
연구총서 2019-12

청년세대의 노동조합에 대한 인식과 과제

-한국노총을 중심으로

옥미애·김선기·정보영

한국노총 중앙연구원

목차

제1장 서론	1
제1절 연구배경	1
제2절 연구 필요성 및 연구문제	3
제3절 연구방법	5
1. 문헌 조사	5
2. 설문 조사	6
3. 사례 연구	9
제4절 보고서의 구성	11
제2장 선행연구 및 이론 검토	13
제1절 청년/세대 연구	13
1. 세대 연구의 이론과 방법	13
2. 청년이라는 한국사회 의제	15
3. 청년의 참여 확대 담론의 형성	17
제2절 청년과 노동조합	18
1. 청년세대 조직화 의제	19
2. 노동조합 내 청년세대 대표성	20
제3절 관련 국외 문헌 검토	22
1. 청년과 노동조합: 국제적 추이	23
2. 해외 청년 노동자 조직화 사례(프랑스, 영국 등)	24
제3장 청년세대 조합원 인식 조사	26
제1절. 설문 조사 개요	26
1. 설문 분석방법	26
2. 설문참여 노동조합의 일반적 특성	27
3. 설문 참여 조합원의 일반적 특성	28

제2절. 노동조합 대상 설문 결과	31
1. 노동조합 내 청년 참여 현황	31
2. 청년 조합원 지원 현황	34
3. 청년 조합원의 참여에 대한 인식	26
제3절. 청년 조합원 대상 설문 결과	39
1. 회사생활 만족도	39
2. 노조 참여 및 경험	26
3. 소속 단위노조에 대한 평가	26
4. 한국노총에 대한 평가	26
제4절. 설문조사 결과 요약 및 함의	59
1. 응답자의 특성	59
2. 노동조합의 청년에 대한 인식	59
3. 청년 조합원의 회사생활 만족도	60
4. 청년 조합원의 노동조합 인식과 참여	61
5. 청년 조합원의 한국노총 평가	62
제4장 청년 조합원 지원 사례 조사	64
제1절 사례연구 개요	64
제2절 ㄱ사 노동조합 사례	66
1. 기본 배경	66
2. 노동조합 가입 계기 및 활동 경험	68
3. 노동조합의 청년세대 지원 방향	72
4. ㄱ사 노동조합 사례의 함의	75
제3절 ㄴ사 노동조합 사례	76
1. 기본 배경	76
2. 노동조합 가입 계기 및 활동 경험	78
3. 노동조합의 청년세대 지원 방향	83
4. ㄴ사 노동조합 사례의 함의	86
제4절 ㄷ사 노동조합 사례	88
1. 기본 배경	88

2. 노동조합 가입 계기 및 활동 경험	91
3. 노동조합의 청년세대 지원 방향	94
4. ㄷ사 노동조합 사례의 함의	95
제5절 ㄷ사 노동조합 사례	96
1. 기본 배경	96
2. 노동조합 가입 계기 및 활동 경험	98
3. 노동조합의 청년세대 지원 방향	101
4. ㄷ사 노동조합 사례의 함의	103
제6절 소결: 요약 및 시사점	104
1. 사례별 요약	104
2. 사례 유형별 비교 및 시사점	107
제5장 결론 및 시사점	111
제1절 연구문제에 관한 논의	111
연구문제 1. 노동조합에 대한 청년 조합원의 인식	111
연구문제 2. 단위노조 내 청년 조합원의 참여와 활동	112
연구문제 3. 한국노총 내 청년의 참여와 대표성 강화 방안	113
연구문제 4. 노동조합의 '청년문제'를 어떻게 정의할 것인가	113
제2절 정책 방향 및 시사점	88
1. 단위노조 내 대안	96
2. 총연맹(산별 연맹) 수준 대안	98
3. 노동조합의 청년세대 지원 방향	101
제3절 연구의 의의와 한계	135
〈참고문헌〉	137
[부록1] 한국노총 청년 조합원의 노조활동 인식조사(설문지)	142
[부록2] 노동조합 대상 설문 조사 교차분석표	156(예정)

[부록3] 청년 조합원 설문 조사 교차분석표 162(예정)

표 목차

〈표 1-1〉 연맹별 설문지 배포 및 수거율	7
〈표 1-2〉 회사생활 만족도	8
〈표 1-3〉 설문 문항: 노동조합 참여	8
〈표 1-4〉 설문 문항: 회사 노동조합 평가	9
〈표 1-5〉 단위노조 사례 목록	10
〈표 1-6〉 초점집단면접 공통질문	11
〈표 3-1〉 연맹 분류별 수거율	26
〈표 3-2〉 산별·연맹별 비율	27
〈표 3-3〉 설문참여 노동조합 조직률 평균	28
〈표 3-4〉 응답자 속성별 특성	29
〈표 3-5〉 연령대별 대략적 조합원 비율	30
〈표 3-6〉 산별·연맹별·청년 프로그램 여부별 청년 비율	32
〈표 3-7〉 청년간부 육성 의지	33
〈표 3-8〉 청년 조합원 대상 사업 담당자 여부	34
〈표 3-9〉 청년 조합원 대상 사업 현황	36
〈표 3-10〉 청년 조합원의 노동조합 참여	38
〈표 3-11〉 회사생활 전반 만족도	39
〈표 3-12〉 청년 조합원의 회사 경영진 만족도	40
〈표 3-13〉 청년 조합원의 고충 발생 시 선호하는 대처법	41
〈표 3-14〉 노동조합 가입 계기	43
〈표 3-15〉 노동조합 가입 계기 교차분석	43
〈표 3-16〉 노동조합 가입 계기별 적극참여 여부	44
〈표 3-17〉 노동조합 활동에 적극적으로 참여하는 이유	45
〈표 3-18〉 노동조합 활동에 적극적으로 참여하지 않는 이유	46
〈표 3-19〉 노동조합에 대한 인식	46
〈표 3-20〉 노동조합 활동 적극적 참여 여부별 노동조합에 대한 인식	47

〈표 3-21〉 노동조합 향후 프로그램 참가 의지	49
〈표 3-22〉 소속 단위노조 만족도 교차분석	50
〈표 3-23〉 소속 단위노조 평가 (항목별)	51
〈표 3-24〉 소속 단위노조 평가 평균 (노조 내 지위별)	52
〈표 3-25〉 소속 단위노조 간부 평가 (항목별)	53
〈표 3-26〉 소속 단위노조 간부가 역량 투입하기 원하는 분야 (교차분석) ...	54
〈표 3-27〉 한국노총 평가	55
〈표 3-28〉 한국노총이 현재 가장 잘 대응하고 있는 의제	55
〈표 3-29〉 한국노총이 현재 가장 못 대응하고 있는 의제	56
〈표 3-30〉 한국노총이 앞으로 중점을 두어야 할 의제	57
〈표 3-31〉 주요 의제 순위(1순위 기준)	58
〈표 3-32〉 한국노총이 꼭 갖추어야 할 능력	58
〈표 4-1〉 사례 선정 기준	64
〈표 4-2〉 사례 목록 및 특성	65
〈표 4-3〉 사례별 면접 참여자	65
〈표 4-4〉 ㄱ사례 면접 참여자	68
〈표 4-5〉 ㄴ사례 면접 참여자	78
〈표 4-6〉 ㄷ사례 면접 참여자	91
〈표 4-7〉 ㄹ사례 면접 참여자	98
〈표 4-8〉 노조 내부 상황에 따른 청년활동의 사례 유형	107
〈표 5-1〉 서울청년정책네트워크 시민 참여 유형	130
〈표 5-2〉 한국노총 청년위원회 위원 유형(안)	132

그림 목차

[그림 1-1] 청년의 세대 내 이질성과 노조 내 청년문제의 중층성	2
[그림 3-1] 청년 조합원 조직화와 활성화, 간부 육성 등을 위해 필요한 지원 (주관식)	36
[그림 3-2] 직장 내 고충 발생 시 선호하는 해결방법	41
[그림 3-3] 노동조합 프로그램 참여 현황	48
[그림 3-4] 소속 단위노조 만족도	50
[그림 3-5] 소속 단위노조 간부가 역량 투입하기 원하는 분야	53
[그림 4-1] N사의 무기계약직 정규직 통합 플랜	77
[그림 5-1] 단위노조 내 청년위원회 연간 운영 방안 예시	123
[그림 5-2] 서울시 청년자치정부의 구조	127
[그림 5-3] 서울청년정책네트워크 연간 운영 계획	128
[그림 5-4] 서울청년정책네트워크 운영조직도	129
[그림 5-5] 한국노총 청년위원회 기수별 운영 계획(안)	131

제1장

서론

제1절 연구배경

세대 문제는 1990년대 이후로 한국사회에 반복적으로 나타나 온 것이 사실이지만, 최근 새로운 양상들이 나타나고 있다. '86세대'가 대부분의 사회조직 내에서 리더 자리에 오르면서 이들로 인해 한국사회의 세대교체가 더더지고 있다는 비판이 등장했다(김정훈 외, 2019; 이철승, 2019). 청년들이 기존의 세대들과 어떻게 다른지에 초점을 맞추었던 청년 담론, 그리고 청년들에 대한 물질적인 지원에 초점이 맞추어졌던 청년정책은 청년활동가들의 담론적인 투쟁 과정을 거쳐 질적으로 도약하고 있다. 담론은 이제 청년들이 도대체 어떤 사람들인지를 묻는 대신에 청년들의 존재와 상태에 대해 타자성을 경험하는 기성세대 스스로 자신의 특성을 돌아볼 것을 주문하고 있으며(임흥택, 2019), 청년들의 정치적 대표성과 효능감을 위해 청년들에게 자치의 경험을 제공하고 실질적인 권한을 분배하는 데까지 청년정책의 폭이 넓어지고 있다(김민수 외, 2018).

세대 현상은 사회의 각 영역에 따라 다른 양상으로 일어난다. 최근 한국 사

2 | 청년세대의 노동조합에 대한 인식과 과제

회 전반 내지는 정치권에서 기성세대에서 청년으로 세대를 교체하고 권한을 이양해야 한다는 담론들이나 관련된 움직임들이 상대적으로 활발한 데 반해, 노동조합 내에서의 세대교체 혹은 청년 참여에 관한 논의는 여전히 과거의 논의 양상과 크게 다르지 않은 것으로 보인다. 기성세대 간부의 관점에서 청년들은 왜 노조에 가입하지 않거나 혹은 가입하더라도 활동에 소극적인지를 묻는 종류의 이야기가 계속해서 주류를 이루고 있다. 새롭게 회사 조직으로 편입되는 젊은 신입사원들을 조합원으로 조직하는 일이 매우 어려우며, 노조에 가입하였더라도 젊은 조합원들이 노조 활동에 활발하지 않고, 간부로 육성할 수 있을 정도의 활동력을 가진 경우가 많지 않아 노조 집행부가 고령화되고 있다는 문제의식이 팽배해 있다. 최근 노동조합 내의 청년 조직 및 활동 사례들이 나타나고는 있으나 아직까지는 그 힘이 미진한 실정이다.

노동조합 내에서도 청년 조합원들의 조직률과 활력, 참여 문제가 원칙적인 중요성을 갖는 까닭은 결국 노동조합의 재생산 문제와 관련이 있다. 노동조합에서 재생산의 위기는 현재 이중적으로 나타나고 있다. 우선은 인적 재생산의 위기다. 간부 고령화 경향이 심화되면서 향후 노조 내에서 노동운동을 이끌어 나갈 젊은 리더 발굴에 실패할 경우, 노동조합 자체에 타격이 올 수 있다는 우려가 존재한다.

더불어 대표성의 위기가 있다. 새롭게 노동시장에 진입하고 있는 젊은층이 프레카리아트화되는 경향이 나타나는 탓에, 전통적 노사관계에 활동 기반을 두었던 노동조합이 다수의 비정형 노동자들을 포함한 청년을 적절하게 대표할 수 없다는 지적이 나오는 것이다. 한국의 노동조합 조직률은 10% 내외로 이미 높지 않은 수준이라 볼 수 있는데, 특히 청년층 노동조합 조직률은 7% 내외로 더욱 열악한 상황이다.

이러한 위기 상황을 도해하면 아래의 [그림 1-1]과 같다. 약 90% 이상의

청년층 노동자가 미가입 상태로 존재함으로써 노동조합 총연맹(산별연맹) 차원에서는 노동계급 전체의 대표자로서 갖는 협상력의 정당성, 즉 노동조합 대표성이 저하되기는 위기가 발생한다. 노동조합에 가입한 청년들 내에서도 노조의 필요성을 피부로 체감하지 못하고, 간부활동은 물론 전반적인 노동조합 활동에 비적극적인 경우가 존재한다. 이는 단위노조별로 노조 자체가 다음 세대에까지 지속 가능할 수 있을지를 자문해야 하는 상황으로 이어지고 있다. 여전히 노동조합에 적극적으로 참여하려 하는 고관심층의 청년 조합원들이 존재하지만, 이들의 의견이 실제 노조 의제에 반영된다는 체감도가 낮다. 이러한 개별 노조의 청년 대표성 저하는 청년세대의 참여 저조로, 또 참여 저조는 대표성 저하로 이어지는 악순환의 고리가 존재한다.

[그림 1-1] 청년의 세대 내 이질성과 노조 내 청년문제의 중층성

인구 비중	청년층의 구분	청년이 겪는 문제	노조의 위기
약 1%	적극활동	의견 반영 안 됨	청년 대표성 저하
약 7%	노조가입 비적극활동	노조의 필요성 체감하지 못함	단위노조 차원의 재생산 문제
90% 이상	가입대상 미가입	· · ·	· · ·
	노조 가입대상이 아님	자신을 보호해 줄 노조가 없음	총연맹 차원의 대표성 위기

이같이 노동조합이 처한 이중적인 위기에 대응하려면 노동조합 내의 ‘청년 문제’를 보다 분명히 정의함으로써, 이 문제의 해결책을 강구할 필요가 있다. 이는 단순히 노동조합 내의 청년들이 ‘어떤 사람들인지’ 그 문화적 특성을 파

악하는 것만으로는 불충분하며, 노조의 대표성이 모든 계층에게 골고루 닿지 않고 있는 권력 분배의 편중을 짚어내는 정치경제적인 시각이 동반되어야만 가능하다. 이는 노조에서 민주주의가 얼마나 잘 작동되고 있는지의 문제와도 상통하는 것이다. 우리의 연구는 이러한 문제의식으로부터 출발한다.

제2절 연구 필요성 및 연구문제

이러한 배경에서 노동조합 내 청년층의 참여를 확대하고 노동조합의 청년 대표성 강화시킬 수 있는 방안을 모색하여야 할 필요성이 제기된다고 할 수 있겠다. 물론 2장에서 선행연구를 검토하며 다시 서술하겠지만, 청년층의 조직화 방안과 대표성 강화 방안은 노동조합 맥락 안에서도 여러 차례 이미 연구되었던 바 있다. 그러나 연구진들의 견해로 보기에 많은 선행 논의들은 청년세대와 기성세대의 ‘세대 차이’가 분명히 존재하며, 이러한 차이로 인해 현재 노동조합이 청년세대의 문화와 욕구를 이해하지 못하고 있으므로, 그것을 조사하고 그것에 맞는 사업과 전략을 구성하면 조직화가 이루어질 수 있을 것이라는 문화적 세대론의 논리에 기반하고 있어 한계가 있다.

따라서 우리는 이번 연구를 통해 기존에 다루어져 왔던 바로 그, 똑같은 ‘청년’의 문제를 청년들의 문화적 특질이 아닌, 노동조합과 노동조합 내외부의 청년을 둘러싼 정치경제적 배경과 접합시킴으로써 다른 방식으로 설명해보고자 한다. 이를테면 우리는 직장 내 청년세대 조직률이 낮다면, 그 원인을 청년세대의 세대적인 특성, 예컨대 개인주의나 이기주의 등으로 성급하게 환원하기보다는, 가입을 원하지 않는 청년의 눈에 노동조합이 어떻게 비칠 것인지, 또 그렇게 비치게 되는 원인이 되는 노동조합을 둘러싼 정치경제적 맥락

이 어떻게 작동하고 있는 것인지를 탐구하는 쪽으로 방향을 바꾸어 기초적으로라도 그 내용을 다루고자 한다. 노동조합이 대표하지 못한다고 여겨지는, 프리랜서나 비정형 노동 등 미조직되고 미대표된 청년들의 문제를 다룰 때 정치경제적 맥락이 더욱 중요하게 떠오를 것이라는 점은 더욱 당연하다.

이러한 연구의 필요성을 바탕으로 아래 네 개의 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 한국노총 내 청년 조합원은 노동조합을 어떻게 인식하고 있는가?

그간 진행된 청년세대 노동자에 대한 연구 다수는 청년의 의식에 집중하는 경향을 보여주었다. 그들의 의식이 기성세대와 어떻게 다른지를 확인함으로써, 청년에 대해서 알고자 하는 경향성을 보였던 것이라고 요약할 수 있다. 물론 일부 설문 문항으로 노조에 대한 인식을 추가하여 조사한 사례들이 있지만, 그 문항이 상대적으로 다양하거나 구체적이지 않고 또한 탐구의 층위가 노조에 대한 인식 그 자체에서 끝나는 경우가 많았다. 따라서 바뀌어야 할 것은 노조에 대한 인식을 제공한 노조 혹은 노조와 청년의 관계 안에 존재하는 정치경제적 맥락이 아니라 노조에 대한 인식 그 자체로 정의되었으며, 이러한 프레임은 결국 노조에 대한 부정적인 인식을 소거하기 위한 교육의 측면에 초점이 맞추어지는 데까지 이어지곤 했다. 우리 연구는 노조에 대한 청년 조합원들의 인식과 그 가능한 원인들을 검토해봄으로써, 그 실질적인 해결 방안을 모색하고자 한다. 인식 조사는 한국노총 총연맹 단위와 작업장 노조 차원에서 모두 이루어질 것이다.

연구문제 2. 한국노총 청년 조합원들은 각 단위노조에 어떻게 참여

및 활동하고 있는가?

청년 조합원 조직화와 대표성 강화에 대한 의견들은 줄곧 나왔지만, 막상 현재 노조 내 청년의 참여가 얼마나 활발하게 이루어지고 있는지, 혹은 대표성이 얼마나 보장되어 있는지에 대한 정량적인 자료를 찾기는 쉽지 않다. 따라서, 우리 연구에서는 노조 조합원들을 대상으로 한 설문조사를 통해 전반적으로 노동조합 내 청년의 참여가 얼마나 활발하게 이루어지고 있는지, 혹은 그러한 참여를 증진시키기 위한 노력이 이루어지고 있는지, 최소한의 대표성을 갖추기 위한 차원에서 노조 내 주요 의제에 청년들의 의제가 얼마나 비중 있게 반영되고 있으며, 의사소통구조가 민주적이라고 인지되는지 등을 확인해보고자 한다.

연구문제 3. 한국노총 내 청년의 참여와 대표성을 강화할 방안에는 무엇이 있는가?

첫 번째, 두 번째 연구문제에서 현재 노조 내 청년문제의 현실을 진단했다면, 세 번째 연구문제를 통해서서는 가능한 대안을 모색해보려 한다. 아주 새로운 대안을 창의적으로 만들어내기보다는, 기존 사례들을 통해 얻을 수 있는 통찰을 바탕으로 최소한의 전략을 제시하고 이것이 실제 적용될 수 있을지의 맥락 정도를 검토해볼 것이다. ‘청년세대’의 참여와 대표성에 관한 문제는 노동조합뿐만 아니라 국가 차원 및 다양한 영역과 조직 차원에서 나타나고 있으며, 따라서 다양한 해법이 제시되고 있다. 특히 최근 정치 및 시민사회 영역에서 나타나고 있는 지방정부의 청년정책 거버넌스, 정당별 청년위원회, 대학생위원회 운영 사례들도 적극적으로 참고할 것이다. 이와 같은 참고 지점들

을 노동조합 영역에서의 ‘청년문제’와 접합시킴으로써 상대적으로 더 구체적인 방안을 논의하려고 한다.

연구문제 4. 노동조합의 ‘청년문제’를 어떻게 정의할 수 있을까?

‘청년’은 특정한 연령대를 지시할 뿐 구체적으로 어떤 의제를 지시하기는 굉장히 어려운데, 이는 청년층 내부가 매우 이질적인 청년들로 이루어져 있기 때문이기도 하며 ‘청년’ 담론이 이미 정치언어로 사용되어 온 역사가 쌓여 있는 탓이기도 하다(김선기, 2019; 박이대승, 2017). 그러나 반대로 ‘청년문제’를 해당 연령대가 가지고 있는 문제로만 정의하자는 소극적인 입장에도 한계가 있는데, 그런 방식으로 노동조합 내의 청년문제를 정의해보면 그것은 대부분의 연차가 낮고 젊은 직장인들이 관심을 두는 임금과 사내 복지 문제가 될 것인데, 이 문제들은 특별히 청년문제라고 해야 할 이유가 없는 상당히 보편적인 의제에 속한다. 따라서 학술연구에서는 물론 실용적인 현실진단과 대책 마련 등을 위해서라도 노동조합 맥락에서의 ‘청년문제’가 무엇을 의미하는지를 최대한 정의해야 할 필요성이 존재한다. 우리 연구는 대부분의 과학적 조사와 탐구가 그러하듯이 서두에서부터 서술한 일정한 ‘청년문제’에 대한 감각을 가설로서 가지고 출발하지만, 이러한 가설이 실제 조사를 통해서 더욱 강화되는지 혹은 변화되는지를 염두에 두면서 네 번째 연구문제에 대한 답변을 찾아가려고 한다. 결과적으로 이 네 번째 연구문제에 대한 답은 향후 ‘청년’ 의제를 노동조합에서 어떻게 바라보고 접근해야 하는지에 관한 관점의 전환을 요청하게 될 것이다.

제3절 연구방법

이상 설명한 연구문제들을 염두에 두고, 다음과 같은 방법을 통해 자료를 수집하고 분석하였다. 크게는 문헌조사, 설문조사, 사례연구 방법을 종합적으로 활용하였으며, 각각의 구체적인 내용은 아래에 서술하였다.

1. 문헌조사(literature review)

문헌조사는 크게 두 가지 목적을 염두에 두고 이루어졌다. 우선, 노동조합과 청년의 관계에 대한 선행 문헌들을 검토함으로써 연구문제와 연구방향 설정, 그리고 설문조사 실시 시에 구체적인 설문 문항을 조정하는 데 도움을 받으려고 하였다. 이를 위해 청년과 노동조합에 관한 연구들과 관련된 시론들을 수집하여 검토하였다. 더불어 세대 및 청년연구를 어떠한 관점에서 수행해야 할지에 관한 이론적 논의와 대표성 문제에 관한 정치학 문헌들을 포함하여 우리 연구의 시각을 확장하고자 하였다.

다른 한편으로는 문헌연구를 통해 네 번째 연구문제인 대안 제시와 연관된 인사이트들을 확보하고자 하였다. 물론 국내외 노동조합에서의 청년세대 조직화 사례들을 직접적으로 참고하는 것도 중요하지만, 이와 더불어 제도정치 및 정당, 시민사회, 공공, 학술, 문화예술 영역 등에서도 생산되고 있는 청년 참여 활성화와 조직화 및 권한 부여 사례들을 검토하는 것도 좋은 참고가 될 것으로 판단하여 해당 분야의 문헌들을 너르게 참고하였다.

2. 설문조사(survey)

1) 조사방법

설문조사에서는 자기기입식 설문지를 각 사업장에 우편을 통해 배포한 뒤 반송을 통해 수거했다. 한국노총의 섬유·유통, 금속, 화학, 식품 등 제조업과 공공, 의료, 우정, IT 사무서비스 등의 산별 연맹의 300인 이상 사업장에 설문지를 배포하였다. 청년 조합원 모집단을 파악하여 확률 표집하는 것이 바람직하겠지만, 다음의 두 가지 이유로 응답의 대상을 300인 이상 사업장으로 한정하였다. 첫 번째, 해당 사업장과 노동조합에 청년 비율을 정확히 알 수 없으므로 청년 조합원의 규모에 따라 할당 표집 하는 것이 불가능했다. 이러한 상황에서는 규모가 큰 사업장 위주로 여러 장의 설문을 배포하여 응답을 최대한 많이 수거하는 것이 충분한 응답을 확보하기에 효과적이었다. 두 번째, 규모가 작은 사업장일수록 청년 조합원을 대상으로 한 현실적 여력이 부족할 것으로 판단했다. 노동조합에는 다양한 세대뿐 아니라 성별, 직급, 직종 등 다양한 정체성이 교차하며 모여있는 집단이다. 그러므로 규모가 작은 노동조합에서 청년세대를 위한 관점과 목표를 세워 정책을 실현하는 일은 현실적으로 매우 어려울 것으로 판단하였다.

전술한 설문조사에서의 표집 방식으로 인하여, 이 연구의 노조 내 청년문제에 대한 설명력은 일정한 한계를 껴안고 시작된 것이라고 볼 수 있다. 한국노총 조직본부가 의뢰한 연구이다보니 한국노총에 이미 소속된 청년 조합원들이 첫째 연구대상이 되고 표집의 용이성 탓에 300인 이상의 상대적으로 규모가 큰 노조 사례들을 다루고 있어서 일정한 편향(bias)이 존재하는 것이다. 이러한 표본 구성은 청년층 내부의 이질성을 드러낸 앞의 <그림 1-1>에 비추어 볼 때, 이미 노동조합 체계 내로의 통합(integration)과 포함(inclusion) 정도가 높은 청년들의 의견을 과대대표할 가능성을 가지고 있다. 이들은 청

년층 전반과 비교했을 때 상대적으로 더 나은 근로조건에서 객관적으로 근무하고 있으며, 윗세대가 누리고 있는 노동조합의 근로조건 보호 효과를 함께 누리고 있을 개연성이 크다. 이러한 이유로 회사나 노동조합에 대한 평가가 청년층 평균과 비교해 상대적으로 후할 것으로 여겨진다.

그러나 우리가 이 설문조사를 통해서 청년 노동자 전체의 특성을 알고자 하는 것이 아니므로, 이 설문조사 결과의 모집단이 청년 노동자 전체라고 보기 어렵다. 오히려 이 설문조사는 현재 노동조합 내에 통합되어 있다고 여겨지는 청년 조합원들의 눈에 조합이 어떻게 비추어지는지, 또 청년 조합원들은 노조에 대한 어떤 의견인지를 확인하는 것을 더욱 큰 목적으로 한다. 따라서 우리가 조사한 표본의 특성을 고려하면서, 이 설문조사 결과의 정확한 크기보다는 방향성에 초점을 맞추어 설문결과를 해석하는 것이 중요한 과제가 된다고 하겠다.

이와 같은 판단 위에서 총 333개의 단위노조에 설문을 배포하였다. 각 사업장에는 노동조합용 설문지 1부와 청년 조합원용 설문지 10부로 구성되어 있다. 설문 배포 시에 직급, 성별, 연령대별로 고르게 배포될 수 있도록 안내하였다. 설문은 9월 18일 각 사업장에 발송되었으며, 약 3주간의 연구보조원을 통한 독려 과정을 거쳐 최종적으로 99개의 단위노조에서 설문지가 수거되었다. 이 중 노동조합용 설문지가 동봉된 경우는 94건이었다. 청년 조합원 대상 설문지의 경우 3,330부가 배포되었고 882부가 수거되었으나(〈표 1〉) 이 중 40세 이상 응답자가 225명 포함되어 있어, 실제 분석은 657명에 한해 이루어졌다.

〈표 1-1〉 연맹별 설문지 배포 및 수거율

(단위: 개, %)

	연맹명	수량	배포	수거율
1	섬유·유통	4	10	40.0
2	공공노련	9	31	29.0
3	외기노련	1	2	50.0
4	IT사무서비스	4	13	30.8
5	금융노조	10	30	33.3
6	담배인삼	1	3	33.3
7	화학노련	8	32	25.0
8	금속노련	21	70	30.0
9	자동차노련	7	22	31.8
10	연합노련	3	27	11.1
11	관광서비스노련	2	9	22.2
12	우정노조	3	10	30.0
13	전택노련	0	1	0.0
14	고무산업노련	2	8	25.0
16	공공연맹	5	30	16.7
16	의료산업	7	9	77.8
17	식품산업	8	15	53.3
18	사립대노련	2	3	66.7
19	교육연맹	2	8	25.0
	계	99	333	29.7

2) 주요 조사항목

노동조합용 설문지에는 노동조합의 기본적 운영현황과 세대별 인원 구성, 청년 대상 프로그램과 청년을 바라보는 관점에 대한 기초적 질문을 담았다. 청년 조합원용 설문지는 크게 4개 분야로 구성하였는데, 회사 만족도, 노동조

12 | 청년세대의 노동조합에 대한 인식과 과제

합 참여, 회사 노동조합 평가, 한국노총 평가로 이루어져 있다. 질문은 연구진이 기존의 관련 연구¹⁾의 설문지와 노동조합 조합원 의식조사 설문지를 참고하여 초안을 구성하였고, 중앙연구원과의 논의를 통해 완성되었다.

가. 회사생활 만족도

〈표 1-2〉 회사생활 만족도

문항 번호	문항 내용	
I-1	회사 만족도	임금 후생 복지 근로시간 고용 안정성 작업시설 및 환경 민주적 직장 문화 사회적 책임 수행
I-2	회사의 경영진	회사경영에 필요한 전문적 능력 회사 경영사항에 대해 충분한 정보 제공 직원들의 의견 수렴 노동조합과의 협상에 민주적으로 임함 젊은 직원들의 처우에 관심
I-3		고충 발생 시 대처법
I-4	노사관계	회사와 노동조합의 관계

나. 노동조합 참여

〈표 1-3〉 설문 문항: 노동조합 참여

문항 번호	문항 내용
II-1	가입 기간
II-2	가입 계기

1) 한국노총중앙연구원에서 2018년 실시한 「노동조합 및 노조활동에 대한 국민인식 조사」, 2016년부터 청소년정책연구원에서 실시해오고 있는 「청년사회경제실태조사」 등을 특히 주요하게 참고하였다.

문항 번호	문항 내용	
II-3	노동조합 참여	적극적 참여 여부 적극적/비적극적인 이유
II-4	노동조합 인식 및 태도	사무실 자주 방문함 간부와의 관계가 밀접함 가입하면 얻는 것이 많음 개인적 이익 희생 가능함 노동조합의 활동 알고 있음 간부활동을 제안받으면 맡을 것
II-5	노동조합 활동	SNS로 홍보물 확인 회사 내 게시판 통한 홍보물 확인 고충 상담 교육 프로그램 참여 문화행사 참여 노사협의회 등의 의사결정기구 참여 집회, 시위 참여
II-6	프로그램 사례	가장 만족스러웠던 프로그램의 사업명 가장 만족스러웠던 프로그램의 내용 좋았던 이유
II-7	프로그램 신설 시 참여의사	노동조합 내 청년위원회 다양한 직군의 청년 조합원 간 교류 프로그램 직장 내 괴롭힘 등 갈등해결을 위한 상담·교육 다른 청년단체와 연대사업

다. 회사 노조 평가

〈표 1-4〉 설문 문항: 회사 노동조합 평가

문항 번호	문항 내용	
III-1	전반적 만족도	
III-2	항목별 만족도	임금인상 고용안정 복지향상 다양한 직종·직급의 이해관계 균형있게 반영 청년문제(실업, 주거, 빈곤)에 관심 청년 조합원의 의견을 적극적으로 반영
III-3	간부 평가	노조활동에 필요한 전문적 능력 사측과의 협상에서 대등하고 자주적으로 임함 노조활동에 대해 청년 조합원에게 충분한 정보 제공

문항 번호	문항 내용
	청년 조합원의 의견 적극적으로 청취, 수렴 청년 조합원들에게 권위적으로 대함
Ⅲ-4	집행간부가 앞으로 역량을 투입해야 할 분야

이 설문지의 응답 결과 분석을 통해 한국노총에 소속되어 있는 (300인 이상 사업장) 청년 조합원들의 전반적인 노동 현황과 이들이 현재 소속된 노동조합과 한국노총을 어떻게 바라보는지 등을 확인할 수 있을 것이다. 각 문항에 대한 응답은 제3장에서 분석할 것이며, 설문지는 [부록 I]에서 확인할 수 있다.

3. 사례연구(case study)

1) 조사방법

노동조합 내 청년연구들은 대다수 청년층 내부에서 노동조합 가입 결정요인을 통계적으로 확인하기 위한 설문조사에 치중해 왔으며, 여기에 대한 부가적인 질적 연구로 일부의 초점집단면접(FGI) 등을 더하는 방식이 주를 이루어왔다. 이러한 연구방법은 일정한 의미를 가지고 있음에도 불구하고 구체적인 노동 및 노동조합 현장에서 나타나는 세대 관계의 역학과 개별 노동조합에서의 청년 이슈가 운용되는 구체적인 맥락(context)에 대해서는 제한적인 이해만을 가능하게 한다. 이러한 이유로 우리 연구에서는 한국노총 연맹에 소속된 단위노조 중 젊은 조합원들의 활동이 활발하거나 노조 내의 세대교체가 이루어지고 있는 것으로 보고되고 있는 사례들을 별도로 조사함으로써 해당 사례에서 그러한 변화가 일어나게 된 인구학적·정치경제적 맥락, 노조 내부 사정을 확인해보고 다른 노조에서, 또 한국노총 단위에서 청년 의제에 관

한 대안을 마련하기 위해 어떠한 지점을 참고할 수 있을지를 살펴보고자 하였다.

사례 선정을 위해서는, 먼저 노조 사례에 대해서 잘 알고 있는 전문가나 직접 노조 상근자나 간부활동 등을 하는 활동가의 자문을 통해 도움을 받았다.²⁾ 그리고 노동조합 전문지를 포함한 언론매체 검색을 통해 청년세대의 노조 활동이 상대적으로 활발하거나 그렇게 하려고 시도하는 사례로 보도된 단위노조를 탐색하였다. 그리고 최종적인 사례 선정에 있어서 업종 분야와 사례의 일정한 이질성을 고려하였다. 이러한 방식으로 선정된 단위노조 사례 목록은 아래 <표 1-5>와 같으며, 총 4개 단위노조에서 13명의 청년 조합원과 4명의 국장급 이상 간부들을 면접하였다.

<표 1-5> 단위노조 사례 목록

	단위노조명	업종	조합원 규모	간담회 참여자	비고
1	ㄱ사 노조	보건의료	4,000여 명	30대 초반~30대 후반 조합원 3명 40대초반 노조(안전)국장	복수노조, 오픈샵
2	ㄴ사 노조	공공부문	2,600여 명	20대후반~30대초반 조합원 4명 50대 정책실장	복수노조, 2019년부터 교섭참여
3	ㄷ사 노조	제조업	1,200여 명	30대초반~30대후반 조합원 3명 30대후반 조직국장	복수노조, 오픈샵
4	ㄹ사 노조	공공부문	17,000여 명	20대후반~30대초반 조합원 3명 40대초반 정책국장	유니온샵

본문에서 후술하겠지만, 총연맹 및 산별연맹의 추천을 받고 노조 관련 매체 등에 청년들의 노조 활동이 상대적으로 소개된 사례들을 연구하고 분석하

2) 조금 더 구체적으로는 노동조합 연구자(박사) 1인, 청년세대 노동조합 활동 경험이 있으며 현재 노조 연맹 상근자로 활동 중인 활동가 1인, 현재 단위노조에서 타임오프 상근직을 맡고 있는 위원장 1인 및 사무처장 1인이다.

였으나 연구진의 기대만큼 청년 조합원의 활동에 대한 지원이 체계적이거나, 노조 내의 청년문제에 대한 별도의 인식이 높지 않은 경우가 많았다. 우리가 조사한 네 개의 단위노조는 기본적으로 청년 조합원의 숫자, 즉 회사 내 청년 직원의 숫자가 적지 않다는 점에서 자연스럽게 젊은 조합원들의 활동이 두드러질 수 있는 계기를 내재했다는 공통점이 있다.

그럼에도 네 개의 단위노조에서 청년들의 활동이 두드러지게 된 각각의 계기와, 청년층의 이해관계가 전체 조합원의 이해관계와 갈라질 수 있는 것으로 이해되기 시작하는 흐름, 그리고 이러한 과정에서 노조 내에서 청년의 문제를 특화시킬 필요성이 인지되는 모습, 나아가서는 조금 더 적극적으로 목소리를 내고자 하는 젊은 조합원들이 등장하는 장면들을 확인할 수 있었다. 특히 이 조합원들이 ‘더 활발한 청년들의 노조 활동’을 위해 무엇이 필요한지에 대해 어떤 의견들을 내놓는지를 살펴보는 것은 향후 청년들의 조직화 및 노조 내 청년 의제와 활동을 활성화하기 위한 방안을 마련하는데 적지 않은 도움이 될 것으로 보인다.

2) 주요 조사항목

사례로 표집된 단위노조와 연락을 취하여 노조 활동에 상대적으로 적극적인 청년(20~30대) 조합원들과의 집단면접을 조직해 주기를 요청하였다. 내용의 상호 검증(cross-checking)을 위하여 노동조합 집행부 간부에게도 별도의 1:1 면접을 요청하였다. 연락이 닿은 연구참여자들에게는 미리 간담회 안내와 토의 안건(질문 내용)을 보내, 미리 관련된 내용에 관해 생각해 보고 이야기할 내용을 떠올려 올 수 있도록 하였다. 실제 면접 상황에서는 준비한 질문지를 기준으로 진행하되 면접 진행 상황에 따라 유연하게 질문을 추가하

는 방식의 반구조화된(semi-structured) 인터뷰 기법을 활용하였다. 질문지는 전체 사례에 모두 해당하는 사항들을 바탕으로, 사전 조사를 통해 개별 노조 사례마다 필요한 추가 질문들을 포함하여 작성하였다. 주요한 공통 질문 내용은 아래와 같다.

〈표 1-6〉 초점집단면접 공통질문

구분	질문 내용
현재 활동 소개	노동조합 가입 계기 노동조합 내에서 자신의 활동 소개 노동조합 활동하면서 좋았던 점과 어려웠던 점
청년세대 이슈	노동조합 내 '청년'의 정의와 위치 노동조합에 참여하는 청년들의 전반적인 특성 청년 조합원들의 노동조합에 관한 생각 노동조합 내의 '청년문제'와 세대 문제
청년세대 노동조합 활동 지원 방안	청년 조합원 중심의 노동조합 활동 사례 청년 조합원을 주요 대상으로 한 별도 사업 필요성 청년위원회 등 노동조합 내 별도 청년 조직 필요성 한국노총이나 연맹 단위에서의 청년 조합원 활동 지원 방안

제4절 보고서의 구성

본 연구보고서는 다음과 같이 구성되었다. 2장에는 문헌연구를 바탕으로 선행연구와 이론적 검토 내용을 제시하였다. 이는 우리 연구가 어떠한 관점에서 진행될 것인지를 보여주는 서술이자, 청년과 노동조합 사이의 관계 및 관련 이슈에 대한 정보들을 일별하는 부분이다. 3장과 4장은 앞서 1장의 3절에서 언급한 연구방법을 통해 수행된 연구의 결과를 일차적으로 제시하는 부분이다. 설문조사 결과와 기초적인 분석은 3장에, 사례연구 결과 나타난 네

18 | 청년세대의 노동조합에 대한 인식과 과제

사례에 대한 분석은 4장에 제시된다. 5장은 앞의 논의들을 바탕으로 연구문제에 대해 우리가 내린 잠정적인 답변을 제시하고, 실제 한국노총과 단위노조에서의 정책과제를 제언한다.

제2장

선행연구 및 이론 검토

제1절 청년/세대 연구

본 연구는 노동조합 내의 청년/세대 문제를 다룬다. 따라서 주로 사회학 분야에서 발전되어온 세대 개념과 세대 연구방법에 대한 기본적인 이론을 검토하고, 이를 바탕으로 이루어져 온 국내 청년(세대) 관련 문헌들을 정리하였다.

1. 세대 연구의 이론과 방법

세대에 관한 과학적 연구는 1830년대까지 그 기원을 거슬러 올라갈 수 있으나(Jaeger, 1985), 일반적으로 만하임이 1929년 쓴 논문(Mannheim, 1929/2013)이 세대사회학의 시초로 여겨지고 있으며 오늘날까지도 대부분의 세대 연구들이 만하임의 세대 개념을 참조하거나 혹은 이를 비판하고 대안을 제시하는 부분을 포함하고 있다는 점이 그 영향력을 잘 보여준다. 만하임에 의하면 세대는 '위치 현상'인데, 개인은 자신이 속하는 세대 관계를 스스로 결정할 수 없으며 스스로가 인지하거나 인정하지 못하는 상황에서도 언제나

특정한 세대 관계에 속함으로써 일정하게 세대위치를 부여받게 된다.

이러한 세대 관계 및 세대위치는 출생의 연속적 흐름, 즉 자연스러운 시간성을 바탕으로만 완성되는 것이 아니다. 개인이 경험하게 되는 세대 현상은 세대에 대한 관념을 만들어내고 그것을 일정하게 체계화하는 인간들의 ‘사회’를 전제로 한다. 즉, 세대 개념은 언제나 사회적인 차원에서 조직된다. 세대 관계의 측면을 강조하여 볼 때 우리는 다양한 세대 현상에 있어서 세대성의 형성과 평가 절상/절하를 내기물로 두고 투쟁하는 인간들의 행위와 의미 체계가 세대 현상의 중요한 동력이라는 사실을 이해할 수 있게 되며, 자연적인 시간성만을 세대 현상의 근원으로 볼 때 보이는 것과는 달리 세대가 연속적이라기보다는 불연속적인 개념임을 명확하게 이해할 수 있게 된다.

세대의 불연속성에 주목할 때, 이 지점을 더욱 세밀히 살펴볼 수 있도록 하는데 도움을 주는 개념적 렌즈로 전략적/능동적 세대와 수동적 세대의 개념을 들 수 있다(Edmunds & Turner, 2002). 정의에 따르면, 전략적 세대(strategic generation)라고도 불리는 능동적 세대(active generation)는 “객관적으로 호의적인 상황에서 잠재적 세대 의식과 정치적 변화를 위한 이념을 창출할 수 있는”(ibids., pp. 16-18) 세대 집단을 일컫으며, 반대로 수동적 세대(passive generation)는 그러한 역능을 갖추고 있지 못하며 따라서 이 코호트는 실제의 세대라고 부르기 어려운 지점이 있으며, 나아가 “이전 세대나 더 어린 세대에 빌붙는 경향”(Mannheim, 1929/2013, 77쪽)을 보인다. 따라서 세대 간 혹은 연령/출생코호트 간의 교대와 강약을 고려하는 것은 다소 평면적이고 충분히 사회학적이지 못한 세대 연구를 더욱 풍부하게 만들어 줄 수 있는 하나의 대안이라고 볼 수 있다(김선기, 2014). 최근 ‘86세대’와 ‘청년’의 관계에 주목하고자 하는 담론의 흐름은 각각의 세대가 가진 ‘고유한’ 특성을 논의하는 세대담론을 넘어서 사회적으로 조직되는 세대 관계에

대한 보다 정밀한 논의를 호출하고 있다는 데서 그 의의를 찾을 수 있다.

세대 현상의 불연속성은 연령/출생코호트 간, 즉 종적으로도 나타나지만 연령/출생코호트 혹은 세대 내, 즉 횡적인 차원에서도 마찬가지로 나타난다. 실제 최근에는 같은 세대 내에서도 매우 이질적인 개인들이 존재하고 특히 경제적 측면에서 세대 내 격차와 양극화가 나타난다는 문제의식이 담론적으로도 팽배하다. 이를테면 20대 내에서도 특정 세대를 과잉대표하는 권위를 부여받는 'SKY 대학생'들이 있는 반면, 어떠한 방식으로든 정치적 대의의 대상이 되지 못하고 있는 '목소리 없는 청년들'도 상당수다. 최근 기득권으로 지목 받고 있는 '(5)86세대'가 다양한 정치, 경제, 시민사회 조직의 상층부에 진입해있고 이들이 자원을 다수 점유하고 있는 것은 사실이지만, 같은 50대 내에서 소득 양극화가 가장 심각한 것으로 드러나고 있는 상황이기도 하다. 이러한 맥락에서 사회학자 전상진은 개개의 연령/출생코호트를 하나의 단일한 세대로 환원시키는 방식의 세대 논의를 비판하고 대안을 제시해왔다. 그는 이와 같은 '단일한 세대'의 전제를 포기할 것을 주문하면서, 오히려 세대 내의 분화와 다양성에 주목하는 세대(단위)유형학(Generationetypologie)을 도입하여야 한다고 주장하였다(전상진·정주훈, 2006; 전상진, 2009). 더욱 최근에는 국민국가 나아가서는 전지구적 수준에서만 세대 문제를 다룰 것이 아니라, 장(field)이라는 복수의 소유주에 따라 다른 성격으로 나타나는 세대 관계의 동학을 다루기 위해 장-특정적 세대(field-specific generation)이라는 개념이 제안되기도 했다(김선기, 2017).

세대 내의 불연속성과 이질성에 초점을 맞출 때, 기존 세대 연구에 관행적으로 사용되어 온 대규모 설문조사의 통계 처리를 통한 대푯값 찾기와 집단 간 비교 방법에도 의문이 제기될 수 있다. 이러한 방법은 사실과는 보통 다른 '단일한 세대의 가정'과 맞닿아 있다는 면에서 비판받아 오기도 했는데(전상

진, 2002; 2004), 일반적으로 평균값(average)으로 세대 전체를 대표하고자 하는 이 방식이 같은 세대 내 계급, 젠더, 지역 등 다른 분할선들을 바탕으로 한 차이들과 중요한 변이를 놓치게 될 개연성은 농후하다고 볼 수 있다.

여기에 대한 대안으로 세대 수행성(generational performativity) 개념과 관점을 바탕으로 한 세대연구가 제안, 실행되기도 했다(김선기, 2017; 조문영, 2019). 고정된 세대 경계 내부를 탐구하기보다는, 인류학적인 접근과 질적연구방법론을 토대로 세대라는 인간의 분류 범주가 개인의 행동을 어떻게 규범적으로 규제하며, 반대로 개인의 행동이 어떻게 세대라는 인간의 분류 범주를 다시 생산하는지를 면밀히 살펴보는 방식을 취하려 하는 것이다. 즉 이러한 관점에서 이루어지는 세대연구는 세대가 개인에 의해서 어떻게 수행되는지를 확인하고자 한다.

실증주의적이고 존재론적인 고정된 세대 개념에서 출발하는 통계적 연구와 행위자들의 수행성에 초점을 맞춘 질적 연구는 상호 보완적인 역할을 할 수 있다. 예컨대, 통계적 연구가 잠정적으로 현재 세울 수 있는 가설들을 검증할 수 있는 양적 자료의 수집과 분석에 초점을 맞춘다면, 질적 연구는 기존의 가설들에서 벗어나는 이질적인 사례들을 수집하고 그러한 자료들을 토대로 가설 자체를 다른 방식으로 다듬어나갈 수 있는 계기가 될 수 있다. 즉, 세대 수행성 개념을 바탕으로 한 질적 연구는 발견적인(heuristic) 장치이다. 따라서 우리 연구에서도 두 방법을 세부적인 연구 목적에 따라 혼용하여 사용하였다.

2. 청년이라는 한국사회 의제

컬쳐(Kertzer, 1983, pp. 126~127)는 세대 개념이 갖는 다의성을 네 개

의 유형으로 구분하여 설명한 바 있다. 첫째, 조부모, 부모, 자녀 등 친족계보(principle of kinship descent)에서의 세대 개념. 둘째, 청소년, 청년, 노년 등 생애주기(life stage)와 연령 효과(age effect)를 강조하는 세대 개념. 셋째, 특정한 역사적 시기(historical period)를 함께 경험한 당시의 생존자들을 한 세대로 묶는 개념. 넷째, 출생 동기집단(birth cohort)을 하나의 세대로 구분하는 세대 개념.

이와 같은 네 가지 혹은 그 이상의 세대 개념이 여전히 혼재되어 쓰이고 있으며, 특히 청년세대 관련 의제에서도 뒤섞여 있다. 한국사회에서 오늘날 논의되고 있는 ‘청년’ 의제는 1997년 IMF와 함께 청년실업률 상승이 사회문제로 떠오르면서 생겨난 연령코호트로서의 청년에 대한 관심에서부터 시작되었다고 볼 수 있다. 그런데 2007년 발간된 <88만원 세대>가 세대 간 불평등이라는 새로운 문제를 제기하면서(전상진, 2013), 과거의 청년에 비해 혹은 현재의 기성세대에 비해 충분한 자원을 배분받지 못하고 있다는 출생코호트 관점에서의 청년 의제가 주목받기 시작했다. 경제적인 의미에서의 세대 간 불평등뿐만 아니라 최근 ‘밀레니얼세대’ 담론을 필두로 한 문화적인 차이에 관한 담론 또한 출생코호트 관점에서 제기된다(김선기 외, 2018). 한편으로는 20세기 후반부터 시작된 ‘청년문제’가 해소되지 못하고 20여년 간에 걸쳐 누적되고 있다는 인식이 강화되면서, 또 청년 시기의 어려움이 20대뿐만 아니라 30대, 40대로 누적 확대되고 있다는 담론이 생겨나면서, 청년문제가 특정 출생코호트나 연령코호트의 문제가 아니라 현시기 한국사회의 불평등 문제를 가리키는 것이라는 입장도 형성되었다.

이유야 어떻게 되었던, 또 어떠한 세대 개념에 기대고 있든, 한국사회에서 ‘청년’이라는 기호를 함께 쓰는 담론이 사회의 중심 의제 지위를 상당히 장기간 차지하고 있다는 사실 자체를 부인하기는 어렵다. 이러한 상황은 청년에

관한 학술연구가 증가하는 결과로 이어지기도 했다. 2016년까지 발간된 청년연구 216건에 따른 메타분석에 따르면(김선기 외, 2016), 대부분의 청년 관련 연구들은 청년 일자리 의제에 치중되어 있었고(121건, 56.0%), 청년의 빈곤화와 정치, 문화를 다루는 연구들이 뒤를 이었다. 특히 이러한 연구 중 정치와 문화 관련하여 청년을 다룬 연구들은 노동조합 내 청년 대표성 제고를 위한 논의에도 여러 면에서 함의를 갖는다. 정치적이고 문화적인 차원에서 청년층을 이해할 수 있는 단초를 미리 마련해두었다는 점에서 그렇고, 또한 대안적인 청년들의 정치 사례들을 기록하고 분석해두었다는 점에서 그렇다.

청년층은 정치에 무관심하다는 데 대한 일상적인 고정관념이 존재하는데, 청년에 관한 정치학 연구들은 이러한 고정관념을 다르게 볼 수 있는 계기들을 제공해 왔다. 우선 몇몇 연구는 정치적 무관심이라는 프레임을 정치적 효능감이 저하되어 있다는 쪽으로 옮겨 놓고 있으며, 더불어 오히려 청년층 내에서 전통적이기보다는 새로운 방식의 정치적 사회운동이 발견되고 있음에 주목한다(이영민, 2010; 황정화, 2006). 청년들이 주로 참여하는 사회운동은 집회문화 측면에서나 혹은 미디어 활용의 측면에서 새로운 양상을 나타내고 있다는 데 대한 연구들도 이어졌는데(김지만, 2013; 이광석, 2011; 이소영, 2012), 이는 향후 노동조합에서도 청년 참여를 위한 전략에 기술적이고 문화적인 요소가 중요하게 다뤄질 수 있음을 시사한다.

청년층의 문화적 양식에 관해서는 이들이 신자유주의 한국 사회에서 '생존주의' 적인 태도를 체화하게 되는 배경에 대해서 다룬 문헌들이 많다. 예컨대, 취업 준비 중 자기소개서를 쓰고 인턴 경험을 하는 과정에서의 모멸감은 청년들을 점점 냉소적으로, 또 원자화하는 기제로 작용한다(남미자, 2013; 윤민재, 2014; 이기형 외, 2015). 대체로 이같은 특성을 바탕으로 오늘날 청년층의 문화적 특질을 '생존주의'로 규정한 김홍중(2015)의 정의가 일종의 표준

적 지식으로 통용되고 있다. 그러나 흥미롭게도 김홍중은 같은 논의에서 청년층 내부에 문화가 존재하며 생존주의가 아닌 탈존주의나 공존주의, 독존주의 유형의 청년들도 존재한다는 점을 지적한다. 이러한 맥락에서 신자유주의 내지는 생존주의적 현실에 대한 문제를 자각하고 이를 스스로 해결하기 위한 공공적인 행위에 나서는 청년들의 문화실천 사례도 보고되고 있다(권유미, 2018; 류연미, 2014). 또한 생존주의 유형의 청년층 문화가 지역이나 젠더 변수 등에 의해서 굴절된다는 지적들도 함께 나타나고 있는데, 물론 이러한 분석에는 ‘지역 청년’을 다른 방식으로 물화시킬 수 있다는 우려가 있으나 지방대를 다니는 대학생들에게는 오히려 집단주의나 ‘적당주의’ 스타일의 문화가 자리잡고 있다는 지적은 ‘생존주의’에 대한 주요한 안티테제로 인식되고 있다(최종렬, 2017).

이상의 문헌들이 청년을 결국 20대, 30대라는 연령코호트와 관련지어 설명하는 세대주의적(generationalistic) 성격을 갖는다면, 최근 문헌들에서는 ‘청년’이 특정 연령대를 실질적으로 가리키는 방식으로 사용되고 있는 것이 아니라 오히려 다양한 가치와 의제를 함축하는 단어로서 혹은 ‘청년적’이라는 형용사적 용법으로 반복적으로 등장하고 있는 것이라는 문제가 제기되었다(김선기, 2019; 조민서, 2019). 예컨대, ‘청년’은 세대 간 불평등에 대한 직접적인 문제 제기를 위해 사용되는 세대 개념일수도 있지만, 한국사회 자원의 분배가 전반적으로 불평등하고 불공정하다는 데 대한 혹은 전통적인 한국사회의 사회복지 체제나 고용/노동 체제가 더이상 유지될 수 없음에 대한 하나의 환유일 수 있다는 것이다. 이러한 접근법은 과연 청년층의 대표성 제고를 위해 어떠한 의제를 발굴하고 선점해야 하는지에 대한 실용적인 논의에 있어 중요한 의의가 있는데, 특정 연령/출생코호트가 사실상 내부 이질적이라는 점을 고려할 때 노동조합의 ‘정당하고 효과적인’ 의제 또한 어떠한 세대

의 주어진(given) 이해관계를 확인함으로써 자동적으로 획득할 수 있는 것이 아니라, 결국 정치적인 설득과 토론과 타협의 문제임을 적확하게 지시하기 때문이다.

3. 청년의 참여 확대 담론의 형성

청년은 한국 사회에서 언제나 '진보의 주체'로서 호명되어 왔다(이기훈, 2014). 특히 80년대 민주화와 함께 정점을 이루었던 학생운동 과정에서 '청년'은 한국사회의 변혁을 선도하고 민중 전체를 대표할 수 있는 역량과 정당성을 지닌 주체로 호명되었다. 그런데, 90년대 고등교육이 보편화하면서 대학생 인구가 급증하고 형식적인 민주화 달성과 함께 소위 '운동권'의 퇴조가 겹치면서 대학생, 그리고 대학생이 대표하였던 청년 집단의 사회적 지위는 '잠재적 산업예비군'에 가까워졌다(최철웅, 2011). 학업과 노동을 병행하고, 학교와 기업의 경계에서 인턴과 같은 과도기적 일자리를 거치며 취업용 스펙을 마련하거나 저임금·불안정 일자리를 전전하는 것이 일상적인 청년의 모습으로 나타나게 되었다.

1997년 IMF 이후 청년실업이 여전히 해결되지 않은 대표적인 사회문제로 가시화되었고, 청년은 신자유주의 시대의 가장 약한 고리이자 경제적으로 불운한 세대로 재현되기 시작하였다(최성민, 2012). 이와 동시에 경제적인 곤란 속에서 청년이 과거와 같이 정치의 주체로 나타나는 것이 아니라 오히려 정치적 무관심 내지는 탈정치화되어 있다는 진단과 염려가 등장하기 시작했다. 대표적으로, '88만원 세대'론은 청년들이 '토플책'에 매몰되어 있는 현실을 걱정하면서 이들에게 "바리케이드를 치고 쟁들을 들 것"을 요구했다(우석훈·박권일, 2007). 20대 청년들의 낮은 투표율을 염려하거나 심지어는 비난

하는 담론도 등장했다. 청년세대는 자신의 한치앞을 가리는 데 매몰된 ‘생존주의’ 세대로 명명되었다(김홍중, 2015).

청년들의 탈정치화에 대한 걱정은 청년세대를 다시금 ‘사회변혁의 주체’로 귀환시키고자 하는 사회적 기획이 등장하는 주요한 동력이 되기도 했다. 사회 전반, 즉 전반적인 정치와 운동 영역에서는 물론이고 사회의 각 영역, 예컨대 시민사회 영역이나 문화예술, 학술 영역은 물론 우리 연구에서 다루고 있는 노동운동 영역 등에서 동시다발적으로 청년의 참여확대가 의제화되고 이를 실제로 달성할 방안에 관한 고민이 등장하기 시작하였다.

가장 대표적으로는 당사자를 중심으로 하는 청년(정책) 거버넌스의 출현을 이야기할 수 있다. 2011년 시민운동가 출신의 박원순 서울시장의 임기가 시작되면서, 서울시는 시민과의 소통, 협력, 참여 등을 주요 시정 원칙으로 설정하고 협치를 위하여 ‘청책’, ‘시민발언대’, ‘명예부시장’, ‘주민참여예산제’ 등의 제도를 마련하였다(이강준, 2017: 16-17). 서울시 청년 거버넌스 구조의 근간이 된 청년참여기구인 ‘서울청년정책네트워크’와 ‘서울청년의회’ 행사도 이러한 맥락에서 시작되었으며(정용찬·하운상, 2019), 최근에는 청년자치정부라는 새로운 구상으로 확장되었다. 이제 서울시는 청년문제를 전담하는 ‘청년청’이라는 시장 직속 행정기구를 설치하여 청 내에 7개 팀을 두고 있으며, 1,000명 규모의 서울청년들이 참여하는 참여기구인 서울청년정책네트워크 외에도 청년위원15%목표제, 청년자율예산제, 세대인지예산제 등 청년의 참여를 확대할 수 있는 구체적인 제도의 폭을 더욱 풍부하게 하고 있다. 서울시의 청년 거버넌스 모델은 이후 지난 2-3년 동안 전국의 지방자치정부들로 확산되었으며, 2019년에는 청와대 청년소통정책관과 국무조정실 청년정책 추진단이 신설되고 국회를 통해 청년기본법이 입법되는 등 중앙정부 차원에서 청년정책 추진을 위한 체계도 마련되고 있는 상황이다. (노동조합 내에

서도 참고할 수 있는 서울시의 청년 거버넌스 모델에 관해서는 5장에서 후술할 것이다.)

2020년 총선을 앞두고 제도정치 영역에서도 청년 참여확대에 관한 논의가 활발하다. 더불어민주당 청년미래연석회의, 정의당 미래정치특별위원회 등의 기구가 신설되었고, 총선 공천과 관련해 기존 청년들에게 불리하다고 지적되었던 경쟁의 규칙(rule)을 어떻게 바꿀 것인지에 관한 논의가 활발하다. 실제 2012년과 2016년 총선을 앞두고도 ‘청년정치’에 대한 담론은 활발히 조성되었다는 점을 고려할 때 최근의 논의가 얼마나 실질적인 힘을 발휘할 수 있는지는 미지수다. 그렇지만 최소한 2018년 7대 지방선거에서는 20~30대 당선자 비율이 지난 6대 지방선거에 비해서는 유의미하게 증가하였는데 이러한 변화 역시 청년의 참여확대 담론이 형성됨으로써 나타난 효과라고 볼 수 있다(박희정, 2019).

중요하게 지적해두어야 할 점은 이러한 청년의 참여확대 담론 형성의 배경에 오늘날의 청년들에 의해 새롭게 쓰여진 새로운 청년운동의 역할이 있었다는 점이다(cf. 이광근, 2015; 유형근, 2015; 정보영, 2018). 이는 청년층의 지지와 표심을 얻고자 하는 기성 정치인들의 전략이나 과거의 주체적 청년상을 현재의 청년들에게 부과하고자 하는 사회적인 요구만큼이나 중대한 요인이었다. ‘청년유니온’, ‘알바노조’, ‘민달팽이유니온’ 등의 청년단체들이 만들어 나가기 시작해 부문별·지역별 연결망으로 퍼져 나가고 있는 청년운동은 기존 시민사회에 존재하지 않았던 독자적인 ‘청년 영역’을 정의하고 확장시켜 나가고 있으며(정보영, 2019), 자신들이 제기한 청년문제의 해결을 특히 행정부와의 요구를 통해 적극적으로 실현시키고자 하는 소위 ‘청년거버넌스운동’을 전개하고 있다(김선기·옥미애·임동현, 2018).

제2절 청년과 노동조합

세대 문제, 그중에서도 특히 젊은 세대에 관한 관심은 특정한 장(field) 혹은 영역(sector)의 재생산과 연속, 계승의 이슈를 중심으로 발현되는 한편, 젊은 세대 자신들에 의해서 해당 영역에서의 투쟁 수단으로서 제시되는 이중성을 지닌다. 한국사회에서 저출생율과 인구의 문제로 청년이 계속해서 소환되는 것, 세대교체론을 내세워 각각의 영역에서 중심부에 자리를 잡기 위해 노력하는 청년들이 존재하는 것이 각각에 대응한다. 노동조합에서도 이와 같은 ‘청년세대’ 논의의 구도가 이미 구성되어왔는데, 이는 최근 증폭된 것이기도 하지만 생각보다는 역사가 길다. 이러한 배경을 염두에 두면서, 국내 문헌들을 중심으로 청년과 노동조합이 어떠한 연관 구도에 있는지를 확인하고자 한다.

1. 청년세대 조직화 의제

먼저 청년세대 조직화 의제를 가지고 한국노총중앙연구원에서 나온 연구 보고서 목록을 살펴보겠다. 여기에서도 한국사회에서 청년과 관련된 문제가 등장한 시점이 1997년 IMF 경제위기였음을 재확인할 수 있다. 1999년 발간된 <경제위기 후 청년 고용의 변화와 노동조합 정책과제>가 청년 의제로 진행된 첫 번째 연구였는데(권혜자, 1999), 이는 청년실업이 노동운동이 대응해야 할 새로운 과제로 점차 떠오르기 시작하고 있음을 보여준다. 신규 고용의 저조는 노조에도 새로운 구성원들의 유입이 어려워지는 문제를 발생시키며,

노조가 대표하지 못한다고 여겨지는 사회구성원의 증가는 노조 전체 차원에서 대표성에 곤란을 가져온다. 이후에도 청년고용의 실태를 바탕으로 노동조합의 과제를 짚어보는 연구가 등장함과 동시에(권혜자, 2003), ‘청년 노동자’에 대한 관심이 새롭게 나타나기 시작한다. 2003년 발간된 〈청년노동자의 노조의식과 조직화 방안〉에서는 청년고용 실태와 같은 경제구조적 문제 이외에도 청년층의 특징이 기성세대와는 차이를 보인다는 전제 아래에서 직장 내의 청년 노동자들이 어떤 사람인지를 알고자 하는, 그러한 지식으로부터 청년 노동자의 조직화 방안을 마련하고자 하는 이해관심이 포함된 연구가 이루어졌다(이택면, 2003). 예비노동자 혹은 예비(비)조합원으로 분류될 수 있는 대학생들의 ‘의식’에 대한 관심이 나타나기 시작한 것도 비슷한 맥락이라 할 수 있다(박준식·정동일·김영범, 2006). 가장 최근에는 2014년 대규모의 세대별 비교를 위한 조합원 의식조사와 젊은 노동자들의 여가생활과 생활세계에 관한 연구를 실시하였으며(박현마·이상학·김은애, 2014; 박현마·이상학·이명규, 2014), 이를 바탕으로 젊은 세대 노동자들이 노동조합에 참여할 수 있는 여가활동 프로그램을 개발하는 데 초점을 맞춘 연구가 진행되었다(박현마·이상학·신민주, 2015).

학위논문이나 기타 연구자들의 담론을 통해서도 청년세대 노조 조직률 급감 상황 속에서 청년세대 조직화가 필요하다는 견해가 제시되었다. 이 중에서도 두드러지는 것은 조직률 부진의 원인을 찾기 위해 청년세대가 다른 세대에 비해 노동조합에 대해서 가지고 있는 태도가 어떤지를 알아보는 서베이 연구이다(유진선, 2014). 해당 연구는 성별, 학력 및 혼인상태 등의 인구사회학적 변수들이 노동조합에 대한 태도에 미치는 영향이 연령코호트에 따라 달랐다는 점을 통계적으로 검증하고 있는데, 이러한 통계적 차이의 존재는 개별 노동조합이 내부 조합원들의 이해관계가 과거와 비교해 분화된 상황이며 따라

서 조합원의 이해관계가 동일하지 않다는 점을 고려하면서 노조 의제와 투쟁을 이끌어가야 할 난제를 남겨놓게 된다. 조직화 방안을 모색하는 몇몇 글들은 이를테면 청년이 거대 담론보다는 일상의 삶과 개인의 욕구에 관심이 있고, 신자유주의 내부에서 성장한 주체이기 때문에 조금 더 다르고 세밀한 접근이 필요하다는 제언을 내놓은 바 있는데(김진익, 2009), 이는 청년 일반에 대해 만들어져 온 세대주의적인 청년세대론의 전형을 반복하는 것이라고도 볼 수 있다.

가장 최근의 의식조사 연구(박현미·이상학·이명규, 2014)에서는 20-30대 노동자들의 의식조사 결과를 바탕으로 다음과 같은 정책과제를 제시하고 있는데, 대체로 ‘세대차이’를 전제하고 이를 극복할 방안을 모색하는 것이 주를 이룬다. “첫째, 세대별 차이 완화 방안과 대책을 마련해야 한다. 둘째, 노동운동, 노동조합이 사회공정성을 제고하기 위해 노력해야 한다. 셋째, 노동자들이 자신들의 경제적 이익에만 매몰되지 않도록 노동자 의식 제고 노력이 필요하다. 넷째, 이념성향 차이가 뚜렷하게 나타나고 있다는 점에 주목해야 한다. 다섯째, 기성세대와 젊은 세대들의 노조 인식에서 세대차이가 있음에 주목해야 한다. 여섯째, 기성세대와 젊은 세대 간 노조의 목표, 직장생활의 어려움, 개인의 고민 등에서 차이가 있음에 주목해야 한다. 일곱째, 노조 내 의사결정 구조의 변화가 요청된다.”

그런데 이중 둘째와 셋째, 일곱째의 목표는 ‘세대차이’에 대한 문제의식을 바탕으로, 그러니까 어떻게 ‘우리’와 다른 ‘그들’을 이해함으로써 청년층을 조직할 것이냐에 문제의식의 초점을 맞추는 것이 아니라, 반대로 ‘우리’ 노동조합이 어떻게 바뀌어야 할 것인지에 대한 방향적 과제를 제시하고 있다. 이는 후술할 대표성 문제와 연관된다고 할 수 있다.

