

제26회 노동권익포럼(2022-3)

MZ노조 등장 새로운 이해대변인가?

일시 | 2022년 10월 25일(화) 15:00~17:30

장소 | 서울시립청소년센터 4층 너울가지

^^^
서울노동권익센터

<개 요>

- 제 목 : MZ노조 등장 새로운 이해대변인가?
- 일 시 : 2022년 10월 25일 화요일 15:00~17:30
- 장 소 : 서울시립청소년센터 4층 너울가지

<프로그램 진행>

사회 이철 (서울노동권익센터 정책기획실장)

시 간(150분)	주 요 내 용
15:00~15:10 (10분)	개회사 이남신 (서울노동권익센터 소장)
15:10~16:10 (60분)	발표1 MZ세대의 노동조합에 대한 태도 변화 신민주 (국민대학교 혁신기업연구센터 선임연구원) 발표2 새로운 노조의 가능성과 과제 조건준 (아유 대표)
16:10~16:15 (5분)	휴식시간
16:15~17:00 (45분)	토론1 최대성 (LG전자 사람중심 사무직 노동조합 부위원장) 토론2 박근태 (현대자동차 남양연구소 연구원) 토론3 이남신 (서울노동권익센터 소장)
17:00~17:30 (30분)	청중 토론, 질의/응답
17:00	폐회

〈목 차〉

[발제문]

MZ세대의 노동조합에 대한 태도 변화 1

신민주 (국민대학교 혁신기업연구센터 선임연구원)

새로운 노조의 가능성과 과제 19

조건준 (아유 대표)

[토론문]

LG전자 사람중심 사무직 노동조합 결정 계기와 과정과 현재, 그리고
미래 37

최대성 (LG전자 사람중심 사무직 노동조합 부위원장)

열린 미래, 가치 지향과 이를 실현할 전략 역량이 가장 중요 41

박근태 (현대자동차 남양연구소 연구원)

MZ노조 등장 ‘새로운 이해대변인가’에 대한 토론문 57

이남신 (서울노동권익센터 소장)

〈발 표 문〉

MZ세대의 노동조합에 대한
태도 변화

신 민 주

(국민대학교 혁신기업연구센터

선임연구원)

MZ세대의 노동조합에 대한 태도 변화¹⁾

신민주(국민대학교 혁신기업연구센터)

정흥준(서울과학기술대학교)

1. 서론

최근의 MZ세대(이하에서는 청년세대로 통일)는 과거 동일한 연령대의 청년세대에 비해 노동조합에 덜 우호적인 것처럼 보인다. 그 이유는 과거 청년세대가 가지고 있던 집단적인 연대의식보다 개인적 이해를 중요시하고 개인의 능력에 따른 보상을 공정의 중요한 판단 기준으로 삼기 때문이다. 그런데 이러한 능력주의(meritocracy)에 근거한 사고는 개인이 처한 불리한 상황과도 관련되어 있다(An and Kim, 2020; Dzuka and Dalbert, 2002). 예를 들어, 우리나라 청년세대의 고등교육 이수율은 2008년 이후 OECD 국가 중 가장 높은 수준임에도 불구하고 대학 졸업자의 고용률은 76.7%로 OECD 평균(84.2%)에도 미치지 못한다(Ministry of Education, 2019). 결과적으로 최근의 청년세대는 자신이 가진 역량과 무관하게, 노동시장 양극화와 만성적인 일자리 부족으로 저임금과 고용불안을 느끼고 있으며 이는 결과적으로 노동조합에 대한 관심을 약화시킬 수 있다.

정말일까? 사실이라면 미래의 노동조합은 성장동력을 상실하게 될 것이다. 이에 본 연구는 노동조합의 성장 혹은 쇠퇴를 예측하기 위해 최근의 청년세대가 과거 동일한 연령대의 청년세대와 비교하여 노동조합에 대한 태도가 어떻게 달라졌는지를 확인하였다. 이에 앞서 청년세대가 개인의 사회경제적 지위 향상 가능성에 대해 어떻게 전망하는지도 살펴보았다. 노조수단성 관점에서 최근의 청년세대가 사회경제적 지위 향상 가능성을 이전의 청년 세대보다 낮게 인식한다면 노동조합에 참여함으로써 현재의 기회 부족, 사회적 배제, 노동시장에서의 불평등을 바로 잡고 고용안정성을 확보하는 등 노동조합을 통한 편익이 노조참여의 비용보다 더 크다고 판단할 수 있기 때문이다.

본 연구는 청년세대를 대상으로 한 선행연구와 비교하여 양적 분석을 활용하여 청년세대의 노동조합에 대한 태도를 통시적으로 분석한 점에서 차별적이다. 기존 연구들은 청년세대의 사회경제적 성취기회의 불공정성 인식(Lee, 2017a), 청년들의 노동불안정성과 소득불안정성도 증가(Lee, 2017b; Lee, Baek, Kim, and Kim, 2017), 양극화된 노동시장의 청년세대의 배제(Park, 2013) 등을 다루었으나 청년들이 고용안정성을 확보하고 저임금과 열악한 일자리 문제를 해결하기 위한 수단으로서 노동조합의 참여 의사를 분석하거나 노동조합 수단성 인식에 대

1) 본 토론문은 경영학연구 2022년 8월호에 게재된 논문을 바탕으로 작성되었습니다. 원문은 『신민주·정흥준(2022) MZ세대의 노동조합에 대한 태도 변화. *경영학연구*, 51(4), 1049-1073.』를 확인하시기 바랍니다.

해 살펴본 연구는 거의 없었다. 일부의 연구가 위기의 청년들이 청년유니온이나 알바노조와 같은 새로운 노동조합을 주도하고 있으며(Yoo, 2015), 청년들이 비정규직에서 벗어나고, 해고되지 않기 위해 고군분투하는 행동을 분석(Kim, 2015)하였으나 아쉽게도 집단적인 청년세대의 특징을 담아내지는 못했다.

이에 본 연구는 13년간의 시간 차이를 두고 녹록치 않은 노동환경과 사회 분위기에서 청년들이 전망하는 개인의 주관적 사회경제적 지위 향상 가능성은 어떻게 변화했는지, 과거의 청년세대와 최근 청년세대의 노동조합에 대한 인식은 어떻게 달라졌는지를 확인하고자 한다. 이를 통해, 불투명해 보였던 노동조합의 미래가 청년세대의 지지를 통해 재활성화 될 수 있을지에 대해서도 예측해보았다.

2. 이론적 배경과 가설설정

노동조합에 대한 태도는 세대에 따라 다를 수 있다. 가치와 태도에 있어서 세대 간 차이가 존재하는데, 이는 세대별로 다른 역사적 경험을 공유하고 있기 때문이다(Mannheim, 1952). 이러한 이유로 같은 시대를 살고 있다고 할지라도 세대별로 노동조합에 대해 다른 태도를 가질 수 있다. 또한 같은 청년세대라고 할지라도 다른 시대를 살았기 때문에 과거의 청년세대와 현재의 청년세대는 노동조합에 대해 다른 가치관과 태도를 가질 수 있다.

본 연구는 최근 청년세대가 기회부족 등 노동시장의 환경변화로 인해 노동조합에 대한 인식뿐만 아니라 사회경제적 지위 향상 가능성도 이전 청년세대와 비교하여 다르게 인식할 것으로 예상하였다. 동일 연령대의 청년세대라도 당시의 시대적 환경에 따라 사회경제적 지위를 다르게 인식할 수 있기 때문이다. 예를 들어 1980년대 청년들(60년대 출생자)은 당시 고도성장의 수혜를 입어 30~40대에 빠르게 경제적 안정을 이루었고 스스로 노력하면 중산층이 될 수 있다는 믿음을 가질 수 있었다. 1990년대 청년들(1970년대 출생자)은 외환위기와 이어진 노동유연화로 인해 일자리를 찾는데 일시적인 어려움을 겪은 바 있으나 빠른 위기 극복과 함께 안정적인 노동소득을 바탕으로 40~50대에 안정을 이룬 세대이다. 이에 비해 MZ세대로 불리는 최근의 청년들(1990년대 이후 출생자)은 정규직-비정규직으로 고착화된 노동시장과 줄어든 기회로 인해 안정적인 일자리를 위한 사투를 벌이고 있다(Lee, 2019). 가령, 과거의 청년세대는 안정적인 내부노동시장 시스템 아래 지속적인 직무교육과 경력개발을 통해 더 나은 기회를 보장받거나 새로운 업종으로의 이직이 어렵지 않았다. 이에 비해 최근의 청년들은 내부노동시장 시스템을 가진 일자리를 구하기가 어렵고 고학력 신분의 미취업 상태가 장기화되면서 점차 질 낮은 일자리로 내몰려 '청년의 프리카리아트화'가 되고 있다(Kwon, 2017). 이처럼 최근의 청년세대는 과거의 청년세대가 노동을 통해 누렸던 사회·경제적 안정을 갖기가 어려워졌다. 경쟁을 자연스럽게 여기고 능력에 따른 보상을 공정의 기준으로 삼고 있는 이유이기도 하다.

청년들의 기회 불평등 인식수준이 높은 이유에 대해서 Lee(2017a)는 청년세대가 부모세

대에 비해 심한 취업난과 생활자립 곤란 등으로 인해 상대적으로 계층이동의 기회를 잃어버린 외부자 세대(outsider generation)이기 때문이라고 주장한다. 계층이동 가능성의 선행요인을 분석한 Lee(2018)의 연구에 따르면, 역설적이게도 노동시장에 진입한 청년이 그렇지 않은 청년보다 오히려 계층이동 가능성을 더 낮게 평가하였다. 이러한 결과는 현재의 노동시장이 청년들의 사회경제적 수준을 견인하는 역할을 해야 함에도 불구하고 오히려 함정으로 작용할 가능성이 있음을 시사한다. 사회경제적 지위 향상 가능성 인식은 개인이 자신의 미래를 어떻게 전망하는지를 평가하기 때문에 현재의 경제적 자원, 역량이나 노력 등의 비경제적 요소보다도 노동시장과 연관이 있을 것으로 보인다. 최근의 청년세대는 고용, 주거, 재화 등 삶과 직결된 현실적인 의제들에 있어서 더 많은 노력으로 더 적은 기회를 포착해야 하며 그 성과물 또한 불투명한 상황이기 때문에 상대적 박탈감이 클 것이며, 이는 사회경제적 지위 향상에 대한 부정적 인식으로 발전할 수 있다.

가설 1. 최근의 청년세대는 과거의 청년세대보다 사회경제적 지위 향상 가능성을 낮게 인식할 것이다.

노조수단성(Union instrumentality)이란 노조를 통해 임금인상이나 노동조건 등 개인이 바라는 결과물을 획득할 수 있는 인식 혹은 믿음을 의미한다(Sinclair & Tetrick, 1995). 노조수단성 인식은 개인을 둘러싼 기업 내부 여건과 기업 외부의 노동시장 환경에 의해 영향을 받을 수 있다. 기업 안에서 고용불안이 심하고 노동시장 내 차별이 심할수록 노동조합을 통해 이러한 문제들을 해결되길 기대할 수 있기 때문이다. 노조수단성은 좌절인식에 대한 반작용으로도 설명할 수 있다. 최근 청년세대가 경험하고 있는 노동시장 내 차별과 기회 부족은 청년들에게 일종의 좌절감을 가져다 줄 수 있는데, 청년 세대는 자신이 처한 불균형을 해소하기 위해 행동을 조직할 수 있다. 이러한 논리를 잘 설명하는 것이 좌절-공격이론(Frustration-aggression theory)이다(Dollard, Doob, Miller, Mowrer, & Sears, 1939). 좌절-공격이론은 사람들이 좌절을 겪으면 이를 극복하기 위한 대응 행동으로서 공격을 고려한다는 것이다. 좌절-공격이론은 노조에 대한 태도를 설명할 때도 활용되어 왔다. 노동자들이 일터에서 좌절이나 불만족을 경험하게 되면 이러한 부정적인 상황을 극복할 수 있는 대응행동을 모색하게 되고 이때 노조수단성 인식이 높아진다는 것이다(Blackwood, Lafferty, Duck, & Teery, 2003).

최근의 청년세대는 청년들에게 불리하게 작용하는 노동시장의 문제점들로 인해 노동조합의 수단성을 높게 인식할 것으로 기대된다. 그 이유는 다음과 같다. 첫째, 최근의 청년세대가 경험하는 노동시장은 만성적 실업률을 기록하면서도 극도로 양극화되어 있다. 이것은 곧 부족한 일자리를 두고 청년들 간의 극심한 경쟁으로 이어진다. 노동시장에서의 경력과 경험이 부족한 청년들은 점차 일자리의 질이 낮은 주변적 노동시장으로 밀려나게 되는데, 이런 경우일수록 고용주와의 암묵적 구두계약으로 근로조건 등이 결정되기 때문에 청년들에게는 악순환으로 작용한다. 최근 들어 근로계약서 미작성 관행은 개선되고 있으나, 주휴수당 지급이나 휴게

시간 보장 등은 여전히 담보상태인 것으로 보인다. 청년이라는 이유로 휴게 및 식사 시간 등의 기본적 권리를 등한시하는 권위주의적 문화가 일부 남아있기 있기 때문이다.

둘째, 2000년대 이후 비정규직 근로자 비율은 30% 초중반대를 기록하고 있으나, 2021년 비정규직 비율은 38.4%로 가장 높은 수준을 기록하였다. 2021년 20대 비정규직 비율 역시 40%로 사상 최고 수준을 기록했다. 2010년부터 2021년까지 20대 비정규직 비율은 31.1%에서 40%로 증가한 반면, 30대 비정규직 비율은 23.4%에서 23%로, 40대는 29.7%에서 28.6%로 오히려 감소하였다. 이처럼 20대 청년 비정규직 규모가 빠르게 증가하고 있는 것을 볼 때, 다른 연령대에 비해 청년 고용의 불안정성이 심각하다는 것을 확인할 수 있다. 기회 부족을 극복하고 청년들이 노동시장에 진입하는 것 자체도 어렵지만, 그마저도 비정규직에 종사할 가능성이 높아지면서 청년들의 고용 불안정성 인식 수준은 높을 것으로 보인다.

마지막으로, 청년들의 고용불안정은 소득불안정과 밀접한 관련이 있다. 주로 비정규직에 종사하게 되는 청년들은 최저임금이 임금결정의 주요 기준이 된다. 주거와 생활비 등 필수적으로 지출해야 하는 비용을 고려해볼 때 최저임금을 기준으로 한 임금수준은 최근의 청년세대에게 생존을 위협하게 하는 요인이 될 수 있다.

이처럼 청년들이 겪게 되는 노동시장의 문제점들을 고려해 볼 때, 청년들은 좌절감, 정서적 불안 또는 미래에 대한 희망 부족(Kim, 2015; An and Kim, 2020) 등을 느끼게 될 가능성이 높다. 최근의 청년세대는 사회적으로 개인주의 또는 이기주의의 표상이 되었지만, 이것은 청년들의 생존 자체를 위태롭게 하는 사회적 상황 때문에 청년들이 사회적 가치보다 개인의 안위에 더 몰입할 수 밖에 없는 현실을 고려하지 않은 결과일 수 있다. 최근의 청년세대는 고도로 제도화된 교육을 받았으며, 규칙과 절차에 대한 학습 수준이 높다. 기술 발전의 수혜자로서 다양한 매체로부터 양질의 정보를 흡수하고 정보를 자유자재로 활용할 있는 능력 또한 가지고 있다. 그 결과, 최근의 청년세대는 규칙과 공정에 대한 높은 민감성을 가지고 있으며, 개인이 경험하게 되는 좌절과 불합리성에 적극적으로 대응하는 태도를 가질 것이라고 예상할 수 있다(Kim, 2015; Bang and Lee, 2020). 따라서 최근의 청년세대들이 노동시장에서 겪는 차별이나 고용의 불안정성의 해결, 인간다운 삶을 위한 소득 수준을 확보하고, 불합리한 상황에 적극적으로 대응하기 위해서 노동조합에 대한 수단성과 효과성을 높게 인식할 것으로 기대된다.

가설 2. 최근의 청년세대는 과거의 청년세대보다 사용자의 부당대우로부터 노동자를 보호하는 노조의 효과성을 높게 인식할 것이다.

가설 3. 최근의 청년세대는 과거의 청년세대보다 노동조합의 고용안정 효과성을 높게 인식할 것이다.

가설 4. 최근의 청년세대는 과거의 청년세대보다 노동조합의 임금인상의 효과성을 높게 인식할 것이다.

노동조합의 조직화는 현실에 대한 불만족(Premack and Hunter, 1988)과 노조수단성의 함수(Shan, Hu, Zhi, Zhang, and Zhang, 2016)로 설명되어 왔다. 조직 구성원들이 임금수준, 노동조건, 공정한 대우 등에 대해 불만족할 때 노동조합이 이를 바로 잡아 줄 수 있다고 믿는다면 노동조합에 참여하게 된다는 것이다. 경제적 합리성 모델에 근거해 볼 때, 인적 속성보다는 일자리 속성의 구조적 요인들이 노동조합의 가입확률에 더 큰 영향을 미치기 때문이다(Gomez, Gunderson, and Meltz, 2002; Kim, 2015).

특히 선행연구는 노동시장에서의 기회 부족이나 경제적 불만족이 노동조합에 대한 수단성을 높일 수 있거나 노조 수단성이 노조가입의사로 이어질 수 있음을 실증적으로 보여 왔다. 예를 들어, Baer, Grabb, & Johnston(1991)은 캐나다 데이터를 이용하여 1977년부터 1981년까지의 자료를 분석한 결과 경제적 불만족이 노동조합에 대한 긍정적인 태도와 정(+)의 관계에 있으며 이는 노조 조합원만이 아니라 잠재적 가입대상자에게도 동일하게 나타난다고 밝히고 있다. 또한, Tetrick, Shore, McClurg, and Vandenberg(2007)는 노조수단성 인식이 노조를 향한 태도에 미치는 메커니즘을 분석하였는데, 노조수단성이 노조지지 인식을 통해 노동조합에 대한 충성도와 노조참여로 이어짐을 보여주었다. 따라서 본 연구는 선행연구의 이론적 주장이 우리나라 최근 청년세대에도 적용될 수 있을 것으로 예상되어 다음과 같은 가설 5를 수립하였다.

가설 5. 최근의 청년세대는 과거의 청년세대보다 노동조합 가입 의사가 높을 것이다.

우리나라 노조가입률이 낮은 이유는 개인이 노조가입의사가 낮기 때문이라기보다 가입할 수 있는 노동조합이 제한되어 있기 때문으로 지적되어 왔다(Yoon, 2005; Kim, 2009; Ahn and Jung, 2012). 청년세대의 노조가입 비율 역시 높지 않지만 이는 노조가입을 원하지 않아서라기보다 가입할 수 있는 노동조합이 많지 않기 때문으로 판단된다. 실제 청년세대는 불안정한 일자리인 파트타임이나 기간제로 일하는 경우가 많아 가입할 수 있는 노동조합이 충분하지 않다. 이러한 상황을 고려해보면, 청년세대 중 노동조합에 가입해 있는 경우 탈퇴 의사는 많지 않을 것으로 판단되었다. 한국의 노동자들은 노동조합이 효용성을 크게 느끼고 노동조합을 통한 현실변화를 추구하므로 노동조합을 탈퇴할 가능성이 낮지 않다는 이전 연구의 결과(Jung, 2017)를 청년세대에도 적용할 수 있기 때문이었다.

