

- 주제: 공공부문 정규직화에 대한 청년조합원의 반발, 어떻게 볼까
- 일시 : 2019년 10월 17일(목) 14시
- 장소 : 공공운수노조 5층 교육장(서울 대림3동)
- 사회 : 송주명(사회공공연구원 원장)

<발표> 서울교통공사 정규직 전환 과정에 대한 청년공채노동자들의 반응: 자기중심 세대와의 연대가능성 모색
- 장경태(서울교통공사 노동조합 조합원)

<토론>

- 강정남 (전국철도노동조합 청년국장)
- 오종현 (공공운수노조 국민연금지부 정책부장)
- 이재훈 (사회공공연구원 연구위원)

서울교통공사 정규직 전환 과정에 대한 청년공채노동자들의 반응 : 자기중심 세대와의 연대가능성의 모색

장경태(서울교통공사 쌍문역 역무원)

2019. 10. 17.

1. 서론

서울교통공사로 통합되기 전, 서울메트로는 1999년 이래 지속적인 신자유주의적 구조조정을 실행하였다. 최소인력에 의한 효율적 경영을 기치로 내세운 구조조정의 결과 노동조건의 악화, 정원축소와 비정규직의 증가를 초래했고, 고객서비스와 수익성 위주의 상업화 지향 구조조정은 노동자들의 질병증가와 사망에 이르게 만들었다¹⁾.

12년간 지속되던 구조조정은 2011년 10월 서울시장 재보궐선거에서 박원순시장의 취임과 함께 중지된다. 박원순시장은 서울시를 노동존중도시로 전환하겠다고 밝혔고, 그 선상에서 서울지하철은 3조2교대에서 4조2교대로 근무제 도입, 양공사의 통합과 비정규직의 정규직 전환, 감정 노동자 보호, 인권경영 등 일련의 변화과정에 놓여 있다.

신자유주의적 구조조정기간 정규직의 인원충원을 최소화하면서 인적구성이 심한 불균형을 이루게 된다. 지하철 건설에서부터 지하철 노선 확장과 맞물려 집단으로 입사한 50년대 후반과 60년대 초반에 출생한 베이비붐세대들이, 정년퇴직시기로 접어드는 2015년 이후 매해 수백 명 규모로 정년퇴직과 신규채용이 일어나면서, 작업장은 급격한 인적구성의 변화와 함께 도전적인 상황을 맞이하게 된다.

그중의 대표적인 사례가 무기계약직의 정규직 전환과정에서 예상치 못한 신규공채입사자들이 보여준 반응이었다. 청년공채들은 ‘공정’한 시험 절차 없이 ‘무분별한 정규직화’가 ‘정의의 원칙에 위반 한다’며, 정규직 전환 과정에서 노조의 집단 탈퇴로 이어졌고, 이후 입사

1) 신자유주의적 구조조정은 2기 지하철인 도시철도 공사에서도 경쟁적으로 진행되었으며, 이명박 대통령, 오세훈 서울시장 시기에 가장 높은 수준의 구조조정의 압력에 놓이게 된다.

자들은 노조 가입이 그들 선배 집단으로부터 배제된다는 분위기가 형성되었고, 비조합원으로 남아있는 것이 일반적인 현상으로 자리 잡아가고 있다.

서울교통공사의 사업장에서 나타나고 있는 ‘청년세대’들의 현상은, 민주화 이후 태어나고 성장하며 교육받은 세대 전반에서 나타나고 있는 현상이라는 점에서, 이 도전을 어떻게 받아들이고 해결해야 하는 가는 우리 공동체의 과제와 연결되는 문제이기도 하다. 정부주도의 정규직 전환정책에 대한 청년세대를 중심으로 제기된 역차별 논란과 또 다른 불평등을 조장한다는 주장들, 평창 동계올림픽 당시 남북 여자하키 단일팀 구성을 두고 정치논리에 의한 스포츠 정신의 오염과 어렵게 성취한 대표선수들의 지위를 박탈한다는 예상치 못한 논란들을 경험하였다. 뿐만 아니라 난민이나 민족문제에 대한 이슈, 성적 정체성으로부터 파생되는 사회문제들에 대해 우려될 정도로 즉자적이고 열정적인 반감들이 청년세대들 중심으로 표출되었다. 권리형식으로 제기되는 주장들 속에는 ‘공정’과 ‘평등’이라는 개념이 있기까지 지난한 정치철학논쟁, 민중들의 투쟁 속에서 형성되고 누적되어, 보편타당과 진보, 인권이라는 가치로 모아지는 어떤 정신이 빠져 있고, 보편적 가치와 조응하는 논리적 정합성들로 지지되지 않고 있다는 점이다. 자신에게 돌아올 권리가 어느 누구 혹은 사회의 의무와 물려 있으며, ‘나’ 또한 누군가의 권리를 충족시켜야 한다는 최소공약 수준의 책임의식의 부재라는 공통적인 특성을 갖고 있다. 청년이 가지고 있는 잠재적 역할 담지자로서의 시대적 주체가 되어야 할 새로운 주인공으로서의 역할을 감안하면, 향후 이들이 선택과 실천들이 우리 공동체를 어디로 이끌게 될지 염려하지 않을 수 없다.

