

[제148차 노동포럼]

등록 및 인사말 14:40 ~ 15:00

사회 이정봉 | 한국노동사회연구소 연구위원

발표 15:00 ~ 16:00

1. 경찰 부가조사 자료를 통해 본 청년세대
노조 참여 실태 (Zoom 발표)
- 신재열 | 아오야마가쿠인 대학, 지구사회공생학부 조교수
2. 금속노조의 청년 조직화 이슈와 과제
- 홍석범 | 금속노조 노동연구원 연구위원
3. 공공운수노조의 청년 조직화 이슈와 과제
- 김경근 | 사회공공연구원 연구위원

휴식 16:00 ~ 16:05

토론 16:05 ~ 16:45

1. 이상범 | 한양대학교 겸임교수
2. 이주환 | 한국노동사회연구소 연구위원
3. 김영민 | 청년유니온 사무처장

종합토론 16:45 ~ 17:00

청년세대 조직화, 어떻게 해야 하나

- ▶ 일시 : 2020년 11월 19일(목) 15:00~17:00
- ▶ 장소 : 청년문화공간JU동교동, 바실리오홀
(홍대역 2번 출구)

▶ 문의 : 02-393-1459 | klsi1457@gmail.com

주최 **KLSI**
한국노동사회연구소

후원 **FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG** 프리드리히에버트재단 한국사무소
Friedrich-Ebert-Stiftung, Korea Office

- 일시: 2020년 11월 19일(목) 15:00~17:00
- 장소: 청년문화공간JU동교동, 바실리오홀(홍대역 2번 출구)
- 주최: 한국노동사회연구소
- 후원: 프리드리히 에버트재단

시 간	
14:40 ~ 15:00	등록 및 인사말
15:00 ~ 16:00	<p>[사 회] 이정봉 - 한국노동사회연구소 연구위원</p> <p>발표1] 경찰 부가조사 자료를 통해 본 청년세대 노조 참여 실태 (Zoom 발표) - 신재열 (아오야마가쿠인 대학, 지구사회공생학부 조교수)</p> <p>[발표2] 금속노조의 청년 조직화 이슈와 과제 - 홍석범 (금속노조 노동연구원 연구위원)</p> <p>[발표3] 공공운수노조의 청년 조직화 이슈와 과제 - 김경근 (사회공공연구원 연구위원)</p>
16:00 ~ 16:05	휴 식
16:05 ~ 16:45	<p>[토 론]</p> <p>1. 이상범 (한양대학교 겸임교수) 2. 이주환 (한국노동사회연구소 연구위원) 3. 김영민 (청년유니온 사무처장)</p>
16:45 ~ 17:00	종합토론

목 차

발제1. 경찰 부가조사 자료를 통해 본 청년세대 노조 참여 실태	1
신재열 아오야마가쿠인 대학, 지구사회공생학부 조교수	
발제2. 금속노조의 청년 조직화 이슈와 과제	41
홍석범 금속노조 노동연구원 연구위원	
발제3. 공공운수노조의 청년 조직화 이슈와 과제	81
김경근 사회공공연구원 연구위원	
토론1.	115
이상범 한양대학교 겸임교수	
토론2.	121
이주환 한국노동사회연구소 연구위원	
토론3.	127
김영민 청년유니온 사무처장	

발제1.

경찰 부가조사 자료를 통해 본 청년세대 노조참여 실태

신재열 | 일본 아오야마가쿠인대학, 지구사회공생학부 조교수

경찰 부가조사 자료를 통해 본 청년세대 노조참여 실태

신재열 (일본 아오야마가쿠인대학, 지구사회공생학부 조교수)

■ 제 1절) 문제제기 - 청년들은 왜 노조에 가입하지 않는가?

I. 들어가는 말

임금 노동자들은 자신들의 노동권을 지키기 위하여 노조를 설립하거나 노조에 가입할 권리가 있으며, 이는 자연권적 기본권이라 할 수 있다. 하지만 권리를 가지고 있다는 것과 권리를 행사할 수 있는 것이 별개의 사안인듯이, 한국에서 노조가입률은 25% 정도에 불과하다.* 바꿔말하면 약 75%의 노동자들이 노조에 소속되어 있지 않다는 것을 의미한다. 특히 청년층의 노조가입 성향은 다른 연령대에 비하여 상대적으로 낮다고 알려져 있다(김정우, 2015; 안정화, 정주연, 2012). 그렇다면 청년층의 노조가입률이 낮은 이유는 무엇일까?

청년층의 노조가입률이 낮은 이유로는 크게 세 가지 가설을 제기해 볼 수 있겠다. 첫째, 일반적으로 비정규직은 노조에 가입대상이 아니거나 가입대상이어도 짧은 근속년수 등의 문제 때문에 노조에 가입할 수 없는 경우가 많은데, 청년층에서 비정규직의 비중이 높아져 구조적으로 청년층의 노조가입률이 낮을 가능성이 있다. 셋째, 노동자로서의 경험이 많지 않은 청년들은 자력으로 노동조합을 만들기 어려우므로, 근무 중인 사업장에 청년들도 가입할 수 있는 노동조합이 사전에 설립되어 있을 필요가 있으며, 가입 가능한 노동조합이 없는 경우에는 미가입 상태로 남아있을 가능성이 크다.

다만, 상기의 가설들은 통계적으로 충분히 검증되었다고 보기는 어렵다. 이에 본 연구에서는 2004년부터 2019년까지의 경제활동인구 부가조사를 이용하여 산업, 고용형태, 기업 규모 등을 중심으로 청년들의 노조가입 동향을 면밀하게 검토하고자 한다.

* 2019년 경제활동인구부가조사 20세 이상 60세 이하 기준

2. 연구방법

1) 분석의 초점

본 연구에서는 청년층의 노조가입 현황과 영향요인을 검토하기 위하여 다음과 같은 분석을 수행하였다. 첫째, 연령집단을 청년층(20세~34세), 중년층(35세~44세), 장년층(45세~60세)으로 분류하고 집단 간 차이를 비교하여 청년층 고유의 특징을 명확히 하였다. 만약 노조가입과 관련하여 모든 연령층에서 유사한 경향이 발견된다면 청년층에 한정하여 논의를 전개하는 것은 큰 의미가 없기 때문이다. 또한, 청년층의 노조가입률이 상대적으로 낮다는 통설이 있지만 엄밀하게 검증된 결과라고 보기는 어려우며, 청년들의 노조가입률이 상대적으로 낮다는 것을 명확하게 하기 위해서는 다른 연령층의 추이도 같이 검토해야 한다. 둘째, 모든 분석에서 남성과 여성을 구분하였다. 익히 알려진 바와 같이 한국 노동시장은 성별에 따른 분단구조가 명확하므로 남성과 여성을 구분하지 않고 분석을 수행할 경우, 특정 성별의 노조가입률을 과소 혹은 과대추정하는 오류를 범할 가능성이 있다(신재열 2020). 또한 이주환(2017)에 따르면 2010년대부터 한국의 노동조합에서 남성의 노동조합 가입률이 하락하고 여성의 노동조합 가입률이 증가하였기에 성별을 구분하여 검토하는 것이 타당하겠다. 셋째, 비정규직과 정규직을 비교하여 고용형태에 따른 노조가입률을 검토하고자 한다. 일부 선행연구에 따르면 비정규직은 고용기간이 짧고 고용계약의 갱신이라는 현실적인 문제로 인하여 노조에 가입하지 않을 가능성이 크다. 혹은 노조에 가입하고 싶어도 노조가 없거나 정규직 노조에서 배제당하고 있을 가능성이 있다. 이와 관련하여 비정규직과 정규직의 구분은 한국노동사회연구소의 분류법을 그대로 이용하였다. 넷째, 산업별 노조가입률을 비교한다. 과거에는 남성 제조업을 중심으로 노동조합 활동이 이루어져 왔으나, 2010년대 이후 공공, 교육, 사무, 서비스직을 중심으로 노조가입률이 증가하였기 때문에 최근의 노조가입 현황과 원인을 명확하게 설명하기 위해서는 산업간 비교가 중요하다(이주환 2017). 산업은 1차 생산부문, 2차 생산부문, 재화 관련 서비스부문, 기타 서비스부문으로 분류하였다. 다섯째, 기업규모에 따른 가입률을 검토하였다. 기업 규모가 청년들의 노조가입에 상당한 영향을 미칠 수 있다는 선행연구도 있으며(김정우, 2015), 특히 기업별 노조 제도가 강한 경우 소규모 사업장의 노조 조직률은 더욱 낮아질 가능성이 있다(안정화, 정주연 2012). 여섯째, 노동조합 미가입 이유를 ‘노동조합이 없음’ ‘노동조합이 있으나 가입대상이 안됨’ ‘노동조합이 있고 가입대상이나 가입하지 않았음’ ‘노동조합에 가입하였음’으로 구분하여 그 추이를 확인하였다. 이러한 분류는 특히 노동조합 조직화 전략수립에 매우 중요한

의미를 가진다. 만약 노조가 없다는 비율이 높게 나온다면 노조의 설립에 중앙조직의 역량을 집중해야 할 것이다. 반면, 가입대상이 아니라는 비중이 높게 나온다면 현재 조직된 노동조합의 규약을 재정비할 필요가 있다.

2) 분석자료

분석에 사용한 자료는 통계청의 경제활동인구 부가조사이며 2004년부터 2019년까지 매년 8월에 공표한 자료를 이용하였다.* 노조가입률을 확인할 수 있는 국가 통계자료는 크게 2가지가 있다. 하나는 고용노동부에서 매년 발표하는 ‘전국노동조합 조직현황’이고 다른 하나는 이 연구에서 사용하고자 하는 ‘경제활동인구조사’이다. 일반적으로 노조 조합률의 계산과 공표는 ‘전국노동조합 조직현황’을 기준으로 한다. 다만, ‘전국노동조합 조직현황’은 노동조합에서 우편으로 제출하는 자료에 근거하여 작성하고 있으나, 응답률이 낮은 관계로 전년도 자료를 참조하여 임의로 작성되기도 한다. 따라서 자료의 정확성과 신뢰도에 한계가 있다. 또한, 노조조직률의 분모가 조직대상근로자이므로 법적으로 노동조합 가입 불가자가 분모에 포함되지 않고 있다(한국통계진흥원, 2019). 또한, 노조의 응답에 의존하고 있기 때문에 일부 소규모 사업장의 근로자는 조사대상에서 처음부터 제외되어있을 가능성이 있다. 반면 ‘경제활동인구조사’는 실업률과 고용률의 산출에 이용되는 공식자료이며, 5인 이하 소규모 사업장에 근무하는 노동자들도 조사대상에 충분히 포함되기 때문에 ‘전국노동조합 조직현황’에 비하여 대표성과 신뢰성이 더 뛰어나다.

* 경제활동인구 부가조사는 2017년까지는 매년 3월에도 조사가 이루어졌으나, 2018년부터는 8월에만 조사를 수행하고 있다.

■ 제 2절) 청년들의 노조가입 실태

이 절에서는 2004년부터 2019년까지의 경제활동인구 부가조사를 이용하여 청년들의 노조가입 현황을 상세하게 파악하고자 한다. 앞서 1절에서도 언급한 바와 같이 청년들의 노동조합 가입률이 낮다는 논의는 많이 이루어지고 있지만, 다른 연령대에 비교해서 얼마나 낮은지, 왜 낮은지에 대한 논의는 충분하게 이루어지지 않았다. 무엇보다 시계열적으로 청년층의 노조가입 추이를 조망하는 연구는 부족한 실정이다. 이에 이 절에서는 성, 연령, 소속 산업, 기업규모, 고용형태를 중심으로 노동조합 가입 추이를 확인한다.

1. 인구특성에 따른 노조가입 현황

1) 연령대별 노조가입 현황

노동조합 가입률은 연령대별로 큰 차이가 존재하며, 특히 시간에 따른 변화가 특징적이다 (<표 1>). 2004년에는 청년층(41%)과 중년층(36%)의 노조가입률이 상대적으로 높고 장년층(23%)의 노조가입률이 낮은 편이었으나, 지난 15년간 중년층과 청년층의 노동조합 가입률이 꾸준히 하락하는 동안, 장년층의 노동조합 가입률이 매우 가파르게 증가하였다. [그림 1]에서 분명하게 확인할 수 있듯이, 2004년을 기준으로 청년층의 노동조합 가입률은 장년층의 1.7배였으나 2019년에는 0.56배로 가입추세가 극적으로 반전하였다. 따라서 구체적으로 어떤 영역에서 청년층의 노동조합 가입률이 하락하고 있는지를 검토할 필요가 있겠다.

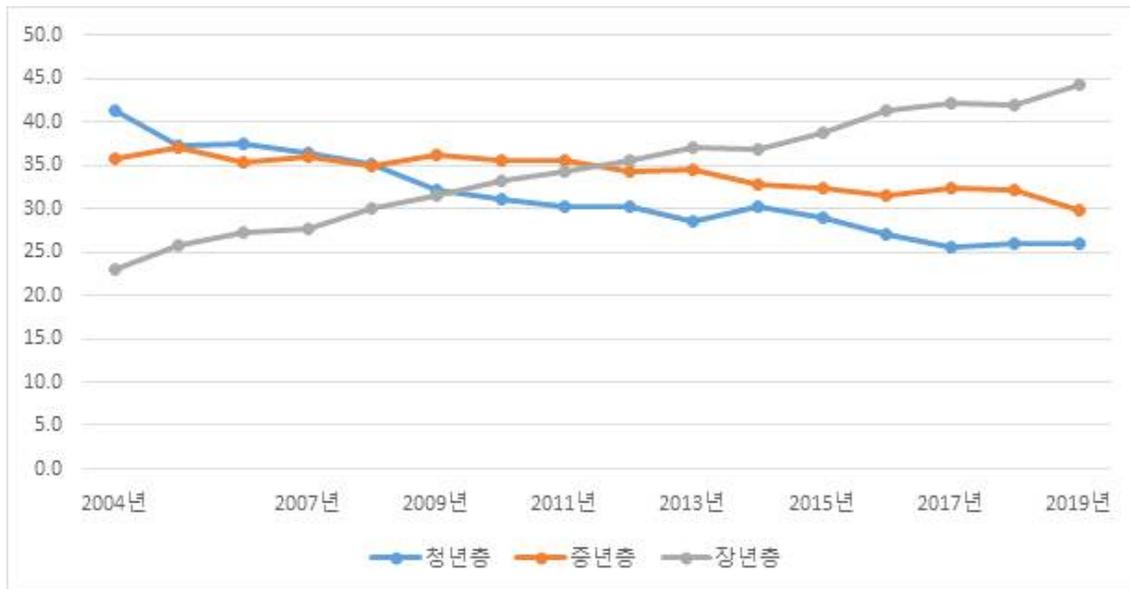
<표 1> 연령대별 노동조합 가입률 추이

단위: 천명(%)

	청년층 (20세-34세)	중년층 (35세-44세)	장년층 (45세-60세)
2004년	740(41.2)	641(35.7)	413(23)
2005년	650(37.3)	644(37)	447(25.7)
2006년	644(37.4)	610(35.4)	468(27.2)
2007년	697(36.4)	687(35.9)	530(27.7)
2008년	720(35.1)	715(34.8)	617(30.1)
2009년	645(32.2)	726(36.2)	632(31.6)
2010년	607(31.1)	695(35.7)	647(33.2)
2011년	579(30.2)	682(35.6)	655(34.2)
2012년	619(30.3)	700(34.2)	725(35.5)
2013년	644(28.5)	779(34.5)	836(37)

2014년	708(30.3)	765(32.8)	862(36.9)
2015년	684(29)	764(32.3)	914(38.7)
2016년	627(27)	733(31.6)	960(41.4)
2017년	616(25.4)	783(32.3)	1022(42.2)
2018년	633(25.9)	783(32.1)	1027(42)
2019년	634(25.9)	730(29.8)	1087(44.3)

[그림 1] 연령대별 노동조합 가입률 추이



2) 성별 노조가입 현황

성별과 관계없이 노동조합 가입자 수는 꾸준히 증가해왔으며, 2019년을 기준으로 여성이 84.5만 명, 남성이 168.6만 명으로 남성 가입자 수가 2배 가까이 더 많다. 다만, 추세적으로 살펴보면 남성 노동조합 가입률은 하락추세이고 여성의 노동조합 가입률은 증가하고 있다. 여성은 2004년 노동조합원 수가 44.5만 명에서 2019년 84.5명으로 1.9배 증가하고 노동조합 가입률도 2004년 7.3%에서 2019년 9.2%로 1.9%p 증가하였으나, 남성 노동조합원 수는 2004년 136.8만 명에서 2019년 168.6만 명으로 1.2배 증가하는 데 그쳤고, 노동조합 가입률은 16.1%에서 14.8%로 1.3%p가 감소하였다.

〈표 2〉 성별 노동조합 가입 추이

단위: 천명(%)

	여성	남성
2004년	436(7.7)	1358(16.8)
2005년	416(7.1)	1325(16.3)
2006년	441(7.3)	1281(15.2)
2007년	505(8.1)	1410(16.2)
2008년	542(8.6)	1510(17)
2009년	519(8.1)	1483(16.6)
2010년	524(7.8)	1424(15.5)
2011년	498(7.2)	1418(15.1)
2012년	561(8.1)	1483(15.7)
2013년	645(9.1)	1614(16.7)
2014년	713(9.7)	1622(16.4)
2015년	665(8.8)	1697(17)
2016년	708(9.3)	1612(16.2)
2017년	770(10)	1652(16.5)
2018년	820(10.6)	1622(16.3)
2019년	836(10.6)	1616(16.0)

그렇다면 청년층으로 한정한다면 노동조합 가입추세는 성별에 따라 어떠한 차이를 보이는가? 청년 여성의 경우에는 지난 15년간 노조 가입자 수와 노조가입률에 큰 변화가 없었으나, 청년 남성의 경우에는 노조 가입자 수도 2004년 46.6만 명에서 2019년 37.2만 명으로 약 10만 명이 감소하였고 노동조합 가입률도 13.6%에서 12.2%로 1.4%p가 하락하였다. 단, 청년 남성의 노조가입률은 2011년 저점에 도달한 이후, 부분적으로 반등에 성공하였다(〈표 3〉).

그렇다면 중장년층의 추세는 어떠한가? 우선 장년층의 경우에는 성별에 관계없이 노동조합 가입자 수와 가입률이 성장하였으며, 중년여성들의 노동조합 가입자 수와 가입률도 2배 이상 성장하였다. 그러나 중년남성의 노동조합 가입자 수는 2004년 53.5만 명에서 2019년 49.6만 명으로 4만 명 가까이 감소하였고 노동조합 가입률도 20.7%에서 16.9%로 3.8%p나 감소하였다. 이러한 감소 추세는 청년층보다도 훨씬 심각한 수준이라고 할 수 있으며, 따라서 노동조합 가입률 저하가 비단 청년층에 한정된 문제는 아닐 수도 있다. 간단히 줄이면 2004년 이후 청년층의 노동조합 가입자 수와 노동조합 가입률이 하락하였으며, 이러한 하락추세는 주로 청년 남성들의 노동조합 가입률 저하에 기인하고 있다. 다만,

노동조합 가입률 저하는 청년층만의 문제는 아니며, 오히려 중년 남성에서 더 심각하게 발생하고 있다. [그림 1]에서 확인 가능한 청년층과 중년층의 노조가입률 저하는 주로 남성 노동자들이 노조를 외면하고 있기 때문이며, 따라서 남성 노동자들의 비율이 높은 산업에 문제가 발생하였다고 추측해 볼 수 있겠다.

〈표 3〉 성/연령별 노동조합 가입 추이

단위: 천명(%)

	청년층		중년층		장년층	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성
2004년	274(9.8)	466(13.6)	106(6.8)	535(20.7)	56(4.2)	357(17.4)
2005년	246(8.8)	404(12.1)	111(6.8)	533(20.1)	59(4.1)	389(18.0)
2006년	268(9.7)	376(11.2)	103(6.0)	507(18.7)	70(4.6)	398(17.0)
2007년	297(10.7)	401(12.2)	135(7.7)	552(19.3)	73(4.3)	457(17.8)
2008년	299(11.2)	421(13.1)	151(8.4)	564(19.2)	92(5.0)	525(19.3)
2009년	250(9.6)	395(12.5)	164(9.0)	562(19.1)	105(5.3)	527(18.6)
2010년	253(9.5)	354(11.3)	163(8.6)	532(17.7)	109(5.1)	538(17.6)
2011년	222(8.2)	357(11.2)	171(9.1)	511(16.8)	105(4.6)	550(17.3)
2012년	254(9.4)	365(11.5)	182(9.9)	518(17.1)	125(5.2)	600(18.4)
2013년	276(10.3)	368(11.8)	210(11.3)	569(18.6)	158(6.2)	678(19.5)
2014년	314(11.4)	394(12.4)	218(11.7)	546(17.9)	181(6.6)	681(18.7)
2015년	273(9.8)	411(13.0)	212(11.2)	552(18.1)	180(6.3)	734(19.3)
2016년	254(9.3)	373(12.1)	217(11.4)	516(17.3)	237(8.0)	723(18.6)
2017년	271(9.9)	345(11.4)	238(12.5)	545(18.2)	261(8.5)	761(19.1)
2018년	254(9.5)	379(12.7)	260(13.5)	523(17.8)	306(9.8)	721(17.8)
2019년	263(9.6)	372(12.2)	234(12.1)	496(16.9)	339(10.6)	748(18.2)

2. 산업에 따른 노조가입 현황

1) 산업별 종사자 현황

이 연구에서는 산업 대분류를 ‘1차 생산부문’, ‘2차 생산부문’, ‘도소매/숙박/음식부문’, ‘공공행정부문’, ‘기타 서비스부문’으로 재분류하여 산업별 노동조합 가입 동향을 검토하였다. ‘1차 생산부문’에는 농업 임업 및 어업(A); 광업(B)이 포함되었다. ‘2차 생산부문’에는 제조업(C); 전기, 가스 및 수도사업(D); 하수·폐기물 처리, 원료 재생 및 환경 복원업(E); 건설업(F)이 포함되었다. ‘도소매/숙박/음식부문’은 도매 및 소매업(G); 숙박 및 음식점업(I)이 포함되었다. ‘기타 서비스부문’에는 운수업(H); 출판, 영상, 방송통신, 정보서비스(J); 금융 및 보

험업(K); 부동산 및 임대업(L); 전문, 과학 및 기술 서비스업(M); 사업시설관리 및 사업지원 서비스업(N) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(O); 교육 서비스업(P); 보건 및 사회복지사업(Q); 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R); 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업(S); 가구 내 고용활동, 자가소비 생산활동(T); 국제 및 외국기관(U)이 포함되었다.

우선 2004년 이후의 산업별 종사자 추이를 살펴보면([표 4]), ‘도소매/숙박/음식부문’과 ‘2차 생산부문’의 종사자의 수는 감소하고 ‘기타 서비스부문’의 종사자 수가 큰 폭으로 증가하였다. ‘공공행정부문’의 종사자 수는 3.3%에서 3.9%로 소폭 증가하였다.

[표 4] 산업별 종사자 추이(20세~60세)

단위: 천명(%)

	2차 생산	도소매숙박음식	공공행정	기타서비스
2004년	6725(28.7)	6302(26.9)	796(3.4)	8500(36.2)
2005년	6580(28.2)	6178(26.5)	812(3.5)	8694(37.3)
2006년	6509(27.6)	6024(25.5)	856(3.6)	9154(38.8)
2007년	6402(27.0)	6048(25.5)	783(3.3)	9484(40.0)
2008년	6266(26.4)	5933(25.0)	872(3.7)	9720(40.9)
2009년	6142(25.7)	5904(24.7)	1023(4.3)	9914(41.4)
2010년	6444(26.5)	5733(23.6)	976(4.0)	10203(42.0)
2011년	6400(25.9)	5808(23.5)	1010(4.1)	10587(42.9)
2012년	6466(26.1)	5854(23.6)	927(3.7)	10733(43.2)
2013년	6344(25.6)	5864(23.6)	931(3.8)	10871(43.8)
2014년	6619(26.3)	6034(23.9)	925(3.7)	10885(43.2)
2015년	6154(27.1)	5227(23.0)	818(3.6)	9938(43.7)
2016년	6029(26.5)	5311(23.3)	881(3.9)	9969(43.8)
2017년	6058(26.5)	5304(23.2)	918(4.0)	9980(43.7)
2018년	6063(26.8)	5124(22.6)	920(4.1)	9970(44.0)
2019년	5991(26.3)	5111(22.5)	836(3.7)	10208(44.9)

주1: '1차 생산 산업'의 수치는 생략하였음

단, 산업별 종사자 구조의 변화는 성별과 연령대에 따라 그 추세가 상이하다. <표 5>에서는 성별/연령대별로 2004년과 2019년의 산업별 종사자 수와 비중을 비교하였다. 우선 중장년 남성에서는 ‘2차 생산부문’과 ‘기타 서비스부문’의 종사자 비중이 증가하고 ‘도소매/숙박/음식부문’과 ‘공공행정부문’의 종사자 비중이 감소하였다. 반면 청년 남성에서는 ‘2차 생산부문’ 종사자 비중이 감소하였으며, ‘도소매/숙박/음식부문’, ‘공공행정부문’, ‘기타 서비스부문’에서 종사자 비중이 증가하였다. 중장년 여성에서는 ‘2차 생산부문’과 ‘도소매/숙박/음식 부문’ 종사자 비중이 큰 폭으로 감소했으며 ‘기타 서비스부문’ 종사자 비중이 22.5%p 크게 증가하였다. 청년 여성에서는 ‘2차 생산부문’ 종사자 비중은 크게 감소하였으나 ‘도소

매/숙박/음식부문’에서는 2.9%p로 비교적 완만하게 하락하였으며, ‘기타 서비스부문’에서는 7.9%p가 증가하였다. 전반적으로 ‘2차 생산부문’과 ‘도소매/숙박/음식부문’의 비중이 감소하고 ‘기타 서비스부문’ 종사자 비중이 큰 폭으로 증가하였으며, 특히 남성보다 여성에서 변화 폭이 더 큰 것을 알 수 있다.

다만, 심화되고 있는 저출산의 영향으로 청년층에서는 종사자 수 자체가 급격하게 줄어들고 있는 것을 알 수 있다. 구체적으로 2004년에는 청년층의 전체 종사자 수는 899.5만 명이었으나 2019년에는 628.9만 명으로 271만 명이 감소하였다. 따라서 이러한 인구학적 변화가 청년층의 노동조합 가입률에 일정한 영향을 주었다고 추측해보는 것도 가능하다.

〈표 5〉 성별/연령대별/산업별 종사자 추이

단위: 천명(%)

		2차 생산	도소매 숙박음식	공공행정	기타서비스
청년층 남성	2004년	1694(35.4)	1138(23.8)	134(2.8)	1754(36.6)
	2019년	1029(30.7)	844(25.2)	121(3.6)	1321(39.4)
	증감	-665(-4.7)	-294(+1.4)	-13(+0.8)	-433(+2.8)
청년층 여성	2004년	688(16.4)	1223(29.1)	109(2.6)	2139(50.9)
	2019년	327(11.2)	768(26.2)	87(3.0)	1724(58.8)
	증감	-361(-5.2)	-455(-2.9)	-22(+0.4)	-415(+7.9)
중년층 남성	2004년	1647(35.4)	823(23.8)	216(5.1)	1373(32.7)
	2019년	1360(37.2)	667(18.3)	145(4.0)	1413(38.7)
	증감	-287(-1.8)	-156(-5.5)	-71(-0.9)	+39(+6.0)
중년층여성	2004년	654(21.9)	1198(40.1)	66(2.2)	963(32.3)
	2019년	312(13.4)	480(20.6)	99(4.2)	1421(60.9)
	증감	-333(-8.5)	-718(-19.5)	+33(+2.0)	+458(+28.6)
장년층 남성	2004년	1446(34.3)	731(17.3)	204(4.8)	1450(34.4)
	2019년	2262(37.7)	971(16.2)	272(4.5)	2218(37.0)
	증감	+816(+3.4)	+240(-0.9)	+68(-0.3)	+768(+2.6)
장년층 여성	2004년	593(19.4)	1188(38.8)	65(2.1)	818(26.7)
	2019년	700(15.7)	1378(30.8)	111(2.5)	2110(47.2)
	증감	+107(-1.7)	+190(-8.0)	+46(+0.4)	+1292(+20.5)

주1: '1차 생산 산업'의 수치는 생략하였음

2) 산업별 노조가입 현황

노동조합 가입률 추이는 산업별로 매우 상이하며, 특히 ‘공공행정부문’의 변화가 매우 극적이다(〈표 6〉). ‘공공행정부문’은 2004년에는 7.9%(노조원 수는 5.7만 명)에 불과했으나 2019년에는 33.1%(노조원 수는 27.7만 명)으로 대폭 증가하였다. 하지만 ‘도소매/숙박/음식 부문’에서는 2004년 3.5%에서 2019년 4.5%로 소폭 증가하였으며, ‘2차 생산부문’과 ‘기타 서비스부문’에서는 각각 1.1%p, 1.6%p 감소하였다.

〈표 6〉 산업별 노동조합 가입 추이(20세~60세)

단위: 천명(%)

	2차 생산	도소매숙박음식	공공행정	기타서비스
2004년	682(14.4)	93(3.5)	57(7.9)	955(17.3)
2005년	667(14.2)	108(4.0)	65(8.7)	894(15.6)
2006년	635(13.6)	101(3.6)	85(11.2)	895(14.6)
2007년	659(13.9)	130(4.5)	134(18.0)	977(15.1)
2008년	689(14.5)	110(3.9)	227(28.5)	1016(15.2)
2009년	598(13.1)	104(3.7)	243(25.4)	1049(15.2)
2010년	610(12.6)	106(3.7)	213(25.6)	1007(14.1)
2011년	566(11.7)	97(3.3)	246(28.1)	999(13.2)
2012년	632(13.0)	87(2.9)	238(27.9)	1076(14.1)
2013년	672(13.7)	105(3.4)	286(33.2)	1185(15.1)
2014년	716(13.9)	116(3.6)	273(32.1)	1221(15.5)
2015년	777(14.6)	135(4.1)	295(36.1)	1150(14.4)
2016년	733(14.1)	121(3.7)	319(36.2)	1135(14.1)
2017년	729(13.9)	146(4.3)	328(35.7)	1205(14.9)
2018년	729(13.8)	144(4.4)	339(36.9)	1218(15.0)
2019년	701(13.3)	149(4.5)	277(33.1)	1318(15.6)

주1: '1차 생산 산업'의 수치는 생략하였음

〈표 7〉 ~ 〈표 12〉에서는 성/연령별로 노동조합 가입 추이를 살펴보았다. 청년 남성에서는 ‘2차 생산부문’에서는 노동조합 가입률이 2.2%p 감소하였으며, ‘도소매/숙박/음식 부문’에서는 0.4%p, ‘기타 서비스부문’에서는 2.0%p가 감소하였다. 반면 ‘공공행정부문’에서는 2004년 5.1%p에서 2019년 24.0%로 18.9%p가 증가하였다. 따라서 ‘공공행정부문’에서는 비교적 성공적으로 노동조합 가입률이 증가하였으나, 다른 산업부문에서는 노동조합 가입률이 정체 혹은 감소하였다고 볼 수 있다. 〈표 8〉에서는 중년 남성의 노동조합 가입률을 확인하였으며, 전반적인 추이는 청년 남성과 큰 차이가 없는 것을 알 수 있다. 장년 남성의

경우에는 전 산업에서 노동조합 가입자 수가 증가한 것을 알 수 있다(〈표 9〉). 다만, ‘2차 생산부문’의 노동조합 가입률은 정체되어 있으며, ‘기타 서비스부문’에서는 노동조합 가입률이 2004년 24.7%에서 2019년 23.0%로 감소하였다. 청년 여성의 산업별 노동조합 가입률을 추이는 기본적으로 청년 남성과 큰 차이가 없으며, 공공행정부문에서 2016년에 48.1%로 정점을 찍은 이후, 다시 감소 추세에 있다(〈표 10〉). 반면 중년 여성은 ‘2차 생산부문’과 ‘기타 서비스부문’에서는 가입률이 정체되어 있으나 ‘도소매/숙박/음식 부문’과 ‘공공행정부문’에서는 노동조합 가입률이 유의미하게 증가하였다(〈표 11〉). 다만, 청년 여성과 유사하게 2018년을 정점으로 추세적으로 하락하고 있다. 장년 여성의 경우에는 모든 산업에서 노동조합원의 숫자가 증가하였으며, 특히 ‘공공행정부문’과 ‘기타 서비스부문’의 성장률이 두드러진다(〈표 12〉).

〈표 7〉 산업별 노동조합 가입 추이(청년 남성, 20세~34세)

단위: 천명(%)

	2차 생산	도소매숙박음식	공공행정	기타서비스
2004년	230(17.0)	26(3.9)	6(5.1)	201(16)
2005년	196(14.7)	41(6.0)	8(6.9)	157(13.1)
2006년	182(14.3)	39(5.5)	13(11.4)	141(11.1)
2007년	185(15.5)	37(5.5)	15(13.3)	162(12.5)
2008년	197(16.5)	33(5.4)	29(26.9)	161(12.5)
2009년	172(15.2)	29(4.6)	34(26.9)	159(12.8)
2010년	159(13.9)	29(4.5)	22(23.9)	140(11.5)
2011년	167(15.2)	28(4.0)	33(27.5)	125(9.9)
2012년	182(16.4)	26(4.0)	21(17.7)	134(10.6)
2013년	170(15.6)	20(3.1)	29(28.6)	146(11.7)
2014년	167(15.1)	29(3.8)	32(31.4)	165(13.7)
2015년	191(17.6)	33(4.6)	33(33.0)	153(12.4)
2016년	184(17.9)	31(4.0)	24(26.7)	133(11.1)
2017년	151(14.9)	42(5.5)	30(27.1)	122(10.7)
2018년	156(15.9)	37(5.4)	34(27.3)	149(12.8)
2019년	148(14.8)	25(3.5)	29(24.0)	167(14.0)

주1: '1차 생산 산업'의 주치는 생략하였음

〈표 8〉 산업별 노동조합 가입 추이(중년 남성, 35세~44세)

단위: 천명(%)

	2차 생산	도소매숙박음식	공공행정	기타서비스
2004년	213(18.1)	27(9.6)	22(10.4)	272(30.2)
2005년	224(18.9)	24(8.1)	19(9.6)	263(28)
2006년	211(17.5)	18(5.5)	28(14)	247(25.5)
2007년	213(17.6)	31(8.5)	42(22.6)	260(24.1)
2008년	219(17.7)	20(5.4)	72(34.2)	252(23.2)
2009년	193(16.3)	23(6.5)	69(31.9)	275(23.8)
2010년	187(15.7)	27(7)	61(31.5)	255(21.1)
2011년	172(14.6)	30(7.3)	59(31.4)	249(19.9)
2012년	181(15.7)	22(5)	54(29.5)	257(20.6)
2013년	207(17.4)	30(7.5)	58(33.2)	270(21.4)
2014년	212(17.1)	24(5.9)	46(29.3)	263(21.4)
2015년	220(17.3)	31(8.1)	63(40.6)	237(19.5)
2016년	221(18.2)	22(5.3)	73(41.6)	198(17)
2017년	235(19.8)	22(5)	83(40.7)	203(17.6)
2018년	224(18.1)	28(6.8)	67(39.3)	202(18.4)
2019년	202(16.3)	24(5.7)	56(38.4)	215(19.3)

주1: '1차 생산 산업'의 수치는 생략하였음

〈표 9〉 산업별 노조가입 추이(장년 남성, 45세~60세)

단위: 천명(%)

	2차 생산	도소매숙박음식	공공행정	기타서비스
2004년	128(14.3)	6(5)	16(8.2)	204(24.7)
2005년	140(14.8)	12(10.8)	24(11.7)	209(24)
2006년	143(14.2)	7(4.8)	18(8.8)	229(23.9)
2007년	153(13.5)	10(6.2)	40(18.5)	248(24)
2008년	180(15.3)	15(7.2)	62(25.7)	263(24.8)
2009년	161(13.5)	16(7.7)	75(27.8)	270(24.1)
2010년	165(12.4)	13(5.4)	73(28.3)	283(23.9)
2011년	154(11.3)	12(4.7)	87(30.6)	294(23.8)
2012년	181(12.8)	10(4.1)	80(28.9)	323(25)
2013년	204(13.8)	17(6)	98(33.3)	355(25.5)
2014년	224(14.3)	20(6.4)	96(31.3)	337(23.8)
2015년	274(16)	21(6.7)	106(35.6)	329(22.7)
2016년	246(14)	15(4.5)	102(32.7)	353(24.3)
2017년	261(14.8)	24(6.8)	105(36.3)	361(23.5)
2018년	265(14.6)	21(5.5)	100(34.2)	327(21.5)
2019년	261(14.3)	37(8.9)	84(30.8)	362(23.0)

주1: '1차 생산 산업'의 수치는 생략하였음

〈표 10〉 산업별 노동조합 가입 추이(청년 여성, 20세~34세)

단위: 천명(%)

	2차 생산	도소매숙박음식	공공행정	기타서비스
2004년	59(11.6)	27(3.9)	7(7.7)	181(12)
2005년	55(11.9)	23(3.5)	4(4)	164(10.4)
2006년	57(12.3)	26(4.4)	17(14.9)	169(10.6)
2007년	63(14)	34(5.3)	16(16.4)	184(11.6)
2008년	52(13.6)	26(4.6)	28(30)	192(11.8)
2009년	30(8.7)	19(3.7)	27(24.3)	173(10.7)
2010년	47(12.7)	22(4.1)	19(19)	165(10)
2011년	34(9.3)	16(3)	18(18.1)	154(9.1)
2012년	49(13.1)	15(2.5)	19(22.8)	172(10.3)
2013년	45(12.2)	15(2.7)	36(38.1)	181(10.8)
2014년	46(11.6)	14(2.4)	46(43.3)	207(12.4)
2015년	38(9.2)	17(2.8)	36(43.3)	181(11)
2016년	33(9.1)	15(2.5)	48(48.1)	158(9.6)
2017년	26(7.2)	13(2)	42(42.9)	189(11.8)
2018년	26(7.1)	14(2.2)	45(42.2)	169(10.7)
2019년	31(9.7)	20(2.9)	29(33.1)	183(11.3)

주1: '1차 생산 산업'의 수치는 생략하였음

〈표 11〉 산업별 노동조합 가입 추이(중년 여성, 35세~44세)

단위: 천명(%)

	2차 생산	도소매숙박음식	공공행정	기타서비스
2004년	26(6.0)	4(0.7)	5(9.1)	72(12.8)
2005년	23(6.0)	6(1.2)	5(9.4)	76(11.8)
2006년	17(4.5)	8(1.6)	7(9.8)	71(9.6)
2007년	22(5.7)	13(2.5)	20(28.3)	80(10.3)
2008년	18(5.0)	11(2.1)	29(38.5)	93(10.9)
2009년	18(5.4)	8(1.7)	30(28.1)	107(11.9)
2010년	21(6.3)	8(1.6)	30(31.6)	104(10.8)
2011년	16(4.9)	9(2.1)	33(33.0)	112(11.1)
2012년	17(5)	9(2.3)	39(41.4)	117(11.5)
2013년	16(4.9)	12(3.0)	40(43.8)	142(13.6)
2014년	27(8.6)	17(4.2)	36(40.9)	138(13.1)
2015년	24(7.4)	16(4.1)	34(40.1)	137(12.8)
2016년	22(6.6)	10(2.6)	36(40.2)	149(13.5)
2017년	22(6.9)	16(4.3)	35(32.9)	165(15.0)
2018년	22(7.0)	17(5.1)	51(43.2)	171(14.7)
2019년	17(5.8)	17(5.4)	41(41.8)	159(12.9)

주1: '1차 생산 산업'의 수치는 생략하였음

〈표 12〉 산업별 노동조합 가입 추이(장년 여성, 45세~60세)

단위: 천명(%)

	2차 생산	도소매숙박음식	공공행정	기타서비스
2004년	27(7)	3(0.8)	1(2.3)	25(5.3)
2005년	29(7.8)	1(0.3)	3(5.4)	25(4.8)
2006년	25(7.1)	3(0.6)	3(4.1)	39(6.3)
2007년	23(5.9)	6(1.1)	1(1.1)	44(6.4)
2008년	23(5.8)	6(1.1)	7(10.2)	56(7.2)
2009년	25(6.4)	8(1.4)	8(6.3)	63(7.4)
2010년	32(6.7)	8(1.3)	8(8.8)	61(6.5)
2011년	23(4.7)	2(0.3)	16(18.8)	64(6)
2012년	24(4.9)	4(0.6)	24(26)	73(6.5)
2013년	31(6.5)	10(1.3)	26(23.8)	92(7.4)
2014년	40(7.4)	13(1.6)	17(18.8)	111(8.5)
2015년	29(5.6)	16(1.9)	23(23.7)	112(8.1)
2016년	28(5.2)	28(3.5)	36(31.6)	144(9.7)
2017년	34(5.7)	28(3.5)	33(29.8)	165(10.6)
2018년	36(6.3)	27(3.3)	42(39.6)	200(12.4)
2019년	42(7)	27(3.4)	38(33.9)	232(13.8)

주1: '1차 생산 산업'의 수치는 생략하였음

〈표 13〉에서는 각 성/연령/산업별로 2004년과 2019년의 노동조합 가입자 수와 비율의 증감을 비교하였다. 우선 가장 실적이 좋은 집단은 중장년 여성으로 모든 산업부문에서 노동조합 가입자 수와 가입자 비율이 증가하였다. 특히 '공공행정부문' 종사자의 노동조합 가입 비율이 극적으로 증가하였다. 반면 장년 남성은 모든 산업부문에서 노동조합 가입자 수는 증가하였으나 노동조합 가입비율은 '공공행정부문'과 '도소매/숙박/음식 부문'에서만 증가하였다. 청년층의 경우에는 성별과 관계없이 공공행정에서는 노조 가입자 수와 가입자 비율이 증가하였다. 하지만 '기타 서비스부문'에서는 가입자 수는 늘어났으나 가입률은 하락하였으며, '2차 생산부문'과 '도소매/숙박/음식 부문'에서는 가입자 수와 가입률이 모두 하락하였다. 따라서 중장년 여성에서는 노동조합 가입자 수와 가입률이 증가하였으나, 청년 남성, 청년 여성, 중년 남성에서는 노동조합 가입자 수와 가입률이 하락추세에 있다고 할 수 있다. 다만, 한가지 주의해야 할 점은 앞서 〈표 4〉와 〈표 5〉에서 확인한 바와 같이 산업별로 종사자 수의 변동추이가 상이했으며, 특히 청년층의 경우에는 저출산 경향의 영향으로 인구 규모가 큰 폭으로 하락하였다. 따라서 산업별로 종사자 수의 변동 추이를 고려하면서 노동조합 가입자 수와 가입률의 변화를 해석할 필요가 있다.

