

KECTUN

청년 노동자와 민주노총

정경윤 · 최성용 · 천주희



전국민주노동조합총연맹 부설

민주노동연구원

민주노동연구원의 연구보고서 및 이슈페이퍼는
민주노총 공식 입장과 다를 수 있습니다.

목차

발간사	ii
요약	vi
제1장 청년의 이름으로	2
노동조합 구성원의 변화와 노동조합 변화 요구	2
청년 노동자와 노동조합 관계에 대해 질문하다	4
깊게 만나서 고민 듣기	7
제2장 청년이 이기적이라고?!	12
‘공정’에 사로잡힌 한국사회	13
노동조합은 얼마나 달랐을까	16
청년이 마주한 사회적 조건들	19
청년 내부의 다양한 차이들	22
청년을 어떻게 볼 것인가?	28
제3장 청년을 모르는 노동조합	38
‘게임대회’ 논란은, 왜?	38
노동조합이 어려운 청년, 권위적이고 수직적 조직문화 변화를 요구	41
분절된 노동 속 외딴 섬, 관계 형성과 연대로	45

청년 간부 성장, 제도적 차원에서 '성장'이 놓치는 것들 51
청년 노동자와 연결되는 조직체계 과제 55

제4장 불안정 청년 노동자와 노동조합 62

불안정 노동자와 청년 62
두 현장: IT업 노동자와 사회서비스업 노동자 66
노동조합은 잘 모릅니다만 78
노동조합은 나를 지켜줄 울타리인가요? 81
조직된 청년에 대한 인식과 간극 85
불안정 노동자가 노동조합을 만날 확률 94

제5장 연구 종합과 시사점 102

참고문헌 114

부록 117

표 목차

〈표 1-1〉 연구 참여자	9
〈표 2-1〉 “가사와 관계없이 직업을 가지는 것이 좋다: 여성취업에 관한 견해”	26
〈표 2-2〉 “가사분담에 대한 견해: 부부가 공평하게 분담”	26
〈표 3-1〉 청년 조합원이 활발한 노동조합 활동 참여를 위해 가장 필요한 것은?	41
〈표 3-2〉 민주노총 청년 조합원의 최근 1년 이내 노동조합 교육 경험	54
〈표 4-1〉 노동조합에 대한 청년 노동자들의 인식에 관한 유형	79
〈부록표 1〉 민주노총 청년 사업 과제(제언)	123



그림 목차

[그림 2-1] 학교 졸업(중퇴) 후 첫 일자리의 고용형태(15~29세)	25
[그림 2-2] 2010~2021년 20대, 30대 남녀 경제활동참가율	27
[그림 3-1] 민주노총 방송국 개국 기념 게임 대회	39
[그림 3-2] 민주노총 조직현황(2019년 4월 기준)	46

KECTU

발간사

발간사

신자유주의가 세계적으로 침투하면서 비정규직과 노동 불안정성 문제가 심각합니다. 디지털화와 플랫폼 노동 확대로 노동권이 보장되지 않는 불안정 노동자도 증가하고 있습니다. 노동에 대한 인식도 낮은 한국에서 학교 졸업 후 노동시장에 진출한 청년들이 겪는 노동현실은 취약하고 불안정할 가능성이 높습니다.

노동운동에서 가장 핵심은 당사자들의 힘이라 할 수 있습니다. 하지만 청년 노동자들의 노동조합 조직률은 낮습니다. 이것은 한국만의 현상이 아닙니다. 노동조합에서 그 동안 이런 문제를 청년들의 탓으로 생각해왔다면 이제는 청년 노동자들이 겪는 노동현실을 구체적으로 파악하고, 그들이 노동조합과 함께 사회변화의 주인으로 나설 수 있도록 해야 합니다.

이번에 발간하는 ‘청년 노동자와 민주노총’ 연구는 2021년에 수행한 ‘청년 조합원과 민주노총’ 후속 연구입니다. 2021년 연구가 민주노총의 청년 조합원을 중심으로 청년 노동 문제에 대해 다루었다면 이번 연구는 미조직된 불안정 청년 노동자까지 포함하여 청년 사업에 대한 민주노총과 노동조합의 자세와 역할에 관해 제시합니다.

민주노총이 청년 노동자와 함께 성장할 수 있도록, 함께 고민하고 토

론하며, 앞으로 나아가는 그 과정에 이 연구보고서가 의미 있게 활용되기를 기대합니다. 청년 노동자에 대한 관점부터 청년 사업의 목표와 과제들을 정립하는데 기초자료로서 역할을 할 수 있을 것이라 생각합니다.

본 연구를 수행하신 연구진의 노고에 감사드립니다. 민주노동연구원의 정경윤 연구위원과 최성용 성공회대 냉전평화연구센터 연구원, 천주희 문화사회연구소 연구원에게 깊은 감사 인사를 전합니다. 그리고 인터뷰에 참여해주신 간부 동지들과, 연구가 완성되도록 소중한 조언을 아끼지 않으신 청년사업담당자 간부들과 전문가 분들에게도 깊이 감사드립니다.

2022년 12월 12일

전국민주노동조합총연맹 부설 민주노동연구원 원장 김성혁

KCTU

요약

요약

이 연구는 2021년에 이어서 청년 노동자에 대한 민주노총과 노동조합의 관점 정리와 청년 사업 과제를 논의하기 위해 수행하였다. 2021년 「청년 조합원과 민주노총」 연구가 청년 조합원에 대한 민주노총과 노동조합의 올바른 관점을 세울 것을 제기했다면, 후속 연구인 이 연구는 미조직된 불안정 청년 노동자까지 포함하여 청년 노동자에 대한 관점 정리와 민주노총과 노동조합이 반드시 해야 하는 청년 사업, 그리고 그것에 어떻게 접근해야 하는지 분석한다.

연구 방법은 불안정 노동 의제와 노조민주주의·간부양성 의제를 선정하여, 불안정 노동 의제는 20~30대 노동자가 많은 IT업 프리랜서와 사회서비스업 보육교사를, 노조민주주의·간부양성 의제는 철도노조 사례를 중심으로 관련된 단위사업장 노동조합, 가맹조직, 총연맹 간부들을 만나 심층인터뷰를 진행했다. 그리고 민주노총과 노동조합이 청년 사업들을 진행하며 겪고 있는 어려움과 주요 쟁점들을 정리하고, 개선해야 하는 과제들이 무엇인지 제기한다.

청년이 이기적이라고?!

제2장에서는 청년을 바라보는 여러 관점들을 비판적으로 검토하면서 청년에 대한 민주노총의 관점 정립을 제안한다. 우선, 기존의 청년세대론이 청년들을 타자화하는 한계가 있음을 지적한다. 공정 담론은 능력주의 이데올로기를 가리고 청년 일부의 목소리를 청년 전체인 것처럼 과

영대표하면서 청년을 이기적인 집단인 것처럼 타자화하는 문제를 지닌다. MZ세대론이나 노동조합이 청년 조합원을 바라보는 시각 역시 청년 조합원들을 이해하도록 돕기보다는 타자화하는 데 기여하면서 기성세대와 청년세대 간의 대립 구도를 만들어낸다.

이러한 청년세대론은 지금의 청년들이 놓인 시대적·사회적 문제를 드러내기보다는 마치 청년세대가 문제인 것처럼 혼동하게 한다. 청년세대를 이해하려면 청년들이 놓인 사회적 조건을 이해할 수 있어야 한다. 전 지구적 수준의 여러 위기와 사회 변화, 정치적 혼란과 사회경제적 양극화, 노동시장 분절의 심화와 가족제도의 변화 등의 조건들이 청년세대를 둘러싸고 있다.

청년을 규정하는 여러 사회적 조건들은 하나의 동질적 집단으로서 청년이 아니라 그 내부의 다양한 차이가 존재하는 청년들을 만들어낸다. 기존의 청년세대론에 대한 비판적 논의들은 청년 내부의 계급·계층, 젠더, 지역, 학벌, 성적지향, 장애 등에 따른 차이를 지적해왔다. 본 연구에서도 노동시장 분절에 따른 청년 노동자 내의 격차가 시간이 지남에 따라 더욱 심화되고, 여성 노동자가 겪는 젠더 불평등 역시 여전히 강하게 존재한다는 것을 확인할 수 있었다.

끝으로, 민주노총이 지녀야 할 청년에 대한 관점을 제안한다. 이 연구는 청년 조합원들의 비정규직의 정규직 전환 반대 논란에 대응한 철도 노조에 주목한다. 철도노조는 청년 조합원들이 반발하자 그들의 의견을 진지하게 듣고자 노력했으며, 청년 조합원의 불만이 제기된 과정을 노동조합 성찰과 혁신의 계기로 삼았다. 이렇듯 청년을 단순히 조직의 대상으로 삼는 것이 아니라 노동조합이 먼저 청년들에게 다가가 그들의 조건과 요구를 이해하는 것이 필요하다. 청년 노동자의 다양한 모습에 주목하고, 노동시장에 처음 진입하는 청년들이 지닌 취약성과 지금 청년

노동자의 사회적 조건을 이해하며, 개별화되어 있는 청년 노동자들의 노동 계급 정체성 형성과 실천을 위해 어떤 조건과 과정을 만들 것인가에 대한 노동조합의 역할에 주목해야 한다.

청년을 모르는 노동조합

제3장에서는 민주노총 내에서 가맹조직들과 노동조합들이 청년 사업을 진행하며 겪는 어려움들과 주요 쟁점들에 대해 분석한다. 우선 노동조합에 대한 이해도가 낮고, 노동조합의 조직문화와 활동방식을 낫설어하고 어려워하는 청년 조합원들과의 충분한 소통과 협력, 연대 없이 단순히 동원 대상으로 바라보면 청년 조합원은 수동적 존재로 멀어질 수밖에 없다. 청년 조합원이 활발한 노동조합 활동 참여를 위해 가장 크게 요구하는 것이 ‘권위적이고 수직적인 조직문화 개선’임을 확인하며, 이것의 핵심은 민주노조의 가치와 그 가치를 어떻게 실천할 것인가에 관한 노조민주주의와 직결되어 있는 것을 제기한다. 한편, 민주노총 내 ‘노조민주주의’ 이슈가 크게 나타나는 노동조합들은 주로 정규직 중심의 대규모 사업장이라는 점에서 이 의제만을 중심으로 청년 사업을 접근하면 노동조합의 청년 사업이 정규직 청년 중심의 요구로 좁혀질 수 있고, 청년 대상을 노동조합 내 청년으로만 바라보게 되는 한계를 가진다.

두 번째, 민주노총의 청년 조합원에 대해서 업종·직종, 고용형태, 성별로 어떻게 분포되어 있는지 파악하고 있지 못하고 청년 노동 내의 다양성을 인식하지 못하는 문제에 대해 제기한다. 그리고 외환위기 이후 심화되고 있는 노동시장 분절 속에서 개별화되고 파편화되어 있는 노동현실을 이겨내기 위해 연대사업의 중요성을 강조한다.

세 번째, 노동조합의 고령화에 대한 우려와 민주노조 재생산을 위해 청년 간부 사업의 중요성이 강조된다. 청년 간부 성장은 양적 확대만이

아니라 간부의 질적 성장을 위한 방법도 결합되어야 한다. 이를 위해 수평적 관계에서 자유로운 토론과 결의로 공동의 목표를 만들어낼 수 있는 조직문화 변화, 시민사회와 연결되어 큰 목소리를 낼 수 있는 의제와 담론, 투쟁들이 결합되어야 하고, 조합원·간부 교육 강화를 위한 교육사업의 중요성이 제기된다.

네 번째, 단위 사업장의 청년 노동자들과 연결되는 민주노총의 조직체계 과제가 제기된다. 단위사업장 노동조합에서 청년의 이름으로 투쟁하고 있지만 가맹조직이나 총연맹으로 연결되지 못하는 상황들도 있고, 총연맹에서 청년 사업을 추진해도 가맹조직이나 단위사업장 노동조합까지 연결되지 못하는 상황도 있다. 이를 개선하기 위해 청년사업담당자의 역할을 제대로 세워야 하는 것과 함께 민주노총의 청년 사업 목표와 방향을 명확히 설정하고, 이를 조직적으로 추진할 수 있는 체계를 마련해야 하는 것이 중요하게 제기된다.

불안정 청년 노동자와 노동조합

제4장에서는 노동에서의 ‘불안정성’이 어떻게 청년 노동자들의 노동과정과 삶에 영향을 미치고, 노동조합은 이러한 현실에 어떻게 대응하고 있는지 살펴본다. 우선, 대표적인 불안정한 직군의 사례로 IT업과 사회서비스업 보육교사에 주목한다. 이 연구는 두 분야의 청년 조합원들이 어떠한 교육 과정을 거쳐 취업하고, 일터에서 불안정한 노동자가 되는지 구조적인 측면을 살핀다. 두 산업은 미래 사회에 대한 기획으로 부상한 산업이며, 교육, 고용/채용 과정에서 국가와 공공의 지원을 받기도 한다. 하지만 정작 현장에서는 저임금, 고용 불안, 잦은 이직을 경험하고, 특히 사회서비스분야의 경우 직장 내 괴롭힘과 과로로 인한 정신적 스트레스를 강하게 받고 있었다.

다음으로, 위에서 살펴본 청년 조합원들은 이미 조직화된 집단이지만, 노동조합 내에서도 사회적으로 다른 조합원들에 비해 발언권과 목소리를 내지 못하고 있었다. 그 이유를 찾기 위해, 해당 분야에서 노동조합에 대한 인식이 어떤지 반대로 노동조합 내에서 이들에 대해 어떠한 관점과 이해를 지니는지 살폈다. 그 결과, 불안정한 직군의 조합원들은 노동조합 내에서 상대적으로 덜 조직화된 집단으로 인식되었으며, 이들에게 ‘청년’ 관점을 도입하는 일은 유용하지 않거나 우선순위에서 중요하지 않은 것으로 다루어졌음을 발견했다. 이는 청년 조합원들이 처한 구조적 위치를 파악하기 어렵게 만들며, 노동조합 안팎에서 발언권, 노동조합에 접근성, 교섭권 등에 영향을 미치고 있었다.

마지막으로, 노동조합이 불안정한 청년 노동자들에게 어떤 사회적 존재가 되어야 하는지 질문을 던진다. 이를 위해 노동조합에서 ‘청년’의 관점을 도입하는 일을 다시 사유해야 한다. 청년의 관점은 노동자를 교차적(계층, 세대, 시대, 젠더 등)으로 바라보게 하며, 기존의 인식 틀로는 드러내지 못했던 다양성을 이해하는 데 확장적 관점을 제시한다. 다른 한편, (미조직) 불안정한 청년 노동자를 만나기 위해 노동조합은 안팎의 청년 노동자들에게 관심을 기울여야 한다. 이들이 공유하는 노동현장에 대한 이해도를 높이고, 스스로 노동조합의 사회적 역할과 방향성에 대해 물으며 관점의 전환을 시도해야 함을 제안한다.

연구 종합과 시사점

제5장에서는 이 연구의 결론으로서 앞에서 살펴본 주요 쟁점들을 종합하여 청년 노동자에 대한 민주노총과 노동조합의 관점 정리, 청년 사업을 왜 해야 하는지, 청년 사업 과제가 무엇인지, 청년 사업을 하려면 어떻게 접근해야 하는지 정리한다.

민주노총과 노동조합이 청년 사업을 해야 하는 이유는 청년 노동자에 대한 관점이 바로 정립되었을 때 찾을 수 있다. 청년 노동자에 대해 이기적이고 개인주의적 존재로 바라보는 관점은 청년 노동 문제를 발생시키는 구조적 원인을 찾을 수 없게 만든다. 민주노총과 노동조합은 청년 문제를 발생시키는 사회적 조건과 이행기 청년의 중요성에 주목하여, 청년 노동자들이 사회 구조 원인을 자각하고 적극적인 실천을 통해 공동의 의식과 경험을 창출할 수 있도록 조건과 과정을 만들어야 한다.

연구 분석 결과, 주요 청년 사업 과제들은 민주노총의 강령과 기본과제에 있는 민주노조운동 과제들과 긴밀히 관련되어 있는 것을 알 수 있다. 노조민주주의 과제, 노동계급 형성을 위한 노동자 연대 활동, 불안정 청년 노동 문제 파악과 사회적 스피커로서의 역할 강화, 청년 간부 양성 사업 과제, 청년 사업 조직체계 과제 등, 그 핵심에는 노동현장에서 겪고 있는 다양한 청년 노동자들의 경험과 고민이 민주노총과 연결될 수 있도록 하는 주요 과제가 주어진다.

청년 노문 문제를 파악하고 청년 사업을 하기 위한 접근 방법의 핵심은 교차해서 바라보기다. 노동자는 단일하지 않고 다양한 정체성을 가진다. 사업장, 업종·직종, 고용형태간에도 차이가 존재하고, 단일한 공간에서도 성별, 직급, 근무기간, 연령 등에 따라 노동경험이 다르고 특정한 노동 문제가 발생할 수 있다. 즉 노동 내의 중첩된 정체성과 다양한 층위를 교차하여 접근하며 불평등과 차별, 노동 문제를 발생시키는 억압적 구조를 찾아내야 한다.

마지막으로 이 연구는 연구 종합에서 정리한 청년 사업 과제를 의제별, 총연맹-가맹조직-지역본부-단위사업장 노동조합 층위별로 구체화하여 실천적 과제로 제안한다(부록).

KECTUNU

1장

청년의 이름으로

정경윤

노동조합 구성원의 변화와 노동조합 변화 요구

1995년 민주노총이 창립한 후 27년의 세월이 지났다. 창립할 당시 약 42만 명이었던 조합원 수는 2020년에 약 113만 명으로 크게 증가했다.¹⁾ 2019년 민주노총 정책연구원(현 민주노동연구원)에서 분석한 결과, 최근 몇 년 사이 민주노총 조합원 증가의 주된 대상은 20대·30대의 청년, 여성, 그리고 비정규직이었다.²⁾ 청년 조합원의 증가는 주로 공공부문 정규직에서 두드러진 반면, 여성과 비정규직 조합원 증가는 불안정 일자리 증가와 연동하여 이루어진 것으로 파악된다.

새로운 조합원이 증가한 만큼 민주노총 조합원 구성원에도 변화가 있다. 노동자 대투쟁으로 민주노총을 건설하고 산별노조와 노동자 정치세력화를 추진했던 구성원들과 노동조합이 ‘제도화’ 된 이후 노동조합에 가입한 조합원들 간의 차이가 대표적으로 꼽힌다. 이것은 조합원을 대상으로 노동조합 가입계기를 물어본 연구들에서도 확인된다. 2020년 금속노조 노동연구원의 설문조사에서 “노동조합 가입 계기” 응답률을 보면, ‘자동가입’ 응답률은 연령대가 낮을수록 높고, ‘스스로 노동조합의 필요

1) 고용노동부(2021.12).

2) 민주노총(2020).

성을 느껴서' 응답률은 연령대가 높을수록 높다. 2021년 민주노총 부설 민주노동연구원의 만39세 이하 청년 조합원의 설문조사 결과를 살펴보면, 노동조합 가입계기로 자동가입(유니온샵) 9.4%, '동료들 대부분이 가입하고 있어서'가 15.6%로 두 응답을 합친 비율이 25.0%이다. 4명 중 1명이 노동조합에 대한 스스로의 요구보다 주변 대부분이 가입해서 자연스럽게 가입한 것이다. 대기업 사업장이 많은 가맹조직의 경우 이 같은 비율은 더 늘어난다. 공공운수노조는 41.4%(자동가입 28.6%, 동료 대부분 12.8%), 보건의료노조는 40.0%(자동가입 11.3%, 동료 대부분 28.7%) 이고 금속노조는 자동가입이 23.3%로 전체 응답률 9.4%의 2.5 배에 달한다.³⁾ 노동운동 경험이 없는 조합원들이 다수 증가하고 있는 것이다.

그렇다면, 민주노총과 노동조합은 조합원의 구성 변화에 어떻게 대응하고 있을까? 민주노총이라는 '우산' 아래 다양한 정체성의 조합원들은 잘 융화되고 있을까? 민주노총 산하 가맹조직에서 발생하는 여러 사태들과 간부들의 목소리를 들으면 그렇지 않다. 공공기관 정규직 청년 조합원들을 중심으로 '비정규직의 정규직 전환' 반대 목소리가 표출되고, 청년 조합원의 집단적인 탈퇴까지 우려되기도 한다. 기존 노동조합과 대비해 MZ세대 노동조합이 강조되기도 한다. 반면 청년 노동자 중 불안정 노동자들의 목소리는 들리지 않는다. '비정규직의 정규직 전환'의 대상인 청년 비정규직, 하청기업에서 일하는 청년 노동자, 노동조합 밖 불안정 청년 노동자에서도 그들의 고민과 생각이 어떠한지 노동조합에서 드러난 적 없다. 마치 특정 사업장 정규직 청년 노동자의 인식이 '요즘 청년들 생각'으로 과잉 대표되고 있는 상황이다.

3) 금속노조(2020), 정경윤·박선효·최성용·윤설(2021).

청년 노동자와 노동조합 관계에 대해 질문하다

노동조합의 위기와 함께 청년에 대해 얘기할 때 많이 언급되는 키워드는 ‘이기적’, ‘개인주의적’이라는 것이다. 청년 노동자 또는 조합원이 노동조합에 대해 관심이 없고 자신의 이익만 중요시하기 때문에 노동조합 가입도 잘 하지 않고 노동조합 활동에도 잘 참여하지 않는다는 것이다. 하지만 연구진이 만난 20대, 30대의 청년 간부들과 청년 조합원들의 의견은 다르다. 1980~1990년대 노동자 대투쟁과 민주노총 창립 후 노동운동의 경험을 직·간접적으로 공유하고 있는 세대와 달리 외환위기 전후 신자유주의가 공격적으로 침투했던 시기에 출생하여 성장한 청년들은 노동운동과 노동조합에 대해 냉전 반공주의 속에서 강화된 레드 콤플렉스와 부정적 프레임에 익숙해져 있다. 그리고 정치적, 경제적, 사회적으로 살아온 환경 자체가 다른 조건을 무시한 채 단순히 청년을 이기적인 존재로 낙인찍는 것은 위험하다고 말한다.

이와 같은 문제제기는 2019년 사회공공연구원 연구, 2020년 금속노조 노동연구원 연구, 2021년 민주노동연구원의 연구에서도 동일하게 제기한다. 청년 조합원은 고용형태에 따라, 성별에 따라, 노동조합 조직문화에 따라, 작업장 특성에 따라 노동 경험이 다르고 그에 따라 노동조합에 대한 인식과 노동조합에 요구하는 우선적 의제도 다르다. 하지만 노동조합은 청년 노동자가 삶과 일터에서 어떤 경험과 고민을 하고 있는지 모른다.

조합원 내 세대갈등이 주요 현안으로 두드러지게 제기되는 사업장은 역사가 오래되고 정규직 중심으로 구성된 노동조합에서 나타나는데, 대표적인 사례로 노사관계에서 제도적으로 노동조합 활동이 보장되는 공

공기관의 정규직 노동조합, 대규모 사업장 노동조합이 꼽힌다. 여기서 주목할 것은 갈등관계 당사자가 청년 조합원과 노동조합이라는 것이다. 대다수 중장년 연령대의 간부로 구성되어 있는 노동조합이 청년 조합원을 이해하지 못하는 세대갈등 당사자로 제기되며 변화해야 할 대상으로 꼽힌다. 비정규직의 정규직 전환을 반대했던 청년 조합원들이 조직적으로 목소리를 드러냈던 대부분의 노동조합은 역사가 오래되고 안정적으로 노사관계가 이루어지는 대규모 사업장 노동조합이었다. 특히 공공기관의 경우 2000년 초반 이후 고용억제가 되고 2018년 이후 신규채용이 확대되면서 청년층 직원이 급격하게 증가하고, 베이비붐 및 1987년 노동자대투쟁 세대의 퇴직으로 세대 간 단절과 함께 갈등도 심화되었다.⁴⁾

그렇다면 다시 질문을 던져보자. 청년 조합원들은 왜 그들의 문제의식을 노동조합에서 노동조합 간부들과 함께 풀어내지 못했을까? 바로 조합원(노동자)과 노동조합 관계에 대한 질문이다. 조합원과 노동조합의 관계가 제대로 형성되지 않는 것은 대중조직으로서 노동조합의 기반이 약해지고 있는 것을 의미한다. 나아가 노동조합 밖의 노동자에게도 노동조합에 대한 불신과 무관심을 강화시킬 수 있는 요인이 될 수 있다.

노동조합과 청년 조합원(노동자) 간의 관계에 대한 문제제기는 과거에도 있었다. 1984년 「일하는 청년의 세계」와 1988년 「노동조합의 일상활동」 연구에서 공통적으로 강조한 것은 청년 노동자와 관계를 형성하는 노동조합의 역할에 관해서다. 두 책의 저자들은 노동조합에 대해 일하는 청년이 처해있는 상태들과 연령적인 특징들을 파악하고, 청년의 적극적인 자각의식을 획득할 수 있도록 하여 전 노동자의 보편적 이익을 위해 활동할 수 있도록 해야 한다고 강조한다. 교육과 투쟁을 통해

4) 민주노총 공공운수노조(2020).

청년 노동자가 노동문제를 비롯한 사회문제의 발생 원인을 자각하고 사회적 주체로 성장할 수 있도록 하는 것, 이것이 노동조합의 주된 임무라는 것이다. 1980년대에 제기된 문제들이 38년이 지난 지금까지 여전히 유효한 이유는 그 동안 노동조합이 청년 노동자에 대한 사업과 활동을 제대로 하지 않았음을 보여준다.

사회적으로 청년 문제가 지속적으로 제기되고 있다. 대표적으로 불평등과 양극화의 고착화로 청년들의 삶이 피폐해지는 문제를 들 수 있다. 부모의 사회경제적 지위가 자녀의 대학 진학과 노동시장 진출 등 사회경제적 지위에 큰 영향을 미치며, 다시 자녀인 청년세대 내부의 경제적 차이를 가져오는 불평등 문제 역시 풀어야 할 과제다. 외환위기 이후 고착화된 노동시장 이중구조화와 불안정성의 증가는 청년들을 더욱 좌절하게 만들고 있다. 노동조합 고령화와 재생산 위기도 우려된다. 이에 민주노총 내에서도 청년 사업들을 진행하며 청년 노동에 대한 고민을 키우고 있다. 2000년대 중반 이후 민주노총은 전략 조직화 사업을 중심으로 청년 사업을 전면화하고, 주요 가맹조직들과 총연맹의 연구원이 청년 조합원에 대한 연구를 진행하며 청년 담론을 생산했다. 2021년에는 민주노총 중앙(이하 ‘총연맹’)에 ‘청년사업실’이 구성되어 청년 사업을 추진하면서 민주노총 지역본부, 가맹조직, 단위 사업장 노동조합에 청년 사업을 담당하는 간부들이 증가하고 있다. 하지만 기존의 노동조합 언어로 설명하지 못하는 청년 노동자의 상황, 청년 조합원 또는 청년 노동자를 이기적인 존재로 바라보는 관점, 청년 사업에 대한 요구들이 뒤섞여 청년 사업에 대해 왜, 무엇을, 어떻게 해야 하는지 명확하지 않은 상태다.

청년 사업을 하기 위해서는 이런 주요 쟁점들에 대해 종합적으로 접근하여 정리할 필요가 있다. 이 연구는 민주노총 내에서 청년과 관련된

사업을 추진하며 겪었던 어려움과 주요한 과제들을 정리하고, 청년 노동자와 함께 하는 민주노총과 노동조합이 되기 위해 반드시 해야 하는 청년 사업을 논하고자 한다. 2021년 「청년 조합원과 민주노총」 연구(이하 ‘2021년 민주노총 청년 조합원 연구’)가 청년 조합원에 대한 민주노총과 노동조합의 올바른 관점을 세울 것을 제기했다면, 이번 연구에서는 청년 노동자에 대한 관점을 정리하고 민주노총과 노동조합이 반드시 해야 하는 청년 사업과 그것에 어떻게 접근해야 하는지 논한다.

깊게 만나서 고민 듣기

이 연구를 위해 선택한 연구방법은 다양한 층위에 있는 간부들의 고민을 ‘깊게 듣기’였다. 2021년 민주노총 청년 조합원 연구에서의 연구방법은 30대 이하의 청년 조합원 설문조사와 청년 간부들의 심층면접을 결합했고, 사례 선정 기준은 청년 조합원의 증가와 노동조합 활동 참여가 이루어지는 노동조합으로 업종, 고용형태, 성별분포 등을 고려하여 5개 사례를 정했다. 5개 사례는 구체적으로 금속노조의 제조업/남성집중/정규직 중심 노동조합, 화학섬유연맹의 정보통신업/남·녀 혼합/정규직 중심 노동조합, 공공운수노조의 공공부문/남·녀혼합/정규직 중심 노동조합, 보건의료노조의 보건의료업/여성집중/정규직 중심 노동조합, 서비스연맹의 배달서비스업/남성집중/비정규직 중심 단위 사업장 노동조합이다.

후속 연구인 이번 연구는 연령대를 제한하지 않고 단위 사업장 노동조합, 가맹조직, 총연맹의 간부들을 만나 청년 노동자에 대한 고민과 노동조합의 과제에 대해 심층적으로 다루었다. 사례도 다르게 선정했다.

이번 연구는 불안정 노동과 노조 민주주의·간부양성 의제를 중심으로 사례 연구를 진행했다. 불안정 노동 의제는 20~30대 노동자가 많은 IT업 프리랜서와 사회서비스업 보육교사를 중심으로 관련 노동조합 간부들을 층위별로 만나고, 노조 민주주의 의제는 청년 조합원의 ‘비정규직의 정규직 전환 반대’ 사태를 계기로 노동조합 혁신 강화 위원회를 구성하여 청년 사업을 적극적으로 추진하고 있는 철도노조와 가맹조직인 공공운수노조, 그리고 민주노총 교육사업을 담당하는 총연맹 간부를 심층 인터뷰했다. IT업 프리랜서의 경우 2021년 민주노총 청년 조합원 연구 중 정보통신업의 대기업 사업장 사례 연구와 연계하여 분석하였고, 보육교사는 여성 집중 직종을 고려하여 선정했다. 연구 참여자 대상은 사례연구에 해당하는 가맹조직 간부들의 추천과 연구진의 섭외로 결정했다. 보육교사 사례에서 한 단위사업장 노동조합 간부의 경우 이 연구 심층 인터뷰를 통해 ‘청년’의 관점에서 보육교사들의 노동 현실을 구체적으로 듣고자 청년 조합원과 함께 20대 연령대의 비조합원도 소개해주었다. 심층면접은 연구 참여자가 활동하는 지역이나 노동조합 사무실에서 진행되었다.

연구진이 만난 17명의 간부들과 조합원들은 각자 다른 위치에서 다른 업무와 경험 속에 있으면서도 청년 노동자와 함께 하려는 민주노총의 역할에 대해 깊이 공감하며 적극적으로 인터뷰에 응해주었다. 이제 막 청년에 대해 고민을 시작하는 간부, 청년 사업 경험이 있는 간부, 노동자와 청년이 ‘분리’되는 것에 대해 우려하는 간부, 노동 현장 속에서 소외와 고립을 겪고 있는 청년 노동자의 고민에는 공통적으로 노동조합의 역할이 주요하게 제기되었다. 이 연구는 연구 참여자들의 고민들을 차근차근히 풀어내고 구체적인 과제를 도출하여 민주노총의 현재와 미래를

고민하는 분들에게 토론할 수 있는 기초자료로 제공하고자 한다.

〈표 1-1〉 연구 참여자

번호	단위	분야(업종·직종)	이름	소속	직위	성별	연령대	비고
1	단위 사업장 (A)	불안정노동 (IT업)	A-1	정보경제연맹 한국정보통신산업노조	간부	남성	30대	FGI
2			A-2	정보경제연맹 한국정보통신산업노조	간부	남성	20대	
3		불안정노동 (보육교사)	A-3	공공운수노조 보육지부	간부	여성	30대	FGI
4			A-4	민주일반연맹 공공연대노조 보육교직원분과 보육지부	간부	여성	50대	
5			A-5	민주일반연맹 공공연대노조 보육교직원분과 보육지부	조합원	여성	30대	
6			A-6	민주일반연맹 공공연대노조 보육교직원분과 보육지부	조합원	여성	30대	
7			A-7	민주일반연맹 공공연대노조 보육교직원분과 보육지부 소개	비조합원	여성	20대	
8		노조민주주의· 간부양성	A-8	공공운수노조 철도노조	간부	남성	40대	
9			A-9	공공운수노조 철도노조	간부	남성	40대	
10	가맹 조직 (B)	불안정노동 (IT업)	B-1	정보경제서비스연맹	간부	남성	40대	
11			B-2	화성식품산업노조	간부	남성	50대	
12		불안정노동 (보육교사)	B-3	공공운수노조	간부	여성	20대	
13			B-4	민주일반연맹 공공연대노조	간부	남성	50대	
14		노조민주주의· 간부양성	B-5	공공운수노조	간부	여성	30대	
15	총연맹 (C)	불안정노동 (IT업)	C-1	미조직전략조직실	간부	여성	40대	
16		불안정노동 (보육교사)	C-2	정책실	간부	여성	50대	
17		노조민주주의· 간부양성	C-3	교육원	간부	여성	50대	

- 연구 참여자 중 FGI(Focus Group Interview)를 진행한 대상 외 나머지 연구 참여자는 개별 인터뷰로 진행함.

