조직개편이 빈번한 가운데 프로젝트 단위로 팀을 꾸린다는 점에서 업무 형태가 다르다. 또 IT업계는 이직이 잦은 편이기도 하다. 그렇기에 IT업계 노동자들의 성향이 특별히 개인주의적이기 때문이 아니라, 작업장 특성과 같은 사회적 조건이 그들을 개인주의적으로 행동하게 만든다는 걸 이해할 필요가 있다.

“내가 이 회사에 얼마만큼 소속되는가, 어느 정도 구속되는가, 얼마만큼 나에게 자율성과 독립성이 보장되는가가 영향을 미치는 거 같습니다. 개인의 성향이 아니라, 산업구조가 주는 영향력이 훨씬 더 크다고 봅니다.”(J 수석부지회장)

“그냥 업무에서 생기는 차이가 좀 더 있을 뿐이지, 개인의 본성에서 차이가 난다고 생각하지는 않아요. 업무 형태에서 생겨나는 개인이 느끼는 소속감이라고 해야 하나?”(K 기획조사국장)

IT업계 내부에서도 기업 규모나 업계 내 기업의 순위에 따른 차이가 중요한 조건이다. ㄸ사를 비롯한 최고 수준의 대기업에서는 노동자들이 이직을 희망하는 경우가 상대적으로 덜하지만, 그렇지 않은 경우엔 부당한 일을 겪더라도 회사를 바꾸겠다는 다짐보다는 이직을 통한 개인적

해결을 추구하기 쉬운 것이다. 이는 여전히 IT업계에서 노동조합의 결성과 지속가능성을 제약하는 조건이라 할 수 있다. 만약 이런 설명과는 반대로, 청년 세대가 개인주의적이라고 단순하게 규정한다면 동종 업계에서 ㄷ사의 노동자들이 다른 회사보다 덜 개인주의적이라 노동조합을 결성할 수 있었다고 설명하게 되어버린다.

그렇기에 면접 참여자들은 노동조합과 활동가들의 자기 반성이 더 중요하다고 입을 모아 지적했다. 활동가들이 조합원에게 충분히 납득할 수 있는 설명을 제공하고자 노력했는지, 운동의 기존 형식과 방법이 낯선 사람들을 고려하고 있는지를 되묻는 것이다. 그렇지 않고서 청년 세대들이 개인주의적이라고 쉽게 규정하고 비난하는 것은 청년 세대와 거리감을 늘릴뿐더러 장기적으로는 노동조합의 미래를 불투명하게 만든다.

“활동가들이 다들 나이가 많이 드셨는데, 관성이 많이 남은 거죠. 그래서 거의 본질이 사라지고 형식만 남은 느낌이 있어요. 그 형식으로 뭔가 일을 했을 때, 이 형식이 익숙하지 않은 사람들은 받아들이지 못하잖아요. ... 사람들을 노조에 가입시키고 하려면 계속 형식을 바꿔가면서 어떻게 접근을 할까, 그런 고민들을 계속해야 하는데 그냥 쉽게 청년들은 개인주의적이다, 재네들은 그래서 노동조합 안 하는 거야, 뭣도 모르는 놈들. 그런데 전혀 그렇지 않아요. 익숙하지 않기 때문에 그걸 잘 알려주는 게 필요한 것이죠. 무조건 노동조합은 필요한 거니까.”(I 지회장)

“집회를 나와야 한다고 생각을 하면, 개인주의적이라 하더라도 나와요. 주말도 중요하고 저녁도 중요하지만 나와요. 하지만 그냥 나와! 라고 하면 안 나오죠. 오히려 반발심이 생겨요. 이걸 반드시 해야만 한다는 생각을 하게 만들어주면 나오는 거지. 젊은 사람들이 개인주의적이라고 딱 규정짓는 건 맞지 않는 생각인 것 같아요.”(J 수석부지회장)

## 2) 사업장을 넘어 : 연대와 노동자 정치세력화

현재 ㄷ사가 정규직 채용을 방침으로 하고 있기에 ㄷ사 노동조합 내에 비정규직과 관련한 이슈는 없는 반면, 통합교섭이 이뤄지지 않는 상황에서 여러 계열사 간의 그리고 직군 간의 임금과 복지의 격차가 존재한다. ㄷ사 노동조합은 전 계열사와 직군이 최대한 동일한 대우를 받아야 한다는 주장을 꾸준히 공식 입장으로 채택하고 있다. 이에 대한 반대 목소리가 없지는 않았지만 조합원 다수가 동의하고 있는 상황이라 영향력을 갖지는 않는다. 조합원들은 이해관계의 차이에도 불구하고 모든 노동자가 단결하는 것이 노동조합에 유리하다는 것을 아는 것이다.

물론 그럼에도 영업 직군과 개발 직군의 임금을 당장 동등하게 요구하는 것은 무리가 있다. 개발자가 되기 위해 쌓아온 스펙과 능력들을 고려하지 않는다는 불만이 나올 수 있기 때문이다. 하지만 당장 동등한 임금을 요구하지 않더라도 조금씩 수준을 맞춰가는 것으로 노동조합의 방향을 설정하고 있다.

“모두가 동등한 임금을 받는 것과 모두가 엄청나게 차별화된 임금을 받는 것의 중간쯤에 어딘가 있는 것 같아요. 평가권으로 배분할 수 있는 보상들이 적어지는 게 회사에서 일할 때 자기의 자율성을 보장받을 수 있는 방법이라서 그런 방향으로 가려고 하고 있고요. 당장 모두가 동등한 임금을 받자는 급격한 주장을 할 수 있는 상황도 아니고요. 다만 예를 들어 지금 인센티브를 개인별 차등으로 주니까, 그래도 우리가 같이 노력했으니 모두에게 동등한 보상을 추가로 주면 좋겠다, 그런 이야기를 한다든지, 복지가 하나 정도는 같으면 좋겠다고 하는 식으로 조금씩 같은 것을 만들어가려고 하는 거지요.”(지회장)

또한 ㄷ사 노동조합은 개별 단위사업장의 힘만으로 해결할 수 없는

문제에 대해 연대를 구축하려는 노력을 앞장서서 해오고 있다. 우선, IT 업계 민주노조들이 뭉친 IT위원회를 조직해, 성남시 차원에서 노동 문제 관련 상담과 노동조합 설립 지원, 지자체와의 대화, IT업계 관련한 이슈 성명 작성 등의 활동을 전개하고 있다. 개별 사업장을 넘어 IT업계 전반의 일반적인 이슈에 대응하고 이해관계를 대변하려는 시도다.

ㄷ사 노동조합은 같은 화학섬유연맹 소속인 파리바게트 노동조합에 지속적인 지원과 연대를 보내고 있기도 하다. 비록 ㄷ사 노동조합의 직접적인 이해와 직결되진 않을지라도, ㄷ사 노동조합 설립 시에 도움을 받기도 했을 뿐더러, 파리바게트 노동조합 탄압에 대한 부당함을 조합원들이 공유하고 있는 상황이다. 면접 참여자들은 조합원들의 눈높이 맞춰 연대에 관한 메시지를 계속 전달하고자 하며, 조금씩 연대의 범위를 확장해나가야 한다는 생각을 공유하고 있었다.

“어쨌든 파리바게트 노동조합 재정사업에 우리 조합원 200명이 참가를 했다는 건 관심이 있다는 거죠. 계속 연대하자는 메시지는 내고 있어요. 사람들의 온도에 맞춰서 연대를 촉구하는 메시지를 내는 거죠.”(I 지회장)

“아마도 나중에 노동절 집회나 그런 거에 대해서도 충분히 조합원들의 참여를 권유할 수 있을 정도라고 하면, 저희가 판단해서 가자고 하겠죠.”(J 수석부지회장)

노동자들의 연대 이상으로 실제 법과 제도의 개선이 필요한 경우들을 종종 만날 수밖에 없다. ㄷ사 노동조합의 간부들 역시 정치의 필요성을 부정하지 않으며, 종종 국정감사 등 국회를 활용해서 사회적 이슈를 만들고 사측을 압박해왔다.

하지만 면접 참여자들은 정작 현재의 진보정당이나 민주노총의 노동자 정치세력화에 대해서는 회의적인 반응을 보였다. 진보정당이나 정치세력화의 필요성에 대해서는 공감하더라도, 조합원들의 정서가 상당히 부정적이라는 것이다. 간부들이 정치 참여의 필요성을 느끼는 것과는 달리 조합원들은 특정한 정당과 노동조합이 가까워지는 것에 대한 경계심을 가지고 있다. 따라서 ㄷ사 노동조합 간부들이 진보정당과 정치세력화가 필요하다고 생각하더라도, 정작 조합원들의 온도가 그와 다르기에 정치에 대해선 조심스럽게 접근할 수밖에 없다.

“간부들은 정치에 강하게 연결돼서 뭔가를 해야만 한다는 것을 잘 알고 있는데 조합원들에게 홍보가 나갈 때는 그 정서에 맞춰서 나가게 되죠. 그럼에도 불구하고 어쨌든 정치권과 서로 도움을 주고받고 해야 하기 때문에 사람들이 안 좋게 생각하지 않게 하기 위해서 더욱 조심해야 하는 거죠.”(J 지회장)

“민주노총이 왜 이 정당을 지지를 해왔으며 앞으로도 할 것이라고 조합원들을 설득해 나가는 노력을 해왔다면 좋았을 텐데. ‘그냥 우리 쪽에서 나왔으니까, 저 사람 원래 운동해온 사람이니까, 그냥 믿고 가는 거야 이런 식으로 소홀하게 해온 거 아닌가 합니다.’(J 수석부지회장)

### 3) 민주노총의 사회적 의제

대선 요구와 관련해 면접 참여자들은 ㄷ사 노동조합의 현안과 연결된 제도개선을 우선적으로 꼽았다. 일단은 고용노동부에 의해 직장 내 괴롭힘에 대한 조사 및 결정 등이 실행될 때 노동자 대표가 참여할 수 있는 제도를 마련하라는 것이다. 노동조합이 있는 사업장이라면 노동조합에서 추천한 인사가, 노동조합이 없다면 노동자들이 추천하고 합의한 대표가



조사 및 결정 기구에 참여할 때 노동자들의 정서나 요구를 더 잘 반영할 수 있을 것이다.

반면 노동조합 설립 때부터 ㄷ사 노동조합 간부들이 필요하다고 느껴 온 노동자의 경영 참여의 제도화와 관련해서는 시기상조라는 의견이 많았다. 아직까지는 사회적으로 지지받기에 이른 요구라는 것이다. 그렇기에 직장 내 괴롭힘에 대한 조사 및 결정에 노동자 대표가 참여하는 것은 경영 참여로 나아가기 위한 이전 단계로 이해할 수 있다.

모회사의 책임성을 분명하게 하는 만드는 입법 역시 중요하다. 일반적으로는 하청에 대한 원청의 책임성을 명확히 하는 것이고, ㄷ사 역시 많은 계열사를 거느리고 있는 만큼 모회사의 책임성을 강조함으로써 ㄷ사 노동자 전체의 단결을 공고히 할 수 있다. 이와 관련해 산별교섭의 제도화 역시 대선 요구로 꼽혔다. ㄷ사 노동조합에서는 ㄷ사 전체 계열사의 통합교섭, 나아가 IT업종 전체의 단일 교섭에 대한 필요성을 절감하고 있기 때문이다.

청년 조합원 전반이 공감할 수 있을 대선 의제로는 우선 부동산 문제가 거론됐다. 부동산 투기를 통한 자산소득이 높을수록 노동을 통해 열심히 일한 만큼 벌면서 살아가기보단 모두가 자산소득에 매달릴 수밖에 없게 된다. 뿐만 아니라 낮은 최저임금 수준과 노동소득분배율, 높은 부동산 임대료는 노동자도 자영업자도 열심히 일하는 것으로는 경제적으로 안정적인 상황을 마련할 수 없게 만든다.

“집 걱정 전혀 없이 그냥 일만 해서 평생 벌어 먹고 살 수 있어야 저는 노동이 존중을 받을 수 있다고 생각합니다. 지금은 집 하나 잘 사서 그게 1년 동안 잘만 오르면, 뭐 1년에 연봉도 코딱지만큼 오르는데, 집 하나는 몇 천, 몇 억이나 오르는 걸 보면 현타가 오는 거죠. 내가 이걸 열심히 해서 뭐하나

싶은 거죠. 결국 문제는 부동산이고, 부동산이 이렇게 각광을 받는 이유는 다 임금, 정말 최저임금 그거 보고 있으면 잡이고 애고 결혼이고 죽었다 깨어나도 못한다, 그런 생각이 들어요.”(J 수석부지회장)

한편 면접 참여자들은 고용과 관련하여 민주노총이 비정규직 철폐, 비정규직 정규직화 의제만 집중해서는 안 된다고 지적했다. 청년들의 입장에서 보면 비정규직 이전에 취업부터가 문제라는 것이다.

“민주노총에 가입한 사람들의 대부분은 40대 이상이겠죠. 왜냐면 대한민국의 인구구조가 이렇게 생겼으니까. 그럼 그분들의 목소리를 따라가다 보면 당연히 비정규직 철폐이겠죠? 비정규직의 정규직화이겠죠. 조합원들의 목소리를 우리는 수렴해서 냅니다, 근데 그렇게 따라가다 보면 비정규직이고 자시고 간에 취업 좀 시켜주세요, 하는 사람들에게는 배부른 소리 같기도 하고.”(K 기획조사국장)

이를 해결하는 방안으로 기업과 노동자의 일자리 미스매치 문제 해결, 경력자 우대 관행의 해소와 대기업의 신입사원 OTJ 의무화, 최저임금 인상과 자영업자들의 부담 개선, 5인 미만 사업장이 겪는 불공정 원하청 관계 개선, 국가의 일자리 보장과 적극적인 산업 투자 등의 다양한 의제들이 거론됐다.

청년 문제 해결을 위한 대선 요구안이라고 하지만 사실상 일반 시민들의 문제, 사회 전반의 문제 해결과 다르지 않다. 이는 청년 문제라는 것이 독자적으로 따로 존재하는 것이 아니라 일반적인 사회 문제의 한 부분이라는 것을 보여주고 있다. 나아가 민주노총 총연맹에 개별 의제 이상으로 산업 및 노동 등 사회 전반에 대한 큰 전망을 갖출 것을 주문하는 것이기도 하다.

“대학교를 나와서 좋은 일자리를 들어가기가 요새 어려운 이유가 대부분의 회사들이 고용을 하자마자 바로 써먹을 수 있는 사람을 원하기 때문이죠. 중고신입이라고 하잖아요. 기업들이 사람들을 뽑아서 교육을 시키고 실무에 투입을 하는 의무를 자꾸 대학으로 던져버리거나 중소기업으로 던져버리는 게 문제라는 생각이 많이 들어요. 중소기업 입장에서도 그런 이야기가 있대요. 중소기업에서는 중고신입을 돈 많이 줘야 하니까 못 뽑고, 대신 아무것도 모르는, 생판 모르는 사람 데리고 와서 3년 가르쳐놓으면 나간다고. ... 그리고 아무래도 최저임금 인상이라는 것이 자꾸 꺼려지는 건 자영업자들의 부담, 중소기업들의 부담 때문인데요. 결국 선순환을 하려면 그만큼 그 충격을 누군가는 받아줄 주체가 필요한 것이죠. 그걸 개인 자영업자한테 돌리면 ‘나 죽으라는 거냐’ 바로 이 말이 나오니까. 이런 것을 장기적으로 보고 할 수 있는 주체가 돼보는 것도 나쁘지 않을 것 같아요. 좀 멀리 볼 수 있는 거죠. 제1노총이잖아요. 좀 장기적인 플랜을 세워야, 지금은 이미지가 참 안 좋지만 우리가 10년 후에는 정말 좋은 이미지를 만들 수 있게 플랜을 짜보자 이런 생각을 해봐도 좋을 것 같고요. 당장 내년에 조합원 10만 추가, 이런 것보다도.”(J 수석부지회장)

“고용불안 해소와 좋은 일자리 창출, 비정규직의 정규직화도 맞다고 생각하지만 그것만이 답은 아니라고 생각합니다. 좋은 일자리 창출을 국가에서도 많이 하고 있다고 생각해요. 국가가 투자를 많이 해서 새로운 산업들이 잘 되고, 그걸로 인해서 또 다른 업체들이 생겨나고 거기서 고용이 계속 생겨나고, 그 고용이 가능한 안정적인 일자리가 되는 식으로 구조가 만들어져야겠죠.”(K 기획조사국장)

## 5. ㄷ사 노동조합 사례의 함의

ㄷ사 노동조합은 청년 조합원이 다수를 차지하고 있으며 노조 설립부터 지금까지 다양한 실험과 시도로 주목을 받아왔다. 신생 노조로서 조직률이나 간부의 발굴 등 여전히 많은 과제가 산적해 있지만, 동시에 사업장 담벼락을 넘어서는 적극적인 연대를 고민하는 등 모범적인 모습들을 갖추고 있다. 청년 조합원들을 노동조합 활동의 주체가 되도록 만들어가기 위해 ㄷ사 노동조합의 사례에서 얻을 수 있는 함의는 다음과 같다.

### 개인주의적 청년들? 그들이 만든 모범적인 민주노조

IT업계는 이직률이 높기로 유명하다. 회사가 마음에 안 들면 더 좋은 대우를 찾아 쉽게 다른 회사로 이직하는 관행이 강하다. 이런 문화는 고충이 생기더라도 집단적 노력을 통해 해결하기보다는 이직을 통해 개인적으로 해결할 가능성이 높도록 만든다. 또한 개발자들의 특성상 강한 단합력이나 끈끈한 집단적 분위기 있는 것도 아니다. 노동자들에게 매우 '개인주의적'인 태도를 지니게끔 하는 업계의 환경과 조건에서, 청년 노동자들이 직접 노조를 설립하여 활동을 지속해오고 있다. 이는 설령 청년 세대가 정말로 개인주의적이라고 하더라도, 그것이 청년들이 노동조합 활동에 참여하려 하지 않는 핵심적인 원인이 될 수 없다는 걸 보여준다.

더군다나 ㄷ사 노동조합은 동종업계의 노동조합 설립을 지원하는 데 역량을 쏟고 있으며 동종업계의 민주노조들을 모아 화학섬유연맹 IT위원회라는 연대의 틀을 만들었다. ㄷ사 내부적으로는 상이한 계열사와 직종들을 망라하는 노동조합을 처음부터 지향하고 있으며, 상이한 임금과

복지 등의 조건을 천천히 맞춰가고자 노력하고 있다. 이는 언론에서 다루는 비정규직 정규직화에 반대하는 청년 조합원의 모습과는 분명 다른 결을 보여주고 있다. 특히 화학섬유연맹의 파riba게트 노동조합에 대한 꾸준한 관심과 연대는, '이기적인 청년 세대'라는 관념을 분명하게 반증하고 있다.

ㄷ사 노동조합에 대한 조합원들의 기대나 신뢰 역시 주류 미디어에서 그리는 청년 세대의 노조에 대한 태도와는 분명히 다른 모습을 보이고 있다. 조합원에게 다가가기 위해 노력하는 모습을 보일 때 조합원들은 노동조합에 냉소하기보다는 신뢰와 애정을 보내며, 노조를 통해 무언가가 바뀔 수 있다는 효능감도 느낀다. 청년이든 아니든 노동자에게는 언제나 노동조합이 중요하고 필수적이라는 것을 ㄷ사 노동조합 사례가 선명하게 입증하고 있다.

ㄷ사 노동조합은 MZ세대 노조의 한 사례로 거론되곤 하지만, 기존의 민주노총과 선을 긋고 만들어진 MZ세대 노조와는 상반되는 모습을 보여주고 있다. ㄷ사 노동조합은 처음부터 민주노총을 택했고, 사업장 내 외부의 노동자들과 연대하는 활동을 지속해왔다. 따라서 ㄷ사 노동조합의 사례는 기존의 청년 세대에 대한 담론을 재검토하도록 만들고 있다.

### **'리브랜딩' 전략과 노동조합의 호응성**

ㄷ사 노동조합은 노동운동의 익숙한 용어들을 바꿔 부르거나 조합원들에게 좀 더 재밌고 다가가기 쉬운 집회 형식을 채택하는 등 기존에 볼 수 없었던 다양한 시도들을 해왔다. ㄷ사 노동조합 간부들은 기존의 익숙한 형식을 넘어서 조합원들의 정서와 온도에 맞춘 언어와 행사를 만들어가야 한다고 강조했다. 청년 조합원이 노동조합에 관심이 없다고 비난하기 전에, 그 청년 조합원이 이해하고 받아들 수 있는 방식으로 노

동조합의 의미를 설득하고 선전해왔는지 먼저 되묻는 것이 필요하다는 것이다. 이런 문제의식은 ㄷ사 노동조합이 조합원에 호응하는 것을 통해 현장 단위에서의 노동조합 민주주의를 바탕으로 노동조합을 활성화하는 모범적인 사례라는 것을 알려준다.

ㄷ사 노동조합의 새로운 시도들은 노동조합 설립 초기 조직물을 확보하고 조합원들에게서 노동운동이 지닌 기존의 비호감 이미지를 불식시키기 위한 시도였다. 그러한 비호감 이미지가 노동운동에 대한 부당한 낙인인 것은 분명 사실이지만, ㄷ사 노동조합은 그것의 부당함만을 말하지 않고 새로운 이미지를 만들어내고자 했다.

이렇게 조합원들의 정서에 부합하려는 노동조합의 노력이 어느 정도 조합원들의 신뢰를 획득하게 되면, 그 후로는 때때로 '새롭지 않아 보이는 형식과 문화'라는 낙인이 노동조합에 가해져도 이미 형성된 조합원들의 신뢰는 쉽게 흔들리지 않는다.

또한 ㄷ사 노동조합은 설립 초부터 지금까지 비대면만이 아니라 대면으로 노동조합 가입서와 노보를 배포해왔다. 화학섬유연맹의 조언을 받아들여 대면으로 조합원들을 만나서 노보를 배포하는 것이 필요하다고 판단했던 것이다. 이러한 일화는 ㄷ사 노동조합의 리브랜딩 전략이 단순히 새로운 것을 시도하려던 것이 아니라, 조합원에 대한 노동조합의 호응성을 높이는 것에 근본적인 목적을 두고 있음을 상기시켜준다.

요컨대 ㄷ사 노동조합의 리브랜딩 전략은 형식과 문화 측면에서 조합원에 대한 호응성을 높이려는 시도로 이해할 수 있다. 이러한 리브랜딩 전략은 특히 노동조합 설립 초창기에 혹은 기존의 노동조합 활동과 문화에 익숙하지 않은 청년 조합원에게 처음 다가가는 데 있어 아주 유효한 접근일 수 있다. 나아가 리브랜딩이 호응성을 높이려는 노동조합 민주주의의 성공적 일례라는 점에서, 결국 조합원에 호응하려는 민주적인

리더십과 관행, 그리고 제도의 구축이 더 본질적인 문제라고 할 수 있겠다.

게다가 청년 조합원에 대한 호응성은 비단 단위사업장 수준에서만 고민할 문제가 아니다. 화학섬유연맹이 ㄸ사 노동조합 설립을 지원한 방식은 총연맹이나 가맹조직 수준에서 청년 조합원 및 미조직 청년 노동자에게 어떤 태도를 가져야 하는지 알려준다. 특히 화학섬유연맹의 활동가들과 ㄸ사 노동조합 간부들 간의 연령차가 적지 않았음에도, ㄸ사 노동조합 간부들은 화학섬유연맹 간부들이 자신들의 말에 열려 있고 귀 기울여 주었다고 평가했다. 소위 ‘꼰대’가 아니었다는 것이다. 이러한 사례를 총연맹 차원에서 공유하여 청년 조합원들과의 소통을 고민하는 여러 단위들이 참조할 수 있도록 하는 방안을 고민해야 할 것이다.

### 상급단체의 지원과 역할 및 책임

ㄸ사 노동조합 면접 참여자들은 교육 자료나 영상 등의 선전 및 교육 콘텐츠를 총연맹이나 가맹조직과 같은 상급단체 수준에서 마련하고 축적해야 한다고 주문했다. 실제 상당한 조합원 규모를 갖지 못한 단위사업장의 역량과 조건에서 조합원들을 위한 교육 콘텐츠를 독자적으로 만드는 것은 쉽지 않은 일이다.

또한 ㄸ사 노동조합의 경우는 자체적으로 이뤄지고 있는 조합원 교육을 영상으로 담아 축적하고 있다. 하지만 상급단체가 각 단위사업장별로 만들어진 교육 콘텐츠나 축적된 노하우를 정리하고 공유하는 체계를 만드는 게 훨씬 효율적일 것이다.

ㄸ사 노동조합에서는 현재 총연맹을 비롯한 상급단체 수준에서의 이슈나 의제를 조합원들에게 교육하고 선전하는 데까지는 나아가지 못한 상태이다. 물론 비단 ㄸ사 노동조합만 그런 것은 아니며, 많은 단위사업

장이 공유하는 문제이기도 하다. 여러 이유가 있을 테지만, 우선 상급단체 수준에서의 선전이 현장까지 잘 전달될 수 있도록 하는 데에는 상급단체의 선전 역량과 노력이 필요할 것이다. 면접 참여자들 역시 교육과 홍보 등에 총연맹이 앞으로 더 많은 예산을 배정하고, 그 실무를 잘 해낼 수 있는 전문 인력을 실무자로 채용하는 등의 노력이 필요하다고 지적했다. 또한 경력과 역량이 있는 실무자를 채용하기 위해서는 활동가의 노동권을 보장하기 위한 노력도 필요할 것이다.

선전 및 홍보 역량을 키우는 것은 무엇보다 민주노총에 대한 부정적 이미지를 일신하여 민주노총에 대한 청년 세대의 거리감을 좁히는 데 있어 중요하다. 단위사업장에서 총연맹의 의제나 이슈가 조합원들에게 선전되고 공유되지 못하는 것은 민주노총 총연맹에 대한 조합원들의 부정적 정서 때문이기도 하다. 이것은 총연맹 수준의 리더십의 문제일 수도 있지만, 부정적인 사회적 낙인이 가장 큰 원인일 것이다. ㄷ사 노동조합은 리브랜딩 전략을 통해 단위사업장 차원에서 이 문제를 일정하게 돌파한 것이라고 평가할 수 있겠다. 하지만 근본적으로는 단위사업장이 아닌 가맹조직과 총연맹 수준에서 비호감의 이미지를 쇄신하기 위한 노력이 더 중히 이뤄져야 할 것이다.

총연맹은 비정규직 정규직화나 최저임금 인상 같은 개별적 의제에 머무르지 않고 더 적극적이고 종합적인 대안적 전망을 마련해가야 한다. 면접 참여자들 모두 대기업 정규직이라는 안정적 일자리에 속해있음에도, 자신들의 처지와는 차이가 있는 중소기업·불안정노동·미조직 청년 노동자들에 대한 고민을 놓치지 않고 이에 대한 민주노총의 책임을 강조했다. 따라서 민주노총의 위상과 역할에 걸맞는, 사회에 대한 대안적 비전을 마련하는 것이 총연맹의 과제일 것이다. 이를 통해서만 민주노총에 덧씌워진 부정적인 비호감의 이미지들을 정면 돌파하고 청년 노동자



들을 비롯한 전체 노동자민중을 대표하는 조직으로서 인정받을 수 있을 것이다.

### 인사 및 경영에 대한 노동조합의 참여 요구

ㄷ사 노동자들은 ㄷ사 경영진의 독선적인 조직운영의 구조 안에서 지속적으로 발생할 수 있는 권위주의적인 소통, 납득할 수 없는 부당한 결정들을 감내해야 했다. 이것이 노조 설립의 계기였으며 설립 이후에도 이러한 이슈들이 지속적으로 발생했고 그럴 때마다 ㄷ사 노동자들이 대거 노조에 가입하곤 했다. 바로 이런 이유에서 ㄷ사 노동조합은 설립 초기부터 줄곧 인사경영권에 대한 참여 보장을 요구해왔다.

ㄷ사 노동조합의 인사경영 참여 요구에 대해서는 노동과정론의 구상과 실행(Conception and Execution) 개념을 적용해볼 수 있을 것이다. ㄷ사의 조직문화가 아무리 수직적이고 권위적이라고 하더라도, IT업계의 개발자의 특성상 일정하게 구상 기능을 담당하고 있으며 특히 앞서 언급한 것처럼 ㄷ사 노동자들은 자신의 일에 대한 애정과 자긍심을 가지고 있는 경우가 많다. 그렇기에 ㄷ사 노동조합 조합원들이 호소하는 ‘부당함’은 업무에서의 자율성과 의사결정 과정의 참여 권한이 훼손당한다는 감각의 표현으로 읽을 수 있다. 이렇게 훼손당하는 권한을 되찾는 것은 노동과정에서의 구상 기능을 회복한다는 의미이기도 하다.

이는 한편으로는 ㄷ사 노동조합만의 독특한 요구로 보이기도 한다. 처음부터 단순히 경제주의적 요구에만 머무르지 않고, 인사경영권 참여라는 보다 높은 수준의 정치적 요구를 하는 경우는 드물기 때문이다. 그러나 인사경영권에 대한 요구는 어떤 노동조합이든 장기적으로 관철하는 게 필요하다는 걸 부정하지 않을 것이다. 그런 의미에서 ㄷ사 노동조합만의 혹은 청년 세대 조합원들만의 특별한 의제라고 말할 수는 없다.