2. 노동조합 내 청년세대 대표성

노동조합 내의 청년세대 대표성을 논의하려면, 대표성(representation) 개념에 대해 짚어볼 필요가 있다. 이 개념은 주로 정치학에서 발전되어 왔는데, 입법부, 행정부 등의 제도정치와 행정 대표자가 실제로 그들이 대의해야 할 시민들의 이해관계를 얼마나 충실하게 자기 활동에 반영하는지를 가리킨다. 노동조합에서도 마찬가지로인데, 이를테면 노동조합 전체의 사업 구성 및 의제 등에 있어서 실제 조합원들의 이해관계가 노조의 대표자(위원장, 대의원 등 간부)와 실무자들에 의해 얼마나 충실하게 대의되는지를 바탕으로 노조의 대표성에 대한 평가가 이루어지게 된다.

그런데 조합원들(혹은 시민)은 단일한 이해관계를 가진 집단이 아니며, 개인은 각자의 상황에 따라서 다른 이해관계를 갖게 된다. 따라서 특정한 조합원의 이해관계를 노동조합이 과도하게 반영하게 된다면, 다른 조합원들의 이해관계에 대한 대표성은 외려 감소하게 된다. 이러한 이유로 조합원들의 복합적인 의사를 골고루 대표하는 것이 노동조합의 대표성 제고를 위한 중요한 과제가 된다고 할 수 있다.

‘청년세대’ 대표성이라는 언표는 그 자체로 조합원들의 이해관계가 세대에 따라서 분절된다는 전제를 내포하고 있다. 이렇게 집단 내 소집단의 대표성이 정치 체계 내에서 얼마나 실현되고 있는지를 측정하기 위한 지표로 인구사회적(수적, 기술적) 대표성(descriptive representation)과 실질적 대표성(substantive representation)이라는 개념이 사용되어 왔다(Pitkin, 1967). 인구사회적 대표성은 대표자들이 가진 인구사회적 특성이 얼마나 모집단의 특성을 제대로 반영하고 있는지를 확인하고자 한다. 이를테면, 전체 유권자 인구 중 20-30대 청년층의 비율이 25%에 해당한다면, 국회의원 300

명 중에 청년이 75명이 포함되어 있는 상황이 이상적인 인구사회적 대표성이 실현된 상황이라고 이야기할 수 있다. 반면 실질적 대표성 개념은 실제 청년 세대의 구체적인 이해관계가 얼마나 의제 내에 반영되고 있는지의 여부를 따진다. 청년의원 75명이 있더라도, 그들이 청년세대의 이해관계를 대변하기 보다는 예컨대 자본의 이해관계만을 반영한다면 청년세대의 실질적인 대표성이 제고되었다고 보기 어렵다.

이러한 맥락에서 청년이 직접 의회에 들어갔을 때 이것이 청년세대 대표성에 실제 도움이 되는지를 따져보는 정치학 연구들의 결론은 논쟁적이고 충돌한다. 젊은 사람(young people)이 의회 내에 존재한다는 사실만으로 다른 젊은 층의 정치적 효능감이 상승한다는 의견과(Bouza, 2014), 인구사회적 대표성 강화는 실질적 대표성 상승으로 자연스럽게 연결된다는 견해가 있는 반면(Mansbridge, 1999), 청년 의제(youth issues)에 막상 젊은 정치인보다 40~50대 기성 정치인이 더 많은 관심을 보이는 사례도 존재하기 때문에 반드시 청년 대표자의 선출과 청년 대표성이 정적인 상관관계를 가지는 것은 아니라는 주장과, 청년 대표자가 선출된다 해도 진정성 없는 형식주의(tokenism)가 될 우려도 제기되었다(Winsvold, Odegard & Bergh, 2017). 이러한 논쟁은 실제 한국에서 국회에 입성하였거나 중심적인 지위를 차지했던 젊은 정치인들이 청년세대 대표성을 강화시켰었는지의 여부를 되돌아보게 하며, 동시에 노동조합 내의 청년세대 대표성 제고 방안으로서 간부 및 대의원에서의 청년 할당제 도입 등 대표자의 수적 증대가 최종적인 답으로 기능할 수 있는지를 의문에 부친다.

그러나 자신과 비슷한 처지인 것으로 감각되는 청년이 제도정치 내에 존재한다는 사실 자체로부터 청년층의 정치적 효능감(political efficacy)이 향상될 수 있으며, 또한 그러한 사실이 대의민주주의가 잘 작동하고 있는지를 평

가하기 위한 하나의 지표가 될 수 있다는 측면에서 볼 때 최소한 청년들을 주요 의사결정에 참여시킬 수 있는 제도적인 방안을 고민하는 것은 중요한 과제라 할 수 있다. 더불어 의사결정과정 자체를 민주화함으로써, 청년층은 물론 자신이 직접 고려할 수 없는 수많은 조합원의 의사를 대표하기 위해 노력하고 리더의 독단적인 권한이 과대해지지 않도록 하는 노력이 필수적일 것이다.

노동조합이 청년세대를 얼마나 잘 대표하는지의 문제는 이층의 층을 포함하고 있다. 앞서 살펴본 것처럼 이미 노동조합의 구성원이 된 조합원 중 청년세대의 이익을 개별 노동조합이 얼마나 대표하는지의 문제도 존재하지만, 노동조합이 결국에는 노동자 집단은 물론 민중 전체의 이익을 대표하기도 한다는 점에서 노동조합이 자기 이해관계 내부에 갇히지 않고 광범위한 ‘청년문제’ 자체를 얼마나 다룰 수 있는지 또한 중요한 문제가 되기 때문이다(변정운, 2015). 최근 노동조합에서 청년세대 대표성을 제고해야 한다는 논의는 이 지점에서 더 크게 이루어지고 있기도 한데, 여성, 청년, 비정규직 노동자와 같은 주변부노동자들의 노동조합조직률 약화가 노동조합 전체의 대표권 분절과 대표성 약화를 가져오고 있다는 지적이 이미 2010년대 초반부터 이루어져 온 바 있다(안정화정주연, 2012).

기존 노동조합의 전체 노동자 혹은 전체 민중 대표성이 낮다는 문제의식은 잘못 접합될 경우 한국 노동운동을 탄압하는 오래된 경영계와 경제지 및 보수 언론의 프레임이었던 ‘귀족 노조’론과 얽힐 위험이 있다. 이를테면 기존의 양대 노동조합이 대표하는 노동자는 전체 국민의 매우 일부에 불과하기에 그들의 주장은 정당성이 떨어진다는 주장이 나오는 것이다. 물론 실증 연구는 오히려 수적으로는 오히려 조합 가입 노동자가 비가입 노동자에 비해 소수일지라도, 노동조합 활동이 비조합원들의 임금 표준까지도 상승시키며 따라서 노동조합 활동은 비조합원들을 위해서라도 더욱 제고되어야 한다는 점을 밝히

고 있으나(황선웅, 2017), 어찌되었든 청년층(만15-29세)의 노조 조직률이 전체 조직률과 비교해 약 3%p 낮고, 같은 청년층 내에서도 노조에 가입한 혹은 가입할 수 있었던 청년들이 약 2.2%의 임금프리미엄을 누리고 있다는 점을 상기해 볼 때 노동조합이 노조 바깥의 노동자를 비롯한 ‘청년’의 의제에 손을 내밀어야 한다는 의견이 나오고 정당성을 얻는 것은 타당하다고 여겨진다(이병훈, 2017). 특히 소위 ‘86세대’가 정치·경제·시민사회의 권력을 장악한 기득권이라는 인식과 여기에서 ‘청년’이 착취되고 있다는 인식이 강화되고 있는 상황에서(김정훈·심나라·김향기, 2019; 이철승, 2019), 담론적인 싸움의 유리한 고지를 잡하기 위해서라도 말이다.

제3절 관련 국외문헌 검토

노조 조직률과 젊은 세대의 노조 활동이 저하되는 것은 한국의 노동조합에 서만 일어나고 있는 일이 아니라 어느 정도 전지구적 현상이다. 이는 청년세대의 고용 부진과 고용 방식의 불안정 노동화, 비정형 노동화가 일국 차원에 고정되지 않는 자본의 전지구적 순환을 그 배경으로 인해 일어나고 있는 것이기 때문이기도 하다. 따라서 우리의 연구가 다루는 내용과 유사한 문제의식으로 유럽, 미국 등 해외에서도 연구 및 담론이 형성되고 있다. 여기에서는 선행연구 국외문헌과 해외 청년³⁾ 노동자 조직화 사례를 다룬 문헌들을 정리하려고 한다.

3) 다만 국외 문헌에서 youth 혹은 여기에 대응하는 단어로 지시되는 대상이 한국에서 보통 일컫는 청년층에 비해서 좀 더 낮은 연령대를 의미하므로 이 절에서 청년은 청(소)년을 가리키는 말로 사용하고 있음을 참고하라.

1. 청년과 노동조합: 국제적 추이

영미권 및 유럽에서도 노조 관련 연구문헌의 재활성화 전회(revitalization turn)이 일어났다(Vandaela, 2013). 68혁명을 전후로 노동조합의 조직률과 힘이 최고조에 달했던 노동조합의 '황금기'가 지나가고 노조 조직률이 전반적으로 떨어지면서, 어떻게 노동조합을 재활성화할 수 있을 것인가에 대한 연구자와 활동가들의 관심이 집중되어 왔기 때문이다. 특히 해외에서도 청년층의 노조 조직률과 신규 가입이 줄어들면서 여기에 대한 문제의식 또한 고조되었다. 예컨대 프랑스의 경우 30세 미만 중 4%만이 노조에 가입한 상태로 보고되고 있으며(Contrepois, 2016), 영국의 경우에도 16~19세 조직률이 2.4%, 20~24세 조직률이 11.6%에 그쳐 전체 연령대 조직률인 24.7%에 비해 크게 뒤처지는 것으로 나타나 노동조합 재생산에 대한 위기감을 불러일으키고 있다(Hodder, 2016).

또한 조합원 구성비에서 젊은 세대의 비율이 지속적으로 감소하고 있으며, 회비를 내지 않는 등 적극적으로 활동하지 않는 조합원의 비율이 젊은 세대 내에서 높다고 보고된 바 있다(Cates, 2014). 젊은 세대는 사회 변혁의 필요성 등에는 공감하고 지지하면서도 노동조합과 같은 전통적인 연대체를 통해서 활동하는 것이 아니라 다른 방식의 대안행동(alter-activism)을 직접적으로 수행하는 경향이 있는데(Cha, Holgate & Yon, 2018), 이러한 경향 역시 노동조합 입장에서는 위기의식을 불러일으킬 수 있는 부분이다.

청년 조직을 활성화하는 것은 그 자체로 노조 재활성화 전략에 기여할 수 있다는 인식이 있기 때문에 이러한 부분은 해외 노조에서도 커다란 관심사라고 할 수 있다. 그러므로 낮은 청년 노조 조직률(low youth unionization)의 원인을 파악하고자 하는 연구들이 존재하는데, 젊은 사람들의 세대적 특성인

개인적인 정향(orientations)이 지목되는 경향이 해외에도 나타난다. 그러나 오히려 노조 임원들과 대표자들이 가지고 있는 이 같은 지식, 즉 청년세대의 성향을 스테레오타입화하는 지식이 오히려 자기실현적 예언처럼 작용하여 대표자들이 젊은 노동자들의 이슈에 덜 반응하게 하는 악순환이 반복된다는 의견이 있다(Vandaele, 2012).

이러한 입장에 따르면 이 상황을 인위적으로 극복하기 위해서라도 노조 내에서 과소대표되고 있는 집단들의 상황을 극복하기 위한 특별한 기구를 조직해야 할 필요성이 제기된다(Bielski et al., 2013). 나아가 청년세대 조직화에 대한 대안적 전략 차원에서 청년조직의 활성화를 위해 아직 노동자 지위가 아닌 즉 학생들에게도 노동조합주의(unionism)를 노출할 수 있도록 실업자연맹, 학생운동 등 시민사회 사회운동과 노조 사이의 연합을 구축하는 전략(aliance-building strategy)이 필요하다(Vandaele, 2013). 이는 노조 멤버십에 대한 경험이 어린 나이부터 시작될수록 그 효과가 안정적이기 때문에(Bryson & Gomez, 2003; Gomez & Gunderson, 2004), 생애주기별로 노조의 조직화 전략이 구축되어야 한다는 의견과 상통한다(Budd, 2010).

노동조합이 조합 바깥으로 범위를 넓혀 연대해야 하는지 혹은 노동조합 내부의 이슈에 천착해야 하는지는 물론 의견이 함께 존재한다. 이를테면 앞서 보았듯 시민운동, 학생운동, 대안행동 등과 폭넓은 연대를 만드는 작업이 더욱 중요하다고 보는 문헌들도 있다. 이러한 입장은 노동조합 내부 이슈에 천착하는 후자의 방식이 비조합원 노동자와의 연대를 구축할 수 없으며, 노조의 아젠다를 임금과 복지 등 협소하게 정의함으로써 조합원들을 수혜자의 위치에만 머물게 하고 결국에는 노동조합의 투쟁력과 생명력이 약화되는 결과로 이어진다고 본다(de Turberville, 2004; Snape & Redman, 2004). 따라서 노조 내 청년활동가를 통해 노동조합의 의제 범위가 재설정되는 차원에

관심을 기울이기도 한다(Cha, Holgate & Yon, 2018).

그러나 오히려 노동조합 외부 이슈에 중심을 두었을 때 조합원들의 이해관심을 분열시키고 간극을 열어냄으로써 조직화 저해 요인으로 기능할 수 있다는 비판이 있다(Kochan, 2005; Visser, 2002). 원활한 조직화를 위해서는 노조가 '나', 즉 노동자 개인의 이해관계를 대변해준다는 신뢰 관계 형성이 중요한 단계가 되는데, Waddington(2015)은 12개국 14개 노동조합 조합원들을 대상으로 한 서베이 조사 결과를 통해 젊은 세대의 조직률이 떨어지고 있음에도 불구하고 현재 노동조합의 조합원 지위를 유지하고 있는 대부분의 노조 활동 동기가 다름 아닌 이해대변(representation)에 있다는 것을 강조하였다. 14개 노동조합 중 13개 노동조합에서 노조 활동 원인으로 '일터에서 문제가 생겼을 때 나를 도와줄 것이기 때문'임을 가장 우선순위로 꼽았다. 반대로, 노조가 자신의 이해대변을 해주지 못하는 경우 이는 조합원들이 이탈하는 원인이 되는데, 특히 젊은 조합원의 경우 리더가 중장년층의 노동자만을 대변한다고 느끼면 젊은 노동자가 노조 전반에 대한 부정적인 태도를 지니게 되며 이것이 생애주기 내내 영향을 미칠 수 있다(Waddington, 2006). 예컨대 스페인의 경우도 이러한 맥락에서 설명되고 있는데 노조 자체가 국가적으로 가시성을 드러내고 있지만, 즉 노조 활동 자체는 활발하지만 젊은 노동자들에게는 노조가 자신들을 대변해주지 않는 것으로, 즉 전통적인 근로유형과 문화만을 대변하는 것으로 비춰지고 있다는 것이다(Rodriguez, 2016).

2. 해외 청년 노동자 조직화 사례(프랑스, 영국 등)

프랑스 노동총연맹(CGT), 민주노동연맹(CFDT), 노동자의 힘(FO)은 청년 노동자 조직화와 관련해 세 가지 행동 방향을 제시하고 있는데, 1) 청년들과

직접 접촉하고, 2) 청년들에게 조직 내 역할을 부여하고 책임을 맡김으로써, 3) 청년들의 전략과 요구를 발전시켜 나가는 것이다. 노동조합 외부의 청년단체와 연계하여 청년 노동자들과 만나거나 또한 직접 청년 (예비)노동자들을 만날 수 있는 행사 사업들을 개최하기도 한다. CGT에는 1930년부터 전통적인 방식으로 청년위원회(Commissions jeunes)가 구성되었고, FO는 1995년에 청년연맹노조(FO-Jeunes)를 별도로 도입하여 15~25세 청년층의 전국 위원회를 매월 혹은 격월 개최하고 있다. 이는 오히려 청년들을 계도화시킨다는 이유로 비판받기도 한다(Contrepois, 2016).

영국노총(TUC)에서는 1970년대부터 청년 조합원의 역할을 부여해 왔다. 1990년대 중반 TUC 재출범을 계기로 역사적으로 노조가 포괄하지 못했던 집단의 대표성을 강화해야 한다는 문제의식이 확산되면서 청년 의제도 재점화되었다. TUC 중앙위원회의 자문위원회로 청년 근로자 포럼(Young Workers Forum)을 개최하고 있으며, 조직화 아카데미(Organising Academy)를 출범시켜 청년을 여성, 시간제노동자(Part-Timer)와 함께 조직화의 주요 대상으로 분류하고 있다. 청년 조합원 리더 과정(Young Trade Unionist Leaders Course)을 연례 실시하여 젊은 리더를 육성하고 있으며, 2006년부터 노동조합 교육을 위해 학교로 간 노조(Unions into Schools) 사업을 교원노조와 함께 진행 중이다(Hodder, 2016).

미국의 경우 청년 노동자를 조직화하기 위한 제도가 이미 1990년대부터 시작되었다. 예컨대, 전미노총(AFL-CIO)은 1996년부터 여름노동조합프로그램(Union Summer Program)을 도입하여 대학생과 대학 졸업생(사회 초년생)이 10주간 노동권 캠페인을 하는 과정으로 운영하였다. 2007년부터 시작된 전미서비스노조(SEIU)는 대학교육을 이수하지 않은 젊은 노동자들을 포괄하여 청년세대가 겪는 직업 및 재정문제에 대한 정보와 서비스를 제공해

왔다(Budd, 2010).

아일랜드, 네덜란드, 스웨덴의 청년 조직화 사례에 대한 문헌에서는 이 국가들에서 차세대 청년 노동자라고 할 수 있는 현재의 학생들이 노동시장으로 이행하면서 젊은 노동조합 구성을 강화하기 위한 청년 기구와 학생 조직 간의 연합이 구축되는 패턴을 확인할 수 있는 것으로 나타나고 있다. 아일랜드의 ICTU에는 아일랜드, 북아일랜드 각각 35세 이하 조합원들이 참여하는 2개의 청년위원회가 존재한다. 아직 구성원 수가 적고 자원이 부족하지만, 2011년 이후 컨퍼런스와 세미나, 강의, 네트워크 등이 강화되고 있다. 네덜란드 FNV의 경우 2006년 35세 이하 청년조직인 FNV Jong이 재창설되었고, 2010년 정부의 연금개혁에 FNV가 동의하면서 생긴 내부의 세대 갈등으로 인해 2012년 독립조직으로 분리되었다. 스웨덴 LO는 계열 대부분이 청년위원회 등 30세 미만의 청년 기구를 구성하고 있으며, 스웨덴 Saco는 1943년부터 운영되어온 학생위원회를 통해서 청년 의제를 다루고 있다. 스웨덴 TCO에는 청년 기구가 존재하지 않는 상황이다(Vandaele, 2013).

제3장

청년 조합원 노조활동 인식 조사

제1절 설문조사 개요

1. 설문의 분석방법

제1장에서 언급한 바와 같이 이 연구의 설문지는 청년 조합원이 충분히 많을 것으로 예상되는 300인 이상 사업장 333곳에 우편을 통해 배포되었다. 산별연맹별 설문지 배포 및 수거율 현황은 <표 1-1>에 제시되어있다. 보다 효율적인 분석을 위해 각 산별연맹을 공공·금융(공공노련, 공공연맹, 우정노조, 교육연맹), 서비스(IT사무서비스노련, 관광·서비스 노련, 의료산업노련, 사립대연맹, 외기노련), 운수(자동차노련, 전택노련), 제조(고무산업노련, 금속노련, 담배인삼노조, 섬유·유통노련, 식품산업노련, 화학노련), 기타(연합노련)로 분류하였으며 연맹분류별 수거율은 <표 3-1>과 같다. 총 99개 노동조합에서 설문에 응답하여 단위노조를 기준으로 한 최종수거율은 29.7%였다. 다만, 몇몇 경우에 노동조합 용 설문지가 누락되거나 조합원 용 설문지가 누락된 경우가 있어 실제 분석은 93개 노동조합, 657명의 청년 조합원이 작성

한 설문지를 대상으로만 이루어졌다.

〈표 3-1〉 연맹 분류별 수거율

연맹 분류	수거	배포	수거율
공공금융	29	109	26.6
서비스	16	36	44.4
운수	7	23	30.4
제조	44	138	31.9
기타	3	27	11.1
계	99	333	29.7

수거된 설문은 2주간의 자료입력의 과정을 거쳐 SPSS를 활용한 기초적인 기술통계와 빈도분석을 통해 분석되었다. 여기에 추가적으로 응답 노동조합과 응답자의 특성별로 교차분석을 시도했다. 다만, 600여 명을 다양한 속성으로 나누어 교차분석을 시도하다 보니 표본의 수가 30 이하로 매우 적어지는 경우가 발생하기도 하였고, 때로는 특성별로 유의미한 차이가 발견되지 않은 경우도 있었다. 이러한 점을 고려하여 교차분석의 표는 대부분 [부록 2]와 [부록 3]에 수록하였으며, 특별히 눈에 띄는 차이가 발견되었을 때에 한하여 본문에 언급하였다.

청년 조합원 용 설문지에서 각 응답자가 어느 노동조합에 소속되어 있는지는 별도로 조사되지 않았지만, 함께 수거한 노동조합 설문지를 통해 소속 노동조합을 확인할 수 있었다. 이러한 정보는 청년 조합원 용 설문지를 분석할 때 응답자가 소속된 노동조합이 속해있는 산별연맹이나 단위노조 내에 청년 프로그램이 있는지 여부⁴⁾로 나누어 분석한 경우에 한하여 활용하였다.

4) 이 연구에서 사용한 설문에서는 청년사업 담당자 여부, 청년 조합원을 노조활동가로 육성하기 위한 프로그램 여부, 청년위원회나 청년 조합원의 담당부서, 청년 조합원 모임 등 청년 조합원이 활동할 수 있는 기구, 모임 제도가 있는지를 물었다. 이에 대한 결과보고 및 분석은 이

2. 설문참여 노동조합의 일반적 특성

노동조합 용 설문지의 경우 총 94곳의 노동조합이 설문에 응답하였으나, 청년 조합원이 없다고 응답한 1곳을 제외하고 93곳을 분석한 결과이다. 산별 연맹별 비율(〈표 3-2〉)을 보면, 제조업 부문이 42.6%로 가장 많은 비중을 차지하고 있으나(이중 금속노련이 21.5%) 배포 수를 고려하였을 때는 비교적 고르게 분포되어 있었다.

〈표 3-2〉 산별 연맹별 비율

(단위: 명, %)

항목		빈도	비율
산별 연맹 분류	① 공공·금융	28	29.8
	② 서비스	16	17.0
	③ 운수	7	7.4
	④ 제조	40	42.6
	⑤ 기타	3	3.2
위원장 연령대	① 29세 이하	0	0.0
	② 30~39세	3	3.2
	③ 40~49세	27	29.0
	④ 50~59세	61	65.6
	⑤ 60세 이상	2	2.2
복수노조 여부	① 복수노조	41	44.1
	② 단일노조	52	55.9
복수노조 시 교섭권 여부	① 절반 이상 가입, 교섭대표	30	73.2
	② 절반 미만 가입, 교섭대표	7	17.1
	③ 절반 이상 가입, 교섭권 없음	0	0.0

절의 3. 청년 조합원 지원 현황에 서술되어있다. 다만, 다른 문항에 대한 응답을 보다 면밀히 분석하기 위해 청년 조합원을 지원하기 위한 담당자나 프로그램 그 어떤 것이라도 있는 경우와 그렇지 않은 경우를 나누어 추가적으로 분석하였다. 따라서 〈표 3-6〉을 비롯하여 이후 분석에서 '청년 프로그램 여부'는 청년 조합원을 지원하기 위한 담당자나 프로그램이 하나 이상 있을 경우와 그렇지 않은 경우를 의미한다.

	항목	빈도	비율
	④ 절반 이상 가입, 교섭권 없음	4	9.8
사업장 내 청년 비율	① 10% 미만	15	16.1
	② 10~29%	17	18.3
	③ 30~49%	30	32.3
	④ 50% 이상	24	25.8
사업장 내 여성 비율	① 10% 미만	30	32.3
	② 10~29%	24	25.8
	③ 30~49%	17	18.3
	④ 50% 이상	14	15.1
사업장 내 비정규직 비율	① 10% 미만	51	54.8
	② 10~29%	17	18.3
	③ 30~49%	6	6.5
	④ 50% 이상	4	4.3

다만 설문 결과 해석할 때 이 설문조사가 300인 이상 사업장을 기준으로 설문을 배포한 점을 고려하여야 할 것이다. 단적으로 설문 참여 노동조합의 응답으로 조직률을 계산해보면 76.7%(<표 3-3>)로 전국의 노동조합 조직률이 10%대 초반인 것과 매우 대조적이다. 따라서 제1장에서 언급한 바대로 설문 참여 응답자들이 이미 노동조합 내로 통합 및 포함되어있는 이 들일 가능성이 큰 점, 노동조합의 근로조건 보호 효과를 윗세대와 상당 부분 공유하고 있을 가능성이 큰 점, 이러한 특성으로 인해 회사나 노동조건, 노동조합에 대한 평가가 일반 청년이나 다양한 노동조합의 청년 조합원들보다 상대적으로 높게 나타나는 편향이 있을 수 있다는 점을 전제로 해석되어야 할 것이다.

<표 3-3> 설문참여 노동조합 조직률 평균

N	최소값	최대값	평균	표준편차
82	10.04	100.0	76.7	23.8

3. 설문참여 청년 조합원의 일반적 특성

청년 조합원을 대상으로 한 설문지는 총 882부가 수거되었으나 이중 만 40세 미만은 657건이었다. 따라서 이 절의 내용은 300인 이상 사업자에 종사하는 657명의 만 40세 미만 청년 조합원의 응답을 분석한 결과이다. 산업 별로는 주로 제조(금속, 화학)와 공공·금융 부문이 높은 비중을 차지했으나 배포 부수를 고려할 때 전반적으로 고르게 분포되어 있었다. 연령대를 보면, 20대 후반에서 30대 후반까지의 응답자가 93.8%로 대다수를 차지했다. 성 별로는 남성 조합원이 68.5%로 여성 조합원보다 두 배 이상 많았다. 근속연수의 경우 10년 미만 근속이 전체 응답자의 83.6%로 대부분을 차지하고 있었는데, 이는 응답자 연령 특성을 반영한다. 현재 응답자들의 직장은 평균 1.9 번째 직장으로 잦은 이직을 경험하는 일반적인 청년세대보다 비교적 이직경험이 많지 않은 것으로 나타났다. 최종학력은 초대졸 이하와 대졸 이상이 각각 절반가량을 차지했다. 93.0%의 응답자가 정규직으로 일하고 있었다. 응답자의 73.5%가 평조합원, 10.7%가 대의원, 10.8%가 집행간부, 2.4%가 위원장 등 임원으로 노동조합 내 청년 간부가 부족한 현실을 일부 반영한다. 월평균 임금액은 200~350만 원 사이가 가장 많았지만, 전반적으로 고르게 분포되어 있었다. 마지막으로 정치성향에서는 중도(48.2%)라는 응답이 가장 비중이 높았지만, 보수적(15.1%)이라는 응답보다는 진보적(34.8%)이라는 응답이 더 많았다. 2018년의 한국노총 조합원 의식조사 결과(보수적 16.0%, 진보적 47.6%, 중도 30.5%)에서 나타난 응답과 비교해 볼 때 보수적이라고 응답한 비율에는 큰 차이가 없지만 스스로를 특별한 정치적 성향이 없다고 응답한 조합원의 비율이 더 높았다(박현미·유병홍·이주환, 2018).

〈표 3-4〉 응답자 속성별 특성

(단위: 명, %)

구분	항목	빈도	퍼센트
산업연맹 분류	① 공공·금융	290	44.1
	② 서비스	59	9.0
	③ 운수	30	4.6
	④ 제조	268	40.8
	⑤ 기타	10	1.5
연령	① 20세 미만	4	0.6
	② 20세 이상 25세 미만	37	5.6
	③ 25세 이상 30세 미만	183	27.9
	④ 30세 이상 35세 미만	223	33.9
	⑤ 35세 이상 40세 미만	210	32.0
성별	① 남성	450	68.5
	② 여성	203	30.9
	③ 기타	3	0.5
	④ 결측/무응답	1	0.2
근속년수 (현 직장)	① 1년 미만	45	6.8
	② 1년 이상 5년 미만	273	41.6
	③ 5년 이상 10년 미만	231	35.2
	④ 10년 이상 15년 미만	78	11.9
	⑤ 15년 이상 20년 미만	20	3.0
	⑥ 20년 이상	10	1.5
노조 가입 기간	① 6개월 미만	35	5.3
	② 6개월 이상 1년 미만	60	9.1
	③ 1년 이상 3년 미만	160	24.4
	④ 3년 이상 5년 미만	113	17.2
	⑤ 5년 이상 10년 미만	190	28.9
	⑥ 10년 이상	91	13.9
	⑦ 결측/무응답	8	1.2
최종학력	① 중졸 이하	1	.2
	② 고졸	172	26.2
	③ 2년제 대학졸	156	23.7
	④ 4년제 대학졸	296	45.1
	⑤ 대학원이상	32	4.9
근로형태	① 정규직	611	93.0

구분	항목	빈도	퍼센트
	② 무기계약직	29	4.4
	③ 비정규직(계약직, 임시직, 인턴 등)	14	2.1
	④ 기타	2	0.3
	⑤ 결측/무응답	1	0.2
노조 내 지위	① 평조합원	483	73.5
	② 대의원	70	10.7
	③ 집행간부	71	10.8
	④ 임원	16	2.4
	⑤ 결측/무응답	17	2.6
월 평균임금	① 150만원 미만	9	1.4
	② 150~200만원 미만	32	4.9
	③ 200~250만원 미만	133	20.2
	④ 250~300만원 미만	117	17.8
	⑤ 300~350만원 미만	168	25.6
	⑥ 350~400만원 미만	81	12.3
	⑦ 400~450만원 미만	54	8.2
	⑧ 450만원 이상	53	8.1
	⑨ 결측/무응답	10	1.5
정치성향	① 매우 보수적	5	0.8
	② 약간 보수적	94	14.3
	③ 중도	317	48.2
	④ 약간 진보적	194	29.5
	⑤ 매우 진보적	35	5.3
	⑥ 결측/무응답	12	1.8

이후 살펴볼 각각의 설문 결과를 위의 응답자 특성별로 나누어 분석하기 위한 교차분석 표를 [부록 3]에 제시하였고 본문에서는 청년 조합원의 노동조합과 노조활동에 있어 특기할만한 점이 있을 때에만 다루도록 한다.

제2절 노동조합 대상 설문 결과

1. 노동조합 내 청년 참여 현황

가. 노동조합 내 청년 비율

설문조사에 응답한 노동조합들의 조직률은 평균 76.7%이었고 노동조합 내 연령대별 조합원 수의 평균은 <표 3-5>와 같다.

<표 3-5> 연령대별 대략적 조합원 비율

(단위: 명, %)

	N	평균	최소값	최대값	표준편차
10대	84	0.2	0.0	4.9	0.66
20대	84	14.6	0.0	62.5	13.4
30대	84	28.0	0.7	57.3	12.2
40대	84	32.2	1.4	80.5	15.3
50대 이상	84	25.6	0.0	97.5	19.6

조합원 수를 기입한 84곳의 노동조합을 기준으로 20대와 30대 조합원이 전체 조합원 내에서 차지하는 비중을 계산해보았을 때 평균 42.6%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 전체에서 청년 조합원이 차지하는 양적 비중과 비교하여 볼 때 노동조합의 의사를 결정하는 위치에서 노동조합 활동에 참여하는 청년의 수는 비교적 적은 것으로 나타났다. 대의원 중 청년의 비율은 평균 37.6%, 노조 집행부(선출직, 임명직 포함) 중 청년 비율은 평균 22.6%, 단체 교섭위원 중 청년 비율은 평균 14.3%였다. 뿐만 아니라 노사협의회와 고충처리제도가 시행되는 사업장에서 위원으로 참여하고 있는 청년 조합원의 비중 또한 청년 조합원이 차지하는 비율보다 상대적으로 낮았다. 노사협의회가 존재하는 사업장 82곳(응답 단위노조의 88.2%)의 노측 위원 중 청년의 비율은

21.0%, 고충처리제도가 있는 사업장 63곳(응답 단위노조의 67.7%)의 노측 위원 중 청년의 비율은 15.8%로 나타난 것이다.

위의 결과를 산별 연맹별로, 청년 프로그램의 존재 여부로 나누어 분석한 결과는 <표 3-6>과 같다. 전반적으로 의사결정에 있어 실질적인 권한이 높아 질수록 청년의 전체 비율보다 낮아지는 전체 평균과 유사한 흐름을 보였다. 운수부문의 산별연맹 평균을 보면 전체 조합원 중 청년 조합원의 비율이 14.8%로 다른 산별 연맹 분류에 비해 유독 낮은 특성이 있으며 대의원, 집행부, 단체교섭위원회에서도 전체 평균, 타 부문과 비교하여 유독 참여도가 낮았다.

<표 3-6> 산별연맹별, 청년 프로그램 여부별 청년 비율

(단위: %)

		청년 조합원 비율	대의원 중 청년 비율	노조집행부 중 청년비율	단체교섭위원 중 청년비율
산별연맹 대분류	공공·금융	43.4	43.6	29.4	20.9
	서비스	58.9	48.0	20.1	15.5
	운수	14.8	0.9	2.5	0.0
	제조	38.8	35.9	22.0	11.0
	기타	42.6	37.6	22.6	14.3
청년 프로그램 여부	없음	43.6	38.8	23.9	14.8
	1개 이상	39.7	34.7	19.4	12.9
계		42.6	37.6	22.6	14.3

나. 간부육성 의지

다음으로 각 노동조합에서 청년세대 조합원을 간부로 육성하기 위한 고민

을 하고 있는지 물었다. 우선 노동조합의 재생산을 위해 청년 간부 육성이 시급하다는 데에는 80.7%의 노동조합이 그렇다고 응답하여 청년세대 조직화와 간부육성의 중요성에 대해 대부분의 단위노조가 긍정적으로 인식하고 있음이 확인되었다. 청년 조합원을 위한 전담조직(청년위원회, 청년국 등)이 있어야 한다는 데 동의한 노동조합도 전체 응답의 73.1%를 차지했고 실제로 진행되는 회의에서 청년세대 조직화와 간부육성에 대한 논의를 자주 한다고 응답한 단위노조도 전체 응답의 66.7%를 차지했다. 다만, 의무적으로 청년에게 자리를 내어주는 제도인 청년할당제를 시행하여야 한다는 문항에는 다른 항목보다 비교적 적은 60.2%가 긍정적인 반응을 보였다.

이러한 결과를 연맹분류별로 나누어 살펴보았을 때(〈표 3-7〉) 연맹별로 큰 차이를 보이지는 않았다. 물론 연맹별로 충분한 표본이 확보되지 않아 결과를 확신할 수는 없지만, 노동조합 내 청년의 비중이 상대적으로 높은 서비스, 공공·금융, 제조 분야와 청년 조합원의 비율이 낮은 운수분야 전반에서 청년 간부 육성의 의지가 전반적으로 높게 나타났다.

또한, 복수노조 여부별로 나누어 살펴보았을 때, ‘각종 회의에서 청년세대 조직화와 간부육성에 대해 자주 논의한다’는 항목을 제외한 모든 항목에서 복수노조가 청년간부 육성 의지가 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-7〉 청년간부 육성 의지

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	결측/ 무응답	계
노동조합의 유지·발전을 위해 청년 간부 육성이 시급하다		1 (1.1)	15 (16.1)	42 (45.2)	33 (35.5)	2 (2.2)	93 (100.0)
연맹 분류	공공·금융	1 (3.7)	3 (11.1)	11 (40.7)	12 (44.4)	-	27 (100.0)
	서비스	0	3	7	6	-	16

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	결측/ 무응답	계	
		(0.0)	(18.8)	(43.8)	(37.5)		(100.0)	
	운수	0 (0.0)	1 (16.7)	5 (83.3)	0 (0.0)	-	6 (100.0)	
	제조	0 (0.0)	8 (20.5)	17 (43.6)	14 (35.9)	-	39 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (66.7)	1 (33.3)	-	3 (100.0)	
	복수 노조 여부	복수노조	1 (2.6)	4 (10.3)	19 (48.7)	15 (38.5)	-	39 (100.0)
		단일노조	0 (0.0)	11 (21.2)	23 (44.2)	18 (34.6)	-	52 (100.0)
청년위원회, 청년국 등 청년문제 전담조직이 있어야 한다		4 (4.3)	18 (19.4)	48 (51.6)	20 (21.5)	3 (3.2)	93 (100.0)	
연맹 분류	공공·금융	1 (3.7)	7 (25.9)	11 (40.7)	8 (29.6)	-	27 (100.0)	
	서비스	0 (0.0)	3 (18.8)	10 (62.5)	3 (18.8)	-	16 (100.0)	
	운수	1 (16.7)	0 (0.0)	5 (83.3)	0 (0.0)	-	6 (100.0)	
	제조	2 (5.3)	8 (21.1)	20 (52.6)	8 (21.1)	-	38 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (66.7)	1 (33.3)	-	3 (100.0)	
	복수 노조 여부	복수노조	1 (2.6)	7 (18.4)	22 (57.9)	8 (21.1)	-	38 (100.0)
단일노조		3 (5.8)	11 (21.2)	26 (50.0)	12 (23.1)	-	52 (100.0)	
청년세대 간부육성을 위해 청년할당제를 추진해야 한다		6 (6.5)	28 (30.1)	40 (43.0)	16 (17.2)	3 (3.2)	93 (100.0)	
연맹 분류	공공·금융	1 (3.7)	7 (25.9)	13 (48.1)	6 (22.2)	-	27 (100.0)	
	서비스	1 (6.3)	4 (25.0)	9 (56.3)	2 (12.5)	-	16 (100.0)	
	운수	0 (0.0)	2 (33.3)	3 (50.0)	1 (16.7)	-	6 (100.0)	
	제조	4 (10.5)	15 (39.5)	14 (36.8)	5 (13.2)	-	38 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	2 (66.7)	-	3 (100.0)	

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	결측/ 무응답	계
복수 노조 여부	복수노조	2 (5.3)	9 (23.7)	19 (50.0)	8 (21.1)	-	38 (100.0)
	단일노조	4 (7.7)	19 (36.5)	21 (40.4)	8 (15.4)	-	52 (100.0)
우리 노동조합은 각종 회의에서 청년세대 조직화와 간부육성에 대해 자주 논의한다		9 (9.7)	19 (20.4)	52 (55.9)	10 (10.8)	3 (3.2)	93 (100.0)
연맹 분류	공공·금융	2 (7.4)	5 (18.5)	18 (66.7)	2 (7.4)	-	27 (100.0)
	서비스	2 (12.5)	4 (25.0)	7 (43.8)	3 (18.8)	-	16 (100.0)
	운수	0 (0.0)	3 (50.0)	3 (50.0)	0 (0.0)	-	6 (100.0)
	제조	5 (13.2)	6 (15.8)	22 (57.9)	5 (13.2)	-	38 (100.0)
	기타	0 (0.0)	1 (33.3)	2 (66.7)	0 (0.0)	-	3 (100.0)
복수 노조 여부	복수노조	6 (15.8)	10 (26.3)	18 (47.4)	4 (10.5)	-	38 (100.0)
	단일노조	3 (5.8)	9 (17.3)	34 (65.4)	6 (11.5)	-	52 (100.0)

2. 청년 조합원 지원 현황

가. 청년 조합원 대상 사업 담당자

설문에 참여한 각 단위노조가 청년세대의 조직화와 간부육성의 중요성을 인지하고 있고 이를 위한 다양한 방안이 도입되어야 한다는 데 높은 수준으로 동의하고 있는 것과는 상반되게 실제로 현재 단위노조 내에서 시행하고 있는 청년 조합원 지원 사업이 있는지를 물었을 때는 그렇지 않다고 응답한 경우가 압도적으로 많았다.

먼저, 청년 조합원을 대상으로 하는 사업을 담당하는 전담 인력이 있는지

묻는 질문에 84.9%의 단위노조가 전담자가 없다고 응답하였다. 청년 관련 사업을 담당하는 인력이 있다고 응답한 경우에도 9곳의 단위노조에서는 다른 사업과 겸임하는 담당자가 있다고 응답하였으며 청년을 전담하는 간부가 있다고 응답한 경우는 2건에 불과했다.

특히, 사업장 내 청년 직원의 비율이 50% 이상이라고 응답한 단위노조에서 오히려 가장 많은 비율로 전담자가 없다고 응답한 것으로 보아 사업장 내에 청년의 수가 많다고 해서 노동조합 내 실질적 변화로 곧바로 이어지지 않는 것으로 확인되었다.

〈표 3-8〉 청년 조합원 대상 사업 담당자 여부

(단위: 명, %)

		없음	담당자 있으나 겸임	청년 전담 간부 있음	기타	결측/ 무응답	계
연맹 분류	공공·금융	23 (82.1)	3 (10.7)	1 (3.6)	1 (3.6)	-	28 (100.0)
	서비스	15 (93.8)	1 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	-	16 (100.0)
	운수	6 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-	6 (100.0)
	제조	33 (84.6)	4 (10.3)	1 (2.6)	1 (2.6)	-	39 (100.0)
	기타	2 (66.7)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	-	3 (100.0)
청년 직원 비율	10% 미만	12 (80.0)	2 (13.3)	0 (0.0)	1 (6.7)	-	15 (100.0)
	10~29%	13 (81.3)	2 (12.5)	1 (6.3)	0 (0.0)	-	16 (100.0)
	30~49%	24 (80.0)	4 (13.3)	1 (3.3)	1 (3.3)	-	30 (100.0)
	50% 이상	24 (96.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-	25 (100.0)
위원 장 연령	30~39세	2 (66.7)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	-	3 (100.0)
	40~49세	26	0	0	1	-	27

		없음	담당자 있으나 겸임	청년 전담 간부 있음	기타	결측/ 무응답	계
대		(96.3)	(0.0)	(0.0)	(3.7)		(100.0)
	50~59세	49 (81.7)	8 (13.3)	2 (3.3)	1 (1.7)	-	60 (100.0)
	60세 이상	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-	2 (100.0)
계		79 (84.9)	9 (9.7)	2 (2.2)	2 (2.2)	1 (1.1)	93 (100.0)

나. 청년 조합원 대상 사업 현황

보다 구체적으로 살펴보면 청년 조합원을 노조활동가로 육성하기 위한 프로그램을 실시한다고 응답한 경우는 14.0%(13곳)로 다른 종류의 프로그램에 비해서는 더 많은 곳에서 시행하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 진행되는 프로그램의 이름으로 보아 대부분의 경우 청년 조합원을 간부로 육성하기 위한 특화된 프로그램이라기보다는 ‘신입사원 교육’, ‘간부교육’ 등 교육의 대상에 청년 조합원이 단순 포함되는 경우이거나, ‘여성위원회’, ‘풍물패’, ‘노래패’ 등 ‘청년’이라는 대상과 동떨어져 있는 경우가 대부분이었다. 독자적인 기획으로 청년 조합원 대상 프로그램을 진행하고 있는 곳은 4곳에 불과했다.

다음으로 아주 가벼운 수준에서 청년 조합원들의 모임이 열리고 있는지 묻는 문항에는 역시 비교적 많은 단위노조(12곳, 12.9%)에서 모임이 있다고 응답하였다. 청년 조합원 모임을 여는 노동조합 12곳 중 무응답 2곳을 제외하고, 10곳은 특정한 일이 있을 때 재정지원을 한다고 응답했고, 정기적으로 지원하는 곳은 없었다. 모임 빈도는 ‘매월 1회 정도 만난다’고 응답한 경우가 1건, ‘2~3개월에 1회 정도 모인다’고 응답한 경우가 5건, ‘4~6개월에 1회 정도 모인다’고 응답한 경우가 4건이었다. 그 외에도 청년 조합원들의 노동조합 내 의사반영을 위한 제도인 ‘청년위원회’, ‘청년할당제’나 ‘청년국’과 같은 청

년 조합원을 전담하는 부서 또한 매우 소수의 노동조합에만 존재했다.

청년 조합원을 대상으로 한 사업 시행 여부를 사업장 특성(산별연맹, 복수 노조 여부, 위원장 연령대, 사업장 내 청년직원(20~30대) 비율 등)을 기준으로 나누어 교차분석을 시도해 보았으나 프로그램이 있는 경우가 매우 드물어 면밀한 분석을 진행하기에는 해석의 타당성을 담보할 수 없었다. 다만, 참고를 위해 [부록 3]에 표를 실어두었다.

설문에 응답한 각 단위노조에서 청년 조합원 조직화와 간부로의 육성에 대한 의지는 매우 높게 응답한 것에 비해 실제로 진행되는 프로그램이나 전담 간부가 없었다. 이와 같은 설문결과는 300인 이상의 비교적 대규모 사업장에서 청년 조합원을 위한 프로그램을 시행하기에 현실적으로 어려운 상황이라는 점을 반영한다.

〈표 3-9〉 청년 조합원 대상 사업 현황

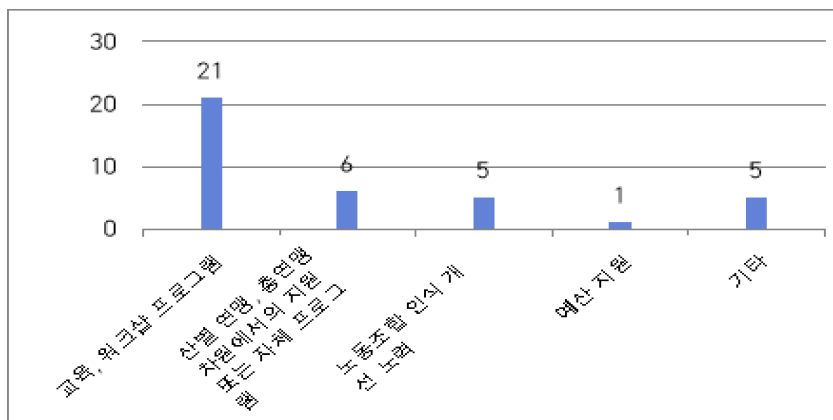
(단위: 명, %)

항목	있다	없다	결측/ 무응답	계
청년 조합원을 노조활동기로 육성하기 위한 프로그램	13 (14.0)	75 (80.6)	5 (5.4)	93 (100.0)
청년 조합원 모임	12 (12.9)	79 (84.9)	2 (2.2)	93 (100.0)
청년위원회	1 (1.1)	89 (95.7)	3 (3.2)	93 (100.0)
청년 조합원 담당부서	4 (4.3)	86 (92.5)	3 (3.2)	93 (100.0)
청년 조합원의 고충처리를 위해 특별히 마련한 조직이나 기구	3 (3.2)	87 (93.5)	3 (3.2)	93 (100.0)
청년할당제	4 (4.3)	86 (92.5)	3 (3.2)	93 (100.0)

실제로 청년 조합원의 조직화와 활성화, 간부 육성 등을 위해 필요한 지원

방안에 대한 주관식 질문에 많은 단위노조에서는 예산 지원 등 단위노조에 책임을 맡기는 방식보다는 산별연맹이나 지역 단위 등 상급노조 차원의 교육 프로그램이 필요하다고 응답하였다(그림 3-1). 해당 질문은 응답자가 자유롭게 서술하는 열린 질문으로 구성되었으며, 그림의 항목은 연구자가 범주를 설정하여 분류한 내용이다. 한 응답자가 여러 지원 방안에 대해 언급하였을 때에는 각각의 항목에 중복 체크하였다. 기타 응답에는 ‘청년들이 관심을 갖는 부분과 노동조합의 활동을 어떻게 연결시킬 것인지 고민이 필요(1)’, ‘노동조합 내 다양한 세대를 아우르는 활동(1)’, ‘설문조사 등을 통한 수요 측정(1)’ 등이 제안되었다.

[그림 3-1] 청년 조합원 조직화와 활성화, 간부 육성 등을 위해 필요한 지원 (주관식)



따라서 산별연맹이나 총연맹 등 상급단체 차원에서 청년 조합원을 조직화하고 간부로 육성하기 위한 프로그램을 기획, 운영하거나 단위노조 차원에서 시도해볼 수 있는 청년 조합원 프로그램 기획을 개발하여 지원하는 방안들이 고려되어야 할 것이다.

3. 청년 조합원의 참여에 대한 인식

청년 조합원들이 노동조합의 전반적인 활동에 적극적으로 참여하고 있는지에 관해 물었다. 단위노조(간부) 차원에서는 청년 조합원들이 얼마나 적극적으로 참여하고 있다고 인식하고 있는지를 파악하기 위해서이다. 이는 조합원 용 설문문을 통해 청년 조합원들 스스로가 본인의 노동조합 활동에 있어 적극적인 정도를 응답하게 한 것과 비교하여 분석할 수 있을 것으로 여겨진다. 청년 조합원을 대상으로 한 설문에서 과반(54.2%)이 노동조합의 활동에 적극적으로 참여한다고 응답한 것과 유사하게 각 노동조합에서도 과반이 노동조합의 전반적 활동과 노조활동가로서 참여하는 데 적극적이라고 응답하였다(〈표3-10〉). 특히, 청년 프로그램을 운영하고 있는 노동조합에서 이렇게 생각하는 경향이 더욱 뚜렷하게 나타났다.

다만 적극적으로 참여하지 않는다고 응답한 경우에 그 이유로 ‘개인의 여가활동을 더 선호하는 개인주의적 성향’, ‘노동조합의 전반적 연령대가 높아 참여하기 어려움’, ‘업무량 과다’, ‘관심 부족’ 등이 제시되었다. 이러한 응답 결과는 청년 조합원 용 설문에서 노동조합에 적극적으로 참여하지 않는다고 응답한 이들이 그 이유에 대해 많은 경우 ‘노동조합 활동을 할 시간이 없어서’, ‘노동조합에 관심이 없어서’라고 응답한 것과 결을 같이 한다. 그러나 이러한 결과를 현재의 청년세대가 이전 세대에 비해 개인주의적 성향이 강해졌기 때문이라고 간편하게 해석해서는 안 된다. 다음 절에서 더 자세히 다루겠지만, 단순히 이들이 개인주의화되었다고 속단하고 세대 간에 벽을 쌓는 것 보다는 기타의 여가활동에 참여하는 대신 노동조합에 참여하였을 때 얻게 되는 효용을 체감하게 하는 것이 무엇보다 중요하다.

실제로 청년 조합원을 위한 프로그램을 진행하고 있거나 전담인력이 있다고 응답한 경우, 없다고 응답한 경우에 비해 청년 조합원이 노동조합의 전반적인 활동과 노동조합의 활동가로서 참여에 더 적극적으로 임하고 있다고 응답한 비율이 상대적으로 더 높았다.

〈표 3-10〉 청년 조합원의 노동조합 참여

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	결측/ 무응답	계
노동조합의 전반적인 활동에 적극적		5 (5.4)	35 (37.6)	43 (46.2)	6 (6.5)	4 (4.3)	93 (100.0)
청년 프로그램	없음	6 (9.1)	29 (43.9)	28 (42.4)	3 (4.5)	-	66 (100.0)
	1개 이상	0 (0.0)	6 (25.0)	15 (62.5)	3 (12.5)	-	24 (100.0)
노조활동가로 참여하는 것에 적극적		2 (2.2)	33 (35.5)	44 (47.3)	4 (4.3)	10 (10.8)	93 (100.0)
청년 프로그램	없음	2 (3.3)	26 (43.3)	29 (48.3)	3 (5.0)	-	60 (100.0)
	1개 이상	0 (0.0)	7 (30.4)	15 (65.2)	1 (4.3)	-	23 (100.0)

제3절 청년 조합원 대상 설문 결과

1. 회사생활 만족도

가. 회사생활 만족도

청년 조합원에게 노동조합 활동 경험과 만족도를 묻기 이전에 전반적인 회

사생활에 대해 먼저 질문했다(〈표 3-11〉). 응답자들은 임금, 후생복지, 근로시간, 고용 안정, 작업환경, 직장 문화, 기업의 사회적 책임 등의 항목에 비교적 만족한다고 응답하였다. 다만, 근로시간과 고용 안정에서는 매우 만족이라 응답한 비율이 더 많은 데 비해 임금과 후생복지에는 다소 불만족~매우 불만족이라 응답한 비중이 상대적으로 더 높았다. 근무 형태별로는 큰 차이가 없는 것으로 보아 각 영역의 만족도 차이는 연령과 직장 내 지위를 반영한다고 볼 수 있다.

응답자의 특성으로 나누어 살펴보았을 때, 임금의 경우 서비스 부문에 종사하는 응답자의 만족도가 상대적으로 낮았고(〈부표 3-1〉, 만족 45.8%), 운수업에 종사하는 응답자들은 후생복지(〈부표 3-2〉, 만족 56.7%), 근로시간(〈부표 3-3〉, 만족 63.4%), 작업시설 및 환경(〈부표 3-5〉, 만족 50.0%) 영역에서 만족도가 다른 연맹분류에 속해있는 응답자들에 비해 상대적으로 낮았다.

〈표 3-11〉 회사생활 전반 만족도

(단위: 명, %)

항목	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	무응답/결측	계	평균
임금	62 (9.4)	203 (30.9)	299 (45.5)	93 (14.2)	0 (0.0)	657 (100.0)	2.64
후생 복지	33 (5.0)	179 (27.2)	347 (52.8)	97 (14.8)	1 (0.2)	657 (100.0)	2.77
근로시간	22 (3.3)	121 (18.4)	365 (55.6)	147 (22.4)	2 (0.3)	657 (100.0)	2.97
고용 안정	19 (2.9)	79 (12.1)	322 (49.2)	235 (35.9)	2 (0.3)	657 (100.0)	3.18
작업시설 및 환경	27 (4.1)	184 (28.1)	332 (50.8)	111 (17.0)	3 (0.5)	657 (100.0)	2.81
직장 문화	34 (5.2)	188 (28.6)	360 (54.8)	75 (11.4)	0 (0.0)	657 (100.0)	2.72

항목	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	무응답/ 결측	계	평균
사회적 책임 수행	23 (3.5)	118 (18.0)	395 (60.1)	121 (18.4)	0 (0.0)	657 (100.0)	2.93

나. 회사 경영진 평가

회사 경영진에 대한 만족도를 묻는 문항에는 전반적으로 만족한다는 응답과 불만족한다는 응답의 비중이 큰 차이를 보이지는 않았다. 그러나 회사 경영에 필요한 전문적 능력을 갖추고 있고, 노동조합과의 협상에 민주적으로 임한다는 데 대한 동의 정도는 상대적으로 높았지만, 회사의 경영사항에 대해 직원들에게 충분한 정보를 제공하고 있는지, 직원들의 의견을 적극적으로 듣고 받아들이고 있는지, 젊은 직원들의 처우에 관심이 있는지 물었을 때는 상대적으로 불만족스럽다는 응답이 더 높게 나왔다. 불만족스럽다는 응답이 더 높게 나온 질문들을 살펴보면 일반사원, 젊은 직원들과의 소통에 관련한 것으로, 회사의 수직적이고 경직된 조직문화를 반영하고 있는 것으로 보인다.

응답자 특성별로 나누어 살펴보았을 때는 특정한 차이를 보이기보다는 전반적으로 일관적인 경향성을 보여주었다. 한편, 운수 계열에 종사하는 청년 조합원이 회사의 경영진에 대해 평균보다 좀 더 부정적으로 인식하고 있는 현상이 나타났다. 운수업에 해당하는 응답자의 수가 비교적 소수임을 고려해야겠지만, 직원들의 의견을 잘 수렴하는지 묻는 항목(〈부표 3-10〉, 만족 36.7%)과 젊은 직원들의 처우에 관심이 있는지 묻는 항목(〈부표 3-12〉, 만족 36.7%)에서 특히 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

〈표 3-12〉 청년 조합원의 회사 경영진 만족도

(단위: 명, %)

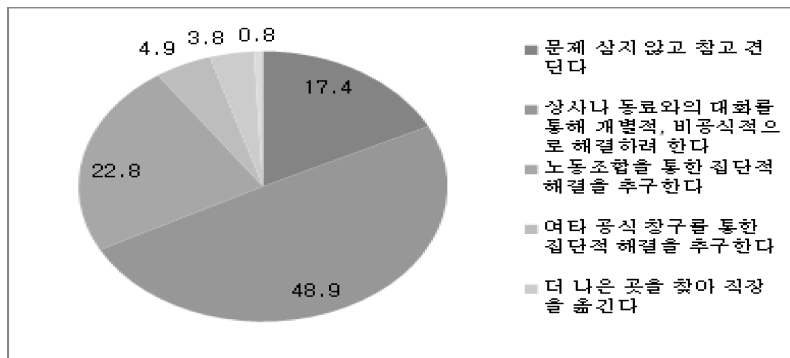
항목	전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계	평균
회사경영에 필요한 전문적 능력 갖추고 있음	42 (6.5)	214 (32.9)	333 (51.2)	62 (9.5)	6 (0.9)	657 (100.0)	2.64
회사 경영사항에 대해 직원 들에게 충분한 정보 제공	73 (11.2)	277 (42.5)	254 (39.0)	47 (7.2)	6 (0.9)	657 (100.0)	2.42
직원들의 의견 적극적으로 청취 및 수렴	73 (11.2)	262 (40.4)	248 (38.2)	66 (10.2)	8 (1.2)	657 (100.0)	2.47
노동조합과의 협상에 민주 적으로 임함	55 (8.5)	176 (27.1)	345 (53.1)	74 (11.4)	7 (1.1)	657 (100.0)	2.67
젊은 직원들의 처우에 관심 을 가짐	90 (13.9)	279 (43.0)	227 (35.0)	53 (8.2)	8 (1.2)	657 (100.0)	2.37

다. 직장에서 고충 발생 시 선호하는 방법

직장에서 고충이 발생했을 때 대처법으로는 응답자의 66.5%가 문제 삼지 않고 견디거나 비공식적 방식을 활용하는 등 개인적으로 대처하고 있었고, 22.8%만이 노동조합을 통해 해결을 시도한다고 응답하였다(그림 3-2).

[그림 3-2] 직장 내 고충 발생 시 선호하는 해결방법

(단위: %)



많은 응답자들이 노동조합을 통한 해결을 추구하기보다는 비공식적 해결을 시도하고 있었고 문제삼지 않고 견딘다는 응답도 17.6%를 차지했지만, 응답자의 특성별로 나누어 살펴보았을 때는 연령, 성별, 복수노조 여부 등에 따라 약간의 차이를 보이고 있었다. 먼저, 복수노조 사업장인 경우 문제삼지 않고 견딘다는 응답이 22.1%로 단일노조 소속인 경우(12.3%)에 비해 상대적으로 많았고, 단일노조의 경우 노동조합을 통한 공식적 해결을 추구한다는 응답이 26.8%로 복수노조에 속해있는 응답자(18.8%)에 비해 높았다. 연령에 따라서도 일정한 차이를 보였는데, 고충이 발생했을 때 문제삼지 않고 견딘다는 응답은 연령이 높을수록 감소하는 한편, 노동조합을 통한 해결을 추구한다는 응답은 연령이 높아짐에 따라 함께 많아졌다. 노조 내 지위에 따라서도 유사한 경향이 나타나는 것으로 보아 회사 내 지위가 낮은 이들이 문제제기 대신 개인적으로 참고 견디는 선택을 하는 경향이 있는 것으로 보인다.

〈표 3-13〉 청년 조합원의 고충발생 시 선호하는 대처법

(단위: 명, %)

항목	문제삼지 않고 견딤	개별적, 비공식적 해결	노조 통한 해결	노조 외 공식적 창구	이직	기타	결측/무응답	계
계	114 (17.6)	321 (48.9)	150 (22.8)	32 (4.9)	25 (3.8)	5 (0.8)	10 (1.5)	657 (100.0)
산별 연맹 분류	공공·금융	53 (18.4)	155 (53.8)	51 (17.7)	19 (6.6)	10 (3.5)	0 (0.0)	288 (100.0)
	서비스	6 (10.3)	32 (55.2)	13 (22.4)	2 (3.4)	5 (8.6)	0 (0.0)	58 (100.0)
	운수	8 (28.6)	12 (42.9)	6 (21.4)	0 (0.0)	2 (7.1)	0 (0.0)	28 (100.0)
	제조	45 (17.1)	117 (44.5)	77 (29.3)	11 (4.2)	8 (3.0)	5 (1.9)	263 (100.0)

항목		문제삼지 않고 견딜	개별적, 비공식적 해결	노조 통한 해결	노조 외 공식적 창구	이직	기타	결측/ 무응답	계
복수 노조 여부	기타	2 (20.0)	5 (50.0)	3 (30.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	- -	10 (100.0)
	복수노조	61 (22.1)	141 (51.1)	52 (18.8)	13 (4.7)	8 (2.9)	1 (0.4)	- -	276 (100.0)
	단일노조	40 (12.3)	163 (50.2)	87 (26.8)	16 (4.9)	15 (4.6)	4 (1.2)	- -	325 (100.0)
연령 구간	20세 미만	4 100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	- -	4 (100.0)
	20세 이상 25세 미만	14 (38.9)	15 (41.7)	4 (11.1)	3 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	- -	36 (100.0)
	25세 이상 30세 미만	30 (16.4)	96 (52.5)	32 (17.5)	12 (6.6)	12 (6.6)	1 (0.5)	- -	183 (100.0)
	30세 이상 35세 미만	40 (18.3)	109 (50.0)	52 (23.9)	7 (3.2)	8 (3.7)	2 (0.9)	- -	218 (100.0)
	35세 이상 40세 미만	26 (12.6)	101 (49.0)	62 (30.1)	10 (4.9)	5 (2.4)	2 (1.0)	- -	206 (100.0)
근로 형태	정규직	108 (17.9)	302 (50.2)	143 (23.8)	28 (4.7)	18 (3.0)	3 (0.5)	- -	602 (100.0)
	무기계약직	4 (14.3)	11 (39.3)	5 (17.9)	3 (10.7)	4 (14.3)	1 (3.6)	- -	28 (100.0)
	비정규직	2 (14.3)	7 (50.0)	1 (7.1)	1 (7.1)	2 (14.3)	1 (7.1)	- -	14 (100.0)
	기타	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	- -	2 (100.0)
성별	남성	76 (17.2)	215 (48.5)	114 (25.7)	20 (4.5)	15 (3.4)	3 (0.7)	- -	443 (100.0)
	여성	38 (19.0)	103 (51.5)	35 (17.5)	12 (6.0)	10 (5.0)	2 (1.0)	- -	200 (100.0)
	기타	0 (0.0)	2 (66.7)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	- -	3 (100.0)
노조 내 지위	평조합원	95 (20.0)	241 (50.6)	91 (19.1)	24 (5.0)	20 (4.2)	5 (1.1)	- -	476 (100.0)
	대의원	8 (11.4)	36 (51.4)	23 (32.9)	2 (2.9)	1 (1.4)	0 (0.0)	- -	70 (100.0)
	집행간부	5	29	28	5	2	0	-	69

항목	문제삼지 않고 견딜	개별적, 비공식적 해결	노조 통한 해결	노조 외 공식적 창구	이직	기타	결측/ 무응답	계
	(7.2)	(42.0)	(40.6)	(7.2)	(2.9)	(0.0)	-	(100.0)
임원	4 (25.0)	7 (43.8)	3 (18.8)	1 (6.3)	1 (6.3)	0 (0.0)	-	16 (100.0)

2. 노조참여 및 경험

가. 노동조합 참여 계기

설문에 참여한 청년 조합원의 57.7%는 입사와 함께 자동으로 노동조합에 가입하게 되었다고 응답하였다. 16.0%에 해당하는 응답자만이 노조의 필요성을 느껴 스스로 가입했다고 응답했다. 주변인의 영향을 받아 가입을 결심한 경우는 20.9%였으며, 상사나 관리자의 권유로 가입한 응답자도 4.0%였다.

〈표 3-14〉 노동조합 가입 계기

(단위: 명, %)

항목	빈도	퍼센트
자동가입	379	57.7
스스로 노조의 필요성을 느껴서	105	16.0
동료들이 대부분 가입되어 있어서	61	9.3
동료 및 지인의 권유로	76	11.6
상사 및 관리자의 권유로	26	4.0
기타	3	0.5
결측/무응답	7	0.9
계	657	100.0

응답자 특성별로 나누어 살펴보았을 때는 성별 차이가 가장 두드러지게 나타났다(〈표 3-15〉). 가장 빈번했던 자동가입의 경우를 제외하더라도 남성은 노조의 필요성을 느껴서 가입했다고 응답한 비율(18.8%)이 여성에 비해 상대적으로 높았던 반면, 여성은 동료의 영향을 받아 가입하게 되었다고 응답한 비율이 남성에 비해 상대적으로 더 높았다.

〈표 3-15〉 노동조합 가입 계기 교차분석

(단위: 명, %)

항목	자동 가입	노조의 필요성 느껴서	동료들 대부분 가입	동료 및 지인의 권유	상사 및 관리자 권유	기타	결측/무응답	계
계	379 (57.7)	105 (16.0)	61 (9.3)	76 (11.6)	26 (4.0)	3 (0.5)	7 (0.9)	657 (100.0)
산별 연맹 분류	공공·금융	170 (59.2)	38 (13.2)	25 (8.7)	36 (12.5)	16 (5.6)	2 (0.7)	287 (100.0)
	서비스	30 (51.7)	8 (13.8)	4 (6.9)	16 (27.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	58 (100.0)
	운수	21 (70.0)	7 (23.3)	1 (3.3)	1 (3.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	30 (100.0)
	제조	158 (59.6)	51 (19.2)	30 (11.3)	15 (5.7)	10 (3.8)	1 (0.4)	265 (100.0)
	기타	0 (0.0)	1 (10.0)	1 (10.0)	8 (980.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (100.0)
	연령 구간	20세 미만	4 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
20세 이상 25세 미만		20 (55.6)	3 (8.3)	3 (8.3)	9 (25.0)	1 (2.8)	0 (0.0)	36 (100.0)
25세 이상 30세 미만		93 (51.1)	30 (16.5)	20 (11.0)	29 (15.9)	9 (4.9)	1 (0.5)	182 (100.0)
30세 이상 35세 미만		129 (58.9)	34 (15.5)	22 (10.0)	20 (9.1)	12 (5.5)	2 (0.9)	219 (100.0)
35세 이상 40세 미만		133 (63.6)	38 (18.2)	16 (7.7)	18 (8.6)	4 (1.9)	0 (0.0)	209 (100.0)
성별		270 (60.5)	84 (18.8)	36 (8.1)	39 (8.7)	15 (3.4)	2 (0.4)	-

항목	자동 가입	노조의 필요성 느껴서	동료들 대부분 가입	동료 및 지인의 권유	상사 및 관리자 권유	기타	결측/무응답	계
여성	107 (53.5)	21 (10.5)	25 (12.5)	36 (18.0)	10 (5.0)	1 (0.5)	-	200 (100.0)
기타	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	-	3 (100.0)

나. 노동조합 참여 현황

〈표 3-16〉는 노조 가입 계기와 노조 활동 적극 참여 여부를 나누어 본 결과이다. 자동 가입의 경우 노동조합 활동에 적극적이라고 답한 응답자와 그렇지 않다고 답한 응답자의 비율이 각각 55.8%와 44.2%로 비슷했다. 한편, 스스로 노동조합의 필요성을 느껴서 가입한 경우의 70.5%가 적극적으로 활동한다고 응답하였다. 반면, 상사나 관리자의 권유로 가입한 경우는 26.9%만이 적극적으로 노동조합 활동에 적극적으로 참여한다고 응답하였다. 이 분석 결과를 참고할 때, 위계관계 속에서 노동조합 가입을 결정할 경우보다 스스로 필요성을 인지해 직접 가입하는 경우에, 이후 노동조합 활동에 좀 더 적극적으로 활동할 것으로 기대된다. 단기적인 조직률 제고를 위해 신입사원, 후배 사원에게 노동조합 가입을 권유하는 것보다는 노동조합 활동을 알리는 방식 등을 통해 노동조합의 필요성을 적극적으로 알리는 방식이 장기적으로 노동조합 활동가를 양성하는 데 더 효과적일 것이다.