이 책은 5개의 장으로 구성된다. 이 연구의 목적과 연구방법을 설명한 1장에 이어 제2장에서는 청년에 대한 관점을 위해 공정 담론에 대한 비판적 검토와 그 속에서 벗어나지 못한 노동조합 문제에 대해 정리하고, 청년 노동자가 처한 환경에 대해 설명하며 청년을 어떻게 볼 것인지 정리한다. 제3장은 민주노총 내에서 청년 사업을 진행하며 겪었던 어려움과 딜레마를 중심으로 주요 쟁점들을 논한다. 제4장에서는 불안정 청년 노동자의 노동현실과 노동조합의 연결 가능성에 관해 사례 분석을 통해 제기한다. 마지막으로 제5장은 종합분석과 시사점을 도출한다.

KECTUNU

2장

청년이 이기적이라고?!

최성용

청년세대를 개인주의적이고 이기적인 존재로 보는 것은 최근 현상이 아니다. 1988년 김윤환 외는 청년세대에 대해 “산업 사회의 부정적 요소로서 나타나는 개인주의적 생활태도나 편의 위주의 사고방식이 청년 노동자 층에 스며들어 ‘모두가 함께하는’ 노동운동에 제동을 거는 경우도 많다”고 설명하고, 2004년 금속노조 조직진단 연구에서는 1990년대에 입사한 청년 조합원들과 노동자 대투쟁을 경험한 조합원들과의 세대 차이의 어려움을 제기했으며, 2010년 민주노총 공공노조 전국사회보험지부는 청년세대 특징을 “이기적이고 개인주의적, 노동운동의 가치와 존재 의미 이해하지 못하고, 개인적인 이해관계를 집단적 공동체 의식보다 우선하는 세대”라고 설명한다.⁵⁾ 청년을 이기적이라고 보는 것은 일반적 현상이었지만, 최근에 ‘비정규직의 정규직 전환’을 반대했던 정규직 청년들의 목소리가 드러난 이후 특별한 쟁점으로 부각되었다. 이 장에서는 이른바 ‘공정’ 문제, ‘공정’ 담론으로 부각된 상황들이 갖는 핵심 문제와 보수적 ‘공정’ 프레임에 갇혀 혼란스러워 했던 노동조합에 대해 정리한다. 그리고 지금 이 시대를 살아가는 청년 노동자의 사회적 조건과 상황, 청년 내의 다양성을 살펴보고, 기존의 청년을 타자화하는 접근이 아

5) 김윤환·조창화·지용택·김금수(1998), 김재훈·이종래(2004), 민주노총/공공노조 전국사회보험지부(2010).

나라 청년 노동자를 어떻게 보아야하는지 관점을 정리한다.

‘공정’에 사로잡힌 한국사회

5년 전으로 시계를 잠시 돌려보자. 지난 정부 시기 민주노조운동의 가장 첨예했던 이슈 중 하나는 비정규직의 정규직 전환을 둘러싼 논란이었다. 그 시작에는 인천국제공항이 있었다. 2017년 5월 9일 대선에서 당선된 문재인 대통령은 취임 첫 외부 일정으로 5월 12일 인천국제공항을 방문해 “공공부문 비정규직 제로화 시대”를 열겠다고 선언했다. 이후 이 선언은 2017년 7월 고용노동부의 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」(이하 「가이드라인」)으로 구체화되었다. 그 골자는 공공부문의 상시지속 업무를 수행하는 비정규직의 정규직 전환을 3단계로 나누어 단계별로 추진한다는 것이었다.⁶⁾

2000년대 비정규직 투쟁이 본격화되면서 ‘비정규직 철폐’는 늘 민주노조운동의 주요한 구호였다. 그렇기에 비정규직 제로화 선언은 촛불운동 이후 당선된 문재인 정권이 민주노총과 시민사회의 오랜 염원을 수용하는 것으로 비춰졌다. 물론 비판과 논쟁은 있었다. 「가이드라인」은 무기계약직의 자회사 전환을 인정하고, 사업장에 따라 구체적인 정규직화 전환 대상과 과정을 마련하도록 열어두었다. 이에 따라 직접고용이나 자회사 전환이라는 첨예한 쟁점이 됐고, 전환 과정에서 경쟁채용 도입이나 정규직화 이후 임금체계 문제 등 다양한 쟁점들이 존재했다.

그러나 비정규직의 정규직 전환에 대한 가장 강력한 반발은 누구도

6) 고용노동부(2017.7.20.)

예상하지 않던 데서 일어났다. 비정규직의 정규직 전환이 ‘불공정’한 것이라는 ‘청년’의 목소리가 일련의 흐름으로 등장한 것이다. 청년실업이 장기간 사회적 문제로 자리 잡은 가운데 안정적인 일자리를 추구해온 청년들은 공공부문 비정규직의 정규직 전환이 자신들처럼 노력하지 않고 일자리를 얻는 것이라고 비판했다. 이에 많은 노동조합이 당황해하며 비정규직의 정규직 전환을 추진하는 데 어려움을 겪었다.

‘공정’ 논란은 비단 노동 현장만의 이슈가 아니었다. 한국사회 전체가 ‘공정’이라는 두 글자로 들쭉였다. ‘공정’을 말하는 청년들의 목소리가 언론이나 정치권을 통해 공적인 지면에 등장하며, 마치 ‘공정’과 ‘청년’이 한 쌍의 짝인 것처럼 다루어졌다. 사실 공정 담론에 호응하는 청년들의 모습은 느닷없이 등장한 것이 아니라 한국사회에 내재된 모순 속에 잠재된 것이었다. 1990년대 신자유주의와 교육정책의 결합으로 공교육 영역에 시장논리가 들어오면서 공교육 정책은 경쟁력 강화와 효율성 증진이라는 명목으로 전면 변화하게 된다. 그리고 과거 오랫동안, 개인의 능력과 노력에 따른 보상이 담보된다는 점에서 공정하고 평등한 것으로 여겨왔던 ‘능력주의’는 신자유주의 교육정책 속에서 시험으로 측정 가능한 것을 ‘능력’으로 인식하는 것으로 자리매김했다. 시험에서 수치화된 결과만 중요시하는 능력주의 이데올로기는 그 과정에서의 교육환경, 부모 소득, 문화자본 등의 요소를 철저히 무시하고 개인의 성공 또는 실패를 모두 개인의 몫으로 돌리며, 실패하는 자는 개인의 능력 부족 탓으로 둔갑시키고 차별을 정당화했다.⁷⁾ 비단 청년만이 이런 이데올로기를 공유한 것은 아니었지만, 청년들의 일부는 이를 적극적으로 자신들의 언어로 받아들였다.

7) 남미자·배정현·오수경(2019).

억울함을 호소하며 당당하게 차별을 정당화하는 목소리의 의미나 위험성을 보지 않은 채 언론들은 그것을 ‘퍼 나르느’ 데 바빴고, 정치권은 자신의 이해관계를 계산하며 ‘공정’의 목소리에 영합하거나 그것을 무시하고자 했다. 가령 보수정치세력은 공정 담론을 확대하면서 민주노총이든 시민사회든 가리지 않고 ‘불공정 기득권’으로 규정하며 청년들의 마음을 얻고자 했고, 당시 여당이었던 더불어민주당과 문재인 정부는 그 공격을 무시하거나, 특히 비정규직의 정규직 전환 논란에서 무책임하게 방관했으며 때로는 청년세대의 지지를 위해 공정 담론에 영합하기도 했다. 진보정당이나 시민사회 역시 ‘공정’ 논란이 터진 이슈들에 일관된 원칙과 입장을 세우지 못한 채 흔들리는 모습을 보여주기도 했다. 이렇게 ‘공정’에 사로잡힌 한국사회는 청년들 일부의 목소리가 청년 전체의 입장인 것처럼 과잉대표 되도록 만들었다.

그렇게 공정 담론은 우파 포퓰리즘 정치의 재료로 요긴하게 사용됐다. 그 논리는 ‘불공정한 기득권 기성세대’를 적으로 규정하며 그 반대편에 기득권에 의한 피해자로서 ‘공정을 요구하는 청년세대’라는 대립항을 설정하는 것이었다. 이는 ‘적대’의 논리를 만들어내는 포퓰리즘 정치였고, 세대 간 대립적 관계를 전제함으로써 세대론에 근거한 정체성을 만들어내는 ‘세대전쟁’이었다.⁸⁾ 더불어 공정 담론이 가리는 사회불평등, 능력주의 이데올로기와 공정담론 ‘바깥에’ 위치한 청년들을 보지 못한 채 공정담론의 깊은 늪으로 빠지며, 청년세대를 이기적인 존재로 바라보는 시선은 한층 더 심화되었다.

8) 전상진(2018)의 4장 참조.

노동조합은 얼마나 달랐을까

비정규직의 정규직 전환이 ‘공정’ 논란으로 비화된 상황에서, 노동조합 간부들과 활동가들은 ‘공정’을 요구하는 청년조합원들을 이해하는데 어려움을 겪었다. 그들을 적극적으로 설득하려 노력하기도 했지만 이내 청년 조합원들의 냉소적인 시선을 마주하곤 했다. 일부 노동조합에서 신속하게 대응하여 불만을 잠재운 곳도 있었으나, 반대로 갈등이 사회적 이슈로까지 번진 노동조합도 있었다. 많은 활동가들이 노동계급의 단결과 민주노조 운동의 원칙을 지키려 했지만, 그런 원칙만으로는 현장의 갈등을 수습하는 데 한계가 있었다. 결국 ‘공정’ 담론 앞에서 민주노총은 수세적이었고 일관된 대응 원칙과 전략을 수립하지 못했다. 그렇기에 청년세대를 문제적 집단으로 그리는 담론에 쉽게 기울었다.

“(비정규직 정규직화 논란이) 처음 발생하고 사실은 대응을 못했죠. ... 이거는 이데올로기 싸움이잖아요. 근데 그 이데올로기 싸움을 거의 못한 것 같다고 생각이 들고. 공정 담론이라고 하는 그 프레임 위에서 우리가 계속 이야기를 하고 있는 거다. 실제로 이야기를 들어보면 ‘청년들이 잘못이야’, ‘개네들이 문제야’라고 생각하는 사람들이 더 많은 거잖아요. 그러다 보니까 뭔가 다른 논의가 잘 안 되는 것 같아요.”(B-5)

“나는 그 프레임에 말리는 거라고 생각해요. 정규직이 저렇게 하는 건 왜곡된 공정에 사로잡혀 버린 것이고, 당연히 정규직이 ‘비정규직 정규직화해야 한다’고 입장을 내야 해요. 정규직과 비정규직 갈등을 만드는 근본적인 구조, 이거에 대해서 민주노총이 천착하고 그것을 해소해 나가기 위해서 정규직도 이리 오세요, 비정규직도 이리 오세요. 이러는 게 민주노총의 몫인 거지.”(C-3)

청년세대를 기성세대와 대비시키는 MZ세대도 ‘실제 청년’이라 보기 어렵다. MZ세대는 밀레니얼 세대와 Z세대를 합친 용어로, 대략적으로 밀레니얼(M) 세대는 1980년대 초반부터 1990년대 중반까지 출생한 세대, Z세대는 1990년대 중반 이후부터 2000년대 초까지 출생한 세대를 뜻한다. 즉 MZ세대는 약 20년 터울의 연령대를 공통의 문화나 의식을 지닌 하나의 범주로 묶는다. 현재의 MZ세대론은 기업의 마케팅과 소비자 차별화 전략을 위해 활용되는 상업주의적 담론에 가깝고, 기업 인사 담당자들이 조직관리를 위해 사용해온 언어이기도 하다. 가령 조직관리 차원에서 MZ세대의 특징으로 반권위적 솔직함, 조직에 대한 충성보다 ‘나’를 중시하는 개인주의 등을 꼽고, MZ세대와 소통하는 방법으로 명확한 업무지시, 탑다운 방식의 의사소통 지양, 업무의 의미와 가치 제공 등을 제시하는 식이다.⁹⁾ 그러나 이는 시대적, 사회적 조건을 세대의 문제로 혼동하는 것이다. 평생직장이 붕괴된 시대에 청년들이 조직에 충성할 이유가 없다. 권위주의적 의사소통과 문화에 대한 반발은 지금의 청년세대보다 1987년에 더 격렬하지 않았던가. 야근, 일방적 의사소통, 불명확한 업무지시, 권위주의를 좋아하는 노동자는 없다.

문제는 민주노총 내에서도 이런 시각으로 청년 조합원들을 바라보는 시선이 드물지 않다는 것이다. 현장에서는 ‘노동조합 활동에 관심이 없다.’ ‘적극적으로 참여하지 않는다.’ ‘개인주의적·이기주의적이다.’ 등의 선입견으로 청년세대 일반을 문제 삼는 말을 쉽게 접할 수 있다. 더욱이 공정 담론과 비정규직의 정규직 전환 논란까지 더해져 청년세대에 대한 이런 시각을 강화하는 데 기여하고 있다.

9) 이은지(2021.07.08.).

하지만 그럴수록 노동조합과 청년세대의 소통은 단절되고 서로의 거리는 더 멀어질 수밖에 없다. 노동조합이 공정 담론이나 MZ세대론처럼 청년을 대상화하는 담론에 사로잡힐수록, 정작 현장의 노동자 간 갈등·분열에 적극적으로 대처하기 어려워진다. 노동조합과 기성세대는 청년을 이기적이라고 비난하는 일 이상으로 나아가지 못하고, 그럴수록 청년세대 역시 노동조합과 기성세대를 기득권이라며 문제시하는 공정 담론에 사로잡힐 수밖에 없다. 상호 간에 확증편향이 작동하는 것이다. 결과적으로 ‘세대전쟁’ 구도, 즉 기성세대와 청년세대의 대립 구도는 ‘만들어진 진실’이 되어버린다.

세대갈등의 대립 구도를 벗어던지고 청년세대와 만나면 다른 모습의 청년들도 얼마든지 발견할 수 있다. 청년 조합원이 많은 사업장들을 사례로 연구한 2021년 민주노총 청년 조합원 연구에서, 그곳의 청년 간부들은 민주노총이 청년에 대한 관점을 가져야 한다는 데 동의하면서도 민주노총을 청년과 대립적인 기득권으로 보는 시각에는 동의하지 않았다. 청년 조합원들 중에는 투쟁을 통해 비정규직에서 정규직이 된 경우도 있었고, 대기업 정규직이더라도 민주노조의 필요성을 충분히 절감하는 경우가 적지 않았다.¹⁰⁾ 민주노총이 청년세대를 이기적인 존재로 문제시하는 담론에 사로잡히는 한 이런 청년 조합원들의 모습은 보이지 않게 된다.

10) 정경윤·박선효·최성용·윤설(2021).

청년이 마주한 사회적 조건들

세대(generation) 개념은 모호성과 다의성을 가진다.¹¹⁾ 세대는 연령을 기준으로 정리하기도 하고, 특정한 문화적 코드를 공유한다고 간주되는 집단을 언급할 때도 활용되고(신세대, X세대), 특정한 역사적 시기의 경험을 공유한 이들을 정치적 집단으로 호명할 때에도 쓰인다(노동자 대 투쟁 세대, 민주화운동 세대). 이렇듯 세대는 다양한 개념으로 정의되어 말하는 이의 필요에 따라 뒤섞여 사용되기 때문에 ‘세대’와 관련된 문제들을 분석할 때 어려움을 가지게 한다. 청년세대에 대해서도 마찬가지다.

보통 청년세대를 말하는 것은 그 이전의 세대와는 무언가 다른 특성이 있을 거라는 생각을 전제한다. 그러나 세대론은 그 세대의 특성이라고 언급되는 것들이, 세대만의 특성을 넘어선 것일 수 있다는 점을 가리게 만든다. 문제의 원인을 세대의 특성 탓으로 전가함으로써, 실제 문제의 원인이 되는 구조적 조건들을 가리는 것이다.

가령 노동자들이 비정규직의 정규직 전환에 반대하는 것은 청년세대의 문제가 아니라 국가와 기업이 노동자를 분열시키려는 전략의 결과일 수 있다. 2021년 민주노총 청년 조합원 연구에서는 자본의 전략에 따라 사업장마다 비정규직의 정규직 전환 논란 등 노동자 간 분열이 생겨나는 것을 확인할 수 있었다.¹²⁾ 혹은 외환위기와 그 이후 심화된 고용불안으로 사업장에 각자도생의 문화를 정착시켰기 때문일 수도 있다. 이는 단순히 ‘세대의 특성’으로만 볼 수 없으며 ‘시대의 특성’이 반영된 것

11) 정성조(2021: 24).

12) 정경윤·박선효·최성용·윤설(2021: 247).

이다. 세대 문제로 보이는 것들은 시대적, 사회적 문제가 표현되는 하나의 방식이며, 특히 청년세대가 처한 사회적 위치의 특성상 다른 세대에 비해 취약할 가능성이 높기에 시대적 문제나 사회적 문제에 더 민감하게 영향을 받게 된다. 따라서 청년세대를 이해하기 위해서는 청년세대가 처한 사회적 환경에 주목할 필요가 있다.

오늘날 전 지구적 수준에서 여러 위기와 변화들이 존재하며, 그 위기와 변화들은 청년세대를 통해 표현되고는 한다. 당장 기후위기에 가장 민감하게 반응하며 전 세계 기후정의 운동을 주도하고 있는 집단이 청년세대이다. 뜨거워지는 지구에서 기성세대보다 더 오래 살아가야 하기에 민감할 수밖에 없다.

전 지구적인 경제적 불평등 역시 청년세대를 더 취약하게 만들고 있다. ‘청년실업’은 한국만이 아니라 전 세계적인 이슈이며, 청년들의 경제적 취약성은 정치적인 변동으로 이어지고 있다. 2011년 튀니지에서 시작된 아랍의 봄의 배경에는 실업 상태를 오래 겪은 청년들의 고통과 분노가 있었고, 2014년 창당되어 스페인의 오랜 양당 구조를 깨뜨린 포데모스 역시 남유럽 경제 위기와 구조조정으로 인한 경제적 고통을 겪은 청년들이 주도했다. 오늘날 전 지구적으로 확산된 포퓰리즘 정치는 청년세대와 떼어놓을 수 없다. 이들은 SNS를 통해 소통하며 생생한 시위현장의 모습을 전 세계로 공유함으로써 시위를 확산시키고 조직해왔다. 물론 청년들이 진보적인 목소리만을 내는 것은 아니다. 최근 이탈리아에서 파시스트의 후예를 자처하는 극우 정당이 정권을 잡은 것처럼, 청년들은 우파 포퓰리즘과 혐오로 기울기도 한다.

한국에서도 청년세대는 여러 사회적 위기와 변동 아래 놓여있다. 한국 사회에서 청년실업 문제가 등장하기 시작한 건 외환위기부터였고, 그 이후로 구조적 실업 문제는 더 심화되어 왔다. 수차례의 부동산 가격 폭등

속에서 청년들이 안정된 주거를 갖출 기회는 더욱 멀어졌고, 과거에 그나마 작동하던 가족복지도 오늘날 가족구조의 변동과 맞물려 작동하지 않게 됐다. 단적으로 2021년 기준 전체 가구 수에서 1인 가구의 비중이 40%를 넘었다.¹³⁾ 이는 저출생 고령화의 원인이자 결과로서, 현재의 청년세대가 맞이할 미래를 더욱 어둡게 만든다.

한편, 이에 대응하는 청년들의 운동도 생겨나고 있다. 다양한 형태의 가족이 제도적으로 인정받기 위한 ‘가족구성권’ 논의나 부모 및 가족들을 돌보는 ‘영 케어러’(가족돌봄청년) 등 다양한 요구와 목소리가 등장하고 있다. 여성들의 노동시장 진출이 늘어나면서 유리천장 및 경력단절 등에 대한 문제제기와 여성의 노동할 권리에 대한 요구도 증가하고 있다.

하지만 산업 및 노동시장 전반의 불안정성은 더욱 심화되고 있다. 녹색전환 및 디지털 전환 과정에서 기존 일자리의 신규채용이 줄어들고 있으며 플랫폼 노동과 같이 기술발전을 통한 새로운 형태의 불안정 고용형태가 증가하고 있다. IT산업과 같이 국가의 대대적 지원 아래 성장하는 산업들은 다단계 하도급 및 아웃소싱, 특수고용 형태로 노동시장에 갓 진입한 청년층을 저임금 비정규직 노동으로 활용하고 있다. 이들은 영세한 사업장 규모나 프리랜서 신분 등으로 인해 취약한 경우가 많으며, 대부분 노동조합 안전망 바깥에 있는 상황이다.

이런 현실을 개선할 수 있는 것은 정치와 사회운동이지만, 이는 많은 청년들에게 거리가 먼 선택지이다. 이는 학생운동을 비롯한 사회운동의 조직력이 약해진 탓도 있으며, 페미니즘이나 생태·환경 등의 가치를 수용하고 습득하는 데 있어 기존 사회운동이 청년들에 비해 다소 느리기

13) 행정안전부(2022: 128).

때문이기도 하다. 오히려 청년들의 새로운 사회운동들이 기존 사회운동의 바깥에서 생겨나고 있다.

집단적 운동이나 정치를 통해 자신의 삶을 개선할 수 없다면 남은 선택지는 각자도생이 될 수밖에 없다. 노동시장에서 첫 직장이 이후의 경력을 결정하기에 취업경쟁은 더욱 치열해질 수밖에 없다. 이는 오늘날 비정규직의 정규직 전환에 반대하는 공정 담론이 등장하는 배경이다. 지방에 좋은 일자리가 부족한 탓에 청년들은 계속 서울로 집중되고 있으며, 그 가운데 지역에 대한 차별의식, 학벌 및 학력 차별도 심각해지고 있다. 이러한 상황은 간신히 공무원, 공공기관, 민간 대기업에 취업한 청년과 그렇지 않은 청년들 사이의 격차를 더욱 벌리고 있다.

오늘날의 시대적 문제가 청년세대로 표현될 수밖에 없는 것은 청년세대가 이전 세대에 비해 인맥이나 정보를 포함해 여러 사회적 자원들이 상대적으로 부족할 수밖에 없기 때문이다. 아르바이트를 하거나 첫 직장에 취업한 청년들은 부당한 일을 당해도 눈치를 보며 침묵할 수밖에 없다. 고 김용균 씨로 대표되는 청년 노동자들이 중대재해에 자주 노출되는 이유 역시 산업 안전을 보장하지 않은 채 업무 내용을 잘 모르는 청년들에게 위험한 일을 맡겨버리기 때문이다. 그렇게 노동시장에 첫발을 내딛는 청년세대는 권력관계에서 취약한 위치에 놓인다. 이런 취약성이 청년을 여러 사회적 위기와 변화에서 가장 먼저 타격받는 집단 중 하나로 만든다.

청년 내부의 다양한 차이들

청년들을 둘러싼 사회적 조건들을 통해 청년을 바라보면, 청년들을 하

나의 동일한 집단으로 규정하기 어렵다는 것을 알게 된다. 사회경제적 양극화를 비롯해 학벌 및 학력 격차, 출신 지역, 성별 등 여러 형태의 사회적 분할선이 그어지면서 청년세대 내부에 다양한 차이가 존재하기 때문이다. 선부르게 세대론으로 접근할 경우 세대 내부의 차이들을 가려 버린 채 일부의 청년을 그 세대 전체의 모습인 것처럼 과잉대표하게 만든다. 그 결과 세대 외의 다양한 사회적 범주들, 가령 계급·계층, 젠더, 지역, 장애, 성적지향, 인종·민족·국적 등의 범주들이 가려진다. 하나의 사회현상에도 여러 사회구조적 힘들이 복합적으로 작용하고 있기 마련인데, 선부르게 세대 개념을 적용한다면 복잡한 맥락들을 특정 세대의 문제로 치부하거나, 세대 간 대결 구도로 문제를 단순화할 위험이 있다. 가령 앞서 논의한 공정 담론을 세대의 문제로만 이해한다면 당장 그 이면에 강고하게 존재하는 계급·계층의 격차는 비가시화되기 쉽다.

이렇게 청년세대 내부의 차이를 인식하지 못하는 대표적인 담론이 ‘N포세대’론이다. N포세대론의 시작은 사회경제적 곤란함으로 인해 연애·결혼·출산을 포기하는 세대라는 의미의 3포세대론이었다. 이후 포기해야 하는 목록에 취업과 내 집 마련(5포세대)이 추가되고, 건강과 외모관리(7포세대), 희망과 꿈, 인간관계 등으로 늘어남에 따라 N포세대가 됐다.

본래 이 담론은 청년세대의 사회경제적 어려움을 부각하려는 의도에서 만들어졌지만, 청년세대 내의 다양한 차이를 비가시화하면서 서울 소재 4년제 대학 출신의 중산층 남성 청년을 과잉대표 한다는 비판을 받는다. 가령 N포세대론은 ‘내 집 마련’이라는 중산층적 목표를 지향해야 할 ‘정상적인’ 목표로 설정하고 있다. 구직활동을 위해 취업을 유예하는 것 역시 그 유예의 기간을 감당할 수 있는 부모의 경제적 배경이 있는 경우에만 가능하며, 고졸 출신 청년들에게는 해당되지 않는다. 계급·계층적으로 중산층 이상 청년들의 이야기인 것이다. 또한 ‘연애·결혼·출산’

이라는 생애주기 과업을 표준으로 설정하는 것에는 청년 여성들의 경험 이 배제되어 있다. 결혼과 출산은 여성들에게 경력단절을 가져온다는 점에서 오늘날 기피되고 있다. 저소득층 여성의 경우 안정된 일자리를 구할 때까지 결혼을 유예하는 남성들과 달리, 경제적 독립이 어렵기에 결혼을 통해 안정된 조건을 마련하려 하기도 한다.¹⁴⁾

이런 이유에서 세대 간 격차가 아니라 세대 내 격차에 주목해야 한다는 지적¹⁵⁾도 적지 않다. 청년세대 담론들이 놓치기 쉬운 청년세대 내의 차이와 불평등을 강조할 필요가 있다. 전 연령대에서 청년층 종사자의 비중이 높고 청년층 내부에서도 높은 비중으로 종사하고 있는 직업군을 보면 저소득층이 많은 서비스직 및 판매직(16%, 13%)과 중산층 이상이 많은 사무직 및 전문직(31%, 25%)으로 나뉘는데, 이는 청년 노동 내부의 격차를 보여준다.¹⁶⁾

통계청 경제활동인구조사 청년층 부가조사를 바탕으로 청년층의 고용 형태 변화추이를 보면, 15~29세 청년의 학교 졸업(중퇴) 후 첫 일자리 근로형태에서 고용계약 기간이 '1년 이하'인 비율은 2008년 5월 11%에서 2022년 5월 30%로 3배 가까이 늘어났다. 첫 일자리가 시간제 일자리인 비율 역시 2008년 5월 14%에서 2022년 5월 21%로 꾸준히 증가해, 청년층의 첫 일자리의 고용형태가 불안정해지고 있음을 알 수 있다. 계약 기간을 정하지 않은 일자리 중 '계속근무 가능'(정규직)에는 2008년 5월 63%, 2022년 5월 54%로 나타나 계속 줄어들고 있는 추세이다. 청년층의 인구가 꾸준히 줄어들고 있음을 감안한다면 불안정 고용형태의 증가 속도는 더 가파른 것으로 이해할 수 있다. 이러한 노동 내부

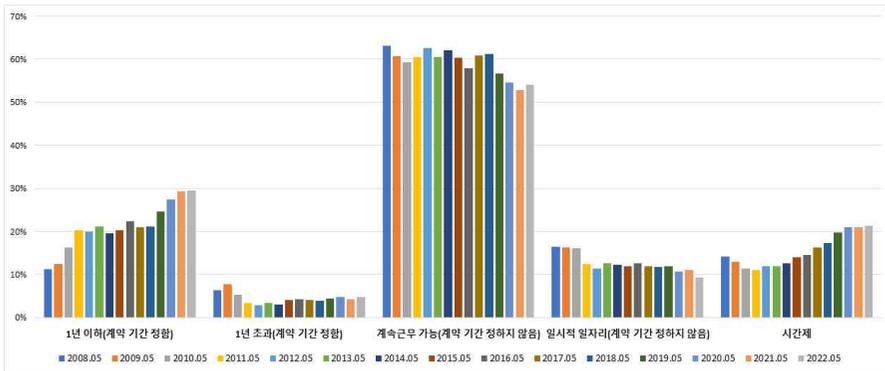
14) 김선기(2019: 196-216).

15) 신광영(2009).

16) 2019년 「지역별고용조사」 취업자 통계. 신진욱(2022: 92)에서 재인용.

격차는 단순히 고용형태의 불안정과 소득 수준의 격차에만 머무르지 않는다. 정규직-비정규직 격차는 대기업-중소기업 격차와 함께 사회보험 적용과 기업복지 혜택의 격차를 초래하며 청년층 내부의 격차를 만들어 내고 있다.

[그림 2-1] 학교 졸업(중퇴) 후 첫 일자리의 고용형태(15~29세)(단위: %)



- 자료 : 통계청 경제활동인구조사 청년층 부가조사

청년 내부의 젠더 간 차이에 대해서도 놓쳐서는 안 된다. 통계청의 사회조사 결과, “가사와 관계없이 직업을 가지는 것이 좋다”는 “여성취업에 관한 견해”에 대해 동의하는 응답이 1998년에는 26.8%에 불과했지만 2021년에는 63.7%로 크게 상승했다. 20대 여성의 동의 비율은 79.8%로 전체 비율보다 높다. “가사분담에 대한 견해” 중 “부부가 공평하게 분담”해야 한다는 응답도 2008년에는 32.4%에 그쳤지만 2022년에는 64.7%로 높게 나타나고, 20~30대 여성, 남성 모두 전체 응답률보다 높게 나타난다. 여성 청년의 노동시장 진출이 증가한 가운데 ‘남성=가장, 여성=가사/돌봄노동’ 전담자라는 가부장적 사회의식이 깨어지고 있다고 볼 수 있다.