〈표 13〉 성/연령/산업별 노조가입 추이

단위: 천명(%)

		2차 생산	도소매 숙박음식	공공행정	기타서비스
청년층 남성	2004년	230(17.0)	26(3.9)	6(5.1)	201(16.0)
	2019년	148(14.8)	25(3.5)	29(24.0)	167(14.0)
	증감	-82(-2.2)	-1(-0.4)	+23(+18.9)	-34(-2.0)
청년층 여성	2004년	59(11.6)	27(3.9)	7(7.7)	181(12.0)
	2019년	31(9.7)	20(2.9)	29(33.1)	183(11.3)
	증감	-28(-1.9)	-7(-1.0)	+22(+25.4)	+2(-0.7)
중년층 남성	2004년	213(18.1)	27(9.6)	22(10.4)	272(30.2)
	2019년	202(16.3)	24(5.7)	56(38.4)	215(19.3)
	증감	-11(-1.8)	-3(-3.9)	+34(+28.0)	-57(-10.9)
중년층여성	2004년	26(6.0)	4(0.7)	5(9.1)	72(12.8)
	2019년	17(5.8)	17(5.4)	41(41.8)	159(12.9)
	증감	-9(-0.2)	+13(+4.7)	+36(+32.7)	+87(+0.1)
장년층 남성	2004년	128(14.3)	6(5)	16(8.2)	204(24.7)
	2019년	261(14.3)	37(8.9)	84(30.8)	362(23.0)
	증감	+133(0.0)	+31(+3.9)	+65(+22.6)	+158(-1.7)
장년층 여성	2004년	27(7.0)	3(0.8)	1(2.3)	25(5.3)
	2019년	42(7.0)	27(3.4)	38(33.9)	232(13.8)
	증감	+15(0.0)	+24(+2.6)	+37(+31.6)	+207(+8.5)

주1: '1차 생산 산업'의 수치는 생략하였음

주2: 증감에서 ()의 단위는 %p

3) 산업별 변동추이

〈표 14〉에서는 2004년과 2019년을 기준으로 성/연령/산업별로 종사자와 노조원의 증감 추이를 검토하였으며, 각각의 항목에 대하여 역성장, 지체, 성장의 범주로 구분하였다. 역성장은 해당 산업에서 종사자 수가 증가했음에도 노조원의 숫자와 노조가입률이 하락한 것을 의미한다. 지체는 해당 산업에서 종사자 숫자와 노조원 숫자가 같이 감소하거나, 노조원 숫자는 증가했으나 노조가입률은 하락한 것을 의미한다. 성장은 노조원 숫자와 노조가입률이 동시에 증가한 것을 의미한다.

산업별로는 '공공행정부문'의 성장과 '2차 생산부문'의 쇠퇴가 두드러진다. 성/연령별로는 청년 남성, 청년 여성, 중년 남성에서 노동조합의 쇠퇴가 두드러진다. 특히 중년 남성의 경우에는 '기타 서비스부문'에서의 역성장이 두드러진다.

〈표 14〉 성별/연령/산업별 종사자 및 노동조합 가입 증감 추이 (2004년-2019년)

단위: 천명(%p)

		2차 생산	도소매 숙박음식	공공행정	기타서비스
청년층 남성	종사자	-665(-4.7)	-294(+1.4)	-13(+0.8)	-433(+2.8)
	노조원	-82(-2.2)	-1(-0.4)	+23(+18.9)	-34(-2.0)
	평가	지체	지체	성장	지체
청년층 여성	종사자	-361(-5.2)	-455(-2.9)	-22(+0.4)	-415(+7.9)
	노조원	-28(-1.9)	-7(-1.0)	+22(+25.4)	+2(-0.7)
	평가	지체	지체	성장	지체
중년층 남성	종사자	-287(-1.8)	-156(-5.5)	-71(-0.9)	+39(+6.0)
	노조원	-11(-1.8)	-3(-3.9)	+34(+28.0)	-57(-10.9)
	평가	지체	지체	성장	역성장
중년층여성	종사자	-333(-8.5)	-718(-19.5)	+33(+2.0)	+458(+28.6)
	노조원	-9(-0.2)	+13(+4.7)	+36(+32.7)	+87(+0.1)
	평가	지체	성장	성장	성장
장년층 남성	종사자	+816(+3.4)	+240(-0.9)	+68(-0.3)	+768(+2.6)
	노조원	+133(0.0)	+31(+3.9)	+65(+22.6)	+158(-1.7)
	평가	지체	성장	성장	지체
장년층 여성	종사자	+107(-1.7)	+190(-8.0)	+46(+0.4)	+1292(+20.5)
	노조원	+15(0.0)	+24(+2.6)	+37(+31.6)	+207(+8.5)
	평가	지체	성장	성장	성장

주1: '1차 생산 산업'의 수치는 생략하였음

그렇다면 ‘공공행정부문’은 노동조합의 성장에 어느 정도 영향을 미쳤는가? 앞서 살펴본 바와 같이 공공부문의 성장이 너무나 두드러지기 때문에, ‘공공행정부문’을 떼어내고 노동조합의 성장 추이를 검토할 필요가 있다. 또한, 순수하게 노동조합 가입자 수만 놓고 보았을 때, 2004년부터 2019년 동안 성/연령/산업별 노동조합 가입자 수의 증가폭이 종사자 수의 증가폭에 비례하여 증가하였는지도 검토할 필요가 있다. 가령 2004년부터 2009년까지 산업 A의 종사자 수가 100만 명에서 110만 명으로 10만 명(10%)이 늘어나고 노동조합 가입자 수도 10만 명에서 11만 명으로 1만 명(10%)이 늘어난다면 최소한 현상유지는 한 것이라고 볼 수 있다.

〈표 15〉에서는 2004년을 기준으로 2019년의 종사자 수와 노조원 수의 증감률을 확인하고 그 차이를 계산하였다. 증감률이 ‘+’이면 2004년에 비해서 2019년에 절대 수가 늘어난 것이며, 증감률이 ‘-’면 절대 수가 감소한 것이다. 또한, 차이가 ‘+’이면 노조원 수의 증감률이 종사자 수의 증감률보다 더 크다는 것이며, ‘-’이면 종사자 수의 증감률이 노조원 수의 증감률보다 더 크다는 것을 의미한다. 따라서 차이가 ‘+’가 되어야만 진정한 의미에서 노조가 성장한 것이라고 할 수 있다.

〈표 15〉의 분석 결과를 살펴보면, ‘공공행정부문’의 노조원 수가 괄목하게 증가한 것을 알 수 있으며, 특히 장년 여성의 차이는 2749.62에 이른다. 중년 여성의 차이도 779.40에 이르고 청년층도 약 350에 이른다. 오히려 중년 남성의 성장이 183.92로 상대적으로 지체되어 있는 것을 알 수 있다. ‘비 공공행정부문’에서는 중장년 여성에서만 유의미한 성장을 확인할 수 있으며, 청년층과 중장년 남성의 경우에는 지체 혹은 하락한 것을 알 수 있다. 결과적으로 증감 추세를 기준으로 가장 문제가 되는 집단은 중년 남성이며 청년층이 다른 인구 집단과 비교하면 특별히 더 노조가입을 회피한다고 결론내리기는 어렵다. 오히려 중장년 여성의 노조가입이 다른 인구집단에 비해서 더욱 활발하다고 보는 것이 타당하겠다.

〈표 15〉 성/연령/산업별 노조가입 추이

단위: 천명

		비 공공행정		공공행정	
		종사자 수	노조원 수	종사자 수	노조원 수
청년층 남성	2004년	3278	457	126	6
	2019년	2903	340	121	29
	증감률	-11.46	-25.63	-4.33	+351.61
	차이	-14.17		+355.94	
청년층 여성	2004년	2713	267	85	7
	2019년	2323	233	87	29
	증감률	-3.31	-12.74	+2.44	+341.80
	차이	-9.44		+339.355	
중년층 남성	2004년	2357	512	213	22
	2019년	2767	441	146	56
	증감률	+17.36	-13.95	-31.51	+152.41
	차이	-31.30		+183.92	
중년층여성	2004년	1502	101	52	5
	2019년	1836	193	99	41
	증감률	+22.30	+90.73	90.59	+779.40
	차이	+68.43		+688.82	
장년층 남성	2004년	1838	1500	193	16
	2019년	3815	3155	272	84
	증감률	+107.59	+110.38	+41.01	+432.01
	차이	+2.79		+391.00	
장년층 여성	2004년	1181	54	55	1
	2019년	2781	301	111	38
	증감률	+135.41	+454.20	+103.34	+2852.96
	차이	+318.79		+2749.62	

주1: '1차 생산 산업'의 주치는 생략하였음

주2: 증감률=(2019년-2004년)/2004년*100

주3: 차이=노조원 증감률 - 종사자 증감률

3. 기업 규모에 따른 노조가입 현황

이 절에서는 기업 규모에 따라 연령별 노조가입률에 차이가 있는지를 검토하였다. 만약 청년층이 열악한 노동조건에 더 쉽게 부정적으로 반응한다면 기업 규모가 작을수록 청년층의 노조가입률이 중장년층보다 더 낮을 것이다.

〈표 16〉에서 〈표 21〉까지 성/연령/기업 규모 별로 노동조합 가입자 수와 가입률을 검토하였다. 기업 규모는 ‘10인 미만’ ‘10인 이상 99명 이하’ ‘100인 이상 299인 이하’ ‘300인 이상’으로 분류하였으며, 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, ‘10인 미만’ 기업에서의 노동조합 가입률은 평균 1~2% 정도이며, 2004년 이후 청년 남성과 중년 남성에서 노동조합 가입률이 하락하기는 했으나 큰 변화는 없다. 둘째, ‘10인 이상 99명 이하’ 사업체의 평균 노동조합 가입률은 10~20% 정도이며, 장년 남성의 평균 가입률이 조금 높은 편이지만 대체로 2004년부터 2019년까지 큰 변화는 없다. 다만, 중년 남성의 노조가입률이 2004년 이후 6%p 감소하였다. 셋째, ‘100인 이상 299인 이하’ 사업체의 평균 노동조합 가입률은 성/연령대별로 다소 차이가 존재한다. 청년층, 중장년 여성의 경우에는 10~20% 정도이고, 중장년 남성의 경우에는 30% 중반에 이른다. 마찬가지로 중년 남성의 노조가입률이 6%p 감소하였으며, 나머지 집단에서는 유의미한 변화를 찾아볼 수 없다. 넷째, ‘300인 이상’ 사업체의 노조가입률도 성/연령대별로 다소 차이가 있다. 청년층, 중장년 여성의 노동조합 가입률은 20~30% 정도이고 중장년 남성의 가입률은 40% 중반 정도이다. 단, ‘300인 이상’ 사업체에서는 집단별로 노동조합 성장률에 다소 차이가 존재한다. 중장년 여성은 노동조합 가입률이 꾸준히 증가해왔지만, 나머지 집단에서는 노동조합 가입률이 꾸준히 하락하였으며, 특히 연령대와 관계없이 남성의 노동조합 가입률이 6%p 가까이 하락하였다.

분석결과를 요약하면, 기업 규모에 따라 노조가입률에 명확한 차이가 있으며 2004년부터 2019년까지 눈에 띄는 유의미한 변화는 없었다. 다만, 2004년 이후 ‘10인 미만’ 사업체에서는 성/연령에 관계없이 노동조합 가입률에 유의미한 변화가 없었지만, ‘10인 이상’ 사업체에서는 중장년 여성의 노동조합 가입률이 증가하고 남성의 노동조합 가입률이 하락하였다. 따라서, 영세기업에 근무하는 청년들이 상대적으로 더 노동조합 가입을 회피한다고 볼 수 없으며, 기업 규모의 효과는 모든 연령층에서 같다고 보는 것이 타당하다.

〈표 16〉 기업 규모별 노동조합 가입 추이(청년 남성, 20세~34세)

단위: 천명(%)

	10인 미만	10~99	100~299	300인 이상
2004년	20(1.8)	173(11.8)	94(23.7)	179(37.5)
2005년	26(2.4)	139(9.9)	84(21.6)	154(33.3)
2006년	24(2.1)	136(9.7)	72(18.4)	145(32.6)
2007년	21(2)	147(10.2)	94(24.5)	140(32.4)
2008년	27(2.8)	156(11)	88(22.6)	151(34.2)
2009년	15(1.6)	128(9.4)	96(23.6)	157(33.9)
2010년	15(1.6)	121(8.7)	76(18)	142(35.4)
2011년	15(1.6)	128(9.2)	84(18.9)	130(30.2)
2012년	18(1.9)	97(7.4)	71(17.7)	179(36.8)
2013년	19(2.1)	113(8.5)	73(19.8)	162(32.7)
2014년	19(2.1)	138(10.3)	85(22.3)	152(29.3)
2015년	22(2.4)	150(11.3)	79(21)	160(31.2)
2016년	19(2.1)	131(9.8)	84(21.6)	139(31.1)
2017년	32(3.4)	111(8.6)	72(20.8)	129(29)
2018년	23(2.6)	126(9.8)	75(22.6)	155(32.6)
2019년	13(1.4)	138(11.1)	68(20.7)	152(30.6)

〈표 17〉 기업 규모별 노조가입 추이(청년 여성, 20세~34세)

단위: 천명(%)

	10인 미만	10~99	100~299	300인 이상
2004년	17(1.5)	130(11.5)	39(14.8)	88(28.2)
2005년	20(1.8)	104(9.5)	46(17.9)	76(22.9)
2006년	23(2.1)	118(10.6)	39(14)	89(27.3)
2007년	24(2.2)	123(11)	52(20.3)	98(30.1)
2008년	22(2.1)	134(12.2)	44(18.8)	99(32.6)
2009년	14(1.5)	113(10.6)	45(16.7)	78(25)
2010년	17(1.7)	107(9.6)	38(15.8)	91(28.1)
2011년	12(1.3)	85(7.5)	45(18.6)	79(23)
2012년	14(1.4)	110(9.7)	42(16.2)	89(27.5)
2013년	13(1.3)	115(10.1)	36(16.8)	112(32.5)
2014년	15(1.5)	123(11.1)	44(16.8)	132(35.9)
2015년	18(1.9)	105(9.1)	40(14.6)	109(30.1)
2016년	11(1.1)	107(9.6)	34(12.6)	103(28.7)
2017년	14(1.4)	114(10.6)	37(13.3)	106(29.9)
2018년	16(1.6)	101(9.7)	34(13.1)	103(27.4)
2019년	22(2.1)	94(9)	53(19.7)	94(25.8)

〈표 18〉 기업 규모별 노조가입 추이(중년 남성, 35세~44세)

단위: 천명(%)

	10인 미만	10~99	100~299	300인 이상
2004년	21(3)	187(18.1)	112(33.4)	215(42.2)
2005년	21(2.9)	183(17)	102(32.6)	226(42.5)
2006년	19(2.5)	168(15.1)	97(29.3)	223(43.9)
2007년	25(3.2)	196(16.1)	96(27.9)	235(45.2)
2008년	22(2.7)	202(16.2)	121(32.9)	219(44.4)
2009년	19(2.4)	194(15.8)	116(34.1)	233(41.8)
2010년	23(2.7)	179(14.2)	121(33.8)	209(40)
2011년	25(2.9)	165(13)	119(30.3)	201(39.8)
2012년	21(2.5)	174(13.6)	109(29.9)	214(39.8)
2013년	21(2.5)	192(14.9)	105(27.8)	251(44.8)
2014년	19(2.3)	172(13.5)	115(28.7)	241(41.3)
2015년	22(2.9)	193(14.5)	99(25.9)	237(42.2)
2016년	26(3.4)	146(12)	111(28)	233(38.2)
2017년	29(3.8)	169(13.7)	125(31.8)	222(36.3)
2018년	19(2.6)	175(14.6)	126(32.2)	203(34.1)
2019년	24(3)	150(12.8)	99(27.9)	224(35.7)

〈표 19〉 기업 규모별 노조가입 추이(중년 여성, 35세~44세)

단위: 천명(%)

	10인 미만	10~99	100~299	300인 이상
2004년	8(1.1)	61(9.2)	15(12.2)	23(25.6)
2005년	11(1.5)	59(8.5)	13(10.6)	28(26.8)
2006년	6(0.8)	55(7.4)	10(8)	32(26.6)
2007년	7(1)	75(9.6)	19(15.3)	34(27.8)
2008년	7(0.9)	73(9.5)	26(17.7)	45(34)
2009년	11(1.5)	81(9.7)	23(16.8)	50(37)
2010년	9(1.2)	83(9.5)	27(19.5)	44(30.1)
2011년	10(1.4)	90(10.4)	25(18.4)	46(31)
2012년	7(1)	94(10.9)	32(21.9)	49(32.9)
2013년	13(1.8)	120(14)	25(18.1)	53(38.2)
2014년	17(2.2)	113(13.7)	26(19)	63(39.5)
2015년	16(2.1)	102(12.5)	31(19.4)	63(36.5)
2016년	16(2.2)	102(12.4)	28(17.1)	72(34.3)
2017년	10(1.4)	125(15.2)	33(18.5)	71(35.7)
2018년	19(2.6)	125(15.1)	38(21.1)	79(38)
2019년	11(1.5)	112(13.7)	37(19.5)	74(33.8)

〈표 20〉 기업 규모별 노조가입 추이(장년 남성, 45세~60세)

단위: 천명(%)

	10인 미만	10~99	100~299	300인 이상
2004년	8(1.4)	120(13.5)	91(35.4)	138(41.3)
2005년	15(2.3)	141(15.3)	84(34)	149(40.8)
2006년	16(2.3)	137(13.6)	92(32.9)	154(41.5)
2007년	13(1.7)	166(15)	111(37.4)	167(44.4)
2008년	18(2.1)	207(17.9)	114(35.9)	186(45.8)
2009년	16(1.9)	205(16.6)	119(34.8)	187(43.5)
2010년	25(2.7)	209(15.6)	118(33.3)	185(43.4)
2011년	23(2.3)	212(15.4)	135(37.1)	181(41.1)
2012년	21(2.1)	210(15.4)	167(43.2)	202(41.4)
2013년	21(1.9)	230(15.6)	187(44.8)	240(46.4)
2014년	28(2.4)	225(14.7)	159(39.3)	269(46.9)
2015년	28(2.4)	250(15.9)	145(34.5)	311(49.9)
2016년	28(2.4)	260(15.2)	151(35.7)	284(45.8)
2017년	31(2.6)	270(15.9)	171(37.1)	289(45.3)
2018년	33(2.7)	261(15.1)	166(36.9)	261(40.5)
2019년	34(2.7)	282(16.5)	158(35.4)	274(38.9)

〈표 21〉 기업 규모별 노조가입 추이(장년 여성, 45세~60세)

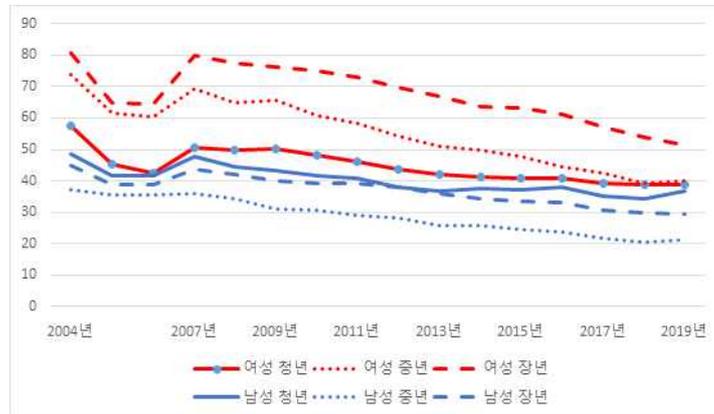
단위: 천명(%)

	10인 미만	10~99	100~299	300인 이상
2004년	4(0.6)	29(5.3)	9(12.5)	13(21.3)
2005년	4(0.6)	26(4.5)	12(12.6)	17(26.3)
2006년	8(1.0)	33(5.3)	19(17.6)	11(19)
2007년	10(1.2)	34(5.1)	18(17.9)	11(21.7)
2008년	13(1.4)	49(6.7)	15(13.6)	15(23.7)
2009년	9(1.0)	56(6.5)	21(17.9)	19(24.1)
2010년	10(1.0)	54(5.8)	21(15.3)	24(28.2)
2011년	9(0.8)	51(5.1)	20(13.9)	25(32.1)
2012년	10(0.9)	68(6.3)	19(13.7)	28(32.5)
2013년	11(0.9)	89(8.2)	25(15.3)	34(30.2)
2014년	12(1.0)	112(9.5)	28(15.1)	30(29.4)
2015년	17(1.3)	110(9.0)	22(11.6)	31(27.2)
2016년	18(1.4)	126(9.7)	39(17)	55(39.2)
2017년	21(1.6)	135(9.7)	49(20.4)	55(35)
2018년	22(1.7)	170(11.8)	49(20.5)	65(38.7)
2019년	24(1.8)	180(12.5)	65(24.9)	70(38.7)

4. 종사상지위에 따른 노조가입 현황

비정규직 비율은 2007년에 발생한 일시적 반등을 제외하면 모든 연령대에서 꾸준히 감소하고 있으며, 특히 중장년층 여성 비정규직 비율이 큰 폭으로 하락하였다 (〈표 22〉, [그림 2]).* 무엇보다 중년층 여성 노동자의 비정규직 비율은 청년층과 거의 같은 수준으로 하락하였다. 다만, 중장년 여성의 비정규직 비율이 지난 15년 동안 큰 폭으로 감소했음에도 불구하고 장년층 여성 노동자의 비정규직 비율은 여전히 높다. 또한, 청년 남성들의 비정규직 비율은 2013년 36.9%까지 내려간 이후 약간의 등락을 거듭하며 2019년 8월을 기준으로 36.9%에 머물고 있다. 또한, 청년 여성의 비정규직 비율도 2013년 이후 지체되고 있다.

[그림 2] 성별 연령대별 비정규직 추세



〈표 22〉 성별 연령대별 비정규직 추세

(단위: %)

	여성			남성		
	청년	중년	장년	청년	중년	장년
2004년	57.5	73.8	80.8	48.7	37.2	44.8
2005년	45.5	61.5	64.9	41.8	35.4	39.0
2006년	42.4	60.4	64.6	41.5	35.6	38.8
2007년	50.7	69.3	80.1	47.7	36.0	43.8
2008년	49.7	64.9	77.3	44.4	34.3	41.9
2009년	50.3	65.5	76.4	43.3	31.2	39.9
2010년	48.2	60.9	74.9	41.7	30.8	39.1
2011년	46.3	58.3	73.1	40.9	29.1	39.2
2012년	43.7	54.3	69.8	38.2	28.1	38.1
2013년	41.9	51.1	66.9	36.9	26.0	35.9

* 2007년의 일시적 반등은 2007년 7월 1일부터 적용된 비정규직보호법의 영향이라고 추측된다. 본 연구의 분석 과제는 아니지만, 일시적으로 부작용이 발생하기는 하였으나 장기적으로는 긍정적인 효과가 나타났다고 판단된다. 또한 중장년 여성들이 가장 큰 충격을 받았으며, 중년 남성층은 비정규직 보호법의 부정적인 영향을 전혀 받지 않았다.

2014년	41.4	49.9	63.7	37.8	25.8	34.4
2015년	41.0	47.6	63.2	37.4	24.6	33.7
2016년	40.7	44.5	61.1	38.0	23.6	33.0
2017년	39.3	42.5	57.1	35.2	21.8	30.5
2018년	38.7	39.1	53.7	34.5	20.4	29.8
2019년	38.7	40.2	51.5	36.9	21.3	29.4

그렇다면, 고용형태는 노조가입에 어떠한 영향을 미치는가? 2019년을 기준으로 정규직의 노조가입률은 19.8%임에 반해, 비정규직의 노조가입률은 2.7%에 불과하며, 비정규직은 특별한 이유가 없는 한 노동조합에 거의 가입하지 않는다고 해석해도 무리가 없을 정도이다(〈표 23〉). 또한, 2004년 이후 노동조합 가입률은 정규직(4.6%p)과 비정규직(0.6%p) 양쪽 모두 감소하였으므로 고용형태가 노동조합 가입률 추이에 영향을 미쳤다고 보기 어렵다.

〈표 23〉 고용형태별 노조가입 추세

단위: 천명(%)

	정규직	비정규직
2004년	1552(24.4)	241(3.3)
2005년	1479(22.9)	262(3.5)
2006년	1493(21.8)	229(3)
2007년	1640(22.7)	275(3.6)
2008년	1807(23.5)	246(3.3)
2009년	1842(23.3)	161(2.2)
2010년	1791(21.3)	157(2.1)
2011년	1775(20.1)	141(1.9)
2012년	1877(20.3)	167(2.3)
2013년	2087(21.3)	172(2.5)
2014년	2160(21.3)	174(2.5)
2015년	2191(20.9)	171(2.4)
2016년	2177(20.5)	142(2.1)
2017년	2265(20.3)	156(2.4)
2018년	2289(20.1)	154(2.4)
2019년	2278(19.8)	174(2.7)

그렇다면 성/연령 별로는 어떠한 차이가 있는가? 앞서 분석한 바에 따르면 2004년 이후 중장년 여성들의 노동조합 가입률이 증가하고, 청년층과 장년 남성들의 노동조합 가입률은 하락추세에 있었는데, 혹시 고용형태가 영향을 미친 것은 아닐까? 〈표 24〉에서는 성/연령별 정규직의 노동조합 가입추세를 살펴보고 〈표 25〉에서는 비정규직의 노동조합 가입추세를 검토하였다. 우선 고용형태와 관계없이 중장년 남성의 노동조합 가입률이 높은 편이고 청년 여성의 가입률이 가장 낮다. 다만, 2004년 이후의 변동 추이는 고용형태에 따라 다소 상이하다. 우선 비정규직의 경우에 비중이 작기는 하지만 청년층과 중장년 남성의 노동조합 가입률은 꾸준히 하락하고 있으나 중장년 여성의 노조가입률은 유의미하게 상승하였다. 반면 정규직의 경우에는 장년 여성을 제외하면 모든 성/연령에서 노동조합 가입률이 하락하였다.

[그림 3]에서는 2004년과 2019년의 정규직과 비정규직의 노동조합 가입률을 그래프로 정리하였다. 정규직의 경우에는 장년 여성을 제외한 모든 성/연령 집단에서 노동조합 가입률이 감소하였으며, 비정규직의 경우에는 중장년 여성에서만 가입률이 증가하였다. 따라서 고용형태가 청년층의 노동조합 가입률에만 특별한 영향을 주었다고 보기는 어렵다.

〈표 24〉 성/연령대별 정규직 노동조합 가입 추세

(단위:명,%)

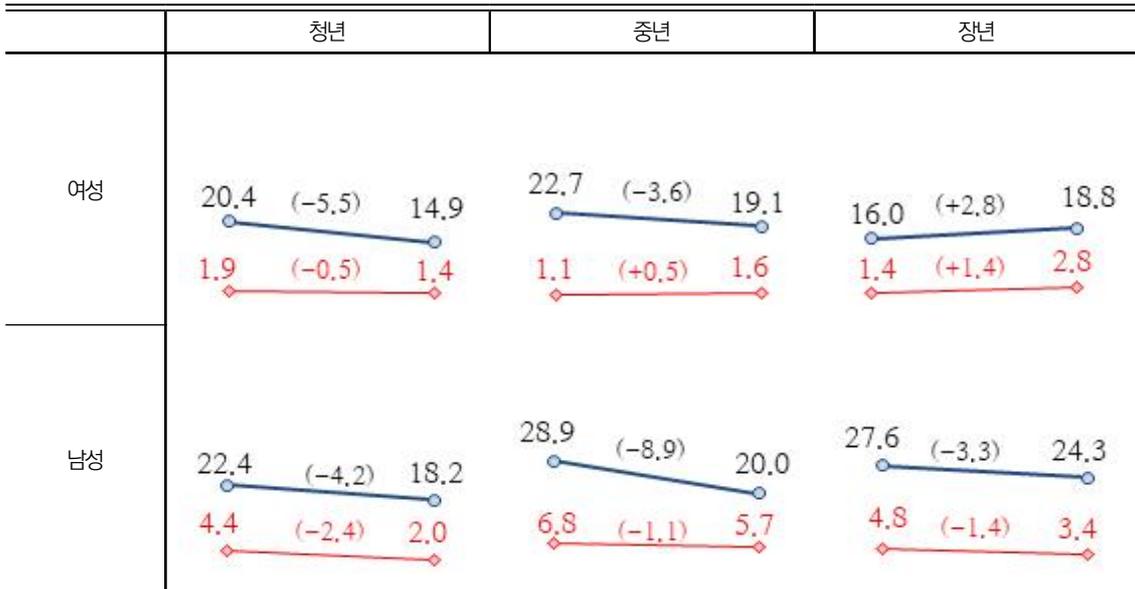
	여성			남성		
	청년	중년	장년	청년	중년	장년
2004년	243(20.4)	93(22.7)	40(16.0)	393(22.4)	470(28.9)	313(27.6)
2005년	201(16.9)	91(21)	42(15.4)	334(19.7)	469(28.4)	342(28.1)
2006년	225(17.4)	91(18.8)	49(16.2)	318(18.2)	457(26.9)	353(26.5)
2007년	242(17.8)	118(21.9)	51(15.1)	340(19.7)	497(27.1)	392(27.1)
2008년	245(18.2)	135(21.4)	67(16.0)	365(20.5)	519(27.0)	476(30.1)
2009년	227(17.5)	153(24.2)	84(18.0)	353(19.7)	535(26.5)	490(28.8)
2010년	234(17.1)	150(20.2)	84(15.6)	314(17.2)	508(24.5)	501(27.0)
2011년	202(14)	155(19.8)	93(15.3)	326(17.2)	487(22.6)	510(26.4)
2012년	225(14.8)	165(19.6)	110(15.3)	335(17.1)	489(22.4)	552(27.3)
2013년	256(16.3)	191(20.9)	138(16.3)	339(17.2)	536(23.7)	626(28.0)
2014년	289(18)	202(21.7)	153(15.5)	355(17.9)	520(23.0)	640(26.8)
2015년	253(15.4)	194(19.5)	152(14.5)	380(19.3)	518(22.5)	694(27.6)
2016년	241(14.9)	210(19.8)	203(17.6)	345(18)	490(21.5)	688(26.4)
2017년	257(15.5)	224(20.5)	232(17.6)	321(16.3)	513(21.9)	718(25.9)
2018년	240(14.6)	248(21.1)	268(18.6)	352(18.1)	501(21.4)	680(24.0)
2019년	248(14.9)	221(19.1)	292(18.8)	349(18.2)	461(20.0)	707(24.3)

〈표 25〉 성/연령대별 비정규직 노동조합 가입 추세

(단위: %)

	여성			남성		
	청년	중년	장년	청년	중년	장년
2004년	31(1.9)	13(1.1)	15(1.4)	73(4.4)	65(6.8)	44(4.8)
2005년	45(2.8)	20(1.7)	17(1.5)	70(4.2)	63(6.4)	47(4.9)
2006년	44(3.0)	12(0.9)	21(1.7)	58(3.5)	50(4.9)	45(4.5)
2007년	54(3.9)	17(1.4)	23(1.7)	61(3.9)	55(5.3)	65(5.7)
2008년	54(4.1)	16(1.4)	25(1.8)	56(4)	45(4.5)	49(4.3)
2009년	23(1.8)	11(1.0)	21(1.4)	42(3.1)	27(2.9)	37(3.3)
2010년	18(1.4)	13(1.1)	24(1.5)	40(3.1)	24(2.6)	36(3.1)
2011년	20(1.6)	16(1.4)	10(0.7)	31(2.4)	24(2.7)	40(3.2)
2012년	29(2.4)	16(1.6)	14(0.9)	30(2.5)	29(3.4)	49(3.9)
2013년	20(1.8)	19(2.0)	20(1.2)	28(2.5)	32(4.1)	51(4.1)
2014년	25(2.2)	16(1.7)	28(1.6)	39(3.2)	26(3.3)	41(3.3)
2015년	20(1.8)	18(2.1)	28(1.5)	31(2.6)	34(4.5)	40(3.1)
2016년	13(1.1)	7(0.8)	34(1.9)	28(2.4)	26(3.7)	35(2.7)
2017년	14(1.3)	14(1.7)	28(1.6)	25(2.3)	32(4.9)	44(3.6)
2018년	14(1.4)	12(1.6)	37(2.2)	27(2.6)	22(3.7)	41(3.4)
2019년	15(1.4)	13(1.6)	47(2.8)	23(2)	36(5.7)	41(3.4)

[그림 3] 성/연령별 고용형태별 노조가입 추세



주1: 파란색은 정규직을 빨간색은 비정규직을 의미

주2: 왼쪽은 2004년을 오른쪽은 2019년을 의미

■ 제 3절) 노동조합 미가입자 분석

이 절에서는 2004년부터 2019년까지의 경제활동인구 부가조사를 이용하여 청년들이 노동조합에 가입하지 않는 이유를 확인한다. 경제활동인구 부가조사에서는 ‘노동조합이 없음’ ‘노동조합이 있으나 가입대상이 안됨’ ‘노동조합이 있고 가입대상이나 가입하지 않았음’으로 구분하여 노동조합에 가입하지 않은 이유를 확인하고 있다. ‘노동조합이 없음’이 높다는 것은 노조 조직력에 근본적인 문제가 있다는 것이며, ‘노동조합이 있으나 가입대상이 안됨’이 높다는 것은 노동조합의 배타성이 강하거나 접근성이 떨어진다는 것을 의미한다. ‘노동조합이 있고 가입대상이나 가입하지 않았음’이 높다면, 노동조합이 구성원들의 동의를 얻는 데 실패하였다는 것이 된다.

노동조합 미가입 이유를 확인하는 것은 다음과 같은 장점이 있다. 첫째, 향후 노동조합은 동의 전략을 효율적으로 수립하기 위해서는 어느 지점에서 노조가입의 병목현상이 발생하고 있는지를 확인하는 것이 중요하다. 둘째, 앞서 2절의 분석 결과에 의하면 중장년 여성들과 ‘공공행정부문’에서 노동조합 가입률이 증가해왔으며, 중장년 남성, 청년층, 제조업에서 노동조합 가입률이 하락하였다. 차이가 발생한 이유를 보다 명확하게 설명하기 위해서는 미가입 이유를 검토할 필요가 있다.

1. 노동조합 미가입 이유

1) 성/연령별 노동조합 미가입 이유

[그림 4]는 노동조합 미가입 이유의 추이에 관한 결과이다. 우선 근무하고 있는 사업체에 노동조합이 없다는 비율이 약 75%로 매우 높으며, 이 비율은 큰 변화가 없다(파란색 선). 2004년에 75.2%였으며, 2019년에도 74.5%에 이른다. ‘노동조합이 있으나 가입대상이 안 됨’의 비중은 2004년 6.3%에서 2019년 7.2%로 거의 변동이 없다. ‘노동조합이 있고 가입대상이나 가입하지 않았음’의 비율도 4.8%에서 6.0%로 소폭 상승하기는 했으나 큰 변화는 없다. 간단히 정리하자면, 근본적으로 노동조합이 없다는 비율이 너무 높으며, 지난 15년간 거의 개선되지 않았다.

[그림 4] 성/연령별 노동조합 미가입 이유의 추이



〈표 26〉 성/연령별 노동조합 미가입 이유의 추이

단위: 천명(%)

	없음	대상 아님	미가입	가입
2004년	11180(76.5)	918(6.3)	705(4.8)	1814(12.4)
2005년	11479(76.8)	977(6.5)	736(4.9)	1756(11.7)
2006년	11881(77.0)	1015(6.6)	786(5.1)	1739(11.3)
2007년	12041(75.2)	1124(7.0)	908(5.7)	1933(12.1)
2008년	12056(74.2)	1235(7.6)	892(5.5)	2075(12.8)
2009년	12228(73.6)	1468(8.8)	888(5.3)	2025(12.2)
2010년	12940(75.3)	1355(7.9)	927(5.4)	1967(11.4)
2011년	13456(76.0)	1296(7.3)	1024(5.8)	1940(10.9)
2012년	13421(74.8)	1399(7.8)	1046(5.8)	2075(11.6)
2013년	13588(73.8)	1400(7.6)	1120(6.1)	2295(12.5)
2014년	13965(73.5)	1507(7.9)	1139(6.0)	2380(12.5)
2015년	14400(73.9)	1512(7.8)	1150(5.9)	2411(12.4)
2016년	14667(74.3)	1502(7.6)	1209(6.1)	2365(12.0)
2017년	14963(74.8)	1384(6.9)	1180(5.9)	2479(12.4)
2018년	14988(74.8)	1364(6.8)	1197(6.0)	2496(12.5)
2019년	15316(74.5)	1475(7.2)	1238(6.0)	2531(12.3)

〈표 27〉부터 〈표 32〉에서는 성/연령 별로 산업을 구분하여 2004년과 2019년의 노동조합 미가입 이유의 차이를 확인하였다.

청년 남성과 청년 여성의 경우에는 ‘도소매/숙박/음식 부문’에서 ‘노동조합 없음’의 비중이 증가하였고 나머지 산업부문에서는 ‘노동조합 없음’의 비중이 감소하였다. 하지만 모든 산업 부문에서 미가입의 비중이 늘어났으며, 대상 아님의 비중도 ‘2차 생산부문’을 제외한 산업부문에서 증가하였다(〈표 27〉, 〈표 28〉).

중년 남성에서는 ‘2차 생산부문’과 ‘공공행정부문’에서는 ‘노동조합 없음’의 비중이 하락하였으나 ‘도소매/숙박/음식 부문’과 ‘기타 서비스부문’에서는 ‘노동조합 없음’의 비율이 오히려 증가하였다. 특히 ‘기타 서비스부문’에서는 2004년 53.1%에서 2019년 66.3%로 ‘노동조합 없음’의 비중이 무려 13.2%p가 증가하였다. 결과적으로 ‘기타 서비스부문’에서 중년 남성의 노동조합 가입률은 2004년 30.2%에서 2019년 19.3%로 10.9%p가 하락하였다(〈표 29〉). 중년 여성에서는 모든 산업부문에서 ‘노동조합 없음’과 대상아님의 비중이 감소하며 전반적으로 노동조합 조직률이 향상된 것을 알 수 있다. 다만, 노동조합 미가입비율도 소폭이긴 하지만 동시에 상승하였다(〈표 30〉).

장년 남성에서는 ‘2차 생산부문’ ‘도소매/숙박/음식 부문’ ‘공공행정부문’에서는 ‘노동조합 없음’의 비중이 하락하였으나, ‘기타 서비스부문’에서는 ‘노동조합 없음’의 비중이 4.6%p 증가하였다. 결과적으로 ‘도소매/숙박/음식 부문’과 ‘공공행정부문’의 노동조합 가입률이 각각 3.9%p, 22.7%p 상승하는 동안 ‘기타 서비스부문’에서 노동조합 가입률이 2004년 24.7%에서 2019년 23.0%로 1.7%p가 하락하였다(〈표 31〉).

장년 여성의 경우에는 '도소매/숙박/음식 부문', '공공행정부문', '기타 서비스부문'에서는 '노동조합 없음'의 비중이 감소하였으나, '2차 생산부문'에서는 '노동조합 없음'의 비율이 3.2%p 증가하였다. 결과적으로 '2차 생산부문'을 제외한 산업부문에서 노동조합 가입률이 증가하였다([표 29]).