하지만 장기적 의제로 여겨지는 만큼 당장의 현실에서는 절박한 과제로 여겨지진 않는 것도 사실이다. 안정된 상태의 노동조합들은 주로 조합주의적 편향에 빠지는 경우가 많았고, 단체협약에 해고 등의 몇몇 사안과 관련해 노동조합의 의사결정 참여를 부분적으로 보장하는 사업장도 있지만, 회사의 일반적인 인사경영 등 주요 의사결정에 대한 노동조합의 참여는 항상 노동조합 의제의 우선순위에서 뒤로 밀려나기 마련이었다. 그러나 ㄷ사 노동조합의 사례는 일종의 시기효과로서 오늘날 직장 민주주의와 관련한 사회적 공감대가 커지고 있는 흐름을 반영하는 것으로 보인다. 즉 인사경영 참여를 통한 노동자들의 구상 기능 회복은 분명 새로운 요구는 아니지만, ㄷ사 노동조합의 사례는 노동조합의 인사경영 참여를 바탕으로 한 직장 민주주의의 관철이 앞으로 중요한 의제로 떠오를 수 있음을 시사하고 있다.

## 제5절 ㄹ사 노동조합 사례

### 1. 면접 참여자 소개와 노동조합 현황

ㄹ사 노동조합은 공공운수노조 소속 상근간부의 추천을 통해 사례로 선정했다. 청년위원회를 신설하고 적극적으로 청년간부를 육성하는 등, ㄹ사 노동조합은 공공운수노조의 사업장들 중에서도 청년사업과 관련하여 아주 적극적인 고민과 활동을 하고 있는 사례에 해당한다.

연구진은 ㄹ사 노동조합에 방문하여 청년간부 4명과 초점집단면접을 진행했다. 면접 참여자 4명은 노동조합 가입 계기, 간부 활동 시작 계기, 노동조합 내 역할 등이 다양해 청년 조합원 및 간부로서의 경험과 관련된 사례, 그리고 노동조합의 활동에 대해 상세히 파악할 수 있었다.

〈표 3-6〉 ㄹ사 노동조합 사례 면접 참여자

연번	면접 참여자	노조내역할	나이	근속연수	노조활동연수
1	L	사무부처장	30세	3년	3년
2	M	쟁의국장	35세	7년	1년6개월
3	N	정책위원	33세	8년	1년6개월
4	O	정책국장	39세	10년	10년

공공운수노조 소속 지부인 ㄹ사 노동조합은 1988년 12월에 설립되었다. 2021년 3월 기준 전체 조합원 수는 약 6,044명으로 노동조합 조직률은 약 80%에 달한다. ㄹ사 노동조합은 현재 복수노조가 없는 오픈샵(Open Shop)이며, 관리자 급을 제외하면 사실상 전 조합원이 노동조합에 가입한 유니온 샵에 가깝다고 할 수 있다.

ㄹ사 노동자는 여성이 58.4%로 남성에 비해 더 많으며, 이는 청년들

의 신규고용이 증가하는 가운데 여성 청년의 고용 증가가 더 높게 나타난 데 기인한다. 신규고용 증가에 따라 전체 노동자의 40% 이상이 20~30대로 구성되어 있으며, 청년간부 발굴과 재생산이 ㄹ사 노동조합의 과제로 제기되는 상황이다.

ㄹ사 노동조합은 공공운수노조에서 청년간부의 발굴과 재생산, 청년사업과 관련해 모범사업장으로 꼽히고 있다. 현재 ㄹ사 노동조합 지부의 전임 간부는 총 13명 중 7명이 40대 미만의 청년이며, 지부장의 연령은 40대 초반으로 젊은 편이다. 2020년에 노동조합 내 청년위원회를 설치하여 청년 조합원이 독자적으로 의사결정을 하고 행사를 진행할 수 있도록 하였다. 청년위원회는 연 2회 청년 조합원을 대상으로 하는 사업을 진행하고 있다.

공공기관인 ㄹ사는 전국에 총 109개소의 지사, 43개의 상담센터를 두고 있다. 이에 따라 약 7,000명의 ㄹ사 노동자들이 전국 각지로 분산되어 있으며, ㄹ사 노동조합 역시 전국에 총 13개의 지역 지회를 두고 있다. ㄹ사 노동자들은 입사 초기에 2, 3년 정도 비연고지 근무를 하기도 하며, 2년 근무 후에는 연고지로 옮겨가는 경우가 많다. 비연고지에서 근무하는 청년 조합원들의 주거형태는 관사 거주나 전월세가 많으며, 주말에 부모님 댁이나 신혼집을 다녀가기도 한다. 상담센터의 경우엔 지사와 같은 건물을 사용하는 것이 아니라 분리되어 있으며, 이것이 일반직과 공무원 간 갈등의 요인으로 작용하기도 한다.

ㄹ사는 문재인 정부의 로드맵에 따라 2017년 비정규직 정규직화를 진행하여 2018년에 완료하였다. 노사가 모두 적극적인 의지를 가지고 대화를 통해 문제를 풀어나가면서 논란이 발생한 다른 사업장과 비교해 큰 갈등을 겪지 않고 비정규직 정규직화를 이뤄낼 수 있었다. 이러한 성과에 대해 힘입어 '2020년 일자리 창출 유공 정부포상'에서 대통령상을

수상하기도 했다. 2021년 3월 현재 연구직, 공무원 등 정규직을 전환된 노동자는 1,231명이다. 하지만 국민건강보험공단의 비정규직 정규직화를 둘러싼 논란이 장기화되면서 ㄹ사 노동조합 내부에서도 불만의 목소리가 있어, 향후 노동조합 내부의 갈등 소지가 될 수 있다.

## 2. 청년 조합원의 노동조합 인식

### 1) 청년 조합원의 노동조합에 대한 관심

1988년 설립된 ㄹ사 노동조합은 33년이란 긴 역사를 가지고 있다. 이러한 역사는 현장에까지 나름의 조직력을 뿌리내려, 오픈 슥임에도 불구하고 관리자 급을 제외한 대다수의 노동자를 가입시켜 80%에 달하는 조직률을 유지하고 있다. 신규 입사자들은 신입 조합원 교육을 의무 이수해야 하며, 현장에서 선배나 노동조합 간부들이 신규 입사자에게 노동조합 가입을 권유하고 있다. 이런 문화에서 노동조합 가입은 자연스러운 일처럼 받아들여진다.

“선배들이 가입해있으니까 오히려 가입을 안 하는 게 이상한 분위기죠. ... 저는 지부장님이 오셔서 밥 한 끼를 먼저 사주시고 가입신청서를 주셨어요.”(N 정책위원)

“대부분의 직원들이 지사에 있는 직원들이 노동조합 가입한 상태였어요. 그분들과 밥을 먹으면서 조합에 대해 조금씩 이야기를 듣게 되면서 자연스럽게 가입을 했던 것 같아요.”(M 쟁의국장)

자연스러운 분위기 속에서 노동조합에 가입한 청년 조합원들은 이후

노동조합의 활동과 자기 삶의 접변을 경험하기가 쉽지 않다. 우선 고충 처리와 관련해 반드시 노동조합을 찾아야 할 이유가 없다. 르사에서는 직장 내 괴롭힘 등이 발생할 시 노사가 공동으로 대응하는 틀이 구축되어 있어, 사측에 고충을 털어놓아도 문제 해결의 절차는 동일하다.

“회사 내에서 겪고 힘든 부분이 있으면 노동조합이든 사측이든 다 얘기를 하는 조합원도 있고, 굳이 노동조합만이 해결책이다 생각하진 않는 같습니다. ... 사측과 공동으로 직장 내 괴롭힘이나 성희롱에 대응하는 공동의 틀이 만들어졌기 때문에, 그래서 노동조합만이 아니라 사측에게 얘기도 하는 형태가 된 것 같아요.”(O 정책국장)

최소한 임금이나 사내 복지 같은 경제주의적 이슈에 대해 관심을 가질 것이라 생각되지만, 면접 참여자들이 보기에 르사 노동조합의 청년 조합원들은 경제적 이슈에도 큰 관심을 보이지 않는다. 임금의 경우 공공기관의 인건비 인상을 안에서 인상되기 때문에 기대할 게 없는 것이다. 사내 복지에 대해서도 별다른 관심이 없다.

“청년 조합원들의 독자적인 요구가 없는 건 우리 회사의 사내 복지가 충분히 괜찮은 수준이기 때문이 아닌가 싶어요.”(N 정책위원)

“노동조합에 관심이 대부분 없어요. 총회 안건 중에 하나를 가지고 제가 동기들이나 전화해보면, 그게 뭐냐고 잘 모르겠다고 합니다. 일하느라 바빠서 잘 못 챙겨 본다고 그렇게 얘기를 하더라고요. 대부분 관심이 없는 거 같아요.”(L 사무부처장)

33년의 역사를 지닌 르사 노동조합은 단체교섭이 오랫동안 제도화된

에 따라 안정적인 노사관계를 형성하고 있다. 더군다나 ㄹ사가 공공기관인 만큼 조합원들은 고용과 임금, 복지에서 큰 불안을 느낄 일이 없다. 이렇게 안정된 상황이 노동조합에 대한 청년 조합원들의 관심을 저하시키는 것으로 보인다. 문제는 이것이 일종의 ‘보수화’된 의식으로 이어질 수 있다는 점이다. 가령 노동조합의 활동과 조합원의 삶 사이에 직접적인 접점이 없다고 느껴지면서 청년 조합원들에게 그 “반대급부로 노동조합비가 보이기 시작”(M 정의국장)했다. 노동조합으로부터 얻는 혜택이 와닿지 않으니 ‘손해’ 보는 것에 예민하게 반응하는 것이다.

“본인이 혜택을 보고 싶은 부분에 대해서 요구를 한다기보다는 본인이 침해당한다고 생각하는 부분에 대한 클레임이 더 큰 것 같아요.”(N 정책위원)

“청년 조합원의 요구사항이 조합비 깎아달라는 그런 거죠. 그다음에 무슨 정규직 전환된 사람들 다시 원상복구 시켜놓으란 식으로 그런 요구들이 있는 것 같은데요.”(L 사무부처장)

신규채용 확대 속에서 청년 여성 조합원 수가 지속적으로 늘고 있다. ㄹ사 전체 종업원의 58.4%가 여성이며, 사회적으로 성인지 감수성이나 차별에 대한 예민함이 과거보다 높아진 오늘날 ㄹ사 내부적으로 여러 젠더 이슈들이 제기되고 있다. 우선은 직장 내 성희롱이 과거에 비해 훨씬 예민한 문제로 받아들여지고 있다.

“요즘 들어오는 조합원들과 나이 든 조합원들이 성인지 감수성 측면에서 다르기 때문에 발생한 새로운 사건들도 많아요. 예를 들어 신규 입사자 한 분이 지방으로 배치를 받았는데, 그 지방의 분위기와 그분의 성인지 감수성 사

이에 현격한 격차가 있어 난리가 한번 났었죠.”(O 정책국장)

뿐만 아니라 여성 신규 입사자의 증가는 유리천장 문제를 이전보다 더 선명하게 보여주고 있다. ㄹ사 일반직의 급수는 1~6급으로 나뉘는데, 당장 3~6급은 여성들이 더 많으나 1~2급은 기성세대 남성들이 더 다수인 상황이다. 이에 ㄹ사 노동조합 내부적으로 유리천장 문제가 제기되고 있으며, 장기적으로 세대교체가 이뤄지면 1~2급으로 진출하는 여성도 많아질 것이라는 전망이 나온다.

“기존 관리자들은 남성이 많다 보니까 남성에게 더 승진 기회를 주는 경향은 있었죠. 그런데 최근에는 그런 것들이 많이 바뀌어 가고 있어요. 윗급들은 원래 남성이 훨씬 많았기 때문에 결과론적으로 남성의 승진이 많았던 것이고요. 이제 앞으로는 그런 구성이 많이 바뀔 것 같긴 합니다. 현재 유리천장 문제를 제기하는 여성 조합원들도 있습니다. 헌데 3급으로 진급하기 위해 보통 시험을 치는 경우가 많은데 시험을 치면 여성조합원이 더 잘하거든요. 그래서 최근엔 여성 조합원들이 많이 3급, 차장으로 가기도 하고 그러다 보니까 바뀌어 가고 있죠.”(O 정책국장)

하지만 여기에도 갈등은 있다. 청년 조합원 중엔 그 목소리가 크진 않으나 여성을 우대하는 ‘역차별’을 말하는 소리가 나오기도 한다. 여성만이 아닌 남성의 육아휴직 보장에 대한 요구가 등장한 반면, 2시간 단축 근무를 보장하는 모성보호 제도에 대한 불만도 있다. 남성만이 아니라 여성 역시 “나는 결혼도 안 할 거고 애도 안 낳을 건데”라며 이 불만을 공유하고 있다.

“모성보호에 대한, 임금 피크제 대상자들이 두 시간 단축 근무하고 이러는



것들에 대해서 현장에서는 많이 힘들어하거든요. 젊은 조합원들이 오히려, ... 저 사람의 사정 때문에 내가 손해 보면서 왜 월급은 똑같이 받느냐는 것이죠.”(M 쟁의국장)

“모성보호 하시는 분들이 6시에 갈 걸 4시에 가니까, 4시부터 6시까지 내가 이 사람 전화도 다 대신 받아야 되고. 나는 이것을 용인하지 못하겠다는 정서가 있죠.”(O 정책국장)

## 2) 파편화된 청년 조합원

7,000여 명의 ㄹ사 노동자들은 전국의 109개 지사, 43개 센터 등으로 흩어져 있어 서로 간의 유대를 만들어 낼 기회 자체가 제한되어 있다. 따로 시간을 내어 사적인 모임을 갖지 않는 이상 다른 지사의 조합원들을 만날 일이 많지 않다. 면접 참여자들은 ㄹ사 노동조합 청년 조합원들의 상태를 ‘파편화’라고 진단한다.

“제 개인적인 생각은 소통이 점점 어려워지고 있다는 거예요. 예전과 지금이 소통방식이 좀 많이 달라진 것 같아요. 옛날 분들은 동시대 비슷한 경험이 많았어요. 얘기할 거리도 많고, 공통의 주제들을 갖고 있었는데 지금은 개개인마다 자신들이 접하는 미디어와 관심 있는 주제에 따라 다 따로 모여있어요. 다 파편화되어 있기 때문에 어떤 공통의 주제로 얘기할 거리들을 찾기가 어려워요. 그래서 소통이 점점 더 어려워지고 있지 않나 싶습니다.”(O 정책국장)

최근 몇 년간 조직문화의 변화도 청년 조합원들의 파편화 추세를 강화시킨 요인이다. 저녁 회식 및 술자리 음주 강요, 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 등과 관련해 ㄹ사 내의 조직문화가 문제시되면서 이를 강력하게

금지하고 징계 조치하는 문화가 자리 잡게 되었다. 이런 과정을 거쳐, 관리자의 부당한 지시나 회식 강요 등과 관련해 “세대 갈등을 느껴본 적이 없는 것 같다”(L 사무부처장)고 말하는 상황으로 변화했다. 하지만 전국으로 분산된 작업장 특성으로 인해 기존에도 조합원들이 대면 관계를 맺으며 단결의식을 고취시킬 수 있는 자리와 계기가 부족했었기에, 이런 변화는 조합원들 간의 그리고 노동조합과 조합원 사이의 대면 접촉을 더욱더 제약했다. 즉, 기본적으로 2사 작업장의 특성이 노동자들 간 ‘파편화’의 조건으로 작용하는 것이다. 작년부터 코로나19가 유행하기 시작하면서 이런 추세는 더욱 심화되고 있다.

“코로나 이전부터였는데요, 어떤 사건이 계기였는지는 잘 모르겠어요. 저녁 회식을 강요하거나 술자리에서 음주 강요하는 등의 조직문화가 문제가 됐던 것들이 있어서, 노동조합 차원에서 그걸 규제했었어요. 하지 말라고, 그러자 자연스럽게 사측에서도 저녁 회식을 안 하는 분위기가 생겼어요, 이런 상황에서 현장에 있는 노동조합 분회장님들도 조합원들을 모으기 좀 어려워하시는 거죠. 젊은 조합원들은 저녁 회식을 별로 안 좋아하니까. ... 사측이나 관리자한테 직원들이 원하지 않는 저녁 회식 강요하지 말라고 저희가 얘기를 하면서 우리는 노동조합이니까 우리는 뭉치자고 얘기를 하는 건 이율배반이죠.”(M 정책위원)

이런 조건에서 조합원들이 노동조합의 활동을 직접적으로 맞닥뜨릴 기회는 더욱 적어질 수밖에 없다. 이로 인해 청년 조합원들 사이에서는 노동조합에 대한 소속감과 주인 의식보다는 노동조합에 대한 일종의 소비자 의식을 가지게 된다. 가령 노동조합을 가입자에게 서비스를 제공하는 조직으로 이해하고서, 마트나 매장에 클레임을 걸 듯 블라인드나 조합 게시판에 조합비가 아깝다며 조합비 인하를 요구하는 것이다. 면접

참여자들은 ㄹ사 노동조합의 청년 조합원들에게 노동조합 구성원으로서의 자각이나 다른 조합원에 대한 연대의식을 찾아보기가 어렵다고 호소했다.

“제가 노동조합 간부하면서 제일 힘들었던 게 … 조합원들이 조합을 이익단체로 생각을 하고 조합에 요구하는 경우예요. … 저 같은 경우는 노동조합의 이익단체의 성격도 있지만 연대 단체? 의 성격이 더 크다고 생각을 하는데. … [조합원들은] ‘내가 조합비 내는데 니네 왜 이거 안 하나, 고 하는 거죠.’(N 정책위원)

“옛날에는 뭐 조합원 조합비 깎아달라 그럴 일은 없었어요. 갈수록 심해지는 거 같아요. … 조합원이라는 어떤 단결의식이 아니라 나는 조합비라는 서비스를 구매했다. 소비자 같아요. 노동조합을 타자화하는 거죠. 본인도 조합원인데.”(O 정책국장)

대면 접촉이 쉽지 않은 조건에서 소비자 의식은 ‘블라인드’를 통해 표현되고 있다. 블라인드는 팀블라인드(Teamblind)사에 의해 개발된 어플리케이션으로 직장인들의 익명 커뮤니티이다. 익명인 탓에 온갖 허위 사실, 성희롱, 타사에 대한 비난 등을 담은 글들이 올라오곤 하지만, 블라인드를 통해 사회적으로 굵직한 사건들이 터지기도 한다. 대표적으로 지난 LH사태 당시 한 직원이 블라인드에 쓴 글이 이슈화가 되어 사회적 논란을 빚기도 했다. 땅콩 회항 사건에 대한 소문이 퍼져나가는 데에도 블라인드가 통로 역할을 하기도 했다.

면접 참여자들 모두가 블라인드가 노동조합에 악영향을 끼치고 있다는 데 크게 공감했다. 익명 커뮤니티이기에 얼마나 많은 ㄹ사 노동조합 조합원들이 가입하고 적극적으로 활동하는지는 알 수 없으나, “블라인드

에 자극적인 얘기들이 나오니까 그거에 궁금한 사람이 나이 상관없이 가입”(N 정책위원)해서 적어도 ‘눈팅’을 하고 있으며, 다수의 조합원들이 가입했을 것으로 추측했다.

르사 조합원들에게도 블라인드는 많은 익명 커뮤니티가 그러하듯 “정체되지 않은 날 것의 감정을 배설하는”(N 정책위원) 공간이다. 블라인드를 통해 노동조합에 대한 “악의적인 비방이 확대 재생산되고, 정확하지 않은 사실 왜곡이 많이 발생하고 그것이 마치 정설인양 여론을 주도해버리”(O 정책국장)는 일들이 생겨나고 있다. 하지만 르사의 직장 내 괴롭힘 문제가 블라인드를 통해 처음으로 제보되는 등 긍정적인 기능도 없지 않다. 앞으로도 블라인드와 같은 익명 커뮤니티는 계속될 것이고 그 영향력이 확대될 것임을 어렵지 않게 전망할 수 있다. 따라서 이에 대한 대응을 민주노총 총연맹 수준에서 장기적 과제로 고민할 필요가 있을 것이다.

“제 생각에는 블라인드는 하나의 상수가 되어버렸고, 이러한 여건 속에서 어떻게 노동조합의 활동들을 전개해 젊은 조합원들의 의식을 고양하고 참여를 촉진해나갈 수 있을까? 하는 아주 어려운 질문을 던지게 됩니다.”(O 정책국장)

“고민은 정말 많아요. 저는 블라인드 쪽에 전화도 했었어요. 블라인드에 접속해서 블라인드 부회장이냐 하는 사람하고 페이스북 메시지도 주고받았어요. 이 사람한테 제가 블라인드 때문에 우리 힘들다. 노조 블라인드를 만들어 달라 차라리. 조합원들만 들어갈 수 있게 블라인드를 하나 만들어 봐라. 그걸 거절하더라구요. 안 한다 그래서 포기했죠. … 연초에 사내에 익명게시판을 만들어달라는 요구가 있었어요. 일단 노조 홈페이지에도 익명게시판이 있어요. 사람들이 사용을 안 하기 때문에 유명무실한 상태여서, 대신에 사내게시

판을 만들어달라고 했고 노사협의회 때도 사측에 설치를 하라고 했었는데 사측에서는 부정적인 내용이 많아 관리하기 어렵다고 완강히 거부해서 유아무야된 상태이긴 하거든요. 그러니까 익명게시판을 요구하는 목소리는 꾸준히 있는 것 같아요.”(M 쟁의국장)

### 3) 청년 조합원과 노동조합 만나기

청년 조합원과 직접 대면할 수 있는 통로가 없는 상황에서 청년 조합원의 의견을 가장 쉽게 접할 수 있는 플랫폼은 블라인드이다. 하지만 블라인드에 개진된 의견과 정서를 노동조합이 그대로 수용할 수는 없다. 대신 다른 소통의 방식들을 만들기 위해 여러 가지를 시도해보고 있지만, 기존의 SNS를 활용하는 소통으로는 한계가 명확해 만족스럽지가 않다.

“소통을 많이 하려고는 해요 저희가. 뭐 카톡 이런 것도 플러스 채널 만들어서 내용도 공유를 하고 이메일로도 보내고, 동영상도 찍어서 뉴스 형식으로 내보내고 소통을 하려고는 하고 있어요.”(L 사무부처장)

“사실 조합에서 청년 세대랑 소통을 안 하려고 한 건 아니고 카드뉴스도 사실 하나의 일환이었고 그전에는 딱딱한 글로만 소통을 하다가 이제 이미지를 넣고 글도 좀 재밌게 써보고, 카톡 채널 만들어 본 것도 하나의 노력이었어요. 하지만 정말 쉽지가 않은 것 같아요.”(N 정책위원)

“새로운 방법들을 시도는 하지만 블라인드라는 청년 세대들에게 익숙한 모바일 소통체계에 조합원들이 많이 의존하고 있죠. 그렇다고 블라인드라는 것이 익명이기 때문에 사측인지 노측인지 우리가 구별을 할 수도 없어서, 노조에서 공식적으로 블라인드에서 답변을 달거나 그러진 않거든요. 이제 청년 조

합원들은 자신들 기준에서의 소통은 블라인드인데, 우리는 새로운 시도를 해 보고 있죠. 카톡이든 뭐든 하는데 소통이 자기들 구미에 맞게 이루어진다고 생각하는 것 같진 않아요.”(O 정책국장)

그렇다면 대면 사업의 경우는 어떨까? 현재 코로나 19로 인해 대면 사업이 더욱 쉽지 않은 상황이지만, 2사 노동조합은 1년에 두 번씩 지회별로 정기적으로 조합원 교육을 실시해 왔다. 특히 두 번 중에 한 번은 꼭 신규조합원들만 따로 모아 1박 2일로 교육을 진행했다.

“신규조합원 교육은 지부장님들 다들 처음 보는 자리다 보니까 지부장님들도 같이 참석하거든요. 소개 한 번 하고 현안에 대해서 설명해주고 노동조합에 대한 강의를 한 시간 정도 넣는 경우도 있고요, 저희 때는 게임하고 밥 먹고 그랬던 것 같아요. 1박을 하긴 했어요.”(M 쟁의국장)

“신규조합원 교육은 OT 같은 느낌이죠. 엠티. 마시고 토하고.”(O 정책국장)

노동조합 교육은 의무 참석이기에 면접 참여자들 모두 교육 경험을 지니고 있었다. 교육에 대한 반응은 긍정적이었으며, 전반적으로 내용의 측면보다는 입사 동기를 비롯해 다른 조합원들을 대면으로 만날 수 있다는 점이 긍정적 반응의 주 이유로 꼽혔다.

“저도 그렇게 대면으로 교육했던 것들이 기억에 많이 남더라구요. 평소에는 노동조합에 대해 잘 못 느끼다가, 조합원들이 모이면 노동조합 존재가 느껴지고, 요새는 또 코로나라서 그런 교육들을 다 못하다 보니까 갈등들이 더 심해지는 것 같아요. ... 교육 내용은 잘 기억이 안 나는데 조합원들이 모여서 얘기도 하고 음식도 먹고 그랬던 게 되게 좋았던 것 같아요. 교육 내용보다

는 그런 자리를 마련하는 게.”(L 사무부처장)

청년 조합원들이 파편화되고 노동조합과의 거리를 멀게 느끼는 상황에서, 사람을 만날 수 있는 기회가 되어 노동조합 교육이 좋았다고 반응하는 것은 청년 조합원들이 그만큼 사람과 대면으로 만날 수 있는 자리에 목말라 있다는 의미일 것이다.

르사 노동조합은 2020년 7월 청년들이 독자적으로 사업을 할 수 있는 기구로 청년위원회를 설치했다. 노동조합 활동에 대한 조합원의 전반적인 참여가 저조한 편임에도, 청년위원회 모임을 하자 조합원 서른 명 정도가 참석하는 등의 성과가 있었다.

“저는 최초에 조직할 때는 이게 열 명이나 모일까 하는 생각으로 처음에 시도를 했습니다. 하지만 생각보다 청년 조합원들이 관심 있고 노동조합을 통해서 뭔가 이야기하고 싶은 게 있긴 있다는 희망을 좀 봤던 것 같아요.”(M 쟁의국장)

또한 노동조합의 특정 사업, 특히 친목을 다질 수 있는 행사에는 많은 조합원들이 참여하고 있다. 물론 친목을 다지는 행사에 대한 높은 관심은 그 자체로는 탈정치적이라는 한계를 지적하는 것도 가능하다. 하지만 커뮤니티의 형성 자체가 노동조합의 기능이기도 하며, 노동조합에 대한 소속감이나 동료 조합원에 대한 친밀감을 형성하고 자연스럽게 노동조합 활동 전반으로 시야를 넓혀가는 계기가 될 수도 있다. 무엇보다 이런 참여도 높은 사업들을 통해, 르사 노동조합의 청년 조합원들이 관계 맺기에 갈급하다는 것을 짐작해 볼 수 있다.

“노동조합에 대한 참여라는 게 어떻게 정의하느냐에 따라 다른 거 같아요. 예를 들면 지부 체육대회를 했었거든요? 5월에 비대면으로. 거기에 청년 조합원이든 기존 조합원이든 천 명 정도가 참여를 했어요. 어떻게 보면 관심이 아예 없는 건 아니지 않나 싶어요. 이분들이 노동조합에 자발적으로 신청을 해서, 걷기대회, 스타크래프트, 카트라이더라 등 자신이 좋아하는 종목에 참여하기로 했다는 것은 관심은 있는 것 같은데, 요런 일회성 이벤트에만 관심이 있는 건지 아니면 노동조합 활동에 대해 관심이 있는 건지, 그것은 정의를 어떻게 하느냐에 따라 달라지는 것 같아요.”(M 쟁의국장)

### 3. 청년간부의 변화

르사 노동조합은 현재 청년 조합원의 수가 전체 조합원의 절반 가까이 증가하고 있는 가운데, 노동조합 청년간부의 발굴과 재생산을 주요한 과제로 설정하고 있다. 지부 본조 수준에선 전임 간부의 절반이 청년 조합원으로 채워져 있다. 그렇다면 청년간부의 발굴은 주로 어떤 경로를 통해 이뤄지고 있을까. 대체적으로 ‘선배’의 역할이 중요하다는 것을 확인할 수 있었다.

