

## 금속노조 청년 조합원의 노조참여 활성화 방안<sup>1)</sup>

김경근(금속노조 노동연구원 비상임 연구위원)

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

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

이처럼 노동조합과 청년 조합원들 사이에서 거리두기가 발생하고, 신규 간부가 재 생산되지 않아 노조 간부들이 고령화되는 문제에 직면함에 따라, 공공운수노조 등 민주노총의 여러 산별 노조에서는 문제 해결을 위해 청년 조합원·간부와 관련된 사업들이 활발하게 진행되고 있다.<sup>2)</sup>

---

1) 이 글은 다음의 금속노조 노동연구원 보고서에서 필자의 원고 일부를 요약한 것이다. 면접조사 참여자 등 좀 더 자세한 내용은 해당 보고서를 참조. 김우식·김경근. 2020. 청년 조합원의 경험과 노동조합의 대응 과제 : 세대별 노조활동 인식조사 및 청년 조합원 노조 참여 활성화 방안. 금속노조 노동연구원.

2) 다음의 보고서를 참조. 이재훈·박권일·김경근·이창근. 2019. 「청년 조합원에 대한 이해와

그런데, 금속노조는 이제까지 이러한 흐름으로부터 일정하게 벗어나 있었다. 금속노조는 청년조합원의 비중이 높지 않다는 점 그리고 노동조합과 청년조합원의 관계에서 세대적 특이성이 드러나지 않는다는 점, 청년조합원들의 노동조합에 대한 반발이나 독자적 세력화가 가시화되지 않았다는 점 등에서 여타의 산별 노조들과는 다른 차이를 보여준다.

하지만, 금속노조의 청년조합원 역시 여느 청년들과의 특성을 상당 부분 공유하고 있는 것이 사실이다. 또한 노조의 주축 세대가 정년 퇴직을 앞두고 있다는 연령 구조를 주목할 필요가 있다. 1968년생이 만 60세가 되는 2028년까지 누적인원 총 5만여명에 달하는 금속노조 조합원들이 정년퇴직을 하게 된다. 이는 조합원의 40%에 육박할 정도로 큰 비중을 차지하는 87세대가 금속노조에서 완전히 사라지게 됨을 의미한다.

87세대의 퇴장은 금속노조의 다양한 변화를 초래하는 객관적 조건으로 작용할 수밖에 없다. 50대가 조합원의 상당한 비중을 차지하고 있다는 점 그리고 지회에서부터 산별 중앙에 이르기까지 핵심 간부 역할을 맡고 있다는 점은 50대의 퇴장이 금속노조에 막대한 영향력을 행사하게 될 사건임을 예고한다. 금속노조가 예정된 미래의 충격에 대비하여 지금 준비를 시작해야 할 필요성이 있는 것이다.

이는 조직 내에서 상대적으로 수동적인 위치에 있던 세대가 중심적 역할을 수행할 수 있도록, 금속노조가 제반 제도와 관행을 변화시켜야 함을 의미한다. 즉, 현 시점에서 금속노조의 핵심 과제는 청년 세대의 노동조합 참여 활성화이다.<sup>3)</sup> 이러한 측면에서, 금속노조 역시 다른 산별 노조들과 마찬가지로, 청년 조합원과 노동조합의 거리를 좁히고 청년 간부를 발굴·육성해야 한다는 필요성으로부터 자유로울 수 없다.

---

노동조합의 과제」, 사회공공연구원

3) 청년조합원의 비중 자체를 높이는 것 역시 금속노조의 핵심 과제이다. 청년조합원의 비중이 작은 것은 신규채용 축소와 무노조 사업장으로의 물량 이전, 복수노조를 통한 노무관리 등 기업들의 구조조정과 경영전략에 의한 결과라는 점에서 자연스러운 것이 아니라 인위적으로 강제된 것이다. 다만 이번 보고서에서는 해당 과제를 다루지 않는다.

## 1. 청년 노조간부의 쟁점과 고민

청년 조합원들과의 관계에 대해 고민하는 여러 노동조합에서 최근 나타나는 공통적인 특징은 청년 사업의 목표와 방식에서 일정한 비중 변화가 발생하고 있다는 점이다.

청년 사업의 시행 초기에는 청년 조합원에 대한 고민이 주를 이룬 바 있다. 청년들의 노동조합에 대한 무지와 무관심에 직면하여, 노동조합의 대중성과 친밀성을 강화시키기 위한 활동들이 주로 이루어졌다. 노동조합은 청년 세대의 고유한 특성을 이해하기 위해 노력하고, 교육을 어떻게 할지, 선전·홍보를 어떻게 변화시킬지, 청년이 참여할 수 있는 사업은 무엇일지, 어떤 행사를 해야 청년들이 모일지 등에 대해 고민했다.

이러한 사업들을 바탕으로, 최근에는 노조 간부와 관련된 고민들이 본격적으로 등장하고 있다. 많은 노동조합에서 청년간부는 절대적 수가 적을 뿐만 아니라, 간부들 중 청년의 비중이 전체 조합원에서 청년이 차지하는 비중보다 과소한 경우가 많다. 이처럼 노조간부들 대부분이 기존 세대에 속한다는 것은 청년조합원과 노동조합이 단절되는 원인 중의 하나였다. 청년조합원들이 노동조합과의 소통을 어렵게 느끼도록 만들 뿐만 아니라 노동조합이 자신들을 대표하지 않는다는 의구심을 가지게 만들었다.

이러한 측면에서, 청년 문제에 대한 해결방안으로 부각된 것이 노조간부의 세대 교체이다. 노조간부의 연령대 하락은 노동조합의 문화적 양식, 조합원과의 관계 형성, 의사결정 방식 등 노동조합 활동 전반의 변화를 이끌어내는 계기가 될 수 있다.

청년간부들의 등장은 노조 사무실 방문과 같은 일상적 차원에서부터 임단협 요구안과 같은 정책적 차원에 이르기까지 구체적 변화들을 발생시키고 있다.

지금은 젊은 사람들이랑 나이 드신 분들이랑의 차이를 줄이려고 노력하고 있

어요. 임금도 상대적으로 많이 올렸구요. 원래 없던 것들을 청년 조합원들을 위해서 좀 더 만들었어요. 예를 들어, 출산장려금이 원래 50만원이었는데 100만원으로 인상시켰고요. 유아교육비도 만들고. - D

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

이처럼 노조간부의 세대 교체는 다양한 측면에서 청년조합원과 노동조합의 관계를 긍정적으로 변화시키는 계기가 될 수 있다. 그런데 앞서 청년문제를 고민했던 여러 노동조합의 사례들을 살펴보면, 세대 교체가 결코 간단한 문제가 아니며 또한 그 자체만으로는 충분한 해결 방안이 되기 어렵다는 점을 확인할 수 있다.

청년 노조간부가 청년 문제의 해결 방안이 되기 위해서는 선결 조건이 존재한다. 지회에서부터 산별 중앙에 이르기까지, 세대교체가 이루어질 수 있는 조건에 대해 고민해야 하며, 세대교체와 더불어 필수적으로 이루어져야 하는 제도적·관행적 변화들에 대한 논의가 함께 이루어져야 한다.

#### 1) 청년간부 등용에서의 어려움

청년들이 노조간부를 기피하는 것에는 다양한 원인들을 찾을 수 있다. 육아 등 개인의 생애사적 조건으로 인한 어려움도 있고, 기존 조합원들을 중심으로 청년 간부에 대한 무시와 폄하도 존재하며, 간부 활동에 필요한 지식과 경험의 부족에 기인하기도 한다.

간부를 할 때 나이가 어리다는 게 약점이 되는 부분도 어느 정도 있는 거 같아요. ‘나이가 어리니까’ 이런 게 서두에 깔려 가지고 목소리 자체에 힘이 떨어진다든가 하는 거죠. 현장에서 활동을 할 때도 그렇고, 간부로서도 업무를 볼 때도, 그런 인식이 느껴질 때가 있어요. 제가 처음 올라왔을 때가 24살이었는데, ‘24살이 아직까지는 이런 활동을 하기는 좀 그렇지 않냐’, ‘경험이

너무 적지 않냐' 라는 우려가 되게 많았었죠. - J

청년들이 간부 기피를 하는 이유는 노동조합 간부로 올라가면 잘해도 욕먹고 못 해도 욕먹기 때문인 거 같아요. 그리고 아무 것도 모르기 때문이기도 하구요. 간부로 올라가면, 예를 들어서 임금계산법이라든지 단협조항 같은 걸 누가 물어보면 바로 바로 설명을 해 줘야 하는데 잘 모르거든요. 간부를 잘 할 수 있을까 라는 두려움 때문에 간부를 안 하려는 거 같아요. 또 다른 이유는 청년 간부들을 좀 무시하는 것도 있어요. '재가 아는 게 뭐가 있다고' 이렇게 보는 거죠. 사실 청년 간부들이 설명 같은 걸 할 때 막히는 부분도 있거든요. - D

그런데, 이러한 청년들의 주체적 측면에서의 원인들 외에 노동조합의 제도적·관행적 측면에서의 원인들 역시 지적하는 것이 필요하다. 이는 청년들이 노조간부가 되지 않으려 하는 경향 뿐만 아니라 노동조합이 청년간부의 등용에 실패하고 있는 현실을 동시에 드러내야 한다는 점을 의미한다.

우선, 청년 조합원이 노동조합 간부가 되는 경로가 무엇인지를 살펴볼 필요가 있다. 현재 주된 방식은 기존 간부의 제안에 응하는 것이다.

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

( 지회장님이 젊은 분들을 간부로 올리려는 의지가 있으신가요? )

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

지회는 당선된 임원 분들이 상집간부를 임명해요. 처음에 제의가 들어왔을 때는 상당히 망설였었어요. 현장에서 일하는 것보다 상집간부로 일하는 게 개인적인 시간도 적어지고 가정도 있고 이러니까 다들 힘들어하거든요. 그래

도 어쨌든 간부를 할 수 있는 인원이 계속 적어지다보니, 저라도 해야 되지 않나 생각했어요. 한편으로는 좀 어린 나이지만 간부를 경험해 보면서 견해나 안목이 넓어지지 않을까 라는 기대감도 있어서 시작하게 되었어요. - J

이러한 방식은 현재 민주노총 내의 여러 산별노조들에서 공통적으로 활용되고 있다. 다만, 금속노조는 다른 곳들에 비해 상대적으로 좋은 상황이라고 평가할 수 있다. 청년간부의 선임이 단지 기존 간부와의 인간 관계에 의한 것이 아니라 해당 인물의 활동에 대한 평가를 반영하고 있기 때문이다.

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

저 같은 경우에는 5~6년 전부터 한 번도 파업에 빠져 본 적이 없어요. 어느 제 조직에 소속되어 가지고 활동한 건 아닌데, 항상 노동운동에 대해서 관심이 많았어요.

저도 이제 재작년에 저랑 같이 위원으로 활동하셨던 분이 권유를 해주셨어요. 파업할 때 보면, 조합원들 중에서 노동조합에 관심있는 사람들이 판가름이 나는 거 같아요. 일상적 생활할 때도 좀 차이가 나구요.. 진급, 호봉 그런 부분에서 회유가 좀 많다 보니까요 - I

활동에 기반한 간부 등용이라는 과정이 작동하는 대표적인 사례 중 하나가 소위원 제도이다. 한국 민주노조운동에서 대의원-소위원이라는 조직 체계는 현장에 기반한 민주적 노조 활동을 가능하게 하는 주요 원동력 중의 하나였다. 금속노조에서는 소위원 활동이 존재하는 곳이 여전히 남아있다.

나이는 만으로 25살이고요, 근속연수는 내년 되면 7년 차입니다. 올해 처음으로 전임자가 되었어요.