〈표 2-1〉 “가사와 관계없이 직업을 가지는 것이 좋다
: 여성취업에 관한 견해”(단위: 년, %)

	1998	2009	2017	2019	2021	
전체	26.8	53.5	57.1	61.4	63.7	
여성	30.4	55.9	58.9	62.5	64.6	20대 79.8 30대 62.3
남성	23.1	50.9	55.2	60.3	62.8	20대 74.0 30대 66.1

- 자료 : 통계청 사회조사(13세 이상 인구)

〈표 2-2〉 “가사분담에 대한 견해
: 부부가 공평하게 분담”(단위: 년, %)

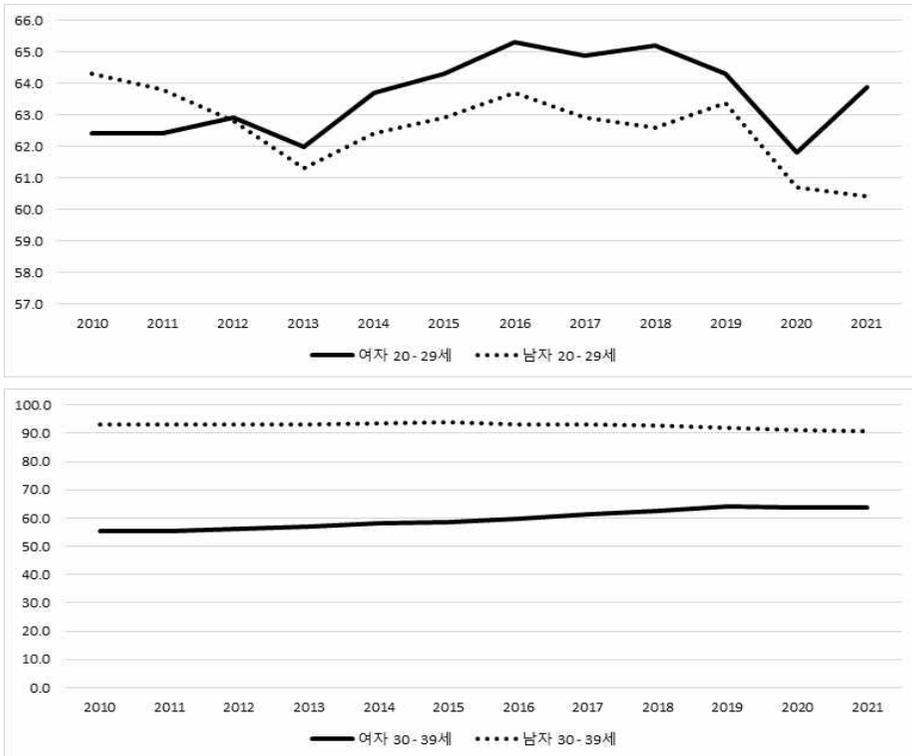
	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022	
전체	32.4	36.8	45.3	47.5	53.5	59.1	62.5	64.7	
여성	37.5	42.2	50.5	52.2	58.8	63.4	67.0	69.4	20대 89.1 30대 78.6
남성	27.0	31.2	40.0	42.7	48.1	54.6	57.5	60.0	20대 84.2 30대 73.0

- 자료 : 통계청 사회조사(13세 이상 인구)

하지만 이런 사회의식 변화에도 불구하고 노동시장의 구조는 여전히 불평등하게 나타난다. 2010년대 이후 통계청의 경제활동참가율 변화를 살펴보면 20대 여성의 경제활동참가율은 2012년 이후 20대 남성보다 높게 나타나지만, 30대 경제활동참가율은 남성이 여성보다 훨씬 높다. 원하지 않더라도 여성 노동자의 ‘경력단절’이 되도록 구조화되어 있는 것이다. 양질의 일자리 감소와 불안정 일자리 증가 속에서 남성 청년은 연애 및 결혼이라는 생애주기 과업의 달성과 가장으로서의 성역할이라

는 이루기 힘든 목표로 괴로워하고, 여성 청년은 주변부 노동으로 밀려나면서 ‘누나’, ‘누이’, ‘어머니’, ‘이모’, ‘여사님’과 같은 호칭이 아닌 당당히 노동의 주체가 되고자 하는 열망이 좌절된다.

[그림 2-2] 2010~2021년 20대, 30대 남녀 경제활동참가율(단위: %)



- 자료 : 통계청 경제활동인구조사

일각에서는 청년세대가 마주한 문제들을 세대 간의 갈등으로, 정규직과 비정규직의 갈등으로, 여성과 남성 간의 갈등으로 비화한다. 그러나 이런 식의 시각은 청년세대 내부의 차이를 지워버린 채 특정한 계층 집

단의 청년들만을 과잉대표하게 만들거나, ‘만들어진’ 대립을 사실인 것처럼 부각하면서 노동자 간에 분열을 심화시킨다.

노동시장 진출에 가로막힌 청년, 노동시장에 진입해도 불안정한 일자리에 시달리는 청년, 여성 청년들의 불안정한 노동 경험 등, 청년세대 내부에는 여러 겹의 차이가 존재한다. 민주노총이 청년세대와 만나기 위해선 이런 차이들을 좀 더 섬세한 인식하는 것이 필요하다. 나아가 청년 노동자들이 단순히 서로 반목하고 분열하기만 하는 게 아니라는 점도 주목할 필요가 있다. 2021년 민주노총 청년 조합원 연구의 사례에서, 금속노조 ㄱ사는 공채 출신 및 비정규직 출신 청년노동자 사이의 대립을 극복하기 위해 사내협력업체 비정규직 문제에 적극 대응해 왔으며, 화섬식품노조 ㄷ사는 다른 업종임에도 불구하고 SCP 파리바게트의 청년노동자들을 꾸준히 지원하며 연대하고 있었다.¹⁷⁾ 이렇듯 세대 내부의 차이를 인정하면서도 노동의 단결과 연대를 향해 나아가는 길을 만들어야 한다.

청년을 어떻게 볼 것인가?

그동안 민주노총이 청년 노동자에 대해 손을 놓고 있었던 것은 아니다. 다양한 노력을 꾸준히 진행해왔다. 공공운수노조의 경우 2015년부터 청년 사업을 시작했고, 공무원노조, 금속노조, 전교조 등 여러 가맹노조와 각 단위사업장 노동조합들에서도 청년 사업에 대한 필요성을 꾸준히 제기하며 청년 사업들을 추진해왔다. 2021년 총연맹에 청년사업실이 신

17) 정경윤·박선효·최성용·윤설(2021).

설되었고, 다양한 교육 및 연구 사업들을 통해 청년 사업이 왜 필요한지, 사업을 위해 필요한 청년 관점 및 감수성이 무엇인지 고민을 축적해 오고 있다.

그렇다면 현장에서 노동조합에 갈등의 목소리를 내는 청년들을 어떻게 만나고 설득할 수 있을까? 이미 지난 정부 시기 공공부문 노동조합들은 상당한 진통을 치러내야 했다. 공공부문 비정규직의 정규직 전환에 대해 논란이 되고 정규직 청년 조합원들이 강하게 반대하며 공정성을 제기했고, 노동조합들은 당황해하면서 각 사업장마다 나름의 방식으로 갈등을 해결하고자 했다.

그중에서도 철도노조 사례는 주목할 만하다. 철도노조는 「가이드라인」에 따라 노사 및 전문가 중앙협의기구를 설치하여 비정규직의 정규직 전환과 관련한 제반 사항들을 협의하였다. 그러나 2018년 4월 일부 사업장에서 청년 정규직 조합원들이 비정규직 직접고용에 반대하는 성명서를 발표하고 조합을 탈퇴하였다. 그 직후 각 지부의 청년 조합원들 사이에서 지부장과의 면담을 요구하거나 노동조합을 비판하는 성명서가 발표됐고, 조합을 탈퇴하겠다는 경우도 있었다. 철도노조 홈페이지와 블라인드 앱에서도 뜨거운 격론이 오갔다.

철도노조 지도부와 각 지역 지부에서는 이에 발 빠르게 대처했다. 청년 조합원들과 간담회를 열고 입장과 사정을 설명해 설득하고자 했고, 빠른 시간 내에 청년 조합원들을 설득해 상황을 정리할 수 있었다. 특히 지도부가 청년 조합원의 목소리를 듣고 반영하기 위해 노력하는 모습을 보여주었던 것이 주효했다.¹⁸⁾

18) 최광석(2018: 68).

“각 지부마다 이제 위원장이 직접 간담회 가기도 하고. 지부마다 지부장들이 하기도 하고. 근데 중요한 건 우리가 그들에게 손해가 되는 나쁜 일을 하려고 하는 게 아니잖아요. 그래서 정규직화가 왜 필요한지를 얘기해왔죠. … 그러다 보면 납득되는 부분도 있을 거고, 여전히 납득이 안 되는 부분도 있을 거고요. 그치만 내용적으로 동의가 안 되지만 당신의 그런 태도 때문에 그냥 인정하겠다. 쉽게 말하면 지부장이 열심히 하니까 ‘그래, 알겠어요. 지부장님 너무 열심히 이야기하시는데, 그래 저는 반대하지만 어쩔겠습니까.’”(A-8)

철도노조는 여기에 그치지 않고 조직혁신을 위한 사업을 진행했다. 이듬해인 2019년 조직강화특별위원회(이하 조직강화특위)를 설치하였고, 2020년 조직문화혁신위원회와 함께 활동을 전개하였다. 조직강화특위는 인터뷰와 설문조사를 통해 조직의 실태와 현황을 파악하고자 했고, 청년 조합원에게도 다가가 그들의 이야기를 듣고자 노력했다.

“젊은 친구들 만나서 인터뷰할 때, 원칙이 있었어요. 첫 번째 ‘어떤 얘기를 해도 틀렸다’라는 얘기하지 않는다. 안 그러면 숨길 테니까, 말을 못 할 거니까. 이게 큰 원칙이었어요. 무슨 얘기를 해도 틀렸다는 얘기는 하지 않는다. 있는 그대로 다 들어주자. 그리고 이 친구들이 간부들 욕하면 제가 더 세게 욕했어요. 그러니까 마음을 풀고 얘기를 하더라고요 그러면서 그래요. 처음이다. 철도 와서 이렇게 자기들 얘기 들어준 사람, 간부들이 처음이다. … 어디는 가자마자 제가 온 이유와 취지를 한 2~3분 얘기하면 한 친구가 혼자 10분을 떠들더라고요. 혼자 막 다 얘기해. 그러고는 ‘어휴, 저는 오늘 다 풀었습니다’, ‘여한이 없습니다.’”(A-9)

청년 조합원의 목소리를 통해 바라보자 노동조합에 대한 관점도 달라질 수밖에 없었다. 그동안 청년의 문제라고 말하던 것들이 노동조

합 혁신의 문제로 재해석된 것이다. 단순히 청년들이 이기적이어서가 아니라, 노동조합이 계급의식과 연대의 기풍을 만들어내지 못하고 조합원들을 상시적으로 교육하고 조직하지 않은 결과일 수도 있다. 청년들이 노동조합의 결정을 따르지 않고 반발하는 것은 의사결정 과정에서 조합원의 의견 수렴과 토론이 충분하지 못했기 때문이기도 하다. 즉, 청년 조합원의 불만을 그저 청년세대의 문제로 돌리기보단 노동조합 활동 혁신의 요구이자 ‘기회’로 삼았다.

“집회를 하든 뭘 하든 왜 하는지 설명을 해야 할 거 아니에요. 간부들이 조합원들한테. 예전에는 했겠죠. ... 근데 기존 선배들은 설명을 안 해도 나와요. 왜냐면 기본적으로 노동조합에 대한 신뢰나 이런 게 있기 때문에, 굳이 얘기 안 들어도. 얘기 듣는 게 시간 낭비인 거야. 뭔지도 모르고 간대. 하여튼 다 와요. 근데 이 방식을 젊은 친구들한테도 똑같이 하는 거예요. 당연히 알겠거니 하고. 내가 왜 나가야 하는지 한 번도 설명도 못 듣고, 무슨 집회인지도 몰라. 근데 그냥 무조건 나오래. ... 그러니까 젊은 친구들 탓할 게 아니다 진짜. 기본적인 걸 안 하면서 여기다가 다 책임을 지금 돌리고 있으니까. 답답한 노릇이죠.”(A-9)

“저는 제일 문제라고 생각하는 게 청년들을 뭔가 계도시키려고 하는 그런 마인드 있잖아요. 재네들이 문제니까 이렇게 바꿔야겠어 그런 마인드. ... 노조에서는 전투성이 되게 중요하다고 했잖아요. 민주적인 의사결정을 해야 하고, 소수 의견도 들어야 하고. 근데 그 사람들[비정규직 정규직화에 반대하는 청년]은 그런 행동을 하는데, 왜 그들이 문제라고만 생각하는지, 그러면 민주노조라고 하는 가치는 뭐냐, 그냥 다 말 안 하고 지도부의 의견에 따라서 군대식으로 따르라, 이게 그동안의 민주노조의 운동의 정신이었는지에 대해서 그것부터 돌아보셨으면 좋겠다 ... 그냥 ‘재네들이 문제야가 제일 편한 방식

이잖아요.”(B-5)

이런 과정을 거쳐 조직강화특위는 노조민주주의, 세대교체와 간부역량 강화 및 조직 안정화를 위한 혁신안을 제안하였고, 대의원대회를 통해 통과되었다. 대의원 청년할당제, 선출직 대표 3선 중임제, 선출직 간부 교육 의무화, 노동조합 남녀 평등 참여 보장 등의 내용이었다. 이런 조직혁신의 과정은 노동조합 간부와 활동가들 사이에서 청년을 대하는 관점의 변화로 이어졌다.

“작년에 위원장이 출마하면서 모두가 성찰이었어요. 성찰. 위원장이 선거운동하면서 젊은 친구들한테 노동조합이 성찰해야 한다는 진심으로 다가가서 얘기를 했더니, 그때 간부들이 많이 느꼈죠. 젊은 친구들 눈빛이 달라지더라.”
(A-9)

왜 노동조합은 2022년을 살아가는 청년세대에게 주목해야 할까? 노동조합 조직률을 높이기 위해서? 노동조합 활동에 청년 조합원의 참여도를 높이기 위해서? 이런 관점은 노동조합 조직화와 참여를 강화하기 위한 존재로서 청년 노동자를 대상화하는 문제를 가진다. 청년 노동자가 한국 자본주의 사회에서 일하며 어떻게 소외당하고 고립되는지 구체적으로 보지 못하고, 노동조합 활동의 조직화 대상으로만 보는 것이다. 그런 의미에서 철도노조의 경험은 왜 민주노총이 청년세대와 만나야 하는지, 그리고 어떻게 만나야 하는지에 대한 단서를 제공하고 있다. 바로 청년 노동자를 노동조합 혁신의 계기로 삼는 것이다.

현재 청년세대는 1980년~1990년대 노동운동을 겪지 않아서 이전 세대와 큰 차이를 가진다. 청년세대는 집단적 노동운동 힘을 통해 산별노

조 운동과 노동자 정치세력화를 추진했던 경험이 없다. 그리고 노동운동에 대한 레드 콤플렉스가 강한 사회에서 성장하며 노동조합에 대한 교육의 기회도 전무하고 인식도 낮다. 하지만 노동조합의 필요성을 인지하게 되면 달라진다. 노동자를 보호하는 ‘울타리’로서 노동조합에 대한 인식은 한층 성장하게 된다.

“이전 직장에서 노조는 없고 협의회라고 있었어요. … 노동조합이 있고 없고는 차이가 큼니다. 보호받을 수 있는 자체가 다르니까요. 여기 (노조에) 가입하기 전부터 이걸 알고 있었어요. ‘아, 회사를 가도 노동조합 있는 회사에 가야 한다’는 생각을 했었죠.”¹⁹⁾

청소년기에서 성인기로의 이행단계에 청년세대가 부딪히는 노동시장의 현실을 보면 청년들에게 노동조합 ‘울타리’가 왜 필요한지 알 수 있다. 외환위기 이후 고착화된 노동시장 이중구조와 불안정 일자리 증가가 청년들의 삶을 불안정하게 만들고 있다. 성인기 이행단계에서 안정된 취업이 중요함에도 불구하고 청년들은 잠재실업·장기실업·비정규직 등 불안정한 상태의 노동자로 전전하거나, 니트·구직 단념자 등의 모습으로 노동시장을 떠나기도 한다. 노동시장에 진입하려 해도 기업의 신규채용이 줄어들고, 1년 이하 계약직·비정규직 등에 종사하는 청년의 수가 증가하는 등 고용의 양적·질적 어려움이 상존한다.²⁰⁾ 분절된 노동시장 구조와 불안정성의 증대, 산별노조가 제도화되어 있지 않은 현실, 비정규직의 노동조합 결성에 대한 여러 제약들, 청년들도 노동조합을 잘 모르는 상황 등이 얽혀있어, 청년들은 노동시장에서 파편화되고 사용자의 부

19) 정경윤·박선효·최성용·윤설(2021: 105).

20) 이승윤(2022).

당대우에 저항하지 못한 채 저임금 노동력으로 활용되기 쉽다. 다른 세대에 비해서도 취약한 상태에 놓이게 되는 것이다.

“한 친구가 카페에서 알바를 하는데, 그 사용자가 의도적으로 계속해서 임금 체불을 한다는 거예요. 그것을 해결하고 싶은데, 어떻게 해야 하는지 정말 아무것도 모르는 거예요. 그래서 어떻게 해라고 정보를 줬는데 ... 청년이 사용자에 대한 두려움과 무서움이 다른 연령대보다 커요. 처음 접해보고 하니까 무서워서요. 그리고 사용자한테서 맞는 경우도 많대요. 그러니까 일을 하는데 서투를 수밖에 없잖아요, 처음 일을 하다 보면 ... 사용자들을 무서워하는 거, 그런 점들도 청년노동에서 좀 봐야 해요. 그래서 노조가 그런 걸 보호해 줄 수 있다, 이런 것이 되어야 하는데, 사실 지금까지 우리가 그런 노력이 부족했죠.”(C-2)

청소년기에서 성인기로의 생애전환은 처음으로 사회에 진출한다는 의미와 함께 다양한 사회적 역할을 획득하는 시기라는 점에서 중요한 의미를 가진다. 생애과정 관점에서 이 시기의 경험은 이후 전 생애에 누적적으로 영향을 미치며,²¹⁾ 개인이 놓인 계층과 계급적 정체성이 형성되는 데 큰 영향을 미친다. 사회의 지속가능성이나 노동운동의 재생산에 있어 청년의 중요성이 강조되는 이유 역시 그러하다. 그렇기에 부당한 일을 당할 때 노동조합이 ‘나를 지켜주는 울타리’, ‘비밀 언덕’의 역할을 하는 걸 경험하는 것은 중요하다. 그것은 각자도생이 아닌 다른 방식의 문제해결, 즉 계급적 단결과 연대를 경험하는 것이기 때문이다. 나아가 청년 노동자들이 임금 인상 및 기업복지 수준의 요구를 넘어 사회적 이슈로 투쟁하거나 다른 사업장에 연대하는 경험도 그래서 중요하다. 청년

21) 변금선(2021: 56).

노동자들이 이런 경험 속에서 계급적 시각과 민주노조의 의미를 알 수 있을 때, 민주노조의 재생산과 청년 간부 형성 등의 과제도 해결할 수 있을 것이다.

청년세대와 접점을 형성하는 방식도 그 폭을 넓혀가야 한다. 이미 특성화고 노동조합이 조직된 것처럼, 노동시장에 발을 딛기 전 교육과정 단계 혹은 교육과정과 노동시장 진입 사이의 구직단계에 놓인 청년들에게 대한 관심도 필요하다. 특성화고 사례처럼, 이 청년들은 매우 취약한 상태에 놓인 경우가 많다. 이들이 조직화하기 어려운 영세사업장에 고용되거나 프리랜서·특수고용 노동자가 되기 이전 단계에 미리 접근하는 방법을 고려해 볼 수 있을 것이다.

이런 제안들은 기존의 청년세대 담론들이 담아내지 못했던 다양한 청년 노동자들에 대해 민주노총이 주목해야 한다는 의미이다. 사실 민주노총은 청년 조합원에 대한 실태조사 제대로 파악하지 못하고 있는 상황이다. 청년 노동자들이 놓여있는 취약한 상태에 개입해 그들의 삶을 개선하려면, 이제는 민주노총이 나서서 청년 노동자들의 삶과 그들이 겪는 일상을 파악하고 이해하고자 노력해야 한다. 일부 청년의 목소리만을 활용해 그것이 청년 전체인 것처럼 호도하는 세대 담론에 사로잡히지 않고, 그동안 가려졌던 청년세대 노동자들의 삶을 대변하는 ‘사회적 스피커’가 되어야 한다. 이것은 단순히 청년 노동자를 ‘대변’해야 한다는 의미가 아니다. 개별화되어 있는 청년 노동자들의 노동 계급 정체성 형성과 적극적인 실천을 위해 어떤 조건과 과정을 만들 것인가에 대한 노동조합의 역할에 주목해야 한다는 것이다.

KECTUNU

3장

청년을 모르는 노동조합

정경윤

‘게임대회’ 논란은, 왜?

최근 몇 년 사이, 민주노총 내에서 ‘청년’에 대한 인식의 필요성이 꾸준히 제기되고 있다. 청년 조합원에 대한 연구들도 진행되고, 가맹조직들과 지역본부, 그리고 단위사업장 노동조합들에서도 청년위원회 또는 청년사업담당자들이 생겨 청년 사업에 대한 요구가 높아지고 있다. 2021년 총연맹에도 청년 사업을 전담하는 ‘청년사업실’도 세워졌다. 하지만 그 과정은 순조롭지 않다. 노동조합이 청년 사업을 한다고 하면서도, 실제 ‘왜 청년을 대상으로 사업을 해야 하는지?’, ‘무엇을 해야 하는지?’, ‘어떻게 해야 하는지?’에 대한 명확한 답을 가지고 있지 못하기 때문이다.

이와 관련한 문제들은 2021년 4월 30일, 민주노총 방송국 개국행사로 진행한 ‘게임대회’ 준비과정에서도 고스란히 나타났다. 5월 1일 노동절에 맞춰 기획한 방송국 개국행사로, 2030 청년 조합원들이 참여할 수 있는 공간으로 마련한 온라인 게임대회는, 민주노총 중앙집행위원회 일부 위원들로부터 ‘왜 청년들만 대상으로 하는지’, 노동절 행사로서 ‘부적절하다’ 등의 문제제기에 부딪혔으나, “일단 해 보자”는 민주노총 위원장의 제안으로 시행되었다. 그리고 게임대회가 끝난 후, 이러한 부정적 의견들은 가라앉았다. 게임대회 신청단계부터 끝날 때까지 청년 조합원

들이 뜨거운 관심을 보였고, 노동조합 행사에서 청년 조합원들이 즐거워하며 능동적으로 참여하는 모습을 보였기 때문이다. 물론 코로나19로 인해 많은 노동자들이 큰 타격을 받고 있는 시기에 적절한 행사였는지, 게임을 할거라면 민주노총의 지향이나 맥락과 합치되는 지점을 보았다면 좋았을 것이라는 의견들은 존재한다.²²⁾ 하지만, 전반적으로 청년 조합원의 의견을 반영하여 기획한 사업이 민주노총 의결기구에서 결정되어 실행된 것과 청년 간부들도 자신들의 의견이 의사결정 과정에서 존중되었다는 것에 긍정적인 시선을 보이고 있다.²³⁾

[그림 3-1] 민주노총 방송국 개국 기념 게임 대회



- '리그 오브 레전드'(LOL)와 '카트라이더' 종목으로 진행된 게임대회는 노조별 단체전과 개인전으로 이루어지고, 유튜브로 중계할 BJD 가맹조직 추천을 받아 조합원 중에서 뽑아 진행함(민중의소리, "민주노총이 게임대회를? 랜선운동회 '막전막후'")
- 사진 : 게임 대회 유튜브 방송 장면

22) 플랫폼c (platformc.kr).

23) 민중의소리(2021.04.23.).

작년 4.30 민주노총 방송국 개국행사인 게임대회 준비과정에서 드러난 논쟁들은 단순하지 않다. 민주노총의 청년 사업 대상, 목표, 방향에 대해 기초적인 논의나 합의가 부재한 것을 드러냈기 때문이다. 그리고 관행적으로 해 왔던 노동조합 사업과 조직문화에 대한 문제의식도 존재한다. 흔히 ‘관성화’라고 표현하는, 기존 방식에 익숙해져 오랫동안 변화나 새로움을 가지지 않는 활동방식과 노동조합 사업에 대한 문제제기라고 할 수 있다. 이런 논의가 병행되지 않는 상황에서 청년 사업을 추진하게 되면 당연히 어려움이 따른다. 노동조합에서 청년사업담당자를 두어도 다른 업무를 겸직하여 청년 사업은 ‘주변’ 업무로 설정되고, 청년 사업은 청년사업담당자만의 사업으로 한정되어 버린다. 실제 수적으로 증가한 민주노총 산하 조직들의 청년사업담당자들은 이러한 어려움을 겪고 있으며, 민주노총의 청년 사업 방향에 대한 고민이 크다. 이 장에서는 민주노총 내에서 청년과 관련한 사업을 추진하며 겪는 어려움과 딜레마, 그리고 주요 쟁점들을 살펴보고, 어떤 과제들이 있는지 살펴본다.

청년 사업을 추진하기 위해 기본적으로 갖추어야 하는 것은 청년 노동자에 대한 관점이다. 그리고 왜 청년 노동자를 대상으로 노동조합이 사업을 해야 하는지 이유와 방향을 가지고 있어야 한다. 제2장에서 살펴보았듯이 청년 노동자가 처한 현실을 보지 못하고 청년을 이기적인 존재로 바라보게 되면 청년 내의 다양성을 보지 못할 뿐만 아니라 노동조합의 역할도 찾지 못한다.

노동조합이 어려운 청년, 권위적이고 수직적 조직문화 변화를 요구

2021년 민주노총 청년 조합원 연구에서 만39세 이하 청년 조합원을 대상으로 “청년 조합원의 활발한 노동조합 활동 참여를 위해 가장 필요한 것이 무엇인가” 라고 질문한 결과, 20대와 30대 조합원 모두 “권위적이고 수직적인 조직문화 개선” 응답률이 가장 높았다. 심층면접에 참여한 청년 간부들도 조합원이었을 때 집회에서 ‘임을 위한 행진곡’을 왜 부르는지, 팔뚝질을 왜 하는지, 집회에 왜 가야하는지 등에 대해 설명 듣지 못했고, 알아서 적응했다고 말했다. 노동조합에서 사용하는 언어에서부터, 그동안 노동조합에서 당연하게 이루어졌던 조직문화와 활동방식들은 청년 조합원들에게 낯설 그 자체일 수 있다.

〈표 3-1〉 청년 조합원이 활발한 노동조합 활동 참여를 위해 가장 필요한 것은?

구분	20대 청년 조합원	30대 청년 조합원
1순위	권위적이고 수직적인 조직문화 개선 26.5%(82명)	권위적이고 수직적인 조직문화 개선 28.5%(202명)
2순위	청년 간부 확대 22.6%(70명)	청년 조합원이 주도하는 노조 활동 (기행, 소모임, 문화행사, 토론 등) 22.4%(159명)
3순위	청년 조합원이 주도하는 노조 활동 (기행, 소모임, 문화행사, 토론 등) 17.7%(55명)	노조를 잘 알 수 있도록 홍보 활동 필요 21.2%(150명)
4순위	노조를 잘 알 수 있도록 홍보 활동 필요 15.5%(48명)	청년 간부 확대 15.4%(109명)

5순위	청년층만 참여하는 의사소통 기구 (청년위원회 등) 12.9%(70명)	청년층만 참여하는 의사소통 기구 (청년위원회 등) 15.4%(109명)
기타	4.8%(15명)	3.9%(28명)
전체	100.0%(310명)	100.0%(709명)

- 자료 : 정경윤·박선효·최성용·윤설(2021; 42)

이런 어려움은 청년 조합원만이 아니라 노동조합에 처음 가입해 노동조합 문화에 익숙하지 못한 조합원이라면 누구나 겪을 수 있다. 뉴스에서 주로 부정적으로 보도되는 노동조합 집회나 파업에 직접 참석해야 하는 경우라면 두려움은 더 커진다. 이에 대해 심층면접에 참여한 청년 조합원은 노동조합의 사업과 활동에 대한 구체적인 설명과 홍보가 이루어져야 한다고 강조한다. 설명을 듣고 조합원이 함께 해야 한다는 것을 느끼게 되면 낯설고 어렵더라도 참석할 요구가 생긴다는 것이다.

“철도노조 파업하기 전날인가 전전날인가 파업 나가기 전에 예비로 하는, (결의대회) 한번 갔었거든요. 그 때 계획된 것이 한 시간 정도 됐어요. 그 때 (노조가) 설명을 한 거예요. 그때 좀 이해하겠더라고요. 뭐가 필요하니까 이리러한, 어떤 게 저희 권익을 침해하는 거라서 안 된다, 그런 걸 말씀해주시더라고요. 그렇게 설명을 하고 다음 날인가 본파업에 들어갔죠. 한 시간 정도 그렇게 설명 듣고 하니까 납득이 갔어요.”²⁴⁾

심층면접에 참여한 간부들은 청년 조합원을 대하는 노동조합 간부의 관점, 노동조합 간부의 역량과 상태에 대해서도 질문을 던진다. 노동조

24) 정경윤·박선효·최성용·윤설(2021), 연구설계 사전인터뷰 내용 중.

합 간부들이 이미 노조와 ‘신뢰’ 관계가 형성되어 있는 기성세대 조합원들과 청년 조합원을 동일시하며 관례적으로 해왔던 사업방식을 청년 조합원들이나 새로 가입한 조합원들에게도 적용하고 있다는 것이다. 긴장감이 떨어진 노동조합 활동은 간부들의 관성화를 가져온다. 조합원을 대하는 자세도 마찬가지다. 어느 순간 조합원이 노동조합 활동의 주체가 아니라 행사나 집회에 참석시켜야 할 대상으로 ‘숫자화’ 된 건 아닌지 짚어보아야 한다.

“문밖으로 나오게 하는 다양한 활동들이나 그런게 사실 생각보다 별로 없거든요. 예를 들면 집회도 그냥 한 번 하는 데 중심을 뒹요. 그러니까 저도 조직할 때 ‘몇 명 오세요?’하고 물어요. 간담회 할 때도, ‘몇 명 오세요?’. 그것 중심으로 많이 물어보잖아요.”(B-5)

권위적이고 수직적인 조직문화 변화의 핵심은 ‘노조민주주의’다. 이것은 노동조합 내부의 소통과 연대가 이루어지지 않는 문제에 대해 변화를 촉구하는 진지한 요구이다. 여기에서 민주주의란 단순히 청년 간부나 청년 지도부 선출과 같은 좁은 의미가 아니다. 지도부와 조합원들 간에, 간부와 조합원들 간에, 조합원과 조합원들 간에 소통과 협력, 연대가 이루어지도록 일상적인 조직문화에서부터 변화를 만들어야 한다.

“청년 사업이라고 하는 게 결국은 민주노조의 가치를 어떻게 정의 내리는가에 대한 것과 연결이 돼야 되는데 그게 안 되고 있는 것 같아요. 제가 청년 사업하면서 계속 들었던 고민은, 민주노조라고 하는 정의가 어떻게 뿌리 내릴 것이냐. 지금의 민주노조라는 건 뭐냐. 우리는 한국노총이랑 대체 다르게 무엇인지에 대해서 답할 수가 없으면, 이게 되게 어려운 문제인데, 지금 청년들이 생각하기에 구분되는 지점이 그냥 민주노총은 집회 몇 번 더 하는,

그러니까 다른 노조와 행동은 비슷하다고 이제 생각하는 경향이 공공기관 안에서는 좀 높은 편이에요. 왜냐하면 임금이나 이런 게 모두 기재부에서 결정하니깐요. 그럼 민주노조라고 하는 것은? 민주성을 어떻게 담보하는지에 대한 그런 게 사실은 별로 없어요... 지금 청년은 (자기 요구) 드러내기를 하는 거 같아요. 그게 문제라고 생각하지 않거든요. 직접 드러내고 직접 액션을 취하는 거 같아요. 실제로 다른 노조를 만들기도 하구요. 어떻게 보면 우리 노조에서 필요로 하는 거는 그런 전투성일 수도 있죠... 소수 의견도 이야기하고, 민주적인 의사 결정을 하고 그래야 하는데... 그러면 민주노조라고 하는 가치는 뭐냐, 그냥 말 안하고 지도부 의견에 따라서 군대식으로 따르라, 이게 그동안의 민주노조 운동의 정신이었는데... 그것부터 돌아보셨으면 좋겠어요.”(A-9)

한편, 청년과 관련해 노조민주주의 이슈만을 중심으로 보는 것은 청년 대상을 노동조합 내 청년으로 국한하는 한계를 가진다. 특히 노조민주주의 문제가 정규직 중심의 대규모 사업장 노동조합에서 세대갈등으로 표면화되어 제기되었다는 점에서 노동조합의 청년 사업이 정규직 청년 중심의 요구로 좁혀질 수 있다.

“예전에 2030페스티벌을 했을 때 비정규직 단위들이 왔었어요. 하고나서 평가가 너무 안 좋았어요. 그러니까 가서 노조 활동에 대한 이야기도 하고, 그 다음에 토론폰도 하고, 다음 날 레프팅도 하고 그랬는데. (비정규직 단위)사람들이 갔다와서 너무 자기네들의 조건과 안 맞는 사업을 하는 것 같다고... ‘노조 활동 이렇게 했으면 좋겠어요’라고 하는데 그게 와닿지가 않는 거죠. 이 사람들은 절박해서 막 투쟁적인 집회를 하는데, 집회 문화를 개선했으면 좋겠다고 하니까 와닿지가 않는 거예요... 그러니까 그런 사람들을 다 모아가지고 사업을 하려면 엄청난 고민과 기획 속에서 해야 하는데, 너무 고민 없이 ‘그

냥 해' 이런 건, 문제가 있다고 생각해요. 그래서 이제 사업을 하려면 진짜 왜 해야 하는지에 대한, 고민이 있지 않는 한 안 될 거 같아요. 비슷한 부류 끼리는 뭔가 할 수 있어도.”(B-5)

이런 문제에 대해 B-5 씨는 고용형태, 업종·직종에 따라 청년 내의 다양성을 보지 않은 채 특정 사업장의 ‘청년 문제’를 일반화해서는 안 된다고 말한다. 그리고 총연맹과 가맹조직의 경우 청년 사업의 필요성과 내용에 대해 구체성을 가지고 기획하여 접근해야 한다고 강조한다.