“지부장의 영향을 많이 받았습니다. 본조에 오게 된 계기도 사실 그때 지부장이 지금의 사무처장인데, 지금 제가 사무부처장입니다. 같이 좀 해보자고 하시더라고요. 그분한테서 노동조합에 대한 얘기들을 많이 들었어요. 선배들의 역할이 진짜 중요한 거 같고 얘기를 자주 해줘야 하는 거 같아요. … 그분은 지금 40대 중반이에요.”(L 사무부처장)

“저도 지사에 있을 때는 지사 지회장님이라든가 사무장님들하고 소통하면서 노동조합에 대한 관심을 많이 가졌고 이야길 했던 것 같아요. 그래서 저



역시도 작년에 위원장님과 인연이 있어서 그래서 오게 됐습니다. … 저랑 위원장님은 거의 열네 살 차이인데 지사 안에 있을 때 동네 좋은 형 같았어요. 되게 밥도 잘 사주시고 같이 이야기할 거리도 만들고 탁구도 알려주시고 그런 식으로 단순히 노동조합만을 알려주려고 한 게 아니라 서로 유대 할 수 있는 걸 많이 하다 보니까, 그런 게 좀 컸던 것 같아요.”(M 쟁의국장)

“저는 대학에서는 사회복지를 전공해서 노동조합이 필요하다는 그냥 어렵한 인식 정도만 있었지만, 그럼에도 불구하고 사실 언론에 나오는 노동조합의 모습만 본 것도 있으니까 양가감정이 있었던 건 사실이거든요. 그리고 직장에 와서는 노동조합 가입은 했는데 관심 없는 상태로 계속 지내다가 지금 수석 부위원장으로 계신 저희 전임께서 같이 한번 해보자, 하셔서, 어? 해볼까? 해서 여기까지 왔던 케이스였어요. 그분의 영향을 받았다고 하기도 조금 어려운 게 이분이 전임으로 가시기 전에는 노동조합 활동을 하시는지도 몰랐어요.”(N 정책위원)

하지만 간부나 선배들의 역량이나 의지에 의해 현장 단위의 분위기나 청년간부 발굴 노력이 좌우된다면, 사람에 따라 역량과 의지의 편차가 클 수밖에 없다.

“형식적으로는 분회장들이나 지회장들 통해서 이 지부의 어떤 정보들이 전달되기 때문에 조합원들은 현장 분회장들이나 간부들의 영향을 많이 받긴 하죠.”(O 정책국장)

“저 같은 경우는, 제가 속했던 분회의 분회장님들이 본인이 책임감을 가지고 분회장을 하신 분들이기보다는 아무도 안 하려고 하니까 그냥 떠밀려 나와서 하신 분들이 대부분이었어요. … 현장 간부가 어떤 역량을 가지고 있느냐에

따라 소통 수준이 많이 다른 것 같아요. 본조에서 온 메일을 전달 버튼만 눌러서 조합원들한테 뿌리는 방법도 있고, 거기에 설명을 달고 자기 의견도 달고 이렇게 했으면 좋겠다고 써서 같이 공유해주는 분도 계시고.”(N 정책위원)

하지만 지부에서 전임 간부의 경험을 한 면접 참여자들이 이후에 현장으로 간다면 현장 간부의 구성과 역량도 조금씩 달라질 수 있을 것이다. 2사 노동조합은 지부 본조와는 달리, 지회나 대의원 수준에서 청년들의 비중이 적은 편이다. 현장 간부들의 연령이 변화한다면 청년 조합원들이 노동조합을 바라보는 시각이 조금씩 변할 수 있을 것으로 기대된다. 면접 참여자들은 자신이 현장으로 돌아간다면 “교두보” 역할을 하고 싶다는 소회를 밝혔다. 앞으로 청년간부 육성이 프로그램이나 제도로 정착된다면 청년들이 현장을 활성화하는 역할을 해내는 것까지 기대해 볼 수 있을 것이다.

“전임이 아니더라도 지사에서 선배조합원으로서 노동조합에 대해 후배들에게 얘기해 줄 수 있을 것 같아요. 제가 직책 이런 거 안 맡더라도.”(L 사무부처장)

“가치 있고 소중한 경험을 쌓았고 감사하고 저한테는 되게 영광스러운 일을 했는데 지사에 내려왔을 때 교두보 역할로 후배들한테도 좀 귀감이 됐으면 좋겠어요. 아니, 최소한 노동조합 활동했던 사람에 대한 부정적인 인식을 내가 깰 수 있을 정도로 열심히 일하고, 사람들하고 관계를 좋게 갖고 그래야 하지 않나, 생각하고 있어요. 그 부분은 항상 고민하고 있어요.”(M 쟁의국장)

“이렇게 젊은 전임들로 구성되어 있던 적이 거의 없었던 걸로 알고 있거든

요. 전임활동을 제가 작년 말까지 하고 상반기 6개월 동안 지사에 내려가 있다가 다시 왔는데, 아무래도 젊은 사람이 노동조합 간부 활동을 하고 왔다고 하니깐 같은 젊은 직원들이 조금 노동조합을 다른 눈으로 바라보는 그런 게 조금 느껴졌어요. ... 노동조합이 아저씨들만 하는 게 아니구나, 하는 그런 시선. 노동조합에서 무슨 일 하셨어요? 왜 가셨어요? 하면서 궁금해하며 적극적으로 물어보시기도 하고요. 저희가 현장으로 내려가면 교두보 역할 같은 걸 할 수 있겠구나 싶었어요.”(N 정책위원)

물론 간부로서의 경험이 그리 쉽지만은 않다. 면접 참여자들은 모두 책임감이나 조합원들의 무관심, 소비자 의식 등으로 인한 힘듦과 피로감을 토로했다. 하지만 힘든 와중에도 보람이나 성취감, 스스로가 흥미를 느낄 수 있는 일을 한다는 자긍심을 갖고 있었다.

“저는 힘들어요. 그냥 전임을 안 하고 지사에서 일을 할 때는 제 업무량만 하면 되는데 조합이라는 것은 이해관계 온갖 이해관계가 다 얽혀드는 것이기 때문에 사람과 접촉을 하는 것이 점점 힘들어지더라고요. 힘들었는데, 다른 한편으로는 지사나 본부에서 일을 할 때는 내가 부품처럼 쓰인다는 생각을 했었는데 조합에서는 부품으로 쓰이는 게 아니라 하고 싶은 것들을 만들어 갈 수 있구나, 그런 생각을 하죠. ... 조합원들이 조합을 이익단체로 생각하고 조합에 개인적 이해관계를 요구하는 일. 제가 그 일을 반복적으로 해야 한다면 저는 못 할 것 같아요. 근데 그게 아니라면, 저 같은 경우는 노동조합의 이익단체의 성격도 있지만 연대 단체의 성격이 더 크다고 생각을 하는데 그와 관련된 일을 할 수 있다면 다를 것 같아요. 전임이든 전임이 아니든 사실 저는 상관이 없고 그 일이 제가 하고 싶은 일이나 아니냐가 더 중요하니까.”(N 정책위원)

“저도 비슷한 거 같아요. 지사에서는 주어진 일만 탁탁 처리하면 되는데 여기 와서는 6천 명이나 되는 조합원들을 대표를 해야 하고, 내가 뭔가 일을 주도적으로 해야 하고. 그러다 보니까 좀 힘든 것 같아요. … 책임감도 있는 자리고 무거운 자리라서 에너지 소모가 많이 되는 것 같아요.”(L 사무부처장)

“제가 겪었던 불합리한 일들을 내 후배들은 겪지 않았으면 좋겠다는 생각을 한 적 있었거든요. 지금 제가 전임으로서 그 입장에서 문제를 개선하려고 노력은 하고 있지만, 그러면서 재미있는 부분도 있고 솔직히 어려운 부분도 있고 양면이 다 있어요. … 작년에 처음 전임으로 왔을 때는 저랑 노동조합을 일원화시켰던 것 같아요, 그래서 그게 힘들었던 것 같아요. 이제는 저랑 노동조합을 양분화 시키니까 나를 욕하는 건 아니구나 하고 받아들일 수 있게 되었어요. 그렇게 힘들었던 시기가 있었죠.”(M 쟁의국장)

“저는 노동조합의 일을 하면서 재밌는 것 같아요. 재미는 있는데 물론 힘들 때도 있고 피곤할 때도 있는데, 제가 지사나 본부에서 경험하지 못하는 일들을 다양하게 경험해 볼 수 있는 거 같아요. 보통은 만날 수 없을 사람들도 만나게 되고, 들을 수 없을 얘기도 듣게 되고. 흥미로운 점들은 많이 있는 것 같습니다.”(O 정책국장)

#### 4. 청년간부가 말하는 청년 문제

##### 1) 비정규직 정규직화와 세대 갈등

2018년 르사는 약 1,200여 명 비정규직의 정규직화를 완료하였고, 비정규직 정규직화와 관련된 모범사업장으로 정부와 언론의 주목을 받기도 하였다. 정권 초기부터 1년여 만에 이뤄진 정규직화 과정에서는 지금과 같은 반발은 드러나지 않았다. 이전 정권을 탄핵으로 심판하고 세

워진 ‘쫓불 정권’이었던 만큼 그 정권에 대한 기대감 속에서 정규직화가 진행됐던 것이다. 물론 단계적인 정규직 전환 과정에서 갈등의 불씨가 없었던 것은 아니다. 대면 접촉이 상시적으로 이뤄진 경우에는 유대관계가 있어 정규직 전환을 반대하는 목소리가 없었지만, 일반직과 전혀 유대관계가 없는 콜센터 노동자들의 경우에 대해서는 내심 불만이 있었던 것이다. 정규직 전환 과정이 완료된 이후 열린 대의원대회는 특히 기존 조합원들이 반발감을 형성하는 계기가 됐다.

“단계적으로 전환이 이뤄졌어요. 저희 사업장 지역 상담직 주임님들이 있는데 이분들은 지사 내에 같이 근무를 해요. 이분들하고는 서로 유대관계가 있어요. 이분들이 먼저 정규직화 됐고요, 그 이후에 콜센터 동지들이 전환이 됐는데 솔직히 접점이 거의 없어요. 오히려 갈등이 있어요. 콜센터 동지들이 지사로 담당자한테 전환을 하는데 그럴 때 실수가 있을 수밖에 없잖아요? 그런 불만들이 쌓여 있었죠. 그리고 콜센터 동지들이 과도하게 요구한다고 하는 바라보는 시각이 좋지 않았던…”(M 쟁의국장)

“정규직 전환 과정을 마치고 나서 정규직 전환된 동지들이 조합원으로 가입했거든요. 그리고 대의원대회를 열었는데 콜센터 대의원들이 발언을 하면서 자신들의 열악하고 어려운 처지에 대해 막 호소를 하신 거예요. 그런데 그 자리에서 얘기하는 주도권을 콜센터 공무원 분들이나 장애 상담 쪽 공무원 분들이 거의 다 가져가서 얘기를 한 거죠. 활동지원하고 지역상담 공무원 분들, 왜냐하면 이분들 사실 열악하거든요. 얘기하고 싶은 게 많거든요 사실. 자연스러운 과정이죠. 그렇다고 우리가 해주는 것도 사실 많이 없어요. 하지만 너무 요구가 과도하다, 잘 해줬는데 왜 또 과도하게 요구하느냐는 식으로 보는 조합원들도 많았어요.”(O 정책국장)

면접 참여자들은 비정규직 정규직화에 부정적인 ㄹ사 조합원들이 비율이 “8 대 2”로, 반대가 8 정도는 될 것 같다고 답했다. 청년 조합원들 사이에서 드러나는 반대의 정서가 강하긴 하지만, 그렇다고 이를 세대갈등으로만 이해하는 것은 사태를 너무 거칠게 보는 것이다. 4050세대는 자기 의견을 명시적으로 잘 드러내지 않으면서, 트럼프 대통령의 지지층을 ‘샤이 트럼프’라고 한 것에 빗댄 것처럼 ‘샤이’한 태도를 보이고 있다고 말한다.

“4, 50대 분들은 자기 의견을 거의 안 드러내시는 것 같아 가지고... 잘 모르겠어요.”(N 정책위원)

“마치 내가 주장하는 것을 주저하는, 일종의 ‘샤이’ 같은 느낌이에요. 40대 50대 중에서도 정규직화에 부정적인 시각들이 있을 것 같아요. 그걸 적극적으로 표현하거나 그러지는 않았던 것 같아요. 근데 새로운 세대들은 샤이가 아닌 거죠. 더 직접적으로 표현하는 거죠.”(O 정책국장)

현재 건강보험공단에서 벌어진 비정규직 정규직화를 둘러싼 갈등은 ㄹ사 청년 조합원들에게도 영향을 미치고 있다. ㄹ사에서 기존에 진행됐던 비정규직 정규직화 과정을 비판하거나, 정규직 전환에 반대하는 건강보험공단 노동조합을 명시적으로 지지하는 것이다.

“지금 내부적으로는, 건보조합이 잘한다, 건보처럼 가야 한다, 건보랑 통합해야 한다, 이런 식으로 얘기를 하기도 하죠.”(O 정책국장)

“건보 콜센터 논란이 일어나면서 게시판이 뜨거웠던 것 중 하나가 왜 노동조합에서 비정규직 정규직 전환에 대해서 동의를 해 줬느냐는 것이죠. 그리고

공무직 동지들이 조합가입을 할 때 왜 총회에서 반대하는 사람들의 의견을 묻지 않고 했느냐, 절차상의 문제가 있는 것 아니냐. 요런 이야기를 자주 하더라구요.”(M 쟁의국장)

비정규직 정규직화에 반대하는 건 한편으로는 ‘손해’ 볼 수도 있다는 우려 때문이기도 하지만, 더 근본적으로는 제도적 차원에서 교육-노동시장을 연결시키는 노동계약의 상이한 방식이 충돌하는 것으로 이해할 수 있다. 오랜 기간 시험을 준비하고 스펙을 쌓아 안정적인 노동계약을 성사시키는 것과, 비정규직으로 일한 노동자가 정규직으로 다시 노동계약을 하는 두 방식의 충돌인 것이다. 전자의 방식을 따른 입장에서는 그것을 ‘불공정’이라고 말하는 반면, 후자의 입장에선 고용형태의 차등을 차별로 느낄 수밖에 없다.

“제가 아끼는 후배가 있는데 90년생이거든요? 이 친구가 비정규직 정규직화가 잘못됐다고 얘기하는 거예요. 사회에서 정해진 룰대로, 공채로 정규직을 채용했었고 비정규직으로 채용했었던 건데 정규직화는 기존의 룰에 대한 위반이라는 의식이 있는 것 같아요. 저는 우리 노동자가 열악한 노동자의 지위가 향상된 것은 축하해 줄 일이라고 했어요. 그러니까 이 친구는 나중에 정규직 전환된 사람들이 기존 정규직과 똑같은 임금을 달라고 할 것이고, 우리의 임금을 떼서 여기에 줘야 하는 것 아니냐, 예산상의 칸막이가 있다고 하지만 궁극적으로는 우리 이익이 축소될 것이고 그것은 부당하다. 이렇게 보더라고요. 저는 우리 예산을 나누는 게 아니고 공무원이 된 것 아니냐, 용역 회사한테 주던 수수료를 인건비로 바꾸고 거기에 정부 지원 더 받아서 임금이 개선되고 고용이 안정된 것일 뿐인데, 우리 호봉 테이블에 올라온 것도 아니고 도대체 왜 이걸 반대하느냐고 물었죠. 저는 그게 이해가 안 됐고, 이 친구는 앞으로 잠재적인 우리의 이익이 침해될 것이 우려가 된다고, 저한테 본인

월급 떼서 줄 거냐고 그렇게 묻더라구요. ... 비정규직 정규직 전환이나 자원 분배에 대해서 그 입장에서 보면 기존의 질서가 어긋나므로 이건 정당한 물이 아니라고 주장하는 거거든요.”(O 쟁의국장)

비정규직 정규직화를 추진하면서 일어나는 이런 갈등에 대해, 근본적인 수준에서는 제도적 차원에서 교육-노동시장의 두 영역을 연결시키는 방식에 대한 사회적 합의를 만들어내는 과정이 필요해 보인다. 이는 곧 정규직 전환을 둘러싼 노동자 간의 갈등에 책임을 져야 할 정부가 그 책임을 방기함으로써 노동자들에게 전가하는 것이기도 하다.

“비정규직화 이런 문제는 정부에서 좀 매듭을 지어야 할 것 같아요. 얘기를 꺼내놓고선 흐지부지됐어요. 민주노총이 그런 부분에 대해 정부를 압박해야 할 필요가 있을 것 같아요.”(L 사무부처장)

“저도 그냥 동일노동 동일임금 차원에서, 예를 들면 콜센터에 있는 공무원 조합원들이 동지들이 일반 지사에 있는 직원들보다 어떻게 보면 힘든 일을 할 수도 있는데 임금수준은 훨씬 낮잖아요. 이런 것만 단순하게 생각해 보면 비슷한 임금으로 받는 게 맞지 않나, 그런 차원에서만 생각을 했어요. 근데 말씀하신 것처럼 이걸 실현하는 것, 동일가치 동일임금을 실현하는 그 방식과 과정이 제대로 설계되지 않으면 [반발을 할 수밖에 없을 것 같아요.]”(N 정책 위원)

노동조합 활동가로서는 이러한 상황이 지속되는 것에 위기감을 느낄 수밖에 없다. 비단 비정규직 정규직화 이슈만이 아니라 다른 사업장, 나아가 일상에서나 사회적 연대 활동에 대해서도 전반적으로 부정적인 분위기가 강해지고 있기 때문이다. 면접 참여자들은 이런 경향을 거스를



수 없는 현실로 받아들여야 한다고 느끼고 있었다.

“그것은 배타적인 자신들의 어떤 좁은 이해관계만을 추구하는 거잖아요? 뭐 이해관계를 추구할 수는 있는데 그게 보편적인 노동자의식이나 우리가 추구하는 가치에 위배된다면, 제가 보기에는 그거는 옳은 방향이 아닌 것 같아요. 그런 노동조합은 그냥 해체하고 새로운 의식을 가진 노동조합으로 다시 만들어야 할 것 같아요. 근데 이제 우리 노동조합이 그렇게 되고 있어요. 시간이 갈수록. … 저는 비정규직 정규직 전환이 옳다고 일방적으로 입장을 단일화하게 정리하기는 사실상 불가능한 상황이 됐다고 생각해요.”(O 정책국장)

“설득의 단계가 아니라 공존의 관계로 가야 하는 거 아닌가 하는 생각도 들어요. 이번에 지부에서 체육행사 언택트 대회를 했는데, 걷기대회를 했어요. 직원들이 조합원들이 자체적으로 만보기 어플 깔고 걷는 거예요. 걸음 수가 높은 사람에게 경품을 주는 거였는데, 어떤 조합원이 자기가 생각하기에 이걸 하루에 사람이 걸을 수 없는 걸음 수다, 이거 조작한 게 분명하다고 이슈를 제기했어요, 그러자 댓글이 짹짹 달리는 과정에서 어떤 청년 조합원이 이걸 공정하지 않다, 우리는 공정함을 중시해야 하는데 이걸 공정하지 않다고 댓글을 달았어요. 그걸 보고 아, 이 세대가 얘기하는 공정이랑 우리가 생각하는 공정이 다르구나. 이거는 설득을 할 수 있는 게 아닌 것 같다. 이걸 공존을 논할 주제가 아닌 것 같다는 생각입니다.”(N 정책위원)

그렇다면 면접 참여자들이 생각하는 비정규직 정규직 전환 과정에서 발생한 문제의 해법은 무엇일까? 우선은 민주노총 차원에서 사회불평등에 대한 근본적인 전망을 고민할 필요가 있다는 지적이 나왔다. 비정규직 정규직화를 넘어서서 고용 문제와 노동시장 분절 및 불평등에 대한 전망이 필요하다는 것이다. 이는 외부노동시장에 위치한 미조직 노동자

에 대한 더 많은 대응을 주문하는 것이다.

“우리 사회의 근본적인 구조에 대해서 민주노총이 변화의 방향을 제시하지 못했다고 생각해요. 사실 근본적인 원인은 불평등 구조이고, 우리도 사실 내부 노동시장에 들어와 있는 건데요. 이 상태에서 일부 몇 분들을 정규직 전환하고 최저임금을 올리는 것이 근본적인 해소책은 아닌 것 같아요. 민주노총이 비전을 새로 제시해줘야 하는 것 아닌가 싶어요. … 정규직 전환이나 최저임금 같은 기존의 우리 요구들이 진짜 유효했는지 다시 생각은 해봐야 할 것 같아요.”(O 정책국장)

르사 노동조합 차원에서는 청년위원회의 시도가 중요한 실마리를 제공하는 것처럼 보였다. 일반직과 공무원이 포함된 청년위원회 운영진들 간에 자리를 만드는 것을 통해, 서로 허심탄회하게 이야기하며 오해와 갈등을 풀어낼 수 있었다. 서로가 대면해서, 얼굴을 마주 보고 차근차근 대화하는 공문장을 만들어낼 수 있다면 의외로 갈등은 쉽게 풀릴지도 모른다. 지금은 중단됐지만, 과거 르사 노동조합에서는 콜센터 비정규직들을 이해할 수 있는 사업을 통해 서로의 간극을 줄여가려는 노력도 존재했었다.

“제가 할 수 있는 거는, 청년위원회에서 운영진을 꾸렸어요. 여섯 명이 있었고, 그 사람들과 일반직과 콜센터 공무원 간에 갈등에 대해서 논의한 자리를 마련했거든요? 청년위원장 중에도 두 분이 있어서 일반직 여섯 명 대 콜센터 공무원 두 명을 모시고 한번 토의를 해 봤어요. 물론 이분들이 기본적으로 방향성이 긍정적인 분들이어서 그랬을지 모르지만, 생각보다 갈등에 대한 원인이란다가 이런 걸 이야기하면서 관계를 좀 풀었거든요. 오해도 풀었고, 콜센터 동지들도 본인들도 대대 때 얘기했던 건 좀 성급했다, 빨리 요구를 하

면 들어줄 줄 알았다, 노동조합이 도깨비방망이 같은 줄 알았다 얘기를 하시더라고요. 본인만이 아니라 주변에서도 그런 식으로 인지를 한 것 같아요. 그래서 지금은 콜센터 동지들도 이야기를 할 때 조심스러워하는 것도 있어요. 이런 식으로 서로 앞으로 어떻게 해야 할지 얘기를 했었고요. 다음에 더 토의를 해 볼 생각을 하고 있어요. 다만 어느 정도 좀 방법론 같은 걸 좀 고민을 해서, 나는 옳고 너는 그르다는 게 아니라 이야기할 수 있는 폭을 넓혀서 한 번 공론화할 수 있는 자리를 마련해야 하지 않나? 그렇게 생각하고 있거든요. 그래서 지역 청년 토론회도 생각을 하고 있는데 코로나 때문에 그런 게 안 되고 있죠. 저는 이 지점을 항상 생각하고 있어요. 청년 조합원들 본인이 이야기하고 싶은 자리를 마련을 하고, 그런 걸 좀 표면화해서 이야기하는 자리도 필요하지 않나 싶어요.”(M 쟁의국장)

“서로의 입장과 서로가 처한 상황들을 이해하는 노력들이 유효한 것 같아요. 예전에는 신규직원이 들어오면 콜센터 견학을 했었거든요. 콜센터에 앉아가고 우리가 직접 전화도 받고 일을 해봤어요. 실제로 어떻게 일을 하는가를 경험한 거죠. 그렇게 하니까 콜센터 직원들 노동량이 상당하다는 걸 느꼈거든요. 요즘엔 안 해요 이거를.”(O 정책국장)

## 2) 민주노총의 사회적 의제

면접 참여자들은 청년 문제에 대해 고용, 집, 결혼과 같은 문제들을 꼽았다. 이는 생애주기 상의 기본적인 달성 과제이며, 청년들 내부에서는 연령에 따라 그 과제가 조금씩 변할 수 있을 것이다.

“[취업, 결혼, 집 같은] 그런 것들이 정상 가족의 궤도에 진입하느냐 못하느냐에 대한 문제인 것 같아요. 원래 본인들이 생각하는 어떤 삶의 기준이 있을 텐데 거기에 진입하질 못하는 거예요. 그걸 달성하는 게 점점 어려워지고

있고요. 총체적으로 뭐라고 할까, 인간다운 삶을 못 살게 되는 것? 기본적인 것도 사실은 충족이 안 되니까요 취업부터 아예.”(O 정책국장)

“청년도 약간 나이대별로 다를 것 같은데 20대 초반은 취업. 취업문이 예전과는 다르게 너무 좁아졌으니까 대학교에 들어가자마자 바로 대외 활동을 한 다든가 영어시험 자격증을 준비한다든가 그러니까요. 고등학교 때까지 내가 어떤 직업을 가질 거라고 생각도 해본 적도 없는데 대학생이 되었다는 이유만으로 바로 어떤 직장을 갈지를 고민해야 하잖아요. 그리고 사회초년생들은 집 문제, 결혼.”(N 정책위원)

다음 대선에 대한 민주노총의 요구안으로 청년들이 원하는 의제로는 가장 먼저 집, 부동산 문제를 꼽았다. 2사 노동조합의 청년 조합원과 전체 청년과 관련된 의제를 각각 구분해서 질문했음에도 가장 처음에 나오는 답변은 ‘집’이었다. 그와 비등한 수준으로 일자리 문제를 청년 문제이자 대선 의제로 꼽았는데, 이는 현 정부에 대한 평가와도 연결되어 있었다. 문재인 정부가 일자리를 강조했음에도 불구하고 “사실 진짜 좋은 일자리가 창출됐냐고 한다면 잘 모르겠다”(N 정책위원)며, 그렇기에 민주노총에서 일자리 문제를 제기해야 하지만 그것이 얼마나 효과적 일지는 모르겠다고 응답했다. 또한 비정규직 정규직화 로드맵을 추진하면서 사실상 현장에서 벌어지는 갈등에서 손을 놓아버린 현 정권과 다르게, 이 문제에 대한 책임을 대선에서 요구해야 한다고 지적하기도 했다.

그 외에 노동조합에 대한 교육을 정규교육 과정에 의무적으로 가르치도록 요구해야 한다는 제안, 그리고 교육기 회의 균등을 통해 숙련을 형성할 수 있는 교육에 대한 접근권의 평등한 보장이 필요하다는 의견이

나오기도 했다.

“문득, 노동조합에 대한 걸 교과서에 실을 수 있어야 한다는 생각이 들었어요. ... [민주노총 사업으로 추진하고 있다고] 알고는 있는데 대선에서 요구할 수 있을 것 같아요. 차라리 그렇게 해서 사람들이 노동조합이 왜 필요한지에 한 시간이라도 배울 수 있게 해야 그 이후에 다음 단계로 갈 수 있지 않을까요?”(M 쟁의국장)

“덧붙여서 말씀드리고 싶은 것이, 이게 사회과목에 편재가 되면 사회 담당 교사가 노동조합에 대해 가지고 있던 평소의 가치관에 따라서 학생들이 배우는 내용이 다를 것 같아요. 그러니까 사회 같은 정규 교과목에 편성되는 것만이 아니라 노동조합에서 출강해 직접 교육할 수 있는 시간이 마련됐으면 좋겠어요.”(N 정책위원)

“저는 교육 기회 균등을 꼽고 싶은데, 기존에 등록금을 내리고 그런 의미가 아니고요. 노동자들의 입장에서 고임금으로 갈려면 고숙련이어야 하거든요? 고숙련이 되려면 교육을 받아야 하고. 그런 의미에서 교육을 많이 받을 수 있도록 해야 하지 않나 싶어요. 단적인 예로 제가 아끼는 동생이 지금 대리 운전 하거든요? 이 친구도 답이 없는 거죠 사실은. 지금 완전 비정규직 상태에 있는 건데 이 친구가 상황을 해결하려면 고숙련 일자리로 가야 하거든요? 근데 이 친구한테 누가 그걸 사다리를 주냐구요. 아무도 안 주는데. 평생교육을 포함한 교육 기회 제공이 필요해요.”(O 정책국장)

## 5. ㄹ사 노동조합 사례의 함의

1988년에 설립된 ㄹ사 노동조합은 안정적인 일자리를 바탕으로 현재

사업장 내 절박한 현안이 존재하지 않는 제도화되고 안정화된 노동조합의 모습을 보여주고 있다. 동시에 공공기관의 비정규직 정규직화 추진의 모범 사례로 꼽히면서도 내부에서는 갈등의 잔재들이 잔존하고 있다. 이런 2사 노동조합의 사례를 통해 민주노총 청년 조합원들이 노동조합 활동에서 주체가 되기 위한 함의를 찾아보자면 다음과 같은 요소들을 들 수 있다.

### 청년간부 발굴을 위한 노력과 청년위원회 구성

우선은 청년간부를 발굴하기 위해 역량을 투입하고, 청년간부들이 독자적으로 사업을 기획하고 고민을 심화시킬 수 있도록 청년위원회와 같은 독자적인 기구가 필요하다. 비단 공공운수노조만이 아닌 많은 사업장에서 청년 조합원의 비중이 늘어나고 있는 추세이다. 이러한 상황에서 앞으로 청년간부들이 육성되어 노동조합을 이끌어나가야 한다는 건 분명하다. 이를 위해 청년간부를 발굴할 상대적으로 젊거나 열려 있는 '선배'의 존재는 필수적이다. 따라서 기존의 현장 간부 혹은 운동의 경험이 있는 조합원들이 청년간부 발굴의 역할을 해낼 수 있도록 조합 차원에서 이런 문제의식을 공유하고 필요하다면 교육 프로그램의 마련도 고민할 필요가 있다.

그렇게 발굴된 청년간부들에게 활동가로서의 역량을 기를 수 있도록 교육과 경험의 기회를 제공하고, 나아가 독자적으로 사업을 기획하고 집행하는 경험들을 제공하는 것이 필요하다. 2사 노동조합의 경우 이런 목적에서 2020년 7월 청년위원회를 만들어 운영하고 있다. 만들어진지 얼마 되지 않은 데다 코로나 19로 인해 사업에 차질을 빚고 있지만, 청년위원회를 통해 동세대의 청년 조합원들을 만나 그들에게 생각을 전환할 수 있는 다른 경험을 마련해준다면 매년 마다 의무적으로 참가

해야 하는 노동조합 교육이 주지 못하는 것들을 제공해줄 수 있을 것이다.