( 이전까지 노조 내에서 어떤 경력이 있으세요? )

처음에는 그냥 선배들이 있으니까 파업할 때 나오라고 하면 나오고 했는데,

문제점이 엄청 많잖아요, 부조리라든지, 팀장들의 갑질 이런 거요. 처음에는 그냥 이게 회사 생활인가보다 라고 생각했는데 점점 심하다고 느껴졌어요. 그때부터 시작하게 되었어요.. 노동조합 활동에 관심을 가지니까 소위원 권유가 들어왔어요. 소위원은 대의원 1명당 5~6명 뽑는 식이거든요. 그때가 제일 열심히 했던 거 같아요. 처음 시작했고, 몰랐던 것을 더 알게 되니까, 열심히 하게 되더라구요. 소위원 활동을 시작하면서 노동교실 교육도 받고 상경 투쟁도 많이 하게 되고. 어쨌든 소위원은 쟁대위원이기 때문에 파업이나 이런 건 무조건 포함되어서 하게 되는 거죠. 그런 걸 하면서 많이 생각하게 되었어요. ‘아, 이랬던 거구나, 회사가 이렇게 악랄하게 하고 있구나’ . 배우면서 알게 됐죠. - J

한국의 민주노동운동에서 청년간부 발굴의 또 다른 대표적 경로는 현장조직이었다. 현장조직은 활동가들의 잠재적 풀을 넓히고 그들을 훈련하는 일종의 ‘사교육’의 역할을 맡아 왔다. 이러한 현장조직 본연의 기능이 유지되는 지회들이 여전히 존재한다.

제가 지금 있는 현장조직에서도 연령대를 다양하게 하려고 계속 노력을 하고 있어요. 활동을 하실 수 있는 분이 주위에 있는지 조직원들한테 물어보기도 하고 수소문하기도 하고요. 조직원들이 각 팀에 뿔뿔이 흩어져 있으니 찾아와서 보고를 해요. 조직에 보고를 하면 저 사람 어떤 사람이다 라고 판단을 하고, 활동할 의지가 있다고 느껴지면 권유를 하는 거죠.. 가입을 하면 그때부터 활동에 참여하는 거죠. - J

이처럼 소위원제도나 현장조직의 역할이 지속되고 있는 곳에서는 청년 조합원들이 노동조합 활동에 참여하는 것이 상대적으로 매우 용이하다. 이러한 지회들에서는 다른 곳에 비해 청년간부 발굴 경로가 안정적으로 확보되어 있다고 평가할 수 있다.

저희는 일단 제조직 다 있구요. 30년 동안 노동조합이 있었다 보니까, 새로 노조간부로 올라온다는 거에 대한 제재나 이런 건 아무 것도 없어요. 나이가 많은 사람이든 젊은 사람이든 자기가 하겠다고 하기만 하면 돼요. 현장에 있

다가 자기 성향에 맞는 제조직에 소속된 분을 찾아가서 ‘나 한번 해보고 싶다’ 이 말 한마디면 되는 거죠. 우리는 그게 시작이에요. 인프라나 모든 게 싹 다 되어 있어요. - I

하지만 이러한 지회들이 예외적 사례임을 주목할 필요가 있다. 소위원회와 현장조직 등 예전 민주노조운동의 핵심 기체들은 현재는 몇몇 대규모 사업장을 중심으로만 유지되고 있으며, 대부분의 중소기업에서는 점차 사라지거나 혹은 원래의 의미를 잃어가고 있다. 이러한 지회들에서는 노조간부의 세대교체를 가능하게 하는 동학을 만들어내지 못하고 있다. 그 결과, 소수의 활동가들이 반복적으로 계속 간부의 역할을 맡는 현상이 나타나고 있다.

금속노조의 많은 지회들에서 조합원이 간부로 주체화되는 과정이 더 이상 작동하지 않고 있다는 사실에 대해 경각심을 가질 필요가 있다. 조합원들 중 누군가가 현장투쟁이나 파업 등 노동조합이 진행하는 투쟁에 참여하고, 참여를 계기로 활동을 시작하며, 그러한 활동에 대한 검증의 과정을 거치고, 또한 현장조직 등에서의 교육과 훈련을 통해, 자연스럽게 노조간부로 성장하는 경로가 사라진 것이다. 이는 일정 부분은 현재 청년세대의 고유한 특성 때문이기도 하지만, 더 중요하고 결정적인 원인은 조합원들이 참여할 수 있는 노동조합 활동 자체가 감소했기 때문이며, 노동조합 활동을 경험하고 참여할 수 있는 방식과 통로 또한 좁아지고 있기 때문이다. 이를테면, 민주노조운동의 ‘인프라’가 붕괴하고 있기 때문이다.

그렇다면 해결 방안은 거꾸로 청년조합원이 참여할 수 있는 활동을 만들어내는 것이며, 그들이 노동조합과 연결되는 접점들을 늘려나가고 경험의 방식들을 확장하는 것이다. 그러나 대부분의 지회에서 자체적 역량으로는 이러한 일들을 해내기가 결코 쉽지 않은 것이 현실이다. 그럼에도, 현재 청년간부들이 등장할 수 있는 경로를 만드는 과제는 개별 지회의 재량에 맡겨져 있을 뿐이다. 당면한 문제임에도, 금속노조 전체가 공유하는 원칙과 접근법은 존재하지 않으며, 구체적 방안에 대한 논의도 이루어지지 않고 있다.

## 2) 청년 간부 육성과 역량 강화에서의 어려움

한국 민주노조운동의 핵심 기제들이 약화된 것은 청년간부의 등장 뿐만 아니라 교육과 훈련에도 악영향을 미치고 있다. 극소수의 청년조합원들이 어렵게 노조간부가 된다고 할지라도, 그들이 민주노조에 대한 이해를 높이고 간부로서의 역량을 강화시킬 수 있는 기회들이 축소되고 있음을 주목해야 한다.

민주노조운동의 역사에서, 현장조직, 학습 소모임, 파업, 집회와 연대투쟁, 진보정당, 활동가들간의 긴밀한 유대 관계 등 노조 간부들이 성장할 수 있는 매우 다양한 경로들이 존재했다. 그러나 이제 대부분의 활동가 육성 경로들은 더 이상 효과적으로 작동하지 않고 있다. 더 큰 문제는 이러한 공백에 대해 지회 뿐만 아니라 금속노조 차원에서조차 대처할 수 있는 방안들이 마련되지 못했다는 것이다.

우선, 청년 간부들은 교육의 필요성을 절실히 느끼고 있다. 노조간부로서 맡은 책무를 다하는데 있어 어려움을 겪는 경우가 많기 때문이다.

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

하지만, 청년간부에 대한 교육과 훈련이 체계적으로 이루어지는 곳이 매우 드물다. 이는 정도의 차이가 있을 뿐, 중소기업 사업장 뿐만 아니라 대규모 사업장에서도 예외가 아니다. 또한 예전 선배들이 겪었던 시절과 달리 또래 활동가의 수가 부족한 현재의 청년 간부들은 집단적 학습과 경험의 기회를 가지기도 어렵다. 이는 현장 바깥의 노동운동 단체들이 약화된 것으로부터도 많은 악영향을 받고 있다. 이러한 결과, 청년간부들은 지원과 도움을 받지 못한 채 스스로 알아서 성장해야 하는 상황에 처해 있다.

이러한 조건 속에서, 청년간부들이 일차적으로 필요로 하는 것은 실무 역량을 높

일 수 있는 교육이다. 청년들은 간부가 되자마자 많은 업무를 담당하게 된다. 이는 지회가 수행하는 기능과 역할에서 점점 더 행정이나 법규, 정책적 측면의 비중이 늘어나는 것과 연관된다. 따라서 청년 간부들이 당장 활용할 수 있는 업무 능력과 관련된 교육을 원하는 것은 당연한 일이라고 할 수 있다.

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

( 현재 어떤 교육이나 간부 역량 강화 프로그램이 있나요? )

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

금속 교육을 가면 금속의 역사나, 노동운동의 역사 같은 것들이 항상 있더라고요. 그런 것들을 너무 반복하지 않았으면 좋겠어요. 저는 역사로써 배울 게 있긴 하지만, 실제 사용할 수 있는 것들이 더 필요하다고 느껴요. 실무에 필요한 것들, 쓸모있는 것들 위주로 교육을 하면 좋겠어요. 그런데 현장의 갈등 해결 방법이라든가 관리자 대응이라든가 노동안전이라든가 법률학교 같은 그런 교육들이 많긴 한데, 사례 중심으로 핵심만 짚는 게 아니라 단시간 내 너무 많이 가르치려고 하니까 막상 가면 남는 게 없어요. 문구나 이런 게 너무 어렵기도 하구요. - A

그런데 현재의 조건 속에서는 간부가 된 이후 청년들이 경험하고 성장하는 영역들이 제한적일 수밖에 없다. 높은 업무 부담으로 인해, 노동조합의 노선과 쟁점에 대해 고민하고 토론하기보다는 구체적이고 일상적인 업무 능력 증진에 집중할 수밖에 없는 것이다. 그 과정에서 민주노동운동의 논리와 가치에 대한 교육은 자연스럽게 사라지고 있으며, 그러한 교육을 해야 할 그리고 받아야 할 필요성조차 인식되지 않는 상황에 이르고 있다.

문제는 청년간부들이 활동가로서 가지는 지향과 문제의식을 노동조합 차원의 실천으로 이행하는데 있어 어려움을 겪고 있다는 것이다. 지원과 조력이 부재한 가운데, 경험을 쌓거나 교육을 받을 기회를 갖지 못한 채, 청년간부들은 민주노조운동의 가치와 원칙을 실제로 구현하는데 있어 현실의 높은 벽을 체감하고 있다. 활동가들의 소중한 문제의식들이 노동조합의 구체적 정책과 방침으로 발전되지 못한 채 혼자만의 추상적 고민으로 축소되는 결과를 낳고 있다.

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

저 같은 경우는 올라와서 업무를 보면서 상당히 힘들었어요. 전문적인 지식이 필요한 부분도 있어 가지고 지인들에게 물어보면서 대응을 했는데 어려운 점이 있더라구요. 사실 대기업 정규직 사업장에서 가장 힘든 부분이 비정규직 사업이거든요. 그런 부분을 좀 체계적으로 배우고 공부할 수 있는 그런 프로그램이 있다면 좋겠다는 생각을 많이 했어요. 근데 사실 그런 프로그램이 있다고 그래도 현실적으로 바쁜 와중에 시간을 내서 교육을 받기 힘든 부분도 있어요. 그러니까 그렇게 교육을 받을 수 있는 여건이 되면 참 좋겠다는 생각을 많이 하죠. 비수기라고 말할 수 있는 그런 시기가 있으면 비정규직 사업을 전문적으로 좀 배워봤으면 좋겠다는 생각을 많이 해요. - I

그런데 이같은 문제는 단순히 청년간부들에게만 국한되는 것이 아니라, 계급성과 연대성에 대해 고민하는 노조간부들 전반에서 드러나고 있는 현상이다. 따라서,

경험이나 지식이 부족하다는 청년들의 주체적 요인 뿐만 아니라 현재 노동조합의 구조적 한계들을 인지할 필요가 있다. 요컨대, 청년간부가 직면한 문제는 곧 오늘날 민주노조운동이 직면한 문제이다.

현장에서 바라 본 조합하고 실제로 와서 활동하는 조합이 많이 괴리감이 있다는 것을 현실로 느꼈을 때, 노조간부를 하는게 어렵다는 생각이 들었었어요. 현장에서 바라보는 조합은 많은 것을 다 해줄 수 있는 집단으로 보이거든요, 그런데 실제로 올라와서 보면, 한계적인 부분이 더 많이 보여요. 현장에 있을 때는 못 봤던 부분인데, 올라와서 실제로 업무를 보면 계속 한계에 부딪혀요. 그게 힘들었어요. 뭐 나이는 별로 안 중요한 거 같아요. 나이 어린 사람들이 간부를 하든 나이 많은 사람들이 간부를 하든, 그런 괴리감 부분에서 다를 게 있을까요. - I

올라와서 '민주노조를 사수하기가 참 힘들구나' 라는 생각을 제일 많이 했어요. 그냥 조합원일 때는 몰랐는데 간부를 하게 되면서 현장에 수많은 노동탄압들이 존재하는구나, 회사에서 이렇게 사소한 거 하나까지도 다 관리하는구나, 그런 게 다 보이기 시작하는 거예요. 왜냐면 저희한테 다 전화가 오고 항상 문의가 오니까요. 근데 저희가 해결할 수 없는 문제도 많다 보니까 참 이게 뭐라고 해야 될까, 안타깝죠. 조합원일 때보다 안타까운 마음이 더 커진 거 같아요. - J

민주노조운동에 관련한 경험과 교육의 부재가 가져올 수 있는 위험성은 최근 다양한 사례에서 드러난 바 있다. 비정규직 정규직화를 둘러싼 갈등이 격화되었던 몇몇 노동조합에서 일부 간부들은 실무에서는 대단히 뛰어난 역량을 보여주는 것에 비해 민주노조운동의 가치·논리와 관련된 부분에서는 상대적으로 무지하거나 관심이 없는 모습을 보여주었다. 이러한 조건에서는 단순히 노조간부의 연령대를 낮추는 것만으로는 청년조합원과 민주노조운동의 단절을 해결하기가 쉽지 않다.