이 글은 서울교통공사에서 정규직 전환과정에서 보여준 청년노동자들이 어떻게 반응하였는지에 맞추어져 있다. 이미 정규직 전환이 이루어진 상황이고, 이 논란 시기의 주체였던 당사자들 이후로 이어지는 후배들의 입사가, 향후 이들과 다른 양상의 새로운 도전들을 만들어내고 있는지 모른다. 그럼에도 불구하고 그 당시 급격하게 정규직화 반대로 결집하여 보여준 집단행동의 결과는 현재에도 여전히 영향을 미치고 있고, 당시의 세대들이 이후 입사자들의 행동과 판단의 기준점이 되는 역할모델이 되고 있다는 점에서, 그 당시 청년공채들이 보여준 행동을 통해 표출된 이들의 사고와 행동을 주의 깊게 살펴볼 필요가 있다.

2. 이글의 배경적 상황에 대한 이해

서울교통공사는 2017년 5월 31일, 서울지하철 1-4호선을 운영하는 서울메트로와 5-8호선의 도시철도공사가 통합하면서 출범한다. 그렇지만, 통합과정에서 서울메트로 신규입사자들의 심한 반발이 일어났고²⁾, 양공사 통합은 비정규직의 ‘정규직화’와 함께 청년공채출신들의 노조 탈퇴 명분 중 하나가 된다.

2) 서울메트로의 경우 1999년 이후 인력축소에 맞춘 신자유주의적 구조조정으로 신규충원이 중지되었고 조직구성원은 고연령대로 치우친다. 이들 베이비붐 세대들의 정년이 2014년부터 대량으로 발생하기 시작했고, 대규모 정년퇴직자 발생은 2015년 입사자들의 승진에 대한 기대감을 갖게 했다. 이들은 1·2기 통합이 자신들의 미래에 예정된, 승진을 가로막는 요인으로 인식하였다. 그렇지만 통합으로 피해볼 대상자들은 서울메트로의 90년대 사번들이었다. 1994년에 설립된 도시철도에서 94, 95사번이 2급과 3급으로 승진해 있었지만, 1기 지하철에서는 5급과 6급에 머물러 있어, 이들을 승진시켜 직급형평을 맞추어야 했다. 그러나 입사 1년도 채 안된 신규자들이 직장생활에 필요한 업무, 조직과 문화를 익히는 것이 우선일 것이라는 통념과 다른 반응들에서 노조집행부와 활동가, 기존 조합원들을 당황스럽게 했다. 이런 논리와 맥을 닿는 그들의 목소리는 비정규직의 정규직 전환과정에서 본격적으로 드러난다.

1999년 이래 추진된 신자유주의적 유연화는 작업장의 파편화, 노동자들의 자살, 산재로 인한 사망과 질병의 증가를 초래했다. 2011년 10월 서울시장 재보궐선거에서 취임한 박원순시장은 지하철 노동자들의 자살과 산재사망이 많은 원인이 무엇인지 밝히고 대처 방안을 지시하면서, 지하철의 변화가 시작된다.

1) 통합과정

지하철 1·2기 통합은 박원순시장의 공약이었고, 통합문제가 주요 과제로 떠오른 건 2014년 5월 2일 2호선 상왕십리역 지하철 추돌 사고였다. 이보다 앞선 4월 16일 세월호 참사 이후, 신자유주의적 구조조정이 초래할 안전문제가 불거지면서, 유사한 위험 소지가 있는 지하철 분리운영 문제들이 시민사회로부터 제기되었다.

지하철 안전대책과 노후시설에 대한 투자의 효율성을 높이고, 전반적인 시스템 향상을 위한 지하철 통합이 추진되었으나, 2016년 3월 25일에서 29일에 걸친, 2개 공사 3개 노조의 조합원 찬반투표에서 부결된다. 통합실패 책임을 지고 서울메트로 사장의 사표, 3개 노조 중 주도적 역할을 한 서울지하철 노조의 집행부 사퇴와 새로운 집행부가 들어선다. 공사의 조직 전환과 함께 서울지하철노조에서 새 집행부가 불안하게 시작된다. 최고경영자가 공백이었던 2016년 5월 28일, 2호선 구의역에서 용역업체 직원이 스크린도어 수리작업 중 진입하는 전동차에 받혀 숨지는 일이 발생했다. 당시 그의 나이가 19살이었다는 사실이 사회적 공분을 일으키면서, 안전과 생명을 우선으로 하는 공기업 경영 문제가 다시 제기된다. 상왕십리역 사고의 기억이 가시지 않은 가운데, 시민사회는 위험의 외주화를 근본적으로 막기 위해 1·2기 지하철통합의 필요성을 요청한다. 통합 관련 2016년 11월 19일-23일 조합원투표와 가결로 2017년 5월 31일 서울교통공사가 설립된다.