기존 연구 역시 청년세대의 노동조합 몰입에 대해 탐색적 결과들을 제시해 왔다. 예를 들어 Yoo(2014)은 일자리가 불안정한 청년들은 노동조합의 단체행동에 대해 긍정적으로 생각하는 등 노조몰입을 보인다고 설명한다. Yoo(2015)의 연구에서도 청년세대는 수동적 당사자가 아닌 적극적으로 이해대변의 갭을 줄이는 행위자였다. 이러한 결과는 일자리를 가지고 있으며 노동조합에 가입한 청년이라면 노동조합을 활용한 이해대변에 적극적일 가능성을 보여 준다. 따라서 노조에 가입한 청년세대 조합원들은 노조가입을 쉽게 철회하지 않을 것으로 조합원 지위를 유지하면서 부조화와 불만족을 줄이려고 할 것이므로 다음과 같은 가설 6을 수립하였다.

가설 6. 노동조합에 가입한 최근의 청년세대는, 노동조합에 가입한 과거의 청년세대보다 노동조합 탈퇴의사가 낮을 것이다.

3. 연구 방법 및 분석 결과

연구 표본

연구 가설을 검증하기 위하여 본 연구는 노동연구원의 한국노동패널조사(Koran Labor & Income Panel Study: KLIPS)를 사용하였다. 본 연구는 시대의 변화에 따라 청년세대의 노동조합 인식이 과거와 현재가 어떻게 다른지를 확인하고자 하였다. 따라서 과거의 청년세대와 현재의 청년세대 간의 시간적 분리는 최대한 길게 하되, 노동조합의 인식에 대해서는 공통적인 문항이 적용되어야 했다. 이러한 조건에 부합하는 표본은 9차년도(2006년)와 22차(2019년)의 개인용 조사 자료였으며, 본 연구를 실시하기 위해서 두 차수의 개인자료 및 직업력 조사 자료의 일부를 병합하여 분석에 활용하였다. 과거의 청년세대의 변수 측정을 위해서 9차년도(2006년)의 개인용 조사자료를 사용하였고, 현재의 청년세대의 변수 측정을 위해서 22차년도(2019년)의 개인용 조사자료를 사용하였다.

한국노동패널 9차년도 개인응답자 11,756명 중에서 조사 당시(2006년) 만 19세에서 34세까지의 임금근로자 1,564명과, 22차년도 개인응답자 23,225명 중에서 조사 당시(2019년) 만 19세에서 34세까지의 임금근로자 1,744명을 표본으로 활용하였다. 청년세대의 나이는 2020년 5월 시행된 청년기본법 제3조(정의)에 의거하여 만 19세 이상 34세 이하인 사람으로 설정하였다. 본 연구는 청년세대를 이행기단계(transition period)로 본다. 청년기본법은 청년들이 민주시민으로서의 성장을 지원하기 위한 종합적 지원근거 마련 목적으로 제정된 법률이기 때문에 청년을 정의한 연령범주가 본 연구의 취지와 일치한다고 볼 수 있다. 임금근로자는 한국노동패널조사의 정규직/비정규직여부 문항에서 정규직이나 비정규직으로 응답한 사람을 대상으로 표본으로 사용하였고, 해당 문항에서 응답하지 않은 표본은 제외하였다.

변수의 정의 및 측정

표 2 변수의 정의 및 측정

변수	정의 및 측정
종속변수	
사회경제적 지위향상 가능성	<p>개인의 노력을 통해 삶이 개선될 수 있고 더 풍요로운 삶을 누릴 수 있을 것이라는 청년세대의 믿음 수준</p> <p>문항: “우리 사회에서 누구나 열심히 노력한다면 개인의 사회적 경제적 지위가 높아질 수 있을 것이라 생각하십니까?”</p> <p>(1) 전혀 그렇지 않다 - (4) 매우 그렇다 (4점 척도)</p>

노동조합의 효과성 (사용자의 부당대우로부터의 보호)	“우리나라 노동조합은 고용주의 부당한 대우로부터 근로자들을 보호하는데 도움이 된다” (1) 전혀 아니다 - (5) 매우 그렇다 (5점 척도)
노동조합의 효과성 (고용 안정에 대한 효과성)	“우리나라 노동조합은 근로자들의 고용안정에 도움이 된다” (1) 전혀 아니다 - (5) 매우 그렇다 (5점 척도)
노동조합의 효과성 (임금인상에 대한 효과성)	“우리나라 노동조합은 근로자들의 임금인상에 도움이 된다” (1) 전혀 아니다 - (5) 매우 그렇다 (5점 척도)
노조 가입의향	“향후 노동조합을 가입할 의향이 있으십니까? 가입이 자유롭지 않을 경우에는 자유롭다고 가정하고 응답해주시시오” (1) 가입하겠다 -(4) 가입할 의향이 없다 (4점 척도)
노조 탈퇴의향	“향후 노동조합을 탈퇴할 의향이 있으십니까? 탈퇴가 자유롭지 않을 경우에는 자유롭다고 가정하고 응답해주시시오” (1) 탈퇴하겠다 - (4) 탈퇴할 의향이 없다 (4점 척도)
독립변수	
청년세대	0 과거 청년세대(2006년 조사 당시 만 19~34세 청년) 1 현재 청년세대(2019년 조사 당시 만 19~34세 청년)
통제변수	
나이	연속변수
성별	0 여성 1 남성
학력	1 고등학교 졸업 2 전문대/대학졸업 3 대학원졸업
정규직 여부	0 비정규직 1 정규직
현재 사회경제적 지위	(1) 하하 (2) 하상 (3) 중하 (4) 중상 (5) 상하 (6) 상상
조합원 여부	0 비가입 1 가입
월평균임금	월평균임금의 자연로그 값

분석결과

표 3 기초통계 및 상관관계 분석결과 (2006년 코호트)

Variables	평균	SD	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
(1) 나이	28.58	3.74	1.000												
(2) 성별	0.56	0.50	.279***	1.000											
(3) 학력	1.76	0.54	.040	-.032	1.000										
(4) 종사상지위	0.78	0.41	.179***	.044*	.073***	1.000									
(5) 현재사회경제적지위	4.12	0.88	-.090***	.067***	-.298***	-.156***	1.000								
(6) 조합원 여부	0.11	0.32	.105***	.039	.049*	.115***	-.093***	1.000							
(7) 월평균임금	4.97	0.48	.473***	.307***	.173***	.350***	-.303***	.274***	1.000						
(8) 사회경제적지위향상가능성	2.67	0.67	-.033	-.031	.046*	.041	-.191***	.004	.051**	1.000					
(9) 부당대우 보호 효과성	3.40	0.76	.023	-.006	.081***	.054**	-.079***	.163***	.066***	.071***	1.000				
(10) 고용안정 효과성	3.43	0.77	.037	.002	.070***	.052**	-.065**	.189***	.077***	.083***	.767***	1.000			
(11) 임금인상 효과성	3.50	0.79	.026	.029	.057**	.050**	-.034	.146***	.076***	.107***	.665***	.702***	1.000		
(12) 노조가입의향	2.88	1.02	-.048*	-.060**	.009	-.028	-.047*		-.076***	.107***	-.155***	-.167***	-.144***	1.000	
(13) 노조탈퇴의향	1.57	0.66	-.015	-.165**	.259***	.078	-.143*		.014	-.092	-.083	-.126*	-.189**		1.000

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1, N=1,599 (2006년 코호트). 성별: 0=여성, 1=남성; 학력: 1= 고등학교, 2=전문대/대학졸업, 3= 대학원졸; 종사상지위: 0=비정규직, 1=정규직; 노조가입: 0=비가입, 1=가입; 월평균임금=log(월평균임금수준액).

표 4 기초통계 및 상관관계 분석결과 (2019년 코호트)

Variables	평균	SD	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
(1) 나이	28.53	3.86	1.000												
(2) 성별	0.50	0.50	.169***	1.000											
(3) 학력	1.86	0.44	.210***	-.014	1.000										
(4) 종사상지위	0.73	0.45	.205***	.020	.088***	1.000									
(5) 현재사회경제적지위	4.13	0.75	-.122***	-.004	-.230***	-.140***	1.000								
(6) 조합원 여부	0.08	0.28	.101***	.057**	.045*	.142***	-.093***	1.000							
(7) 월평균임금	5.34	0.47	.410***	.226***	.151***	.497***	-.202***	.206***	1.000						
(8) 사회경제적지위향상가능성	2.45	0.65	-.040*	-.019	.058**	.030	-.296***	.057**	.037	1.000					
(9) 부당대우 보호 효과성	3.54	0.61	.035	-.022	.080***	.054**	-.167***	.143***	.053**	.166***	1.000				
(10) 고용안정 효과성	3.52	0.62	.010	.002	.062**	.058**	-.150***	.138***	.068***	.213***	.852***	1.000			
(11) 임금인상 효과성	3.55	0.62	-.011	.001	.066***	.063***	-.160***	.137***	.051**	.195***	.780***	.815***	1.000		
(12) 노조가입의향	3.29	0.98	-.029	-.050**	-.002	-.048*	.033		-.093***	-.020	-.167***	-.149***	-.170***	1.000	
(13) 노조탈퇴의향	1.27	0.50	-.108	-.065	.030	.082	.001		-.059	-.129	-.124	-.231***	-.190**		1.000

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1, N=1,744 (2019년 코호트). 성별: 0=여성, 1=남성; 학력: 1= 고등학교, 2=전문대/대학졸업, 3= 대학원졸; 종사상지위: 0=비정규직, 1=정규직; 노조가입: 0=비가입, 1=가입; 월평균임금=log(월평균임금수준액).

표 5 회귀분석 결과

	(1) 사회경제적지 위향상가능성	(2) 부당대우 보호 효과성	(3) 고용안정 효과성	(4) 임금인상 효과성	(5) 노조가입의향	(6) 노조탈퇴의향
상수	3.775*** (.165)	3.622*** (.173)	3.545*** (.176)	3.655*** (.179)	3.845*** (.049)	3.016*** (.656)
나이	-.011*** (.003)	.001 (.003)	-.002 (.004)	-.005 (.004)	.000 (.005)	.011 (.011)
성별	-.008 (.024)	-.020 (.025)	-.003 (.025)	.022 (.026)	-.062 (.039)	.103 (.070)
학력	-.010 (.024)	.067** (.030)	.053* (.025)	.055* (.026)	.016 (.039)	-.243** (.079)
종사상지위	.011 (.029)	.040 (.030)	.035 (.031)	.050 (.031)	-.030 (.024)	-.124 (.130)
사회경제적지위	-.200*** (.015)	-.076*** (.015)	-.063*** (.016)	-.056*** (.016)	-.030 (.024)	.050 (.047)
조합원 여부	.027 (.039)	.334*** (.041)	.364*** (.042)	.315*** (.042)		
월평균임금	.009 (.030)	-.020 (.032)	.008 (.032)	.007 (.033)	-.170*** (.049)	.071 (.115)
현재 청년세대	-.215*** (.0256)	.151*** (.027)	.090** (.027)	.053+ (.028)	.470*** (.042)	-.304*** (.076)
N	3,295	3,295	3,295	3,295	2,976	319
수정된 R-squared	0.087	0.047	0.041	0.030	0.047	0.096

+p<.1, *p<.05, **p<.01, ***p<.001, 괄호 안은 표준오차.

가설 1에서 최근의 청년세대일수록 사회경제적 지위 향상 가능성 수준을 낮게 인식할 것이라고 가설화하였고, 회귀분석 결과 현재 청년세대일수록 개인의 노력을 통한 사회경제적 지위 향상 가능성 인식 수준이 부정적인 것으로 확인되어(B=-.215, $p<.001$) 가설1은 지지되었다. 한국사회에서 계층이동 사다리 역할을 하는 교육성취를 통제하고도 과거 청년대비 최근의 청년세대일수록 개인 수준의 노력을 통한 주관적 지위 향상 가능성에 대한 평가 수준이 낮아졌다는 것은 시사하는 바가 크다. 동시에 학력 수준에 따른 사회경제적 지위향상 가능성 인식 수준 또한 통계적으로 유의하지 않다는 것은 학령인구의 감소, 과도한 교육열, 교육기회의 확대 등 개인차원의 교육성취의 가능성은 확대되었지만 교육 성취를 통한 계층이동 가능성 인식 수준은 낮아짐에 따라 개인의 노력으로 미래를 변화시킬 수 있는 기회의 문은 더 좁아지고 있다는 것을 의미한다. 시점의 구분에 근거하여 같은 코호트에 있는 청년세대라 하더라도, 나이가 많을수록 개인의 사회경제적 지위 향상 가능성을 더욱 낮게 인지하였고(B=-.011, $p<.001$). 현재 자신의 사회경제적 수준이 높다고 평가한 청년일수록 미래의 사회경제적 지위 향상에 대한 기대 수준은 낮은 것으로 나타났다(B=-.200, $p<.001$).

모형 (2)~(4)의 결과에 따르면, 과거 청년세대보다 최근 청년세대일수록 노동조합이 부당대우로부터 근로자를 보호하고(B=.151, $p<.001$), 근로자의 고용안정에 기여하며(B=.09, $p<.01$), 근로자의 임금인상(B=.05, $p<.1$)에도 긍정적 영향을 끼친다고 인식하고 있다는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 가설2, 가설3, 가설4는 모두 지지되었다. 이와 같은 결과는 현재 청년세대가 과거 청년세대보다 노동조합의 도구적 기능에 대해 긍정적으로 평가하고 있으며, 노동자의

권익보호와 노동환경 개선을 위한 일련의 목적 달성에 노동조합의 기여 수준을 높게 판단하고 있는 것을 의미한다. (2)~(4) 모형에서 나타나는 공통적인 특징은 노동조합 조합원일수록 노동조합의 부문별 효과성에 대해 모두 긍정적으로 인식하는 것으로 확인되었다.

마지막으로 노동조합의 필요성 인식을 확인할 수 있는 노동조합의 가입의향과 탈퇴의향을 분석한 결과, 과거의 청년세대보다 현재의 청년세대일수록 비조합원들의 노동조합의 가입의향은 높아지고 조합원들의 탈퇴의향은 낮아지는 것으로 확인되었다. 이 같은 결과는 가설 5와 6을 지지하는 결과로, 최근의 청년들이 집단적 노사관계에 무관심하다고 보았던 통념에 반하는 결과라고 볼 수 있다. 나이, 학력, 현재 사회적 지위, 월평균 임금 수준 등을 통제하고도 그 영향력은 매우 높은 수준에서 유의하였다. 통제변수 중에서는 월평균 임금 수준이 증가할수록 노조가입 의사는 낮아지는 것으로 확인되었는데, 이와 같은 결과는 노동조합을 통한 청년들의 요구는 그들이 직접적으로 체감할 수 있는 임금인상과 같은 의제 등이 우선할 것이라는 것을 짐작할 수 있다.

4. 결론

결과 요약

분석결과, 최근 청년세대는 과거 청년세대보다 노조의 효과성을 높게 인식하는 것으로 나타났다. 노동조합에 대한 가입과 유지의사가 더 높았다. 다만, 본 연구 결과를 해석하는 데 있어 주의가 필요하다. 본 연구의 청년세대 표본은 정규직이 2006년 78%, 2019년 73%로 현실의 노동시장에 비해 정규직이 다소 과대 표집된 특징을 가진다. 또한 청년세대 중에서도 노동시장에 진입해있는 임금근로자만을 대상으로 하였다. 연구 대상이 노동시장에서 상대적으로 나은 조건에 있는 청년이 많았음에도 불구하고 노동조합 태도 및 인식의 변화와 관련하여 과거세대의 청년보다 현재세대의 청년일수록 노동조합의 효과성을 높게 인식하고 있는 점이 흥미로운 부분이다²⁾. 이러한 결과는 노동시장 내에서 상대적으로 괜찮은 지위를 가지고 있더라도 최근의 청년세대가 노조의 필요성 수준을 높게 인식하고 있으며 노동조합 가입을 유지하려고 하는 경향이 높다는 것을 보여준다. 노동조합 가입여부, 사업장의 노조 유무와는 관계없이 청년들이 인지하는 노동조합의 효과성 그리고 필요성은 더욱 증가하고 있는 것을 의미한다. 이와 같은 결과는 청년들은 자기계발을 위한 개인 활동에 주력하고 개인주의적 성향이 만연하기 때문에 집단적 노사관계에는 무관심할 뿐만 아니라 노동조합에 대해 부정적 태도와 인식을 가지고 있다는 기존의 통념(Yoo, 2014)에 반하는 결과라고 볼 수 있다.

동시에 최근의 청년세대는 과거의 청년세대보다 개인의 노력을 통한 사회경제적 지위향상 가능성을 낮게 인식하는 것으로 나타났다. 한국사회에서 여전히 유효한 계층이동 사다리(Lee,

2) 본 연구는 추가분석을 통해 ①종사상 지위가 비정규직인 청년들 그리고 ②노동조합을 직접적으로 체감하지 못하는 청년들(유노조 사업장에서 근무하지만 노동조합에 가입하지 않았거나 무노조 사업장에서 근무하는 청년들)로만 구성된 표본을 대상으로 동일한 모형을 분석한 결과 동일한 결과를 확인할 수 있었다(종사상 지위가 비정규직인 청년인 표본을 대상으로 실증분석한 결과 임금인상 효과성에 대한 실증결과는 통계적으로 유의하지 않았음).

2016)인 교육성취 수준을 통제하고도 사회경제적 지위향상 가능성에 대한 인식은 유의미한 수준에서 감소하는 것을 확인하였다. 종사상 지위 또한 사회경제적 지위향상 가능성 인식에 영향을 미치지 못하는 것으로 확인되었다. 이 결과는, 13년 전보다 인적 속성과는 관계없이 노동시장의 구조적 요인들로 인해 현재 청년들이 체감하는 계층이동 가능성 수준이 현저히 낮아진 것을 의미한다.

지금의 청년세대를 “한국전쟁 이후 부모세대보다 가난한 첫 세대”라고 한다(Jang, 2015). 지금의 청년들은 부모세대보다 수준 높은 사회적 자본을 기반으로 하며, 교육성취의 기회 또한 열려있으며 부모세대의 연봉 수준보다 훨씬 많은 수준의 연봉을 받는다. 그러나 자동차 구입, 결혼을 위한 비용 마련, 주택 마련 등 성인의 이정표라 할 수 있는 지점에 도달하기 위해서는 부모세대보다 더 오랜 시간이 걸리거나 그 시간이 물리적으로 가능한 수준을 벗어난 상황에 이르렀다. 연령대별 가구소득 증가율을 살펴보면, 39세 이하 2인 가구 기준의 경우는 2015년에 최초로 마이너스를 기록하여 현재까지 그 수준을 유지하는 반면, 50세~59세의 경우 2017년에는 평균 7%의 증가율을 보이고 있다(KOSIS, 2021). 이것은 부모세대와 자식세대 간의 부의 격차는 급격히 벌어지고 있다.

OECD 청년실업률을 비교해보면, 2013년부터 2019년까지 15~29세로 추계한 청년실업률은 OECD 평균은 5.4%포인트 감소한 반면, 우리나라의 경우 같은 기간 내에 0.9%포인트 증가했다(Yoo, 2021). 이 외에도 인플레이션, 생활비 상승, 주거비 상승, 글로벌 경기침체와 같은 대외적 상황으로 인해 청년들이 경제적으로 윤택한 삶을 영위할 수 있는 가능성은 희박해지고 있는 것이다. 뿐만 아니라, 고등교육이 급속도로 팽창하고 있음에도 불구하고 교육의 성취가 일자리를 보장하지 않는 상황은 현재의 청년들이 직면한 역설적인 상황을 방증한다(Kwon, 2017). 본 연구결과에서 확인할 수 있듯이, 지금시대의 청년들은 그들이 성취한 교육의 결과인 학력이 더 나은 사회경제적 지위로 올라가는데 영향을 미치지 못할 것이라고 판단하고 있는 것으로 나타났다. 10여년 전의 청년들은 학력이나 현재의 종사상 지위와는 무관하게 개인의 노력을 통해 더 나은 경제적 삶을 누릴 수 있을 것이라고 생각했지만 현재의 청년들이 기대하는 미래의 풍요로운 삶은 불투명해졌다.