분절된 노동 속 외딴 섬, 관계 형성과 연대로

공공부문 정규직 노동조합 소속 청년 조합원들의 ‘비정규직의 정규직 전환’ 반대 목소리가 나타났을 때 자회사나 하청 소속, 비정규직 청년 조합원들의 고민과 목소리는 드러나지 않았다. 이 이유에 관해 심층면접에 참여한 간부들은 “그들의 목소리가 조직화되어 있지 않아서”, “위축되어 있어서”라고 답했다. 그렇다면, 민주노총은 민주노총 내 청년 조합원들에 대해 어느 정도 파악하고 있을까? 연구진이 만난 가맹조직 단위들은 청년 조합원에 대한 기초 데이터도 없었다. 청년 조합원들이 어느 노동조합에, 어떤 업종이나 직종에, 어떤 고용형태로 있는지, 성별 분포는 어떻게 되는지도 알지 못한다. 민주노총에서 ‘청년’은 대규모 사업장의 대졸 출신 정규직 청년으로 과잉대표 되고 있다고 볼 수 있다.

[그림 3-2] 민주노총 조직현황(2019년 4월 기준)

조직현황

총조합원수(2019년 4월 기준)	1,014,845명
비정규직조합원수	328,105명
여성조합원수(일부미반영)	287,746명
가맹조직	16개
지역본부/지구협의회	16개/41개
직가입/조합원	27개 /8,678명



- 자료 : 민주노총 홈페이지(<http://www.nodong.org/>)

물론 청년의 이름으로 불안정 노동 문제를 제기하며 투쟁하는 노동조합들도 있다. 배달플랫폼 노동조합, 파리마켓 노동조합, 방송작가 노동조합, 특성화고 노동조합 등이 있지만 이들의 투쟁은 해당 사업장 내의 노동문제를 중심으로 이루어지고 사업장 담장을 넘어선 연대는 약하다. 한 사업장 내에서 정규직과 비정규직 간의 연대도 잘 진행되지 않는다. 그러면서 노동계급 내 균열이 계속 벌어지고 있다.

“민주노총에서 이미 정규직, 비정규직 문제가 다양하게 나타나고 있어요. 예를 들면 정규직들이 먼저 조직되어 있잖아요. 그러면 그 사업장에 하청 노동자들이 있을 수 있는데, 거기도 조직이 되잖아요. 그래서 한 산별 노조 안에

들어가게 되면, 이제 불만을 제기한다는 거죠. 왜 어떻게 우리가 같은 노조지? 이걸 저는 개별 노동자들을 탓한다고 풀어진다고 보지 않아요.”(C-1)

외환위기 이후 노동시장 분절이 심화되면서 노동 계급을 형성하는데 많은 어려움이 존재한다. 게다가 산별노조와 관련된 법·제도의 미비와 사용자들의 강력한 반대로 산별노조 설립이나 산별교섭 추진도 하기 어렵다. 하지만 민주노총은 창립 때부터 노동계급 형성과 연대를 중요한 원칙으로 세우며 산별노조 전환을 가로막는 악조건에서도 산별노조 ‘제도화’를 위해 노력하고 있다. 기업별 노조를 넘어선 지역연대활동, 소산별 노조들을 설립하고 소산별 교섭들도 추진하고 있지만 아직 민주노총 전체적으로 산별노조가 전면화되지 못한 상황이다. 이런 어려움 속에서 청년 노동자의 연대가 강화될 것이라고 기대하기 어렵다. 노동자 조직화가 단일 노동조합으로 되어 있지 못한 경우, 노동자 연대는 더 어려운 조건을 가진다. 비정규직 청년 노동자가 많은 IT업과 보육교사 노동조합도 마찬가지다. IT 노동조합은 2개 가맹조직에 소속되어 있는데, 정규직 중심의 대기업 IT 노동조합은 화섬식품노조, IT업 프리랜서 노동조합은 정보경제연맹 소속이다. 보육교사 노동조합도 2개 가맹조직으로, 각각 공공운수노조와 민주일반연맹 산하 공공연대노조에 소속되어 있다. 두 사례 모두 가맹조직을 넘는 연대까지 나아가지 못하고 있다.

비정규·불안정 노동자와 미조직 노동자가 많은 사례로 꼽히는 IT업과 보육교사 직종은 기업별 노동조합으로 전혀 해결하지 못하는 문제를 고스란히 가지고 있다. 심화되는 노동시장 불평등 속에서 노동조합 밖의 미조직 노동자와 함께하며 노동자의 권리를 보호하기 위해서는 산별노조를 강화해야 하지만, 그 구체적인 방안을 논하는 것은 이 연구 주제를 넘어선다. 다만, 불평등한 노동시장 구조 속에 고스란히 노출되어 있는

청년 노동자들의 목소리를 드러내고 청년 노동자들이 연대할 수 있도록 하는 것은 총연맹, 민주노총 지역본부, 가맹조직, 단위사업장 노동조합의 중요한 청년 사업 과제라고 할 수 있다.

“이게 되게 오래된 문제예요. 노동자들이 되게 분할되고, 비정규직과 정규직, 지금은 청년과 비청년, 청년도 정규직 청년과 비정규직 청년, 이렇게 엄청 분할을 시키고 있는 거라고 보거든요. 어쨌든 단결이라고 하는 그런 것들을 우리(노동조합)가 만들어야 되거든요. 단결하기 위한 이데올로기도 중요하고 사업도 중요하구요.”(B-5)

다른 직종과 업종에 종사하는 노동자를 이해하는 가장 좋은 방법으로 추천되는 것은 ‘만남’과 ‘경험’이다. 공공기관의 한 노동조합의 사례를 보면, 과거에 사무직 조합원이 같은 사업장에 있는 콜센터 노동을 경험하고 사업장에서 이루어지는 업무 간의 상호작용을 이해하게 함으로써 연대감을 가지는 사업을 가진 반면 현재에는 그 사업이 없어 서로를 이해하는 공간이 없어 아쉽다고 강조했다. 그리고 사업장 내 일반직과 콜센터 공무직 간의 갈등이 발생한 후 청년위원회가 일반직, 콜센터 공무직 조합원과 함께 토의 공간을 마련해 토론을 하면서 좀 더 서로를 이해할 수 있었다며 소통하는 자리의 중요성을 재차 강조했다. 즉, 연대는 관계를 형성하는 것에서부터 가능하고, 서로 간의 유대감과 연대감을 느낄 수 있는 공간을 통해 자신의 직종을 넘어서 다양한 노동자들이 겪는 문제를 이해할 수 있다. 이것을 위해 단위사업장 노동조합과 가맹조직, 총연맹과 지역본부가 이런 공간을 만들어내고, 좋은 사례를 공유하고 알려내어 활성화할 필요가 있다.

“(직종 간에)서로의 입장을, 서로의 처한 상황들을 이해하는 노력들은 유효한 것 같아요. 그 전에 우리 노조가 어떤 걸 했었냐면요. 신규직원이 들어오면 콜센터에서 견학을 했었거든요. 콜센터에 앉아 가지고 우리가 전화도 받고 그걸 해 봤어요. 실제로 어떻게 일을 하는가를 경험해보고, 그렇게 해보니까 ‘노동량이 상당하구나’를 느꼈거든요. 그런데 이런 걸 요즘엔 안 해요.”²⁵⁾

“철도노조가 전국적으로 모였을 때 다른 지역과 다른 직종들이 만나면 자기 현장의 문제들을 좀 더 전체화시켜서 볼 수 있게 되고, 객관화시켜서 볼 수 있게 되는 계기가 많이 되는데요. 그런 것처럼 다른 사업장을 만나는 것도 되게 좋은 경험인 것 같더라고요. 공공운수노조에서도 이런 것을 할 때 가보면 철도노조뿐만 아니라 다른 사업장들도 많이 오는데, 보면 우리보다 훨씬 어려운 현황에서도 노조 활동하는 것도 있고, 그런 걸 보면서 또 느껴지는 게 많이 있는 것 같아요. 그래서 다른 사업장(노조)을 만나는 게 되게 좋은 시너지 효과를 주는 것 같고. 저는 민주노총이나 공공운수노조도 그런 역할들을 많이 해주면 좋을 거 같아요.”(A-8)

민주노총 지역본부의 역할도 중요하게 요구된다. 노동계급을 대표하여 전체 진보·민중운동의 구심점 역할을 하는 민주노총 위상과 연결되어 산하조직인 지역본부 역시 총연맹의 핵심 사업들을 지역에서 실천하는 역할을 가진다.²⁶⁾ 대표적으로 총연맹 방침 수행, 정치 및 연대사업, 미조직 노동자 조직화, 지방정부 교섭 및 투쟁 등 여러 사업들이 존재한다. 하지만 지역본부의 사업 내용이나 전개 과정에서 지역적 차이가 존재한다. 지역의 정치적 환경, 지역 산업과 노동 특성, 민주노조운동 특성 등

25) 정경윤·박선효·최성용·윤설(2021), 르사 노동조합 사례 심층면접 중.

26) 박용석·김태현·이주환(2021: 171)

에 따라 차이가 있기 때문이다. 이러한 지역적 차이에도 불구하고, 지역은 노동과 정치, 연대가 만나는 공간이자 노동자의 투쟁, 조직화, 정책 개입이 동시에 이루어지는 곳²⁷⁾이기에 지역본부의 역할이 중요하다. 그 중에서도 가맹조직별로 조직화되어 있는 노동조합의 경계를 넘어 노동자 계급이라는 정체성을 만들 수 있다는 점에서 지역본부의 연대사업과 교육사업의 역할이 강조된다.

“정체성의 차이가 큰 게, 조합원(노동자)이 정규직일 수도 있고, 비정규직일 수도 있고, 우리 내부의 계급적 분화 현상이 있는 거잖아요... 같은 공장 안에서도 정규직과 비정규직이 싸우는데, 이 구조를 산별만 중심으로 가져간다고 해소될 수가 없는 거예요. 제가 볼 때는 연대가 중요하고, 지역본부가 일상적인 연대의 거점이자 계급적인 연대의 거점이 되어야 하고, 그것을 하기 위해 지역본부의 교육적 기능을 대폭 올려야 한다고 봐요.”(C-3)

연대사업을 위해서는 청년의 삶과 노동 현실을 관통하는 의제가 발굴되어야 한다. 청년 노동력을 저임금 노동력으로 활용하는 국가·자본 전략에 대한 파악과 함께 일과 삶의 균형, 이직의 상황과 원인, 기후위기와 노동, 성평등 노동 등, 특히 노동조합 밖의 불안정 노동 속에서 목소리를 내지 못하는 위치에 있는 청년 노동자에 대한 관심과 그들의 상황에 대한 파악이 필요하다.

“주변화되는 노동은 일단 기본적으로 여성들이 많이 주변화돼요. (IT업 직종 중에서)게임 쪽에서도 아트 부분 중에서 여성이 많이 참여한, 그 부분이 먼저 주변화됐고, 그리고 CS가 주변화되었다고 하는데, 그게 여성 노동자들이 많

27) 박용석·김태현·이주환(2021: 172)

은 부분이거든요... 여성이 많은 직군은 나중에 다 외주화 되더라구요.”(A-1)

“노동자가 살아가는데 필요한 의제들 잘 봐야 한다고 생각해요. 지금 청년 세대에는 주거 이런 문제가 되게 중요할 수밖에 없다고 생각해요. 그리고 이제 결혼을 하는 비율도 점점 줄어들고 그러다 보니까 비혼, 1인 가구, 그러니까 예전에 노조가 전통적으로 생각했던 건 가족 임금의 방식이었는데, 전통적인 가족 단위 정책에서 (생각이) 열려야 하지 않나? 그런 생각이 많이 들기도 하고요... 가족 구성이나 개념에 대해서 지금의 젊은 세대는 훨씬 열려 있거든요. 이전 세대와 다른 감각으로 기후위기에 대해서도 엄청 민감해요. 그리고 이직을 많이 하는 것은 사실 이제 기정사실인 거예요. 그래서 이직에 대해, ‘노조하면 이직을 안 할 수 있다’ 이런 생각이 아니라, 이직을 하더라도 노조를 할 수 있게 해줘야 된다, 그런 생각을 많이 해요.”(C-1)

청년 노동자의 노동 현실에 대한 파악은 한국사회, 노동시장, 그리고 고용구조가 청년 노동자에게 어떻게 작동하는지 그 메커니즘을 알아야 가능하다. 기존의 방식인 고용형태, 성별, 업종, 직종 등의 접근들을 넘어서 이 층위들과 청년을 교차해서 볼 때 청년기에 겪는 특수한 경험을 파악할 수 있다.

청년 간부 성장, 제도적 차원에서 ‘성장’이 놓치는 것들

2021년 민주노총 청년 조합원 연구를 비롯해 공공운수노조, 금속노조에서 추진한 청년 노동 연구에서는 공통적으로 청년 조합원의 이해관계

를 파악하고 대표할 수 있는 주체 형성을 강조한다. 실제 단위사업장과 가맹조직들에서 ‘청년위원회’와 같은 청년 기구를 설치하거나 청년사업 담당자를 세워 청년 사업에 대한 고민을 키워가고 있다. 그 중 핵심적인 사업으로 청년 간부 양성 사업이 제기된다. 이것은 단위사업장, 가맹조직, 업종, 직종, 고용형태, 성별, 세대를 넘어선 공통된 요구다. 청년 조합원의 대표성 강화만이 아니라 민주노조의 재생산과 관련한 주요 과제이기 때문이다.

청년 조합원 대표성 강화와 청년 간부 확대를 위한 대표적인 방법으로 할당제가 꼽힌다. 철도노조의 경우 2019년 조직강화특별위원회 결과 노조민주주의 강화 및 세대교체 방안으로 청년할당제를 도입한 이후 청년 간부 수가 증가했다고 평가한다.²⁸⁾ 청년 간부의 양적 확대를 이론 제도화의 효과라고 볼 수 있다. 하지만 이에 그치지 않고 민주노조 운동의 간부로서 질적 성장을 담보하는 방법에 대한 고민도 크다. 이를 위해서는 청년 간부만의 노력으로 이루어지지 않는다. 수평적 관계에서 자유로운 토론과 결의로 공동의 목표를 만들어낼 수 있는 조직문화가 이루어져야 한다. 그리고 시민사회와 연결되어 큰 목소리를 낼 수 있는 의제와 담론, 투쟁의 경험들이 상호작용하여 연대감이 생겼을 때 간부 성장도 가능하다.

28) 철도노조는 2016년 이후 청년 신규 조합원의 대거 유입 이후 노동현장에서 세대갈등 등의 문제가 발생하자 청년 조합원들과 간담회와 토론회를 진행하며 문제의식을 파악하고, 조직문화 혁신을 위한 과정들을 거침. 이후 조직강화특별위원회를 구성하여 “노조민주주의 강화 및 세대교체 : 청년할당제/여성할당제 도입, 선출직 3선 중임제 도입, 대의원대회 소집 및 공고방식 변경” 등을 결정하고 추진함. 청년할당제 시행 이후 현재 대의원 중 30%(78명)가 청년 대의원이고, 이전 집행부(3명)에 비해 15배 증가함. 철도노조 전임자도 청년이 17%(12명)로 이전 집행부(5명)에 비해 약 3배 증가함.

-자료 : 2022년 민주노총 청년 간부 워크숍, “철도노조 청년 사업사례”

“청년 할당제만으론… 이걸 청년 할당의 한계라기보다 지금의 노조 의사결정 방식의 한계, 과제인 것 같아요. 그러니까 예를 들어 대의원대회 때 공동의 목적을 향해 같이 토론하고 결의하고 이런 자리라기보다는, 행사처럼 모이게 되고 적극적으로 의견을 제출하고 토론하고 그런 건 없거든요. 청년 대의원만 그런 게 아니고 다른 대의원도 마찬가지예요.”(A-8)

“철도노조를 보면, 이 청년 간부들이 질적 성장한 게 할당제였나? 그것도 있는데, 저는 투쟁이라고 생각을 해요. 특히 제가 주의 깊게 봤던 거는 SR통합과 관련한 국민청원 서명운동을 했는데, 그런 투쟁과 뭔가 활동을 했을 때 이 청년 간부들이 조직적인 뭔가가 생기는 것 같아요… 우리 회사를 넘어서 철도노조라고 하는 그런 것… 그 청원이 성사됐을 때의 기쁨… 그러니까 할당제가 있었기 때문에 청년 간부들이 많이 늘었고, 청년 간부들은 노조에 몰입할 수 있는 어떤 조건이 되고, 교육사업을 하면서 실제로 본인이 국민청원 투쟁을 하면서 SR통합이 뭐가 좋은지, 뭐가 어떤 건지 잘 알 수 있게 되고, 결국은 그것을 성사시키면서 기분이 좋고… 다른 공공기관들이랑 다른 점 철도가 (민영화에 대해) 계속 싸워왔고, 거기에 이런 사업들이, 스스로 뭔가 할 수 있는 사업, 이런 게 있었던 거라고 봐요.”(B-5)

청년 조합원 성장과 청년 간부 양성을 위해 핵심적으로 강조되는 사업이 바로 교육이다. 하지만 청년 조합원의 교육 현황은 심각하다. 2021년 민주노총 청년 조합원 연구 설문조사 결과를 보면, 최근 1년 동안 노동조합 교육 경험 중 0회가 28%이고, 1회가 34.3%이다. 1회 이내가 62.3%로 사실상 청년 조합원 교육이 진행되지 않고 있는 것을 알 수 있다. 정규직과 무기계약직은 전체 응답률보다 더 심각하다. 반면 비정규직은 4회 이상이 30.8%를 차지하는데, 이는 고용불안이 심할수록 노동문제에 대한 이해를 높이기 위해 노동조합 교육과 조합원의 참여가

더 활발히 이루어지고 있다고 추측할 수 있다.

〈표 3-2〉 민주노총 청년 조합원의 최근 1년 이내
노동조합 교육 경험(2021년)

구분	0회	1회	2회	3회	4회 이상
전체	20.0%	34.3%	18.7%	4.6%	14.4%
정규직	30.1%	37.8%	19.2%	3.0%	9.9%
무기계약직	30.2%	34.9%	16.7%	4.0%	14.3%
비정규직	19.0%	21.0%	18.5%	10.8%	30.8%

- 자료 : 정경윤·박선호·최성용·윤설(2021: 54)

청년 조합원의 교육이 이루어지지 않는 것을 조합원의 탓으로 돌리기 힘들다. 청년 조합원들의 교육 참여 의향이 높게 나타나기 때문이다. 동일한 설문조사에서 “다양한 이슈 교육 참여 의향”에 대해 질문한 결과, ‘매우 그렇다’ 16.8%, ‘그렇다’ 37.8%로 긍정적 응답이 54.6%를 차지했고, ‘보통’이 34.2%, ‘그렇지 않다’ 7.5%, ‘매우 그렇지 않다’ 3.8%로 부정적 응답은 11.3%에 그쳤다. 교육이 부실한 문제는 민주노총 내 교육에 대한 체계적인 시스템과 물적 자원이 부족한 것과 깊게 연결되어 있다. 가맹조직과 단위사업장 노동조합으로부터 다양한 교육 콘텐츠와 교육 내용, 교육사업 방식이 요구되고 있지만 이를 위한 역량과 예산을 갖추지 못하고 있어 반드시 개선이 필요하다. 심층면접에 참여한 가맹조직·단위사업장 간부들 모두 민주노총의 교육사업이 전 조직적으로 이루어질 수 있도록 체계적인 시스템과 내용을 갖추어야 한다고 요구했다.

“청년이 직접 청년을 교육하는 것도 좋을 거라고 생각해요. 공공운수노조에

서 청년교육을 청년이 한다고 해서 그런 워크숍도 했었거든요. 같이 모여서 교안도 짜고 시연도 하고. 그렇게 하면 몇 가지 좋은 효과가 있을 거 같아요. 교육을 받는 사람들도 뭐랄까, 좀 더 동질감이 더 있다고 생각해요. 노조 간부라고 하면 되게 뭔가 멀게 느끼고 그랬던 것에서 변화가 있지 않을까 싶고. 더 좋은 건 교육 하는 사람들이 매우 준비가 높아지는 것 같아요. 교육을 준비하면서 자기가 엄청 공부하고 준비해야 되니까요. 그래서 사람을 키우는데 있어서 강사단은 교육을 하는 사람들이 훨씬 준비가 높아지기 때문에 좋은 것 같더라고요.”(A-8)

이에 총연맹은 지역본부 역할을 포함하여 청년 교육에 대한 현장 요구를 파악하고, 다양한 교육 콘텐츠 개발과 함께 교육사업을 기획해야 한다. 그리고 모범적인 가맹조직이나 단위사업장 교육사업 사례를 전파하고, 역량이 부족한 조직에는 지원을 할 수 있는 체계와 역량을 갖추어, 교육사업이 전 조직적 사업으로 진행되도록 해야 한다

청년 노동자와 연결되는 조직체계 과제

민주노총 소속 노동조합 중 청년 노동에 대해 고민하는 사업장들이 증가하고 있다. 노동조합의 세대교체와 청년 간부 성장에 관한 고민부터 청년 배달플랫폼 노동자, IT업 프리랜서, 막내 방송작가 등과 같이 열악한 노동환경과 청년 노동자 조직화에 대한 과제까지 다양하다. 하지만 단위 사업장 노동조합에서 진행되는 청년 노동에 대한 고민들이 조직적 체계를 통해 총연맹으로 모아지고 논의되는 구조를 가지지 못하고 있다. 각 조직 단위별로 청년사업담당자가 없거나, 사업담당자가 있더라도 역

러 업무를 겸직하여 사업들을 세밀하게 파악하고 있지 못하거나 무엇을 중심으로 어떻게 해야 할지 모르는 경우도 있다. 이에 대해 연구진이 만난 단위사업장, 가맹조직, 총연맹 간부들은 공통적으로 청년 사업의 목표와 방향을 설정해야 한다고 말한다.

“중앙 컨트롤타워가 있어야 된다고 자꾸 생각이 들어요.. 이제 청년 사업에 대한 필요성 이런 게 민주노조 안에서의 위치가 뭔지, 그 다음에 민주노총은 더 큰 단위니까 공공부문, 민간부문을 넘어서, 왜 청년들끼리 이렇게 모이는 사업을 해야 되는지, 단순하게 외국에서 하는 거라든지 청년까지 모이면 잘 될 거라는 그런 것 말고요. 우리 노조 내에서의 내용, 그런 걸 더 고민하면 좋을 것 같아요... ‘우리는 노동자 단결을 위해 싸우는 거야, ‘우리는 불안정 노동자를 조직하는 거야, 이런 거 정리가 잘 되어 있는 상태에서 뭔가 하는 건 괜찮은데요. 그런 기준점들이 정리가 된 상태에서 사업을 하는 것과 그것을 모르고 청년 사업을 해보자고 하는 건 다르다고 생각해요... 우리가 왜 이것(청년 사업)을 하는지, 왜 청년을 세워서 할 수 밖에 없는지를...”(B-5)

“청년이든 노년이든 장년이든, 여성이든 남성이든, 장애인이든 비장애인이든, 소수자든 아니든, 가장 중요한 정체성은 노동자라는 거여야 해요. 이게 명확하지 않으면 모두가 흔들리게 돼요. 실제 영역별로나 부문별로 사업을 할 때, 어떤 갈등 구조가 생긴다든지 충돌하는 게 생기는 경우를 보면 이 기준이 명확하지 않을 때 그런 문제가 생기는 거죠.”(C-3)

그리고 그 목표를 실현하기 위한 사업을 만들어 단위사업장-가맹조직-지역본부-총연맹의 각 층위별로 맞는 역할을 수행해야 한다고 강조한다.

“단위노조와 산별은, 특히나 단위노조는 단사에서 일어나는 일을 열심히 하면서 뭔가 조합원들 하고 조합활동도 하고 그런 기초단위잖아요. 산별은 해당되는 산별 노조 조합원들의 이익을 종합해서 대변하는 그런 중요한 단위이죠. 총연맹은 그 보다 조금 더 상위의 의제를 잡을 수 있는 곳이에요. 그러니까 산별들이 주장하는 요구 15개를 다 모아놓은 게 총연맹은 아니고, 총연맹이 주장할 수 있는 수준의 요구가 있다고 생각해요. 그래서 그 차이는 분명하게 인식하고, 그에 따른 청년 세대에 대한 요구 같은 것들이 잘 검토가 되면 좋겠어요… 총연맹은 한국사회의 과제에 대해서 좀 제시를 잘 해줄 수 있어야 된다, 왜냐하면 총연맹은 큰 스피커라고 생각하거든요. 가맹조직의 개별 스피커들보다 훨씬 더 크죠. 사회적 주목도가 높은 곳인 거죠. 그런 것을 이제 어디다 쓸 거냐, 이런 고민들과 연결되어 있는 것 같아요.”(C-1)

한편, 총연맹의 청년사업실을 중심으로 청년사업담당자 연석회의에서 결정한 청년 사업이 가맹조직과 단위사업장까지 유기적으로 연계되지 못하고 단절되는 상황이 있다. 2021년 11월 민주노총은 청년사업실 사업으로 “양질의 청년일자리 보장·안전한 청년일자리 보장”을 주요 구호로 외치며 청년노동자대회를 개최했다. 건설노조, 공무원노조, 서비스연맹, 전교조, 보건의료노조 등 가맹조직 소속 청년 조합원들이 참석하여 2030 청년 조합원 행진을 진행했지만 참석하지 않은 가맹조직들도 존재했다. 이 결과에 대해 여러 측면에서 평가할 수 있겠으나 주요하게 제기된 것은 총연맹-가맹조직 간 조직적 논의와 집행 체계에 관한 것이었다. 총연맹에서 가맹조직으로 사업이 전달되어도 가맹조직 내에서 논의되고 시행되지 못하는 문제를 가지고 있다는 것이다.

“작년에 청년 노동자대회 할 때, 사실 우리 노조에서는 그게 결정이 안 났어요. 우리 노조에서도 가는 것에 대해 논의하고 결정해야 하는데, 그게 사실

조직실의 영역이어서. 그러니까 이게 단절돼 있는 거죠. 저한테도 이 공문이 오고 하는데 이게 조직실에서 이걸 결정해줘야지 조직도 하고 하는데, 그런 게 좀 잘 안 됐어요. 그래서 이제 중앙 컨트롤 타워가 있어야 된다고 자꾸 생각이 들어요. 그래서 이제 저희 조직 담당자 중에 한 명을 이제 청년 사업 담당으로 해서 그분이 민주노총 연석회의에도 가게 하고 있어요... 만약에 그런 사업을 총연맹에서 기획했을 때, 이제 저희도 결합해서 한다고 한다면, 저희 문제의식이나 이런 것을 같이 이야기하고 거기다 녹여내고 이런 것들이 이루어지도록 하면 좋을 거 같아요.”(B-5)

결정된 사업목표와 사업이 제대로 집행되어 목표를 달성하려면 어떤 조직체계를 갖추어야 하는지 심층적인 논의가 필요하다. 실제 연구진은 심층면접에 참여한 간부들의 고민에서 다양한 청년 사업 목표와 조직체계 유형을 파악할 수 있었다. 우선, 단일하게 청년 간부 양성 사업을 목표로 이 사업을 전담하는 기구가 필요하다는 의견이다.

“젊은 간부니까 청년 국장을 하는 게 아니라, 젊은 간부가 위원장도 하고, 젊은 간부가 노조의 주요한 책임을 지는 역할을 하고 그렇게 되는 게 더 필요하고 좋은 거 같아요. 그런데 그렇게 하기에는 너무 훈련되어 있지 않고 준비되어 있지 않으니까, 청년국을 통해서 노조에 인입하고 노조 활동을 더 이제 배우고 훈련되게 하고, 그렇게 되어야 한다고 봐요. 그래서 저는 노조 자체가, 전체가, 그런 체계적인 시스템들을 자기 완결적으로 만들 수 있으면 사실은 청년국 이런 건 없어도 되지 않을까 싶어요. 하지만 그게 지금은 안 되니 청년국을 통해서 그렇게 되게 하는 게 필요할거라고 봐요.”(A-8)

미조직 청년 노동자의 조직화를 목표로 미조직전략조직실 내에 청년 노동 담당자를 세우거나 청년 노동 정책을 중심으로 정책실 내에 청년

노동 정책 담당자를 두는 방안 중 선택해야 한다는 의견도 있다.

“누군가는 미조직 조직화 사업을 해야 되기 때문에, 전략 조직 사업으로 가야 된다고 얘기도 하고, 누군가는 청년 노동 정책을 해야 되니까 정책실에서 포괄해서 일을 해야 된다고도 해요… 그러니까 조직화에 중점을 두고 사업을 할 것인가, 아니면 상층에서 정책 사업을 중심에 놓고 사업을 할 것인가 판단을 하면 된다고 생각해요. 그러면 그에 따른 세부 정책들은 나오기 마련이거든요… 그 동안의 우리 인력 부족으로 다 못했는데… 국무총리실에 설치된 청년위원회는 양 노총을 배제했고, 노동정책도 없어요… 1차적인 인간 삶의 조건은 노동이에요. 그러면 노동에서 정책들을 출발해서 부채 문제, 주거 문제, 학교 문제 이런 것들이 돼야 되는데, 현재 청년에서 가장 중요하고 삶의 기반이 되는, 근간이 되는 노동 정책이 사실상 정부에 없어요. 그러면 민주노총은 무엇을 중심에 놓고 할 것인가? 저는 당사자들을 조직하는 건 산별노조 중심으로 하고, 총연맹은 이 사회에서 저렇게 흩어지고 추상화되어 있는 청년 정책을 심도 깊게 해야 되는 거죠.”(C-2)

전 조직적으로 청년 사업이 이루어지기 위해 특별위원회 구성과 청년 사업담당자를 세우는 방안에 대한 의견도 있다. 현재와 같이 가맹조직·지역본부의 조직적 뒷받침 없이 청년 사업을 하게 되면 노동 현장과 연결되지 않고 상층 중심의 사업으로 이루어질 가능성이 크기 때문이다.

“지금 시기에 집중해야 하는 게 무언가? 민주노총의 청년 노동 사업을 일정 기간에 집중하자고 했을 때, 청년 노동자가 주체가 되는 사업이 되어야죠. 그러려면 조직적 사업이 되어야 해요. 조직 골간을 타야 하고요. 이걸 실무 집행 단위에서 할 수 있는 게 아니에요… 제 생각에는 특별위원회로 접근하는 게 맞는 거 같아요. 위원회로 하면 위원회 한 명과 국장 한 명이 하는 거잖

아요. 예를 들어 가맹산하 조직의 청년위원회를 설치한다, 한시적으로, 3년 동안 일단 하자, 그러면 정치력을 발휘해서 돌아다니면서 간담회하고 조직하고, 그래야 하거든요. 그런 공정이 필요하다고 봐요... 위원회로 해서 담당 국장이나 간부를 조직실이든 정책실이든 어디든, 들어가서 거기에서 골간을 타면서..."(C-3)

민주노총이 풀어야 하는 청년 노동 과제는 단순하지 않다. 한국사회에서 놓여있는 청년 노동자의 처지와 현실을 진단하고, 문제를 풀어내기 위해 우선적 과제를 도출하여 사업화 해야한다. 청년 노동자 대상도 단일하지 않다. 크게 조직 내 청년 노동자와 미조직 청년 노동자에 따라 각각 대상에 맞는 과제들을 도출하여 종합적 논의 하에 이를 집행하고 실현할 수 있는 조직체계를 갖추어야 할 것이다. 이것에 대한 심층적 논의 없이 청년 사업을 추진하게 되면 기존에 조직화되어 있는 청년문제 중심으로, 사건이 발생하면 사후적으로, 방어적으로 대응하게 되고, 조직화되어 있지 못한 불안정 청년 노동자에 대해서도 접근하기 어렵다.