부결과 재투표라는 조합원의 의사를 묻는 과정에서 도드라질 수밖에 없는 노조의 역할이 신규입사자들에게 저마다의 방식으로 깊은 인상을 주었다고 볼 수 있다. 우여곡절 끝에 통합이 이루어졌지만, 서울시가 보증하고 공사가 약속한 승진과 임금인상 합의 이행이 미진하거나 지켜지지 않으면서, 2기 도시철도 기준에 맞춘 통합으로 1기 신규자들에게 손해가 집중되고, 박원순 시장의 차기 대권을 위한 희생물로 지하철 통합이 이용되었다는 여론이 신규자들을 중심으로 형성되면서, 노조에 대한 부정적인 인상의 첫 번째 버전이 형성되었다³⁾.

서울시로선 통합문제가 노동자들에게 불리할 게 없으니 지체될 이유가 없다는 판단하에 신속하게 매듭짓고자 했다. 이 과정에서 불가피하게 신규자들의 의견 수렴이 충실하지 못하였고, 통합이 청년들에게 불안과 불만을 갖게 되리고는 예상하지 못했다. 노조 또한 신자유주의적 구조조정에 대한 대안으로 통합문제를 제기했었고, 이 기회를 놓쳐서는 안된다는 판단을 한다. 그렇지만 신규자들을 중심으로 예상치 못한 저항들이 만들어지고 있었다.

3) IMF이후 10년 동안 신규총원이 없는 상태에서 인력운용에 한계를 느낀 공사는, 2006년, 2007년, 2008년에 제한된 인원을 채용한다. 이들 2000년대 사번들을 주축으로 만든 '천지개벽'은 통합이전부터 지하철 통합이 신규세대의 차별을 극대화한다며 반대했다. 토론회, 서울시청과 공사의 주요 장소에서 1인 피켓시위와 대자보 부착, 한국노총 계열의 메트로노조 가입을 통한 노조활동 명분으로 반대운동을 추진한다. 이들은 민주노총 계열의 노조집행부에 대한 이데올로기적 반노조, 반서울시 정서를 만들어내고 확산시키는데 열중했다.

2) 정규직 전환

구의역 사고를 계기로 서울시는 2016년 6월 16일 ‘지하철 안전 업무 분야 직영전환’을 발표한다. 곧이어 정부가 비정규직의 정규직 전환정책을 발표하게 되고, 무기계약직 직영으로 전환이 된 노동자들은 정부 정책에 부합하도록 직영과 정규직 차이문제를 해소해달라고 요구한다. 2017년 5월 28일 구의역 사고 1주기 집회에서 이들은 정규직 전환을 요구하기에 이르렀고, 7월 17일 서울시는 무기계약직 정규직전환을 담은 ‘노동존중 특별시 2단계 계획’을 발표한다.

서울시로부터 정규직화에 필요한 재원대책에 대한 입장표명이 이루어지지 않고, 행안부의 정규직화에 결부된 정원확장에 대한 명확한 지침이 빠지면서 현장의 혼란이 가중되었다. 신규입사자들은 자신들이 받아야 할 임금의 일부가 정규직 전환 비용으로 전용될 수 있다는 불안과 함께, 원칙 없는 정부정책에 반대해야 할 노조 집행부가 업무직정규직화를 주도 한다는 불만이 커져갔다.

공채 입사자들은 청년위원회라는 조직을 만들어, 노동조합이 주관하는 토론회에 참석하다가, 정규직화로 결정되면서 노조(서울교통공사 노동조합)를 탈퇴하고 비조합원으로 남아 있거나, 한국노총소속 노조의 신규조합원 확장이라는 정책과 맞물려 제2노조에 가입하여 활동을 지속한다. ‘공정사회를 염원하는 서울교통공사 청년모임’이라는 이름의 성명서와 피켓팅, 본사 건물의 현수막 설치, 시청앞 1인 시위, 지하철 역사 대자보, 행정법원에 무효소송과 헌법재판소에 위헌 신청 제기, 청와대 국민청원운동을 전개한다. 그리고 공사의 익명게시판인 ‘소통한마당’, 두 노조의 자유게시판에 무원칙한 정규직 전환 반대를 표출한다.