현재의 청년들은 노동소득을 통한 주택 마련이나 계층이동을 기대하지 않는 것처럼 보인다. 다만, 노동소득은 그들에게 최소한의 삶을 유지할 수 있도록 하는 수단이기 때문에 청년들은 공정성에 기반하여 투입한 노동에 대한 정당한 대가를 요구한다. 이에 비롯하여 한국사회의 청년들은 사회적 가치보다는 자신의 계발에 주력하고, 회사에서 조직 구성원이 되기보다는 워라밸을 생존도구로 삼는 집단으로 여겨져 오면서(Lim, 2018), 개인주의적 집단과 이기주의적 집단 그 중간쯤 위치하는 것으로 인식되었다. 소득의 안정적 확보와 고용보장을 추구하는 청년들은 노동환경에서 발생할 수 있는 불합리한 일로부터 보호받고 그들의 권리를 주장하기 원하기 때문에 노동조합에게 이에 상응하는 역할을 기대한다. 현재의 청년세대를 대상으로 한 분석에서 일관적으로 도출되는 노동조합 효과성에 대한 높은 수준의 인식은 청년들이 노동조합에 갖는 일종의 기대수준으로 볼 수 있다. 노동자로서 겪을 수 있는 사용자의 부당한 대우로부터 보호받고, 안정적인 고용을 보장받으며, 노동력 제공에 대한 정당한 수준의 임금을

수령하여 삶의 현상을 안정적으로 유지하려는 그들의 기대가 투영된 결과라고 볼 수 있다.

이론적 기여와 실무적 함의

세대 간 갈등이 사회적 화두가 되면서 노동 분야에서도 청년세대의 연구가 필요하다는 주장은 많았으나 청년과 노동문제를 실증적으로 분석한 연구는 드물었다. 노동 분야에서 청년을 주목한 연구들은 주로 청년들의 노동시장 이행(transition) 관점에서 유형을 분류하거나, 그 안에서 발생할 수 있는 다양한 불평등에 주목했다(Byun, 2018; Kwon and Yoo, 2011; Nahm, 2021; Won, 2020). 청년세대의 노동조합과 참여와 관련 연구도 거의 이루어진 바가 없다. 비록 일부의 연구가 세대별 차이가 존재(Park, Lee, and Kang, 2014)함을 밝히고 20-30대 젊은 조합원들의 노조참여가 중요하다는 연구(Park, Lee, and Shin, 2015)가 있기는 했으나, 청년세대가 바라보는 노동조합에 대한 태도가 과거와 정말 달라졌는지에 대한 연구는 이루어지지 않았다.

이에 비해 본 연구는 청년세대의 노동조합에 대한 태도변화에 대한 실증분석을 통해 사회경제적 지위와 노동조합에 대한 태도가 밀접한 관계가 있다는 기존의 주장을 실증적으로 뒷받침한다. 2007년 40~50대 실업률이 2.0%에서 2020년 2.5%로 0.5%포인트 증가하는 사이에, 같은 기간 내에 15~29세 실업률은 7.2%에서 9.0%로 1.8%포인트 증가하여 청년실업률은 중장년층 실업률의 3배 이상 높다. 일자리 수가 감소하고 청년근로자들의 미취업 기간이 길어지는 현상은 청년세대를 노동시장 주변부에 위치하게 하였고, 그 결과 청년세대는 비정규직 근로자 집단에 포함되어 엄밀한 분석의 시도가 이루어지지 않았다. 동시에 청년들이 개인주의적 성향을 갖고 있기 때문에 집단적 노사관계에 참여하지 않으려고 하고 오히려 노조에 대한 부정적 인식과 냉소적 태도를 갖고 있다는 통념이 지배적이었다. 청년세대가 갖는 높은 수준의 개인주의적 성향으로 인해 청년 노조조직률은 매우 저조하며, 고용상의 지위를 높이거나 사업장의 문제 해결을 위해 단체행동보다는 개인적으로 해결하려는 경향이 높다는 것이 그 이유다(Gomez, Gunderson, and Meltz, 2001; Peetz, 2010; Yoo, 2014). 그러나 본 연구결과에 따르면 오히려 정반대로 나타난다. 최근의 청년세대일수록 노동조합의 효과성, 즉 노동조합이 노동자의 권익향상에 도움이 된다고 인식하였고, 가입의향과 탈퇴의향으로 보면 노동조합의 수단성 및 의존성 수준은 더욱 높아졌다. 이러한 원인을 분석해보면 청년들의 현실적 문제로 인해 노동조합의 필요성은 더욱 커지고 기대 수준 또한 높아졌으나, 이에 대한 면밀한 분석의 부재로 인해 단순히 청년세대와 노동조합 태도 및 인식 사이에 허위관계만 암묵적 동의로서 남아있었던 것으로 보인다. 개인주의적 가치 그리고 자족적이고 자기중심적인 삶을 지향하지만 절대적 생존 문제로부터는 자유로운 청년들이 보이는 행동양상을 노동자로서의 청년세대가 비정규직에서 벗어나서 해고되지 않기 위해 노력하고 부당한 대우에 대처하는 생존주의적 행동(Kim, 2015; Youthunion, 2011)과 혼동하고 청년세대를 단일한 집단으로 간주하면서 발생한 오류일 수 있다.

본 연구결과에 따르면, 최근의 청년세대는 과거의 청년세대보다 노동조합에 대한 효과성

을 높게 인식하는 것으로 나타난다. 이러한 결과는 노동조합이 일터의 노동조건을 개선하는데 있어 여전히 중요한 역할을 할 수 있음을 보여준다. 특히, 노동조합에 가입하지 못한 청년세대의 노조가입 의사가 과거에 비해 높아졌는데 이러한 결과는 청년세대가 현실의 불만족을 해소할 있는 도구로서 노동조합에 대한 기대의식이 높아졌음을 의미한다.

본 연구 결과는 노동조합의 활동 전략을 재구성하는 데 있어 실무적 시사점을 제공할 수 있다. 노동조합이 청년세대를 포용하는 전략을 적극적으로 추진할 경우 노조 조직률의 상승과 더불어 노동조합의 새로운 미래를 기대할 수 있기 때문이다. 이러한 까닭에 노동조합은 기존의 조합원의 이해관계만이 아니라 청년세대와 관련된 노동정책들을 적극적으로 발굴하고 해결하기 위해 노력할 필요가 있다. 반대로, 노동조합이 현재 청년들이 겪고 있는 노동시장의 문제를 외면하고 노동조합에 소속된 조합원만을 위한 서비스 제공에만 몰두한다면 청년세대와의 갈등은 피하기 어렵고 노동조합의 내부 분열을 겪을 수도 있다.

본 연구가 갖는 유의미한 시사점에도 불구하고, 다양한 한계점을 가지고 있다. 연구설계와 관련하여 부모의 사회경제적 지위를 포함하여 조사할 필요가 있다. 오늘날의 20대와 30대의 사회경제적 지위와 불평등 인식 수준은 부모의 사회경제적 지위와 무관하지 않기 때문이다. 부모의 높은 사회적 지위를 통해 획득한 다양한 기회와 경험의 누적은 청년세대의 인식 수준에 영향을 미칠 수 있다. Nahm et al.(2019)에 따르면 소득에 영향을 미치는 요인으로 60년대 생은 교육 요인이, 70년대 생과 80년대 생은 부모 학력이나 학령기의 가구소득과 같은 귀속적 요인이 상대적으로 큰 영향력을 나타낸다고 분석한 바 있다. 이러한 추세는 더욱 심화되었을 것으로 예상되기 때문에, 현재의 사회경제적 지위를 통제하였다 하더라도 부모의 사회경제적 지위나 가구 소득 등 귀속적 요인에 대한 통제가 이루어지지 않은 부분은 한계로 존재한다.

둘째, 기존의 통념과는 달리 최근의 청년세대가 노동조합에 대한 관심이 높고 의존도가 높다는 것을 확인했으나 과연 어떠한 노동운동이나 노동조합을 지향하는지에 대한 분석은 이루어지지 않았다. 일부 언론매체에서는 최근 등장한 MZ세대 노동조합에 대해서 기득권 노동조합에 대한 반발이나 비판이라고 지적하고 있으나 이에 대해서는 근거가 명확하지 않은 부분이 있다. 다만 불평등 인식 수준이 높고 기회 확보 가능성 또한 협소한 현 사회경제적 구조를 고려하고 청년세대의 상황을 비추어볼 때, 노동조합이 외재적 보상을 중심으로 활동하고 조합원들을 대상으로 하는 서비스제공 역할에 주력해야 할 필요가 있을 것으로 예상된다.

셋째, 본 연구는 과거 청년세대와 최근 청년세대의 노조 효과성 인식과 노조에 대한 태도를 직접 살펴보는 데 그쳤으나 향후의 연구는 그 과정에 대해 살펴볼 필요가 있다. 단순히 세대효과만이 아니라 특정 세대의 노동조합에 대한 태도의 결정 메커니즘을 체계적으로 이해할 수 있을 것으로 보인다.

참고문헌

- Aleks, R., Saksida, T., & Wolf, A. S. (2021). "Hero or villain? A cohort and generational analysis of how youth attitudes towards unions have changed over time." *British Journal of Industrial Relations*, 59(2), pp.532-567.
- An, K. H., and Kim, M. H. (2020) "The effect of young generation's fairness perception on hopelessness: Mediating effect of perceived control and moderating effect of self-esteem," *Korean Journal of Culture and Social Issues*, 26(4), pp.457-477.
- Ahn, J. H., and Jung, J. Y. (2012) "Exclusion and fragmentation of trade union representation: Analysis of the unionization rate gap in Korea and United Kingdom," *Korean Journal of Labor Studies*, 18(2), pp.1-32.
- Baer, D. E., Grabb, E., & Johnston, W. A. (1991). "Economic dissatisfaction, potential unionism, and attitudes toward unions in Canada." *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 28(1), pp.67-83.
- Bang, M. H., and Lee, Y. M. (2020), "Investigating the trends of research for the age of youth at 20s," *The Journal of the Korea Contents Association*, 20(7), 223-232.
- Blackwood, L., Lafferty, G., Duck, J., and Terry, D. (2003), "Putting the group back into unions: A social psychological contribution to understanding union support," *The journal of industrial relations*, 45(4), pp.485-504.
- Byun, G. (2018). "A study of changes in school-to-work transition: Comparison in South Korean 1970-80 birth cohort," *Korean Journal of Social Welfare*, 70(3), pp.113-137.
- Cates, S. V. (2014). "The young and the restless: why don't millennials join unions?." *International Journal of Business & Public Administration*, 11(2), pp.107-119.
- Dollard, J., Miller, N. E., Doob, L. W., Mowrer, O. H., & Sears, R. R. (1939). "*Frustration and aggression*". Yale University Press.
- Dzuka, J., and Dalbert, C. (2002). "Mental health and personality of Slovak unemployed adolescents: The impact of belief in a just world," *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4), pp.732-757
- Gomez, R., Gunderson, M., and Meltz, N. (2001). "*From 'Playstations' to 'Workstations': Youth preferences for unionisation in Canada*," Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, UK.
- Gomez, R., Gunderson, M., and Meltz, N. (2002). "Comparing youth and adult desire

- for unionization in Canada," *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), pp.521-542.
- Jang, H. S. (2015), "Era of Loss," in conference of Grand Master Class, Seoul, Korea
- Jung, H. J. (2012), "The effects of cooperative industrial relations on creation of organizational knowledge," *The Journal of Labor Studies*, 24, pp.5-31.
- Jung, H. J. (2017), "Public Awareness Survey in Industrial Relations," Monthly Labor Review, Korean Labor Institute.
- Kim, H. J. (2015), "Survival, survivalism, young generation from the viewpoint of the Sociology of the heart," *Korean Journal of Sociology*, 49(1), pp.179-212.
- Kim, J. W. (2014), "Effect of labor union on changes in directly and indirectly-employed nonstandard workers by using panel analysis," *Korean Journal of Labor Studies*, 20(1), pp.65-101.
- Kim, J. W. (2015), "Studying determinants of youth labor unionization and union wage premium using youth panel," *Korean Journal of Labor Studies*, 21(2), pp.1-34
- Kim, S. H. (2009), "Determinants of trade union membership in Korea focused on supply side," *The Journal of Labor Studies*, 17, pp.75-114.
- Kim, Y. S. (2007), "The determinant of attitudes to unionization," in proceeding of the 8th KLIPS(Korean Labor & Income Panel) Conference, Seoul, Korea, 2007.
- Kochan, T. A. (1979), "How American workers view labor unions," *Monthly Labor Review*, 102(4), pp.23-32.
- KOSIS. (2021). Household income and expenditure trends, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7110&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=101_B1A&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE&path=%252FstatisticsList%252FstatisticsListIndex.do.
- Kwon, H. (2017), "Precarious work for future generation: Working Poor and Time Poor," in proceedings of the Korean Sociological Association, Seoul, Korea, 2017.
- Kwon, H. J., and Yoo, H. S. (2011) "School to work transition of youth in Korea: The characteristics and policy implications," *Social Welfare Policy*, 38(1), pp.1-31.
- Lee, B. H. (2017a), "Causal analysis of public perception on opportunity inequality," *Korean Social Policy Review*, 24(2), pp.157-179.
- Lee, B. H. (2017b), "Labor union and wage inequality: 1987-2016," *Journal of Korean Economic Development*, 23, pp.1-31.

- Lee, C. K., and Lee, K. H. (2008), "An empirical study on the determinants of union commitment and participation intention for a White-Collar union," *Korean Journal of Business Administration*, 21(5), pp.1999-2022.
- Lee, C. S. (2019), "Generation, class, and hierarchy: 386-Generation in power and increase in inequality," *Korean Journal of Sociology*, 53(1), pp.1-48.
- Lee, J. Y. (2016), "Analysis and implication for the role of the education as the social ladder," KERI Insight, Korea Economic Research Institute.
- Lee, Sophia, S. Y., Baek, S. H., Kim, M., and Kim, Y. (2017), "Analysis of precariousness in Korean youth labor market," *Journal of Critical Social Welfare*, 54, pp.487-521.
- Lee, Y. G. (2018). "Changes in influence factors on subjective class identification and class mobility possibility of the youth," *Health and Social Welfare Review*, 38(4), pp.465-491.
- Lim, H. T. (2018). *"The 90s is coming"*, Whalebooks: Seoul.
- Mannheim, K. (2012). "The problem of generations" in P. Kecskemeti (Ed.), *Essays on the Sociology of knowledge* (pp.276-320). London: Routledge and Kegan Paul.
- Ministry of Education. (2019) Press release. "OECD education index 2019"
- Nahm, J. (2021). "Youth labor market transition and intra-generational inequality," *Korea Social Policy Review*, 28(1), pp.133-160.
- Nahm, J., Ryu, K., Kim, Y., Byun, Y., Choi, S., and Hiessl, Christina. (2019). "Vocational education and social mobility," KRIVET Research, KRIVET.
- Newton, L. A., and Shore, L. M. (1992), "A model of union membership: Instrumentality, commitment, and opposition," *Academy of Management Review*, 17(2), pp.275-298.
- Park, H. M., Lee, S. H., and Kang, E. A. (2014). "Workers' life word study," Federation of Korean Trade Union Research Center.
- Park, H. M., Lee, S. H., and Shin, M. (2015). "A study of the development of labor union participation programs, in the 20s and 30s," Federation of Korean Trade Union Research Center.
- Park, S. M. (2013), "About the social exclusion of young people: In terms of the employment, unemployment, irregular labor," *The Journal of Korean Policy Studies*, 13(3), pp.113-131.
- Peetz, D. (2010). "Are individualistic attitudes killing collectivism?", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), pp.383-398.
- Ryoo, J. W. (2005), "The impacts of trade union on wages employments in Korea,"

- Korean Journal of Labour Economics*, 28(1), pp.105-133.
- Shan, H., Hu, E., Zhi, L., Zhang, L., and Zhang, M. (2016). Job satisfaction and employee's unionization decision: The mediating effect of perceived union instrumentality. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 9(1), 110-128.
- Shin, M., and Jang, H. E. (2020). "The paradox of rationality: Does rationalization of HR practices reduce the gender pay gap?," *Korean Journal of Industrial Relations*, 30(2), pp.27-57.
- Sinclair, R. R., and Tetrick, L. E. (1995), "Social exchange and union commitment: A comparison of union instrumentality and union support perceptions," *Journal of Organizational Behavior*, 16(S1), pp.669-680.
- Smith, W. R. (1987), "*'Crisis' in the French Labour Movement? A Grassroots' Perspective*," Palgrave Macmillan, London.
- Tetrick, L. E., Shore, L. M., McClurg, L. N., and Vandenberg, R. J. (2007)., "A model of union participation: The impact of perceived union support, union instrumentality, and union loyalty," *Journal of Applied Psychology*, 92(3), pp.820-828.
- Wheeler, H. N., and McClendon, J. A. (1991), "The individual decision to Unionize," in G. Strauss, D. G. Gallagher, and G. Piorito (Eds.), *The state of the unions*, Industrial Relations Research Association.
- Won, J. Y. (2020). "Social class and the labor market outcomes of Youth: Focusing on the effects of fathers' educational attainment and vocational and career-related education on Youth's transition to the labor market," *Korean Journal of Social Quality*, 4(4), pp.1-27.
- Yoo, H. G. (2015), "The advent and growth of the labor rights movement of youth precarious workers in contemporary Korea," *The Journal of Asiatic Studies*, 58(2), pp.38-77.
- Yoo, J. S. (2014), "A study on the determinants of young generation's attitude toward trade unions," (Masters dissertation). Ewha Womens University, Korea.
- Yoo, J. S. (2021). "Analysis of youth employment trends," KERI Insight, Korea, Economic Research Institute.
- Yoon, J. H. (2005), "The determinants of trade union availability and representational gap in Korea," *The Review of Social & Economic Studies*, 24, pp.139-176.
- Youthunion. (2011). *"Real Youth,"* Samchang: Seoul.

〈발 표 문〉

새로운 노조의 가능성과 과제

조 건 준

(아유 대표)

새로운 노조의 가능성과 과제

- 아유 대표 조건준

1. 접근 방법

우리는 어떤 민족, 계급, 계층, 성, 세대로서 교차하는 관계를 맺고 산다. 그중에 시대와 상황에 따라 부각된 정체성으로 불린다. 세대는 소비자를 공략할 판매전략에 따라 세대'론'이 되고 정치·사회적 프레임으로 확장되었다. 노조까지 세대로 구분하는 시각이 꽤 퍼졌다.

첫째로 교차하는 관계는 모든 시공간에 동일한 정도로 영향을 미치는 것이 아니다. 노조는 노동자 조직이다. 세대보다 계급관계가 더 강하게 작동하는 집단이다. 둘째로 지금은 분명 민주노조가 절정에 이르렀던 시기와 다른 산업에서, 다른 노동자들이, 다른 경로를 통해 노조를 만든다. 세대 개념으로 시대, 산업, 노동, 경로를 제대로 포착할 수 없다. 셋째로 흔히 'MZ세대 노조'라고 할 때 대기업 사무직 노조를 의미한다.¹⁾ 이들은 세대의 일부로 세대 전체를 대표할 수 없고 이들을 통해 사무직 이외의 신생노조를 포괄적으로 볼 수 없다. 넷째로 'MZ세대 노조'를 다룬 언론 보도는 기성노조 비판과 단절 의도를 드러내기도 한다. 신생노조를 어디에서 이탈시키거나 어딘가로 흡수하는데 집착하면 새로운 가능성을 제대로 포착할 수 없다.

노조는 '어용노조 시대'에서 '민주노조 시대'를 거쳐 현재에 이르렀다. 새로운 단계로 전환될까. 점점 바뀌고 있지만 새로운 노조 개념을 만들 만큼 강한 흐름이 등장한 것은 아니다. 따라서 신생노조를 지칭하는 일반적 의미로 '새로운 노조'라고 쓴다.