그렇게 선배들과의 스킨십을 통해서, 그리고 청년위원회 등을 통해 간부와 만나 발굴된 새로운 청년 활동가층은 다시 현장에서 청년 조합원들에게 노동조합의 의미와 필요성, 그리고 노동자의식에 대해 일깨워줄 수 있는 역할을 담당할 것이다. 앞서 면접 참여자들 모두가 현장으로 복귀했을 때 자신들이 “교두보” 역할을 담당하고 싶다는 마음을 피력했다. 이는 노동조합 활동에 대한 경험과 의식이 기성세대 조합원들 사이에서만 공유되는 것을 넘어 세대적 재생산을 성공적으로 이뤄내는 데 청년 간부 및 활동가들이 중요한 역할을 할 수 있음을 알려준다.

### 대면 접촉의 중요성

다음으로 노동조합의 활성화에 있어 대면 관계의 중요성을 짚어볼 수 있다. ㄹ사 노동조합의 청년 조합원들이 파편화된 원인은 크게 세 가지로 ▷전국의 지사로 분산된 작업장의 특성 ▷회식 강요 금지, 직장 내 괴롭힘 근절 등 조직문화 개선의 결과 ▷코로나 19 유행으로 인한 대면 접촉의 최소화와 같이 정리해 볼 수 있다. 이러한 원인들은 ㄹ사 노동조합 청년 조합원들의 파편화된 상태가 생애주기 상의 연령효과나 코호트 효과가 아니라 특정한 시기효과에 기인하는 것임을 알려준다.

이렇게 대면 접촉이 제약된 상황에서 카카오톡을 활용하고 카드뉴스를 만드는 등의 다양한 비대면 소통을 시도해 보았지만 그 성과가 가시적으로 나타나진 않았다. 오히려 익명 커뮤니티인 블라인드를 통해 혐오나 비방, 유언비어들이 조합원들 사이에서 공유되고 있었고, 청년 조합원들은 노동조합에 대해 소비자적인 태도를 강하게 보여주었다. 하지만 동시에 일 년에 두 번 이뤄지는 노동조합 교육이나 노동조합 차원의 친

목 사업에 대해 조합원들은 긍정적인 반응을 보였다. 이는 현재의 시기 효과로 말미암아 조합원들이 파편화되어 대면 접촉이 축소된 상황에서, 대면 관계에 대한 필요성을 조합원들 스스로가 느끼고 있다는 뜻으로 풀이할 수 있다.

이러한 맥락과 조건들은 2사 노동조합에는 대면 접촉을 증대시킬 수 있는 통로가 필요하다는 과제를 던져주며, 더 일반적인 수준에선 대면 접촉을 통한 일상적인 관계 형성이 노동조합 활동의 근간이 된다는 교훈을 준다. 특히 코로나 19 유행으로 대면 만남이 어려워진 상황에서도 가능한 대면 접촉의 방식들을 모색할 필요가 있을 것이다.

이러한 대면 접촉은 분명 기존의 회식 같은 방식과는 달라질 필요가 있다. 회식 강요 금지나 직장 내 괴롭힘 근절 등의 조직문화 개선이 대면 접촉의 방식을 축소시켰다는 것은, 다르게 해석하면 기존의 권위주의적인 대면 접촉의 방식들이 제약되었다는 것을 의미한다. 비유하자면 직장 내 성희롱 문제를 단호하게 처리하기 시작하자 일종의 ‘펜스톨’이 그려진 상황이다. 이는 기존의 대면 관계 방식과 다르게, 현장 간부들이 조합원들과 더 인권 친화적이고 평등하게 관계 맺을 수 있는 방식을 아직 찾지 못했다는 것을 뜻한다. 따라서 새로운 대면 접촉의 성공 사례들을 모색하고 공유하는 일이 필요할 것이다.

가령 큰 행사가 아니라 하더라도 작은 만남들, 친구나 동료들 사귄 수 있는 자리들을 지속적으로 기획해 볼 수 있다. 말하자면 청년 조합원들이 서로 관계를 맺을 수 있는 기회를 노동조합이 제공하는 것이다. 과거에는 이런 기회가 술자리라는 간편한 방식으로 이뤄졌다면, 이제는 청년 조합원들의 정서나 요구에 맞는 방식을 고안해보는 것이다. 일찍이 청계피복노동조합과 같은 초창기 민주노조들도 노동조합 설립과 조합원 모집을 위해 여공들에게 매달 소풍을 가는 모임을 만들기도 했었다. 이



역시 동료들과 새로운 관계를 형성하는 계기를 의도한 것이었다. 따라서 오늘날 청년 조합원의 파편화를 원인 짓는 시기효과에 대응하기 위해 대면관계를 통한 커뮤니티 또는 공동체 형성을 노동조합이 고민하는 것이 꼭 낫설고 새로운 일은 아닐 것이다.

나아가 비정규직 정규직화 과정과 관련해서도 대면 접촉의 필요성은 중요한 시사점으로 남았다. 2사 노동조합의 경우 기존에 같은 공간에서 일하며 대면 접촉이 있었던 노동자들의 정규직 전환에 대해서는 반대가 적은 반면, 다른 일터에서 일하는 콜센터 노동자들의 정규직 전환에는 반대의 목소리가 존재했다. 현재 일반직과 공무원으로 구분되어 상호 갈등이 있는 사업장의 경우 여러 가지 방식으로 둘 사이의 대면 접촉을 늘려가는 게 해결책이 될 수 있을 것이다. 또한 정규직 전환 과정에서 마찰을 겪고 있는 사업장의 경우에도 조심스럽게 대면 접촉과 대화의 자리를 마련하는 방식을 시도해 볼 수 있을 것이다. 개별 단위사업장 수준에서만 아니라, 가맹조직과 총연맹 수준에서도 이런 대화의 자리를 마련해 동등한 위치에서 서로의 이야기를 나누고 듣는 공론장 사업을 추진해 볼 수 있겠다.

### 제도의 마련: 블라인드, 정규직 전환

총연맹 수준에서 담당해야 하는 제도 마련 및 제도개선이 필요한 의제들도 확인할 수 있었다. 우선은 직장인들이 가입하는 익명 커뮤니티 애플리케이션 블라인드에 대한 제도적 차원의 대응이 요구된다. 민주노동 조합원을 비롯한 청년 노동자들이 소통하고 여론을 형성하는 온라인 플랫폼이 오늘날 무시하기 힘들 만큼 노동조합 활동에 영향을 주는 요인으로 작용하고 있다. 특히 익명 커뮤니티는 혐오와 반노조 정서가 통용되고 공유되기 쉬운 환경이다. 가령 가장 악명이 높은 일간베스트의

경우, 익명성과 주목경제의 메커니즘을 활용해 더 자극적인 혐오발언을 하게끔 그 인터페이스가 설계되었다. 인터넷 공간이 계급, 젠더 등의 측면에서 ‘기울어진 운동장’으로 작용하고 있다는 지적은 90년대부터 등장한 바 있으며, 여기에 익명성 등 개별 커뮤니티의 인터페이스가 혐오의 문화를 촉진 또는 제약하는 효과를 만들어 낸다.

현재 블라인드와 유사한 대학생 익명 커뮤니티 애플리케이션 에브리타임에 대해서는 대학생 단체와 여성단체를 비롯한 시민사회에 의해 여러 차례 문제제기가 이루어지고 있다. 에브리타임 본사에 ‘커뮤니티 윤리 규정 마련’을 요구하거나 방송통신심의위원회에 에브리타임의 혐오표현을 고발하는 등, 익명 커뮤니티에 대한 규제 마련과 제도화 등이 요구되고 있는 것이다(윤김진서, 2021).

블라인드를 통해 여러 사회적 이슈들이 불거지면서 이미 기업들은 블라인드에 대한 대응 방안을 마련하고 있다. 비단 노동조합만이 아니라 기업 측에서도 불리한 사건들이 블라인드를 통해 발생하고 있기 때문이다. 블라인드 가입 절차에는 회사 이메일을 통한 확인이 필요한데, 기업들은 이런 과정을 차단한다거나 블라인드에 올라오는 글들을 모니터링 하는 등의 방식으로 대응하고 있다.<sup>17)</sup>

이러한 흐름 속에서 민주노총 역시 진지하게 블라인드와 같은 익명 커뮤니티들의 영향력을 진지하게 고민할 필요가 있다. 특히 블라인드는 회사 메일주소를 통해 가입하는 만큼 사측이 마음만 먹는다면 얼마든지 사측에 유리한 여론을 조성하고자 시도할 수 있다는 구조적 한계를 지니고 있다. 이러한 문제에 대해 제도적인 권고나 시정안을 마련하는 대응이 필요할 것이다.

---

17) 연합뉴스(2021.03.21).

다만 대응 방식은 다양할 수 있으며 어떤 방식으로 어느 정도의 대응이 이루어져야 하는가는 충분한 검토와 논의가 필요한 쟁점일 것이다. 기존에 시민사회에서 에브리타임에 대한 규제안을 마련해 온 만큼 이와 연대하는 것도 고려해 볼 수 있다. 블라인드 본사에서 자체적으로 혐오 표현을 검열하는 시스템을 마련하도록 요구하거나, 정부 내 규제를 위한 위원회 설치나 관련 입법 등을 제안할 수도 있겠다. 다만 익명 커뮤니티가 절대적으로 부정적인 기능만 갖는 것은 아니라는 점을 세심하게 고려할 필요가 있다. 차별금지법처럼 형법적 금지가 아닌 형성적 규제를 통해 자정작용을 강화한다거나, 익명성을 보장하면서도 보다 자극적인 혐오발언이 주목받는 메커니즘을 억제하는 커뮤니티 인터페이스 권고안을 마련하는 등의 대안도 있을 것이다. 또는 조합원 차원에서 익명 커뮤니티에 대한 요구가 높다면 민주노총 자체적으로 조합원들이 사용가능한 플랫폼을 만들어 볼 수도 있겠다.<sup>18)</sup>

다음으로, 교육-노동시장을 연결하는 제도 설계에 대한 정책적 의제를 고민할 필요가 있다. 현재의 비정규직 정규직화 과정에서의 논란은 시험/공채와 비정규직 정규직화라는 두 가지 상이한 노동계약 방식이 충돌하면서 생겨나는 갈등으로 이해할 수 있다. 최근 연구에서도 김영삼 정부 시기 신자유주의 정책개혁의 중심이었던 1995년 5.31 교육개혁과 1996년 신노사관계 구상을 통해 교육제도와 노동시장제도가 특정한 방식으로 결합되었다고 주장하고 있다(강석남, 2021).

이러한 문제를 근본적으로 해결하는 제도를 제안하고 국민적 지지를

18) 이미 그 역사적 선례가 없지 않다. 현재의 웹 질서는 기업들의 서버 데이터베이스이 독점하는 바탕 위에 세워져 있지만, 70년대 초 칠레의 아옌테 정부는 독자적으로 정부와 노동조합, 협동조합을 연결하는 평등한 웹 질서를 만들기도 했었다. 이는 최초의 사회주의적 인터넷이라 할만하다.

형성해내는 일은 민주노총의 몫일 것이다. 총연맹 수준에서 제도적 대안을 고민해보아야 한다. 가령 이미 독일의 직업교육제도와 같은 사례들은 국내에도 종종 논의되고 있다. 초중등교육과정에서부터 노동시장까지 부드럽게 이어질 수 있는 제도를 대선 요구안으로 제시하는 것도 가능할 것이다. 이런 제도 설계에 대한 사회적 합의를 만들어내는 과정을 통해, 정부의 책임을 요구하면서 노동자 간의 분열을 해소하는 결과를 기대해 볼 수 있다.

### 여성 고용 증가로 인한 젠더 이슈들

르사 노동조합은 현재 남성보다 여성이 더 많은 사업장이 되었다. 이는 비단 르사에만 국한되는 추세가 아니다. 더군다나 오늘날 청년 여성들의 성인지 감수성과 혐오 및 차별에 대한 비판적 의식이 증가하고 있다. 이로 인해 민주노총 단위사업장 내에서 더 많은 젠더 이슈들이 생겨날 것으로 보인다. 지난 몇 년간 일어났던 미투 운동의 사례들은 대개 권력형 성폭력으로 여성 노동자들 다수가 직장에서 겪어왔던 성희롱을 상징하는 것이었다. 또한 청년 여성들의 고용이 늘어남에 따라 앞으로 필연적으로 유리천장 문제가 부각될 것이다. 민주노총 차원에서는 이를 선도적으로 의제화하며 청년 여성 조합원들의 문제의식과 경험을 나눌 수 있는 자리를 갖는 사업들을 기획할 수도 있을 것이다.

육아휴직을 비롯한 공공기관의 모성보호 제도를 ‘역차별’이라고 인식하는 여론도 고민해봐야 하는 문제이다. 특히나 이 경우는 청년 남성들의 페미니즘에 대한 부정적 시각만이 아니라, 청년 여성 조합원들 사이에서도 부정적인 목소리가 나오고 있다. 결혼이나 육아를 하지 않을 사람들조차 왜 모성보호나 육아휴직으로 가중되는 업무를 감당해야 하는지 하는 것이다. 이를 설득하기 위한, 그리고 여성 노동자들의 권리를 더욱

보장하기 위한 논리들을 고민해야 할 것이다.

## 제6절 □사 노동조합 사례

### 1. 면접 참여자 소개와 노동조합 현황

□사 노동조합은 보건의료노조 소속 지부이다. 여성노동자가 다수인 사업장의 특수성이 있을 수 있다는 연구진의 논의로 보건의료노조 산하 사업장을 연구하기로 하였고, 해당 노조 청년사업 담당 간부의 추천을 통해 □사 노동조합을 사례로 선정했다.

연구진은 □사 노동조합에 방문하여 청년간부 4명과 초점집단면접을 진행했다. 면접 참여자 모두가 노동조합의 일상 활동인 신입직원교육과 사업장 순회 활동 등을 통해 노동조합에 가입하고 간부가 되어 활동하고 있었다. □사 노동조합은 조합원에 대해 꾸준한 대면사업과 세대의 특징에 맞는 대중사업을 통해서 청년간부를 발굴하고 노동조합의 세대 교체를 이루기 위해 노력하고 있어 청년사업과 관련한 노동조합 활동에 대해 파악할 수 있었다.

〈표 3-7〉 □사 노동조합 사례 면접 참여자

연번	면접 참여자	노조내역할	나이	근속연수	노조활동연수
1	P	사무장	34	14	14
2	Q	대의원	34	10	10
3	R	대의원	34	8	2
4	S	조사통계부장	27	4	4

보건의료노조 소속 □사 노동조합은 2000년 6월에 설립되었다. 노동조합 가입은 오픈 샵(Open Shop) 형태이고, 2021년 7월 기준 노동조합 조직률은 37.1%, 조합원 수는 1,560명이다. 현재 복수노조는 없으나 의

대 교수들을 중심으로 교원노조가 2021년 새롭게 설립되었다.

전체 조합원 1,560명 중 여성 조합원 수는 1,270명으로 81.4%의 높은 비율을 차지한다. 하지만 임원, 집행부, 대의원을 포함한 노동조합의 전체 간부 48명 중 여성은 19명, 남성은 29명으로, 높은 여성 조합원의 비율에 비해 여성간부 비율은 약 39.6%에 그친다.

20~30대 조합원의 비율은 76.9%로 전체 청년 조합원 수는 1,200명이다. 노동조합 간부 48명 중 청년간부는 약 66.7%의 비율을 차지하고 있으며 그 수는 32명이다. 임원 5명 중 4명이 30대 이하이며, 1명이 40대 초반이다. 전체 노동조합 간부 48명 중 45세 이상이 3명이고 간부들의 평균연령이 35세로 굉장히 젊은 노동조합이다.

□사 노동조합은 보건의료계열 사업장의 특수성에 따라 3교대 근무제의 어려움과 코로나19 감염병으로 가중된 높은 업무 강도에 대한 문제가 있다. ‘영혼이 재가 될 때까지 태운다’는 뜻이 담긴 ‘태움 문화’는 보건의료계열 사업장의 열악한 현실을 보여주는 대표적인 사례이다. 3교대 연속 근무 시스템은 이전 시간대의 간호사가 업무를 끝내지 못하면 다음 시간대의 수습 간호사 또는 직급이 낮은 간호사에게 업무가 전가되는 문제가 발생한다. 또한 부족한 보건의료 인력은 노동자가 감내해야 하는 업무량을 제한 없이 증가시키고 있으며, 서로 간의 실수를 수습할 수도 업무를 분담할 수도 없게 한다. 이런 환경은 수직적 위계질서와 조직문화가 자리 잡게 하였고, 노동자들이 자신들의 의견을 주장하거나 불합리한 처우에 대해 표현하는 것을 어렵게 한다.

□사 노동조합은 올해 임금협상 이외에도 코로나19 및 감염병 대응체계 구축과 인력확충, 교대근무제 개선, 비정규직 문제 해결 등의 요구안으로 교섭을 진행하였으나, 임금인상안을 제외한 요구안들은 받아들여지지 않았다. 보건의료계열 사업장들은 2008년부터 시행된 ‘필수유지업무

제도'로 인해 다수의 직무가 파업에 참여할 수 없는 한계가 있다. 일반 병동 업무를 제외한 직무의 필수유지 최소비율이 50% 이상이며, 특수병동, 응급업무, 외상의료업무, 응급약제, 중환자치료업무 등 필수유지비율이 100%인 직무에 해당하는 노동자들도 많다. 실제 ㄱ사 노동조합의 경우 설립 초기에 진행된 파업 이후, 파업 전 교섭조정회의를 통해 임금 및 단체협상과 관련된 요구들을 쟁취해왔다. 노동조합 활동 연수가 10년이 넘고 간부로 활동하고 있어도 파업 투쟁을 경험해 본적이 없다. 노동조합의 요구안에 공공의료 확충이나 비정규직 정규직화 등 전반적인 노동환경 개선을 위한 것들이 있어도 협상 타결안에는 관련 요구에 대한 합의사항이 담겨져 있지 않은 경우도 많다. 실제 조합원들의 사회문제 해결을 위한 행동과 연대활동에 대한 참여율은 상대적으로 낮은 편이다.

## 2. 청년 조합원의 노동조합 인식

### 1) 노동조합 가입계기

ㄱ사 노동조합은 오픈 샵(Open Shop)이지만 10년 전 단체교섭을 통해 병원에서 자체로 진행하는 신입직원교육 프로그램 중 2시간의 노동조합교육 시간을 확보하여, 신입조합원은 대부분 이 노동조합 교육 때 노동조합에 가입한다. Q 대의원과 S 조사통계부장의 경우도 신입직원교육 프로그램에서 노동조합에 가입하였고, R 대의원의 경우 6년차에 비정규직에서 정규직으로 전환하면서 신입직원교육을 처음으로 받게 되었고 이 때 노동조합에 가입하였다.



“저는 신입직원교육 때 노동조합에 가입을 했어요. 그 때 교육받았을 때 기억에 나는 것은 ‘노동자의 권리’였어요. 원체 이런 노동조합 쪽에 관심이 있었고, 관련된 교육 영상을 보면서 당연히 노동조합에 가입해야 한다고 생각했어요. 노동자의 권리라는 것들이 내가 당연히 누릴 수 있는 권리고, 노동조합을 통해 혜택을 받을 수도 있고, 내가 합당히 해야 하는 것들을 알려주니까 ‘아 이런 것들이 있구나’ 싶었어요. 꼭 노동조합에 가입을 해서 나도 내 주장을 펼쳐야겠다는 생각이 들었어요.”(Q 대의원)

“저도 신입직원교육 때 노동조합에 가입했어요. 노동조합이 저를 보호해줄 수 있는 하나의 기구라고 생각이 들었어요. 노동조합 활동 영상을 보여주셨는데, 왜 노동조합이 필요하고 어떤 일을 하는지 설명해주셨어요. 저희가 간호사다 보니까 간호사들이 의료사고나 분쟁이 발생했을 때 노동조합이 꼭 필요하고 어떻게 해결해주는지에 대해서 많이 설명해주셨어요.”(S 조사통계부장)

“저 같은 경우는 노동조합이 있는지도 몰랐어요. 신입직원교육을 갔는데 하필이면 잘못 걸려서 학교 선배가 있었어요. 그래서 그냥 바로 가입을 했죠. 원래도 노동조합이 있다는 것을 알았으면 가입을 했을 텐데, 비정규직일 때는 있는지도 몰랐어요.”(R 대의원)

노동조합 가입은 노동조합 일상적인 대면활동을 통해서도 이루어진다. A 사무장은 입사 직후 노동조합이 매주 사업장 곳곳을 직접 돌아다니면서 노동조합 소식을 전하고 비조합원에게 노동조합 가입을 독려하는 ‘라운딩(Rounding)’을 통해 노동조합에 가입하였고, 지금도 라운딩을 통해 노동조합 조직을 하고 있다.

“저는 선배 잘못 만나서 여기까지 왔어요. 노동조합 라운딩 때 가입했는데,

그 때가 노동조합에서 가입 확대 기간이었나 봐요. 진짜 무서운 선생님이 한 분 계셨는데 '가입해'라고 하셔서 '예'라고 하면서 바로 가입했어요. 뭣도 모르고 가입했는데 여기까지 왔어요. ... 지금도 가입 확대 기간인데 투쟁 시기에 집중해서 가입 확대 목표를 정하고 야간라운딩을 돌아요."(P 사무장)

처음에는 노동조합의 필요성과 기능에 대해 인식하여 가입하더라도 일상적인 대중사업을 통해 조합원들과 유대감을 형성하고 공동체성을 느끼고 노동조합에 대한 일체감을 높여간다. 근무하는 곳이 집약적이지 않고 병동과 직무에 따라 파편화되어 같은 일을 하는 사람들과 관계를 맺고자 하는 요구를 노동조합을 통해 해소한다. 또한 노동조합 활동을 통해 조합원들의 참여와 투쟁으로 직접 노동환경 개선을 이뤄내는 것을 경험한다.

"저 같은 경우 사무직이라서 근무 때문에 마찰이 있는 경우는 없어요. 노동조합에 가입하면서 어떤 수당이 있는지, 어떻게 하면 받을 수 있는지 알게 되어서 노동조합이 필요하다고 생각했어요. 그런데 조합 활동을 하면서 일하는 것보다 사람들을 만나는 것이 더 좋다는 것을 느꼈어요. 출근하고 퇴근할 때까지 밥 먹을 때를 제외하고는 과 밖을 못 나가요. 돌아다닐 일도 없기 때문에 사람을 못 만나거든요. 노동조합 활동을 하면서 사람들을 정말 많이 만날 수 있어서 좋아요."(R 대의원)

"처음에는 노동조합을 제가 도움을 받을 수 있는 기구라고만 생각했어요. 의료사고나 분쟁이 있을 때 보호해줄 수 있는 곳. 그런데 활동을 하면서 교섭이라는 것을 알게 되었고, 수당이나 근무제도 개선이 그냥 얻어지는 것이 아니고 다 싸워서 얻어지는 것임을 알고 저도 열심히 해야겠다는 생각을 했어요."(S 조사통계부장)

“해마다 임금인상이든 복지가 좋아지든, 근무 환경이 개선되는 것도 다 교섭을 통해서 따내는 것이더라고요. 해가 지날수록 '노동조합이 노동자들을 위해서 노력을 많이 하는구나'라는 생각이 들면서 노동조합에 더 힘을 실어줘야 하고, 힘을 실어주는 것 자체가 나의 근무 환경을 더 좋게 하는 것임을 피부로 느끼고 깨달았어요. 노동조합에 직접 와서 보니 더 많은 일을 하고 있더라고요. 더 적극적으로 참여하고 더 많이 도움을 줄 수 있도록 해야겠다는 생각이 들었어요.”(Q 대의원)

“나 혼자 해결할 수 없는 일들이 있는데, 그런 것들을 노동조합을 통해서 하나의 목소리로 내서 해결할 수 있는 것들이 있더라고요. 혼자였으면 그냥 포기하고 쭉그러져 있고 타협했을 텐데, 노동조합이 '타협하는 것은 맞지 않아 올바른 길을 알려줄게' 해주는 나침반 같아요. …최근에 병동에 모니터가 부족해서 조합원들이 되게 힘들게 일을 하고 있었어요. 다른 병동에서 빌리지도 못하는 상황에서 조합원 분들이 직접 파트장과 해결하려고 했는데 풀리지 않았거든요. 그래서 노동조합에서 직접 가서 현장에서 일하는 사람들을 힘들게 하면 결국 환자들한테도 피해가 간다고 말하면서 상황을 해결했었어요. 이럴 때 노동조합 가입하길 잘했다는 생각이 들어요. 현장에서의 어려움을 해결하고 덜 힘들게 일할 수 있게 하면서도 노동조합 활동까지 즐겁게 같이 할 수 있는 방법이 무엇이 더 있을까 고민하게 되요.”(P 사무장)

하지만 동일 직무와 파트 내의 수직적 조직구조로 인해 탈퇴가 발생하기도 한다. 상급자가 실제 인사결정권을 갖고 있지 않더라도, 인사결정권에 대한 영향력을 행사했던 과거의 경험이 쌓여 노동조합 활동을 하면 승진에 제약이 있다, 불이익이 뒤 따를 것이다 등의 인식이 조직 전반에 만연해있는 것은  $\alpha$ 사 노동조합의 과제로 남아있다.

“연차가 쌓여서 승진하고 싶을 때 탈퇴하는 경우들이 있어요. 분위기가 본인이 노조라서 승진을 안 시켜준다는 생각을 갖고 있어요. 파트장들이 ‘너 이제 승진하려면 조합 탈퇴하고 와!’ 이렇게 말하기도 해요. 전보다 분위기가 많이 좋아지긴 했는데 아직까지도 내가 승진하려면 조합원의 신분을 떼야 한다는 인식이 있어요. ‘선생님 그렇지 않아요. 노동조합하면서도 파트장님 달고 이런 경우도 많이 있어요. 전에 사무장 하셨던 선생님도 지금 파트장 하고 있어요.’ 라고 말해도 본인이 그런 분위기를 감당하지 못할 것 같다고 생각하면 탈퇴를 하시더라고요.”(P 사무장)

## 2) 청년 조합원과 노동조합 만나기

□사 노동조합은 20년의 노동조합 역사를 거쳐 조합원과 간부에 대한 사업이 체계화되어 있다. 교육사업으로는 신입직원교육과 하루교육, 간부대상의 노동교실이 있고, 선전홍보사업으로는 유인물, 밴드와 단체 특등의 SNS와 사내 홈페이지의 노동조합 게시판과 노동조합 자체 홈페이지도 운영하고 있다. 또한 일상적인 만남사업인 ‘라운딩(Rounding)’이 있다. 현재 주 2회 중식 선전전과 주 1회 야간 라운딩, 월 2회 주말 라운딩을 통해서 조합원들을 정기적으로 만나고 있다. 중식 선전전은 조합의 현재 교섭 상황이나, 보건의료노조에서 진행하는 사업들에 대해서 알리는 것을 주되게 하며, 야간 라운딩과 주말 라운딩은 지부 사업 소개 및 노동조합 가입 권유를 주되게 한다. 부서별로 돌면서 부서에 속해있는 조합원이나 대의원 등의 간부들의 역할과 활동에 대해서 부서에 있는 사람들에게 알리기도 한다. 대규모 기획 사업이 아니더라도 꾸준한 대면사업을 통해 노동조합과 노동조합의 간부들에 대한 접점을 높여나가고 있다.

“조합원들과의 소통을 위해 중식 선전전과 야간 라운딩, 주말 라운딩은 패턴처럼 맞춰놓고 매주 진행해요. 소식지도 직접 전달하고 조합가입도 독려하면 서요. 대의원이 있는 부서에서는 분위기 보면서 간식도 제공하고, 대의원이 얼마나 열심히 하고 있는지 부서에 알리기도 해요. 노동조합 간부들의 위상을 현장에서 직접 높여주는 역할을 라운딩을 통해서 하는 거죠.”(P 사무장)

기존의 노동조합들에서 청년 조합원의 확대와 참여를 높이기 위해 청년층을 겨냥한 대중사업과 의사결정기구가 있는 반면, 口사 노동조합은 이직률이 높고 청년 노동자들의 유입이 많은 업종의 특수성으로 인해 청년으로의 세대교체가 자연스럽게 이뤄지고 있다. 신입직원교육에서 청년 조합원들을 확대하기 위한 기회도 정기적으로 있어, 청년들을 조합원으로 가입시키기 위한 별도의 사업은 존재하지 않는다.

하지만 또래 조합원들과 관심사를 공유하고 소통할 수 있는 기회를 노동조합에서 제공하고 있다. 노동조합 사업의 뒷풀이 같은 경우도 중장년 조합원들은 고기집에서 함께 술 마시기, 청년 조합원들은 샐러드바에서 티타임을 가지며 뒷풀이하기 등으로 구분하여 진행한다. 온라인 환경을 활용하여, 또래 조합원들이 서로의 노동조합 활동을 공유할 수 있도록 별도 SNS 계정과 랜선 투쟁 등의 사업을 진행한다.

공통의 고민거리나 관심사를 가진 조합원들을 위한 사업도 존재한다. 미혼 조합원을 대상으로 하는 래프팅과 ‘힐링캠프’, ‘희망솔루션’의 이름으로 진행하고 있는 여행 사업이 있다. 기혼 조합원을 대상으로는 가족들과 함께 하는 캠핑, 아이들과 함께 하는 사과 따기 체험, 요트체험 등이 있다.