KECTUNU

4장

불안정 청년 노동자와 노동조합

천주희

불안정 노동자와 청년

오늘날 한국사회에서 노동의 특징을 잘 드러내는 단어를 꼽으라면 ‘불안정성’을 들 수 있다. 노동에서 불안정성은 좁게는 고용 관계의 불안정성을 의미하지만 넓게는 노동자가 삶을 재생산하는 데 필요한 생계 재생산, 주거, 경제/부채 등까지 포괄한다. ‘불안정 고용precarious employment’에 대한 정의나 사회적 합의는 없지만, 국내에서는 관례적으로 ‘비정규직’이 겪는 문제들과 동일하게 사용되어왔다.²⁹⁾ 이로 인해 불안정 노동은 노동자들 사이의 다양한 층위와 차이를 드러내지 못하고, ‘비정규직’이라는 말로 협소하게 다뤄져 왔다. 또한 오랫동안 노동담론이 ‘정규직’과 ‘비정규직’이라는 이분법적 고용형태를 중심으로 이루어진 이유도 있다. 그런 까닭에, ‘정규직은 안정적이고 좋은 일자리’라는 인식이 퍼졌고, 정규직을 제외한 나머지 불안정 노동을 ‘비정규직’으로만 이해하게 되었다. 그러나 전체 노동시장에서 실제로 ‘정규직’이 차지하는 비율은 낮은 편이며, 정규직 또한 고용 형태만 그러하지 불안정한 노동의 속성을 지니는 양상으로 변하고 있다.

1990년대 말에서 2000년대 초, 탈산업화와 IMF 외환위기 이후 국내

29) 이승윤·백승호·김윤영(2017: 22).

노동시장은 유연화 되었고, 서비스경제 영역이 커짐에 따라 저숙련 및 비정규직 노동이 확산되었다.³⁰⁾ 사람들은 노동과 삶에서 불안정성이 높아지자 더욱 ‘정규직’, ‘안정적인 일자리’를 선호하게 되었고, 취업을 준비하는 사람들도 공무원이나 공기업을 선호하는 경향이 높아졌다.³¹⁾ 그동안 기업 중심의 복지에 의존했던 것도 한 몫 한다. 기업들이 유연화된 노동을 야기하는 경영 방침을 채택하면서, 노동자들은 보편적 복지가 부재한 사회에서 비정기적인 소득과 저임금, 상시적인 실업, 주거비 상승, 학자금 대출 및 가계부채 등에 따른 위험부담을 개인이 짊어지게 되었다. 기업에서는 저숙련, 비정규직으로 노동시장에 비교적 자원 없이 진입하고자 하는 혹은 할 수밖에 없는 청년, 여성, 노인층을 대거 유인했으며, 국가에서도 국비지원 취업 프로그램을 통해 이들을 불안정한 노동시장으로 견인했다. 노동시장에서 상대적으로 취약한 이들은 저임금, 열악한 노동 환경, 빈번한 고용 단절로 인해 더욱 불안정한 상태 놓이게 되었고, 일할수록 가난해지는 ‘워킹 푸어(working poor)’가 양산되기도 했다. 이러한 맥락에서 새롭게 부상하는 산업들은 안정적인 고용 대신 일시적이고 상시적으로 고용/해고를 당연한 것으로 여기며 불안정한 노동력을 확보하는 방향으로 산업을 확장해나갔다. 따라서, 이제는 노동을 통해 삶의 안정성을 담보하는 일이 새롭게 노동사회에 진입하는 청년뿐만 아니라 전 세대에 걸쳐 요원해졌다.

문제는 불안정 노동의 세계가 사람들이 생각하는 것만큼 ‘비정규직’이나 ‘정규직’으로 단순하게 파악되지 않는다는 점이다. 불안정 노동 내부에서도 젠더, 연령, 계급, 인구 및 직업적 집단 등에 따라 상황과 여건

30) 이승윤·백승호·김윤영(2017: 86~87).

31) 오마이뉴스(2022.03.02.).

이 다르며, 다층적인 요인이 복합적으로 얽혀있는 탓에 명확하고 단일한 집단화 작업이 어렵다. 따라서, 불안정한 노동자의 노동 환경과 삶을 파악하기 위해서는 교차적 관점에서 노동을 이해하고 접근하려는 노력이 필요하다. 일례로, 청년 노동을 살펴보자. 청년층은 서비스 경제 기반 노동시장에서 ‘표준적 고용 관계’에서 벗어난 고용계약 형태, 일의 형태 등을 노동시장 변화의 최전선에서 경험한다.³²⁾ 대표적으로 IT업과 서비스 분야가 그렇다. 한국에서 청년 실업률 증가에 따른 문제는 오랫동안 해결해야 할 골칫거리 중 하나였다. 청년 고용률을 높이기 위한 국가적 전략은 어느 정부를 막론하고 주요한 국정 과제로 다루어왔으며, 청년 신규 일자리 창출, 청년 창업 지원 등을 통해 실업 문제를 해결하고자 했다. 하지만 청년 실업을 ‘일자리 부족’과 ‘대학-노동시장 사이의 mismatch’에서 발생하는 문제로 접근하다 보니 상시적으로 실업을 반복하거나 퇴사 후에 취업과 교육을 포기하는 니트 청년이 증가하는 원인을 제대로 파악하지 못하게 되었다. 이들에게 문제는 일자리 부족이 아니었다. 오히려 일자리는 많았다. 저임금, 저숙련 노동자를 원하는 일자리는 많았지만, 그것이 청년들에게 삶의 안정성과 재생산을 보장해줄 수 없다는 것이 문제였다. 즉 ‘질 좋은’ 일자리가 없는 것이 문제였다.

또한 이미 고착화된 노동시장의 양극화와 불평등 구조는 개인이 아무리 노력한다고 하더라도 상층 이동이 불가능한 ‘보이지 않는 유리천장’ 같은 것이다. 가난한 청년들은 여학 공부나 취업 준비에 필요한 스펙을 쌓는 데 필요한 시간과 비용을 투자할 여건이 안 되었고, 상대적으로 부유한 청년들은 다양한 경험을 자원 삼아 안정적인 일자리가 보장된 직종에 취직할 수 있었다. 이러한 사회적 문제를 고려하지 않고 양질의 일

32) 이승윤·백승호·김윤영(2017: 87).

자리를 만들기 위해 기업에 공공 자원을 투입하고 정책 지원을 하는 것은 한계가 있을 수밖에 없다. 노동시장에 진입하는 과정과 경로에서부터 불평등한 구조에 놓이기 때문이다. 이제 기업은 더 이상 신입 노동자를 양성하고 교육하는 데 관심을 두지 않고, 이미 경력이나 능력을 쌓은 사람을 선호한다. 단기간에 효율성을 극대화해서 이윤을 가져다 줄 수 있는 사람들을 유인할 방법과 이들을 붙잡아 두기 위한 보상 체계에 관심을 두기 때문이다.

지난 이십 년 동안 한국사회는 ‘경제 위기’를 극복하기 위한 수단으로 불안정한 노동이 가속화되는 것을 묵인해왔다. 이제는 불안정한 노동을 논의하지 않고, 일자리 창출만으로 노동 문제를 해결할 수 있다는 낙관을 지니기에 돌이킬 수 없을 만큼 멀리 왔다. 그렇다면, 지금이라도 이전과 다른 방식으로 새롭게 도래 할 시대를 준비하고 기획해야 한다. 그리고 그 시작점으로, 노동시장의 변화를 최전선에서 경험하는 ‘청년’에서부터 출발하려고 한다. 불안정한 청년 노동자들은 노동시장에 진입한 지 얼마 안 됐으며, 상대적으로 자원이 없다. 동시에 이들은 노동 현장에 가장 나중에 온 이들이기에, 그동안 관성화된 노동 현상이 지닌 문화, 문법, 불합리성과 불평등 문제 등을 가장 낮은 시각에서 포착할 수 있는 시선을 지닌 이들이기도 하다. 연구진은 이들이 어떻게 일터에 들어가고, 그곳에서 어떻게 노동을 경험하고, 또 어떠한 문제를 겪는지 살펴봄으로써, 노동시장에서 취약한 위치에 있는 사람들에게 어떠한 사회적 안전망이 필요한지 고민해보려고 한다. 그리고 이러한 작업은 불안정한 청년 노동자들에게 노동조합의 사회적 역할과 필요성을 어떻게 공유하고 이들과 만날 것인지 모색하는 일이기도 하다.

이 장에서는 불안정한 청년 노동자를 둘러싸고 크게 세 가지 차원의

문제를 다룬다. 첫 번째로, 불안정한 노동자가 만들어지는 구조적인 측면을 조망한다. 연구진은 민주노총 내 단위사업장들 중 두 곳에 주목했다. 하나는 IT분야로, 비교적 신생 산업에 속하며 최근 청년들에게 인기 있는 분야이기도 하다. 여기에는 프로그램 개발자를 비롯해 해당 업계 콜센터 직원까지 포진해있다. 또 다른 현장은 사회서비스업 분야로 20~30대 보육교사들이 일하는 어린이집이다. 연구진은 이들이 각각 어떤 교육 과정을 거쳐 취업을 하고, 일터에서 어떻게 불안정한 노동자가 되는지 살펴보았다. 두 번째로, 앞에서 소개한 분야의 노동자들은 조직화된 집단이지만, 이들의 목소리는 노동조합 내에서도 사회에서도 잘 발화되지 못하고 있었다. 연구진은 그 이유를 찾기 위해, 조합원들이 속한 업종의 비/조합원들이 노동조합에 대해 어떻게 인식하고 있으며, 노동조합에서는 이들에 대해 어떠한 관점과 이해를 지니는지 파악하고자 한다. 마지막 세 번째로, (미조직)불안정한 청년 노동자를 위한 노동조합의 사회적 역할과 방향성에 대해 질문을 던져본다.

두 현장: IT업 노동자와 사회서비스업 노동자

지난 몇 년 동안 주목받는 산업 현장이 있었다. 하나는 기술 발전과 4차 산업이 대두되면서 주목받은 IT업이고, 다른 하나는 복지에 대한 수요 증가와 사회적 돌봄의 필요성으로 확장된 사회서비스업이다. 두 산업은 미래 사회에 대한 기획으로 부상한 산업이라는 점에서 공통점이 있으며, 교육, 고용/채용 과정에서 국가 지원을 받기도 한다. 두 업종의 차이를 살펴보면, IT업은 기술의 발전과 ‘디지털 전환’에 대한 선제적 대응으로 새로운 노동 인력을 필요로 했으며, 비교적 젊은 연령층의 노

동자들이 집중되어 있다. 반면에 사회서비스업은 고령화 사회로 진입과 저출생 문제와 맞물려 그동안 가족이나 개인 단위에서 부담하던 돌봄 영역을 사회적 차원으로 이행하는 과정에서 창출된 산업이다. 요양보호사, 보육교사 등이 이 분야에 속하며 주로 여성과 청년, 중장년층 노동자가 집중되어 있다.

우리는 지금부터 두 현장에서 만난 청년 조합원들의 이야기를 살펴볼 것이다. 이 이야기는 연구진이 인터뷰 과정에서 들은 내용을 종합하여 가상의 인물로 재현한 것이다. 청년 조합원들은 각기 다른 현장에서 노동을 하고 있지만, 산업의 특성에 따른 교육, 노동 현장으로 유입, 불안정한 노동 환경 등을 공유하고 있었다. 따라서 이 분야를 잘 모르는 조합원들에게 이들의 노동 과정에 대한 이해를 돕고, 두 현장의 청년 조합원들이 공통적으로 경험하는 문제들을 효과적으로 드러내기 위해 가상 인물로 재구성함을 밝힌다.

IT업: 개발자 기은수

Q. 자기 소개 부탁드립니다.

A. 안녕하세요. IT 노조에 있는 기은수입니다. 저는 30대 후반이고, 직업은 게임 개발자입니다. 4년제 대학을 졸업했고, 신문방송학을 전공했어요. 대학에 다닐 때만해도 제가 개발자가 될 거라고는 꿈에도 몰랐는데 어찌다 보니 개발자가 되었네요. 저도 그렇지만 제 친구들도 대부분 인문계생이라서 다들 놀라요. 개발자라고 하면요.

Q. 어떤 과정을 거쳐서 취업하셨는지 궁금합니다.

A. 혹시 들어보셨는지 모르겠어요. ‘부트캠프’라고요. 요즘도 광고 많

이 하던데. 6개월 만에 개발자 만들어주는 데가 있어요. 말은 6개월인데, 수업 마치고 신입으로 입사하면 천재라고 그래요. 그만큼 6개월 해도 어려운 거죠. 저처럼 다른 전공을 하거나 전공이 같아도 지방에서 대학을 다니신 분들이 등록해서 같이 수업 듣고, 이수하면 취업 시켜주는 곳이에요. 취업 시장 자체가 좀 경직돼 있고 얼어붙어 있으니까. 사회대, 인문대 그냥 졸업생들 다 부트캠프 학원 알아보거나 아니면 국비 지원을 알아봐서 단기로 코딩을 배우거나 그런 게 약간 유행했어요. 졸업을 앞두고 학과 사무실에서 그런 프로그램 홍보했거든요. 네이버나 배달의 민족 같은 대기업에서 운영하는 곳도 있는데 거기는 금액이 엄청 비싸고요. 대신 거기 나오면 그쪽으로 취업할 확률이 높고, 저처럼 학원 다니거나 아니면 정부에서 국비지원으로 사설 학원 같은 데서 배울 수도 있어요. 그렇게 해서 개발자로 취업을 하게 됐습니다. 저는 운이 좋았는데, 부트캠프 나와도 경력이 안 쌓이는 경우가 많거든요. 취업도 안 되고 그러면 빛이 쌓여요. 금액이 비싸서, 먼저 수업을 듣고 취업하면 나중에 월급에서 얼마를 지불해야 하는 것도 있고 해서, 취업이 안 되면 너무 힘들어지죠. 빛까지 생기니까요.

Q. 개발자들은 어디에서 일하시나요? 임금도 궁금해요.

A. 다양한 곳에서 일해요. ‘네카라쿠배당토’³³⁾라고 들어보셨나요? 이런 대기업, (하청) 계열사로 취업하시는 분도 있고, 프리랜서로 일하시는 분들도 있고. 여기는 실력이 곧 돈이기 때문에 격차가 엄

33) 네카라쿠배당토란, 네이버, 카카오, 라인, 쿠팡, 배달의민족, 당근마켓, 토스와 같은 기업의 앞글자를 따서 부르는 말임.

청 나요. 정말 일 잘하는 사람들은 월 3천만 원도 받고, 연봉 7~8천만 원 받는 사람들도 있고. (연봉) 3천만 원 못 받는 사람들도 많아요. 그런데 연봉을 잘 밝히지 않아요. 꺼려요. 그래서 임금이 불투명하죠. 실력 있으면 돈을 많이 받는 구조고. 또 이직을 엄청 자주 해요.

Q. 이직이 얼마나 잦은가요?

A. 일이 프로젝트 단위로 가니까 그런 것도 있는데, 실제로는 권고사직이 많아요. 게임 쪽이 포털 사이트보다 더 심하고요. 게임은 프로젝트가 폭파(무산)되면 다 이직해야 하고, 팀이 해산되면 개발자들은 사내에서 구직을 하거든요. 다른 프로젝트 팀으로 가는 건데. (다른 팀에서)필요없다고 하면 사실상 나가야 해요. 2~3개월 정도 사내에서 적당한 프로젝트 팀을 못 찾으면 직접 사직서 쓰고 나가요. 분위기가. 회사는 책임을 안 지는 거죠. 스타 개발자급은 페이스북에 “저 퇴직했습니다.”라고만 써도 같이 일하자고 여기저기서 연락하는데, 그쪽에서 제대로 결과물을 못 내는 사람들은 1~2년 동안 취업이 안 되기도 해요. 취업 안 되면 프리랜서로 일하기도 하고. IT업이 범위가 엄청 넓다 보니까. 본사들은 강남, 판교, 구로에 있지만 원격 근무하는 곳은 춘천에도 있고 또 다른 지역에도 있거든요. 같은 개발자라고 해도 천차만별인 것 같아요. 근데 확실히 이쪽은 공채로 들어와서 성장하는 구조가 아니고, 대부분 이미 키워진 사람을 쓰겠다는 게 강해요. 그리고 트렌드가 엄청 빠르게 변하거든요. 제조업은 숙련이 쌓이면 자신의 가치도 올라가지만, 여기는 10년 전 감각이랑 지금 감각이랑 달라요. 심지어 2년을 만약에 쉬면, 최신 기술을 다룰 수 있었어도 지금은 똥이 되는 거예요.

요.

Q. 고용형태나 경력은 어떻게 쌓아가나요?

A. 정규직이랑 비정규직의 가장 큰 차이가 경력 인증인 것 같아요. 정규직을 오래하다가 프리랜서를 하면 괜찮은데, 프리랜서로 시작하면 힘들어요. 공식적으로 기록에 남는 경력이나 연차가 있는 게 좋아요. 국가사업을 할 때 IT업계에서 일한 경력 증명서를 다 제출해야 하거든요. 그런데 실제로 쇼핑몰, 학원, 보험, 증권 같은 곳에서도 많이 일하거든요. 거기는 업계로 분류되지 않아서 경력으로 인정받지 못해요. 정보진흥법 상 분류에 안 속하니까요. 또 검업을 해도 인정을 안 해줘요.

사회서비스업: 보육 대체교사 이나진

Q. 자기소개 부탁드립니다.

A. 안녕하세요. 보육 대체교사로 일하고 있는 이나진입니다. 저는 30대 초반이고 보육교사 경력은 8년 정도 됐어요. 대학에서 유아교육을 전공했고, 졸업할 때 보육교사 자격증이랑 사회복지사 자격증을 땀어요. 유아교육과나 아동복지학과 나오면 보육교사 자격증 나오니까, 그걸로 어린이집에 면접 보고. 저는 대학 졸업하고 바로 서울에 있는 국공립 어린이집에 취업했어요.

Q. 취업하는데 어렵지는 않으셨나요?

A. 갓 대학 졸업한 선생님들은 국공립 어린이집에 많이 지원을 해요. 국공립도 위탁을 받아서 구조적으로는 민간 어린이집이랑 큰 차이

가 없는데, 그래도 국공립에서 20대 젊은 선생님들을 선호하고. 유치원보다는 어린이집이 낫다고 해서요. 힘든 건 마찬가지였지만요. 처음 일한 곳에서 1년을 버티지 못 했어요. 스트레스도 많이 받았고, 휴일에도 계속 일하고 건강이 안 좋아지니까 계속 무너지는 거예요. 그래서 아예 보육교사를 그만 두고 다른 직업으로 바꾸려고 다른 곳에서 일도 해봤는데 결국에는 다시 돌아오게 되더라고요.

Q. 잠깐 다른 일을 하셨다고 했는데, 다시 보육교사로 돌아온 계기가 있었나요?

A. 저희가 최저 임금이거나 임금 체불이 빈번해요. 월급을 안 주는 게 아니라, 하루에 2시간 씩 초과하거나 연차 미사용 수당 안 주거나. 그런 곳이 정말 많거든요. 그래서 90%는 다 임금 체불이에요. 그리고 원장님이 하루는 불러서 솔직하게 말하시더라고요. 선생님이 여기서 계속 일해도 예산이 한정되어 있으니까 추가 수당을 못 준다고. 그래도 계속 할 거냐고. 또 한 번은 아프고 열이 나고 몸에 수포가 올라왔는데, 대상 포진 진단을 받았어요. 그래도 출근하라고 하더라고요. 병원에서는 1~2주 입원을 하라고 했는데. 병원 가느라 하루 쉬었으니까 주말 쉬고 월요일에 바로 출근하라고요. 그래서 일을 그만두고 병설유치원으로 가볼까 하고 시험을 준비한 적도 있고, 아예 여행업 쪽에서 일한 적도 있는데 잘 안 맞더라고요. 그때 다시 들어간 어린이집에서 좋은 선생님들을 만났고, 대체교사라는 걸 알게 됐어요. 대체교사는 어린이집 선생님들이 연차를 쓰거나 휴가를 쓸 때 대신 가서 일하는 보육교사거든요. 보육교사가 어린이집에 채용된다면, 대체교사는 육아종합지원

센터에 채용돼서 일주일에 한 번씩 어린이집에 가거나 하루 씩 어린이집에 가서 파견하는 형식이라고 생각하시면 돼요. 출퇴근 시간이 정해져 있고, 원장 마음대로 할 수 없어요.

Q. 어린이집에서 일하실 때 노동 환경이 어땠나요?

A. 하루에 10시간을 일했어요. 7시 반부터 저녁 7시 반까지. 한 달 하면 거의 40시간, 50시간인 거잖아요. 그런 것도 힘들었고. 평일 낮에는 보육을 계속하고, 서류 같은 것도 하고. 관찰 일지 쓰고, 수업 준비도 해야 되고. 다 못 끝내니까 집에 가서 밤에 일을 하거나 주말에도 했어요. 그래서 주말에 맨날 울면서 일지 쓰고 그랬어요. 그거를 1년 동안 하는데 너무 힘들더라고요. 어느 날은 아침에 지하철 타고 출근하는데, 지하철 내려서 어린이집까지 걸어가는 길에 ‘교통사고 나면 좋겠다’고 생각했어요. 이 얘기를 다른 선생님들한테 하니깐, 자기도 그런 생각해본 적 있다고 하더라고요. 그리고 저희는 감정 노동자잖아요. 아기들은 보호해줘야 할 존재고. 부모님들은 거의 고객님이죠. 두 명의 고객을 상대를 해야 되는 것도 어려워요. 동료 선생님들은 서로 일이 많아서 그런 것도 있겠지만, 신입교사한테 일 몰아주기, 일 몰아주기 같은 것도 분위기가 있어요. 뭘 물어보면 그런 것도 다 알려줘야 하냐고 하고, 못 하면 왜 안 물어보냐고 하고. 보육만으로도 힘든데 선생님들까지 그러면 더 힘들죠. 그런데 원장님은 신경도 안 쓰고, 자기 기분이 안 좋거나 마음에 안 들면 “야, 너” 반말하고, 막말하고. 마음에 안 드는 게 있으면 “더 노력하라”고, “더 잘하라”고 계속 푸시하고. 그런 부분에서 스트레스를 많이 받았어요. 그리고 저희는 잠재적 범죄자잖아요, 지금. CCTV로 맨날. 아동 보호 목적으

로 설치했다고 하지만 거의 감시용으로 많이 쓰이고 있는 게 현실이니까요. 원장님 마음에 안 드는 교사 있으면 CCTV 돌려 보다가 “저 뭐 한 거냐고” 이렇게 의심하고, 신고하고, 아동학대 허위 신고로 힘들어 하는 선생님들도 많이 계세요.

두 현장은 국가가 국비 지원과 국가 인증 자격증을 통해 노동자들을 양성하고 보전해주는 산업이다. 그럼에도 불구하고 막상 일터에서는 열악한 환경에 놓이게 되며, 어려움이 발생했을 때 개인이 알아서 해결해야 하는 방식으로 구조화되어 있다. 연구 참여자들은 모두 이 분야에서 불안정성을 야기하는 주요 원인으로 이직과 고용 불안을 꼽았다.

IT업의 경우, 하도급 문제가 심각했고, 원청으로 출근하는 경우에도 이직이 빈번했다. 업무 자체가 프로젝트 단위로 움직이고, 능력에 따른 차이는 임금과 처우에도 영향을 미쳤다. 프리랜서로 활동하는 노동자들 사이에서도 임금 격차가 심했으며, IT업계에서 일하지만 IT업종으로 분류되지 못하는 경우에는 경력으로 인정받지 못했다. 이 분야로 진입하는 청년 노동자들은 대학을 졸업한 후에도 별도의 부트캠프 참여를 통해 노동시장에 진입하고 있었다. 그 중에는 대기업, 사설학원에서 운영하는 곳과 국비 지원을 통해 운영되는 곳이 있었다. IT업계 노동자들은 능력에 따른 보수 측정, 프로젝트 단위 근무 방식으로 다른 업종에 비해 경쟁적인 분위기가 강한 곳이라고 했다. 노동, 인권에 대한 인식이 상대적으로 낮고, 원하청 구조도 복잡하기 때문에 유사한 업종의 사람들을 만날 기회가 상대적으로 부족하며 개별적으로 일하는 경우가 많았다. IT업계에서 초과 근무로 인한 장시간 노동은 지난 십년 동안 제기되어 왔던 문제이다. 특히 소프트웨어 개발자는 파견법 제5조 1항에 따라 ‘컴퓨터 관련 전문가·준전문가’에 한해 인력 파견이 가능하다. 하지만 업계에서

는 이를 광범위하게 적용하면서 (재)하청 노동자들이 IT인력파견업체의 임금 중간착취 문제가 꾸준히 제기되어 왔다.³⁴⁾ 유재홍·이종주(2020)는 소프트웨어 프리랜서들 중 80%는 상주형으로 일하지만 잦은 야근과 휴게 시간이 제대로 보장받지 못하고 있으며, 계약서를 작성하지 않은 관행, 부당 업무 지시, 임금 체불 등을 경험하는 사람들이 많지만, 70%는 대응을 못하고 있음을 연구한 바 있다.³⁵⁾

한편, 보육교사의 경우 「영유아보육법」에 의거해 자격증이 발부된다. 이들은 대학에서 유아교육과나 아동복지학과를 전공하거나 이에 준하는 기관에서 학점은행제 형태로 교육과 실습을 이수하고 2급 자격증을 취득한 후 어린이집이나 유치원에서 일을 한다. 국공립과 민간 어린이집, 가정 어린이집, 직장 어린이집 등 다양한 유형의 어린이집에서 일하지만 병설 유치원이나 어린이집이 아닌 경우에는 대부분 저임금을 받았다. 이들의 임금은 기본급에 지자체에서 별도로 지원하는 특별 수당이 추가되는 방식이었다. 담임 수당, 영유아 수당 등이 그 예이다. 보육교사들은 저임금, 장시간 노동을 하며, 원장이 고용과 노동 현장을 강하게 통제하는 권력을 지니고 있다. 직장 내 괴롭힘과 스트레스로 인한 노동환경도 이직에 큰 영향을 미쳤다. 어린이집 보육교사들의 경우, “어디를 가든지 최저임금은 마찬가지”(A-5)이므로 당장 일터에서 겪는 원장과의 불화나 직장 내 괴롭힘, 과로 등을 피하기 위해 휴직을 하고 다른 직장으로 이직을 하는 방식으로 문제를 해결하려는 경향이 있다. 원장과 싸워봤자 개인이 해결할 수 있는 게 없고 이직을 할 때 지역 내 평판으로 재취업이 안 될 수 있기 때문이다(A-5, A-6). 보육교사들의 열악한 임

34) 한국일보(2022.04.12.).

35) 유재홍·이종주(2020).

금 구조에 대한 문제제기는 꾸준히 있어 왔고, 이를 해결하기 위해 정부에서도 2022년부터 민간/가정 어린이집 보육교사에 대한 임금을 국공립만큼 지급하고 지급 내역을 제출하도록 권고했다. 그 내용은 보건복지부에서 발간하는 《보육사업안내》에 수록할 계획이었으나 2022년 2월, 원장들의 항의로 보육사업안내 개정에서 ‘급여지급 내역 제출 요건’이 빠지게 되었다.³⁶⁾ 이를 두고 공공운수노조 보육지부에서 당시 대통령직 인수위원회 앞에서 항의하는 기자회견을 열기도 했다.

이선임(2017)은 보육교사들이 업무량 과다, 적은 보수, 전문성에 대한 낮은 인지도, 고용 불안정성을 이들의 열악한 근무 환경으로 꼽았고, 이로 인해 신체적, 심리적 스트레스로 정서적 소진을 경험한다고 밝힌 바 있다.³⁷⁾ 보육교사에 관한 연구들을 보면, 소진, 이직, 스트레스 등에 관한 연구들이 편중되어 있는데 이는 보육교사들의 노동 환경에서 주요 문제가 무엇인지 드러내는 지표가 되기도 한다. 김안나·이은희(2019)는 보육교사들이 시설에 대한 평가 서류작성, 교재 및 교구 제작, 학부모 불만 처리, 영유아 돌봄 업무를 동시에 수행해야 하고, 원장의 횡포가 심한 경우에는 교사가 직접 교구비를 지불하거나 휴게 시간이 지켜지지 않는 곳이 많다고 연구 한 바 있다.³⁸⁾ 이러한 상황에서 뉴스에서 어린이집 학대나 안전사고에 관한 보도가 나오면 보육교사들의 자존감은 저하되는데, 이는 연구진이 만난 조합원들에게서도 유사하게 나타났다.

두 현장에서 살펴본 노동 현실은 다른 산업의 불안정한 청년 노동자들의 특징과 공명하는 부분이 많다. 이들은 과거에 비해 상대적으로 대학진학률이 70% 이상인 고학력사회에서 고등교육을 받았으며, 취업을

36) 매일노동신문(2022.04.27.).

37) 이선임(2017).

38) 김안나·이은희(2019).

위해서라면 ‘대학 졸업 자격증’이 필수인 시대를 보냈다. 진입과정에서 노동시장에 들어가기 위해 초기 교육비용을 많이 지불한다. 대학을 졸업한 후에 바로 취업이 되면 다행이지만, 자격증을 따기 위해 무임금의 실습 기간도 버텨야 한다. 인턴으로 경력을 쌓는 중에도 제대로 된 월급을 받지 못한다. 취업한 후에는 최저임금이나 계약직으로 일하고, 소규모 사업장에서 일하고 잦은 이직으로 사람들이 바뀌기 때문에 ‘동료’를 만들기 어렵다. 이처럼 파편화된 작업장 구조는 통계 수치만으로 파악되지 않는 영역이다. 노동자들이 일터에서 개별화되는 현상은 집단적 목소리를 취합하거나 낼 수 있는 상황을 방해하는 요인이 되기도 한다. 소수라도 직장에서 동료들과 함께 문제를 해결하고 고민을 나누는 관계가 있는 경우는 노동 환경을 바꿔보려는 꿈을 꾀보지만, 현실은 그렇지 못한 경우가 많다. IT업은 성과와 능력에 따라서, 사회서비스업은 평가와 보육 수요자(학부모)들의 응대와 견담에 따라서 고용 지속의 여부가 결정된다. 이러한 상황은 노동자들에게 동료를 만드는 데 시간과 노력을 기울이기보다 경쟁에서 버티고 살아남는 데 투자하기를 종용한다.

지금까지 청년 불안정 노동자들이 겪는 저임금, 잦은 이직, 고용 불안의 상시화 등이 어떻게 국가, 기업, 개인의 차원에서 만들어지는지 살펴 보았다. 청년 노동자들의 불안정성을 야기하는 구조적 문제는 노동자를 만드는 데 국가에서 어떻게 지원하고, 기업은 이들의 임금과 노동력을 어떻게 착취하고, 개인은 이직이라는 개인적인 전략을 통해서 이러한 상황을 돌파하고 있음을 확인할 수 있었다. 연구진이 인터뷰에서 만난 청년 노동자는 자신의 경험을 “을 중의 을”이라고 표현했다. 대학에서 보육교사로 지내야 할 철학과 사명감으로 어린이집에 취업했지만, 1년 동안 자신이 마주한 노동 현실은 무시당하는 것과 천대받는 것이었다. 그리고 여기에서 벗어나는 길은 더 안정적이고 인간적인 대우를 해주는

자격증을 취득해서 준공무원에 해당하는 직장으로 옮기는 것이었다. 그곳은 적어도 자신의 노동을 존중해줄 것이라는 기대가 있었기 때문이다.

천주희(2019)는 청년 실업률이 높지만 동시에 청년 퇴사율도 높은 현상에 대해 주목하며, 사회 초년생들이 일터에서 직장 내 위계적인 문화와 저임금과 경쟁을 합리화하는 조직 구조와 문화로 인해 퇴사를 결심하게 된다고 분석한 바 있다.³⁹⁾ 청년들은 경력을 쌓기 위해 저임금이나 위계적이고 폭력적인 조직 문화나 고된 노동환경을 견디지만, 결국 개인의 힘으로 극복할 수 없는 구조를 간파 한 후에는 퇴사를 선택함으로써 일터를 떠나고 있었다.

우리는 여기에서 오늘날 불안정한 청년 노동자들의 또 다른 특징을 읽어낼 수 있다. 그것은 사회초년생으로 청년 노동자들이 일터에서 느끼는 ‘취약성’에 대한 감각이다. 이들은 동료 관계에서 취약하고, 숙련/일 경험 및 대응하는 대처능력이나 원장/회사와 협상 능력에서도 상대적으로 취약하다. 노동법이나 노동권을 배운 적도 없고 공부한 적도 없다. 그러니 본인이 느끼는 어려움이 부당한 것인지 아닌지도 판단하기 어렵고, 어려움을 어디에 호소하거나 말해야 할지 잘 모른다. ‘남들도 다 이렇게 버티니까’ 자신도 버티면서 일해야 한다고 생각하고, 그렇게 소진을 경험하거나 혹은 건강과 목숨을 잃어가는 방향으로 삶은 휩쓸린다. 노동조합이 주변에 없어서 노동조합에 대한 인식이 없거나 개념조차 모르는 경우가 많았고, 휴게 시간이 있는 건 아는데 정작 사용하려면 눈치 보이고 욕을 먹었다. 주변에 상의할 동료도 없고, 이를 해결하기 위한 방법이나 사회적 안전망도 잘 보이지 않았다. 국가도, 회사도, 동료도, 심지어 노동조합도 주변에서 찾아보기 어렵다. 그러니 자신을 지키기 위

39) 천주희(2019).