학술적 연구 방법을 잘 모르는 발표자는 활동가로서 특별한 실천 방법도 없다. '접촉'을 통한 상호작용으로 공유경험을 만들려 노력할 뿐이다. 몇 사례에 대한 상세한 서술보다 직접 접촉했던 사례들을 비교하면서 교훈을 얻고자 했다. 기존 노조 시스템에 포함되어 별다른 특징이 부각되지 않은 신생노조들이 많기에 그 특징이 포착된 노조를 사례로 들었다. 신생노조를 넓게 조사하지 못한 한계가 있음을 미리 밝힌다.

2. 탄생 공간

새로운 노조들은 거시적인 역사적 사회적 시공간, 구체적으로 산업과 기업 등의 시공간에서 탄생한다. 이 글에서 말하는 공간이란 기존 노조와 관계를 중심으로 본 공간이다.

첫째로 기존 노조 외부에서 탄생한 노조 사례로 청년유니온이나 최근 등장한 몇 사무직 노조가 있다. 노조가 생기면 이를 견제하기 위해 기존 노조 외부에 만든 노조가 꽤 있다. 그러나

1) 노사관계에 대해 기형성된 영역의 1차 노동시장의 대기업, 기형성된 2차 노동시장의 건설과 화물, 형성중인 'MZ세대 노조'로 불리는 대기업 사무직 등 1차 노동시장, 형성중인 2차 노동시장의 하청, 배달, 택배, 프렌차이 등 4가지로 분류하는 방식도 있다. (박명준, <비제도적 사회적 합의 모델의 효용성 : 이중구조 해소의 함의>, 2022.9.29. 한국노동연구원 개원기념 세미나 발표자료 참조) 이렇게 분류하면 'MZ세대 노조'는 대기업 사무직 노조임이 더 분명하다. 조합원 다수가 40대 이상인 사무직 노조를 'MZ세대 노조'라고 하는 문제에 대한 지적도 있다. (박종식, <제조업의 위기와 사무직/MZ 세대 노조의 등장> 2022.9.29. 한국노동연구원 개원 기념세미나 자료) 모듈부품사는 30대가 다수인데 'MZ세대 노조'의 범주에 포함시키는 것을 보지 못했다.

논의에서 제외한다. 기존 노조의 외부에서 탄생한 노조는 기존 노조들로부터 독립적이지만 기존 노조가 가진 자원을 지원받기 어렵다.

둘째로 기존 노조의 내부와 외부 사이 경계에서 탄생한 사례도 있다. 지역사회연대의 모델로 주목받은 희망연대노조는 민주노총에 속해 있지만, 산업별 구획에 포함되지 않고 민주노총 서울본부에 직가입했다. 기존 노조 안에서 일정한 독립성을 가지고 활동한 사례다.

둘째로 많은 신생노조가 총연합단체나 산별노조에 가입한다. 기존 노조 안에 탄생한 노조들이다. 민주노총 화성노조 소속 11개 IT산업 지회, 민주노총 금속노조 자동차 모듈부품사 노조도 그렇다. 기존 노조에 들어가면 독립성이 약하지만 기존 노조의 자원을 활용할 수 있다.

탄생 공간	독립성	지원	과제
외부	높음	약함	지속성
경계	중간	중간	확장 vs 귀속
내부	낮음	높음	관성 vs 혁신

청년유니온은 최근 지속성이 논란되었다. 상급 단체를 선택해 가입하자는 주장도 있었다고 한다. MZ세대 노조로 분류된 기존 노조 외부에 탄생한 사무직 노조 중에서도 지속 가능성이 불투명한 노조도 있고 사무직이 다수 노조로서 기반을 가진 사례도 있다. 기존 노조 외부에서 탄생한 노조가 충분한 독립 조건을 갖추는가에 따라 지속 가능성이 다르다.

희망연대노조는 조합원 총회를 통해 공공운수노조에 가입해 산별노조로 편입했다. 지역본부로 직가입 후 2년이 경과한 노조를 산별노조로 편입하도록 강제하는 민주노총의 규약변경이 큰 영향을 미쳤다. 지역사회연대를 지향해온 희망연대노조가 자신의 지향을 확장하게 될지, 한계를 느끼며 기존 노조 시스템에 흡수될 것인지 시간이 지나야 분명해질 것이다. 경계에 선 노조가 독립적 전망을 열거나 기존 질서에 흡수될 기로에 선다는 것을 보여준다.

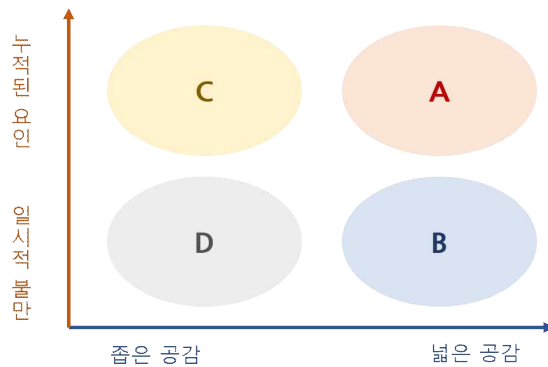
기존 노조 안에 있는 IT산업 지회들은 민주노총 화성식품노조에 가입해 일정한 자율성을 발휘하는 것으로 보인다. 민주노총 금속노조에 속한 자동차산업 모듈부품사 노조는 설립 후에 모범 조직화 사례로 금속노조에 소개되기도 하였으나 2022년에는 통합운영을 둘러싸고 논란이 일어나 충돌한다. 기존 노조와 신생노조가 상호작용을 통해 전통과 혁신의 조화를 위한 선순환을 이룰 수 있지만, 내부 긴장이 높아지면 갈등 끝에 관성에 흡수되거나 배제될 수도 있음을 보여준다.

3. 탄생 에너지

독재의 억압을 뚫고 나온 열망이 민주화로, 착취를 뚫고 나온 투혼이 민주노조로 이어진 1987년은 역사에 강하게 박혔다. 이것이 민주노조라는 일체감의 뿌리다. 그러나 21세기에 탄생한 노조들은 그런 강렬한 계기와 폭발적인 설립 경험을 공유하지 않는다. 2017년 탄핵촛불이라는 정세 효과를 공유하며 연쇄적으로 설립된 모듈부품사와 IT산업 노조가 있고, 일련을 흐름을 타고 등장한 사무직 노조의 등장도 있지만 민주노조 출발과 비교할 수 없을 정도로 특정 직종의 부분적 흐름이다.

근래에 탄생한 노조들은 다양한 계기와 다양한 에너지를 가지고 있다. 노조를 만드는 과정에서 에너지를 구체적으로 파악해야 노조 설립에 성공한다. 그러나 새로운 노조의 가능성을 다루는 본 발표에서 다양하고 구체적인 동기를 얘기하는 것이 초점을 흐릴 수 있다. 교훈을 집약하기 위해 설립 동기를 몇 가지 범주로 나눈다.

노조 설립 동기를 두 가지 측면에서 파악할 수 있다. 첫째는 일시적 계기로 생긴 것인지, 오랫동안 지속적이고 누적된 것인지의 깊이다. 둘째는 불만이나 분노가 개인적인지 집단적 공감인지 넓이다. 이 두 측면이 교차하면서 다음 그림에서 보듯 ‘누적된 요인 + 넓은 공감 = A유형’, ‘일시적 불만 + 넓은 공감 = B유형’, ‘누적된 요인 + 좁은 공감 = C유형’, ‘일시적 불만 + 좁은 공감 = D유형’ 등이 나타난다.



성공 가능성이 높은 유형은 A>B>C>D의 순이다. 오래 누적된 요인들이 있고 이에 대한 넓은 공감을 얻을 때 노조 설립 에너지가 강하고 조합원의 일체감이 높아 쉽게 흔들리지 않는다. 반면에 일시적 불이익을 받은 일부가 불만을 품고 노조를 만들면 성공하기 어렵다.

부모보다 못사는 세대가 등장했다는 축소사회에서 열악한 청년 노동 현실에 대한 공감은 넓고 깊다. 청년유니온은 이런 에너지를 품고 출발했다. 노동부가 설립 신고를 여러 차례 반려했지만 2015년에 대법원으로부터 구직자를 포함한 청년 노동조합의 설립이 정당하다는 판결을 이끌고, 편익점 최저임금 위반, 피자업계 30분 배달제, 프랜차이즈 커피전문점 주휴수당 체불 등 이슈를 만들고 지지를 이끌었다. 강한 에너지를 품고 출발했기에 10년이 지난 현재, 지속 가능성에 대한 의문에도 불구하고 유지하며 활로를 모색하고 있다.

게임개발 영역에서는 ‘프로젝트 드롭’과 같은 고용불안 등 직종과 업무에 따라 약간씩 다르지만, IT산업에서 연쇄적으로 노조가 설립된 것은 노동시간과 과로사 이슈가 독특하게 작용했다고 한다.²⁾ 이런 누적 요인으로 강하고 넓은 공감 속에 IT산업 노조들이 탄생했다. 2018년, 네이버의 ‘공동성명’ 지회 설립을 출발로 넥슨, 스마일게이트, 카카오, SK하이닉스, 씨디네트웍스, 포스코ICT, LIG넥스원, 한글과컴퓨터, ASML, 웹젠 등 연쇄적 설립으로 이어졌다. 이 11개 지회는 화성노조의 IT위원회를 구성해 활동한다. 기존 노조가 있는 곳에서 탄생한 대기업 사무직 노조는 기성노조가 자신들을 대표하지 못하는 불만, IT산업 연봉 인상 불에 대비

2) 노조 간부 설명은 이렇다. “2017년에 넷마블에서 과로사 문제가 있으면서 장시간 노동 이슈가 생기면서 2018년에 52시간 적용이 되었거든요. 그러면서 게임/IT쪽은 아무래도 시간을 유연하게 쓰려다 보니 근무제도 변경이 필요했는데 당시 근로자 대표가 없었습니다. 노사협의회도 없는 데가 많아서. 그렇게 근로자 대표가 선출되었는데 회사와 얘기를 하다가 힘들다는 것을 느꼈죠. 그러다가 근로자대표를 중심으로 자연스럽게 노조를 만들자는 이야기가 나왔고, 네이버에서 시작을 하니 우수수 만들어진 거 같아요. 아마 직전에 대통령 탄핵도 영향이 컸죠. 뭔가 나서서 바꿀 수 있다는 희망을 봤달까요.”

되는 상대적 박탈감을 느낀 계기가 결합된 것으로 보인다. 구체적인 동기와 활동 조건에 따라서 이후 모습도 다를 것이다.³⁾

모듈부품사 지회들은 2017년 모비스 하청공장의 첫 지회 설립과 함께 전국의 공장에서 노조가 탄생했고 9개 물류 지회가 탄생하는 연쇄효과를 낳았다. ‘정규직 제로 공장’이라고 불리던 곳에서 비인격적 대우와 차별이 누적되어 동일한 공습사슬에 놓인 노동자의 공감의 있음이 보여준다. 이들은 ‘모듈부품사연대’로 모인다.

충분한 에너지를 갖추지 못해 곤란을 겪은 사례는 언급하지 않겠다. 노조 설립 에너지의 깊이와 넓이를 파악하는 것은 노조 성공을 위한 출발 에너지를 갖추는데 시사점을 준다. 넓이와 깊이 중 무엇이 부족한지에 따라 공감 확대와 스토리 발굴에 맞는 간부와 활동이 필요하다. 이에 못지않게 중요한 문제가 있다. 그 에너지가 어떤 질, 어떤 성격을 가지고 있는가다. 어떤 노조가 될 것인지에 큰 영향을 미치기 때문이다.

민주노조는 1980년대 군사 독재체제의 억압에 대한 강렬한 저항 속에 탄생했다. 이 과정에서 민주화 열망을 넘어 계급혁명론이 확산되었다. 민주노조는 계급성을 강조하며 계급적대를 동력으로 삼았다. 그러나 1997년 외환위기 이후 실업 공포로 일자리 경쟁이 심해지고 비정규직이 확산되며 노조도 경쟁에 휩싸였다. 계급 연대에 틈이 생기고 대기업 노조는 이기적 집단이나 귀족노조라는 이미지를 쓰게 된다. 2010년대에 민주노조운동은 ‘노조할 권리’를 강조했다. 계급이 중심에 있지만, 보편적 인권 차원에서 노조할 권리를 제기한 것이다. 노동권은 ‘노동인권’ 혹은 ‘노동권익’ 등과 함께 쓰인다.⁴⁾ 2018년 이후 사무연구직에 노조가 생기자 ‘MZ세대 노조’라는 용어가 등장하고, MZ세대만의 고유한 특징인 것처럼 ‘공정성’에 주목한다. 많은 언론이 사무연구직 노조를 보도할 때 이들 노조 탄생 배경을 세대의 특징에서 찾으며 ‘공정성’을 강조한다. 이렇게 시대에 따른 변화를 도식적으로 구분하는 것이 선부르지만, 아래와 같이 정리할 수 있다.

구분	계급 적대	이익 경쟁	보편 권리	공정성
주요시기	1987~	1997~	2010년대~	2010년대 말~
담론	계급투쟁	신자유주의	보편적 인권(노동권)	세대론(공정성)
상징	민주노조	귀족노조	노조할 권리	MZ세대 노조

지금은 ‘사회적 권리인 노동권’과 ‘세대적 특징인 공정성’이 결합할까. 노동시장 상층에 위치해 비중이 늘어난 사무연구직에서 신생노조가 탄생하는 것은 산업변화에 따른 현상이다. 기존 노조가 이들의 이해 대변에 소홀했다는 점도 성찰해야 할 문제다. 그러나 ‘세대’나 ‘공정성’을 강조할수록 ‘계급’이나 ‘노동권’은 상대적으로 흐려진다.

사무직 노조가 공정성을 앞세워 성과급 인상을 주장하는 것이 이익경쟁을 강화해온 신자유주의 내면화 결과이고, 사무연구직의 이익과 능력주의가 결합해 오래된 실리주의가 변형된 형태로 나타난 것일까. 그렇다면 공정성은 노동자 상층의 특수한 이익에 갇힌다. 물론 사무직 노

3) LG 사람중심 사무직 노조는 생산직보다 사무직 비중이 높고, 현대차그룹의 사무직 노조는 생산직 노조의 주도력이 강한 서로 다른 조건에서 탄생했다 .

4) 분노와 불만을 출발로 노조의 에너지로 보는 경향이 있다. 단선적 임금인상 동기는 노조 설립으로 올 불이익 우려를 넘기 어렵다. 불쌍하고 열악한 노동을 강조하는 ‘불만과 적대의 에너지’와 존중받아야 한다는 ‘존엄과 자존의 에너지’는 다르다. ‘계급-투사-결사투쟁-과격’과 ‘인정-관중-어그로-혐오’의 연결을 떠올리게 된다. 이런 문제에 대한 깊은 이해가 노조 개념설계 역량으로 이어질 것이다.

조들이 위계적 조직문화를 거부하며 수평적 소통을 강조하는 다른 측면도 있다. 이들의 지향을 탈위계, 탈조직, 탈정치로 요약하기도 한다.⁵⁾

저임금층이든 고임금층이든 임금인상 요구는 정당한가, 어떤 것은 정의이고 어떤 것은 이기적인가. MZ세대를 강조하다가 흘러보낼 수 있는 이런 논점을 회피할 수 없다. 탈정치의 문제도 마찬가지다. 어용이란 권력에 종속되어 도구화된 개인과 집단을 의미한다. 운동권 정파가 지배하는 노조를 ‘운동권 어용’으로 볼 수도 있다. 그렇다면 그들로부터 빠져나온 후 정체는 무엇인가. 사무직 노조나 생산직에서 노조를 만든 모듈부품사 등에서 공통으로 발견되는 것은 인격을 무시하는 폭력이다. 존중과 존엄이 문제다.⁶⁾ ‘이익과 권력 사이에 낀 권리의 공간’을 분명히하고 확장할 때 권리의 대지에 다양성이 피어나지 않을까. 반대의 경우 다양성은 이익과 권력 욕망이 뒤엉킨 혼돈이다. 이 때문에 새로운 노조 개념설계가 필요하다.

4. 관계를 잇는 길

노동 현장에 노동권을 갈망하는 에너지가 있다고 노조가 탄생하는 것은 아니다. 노조로 모이기 위해 관계를 맺는 길, 경로가 형성되어야 한다. 노조 설립은 다양한 계기와 요소가 작동하지만 핵심 경로만 요약하면 아래 표와 같다.

구분	주요 경로
생산라인	동일 산업·직종·공급사슬
관라인	공직자 및 공공기관 활용
온라인	각종 온라인 매체
파라인	정파 조직

생산라인은 산업관계에서 생긴 경로로 업종, 직종, 동일 공급사슬 등이다. 관(官)라인은 공공 부문에서 공직자나 지자체의 각종 제도를 활용하여 노조를 만드는 것이다. 온라인은 블라인드, 밴드, 팟방, SNS를 비롯해 다양한 온라인 매체가 관계를 맺는 길이 되는 것이다. 파라인은 ‘정파라인’을 줄인 표현으로 정파의 조직망을 통해 노조를 만드는 경로다.

생산라인과 관라인 모두 산업에서 생긴 경로다. 공공부문은 산업의 특성상 중앙정부나 지자체 등의 선출직을 비롯한 공무원과 밀접하게 연계되기 마련이다. 온라인은 정보통신 사회에서 소통의 중요한 매개로 등장했기에 노조를 만드는 과정에서도 활용하는 시대와 산업의 변화에 따른 현상이다. 정파 라인은 오래된 운동권의 유산이다. 파라인을 통해 정파의 지배력이 강하게 작동하는 신생노조는 정파의 동원부대가 될 수도 있다. 물론 조합원들이 역동성을 가지고 있다면 넘어설 것이다.

5) 주간조선, <구태노조 아웃! ‘MZ노조’의 세가지 키워드>, 2021년 11월 3일자 기사 참조.

6) 인사이드 코리아 <유준환 LG전자 사무직노조 위원장 “수직적·폭력적 문화부터 없애야”> 2021년 12월 3일자 기사. 다른 인터뷰들에서도 나오지만 비인격적인 위계는 뺨을 때리는 모습으로까지 나타난다. 제조업의 모듈부품사 노조에서도 이런 문제들은 노조 설립의 중요한 이유다.

앞에서 언급했듯이 민주노총 화섬노조에 속한 IT산업의 11개 노조는 동종 업계에서 노조 설립 흐름을 형성하면서 탄생했다. 이는 아래 표와 같다.

설립연도	화섬식품산업노조 IT위원회 소속 노조
2018년	네이버, 넥슨, 스마일게이트, 카카오, SK하이닉스
2020년	씨디네트웍스
2021년	포스코ICT, LIG넥스원, 한글과컴퓨터, ASML, 웨젠

제조업 생산라인을 따라 탄생한 사례는 모듈부품사 지회들이다. 현대모비스 화성지회가 탄생하면서 아래 표에서 보듯 연쇄적으로 노조를 설립했다.⁷⁾ 이 표에는 모비스 모듈부품사만 포함했으나 현대위아 모듈공장에서도 2개의 노조가 생겼다. 모비스 부품을 공급하는 전국의 9개 물류센터에서도 노조가 생겼다. 유형근은 이를 ‘공급사슬 조직화’ 사례로 분류한 바 있다.⁸⁾ 자동차 램프를 생산하는 공장에도 2022년 9월 5일에 노조가 생겼다. 이 과정에서 무노조 공장의 지인과 연락하고, 접촉하고, 먼저 노조를 만든 곳에서 경험을 들려주고 노조 만드는 방법을 교육하고, 노조 설립 선전전에 전국에서 물려가 함께했다.