특히 문제가 되는 경우는 조합원들의 요구와 민주노조운동의 가치 사이에서 충돌과 갈등이 발생할 때이다. 현재의 조건에서는 노조간부들이 다수 조합원들과의 관

계에서 그들과 친화적인 방향으로 유도될 수밖에 없다.

노동조합의 활동 전반에서 점점 더 활동가들의 개별적 차원의 고민과 노력으로는 넘어설 수 없는 지점들이 더욱 확대되고 있으며, 조합원의 보수화 경향과 상호작용하며 악순환에 빠져들게 될 가능성이 점점 더 높아지고 있음을 주목해야 한다.

따라서, 청년간부들이 민주노조운동의 활동가로 성장할 수 있는 경로를 (재)형성하는 것이 시급히 필요한 시점이다. 개별 지회들 차원의 노력으로는 한계가 명확한 만큼, 금속노조의 대응이 필요하다. 이러한 노력은 금속노조 차원에서 실무적 역량과 운동적 역량을 모두 아우르는 교육 과정을 개설하는 것으로부터 시작할 것이다. 그리고 이러한 교육 프로그램과 연계하여, 지회에서는 청년들이 경험을 쌓고 훈련할 수 있는 다양한 사업을 배치하는 것이 필요하다. 요컨대, 청년간부들의 육성을 위해, 지회에서부터 산별 중앙에 이르기까지 금속노조 차원의 체계적인 계획 마련이 필요한 시점이다.

### 3) 노동조합 조직 체계에서 청년간부의 위치와 역할

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

청년간부가 노동조합의 사업을 진행함에 있어 어떤 권한을 가지고 있는지, 노동조합의 의사결정 과정에 얼마나 영향력을 발휘할 수 있을지가 중요하다. 실무적이고 종속적 역할에 머무르는 것이 아니라 능동적이고 자율적 역할을 담당했을 때, 청년 간부들의 성장이 가속화될 수 있다. 그러나 많은 곳에서 청년간부들이 경험하는 현실은 그들의 성장을 지원하기보다는 오히려 가로막고 있다.

첫째, 청년간부들이 노동조합 의사결정 구조에 실질적으로 참여하지 못하고 있다.

지회장이 최종적으로 결정을 내리는 건 맞는 거 같아요. 하지만 저희 간부들이 회의를 통해서 의견을 제시했는데 그게 반영이 안 되고 너무 지회장 생각

대로 흘러가는 경우는 좀 많이 아쉬워요. - D

한국의 민주노조운동은 노동조합의 의사결정과 사업 집행에 있어서 복잡하고 정교한 회의 체계와 논의 구조를 마련해왔다. 그리고 이에 기반하여 노동조합 민주주의를 지향해 왔다. 하지만, 최근 청년간부들은 소통과 토론의 부재, 그리고 집행 구조의 관료화를 경험하고 있다.

다 같은 간부인데, 실장들과 임원들 회의에서 나온 얘기가 부장들한테는 소통이 안 되는 경우가 좀 많아요. 오히려 부장들은 현장 조합원들한테 얘기를 듣는 때도 있어요. 그리고 저희가 여러 의견을 제시할 때, 듣고 나서 안 할 수도 있는데 아예 듣는 과정에서 묵살시켜 버리니까, 이제는 의견 내는 것 자체가 싫다 라는 느낌을 받아요. 이걸 굳이 청년 문제라기 보다는 체계 문제도 있는 거 같아요. 청년간부라서 소통이 안 된다고보다는 실장들이 부장들한테 제대로 전달을 안 하는 거고 의견을 잘 안 듣는 거니까요. - J

의사결정과 사업집행에서 능동적인 역할을 맡지 못하는 것은 청년들에게 노조간부로서의 만족도와 성취감을 하락시키는 결과를 낳고 있다. 이는 노조간부가 되는 것에 대한 청년 세대의 관심과 동기부여를 약화시킬 위험성으로 이어진다.

저희들은 ‘어, 회사에서 이렇게 했는데 그럼 우리가 바로 달려나가야 되지 않나’ 라고 생각하는데 지도부의 생각은 ‘아니다, 가만 있어라’예요. 이런 거에서 좀 의아한 부분이 많죠.

( 젊은 간부들이 좀 강하게 나가자라고 말하는 이유가 있을까요? )

의욕이 앞서는 거죠. 집행부에 올라오면 사무적인 업무를 많이 하잖아요. 처음에 저도 올라올 때는 그런 업무를 하려고 올라온 게 아니라 앞장서서 투쟁하자고 생각했었거든요. 근데 올라와 보니까 사무적인 업무만 하게 되고 그런 건 없었죠. 무조건 쉰 투쟁만 하는 것도 안 좋겠지만, 지도부에서는 지금은 일단 가만히 있으라고만 하니까.

( 사무적인 역할만 많이 하면 재미나 보람이 없을 수도 있을 거 같아요 )

그게 제일 힘든 문제인 거 같아요, 집행 간부가 사무적인 일을 해야 한다는 건 이해가 가요. 그런데 조합원들이 이렇게 해라 저렇게 해라 원하는 것도

워낙 많구요. 집행간부 인원수도 적다보니까, 계속 줄고 있거든요. 사무업무가 워낙 많으니까 보람이라는 걸 느끼기가 힘들죠. - J

항상 선배들은 ‘요즘 애들이 이기적이라서 간부를 안 하려고 해, 자기 시간 소중해서 안 하려고 해’ 라고 그래요. 물론 그런 것도 있겠지요. 그렇지만 뭔가 안 하는 이유가 있을 텐데 그걸 생각하는게 아니라 그냥 세대 탓을 하는 거죠. 청년들이 뭔가를 할 수 있는 분위기를 만들어줘도 올 동 말 동인데, 오면 막 허드렛일 시키고 잡무 시키고 그러거든요. 저는 그 말이 제일 싫어요. ‘아이 젊은 친구들이 이런 것들 해야지’ 그런 말 안 해도 제가 알아서 보다가 내가 해야겠다 싶어서 할 텐데, 그런 말 들으면 하려고 하다가도 하기 싫어져요. - A

둘째, 청년간부들이 사업 집행에 있어 자율적 권한을 보장받지 못한다. 이처럼 청년간부들이 제한적 역할에 한정되고 활동의 주체성을 갖지 못함에 따라, 활동가로서 성장할 수 있는 가능성이 축소되고 있다. 시행착오와 경험을 통한 학습 기회 자체가 사라지기 때문이다.

노동조합이 맡은 수평 조직이라고 하는데 사실은 회사랑 똑같습니다. 제가 부장인데, 제가 맡은 일을 업무 처리하고 나중에 결과를 보고드리면 되는 거잖아요. 그런데 그게 아니에요. ‘이건 이렇게 해라’ 라고 오더받고 하라는 거죠. - E

기존 간부와 청년간부들의 특성과 장점이 상이한 만큼, 역할 분담이 적절하게 이루어질 수만 있다면 세대 차이는 얼마든지 긍정적 결과를 낳을 수 있다. 하지만, 두 집단은 위계적 관계에 놓여있을 뿐 상보적 관계를 형성하지 못하고 있다.

솔직히 말하면 젊은 간부들의 의견은 관철이 잘 안돼요. 왜냐면 경험에서 밀리는 건 당연한 거거든요. 젊은 간부들이 얘기를 하면, 이제 경험 있는 분들이 ‘그거 그렇게 하면 안 된다’고 하시는 거죠. 듣는다고는 다 하시고 의견수렴 다 한다고 하시는데 결국에는 의견이 관철이 안 되는 경우가 엄청 많죠. 그런 부분에서 나중에는 의견 충돌이 일어날 수도 있더라고요.

( 의견충돌이 있었던 구체적 사례가 있을까요? )

예전에 저희가 상여금 월할 분할을 하기 시작했을 때 그때 의견 충돌이 많았던 것으로 알고 있어요. 젊은 친구들은 안 된다고 했어요. 부장들이 반대하는 얘기를 실장단이란 상집에서는 반영을 잘 안하다 보니까, 부장 결사대 뭐 이런 것도 있었어요. 저희는 상집위를 하기 전에 실 회의를 해서 부장들의 의견을 들어요. 그런데 정작 상집위에 부장들 의견이 반영이 안 되니까 부장들이 답답했던 거죠.

가끔씩 집행간부 대토론회 라는 걸 해요. 2~3시간 정도 하는데 그 토론을 할 때 많은 얘기가 나와요. 좋은 얘기도 많구요. 그런데 그런 의견을 반영을 하면 좋는데 여러 의견이 겹치다 보니까 결국에는 지도부 임원들이 결정을 하게 되죠. 임원들의 결정사항이 곧 집행부의 결정사항이 되다 보니까 대토론회 자체가 뭐 의미가 있나 이런 얘기도 있어요. 안타깝죠. - J

청년간부가 제한적 역할에 머무르고 있다는 것은 곧 기존 간부와의 시너지 효과를 내지 못하고 있다는 것을 의미한다. 또한 무엇보다, 청년간부들의 장점을 활용하지 못한다는 것이며 그들의 새로운 시각과 문제의식을 반영하지 못한다는 것을 의미한다. 이는 현재의 노동조합 활동을 반성하고 개선시킬 수 있는 소중한 계기를 노동조합 스스로 놓치고 있는 것이다. 또한 청년조합원 조직화의 핵심 역할을 맡을 수 있는 자원을 낭비하고 있는 것이다.

셋째, 노조간부들 사이에서조차 민주노조운동의 계승과 전달이 실패하고 있다. 민주노조운동의 주요한 기제들이 더 이상 작동하지 않는 조건 속에서, 그나마 현재 남아있는 유산, 즉 선배 활동가의 존재마저도 청년 간부들의 성장에 별다른 긍정적 영향을 미치지 못하고 있다.

87년 대투쟁 세대 선배님들은 저희가 경험하지 못했던 것들을 다 지나오면서 경험해 보셨죠. 그에 비해 최근 활동가들을 보면 경험이나 역량적인 부분에서는 좀 낮기 때문에 차이가 나는 거 같아요. 87 세대 선배들은 어떤 일이 벌어지면 어떻게 풀리겠구나 라고 자동적으로 알고 계세요, 답이 정해져 있는 거죠. 그런데 저희들은 한창 불타는 마음으로 올라와서 바꾸고 싶다는 마음이 있거든요. 젊은 간부들이 좀 더 하고 싶은 욕심이 있는거죠. 안 해 봤

던 것을 새롭게 경험하는 것이기 때문에 여러가지 다른 시도를 해보려고 해요. 하지만 선배들은 ‘그거 다 경험해봤는데 안 되는 거다’, 내지는 ‘굳이 그렇게 할 필요까지 없는 거다’ 뭐 이런 식이에요. 노련함에서 나오는 나태함이라고 할까요.

나이 많으신 분들이 얘기하시는 거 보면, 이렇다 저렇다 이렇게 딱 확신을 가지고 얘기를 하다보니까 대화가 안 되는 느낌이 있죠. 그러다 보니까 젊은 사람들 입장에서는 교류 자체를 잘 안 하려고 하게 되는 거 같아요. - J

기존 간부들의 경험 속에 들어있는 내용이 청년간부들에게 조금도 전달되지 않고 있는 상황에 대해 주목해야 한다. 오랜 시간동안 민주노조운동이 쌓아온 노하우와 암묵지들이 자연스럽게 후배들에게 전수되는 것이 아니라, 내용은 비어있는 경험이 맹목적인 권위로 변질되어 오히려 후배들의 노력을 막는 명분으로 악용되고 있다. 민주노조운동의 경험이 오히려 민주노조운동의 계승과 발전을 막고 있는 것이다.