이들이 내세우는 근거는 현업과 본사 업무 전 분야를 다룰 수 있는 포괄적인 역량을 전제로 한 전공과목, 영어시험, PT면접과 같은 엄격하고 공정한 채용절차로 선발되었다는 것이다. 높은 경쟁률과 엄격한 선발 과정을 통해 입사했는데도 불구하고, 정규직 사원의 업무 중 일부를 보조하는 무기업무직들을, 자신들과 같은 기준을 적용하지 않고 정규직으로 전환하는 것이 역차별이며 공정성 위반이라고 주장한다. ‘기존 직원들이 정규직이 되기 위해 노력한 땀과 시간들도 같이 존중’받아야 하기에, ‘새로운 공개전형 채용’을 통해 떳떳하게 정규직이 되어야 한다는 것이다. 이들은 자신들의 뜻을 대변하지 않는 비민주적인 노조에 대해 집단‘항의’의 표시로 노조를 탈퇴한다. 필요에 따라 탈퇴와 가입, 노조 선택은 개인의 자유로운 권리라는 것이었다. 이후 지하철에서 정규직화는 깊은 분열과 또 다른 갈등을 발생시키는 오리무중의 터널로 인도한다.

수면 아래로 가라앉듯 하던 정규직화 문제에 또 다시 기름을 부은 것은 2018년 10월 18일 서울시 국정감사였다. 자유한국당 유민봉의원은 정규직 전환과정에 공사직원, 경영진과 노조간부 친인척 다수의 부정특혜가 있었다는 것이었다. 자유한국당에 의해 지하철의 정규직 전환은 문재인 대통령, 박원순 서울시장, 민주노총이 관여한 권력형 채용비리 게이트로 규정되었고, 청년공채들의 열정을 자극하였다.

3. 정규직 전환 과정에 대한 사례 분석

1) 준비되지 않은 출발

서울시는 정부보다 빨리 시 산하기관의 비정규직 문제해결에 나섰고, 우선 무기계약직화를 실행하였고, 이어서 무기계약직의 정규직화를 2018년 1월부터 시행한다고 공표하였다. 겨우내내 촉불을 들었던 수많은 시민들의 염원으로 성립된 정부와 노동존중을 표방한 서울 시로부터 정규직전환이라는 ‘청색신호’가 나왔지만, 정책전환의 대담성에 비하면 그 준비는 빈약하였다. 행정안전부에서 묶어둔 공기업의 정원 확대, 엄격한 정원관리와 정원에 연계된 총액 인건비 예산의 결정권을 갖고 있는 기획재정부는 정규직전환에 대한 준비가 되어 있지 못하였다. 문재인정부 출범 초기라는 점을 고려하더라도, 사실상 정부내 이 두 부처는 역대정부에서 신자유주의적 구조조정을 기획하고 점검·평가를 통해 신자유주의적 정책을 지휘하던 부처였다는 점을 상기한다면, 관료집단에 남아 있는 제도적 관성을 고려할 필요가 있겠다.

‘전환’에 대한 서울시의 의지만 표현된 상태에서, 서울교통공사는 2016년 3월 1·2기 통합이 좌절되는 예상치 못한 첫 번째 시련을 맞는다. 진통 끝에 통합을 이루었지만, 초대 서울교통공사 사장은 KT를 비롯한 여러 기업에서 신자유주의적 구조조정을 주도한 경력의 인물을 임명했다는 점에서, 시 산하 기관의 중요한 의사결장 당사자인 노조집행부는 서울시가 추진하는 정규직전환 정책의 진실성을 의심할 상황이었다.

공사측이 작업장 내부 혼란을 관망하면서 정규직 전환에 이렇다할 의지와 노력을 보이지 않는 사이, 현장에서 전례가 없던 노조 집단탈퇴와 가짜 뉴스에 준하는 소문들이 창궐하게 된다. 이에 사태 파악의 필요성을 절감한 서울지하철 노동조합 역무지부는 열린 토론회 형식으로 현장과의 대화를 시도한다⁴⁾. 2017년 5월 12일에 첫 토론회를 시작했지만, 12월 정규직 전환을 마무리 짓기 위해선, 다음해 서울시 예산을 확정짓는 서울시 의회 마지막 회기내인 10월말까지 다섯달 안에 정규직 전환 문제를 정리해 했다. 이같은 이와 같은 배경 선상에 위치해 있다.

2) 사례분석

총 여섯차례 진행된 토론회중 녹취록을 얻을 수 있었던 네 번의 토론회에서 나온 청년공채들의 발언을 취합하여, 발언자의 주장을 뒷받침하는 논리, 시각, 판단, 이유, 설명들로 구성된 문단들에 순번을 매겼다. 번호의 순서는 특별한 의미 없이 토론회가 열린 순차대로, 번호를 부여하여 22개의 독립된 문단들을 이끌어낼 수 있었다. 발언들을 가로지르는 정조는 시험절차를 통과하지 못한 사람들에 대한 차별, 혐오와 무례, 그들을 공동체의 일원으로

4) 역무지부 주최로, 2015, 2016년 사건의 청년노동자, 노조위원장을 비롯한 무기계약직 노동자들이 참여하는 “열린 토론회”를 6차례 걸쳐 진행한다. 청년위원회 녹취록이 기록된 것은 2017년 7월 25일 3차 토론회, 2017년 8월 27일 4차 토론회, 2017년 9월 12일 5차 토론회, 2017년 9월 25일 6차 토론회 등 4회였고, 이 글의 자료는 4회분의 녹취록을 바탕으로 했다.