지회	생산부문	설립일
현대모비스화성	샤시/각핏모듈	2017.05.27
현대모비스아산	샤시/각핏모듈	2017.10.15
현대모비스광주	각핏모듈/IP	2018.02.04
현대모비스평택	전기차 모터/스테이터	2018.02.06
현대모비스울산	샤시/각핏모듈	2018.03.11
현대모비스충주	HPCU/HSG/BSA/PFC	2018.07.08
울산현대모비스	샤시/각핏모듈	2018.09.27
현대모비스천안	IP(천안) PE모듈(평택)	2019.02.17
현대모비스김천	에어백	2019.12.11
현대모비스안양	각핏/FEM모듈	2020.03.28

관라인의 사례는 교육공무직(학교비정규직)이다. 진보적인 교육감의 협조를 얻어 분위기를 조성하고 지자체나 교육청의 교육과정에 활동가와 간부가 참여해 노조 가입을 독려하는 등 관라인을 활용한 사례다. 같이 민주노총에 가입한 교육공무직노조와 학교비정규직노조라는 두 노조가 있다. 정파의 영향 때문이라는 것이 공공연한 비밀이다. 탄핵촛불 시위로 시민의 힘이

7) 모비스 모듈공장에서 첫 노조를 만든 사례는 책자 <반란의 순간들>, 모비스 부품공장에서 첫 노조를 만든 모비스 평택 사례는 책자 <야,나두> 참조.

8) 이에 대해서는 유형근, <금속산업 사내하청 노동자 투쟁의 난관과 운동의 분화>, 산업노동연구 26권 3호, 2020. 참조.

확인되고 문재인 정부가 들어선 후 공공부문에서 탄생한 노조들이 있지만, 이는 관라인의 직접 작용보다 정세 효과라고 할 수 있다.

신생노조 탄생 과정에서 정도만 다를 뿐이지 다양한 수준에서 온라인을 활용한다. 오프라인 만남이 거의 없이 온라인에 의존하는 경우, 온라인을 통해 소통하다가 오프라인 관계로 전환되는 경우, 오프라인 관계를 중심으로 조직하되 온라인 소통을 보조적으로 활용하는 사례 등 다양하다. 2018년 설립한 IT산업의 노조 간부는 노조 설립 경로를 이렇게 얘기한다.

“익명 채팅방으로 예비 조합원을 모으고 설립을 선포하고 본격적으로 조합원을 받는 형태예요. (IT업계 노조) 대부분 비슷한 유형으로 생기는 것 같아요. 18년도 노조는 저희랑 같은 방식이었고요. 그 이후에 생긴 노조는 저희한테 연락이 와서 상담하고 본조와 이어주면서 만들었고 경로는 비슷합니다.”

조직화 경로는 중첩된다. 생산라인을 타고 조직한 모듈부품사 노조도 밴드나 카톡방을 활용했다. 채팅방을 조직화 경로로 삼았던 IT산업의 노조도 오프라인 관계로 이어지면서 노조를 만들었다. 학교비정규직은 관라인을 활용했지만 파라인도 작동했다.

온라인 중심의 소통을 넘어서지 못한 사례도 있다. 조합원이 전국에 산재한 경우 오프라인에서 만나기 힘들기에 온라인에서 출발하는 것이 유용하다. 그러나 노조 성공을 위해서는 오프라인 관계로 전환되어야 한다. 블라인드 등 온라인 공간에서 익명으로 노조에 호감과 동의를 보이지만 오프라인 모임과 회의, 행사에 참가하지 않는다면 노조는 실체가 안 보인다. 이런 경우 소수 노조에 머물거나, 오프라인을 파고들어 복수노조를 만들면 무력화된다.

두 영역에서 난관에 부딪힌다. 플랫폼의 알고리즘이 노동을 통제하지만 노동자는 네트워크로 분산되어 관계를 맺을 길이 끊어져 있는 산업들이다. 산업 특성을 고려하여 대안적 ‘노동플랫폼’을 구상할 수도 있지만 아직 뚜렷한 경로가 보이지 않는다. 다른 하나는 조직율이 낮은 300인 이하 사업장, 특히 수직피라미드같은 산업 맨 아래에 놓인 영세사업장 노동자다. 노동과정에서 다른 노동자와 접촉이 별로 없는 소규모로 존재한다. 관계의 통로가 끊겨 있다.

지역 노동자를 생활공동체로 묶는 ‘생활라인’의 시도가 있지만, 생활과 산업의 서로 다른 결을 넘지 못했다. 영세한 도심제조업 노동자를 조직하려는 노동공제회는 상호부조(扶助)를 중심에 둔 ‘부조라인’이다. 노조는 산업관계의 하나인데 이런 시도가 얼마나 성과를 낼까. 대안 경로로 ‘중간지원 라인’을 생각할 수도 있다. 한국비정규직노동단체네트워크는 아파트 경비노동자를 조직하려 노력해 왔다. 아파트 경비 노동이 간혹 이슈가 되었지만 노동자의 횡적 접촉이나 집단 정체성이 약하다. 각 자치구 노동권익센터 등 중간지원조직이 아파트 경비 노동자와 접촉면을 늘려왔다. 중간지원조직이 조직화 경로가 될지는 아직 미지수다.⁹⁾ 산업과 노동과정의 경로를 찾기 어렵고 기성노조의 자원을 활용하기 어려운 노동자에게 중간지원조직이 경로가 될지는 각 단체의 조건과 생각 차이를 넘어 성공사례를 만들 때 확인될 것이다.

5. 이름짓기

일반적으로 노조 명칭은 기업 이름을 따른다. 오랜 관행이기에 무심코 받아들일 수 있다. 그러나 사례를 보면 노조 이름에 주목해야 할 고민이 담겨 있다. 첫째로 가치지향을 분명히 드

9) 이에 대해서는 이병권(서울대 사회복지학과 석사수료)의 <비정규노동센터의 제도적·조직적 실험 양상에 대한 시론적 고찰 : 아파트 경비노동자 조직화 과정을 중심으로> 2022. 참조.

러내는 사례가 희망연대노조다. 그 이름에 특정 산업이나 기업을 담지 않았다. 지역사회연대를 중요한 지향으로 삼고 이를 이름에 담았다.

둘째로 유니온 시리즈가 있다. 청년유니온, 라이더유니온, 방송작가유니온, 타투유니온 등은 ‘노조’가 아닌 ‘유니온’이라는 명칭을 쓴다. 노조에 대한 부정적 사회 인식을 피하려는 의도가 깔려 있다. 그러나 노조운동을 혁신하려는 강한 지향이다. 일부에서는 기존 노조와 구별하여 ‘유니온 운동’이라는 범주로 묶는다.

셋째로 새로운 경로를 담은 이름이 있다. 비정규직이라는 이름을 쓰면 정당성과 사회적 지지 혹은 온정을 기대할 수도 있다. 모듈부품 공급사슬을 타고 연쇄적 노조 결성 이전에 현대위아 평택공장에서 생긴 노조는 ‘현대위아평택비정규직지회’라는 이름을 가지고 불법파견 소송을 했다. 그 이후 만든 현대위아 광주공장 노조는 ‘광주자동차부품사비정규직지회’다. 광주지역 자동차 부품산업 노동자를 묶어 지역 노조를 만들겠다는 지향을 담았다. 불법파견 소송을 하지 않았다. 2017년 모비스 화성의 이화모듈 공장에서 탄생한 노조는 ‘현대모비스화성지회’다. 협력업체 사명을 쓰지 않고 모비스를 이름에 쓰되 비정규직 표현을 뺐다. 노조 설립 준비과정 논의에서 정규직화보다 조직확대를 통해 권리를 높여가기로 한 것을 반영했다.

넷째로 독특한 작명이 있다. 네이버의 노조 이름은 ‘공동성명’이다. 함께 입장을 발표한다는 의미의 공동성명이 아니라 ‘함께 움직여 깨끗한 회사로 성장시켜 나간다’는 뜻의 공동성명(共動成明)이다. 스마일게이트 노조 이름은 ‘SG길드’다. 사용자단체와 노동조합으로 분화되기 전의 중세 유럽 동업자조합인 ‘길드’가 아니다. 게임 이용자(유저)들이 형성한 집단이다. 노조 이름에 게임회사 노동의 정서가 풍긴다. 이런 발상은 IT산업 지회의 이름에 멈추지 않고, 비록 대의원 2/3의 동의에 약간 미치지 못해 부결되었지만, 자신들이 소속된 산별노조 이름을 ‘공감노조’로 바꾸려는 흐름으로 이어졌다.

기업별 노조 시대에 노조 이름에 사명(社名)을 쓰는 것은 지극히 당연했다. 산별노조를 지향하는 시대에 기업 이름을 노조 이름에서 지우는 노력이 필요했을까. 물론 이름만 바꾼다고 산업적 의식이 생기는 것은 아니다. 그러나 어떤 이름으로 불리냐에 따른 영향도 적지 않다.

6. 핵심 파워

노조의 일차적 힘은 조합원으로부터 나온다. 특정 산업과 업종, 혹은 기업 단위에서 얼마나 많은 조합원이 가입해 조직율을 높이는가에 따라 힘이 다르다. 노조에게 산업 생산과 기업 업무가 돌아가게 하거나(Go) 생산을 중단하고 업무를 마비시키는(Stop) ‘고스톱 내공’이 중요하다. 조직율이 높을 때 고스톱 내공이 높다.

모듈부품사는 각 공장 조직율이 높아 완성차 생산라인 가동을 멈출 수 있다. 전체 조직율이 낮아도 핵심 공정이나 핵심 업무영역 조직율이 높으면 영향력을 높일 수 있다. 사무직도 그렇다. 그런데 사무직은 기업관리 시스템에 미치는 영향, IT산업의 인력 유출 우려, 게임개발 업체 유저 여론에 민감한 것 등 다양한 요소가 작용한다. 네이버나 스마일게이트 등 IT산업 노조는 해당 단위 조직율이 50%에 못미쳐도 교섭력을 발휘하고 있다.

내부 파워가 약하면 밖의 힘을 끌어와야 한다. 시민사회단체 등 연대가 그것이다. 앞의 ‘4. 관계를 잇는 길’에서 온라인 소통이 오프라인 관계로 전환되지 못한 사례를 언급했다. 한 신생노조 면담에서 오프라인 관계가 취약하다는 사실을 확인할 수 있었다. 온라인에서 소통할 뿐 오프라인에서 모인 적이 없는 조합원이 다수였다. 각 지역 연락 책임자도 거의 없다. 이런

상태에서 외부 연대에 의존하면 조직적 ‘회복 탄력성’을 찾기 어렵다.¹⁰⁾

노조의 핵심 파워가 어디에 있는가에 따라 요구관철 방식, 핵심 역량, 갈등이 다르다. 조직력이 강한 노조들은 단체교섭을 통해 문제를 해결하고 조직력이 약한 노조들은 사회 이슈화를 통해 사회적 합의로 나가는 경향이 있다. 이에 대해 ‘7. 대표성과 교섭’에서 다룬다.

대규모가 아닌 소수 조합원을 가진 노조가 사회 이슈를 만드는데 집중할수록 간부 맨파워(개인 역량)가 중요하다. 생업에 매인 조합원이 사회적 관심을 끌어낼 보도자료나 기자회견을 준비할 수 없다. 이슈 발굴과 사회화는 간부 몫이다. 조직력이 취약해 단식이나 고공농성으로 이슈가 된 경우에도 그것을 수행한 간부에게 관심이 집중된다. 간혹 유명해진 간부에게 정치나 제도권 진출 기회도 생긴다. 하지만 그에 비례해 조합원이 늘어나는 조직적 피드백은 약하다. 몇 유니온이 보여주는 사례에서 하중은 간부에게 몰린다. 내외적 압력이 간부 내부 갈등으로 변할 가능성도 있다. 핵심 파워가 어디에 있는가에 따라 주요 갈등선이 다르다. 핵심 파워가 현장 조합원에게 있으면 노조 내 주요 갈등은 조합원 사이, 또는 조합원과 간부 사이에 발생하기에 이런 갈등 해결이 중요하다.¹¹⁾

7. 대표성과 교섭

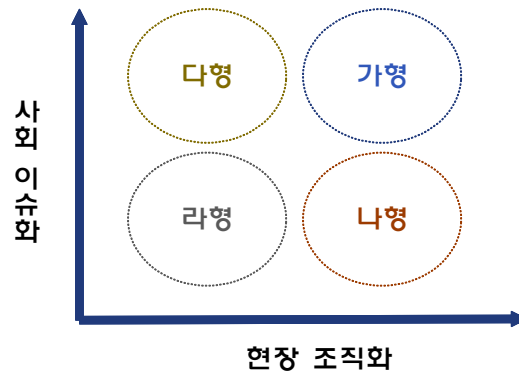
“기존 노조들은 자기 조합원을 대표하지만 유니온은 해당 업계 노동자의 공감과 지지를 받으며 대표성을 가진다.” 2021년, 몇 유니온의 간부와 조합원이 모인 자리에 나온 얘기다. 다수의 조합원이 있는 노조는 노사교섭을 통해 문제를 해결하는 경향이 있지만, 그렇지 않은 노조는 사회적 공감을 일으켜야 한다. 공감이 없으면 사회적 관심을 받을 수 없다. 따라서 그 이슈 당사자인 노동자의 응원을 받고 그들을 대표하는 상징이 될 수 있다. 조합원을 대표해 노사교섭을 하는 조직력을 가진 노조와 규모가 작아도 사회 이슈를 만드는 노조를 비교할 때 전자보다 후자가 더 넓은 공감과 지지를 받는 것으로 볼 수 있다.

그러나 조합원이 많지 않은 유니온이 해당 산업 노동자 대표로 선출되는 절차는 없다. 특정 이슈를 통해 상징적 대표성을 가진다. 노조가 자기 조합원만 챙기는 이기적 집단을 넘어서는 장점이 있지만 이슈가 떠오를 때만 관련 업체들이 개선 여지를 보이고 사그라들면 바뀌지 않는다. 상징적 대표성은 일시적이다. 현장 조직력이 탄탄하면 사용자가 일시적 시늬만 할 수 없다. 노동과정에서 일상적 조직적으로 견제하기 때문이다.

SNS를 비롯해 개인 미디어를 통해 자신을 홍보할 기회가 늘어났지만, 그만큼 개인들이 지지 받고 존중받을까. 개인 미디어와 정보의 홍수가 배제와 차별의 그림자를 만든다. 집단에게도 마찬가지다. 사회 이슈로 집중받는 유니온이 조직력은 약한 경우가 그렇다. 삶이 안정적이면 ‘관중’이 되려는 ‘어그로’가 덜 필요할 것이다. 조직이 약할수록 사회 이슈화로 나가는 경향이 있다. 사회화’와 ‘조직화’의 반비례 양상마저 보인다. 이를 아래 그림을 통해 설명할 수 있다.

10) 조직율이 높아 강한 힘으로 생산을 통제함으로써 나오는 ‘작업장 교섭력’과 이런 조건이 아닌 산업들에서 유사한 노동, 동종 업종, 동일 산업의 노동자가 협력해 만드는 ‘연합적 힘’은 다르다. 더 나아가 ‘연합적 힘’과 시민사회의 지지와 지원으로 노조의 힘을 보완하는 ‘연대의 힘’은 다르다.

11) 직서열 공장의 생산을 둘러싼 긴장은 매우 높아 노동과정에서 조합원 사이, 조합원과 간부 사이 긴장이 생긴다. 일부 공장에서는 집행부 탄핵과 사퇴로 이어지고 현장의 갈등이 노조와 별도의 현장조직이 생겨 조직적 분화로 확장되기도 했다.



그림에서 '가형'은 단위별 조직률과 사회적 이슈화가 모두 높은 유형이다. 최근 몇 년간 탄생한 신생노조들에서 적합한 사례를 발견하기는 어렵다. 언론에 가장 자주 등장하는 사례가 삼성전자나 네이버 등 대기업 노조다. 삼성전자의 조직율은 10%에 미치지 못하는 것으로 보인다. 그럼에도 언론에 자주 뜨는 것은 노조의 사회성보다 회사의 지명도 때문이다.

'나형'은 단위별 조직률은 높으나 사회적 이슈화는 낮은 사례다. 모듈부품사가 해당한다. 현대모비스화성지회는 언론 노출을 피했다. 약자는 문제를 사회화하고 강자는 문제를 사유화한다. 약자는 세상에 알려 공감과 지원을 얻어야 한다. 그러나 사회 이슈로 떠올랐을 경우 문제 해결이 어려울 때가 있다. 이슈가 될 경우 현대차그룹의 압력이 집중될 가능성이 높고, 불파소송을 해온 기존 비정규직 운동과 다른 사례를 알리는 것은 노동운동 안에 긴장을 일으킬 수 있기 때문이다. 지금도 모듈부품사연대는 사회 이슈를 만들 가능성을 품고 있다. 완성차의 생산과 납품업체의 생산도 멈출 수 있는 파급력이 있기 때문이다. 조직력과 교섭력을 가지고 자신의 처우개선에 안주한다면 '사회운동 노조'와 거리가 먼 기성노조를 닮아갈 수 있다.

'다형'은 단위별 조직률은 낮으나 사회 이슈화를 추구하는 사례다. 다수의 유니온이 이 유형에 속한다. 청년유니온은 여러 이슈를 만들었지만 이슈의 직접 당사자 다수가 조직되어 있지 않았다. 라이더유니온도 조직율에 비해 언론 노출이 더 많은 편으로 보인다. 방송작가 유니온도 이한빛 PD의 죽음 등 이슈로 떠오른 계기가 있었지만 조직율은 높지 않다. 복수노조로 조직력 열세에 처한 파리바게뜨지회도 시민사회 연대를 통해 사회 이슈화로 나아갔다.

'라형'은 단위별 조직률과 사회 이슈화도 모두 낮은 사례들이 해당한다. 규모나 조직율이 작은 신생노조들이 여기에 속한다. 문제는 이런 유형들에서 장기투쟁이 생기거나 노조를 유지하기 어려울 수 있다는 점이다. 신생노조가 어떤 특정 유형에 고착될 수 있지만 바뀔 가능성도 있다. 쿠팡물류센터에서 탄생한 노조는 조직율이 낮고 교섭력을 발휘하기 어려워 농성 등 장기투쟁을 이어가고 있다. 방송사 프로그램에서 쿠팡물류센터를 다루기도 했다. 사회 이슈화에 성공해 '다형'에 가깝게 다가갈 수도 있을 것이다.

파리바게뜨, 택배기사, 화물연대 등의 사회적 합의를 '비제도적 사회적 합의 모델'로 보고 노사정 합의 모델과 다른 가능성을 발견하려는 시각도 있다.¹²⁾ 그러나 강한 조직력으로 만들어내는 사회적 합의와 조직력이 낮아 사회적 합의로 나아가는 사례를 구분할 필요가 있다. SPC 파리바게뜨와 택배노조 사례에서 사회적 합의는 잘 이행되지 않는 문제를 드러냈다.

사무연구직 노조가 세대의 틀에 갇히지 않고 직종노조로 발전할 수 없을까. 그에 훨씬 미치

12) 박명준의 앞의 글

지 못하지만 IT산업 본사 노조가 자회사까지 포괄해 교섭을 함께하려는 노력은 소중하다. IT 산업 노조들은 자회사를 포함한 조직을 만들고 함께하는 교섭을 지향한다. 스마일게이트는 자회사가 참여하는 교섭을 한다. 실현하지 못한 곳이 다수지만 본사와 자회사 조합원이 함께하려는 것은 고무적이다.