요컨대, 청년간부로의 세대교체는 단순히 청년간부의 수적 증가만을 의미하지 않는다. 청년간부의 양적 비중 확대는 질적 비중 확대, 즉 권한과 역할의 증가와 함께 이루어져야 한다. 청년간부가 위계적 구조 속에서 하위에 위치매겨지는 것이 아니라, 전체 노동조합 의사결정 과정에서의 정규적 구조 속에 자리잡아야 한다. 또한 세부 내용까지 지시에 따르는 실무자 역할에 그치는 것이 아니라, 자율적 권한을 가지고 사업을 진행할 수 있어야 한다. 무엇보다 중요한 것은 청년간부 또한 노동조합에 대해 함께 고민하고 토론하는 ‘동지’가 되어야 한다는 것이다.

결론적으로, 청년간부들의 세대 교체를 위해서는 청년 간부의 등장과 발굴, 교육과 훈련, 자율성과 권한 부여의 세 측면 모두에 있어 변화가 필요하다. 즉, 단순히 청년 세대가 노동조합에 진입하는 문턱을 낮추어서 청년간부의 숫자를 늘리는 데 만족하는 것이 아니라, 그들이 노동조합 활동의 주체가 될 수 있는 토대, 나아가 그들이 노동조합을 변화시키고 개선시킬 수 있는 통로를 확보해야 한다.

이를 위해서는 노동조합의 의사결정과 사업집행의 구조가 바뀌어야 하고, 청년간

부들의 담당하는 업무의 성격과 방식이 다변화되어야 하며, 기존간부들과의 관계가 변화되어야 한다. 이 역시 개별 지회에서 할 수 있는 과제가 아니라는 점에서, 금속노조의 고민이 필요하다.

## 2. 노동조합 민주주의에서의 쟁점과 개선 방향

공공부문 비정규직 정규직화와 관련하여 드러났던 문제 중 하나는 노동조합 민주주의가 제대로 작동하지 않고 있다는 것이다. 조합원들의 요구를 노동조합의 정책에 반영하는 것은 이제까지 민주노조운동이 견지해온 기본적 원칙이었다. 그런데, 다수 조합원의 의사를 반영하여 노동조합의 복잡하고 정교한 의사결정 과정을 거친 결론이 노동자의 보편적 권리 보호에 반대하고 오히려 노동자들간의 분열에 찬성하는 경우가 발생하고 말았다. 노동조합의 민주적 절차들이 비민주적 결과를 낳는 일이 벌어진 것이다.

이는 민주노조운동이 만들어낸 노동조합 민주주의의 절차적·형식적 규칙들이 민주노조운동이 추구하는 가치를 담보해내지 못하기 시작했음을 의미한다. 이러한 역설적 결과가 생겨난 이유는 제도적 결과물들은 유지되고 있지만 그 속의 고유한 운동적 지향과 의미는 망각되거나 변질되고 있기 때문이다.

이러한 망각과 변질이 어떻게 청년 문제를 발생시키는 결정적 원인으로 작용하고 있는지를 이해하는 것이 중요하다. 이러한 이해가 전제되어야 청년 조합원들의 참여 활성화 방안을 모색하는 것이 가능해질 것이다.

### 1) 청년 조합원과의 소통과 조직화

조합원들과 직접 소통하고 관계를 형성하는 조직화 방식은 한국 민주노조운동에서 노조간부의 기본적인 활동이었다. 일상적·관계적 조직화에 기반한 간부와 조합원의 상호 신뢰는 민주노조운동이 가졌던 역동성의 근거 중 하나였다.

하지만 노동조합이 안정적으로 제도화된 이후, 노동조합의 의사결정 구조에서 조합원들의 참여 보다는 간부 중심의 대의제적 측면이 강화되고 있다. 또한 노동조

합의 사업에 있어서 교섭과 정책이 우선 순위에 놓이게 되었다. 그 결과, 조합원에 대한 소통과 조직화는 점차적으로 비중이 축소되었다. 이러한 변화들은 일터에서 동료 노동자들간의 관계 형성 자체가 악화되는 시대적 흐름과 맞물리면서, 노동조합과 조합원들의 거리가 멀어지는 효과를 낳았다.

그런데, 청년 문제의 부상은 조합원과의 소통과 관계형성에 기반한 조직화의 필요성을 다시 부각시키는 계기가 되고 있다. 노동조합에 대한 지식과 정보가 없는 청년조합원이라는 새로운 존재의 등장이 자연스럽게 민주노조운동의 초기 과제를 다시 불러오고 있는 것이다.

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

조합원과의 '만남'이 중요한 이유는 일상적 접점 속에서 현장의 고충과 불만을 발굴하여 노사관계의 쟁점으로 의제화시킬 수 있기 때문이다. 또한 문제의 해결 과정 전반에 조합원이 참여하는 경로를 만들어낼 수 있기 때문이다. 또한 관계맺음 속에서 노동조합을 '우리'로 만들어 주기 때문이다.

하지만 시대적 변화 속에서 청년 세대를 중심으로, 노동조합이 예전에 가졌던 '공동체'의 의미를 상실해 가고 있는 것은 사실이다.

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

( 그런 차이가 노동조합에 어떤 영향을 주나요? )

주는 거 같아요. 사실 딱 집회만 하는 게 중요한 게 아니라 조합원들 간의 결속력을 강화하는 것 또한 노동조합의 중요한 활동이잖아요. 근데 서울 조합원들은 그게 어렵더라고요. 그렇다고 야유회 같은 걸 개최를 해도 그걸 오

시는 것도 아니고, 저희가 1박 2일 짜리 수련회를 해 봤는데 아산 분들은 한 75% 오시고, 서울은 그냥 겨우 몇 분만 꼬셨어요. 그 분들 입장은 ‘노조 조합원으로서 해야 되는 일은 할 건데 굳이 끝나고 나서 같이 노는 건 하고 싶지 않아’ 인거 같아요. 그러니까 여가 시간에 대한 자기 계획들이 다 명확하게 있는 거죠. 게다가 그 연령대는 애들이 다 10살 미만이거든요. 애 보러 가야 된다고 하면 솔직히 할 말이 없죠. 그나마 집회는 참석의 의무감이 있으니까 제일 많이 모여요. 하지만 나머지는 어려워요. - B

또한, 청년 세대의 여러 특성들은 대면 접촉 방식의 유효성에 대해 의구심을 갖게 하고 있다. 온라인을 통한 교류가 더 편하고 효과적인 세대가 출현하고 있는 것이다.

저희는 전체가 모이는 자리가 그렇게 많지 않아요. 직접 만나는 거는 안 좋아하는 사람들도 많이 있고 술 안 좋아하는 친구들도 있어서요. 그래서 직접 전체가 모이는 것 보다는 카톡으로 공유하고 의견 받고 하고 있어요. 저는 사실 카톡하거나 메신저로만 연락하는 게 괜찮을까 라는 걱정이 되거든요. 만나서 얘기를 할 필요도 있지 않을까 걱정이 되어서 설문조사를 했었어요. 그런데 간부들과 의견이 잘 조율되고 있다라고 결과가 나오더라고요. 굳이 모이지 않고 메신저로 얘기하는 것만으로도 충분하다라는 거 같아요. - A

그런데, 이러한 시대적 변화와 세대적 특성들이 노동조합 활동에 반드시 장애 요인으로 작용할 필연성이 있다고 보기는 어렵다. 소통과 조직화 방식을 일정하게 변화시키는 것을 통해서, 원래 추구했던 목표들을 얼마든지 달성할 수 있기 때문이다. 즉, 청년 조합원의 여러 성향들이 노동조합의 기존 방식과 충돌하는 지점이 많은 것은 사실이지만, 그것이 곧 기존 방식을 아예 폐기해야 함을 의미하는 것은 아니며, 기존 방식이 추구했던 목표를 오늘날 달성하는 것이 불가능함을 의미하는 것은 더더욱 아니다.

따라서, 현재 방식의 취약성과 변화의 필요성을 깨닫는 것이 시작이다. 조합원에 대한 소통과 조직화가 노동조합 스스로 선택한 비중 변화에 의해 점차 약화되고

있을 뿐만 아니라, 시대적 변화와 세대적 특성으로 인해 예전 방식의 지속성이 위협받고 있다. 중요한 것은 조합원과의 직접적 만남이라는 조직화 방식을 현재의 변화된 조건들에 맞추어 어떻게 새롭게 업데이트를 할 것인지에 대한 논의이다.

이러한 논의를 심화시키는데 있어 참조할 수 있는 좋은 사례는 최근 금속노조에 새로 가입한 신규 지회·분회들이다. 이러한 신규 노조들은 노동조합의 역사가 짧음에도, 노동조합 활동이 활발하게 이루어질 뿐만 아니라 청년 세대 문제가 발생하지 않는다는 점을 주목할 필요가 있다. 즉, 신규 지회·분회에서 조합원 소통과 조직화를 어떻게 하고 있는지를 분석하는 것이 새로운 방식을 모색하는데 있어 많은 도움을 줄 수 있다.

신규 노조들은 청년 조합원의 비중이 대체로 금속 노조 평균보다 훨씬 높음에도, 조합원들의 참여가 상대적으로 더 활발하게 이루어지고 있다. 이는 구체적 양상은 달라졌을지언정, 민주노조운동 초기의 역동성을 구현하고 있기 때문이다. 즉, 노조 간부가 조합원들과 적극적으로 소통하면서, 노동자들이 겪고 있는 현실 속에서 불만과 모순을 포착하여 의제화하고, 조합원들의 참여를 바탕으로 집단적 힘을 통해 이를 개선해나가는 구체적 경로가 존재한다.

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

물론 신규노조에서는 잘 작동하는 방식일지라도, 대규모 사업장이나 혹은 노동조합의 역사가 오래된 곳에서는 여러 이유로 인해 적합하지 않는 경우도 많다. 즉, 대공장에서는 위와 같은 소통 방식이 구조적으로 불가능할지도 모른다. 하지만,

그것이 곧 소통과 조직화를 위한 노력이 불필요하다는 것을 의미하지는 않는다. 그럼에도, 현재 대다수의 지회들에서 악화된 기존 방식을 대체할 수 있는 새로운 활동들을 만들어내지 못하고 있다는 것에 대한 문제제기가 필요하다.

간부들과 조합원과의 연계성 약화가 굳어져 버린 몇몇 지회들에서는 그 결과 양자 모두 사측의 노무관리에 취약해지고 있다. 또한 노사문제의 해결을 조합원이 참여하는 실천보다는 법적 수단에 의존하는 경향이 심화되고 있다. 무엇보다 심각한 문제는 조합원들과 노동조합의 관계가 소비자와 서비스 제공자(자판기)의 관계로 변질되고 있다는 것이다. 이러한 과정의 최종적 결말은 조합원들이 수많은 집단으로 쪼개져서 이익단체화 되고 노조간부는 회사를 상대하는 로비스트가 되는 것일 지도 모른다.

결국, 조합원의 참여를 활성화해야한다는 목표, 이를 위해 소통과 조직화가 필요하다는 과제는 청년이라는 특정 연령 집단에 국한된 것이 아니라 조합원 전 연령대에 걸친 문제이다. 따라서 청년 문제는 단순히 특정 세대에 관련된 고민거리가 아니라 민주노조운동의 재활성화라는 거시적 과제의 필요성을 인식시키는 계기로 받아들여야 한다.

물론, 청년 문제의 해결을 위해서는 청년 세대와 중장년 세대의 차이점을 인식하는 것이 필요하다. 이는 세대별 특성을 파악해야 함을 의미할 뿐만 아니라, 양 집단이 각각 노동조합과 어떤 관계를 맺고 있는지를 파악해야 함을 의미한다. 중장년 조합원들이 민주노조운동을 경험했으나 이후 구심력이 감소한 집단이라면, 청년 조합원들은 민주노조운동을 경험해 보지 못한 집단이다. 따라서 양 집단이 민주노조운동과 접촉할 수 있는 구체적 경로를 만드는 것은 상이한 방법론을 가질 수밖에 없다.