“노동조합에 어떻게든 발을 들이려면 여기에 관심사를 함께 공유하고 추억

을 쌓을 수 있는 사업이 꼭 있어야 한다고 생각해요. 그래서 사업에 여행프로그램을 꼭 넣어요. 항상 뒷풀이도 즐겁게 만들려고 하고, 삼겹살에 술집이 아니라 샐러드바 이런 곳에서 뒷풀이 하기도 해요. 요즘 세대들이 예전처럼 집회에 나가서 싸우고 띠 두르고 하는 것에 거부감이 있으니까, 요즘 세대에 맞춰서 랜선 투쟁도 하고 인스타그램 인증샷 투쟁도 해요. 눈높이에 맞추려고 많이 노력해요.”(P 사무장)

“노동조합에 내 또래 집단이 있는 것이 중요한 것 같아요. 노동조합 활동을 해서 또래들과 동떨어진 느낌이 들거나 차이가 많이 나게 느껴지면 노동조합에 더 거부감을 느낄 것 같아요.”(Q 대의원)

□사 노동조합은 청년 세대로 노동조합의 세대교체가 빠르게 이뤄진 만큼 청년 세대 내의 갈등이 이미 발생하고 있다. 태움 문화로 비릇되는 수직적인 위계질서와 집단적인 조직문화를 받아들인 30대와 그렇지 않은 20대의 서로에 대한 인식격차가 노동조합에 대한 인식격차로도 이어지고 있다.

“아무리 MZ세대다 말하지만, 요즘은 2인 1실도 싫어한다면데요. 직장생활은 기본적으로 다 같이 하는 것이기 때문에 노동조합도 ‘가입해주세요’가 아닌 ‘당연히 가입해야 되는거야’라고 말해야 하는데 우리가 가서 설득을 시켜야 해요. 돈이 아깝다고 생각할 수도 있고 노동조합에 대한 부정적인 인식이 있어서일 수도 있는데 좀 무임승차하는 느낌이 들어 안타깝기도 하고 화가 나기도 해요. 투쟁에 참여하지도 않으면서 임금인상이 안되면 엄청 욕 하면서 교섭의 결과만 보는 것 같아요.---일단 20대 조합원들은 노동조합 활동에 참여할 수 있도록 설득할 기회 자체를 안 줘요. ‘저는 관심이 없어요. 안 봐요’ 이렇게 말하면서 선을 치니까 설득할 수도 없고, 간신히 설득해서 나오면 억

지로 끌려 나오는 느낌을 주고...”(P 사무장)

“저는 사실 제가 MZ세대라, 생각이 조금 달라요. 진짜 이기적인 사람들도 있겠지만 노동조합의 필요성을 충분히 이해하면 스스로 노동조합을 선택하는 것이라고 생각해요. 저는 이제 노동조합에 대해서 알기 때문에 노동조합이 당연하다고 생각하지만 대부분의 사람들은 잘 모르잖아요. 모르니까 강요한다고 밖에 생각을 못하죠. 그동안 주변에서 알려주는 사람도 없었고, 왜 필요한지도 모르고, 입사하고 나서도 계속 이 회사를 다닐지 아닐지도 모르는데 조합 비만 나간다고 생각할 것 같아요. 노동조합을 알 수 있는 기회가 너무 적다고 생각해요. ...작년 대의원대회에서 안식년처럼 5년 근속하면 한 달 쉬고, 3년 근속하면 며칠 쉬는 제도에 대해서 투표하려고 했는데 3년 근속 얘기에서 기차 없이 다 잘렸어요. 3년이라니 무슨 말도 안 되는 소리냐고 평생 다닐 사람들을 위해서 그런 제도가 있어야지 하면서요. ‘어차피 말해도 안 되는 구나’하는 생각이 들다가도, ‘본인들도 다 신입 시절이 있었을 것이고 힘들었을 때 생각하면 며칠 쉬는 것만 바라보면서 3년을 기다리는 것도 진짜 힘든 일인데 왜 저렇게 생각하지?’하는 생각도 들었어요. 사측에서 요구를 받아들여 주지 않더라도 우리는 요구할 수 있는 거잖아요. 그런데 그렇게 얘기해서 좀 상처를 받았어요.”(S 조사통계부장)

“병거나 조퇴가 발생하면 누군가는 어쩔 수 없이 불가피하게 업무 일정을 변경하고 나와야 하는데, 보통 30대들은 그런 경험을 많이 했었고 어쩔 수 없이 나와야 하는 상황이라고 생각하니까 나오거든요. 그런데 20대 초중반 선생님들은 미리 여행계획을 잡아놨거나 일정이 안 된다고 말해요. 파트장님이 ‘아 요즘 애들은 참 개인적이구나’라고 얘기하시는 것도 봤어요. 대타로 나온 사람들 보면 중간 나이대의 선생님들이 나오는 경우가 생각보다 꽤 있어요.”(Q 대의원)

□사 노동조합은 노동조합의 정치사회적 기능과 역할보다 사업장 내의 고충과 노동 조건 향상만을 외치는 조합주의적 경향성을 띄고 있다. 사업장의 임단협과 노동조합의 내부 구성원들과의 결속을 다지는 사업으로만 활동이 한정되어 있어, 조합원들이 민주노총 조합원이라는 자각이 없기도 했다. 또한 전체 노동자들의 노동환경 향상, 사회구조적 문제에 대한 민주노총 차원의 요구안이나 지침을 모르는 경우도 많았다.

"노동조합에 가입할 때 민주노총인줄도 모르고 가입했어요. 간부가 되고 나서 민주노총 풀네임도 풀어서 들으니깐 이게 맞나 싶었어요. 잘 모르겠어요. 본조나 본부 이런 것들도 잘 못 알아들었어요. 몇 번 들어보면 알게 되겠지 싶어요. ... 지금도 대부분 조합원들이 우리가 민주노총 소속인줄 모르고 보건 의료노조 경기지역본부에 지부가 속해있는 줄도 대부분 모를 것 같아요. 대의원 정도는 되어야 알 수 있어요. 일반 조합원들은 노동조합 사무실이 병원 지하에 있구나 하는 정도만 알 것 같아요. 교육이 많이 필요한 것 같아요."(P 사무장)

"옛날에 경기본부에 가서 하루 교육을 받은 적이 있는데, 다 같이 임을 위한 행진곡을 부르고 있는데 저 혼자만 음..음... 그랬어요. 아직도 민중의레나 팔뚝질 같은 것들이 엄청 어색해요...교육에서 사용하는 말들도 절반은 못 알아들었어요. 가만히 있거나 옆에 물어볼만한 사람이 있을 때 물어보곤 했어요."(S 조사통계부장)

### 3. 청년간부로의 변화

#### 1) 청년간부가 된 계기

□사 노동조합은 40세 이하 간부 비율이 약 66.7%이며 45세 이하 간



부 비율은 약 93.8%로 청년간부들이 대다수를 차지하고 있다. 면접 참여자의 간부가 된 계기를 보면, P는 입사 직후 노동조합에 가입하고 선배의 권유로 바로 전임 노동조합 간부 활동을 하다가 다시 현장으로 복귀한 후 8년이 지나 선출직 임원으로 노동조합 간부 활동을 하고 있다. Q는 자발적으로 대의원으로 간부 활동을 하다가 노동교실을 통해 좀 더 적극적으로 활동하는 간부가 되었다. R는 희망솔루션이라는 여행프로그램에 참여했다가 간부 제안을 받았고, 노동교실을 거쳐 대의원으로 활동하고 있다. S는 대의원으로 먼저 선출되었다가 이후 노동교실에 참여하면서 상임집행부로 조사통계부장을 하고 있다.

## 2) 청년간부 발굴과 성장 조건

□사 노동조합은 조합원들과 진행하는 래프팅 활동과 노동조합 교육과 여행을 접목시킨 ‘희망솔루션’을 통해 신규 간부들을 발굴하고 있다. 조합원의 참여인원 수를 30명으로 한정하여 진행하는 래프팅의 경우 선착순으로 신청을 받고 있고, 보건의료노조가 진행하는 희망솔루션의 경우 지부별로 6~7명의 인원이 참여할 수 있어 노동조합에서 일상 대면 사업을 통해 눈여겨본 조합원에게 직접 제안해서 2박 3일 동안 함께 프로그램을 다녀온다.

“20~30대 조합원들은 노동조합 활동 중에서 래프팅과 희망솔루션에 가장 관심이 많아요. 래프팅은 노동조합 역사만큼이나 역사가 오래된 프로그램인데 20~30분 안에 신청이 마감 되요. 사내커플도 많이 생기고 결혼한 커플들도 있어요. … 희망솔루션은 평상시에 눈여겨 본 조합원 6~7명을 정해서 2박 3일 동안 함께 여행을 다녀와요. 다녀오면 한 층 업그레이드가 되어 있어요. 최근에 교육부장님도 희망솔루션에서 발굴된 인재예요. 이런 프로그램을 활용

해서 집행부를 잘 키우는 것이 저희 지부의 특징이에요.”(P 사무장)

□사 노동조합의 간부들은 단순히 노동조합의 직책만 갖고 있는 간부들이 아니라, 자발적이고 적극적으로 노동조합 활동에 임하는 간부들을 ‘짚’이라 말한다. 노동조합에 가입하거나 간부가 되는 계기는 신입직원 교육, 주변 선배 활동가들의 권유, 노동조합 대중사업 참여 등으로 다양하지만, ‘짚’으로 거듭나는 계기는 주로 노동교실을 통해서 이루어진다. 노동교실은 보건의료노조에서 진행하는 5회 차 코스의 간부 육성을 위한 교육 사업이다. □사 노동조합은 단체협약을 통해 모든 조합원들에게 속칭 ‘일팔’이라는 연간 8시간의 유급 교육 시간을 확보하여 교육 사업에 대한 신입 조합원과 간부들의 참여를 보장하고 있다.

“간부들 중에서도 자발적인 참여 의지가 있는 사람들은 별로 없어요. 아무리 요구를 해도 활동을 제대로 하지 않는 간부들도 많아요. 전체 간부 48명 중에서 조직 확대 사업도 하고 노동조합 활동 소식도 잘 전달하는 사람들은 10명 정도 있는 것 같아요. ‘짚’인거죠. ... 전임간부가 5명 뿐이라 활동을 도맡아서 하게 되요. 하다가 진짜 지쳤을 때 ‘짚’들이 ‘오늘 활동 이렇게 했어요’라고 카톡 하나만 보내줘도 너무 큰 힘이 되요. 이 친구를 통해서 ‘짚’을 또 만 들고, 참여를 이끌어내고 해요. ‘짚’들을 통해서 ‘짚’들을 만들어 가다보면 전체 조합원이 전부다 ‘짚’이 되지 않을까 생각해요.”(P 사무장)

“솔직히 처음에는 노동조합에 가입하는 것만으로도 활동 다 했다고 생각했어요. 그러다가 주변에서 희망솔루션에 가자고 해서 갔는데 노동조합에 대해서 알 수 있었어요. ‘노조가 이런 거구나, 되게 좋다’라고 느꼈고, 이후에 노동교실에 참여하게 되었어요. 노동교실을 하고 나니 시야도 더 넓어지고 노동조합이 더 좋아졌어요.”(R 대의원)

“원래 노동조합 활동에 관심이 있었고, 대의원이 되어 직접 투쟁에도 참여해 보고 노동교실에도 참여하면서 노동조합이 정말 많은 일을 하고 있는 것을 알게 되었어요. 그렇게 알고 나서부터 ‘찐’이 된 것 같아요.”(Q 대의원)

“대의원을 대상으로 노동교실을 진행한다고 해서 한번 참여해보는 것도 좋을 것 같아서 신청하게 되었어요. 소수로 진행을 하다보니까 활동하면서 참여한 사람들과 이야기도 많이 하게 되었어요. … 진짜 제일 베스트는 노동조합 활동에 눈치 보지 않고 참여할 수 있도록 유급 교육 시간이 더욱 확대되면 좋겠어요. 1~2달에 한 번이라도 교육에 참여할 수 있도록 제도가 변화되면 좋을 것 같아요.”(S 조사통계부장)

노동조합에서 진행하는 교육 사업을 통한 성장 외에 대의원, 사무장 등의 직선 간부가 되어 활동하면서 보람을 느끼고 성장하는 경우도 있다.

“처음에 노동조합 간부 활동을 시작했을 때는 나이도 많이 어렸고, 책임감이 없었어요. 간호사 선생님들과 시설팀 선생님들에게도 ‘아, 안녕하세요’만 하고 끝내곤 했어요. 지금은 제가 선거로 당선이 되었으니, 말 한마디의 무게감도 다른 것 같아요. … 선출된 임원 활동이 저는 성격에 잘 맞는 것 같아요. 힘들긴 하지만 사람들을 만나고, 같은 목표를 향해 설득하고 활동할 때, 그리고 피드백이 바로 올 때 너무 행복해요. 항상 그런 상황이 오는 것은 아니지만, 마음 맞는 간부들과 함께 힘을 합치고 톱니바퀴처럼 딱딱 맞아 들어갈 때 정말 즐거워요.”(P 사무장)

“제가 과에서 막내인데 대의원을 하고 있어요. 노동조합 활동에 나오라고 하거나 설문조사를 해달라고 해도 잘 안 들어주실 때가 있어요. 그러면 제가

앞에 그냥 앉아 있거나, 강한 어조로 말하곤 해요. 그러면 해주시곤 하는데, 그럴 때 우리 과가 노동조합 활동에 잘 참여할 수 있도록 내가 잘 유도하고 설득해야 한다는 책임감을 느끼게 되요.”(R 대의원)

#### 4. 청년간부가 말하는 청년 문제

##### 1) 정서적 불안과 상대적 박탈감

면접 참여자들은 정규직이며 평균보다 높은 임금을 받지만 사회구조적 불평등의 문제가 해결될 수 있다고 생각하지 않는다. 아무리 노력해도 바뀌지 않는 현실에 대한 정서적 불안감과 상대적 박탈감, 일자리 부족 문제도 지금 청년들이 겪고 있는 어려움으로 바라본다. 노동을 통해 획득한 부가 투기를 통해 획득한 부를 넘을 수 없는 현실에서 아무리 열심히 일해도 미래를 꿈꿀 수 없다는 상대적인 박탈감을 크게 느낀다. 임금과 안정적 일자리를 넘어서 변화가 있어야 기본적인 의식주 문제가 해결될 수 있다고 본다.

“기본적인 의식주를 충족할 수 없다는 것이 제일 허무한 것 같아요. 다른 사람들을 보면서 저 사람은 저렇게 나랑 비슷하게 공부하고 했던 것 같은데 왜 저런 식으로 더 잘 나가고 있지? 하는 생각도 들어요. ... 의식주에 대한 기준이 높아졌다고는 하지만, 그것을 따라가는 것이 너무 힘들어요. ... 결혼 뒤 이런 생각은 하나도 안 해요.”(S 조사통계부장)

“내가 열심히 노력해도 뭔가 잘 살 수 있을까? 그런 불안감이 제일 크지 않을까 싶어요. 아무리 내가 더 열심히 좋은 직장에 들어가서 열심히 일을 해도, 부동산 투기 같은 것이 너무 많기도 하고 주식 같은 것으로 손쉽게 돈을 버는 사람들도 주변에 너무 많으니까 이렇게 열심히 일해도 이렇게 밖에 생

각을 못하고 앞으로 더 나아질 수 있을까? 결혼은 할 수 있을까? 자녀를 낳을 수 있을까? 하는 앞으로의 삶에 대한 불안이 커서 행복감도 떨어지고 자존감도 떨어지면서 힘들지 않을까 싶어요.”(Q 대의원)

“스펙을 쌓아도 일자리가 없어서 취업을 못해요. 놓고만 있을 수는 없고 돈을 벌어야 하는데 취업 자체가 안 되니까 가장 힘들 것 같아요.”(R 대의원)

## 2) 사업장을 넘어 : 연대와 노동자 정치세력화

□사 노동조합은 사업장 내 활동과 임금 및 단체협약과 관련된 활동을 주되게 하고 있으며, 실제 면접 참여자들은 노동자 정치세력화나 민주노총의 정치적 방침에 대해서 제대로 된 교육을 받지 못했다. 하지만 노동자들의 삶을 바꾸기 위해서는 사업장 안에서의 교섭만으로는 해결되지 않는다고 생각하며, 사업장을 넘어서는 정치적 활동의 필요성에 대해 말하고 있다. 민주노총의 정치적인 활동에 대해 비판적인 시각을 갖고 있으면서도, 노동자 정치세력화에 대한 긍정적 견해를 동시에 갖고 있다. 사회문제에 대해 직접 정치적인 입장을 가지고자 하며, 의견을 내거나 토론하는 등의 참여 활동 없이 입장이 대변되는 것처럼 보이는 것에 거부감이 있다.

“지금의 정당들이 노동자들의 삶을 바꾸기 위해 노력한다고 하지만 부익부 빈익빈은 계속되는 것 같아요...여기서 아무리 외쳐봤자 소용이 없어요. 노동자들을 정치권으로 보내서 직접 법안도 발의하고 해야 이 안에서 요구하는 것들도 해결이 될 수 있어요.”(S 조사통계부장)

“최근에 보건의료노조랑 000 정치인이랑 간담회를 했어요. 굉장히 보여주시는 이라고 생각하거든요. 그분이 보건의료노조에 대해 얼마나 알고 있겠어

요? 이후 대선을 준비하기 위한 그림이라고 밖에 안 보였어요. ... 민주노총이 어떤 후보나 당을 지지할테니, 너희는 우리를 대변해달라고 하는 형식은 아닌 것 같아요. 우리가 스스로 만든 당이 우리를 대변하는거지.”(P 사무장)

### 3) 민주노총의 사회적 의제

□사는 초임 연봉이 4,300만원으로 같은 연령대의 노동자들의 평균 연봉을 훨씬 상회한다. 하지만 미혼 조합원의 경우 대다수 원룸 월세의 형태에 주거하고 있으며, 병원 인근에 거주할 경우 월평균 50만원의 금액을 주거비로 지출한다. 높은 연봉으로 인해 정부나 지자체에서 제공하는 공공임대의 혜택도 적용받지 못하며, 회사에서 제공하는 사학연금 대출제도를 통해 주거비용 대출을 받더라도 인근 전세금을 충당하기도 어려운 것이 현실이다.

‘집 걱정 없이 살고 싶다’는 기본적인 요구는 이제 단순히 임금을 높인다고 해결될 수 있는 수준을 벗어났다. 안정적인 일자리로 꾸준히 일해도, 연봉이 높고 대출 지원을 받아도 해결되지 않는 주거 문제에 대해 부동산 투자를 제한하는 등 정부가 직접 대안을 내야 한다.

“취업을 하기 전에는 고용불안 해소가 가장 큰 청년 문제라고 생각했었는데 이제는 부동산 문제가 제일 커요. 집을 사려고 대출을 알아봤는데 한 달에 최소 180만원에서 200만원을 내야 가능하더라고요. ... 작년에 재난지원금을 지급 대상에서 제외되었어요. 제가 소득수준 상위 12% 이상이라는 거죠. 그런데 집을 살 수 없어요. 정말 괴리감이 느껴져요.”(R 대의원)

“부동산 투기가 가장 문제예요. 지금까지 14년을 일하고 남편도 계속해서 같이 직장생활을 했어요. 둘이 합쳐서 연봉 6000만원이 넘으니 대출지원도 받을 수가 없어요. 십년 넘게 일개미로 살았는데 집도 없고 대출도 못 받아

요, 정말 그냥 내 집 하나 마련하는 것이 너무 어려워요. 시골로 내려가야 하나 고민하게 되요. 지금 부동산 값이 엄청 많이 올랐잖아요. 왜 이렇게까지 밖에 못하나? 싫어요.”(P 사무장)

“며칠 전에도 행복주택을 신청했는데 떨어졌어요. 아무것도 안 되더라고요. … 열심히 공부해서 대학 나오고 스펙도 나름대로 잘 쌓아서 취업했는데 월급 받아서 제대로 된 집 하나를 살 수가 없이 월세를 전전해야 해요.”(S 조사 통계부장)

## 5. M사 노동조합 사례의 함의

M사 노동조합은 정규직을 중심으로 구성되어 있으며, 지속적인 임단협 의 성과를 가져오고 있지만 20년 전 노동조합 설립 초기 이후에 큰 현안이나 투쟁이 없었다. 노동조합은 점차 확대되고, 노동조합의 간부들이 청년들로 세대교체가 이루어진 대표적인 사업장이지만 사업장 내의 문제만 해결하고자 하는 조합주의적 경향을 개선해야하는 과제가 있다. M사 노동조합의 사례를 통해 청년 조합원들이 노동조합 활동의 주체가 되는데 필요한 요소들과 함의는 다음과 같다.

### 노동조합의 일상적인 대면 활동을 통한 ‘짚’ 발굴

M사 노동조합의 조합원들은 신입직원교육을 통해 노동조합에 가입하고, 노동조합의 정기적인 대면사업을 통해 노동조합과의 접점을 만들어 가고 있다. 지속적인 중식 선전전, 야간 및 주말 라운딩, 여행과 결합되어 있는 대중사업 등이 있어, 조합원들이 고충으로 노동조합의 문을 두드리거나 접근하기 어려운 투쟁 사업에서 노동조합을 만나기보다는 일

상적인 근무환경에서 노동조합을 접할 수 있다. 이와 같은 활동을 통해 신입 조합원을 만나서 다시 한 번 노동조합에 대해서 설명하고, 노동조합에 속하지 않은 구성원들에게 노동조합 가입을 권유한다.

일상 대면사업으로 노동조합 간부들의 활동과 역할도 사업장에 알려 내기도 한다. 그리고 이를 통해 노동조합 간부로서 인정받으며 보람과 책임감을 가지게 된다. 그렇게 성장한 간부들은 보건의료노조에서 진행하는 노동교실을 통해 소위 말해 ‘찐’인 핵심 간부로 성장한다. 노동조합 활동을 하면서 해소되지 않는 궁금증이나 부족한 지점을 노동교실을 통해 해소하고 민주노총 조합원이라는 자각도 이 때 이뤄진다.

‘찐’들은 또 다시 라운딩, 교육으로 그리고 대중사업으로 또 다른 ‘찐’들을 발굴하기 위해 움직인다. 하지만 조합원 교육을 위한 시간과 5인의 전임간부 상근 시간정도만 보장하는 현재의 타임오프 시간은 더 많은 ‘찐’들을 발굴하기 위해서는 턱없이 부족한 시간이다. 노동조합의 확대와 간부를 발굴하고 성장시키는 효과를 극대화하기 위해서는 더 많은 타임오프 시간이 보장되어야 한다.

### 교육과 경험의 확대를 통한 연대와 정치의식 함양

모사 노동조합이 주목하는 현안들은 사업장 내의 문제에만 집중되어 있다. 사업장을 넘어선 사회적 의제와 활동은 노동조합에서 언급조차 되지 않는다. 보건의료노조가 어떤 곳인지, 민주노총에 해당 노동조합이 속해 있는지 모르는 조합원들이 대부분일 것이라 간부들이 말하며 노동조합의 간부들 역시 아는 것이 없다는 것을 공공연하게 말한다.

하지만 이들에게 사회정치적인 요구는 분명하게 있었다. 아무리 열심히 일해도, 높은 임금을 보장받아도 주거 안정을 이뤄낼 수 없고, 결혼과 출산 등으로 표현되는 앞으로의 미래를 꿈꾸지도 못한다고 한다. 개



인이 아무리 노력해도 바뀔 것이라는 희망을 가질 수 없고, 이 같은 절망감이 직장을 갖고 있지 않거나 불안정한 일자리에 있는 청년들에게는 더 큰 상실감이 있을 것이라 말한다.

노동조합의 노동자 정치세력화에 대해 들어본 적이 없고 어떤 내용인지 알지 못하고 민주노총의 정치 방침에 대해서도 모르거나, 총연맹이나 보건의료노조 등의 상급단체 간부들의 결정사항을 신뢰하지 못한다며 알아도 따르지는 않을 것이라 말한다. 하지만 역설적이게도 노동자들의 삶을 바꾸기 위해서는 노동자들의 힘을 모아, 민주노총이 주도적인 역할을 하여 정치세력화를 만들어가야 한다고 말한다. 이는 노동조합의 사회정치적 역할과 민주노총의 투쟁 및 정치 방침에 대한 교육과 해설이 전혀 되고 있지 않음을 보여준다.

상급단체에서부터 노동기본권과 노동조합 간부의 역할을 넘어서 사회적 의제에 대한 교육을 정기적으로 실시해야 한다. 기본적인 노동권과 노동조합에 대한 교육만으로는 사업장 안의 문제도 점차 해결하기 어려운 상황에 놓일 것이다. 실제 보건의료계열 사업장의 경우 고질적인 인력 부족의 문제에 대해 산별교섭을 통해서도 해결하지 못하고 있으며, 비정규직의 정규직화 문제도 일부 사업장에서 요구안으로 넣었지만 실제 임금과 같은 현안에 밀려 구호에 그치고 있다.

실제 집단면접에 참여한 청년간부들의 경우 같은 보건의료노조 내의 투쟁 현장에 대해서도 연대활동을 해본 경험이 없다고 말한다. 보건의료노조에서도 연대활동에 대한 방침이 내려오지 않고, 회사 노동조합 내부에서도 고민하는 영역은 아니라고 한다. 하지만 청년 조합원들에게 장기 투쟁 사업장의 모금 활동에 대해 내용을 공유한 적이 있는데, 자발적인 참여자들이 있었다고 한다. 청년 조합원들이 연대에 대해서 고민하지 않는 이기적인 집단은 아니라는 것을 보여준다. 상급단체에서부터 연대할

동을 강화해야 단위사업장에서도 연대의식이 높아질 수 있다.

### 수직적인 조직문화 개선

청년 조합원과 간부들로 노동조합의 세대교체가 이뤄졌음에도 불구하고 여전히 ㅁ사 노동조합은 청년 조합원들 의사가 잘 반영되지 않았다. 20대와 30대 간의 세대 간 공감하지 못하는 내부 업무 질서가 존재하고, 대의원대회에서도 중장년 간부들이 예전보다 일을 많이 하지 않는 요즘 청년들이라는 불만을 말하기도 했다.

세대와 직종에 따라서도 하나의 그룹으로 엮이지 않았던 이들이, 높은 업무 강도와 시간을 감내한 30대와 그것에 반하는 집단으로 일컬어지는 20대로 나뉘어 각각의 집단성을 띄고 있다. 이는 실제 전체 보건의료계열 사업장의 인력 문제, 정부와 기업의 결정에 따른 보건의료서비스의 양질적 향상에 대한 책임을 노동자들의 노동력으로 감당하고 있는 현실을 제대로 인식하지 못하게 한다.

‘태움 문화’로 대표되는 수직적인 조직문화는 노동환경의 개선을 집단적인 힘을 통해 바꿔내는 노동조합의 순기능을 역행하여, 직급이 낮거나 수습 중인 노동자들에게 고통을 떠넘기는 구조를 만들어낸다. 이런 강한 위계질서의 문화는 민주적인 의사결정과정까지 침해하여 모든 조합원들이 동등하게 주장을 펼칠 수 없도록 하며, 업무량의 전이를 넘어 노동조합과 노동환경에 대한 불만과 문제제기 조차 할 수 없게 만든다. 노동조합의 간부들과 구성원 대부분이 청년이라고 하지만, 청년들의 입장과 견해를 밝힐 수 없다면 청년 조합원에게 노동조합은 식물에 불과한 조직이 될 수 있다. 민주적 의사결정 구조와 수평적 문화로의 개선이 필요하다.

## 제7절 소결

본 장에서는 민주노총 소속 단위사업장 노동조합 중 청년 조합원 증가와 청년간부 활동이 이루어지는 사례 5개를 선정하여 현장 출신 청년 간부 3~4명의 초점집단면접을 진행하고 각 사례의 맥락 속에서 청년 조합원의 노동조합 인식과 노동조합과의 관계, 청년간부로의 변화, 청년 간부가 말하는 청년 문제 등에 대해 분석했다.

사례 5개는 금속노조 소속 제조업 분야의 ㄱ사 노동조합, 서비스연맹 소속 서비스업 분야의 ㄴ사 노동조합, 화학섬유연맹 소속 정보통신업 분야의 ㄷ사 노동조합, 공공운수노조 소속 공공부문의 ㄹ사 노동조합, 보건의료노조 소속 보건업 및 사회복지서비스업 분야의 ㄴ사 노동조합이고, 모두 1,000명 이상 대기업의 노동조합이다. 조합원 구성에서 정규직 중심 사례는 ㄱ사 노동조합, ㄹ사 노동조합, ㄴ사 노동조합으로 3개, 특수고용노동자로 구성된 사례는 ㄴ사 노동조합 1개, 정규직기간제와 본사계열사 노동자로 구성된 사례로 ㄷ사 노동조합 1개이다. 성별 특성은 남성 집약적 사업장이 ㄱ사 노동조합, ㄴ사 노동조합으로 2개, 혼합형 사업장이 ㄷ사 노동조합, ㄹ사 노동조합으로 2개, 여성 집약적 사업장이 ㄴ사 노동조합 1개이다. 5개 사례 중 복수노조가 있는 사례는 ㄴ사 노동조합 1개이다. 설립연도에 따라 노동조합 역사도 다양하다. 1980년대에 설립된 사례가 ㄱ사 노동조합, ㄹ사 노동조합으로 2개, 2000년에 설립된 사례로 ㄴ사 노동조합 1개, 설립한지 3년 미만인 신생노조 사례가 ㄷ사 노동조합, ㄹ사 노동조합으로 2개이다.