〈표 27〉 청년 남성 산업별 노동조합 미가입 이유의 추이(2004년-2019년)

단위: 천명(%)

		2차 생산	도소매 숙박음식	공공행정	기타서비스
없음	2004	973(71.8)	586(88.2)	114(90.2)	904(71.8)
	2019	710(71)	636(89.8)	59(48.3)	833(69.7)
	증감	-263(-0.8)	50(1.6)	-56(-41.9)	-72(-2.1)
대상아님	2004	94(7)	28(4.3)	2(1.8)	79(6.2)
	2019	67(6.7)	22(3.2)	19(15.7)	101(8.4)
	증감	-27(-0.3)	-6(-1.1)	+17(13.9)	+22(2.2)
미가입	2004	57(4.2)	24(3.5)	4(2.9)	75(6)
	2019	74(7.4)	25(3.5)	15(12)	95(7.9)
	증감	+17(+3.2)	+1(0)	+11(9.1)	+19(1.9)
가입	2004	230(17)	26(3.9)	6(5.1)	201(16)
	2019	148(14.8)	25(3.5)	29(24)	167(14)
	증감	-82(-2.1)	-1(-0.5)	23(18.9)	-34(-2)

주1: '1차 생산 산업'의 수치는 생략하였음

주2: 증감에서 ()의 단위는 %p

〈표 28〉 청년 여성 산업별 노동조합 미가입 이유의 추이(2004년-2019년)

단위: 천명(%)

		2차 생산	도소매 숙박음식	공공행정	기타서비스
없음	2004	382(75.1)	631(90.7)	70(82.3)	1115(74)
	2019	241(75.9)	625(92.1)	27(30.3)	1190(73.1)
	증감	-140(0.8)	-7(1.4)	-44(-51.9)	74(-0.8)
대상아님	2004	34(6.7)	22(3.1)	7(7.6)	101(6.7)
	2019	19(6)	20(2.9)	14(16.4)	108(6.6)
	증감	-15(-0.7)	-2(-0.2)	8(8.8)	7(-0.1)
미가입	2004	34(6.6)	16(2.3)	2(2.4)	111(7.3)
	2019	27(8.5)	15(2.2)	18(20.2)	146(9)
	증감	-7(+1.9)	-1(-0.1)	16(17.7)	35(1.6)
가입	2004	59(11.6)	27(3.9)	7(7.7)	181(12)
	2019	31(9.7)	20(2.9)	29(33.1)	183(11.3)
	증감	-28(-1.9)	-8(-1)	22(25.4)	2(-0.8)

주1: '1차 생산 산업'의 수치는 생략하였음

주2: 증감에서 ()의 단위는 %p

〈표 29〉 중년 남성 산업별 노동조합 미가입 이유의 추이(2004년-2019년)

단위: 천명(%)

		2차 생산	도소매 숙박음식	공공행정	기타서비스
없음	2004	834(70.7)	232(83.7)	177(83.3)	478(53.1)
	2019	860(69.2)	358(86.9)	52(35.7)	736(66.3)
	증감	26(-1.5)	126(3.2)	-125(-47.6)	259(13.2)
대상아님	2004	81(6.9)	10(3.7)	4(2)	78(8.6)
	2019	104(8.4)	11(2.6)	18(12.5)	54(4.8)
	증감	23(1.5)	0(-1.1)	14(10.5)	-24(-3.8)
미가입	2004	51(4.3)	8(3)	9(4.3)	72(8)
	2019	77(6.2)	20(4.7)	20(13.4)	106(9.5)
	증감	26(+1.9)	11(1.8)	10(9.1)	34(1.5)
가입	2004	213(18.1)	27(9.6)	22(10.4)	272(30.2)
	2019	202(16.3)	24(5.7)	56(38.4)	215(19.3)
	증감	-11(-1.8)	-3(-3.9)	34(28)	-57(-10.9)

주1: '1차 생산 산업'의 수치는 생략하였음

주2: 증감에서 ()의 단위는 %p

〈표 30〉 중년 여성 산업별 노동조합 미가입 이유의 추이(2004년-2019년)

단위: 천명(%)

		2차 생산	도소매 숙박음식	공공행정	기타서비스
없음	2004	380(88.4)	485(94.8)	40(77.8)	398(71.1)
	2019	255(86.8)	277(89)	27(27.1)	862(70)
	증감	-126(-1.6)	-208(-5.8)	-13(-50.7)	464(-1.2)
대상아님	2004	19(4.5)	19(3.6)	5(10.2)	44(7.8)
	2019	12(4.1)	10(3.1)	10(10.2)	85(6.9)
	증감	-8(-0.5)	-9(-0.5)	5(0)	41(-0.9)
미가입	2004	5(1.1)	5(0.9)	2(2.9)	46(8.3)
	2019	10(3.4)	8(2.5)	21(20.9)	126(10.2)
	증감	5(+2.3)	3(1.6)	19(17.9)	80(2)
가입	2004	26(6)	4(0.7)	5(9.1)	72(12.8)
	2019	17(5.8)	17(5.4)	41(41.8)	159(12.9)
	증감	-9(-0.2)	13(4.7)	37(32.7)	87(0.1)

주1: '1차 생산 산업'의 수치는 생략하였음

주2: 증감에서 ()의 단위는 %p

[표 31] 장년 남성 산업별 노동조합 미가입 이유의 추이(2004년-2019년)

단위: 천명(%)

		2차 생산	도소매 숙박음식	공공행정	기타서비스
없음	2004	677(75.7)	99(86.8)	155(80.3)	430(51.9)
	2019	1363(75)	349(83.2)	96(35.2)	890(56.5)
	증감	686(-0.7)	250(-3.6)	-59(-45.1)	461(4.6)
대상아님	2004	66(7.4)	7(5.7)	13(6.7)	98(11.9)
	2019	125(6.9)	24(5.7)	57(21)	189(12)
	증감	59(-0.5)	17(0)	44(14.3)	90(0.1)
미가입	2004	24(2.6)	3(2.5)	9(4.9)	96(11.6)
	2019	69(3.8)	9(2.2)	35(13)	136(8.6)
	증감	46(1.2)	6(-0.3)	26(8.2)	40(-3)
가입	2004	128(14.3)	6(5)	16(8.2)	204(24.7)
	2019	261(14.3)	37(8.9)	84(30.8)	362(23)
	증감	133(0)	32(3.9)	68(22.7)	158(-1.7)

주1: '1차 생산 산업'의 수치는 생략하였음

주2: 증감에서 ()의 단위는 %p

[표 32] 장년 여성 산업별 노동조합 미가입 이유의 추이(2004년-2019년)

단위: 천명(%)

		2차 생산	도소매 숙박음식	공공행정	기타서비스
없음	2004	322(85.4)	380(95.9)	51(93.8)	379(81.8)
	2019	539(88.6)	709(89.6)	35(31.6)	1260(74.9)
	증감	217(3.2)	330(-6.2)	-16(-62.3)	881(-7)
대상아님	2004	22(5.8)	10(2.6)	2(3.8)	29(6.3)
	2019	19(3.1)	31(3.9)	23(20.7)	87(5.2)
	증감	-3(-2.7)	21(1.4)	21(16.8)	57(-1.2)
미가입	2004	7(1.8)	3(0.8)	0(0)	30(6.5)
	2019	8(1.4)	24(3.1)	15(13.9)	104(6.2)
	증감	2(-0.4)	21(2.3)	15(13.9)	74(-0.3)
가입	2004	27(7)	3(0.8)	1(2.3)	25(5.3)
	2019	42(7)	27(3.4)	38(33.9)	232(13.8)
	증감	16(-0.1)	24(2.6)	36(31.6)	208(8.5)

주1: '1차 생산 산업'의 수치는 생략하였음

주2: 증감에서 ()의 단위는 %p

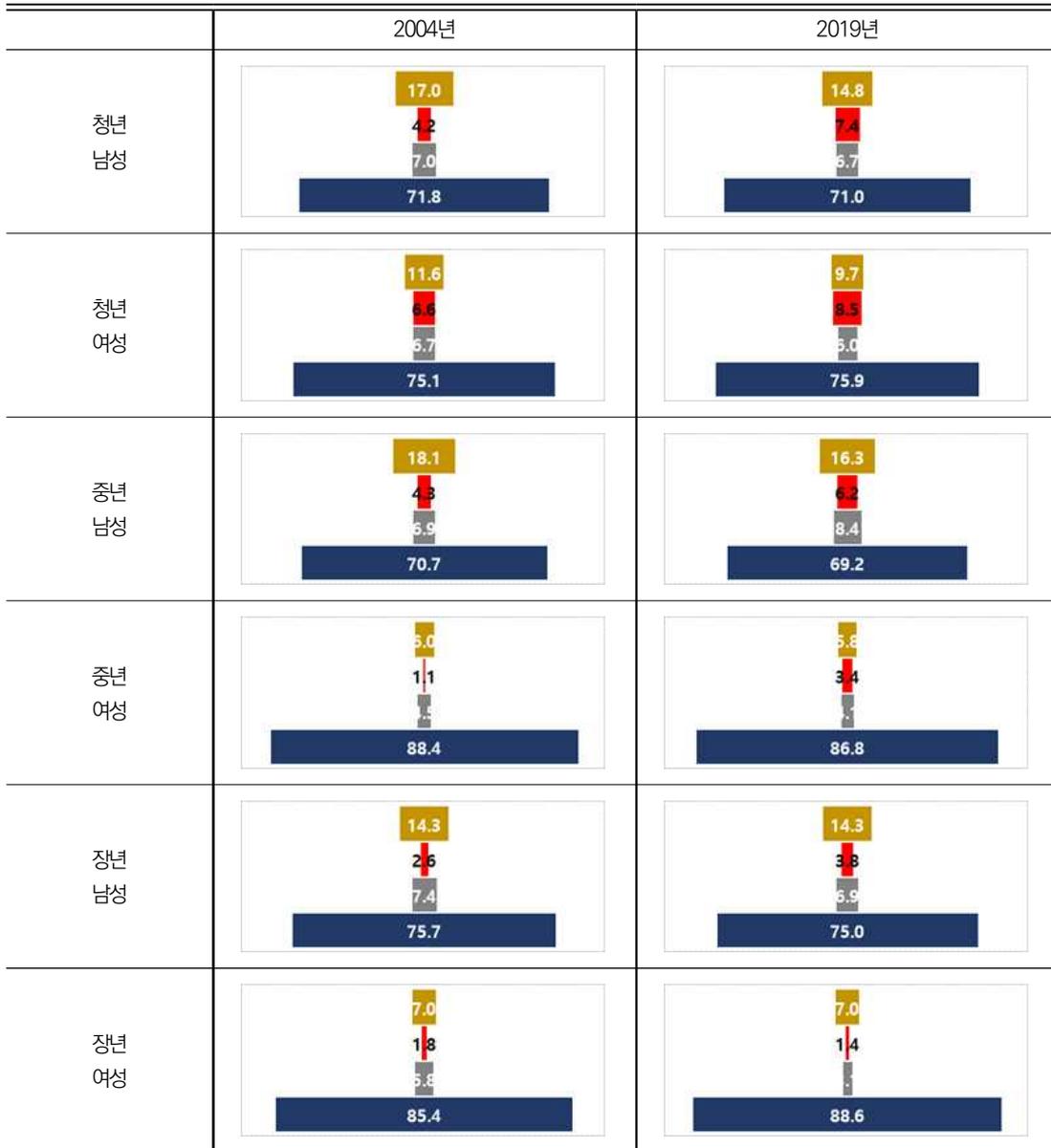
[그림 5]부터 [그림 8]에서는 <표 27>부터 <표 32>의 결과를 산업별로 시각화하여 비교하였다. ‘2차 산업부문’에서 여성은 연령에 상관없이 큰 변화가 없으며, 남성은 가입률은 소폭 하락하고 미가입률이 다소 증가했다는 것을 알 수 있다([그림 5]).

‘도소매/숙박/음식 부문’에서도 전반적으로 큰 변화는 없으나 성/연령별로 약간의 변화는 존재한다. 구체적으로 중년 남성에서 ‘노동조합 없음’의 비중이 소폭 증가하고 노조가입률은 소폭 하락한 반면, 중장년 여성과 장년 남성에서는 ‘노동조합 없음’의 비중이 소폭 하락하고 노동조합 가입률이 소폭 증가하였다([그림 6]).

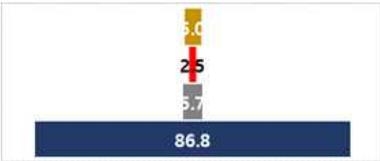
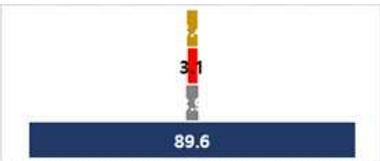
‘공공행정부문’에서는 극적인 변화를 확인할 수 있다. ‘노동조합 없음’의 비중이 모든 성/연령대에서 대폭 하락하고 노동조합 가입률이 큰 폭으로 성장하였다. 2004년에는 ‘노동조합 없음’의 비중이 평균 90%에 이르렀으나 2019년에는 평균 30%에 불과하다. 한가지 흥미로운 점은 ‘노동조합 없음’의 비중이 감소하는 것에 비례하여 노동조합 미가입과 가입대상이 아님의 비중도 같이 증가하였다는 것에 있다([그림 7]).

‘기타 서비스부문’에서는 장년 여성을 제외한 모든 성/연령에서 노동조합 가입률과 노조 조직률이 정체 혹은 쇠퇴한 것을 확인할 수 있다. 특히 중년남성의 경우의 하락폭이 다른 집단에 비해서 상대적으로 크다는 것을 확인할 수 있다([그림 8]).

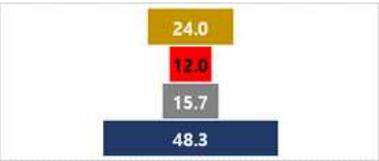
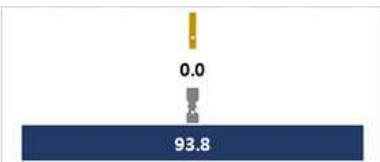
[그림 5] 2차 생산부문 노조 노동조합 가입현황 변동((2004년-2019년))



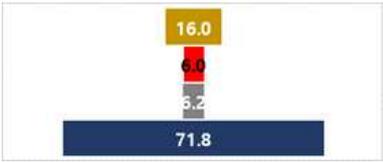
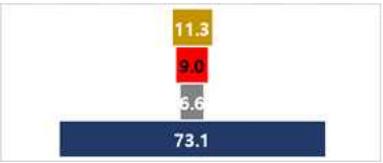
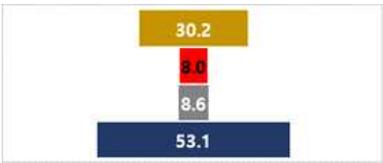
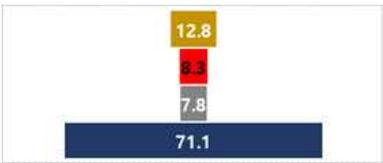
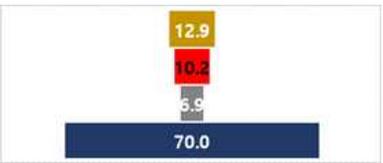
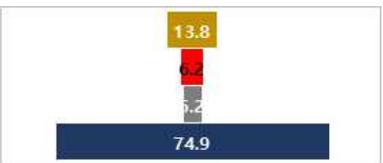
[그림 6] 도소매/숙박/음식 부문 노동조합 가입현황 변동(2004년-2019년)

	2004년	2019년
청년 남성	 <p>88.2</p> <p>3.5</p>	 <p>89.8</p> <p>3.5</p>
청년 여성	 <p>90.7</p> <p>2.3</p>	 <p>92.1</p> <p>2.2</p>
중년 남성	 <p>83.7</p> <p>9.6</p> <p>3.0</p>	 <p>86.9</p> <p>5.7</p> <p>4.7</p>
중년 여성	 <p>94.8</p> <p>0.9</p>	 <p>89.0</p> <p>5.4</p> <p>2.5</p>
장년 남성	 <p>86.8</p> <p>5.0</p> <p>2.5</p> <p>5.7</p>	 <p>83.2</p> <p>8.9</p> <p>2.2</p> <p>5.7</p>
장년 여성	 <p>95.9</p> <p>0.8</p>	 <p>89.6</p> <p>3.1</p>

[그림 7] 공공행정부문 노동조합 가입현황 변동(2004년-2019년)

	2004년	2019년
청년 남성	 <p>90.2 2.9 5.1</p>	 <p>48.3 15.7 24.0</p>
청년 여성	 <p>82.3 7.6 7.7</p>	 <p>30.3 16.4 33.1</p>
중년 남성	 <p>83.3 4.3 10.4</p>	 <p>35.7 12.5 38.4</p>
중년 여성	 <p>77.8 10.2 9.1</p>	 <p>27.1 10.2 41.8</p>
장년 남성	 <p>80.3 5.7 8.2</p>	 <p>35.2 21.0 30.8</p>
장년 여성	 <p>93.8 0.0 0.0</p>	 <p>31.6 20.7 33.9</p>

[그림 8] 기타서비스부문 노동조합 가입현황 변동(2004년-2019년)

	2004년	2019년
청년 남성	 <p>16.0 6.0 6.2 71.8</p>	 <p>14.0 7.9 8.4 69.7</p>
청년 여성	 <p>12.0 7.3 6.7 74.0</p>	 <p>11.3 9.0 6.6 73.1</p>
중년 남성	 <p>30.2 8.0 8.6 53.1</p>	 <p>19.3 9.5 1.8 66.3</p>
중년 여성	 <p>12.8 8.3 7.8 71.1</p>	 <p>12.9 10.2 6.9 70.0</p>
장년 남성	 <p>24.7 11.6 11.9 51.9</p>	 <p>23.0 8.6 12.0 56.5</p>
장년 여성	 <p>6.5 6.5 6.3 81.8</p>	 <p>13.8 6.2 6.2 74.9</p>

■ 제 4절) 소결 - 청년층만이 문제인가?

1. 요약 및 정리

앞서 2절과 3절에서 노동조합 가입/미가입 추이를 성/연령/산업/기업규모/고용형태를 중심으로 검토하였으며, 지금까지의 논의는 다음과 같이 종합하고자 한다. 기업 규모와 비정규직 비율은 노조가입률에 제한적인 영향을 미쳤으며, 산업과 성/연령에 따른 노조가입률 변화가 두드러진다. 산업별로는 제조업의 쇠퇴가 두드러지고, 판매서비스업과 기타서비스 부문에서도 지체 혹은 쇠퇴의 징후가 보이지만, 공공행정에서는 노동조합의 규모가 급격하게 증가하였다. 성/연령별로는 장년층 여성의 노조가입률이 전반적으로 증가하였으며, 남성의 노동조합 가입률 저하가 두드러진다. 또한, 청년층의 노동조합 가입률이 상대적으로 낮은 편이기는 하지만, 전반적인 추세를 살펴본다면 중년남성의 노동조합 이탈이 심각하다.

최근의 노동조합이 양적으로 성장하였다는 결과를 각 노동조합에서 앞다투어 내놓고 있으나, 2004년과 2019년을 비교하면 장년층 여성이 약 28만명, 장년층 남성이 약 200만명, 중년층 여성이 12만명이 늘어났을 뿐이며, 장년층 남성은 4만명, 청년층 여성은 1만명, 청년층 남성에서는 10만명이 감소하였다는 것도 엄연한 사실이다. 물론 저출산의 영향으로 청년층 노동자의 절대수가 줄어든 것도 사실이지만, 각 노동조합에서 청년 인구의 감소를 고려한 상태에서 성과발표를 하고 있는 것도 아니라는 것을 말해두고 싶다.

따라서, 청년층의 노동조합 가입률이 상대적으로 낮은 것은 사실이지만, 중년남성의 노동조합 가입률 저하는 청년층보다 심각하며, 제조업에서는 성/연령에 관계없이 산업 전반에서 노동조합이 쇠퇴하고 있다. 따라서 특정 연령층에 노동조합 가입률 저하의 원인을 전가하는 것은 지극히 부당한 처우이다. 오히려 노동조합 설립률이 극적으로 증가해온 공공행정부문에 서는 전체 노동조합 가입자 수의 증가비(전체 종사자 수 대비)는 중장년 남성(약 3.7)보다 청년층에서 더 높다(약 4.5). 다시 말해 적절한 조건만 형성된다면 오히려 청년층이 중장년 남성보다 더 적극적으로 노동조합에 가입할 수도 있다고 볼 수 있다.

2. 정책제언

지금까지의 분석결과를 종합하면, 청년층의 상대적으로 낮은 노조가입률은 청년층의 문제라기 보다는 노동조합운동의 문제라고 보아야 한다고 할 수 있겠다. 물론 현장에서 느끼는 감각은 이 장의 분석 결과 및 결론과 다를 수 있겠지만, 경제활동인구부가조사의 결과만을 놓고 본다면, 노동조합가입률의 저하는 청년층의 문제라기 볼 수 없으며 낮은 노동조합 설치율에 그 원인이 있다고 보는 것이 타당하겠다.

그렇다면 왜 중년층 여성, 장년층 남성/여성, 공공행정에서는 노조가입률이 증가하고, 청년층 남성/여성, 중년층 남성, 제조업, 기타서비스업에서는 노동조합 가입률이 하락하였는가? 정답은 지난 15년간의 노동조합운동의 전략에 있다고 본다. 노동조합은 누구를 대상으로 어떠한 영역에서 노동조합 조직활동을 해왔는가? 결국 데이터에서 확인 가능한 바와 같이 노동조합 설립률과 노동조합 가입률은 일정한 비례관계에 있으며, 공공행정부문에서만 유의미한 수준으로 노동조합 조직률이 증가해왔다. 여러 가지 사회적 이슈가 있었고, 상대적으로 공공행정 부문의 노동자들이 노동조합 조직에 적극적으로 협력해주었다는 것도 있을 것이다. 하지만, 보다 근본적으로 노동조합 조직활동이 언론을 중심으로 확산한 이슈에 매몰된 것은 아닌지 되묻고 싶다. 지난 15년간 산업구조가 상당한 수준으로 변동하였으나, 노동조합운동이 산업구조의 변동을 정확하게 이해하고 적절히 반영하지 못하였기에, 공공행정 부문과 장년층에서만 불균형하게 노동조합이 성장한 것일 수도 있다. [표 4]에서도 알 수 있듯이 공공행정부문 종사자 수는 크게 늘지 않았으며, 청년층에서는 오히려 공공행정부문 종사자 수가 소폭 감소하였다. 물론, 상대적으로 안정적인 공공행정부문의 성장을 발판으로 다른 산업영역으로 노동조합의 영향력을 넓혀가는 전략을 추구할 수도 있으나, 최소한 데이터상으로는 공공행정부문의 성장이 다른 산업부문의 노동조합 조직률에 영향을 주었다는 증거는 찾아볼 수 없다. 공공행정부문의 성과는 지난 15년간의 노동조합운동의 성과이기도 하지만, 동시에 아킬레스건이기도 하다. 만약 보수적 정권이 공공행정 부문의 노동조합을 무력화시키면 다른 산업영역에 미치는 파급력이 상당할 것이며, 노동조합운동이 전반적으로 침체 혹은 붕괴할 수도 있을 것이다. 다시 말해 국가 차원에서 노동조합을 억제하고자 한다면 공공행정부문을 공격/파괴하면 간단히 소기의 목적을 달성할 수 있을 것으로 판단된다. 따라서 노동조합에서 이러한 움직임에 충분히 대응하기 위해서는 기타서비스업을 중심으로 노동조합 설립률과 가입률을 끌어올려야 한다. 기업규모/고용형태별로 노동조합 가입률에 큰 차이가 있다는 것을 고려하여, 기업별 노동조합 전통이 강하게 남아있는 2차 생산부문은 기업별 노동조합에 위임하고 ‘기타 서비스부문’과 ‘도소매/숙박/음식 부문’에서는 산업별 노동조합을 적극적으로 설립하고 노동자들을 대상으로 홍보활동을 전개할 필요가 있겠다.

3. 나가는 말

최근 들어 노동조합이 양적으로 성장하였다는 결과를 각 노동조합에서 앞다투어 내놓고 있으나, 경제활동인구부가조사를 이용하여 2004년부터 2019년까지의 동향을 비교하면 장년층 여성에서 약 28만 명, 장년층 남성에서 약 200만 명, 중년층 여성에서 12만 명이 증가하긴 했으나, 장년층 남성은 4만 명, 청년층 여성은 1만 명, 청년층 남성에서는 10만 명이 감소하였다는 것도 엄연한 사실이다.

가입률에 있어서 청년층의 노동조합 가입률이 낮은 것은 사실이지만, 지난 15년간 가장 심각하게 노동조합 가입률이 하락한 집단은 중년남성이다. 따라서 특정 연령층에 노동조합 가입률 저하의 원인을 전가하는 것은 지극히 부당한 처우이다. 오히려 노동조합 설립률이 극적으로 증가해온 공공행정부문에서는 전체 노동조합 가입자 수의 증가비(전체 종사자 수 대비)는 중장년 남성(약 3.7배)보다 청년층에서 더 높다(약 4.5배). 다시 말해 적절한 조건만 형성된다면 오히려 청년층이 중장년 남성보다 더 적극적으로 노동조합에 가입할 수도 있다고 볼 수 있다. 그리고 현시점에서 적절한 조건이란 가입 가능한 노동조합의 설립률이라고 할 수 있다. [그림 5 ~8]에서도 확인할 수 있듯이, ‘공공행정부문’을 제외한 나머지 산업부문에서는 지난 15년간 노동조합 조직률에 큰 변화가 없었다. 결국, 노동조합 조직률이 대폭 증가한 ‘공공행정부문’에서만 노동조합가입률이 유의미하게 증가하였다. 따라서, 현시점에서 청년층의 노조가입률을 끌어올리기 위해서는 노동조합 설립률을 근본적으로 제고하는 것이 선결과제이며, ‘공공행정부문’의 사례에서 나타난 바와 같이 노동조합 설립률이 증가하면 청년층의 노동조합 가입률도 그에 비례하여 증가할 것이라고 예상된다.

발제2.

금속노조의 청년 조직화 이슈와 과제

홍석범 | 금속노조 노동연구원 연구위원

금속노조의 청년 조직화 이슈와 과제

: 현장조직력 및 활동가 재생산 위기를 중심으로

홍석범 (금속노조 노동연구원 연구위원)

■ 제 1절) 문제제기 - 왜 청년인가?

조합원 평균 연령 43.7세, 40대 이상 중고령 노동자가 20대, 30대 청년층의 두 배 규모를 차지하고 있는 금속노조에게 ‘청년’이란 참 어울리지 않는, 낯선 단어다.¹⁾ 베이비붐 세대 올드보이들의 대규모 정년퇴직 러시가 휘몰아치고 있는 가운데 수년 전부터 금속노조 내에 비제조업, 비생산직 신생 노조들이 활발히 설립되고 있지만 여전히 구성원 최대다수는 굴뚝산업에 종사하는 중장년층 남성이고, 이것이 ‘금속노조는 낡고 오래됐다’는 이미지를 끊임없이 재생산하고 있기 때문이다.

하지만 향간의 이미지와 달리 금속노조가 지금까지 청년에게 완전히 무관심했던 것은 아니다. 2010년에는 금속노조 산별협약을 통해 단위 사업장에서 신입사원을 채용할 때 일정 비율을 청년층(만 29세 이하)으로 채용하기로 합의한 바 있고, 2016년에는 해석상 여지가 있었던 ‘일정 비율’이란 표현을 삭제하고 신규 채용시 ‘50% 이상’을 청년층으로 채우도록 합의하는 성과를 남겼다. 2019년 가을에는 현장의 후속 활동가 세대 양성과 청년층 특화 사업 개발을 목적으로 청년 조합원 대상 청년캠프를 개최하는가 하면 2020년에는 청년 조직화 사업을 본격화해서 청년 조합원 실태조사나 지역지부별 청년 사업을 지원·권장하는 활동들을 전개하고 있다. 그밖에도 예비 노동자인 청(소)년들에 대한 교육이나 연대활동 등 단위 부서 차원에서 크고 작은 청년 사업들을 다양하게 진행해왔다.

그렇다면 그동안 금속노조는 어떤 연유로 청년 노동자를 대상으로 한 사업들을 계획하고 집행해온 것일까? 특히 최근 들어 조직 내에 청년 노동자 조직화에 관한 문제의식이 확산되고 있는데 그 이유는 무엇일까? 금속노조에서 청년이란 집단이 갖는 의미는 무엇이며,

1) <2018년 금속노조 조합원 일자리 인식 조사>에 응답한 지역지부 소속 175개 사업장을 기준으로 보면 금속노조는 20대 7.3%, 30대 27.6%, 40대 33.4%, 50대 이상 31.6%의 연령 분포를 보이고 있다. 같은 시기 통계청의 경제활동인구조사에 따르면 전 산업 부문 취업자 가운데 20대가 16.6%, 30대가 25.0%, 40대가 29.9%, 50대가 28.5%의 분포를 보였는데(10대 및 60대 이상 취업자 제외), 이와 비교해보면 금속노조 소속 사업장은 다른 산업부문보다 20대 비중이 상당히 낮고 40-50대 비중이 다소 높은 편이라고 볼 수 있다.

왜 금속노조는 바로 지금 이 시점에 청년에 주목하고 있는가?

조직구성 측면에서 보면 그동안 금속노조에서 가장 큰 비중을 차지하고 있던 베이비붐 세대가 2010년대 중반 이후부터 정년을 맞이했다는 점을 한 가지 원인으로 지적할 수 있다. 선배 세대들의 정년퇴직 러시로 인해 전체 조합원 수와 조합비 규모가 크게 감소하기 시작했고 또 앞으로도 계속해서 줄어들 예정이기 때문이다. 조합원의 인구학적 분포상 기성 중장년층의 빈자리를 메울 수 있는 노동자들을 끊임없이 발굴하고 노조에 가입시키지 않는 한 금속노조는 조직규모와 조직력 감소를 면치 못할 상황에 이르렀다.

하지만 이것이 금속노조가 청년 노동자에게 관심을 갖게 된 결정적인 이유는 아니다. 새로운 조합원을 발굴하고 노조에 가입시키는 활동이 비단 특정 연령대의 청년 노동자만을 대상으로 이뤄지는 것은 아니기 때문이다. 뿐만 아니라 금속노조는 대개 유니온숍에 준하는 작업장 문화를 갖고 있는 까닭에 신규 노조가 만들어지더라도 해당 작업장 노동자 전체가 노조에 가입하지 특정 연령 집단만 조직되지는 않는다. 적어도 금속노조가 터하고 있는 제조업 부문에서는 청년층을 노조에 ‘가입시키는 활동’이 청년 조직화의 주된 영역은 아니다.²⁾

금속노조가 청년에 주목하게 된 보다 근본적인 이유는 ‘조직규모’나 ‘조합비’의 위기보다는 ‘현장조직력’의 위기 때문이다.³⁾ 87년 민주화운동, 노동자 대투쟁과 함께 시작된 찬란하면서도 굴곡졌던 우리나라 노조운동의 한 시대가 선배 세대들의 퇴장과 함께 전환기를 맞

2) 2016년 8월 경제활동인구조사 결과에 따르면 제조업 부문 유노조 사업장에서 일하는 30대 노동자 가운데 노조 가입대상에 해당되지 않는 사람(가입배제)은 20.8%, 가입대상에 해당되지만 가입하지 않은 사람은 21.8%로 나타났다. 반면 비제조업 부문 유노조 사업장에서는 30대 노동자 중 32.0%가 자발적인 미가입자였으며, 가입 배제율은 22.8%로 제조업과 큰 차이를 보이지 않았다. 즉 비제조업 부문에서는 30대 젊은 노동자들의 낮은 노조 가입률이 제도적인 진입장벽(예: 회사 내 가입가능한 노조의 부재, 규약이나 법률에 따른 노조 가입 제한 등)보다는 개인의 자발적인 의사에 기인하는 사례가 더 많지만 제조업 부문에서는 일단 사업장 내에 가입가능한 노조가 공급되지만 하면 실제 가입으로도 이어질 여지가 더 크다(홍석범 외, 2017).

3) ‘현장조직력’은 산별노조운동의 일상에서 활발하게 사용되는 용어로서 일반적으로 다음과 같은 의미를 내포하고 있다. 첫째 산별노조의 조직체계상 중앙이나 지역이 아닌 단위 사업장(현장)을 경계로 작동하는 현상이라는 점이다. 둘째 내용적으로는 개개의 구성원들이 노조를 중심으로 얼마나 강하게 결집하고 있는지를 표현하는 것으로서 -노동조합의 힘을 양적 측면에서 보여주는 지표인 조직률(union density)만으로는 확인할 수 없는- 행위규범 측면의 지표라는 점이다. 이것은 주로 파업이나 집회, 조합원 총회, 각종 노조활동 및 사업에 대한 참여율, 노동조합 간부나 대의원 수임의사 및 선출 여부 등을 측정함으로써 확인 가능하다. 셋째 단위 사업장의 현장조직력 강화는 현장의 결집성을 강화하는 동시에 산별노조 활동을 강화한다는 점이 기대-전제된다는 점이다. 가령 작업장 수준에서 조합원들의 결집성과 단결력이 매우 높고 노사관계에서도 강한 영향력을 갖고 있지만 산별노조의 지침이나 방침에 따른 연대행동에 소극적인 곳에 대해서는 현장조직력이 강하다고 평가하지 않는다. 요컨대 현장조직력이란 산별노조의 현장 단위에서 작동하는 하나의 행위규범 또는 행동양식으로서 조합원들이 지회 또는 분회를 중심으로 결집하고 있는 정도를 의미한다(홍석범, 2015).

이했고, 원하든 원치 않든 간에 새로운 세대들이 그들의 빈자리를 메워야 할 시기가 도래한 까닭이다. 민주노조를 자기 손으로 직접 만들고 싸우며 발전시켜왔던 선배 세대들의 시대정신과 경험, 문화적 유산들을 비판적으로 계승할 후속 활동가 세대 양성이 절실한 작금의 금속노조에서 청년 조합원을 조직하는 일은 그 어느 때보다 중요한 관심대상이 될 수밖에 없다.

문제는 아직까지 금속노조에서 손에 잡히는 청년 조직화 사업들을 찾아보기가 매우 어렵다는 점이다. 조직 내부에 청년 조직화 필요성에 대한 문제의식은 어느 정도 형성돼있지만 이것이 절실함과 위기의식으로까지 나아가지는 않은 까닭에 청년 조직화 사업이 촌각을 다투는 여러 의제들 뒷전으로 밀려나있기 때문이다. 뿐만 아니라 청년 조직화란 개념이 명확히 합의돼있지 않은 터라 사업의 방향이나 비전이 불분명한 것도 청년 조직화가 미진한 데에 한 몫하고 있다. 사정이 이렇다보니 현재 금속노조의 청년 사업이란 사실 그 대상과 목적이 제대로 정해지지 않은 채 표류하고 있는 상태에 머물러 있는 실정이라고 진단할 수 있다.

이러한 문제의식 속에서 이 글에서는 금속노조의 청년 조직화 방향과 과제를 타진하고자 한다. 그리고 이를 위해 다음의 두 가지 사안에 천착하고자 한다. 첫째 금속노조 관점에서 청년 조직화 개념을 (재)정의하는 것이다. 청년, 그리고 조직화란 그것을 정의하는 주체의 인식론적 지평에 따라 다양한 의미를 지닐 수 있다. 즉 금속노조가 자신의 상황과 맥락을 어떻게 인식하는지에 따라 기존 용법이나 다른 노조들의 그것과는 구분되는 새로운 청년 조직화 개념을 선택-도출할 수 있다는 점이다. 금속노조 청년 조직화 사업의 대상과 목표 역시 이러한 개념정의 과정 속에서 보다 구체화될 수 있다. 둘째 금속노조 청년 조합원들이 갖고 있는 고유한 특징들을 찾아내고 이들을 조직함에 있어 감안해야 할 이슈들을 살펴보는 것이다. 그동안 금속노조 안에서 청년층 노동자들의 생각과 태도를 체계적으로 분석하려는 시도는 거의 없다시피 했고 그로 인해 주류 기성집단과 구분되는 그들만의 세대 경험과 생애주기 특징들이 무엇인지도 명확히 밝혀지지 않았다. 그러나 미래에 금속노조가 가꿔갈 청년 사업이 실속 없는 수박 겉핥기에 머무르지 않기 위해서는 현재 청년 노동자 집단이 갖고 있는 생각과 인식, 경험을 분명하게 파악하는 것이 다른 무엇보다 중요하다.

글의 순서는 다음과 같다. 먼저 2절에서는 청년 조직화의 의미와 개념을 정리하고 있다.

청년 조직화란 개념이 내재적으로 얼마나 다양한 의미를 지닐 수 있으며 금속노조 관점에서 볼 때 청년 노동자를 조직한다는 것이 구체적으로 어떤 개념을 뜻하는 것인지 살펴보고 있다. 다음으로 3절에서는 금속노조의 청년 조직화 이슈와 실태를 살펴보고 있다. 금속노조 청년층 조합원들이 노조 내 다른 집단들과 비교해서 어떤 생각과 태도를 갖고 있으며 이들을 조직하는 데 있어 어떤 이슈들이 존재하는지 짚어보고 있다. 마지막으로 4절에서는 금속노조의 청년 조직화가 어느 방향으로 나아가야 하며 그 길목에서 어떤 해결과제와 고민들을 안고 있는지 살펴보고 있다.

■ 제 2절) 금속노조의 ‘청년 노동자 조직화’ 개념

사전적 의미에서 청년이란 ‘20대에서 30대 초반에 있는 젊은 성인’, 그리고 ‘신체적으로나 정신적으로 한창 힘이 넘치는 때에 있는 사람’을 뜻한다(고려대한국어대사전). 전자가 특정한 연령 구간을 기준으로 정의된 ‘보통명사’ 혹은 일반명사로서의 청년을 뜻한다면 그 용어가 쓰이는 구체적이고 특수한 상황과 맥락을 일정정도 고려하게 되는 후자의 개념정의 방식에서는 청년이 특정 사회 내에서 특정 집단을 지칭할 때 통용되는 ‘고유명사’에 가까운 성격을 띤다고 할 수 있다.

물론 사회적으로 청년이란 용어를 사용할 때는 전자와 같이 특정한 연령대를 지칭하는 것이 일반적이다. 특히 그 목적상 대상을 혼동의 여지없이 분명하게 설정해야만 하는 국가 제도나 정책 영역에서 이 같은 방식으로 개념을 정의하곤 하는데, 2020년 2월 제정돼 같은 해 8월부터 시행된 <청년기본법>이 청년을 19세 이상 34세 이하인 사람으로 정하고 있거나 <청년고용촉진 특별법>이 대통령령에 의거 취업을 원하는 15세 이상 29세 이하인 사람을 청년으로 정의하고 있는 점을 대표적 사례로 꼽을 수 있다.

그러나 금속노조에서 바라보는 청년이란 좀 더 크고 복잡한 개념이다. 서두에 언급한 것처럼 현장조직력 강화와 후속 활동가 세대 재생산이라는 사업방향과 목표 속에서 청년 집단을 바라보고 있기 때문인데 대체로 다음과 같은 세 가지 의미를 내포하고 있다.

첫째, 인구학적 측면에서 볼 때 청년이란 비교적 나이가 젊은 집단을 뜻한다. 느슨하게 정의하면 대략 20대에서 30대 초중반 가량을 가리키는데 이것은 여느 집단들과 마찬가지로

로 연령에 기초해서 청년을 정의하는 방식이다. 이들 청년은 금속노조 내에서 수적으로 비주류라고 할 수 있으며 그로 인해 특정 이슈에 대해 자신들만의 고유한 입장과 태도가 존재하더라도 조직 안팎에서 제도적으로 자신의 이해를 대변하는 활동이 여의치 않은 환경에 처해있다.

둘째, 생애사적 측면에서 볼 때 청년은 중고령층 노동자들의 그것과는 구분되는 자신들만의 고유한 문화와 세대 경험(예: 조직보다 개인을 우선하는 문화, 자신의 권리가 침해받는 것에 대한 민감함, 반권위주의, 게임문화, 여가문화 등)을 보유한 집단이다. 노조 경험과는 무관하게 형성된 이들의 세대 문화와 인식은 때로는 기존 선배집단들이 주축이 돼서 전개하는 여러 가지 노조 활동과 충돌하기도 하며 심할 경우 조직 분열과 갈등을 야기하기도 한다.

셋째, 청년은 노조 활동 및 투쟁 경험이 거의 없거나 적은 집단으로 이해된다. 87세대 선배 노동자들이 노조 민주화와 조직화를 통해 스스로 민주노조를 만들고 싸우고 지켜온 경험을 갖고 있는 것과 달리 이들 대다수는 작업장 안에서 노조가 이미 제도화되고 안착한 후에야 들어온 사람들인 까닭에 노조에 대한 소속감이나 애착심이 선배들의 그것에 비해 상대적으로 적을 수밖에 없고 노조의 존재의미나 작업장만의 고유한 노사관계 관행, 각종 노조활동이나 투쟁이 갖는 의미들에 대해서도 상대적으로 둔감하거나 상이한 인식을 갖는다. 따라서 노조 설립 및 오랜 투쟁 경험을 가진 선배 노동자들에게 이들은 보호의 대상인 동시에 교육-육성의 대상이 된다.