이러한 부분 역시 신규 노조들의 사례에서 시사점을 얻을 수 있다. 신규 노조들은 역동성에 비해 의사결정 구조는 아직까지 충분히 발전시키지 못하고 있다. 그로 인해 노동조합의 경험이 많지 않은 상황에서, 조합원의 적극적 참여가 단기간의

성과 지향으로 이어질 경우 자칫하면 집행의 불안정성을 확대시킬 수 있는 위험성을 가진다.

저희는 영업하는 친구들이다 보니까 조합원들 자체가 하나하나가 목소리도 크고 자기 주장이 세요. 그러다 보니까 예를 들어 집행부에서 파업 얘기하기도 전에 파업 합시다 하고 오히려 먼저 나오는 분위기인거죠. 노동조합의 요구에 대해 조합원들의 동의를 얻는 거는 어렵지는 않았어요. 왜냐하면 다 사실이었으니까요. 오히려 조합원들이 너무 세가지고 힘들었죠. 교섭을 하면서 어느 정도 타협점을 만들어도 될 거 같은 부분도 있거든요. 그런데 그게 쉽사리 수궁이 안 되는 거죠. 5개를 요구한다고 했을 때, 그걸 꼭 다 얻어내야만 하는 건 아닐 수 있잖아요. 그런데 누군가가 나서서 5개 다 받아야 한다는 얘기를 하는 건 아니지만 이상하게 분위기가 그렇게 몰려가는 거죠. 투쟁의 강도가 세지면 세질수록 더해요. - C

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

이러한 사례들은 조합원의 참여를 바탕으로 하는 노동조합 민주주의를 구현하는데 있어 정교한 접근이 요구됨을 의미한다. 조합원의 참여 활성화 자체가 곧 민주노조운동의 강화로 이어지지 않는 것이다. 또한 그동안 노동조합의 민주적 의사결정과 관련하여 금속노조에 축적되어 있는 경험과 역량들이 신규노조에 충분히 전수되지 않고 있음을 의미하는 것이기도 하다.

요컨대, 청년 문제는 노동조합의 소통과 조직화에 대해 고민하는 계기를 제공하고 있다. 조합원들이 직면하는 현장의 쟁점들이 노동조합의 주요 의제가 되고 있는지에 대해 점검하는 기회를 주며, 노동조합의 결정의 이유와 목표가 조합원들에게 충분히 설명되고 있는지, 노동조합이 원칙과 기준을 가지고 조합원들을 설득하기 위해 노력하고 있는지에 대해 반성하는 기회를 주고 있다. 남은 과제는 금속노조 차원의 평가와 계획을 청년들과 함께 만드는 것이다.

## 2) 세대별 차이에 대한 대응과 긍정적 활용

노동조합 활동에 대한 조합원의 참여도 저하 현상이 최근에 새롭게 시작된 것은 아니다. 가장 멀게는 90년대 초중반 기업의 신경영전략에서부터 시작되어 IMF 이후 본격화된 구조조정 시기를 거치면서, 노동조합과 조합원들의 관계는 일정한 변화를 겪게 되었다. 기억해야 할 점은 이러한 변화를 사측의 노무관리가 촉진하고 조장했다는 것이다. 청년 문제에 있어서도 사측이 미치는 영향력을 파악할 필요가 있다. 우선 청년 조합원들에게 노무관리가 더 집중적으로 이루어지는 측면을 주목할 필요가 있다.

( 회사에서 청년들이 조합 활동을 하기 어렵도록 만드는 행위를 하나요? )  
수두룩하죠, 저조차도 현장에 있을 때 그런 면담이 들어왔었어요. 주기적으로 면담 들어와서 현혹을 시킨다거나 아니면 잔업, 특근을 통제를 해서 강제적으로 압박을 가하든가 그런 식으로 계속 괴롭히죠. - J

20대 같은 경우는 일단 제일 많이 회유를 당하고요. 뭐냐면 팀장들이 ‘오늘 뭐하나, 술 한잔 하자’ 이러면서 회유를 많이 하죠. ‘노조하면 너 진급 못한다’고 말하는 거죠. 입사하고 나서 이런 걸 많이 느끼죠. - J

물론 청년들에 대한 회사의 관리가 전면적인 성공을 거두는 것은 아니다. 중장년 조합원들에 비해 오히려 청년 조합원들이 회사의 영향력으로부터 자유로운 경우도 발견할 수 있다. 문제는 그런 경우일지라도 청년조합원들이 노동조합에 참여하기 보다는 양쪽 모두에 대한 무관심을 드러내는 것으로 귀결되고 있다는 것이다. 따

라서 무관심한 청년들과 노동조합을 다시 연결시킬 방안을 모색해야 한다.

불이익을 많이 주는거죠. 진급은 당연히 안 되고요. 호봉도 당연히 없구요. 그리고 근태적인 부분에 있어서 조퇴나 이런 게 항상 쉽게 되는 부분이 없습니다. 정당한 사유가 있다고 하더라도 많은 불이익을 줍니다. 그리고 직장 내에 알게 모르게 따돌림 그런 것도 하고요, 현장에서 사람을 종용하는 거죠. 그런 과정을 거치면서 노동조합에 무관심해지던가 아니면 사측에 서서 활동을 하던가 하게 되는 거죠.

( 그럼 사측의 회유에 넘어가신 분들이 더 많은 편인가요? )

더 많지는 않을 거 같아요. 40대 후반에서 50대 후반 이 분들은 대놓고 그렇게 하는 분들이 계시지만, 일반적으로 30대나 그보다 더 연령대가 젊은 층에서는 쉽게 그렇게 하지는 않아요. - I

신입사원 딱 들어오면 관리자들이 술자리나 식사자리를 마련해서 직접적으로 그런 얘기를 하기도 해요. ‘그렇게 하면 회사 다니기 힘들다’ 20살 초반에는 그런 말들이 당연하게 들리겠죠. 그런데 지금 제 또래 같은 경우는 대부분 그냥 관심이 없어요. 20대 후반만 되도 회사에 흔들리는게 아니라 그냥 관심이 없어지는 거죠. 예를 들어, 대의원 선출 할 때도 노동조합에 관심이 없다 보니까 누구인지도 모르고 투표를 할 경우가 많거든요. 누가 저 사람 찍어라 하면 그냥 찍는거죠. 대부분이 그래요. - J

그런데 주목할 점은 세대별 차이를 회사가 활용하여 세대별 갈등으로 확대시킬 가능성이 있다는 것이다. 세대별 이해관계를 자극하고 서로 경쟁시킴으로써, 조합원들의 분열을 조장하고 노동조합의 집행력을 효과적으로 훼손시킬 수 있다.

작년에 불거진 그 300% 문제에서 회사측 논리가 현장에 많이 먹혔던 게, ‘이렇게 되면 신입사원들이 돈을 더 많이 받게 된다, 신입사원들이 나이 많은 형님들하고 돈 차이가 얼마 안 나면 문제 있는 거 아니냐, 그러니까 신입사원들이 적게 받는 게 맞다’ 라는 논리였어요. 그러한 논리에 대해서 노동조합은 ‘ 그러면 신입사원들이 받는 돈을 나이 많은 형님들한테 나눠주겠다는 것이냐, 나눠주면 그렇게 말하는 거에 대해 이해를 하겠다, 하지만 회사

는 실제로 나눠주려는 게 아니라 그 돈을 주기 싫어서 그렇게 말하는 거다' 라고 했어요. 나이 많은 분들도 가만히 생각해 보면 자기들한테 이득 되는 부분은 하나도 없거든요. 그런데도 회사 논리만으로도 조합원들 사이에서 문제가 된 거죠. 나이 많은 분들이 불만이 있는 거죠. 그때 나온 말이 '애도 한 그릇, 어른도 한 그릇', 뭐 이런 말이 나올 정도 였어요. - I

여기에서 더 고민해야할 지점은 세대별 갈등을 조장하는 노무관리가 청년 조합원들이 노동조합을 바라보는 관점 자체를 왜곡시킬 수 있다는 것이다. 개별 집단의 제도적 이해관계 추구라는 기존 정치의 논리 혹은 이기적 개인의 이윤 추구라는 경제학적 논리로 노동조합의 의사결정을 바라보게 만들 위험성이 있다.

즉, 회사의 개입은 노동조합의 단체교섭을 '조합원들의 단결을 통한 보편적 권리 확보'가 아니라 '한정된 자원에서 더 많이 차지하기 위한 개인들의 경쟁'으로 변질시키고 있다. 이러한 작업이 성공한다면, 청년들에게 노동조합은 나이 많은 조합원들이 자신들의 이익을 추구하기 위해 활용하는 도구, 혹은 젊은 조합원들의 이익을 훼손하는 편향적 집단으로 치부되고 말 것이다.

실제로 이러한 과정은 최근 민주노총 내의 몇몇 노동조합에서 발생했던 일이다. 그곳의 청년 조합원들은 노동조합의 잘못된 정책과 결정으로 인해 '선배들과 비정규직 노동자들이 자신의 이해관계를 침해하고 있다'고 믿었다. 그리고 이에 맞서 '청년들이 단결해서 노동조합의 불공정성을 바로잡는 승리'를 경험하고 있다.

금속노조에서는 장기간의 신입사원 부재로 인해 단협안이 중장년 세대에 편향적으로 체결된 지회들이 다수 있다. 이 경우, 임단협 요구안을 둘러싼 세대별 대립과 갈등이 발생할 가능성이 존재한다. 세대 갈등이 발생한 초기에 노동조합이 제대로 대처하지 못할 경우 문제는 매우 심각하게 발전할 수 있다. 단체교섭과 단체행동을 통해 노동자들의 단결이 증진되는 것이 아니라 오히려 반대의 결과를 낳을 수 있는 것이다.

그러나 노동조합이 어떻게 대응하고 활동하느냐에 따라, 청년 조합원들이 노동조

합을 경험하는 바와 기대하는 바는 얼마든지 달라질 수 있다. 즉, 청년 조합원을 분할하려는 시도에 제대로 대응한다면, 이를 오히려 민주노조운동의 내용과 논리를 보여줄 수 있는 계기로 활용한다면, 세대 차이는 얼마든지 민주노조운동의 원동력으로 작용할 수 있다.

그러한 예로, 이중 임금제로 청년조합원들만 임금이 깎이게 된 사건을 계기로 민주노조를 건설한 사례가 있다. 세대별 갈등의 발생을 거꾸로 조합원들의 참여를 높이는 계기로 활용하고, 이를 민주노조 건설과 접목시키는 결과를 가져올 수 있었던 것이다.

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

( 그 뒤로 금속노조로 넘어오게 되었나요? )

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

또한 젊은 조합원들이 민주 집행부의 주요 지지 세력으로 등장하게 된 사례도 있다. 오랜 시간 동안 축적되어온 회사의 노무 관리 역량에 의해 많은 영향을 받고 있는 중장년층과 달리, 청년조합원들은 이해관계에서의 손실에도 불구하고 민주노조운동을 일관되게 지지하는 모습을 보여주고 있다.

( 현 집행부가 들어선 것과 젊은 조합원들의 비중이 늘어난 것이 연관이 있을까요? )

저희가 지금 소속되어 있는 제 조직인 \*\*\*가 원체 현장에서 강성 이미지가

강해서 젊은 층의 선호도가 상당히 있었어요. 그러니까 \*\*\*가 만약에 집행을 하게 된다면 지금 어려운 시기에 뭔가 방안을 만들어주지 않겠냐는 의견이 많았죠. 그만큼 이 집행부를 바라보는 현장의 젊은 노동자들의 기대가 높았어요. 그런데 300% 반납 그것 때문에 젊은 층의 기대치에 못 미치다 보니까 집행부에 대한 불만이 많았죠. 욕을 엄청 많이 했어요. 허탈감이 좀 있었다고 봐야겠죠.. 그런데 19년도 초에 매각 발표가 나고 그 때부터 매각 투쟁을 엄청 강력하게 했어요. 그렇게 하면서 다시 많이 호응을 해주셨어요. 그래서 올해 다시 연임을 할 수 있었던 거 같아요. 그래도 현장 제 조직 중에 가장 노동자를 대표하는 조직이라는 믿음이 있는 거 같아요. - I

이러한 청년조합원들의 가능성은 비정규직 사안에서도 발견할 수 있다. 비정규직 문제에 대해 노동조합이 제대로 대응하지 못했던 시기를 지나쳐온 중장년 조합원들과 달리, 청년조합원들은 오히려 비정규직 문제에 대한 민주노조운동의 원칙적 대응에 대해 우호적이고 열려 있는 태도를 보여주기도 한다.