## 1. 사례별 요약

### 〈사례 1〉 기사 노동조합

금속노조 소속 제조업 분야의 기사 노동조합은 34년의 긴 노동조합 활동 속에서 노동조합 조직체계와 사업들이 체계화되어 있고 노동조합 가입률과 조합원들의 노동조합 활동 참석률도 높다. 노동조합 가입은 입사와 동시에 이루어진다. 노동조합에 대한 청년 조합원의 인식은 입사하기 이전 직·간접적으로 겪었던 직장 경험과 사회 경험에 따라 그 정도가 다르지만, 보편적으로 노동자 보호 울타리로서 노동조합이 필요하다고 인식하고 있다.

조합원은 노동조합의 필요성을 절감하거나 노동조합에 가입한 것만으로 노동조합에 일체감을 가지지 않는다. 청년 조합원은 노동조합과의 관계에서 어려움을 가지는데 민주노총 금속노조에 대한 언론의 부정적 이미지가 영향을 미친다. 그리고 전통적인 숙련의 정도가 작업장에서의 위계질서를 정하게 되는 영향을 받으며, 관례화된 기존의 노동조합 조직문화에 청년 조합원들이 일방적으로 적응할 것을 바라고 청년 조합원들의 불만과 이해관계를 파악하지 않고 호응하지 않는 노동조합에 큰 이유가 있다. 더불어 청년 조합원과 노동조합이 만날 수 있는 별도의 청년기구나 사업이 없고 의사결정기구에 청년대표성도 갖추지 않고 있다. 그러다 보니 노동조합의 과제에서 ‘정년 연장’보다 청년실업에 대한 ‘신규 채용’을 우선시해야한다는 청년 조합원의 요구도 반영되지 않는다.

기사 노동조합은 간부 성장을 위해 다양한 사업들을 진행하지만, 조합원 중 청년간부 발굴과 성장을 위한 조직적인 체계와 내용은 없다. 이에 대해 면접 참여자들은 1987년 노동자 대투쟁 경험 세대의 퇴직과 사업장 내 인구구조 변화에 따라 노동조합 세대교체에 대비하여 청년간부

발굴과 성장을 위해 노동조합 스스로 환경을 만들어야 한다고 강조한다.

흔히 청년에 대해 개인주의·이기주의적이라고 평가하는 것이 무색하게도 면접 참여자 모두 한국사회의 청년 문제에 대해 심각하게 고민하고 있었다. 고용문제, 실업문제 등에 대해 본인들의 사업장 문제와 연계하여 청년 문제를 구체적으로 제시하며 노동자 간의 갈등을 조장해 이익을 극대화하는 자본 전략에 대해 대응해야 한다고 강조한다. 그리고 실질임금으로 감당할 수 없는 주거안정 문제, 결혼과 자녀 교육 문제 등 청년 문제를 생산하는 한국 경제·정치·사회 구조 개혁의 필요성을 절실하게 요구한다. 하지만 7사 노동조합은 연대활동이나 노동자 정치세력화와 같은 민주노조운동 활동은 담당하는 간부만의 역할에 머무르며 조합원들에게 전달되지 않고, 이와 관련한 교육활동도 이루어지지 않고 있다.

### 〈사례 2〉 7사 노동조합

서비스연맹 소속 서비스업 분야의 7사 노동조합은 2019년 12월에 설립한 신생노조로 배달업체의 플랫폼노동자이자 특수고용노동자로 구성된 노동조합이다. 노동조합 가입은 주로 간부나 주변 동료들의 권유와 소개로 이루어지고, 노동조합 홍보를 통해서도 이루어진다. 이는 2020년 10월에 노사간의 단체협약 체결을 이루어 단체교섭의 노동자 단체로 인정받고 부조리한 노동 환경 문제가 일부 개선된 영향이 크다.

노동조합 가입은 증가하고 있지만 배달라이더 일의 특성상 조합원 조직화의 어려움이 크다. 배달 물량에 따라 수입이 달라지기 때문에 '시간은 돈'이라는 규율이 중요시되고, 기업의 배차 및 위치정보 시스템으로 이동시간과 위치가 통제되어 극심한 노동 감시가 이루어지기 때문이다. 또한 불안정노동으로 다른 일자리로 이직하기도 쉬워 노동조합에 가입

하더라도 강한 소속감을 가지기 어렵다. 노동조합 목표 달성을 위한 운동 과정을 알지 못하고 노동조합을 단순히 조합원의 경제적 이익 실현 도구로 이해하는 조합원의 경우 노동 조건이 빨리 개선되지 않는 것에 대해 불만족스러워하며 탈퇴하기도 한다.

조합원과 노동조합의 소통은 일상적으로 SNS를 통해 이루어진다. 그리고 노동조합 간부들은 대면 만남을 통해 조합원의 불만과 요구들을 파악하고 대응하는 활동을 전개한다. SNS 소통 방식이 노동조합 활동에 대해 조합원의 반응을 확인하기 어렵다면 대면 만남은 조합원의 고민과 불만을 직접 듣고 소통할 수 있어 그 중요성이 강조된다. 청년 배달노동자의 위험 사고에 대한 안전 보장을 위해 불합리한 보험 조건 개선 운동도 전개하고 있다. 조합원의 노동계급 의식을 강화하기 위해 교육활동을 전개하지만 법정 의무교육을 받지 못하는 특수고용노동자로 안정적인 시간 확보에 대한 어려움을 가진다.

면접 참여자의 청년간부들은 모두 노동조합 간부의 적극적인 권유와 함께 스스로 노동조합 활동과 간부의 필요성을 느껴 간부가 되었다. 하지만 본업을 하면서 간부 활동을 하다 보니 일상적으로 조합원을 만나 소통하지 못하는 것을 힘들어한다. 그리고 노동조합 활동에서 노동조합 전문 언어와 노동조합 회의, 언론 인터뷰, 집회 등과 같이 생소하고 낯선 경험들에 어려움을 겪는다. 이러한 조건 속에서 청년간부들은 또래 동료 간부들과 선배 간부들의 활동을 보며 적응하며, 조합원들과 함께하는 노동조합 활동을 통해 노동조합 활동 방법을 배우고 노동조합의 정당성과 자긍심을 키우고 있다. 그리고 노동조합의 역사 등 간부 교육으로 노동조합 운동과 간부 활동에 대해 배우고 있다.

청년 문제에 대해 면접 참여자들은 노동 유연화 강화로 한정된 배달 물량에 대한 노동자간의 경쟁과 갈등을 조장하며 기업의 이익을 극대화

하는 자본 전략을 파악하고, 사회불평등을 양산하는 한국 사회 구조에 주목해야 한다고 제기한다. 이러한 문제의식에도 불구하고 그 해결방안은 노동조합 단위를 넘어선 연대로 확장되지 못하고 있다.

### 〈사례 3〉 ㄷ사 노동조합

화학섬유연맹 소속 IT위원회 ㄷ사 노동조합은 2018년에 설립되어 활동 연혁이 길지 않은 신생 노동조합이다. 단체교섭 과정과 사내의 여러 현안들을 경험하면서 조직력을 점진적으로 높여가고 있다. ㄷ사 종업원 중 청년 노동자의 비중이 높은 탓에 ㄷ사 노동조합의 조합원 구성에서도 청년 조합원이 다수이며, 비록 노동조합 집행간부의 기대에는 미치지 못하더라도 노동조합에 대한 조합원들의 기대와 신뢰가 낮지 않아 보인다. ㄷ사의 수직적인 조직문화와 직장 내 괴롭힘 문제 등에 대한 부당함을 느끼는 많은 ㄷ사 노동자들이 노동조합의 문을 계속 두드리고 있다.

여기에는 ㄷ사 노동조합의 ‘리브랜딩’ 전략이 주효했다. ㄷ사 노동조합은 노동조합을 부정적으로 바라보는 사회적 시선을 불식시키고 조합원들의 가입과 참여를 이끌어내기 위해 노동조합의 이미지를 변화시키고자 노력해왔다. 노동조합 활동에서 관례적으로 사용되는 언어, 집회 방식과 문화 등을 변화시켜 좀 더 조합원에게 친근할 수 있도록 다가가려는 것이다. 이는 실제 성공적이었던 것으로 평가할 수 있으며, 노동계 내에서도 상당한 주목을 받았다. 그렇지만 면접 참여자들은 단위사업장의 역량만으로는 할 수 없는 조합원 교육이나 홍보·선전에 대해서 총연맹이나 가맹조직 수준의 콘텐츠 마련이 필요하다고 강조했다.

ㄷ사 노동조합은 신생 노동조합인 만큼 설립 때부터 참여 또는 관여해온 조합원들이 노동조합 간부인 경우가 많았다. 간부들은 노동자로서의 일에 대한 자부심이 큰 만큼, 그와는 다른 일 경험을 제공하는 노동

조합 활동에 대해서도 자부심과 보람을 느끼고 있었다. 하지만 동시에 조합원들 역시 기존의 일에 대한 자부심이 크고 업계의 특성상 작업환경의 변화가 매우 빠르기때문에, 노동조합 간부 활동이 노동자로서는 ‘경력 단절’이 될 수 있다는 점을 우려하고 있었다. 이는 노동조합 간부 발굴이 쉽지 않도록 만드는 원인이다.

면접 참여자 모두 청년 조합원을 개인주의적이라고 단정하는 것에 대해 비판적인 목소리를 냈다. 청년 조합원이 개인주의적으로 보인다면 그것은 현재의 청년 세대가 집단적인 연대의 경험을 겪지 못하고, 외환위기 이후 각자도생의 사회를 체험해온 탓일 것이다. 나아가 청년 조합원들도 산업, 업종 및 작업장 특성에 따라 다른 모습을 보이고 있다. 청년 조합원을 개인주의적이라고 손쉽게 탓하기보다는, 노동조합과 활동가들이 과연 조합원들에게 맞는 활동을 해왔는지를 질문해야 한다. 청년 조합원에 대한 노동조합의 호응성을 점검해보기를 촉구하는 것이다.

다사 노동조합은 사업장이나 조합원 내부의 개별적 이해관계에만 집중하고 있지 않았다. 수직적인 조직문화와 의사결정 구조에 대해 인사 및 경영에 대한 노동조합 참여를 요구하면서, 이를 좀 더 일반적인 직장 민주주의에 대한 노동조합의 의제로 사고하고 있었다. 다사의 여러 계열사와 직군들 사이의 임금 및 복지 격차에 대해 이를 직군 간의 격차에 대한 ‘공정’ 담론이 아니라 통합교섭 요구를 통해 해소하고자 노력해왔다. 또한 신생 노동조합이지만 동종 업계의 노동조합 조직화를 지원하면서 IT위원회를 조직해 공동 행보를 하고 있으며, 같은 화학섬유연맹의 파리바게트 노동조합에 대해 꾸준히 연대해오고 있었다. 나아가 청년 문제에 대해서도 청년 일반의 다양한 문제와 요구들을 염두에 두고서, 이를 해결하기 위해 단순히 비정규직 정규직화에 머무르지 않는 한국사회의 전반적인 구조적 문제 진단과 그에 대한 대안이 필요하다고 지적했



다.

#### 〈사례 4〉 ㄹ사 노동조합

공공운수노조 소속 공공부문의 ㄹ사 노동조합은 1988년에 설립되어 오랜 기간의 노동조합 활동을 통해 단체협상 절차가 제도화되어 있으며 노동조합 조직체계 및 활동이 안정화되어 있다. 이를 바탕으로 유니온샵에 가까운 노동조합 조직률 수준을 달성하고 있다. 노동조합 가입은 현장에서 선배나 노동조합 간부들의 권유에 의해 자연스럽게 이루어지는 편이다. 하지만 노동조합이 안정된 상태에서 뜨거운 현안이 부족하고 노동조합 활동이 일상화, 관례화됨에 따라 노동조합에 대한 청년 조합원들의 관심이 크지 않다. 이로 인해 청년 조합원들은 다소 보수적인 태도이고 소비자적인 태도로 노동조합을 바라본다.

여기에는 작업장 특성과 시기효과가 중요한 원인으로 작용하고 있다. 전국에 지사를 두고 있는 작업장의 특성과 조직문화 변화 및 코로나19 유행이라는 시기효과가 맞물리면서 청년 조합원들이 파편화되고 있는 것이다. 회식조차 이뤄지기 어려워 조합원들이 직접 노동조합 활동과 만날 수 있는 통로가 제한된 상황이다. 또한 여성 청년 조합원이 증가하면서 ㄹ사의 유리천장이나 직장 내 성희롱 문제도 이슈가 되고 있었으며, 이에 따라 조직문화 변화를 요구하는 정서가 강했으며 역차별론과 같이 그에 대한 반발도 상존하고 있다. 이런 상황에서 청년 조합원들이 주로 소통하는 창구는 익명 커뮤니티 블라인드이며, 주로 노동조합에 대한 부정적인 정서가 많이 공유되고 있다.

이에 대응해 ㄹ사 노동조합은 여러 사업들을 시도하고 있다. 우선, 기존에 정례적으로 이뤄지던 조합원 교육의 경우 다른 조합원들과 만날 수 있는 기회라는 점에서 긍정적인 반응이 많았다. 이는 대면 소통과 관

계 맺기에 대한 청년 조합원들의 갈증이 크다는 의미로 읽어낼 수 있을 것이다. 또한 청년 조합원들의 독자적인 기구인 청년위원회를 신설해 작은 성과들을 만들어가고 있으며, 노동조합 차원에서 친목 도모 사업을 통해 청년 조합원들의 참여도를 끌어올리고자 노력하고 있다.

르사 노동조합은 본조의 전임 간부 절반을 청년 조합원으로 구성하고 있다. 이 역시 청년 조합원들의 관심과 참여를 높이기 위한 시도이다. 청년 조합원이 노동조합 활동에 관심을 가지고 노동조합 간부로 활동하게 되는 데는 현장에서의 선배의 존재와 역할이 큰 영향을 미치고 있었다. 그렇게 노동조합 간부를 경험한 청년 조합원들은 이후 현장으로 가게 되면 노동조합과 조합원 사이의 '교두보' 역할을 하리라 자임하고 있었다. 이는 노동조합 활성화에 청년간부 육성이 중요할 수 있으며, 현장에서 선배들의 개인기에만 의존하지 않는 제도화된 프로그램이 필요하다는 것을 함의한다.

르사는 비정규직 정규직 전환을 성공적으로 이뤄낸 사례로 평가받는다. 그러나 실제 현장에서는 일반직과 공무원 조합원 사이의 갈등이나 일반직 조합원의 불만이 남아 있다. 이에 대해 면접 참여자들은 정부의 무책임을 지적하면서, 민주노총 총연맹 차원에서 사회불평등에 대한 근본적인 대안을 마련해야 한다고 주문했다. 또한 단위사업장 수준에서는 일반직과 공무원 조합원이 서로 대면으로 대화를 나눌 수 있는 자리가 필요하다는 문제의식을 지니고 있었다.

#### 〈사례 5〉 □사 노동조합

보건의료노조 소속 보건업 및 사회복지서비스업 분야의 □사 노동조합은 21년의 활동과 교섭에서 얻어낸 교육체제로 오픈샵임에도 불구하고 꾸준히 조합원이 확대되고 있는 안정적인 노동조합이다. 보건의료

계열 사업장의 특수성에 따라 청년 조합원의 비중이 76.9%이며, 노동조합 간부들의 평균연령이 35세인 굉장히 젊은 노동조합이다.

조합원들은 입사 직후 받는 신입직원교육에서 대부분 노동조합에 가입한다. 해마다 임금 인상 등 근로조건이 노동조합의 활동을 통해 개선되는 것을 직접 체감하면서 노동조합의 필요성을 느끼며, 의료 분쟁이 발생했을 경우나 3교대 근무 등으로 인해 과도하게 업무 강도가 높아지는 문제들을 해결하고, '나'를 보호해줄 수 있는 곳으로 노동조합을 인식한다.

모사 노동조합은 청년들이 직접 대면하는 것을 싫어할 수도 있으니 SNS 등의 온라인으로 소통하는 것을 선호할 것이라는 편견을 깨며, 직접 대면해서 소통할 수 있는 활동들을 꾸준히 진행한다. 파편화된 작업 공간의 조합원들과 직접 만날 수 있도록 주 1회 야간 라운딩(작업장 순회), 월 2회 주말 라운딩을 진행하며 소통한다.

모사 노동조합은 청년간부들을 위한 의사결정기구나 별도의 간부 양성 프로그램을 진행하지는 않지만, 청년간부들이 일상적인 대면 활동을 하면서 신규 조합원도 확대하고, 노동조합의 활동도 알리고 부서별 고충에 대해서도 소통하면서 성장하는 체계를 구축하고 있다. 또한 노동조합에 가입만 했던 청년 조합원을 여행 프로그램 등을 통해 만나면서 노동조합과의 접촉면을 넓혀가고, 하루 교육 및 노동교실 등을 진행하면서 스스로 간부로 활동하는 것을 결심할 수 있도록 한다.

면접 참여자들은 상대적으로 높은 임금과 안정적인 고용 조건을 가지고 있지만, 열심히 일해도 안정적인 주거 환경을 마련할 수 없고, 노동을 통한 소득이 투기 등을 통해 획득한 부를 넘을 수 없다며 상대적인 박탈감을 느끼고 있다. 하지만 노동조합의 활동이 사업장 내의 교섭 투쟁만이 주를 이루어, 민주노총을 통해 한국 사회를 변화시킬 수 있다는

견해를 갖고 있지는 않다. 하지만 노동자들이 주도적으로 힘을 모아 한국 사회를 변화시켜야 한다고 말한다. 이는 총연맹과 보건의료노조, 그리고 단위사업장 간의 유기적인 소통이 필요함을 보여준다.

또한 청년 조합원과 간부들이 많은 사업장이지만, 수직적 조직문화가 여전히 있다. '태움 문화'로 인한 높은 업무 강도와 시간을 감내한 30대와 그 것에 반하는 20대로 청년 조합원들 사이에도 그룹이 나뉘고 각각의 집단성을 띄고 있다. 의사결정기구에서도 신입 간부들의 체대로 자기 목소리를 내지 못하는 문제도 발생하고 있어, 청년으로의 세대교체가 단순히 나이가 젊은 조합원들로 간부들을 바꾸는 것에 그치는 것이 아니라, 민주적이고 수평적인 조직문화로 개선하는 것이 필요하다.

## 2. 사례연구 분석 결과

5개의 단위사업장 노동조합 사례를 종합하여 청년 조합원의 노동조합 인식을 살펴보면, 청년 조합원은 입사하기 이전에 직·간접적으로 겪었던 직장 경험이나 사회 경험에 따라 노동조합에 대한 인식 편차가 존재하지만 일반적으로 '노동자의 이익을 대표하는 노동조합'으로서 노동조합 필요성을 인식하고 노동조합에 가입한다. 사회적으로 노동조합과 민주노총에 덧씌워진 부정적 이미지가 심리적 장벽을 만들어도 관성적으로 노동조합 가입요구를 하지 않고 노동조합이 왜 필요한지 충분히 설명하고 설득하면 노동조합 필요성을 인지하고 가입하는 것으로 보인다. 노동조합 상급단체인 가맹조직과 총연맹에 대해서도 노동조합이 설명하는지에 따라 소속여부에 대한 인지도가 달라진다.

노동조합 가입 이후 조합원이 된 것만으로 노동계급 의식이 높아지거나 노동조합과의 일체감이 생기지 않는다. 조합원과 노동조합 관계에서

조합원의 고민과 불만, 이해관계에 대해 노동조합이 호응하지 않으면 조합원은 노동조합에 소속감을 가지지 않는다. 이러한 관계를 형성하는데 외부적 환경 요인과 내부적 요인이 큰 영향을 미친다.

먼저 외부적 환경 요인으로 업종·직종에 따른 작업장 특성을 꼽을 수 있다. ㄱ사례와 같이 전통적인 제조업 작업장의 경우, 전통적인 숙련의 정도가 작업장에서의 위계질서를 정하게 되는 특성에 따라 노동자 또는 조합원들의 관계가 경력과 연령에 따라 상하관계로 구성될 가능성이 크고 이를 거부하는 노동자 또는 조합원의 저항감이 존재할 수 있다. ㄴ·ㄷ사례와 같은 플랫폼 노동과 IT업계 노동의 경우 업무가 파편화되어 있고 이직률도 높다. 노동 과정에서 부당한 일을 겪더라도 회사를 바꾸겠다는 생각보다 이직을 통해 개인적 해결을 추구하기 쉽다. 특수고용노동인 플랫폼노동은 이러한 경향이 더 심할 수 있다. 이와 같은 경우 기업만이 아니라 노동조합에 대한 소속감이 약하고 노동조합 가입의 지속성도 낮을 수 있다. 공공부문 ㄹ사례는 본사, 지사, 상담센터가 전국에 분산되어 파편화되어 있고, 노동자들은 몇 년 단위로 지사를 옮기며 비연고지에서 근무하는 경우도 많아 근무지에 대한 소속감이 낮고 노동자 간의 유대 관계가 약할 수 있다. 보건의료업 ㄱ사례는 병동과 직무별로 근무지가 달라 노동자 관계가 단절되기 쉽고, '태움'에 의한 수직적 위계질서와 조직문화에 따라 노동자·조합원 관계도 수직적 관계가 되기 쉽다. 청년 노동자 내에서도 이러한 조직문화를 수용한 30대와 거부하는 20대간의 차이가 존재하는 것을 면접 참여자의 발언에서 확인할 수 있다(ㄱ사례). 이러한 작업장 특성은 조합원의 노동조합 소속감을 낮게 하거나 활동 참여 요구를 저조하게 만들 수 있다.

다음으로 내부적 요인은 노동조합과 관련된 것이다. 첫 번째로 노사관계에서 노동조합의 운동성을 꼽을 수 있다. 노동조합 역사가 오래될수록

안정적인 노사관계가 형성될 가능성이 크다. 조합원들의 고용안정과 임금복지 등의 의제가 노사관계에서 제도화되고, 직장 내 괴롭힘 등이 발생해도 노사가 공동으로 대응하는 틀이 구축되어 노동자 또는 조합원이 사측에 고충을 털어놓아도 문제 해결의 절차는 동일하기 때문에 굳이 노동조합을 찾지 않을 수 있다(ㄹ사례). 이런 상황이 지속적으로 유지되면 조합원은 노동조합의 활동과 직접적인 연관성을 느끼지 못하고, 조합비에 대한 소비자 의식이 강해지는 보수화로 이어질 수 있다. 반면 노동조합의 역사가 오래되더라도 노사관계에서 노동조합 의제를 쟁점화하고 대항하기 위해 조합원의 집단력을 발휘하는 경우(ㄱ사례) 조합원은 사측보다 노동조합을 더 신뢰할 수 있다.

두 번째, 청년 조합원에 대한 노동조합 활동 방식이다. 청년 조합원이 노동자로서 자신의 경험의 의미를 이해하고 노동 계급 정체성을 가질 수 있도록 청년 조합원과 노동조합 관계를 형성하는 방식을 의미한다.

구체적으로 노동조합 언어와 노동 쟁의 양식, 교육·선전·홍보 및 모임 활동 방식, 청년 조합원 사업 주체 현황을 살펴볼 수 있다. 먼저 노동조합 언어와 노동쟁의 양식에서 청년 조합원들은 노동조합이 사용하는 전문 언어들에 대해 낯설고 어려워하고 구호를 외칠 때 팔뚝질을 왜 하는지, 집회 때 부르는 민중가요의 의미에 대해 설명을 듣지 못한 채 눈치껏 주변 선배 조합원들을 따라하는 식으로 적응하고 있다. 신생노조이자 청년 조합원이 다수인 ㄷ사례의 경우 이와 같은 문제를 개선하기 위해 노동조합 활동에 조합원들이 친숙함을 가질 수 있도록 '리브랜딩 전략'을 통해 노동운동 언어, 집회 형식, 총파업 참여 방식 등을 바꾸고 노동조합에 대한 어려움을 이겨내고 참여를 강화할 수 있도록 노력하고 있다. 조합원들에게 알리려는 내용이 잘 전달되도록 관성화된 형식에서 벗어나 다양화를 추구한 것이다.

교육·선전·홍보 및 모임 활동 방식은 주로 온라인 방식과 대면 모임 활동을 병행하며 이루어진다. SNS 등 온라인 방식이 조합원들의 반응을 확인할 수 없는 한계를 가진 반면 대면 모임은 조합원들의 고민과 불만, 이해관계를 파악하고 노동조합과 직접 소통할 수 있어 5개 사례의 모든 면접 참여자들이 대면 모임 활동의 중요성을 강조한다. 특히 파편화된 작업장의 특성을 가진 경우 일상적 관계 형성과 공동체적 관계로 이어 지는데 대면 모임 활동의 중요성은 더욱 강조된다. 플랫폼노동과 같은 특수고용노동의 경우 대면 교육 활동이 가능하도록 법정 교육시간 확보가 우선시된다.

모임 활동 방식도 고정되어 있지 않다. 4사례는 조합원들의 관심사를 공유하고 소통할 수 있도록 조합원 대상의 '맞춤형' 공간을 다양하게 마련하고 있다. 교육은 신입직원교육, 노동조합 하루교육, 간부양성 노동교실 등으로, 선전·홍보는 SNS 방식과 더불어 중식선전전, 야간 및 주말 라운딩 등으로 대면접촉을 강화하고, 모임활동은 미혼 조합원 대상의 여행사업, 기혼 조합원의 가족캠핑, 아이들과 함께하는 체험사업, 중장년 조합원 대상의 고기집 뒷풀이, 청년 조합원 대상의 쉐어드바 뒷풀이 등으로 다양화하고 있다. 하지만 조합원 참여 활성화를 위해 다양한 모임형식은 추진되지만 내용 주제의 다양화는 이루어지지 않고 있다. 주로 친목모임 중심으로 이루어지고, 교육을 하더라도 사업장 현안 중심으로 이루어지고 있어 정치·경제·사회 문제, 연대활동, 노동자 정치세력화의 필요성, 사회변화 요구 등 민주노조 활동과 관련된 내용을 공유하고 소통할 수 있어야 한다. 이를 위해 조합원들에게 내용 전달을 위한 교육·선전·홍보의 다양한 콘텐츠 개발이 요구된다. 이것이 가능하려면 총연맹과 가맹조직의 역할이 뒷받침되어야 한다. 그리고 온라인 소통방식에서 청년 세대가 익숙하게 사용하는 익명 커뮤니티 애플리케이션 블라인드의

경우 총연맹과 가맹조직은 익명 커뮤니티의 특성을 고려하여 서로 존중하고 평등한 관계 속에서 의사소통을 할 수 있는 플랫폼을 제시하는 등의 대응이 필요하다.

1987년 노동자대투쟁 경험이 전혀 없고 노조 혐오 여론을 쉽게 접하며 성장한 청년 조합원이 노동조합에 대한 어려움을 이겨내며 활동할 수 있도록 고민하고 사업을 추진하는 주체는 청년간부들이다. 처음부터 청년 간부로 구성된 신생노조 2사례를 제외하고 나머지 4개 사례의 청년간부들은 선배 간부의 제안을 계기로 간부가 되었으며, 이들은 청년 조합원과의 호응성을 강화할 수 있도록 또한 민주노조 미래를 위해 청년간부의 발굴과 성장을 위한 조직적인 준비가 필요하다고 강조한다.

청년간부의 성장은 단순히 간부 수 확대만을 의미하지 않는다. 청년 노동자와 노동조합 전체의 계급 대표성을 강화할 수 있도록 노동운동을 만들고 지도할 수 있는 역량으로 키우는 것을 의미한다. 이것은 청년대표성 강화로 청년 조합원의 불만과 요구, 청년의 힘을 조직화하고, 그 과정을 통해 청년 조합원의 계급 정체성을 강화하여 청년 조합원과 노동조합의 일체감을 키우는 과정을 통해 가능할 것이다.

이와 같은 가능성은 5개 사례 분석을 통해서도 명확하게 드러난다. 노동조합 의사결정기구에 청년간부가 있는지, 청년위원회와 같은 청년사업기구가 있는지 여부에 따라 청년사업 활동이 다르게 나타나기 때문이다. 1사례의 경우 청년간부가 이전 집행부에 비해 증가했지만 의사결정기구에 청년대표성을 구성하지 않고 청년사업 기구도 없어 청년 조합원의 불만과 이해관계를 반영되지 못한다. 2사례는 특수고용노동으로 청년 세대의 특수성이 명확히 드러나지 않지만 의사결정기구에 청년간부가 있고 청년 배달노동자의 보험기준 문제도 대응하고 있다. 청년 조합원 사업을 적극적으로 추진하는 신설노조 2사례의 경우 처음부터 지도



부가 청년으로 구성되었다. ㄹ사례는 비정규직의 정규직화 이후 청년위원회가 일반직과 콜센터 공무원간의 토의 공간을 만들어 상호 갈등과 오해를 풀고 서로를 이해하기 위한 사업을 전개하기도 한다. ㄴ사례는 간부 평균연령이 35세로 의사결정기구에 청년간부들이 포함되어 있으며 20대 청년 조합원 대표성도 강화되어야 한다는 목소리도 나온다.