사실 위의 세 가지 기준들은 상호배타적이지 않으며 현실에서는 상당부분 중첩돼있다. 그러나 적어도 특정 연령대만을 지칭하는 소극적이고 제한적인 방식만으로는 금속노조가 청년 노동자들에게 관심을 갖는 이유와 문제의식을 충실히 구현하기 어렵다. 특히 노조 활동과 투쟁 경험을 기준으로 보면 청년은 금속노조 산하 각 사업장마다 매우 상이하게 정의될 수 있는데 이를 연령이란 기준만으로 일반화 해버린다면 작업장 저마다의 역사, 특수성, 고유함이 사라져버리게 된다.⁴⁾ 이 점에서 볼 때 금속노조에서 청년이란 연령, 세대, 노조 경

4) 엄밀히 말하자면 연령 자체도 청년을 정의하는 일반적이고 보편적인 기준이라고 보기 어렵다. 몇 살부터 몇 살 까지를 청년으로 보는 것이 타당한지에 관한 사회적 합의란 존재하지 않으며 그러한 합의가 존재한다고 한들 대개 한시적이고 불안정한 성격을 띠고 있기 때문이다. 예컨대 현행 <청년고용촉진 특별법>은 청년을 정의함에 있어 연령 기준을 시행령(대통령령)에 위임하고 있다. 즉 정책집행권자의 판단에 따라 청년 여부를 가름하는 기준을 유연하게 조정할 수 있다는 뜻인데 이것은 청년이란 개념이 절대적인 것이 아니라 시대적, 사회적 상황에 따라 얼마든지 바뀔 수 있다는 점을 의미하며 외관상 일반적이고 보편적인 기준처럼 보일지라도 그 실상은 자

험 전반을 아우르는 개념으로 ‘조직 내 주류 구성집단과는 구분되는 자신들만의 고유한 문화나 세대경험을 가진 집단으로서 상대적으로 소수이며 노조활동 경험이 적고 나이가 젊은 사람’이라고 정의할 수 있다. 그리고 이 같은 느슨한 개념정의는 그 용어가 쓰이는 구체적인 맥락과 목적에 따라 보다 선명하게 재정의될 필요가 있다.

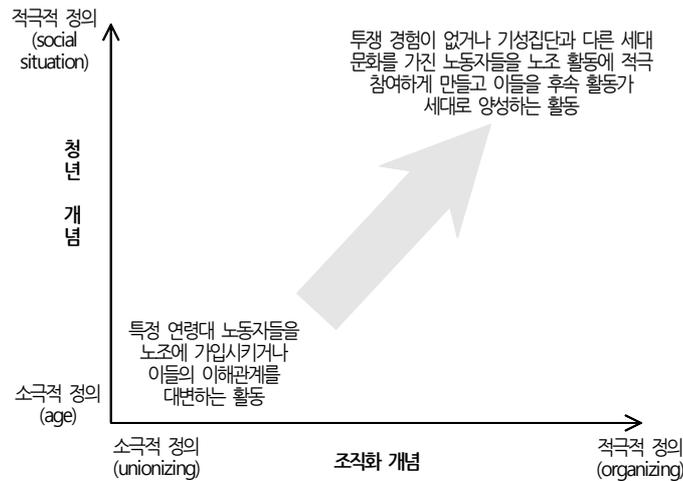
다음으로 조직화 개념에 대해 살펴보자. 일반적으로 노동조합운동에서 조직화란 기존에 노조가 없는 곳에 (또는 노조가 있더라도 제대로 기능하지 않는 곳에) 새로운 노조를 설립하거나 혹은 기존 노조에 새로운 조합원들을 가입시키는 활동을 일컫는다. 즉 노조를 설립하고 구성원을 모집-가입시키며 각종 재정적-인적 자원과 운영체계를 갖추고서 구성원의 이해관계를 집단적으로 대변하는 일련의 활동을 노조 조직화라고 정의할 수 있다. 여기서 핵심은 ‘조직을 만든다’는 행위(unionizing) 그 자체로서 조직이 조직으로 기능하고 유지되기 위한 자원(resource)과 체계(system)를 갖추는 것이 가장 중요한 기준이다.

하지만 금속노조가 청년 노동자를 대상으로 조직화란 표현을 사용할 때는 그 의미가 명확하게 다르다. 서두에서 밝혔듯이 금속노조의 관심은 노동조합 밖에 있는 청년 노동자들을 노조에 새롭게 가입시키는 것보다는 노동조합 안에 있는 청년 조합원들을 후속 활동가 세대로 양성하려는 데서 출발하고 있기 때문이다. 뿐만 아니라 유니온숍에 준하는 작업장 노조가입 문화 측면에서 보면 청년 노동자들이 노조 조합원인지, 조합비를 납부하고 있는지 여부를 묻는 것 자체가 적절치 못하다.

적어도 금속노조에서 청년을 조직화한다는 것은 청년 노동자들이 노조의 일원으로서 금속노조에 강한 소속감을 느끼고 노조의 각종 지침과 활동, 운영에 적극적으로 복무하고 참여하며 금속노조의 주축이자 후속 활동가 세대로서 거듭나게 만든다는 의미를 내포하고 있다. 즉 단순히 조직을 만드는 데(unionized)서 끝나는 것이 아니라 그것을 유지하고 재생산하며 발전시킴으로써 끊임없이 살아있게 만드는(organize-ing) 활동이 금속노조가 바라보는 청년 노동자 조직화의 가장 근본적인 의미다.

의적이고 편의적인 속성을 내재하고 있음을 뜻한다.

[그림 1] 금속노조의 ‘청년 노동자 조직화’ 개념



이상의 논의를 도식화해보면 [그림 1]과 같다. 우선 청년 조직화란 개념을 소극적-제한적으로 이해하게 되면 그 의미는 특정 연령대 젊은 노동자들을 노조에 가입시키거나 그들 나름의 이해관계를 대변하는 활동 정도에 그치게 된다. 반면 이 개념을 금속노조가 처한 상황과 문제의식에 맞게 적극적으로 바꾸고 확장한다면 노조 설립 또는 투쟁 경험이 없거나 기성 집단과는 다른 세대 문화와 경험을 가진 노동자들을 노조에 적극적으로 참여하게 만들고 이들을 활동가 후속세대로 양성하는 활동 전반을 청년 조직화라고 정의할 수 있을 것이다. 이 글에서는 청년 조직화 개념을 후자의 의미로서 이해하고 있으며 아래에서 서술하고 있는 금속노조의 청년 노동자 조직화 실태와 과제 또한 이러한 개념에 입각해서 살펴보고 있다.

■ 제 3절) 금속노조의 청년 노동자 이슈와 조직화 실태

이 절에서는 금속노조 내 다른 집단과는 구분되는 청년층 노동자들만의 두드러진 특징과 이슈가 무엇인지, 금속노조의 청년 조직화가 어떤 상태에 놓여있는지 짚어보고자 한다. 이를 위해 그동안 금속노조에서 실시한 각종 실태조사 자료 및 보고서를 분석-검토했으며, 그 중에서도 특히 「산별노조 발전전망 마련과 현장조직력 강화를 위한 금속노조 현장간부 의식조사」(2016년) 자료와 단위 사업장 「현장조직력 진단」(2013-2016년) 자료를 주되게 활용했다.

〈표 1〉 「금속노조 현장간부 의식조사」 응답자 분포

구분		사례수 (%)	구분		사례수 (%)
전체		2,275 (100.0)	노조	임원·집행간부	937 (41.2)
연령	20대	89 (4.0)	직책	대의원	1,149 (50.5)
	30대	745 (33.1)		기타	145 (6.4)
	40대	989 (44.0)		합계	2,275 (100.0)
	50대 이상	425 (18.9)	간부 경험	초임간부	817 (35.9)
	합계	2,248 (100.0)		재임간부	1,458 (64.1)
혼인 여부	기혼	1,855 (82.8)	소속 지부	지역지부	1,744 (76.7)
	미혼·기타	385 (17.2)		기업지부 ⁵⁾	531 (23.3)
	합계	2,240 (100.0)	합계	2,275 (100.0)	
근속 기간	5년 이하	343 (15.5)	직종	생산직	1,914 (85.2)
	10년 이하	350 (15.9)		비생산직	264 (11.8)
	20년 이하	754 (34.1)		기타	68 (3.0)
	21년 이상	761 (34.5)		합계	2,246 (100.0)
	합계	2,208 (100.0)			

금속노조 소속 지회(사업장) 단위 임원, 집행간부, 대의원 등을 대상으로 실시된 「현장간부 의식조사」는 응답자의 산별노조 인식, 단위사업장의 현장활동 및 현장조직력에 대한 평가, 노조간부 활동에 대한 인식, 사회의식 및 가치관 등을 두루 묻고 있으며, 연령-세대 간 인식 차이를 분석할 수 있는 다양한 정보들을 제공하고 있다. 설문지는 모두 5,165부를 배포해 2,299부를 회수했으며(회수율 44.5%), 회수된 조사표 가운데 불성실한 응답 등으로 인해 분석이 불가능한 24부를 제외한 2,275부를 최종적으로 분석에 활용했다. 이 조사의 응답자 분포 및 특징은 〈표 1〉을 참고하기 바란다.⁶⁾

한편 청년층 노동자의 노조활동 참여 이슈와 관련해서는 금속노조가 2013년부터 2016년까지 지역지부 소속 주요 사업장들을 대상으로 실시한 「현장조직력 진단」 설문조사 자료와 인터뷰 자료를 활용했다. 노동조합의 질적 역량 쇠퇴와 재활성화, 즉 조직력 문제에 천착하고 있는 위 조사는 개개의 구성원들이 노조를 중심으로 얼마나 강하게 결집하고 있는지, 하나의 조직으로서 노조의 체계와 구조가 원활하게 작동하고 있으며 조직 내에 집단주의 문화가 형성돼있는지 등을 종합적으로 진단·분석함으로써 양적 측면에서 노조 힘을 보여주는 지표인 조직률만으로는 확인하기 어려운 조직문화의 여러 단면들을 드러내고 있다. 14개 지회에 소속된 4,970명 조합원의 설문조사 자료 및 그와 병행해서 실시된 253명 조합원 대상 표적집단면접조사(FGI) 결과를 분석에 활용했다. 본 자료의 응답자 특성은 〈표

5) 금속노조 소속 기업지부 가운데서는 3개 완성차 지부(현대차, 기아차, 한국지엠)가 설문조사에 참여했다.

6) 이 설문조사에 관한 상세한 분석결과는 홍석범(2016a)에 정리돼있다.

2)에 제시돼있다.7)

〈표 2〉 「현장조직력 진단」 응답자 분포

구분		사례수 (%)	구분		사례수 (%)
전체		4,970 (100.0)	근속 기간	5년 미만	609 (12.9)
연령	20대	295 (6.2)		10년 미만	1,301 (27.5)
	30대	1,893 (39.6)		20년 미만	1,656 (35.0)
	40대	1,795 (37.5)		20년 이상	1,163 (24.6)
	50대 이상	798 (16.7)		합계	4,729 (100.0)
	합계	4,781 (100.0)	간부 경험	무경험자	3,642 (79.7)
혼인 여부	기혼	3,973 (81.8)		유경험자	927 (20.3)
	미혼·기타	882 (18.2)		합계	4,569 (100.0)
	합계	4,855 (100.0)	노조 (사회) 규모	100인 미만	137 (2.8)
노조 직책	간부·대의원	265 (5.5)		300인 미만	725 (14.6)
	일반조합원	4,543 (94.5)		1,000인 미만	587 (11.8)
	합계	4,808 (100.0)		1,000인 이상	3,521 (70.8)
				합계	4,970 (100.0)

1. 일자리에 대한 인식과 태도

먼저 금속노조 노동자들이 직업 혹은 일자리에 대해 어떤 인식과 태도를 갖고 있는지 살펴보자. 다음의 〈표 3〉은 직업을 선택하는 데 있어 임금수준과 고용안정성이 얼마나 중요한지를 물어본 결과다. 연령에 관계없이 모든 집단이 4점 이상의 높은 평점을 기록하고 있는데 이를 통해 금속노조 조합원들에게 임금과 고용이라는 물질적 가치가 직업선택의 기준으로 매우 중요하게 작용하고 있음을 확인할 수 있다(5점 척도 기준). 이 같은 태도는 특히 연령이 낮을수록 강한 경향을 보였는데 20대가 4.47점으로 매우 높은 평점을 보인 데 반해 40대(4.29점)와 50대 이상(4.13점)은 상대적으로 낮은 점수를 기록했다.

분산분석(ANOVA) 결과에서 보듯이 연령 집단 간 차이는 통계적으로도 유의미한 것으로 확인된다. 뿐만 아니라 응답자의 소득, 근속기간, 직종, 혼인여부를 통제한 공변량분석(ANCOVA)에서도 유의미한 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 이것은 연령이 소득이나 근속기간, 혼인여부 등과 같은 다른 요인들의 대리변수가 아니라 연령 그 나름의 고유한 효

7) 현장조직력 진단 자료에 대한 소개 및 상세한 분석결과는 홍석범(2016b)를 참고하기 바란다.

과를 갖고 있음을 의미한다. 대공장 기업지부 간부를 제외한 지역지부 소속 사업장 간부만을 대상으로 실시한 분산분석에서도 연령 간에 통계적으로 유의미한 차이가 존재하고 있었다.

〈표 3〉 직업가치에 대한 인식: 임금과 고용

		ANOVA				ANCOVA
		N	평균(s.d.)	F	post-hoc	F
전체	20대a	86	4.47 (.56)	13.791 ***	a)c, d b, c)d	3.977 **
	30대b	717	4.37 (.63)			
	40대c	941	4.29 (.62)			
	50대 이상d	398	4.13 (.75)			
	합계	2,142	4.30 (.65)			
지역 지부	20대a	84	4.48 (.55)	9.990 ***	a)c, d b)c, d	2.507
	30대b	637	4.38 (.61)			
	40대c	685	4.28 (.63)			
	50대 이상d	249	4.16 (.74)			
	합계	1,655	4.31 (.64)			

자료: 「금속노조 현장간부 인식조사」

주1. '높은 임금수준', '고용안정성 및 정년보장' 2개 항목의 평균값. 5점 척도 기준

주2. 사후분석은 Scheffe 또는 Games-Howell 방법을 사용함.

주3. 공변량분석에서는 응답자의 연간소득, 근속기간, 직종, 혼인여부를 통제함.

주4. *** p<.001, ** p<.01, * p<.05

그렇다면 왜 중고령층에 비해 청년층 노동자들이 임금수준이나 고용보장 같은 노동조건에 훨씬 더 민감한 것일까? 짐작건대 과거 선배 노동자들이 직업세계에 진입하던 시기보다 20-30대 노동자들이 경험했던 구직활동 환경과 노동시장 상황이 더욱 불안정했던 것이 원인으로 작용했을 것으로 보인다. 이들은 멀게는 1997년 외환위기, 가깝게는 2008년 세계 금융위기의 취업시장 상황을 직접 체험한 세대로서 1980-90년대에 비해 훨씬 더 유연하고 불안정하며 경쟁적인 노동시장 환경 속에서 일자리를 구했고 신입사원 생활을 겪었다. 이 같은 세대 경험 차이가 직업가치에 대한 연령 집단별 인식 차이를 야기했을 것으로 이해된다.

〈표 4〉 직업가치에 대한 인식: 보람과 명성

		ANOVA				ANCOVA
		N	평균(s.d.)	F	post-hoc	F
전체	20대a	86	3.69 (.81)	.759	-	.137
	30대b	715	3.68 (.73)			
	40대c	936	3.66 (.65)			
	50대 이상d	391	3.61 (.69)			
	합계	2,128	3.66 (.69)			

자료: 「금속노조 현장간부 의식조사」

주1. '적성과 흥미', '사회적 명성과 존경', '직무 그 자체의 보람과 성취감' 3개 항목의 평균값. 5점 척도 기준

주2. 사후분석은 Scheffe 또는 Games-Howell 방법을 사용함.

주3. 공변량분석에서는 응답자의 연간소득, 근속기간, 직종, 혼인여부를 통제함.

주4. *** p<.001, ** p<.01, * p<.05

한편 사회적 명성이나 적성, 보람과 성취감 역시 금속노조 조합원들에게 중요한 직업선택의 기준으로 작용하고 있었다. 〈표 4〉에서 보는 것처럼 모든 집단이 3점대 중반 이상의 높은 평점을 기록한 것이다(5점 척도 기준). 그러나 임금수준이나 고용안정성에 비해서는 점수가 확연히 낮았으며 연령 집단 간에도 유의미한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

다음으로 〈표 5〉와 〈표 6〉은 임금제도에 대한 인식을 보여주고 있다. 우선 임금이 근속기간이나 나이보다 개개인의 능력이나 성과를 바탕으로 지급돼야 하는지에 대해서는 전체 응답자 평점이 2.51점에 그쳤다. 즉 임금은 성과주의나 능력주의에 기초해서는 안 된다는 것이 금속노조 조합원 전반의 인식이라는 점이다. 연령대별로 보더라도 모든 집단이 3점 미만의 부정적인 입장을 보이고 있다(5점 척도 기준).

〈표 5〉 임금 성과주의에 대한 인식

		ANOVA				ANCOVA
		N	평균(s.d.)	F	post-hoc	F
전체	20대a	86	2.53 (1.12)	6.599 ***	b, d)c	8.446 ***
	30대b	707	2.58 (1.10)			
	40대c	927	2.39 (1.09)			
	50대 이상 d	391	2.65 (1.23)			
	합계	2,111	2.51 (1.13)			
지역 지부	20대a	84	2.54 (1.13)	4.091 **	b, d)c	6.174 ***
	30대b	629	2.62 (1.08)			
	40대c	677	2.44 (1.09)			
	50대 이상 d	244	2.68 (1.22)			
	합계	1,634	2.55 (1.11)			

가) 자료: 「금속노조 현장간부 의식조사」

나) 주1. '임금은 근속기간, 나이보다는 능력이나 성과에 따라 지급돼야 한다' 1개 문항의 평균값. 5점 척도 기준

다) 주2. 사후분석은 Scheffe 또는 Games-Howell 방법을 사용함.

라) 주3. 공변량분석에서는 응답자의 연간소득, 근속기간, 직종, 혼인여부를 통제함.

마) 주4. *** p<.001, ** p<.01, * p<.05

주목할 점은 30대나 50대에 비해 40대 노동자들의 평점이 더욱 낮게 나타나고 있다는 것이다. 분산분석 결과에 따르면 40대와 30대, 50대 사이에는 통계적으로 유의미한 차이가 존재하며, 공변량분석에서도 연령 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 기업 지부-대공장을 제외한 지역지부 사업장 소속 간부들만을 대상으로 실시한 분석에서도 동일한 결과를 확인할 수 있다. 이처럼 소득, 근속기간, 혼인여부 등 연령 관련 변수들을 통제했음에도 연령 집단 간에 차이가 존재한다는 점, 그리고 성과주의, 능력주의 임금제도에 대한 인식이 연령과 선형 상관관계를 띠고 있지 않다는 점은 각각의 연령대가 임금(제도)을 바라봄에 있어 서로 상이한 상황과 조건에 처해있음을 시사한다.

그렇다면 왜 40대는 30대나 50대보다 능력주의, 성과주의 임금제도에 대해 더욱 더 강한 반감을 보이는 것일까? 크게 두 가지 요인을 가설적으로 제시해볼 수 있다. 첫째, 40대의 고유한 사회경제적 상황을 반영한 결과라는 점이다. 제조업 생산현장에서 40대는 20-30대에 비해 경력기간이 길고 숙련수준이 높은 것이 일반적이다. 따라서 청년층 노동자에 비해서 능력이나 성과가 상대적으로 높을 가능성 또한 크다. 그러나 동시에 20-30대에 비해 다른 직장으로의 이직 기회나 이직 가능성이 제한적이며 대체로 청소년기 자녀를 양육하고 있는 까닭에 이들을 부양하는 데 필요한 소득을 안정적으로 확보해야 할 상당한 유인이 존재한다. 이들이 체감하고 있는 불안정한 노동시장 상황과 불투명한 이직 환경, 가

족 생애주기에 입각에 볼 때 작업자 개인의 능력과 성과에 기초한 임금제도는 그다지 매력적이지 않을 뿐 아니라 오히려 자신과 가족의 불안정성을 부추기는 역할을 한다고 볼 수 있다.

둘째, 노조 내에서의 위치 또한 주요하게 작용했을 것으로 이해된다. 일반적으로 40대는 20-30대 후배 집단과 50대 선배 노동자들을 잇는 가교이자 현장 노조활동의 주력 집단으로서 노조 내에서 그 어느 연령대보다 책임 있는 자리를 맡고 적극적으로 노조에 참여하도록 요구받는다. 이를 감안하면 40대 응답자들이 산별노조의 기층 간부로 활동하면서 연대 주의를 위협하는 작업장 내 각종 제도적 장치들에 대한 비판적 태도를 학습하게 된 것이 능력주의 혹은 성과주의 임금제도에 대해 그 어느 연령 집단보다 강한 반감을 갖게 된 원인일 수 있다.

또 한 가지 주목할 점은 40대가 다른 연령 집단보다 동일노동 동일임금을 지향하는 성향이 더욱 강하다는 점이다. <표 6>에서 보는 것처럼 ‘하는 일이 같다면 임금도 같아야 한다’는 진술에 대해 20대의 평점이 3.10점인 것과 대조적으로 40대는 3.48점의 높은 평점을 기록했으며, 두 연령 집단의 차이는 통계적으로도 유의미한 것으로 나타났다. 요컨대 금속노조 현장간부 가운데 40대 조합원들은 다른 집단에 비해 개개인의 업무능력이나 성과(속인적 요소)에 기초한 임금제도에 대해 강한 반감을 갖고 있으며 직무 내용과 난이도(속직적 요소)를 반영하는 임금제도를 지지하는 경향이 있다고 정리해볼 수 있다.

〈표 6〉 동일노동 동일임금에 대한 인식

		ANOVA				ANCOVA
		N	평균(s.d.)	F	post-hoc	F
전체	20대a	85	3.12 (1.12)	2.750 *	c)a	2.100
	30대b	708	3.40 (1.17)			
	40대c	923	3.48 (1.19)			
	50대 이상 d	388	3.44 (1.24)			
	합계	2,104	3.43 (1.19)			
지역 지부	20대a	83	3.10 (1.11)	1.971	-	2.052
	30대b	630	3.34 (1.16)			
	40대c	671	3.41 (1.20)			
	50대 이상 d	242	3.40 (1.23)			
	합계	1,626	3.37 (1.18)			

비) 자료: 「금속노조 현장간부 의식조사」

사) 주1. '하는 일이 같다면 임금도 같아야 한다' 1개 문항의 평균값. 5점 척도 기준

아) 주2. 사후분석은 Scheffe 또는 Games-Howell 방법을 사용함.

자) 주3. 공변량분석에서는 응답자의 연간소득, 근속기간, 직종, 혼인여부를 통제함.

차) 주4. *** p<.001, ** p<.01, * p<.05

그렇다면 20대 응답자의 동일노동 동일임금 선호도가 비교적 낮게 나타난 이유는 무엇일까? 앞의 〈표 5〉에서 보듯이 20대 역시 임금 성과주의에 대해서는 강한 반감을 표시하고 있다. 그렇다고 해서 직무 중심 임금제도를 크게 선호하지도 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 20대 노동자들이 다른 연령 집단보다 동일노동 동일임금에 대한 가치지향이 적기 때문이라기보다는 직업세계에 진입한 지 오래되지 않은 까닭에 연공, 직무, 직능, 성과 등 임금을 결정하는 여러 가지 요인 및 각각의 임금제도에 대한 구체적인 선호와 인식이 아직까지 형성되지 않는 데서 비롯된 것으로 짐작된다.

일자리에 대한 연령별 인식 차이는 비단 현장간부들에게만 한정된 현상이 아니다. 2018년 금속노조 노동연구원이 10,641명 조합원을 대상으로 실시한 「금속노조 조합원 일자리 인식조사」에서도 고용불안감이나 임금수준 만족도를 둘러싸고 연령대별 차이가 존재하는 것으로 나타난 까닭이다. 예컨대 30대 이상 조합원들은 현재 일자리의 임금수준이나 고용안정성에 대해 만족하지 않는다고 답한 데 반해 20대는 현재 임금수준과 고용안정성에 대해 만족하는 것으로 나타났다. 고용불안과 관련해서도 20대가 다른 연령집단보다 고용불안을 상대적으로 덜 느끼고 자신의 이직가능성을 더 높이 평가하고 있는 데 반해 40대는 고용불안감도 상당히 강하고 다른 유사한 조건을 갖춘 일자리로의 이직가능성에 대해서도 매우

부정적으로 답했다.⁸⁾

위 조사에서 주목할 결과 중 하나는 생계를 책임져야 할 부양가족(예: 미취학아동, 은퇴한 부모 등 응답자 또는 그 부부가 부양하거나 돌보는 가족)이 있는 사람들이 부양가족이 없는 사람들보다 고용불안을 더 크게 느끼고 자신의 이직가능성도 훨씬 더 부정적으로 평가하고 있다는 점이다. 이것은 앞서 살펴본 일자리 인식의 연령 효과가 응답자가 놓인 사회경제적 상황과 연관성을 갖고 있음을 짐작케 하는 결과인 동시에 단순 혼인 유무보다는 부양가족이 존재하는지 여부가 노동자의 일자리 인식에 보다 유의미한 영향을 미친다는 점을 시사한다.

2. 노조 일반에 대한 인식과 태도

다음으로 금속노조 현장간부들이 노동조합이라는 일종의 사회조직을 어떤 관점에서 인식하고 있는지 살펴보자. <표 7>은 ‘노조 활동의 목표’가 임금인상과 고용안정, 즉 경제적 지위 향상에 있는지(음(-)의 값으로 표시), 아니면 사회정치적 지위 향상과 영향력 확대에 있는지(양의 값(+))으로 표시)를 물어본 결과다(-3~+3, 6점 척도 기준). 분석 결과, 전체 응답자 평점이 -.30으로 음(-)의 점수를 기록했으며 연령에 관계없이 모든 집단이 정치적 영향력보다는 임금과 고용이 노조 활동의 최우선목표라고 인식하고 있었다.

한편 ‘노조 활동의 범위’ 차원에서는 조합원 개개인의 경제적 이익보다 노동자 계급의 노동권이 우선시돼야 한다고 인식하고 있었다. <표 8>에서 보는 것처럼 전체 응답자 평점(.99점)뿐 아니라 20-30대 청년층에서 50대 이상 중장년층에 이르기까지 모든 연령 집단이 양(+))의 점수를 보이고 있는 것이다. 이상의 결과는 금속노조 현장간부들에게 노조라는 조직이 ‘경제적 계급주의’를 실현하기 위한 수단으로 기능-인식되고 있음을 시사한다.

8) 이 조사에 대한 상세한 분석결과는 홍석범(2019)를 참고하기 바란다.

〈표 7〉 노동조합의 역할과 목표에 대한 인식:
임금인상과 고용안정 vs. 정치적 영향력 확대

		ANOVA				ANCOVA
		N	평균(s.d.)	F	post-hoc	F
전체	20대a	80	-.65 (1.95)	1.968	-	1.128
	30대b	654	-.40 (2.06)			
	40대c	836	-.19 (2.09)			
	50대 이상 d	302	-.28 (2.27)			
	합계	1,872	-.30 (2.11)			

카) 자료: 「금속노조 현장간부 의식조사」
 타) 주1. 6점 척도 기준. '노동조합활동의 최우선목표는 정치적 영향력 확대보다는 임금인상과 고용안정이다'(-3점), '노동조합활동의 목표는 임금인상과 고용안정보다는 노동자의 사회적 지위 향상과 정치적 영향력 확대다'(3점)
 파) 주2. 사후분석은 Scheffe 또는 Games-Howell 방법을 사용함.
 하) 주3. 공변량분석에서는 응답자의 연간소득, 근속기간, 직종, 혼인여부를 통제함.
 거) 주4. *** p<.001, ** p<.01, * p<.05

〈표 8〉 노동조합의 역할과 목표에 대한 인식:
조합원 우선주의 vs. 노동자 계급주의

		ANOVA				ANCOVA
		N	평균(s.d.)	F	post-hoc	F
전체	20대a	81	.98 (1.75)	4.393 **	b, c>d	1.496
	30대b	654	1.08 (1.78)			
	40대c	832	1.05 (1.83)			
	50대 이상 d	302	.64 (2.11)			
	합계	1,869	.99 (1.87)			
기업 지부	20대a	2	1.00 (2.83)	5.609 ***	b, c>d	1.447
	30대b	72	1.46 (1.59)			
	40대c	231	1.22 (1.76)			
	50대 이상 d	123	.48 (2.19)			
	합계	428	1.05 (1.90)			

네) 자료: 「금속노조 현장간부 의식조사」
 더) 주1. 6점 척도 기준. '조합원 개인의 경제적 이익이 전체 노동자계급의 이익보다 우선해야 한다'(-3점), '전체 노동자계급의 노동권 확보가 조합원 개인의 경제적 이익보다 우선해야 한다'(3점)
 러) 주2. 사후분석은 Scheffe 또는 Games-Howell 방법을 사용함.
 메) 주3. 공변량분석에서는 응답자의 연간소득, 근속기간, 직종, 혼인여부를 통제함.
 베히) 주4. *** p<.001, ** p<.01, * p<.05

다만 분산분석 결과에서 확인할 수 있듯이 이 같은 계급주의 성향은 50대보다 30-40대에서 크게 두드러지고 있었다. 뿐만 아니라 지역지부 소속 현장간부들 내에서는 연령 집단에 따른 차이가 존재하지 않은 데 반해 기업지부에서는 연령 간 차이가 뚜렷하게 나타났다. 즉 50대 이상의 기업지부 조합원들은 지역지부나 기업지부 내 다른 연령 집단에 비해 계급주의적 성향이 상당히 빈약하며 반대로 조합원 우선주의 경향이 상대적으로 강하다는

점이다. 공변량분석 결과가 유의하지 않다는 점에 비춰볼 때 50대 이상 중장년층의 이 같은 노조관은 연령 그 자체의 고유한 효과 혹은 세대 효과라기보다는 소득, 근속기간, 혼인 여부 등과 같은 중장년층 조합원의 사회적 상황이 반영된 결과일 가능성이 높다.

다음으로 <표 9>는 기업별노조에 비해서 산별노조가 얼마나 큰 효용성을 갖고 있는지를 물어본 결과다. 전체 응답자 평점이 3.45점으로 나타나 금속노조 현장간부들은 전반적으로 산별노조가 기업별노조 형태보다 노동자의 경제적, 사회정치적 권익을 보호하고 향상시키는 데에 효과적이라고 인식한다는 점을 알 수 있으며, 특히 기업지부(3.16점)보다는 지역지부(3.54점) 현장간부들의 평점이 더욱 높았다(5점 척도 기준).

분산분석 결과에 따르면 지역지부 응답자 내에서는 연령 집단 간에 통계적으로 유의한 인식 차이가 나타났다. 20대나 30대 청년층 조합원들보다는 40-50대 중장년층이 산별노조의 효용성을 보다 높이 평가하고 있는 것이다. 주지하다시피 1998년 창립한 금속연맹을 모태로 하는 금속노조는 2001년 금속산별노조 출범, 2006년 완성차를 비롯한 지역 대공장의 산별노조 전환과 금속연맹 해산을 거치면서 현재와 같은 조직체계를 완성하게 된다. 즉 40-50대 현장간부들이 과거 단위 노조들의 연합체였던 금속연맹 해산과 하나의 노조인 금속산별노조 출범-완성 과정 속에서 전개된 논쟁의 역사를 직접 체험했거나 주도해온 것에 반해 20-30대는 지금과 같은 산별노조 체계가 완성된 이후에 금속노조에 가입-활동하기 시작했다는 점이다. 스스로 기업노조를 해산하고 산별노조를 출범시킨 선배 노동자들과 달리 기업별노조 체계가 갖는 장단점과 특징을 직접 겪어볼 기회가 적었고 학습을 통해 간접적으로만 산별노조를 인식-이해하게 된 청년층 노동자들이 산별노조에 대해 갖는 태도와 인식은 분명 다를 수밖에 없을 것이다.

〈표 9〉 기업별노조 대비 산별노조의 효용성에 대한 인식

		ANOVA				ANCOVA
		N	평균(s.d.)	F	post-hoc	F
전체	20대a	84	3.39 (.70)	1.358	-	2.594
	30대b	695	3.45 (.74)			
	40대c	922	3.48 (.77)			
	50대 이상 d	390	3.39 (.83)			
	합계	2,091	3.45 (.77)			
지역 지부	20대a	82	3.39 (.70)	3.041 *	n/a	2.151
	30대b	618	3.49 (.72)			
	40대c	665	3.59 (.74)			
	50대 이상 d	244	3.57 (.74)			
	합계	1,609	3.54 (.73)			

서) 자료: 「금속노조 현장간부 의식조사」

어) 주1. '산별노조는 기업별노조보다 비정규직 권익보호에 효과적일 것이다', '산별노조는 기업별노조에 비해 지역 내 연대활동에 효과적일 것이다', '산별노조는 기업별노조보다 노동자 간 형평성 제고에 효과적일 것이다', '산별교섭은 기업별노조 교섭에 비해 교섭 비용을 감소시킬 것이다', '산별노조는 기업별노조에 비해 노동자의 정치세력화에 유리할 것이다', '산별노조는 기업별노조보다 전체 노동자의 복지향상에 효과적일 것이다', '산별노조는 노동시장 유연성을 감소시키는 데 도움을 줄 것이다', '산별노조는 기업별노조에 비해 구조조정을 저지하는 데 유리할 것이다' 8개 항목의 평균값. 5점 척도 기준

저) 주2. 사후분석은 Scheffe 또는 Games-Howell 방법을 사용함.

처) 주3. 공변량분석에서는 응답자의 연간소득, 근속기간, 직종, 혼인여부를 통제함.

커) 주4. *** p<.001, ** p<.01, * p<.05

3. 노사관계 태도

다음으로 금속노조 현장간부들의 노사관계 태도를 살펴보자. 〈표 10〉과 〈표 11〉에서 보듯이 '대화 우선주의'는 전체 응답자 평점이 3.40점을 보인 데 반해 '투쟁 우선주의'는 4.05점을 기록했다(5점 척도 기준). 즉 금속노조 조합원들은 작업장 노사관계 및 교섭 전개과정에서 대화와 타협이 필요하다는 점을 부정하지는 않지만 그보다는 쟁의-투쟁에 기초한 노사관계 전술의 우선순위를 보다 높게 평가하고 있는 것이다. 특히 지역지부(3.97점)보다 기업지부(4.29점)에서 투쟁 우선주의적 노사관계 태도가 훨씬 더 강하게 나타났다. 다만 두 집단 공히 매우 높은 평점을 보이고 있다는 점에서 강력한 투쟁지향적 태도가 금속노조 내에 보편적인 정서임을 확인할 수 있다.

주목할 점은 대화-타협주의에 있어서는 연령 집단 간에 상이한 노사관계 인식을 갖고 있다는 점이다. 〈표 11〉의 공변량분석 결과에서 보듯이 전체 응답자 및 지역지부 공히 연령 집단 간에 유의한 차이를 보이고 있는데 이것은 응답자의 근속기간이나 소득, 혼인여부 등

으로 치환되지 않는 연령 고유의 효과가 작용하고 있음을 의미한다.

특히 50대는 20대 조합원보다 더욱 높은 평점을 보이고 있는 바 청년층 노동자들에 비해 상대적으로 대화-타협주의적 성향이 강한 것으로 나타났다. 오랜 세월 노조 활동을 해 오면서 ‘투쟁 없이 쟁취 없다’는 노사관계 경험칙을 내면화했으면서도 다른 한편에서는 노사갈등이 실제 강한 물리적 충돌로 이어지기보다는 교섭이라는 제도화된 노사관계 장치 안에서 해소되기를 바라는 양면성이 투영된 결과로 해석된다.

〈표 10〉 노사관계 태도: 투쟁 우선주의

		ANOVA				ANCOVA
		N	평균(s.d.)	F	post-hoc	F
전체	20대a	89	3.95 (.77)	.886	-	.826
	30대b	736	4.03 (.74)			
	40대c	972	4.05 (.71)			
	50대 이상 d	409	4.08 (.71)			
	합계	2,206	4.05 (.72)			

타) 자료: 「금속노조 현장간부 의식조사」

피) 주1. ‘회사와의 단체교섭 과정에서 쟁의행위는 반드시 필요하다’, ‘요구안을 관철시키기 위해 어떤 식으로든 노동조합의 위력을 보여줄 필요가 있다’ 2개 문항의 평균값. 5점 척도 기준

히) 주2. 사후분석은 Scheffe 또는 Games-Howell 방법을 사용함.

고) 주3. 공변량분석에서는 응답자의 연간소득, 근속기간, 직종, 혼인여부를 통제함.

노) 주4. *** p<.001, ** p<.01, * p<.05

〈표 11〉 노사관계 태도: 대화-타협 우선주의

		ANOVA				ANCOVA
		N	평균(s.d.)	F	post-hoc	F
전체	20대a	89	3.36 (.58)	1.606	-	3.075 *
	30대b	727	3.40 (.72)			
	40대c	960	3.37 (.73)			
	50대 이상 d	405	3.47 (.80)			
	합계	2,181	3.40 (.74)			
지역 지부	20대a	87	3.36 (.59)	2.633 *	n/a	3.852 **
	30대b	643	3.45 (.67)			
	40대c	693	3.40 (.71)			
	50대 이상 d	254	3.53 (.73)			
	합계	1,677	3.44 (.69)			

다) 자료: 「금속노조 현장간부 의식조사」

라) 주1. ‘단체교섭이 순탄히 진행된다면 굳이 쟁의행위를 할 필요는 없다’, ‘노사관계 현안은 투쟁보다 대화를 우선으로 풀어가야 한다’, ‘단체교섭에서 노동조합의 모든 요구가 관철되기는 어렵다’, ‘회사와 노동조합은 서로 협력해야 할 파트너다’ 4개 문항의 평균값. 5점 척도 기준

묘) 주2. 사후분석은 Scheffe 또는 Games-Howell 방법을 사용함.

보) 주3. 공변량분석에서는 응답자의 연간소득, 근속기간, 직종, 혼인여부를 통제함.

소) 주4. *** p<.001, ** p<.01, * p<.05

4. 노조의 조직문화

다음으로 금속노조 조합원들이 자신이 근무하는 사업장 노조(지회)의 조직문화에 대해 어떤 인식을 갖고 있는지 살펴보자. 먼저 <표 12>는 동료 조합원들끼리 신뢰와 단합이 잘 이뤄지고 있는지 물어본 결과다. 전체 응답자 평점이 3.02점으로 3점 이상의 긍정적인 점수를 보이기는 했지만 전반적으로 노조 구성원들 간에 신뢰와 단합이 그리 잘 이뤄진다고 평가하지는 않음을 확인할 수 있다(5점 척도 기준).

<표 12> 동료 조합원들 간의 신뢰와 단합

		ANOVA				ANCOVA
		N	평균(s.d.)	F	post-hoc	F
전체	20대a	288	3.31 (.72)	20.813 ***	a)b, c, d b)c, d	4.399 **
	30대b	1,839	3.05 (.72)			
	40대c	1,713	2.98 (.70)			
	50대 이상 d	732	2.95 (.74)			
	합계	4,572	3.02 (.72)			

오) 자료: 「금속노조 현장조직력 진단」

조) 주1. '우리 조합원들은 서로 신뢰하는 편이다', '지회 조합원 간에 친밀한 인간적인 교류가 이루어지는 편이다', '지회 조합원 간에 팀워크와 단합이 잘 이루어진다' 3개 항목의 평균값. 5점 척도 기준

초) 주2. 사후분석은 Scheffe 또는 Games-Howell 방법을 사용함.

코) 주3. 공변량분석에서는 응답자의 근속기간, 혼인여부, 노조직책, 간부경험 유무를 통제함.

토) 주4. *** p<.001, ** p<.01, * p<.05

그러나 연령대별로 보면 상당한 인식 차이가 존재했다. 50대 이상 조합원이 2.95점으로 가장 낮은, 부정적인 평점을 보인 데 반해 20대 조합원의 평점은 3.31점으로 상당히 높게 나타났으며, 20-30대가 조합원들 간의 신뢰와 단합을 비교적 긍정적으로 평가하고 있는데 반해 40-50대 중고령층 선배 조합원들은 노조 구성원들 간에 친밀한 인간적 교류나 신뢰가 별로 없다고 답한 것이다.

분산분석 결과에서 보듯이 이 같은 연령 집단 간 차이는 통계적으로 유의한 것으로 확인되며 응답자의 근속기간, 혼인여부, 노조직책 등을 통제한 공변량분석에서도 여전히 연령 집단 간 차이가 유효했다. 이것은 작업장 내 동료 조합원들 간의 신뢰와 단합에 대한 평가와 인식이 근속기간이나 노조 경험(간부 경험, 노조 직책 등) 등과 무관하게 특정 연령대만이 갖는 고유한 세대 경험에 기초하고 있음을 시사한다. 그리고 이 같은 세대 간 균열에는 무엇보다도 중고령층 조합원들이 청년 조합원들에 대해 갖고 있는 비판적 태도와 불만이 상

당 수준 작용한 것으로 이해된다.

아래에서 보듯이 「금속노조 현장조직력 진단」 면접조사에 참여한 각 사업장 중고령층 선배 조합원들은 대부분 젊은 후배 조합원들과의 소통에 적지 않은 어려움이 있다고 지적했다. 그리고 그러한 세대 간 상호작용 난맥의 주된 원인을 자신들과는 다른, 젊은 세대의 탈권 위적이고 자유분방하며 개인중심적인 행동양식과 태도에서 찾고 있었다.