모비스 지회들은 2021년 미래차위원회, 공동교섭위원회, 교대제위원회를 구성하기로 노사합의하고 3개 위원회를 운영해왔다. 공동교섭위원회는 2022년 공동교섭을 목표로 했으나 내부이견 때문에 유보되었다.¹³⁾ 미래차위원회는 원청 사용자가 참석해 통합운영의 성과를 낳았다. 통상적으로 원청사용자성 때문에 원청이 협력사 노조를 만나는 것을 기피한다. 그러나 왜 이것이 가능했을까. 지회들이 가진 조직력과 파업의 강한 효과와 이것이 뒷받침하는 교섭력도 있지만, 출발부터 비소송 전략을 명확히 함으로써 원청의 태도 변화를 이끌었다. 비정규직 운동에서 반복된 원청사용자성 인정을 요구하는 노조와 이를 부인하는 사용자 사이의 논쟁 프레임을 바꾼 것이다. 기존과 다른 경로를 통해 다른 결의 노사관계를 만들었다.

8. 다른 임금, 다른 고용

임금은 노동 이력이 담긴 유전자다. 노동시간을 비롯한 다양한 요소가 임금에 담겨 있다. 웬만한 외부 충격에도 유전자는 쉽게 바뀌지 않듯 논란은 뜨거워도 임금체계는 잘 변하지 않는다. 최근에도 연공급 비판, 직무급 선호, 직무성과급 도입 논쟁이 벌어진다. 그러나 임금에 담긴 역사가 있기에 쉽게 바뀌지 않고, 임금에 담긴 역사를 이해하지 못하면 바꾸기도 어렵다.¹⁴⁾ 정권이 바뀔 때마다 임금체계 개편 얘기가 나오지만 말 잔치로 그친다. 논쟁보다 중요한 것은 임금체계를 바꾸는 구체적 경로를 만드는 것이다.

제조업에서 정규직화를 바라는 비정규직 노조의 임금 모델은 정규직이 가진 호봉제다. 그런데 모듈부품사 지회들은 호봉제를 추구하지 않는다. 그들 표현에 따르면 ‘연차급제’를 추구한다. 지회에 따라 이런 임금전략에 대한 이해정도가 다르고 호봉제를 선호하는 곳도 있다. 다수 지회는 기본급이 중심인 임금구조를 살려 격차를 벌리지 않는 임금전략을 추구한다.

IT산업은 물론이고 제조업의 사무직이나 연구직은 성과연봉제가 주류다. 2021년 한 업체가 연봉을 인상하자 연쇄적인 임금인상 효과가 IT산업에 번졌다.¹⁵⁾ 외부 노동시장에서 만들어지는 시장 교섭력이 기업 내부 노동시장에 강한 영향을 준다.¹⁶⁾ IT산업의 한 노조 간부는 한 업체에서 시작된 연봉 인상 경쟁으로 나타난 문제를 지적했다. 조합원 기대 수준이 높아진 후 그만큼 인상하지 못하면 만족도가 떨어져 임금교섭을 하는 노조에 부담된다. 시장 교섭력이 노조 교섭력을 압도하면 노조 효능감은 약해진다. 연봉 인상 릴레이에 부담을 느낀 업계도 재발 방지를 위해 노력할 것으로 보인다.

13) 금속노조 내부에는 모듈부품사 공동교섭을 초기업 교섭의 하나로 보고 찬성하는 시각과 ‘중앙교섭-집단교섭-보충교섭’이라는 산별교섭의 틀을 흔드는 위험 요소로 보는 시각이 있다고 한다.

14) 어떤 토론회에 초청받아 연공급제를 논농사에서 유래한 것으로 보는 주장을 비판한 적이 있다. 현대자동차 노조는 연공급제이고 삼성전자는 성과연봉제인데, 현대차 조상은 논농사를 짓고 삼성전자 선조들은 밀농사를 지었을까. 임금체계에 대한 과도한 상상력과 주관의 개입된 사례 비판이었다.

15) IT산업의 한 지회 간부에 따르면, 2021년 쿠팡이 신입 개발자 초봉을 5천만 원으로 인상하며 기존 사원도 인상되었다고 한다. 이에 직방, 당근, 토스 등 IT 업체가 신입 개발자 유치를 위해 연봉을 인상했다. 넥슨은 초봉을 5천만 원에 맞추려고 연봉 800만 원을 인상했고 넷마블, 컴투스, 스마일게이트, 크래프톤, 베스파 등 다른 게임사도 연봉을 올리며 연봉 인상 릴레이가 이어졌다고 한다.

16) 박근태, <세대노조인가, 직종노조인가> 제3차 KLI 노동포럼(2021. 7. 27) 토론문 참조.

한 직종에서 일어나는 연봉 인상 연쇄효과를 긍정적으로 보면 직종별 노조로 나갈 에너지다. 그러나 노동시장 내 임금 격차를 늘리는 부정적 결과로 흐를 수도 있다. 성과연봉제는 임금체계에 스며든 ‘능력주의’에 가깝다. 성과 보상에 치중하면 새로운 경로가 아닌 능력주의 강화로 이어질 것이다. 이는 ‘MZ세대 노조’가 노동시장의 상층에 있는 사무연구직 이익을 추구하는 특권 노조가 되는 길이다. 신생노조가 조로(早老)하여 ‘세련되게 등장한 이기적 집단’, ‘이권화 된 대기업 노조 시즌2’가 될 수 있음을 의미한다.

스마일게이트의 노조 SG길드는 포괄임금제를 철폐하는 성과를 보여주었다.¹⁷⁾ 이 노조의 간부에 따르면 게임개발 업무에 성과연봉제가 적절하다고 본다. 연공급과 직무급 논란에 관심이 없다. 관심은 성과 측정의 공정성, 성과급 계산 투명성이다. LG 사무직 노조의 언론 인터뷰를 보면 임금을 계산하기 어려운 불투명과 불공정을 바꾸는데 관심이 있다.

플랫폼 노동이 확산되면서 노동시간을 기준으로 하는 임금보다 건수에 따른 도급 임금이 늘었다. 이상적 임금체계보다 산업과 노동이 가진 임금체계의 결을 살려 투명성, 안정성, 격차축소 방안을 찾는 것이 첫걸음이다.

<고용형태 해결에 대한 다양한 접근 방식>

접근 방식	주요 사례
노사합의를 통한 정규직화	희망연대노조 딜라이브지부
근로자지위확인 소송(불파소송)	제조업 사내하청 다수, 희망연대노조 LG유플러스 수탁사
새로운 직급의 제도화	교육공무직
자회사 방식	공공부문, 희망연대 SK브로드밴드·LG유플러스(1000여명), SPC
협력사 통합	모듈부품사
노동자성 인정	특수고용, 플랫폼 노동

위 표에서 보듯 고용형태에 따른 문제 해결 경로도 분화되었다. 희망연대노조의 딜라이브지부는 파트너사(외주 하청 협력사)의 비정규직을 직고용하는 사례를 남겼다. 불법파견 소송을 하지 않고서 노조의 적극적 노력을 통해 노사합의로 이룬 결과다.

불법파견 소송 사례는 제조업 사내하청에 다수 사례가 있고, 소송에만 의존한 것은 아니지만 희망연대 노조 LG유플러스 사례도 있다. 승소해도 임금 등에서 차별을 두는 ‘저질 정규직화’로 이어지는 결과도 있다. 원청 사용자는 불법파견 소송에서 승소해도 차별이 해소되는 것도 아니며 추가 소송이나 새로운 불이익이 다가온다는 것을 보여줌으로서 소송 확산을 막기 위해 이렇게 대응한다.

교육공무직의 경우 지방자치단체나 교육감이 직고용을 하되, 공무원과 교사와 일정한 격차를 인정하면서 점진적으로 처우를 개선한다. 지방자치단체 조례로 공무직을 제도화했다. 그 이전에도 민간부문에서 비정규직을 직고용하되 별도 직군으로 직고용을 한 사례가 있고 ‘중규직’이라는 논란을 빚은 경험에 비춰 완전히 새로운 사례는 아니다. 그러나 공공부문에서 교육공무직의 특성을 고려한 접근 방식이다.

자회사 방식은 민간부문에서도 있지만, 문재인 정부에서 사업장 내 정규직과 비정규직 갈등을 넘어 사회적 논란을 일으킨 인천국제공항공사를 비롯해 공공부문에서 사례들이 이어졌다.

17) 스마일게이트 노조 간부 신광균이 쓴 책 <노동조합은 처음이라>, 빨간소금 출판사, 2022. 참조

자회사 설립으로 고용안정과 일정한 처우개선을 이룬 긍정적 측면과 단순히 하청업체를 통합해 규모만 늘린 정규직화를 회피하는 꼼수라는 비판이 엇갈린다.

자동차 모듈부품사가 통합계열사를 만든 사례를 자회사 방식의 하나에 불과하다고 보는 시각도 있다. 반면에 과정의 특징, 자산이 없는 인력 자회사가 아닌 자산을 보유한 계열사라는 측면 등을 근거로 새로운 모델로 보는 시각도 있다. 현대위아와 현대모비스 모듈부품사 13개 지회는 관련 논의를 이어왔다. 정규직화를 목표로 삼을지, 원청이 직접 고용하되 임금 격차는 인정하는 임금과 고용 '빅딜'이 가능한지, 원청사용자성 쟁취에 집중하며 노조법 2조 개정으로 나가는 방안들을 논의했다.¹⁸⁾ 그 결과 현대모비스 10개 지회는 원청이 참가하는 미래차위원회를 중심으로 통합운영을 추진했으며, 현대위아 3지회는 원청이 참가하는 고용협의체를 추진했다. 원청인 현대모비스를 포함한 노사는 통합계열사 설립에 합의하고 전국의 조합원 85%가 찬성함으로써 무난히 진행되는 것으로 보였다. 그러나 2022년 10월 5일, 현대모비스 이사회 직후 통합계열사 명칭을 둘러싼 논란이 일어났다.¹⁹⁾ 내외적 논란을 넘어선다고 해도 통합계열사 출범 이후의 안착 여부에 따라 이 모델에 대한 평가는 달라질 것이다.

정치 사회적 분위기, 산업적 특성, 해당 기업의 노사관계 등 다양한 요소가 작용하기에 해결 방식도 다양하다. 희망연대노조 하나만 보아도 노조의 투쟁을 통한 직고용, 불법파견 소송을 통한 직고용, 자회사 방식들이 있다. 희망연대노조 콜센타만 해도 서울시 재단에 직고용한 다산콜센터, 경기도가 공무직으로 직접 고용한 경기도콜센터, 자회사에 고용한 LG헬로비전 콜센터 등 다양한 사례를 품고 있다.²⁰⁾

특수고용직, 플랫폼 노동, 사실상 노동자인 영세자영업자 등은 노동자 임을 인정하되 정규직이 되려는 과거의 비정규직 운동과 달리 노동자성부터 문제다. 정규직화를 요구할 수도 없는 처지의 노동자다.²¹⁾ 지난 20여 년간 비정규직 문제가 노동 이슈의 핵심이었지만 지금 우리는 다른 지형에 와 있다.

9. 스토리 만들기

지배하는 자와 지배당하는 자의 차이 중 하나가 '스토리 구성 역량'이다. 누구나 살아가는 스토리가 있다. 개인을 넘는 집단적 스토리가 국가 등 더 큰 사회를 만든다. 그 사회가 품은 핵심 스토리가 곧 지배 이데올로기다. 기존 노동운동은 계급 이데올로기를 강조한다. 다르게 접

18) '빅딜 방안'은 직접고용 후에 임금 차별로 소송에 휩싸이거나 동일임금을 요구할 것이기에 정규직화 요구와 다를 바 없다는 점, 원청사용자성 쟁취와 정규직화 요구가 무엇이 다른지, 노조법 2조 개정 투쟁은 광범위한 전략적 기획이 필요해 몇 사업장의 선택으로 가능한지 등 논의가 있었다. 2021년 노조법개정 집회에 참가했다가 각 노조의 정규직화가 중심이라는 것을 확인한 적도 있었다고 한다.

19) 현대모비스가 노조에 설명할 때는 가칭 '현대 모트라스', '현대 유니투스'라고 설명했으나 '현대'가 빠지자 현장 반발이 일어났다. 재벌해체나 수직 산업을 평등한 협력구조로 바꾸는 산업전환 방향에서 보면 '현대'를 떼는 것은 물론 비재벌 기업을 키우는 것이 적절할 수도 있다. 1차 노동시장인 대기업 정규직이 되려는 요구가 강해진 시기에 재벌해체 주장이 약화된 것은 우연일까.

20) 희망연대노조 SK브로드밴드비정규직지부는 박근혜 정부가 들어선 정세에서 투쟁으로 자회사 직고용을 쟁취했다. 일각에서 이런 사례를 비판하나 이는 원칙적 정규직화만 인정하고 다양한 경로가 가진 의미를 부인하는 독선적·배타적 태도로 볼 수 있다.

21) 노동자성이 부정당하는 사례에서 고민과 갈등은 훨씬 더 크고 무겁다. 방송작가유니온의 경우 노동자성 인정을 중심에 둘 것인지, 교섭을 만들 투쟁에 중심을 둘 것인지, 노동공제회 방식을 선택하는 문제를 둘러싼 안팎의 주장이 엇갈린다. 2022년 9월 29일 <방송 비정규직 운동 방향과 과제 도출을 위한 토론회> 자료 참조.

근할 수도 있다. 해당 산업, 기업, 노동의 특질을 포착해 이를 중심으로 스토리를 만드는 것이다. 스토리의 구성은 단지 글이나 말이 아니라 자신들에 맞는 경로를 몸으로 개척하는 것이다. 계급이론 교육보다 강하게 각인되는 것은 공유된 경험으로 이뤄진 스토리다.

공동성명이나 길드라는 이름으로 자신들의 고유성을 표현하고 스토리를 구성하는 것이 그 사례다. IT산업에서 노조 설립 연쇄고리를 만든 것이 이들의 탄생 스토리다. 자회사를 포함해 출발한 것은 비록 같은 그룹사라는 한계에도 불구하고 고무적 노력이다. IT산업에서 당연시 되는 포괄임금제를 없애고 프로젝트 폭파와 같은 자신들에게 고유한 고용불안을 없애려 도전한다. 기성노조들이 가진 '결사투쟁'의 군사적 태도와 '엄근진' 집회를 벗어나려 순한 맛, 매운 맛, 아주 매운 맛 행동과 같은 다른 표현을 쓰고 다른 집회문화를 창작하려 노력한다. 자신들의 고유성을 살린 스토리를 만들고 있다.

모듈부품사는 공급사슬을 따라 노조를 설립했다. 이들의 탄생 스토리다. 정규직화를 목표로 하지 않고 다른 경로를 개척했다. 법원 소송이 아닌 자력화를 자신들이 걸어갈 경로로 삼고 그 길을 개척해 온 것이다. 전국의 지회들이 모여서 공동교섭을 추구하고, 기후위기와 산업전환기 의제를 다루는 '미래차위원회'를 비롯해 3개의 위원회를 운영했다. 새로운 교섭을 개척한다. 완성차 생산라인을 끊을 수 있는 직서열의 힘이 있지만, 그 힘을 함부로 쓰지 않는 절제를 통해 교섭력을 높인다. 기성노조들은 '고용=물량' 프레임에 갇혀 '물량 지키기'에 익숙하다. 모듈부품사지회들은 '물량나눔과 고용연대'로 정규직에게 물량을 나눠 정규직 고용안정에 기여하기도 한다. 기후위기로 '탈성장'이 떠오르는 지금, 성장기 고용전략인 '물량주의'가 아니라 '물량나눔과 고용연대'와 같은 새로운 비전이 필요하다.

모듈부품사연대는 3개의 계열사로 통합하기까지 걸어온 길을 '3비노선'이라고 한다. 모듈부품사연대는 2022년 8월 28일 배포한 보도자료에서 아래와 같이 설명했다.

3비	이유	내용	핵심
비소송	근로자지위확인(불파)소송판결에 따라 좌우되는 노조. 판사 판결 따라 조합원이 늘었다 줄었다 하는 운동의 사법화 문제. 소송으로 인한 노사관계의 극단화.	소송하겠다는 조합원과 지난한 토론. 그 결과 비정규직이라는 단어를 지회 이름에서 빼기도 함.(울산) 권리 확대 적극 행동. 전국에 노조 만들고 처우 개선. 전국모듈부품사 연대 모임. 2021년 전국적 교대제위원회, 공동교섭위원회, 미래차위원회 운영.	자력화
비갈등	인천국제공항에서도 나타났지만 그 전에도 정규/비정규직이 충돌하고 심지어 폭력사태까지 벌어져 정규직화 투쟁이 계급단결 아닌 계급분열을 일으키기도 함.	정규/비정규직 충돌예방. 정규직을 부러워하거나(선망) 미워하는(원망)하는 행동 절제. 비교 경쟁하는 습관 넘어서기 쉽지 않음. (직영의 몇%인가 따지는 임금비교. 정규직 호봉제 따라가기) 우리에게 맞는 적정임금 추구(연차급제. 호간 격차 15원으로 억제) 완성차 정규직의 인소싱 요구와 모듈사의 반발로 인한 논란도 있었지만 자제하며 극단으로 가지 않음. 역으로 정규직노조의 고용불안 해결을 위해 핵심물량을 이관한 사례가 있음(평택지회-MDPS물량).	존중감
비극단	과거 비정규직 투쟁에서 분신과 자결, 고공농성과 장기투쟁 등 대중적 접근이 어려웠던 것에 대한 극복 필요성	무기력하거나 과격하지 않은 투쟁. 압도적 조직력으로 가능(공급사슬을 따라 전국을 조직) 직서열의 힘이 있지만 함부로 쓰지 않고 절제. 당장 정규직화를 쟁취하려는 높은 요구를 설정하면 그에 상응하는 극단 투쟁. 조직력 바탕으로 57개를 13개로 통합하고 13개를 3개로 단계적 통합.	적정성

스토리를 만드는 길이 탄탄대로는 아니다. 내연차 시대에 자리잡은 관성은 질겨 미래차 시대를 위한 '미래파'의 등장을 억압한다. 내연차 시대의 유일한 경로처럼 고착된 불파소송과 정규직화에 붙잡힌 관성은 다른 길을 쉽게 용납하지 않는다. 논란 속에 지회들은 통합계열사 출범

에 대한 조합원 투표를 붙였고 전국의 조합원 중 투표자 대비 85%가 찬성했다. 통합운영을 반대하던 일부 지회도 9월 말에 100%의 조합원이 통합계열사로 입사하는 것에 찬성했다. 그렇지만 금속노조에 이를 둘러싼 긴장은 사라지지 않았다. 사용자도 내부 반발로 인해 갈등을 겪고 있다. 인소싱을 금기로 여기는 관성, 본사에서 계열사로 전적(轉籍)하는 사무관리직의 이해관계, 직원과 소통 문제가 얽혀 있다.

누구나 무겁고 고통스러운 길을 원하지 않는다. 그러나 재미와 의미가 어우러진 스토리 탄생 과정에는 갈등이 있다. 갈등 양상은 다르다. 언론은 흔히 MZ세대 문화와 기성노조의 과격성을 대비시킨다. 늘 ‘결사’를 외치며 ‘엄근진’ 집회를 하는 것은 이전 세대의 특징이고 ‘순한 맛 행동’에서부터 ‘아주 매운 맛 행동’ 등은 MZ세대의 문화적 기질일까. 몇 언론은 스타벅스 트럭 시위를 보도하며 민주노총 연대를 뿌리친 사실을 부각시키고 MZ세대의 문화적 특징을 강조한다. 집회문화는 산업과 노동 특성도 반영한다. 거칠고 역센 야외 노동을 하는 사람과 실내 정신노동을 하는 사람의 감성이 같을 수 없다. 2022년 대우조선 하청노동자는 조선산업 노동 현장에서 그곳에 있는 도구를 활용해 투쟁했다. 노조 설립과정에서 더 많이 듣고 배운 관계의 영향도 받는다. 이 과정에서 이익을 강조하는가, 계급 적대를 강조하는가, 권리와 존엄을 강조했는가에 따라 조직문화와 행동이 달라질 수 있다.²²⁾

투쟁문화는 노동 특성, 문화 감성, 가치지향 등이 응축되어 있지만 특정 상황에 따라 다르게 나타난다. 파리바게뜨 지회는 천막농성과 긴 단식투쟁을 보여주었다. 이것은 세대의 문화적 특성이나 제빵노동의 특질보다 특정한 상황에서 선택한 행동이다.