노동조합 가입 이후 청년 조합원의 노동계급 의식 수준은 다양하다. 자신이 위치한 노동자 계급의 경제적 이익만을 추구하는 조합원에서 전체 노동자 계급의 이익을 중요시하는 조합원까지 청년 조합원의 노동계급 정체성이 동일하지 않다. 작업장 특성에 따라 노동조합 활동 참여가 제한되더라도 노동조합이 청년 조합원들과의 일상적 관계를 만들어 조합원이 자신의 경험의 의미를 이해하고 노동계급 정체성을 가질 수 있도록 활동하면 조합원의 의식 수준도 다르게 나타난다. 이와 같은 노동조합 활동이 이루어지지 않으면 청년 조합원의 개인주의·이기주의 또는 의식의 보수화로 보이는 현상은 더 심해질 수 있다.

청년 문제는 단일하지 않다. 업종·직종별로 사업장에 작동하는 지배구조와 노동문제가 발생하는 원인 진단에 따라 다르다. 이 원인 진단에 대해 5개 사례에서 만난 면접 참여자들은 겉으로 드러나는 현상에 매몰되지 말고 그 현상을 발생시키는 구조적 원인에 대해 접근해야 한다고 말한다. 그리고 노동문제를 발생시키는 자본전략과 사회불평등에 주목해야 한다고 강조한다. 원청과 사내협력업체 노동자, 정규직과 비정규직 노동자, 배달 라이더와 커넥트 노동자와 같이 노동자 간의 갈등을 조장하고, 계열사 노동자와 함께 하는 통합교섭을 거부하고 독선적인 경영 지배구조로 자본 이익을 극대화하는 자본전략과 사회양극화와 사회불평등을 심화시키는 구조적 원인에 대해 파악하고 대응해야 한다고 말한다. 또한 그 동안 노동조합이 주목하지 않았던 젠더 의제도 중요하다고 말한다.

여성 고용률이 증가하고 기존의 가족제도에 순응하는 결혼을 당연시하지 않으며 자신의 삶을 개척하고자 하는 욕구가 높은 청년 노동자들은 성별 격차를 발생시키는 제도와 관습에 대한 문제의식이 강하고 성평등을 위한 젠더 이슈에 민감하게 반응하기 때문이다.

설문조사에서 질문한 대선 요구 의제를 통해본 민주노총의 사회적 의제에서도 청년간부들은 조직된 청년 노동자만이 아니라 미조직된 청년 노동자를 포함하여 청년 문제를 논한다. 그들은 사업장만의 문제로 좁혀보지 않고 더 유연화하고 불안정한 노동이 많아지는 노동시장 변화와 사회불평등 문제에 대해 대항 이데올로기를 형성하고 대응해야 한다고 강조한다. 청년 빈곤의 원인이 사회불평등을 양산하는 구조적 원인과 밀접히 닿아있기 때문이다.

신자유주의가 본격화되기 이전 사회에서의 노동시장과 이후 사회에서의 노동시장은 변화하고 있다. 지금 청년 노동자는 신자유주의 교육 시스템을 거쳐 인구구조 변화, 기후위기와 디지털화 등의 산업구조 변화와 일자리 감소, 대기업과 중소기업/원청과 하청기업의 격차 심화, 노동유연화 심화, 플랫폼 노동 등 새로운 고용형태 출현, 여성 경제활동 증가와 같이 변화한 노동시장에 고스란히 노출되어 있다. 청년 노동자는 신자유주의 폐해의 피해자인 동시에 그 문제를 해결해야 하는 주체이다. 변화한 노동시장의 구조적 원인에 대한 진단과 개선을 위한 과제를 도출하고 변화를 만드는 것은 전체 노동자의 몫이자 청년 노동자의 몫이다. 이와 같은 변화에 노동조합이 민감하게 반응하지 못한 채 기존의 틀 속에서 노동의제 도출과 청년 조합원 사업을 진행하면 큰 한계에 부딪히게 될 것이다.

민주노조의 재생산도 위기에 부딪힌다. 5개 사례 면접 참여자들의 초점집단면접 결과 노동시장에 진입하지 못한 청년을 포함한 청년 문제와

사회변화에 대해 문제의식은 높았지만, 대다수가 사업장을 넘어선 노동조합의 연대 활동과 노동계급이 추구하는 사회변혁을 위한 노동자 정치 세력화 등에 대해서는 생각하지 못하거나 교육을 받은 적이 없었다. 청년간부의 의식 수준이 이와 같다면 청년 조합원은 더 부정적일 것이다.

이전의 청년 조합원 사업은 청년 조합원에 대한 이해를 하지 못한 채 청년 조합원 '수'와 노동조합 활동 참여 '수'를 증가시키는 것에만 중점을 두었다. 그리고 청년 노동자 또는 조합원이 노동조합에 소극적인 이유를 주로 개인주의적이고 이기적인 존재라는 것에 찾았다. 이제는 청년 조합원에 대한 노동조합의 관점의 변화 등 질적 전환이 필요하다. 노동조합은 청년 조합원 불만과 이해관계를 파악하고 노동 계급 정체성을 가질 수 있도록 그들과의 관계를 형성해야 한다. 이것은 단위사업장 노동조합만의 힘으로 불가능하다. 노동조합 단위와 함께 가맹조직과 총연맹까지 청년사업을 위한 내용과 체제를 갖추기 위해 전 조직적 변화가 필요하다.



KECTULI

## 4장

## 결론

정경운

### 제1절 연구 질문 분석 결과

본 장에서는 설문조사와 사례연구 분석을 종합하여 연구 질문에 대한 분석 결과를 정리하고 민주노총의 과제를 제언한다. 설문조사가 노동조합에 대한 청년 조합원의 인식과 태도를 표면적으로 드러내는 총론적 내용이라면 사례연구는 청년 조합원의 심층적인 인식과 노동조합과의 관계에 대해 다각적인 측면에서 구체적으로 파악한 것이기 때문에 설문조사와 사례연구 분석 결과를 종합 분석함으로써 연구 질문에 대해 깊게 논의할 수 있을 것이다.

#### 〈연구 질문 1〉 민주노총 청년 조합원은 노동조합을 어떻게 인식하는가?

##### 노동조합 가입 계기로 '스스로' 노동조합 필요성 느끼는 것 중요시

청년 노동자는 노동조합 가입을 당연한 것으로 여기지 않는다. 이것은 설문조사 결과 근무경력 기간 응답에 비해 노동조합 가입기간 응답에서 짧은 기간 응답률이 높은 것을 통해 알 수 있다. 취업한 이후 노동조합 가입까지 시간이 걸린다는 것을 의미하기 때문이다.

설문조사 응답을 통해 청년 조합원이 노동조합 가입계기로 제일 중요시하는 것은 본인 스스로 노동조합의 필요성을 느껴야 한다는 것과 주

변 동료와 지인들의 영향이 크게 작용한다는 것을 알 수 있다. 노동조합 가입계기에 대해서 노동조합의 필요성을 느껴서 가입했다는 응답이 52.7%로 제일 많고, 동료·지인·상사·관리자의 권유 21.2%, 동료 대부분이 가입해서 15.6%, 자동 가입 9.4%, 각종 노동조합 행사 참여 이후 1.1%로 나타난다.

노동조합 가입계기 순위는 고용형태별로 차이를 보인다. 정규직의 경우 노동조합의 필요성을 느껴서라는 답변(51.7%) 다음으로 동료들 대부분이 가입해서 가입했다는 답변(17.5%)이 높았던 반면 비정규직은 노동조합 필요성 답변(52.8%) 다음으로 동료·지인·상사·관리자의 권유로 가입했다는 답변(38.5%)이 높았다. 정규직은 노동조합 운동 결과 형성된 안정적인 노사관계에서 취업한 이후 노동조합 자동 가입이 되는 곳이 있고, 동료 직원 다수가 가입을 하는 분위기가 큰 영향을 줄 수 있다. 반대로 비정규직은 불안정한 노사관계와 고용관계에서 노동조합 가입을 부담스러워 할 수 있는데, 가입을 독려하는 누군가의 개입이 노동조합 가입을 이끌어내는데 큰 영향을 준다는 것을 알 수 있다.

청년 노동자가 노동조합을 가입할 때 본인 스스로 노동조합의 필요성을 느끼는 것을 가장 우선시 하는 것은 사례연구에서도 동일하게 나타난다. 청년 노동자는 1987년 노동자 대투쟁을 경험했던 세대와 달리 직·간접적인 노동운동 경험이 없고, 공교육 과정에서 노동조합에 대한 교육을 받지 못한 채 노조 혐오가 만연한 사회에서 성장했다. 그리고 경쟁과 능력주의를 절대시하는 신자유주의 체제에서 성장하며, 1987년 노동자 대투쟁 경험 세대처럼 집단적인 단결과 연대를 통해 문제를 해결해본 경험이 부족하다. 이러한 조건에서 청년 노동자에게 노동조합은 그 자체만으로 낯설고 어려운 존재일 수 있다. 노동조합이 유니온샵으로 자동가입 되거나 가입 이전에 노동조합이 필요하다고 이미 생각한 경우가 아

나라면 청년 노동자는 노동조합 가입 제안을 어렵게 받아들일 것이다. 하지만 노동자로서 자신의 삶과 노동조합이 어떻게 관련성이 있는지 알게 되면 노동조합 필요성을 인지하고 가입을 하게 된다. 그렇기 때문에 노동조합과 간부들은 청년 노동자를 대상으로 노동조합 가입 조직화를 할 때 당연히 가입해야 한다는 논리로 접근할 것이 아니라 청년 노동자에 대한 이해와 함께 노동조합의 필요성을 충분히 설명하고 설득해야 한다.

### 노동자 권익 보호 울타리로 인식

청년 조합원들은 노동조합이 필요한 이유에 대해 인식 편차가 있지만 기본적으로 노동자의 권익 보호를 위한 노동자 보호 울타리로 인식한다. 노동조합 활동의 인지도와 만족도에 대한 설문조사에서, 먼저 인지도의 부정적인 답변은 10.3%, 보통이라는 답변 40.4%이며 긍정적인 답변이 49.4%로 높게 나타난다. 노동조합 활동 인지도는 노동조합 가입기간에 따라 차이가 있는데, 10년 이상인 청년 조합원이 5년 미만인 조합원에 비해 인지도가 높게 나타난다. 노동조합 활동 만족도에 대해서는 부정적인 답변 13.3%, 보통 38.7%며 긍정적 답변이 48.0%로 높게 나타난다. 그리고 노동조합이 임금·고용·복지 등 조합원의 경제적 권리 향상에 기여하고 있다는 답변이 61.7%로 전반적인 만족도에 비해 경제적 권리 향상 차원에서의 노동조합 만족도가 높다. 이것은 노동조합이 노동조합 활동의 우선 과제로 임금·고용·복지 의제에 집중해서 활동한 결과일 수 있다.



〈연구 질문 2〉 청년 조합원은 어떻게 노동조합 참여와 활동을 하고 있고, 노동조합은 청년 조합원에게 어떻게 호응하는가?

### 노동조합 활동 참여 의향에 긍정성이 낮은 이유

설문조사에서 청년 조합원의 노동조합 활동 참여 의향 응답은 보통이라는 응답(44.0%)이 제일 많고, 긍정적 응답 41.5%, 부정적 응답 14.5% 순으로 나타난다. 부정적 응답률은 낮지만 노동조합 활동 인지도나 만족도의 긍정적인 응답률에 비해 참여 의향의 긍정적 응답률이 낮게 나타나 원인 진단과 대책이 필요하다.

노동조합 활동 참여의 애로사항에 관한 응답에서 시간이 부족하다는 응답이 46.8%로 제일 많고, 회사 눈치가 보인다는 응답 13.3%, 참여하고 싶은 사업이 부족하다는 응답 11.0%, 노동조합 사람과 활동이 마음에 들지 않는다는 응답 6.8%, 노동조합 자체에 불신이 있다는 응답 5.4% 순으로 나타난다. 1순위 응답인 ‘시간부족’이 주·객관적 요소가 결합된 요인이라면 2순위 ‘회사 눈치’로 인한 애로사항은 외부적 환경에 의한 요인으로, 3·4·5순위 답변들은 노동조합 활동과 관련된 내부적 요인으로 구분하여 살펴볼 수 있다.

### 노조 활동 참여 어려운 외부적 환경 : 작업장 특성

청년 조합원의 노동조합 활동 참여를 어렵게 하는 데에는 여러 요인들이 작용한다. 먼저 외부적 환경으로 작업장 특성을 꼽을 수 있다. 사례연구를 심층적으로 분석한 결과, 전통적인 숙련의 정도가 작업장에서의 위계질서를 정하는 되는 특성에 따라 노동자·조합원들의 관계도 경력과 연령에 따라 상하관계로 구성되는 경우(Γ사례), 플랫폼노동과 IT업계 노동처럼 작업 자체가 파편화되어 있고 이직률이 높은 경우(Λ·ㄷ사

례), 본사·지사·상담센터가 전국에 분산되어 파편화되어 있고 몇 년 단위로 지사를 옮겨 일하는 경우(ㄹ사례), 병동과 직무별로 근무지가 다르고 수직적 위계질서와 조직문화로 운영되고 조합원들의 관계에도 영향을 주는 경우(ㄱ사례) 등과 같이, 작업장 특성은 노동자 또는 조합원 간의 관계에 영향을 미치며 노동조합에 대한 청년 조합원의 소속감을 낮추고 활동 참여 요구를 저조하게 만들 수 있다. 특히 플랫폼노동의 특수고용 노동을 비롯한 비정규직과 이직률이 높은 업종·직종의 경우 노동 과정에서 부당한 일을 겪더라도 회사를 바꾸겠다는 생각보다 이직을 통해 개인적으로 문제를 해결하기 쉬워 회사와 노동조합에 대한 소속감이 약하고 조합원 지위의 지속성도 낮을 수 있다. 이와 같은 특성은 설문조사의 노조가입기간 1년 미만 응답률에서 비정규직이 정규직보다 높고, 5년 미만의 응답률에서 정규직에 비해 무기계약직을 포함한 비정규직 응답률이 높게 나타나는 결과에서도 알 수 있다.

### 노동조합 활동과 관련된 내부적 요인

청년 조합원의 노동조합 활동 참여를 어렵게 하는 내부적 요인은 노동조합과 관련된 것이다. 우선 노사관계에서 노동조합의 운동성을 꼽을 수 있다. 노동조합 역사가 오래될수록 안정적인 노사관계가 형성될 가능성이 크다. 조합원들의 고용안정과 임금·복지 등의 의제가 노사관계에서 제도화되고, 직장 내 괴롭힘 등이 발생해도 노사가 공동으로 대응하는 틀이 구축되어 노동자 또는 조합원이 사측에 고충을 털어놓아도 문제 해결의 절차는 동일하기 때문에 굳이 노동조합을 찾지 않을 수 있다(ㄹ사례). 이런 상황이 지속적으로 유지되면 조합원은 노동조합의 활동과 직접적인 연관성을 느끼지 못하고, 조합비에 대한 소비자 의식이 강해지는 보수화로 이어질 수 있다. 반면 노동조합의 역사가 오래되더라도 노

사관계에서 노동조합 의제를 쟁점화하고 대항하기 위해 조합원의 집단력을 발휘하는 경우(7사례) 조합원은 사측보다 노동조합을 더 신뢰할 수 있다.

다음은 노동조합의 권위적이고 수직적인 조직문화에 관한 것이다. 설문조사에서 노동조합 활동 참여를 위해 가장 필요한 점이 무엇인지 질문한 결과 권위적이고 수직적인 조직문화 개선이 27.9%로 가장 높았고, 청년 조합원이 주도하는 노동조합 활동(기행, 소모임, 문화행사, 토론행 등)이 21.0%, 노동조합을 잘 알 수 있도록 홍보활동이 필요하다는 답변이 19.4%, 청년간부 확대 17.6%, 청년층만 참여하는 의사소통기구(청년위원회 등) 답변이 9.9% 순으로 차지했다. 기타 응답에서 노조활동 시간 확보 필요, 청년층을 대하는 태도 개선 및 상호 의견 존중 문화 필요 등의 의견도 있었다. 청년 조합원 대상별 응답은 20대·30대, 청년간부 유경험자·무경험자 모두 권위적이고 수직적인 조직문화 개선 응답이 가장 많았다.

노동조합 활동 참여를 위해 가장 필요한 것에 관한 질문에서 2순위 이하 나머지 응답들은 권위적이고 수직적인 조직문화와 깊은 관련성이 있다. 기존에 구축된 노동조합의 조직생활문화, 모임활동, 의사소통방식, 의사결정방식 등에 문화적 세대 차이가 있는 청년 조합원의 특성을 반영하지 않은 채 수동적으로 수용할 것을 요구하게 되면 그들의 주체성을 발휘할 수 없게 된다.

### 낮설고 어려운 노동조합 언어와 활동 방식 변화 요구

사례연구에서도 청년 조합원과 노동조합의 일상적 관계를 형성하는데 장애가 되는 노동조합의 내부적 요인들을 찾을 수 있다. 먼저 낮설고 어려운 노동조합 언어와 활동양식이 꼽힌다. 노동조합에서 전문적으로 사

용하는 낯선 언어들은 청년 조합원들에게 노동조합 활동 내용을 이해하는데 어려움을 주고 노동조합과 청년 조합원의 의사소통에서도 노동운동의 전문 언어를 구사할 수 없어 청년 조합원의 소극성을 강화시킬 수 있다. 청년 조합원은 노동쟁의에서의 활동양식도 낮설어한다. 팔뚝질을 왜 하는지, 민중가요 가사와 내용도 모두 낯설지만 노동조합은 대부분 설명해주지 않는다. 사례연구의 면접 참여자인 청년간부들도 대다수 주변 선배들의 눈치를 보며 일방적으로 적용해 온 것을 확인할 수 있었다. 이와 관련해 청년 조합원이 다수인 신설노조 2사례에서 추진한, 청년 조합원이 노동조합에 친숙함을 느끼게 하고 청년 조합원에게 노동조합 활동 내용을 제대로 알리기 위해 일상적 언어로 번역하여 전달하는 ‘리브랜딩 전략’은 관성화된 형식에서 벗어나 선동의 목적을 다시 생각하게 한다.

청년 조합원과 노동조합의 일상적 관계를 형성하는 교육·선전·홍보 및 모임활동에서도 다양성이 요구된다. 설문조사 응답에서 노동조합 교육 참여 의향이 높은 주제들이 ‘일터에서 권리 찾기 교육’, ‘업무관련 노하우교육’, ‘다양한 이슈에 대한 교육(직장내 괴롭힘, 성희롱, 인권, 정치, 환경, 평화 등)’, ‘노동조합 기본개념 교육’, ‘노동조합 실무교육’ 순으로 나타난 것과 같이 다양하고, 교육형태도 동영상 시청(28.6%) 다음으로 토론 및 참여형(23.0%), 소그룹강의(16.3%), 화상(11.2%), 대형강의(10.8%), 기행 및 답사(10.2%) 순으로 온라인 방식만이 아니라 다양한 형식의 오프라인 형태의 교육활동을 원하고 있다. 이 결과는 청년 조합원들이 자신의 경제적 이해관계에 관련된 것만 몰두하고 온라인의 편한 교육 형태만을 추구한다는 보편적 인식의 한계를 보여준다.

### 청년 조합원 이해관계를 대표할 수 있는 대표성 강화

청년 조합원 대표성 강화도 주요 과제로 꼽힌다. 설문조사에 응답한 청년 조합원들이 만나는 노조간부 연령대를 보면 40~44세 간부가 27.3%로 제일 많고, 35~39세 간부 21.8%, 50세 이상 17.8%, 45~49세 간부 16.6%, 30~34세 간부 13.6%, 20대 간부 2.9% 순으로 나타나 20대와 30대 초·중반 청년 조합원 대표성이 현격히 낮은 것을 알 수 있다. 노동조합 활동의 주요 의제를 결정하는 의사결정기구에서의 청년 조합원 대표성은 더 낮을 것이다.

노동조합 활동에서 청년 조합원의 부정적 경험은 노동조합 활동에 의견을 제안한 경험에 관한 설문조사 응답에서도 드러난다. 의견을 말해 볼 생각을 해 본적이 없다는 응답이 37.1%로 제일 많고, 이야기해서 반영된 적 있다는 응답이 30.9%, 이야기했지만 전혀 받아들여지지 않았다는 응답이 12.5%, 무시당할까봐 말을 꺼내지 않았다는 응답이 10.8%, 내 의견에 노조가 적극 호응하였다는 응답이 8.7%로 나타난다. 긍정적 경험이 39.6%인 것에 비해 부정적 경험이 60.4%에 달한다. 말해 볼 생각을 해 본적이 없다는 응답에서 20대 응답(50.6%)이 30대(31.2%) 응답보다 훨씬 높게 나타나 노동조합 활동의 부정적 경험과 소극성은 30대보다 20대에서 더 두드러지게 나타날 것으로 보인다.

### 노동조합을 통해 단절된 관계에서 '관계형성'으로 나아가야

노동조합이 청년 조합원 활동에서 주목해야 할 점은 '관계 형성'이다. 앞에서 설명한 것과 같이 청년 조합원이 작업장의 특성으로 겪게 되는 '단절된 관계'와 소외감을 노동조합 참여와 활동을 통해 이겨내고 서로 간의 유대감과 연대감을 느낄 수 있도록 공간을 만들어야 한다. 단절된 관계에서 청년 조합원간, 세대간, 직종간, 업종간, 지역간, 정규직과 비

정규직, 원청과 협력업체, 노동조합으로 조직된 청년 노동자와 미조직 청년 노동자, 청년 노동자와 청년 등의 관계로 청년 조합원들의 관계망을 형성하고 확대하는 것이다. 이를 위해 조합원의 노동조합에 대한 이해력과 계급 의식성을 강화하기 위해 노동조합의 활동을 알려내고 조합원들의 관심사를 공유하며 소통할 수 있는 창구의 다양화, 교육내용과 활동의 다양화가 필요하다. 특히 법정 교육 시간을 보장받지 못하는 플랫폼 노동을 비롯하여 청년 조합원들의 노동조합 활동의 장애로 '시간 부족'이 꼽히는데, 안정적인 교육시간 확보를 우선시하면서 조합원과의 소통과 내용 전달을 위한 다양한 매체와 소통의 창구를 만들어 보완해야 한다. 그리고 온라인 소통방식에서 청년 세대가 익숙하게 사용하는 익명 커뮤니티 애플리케이션 블라인드의 경우 총연맹과 가맹조직은 익명 커뮤니티의 특성을 고려하여 서로 존중하고 평등한 관계 속에서 의사소통을 할 수 있는 플랫폼을 제시하는 등의 대응이 필요하다.

### 〈연구 질문 3〉 민주노총은 '청년 문제'에 대해 어떻게 접근할 것인가?

#### 청년 노동자 주체화와 노동조합 역할에 대한 관점 세워야

그 동안 민주노총은 청년 노동자가 노동조합 가입을 잘 하지 않는 이유와 노동조합 활동에 소극적인 이유를 주로 개인주의적이고 이기적인 존재라는 것에서 찾았다. 그리고 노동조합에서 제기되는 '청년 문제'는 청년 조합원의 수를 늘리기 위한 조직화에 초점을 두었다. 이러한 관점에서 2006년 민주노총이 청년을 포함한 전략조직화사업을 시작하고 15년이 지났다. 청년 조합원 수는 과거보다 증가했지만 여전히 청년 조직화의 어려움은 지속적으로 제기되고 있다. 세대간 갈등이 부각되고, 비정규직의 정규직화를 반대하는 목소리와 같은 균열들이 노동조합 내에

서 나타나고 민주노조 전망에 대한 우려도 존재한다.

지금까지 민주노총의 청년사업이 청년 조합원을 어리고 가르쳐야 할 ‘계몽’의 대상으로 보고 청년 조합원 수를 확대하는 것에 중점을 두었다면 이제는 청년 노동자에 대한 관점과 노동조합의 역할의 상을 바로 세우고 활동을 전개할 필요가 있다. 청년 조합원이 노동 계급의 자기 정체성을 형성하고 실천할 수 있도록 노동조합이 기회와 공간을 마련해야 하는 것이다. 이러한 청년 조합원의 변화 가능성은 평조합원 시기를 거쳐 청년간부가 된, 사례연구에서 면접 참여자로 참여한 현장 출신 간부들을 통해서 확신할 수 있다. 하지만 설문조사 결과 간부 경험자 중 지속적으로 활동할 의향이 있는 경우가 51.8%에 그치고, 간부 경험자들이 조합원의 노동조합 활동 참여 유인으로 권위적이고 수직적인 조직문화 개선을 1순위로 응답한 점, 노동조합 활동 만족도에서 여성이 남성보다 높은 반면 간부 경험은 남성 비율이 훨씬 높은 결과를 통해 기존의 청년간부 발굴과 성장을 위한 활동은 한계를 보인다.

그 동안 청년간부 인재 발굴이 주로 일부 선배 간부들의 개인적인 노력으로 선배와 후배간의 ‘개인 대 개인’ 관계에서 이루어졌다면 이제는 민주노조 미래를 위해 청년 조합원의 주체화를 위한 전 조직적 활동 속에서 청년간부를 발굴하고 성장시킬 수 있어야 한다. 이를 위해 제2장 설문조사 분석 결과에서 제시한 청년 조합원의 특성별 집단 유형과 노동조합 활동 방향은 노동조합의 다양한 활동을 전개하는데 참고자료가 될 수 있다.

### 정책의제에서의 청년 문제

다음은 정책 의제에서의 청년 문제에 대해 논의해보자. 청년 노동자들의 관심사는 청년연령대에 해당하는 청년 이슈에 국한되지 않는다. 한국

사회 인식에 대한 설문조사 결과를 보더라도 청년 조합원들은 한국사회의 기회보장의 균등성(59.0%) 14.9%, 부와 소득의 균등 분배(75.5%) 6.4%에 대해 비판적인 응답률이 긍정적인 응답율 보다 높고, 공동체 이익보다 개인이익을 우선시한다는 인식(59.0%) 15.0%에서도 부정적 응답률이 긍정적 응답률보다 높다. 청년 노동자들은 이와 같이 청년 이슈가 발생하는 구조적 원인에 대한 진단에 따라 사회문제 전반에 대해 관심을 가질 수 있다.

사례연구의 면접 참여자들과의 심층면접에서도 이는 명확하게 드러난다. 청년간부인 면접 참여자들은 청년 고용 문제에 대해 표면적으로 드러나는 노동자간의 갈등 또는 세대간의 갈등으로 접근하는 것을 견제한다. 그리고 원청 정규직 일자리를 줄이고 협력업체 비정규직 일자리를 늘여 원청과 협력업체 노동자간의 경쟁과 갈등을 조장하고 이익을 추구하는 자본의 전략(ㄱ사례), 특수고용노동인 배달 플랫폼노동보다 더 불안정한 아르바이트를 확대 고용하여 노동자간의 배송물량 확보 경쟁과 갈등을 조장하는 자본전략(ㄴ사례), 계열사 노동자와 함께 하는 통합교섭을 거부하고 독선적인 경영 지배구조로 자본 이익을 극대화하는 자본 전략(ㄷ사례), 보건의료인력의 부족으로 '태움' 문제 발생을 방지하는 보건의료산업 구조 문제(ㄹ사례)와 같이 청년 고용문제를 발생시키는 자본 전략과 고용문제를 심화시키는 구조적 원인에 대해 파악하고 대응해야 한다고 말한다. 또한 그 동안 노동조합이 주목하지 않았던 젠더 의제도 중요하다고 말한다(ㄷ사례). 여성 고용률이 증가하고 기존의 가족제도에 순응하는 결혼을 당연시하지 않으며 자신의 삶을 개척하고자 하는 욕구가 높은 청년 노동자들은 성별 격차를 발생시키는 제도와 관습에 대한 문제의식이 강하고 성평등을 위한 젠더 이슈에 민감하게 반응하기 때문이다.



설문조사에서 질문한 대선 요구 의제를 통해본 청년의 사회적 의제에서도 청년간부들은 조직된 청년 노동자만이 아니라 미조직된 청년 노동자를 포함하여 청년 문제를 논한다. 그들은 청년 문제를 사업장 안으로 좁혀 보지 않고 더 유연화하고 불안정한 노동이 많아지는 노동시장 변화와 사회불평등 문제에 대해 대항 이데올로기를 형성하여 대응해야 한다고 강조한다. 청년 빈곤의 원인이 사회불평등을 양산하는 구조적 원인과 밀접히 닿아있기 때문이다.