“젊은 사람들이 우리와 생각이 전혀 달라요. 우리가 활동했을 때처럼 그렇게 안 해서 그런지 자기중심적이예요. 자기한테 이익이 되면 이야기하고 관계없으면 말고. 개인주의 적이에요.”

“젊은 사람들은 조합에서 교육하면 두 시간 달아줘도 무시해요. 몸도 피곤한테 두 시간 받아서 뭐하냐는 거죠. 나는 젊었을 때부터 꼭 교육을 받았어요. 나이 드신 분들이 꼭 받고 젊은 사람들은 집에 가버려요.”

“고참들이 얘기를 하면 후배들 눈치를 봐야 돼요. 뭘 하려고 해도 입부터 나오고 불만 부터 나오고 하다 보니까 하기가 힘든 거예요.”

“윗사람들보다 밑에 사람들이 더 어려워요. 윗사람들은 얘기를 하면 알아주기도 하고 저희가 얘기해서 수궁하는 것도 있는데 애들은 안 그러더라고요. 얘기하면 ‘뭐요?’ 이렇게 나오니까. 어린 애들이 더 힘들죠. 얘기하기도 조심스럽죠.”

주지하다시피 이른바 87세대라고 칭할 수 있는 고령층 선배 조합원들은 대개 자신의 손으로 직접 노조를 만들었던 까닭에, 그리고 오랫동안 크고 작은 투쟁을 경험해온 까닭에 청년층 조합원들에 비해서 상대적으로 ‘강한 연대의 경험과 집단주의 문화’를 갖고 있다. 또한 긴 시간 동안 위계서열과 권위를 강조하는 ‘군사주의적 작업장 문화’에 노출됐던 경험도 갖고 있다. 즉 한편에서는 오랜 노조 경험을 통해 강력한 집단주의, 조직주의 태도를 내면화 했지만 그와 동시에 나이, 연공서열, 직무위계 등과 같은 권위적 개념들에 대해서도 상당히 익숙하고 친숙하다는 점이다(홍석범, 2016b).

이러한 역사적 경험들은 고령층 조합원들로 하여금 집단보다는 개인을 우선하고 권위보다는 소통을 중시하는 젊은 조합원들을 낯설고 꺼끄러운 존재로 인식하게 만든 것으로 보인다.

거기에 기초한 선후배 세대 간의 인식 차이는 이제 작업장 내 구성원들의 사이의 단결과 신뢰를 저해-약화시키는 요인으로까지 작용하고 있다.

〈표 13〉 노조 구성원들 간의 일상적 의사소통(1)

		ANOVA				ANCOVA
		N	평균(s.d.)	F	post-hoc	F
전체	20대a	288	3.13 (.71)	5.551 ***	a)b, c, d	4.961 **
	30대b	1,843	2.98 (.71)			
	40대c	1,709	2.95 (.71)			
	50대 이상 d	731	2.98 (.67)			
	합계	4,571	2.98 (.70)			

표) 자료: 「금속노조 현장조직력 진단」

호) 주1. '평상시에 지회 지도부(임원)와 대화를 많이 한다', '평상시에 지회 대의원과 대화를 많이 한다', '평상시에 동료 조합원들과 대화를 많이 한다' 3개 항목의 평균값. 5점 척도 기준

구) 주2. 사후분석은 Scheffe 또는 Games-Howell 방법을 사용함.

누) 주3. 공변량분석에서는 응답자의 근속기간, 혼인여부, 노조직책, 간부경험 유무를 통제함.

두) 주4. *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

다음으로 〈표 13〉은 노조 구성원들 사이에 공식적인 회의나 의사결정 외에 일상적으로도 의사소통이 잘 이뤄지고 있는지 물어본 결과다. 전체 응답자 평점이 2.98점으로 나타나 전반적으로 노조 구성원들 간에 일상적인 소통이 미흡한 편임을 짐작할 수 있으며, 연령대별로 보면 20대(3.13점)를 제외한 모든 연령 집단이 노조 내 일상적 소통을 부정적으로 평가하고 있었다(5점 척도 기준). 분산분석 및 공변량분석 결과에서 보듯이 20대와 다른 연령 집단 간의 차이는 통계적으로도 유의한 것으로 나타났다.

위 분석결과에서 유의할 점은 의사소통 상대방이 누구인지에 따라 일상적 소통에 대한 평가가 달라진다는 점이다. 〈표 14〉에서 보듯이 노조 지도부(임원)와의 일상적 소통은 2.72점으로 부정적인 점수를 기록했지만 동료 조합원과의 일상적인 상호작용은 3.25점으로 상당히 긍정적인 평점을 보였다. 즉 일상적 의사소통에 대한 현장 조합원들의 부정적인 평가는 주로 노조(지회) 임원과의 상호작용 부족을 문제 삼는 성격이라고 정리할 수 있다.

〈표 14〉 노조 구성원들 간의 일상적 의사소통(2)

		지도부와의 일상적 소통		동료와의 일상적 소통	
		평균(s.d.)	F/post-hoc	평균(s.d.)	F/post-hoc
전체	20대a	2.79 (.95)		3.49 (.81)	
	30대b	2.68 (.91)	4.528	3.30 (.82)	15.642
	40대c	2.71 (.87)	**	3.22 (.83)	***
	50대 이상 d	2.81 (.85)	d>b, c	3.14 (.79)	a>b,c,d b>c,d
	합계	2.72 (.89)		3.25 (.82)	

루) 자료: 「금속노조 현장조직력 진단」

무) 주1. 사후분석은 Games-Howell 방법을 사용함.

부) 주2. *** p<.001, ** p<.01, * p<.05

한편 일상적 의사소통을 둘러싼 연령 집단별 인식 차이는 의사소통 상대방을 나누어 살펴봐도 여전히 유효한 것으로 나타났다. 예컨대 지도부와의 일상적인 소통을 두고서는 30대(2.68점), 40대(2.71점)가 50대(2.81점)보다 더욱 부정적인 인식을 보였고, 동료들과의 일상적인 의사소통은 20대(3.49점), 30대(3.30점)가 가장 활발했다. 분산분석 결과에서 보듯이 이 같은 연령 집단 간 인식 차이는 통계적으로도 유의미한 것으로 확인된다.

주목할 점은 20-30대의 일상적 상호작용이 매우 활발한 데 반해 연령대가 높을수록 동료들과의 소통이 상대적으로 원활하지 않다고 답했다는 점이다. 이것은 앞서 중고령층 선배 조합원들이 후배 세대들에게 갖고 있는 불만과 무관하게 그들 연령 집단 자체가 다소 소통에 미숙하거나 적극적이지 않은 집단일 수도 있음을 짐작케 한다.

사실 중고령층 선배 노동자들과 달리 20-30대는 동료 작업자들과의 상호작용에 더욱 더 적극적으로 나설 수밖에 없는 필요와 환경에 놓여있는 사람들이다. 입사 이후 발 빠른 숙련 습득과 작업장 적응을 위한 정보 공유 측면에서도, 아직까지 가족 형성이 덜 이뤄져있고 개인사에서 또래 문화가 차지하는 비중이 상대적으로 큰 생애주기 측면에서도 중고령층보다 청년층이 동료 작업자들과의 의사소통에 보다 적극적으로 나설 가능성이 높다는 점이다. 이 점에서 볼 때 청년층 젊은 노동자들이 개인주의적이고 불만만 가득하다는 선배 노동자들의 세대 진단이 그들의 주관적 경험과 문화적 충돌을 넘어 과연 객관적으로도 타당한지는 따져볼 일이다. 선배 노동자들의 기준을 충족하지 않거나 기성세대의 시야에 쉽게 포착되지 않을 뿐 청년층 노동자들은 나름의 방식으로 작업장 내 동료들과 활발하게 소통하고 있는 것으로 보인다.

5. 노조몰입

다음으로 금속노조 조합원들의 노조몰입에 대해 살펴보자. 노조몰입이란 조합원들이 노조에 대해 갖는 심리적, 행동적 애착을 총칭하는 개념으로서 이 글에서는 크게 인지적 몰입, 정서적 몰입, 행동적 몰입 세 개 영역으로 구분하고 있다. 인지적 몰입이란 조합원 스스로 노조의 목표나 전략, 활동상황에 대해 잘 알고 있는지를 확인하는 개념이며, 정서적 몰입이란 노조에 대한 소속감 및 심리적 동일시를 뜻한다. 행동적 몰입이란 평소에 파업이나 집회에 적극적으로 참여하는지를 묻는 개념이다.

각 개념들이 뜻하는 바에서 확인할 수 있듯이 노조몰입은 이 글에서 관심을 두고 있는 현장조직력을 가장 직접적으로 드러내는 지표라고 할 수 있다. 다만 공히 노조에 대한 몰입을 보여주는 지표라고 하더라도 노조에 대해 잘 알고 있다는 것(인지적 몰입)과 소속감을 느끼고 있다는 것(정서적 몰입), 실제 노조의 여러 활동에 적극적으로 참여한다는 것(행동적 몰입) 각각이 의미하는 바와 시사하는 바는 매우 상이하다. 이를테면 인지적 몰입이 낮다고 해서 정서적 몰입이 낮은 것은 아니며, 정서적 몰입이 높다고 해서 행동적 몰입까지 높지는 않을 수도 있다는 점이다. 아래에서 살펴볼 연령 집단별 노조몰입 차이 역시 이런 특징들을 감안하면서 이해할 필요가 있다.

먼저 <표 15>는 노조(지회)에 대한 조합원들의 인지적 몰입 수준을 보여주고 있다. 전체 응답자 평점이 3.05점으로 그리 높지는 않지만 긍정적인 점수를 보였으며 20대(2.98점)나 30대(2.95점) 조합원들보다는 40대(3.11점), 50대(3.17점) 중고령층의 인지적 몰입 수준이 훨씬 더 강한 것으로 나타났다(5점 척도 기준). 분산분석 결과에서 보듯이 이 같은 연령 집단 간 차이는 통계적으로도 유의미했다.

그렇다면 왜 20-30대 노동자들은 중고령층 선배 조합원들에 비해 노조(지회) 운영상황이나 활동방침 등에 대한 인지수준이 낮게 나타났을까? 일반적인 관점에서 보자면 조합원들의 낮은 인지적 몰입은 노조에 대한 조합원들 개인의 무관심이나 대리주의 성향, 또는 조합원에 대한 노조 차원의 정보공유 및 소통 노력 부재에서 그 원인을 찾을 수 있다. 그러나 적어도 청년층 조합원의 낮은 인지적 몰입 수준을 논할 때는 위와 같은 요인들이 주된 원인이라고 보기 어렵다. 후속 활동가 세대 육성을 필요로 하고 있는 금속노조 사업장

전반의 상황상 청년 조합원들에 대한 단위 지회 노조간부들의 관심이 적지 않을뿐더러 노조에 대한 대리주의 태도나 무관심, 자판기노조 성향은 노동자 개개인의 인구학적 특성보다는 작업장 저마다의 노동조합 문화와 역사에 기인하는 바가 더 크기 때문이다. 아울러 분산분석 결과와 달리 공변량분석에서 연령 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않은 점으로 미뤄보면 인지적 몰입을 둘러싼 연령 집단별 차이는 (공변량분석의 통제변수로서 활용된) 근속기간이나 노조간부 경험 등에 기인했다고 보는 것이 더욱 정확한 해석이다.

〈표 15〉 인지적 몰입

		ANOVA				ANCOVA
		N	평균(s.d.)	F	post-hoc	F
전체	20대a	286	2.98 (.72)	26.495 ***	c, d)a c, d)b	2.067
	30대b	1,831	2.95 (.70)			
	40대c	1,699	3.11 (.66)			
	50대 이상 d	728	3.17 (.67)			
	합계	4,544	3.05 (.69)			

수) 자료: 「금속노조 현장조직력 진단」

우) 주1. '나는 지회가 처한 상황에 대해 잘 알고 있다', '나는 지회가 추구하는 목표와 전략을 잘 알고 있다', '나는 지회의 활동방침 및 운영 상태에 대해 잘 알고 있다' 3개 항목의 평균값. 5점 척도 기준

주) 주2. 사후분석은 Scheffe 또는 Games-Howell 방법을 사용함.

추) 주3. 공변량분석에서는 응답자의 근속기간, 혼인여부, 노조정책, 간부경험 유무를 통제함.

쿠) 주4. *** p<.001, ** p<.01, * p<.05

당연하게도 연령이 높고 근속기간이 길수록 (직접적으로든 혹은 간접적으로든, 조합원으로서든 혹은 노조간부로서든 간에) 노조 경험이 많을 수밖에 없다는 점에서, 나아가 노조 경험이 많을수록 노조의 운영원리나 각종 활동들에 대해 해박하다는 점에서 보면 연령 집단에 따른 인지적 몰입 수준 차이는 어느 조직에서나 볼 수 있는 자연스럽고 불가피한 현상이라고 할 수 있다. 실제로 「금속노조 현장조직력 진단」 면접조사에 참여한 청년층 조합원들 스스로도 작업장 노사관계 현안이나 노조 상황에 대한 이해가 부족하다고 토로했으며 그 원인을 자신의 짧은 노조 경험에서 찾고 있었다.

“지회의 중요 사업이나 방침 같은 거를 제가 잘 모르는 거 같아요. 나이 드신 형님들은 쭉 그런 걸 해왔다 보니까 어떤 노조사업이 중요하다고 딱 아시는데 저희 같은 경우는 이런 게 있다고 하면 ‘아 그런가? 중요한가 보구나’ 하고 그걸로 끝나 버리니까.”

“형님하고 같이 있으면 형님은 나이도 좀 있고 그런 거를 쭉 해 오다 보니까 중요하다 싶으면 ‘너 먼저 가 있어라, 조합에 잠시 갔다가 갈게’ 좀더 더 알고 오시고 저는 그냥

있다가 ‘형님 그제 뭘니까?’ 하면 얘기를 해주시는데 그제 뭘 말인지 잘 모르겠고. 저희 또래 조합원들이 아직까지는 그렇게 적극적이지 않은 거 같고 잘 모르는 거 같아요.”

다음으로 <표 16>은 금속노조 조합원들이 노조(지회)에 대해 갖고 있는 정서적 몰입 수준을 보여주고 있다. 전체 응답자 평점이 3.48점으로 노조(지회)에 대한 조합원들의 소속감과 심리적 동일시가 매우 높은 것으로 나타났으며, 분산분석 결과에 따르면 특히 40대(3.53점)가 30대(3.42점)보다 통계적으로 유의미하게 높은 평점을 보였다. 다만 20대에서 50대 이상에 이르기까지 모든 연령 집단이 공히 3점대 중반의 매우 높은 평점을 기록하고 있다는 점에서 이 같은 차이가 큰 의미를 갖는다고 보기는 어렵다.

<표 16> 정서적 몰입

		ANOVA				ANCOVA
		N	평균(s.d.)	F	post-hoc	F
전체	20대a	289	3.44 (.69)	7.321 ***	c>b	2.230
	30대b	1,838	3.42 (.75)			
	40대c	1,709	3.53 (.74)			
	50대 이상 d	733	3.50 (.77)			
	합계	4,569	3.48 (.75)			

투) 자료: 「금속노조 현장조직력 진단

푸) 주1. '나는 지회에 대해 깊은 소속감을 느끼고 있다', '지회의 문제가 곧 나의 문제인 것처럼 느껴진다', '나는 다른 사람에게 지회 조합원임을 자신 있게 소개할 수 있다' 3개 항목의 평균값. 5점 척도 기준

후) 주2. 사후분석은 Scheffe 또는 Games-Howell 방법을 사용함.

그) 주3. 공변량분석에서는 응답자의 근속기간, 혼인여부, 노조직책, 간부경험 유무를 통제함.

느) 주4. *** p<.001, ** p<.01, * p<.05

주목할 점은 앞서 노조에 대한 인지적 몰입(3.05점)이 다소 낮게 나타난 데 반해 정서적 몰입(3.48점)은 매우 높은 평점을 보였다는 점이다. 이것은 노조가 처한 상황이나 현안, 활동들을 잘 모른다고 하더라도 그것이 곧바로 노조에 대한 소속감이 낮다는 점을 뜻하지는 않으며 반대로 노조에 대한 소속감이나 동일시가 강하다고 해서 노조 상황을 모두 잘 꿰뚫고 있는 것은 아니라는 점을 의미한다.

한편 정서적 몰입이 높다고 해서 그것을 온전히 긍정적인 현상으로 볼 수 있는가 하는 점에 대해서도 깊이 생각해볼 여지가 있다. 왜냐하면 노조에 대한 정서적 몰입은 (이념적 측면에서 볼 때) 노자갈등, 연대, 집단주의 등과 같은 가치나 이념, 정당성에 동조하는 데서 비롯될 수도 있지만 다른 한편에서는 (경제적 측면에서 볼 때) 순전히 노조가 가져다주는 경제적 이익으로부터 비롯될 수도 있기 때문이다. 작금에 조합원들이 보여주고 있는 높

은 수준의 정서적 몰입이 주로 경제적 요인에서 비롯된 것이라면 노조가 조합원들에게 경제적 이익을 더 이상 가져다줄 수 없는 바로 그 순간부터 노조에 대한 조합원들의 정서적 몰입은 급격히 하락하게 될 것이다. 따라서 낮은 인지적 몰입과 높은 정서적 몰입이라는 조합은 사실 노조운동에 있어 그다지 긍정적으로 해석될 여지가 없다고 지적할 수 있다(홍석범, 2016b).

〈표 17〉 행동 몰입

		ANOVA				ANCOVA
		N	평균(s.d.)	F	post-hoc	F
전체	20대a	289	3.34 (.71)	7.101 ***	c, d)b	2.502
	30대b	1,841	3.26 (.79)			
	40대c	1,703	3.38 (.84)			
	50대 이상 d	729	3.38 (.85)			
	합계	4,562	3.33 (.82)			

ㄷ) 자료: 「금속노조 현장조직력 진단」

ㄹ) 주1. '나는 지회가 추진하거나 참가하는 집회에 적극적으로 참가한다', '나는 파업에 적극적으로 참가한다' 2개 항목의 평균값. 5점 척도 기준

ㄴ) 주2. 사후분석은 Scheffe 또는 Games-Howell 방법을 사용함.

브) 주3. 공변량분석에서는 응답자의 근속기간, 혼인여부, 노조직책, 간부경험 유무를 통제함.

스) 주4. *** p<.001, ** p<.01, * p<.05

다음으로 행동적 몰입에 대해 살펴보자. 〈표 17〉에서 보듯이 전체 응답자 평점이 3.33점으로 나타나 금속노조 조합원들이 전반적으로 노조(지회)의 파업이나 집회에 적극적으로 참여하고 있음을 확인할 수 있다(5점 척도 기준). 분산분석 결과에 따르면 40대(3.38점), 50대(3.38점) 중고령층이 30대(3.26점) 조합원들보다 행동적 몰입이 더 강한 것으로 나타나는 등 연령 집단 간에도 통계적으로 유의한 차이가 존재했다. 다만 공변량분석에 있어 유의한 결과가 나타나지 않은 점에 비춰볼 때 행동적 몰입을 둘러싼 연령 집단 간 차이는 연령 고유의 효과나 세대 효과라기보다는 주로 근속기간이나 노조 경험(노조 직책, 노조간부 경험 등) 차이에 기인하는 것으로 풀이된다.

금속노조 조합원들의 행동 몰입을 평가함에 있어 간과해서는 안 될 사항 중 하나는 노조(지회)에서 주관하는 파업이나 집회가 순수하게 조합원의 자발성에 기초하지는 않는다는 점이다. 즉 행동 몰입이 3점대 초중반의 비교적 높은 점수를 보인 것도 실상은 금속노조 내에 존재하는 지침과 방침에 복무하는 문화, 강제된 연대윤리에서 비롯된 측면이 강하다는 것이다. 만약 이러한 규범과 질서가 없었다면 노조(지회)에 대한 조합원들의 행동 몰입은

훨씬 더 낮은 평점을 기록했을 가능성이 높다.

그 뿐만이 아니다. 행동적 몰입에 대한 분석에 있어 또 한 가지 눈여겨 볼 점은 행동적 몰입과 정서적 몰입이 서로 일치하지 않는 사례가 많다는 점이다. 이 글에서 분석하고 있는 14개 지회 가운데 상당수는 정서적 몰입과 행동적 몰입이 비슷한 수준을 보였지만 6개 지회에서는 정서적 몰입에 비해 행동적 몰입수준이 상대적으로 낮게 나타났다.⁹⁾ 이것은 높은 정서적 몰입이 항상 높은 행동적 몰입을 수반하지는 않는다는 점을 의미한다. 더군다나 정서적 몰입이 높고 행동적 몰입이 낮다는 것은 조합원들이 자신에게 이익이 된다는 점에서 노조에 강한 소속감을 갖고 있지만 굳이 노조의 집회나 파업에까지 적극적으로 참여하지는 않고 있음을 뜻한다. 즉 노조의 과실은 향유하되 리스크는 분담하지 않고 있다는 점이다. 이 같은 대리주의, 무임승차주의, 자판기노조 문화가 현장 전반에 퍼져있다는 것은 금속노조의 현장조직력이 상당히 위험한 상태에 처해있음을 시사한다. 노조몰입 분석에 있어 인지적 몰입을 제외하면 연령 집단 간 차이가 그다지 큰 의미를 갖지 않는다는 점까지 감안해보면 적어도 노조몰입은 청년층과 중장년층을 구분해서 접근해야 할 세대론 이슈가 아니라 금속노조 전반의 작업장 노사관계와 노조 문화 차원에서 접근해야 할 보다 거시적이고 근본적이며 총체적인 이슈라고 정리할 수 있다.

6. 노조간부 활동 의향

마지막으로 <표 18>은 금속노조 조합원들이 노조간부로서 활동하는 것에 대해 어떤 생각과 태도를 갖고 있는지 보여주고 있다. 전체 응답자 평점은 2.88점으로 금속노조 조합원들이 대체로 노조간부를 맡으려고 하지 않는다는 점을 확인할 수 있으며 연령 집단별로도 통계적으로 유의한 차이 없이 모든 연령대가 3점 미만의 부정적인 평점을 보였다(5점 척도 기준). 이것은 앞서 노조(지회)에 대한 정서적 몰입이나 행동적 몰입이 긍정적인 점수를 보인 것과 크게 대조되는 결과로서 금속노조의 현장간부 재생산이 처해있는 위기의 현주소를 여실히 보여준다.

9) 이에 관한 보다 상세한 분석은 홍석범(2016b)를 참고하기 바란다.

〈표 18〉 노조간부 활동 의향

		ANOVA				ANCOVA
		N	평균(s.d.)	F	post-hoc	F
전체	20대a	288	2.90 (.76)	.958	-	3.761 *
	30대b	1,836	2.87 (.78)			
	40대c	1,699	2.87 (.78)			
	50대 이상 d	728	2.92 (.80)			
	합계	4,551	2.88 (.78)			

의) 자료: 「금속노조 현장조직력 진단」

즈) 주1. '지회를 위해 어떤 어려운 일도 맡을 의사가 있다', '나는 노동조합 간부 제의를 받으면 수락할 것이다' 2개 항목의 평균값. 5점 척도 기준

츠) 주2. 사후분석은 Scheffe 또는 Games-Howell 방법을 사용함.

크) 주3. 공변량분석에서는 응답자의 근속기간, 혼인여부, 노조직책, 간부경험 유무를 통제함.

트) 주4. *** p<.001, ** p<.01, * p<.05

한편 노조간부 기피 현상이 만연한 가운데서도 특히 청년층 조합원들이 노조간부를 맡으려고 하지 않는 나름대로의 이유가 존재했는데 크게 두 가지를 꼽아볼 수 있다. 첫째 노조간부를 존중하고 배려하지 않는 노조 문화와 직책, 나이, 근속을 내세우는 권위주의적 작업장 문화가 젊은 조합원들에게 매우 큰 심리적 진입장벽으로 작용하고 있다는 점이다. 「현장조직력 진단」 면접조사에 참여한 20-30대 청년층 조합원들은 선배들의 영향력이 매우 강한 현장문화 속에서, 그리고 그러한 선배들이 적극적으로 나서서 노조간부를 맡으려고 하지 않는 상황 속에서 자신이 노조간부를 맡는다고 한들 자기 뜻대로 활동할 여지가 거의 없다고 인식하고 있었다. 뿐만 아니라 자신의 활동과 노력에 대해 인정받고 존중받기보다는 일부 선배 조합원으로부터 비판과 채찍만을 경험하게 되면서 선배들에 대한 불만과 노조간부 기피 태도를 키워오게 됐다고 지적했다. 칭찬과 다독임에 인색하고 비판과 채찍에 익숙한 수직적이고 권위적인 작업장 문화가 청년 조합원을 현장간부로 육성하는 데에도 커다란 걸림돌로 작용하고 있는 셈이다.

“제가 되게 어릴 때 대의원을 했는데 엄청 시비조로 말씀하시는 분도 계세요. 저도 잘 모르는 상태에서 말만 전달했는데 질문을 하시길래 알아보고 오겠다고 했더니 왜 알아보고 오냐고 지금 당장 말하라고. 어린 나이에 그러다 보니까 상처로 변하더라고요. 그러니까 이게 너무 하기 싫은 거예요.”

“우리 회사는 선배님들이 입김이 셉니다. 40대, 50대 그 분들이 이야기를 하면 밑에 애들은 끌려가는 부분이 강해요.”

“형님들이 교섭이든 단협이든 이런 상황을 전반적으로 다 알고 있는 분들입니다. 그런 분들이 이야기를 하면 밑에 애들은 대꾸도 못 해요. 제가 알고 있는 부분에 대해서 대꾸를 하면 또 다시 질책만 당합니다.”

물론 이에 대한 선배 세대의 반론도 존재한다. 과거부터 노조 활동을 해왔던 선배 노동자 눈에는 젊은 노조간부에 대한 채찍질이 간부로서 내공을 쌓기 위한 일종의 성장통이자 통과의례로 인식된다는 것이다. 본인들 스스로가 과거에 그런 경험을 해왔기 때문에 지금의 젊은 조합원과 노조간부들에게도 그것이 (적어도 장기적으로는) 도움이 될 것이라고 판단하는 것이다. 그러나 자신들이 먼저 나서려고 하지도 않으면서 정작 어렵게 노조간부 임무를 맡아 수행하고 있는 젊은 조합원들에게는 엄격한 이 같은 모습은 분명 모순적으로 읽힐 수밖에 없다.

“우리도 젊은 시절이 있었잖아요. 그때는 선배들이 많았어도 젊은 우리들도 나름대로 노력을 하고 거기에 따라 가려고 뭔가를 해보려는 그런 마음을 갖고 있었는데 지금은 위에만 보고 너네들이 더 해 줬으면 좋겠다는 그런 마음을 갖고 있어요.”

“열 사람이면 열 사람이 다 칭찬하지는 않잖아요. 내가 간부를 하기 때문에 너네들은 따라와 줘야 된다 이렇게 생각하면 안 돼요. 쓴 소리도 경청을 하고 내가 쓴 소리도 거르면서 역량을 갖춰야 되는 게 성장과정이에요. 이게 커가는 과정이라고 생각을 하고 받아들여야 되는 것도 있죠.”

둘째, 청년 조합원들은 직업인으로서의 숙련 획득 부족 때문에 노조간부를 맡는 것을 주저하기도 했다. 즉 현장에서 자신의 직무조차 제대로 수행하지 못하는 사람이 어떻게 노조간부를 하면서 대중을 이끌어나갈 수 있느냐는 점이다. 이것은 영향력 있는 노조간부가 되기 위해서는 회사 내에서도 뛰어난 기량을 보여줘야 한다는 의미(‘회사에서 중요한 사람이 노조에서도 중요한 사람이다’)로서 노조간부가 단순히 회사나 조합원들을 상대로 말싸움이나 설득을 잘하는 것이 아니라 실제 회사의 생산과정 및 작업장 상황을 잘 이해하고 거기에서 주요한 역할을 맡고 있을 때에 보다 두터운 신망을 얻을 수 있음을 의미한다(홍석범, 2016b).

“지금은 그냥 뭐 하기가 싫네요. 제가 일을 제대로 잘 못 하고 있는 상태에 있는데 간부활동 하고 하면 약간 일을 하는 거에 떨어지는. 제가 작업능력이 떨어지는데 계속 간부를 하면 그 능률이 올라가지 않고 계속 그 상태에 머무니까.”

“직급 있는 사람들이 ‘저 새끼 몇 년 안 된 놈이 조합활동 한다’고. 조합활동하고 나면 현장에 복귀하게 되는데 그리 좋은 눈으로 봐 주지 않기 때문에 그래서 꺼려지는 게 아닌가...”

“간부도 어느 정도 자기가 일을 하고 나서 해야지 일을 모르는 상태에서 간부 하는 것도 약간 모순이라고 생각해요. 파트 내에서도 저 놈은 일도 못 하는 게, 제 일도 못 하는 게 간부한다고.”

■ 제 4절) 금속노조의 청년 노동자 조직화 방향과 과제

1. 주요 분석결과 요약

이 글에서는 금속노조 관점에서 청년 조직화 개념을 (재)정의하는 한편 금속노조 청년 조합원들이 갖고 있는 그들만의 고유한 특징과 이슈를 살펴봄으로써 금속노조 청년 조직화의 방향과 과제를 타진하고 있다. 앞서 살펴본 본문의 주요 내용과 분석결과를 정리해보면 다음과 같다.

첫째, 금속노조에 있어 청년 조직화란 노조 설립 또는 투쟁 경험이 없거나 기성 집단과는 다른 세대 문화와 경험을 가진 노동자들을 노조에 적극적으로 참여하게 만들고 이들을 활동가 후속세대로 양성하는 활동 전반을 지칭한다. 금속노조가 처한 상황과 문제의식에 비춰볼 때 청년 조직화를 특정 연령대 젊은 노동자들을 노조에 가입시키거나 그들의 이해관계를 대변하는 활동으로 정의하는 것은 소극적이고 제한적인 의미만을 지닌다.

둘째, 금속노조 청년 조합원들은 중고령층 조합원보다 직업선택 기준으로서 임금과 고용이라는 물질적 가치를 중시하는 경향이 더욱 강하다. 이것은 청년 조합원들이 경험했던 구직활동 환경과 노동시장 상황이 과거 선배들이 겪었던 것보다 훨씬 더 유연하고 불안정하며 경쟁적이기 때문에 풀이된다. 청년 조합원들은 어느 연령 집단과 마찬가지로 임금 능력주의나 성과주의에 대해 강한 반감을 갖고 있으며 동일노동 동일임금을 지향하고 있다. 20대의 경우 다른 연령대에 비해 동일노동 동일임금 선호도가 상대적으로 낮은 편이지만 이것은 실질적인 가치지향의 차이가 아니라 가치형성의 문제로 이해된다.

셋째, 금속노조 청년 조합원들은 다른 연령 집단과 마찬가지로 노조라는 조직의 존재론적 의미가 노동자 계급의 경제적 지위 향상에 있다고 인식하고 있었다. 다만 40-50대 중장년층 선배 세대들에 비해서 산별노조의 효용성을 상대적으로 낮게 평가했는데 이것은 청년 조합원들이 금속산별노조가 출범하고 완성되는 역사적 과정과 논쟁사, 그리고 기업별노조 체제의 한계를 당사자로서 직접 체험해보지 못한 까닭으로 풀이된다.

넷째, 금속노조 조합원들은 연령에 관계없이 작업장 노사관계 및 교섭 전개과정에서 대화와 타협이 필요하다는 점을 부정하지 않지만 그보다는 쟁의-투쟁에 기초한 노사관계 전술의

우선순위를 보다 높이 평가했다. 50대의 경우 20대보다 상대적으로 대화-타협주의적 성향이 강했는데 이것은 고령층 조합원들이 노사관계 과정에서 투쟁의 필요성을 인정하더라도 그것이 강한 물리적 충돌보다는 교섭이라는 제도적 장치 안에서 해소되기를 바라는 양면적 태도가 더 강하다는 점을 시사한다.

다섯째, 금속노조 청년 조합원들은 40-50대 선배들과 달리 동료 조합원들 간에 신뢰와 단합이 잘 이뤄지고 있다고 인식하고 있었고 일상적인 의사소통도 더욱 활발한 것으로 나타났다. 이러한 차이는 주로 중고령층 조합원들이 청년들에 대해 갖고 있는 불만에 기인한다고 볼 수 있는데 기성 선배 집단들은 후배 조합원들과의 소통에 적지 않은 어려움이 있다고 지적했으며 그 원인을 젊은 세대의 탈권위적이고 자유분방하며 개인중심적인 행동양식과 태도에서 찾고 있었다. 87세대가 갖고 있는 강력한 연대 경험과 집단주의 문화, 권위주의적 작업장 문화는 분명 청년층의 세대 경험에서는 쉽게 찾아보기 어려운 요소들이다. 그렇다고 해서 청년 노동자들이 개인주의적이고 불만만 가득하다는 선배 노동자들의 세대 진단이 타당하다고 보기는 어렵다.

여섯째, 금속노조 청년 조합원들은 중고령층 선배 조합원들에 비해서 노조 운영상황이나 활동방침 등에 대한 인지수준이 낮았다. 이것은 노조에 대한 청년들의 무관심이나 대리주의 성향, 또는 청년 조합원에 대한 노조의 소통 노력 부재에서 비롯됐다기보다는 근속기간이나 노조간부 경험 등에 기인한 것으로 이해된다. 연령이 높고 근속기간이 길수록 노조 경험이 많으며 노조 경험이 많을수록 노조의 운영원리나 각종 활동들에 대해 해박하다는 점에서 볼 때 연령 집단에 따른 인지적 몰입 수준 차이는 어느 조직에서나 나타나는 자연스런 현상이다. 한편 정서적 몰입, 행동 몰입 측면에서는 의미 있는 연령 효과나 세대 효과를 발견할 수 없었는데 이것은 노조몰입이 청년층과 중장년층을 구분해서 접근해야 할 세대론적 이슈가 아니라는 점을 시사한다.

일곱째, 금속노조 청년 조합원들은 어느 연령 집단과 마찬가지로 노조간부로서 활동하는 것에 대해 부정적인 생각을 갖고 있었다. 그 중에서도 청년들은 특히 노조간부를 존중하고 배려하지 않는 노조 문화와 직책, 나이, 근속을 내세우는 권위주의적 작업장 문화, 그리고 직업인으로서의 숙련형성 기회 부족 문제 때문에 노조간부로서 활동하기를 꺼려하는 것으로 나타났다.

2. 청년 노동자, 어떻게 조직할 것인가?

지금까지 살펴봤듯이 금속노조 청년 조합원들은 기성 주류집단과는 구분되는 자신들만의 고유한 문화와 시대 경험을 갖고 있다. 이들은 선배 세대들보다 더 불안정하고 경쟁적인 노동시장 환경에서 직업생활을 시작했으며 자신의 손으로 직접 노조를 만들고 투쟁하기보다는 이미 작업장 노사관계가 안정화-제도화된 이후부터 노조 경험을 시작했다. 87세대 선배들이 겪어왔던 강력한 집단주의 문화와 권위주의적 작업장 문화에 선뜻 동의하지 않으며 노조 경험이 적은 까닭에 노사관계 및 노동조합 현안에 대한 이해도도 상대적으로 낮은 편이다.

이들 청년 조합원들은 본인들이 원하는 원치 않든 간에 가까운 미래에 금속노조운동의 후속세대로 거듭날 시대적, 조직적 요구 앞에 놓여있다. 이들이 만들어가게 될 노조가 기존 노조운동의 그것과 어떻게 달라질지는 누구도 쉽게 예측할 수 없으며 새로운 시대의 노조운동 방식과 전형, 문화를 채우는 것은 그들 시대를 이끌어갈 그들 스스로의 몫이고 책임이다. 따라서 작금에 금속노조의 역할은 활동가 후속세대들이 만들어가게 될 새로운 노조활동 모델을 구상하는 것이 아니라 어떻게 하면 청년 세대들이 노조에 관심을 갖고 노조운동에 적극적으로 참여하며 조직을 지속케 만들 수 있을지를 고민하는 것이라고 말할 수 있다. 이와 관련해서 이 글에서는 금속노조의 청년 노동자 조직화를 위해 다음의 세 가지 과제를 제안하고자 한다.

첫째, 청년 노동자들이 기성 조직의 주변부에서 걸돌지 않고 조직의 중심부로 스며들 수 있기 위한 '경험 축적의 시공간'이 마련돼야 한다는 점이다. 청년 조합원들에게 금속노조는 아직까지 낯설고 진입장벽이 높은 조직이다. 기성 선배세대들을 중심으로 각종 노조사업과 활동이 이뤄지고 있으며 이들은 후배들과는 다른 그들만의 역사적 경험과 세대 문화를 보유하고 있기 때문이다. 노조에 대한 인식과 이해조차 명확하지 않은 상황에서 지침과 방침, 강제된 연대윤리, 조직적 필요라는 물리적 명분만으로 청년 노동자들을 조직 안으로 억지로 밀어 넣는다면 그 결과는 문화적 충돌과 갈등이라는 화학적 반작용으로 귀결될 가능성이 높다.

이 같은 상황조건에서 시도해볼 수 있는 것은 청년 노동자들이 조직인으로 숙성되기 위한 방법론적 해법과 조직의 인내다. 가깝게는 노조운동의 주된 작동원리인 연대와 집단주의를 체험할 수 있는 계기나 노조에 대한 이해를 돕기 위한 다양한 교육과정을 전진 배치해볼 수 있을 것이다. 노조의 역사와 투쟁이 함축돼있지만 젊은 조합원들이 이해하기에는 다소 어려

운 용어들로 구성되어있는 단체협약과 규약규정을 쉽고 간단하게 풀이해주는 교육이라든지 집회나 파업, 공식적인 회의 외에 조합원들이 부담 없이 가볍게 참여하고 단합할 수 있는 이벤트나 모임, 청년 조합원들이 집회나 파업현장에서 주눅거리지 않고 스스로 참여할 수 있게끔 하는 문화(투쟁가, 구호) 교육 등을 예로 들 수 있겠다. 이 같은 교육이나 경험들은 노조에 대한 조합원들의 관심과 이해를 높이고 작업장 일상에서 쉽게 느끼지 못하는 집단의식을 체감토록 하는 데 도움을 주는 요인들로서 청년 조합원들 스스로가 그 필요성을 인정하는 활동들이다.

“예전에는 집체교육이라든지 노동의 현 상황에 대해서 교육을 많이 했어요. 근데 요즘에는 거의 없다시피 하다 보니까 관심이 줄어들고 있는 상태거든요. 조합에 대해서 더 생각할 수 있도록 교육시간을 활용하면 좋겠어요. 단순히 강의만 하는 것도 아니고 같이 협동하고 즐기는 분위기를 마련하면 좋지 않을까 생각해 봅니다.”

“집회 나가보면 젊은 친구들이 노래를 모르니까 가만히 있는 거예요. 젊은 조합원들 대상으로 노동조합과 관련된 체험 프로그램, 교육 프로그램 같은 게 실제로 있었으면 좋겠어요. 그리고 단협 같은 거를 봐도 사람들이 잘 이해를 못 하잖아요. 그거부터 일단 교육시켜야 돼요. 임단협 책자 있잖아요. 좀 알기 쉽게. 너무 어려운 단어도 많고 한데 알기 쉽게 간단하게 만들었으면 좋겠어요.”

둘째, 청년 세대의 노조활동 참여가 ‘계급정치’보다는 주로 ‘관계정치’, ‘친밀감의 정치’에서 비롯된다는 점을 인식하고 그에 걸맞은 정책들을 개발-시행해야 한다는 점이다. <표 20>은 금속노조 현장간부들이 어떤 계기로 노조간부 활동을 시작하게 됐는지를 보여주고 있다. 주목할 점은 50대 이상에게는 회사에 대한 불만과 분노(34.2%)가 가장 큰 계기로 작용했지만 20대 현장간부들은 주변 동료들의 권유(39.8%)나 노조 활동에 대한 흥미와 관심(36.4%) 때문에 노조간부를 맡게 됐다는 응답이 높은 비중을 차지한다는 점이다. 즉 연령대가 높을수록 회사에 대한 불만과 분노를 배경으로 노조간부 활동을 시작하게 될 가능성이 높으며 반대로 연령대가 낮을수록 주변 동료들의 권유나 노조에 대한 흥미와 관심 때문에 간부 활동을 시작하게 되는 사례가 많았다.