해서, 자신의 취약성이 약점이 되지 않기 위해서 일터를 떠나는 것이다. 청년들이 ‘각자도생’을 생존 전략으로 삼으며, 그 형태가 ‘이기적’으로 보이는 이유에 대해 우리는 다시 생각해봐야 한다. 이들이 일터에서 어떤 경험을 하고, 문제가 발생했을 때 구조와 개인이 어떻게 노동자 스스로에게 책임을 돌리게 되는지 말이다.

노동조합은 잘 모릅니다만

불안정한 청년 노동자들에게 노동조합은 어떤 존재일까. 지금은 조합원이지만, 이들이 비조합원일 때 노동조합에 대해 어떻게 생각했는지 들어보았다. 인터뷰에서 만난 청년 조합원들 중 대부분은 노동조합에 대한 개념 자체가 없었거나 노동조합에 가입하면 큰일 나는 줄 아는 동료들 속에 있었다고 한다. 특히 갓 취업을 한 경우일수록 노동조합에 대한 인식이 없는 경우가 많았다. 그런데 일을 하면서 조금씩 부당함을 느끼고 임금이 체불되면서 정보를 찾고, 그러면서 노동조합의 존재를 인지하게 된다. 몇몇은 당장 조합원으로 가입하지는 않더라도 문제가 발생했을 때 찾을 수 있는 ‘최후 보루’ 또는 ‘보험’이라고 생각했다고 한다. 어디까지나 개인이 필요하고 도움을 받을 수 있는 선에서 그랬다. 노동조합의 사회적 필요성까지 이어지지 않았다.

노동조합은 개인의 차원에서건 사회적 차원에서건 당장 필요하지 않은 것이었다. 문제는 이러한 인식과 이해가 그들의 노동 불안정성과 연관된다는 점이다. 앞에서 살펴본 사례들처럼, 불안정한 직군의 청년 노동자들은 자신이 이 분야에 얼마나 오래 있을지 알 수 없는 상황에 놓여 있다. 그러다 보니 노동조합에 가입하는 것을 주저한다. 연구 과정에

서 만난 청년 조합원들에게, 조합원이 되기 이전에 노동조합에 대한 인식과 조합원인 동료들이 생각하는 노동조합에 대한 인식이 어떤지 물어 보았다. 그 결과 네 개 유형으로 나뉘었다. ▷ 유형1. 노조요? 그게 뭔가요 ▷ 유형2. 큰일 나는 거 아녜요? ▷ 유형3. 있으면 좋죠~ 다 좋은데 저는 아니면 좋겠어요 ▷ 유형4. 노조는 최후의 보루.

〈표 4-1〉 노동조합에 대한 청년 노동자들의 인식에 관한 유형

유형	노조에 대한 인식	특징
유형1. 노조요? 그게 뭔가요?	없음.	긍정/부정적 판단이나 편견이 없는 백지 상태. 노조의 존재를 잘 알지 못함. 노동 문제는 고용부에서 해결하는 것이라고 생각함.
유형2. 큰일 나는 거 아녜요?	있음. 부정적.	노조에 가입하면, 회사에서 해고당한다고 생각함. 뉴스, 신문 등 매체에 등장하는 전투적이고 격정적인 이미지를 떠올림. '머리띠'와 '빨간조끼'로 노조를 이해함.
유형3. 있으면 좋죠~ 다 좋은데 저는 아니면 좋겠어요	있음. 긍정적.	좋은 일을 하는 곳이고 필요하다고 생각함. 그러나 자신이 노조에 가입하거나 활동하고 싶지는 않음. <유형4>와 차이가 있다면, 사회적인 차원에서 필요하다고 여김.
유형4. 노조는 최후의 보루	인식보다 인지. 긍정적.	자신이 어려움에 처하면 도움을 받을 수 있는 곳이라고 여김. <유형3>과 차이가 있다면, 개인의 차원에서 인식하고, 사회적 차원으로 확장하지 않으려함.

인터뷰에 참여한 청년 조합원들 중 <유형1>에서 <유형4>로 이동했다가 노동조합에 가입하는 경우가 많았다. 노동조합에 대한 인식이 아예

없고, 잘 알지 못해서 문제가 발생하면 고용부에 연락해서 해결해야 한다고 생각했다. 온라인 검색을 하다가 노동조합에 대해 알게 된 경우에는 자신이 어려움에 처하면 도움 받을 수 있는 곳이라고 생각했다. 반면, <유형2>와 <유형3>은 현재 조합원이 된 청년 노동자들이 주변 동료들에게 듣는 반응이다. 비조합원 동료들이 조합원 동료들에게 드러내는 노동조합에 관한 인식 정도로 생각해볼 수 있다. 노동조합에 대해 접근성이 떨어지는 직군에서는 미디어에 노출된 노동조합에 대한 이미지를 통해 노동조합을 인식하고 있었고, 노동조합에 가입하면 해고를 당하거나 신상에 문제가 생긴다고 여기는 경향이 있었다. 이러한 직군에는 <유형2>가 많은 셈이다. 반대로 노동조합에 대한 접근성이 높고, 주변에 노동조합 조합원 동료들이 있는 곳에서는 노동조합의 사회적 필요성을 알지만 자신이 직접 가입하거나 활동하고 싶어 하지 않았다. 노동조합 활동을 하면 시간도 많이 뺏긴다고 생각하기 때문이다.

현재 민주노총 조합원 중 불안정한 청년 노동자들은 <유형1>에서 <유형4>를 오가며, 노동조합에 대해 긍정적, 부정적, 무관심한 사람들 속에서 노동조합에 가입했고 활동을 하고 있다. 어떤 경우에는 노동조합에 대한 접근성이나 접점이 아예 없어서 모르는 경우가 있었고, 어떤 경우에는 얼마나 이곳에 오래 있을지 알 수 없는 상황에서 또 잦은 이직이 만연한 문화에서 노동조합 가입은 떠돌이 노동자들에게 당장 필요 없는 일처럼 여겨졌다.

인터뷰 중에 유일하게 20대 비조합원이었던 청년 노동자가 있었다. A-7 씨는 인터뷰 당시 첫 직장을 그만둔 후였다. A-7 씨는 아버지가 민주노총 금속노조에서 일해서 어릴 때부터 노동조합에 대한 이야기를 많이 들었다. 그런데 주변 포레 친구들은 노동조합에 대해서 아예 모르는 경우가 많았고, 연구진이 “노조에 가입해볼 생각이 있으신가요?”라고

문자 “혼자는 안 할 것 같고, 같이 하자고 하면 열심히 할 것 같긴” 하다고 말했다. A-7 씨에게 노동조합은 “되게 힘센 사람들에게 말할 수 있어야 하는 거”였기 때문이다. 자신은 지금 힘센 사람을 혼자 상대하기에 어려운 상황이라고 했다. 전 직장 동료들은 노동조합을 만들자고 제안했을 때 “그게 말이 돼요?”라며 웃었다고 한다. 그곳은 제대로 휴식시간이 지켜지지 않는 곳이었고, 보장된 휴식 시간을 정당하게 사용하는 것이 다른 동료에게 부담이 되는 구조였다고 한다. 그런 조직에서 노동조합은 ‘말이 안 되는’ 상상 속의 활동이었다. 이런 상황에서, 노동조합을 만들거나 가입하는 일은 혼자서는 어려운 일이었다.

지금까지 우리는 불안정한 청년 노동자들이 노동조합을 어떻게 인식하고 이해하는지, 동시에 이를 가로막는 구조적 문화적 요인이 무엇인지 살펴보았다. 지금부터는 불안정한 노동 생태계에서도 노동조합에 가입한 조합원들의 이야기를 통해 노동조합의 또 다른 이해 과정을 살펴보려고 한다.

노동조합은 나를 지켜줄 울타리인가요?

불안정한 청년 노동자들이 노동조합에 가입하게 된 계기는 여러 가지가 있지만, 크게는 임금체불, 부당해고, 고용승계 등의 사건을 경험하면서 혼자서는 싸우기 어려운 현실을 직면하면서 노동조합을 만났다. 이들은 사건의 당사자가 되면서 이를 계기로 노동조합을 찾거나 노동조합의 도움으로 필요성을 느꼈다. 또 한 가지 특징은 이들이 대부분 30대 전후에 노동조합에 관심을 보였다는 점이다. 이 시기는 청년 노동자들에게 자신의 일에 대한 확신을 갖는 시기이기도 하다. 20대부터 일을 한 경

우 자신이 속한 업계 생태계에 대해 어느 정도 이해도가 생기고, 앞으로 이 분야에서 계속 일을 해야겠다는 확신이 들었던 시기이기도 하다. 그러면서 계속 이직을 통해서는 문제를 해결할 수 없다는 자각을 하게 되고, 적극적으로 일터 환경을 개선하는 방향으로 협상의 방법을 모색하고자 했다.

“솔직히 노조, 누가 하자고 말한 적이 없거든요. 처음에는 제가 이 일을 언제까지 할 수가 있을지를 장담을 못하니까요. 중간에 내가 마음이 변해서 그만두고 싶고 그럴 수도 있잖아요. 그러니까 노조의 필요성을 몰랐어요. 근데 (대체교사 시작한지)1년 지나서 그랬나. 돈 먼저 빠져나가도 되니까 저 빨리 (조합원 가입)해주라고 할 정도로. 이게 너무 좋은 거예요, 대체 교사가. 만약에 혼자 무슨 요구를 하고 싶어도 할 수 있는 게 없잖아요. 근데 먼저 (노조에) 들었던 친한 대체교사 언니가 있어요. 그 언니 이야기를 들어보니까 너무나한테 필요하고, 옆에서 내가 조금이라도 힘이 됐으면 좋겠고, 열성적으로 하고 싶고, 도움이 된다면. 그래서 많이 바뀌고 좀 그런 게 있었잖아요. 우리가 도움을 받고. 모임에서 친하게 지내기도 하고. 내가 너무 필요한 게 느껴지더라고요. 제가 이제 오랫동안 일하고 싶으니까.”(A-5)

A-5 씨는 처음 보육교사로 일하다가 퇴사하고, 임용고시를 준비한 적이 있다. 임금과 처우가 더 좋은 곳으로 이직하기 위해서였다. 그러나 시험에서 떨어지고 다시 보육교사로 입사한다. 그러다가 대체교사를 하게 되었다. 초기에는 이 분야에 오래 있을 거라는 기대가 별로 없었다고 한다. 그런데 대체교사를 하면서 만난 동료들이 좋았고, 어느덧 숙련자가 되었다. A-5 씨가 일하는 곳은 조합원 가입률이 높은 곳이었다. 처음에는 자신이 필요할 때 노동조합에 가입할 거라고 생각했고 주변에서 제안하면 “냅두라고” 했단다. 그런데 주변에서 자주 노동조합에 관한 정

보를 접하게 되었고, 친한 언니가 노동조합에 가입하면서 긍정적인 인식을 하게 되기도 했다. 그 과정에서 사람들과 친해지고, 일을 하면서 고용승계와 임금을 둘러싼 사안을 보며 스스로 노동조합의 힘을 느끼게 되었다고 한다.

A-3씨 도 동종 업계에서 일하면서 유사한 경험을 한다. 첫 직장에서 어려운 일을 겪었을 때는 일을 그만두는 것으로 문제를 해결했지만, 다른 업종으로 갔다가 다시 보육 분야로 돌아오면서 앞으로 이곳에서 계속 일하게 될 것을 깨닫는다. 그 과정에 노동조합의 영향도 있었다. A-3 씨는 혼자 어린이집 원장을 상대로 임금체불과 고용 및 처우 개선을 요구한 적이 있었다. 그때 노동조합이 없었더라면 다른 곳으로 이직했을 테지만, 노동조합의 도움으로 문제를 해결할 수 있었고 9년째 무기계약직으로 같은 곳에서 계속 일하고 있다.

두 사례는 청년 노동자들 중에서도 사회 초년생에 비해 3~4년 정도 같은 분야에서 경력인 노동자들, 또 앞으로 이 분야에서 계속 일할 마음을 먹은 노동자들에게 노동조합의 역할과 필요성이 무엇인지 보여준다. 보육교사들의 경우, 아무리 국가에서 공인하는 자격증을 보유하고 있더라도 그것이 실제 현장에서 좋은 대우와 노동자로서 안정적인 고용 형태를 지속하는 데 영향을 미치지 못한다는 것을 깨닫는다. 이러한 상황에서 개인이 더 나은 노동 환경으로 이직하는 것을 해법으로 생각했지만, 노동조합을 만나면서 이직을 하지 않고도 자신이 있는 노동 현장에서 환경을 개선하고 요구하고 협상함으로써 변화를 만들어낼 수 있는 가능성을 느낄 수 있었다고 한다.

“대체 교사는 일주일에 한 번씩이나 아니면 이틀에 한 번씩, 하루에 한 번씩 맨날 근무지가 바뀌니까 적응도 솔직히 안 되고, 이름 외우기도 좀 버겁기도

하고, 어떤 친구를 만나게 될지도 모르고 너무 돌발 상황이 많으니까 저도 실수도 할 수도 있는 건데, 그 상황에서 원장님이나 다른 동료 선생님들은 (실수를 하면) 그냥 제 탓이래요. 사소한 실수에도 누구 하나 제 편이 되어 줄 수 없고. 너무 외로운 싸움이 좀 지속되는 그런 느낌이 있더라고요. (그런 데) 노조는 들어가면 대체 교사 선생님들도 많이 있고, 같은 부분을 공유할 수도 있고, 한 번씩 만나요. “어, 나도 그런 거 느꼈는데”, 으쌰으쌰하고, 우리가 좀 불리한 그런 거를 받았을 때, 같이 으쌰으쌰 해가지고 다시 찾아올 수도 있고, ‘그럴 수가 있겠구나, 힘을 모으면.’ 저 혼자로는 안 되는데 목소리를 못 내는데 ‘같이 하면 이렇게 되찾을 수도 있겠구나’라는 생각도 들고. 저희가 지금 계약직인데, 또 연장을 계속해가는 것도 노조 덕분인 거고. 같이 힘을 모아서 하면 센터도 우리 함부로 못 본다 이런 식으로 말하셔서, 진짜 꼭 필요하겠다 해서 가입했어요.”(A-6)

A-6 씨에게 노동조합은 자신과 같은 상태에 있는 보육 대체교사들을 만나고, 문제의식을 공유할 수 있는 집단이었다. 또 “으쌰으쌰” 힘을 내서 부당한 처우를 개선하고, 그러면서 고용주들도 함부로 하지 못하도록 자신과 동료들의 힘을 키우는 역할을 한다고 여겼다. 이 경험은 청년 조합원들에게, 투쟁의 경험을 통해 자신의 일과 환경에 대해 성찰하게 하는 계기를 제공하기도 한다. 또 나중에 이 현장에 들어올 후배와 청년 및 다른 조합원들을 위해 자신도 공동체에 기여하고, 구성원으로서 도움을 주고 싶은 마음을 지니게 한다.

인터뷰를 하면서, 청년 조합원들뿐만 아니라 비조합원들도 노동조합의 역할과 기능을 ‘나를 지켜줄 수 있는 보호망’, ‘울타리’로 여겼다. 불안정한 노동시장과 일회용처럼 쓰고 버리는 일터에서, 홀로 대응하기에 너무 많은 문제들이 청년 노동자 주변에 산재해 있었다. 청년 조합원 내에서도 안정적인 소득과 고용 형태에 놓여있는 사람들은 조합원으로서 사내

복지 문제에 더 목소리를 내지만, 그렇지 못한 청년들은 당장 임금체불, 고용 불안과 싸워야 하는 상황에 놓여 있다. 복지 문제를 논하기 전에 노동자로서의 삶을 유지하는 것조차 어려워진 문제와 투쟁해야 하는 것이다. 그럼에도 노동조합을 알게 되고, 또 그곳에서 사람들을 만나면서 회피하거나 피해를 감수하는 방법 대신 싸움의 기술을 배우는 사례들이 있었다. 그 중 일부는 노동조합에서 청년 간부로 활동을 하고 있다. 하지만 이러한 사례는 빈번하지 않고 귀하고 드문 사례라는 점이 안타까운 일이다.

조직된 청년에 대한 인식과 간극

연구진은 단위 사업장 노동조합, 가맹조직, 총연맹 간부들을 만나면서, 불안정한 청년 노동자들에 대한 인식이 어떻게 차이를 보이는지 간극을 발견할 수 있었다. 이는 노동조합 내부에서 구조적으로 불안정한 상태에 놓인 노동자들이 상대적으로 발언권을 지니지 못하는 차원의 문제이기도 하고, 동시에 사회적으로 불안정한 노동자들의 목소리가 왜 발현될 수 없는가에 대한 문제이기도 했다. 이를 살펴보기 위해, 우선 단위 사업장 노동조합과 가맹조직, 총연맹 사이의 간극부터 살펴보겠다.

최근 보육교사들이 있는 한 단위 사업장 노동조합에서는 청년 세대에 대한 고민이 깊다. 보육교사들의 경우, 다양한 연령층이 포진해있지만 이제 막 보육교사로 진입한 이들이 원장의 횡포와 임금 체불, 고용 불안 등을 경험하는데 이를 해결할 수 있는 방안이 보이지 않기 때문이다. 지역으로 갈수록 어린이집은 원장을 중심으로 한 네트워크가 강하게 형성되어 있다. 어린이집 연합회, 지자체, 대학 등을 중심으로 교사들의 정

보를 공유하고 ‘리스트’를 공유하기 때문에 보육교사들은 자신의 ‘평판’에 대해 민감할 수밖에 없다. 이런 고민을 하던 시기에 연구진이 인터뷰를 제안했고, 담당자는 본인이 청년 세대는 아니지만 청년 조합원들의 실질적인 고민을 듣고 이것을 반영하고 싶다는 의지를 보여 왔다. 연구진은 두 명의 조합원과 한 명의 비조합원, 그리고 지부장과 만나서 심도 깊은 이야기를 나누었다.

연구진은 단위 사업장 노동조합과 소속된 가맹 조직을 만났을 때, 단위 사업장에서의 고민이 가맹 조직으로까지 이어지지 않음을 발견할 수 있었다. 가맹조직 담당자는 보육 분야를 맡은 지 얼마 되지 않아서 내용을 많이 파악하고 있지 못하다고 했다. 그럼에도 인터뷰를 위해 보육교사들의 노동 현실과 처우를 파악하기 위해 노력하고 통계 자료를 수집해오는 등 인터뷰 참여에 적극적이었다. A 가맹 조직에서는 대체교사 조합원을 중심으로 운영하고 조직화를 시도하고 있었다. 하지만 그동안 보육교사는 불안정한 노동자, 여성 노동자, 돌봄 노동자로 호명되어 왔지 ‘청년’의 관점에서 접근한 적은 없었다고 했다. 그러니 같은 직군의 노동자들이라도 연령에 따른 사회적 문화적 차이를 파악하기 어려웠고, 청년층이 체감하는 노동 현실에 대한 파악보다 청년 노동자들이 선호하지 않는 일자리의 문제로 현장을 파악하고자 있었다.

“워낙 임금이 저임금이기 때문에, 이걸 청년들이나 우리 노동자들이 선호하는 일자리가 될 수 없고. 고용이 불안하고 처우가 낮고, (시간이)지나도 내 경력이 인정되지 않는 자리이기 때문에. ‘이거 하다가 안 되면, 나 국공립 시험 쳐서 들어가야지’ 이런. 거쳐 지나가는 일자리, 이렇게 생각하시는 분들이 상당히 많죠. 자리에 대한, 자기 직종에 대한 애착이나 그런 것들이 부족한 거, 다른 직종에 비해서, 특히 민간 쪽은.”(B-4)

B-4 씨는 보육교사들이 주로 근무하는 어린이집은 국공립과 민간 사이에 연봉이나 호봉 제도의 적용이 큰 차이를 보인다고 설명했다. 그리고 A지역의 경우, 24시간 어린이집을 운영하는 곳이고 국공립인데 원장의 횡포가 심하고 가입 상담을 요청해서 가입을 받는데 40명의 교사 중 4명 이상 가입 대상을 확대하기 어려웠다는 이야기를 들려주었다. 원장 귀에 들어가면 탄압을 받을 수 있다고 생각하기 때문이다. 하지만 앞서 보육교사들의 처우에서 살펴보았듯이 단위 사업장의 조합원들은 “어디를 가든지 최저임금은 마찬가지”(A-5)이며, 국공립이라고 하더라도 직영이 아닌 이상 위탁 구조로 어린이집을 운영하기 때문에 민간 어린이집과 처우가 다를 바 없었다(A-3, A-4).

다른 가맹 조직 B에서는 보육교사들 중 청년층이 왜 이직을 할 수밖에 없는지, 연령에 따른 처우와 대처에 대한 차이를 알고 있었다.

“젊은 선생님들이 이직하면 다른 어린이집으로 갈 수 있는 확률이 높기는 하죠. 왜냐면 젊기 때문에. 왜냐면 학부모든 원장 선생님이든 젊은 선생님들을 선호하기는 해요. 일단 호봉이 낮고요. 호봉이 낮고, 그다음에 본인이 좀 일을 시키기 좀 편하니까. 그런 경향이 좀 있는데. 나이가 많으신 분들은 사실은 좀 여기를 그만두면 다른 어린이집에 가기 좀 어려워서 좀 남아 계신 경향이 있죠. 다른 걸로 도전해 볼 수도 있고 하니까 젊은 선생님들은. 아무래도 근데 이직 같은 경우에는 다른 사업장이랑도 비슷한 이유일 거예요. 일하기 힘들다거나 아니면 괴롭힘이 심하다거나 임금 체불이 있는데, 그런 게 있거나, 아니면페이백을 요구한다거나. 뭐 되게 다양한 이유들이 있어서.”(B-3)

하지만, 연령에 대한 이해가 곧 ‘청년’의 관점에서 보육교사를 이해하

고 바라보는 것을 의미하는 것은 아니었다.

“보육교사라는 직종이 청년이 특별히 많이 유입되는 곳도 아니에요. 파리바게트 같은 경우에는 고용형태나 하는 업무 자체가 청년들이 많이 유입될 수밖에 없는 그런 거라면, 보육교사들은 아이를 낳고 경력 단절이 된 여성이 많이 들어오는 경우도 있거든요. 청년만 유입이 되는 사업장도 아니고. 그렇다고 청년에게 훨씬 더 하고 위협이 많이 있다라고 볼 수도 없고. 다 비슷비슷하니까. 그래서 청년 의제를 띄우는 것보다 코로나 위기 시대에 필수 노동인 이 보육의 가치를 높여가는 것들을 우선시해서. 저는 청년이라는 것들이 부각되어야 되는 이유에 대해서 총연맹에게 들어본 기억은 없는 것 같아요. 왜 청년 사업을 정말 하려고 하는지. 그냥 단순히 청년이 다시 세대가 교체되는 과정에서의 그냥 관성적인 그런 사업인 건지, 아니면 뭔가 청년이 정말 특별해서 이거를 해야 되는 사업인 건지에 대해서 총연맹의 입장을 들어본 적이 없어서 잘 모르겠고. 그다음에 그 청년이 조직화, 조직이 되어야 된다고 말하는 사람들이 과연 그걸 정말 원하는 청년들일까라는 생각이 들어요. 그러니까 그 청년들이 노동조합에 가입해야 돼라는 고민으로 이렇게 된 건가 아니면 세대가 바뀌고 이렇게 하니까 좀 해야 되나? 이런 의견들이 나와서 하는 건지 잘 모르겠어요. 그리고 제가 이렇게 보육 관련해서 청년 얘기가 그래서 좀 의아했었던 것도 있어요. 여성 노동자 수가 월등히 많은데 여성 관련된 의제로 접근하는 게 아니라, 청년에 관련된 의제로 해서 인터뷰 온 게 좀 많이 의아했어요.”(B-3)

B-3 씨는 보육교사들 중 여성의 수가 많기 때문에 ‘청년’이 아닌 ‘여성’ 관련 의제로 접근해야 한다고 생각했고, 청년 의제에 관한 인터뷰를 제안했을 때 의아했다고 한다. 청년의 관점은 청년 조합원이 많은 곳에서 다뤄져야 할 문제로 인식하고 있기 때문이다. 이러한 인식은 표면적

으로 드러나는 조합원의 연령대로 현장을 접근했을 때 생기는 인식 차이기도 하다. 청년의 관점에서 노동현장을 바라본다는 것은 단지 청년층이 많은 것을 넘어, 새로 유입된 젊은 노동자들의 처우에 그 현장과 업종이 어떻게 대하고 이들의 다른 연령층과 어떻게 다른 관점에서 일과 삶과 노조를 이해하고 재구성하는지 드러내는 작업이기도 하다. 그러나 연령주의적 관점에서 청년세대를 이해하다보니 사회서비스업 분야 중에서도 노인층이 많고, 비교적 잘 조직화된 요양보호사가 부각되었고, 상대적으로 영유아 돌봄 영역에서 일하는 국공립 중심의 불안정한 청년 노동자들은 주요하게 다뤄지지 않는 것이다. 그렇다면, 총연맹에서는 어떻게 인식하고 있을까.

“보육 부문은 제가 정확하게 잘 몰라요. 왜냐하면 이제 민주노총이 공식적으로 참여하는 전국 위원회가 장기요양, 장기요양보험 위원회다 보니까 저 혼자서 여러 가지 일을 하는 중에 하나에 집중하기가 어렵다보니. 지금은 노인돌봄, 요양보호사 쪽에 집중을 하고. 사실 어린이 돌봄에 대해서는 구체적으로 접근하고 있지 못한데. 어쨌든 어린이집 보육교사하고, 여성가족부에서 하고 있는 건강가정지원센터, 지자체에서 파견하는 아이돌보미가 현재 우리 조합원으로 있고, 보육교사 같은 경우도 우리가 조직화 사업은 오래전에 시작이 됐는데, 이게 비약적으로 증가하지를 못해요. 대부분 이제 이 돌봄 노동자들이 여러 가지 이유, 그러니까 종교법인 이런 것도 많고, 소규모로 이렇게 다 쪼개져 있다 보니까 조직화가 쉽지 않아서, 사실 보육교사가 이렇게 전체 어떤 대표성, 이런 거를 아직은 못 가지고 있죠.”(C-2)

C-2 씨는 총연맹 차원에서 정책을 담당하고 있지만, 장기요양 부분에 비해 보육 부분이 상대적으로 잘 다뤄지지 않았다고 언급했다. 돌봄 영역에서도 요양보호사가 조직률이 높기 때문에 관심과 주목이 상대적으로

로 높다고 했다. 조직률이 높다는 것은 단지 조합원의 수가 많다는 것만을 의미하는 것은 아니었다. 조직률이 높다보니 단체협약의 가능성도 높아졌고, 민주노총 내부에서도 주요 집단으로 주목하며 이들의 노동 환경에 대해 꾸준히 주목하며 여러 정책과 해결방안을 모색하고 있었다. 그러나 청년 보육교사에 대한 부재는 단지 조직률에만 있지 않았다. 요양보호사는 몇 년 사이에 조합원 수가 늘었는데 왜 어린이집 보육교사는 조합원이 늘지 않는지 그 이유를 묻는 질문에 C-2 씨는 이렇게 답했다.

“돌봄 노동자 중에서 상대적으로 나아요. 보육교사가. 아무래도 젊은 층이 있고, 그래서 조금 요양보호사에 비해서는 훨씬 나아요. [연구진: 상대적으로 낫다는 낫다는 건 어떤 걸까요?] 다 그렇죠. 임금. 여러 가지 사회적인 어떤 인식이라든가 이런 게 요양보호사하고는 사실상 거의 비교가 안 되지. 그러니까 젊은 층이 하기도 하고, 대학 교육을 받아서 자격증이 있는 사람들이 가기도 하고, 이제 임금도 법으로, 사회복지사 임금 체계가 있는데, 그거를 적용하도록 되어 있고. 그래서 제가 볼 때 돌봄 노동자 중에서는 그래도 가장 여러 가지 조건들이 나은 조건들을 갖고 있어요. 왜냐하면 아이 돌봄 같은 경우는 비교할 수가 없고. 9시에 출근해서 정시에 퇴근하는 노동 시간이라든가, 이런 게 딱 구조가 되어 있잖아요. 많이 제기되는 문제는 휴식시간이 없는 문제하고, 어린이 돌보는 일이다 보니까 정확하게 제 시간에 휴식하기가 어려운, 이런 문제들을 많이 제기하고. 두 번째는 아까 얘기했었던 임금, 사회복지사들의 임금 표를 적용해야 되는데, 어떤 데는 적용을 하고, 어떤 곳은 적용을 안 하고 하는 문제들이 있다 하더라고요, 주요하게는.”(C-2)

우리는 이미 앞에서, 보육교사들이 대학을 졸업했지만 최저임금을 받으며 장시간 노동에 임금 체불, 고용 불안에 상시적으로 경험한 내용을 살펴본 적이 있다. 그런 현실을 떠올렸을 때, C-2 씨가 보육교사들은

돌봄 노동자들 중 상대적으로 처우가 낫다는 말은 이해하기 어려운 측면이 있다. 이 문제를 동일한 돌봄 노동자 선상에 두고 파악하기 때문에 그 중에 더 열악한 환경에 초점을 맞추어 조직화 전략을 취한다는 것인데, 그렇게 접근할 경우 ‘청년’들의 불안정한 노동의 특성을 파악하기 어려울 뿐더러 노인세대와 청년세대 중 우선 순위를 정하는 문제로 노동 문제가 다루어진다. 물론 C-2 씨도 어느 곳이 더 열악한가에 따라 전략을 세우는 일은 “도토리 키재기”라고 인식하고 있었다. 그럼에도 요양 보호사와 노인 돌봄 노동자들은 조직화가 잘 되어 있고, 사회적 이슈를 고려할 때 자기 투쟁을 위한 인원이 구축되어야 부각되기 때문에 우선순위를 요양보호 쪽에 맞추게 되었다고 했다. 반면에 보육교사는 정부나 사회적 거버넌스가 만들어져서 개선에 대한 논의가 있기 때문에 중점적으로 다루지지 않았다고 했다.

조직화 전략과 조직률의 비중이 상대적으로 낮거나 우선순위를 기준으로 ‘청년’ 노동에 접근하면 청년의 관점을 내세우는 노조에 대한 상이 발휘될 수 없다. 보육교사는 상대적으로 조직률이 낮았고, 비수도권 지역으로 갈수록 격차가 심하다. 비수도권 지역에 있는 청년 간부 A-3 씨는 노동조합에서 젊은 동료 선생님을 만날 기회가 없고, 지역이 너무 넓어서 누가 어디에 있는지, 무슨 고민과 문제의식을 갖고 있는지 파악하는 것도 어렵다고 했다. 그러다보니 보육교사들 중 또래 집단이 많은 것을 알지만, 이를 청년 노동의 문제로 이해하거나 접근해본 적이 없다고 했다. 청년 조합원들이 많아지고 교류하면서 노동조합에 활력을 불어넣고 싶지만 노동조합 자체가 규모가 작아서 본인이 어린 나이에도 간부를 하게 되었다고 했다. 청년 관점에 대한 인식 부재는 늘 조직률 기준에 밀려 잘 다루어지지 않았고, 단위 사업장에서 청년 조합원들에 대한 고민이 가맹조직이나 총연맹으로까지 이어지지 않았다.

2021년 민주노총은 주요 사업 기조 중 하나로 “청년 사업 전면화”를 내세웠다. 이를 위해 2021년 총연맹에 청년사업실이 신설되었고, 청년사업실은 노조에서 청년 사업을 확대하겠다는 계획을 수립했다. 제3장에서 살펴보았듯이 청년 간부 양성을 양성하기 위한 다양한 프로그램을 진행하기도 했다. 그런데 왜 청년 조합원에 대한 관심이, 단위사업장과 의 고민과 조화를 이루면서 발전하지 못하고 단위별 고민에 머무르게 되는 것인지 답을 찾아야 한다.