18년도에 집행을 하고 난 다음에 비정규직 문제에 대해서 같이 대응해 주고 임단협 안건에도 같이 교섭할 수 있도록 안건에 넣었었어요. 그 것에 대해서 사실 조합원들의 불만이 상당히 많았어요. ‘왜 우리 걸 나눠줘야 되냐’는 인식이 컸죠. 연령층이 조금 높으신 분들이 그런 부분이 컸어요. 젊은 층은 당연히 그쪽을 좀 도와줘야 된다는 인식이 많아요. 왜냐하면 젊은 층 중에는 경력사원으로 협력사에 있다가 이렇게 정규직으로 변환했던 분들이 꽤 계시기 때문이에요. - I

요컨대, 청년조합원들의 경우 현재 걸로 드러나는 ‘보수적’ 모습들과 그들이 추구하는 지향과 가치들이 일치하지 않을 수 있다는 점을 인지해야 한다. 민주노조운동을 경험한 뒤 지지를 철회하고 관점을 변경한 기성세대 조합원들과 아직까지 민주노조운동을 제대로 접해본 적이 없는 청년조합원들에 대한 접근은 구분이 되어야 한다. 청년들이 지금 당장은 노동조합에 대해 잘 모르고 익숙하지 않을지라도, 노동조합에 대해 무관심할지라도, 얼마든지 민주노조운동의 주체이자 지지자가 될 수 있는 잠재력을 가지고 있다.

또한, 청년들은 권위주의에 대한 반감 등의 문화적 측면이나 성평등에 대한 우호적 인식처럼 기존 세대에 비해 더 진보적인 관점과 지향을 드러내는 의제와 영역들이 있다. 이처럼 청년들이 보여주는 해당 의제에서의 진보성을 금속노조의 발전과 변화의 원동력으로 이어지게 만드는 노력이 필요하다.

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

( 그런 문제들로 인해 갈등이 생긴 건가요? )

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

위의 단협안 사례는 오늘날에도 얼마든지 민주노조운동의 역동성을 구현할 수 있음을 보여주는 좋은 예시이다. 노동조합을 만드는 과정에서, 여성 노동자들이 비로소 자신의 목소리를 낼 수 있었고 그것을 노사관계의 의제로 만들었으며 문제를 개선하는 구체적 변화들을 시행할 수 있었다. 조합원들의 주체화와 민주노조 건설 그리고 진보적 가치의 실현이 선순환을 이루며 함께 진행될 수 있음을 보여주고

있는 것이다.

요컨대, 청년 문제를 해결한다는 것은 노동조합이 이제까지 상대적으로 간과해왔던 문제가 존재함을 인지하는 것이며, 기존의 방식이 가지는 한계점을 인정하는 것이다. 이러한 점에서 청년과 여성은 양자 모두 기존에 대표되지 못했던 주체들과 보호받지 못했던 권리들을 부각시킴으로써 금속노조의 반성과 변화를 추구하고 있다.

이제까지 금속노조는 세대별 차이나 성별 차이 등 조합원들의 다양한 특성에 기반한 조직화에 있어 약점을 보여왔다. 청년 문제는 기존에 노동조합과 깊은 관련을 가지지 않았던 조합원들이 참여하는 통로를 만들어야 한다는 것을 일깨우는 계기가 되고 있다. 노동조합 활동의 영역과 주체를 확장시키기 위한 금속노조의 고민과 계획이 요구된다.

### 3) 파업, 집회 등 투쟁에서의 쟁점과 변화 방향

최근 여러 노동조합에서 청년 문제가 가시화되는 이유는 민주노조운동의 방식과 논리, 성과에 대해 청년 조합원들이 이해하지 못하기 때문이다. 청년들은 경험한 적이 없으며, 이해하기 위해 필요한 최소한의 지식과 정보조차 모르는 경우가 많다.

이런 상황이 벌어진 데에는 공교육 과정에서 노동기본권과 노동조합에 대한 교육이 이루어지지 않는다는 점, 언론 매체 등에서 민주노조운동을 편향적이고 악의적으로 보도하고 있다는 점 등 다양한 원인이 존재한다. 이러한 외부적 요인 이외에 노동조합의 내부적 요인 중에서 주목해야 하는 것은 파업, 집회 등의 '투쟁'을 조합원들이 얼마나 어떻게 경험하고 있는지이다.

가장 먼저 지적해야 할 것은 청년 조합원들의 노동조합에 대한 경험이 제한적이라는 점이다. 청년들은 노동조합의 여러 활동들을 자신이 참여할 수 있고 참여해야 하는 것이라기보다는 자신과 무관하게 진행되는 것으로 인지하는 경우가 많다. 특

히 파업과 현장 투쟁 등 조합원의 실천에 기반하는 활동 자체를 경험하지 못하거나 혹은 경험하더라도 활동의 의미와 역할을 충분히 체감하지 못하고 있다.

뿐만 아니라, 연대의 경험이 한정적이다. 추상적 언어로는 익숙할지라도 연대를 실천하는 경험이 희귀하며, 연대가 어떤 영향을 미치는지를 느끼기란 더욱 쉽지 않다. 특히 집회를 바라보는 시각이 부정적이라는 점을 주목해야 한다. 연대 파업 등 기존의 여러 방식들이 약화되면서 현재 연대의 거의 유일한 기제로 남아있는 집회가 자신의 존재 의의를 청년조합원들에게 각인시키지 못하고 있는 것이다. 청년들은 해당 집회를 왜 하는 것인지, 집회를 함으로써 누가 어떤 도움을 받을 수 있는 것인지, 집회를 통해 자신이 속한 노동조합이 무엇을 얻을 수 있는 것인지에 대해, 그 의미를 전달받지 못하고 있다.

그런데 다행히도 금속 노조의 여러 지회들에서는 이러한 문제들이 매우 심각한 수준은 아니라는 것을 발견할 수 있다. 파업과 집회 참여 등 조합원의 직접적 행동이 상대적으로 활발하게 이루어지고 있다. 특히 신규 지회일수록 조합원이 참여하는 투쟁과 연대를 경험하는 기회가 많을 뿐만 아니라 그것의 긍정성을 충분히 느끼고 있다.

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

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

제가 입사를 하고 13년 동안 작년만큼 강력하게 파업을 했던 적이 없어요. 모든 공장 시설 다 잡아버리고 이천 명 이상 되는 조합원을 끌고 밖으로 나와서 가두행진을 3차례 정도 했어요. 그렇게 했던 집행부가 지금까지 없었던데요. 현장에서 보던 조합원들이 가두행진을 하는 그 모습이 지금까지 제가 봐왔던 모습들 중에서도 가슴에 와 닿았어요.. - I

이 지점에서 주목해야 할 것은 크게 두가지가 있다. 하나는 파업, 집회와 같은 투쟁들이 여전히 노사관계의 여러 쟁점들을 해결하는데 있어 중요한 역할을 할 수 있다는 점이다. 다른 하나는 투쟁들에 참여하는 노동자들이 실천의 과정에서 많은 것을 느끼고 배우는 것이 여전히 가능하다는 것이다.

금속노조의 여러 지회들에서는 노동조합 활동에 대해 청년조합원들이 적극적으로 참여하고 오히려 선배 조합원들이 소극적인 경우도 존재한다. 즉 다른 산별 노조들과는 다르게, 상반된 두 경향이 모두 동시에 존재하고 있는 것이다. 이처럼 청년 조합원·활동가들이 오히려 더 적극적인 투쟁을 선호하고 지지하는 데에는 여러 원인들이 존재한다.

첫째, 금속노조에서는 파업과 집회 등의 투쟁 방식이 예외적인 것이 아니라 계속

활용되는 전략이며, 따라서 자주 접할 수 있었다. 둘째, 투쟁을 통해 많은 문제들을 해결할 수 있다는 것을 직접 경험할 수 있었다. 셋째, 사측의 탄압과 공세적 노무관리가 이루어지고 있으며 이로 인해 많은 문제가 벌어지고 있음을 체험하고 있다. 넷째, 투쟁이 여전히 가능할 수 있도록, 노동조합의 조직력이 일정하게 유지되고 있다.

그러나 이러한 경향성이 노동조합의 전략으로 체계화되거나 혹은 조합원들의 주체성에 내면화되지는 않았다는 점을 주목할 필요가 있다. 즉, 임시적이고 가변적인 현상으로 존재할 뿐, 청년들의 선호와 지지가 투쟁 전략에 대한 조직적·체계적 논의로까지는 이어지지 않고 있다.

중요한 것은 단순히 투쟁이 강경하나 온건하나의 차원이 아니라, 조합원들이 그러한 실천에 참여할 수 있는 조건을 어떻게 만들어 나갈지이며, 그러한 실천의 경험으로부터 생겨나는 변화들을 어떻게 강화하고 지속해나갈 것인지를 이다. 이를 위해서는 현재 다양한 투쟁들의 형식과 내용에 대한 전면적인 검토와 논의가 필요하다.

우선, 집회에 대해 청년조합원들이 다양한 불만을 제기하고 있음을 파악할 필요가 있다. 그 중에서도 집회가 언제 어디서나 유사한 형식으로 진행되는 것에 대한 문제제기는 광범위하게 확산되어 있다.

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

동일한 집회 방식의 반복이 가져오는 문제점은 관성화된 형식으로 인해, 단순히 '재미 없음'의 수준을 넘어서 집회 참여의 의미와 보람마저 관성화될 위험성이

있다는 것이다.

‘옛날 우리가 투쟁할 때는 이렇게 이렇게 했어’ 라고 해도, 지금 친구들한테는 그걸 지금도 꼭 그렇게 해야 되나라는 불만이 나오는 거죠. 뭐 흔히 불만이 잘 나오는게 노동자대회를 한다거나 할 때 왜 매번 집회 순서랑 방식이 똑같냐는 거죠. 그러니까 노동자대회도 참석을 잘 안하려고 하는 분위기인 거죠. 젊은 조합원들한테는 자신의 행동에 이유가 있어야 하는 거고, 내가 행동함으로써 얻어지는 결과가 예측이 되어야 해요. 이런 것들이 보이지 않으면 투쟁이라는 힘든 과정을 못 참아내는 거죠. - C

청년조합원들에게서 노동조합 활동에 대해 소극적으로 참여하는 모습이 존재할 때, 중요한 것은 그러한 태도의 원인을 파악하는 것이다. 현재 노동조합의 많은 활동들에서, 왜 그렇게 해야 하는지, 왜 그러한 형식과 절차를 갖게 되었는지, 그렇게 하는 것이 어떤 의미가 있는지 등 이유를 설명하는데 있어 노동조합이 사실상 실패하고 있음을 인지할 필요가 있다.

청년조합원들이 실천의 의미를 찾을 수 있도록 하기 위해 우선 집회의 목표와 조건에 따라 집회의 구체적 형식을 다양화할 필요가 있다. 참여하도록 만드는 것 자체에 그치는 것이 아니라 참여한 이들에게 의미를 전달하는 것이 집회를 준비하는데 있어서의 과제가 되어야 한다. 이는 집회의 목적이 외부 뿐만 아니라 내부로도 향해야 함을 의미하는 것이다. 이러한 관점에서 현재의 형식이 효과적인지에 대한 검토가 이루어져야 한다.

다음으로, 청년조합원들이 노동조합 활동에 참여할 때, 세대별 특성으로 인해 겪는 어려움을 파악하고, 이에 대한 해결 방안을 노동조합 차원에서 논의할 필요가 있다.