허용하지 말고 다른 직군으로 두자는 배제, 혹은 정부의 정규직화는 그들이 성취한 지위를 빼앗는 것과 다를 바 없다는 불안, 따라서 한 치도 양보할 수 없다는 단호한 의지의 표출이었다. 노조 집행부가 ‘열린 토론회’라는 이름을 명명한 데서 기대할 수 있는, 서로 다른 의견을 가진 상대방들이 허심탄회한 토론을 거쳐 상호 이해를 통한 문제해결 방안 찾기의 과정들 속에서, 연대의식의 함양이라는 방향과 달리 토론회가 거듭될수록 집행부와 청년공채들, 청년공채와 무기계약직들간의 갈등은 커지고, 심지어 애초에 청년공채들이 갖고 있는 신념과 정조는 더 굳어진다는 느낌을 받았다.

이 자리에서 나온 이야기들을 유형화해보면, 공개경쟁시험을 치루지 않은 정규직화를 인정할 수 없으며, 경쟁시험으로 우열을 나누려는 인식, 높은 비용과 시간을 투여해서 이루어 낸 정규직 자리에 대한 기득권을 지키려는 권리주장, 어떻게 시험을 치루지 않고 정규직 전환을 꿈꿀 수 있느냐는 모욕주기 등으로 분류된다.

현재 서울교통공사 청년공채들을 이해하기 위해서는 그들이 태어난 이후 유년시절과 청소년기, 그리고 입사 직전의 노랑진 고시촌이라는 생애를 관통하는 한국사회에 대한 분석과 이해가 필요하다. 이 글에서는 녹취록을 분석하면서 지금의 행동과 사고, 선택, 주장들을 만들어낼 수 있도록 한 사회적 맥락들을 유추해보는 수준에서 논의를 전개하고자 한다.

(1) 경쟁시험: 경쟁 시험은 능력을 증명하며 모든 판단의 기준이 된다. 시험절차에 따른 차별 정당화 주장의 빈도수는 스물 두 개의 문단 중에서, 12번으로 청년공채들의 정당성의 근거로 가장 빈번하게 주장되는 내용들이었다.

⑰ “역무가 담당하는 것은 사무입니다. 역무에 대한 업무와 본사에서 수행하는 업무가 존재합니다. 사무담당 업무는 총27개입니다. 보안관의 업무는...열차 안 무질서예방단속, 혼잡시간대 안전유지활동, 범죄예방활동, 역사순찰, 비상상황발생 시 역직원 또는 기관사 지원이라고 명시되어 있습니다. 이렇듯 이례적인 상황의 업무이지 동일한 업무를 수행하는 것이 아닙니다. ~무기계약직의 채용절차와 정규직의 채용 절차가 달랐다는 것, 시험과목이 다르고, 평가하는 능력이 다르고, 투자하는 시간과 사회적 비용이 달랐다는 것을 모두 알고 있습니다. 이것이 무시되는 순간 여러 군데 공채를 준비하는 사람들의 좌절이 분명히 존재하게 됩니다. 보안관 분들도 능력이 출중하시고 열심히 하시는 분들이 많겠지만, 동일한 능력을 보장하는가라는 부분에서는 역무담당, 사무담당을 하셨던 분들은 단순 역무만이 아니라 본사순환 근무를 예정입니다. 그래서 이에 대한 대우도 달라야 됩니다. 보안관들은 그런 부분을 담보할 절차가 없었습니다. 내년부터 보안관분들 채용 시에는 정규직 채용절차를 통해 뽑겠지만 기존에 계신 분들은 또 다른 절차를 통해서 들어오게 된다면 수긍할 수 있을 것 같습니다. 감성적으로 접근하여 노동자가 연대해야 한다고 하면 논리적인 접근법이 아니라고 봅니다. 그렇기 때문에 차이와 차별을 자의적으로 정의하지 않았으면 생각합니다(6차 토론회).”

이 문단은 보안관이 역무의 보조적 위치에 있고, 이는 곧 서열상 아래라는 신분적 위계를, 보안관들과는 인간적 능력도 다르다는 차별적 태도를 공공연히 드러내고 있다. 차별의 정당화는 공채시험에 근거하고, 공채시험을 준비하기 위해 투자된 시간, 자본을 투여하지 않고 정규직이 되는 것은 인정할 수 없으며, ‘또 다른 절차를 통해 들어오게 된다면 수긍’

한다면서, 본인들과 똑같은 형식의 시험을 통과했을 때 동등한 구성원이 될 수 있다고 주장한다.