〈표 19〉 노조간부 활동을 시작한 결정적 계기

		주변 동료들의 권유	회사에 대한 불만과 분노	선배간부의 헌신에 대한 감동	노조활동에 대한 흥미·관심	실천단, 학습모임 등 노조활동 경험	전체
전체	20대	35 (39.8)	10 (11.4)	6 (6.8)	32 (36.4)	0 (.0)	88 (100.0)
	30대	241 (33.3)	170 (23.5)	54 (7.5)	194 (26.8)	25 (3.5)	723 (100.0)
	40대	306 (31.5)	256 (26.4)	79 (8.1)	239 (24.6)	61 (6.3)	970 (100.0)
	50대 이상	107 (26.3)	139 (34.2)	34 (8.4)	75 (18.4)	34 (8.4)	407 (100.0)
	합계	695 (31.4)	583 (26.4)	177 (8.0)	544 (24.6)	121 (5.5)	2,211 (100.0)

프) 자료: 「금속노조 현장간부 의식조사」

이것은 금속노조가 청년 세대를 중심으로 새로운 활동가를 발굴하고 현장간부를 재생산함에 있어 회사에 대한 불만과 분노를 자극하는 방식, 즉 계급적대감을 고취시킴으로써 그러한 부정적 감정과 불만의 배출을 노조로 유인하는 방식이 그리 유의미하지 않을 수 있음을 보여준다. 그보다는 청년 노동자들의 세대문화를 반영한 일상사업들을 통해 노조라는 조직 그 자체에 대한 흥미를 유발하는 한편 노조 활동과는 별개로 작업장 안팎의 일상적인 업무공간, 사적공간 속에서 친밀감을 형성함으로써 오랫동안 노조간부 활동을 해왔던 선배들에 대해 인간적인 신뢰를 갖도록 하는 것이 보다 효과적이고 바람직한 현장간부 재생산 방안을 시사한다(홍석범, 2015; 2016a).

마지막으로, 셋째 금속노조의 청년 조직화와 현장간부 재생산 문제를 청년 세대에게만 한정하지 않는 ‘관점의 전환’도 필요하다. 청년 노동자 조직화와 현장조직력 복원은 기성 주류 집단을 청년이 대체하거나 이어받는 수준의 협소한 문제가 아니라 청년들을 비롯해서 금속노조를 구성하는 각 세대 집단들이 자신의 상황과 특징에 걸맞게 어떤 역할과 임무를 부여받아야 하는지에 관한 보다 거시적인 문제다. 즉 세대론을 뛰어넘는 총체적인 접근, 방법론적 해법이 아닌 존재론적 전환이 필요한 주제라는 점이다.

금속노조라는 거대 관료제 조직의 운영원리와 주류 구성집단인 선배 세대들이 갖고 있는 작업장 경험은 위계주의, 권위주의라는 선택적 친화성으로 종합된다. 이러한 문화적 요소들은 지금까지 조직을 유지시키는 긍정적인 힘으로 작용하기도 했다. 그러나 적어도 조직의 지속가능성을 위협하는 범위 내에서는 교정과 개선이 필요하다. 청년 노동자들이 노조활동에

보다 적극적으로 참여하고 후속세대로 거듭나는 데 있어 종래의 수직적이고 권위적인 조직 문화와 조직체계가 위협요소, 진입장벽으로 작용하고 있다면 그러한 문화와 제도 자체를 반영하거나 변화시키려는 노력도 필요하다는 점이다. 아울러 시대 경험과 인구학적 한계(예: 짧은 작업장 경험과 노조 경험, 부족한 간부 전문성과 현장 영향력 등)로 인해 청년 노동자들이 당연히 가질 수밖에 한계가 존재한다면 그것을 보완하기 위한 선배 노동자들의 역할 설정도 함께 고민해봐야만 한다.

이와 관련해서 강조할 점 중 하나는 선배 노동자들 역시 활동가 후속세대 육성에 있어 자기 세대의 역할을 인정하고 있다는 점이다. 「현장조직력 진단」 면접조사에 참여한 50대 선배 노동자들은 회사를 상대하는 데 있어 근속기간이 길고 경험 많은 선배들이 문제해결을 위한 발언권과 영향력도 더 높다는 사실을 인정하고 있었고 동시에 노조간부 책임자는 나이에 관계없이 노조와 회사에 대한 이해도가 높은 사람이어야 한다고 지적했다.

“경력이 있는 사람들이 가서 위[회사]에 사람들하고 말을 해서 맞짱을 뜰 수 있을 정도가 돼야 되지, 젊은 사람들이 들어가서 위에 사람들이 말하면 조금 불편해지고 하면 급이 안 되는 건 맞죠. 속된 말로 나이 많은 사람들끼리 회사에서는 이사, 부장이지만 술 좌석에서는 형, 동생이 되는데 거기 가서는 네가 양보해라 이런 게 가능하거든요.”

“나이를 떠나서 일단 노조에 대해서 알고 있는 사람이 간부를 하는 게 좋죠. 나이 많고 아무 것도 모르는 사람보다 젊고 노조에 지식이 있는 사람이 하는 게 좋다고 보거든요.”

“저도 예전에 대의원도 하고 교섭위원도 하면서 회사 자료 뽑아서 통계내고 공부하고 했어요. 실제로 자기가 책임을 맡으면 그거를 하게 되어 있거든요. 내가 책임을 안 맡으려고 해서 그렇지 [나이가 많다고 해도] 막상 역할이 주어지면 하게 돼있어요. 그 역할이 사람을 만드는 거죠.”

이것은 금속노조가 활동가 및 현장간부 재생산 방안을 마련함에 있어 청년층에게만 한정되지 않은 세대별 역할 설정을 고민해볼 필요가 있음을 시사한다. 이미 오래 전부터 노조활동을 많이 경험해왔고 정년도 얼마 앞두지 않은 까닭에 이제는 먼저 나서서 노조간부를 맡으려고 하지는 않겠지만 적절한 계기가 주어지기만 한다면 선배 노동자들 역시 그에 걸맞은 임무와 책임을 수행하려는 의지가 있다는 것이다. 이 점에서 볼 때 청년층 후속 활동가를 육성해야 한다는 금속노조의 세대론적 문제의식은 모든 세대와 연령 집단을 아우르는 일반론적 문제의식으로 확장될 필요가 있다.

참고 문헌

- 홍석범. 2015. “산별노조 현장간부 재생산의 위기와 현장조직력 약화”. 『한국사회학』 제49집 제4호. pp. 1-36.
- _____. 2016a. 『금속노조 현장간부의 눈으로 바라본 산별노조운동과 현장활동』. 전국금속노동조합 노동연구원.
- _____. 2016b. 『금속노조 현장조직력 진단과 과제』. 전국금속노동조합 노동연구원.
- _____. 2019. 『금속노동자의 일자리 인식과 노동조합의 과제: 임금·고용·숙련·노동과정을 중심으로』. 전국금속노동조합 노동연구원.
- 홍석범·손정순·이주환. 2017. 『금속노조 전략조직화의 방향과 과제』. 전국금속노동조합.

발제3.

공공운수노조의 청년 조직화 이슈와 과제

김경근 | 사회공공연구원 연구위원

공공운수노조의 청년 조직화 이슈와 과제

김경근 / 공공운수노조 사회공공연구원

최근 공공운수노조 그리고 소속 단위 노조들에서는 청년 조합원과 관련된 다양한 사업이 진행되고 있다. 이는 일차적으로 청년 조합원의 비중이 급격하게 증가하고 있기 때문이다. 많은 공공기관들에서는 10여년간 신규채용을 거의 하지 않다가 최근 3~4년 동안 대규모 채용을 하고 있다. 게다가 향후 몇년간 큰 폭의 정년퇴직자 발생이 예정되어 있다는 점에서, 앞으로 2~30대 이하의 조합원이 과반수를 차지하는 것은 시간문제이다.

그런데 더 큰 이유는 노동조합의 조직력 감소로 해석될 수 있는 현상이 다수 발생하고 있기 때문이다. 노동조합의 정책에 대하여 조합원들이 공개적으로 반발하거나 혹은 결정을 번복시키기 위한 움직임이 나타나는 경우를 발견할 수 있다. 일부 조합원이 노동조합을 탈퇴하여, 새로운 노조를 결성하거나 혹은 민주노총이 아닌 여타 노조에 가입을 하기도 한다. 블라인드로 대표되는 온라인 익명 게시판에는 노조를 공격하고 적대하는 글들이 대량으로 게시되고 있다. 집행부 선거에서 단독 후보에 대한 지지가 50%를 훨씬 밑돌거나 혹은 파업 의사를 묻는 투표에서 찬성이 과반을 얻지 못하는 사례도 발생하고 있다.

이러한 일련의 상황들에서 부각되는 것이 청년조합원이라는 특정 세대 집단이다. 노동조합과 청년세대는 조직적 측면에서 또한 정서적 측면에서 결속력을 상실해 가고 있다. 양자의 연결이 단절됨에 따라, 청년세대는 노동조합 구성원의 정체성을 가지지 않으며 노동조합은 청년조합원들에게 더 이상 대표성을 가지지 못하기 시작했다. 이러한 문제가 가시화되면서, 해결을 위한 노력도 적극적으로 이루어지고 있다. 여러 노동조합의 다양한 시도들은 각각 유의미한 성과를 거두고 있다. 동시에 그 속에서 장애물에 부딪히기도 하며 한계점을 드러내기도 한다.

이번 글에서는 문제 해결 방안을 이념형적으로 유형화하고, 각각의 특성을 분석하고자 한다. 이는 시도의 결과에 대해 평가하기보다는 시도 안에 내재된 문제의식과 논리에 주목하는 것이다. 이러한 과정을 통해 현재 공공운수노조 산하의 여러 노동조합들이 직면한 어려움은 무엇인지, 어떤 고민을 하고 있는지를 살펴볼 것이다. 궁극적으로는 노동조합들의 다양한 시도가 민주노조운동과 어떤 방식으로 관계 맺는지에 대해 논의하고자 한다. 이는 청년 조합원 문제의 해결을 독립적인 사안으로 바라보는 것이 아니라, 민주노조운동이라는 역사적 구성체 속의 하나의 요소로 바라봄을 의미한다.

1. 해결 방안의 유형화

공공운수노조에 소속된 5개의 노동조합을 선정하여, 청년 조합원 사업과 관련된 노조간부에 대한 면접을 진행하였다. 5곳은 임의대로 A, B, C, D, E 로 지칭할 것이다.¹⁾

1) 임원의 세대 교체 - A

우선 A 의 경우에도 다른 여느 공공기관들에서처럼 중간층이 부재한 연령 구조를 보여주고 있다. 이러한 연령 구조는 다양한 문제를 발생시키고 있었다.

선배그룹들과 최근에 대거 채용된 후배그룹 사이에 한 10년 정도의 터울이 있다보니까 소통에 대한 문제가 있었죠. 또 10년간 신규채용이 없다 보니까 임금의 분배가 선배그룹 위주로 되어 있어서 하위직의 임금, 처우가 굉장히 열악한 편이었어요. 갑질이라든가 군대문화 같은 끈대문화 같은 것들도 있었어요. 그래서 신, 구 간의 갈등이 좀 있었어요. 그런 갈등들을 해결하기 위해서 노동조합에서 저를 세운 거죠.

이러한 문제의 해결책으로 A 사업장은 청년 간부를 과감하게 부위원장에 선임하였다. 임원의 세대 교체는 가시적 성과를 거두고 있다. 우선, 청년 임원은 노동조합의 청년 조직화 사업의 강화로 이어졌다. 청년 조합원을 중심으로 가입율이 대폭 증가하였다.

저희가 복수노조예요. **노총 소속의 제2노동조합이 있는데 그 인원 수가 거의 500명 가까이 됐는데 현재 240명이에요. 절반이 우리 노조로 넘어온 거예요. 노동조합다운 노조를 하니까 넘어온 거죠. 그리고 작년에 100명, 올해 200명 채용을 했어요. 그 신입 사원들이 다 우리 노조에 가입했어요. 그러면서 조합원 수가 확 증가가 됐죠.

다음으로, 청년 조합원의 노동조건을 긍정적으로 변화시키는 결과를 가져왔다. 이러한 변화들은 청년 노동자들이 노동조합에 가입하고 지지하며 노동조합 활동에 참여하는 선순환으로 이어지고 있다.

작년이랑 올해 임단협을 하위직 위주로 하면서 처우개선을 많이 시켰어요. 그 과정에서 청년 조합원들이 노동조합에 대한 인식이 상당히 좋아졌어요.

1) 이중 B, C, D 의 경우 2019년에도 노조간부에 대한 면접을 진행한 바 있다. 2019년에는 공공운수노조 산하 6개 단위노조에 대한 면접을 진행하였다. (이재훈 외, 2019)

이러한 선순환의 핵심은 현장에서 노동자들이 느끼는 불만을 개인의 문제가 아니라 노동 조합 활동과 연결시키는 것이다. 또한 조합원의 참여를 바탕으로 실질적 변화를 이끌어내는 것이다. 청년 조합원들은 이러한 과정을 통해 노동조합이 어떤 곳인지 무엇을 하는지 경험하고 있다.

저희가 갑질 이런 게 심했었어요. 예를 들면 저희는 모두 똑같이 9급으로 입사하는데, 관리자가 예뻐 보이는 사람은 빨리 승진을 시키고 미운 애는 늦게 승진을 시켰어요. 윗 사람한테 잘 보여야 하는 거죠. 또 노동조합을 하면 불이익이 있을 수도 있잖아요. “너는 노조하니까 승진 안 시켜” 이럴 수 있으니까 청년들이 눈치를 보게 되는 거죠. 그래서 그런 부분들을 개선을 하려고 자동승진을 도입했어요. 그리고 두번째는 상위직 평가 제도를 도입하려고 하고 있어요. 톱다운 방식의 평가 제도를 버릴 수는 없지만 일정 부분 비율을 줄이고 후배들이 선배를 평가할 수 있는 시스템을 도입하는 거죠. 지금 논의 중이지만 거의 됐다고 보시면 돼요.

여기에서 주목할 것은 단순히 청년 1인이 임원이 되었다는 상징적 차원의 변화에 그치지 않는다는 점이다. 청년 임원을 계기로, 청년 조합원들이 노동조합에 참여하고 개입하는 경로를 마련했다는 점이 중요하다. 노동조합에 대한 경험인식의 질적 전환이 발생하는 것이다.

(청년들이 TF 팀에 참여해서 직접 안을 만들었다고 하셨는데, 어떻게 진행되었나요?)
일단은 저희가 청년 조직하면서 대표적인 불만사항들을 모니터링했습니다. 그 중에서 자잘한 불만들은 다 쳐내고 정책적으로 풀어야 되는 것들을 추렸어요. 그렇다고 수십 개를 다 해결할 순 없으니까 선택과 집중을 하자고 했어요. 다양한 지부 지회별로 여론 수렴 과정들을 거쳐서 임금, 조직문화 개선, 근무형태 개선, 이렇게 큰 덩어리로 나왔어요. 그 다음에 회사랑 노동조합에서 TF를 꾸릴 때 그 위원으로 하위직들을 집어 넣었어요. 노조 간부를 맡고 있는 청년들 플러스 현장에서 관심 있는 사람들을 최대한 참여 시켰어요. 중요한 건 그런 처우 개선을 하는 작업들을 선배들이 하지 않고 후배들이 한다는 거죠. 그러면서 뭔가를 쟁취해 냈다는 거에 대한 성취감이라고 해야 할까요? 그런 것들이 좀 퍼져 가면서, 아 노동조합이 있으니까 우리가 뭔가 좋아지는구나, 해서 그 때부터 노동조합에 대한 인식 자체가 상당히 많이 개선됐죠.

한편, 청년 임원의 활동은 보통의 여느 노동조합 임원들처럼 임단협 교섭에 중점을 두는 것이 아니라 청년 조합원 조직화에 주력했다.

일단 저는 무조건 일대일로 만났어요. 주변에 다른 사람이 없어야 돼요. 그리고 그 사람의 눈높이에 맞춰야 돼요. 내가 노조의 부위원장이다 이렇게 다가가는 게 아니라 그냥 너랑 똑같은 하위직, 너랑 똑같은 입사한 지 얼마 안된 청년으로 다가가야 돼요. 그래야 마음을 좀 더 터놓고 대화가 쉽게 됩니다. 제가 입사했을 때 기억해보면 선배들이 대의원이나, 지회장, 지부장 신분을 달고 와서 노동조합 가입신청을 받았어요. 저는 그 사람들이 노동조합 활동을 하는 사람이 아니라 회사 선배로 보였어요. 그래서 더 어려웠고 멀리 보였던 게 있어요. 그게 저만 그런게 아니라 최근에 입사한 젊은 20대나 30대 직원들도 똑같이 느끼더라고요. 직급이 낮고 나이가 어린 사람이 가야 눈높이에 맞출 수 있죠.

(일대일로 대화를 하고 나면 노력한 만큼 성과가 보이나요?)

- 저는 당연히 느끼죠. 요즘에는 유니온샵이 아닌 사업장 같은 경우에는 신입 사원들이 노조 가입을 잘 안 하잖아요. 근데 저희는 이번에 신입사원 220명 중에 190명이 노조 가입을 했어요.

2) 청년 담당 조직간부 운영 - B, C, D

청년 문제 해결에 있어 공공운수노조 산하 단위 노조들이 가장 흔하게 선택하는 방안은 청년 국장 선임과 청년 위원회 설치 등 청년을 담당하는 조직간부를 운영하는 것이다. 청년 조합원에 대해 특화된 접근을 배치함으로써, 그동안 상대적으로 소외되고 주목받지 못했던 청년 조합원들을 노동조합 활동의 주요 대상으로 전환시키고 있다.

최근의 이러한 변화들은 분명히 여러 긍정적 성과들을 가져왔다. 도입 이후 전에 비해 청년 조합원 사업은 양적·질적으로 모두 큰 발전을 보여주고 있다. 또한 노동조합의 의식적 노력 속에서 청년 간부들의 재생산 역시 좀 더 원활히 이루어지고 있다.

하지만 구체적 제도의 운영 속에서 아직 많은 쟁점과 난관이 남아 있는 것도 사실이다. 무엇보다 비정규직 정규직화 과정에서 발생했던 청년 조합원들과 노동조합의 갈등은 앞서 언급했던 성과들을 무의미하게 보일 정도로 큰 영향력을 발휘했다.

한편, 여러 노동조합의 공통적인 특징은 청년 사업의 목표와 고민에서 일정한 비중 변화가 발생하고 있다는 점이다. 청년 조합원 사업이 처음 본격적으로 시작될 당시에는 청년 조합원에 대한 고민이 주를 이루었다. 그에 따라 교육을 어떻게 할지, 선전·홍보를 어떻게 변화시킬지 등 노동조합의 대중성과 친밀성을 강화시키기 위한 노력들이 이루어졌다. 몇년동안 그러한 노력들이 일정한 성과를 얻는 상황에서, 최근에는 청년 간부와 관련된 고민들이 본격적으로 등장하고 있다.

(1) 가장 모범적 청년 사업, 그에 대비되는 극심한 갈등 - B

B 사업장은 조직율이 매우 높으며 노동조합의 힘이 대단히 강하다. B는 청년 조합원 사업을 가장 선도적으로 시작한 곳이다. 특히 청년 조합원 교육에 대한 깊은 고민과 체계적인 준비를 통해 공공운수노조 산하의 여러 노조들이 참조하는 모범적인 사례로 평가받았다.

청년 문제에 대한 고민을 바탕으로 청년 노조간부들도 비교적 순조롭게 재생산되고 있다. 최근 청년간부들의 계속해서 증가하고 있음을 알 수 있다.

지금 확확 늘고 있어요. 저희가 지금 3대 집행부인데, 1대에는 중앙에 청년이 1명 있었어요. 막내처럼 업무를 한다기보다 거의 심부름 하고 뭐 엄청 힘들었다고 하더라고요. 그러다가 2대가 되면서 청년위원회가 만들어지고 또 한 둘씩 들어오고 시작을 한 거죠. 이번 3대에는 역할을 하기 시작했어요. 다음 집행부에서는 대거 들어오면서 좀 많이 역할을 하게 될 거예요. 지금 위원장 선거와 본부 선거를 하고 있는데 청년들이 출마를 하기 시작했어요. 점점 역할과 존재감이 늘어나고 있는 거죠.

하지만 비정규직 정규직화가 진행되면서 청년조합원들과 노동조합의 큰 충돌이 발생했다. 청년 조원들은 노동조합의 정책에 대해 공개적으로 반발했고, 노동조합은 정규직화에 반대하는 조합원들을 설득하기 위해 역량과 노력을 집중했지만 별다른 성과가 없었다. 결국 청년 조합원들의 주장이 노동조합의 의사 결정에 반영되게 된다.

우리는 위원장이 직접 지역본부를 쫓개 가지고 서른 군데 돌아다니면서 직접 계속 다 교육을 했어요. 그런데 대화 자체가 안 통하죠. 그 자리에서 젊은 사람들 일어나 가지고 위원장한테 막 소리지르고, 비난하고 그런 일이 있었죠. 어느 회사 위원장이냐고 그러고.

(개별적으로 그러는 걸까요 아니면 집단적으로 그러는 걸까요?)

조직적이라고 할 순 없고요, 나서는 사람이 몇 명 있긴 있었어요. 근데 그게 조직화되었다기보다는 그냥 우르르 몰려 다니는 거죠.

(그분들의 주장은 정규직화에 노동조합이 찬성하지 말아라, 이런 건가요?)

정확히 말하면, “노동조합이 반대를 해라” 라고 요구하는 거죠.

이러한 결과가 발생하게 된 데에는 여러 원인이 존재한다. 그 중에서 기존의 노동조합 간부와 청년 조합원들 사이에 존재하는 가치관인식의 차이를 주목할 필요가 있다. 정규직화를 둘러싼 갈등은 그러한 차이가 얼마나 크고 심각한 문제인지를 드러내는 사건이었다.

초반에 조금씩 얘기가 새어 나올 때 제가 이런 말을 했거든요. 이거 반대가 극심할 거다, 설문조사 같은 걸 했으면 좋겠다고요. 그랬더니 다른 몇몇 분들은 왜 그렇게 생각하냐고, 찬성이 더 많을 거라고 말하셨어요. 그러다 조금 더 지나서 반대 목소리가 막 나오니까, “ 얘기를 잘 해서 설득하면 돼” 이러시는 거죠. 나중에 가서는 저는 필요하다면 정면돌파 해야 된다, 이거는 의견수렴 가지고 되는 게 아니다, 저 사람들은 생각이 안 바뀐다 라는 입장이었어요. 그런데 다른 분들이 입장이 바뀌어서 결국 전 조합원 설문조사를 했어요. 그래서 응답한 조합원 중에서 80%가 반대한다고 나왔죠. 그래서 조합원 동의 없는 추진은 하지 않겠다. 그러니까 이제까지 우리 노동조합에서 고객센터 직공을 추진했었는데 그 사업을 접겠다고 한거죠.

(그걸 계기로 젊은 조합원들의 반발은 없어졌나요?)

반발은 사라졌고요, 근데 욕은 계속하죠. 저것들 뒤에서 하고 있니 마니 이런 식으로. 현재 위원장 선거에서도 이슈가 되고 있어요. 젊은 조합원들이 저 사람은 찬성하던 사람, 뭐 하던 사람 이렇게 떠들어 대니까 선분들이 영향을 받죠.

(처음에 몇몇 분들이 낙관적으로 바라본 이유는 무엇일까요?)

사실 그런 분들은 현장에 있어 본지가 오래된 분들이 많아요. 젊은 사람들을 만나본 적이 없는 사람들이에요. 젊은 사람들 분위기를 모르는 거죠.

(2) 청년 사업을 통한 청년 간부 발굴 - C

C에서는 3년 전 조직실 내에 신설된 청년국장을 중심으로 청년 사업을 본격적으로 시작하였다.

청년국장은 제가 처음이죠. 청년 세대들이 노동조합 내에도 많아졌고, 그러다 보니까 현장에서 세대 갈등을 겪게 되고 하니까, 또래 세대들 중에 노동조합 간부를 하면 좀 더 청년 조합원들과 노동조합이 소통이 잘 되지 않을까 해서 청년국장을 만든거죠. 청년국장은 딱 정해져 있거나 특화된 역할을 한다기보다는, 젊은 조합원들을 위한 다방면의 여러 가지 일들을 하고 있어요. 신규자 교육 관련해서 교안도 만들고 직접 교육을 하기도 하고, 청년 조합원들과 간담회를 하기도 하고, 청년 조합원들만의 행사를 기획해서 진행하기도 하죠.

청년 사업의 주된 문제의식은 기존 노동조합의 방식을 청년에 적합한 버전으로 변화시키는 것이다. 청년을 위한 새로운 활동을 시작하기보다는 이미 존재하는 활동을 청년이 참여하고 경험할 수 있도록 바뀌어나가고 있다.

노동조합이 하는 본연의 일들을 어떻게 더 청년 조합원들의 눈높이에 맞게 기획하고 진행해 볼까 라는 고민에서 여러 가지 일들을 하고 있습니다. 되게 관성적인 노동조합의 행사들이 있거든요. 회의, 토론회, 이런 걸 할 때 딱 머릿속에 그려지는 이미지들이 있어요. 그런 행사의 순서나 기획 같은 것들을 새롭게 고민해보는 거죠. 어떻게 참가자들이 좀 더 적극적으로 참가할 수 있을까, 참가자들이 와서 자기 얘기를 좀 더 자연스럽게 풍부하게 할 수 있는 방식에 어떤 게 있을까, 그런 것들을 기획하는 일을 많이 했어요. 기존의 노동조합 집회도 사실 천편일률적인 방식이 많은데 그런 것들도 어떻게 좀 더 다양하고 새롭게 해 볼까 고민하고요.

그러나 이러한 문제의식이 수월하게 실현되지는 않고 있다.

지금은 과도기적 상태인 거 같아요. 청년들을 대상으로 그들을 위한 사업만 하는 게 아니라 그들이 노동조합에 주체가 되도록 하는 사업을 해야 한다고 생각해요. 하지만 아직 그렇게 되고 있지는 못하니까요. 최근 한 2~3년 정도에 걸쳐서 노동조합에서 청년에 대한 고민들이 많이 확산된 거는 맞는 건 같아요. 청년 조합원들이 노동조합에 함께 할 수 있도록 해야 한다는 문제의식에 대한 공감대도 높아졌어요. 이를 바탕으로 앞으로 노동조합 활동을 어떻게 해 나갈 것인가가 중요하죠. 그런 고민들을 노동조합이 자기 혁신의 계기와 과제로 삼을 수 있을지가 관건이에요. .

(그럼 문제 의식은 확산이 많이 되었는데 구체적 방법론은 아직 고민해야 하는 상황인가요?)

예.

C 에서는 교육 시간 부족으로 청년들에 대한 교육이 충분히 이루어지지 않고 있다. 하지만 역사기행을 중심으로 청년 사업은 연속적으로 진행되었다. 이러한 사업들은 노동조합 청년 간부들이 증가하는데 있어 긍정적 영향을 미치고 있다.

(청년 사업의 구체적 성과는 어떤 것들이 있을까요?)

청년 조합원들이 일정한 역할을 해나가고 있는 거 같아요. 지부에서 활동하는 조합원들

그리고 대의원으로 이러한 역할을 하는 조합원들이 꽤 있어요. 그런게 성과인 거죠.

(최근에 활동가층이 새롭게 만들어진 건가요?)

지난 한 2~3년 간 꾸준히 늘어왔어요. 재작년부터 청년 사업으로 저희가 4.3 기행이나 5.18 기행을 매년 갔어요. 역사 기행을 간 이유는 참가하기 쉬운 사업, 노동조합의 문턱을 낮출 수 있는 사업을 하기 위해서예요. 지금 지부에서 일정 정도 역할을 하는 조합원들이 다 그런 데 한 번씩 참가했던 조합원들이예요. 대의원을 하기도 하구요.

(노동조합의 청년 사업이 가시적 성과가 있는 거네요?)

예. 그런데 애초에 참가하는 친구들은 가능성이 있었던 측면도 있죠.

(역사 기행에 대한 평가는 어떤가요?)

노동조합에서 뭐 한다고 하면 젊은 조합원들이 참가를 잘 안하려고 해요. 하지만 이거는 자기 연차를 써야 하는데도 많이 참가를 해요. 참가했던 앞 기수들이 추천해 주기도 하고 좋은 평가들이 쌓이고 있어요. 그리고 다른 지부의 젊은 조합원들을 만날 기회가 별로 없는데 만날 수 있는 것도 되게 좋았다고 소감을 많이 말하더라고요. 하지만 노동조합 내에서는 여전히 이벤트성 사업에 대한 과도한 예산 사용이다 등의 비판이 있죠. 그래도 최근에는 긍정적인 평가들이 많은 거 같아요.

(3) 시작 단계의 청년 위원회, 그 속에서 보이는 가능성 - D

D는 청년 문제에 대한 관심이 상대적으로 최근에 시작되었다. 아직 청년국장 직위가 따로 없어서 조직국장이 청년사업을 담당하고 있으며 청년위원회도 올해 만들어졌다. 비정규직 정규직화가 정책 시행 초기에 빠르게 진행되었고 그 과정에서 청년들과 노동조합의 갈등이 잠복되어 있었을 뿐 공개적으로 가시화되지는 않았다.

올해 시작된 청년 위원회에서 주목할 점은 예상과 다르게 많은 수의 청년 조합원들이 참여했다는 것이다.

올해 제가 처음 전임으로 오면서 기획했던 것 중에 하나가 청년 사업이었고요, 그 중에 하나가 청년위원회를 발족해서 젊은 조합원들의 목소리를 듣고 소통할 수 있는 창구를 만드는 것이었어요. 최근 10년 이내 입사한 조합원 중에서 공모를 받았어요. 그렇게 해서 청년위원으로 37명이 지원을 했어요. 8월에 1회 청년위원회를 진행했었고요. 그때 근무 중 조합 활동이 확보되어 있는 상태가 아니었음에도 불구하고 20명이 본인 휴가를 사용해서 참석을 했어요.

(그럼 지원하신 37명이 전부 다 청년위원이 된 거예요?)

그렇죠. 저는 처음에 걱정했던 게 혹시 10명도 안 되게 지원을 하면 어쩔까 라는 고민을 많이 했었거든요. 저희는 청년위원회랑 같이 정책위원회도 있거든요. 제도에 대한 관심을 가지고 있는 사람들은 정책위원회로 지원하고 사람에 대한 관심과 고민이 있다면 청년위원회로 지원하라는 식으로 홍보했었어요. 정책위원회에 지원한 분들은 20명 조금 넘으니까, 청년 조합원이 60명 가까이 지원한 거죠.

(20명 모였을 때 기분이 어떠셨어요?)

진짜 감사했죠. 10명도 없을까봐 정책위원이랑 겸직하도록 할까 고민하기도 했었거든요. 왜냐하면 정책위원은 근무 중 보장이 있으니까요. 그런데 오히려 정책위원보다 더 많은 사람들이 지원을 했어요.

청년 위원회에서는 청년위원장을 선출하였다. 이 때 주목할 것은 청년위원장이 운영위원회에 참석할 수 있도록 했다는 점이다. 노동조합의 의사결정 구조에 참여할 수 있는 경로를 마련했다는 점이 중요하다.

8월 회의에서 청년위원장을 선출을 했어요. 3명의 후보가 나와서 20명이 투표를 했어요. 청년위원장은 전임은 아니지만 운영위원회에 참석할 수 있는 권한이 있기 때문에 이제 청년위원들의 목소리를 운영위원회에 낼 수 있지 않을까 기대하고 있어요.

하지만 청년위원회가 제도적으로 자리잡았다고 보기는 어렵다. 노동조합 체계 내부에서 그리고 노사관계의 제도적 틀 속에서, 청년위원회의 역할과 권한은 여전히 유동적이다.

(노동조합에서 청년위원회에 인력이나 시간, 예산 같은 것들을 배정을 하나요?)

계획하면서 연초에 대의원대회에 상정할 때 청년위원회 예산은 좀 반영을 해 봤어요. 근데 다만 근무 중 조합 활동에 대한 보장은 못 했어요.

(8월에 첫 회의 이후에 회의가 있었나요?)

코로나로 인해 모이기가 쉽지 않았어요. 그리고 저번에 휴가로 참가했다 보니까 이번에는 사측한테 출장으로 협조를 받았으면 좋겠다 했는데 그게 여의치가 않았어요. 어쨌든 청년 조합원들이 의지를 가지고 참석한다는 게 중요한 거 같아요. 최근에 입사한 조합원들이 어떤 목소리를 내는지를 듣고 반영하는 것은 노든 사든 필요하다고 생각해요. 그래서 보충협약을 통해서 근무 중 조합 활동을 따내는 걸 요구할 생각이예요.

그럼에도 청년위원회를 통해 다양한 가능성을 엿볼 수 있다. 우선 청년 조합원들간의 공론장이 마련되었다. 대부분의 노동조합에서 토론과 의사소통의 공간이 위축되고 있는 상황에

서, 청년들이 참여할 수 있는 공간의 형성은 중요한 의미를 지닌다.

청년위원회가 소통 및 의사결정 방식을 다변화하는데 도움이 되면 좋겠다고 생각했어요. 그래서 첫 회의 때 토론을 중점적으로 했어요. 5명씩 조를 나눠서 했어요. 그때 처음에 계획했을 때, “청년들만 얘기했다가 혹시 내용이 이상하게 넘어가는 거 아니냐”라는 걱정을 많이 얘기하시더라고요.

(기존 간부 분들이?)

네. 근데 저는 솔직히 이번만큼은 청년 조합원들이 모여서 스스로 어떤 내용이든 이야기하고 풀어나갔으면 좋겠다고 생각을 했어요. 그런데 저는 좋았던 게, 공통점이 생기더라고요. 입사 3년 차, 입사 6년 차, 입사 9년 차마다 약간 성향이 다르지만 서로 토론하면서 알려주기도 하고 어떻게 보면 자정 기능을 하기도 하면서 의견이 모이더라고요.

3) 기존 방식의 지속과 확장 -E

E는 복수노조는 아니지만 조직율이 낮아서 과반 노조가 아니다. 청년국장과 청년위원회가 존재하지 않고 청년 사업이 별도로 진행되지 않는 등 상대적으로 청년 조합원 문제에 대한 고민은 적다. 하지만 비정규직 정규직화 과정에서 노동조합에 대한 청년 조합원의 반발은 발생하지 않았고, 노동조합의 입장이 순조롭게 관철되었다.

E 사업장에서 비정규직 정규직화에 대해 청년들의 반발이 없었던 이유 중의 하나는 노동조합에서 오랫동안 비정규직 정규직화를 주장해왔고, 또한 이를 위해 실제로 파업 등 다양한 실천을 벌여왔기 때문이다. 즉 거의 20년에 이르는 장기간에 걸쳐 일관된 주장을 펼치면서 조합원에 대한 설득 과정을 거쳐 왔다.

청년 세대는 분명히 다른 점이 있죠. 우리가 무슨 얘기를 하면 무슨 선비냐 이런 식으로 희화화하고 비아냥거리는 분위기도 생기고 있죠. 그러데 중요한 거는 노동조합이 계속 그런 얘기를 하더라도 실제로 행동도 그렇게 일치하면 청년 세대가 욕을 덜 한다고 생각해요.

(그게 과반이 안되더라도 노조가 힘을 가지고 있는 이유일까요?)

예. 언행일치를 하니까 최소한 위선은 안 떠나는 거죠. 다른 곳의 청년 세대가 보는 노조는 그게 안 되었던 거예요. 어떨 때는 당신의 이익을 챙겨주겠다라며 가입시키고, 어떨 때는 비정규직 정규직화해야 한다고 하면 저게 진심일까 라는 생각이 들고 신뢰가 깎일 거 같아요.

기존의 노동조합 활동 방식을 지속하고 더욱 강화함으로써 청년 조합원 문제를 해결하려고 하는 방법론의 단점은 이러한 방법을 채택할 수 있는 조건이 매우 까다롭다는 것이다. 즉 확장성의 한계를 가질 수 밖에 없다.

또 다른 단점은 끊임없이 지속가능성의 도전을 받을 수밖에 없다는 것이다.

선배 세대들은 지역적으로도, 울산, 대구, 서울이 한 몸이에요. 니네가 파업하면 우리도 파업해야지, 준비가 안 되도 같이 만들어 보자, 이런 게 있는데. 젊은 간부들이 봤을 때 자기한테 중요한 사람은 현장 조합원이에요. 그 사람들의 요구에 대해 고민해야 하거든요. 그런데 선배들은 와서 “어디 혼자 파업하게 만들면 안 된다. 어디를 위해서 뭘 해야 한다” 이러거든요. 그럼 이거는 “무슨 영화 찍어? 자기들끼리 엄청 정의롭네?” 이렇게 보일 수밖에 없어요. 선배 세대는 관계의 끈끈함이 있고 투쟁을 통해서 같이 만들어 낸 경험이 있잖아요. 핵심은 그런 경험을 어떻게 이어갈 수 있는지라고 봐요. 냉정하게 보면 젊은 간부들에게 그런 동지애가 있다고 보기는 어려우니까요.

지금 전임간부가 8명인데 2~30대는 1명이에요. 원래 3명이었는데 2명은 다시 현장으로 올라갔어요.

(활동 방식에서 충돌이나 차이가 있었기 때문인가요?)

여러 가지 복합적인 이유가 있었던 거 같아요. 워낙 일을 많이 해야 하니까 감당이 안 되는 부분도 있었고 생각이 다른 지점도 있었던 거 같아요. 외주화가 꼭 나쁜 건가 하는 고민도 했던 거 같구요.

2. 쟁점과 딜레마 1 : 후속 세대 간부 발굴과 육성, 권한 부여

노조 간부들 대부분이 청년이 아니라 기존 세대에 속한다는 것은 청년조합원과 노동조합이 단절되는 원인 중의 하나이다. 청년간부의 부재는 청년세대가 노동조합과의 소통을 어렵게 느끼도록 만들 뿐만 아니라 노동조합이 자신들을 대표하지 않는다는 의구심을 가지게 만든다.

청년간부 비중이 과소한 데에는 여러 원인이 존재한다. 노동조합 활동을 기피하는 청년세대의 주체적 요인에서부터, 단기적 관점에 매몰되어 세대교체를 준비하지 못한 노동조합의 문

제에 이르기까지 폭 넓게 분석할 필요가 있다.

1) 청년 간부 세대교체의 의미와 조건

청년 조합원 문제에 있어 가장 주목받고 있는 해결 방안은 노조 간부의 세대 교체이다. 청년들이 노조 간부를 하게 되면 자연스럽게 청년 조합원과 노동조합의 관계가 긍정적으로 변화될 것이라고 기대하는 것이다.

세대 교체는 사람을 바꾸면 된다는 점에서 어떻게 보면 대단히 간단하고 손쉬운 해결책이다. 그에 비해 효과는 매우 다양한 측면에서 얻을 수 있다. 노조 간부의 연령대 하락은 그 자체만으로 노동조합의 문화적 양식, 조합원과의 관계 형성 방식, 의사결정 방식 등 노동조합 활동 전반의 변화를 이끌어낸다.

하지만 여러 노동조합의 사례들을 살펴보면, 세대 교체가 중요한 요소일 수는 있지만 그 자체만으로는 해결책이 될 수 없다는 점들이 드러난다. 결국 세대교체가 이루어질 수 있는 조건, 세대교체와 더불어 필수적으로 이루어져야 하는 변화들에 대한 고민이 중요하다.

우선 청년 간부들이 보여주는 세대교체에 대한 유보적 태도를 주목할 필요가 있다.

젊은 세대가 하면 간부를 하면 문제를 해결할 수 있을지에 대해 확신은 없어요. 기존의 노동조합을 했던 선배들이 관성이 있고 낡음이 있는 건 맞는데, 그러면 사람을 바꾸면 이 낡음이 자연스럽게 없어질 것인지는 아닌 거 같아요.

(젊은 간부로 교체했을 때 어떤 점이 우려되시는 건가요?)

현재 노동조합이 그렇게 체계적으로 육성하고 훈련되는 시스템이 아니에요. 그러다 보니까 그런 경험이 없고 훈련되지 않은 젊은 조합원들이 실제 노동조합에 일정 정도 많은 역할들을 맡았을 때 겪는 시행착오도 분명히 있을 거 같아요. 물론 기존의 관성적인 방식들이 달라질 수는 있는데 방식을 새롭게 한다고 해서 그 방식이 더 효과적인가는 좀 다른 측면의 문제인 거죠. 그래서 당장 그렇게 사람을 바꾼다고 해도 뭔가 더 좋아질지는 의문인거죠. 노동조합의 가치와 노선에 대한 고민이 새롭게 생겨날 수는 있는데 그런 과정이 노동조합에게 긍정적일 수도 있고 아닐 수도 있을 거 같아요. - C

이와 반대로 세대 교체에 대한 적극적 지지도 존재한다.

제가 처음에 부위원장 인준을 받을 때 대의원대회에서 반대를 많이 하셨어요, 재는 나

이가 너무 어리고 노조 경력이 너무 짧고 직급도 낮고 경험도 적고 그래서 우려스럽다, 그런 의견들이 상당히 많았어요. 그건 뭐냐면 어떤 자리에는 누가 와야 하는지 다 정해져 있다고 생각을 하시는거예요. 그런데 위원장님이 그래서 지금까지 잘 났습니까, 기존 관행대로 하면서 뭐가 바뀌길 바랍니다 하시면서 반대를 무릅쓰고 저를 앉혔어요. 지금은 저를 반대하시는 분 없고 다들 잘하고 있다고 말씀들 하시죠. 제가 어디 가면 다들 저희가 청년 발굴 잘 한다고 부러워해요. 그 분들은 우리는 그럴 사람이 없어 하고 얘기하는데 찾으면 있어요. 문제는 단계라는 걸 사람들이 되게 중요하게 생각하더라고요. 노조하려면 대의원부터 시작해서 지회장하고 지부장하고 검증 좀 되면 본조에 올리고. 그런데 그런 건 관료 사회 방식이잖아요. 저는 그냥 노동조합에 우호적인 사람 있으면 자리가 뭐가 됐든 무조건 앉혀라 라고 말해요. 하지만 막상 그렇게 하시는 곳이 별로 없어요. 너무 관료적으로 됐기 때문에 청년들이 눈에 안 맞는 거예요. 청년들을 앉혀놓고 노동법에 대한 기본 강의부터 시작해서 그렇게 세대교체를 하려면 한도 끝도 없고 몇 십 년 걸릴 거예요. 몇 십 년 걸려도 못 할 수도 있겠네요.- A

청년 간부와 청년 임원을 구분해서 바라보는 관점도 존재한다. 이는 현재 대부분의 노동조합들이 가장 주력하는 활동이 임단협이라는 것과 연관된다.