〈표 3-16〉 노동조합 가입 계기별 적극 참여 여부

(단위: 명, %)

	노조 활동에 적극적으로 참여 여부		전체
	그렇다	아니다	
자동 가입	211	167	378

	노조 활동에 적극적으로 참여 여부		전체
	그렇다	아니다	
	(55.8)	(44.2)	(100.0)
스스로 노동조합의 필요성을 느껴서	74 (70.5)	31 (29.5)	105 (100.0)
동료들이 대부분 가입되어 있어서	29 (47.5)	32 (52.5)	61 (100.0)
동료 및 지인의 권유로	29 (38.7)	46 (61.3)	75 (100.0)
상사 및 관리자의 권유로	7 (26.9)	19 (73.1)	26 (100.0)
기타	1 (33.3)	2 (66.6)	3 (100.0)
계	351 (54.2)	297 (45.8)	648 (100.0)

노동조합 활동에 적극적으로 참여한다고 응답한 54.2%의 청년 조합원들은 그 이유에 대해 ‘회사 내 문제 발생 시 노조가 나를 대변하고 보호해 줄 것이므로(38.2%)’, ‘임금 수준과 근무 조건 개선을 위하여(30.3%)’를 가장 많이 선택했다. 이러한 응답 결과는 청년세대 조합원들이 노동조합의 역할을 주요하게는 노동자의 노동조건 개선하는 데 있다고 인식하고 있음을 보여준다.

〈표 3-17〉 노동조합 활동에 적극적으로 참여하는 이유

(단위: 명, %)

	응답 수	비율
회사 내 문제 발생 시 노조가 나를 대변하고 보호해 줄 것이므로	135	38.2
임금 수준과 근무 조건 개선을 위하여	107	30.3
노동조합 활동이 중요하다는 신념을 가지고 있어서	89	25.2
노조 활동을 하면 혜택을 얻을 수 있어서	4	1.1
노동조합 활동가들과의 인간관계로 인해서	13	3.7
기타	2	0.6
무응답/결측	3	0.8
계	353	100.0

반면, 노동조합에 적극적으로 참여하지 않는다고 응답한 청년 조합원들은 그 이유에 대해 ‘현재의 노동조건에 만족해서(7.4%)’라기보다는 ‘노동조합 활동에 참여할 시간이 없어서(44.4%)’, 혹은 ‘노동조합에 관심이 없어서(26.9%)’를 선택했다. 노동시장의 구조적 변화(노중기, 2008; 임영일, 2013; 지주형, 2011)와 맞물려 노동조합 조직률은 지속적으로 감소했으며 노동시장은 이중화되었고, 한정적인 일자리를 얻기 위한 경쟁은 심화되었다. 비록 설문조사에 참여한 청년 조합원의 대부분은 상대적으로 안정적인 정규직으로 일하고 있었지만, 이들에게 노동조합은 더는 당연하게 가입하고 활동하는 곳이 아니게 되었다. 노동조합에 가입하고 활동하기 위해서는 다른 여가활동을 포기해야 한다는 인식이 일반적이다. 이러한 인식은 청년 노동조합 활동가와의 자문회의와 네 차례의 초점집단 인터뷰에서도 확인되었다. 자문회의에 참여한 청년 노조 활동가의 경우 노동조합의 경쟁자는 직접적으로 노조 가입을 방해하는 이들이라기보다는 노동조합 활동을 할 시간에 즐길 수 있는 여가활동이라고 응답하기도 했다. 7사 노조의 청년 조합원은 조합비를 “탕수육”을 사먹을 수도 있는 돈에 비유하기도 했다. 이러한 지점을 참고할 때 가벼운 수준에서 청년 조합원과의 접촉면을 늘려 노동조합을 가깝게 느끼게 하고 노동조합에 참여하는 문턱을 낮추는 일이 필요하다.

〈표 3-18〉 노동조합 활동에 적극적으로 참여하지 않는 이유

(단위: 명, %)

항목	응답 수	비율
회사 내에서의 불이익이 우려되어서	25	8.4
노조의 활동이 불만족스러워서	16	5.4
노조에 관심이 없어서	80	26.9
회사의 근로여건 및 대우에 만족하고 있어서	22	7.4

항목	응답 수	비율
노동조합 활동을 할 시간이 없어서	132	44.4
기타	14	4.7
결측/무응답	8	2.7
계	297	100.0

다. 노동조합에 대한 인식

다음으로 구체적인 질문을 통해 청년 조합원들이 어떻게 노동조합을 인식하고 참여하고 있는지 살펴보았다(〈표 3-19〉). 우선 노동조합에 가입하면 얻는 것이 많다고 생각한다는 항목에는 응답자의 75.8%가 동의했다. 반면, 실제로 노동조합 사무실을 직접 방문하는지 묻는 질문에서는 61.2%가 그렇지 않다고 응답하였고, 노동조합에서 간부 활동을 제안하면 맡을 것인지를 묻는 질문에는 과반이 맡지 않겠다고 응답하였다(56.9%).

〈표 3-19〉 노동조합에 대한 인식

(단위: 명, %)

항목	전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	결측 /무응답	전체	평균
노동조합 사무실에 자주 방문하는 편이다	171 (26.0)	231 (35.2)	182 (27.7)	66 (10.0)	7 (1.1)	657 (100.0)	2.22
노동조합 간부와 의 관계가 밀접한 편이다	99 (15.1)	201 (30.6)	268 (40.8)	81 (12.3)	8 (1.2)	657 (100.0)	2.51
우리 노동조합에 가입하면 얻는 것이 많다고 생각한다	36 (5.5)	124 (18.9)	384 (58.4)	108 (16.4)	5 (0.8)	657 (100.0)	2.87
노동조합 활동을 위해 개인적 이익을 희생할 수 있다	55 (8.4)	224 (34.1)	321 (48.9)	50 (7.6)	7 (1.1)	657 (100.0)	2.56
우리 노동조합에서 최근 중점적으로 하는 활동을 알고 있다	59 (9.0)	180 (27.4)	324 (49.3)	87 (13.2)	7 (1.1)	657 (100.0)	2.68
노동조합에서 간부활동을 제안해 온다면 맡을 것이다	129 (19.6)	245 (37.3)	203 (30.9)	72 (11.0)	8 (1.2)	657 (100.0)	2.34

위의 설문 항목을 노동조합에 적극적으로 활동하는 그룹과 그렇지 않은 그룹으로 나누어보았을 때 대부분 항목에서는 적극적인 그룹과 적극적이지 않은 그룹이 서로 큰 편차를 보이는 데 반해, ‘노동조합에 가입하면 얻는 것이 많다고 생각한다’ 항목에서는 적극적이지 않은 그룹도 과반이 동의했다(62.6%). 설문조사에서 일관적인 청년 조합원들의 노동조합에 대한 인식을 확인할 수 있는데, 많은 경우에 이들에게 노동조합은 임금인상, 복리후생 증진 등 노동조건 개선을 위해 존재하는 조직으로 여겨지고 있다. 이들은 그 효용을 위해 노동조합에 가입했고 만족도 또한 노동조건 개선항목에서 높게 나오지만, 이 활동에 함께하기 위한 직접적 행동에는 보다 소극적인 경향을 보인다. 이와 같은 결과들은 청년세대가 노동조합의 역할이나 필요성에 대해서는 공감하는 편이지만, 실제 현장에서 노동조합 활동에 참여하기를 꺼리거나 수동적인 태도를 보인다는 사회의 일반적인 인식과 결을 같이 한다. 주목할 점은 간부의 편향이 반영된 표집으로 이루어진 설문에서조차 차후 간부활동을 하지 않겠다는 응답이 57%에 이를 만큼 대다수 청년 조합원들이 현장활동에 적극적이지 않다는 것이다.

〈표 3-20〉 노동조합 활동 적극적 참여 여부별 노동조합에 대한 인식

(단위: 명, %)

		우리 노동조합에 가입하면 얻는 것이 많다고 생각한다				
		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	전체
노동조합 적극적 참여	그렇다	7 (2.0)	42 (11.9)	215 (60.9)	89 (25.2)	353 (100.0)
	아니다	29 (9.8)	82 (27.6)	167 (56.2)	19 (6.4)	297 (100.0)
	계	36 (5.5)	124 (19.1)	382 (58.8)	108 (16.6)	650 (100.0)

한가지 특기할만한 점은 위의 질문을 응답자 특성별로 나누어 분석하였을 때, 청년 프로그램이 최소 1개 이상 있다고 응답한 노동조합에 소속된 경우와 그렇지 않은 경우 간에 큰 차이가 없거나(가입 시 효용, 간부 말을 의사, 개인 적 이익 희생 가능), 청년 프로그램이 없다고 응답한 노동조합에 소속되어 있는 응답자들이 오히려 노동조합에 더 친밀감을 느끼고 있는 것으로 나타난 것이다(간부와의 밀접도, 노동조합 사무실 방문, 노동조합 활동에 대해 알고 있음). 이러한 반응은 다양하게 해석해 볼 수 있겠지만, 기존의 청년 조합원 프로그램을 통해 노동조합과 청년 조합원의 관계를 가깝게 하지 못하고 있다면, 2사 노동조합 사례⁵⁾에서도 확인할 수 있는 것처럼 형식적인 차원에서 프로그램 도입으로만 그치는 것이 아니라 프로그램의 질적 개선에 대한 고민이 필요함을 상기시킨다. 이러한 지점에서 역량 집중이 가능한 상급단체에서 프로그램을 시도하고 청년 조합원들의 참여를 유도 및 지원하거나, 단위노조에서 시행가능한 프로그램을 장려하되 세밀한 프로그램 운영 매뉴얼을 지원하는 방식으로 나아가야 할 것으로 보인다.

라. 노동조합 프로그램별 참여 현황

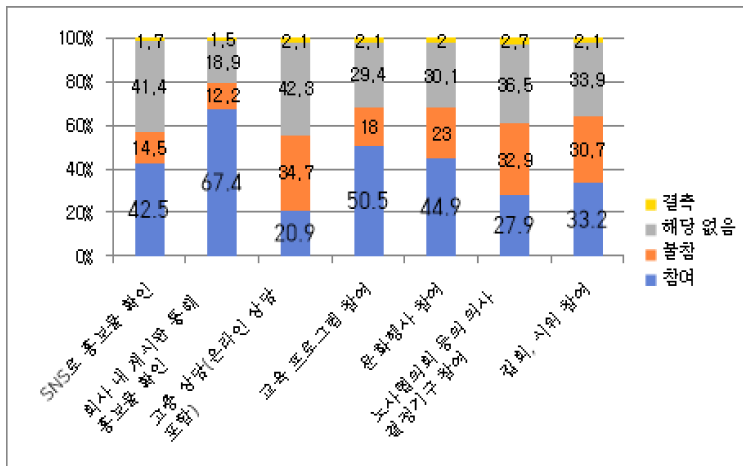
다음으로 청년 조합원들이 어떤 프로그램에 참여하고 있는지 파악하고 향후 노동조합에서 청년 조합원 조직화를 위해 다양한 프로그램을 도입할 때 참고하기 위해, 청년 조합원들이 어떤 프로그램에 참여할 의지가 있는지 확인

5) 실제 2사 노동조합의 경우 면접에 참여한 간부는 청년위원회가 설치되어 있고 1년에 한 번 정도의 워크숍과 비정기적 전체 교류가 있다고 이야기한 것과 다르게 면접에 참여한 평조합원들은 청년위원회의 존재에 대해 모르고 있었다. 이러한 사례를 참고할 때 설문조사에서 각 노동조합에서 청년 프로그램이 운영되고 있다고 응답하였더라도 해당 노동조합에 소속된 청년 조합원은 그 내용을 모르고 있거나 실효를 느끼지 못하고 있을 가능성이 크다.

해보았다(그림 3-3). 참여도가 가장 높은 항목은 가장 접근하기 쉬운 회사 내 게시판을 통한 홍보물 확인이었다(67.4%). 반면 SNS를 통한 홍보물 확인은 42.5%에 그쳐 과반이 안 되는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조합원들이 SNS를 잘 활용하지 않기 때문이라기보다는, 노동조합 차원에서 SNS를 통한 조합 활동 홍보를 잘 하지 않고 있어 ‘해당 없음’에 해당하는 경우가 많은 탓이다. 이는 4장에서 다룬 초점집단 인터뷰에서 확인한 바를 통해 보완하여 설명할 수 있다. 초점집단 인터뷰를 통해 연구진은 청년 조합원 조직화와 활성화에 관심이 많은 네 곳의 노동조합과 만났다. 인터뷰에 참여한 노동조합은 공통적으로 카카오톡 등의 메신저나 온라인 채널을 통해 노동조합의 활동 소식을 알리고, 조합원들과 소통하고 있었다. 당장은 접근이 쉬운 오프라인 홍보물을 통해 접촉하더라도 추후 SNS 활용을 통해 더 가깝게 청년 조합원에게 다가갈 필요가 있다. 이외에는 교육 프로그램(50.5%) 문화행사에 참여(44.9%)하였다는 응답이 뒤를 이었다.

[그림 3-3] 노동조합 프로그램 참여 현황

(단위: %)



주: 해당 없음은 노동조합에서 해당 프로그램을 제공하지 않는 경우를 의미하지만, 현실적으로 노동조합에 프로그램이 있어도 조합원이 알지 못하는 경우를 포함함.

마. 향후 청년프로그램 신설 시 참여 의사

향후 새롭게 시도될 수 있는 제도나 프로그램에 참여할 의사를 묻는 질문에는 모든 항목에서 과반이 참여하겠다고 응답했다(〈표 3-21〉). 특히 직장 내 갈등을 해결하기 위한 상담·교육 프로그램에 참여하겠다고 응답한 비율(67.5%)이 가장 높아 자신이 경험하고 있는 문제를 해결하기 위한 프로그램이 가장 선호도가 높은 것으로 나타났다. 다음으로는 다양한 직군의 청년 조합원 간 교류 프로그램(59.6%), 노동조합 내 청년위원회(54.7%) 순으로 참여 의사가 높았다. 이 두 항목은 노동조합 내에서 청년들이 모이고 가벼운 일상적 대화부터 노동조합 내 청년의 의사를 반영할 수 있도록 하는 노동조합 내 청년 그룹을 만드는 정책에 해당한다. 마지막으로 노동조합의 범위를 넘어선 다른 청년단체와의 연대사업은 51.9%의 응답자가 참여 의사를 보였다.

〈표 3-21〉 노동조합 향후 프로그램 참가 의지

(단위: 명, %)

항목	참여하지 않겠다	별로 참여하고 싶지 않다	참여하고 싶다	적극 참여하겠다	결측/무응답	계	평균
노동조합 내에 청년위원회를 신설	43 (6.5)	244 (37.1)	306 (46.6)	53 (8.1)	11 (1.7)	657 (100.0)	2.57
다양한 직군의 청년 조합원 간 교류 프로그램	42 (6.4)	210 (32.0)	326 (49.6)	66 (10.0)	13 (2.0)	657 (100.0)	2.65
직장 내 괴롭힘 등 갈등해결을 위한 상담·교육	26 (4.0)	178 (27.1)	363 (55.3)	80 (12.2)	10 (1.5)	657 (100.0)	2.77

항목	참여하지 않겠다	별로 참여하고 싶지 않다	참여하고 싶다	적극 참여하겠다	결측/무응답	계	평균
다른 청년단체와 연대사업	44 (6.7)	260 (39.6)	280 (42.6)	61 (9.3)	12 (1.8)	657 (100.0)	2.56

노동조합 활동에 적극적으로 참여하는 그룹을 별도로 분석한 경우에도 유사한 결과를 보였다. 적극적으로 참여하겠다는 경우에 4점, 절대 참여하지 않겠다는 1점의 점수를 매겨 응답의 평균을 냈을 때 역시 직장 내 갈등 해결을 위한 상담교육(3.00), 다양한 직군의 청년 조합원 간 교류 프로그램(2.88), 청년위원회(2.85), 다른 청년단체와 연대사업(2.77) 순으로 우호적인 참여 의사를 보였다. 또한, 청년 프로그램이 있다고 응답한 노동조합에 소속된 응답자와 그렇지 않은 경우를 비교하였을 때, 청년 프로그램이 있다고 응답한 노동조합에 소속된 청년 조합원들이 향후 시도될 청년 조합원 프로그램에 더 높은 비율로 참여하겠다는 의사를 밝혔다.

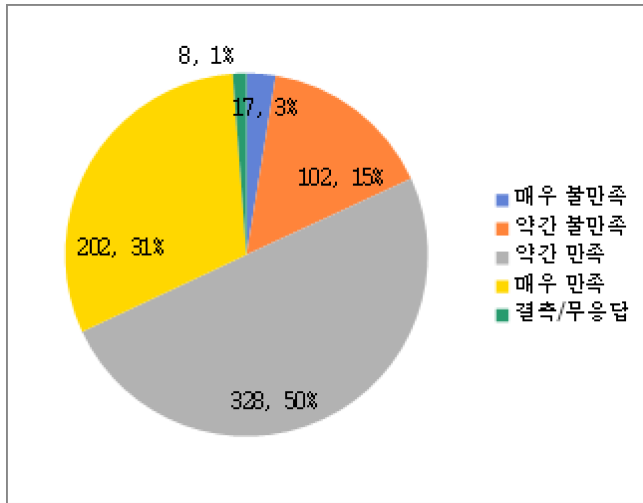
3. 소속 단위노조에 대한 평가

가. 전반적 단위노조 만족도

현재 소속된 노동조합에 대한 전반적인 평가를 물었을 때, 매우 만족(49.9%)하거나 약간 만족(30.9%)스럽다는 응답이 대부분을 차지했다. 다만 설문조사가 노동조합의 간부를 통해 청년 조합원에게 전달되었음을 감안할 때 각 노동조합을 긍정적으로 인식하고 있는 조합원이 체계적으로 과대표집되었을 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 전반적으로 만족하고 있다고 응답했는지라도 각각의 세부항목별 상대적 만족도를 비교해볼 필요가 있다.

[그림 3-4] 소속 단위노조 만족도

(단위: 명, %)



특히, 노동조합 내 지위로 나누어보았을 때, 평조합원과 대의원 이상의 지위에 있는 응답자 간 차이가 두드러지게 나타났다. 설문에 참여한 대의원은 94.2%가, 집행간부는 94.4%가, 임원은 86.6%가 노동조합에 만족하고 있다고 응답했으나 평조합원 응답자의 경우 77.9%만이 만족한다고 응답하여 상대적으로 만족도가 덜 높은 것으로 나타났다.

<표 3-22> 소속 단위노조 만족도 교차분석

(단위: 명, %)

항목	매우 불만족	약간 불만족	약간 만족	매우 만족	결측/무응답	계	
계	17 (2.6)	102 (15.5)	328 (49.9)	202 (30.7)	8 (1.2)	657 (100.0)	
산별	공공·금융	4	41	148	95	-	288

76 | 청년세대의 노동조합에 대한 인식과 과제

항목		매우 불만족	약간 불만족	약간 만족	매우 만족	결측/ 무응답	계
연맹 분류		(1.4)	(14.2)	(51.4)	(33.0)		(100.0)
	서비스	2 (3.4)	8 (13.6)	30 (50.8)	19 (32.2)	-	59 (100.0)
	운수	4 (13.8)	10 (34.5)	10 (34.5)	5 (17.2)	-	29 (100.0)
	제조	7 (2.7)	43 (16.3)	130 (49.4)	83 (31.6)	-	263 (100.0)
	기타	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (100.0)	0 (0.0)	-	10 (100.0)
복수 노조 여부	복수노조	6 (2.2)	53 (19.4)	139 (50.9)	75 (27.5)	-	273 (100.0)
	단일노조	10 (3.0)	45 (13.6)	166 (50.2)	110 (33.2)	-	331 (100.0)
청년 프로 그램	없음	12 (2.6)	77 (17.0)	222 (49.0)	142 (31.3)	-	453 (100.0)
	1개 이상	4 (2.6)	21 (13.9)	83 (55.0)	43 (28.5)	-	151 (100.0)
연령 구간	20세 미만	0 (0.0)	1 (25.0)	2 (50.0)	1 (25.0)	-	4 (100.0)
	20세 이상 25세 미만	2 (6.1)	4 (12.1)	21 (63.6)	6 (18.2)	-	33 (100.0)
	25세 이상 30세 미만	2 (1.1)	28 (15.5)	93 (51.4)	58 (32.0)	-	181 (100.0)
	30세 이상 35세 미만	9 (4.1)	37 (16.7)	117 (52.7)	59 (26.6)	-	222 (100.0)
	35세 이상 40세 미만	4 (1.9)	32 (15.3)	95 (45.5)	78 (37.3)	-	209 (100.0)
노조 내 지위	평조합원	16 (3.3)	90 (18.8)	257 (53.8)	115 (24.1)	-	478 (100.0)
	대의원	0 (0.0)	4 (5.7)	33 (47.1)	33 (47.1)	-	70 (100.0)
	집행간부	1 (1.4)	3 (4.2)	22 (31.0)	45 (63.4)	-	71 (100.0)
	임원	0 (0.0)	2 (13.3)	8 (53.3)	5 (33.3)	-	15 (100.0)
성별	남성	12 (2.7)	73 (16.4)	217 (48.8)	143 (32.1)	-	445 (100.0)
	여성	5 (2.5)	29 (14.5)	108 (54.0)	58 (29.0)	-	200 (100.0)
	기타	0	0	2	1	-	3

항목	매우 불만족	약간 불만족	약간 만족	매우 만족	결측/무응답	계
	(0.0)	(0.0)	(66.7)	(33.3)		(100.0)

나. 세부 항목별 단위노조 만족도

구체적인 항목별로 살펴본 노동조합 만족도는 <표 3-23>와 같다. <표 3-23>의 각각의 항목은 노동조건 향상(임금인상, 고용안정, 복지향상)과 노동조합 내 소통 및 의사결정(다양한 직종·직급의 이해 반영, 청년문제에 관심, 청년 조합원의 의견 반영)으로 나뉘어진다. 전반적으로는 모든 항목에서 만족한다는 의견이 더 높게 나왔지만, 임금인상과 고용안정, 복지향상 항목에서는 80% 이상의 응답자가 만족 또는 매우 만족한다고 응답한 것과 대조적으로 다양한 직종이나 직급의 이해를 대변하는지, 청년 조합원의 의견을 수렴하는지, 청년문제에 관심을 갖는지를 묻는 항목에서는 만족도가 비교적 높지 않았다.

<표 3-23> 소속 단위노조 평가 (항목별)

(단위: 명, %)

	전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	결측/무응답	계	평균
임금인상	18 (2.7)	89 (13.5)	332 (50.5)	214 (32.6)	4 (0.6)	657 (100.0)	3.14
고용안정	5 (0.8)	61 (9.3)	340 (51.8)	247 (37.6)	4 (0.6)	657 (100.0)	3.27
복지향상	8 (1.2)	69 (10.5)	340 (51.8)	237 (36.1)	3 (0.5)	657 (100.0)	3.23
다양한 직종·직급의 이해 반영	25 (3.8)	143 (21.8)	332 (50.5)	152 (23.1)	5 (0.8)	657 (100.0)	2.94
청년문제에 관심	42 (6.4)	245 (37.3)	268 (40.8)	97 (14.8)	5 (0.8)	657 (100.0)	2.64

	전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	결측/ 무응답	계	평균
청년 조합원의 의견 반영	26 (4.0)	170 (25.9)	318 (48.4)	136 (20.7)	7 (1.1)	657 (100.0)	2.87

각각의 항목별로 조사한 만족도에서도 노조 내 지위에 따른 편차가 일관적으로 발견되었다. (<부표 3-23> ~ <부표 3-28>) 그중에서도 특히 ‘다양한 직종·직급 이해 반영’, ‘청년문제에 관심’, 청년 조합원의 의견 반영’ 항목에서 더 두드러지게 낮은 만족도를 보였다. 이는 노동조합 안에서의 낮은 지위와 직장 내에서 낮은 지위의 교차 지점에 있는 응답자들의 위치를 반영한다. 노동조합에 적극적으로 참여하는 조합원과 그렇지 않은 조합원이 모두 모두 노동조건 향상에 있어서 유사하게 높은 만족도를 보인 것과 마찬가지로, 노조의 역할 중 노동조건 개선에 있어서는 전반적으로 매우 만족하고 있지만, 노조 내에서 청년의 목소리가 충분히 반영되는지에 대한 인식 면에 있어서는 다소 만족도가 낮게 나타난 것이다. 매우 불만족을 1점으로 매우 만족을 4점으로 하여 각 항목별 만족도를 노조 내 지위별로 나타낸 결과는 <표 3-24>와 같다.

<표 3-24> 소속 단위노조 평가 평균 (노조 내 지위별)

	임금인상	고용안정	복지향상	직종·직급별 이해 반영	청년문제 관심	청년 조합원 의견 반영
평조합원	3.03	3.18	3.14	2.84	2.55	2.77
대의원	3.40	3.53	3.49	3.17	2.86	3.10
집행간부	3.52	3.63	3.55	3.31	2.96	3.31
임원	3.40	3.40	3.40	3.27	3.20	3.13
계	3.14	3.27	3.23	2.94	2.65	2.87

다. 소속 단위노조 간부 만족도

다음으로 노동조합 간부들에 대해 어떻게 평가하고 있는지를 살펴보면, <표 3-24>와 유사하게 노동조합의 기본적 역할이라고 할 수 있는 전문성과, 사측과의 협상에 임하는 자세에 있어서는 80% 이상이 만족하거나 매우 만족한다고 응답한 것과 달리 청년 조합원과 소통하고 이들의 의견을 반영하는 데 대한 만족도는 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 또한, 청년 조합원들에게 권위적으로 대하지는 않는지 묻은 결과 64.7%가 부정적으로 응답하였다. 그런데 설문지 중 유일한 역질문이었기 때문에 해석에 유의해야 할 것이다. 또한, 소속 단위노조의 간부를 평가하는 설문 문항 역시 소속 단위노조를 평가하는 항목과 유사하게 응답자의 노조 내 지위에 따라 만족도가 상대적으로 덜 높은 현상이 나타났다.

<표 3-25> 소속 단위노조 간부 평가 (항목별)

(단위: 명, %)

	전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	결측/ 무응답	계	평균
노조활동에 필요한 전문적 능력	10 (1.5)	110 (16.7)	367 (55.9)	165 (25.1)	5 (0.8)	657 (100.0)	3.05
사측과의 협상에서 대등하고 자주적으로 임함	12 (1.8)	100 (15.2)	327 (49.8)	213 (32.4)	5 (0.8)	657 (100.0)	3.14
노조의 정책과 방침에 대해 청년 조합원에게 충분히 정보 제공	19 (2.9)	146 (22.2)	350 (55.3)	136 (20.7)	6 (0.9)	657 (100.0)	2.93
청년 조합원의 의견을 적극적으로 청취, 수렴하려 노력	18 (2.7)	121 (18.4)	367 (55.9)	146 (22.2)	5 (0.8)	657 (100.0)	2.98
청년 조합원들에게 권위적으로 대함 (역질문)	212 (32.3)	213 (32.4)	176 (26.8)	52 (7.9)	4 (0.6)	657 (100.0)	2.10

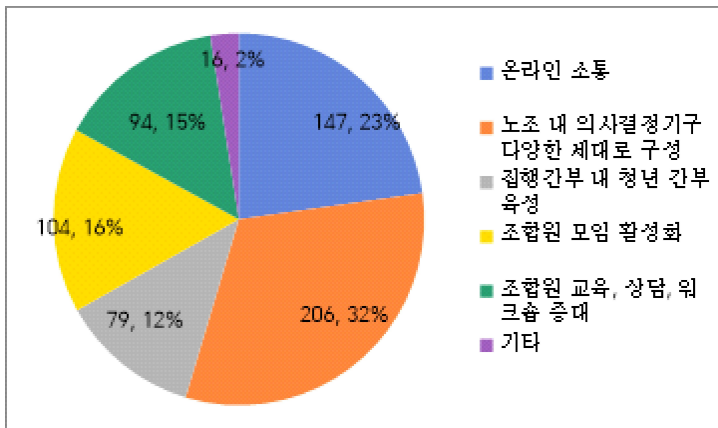
라. 소속 단위노조의 간부가 역량을 투입하기 원하는 분야

마지막으로 소속된 단위노조의 집행간부가 앞으로 중점적으로 역량을 투

입하기를 원하는 영역을 묻는 질문에는 ‘노동조합 내 의사결정기구를 다양한 세대로 구성(31.4%)’, ‘온라인 소통(22.4%)’, ‘조합원 모임 활성화(15.8%)’, ‘조합원 교육·상담·워크숍 증대(14.3%)’, ‘청년 간부 육성(12.0%)’ 순으로 나타났다.

[그림 3-5] 소속 단위노조 간부가 역량 투입하기 원하는 분야

(단위: %)



<표 3-26> 소속 단위노조 간부가 역량 투입하기 원하는 분야 (교차분석)

(단위: 명, %)

항목	온라인 소통 활성화	다양한 세대로 의사결정기구 구성	청년 간부 육성	조합원 모임 활성화	조합원 교육·상담·워크숍 증대	기타	결측/무응답	계
계	147 (22.4)	206 (31.4)	79 (12.0)	104 (15.8)	94 (14.3)	16 (2.4)	11 (1.7)	657 (100.0)
산별 연맹 분류	공공·금융	68 (23.9)	99 (34.7)	33 (11.6)	26 (9.1)	50 (17.5)	9 (3.2)	285 (100.0)
	서비스	11	25	2	15	6	0	59

항목		온라인 소통 활성화	다양한 세대로 의사결 정기구 구성	청년 간부 육성	조합원 모임 활성화	조합원 교육상 담·워크 숍 증대	기타	결측/ 무응답	계
		(18.6)	(42.4)	(3.4)	(25.4)	(10.2)	(0.0)	-	(100.0)
	운수	7 (24.1)	6 (20.7)	2 (6.9)	11 (37.9)	3 (10.3)	0 (0.0)	-	29 (100.0)
	제조	60 (22.8)	73 (27.8)	38 (14.4)	51 (19.4)	34 (12.9)	7 (2.7)	-	263 (100.0)
	기타	1 (10.0)	3 (30.0)	4 (40.0)	1 (10.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	-	10 (100.0)
복수 노조 여부	복수노조	72 (26.5)	85 (31.3)	32 (11.8)	36 (13.2)	39 (14.3)	8 (2.9)	-	272 (100.0)
	단일노조	69 (21.0)	105 (31.9)	38 (11.6)	63 (19.1)	46 (14.0)	8 (2.4)	-	329 (100.0)
연령 구간	20세 미만	0 (0.0)	3 (75.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	-	4 (100.0)
	20세 이상 25세 미만	9 (24.3)	13 (35.1)	5 (13.5)	3 (8.1)	6 (16.2)	1 (2.7)	-	37 (100.0)
	25세 이상 30세 미만	43 (23.9)	57 (31.7)	26 (14.4)	24 (13.3)	26 (14.4)	4 (2.2)	-	180 (100.0)
	30세 이상 35세 미만	51 (23.3)	74 (33.8)	25 (11.4)	31 (14.2)	34 (15.5)	4 (1.8)	-	219 (100.0)
	35세 이상 40세 미만	44 (21.4)	59 (28.6)	23 (11.2)	46 (22.3)	27 (13.1)	7 (3.4)	-	206 (100.0)
	40세 이상								
노조 내 지위	평조합원	116 (24.3)	154 (32.3)	55 (11.5)	74 (15.5)	66 (13.8)	12 (2.5)	-	477 (100.0)
	대의원	7 (10.0)	21 (30.0)	8 (11.4)	15 (21.4)	16 (22.9)	3 (4.3)	-	70 (100.0)
	집행간부	13 (18.6)	23 (32.9)	11 (15.7)	12 (17.1)	11 (15.7)	0 (0.0)	-	70 (100.0)
	임원	7 (46.7)	2 (13.3)	2 (13.3)	3 (20.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	-	15 (100.0)
성별	남성	91 (20.5)	135 (30.5)	57 (12.9)	85 (19.2)	65 (14.7)	10 (2.3)	-	443 (100.0)
	여성	55 (27.5)	70 (35.0)	22 (11.0)	19 (9.5)	28 (14.0)	6 (3.0)	-	200 (100.0)
	기타	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	-	3 (100.0)

4. 한국노총에 대한 평가

가. 한국노총 전반 평가

소속 단위노조에 대한 평가와 유사하게 한국노총에 대한 평가에서도 설문 조사에 참여한 청년 조합원들은 모든 항목에서 과반이 긍정적으로 평가했다 (<표 3-27>).

<표 3-27> 한국노총 평가

(단위: 명, %)

	전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	결측/ 무응답	계	평균
전체 노동자의 이익 대변	21 (3.2)	189 (28.8)	370 (56.3)	61 (9.3)	16 (2.4)	657 (100,0)	2.73
조직을 민주적으로 운영	14 (2.1)	155 (23.6)	405 (61.6)	66 (10.0)	17 (2.6)	657 (100,0)	2.82
필요한 정책능력	14 (2.1)	158 (24.0)	385 (58.6)	82 (12.5)	18 (2.7)	657 (100,0)	2.84
강력한 투쟁력	45 (6.8)	191 (29.1)	319 (48.6)	87 (13.2)	15 (2.3)	657 (100,0)	2.70
정부 상대 교섭력	19 (2.9)	235 (35.8)	322 (49.0)	63 (9.6)	18 (2.7)	657 (100,0)	2.67
진보적 운동 이념	33 (5.0)	180 (27.4)	366 (55.7)	61 (9.3)	17 (2.6)	657 (100,0)	2.71
시민사회단체와 연대	15 (2.3)	151 (23.0)	403 (61.3)	67 (10.2)	21 (3.2)	657 (100,0)	2.82
사회적 약자의 권익보호	23 (3.5)	170 (25.9)	380 (57.8)	66 (10.0)	18 (2.7)	657 (100,0)	2.77

나. 한국노총이 잘/못 대응하고 있는 의제

다음으로는 총 14개(기타 포함)의 의제를 보기로 제공하고 청년세대 조합

원이 어떤 의제를 한국노총이 현재 가장 잘 대응하고 있고, 못 대응하고 있다고 보는지, 앞으로는 어떤 의제에 집중해야 한다고 생각하는지를 물었다(〈표 3-28〉~〈표 3-30〉). 가장 눈에 띄는 항목은 ‘청년문제(일자리, 주거, 빈곤 등) 해결’이었다. 청년문제 해결은 가장 일관적으로 응답이 나온 항목으로, 한국노총이 현재 가장 잘 대응하는 의제에서는 하위순위를(10위), 가장 못 대응하고 있는 의제에서는 2위(1순위 기준)을, 앞으로 중점을 두어야 하는 의제로는 3위(1순위 기준)을 차지했다. 이는 청년세대 조합원들이 일자리, 주거, 빈곤 등 청년세대가 경험하고 있는 문제에 한국노총이 관심을 가져야 한다고 생각하고 있었지만, 현재로서 한국노총이 청년문제에 적절하게 대응하고 있다고 생각하지 않는 상황임을 보여준다.

〈표 3-28〉 한국노총이 현재 가장 잘 대응하고 있는 의제

(단위: 명, %)

1순위			2순위		
항목	응답 수		항목	응답 수	
1	임금인상 121 (18.4)	1	근로조건 개선	124 (18.9)	
2	근로조건 개선	115 (17.5)	2	비정규직 정규직 전환	66 (10.0)
3	비정규직 정규직 전환	90 (13.7)	3	사회적 대화	61 (9.3)
4	사회적 대화	66 (10.0)	4	노동자 안전 확보	60 (9.1)
5	노동자 안전 확보	58 (8.8)	5	직장 내 갑질, 괴롭힘 근절	50 (7.6)
6	직장 내 갑질, 괴롭힘 근절	45 (6.8)	6	노조 조직문화의 민주화	39 (5.9)
7	노조 조직문화의 민주화	26 (4.0)	7	노동조합 조직률 향상	33 (5.0)
8	성평등한 노동환경 조성	25	8	임금인상	30

1순위			2순위		
항목	응답 수		항목	응답 수	
	(3.8)			(4.6)	
9	조직률 향상 19 (2.9)	9	사회적 약자의 권익 보호	30 (4.6)	
10	청년문제 해결 (일자리, 주거, 빈곤 등) 7 (1.1)	10	청년문제 해결 (일자리, 주거, 빈곤 등)	26 (4.0)	
10	국가 산업 발전에 기여 7 (1.1)	11	국가 산업 발전에 기여	25 (3.8)	
12	남북평화통일에 기여 6 (0.9)	12	성평등한 노동환경 조성	23 (3.5)	
13	사회적 약자의 권익 보호 5 (0.8)	13	남북평화통일에 기여	5 (0.8)	
14	기타 2 (0.3)	14	기타	1 (0.2)	

〈표 3-29〉 한국노총이 현재 가장 못 대응하고 있는 의제

(단위: 명, %)

1순위			2순위		
1	임금인상 132 (20.1)	1	청년문제 해결 (일자리, 주거, 빈곤 등)	75 (11.4)	
2	청년문제 해결 (일자리, 주거, 빈곤 등) 86 (13.1)	2	근로조건 개선	71 (10.8)	
3	근로조건 개선 63 (9.6)	3	사회적 약자의 권익 보호	64 (9.7)	
4	비정규직 정규직 전환 61 (9.3)	4	임금인상	55 (8.4)	
5	남북평화통일에 기여 41 (6.2)	5	비정규직 정규직 전환	47 (7.2)	
6	사회적 약자의 권익 보호 37 (6.2)	6	직장 내 갑질, 괴롭힘 근절	35 (5.3)	
7	노동자 안전 확보 27 (4.1)	7	노동자 안전 확보	34 (5.2)	
7	직장 내 갑질, 괴롭힘 근절 27 (4.1)	7	국가 산업 발전에 기여	34 (5.2)	
9	사회적 대화 25 (3.8)	9	남북평화통일에 기여	31 (4.7)	
10	성평등한 노동환경 조성 24	10	사회적 대화	30	

1순위			2순위		
		(3.7)			(4.6)
10	국가 산업 발전에 기여	24 (3.7)	10	노조 조직문화의 민주화	30 (4.6)
12	노조 조직문화의 민주화	16 (2.4)	12	성평등한 노동환경 조성	25 (3.8)
12	조직률 향상	16 (2.4)	13	조직률 향상	24 (3.7)
14	기타	2 (0.3)	14	기타	1 (0.2)

〈표 3-30〉 한국노총이 앞으로 중점을 두어야 할 의제

(단위: 명, %)

1순위			2순위		
1	임금인상	215 (32.7)	1	근로조건 개선	182 (27.7)
2	근로조건 개선	112 (17.0)	2	청년문제 해결 (일자리, 주거, 빈곤 등)	61 (9.3)
3	청년문제 해결 (일자리, 주거, 빈곤 등)	73 (11.1)	3	노동자 안전 확보	59 (9.0)
4	비정규직 정규직 전환	45 (6.8)	4	임금인상	57 (8.7)
5	직장 내 갑질, 괴롭힘 근절	35 (5.3)	5	직장 내 갑질, 괴롭힘 근절	51 (7.8)
6	노동자 안전 확보	34 (5.2)	6	비정규직 정규직 전환	47 (7.2)
7	성평등한 노동환경 조성	20 (3.0)	7	사회적 약자의 권익 보호	40 (6.1)
8	사회적 약자의 권익 보호	18 (2.7)	8	성평등한 노동환경 조성	22 (3.3)
9	사회적 대화	15 (2.3)	8	사회적 대화	22 (3.3)
10	국가 산업 발전에 기여	13 (2.0)	10	노동조합 조직률 향상	18 (2.7)
11	조직률 향상	10 (1.5)	11	국가 산업 발전에 기여	15 (2.3)
12	노조 조직문화의 민주화	8 (1.2)	11	노조 조직문화의 민주화	15 (2.3)
13	남북평화통일에 기여	3 (0.5)	13	남북 평화통일에 기여	3 (0.5)

1순위			2순위
13	기타	3 (0.5)	-

한 가지 더 유의할 지점은 ‘임금인상’과 ‘근로조건 개선’이 모든 질문에서 높은 순위를 차지했다는 점이다. 이 두 항목이 ‘앞으로 중점을 두어야 할 의제’ 질문에서 나란히 1, 2위를 차지한 점을 참고하면 청년세대 조합원들에게 임금인상과 근로조건 개선은 노동조합에게 기대하는 가장 중요한 의제임은 분명해 보인다. 그런데 현재 한국노총의 운동이 이 의제를 잘 실현하는지에 대해서는 의견이 갈리는 것으로 보인다. 다만 모든 질문에서 높은 순위를 차지했다는 점은 그만큼 기본적인 임금 및 노동조건과 관련한 의제에 청년 조합원들이 관심이 많고 중요하게 생각하고 있음을 보여준다.

〈표 3-31〉 주요 의제 순위(1순위 기준)

가장 잘 대응하고 있는 의제		가장 못 대응하고 있는 의제		앞으로 중점을 두어야 할 의제	
1	임금인상	1	임금인상	1	임금인상
2	근로조건 개선	2	청년문제 해결	2	근로조건 개선
3	비정규직 정규직 전환	3	근로조건 개선	3	청년문제 해결
4	사회적 대화	4	비정규직 정규직 전환	4	비정규직 정규직 전환
5	노동자 안전 확보	5	남북평화통일에 기여	5	직장 내 갑질, 괴롭힘 근절

다. 한국노총이 갖추어야 할 능력

한국노총이 꼭 갖추어야 할 능력은 무엇일지 묻는 질문에 대해서는 ‘유연한 교섭과 정책대응 등 협상력 강화’가 60.3%로 두드러지게 높게 나타났으며, ‘총파업 등의 투쟁력을 강화(10.5%)’ 시켜야 한다는 응답을 크게 웃돌았다.

또한, 노동조합이 직접 정치에 참여하는 데 대한 선호는 높지 않은 것(1순위 2.1%, 2순위 3.5%)으로 나타났다. 이는 2018년 한국노총의 전체 조합원을 대상으로 한 의식조사에서 응답자의 68.8%가 정치활동이 필요하다고 응답한 것과 대조적이다. 이 의식조사에서 또한 29세 이하 연령대에서 노동조합이 정치활동에 참여해야 한다는 데 동의하는 정도가 가장 낮았던 점을 참고할 때, 청년 조합원들은 연맹 수준의 정치활동보다는 각 단위노조에서의 노사 협상을 통한 노동조건 개선을 중요하게 생각하고 있을 것이라고 예상할 수 있다.

〈표 3-32〉 한국노총이 꼭 갖추어야 할 능력

(단위: 명, %)

1순위		2순위	
유연한 교섭과 정책대응 등 협상력 강화	409 (62.3)	노조 조직화	133 (20.2)
총파업 등 투쟁력 강화	69 (10.5)	노동운동 내부 통일과 단결	124 (18.9)
노동운동 내부 통일과 단결	39 (5.9)	총파업 등 투쟁력 강화	111 (16.9)
노조 조직화	38 (5.8)	조직 내부 민주주의 강화	111 (16.9)
조직 내부 민주주의 강화	21 (3.2)	유연한 교섭과 정책대응 등 협상력 강화	79 (12.0)
정치세력화	14 (2.1)	정치세력화	23 (3.5)
기타	4 (0.6)	기타	5 (0.8)

제4절 설문조사 결과 요약 및 함의

한국노총에 소속된 300인 이상 사업장의 단위노조 중 설문에 참여한 99개 단위노동조합과 657명의 청년 조합원의 응답을 분석한 결과는 다음과 같이 요약된다.

1. 응답자의 특성

설문에 참여한 노동조합은 모두 300인 이상 대규모 사업장이었으며 제조업, 공공, 금융 부문이 가장 많은 비중을 차지했다. 연맹별 응답 수의 차이는 수거율을 일부 반영하지만, 운수 분야의 청년 조합원 비율이 14.8%로 다른 연맹에 비해 매우 낮은 점을 반영하기도 한다. 평균 조직률은 76.7%이었으며, 노동조합 내 청년 조합원의 비율은 42.6%였으나 집행간부, 단체교섭위원 등 노동조합의 의사결정 권한을 더 많이 갖게 되는 위치일수록 청년의 비중은 적은 것으로 나타났다.

설문에 참여한 청년 조합원들은 20대 후반에서 30대 후반까지의 응답자가 93.8%로 대다수를 차지했다. 성별로는 남성 조합원이 68.5%로 여성 조합원보다 두 배 이상 많았다. 현재 응답자들의 직장은 평균 1.9 번째 직장으로 잦은 이직을 경험하는 일반적인 청년세대보다 비교적 이직경험이 많지 않은 것으로 나타났다. 93.0%의 응답자가 정규직으로 일하고 있다는 점도 한국 사회 일반 청년의 노동실태와는 차이를 보인다. 최종학력은 초대졸 이하와 대졸 이상이 각각 절반가량을 차지했다. 노조 내 지위와 관련하여서는 응답자의 73.5%가 평조합원, 10.7%가 대의원 10.8%가 집행간부, 2.4%가 위원장 등 임원이었다.

2. 노동조합의 청년에 대한 인식

먼저, 노동조합에 가입된 20대와 30대 조합원이 42.6%를 차지하고 있는 것에 비해 대의원 중 청년은 37.6%, 집행부 중 청년은 22.6%, 단체교섭위원 중 청년의 비율은 14.3%로 의사결정 권한이 많은 자리일수록 청년의 비율이 적은 것으로 나타났다. 노동조합 용 설문에 응답한 간부(혹은 전임자)의 과반이 청년 조합원이 노동조합 활동에 적극적이라고 응답한 점과 설문에 참여한 청년 조합원의 과반이 노동조합에 적극적으로 참여하고 있다고 응답한 점을 고려해볼 때, 청년 조합원이 노동조합 활동에 참여하고자 하는 의지가 없어서 대의원, 간부, 임원 등으로 활동하지 않는다고 보는 것은 무리가 있다. 오히려 노동조합의 리더십이 점차 고령화(이정희·김근주·박태주·유범상, 2017)되는 현상과 맞물려있으며 노동조합 내에서 권한의 배분이 원활하게 이루어지고 있지 않다고 보아야 한다.

뿐만 아니라 청년 조합원을 간부로 육성하기 위한 체계적인 지원이나 청년 조합원에게 주어지는 기회가 매우 부족한 상황에서 청년 조합원 개인의 적극성에만 기대하는 것은 노동조합 활성화를 위해서도 바람직하지 않을 것이다. 실제로 청년 조합원을 간부로 육성하기 위한 프로그램을 진행하고 있다는 노동조합은 13곳에 불과하였으며, 이중에서도 4곳만이 청년 조합원들을 위해 특별히 기획된 프로그램을 진행하고 있었고 나머지 9곳은 청년 조합원이 참여대상에 포함되는 경우(신입사원 교육, 신입조합원 교육, 여성위원회 등)를 청년 프로그램으로 인지하고 있는 경우였다. 청년대상 사업을 전담하는 인력이 있는지 여부에 대해서도 84.9%의 노동조합이 없다고 응답하였다.

다만 설문에 참여한 단위노조에서 청년 조합원을 조직하고 간부로 육성할 의지가 없는 것은 아니었다. 93개 단위노조 중 84.9%를 차지하는 79곳의 노동조합에서 청년 관련 프로그램이나 담당자가 없다고 응답한 것과 대조적으

로 66.7%의 노동조합에서 청년세대 조직화와 간부육성에 대해 노동조합 내에서 자주 논의하고 있다고 응답하였고, 80.7%의 노동조합이 노동조합의 유지와 발전을 위해 청년 간부 육성이 시급하다고 생각하고 있었다.

청년 조합원의 경우에도 노조 내에 다양한 청년 프로그램이 생길 경우 참여하겠냐는 질문에 청년위원회, 조합원 간 교류 프로그램, 상담 및 교육, 연대 사업 등 모든 분야에서 과반이 참여하겠다고 응답할 정도로 참여하고자 하는 의지를 가지고 있었다. 요컨대 설문 결과, 청년 조합원도, 각 단위노조도 적극적인 의지를 가지고 있음에도 '어떻게 접근해야할지' 모르는 상황으로 보인다. 각 단위노조에서 이러한 어려움을 겪고 있는 상황에서 산별연맹이나 총연맹 등 상급단체 수준에서의 프로그램 기획과 참여 유도 등의 지원이 필요할 것으로 보이며 이를 위해 청년 조합원에게 더 많은 권한을 나누는 방법에 대한 고민과 성찰이 필요하다.

3. 청년 조합원의 회사생활 만족도

노동조합의 참여 계기, 만족도를 묻기 이전에 이들의 전반적인 회사생활에 대해 질문한 결과, 응답자들은 임금, 후생복지, 근로시간, 고용 안정, 작업환경, 직장 문화, 기업의 사회적 책임 등의 항목에 비교적 만족한다고 응답하였다. 다만, 근로시간과 고용 안정에서는 매우 만족이라 응답한 비율이 더 많은 데 비해 임금과 후생복지에는 다소 불만족~매우 불만족의 비중이 상대적으로 더 높았다. 설문에 응답한 청년 조합원들의 전반적으로 높은 만족도는 이들이 소속된 노동조합의 평균적인 조직률, 정규직 비율, 자동가입 비율 등을 고려하였을 때 이들이 상대적으로 안전한 노동시장에 위치하고 있는 점을 반영한다고 볼 수 있다.

그러나 평균적인 조직률이 굉장히 높았음에도 불구하고 직장에서 고충이 발생했을 때 대처법으로는 응답자의 66.5%가 문제 삼지 않고 견디거나 비공식적 방식을 활용하는 등 개인적으로 대처하고 있었고, 22.8%만이 노동조합을 통해 해결을 시도한다고 응답하였다.

4. 청년 조합원의 노동조합 인식과 참여

설문에 참여한 청년 조합원의 57.7%는 입사와 함께 자동으로 노동조합에 가입하게 되었다고 응답하였다. 16%에 해당하는 응답자만이 노조의 필요성을 느껴 스스로 가입했다고 응답했다. 주변인의 영향을 받아 가입을 결심한 경우는 20.9%였으며, 상사나 관리자의 권유로 가입한 응답자도 4.0%였다. 이를 노동조합에 적극적으로 활동하는 경우와 그렇지 않은 경우로 나누어 보았을 때 스스로 노동조합의 필요성을 느껴서 가입한 경우의 70.5%가 적극적으로 활동한다고 응답하였다. 반면, 상사나 관리자의 권유로 가입한 경우는 26.9%만이 적극적으로 노동조합 활동에 적극적으로 참여한다고 응답하였다. 이 분석결과를 참고할 때, 위계관계 속에서 노동조합 가입을 결정할 경우보다 스스로 필요성을 인지해 직접 가입하는 경우, 이후 노동조합 활동에 좀 더 적극적으로 활동할 것으로 기대된다. 단기적인 조직률 제고를 위해 신입사원, 후배 사원에게 노동조합 가입을 권유하는 것보다는 노동조합 활동을 알리는 방식 등을 통해 노동조합의 필요성을 적극적으로 알리는 방식이 장기적으로 노동조합 활동가를 양성하는 데 더 효과적일 것이다.

설문에 참여한 이들의 노동조합에 참여하는 이유, 노동조합과 간부에 대한 평가를 종합적으로 살펴볼 때 공통적으로 발견되는 현상은 노동조합을 '나의 노동조건을 개선하기 위해' 존재하는 조직으로 인지하고 있다는 점이었다.

단위노조에 대한 평가에서 설문에 참여한 청년 조합원은 소속된 노동조합이 전반적으로 만족스럽다고 응답했으나(만족 80.6%), 노동조건 개선 항목(임금인상 83.1%, 고용안정 89.4%, 복지향상 87.9%)과 노동조합의 의사결정 과정에 청년 조합원의 이해를 반영하는지를 묻는 항목(‘다양한 직종·직급의 이해를 균형 있게 반영하고 있다’ 73.6%, ‘청년문제에 관심이 많다.’ 55.6%, ‘청년 조합원의 의견을 적극적으로 반영하고 있다.’ 69.1%)에는 상대적으로 덜 만족하는 것으로 나타났다.

특히 이러한 응답을 응답자의 노조 내 지위로 교차하여 살펴보면 평조합원과 대의원, 집행간부, 임원의 만족도가 뚜렷하게 다르게 나타났다. 그중에서도 특히 ‘다양한 직종·직급 이해 반영’, ‘청년문제에 관심’, 청년 조합원의 의견 반영’ 항목에서 더 두드러지게 낮은 만족도를 보였다. 이러한 지점은 노동조합 안에서의 낮은 지위와 직장 내에서 낮은 지위의 교차 지점에 있는 이들의 위치를 반영하는데, 노동조합에 적극적으로 참여하는 조합원과 그렇지 않은 경우에서 모두 노동조건 향상에 있어서 유사하게 높은 만족도를 보인 것과 마찬가지로 노조의 역할 중 노동조건 개선에 있어서는 전반적으로 매우 만족하고 있지만, 노조 내에서 청년의 목소리가 반영되는 지점에 있어서는 다소 만족도가 낮게 나타난 것이다.

종합적으로 살펴볼 때, 청년 조합원들이 노동조건 개선이라는 한정적 범위에서 노동조합의 효용을 생각하고 그 지점에서는 만족하고 있지만, 노동조합 내에서 청년의 목소리가 반영되는지는 상대적으로 덜 만족하고 있음을 보여준다.

한편, 노동조건 개선 관련 항목이 없는 질문이었던 ‘소속된 단위노조의 집행간부가 앞으로 중점적으로 역량을 투입하기를 원하는 영역’을 묻는 질문에는 ‘노동조합 내 의사결정기구를 다양한 세대로 구성(31.4%)’과, ‘온라인 소

통(22.4%)'이 가장 높은 순위를 차지했다. 노동조합 내 의사결정기구를 다양한 세대로 구성하기를 희망하는 마음은 단위노조에 대한 만족도 질문 중 청년 세대의 목소리가 의사결정에 반영되는지를 묻는 항목에 비교적 만족도가 낮았던 점을 반영하고 있다. 온라인 소통에 대한 요구는 설문조사에 참여한 청년 조합원 중 4.2%만이 온라인으로 노동조합의 소식을 접한다고 응답한 것과 연관지어 해석해볼 수 있다. 이는 초점집단 인터뷰를 통해 만난 단위노조 네 곳(청년 조합원 조직화에 관심이 많은 노동조합)에서는 모두 오픈카톡과 회사 내 메신저 등을 통해 조합원들의 고충을 해소하고 노동조합 활동을 알리는 방법을 활발히 사용하고 있었던 것과 대조된다. 따라서 노동조합의 의사결정과정에 청년 조합원의 실질적 권한을 확대하는 방향과 노동조합의 역할과 활동에 대해 청년 조합원들과 소통할 수 있는 채널을 다양하게 마련하는 작업이 이루어져야 할 것으로 보인다.

5. 청년 조합원의 한국노총 평가

소속 단위노조에 대한 평가와 유사하게 한국노총에 대한 평가에서도 설문조사에 참여한 청년 조합원들은 모든 항목에서 과반이 긍정적으로 평가했다(〈표 3-25〉). 좀더 깊이있는 응답을 얻기 위해 임금인상, 근로조건 개선, 비정규직의 정규직 전환, 노동자의 안전확보, 성평등한 노동환경 조성, 직장 내 갑질, 퇴직금 근절, 청년문제 해결, 사회적 대화, 사회적 약자의 권익보호, 국가 산업 발전에 기여, 노조 조직문화의 민주화, 노동조합 조직률 향상, 남북평화통일에 기여 등 14개의 보기를 제공하고 한국노총이 현재 가장 잘 대응하고 있는 의제, 가장 못 대응하고 있는 의제, 앞으로 중점을 두어야 할 의제를 각각 물었다.

결과에서 특기할만한 항목은 ‘청년문제 해결’과 ‘임금인상’ 항목이었다. 기타를 포함하여 14개의 항목 중 ‘청년문제 해결(일자리, 주거 빈곤 등)’이 가장 잘 대응하고 있는 의제는 10위, 가장 못 대응하고 있는 의제 3위, 앞으로 중점을 두어야 할 의제를 묻는 질문에는 2위를 차지했다. 설문조사에 참여한 청년 조합원들은 일관적으로 ‘청년문제 해결’이 앞으로 한국노총이 관심가져야 할 의제임에도 잘 대응하지 못하고 있다고 평가하고 있었다.

한편 ‘임금인상’의 경우 가장 잘 대응하고 있는 의제, 가장 못 대응하고 있는 의제, 앞으로 중점을 두어야 할 의제에서 모두 1위를 차지했다. 이는 여전히 청년 조합원들의 관심사가 임금인상으로 대표되는 노동조건 향상에 있음을 보여준다. 단위노조 수준을 넘어서 총연맹에 대한 평가를 할 때에도 ‘임금 인상’ 등 노동조건 개선을 최우선적으로 고려한다는 점에서 노동조합의 이익 집단화 현상을 청년 조합원들에게서도 발견하게 되었다. 그러나 이러한 현상을 청년 조합원의 세대적 특성으로 해석해서는 안 된다. 즉, ‘청년은 이기적이다’라는 프레임으로 간편하게 해석해버릴 것이 아니라, 한국사회에서 노동조합이 누구를 대변해왔는지 성찰해야 하며 한국사회 노동현실의 근본적 변화를 추동해가는 노동조합으로서의 역할을 이어가고자 한다면, 노동조합을 이끌어갈 미래세대인 청년 조합원들에게 이러한 인식을 공유하기 위한 충분한 설득의 과정이 필요할 것으로 보인다.

제4장

청년 조합원 활동 사례 조사

제1절 사례연구 개요

이 연구는 노동조합 내 청년세대의 저활성화 혹은 주변화를 확인하는 것에서 나아가 이들의 경험으로부터 청년세대의 참여와 대표성을 높일 수 있는 최소한의 조건과 전략을 모색하는데 그 목적이 있다. 그러나 청년 조합원의 활동 경험과 노동조합에 대한 인식은 산별, 사업장별, 성별은 물론 개개인의 사적, 사회적 이력에 따라 무수한 차이를 보일 수 있다. 또한 이들을 통해 '말해 진 것'은 개별 노조의 구체적인 상황을 파악하고 있을 때 좀 더 내밀한 이해와 논의가 가능하다. 그런 점에서 연구진은 청년 이슈에 조직적인 대응을 하고 있거나 젊은 조합원들의 활동이 활발한 단위노조 사례를 발굴하여 해당 사례의 맥락 속에서 청년의 경험을 듣는 것이 연구문제에 적합한 조사 방법이라고 판단하였다.

사례 발굴은 다음과 같은 과정을 거쳤다. 우선 노조 사례를 잘 알고 있는 전문가와 노조 상근자 등에게 자문을 구했고, 노동조합 전문지를 포함한 언론

매체 검색을 통해 관련된 사례를 탐색하여 후보군을 구성하였다. 사례 선정의 최종 기준은 다음과 같다.

〈표 4-1〉 사례 선정 기준

a. 청년위원회 등 공식적인 프로그램이나 청년 조합원들이 중심이 되는 운영 기구의 존재 유무
b. 직장 내 괴롭힘이나 비정규직의 정규직 전환 등 청년세대와 관련된 이슈가 있는 사업장
c. 노조 내 청년세대 조합원의 비율이 높고, 청년 조합원이 적극적으로 의사결정기구에 참여하고 있는 곳

연구진은 업종 분야와 사례의 일정한 이질성을 고려해 총 4곳의 단위노조를 선정하였고, 그 목록은 아래 〈표 4-2〉와 같다. 각 사례의 특성과 선정 이유를 개괄해보면, ㄱ사 노조는 선정기준 a, b, c에 모두 해당하며 청년 조합원들이 비교적 적극적으로 노조 활동에 참여하는 편이다. ㄴ사 노조는 선정기준 a, b에 해당하며, 청년 조합원의 비율이 높진 않으나 청년위원회가 적극적으로 활동하고 있다. ㄷ사 노조는 집행부가 교체되는 과정에서 청년세대 조합원이 급증했고, 이들을 중심으로 노조가 재조직화된 사례이다. 조직 간부 대부분이 청년세대이며 별도의 청년조직이나 관련 프로그램이 없기에 선정기준 b, c에 해당한다. 전국단위노조인 ㄹ사 노조는 a, b, c에 모두 해당하며 특히 청년세대 관련 정책 마련에 적극적이다. 그러나 청년위원회나 의사결정기구 내에서 청년 활동이 적극적으로 가시화되진 않는다.

〈표 4-2〉 사례 목록 및 특성

	단위노조명	업종	조합원 규모	사례 특성
1	ㄱ사 노조	보건의료	4,000여 명	<ul style="list-style-type: none"> • 청년 프로그램 운영 • 직장내 괴롭힘 이슈 • 청년 대의원 선발
2	ㄴ사 노조	공공부문	2,600여 명	<ul style="list-style-type: none"> • 청년위원회, 청년지부장

	단위노조명	업종	조합원 규모	사례 특성
				<ul style="list-style-type: none"> 정규직 전환, 복지 등에 대한 세대 갈등
3	ㄷ사 노조	제조업	1,200여 명	<ul style="list-style-type: none"> 임금, 복지에 대한 세대 갈등 집행부 세대교체 후 재조직화, 청년 간부 증가
4	ㄹ사 노조	공공부문	17,000여 명	<ul style="list-style-type: none"> 청년위원회 청년정책이 증가했으나 청년 참여나 활동이 활발하진 않음

연구진은 사례로 선정된 노동조합에 각각 방문하여, 노조 활동에 적극적인 청년 조합원, 청년 간부 3-4명과 초점집단면접(FGI)을 시행했다. 그리고 교차 검증을 위해 조직·정책 부문을 담당하는 노조 간부와 별도의 1:1 면접도 진행하였다. 총 13명의 청년 조합원과 4명의 국장급 이상 간부들을 면접하면서 연구진이 가장 우선했던 부분은, 개별 사례의 맥락 안에서 청년 조합원의 경험을 듣고, 그들이 느끼는 조직 내 청년의 위치와 활동의 의의, 그리고 어려움이 무엇인지 확인하는 작업이었다. 본문에서는 각 사례별로 단위노조의 현황과 주요 정책 이슈를 개괄하고, 청년 조합원의 활동 경험과 청년 조합원과 관련된 단위노조의 지원정책 등을 정리한다. 마지막으로 각 사례별 특성을 비교하면서 청년 조합원들이 노조 내 활동의 주체로 동기화(empowered)될 수 있었던 계기 혹은 이 같은 변화의 제약이 되는 구조적 원인들을 분석한다.

〈표 4-3〉 사례별 면접 참여자

사례	연번	면접참여자	노조 내 역할	연령(세)	입사년도	노조 활동 경력
ㄱ사 노조	1	A	조직부장	37	2005	11년
	2	B	대의원	33	2011	8년
	3	C	대의원	34	2015	3년
	4	D	노조(안전)국장	42	2003	13년

사례	연번	면접참여자	노조 내 역할	연령(세)	입사년도	노조 활동 경력
ㄴ사 노조	5	E	청년국장	30대	2016	2년
	6	F	(전)여성국장, 지부장	30대	2016	2년
	7	G	지부장	30대	2016	2년
	8	H	지부장	30대	2016	2년
	9	I	정책국장	50대	.	약 20년
ㄷ사 노조	10	J	대의원	38	2009	1년
	11	K	대의원	34	2010	6년
	12	L	조합원	35	2010	2년
	13	M	조직부장	35	2010	3년
ㄹ사 노조	14	N	조합원	27	2017년	3년차
	15	O	조합원	33	2015년	5년차
	16	P	조합원	28	2018년	1년차
	17	Q	정책국장	42	2004년	집행부 2년차

제2절 ㄴ사 노동조합 사례

1. 기본 배경

1) 노동조합 현황

전국의료산업노동조합연맹(이하 의료노련) 소속 ㄴ사 노동조합은 50년이 넘는 역사를 가진 곳으로 조합원이 약 4천 명에 달하며, 서울, 용인 등지에 총 4개의 (병원)지부를 운영하고 있다. 노조의 가입과 탈퇴가 자유로운 오픈샵(open shop) 체제인 만큼 ㄴ사 노동조합은 일정 수준 이상의 조합원 규모를 유지·확장하는 것이 조직 운영상의 주요 관심사이다. 하지만 종합병원이 진료, 간호 분야 외에도 관리사무, 기술, 기능, 기타전문부문 등 약 6개 분야 직종이 하나의 조직을 이루는 고도의 자본집약적·노동집약적 조직체인만큼 노

동조합 내에도 다양한 세대와 다종한 이해관심이 교차한다.

특히 ㄱ사 노동조합은 2007년 의료공공성 확보와 직원들의 건강권을 위한 간호 등급 상향 조정 및 간호 인력 충원, 다인 병실 확대, 병원 비정규직 노동자의 정규직 전환 등을 요구하며 한 달간 총파업을 진행한 바 있다. 조합원의 1/3 이상이 함께 참여한 투쟁이었지만 파업에 대한 보복성 징계와 해고, 노조 탄압으로 조합원이 대거 이탈했다. ㄱ사 노동조합은 이후 10년 동안 기존의 조합원 수를 회복하는 데 주력해 왔고, 노사 갈등을 봉합해 노사 간 상호존중 문화 정착을 위해 노력하고 있다.

현재 ㄱ사 노조의 노조 조직율은 약 59%이며, 전체 가입자 중 20-30대의 비율은 약 57%이다. 본부에는 총 13명의 상근자 중 3명(남성 1명, 여성 2명)이 20-30대이며, 위원장 또한 40대로 집행부가 여타 노조에 비해 비교적 젊은 세대로 구성되어 있다고 할 수 있다. 노사협의회 등 노사 간 의사결정기구에 청년세대가 참여할 기회가 주어져 있진 않지만, 2017년도부터 대의원과 같은 의사결정기구에 청년세대의 참여를 독려하고 있다. 그 결과 현재 전체 대의원 81명 중 16명이 청년세대이다. 같은 시기, ㄱ사 노동조합은 청년세대 상근자를 발탁해 청년세대 조합원들이 참여하는 프로그램들을 다수 기획하고 일부는 정례화하고 있다. 이 프로그램들을 통해 노동조합에 대한 청년 조합원의 인식을 바꾸고, 노동조합이 또래를 만나 소통하는 공간으로도 자리 잡아가고 있지만, 이들이 좀 더 적극적인 노조 활동에도 참여할 수 있는 방안을 고민하고 있다.

2) 노동조합 주요 정책 의제

ㄱ사 노동조합의 현재 주요 정책 의제는 간호사 이직과 인력난에 기인한

병원 현장의 시스템 변화와 의료업계 내에서의 직장 내 괴롭힘인 '태움' 문화 근절이다. <간호인력 이직에 따른 인력확충 대안마련을 위한 노사협력방안 토론회>(2019.7.16.)에서 의료 노련이 발표한 실태조사결과에 따르면, 전체의 71%가 업무가 과중하다고 응답했으며 업무 만족도도 매우 낮은 것으로 파악됐다. 교대근무, 근무여건, 낮은 연봉을 이직 이유로 꼽았는데, 현재 간호사들은 교대근무 외에도 추가 근로까지 더해져 정신적인 문제를 야기한다는 분석도 나왔다. 미국의 경우 간호사 1인당 환자수가 5.3명인데, 한국은 16.3명에 육박한다.