정보경제연맹 소속 단위사업장 노동조합에서는 청년 조합원 조직화에 대한 의견을 묻는 질문에, 현재 조직화 전략을 현직 종사자로 국한하지 않고 졸업을 준비하거나 구직 시장으로 들어오는 20~30대를 대상으로 확대하려고 한다고 했다. 프리랜서 중심의 IT 노동자들의 노동 실태와 유입 경로를 살펴본 후에 나온 조직화 전략이다. 또 다른 IT 노조인 화섬식품노조에도 비록 대기업 중심의 노동조합이 많지만 하청업체들까지 포함한 소산별노조의 형태를 고민하고 있다고 했다. 그러나 화섬식품노조의 경우, 실질적으로 조직화 하는 과정에서 가산디지털단지에 있는 계열사 콜센터에서 단체 교섭을 하고 싶다고 요청한 적이 있었지만 당시에는 조합원이 10명 정도밖에 안 되어 교섭에 어려움을 겪은 적이 있다고 했다. 현재는 조합원이 100명으로 늘어나서 다시 교섭을 할 수 있게 되었지만, 조합원 수가 늘기까지 노동조합이 힘을 발휘하는 것은 지연되었다.

“구체적으로 아직 저희가 고민을 발전시키지 못하고, 그럴 만한 여력이 안 되는 게 가장 크고. IT노조가 있다는 걸 이제 알고는 있었는데, 프리랜서 중심으로 있다 보니까 교섭에 관한 문제가 가장 큰 문제잖아요. 예를 들면, 플랫폼 같은 경우는 플랫폼 대리 노조가, 이제 카카오톡 교섭 구조가 만들어지

긴 했는데, 지금까지는 프리랜서라고 하는 게 공통성을 가지고 어떤 타깃이 이제 같이 형성될 때, 조직화가 좀 유리해질 건데. 그러지 않고 그런 타깃이 없으면, 노조로 조직되기 되기 쉬운 문제는 아닙니다. 왜냐하면 소도 비빌 언덕이 있어야 이제 뭔가를, 기댈 언덕이 있어야 비비는데, 우리가 작은 사업장이 조직화 안 되는 것도 그런 거잖아요. “작은 사업 조직 해봤자 누구랑 교섭해서 뭘 따내 올 수 있어?” 이런 거잖아요. 그 권리보다 이유가 이 사람들에게 중요한 거거든요. 마찬가지로 물론 프리랜서 하시는 분이 노조하는 것들은, 어쩌면 의식이 있고, 이제 활동가적인 측면에서 노조를 하고 있을지 몰라도, 일반화시키고 대중화시키기에는 되게 한계가 있는 거예요. 아직은.”(B-2)

청년 조합원들은 불안정한 노동 현실에 나름의 사회적 안전망에 대한 기대를 가지고 노동자 권리 지키기를 바라며 노동조합에 가입한다. 이러한 필요성은 국가, 기업에서 보장하지 못하는 부분을 노동조합이 하고 있다는 뜻이기도 하다. 하지만 노동조합에 가입한 후, 그런 부분이 충족되지 못한다고 느낄 때가 있다. 그럴 때 조합원들은 탈퇴를 하거나 활동에 소극적이게 된다. 조합을 탈퇴하는 경우를 보면 퇴사나 이직을 넘어 업종 자체를 변경하는 상황에 놓이거나, 소비자의 관점에서 노동조합을 이해하고 조합비에 대한 보상을 충분히 느끼지 못했다고 생각하거나, 조합원 교육 및 연대 현장과 결속력 부족으로 공동체적 경험이 부재하거나, 또래 집단과 관계 형성 자리가 없어서 소외될 때 일터를 떠나고 노동조합도 떠난다. 이는 대체로 조합원이 된 후에도 청년 노동자들이 노동조합의 필요성을 체감하지 못하기 때문에 일어나는 일이다. 조합원의 노동조합 탈퇴 원인을 비단 노동조합의 책임으로만 돌릴 수 없다. 그렇지만 노동조합 조합원임에도 불구하고, 이들의 목소리나 현실이 잘 반영되지 않아 탈퇴를 한다면 그것은 노동조합의 책임이다. 노동조합이 청년들에게 왜 필요하고, 노동 현장 개선에 노동조합이 어떠한 영향력과 힘

을 발휘할 수 있는지 보여주는 일이 필요하다. 조직률이 낮은 곳이니까 관심을 두기 어렵다는 말은 노동 구조에서 취약한 위치에 있는 사람들에게 계속 취약한 위치에 있으라는 말과 같다. 노동조합이 청년의 관점에서 불안정한 노동자들의 현장을 이해하고자 할 때 노동조합이 조합원들에게 어떤 안전망이 되어 줄 것인지, 어떤 형태로 울타리가 되어줄 것인지 비전을 만들어낼 수 있을 것이다. 이것이 되지 않으면, 청년 조합원들은 노동조합이 더 이상 자신의 지지 집단이 되어줄 수 있다고 생각하지 않을 것이다.

불안정 노동자가 노동조합을 만날 확률

미조직 불안정 노동자들이 노동조합에 가입하거나 주변에서 노동조합에 가입한 사람들을 만날 확률은 얼마나 될까? 반대로 안정적인 직장의 노동자들이 노동조합에 가입하거나 노동조합에 가입한 사람들을 만날 확률은 얼마나 될까? 고용노동부(2021)에서 발표한 「2020년 전국 노동조합 조직현황」⁴⁰⁾에 따르면, 2020년에 국내 노동조합 조직률은 14.2%인데, 이 중 사업체 규모별로 조직률을 살펴보면 300명 이상 사업체가 49.2% 조직률을 보였고, 100~299명 사업체는 10.6%, 30~99명 사업체는 2.9%, 30명 미만 사업체의 노동조합 조직률은 0.2%로, 큰 사업체일수록 노동조합 조직률이 높게 나타났다. 이것이 의미하는 것은 상대적으로 고용안정, 노동 환경, 복지, 임금이 높은 곳일수록 노동조합에 대한 인식과 필요성, 노동조합 접근성이 높다는 뜻이다. 이러한 실정에

40) 고용노동부(2021).

서 연구진이 던지는 질문, ‘미조직 불안정한 노동자들이 노동조합을 만날 확률은 얼마나 될까?’는 노동조합에 대한 접근성과 필요성이 누구에게는 더 가까이에 있고 누구에게는 더 멀리 있는지 생각해보자는 의미에서 던지는 질문이다.

한국에서는 초중등 교육과정에서 ‘노동’에 대한 인권 교육이 이루어지지 않는다. 사회교과목에 언급된 노동조합에 대한 설명이 전부일 뿐, 이것도 교사에 따라서 긍정적이거나 부정적으로 소개될 수 있다. 성장 과정에서 노동조합을 접하게 되는 경우는 대체로 미디어 매체이며, 파업이나 투쟁 현장을 주로 다루는 장면을 통해 노동조합을 인식하게 된다. 다른 한편, 취업을 했을 때 대체로 안정적인 직군의 청년들은 노동조합에 대한 정보를 입사 시 접하게 된다. 반면에 불안정한 직군의 잦은 이직과 퇴사, 저임금 등의 업무를 하는 청년들은 어려운 상황에 처할 때 해결방안을 모색하면서 온라인 사이트 검색, 주변 동료들과 대화 등에서 우연히 또는 무심결에 노동조합을 접하게 된다. 이들이 접하는 정보는 불특정 다수에게 전해지는 것이므로, 유튜브나 블로그 등에서 부정적 인식이나 편견에 관한 정보도 함께 습득하게 된다. 따라서, 두 집단이 노동조합을 접하는 경로, 정보는 접근 과정에서부터 불균등하게 이루어진다.

정보 및 구성원에 대한 신뢰는 청년 비/조합원들에게 노동조합의 필요성, 사회적 의미, 조합원으로서 정체성 형성 과정 등에 영향을 미친다. 신뢰할만한 정보를 통해 노동조합을 소개받고 가입한 경우와 진짜/가짜 정보인지도 구별하기 어려운 정보를 통해 노동조합을 찾아서 가입한 경우는 조합원으로 활동을 시작한 이후에도 어려움을 겪을 수밖에 없다. 연구팀이 만난 청년 조합원들은 대부분 일터에서 만난 동료를 통해 소개 받거나 어려운 일에 처했을 때 노동조합을 찾아간 경우였다. 하지만 비조합원들이나 미조직 청년 노동자들의 경우, 온라인 검색사이트

에서 ‘노동 고발’이라는 검색어를 입력했을 때, 연관 검색어로 ‘노동청 신고’, ‘고용노동부 신고’는 뜨지만 ‘노동조합’은 찾아볼 수 없다. 또 ‘노동조합’, ‘노조’라는 검색어를 입력하면, 가장 먼저 투쟁 사진이 뜨고 파업, 투쟁, 고발, 고소, 해고에 대한 내용이 보인다. 이럴 경우, 청년 비조합원/미조직 청년 노동자들이 노동조합의 필요성을 느끼고 접근할 때 어떤 경로로 어떻게 가입을 하고, 노동조합에서 어떤 일을 하는지 소개 받을 수 있는 창구가 잘 드러나지 않게 된다.

한편, 연구진은 인터뷰를 하면서 노동조합의 필요성과 도움을 느껴서 노동조합을 찾았지만 노동조합에서 지원을 할 수 없는 사례들을 접할 수 있었다. 노동조합을 어렵게 찾았지만, 사람이 적어서(조직률이 낮아서), 현장에 힘을 실어줄 수 있는 여건이 안 돼서 적극적으로 개입할 수 없는 현장들도 있었다. 간부들은 적어도 몇 명이 조직되었을 때, 노동조합에서 연대를 해볼 여지가 생긴다고 했다. 그러나 노동 현장은 갈수록 파편화 되고, 소규모 사업장의 경우 조직화 과정은 어려운 일이다. 투쟁 과정이 얼마나 길어질지 장담할 수 없는 상황에서, 당장 생계에 대한 문제도 해결해야 하고 노동조합에 대한 신뢰가 깊지 않은 상태에서 청년 노동자들은 선택해야 한다. 임금 체불이나 부당 해고로 인해 발생하는 피해와 부담을 혼자 안고 이직을 할 것인가, 아니면 낯선 이들과 새로운 싸움을 시작해볼 것인가. 그나마 싸움이라도 시작해볼 수 있으면 다행이다. 대부분의 프리랜서, 소규모 사업장의 청년 노동자들은 시작도 해보지 못하고 일터를 떠나고 있다.

그렇다면, 이제 접근 방법을 바꿔야 한다. 조직률이 적어서 노동조합이 개입하거나 지원을 할 수 없다는 데 안주하지 말고, 노동조합이 적극적으로 불안정한 노동 현장에 있는 사람들의 문제를 이슈화하고 제기함으로써 파편화되고 노동조합 가입이 어려운 사업장의 노동자들에게 접

근할 수 있는 다른 방안을 모색해야 한다. 지금까지 노동조합은 청년 노동자들이 경험하는 불안정성, 취약성에 대해 심각한 문제로 인식하지 못했다. 그리고 누가 노동조합에 접근가능하고 어려운지에 대한 파악으로 까지 고민이 확장하지 않았다. 그 결과 청년 노동자들 사이에서 어떠한 문제들이 불균등하게 나타나고, 다른 고민으로 노동 현장을 경험하는지 구체적으로 변별하지 못했다. 여기에서 필요한 것은 불안정한 청년 노동자들을 교차적 관점에서 사유하며, 이들의 다양한 상황과 처우를 발견하고 드러내는 것이다.

앞서 소개한 「2020년 전국 노동조합 조직현황」⁴¹⁾에서, 2020년 국내 노동조합 조직률은 14.2%이라고 언급한 바 있다. 이는 14.2%에 포함되지 못한 85.5% 노동자들이 노동조합 밖에 있다는 뜻이다. 현행법상 노동조합 가입이 금지되어 있는 공무원, 교원을 비롯해 통계화 되지 못한 노동자들(아르바이트, 특수고용, 프리랜서, 플랫폼 노동 등)까지 포함하면 85.5%가 담아내지 못한 노동자 수는 더 많다고 볼 수 있다. 조직화되지 않은 곳을 조직화하는 일은 어려운 일이다. 그렇지만, 불안정한 청년 노동자들에 대한 관심과 전략 없이는 앞으로 더 확산될 불안정한 노동자들의 곁에 노동조합은 있을 수 없다. 임단협이 대상이 없고, 산별노조가 없고, 작은 사업장이고, 프리랜서로 일하는 사람들은 회사에서 나가라고 하면 나가고 또 다른 불안정한 직장으로 이직하는 구조에 놓여 있다. 국가, 기업과 자본이 청년 노동자들을 착취하고 알아서 살도록 내버려 두는 구조를 보고도 조직화가 어렵다고 핑계만 대면 노동조합은 노동자들에게 외면당한다. 노동조합의 확장성과 재생산은 기대하기 어려워진다.

41) 고용노동부(2021).

이 장을 나가며, 그동안 노동조합은 누구를 향해 또 누구를 위해 노동의 방향성과 역할을 만들어왔는지 질문을 던져보려고 한다. 이번 연구에서 연구진은 불안정한 청년 노동자들이 생각하는 노동조합에 대한 인식과 노동조합에서 인식하는 불안정한 청년 노동자의 이해 사이에서 발생하는 간극을 발견할 수 있었다. 노동조합에서 불안정한 ‘청년’에 대한 인식이 부족한 결과, 노동조합은 불안정한 청년 노동자들에게 노동조합의 사회적 필요성을 설득하는 데 어려움을 겪고 있었다. 그러니 노동조합은 여러 연대와 노력에도 불구하고, 안정적인 고용형태의 사람들을 위한 것, 언젠가 필요하지만 당장은 나에게 도움을 줄 수 없는 곳이라고 인식되는 것이다.

한국사회에서 노동조합의 사회적 기능과 필요성에 대한 자각은 조합원뿐만 아니라 취업을 준비하는 예비 노동자들, 이직과 실업을 반복하는 노동시장 경계 안팎의 노동자들, 고용 불안정성이 높은 비정규직과 계약직, 스스로 노동자라고 부를 수 없는 사람들에게 중요하다. 여전히 불안정한 청년 노동자들은 자신을 보호해줄 수 있는 울타리가 필요하고 원하기 때문이다. 그동안 노동조합이 해왔던 역할도 힘없는 사람들 곁에서 함께 싸우고, 안전하게 일할 권리를 위해 노력하는 것이었다. 여러 간부들은 연구진과 인터뷰에서 “사회적 스피커”로서 민주노총이 조합원과 불안정한 노동자들을 대표하는 조직으로 에너지와 지혜, 힘을 집중해야 한다고 강조했다. 현재는 대중조직으로 의제와 쟁점을 입체적으로 그리고 기획하지 못하는 상태이지만, 앞으로의 방향성은 노동자, 여러 단체, 진보정당들과 진보 노동 의제를 설정하고 알려가는 것이라고 했다(C-3).

앞으로 노동조합이 불안정한 노동자들에게 필요성을 인정받고, 노동자를 위한 사회적 안전망으로 인식되기 위해서 무슨 일을 해야할까? 노동

조합은 불안정한 청년 노동자의 곁에 서기 위해서 어떤 준비를 하고 있는가? 그 답은 이미 노동조합 안에 있다.

KECTUNU

5장

연구 종합과 시사점

정경운·최성용·천주희

지금까지 이 연구는 ‘청년 노동자와 노동조합 관계’에 초점을 두고, 사례연구를 통해 노동조합이 그 동안 청년 노동자에 대해 접근했던 관점의 문제, 민주노총 내에서 겪고 있는 청년 사업의 어려움들과 주요 쟁점·과제, 불안정 청년 노동자와 노동조합의 관계들에 대해 분석했다. 사례는 불안정 노동 의제와 노조민주주의·간부양성 의제를 선정하여, 앞의 사례의 경우 20~30대 노동자가 많은 IT업 프리랜서와 사회서비스업 보육교사를 중심으로, 뒤의 사례는 철도노조를 중심으로 각 사례들과 관련된 단위사업장 노동조합, 가맹조직, 총연맹 간부들을 만나 심층인터뷰를 진행했다. 이 장에서는 전체 연구의 결론으로서 앞에서 살펴본 주요 쟁점들을 종합하여 청년 노동자에 대한 민주노총과 노동조합의 관점 정리와 왜 청년 사업을 해야 하는지, 청년 사업 과제가 무엇인지, 청년 사업을 하려면 어떻게 접근해야하는지 정리하고 시사점을 도출하고자 한다.

왜 청년인가

민주노총 창립 이후 27년이 지난 지금, 전 세계적 변화와 함께 한국 사회는 많은 변화를 겪고 있다. 특히 전 지구적인 경제적 불평등 속에서 심화되는 청년 빈곤은 외환위기 이후 고착화된 노동시장 이중구조화와 불안정성 심화와 긴밀하게 연관된다. 그동안 민주노총과 노동조합은 청

년 노동과 빈곤 문제를 인식하면서도 주로 노동조합에 조직화를 하기 위한 ‘대상’으로 접근했고, 청년들이 잘 조직화되지 않는 이유를 주로 ‘개인주의적이고 이기적인’ 존재라는 이유에서 찾았다. 그리고 이런 관점은 ‘비정규직의 정규직 전환’을 반대했던 정규직 청년들의 목소리가 드러난 이후 특별한 쟁점으로 부각되었다. 공정담론에 가려진 능력주의 이데올로기 문제와 공정담론이 가리는 사회불평등, 공정담론 바깥에 위치한 다른 청년들을 보지 못하고 청년 일부의 목소리를 청년세대 전체로 바라본 결과였다.

청년을 이기적인 존재로 보는 관점은 오늘날만이 아니라 과거에도 있었다. 노동자 대투쟁을 경험한 세대와 달리 다른 시대와 사회적 조건에서 성장한 ‘청년’세대 노동자들에 대해 늘 같은 시선으로 바라보았다. 1990년대에 입사한, 2000년대에 입사한, 2010년대에 입사한, 2020년대에 입사한 청년 조합원들에 대해, 그들이 처한 시대적 상황과 사회적 조건이 다름에도 불구하고 청년이 노동조합 가입과 노동조합 활동에 소극적인 원인을 늘 ‘이기적인 존재’라는 이유에서 찾았다. 그러나 외환위기 이후 노동 분절과 파편화가 심화되는 조건에서 노동조합 가입이 제도적으로 보장되는 대규모 사업장 노동조합 외에 청년 노동자의 조직화가 어려운 현실, 노동조합 조합원으로 가입하더라도 구성원 내 세대갈등 문제가 두드러지는 현실, 정규직 청년과 비정규직 청년 간 연대가 되지 않고 격차가 심화되는 현실은 기존의 청년을 바라보는 관점으로 해결할 수 없다. 오히려 이런 문제들을 풀어나가는 데 걸림돌이 될 뿐이다.

그렇다면 노동조합은 청년을 어떻게 바라봐야 할까? 청년 노동자에 대한 관점이 바로 세워졌을 때, 노동조합이 청년 사업을 해야 하는 이유와 방향을 찾을 수 있다. 청년은 출생 연도를 기준으로 한 생물학적인 나이의 의미만 있는 것이 아니라, 역사적 관점에서 특정 사회경제적 사

건을 경험한 의미도 가진다. 또한 생애단계에서 정규 교육의 종료 후 경제활동을 통한 노동생애를 시작하는 ‘이행기 청년’의 의미도 가진다. 이 시기 청년은 부모로부터 경제적 독립, 주거 독립을 추구하고, 결혼·출산·양육의 과정들을 통해 새로운 가족을 형성하기도 한다. 물론 ‘이행기’는 청년만 겪는 것이 아니다. 중장년에서 노년으로의 변화도 이행기라 할 수 있다. 하지만 노동조합에서 청년의 이행기가 중요한 것은, 이 시기 청년은 사회초년생으로서 취약성을 가지기도 하고, 주어진 사회구조와의 상호작용을 통해 자신의 계층, 계급의식을 구성하기 때문이다. 그리고 청년 이행기는 노동 이외의 다양한 사회적 역할을 획득하여 이행하게 되는 시기라는 점에서 중요성을 지닌다.⁴²⁾ 그렇기에 민주노총과 노동조합은 청년 문제를 발생시키는 사회적 조건에 주목하여, 청년 노동자들이 사회 구조 원인을 자각하고 청년 노동자의 적극적인 실천을 통해 공동의 의식과 경험을 창출할 수 있도록 조건과 과정을 만들어야 한다. 이것은 민주노조운동의 재생산을 위해서도 필요한 관점이며 절실하게 요구되는 과제이기도 하다.

청년 사업 과제

2006년 민주노총에서 청년을 포함한 전략조직화사업을 전개한 이후 민주노총 지역본부, 가맹조직, 단위사업장 노동조합들에서도 청년사업담당자들도 증가하고 총연맹에도 청년 사업을 전담하는 청년사업실도 세워져 다양한 청년 사업들을 추진하고 있다. 그 과정에서 도출되는 주요 쟁점과 과제들은 사례 연구 결과 민주노총의 강령과 기본과제에 있는

42) 변금선(2021).

민주노조운동 과제들과 긴밀히 관련되어 있었다.

우선, 노동조합 내부의 소통과 연대에 관한 노조민주주의 과제는 민주노조의 가치가 무엇이며 그 가치를 어떻게 실천할 것인가에 대한 과제와 연결되어 있다. 노동조합 조직문화나 활동에 대한 이해도가 낮고 노동조합 간부들과 신뢰관계가 형성되어 있지 못한 (청년)조합원들에게 관례적으로 해왔던 사업방식을 적용하게 되면 어느 순간 조합원은 노동조합 활동의 주체가 아니라 수동적인 존재로 될 수 있다. 이에 조합원을 단순히 동원하기 위한 대상으로 접근했던 관행적 노동조합의 사업과 활동방식에 변화가 필요하다. 일터에서 조합원들이 가지는 고민을 나누고, 아래로부터의 참여를 강화하기 위해서는 개선해야 하는 관행적 조직문화가 무엇인지 토론하며 파악하고, 과제를 도출해야 한다. 일정 중심으로 노동조합 사업과 활동을 홍보했던 방식도 마찬가지다. 특히 노동조합 집회나 파업에 대해 부정적으로 보도하는 언론에 노출되어 있는 (청년)조합원의 경우 노동조합 사업과 활동에 대해 구체적인 설명과 홍보가 필요하다. 예를 들어 집회나 사업 일정이 있다면 왜 하는지, 집회에서 팔뚝질은 왜 하는지, ‘임을 위한 행진곡’과 같은 민중가요를 왜 부르는지 등, 그 동안 노동조합에서 당연하게 이루어졌던 조직문화와 활동방식들에 대해 (청년)조합원이 이해할 수 있도록 해야 한다. 이 변화는 일상에서의 노동조합 생활문화 변화와 활동양식 변화의 실천으로부터 가능하다. 조합원이나 노동조합 활동가를 위해 설명서를 마련한 공공운수노조의 「동지에게 꼭 필요한 신규조직 길라잡이1_기본교안」(2021년), 「동지에게 꼭 필요한 신규조직 길라잡이2_실무매뉴얼」(2022년) 자료집은 좋은 사례로 볼 수 있다.⁴³⁾ 그리고 총연맹에서 제정한 ‘평등수칙’

43) 「동지에게 꼭 필요한 신규조직 길라잡이_기본교안」 내용 순서는 ‘신입조합원 교안’,

실천은 서로 존중하며 소통할 수 있는 조직문화를 만들기 위한 과정이 될 수 있다.⁴⁴⁾

두 번째, 청년 노동 내의 다양성을 파악하고 노동계급 형성을 위한 노동자 연대 활동이 강화되어야 한다. 2021년 민주노총 청년 조합원 연구와 후속연구인 이번 사례 연구 결과, 노조민주주의 의제가 정규직 중심의 대규모 사업장 노동조합에서 세대갈등으로 표면화되어 제기되었다는 점에서 이 의제만을 우선시하면 노동조합의 청년 사업이 정규직 중심의 과제로 좁혀질 수 있다. 심층면접 참여자들도 고용형태, 업종·직종 등에 따라 다른 청년 내의 다양성을 보지 않은채 특정 사업장의 청년 노동 의제를 일반화하면 안 된다고 강조했다. 그리고 정규직 청년 조합원들의 ‘비정규직의 정규직 전환’ 반대 목소리가 나타났을 때 자회사나 하청 소속, 비정규직 청년 조합원들의 고민과 목소리가 드러나지 않았던 이유에 대해 ‘그들의 목소리가 조직화되어 있지 않아서’, ‘위축되어 있어서’라고 답하며, 다른 고용형태·직무·업종·성별의 청년 노동자들이 겪는 노동현실과 고민을 서로 알 수 있도록 교류하고 소통하는 기회와 공간을 만들어야 한다고 재차 강조했다. 이 과제는 청년 조합원과 청년 간부

‘신임간부교안’, ‘노동운동사’, ‘노동3권’, ‘부당노동행위’, ‘노동법’, ‘공공운수노조와 민주노총 소개’, ‘참고자료’로 크게 구성되어 있고, ‘참고자료’에는 ‘민중의례 왜 하나요?’, ‘세계노동절 유래와 의미’ 등의 내용들이 있음. 「동지에게 꼭 필요한 신규조직 길라잡이_실무매뉴얼」 순서는 ‘사업기획’, ‘회의’, ‘공문’, ‘일상조직’, ‘집회기획’, ‘선동’, ‘총무업무’, ‘노동안전’, ‘성평등’, ‘반성폭력’, ‘선전’으로 구성되어 있음.

https://www.kptu.net/board/detail.aspx?mid=D346CC3B&idx=26841&bid=KPTU_PDS03
https://www.kptu.net/board/detail.aspx?mid=D346CC3B&idx=26842&bid=KPTU_PDS03

44) 2022년 8월 18일, 민주노총 중앙집행위원회 회의에서 “민주노총에서 활동하고 있는 모든 구성원의 평등하고 안전한 활동공간을 위한 행동실천”으로 <민주노총 평등수칙>을 제정함. ‘평등수칙’은 크게 ‘관계’, ‘다양성 존중’, ‘문제 제기’에 대한 태도, ‘모두가 함께 하는 활동’ 내용으로 구성되어 있음.

http://nodong.org/index.php?mid=statement&page=7&document_url=7810008

가 자신의 처지를 넘어서 전체 노동자들의 노동현실을 보고 느끼며 노동문제를 인식하게 만들 수 있다는 점에서 매우 중요하다. 또한 이 과정을 통해 통계 수치로 파악할 수 없는 노동현장의 문제들을 파악할 수 있으며, 청년 조합원/노동자 당사자들의 조직된 목소리와 함께 사회적 공론화를 만들어낼 수 있다. 여기에서 중요한 것은, 청년 노동 문제에 대해 노동 분열을 만들어내는 세대갈등, 젠더갈등 접근이 아니라 노동 내의 중첩된 정체성과 다양한 층위를 교차해서 바라보며 노동 문제를 발생시키는 구조적 원인을 밝혀내고 문제제기를 해야 한다는 점이다.

세 번째, 청년 노동자에 대해 조직된 청년과 함께 노동조합 밖의 불안정 청년까지 확장하여 청년 노동 문제를 파악하고 불안정 청년 노동자의 ‘사회적 스피커’로서의 노동조합 역할을 강화해야 한다. 2020년 기준 국내 노동조합 조직률 14.2%에 속하지 못한, 노동조합 밖 85.5%의 노동자에 대한 고민이 크다. 이 통계에 들어오지 못한 아르바이트, 특수고용, 프리랜서, 플랫폼 노동자들을 포함하면 미조직 노동자들 수는 더 많아진다. 조직화되지 못한 노동자를 조직화 하는 일은 어려운 일이지만, 노동권도 보장되지 않고 임금체불, 부당해고 등을 당하고 있는 노동자의 현실을 보면 노동조합 가입이 어려운 노동자들에게 접근할 수 있는 방안들을 모색해야 한다. 단순히 노동조합에 가입하라는 캠페인이 아니라 청년 노동자가 겪는 노동문제, 삶의 문제들을 제기하며 청년과 함께하기 위한 노동조합의 모습을 보여주어야 한다. 불안정 노동 의제로 IT업 프리랜서와 사회서비스업의 보육교사 사례연구 결과, 두 사례 산업 모두 국가 정책적으로 지원받는 산업이자 교육에 대해 개인적인 투자도 많이 해야 하지만 대학 졸업 후 노동시장에 진출하여 겪는 노동은 저임금, 고용불안, 장시간 노동이었고, IT업의 경우 능력주의에 따른 임금과 처우 격차를 당연시하고, 사회서비스업의 경우 직장 내 괴롭힘과 과로로

인한 정신적 스트레스를 강하게 받고 있었다. 두 사례에서 청년 노동의 불안정성은 저임금 노동력으로 활용하는 국가의 산업·노동정책과 기업의 착취구조와 긴밀하게 연결되어 있었다. 그리고 사회초년생으로서 청년 노동자들이 가지는 특징은 ‘취약성’이었다. 동료관계에서, 숙련/일 경험 및 대처 능력에서, 원장과 회사와의 협상 능력에서 취약성을 가지고 노동법이나 노동권도 몰라 어떻게 대응해야하는지도 모르고, 결국 자신을 지키기 위해서 선택하는 방법은 일터를 떠나는 것이었다. 청년들이 각자 도생을 생존 전략으로 선택하게 되는 구조적 원인을 보지 못하면, 그 형태가 ‘이기적’으로 보이게 될 뿐이다. 그리고 불안정 청년 노동 문제가 잘 드러나지 않는 것에 대해 ‘조직화가 되어 있지 않아서’라고 단순하게 접근하게 되면 이후에도 대응할 수 없을 뿐만 아니라 청년 노동을 저임금 노동력으로 생산하고 활용하는 국가와 기업의 전략에 대해 대항할 수 없게 된다. 이에 청년 노동자가 겪는 노동 문제를 발생시키는 구조적 원인에 대해 분석하고 사회적으로 공론화하며 청년 노동자의 연대와 미조직 청년 노동자의 조직화를 위한 다양한 방법을 모색해야 한다.

네 번째, 청년 조합원의 이해관계 파악 및 대표할 수 있는 주체 형성과 민주노조 재생산을 위한 청년 간부 양성 사업이 필요하다. 이것은 2021년 민주노총 청년 조합원 연구와 후속 연구인 이번 연구 심층면접에 참여한 간부들 모두가 공통적으로 제기한 과제이다. 노조민주주의·간부양성 의제 사례 분석 결과, 청년 간부를 확대하는 대표하는 방법으로 할당제가 꼽히지만 양적 확대와 함께 청년 간부의 질적 성장을 위한 활동과 사업도 중요하게 제기되었다. 철도노조 사례에서도 청년 간부 할당제 시행과 함께 ‘철도 민영화 반대’, ‘철도 공공성’ 의제 및 투쟁들이 결합하면서 청년 간부들이 노동조합 간부로서 성장하는 것을 알 수 있었다. 또한 청년 간부 성장을 위한 교육 사업도 중요하게 제기된다. 2021

년 민주노총 청년 조합원 연구의 설문조사 결과, 최근 1년 이내 노동조합 교육을 경험한 응답에서 ‘0회’가 20.0%, ‘1회’가 34.3%로 교육 현상이 심각한 상황을 확인할 수 있다. 하지만 현재 조합원 교육, 간부 교육은 가맹조직, 지역본부, 단위사업장 노동조합의 재량에 맡겨져 있고 총연맹 차원에서 총괄하지 못하고 있다. 민주노조운동 교육도 필요하다. 노동자대투쟁 경험 세대의 퇴직으로 노동운동 간부·활동가의 세대교체가 중요하게 제기된다. 하지만 청년 간부들이 등장할 수 있는 경로는 선배 간부들의 개인적 역량에 맡겨져 있고, 청년 간부에 대한 교육과 훈련 과정도 체계화되어 있지 않다. 게다가 ‘민주노조’가 무엇인지, ‘민주노조 간부’ 또는 활동가의 상과 가치조차 약해져 있다. 이제는 노동조합 안·밖을 아울러 간부 및 활동가들의 민주노조 운동적 역량과 실무적 역량을 성장시킬 수 있는 교육 과정을 만들어 조직적 힘으로 간부를 양성하는 사업을 할 수 있어야 한다.