집회에 애들 봐 주는 거가 있으면 좋겠어요. 물론 그게 현실성이 있냐는 의문은 사실 저도 있어요. 그래도 지회 안에서는 그런 요구가 꽤 있어요. 자격 있는 사람을 담당으로 몇 명 배치해서 비용 지출하고 집회 장소에 가까이 있는 어린이집에 협조를 구하거나 하면 되지 않을까요?. 노조 차원에서 이런

논의가 되면 좋을 거 같아요. 혹은 노조에서 1박 2일로 진행되는 사업 많잖아요. 특히 금속노조 연수원 건립되면 연수원 안에 그런 공간을 아예 딱 만들면 효과적일 거 같아요. 천장에 프로젝트로 뽀로로 틀어주고 애들은 거기서 노는 거죠. 사실 1박 부담스러워 하시는 분들 굉장히 많거든요. 하지만 애들이랑 같이 갈 수 있다고 하면, 집에서 오히려 더 좋아하고 ‘제발 갔다와라’ 뭐 이럴 수도 있는 거죠. 남성 조합원이든 여성 조합원이든, 육아를 하면서도 노조 활동을 할 수 있는 여건을 만들면 좋겠어요. 육아에 남녀가 따로 있는 게 아니라고 인식하고, 전체 노조의 과제가 되면 좋겠어요. - B

청년 조직화에 있어서 시대적 조건과 주체들의 변화를 반영하여 새롭게 최적화된 방식을 찾아야 하는 것처럼, 투쟁에 있어서도 마찬가지이다. 현재의 투쟁 방식에 대해 많은 청년조합원들이 이질적이고 생소하게 받아들인다는 점, 따라서 이해하기 어려워할 뿐만 아니라 재미와 보람을 느끼기 어렵다는 점을 주목해야 한다. 민주노조운동의 논리와 가치를 청년조합원들에게 효과적으로 전달할 수 있는 투쟁 방식에 대한 금속노조의 고민과 계획이 필요하다.

### 3. 금속 노조의 역할

오늘날 민주노조운동은 매우 어려운 내·외부적 조건들에 직면해 있다. 이러한 조건 속에서 현재의 역량으로 문제를 해결하는 것은 결코 쉬운 일이 아니며, 완벽한 문제 해결 방안을 마련하는 것은 불가능에 가까울지도 모른다.

그러나 청년 문제의 특성은 해결 방안을 찾는 데 있어서 결론의 완성도보다 누가 어떻게 참여하는가가 더 큰 의미를 지닌다는 것이다. 즉, 해결 방안의 적합성은 그것을 만드는 과정에 달려 있다. 문제 해결은 청년이 참여하는 논의의 장을 만드는 것 그 자체로부터 시작될 것이다.

#### 1) 청년 조직화를 위한 다양한 시도

금속노조가 청년조합원의 참여 활성화 방안을 논의함에 있어, 다른 산별 노조에서 시도했던 선행 사례들로부터 도움을 얻을 수 있을 것이다. 그 중에서, 공공운수노

조와 소속된 단위 노조들이 청년 조직화를 위해 시도한 다양한 방식들을 참조해 보고자 한다.

### 첫째, 청년국장의 청년 사업

청년 문제 해결을 위해 공공운수노조 산하 단위 노조들이 가장 보편적으로 선택하는 방안 중 하나는 청년국장 선임이다. 청년을 담당하는 간부의 주도로 청년 조합원에 대한 특화된 접근을 배치하는 것이다. 이처럼 청년 담당 간부를 중심으로 청년 조합원 사업이 양적·질적으로 크게 발전한 결과 그동안 상대적으로 주목받지 못했던 청년 조합원들을 노동조합 활동의 주요 대상이자 주체로 전환시키고 있다.

청년 특화 사업 중의 대표적 사례는 역사기행이다. 이러한 청년 사업은 조합원과 노동조합의 만남일 뿐만 아니라 조합원끼리의 만남이기도 하다. 이러한 만남들을 통해 청년들은 동료 간의 유대와 조합원으로서의 정체성을 형성하게 된다. 또한 청년 간부들이 증가하는데 있어 긍정적 영향을 미치고 있다.

청년 세대에게 기존 노동조합의 방식은 선행적 지식과 경험을 요구한다는 점과 문화적 거리감이 존재한다는 점 때문에 진입 장벽이 높다. 금속노조에서도 청년조합원들이 노동조합을 어렵고 낯설고 재미없어 하고 있으며, 이를 개선하기 위해 청년들이 노동조합에 진입할 때의 문턱을 낮춰야 한다는 의견이 많이 제시되고 있다.

청년조합원들 중에는 노동조합 활동이 너무 어렵다는 생각이 들어서 두려워하는 분들도 많은 거 같아요. 그래서 그런 청년조합원들을 위해서 어려운 내용들 말고 쉽게 풀어나갈 수 있는 프로그램을 만들면 좋겠어요. 청년들만의, 청년이라서 할 수 있는 프로그램을 만들면 오히려 흥미가 유발되고 더욱 적극적으로 참여할 거 같아요. - J

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

청년 특화 사업이 필요한 이유는 노동조합의 문화적 특징들과 관행들이 청년의 참여 가능성을 저해하고 있기 때문이다. 단시일 내에 해결하는 것이 어려운 만큼, 과도기적으로 전체 연령대가 아닌 청년 세대만을 위한 사업이 필요하다.

청년간부의 수를 늘리기 위한 근본적 해결책은 노동조합에 대한 청년세대의 관심을 증대시키는 것이다. 또한 청년세대가 참여할 수 있는 노동조합 활동들을 다시 복원하고 확대하는 것이다. 다만 이는 장기적으로 가능한 일이다.

따라서, 현 시점에서의 과도기적 해결책은 노동조합이 청년 사업의 비중을 높이고 청년 사업을 충분한 결정권을 가진 청년간부에게 배정하는 것이다. 즉 청년국장의 청년 특화 사업이 필요하다.

둘째, 청년 위원회

청년국장과 더불어 가장 널리 활용되는 방안은 청년위원회를 설치하는 것이다. 청년위원회는 노동조합의 기존의 조직체계에서 벗어나 새로운 공간을 마련하는 것으로, 청년들이 주체가 되어 자신들의 의제를 다룬다는 점에서 많은 청년들이 좀 더 쉽고 적극적으로 참여하는 성과를 거두고 있다. 그 결과, 청년 노조간부들이 더 많이 생겨날 수 있는 기회를 제공하고 있으며 그들이 성장하는데에도 큰 기여를 하고 있다.

청년위원회의 가장 중요한 의미 중 하나는 청년들간의 공론장이 마련되었다는 것이다. 대부분의 노동조합에서 토론과 의사소통의 공간이 위축되고 있는 상황에서, 청년들이 참여할 수 있는 논의의 장은 중요한 의미를 지닌다.

그런데, 청년위원회의 약점은 노동조합의 예산과 타임오프의 제약으로 인해 참여하는 청년들의 자발성에 의존해야 한다는 것이다. 또한, 의견 수렴의 차원을 넘어서는 실질적 권한과 역할을 보장할 것인지 여부에 대한 논의가 계속되고 있다는 것이다.

금속 노조에서도 청년위원회와 관련된 논의가 진행되고 있다.

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

해당 세대의 고유한 특성에 기반하지만 해당 세대만의 차별화된 이해관계에 빠지지 않는 것은 얼마든지 가능하다. 청년위원회의 활동은 청년들이 노동조합과 접촉 지점을 만드는 것이며, 그들이 노동조합의 주체로 형성되는 과정이다. 이를 넘어서, 청년위원회를 민주노조운동의 원칙과 가치를 계승하고 발전시키는 공간으로 만들기 위한 금속노조의 노력이 필요하다.

한편, 현재 청년위원회는 새롭게 만들어지고 있는 조직이라는 점에서 노동조합 조직 체계 내부에서 제도적으로 완전히 자리잡았다고 보기는 어렵다. 기존의 집행 구조와 의사결정 과정에 어떤 식으로 결합될 것인지는 정해진 바가 없다. 어떻게 청년들에게 역할과 권한을 부여할 것인지에 대한 고민이 필요하다.

셋째, 청년 임원

공공운수노조 산하의 한 단위 노조에서는 입사 2년차의 청년을 부위원장에 선임한 곳이 있다. 이러한 임원의 세대교체는 단기간에 가시적 성과를 거두고 있다. 청년 세대를 중심으로 노조 가입율이 증가했으며, 청년조합원들의 노동조건이 개선되었다.

여기에서 주목할 것은 청년 1인이 임원이 되는 것이 단순히 상징적 차원의 변화에 그치지 않았다는 점이다. 청년 임원이라는 계기를 통해, 청년 조합원들이 노동조합에 참여하고 개입하는 경로를 형성했다는 것이 중요하다. 청년들이 노동조합을

능동적으로 경험할 수 있는 통로가 만들어지고, 이를 바탕으로 노동조합에 대한 인식의 질적 전환이 발생할 수 있었다. 이러한 측면에서, 금속노조에서도 청년 임원이 필요하다는 주장이 제기되고 있다.

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

한편, 청년 임원은 몇가지 제약 조건을 피할 수 없다는 점도 지적해야 할 것이다. 현재 등용되는 환경이 제한적이라는 점, 임원이 된 이후 경험하고 성장할 수 있는 기회가 제한적이라는 점, 임원의 관점이 익숙한 기존의 주류적 논리에 친화적이 될 가능성이 높다는 점 등이다. 즉, 현재 청년간부의 성장과 관련된 문제점을 동일하게 가지고 있다.

넷째, 기존 조직화 방식의 강화

공공운수노조 산하의 한 단위노조에서는 별도의 시도 없이 기존 조직화 방식을 통해 청년 문제에 대해 접근했다. 다른 공공기관들과 달리 비정규직 노동자들을 정규직과 동일한 임금·인사 체계에 통합시키는 ‘진짜’ 정규직화를 이루어 냈음에도, 이에 대한 청년조합원들의 반발은 발생하지 않았다.

이러한 예외적 상황이 가능했던 이유는 노동조합에서 오랫동안 비정규직 정규직화를 일관되게 주장해오면서 조합원에 대한 설득 과정을 거쳐 왔기 때문이다. 교육, 조합원과의 현장 토론, 임단협 안건 등 노조의 모든 활동에서 비정규직 문제가 중요하게 다루어졌고, 실제로 정규직 노동자들의 연대 파업이 이루어지는 등 다양한 실천들이 반복되었다.

이 곳에서는 현장 순회와 크고 작은 간담회를 통해 조합원과의 토론을 노동조합의 의사결정 구조에 반영시키려고 노력한다는 점, 파업의 빈도가 잦으며 파업 기간을 조합원 교육의 기회로 활용한다는 점 등 한국 민주노조운동의 초기 방식들이 여전히 활용되고 있다.

그런데 이러한 방식의 단점은 유효성을 가질 수 있는 조건이 매우 까다롭다는 것이다. 즉 확장성과 지속가능성에서 도전을 받을 수밖에 없다. 또한 문제가 당장 가시화되지 않기 때문에, 노조간부의 세대 교체를 위한 노력이 간과되기 쉽다.

## 2) 청년 조직화와 산별 노조 운동의 결합

앞서 살펴본 청년 사업들은 지회 차원에서도 진행되어야 하고 산별 차원에서도 진행되어야 한다. 양자의 역할 분담이 적절하게 이루어질 때 유의미한 성과를 거둘 수 있을 것이다.

더 나아가, 청년 문제를 해결하는 과정에서 청년 조직화와 산별 노조 건설을 결합시킬 수 있다. 이미 존재하는 금속노조를 다시 만들자는 뜻이 아니라, 금속노조의 의미와 가치를 청년조합원들에게 전달하는 계기가 될 수 있다는 의미이다.

현재 많은 청년 조합원들에게 산별노조가 어떤 의미일지에 대해 주목할 필요가 있다. 노동조합에 대해 제한적인 정보와 지식을 가진 청년들이 그나마 직접 경험하는 지회가 아니라 산별 노조가 무엇인지를 이해하는 것, 산별노조의 논리와 가치에 공감하는 것은 결코 쉬운 일이 아니다.

지금의 청년 세대는 산별 노조 건설 이후에 조합원이 되었다는 점에서, 그들에게 산별노조가 무엇인지를 전달하는 것은 민주노조운동이 산별노조 건설 과정에서 했던 노력들과 양적으로도 내용적으로도 별다른 차이가 없을 것이다. 다만, 현재의 청년조합원들은 선배 세대와 다르게 산별 노조 이전의 경험이 없다는 점에서 오히려 산별 노조의 정체성을 가질 수 있는 가능성이 높다.