특히 교섭력과 행동은 밀접한 연관이 있다. 시장교섭력이 높은 사무연구직의 경우 강한 행동이 필요하지 않다. 노동시장에서 높은 임금이 형성되어 임금인상을 위한 투쟁의 필요가 약하다. 모듈부품사가 보여주듯 조직율과 교섭력이 높으면 적정 투쟁으로 요구를 관철시킬 수 있다. 내부 교섭력이 취약한 상태에서 사회적 교섭을 만들려면 관심을 일으킬 강한 투쟁이 필요하고 이를 중심으로 사회적 연대를 만든다. 시장, 사업장, 사회적 교섭력을 만들지 못하면 장기투쟁을 피하기 어렵다.²³⁾

<노조의 교섭력과 행동 비교>

교섭력	노조의 행동
시장 교섭력이 높음	온건한 행동
사업장 교섭력 높음	적정한 투쟁
사회적 교섭력 필요	고강도 투쟁
전반적 교섭력 취약	장기적 투쟁

22) 친밀한 관계를 맺다가 적대적으로 변해 노조를 만든 경우, 반대로 노조를 만든 후 적대적인 태도로 거칠게 충돌하다가 노사담합으로 가는 사례도 있다. 이렇게 ‘극에서 극’으로 요동치는 모습을 어떻게 극복할 수 있을까. 초기에 노동과 자본의 적대감을 강하게 교육한 신생노조의 간부는 사측을 믿었는데 배신당했다며 극단적으로 믿음과 배신을 넘나드는 감정을 격정적으로 토로했다. 이런 사례를 접하면 노사관계에 대한 시각 재정립 필요성을 절감한다.

23) 2019년 3월 27일 설립한 유베이스 수원 콜센터 지회는 대략 0.5%의 조직율로 추산한다. 그런데 단체교섭을 체결하고 처우를 개선했다. 사회화와 조직화 모두 취약한 조건에서 드문 사례다. 노조 간부는 삼성전자서비스 콜 업무를 담당했기에 삼성전자서비스지회 정규직화 등 삼성 이슈에 연관성, 사회와 조직화가 취약한 조건을 고려한 소박한 노조 추구가 그것을 가능케 했다고 한다. 그러나 2022년 2월에 사측의 전환배치를 거부했고 뒤이은 징계해고에 맞서 10월 현재까지 투쟁 중이다.

앞에서 다른 내용을 종합하면 ‘탄생 공간 - 에너지 - 경로 - 핵심 파워 - 대표성과 교섭 - 임금과 고용의제 대응 - 투쟁문화’가 노조 스토리의 줄기다. 각각에 관련된 사건이 가지를 이루고, 다양한 에피소드가 얹히 되어 스토리를 이룬다. 풍부한 스토리에서 ‘노조의 향기’가 피어난다.

10. 과제

미국의 노조 활동가 스몰스는 아마존 물류센터의 노조 성공 요인을 "InsideOut" 전략으로 묘사했다.²⁴⁾ 현장 노동자들이 노동조합 결성을 적극적으로 주도하며 현장 리더십을 바탕으로 한 광범위한 신뢰 기반을 형성해 노동 현장 내부를 뒤집는 것이 ‘인사이드 아웃’ 전략이다.

내부 조직력을 강화함으로써 교섭력을 확보하는 것은 ‘인사이드 아웃’에 가깝고, 내부 조직력의 약점을 외부 연대를 통해 보완하면서 사회 이슈화와 사회적 교섭으로 나아가는 사례는 ‘아웃사이드 인’에 가까운 것으로 보인다. 안정적이고 지속 가능한 노조가 되려면 탄탄한 조직력을 기반으로 자력화를 이뤄야 하지만, 늘 ‘인사이드 아웃’ 전략만이 성공하는 것은 아니며 때로는 ‘아웃사이드 인’의 방식이 필요할 수 있다. ‘아웃사이드 인’에 가까운 유니온이 계속 이슈를 만들고 새로운 시스템을 구축해 지속 가능한 모델이 될 것인지 주목할 지점이다.

신생노조를 더 넓게 포괄하는 조사와 분석을 통해 새로운 가능성을 발견하고 공유하기를 바란다. 신생노조들이 기존 노조 시스템에 갇히지 않고 교류하며 서로의 가능성을 발견하고 촉진하기를 기대한다. 무권리 노동자가 노조를 만들어 노동권을 누리는 것만으로도 소중하고 벽차지만, ‘그들 중 하나(One of them)’에 머물지 않고 새로운 모습을 보여준다면 노동권이 질적으로 진화할 것이다.

감각이 없으면 느끼지 못한다. 새로운 개념이 없으면 새로 탄생한 것을 못 본다. 낡은 프레임에 갇혀 있으면 새것도 낡은 틀에 끼워 맞춰 퇴행한다. 새 노조들이 품은 가능성을 포착하고 확장하려면 그에 맞는 개념이 필요하다. 노조에 대한 ‘새로운 개념설계’에 이르면 차원이 다른 노조의 모습을 보게 될 것이다. 개념설계 역량은 다양한 도전과 실패를 딛고 탄생한다. 전환기에 필요한 것은 그런 도전을 지지하고 포용하는 담대함이다. 경로 다양성이야말로 더 많은 노동시민이 권리 주체가 되는 ‘아무나 유니온 시대’로 가는 길이며 역동적인 노동의 물결로 사회 전환을 촉진할 통로다.

전환역량은 새로운 경로를 개척하는 데 있다.

24) 유이지운, <미국 최초 아마존 노동조합 결성, 새로운 노동운동의 전조?>, 2022.7.1. 오마이뉴스.(격월간 비정규노동 7,8월호 기고) 참조. 경영전략에서도 외부 환경에 기민하게 대응하는 ‘outside-in’ 전략과 내부 역량을 핵심으로 하는 ‘inside-out’ 전략을 대비해 사용한다.

〈토 론 문〉

LG전자 사람중심 사무직
노동조합 결정 계기와 과정과
현재, 그리고 미래

최 대 성

(LG전자 사람중심 사무직 노동조합
부위원장)

“LG전자 사람중심 사무직 노동조합 결성 계기와 과정과 현재, 그리고 미래”

□ 설립배경

○ 설립 당시 사업장 노동조합 상황

- 2018년까지 한국노총산하 LG전자노동조합이 LG전자사업장 내 유일한 노조였으며, 민주노총산하 LG전자지회가 생긴 이후에도 교섭대표노조로서 회사와 오랜 간 교섭을 해옴
- 사업장 내 총 직원 수는 약 4만 명이며, 사무직근로자수는 2만7천명, 기능직근로자수는 약 1만 명 정도
- 사무직근로자를 대변하는 노조는 없었으며, 사무직직원들은 어떠한 노동조합에도 가입되어 있지 않음

○ 사무직 근로자들의 불만 사항

- 낮은 임금테이블, 인상률
- 알 수 없는 경영성과급 기준
- 포괄임금제, 재량근로제 등 근로시간에 대한 불합리한제도 및 관행
- 임단협, 노사협의회, 근로자대표 등에 대한정보제한

□ 설립 과정 및 법적대응

○ 설립 초기 블라인드 앱을 적극 이용

- 철저히 익명으로 활동하였으며, 초기노조간부도 블라인드를 통해 모집
- 초기 가입신청은 익명으로 우선 받고, 설립이후 기명으로 재요청
- 아직도 블라인드를 통해 비조합원대상 홍보활동 진행하고 있음

○ 교섭단위 분리 신청

- 설립초기부터 사무직직원들의 큰 호응을 받음
- 취업규칙 내 표기, 임금체계, 상벌, 입사절차와 업무, 기타 인사 노무관리가 확실히 분

리되어 있어 분리 신청을 하였지만, 지방노동위원회와 중앙노동위원회 모두 기각

- 사유는 정년과 복리후생이 같고 고용형태가 정규직으로 같음을 들

○ 노사협의회 미개최 진정

- 직종별 노사협의회를 개최하고 사무직 노사협의회외의 경우 근로자위원을 투표로 뽑지 않는 점을 들어 2021.8.3. 고용노동부에 진정을 넣음
- 2022.1.3. 노동부의 행정지도가 내려와 LG전자 내 노사협의회 재설치 논의가 사람중심, 회사, 교대노조3자로 진행됨
- 장기간 회의를 진행하였으나 전사단위설치를 거부하는 회사와 의견 차이를 좁히지 못하여 더 이상의 회의 없이 회사가 직접 설치하겠다고 선언

□ 20개월 된 소수노동조합으로서

○ 임단협에서 여전한 소외, 무시 전략

- 사무직 임금협상에 대한 의견 무시
- 근로시간면제자에 대한 조항은 조합원명단을 요구하며 임시체결
- 타운홀 등 직원대상행사에서 교대노조와 사내사무직 협의체(JB)만 초청, 언급

○ 유명무실한 공정대표 의무

- 아직도 회사로부터 받는 지원은 매우 제한적임
- 인원비례를 이유로 근로시간 면제시간 뿐만 아니라 사내시설 이용, 사무실 지원 등 대부분의 지원논의를 거부하고 있음

○ 20개월 된 소수 노동조합으로서

- 노조로서의 힘은커녕 제대로 된 지원도 받지 못하는 것이 현실
- 교섭창구 단일화제도 폐지 또는 대대적인 개선 필요
- 노조를 없애야 할 존재가 아닌 파트너로 여기는 기업의 인식 변화 필요

〈토 론 문〉

열린 미래, 가치 지향과 이를
실현할 전략 역량이 가장 중요

박 근 태

(현대자동차 남양연구소 연구원)

열린 미래, 가치 지향과 이를 실현할 전략 역량이 가장 중요

박근태 토론문

1. MZ세대의 노동조합에 대한 태도 변화(신민주)

이 연구는 청년세대의 노동조합에 대한 태도를 양적으로 분석해 일부의 통념과 달리 노동조합에 대한 기대가 크다는 것을 보여줌.

중요한 주제에 대해 훌륭한 연구를 수행해 반가운 결론을 내려준 연구자들에게 감사드립니다.

연구의 발전과 연구 결과의 실천적 수용을 위해 몇 가지 의견을 드립니다.

주제 관련

이 연구의 주요 내용은 'MZ 세대'가 아니라 '청년 노동자들'의 노동조합에 대한 태도 변화임.

양적 분석 관련

1. “통시적으로 분석”했다고 하지만, 시계열 분석은 아니고 두 횡단 분석의 차이를 본 것이라고 생각됨.

- 2006년 자료가 과거 청년 노동자들의 의식을, 2019년 자료가 현재 청년 노동자들의 의식을 대표한다고 단정할 수 없음. 카드 대란(2002~2006년), 2008년 금융 위기 같은 대사건들의 영향.

- 2006년에서 2019년까지 청년 노동자들의 의식이 단선적으로 변화했다고 가정할 수 없음.

- 2007년~2018년 자료까지 활용해 시계열 분석을 한다면 더욱 훌륭한 연구가 될 것임.

2. “현재 사회경제적 지위”라는 변수

- 2006년 상관관계 분석에서

(5) 현재 사회경제적 지위는 (2) 성별 제외 모든 변수와 (-)의 상관관계

: (1) 나이, (3) 학력, (4) 종사상 지위, (6) 조합원 여부, (7) 월평균 임금, (8) 사회경제적지위향상가능성, (9) 부당대우 보호 효과성, (10) 고용안정 효과성, (11) 임금인상 효과성, (12) 노조가입의향, (13) 노조탈퇴의향.

- 2019년 상관관계 분석에서도

(5) 현재 사회경제적 지위는 대부분의 변수와 (-)의 상관관계

: (1) 나이, (3) 학력, (4) 종사상 지위, (6) 조합원 여부, (7) 월평균 임금, (8) 사회경제적지위향상가능성, (9) 부당대우 보호 효과성, (10) 고용안정 효과성, (11) 임금인상 효과성, (12) 노조가입의향, (13) 노조탈퇴의향.

- “(1) 나이, (3) 학력, (4) 종사상 지위, (7) 월평균 임금”과의 관계에 대해서는 설명 필요. 상식/직관에 위배.

- “(6) 조합원 여부, (9) 부당대우 보호 효과성, (10) 고용안정 효과성, (11) 임금인상 효과성, (12) 노조가입의향, (13) 노조탈퇴의향”과의 관계에서는 (5) 현재 사회경제적 지위가 높을수록 노조에 대한 기대와 가입 의향이 낮은 것으로 설명할 수 있음.

3. 2006년 상관관계 분석에서

- (3) 학력, (7) 월평균 임금이 높을수록 (8) 사회경제적지위향상가능성에 대해 높게 봄.

- (2) 성별: (12) 노조가입의향, (13) 노조탈퇴의향과 모두 (-)의 관계. 설명 필요.

- (7) 월평균 임금이 높을수록 노조에 대한 기대((9) 부당대우 보호 효과성, (10) 고용안정 효과성, (11) 임금인상 효과성)가 크나 (12) 노조가입의향과는 (-)의 관계. 설명 필요. (2019년 동일)

- (5) 현재 사회경제적 지위, (10) 고용안정 효과성, (11) 임금인상 효과성은 (12) 노조가입의향, (13) 노조탈퇴의향 모두와 (-)의 관계. 설명 필요

4. 2019년 상관관계 분석에서는

- “(3) 학력, (6) 조합원 여부”와 (8) 사회경제적지위향상가능성 (+)의 관계.

- (7) 월평균 임금이 높을수록 노조에 대한 기대((9) 부당대우 보호 효과성, (10) 고용안정 효과성, (11) 임금인상 효과성)가 크나 (12) 노조가입의향과는 (-)의 관계. 설명 필요.

- (10) 고용안정 효과성, (11) 임금인상 효과성은 (12) 노조가입의향, (13) 노조탈퇴의향 모두와 (-)의 관계. 설명 필요

5. 2006년, 2019년 상관관계 분석에서 모두 (10) 고용안정 효과성, (11) 임금인상 효과성과 (12) 노조가입의향이 (-)의 관계라는 점을 유의. 이 연구의 결론에 대한 해석과 관련됨. 노조

(도구성)에 대한 기대가 높다고 해서 노조가입의향이 높지는 않음.

6. 2006년, 2019년 상관관계 분석에서 모두 (5) 사회경제적 지위가 높을수록 (8) 사회경제적 지위향상 가능성에 대해 낮게 본다는 점을 유의해야 함. 이 연구의 결론에 대한 해석과 관련됨.

결과 해석 및 함의 관련

1. 최근의 청년 노동자들이 노조의 필요성 수준을 높게 인식하고 있으며 노동조합 가입을 유지하려고 하는 경향이 높다. 그러나 2006년, 2019년 상관관계 분석에서 모두 노조 (도구성)에 대한 기대가 높다고 해서 노조가입의향이 높지는 않음.

2. “최근의 청년세대는 과거의 청년세대보다 개인의 노력을 통한 사회경제적 지위향상가능성을 낮게 인식하는 것”은 유감스러운 일이나, 이 분석만으로는 그 이유를 알 수 없음.

- 2006년, 2019년 상관관계 분석에서 모두 (5) 사회경제적 지위가 높을수록 (8) 사회경제적 지위향상가능성에 대해 낮게 본다는 점을 유의해야 함.

- 지금의 청년세대는 “한국전쟁 이후 부모세대보다 가난한 첫 세대”?

현 시점에서 장년/부모 vs 청년/자식 비교? 과거 청년 세대 vs 현재 청년 세대 비교?

전자는 불합리, 특히 이 연구에서는. 30년 임금 노예 vs. 3년 임금 노예.

후자라면 정말 현재 청년 세대가 과거 청년 세대보다 불행한가? 근거가 무엇인지?

“2018년 MZ세대 연령대의 근로소득은 2000년 동일 연령대의 근로소득과 비교하여 크게 높아졌으나 글로벌 금융위기 이후에는 X 및 BB세대 근로소득 증가폭을 하회하였다. 또한 2018년 MZ세대 연령대의 금융자산은 2012년 동일 연령대 금융자산에 비해 일부 높아지기도 하였으나 전기간(2000~17년)을 보면 증가폭이 미미하였다. 아울러 2018년 MZ세대 연령대의 총부채는 주택마련 목적의 금융기관 차입증가로 2000년 동일 연령대 총부채에 비해 대폭 높아졌으며, X 및 BB세대 총부채 증가폭을 크게 상회하였다. 마지막으로 2018년 MZ세대 연령대의 총소비는 글로벌 금융위기 이후 동일연령대 총소비와 비교하여 거의 변동이 없었으며 소비성향도 하락세를 보였다.” (최영준(2022), MZ세대의 현황과 특징, BOK 이슈노트, 제 2022-13호)

3. “청년세대를 단일한 집단으로 간주하면서 발생한 오류”(13)에 대한 우려에 동의. 그런데, 이 연구는 이를 극복한 것인가?

4. “노동조합이 외재적 보상을 중심으로 활동하고 조합원들을 대상으로 하는 서비스제공 역할에 주력해야 할 필요”가 있다는 견해는 대단히 우려스러움. 미국식 실리적 조합주의 (Business unionism)가 바람직한가? 지속가능한가? 더구나 한국에서도 많은 노조에서 조합원과 활동가들이 상호작용하여 실리주의가 심화되어 왔음. 실리주의의 파산을 보여주기도.

5. 조합원이라고 해서 연대주의적, 이타적인 것은 아님. 개인주의적, 이기주의적일 수 있음. 노조 (도구성)에 대한 기대가 높다고 해서 적극적으로 참여하는 것도 아님. 실리적 혜택만을 추구할 수도 있음. 이것이 많은 활동가들이 호소하는 문제 아닌가?

6. “단순히 세대효과만이 아니라 특정 세대의 노동조합에 대한 태도의 결정 메커니즘을 체계적으로 이해”해야 한다는 점에 전폭 동의. 소중한 연구에 다시 감사드리며, 그런 연구로 나아가길 기대함.

2. 새로운 노조의 가능성과 과제(조건준)

활동가의 경험과 고민이 응축된, 많은 이야기가 담긴 발제문, 감사.

담긴 내용에 대해 세세히 토론하기 보다는 제목대로 “새로운 노조의 가능성과 과제”라는 지점에 대해 이야기를 보탬.

‘새로운 노조’는 이 발제대로 신생 노조일 수도 있고, ‘새로운 유형’의 노조일 수도 있음.

(이 포럼의 본래 관심은 후자였을 것으로 생각됨. 이 부분은 다음 절에서.)

어떤 노조든 생존 역량은 필수적이며, 이런 맥락에서 살펴봄.

노동조합의 권력(union power)과 역량(capacity)

“일반적으로 노동조합의 권력(union power)은 노동조합의 역량과 제도 환경, 기회 구조, 그리고 다른 행위자들의 역량으로 구성된다(Lévesque & Murray, 2010). 이 중 행위자의 주체적 요인인 노동조합의 역량은 노동조합이 가진 권력 자원과 이를 활용하는 능력의 상호작용으로 만들어진다. 기술 변화에 대응하는 노동조합의 대응 역량을 구성하는 권력 자원의 핵심 요인은 조직적 전문성과 조직구조이다(길, 1985; Davies, 2018; Deery, 1989; Thomas & Kochan, 1992). 노동조합이 기술 변화에 효과적으로 대응하기 위해서는 기술 변화의 잠재적 효과를 평가하고, 필요할 경우 경영진 결정에 도전할 대안 전략을 고안할 수 있는 전문성을 갖추어야 하고, 해당 기술이 결정되고 실행되는 수준에서 대응할 수 있는 적절한 조직구조 역시 갖추어야 하기 때문이다. 노동조합의 지향이 대응 방향을 결정하지만, 노동조합의 대응 역량에 따라 노동조합이 선택할 수 있는 대응 방식이 달라진다.”¹⁾

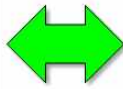
1) 박근태·임상훈(2021). “급진적 제품 혁신에 대한 노사의 전략적 대응과 생산시스템의 변화 - H자동차 전기자동차 사례 -”. [산업노동연구], 27(3), 5-44.