그사 또한 간호사 정규직 4,662명, 비정규직 328명이 전체 3,300개 병상을 관리하는 상급 종합병원으로 중증환자를 비롯 다수의 환자가 몰려 병상가동률이 95%에 달하고 있다. 토론회에 참여한 그사 노조 위원장의 발표에 따르면 3교대 간호사들은 평균 약 120분 정도 더 근무하고, 직장 생활만족도는 지속적으로 낮아지고 있었다. 간호사 이직률의 경우 2017년 5%에서 2018년 8.3%로 증가했고 특히 1년차 미만 20대 초중반의 간호사 사직률은 25~27% 정도에 이르렀다고 밝혔다. 노조 위원장은 그사가 간호등급 1,2등급의 대형 병원이지만 '환자 쏠림'으로 간호사의 "노동강도는 한계 수준에 이르렀"으며 "병원이 시설이 아닌 노동자 중심의 투자"를 해야한다고 강조했다. 그사의 노사는 살인적인 노동강도 문제에 공감해 간호직 12시간 교대제 도입 등 근무형태 변경을 위해 함께 논의기로 단협 개정안에 합의했다.

병원노조의 또 다른 이슈인 '태움'은 '영혼이 재가 되도록 태운다'는 데서 나온 은어로 선배 간호사가 신입 간호사를 교육하는 과정에서 벌어지는 간호사 집단 내 괴롭힘을 의미한다. 이 관행은 부서별 간호 교육시스템이 전무한 현장에서 인수인계를 받아야하는 신입 간호사가 선배 간호사에 의존할 수밖에

6) 메디파나뉴스.(2019.7.17.) 빅5 병원 · 간호1등급 OO의료원도 '간호인력난' 똑같아
http://m.medipana.com/news_viewer.asp?NewsNum=242941&MainKind=&NewsKind=5&vCount=12&vKind=1

에 없는 취약한 근무환경에서 발생했다고 알려져 있다. 선배 간호사의 입장에서 자신의 기존 업무를 그대로 수행하면서 후배의 적응을 돕고 교육해야 한다. 충분한 보상이나 지원도 없이 선임 또한 자신을 ‘갈아 넣는’ 셈이다. 신규 간호사들 사이에서 이직이나 사직을 선택하는 비율이 높은 이유도 여기에 있다⁷⁾.

“태움은... 교육 전담 간호사가 없어요. 아까 제가 이야기했던 것처럼, 제 환자 5명 보고, 애 환자 5명을 제가 봐 줘야 돼요. 봐줘야 되는데, 당연히 애는 멘붕이잖아요. 자기가 환자를 살려야 되는데 이걸 알겠어요? 몰라요. 모르는데, 나도 내 환자에 치여요. 내가 느슨하게 일하면서 가르쳐 주면 당연히 좋은 말만 나가겠죠. ‘아, 그 정도는 괜찮아, 내가 봐줄게.’ 할 수 있겠지만, 썩어 빠지게 해야 되는데 뒤돌아서니 애가 계속 사고치고 있어. ‘왜 사고 쳤어~’ 이렇게 얘기가 나오겠어요? ‘야, 몇 번 얘기해 줘.’ 이거 나오겠죠, 분명히.”(D 노동안전국장)

그사에서도 2018년 태움을 견디지 못한 병동 간호사가 사직서를 제출하고 가해자가 병원의 징계위원회로부터 1개월 정직 처분을 받는 사건이 발생하였다. 그사 노조는 이를 대외적으로 알리고, 2019년 정기 대의원대회에서는 병원 현장에 만연한 태움 문화 근절을 위해 노력하겠다고 밝혔다. 폭언폭행 신고센터와 감정노동 코칭센터 등을 운영하고 SNS를 통한 별도의 신고 창구도 운영하고 있다.⁸⁾

2. 노동조합 가입 계기 및 활동 경험

7) 한겨레21.(2018.8.13.) 선배 간호사가 악마가 된 이유

http://h21.hani.co.kr/arti/society/society_general/45799.html

8) 참여와혁신(2019.03.26.) ‘태움’ 근절 위해 ○○○○노조가 나선다

<http://www.laborplus.co.kr/news/articleView.html?idxno=21520>

1) 간담회 참여자 소개 및 노조 가입 계기⁹⁾

〈표 4-4〉 ㄱ사 노동조합 사례 면접 참여자

연번	면접참여자	노조 내 역할	연령	입사 년도	노조 활동 경력
1	A	조직부장	37	2005	11년
2	B	대의원	33	2011	8년
3	C	대의원	34	2015	3년
4	D	노조(안전)국장	42	2003	13년

ㄱ사 노동조합은 2017년 위원장 선거 이후, 신규 조합원의 조직화 그리고 태운 관행과 같은 정책과제에 대응하기 위해 청년세대 조합원과의 접점을 만드는 것을 고민했다. 특히 20대 중반의 신규 간호사 그룹과 ‘중간다리 역할’을 해줄 젊은 대의원과 간부 선발을 독려해 현재 80여 명의 대의원 중 35세 이하의 대의원이 20명 정도이다. 본 연구의 간담회를 통해 만난 3명의 청년세대 조합원들(A 조직부장, B 대의원, C 대의원)이 그중 일부다.

30대 후반인 A 조직부장은 2005년도에 ㄱ사에 입사해 같은 부서 선배의 권유로 노동조합에 가입했다. 스스로를 노동운동에 ‘무지했다’고 설명할 만큼 큰 관심을 가지고 있었던 것은 아니었지만 노조 전임을 맡을 정도로 열정적이었던 동기의 활동을 수년간 지켜보면서 노동조합의 필요성을 ‘알게 모르게’ 깨닫게 되었고, 사무국의 선생님들과도 친분을 쌓게 되었다고 한다. 간부 활동을 시작한 지는 2년 정도 되었으며 동기나 간부 선배들에 비해 노동운동에 대한 열정이나 관련 지식이 부족하다고 생각하고 있었다.

2011년도에 입사한 30대 초반 B 대의원도 같은 부서의 노조 대의원이었

9) ㄱ사 노조에는 2017~2018년동안, 청년 조합원 사업 및 홍보를 담당하는 20대 중반의 간호사 출신 전임자가 있었으나 현재 휴직 중이라 면접이 불가능하였다. 본문에 이 전임자가 언급될 때는 모두 Z로 표기하였다.

던 선배의 권유로 노조에 가입한 경우다.

“병원생활에 치이다 보면 내가 가입했다는 사실조차 잊어요. 조합비가 계속 나가는데 조합원이 실제로 무슨 일을 하고 있을까, 이런 거 궁금증을 갖기조차 여유가 없었던 것 같아요, 한 3년 차까지는. 지금 신규들도 그렇게 아마 생각할 거예요. 노조가 어떤 일 하는지 아냐고 물어보면 열 명 중에 여덟 명은 대답 잘 못할 거예요. 그만큼 정보나, 관심이 없기도 하고, 아예. 약간, 그들만의 세상? 기성세대들만의 모임이라고, 유닛이라고 생각하는 경향이 조금 있는 것 같고. 물론 제가 대의원이 되고 나서 보니까 먼저 저한테 ‘저 노동조합 가입하고 싶어요, 어떻게 하면 될까요?’라고 묻는 친구들이 조금 많아지고 있는 것 같아요, 예전보다는. 예전에는 약간 반감제였다면, 점점, 애들이, 필요하다고 생각하는 애들이 조금씩 생기는 것 같아요.”(B 대의원)

입사한 부서에서 8년을 근속한 B 대의원은 ‘일단 한번 해봐’라는 권유로 대의원 활동을 시작하게 되었지만 대의원 활동을 하면서 사명감과 노동조합의 필요성을 더 절감할 수 있었다고 말한다.

“대의원이라는 사명감이랑, 뱃지가 달려서 더 그런 것도 없지 않아 있기는 한데, 실질적으로 노동조합이 필요하다는걸 대의원 하면서 많이 느꼈어요. 전에는 친구한테 회비, 매달 삼만 원씩 나가는 거 보고 ‘이거로 탕수육이나 사 먹지. 그냥 탈퇴하자 같이.’ 그랬던 적도 있었어요, 근데 이제는 그런 얘기 하는 친구한테, ‘아니다. 노동조합이 굉장히 많은 일을 하고 있다. 지금 너가 누리고 있는 모든 복지와 근로환경 개선되는 게 노동조합이.. 사용자랑 협상해서 이루어내는 거다’ 라면서 말려요. 약간 강제가 있는데. 왜냐면 가입 수가 많아져야, 노동조합에 힘이 생기니까.”(B 대의원)

입사 5년 차인 C 대의원은 1년간 비정규직으로 근무하다가 정규직으로 전환된 경우로, 전환 직후에 자발적으로 노동조합에 가입했다. C는 학생회 활

동 경험도 있고, 입사 연차가 짧아 ‘신입직원들의 니즈를 더 잘 듣고 전달해줄 수 있지 않을까’라는 점 때문에 가입 1년만에 대의원 추천을 받았던 것 같다고 자신을 설명한다. 그는 자신처럼 동기들이 자율적으로 노동조합에 가입하길 기대하고 있다.

2) 활동 경험

그사 노동조합의 다수인 간호사그룹의 경우, 어느 직장처럼 연차에 따라 승진하는 구조가 아니라 한 부서의 수십 명의 간호사 중 한 명이 파트장이 된다. 이 같은 조건에서 대다수는 승진보다 최소한의 근무 기간(대략 ‘3년’)을 채워 더 나은 임금과 근무 조건을 찾아 이직하려 한다는 게 현장에서 통용되는 상식이다. 회사의 경영진은 간호사그룹의 잦은 이직과 태움 관행 개선을 위해 파트장의 인사고과에 관련 관리항목을 두고 있다. 태움 문제가 부서별 관리자의 재량에 따라 현장에서 어느 정도 해결이 가능해진 셈이다. 이 같은 상황에서 청년 대의원들은 노동조합의 역할이 피해 상담으로 제한되고 있다는 것을 간파하고 있었다. 노동조합에서는 태움과 간호사 이직문제가 개인적인 문제로 축소되지 않도록 시스템개선의 목소리를 높이고 있지만, ‘이직을 희망하는’ 평조합원들을 만나야 하는 청년 대의원들은 이들에게 어필할 수 있는 새로운 아젠다와 운동방식을 고민하고 있다.

“간호직종은 다른 데처럼 연차 먹었다고 해서 수순대로 대리, 과장 이렇게 하는 게 아니고, 수많은 경쟁을 뚫고 수십 명 중에 한 명이 파트장이 되는 거여서 모두가 파트장을, 승진을 꿈꾸는 건 아니예요. 커리어를 올린다고 해서 임금이 더 올라가는 것도 아니구요. 그래서 1년 채우고 3년 채워서 경력적으로 이직하려고 많이들 생각하죠.”(A 조직부장)

“요즘은 관리직에서 자기들의 고민을 들어주려고 하고 관심을 가져주니까 노조에서 뭔가를 해결해 보려고 하는 게 약간 좀 많이 없어진 것 같다. 이렇게 얘기를 하시더라고요. 그리고 임단협 준비한다고 갔던 워크숍에서 대의원들 이랑 신규 간호사들에 대해 이야기한 적이 있는데. 나온 이야기가.. 병원을 별로 사랑하지 않는대요. 직장이 좋고 직장에 계속 남아있을 생각이면 직장을 바꾸고 싶어 할 텐데 남아있을 생각이 없으면, 떠나면 되니까 별로 바꾸고 싶어하지 않는 거죠. 그래서 노동조합 가입율이 떨어져요. 저는 그런 걸 느끼고 있거든요.”(C 대의원)

C 대의원은 ‘선배의 권유가 예전처럼 강제성을 갖지 않는’만큼 노조 활동을 더 많이 알리고, 관심을 가질 수 있도록 홍보가 중요하다고 말한다. 부서의 조합원들과 직접 소통하는 대의원이 이직을 생각하는 2-30대 또래일 때 더 효과적이지 않겠냐는 전략적인 판단도 하고 있었다. 하지만 조합원과의 대화가 대다수는 민원성 불만이거나 때론 민감한 상담이 될 수 있는 상황이라 A 조직부장의 경우 간부활동에 많은 부담을 느끼고 있었다.

“이게 연차가 이제 있고 그러면 좀 편해야 되는데, 너무, 너무 힘들어요. 너무 스트레스 받고. 병원일 계속 생각하게 되고. 오히려 제가 연차가 이것보다 더 낮았을 때, 병원일 더 생각 안 하고 집에 있으면 더 편했던 것 같은데, 간부 일을 하면서는, 오히려 집에 있어도 병원 생각 계속하게 되고. 자꾸만 고충 있거나 그러면 잡고서 애들이 얘기하니까. 왜 이러냐고 물어보면 나도 모르겠으니까 ‘그거 내가 어떻게 아니?’ 이렇게 말해주고 싶지만 제가 그렇게 말할 수 있는 위치가 아니잖아요. ‘어, 재는 간부인데 왜 몰라?’ 어떤, 이런 말 들을까 봐 조심스러워요. 제 대답이 어떻게 보면 노동조합의 대답이 될 수도 있는 거 같아요. 되게 부담스럽고. 2년 전에 내가 무슨 생각으로 탈락 하겠다고 한 건가 원망스럽기도 하고”(A 조직부장)

A 조직부장은 또한 집행부활동을 하면서 선배들에 비해 노동운동 지식이

많이 부족하고, 혼자서 연차 높은 선배들과 회의를 해야 하는 상황을 굉장히 어려워하고 있었다.

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

그사 노동조합은 의사결정 구조 내에 청년세대 조합원이 참여할 수 있는 구조가 열려있고, 신규 조합원과의 중간 연결고리로 이 접점을 적극적으로 활용하고 있다. 하지만 노조 활동에 대한 경험치의 차이가 대의원/간부 활동을 하고 있는 청년세대에게 걸림돌로 작동하고 있다. 특히 각종 회의에서 자연스럽게 통용되는 노동조합의 용어들이나 노동법 관련 전문어들은 신참자들에게 논의안건에 대한 이해를 떨어뜨리고, 거리감을 조성한다.

더 많은 교육의 기회를 제공하는 것도 중요하겠지만 병원이 지금과 같은 고강도의 노동환경이라면, 노동조합의 교육 프로그램에 참여하는 것이 쉽지 않은 게 현실이다. 이는 신규 조합원과의 중간자 역할을 위해 30대 청년 간부들이 노동운동에 더 많은 관심과 열정이 필요하다는 의미이기도 하다. 자발성에 대한 기대와 응원만큼, 이들의 활동이 좀 더 용이해질 수 있도록 노동운동의 언어를 일상어로 번역하거나 좀 더 쉬운 표현들이 통용될 수 있도록 지원이 필요하다. 더불어 의견을 함께 개선하고 회의에서 주변화되지 않도록, 일정 수 이상의 청년세대 간부를 선발하거나 청년위원회 등의 장치가 도입돼야 한다. 청년세대 대의원들이 단순히 집행위의 메시지 전달 창구가 아니라

소통의 주체가 될 수 있고 노동운동 활동가로 더 성장할 수 있도록 더 많은 배려가 여전히 필요하다.

3. 노동조합의 청년세대 지원 방향

1) 2-30대 전임자 배치

간부의 고령화와 신규 조합원과의 소통문제를 고민하고 있던 7사 노동조합 집행부는 3년 전, 20대 후반 전임자(Z)를 선발했다. 당시 중환자실의 간호사로 근무하던 Z는 이직 준비를 위해 사직서를 제출한 참이었다.

“Z가 근무했던 부서에 파트장 문제로 열댓 명의 직원들이 한꺼번에 빵 터졌던 적이 있어요. 노조에서는 한두 명보다는 열댓 명 다 같이 와서 노조로 와서 간담회 같이하면 파트장이나 병원이 무시하지 못한다 이런 이야기들을 하면서 거길 뚫었죠. 그때 간담회서 Z가 굉장히 또렷또렷하게 잘 한 거예요.”
(D 노조국장)

D 노조국장은 Z가 노조 전임자로 오면서 청년세대 조합원들에게 접근하는 것이 훨씬 수월해졌고, 계획을 실행에 옮기는 것이 가능했다고 설명한다.

“제가 이제 40대가 된 건데, 그래도 20대 친구들에게 다가가는 게 쉽진 않더라구요. 젊은 애들이 뭘 좋아하지? 어떻게 끌어들이야 하지 고민만 했는데 그래도 한계가 있더라구요. 근데 이 친구는 집행부서 회의한 걸 카톡방에서 애들한테 바로 의견을 물어버리니까 거기서 토론이 막 일어나요. 굉장히 획기적이더라고요.” (D 노조국장)

Z는 간부들에게 20대 신참자의 시선에서 노동조합의 운동방식에 대해 묻

고 그들이 자신들의 운동을 낯설게 바라볼 수 있는 계기를 만들어주기도 했다.

“우리는 그냥 고정적으로 노동조합이라고 하면 약간 딱딱하고 노조스러운 그런 게 있잖아요. 조끼 입고, 투쟁할 것 하면 하고, 이런 게 있는데. ‘왜 조끼를 입어야 되냐, 왜 청소부같은 옷을 입어야 되냐’ 이런 식인 건 거예요. 그런 질문에서 ‘왜 노조는 항상 단결해야 되냐, 투쟁은 왜 하는거냐’ 이렇게 출발하니까. 젊은 애들이 우리를 보는 시선이 이런 걸까 싶고. 간호사들은 다 정규직이어서 사실, 비정규직 문제 관심 없는데 그런 게 친구들에게도 와닿지 않는 다 그런 이야기도 듣고.” (D 노조국장)

“노동조합은 사실 칼퇴가 없어요, 지금처럼. 늦게 끝난다 하더라도 ‘저 집에 갈 거예요’ 못 해요. 못 했죠, 늦게 끝나면 늦게 끝나나 보다. 토요일에 나오나 보다. 그런 것도 그냥 ‘노동조합이니까.’ 라고 했는데. Z는 ‘왜요?’ 이런 식인 건 거예요. (예를 들면) 홍보 때문에 들어왔으니 홍보만 딱 파고. ‘6시 반이네 퇴근해야지’ 이러니까. 예전 같으면 다들 안 일어나는데 (중략) ‘아 부럽다, 나도 일어나 볼까?’ 그러면서 변화가 좀 많이 되었어요. 생휴(생리휴가)도.. 생휴가 어딴어, 노동조합에. 그랬는데 이 친구가 처음 와서 ‘쉽니다’라고 하니까 ‘오 쉬어’... 저도 그렇게 바뀌더라구요.” (D 노조국장)

2) 청년세대를 위한 프로그램 - 청춘일탈

Z는 전임자로 부임해 <청춘일탈>이라는 1박 2일 여행 프로그램과, 1년차 신입간호사들이 참여하는 <선캐쳐 워크숍> 등을 기획했다. <청춘일탈>은 조합원 모두가 참여하는 노조산행과 달리 연령 제한(25세~35세)을 두고 선착순 40명이 참여해 강촌 등지로 래프팅을 떠나는 프로그램이다. 1일은 공가, 남은 1일은 조합원의 휴가를 사용해야 하지만, 노동조합 내 여러 직군의 청년 세대가 한자리에 모여서 어울릴 수 있다. 노동조합 소개와 외부 강사를 초빙

해 교육시간을 잠긴 하지만 최대한 참가자들이 자율적으로 움직일 수 있도록 했고, 저녁에는 바비큐 파티도 열린다.

“몇 명이나 이거를 신청할까 고민을 했는데 그래도 신청을 많이 했어요. 40명으로 잘라서 42-43명 이렇게 해서 갔어요. 굉장히 좋아하더라고요. 특히 방사선과처럼 다른 직종이 끼어 버리니까 ‘어 우리는 이렇고 저렇고’.. 끼리끼리 가니까 눈치 볼 필요도 없고, 10살 아래이니까 다 소통이 어느 정도 되는 거예요. 여러 지부 조합원들이 모두 섞여서 자기들끼리 고충 얘기도 하고 서로 취미 이야기하고. 그리고 나니까 그 다음에 계속 또 만나요”(D 노조국장)

〈선캐처 워크숍〉은 드림캐처와 같은 공예품을 같이 만들어보는 워크숍으로 1년차 간호사들이 참여하는 프로그램이다. 신규직원의 이직률이 높다 보니 간호국은 이들이 1년차가 되면 돌잔치와 같은 행사를 진행한다. 이때 1년차 간호사는 부서별 PPT 발표를 해야 하는데 이것이 그들에게는 축하보다는 또 다른 업무로 받아들여지고 있다. Z는 이와 차별화되는 노동조합만의 축하와 응원의 자리를 만들어주고자 문화강좌 겸 동료 소모임을 기획했다.

“입사하고 1년 이내 신규 조합원만 참여하는 무료 클래스였는데. 그거 만 들면서 병동 어땠니, 이런거 얘기도 할 수 있고, 파트장 눈치 안보고 개별 신청이라. 신규들도 맘 편하고. 참여율이 높진 않았지만, 그래도 ‘와, 노동조합에서 이런 것도 하네’ 이렇게 되더라고요”(D 노조국장)

3) 청년세대 대의원과 간부 발굴

그사 노동조합은 신규직원 채용과 이직으로 20대 조합원이 꾸준히 증가하자 이들의 목소리가 의사결정 구조로 유입될 수 있도록 청년세대 대의원과 간

부 발굴에 주력하고 있다. 그러나 ‘물갈이를 해야 한다’는 논의는 기존 그룹을 배제하려는 것으로 받아들여지기도 한다.

“구성원 변화는.. 항상 고민하는 거예요. 늘 우리가 강조하는 건 신규도 이렇게 많이 들어오고 세대가 자꾸자꾸 바뀌는데. 너무 고민 물이 아니냐? 라는 걸 항상 고민을 많이 해요. 근데 물갈이를, 확 변화시키기는 굉장히 어려워요. 왜냐면 기존에 있는 사람들이 ‘나 갈아치우려고?’ 약간 그런 게 있으니까. 원해서 간부를 하는 사람들도 있잖아요. (중략) 그러니까 우리가 아무리 젊은 세대들로 바꾸겠습니까 라고 하면 ‘그럼 우리는? 우리 같은 노망들은 빠지란 거야?’ 소외감 들죠. 왜냐면 조합원이 다 신규만 있는, 젊은 세대들만 있는 건 아니잖아요. 이 사이 중간다리 역할이 있어야 되는 거지.” (D 노조국장)

집행부는 청년세대 대의원의 역할을 세대를 잇는 ‘중간다리’로 명명하고 있다. 중간다리는 청년세대의 유입이 시니어 그룹을 배제하는 것이 아니라 새로운 조합원들과의 연결 즉 점점 더 단절되는 세대 간 소통의 재개라는 점을 설득하는 수사인 셈이다. 한편 집행부는 대의원 그룹의 구성변화를 기존 구성원들이 직접 만들어갈 수 있도록 독려한다. 집행부의 지침을 일방적으로 강제하기보다, 기존 구성원이 함께 활동할 청년 주체를 발굴하고, 주저하는 청년들을 응원하는 것(empowering)도 그들의 몫이다.

“되도록 (청년세대 대의원을) 많이 뽑고 싶은 건 우리 마음이에요. 그런데 현실은 이제 ‘저는 대의원 감이 아니에요’ 거의 대부분 그렇죠. ‘저 아직 연차가 어려워’ 막 이래서. 어려워요. 우리는 뽑고 싶으나, 뽑혀지는 게 되게 어려워요. 그래도 우리가 간부들한테 젊은 세대들 좀 들어와야 된다. 그런 걸 많이 어필했고, 후배들 있으면 추천 좀 해라. 제안을 많이 했고. 그래서 자기 부서에 봤더니 애는 좀 (간부)감이 될 거 같아. 제안을 해주면 우리도 일단 뽑는 거예요.”

“선배도 간부니까 ‘너가 해, 괜찮아. 내가 간부잖아. 같이 하자’ 이렇게 하

니까 ‘아, 그러면 선배님도 계시니까, 저도 해볼게요’ 뭐 이런 거지. 뒤 봐주는 사람이 있으니까. 근데 없는 데에서 대의원을 뽑기는 되게 어려운 것 같아요, 젊은 사람 뽑기에는. 저의 생각은 그래요.” (D 노조국장)

4) 온·오프라인에서의 소통 채널 다변화

ㄱ사 노동조합은 조합원과의 소통과 노조 활동 홍보를 위해 소식지를 분기별로 발간하고 있다. 소식지에는 조합원의 신청에 따라 부서에 간식을 보내기도 하고, 조합비의 용처, 교섭 준비와 진척상황을 기록하게 되는데 인쇄물은 물론 의료원 직원 전원이 사용하는 원내 메일로 소식을 공유한다. 노조국장은 의료진들이 라운딩을 돌 듯이 병동을 돌며 각국의 분위기를 살피고 조합원이든 비조합원이든 대화를 나누고 노조 볼펜 등 기념품을 선물한다. SNS를 통해서 소통하고자 카카오톡의 ‘카친(카카오톡 친구)’과 같은 채널도 운영하고 있다.

4. ㄱ사 노동조합 사례의 함의

청년세대 조합원 활동지원과 간부 육성에 대한 ㄱ사 노동조합 사례에서 도출해본 함의는 다음과 같다.

가. 2-30대 포레 전임자의 가능성

ㄱ사 노동조합의 청년세대 조합원은 언제나 ‘이직할 수 있고’, 고충에 대한 ‘개별적인 해결’이 가능한 근로조건에 있다. 2-30대 포레 전임자는 개인화된 조합원들과 직접 소통할 수 있는 채널을 공유하고, 이들의 시선에서 조합원

모임을 기획해 왔다. 집행부 내부에서도 청년세대 전임자와의 협업은 자신들의 운동방식과 조직문화를 낫설게 바라볼 수 있는 계기가 되었다.

나. 친구 그룹을 연결하는 청년세대 활동 주체 발굴

그사 노동조합의 집행부는 새로운 청년세대 활동주체의 역할을 ‘친구 그룹을 연결하는 중간다리’로 명명하고 있다. 그사 노조의 경우 이 중간 연결 역할을 해줄 청년 주체의 발굴이 같은 부서에서 근무하는 선배의 추천을 통해 이루어진다. 이는 기존 활동그룹이 노동조합의 의사결정 구조에서 소외되거나 배제되지 않고, 동시에 새로운 청년 주체들이 스스로의 리더십을 발휘할 수 있는 동기화(empowerment)를 부여하는 전략이다. 현재 그사 노조는 청년대의원의 확대는 물론, 청년위원회 신설을 위해 고민하고 있으며 이를 위한 연맹 차원의 지원을 필요로 하고 있다.

다. 노동운동의 언어 번역의 필요성

청년 간부와 대의원들이 현장에서 가장 먼저 부딪치는 문제는 낫설고 어려운 노동운동의 언어였다. 노동쟁의 상황에 특화되어 발전한 이 언어와 전문 용어들은 청년 간부가 의사결정 구조 내에 참여하는 과정에서 스스로 주변화 되는 원인, 즉 허들이다. 평조합원에게 노조의 입장과 상황을 전달하고 소통하는 과정에서도 전문적인 언어를 구사할 수 없기에 소극적인 대처를 하게 된다. 청년 조합원이 노조의 도움을 필요로 하는 운동의 대상이 아니라 함께 활동하는 주체로 참여할 수 있도록 노동의 언어가 좀 더 일상적인 것으로 번역되어야 한다.

제3절 L사 노동조합 사례

1. 기본 배경

1) 노동조합 현황

L사는 한 지방자치단체 출연 공공기관으로 1981년, 1994년 설립된 두 회사가 2017년 5월, 현재의 L사로 통합되었다. 노동조합 또한 각각의 회사별로 별도의 노조가 존재했으며, 2013년 한국노총 산하의 노동조합이 설립되면서 복수노조가 되었다. 2017년 L사가 통합되면서, 다수노조와 소수노조인 ‘L사 노동조합’으로 각각 통합되었다. L사 노동조합에는 현재 2,600여 명의 조합원이 소속되어 있으며, 전국공공노동조합연맹 소속이다. 노조조직률은 약 16.5%로 전체 조합원의 약 300명(11.5%)이 30대이다(20대 조합원 없음).

소수노조인 만큼 신규 채용된 청년세대의 노조 가입 인원 증대가 조직의 핵심의제 중 하나이다. 그러나 고령화된 노조 조직이 청년세대와 접점을 만들고 조직화하는 것은 쉽지 않은 일이다. 그나마 2017년도의 비정규직의 정규직 전환 이슈가 회사 안팎에서 논란이 되고, 다수 노조 소속 청년들이 L사 노동조합으로 이탈해오면서 이들을 중심으로 청년위원회가 구성되었다. 청년위원회는 총 5명의 청년 위원이 활동하고 있고, 각각 근무지의 지부장을 겸임하고 있다. 이 중 1인은 노조 조직 부서 산하의 청년 간부이기도 하다. 현재 L사 노동조합에는 총 25명의 상근자가 있고, 청년 간부를 포함한 30대 3명

(남성 2명, 여성 1명)이 참여하고 있지만 이들 중 누구도 근로시간면제(타임오프)를 받고 있지 못하다. 대의원에도 총 59명 중 8명이 청년세대이고, 노사협 의회와 고충처리제도 등 노사 간 의사결정기구에도 청년세대가 참여할 수 있도록 기회를 제공하고 있다. 규약 개정 위원회 등 핵심 의사결정구조에 여전히 청년세대의 목소리가 직접 반영되기 힘든 구조이지만 제도 개편의 의지를 보이고 있다.

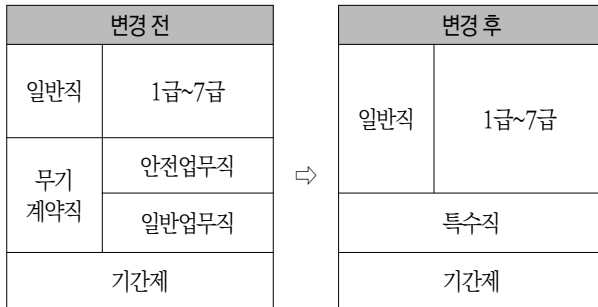
2) 노동조합 주요 정책 의제

앞서 언급했듯이 N사는 2017년 비정규직 정규직 전환과 관련하여 큰 갈등을 경험하였다. 문재인 정부는 출범 이후 공공부문 비정규직 정규직 전환을 국정과제로 삼아 진행하고 있다. 공공부문 비정규직 정규직 전환은 크게 3단계로 구성되어 있다. 1단계는 중앙행정기관, 자치단체, 공공기관, 지방공기업의 2단계는 자치단체 출자·출연, 공공기관과 지방공기업의 자회사의, 3단계는 민간위탁기관의 비정규직을 정규직을 전환하겠다는 계획이다. 2단계에 해당하는 자치단체 출연 공공기관의 비정규직 정규직 전환은 “1) 정부 재원에 대한 의존성이 높고, 2) 업무의 성격상 공공성이 높으며, 3) 독점적 서비스를 제공하는 등 공공부문으로서의 특수성을 1단계 기관과 유사하게 가지고 있(공공부문 2단계 기관 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인, 2018)”어 정규직 전환 대상이 되었다.

OO 지방자치단체는 2016년, 정부보다 파격적인 정책으로 <OO 노동혁신 종합대책 5대 분야> 중 하나로 ‘노동 불평등과 차별 철폐’를 선정하고, 투자출연기관의 비정규직을 정규직화하고 정규직과 무기계약직 간의 차별을 해소하겠다고 밝혔다. OO 지자체에서는 2012년부터 2017년까지 4단계에 걸

친 비정규직의 정규직화를 추진하였는데, 비정규직을 직·간접 고용을 통해 무기계약직화 하였고, 2016년부터는 무기계약직의 정규직 통합을 추진하였다.

[그림 4-1] L사의 무기계약직 정규직 통합 플랜



자료: 김종진, 2018

이 정책의 일환으로 L사의 1,200여명의 무기계약직이 2018년, 완전 정규직으로 전환되었다(그림 4-1). 유사 업무가 정규직에 이미 존재할 경우 일반직으로 완전통합하고 동일/유사 업무가 아닌 경우에는 별도의 직군을 신설하여 정규직으로 완전 통합하였다. 이를 통해 무기계약직 노동자들은 고용 안정뿐만 아니라 임금인상, 각종 수당을 정규직과 동일하게 보장받게 되었다.

무기계약직을 완전한 정규직으로 통합하고 동일하게 대우를 보장하는 이와 같은 정책은 전국에서 가장 선도적인 모델로서 평가받고 있다(김종진, 2018). 그러나 무기계약직과 정규직을 통합하는 과정에서 심각한 노-노 갈등이 발생하였다. OO 지자체장은 2017년 7월, 연내에 산하기관 무기계약직 전원을 정규직으로 전환하겠다는 방침을 밝혔고, 12월 31일 22시 30분, 정규직 전환 협상 타결이 발표되었으며, 2018년 3월 정규직 전환이 완료되었

다. OO 지자체에서는 정규직 전환이라는 큰 원칙을 제시하였으나 구체적인 방식과 내용은 L사의 노사협의 사항으로 남겨두었다. 협상에 참여한 L사와 정규직 노동조합들은 3년 이상 근무한 무기계약직은 7급 정규직으로, 3년 미만 근무한 무기계약직은 7급보라는 임시적 직급으로 임용한 뒤 3년 이후에 7급으로 임용하기로 합의했다.

다만, 이 과정에서 4년 차 이하 공채 정규직 직원들이 동일한 과정을 통해 채용되지 않은 무기계약직 직원들이 동일한 대우를 받는 것은 공정하지 않다고 반발하며 갈등이 시작되었다(박초롱, 2018). 이들은 해당 지자체의 청사 앞에서 집회를 진행하는 등 거세게 반발하였으나, 노사 협의는 L사와 L사의 다수노조 위주로 이루어졌기에 이들의 입장은 반영되지 않았다.

사례조사를 통해 만나본 L사 노동조합의 청년 조합원들은 이 사건을 계기로 노동조합 활동을 시작하게 되었으며, 반대 시위를 조직하는 과정에서 노동조합의 필요성을 느끼게 되어 L사 노동조합에 가입 현재까지 활동을 이어나가고 있다.

2. 노동조합 가입계기 및 활동경험

1) 간담회 참여자 소개 및 노조 가입 계기

〈표 4-5〉 L사 노동조합 사례 면접 참여자

연번	면접 참여자	노조 내 역할	연령	입사 년도	노조활동 경력
1	E	청년국장	30대	2016년	2년
2	F	(전)여성국장, 지부장	30대	2016년	2년
3	G	지부장	30대	2015년	2년

4	H	지부장	30대	2016년	2년
5	I	정책국장	50대	.	약 20년

초점집단인터뷰에 참여한 E 청년국장, F 지부장, G 본부장, H 지부장은 공통적으로 2017년 무기계약직의 정규직 통합 이슈 관련 활동을 하다 L사 노동조합에 가입하게 되었다. L사 노동조합에 가입하기 이전 이들은 노동조합에 가입하지 않았거나 다수 노조에 가입되어 있었다. 직종별로 팀을 이루어 근무하는 업무 특성상 팀내 선임이 권유하는 노동조합에 가입하는 경우가 많았기 때문이다.

“제가 입사했을 때는 그거에 대해서, 노조가 왜 필요한지에 대해서 못 느꼈어요. 절실하게. 왜 있어야 하지? 라고 생각을 했기 때문에 지회장이나 지부장이 와서 얘기를 해 줄 때 ‘왜 가입을 해야 되죠?’라고 말을 했을 때 설득을 저를 잘 못 해주셨던 것 같아요. 그래서 2년 동안 가입을 안 했었어요. 무노조로 있는 게 저는 그게 나쁘다고 생각도 안 했었고.” (G 본부장)

G 본부장의 경우 현재는 L사 노동조합의 지부장으로 활동하고 있지만, 이전에는 노조의 필요성을 체감하지 못했다고 이야기했다. 그러나 2017년 무기계약직의 정규직 전환 당시 면접참여자들은 처음으로 노동자들의 의견을 모아 반영하도록 하는 일이 중요하다는 것을 체감하게 된다.

“무기계약직을 똑같이 7급으로 전환시키는 것에 대해서 어떤... 저희는 시험을 치르고 들어왔고, 그분들은 면접을 보고 들어왔는데, 요즘에 취업하기가 상당히 어렵잖아요. 시험 칠 때 저희도 이제 경쟁률 같은 거 보면 80:1 이 정도로 되가지고 최소한 2~3년 공부해서 들어오는데 똑같이 이렇게 정규직 전환시켜주는 거에 대해서 상당히 조금 상대적 박탈감도 많이 느꼈고 그리고 절차에서 공정하지 못하다고 생각했기 때문에 (중략) 15, 16 사번이 주축이

되가지고 시청 앞에서랑 그리고 본사에서 이렇게 집회를 100명 단위로 모아 가지고 시작하게 되었어요.” (E 청년국장)

ㄴ사의 경우, 2016년 안전사고를 계기로 안전업무 등에 2016년 9월부터 2017년 3월 사이 600명의 무기계약직을 채용했다. 이들은 1,200명의 정규직 전환 무기계약직 사원들 중 절반 가량을 차지한다. 이들과 유사한 기간에 정규직으로 입사하게 된 면접참여자들(2015~2016년 입사)은 직급 통합을 이전에 이미 경험한 적이 있는, 정규 중년 세대 정규직 사원들이 비교적 정규직화를 수용하는 것과 다르게 정규직화 이슈에 공감하지 못했다.

OO 지자체에서는 ‘무기계약직의 정규직 전환’이라는 큰 기조만 제시했을 뿐 그 방향과 내용은 노사 간의 합의를 통해 진행하도록 하였다. 가이드라인 없이 빠르게 노사협약이 진행되면서 현장의 노동자들에게 무기계약직이라는 고용형태가 생긴 이유, 정규직 전환의 의미, 전환 이후의 계획에 대해 충분하게 설명과 설득의 과정이 없었다는 지적이 있었다. 공공부문 비정규직화로 인해, 좁아진 취업문을 어렵게 뚫고 ㄴ사에 입사한 젊은 연령대의 사원들은 입사절차가 다른 무기계약직 직원들이 한순간에 정규직화 되는 데서 상대적 박탈감, 불공정함 등을 느꼈다고 한다. 근본적으로는 공공부문의 유연화 정책으로 외주화, 비정규직 채용 등이 이루어지면서 동일 노동을 하면서도 임금과 복리후생이 달라지는 현상이 발생한 것이고, 이렇게 발생한 차별을 없애는 취지로서 공공부문 정규직화 정책이 시행된 것이지만, 정규직을 위한 취업경쟁을 직접 경험한 이들로서는 납득하기 어려웠다. 이 때문에 정규직화를 하더라도 직급이나 대우에 있어서의 차이, 전환 과정에서의 추가전형 등을 요구하였으나 논의과정에서 충분히 반영되지 않았다.

“공부를 해갔고 열심히 노력해서 대학을 가고 거기서 또 열심히 노랑진이

라 신림에서 공부를 해가지고 공기업이라는 제한된 어떤 재화를 얻기 위해서 경쟁을 해서 들어온 사람들이라 이 부분에 대해서는 조금 인정하기 힘들다, 그러나 받아들여야 차이를 두든지 해달라,' 이런 의견을 계속 냈음에도 불구하고 목살을 하시더라고요. '노동조합은 그래서 안 된다.'라고 잘라버리시더라고요. 그러면 그 사이에 저희 청년세대들이랑 뭔가 이해할 수 있는 뭔가 자리가 있었어야 했는데, 그런 게 전혀 없고 그냥 내리꽂는 거예요.” (G 본부장)

가입되어 있던 노동조합에서 이와 같은 의사를 전달하였으나 제대로 반영되지 않고, 노동조합의 안을 청년세대 노조원에게 설득하려고 하지도 않자 큰 실망감, 막막함(“단단한 벽에다 그냥 계란 던지는 느낌”, G 본부장) 등을 느낀 면접참여자들은 노동조합을 경유하지 않은 집단행동으로 나아가게 된다.

“안 되겠다 그래서 저희끼리 노조를 배제한 채로 시청 앞에 나가서 집회를 하기 시작했어요. 그래서 집회도 해보고 선배님들한테 우리 노조는 아니고 청년세대는 이렇게 생각하는데 어떠시냐 해서 서명도 받아보고 저희끼리 모여서 회의도 해보고 하면서 약간 이게 어떻게 보면 노조 소속은 아니지만 저희끼리 노조 활동을 한 거잖아요. 그제. 거기서부터 약간 시작된 것 같아요.” (G 본부장)

이들은 시청 앞에서, ㄴ사 사옥 앞에서 집회를 열고 서명운동을 시도하며 노동조합 활동은 아니지만 노동조합 활동과 유사한 경험을 하게 된다. 이 과정에서 한국노총 산하의 ㄴ사 노동조합에서 이들에게 손을 내밀었다. 면접참여자들의 초기 요구는 8급을 신설하여 (현재 7급 체계) 무기계약직에서 정규직으로 전환되는 노동자들을 8급으로 4년을 근무하게 하고 7급으로 진급하게 하는 안이었으나, 최종적으로는 사측, 다수노조와의 협상을 거쳐 '7급 보'라는 임시 직급을 신설하여 3년간 근무하게 하는 안으로 타협하게 되었다.

이 과정에서 면접 참여자들은 기존에 가입해있었던 노동조합과 달리 ㄴ사 노동조합은 우리의 목소리에 귀 기울인다는 점에 가능성을 확인하고, 기존 노조를 탈퇴하고 ㄴ사 노동조합에 가입하게 된다.

2) 노동조합 활동 경험

가. 긍정의 경험

이들을 ㄴ사 노동조합으로 이끈 것은 다름 아닌 ‘경청’이었다. 노동조합의 일원으로서 의견을 피력할 수 없어 답답해했던 이들에게 ㄴ사 노동조합은 “이렇게 의지가 있는 사람들이라면 회사를 위해서 좀 더 할 수 있을 것 같다(G 본부장)”며 손을 내밀었다. 무기계약직 정규직화에서도 청년세대 조합원들의 의견을 반영하여 (원안보다는 온건한 안이었지만) 임시직급을 새로 만들어 유예기간을 두도록 하여 노사합의를 이끌어 냈다. 기존 노조에서 “노동조합은 그래서 안 된다(G 본부장)”라고 잘라 말한 것과는 다른 접근이었다.

“노조가 회사랑 할 때 가장 중요한 게 임단협이잖아요. 임단협 이제 저희가 안건을 말해볼 수 있는 거죠. 저희가 청년세대가 이런 저희가 단협안을 넣어 달라 얘기하면 임단협할 때 대의원제를 거쳐야 되긴 하지만 그전에 저희가 자유롭게 의견을 피력할 수 있는 그런 게 있죠.” (F 지부장)

“청년위원회 같은 것도 여기 F 지부장이 청년위원회 조직해서 (중략) 청년위원회에서 결정한 어떤 안건을 꼭 임단협 안에 넣어달라는 규정을 만들었고 그것을 통해서 얘기하고 집행위 같은 거 있을 때 저희가 지부장 역할을 맡고 있으니까 집행위 나가서 얘기를 해요. 그러면 바로 앞에서 활동하고 열심히 노력하고 활동하는 사람이 뭐가 말하면 그거를 무시할 수 없거든요. 결국은 지금 여기 활동하는 사람들이 집행위 나와서 실제 활동을 하기 때문에 그거를 이제 들어주고 있습니다.” (H 지부장)

“그래도 확실히 저희 노조가 청년세대들이 앞으로 이끌고 나가야 된다고 생각해주는 분이 많이 계셔가지고 많이 수용을 해주시는 편이에요.” (G 본부장)

이후 더 자세히 언급하겠지만 L사 노동조합은 L사 내에서 소수노조에 속하기 때문에 다수 노조를 탈퇴해 소수노조로 소속을 옮기는 행동은 작업장에서 “배신자(G 본부장)”로 몰릴 정도로 많은 위험부담을 떠안게 되는 결정이었다. 그럼에도 E, F, G, H는 모두 L사 노동조합에 가입했다. 선배의 강요가 아니라 스스로 가입을 결정한 만큼 L사 노동조합으로 옮긴 젊은 조합원들은 청년국장, 여성국장, 본부장, 지부장 등으로 활발히 활동했고, 열심히 활동하는 이들의 노동조합 내 의사반영률도 자연스럽게 올라가는 선순환 구조가 형성되었다.

이들은 공통적으로 L사 내부에서 발생하는 이슈에 민감하게 반응하고 젊은 직원들의 이해관계를 노동조합의 의사결정에 반영하기 위해 노력하였고, 관련 문제가 해결되거나 임단협 과정에서 반영될 때 주요한 성과라고 인지하고 있었다. 면접 참여자들은 노동조합 활동을 하는 이유에 대해 자주 “OO공사 내에 우리 세대들의 이익을 대변하기 위해서(E 청년국장)”라고 언급하였다.

“실질적으로 이 조합 청년 쪽에서 활동을 함으로써 청년에게 이득이 되는 어떠한 결과를 만들어내는 것. 그것이 임단협에서 청년세대들이 요구하는 안건이 되겠죠. 그걸 실현시키는 것. (중략) 결과로서 증명을 하려고 노력 중인 하죠.” (H 지부장)

이와 같은 맥락에서 총연맹 수준의 대규모 집회, 한국노총의 대외적 이미지, 여타 청년단체와의 연대 등 보다는 “청년세대들이 바라는 바를 실행시키

는 계(E 청년국장)” 중요한 목표라고 이야기하였다. 이는 이들의 가입 경로를 포함하여 회사 내에서 발생하고 있는 다양한 문제들(공공기관의 임금총액제, 회사 통합과정에서 발생한 복지포인트 시스템 통합 문제 등)이 계속해서 세대를 기준으로 이해관계가 달라지는 양상으로 진행되어온 점을 반영한다.

때문에 면접참여자들은 주로 청년세대 이해관계의 반영을 주요한 성과로 인지하고 그 과정에서 효능감을 얻고 있었다. 이들을 회사 노동조합으로 이동하게 했던 사건인 무기계약직 정규직화 과정은 한편으로 좌절의 경험이기도 했지만, “소신 있게 내가 행동한다는” 감각을 얻게 된 경험이기도 했다. 면접 참여자들에게 옳지 못하다고 생각하는 문제를 해결하기 위한 행동에 참여하는 일은 개인의 시간과 에너지를 희생하더라도 충분히 해볼 만한 가치 있는 일이었다.

나. 부정적 경험

면접참여자들은 청년세대 노동자들의 의견을 모아 회사 노동조합에 전달하고 입단협 안에 반영시키는 데서 스스로의 역할과 성과를 찾고 있었지만, 그 과정에서 어려운 점 또한 상당히 겪고 있었다. 면접참여자들은 공통적으로 무기계약직의 정규직화 과정에서 발생한 큰 갈등 과정을 계기로 노동조합 활동을 시작하게 되었다. 그러나 그 과정 이후에 입사한 청년세대는 유사한 경험을 하지 못했기 때문에 노동조합 자체에 가입하기를 꺼려하고 있었다.

“사실 노조 활동이란 거는 우리는 이제 노조에 취업을 한 게 아니고 회사에 취업을 한 거고 회사 내에서 일을 열심히 해서 뭐 더 좋은 성과를 얻는다거나 인정을 받는다는가 그런 정석을 추구하지, 일종의 노조라는 정석과는 다른 길을 선택하려고 하지 않아요.” (H 지부장)

“저희는 그래도 어느 정도 활동을 하다 보니까 목소리를 안 내면 아예 안 받아들여지는구나 이걸 조금 알잖아요. 그런데 후배들 같은 경우에는 그냥 노조 욕만 하고 있잖아요. ‘왜 안 해줘, 왜 안 해줘’ 이려고 있으니까 (중략) 자꾸 상처를 많이 받죠.” (E 청년국장)

“처음에는 그래서.. 이상적으로 저는 생각을 해서 ‘우리가 잘 하는 모습을 먼저 보여주면, 자동으로 가입할 것이야.’ 이런 생각을 했거든요. (중략) 근데 결국 제 생각이 약간 틀린 것 같아요. 활동을 해보니까. 이상적인 모습을 보여줘도 그러면 ‘오, 땡큐’하고 끝이에요.” (E 청년국장)

“가입 안 해도 잘 하네, 굳이 가입 안 해도 조합비 아끼고 알아서 해주네, 개꿀’이렇게 된 것 같더라고요.” (G 본부장)

면접참여자들이 보기에 노동조합에 가입하고 나아가 활동하는 일은 소위 말해 “가성비에 맞는 일이 아니(G 본부장)”였다. 자신의 개인 시간과 사생활을 일정 부분 포기해야 하는 일이기 때문이다. 면접참여자들은 업무시간 외에 각자의 개인 시간에 사업장을 돌며 조합원들과 청년세대 직원들을 만나고 있었는데, 소수 노조로서 겪는 조직화의 어려움뿐만 아니라 노조의 필요성 자체를 설득하기 어려운 것이 현실이라고 입을 모았다. 노동조합에 대한 인식도 세대별로 차이를 보이고 있어 “빨간 띠”, “조끼”, “투쟁”, “동지” (E 청년국장) 등으로 대표되는, 노동조합에서 사용하는 언어와 사고방식으로 청년세대 직원들을 설득하는 일은 쉽지 않았다.

현장에서 만나는 동료직원들 외에도 윗세대 선배들에게도 치이고 있었다. 소수노조에 있다는 이유로 무시와 배척당하는 일이 잦았고, 작업장의 열악한 시설을 개선하고자 할 때 본인들은 더 안 좋은 환경에서 근무했으니 운 좋은 줄 알라는 식으로 사기를 꺾는 일이 빈번하게 발생했다. 적극적인 노조 활동

을 통해 성과를 얻어내더라도 사업장의 동료들은 노동조합에 가입하기보다는 당연한 변화로 받아들이는 이중고를 겪고 있었다.

“어떤 얘기를 했을 때 이런 부분에서 청년들이 힘들다 했을 때 그 부분만 받아들여서 이해를 해주시면 되는데 그거가 아니라 ‘우리 뎀 더 심했어’라는 말을 하시니까. ‘우리 때에 더 심했어. 너네는 좋은 거야.’라고 말을 하니까. ‘저희의 눈에는 다른 사업장이랑 비교했을 때 이 부분은 부당하다’라는 걸 말하고 싶었는데 우리 때는 이렇게 이야기를 하시면, 더이상 개선을 시킬 힘이 없죠. 필요도 없고. 그래서 그 부분이 좀 답답했어요.” (G 본부장)

이렇게 “답답”한 상황에서 면접참여자들은 청년세대 이해관계를 실현하고 성과를 보여주는 방식으로 더 많은 인원을 조직하고자 했으나, 역으로 청년세대 조합원이 부족하기 때문에 목소리를 힘 있게 추진하는 것이 어려워지는 “딜레마(G 본부장)” 속에서 고군분투하고 있었다. 면접참여자들은 집행위원회 내에 청년세대가 10명 정도밖에 되지 않아 요구를 관철시키는 것이 쉽지 않다고 입을 모았다.

이러한 어려움들 속에서 개인을 희생해가며 운동하는 방식은 면접참여자들을 지침, 소진으로 이끌고 있었다. 2017년 “모든 사생활을 다 내려(G 본부장)” 놓으며 투쟁했던 이들은 무기계약직 정규직 전환 이슈 이후에도 사생활을 희생하는 방식으로 활동하면서 어려움을 겪고 있었다. 노조 활동가의 조합원 응대를 하는 과정에서 “고충처리하는 집단(E 청년국장)”이 된 느낌이라고 했다.

“17년도부터 쪽 해왔던 활동이 좌절과 실패의 연속이었던 것 같아요. 그래서 솔직히 조금 많이 지쳐있는 상태예요. 그래서 올해라도 조금 결과가 있으면 좋겠고. 근데 선배들이 말씀하시기에는 노조 활동을 하다 보면 뭔가 이

루어져서 조합원들이 고마워하고 이게 좀 더 나은 회사가 되는 걸 보면 엄청 나게 뿌듯하다는데 그걸 겪어보지 못했어요. 그래서 지금 뭐가 희망을 가지고 하고 있는데 계속 안 되면 진짜 희망마저 사라지는.” (G 본부장)

이들이 겪고 있는 활동 에너지 소진의 문제는 다른 사례에서도 확인할 수 있었던 문제로 이들을 위한 제도적 지원, 심리적인 지원이 필요한 상황이다.

3. 노동조합의 청년세대 지원 방향

1) 세대 간 이해관계의 차이에 대해 이야기하기

ㄴ사 노동조합의 사례에서 가장 중요한 의제는 2017년 있었던 무기계약직 정규직 전환 이슈였지만, 그 전후로도 계속해서 세대별로 다른 입장을 보일 수밖에 없는 일들이 발생하고 있었다. 예를 들어 2017년, 둘로 나뉘어 있던 회사가 ㄴ사로 통합되면서 ㄴ사는 기존의 9급 체계에서 7급 체계로 직급체계를 바꾸었다. 이는 중간급 이상에 인력이 몰려있는 당시 인력체계를 손보기 위함이었지만, 이 과정에서 승진에 피해를 보는 하위직 인원들이 발생했다. 비록 아직 문제가 해결되지는 않았지만, 면접참여자들은 ㄴ사 노동조합에서 이러한 문제제기를 하고 공론화하면 다수노조 측에서도 반응할 수밖에 없을 것이며(경쟁관계이기 때문에) 결국 이 문제가 해결되는 것이 가장 중요하다고 답변하였다.

최근에는 ㄴ사 노동조합에서는 최근 복지포인트를 두고 세대 간 분쟁이 발생했다. ㄴ사는 지방자치단체의 출연기관으로서 직원들에게 복지포인트를 제공하고 있는데, ㄴ사가 통합되면서 서로 다른 체계의 복지포인트 지급 방식도 통합되게 되었다. 한 회사는 호봉에 따라 차등적으로 복지포인트를 지

급 받는 방식인 반면, 다른 회사는 모두가 균등하게 받는 체계였는데, 후자의 방식으로 통합되면서 일부 중간에 끼인 젊은 세대 직원들은 낮은 호봉일 때는 더 많이 내고, 복지 포인트는 지속적으로 똑같이 받게 되어 피해를 보게 된 것이다. 면접참여자들은 스스로 “난리(E 청년국장)”를 쳤다고 언급할 정도로 적극적으로 주장하였고, L사 노동조합은 기존에 청년 조합원들의 조직된 주장을 임단협 안에 반영하기로 약속했었기 때문에 임단협 안전에 최대한 청년세대 조합원들의 이해관계가 반영된 상태로 들어가게 되었다.

위에서 이미 살펴본 것처럼 L사 노동조합의 청년 간부들은 청년세대 이해관계를 대변하는 것을 가장 중요한 임무로 생각하고 있었기 때문에 세대별로 이해관계가 달라지는 사안에 있어 적극적으로 젊은 직원들의 입장을 대변하였다. 이 과정에서 많은 어려움을 겪기도 했지만, 면접참여자들은 공통적으로 이전에 소속되어 있던 다수 노조에서는 말을 붙여보지도 못했던 것들을 현재의 노조에서는 이야기라도 해볼 수 있고, 소통할 수 있어 만족한다고 이야기했다. 실제로 어떻게 반영이 되는지보다(현실적으로 어려운 점이 많다는 것을 활동가들 또한 알고 있기 때문에) 노동조합이 청년세대에게 얼마나 귀를 기울이고 있는지를 더 중요하게 생각하고 있는 것이다.

2) 문화적 세대 차이

세대별 차이는 위와 같은 직접적인 이해관계와 관련된 이슈 이외에도 일상적이고 문화적인 수준에서도 발생하고 있었고, 청년 노조 활동가들은 노동조합 활동을 하면서도 세대 간 감수성 차이를 자주 마주하고 있었다.

“처음에 저희가 신입사원 때 대강당에서 강의를 이렇게 노조가 하듯이 두 시간이면 두 시간, 앞에서 나와서 설명을 하거든요. 제가 처음에 들어왔을 때,

저희는 운동권 세대가 아니에요. 맞잖아요? 운동권 세대가 들어와가지고 뭐 OO노조(다수노조) 같은 경우에는 그냥 ‘투쟁! 동지!’ 이러니까 거기서부터. 조끼 입고. ‘투쟁, 동지’막 이러니까 일단 거기서부터 제가 느꼈을 때는 ‘뭐지?’ 약간 이런 생각이 들었어요. 엄청난 이질감이 들었어요.” (E 청년국장)

면접참여자들이 신입사원이던 시절, 신입사원 교육에서 노조 홍보에 배정된 시간에서 다수 노조는 “투쟁”과 같은 기존의 노동조합에서 빈번하게 사용하던 단어를 그대로 사용했고, E 청년국장은 이에 대해 “엄청난 이질감”을 느꼈다고 회상했다. 비록 L사 노동조합에서 나온 홍보는 아니었지만, 신입직원들이 처음 만나는 노동조합의 이미지는 두 노동조합을 가리지 않았다. 이후 L사 노동조합에서는 면접참여자들과 같은 청년세대 간부들이 직접 교육을 나가고 있으며, 어떤 활동을 해왔는지, 앞으로는 어떤 활동을 할 건지 등 비전을 주로 이야기한다고 한다. 이외에도 앞서 이미 언급한 “라떼는 말이야¹⁰⁾”를 포함하여 체계적이고 민주적이기 보다는 탑다운식으로 의사를 결정하는 과정 등에서 세대차이를 느끼고 있는 것으로 나타났다.

3) 소수노조로서의 어려움과 청년세대 노조 활동가

더하여, 복수노조라는 특수한 상황에서 소수노조로서 조직화의 어려움을 겪는 점도 청년세대 노조활동가가 더 큰 어려움을 겪게 하는 요인이었다.

“다수 노조의 지부장 하는 사람들은 솔직히 딱 끼놓고 말해서 예뻐 받는 사람들이 많아요. 국장들마저도 ‘아이고, 우리 대의원. 지회장.’ 거기 만약에 가

10) “나 때는 말이야”를 발음과 유사한 다른 표현(“라떼는 말이야”)으로 바꾼 유행어로, 기성세대가 본인들의 경험을 모두 옳은 것으로 지나치게 강조하거나, 본인들이 더 어려운 삶을 살았으니 지금을 살아가는 젊은이들이 겪는 어려움은 심각한 게 아니라는 식으로 이야기하는 경우를 비교기 위해 사용하는 말이다.

싫어요? 다른 노조 지부장이면 진짜 별로 안 좋아해요. 그래서 더 근무를 열심히 해야 돼요. 뒤처지지 않기 위한... 힘들어요.” (E 청년국장)

“선배님들도 처음엔 인사를 해요. ‘안녕하세요.’ 인사를 하잖아요 그러면, ‘어디서 왔어요, 노조야?’ 그러면 좋아하시는 분들이 있어요. 좋아하다가 ‘저희 ㄴ사 노동조합에서 왔습니다.’ 이러면, ‘뭐야? ㄴ사 노조? 조합원이 있긴 해?’ 이런 식으로 하다가 그다음에 가서 제가 기억을 해서 인사를 하잖아요 그러면 ‘뭐야? 누구지?’ 이러면서 가버려요. 아예 인사를 안 받아주는, 약간 노조와 노조 간의 그런... (중략) 그 지금 저희랑 같은 세대인 분들이 계시다 그랬잖아요. 그 세대는 여기 가입하면 진짜 뭐, 네, 입에 담긴 힘든, 이런 놈들이다 약간 이런 식으로 얘기를 하고 다니기 때문에 그래 가지고 좀. 저희는 그냥 저는 솔직히 다 어차피 노조활동이라는 게 직원들을 위해서 하는 거니까 고생한다는 생각을 하는데 더 안 좋게 보는 것 같아요, 저희를. 약간 저희가 탈퇴를 하고, 탈퇴를 하고 나서 데리고 나간 것도 있다 보니까 나쁜 자식들이렇게 생각을 하는 경향이 있어요.” (G 본부장)

ㄴ사의 경우 소규모로 구성된 팀제로 운영되고 있었는데, 이 때문에 하급 직원은 직속 선임의 영향을 많이 받을 수밖에 없다. 이러한 상황에서 면접참여자들은 각자의 팀 내에서 “배신자”로 낙인찍히고 뒷말을 듣는 등, 직장 내 괴롭힘을 감수해야 했다. 뿐만 아니라 노조 활동가로서 작업장을 방문하고 직원들을 만날 때 선배 직원들로부터 무시당하는 경험을 여러 차례 겪어왔다. 소수노조에 소속되어 겪는 어려움과 함께 연령, 직급 위계관계에서 겪는 어려움이 교차하고 있는 것이다.

4. ㄴ사 노동조합 사례의 함의

면접참여자들의 노동조합 활동 경험을 통해 본 ㄴ사 노동조합 사례의 함의는 다음과 같다.

가. 듣기의 중요성

젊은 세대의 목소리에 귀 기울이는 것이 그 어떤 것보다 중요했다. 현실적으로 젊은 세대의 조직률이 높지 않은 상황과 동일한 수준의 전체 재화를 직급별, 세대별로 분배해야 하는 상황에서 청년세대만의 이해관계를 항상 끝까지 고집할 수는 없다는 것을 면접참여자들은 잘 이해하고 있었다. 그럼에도 면접 참여자들이 공통적으로 이야기했던 것은 ‘그래도 여기는 이야기라도 해볼 수 있다는’ 작지만 중요한 차이였다. ㄴ사 노동조합은 젊은 세대로의 세대 교체가 절실히 필요하다고 판단했고 젊은 세대를 조직화하기 위해 이들의 요구사항을 경청하고, 임단협 안에 수용하는 적극적인 모습을 보였고, 이러한 결정이 다수 노조에서 소수노조로 소속을 옮기는 매우 어려운 결정을 가능하게 했다.

나. 활동 지원과 축진의 필요성

활동 의지를 가진 청년세대 조합원을 조직화하기 위해서는 적절한 지원과 축진(facilitation)이 필요하다. 면접참여자들은 신입사원 교육에서 처음 노동조합을 마주하게 되었는데, “엄청난 이질감”이라고 표현할 정도로 낯설고 불편한 경험이었다. 젊은 세대 조직화를 위해서는 새로운 감성의 접근법이 필요하고 이를 위해서는 당사자인 활동가 그룹이 두터워져야 하는데 현실적으로 녹록지 않은 상황이다. 노조 활동을 처음 경험하는 이들에게는 모든 것이 낯선 정보인데, 이를 공부하고 습득할 수 있는 기회와 시간이 부족하기 때문이다.

면접참여자들도 또한 여러 방면에서 지원이 필요하다고 이야기했다. 그중에서도 이들이 간절히 원하는 지원은 각종 정책 지원과 선전홍보 등 노동조합 활동에 필요한 교육과 이를 위한 충분한 시간이었다.

“우리 회사의 전반적인 제도에 대해서 공부도 해야 되고 노동법 같은 것도 공부가 필요하고 또.. 그런 부분에 대한 지원이 필요한 것 같아요.” (E 청년국장)

“사무처장님이 다 이겨요. 나쁘게 말하는 게 아니라, 입사하고 나서 노조의 역사를 다 알고 계신 분이예요. 그리고 노조에 항상 있었기 때문에 임단협이 이루어질 때 보면 그해의 이슈가 있었고 이거 때문에 단협안이 만들어진 거예요. 그거를 계속 보고 하신 분이죠. 이제 지부장 오신 분들은 짬이 안되는 거죠. (중략) 우린 ‘21% 주세요.’하면, ‘근데 그건 안돼. 왜냐면...’ 말하면 깨갱이야. 왜냐면 다 이유가 있거든요.” (H 지부장)

“그래서 그런 것을 좀. 정보를 오픈할 수 있는 자리가 있었으면 좋겠는데.” (G 본부장)

“사실 노동법이나 노조법, 혹은 산업안전법이나 그런 것들에 대해서도 모르는 게 많아요. 그다음에 사실 중요한 게 조합에서 중요한 건 임금과 복지일 텐데, 공기업이다 보니까 총액인건비에 대한 이해도 사실 부족해요. 그러다 보니까 그냥 ‘그거 아니야, 거기서 안 돼.’ 이러면 반박을 못 한다는 게 문제가 되죠. 그건 조합 내에서도 그렇고. 교섭 역량, 즉 사측과 교섭을 할 때 사측에서 ‘이건 이것 때문에 안 된다.’ 그렇다면 우리는 그것보다 많은 지식을 가지고 법적인 지식을 가지고 해야 하는데 그걸 모르는 경우가 많습니다. 개인적으로 공부를 해야 하긴 하는데 한계가 있죠.” (F 지부장)

면접에 참여한 청년 노조활동가들은 공통적으로 전문적인 노동조합 활동을 하고자 하는 의지가 있었으나 이를 위한 충분한 시간과 교육이 지원되지

않고 있었다. 총연맹과 산별연맹에서 제공하는 다양한 노동조합 교육에 이들을 연결하고, 활동을 위한 시간 등의 자원을 충분히 제공할 필요성이 있다.

다. 효능감의 중요성

노동조합 활동은 당연하지 않다. 더이상 노동조합 활동은 노동자가 당연히 해야 할 일이 아니다. 조합비를 내고 노동조합에 가입을 했으면 조합비를 낸 만큼 얻는 것이 있어야 하고, 개인 시간을 활용해 노동조합 활동에 투자했다면 그만큼 얻는 것이 있어야 한다. 다만, 여기서 ‘얻는 것’이라 함은 금전적 이득만을 의미하는 것이 아니다. 면접참여자들이 원하는 것도 이해관계의 실현보다는 이해관계를 주장하고 소통하고 받아들여지게 하는 그 과정에서 본인들의 의견이 받아들여지는 경험과 감각, 그리고 그 지점에서 얻는 효능감이었다. 충분한 활동 기반 마련(청년세대로의 과감한 권한 이양, 타임오프제 활용 등) “힘을 낼 수 있는 분위기를 지속적으로 만들어 나가(G 본부장)”는 것이 그 어떤 것보다 중요할 것이다.

제4절 ㄷ사 노동조합 사례

1. 기본 배경

1) 노동조합 현황

전국금속노동조합연합(이하, 금속노련) 산하 ㄷ사 노동조합은 30년의 역

사를 가지고 있지만 현 노조 집행부는 스스로를 ‘신생 조직’이라고 부른다. 2년 전, 기존 노조 위원장이 조합원 투표를 통해 자리에서 물러나고, 노조 조직 전반이 새로 조직화되었다는 의미에서다. 노동조합의 ‘세대 교체’라고 불릴 만한 이 사건을 당사자인 현 집행부 간부와 청년 조합원들은 ‘완전히 다른 조직으로의 재건’이라고 설명했다. ㄷ사 노동조합은 기존의 조합원들 상당수가 전 집행부와 함께 탈퇴했다. 대신 평조합원 출신의 위원장과 3-4대 상집간부 14명, 대의원 76명이 1,200명이 넘는 신규 조합원을 조직했다. 현재 조합원의 80%는 여성이고, 2-30대는 전체의 50% 이상을 차지한다(간담회 참여자들의 표현에 따르면, ‘나이 어린 사람 중 비노조원을 찾는 게 더 힘든’ 상황이다).

이같은 변화의 배경이 되는 ㄷ사는 경기도에 위치한 반도체 제조업부문 중견기업으로 1960년대 말에 설립되었다. IMF 외환위기로 국가 경제 전반이 위축되던 무렵, 두 차례 외국계 회사에 매각되었으나 노사간 분쟁 없이 완전한 고용 승계가 이루어졌다고 알려져있다. 한편 여성 노동자 비율이 높아 1990년대 후반에 이미 어린이집과 같은 보육시설을 갖췄다. 덕분에 ‘남녀 고용평등 실천 기업상’을 수상하기도 했다. 과거 ㄷ사 관련 신문기사에는 출산·육아 친화적인 기업으로 업계 평균인 20%보다 훨씬 낮은 이직률(2006년 기준, 5.5%)을 유지하고 있고, 숙련공의 숫자도 ‘기하급수적으로 늘고 있다’는 홍보글이 눈에 띈다. ‘가족과 같은 끈끈함’이 외국계 회사로 흡수합병되는 구조적 변화 속에서도 회사가 성장할 수 있었던 동력으로 설명된다¹¹⁾.