### 청년 활동의 주체형성과 조직적 체계 마련

그렇다면 기존의 노동조합 조직에서 이와 같은 청년 문제 내용에 대해 청년 조합원들의 불만과 이해관계를 파악하고 기획하여 사업할 수 있을까? 이런 활동이 가능하려면 청년사업 담당자와 청년기구 및 청년 대표성이 강화되어야 한다. 이것은 사례연구를 통해서도 명확히 알 수 있다. 청년 조합원들의 불만과 이해관계를 파악하고 노동조합 사업에 반영하여 활동하는 경우는 모두 의사결정기구에 청년간부가 존재하거나 청년기구가 있는 곳이다. ㄴ 사례는 특수고용노동으로 청년 세대의 특수성이 명확히 드러나지 않지만 의사결정기구에 청년간부가 있고 청년 배달노동자의 보험기준 문제도 대응하고 있다. 청년 조합원이 다수인 신설 노조 ㄷ 사례는 지도부 자체가 청년으로 구성되어 조합원들이 노동조합에 친숙함을 가지도록 일상적인 언어사용과 집회양식을 다양화한다. ㄹ 사례는 비정규직의 정규직화 이후 청년위원회가 일반직과 콜센터 공무직간의 토의 공간을 만들어 상호 갈등과 오해를 풀고 서로를 이해하기 위해 공론장을 만들기도 한다. 조합원들의 조건과 환경을 고려하여 다양한 모임활동을 추진하는 ㄹ 사례는 간부 평균연령이 35세로 의사결정기구에서 청년간부들의 활동이 이루어지고 있다. 이 사례의 경우 태움으로

인한 수직적 조직문화에 적응한 30대와 이를 거부하는 20대간의 긴장이 확인되며 20대 청년 조합원 대표성이 강화되어야 한다는 목소리도 나온다. 반면 의사결정기구에 청년대표성을 구성하지 않고 청년기구가 없는 사례는 '신규 채용 확대'와 '정년 연장'과 같은 세대간의 우선과제 차이가 존재하지만 노동조합 활동에서 청년 조합원의 불만과 이해관계를 반영하지 못한다. 즉, 청년 조합원 활동은 청년 조합원 집단의 가치와 태도를 공유하고 청년 노동자가 가지는 특수한 문제를 파악할 수 있는 주체 형성과 노동조합 활동에 청년 문제 내용을 반영할 수 있는 조직적 체계 변화가 있어야 가능하다.

#### 〈연구 질문 4〉 청년 조합원의 주체화를 위한 민주노총의 역할과 과제는 무엇인가?

##### 청년 조합원의 노동계급 정체성 강화와 민주노조 운동

설문조사와 사례연구 분석 결과 청년 조합원들은 고용형태, 간부경험, 노조활동기간, 임금수준, 연령, 성별 등에 따라 단일하지 않고 노동조합 인지도나 만족도, 한국사회 인식도 다르다는 것을 보여준다. 그리고 노동조합 가입의 동기부여로 본인이 노동조합의 필요성을 느껴 가입하는 것을 중요시하고, 노동조합 교육에서 관심 있는 주제의 다양성과 온라인·오프라인의 다양한 참여 방식 요구를 통해 수동적 존재가 아니라 주체적인 성격을 가지는 것을 알 수 있다. 청년 조합원이 개인주의적이고 이기적으로 보이는 것은 작업장이 파편화되고 작업장 내 관계가 단절되어 있을수록 더 부각되어 보일 수 있다. 노동조합이 청년 조합원의 이러한 처지를 이해하지 못한 채 어리고 가르쳐야 하는 대상으로 보고 수적으로만 노동조합 활동 참여를 중요시하면 청년 조합원의 주체성을 강화

시킬 수 없다.

앞에서 강조한대로 단절된 관계에서 조합원의 결속력을 강화하고 연대 관계로 나아가기 위해서는 노동 계급 의식 형성도 함께 이루어져야 한다. 이것은 연대의 힘으로 노동계급이 지향하는 사회변혁을 추구하는 민주노조 운동 방향과 연결된다. 하지만 설문조사 결과 최근 1년 이내 노동조합 교육을 받은 경험 횟수로 1회가 34.3%로 제일 많고, 교육받은 경험이 없는 경우가 2위 28.0%로 나타나 청년 조합원의 교육활동이 제대로 이루어지지 못하고 있는 것을 알 수 있다. 그리고 최근 1년 이내 3회 이상 교육을 경험 비율이 '비정규직 > 무기계약직 > 정규직' 순으로 많이 나타나 사업장 내 이슈를 중심으로 교육이 진행되는 것으로 추측할 수 있다. 사례연구에서도 연대활동, 노동자 정치세력화 등의 교육활동이 이루어지지 않는 것을 확인했다. 노동자 정치세력화는 선거정치나 정부 정책 수립·집행 과정에 영향력을 행사하는 것과 같은 '정치 활동'과 다르며, 노동계급을 대표하는 독자적인 정당의 세력화로 노동계급이 지향하는 사회변혁을 추구하는 것을 의미한다. 하지만 면접 참여자로 참여한 청년간부들은 대부분 '노동자 정치세력화'라는 표현을 모르거나 낯설어했다. 동종 업계의 IT위원회를 조직해 공동 행보를 하고 유사한 시기에 설립한 파riba게트 노동조합에 대해 연대활동을 하는 2사례를 제외한 다른 사례들에서는 노동조합의 연대활동도 그 업무를 담당하는 간부 역할에 머무르고 총연맹과 가맹조직의 연대활동도 조합원들에게까지 알려지지 않고 있다.

이러한 문제는 단위사업장 노동조합만이 아니라 총연맹과 가맹조직에도 큰 책임이 있다. 총연맹과 가맹조직이 임금인상과 같은 경제주의에 매몰되는 문제를 역전시키기 못한 채 민주노조로서 대항 이데올로기 형성, 사업장을 넘어선 공동체 운동 강화, 노동자 정치세력화로 노동계급

이 지향하는 사회변혁 운동을 제대로 추진하지 못하고, 활동을 하더라도 일시적 시기에 대응하는 상층 중심의 활동으로 전개한 결과라고 할 수 있다. 비정규직의 정규직화 의제에서 청년 조합원의 반대 목소리가 두드러지게 나타난 것은 민주노총의 이러한 문제가 오랫동안 누적되어 발생한 결과일 수 있다.

### 청년 노동자 대표 조직으로의 변화, 민주노총에 달려 있다.

청년 조합원은 달혀 있지 않다. 설문조사에서 타 사업장 노동자와 연대에 대한 질문에서 공동이해에 한시 연대가 가능하다는 응답이 33.9%, 공동이해에 상시 연대 응답이 25.8%, 타직종 타사업장과 상시 연대 응답이 21.9%로 연대의 필요성에 공감하는 긍정적 응답이 81.6%에 달한다. 지지하는 정당 응답에서는 부동층 45.3%, 진보정당 23.5%, 더불어 민주당 21.0%, 국민의힘 7.8%로 나타나지만 민주노총이 노동자 권리를 대변하는 정당 또는 후보를 결정하면 지지할 것인가에 대한 긍정적 답변이 57.3%(관심은 있다 36.9%, 지지 한다 20.4%)로 나타난다. 즉 청년 조합원은 고정되어 있지 않고 총연맹·가맹조직·노동조합이 청년 조합원과 함께 민주노조 운동을 어떻게 전개하느냐에 따라 청년 조합원과 노동조합의 변화를 만들 수 있다.

이를 위해 총연맹과 가맹조직, 노동조합은 청년 노동자의 주체화와 노동 계급 정체성을 강화하도록 노동조합 역할에 대한 관점을 세우고, 청년 노동자의 노동조합 가입을 포함한 활동전반에서의 '체질' 개선이 필요하다. 총연맹·가맹조직·노동조합에 청년위원회 등 청년기구를 설치하고 의사결정기구에서 청년대표성을 강화하여 청년 조합원들의 이해관계가 전체적으로 대변되고 총연맹·가맹조직·노동조합 활동에 반영되도록 할 수 있어야 한다. 그리고 총연맹과 가맹조직, 노동조합 간의 청년기구와

청년간부들의 유기적인 소통관계를 만들어 회의 체계 구성 및 운영으로 청년사업 목적의 일치성을 높이고 청년 조합원 주체화를 위한 다양한 사업을 기획하고 추진할 수 있어야 한다. 여기에서 중요한 점은 청년 조합원 운동이 청년기구만의 활동에 그치지 않고 총연맹·가맹조직·노동조합 전체 운동의 강화로 이어질 수 있도록 사업운영의 실질적 권한과 예산 지원이 이루어져야 한다는 점이다.

총연맹과 가맹조직은 청년 조합원이 노동조합 활동에 대해 이해력을 높일 수 있도록 일상적 언어로의 소통을 강화하고, 교육·선전·홍보 내용과 주제, 매체와 전달형태 등 콘텐츠의 다양화로 노동조합 활동이 활성화될 수 있도록 지원해야 한다. 청년 문제와 관련한 정책의제는 사업장 내 경제주의에 매몰되는 것을 견제하고, 전체 청년 노동 계급의 대표성을 가질 수 있도록 청년 노동 현장에서 제기되는 의제와 사회 문제를 연계해서 개발하여야 할 것이다. 청년 조합원 모임은 친목모임에 그치지 않고 다른 노동자들에 대한 이해와 연대의식을 높일 수 있도록 다양한 모임활동을 기획하고 청년 조합원들이 참여할 수 있도록 한다. 그리고 이와 같은 청년사업을 기획하고 추진할 수 있는 청년간부의 역량과 집단력을 키울 수 있는 공간과 기회도 마련해야 한다.

## 제2절 연구 의의와 한계

이 연구는 다음과 같은 의의가 있다.

첫 번째, 이 연구는 민주노총이 청년조직화 사업을 진행한지 오랜 기간 동안 꾸준히 제기되었던 청년사업 관점의 중요성을 강조한 연구이다. 청년 조합원을 미성숙하고 개인주의·이기적인 존재로 보며 어리고 가르쳐야 하는 대상으로 바라보았던 기존의 접근을 비판하고 청년 조합원의

주체화를 강화하기 위한 노동조합의 역할을 강조한 연구로서 중요한 의의를 가진다.

두 번째, 민주노총 청년 조합원이 몇 명인지 파악되지 못하고 전체 청년 조합원을 조사할 수 없는 조건에서 1천명이 넘는 청년 조합원의 설문조사를 통해 청년 조합원의 노동조합 인식의 경향성을 파악했다는 의미가 있다. 그리고 설계사전 인터뷰와 사례연구에서 이루어진 25명의 청년간부와 청년 조합원의 심층면접으로 노동조합과 청년 조합원의 관계에서 제기되는 구체적인 고민과 개선과제를 도출했다는 점에서 큰 의미가 있다.

세 번째, 청년사업을 추진하는데 청년기구와 청년대표성 강화와 같이 주체 형성의 필요성과 의미를 제시했다는 점에서 중요하다. 청년 활동 주체가 없으면 청년은 전체의 일부에 속해 청년 세대의 특수성이 간과되어 그 중요성이 부각될 수 없다. 그렇기 때문에 청년사업 주체 형성과 더불어 주체의 발굴 및 역량을 강화할 수 있는 조직적 과제를 제시했다는 점에서 의미가 있다.

네 번째, 이 연구는 그 동안 막연하고 모호하게 느껴져 접근하기 어려웠던 청년 문제에 대해 어떻게 접근할 것인지를 정리했다. 민주노총의 청년 노동자 주체화와 노동조합 역할에 대한 관점 수립과 정책의제에서의 청년 문제를 정리하고, 미조직된 청년 노동자를 포함하여 청년 노동자의 대표 조직으로서의 과제를 가진 민주노총이 청년 문제에 어떻게 접근해야하는지 정리했다.

다섯 번째, 연구 설계에서부터 전문가들의 자문을 거쳐 노동조합 내부에서 바라보는 시선과 노동조합 외부에서 바라보는 시선의 균형을 추구하고 민주노조 운동의 강화를 위한 민주노총 과제와 방향을 제시했다. 청년 조합원에 대한 민주노총의 올바른 관점 수립과 활동 방향은 민주

노조 운동 전략과 밀접하게 연관된다. 지금 청년 조합원이 민주노조운동의 주역이 되고 그 다음 청년 세대 조합원이 노동조합 활동의 적극적인 구성원이 되려면 이제 청년 조합원 주체화를 위한 전 조직적인 체계 마련과 활동이 이루어져야 한다.

이와 같은 의의에도 불구하고 이 연구에서 이루지 못한 한계들이 존재한다. 이 한계들은 후속 연구를 통해 보완될 수 있기를 기대한다.

첫 번째, 민주노총의 청년 조합원 현황이 파악되지 못한 조건과 한정된 연구기간, 제한된 예산 조건 속에서 이 연구는 전체 민주노총 청년 조합원을 대표하는데 부족함이 있을 수 있다. 온라인 설문조사를 시행했지만 설문조사 회수가 1천명 이상에 그치고, 가맹조직별로 회수 편차도 커서 업종별 직업별로 구체적으로 분석하기 어려웠으며, 사례연구 대상도 노동조합 5개에 그쳐 청년 조합원이 있어도 청년사업이 진행되지 않는 사례들까지 충분히 조사하지 못했다. 그리고 설문조사에 응한 조합원의 경우 평소 노동조합 활동에 관심이 있는 조합원이 참여했을 가능성이 크다. 향후 청년 조합원 수가 파악된다면 가맹조직별 현황을 반영하여 응답자를 구성하고 조사를 진행해 전체 청년 조합원의 현황을 연구할 수 있을 것이다.

두 번째, 이 연구는 청년 조합원을 대상으로 노동조합과의 관계에 대해 연구한 것이다. 이보다 범위를 넓혀 세대별 특성을 비교분석하여 전 조합원에 대한 연구도 진행할 수 있다. 그리고 노동조합의 상급단체 범위를 총연맹·가맹조직만이 아니라 지역본부 등의 산하조직까지 확대하여 역할에 대해 연구할 필요가 있다.

세 번째, 민주노총 소속 가맹조직과 단위사업장 노동조합 중에 청년위원회나 청년대표성을 구성하여 활동을 전개하는 노동조합들이 있다. 청년 조합원 활동들이 어떻게 진행되고 있는지, 활동을 통해 실제 노동조

합에 대한 청년 조합원의 이해도나 만족도가 강화되는지, 노동조합 활동 참여에 어떤 변화가 있는지 분석하고, 총연맹-가맹조직-산하조직-노동조합 관계에서 제기되는 개선과제가 무엇인지 분석할 필요가 있다.

네 번째, 이 연구는 민주노총 소속 노동조합에 가입한 청년 노동자에 대한 연구이다. 향후 노동조합에 가입하지 않는 미조직 청년 노동자까지 포함하여 연구한다면 청년 노동자와의 관계를 형성하기 위한 민주노총의 과제와 청년 노동자의 대표 조직으로서의 민주노총 역할도 논의할 수 있을 것이다.



# 참고문헌

- 강석남(2021), 『한국의 신자유주의 이행기 고등교육제도와 노동제도의 종속적 제도결합: '5.31 교육개혁'과 '신노사관계 구상'을 중심으로』, 중앙대학교 석사학위논문.
- 고용노동부 보도자료(2021.07.27.). "네이버" 특별감독 결과, '직장 내 괴롭힘'등 노동관계법 위반 확인.
- (2021.07.28.), "으뜸기업 100, 함께 잘 사는 대한민국! -2021년 대한민국 일자리 으뜸기업 인증식 개최-".
- 김이래(2020.05.29.), "건강보험공단 비정규직 정규직 전환 '물거품' 되나", 프라임경제.
- 김우식·김경근(2020), 『청년 조합원의 경험과 노동조합의 대응 과제』, 전국금속노동조합 노동연구원.
- 김유빈·이영민(2018), 『청년층 고용·노동통계 및 실태조사』, 한국노동연구원.
- 김윤환·조창화·지용택·김금수(1988), 『노동조합의 일상활동』, 형성사.
- 김재훈·이종래(2004), 『노동조합의 조직과 리더십: 금속노조의 사례』, 한울아카데미.
- 노경섭(2018), 『제대로 알고 쓰는 논문 통계분석』, 서울: 한빛아카데미.
- 민주노총(2016), "민주노총 청년사업 조직체계 구성을 위한 상집 토론용 자료".

- 민주노총/공공노조 전국사회보험지부(2010), 『사회보험지부 조직진단 및 조직발전 연구』.
- 변금선(2021), “이행기 청년’, 어떻게 연구할 것인가?”, 『청년학 개론-청년연구자 되기』, 48~77쪽, 신촌문화정치연구그룹.
- 손가영(2019.10.14), “'민주노총' 말조차 제대로 쓰지 못하는 언론”, 미디어오늘.
- 송은경(2021.03.21.), “'블라인드' 불똥 툴라...기업들, 게시글 모니터링·메일 차단”. 연합뉴스.
- 윤김진서(2021.07.12), “에브리타임 ‘혐오 손절’ 아직도 안했어?”, 한겨레.
- 옥미애·김선기·정보영(2019), 『한국노총 청년 세대의 노동조합에 대한 인식과 과제 - 한국노총을 중심으로』, 한국노총 중앙연구원.
- 이재훈·박권일·김경근·이창근(2019), 『청년 조합원에 대한 이해와 노동조합의 과제』, 전국공공운수노동조합·사회공공연구원.
- 이한승(2020.10.22.), “배민 라이더에게 건강 검진비 지급...배차 중개수수료 폐지”, 연합뉴스.
- 전국금속노동조합 현대로템지회(2021), “2021년 회계연도(11기 2년차) 사업계획 및 예산[규칙·세칙·규약규정]”.
- 전국민주노동조합총연맹(2010), 『민주노총, 20대에게 말걸기-청년학생 조직화를 위한 프로그램 개발』, 민주노총 총서 032, 전국민주노동조합총연맹.
- 정경은·남우근·장귀연·곽이경(2020), 『새로운 노조 민주노총 신규조직현황 연구』, 민주노동연구원.
- 정성조(2021), “청년 세대의 사회적 구성”, 『청년학 개론-청년연구자 되기』, 22~47쪽, 신촌문화정치연구그룹.

- 조돈문(2004), 『노동계급의 계급형성』, 한울아카데미.
- (2011), 『노동계급 형성과 민주노조운동의 사회학』, 후마니타스
- 스
- 편집실 구성(1984), 『일하는 청년의 세계』, 인간사.
- 히든그레이스(2020), 『한번에 통과하는 논문』.
- Sturmer, S., Snyder, M., Kropp, A., & Siem, B. (2006), "Empathy motivated helping: The moderating role of group membership", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(7), 943-956.
- Sylvie Contrepolis(2016), "청년층의 조직화: 프랑스 노동조합의 당면 과제", 한국노동연구원 국제노동브리프 2016년 11월호, 18~28쪽.

# 부록 : (온라인) 설문지

통계법 (제 33조 제1항의 보호에 의거 본 조사에서 개인의 비밀에 속하는 사항은 엄격히 보호됩니다.	* NO
<b>청년 조합원 인식조사를 위한 설문지 [만 30세 이하]</b>	
<p>안녕하십니까? 전국민주노동조합총연맹 청년사업실에서는 청년층 조합원의 인식을 알아보고 청년층에 대한 연맹 차원에서의 접근 방향을 정립하기 위한 목적으로 「청년 조합원에 대한 이해와 노동조합의 과제」 연구를 진행하고 있습니다. 해당 연구의 일환으로 설문조사를 제작하였으며, <b>업무에 바쁘시겠지만 여러분의 소중한 의견을 부탁드립니다.</b></p> <p style="text-align: center;">2021년 7월</p> <p>▶ 주관/수행 : 전국민주노동조합총연맹 청년사업실 ▶ 문 의 : ***** (T. 010-*****)</p>	

## A 일반사항

\* 응답자정보수집은 통계처리에 활용되며, 조사완료 후 폐기되고, 타 목적으로 활용되지 않습니다.

<b>1. 연령(만 나이)</b>	① 19-24세 ② 25-29세 ③ 30-34세 ④ 35-39세
<b>2. 성별</b>	① 여성 ② 남성 ③ 기타
<b>3. 직업</b>	① 관리자 ② 전문가 및 관련 종사자 ③ 사무 종사자 ④ 서비스 종사자 ⑤ 판매 종사자 ⑥ 농림,어업,숙련 종사자 ⑦ 기능원 및 관련기능 종사자 ⑧ 장치, 기계조작 및 조립 종사자 ⑨ 단순노무 종사자
<b>4. 고용형태</b>	① 정규직 ② 무기계약직 ③ 비정규직(기간제·시간제·간접고용·특수고용등)
<b>5. 월평균임금</b>	① 150만원 미만 ② 150~200만원 미만 ③ 200~250만원 미만 ④ 250~300만원 미만 ⑤ 300~350만원 미만 ⑥ 350만원 이상
<b>6. 소속 지역</b>	① 서울 ② 인천 ③ 대전 ④ 대구 ⑤ 부산 ⑥ 울산 ⑦ 광주 ⑧ 세종 ⑨ 경기 ⑩ 강원 ⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 경북 ⑭ 경남 ⑮ 전북 ⑯ 전남 ⑰ 제주
<b>7. 직장명과 소속노동조합명</b>	① 건설산업연맹 ② 공무원노조 ③ 공공운수노조 ④ 교수노조 ⑤ 금속노조 ⑥ 대학노조 ⑦ 민주여성노조 ⑧ 보건의료노조 ⑨ 비정규교수노조 ⑩ 사무금융연맹 ⑪ 서비스연맹 ⑫ 언론노조 ⑬ 전교조 ⑭ 정보경제연맹 ⑮ 지역본부 직가입 ⑯ 화학섬유연맹 ⑰ 민주일반연맹 ⑱ 소속 노동명 모름
<b>8. 현직장 근속기간</b>	① 1년 미만 ② 1년 이상~5년 미만 ③ 5년 이상~10년 미만 ④ 10년 이상~15년 미만 ⑤ 15년 이상
<b>9. 노동조합 가입기간</b>	① 1년 미만 ② 1년 이상~5년 미만 ③ 5년 이상~10년 미만 ④ 10년 이상~15년 미만 ⑤ 15년 이상

## B 노동조합 활동

## 10. 노동조합에 가입하게 된 계기는?

- ① 자동가입
- ② 스스로 노동조합의 필요성을 느껴서
- ③ 동료들 대부분이 가입하고 있어서
- ④ 동료, 지인, 상사, 관리자의 권유로
- ⑤ 각종 노동조합 행사 참여 이후

## 11. 본인과 가장 자주 만나는 노조간부의 나이는?

- ① 29세 이하
- ② 30세-34세
- ③ 35세-39세
- ④ 40세-44세
- ⑤ 45세-49세
- ⑥ 50세 이상

## 12. 노동조합 활동에 참여하길 원하십니까?

- ① 매우 그렇지 않다
- ② 그렇지 않다
- ③ 보통이다
- ④ 약간 그렇다
- ⑤ 매우 그렇다

## 13. 노동조합 활동에 참여하기에 어려운 점이 있다면 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 시간이 부족하다
- ② 노동조합의 사람과 활동이 별로 마음에 들지 않는다
- ③ 회사 눈치가 보인다
- ④ 노동조합 자체에 불신이 있다
- ⑤ 참여하고 싶은 사람이 부족하다
- ⑥ 참여하기에 어려운 점 없다

## 14. 노동조합 활동에 대한 의견을 말한 적 있습니까?

- ① 말해 볼 생각해 본 적 없다
- ② 무시당할까봐 말을 꺼내지 않았다
- ③ 이야기했지만 전혀 받아들여지지 않았다
- ④ 이야기해서 반영된 적이 있다.
- ⑤ 내 의견에 노조가 적극 호응하였다

## 15. 노동조합 간부를 맡은 경험과 활동을 지속할 의향이 있습니까?

- ① 경험 없다
- ② 경험 없지만, 향후에 해보고 싶다
- ③ 경험 있지만, 또 하고 싶지는 않다
- ④ 경험 있고, 향후에 또 하고 싶다

## 16. 청년조합원이 활발한 노동조합 활동 참여를 위해 가장 필요한 것이 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 청년 간부 확대
- ② 청년층만 참여하는 의사소통기구(청년위원회 등)

- ③ 청년조합원이 주도하는 노동조합 활동(기행, 소모임, 문화행사, 토론 등)
- ④ 권위적이고 수직적인 조직문화 개선
- ⑤ 노동조합을 잘 알 수 있도록 홍보 활동 필요
- ⑥ 기타 (        )

**C 노동조합 인식 및 교육**

**17. 노동조합이 임금·고용·복지 등 조합원들의 경제적 권리향상에 기여하고 있습니까?**

- ① 매우 그렇지 않다    ② 그렇지 않다    ③ 보통이다    ④ 약간 그렇다    ⑤ 매우 그렇다

**18. 평소 노동조합이 진행하는 활동에 잘 알고 계십니까?**

- ① 매우 그렇지 않다    ② 그렇지 않다    ③ 보통이다    ④ 약간 그렇다    ⑤ 매우 그렇다

**19. 평소 노동조합 활동에 대해 전반적으로 얼마나 만족하십니까?**

- ① 매우 그렇지 않다    ② 그렇지 않다    ③ 보통이다    ④ 약간 그렇다    ⑤ 매우 그렇다

**20. 최근 1년 동안 노동조합 교육을 얼마나 받았습니까?**

- ① 0회    ② 1회    ③ 2회    ④ 3회    ⑤ 4회 이상

**21. 일터에서 나의 권리 찾기 교육을 받고 있습니까? (근로기준법, 노동조합법, 노동쟁의조정법, 산업안전법)**

- ① 매우 그렇지 않다    ② 그렇지 않다    ③ 보통이다    ④ 약간 그렇다    ⑤ 매우 그렇다

**22. 노동조합 실무 교육을 받고 있습니까? (교섭, 회계, 홍보 등)**

- ① 매우 그렇지 않다    ② 그렇지 않다    ③ 보통이다    ④ 약간 그렇다    ⑤ 매우 그렇다

**23. 업무 관련 노하우 교육을 받고 있습니까? (담당업무 능력 향상)**

- ① 매우 그렇지 않다    ② 그렇지 않다    ③ 보통이다    ④ 약간 그렇다    ⑤ 매우 그렇다

**24. 다양한 이슈에 대한 교육을 받고 있습니까? (직장내괴롭힘, 성희롱, 인권, 정치, 환경, 평화 등)**

- ① 매우 그렇지 않다    ② 그렇지 않다    ③ 보통이다    ④ 약간 그렇다    ⑤ 매우 그렇다

**25. 노동조합 기본 개념에 대한 교육을 받고 있습니까? (노동역사, 노동조합 이해 및 필요성 등)**

- ① 매우 그렇지 않다    ② 그렇지 않다    ③ 보통이다    ④ 약간 그렇다    ⑤ 매우 그렇다

**26. 가장 선호하는 노동조합의 교육 형태는 무엇입니까?**

- ① 비대면 화상교육(Zoom, 구글미트 등)    ② 동영상 시청각교육(영상 시청)    ③ 소그룹 강의
- ④ 토론 및 참여형 교육    ⑤ 대형 강의    ⑥ 기행 및 답사

**D 청년조합원의 정치의식 및 대선 요구**

27. 한국 사회에 대한 귀하의 생각에 관한 질문입니다. “우리 사회는 누구에게나 균등하게 기회를 보장한다”

- ① 매우 그렇지 않다    ② 그렇지 않다    ③ 보통이다    ④ 약간 그렇다    ⑤ 매우 그렇다

28. 한국 사회에 대한 귀하의 생각에 관한 질문입니다. “열심히 일하면 지금보다 나은 계층으로 올라갈 수 있다”

- ① 매우 그렇지 않다    ② 그렇지 않다    ③ 보통이다    ④ 약간 그렇다    ⑤ 매우 그렇다

29. 한국 사회에 대한 귀하의 생각에 관한 질문입니다. “우리 사회는 공동체보다 개인의 이익을 우선시한다”

- ① 매우 그렇지 않다    ② 그렇지 않다    ③ 보통이다    ④ 약간 그렇다    ⑤ 매우 그렇다

30. 다른 사업장 노조(노동자)와 연대 활동에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 소속 조합원을 위한 활동에만 집중해야 한다  
 ② 공동의 이해가 생긴다면 한시로 연대할 수 있다  
 ③ 공동이해를 지닌 노동조합(노동자)에 한해 상시로 연대해야 한다  
 ④ 다른 직종과 사업장 노동조합(노동자)와 상시로 연대해야 한다  
 ⑤ 잘 모르겠다

31. 현재 지지하는 정당은 어느 정당입니까?

- ① 더불어민주당    ② 국민의힘  
 ③ 진보정당(노동당, 녹색당, 사회변혁노동자당, 정의당, 진보당)    ④ 없다    ⑤ 기타( )

32. 민주노총이 노동자 권리를 대변하는 새로운 정당 또는 후보를 결정한다면 지지할 의향이 있습니까?

- ① 적극 지지한다    ② 지지한다    ③ 관심은 있다    ④ 관심 없다    ⑤ 반대한다

33. 다음 중 2022년 대선에서 민주노총이 가장 우선적으로 요구해야 할 의제는 무엇이라 생각하십니까?

- ① 고용불안 해소와 좋은 일자리 창출    ② 최저임금 인상과 생활임금 보장  
 ③ 차별 독점 방지    ④ 교육 기회 균등  
 ⑤ 부동산투기 근절과 주거안정    ⑥ 성폭력 근절  
 ⑦ 차별금지법 제정과 평등사회 실현    ⑧ 탈탄소화와 기후위기 대응  
 ⑨ 진보정당 국회의원 확대를 위한 선거제도 개선    ⑩ 한반도 평화

♣ 응답해 주셔서 감사합니다. ♣

◆ **집필진**

- 정경윤 (민주노동연구원 연구위원)
- 박선호 (숙명여대 일반대학원 인력개발정책학과 연구원)
- 최성용 (성공회대 국제문화연구학과 박사과정)
- 윤 설 (전 민주노총 경기지역본부 미조직비정규차장)



- **발행일** | 2021년 12월 8일
- **펴낸곳** | 전국민주노동조합총연맹 부설 민주노동연구원  
04518 서울특별시 중구 정동길 3 경향신문사 13층  
전화 (02)2670-9291 / 팩스 (02)2670-9299
- **홈페이지** | <http://kctuli.kctu.org>
- **블로그** | <http://blog.naver.com/kctuli>