이런 의미에서, 청년 사업을 계기로 사업장을 넘는 조합원들의 교류와 연계를 활

성화하는 것이 필요하다. 즉 청년 조직화와 산별노조운동을 결합하는 것이다. 이를 통해 청년 세대들은 자연스럽게 금속노조 조합원의 정체성을 가질 수 있을 것이다.

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

또한, 청년 사업을 계기로 청년간부들의 소통과 연대를 강화할 수 있다. 청년문제 해결을 논의하는 과정에서 청년간부들의 연결망을 만드는 것은 필수적이다. 이렇게 만들어진 연결망을 활용하여 이루어지는 청년간부들의 교류는 금속노조의 집행력을 높일 뿐만 아니라 지회의 힘을 강화하는 데에도 기여할 수 있다.

젊은 간부들끼리의 만남이 활성화되는게 중요하다고 생각해요. 각 지역마다 다양한 지회의 청년간부들이 모여서 다양한 주제를 두고 토론을 하는 거죠.. 사실 사업장의 문제들은 비슷하기도 하고 다르기도 할 거 같아요. 불과든지 위장폐업이나 복수노조라든지 여러 문제에 대해서 저희가 모르는 것들을 다른 곳에서 들을 수 있는 기회가 될 거 같아요. 저희는 이번에 처음 복수노조가 생겼기 때문에 경험이 없다 보니 무엇이 문제고 어떤 것을 바꿔나가야 되고 어떤 것을 확인을 해야 되는지 알 수 없거든요. 이런 문제에 대해서 소통할 수 있는 자리가 있으면 좋겠어요. - J

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

( 수련회에 지회들이 많이 참여해요? )

거의 다 참여해요. 제가 몰랐던 부분을 배울 수 있다는 점에서 많이 좋았어요. 우리 지회는 이런 데 다른 지회는 이 부분을 저렇게 활동하는구나 하구요. 그런 부분을 우리도 배워서 저희 지회에서도 한번 해봤으면 좋겠다고 의견을 내기도 했어요. 그렇게 공유할 수 있는게 좋은 거 같아요. - D

마지막으로, 청년 문제의 해결을 위한 노력은 금속노조의 교섭 요구안에 대한 논의가 더 심도있게 이루어지도록 기여할 수 있다. 개별 지회에서 발생하는 임단협 요구안을 둘러싼 세대 갈등을 해소하기 위해서는 세대를 아우르는 의제를 제시하는 것이 필요하다. 또한 이러한 의제는 민주노조운동의 원칙과 가치를 반영할 때에만 모든 세대로부터 인정을 받을 수 있을 것이다.

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

하지만 지회는 여러 조건으로 인해 그러한 의제를 제시하는 과제가 쉽지 않다. 따라서 공통적 의제를 만드는 데 있어서 금속 노조의 주도적 역할이 요구된다. 이러한 과정은 자연스럽게 산별 중앙의 리더십을 강화하는 결과를 가져오게 될 것이다.

요컨대, 청년 문제의 해결을 위해서는 산별 차원의 교육, 산별 차원의 사업, 산별

차원의 투쟁이 필요하다. 청년 조직화를 위한 노력은 산별 노조의 조직 체계가 유효한지, 산별 노조의 역할이 긍정적인지, 산별 노조의 논리와 가치가 공유되고 있는지 등을 판가름하는 시금석이 될 것이다. 즉, 청년 조직화와 산별노조 건설이 결합될 때, 비로소 청년 문제를 해결할 수 있는 토대가 만들어질 것이다.

### 3) 미디어 활용과 온라인을 통한 공론장 형성

청년 조직화에서는 조합원과의 직접적 만남 뿐만 아니라 미디어와 온라인을 활용한 간접적 만남도 매우 중요한 역할을 담당한다. 그런데 지회 차원에서는 후자의 활용에 한계가 있을 수밖에 없는 만큼, 금속 노조 차원에서 미디어와 온라인을 어떻게 활용할 것인지에 대한 고민이 필요하다.

첫째, 유튜브 등 영상물을 통한 교육과 선전·홍보

청년 조직화에서 가장 주목받는 매개체는 유튜브이다. 시대적 변화 속에서 유튜브는 지식과 정보의 가장 효과적인 전달 수단으로 부상하고 있다. 이러한 측면에서 청년 세대에게 적합한 조직화 방식은 유튜브 등의 영상 매체를 적극적으로 활용하는 것이다.

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

( 그럼 금속에서 영상을 더 많이 만들면 도움이 될까요? )

네, 저희가 밴드가 있으니까 거기에 바로 올리면 사람들이 ‘아 이런 소식이 있구나’ 하고 볼 수 있을 거 같아요. 요즘에 나이 드신 분도 쉬는 시간에 얘기 안 하고 다 휴대폰 보고 있거든요. 그래서 휴대폰으로 뭘 하는 게 제일 좀 접근성이 좋을 거 같아요. - D

금속 차원에서나 민주노총에서도 좀 더 활발해지면 좋겠어요. 어쨌든 청년 조합원들은 종이보다는 미디어 매개체가 더 가까우니까요. 저희 지회는 작년에 유튜브를 시작했어요. 서면으로 보는 거보다는 확실히 이해도나 전달력이

더 나오니까 괜찮게 봐 주시는 거 같아요. - J

### 둘째, 금속노조 이미지 개선을 위한 온라인에서의 노력

청년 조직화를 위해서는 미디어와 온라인을 활용하여 금속노조의 이미지를 개선하는 노력도 필요하다. 시간이 흐를수록 또한 청년 세대일수록 미디어에서 비춰지는 모습이 더욱 중요한 의미를 지니고 있다는 점을 주목할 필요가 있다.

청년들은 실제 자신의 눈 앞에서 벌어지는 직접적 경험만큼이나 미디어를 통한 간접적 경험을 중시한다. 더 나아가 미디어의 고립된 수용이 아니라 온라인을 매개로 실시간으로 교류를 하면서 자신의 감정과 인지를 정립하기 때문에 오히려 간접적 경험으로부터 더 많은 영향을 받는다고 해도 과언이 아니다. 이러한 점에서 청년 세대에게는 실제 자신이 겪는 금속노조도 중요하지만, 미디어에서 그려지는 금속노조도 그 만큼 중요하다.

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

하지만 금속노조는 직접적 조직화 역량에 비해서는 미디어 활용과 사회적 여론망과의 네트워크 형성, 온라인 활동 등이 상대적으로 취약한 영역이었다. 실제로 투쟁을 벌이는 것과 그러한 투쟁을 미디어를 통해 알리는 것은 별개의 활동이며 서로 다른 논리·법칙이 적용되는 영역이라는 점을 주목할 필요가 있다. 후자에 대한 금속노조의 고민과 노력이 필요하다.

### 셋째, 온라인을 활용한 공론장 형성

예전 현장조직, 그리고 진보정당과 사회운동단체 등을 기반으로 형성되었던 노동조합 운동에 대한 논쟁과 토론의 장이 현재는 사실상 소멸된 상황에 처해있다.

노동조합의 결정에 대해 간부들간의 상이한 판단과 입장들이 논쟁하는 공간이 사라진 것의 부작용 중 하나는 다양한 정파의 존재가 가졌던 긍정적 효과는 사라지고 부정적 측면만 부각되고 있다는 것이다.

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

이처럼 정파의 순기능은 사라지고 그것이 전달되지도 않고 이해되지도 않고 있다. 특히 청년 세대는 그러한 다양한 노선들에 대한 정보와 지식이 부족하고, 노선을 둘러싼 토론이 가져오는 긍정성을 경험해 본적이 없다는 점을 주목할 필요가 있다.

문제는 이러한 과정에서 민주노조운동이 만든 의사결정 절차와 구조마저 오히려 폄하되는 지경에 이르렀다는 것이다. 금속노조의 복잡하고 정교한 의사결정 방식이 만들어진 맥락과 순기능은 잊혀지고 그 과정의 비효율성만 드러나고 있는 결과를 심각하게 받아들일 필요가 있다. 형식은 남아있으니 그 속의 가치와 논리는 계승되지 않고 있는 것이다.

금속노조 대의원을 했었는데 그러면 이제 대의원대회를 하잖아요. 가면 이제 저는 굉장히 좀 한 마음으로 뭉친 사람들이고 가야할 길이 같은 사람들이니까 그러지 않을 줄 알았는데, 굉장히 뭐 솔직히 개판이었어요. 의견을 얘기하는 과정들이 정치인들 욕하면서 그들보다 못한, 그들과 비슷한 수준이더라고요, 사실 머리끄덩이만 안 잡았지 뭐 마이크 잡고 욕하고 서로 소리지르고 하는 모습이 좀, 저는 보고 되게 솔직히 금속노조에 실망을 많이 했고, 그런 모습에. 그 후에 대의원 사퇴를 했어요. - A

이러한 문제점들을 해결하기 위해서는 금속노조 내부에서 소통과 토론의 공간을 다시 만들어야 한다. 현재의 조건 속에서 대안으로 제시할 수 있는 방안은 온라인 활용을 통한 공론장 형성이다. 금속 노조의 현장 장악력과 온라인의 결합이 가지는 가능성을 주목할 필요가 있다.

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

블라인드라는 어플에서 노사가 교섭하는 장면을 보고 거기에 사람들이 ‘아 진짜 회사가 그럴 줄 몰랐다’ 라고 다 막 댓글을 달았어요. 우리가 어떻게 해서 회사가 여기까지 왔는데 너네들이 그런 얘기해도 되냐 라는 그런 분노가 많이 있었죠. - C

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

온라인을 통한 소통과 논쟁은 앞서 살펴본 다양한 청년 사업, 청년 조직화, 산별 노조 운동 등과 긴밀하게 결합될 수 있다. 결국 관건은 청년들끼리의 만남, 청년과 노동조합의 만남을 활성화하는 것이며, 온라인 플랫폼은 이러한 만남이 쉽게 이루어질 수 있는 조건을 제공할 수 있다. 이러한 측면에서 온라인 플랫폼을 어떻게 설계하고 활용할 것인지에 대한 금속노조의 고민이 필요하다.

#### 4. 결론

청년 조합원들에게 노동조합이 어떤 긍정성을 가지는지, 노동조합이 어떻게 노동자를 보호하고 일터의 문제를 개선시키는지, 노동조합이 추구하는 대안적 가치가 어떤 의미이며 그것이 왜 중요한지를 경험하는 것이 중요하다.

그런데, 청년 세대는 노동조합에 대해 아는 것이 없고 익숙하지 않다. 그러하기에 노동조합의 모든 것이 생소하고 거부감이 느껴진다. 이 점이 노동조합에 대한 청년들의 경험을 왜곡하고 방해한다.

현재 노동조합은 분명히 많은 문제점과 한계들을 드러내고 있다. 그런데, 이러한 문제점과 민주노조운동의 고유한 방식·체계가 구분되지 않고 있음을 주목해야 한다. 즉, 청년들이 낯섬을 부당함으로 오해하고 있는 것이다.

문제를 더욱 심각하게 만드는 것은 이처럼 개선할 것과 계승할 것이 혼동되는 모습이 기존 세대에서도 동일하게 나타나고 있기 때문이다. 기존 세대는 노동조합의 현재 체계·제도·관행이 익숙하고 자연스럽다. 그런데 그러한 방식이 만들어진 이유와 취지에 대한 논의는 더 이상 이루어지지 않은 채 관례적으로 반복할 뿐이다. 그로 인해, 기존 노조간부들은 자신들의 판단과 행동이 민주노조운동에 부합하기 때문에 하는 것인지 아니면 그저 관성적인 것인지를 구분하지 못하고 있다.

청년 조합원 문제의 출현은 민주노조운동이 태동하던 시기처럼 다시금 노동자들에 대한 조직화 노력이 강조되는 상황으로 변화했음을 의미한다. 이제 다시 설명과 설득이 필요한 시대이다. 따라서 지금은 새롭게 주요 구성원으로 부각되는 청년세대와 소통하고 교감할 수 있는 청년간부의 역할이 요구되는 시점이다. 동시에 청년간부가 조직적이고 체계적으로 민주노조운동의 가치·논리를 계승하는 것이 요구되는 시점이다. 동시에 금속노조가 그러한 청년간부들이 등장할 수 있는 조건들을 만들어야하는 시점이다.