객관적으로 보면, ㄷ사는 90년대 이후 구조 조정을 겪었던 대다수 제조업 분야 기업들과 달리 기존의 노동자 그룹을 비교적 안정되게 유지해 온 셈이

11) 한국경제(2006.08.07.) [저출산 함께 풀어갑시다] OOOOOO.. 사내 어린이집 지은 뒤 이직
 뚝

<https://www.hankyung.com/society/article/2006080712261>

다. 하지만 2010년대 이후부터는 노동자 그룹의 구성이 눈에 띄게 변화하기 시작한다. 스마트폰 시장의 성장에 발맞춰 생산라인을 확대해가고 있기 때문이다. 현재 C사는 본사 인근에 2만평 부지의 2차 제조라인을 건설 중이며, 1단계 생산라인은 설비가 마무리되어 약 2천명의 연구원, 엔지니어, 생산직 노동자가 근무하고 있다. 고용 규모가 확장되면서 직원 채용의 방식도 변화했다. 연구참가자들의 설명에 따르면 기존에는 지인 추천을 통해 입사하는 비율이 높았지만 2010년경에 모두 공개채용으로 바뀌었다. 정체되어있던 C사의 노동자의 구성이 고용의 양적 확대와 공채 선발제 도입으로 세대별 비율이 크게 변화하기 시작한 셈이다.

“이전에는 노조가 필요가 없었지. 공채를 한 지 얼마 안 됐어서. 우리 세대 (2010년) 때부터가 공채로 들어온 거 아냐. 그전에는 서로 추천제를 하다 보니까 아무래도 자기가 불만이 쌓여서 뭔가를 하려고 하더라도 자기가 들어오면서 같이 물려있는 가족이라든가 이런 사람들 있잖아요. 그러다 보니까 아무래도 (노조활동) 못하죠.”(J 대의원)

2) 노동조합의 재건 그리고 남은 숙제

회사 매각이라는 역사에도 불구하고 노사의 화합 속에 회사가 성장해왔다는 성공스토리의 이면에는 무슨 일이 있었던 것일까? 기존의 C사 노동조합은 설립 이후 20년간 문서화된 임단협을 한번도 체결한 적이 없었다. 20년간 한 명의 위원장이 노동조합을 집권해왔고, 10%도 안 되는 조직률을 유지해왔다. 노조 사무실의 위치를 조합원도 정확히 몰랐을 만큼 노조 선전과 조직화가 거의 이루어지지 않았던 것으로 보인다.

“노조에 가입을 전부터 쪽 하고 싶었어요. 근데 안됐어. 그러다 나중에 가

입하긴 했는데. 방법이 없는 거야. 어떻게 한 분을 컨택해서 가입서 좀 갖다 달라 그랬다고요. 직접 써가지고 그분에게 드렸어요. 자기가 노조 가입하고 싶은 사람이 직접 발 벗고 찾아가야지만 가입을 할 수 있는 현실이었어요. 엄청 비합리적인 거죠.”(M 조직부장)

“전에 노동조합 사무실이 여기가(실내) 아니었고 이 뒤였어요. 예전에 있던 사무실 아는 사람이 2천 명 중에 50명도 안 될 걸요? (중략) 저희가 사원회관을 자주 와요. 설 때나 사원회관 자주 오는데 아무리 생각해도 제가 봤을 때는 (노조 사무실이) 없어요. 난 건물 밖에 있을 거라곤 생각도 못했어요. 노조 원도 모르는 사무실을 갖고 있는 경우가 어디 있어요, 진짜로.”(J 대의원)

그 사이 회사는 적자를 이유로 거듭 임금인상률을 제한해 사실상 수년간 임금을 동결해 왔다. 관리직이 가져온 서류에 ‘사인 한번’으로 교대제가 변경돼 버리고 회사의 각종 복지 제도도 시나브로 폐지되었다. 악화되는 노동조건에 불만이 쌓여갔지만 당시 노조 집행부는 이 문제를 함께 해결하려는 의지를 보여주지 못했다.

“그전에는 노조가 유명무실한 상태였잖아요. 그러니까 계속 기존의 복지가 있던 게 축소되는 거. 근데 그 축소되는 복지가 뭐 예를 들어서 이렇게 없어집니다. 이렇게 됩시다 이런 게 아니라 저희가 모르는 사이에 하나씩 없어지는 거예요. 예를 들어서 근무체계가 지금은 4조 3교대인데 이전에 3조 3교대에서 근무가 바뀔 때에는 노조가 없잖아요. 없으니까 그냥 라인에서 싸인지를 돌려요 간부들이. 싸인지를 돌리면 거기에 싸인을 하면 우리가 동의했다는 걸로 간주하고 근무체계가 바뀌는 거죠.”(J 대의원)

“회사가 복지도 옛날엔 이것저것 많았는데 다 없었어요. 힘들다, 힘들다 하면서. 예를 들어 동호회 지원하는 것도 그런 것도 없애고 그냥 사사건건 다 없애요. 새로 생기는 건 없어요. 맨날 없애는 것만 있어요. 그러니까 그제 10년 동안 불만이 쌓였던 거예요.”(K 대의원)

노조의 분위기가 반전되기 시작한 것은 2017년 4월, 1%의 임금인상률이 발표된 직후부터였다. 회사의 제안을 그대로 수용하겠다는 집행부의 결정에 조합원들이 반발하기 시작한 것이다. 위원장 유임 건에 대한 반대 투표가 이뤄지고, 투표기간 동안 되려 신규 조합원 가입이 증가했다.

“사람들이 (임금인상률을) 더 해라 더 받아달라. 그랬더니 (전 위원장이) 난 이거 아니면 내가 (위원장) 내려가겠다. 한 거예요. 사람들이 꽤 씹하다 다 반대해버린 거잖아. 맨날 회사 편에 서 가지고 회사가 하자는 대로 하는.”(L 대의원)

사람들은 상집 간부 경험도 없고, ‘노동 운동에 무지’하지만, ‘싸워보겠다’고 나선 평조합원 출신의 새 위원장 후보를 선택했다. 전 집행부의 업무인계도 없고, ‘너무 모르니까’ 신임위원장은 상급단체인 금속노련을 찾아가 여러 자문을 구했다. 위원장은 물론 새로 구성된 상집간부들도 연맹과 중앙교육원의 각종 간부 교육을 이수했다. SK 하이닉스, 넥센, 남양 등지의 노동조합들을 방문해 노조 재건과 운영 노하우를 얻기도 했다. 특히 집행부는 다른 노조 사례를 참고해 대의원제도를 새로 도입했다. 교대제 근무를 하는 조합원들과의 접점을 늘리고 ‘커뮤니케이션의 장벽’을 어떻게든 줄여나가기 위해서였다.

“상집들을 10명 넘게까지 늘렸는데 근데도 조합원들과 커뮤케이션 장벽이 생기는 거예요. 그때 당시 상집(위원)이었는데 라인 근무를 했었어요. 근데 제가 뛰어다니면서 일일이 다 전파해 주기가 너무 힘든 거예요. 그러니까 커뮤니케이션이 잘 안 되는 거죠. 그걸 해결하기 위해서 대의원분들 구성해 가지고 같이 하게 됐죠. 또 여성분들이 많은데 남성 상집하고 생각이 틀릴 수도

있잖아요. 그런 부분도 있었어요.”(M 조직부장)

새 집행부는 대의원들을 중심으로 노조 가입의 실익을 적극적으로 알렸다. 노동운동의 힘을 한번도 경험해보지 못한 동료들에게 집행부와 대의원들은 노조가 없어서 생겼던 불이익과 단체협약 등 노동조합을 통해 할 수 있는 일을 알리는 것을 의제로 설정했다. 이 의식화 과정이 빛을 발한 것이 노조 재건 이후 처음 추진한 2019년 임금·단체 협약이다. 10차레가 넘는 임금교섭이 결렬되자, 노조는 800명의 조합원과 함께 일주일간 부분 파업을 진행했다. 우리가 <청년세대 간담회>를 통해 만났던 이들은 이 투쟁의 여운이 강렬하게 남아있었다. 집행부가 예상했던 것보다 훨씬 더 뜨거운 지지와 참여 속에 이루어진 파업 덕분이다. M 조직부장은 자신들의 조직이 아직 과도기에 있다는 것을 지적하며, 파업의 열기를 노조 조직의 확대와 시스템으로 지속시켜갈 방안을 계속 고민하고 있다고 털어놓았다.

2. 노동조합 가입 계기 및 활동 경험

1) 간담회 참여자 소개 및 노조 가입 계기

〈표 4-6〉 ㄷ사례 면접 참여자

연번	면접참여자	노조 내 역할	연령	입사 년도	노조 활동 경력
1	J	대의원	38	2009	1년
2	K	대의원	34	2010	6년
3	L	조합원	35	2010	2년
4	M	조직부장	35	2010	3년

ㄷ사 노동조합은 2017년 위원장 선거 이후, 기존 조합원들이 대거 이탈하

고 2-30대 신규 조합원을 중심으로 재건된 만큼 대의원과 상집간부도 어느 노조 조직에 비해 상당히 젊은 편이다. 단체 협약의 임금인상안도 정액제를 선택할 만큼 낮은 연차의 노동자의 이해관심과 이들의 조직화에 주력하고 있다. 간담회를 통해 만난 4명의 청년세대 조합원(J 대의원, K 대의원, L 조합원)과 청년간부(M 조직부장)도 그 중 일부라고 할 수 있다. 30대 후반인 J 대의원은 2009년도에 입사해 지난해 노동조합에 가입했다. 회사 생활 10년차라 '회사 생리'에 대해 어느 정도 이해하면서도 임금인상률 동결 등에 문제의식을 가졌고 주변의 '흐름에 동참'해 대의원도 맡게 되었다고 자신을 설명했다.

“다들 노조가 있는 건 알고 있지만 노조활동은 왜 해야 하는지. 또 아무도 와서 너 노조 해 이렇게 권유하고 이런 분위기의 그런 문화가 전혀 없었으니까. 그러니까 이제 모두의 불만이 한창 팽배할 때쯤 돼서, 아 노조를 해야겠다. 그렇잖아요. 개개인이 회사에 뭔가 영향을 끼칠 수 있는 거 거의 없잖아요. 수직 구조니까. 그래서 할 수 있는 게 있다면 다 같이 뭉쳐서 뭔가를 해야 되는데 그 구심점이 되는 건 노조잖아요. 그래서 노조가 아예 개편되고 하니까 하게 됐어요.”(J 대의원)

30대 중반의 K 대의원은 기존 집행부 시절에 노조에 가입해 6년간 조합원이었고 지난해부터 대의원활동을 시작했다. 노조 활동에 큰 기대는 없었지만 '불만을 내세우기보다' 노조에 가입부터 하자는 생각에서 참여하게 되었다고 밝혔다. 전 집행부 시절 적극적인 활동을 하지 않았던 것은 노조활동이 '선동'처럼 받아들여지는 보수적인 분위기와 회사 진급 등을 염려했던 바가 컸다고 설명했다. 하지만 같은 교대조의 동료가 라인 근무를 하면서 상집간부 활동을 병행하는 모습을 보고 대의원활동을 시작하게 되었다.

“그때는 아예, 그냥 노조활동을 안 했다니깐요. 가입만 되어있었지 제가 거기 아무 직책도 없고 아무것도 뵈도 없었어요. 왜냐면 저도 사무실이 여기 있는지 몰랐으니까요. 저도 새로 집행부 오고 조직국장님 활동하고 옆에 보고 하다 보니까 더 하고, 여기도 원래 친한 사람이고 친한 사람들이 다 같이 가입 되어 있고, 다 우루루 가입했어요. 다 우루루. 그러니까 다 같은 조합원이고 하나까 얘기도 할 수 있고 그런 거죠.”(K 대의원)

비슷한 연배의 L 조합원은 2017년 새 집행부가 선출되던 시기에 노조에 가입했다. 그는 특히 임금 인상 반영 방식이 기존 노조 구조에서는 정률제로 갈 수도 있겠다는 위기의식에서 노조가입을 서두르게 되었다고 설명한다.

“가입하게 된 계기는 그때 상황이 조금 좀 젊은 사원들하고 좀 나이 드신 분들 간의 약간 임금 갈등? 그런 게 눈에 좀 보이기 시작했었어요. 계속 임금 상승률이 정액이나 정률이나 이런 걸로도 논의가 있었는데. 정액을 하면 이미 기존의 많이 받고 계시던 분들과 저희 간의 (중략) 일은 비슷하게 하는데 그런 부분에서 조금 불이익을 받는다고 생각하는 부분들이 많아가지고 그때부터 좀 마음이 돌아섰던 것 같아요. 저희 젊은 세대 조합원들이 나이 드신 분들 간의 임금 격차를 많이 줄여보고자 그런 게 시작이었던 것 같아요.”(L 조합원)

37살의 M 조직부장 또한 2017년 위원장 유임반대 투표가 진행되던 무렵 노조에 가입했다. 그는 현 위원장과의 친분에서 상집위원 활동을 시작하게 되었다. 라인 근무를 병행해야했던 터라 힘들었지만 회사 생활에서는 접할 수 없었던 다양한 사회 경험을 할 수 있어서 보람과 성취, 자부심을 느끼고 있었다. 연구진은 간담회에서 만날 수 없었던 여성 조합원들의 가입 계기 등을 면접참여자들로부터 간접적으로 확인해볼 수 있었다. 그들에 따르면 대다수의 여성 조합원들도 임금과 근무교대제 변경, 근무 환경 등 자신들과 비슷한 이유에서 참여했을 것이라고 설명했다.

“남자도 그렇고 여자도 같이 (노조 가입) 붐이 오른 게 .. 인원을 회사에서 충원을 안 시켜줘요. 예전에 5년 전, 10년 전만 해도 10명에서 근무를 하던 거를 지금은 5명에서 근무를 하거든요. 이게 인원은 반절로 줄어들었는데 일은 강도가 더 세진 거예요. 그러면 임금이라도 올려줘야 되는데 회사에서는 일은 더 힘들게 시키고 돈은 똑같이 주고 있는 거예요. 그러니까 작업자들이 그게 불만이 더 쌓이는 거예요. 계속. 나아지는 여건이 없어지니까 계속.”(L 조합원)

2) 활동경험

노조 활동에서 가장 인상깊었던 변화나 순간들을 묻는 연구자의 질문에 참여자들은 노동조합의 세대교체와 지난 5월의 파업투쟁을 공통적으로 언급했다. 세대교체와 관련된 이야기를 나누는 과정에서 참여자들은 자신들의 조직 변화를 ‘세대교체’로 볼 것인지에 대한 의견이 분분했다. 기존 노조 조합원 상당수가 조직을 이탈했고, 노동조합으로서 활동한 그 어떤 흔적이나 유물도 남아 있지 않은 상태였으므로 세대교체가 아니라 조직 전반의 ‘물갈이’에 가깝다는 평가가 인상적이었다. 이 의견을 제시한 L의 경우 자신들의 노조가 초기엔 ‘납은 관습’조차 남아있지 않은 미조직화된 상태에 가까웠다고 판단하고 있는 듯했다. 세대교체를 수긍한 대부분의 참여자들은 고령화된 ‘어머니 뽕’의 조합원들이 이탈하고 2-30대 젊은 세대 위주로 노조 조직이 구성되었다는 사실 자체를 중요하게 생각했다.

“저희가 세대교체가 요번에 정말 심하게 됐죠. 회사가. 그치? 지금 조합 집행부도 지금 나이들이 대부분 다 많이 젊고요. 위원장님조차도 나이가 젊으시잖아요. 패기 있고. (중략) 반목하는걸 두려워하지 않지.”(J 대의원)

“근데 이게 세대교체라고 하면.. 비교하는 게 되서 애매한 것 같아. 왜냐면 생각을 해봐. 세대교체라는 게 그 전에 노조활동이 없다가 되잖아. 근데 일단 다 물갈이가 되고 바뀐 건 맞는데 바뀌고 나서 그냥 우리는 노조활동을 시작한 거지. 세대교체로 인해서 그 전에 뭐 낡은 관습을 버리고 이런 게 없잖아.”(L 조합원)

“...그 전에는 우리 조합이 있었을 때는 연배 대가 다 높았어. 엄청 높았어. 다 어머니뻘이었어. 조합원분들이. (중략) 그분들 중에서 떠난 분들이 상당히 많아요. 그래서 지금 가입되어 있는 분들은 신입 때부터 시작해서 젊은 분들 위주예요. 그리고 나이 드신 분들 조금. 그러니까 진짜 세대교체가 완전히 된 거예요. 전에는 나이 드신 분들 위주로다가 돌아갔단 말이에요. 그렇기 때문에 아무것도 안 하려 했던 거고, 가입하라는 권유도 안 했었고. 뭔가 활동을 안 하려고 했었던 것 자체가.”(K 대의원)

관점의 미세한 차이를 보이지만 면접참여자들은 모두 자신들의 활동이 그 누구의 영향도 받지 않은 주체적인 것이었다고 생각하고 있었다. 그리고 고 임금을 받기 때문에 ‘큰 불만도 없던’ 기존 조합원들과 자신들은 다른 이해관계를 가지고 있으며, 이에 대한 문제의식을 함께 논의할 수 있는 공간이 노동조합이어야 한다는 인식을 공유하고 있었다. 그들에게 현 집행부는 자신들의 이해관계를 대변해주는, 회사와 ‘반목하는 걸 두려워하지 않는’ ‘패기 있는’ 사람들이며 자신들이 힘을 보태야 하는 새로운 동료였다.

“작년하고 올해하고 많이 얘기했던 게 한번 믿어주자, 밀어주자. 신생이니까 뭘 하더라도 불만은 다 있는데 그 말 한번 믿어주자. 힘을 실어주자 의견이 많았었거든요. 아마도 노조에서도 앞에서 시행착오 많았을 거예요. 노조 집행부도 알 거예요. 부족한 부분 많았을 거고. 그런 거 생각해서 많이 보완해야 될 것 같더라는 생각인 거예요.”(M 조직부장)

면접참여자들이 인상 깊은 활동으로 꼽은 지난 5월의 파업은 현 집행부와 참여자들에게는 모든 것이 처음인 단체행동이었다. ‘파업을 하면 회사가 문 닫는 것은 아닌지 반신반의’ 하기도 했고, 개인 시간을 내서 조합원들이 참여할 정도로 ‘단결이 잘’ 되지는 않을 거라는 예단도 있었다. 노조 집행부는 1차 협상이 결렬된 다음날 투쟁을 조합원 없이 집행부와 대의원만 참여하는 것으로 기획하기도 했다. 하지만 모두의 예상과 달리 ‘일하는 것보다 파업하는 게 더 힘들었다’는 말이 자연스러운 정도로 투쟁에 적극적으로 참여했고, ‘뭉클하고 놀라’울 정도로 연장 파업의 열기가 뜨거웠다.

“(회사에서) 파업도 처음이지만, 집행부도 처음인데 파업까지 처음이잖아요. 좀 뭉클하거나 놀랐던 게 저희 원래 파업을 하게 되면 다른 데도 보다시피 파업하고, 하루 파업하고 그다음에 연장 파업 계속 가면 나와서 농성을 하거나 같이 으쌰으쌰 하잖아요. 우리는 그냥 회사 출근 안 했어요. 앞에 나와서 농성하는 일부 집행부 10명, 20명 하기로 했는데. 그게 파업 첫 날 협상이 말도 안 되게 되니까 그 두 번째가.. 각자 알아서. 오늘 집행부만 나와서 이렇게 으쌰 했다고 하니깐 그럼 우리도 다 나가야 되는 거 아니냐. 집에서 왜 이려고 있냐. 이것을 다 카톡으로 카페에 모임으로 해서 막 한 거예요. 삼 일째. 원래 첫 날에 800명인가 900명 정도 왔지? 900명 정도 왔는데 3일째 또 봄이 와서 그때도 500-600명이 또 온 거예요. 자발적으로 다들.”(K 대의원)

면접참여자들이 구술하는 파업투쟁은 투쟁의 결과인 협상의 내용보다, ‘분열되어’있던 사람들이 ‘자발적’으로 ‘단합’했던 현장과 ‘TV에서 본 것과 달리 운동회’처럼 신나기도 했던 투쟁 현장에서의 정동(情動)을 회상하는 데 쫄려 있었다. 이들에게 단합의 경험은 동료들 다시 발견하고 동료의식을 회복하거나 새로 쌓아가는 사교 활동의 의미가 컸던 것으로 보인다. 또한 파업은 자신들의 이해를 대변하는 집행부의 몫이 아니라 당사자인 ‘우리도 현장에 가봐야 하는’ 당위성을 갖는 집합행동으로 실현된 듯하다.

3. 노동조합의 청년세대 지원 방향

앞서 살펴보았듯 ㄷ사 노조는 조합원을 새로 조직하고 노조 체계를 구축해 가는 단계에 있다. 조합원과 상집 간부, 대의원 대부분이 2-40대인 젊은 조직이기 때문에 청년세대 조합원을 타깃으로 한 정책이나 제도를 별도로 기획하고 있진 않다. 그러나 대부분의 조직 운영 방식이나 노조 프로그램에 청년세대의 시선이 묻어 있다. 특히 조직화 초창기부터 온라인의 카페와 카카오톡과 같은 SNS를 적극적으로 이용해 노조의 상황과 이슈를 공유하고 소통해온 것은 조직 확대에 큰 기여를 했다. 조합원 대부분이 단체 활동의 경험이 많지 않고 회사 내에 동료 간 교류 기회가 없었다는 점에 착안해 영화 감상회, 무박 2일의 워크숍 등의 문화 행사도 적극적으로 추진하고 있다. 하지만 ㄷ사의 경우 기숙사가 없고 대부분 통근 버스를 이용해 출퇴근하기 때문에 교육 등 일상적인 프로그램을 기획하고 운영하는 것이 녹록치 않다. 조합원 교육의 경우 상급단체인 금속노련에 의존해 왔던 것을 줄여가고, 신입사원 대상의 노조 홍보 및 교육 시간을 확보하는 것이 다음 단협까지 집행부가 풀어야하는 숙제로 남아 있다.

4. ㄷ사 노동조합 사례의 함의

청년세대를 중심으로 노조가 새롭게 재건된 ㄷ사 노동조합 사례에서 도출해본 함의는 다음과 같다.

가. 노동조합과 조합원이 함께 성장하고 있다는 감각의 공유

ㄷ사 노동조합은 노조를 재건하는 과정을 조합원을 비롯한 ㄷ사 노동자에게 투명하게 공유해왔다. 이 과정에서 초동주체들은 자신들 또한 ‘노동운동을 잘 몰랐고’, 몰랐기 때문에 회사의 불합리함에 노조가 대처할 수 없었다는 점을 조직화의 서사로 동원했다. ㄷ사의 노동자에게 이 서사는 노동 운동의 힘을 모르는 자신에게 적용돼 노조 가입의 동기가 되었다. 한편 세대교체나 노조의 재건이란 수사들은 집행부와 조합원을 노동운동의 조직가와 운동의 대상으로 규정하지 않고 노동운동을 함께 배우며 성장하는 주체라는 감각을 생성한다. 이와 같은 서사와 감각이 파업 투쟁과 같은 낮은 단계 행동에 조합원들이 자발적으로 참여하게 만든 동력이 되었다.

나. 온·오프라인 상의 의사소통 채널의 다변화

ㄷ사 노동조합의 집행부는 교대조의 편성에 맞춰 대의원을 선발하고 초창기에는 이들을 통해 노조가입을 독려했다. 온라인에서는 인터넷 카페와 카카오톡의 단체 채팅방을 이용한다. 대의원 다수가 청년세대라 소통 채널의 다변화가 자연스러우면서도 활동의 과부하로 느껴지는 부분도 있다. 그러나 온라인 의사소통은 조합원들이 실시간으로 노동운동의 현장을 확인하고 의사를 개진할 수 있는 창구이다. 특히 ㄷ사 노동조합의 경우 카카오톡을 통해 파업투쟁 현장이 증계되면서 다수의 조합원들이 계속해서 단체협상 진행과 집행부의 활동에 관심을 갖고 참여하는 계기가 되었다.

다. 연대의 힘

노조 교육을 받거나 상집 간부 등의 경험도 없었던 현 집행부는 상급 단체인 금속노련과 지역 지부, 여타 비슷한 환경의 노조 조직들을 방문해 자문을 구하고 적극적으로 연대활동을 펼쳤다. 노동조합 운영에 관한 정보는 물론 각종 자원이 부족한 상황에서 연맹과 지부는 노조 재건 초기에 집행부에게 상당한 도움을 주었다. 청년 조합원들에게도 이 외부 노조와의 연대는 각종 지원은 물론 파업 당시 신생조직으로서의 막연한 불안감을 덜어주는 것이었다고 인식하고 있었다.

“저희가 신생이잖아요. 연맹의 어떤 가입이 되어 있어서 조금 더, 덜 불안한 느낌을 받았거든요. 조력을 해주는구나. 이분들(ㄷ사 노조 집행부)을 못 믿어서가 아니고 도움을 주는 조력자들이.. 연맹 같은 상급기관에서 조력을 받고 있으니까 조금 더 덜 불안한 느낌을 받았거든요. (중략) 그런 부분들이 조합원들에게 다 전달이 돼서 그 다음 날에도 그다음 날에도 계속 계속 유지될 수 있지 않았나. 도움을 많이 받았다고 생각해요 연맹에서.”(L 조합원)

제5절 ㄷ사 노동조합 사례

1. 기본 배경

1) 노동조합 현황

ㄷ사는 공공재를 생산하는 국내의 대표적인 전국 단위 공기업 중의 하나로 많은 취업준비생들이 목표로 삼는 ‘꿈의 직장’ 중의 하나로 꼽힌다. ㄷ사 노동조합은 유니온숍으로 전체 2만 명 이상의 직원 중 5급 이하 1만 7천여 명 정규직 전원이 현재 노동조합 조합원으로 가입되어 있다. 남성의 비율이 약 3배

가량 높다. 조합원 100명당 1명의 대의원을 두고 있으며, 현재 160여 명의 대의원이 활동하고 있으며 조합원이 직접 선출한다. 그리고 39개 지부, 292개 지회가 있다. 전국공공산업노동조합연맹을 상급단체로 두고 있다. ㄹ사 노동조합 가입대상자를 제외한 가입범위를 설정하고 있는 복수노조가 서류상 존재하고 있으나 조합원 수가 몇 명 되지 않아 실질적으로 복수노조로 보기는 어렵다.

사변별로 보았을 때 ㄹ사는 인원이 많은 세대가 은퇴하고 그 자리를 신입사원들로 채우는 식의 인력구조 변동이 빠르게 진행되고 있는 특수한 상황이다. 이 때문에, 젊은 직원들의 비율이 급격히 증가하였으며 자연스럽게 노조내 조합원의 평균 연령도 함께 낮아지게 되었다. 2019년 현재는 입사 5년 미만의 젊은 직원이 40%에 이르고 몇 년 후에는 50% 선까지 높아지게 될 것으로 예측하고 있다. 이러한 점은 일반적으로 청년세대 대표성과 참여가 낮다고 여겨지는 많은 단위노조는 물론 한국사회 전체에서도 젊은 세대의 인구수가 기성세대에 비해서 적은 보편적인 상황과 다른 특이성이다.

ㄹ사 노동조합은 오래전부터 노사 간의 분규가 많지 않고 전체적으로 협력적인 관계를 맺어 온 역사적 전통을 가지고 있다. 회사 내 노사협력처 노사업무실은 노조와 상시적인 협의를 하고 함께 노사 프로그램도 운영하고 있다. 이와 관련해 면접에 참여한 면접참여자 중 한 사람은 ㄹ사가 공공기관 계에서 노사관계가 협력적인 것으로 유명한 한 대기업과 비교되어 불린다는 이야기를 할 정도였다. ㄹ사 노동조합 관련 보도에서도 이 노조의 활동은 분규보다는 정책과 관련된 내용이 많으며 큰 갈등이 없다는 서술이 드러나 있다.

ㄹ사 노동조합의 총 63명의 상근자가 근무하고 있으며 이 중 풀타임으로 근로시간을 면제받고 있는 사람은 21명, 파트타임은 42명, 무급 1명(반전임자/파트타임 면제자 형태 2명)이다. Q정책국장에 따르면 본부는 2017년 새

집행부가 출범하면서 40대 간부가 대거 임명되고 이들을 중심으로 ‘젊은 문화’를 만들어 가고 있다고 한다. 청년위원회 신설과 청년세대와 관련된 노조 정책, 문화 프로그램들이 이를 보여주는 사례이다. 그러나 면접참여자들은 본부의 분위기와 달리, 각 지역의 지부와 지회에서는 권위적인 방식의 노조 문화를 경험하는 경우가 많고, 청년세대의 참여도 굉장히 제한적이라고 설명하였다.

2) 노동조합 주요 정책 의제

르사 노동조합의 현 집행부는 ‘소통과 공감의 가치 최우선 실현’, ‘정의로운 일, 삶, 쉼의 일터 구축’, ‘노동이 존중받는 문화 정착’ 등을 운영방침으로 삼고 있다. 집행부의 주요 가치는 노동조합이 기본적으로 가져가야 할 ‘노동 존중’ 의제와 최근 젊은 층이 중요하게 생각하는 ‘소통’, ‘공감’, ‘워라벨 (Work-Life Balance)’ 등의 의제와 관련 있기는 하지만, 투쟁적인 인상은 덜하다고 볼 수 있다. 면접참여자 중 Q 정책국장은 르사 노동조합이 1년에 100건 이상의 안건을 협의하여 통과시키고 있다는 정보를 제공하였는데, 이를 통해 다시 한번 르사의 노사관계가 협력적이며, 회사의 정책과 제도를 바꾸는 협의 절차가 상당히 높은 수준으로 체계화되어 있음을 확인할 수 있다. 조합원들의 주요 관심사 또한 다른 보편적인 노조 사례와 다르지 않게 임금과 복지 분야에 치중되어 있다. 이러한 이유로 노동조합의 단결권이나 투쟁력에 대한 우려가 내부에서 드러나기도 했다.

1년에 100건 이상의 안건을 처리하는 르사 노동조합의 주요한 관심사이자 갈등요소는 바로 다양한 이해관계를 적절하고 균형 있게 대표할 수 있느냐의 문제이다. 르사 노동조합은 조합원 수가 이미 1만 7천여 명으로 거대한 단위

를 이루고 있어, 내부 다양한 이해관계가 존재할 것임을 어렵지 않게 예상할 수 있다. 실제 ㄴ사 자체의 업무 특성상 다양한 직종과 다양한 직군이 혼재하고 있기도 하다. 최근에는 공기업 정규직 전환 이슈로 인해, 조합원 내의 이질성의 정도가 점점 더해지고 있다.

한편으로 ㄴ사 노동조합과 마찬가지로 ㄴ사 노동조합도 공기업이기 때문에 공유하고 있는 이슈로서 정부 정책에 의해서 조합원들의 처우나 이해관계가 영향을 받게 되는 일이 잦다는 특징이 있다. 실제 ㄴ사 노동조합 내에서는 과거 정부 정책으로 인해 조합원들의 이익이 침해당한다는 인식이 형성되었을 때, 집행부와 노조 간부들이 조합원의 편에 서지 않고 오히려 정부 정책을 적극적으로 따르기 위해 조합원들을 회유했다는 논란이 일었던 경험도 있다. 이 경우 정부 정책은 노동운동 전체의 정당성 강화를 위해 도움이 되는 측면이 있었는데, 이같이 노동자 집단 전체의 이해관계와 조합원의 이해관계가 충돌하는 순간 집행부에서는 결국 하나를 선택하는 것처럼 보이게 되는 딜레마 상황에 처하게 된다.

2. 노동조합 가입 계기 및 활동 경험

1) 간담회 참여자 소개 및 노조 가입 계기

〈표 4-7〉 ㄴ사례 면접 참여자

연번	면접참여자	노조 내 역할	연령	입사 년도	노조 활동 경력
1	N	조합원	27세	2017년	3년차
2	O	조합원	33세	2015년	5년차
3	P	조합원	28세	2018년	1년차
4	Q	정책국장	42세	2004년	집행부 2년차

면접참여자는 모두 4명으로 그중 세 사람(N, O, P)은 입사 5년차 미만의 젊은 사원으로 노조 내에서는 간부 지위가 없이 평조합원이며, 노조에 평균적인 수준 이상의 관심을 가지고 있다고 볼 수는 있지만 특별히 적극적으로 활동하는 사례는 아니다. 르사 노동조합은 유니온샵 형태이기 때문에, 모든 면접참여자가 입사와 함께 조합원으로 가입 하게 되었다. 2~3주간의 신입사원 교육과정 내에 1시간 분량의 노동조합 교육이 포함되어 있어 이 때 노동조합에 관한 정보도 처음 접하게 된다.

“가입을 의사에 따라서 가입을 할 수 있고 안할 수 있고 이러면 좀 더 자세히 내가 가입을 알아보고 따져보고 할 텐데, 그런 게 아니고 저희는 이렇게 하나니까.” (O 조합원)

이렇게 노동조합 가입 절차가 ‘자동’으로 진행되는 경우, 명목상의 조직률은 100%가 되기는 하지만 오히려 한 면접참여자의 발언에서 볼 수 있듯이 조합원들이 노조의 의의와 목표, 역할, 참여해야 할 동기 등에 관한 이해나 동의 수준이 높지 않은 상태로 남아있을 수 있다는 점을 의미하기도 한다. 따라서 이차적으로 실질적 조직화를 위한 노력의 필요성이 새롭게 제기된다고도 볼 수 있다.

한편, Q 정책국장은 40대 초반의 입사 16년차 중간 관리자급 직원이며, 현 집행부 시작과 함께 처음으로 노조 간부직을 맡아 활동하게 되었다. 그는 대학생 때 학생운동을 했던 경험이 있으며 이러한 경험을 바탕으로 자연스럽게 사회 문제들에 관심을 갖게 되었다는 개인적 서사를 가지고 있다. 기회가 된다면 언젠가는 단위노조 내에서는 물론 상급단체나 총연맹에서도 노조 활동을 이어 나가보고 싶다는 희망이 있다. 현 집행부에서 첫 간부활동을 하고 있

는 Q 국장의 경우, 작업장에서의 오랜 경험이 현재 정책국장으로서 조합원들의 상황을 이해하고 소통하는데 도움을 주고 있다며 긍정적으로 평가했다.

2) 활동경험

면접참여자들의 노동조합 활동 경험을 대체적으로 정리하면, 깊이 관여하고 있지는 않지만 노조에 대한 인식이 전반적으로 부정적이지는 않았다. 후에 상세히 기술하겠지만, 노조에 대한 부정적 인식이 없다는 사실은 노조가 조합원들에게 이미 형성되어 있는 이해관계를 거스르지 않는 수준에서만 사업을 벌였다는, 혹은 노조 조직화에서 ‘정치’의 문제가 탈각되어 있었다는 혐의로도 이어지기 때문에 해석에 주의를 요한다.

우선 ㄴ사 노동조합의 경우 현재의 노조에 대한 긍정적인 인식의 바탕에는 이전 집행부에 대한 부정적인 인식으로 인한 상대적인 이익이 작용하고 있었다. ㄴ사 노동조합의 현 집행부의 평균연령은 40대 중반 정도인데, 이전 집행부가 50대 초반 연령대였다는 점과 비교하면 일종의 ‘세대교체’가 이루어진 셈이다. 평조합원인 면접참여자 중 유일하게 이전 집행부와 새 집행부 선출 과정 경험이 있는 O는 바로 그러한 맥락에서 다음과 같이 언급하였다.

“직원의 3분의 1 정도가 세대교체를 하는 시점. 조합원의 평균 연령이 많이 낮아지고 있고. 그래서 저도 회사생활이 그렇게 오래되지는 않았지만, 예전 노조에 비해서는 상당히 젊어지고, 지금 조금 더 개방적이고 투명해지고 그렇지 않나 싶습니다. 그렇게 변해 가는 중에 있는 것 같아요. 그런 것을 많이 느끼고 있고.” (O 조합원)

그러나 ㄴ사 노동조합이 300개 이상의 지회를 가지고 있는 큰 조직이다 보니 본부 위원장 및 집행부에서의 권력 교체와 바뀐 문화가 지부와 지회 단위

로 전체적으로 퍼져 있지 않는 문제가 있었다. 때문에 여전히 수평적이기보다는 권위적인 방식의 문화를 경험함으로써 노조에 대한 부정적 인식을 갖게 되는 또래 동료들도 존재한다는 점이 지적되었다. 특히 10년 이상 지회 위원장 직위를 유지한 경우의 간부들에 대해 “고여 있는 듯한”(O 조합원) 느낌을 받을 수밖에 없다는 의견이 있었다.

면접참여자들의 노조에 대한 인식에 영향을 미친 긍정적 요인 중 다른 하나는 노조가 실질적으로 조합원들에게 이득이 되는 행사를 기획해주었다는 데 대한 보상감을 들 수 있다. 예컨대, 노조에서 여는 부동산 특강, 메이크업 특강 등의 강연이나 호프데이 등의 이벤트는 회사에서 실시하는 프로그램과 비교해서도 긍정적인 반응을 얻고 있었다. 이는 사측의 프로그램은 업무 연관성이 있거나 대체적으로 회사의 이윤에 도움이 되는 실용성을 전제하는 반면, 노조의 프로그램은 조합원들의 이익에 더 초점을 두고 있다는 인식을 가지고 있기 때문이다. 면접참여자들에게 ‘노동권 교육’ 등의 노조 이해와 밀접한 프로그램의 개설 여부에 관해 질문했는데, 이에 대해서는 ‘많지 않은 것으로 느낀다’고 답했다.

“참석해봤는데 저는 되게 굉장히 좋았었거든요. 왜냐면 그 우선 가게 되면은 직급을 모르는 상태로 시작을 하게 되어 가지고 회사 내에서의 지위고하를 생각하지 않고 누군가를 만나게 되는 거라서 그런 것도 되게 좋았었고, 다같이 함께 어떤 결과를 내고 점수를 내야 하는 활동, 액티비티 같은 것들을 해가지고 저는 그런 것을 해주시는 것이 되게 좋은 것 같아요.” (N 조합원)

노조에서 진행하는 캠프 등의 조금 더 밀도 있는 프로그램에 대해서도 대체로 ‘재미있다’, ‘좋다’는 평가가 다수를 이루었다. 이것 역시 회사가 요구하는 종류의 성과와는 관련 없는 활동을 통해 조합원들 혹은 회사 동료들 사이

의 친목과 추억을 쌓을 수 있는 프로그램을 진행한다는 점에 대한 긍정적 반응이라고 볼 수 있다.

그러나 면접참여자들의 노조 활동이 향후 확장성을 가질 것인지에 대해서는 확신할 수 없었다. 우선 의제 면에서 조합원들의 직접적이고 일차적인 이익을 저해할 수 있는 부분까지 노조 의제로 삼기에는 현재 시점에서의 수용성이 높지 않다고 판단된다. 앞서 언급하였듯, 2사 노동조합은 조합원들의 이해와 상충하는 것으로 볼 수 있는 정부 시책으로 인해 내부 갈등이 벌어진 전력이 있는데, 해당 사례는 저연차의 젊은 조합원들에게 크게 해당하는 사항이 아니었다. 그러나 예컨대 2사 노동조합에서 벌어졌던 것처럼 젊은 조합원에게 조금 더 와닿는 사안이 벌어진다는 가정을 해보았을 때, 정부 요구와 조합원 이익 사이에서 현재 “어느 정도 타협점을 잘 찾아서 하고 있다”(P 조합원)는 평가를 내리면서도 조합원의 이해관계를 우선적으로 대변할 필요에 무게중심이 쏠리는 것을 확인할 수 있었다.

“노동조합이란 게 조합원들이 어떤 불합리하거나 혹은 불공평한 대우를 받았을 때, 그 부분을 (...) 대변해주곤 하잖아요? 그런데 지금 이렇게 힘들게 실업률이 청년 실업률이 되게 높고 이런 상황에서 어떻게 보면 그것 또한 들어오는 것도 경쟁이고 한테” (P 조합원)

평조합원을 넘어서 노조 간부, 집행부 등으로 더욱 품을 내어 활동하고자 하는 욕구도 현재로서는 면접참여자들에게 크게 존재하지 않는 상황이었으며, 오히려 면접참여자들이 참여에 비적극적인 것을 “요즘 세대의 특성”으로 스스로 정의하면서 향후 노조 활동의 확장 가능성을 담는 모습을 보여주기도 했다. 물론 이러한 결과는 면접참여자가 애초에 크게 적극적이지는 않은 평조합원들로 구성되어 있기 때문이며, 연구표본 선정을 다르게 한다면 다른

결과가 충분히 나타날 수 있음을 함께 고려해야 한다.

“요즘 세대의 큰 특성인 것 같아요. 진짜. 그런 목소리는 내는데, 참여는, 책임을 안 지려고 한다. 완장을 차려고 한다. 내가. 이런 건 정말 안 해요.” (O 조합원)

한편 노조 전반의 활동 및 노조의 세대교체에 긍정적인 반응을 보이면서도, 세대에 따라 이해관계가 달라지는 의제가 존재하며 이러한 부분에서 아직 해결되지 못하고 있는 부분이 있다는 데 대한 작은 불만도 확인할 수 있었다. 이를테면 중장년층에게는 자녀의 대학 학자금 지원이 회사에 대한 중요한 요구사항이지만, 해당 사항은 청년 조합원, 특히 비혼주의자에게는 별 의미가 없고 이를테면 젊은 1인 가구 조합원이 많이 거주하는 사택 환경 개선을 먼저 요구하는 게 필요하다는 생각이었다. 이러한 우선순위 조정을 위해 청년 의제를 노조가 더욱 많이 대표해줄기를 바라는 희망도 확인할 수 있었다.

정리하자면 ㄹ사 노동조합의 면접참여자들은 전체적으로 현재 노동조합에 만족하고 있는데 이는 노동조합이 자신들의 이해관계를 어느 정도 지켜주고 있으며 앞으로도 지켜줄 것이라는 믿음에 기인한다. 이는 단위노조가 노동자 계층 전체에 대한 이해대변까지도 함께 연대할 수 있다는 데 대한 인식과 동의 정도가 상대적으로 크지 않다는 것의 반대말인데, 한 면접참여자는 스스로 현재의 노동조합이 “이익집단 같다”(Q 정책국장)는 표현을 사용하기도 했다. 그에 따르면 대부분의 조합원들이 자신들의 임금과 복지를 제외하면 다른 데까지는 대부분 관심을 확장하지 않는다는 것이다.

3. 노동조합의 청년세대 지원 방향

1) 청년위원회 기구 운영

청년과 노동조합 운영 사례에 대해 검색하다 보면 2사 노동조합을 청년위원회를 실제 운영하고 있다는 점에서 하나의 참고 자료로 제시하는 경우를 확인할 수 있다. 실제 2사 노동조합의 경우 본부 차원에서는 물론이고 지부 단위에서도 청년 조합원들로 구성된 청년위원회를 운영하고 있다. 특히 중앙 본부의 청년위원회 30개 안팎 지부를 대표하는 청년 조합원이 참여하는 기구로 일정한 대표성을 지닌다.

“예전처럼 활성화되어 있지는 않습니다. 예전에는 정기적인 모임도 있고 했었는데, 지금은 사실상 모임 자체를 선호하지 않고요. 앞서서 말씀드렸지만, 청년들이 선호하지도 않는데, 바쁜 와중에 계속 부르면 그러니까, 저희는 그 정기라는 개념이 많이 줄어들었죠.”(Q 정책국장)

그러나 청년위원회가 실질적으로 아주 활발한 활동을 하고 있지는 않다. Q 정책국장은 1년에 한 번 정도 워크숍을 진행하고 있고, 비정기적 교육행사를 포함해서 3~4회의 전체 교류가 있다고 언급했는데, 이 부분이 정확하게 청년위원회 위원의 공식적인 대표성 부여를 위한 선출 과정과 직접적인 청년위원회 차원의 활동과 연관이 되어있는지는 다소 명확하지 않았다. 평조합원 면접참여자들은 청년위원회의 존재에 대해서 특별히 인지하고 있지는 못한 상황이었다. ‘비정기적 교육행사’라고 표현된 부분은 회사 인재개발원에서 운영하는 ‘노사관계 리더십’ 교육과정을 활용하고 있는데, 청년위원회 교육도 해당 프로그램을 차용하고 있다고 한다. 별도의 과정을 개발한다기보다는, 하나의 과정에 참여자를 청년으로 묶고 프로그램 일부 내용을 조정하는 정도에서 이루어지는 것으로 보인다.

2) 청년 의제 발굴 및 노사 협상에 반영

면접참여자 자신이 정책국장이기 때문이기도 하지만, ㄴ사 노동조합이 사측과의 협상에서 청년세대의 이해관계를 최대한 관철시키기 위해 구체적인 정책을 통해 노력하고 있다는 의견이 제시되었다. Q 정책국장에 따르면 “입사 5년차 미만이 40% 되는 구조이다 보니 이들의 목소리에 귀 기울이지 않을래야 않을 수가 없”기 때문이며, “청년 계층이 좋아할 만한” 내용을 중심으로 정책 개발을 하다 보니 “너무 그쪽에 치우치는 경향이 아니냐”는 비판도 받았다고 한다.

구체적인 정책안이나 협상안은 다음과 같다. 하나, 임금협상에서 최초로 정률제가 아닌 정액제 인상안을 일부 도입하여 청년세대에게 유리한 방안을 고민하였다. 이는 ㄴ사 노동조합 사례에서도 언급되었던 임금협상 측면에서의 대표적인 청년세대 의제라고 볼 수 있다. 둘, 미취학 아동 자녀를 둔 학부모 조합원이 급여 감액 없이 하루 두 시간 단축근무를 할 수 있도록 하는 제도를 도입하였다. 셋, 퇴근시간 준수를 위해 1주일에 12시간 이상 회사 PC 사용시간이 초과될 경우 자동 접속 차단되는 시스템을 도입하였다. 넷, 지역 본부별로 직장 어린이집을 만들어달라고 사측에 요구하였다. 다섯, 승진 평가 요소를 단순화시켜 젊은 직원들이 승진 준비를 쉽게 할 수 있도록 하였다. 여섯, 사내경진대회를 축소하여 젊은 직원들이 과도한 초과 업무 부담에 시달리지 않도록 했다. 일곱, 안전피복 신청 작업을 간소화하였다. 여덟, 장기휴가보장제도를 만들고 1년 미만 신입사원에게도 연차휴가를 부여하였다. 아홉, 내부연수원을 3년 미만 신입직원들이 이용할 수 있는 제도적 기회를 마련하였다.

이상 나열한 정책안들은 대체적으로 젊은 사원들의 생애주기적인 특성을 바탕으로 '청년을 위한' 정책과 제도로 정의될 수 있는 안들이다. 이는 약간은 사소할 수 있어도 조합원들의 가려운 곳을 구체적으로 긁어주는 부분이라는 면에서 효과적이고 필요한 정책이다. 그러나 한편으로는 조합원들이 겉으로 드러내는 불만과 요구에 대응하는 것 이상으로 조합원들의 이해관계를 조직함으로써 '청년 의제'를 새롭게 구성하는 정치적인 작용까지 기대하기는 어렵다고 판단되는 상황이 정책안에도 그대로 반영되고 있다는 느낌이 드는 것 또한 사실이다.

4. ㄹ사 노동조합 사례의 함의

가. 사내 인구구조의 영향력

일반적인 세대 관계에 있어서도 우연히 인구가 많은 특정한 연령 구간이 더 많은 대표성을 자연스럽게 갖게 되는 사례가 더러 존재한다. 이를테면 미국의 베이비부머 세대와, 한국의 '58년 개띠', 86세대 등이 그렇다. 오늘날 노조 내 청년세대 대표성이 제고되기 어려운 이유 중의 하나는 청년층의 조직률이 낮아서 때문이기도 하지만, 조직률 이전에 젊은 직원들의 숫자 자체가 충분하지 않은 탓도 있다. 더구나 조합 내에 활동하는 또래 직원들이 많지 않은 경우 가입이나 활동을 청년들이 꺼리게 되기도 한다. ㄹ사 노동조합이 세대교체 되기 이전 사례가 이와 관련된다.

ㄹ사 노동조합은 58~59년생의 은퇴 시기 및 정부의 공기업 청년취업 활성화 정책이 맞물리면서 젊은 사원들의 동기집단이 기본적으로 조합 내에서 큰 비중을 차지하게 된 예외적인 경우라 볼 수 있다. 앞서 설명하였듯 이렇게 노

조가 대표하여야 하는 조합원 모집단의 특성 자체가 저연령화되면서, 젊은 세대의 이해관계에 더욱 관심을 가질 수밖에 없게 된 상황이 르사 노동조합에는 분명히 존재하였다. 이를 통해, 사내 인구구조가 당연히 노조 내 세대관계에 있어서도 청년세대 조합원들에게 이득이나 손해를 미칠 수 있는 요인임을 확인할 수 있다. 더 나아가 전반적인 신규 고용 증가가 노동조합의 청년세대 대표성을 증진시킬 수 있는 방안일 수 있는 가능성도 있다.

나. 청년 조합원들의 이해관계 대변의 중요성

면접참여자들이 전반적으로 르사 노동조합에 대해 긍정적인 인식을 가지고 있다는 것은 인상적이었다. 일반적으로 한국사회에서 노조에 대한 부정적 고정관념이 뿌리 깊게 자리 잡고 있으며, 실제로 면접참여자 중에서도 취업 이전에는 노조에 대해 좋지 않은 인식을 가지고 있었음을 고백하는 경우가 있었음을 고려한다면 말이다. 조금 박하게 해석한다면, 이러한 인식 변화는 이제 청년 조합원들도 노동조합의 이익 추구가 자신의 이익 추구하고 맞닿을 수 있는 위치에 서게 되었기 때문에 인식 변화가 가능했던 것이라고 볼 수도 있다. 그러나 기본적으로 르사 노동조합이 청년 조합원들의 이해관계를 파악하고 그것을 대변하고, 실제로 관철시키려는 노력을 하고 있으며 그것이 결국 청년 조합원들에게 일종의 정치적 효능감으로 이어질 수 있었다는 것은 사실이며, 이는 일반적인 청년 조합원들의 조직과 대표성 제고 측면에도 일정한 함의를 준다고 할 수 있다.

다. 청년 노동자 전체와 청년 조합원 사이의 괴리

면접참여자 중 두 사람은 비정규직의 정규직화 정책에 관해 ‘이미 입사한 자신들은 반대할 이유가 없지만, 아직 취업하지 않은 청년들의 기회를 뺏는 일이 될 수 있다’는 근거를 들며 신중한 입장을 표했다. 이는 표면적으로는 청년 조합원들이 조합 외부의 청년들의 이익까지도 고려한다는 면에서 확장성을 갖는 것처럼 보이지만, 사실 취업준비생뿐만 아니라 정규직 전환되는 비정규직 또한 청년일 가능성이 높다는 점에서 보면 선별적으로 확장성이 발휘되는 현상이 나타난 것으로 해석할 수 있다. 상호배타적인 두 정책 사이에서 선택을 요하는 상황을 가정할 때 둘 중 무엇이 청년 노동자 전체를 놓고 보았을 때 더 공정하고, 더 대표성을 갖는 정책인지는 따져보아야 할 일이다. 허나 이러한 딜레마 상황은 청년 노동자 전체 차원과 단위노조 청년 조합원 사이의 이해관계에는 괴리가 필연적으로 존재한다는 점, 그리고 이것이 노조 차원에서 ‘청년문제’를 다루기 어려운 근본적인 이유라는 점을 드러내고 있다.

제6절 소결: 요약 및 시사점

본 장은 한국노총 연맹에 소속된 단위노조 중 청년세대 조합원들의 활동이 활발하거나 청년세대와 관련된 정책 의제에 적극적으로 대응하고 있는 사례들을 선별해 개별 사례의 맥락 안에서 청년 조합원의 경험을 듣고, 그들이 느끼는 조직 내 청년의 위치와 활동의 의의, 그리고 어려움이 무엇인지 확인하는 작업이었다. 이 절에서는 각 사례별로 단위노조의 현황과 주요 정책 이슈를 개괄하고, 청년 조합원의 활동 경험과 청년 조합원과 관련된 단위노조의 지원정책 등을 정리한다. 마지막으로 각 사례별 특성을 비교하면서 청년 조합원들이 노조 내 활동의 주체로 동기화(empowered)될 수 있었던 계기 혹

은 이 같은 변화의 제약이 되는 구조적 원인들을 분석한다. 개별 사례의 맥락 안에서 청년 조합원의 경험을 기록하고, 이같은 변화가 일어나게 된 계기 특히 단위노조의 지원과 문제의식을 중심으로 시사점들을 도출해보았다. 각 사례를 요약해보면 다음과 같다.

1. 사례별 요약

사례1. 7사 노동조합

보건의료 분야의 7사 노동조합은 이직이 비교적 자유롭고, 승진제가 거의 없는 간호사 조합원이 많은 조직으로, 강도 높은 노동으로 인해 신입 간호사의 이직과, 직장내 괴롭힘인 태움 관행과 청년 이슈가 조직의 주요 정책의제였다. 집행부는 청년세대 조합원과의 접점을 만들기 위해 소식지, 웹메일, 카카오톡 등의 온라인 소통 채널을 다변화하고, 청년세대 전임자를 비롯, 청년세대 대의원 및 간부를 선발해 노조의 소식을 전달하고 현장의 의견을 수렴하고 있었다. 청년세대 대의원과 간부의 경험은 당사자들에게 노동운동에 대한 이해를 넓히고 참여도를 높이는 계기가 되었다. 오픈숍 체제이지만 선배의 권유와 같은 위계에 의해 신규가입하는 경우가 많은 상황에서 청년세대가 대의원이나 간부라는 책임을 맡게 되는 것은 사회운동의 지지자들(adherents)이 적극적인 활동의 주체인 구성원(constituents)으로 전환되는 상황과 유사하다고 할 수 있다. 그러나 이같은 권능 부여(empowering)의 측면에도 불구하고, 이들은 현장에서 노동운동과 관련된 지식의 부족으로 평조합원과의 전문적 소통은 물론 의사결정 기구 내에서 주변화되는 어려움을 겪고 있었다.

노동운동에 대한 학습이 개인의 자발적인 학습 의지만으로 충분하지 않은

상황이라는 점을 감안해 노동운동의 언어가 현장에서 좀 더 쉽게 사용할 수 있도록 일상의 언어로 번역될 필요가 있다는 것이 현장의 목소리였다. 또한, 태움 관행을 현장 관리자가 관리하게 되면서 조합원들이 점차 개인주의적 문제해결 방식을 추구하고, 노조 간부나 대의원의 역할은 상담이나 조력자와 같은 역할로 축소되고 있다는 문제의식도 면접 과정에서 발견되었다.

한편 ㄱ사 노동조합은 2-30대 포괄 전임자를 통해서도 현장과 소통하고, 청년세대의 문화적 관심, 취향에 부합하는 문화 행사를 기획하고 있다. 이는 젊은 조합원의 노동조합에 대한 인식 변화에도 기여할 뿐만 아니라 이들 청년 세대 간의 네트워크가 활성화되는 데에도 기여하고 있었다. 면접에 참여한 노조 간부는 20대 전임자의 협업이 집행부의 일하는 방식 및 고착된 조직 문화의 쇄신에도 일정 정도 기여했다고 평가했다. 20대 전임자는 기존 활동가들에게 노조 문화가 낯선 신참자의 시선에서 노조의 운동방식과 조직 문화를 바라보게 만드는, 즉 3자의 시선에서 낯설게 보는 계기를 만들어주었다.

사례2. ㄴ사 노동조합

공기업의 복수노조, 그 중에서도 단체교섭권을 갖지 못한 소수 노조인 ㄴ사 노조는 청년세대 조직화와 간부 재생산이 정책적으로 중요한 상황이었다. 무기계약직의 정규직 전환, 직급 간 복지포인트 배분 방식 등 청년세대와 관련한 이슈에 노조가 적극적인 관심을 가져주길 원했던 청년 주체들은 다수 노조에서 ㄴ사 노조로 소속을 옮겨 청년위원회를 운영하고 있다.

면접 참여자들은 자신들의 목소리에 관심을 가져주고 청년위원회라는 비교적 독립적인 조직을 통해 청년세대의 관심이 반영된 아젠다를 만들 수 있다는 점에서 효능감을 느끼고 있었다. 그러나 청년세대 조합원의 경우 회사와

노조라는 두 조직의 문화에 동시에 적응해야 하고, 소수 노조의 간부로써 현장에서 조직화 활동을 하는 것이 녹록치 않다고 밝혔다. 특히 활동의 의지를 가지고 있더라도 타임오프 없이 노조 활동을 병행하는 것이 개인에게 부담이 되고 있었고, 노조 활동에 필요한 전문성을 학습하고 체화할 수 있는 교육 기회와 시간이 절대적으로 부족한 상황이었다. 청년 조합원들에게 개인의 헌신을 강요하기보다 실무에 필요한 교육과 타임오프제 등의 제도적 지원이 시급한 것으로 보인다.

사례3. ㄷ사 노동조합

ㄷ사 노동조합은 소수의 청·장년층 조합원들이 회사 편에 선 기존 노조 집행부를 규탄하고 유명무실해진 노조를 재건하고자 신규 조합원을 조직해 새 집행부를 구성한 상황이었다. 이 과정에서 대다수의 기존 조합원이 이탈했고, 청년세대 조합원이 노조의 주류가 되었다. 회사는 물론 노동조합 내부에서도 직급 간, 세대 간의 갈등이 첨예화되면서 활동성 있는 청년세대를 중심으로 노조가 재편된 사례라고 할 수 있다. 노조를 재건하는데 앞장선 젊은 초동 주체들은 또래 청년들을 대상으로 작업장은 물론 카카오톡 등의 온라인 공간에서도 공격적인 조직화를 시도했다. 그 결과 조합원 규모가 급격히 확대되었고, 이들의 적극적인 관심과 지지 속에서 현재 ㄷ사 노동조합은 사측에 대응해 적극적인 노조 활동을 추진하고 있다.

초동주체를 비롯한 젊은 대의원들에게 노조 재건은 노조 조직과 자신이 함께 성장해가고 있다는 서사와 감각을 제공해주는 사건이었다. 이는 운동의 바깥에 있던 방관자들이 운동의 지지자로, 운동의 지지자에서 구성원으로 거듭 전환되는 계기라고 할 수 있다. 한편 온오프라인 상의 다양한 의사소통 채

널은 청년세대 대의원에게 활동의 과부하로 느껴지는 부분이기도 했다. 그러나 카카오톡과 같은 온라인 채널은 파업 투쟁 당시 노동운동의 현장을 실시간으로 증계해 조합원들이 단체협상과 집행부의 활동에 관심을 갖고 참여하는 유인이 되기도 했다. 노조 재건과 쟁의의 현장에서 상급단체와 여타 노조와의 연대는 실질적인 도움을 주는 조력자일 뿐만 아니라 노동운동에 대한 막연한 불안감을 해소하는데도 도움이 되었다.

라. ㄹ사 노동조합 사례

전국단위 공기업인 ㄹ사의 노동조합은 노사간 협력적인 관계를 장기간 유지해왔다. ㄹ사 노동조합의 경우 사측과의 갈등보다는 다종한 직군이 전국에 분산 배치되어 있는 업종의 특성상 세대별, 직군별 다양한 조합원의 이해관계를 고르게 대표하는 것이 정책적으로 중요한 지향점이었다. 또한 공기업의 특성상 정부 정책과 조합원의 이해관계 충돌을 적절히 조정하여 노조 내외부의 갈등을 관리해야 하는 상황이었다. 특히 ㄹ사는 기존의 장년층 노동자가 대거 퇴직하고 청년세대의 신규채용이 증가했다(입사 5년 미만 직원이 전체 40%). ㄹ사 노동조합은 유니온숍 체제로 회사의 세대별 직원 구성 변화에 따라 노조 조직의 세대 구성도 급변하고 있다.

현 집행부는 이같은 변화를 인식하고 청년세대와 관련된 정책 개발에 힘쓰고 있다. 청년위원회를 설립하고, 본부에서는 각종 문화 프로그램들을 기획해 청년세대 조합원의 관심과 인식을 바꿔오고 있다. 그러나 실상 청년위원회는 공식적인 대표성을 가지고 청년 의제를 개발하는 주체적인 공간이기보다는, 1년에 한 차례 진행되는 워크숍의 일종으로 청년세대의 의견을 수렴하고 이들을 교육하는 일회적인 이벤트의 성격이 강하다. 면접참여자들은 청년

세대와 관련된 정책들이 노조에 대한 부정적인 인식을 쇄신하고 청년 조합원에게 정치적 효능감과 노조 신뢰도 제고에 기여하고 있다고 평가하였다. 그러나 일부는 정책의 수혜자라는 청년 조합원의 위치가 노조를 이익집단으로 한정해 바라보게 만들고, 기성세대 중심의 지부와 지회에서 청년세대는 여전히 권위적인 방식의 노조 문화를 경험하고 있다고 설명했다.

한편, 정규직 전환 이슈에 대해 면접참여자들은 정규직/취업준비생/비정규직 청년 간의 차이를 언급하며 모호한 태도를 보였다. 일자리 문제와 같은 청년이슈가 일반 청년과 청년 조합원들에게는 각자의 이해관계가 충돌되는 영역으로 인식되는 탓이다. 청년문제 안의 이같은 차이들을 노동조합이 어떻게 넘어설 것인지에 대한 고민이 필요한 부분이다.

2. 사례 유형별 비교 및 시사점

각 사례들을 종합해보면, 청년 조합원의 노조 내 위치와 참여 형태, 활동 경험은 단위노조의 내부 상황에 밀접한 영향을 받고 있었다. 여기에서 노조의 내부 상황은 1)노조 조직이 안정화된 상태인지 혹은 역동적으로 계속 변화하는 상태인지 여부와, 2)노조의 중심세력 즉 집행부가 연속적으로 조직을 운영해 온 경우 혹은 집행부 내 세대교체가 이루어진 경우 등으로 구분지어볼 수 있다. 노동조합의 상황별 청년활동의 사례들을 유형화해보면 다음 표와 같다.

〈표 4-8〉 노조 내부 상황에 따른 청년활동의 사례 유형

		노조 내 중심세력 교체	
		없음	있음
노동조합의 운영 상태	안정적	ㄱ	ㄴ

		노조 내 중심세력 교체	
		없음 ㄴ	있음 ㄷ
	역동적		

먼저 단위노조의 조직 규모나 체계가 안정적으로 운영되고 있는 상황 - 다수 노조(ㄱ사례)이거나 유니온샵체제(ㄷ사례)인 경우 - 예서는 신규로 유입된 청년 조합원들이 노동조합의 기능과 역할을 인지할 수 있도록 교육 프로그램과 홍보 채널 다변화에 힘을 쏟고 있었다. 특히 청년세대에게 익숙한 온라인 매체를 통해 노조의 소식 등을 정기적으로 중계하고, 개별적인 고충 상담을 통해 노조의 만족도를 높이려고 노력하고 있었다. 또한 일상 활동으로서 청년세대의 취향과 관심에 부응하는 각종 문화 프로그램이나 워크숍 등을 추진하여 '강성', '투쟁'과 같은 노조에 대한 부정적이거나 단편적인 고정 관념을 변화시켜 가고 있기도 했다.

소수노조(ㄴ사례)이거나, 노조가 재조직화된 경우(ㄷ사례)처럼 노동조합 조직의 규모와 체계가 시시각각 변화하고 있고 또 변화를 모색하고 있는 상황에서는 청년 조합원들이 조직화의 대상이면서 동시에 조직화의 주체로 활동하고 있었다. 이 경우에도 카카오톡과 같은 온라인 채널은 노동조합이 청년세대와 접점을 만들고 소통하며, 조합원에게 노조의 활동과 상황을 알리기 위해 적극적으로 활용되고 있었다. 그러나 조직의 체계가 안정되지 못한 상황이기엔 청년 조합원들을 대상으로 하는 프로그램은 대부분 노조 교육에 치중해 있었다.

노조 집행부와 노조 조직 전체가 청년세대를 중심으로 재조직화된 ㄷ사례는 젊은 초동주체들을 중심으로 온오프라인에서 노조의 역할과 가능성을 적극적으로 알리고 설득하는 활동을 펼치고 있었다. 그러나 좀 더 심화된 전문적인 노조 교육의 경우 내부의 자원 부족으로 상급 단체의 도움을 받고 있었

다. 그러나 교육 프로그램에 대한 참여율은 저조한 편이고, 구성원 간의 상호 교류와 연대감을 형성하기 위해 기획한 문화 행사인 무박 2일의 워크숍 등에 더 큰 호응을 받았다. 이들은 자신들이 재조직한 노조가 좀 더 체계화되고 내부의 역량을 다져가기 위해 좀 더 다양한 교육과 일상 프로그램 도입이 시급하다고 생각하고 있었으며 이를 상급단체나 연맹이 지원해줄 수 있길 희망하고 있다.

소수노조(ㄴ사례)의 경우는 사내의 정규직 전환이나 복지제도 개편 등의 이슈에 적극적으로 개입하고 싶었던 청년들이 노조에 가입해 청년위원회를 조직하고, 신규 직원의 조직화와 노조 교육을 전담하고 있다. ㄴ사 노동조합이 이렇게 청년세대의 목소리에 관심을 가지고 이들이 주체적으로 활동할 수 있는 기회를 제공한 배경에는 신규 직원의 조직화가 고려화된 간부들로는 한계가 있다는 인식이 주요했던 것으로 보인다. 집행부는 청년위원들과 함께 단협의 의제들을 고민하고 이런 경험들을 신규 직원을 조직화하고 교육하는 현장에서 청년위원들이 함께 나눌 수 있도록 장려하고 있었다. 청년위원들은 이 과정에서 노조 활동에 몰입하고, 정치적 효능감을 느끼고 있는 것으로 보인다. 그러나 노조 활동과 근무를 병행해야 한다는 어려움과 노동운동의 전문 지식과 실무 경험의 부족을 느끼고 있었고 이와 관련된 교육지원은 물론 타임오프제 적용 등의 실질적인 지원을 더 필요로 하고 있었다.

노동조합 중심 세력의 교체 여부를 기준으로 각 사례를 분류하면, 현 집행부가 장기집권을 하고 있거나(ㄴ사례) 전 집행부의 간부들로 현재 집행부가 구성된 경우(ㄱ사례)와 노조 집행부가 새로 구성된 경우(ㄷ, ㄹ사례)로 구분된다. 이 분류에서 특히 주목할 부분은 ㄱ사례와 ㄹ사례이다. 두 단위노조는 노조 조직이 안정된 상태라는 점에서 동일한 조건에 있지만, 노조 중심 세력의

교체 여부에 있어서 차이를 보이며 이것이 청년 조합원의 활동 유형과 범위의 차이로 나타나기 때문이다. 앞서 우리는 조직이 안정적으로 운영되고 있는 경우 신규로 가입한 청년 조합원들을 대상으로 교육 및 문화 프로그램과 홍보 채널 등이 다변화되고 있다는 점을 살펴보았다. 이 같은 공통부분이 있지만, 노조 중심 세력이 변동 없이 유지되고 있는 ㄱ사 노동조합의 경우 내부의 주요 의사결정 구조에 청년들이 유입될 수 있도록 노력하고 있고 이를 어느 정도 현실화하고 있다.