이 토론회가 6차 토론회임을 주목한다면 앞선 다섯 번의 토론회 동안 상대방과 안면이 있었다는 것이고, 일상에서 우리는 몇 번 만나는 사람에게는 모질지 못한 게 일반적이고, 예의이며 사회적 의례이기도 하다. 그렇지만 이 말의 주인공인 청년공채의 태도는 자기의 주변에 무기계약직 노동자들은 보이지 않는 존재처럼 여기듯 단호하다. 같은 직장에 있는 그와 같은 세대에 대하여 방자해질 수 있는 권리를 획득한 듯이 처신하는 근거는 어디로부터 기원하고 있을까?

2015년 이후 입사한 공채 청년들이 입사할 시점의 평균 나이는 남자 33세, 여자는 30세이다. 서울교통공사 입사하기 전 이들은 교환학생, 인턴, 고시 준비 혹은 재벌규모의 사기업에 다니다가 다시 공기업에 들어오기 위해 노량진 고시촌생활과 유사한 세대적 경험들을 갖고 있다. 당연히 이 과정에서 이력서와 자기소개서를 수십 번 쓰면서 떨어지고 다시 도전을 경험하였거나, 그들 친구들의 경험을 일상적으로 목격하면서, 더더욱 공채시험에 매진한 젊은이들이다. 경쟁률은 70에서 80대 1, 가장 최근 2019년 8월 24일 치러진 서울교통공사 사무직은 100대 1이었다.

민주질서의 후퇴와 신자유주의 가속화를 특성으로 하는 이명박, 박근혜정권 시기에 중고등학교와 대학생활을 보낸 청년세대는, 생존의 책임은 오로지 자신의 고용될 수 있는 능력의 최대한 발휘인 ‘노오력’에 달려있다고 받아들인다. 일반고와 과학고, 외고, 특목고의 진학은 자기의 인생이 결정되는 청소년기에 생존경쟁이 시작되었다. 대학에 학생선발권이 주어지면서 상위권 대학들은 특목고 중심의 우수학생을 뽑기 위한 입학사정관제 도입은 자기소개서, 스펙, 봉사활동, 논문, 경진대회 등 가열된 경쟁을 요구한다. 어렵게 들어간 대학은 좁아진 취업문을 뚫기 위한 스펙 쌓기의 몰두로 인해 사회 문제에 결눈질 할 여력도 없다. 청년기를 공동체 운동의 자장 안에서 연대를 통해 바뀌어나가는 경험의 기회없이 보낸다. 불안하고 전망 없는 긴 터널을 통과하면서 경쟁의 사다리 한 단계씩 올라가면서 갖게 되거나 더더욱 확신하게 되는, 시험능력을 통해 검증 받았다고 스스로 판단하는 세대들의 어떤 특정한 집합적 정조(mentality)들을 형성하게 된다. 그것은 불행하게도 공동체 관계 속에서 나를 파악하는 능력, 처지가 딱한 타자에 대한 안타까움, 공동체에 도움이 된다면 나의 권리를 유보하거나 양보할 수 있다는 이타성과는 정 반대되는 위치에 그려질 수 있는 정조들이다. 이처럼 사회로부터 분리된 채 개인의 생존을 위한 각투 속에서 그들만의 정의감, 공정감, 평등인식들의 싹을 틔우고 키워나갔다⁵⁾. 우리 시대의 청년들의 극우화, 파시스트화와

5) 한국의 청년세대에게 가장 단순한 형식에 ‘평등’은 교정, 즉 가장 이익을 조금 보는 사람에게 더 많이 제공하는 것을 의미하는 롤스적 의미의 평등 개념이 들어설 수 없다. 롤스가 제안한 평등의 원칙은 첫째, 각자는 모든 사람의 유사한 자유 체제와 양립하는 평등한 기본적 자유가 최대한 확장된 총체적 체제에 대하여 평등한 권리를 가진다. 둘째, 사회적·경제적 불평등은 ① 모든 사람들의 이익이 되리라는 것이 합당하게 기대되고, ② 모든 사람들에게 개방된 직위와 직책이 결부되게끔 편성되어야 한다. 모든 사회적 가치들-자유, 기회, 소득 재산 및 자존감의 기반-은 이들 가치의 전부 또는 일부의 불평등한 분배가 모든 사람에게 이익을 주지 않는 단순한 불평등은 부정의가 된다(Rawls, 105-107). 롤스의 사회 정의론은 모든 사람이 각자 고유한 삶을 최대한 실현시키기 위한 방편으로 몇몇 사람들 즉 사회적 기득권층의 선택을 제한하고, 가장 불행한 사람들에게 우선적으로 사회적 자원을 배분하는 사회적 장치를 확립하려는 차원에서의 제안이라 볼 수 있다.

친화적인 경향의 배경이다.