다섯 번째, 노동현장의 청년 노동자와 연결되는 조직체계 구성과 운영이 필요하다. 민주노총 소속 단위사업장 노동조합 중에서 ‘청년’의 이름으로 투쟁하거나, 청년 노동자 조직화에 대한 고민을 진행하는 곳들도 있지만 그 고민들이 가맹조직이나 총연맹까지 연결되지 못하고, 총연맹의 청년 사업이 가맹조직이나 지역본부, 단위사업장 노동조합까지 유기적으로 연결되지 못하고 있다. 각 조직 단위별로 청년사업담당자가 있어도 다른 업무를 겸직하고 있거나 청년사업담당자가 없는 곳들도 많다. 이 문제에 대해 심층면접 참여자들은 모두 총연맹의 청년 사업의 목표와 방향을 설정하고 ‘단위사업장-가맹조직-지역본부-총연맹’의 조직체계 속에서 토론, 결정, 집행, 평가되는 구조를 만들어야 한다고 제기한다. 민주노총의 청년 사업 방향과 목표는 각 조직에서 제기하는 사업들을 단순히 ‘합’치는 게 아니라, 현재 민주노총 안·밖의 청년 노동자의

현실 진단과 함께 이후 방향과 목표를 도출했을 때 사업과제를 도출할 수 있을 것이다.

접근 방법 : 교차해서 바라보기

민주노총과 노동조합이 청년 사업 과정에서 겪는 어려움 중 하나는 청년이 단일하지 않고 다양해서 어떻게 접근해야 할지 어렵다는 점이다. 대표적으로 정규직 청년 노동자와 비정규직 청년 노동자간의 노동현실과 경험의 차이를 들 수 있다. 청년 노동 문제와 중·장년 노동 문제를 대비하여 바라보는 관점도 존재한다. 세대 간 또는 노동자 간에 ‘누가 더 힘들다’고 접근하는 식이다.

노동자는 단일하지 않다. 업종, 직종, 고용형태, 사업장 규모별로 노동경험과 현실이 다르고, 단일 사업장 내에서도 남성 노동자와 여성 노동자의 경험이 다를 수 있다. 학교 졸업 후 성인기에 들어서 아직 노동경험과 사회경험이 부족한 청년 노동자와 사업장에서나 사회적으로 어느 정도 숙련되고 인적 네트워크를 가지고 있는 중·장년 노동자와 다를 수 있다. 청년도 단일하지 않다. 기술 발전과 4차 산업이 대두되면서 국가 차원에서 지원하며 양성하는 IT업이지만, IT업 대기업에서 일하는 청년 노동자와 IT업 프리랜서로 일하는 청년 노동자의 노동현실은 너무나 다르고, 불안정한 IT업 프리랜서 내에서도 남성 노동자와 더 ‘외주화’되는 여성 노동자의 노동현실은 또 다르다. 하지만 불안정한 IT업 노동문제는 ‘성과’와 ‘능력주의’ 이데올로기 속에서 철저히 방치되고 있다. 여성 노동자도 단일하지 않다. 경력단절 이후 사회서비스업 돌봄노동을 선택하게 되는 중·장년 여성과 국가의 사회서비스업 강화 정책 아래 대학에서 유아교육과나 아동복지학과를 전공하고 국가자격증을 취득하여 보육교

사의 꿈을 이루기 위해 취업한 청년 여성 노동자의 노동경험과 고민은 다를 수 있다. 노동조합으로 조직화된 청년 노동자와 조직화되지 못한 청년 노동자도 다르다.

“살아남은 김용균들: 2022년 187명의 기록” 제목으로 보도된 한겨레 기사에 따르면, 2021년에 발생한 20·30대 산재 중장해인들은 전체 평균(23.2%)보다 5인 미만 사업장 비율(41.2%)이 높고, 장애등급 1급 비율이 전체 평균(30.0%)보다 20·30대(42.8%)가 높게 나타났다. 20·30대 골절·절단·파열·열상 비율(63.6%)도 전체 평균(23.5%)보다 높았다. 하지만 장해연금은 전체 평균 400만6천원(월평균)보다 크게 낮은 249만6천원이었다.⁴⁵⁾ 이 수치들을 어떻게 보아야할까? OECD 산업재해 사망률 1위 한국이니, 청년 노동자들의 죽음은 크게 부각되지 않을 수 있다. 하지만 고용구조에서 청년 노동자들이 어떤 위치에 놓여있는지 살펴보면 이야기는 달라진다. 업종·직종, 원·하청, 사업장 규모, 고용형태별로 교차하는 고용구조 속에서 파편화된 작업장 구조와 훈련·숙련 향상 기회의 부재, 직급 구조에서 ‘말단’이 가지는 현실과 작업장 내 불균등한 권력 관계 등이 얽혀 청년 노동자에게 특정한 위험이 발행할 수 있다. 이것은 ‘누가 더 위험하다’는 의미가 아니다. 위험을 발생시키는 다층적인 구조와 원인, 그리고 위험을 발생시키게 하는 과정을 보아야 한다는 것이다.

신자유주의 세계화로 노동시장은 분절되고, 디지털화와 기후위기로 노동의 불안정성은 더 심화되고 있다. 이 과정에서 자본 세력과 이를 뒷받침하는 정치 세력은 그들의 이데올로기로 쉽게 포섭하기 쉬운 취약한 청년을 대상으로 ‘청년노동’을 착취할 것이다. 이에 민주노총과 노동조합은 어떻게 할 것인가? 사업장 규모, 업종, 직종, 고용형태와 같이 전

45) 한겨레(2022.07.11.).

통적으로 노동문제에 접근했던 방법을 넘어, 노동 내의 중첩된 정체성과 다양한 층위를 교차하여 접근하며 불평등과 차별, 위계화를 생산하는 억압적 구조를 찾아내야 한다. 그리고 이행기 청년으로서 저임금 노동력으로 착취되는 구조와 아무런 사회적 보호망이 없는 불안정한 청년 노동자의 현실에 주목해야 한다. 이것은 청년 노동자의 노동현장 경험과 고민을 구체적으로 파악하는 것에서부터 시작할 수 있다. 그리고 청년 노동자와 소통하는데 걸림돌이 되는 노동조합 내적 요소들을 과감히 혁신하며 청년과 함께 성장할 수 있는 민주노총과 노동조합이 되어야 할 것이다.

이 연구는 2021년 민주노총 청년 조합원 연구에 이어 미조직된 불안정 청년 노동자까지 포함하여 노동조합에 대한 청년 조합원/노동자들의 인식, 노동조합과의 관계, 교육경험·연대활동 등 다양한 측면들을 살펴 보았다. 그리고 그동안 민주노총과 노동조합 간부들이 청년 사업을 하며 겪는 어려움이 노조민주주의, 연대활동, 미조직 전략 조직화 사업, 정책 및 의제 개발 사업, 교육사업 등과 깊게 연계되어 있는 것을 확인할 수 있었다. 그러나 현실은, 청년 사업들이 조직체계와 결정 권한이 없는 ‘청년사업담당자’만의 사업으로 국한되어 있어 청년 사업의 어려움은 더 커지고 있다.

흔히 청년을 노동조합, 한국사회의 ‘미래’라고 말한다. 노동운동을, 한국사회 변화를 만들어 낼 주역이라는 의미일 것이다. 하지만 미래라고 말하면서 청년의 책임 또는 청년사업담당자가 잘 하면 될 과제로 남기는 오류를 가지기도 한다. 그것이 아니라 더 깊숙하게 고민하면 청년 노동자가 한국사회의 문제를 자각하고 성장할 수 있는 환경을 만들어야 하는, 청년과 함께 민주노총과 노동조합이 풀어야 할 과제이다.

이 연구는 민주노총과 노동조합이 해야 할 청년 사업의 실천적 과제를 제안한다. 부록 자료는 청년 노동자와 함께 성장하는 민주노총이 되기 위해, 민주노총이 해야 하는 청년 사업 과제 10대 의제를 총연맹, 산하조직, 가맹조직, 단위사업장 노동조합 층위별로 단기/중·장기 청년 사업 제안을 정리한 것이다.

이 과제들은 단위사업장 노동조합으로부터 가맹조직, 지역본부, 총연맹까지 전 조직적 청년 사업 과제를 포함한다. 연구진이 제안하는 청년 사업 과제들은 확정된 것이 아니다. 이 과제들을 제안하는 이유는 민주노총과 노동조합에서 추상적으로 청년 사업을 접근하는 것을 넘어 청년 사업의 목표와 구체적인 과제들을 논의할 수 있게 하기 위해서다. 이 청년 사업 과제들은 ‘정답’이 아니다. 각 사업장마다 작업의 특성이 다르고 노동조합의 역사나 노동조건이 다르기 때문에 다른 노동조합에서 하는 청년 사업들을 ‘기계적으로’ 적용하는 것은 그 자체가 혁신 과제임을 염두에 두어야 한다. 각 노동조합 단위에 맞는 사업을 추진하되 민주노총의 청년 사업 목표 속에서 사업이 추진되어야 한다. 총연맹이 청년 사업 전체 과정 총괄과 중심적인 역할을 하고, 지역본부, 가맹조직, 단위사업장 노동조합들의 유기적인 소통과 역할을 통해 청년 사업이 목표에 맞게 이루어지도록 만들어야 한다. 연구진은 ‘청년’을 혁신의 계기로 삼아 민주노총이 대중조직으로서 성장하고 발전할 수 있기를 바라며, 이 연구 내용이 민주노조의 현재와 미래를 고민하는 분들에게 토론할 수 있는 자료로서 제공될 수 있기를 바란다.

참고문헌

- 김선기(2019), 『청년팔이사회』, 오월의봄.
- 김안나·이은희(2019), “보육교사 소진의 영향요인에 관한 혼합연구: 메타분석과 심층인터뷰를 중심으로”, 한국보육학회지 19(3), 31-46쪽.
- 김윤환·조창화·지용택·김금수(1988), 『노동조합의 일상활동』, 형성사.
- 국무조정실(2022), 「청년정책백서(2021년 청년정책백서)」.
- 고용노동부(2017.7.20.), 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」.
- 고용노동부(2021.12), 「2020 전국노동조합 조직현황」.
- 금속노조(2020), 「청년 조합원의 경험과 노동조합의 대응 과제: 세대별 노조활동 인식조사 및 청년 조합원 노조 참여 활성화 방안」, 전국 금속노동조합 노동연구원.
- 민주노총(2020), "2017년 이후 민주노총 신규 노조와 조합원에 대한 연구결과 발표 토론회".
- 민주노총(2022), “철도노조 청년 사업사례”, 청년 간부 워크숍 자료집.
- 민주노총 공공운수노조(2020), “3강 급격한 세대변화에 따른 노동조합 전략”, 「공공기관사업본부 2020 간부학교」, 49쪽.
- 박용석·김태현·이주환(2021), 「‘모든 노동자의 민주노총’ 실현을 위한 지역본부 활성화 방안」, 민주노동연구원, 민주노총 총서 2021-09.
- 변금선(2021), “‘이행기 청년’, 어떻게 연구할 것인가?”, 김선기 외, 『청년연구자 되기(청년학개론)』, (사)신촌문화정치연구그룹, 48-77쪽.

- 신광영(2009), “세대, 계급과 불평등”, 『경제와사회』 81, 비판사회학회, 35-60쪽.
- 이승윤(2022), “전환기 청년정책의 과제와 방향성”, 『보건복지포럼』 305권0호, 한국보건사회연구원, 2-6쪽.
- 이승윤·백승호·김윤영(2017), 『한국의 불안정 노동자』, 후마니타스
- 이선임(2017), 「보육교사의 관계적 근무환경의 질과 정서적 소진 간의 관계: 정서조절능력의 조절 효과」, 경희대학교 석사학위논문.
- 이은지(2021.07.08.), “MZ세대와 포스트코로나, 조직문화는 어떻게 변하고 있는가”, 월간리크루트.
- 유재홍·이종주(2020), 「SW프리랜서 근로환경 실태 조사 및 개선 방안 연구」, 소프트웨어정책연구소.
- 정경윤·박선효·최성용·윤설(2021), 「청년 조합원과 민주노총」, 민주노총 총서 2021-06.
- 전상진(2018), 『세대 게임: ‘세대 프레임’을 넘어서』, 문학과지성사.
- 천주희(2019), 『회사가 괜찮으면 누가 퇴사해』, 바틀비
- 최광석(2018), “철도공사 내 비정규직 정규직화 진통과 노동조합의 대처”, 『정세와노동』 145호, 노동사회과학연구소, 56-71쪽.
- 통계청(2021.10.26.), “2021년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과”
- 편집실 구성(1984), 『일하는 청년의 세계』, 인간사.
- 행정안전부(2022), 「행정안전통계연보」.

〈언론 기사〉

- 노동과세계(2022.09.30.), “노동의 의미, 가치가 반영된 교육하겠다던 교

육부 시안, ”오히려 후퇴했다“.

민중의소리(2021.04.23.), “민주노총이 게임대회를? 랜선운동회 ‘막전막 후”

매일노동신문(2022.04.27.), “최저임금 못 벗어나는 민간·가정 어린이집 보육교사”.

오마이뉴스(2022.03.02.), “공무원, 청년들의 꿈이 되다”.

플랫폼C(platformc.kr), “민주노총 게임대회 논란에서 시작된 게임과 사회운동에 관한 작은 토론”.

한국일보(2022.04.12.), “한쪽은 역대 연봉, 한쪽은 최저임금…개발자 노동 이중구조 왜?”.

한겨레(2022.07.11.), “죽음의 문턱서 돌아온 산재 청년 187명, 그들은 누구인가”.

부록

〈10대 의제 민주노총 청년 사업 과제 제언〉

청년 노동자 현안 대응 및 사회적 공론화

일터에서 청년 노동자의 고민과 상황을 알기 위해서는 기본적으로 노동조합 내에 청년 노동자가 어떻게 분포되어 있는지, 어떤 노동현실에 처해있는지 파악해야 한다. 통계 수치로 파악할 수 없는 노동현장의 고민들은 일상적 소통을 통해 수렴하고, 주요 문제와 의제들을 단위사업장 노동조합으로부터 총연맹까지 공유해야 한다. 그리고 노동조합 밖까지 포함한 청년 노동자의 노동문제에 대해 조사하여 주요 내용을 공론화하고, 민주노총의 청년 사업 내용에 반영해야 한다. 청년 노동문제는 겉으로 드러나는 현상보다 노동 내의 중첩된 정체성과 다양한 층위를 교차해서 바라보며 노동 문제를 발생시키는 구조적 원인을 밝혀내고 문제제기 해야 한다. 사회적 공론화는 청년 조합원/노동자 당사자들의 조직된 목소리가 함께 나타났을 때 더 큰 힘을 발휘할 수 있다. 이를 위해 노동현장에서의 청년 조합원/노동자들의 고민과 노동환경 개선의 요구들이 당사자들의 운동의 힘으로 만들어질 수 있도록 적극적인 사업들을 추진해야 한다.

청년 간부 육성

청년 조합원이 증가하는 만큼 청년 간부 확대도 이루어져야 한다. 청

년 간부 확대는 청년사업담당자만을 의미하지 않는다. 전임자와 노동조합 사무처의 간부, 의사결정구조에서의 청년 간부 증가가 함께 이루어져야 한다. 이 때 청년 간부는 단순히 연령대의 문제로 접근해서는 안되며 청년 노동자의 삶과 고민을 이해할 수 있는 감수성과 노조민주주의를 실천할 수 있는 간부 역량을 중심으로 보아야 한다. 민주노조 간부 양성 사업도 중요하다. 민주노총은 조합주의를 지양하고 노동 역압을 발생시키는 구조적 모순에 대항하며 “인간의 존엄성과 평등이 보장되는 참된 민주사회를 건설”⁴⁶⁾하고자 하는 대중조직이다. 이 민주노총 기본과제를 이해하고 활동할 수 있도록, 민주노조 미래를 위해 간부 양성 사업을 시작해야 할 때다. 민주노조 교육사업과 연동하여 민주노조 간부를 양성하기 위해 교육, 연대, 실천운동 등의 다양한 사업을 추진해야 한다.

미조직 청년 노동자 조직화

2020년 기준 국내 노동조합 조직률 14.2%에 속하지 못한, 노동조합 밖 85.5%의 노동자에 대한 고민이 크다. 이 통계에 들어오지 못한 아르바이트, 특수고용, 프리랜서, 플랫폼 노동자들을 포함하면 미조직 노동자들 수는 더 많아진다. 조직화되지 않은 곳을 조직화 하는 일은 어려운 일이지만, 노동권도 보장되지 않고 임금체불, 부당해고 등을 당하고 있는 노동자의 현실을 보면 노동조합 가입이 어려운 노동자들에게 접근할 수 있는 방안들을 모색해야 한다. 단순히 노동조합에 가입하라는 캠페인이 아니라 청년 노동자가 겪는 노동문제, 삶의 문제들을 제기하며 청년과 함께하기 위한 노동조합의 모습을 보여주어야 한다.

46) 민주노총 기본과제(민주노총 홈페이지)

평등한 조직문화 개선

조합원을 단순히 동원하기 위한 대상으로 접근했던 관행적 노동조합의 사업과 활동방식에 대해 혁신이 필요하다. 일터에서 조합원들이 가지는 고민을 나누고, 아래로부터의 참여를 강화하기 위해서는 구체적으로 개선해야 하는 관행적 조직문화가 무엇인지 토론하며 파악하고, 과제를 도출해야 한다. 일정 중심으로 노동조합 사업과 활동을 홍보했던 방식도 마찬가지다. 간부 스스로 사업을 왜 하는지 내용을 알고 조합원들에게 설명할 수 있어야 한다. 이것은 민주노총 평등수칙을 실천하는 과정에서, 구체적인 생활문화와 활동양식 변화를 위해 토론하며 과제를 도출할 수 있을 것이다.

노동자 연대

외환위기 이후 노동 분절이 심화되면서 노동 계급을 형성하는데 많은 어려움이 존재한다. 노동 계급 형성을 위해서는 연대활동이 중요하다. 하지만 청년 노동자 내에서도 다른 직무, 다른 고용형태, 다른 업종, 다른 성별의 노동자들의 현실과 고민을 알지 못한다. 노동자 간에 교류하고 소통할 수 있는 기회와 공간이 없기 때문이다. 청년 간부와 청년 조합원부터 자신의 처지를 넘어서 전체 노동자들의 노동현실을 보고 느낄 수 있도록 교류하고 소통할 수 있는 사업을 추진해야 한다. 이 과제 대상은 노동조합 안부터 시작하여 노동조합 밖의 청년 노동자까지 확대할 수 있도록 해야 한다.

교육사업

교육사업의 중요성을 부정하는 이는 없을 것이다. 하지만 교육 분야는 그 중요성에 비해 잘 실현되지 않는 분야이기도 하다. 현재 신입 조합원

교육, 조합원 의무 교육은 가맹조직, 지역본부, 단위사업장 노동조합의 재량에 맡겨져 있고 총연맹에서 총괄하지 못하고 있다. 이런 현실에서 노동운동 경험이나 노동조합 활동이 전무한 신입 조합원 또는 청년 조합원은 노동조합을 이해하기 어렵고 외딴 섬이 될 수 있다. 이를 바꾸기 위해 교육사업 계획을 수립하고, 조합원 내 다양한 정체성을 고려하여 획일적인 교육을 벗어나 기초적인 노동교육과 함께 노동의제와 사회의 제가 만날 수 있도록 다양한 주제의 교육이 이루어져야 한다. 청년 강사단을 육성하는 것도 교육사업의 중요한 과제라고 할 수 있다. 청년이 직접 청년을 교육하는 과정을 통해 질적으로 성장하는 과정이 될 수 있기 때문이다.

민주노조운동 활동 교육도 필요하다. 노동자대투쟁 경험 세대의 퇴직으로 노동운동 간부와 활동가의 세대교체도 중요하게 제기된다. 하지만 청년 간부들이 등장할 수 있는 경로는 개별 선배 간부들의 재량에 맡겨져 있고, 청년 간부에 대한 교육과 훈련 과정도 체계화되어 있지 않다. 게다가 이제는 ‘민주노조’가 무엇인지, ‘민주노조 간부’ 또는 활동가의 상과 가치조차 약해져 있다. 청년만이 아니라, 노동조합 내를 아울러 노동조합 밖 활동가까지 포함하여 민주노조 운동의 실무적 역량과 운동적 역량을 모두 아우르는 교육 과정을 만들어 조직적 힘으로 간부를 양성하는 사업을 할 수 있어야 한다.

선전홍보사업

노동에 대한 인식이 낮은 한국사회에서 성장한 청년 노동자들은 노동조합에 대한 교육도 받은 적이 없어 노동조합, 특히 민주노총에 대한 부정적 이미지를 가질 가능성이 크다. 노동조합에 대한 혐오와 부정적 이미지를 탈피할 수 있는 홍보 전략과 온라인 정보매체에 익숙한 청년세

대 특성을 고려해 다양한 SNS 홍보 강화가 필요하다. 그리고 선전·홍보 배포 후 반응들을 청취하여 노동조합에서 전달하고자 하는 내용들이 더 친밀하게 청년 조합원/노동자들에게 전달되도록 해야 한다.

정책 및 의제 개발

고용과 노동정책은 산업정책, 교육정책, 복지정책 등과 긴밀히 연계되어 있고, 이것은 노동에 대한 국가와 자본의 전략 하에 운영된다. 그렇기에 청년 노동과 관련한 정책은 청년 노동력을 어떻게 사용하는지 또는 사용하려고 하는지에 관한 국가와 자본 전략을 파악해야만 한다. 특히 이행기 청년을 저임금 노동력으로 활용하고 억압하는 구조에 대해 분석해야 이들의 노동문제를 제대로 개선할 수 있는 정책과 의제를 개발할 수 있다. 미조직된 노동조합 밖 청년 노동자가 노동조합 안으로 들어올 수 있도록 경로를 구체화하는 정책 개발도 필요하다. 이와 같은 정책 및 의제 개발은 노동현장을 기반으로 한 청년 조합원/노동자의 삶과 고민을 심층적으로 파고들어 문제점을 읽어낼 수 있을 때 가능하다.

청년 사업 조직체계 마련과 운영

민주노총 소속 단위사업장 노동조합 중에서 ‘청년’의 이름으로 투쟁하거나, 청년 노동자 조직화에 대한 고민을 진행하는 곳들도 있다. 하지만 그 고민들은 총연맹까지 연결되지 못하고 있다. 총연맹의 청년 사업이 가맹조직이나 지역본부, 단위사업장 노동조합까지 연결되지도 못한다. 청년사업담당자가 없거나 있더라도 다른 업무들을 겸하고 있어 청년 사업에 집중하지 못하는 어려움을 가진다. 이로 인해 해당 조직의 특성과 조건에 맞게 청년 사업 목표와 내용을 세우지 못하는 결과를 초래한다.

일터에서 청년 노동자의 고민과 문제를 포착하고, 그 내용들이 단위사

업장 노동조합을 통해 가맹조직, 지역본부, 그리고 총연맹까지 수렴하여 노동조합 사업을 기획·결정하고, 상급단체에서 결정한 청년 사업이 가맹조직, 지역본부를 거쳐 단위사업장 노동조합까지 조직적으로 추진될 수 있는 체계를 마련해야 한다. 청년 사업 조직체계는 청년 사업 방향과 목표가 명확할 때 제대로 운영될 수 있다. 민주노총의 청년 사업 방향과 목표는 가맹조직과 지역본부에서 제기하는 사업들을 단순히 ‘합’치는 게 아니라, 현재 민주노총 안·밖의 청년 노동자의 현실 진단과 함께 이후 방향과 목표를 도출했을 때 사업과제를 도출할 수 있을 것이다. 아래로부터의 움직임과 상급단체 간의 유기적인 관계 속에서 청년 조합원들과의 소통과 참여를 위한 사업 과 활동방식을 만들어내고, 이러한 사업 사례들과 정보들을 발굴·확대해야 한다.

학교 및 지역 사회 노동교육 활성화

한국의 노동의식 수준은 심각하게 열악하다. “노동자가 되기 싫어서” 열심히 공부하는 학생들, 실습하다 다쳐도 어디에 하소연도 못하는 학생들, 2020년 24세 미만 산재사망 노동자가 4000명이 넘는 현실,⁴⁷⁾ 이것이 한국의 ‘노동’ 현실이다. 초중등을 비롯한 교육과정에 노동교육이 제도화되어야 한다. 민주노총이 현재 추진하고 있는 노동교육 제도화 사업과 활동을 단위사업장 노동조합, 가맹조직, 지역본부까지 함께 할 수 있도록 역할과 사업을 확대하고 시민사회, 지역사회에서 노동교육이 활성화 될 수 있도록 연대활동도 강화해야 한다.

47) 노동과세계(2022.09.30.).

〈부록표 1〉 민주노총 청년 사업 과제(제언)

	의제	실행 주체	방향과 과제	시기	
				단기	중장기
1	청년 노동자 현안 대응 및 사회적 공론화	총연맹	- 청년노동자 대변 및 사회적 스피커 역할 (청년노동자중대재해, 청년노동자일자리, 인원감축, 저임금, 장시간 노동, 청년노동자의 특고/간고/플랫폼노동 등 청년노동자 현안발생시)	○	
			- 청년노동자 현안과 맞닿아있는 근본적인 노동 문제 연동하여 문제 제기, 이슈파이팅	○	
		지역본부	- 관련 법 제도 개선, 정책 마련		○
			- 지역 사회 스피커 역할 및 지역 언론 사업, 지역 여론 주도	○	
가맹조직 단위노조	- 당사자 투쟁 발굴 및 지원	○			
	- 당사자 투쟁 적극 발굴 및 조직화	○			
2	청년 간부 육성	총연맹	- 평등한 조직문화 만들기 위한 제도 개선 및 캠페인	○	
			- 청년 임원, 대의원 할당제 등 청년 간부 확대 보장을 위한 제도 신설, 운영		○
			- 청년사업담당자 선정 및 청년 사업 업무 집중도 보장	○	
			- 청년 간부 육성 사례 발굴 및 보급	○	
		지역본부	- 청년 참여 활발한 집회 문화 바꾸기	○	
			- 지속가능한 청년 간부 활동을 위한 고충 상담 및 지원		○
		가맹조직	- 청년 간부 교육 (신입 간부, 역량강화 교육 등)	○	
			- 연대활동 기획을 통한 노동자 연대 의식 함양	○	
		단위노조	- 청년 조합원 대상 대중 사업 활성화	○	
			- 청년 간부 대상 아카데미, 체험식 교육사업 활성화 (4.3 등 역사기행, 강좌-토론 사업)	○	
		- 일상적인 노조 활동에 청년 조합원 참여할 수 있도록 기록 기획, 적극 조직, 지원 (회의, 소모임, 투쟁, 교육, 교섭 등)	○		

	의제	실행 주체	방향과 과제	시기	
				단기	중장기
3	미조직 청년 노동자 조직화	총연맹	- 미조직 청년 노동자 조직전략 수립, 전략조직 사업화를 위한 자원 확보	○	○
			- 미조직 청년 노동자 조직화 모델, 사례 창출, 보급	○	○
		지역본부	- 부정적인 노동조합 인식 개선 및 노조 효능감 느낄 수 있는 사업 및 선전	○	
			- 청년의 노동 상담 및 노동조합 접촉 기회 마련 확대(온/오프, SNS 활용)	○	○
가맹조직	- 청년의 노동 상담 접촉 기회 확대				
단위노조	- 노조유입 경로 로드맵 마련		○		
			- 단위노조 내 미조직 청년 노동자 참여할 수 있는 사업 추진		○
4	평등한 조직문화 개선	총연맹	- 평등 수칙 선정 및 선전 홍보 캠페인	○	
			- 평등한 조직문화 개선을 위한 교육 교안 및 강사 단 마련	○	
		지역본부	- 관련 제도 및 규정 개선을 위한 과제 선정		○
			- 평등 수칙 해설 자료 마련	○	
		가맹조직	- 평등 수칙 해설 자료 비치 및 선전	○	
단위노조	- 성평등, 차별금지, 직장 내 괴롭힘 예방 등 평등한 조직문화 인식 개선 교육	○	○		
			- 평등 수칙 위반, 해당되는 구체 사례 취합	○	
			- 고충 상담 및 지원	○	○
5	노동자 연대	총연맹	- 비정규직, 특고, 간고, 플랫폼, 작은 사업장 등 열악한 노동 현장 교류, 연대 경험 쌓기 기회 마련	○	
			- 전국적 범위 교류, 연대활동 추진		○
			- 연대 교육 교안 마련		○
		지역본부	- 연대 교육사업 및 직종, 업종 간 교류 연대활동 추진	○	
			가맹조직	- 연대할 수 있는 조직 인프라, 네트워크 형성	○
단위노조	- 직종, 업종 간 교류 연대활동 및 교육사업 추진	○			
			- 연대 가치 교육 및 연대 사업 기획, 추진	○	

	의제	실행 주체	방향과 과제	시기	
				단기	중장기
6	교육사업	총연맹	- 청년조합원 교육 커리큘럼 마련	○	
			- 신입 조합원 필수교육을 통한 노동계급 교육		
			- 역량 강화, 기술 실무, 노동조합 운영 교육		
			- 역사, 연대, 정치, 성평등, 기후위기 등 사회적 의제 교육		
			- 의사소통 훈련 및 공동체 체험 교육		
- 정세 및 시기별 교육					
			- 교안, 교육자료 개발 및 청년 강사단 육성		○
			- 민주노조운동 활동가 교육 내용 및 과정 마련	○	
		지역본부	- 교육사업 계획 수립 및 추진	○	
		가맹조직	- 교육사업 계획 수립 및 추진	○	
		단위노조	- 교육사업 계획 수립 및 추진	○	
7	선전홍보사업	총연맹	- 노조에 대한 혐오, 부정적 이미지 탈피를 위한 홍보 전략 수립	○	○
			- 10대, 20대 SNS 플랫폼 홍보 콘텐츠 제작 및 홍보 강화		
			- 청년 홍보 간부 육성		
			- 선전 홍보 계획 수립 및 추진		
			- 선전 홍보 계획 수립 및 추진		
		지역본부	- 선전 홍보 계획 수립 및 추진	○	
		가맹조직	- 선전 홍보 계획 수립 및 추진	○	
		단위노조	- 선전 홍보 배포 및 반응 청취	○	
8	정책 및 의제 개발	총연맹	- 노동권 사각지대 청년 노동자의 노동권 보장 방안 마련을 위한 사례 조사, 연구	○	○
			- 청년 노동자 처지와 요구가 반영된 교섭안 연구		
			- 노조 밖 청년의 노조유입 정책 연구, 마련		
			- 조사 사업 및 의제 전파, 지역 정책 개발		
			- 조사 사업 및 의제, 정책 개발		
		지역본부	- 조사 사업 및 의제 전파, 지역 정책 개발	○	
		가맹조직	- 조사 사업 및 의제, 정책 개발	○	
		단위노조	- 해당 사례 취합 및 당사자 조직	○	

	의제	실행 주체	방향과 과제	시기	
				단기	중장기
9	청년 사업 조직체계 마련과 운영	총연맹	- 청년위원회, 청년실, 청년 사업국 등 전조직적 청년 사업체계 마련	○	
			- 청년 사업 사례 및 정보 확대 (전파)하기 위한 아카이빙	○	
			- 청년이 주체가 되는 민주노총을 위한 조직혁신 과제 선정, 수행		○
		지역본부	- 청년 모임 신설, 사업담당자 선정 및 업무 보장, 지원	○	
			- 청년위 등 제도 신설, 청년사업담당자 선정 및 업무 보장, 지원	○	
단위노조	- 청년 조합원 모임 신설, 청년 조합원 대표 제도화 - 청년조합원과의 일상적 소통과 참여를 위한 온라인 등 사업·활동 방식 마련	○ ○			
10	학교 및 지역 사회 노동교육 활성화	총연맹	- 국가교육과정 총론 노동 명시하여 초중등 전 교육과정과 교과서에 '노동'교육 제도화	○	○
			- 학교, 지역 사회 등 노동교육 제도화 국회 입법 사업	○	○
			- 노동교육 필요성 캠페인	○	
		지역본부	- 지자체 및 교육청, 시민사회 등 지역 사회와 협력하여 노동교육 활성화	○	
			- 노정 교섭을 통한 대학에서의 노동교육 필수 시행		○
단위노조	- 시민사회 연계하여 노동교육 강사단 육성 - 노동교육 캠페인 및 대중운동 참여		○ ○		

◆ 집필진

- 정경윤 (민주노총 부설 민주노동연구원 연구위원)
- 최성용 (성공회대 동아시아연구소 부설 냉전평화연구센터 연구원)
- 천주희 (문화사회연구소 연구원)



- 발 행 일 | 2022년 12월 12일
- 펴 낸 곳 | 전국민주노동조합총연맹 부설 민주노동연구원
04518 서울특별시 중구 정동길 3 경향신문사 13층
전화 (02)2670-9291 / 팩스 (02)2670-9299
- 홈페이지 | <http://kctuli.kctu.org>
- 블 로 그 | <http://blog.naver.com/kctuli>