반면 ㄴ사 노동조합은 청년위원회를 선제적으로 도입했지만 이는 소수의 청년 조합원들이 참여하는 워크숍의 한 형태로 운영되고 있었다. 면접에 참여한 정책국장에게 따르면 새 집행부가 출범하면서 본부의 상근직은 비교적 ‘젊어진’ 편이지만, 전국의 지부와 지회의 대의원과 간부직은 여전히 기성 조합원들이 독점하고 있다. 그는 기존의 조직 구조와 문화가 쉽게 변하지 않을 것이며 노조에 대한 책임감과 활동에 의지를 가진 청년 주체도 발굴하기 어려울 것이라고 전망했다. 대신 ㄴ사 노동조합은 사측과의 협상에서 청년세대의 이해관계를 최대한 관철시키기 위해 구체적인 정책들을 제안하고 이를 현장에 도입하고 있다. 해당 노동조합의 집행부가 조합원과의 소통을 강조하고 청년세대와 관련된 정책 개발에 집중한 배경에는 무엇보다도 청년세대 조합원의 비율이 급증했고, 집권을 유지하기 위해서는 이들을 지지 기반으로 확보해야한다는 동기가 주요한 것으로 보인다.

청년 주체와 소통하고 그들의 의견을 수렴해 청년을 ‘대변’하는 정책이 수립되는 것은 청년 조합원에게 정치적 효능감과 노조에 대한 신뢰를 제고 하는데 분명 기여하는 부분이 있다. 그러나 각 사례에서 언급된 청년정책처럼 회사 내부의 임금과 복지 차원에서만 정책이 개발된다면 청년들은 노동조합을 단순히 조합원의 이익을 대변하는 이익단체로 인식할 수밖에 없게 된다. 그

만큼 노동운동의 역할과 가능성에 대한 인식이 제한되고 운동의 지평이 사업장 내부로 좁혀지게 된다. 이는 우리 연구에서 진행한 청년 조합원들과의 간담회에서도 확인된 바 있다. 노동조합이 이익집단이라는 제한적인 인식은 노조에 대한 책임감은 물론 노조 몰입도를 떨어뜨릴 위험이 있다. 노동조합의 활동가가 재생산되는 데도 장애 요소로 작용한다. 청년 조합원이 온라인 소통과 프로그램, 워크숍에의 참여 등 노조 조직 내에서 운동의 주체가 아니라 수혜자로만 위치한다면 이같은 한계들은 더욱 노정될 것이다. 특히 ㄷ사 노동조합의 사례처럼 기성 조합원들의 위계적인 조직문화 속에서 청년정책은 기성 구성원에게는 노조 정책에 대한 반감과 세대 간 긴장을 가져오고 청년 조합원들은 이 같은 상황에서 계속 주변화될 것이다.

청년 조합원이 노동조합의 지지자에서 적극적인 구성원으로 전환되는 과정에 유효한 전략은 무엇일까? 본 연구에서 살펴본 사례들에 한정해 제한해 보면, 청년세대가 운동의 주체가 될 수 있도록 의사결정과정에서 직접 참여할 수 있는 간부나 대의원의 자리를 청년에게 개방하는 것이다. 청년위원회같은 기구를 적극적으로 설립하고 이 공간에서 청년들이 자신들의 문제를 정책의 의제로 만드는 경험을 할 수 있다면 더욱 효과적일 것이다.

노동조합의 활동에 청년세대가 관심을 갖지 않는다는 일반적인 인식과 달리 ㄷ사례는 집행부와 노동조합 구성원이 청년세대를 중심으로 모두 재조직화되었다. 노동 조건과 환경의 악화라는 문제의식을 누가 대변해주는 것이 아니라 스스로 말하고 행동할 수 있도록 청년세대를 중심으로 집행부와 대의원을 조직한 것이 이같은 변화의 주요한 전략이었다. ㄷ사 노동조합이 너무 극단적인 사례라면, ㄱ사례나 ㄴ사례를 참고해보자. 두 사례의 집행부는 노조간부의 고령화 문제를 심각하고 긴급한 문제로 인식했고, 새로 조직화된 청년 조합원들이 기성 조합원이 아니라 청년 간부나 전임자, 청년 대의원 등

동료 조합원과 내 또래의 간부를 통해 노동조합을 경험하도록 조직을 개편해 나가고 있다. 특히 1사 노동조합의 집행부는 이같은 조직 개편을 위해 기성 조합원과 간부들을 끈질기게 설득하고, 청년세대 전임자와 간부를 전격적으로 발탁해 함께 활동하고 있다. 물론 이 사례들의 집행부는 2사례에 비해 지지기반이 더 탄탄하고 조직의 규모도 작은 편이라, 청년세대에게 활동의 기회를 줄 수 있는 조직변화를 실행하는 데 있어서 훨씬 용이한 측면이 있다. 만약 이 같은 기획을 2사례에서 실행한다면 이는 본부의 집행부가 전국에 산재한 수십 개의 지회와 지부를 설득해야하는 지난한 과정을 거쳐야만 한다. 이 같은 상황을 감안하다면, 청년세대 조합원들이 활동할 수 있는 기회와 자원을 마련하는 기획과 실행은 개별 단위노조에만 일임할 것이 아니라 한국노총과 연맹조직 차원에서 함께 노력해야하는 문제라고 할 수 있다.

제5장

결론 및 시사점

제1절 연구 문제에 관한 논의

연구문제 1. 한국노총 내 청년 조합원은 노동조합을 어떻게 인식하고 있는가?

이 연구에서는 한국노총 내 청년 조합원이 노동조합을 어떻게 인식하고 참여하고 있는지 살펴보기 위해 설문조사를 실시하였다. 설문을 통해 파악한 청년 조합원들은 기본적으로 300인 이상 대규모 사업장의 노동조합에 가입되어 있는, 노동조합의 보호를 받는 청년들이었다. 실제 설문에 참여한 청년 조합원의 93.0%는 정규직이었으며, 노동조합을 대상으로 한 설문 결과에 의하면 설문에 참여한 각 단위노조의 조직률은 평균 76.7%로 한국의 노동조합 조직률이 10% 초반을 유지하는 것과 매우 대조적이었다. 또한 응답자의 57.7%가 입사와 동시에 노동조합에 자동으로 가입되었다고 응답하였다. 이러한 특성은 이들이 한국사회에서 흔히 담론화되는 불안정 노동자로서의 청년이나 니트상태의 청년 등과는 매우 다르다는 점을 알려준다. 설문에서 나

타나는 이들의 노동경험에서도 이직 경험이 평균 1.9번으로 잦은 이직을 경험하는 일반적인 청년세대보다 비교적 이직 경험이 많지 않았다. 대규모 사업장, 정규직, 제조업에 편향된 표본이라는 점과 더불어 응답자 중 남성의 비율이 68.5%였다는 점 또한 해석에 고려되어야 한다.

이러한 지점을 감안하면서 설문 결과의 결과를 살펴보면, 설문 응답한 청년 대부분은 소속된 노동조합과 한국노총을 긍정적으로 인식하고 있었다. 단위 노조에 대한 만족에 대해서는 매우 만족(49.9%)하거나 약간 만족스럽다(30.9%)는 응답이 대부분을 차지했다. 한국노총에 대한 평가 항목에서도 과반이 모든 항목에서 만족한다고 응답하였다. 이러한 높은 만족도는 응답자의 특성을 일부 반영할 것이다. 그럼에도 불구하고, 노동조건 개선 항목(임금인상 83.1%, 고용안정 89.4%, 복지향상 87.9%)에 대한 만족도와 비교하여 노동조합의 의사결정과정에 청년 조합원의 이해를 반영하는지를 묻는 항목(‘다양한 직종·직급의 이해를 균형 있게 반영하고 있다’ 73.6%, ‘청년문제에 관심이 많다.’ 55.6%, ‘청년 조합원의 의견을 적극적으로 반영하고 있다.’ 69.1%)에는 상대적으로 덜 만족하는 것으로 나타났다. 또한 노동조합 내 지위가 높을수록 만족도가 높게 나타났으며, 평조합원의 경우 상대적으로 만족도가 덜 높았다.

설문에 참여한 이들의 노동조합에 참여하는 이유, 노동조합과 간부에 대한 평가를 종합적으로 살펴볼 때에도 응답자들이 공통적으로 노동조합을 ‘나의 노동조건을 개선하기 위해’ 존재하는 조직으로 인지하고 있다는 점이 발견되었다. 임금인상 등 노동조건을 개선하는 측면에서는 평조합원의 만족도와 간부 응답자의 만족도가 유사한 반면, 청년 조합원과 소통하고 이들의 의견을 반영하는 데 있어서는 상대적으로 평조합원의 만족도가 덜 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조합원 중 청년 비율(42.6%)에 비해 대의원(37.6%), 노

조직행부(22.6%), 단체교섭위원(14.3%) 중 청년 비율이 낮은 점과도 연결되어 있다.

요컨대, 설문에 응답한 청년 조합원의 응답을 바탕으로 할 때 설문에 참여한 노동조합들은 소속 조합원들의 권익 개선에 관련해서는 그 역할을 잘 수행하고 있으나 노동조합 내 실질적 권한을 청년 조합원과 나누는 부분에서는 부족한 모습을 보여주고 있었다. 이러한 흐름 위에서 청년 조합원들 또한 노조원의 노동조건 개선이라는 한정적 범위에서 노동조합의 효용을 인지하고 그 지점에서는 매우 만족하지만 노조 내 소통 부문에서의 만족도는 상대적으로 높지 않은 경향이 나타났다. 이와 같은 결과는 청년 조합원들이 경험한 노동조합이 주로는 조합원의 노동조건을 개선하는 역할을 수행하는 조직이었기 때문으로 해석해볼 수 있다.

그러나 청년 조합원들은 더 많은 의사소통을 원하고 있었다. 노동조건 개선 관련 항목이 없는 질문이었던 '소속된 단위노조의 집행간부가 앞으로 중점적으로 역량을 투입하기를 원하는 영역'을 묻는 질문에는 '노동조합 내 의사결정기구를 다양한 세대로 구성(31.4%)'과, '온라인 소통(22.4%)'이 가장 높은 순위를 차지했다. 노동조합 내 의사결정기구를 다양한 세대로 구성하기를 희망하는 마음은 단위노조에 대한 만족도 질문 중 청년세대의 목소리가 의사결정에 반영되는지를 묻는 항목에 비교적 만족도가 낮았던 점을 반영하고 있다. 온라인 소통에 대한 요구는 설문조사에 참여한 청년 조합원 중 42.5%만이 온라인으로 노동조합의 소식을 접한다고 응답한 것과 연관지어 해석해볼 수 있다. 이와 같은 결과는 초점집단 인터뷰를 통해 만난 단위노조 네 곳(청년 조합원 조직화에 관심이 많은 노동조합)에서는 모두 오픈카톡과 회사 내 인트라넷 메신저 등을 통해 조합원들의 고충을 해소하고 노동조합 활동을 알리는 방법을 활발히 사용하고 있었던 것과 대조된다. 따라서 노동조합의

의사결정과정에 청년 조합원의 실질적 권한을 확대하는 방향과 노동조합의 역할과 활동에 대해 청년 조합원들과 소통할 수 있는 채널을 다양하게 마련하는 작업이 이루어져야 할 것으로 보인다.

연구문제 2. 한국노총 청년 조합원들은 각 단위노조에 어떻게 참여 및 활동하고 있는가?

설문에 참여한 청년 조합원의 57.7%는 입사와 함께 자동으로 노동조합에 가입하게 되었다고 응답하였다. 16%에 해당하는 응답자만이 노조의 필요성을 느껴 스스로 가입했다고 응답했다. 주변인의 영향을 받아 가입을 결심한 경우는 20.9%였으며, 상사나 관리자의 권유로 가입한 응답자도 4.0%였다.

가입 이후 활동의 양상을 살펴보면, 노동조합에 가입된 20대와 30대 조합원이 42.6%를 차지하고 있는 것에 비해 대의원 중 청년은 37.6%, 집행부 중 청년은 22.6%, 단체교섭위원 중 청년의 비율은 14.3%로 의사결정 권한이 많은 자리일수록 청년의 비율이 낮은 것으로 나타났다. 노동조합용 설문에 응답한 간부(혹은 전임자)의 과반이 청년 조합원이 노동조합 활동에 적극적이라고 응답한 점과 설문에 참여한 청년 조합원의 과반이 노동조합에 적극적으로 참여하고 있다고 응답한 점을 고려해볼 때, 청년 조합원이 노동조합 활동에 참여하고자 하는 의지가 없어서 대의원, 간부, 임원 등으로 활동하지 않는다고 보는 것은 무리가 있다. 그보다는 노동조합의 리더십이 점차 고령화(이정희·김근주·박태주·유범상, 2017)되는 현상과 맞물려있으며 노동조합 내에서 권한의 배분이 원활하게 이루어지고 있지 않다고 보아야 한다.

뿐만 아니라 청년 조합원을 간부로 육성하기 위한 체계적인 지원이나 청년 조합원에게 주어지는 기회가 매우 부족한 상황에서 청년 조합원 개인의 적극

성에만 기대하는 것은 노동조합 활성화를 위해서도 바람직하지 않을 것이다. 실제로 청년 조합원을 간부로 육성하기 위한 프로그램을 진행하고 있다고 응답한 노동조합은 13곳에 불과하였으며, 이 중에서도 4곳만이 청년 조합원들을 위해 특별히 기획된 프로그램을 진행하고 있었고 나머지 9곳은 청년 조합원이 참여대상에 포함되는 경우(신입사원 교육, 신입조합원 교육, 여성위원회 등)를 청년 프로그램으로 인지하고 있는 경우였다.

다만 설문에 참여한 단위노조에서 청년 조합원을 조직하고 간부로 육성할 의지가 없는 것은 아니었다. 93개 단위노조 중 84.9%를 차지하는 79곳의 노동조합에서 청년 관련 프로그램이나 담당자가 없다고 응답한 것과 대조적으로 66.7%의 노동조합에서 청년세대 조직화와 간부육성에 대해 노동조합 내에서 자주 논의하고 있다고 응답하였고, 80.7%의 노동조합이 노동조합의 유지와 발전을 위해 청년 간부 육성이 시급하다고 생각하고 있었다.

청년 조합원의 경우에도 노조 내에 다양한 청년 프로그램이 생길 경우 참여하겠냐는 질문에 청년위원회, 조합원 간 교류 프로그램, 상담 및 교육, 연대 사업 등 모든 분야에서 과반이 참여하겠다고 응답할 정도로 참여하고자 하는 의지를 가지고 있었다. 요컨대 설문 결과, 청년 조합원도, 각 단위노조도 적극적인 의지를 가지고 있음에도 ‘어떻게 접근해야할지’ 모르는 상황으로 보인다. 각 단위노조에서 이러한 어려움을 겪고 있는 상황에서 산별연맹이나 총연맹 등 상급단체 수준에서의 프로그램 기획과 참여 유도 등의 지원이 필요할 것으로 보이며 이를 위해 청년 조합원에게 더 많은 권한을 나누는 방법에 대한 고민과 성찰이 필요하다.

연구문제 3. 한국노총 내 청년의 참여와 대표성을 강화할 방안에는 무엇이 있는가?

연구문제 3)에 관한 현실적인 조건과 전략을 모색하기 위해 현재 단위 사업장 내 청년 이슈에 조직적인 대응을 하고 있거나 청년 조합원들의 활동이 활발한 단위노조 사례 4곳을 발굴하였다. 해당 사례들은 각 노조 조직의 안정화 정도와 노조 중심세력의 교체 여부, 사업장 내의 청년 이슈 등 노동조합의 상황에 따라 청년 활동의 유형과 지원 방향이 상이했다. 그럼에도 이들 사례에서 각 사업장의 업종을 불문하고 공통적으로 드러난 특성이 있었고 이를 중심으로 청년 조합원의 참여 활성화에 관한 기본 조건과 지원 방안을 제시해보겠다.

첫째, 각 사례는 청년세대 전임자(ㄱ 사례), 청년 간부(ㄱ, ㄴ, ㄷ 사례), 청년 대의원(ㄱ, ㄴ, ㄷ 사례)등을 통해서 현장은 물론 온라인에서 '또래들 간의' 소통이 굉장히 활발하게 이루어졌다. 이 같은 특징은 본 연구의 설문 조사 결과와 극명한 대조를 보인다. 설문조사 또한 300인 이상 사업장의 청년 조합원들의 응답임에도 불구하고 'SNS를 통한 홍보물 확인'에 해당 사항 없다 응답한 비율이 41.4%이며, '홍보물 확인' 또한 42.5%에 그쳤다. 이는 온라인 소통이 어떤 채널을 통해, 그리고 누구에 의해 이루어지고 있는가라는 좀 더 구체적인 방향을 짚어보게 한다.

사례분석의 대상이 된 단위노조들은 온라인에 노조 홈페이지를 운영하는 한편, 네이버의 비공개 블로그 게시판, 카카오톡 친구 및 단체 채팅방, 회사 내부망을 활용한 조합원 소통 게시판(ㄷ 사례) 등을 이용한다.

앞서 언급한 온라인 채널들은 기존의 노조 홈페이지와 달리 좀 더 신속한 정보 전달이 가능하며 대의원과 평조합원은 물론 간부와 대의원, 평조합원들 간의 개인화된 의사소통 또한 가능하다. 이 중 카카오톡이나 조합원 소통 게시판 등은 파업 투쟁이나 임단협 상황을 실시간으로 증계해 조합원들이 집행

부의 활동에 관심을 갖도록 유인할 뿐만 아니라 평조합원이라도 본인의 의사를 개진할 수 있는 열린 창구이다. 또한 조합원들을 위한 개별적인 고충 상담도 가능하다. 다만, 각 사례에서 이와 같은 소통채널에 민원성 불만이나 민감한 내용 또한 올라올 수 있다는 점, 상담 시간의 제한이 없이 수시로 이루어지고 있어 온라인 소통을 담당하는 대의원이나 실무진에게 심리적 부담과 활동 에너지의 소진으로 이어지는 측면이 있었다. 때문에 온라인 홍보나 상담 활동의 경우 실무와 관련된 교육과 상담 매뉴얼, 심리적 지원책 등이 함께 준비되어야 하겠다. 그리고 이같은 매뉴얼과 상담·실무 교육 프로그램의 개발은 단위노조에 일임할 것이 아니라 연맹 차원에서의 협조와 지원이 필요하다.

다음으로 온라인 소통을 담당하는 주체로서 청년세대 전임자, 청년 간부, 청년 대의원들을 살펴보자. 먼저 청년세대 전임자(1사례)는 청년층 조합원들과 수평적 소통이 가능하고, 또래의 시선에서 일상 프로그램을 개발해 노조 활동에 대한 조합원의 관심을 높이고 노조에 대한 부정적인 인식 또한 변화시켜 가고 있다. 또래들이 만날 수 있는 문화 행사는 청년 조합원 간의 상호작용 및 네트워크 형성에도 유용한 측면이 있었다. 한편 집행부 내 20대 전임자는 집행부의 일하는 방식 및 고착된 조직 문화의 쇄신에도 일정 정도 기여했다고 평가된다.

또 다른 소통의 축인 청년 대의원, 청년 지부장, 청년 간부 등은 노조 간부의 고령화 문제를 심각하고 긴급한 문제로 인식한 집행부가 새로 조직화된 청년 조합원들을 기성 조합원이 아니라 청년 간부나 전임자, 청년 대의원 등 동료 조합원과 내 또래의 간부를 통해 노동조합을 경험하도록 조직을 개편한 결과이다. 특히 1사 노동조합의 집행부는 이를 위해 기성 조합원과 간부들을 끈질기게 설득하고, 기존 대의원들이 추천한 청년세대 전임자와 청년 간부를 발탁해 함께 활동하고 있다. 세대교체에 대한 노동조합 내부의 반감과 갈등

을 타당한 방식으로 강요하기보다 노조 내부에서 충분히 공감할 수 있도록 공론화와 설득의 과정을 거쳐온 것이다.

면접에서 만난 청년 간부와 청년 대의원들은 '리더'의 위치에서 조합원들을 조직하고, 소통하는 이 경험이 노동운동에 대한 이해와 몰입도를 높이는 계기가 되었다고 밝혔다. 그리고 선배의 추천과 지지 또한 큰 의미를 부여했는데 이는 청년들에게 권능부여/동기부여(empowering)의 측면이 있고, 노동운동의 지지자들(adherents)에서 적극적인 활동의 주체인 구성원(constituents)으로 전환되는 계기라고 볼 수 있다. 더불어 직장 생활에서 접하지 못했던 또 다른 사회 세계를 만나고 경험하는 시민으로서의 경험이라는 점에서도 의미가 있었다.

그러나 청년 간부와 대의원들은 운동의 현장에서 노동운동과 관련된 지식 및 노조 경험의 부족으로 인해 전문적인 소통이 부담스럽다고 이야기하기도 했다. 실제 노동조합 내 의사결정기구 내에서 안건의 맥락을 충분히 이해하지 못하는 상황이 다수 발생하면서 의견 개진에 어려움을 겪고 주변화되는 경험이 다수 있었다. 특히 청년 간부나 대의원들이 집행부 내 2~3명 정도로 소수인 경우가 많아 청년 조합원을 대표하는 목소리를 내기 어렵고, 낸다고 하더라도 그에 대한 정당성을 의심받기도 했다.

청년 간부를 발탁하고 청년위원회를 설치한 사례는 이같은 문제에 가장 적극적인 해결책이라고 할 수 있다. 청년위원회는 독립적인 기구를 통해 다양한 청년 조합원들이 모여서 자유로이 관심사나 문제의식을 나누고 이를 청년간부를 통해 집행부에 전달한다. 이 과정은 청년위원들에게는 정치적 효능감을 제공하고, 노동조합의 측면에서는 다양한 청년들의 목소리를 듣고 수렴할 수 있을 뿐만 아니라 그 목소리에 정치적 힘을 실어줄 수 있다는 점에서 의미가 있다. 다만 청년 위원과 청년 간부의 경우 이같은 '(노동)정책 활동'에 필

요한 전문지식을 갖추기 위해 개인적인 학습의 시간이 필요함에도 현재 타임오프제, 교육 수강 등의 기회와 지원이 이들에게 충분히 안배되어 있지 않았다. 또한 노조 조직에서 통용되는 노동운동의 언어가 신참자인 청년세대에게 어렵고 낯설어 쉽게 적응할 수 없는 장애물로 작용하고 있었다. 청년세대 노동조합 활동가에게 노조활동을 위한 시간을 충분히 보장하고 교육 프로그램을 제공하는 등의 실질적인 지원이 필요하며, 장애물로 언급된 전문 용어, 운동의 언어를 청년세대에게 친숙한 일상의 언어로 번역해 줄 수 있는 중간자적인 역할 혹은 지원이 필요하다.

두 번째 공통점은, 사례로 선정된 단위노조들에서는 청년세대 조합원의 문제, 아젠다, 정책이 적극적으로 생산되고 있다는 점이다. 임금인상의 정액제 일부 도입, 1년차 미만 신입사원의 연차 휴가 적용, 태움 관행 개선 등이 대표적인 예라고 할 수 있다. 노동조합은 스스로가 경험함으로써 가치를 인지하게 되는 경험재(experience goods)라는 점에서 특히 청년세대 조합원의 이해관심이 반영된 정책들은 정책의 당사자인 청년들에게는 자신들의 이익 또한 대변되고 있다는 일정 수준의 정치적 효능감을 주고 가장 직접적으로 노조의 효용을 느끼는 계기가 된다.

그러나 청년 조합원의 의견을 수렴해 임단협의 의제로 만들고 사내에서 관리 매뉴얼과 같은 제도로 정착되고 나면, 조합원은 현장에서 개인주의적인 문제해결 방식을 추구한다. 1사례나 2사례에서 이같은 경향을 확인할 수 있는데 이 과정에서 노조 간부나 대의원의 역할은 상담이나 조력자와 같은 역할로 축소되어버린다. 노조를 조합원의 이익‘만’을 대변하는 이익단체로 인식하는 면접참여자들도 있었다. 이 같은 문제는 청년 조합원이 노조 조직 내에서 운동의 주체가 아니라 수혜자의 위치에 있기 때문이다. 무임승차가 얼마든지 가능한 상황에서 청년 조합원은 노조 내에서 계속해서 방관자/저활

력의 상태에 머무를 위험이 있다. 또한 ㄴ사레나 ㄹ사레에서 언급된 비정규직의 정규직 전환과 같은 노조의 청년문제도 청년들은 자신의 입장에 따라 의견이 나뉘고 갈등하기도 한다. 내부 조합원의 이해관계나 관심이 분화된 상태(유진선, 2014)를 감안한다면 정책을 통한 일방적인 탑다운 방식에서 벗어나, 스스로 문제를 이야기 할 수 있는 공간을 만들어주고 그 속에서 자신들의 문제를 도출해내는 과정을 더해줘야 할 필요가 있다.

노동조합이 스스로가 경험함으로써 가치를 인지하게 되는 경험재라고 할 때, 청년 조합원이 노조 내에서 어떤 수준의 참여와 활동을 할지, 노동운동을 어떻게 경험하게 할 것인지에 대해 단위노조는 물론 한국노총 차원에서도 고민이 필요한 지점이다.

연구문제 4. 노동조합의 ‘청년문제’를 어떻게 정의할 수 있을까?

이상의 연구문제들에 대한 탐구, 그리고 전반적인 연구과정을 바탕으로 최종적으로 노동조합의 ‘청년문제’를 어떻게 정의해야 할지에 대한 잠정적인 결론을 내리고자 한다. 우선 우리 연구는 기존에 노동조합 내에서 청년들이 노조에 가입하지 않거나 가입하더라도 활동에 소극적인 현상 그 자체를 ‘청년문제’로 정의해 온 관성에 대해 이견을 제기하면서 시작되었다. 그간 이러한 현상이 노동조합 재생산의 위기를 불러오는 것에 대한 문제의식이 더 빈번하게 환류됐다.

이에 비해 이번 연구의 시작점에서 주목했던 부분은 노동조합 재생산의 위기는 사실 조직 재생산 차원에서보다도 대표성의 재생산 위기라는 형태로 더 빠르게 나타나고 있다는 점이었다. 단위노조 차원에서 집행부가 젊은 층의 이해관계를 제대로 대변하지 못할 때, 젊은 조합원들은 노동조합이 자신을

대표하지 못한다고 느끼게 될 개연성이 있고 이는 재차 참여의 저조로 악순환할 수 있다. 현재 젊은 층이 개인주의적이거나 이기주의적이기 때문에 ‘집단 활동’인 노동조합에 참여하지 않으려고 한다는 식의 오해가 퍼져 있음으로써, 조직화 전략에서도 젊은 조합원에게 정치적 효능감을 주려는 전략보다는 금전적/실용적 이득이나 문화적 즐거움을 우선하려는 전략을 채택함으로써 장기적으로 노동조합의 단결력이나 정치적 역량을 약화시킬 수 있는 위험성이 발생하고 있다. 청년, 혹은 청년 조합원의 ‘탈정치’를 개인의 문제인 것처럼 환원시키는 힘을 발휘함으로써 결과적으로는 개인들을 이어내는 정치의 영역을 찢어내는 것, 다시 말해 청년의 ‘탈정치성’과 ‘이기적 개인주의’를 전제하게 함으로써 정치를 시도조차 하지 못하게 하는 것은 매우 문화적인 방식으로 오늘날 자본의 정치경제학이 작동하고 있는 것이라고도 해석할 수 있다.

따라서 우리는 노동조합의 ‘청년문제’는 우선 단순히 젊은 조합원들의 조직률을 높이는 차원을 넘어, ▲오늘날 특히 단위노조의 탈정치화 경향(“노조는 어쩔 수 없다”)을 극복하고 재정치화하는 것으로 보아야 한다는 의견을 제시하고자 한다. 청년 조합원은 개인의 이익만을 중시한다는 의심스러운 전제로부터 출발해 결국 조합원 복지 제공에만 치중하는 방식으로 단위노조를 운영한다면 결국 노동운동의 힘은 약화될 수밖에 없다. 단기적으로 청년 조합원들의 조직률 자체는 높일 수 있다고 하더라도 이러한 방식의 조직화는 온전히 노동조합의 힘을 회복하는 일과는 거리가 있다. 우리는 특히 ㄴ사와 ㄷ사 등 단위노조 내의 정치적 변동이 존재했던 사업장에서 젊은 조합원들이 정치적 효능감을 갖게 되고 그것이 자연스럽게 참여의 확대와 단위노조의 조합원 대표성(representation) 향상으로 이어지는 사례를 목격했다. 따라서 노동조합에서 ‘청년문제’는 청년 조직률이 아니라 청년 조합원들의 정치적 효능감과 대표성 차원에서 논의되고 이 문제의 해결에 대한 평가지표 또한 그러한

맥락에서 구성되어야 한다.

노동조합을 재정지화하는 일은 결국 젊은 조합원들이 자신들의 문제('청년 문제')라고 느낄 수 있는 의제들을 찾아내는 일과 동반되어야 한다. 문제는 무엇이 '청년문제'인지가 매우 모호한 일이라는 점이다. 사회에서 일반적으로 다뤄지는 '청년문제'인 일자리, 주거, 부채 등은 조합원들의 생활세계에 개입하는 문제들을 형성하기는 하나, 노동조합 내에서 논의되는 청년 의제와는 괴리가 있다. 게다가 이같은 문제들을 젊은 조합원들이 겪고 있다 할지라도 상대적으로 거시적 차원의 근본적인 해결책을 요구하는 '청년문제'를 단위노조 차원에서 해결할 수 있을 것이라는 청년 조합원들도 생각하지 않는다. ㄷ사 노조와 ㄹ사 노조 등의 사례에서 임금 인상을 정률로 할 것인지 정액으로 할 것인지 등이 '청년문제'화 되는 경향이 발견되기는 하였으나 이것 역시 청년층 내에서도 놓인 입장에 따라 의견이 갈리는 문제이며 모든 단위노조에 똑같이 적용될 수는 없다. 특히 우리가 실시한 설문조사 결과를 보면 청년층의 정책 선호가 결코 일관되지도 내부에서 일치되지도 않는다는 점을 분명히 확인할 수 있다.

이와 같이 '청년문제'가 모호하다는 것은 역설적으로 노동조합 대부분의 사례에서 겹쳐지는 '청년문제'는 조금 더 메타적인 차원에서 정의하는 것이 적절함을 보여준다. ▲노조 내의 의사결정구조가 조금 더 민주적으로 이루어져야 한다는 '노조 내 민주주의'의 문제, ▲오랫동안 노조의 의사결정 권한을 좌지우지해 온 기성 권력과 조금 더 젊은 주체들 사이의 갈등 등이 우리의 주목을 요하는 노동조합 내 '청년문제'의 실체라고 볼 수 있다. 이 문제는 결국 재차 청년세대의 참여 및 대표성 제고 방안과 연결된다. 노조의 '청년문제'를 단순히 청년 참여의 문제가 아니라 노조 내 민주주의의 달성과 세대교체의 문제로 이해할 때 청년들을 어떻게 더 참여시킬까를 고민하는 차원이 아니라 조

금 더 발본적으로 청년들에게 권한을 이양하려는 움직임으로 논의의 수준이 이동해야 한다.

한편 우리는 노동조합 대표성 재생산의 위기가 각 단위노조 차원에서 등장하는 것이기도 하지만, 최근 ‘플랫폼 노동’으로 대표되기도 하는 비정형 노동과 불안정 노동이 확산되고 이러한 노동환경에 젊은 층이 대거 배치되고 있는 상황에서, 총연맹 차원에서 노동자 계층 전체에 대한 대표성에 위기가 오고 있는 면도 심각하게 고려되어야 함을 제시하였다. 그러나 단위노조를 중심으로 한 설문조사와 사례 분석 결과에서는 단위노조 차원에서의 정치적 효능감이 조합원의 이익을 보호하는 정도 이상으로, 즉 비조합원을 포함한 노동계층 전반 혹은 청년층 노동자를 포괄하는 노동운동으로 쉽게 확장되지 않고 있음이 확인되었다. 그럼에도 불구하고 단위노조나 개별 조합원 차원에서 고려되기 힘든, 조금 더 불안정한 젊은 노동자의 이해관계까지도 총연맹 차원에서 대표하려는 노력이 반드시 필요하기에, 이러한 긴장 관계 자체, 즉 ▲노동조합 전체의 대표성 제고를 위한 청년 비조합원 이해관계의 반영 문제 또한 노조 내의 고유한 ‘청년문제’로 인지하고 향후의 논의를 이어갈 필요가 있다.

제2절 정책 방향 및 시사점

1. 단위노조 내 대안

1) 청년조직화 방안

세대주의(generationalism)는 정치인이나 언론인 등의 담론생산자(문화

매개자)들이 다양한 사회적, 정치적 현상들을 다름 아닌 세대의 문제로 이야기하는 현상을 일컫는다(White, 2014). 이 같은 현상은 문제의 본질을 가리고 세대 문제를 과장하면서 청년을 타자화할 수 있다는 이유로 비판받기도 하지만(김선기, 2014; Purhonen, 2017), 세대주의를 일종의 ‘모듈’로 보고 긍정적인 방향, 예컨대 사회적으로 배제된 청년들을 사회 내로 통합시키기 위한 방식으로 작동시키는 실천도 가능하다(김선기, 2019). 이를테면 청년운동은 유의미한 사회적 목소리로 조직되지 못했던, 즉 기존에는 배제되었던 젊은 층의 목소리를 ‘청년세대’라는 구심점을 통해 새롭게 묶어내고 있다. 노동조합 내에서도 세대주의는 비슷한 역할을 할 수 있으며, 세대주의라는 모듈을 긍정적으로 활용할 방안을 고민하는 방식으로 청년 조직화 방안을 서술하려고 한다.

가. 청년 의제 발굴

회사의 운영방침은 물론이고 노동조합의 의제에서도 자신의 욕구와 의견이 전혀 포함되지 않고 있다고 느낌으로써 소외된 젊은 조합원들이 있다면, 이들의 목소리가 의제화되어 정치적인 효능감을 느낄 수 있도록 ‘청년세대’를 묶어내는 실천이 필요하다. 이러한 실천은 이미 4절에서 다룬 사례들에서도 일부 나타나고 있었다. 대표적으로 ㄴ사 노조의 사례는 특정한 의제가 세대에 따라 이해관계가 갈릴 수 있다는 상상이 기존에는 의사표출에 소극적이던 조합원들이 적극적인 노조 활동가로 변화하는 데 역할 할 수 있음을 보여준다. 물론 ㄴ사 사례에서 구체적인 의제로 나타난 ‘무기계약직의 정규직화’ 논란에서 청년 조합원들의 반대 의견이 갖는 정당성 자체는 별도로 논의해야 할 안건이다. 그러나 최소한 이러한 의제 형성 과정에서 젊은 조합원들이 새

롭게 갖게 된 정치적 효능감은 이들이 향후 노동조합 내에서 일상적으로 목소리를 내는 구성원으로 전환되는 계기를 만들어주었다.

ㄷ사 노조와 ㄹ사 노조의 젊은 조합원들은 공통적으로 임금협상에서 임금 인상 방식을 정액제로 하느냐, 정률제로 하느냐의 문제가 세대로 갈라져 있는 이해관계 항목이라고 인식하고 있었다. 엄밀하게 말하면, 정률제는 이미 임금이 높은 사람에게 상대적으로 더 많은 인상액을 결과로 가져오는 데 반해 정액제는 현재 임금이 낮은 사람에게 상대적으로 더 높은 임금상승폭을 보장한다. 즉, 정액제로 임금을 인상할 경우 이득을 보는 집단은 ‘청년 조합원’이라기보다는 (상대적) 저임금 근로자라고 하여야 정확하다. 하지만 연공서열제의 급여 체계가 이미 자리잡혀 있는 기업의 경우 상대적으로 낮은 임금을 받는 근로자에 연차가 낮은 사원들이 대부분 포함되어 있어 ‘청년 조합원’과 그 층이 상당히 겹치는 것도 사실이다. 많은 연구참여자는 회사 내의 임금 체계 및 복지 제도가 연차가 높은 고령층 직장인(‘기성세대’)에게 유리한 구조로 짜여 있으며 이것이 ‘청년’에게 분배될 수 있도록 변화가 필요하다는 인식을 하고 있었다.

이상의 사례들은 각 사업장과 노조 내의 이슈 과정에 따라서 이미 발굴된 ‘청년 의제’라고 볼 수 있다. 그러나 정치(politics)가 근본적으로 사람들의 이해관계를 발굴·형성하고 집단적으로 조직하는 일임을 상기한다면, ‘청년 의제’는 이러한 몇 가지에 한정되는 것이 아니라 무한히 조직 가능하다고 보아야 할 것이다. 다종다양한 ‘청년 의제’가 생산되도록 하려면 젊은 조합원들이 생각하는 노조 내의 의제와 각자의 관심이 발화될 수 있는 장을 형성하는 것이 중요하다. 물론 이미 사내 익명게시판이나 ‘블라인드(Blind)’와 같은 직장인 SNS 등을 경유하여 사내 이슈에 관한 토론이 이루어지고 있지만, 온라인 공론장에서의 여론이 곧잘 실제 제도 내로 반영되지 않고 온라인에서만 맴

둘게 된다는 한계가 있다. 청년 조합원이 자신의 관심이 무엇인지 말해볼 기회를 제공하고, 그에 관한 활동을 기획해볼 수 있는 권한과 자원을 주는 방식의 접근이 병행될 필요가 있다.

나. 문화활동 및 교육사업

세대주의적인 상상을 경유하여 계획 가능한 또 하나의 청년 조직화 방안으로 문화활동 및 교육사업 등을 청년 대상으로 운영하는 소위 ‘청년 프로그램’을 강화하는 방법이다. 이러한 전략은 이미 청년세대의 조직화 방안을 다룬 많은 선행연구가 공통적으로 제시한 바 있다. 기존의 노조 내 조합원 참여 프로그램이 ‘기성세대’ 조합원의 감수성과 성향에 맞는 방식으로 조직되어 이질감을 느끼거나, 다양한 세대가 모이는 프로그램에서 ‘자기 세대’로 인식되는 참가자가 적어 일종의 소외감을 느끼기도 하는 청년 조합원의 경우에는 청년세대를 주요 참여 대상으로 설정하는 프로그램이 존재하기만 해도 참여의 폭이 넓어질 수 있다.

우리 연구의 결과에서도 젊은 조합원들이 가진 노조 차원의 문화 행사나 교육 프로그램 참여에 대한 욕구가 적지 않은 것으로 나타났다. 구체적인 노조 사례에서도 이러한 사업이 어느 정도의 효과를 보이고 있음이 확인되었다. 특히 7사 노조에서 실시한 ‘청춘일탈’ 사업을 대표적인 좋은 사례로 꼽을 수 있다. 같은 사업장의 동료들과 업무 외에도 교류할 수 있는 기회를 만들어주고, 또 여행을 계획하기에도 벽찬 일상 내에서 집단적으로 ‘추억’을 공유할 수 있는 계기가 되는 ‘청춘일탈’ 사업에 대한 조합원 만족도는 높게 나타났다. 특히 이러한 행사에 참여하는 것을 공식적으로 사측과의 협상을 통해 근무시간으로 인정받을 수 있게 된다면, 이러한 프로그램에 대한 만족도는 더 높을 것

이라는 데 대부분의 연구참여자가 동의했다.

문화 활동이나 교육사업의 가능성에 대해서 모든 연구참여자가 긍정하고 있는 것은 아니었다. 특히 제조업이면서 출퇴근 교통이 불편한 ㄷ사 노조의 경우, 문화활동이나 여러 프로그램을 노조에서 마련해주었음에도 대부분의 조합원이 통근버스를 시간 맞춰 타려고 하다 보니 업무시간 이후의 노조 프로그램에 대한 참여율이 높지 않다고 언급했다. 이러한 경우에 노조 담당자들은 청년 조합원의 참여율이 떨어지는 것에 대해 ‘어쩔 수 없는 것’으로 인식하는 경향을 보이기도 했다. 이들이 이미 개인주의적인 세대이기 때문에, 노조 활동이 저조해지는 것은 어쩔 수 없는 것이라고 미리 판단하는 것이다. 이런 경우, 노조 활동에 그나마 청년들이 참여할 수 있게 하는 방안으로 고민되는 내용은 보통 참여했을 때 기념품 등 실질적으로 작은 이득이라도 줄 수 있도록 하는 부분에 집중되어 있다.

그러나 청년이 개인화된(individualized) 성향을 보이는 세대라고 할지라도, 이들에게 네트워킹이나 프로그램 참여에 대한 욕구가 전혀 없다고 볼 수는 없다. 최근 청년층 사이에서 오히려 새로운 방식의 참여와 네트워킹 욕구가 실제 발현되고 있다. 전통적인 방식의 연결망, 즉 가족과 학교, 지역 등을 중심으로 한 연결망이 일정하게 약화됨으로써 예컨대 학생회 활동 등이 쇠퇴하는 반면, 온라인을 통한 연결가능성을 최대한 살려 취향 중심의 공동체가 새롭게 부상하고 있다. 예컨대, 독서를 중심으로 모이는 공동체인 트레바리의 사례나, 러닝크루 등 운동을 함께 하는 모임 등을 이야기할 수 있다. 젊은 층 중심으로 형성되고 있는 다양한 네트워크/커뮤니티의 또 다른 특성으로 자발적으로 만들어지고 흩어지는 유동성이 강한 형태를 지니고 있다는 점을 들 수 있다.

따라서 문화사업이나 교류사업들을 설계할 때 노조 간부들이 집단적인 목

적에 맞게 설계하고 여기에 참여하기를 권유하는 방식보다는 조합원 개인이 가지고 있는 관심을 노조라는 플랫폼을 통해 해결할 수 있도록 하고 노조는 그것을 지원하는 방식의 설계를 고민해 볼 필요가 있다. 실제 최근 청년활동 지원이라는 정책 바꾸니로 만들어지고 있는 정책들은 3인 이상의 청년들이 모여서 활동을 설계하면 일정한 기준을 충족한 활동들을 지원하는 방식으로 운영된다. 2014년 서울시청년허브가 시작한 ‘청년참’이 대표적인 예다. 최근에는 3인이 이미 모여 있지 않더라도, 1명 단위로 관심 분야를 표명한 청년들을 플랫폼으로서의 청년센터가 묶어 커뮤니티를 형성할 수 있도록 지원해주는 사업도 생겨나고 있다.

한편, 교육사업에 있어서도 조합원들이 구체적인 수요를 갖고 있었다. 따라서 이들의 특정한 수요가 회사나 회사 바깥(공공 영역이나 민간 학원 시장)에서 쉽게 충족시키기 어려운지에 대한 판단을 근거로 사업 설계가 필요하다. 예컨대 ㄴ사 노조 사례를 보면, 젊은 조합원들이 회사에서는 주로 직무와 연관된 교육 프로그램을 운영하는 것과 비교해 노조에서 주관하는 프로그램이 근무지에서 배우기 쉽지 않은 취미나 실용정보와 관련이 크다는 데 대해 긍정적으로 평가하고 있음을 알 수 있다.

2) 청년 참여 창구로서의 단위노조 내 청년위원회

앞서 청년 조직화 방안에 관한 절에서 청년 의제를 발굴하는 통로로 젊은 조합원들이 자신의 요구와 의견, 관심에 대해 발화할 수 있는 공론의 장을 만들어야 할 필요성을 제기한 바 있다. ㄴ사 노조의 사례에서 보았듯이 청년들의 이야기를 ‘듣기’ 하는 일만으로도 젊은 조합원들의 정치적 효능감(political efficacy)이 유의미하게 증가할 수 있다. 이러한 효능감은 결국 청

년들의 적극적인 노조 활동의 토대가 됨으로써 단위노조의 세대 계승·교체·재생산에도 일정한 도움이 된다.

ㄷ사 노조 사례는 급박하게 전개되는 노조의 투쟁 이슈가 온라인에 개설된 카페와 같은 공론 공간을 활성화할 수 있음을 보여준다. 그러나 이러한 예외적인 상황이 발생하지 않는 한 젊은 조합원의 목소리가 자연스럽게, 자발적으로 나오기는 쉽지 않다. 이를테면 ㄴ사 노조와 ㄷ사 노조 사례에서 보듯 대의원이나 간부를 청년 또래로 배치하여 젊은 조합원들의 목소리를 수렴하도록 하는 방법이 있긴 하지만 한계가 있다.

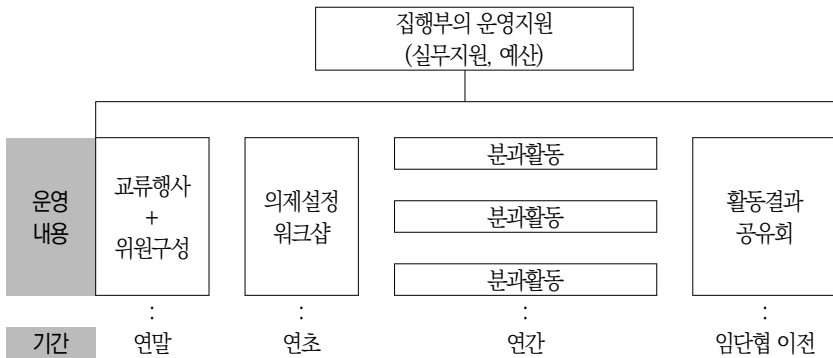
단위노조 내에 청년위원회를 제도화하는 것은 청년 조합원의 ‘말하기’와 노조 간부의 ‘듣기’를 정례화할 수 있는 좋은 방안이다. 이후에 더 자세히 다루어보겠지만 총연맹이나 산별연맹 단위의 청년위원회가 일반적으로 심의와 의결까지를 기능으로 하는 실제 ‘위원회’에 가까운 조직으로 이해되어야 한다면, 단위노조 내의 청년위원회는 의견 수렴과 젊은 조합원들 간의 네트워킹, 의제 형성을 중심 목적으로 삼는 참여기구 형태로 운영하는 방안이 현실적일 것이다. (물론 ㄷ사 노조 사례에서와 같이 단위노조 내에 수많은 지부가 꾸려져 있는 등 규모가 상당한 경우에는 청년위원회를 실질적 권한이 있는 심의·의결기구화 하는 방안을 고려해봄 직하다.)

실제로 참여기구 형태로 구성된 청년조직은 지방정부를 중심으로 2013~2014년부터 활발하게 운영되고 있다. 주로 ‘청년정책네트워크’, ‘청년정책협의체’ 혹은 ‘청년위원회’라는 이름 등으로 설치된 해당 기구들은 지자체 청년정책에 대한 의결권이나 예산편성권 등의 실질적인 권한은 가지고 있지 못한 경우가 대다수이다. 그럼에도 이러한 참여기구들은 청년들이 정책에 대한 다양한 의견을 발화할 수 있는 장으로 기능하고 있다. 이러한 사례들은 미(未)조직 집단이라는 특성을 지닌 청년층이 조직되는 효과를 동반하는

결사체 거버넌스라는 점에서 주목할만한 가치가 있다(서복경, 2016). 이렇게 조직 과정을 거친 이후 결사를 이루게 된 젊은 조합원들은 향후에는 조금 더 실질적인 권한을 요구하면서 더 활발하게 노동조합 이슈에 직접 참여하게 될 가능성이 크다.

아래 [그림 5-1]은 청년 조합원의 참여 창구를 주요 기능으로 하는 단위노조 내 청년위원회의 연간 운영 방안 예시다.

[그림 5-1] 단위노조 내 청년위원회 연간 운영 방안 예시



청년위원회의 연간 활동 목표는 단위노조별 임단협 이전 노동조합이 교섭 의제를 확정하기 이전에 젊은 조합원들의 노동조합 투쟁 및 교섭 방향과 전반적인 사업장 내 이슈에 대해서 목소리를 내고, 여기에 대해 단위노조 위원장을 비롯한 집행부가 응답할 수 있는 활동결과 공유회(가칭)를 개최하는 것으로 한다. 이를 위해 젊은 조합원들의 관심분야별 분과활동을 조직하고, 이 조직활동을 집행부에서 지원하도록 한다. 실제 분과활동이 활발히 일어날 수 있도록 하는데, 예컨대 청년정책 참여기구에서도 운영지원단 내지는 운영사무국의 보조 역할이 매우 중요하다는 점이 알려져 있다.

연간 단위 분과활동 참여자를 모집할 때 단순히 모집공고를 띄우고 신청을 받는 식으로 진행하면, 이미 참여에 대한 욕구가 형성되어 있는 조합원만을 대상으로 하게 되는 문제가 발생할 수 있다. 특히 회사 사업장 내에서 청년들이 참여할 수 있는 기구나 프로그램이 있다는 것 자체를 경험해보지 않았을 조합원들이 더 많을 수 있기 때문에, 조금 더 섬세한 접근이 필요하다. 따라서 청년 조직화를 위한 교류 프로그램을 겸하여 참여의 문턱을 낮추고, 그 프로그램에서 자연스럽게 청년위원회 활동이 소개되고 간단하게라도 관련한 이야기를 나눠볼 수 있도록 설계하는 방안을 고민할 수 있다.

그렇다고 대부분의 청년 조합원들이 반강제적으로 청년위원회에 참여하도록 하거나 욕심을 낼 필요는 없다. 오히려 자발적인 참여를 끌어냄으로써 청년위원회 활동 과정 자체에서 참여자들이 정치적 효능감 내지는 참여로부터 나오는 만족감을 얻고 있는지를 살피는 것을 더욱 중심 목표로 여겨야 할 것이다. 성과에 대한 지나친 강조는 오히려 효능감을 떨어뜨리며, 오히려 참여자들이 과정 자체에서 만족함으로써 청년위원회 활동의 지속성이 올라갈 때 장기적으로 자연스럽게 성과가 발생할 것이라고 보아야 한다. 실제 청년정책 참여기구에서 활동하는 청년들 역시 실제 자신들이 결과물로 내놓은 정책제안이 얼마나 반영되는지 여부에 대해서도 신경 쓰지만, 분과활동에서 네트워크를 형성하고 자신들의 의견을 교류하고, 무언가의 과제를 함께 풀어나가는 그 과정 자체에서 나오는 고양감을 중요하게 여기는 경향이 있다. 결과와 성과로부터 나오는 정치적 효능감이든, 과정에서 발생하는 긍정적인 감각이든 이것이 ‘자기 이익’, 즉 물질적 보상으로부터 나오는 것이 아니라는 점을 확실히 인지해야 한다. 청년들 혹은 오늘날의 보통 조합원들이 보상에만 반응하여 움직이는 존재라는 전제를 지워야 청년위원회를 참여기구로서 실질적으로 잘 조직할 수 있다.

3) 청년 대표성 강화를 위한 대의원, 간부 할당 방안

그사 노조의 사례는 또래 전임자의 존재가 긍정적인 방식의 세대주의를 발동시켜 젊은 조합원들이 좀 더 용이하게 노조 활동에 접근할 수 있도록 만드는 장면을 보여주었다. 집행부 내에 젊은 조합원들이 조금 더 쉽게 동일시할 수 있는 전임자가 존재하거나, 간부나 대의원 중에서 나를 대표(represent)한다고 느낄 수 있는 사람이 한두 사람이라도 생길 때 젊은 조합원들의 노조 내 실질적 대표성(substantive representation)이 강화될 수 있다. 이러한 대표성 강화는 다시 젊은 조합원의 조직률 상승으로 선순환된다.

실제 이러한 원리는 청년정책 분야에서도 ‘청년 또래매니저’라는 사회서비스 직군을 육성할 필요에 대한 논의로 이어지고 있다(김종진 외, 2019). 사회정책과의 연결이 필요하지만 도움을 받을 방법을 찾지 못하고 있던 청년들에게 각 분야의 전문지식을 가진 기성세대 실무자보다 전문지식은 덜 갖추고 있지만, ‘또래’라는 느낌을 주는 젊은 동료들이 더 효과적으로 접근 가능하다는 점이 주목받고 있기 때문이다. 예컨대, 청년수당 참여자들 사이에서 서로에게 도움이 되는 정보에 대한 상호 상담이 이루어지는 양상이 발견되기도 했다(서복경, 2019). 청년정책의 실질적인 제도화는 물론이고, 일종의 청년일자리 사업으로서도 또래매니저 육성이 주목받고 있기도 하다.

이는 ‘청년을 위해’ 무언가를 한다고 할 때 단순히 말로만 청년을 위하는 것이 아니라 예산과 인력이 투입되는 실질적인 제도 설계를 통해 그 진정성을 보여주어야 함을 의미하기도 한다. 그러한 의미에서 노조 전임자, 간부, 대의원 등을 구성하거나 선출하는 과정에서 청년에 대한 일정한 할당(quota) 제도를 마련하는 방안까지도 고민해 볼 필요가 있다. 선거제와 관련해 할당제

에 관한 논의는 여성할당제와 관련하여 기존에 많이 이루어져 왔으며, 다수의 연구들은 여성할당제와 비례대표제 도입 등의 제도적 변화를 통해 여성의 정치적 대표성이 확대되어왔음을 드러내 왔다(김명숙, 2015; 조정래·박지영, 2011). 청년세대의 대표성과 관련해서도 비례대표제가 확실히 대표성 상승에 효과가 있으며, 청년할당제의 도입 또한 할당제가 이미 시행되고 있는 사례가 많지 않아 통계적 유의성을 검증하기는 어렵지만 효과가 있을 것이라는 추정이 나오고 있다(정다빈·이재묵, 2019; Stockemer & Sundström, 2016; 2018).

현재 선거제도에 있어서 여성할당제도 제대로 지켜지고 있지 못한 상황이기 때문에 청년할당제 논의의 실효성에 대한 의문이 나오는 것도 사실이다. 이러한 상황은 노조 내의 할당제가 제대로 된 대안이 될 수 있는지에 관한 의문으로도 이어질 수 있다. 그러나 할당제를 규칙화하여 실시하지 않더라도, 최소한 현재의 노조 구성에서 젊은 조합원들을 전임자, 간부, 대의원 등의 자리에 더 올 수 있게 하려는 노력이 중요한 이유에 관해서라도 단위노조 집행부 내에서 환류가 될 필요가 있다.

단위노조에서는 노조 간부의 인선이 핵심간부의 개인적인 네트워크망을 중심으로 하여 이루어지기 쉽다. 그러다 보면 인구사회적 특성은 물론이고 공유하는 문화의 측면에서도 유사성을 가진 사람들이 노조의 핵심부에 존재하게 된다. 그렇지 않은 사람들, 우리 연구의 경우를 생각한다면 예컨대 젊은 조합원 집단이 노조의 주변부에 존재하게 될 확률이 높다. 이는 단위노조 내의 다양한 계층이 노조 활동에 적극적으로 참여하는 것의 걸림돌이 되어 단위노조의 노조원 대표성 약화와 젊은 조합원들의 실질적 조직률 약화(활동 저조) 등으로 이어진다. 7사 노조 사례에서 젊은 전임자가 집행부 내에 들어오게 됨으로써 기성 간부들이 자신들이 가지고 있었던 노조 활동의 문화를 ‘낮

설계 보는' 계기가 되기도 했다는 점은 이러한 맥락에서 다시 강조될 필요가 있다.

따라서 할당제를 제도적으로 실시하는 것은 어렵더라도, 단위노조 내에서 조직 구성과 관련하여 스스로의 가이드라인을 함께 설계해볼 필요가 있다. 특히 조직 구성원들의 다양성을 실현할 방법에 관한 논의가 필수적이다. 서울시 사례를 들자면, 2019년부터 '청년위원 15% 목표제'가 실시되고 있다. 위원회에 참여하는 계층이 고령화되고 젊은 층이 새롭게 진입하는 것이 어려운 상황에서, 서울시 산하의 모든 위원회에 만 19~39세의 젊은 층이 최소한 15%는 포함될 수 있도록 하는 방안을 고안한 것이다. 2017년 기준으로 위촉직 위원 세대별 구성현황에서 전체 위원 4,677명 중 41명으로 20대의 비율은 1%에 불과했다(청년자치정부 추진위원회, 2019). 아직 도입 초기이기 때문에 실질적으로 얼마나 15% 기준이 이행되고 있는지, 또 젊은 층이 위원회에 일정 비율 진입한다는 것이 어떠한 효과나 작용을 동반하는지에 대한 결론이 나오지는 않았다. 그렇지만 일단 서울시는 '청년인재DB'를 마련함으로써 각종 위원회에서 활동할 수 있는 젊은 시민들을 적극적으로 발굴하려는 노력을 하고 있다.

이같이 단위노조 차원에서는 할당제를 강제력 있는 제도로 실시하지 않더라도, 청년 조합원의 실질적 조직률과 대표성 강화가 필요하다는 데에 합의하고 동질성에 기반을 둔 기존 조합 문화에 대한 성찰이 필요하다 점에 합의할 수 있다면, 젊은 조합원들의 '발굴'과 '등용'이 할당제에 준하는 방식으로 이루어질 수 있을 것이다. 특히 단위노조는 노조의 크기와 특성에 따라 차이는 있지만, 노조 집행부가 큰 권력을 지닌 조직이라기보다는 오늘날 오히려 '기피의 대상'이 되기도 하는 상황이기 때문에 이러한 할당 내지는 청년의 등용에 대한 저항이 적을 것으로 예측된다.

오히려 총연맹이나 산별연맹 수준에서 할당제를 논의하는 것에는 더욱 큰 장벽이 있으리라고 본다. 단위노조들을 실질적으로 대표할 수 있는 대표자들의 모임체로서 연맹의 청년 비율을 높이려면 결국 단위노조의 위원장, 사무처장 등 대표자가 청년이어야 한다는 점에서 달성하기 쉽지 않은 목표가 되기도 하며, 어쨌든 조금 더 상위 기구일수록 역할을 맡는 위원 등의 대표자가 실질적으로 지위에 적합한 경력과 전문성에 관한 기준이 좀 더 적용되는 부분이 있기 때문이다. 따라서 총연맹이나 산별연맹 수준에서 전체를 포괄하는 회의체 내에 청년 비율을 늘리는 작업은 결국 단위노조 내 세대교체가 활발해짐으로써 향후 자연스럽게 달성될 수 있을 과제로 두고, 청년위원회라는 별도의 조직을 두고 이를 강화함으로써 젊은 조합원들에 대한 대표성을 높이는 방안을 제안하고자 한다.

2. 총연맹(산별 연맹) 수준 대안

(1) 청년위원회를 통한 청년 의제 논의 방안

단위노조 차원에서의 청년위원회를 참여기구에 가까운 방식으로 운영하는 것을 제안했다면, 총연맹 및 산별연맹 수준에서는 청년위원회를 심의·의결 등 위원회 자체가 일정한 권한을 지니도록 하는 방식으로 운영하는 방안을 제안하고자 한다. 이는 앞서 언급하였듯, 단위노조 차원에서는 현재의 노조 집행부에 청년 조합원들이 바로 결합하는 방식으로 청년 대표성을 실현하는 것이 상대적으로 용이하다고 판단되는 반면, 연맹 수준에서는 그것이 당장은 쉽지 않다고 예상하기 때문이다. 따라서 청년 조합원들의 이해관계가 전체적으로 대변되고 관철될 수 있는 실질적인 기능을 할 수 있는 장으로서의 청년

위원회가 필요하다.

청년위원회가 별도로 운영되고 실질적인 권한을 가질 수 있어야 하는 또 다른 중요한 이유는 총연맹 수준에서 전체 노동자 대표성을 강화하기 위해서이다. 서두에서 다루었던 바와 같이, 현재의 젊은 세대는 불안정노동과 비정형노동의 증가 속에서 기존의 노동조합의 보호를 받을 수 없는 상황에 처해 있으며, 한국노총과 민주노총 등 양대 노동조합 총연맹이 청년들에게 중요한 의제들을 적절히 대변하지 못하고 있다고 여기고 있기도 하다. 이같은 현실에서 청년위원회를 설치하고 잘 운영하는 것은, 연맹 차원의 투쟁 방향 설정에 있어서 이미 노동조합에 가입된 노동자들뿐만 아니라 더 폭넓은 노동자 계층 전반을 연맹이 대표할 방안으로 나아갈 수 있는, 혹은 그러한 의지를 드러낼 수 있는 중요한 방편이라고 할 수 있다.

여기에서는 청년위원회의 모델이 될 수 있는 실질적인 권한을 가진 청년정책 거버넌스를 운영하고 있는 서울시 청년자치정부의 사례를 우선 살펴보고, 해당 사례가 한국노총 총연맹 및 산별연맹에서 어떤 방식의 청년위원회 운영으로 이어질 수 있을지를 구체적으로 좀 더 논의해보고자 한다.

가. 서울시 청년자치정부 사례¹²⁾

서울시는 2015년 「서울특별시 청년기본조례」를 입안한 이후, 서울청년정책네트워크라는 참여기구를 운영하고 청년허브, 무중력시대 등의 청년공간을 운영하는 등 적극적인 청년정책 및 청년 참여확대 제도를 실시했다. 이는 “정부가 미조직된 이해당사자들이 스스로 결사할 수 있도록 지원하는” ‘결사체 거버넌스’ 모델에 기반한 것으로(서복경, 2016: 211-215), 짧은 시간 내

12) 서울시 청년자치정부 사례는 청년자치정부 추진위원회가 2019년 1월 발간한 중간보고회 자료(청년자치정부 추진위원회, 2019)를 주로 참고하였다.

에 다른 지방정부 및 중앙정부로 확산되면서, 청년정책 설계의 기본적인 모델로 자리잡았다.

이후 2018년 하반기, 서울시는 기존의 서울시 청년정책을 한 단계 더 진화시키기 위한 방안으로 ‘서울시 청년자치정부’라는 새로운 청년정책 모델을 발표한다. 관련 자료에 의하면 서울시 청년자치정부는 “서울시 청년정책의 추진 기조인 당사자 주도 원칙 아래 세대균형과 미래대응을 위해 청년의 참여와 권한을 대폭 확대하는” 계획이다. 청년자치정부는 그 이름에 걸맞게, 기존의 행정부에 대응하는 서울시 시장 직속기구인 청년청을 설치하고, 또 의회에 대응하는 서울청년시민회의를 설치하여 청년청과 서울청년시민회의가 자치적으로 일을 할 수 있도록 권한을 분배하는 것을 그 핵심으로 한다. 서울청년시민회의는 기존 운영되어 온 서울청년정책네트워크 방식으로 청년위원 모집 및 운영과정이 이루어지고, 여기에 대한 운영지원을 서울시 청년청의 청년정책네트워크 운영지원단이 맡는다.

[그림 5-2] 서울시 청년자치정부의 구조



이러한 자치정부 운영 과정의 핵심이 되는 사업이 바로 ▲청년자율예산제이다. 청년자치정부 운영위원회는 “기존의 시민참여예산제와 별도로 청년자율예산제를 도입한다는 것은 기존의 시민참여예산제를 통해서 청년들의 참여가 보장되지 않는 구조적인 한계와 더불어 당사자들의 문제해결을 위한 재정 자원의 배분을 당사자들이 직접 하는 ‘직접성’의 원리를 적용한다는 면에서 새로운 참여 민주주의의 실험”이라고 자평하고 있다. 2019년에는 실제 서울청년시민회의를 통한 숙의과정 및 대시민 공론조사 투표인 엠보팅을 이용하여, 200억 원대의 예산이 편성되었다. 최대로 연 500억 원까지의 예산의 편성권이 서울청년시민회의에 참여하는 청년시민위원들에게 있다. 편성된 예산의 심의와 의결을 최종적으로 서울시의회에서 하기는 하지만, 참여기구 형태로만 운영되어 와서 실질적인 권한이 없는 다른 청년정책네트워크와 비교하면 질적인 차이가 분명하다. 이러한 권한이 존재한다는 것은 여기 참여하는 청년들이 스스로의 정치적 효능감을 고양할 수 있는 분명한 계기로 작용한다고 볼 수 있다.

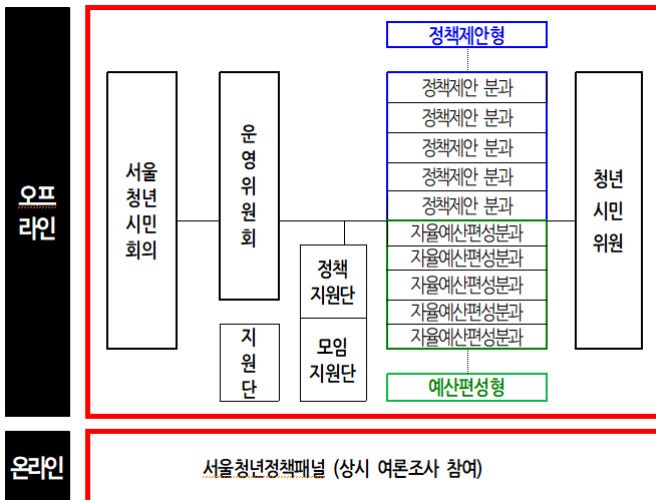
청년자율예산제가 실시되면서 2019년 서울청년정책네트워크의 운영은 여러 면에서 양적인 도약을 이루었다. 서울에서 거주하거나 활동하는 만 19세~39세 청년이라면 누구나 신청 및 교육과정을 거쳐 ‘서울청년시민위원’으로 활동할 수 있는데, 이들의 주요 역할은 서울시의 기존 사업을 모니터링하고 신규 의제를 발굴하며 필요한 경우 서울청년시민회의에서 청년자율예산을 편성하는 데까지 광범위하며, 개인 입장에서는 다양한 정책참여 수단을 활용할 수 있는 길이 열린 것이라고 할 수 있다.

[그림 5-3] 서울청년정책네트워크 연간 운영 계획

참 여 자 모 집 · 교 육		대학가 및 자치구 대상 모집 설명회 청년정책 시민 수요조사
1월 ~ 3월	▶ 청년시민위원·청년정책패널 모집	◦1,000명의 청년시민위원 모집 ◦청년정책패널(온라인) 인원 제한없음
	▶ 청년정책 시민의견수렴 설문조사	◦온라인 설문조사 진행 ◦대학가, 자치구 사전 설명회 설문조사 진행
	▶ 시정참여(정책아카데미) 교육	◦1회 이상 수강 시 청년위원 위촉
3월	1 차 청 년 시 민 회 의 (발 대 식)	◦위촉식 (멤버십캠프) ◦분과 구성 및 운영위원회 구성 ◦정책 및 모집 지원단 인준
4월 ~ 7월	분과별 활동 및 정책과제 발굴	◦설문조사 결과 바탕 분과 구성
	▶ 분과별 모니터링 및 청년원탁회의	◦모니터링, 원탁회의를 통한 정책과제 발굴
	2 차 청 년 시 민 회 의	◦2020 서울시 청년정책 제안 (각 실국) ◦청년자율예산과제 확정 (일정규모 이내)
7월	▶ 서울시, 시의회, 청년시민위원 타운홀미팅	◦정책제안 과제 반영을 위한 속의 진행 ◦청년자율예산과제 수립을 위한 속의 진행
8월 초	시 민 투 표	◦청년자율예산과제 시민투표 진행
8월 말	3 차 청 년 시 민 회 의	◦2020청년자율예산과제 최종 투표 및 확정
9월	서울시 차년도 예산제출 서울시의회 차년도 예산심의	
10월	청 년 주 간	◦서울청년학회, 청년활동비람회 개최
11월	4 차 청 년 시 민 회 의	◦심의결과 공유 및 활동 평가

앞의 [그림 5-3]에서 보듯, 서울청년정책네트워크는 연초 참여자 모집부터 교육에서 시작하여 1차 청년시민회의에서 발대식 및 분과구성안을 결의하고, 분과활동을 거쳐 2차 청년시민회의에서 청년자율예산제에 예산을 편성하거나 서울시에 정책제안을 넣을 정책과제를 선정한다. 3차 청년시민회의 이전까지는 홍보를 통해 시민들에게 제안된 정책과제를 알리면서 공감대를 형성한다. 3차 청년시민회의에서는 청년자율예산으로 편성할 정책 과제들을 최종 투표하고 제안 금액을 (투표율에 따라 차등하여) 확정한다. 실국 논의 등이 끝난 후, 4차 청년시민회의에서는 연간 활동 결과를 공유 및 평가하고 차년도 계획을 세우는 것으로 되어 있다. 3차 청년시민회의와 4차 청년시민회의 사이에 개최되는 서울청년주간은 서울시 청년활동을 알리는 홍보의 기회이자, 청년활동가들이 모여 서로의 존재를 확인할 수 있는 축제의 장으로, 서울청년학회를 비롯한 각종 포럼, 청년활동박람회, 청년정책 홍보 버스 등이 운영된다.

