

노동조합 고령화와 청년층 조직화

이정희 (한국노동연구원 부연구위원)

“재정 및 사회정책은 청년층 이해보다는 노년층 이해를 반영하는 쪽으로 기울어져 있다. 이 구조적인 편향은 곳곳에서 발견된다. 노년층은 버스 무료탑승권을 받는 대신 청년층은 그 기회를 누리지 못하고, 노년층이 무료로 받았던 대학교육에 청년층은 돈을 지불해야 한다. 집을 소유하기는커녕 높은 월세에 시달려야 하는 청년층은 그들이 (혜택을) 받을 것으로 기대되는 것보다 더 많은 돈을 의료보호와 연금을 위해 지불해야 하면서도 맥도날드 일자리를 전전할 수밖에 없다.” 영국의 저널리스트인 폴리 토인비의 말이다(가디언, 2014.10.15).

토인비는 이 같은 세대 간 차이의 한 원인으로 노조 멤버십과 투표권을 꼽는다. 노년층은 조직화되어 있는 반면 청년층은 그렇지 못하기 때문이다. 노년층이 각종 선거에서 투표를 하는 비율이 청년층과 견줘 월등히 높기 때문이다. 노년층이 조직화된 힘으로, 투표권을 통해 정부 정책에 영향을 미치는 동안 청년층은 조직되지도 못한 채, 강력한 투표권을 행사하지도 않은(못한) 채 불안정한 일자리, 저임금 일자리, 혹은 실업을 전전하며 더욱 불이익한 처지에 놓이고 있다. 그러는 사이 노동조합 조직률은 낮아지고 있고, 청년층 이해를 대변할 조직체로서 노동조합의 기능은 더더욱 약화되고 있다. 이는 노동조합 고령화를 의미한다.

거의 전 세계적인 현상이다. 노동시장에서 청년층이 차지하는 지위는 정도의 차이만 있을 뿐 유사한 특징을 보인다. 청년층은 노조가 조직되어 있지 않은 산업부문의 사업장에 취업할 가능성이 높고, 그나마 찾을 수 있는 것은 고용상태가 불안정한 비정규직 일자리다. 이러

한 환경에서 불이익한 처분을 받았을 때 목소리를 내기보다는 알아서 일을 그만두는 경우가 많다. 해고의 위협, 혹은 재취업에 대한 불안 때문에 노조 가입 혹은 결성은 엄두도 내기 어렵다. 노조의 긍정적 효과를 인정한다 하더라도 그것이 부모세대의 이해대변에 한정된다고 여기는 경우가 많다. 물론 청년층이 자신들의 이해대변을 위해 행동에 나서지 않는 것은 아니다. 프랑스와 스페인에서 보듯이 높은 실업률 해소와 노동시장 개혁 등을 요구하는 목소리는 높다. 하지만 이들의 힘과 노동조합의 접촉면은 넓지 않다. 그래서 ‘mobilised but not unionised’, 즉 광장으로는 모이지만 노조로는 조직되지 않는 양상을 띤다.

청년들이 노조로 조직되지 않는 것은 비단 조직률 하락세를 겪고 있는 노동조합만의 문제가 아니다. 청년층 스스로의 문제이기도 하다. 집단적 근로조건 결정기제(노동조합)를 통해 ‘대표’되지 못하는 근로자는 불평등한 노동시장에서 더욱 종속되고 불안정한 처지에 놓일 수밖에 없기 때문이다.

노조는 한 번이라도 경험한 사람이 그 가치를 더욱 인지하게 되는 경험재(experience good)다. 노조가 늙어간다는 것은 한 번도 노조에 가입하지 않은 사람(never members)이 늙어간다는 말과 같다. 이 점과 관련, 영국 최대노조인 유나이티드 부사무총장인 게일 카트메일(Gail Cartmail)의 얘기는 흥미롭다. “(첫 직장인 출판사에서) 내 바로 옆에서 나와 똑같은 일을 하는 젊은 남자가 나보다 더 많은 임금을 받는다는 걸 알게 되었다. (아버지에게 얘기를 했더니) ‘노조에 가입하렴(Join a union)’이라고 말해주었다. 그 길로 나는 노조에 가입했다”(가디언, 2012.8.5). 카트메일의 나이도 올해 61세다. 그 세대까지는 통했을 부모세대를 통한 노조 효과가 21세기 청년들에게 이제는 거의 전수되지 않는다.