간부교육이 있으면 좋겠죠. 근데 노조간부는 굳이 그게 아니더라도 사업을 진행하면서 알게 되는 부분이 있어요.

(실제로 자기가 경험하면서 알게 되는 건가요?)

예. 처음부터 단체교섭에 나서는 건 아니니까요. 본부 상집으로 시작을 하게 되면 일을 하면서 아, 이런 거구나, 흐름을 알게 되는 거죠. 그래서 이번 선거에 젊은 사람이 수석 부위원장으로 출마한다고 하는데 솔직히 저는 그렇게 좋지 않아 보여요. 잘 모르는 사람이 교섭을 하게 되는 거니까요. 실무자부터 경험해서 오는 사람이 좋은 거 같아요. - B

2) 청년 간부에 대한 교육과 육성

노조 간부의 적극적인 세대 교체를 지지하는 입장에서는 청년 간부에 대한 교육의 필요성을 크게 중시하지 않는다. 노동조합 활동을 통해 자연스럽게 역량을 성장시킬 수 있다고 보기 때문이다.

처음 노조 활동을 시작하는 친구들의 경우에는 의지는 높으나 실무적으로 안 따라줄 수도 있어요. 근데 그런 것을 재는 참 잘한다, 재는 참 아쉽다 이렇게 평가를 하면 안 돼요. 아무 것도 모르고 대의원을 하게 되었는데 생각보다 못 할 수도 있는 거잖아요. 그

래도 위촉시키는 게 아니라 그냥 지켜보는 게 중요하다고 생각해요. 그 중에서 열심히 하는 분들을 서포트를 하면 되는 거죠. 하겠다고 나서는 것만으로도 감사한 거잖아요. 그러다 보면 그 중에서 저같은 사람이 나올 수도 있는 거죠. 준비된 간부가 지금 어딴데요? 젊은 애들이 노조를 하는데 잘 하니, 못 하니, 성실하니, 불성실하니, 이런 평가를 절대 하지 말고, 조금 앞으로 나가는 애들 박수쳐 주고 응원해야 하는 거죠. - A

이에 반해 청년 간부의 역량을 강화시킬 수 있는 방안의 필요성을 강조하는 입장도 존재한다. 노조 간부들 사이에서조차 민주노조운동의 계승과 전달이 실패하고 단절되었다는 점을 주목하는 것이다.

선배들은 오랫동안 해 왔기 때문에 탁 주면 탁 해 버려요 그냥, 해오던 거니까. 근데 우리는 전혀 모르는 상태에서 왔거든요. 일단 중요한 일을 잘 시키지도 않지만. 일을 시킨다고 할 때 일종의 현장 교육이 있으면 좋겠는데 그런 건 없죠. 같이 팀을 짜서 뭔가 같이 해보고 알려주고 그런 게 없어요. 그냥 “왜 그거 못 해?”라고 해요. 어찌 어찌 하고 나면 “그건 그게 아니잖아” 라고 해요. 그러니까 후임자나 자신의 다음 세대를 위해서 키우는 과정이 없어요.

(일종의 업무 인수인계 과정이 필요할까요?)

이걸 인수인계로 보기는 그렇고, 선배 세대와 청년 세대가 같이 하는 게 있어야 되는데 그게 없는 거죠. 예를 들어 신규가 새로 들어오면 정, 부 개념으로 일을 같이 하면서 저절로 배우는 거잖아요. 그런데 노동조합에서는 그게 아니라 난 이 일, 넌 저 일, 이렇게 되는 거죠. 난 중요한 일, 넌 안 중요한 일, 그렇게 나뉘죠. 업무가 구분되어서 그냥 각자 알아서 일 해요. 사람들끼리 의견을 나누고 대화를 하는 일이 별로 없어요. - B

청년들이 노동조합에서 이제 간부를 하긴 하는데, 노동조합의 가치와 노선 이런 거에 대해서 고민해 보고 토론해 볼 기회가 노동조합 내에서 크게 없거든요, 사실. 그냥 일을 하게 되는 구조예요.

(청년 간부들에게 노동조합의 가치에 대해 교육하고 설명하는 게 없나요?)

없어요. 예를 들면 이번에 본조 중앙에도 젊은 전임 간부가 생겼거든요. 간부를 해볼래 해서 시작 하긴 했는데 그 간부에 대한 교육과정은 없어요. - C

청년 간부의 교육과 육성의 핵심은 청년 간부들이 충분한 경험을 쌓게 함으로서 민주노조운동의 방식과 논리를 이해하도록 만드는 일이다. 이는 청년 간부들에게 종속적 위치가 아니라 주체적 역할을 부여하는 것과 깊은 연관을 지닌다.

대의원, 지부장, 지회장 중에 청년인 사람들은 교섭위원이 아니어도 무조건 교섭장에 데리고 들어가서 뒤에 참관을 시켰어요. 사측과 어떻게 교섭이 이뤄지고, 전략을 어떻게 짜고, 그런 과정들을 거치면서 조금씩 조금씩 트레이닝을 시킨다고 해야 될까요? 그 친구들한테 우리가 이렇게 경영진들과 같은 자리에 동등한 위치에 앉아서 얘기를 한다는 그런 어필도 할 수 있고요. -A

저희는 전통이 교섭위원 구성에서 초짜를 반 이상으로 하는 거예요. 10명 중에서 상근 간부가 3명 들어가고 7명은 처음 대의원 하는 사람들이죠. 처음에는 막 안 한다고 난리예요. 앞에서 싸움이 벌어지고 있는데 자기가 보태야 하니까 힘들죠. 세련되고 논리적으로 준비하자고 하면서 PPT도 만들고 그러기도 하죠. 아무리 해도 교섭에서 잘 안되어서 파업하게 되기도 하고요. 그런 의사결정에 참여해 보는 게 정말 좋은 경험인거 같아요. 보통 대의원들은 돌아가면서 하거든요. 또 교섭위원이 고정인 거 아니거든요. 사안별로 요구안별로 바뀌어요. 그러다보니까 거의 모든 조합원이 한번 씩은 교섭위원을 하게 되는 거죠. 그 과정에서 관심이나 자질이 있으면 후에 노동조합 간부를 하게 되는 거죠. - E

아울러, 노동조합의 의사결정 구조, 노동조합의 민주주의가 작동하는 방식에 대한 경험과 훈련도 중요하다.

저는 원래 청년위원들이 전부 운영위원회를 참관하는 계획을 세웠었어요. 왜냐면 운영위원회에서 노동조합의 모든 사업이 다 결정이 나잖아요. 또 의사소통을 어떤 식으로 하는지 의사결정이 어떻게 이루어지는지를 보여주고 싶었어요. 그걸 바탕으로 청년위원들이 어떻게 말해야하고 어떻게 사업계획을 구성해야하는지 어떻게 서로의 의견을 주고받을 수 있는지 이런 것들을 좀 배워갈 수 있으면 좋을 거 같아요. 올해는 좀 어렵지만 내년에는 되면 좋겠어요.

(임단협에도 청년 위원장이 참관할 수 있나요?)

아니요.

(운영위원회 참관은 청년들의 의견을 말하기 위해서인가요?)

그것도 중요하지만, 청년위원들이 어떤 논리로 어떻게 자신들의 의견을 말하고 설득하는지를 좀 배웠으면 좋겠어요. 청년위원장이 운영위원회에 한 번 참석을 했었거든요. 본인도 그거 참석하면서 많이 느꼈다고 하더라고요. - D

3) 노동조합 조직 체계에서 청년간부들의 위치와 역할

현재 많은 노동조합에서는 청년 문제의 해결 방안으로 청년 담당 간부를 두거나 청년 조직을 두고 있다. 이 때 핵심적인 지점은 청년 간부조직이 실질적 권한을 가지고 있는지, 노동조합의 의사결정 구조에 실질적 영향력을 발휘할 수 있을지의 문제이다.

청년 임원으로의 세대 교체가 가진 장점은 청년 간부에게 실질적인 권한을 줄 수 있다는 것이다.

교섭에 평조합원이 들어가고 싶다고 들어갈 수 있는 건 아니잖아요. 당연직 교섭위원 자리에 그냥 청년을 앉히는 것만으로도 굳이 청년을 위한 조직을 새로 만들 필요가 없는 거죠. 지금 잘 갖춰져 있는 조직에다 청년을 앉히는 게 더 좋은 방법이라고 판단을 했던 거죠. 다른 노동조합들을 보니까 청년위원회에서 의결된 사항을 강제시키는 데가 없어요. 그럴거면 뭐하러 만드냐는 거죠. 그냥 청년을 위해서 뭔가 하긴 해야겠으니 제일 쉬운 게 청년위원회 같은 거 만들어 가지고 우리도 청년들 신경 쓴다는 거 보여주려고 하는 거 밖에 없지 않느냐는 거죠. 저는 청년들만의 조직을 만들려고 하지 마라고 강조하고 싶어요. 이미 갖춰진 조직이 탄탄한데 그 조직에 청년을 끼워 넣으면 된다는 거죠. 지금 있는 조직의 노조 간부 자리도 다 못 채우면서 새로 청년위원회 만들면 사람들 다 채울 수 있냐는 거죠. 그리고 청년위원회가 만드는 정책은 강제성을 뛰어넘어야 하는데 권고 정도 밖에 안 돼요. 그렇게 아니라 청년을 노동조합 위원장, 사무처장, 부장 자리에 앉히면 돼요. 그러면 청년의 말이 바로 다이렉트로 정책이 되는 거죠. - A

하지만 청년 임원과 달리 청년 국장과 청년 위원회의 경우 새롭게 만들어졌다는 점에서 기존 노동조합 체계와 어떻게 연계되는지는 확정되어 있지 않다. 이러한 측면에서 청년위원회의 권한에 대한 고민을 발견할 수 있다.

규약상 청년위원회가 있는데 실질적으로 운영이 잘 안 되고 있죠. 운영을 하기 위해서는 인적, 물적 토대가 있어야 돼요. 청년위원회를 할 사람들이 있어야 되고, 그 사람들의 활동을 보장해 줄 수 있어야 해요. 예를 들면 노조에서 전임자 숫자를 보장한다거나 아니면 다른 보장 방법이 있어야 하는데 그런 것들이 없는 거죠.

(그러면 예산과 인력을 확보하려는 노동조합의 노력 부족이 원인인가요?)

그것만의 문제는 아니에요. 사실 토대가 보장된다고 해서 사람들이 너도 나도 하겠다고

몰려오는 건 아니기 때문이에요. 할려는 사람이 별로 없죠. 그런데 저는 노동조합의 전략적 판단이 있어야 되는 거 같아요. 만약에 청년위원회를 잘 하는게 지금 노동조합의 사활적인 문제라고 판단이 들면 인적, 물적 토대를 다 쏟아 부어서 해야죠. 현재는 그런 판단이 있는 거 같지는 않아요.

(청년위원회가 필요하다고 보시나요?)

사실 지금은 청년국장이나 청년위원회를 잘 운영하는게 가장 핵심적인 문제라고 생각하지는 않아요. 청년들을 대상으로 뭔가를 하는 건 필요하긴 한데, 궁극적으로 노동조합의 기존의 질서와 체계를 청년들이 어떻게 책임지고 가는가가 더 문제인 거 같아요. 어떻게 노동조합의 주역으로 청년 세대들을 만들 것인가. 그런데 지금은 너무 미약하고 취약하니까 청년들에게 특화되고 그들의 눈높이에 맞는 여러 사업들을 기획하는 거죠. 과도기 인거죠. 결국엔 그런 사업들을 통해서 청년들이 더 많이 지부장도 하고 대의원도 하고 하는게 중요하죠. - C

내년에는 청년위원들과 함께 신규 조합원 교육을 준비하고 싶어요. 책이 되든 교안이 되든 청년위원들과 소통해서 만들고 싶어요.

(청년위원회가 하겠다고 하면 통과기 될 수 있을까요?)

집행부나 운영위원회의 의지가 필요한 거 같아요. 청년위원들이 하는 거면 “ 어 무조건 해 봐, 한 번 해 봐, 니네가 뭘하든 한 번 봐줄게, 그런 시간을 줄게, 니네가 시행착오를 겪더라도 그런 거 할 수 있는 시간을 줄게” 라고 할 수 있는 그런 의지가 있어야 된다고 생각해요. 그런데 현실적으로 조금 어려운 부분도 있을 거 같아요. - D

청년위원회는 2017년에 만들었어요. 현재 청년위원회와 여성위원회가 있어요. 여성위원회는 성평등, 여성 조합원 교육, 여성 직원들의 권리, 복지, 이런 구체적 이슈가 있어요. 그런데 청년위원회는 그런게 없어서 목적의식이 좀 흐린 곳이에요. 집행부에 소속되어 있는 기구예요. 청년위원장은 따로 없고 청년국장인 제가 주도하고 있어요. 올해는 작년에 그런 일도 있고 했으니까 노동조합 문턱을 낮추고 접근성을 높이자는 측면에서 게임 대회 같은 사업을 많이 했어요. 원래는 청년들만 모여 가지고 이슈에 대해서 한 번 얘기를 해 보고, 난 이런 게 필요하다, 그래 가지고 안건이 좋은 게 있으면 올려라, 그래서 그걸 받아 가지고 청년위원회에서 중앙 노사협의회에 올려 보려고 했었어요. 그러니까 청년위원회를 기존의 절차에 흡수시키는거죠. 그런데 작년에도 올해에도 잘 안 됐어요. 의제를 만들기보다는 친목에 그친 거 같아요. - B

마찬가지의 측면에서 청년국장의 역할과 권한에 대한 고민도 존재한다. 우선 타임오프 문제와 관련되어 전임자의 수가 절대적으로 부족하기 때문에 청년국장들은 다양한 업무를 맡아야 한다. 더 큰 문제는 청년국장들이 자율권과 재량권을 가지기 보다는 부수적 역할을 맡을 때가 많다는 것이다.

저는 조직부장을 하면서 청년 위원회 간사로 있어요. 지금 현재는 청년에 대한 거는 많이 못하고 있고, 다른 일들을 더 하고 있습니다.

(그러면 아예 청년 전담 전임자가 한 명 있는 게 좋을까요?)

그건 고민이 되는 부분이에요. 그런데 그것보다는 권한을 얼마나 줄지에 대한 부분이 더 크다고 생각해요. 청년부장을 만든다 해도 “그냥 이거 해” 라고 한다면 그건 의미가 오히려 퇴색될 거 같아요. 오히려 계속 조직부장 역할이더라도 청년 사업계획을 확실하게 푸쉬할 수 있는 그런 권한을 주는 게 더 중요할 거 같아요.

(권한은 어떤 걸 의미하는 걸까요?)

제가 올해 처음으로 전임으로 들어와서 해보고 싶었던 게 여러 가지가 있었어요. 그런데 그걸 하지 못했던 이유 중에 하나가 논리적으로 설득하고 의사결정을 이뤄내야 하는데 제가 그런 부분이 부족했기 때문인 거 같아요. 제가 회의 진행에도 익숙하지 못하고 해서 전임자 회의라던가 지부 운영위원회에서 제가 발언하는 부분이 조금 미숙했던 거 같아요.

(이를테면 기획안이 통과가 안 된 거예요?)

그렇죠. 쉽지 않더라구요. 경험이 더 축적되면 좀 더 나아질 거 같아요. - D

막내니까 그냥 이것 저것 필요한 거 다 하죠. 제 업무는 크게 두가지예요. 노동조합 내부 회의 준비하는 일을 하고, 그 다음에 청년위원회 관련 업무가 있어요, 그 외에는 거의 잡다하게 다 합니다. 사람이 필요하다고 하면 가서 하는 거죠. - B

이러한 문제의식 하에 청년간부들이 주체적 역할을 맡기 위한 조건들에 대한 고민들이 이루어지고 있다. 그 중 하나는 청년 간부들이 노동조합의 의사결정에 실질적으로 참여할 수 있는 방안에 대한 고민이다. 이는 노동조합의 회의 체계와 결정 방식의 변화와 연결되는 것이다.

젊은 간부들이 회의에서 주도적으로 얘기하기가 현실적으로 쉽지 않아요. 왜냐면 20년 넘게 쌓인 경험을 가지고 있는 선배 활동가들과 이제 막 2~3년밖에 채 되지 않는 청년 간부 간의 이야기하는 깊이 자체가 다르기 때문이에요. 그런 부분을 조금 허들을 서로

낮추고 이해해주는게 필요하지 않을까 싶어요.

(그러면 회의 방식이 바뀌어야 될까요?)

방식이 바뀌는 게 조금 필요하긴 한 거 같아요, 그런데 어떤 방식일지는 솔직히 잘 모르겠어요. 일단 기본적으로 제가 깊이가 부족한 분야에 대해서는 회의에서 소극적으로 될 수 밖에 없죠. 물론 당연히 제가 공부를 해야 되긴 하지만. 생각보다 조합의 할 일이 너무 많거든요. 그래서 저는 그룹핑이 필요한 거 같아요. 예를 들어 청년 사업에 대해서도 한 명이 맡는 게 아니라 두 세 명 정도가 서로 소통하고 논의하는 과정이 있으면 회의에서 이야기할 때 충분한 내용과 질을 갖출 수 있을 거 같아요. - D

지금 현재 선배 간부들은 20년 동안 노조 활동을 하셨던 분들이잖아요. 저희는 이제 막 들어왔고 조합에 대한 관심도 솔직히 그분들에 비해선 부족하죠. 그러다보니 노동조합에 조금이나마 관심있는 사람들이 들어가기에 너무 허들이 높은 거예요. 청년 간부들과 기존의 활동했던 분들과의 권리가 너무 크다 보니까 그분들 보기에는 “그거 어차피 안 되는 건데 왜 할려고 하냐”고 얘기할 수밖에 없는 거고 우리는 “그래도 나는 한번 해보고 싶은데” 라고 말하고 싶은데 그것조차 어려운 상황인거죠. 저는 청년들이 죽이 되든 밥이 되든 할 수 있었으면 좋겠어요. 시행착오를 겪을 수 있는 시간과 여유가 필요한 거 같아요.

(기존에 활동하시던 분들이 대체로 사업이 잘되는 방향으로 조언하기 보다는 사업 시도를 못하게 하는 방향으로 말하시는 건가요?)

그런 측면도 좀 없지 않아 있죠. - D

청년 간부들은 실무적인 일들을 훨씬 잘하고. 좀 더 이제 열려 있죠, 그리고 관성적이지 않아요. 그래서 설득하고 토론하는데 좀 더 많은 과정들이 필요하거든요. 그러니까 수십 년 노동조합 했던 선배들은 이거를 이렇게 하는 게 당연하다고 생각을 하는데, 청년 세대들은 왜 그렇게 해야하는지를 납득을 하는 과정이 필요한 거죠.

(그런 과정들을 현재 노동조합이 제공하고 있나요?)

제공하려고 노력은 하는데 잘 되진 않는 거 같아요. 그 과정을 잘 못 만들어서 세대 갈등이 생기는 경우도 있는 거 같아요

(노동조합 간부들 내의 세대 갈등이 생기나요?)

간부가 아니라 조합원들 내에서도 생기죠. 사실 저희는 간부가 아니더라도 선배 조합원들 중에는 그런 걸 당연하게 생각하고 있는 사람들이 있으니까요. 예를 들면 성과급 균등분배 이런 것도 왜 균등분배를 애초에 고민하고, 이런 방식으로 노동조합이 진행하는 거에 대한 맥락과 취지가 있을 거 같아요. 그러면 그런 것들을 정확하게 납득이 되게 설

득하고 이런 과정들을 해야 되는데 그게 잘 안 될 때가 있어요. 그러다 보니까 청년 간부들은 자기는 이것 왜 해야 되는지 모르겠는데 그냥 뭐 원래 하는 거다, 다 하니까 하자, 이런 식으로 접근하는 경우도 있는 거죠. - C

기존 간부와 청년간부들은 노동조합 활동의 여러 측면에서 많은 차이점을 보여준다. 양자의 장점이 상이한 만큼, 역할 분담이 적절하게 이루어질 수만 있다면 세대 차이는 얼마든지 긍정적 결과를 낼 수도 있다. 하지만 노동조합의 체계적 대응이 부재한 상황에서, 두 집단은 상보적 관계를 형성하지 못하고 서로의 단점만 부각되고 있다.

청년들이 회의에 익숙하지 않다는 말의 의미에 대해 고민할 필요가 있다. 그들은 소비자의 방식에는 능숙하지만 노동조합의 의사결정에서 드러나는 고유한 방식에는 익숙하지 않다. 그들의 목소리가 반영되기 위해서는 훈련과 교육의 과정이 필요하다. 이 모든 것은 노동조합 민주주의에 대한 논의로 이어진다.

4) 청년에 대한 조직화 방식

직접 만나서 대화하고 인간 관계를 형성하는 조직화 방식은 새로운 것이 아니라 민주노동운동에서 오래된 기본적인 활동이었다. 하지만 어느 순간부터 사라지기 시작한 방식이기도 하다. 노조 간부의 대면 접촉을 현재의 변화된 조건들에 맞추어 어떻게 새롭게 업데이트할 것인지에 대한 고민이 필요하다.

요즘 신입사원들은 살면서 노동조합에 대해 생각이 아예 없던 사람들이예요. 기본적인 자치활동이나 단체활동에 대한 개념 자체가 굉장히 약해요. 거기다 미디어에서 보여지는 노동조합의 모습은 좋은 모습이 아무것도 없죠. 그렇다 보니까 신입사원 중에 60~70%는 부정적인 생각을 가지고 있고 나머지 30~40%는 아무 생각이 없어요. 긍정적인 생각을 하는 사람은 아무도 없습니다. 그거를 깨려면 직접 만나야 해요.

(한 명 한 명 만나면서 그런 얘기를 하시는 게 보통 일이 아니잖아요?)

진짜 힘들어요. 저는 신입사원이 입사를 하면 두 달 정도는 본사로 출근을 안 해요. 제 모든 일을 내려놓고 현장만 돌아요. 저희가 교대 사업장이다 보니까 어느 날은 주간, 어느 날은 야간, 하루에 심할 때는 14시간 15시간도 돌아다니면서 만나요. 근데 사람 체력이라는 게 한계가 있잖아요. 한 명 붙잡고 한 시간 얘기하면 진이 빠져요. 근데 그걸 200명을 하려니까 정말 힘들죠. - A

청년 위원회 역시 조직화의 유효한 방식으로 활용될 수 있다. 우선 청년 위원회는 노동조합 활동에 참여하는 이들을 확장시키는 성과를 가져올 수 있다. 기존에 노동조합과 깊은 관련을 가지지 않았던 조합원들이 참여하는 계기가 될 수 있는 것이다. 특히 여성 지원자가 상당수 있었음을 주목할 필요가 있다.

(노동조합 활동하시던 분들이 주로 오신 거예요?)

아니요, 전혀 아니에요. 작년에 입사하신 분들도 있고, 11년도에 입사하신 분들도 있고. 오히려 남성보다 여성분들이 많이 지원했어요.

(그분들이 참여 동기를 말씀해 주셨나요?)

일단 조합에 대해서 알고 싶어서 라고 얘기하신 분들이 많았어요. 그 다음에 노동조합 활동이 뭘 하는지 궁금하다, 그리고 내가 하고 있는 일과 조합 활동이 어떻게 연결되는 지에 대해서 한 번 알아보고 싶다, 그런 지원 동기가 많이 있었어요.

(기존 노조 간부들 중에서는 여성 비율이 어떻게 되나요?)

분회장들 130명 중에 여성 비율은 한 30~40명? 한 20~30% 밖에 안 되는 거 같아요.

(그러면 왜 청년위원회는 여성이 더 많은 걸까요?)

모르겠어요. 제가 처음에 생각했던 거보다 기대 이상이었어요. 여성 조합원들이 분회장이 나 이런 거 하는 데 있어서 부담이 되지만 청년위원회이라는 역할에 있어서는 뭔가 하고 싶은 말이 생겼구나 싶었어요. 그러니까 역할을 조금 좁혀주면 오히려 이분들이 하고 싶은 이야기를 할 수 있는 여건을 만들어 줄 수 있지 않을까 생각이 들더라구요. - D

뿐만 아니라 청년 위원회는 노동조합 활동의 의제도 확장시키고 있다. 조합원들의 불만과 문제의식을 노동조합 활동에 연계시키는 경로를 새롭게 만든 것이다.

일단 기본적으로 청년 조합원들이 임금과 승진에 크게 관심을 갖고 있고 나머지에 대해서는 별로 관심 없는 것은 사실이에요. 근데 그렇지 않은 사람들도 생각보다 많았다는 거죠. 청년위원을 지원하신 분들의 말이 대부분 그 얘기였거든요. “내가 조직문화를 한번 바꿔보고 싶다” , “ 내가 청년과 기존 조합원들 간의 그런 갈등에 있어서 어떤 역할을 해보고 싶다” 라고 하신 분들이 많았거든요. 저는 청년위원회를 계기로 그런 분들이 있다는 걸 알게 되었어요. 이 분들을 통해서 노동조합이 발전할 수 있다고 생각해요.

(기존의 노동조합 선배들을 그런 분들과 함께 하려는 노력을 못 했던 거네요?)

꼭 못 했다기보다, 선배들도 그분들 나름대로 노력은 했는데 이제 나이가 들고 하다 보니 전수해줘야 하는데 그런 부분에서 조금 부족하지 않았나 싶어요. - D

한편 노동조합 체계 내에 속하지 않는 외부적 조직공간을 만들고 이를 통해 청년 노동자들을 조직하려는 움직임도 나타나고 있다.

젊은 세대를 최대한 포용할 수 있는 새로운 단위들을 꾸려 나가고, 그 속에서 그들이 할 수 있는 것들을 찾고 그러한 영역을 넓혀 주는 거, 그들이 쉽게 참여해서 자기 소리를 낼 수 있도록 해 주는 거, 이렇게 한 부분들은 참 잘했다고 생각해요. 사실 노조에서는 약간 노조 기조에 맞지 않는 얘기들을 하기가 꺼려지는데 여기는 좀 자유로운 조직이 되니까 좋아하더라고요. 학교 갓 졸업하고 온 친구들은 노조라는 게 굉장히 멀게 느껴지고 선입견을 많이 가질거잖아요. 그런 사람들한테 그냥 " 다 우리 친구들이네", " 그래 나도 이거 불만 이야, 우리 이거 같이 해결해야 되지 않을까", 이런 부분들을 왈차지껄하게 할 수 있는 장도 만들고 그걸 모아내서 싸움으로 만들어 내는 게 필요하니까요. - E

5) 소결

청년 간부로의 세대 교체는 선택의 여지가 없는 필수적·필연적 변화이다. 하지만 충분한 해결 방안은 되지 못한다. 노동조합이 직면한 문제가 매우 복잡하며 다차원적이기 때문이다.

우선 지적해야 할 문제는 청년 간부가 발굴되고 성장할 환경이 대단히 제한적이라는 점이다. 현재 여러 공공기관 노동조합들이 청년간부의 비율을 높이기 위해 의식적으로 노력하는 것은 중요한 의미를 가진다. 하지만 아쉬운 점은 현재 많은 노동조합이 채택하고 있는 방법이 특정 경로로 한정되고 있다는 것이다. 기존 노동조합 간부가 인간관계를 기반으로 청년조합원에게 직접 간부 활동을 제안하는 것이 주된 방식이다.

여기서 주목해야 할 것은 청년간부가 노동조합의 활동의 결과로 발굴되는 것이 아니라는 점이다. 즉, 노동조합에 참여하는 청년조합원들 중에서, 참여 과정의 여러 평가와 검증 혹은 자발적 결의를 통해 그 중의 누군가가 간부가 되는 것이 아니다. 이러한 민주노조운동의 고전적인 간부 발굴 방식이 작동하지 않는 것은 청년세대의 특성 때문이기도 하지만 더 중요한 원인은 청년들이 참여할 수 있는 노동조합의 활동 자체가 감소했기 때문이다.

다음의 문제는 청년들이 간부가 된 이후에 발생한다. 청년 간부들은 노동조합의 가치에 익숙해지기 전에 당장 실무부터 시작하게 된다. 현실적으로 노동조합 활동에 대한 전체적 고민보다 실무적 역량 증진에 집중하게 될 수밖에 없다. 또한 예전 선배 세대와 달리 청년 간부들은 또래 활동가 집단이 부족할 수밖에 없다. 결국 동년배끼리의 활동보다는 선배 세대와의 관계 형성이 주를 이루게 된다. 그런데 가장 큰 문제는 이러한 관계에서 민주노조운동의 지식과 경험 전달이 원활하게 이루어지지 않고 있다는 점이다.

뿐만 아니라, 청년간부에 대한 교육이 체계적으로 이루어지지 않는다. 그 결과, 청년간부가 성장할 수 있도록 경험을 쌓을 수 있는 경로가 불충분하다. 그 결과, 청년간부들은 외부의 지원과 도움 없이 자신의 역량으로 스스로 알아서 활동을 해야만 하는 상황에 처해 있다.

이러한 상황의 원인은 두 가지를 지적할 수 있다. 하나는 이제까지 민주노조운동에서 작동했던 전통적인 경로가 작동하지 않는다는 것이다. 소모임 학습이나 현장 조직에서의 학습이 찾아보기 어렵게 되었으며, 현장 활동과 단체 행동 등 투쟁 과정에서 선배로부터 자연스럽게 배우는 기회도 점차 사라지고 있다.

다른 하나는 사업장 단위에서 그리고 산별 노조에서 공식적으로 이루어지는 교육이 부족하거나 혹은 존재하더라도 청년간부들이 반드시 배워야 하는 것으로 인식되지 않는다는 것이다. 교육의 부재는 특히 청년간부들의 의식, 관점, 노동조합운동을 바라보는 인식 체계 등에서 한계점으로 작용하고 있다. 이는 최근 청년간부들이 실무에서는 대단히 뛰어난 역량을 보여주는 것에 비해 민주노조운동의 가치·논리와 관련된 부분에서는 상대적으로 무지하거나 관심이 없는 것에서 잘 드러난다.

세 번째 문제는 노동조합 조직 구조에서 청년간부가 충분한 권한과 역할을 가지지 못한다는 것이다. 노동조합 활동에서 청년간부들의 장점을 활용할 수 있는 역할 분담이 이루어지지 않으면서, 청년간부들은 대체로 노동조합 조직 구조에서 결정권을 갖지 못 한다.

이처럼 청년간부가 권한과 책임을 갖지 못하는 것은 여러 문제점들을 파생시키고 있다. 우선, 청년간부에 대한 동기 부여를 약화시킴으로써, 간부에 대한 청년들의 관심을 감소시킨다. 다음으로, 청년간부가 제한적 역할에 한정되고 활동의 자율성을 갖지 못함에 따라, 간부로서 성장할 수 있는 기회를 박탈한다. 또한, 청년간부의 새로운 시각을 반영하지 못함에 따라, 기존 노동조합 활동을 반성하고 개선시킬 수 있는 계기를 마련하지 못한다. 이처럼 청년간부의 역량을 적절히 활용하지 못 하는 노동조합들은 여러 사업들 특히 청년세대에 대한 조직화에서 충분한 성과를 거두지 못할 수밖에 없다.

위와 같은 문제들이 해결되지 않는 조건에서는 청년 조합원과 민주노조운동의 단절을 해결할 수 없다. 단순히 간부의 연령대를 낮추는 것으로 노동조합의 고립화·관성화를 막을 수 없기 때문이다. 특히 문제가 되는 것은 조합원들과 민주노조운동의 가치과 갈등을 일으킬 때이다. 청년 간부들은 다수 조합원들과의 관계에서 특정한 방향으로 유도될 수밖에 없다. 개인의 고민으로 넘어설 수 없는 지점들이 존재하고 그러한 지점들이 더욱 강화되고 있다. 그 결과 조합원의 보수화 경향과 악순환에 빠져들게 될 것이다.

결론적으로, 청년간부들의 세대 교체를 위해서는 청년 간부의 발굴, 성장, 권한 부여의 세 측면 모두에 있어 변화가 필요하다.

청년세대 문제의 부각은 노동조합에게 민주노조운동이 시작되던 시기처럼 다시 조직화 노력이 강조되는 상황으로 변화했음을 의미한다. 따라서 지금은 새롭게 주요 구성원으로 부각되는 청년세대와 교감할 수 있는 청년간부의 역할이 요구되는 시점이다. 동시에 지금은 청년간부가 각자의 원래 능력·관점에 따라 활동하는 것이 아니라, 조직적이고 체계적으로 민주노조운동의 가치·논리를 계승하는 것이 요구되는 시점이다.

청년간부의 수를 늘리기 위한 근본적 해결책은 노동조합에 대한 청년세대의 관심을 증대시키는 것이다. 또한 청년세대가 참여하는 노동조합 활동, 특히 조합원들이 주체적으로 참여하는 현장 활동을 다시 강화하는 것이다. 다만 이는 장기적으로 가능한 일일 것이다. 현 시점에서 청년간부의 비율을 의식적으로 높일 수 있는 해결책은 노동조합이 청년 사업의 비중을 높이고, 청년 사업을 충분한 결정권을 가진 청년간부에게 배정하는 것이다. 청년이 청년을 대표하게 함으로써, 청년과 노동조합의 의사소통을 원활히 하고 신뢰 관계를 형성할 수 있다.

이처럼 청년 간부를 증가시킨 후에, 청년간부의 권한과 책임을 증가시키고, 노동조합 조직 내의 지위를 상승시켜야 한다. 이를 통해 청년 간부위원회가 위계적 구조에 묻개지는 것이 아니라 전체 노동조합 의사결정에서 정규적 구조로 위치시키는 것이 필요하다. 이를 통해 청년 간부들이 노동조합에 진입하는 문턱을 낮추는 데 만족하는 것이 아니라 그들이 노동조합에 익숙해지고 주체가 될 수 있으며 나아가 노동조합을 변화시키는 통로를 확보해야 한다.

3. 쟁점과 딜레마 2 : 노동조합 민주주의

비정규직 정규직화 과정에서 발견할 수 있었던 것 중 하나는 노동조합의 민주적 절차들이 비민주적 결과를 낳을 수도 있다는 점이다. 이는 노동조합의 의사결정 구조에서 민주주의의 형식적 측면이 내용적 측면을 담보하지 못할 수도 있음을 의미한다.

조합원 다수의 의사를 반영하는 것은 이제까지 민주노조운동이 견지해온 기본적 원칙이었다. 그런데 민주적 절차를 통해 이루어진 결론이 민주노조운동이 추구하는 가치와 충돌하는 일이 벌어지고 있다.

노동조합의 민주적 공론장이 왜소화되고 작동하지 않기 시작한 조건 속에서는 조합원의 목소리를 중시하는 방식이 지녔던 민주노조운동의 역동적 동력이 작동할 수 없다. 게다가 노동조합 가입 이전에 이미 정치적 성향이 굳어진 조합원들이 대거 등장하기 시작한 조건 속에서, 노동조합 민주주의를 어떻게 구성할지에 대한 고민이 절실히 요구되고 있다. 특히 노동조합에 반발하는 청년 조합원들이 세력화되는 흐름을 주목해야 한다. 청년 조합원들이 상당한 비중을 차지하고 있는 공공기관들에서 이러한 흐름은 기존의 노동조합 정치를 근본에서부터 뒤흔들 수 있다. 여론조사가 민주주의에서 주요한 역할을 맡고 있는 상황, 선거가 노동조합 민주주의 최종 완성 형태인 상황들에 대한 고민이 시작되어야 한다.

1) 민주적 공론장에 대한 고민

비정규직 정규직화 과정에서 청년 조합원들과 노동조합의 갈등은 토론회간담회의 역할에 대해 고민할 계기를 제공한다. 여러 공공기관에서 노동조합은 토론회간담회를 통해 청년 조합원들을 설득하는데 실패했다.

더 큰 문제는 그러한 공간을 통해 노동조합에 대한 청년들의 적대적 태도가 가시화되고 세력화되었다는 것이다. 반대로, 청년 조합원들의 관점에서는 토론회간담회가 의사소통의 자리 가 아니라 노동조합이 일방적으로 결정한 후 의견수렴하는 척만 하는 다분히 형식적인 행사였다. 이는 토론회간담회가 노동조합의 민주적 공론장 형성에 더 이상 기여하지 못하고 있음을 의미한다.

토론회간담회는 갈등을 해결하기 보다 오히려 악화시키는데 기여할 뿐이라는 지적이 있다.

시간이 지나면 자연스럽게 섞일 수도 있는 걸 인위적으로 주입을 하는 게 문제라고 생각해요. 구태여 비정규직 정규직화 해야 됩니다 라고 토론회를 열고 공론화를 할 필요가 없다는 거죠. 물타기라고 해야 되나요, 좀 그런 과정들이 있어야 돼요. 특히 청년들은 지금 노동조합에 적대적인 상태잖아요. 그러면 이 상태를 적어도 중립까지는 끌어올린 다음에 뭔가를 해야 되지, 이 적대적인 상태에 기름을 끼얹으면 안 된다고 봐요. - A

반대로, 비록 갈등이 발생하고 해결 과정이 순탄하게 이루어지지 않더라도, 설득과 토론의 노력은 필요하다는 입장도 존재한다.

2년 전쯤 1,400명이 정규직으로 전환되면서 젊은 세대 중심으로 해서 반대 여론도 많고 여러 문제를 한 차례 겪었었죠. 지금은 특별히 그 문제가 크게 드러나거나 이러지는 않고 있어요.

(청년들의 반대가 사라진 건가요?)

청년들의 생각들이 크게 바뀌었다 라기보다는 그냥 자연스럽게 잠잠해 진 거죠, 이제는 그게 크게 이슈화되는 문제가 아니니까요. 그래도 현장 곳곳에서 노력을 많이 했죠. 부족하지만 설득하려고 노력하고 토론하고 그런 과정들이 있었어요. 물론 그런 과정에서 청년들의 가치의 변화가 크게 생겼다고 볼 수는 없지만 그래도 그런 점이 있는 거 같아요. 쉽게 말해서, 자신들한테 열심히 설명을 해 주니까 “그래 이렇게 노력이라도 하는구나” 하고 인정의 마음을 가지는 거 같아요. 그리고 좀 더 폭넓게 이해하는 친구들도 있더라고요. 사실 청년들은 대부분 정규직화에 대해 공정하지 않다는 거 외에 다른 측면의 고민을 해 본적이 없거든요. 그런데 토론을 하다 보니까, 정규직화로 인해 조합원 전체에게 긍정적 효과를 주는 측면이 분명히 있거든요. 예를 들면 정원이 늘기 때문에 승진이 빨라지거든요. - C

토론회간담회와 다른 방식의 공론장 형성에 대한 고민들도 존재한다. 최근 가장 관심을 많이 받았던 대안적 방식은 온라인 활용이다. 하지만 현실에서는 온라인 역시 청년 세대가 일방적으로 주도하는 여론 형성 역할에 그치고 있다는 한계를 보여준다. 이처럼 노동조합 공론장의 기반 자체가 보이지 않는 조건 속에서 다양한 방안이 모색되고 있다. 그 중 하나가 현장 숙의단이다.

지금 저희 청년위원회는 노동조합의 집행부가 구성한 거예요. 저랑 각 본부의 상집 중에서 청년부장들이 청년위원이에요. 그런데 현장숙의단은 그냥 모집한 거라서 다르죠. 결과가 좋았다고 볼 수는 없지만 작년에 했던 현장 숙의단은 의미가 있었던 거 같아요. 원래 노동조합 조직 구조에서는 보통 대의원들이 현장에서 많은 역할을 하는데, 저희 노조는 지부장이 실무적인 걸 다 하고 대의원들은 역할이 없어요. 그래서 현장의 목소리가 거의 안 들린다고 보면 돼요. 그런 점에서 현장숙의단은 괜찮았어요,

(어떤 활동을 했나요?)

아무나 신청을 해서, 토론하고 다른 사람 이야기 듣고 뭐 그런 거예요. 요즘 노조에서 소통 그러면 뭐 회의자료 빨리 올려주고, 답변 빨리 해주고, 페이스북에도 올리고 영상 찍고 그렇게 하는 건데요, 사실 그렇게 중요한 게 아니잖아요. 그런 방식의 대응이 아니라 현장숙의단 같은게 오히려 소통인 거 같아요. 불평 불만이 쏟아지기도 하지만 좋은 의견도 많았어요.

(올해 현장숙의단의 주제는 뭐예요?)

올해는 안 했어요. 올해는 이슈도 없고, 작년에 담당하시던 분이 너무 힘들었기도 하고. 작년엔 워낙 뜨거운 이슈였으니까 할 만 했는데 올해는 사람들 모아서까지 할만한 건 없는 거죠.

(현장 숙의단을 일상적으로 설치하는 건 쉽지 않나요?)