[그림 5-4] 서울청년정책네트워크 운영조직도



서울청년정책네트워크의 운영조직도는 위의 [그림 5-4]와 같다. 서울청년 시민회의라는 ‘총회’ 급의 의결 기구 단위를 두고, 아래에는 분과장들로 구성된 운영위원회를 둔다. 1차 청년시민회의에서 결정된 분과들이 있고 원안으로는 그림과 같이 정책제안을 중심으로 하는 분과와 자율예산편성을 중심으로 운영되는 분과를 별도 운영하는 방안을 검토하였으나, 최종적으로는 의제 분야별로 9개 분과(건강, 교육, 교통·환경, 도시·주거, 문화, 민주주의, 복지·안전망, 일자리·경제, 평등·다양성)에서 소주제별로 정책제안 및 자율예산편성을 모두 운영하는 안이 통과되었다. 전체 청년시민위원이 600여 명에 달하기 때문에, 분과별로도 적게는 50여 명에서 많게는 100명 이상의 분과원이 있으며, 분과 내에는 세부 소주제 그룹이 적게는 2개에서 많게는 5~6개까지 운영된다. 분과장들로 구성된 운영위원회가 시민위원 전체와 괴리되는 것을 방지하기 위하여, 소주제별 모임지기들로 구성된 100여 명 규모의 확대운영 위원회를 별도로 운영한다. 운영위원회와 확대운영위원회는 공개로 운영되기 때문에, 분과장이나 모임지기가 아니어도 참여하여 함께 논의하는 것이 가능하다. 정책지원단과 모임지원단은 청년시민위원들이 분과활동 등을 하는데 있어서 정책과 관련하여 어려운 내용을 자문받거나 실무적인 지원을 받을 수 있도록 지원하는 기구로 의회에 비유한다면 일종의 의정지원 실무진의 역할을 한다고 볼 수 있다. 정책지원단과 모임지원단은 서울특별시 청년청에 소속된 청년정책네트워크 운영지원단 공무원과 민간에서 위촉된 담당자들이 함께 꾸린다. 오프라인으로 참여하기 어려운 청년들의 참여 통로를 열기 위해, 상시적으로 여론조사에 참여하는 서울청년정책패널을 온라인 채널을 통해 별도로 운영한다.

〈표 5-1〉 서울청년정책네트워크 시민 참여 유형

오프라인	정책제안형	서울시 사업 모니터링을 통한 정책 개선 및 신규 과제 제안
	예산편성형	청년자율예산 편성을 위한 속의 진행 및 신규 과제 제안
온라인	여론조사참여형	서울시정 일반 및 청년정책 관련 온라인 여론조사 참여

만 19~39세 서울 청년은 총 300만 명에 이른다는 점을 고려할 때, 서울청년정책네트워크가 서울시의 공식적인 기구로 설치되어 서울청년시민회의를 운영함에도 불구하고 더 많은 청년들에게 이러한 기구가 있다는 사실 자체가 널리 알려져 있지는 않다. 따라서 서울청년정책네트워크는 연초에 더 많은 청년에게 이러한 기구가 존재한다는 점을 알리기 위해 다양한 모집 경로를 열고 있다. 우선 서울 시내 다수의 청년들이 활동하거나 거주하는 장소에서 ‘모집설명회’를 한 달에 걸쳐 실시한다. 이러한 모집설명회는 구 단위나 대학 단위로도 이루어지고, 청년 유동인구가 많은 지역에서 운영되기도 한다. 또한 직접 홍보가 닿기 어려운 청년들에게도 청년시민회의의 존재를 알리기 위해, (여론)설문조사의 형식으로 충분한 패널을 확보하고 있는 리서치회사와 협업하여 청년들의 의견을 수렴하면서 동시에 서울청년정책네트워크의 존재를 홍보하기도 한다.

서울청년정책네트워크는 연령 기준에만 맞으면 누구나 참여할 수 있도록, 참여의 문호를 열어두고 있는데 다만 간단한 시정참여교육을 1강 이수하여야 한다. 청년정책에 대한 이해도를 제고하고, 청년위원으로 활동하기 위한 기본 정보를 제공하고 책임성을 강화하는 것을 교육의 목적으로 한다.

청년정책네트워크를 통해 ▲청년자율예산제를 실시하고, 앞서 언급한 ▲청년위원 15% 목표제 등을 진행하는 것 이외에도 서울시 청년청은 ▲청년인지예산제(세대인지예산제) 도입과 세대균형지표 개발을 주요 사업으로 두고 있다. 청년인지예산제는 여성정책 맥락에서 제안되어 시행되고 있는 성인지

예산제를 참고로 하여 고안된 제도이다. 청년인지예산제는 미래세대가 사회 시스템의 의사결정 구조에 목소리를 반영하는 데 한계가 있는 상황에서, 청년세대 및 미래세대가 이전 세대가 물려주는 환경을 감당해야 하는 현 구조를 부정의한 것으로 보고 지속가능한 사회를 유지하기 위해 청년세대와 미래세대의 필요와 요구를 ‘적극적으로 반영할 수 있는 시스템’이라는 데 그 의의가 있다. 현재 청년인지예산제와 세대균형지표는 도입을 위한 연구 및 설계 과정을 거치는 중이다.

나. 한국노총 총연맹 및 산별연맹 청년위원회에의 적용 방안

서울시 청년자치정부의 운영 사례를 바탕으로 한국노총 총연맹 및 산별연맹 수준의 청년위원회 운영 방안을 제시하겠다. 물론 이는 한국노총 소속이 아닌 연구자들이 고민해 본 것으로 향후 한국노총 내에서 청년 조합원들 및 실무자들과의 숙의 과정을 거쳐 확정하여야 할 것이다. 대략의 운영 계획안은 다음의 [그림 5-5]와 같다.

[그림 5-5] 한국노총 청년위원회 기수별 운영 계획(안)

2월	청년위원 추천 및 공개모집	당연직 위원 / 위촉직 위원 발족을 위한 캠프 개최	상시 분과 활	상시 분과 활
	조합원/비조합원 대상 열린 설문조사	청년 의제 발굴 및 분과 구성을 위한 기초자료		
4월	정기 청년위원회 전체 회의	1차 정기회의 연간 의제 및 분과 확정		
8월	정기 청년위원회 전체 회의	2차 정기회의 정책요구안 등 결정		

	청년위원회 주관 행사	컨퍼런스, 캠프, 사례 공유회 등	동	동
11월	정기 청년위원회 전체 회의	3차 정기회의 차년도 활동계획 수립		
	조합원/비조합원 대상 열린 설문조사	청년 의제 발굴 및 분과 구성을 위한 기초자료	상 시 분 과 활 동	상 시 분 과 활 동
4월	정기 청년위원회 전체 회의	4차 정기회의 연간 의제 및 분과 확정		
8월	정기 청년위원회 전체 회의	5차 정기회의 정책요구안 등 결정		
	청년위원회 주관 행사	컨퍼런스, 캠프, 사례 공유회 등		
11월	정기 청년위원회 전체 회의	6차 정기회의 차년도 활동계획 수립		

서울청년정책네트워크의 경우 시정참여 사업이기 때문에 회계연도에 맞추어 1년을 회기로 하여 매년 새로운 멤버를 모집하고 있지만, 한국노총에서는 매년 사업을 하기에는 모집단 크기가 상대적으로 작기에 논의의 연속성을 강조하여 청년위원의 임기를 2년으로 하는 것이 적절하다고 여겨진다. 전체 청년위원들이 모이는 정기회의는 연간 3회로 하여 임기 중 총 6번 시행될 수 있도록 한다. 해마다 1회차 정기회의에서는 그 이전에 조합원과 비조합원 청년 노동자를 대상으로 실시한 설문조사 결과를 바탕으로 청년위원회가 연간 다룰 의제를 확정하고 의제에 맞게 분과를 확정한다. 2회차 정기회의에서는 전체 연맹 차원의 의제에 청년위원회가 제안할 정책요구안 등을 결정한다. 서울시 청년자치정부에서 실시하고 있는 ‘청년자율예산제’에 준하도록 청년위

위원회가 자발적으로 결정하고 집행할 수 있는 예산액을 일부 정하거나 하는 등의 장치가 있으면 조금 더 책임성 있고 효능감 있는 청년위원회 정기회의를 개최할 수 있을 것이다. 3차 정기회의에서는 정책요구안의 반영결과 등을 점검하고 차년도 활동계획을 수립한다. 1차 회의에서 결정된 분과를 바탕으로 분과마다 상시 분과활동이 이루어질 수 있도록 한다. 다만 청년위원회가 전국 조직으로 운영될 경우 지역에 따른 이동에 부담이 있을 수 있으므로, 온라인 시스템을 적극 활용하는 것이 대안이 될 수 있다. 연 1회 정도는 서울시 청년자치정부의 ‘청년주간’에 대응하는 청년위원회 주관 행사(컨퍼런스, 캠프, 사례 공유회 등)를 개최하여 청년 조합원들은 물론 노동조합 전체에서의 청년문제에 대한 관심을 환기하는 것도 좋은 방안이 될 것으로 보인다.

<표 5-2> 한국노총 청년위원회 위원 유형(안)

당연직	청년 조합원 중 대표자	단위노조 위원장 및 사무처장 중 만 19~39세인 경우
위촉직	청년 조합원 중 희망자	한국노총 소속 단위노조 청년 조합원 중 희망자
	비조합원 청년	한국노총 비조합원이지만 청년위원회의 운영을 위해 필요하다고 여겨지는 자

청년위원회 위원은 약 총원 100명 정도(총연맹 기준)를 목표로 조직하되, 당연직 위원과 위촉직 위원을 구분할 필요성이 있다. 위원장과 사무처장 역할을 겸하고 있는 만 19~39세의 단위노조 위원장 및 사무처장, 그리고 총연맹(산별연맹)의 실무자 중 대표자는 당연직 위원으로 청년위원회 구성에 포함시켜야 한다. 단위노조 청년 조합원 중 충분히 활동에 참여할 수 있는 희망자는 일정한 절차를 거쳐 위촉할 수 있다. 또한 한국노총 청년위원회가 노총 바깥의 노동자들과의 접점을 만든다는 의미에서, 한국노총의 조합원이 아니지만 한국노총 청년위원회의 운영을 위해 필요하다고 여겨지는 청년을 발굴

하여 함께 활동할 것을 제안하고 위촉할 필요도 있다.

물론 중요한 것은 이러한 청년위원회가 실질적으로 잘 운영되기 위해서는 총연맹(산별연맹) 수준에서 청년위원회의 필요성에 대해 정확하게 인지하고, 예산이나 운영지원 등을 포함하여 필요한 부분들을 전폭적으로 지원하는 것이다. 실제 서울시 청년자치정부의 사례도 민간의 청년들의 노력에 박원순 시장을 비롯한 행정 측의 노력이 곁들여짐으로써 이루어질 수 있었다. 서울 청년정책네트워크의 경우 청년시민위원들이 무리 없이 활동할 수 있도록 활동공간이나 회의에 필요한 다과비를 비롯한 운영지원과 실무, 정책지원이 함께 이루어지고 있다. 또한 결정권을 가진 공무원 등이 책임 있게 청년들의 정책제안에 응답해주는 시스템을 갖추으로써 청년시민위원들의 효능감 상승에 기여하고 있다. 한국노총 청년위원회 또한 다른 청년 참여기구나 심의·의결 기구의 형식만을 빌려오는 것으로는 충분한 목적 달성에 다다르기 어려울 것이다.

(2) 단위노조 청년 이슈 교육사업 및 청년활동 지원사업 방안

청년활동을 지원하는 사업을 실제 실행할 수 있는 역량을 가지고 있는 것은 단위노조 단위보다는 연맹 차원이다. 앞서 언급했던 ‘청년참’ 같은 사업은 생각보다 예산이 많이 필요하지는 않으면서도 청년들의 참여를 실제 확대하고 활발하게 하는 방안이다. 2014년 서울시청년허브가 시작한 ‘청년참’은 3인 이상의 청년이 모여서 특정한 활동을 하는 모임을 운영하겠다는 계획서를 내면 최대 100만 원의 활동지원금을 주고 활동결과를 보고받고 향후 커뮤니티 간 네트워킹 모임 등을 개최하는 것이 추가로 포함된 프로그램이다. 다른 지역에서는 50만 원 정도의 활동지원금을 주기도 한다. 이를테면 청년 조합

원들의 내부 교육이나 독서모임, 의제 토론은 물론 문화, 체육 활동 등의 동아리 활동을 모두 지원 대상으로 하여 노동조합 내 청년활동을 활성화하는 사업을 설계할 수 있을 것이다.

한편, 총연맹(산별연맹) 차원에서의 노력이 필요한 부분은 청년 이슈를 교육하고, 청년들의 노조 활동이 활발하게 이루어질 수 있도록 단위노조를 지원하는 일이다. 이를테면 단위노조 내에서 청년위원회를 설치하거나, 청년 이슈를 노조 활동에 반영하면서 조직화에 신경을 쓰고 싶어도, 임단협 이외에 들일 수 있는 여력이 많지 않은 대부분의 노동조합 현장에서 새로운 프로그램을 각자 구성하기는 쉽지 않다. 사례조사 과정에서도 총연맹이나 산별연맹이 청년들의 노조 활동 활성화를 위해 필요하지만 단위노조 내에서는 준비하기 쉽지 않은 교육프로그램과 교재 등을 개발해주기를 요구하는 청년 조합원들의 존재가 1사 노조, 2사 노조 등에서 확인되었다.

따라서 실무자가 바로 온·오프라인으로 어렵지 않게 접근할 수 있는 교육 프로그램을 개발하여 배포하는 것이 향후 중요할 것으로 여겨진다. 또한 전문적인 노동조합 용어가 일상의 언어로 번역하여 청년 조합원들이 조금 더 쉽게 노동조합에 쉽게 접근할 수 있도록 돕는 ‘노조용어사전’ 등을 개발하는 방안도 검토해 볼 수 있다. 이러한 시도를 위해서는 서울시 마을만들기 사업의 사례를 참고해 볼 수 있는데, 정책과정의 전문적인 용어를 현장의 언어로 번역하는 작업이 마을만들기 사업의 시작과 함께 선제적으로 이루어졌다. 마을만들기의 주체가 주민 당사자에게 정책용어를 강요하기보다 익숙한 언어로 먼저 의견을 소통할 수 있도록 한 것이다. 청년 조합원들에게 노조 활동을 요청할 때도 마찬가지로 이미 노동조합에 익숙한 사람들의 언어에 그들이 맞추기를 바라기만 하는 것보다는 젊은 조합원들에게 조금 더 익숙한 언어로 그들이 노동조합에 조금 더 편하게 들어올 수 있는 문화적 번역(cultural

translation)이 중요하다.

제3절 연구의 의의와 한계

우리의 연구는 다음과 같은 의의를 지닌다.

첫째, 노동조합 활성화 맥락에서 ‘청년 조합원의 조직화’를 넘어서서 ‘청년 대표성’을 강조하는 관점에서 진행된 연구라는 점이다. 국내의 노동조합 연구는 청년층이 노조에 참여할 방안을 고안하기 위해, 청년층의 세대적인 가치관이나 행동양식의 특성을 파악하고자 노력하였다. 그러나 이러한 탐구는 오히려 청년층을 특정하게 ‘인종화’하는 역효과를 가져오기도 했으며 실질적인 노동조합의 대표성과 역량 강화에 효과가 있는지를 특정하기가 어려웠다. 오히려 ‘청년은 노조에 관심이 없다’는 이야기가 계속해서 맴돌게 된다.. 우리 연구는 다소 입론을 강조하는 차원에서나마 노동조합에서 청년문제가 ‘대표성’과 이것의 재생산 문제를 중심으로 다루어져야 하며, 그런 차원에서 결국 청년 조합원들의 ‘정치적 효능감’ 문제에 관심을 기울여야 함을 강조하는 관점을 전체 연구 과정과 서술에서 유지하였다.

둘째, 청년의 노조 내 참여가 얼마나 활발한지, 대표성이 얼마나 달성되고 있는지에 대한 정량적인 설문조사를 실시하였다는 점이다. 관련 선행연구를 검토하면서, 노조 내 청년 참여에 관한 담론이 이미 많았음에도 불구하고 청년 조합원들을 대상으로 실제 얼마나 구체적으로 노조 활동에 참여했는지, 참여할 의지가 있는지, 또 자신을 노조가 얼마나 대표한다고 생각하는지에 대해 이미 조사 및 분석된 자료를 찾기 어려웠다. 청년층만을 연구대상으로 설정하여 조사하는 데 어려움이 많았기 때문으로 추정된다. 완벽하게 모집단

특성을 반영하는 표본을 추출하지는 못했지만, 이번 연구를 통해서 한국노총 내 300인 이상 단위노조 전체에 설문지를 배포하여 청년 조합원들을 표본으로 삼은 기초적인 통계수치들을 수집하고 기본적인 분석을 시행할 수 있어 향후 연구에 참고가 될 수 있을 것으로 기대된다.

셋째, 총연맹(산별연맹) 및 단위노조 차원 각각에서 청년위원회를 설치하여 운영할 필요성에 대해서 분명하게 제시하였다. 총연맹 차원에서는 구체적이고 분명한 권한을 가진 심의·의결기구로, 단위노조 차원에서는 네트워킹과 공론의 장 기능을 중심으로 하는 참여기구 형태로 운영되는 것이 좋다는 잠정적 결론을 내렸다. 특히 청년위원회의 기능과 세부 운영 방식 및 일정 등과 관련하여 한국에서 현재 가장 청년들의 참여 확대를 활발하게 추동하고 있는 청년정책 거버넌스 현장, 특히 서울시 청년자치정부와 서울청년정책네트워크 사례를 참고하여 노동조합 현실에 맞게 변형하여 제안하였다.

이 연구에서 미처 달성하지 못한 다음과 같은 한계들은 후속연구를 통해 보완할 수 있을 것으로 보인다.

첫째, 한정된 연구기간과 예산 등의 실질적 문제로 인해 한국노총 내 청년 조합원들을 완전히 대표할 수 있다고 이야기할 만한 자료 수집이었다고 하기에는 부족함이 있다. 일단 설문조사에서 300인 이상 사업장에 모집단을 한정시켰으며, 길지 않은 설문조사 기간으로 인해 수거율이 높지 않았다. 사례조사도 조금 더 다양한 상황에 놓인 단위노조를 충분히 사례의 다양성이 포화될 때까지 추가로 표집하여 연구하지는 못했다. 청년들의 노조 활동이 활발한 것으로 알려진 사례를 표집하기 위해 노력하였으나, 실제 인터뷰를 진행한 결과 활동이나 지원 현황이 충분하지는 않았던 점도 아쉽다. 이러한 연구의 한계를 보완하고 다음 단계로 내딛으려면 향후 연맹별로 청년 참여 현황을 조금 더 자세히 살펴보거나, 설문지를 우편 발송 후 회수하는 방식이 아니라 연

구자가 직접 방문 면접할 수 있도록 하는 연구설계가 포함된 후속연구가 필요할 것으로 생각된다.

둘째, 대안으로서 청년위원회 및 다양한 사업 방안을 제시하였으나 구체적인 설계를 체계적으로 하지는 못했다. 이 부분 역시 후속 실행연구를 통한 보완이 가능할 것으로 보인다. 한국노총 중앙연구원을 통해 실시된 많은 설문 조사가 차년도에 실제 프로그램 개발 연구로 이어진 경우가 많았다는 점을 상기했을 때, 청년위원회의 성공적인 설립과 제도화 안착 과정 등을 연구를 통해 지원하기 위해서는 꼭 후속 작업이 이루어져야 할 것이다.

<참고문헌>

- 권유미 (2018), 「청년 호명권과 주체의 전유: 서울시 '지역혁신활동가'를 중심으로」, 연세대학교 사회학과 석사학위논문.
- 권혜자 (1999), 『경제위기 후 청년 고용의 변화와 노동조합 정책과제』, 한국노총중앙연구원.
- 권혜자 (2003), 『청년고용 실태와 노동조합의 정책과제』, 한국노총중앙연구원.
- 김명숙 (2015), 「지방정치에서의 여성참여 현황과 확대방안: 지방선거 참여를 중심으로」, 『대한정치학회보』 23(2), pp.77~108.
- 김민수·김병권·김선기·신윤정·임경지 (2018), 『서울청년정책 평가 및 발전 전망 모색을 위한 공동연구』, 서울청년정책네트워크.
- 김선기 (2014), 「세대연구를 다시 생각한다 : 세대주의적 경향에 대한 비판적 검토」, 『문화와 사회』, 한국문화사회학회, pp.207~248.
- 김선기 (2017), 「청년-하기를 이론화하기: 세대 수행성과 세대연구의 재구성」, 『문화와 사회』, 한국문화사회학회, pp.161~210.
- 김선기 (2019), 『청년팔이 사회: 세대론이 지배하는 일상 뒤집기』, 오월의봄.
- 김선기·구승우·김지수·정보영·박경국·채태준 (2016), 『청년 연구과제 개발을 위한 기초연구: 연구동향의 메타연구를 중심으로』, 서울시청년허브.
- 김선기·구승우·김지수·정보영·채태준 (2018), 『가치관과 문화적 감수성의 세대화 현상에 대한 시론적 연구』, 서울청년정책네트워크.

- 김선기·옥미애·임동현 (2018), 「사회운동론의 관점에서 정책거버넌스 현상 읽기: 청년당사자운동의 정치적 기회구조 분석을 중심으로」, 『한국언론정보학보』 90, pp.7~43.
- 김정훈·심나리·김향기 (2019), 『386 세대유감: 386세대에게 헬조선의 미필적 고의를 묻다』. 웅진지식하우스.
- 김종진 (2018), 「공공부문 비정규직 정규직 전환 검토: 서울시 비정규직 정규직 전환 사례」, 『노동정책』, pp.1~8.
- 김종진·김선기·이균호·정보영·정준영 (2019), 『자치단체 청년지원 프로그램 사례 연구』, 고용노동부 청년기획고용과.
- 김지만 (2013), 「청년세대 정치참여로서의 반값등록금 집회문화에 관한 연구」, 광운대학교 신문방송학과 석사학위논문.
- 김진억 (2009), 「청년노동자 조직화를 위한 모색」, 『비정규 노동(월간)』 80, 한국비정규노동센터, pp.25~34.
- 김홍중 (2015), 「서바이벌, 생존주의, 그리고 청년세대 : 마음의 사회학의 관점에서」, 『한국사회학』 49(1), 한국사회학회, pp.179~212.
- 남미자 (2013), 「초원을 달릴 수 없는 경주마: 대학생들의 취업에 관한 내러티브」, 『교육인류학연구』 16(2), 한국교육인류학회, pp.155~192.
- 노중기 (2008), 『한국의 노동체제와 사회적 합의』, 후마니타스.
- 류연미 (2014), 「지속가능한 삶으로서의 활동: ‘서울시청년일자리허브’와 청년 활동가의 실천 연구」, 서울대학교 사회학과 석사학위논문.
- 박준식·정동일·김영범 (2006), 『대학생의 노사관계 및 사회의식 변화와 노조의 대응』, 한국노총중앙연구원.

박현미·유병홍·이주환 (2018), 『한국노총 조합원 의식조사』, 한국노총중앙연구원.

박현미·이상학·김은애 (2014), 『남녀노동자 생활세계 연구 - 한국노총 20~30대 조합원 여가생활을 중심으로』, 한국노총중앙연구원.

박현미·이상학·이명규 (2014), 『20~30대 남녀 노동자 의식조사 연구 - 한국노총 제조업종 세대별 노동자 의식 비교를 중심으로』, 한국노총중앙연구원.

박현미·이상학·신민주 (2015), 『20~30대 노조참여프로그램 개발 연구 - 여가활동 지원 프로그램을 중심으로』, 한국노총중앙연구원.

박희정 (2019), 「지방의회 내 청년세대 과소대표 실태와 개선방안 연구: 더불어민주당을 중심으로」, 성공회대학교 NGO대학원 석사학위논문.

변정윤 (2015), 「청년이 노동조합을 만났을 때」, 『비정규 노동(월간)』 114, 한국비정규노동센터, pp.74~79.

서복경 (2016), 「지방정부 거버넌스의 제도와 과정: 청년정책 사례」, 이현우·노대명·서복경·이덕로·이정진, 『좋은 정부의 제도와 과정: 이론적 탐색과 한국 사례』, 오름. pp.209~256.

서복경 (2019), 「정책기획위원회 청년정책 T/F 추진체계 분과 보고서」, 대통령직속 정책기획위원회.

안정화·정주연 (2012), 「노동조합 대표권의 배제와 분절 - 한국과 영국의 노동자 그룹별 노조조직를 격차 분석」, 『산업노동연구』 18(2), 한국산업노동학회, pp.1~32.

우석훈·박권일 (2007), 『88만원 세대: 절망의 세대에 쓰는 희망의 경제학』,

레디앙.

유진선 (2014), 「청년세대의 노동조합에 대한 태도와 영향요인 연구」, 이화여자대학교 사회학과 석사학위논문.

유형근 (2015), 「청년 불안정노동자 이해대변 운동의 출현과 성장: 청년유니온과 알바노조」, 『아세아연구』 58(2), 고려대학교 아세아문제연구소, pp.38~77.

윤민재 (2014), 「청년층 인터넷문화에 관한 연구」, 『민주주의와 인권』 14(1), 전남대학교 5.18연구소, pp.271~305.

이광근 (2015), 「개인화, 계급, 하위정치 : 올리히 벡의 논의를 중심으로」, 『동향과 전망』 94, 한국사회과학연구회, pp.93~127.

이광석 (2011), 「인터넷 한국의 사회운동 - 청년세대들의 미디어 문화정치」, 한국언론학회 심포지움 및 세미나, 온라인자료, pp.79~105.

이기훈 (2014), 『청년아, 청년아, 우리 청년아』, 돌베개.

이기형·송동욱·구승우·정준·김지수·이단비·박주화 (2015), 「청년주체들의 '자기소개서' 작성을 중심으로 한 구직 경험의 문화적인 분석」, 『한국언론정보학보』 72, 한국언론정보학회, pp.7~51.

이병훈 (2017), 「청년문제와 노동조합 - 이제는 노동조합이 청년을 위해 손을 내밀어야 한다」, 『월간 한국노총』 536, 한국노총, pp.30~31.

이소영 (2012), 「웹 2.0 시대 온라인 미디어의 정치적 역할: 대학생 유권자의 정치행태를 중심으로」, 『동서연구』 24(2), 연세대학교 동서문제연구원, pp.1~28.

이영민 (2010), 「20대의 정치의식 특성과 정치성향의 형성경로」, 『사회연

- 구』 11(1), 한국사회조사연구소, pp.9~43.
- 이택면 (2003), 『청년노동자의 노조의식과 조직화 방안』, 한국노총중앙연구원.
- 이정희·김근주·박태주·유범상 (2017), 『노동조합의 사회적 위상과 미래 역할』, 한국노동연구원.
- 이철승 (2019), 『불평등의 세대: 누가 한국 사회를 불평등하게 만들었는가』, 문학과지성사.
- 임영일 (2013), 「노동정치: 노동정치 운동의 실패와 진로 모색」, 임영일 외 편, 『한국의 신자유주의와 노동체제: 노동운동의 고민과 길 찾기』, 노동의 지평.
- 임홍택 (2019), 『90년생이 온다』, 웨일북.
- 전상진 (2002), 「세대사회학의 가능성과 한계: 세대 개념의 분석적 구분」, 『한국인구학』 25(2), 한국인구학회, pp.193~230.
- 전상진 (2004), 「세대 개념의 과잉, 세대 연구의 빈곤」, 『한국사회학』 38(5), 한국사회학회, pp.31~52.
- 전상진 (2009), 「2008년 촛불 현상에 대한 세대사회학적 고찰」, 『현대정치연구』 2(1), 서강대학교 현대정치연구소, pp.5~31.
- 전상진 (2013), 「경제민주화와 세대: '연금을 둘러싼 세대들의 전쟁' 레토릭에서 나타나는 세대의미론과 활용전략의 변화」, 한국사회학회 편, 『상생을 위한 경제민주화』, 나남, pp.294~324.
- 전상진·정주훈 (2006), 「한국 후기 청소년 세대의 발달경로와 성장유형: 서울지역 대학생을 중심으로」, 『한국사회학』 40(6), 한국사회학회,

pp.261~285.

조문영 (2019), 「청년자본의 유통과 밀레니얼 세대-하기: 젊은 소셜벤처 창업자들에 관한 문화기술지」『한국문화인류학』 51(3), 한국문화인류학회, pp.309~364.

조민서 (2019), 「실업과 현금지급의 사회정치 - 서울시 청년수당을 중심으로」, 서울대학교 사회학과 석사학위논문.

조정래·박지영 (2011), 「여성의무공천제의 효과성에 관한 연구: 지방정치에서 여성 대표성의 확대를 중심으로」, 『국가정책연구』 25(3), 중앙대학교 국가정책연구소, pp.5~28.

정다빈·이재묵 (2019), 「청년세대의 의회 진출 확대를 위한 정치제도적 과제」, 『동서문제연구』 31(1), 연세대학교 동서문제연구원, pp.33~62

정보영 (2018), 「청년 불안정 노동자 운동과 담론정치: 청년유니온이 최저임금 담론과 정책에 미친 영향」, 중앙대학교 사회학과 석사학위논문.

정보영 (2019), 『새로운 세대의 새로운 사회운동: 청년 활동/운동 생태계 네트워크 분석』, 서울시NPO지원센터.

정용찬·하윤상 (2019), 「시민주도적인 협력적 거버넌스의 운영에 관한 연구」, 『한국행정학보』 53(1), 한국행정학회, pp.31~63.

지주형 (2011), 『한국 신자유주의의 기원과 형성』, 책세상.

최성민 (2012), 「'청년' 개념과 청년 담론 서사의 변화 양상」, 『현대문학이론연구』 50, 현대문학이론학회, pp.227~248.

최종렬 (2017), 「'복학왕'의 사회학 - 지방대생의 이야기에 대한 서사분석」, 『한국사회학』 51(1), 한국사회학회, pp.243~293.

최철용 (2011), 「'청년운동'의 정치학」, 『문화과학』 66, 문화과학사, pp.15~50.

황선웅 (2017), 「노동조합이 비조합원 임금에 미치는 영향: 지역 수준 분석」, 『산업노동연구』 23(2), 한국산업노동학회, pp.79~108.

황정화 (2006), 「대학생 사회의 정치화 모색: 2000년대 중반의 영역적 접근」, 연세대학교 정치학과 석사학위논문.

Bielski Boris M et al. (2013), "The Promise of AFL-CIO-Affiliated Young Worker Groups," Working USA, 16(2), pp.227~252.

Bouza, L. (2014), "Addressing Youth Absenteeism in European Elections," Stockholm: International IDEA and European Youth Forum.

Bryson, A, and R. Gomez (2003), "Buying Into Union Membership." in Gospel H. and S. Wood (eds.), Representing Workers: Trade Union Recognition and Membership in Britain, London: Routledge, pp.72~91.

Budd, John W. (2010), "When do US workers first experience unionization? Implications for revitalizing the labor movement." Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 49(2), pp.209~225.

Cha, J. Mijin, Jane Holgate, and Karel Yon (2018), "Emergent cultures of activism: young people and the building of alliances between unions and other social movements," Work and Occupations 45(4), pp.451~474.

Contrepois, S. (2016), 「청년 근로자와 노동조합: 프랑스 사례」, 『국제노동

브리프』 14(11), 한국노동연구원, pp.18~28.

de Turberville, S. (2007), "Union organising: A response to Carter," *Work, Employment and Society*, 21(3), pp.565~576.

Edmunds, J. and B. S. Turner (2002), *Generations, culture and society*, Open University.

Gomez, R, and M. Gunderson (2004), "The Experience Good Model of Trade Union Membership,' in P. V. Wunnava, (ed.), *The Changing Role of Unions: New Forms of Representation*, Armonk, NY: M.E. Sharpe, pp.92~112.

Hodder, A. (2016), 「청년 근로자와 노동조합: 영국 사례」, 『국제노동브리프』 14(11), 한국노동연구원, pp.9~17..

Jaeger, H. (1985), "Generations in history: Reflections on a controversial concept," *History and Theory*, 24(3), pp.273~292.

Kertzer, D. I. (1983), "Generation as a sociological problem," *Annual review of sociology*, 9(1), pp.125~149.

Kochan, T. A. (2005), *Restoring the American Dream: A Working Families' Agenda for America*. Cambridge, MA: MIT Press.

Mannheim, K. (1929). 이남석 (역) (2013). 『세대 문제』. 책세상.

Mansbridge, J. (1999), "Should blacks represent blacks and women represent women? A contingent 'yes'," *The Journal of Politics*, 61, pp.628~657.

Rodriguez, C. J. F. (2016), 「청년 근로자와 노동조합: 스페인 사례」, 『국제노동브리프』 14(11), 한국노동연구원, pp.29~40.

Pitkin, H. (1967), *The Concept of Representation*. Los Angeles: University of Press.

Purhonen, S, (2016), "Generations on paper: Bourdieu and the

critique of ‘generationalism’,” *Social Science Information*, 55(1), pp.94~114.

Stockemer, D., and A. Sundström, (2016), “Can Institutions Pave the Way for the Young?,” *QoG Working Paper Series*, 2016(2), pp.1~25.

Stockemer, D., and A. Sundström, (2018), “Age Representation in Parliaments: Can Institutions Pave the Way for the Young?,” *European Political Science Review*, 10(3), pp.467~490.

Snape, E., and T. Redman (2004). “Exchange or covenant? The nature of the member-union relationship,” *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 43(4), pp.855~873.

Vandaele, K. (2012), “Youth representatives’ opinions on recruiting and representing young workers: A twofold unsatisfied demand?,” *European Journal of Industrial Relations*, 18(3), pp.203~218.

Vandaele, K. (2013), “Union responses to young workers since the Great Recession in Ireland, the Netherlands and Sweden: are youth structures reorienting the union agenda?,” *Transfer*, 19(3), pp.381~397.

Visser, J. (2002), “Why fewer workers join unions in Europe: A social custom explanation of membership trends,” *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), pp.403~430.

Waddington, J. (2006), “Why do members leave? The importance of retention to trade union growth,” *Labor Studies Journal*, 31(3), pp.15~38.

Waddington, J. (2015). “Trade union membership retention in Europe: The challenge of difficult times,” *European Journal of Industrial Relations*, 21(3), pp.205~221.

White, J. (2013), "Thinking generations. The British Journal of Sociology," 64(2), pp.216~247.

Winsvold, M., Ødegård, G., and J. Bergh (2017), "Young councillors— influential politicians or youth alibi?," Representation, 53(3-4), pp.297~311.

메디파나뉴스 (2019), 「빅5 병원 · 간호1등급 ○○의료원도 `간호인력난` 똑 같아」, 2019년 7월 17일, 온라인판.

연합뉴스 (2018). 「서울교통공사 '연내 정규직 전환' 속도전이 부른 뒤탈」, 2018년 10월 24일, 온라인판.

참여와혁신 (2019), 「'태움' 근절 위해 ○○의료원노조가 나선다」, 2019년 3월 26일, 온라인판.

한겨레21 (2018), 「선배 간호사가 악마가 된 이유」, 2018년 8월 13일, 온라인판(제1225호)

한국경제 (2006) [저출산 함께 풀어갑시다] ○○○○○○.. 사내 어린이집 지 은뒤 이직 뚝, 2006년 8월 7일, 온라인판.

[부록 1] 한국노총 청년 조합원의 노조활동 인식조사(설문지)

- > 설문지는 word파일로 작성되어, 최종 편집 시 반영될 예정
- > 노조용, 청년 조합원용 설문 2종, 총 12페이지

[부록2] 노동조합 대상 설문 조사 교차분석표

<부표 2-1> 청년 조합원을 노조활동가로 육성하기 위한 프로그램 시행 여부 (교차 분석)

항목		있다	없다	결측/ 무응답	계
청년 조합원을 노조활동가로 육성하기 위한 프로그램		13 (14.0)	75 (80.6)	5 (5.4)	93 (100.0)
연맹 분류	공공·금융	6 (21.4)	22 (78.6)	-	28 (100.0)
	서비스	3 (20.0)	12 (80.0)	-	15 (100.0)
	운수	0 (0.0)	6 (100.0)	-	6 (100.0)
	제조	4 (11.1)	32 (88.9)	-	36 (100.0)
	기타	0 (0.0)	3 (100.0)	-	3 (100.0)
복수 노조 유무	복수노조	7 (18.9)	30 (81.1)	-	37 (100.0)
	단일노조	6 (11.8)	45 (88.2)	-	51 (100.0)
위원장 연령대	30~39세	1 (33.3)	2 (66.7)	-	3 (100.0)
	40~49세	2 (8.0)	23 (92.0)	-	25 (100.0)
	50~59세	10 (17.2)	48 (82.8)	-	58 (100.0)
	60세 이상	0 (0.0)	2 (100.0)	-	2 (100.0)
청년직 원비율	10% 미만	2 (14.3)	12 (85.7)	-	14 (100.0)
	10~29%	1 (6.7)	14 (93.3)	-	15 (100.0)
	30~49%	7 (25.0)	21 (75.0)	-	28 (100.0)
	50% 이상	3 (12.0)	22 (88.0)	-	25 (100.0)

〈부표 2-2〉 청년 조합원 모임 시행 여부 (교차분석)

항목		있다	없다	결측/ 무응답	계
청년 조합원 모임		12 (12.9)	79 (84.9)	2 (2.2)	93 (100.0)
연맹 분류	공공·금융	3 10.7%	25 89.3%	-	28 100.0%
	서비스	2 12.5%	14 87.5%	-	16 100.0%
	운수	1 16.7%	5 83.3%	-	6 100.0%
	제조	5 13.2%	33 86.8%	-	38 100.0%
	기타	1 33.3%	2 66.7%	-	3 100.0%
복수 노조 유무	복수노조	3 7.7%	36 92.3%	-	39 100.0%
	단일노조	9 17.3%	43 82.7%	-	52 100.0%
위원장 연령대	30~39세	0 0.0%	3 100.0%	-	3 100.0%
	40~49세	2 7.7%	24 92.3%	-	26 100.0%
	50~59세	10 16.7%	50 83.3%	-	60 100.0%
	60세 이상	0 0.0%	2 100.0%	-	2 100.0%
청년직원 비율	10% 미만	3 21.4%	11 78.6%	-	14 100.0%
	10~29%	2 12.5%	14 87.5%	-	16 100.0%
	30~49%	5 16.7%	25 83.3%	-	30 100.0%
	50% 이상	2 8.0%	23 92.0%	-	25 100.0%

〈부표 2-3〉 청년위원회 시행 여부 (교차분석)

항목		있다	없다	결측/ 무응답	계
청년위원회		1 (1.1)	89 (95.7)	3 (3.2)	93 (100.0)
연맹 분류	공공·금융	1 3.6	27 96.4	-	28 100.0
	서비스	0 0.0	15 100.0	-	15 100.0
	운수	0 0.0	6 100.0	-	6 100.0
	제조	0 0.0	38 100.0	-	38 100.0
	기타	0 0.0	3 100.0	-	3 100.0
복수 노조 유무	복수노조	1 2.6	37 97.4	-	38 100.0
	단일노조	0 0.0	52 100.0	-	52 100.0
위원장 연령대	30~39세	0 0.0	3 100.0	-	3 100.0
	40~49세	0 0.0	25 100.0	-	25 100.0
	50~59세	1 1.7	59 98.3	-	60 100.0
	60세 이상	0 0.0	2 100.0	-	2 100.0
청년직원 비율	10% 미만	0 0.0	14 100.0	-	14 100.0
	10~29%	1 6.3	15 93.8	-	16 100.0
	30~49%	0 0.0	30 100.0	-	30 100.0
	50% 이상	0 0.0	24 100.0	-	24 100.0

〈부표 2-4〉 청년 조합원 담당부서 (교차분석)

항목		있다	없다	결측/ 무응답	계
청년 조합원 담당부서		4 (4.3)	86 (92.5)	3 (3.2)	93 (100.0)
연맹 분류	공공·금융	1 3.6%	27 96.4%	-	28 100.0%
	서비스	0 0.0%	15 100.0%	-	15 100.0%
	운수	0 0.0%	6 100.0%	-	6 100.0%
	제조	2 5.3%	36 94.7%	-	38 100.0%
	기타	1 33.3%	2 66.7%	-	3 100.0%
복수 노조 유무	복수노조	1 2.6%	37 97.4%	-	38 100.0%
	단일노조	3 5.8%	49 94.2%	-	52 100.0%
위원장 연령대	30~39세	0 0.0%	3 100.0%	-	3 100.0%
	40~49세	0 0.0%	25 100.0%	-	25 100.0%
	50~59세	4 6.7%	56 93.3%	-	60 100.0%
	60세 이상	0 0.0%	2 100.0%	-	2 100.0%
청년직원 비율	10% 미만	0 0.0%	14 100.0%	-	14 100.0%
	10~29%	3 18.8%	13 81.3%	-	16 100.0%
	30~49%	1 3.3%	29 96.7%	-	30 100.0%
	50% 이상	0 0.0%	24 100.0%	-	24 100.0%

〈부표 2-5〉 청년 조합원 고충처리를 위해 특별히 마련한 조직이나 기구 유무 (교차분석)

항목		있다	없다	결측/ 무응답	계
청년 조합원의 고충처리를 위해 특별히 마련한 조직이나 기구		3 (3.2)	87 (93.5)	3 (3.2)	93 (100.0)
연맹 분류	공공·금융	0 0.0%	28 100.0%	-	28 100.0%
	서비스	0 0.0%	15 100.0%	-	15 100.0%
	운수	0 0.0%	6 100.0%	-	6 100.0%
	제조	3 7.9%	35 92.1%	-	38 100.0%
	기타	0 0.0%	3 100.0%	-	3 100.0%
복수 노조 유무	복수노조	0 0.0%	38 100.0%	-	38 100.0%
	단일노조	3 5.8%	49 94.2%	-	52 100.0%
위원장 연령대	30~39세	0 0.0%	3 100.0%	-	3 100.0%
	40~49세	0 0.0%	25 100.0%	-	25 100.0%
	50~59세	3 5.0%	57 95.0%	-	60 100.0%
	60세 이상	0 0.0%	2 100.0%	-	2 100.0%
청년직원 비율	10% 미만	0 0.0%	14 100.0%	-	14 100.0%
	10~29%	1 6.3%	15 93.8%	-	16 100.0%
	30~49%	1 3.3%	29 96.7%	-	30 100.0%
	50% 이상	1 4.2%	23 95.8%	-	24 100.0%

〈부표 2-6〉 청년할당제 시행 여부 (교차분석)

항목		있다	없다	결측/ 무응답	계
청년할당제		4 (4.3)	86 (92.5)	3 (3.2)	93 (100.0)
연맹 분류	공공·금융	1 3.6%	27 96.4%	-	28 100.0%
	서비스	0 0.0%	15 100.0%	-	15 100.0%
	운수	0 0.0%	6 100.0%	-	6 100.0%
	제조	3 7.9%	35 92.1%	-	38 100.0%
	기타	0 0.0%	3 100.0%	-	3 100.0%
복수 노조 유무	복수노조	1 2.6%	37 97.4%	-	38 100.0%
	단일노조	3 5.8%	49 94.2%	-	52 100.0%
위원장 연령대	30~39세	0 0.0%	3 100.0%	-	3 100.0%
	40~49세	0 0.0%	25 100.0%	-	25 100.0%
	50~59세	4 6.7%	56 93.3%	-	60 100.0%
	60세 이상	0 0.0%	2 100.0%	-	2 100.0%
청년직원 비율	10% 미만	1 7.1%	13 92.9%	-	14 100.0%
	10~29%	1 6.3%	15 93.8%	-	16 100.0%
	30~49%	1 3.3%	29 96.7%	-	30 100.0%
	50% 이상	1 4.2%	23 95.8%	-	24 100.0%

[부록3] 청년 조합원 설문 조사 교차분석표

<부표 3-1> 청년 조합원의 임금만족도 교차분석

(단위: 명, %)

항목		매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	무응답/ 결측	계
임금		62 9.4%	203 30.9%	299 45.5%	93 14.2%	0 0.0%	657 100.0%
산별 연맹 분류	공공·금융	33 11.4%	89 30.7%	127 43.8%	41 14.1%	-	290 100.0%
	서비스	5 8.5%	27 45.8%	25 42.4%	2 3.4%	-	59 100.0%
	운수	4 13.3%	5 16.7%	15 50.0%	6 20.0%	-	30 100.0%
	제조	20 7.5%	82 30.6%	123 45.9%	43 16.0%	-	268 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	9 90.0%	1 10.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	20 7.2%	86 30.9%	129 46.4%	43 15.5%	-	278 100.0%
	단일노조	39 11.7%	106 31.8%	143 42.9%	45 13.5%	-	333 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	0 0.0%	3 75.0%	1 25.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	1 2.7%	12 32.4%	16 43.2%	8 21.6%	-	37 100.0%
	25세 이상 30세 미만	22 12.0%	37 20.2%	97 53.0%	27 14.8%	-	183 100.0%
	30세 이상 35세 미만	16 7.2%	87 39.0%	96 43.0%	24 10.8%	-	223 100.0%
	35세 이상 40세 미만	23 11.0%	67 31.9%	87 41.4%	33 15.7%	-	210 100.0%
	정규직	52 8.5%	192 31.4%	279 45.7%	88 14.4%	-	611 100.0%
	무기계약직	9 31.0%	8 27.6%	11 37.9%	1 3.4%	-	29 100.0%
근로 형태	비정규직	0 0.0%	3 21.4%	7 50.0%	4 28.6%	-	14 100.0%
	기타	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	-	2 100.0%

항목		매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	무응답/결측	계
성별	남성	38 8.4%	142 31.6%	206 45.8%	64 14.2%	-	450 100.0%
	여성	22 10.8%	61 30.0%	91 44.8%	29 14.3%	-	203 100.0%
	기타	2 66.7%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-2〉 청년 조합원의 후생복지 만족도 교차분석

(단위: 명, %)

항목		매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	무응답/결측	계
후생 복지		33 5.0%	179 27.2%	347 52.8%	97 14.8%	1 0.2%	657 100.0%
산업 연맹 분류	공공·금융	13 4.5%	89 30.7%	148 51.0%	40 13.8%	-	290 100.0%
	서비스	2 3.4%	17 28.8%	33 55.9%	7 11.9%	-	59 100.0%
	운수	2 6.7%	11 36.7%	12 40.0%	5 16.7%	-	30 100.0%
	제조	16 6.0%	62 23.2%	145 54.3%	44 16.5%	-	267 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	9 90.0%	1 10.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	13 4.7%	77 27.7%	140 50.4%	48 17.3%	-	278 100.0%
	단일노조	20 6.0%	94 28.3%	176 53.0%	42 12.7%	-	332 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	3 75.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	1 2.7%	7 18.9%	20 54.1%	9 24.3%	-	37 100.0%
	25세 이상 30세 미만	11 6.0%	40 21.9%	104 56.8%	28 15.3%	-	183 100.0%
	30세 이상 35세 미만	8 3.6%	68 30.6%	119 53.6%	27 12.2%	-	222 100.0%
	35세 이상 40세 미만	13 6.2%	64 30.5%	103 49.0%	30 14.3%	-	210 100.0%
	근로	28	172	320	91	-	611
	정규직						

항목		매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	무응답/결측	계
형태		4.6%	28.2%	52.4%	14.9%		100.0%
	무기계약직	5 17.2%	4 13.8%	17 58.6%	3 10.3%	-	29 100.0%
	비정규직	0 0.0%	2 15.4%	9 69.2%	2 15.4%	-	13 100.0%
	기타	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	-	2 100.0%
성별	남성	23 5.1%	122 27.2%	241 53.7%	63 14.0%	-	449 100.0%
	여성	9 4.4%	55 27.1%	105 51.7%	34 16.7%	-	203 100.0%
	기타	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-3〉 청년 조합원의 근로시간 만족도 교차분석

(단위: 명, %)

항목		매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	무응답/결측	계
근로시간		22 3.3%	121 18.4%	365 55.6%	147 22.4%	2 0.3%	657 100.0%
산별 연맹 분류	공공·금융	5 1.7%	53 18.3%	159 55.0%	72 24.9%	-	289 100.0%
	서비스	0 0.0%	9 15.5%	37 63.8%	12 20.7%	-	58 100.0%
	운수	1 3.3%	10 33.3%	14 46.7%	5 16.7%	-	30 100.0%
	제조	16 6.0%	46 17.2%	149 55.6%	57 21.3%	-	268 100.0%
	기타	0 0.0%	3 30.0%	6 60.0%	1 10.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	9 3.2%	54 19.4%	160 57.6%	55 19.8%	-	278 100.0%
	단일노조	12 3.6%	58 17.5%	181 54.5%	81 24.4%	-	332 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	2 50.0%	0 0.0%	2 50.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	2 5.4%	8 21.6%	15 40.5%	12 32.4%	-	37 100.0%

항목		매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	무응답/결측	계	
	25세 이상 30세 미만	5	33	102	43	-	183	
		2.7%	18.0%	55.7%	23.5%	-	100.0%	
		30세 이상 35세 미만	7	38	129	48	-	222
			3.2%	17.1%	58.1%	21.6%	-	100.0%
	35세 이상 40세 미만	8	40	119	42	-	209	
		3.8%	19.1%	56.9%	20.1%	-	100.0%	
	근로 형태	정규직	21	118	338	132	-	609
		3.4%	19.4%	55.5%	21.7%	-	100.0%	
		무기계약직	1	1	16	11	-	29
		3.4%	3.4%	55.2%	37.9%	-	100.0%	
	비정규직	0	1	9	4	-	14	
	0.0%	7.1%	64.3%	28.6%	-	100.0%		
기타	0	1	1	0	-	2		
0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	-	100.0%			
성별	남성	15	87	247	99	-	448	
	3.3%	19.4%	55.1%	22.1%	-	100.0%		
	여성	6	34	115	48	-	203	
3.0%	16.7%	56.7%	23.6%	-	100.0%			
기타	0	0	3	0	-	3		
0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	-	100.0%			

〈부표 3-4〉 청년 조합원의 고용안정 만족도 교차분석

(단위: 명, %)

항목		매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	무응답/결측	계
고용 안정		19	79	322	235	2	657
		2.9%	12.1%	49.2%	35.9%	0.3%	100.0%
산별 연맹 분류	공공·금융	6	22	135	126	-	289
	2.1%	7.6%	46.7%	43.6%	-	100.0%	
	서비스	0	11	28	20	-	59
	0.0%	18.6%	47.5%	33.9%	-	100.0%	
	운수	0	2	21	7	-	30
0.0%	6.7%	70.0%	23.3%	-	100.0%		
제조	13	44	133	77	-	267	
4.9%	16.5%	49.8%	28.8%	-	100.0%		
기타	0	0	5	5	-	10	
0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	-	100.0%		

항목		매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	무응답/결측	계
복수 노조 여부	복수노조	8 2.9%	37 13.3%	136 48.9%	97 34.9%	-	278 100.0%
	단일노조	10 3.0%	40 12.1%	167 50.5%	114 34.4%	-	331 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	3 75.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	0 0.0%	5 13.5%	16 43.2%	16 43.2%	-	37 100.0%
	25세 이상 30세 미만	4 2.2%	21 11.5%	90 49.2%	68 37.2%	-	183 100.0%
	30세 이상 35세 미만	7 3.2%	27 12.2%	111 50.0%	77 34.7%	-	222 100.0%
	35세 이상 40세 미만	8 3.8%	25 12.0%	105 50.2%	71 34.0%	-	209 100.0%
	정규직	26 4.3%	173 28.4%	308 50.6%	102 16.7%	-	609 100.0%
	무기계약직	1 3.4%	5 17.2%	16 55.2%	7 24.1%	-	29 100.0%
근로 형태	비정규직	0 0.0%	4 30.8%	7 53.8%	2 15.4%	-	13 100.0%
	기타	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	-	2 100.0%
	남성	15 3.3%	60 13.4%	214 47.8%	159 35.5%	-	448 100.0%
	여성	4 2.0%	19 9.4%	105 51.7%	75 36.9%	-	203 100.0%
성별	기타	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	-	3 100.0%

〈부표 3-5〉 청년 조합원의 작업시설 및 환경 만족도 교차분석

(단위: 명, %)

항목		매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	무응답/결측	계
작업시설 및 환경		27 4.1%	184 28.1%	332 50.8%	111 17.0%	3 0.5%	657 100.0%
산별 연맹 분류	공공·금융	7 2.4%	62 21.5%	156 54.2%	63 21.9%	-	288 100.0%

항목		매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	무응답/ 결측	계
	서비스	2 3.4%	9 15.3%	35 59.3%	13 22.0%	-	59 100.0%
	운수	1 3.3%	14 46.7%	11 36.7%	4 13.3%	-	30 100.0%
	제조	17 6.4%	98 36.7%	122 45.7%	30 11.2%	-	267 100.0%
	기타	0 0.0%	1 10.0%	8 80.0%	1 10.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	9 3.3%	73 26.5%	145 52.7%	48 17.5%	-	275 100.0%
	단일노조	16 4.8%	104 31.2%	161 48.3%	52 15.6%	-	333 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	3 75.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	0 0.0%	8 21.6%	17 45.9%	12 32.4%	-	37 100.0%
	25세 이상 30세 미만	8 4.4%	42 23.1%	100 54.9%	32 17.6%	-	182 100.0%
	30세 이상 35세 미만	6 2.7%	62 28.1%	114 51.6%	39 17.6%	-	221 100.0%
	35세 이상 40세 미만	13 6.2%	72 34.3%	100 47.6%	25 11.9%	-	210 100.0%
	정규직	32 5.2%	174 28.5%	339 55.5%	66 10.8%	-	611 100.0%
근로 형태	무기계약직	2 6.9%	10 34.5%	12 41.4%	5 17.2%	-	29 100.0%
	비정규직	0 0.0%	2 14.3%	8 57.1%	4 28.6%	-	14 100.0%
	기타	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	-	2 100.0%
	남성	23 5.1%	145 32.4%	211 47.1%	69 15.4%	-	448 100.0%
성별	여성	4 2.0%	36 17.8%	120 59.4%	42 20.8%	-	202 100.0%
	기타	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-6〉 청년 조합원의 직장문화 만족도 교차분석

(단위: 명, %)

항목		매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	무응답/결측	계
직장 문화		34 5.2%	188 28.6%	360 54.8%	75 11.4%	0 0.0%	657 100.0%
산별 연맹 분류	공공·금융	17 5.9%	84 29.0%	153 52.8%	36 12.4%	-	290 100.0%
	서비스	2 3.4%	18 30.5%	35 59.3%	4 6.8%	-	59 100.0%
	운수	0 0.0%	10 33.3%	16 53.3%	4 13.3%	-	30 100.0%
	제조	15 5.6%	76 28.4%	147 54.9%	30 11.2%	-	268 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	9 90.0%	1 10.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	13 4.7%	78 28.1%	155 55.8%	32 11.5%	-	278 100.0%
	단일노조	20 6.0%	99 29.7%	175 52.6%	39 11.7%	-	333 100.0%
연령 구간	20세 미만	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	2 50.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	1 2.7%	12 32.4%	19 51.4%	5 13.5%	-	37 100.0%
	25세 이상 30세 미만	16 8.7%	44 24.0%	100 54.6%	23 12.6%	-	183 100.0%
	30세 이상 35세 미만	8 3.6%	66 29.6%	121 54.3%	28 12.6%	-	223 100.0%
	35세 이상 40세 미만	8 3.8%	65 31.0%	120 57.1%	17 8.1%	-	210 100.0%
	정규직	32 5.2%	174 28.5%	339 55.5%	66 10.8%	-	611 100.0%
근로 형태	무기계약직	2 6.9%	10 34.5%	12 41.4%	5 17.2%	-	29 100.0%
	비정규직	0 0.0%	2 14.3%	8 57.1%	4 28.6%	-	14 100.0%
	기타	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	-	2 100.0%
	성별	24 5.3%	133 29.6%	240 53.3%	53 11.8%	-	450 100.0%

항목		매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	무응답/결측	계
	여성	10 4.9%	53 26.1%	118 58.1%	22 10.8%	-	203 100.0%
	기타	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-7〉 청년 조합원의 사회적 책임수행 만족도 교차분석

(단위: 명, %)

항목		매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	무응답/결측	계
사회적 책임 수행		23 3.5%	118 18.0%	395 60.1%	121 18.4%	0 0.0%	657 100.0%
산별 연맹 분류	공공·금융	10 3.4%	38 13.1%	176 60.7%	66 22.8%	-	290 100.0%
	서비스	1 1.7%	15 25.4%	35 59.3%	8 13.6%	-	59 100.0%
	운수	1 3.3%	10 33.3%	15 50.0%	4 13.3%	-	30 100.0%
	제조	11 4.1%	55 20.5%	161 60.1%	41 15.3%	-	268 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	8 80.0%	2 20.0%	-	10 100.0%
	복수 노조 여부	복수노조	7 2.5%	46 16.5%	170 61.2%	55 19.8%	-
	단일노조	14 4.2%	66 19.8%	197 59.2%	56 16.8%	-	333 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	3 75.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	0 0.0%	5 13.5%	19 51.4%	13 35.1%	-	37 100.0%
	25세 이상 30세 미만	9 4.9%	25 13.7%	116 63.4%	33 18.0%	-	183 100.0%
	30세 이상 35세 미만	6 2.7%	39 17.5%	136 61.0%	42 18.8%	-	223 100.0%
	35세 이상 40세 미만	8 3.8%	49 23.3%	123 58.6%	30 14.3%	-	210 100.0%
	근로 형태	정규직	21 3.4%	113 18.5%	366 59.9%	111 18.2%	-
	무기계약직	2	3	18	6	-	29

항목		매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	무응답/결측	계
성별		6.9%	10.3%	62.1%	20.7%		100.0%
	비정규직	0 0.0%	1 7.1%	9 64.3%	4 28.6%	-	14 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	-	2 100.0%
	남성	18 4.0%	90 20.0%	263 58.4%	79 17.6%	-	450 100.0%
	여성	5 2.5%	28 13.8%	128 63.1%	42 20.7%	-	203 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-8〉 청년 조합원의 회사 경영진 만족도 교차분석 (전문적 능력)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/결측	계
회사경영에 필요한 전문적 능력 갖추고 있음		42 6.5%	214 32.9%	333 51.2%	62 9.5%	6 0.9%	657 100.0%
산별 연맹 분류	공공·금융	16 5.5%	104 36.0%	136 47.1%	33 11.4%	-	289 100.0%
	서비스	4 6.9%	19 32.8%	31 53.4%	4 6.9%	-	58 100.0%
	운수	0 0.0%	8 26.7%	18 60.0%	4 13.3%	-	30 100.0%
	제조	22 8.3%	82 31.1%	139 52.7%	21 8.0%	-	264 100.0%
	기타	0 0.0%	1 10.0%	9 90.0%	0 0.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	11 4.0%	102 36.7%	142 51.1%	23 8.3%	-	278 100.0%
	단일노조	29 8.8%	101 30.8%	168 51.2%	30 9.1%	-	328 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%	0 0.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	1 2.8%	5 13.9%	24 66.7%	6 16.7%	-	36 100.0%

234 | 청년세대의 노동조합에 대한 인식과 과제

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
	25세 이상 30세 미만	8 4.4%	51 27.9%	99 54.1%	25 13.7%	-	183 100.0%
	30세 이상 35세 미만	12 5.5%	79 36.1%	110 50.2%	18 8.2%	-	219 100.0%
	35세 이상 40세 미만	21 10.0%	79 37.8%	96 45.9%	13 6.2%	-	209 100.0%
근로 형태	정규직	40 6.6%	203 33.6%	310 51.2%	52 8.6%	-	605 100.0%
	무기계약직	2 6.9%	6 20.7%	15 51.7%	6 20.7%	-	29 100.0%
	비정규직	0 0.0%	4 28.6%	6 42.9%	4 28.6%	-	14 100.0%
	기타	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	-	2 100.0%
성별	남성	32 7.2%	151 33.9%	218 49.0%	44 9.9%	-	445 100.0%
	여성	10 5.0%	60 29.7%	114 56.4%	18 8.9%	-	202 100.0%
	기타	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-9〉 청년 조합원의 회사 경영진 만족도 교차분석 (정보 제공)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
회사 경영사항에 대해 직원들에 게 충분한 정보 제공		73 11.2%	277 42.5%	254 39.0%	47 7.2%	6 0.9%	657 100.0%
신별 연맹 분류	공공·금융	30 10.4%	122 42.2%	113 39.1%	24 8.3%	-	289 100.0%
	서비스	4 6.9%	29 50.0%	22 37.9%	3 5.2%	-	58 100.0%
	운수	2 6.7%	14 46.7%	12 40.0%	2 6.7%	-	30 100.0%
	제조	37 14.0%	111 42.0%	98 37.1%	18 6.8%	-	264 100.0%
	기타	0 0.0%	1 10.0%	9 90.0%	0 0.0%	-	10 100.0%
복수	복수노조	26	128	107	17	-	278

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
노조 여부		9.4%	46.0%	38.5%	6.1%		100.0%
	단일노조	43 13.1%	137 41.8%	123 37.5%	25 7.6%	-	328 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	1 25.0%	3 75.0%	0 0.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	2 5.6%	11 30.6%	17 47.2%	6 16.7%	-	36 100.0%
	25세 이상 30세 미만	17 9.3%	74 40.4%	72 39.3%	20 10.9%	-	183 100.0%
	30세 이상 35세 미만	19 8.7%	105 47.9%	85 38.8%	10 4.6%	-	219 100.0%
	35세 이상 40세 미만	35 16.7%	86 41.1%	77 36.8%	11 5.3%	-	209 100.0%
근로 형태	정규직	70 11.6%	259 42.8%	236 39.0%	40 6.6%	-	605 100.0%
	무기계약직	2 6.9%	11 37.9%	12 41.4%	4 13.8%	-	29 100.0%
	비정규직	0 0.0%	6 42.9%	5 35.7%	3 21.4%	-	14 100.0%
	기타	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	-	2 100.0%
성별	남성	55 12.4%	182 40.9%	173 38.9%	35 7.9%	-	445 100.0%
	여성	18 8.9%	91 45.0%	81 40.1%	12 5.9%	-	202 100.0%
	기타	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-10〉 청년 조합원의 회사 경영진 만족도 교차분석 (의견 수렴)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
직원들의 의견 적극적으로 청취 및 수렴		73 11.2%	262 40.4%	248 38.2%	66 10.2%	8 1.2%	657 100.0%
산별 연맹 분류	공공·금융	32 11.1%	115 39.9%	109 37.8%	32 11.1%	-	288 100.0%

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
	서비스	3 5.2%	21 36.2%	29 50.0%	5 8.6%	-	58 100.0%
	운수	2 6.7%	17 56.7%	9 30.0%	2 6.7%	-	30 100.0%
	제조	36 13.7%	106 40.3%	97 36.9%	24 9.1%	-	263 100.0%
	기타	0 0.0%	3 30.0%	4 40.0%	3 30.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	29 10.4%	107 38.5%	114 41.0%	28 10.1%	-	278 100.0%
	단일노조	41 12.5%	145 44.2%	114 34.8%	28 8.5%	-	328 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	2 50.0%	2 50.0%	0 0.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	0 0.0%	11 30.6%	18 50.0%	7 19.4%	-	36 100.0%
	25세 이상 30세 미만	19 10.4%	70 38.3%	73 39.9%	21 11.5%	-	183 100.0%
	30세 이상 35세 미만	21 9.6%	95 43.4%	86 39.3%	17 7.8%	-	219 100.0%
	35세 이상 40세 미만	33 15.9%	84 40.6%	69 33.3%	21 10.1%	-	207 100.0%
근로 형태	정규직	68 11.3%	246 40.8%	229 38.0%	60 10.0%	-	603 100.0%
	무기계약직	3 10.3%	10 34.5%	12 41.4%	4 13.8%	-	29 100.0%
	비정규직	1 7.1%	5 35.7%	6 42.9%	2 14.3%	-	14 100.0%
	기타	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	-	2 100.0%
성별	남성	56 12.6%	182 40.9%	157 35.3%	50 11.2%	-	445 100.0%
	여성	16 8.0%	77 38.5%	91 45.5%	16 8.0%	-	200 100.0%
	기타	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-11〉 청년 조합원의 회사 경영진 만족도 교차분석 (민주적 태도)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
노동조합과의 협상에 민주적으로 임함		55 8.5%	176 27.1%	345 53.1%	74 11.4%	7 1.1%	657 100.0%
산별 연맹 분류	공공·금융	24 8.3%	83 28.8%	145 50.3%	36 12.5%	-	288 100.0%
	서비스	2 3.4%	16 27.6%	36 62.1%	4 6.9%	-	58 100.0%
	운수	0 0.0%	12 40.0%	15 50.0%	3 10.0%	-	30 100.0%
	제조	29 11.0%	62 23.5%	145 54.9%	28 10.6%	-	264 100.0%
	기타	0 0.0%	3 30.0%	4 40.0%	3 30.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	20 7.2%	80 28.8%	152 54.7%	26 9.4%	-	278 100.0%
	단일노조	33 10.1%	87 26.6%	167 51.1%	40 12.2%	-	327 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	-	3 100.0%
	20세 이상 25세 미만	1 2.8%	5 13.9%	24 66.7%	6 16.7%	-	36 100.0%
	25세 이상 30세 미만	13 7.1%	45 24.6%	100 54.6%	25 13.7%	-	183 100.0%
	30세 이상 35세 미만	17 7.8%	59 26.9%	120 54.8%	23 10.5%	-	219 100.0%
	35세 이상 40세 미만	24 11.5%	66 31.6%	99 47.4%	20 9.6%	-	209 100.0%
근로 형태	정규직	54 8.9%	165 27.3%	316 52.3%	69 11.4%	-	604 100.0%
	무기계약직	1 3.4%	8 27.6%	17 58.6%	3 10.3%	-	29 100.0%
	비정규직	0 0.0%	2 14.3%	10 71.4%	2 14.3%	-	14 100.0%
	기타	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	-	2 100.0%
성별	남성	45 10.1%	120 27.0%	220 49.5%	59 13.3%	-	444 100.0%
	여성	10	52	125	15	-	202