시험은 공정하며, 수능성적에 따른 대학 서열을 당연시하는 청년들의 차별 정당화경향은 이미 10여 년 전부터 나타나고 있었다. ‘서연고, 서성한, 중경외시, 건동홍, 국송세단, 명광한상’이라는 대학생들 세계의 입학시험 커트라인에 따른 서열화를 당연히 받아들이고, 서로 섞여서는 안 되는 열등감과 우월감으로 분리되어 있다. 이 서열주의는 다시 같은 대학내의 단과대별로 입학점수가 높고 낮음에 따라, 지방캠퍼스에 대한 서열로 세분화된다. 서울대 학내 커뮤니티 게시판의 타대 출신의 대학원생과 편입생에 대해 ‘학력세탁충(蟲)’, ‘남을 내 집에 들이기 싫는데 이유가 있나?’와 같은 강력한 배타주의는 대학가의 일반적 현상이었다(정정훈, 2016).

2008년 세계 금융위기 이후, 김대중 정부 이래 지속되던 신자유주의 정책은 이명박, 박근혜 정부에 이르러, 형식적 민주주의마저 거추장스럽다는 퇴행과 맞물려 절정에 이른다. 청년세대들을 중심으로 흡수저, 루저, 헬 조선, 이생망, N포세대라는 자조적인 담론들이 지배했다. 정부의 공공부문 축소와 노동유연화, 기업활동에 대한 규제철폐와 경영권의 강화, 노동조합에 대한 적대정책, 사회복지정책의 퇴조 속에서 각자의 생존이 시대정신으로 등극하게 된다. 2030 청년들은 자기 스스로를 안쓰럽다(68.1%), 불쌍하다(48.9%), 이기적이다(48.9%), 희망이 없다, 의지가 없다, 불행하다, 답답하다며 부정적으로 인식하였다. 스스로를 연애, 결혼, 출산, 내집마련, 인간관계를 포기한 5포 세대라는데 67.1%가 동의하고 있다. 또한 한국사회는 ‘모든 것이 고령층 중심’으로 돌아가고 있다(56.9%)는 세대간 갈등, 나아가 타자에 대한 비난과 혐오의 요건들이 만들어지고 있었다(embrain, 2015).

(2) 모멸주기와 무례: 모멸감은 인간으로서 존엄이나 기대가 무시될 때, 인정받지 못할 때 느끼는 감정이다(김왕배, 2019a, 296). 모멸감은 피지배 혹은 사회적 약자들이 자기존중감의 침해에 대한 방어기제이다. 이 감정의 투사가 역전되어 승리자라고 자임하는 대상이, 아랫사람을 향하여 무시하기와 업신여기는 것이 무례한 행위이다. 그리고 무례는 하지 말아야 할 일을 부끄러움을 느끼지 않고 행하는 나쁜 사람의 특징이다(NE, 1128b 20-25). 청년공채들의 무기계약직들에 대한 모멸주기와 무례의 빈도는 11회로 나타나, 시험에 의한 차별의 정당화 다음으로 높게 표출되었다.

⑩ “서울교통공사의 목표는 지하철을 안전하게 운행하는 것입니다. 현재 정규직분들이 없으면 열차가 돌아가지 않습니다. 역무는 지하철 운행에 있어서 반드시 필요합니다. 보안관 분들 없어도 지하철 운행에 지장이 있습니까? 여기서 주된 업무와 종속된 업무가 나뉘다고 생각합니다. 두 번째로, 사촌이 땅 사면 배 아프다고 말씀하셨는데 땅을 돈 주고 사셨습니까? 저희는 돈을 주고 정규직이 됐지요(6차 토론회).”

자신의 발언으로 수치심을 느낄 수 있는 상대가 있는 장소에서 무례한 행동을 할 수 있음과, 돈을 주고 정규직이 되었다는 말을 스스로 표현할 수 있는 행위자에 대한 궁금증을 갖게 한다. 이 무례의 주인공이 한 개인으로 국한되는 것이 아니라 세대라는 집단으로, 우리와 함께 생활하는 조직과 공동체, 사회에 한 주체로 등장했다는 점에서 반드시 해명해야 한다.

균형 감각을 가진 시민으로 성장하기 전, 청년공채들은 중고등학교부터 좋은 대학에 들어가기 위해, 대학에서는 안정된 직장을 잡기 위해 학점관리, 외국어학원, 공모전, 취업스터디, 자기계발서 읽기와 토론, 면접요령의 시연과 같은, 사회와 타자들이 일반적으로 좋다고 판명된 기대에 부응하기 위해 직장, 물질, 돈이라는 외재적 선(external goods)을 추구하기 위한 ‘노오력’으로 점철된 삶을 살아왔다⁶⁾.