일상적으로 하면 항상 와야 될 사람들을 찾고 해야 하니까요. 그러면 위원회랑 유사해지는 거니까 크게 의미가 없을 거 같아요. 저는 어떤 이슈가 있을 때 관심 있는 사람들 모집하는 방식이 좋은 거 같아요.

(현장 숙의단이 청년 조합원과 노조의 갈등 국면에서 큰 역할을 하지는 못 했나요?)

거기에서 나오는 몇 가지 아이디어나 이런 것들이 적용이 되긴 했죠. 노동조합이 그냥 밀어 붙였으면 발생할 수 있는 문제들을 몇 가지 캐치하긴 했죠. 그런데 현장숙의단에 어떤 권한을 주면 좋을 텐데 안 줬어요. 의견수렴만 한다고 했어요.

(어떤 권한을 부여하면 좋을까요?)

중앙운영위원회에 안건 제출 권한을 주면 좋을 거 같아요. 결정 권한을 주는 건 좀 곤란하지만요. 그런데 집행부 입장에서는 안건 제출 권한이 부담이죠. 현실적으로 집행하기 어려운데도 안건이 통과될 가능성도 있으니까요. 그래서 숙의단의 의견을 듣기만 한 거구요. 그래서 현장숙의단에서는 집행부 들러리 역할 시키는 거냐는 비판도 있었죠. - B

한편, 청년 조합원들이 노동조합 민주주의를 어떻게 경험하고 있는지를 주목할 필요가 있다. 노동조합 민주주의에 대해 접해 본 적이 없는 청년들은 이해관계 추구라는 기존의 정치적 논리문법으로 노동조합을 바라볼 수밖에 없다. 이러한 상황에서, 그러한 관점을 교정하는 것이 아니라 오히려 강화시키는 경험을 하게 될 경우, 청년 조합원들이 어떤 인식을 가지게 될 것인지를 이해해야 한다.

그 전에 저희는 벌써 19년 1월 달, 집행부 들어서자마자 인사 전보 문제 때문에 젊은 사람들에게 심한 공격을 한 번 받았었어요. 저희가 2015년에 본사가 원주로 이전하면서, 사람들이 대거 내려왔거든요. 그 사람들이 돌아갈 때가 되니까 이제 공백이 생기잖아요. 그래서 젊은 사람들을 발령을 낸 거죠. 입사해서 3년 지나서 갓 승진해서 5급이 된 사람들, 니네 승진했으니까, 이러면서 데리고 온 거죠. 그래서 그때 폭발을 한 거예요. 만약에 연령별로, 급수별로 배분해서 데리고 왔으면 그 정도까지는 아닐 텐데. 그래서 공격을 엄청 심하게 받았어요. 원래 그 전까지 젊은 사람들은 노동조합에 무관심했거든요. 그런데 한번 그 사건이 터지고 나서 그 때부터 노동조합을 안 좋아하게 됐다고 해야 되나, 반감이 심해졌다고 해야 되나

(주로 젊은 사람들만 본부로 이동한 것에 대해서 노동조합이 역할을 한 건가요?)

네. 합의를 한 거예요. 그래서 노동조합이 욕먹는 거예요. 합의 당시에 이런 이런 일이 있다고 좀 자세하게 알렸어야 했는데 논의가 잘 전파가 안 되었어요. 1월에 터지고 나서 다시 7월에 전보가 있었는데 이번에는 4급 중에서 다 왔어요. 그러면 1월 달 전보가 잘 못됐다는 걸 증명하는 거잖아요,

(그럼 결과적으로 균형비가 맞은 건가요?)

지금은 거의 맞춰가고 있습니다. 그 건 관련해서는 이제는 세대 간의 갈등은 없어졌어요.

- B

2) 노동조합의 변화에 대한 고민

청년 문제를 계기로 노동조합의 질적 변화가 필요하다는 고민이 생겨나고 있다.

이게 청년 세대의 문제라기보다는 노동조합의 혁신의 문제로 봐야 해요. 청년 세대는 드러나는 현상인 거죠. 노동조합이 기존의 관성과 고리타분함을 벗어나지 못하니까 청년 세대가 노동조합을 그렇게 바라보게 되고 청년 세대가 노동조합에 참여할 동기부여나 매력 없게 되는 거죠. 그래서 노동조합이 어떻게 바뀌고, 어떻게 자기 혁신을 함으로서 청년 세대들에게 함께하자고 호소하고 손 내밀 것인가, 이런 문제 인식과 고민이 필요해요. 그런 부분에서 청년 세대가 문제다, 노동조합이 문제다, 이런 도식이 아니에요. 어떻게 노동조합이 자기 조합원들에게 인정받을 것인가, 조합원들이 어떻게 자기 조직으로 인식할 것인가의 문제인 거잖아요. 이걸 청년 세대에 국한된 게 아니라 지금 모든 세대가 똑같이 겪는 문제인거 같아요. 단지 차이는 예전 세대는 민주노조를 만들고 함께 싸워온 경험이 있는데 지금 세대는 그 경험이 없다 보니 겉으로 드러나는 거라고 생각해요. 청년 세대의 특징이 없는 건 아니지만, 꼭 그 특징 때문에 문제가 발생하는 건 아니라는 거죠. 저는 노동조합에 낡은 기존의 관성이 많이 있는 거 같아요. 가장 기본적인 것들도 잘 안 되는 경우도 되게 많거든요. 예를 들어 지부, 지방본부, 중앙의 회의가 각각 있고 조금씩 역할이 다른데, 그냥 일방적 전달 밖에 안 되는 거예요. 기본적인 논의도 이루어지지 않고 그냥 뭐 단체문자 보내는 것 정도의 전달밖에 안 되니까. 그거 하나로 어떻게 조합원들이 동기부여가 되고 마음이 움직여서 함께 움직이겠어요? 옛날에는 좀 더 치열하고 절박했던 것들이 지금은 너무 무뎠다는 거죠. 그걸 낡았다고 말하고 싶어요. 노동조합이 어떻게 자기 조합원들에게 더 다가가고, 무엇을 할 것인가를 고민을 더 하는 게 필요해요. - C

문화적 양식의 변화에 대한 고민도 존재한다.

기존의 노동조합은 정형화된 틀이 있다고 봐요. 딱, 모든 사람이 노동조합 하면 떠올릴 수 있는 이미지. 그거를 깨지 않으면 어렵다고 봅니다. 예전에는 정당이 되게 딱딱했잖아요. 근데 요즘 안 그러잖아요. 이미지도 세련되게 하고 양복만 입는게 아니라 뭐 원피스도 입고 다니고. 그런 게 젊은 세대들한테는 되게 신선하게 다가오는 거죠. 근데 왜 노조는 80년대, 90년대의 방식을 고수를 하나는 거죠. 어떤 분이 저한테 청년들 만나기가 너무 힘들어 라고 말하시더라고요. 저는 수염부터 깎으세요 라고 말했어요. 옷도 맨날 조끼 후줄근하게 입고 가방에 뺏지 붙이고 등자보 붙이고 다니면, 청년들이 당신을 어떻게 생각하겠냐고요. 개네들을 내 편으로 만들고 싶으면 눈높이를 맞춰야죠. 투쟁할 때는 당연히 그런게 필요하죠. 하지만 평상시에 청년들 만나러 가는 게 투쟁하러 가는 건 아니잖아요. 친근함을 바탕으로 소통을 하러 갈려면 달라야죠. - A

노조에서 쓰는 용어들은 굉장히 배타적인 감정을 느끼게 하는 표현들이 많거든요. 일상의 보통 사람들이 살면서 쓰지 않는 단어 같은 것들은 좀 바꿀 필요가 있다고 생각해요. 그리고 좀 다양한 버전으로 얘기할 수 있는 게 필요하다고 생각해요. 이런 사람도 있고 저런 사람도 있고 뭐 이런 다양성이 있으면 좋겠다는 생각이 들어요. - E

청년세대 사이에서 노동조합에 대한 부정적 이미지가 고착화되는 것은 문화적 측면에 기인하는 바도 크다. 청년세대에게 노동조합은 재미없고, 시대착오적이고, 고리타분한 것으로 여겨진다. 노동조합의 고유한 문화적 특성은 청년세대 문화와 많은 차이를 보이며, 이는 노동조합에 대한 심리적 문턱으로 작용하고 있다. 이러한 여러 부정적 인식들은 시간이 흐른다고 해서 개선될 여지는 없다는 점에서 노동조합의 적극적 대응이 요구된다. 무엇보다 민주노조가 지향하는 가치와 관련된 부분과 관행적 부분을 명료하게 구분할 필요가 있다. 이를 기반으로 각기 다른 접근이 이루어져야 할 것이다.

4. 결론 : 낯선 것과 부당한 것의 혼동 그리고 옳은 것과 편한 것의 혼동

청년 조합원 문제가 이중적 과제를 갖고 있다. 첫째, 청년들이 노동조합에 가입하고 참여하게 만드는 것. 둘째, 청년들이 노동조합이 지향하는 가치에 동의하고 지지하게 만드는 것. 두 측면이 서로 모순되고 충돌하는 결과를 낳고 있다는 것이 청년 조합원 문제를 해결하는데 어려움을 준다.

이러한 난관을 돌파하기 위해서는 우선 청년들이 일터에서 무엇을 경험하고 있는지를 주목해야 한다. 많은 조합원들은 입사 후, 사측의 문제 보다는 다른 노동자들이 자신의 이해관계를 '침해하는 것'을 경험하고 있다. 이제 노동조합과 회사라는 집합적 주체들의 갈등은 사라져서 보이지 않는다. 따라서 개별 노동자들은 아무런 문제가 없는 회사와 대립할 이유가 없다. 일터의 문제는 선배 혹은 비정규직 혹은 동료 노동자 혹은 그들을 감싸는 노동조합의 책임일 뿐이다.

이러한 상황에서, 청년세대는 노동조합의 구성원이 되어야 할, 즉 노동자들의 단결과 연대를 통해 집합적 힘을 형성하고 이러한 집합적 힘을 기반으로 일터의 문제점을 개선해야 할 이유를 느끼지 못할 수밖에 없다. 이런 조건에서는 노동조합의 집행이 공정성 논란에 휩쓸려 가고, 조합원간의 이해관계 충돌을 조정하는 데 노동조합의 역량이 소진되어버리는 결과가 나올 수밖에 없다.

따라서 청년 조합원들이 노동조합이 어떤 긍정성을 가지는지, 노동조합이 노동자를 어떻게 보호하고 일터의 문제를 어떻게 개선시키는지, 노동조합이 추구하는 대안적 가치가 어떤 의미이며 그것이 왜 중요한지를 경험하는 것이 중요하다. 그러한 경험을 통해서 청년조합원들의 인식과 사고방식에서 변화가 나타날 것이다. 요컨대, 일터의 여러 문제들에 대해 개별 노동자들간의 이해 충돌과 경쟁으로 인식의 프레임이 만들어지는 것에 대해 문제의식을 가지고, 현장활동에 기반한 조직화 방식을 시대 변화를 반영하여 새롭게 계승·발전시키는 것이 필요하다.

그런데 여기에서 주목해야 할 지점은 청년들의 경험을 왜곡하고 방해하는 요인들이 다수 존재한다는 것이다.

청년 세대는 노동조합에 대해 아는 것이 없고 익숙하지 않다. 그러하기에 노동조합의 모든 것이 낯설고 거부감이 느껴진다. 그런데 문제는 이러한 낯섬과 부당함을 구분하기가 쉽지 않다는 것이다. 노동조합이 기존에 가지고 있던 여러 문제점·한계와 노동조합의 내적 원리로 인해 만들어진 고유한 방식·체계가 구분되지 않고 있다. 이러한 혼동은 노동조합의 발전에 악영향을 주고 있다. 버릴 것은 버리고 취할 것은 취하는 작업이 이루어지지 않고 있다.

그런데 이는 역으로 기존 세대조차 구분해내지 못하고 있다는 점에서 문제가 더욱 심각하다. 노동조합의 기존 세대는 노동조합의 현재 방식·체계가 익숙하고 자연스럽다. 그런데 그러한 방식·체계가 만들어진 이유, 취지, 목적에 대해서 더 이상 고민하지 않고 관례적으로 반복하

고 있다. 그러한 과정에서 애초의 이유, 취지, 목적과는 무관한 것들이 반복되는 폐단을 낳기도 한다. 그럼에도 기존 세대는 자신들 스스로도 그러한 관례들이 민주노조운동의 관점에서 옳기 때문에 하는 것인지 아니면 그저 지금 편하기 때문에 하는 것인지 구분하지 못하고 있다. 그 결과 당연하게도 청년 세대들에게 그러한 구분을 전달하지 못하고 있다.

따라서 문제는 청년이 아니라 노동조합이다. 따라서 문제는 노동조합의 형식이나 결론 그 자체라기보다는, 그 속에 담겨진 가치와 논리를 전달시키고 이해시키지 못하는 무능력과 무관심이다. 설령 아직까지 노동조합이 조직한 집합적 힘이 여전히 존재한다 할지라도, 그러한 힘을 가능하게 했던 방식과 경로가 붕괴하고 있는 현재의 상황을 심각하게 받아들일 필요가 있다.

결론적으로, 청년 세대와 노동조합의 단절은 청년세대의 특이성으로 접근하는 것이 아니라 노동조합이 현재 가지는 취약성이 드러나는 상징적 징후로 바라볼 때 좀 더 풍부한 함의를 얻을 수 있다. 민주노조운동의 가치와 논리가 계승되지 못하고 있음의 징후이며, 기존의 방법론이 시효 만료되었다는 증거이다. 이러한 차원에서, 나아가야 할 방향은 단순히 청년과 노동조합의 ‘화해’ 혹은 ‘조화’가 아니라, 노동조합의 능동적 변화이며, 이를 통한 청년 조합원의 변화이다.

토 론 1

이상범 | 한양대학교 겸임교수

토 론 문

이상범 (한양대학교 겸임교수)

1. 문제제기

○ 왜 청년인가?

- 3개의 발제문이 공통으로 관통하는 핵심은 청년들이 노조에 필요한가? 이들이 조직화 되면 노조 조직률이 제고될까? 여러 계층들 가운데 청년들이 왜 노조 조직화에 핵심이 되어야 하는가? 그렇다면 이들을 어떻게 조직화 할 것인가? 등임
- 그동안 노조가 노사관계의 핵심인 교섭이나 제도적 개선 등 주요 현안에 관심을 가지고 투쟁하는 사이 청년들은 뒷전으로 밀리게 되었고 점차 관심밖에 놓이게 됨
- 그런데 왜 갑자기 이들이 소환되어 청년 조직화가 화두가 되었나? 금속노조가 청년에 관심을 가진 것은 10여년 전부터라고 함. 2010년과 2016년 청년 채용에 대한 노사 합의와 2019년 청년 조합원 대상 청년캠프 개최 등 청년에 관심을 보임.
- 그럼에도 불구하고 본격적으로 청년 조직화 사업을 시작한 것은 최근이며 이제 걸음마 단계임. 이는 ‘조직규모’나 ‘조합비’의 위기보다는 ‘현장조직력’의 위기 때문임. 즉 민주 노조의 대를 이을 후속 활동가 세대 양성 절실했다는 금속노조 사례 발제자의 고백은 솔직하고 정확하다고 보여짐

○ 지금이 적기

- 비정규직, 아르바이트 등 열악한 환경에서 노동하는 청년들에 대한 관심을 지금 가져야 하고 그들을 품지 않으면 노조의 생존과 지속가능성에 위기가 올 수 있다는 절박함이 이들을 소환하게 된 것임
- 노조 리더십의 교체와 노조 조직률 제고를 통해 새로운 노동 및 노사관계 환경 변화에 대처해야 함

2. 청년 조직화를 위해 생각할 문제들

○ 청년 조직화의 책임: 청년 문제 vs 노조 문제?

- 금속노조 사례에서는 청년들의 개인주의 및 반권위주의 의식에 기초한 것으로 이런 과정은 진

정한 조합원이 되기 위한 성장통, 통과의례 등으로 분석. 반면 청년층 노조가입 실태분석과 공공운수노조 사례에서는 노조의 청년에 대한 관심 부재와 노조 환경 변화에 적절한 대처를 못한 것이 주요 원인으로 분석

- 소위 '무조건 일방적으로 가르치려는' 끈대문화, '까라면 까라'는 군대식 권위주의문화, '년 아 직 어려서 몰라' 및 '투쟁 경험도 없잖아' 무시문화 등 이런 조직문화가 있는 노조에 대해 청년들 혹은 청년 조합원들은 어떤 생각을 가지고 있을까?
- 청년세대에게 노동조합은 재미없고, 시대착오적이고, 고리타분한 조직?. 더군다나 언론을 통해 강성노조, 귀족노조의 이미지가 각인된 상황
- 이런 노조의 문화는 청년들 혹은 청년 조합원들에게 노조 몰입을 떨어뜨리고 노조 지도부와의 소통하는 것을 단절하게 됨. 또한 청년 조합원들이 노조 간부를 맡아 조직을 이끌 수 있는 동기부여를 차단시킴
- 청년들이 노조에 가입하지 않는 것은 청년들의 성향 때문인가? 노조 때문인가?

○ 청년 조직화 전략(make or buy)은?

- 주요 대기업들은 대리 혹은 과장급이 되면 핵심인재로 선발하여 기업의 전폭적인 지원으로 리더가 되기 위한 다양한 경험과 지식을 쌓도록 함. 그렇지 않으면 높은 연봉을 제공하여 전문가를 영입하고 있음
- 노조도 청년 조직화를 위해 전략적으로 선택할 필요가 있음. 즉 조합원들 중에서 노조에 대한 신념과 가치관을 가진 청년을 핵심인재 혹은 차세대 노조간부로 선발하여 내부/혹은 외부 위탁을 통해 리더를 육성하는 것임. 아니면 외부 전문가(ex. 변호사, 공인노무사, 석/박사 등) 중에서 노조 가치를 가진 청년을 영입하여 노조간부로 활용하는 것임
- 현재 우리나라 노조는 make 전략이 주요하게 사용되고 있지만 해외에서는 노조 전임자가 사회적 지위, 임금 등에서 괄찬은 직장으로 인식되는 것을 볼 때 buy 전략도 고려해야 함
- make 전략과 buy 전략 중에서 효율적이고 청년 조직화에 유리한 전략 선택 필요

○ 청년 조직화 방식은?

- 발제문들의 공통적인 특징 중에 하나는 청년들은 동료들과의 일상적인 소통이 잘되며 신뢰에 바탕을 둔 인간관계를 중요하게 생각한다는 것임. 이는 청년들에게 정서적 몰입에 기반한 행동적 몰입을 높일 수 있는 계기가 될 수 있음
- 청년 조직화 방식은 이런 청년 특성을 적극적으로 이용해야 함. 즉 공공운수노조 A노조 사례에서 보는 것처럼 청년노조 간부를 통해 청년 조직화를 시도하는 것임.
- A 사업장은 청년 간부를 과감하게 부위원장에 선임했고 이후 노동조합의 청년 조직화 사업이 강화되었으며 청년 가입율이 제고됨. 청년 임원의 주요 활동은 임단협보다는 청년 조합원 조

직화에 주력하도록 배려한 결과임

- 청년간부가 청년조합원 혹은 청년노동자들과 대화하고 인간관계를 형성하여 신뢰를 구축하는 것임. 금속노조의 실태조사에서도 나타난 것처럼 신뢰와 연대감이 전제되지 않으면 청년들은 노조 가입에 우려와 두려움을 갖게 될 것임
- 이를 위해서는 공공운수노조 사례에서 제시한 것처럼 노동조합이 청년 사업의 비중을 높이고, 청년 사업을 충분한 결정권을 가진 청년간부에게 배정하는 것도 좋은 방안임

○ 청년 조직화 산업과 조직형태는?

- 청년층 노조가입 실태조사 발제문은 청년층 남성/여성, 중년층 남성, 제조업, 기타서비스업에서는 노동조합 가입률이 왜 하락했는가? 라고 도발적인 질문을 함. 그러나 대답은 매우 간단한데 15년간 산업구조가 상당히 변했는데 노동조합운동이 산업구조의 변동을 정확하게 이해하고 적절히 대응하지 못했기 때문이라고 함
- 이 기간동안 노조 조직률이 증가한 분야는 공공부문임. 그러나 공공부문은 보수적인 정권 vs 진보적인 정권에 따라 영향을 크게 받음. 노조는 이명박, 박근혜 정부 때 충분히 경험함(ex. 전교조 법외 노조 등)
- 실태조사 발제문 저자는 향후 청년층 등의 조직화를 위한 산업은 ‘기타 서비스부문’과 ‘도소매/숙박/음식 부문’에서는 산업별 노동조합을 적극적으로 설립하여 조직률을 높여야 한다고 주장함. 반면 2차 생산부문(제조업)은 기업별노조 형태가 바람직하다는 의견을 제시함.
- 이는 금속노조 실태조사에서도 비슷한 모습을 보임. 즉 청년 조합원들은 동일노동, 동일임금에 대한 인식이 낮고 산별노조의 효용성을 낮게 평가하고 있음
- 서비스업이 확대되고 있는 상황에서 2차 생산부문의 조직형태를 기업별노조 체제를 고수하는 것은 적절하지 않다고 판단됨. 청년의 조직형태는 기업별노조 체제를 극복하는 새로운 조직화 방식이 되어야 함. 다시 1998년 이전으로 회귀할 수 없음
- 초기기업별노조는 산별노조만을 의미하지 않음. 초기기업별노조를 산별노조로 한정하려는 인식의 폭을 확대하고 다양성을 추구해야 함. 지역 직종별노조나 일반노조도 충분히 고려할 만한 조직형태임
- 실태조사에서 보는 것처럼 비정규직, 중소기업에 종사하는 청년들이 상당수 있는 최근 노동형태를 볼 때 다양한 조직형태는 더 고려되어야 함

○ 청년들의 니즈와 노조형태의 관계는?

- 청년들의 요구와 필요는 동일하지 않다는 것을 인식한다면 노조는 청년들의 니즈에 맞는 서비스를 제공하여 조직화 동기부여를 제고해야 함

- 예를 들면 현장의 숙련을 제고하려는 청년들은 교육훈련 받기를 원하고, 임금 및 노동환경을 개선하기 원하는 청년들은 강력한 교섭력을 가진 노조를 원하며, 고용이 불안정하여 불안에 떨고 있는 청년들은 고용안정을 가장 선호함.
- 업종별, 지역별, 성별에 따라 청년들이 원하는 니즈 파악이 필요함. 이런 니즈 파악은 노조 조직형태와도 밀접하게 관련됨. 즉 강력한 교섭력을 원하는 청년들은 산별노조, 소규모 기업에서 종사하거나 아르바이트를 하는 청년들은 일반노조, 지역수준에서 교육훈련을 받기 원하는 청년은 (지역) 직종별노조 등의 조직형태를 원할 수 있음

3. 나기며

○ 청년 조직화에 대한 근본적인 생각은?

- 노조는 청년들은 리더로 세우거나 받을 준비가 되어 있는가?
- 청년들을 통해 리더십 교체할 의향이 있는가?
- 청년들에 대한 노조 조직화 전략이 존재하는가?
- 청년 조직화를 통해 노조 조직률을 제고할 수 있는가?
- 청년들에게 노조 이미지를 개선시킬 수 있는가?
- 청년 조직화에 투자할 의향이 있는가?

○ 투자! 투자! 투자!

- 조직에 불만이 있는 구성원들은 두 가지 중 하나를 선택할 수 있을 것임. 첫째 조직을 떠나 자신의 마음에 드는 새로운 조직을 찾아 떠나거나, 둘째 조직에 남아 불만족 사항들을 개선시킬 수 있음. 노조 조직화는 후자의 노동자에게 우선적으로 집중해야 할 것임
- 이는 청년에 대한 관심을 가지는 정도로 해결될 문제가 아님. 노조 지속가능성과 연계된 것으로 노조 생존의 문제임
- 이룬 위해 노조는 내부/외부 자원을 동원해야 할 시기임. 즉 장기적 시각과 계획을 세워 인력과 재정을 투입하지 않으면 쉽지 않음. 그래서 노조와 노조 구성원들이 선뜻 동의하고 이를 추진할 수 없음
- 그럼에도 불구하고 가야할 길임. 금속노조 사례 발제자가 언급한 것처럼 청년 조직화는 민주노조의 대를 잇기 위한 기나긴 여정의 첫걸음임

토 론 2

이주환 | 한국노동사회연구소 연구위원

<청년세대 조직화 어떻게 해야 하나> 토론문

이주환 (한국노동사회연구소 연구위원)

1. 총평

- 본 토론회는 최근 노조 조직화가 활성화되는 추세 속에서 기존의 노조가 잘 포용하지 못하고 있는 ‘청년세대’를 어떻게 수용할 것인가 하는 질문에 답하는 것을 목표로 하는 것으로 보임.
- 이러한 목표를 충족하기 위해 (1) 지난 15년간 세대별로 거시적인 측면에서 노동조합의 공급 양상과 수요자의 상황이 어떻게 변화해 왔으며, 그에 영향을 미친 요인은 무엇인가(신재열 발표) (2) 금속노조 현장간부들은 노동조합 활동에 대해 세대별로 어떠한 인식을 갖고 있으며, 이러한 인식은 어떠한 과정을 통해 구성되었는가(홍석범 발표) (3) 공공운수노조의 산하 단위조직들은 청년세대를 노조활동으로 포섭하기 위해 조직구조 및 조직문화를 어떤 방향으로 설계했으며 그 효과는 무엇인가(김경근 발표) 등의 질문을 제기하고 답하고 있음.
- 제출된 글들이 아직은 완성도가 높다고는 볼 수 없으나, 이러한 질문을 던지는 것 자체가 참신하고 중요하다고 생각함. 발표문들이 (1) 노동기본권을 보장받아야 할 대상을 ‘노동자’ 혹은 ‘노조 조합원’으로 뭉뚱그리는 게 아니라 세대와 성별 등에 따라 서로 다른 인식과 문화를 구성하는 이질적 존재들로 파악한다는 점, (2) ‘활동가로서 정체성과 인식’을 자동적으로 주어지는 것이 아니라 특수한 조직구조와 조직문화를 통해 장애 요인과 촉진 요인의 영향을 받으며 재생산되는 것으로 파악한다는 점 등에 전제해 있고, 이는 노조활동에 대한 우리의 인식 지평을 넓혀 줄 수 있다고 판단하기 때문임.

2. 단평

1) 경찰 부가조사 자료를 통해 본 청년세대 노조참여 실태

- 노조 조합원을 연령대, 성별, 산업, 기업규모, 고용형태 등을 기준으로 구분하여 실태를 확인했고, 나아가 집단별로 ‘노조 공급 정도’와 ‘자발적 미가입 정도’를 확인하여 다양한 논의를 가능케 하는 흥미로운 데이터들을 제시하고 있음. 특히 본 발표문은 지난 15년간 중년 남성 집단의 조직률이 가장 급격하게 하락했다는 점, 공공행정부문에서는 청년층의 증가 추세가 중장년층보다 빨랐다는 점을 제시한바, 이는 노조에 관심이 많은 이들에게도 새롭게 여겨질 것이라 생각함.

- 다만, 주로 2004년과 2019년을 비교하여 각 집단의 노조 수요 공급 실태를 확인하고 있는데, 비교의 과정에서 제도변화 요인을 고려하지 않아 '공공행정' 산업의 특성을 과도하게 인식한다는 점을 지적할 수 있음. 2006년 '공무원노조법의 시행', 그리고 노무현 정부 후기부터 꾸준히 추진된 '공공부문 비정규직 정규직화 대책' 등 제도와 정책의 효과를 고려할 때 좀 더 깊이 있는 설명이 가능할 것이라 봄.
- 또한, 노조 공급을 증가시키면 청년층의 노조 가입도 자연스럽게 증가할 것이라는 결론에는 동의하나, 자료 분석 결과 세대 효과가 미미하다고 판단한 것에 대해서는 토론이 필요하다고 생각함. 어찌 됐든 중년 남성과 함께 청년 남성과 여성은 지난 15년간 가입률이 감소했고, 나머지 집단은 증가했음. 중년 남성은 성별/세대별로 봤을 때 노조 가입률이 예외적으로 높았던 집단이라는 점을 고려하면, 청년세대의 노조 미가입 추세는 일정하게 존재한다고 생각함.

2) 금속노조의 청년 조직화 이슈와 과제

- 금속노조 현장간부 의식조사 자료를 세대별로 분석하여, 일자리, 노조활동, 노사관계, 조직문화 등에 대한 인식과 노조조직에 대한 몰입 정도, 간부 자임 의사 등을 파악하였음. 이를 바탕으로 금속노조 청년 간부 집단의 특성을 종합적으로 재구성하여 제시하였음. 특히 본 연구가 제시하는 분석 결과 중, 청년 간부들이 다른 세대의 간부보다 (1) 조합원 간 신뢰와 단합이 잘 이뤄지고 있다고 인식한다는 점, (2) 노조를 통해 일상적 의사소통을 활발히 하고 있다고 생각한다는 점 등은 선입견과 다른 내용이어서 주목할 필요가 있을 것임.
- 또한, 이를 바탕으로 청년세대를 노조가 통합하기 위해서 (1) 경험 축적의 시공간 제공 (2) 청년세대들이 노조에서 관계와 친밀감의 효용을 구한다는 점을 고려한 정책의 마련 (3) 청년세대뿐만 아니라 다른 집단의 특성도 종합적으로 살펴봐야 한다는 점 등을 지적한 것은 주효하다고 생각함.
- 개인적으로 본 연구는 한국에서 가장 전투적인 금속노조에서도, '1987년 노동자대투쟁'과 '1997년 IMF 구조조정'이라는 결정적 사건에 대응하는 과정에서 만들어진 투쟁 중심의 조직문화가 균열되어 간다는 점을 드러내고 있다고 생각함. 20대 현장간부가 노조 간부로 자임하게 만든 '노조 활동에 대한 흥미와 관심'이 구체적으로 무엇인지 파악할 필요가 있다고 생각함.

3) 공공운수노조의 청년 조직화 이슈와 과제

- 본 연구는 공공운수노조 소속의 5개 사업장 단위조직에 대한 사례 조사를 바탕으로 청년세대의 특성을 노조조직으로 수용하기 위한 구체적인 실천을 평가하고 있음. 이를테면 (1) 노조 임원의 세대교체 (2) 조직 내 청년 담당 구조 및 직책 마련 (3) 전통적인 방식(별도 대책 없음) 등을 단위 조직들이 청년세대에 대응하기 위한 실천의 유형으로 파악하고, 각각 유형이 진행되는 과정을 평가하여 개선 과제 도출을 위한 쟁점을 제시하고 있음. 청년세대에게 대응하기 위한 노조의 구체적인 실천을 비교 분석하여, 체감도가 높은 논의를 제기하고 있다고 평가함.
- 특히, 본 보고서는 (1) 청년들이 노조에 가입하고 참여하게 만드는 것 (2) 노조가 지향하는 가치에 동의하고 지지하게 만드는 것이 상이하고 때로는 충돌하는 과제라는 점을 지적하고, 청년들이 간부가 된 이후의 문제들, -간부교육, 노동운동 정체성 형성, 권한과 책임의 부여- 에 주목을 요하고 있는데, 토론자도 이에 동의하는 바임. 토론자는 이를테면 선배세대 활동가들이 당연시하는 조직구조와 조직문화는 청년세대들에게는 낯선 것이며, 이는 선배세대 활동가들의 특수한 경험에 기초한 것이라는 점을 전제해야만, 청년세대에 대한 조직적 대응의 문제를 구체적으로 이야기할 수 있다고 생각함.
- 요컨대 “민주노조운동의 가치와 논리” 즉, ‘단결’과 ‘연대’의 구체적인 내용은 역사 속에서 우연히 마주치게 되는 집단적 경험에 따라 다름. 이에 따라 선배세대 민주노조 활동가가 삶 속에서 당연시해왔던 것을 문제로 인식해야만 후배세대와 대화가 시작될 수 있을 것이라 생각함.

토 론 3

김영민 | 청년유니온 사무처장

청년에게 필요한 것은 권한과 책임, 그리고 시야

김영민 (청년유니온 사무처장)

■ 노동운동의 오래된 화두, 청년세대 조직화

- 청년유니온이 올해로 창립 10주년을 맞이했다. 지난 10년 동안 청년유니온의 활동은 청년세대를 어떻게 노동운동, 사회운동으로 조직화할 것인가에 대한 또 하나의 답을 만들고자 했다고 생각을 한다. 그리고 지난 10년 동안 노동운동 또한 많은 부분을 스스로 바꾸어 왔다.
- 청년세대 조직화는 청년유니온이 늘 받아온 질문이지만, 명쾌하게 답을 찾아냈다고 생각하지는 않는다. 청년유니온은 조직화 자체를 목표로 하기 보다는 변화를 이뤄내는 것에 더욱 집중해왔고, 그것이 성과를 만들어 올 수 있었던 이유이기도 하기 때문이다. 다만 청년 세대를 대표하는 조직으로서 노동운동이 청년세대에 대해 어떻게 접근해야하는지를 중심으로 몇 가지 첨언을 해보고자 한다.

■ 조직화의 대상이 아니라 노동운동의 주체로

- 청년 세대가 직장에 들어가면, 혹은 시민단체나 노동조합에 들어가게 되면, 제일 먼저 도맡게 되는 일은 홍보인 경우가 많다. 물론 홍보는 대단히 중요한 업무이지만, 이를 맡게 되는 매커니즘이 단순히 디지털 기술에 보다 능숙할 거라는 이유인 경우가 많다. 이 이야기를 하는 이유는 청년 세대를 왜 조직화하는가에 대한 질문을 하고자 함이다.
- 청년 세대가 직면하는 사회경제적인 불평등을 비롯한 문제도 있지만, 사회 전반의 이해대변과 권력 배분 차원에서 이야기하자면, 지금의 청년 세대는 스스로의 목소리를 내고 여러 시도를 해볼 수 있는 공간이 부족하다. 이는 초고속 성장을 해 온 과거의 한국 사회에 비해서, 새로운 산업과 일자리가 생기는 영역도 급격히 축소되었고, 기존 질서와 기성세대의 영역은 그에 비해서 사회가 성장해 온 만큼 존재하기 때문에 상대적으로 커진 탓이다. 청년 세대는 어느 조직에 들어가더라도 가장 말단에 놓일 뿐이다. (그렇지 않은 영역은 청년 창업 정도가 예외적일 것이다.)
- 사회운동 차원에서 80년대 민주화 운동과 노동 운동, 90년대의 시민운동 이후로 청년 세대가 어떤 사회 운동의 흐름에 주류에 서서 주도한 경험 또한 부재하다. (2010년대 후반에 등장한 새로운 여성운동 정도가 예외적 일 것이다.)
- 이러한 배경에서 노동운동이 청년 세대에게 어떤 식으로 접근해야하는지에 대한 답이 나올 수 있다. 단순히 청년 세대를 조직화의 대상으로 보는 것만으로는 청년이 기성세대가 주류인 조직의 일원이 될 만한 이유가 부족하다. 그런 건 먹고 살기 위해서 들어가는 직장만으로도 충분한데 노동조합은 더더욱 그럴 것이다. 연공서열과 직급 등으로 상징되는 기업과는 구별되는 조직으로서의 노동조합이 갖는 특징은 민주성일 것이다. 갓 들어온 지 얼마 안 된 구성원에게도 권한과 책임을 나눠서 지는 것이 가능하다는 것이다.

- 청년 세대에게 필요한 것은 단순히 문화적인 어떤 측면을 개선해서 조직의 구성원으로 품는 것이 아니라, 조직의 운영과 권한, 책임이 주어지는 방식과 관성을 바꿔나가는 것이다. 이는 청년에게 권한과 책임을 함께 내어주는 것이라고 요약될 수 있을 것이다.

■ 계승은 어떻게 이루어지는가?

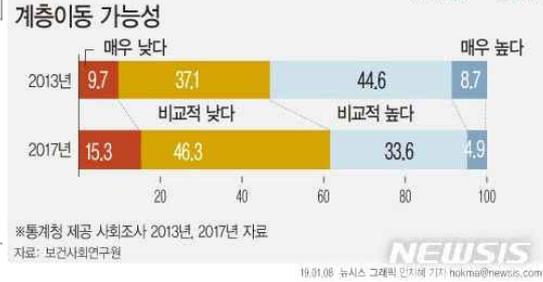
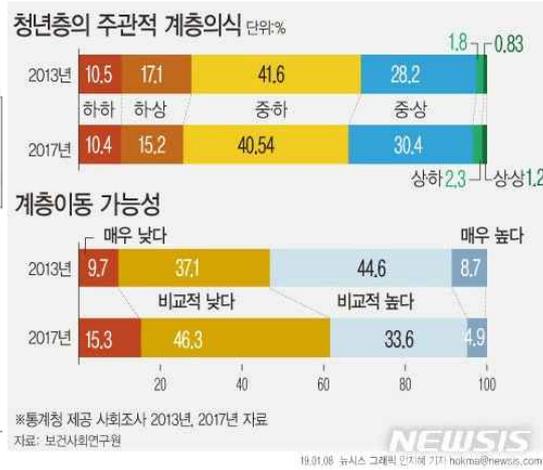
- 청년 조직화가 단순히 노동조합으로의 구성원 확대를 통한 조직을 제고를 넘어, 적극적 참여와 후속 세대 양성을 위한 활동 전반을 적극적으로 보는 것에 전적으로 공감한다.
- 고민해 볼 문제는 청년 세대를 어떻게 도구화하지 않고 주체로 만들 것인가 일 것이다. 여기서 논쟁이 될 수 있는 지점은 바로 '비판적 계승'일 것이다.
- 조금은 도발적인 질문일 수 있지만, 계승이 정말로 필요한 부분인지부터 생각해봐야할 수 있다. 역설적으로 그래야만 진정한 계승이 가능할 것이기 때문이다. 어느 조직이나 기존에 존재하던 관성이라는 것은 강력하기 마련이다. 그렇기 때문에 그러한 관성 자체에서 우선 자유로워질 필요가 있다.
- 게다가 한국사회가 지난 30년 동안 거쳐 온 변화가 너무나도 급격하기 때문에, 사실상 기성세대가 살아온 사회와 청년 세대가 살아 온 사회는 전혀 다른 나라를 산 것에 가깝다. 단순히 지금의 청년 세대가 임금과 근로조건을 보다 중시한다거나 개인주의적이라는 설명만으로는 부족하다. 일자리에 대한 감각이 다르다. 공장을 멈춰서 세상을 바꿀 수 있다는 이야기가 와 닿지 않는 세상에서 기존의 것을 계승한다는 것이 어떤 방식일지 근본적 고민이 필요하다.

■ 가장 중요한 것은 시야

- 최근에 '페미니즘 리부트'라고 일컬어지는 여성운동의 재활성화는 새로운 세대가 사회운동에 유입되는 중요한 사례일 것이다. 만일 청년세대 조직화가 성공적으로 진행되어 노동운동에 일정 정도 변화로 이어진다면, 이러한 변화가 사회 진보를 위한 방향으로 작용하기 위한 조건을 점검해야할 때가 되었다.
- 이는 청년 세대 내의 이질성이 강화되고, 사회 전반으로 세습 자본주의의 색채가 강화되면서 중요한 과제로 떠오르고 있다. 인천국제공항공사 정규직 전환 논란이 그러한 사례를 보여주며, 이미 수많은 단위 노조에서 발생하고 있는 사례다.

계층에 대한 자기인식

단위:%, 자료:HN투자증권 100세대연구소



출처: 경향신문. 2015-12-29. 고소득층 2명 중 1명 “나는 빈곤층입니다”
출처: 뉴시스. 2019-01-08. 20대 10명중 6명 "계층 상승 가능성 낮다"...수저계급론 심화

- 대단히 구조적으로 축적된 문제를 단 칼에 풀 수는 없겠지만 가장 중요하다고 생각되는 것은 바로 시야일 것이다. 기성세대를 포함해서 한국사회의 주관적 계층인식은 대단히 왜곡되어 있는 것이 사실이다. 이는 부족한 사회안전망 등으로 인한 사회적 불안 때문이기도 하겠지만, 계층 간 단절이 심화되어 가는 경향이 나타나면서 벌어지는 일일 것이다. 지금의 청년 세대는 부모세대처럼 이혼향도를 경험하지도 않고, 대학 진학이나 취업으로 주로 지역 간 이동이 일어나지만 이 또한 계층의 고착화로 드물어지고 있다.
- 그런 면에서 공공부문과 대기업에서 이루어지는 청년 세대 조직화에서 가장 중요한 것은 사회 전반으로의 시야를 넓히는 일일 것이다. 그래야만 노동조합의 사회연대적 기능을 수행할 수 있으며, 사회적 고립과 단절을 넘어설 수 있기 때문이다. 물론 이는 스스로의 물적 토대를 배반하는 일이기 때문에 대단히 섬세한 사업이 필요한 영역이다. 문화적인 접근이 중요해지는 부분은 바로 이러한 점일 것이다.
- 이를 위해서는 중심부 노동시장에서의 청년 세대 조직화와 주변부 노동시장에서의 청년세대 조직화는 그 주안점을 구분해야할 필요성이 있다. 특히 전자에 대해서는 사회 전반을 아우르는 시야와 치열한 내부 토론, 이를 촉진할 외부 자극까지 이루어지는 것에 중점을 둘 필요가 있다.