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
		5.0%	25.7%	61.9%	7.4%		100.0%
	기타	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-12〉 청년 조합원의 회사 경영진 만족도 교차분석 (젊은 직원들의 처우에 관심)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
젊은 직원들의 처우에 관심을 가 짐		90 13.9%	279 43.0%	227 35.0%	53 8.2%	8 1.2%	657 100.0%
산별 연맹 분류	공공·금융	45 15.6%	127 43.9%	90 31.1%	27 9.3%	-	289 100.0%
	서비스	5 8.8%	21 36.8%	27 47.4%	4 7.0%	-	57 100.0%
	운수	3 10.0%	16 53.3%	8 26.7%	3 10.0%	-	30 100.0%
	제조	37 14.1%	114 43.3%	96 36.5%	16 6.1%	-	263 100.0%
	기타	0 0.0%	1 10.0%	6 60.0%	3 30.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	35 12.6%	123 44.2%	98 35.3%	22 7.9%	-	278 100.0%
	단일노조	50 15.3%	141 43.3%	111 34.0%	24 7.4%	-	326 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	2 50.0%	2 50.0%	0 0.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	2 5.6%	13 36.1%	20 55.6%	1 2.8%	-	36 100.0%
	25세 이상 30세 미만	28 15.3%	76 41.5%	61 33.3%	18 9.8%	-	183 100.0%
	30세 이상 35세 미만	26 11.9%	102 46.6%	72 32.9%	19 8.7%	-	219 100.0%
	35세 이상 40세 미만	34 16.4%	86 41.5%	72 34.8%	15 7.2%	-	207 100.0%
근로 형태	정규직	84 13.9%	264 43.8%	208 34.5%	47 7.8%	-	603 100.0%
	무기계약직	4	7	14	4	-	29

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
성별		13.8%	24.1%	48.3%	13.8%		100.0%
	비정규직	2 14.3%	5 35.7%	5 35.7%	2 14.3%	-	14 100.0%
	기타	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	-	2 100.0%
	남성	66 14.8%	190 42.7%	149 33.5%	40 9.0%	-	445 100.0%
	여성	22 11.0%	87 43.5%	78 39.0%	13 6.5%	-	200 100.0%
	기타	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-13〉 노동조합에 대한 인식 교차표 (노조 사무실 방문)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
노동조합 사무실에 자주 방문하는 편이다		171 26.0%	231 35.2%	182 27.7%	66 10.0%	7 1.1%	657 100%
산별 연맹 분류	공공·금융	88 30.7%	107 37.3%	68 23.7%	24 8.4%	-	287 100.0%
	서비스	17 29.3%	20 34.5%	16 27.6%	5 8.6%	-	58 100.0%
	운수	8 26.7%	9 30.0%	10 33.3%	3 10.0%	-	30 100.0%
	제조	57 21.5%	91 34.3%	83 31.3%	34 12.8%	-	265 100.0%
	기타	1 10.0%	4 40.0%	5 50.0%	0 0.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	75 27.2%	94 34.1%	77 27.9%	30 10.9%	-	276 100.0%
	단일노조	85 25.9%	129 39.3%	86 26.2%	28 8.5%	-	328 100.0%
청년 프로 그램	없음	112 24.7%	167 36.8%	131 28.9%	44 9.7%	-	454 100.0%
	1개 이상	48 32.0%	56 37.3%	32 21.3%	14 9.3%	-	150 100.0%
연령	20세 미만	1	3	0	0	-	4

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
구간		25.0%	75.0%	0.0%	0.0%		100.0%
	20세 이상 25세 미만	10 27.8%	15 41.7%	10 27.8%	1 2.8%	-	36 100.0%
	25세 이상 30세 미만	59 32.8%	65 36.1%	38 21.1%	18 10.0%	-	180 100.0%
	30세 이상 35세 미만	61 27.6%	73 33.0%	66 29.9%	21 9.5%	-	221 100.0%
	35세 이상 40세 미만	40 19.1%	75 35.9%	68 32.5%	26 12.4%	-	209 100.0%
성별	남성	113 25.3%	157 35.2%	122 27.4%	54 12.1%	-	446 100.0%
	여성	58 29.0%	73 36.5%	57 28.5%	12 6.0%	-	200 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-14〉 노동조합에 대한 인식 교차표 (간부와의 관계)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
노동조합 간부와의 관계가 밀접한 편이다		99 15.1%	201 30.6%	268 40.8%	81 12.3%	8 1.2%	657 100%
산별 연맹 분류	공공·금융	55 19.2%	86 30.0%	113 39.4%	33 11.5%	-	287 100.0%
	서비스	8 13.8%	13 22.4%	31 53.4%	6 10.3%	-	58 100.0%
	운수	5 16.7%	10 33.3%	14 46.7%	1 3.3%	-	30 100.0%
	제조	30 11.4%	89 33.7%	104 39.4%	41 15.5%	-	264 100.0%
	기타	1 10.0%	3 30.0%	6 60.0%	0 0.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	47 17.1%	92 33.5%	102 37.1%	34 12.4%	-	275 100.0%
	단일노조	45 13.7%	103 31.4%	144 43.9%	36 11.0%	-	328 100.0%
청년 프로	없음	69 15.2%	141 31.1%	191 42.2%	52 11.5%	-	453 100.0%

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
그럼	1개 이상	23 15.3%	54 36.0%	55 36.7%	18 12.0%	-	150 100.0%
	연령 구간	20세 미만	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	-
20세 이상 25세 미만		9 25.0%	8 22.2%	18 50.0%	1 2.8%	-	36 100.0%
25세 이상 30세 미만		40 22.2%	66 36.7%	58 32.2%	16 8.9%	-	180 100.0%
30세 이상 35세 미만		27 12.3%	73 33.2%	96 43.6%	24 10.9%	-	220 100.0%
35세 이상 40세 미만		22 10.5%	52 24.9%	95 45.5%	40 19.1%	-	209 100.0%
성별		남성	62 13.9%	138 31.0%	187 42.0%	58 13.0%	-
	여성	37 18.5%	62 31.0%	79 39.5%	22 11.0%	-	200 100.0%
	기타	0 0.0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-15〉 노동조합에 대한 인식 교차표 (가입시 효용)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
우리 노동조합에 가입하면 얻는 것이 많다고 생각한다		36 5.5%	124 18.9%	384 58.4%	108 16.4%	5 0.8%	657 100%
산별 연맹 분류	공공·금융	14 4.8%	48 16.6%	168 58.1%	59 20.4%	-	289 100.0%
	서비스	3 5.2%	13 22.4%	37 63.8%	5 8.6%	-	58 100.0%
	운수	1 3.3%	10 33.3%	17 56.7%	2 6.7%	-	30 100.0%
	제조	18 6.8%	52 19.6%	153 57.7%	42 15.8%	-	265 100.0%
	기타	0 0.0%	1 10.0%	9 90.0%	0 0.0%	-	10 100.0%
	복수 노조 여부	복수노조	15 5.4%	51 18.3%	162 58.3%	50 18.0%	-
단일노조		20	66	196	46	-	328

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
청년 프로 그램	없음	6.1%	20.1%	59.8%	14.0%	-	100.0%
	1개 이상	24 5.3%	89 19.5%	267 58.6%	76 16.7%	-	456 100.0%
연령 구간	20세 미만	11 7.3%	28 18.7%	91 60.7%	20 13.3%	-	150 100.0%
	20세 이상 25세 미만	1 25.0%	0 0.0%	2 50.0%	1 25.0%	-	4 100.0%
	25세 이상 30세 미만	3 8.3%	5 13.9%	26 72.2%	2 5.6%	-	36 100.0%
	30세 이상 35세 미만	9 4.9%	32 17.6%	113 62.1%	28 15.4%	-	182 100.0%
	35세 이상 40세 미만	12 5.4%	45 20.4%	130 58.8%	34 15.4%	-	221 100.0%
성별	남성	11 5.3%	42 20.1%	113 54.1%	43 20.6%	-	209 100.0%
	여성	26 5.8%	84 18.8%	260 58.3%	76 17.0%	-	446 100.0%
	기타	10 5.0%	40 19.8%	121 59.9%	31 15.3%	-	202 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	-	3 100.0%

〈부표 3-16〉 노동조합에 대한 인식 교차표 (개인적 이익 희생 가능)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
노동조합 활동을 위해 개인적 이 익을 희생할 수 있다.		55 8.4%	224 34.1%	321 48.9%	50 7.6%	7 1.1%	657 100%
산별 연맹 분류	공공·금융	21 7.3%	104 36.2%	145 50.5%	17 5.9%	-	287 100.0%
	서비스	5 8.6%	22 37.9%	28 48.3%	3 5.2%	-	58 100.0%
	운수	3 10.0%	14 46.7%	10 33.3%	3 10.0%	-	30 100.0%
	제조	26 9.8%	80 30.2%	132 49.8%	27 10.2%	-	265 100.0%
	기타	0 0.0%	4 40.0%	6 60.0%	0 0.0%	-	10 100.0%

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
복수 노조 여부	복수노조	23 8.3%	105 38.0%	133 48.2%	15 5.4%	-	276 100.0%
	단일노조	28 8.5%	106 32.3%	167 50.9%	27 8.2%	-	328 100.0%
청년 프로 그램	없음	37 8.1%	160 35.2%	221 48.7%	36 7.9%	-	454 100.0%
	1개 이상	14 9.3%	51 34.0%	79 52.7%	6 4.0%	-	150 100.0%
연령 구간	20세 미만	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	4 11.1%	15 41.7%	15 41.7%	2 5.6%	-	36 100.0%
	25세 이상 30세 미만	18 10.0%	67 37.2%	82 45.6%	13 7.2%	-	180 100.0%
	30세 이상 35세 미만	16 7.2%	87 39.4%	107 48.4%	11 5.0%	-	221 100.0%
	35세 이상 40세 미만	16 7.7%	53 25.4%	116 55.5%	24 11.5%	-	209 100.0%
성별	남성	31 7.0%	146 32.7%	233 52.2%	36 8.1%	-	446 100.0%
	여성	23 11.5%	77 38.5%	86 43.0%	14 7.0%	-	200 100.0%
	기타	0 0.0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-17〉 노동조합에 대한 인식 교차표 (노조활동 지식)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
우리 노동조합에서 최근 중점적으로 하는 활동을 알고 있다		59 9.0%	180 27.4%	324 49.3%	87 13.2%	7 1.1%	657 100%
산별 연맹 분류	공공·금융	18 6.3%	81 28.2%	152 53.0%	36 12.5%	-	287 100.0%
	서비스	8 13.8%	11 19.0%	30 51.7%	9 15.5%	-	58 100.0%
	운수	4 13.3%	13 43.3%	12 40.0%	1 3.3%	-	30 100.0%
	제조	29	73	122	41	-	265

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
		10.9%	27.5%	46.0%	15.5%		100.0%
	기타	0 0.0%	2 20.0%	8 80.0%	0 0.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	26 9.4%	82 29.7%	140 50.7%	28 10.1%	-	276 100.0%
	단일노조	31 9.5%	88 26.8%	164 50.0%	45 13.7%	-	328 100.0%
청년 프로 그램	없음	44 9.7%	119 26.2%	231 50.9%	60 13.2%	-	454 100.0%
	1개 이상	13 8.7%	51 34.0%	73 48.7%	13 8.7%	-	150 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	2 50.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	8 22.2%	10 27.8%	17 47.2%	1 2.8%	-	36 100.0%
	25세 이상 30세 미만	22 12.2%	54 30.0%	86 47.8%	18 10.0%	-	180 100.0%
	30세 이상 35세 미만	16 7.2%	69 31.2%	114 51.6%	22 10.0%	-	221 100.0%
	35세 이상 40세 미만	13 6.2%	47 22.5%	105 50.2%	44 21.1%	-	209 100.0%
성별	남성	36 8.1%	129 28.9%	219 49.1%	62 13.9%	-	446 100.0%
	여성	21 10.5%	50 25.0%	104 52.0%	25 12.5%	-	200 100.0%
	기타	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-18〉 노동조합에 대한 인식 교차표 (노조 간부 의사)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
노동조합에서 간부활동을 제안해 온다면 맡을 것이다.		129 19.6%	245 37.3%	203 30.9%	72 11.0%	8 1.2%	657 100%
산별 연맹 분류	공공·금융	62 21.7%	127 44.4%	72 25.2%	25 8.7%	-	286 100.0%
	서비스	7 12.1%	21 36.2%	23 39.7%	7 12.1%	-	58 100.0%

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
	운수	8 26.7%	11 36.7%	7 23.3%	4 13.3%	-	30 100.0%
	제조	51 19.2%	81 30.6%	97 36.6%	36 13.6%	-	265 100.0%
	기타	1 10.0%	5 50.0%	4 40.0%	0 0.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	52 18.9%	118 42.9%	79 28.7%	26 9.5%	-	275 100.0%
	단일노조	71 21.6%	108 32.9%	112 34.1%	37 11.3%	-	328 100.0%
청년 프로 그램	없음	84 18.5%	177 39.1%	139 30.7%	53 11.7%	-	453 100.0%
	1개 이상	39 26.0%	49 32.7%	52 34.7%	10 6.7%	-	150 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	2 50.0%	2 50.0%	0 0.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	9 25.0%	18 50.0%	9 25.0%	0 0.0%	-	36 100.0%
	25세 이상 30세 미만	43 23.9%	75 41.7%	53 29.4%	9 5.0%	-	180 100.0%
	30세 이상 35세 미만	47 21.4%	80 36.4%	69 31.4%	24 10.9%	-	220 100.0%
	35세 이상 40세 미만	30 14.4%	70 33.5%	70 33.5%	39 18.7%	-	209 100.0%
성별	남성	81 18.2%	164 36.8%	150 33.6%	51 11.4%	-	446 100.0%
	여성	46 23.1%	81 40.7%	51 25.6%	21 10.6%	-	199 100.0%
	기타	1 33.3%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-19〉 노동조합 활동 참여의사 교차분석 (청년위원회)

(단위: 명, %)

항목	참여하지 않겠다	별로 참여하고 싶지않다	참여하고 싶다	적극적으로 참여하겠다	무응답/ 결측	계
청년위원회	43 (6.5)	244 (37.1)	306 (46.6)	53 (8.1)	11 (1.7)	657 (100.0)

항목		참여하지 않겠다	별로 참여하고 싶지 않다	참여하고 싶다	적극적으로 참여하겠다	무응답/결측	계
산별 연맹 분류	공공·금융	13 4.5%	116 40.4%	139 48.4%	19 6.6%	-	287 100.0%
	서비스	6 10.2%	20 33.9%	29 49.2%	4 6.8%	-	59 100.0%
	운수	3 10.3%	12 41.4%	13 44.8%	1 3.4%	-	29 100.0%
	제조	21 8.0%	91 34.9%	120 46.0%	29 11.1%	-	261 100.0%
	기타	0 0.0%	5 50.0%	5 50.0%	0 0.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	19 6.9%	111 40.5%	121 44.2%	23 8.4%	-	274 100.0%
	단일노조	21 6.4%	122 37.3%	161 49.2%	23 7.0%	-	327 100.0%
청년 프로 그램	없음	34 7.6%	178 39.6%	204 45.3%	34 7.6%	-	450 100.0%
	1개 이상	6 4.0%	55 36.4%	78 51.7%	12 7.9%	-	151 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%	0 0.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	3 8.1%	16 43.2%	14 37.8%	4 10.8%	-	37 100.0%
	25세 이상 30세 미만	14 7.8%	67 37.2%	86 47.8%	13 7.2%	-	180 100.0%
	30세 이상 35세 미만	14 6.4%	84 38.4%	109 49.8%	12 5.5%	-	219 100.0%
	35세 이상 40세 미만	12 5.8%	77 37.4%	93 45.1%	24 11.7%	-	206 100.0%
	40세 이상	41 6.8%	232 38.6%	281 46.8%	47 7.8%	-	601 100.0%
	40세 미만	0 0.0%	11 37.9%	14 48.3%	4 13.8%	-	29 100.0%
근로 형태	정규직	1 7.7%	1 7.7%	10 76.9%	1 7.7%	-	13 100.0%
	무기계약직	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	-	2 100.0%
	비정규직	35 7.3%	200 41.7%	217 45.2%	28 5.8%	-	480 100.0%
	기타	2 3.0%	17 25.4%	37 55.2%	11 16.4%	-	67 100.0%
노조 내 지위	평조합원	35 7.3%	200 41.7%	217 45.2%	28 5.8%	-	480 100.0%
	대의원	2 3.0%	17 25.4%	37 55.2%	11 16.4%	-	67 100.0%

항목		참여하지 않겠다	별로 참여하고 싶지 않다	참여하고 싶다	적극적으로 참여하겠다	무응답/결측	계
성별	집행간부	2 2.9%	12 17.6%	42 61.8%	12 17.6%	-	68 100.0%
	임원	0 0.0%	10 66.7%	4 26.7%	1 6.7%	-	15 100.0%
	남성	30 6.8%	158 35.8%	211 47.8%	42 9.5%	-	441 100.0%
	여성	13 6.5%	85 42.3%	93 46.3%	10 5.0%	-	201 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	-	3 100.0%

〈부표 3-20〉 노동조합 활동 참여의사 교차분석 (직군 간 청년 교류 프로그램)

(단위: 명, %)

항목		참여하지 않겠다	별로 참여하고 싶지 않다	참여하고 싶다	적극적으로 참여하겠다	무응답/결측	계
직군 간 청년 조합원 교류 프로그램		42 (6.4)	210 (32.0)	326 (49.6)	66 (10.0)	13 (2.0)	657 (100.0)
산별 연맹 분류	공공·금융	15 5.2%	91 31.7%	150 52.3%	31 10.8%	-	287 100.0%
	서비스	6 10.2%	16 27.1%	33 55.9%	4 6.8%	-	59 100.0%
	운수	2 6.9%	15 51.7%	11 37.9%	1 3.4%	-	29 100.0%
	제조	19 7.3%	83 32.0%	127 49.0%	30 11.6%	-	259 100.0%
	기타	0 0.0%	5 50.0%	5 50.0%	0 0.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	17 6.2%	97 35.4%	135 49.3%	25 9.1%	-	274 100.0%
	단일노조	22 6.8%	104 32.0%	165 50.8%	34 10.5%	-	325 100.0%
청년 프로그램	없음	33 7.4%	154 34.4%	217 48.4%	44 9.8%	-	448 100.0%
	1개 이상	6 4.0%	47 31.1%	83 55.0%	15 9.9%	-	151 100.0%
연령	20세 미만	0	0	4	0	-	4

항목		참여하지 않겠다	별로 참여하고 싶지 않다	참여하고 싶다	적극적으로 참여하겠다	무응답/결측	계
구간		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%		100.0%
	20세 이상	2	15	17	3	-	37
	25세 미만	5.4%	40.5%	45.9%	8.1%	-	100.0%
	25세 이상	13	55	90	21	-	179
	30세 미만	7.3%	30.7%	50.3%	11.7%	-	100.0%
	30세 이상	14	70	120	15	-	219
	35세 미만	6.4%	32.0%	54.8%	6.8%	-	100.0%
	35세 이상	13	70	95	27	-	205
근로 형태	40세 미만	6.3%	34.1%	46.3%	13.2%	-	100.0%
	정규직	40	197	303	59	-	599
		6.7%	32.9%	50.6%	9.8%	-	100.0%
	무기계약직	0	11	13	5	-	29
	0.0%	37.9%	44.8%	17.2%	-	100.0%	
비정규직	1	1	10	1	-	13	
	7.7%	7.7%	76.9%	7.7%	-	100.0%	
기타	0	1	0	1	-	2	
	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	-	100.0%	
노조 내 지위	평조합원	35	178	230	35	-	478
		7.3%	37.2%	48.1%	7.3%	-	100.0%
	대의원	1	14	40	12	-	67
		1.5%	20.9%	59.7%	17.9%	-	100.0%
	집행간부	2	6	43	17	-	68
	2.9%	8.8%	63.2%	25.0%	-	100.0%	
임원	0	9	5	1	-	15	
	0.0%	60.0%	33.3%	6.7%	-	100.0%	
성별	남성	31	133	225	50	-	439
		7.1%	30.3%	51.3%	11.4%	-	100.0%
	여성	11	75	100	15	-	201
	5.5%	37.3%	49.8%	7.5%	-	100.0%	
기타	0	1	1	1	-	3	
	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	-	100.0%	

〈부표 3-21〉 노동조합 활동 참여의사 교차분석 (직장 내 갈등 해결을 위한 상담·교육)

(단위: 명, %)

항목		참여하지 않겠다	별로 참여하고 싶지 않다	참여하고 싶다	적극적으로 참여하겠다	무응답/결측	계
직장 내 괴롭힘 등 갈등 해결을 위한 상담·교육		26 (4.0)	178 (27.1)	363 (55.3)	80 (12.2)	10 (1.5)	657 (100.0)
산별 연맹 분류	공공·금융	8 2.8%	74 25.7%	173 60.1%	33 11.5%	-	288 100.0%
	서비스	5 8.5%	16 27.1%	31 52.5%	7 11.9%	-	59 100.0%
	운수	2 6.9%	13 44.8%	10 34.5%	4 13.8%	-	29 100.0%
	제조	11 4.2%	73 28.0%	141 54.0%	36 13.8%	-	261 100.0%
	기타	0 0.0%	2 20.0%	8 80.0%	0 0.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	13 4.7%	84 30.5%	146 53.1%	32 11.6%	-	275 100.0%
	단일노조	12 3.7%	85 26.0%	193 59.0%	37 11.3%	-	327 100.0%
청년 프로 그램	없음	22 4.9%	129 28.6%	246 54.5%	54 12.0%	-	451 100.0%
	1개 이상	3 2.0%	40 26.5%	93 61.6%	15 9.9%	-	151 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%	0 0.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	2 5.4%	13 35.1%	19 51.4%	3 8.1%	-	37 100.0%
	25세 이상 30세 미만	8 4.4%	49 27.1%	101 55.8%	23 12.7%	-	181 100.0%
	30세 이상 35세 미만	9 4.1%	61 27.9%	128 58.4%	21 9.6%	-	219 100.0%
	35세 이상 40세 미만	7 3.4%	55 26.7%	111 53.9%	33 16.0%	-	206 100.0%
	40세 이상	24 4.0%	169 28.1%	337 56.0%	72 12.0%	-	602 100.0%
	40세 미만	0 0.0%	8 27.6%	16 55.2%	5 17.2%	-	29 100.0%
근로 형태	정규직	1 0.0%	1 27.6%	9 55.2%	2 17.2%	-	13 100.0%
	무기계약직	1 0.0%	1 27.6%	9 55.2%	2 17.2%	-	13 100.0%
	비정규직	1 0.0%	1 27.6%	9 55.2%	2 17.2%	-	13 100.0%

항목		참여하지 않겠다	별로 참여하고 싶지 않다	참여하고 싶다	적극적으로 참여하겠다	무응답/결측	계
노조 내 지위	기타	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	-	2 100.0%
	평조합원	21 4.4%	147 30.6%	263 54.8%	49 10.2%	-	480 100.0%
	대의원	0 0.0%	12 17.9%	45 67.2%	10 14.9%	-	67 100.0%
	집행간부	0 0.0%	6 8.7%	44 63.8%	19 27.5%	-	69 100.0%
	임원	0 0.0%	9 60.0%	5 33.3%	1 6.7%	-	15 100.0%
	남성	16 3.6%	123 27.9%	245 55.6%	57 12.9%	-	441 100.0%
성별	여성	10 5.0%	55 27.2%	115 56.9%	22 10.9%	-	202 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	-	3 100.0%

〈부표 3-22〉 노동조합 활동 참여의사 교차분석 (다른 청년단체와 연대사업)

(단위: 명, %)

항목		참여하지 않겠다	별로 참여하고 싶지 않다	참여하고 싶다	적극적으로 참여하겠다	무응답/결측	계
다른 청년단체와 연대사업		44 (6.7)	260 (39.6)	280 (42.6)	61 (9.3)	12 (1.8)	657 (100.0)
산별 연맹 분류	공공·금융	20 6.9%	120 41.7%	123 42.7%	25 8.7%	-	288 100.0%
	서비스	5 8.5%	21 35.6%	29 49.2%	4 6.8%	-	59 100.0%
	운수	3 10.3%	17 58.6%	8 27.6%	1 3.4%	-	29 100.0%
	제조	16 6.2%	98 37.8%	114 44.0%	31 12.0%	-	259 100.0%
	기타	0 0.0%	4 40.0%	6 60.0%	0 0.0%	-	10 100.0%
복수 노조	복수노조	17 6.2%	121 44.3%	113 41.4%	22 8.1%	-	273 100.0%

항목		참여하지 않겠다	별로 참여하고 싶지않다	참여하고 싶다	적극적으로 참여하겠다	무응답/ 결측	계
여부	단일노조	22 6.7%	127 38.8%	146 44.6%	32 9.8%	-	327 100.0%
	청년 프로 그램	32 7.1%	191 42.5%	187 41.6%	39 8.7%	-	449 100.0%
	1개 이상	7 4.6%	57 37.7%	72 47.7%	15 9.9%	-	151 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%	0 0.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	3 8.1%	13 35.1%	18 48.6%	3 8.1%	-	37 100.0%
	25세 이상 30세 미만	13 7.2%	67 37.2%	83 46.1%	17 9.4%	-	180 100.0%
	30세 이상 35세 미만	13 5.9%	100 45.7%	92 42.0%	14 6.4%	-	219 100.0%
	35세 이상 40세 미만	15 7.3%	80 39.0%	83 40.5%	27 13.2%	-	205 100.0%
	정규직	41 6.8%	244 40.7%	261 43.5%	54 9.0%	-	600 100.0%
	무기계약직	0 0.0%	15 51.7%	10 34.5%	4 13.8%	-	29 100.0%
	비정규직	2 15.4%	1 7.7%	8 61.5%	2 15.4%	-	13 100.0%
근로 형태	기타	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	-	2 100.0%
노조 내 지위	평조합원	38 7.9%	210 43.8%	200 41.7%	32 6.7%	-	480 100.0%
	대의원	1 1.5%	22 33.3%	33 50.0%	10 15.2%	-	66 100.0%
	집행간부	1 1.5%	13 19.1%	38 55.9%	16 23.5%	-	68 100.0%
	임원	0 0.0%	10 66.7%	3 20.0%	2 13.3%	-	15 100.0%
	성별	남성	33 7.5%	171 38.9%	191 43.4%	45 10.2%	-
여성		10 5.0%	88 43.8%	88 43.8%	15 7.5%	-	201 100.0%
기타		0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	-	3 100.0%

〈부표 3-23〉 소속 단위노조 평가 교차분석 (임금인상)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
임금인상		18 (2.7)	89 (13.5)	332 (50.5)	214 (32.6)	4 (0.6)	657 (100.0)
산별 연맹 분류	공공·금융	6 2.1%	46 15.9%	142 49.1%	95 32.9%	-	289 100.0%
	서비스	1 1.7%	5 8.5%	33 55.9%	20 33.9%	-	59 100.0%
	운수	0 0.0%	4 13.8%	16 55.2%	9 31.0%	-	29 100.0%
	제조	11 4.1%	34 12.8%	136 51.1%	85 32.0%	-	266 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	5 50.0%	5 50.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	7 2.5%	40 14.5%	145 52.7%	83 30.2%	-	275 100.0%
	단일노조	10 3.0%	41 12.3%	172 51.8%	109 32.8%	-	332 100.0%
청년 프로 그램	없음	12 2.6%	60 13.2%	230 50.4%	154 33.8%	-	456 100.0%
	1개 이상	5 3.3%	21 13.9%	87 57.6%	38 25.2%	-	151 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%	-	4 100.0%
	20세 이상	2	6	17	12	-	37
	25세 미만	5.4%	16.2%	45.9%	32.4%	-	100.0%
	25세 이상	5	23	93	60	-	181
	30세 미만	2.8%	12.7%	51.4%	33.1%	-	100.0%
	30세 이상	6	30	123	62	-	221
	35세 미만	2.7%	13.6%	55.7%	28.1%	-	100.0%
	35세 이상	5	29	97	79	-	210
노조 내 지위	40세 미만	2.4%	13.8%	46.2%	37.6%	-	100.0%
	평조합원	18 3.7%	76 15.8%	260 53.9%	128 26.6%	-	482 100.0%
	대의원	0 0.0%	4 5.7%	34 48.6%	32 45.7%	-	70 100.0%
	집행간부	0 0.0%	5 7.0%	24 33.8%	42 59.2%	-	71 100.0%
	임원	0	2	5	8	-	15

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
성별		0.0%	13.3%	33.3%	53.3%		100.0%
	남성	13 2.9%	58 13.0%	231 51.8%	144 32.3%	-	446 100.0%
	여성	5 2.5%	30 14.8%	100 49.3%	68 33.5%	-	203 100.0%
	기타	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	2 66.7%	-	3 100.0%

〈부표 3-24〉 소속 단위노조 평가 교차분석 (고용안정)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
고용안정		5 (0.8)	61 (9.3)	340 (51.8)	247 (37.6)	4 (0.6)	657 (100.0)
산업 연맹 분류	공공·금융	1 0.3%	27 9.3%	147 50.9%	114 39.4%	-	289 100.0%
	서비스	0 0.0%	6 10.2%	32 54.2%	21 35.6%	-	59 100.0%
	운수	0 0.0%	5 17.2%	15 51.7%	9 31.0%	-	29 100.0%
	제조	4 1.5%	23 8.6%	142 53.4%	97 36.5%	-	266 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	4 40.0%	6 60.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	1 0.4%	37 13.4%	152 55.1%	86 31.2%	-	276 100.0%
	단일노조	4 1.2%	22 6.6%	168 50.8%	137 41.4%	-	331 100.0%
청년 프로 그램	없음	5 1.1%	45 9.9%	230 50.4%	176 38.6%	-	456 100.0%
	1개 이상	0 0.0%	14 9.3%	90 59.6%	47 31.1%	-	151 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	0 0.0%	3 75.0%	1 25.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	1 2.7%	5 13.5%	20 54.1%	11 29.7%	-	37 100.0%
	25세 이상 30세 미만	1 0.6%	17 9.4%	99 54.7%	64 35.4%	-	181 100.0%

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
	30세 이상	1	16	126	79	-	222
	35세 미만	0.5%	7.2%	56.8%	35.6%		100.0%
	35세 이상	2	23	92	92	-	209
	40세 미만	1.0%	11.0%	44.0%	44.0%		100.0%
노조 내 지위	평조합원	5	53	275	149	-	482
	대의원	0	1	31	38	-	70
	집행간부	0	3	20	48	-	71
	임원	0	2	5	8	-	15
		0.0%	13.3%	33.3%	53.3%	-	100.0%
성별	남성	3	42	224	177	-	446
	여성	2	19	114	68	-	203
	기타	0	0	1	2	-	3
	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%	-	100.0%	

〈부표 3-25〉 소속 단위노조 평가 교차분석 (복지향상)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
복지향상		8 (1.2)	69 (10.5)	340 (51.8)	237 (36.1)	3 (0.5)	657 (100.0)
산별 연맹 분류	공공·금융	1 0.3%	33 11.4%	152 52.6%	103 35.6%	-	289 100.0%
	서비스	0 0.0%	2 3.4%	30 50.8%	27 45.8%	-	59 100.0%
	운수	0 0.0%	6 20.7%	14 48.3%	9 31.0%	-	29 100.0%
	제조	7 2.6%	28 10.5%	140 52.4%	92 34.5%	-	267 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	4 40.0%	6 60.0%	-	10 100.0%
복수 노조	복수노조	3 1.1%	32 11.6%	151 54.7%	90 32.6%	-	276 100.0%
여부	단일노조	5	33	169	125	-	332

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
청년 프로 그램	없음	8 1.8%	43 9.4%	231 50.5%	175 38.3%	-	457 100.0%
	1개 이상	0 0.0%	22 14.6%	89 58.9%	40 26.5%	-	151 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	1 25.0%	3 75.0%	0 0.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	1 2.7%	4 10.8%	21 56.8%	11 29.7%	-	37 100.0%
	25세 이상 30세 미만	3 1.7%	20 11.0%	87 48.1%	71 39.2%	-	181 100.0%
	30세 이상 35세 미만	1 0.5%	21 9.5%	128 57.7%	72 32.4%	-	222 100.0%
	35세 이상 40세 미만	3 1.4%	23 11.0%	101 48.1%	83 39.5%	-	210 100.0%
	평조합원	8 1.7%	61 12.6%	267 55.3%	147 30.4%	-	483 100.0%
	대의원	0 0.0%	1 1.4%	34 48.6%	35 50.0%	-	70 100.0%
노조 내 지위	집행간부	0 0.0%	4 5.6%	24 33.8%	43 60.6%	-	71 100.0%
	임원	0 0.0%	1 6.7%	7 46.7%	7 46.7%	-	15 100.0%
	남성	5 1.1%	44 9.8%	235 52.6%	163 36.5%	-	447 100.0%
성별	여성	3 1.5%	24 11.8%	103 50.7%	73 36.0%	-	203 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	-	3 100.0%

〈부표 3-26〉 소속 단위노조 평가 교차분석 (다양한 직종·직급의 이해 반영)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
다양한 직종·직급의 이 해 반영		25 (3.8)	143 (21.8)	332 (50.5)	152 (23.1)	5 (0.8)	657 (100.0)
산별 연맹	공공·금융	10 3.5%	64 22.1%	147 50.9%	68 23.5%	-	289 100.0%

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
분류	서비스	0 0.0%	14 23.7%	35 59.3%	10 16.9%	-	59 100.0%
	운수	1 3.6%	10 35.7%	12 42.9%	5 17.9%	-	28 100.0%
	제조	14 5.3%	54 20.3%	132 49.6%	66 24.8%	-	266 100.0%
	기타	0 0.0%	1 10.0%	6 60.0%	3 30.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	15 5.4%	66 23.9%	136 49.3%	59 21.4%	-	276 100.0%
	단일노조	9 2.7%	70 21.2%	170 51.5%	81 24.5%	-	330 100.0%
청년 프로 그램	없음	17 3.7%	106 23.3%	218 47.9%	114 25.1%	-	455 100.0%
	1개 이상	7 4.6%	30 19.9%	88 58.3%	26 17.2%	-	151 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	4 10.8%	7 18.9%	20 54.1%	6 16.2%	-	37 100.0%
	25세 이상 30세 미만	7 3.9%	44 24.3%	87 48.1%	43 23.8%	-	181 100.0%
	30세 이상 35세 미만	10 4.5%	46 20.8%	115 52.0%	50 22.6%	-	221 100.0%
	35세 이상 40세 미만	4 1.9%	45 21.5%	108 51.7%	52 24.9%	-	209 100.0%
	평조합원	23 4.8%	117 24.3%	256 53.1%	86 17.8%	-	482 100.0%
	대의원	2 2.9%	8 11.4%	36 51.4%	24 34.3%	-	70 100.0%
노조 내 지위	집행간부	0 0.0%	10 14.3%	28 40.0%	32 45.7%	-	70 100.0%
	임원	0 0.0%	2 13.3%	7 46.7%	6 40.0%	-	15 100.0%
	남성	17 3.8%	94 21.1%	226 50.8%	108 24.3%	-	445 100.0%
	여성	6 3.0%	48 23.6%	106 52.2%	43 21.2%	-	203 100.0%
성별	기타	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	1 33.3%	-	3 100.0%

〈부표 3-27〉 소속 단위노조 평가 교차분석 (청년문제에 관심)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
청년문제에 관심		42 (6.4)	245 (37.3)	268 (40.8)	97 (14.8)	5 (0.8)	657 (100.0)
산별 연맹 분류	공공·금융	17 5.9%	116 40.1%	115 39.8%	41 14.2%	-	289 100.0%
	서비스	4 6.8%	25 42.4%	23 39.0%	7 11.9%	-	59 100.0%
	운수	2 6.9%	14 48.3%	8 27.6%	5 17.2%	-	29 100.0%
	제조	19 7.2%	88 33.2%	115 43.4%	43 16.2%	-	265 100.0%
	기타	0 0.0%	2 20.0%	7 70.0%	1 10.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	20 7.2%	116 42.0%	105 38.0%	35 12.7%	-	276 100.0%
	단일노조	18 5.5%	118 35.8%	143 43.3%	51 15.5%	-	330 100.0%
청년 프로 그램	없음	26 5.7%	175 38.5%	184 40.4%	70 15.4%	-	455 100.0%
	1개 이상	12 7.9%	59 39.1%	64 42.4%	16 10.6%	-	151 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	0 0.0%	3 75.0%	1 25.0%	-	4 100.0%
	20세 이상	3	17	11	6	-	37
	25세 미만	8.1%	45.9%	29.7%	16.2%	-	100.0%
	25세 이상	13	65	76	27	-	181
	30세 미만	7.2%	35.9%	42.0%	14.9%	-	100.0%
	30세 이상	17	83	94	27	-	221
	35세 미만	7.7%	37.6%	42.5%	12.2%	-	100.0%
35세 이상	9	80	84	36	-	209	
40세 미만	4.3%	38.3%	40.2%	17.2%	-	100.0%	
노조 내 지위	평조합원	35 7.2%	199 41.2%	195 40.4%	54 11.2%	-	483 100.0%
	대의원	3 4.3%	18 25.7%	35 50.0%	14 20.0%	-	70 100.0%
	집행간부	3 4.3%	17 24.3%	30 42.9%	20 28.6%	-	70 100.0%
	임원	0	3	6	6	-	15

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
성별		0.0%	20.0%	40.0%	40.0%		100.0%
	남성	25 5.6%	170 38.1%	181 40.6%	70 15.7%	-	446 100.0%
	여성	16 7.9%	73 36.1%	87 43.1%	26 12.9%	-	202 100.0%
	기타	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	1 33.3%	-	3 100.0%

〈부표 3-28〉 소속 단위노조 평가 교차분석 (청년 조합원 의견 반영)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
청년 조합원의 의견 반영		26 (4.0)	170 (25.9)	318 (48.4)	136 (20.7)	7 (1.1)	657 (100.0)
산별 연맹 분류	공공·금융	8 2.8%	80 27.8%	140 48.6%	60 20.8%	-	288 100.0%
	서비스	1 1.7%	10 16.9%	34 57.6%	14 23.7%	-	59 100.0%
	운수	2 7.1%	12 42.9%	9 32.1%	5 17.9%	-	28 100.0%
	제조	15 5.7%	67 25.3%	128 48.3%	55 20.8%	-	265 100.0%
	기타	0 0.0%	1 10.0%	7 70.0%	2 20.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	15 5.5%	76 27.6%	135 49.1%	49 17.8%	-	275 100.0%
	단일노조	10 3.0%	84 25.5%	163 49.5%	72 21.9%	-	329 100.0%
청년 프로 그램	없음	18 4.0%	116 25.6%	221 48.8%	98 21.6%	-	453 100.0%
	1개 이상	7 4.6%	44 29.1%	77 51.0%	23 15.2%	-	151 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	2 5.4%	9 24.3%	20 54.1%	6 16.2%	-	37 100.0%
	25세 이상 30세 미만	8 4.5%	45 25.1%	89 49.7%	37 20.7%	-	179 100.0%

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
노조 내 지위	30세 이상	11	59	111	40	-	221
	35세 미만	5.0%	26.7%	50.2%	18.1%	-	100.0%
	35세 이상	5	56	96	52	-	209
	40세 미만	2.4%	26.8%	45.9%	24.9%	-	100.0%
	평조합원	22	147	234	78	-	481
		4.6%	30.6%	48.6%	16.2%	-	100.0%
	대의원	3	8	38	21	-	70
		4.3%	11.4%	54.3%	30.0%	-	100.0%
	집행간부	0	6	36	28	-	70
		0.0%	8.6%	51.4%	40.0%	-	100.0%
성별	임원	0	4	5	6	-	15
		0.0%	26.7%	33.3%	40.0%	-	100.0%
	남성	18	112	219	95	-	444
		4.1%	25.2%	49.3%	21.4%	-	100.0%
성별	여성	8	55	99	40	-	202
		4.0%	27.2%	49.0%	19.8%	-	100.0%
	기타	0	2	0	1	-	3
	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	-	100.0%	

〈부표 3-29〉 소속 단위노조 간부 평가 교차분석 (전문성)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
노조활동에 필요한 전문적 능력		10 (1.5)	110 (16.7)	367 (55.9)	165 (25.1)	5 (0.8)	657 (100.0)
산별 연맹 분류	공공·금융	2	30	166	91	-	289
		0.7%	10.4%	57.4%	31.5%	-	100.0%
	서비스	0	8	41	9	-	58
		0.0%	13.8%	70.7%	15.5%	-	100.0%
	운수	2	8	14	5	-	29
		6.9%	27.6%	48.3%	17.2%	-	100.0%
제조	제조	6	64	139	57	-	266
		2.3%	24.1%	52.3%	21.4%	-	100.0%
	기타	0	0	7	3	-	10
	0.0%	0.0%	70.0%	30.0%	-	100.0%	
복수 노조 여부	복수노조	6	44	163	62	-	275
		2.2%	16.0%	59.3%	22.5%	-	100.0%
여부	단일노조	4	58	180	89	-	331

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
청년 프로 그램		1.2%	17.5%	54.4%	26.9%		100.0%
	없음	6 1.3%	80 17.6%	253 55.6%	116 25.5%	-	455 100.0%
	1개 이상	4 2.6%	22 14.6%	90 59.6%	35 23.2%	-	151 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	0 0.0%	3 75.0%	1 25.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	1 2.7%	2 5.4%	25 67.6%	9 24.3%	-	37 100.0%
	25세 이상 30세 미만	4 2.2%	25 13.8%	108 59.7%	44 24.3%	-	181 100.0%
	30세 이상 35세 미만	4 1.8%	35 15.8%	124 55.9%	59 26.6%	-	222 100.0%
	35세 이상 40세 미만	1 0.5%	48 23.1%	107 51.4%	52 25.0%	-	208 100.0%
	평조합원	9 1.9%	95 19.7%	274 56.7%	105 21.7%	-	483 100.0%
	대의원	1 1.4%	3 4.3%	38 54.3%	28 40.0%	-	70 100.0%
	집행간부	0 0.0%	9 13.0%	35 50.7%	25 36.2%	-	69 100.0%
노조 내 지위	임원	0 0.0%	0 0.0%	10 66.7%	5 33.3%	-	15 100.0%
	남성	8 1.8%	81 18.2%	242 54.3%	115 25.8%	-	446 100.0%
	여성	2 1.0%	29 14.4%	123 60.9%	48 23.8%	-	202 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	-	3 100.0%

〈부표 3-30〉 소속 단위노조 간부 평가 교차분석 (교섭력)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
사측과의 협상에서 대 등하고 자주적으로 임 함		12 (1.8)	100 (15.2)	327 (49.8)	213 (32.4)	5 (0.8)	657 (100.0)
	산별 공공·금융	2	33	147	107	-	289

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
연맹 분류		0.7%	11.4%	50.9%	37.0%		100.0%
	서비스	2 3.4%	6 10.3%	32 55.2%	18 31.0%	-	58 100.0%
	운수	1 3.4%	9 31.0%	11 37.9%	8 27.6%	-	29 100.0%
	제조	7 2.6%	52 19.5%	131 49.2%	76 28.6%	-	266 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	6 60.0%	4 40.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	3 1.1%	43 15.6%	150 54.5%	79 28.7%	-	275 100.0%
	단일노조	9 2.7%	52 15.7%	154 46.5%	116 35.0%	-	331 100.0%
청년 프로 그램	없음	6 1.3%	71 15.6%	227 49.9%	151 33.2%	-	455 100.0%
	1개 이상	6 4.0%	24 15.9%	77 51.0%	44 29.1%	-	151 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	0 0.0%	7 18.9%	18 48.6%	12 32.4%	-	37 100.0%
	25세 이상 30세 미만	3 1.7%	21 11.6%	107 59.1%	50 27.6%	-	181 100.0%
	30세 이상 35세 미만	4 1.8%	32 14.4%	109 49.1%	77 34.7%	-	222 100.0%
	35세 이상 40세 미만	5 2.4%	39 18.8%	91 43.8%	73 35.1%	-	208 100.0%
	평조합원	12 2.5%	86 17.8%	250 51.8%	135 28.0%	-	483 100.0%
	대의원	0 0.0%	4 5.7%	33 47.1%	33 47.1%	-	70 100.0%
노조 내 지위	집행간부	0 0.0%	6 8.7%	28 40.6%	35 50.7%	-	69 100.0%
	임원	0 0.0%	1 6.7%	8 53.3%	6 40.0%	-	15 100.0%
	남성	8 1.8%	78 17.5%	213 47.8%	147 33.0%	-	446 100.0%
	여성	4 2.0%	21 10.4%	113 55.9%	64 31.7%	-	202 100.0%
성별	기타	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	2 66.7%	-	3 100.0%

〈부표 3-31〉 소속 단위노조 간부 평가 교차분석 (충분한 정보 제공)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
노조의 정책과 방침에 대해 청년 조합원에게 충분히 정보 제공		19 (2.9)	146 (22.2)	350 (55.3)	136 (20.7)	6 (0.9)	657 (100.0)
산업 연맹 분류	공공·금융	4 1.4%	72 24.9%	141 48.8%	72 24.9%	-	289 100.0%
	서비스	1 1.7%	15 25.9%	33 56.9%	9 15.5%	-	58 100.0%
	운수	2 6.9%	11 37.9%	12 41.4%	4 13.8%	-	29 100.0%
	제조	12 4.5%	48 18.1%	156 58.9%	49 18.5%	-	265 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	8 80.0%	2 20.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	9 3.3%	68 24.7%	152 55.3%	46 16.7%	-	275 100.0%
	단일노조	9 2.7%	70 21.2%	175 53.0%	76 23.0%	-	330 100.0%
청년 프로 그램	없음	12 2.6%	102 22.5%	245 54.0%	95 20.9%	-	454 100.0%
	1개 이상	6 4.0%	36 23.8%	82 54.3%	27 17.9%	-	151 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	3 8.1%	7 18.9%	18 48.6%	9 24.3%	-	37 100.0%
	25세 이상 30세 미만	7 3.9%	33 18.2%	106 58.6%	35 19.3%	-	181 100.0%
	30세 이상 35세 미만	5 2.3%	53 23.9%	119 53.6%	45 20.3%	-	222 100.0%
	35세 이상 40세 미만	4 1.9%	52 25.1%	105 50.7%	46 22.2%	-	207 100.0%
	평조합원	17 3.5%	125 25.9%	263 54.5%	78 16.1%	-	483 100.0%
	대의원	1 1.4%	7 10.0%	37 52.9%	25 35.7%	-	70 100.0%
	집행간부	1 1.5%	10 14.7%	33 48.5%	24 35.3%	-	68 100.0%

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
성별	임원	0 0.0%	1 6.7%	8 53.3%	6 40.0%	-	15 100.0%
	남성	12 2.7%	103 23.1%	235 52.8%	95 21.3%	-	445 100.0%
	여성	7 3.5%	42 20.8%	112 55.4%	41 20.3%	-	202 100.0%
	기타	0 0.0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-32〉 소속 단위노조 간부 평가 교차분석 (청년 조합원 의견 수렴)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
청년 조합원의 의견을 적극적으로 청취, 수렴 하려 노력		18 (2.7)	121 (18.4)	367 (55.9)	146 (22.2)	5 (0.8)	657 (100.0)
산별 연맹 분류	공공·금융	5 1.7%	58 20.1%	152 52.6%	74 25.6%	-	289 100.0%
	서비스	0 0.0%	5 8.6%	39 67.2%	14 24.1%	-	58 100.0%
	운수	2 6.9%	10 34.5%	14 48.3%	3 10.3%	-	29 100.0%
	제조	11 4.1%	48 18.0%	156 58.6%	51 19.2%	-	266 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	6 60.0%	4 40.0%	-	10 100.0%
복수 노조 여부	복수노조	10 3.6%	54 19.6%	157 57.1%	54 19.6%	-	275 100.0%
	단일노조	7 2.1%	55 16.6%	189 57.1%	80 24.2%	-	331 100.0%
청년 프로 그램	없음	13 2.9%	87 19.1%	248 54.5%	107 23.5%	-	455 100.0%
	1개 이상	4 2.6%	22 14.6%	98 64.9%	27 17.9%	-	151 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	2 5.4%	2 5.4%	25 67.6%	8 21.6%	-	37 100.0%

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
	25세 이상	5	30	112	34		181
	30세 미만	2.8%	16.6%	61.9%	18.8%	-	100.0%
	30세 이상	6	42	123	51		222
	35세 미만	2.7%	18.9%	55.4%	23.0%	-	100.0%
	35세 이상	5	46	105	52		208
	40세 미만	2.4%	22.1%	50.5%	25.0%	-	100.0%
노조 내 지위	평조합원	14 2.9%	101 20.9%	286 59.2%	82 17.0%	-	483 100.0%
	대의원	2 2.9%	6 8.6%	33 47.1%	29 41.4%	-	70 100.0%
	집행간부	1 1.4%	9 13.0%	32 46.4%	27 39.1%	-	69 100.0%
	임원	1 6.7%	1 6.7%	7 46.7%	6 40.0%	-	15 100.0%
성별	남성	11 2.5%	89 20.0%	242 54.3%	104 23.3%	-	446 100.0%
	여성	7 3.5%	31 15.3%	122 60.4%	42 20.8%	-	202 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-33〉 소속 단위노조 간부 평가 교차분석 (권위적 태도)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
청년 조합원들에게 권 위적으로 대함		212 (32.3)	213 (32.4)	176 (26.8)	52 (7.9)	4 (0.6)	657 (100.0)
산별 연맹 분류	공공·금융	105 36.3%	93 32.2%	65 22.5%	26 9.0%	-	289 100.0%
	서비스	22 37.9%	18 31.0%	16 27.6%	2 3.4%	-	58 100.0%
	운수	3 10.3%	12 41.4%	11 37.9%	3 10.3%	-	29 100.0%
	제조	77 28.8%	88 33.0%	81 30.3%	21 7.9%	-	267 100.0%
	기타	5 50.0%	2 20.0%	3 30.0%	0 0.0%	-	10 100.0%
복수	복수노조	101	69	87	19	-	276

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
노조 여부		36.6%	25.0%	31.5%	6.9%		100.0%
	단일노조	97 29.3%	124 37.5%	83 25.1%	27 8.2%	-	331 100.0%
청년 프로 그램	없음	156 34.2%	134 29.4%	132 28.9%	34 7.5%	-	456 100.0%
	1개 이상	42 27.8%	59 39.1%	38 25.2%	12 7.9%	-	151 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%	-	4 100.0%
	20세 이상 25세 미만	16 43.2%	14 37.8%	5 13.5%	2 5.4%	-	37 100.0%
	25세 이상 30세 미만	57 31.5%	60 33.1%	46 25.4%	18 9.9%	-	181 100.0%
	30세 이상 35세 미만	65 29.3%	76 34.2%	66 29.7%	15 6.8%	-	222 100.0%
	35세 이상 40세 미만	74 35.4%	62 29.7%	57 27.3%	16 7.7%	-	209 100.0%
	평조합원	152 31.5%	165 34.2%	136 28.2%	30 6.2%	-	483 100.0%
	대의원	28 40.0%	18 25.7%	16 22.9%	8 11.4%	-	70 100.0%
노조 내 지위	집행간부	25 35.7%	22 31.4%	14 20.0%	9 12.9%	-	70 100.0%
	임원	2 13.3%	3 20.0%	6 40.0%	4 26.7%	-	15 100.0%
	남성	148 33.1%	145 32.4%	116 26.0%	38 8.5%	-	447 100.0%
성별	여성	62 30.7%	66 32.7%	60 29.7%	14 6.9%	-	202 100.0%
	기타	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-34〉 소속 단위노조 간부 평가 교차분석 (전체 노동자의 이익 대변)

(단위: 명, %)

항목	전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
전체 노동자의 이익 대변	21 (3.2)	189 (28.8)	370 (56.3)	61 (9.3)	16 (2.4)	657 (100.0)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
산별 연맹 분류	공공·금융	8 2.8%	72 25.4%	185 65.1%	19 6.7%	-	284 100.0%
	서비스	3 5.1%	14 23.7%	35 59.3%	7 11.9%	-	59 100.0%
	운수	1 3.4%	8 27.6%	10 34.5%	10 34.5%	-	29 100.0%
	제조	9 3.5%	92 35.5%	133 51.4%	25 9.7%	-	259 100.0%
	기타	0 0.0%	3 30.0%	7 70.0%	0 0.0%	-	10 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	-	2 100.0%
	20세 이상 25세 미만	0 0.0%	7 20.6%	25 73.5%	2 5.9%	-	34 100.0%
	25세 이상 30세 미만	5 2.8%	41 22.8%	118 65.6%	16 8.9%	-	180 100.0%
	30세 이상 35세 미만	8 3.7%	64 29.2%	131 59.8%	16 7.3%	-	219 100.0%
	35세 이상 40세 미만	8 3.9%	77 37.4%	95 46.1%	26 12.6%	-	206 100.0%
	평조합원	18 3.8%	146 31.1%	266 56.6%	40 8.5%	-	470 100.0%
	대의원	1 1.4%	19 27.5%	45 65.2%	4 5.8%	-	69 100.0%
노조 내 지위	집행간부	2 2.9%	13 18.8%	42 60.9%	12 17.4%	-	69 100.0%
	임원	0 0.0%	3 18.8%	10 62.5%	3 18.8%	-	16 100.0%
	남성	15 3.4%	145 32.7%	237 53.5%	46 10.4%	-	443 100.0%
성별	여성	6 3.1%	42 21.6%	131 67.5%	15 7.7%	-	194 100.0%
	기타	0 0.0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-35〉 소속 단위노조 간부 평가 교차분석 (민주적 조직운영)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
조직을 민주적으로 운영		14 (2.1)	155 (23.6)	405 (61.6)	66 (10.0)	17 (2.6)	657 (100.0)
산별 연맹 분류	공공·금융	3 1.1%	60 21.2%	196 69.3%	24 8.5%	-	283 100.0%
	서비스	1 1.7%	15 25.4%	36 61.0%	7 11.9%	-	59 100.0%
	운수	1 3.4%	7 24.1%	10 34.5%	11 37.9%	-	29 100.0%
	제조	9 3.5%	71 27.4%	155 59.8%	24 9.3%	-	259 100.0%
	기타	0 0.0%	2 20.0%	8 80.0%	0 0.0%	-	10 100.0%
	연령 구간	20세 미만	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	-
	20세 이상 25세 미만	0 0.0%	4 11.8%	30 88.2%	0 0.0%	-	34 100.0%
	25세 이상 30세 미만	2 1.1%	32 17.8%	127 70.6%	19 10.6%	-	180 100.0%
	30세 이상 35세 미만	9 4.1%	58 26.5%	135 61.6%	17 7.8%	-	219 100.0%
	35세 이상 40세 미만	3 1.5%	61 29.8%	112 54.6%	29 14.1%	-	205 100.0%
노조 내 지위	평조합원	12 2.6%	123 26.2%	290 61.8%	44 9.4%	-	469 100.0%
	대의원	1 1.4%	19 27.5%	43 62.3%	6 8.7%	-	69 100.0%
	집행간부	1 1.4%	7 10.1%	50 72.5%	11 15.9%	-	69 100.0%
	임원	0 0.0%	2 12.5%	11 68.8%	3 18.8%	-	16 100.0%
성별	남성	9 2.0%	120 27.1%	259 58.6%	54 12.2%	-	442 100.0%
	여성	5 2.6%	34 17.5%	143 73.7%	12 6.2%	-	194 100.0%
	기타	0 0.0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-36〉 소속 단위노조 간부 평가 교차분석 (정책능력)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
필요한 정책능력		14 (2.1)	158 (24.0)	385 (58.6)	82 (12.5)	18 (2.7)	657 (100.0)
산별 연맹 분류	공공·금융	4 1.4%	54 19.1%	196 69.3%	29 10.2%	-	283 100.0%
	서비스	2 3.4%	13 22.4%	33 56.9%	10 17.2%	-	58 100.0%
	운수	1 3.4%	5 17.2%	12 41.4%	11 37.9%	-	29 100.0%
	제조	7 2.7%	82 31.7%	138 53.3%	32 12.4%	-	259 100.0%
	기타	0 0.0%	4 40.0%	6 60.0%	0 0.0%	-	10 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	-	2 100.0%
	20세 이상 25세 미만	0 0.0%	5 14.7%	27 79.4%	2 5.9%	-	34 100.0%
	25세 이상 30세 미만	2 1.1%	39 21.8%	114 63.7%	24 13.4%	-	179 100.0%
	30세 이상 35세 미만	9 4.1%	56 25.7%	134 61.5%	19 8.7%	-	218 100.0%
	35세 이상 40세 미만	3 1.5%	58 28.2%	109 52.9%	36 17.5%	-	206 100.0%
	평조합원	12 2.6%	123 26.3%	277 59.2%	56 12.0%	-	468 100.0%
노조 내 지위	대의원	0 0.0%	17 24.6%	46 66.7%	6 8.7%	-	69 100.0%
	집행간부	2 2.9%	7 10.1%	45 65.2%	15 21.7%	-	69 100.0%
	임원	0 0.0%	3 18.8%	10 62.5%	3 18.8%	-	16 100.0%
	남성	10 2.3%	121 27.4%	249 56.3%	62 14.0%	-	442 100.0%
성별	여성	4 2.1%	37 19.1%	133 68.6%	20 10.3%	-	194 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	-	2 100.0%

〈부표 3-37〉 소속 단위노조 간부 평가 교차분석 (강력한 투쟁력)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
강력한 투쟁력		45 (6.8)	191 (29.1)	319 (48.6)	87 (13.2)	15 (2.3)	657 (100.0)
산별 연맹 분류	공공·금융	13 4.6%	67 23.6%	166 58.5%	38 13.4%	-	284 100.0%
	서비스	2 3.4%	17 28.8%	33 55.9%	7 11.9%	-	59 100.0%
	운수	2 6.9%	10 34.5%	6 20.7%	11 37.9%	-	29 100.0%
	제조	28 10.8%	91 35.0%	110 42.3%	31 11.9%	-	260 100.0%
	기타	0 0.0%	6 60.0%	4 40.0%	0 0.0%	-	10 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	-	2 100.0%
	20세 이상 25세 미만	0 0.0%	6 17.6%	24 70.6%	4 11.8%	-	34 100.0%
	25세 이상 30세 미만	10 5.6%	40 22.2%	108 60.0%	22 12.2%	-	180 100.0%
	30세 이상 35세 미만	19 8.7%	64 29.2%	108 49.3%	28 12.8%	-	219 100.0%
	35세 이상 40세 미만	16 7.7%	81 39.1%	78 37.7%	32 15.5%	-	207 100.0%
	평조합원	36 7.7%	145 30.9%	227 48.3%	62 13.2%	-	470 100.0%
노조 내 지위	대의원	1 1.4%	24 34.8%	37 53.6%	7 10.1%	-	69 100.0%
	집행간부	7 10.0%	12 17.1%	38 54.3%	13 18.6%	-	70 100.0%
	임원	0 0.0%	3 18.8%	10 62.5%	3 18.8%	-	16 100.0%
	남성	39 8.8%	141 31.8%	198 44.6%	66 14.9%	-	444 100.0%
성별	여성	6 3.1%	49 25.3%	118 60.8%	21 10.8%	-	194 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-38〉 소속 단위노조 간부 평가 교차분석 (정부와의 교섭력)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
정부 상대 교섭력		19 (2.9)	235 (35.8)	322 (49.0)	63 (9.6)	18 (2.7)	657 (100.0)
산별 연맹 분류	공공·금융	5 1.8%	92 32.6%	157 55.7%	28 9.9%	-	282 100.0%
	서비스	1 1.7%	22 37.3%	32 54.2%	4 6.8%	-	59 100.0%
	운수	1 3.4%	10 34.5%	9 31.0%	9 31.0%	-	29 100.0%
	제조	12 4.6%	105 40.5%	120 46.3%	22 8.5%	-	259 100.0%
	기타	0 0.0%	6 60.0%	4 40.0%	0 0.0%	-	10 100.0%
	연령 구간	20세 미만	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	-
	20세 이상 25세 미만	0 0.0%	10 29.4%	22 64.7%	2 5.9%	-	34 100.0%
	25세 이상 30세 미만	7 3.9%	55 30.6%	99 55.0%	19 10.6%	-	180 100.0%
	30세 이상 35세 미만	5 2.3%	87 39.9%	109 50.0%	17 7.8%	-	218 100.0%
	35세 이상 40세 미만	7 3.4%	83 40.5%	91 44.4%	24 11.7%	-	205 100.0%
노조 내 지위	평조합원	15 3.2%	178 37.9%	233 49.6%	44 9.4%	-	470 100.0%
	대의원	1 1.5%	26 38.2%	35 51.5%	6 8.8%	-	68 100.0%
	집행간부	3 4.4%	18 26.5%	38 55.9%	9 13.2%	-	68 100.0%
	임원	0 0.0%	4 25.0%	10 62.5%	2 12.5%	-	16 100.0%
성별	남성	15 3.4%	169 38.1%	211 47.6%	48 10.8%	-	443 100.0%
	여성	4 2.1%	64 33.3%	109 56.8%	15 7.8%	-	192 100.0%
	기타	0 0.0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-39〉 소속 단위노조 간부 평가 교차분석 (진보적 운동 이념)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
진보적 운동 이념		33 (5.0)	180 (27.4)	366 (55.7)	61 (9.3)	17 (2.6)	657 (100.0)
산별 연맹 분류	공공·금융	8 2.8%	67 23.6%	183 64.4%	26 9.2%	-	284 100.0%
	서비스	1 1.7%	19 32.2%	32 54.2%	7 11.9%	-	59 100.0%
	운수	2 6.9%	9 31.0%	8 27.6%	10 34.5%	-	29 100.0%
	제조	22 8.5%	82 31.8%	136 52.7%	18 7.0%	-	258 100.0%
	기타	0 0.0%	3 30.0%	7 70.0%	0 0.0%	-	10 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	-	2 100.0%
	20세 이상 25세 미만	0 0.0%	9 26.5%	22 64.7%	3 8.8%	-	34 100.0%
	25세 이상 30세 미만	10 5.6%	38 21.1%	114 63.3%	18 10.0%	-	180 100.0%
	30세 이상 35세 미만	11 5.0%	60 27.4%	128 58.4%	20 9.1%	-	219 100.0%
	35세 이상 40세 미만	12 5.9%	73 35.6%	101 49.3%	19 9.3%	-	205 100.0%
	평조합원	27 5.7%	129 27.4%	268 57.0%	46 9.8%	-	470 100.0%
	대의원	1 1.4%	22 31.9%	42 60.9%	4 5.8%	-	69 100.0%
노조 내 지위	집행간부	5 7.4%	15 22.1%	40 58.8%	8 11.8%	-	68 100.0%
	임원	0 0.0%	4 25.0%	10 62.5%	2 12.5%	-	16 100.0%
	남성	28 6.3%	139 31.4%	232 52.5%	43 9.7%	-	442 100.0%
성별	여성	4 2.1%	41 21.1%	131 67.5%	18 9.3%	-	194 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-40〉 소속 단위노조 간부 평가 교차분석 (시민사회단체와의 연대)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그럼	매우 그럼	무응답/ 결측	계
시민사회단체와의 연대		15 (2.3)	151 (23.0)	403 (61.3)	67 (10.2)	21 (3.2)	657 (100.0)
산별 연맹 분류	공공·금융	5 1.8%	63 22.3%	188 66.4%	27 9.5%	-	283 100.0%
	서비스	0 0.0%	15 25.4%	37 62.7%	7 11.9%	-	59 100.0%
	운수	1 3.4%	4 13.8%	15 51.7%	9 31.0%	-	29 100.0%
	제조	9 3.5%	68 26.7%	154 60.4%	24 9.4%	-	255 100.0%
	기타	0 0.0%	1 10.0%	9 90.0%	0 0.0%	-	10 100.0%
연령 구간	20세 미만	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	-	2 100.0%
	20세 이상 25세 미만	0 0.0%	5 14.7%	28 82.4%	1 2.9%	-	34 100.0%
	25세 이상 30세 미만	6 3.4%	39 21.8%	115 64.2%	19 10.6%	-	179 100.0%
	30세 이상 35세 미만	5 2.3%	49 22.5%	143 65.6%	21 9.6%	-	218 100.0%
	35세 이상 40세 미만	4 2.0%	58 28.6%	116 57.1%	25 12.3%	-	203 100.0%
	평조합원	14 3.0%	112 24.0%	298 63.8%	43 9.2%	-	467 100.0%
	대의원	1 1.4%	21 30.4%	41 59.4%	6 8.7%	-	69 100.0%
노조 내 지위	집행간부	0 0.0%	9 13.4%	46 68.7%	12 17.9%	-	67 100.0%
	임원	0 0.0%	2 12.5%	10 62.5%	4 25.0%	-	16 100.0%
	남성	12 2.7%	113 25.8%	263 60.0%	50 11.4%	-	438 100.0%
	여성	3 1.5%	37 19.1%	137 70.6%	17 8.8%	-	194 100.0%
성별	기타	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	-	3 100.0%

〈부표 3-41〉 소속 단위노조 간부 평가 교차분석 (전체 노동자의 이익 대변)

(단위: 명, %)

항목		전혀 아님	다소 아님	다소 그림	매우 그림	무응답/ 결측	계
사회적 약자의 권익보호		23 (3.5)	170 (25.9)	380 (57.8)	66 (10.0)	18 (2.7)	657 (100.0)
산별 연맹 분류	공공·금융	5 1.8%	69 24.4%	182 64.3%	27 9.5%	-	283 100.0%
	서비스	2 3.4%	16 27.1%	36 61.0%	5 8.5%	-	59 100.0%
	운수	1 3.4%	5 17.2%	13 44.8%	10 34.5%	-	29 100.0%
	제조	15 5.8%	79 30.6%	140 54.3%	24 9.3%	-	258 100.0%
	기타	0 0.0%	1 10.0%	9 90.0%	0 0.0%	-	10 100.0%
	연령 구간	20세 미만	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	-
	20세 이상 25세 미만	0 0.0%	7 20.6%	27 79.4%	0 0.0%	-	34 100.0%
	25세 이상 30세 미만	9 5.0%	41 22.8%	110 61.1%	20 11.1%	-	180 100.0%
	30세 이상 35세 미만	7 3.2%	58 26.5%	135 61.6%	19 8.7%	-	219 100.0%
	35세 이상 40세 미만	7 3.4%	64 31.4%	107 52.5%	26 12.7%	-	204 100.0%
노조 내 지위	평조합원	22 4.7%	128 27.3%	272 58.0%	47 10.0%	-	469 100.0%
	대의원	0 0.0%	19 27.5%	45 65.2%	5 7.2%	-	69 100.0%
	집행간부	1 1.5%	10 14.7%	48 70.6%	9 13.2%	-	68 100.0%
	임원	0 0.0%	3 18.8%	10 62.5%	3 18.8%	-	16 100.0%
	성별	남성	17 3.9%	125 28.3%	246 55.8%	53 12.0%	-
	여성	5 2.6%	45 23.2%	131 67.5%	13 6.7%	-	194 100.0%
	기타	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	-	3 100.0%

저자 약력 ■■

- 옥미애



- 김선기



- 정보영



청년세대의 노동조합에 대한 인식과 과제

■ 발행연월일	2018년 12월 31일 인쇄 2018년 12월 31일 발행
■ 발행인	김 주 영
■ 발행처	한국노동조합총연맹 서울특별시 영등포구 국제금융로 6길 26 Tel : 02)6277-0161 Fax : 02)6277-0169
■ 조판·인쇄	(주)삼영프린텍 (02-2279-6292)
■ 등록일자	1981년 8월 21일
■ 등록번호	제13-31호

©한국노동조합총연맹

가격 : 20,000원

본 연구서의 무단 전재, 인용을 금함.