노동조합 권력(Power)

제도 환경

기회 구조

노동조합 역량
(Union capacity)



다른 행위자들의
역량

노동조합 역량(Union capacity)

노동조합 역량 = f(자원, 능력)

자원
(Resources)



능력
(Capabilities)



노동의 권력 자원

〈노동자들이 지닌 힘의 원천2〉

연합적 힘: 노동자들이 집단조직[특히 노동조합과 정당이 가장 중요]을 형성해 생겨나는 다양한 형태의 힘

구조적 힘: 노동자들이 놓여 있는 경제체계 내의 장소/위치 자체에서 얻게 되는 힘

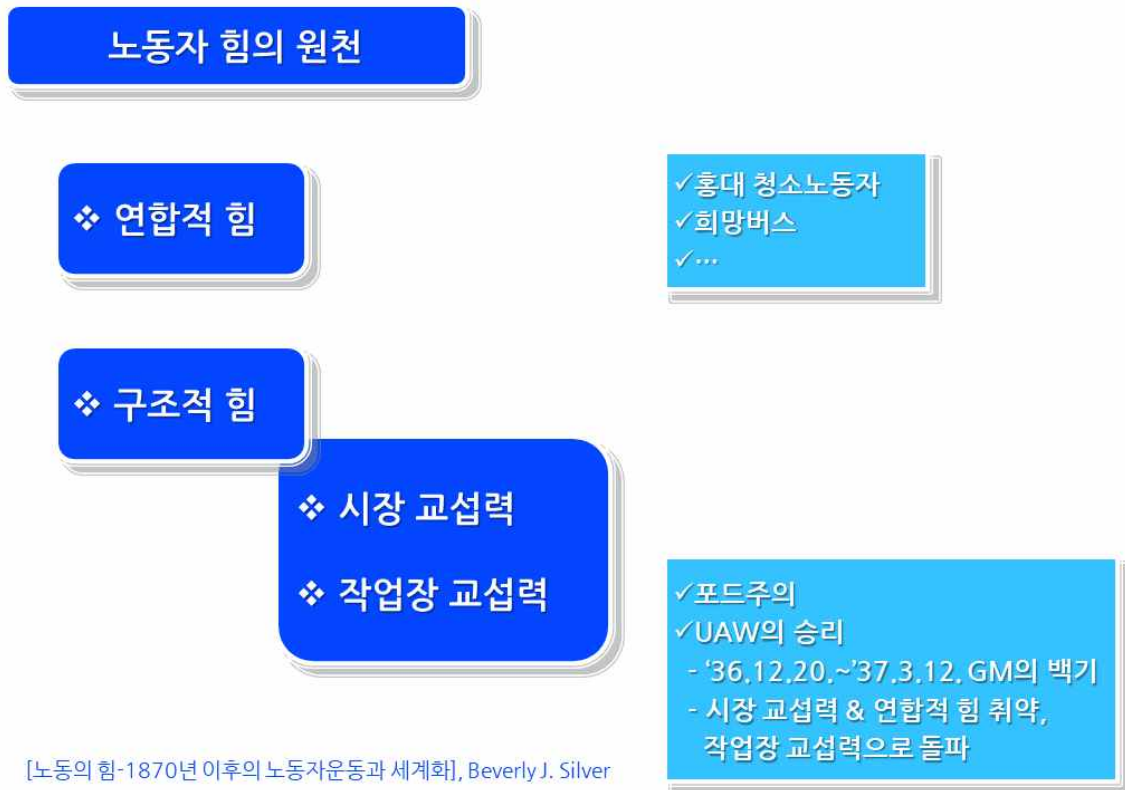
- 시장 교섭력: 노동시장의 공급이 부족한 상태에서 직접적으로 생기는 힘

① 고용주들의 수요가 많은 희소한 숙련기능의 보유

② 일반적으로 낮은 실업률

③ 노동시장에서 완전히 이탈해 비임금 소득원에 의존해 살아갈 수 있는 능력

- 작업장 교섭력: 특정 노동자 집단이 핵심 산업부문 내에서 차지하는 전략적 위치 때문에 생기는 힘.



[노동의 힘-1870년 이후의 노동자운동과 세계화], Beverly J. Silver

2) [노동의 힘-1870년 이후의 노동자운동과 세계화 Forces of Labor - Workers' Movements and Globalization since 1870], 비버리 J.실버(Beverly J. Silver) 지음/백승욱·안정욱·윤상우 옮김/그린비

작업장 교섭력

자동차 vs. 중공업 vs. 연구소

	자동차(공장)	중공업(공장)	연구소(사무실)
생산방식	흐름 생산	비흐름 생산	PJ Base
작업방식	집단 작업	분산 작업	분산작업
납기	단기(수 일)	장기(수 년)	??개월~
파업 효과	큼	작음	계단 미미//지대
생산손실 만회	시간 단축 어려움	시간 단축 가능	용이
작업장 교섭력	큼	작음	작음//큼
...

노동조합 권력 분석 및 주요 당면 과제

표. 노동조합 권력 분석 및 주요 당면 과제 예시

사례	제도 환경	기회 구조	사용자 역량	노조 역량 = 권력 자원 × 활용 능력						주요 당면 과제
				연합적 힘	활용 능력	시장 교섭력	활용 능력	작업장 교섭력	활용 능력	
OO사무 연구직노조	교섭창구 단일화	가치 창출 영역/방식변화	강함	약함		변동		계단식	약함	제도적 한계 극복 조직을 제고로 연합적 힘 획득
IT노조	기업 노조/노사관계 중심	산업 전환 가치 창출 영역/방식변화	강함			강함		강함		
모듈부품사 노조	원청 사용자성 부정	모듈화/외주화 심화	하청 약함 원청 강함	강함	강함	약함		강함	강함	
라이더 유니온	노동자성, 사용자성 논란	사회적 관심 증대				약함		약함		
희망연대 노조	기업 노조/노사관계 중심			강함	강함	약함		약함		
청년 유니온	기업 노조/노사관계 중심					약함		약함		

3. 가치 지향과 이를 실현할 전략 역량이 가장 중요하다.

MZ노조 등장, 새로운 이해대변인가?

새로운 이해 대변 대상?

예. 기존 이해대변 구조에서 소외/배제되었던 집단을 대변

새로운 이해 대변?

아니오. 임금, 노동시간, 인사평가 ...

새로운 가치 지향?

고유한 노동 정체성에 기반한 지향, 직종 노조의 가능성.

“ 1. MZ세대 노조의 등장과 확산이 노동운동에 지니는 의미

MZ세대 노조?

- ✓ 세대 노조로 보는 것은 타당하지 않음. 대기업 연구직과 사무직들 주축, 특정 세대를 대표하지 않아
- ✓ 사회 환경의 변화, 산업구조 변동과 그에 따른 당사자들의 지위 변화, 노동시장의 변화로 접근해야

구조적 배경

- ✓ 산업구조 변화, 발전: 사무직 노동자 증가 & 지위 하락 → 현재 시점에서 보상 요구
- ✓ 노동시장의 변화: 대기업 정규직 내부 노동시장 → 첨단 분야 핵심 인력을 중심으로 노동시장 작동

행위 주체의 태도

- ✓ 노동조합에 대한 태도: 합리적, 실용적, 도구주의적 관점.
 - 노동조건 향상과 보상 쟁취에 노동조합이 가장 효과적. 그럴 때만 지지. 기존 노조의 효과성 의심

경영/특히 대기업 논리의 의도하지 않은, 그러나 당연한 귀결

- ✓ 능력주의, 성과주의, 단기 이익 최대화, 이익에 따른 배분 차별화, 배분 참여 범위 축소

기존 노동조합의 한계

- 1.누구를 대표? 조합원을 중심으로 더 많은 노동자들? 조합원만? 조합원 중 일부만? 사무직 소외/배제
- 2.지향과 역할: 보상과 보호 위주, 형성은 희박
- 3.노동에 대한 철학과 정책 빈곤
- 4.산업과 사회의 변화에 대한 고민과 대응 미비: 산업 구조의 변동 → 가치 창출의 핵심 단계 변화. 기획/연구개발 및 서비스의 중요성 증대, 생산단계의 중요성 감소. 노동조합은 생산/공장 중심 편향

II. 향후 노동자 이해 대변과 노사관계의 재구조화에 끼칠 영향

현 노동자 이해 대변과 노사관계 구조의 한계

✓ 사회와 산업의 발전에 뒤처지고 있음. 기업 중심, 분배 중심, 대변되지 못하는 노동자들과 의제 많음

미래는 사회와 산업의 구조 변동, 그리고 행위자들의 경험의 결과로 만들어질 것

경영계 - 시장 교섭력이 큰 집단은 비노조 방식으로 포섭, 시장 교섭력이 취약한 집단은 배제

MZ세대/신생 노조

✓ 자원의 제약

- 시장 교섭력은 높지만, 연합적 힘과 작업장 교섭력 취약.
- (외부) 노동시장의 시장 교섭력을 지렛대로 기업 내부 (노동시장)에 영향력 행사
- 시장 교섭력 변화/약화 가능성: 외부 상황 변동 + (개인) 나이 들.
- 기업 단위 조직은 (외부) 노동시장에 대응 곤란.

✓ 독자냐, 연대냐?

- 독자 노선: 높은 동질성 유지. 자원과 경험 부족 극복 필요, 상당한 희생 감수 가능성.
- 기존 노조와 연대/통합: 자원과 경험 보강. 그러나 독자성 약화 우려
- 직종 노조로서 정체성 확보에는 장단점: 특정 기업/직군 집중 vs 초기업/산업 차원 행위자

기존 노조 - 정체성과 대표성 확장이 최선. 우호적 협력이 차선. 배제/경쟁은 최악

정부 - 폭넓은 노동자 이해 대변을 통한 균형을 지향해야.”³⁾

미래는 열려 있다.

소멸할 수도, 새로운 기득권 집단이 될 수도, 새로운 유형의 노동조합이 될 수도 있다.

가치 지향과 이를 실현할 전략 역량이 가장 중요.

3) 박근태(2021) “세대노조인가, 직종노조인가”, 제3차 KLI 노동포럼(2021. 7. 27) 토론문 축약 인용

노동조합의 이중성: 사회운동조직 vs. 제도화된 조직

❖ 사회운동조직(SMO)

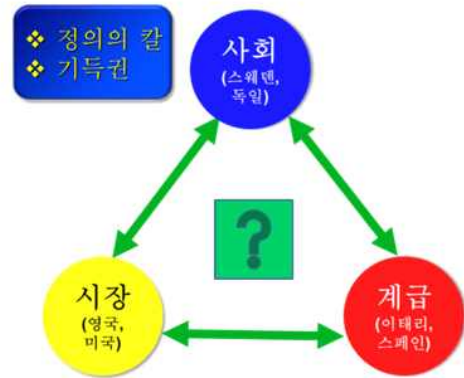
- 노동조합운동은 본래 사회운동으로 등장(김동훈), 그 운동의 성과로 제도적 정당성을 획득
- 노동조합운동은 어디서나 사회운동의 한 형태(Fairbrother, 2008: 217).
- 정체 혹은 후퇴한 노동조합 운동의 재활성화와 관련하여, 주로 예외적인 성공 사례들이 주목 받아 왔다.
 - ✓ 예를 들어 1990년대 남아프리카, 브라질, 한국의 노동운동을 주목한 사회운동노조주의 논의나 청소 노동자들과 방송통 신 비정규직 노동자 조직화의 성공 사례(이병훈, 유철근, 권혜원) 등.
- 이런 사례들에 대한 분석은 사회운동으로서 노동조합이라는 측면에서 시도되어 왔다.

❖ 제도화된 조직

- 게임의 규칙 유지, 안정적 조건에서 주요 모습, 일상적 모습.
- 사회운동능력 상실, 위기, 변화의 시기에는 부적응.

❖ 이중성으로 인한 긴장

- 운동 vs. 조직
- 내부 연대 vs. 외부 연대: 기득권의 갑옷 vs. 정의의 칼
- 리더십 vs. 민주주의: 하향 vs. 상향
- 가치 지향 vs. 실리 지향
- 일상적 시기 vs. 위기의 시기



❖ 노동조합운동의 전략은 주로 노선이라는 형태로 드러났다.

- 생디칼리즘, 적색노조
- 불멸의 삼각형(시장, 계급, 사회, Hyman), 사회운동노조주의, 조직화 모델 vs. 서비스 모델 등등

노조의 전략 역량 = 권력 자원 × 전략 능력

전략 능력: '프레이밍-전략 선택-전략 실행'으로 이어지는 전략 과정을 성공적으로 수행하는 능력

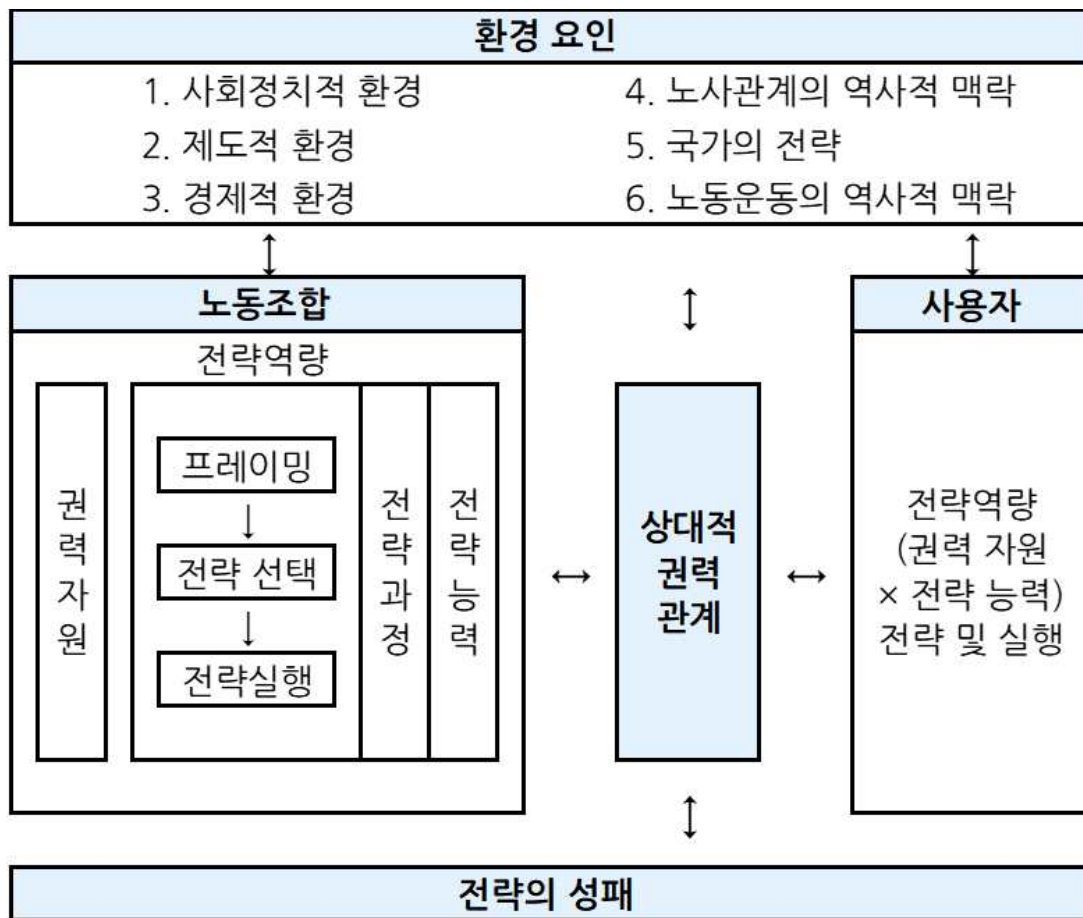
“노동조합은 목표, 전략, 교섭구조, 조직구조를 선택할 때 상당한 자율성을 갖는데, 목표로부터 전략이 도출되고, 구조는 전략에 따라 선택된다. 그리고 전략과 구조는 성과에 영향을 미친다(Fiorito, Gramm and Hendricks, 1991: 105). 노조의 전략 선택과 관련해, 제도적 환경 그리고 사용자와 국가의 전략이 결정적이지만, 이것들만으로는 충분하지 않고, 노동조합 내부 변수(노동조합 내부 구조와 프레이밍 과정(framing process))가 중요하다(Frege and Kelly, 2003). 프레이밍은 운동주체가 상황(변화)을 인지하고 해석하여 집단 행위 프레임(collective action frame)⁴⁾을 만드는 것인데, 이것은 상황(변화)에 대한 진단만이 아니라 (잠정적인) 해결책과의 연관 속에서 행동 참여 호소와 상호적인 담론과정을 거치게 된다(Benford and Snow, 2000). 결국 노동조합의 전략은 환경(의 변화)에 따라 기계적으로 결정되는 것이 아니라 상황(변화)에 대한 해

4) 집단 행위 프레임은 사회운동조직의 활동과 운동을 고취하고 정당화하는, 행동지향적인 믿음과 의미의 집합인데, 이것은 '핵심 프레이밍 과업(core framing tasks)'과 핵심 프레이밍 과업에 기여하는 상호적인 담론과정에 의해 만들어진다. 핵심 프레이밍 과업은 '진단적 프레이밍(diagnostic framing)', '예측적 프레이밍(prognostic framing)', '동기부여적 프레이밍(motivational framing)'으로 이루어진다(Benford & Snow, 2000: 614-615).

색이라는 인지 과정을 거치고 목표 혹은 (잠정적인) 해결책과의 연관 속에서 조합원들과 상호소통하면서, 즉 프레이밍을 거치면서 만들어진다.

간즈(Ganz, 2000)는 왜 1959-1966년 당시 더 풍부한 자원을 갖고 있던 기존 노동조합인 AWOC(Agricultural Workers Organizing Committee)가 캘리포니아 농업노동자들을 조직하는데 실패한 반면, 자원이 부족했던 신생 노동조합인 UFW(United Farm Workers)가 성공할 수 있었는지 분석하면서, 목표 달성에 '효과적인 전략을 개발할 수 있는 가능성(the likelihood they will develop effective strategy)'을 의미하는 '전략역량(Strategic Capacity)'이라는 개념을 제시했다.

그러나 효과적인 전략개발이 곧 전략의 성공을 의미하는 것은 아니며, 전략의 성공 여부는 다른 행위자와의 상호작용을 통해 결정된다. 따라서 프레이밍-전략선택-전략실행으로 이어지는 '전략과정'이 중요하게 되는데, 이 논문에서는 '전략과정을 성공적으로 수행하는 능력'을 '전략능력(Strategic Competency)'으로 정의하고 분석에 활용하고자 한다.”⁵⁾



5) 박근태(2015) “한국에서 산별 노사관계는 가능한가? -전국금속노동조합의 전략능력과 금속산별교섭을 중심으로”. [산업노동연구], 21(3), 37-69.

〈토 론 문〉

MZ노조 등장 ‘새로운 이해대변인가’에 대한 토론문

이 남 신

(서울노동권익센터 소장)

www.labors.or.kr

(03191) 서울특별시 종로구 청계천로 105 (관수동 152-1) 아름다운청년 전태일기념관 5층
대표전화 02-6925-4349, 상담번호 1661-2020

^^^
서울노동권익센터