이번 호 기획특집 주제는 청년 근로자와 노동조합이다. 2015년 Andy Hodder와 Lefteris Kretsos가 엮은 같은 제목의 책 *Young Workers and Trade Unions*에서 영국과 프랑스, 스페인 사례를 재구성하였다. 각국의 노동조합의 청년층 조직화를 위해 기울인 노력들은 양대 노총 공히 ‘청년 조직화’를 목표로 하고 있는 한국에도 많은 시사점을 준다.

영국의 경우, 1974년 영국노총(TUC) 청년 노동자 회의를 시작으로, 1997년 신노동조합주의(New Unionism) 프로젝트 일환으로 추진된 TUC 조직화 아카데미(TUC organising

academy)를 통한 활동가 교육과 조직화 노력을 함께 추진하고 있다. 비단 노조에 가입하라는 캠페인 차원이 아니라 청년층이 직장 내에서 겪는 임금과 고용조건에 대한 문제제기는 물론 삶의 문제, 즉 건강문제, 임대주택의 임차료 문제 등에까지 TUC 활동을 넓혀가고 있다. 학교로 간 노조(Unions into Schools) 프로젝트 역시 흥미롭다. 중등교육의 다양한 교과과정에 노동조합에 대한 교육을 포함시키도록 지원하고 있다. 이처럼 다양한 방식으로 노조 자원을 배분하고 있지만 조직률 측면에서 이러한 노력들의 효과가 제한적인 것으로 평가된다.

프랑스 사례는 청년층 조직화를 위해 기존 노조의 활동방식 및 조직운영 방식에 변화가 필수적이라는 사실을 재확인시킨다. 프랑스 총연맹들은 사회운동 과정에서 청년단체들과 연대하거나 개개인별로 직접 접촉하는 방식 등을 통해 청년 조직화에 나서고 있으나 눈에 띄는 성과를 내지는 못하고 있다. 노조 조직 내에서 청년 지도부의 역할을 활성화시키고 청년 활동가들을 위한 교육훈련들을 배치하고 있지만 매우 중앙집권적인 결정체제를 갖춘 노조의 기존 조직방식이 이 새로운 시도들을 효과적으로 통합해내지 못하고 있다고 분석된다. 여전히 조직 내에서 세대 간 이해갈등(intergenerational interest conflicts)이 확인된다.

스페인에서는 긴축정책에 반대하는 ‘분노한 시민들(Indignados)’이 주축이 된 새로운 저항운동인 ‘15-M’ 운동의 등장과 2015년 말 총선에서 제3당을 차지한 좌파정당인 포데모스(Podemos) 활약으로 새로운 사회운동이 부상하고 있다. 스페인 노조들 역시 청년층 조직화를 위해 청년 부서를 신설하는 등 노력을 기울이고 있지만, 기존 노조가 지나치게 제도화되어 있고 조합원들의 이해를 우선 대변하는 조직이라는 비판에서 자유롭지 못하다. 그렇기 때문에 불만의 목소리를 높이며 술 광장에 모이는 청년층과 노조의 만남은 그리 성공적이지 못하다(failed meeting)고 평가된다.

그렇다면 노조가 청년층을 대변하는 효과적인 조직이 되기 위한 방안은 없을까? 이 책의 서문에서 Edmund Heery는 몇 가지 방안을 제시한다. 노조가 더욱 자원과 인력을 투입해서 적극적인 조직화 노력에 나설 것, 소셜미디어 활용과 같은 좀 더 유연한 방식을 동원하는 등 노조의 낡은 전통에서 탈피할 것, 청년층을 의사결정 과정에 참여시키고 청년층의 이해를 우선 대변하는 노조 간부들을 임명하는 등 노조 내부 운영체제를 개선해낼 것, 노동시장에서 청

년층의 불이익한 처분을 막기 위한 실질적인 정책개선을 위해 정치행동을 포함한 전방위적인 활동에 나설 것 등을 주문한다. 이러한 활동을 통해 청년층과 만나려 하는 노조의 목표는 일차적으로 청년층 보호겠지만, 장기적으로는 세대를 아우르는 전 사회적인 연대를 형성해내는 것이라는 점은 부연할 필요가 없을 것이다. **KLI**