외재적으로 좋은 것을 성취하기 위한 ‘헌신’은 더 나은 방향으로의 성장, 공동체의 책임 속에서 자유의 확장과 같은 자유주의적 가치를 진실로 추구하는 것이 아닌, 성공을 위한 도구적·경제적이다(최종렬, 2017). 자신의 노력으로 경쟁에서 이길 때마다, 똑같은 기회가 주어져 있었음에도 노력하지 않아서 자신보다 실력이 모자란 사람들이 자신들과 똑같은 대우를 받으려 한다는 사실에 견딜 수 없게 된다. 시험 없이 정규직을 기대하는 것은 그들보다 더 많은 노력으로 지금의 자리에 올라온 자신들을 무시하는 행위로 뒤바뀌어 분노를 촉발한다. 노력이라는 덕을 실천하지 않은 자들에게 그 수준에 맞는 대우가 이들의 정의론이다(정정훈, 2016). 서로 돌봐주고 바로잡아주며 고귀한 행위를 하는 친애의 관계에는 정의가 필요하지 않지만, 정의로운 사람들 사이에는 친애가 추가적으로 필요하고, 정의의 최상의 형태는 서로를 향한 ‘친애적인 태도’라는(NE, 1155a 25-28), 정의보다 사랑이 우선이라는 점을 인식하지 못한다.

무기 계약자들에게 무례할 수 있는 것은 일종의 우월감의 발로이다. 그렇지만 이 우월감은 인간적인 성장과 관련되는 능력의 탁월성 추구과정에서 만들어지는 내적 특성의 반대 위치에 있다는 점을 지적할 필요가 있다. 즉 영혼과 이성의 통제를 벗어난 감정에 휘둘린 낮은 단계의 반응이라는 점이다.

아들러는 인류 문명의 발전이 열등감 때문이라고 보았는데, 새처럼 날 수 없는 열등감이 비행기를 넘어 우주를 향해, 표범처럼 달릴 수 없음이 자동차를, 허약한 신체는 의학을 가질 수 있도록 했다고 보았다. 이 논리의 연장에서, 개인의 열등감도 그 자신의 성장은 물론 인류 발전의 원동력이 될 수 있다고 생각했다⁷⁾. 공동체와 유리된 조화롭지 못한 생활 양식 속에서 정상적인 인간의 필수요건인 정서와 내면적 성장에 필요한 시기를, 외재적 선의 추구로 모아질 때 협력대신에 개인의 우월성을 숭상한다. 바라던 바의 외재적 선의 성취는 자신이 초인적 재능과 능력을 과신하도록 만든다. 타인에게 과도한 요구, 높은 콧대, 교만, 감정의 범람, 속물근성과 폭군 같은 성격, 하찮은 사람에게 명령하려드는 성향 등이 우월 콤플렉스의 징후이다(Adler, 121). 우월 콤플렉스를 가지고 있는 상태에서 인정욕구를 강하게 드러낼 경우 반사회적인 태도나 병적 이기주의로 나타날 수 있다.

6) 매킨타이어는 외재적 선을 추구하더라도 내재적 선(진실, 용기, 정의)으로 보강되지 않으면 전체적으로 삶은 불완전해지고, 인간적 덕성을 상실한다고 보았다. 외재적 선은 성취한 개인에게 소유되고 특정한 사람이 그것을 가질수록 다른 사람의 기회는 줄어든다. 따라서 외재적 선의 지향은 전형적인 승자와 패자를 가르는 경쟁을 가속화시킨다(MacIntyre, 279).

7) 아들러는 자신의 병원을 방문한 환자들을 관찰하면서 열등감을 극복하여 자아실현을 한 사람들이 있는 반면, 열등감에 억눌려 콤플렉스를 갖게 된 사람들이 있음을 발견하였다. 사람이 이렇게 반대 방향으로 나아갈 수 있는 기준으로 아들러는 사회적 관계성과 사회적 공헌을 제시한다. 개인의 이익만을 쫓거나 사회도피적인 생활양식은 열등감의 부정적인 결과인 우월 혹은 열등 콤플렉스를 발생시키기 때문에 개인의 생활양식이 사회적 공헌과 연계될 때 열등감이 자아실현과 자기발견의 긍정적 원동력으로 작용한다는 것이다(소태영, 2016).

대학입학을 위한 경쟁시험, 또 다시 바늘구멍 뚫기의 안정적인 직장을 위한 취업시험이라는 생애의 매단계의 극심한 경쟁체제는 승리자와 낙오자 모두에게 콤플렉스를 조장한다. 당신들은 없어도 되지만 우리는 반드시 있어야 할 사람들이라는 주장, 우리는 돈을 주고 정규직이 되었다는, 자기중심적으로 판단하고 발언할 수 있는 배경이다. 청년공채들의 무례는 아리스토텔레스가 말한 이성이 없는 영혼의 행동이 아니라, 매우 이성적인 영혼의 주인공들이 할 수 있는 신자유주의적 정상성이다. 따라서 이들의 행동에는 부끄러움을 동반하지 않는다.

청년세대에서 헬 조선이라는 용어에는 희망이 없다는 것, 나아가 우리 서로 망했으면 하는 염원이 담겨있다. 명문 대학, 안정된 직장을 추구하는 사회에선 좋음과 덕성에 대한 합의가 형성되지 못한다. 누군가의 도움과 염려로 현재의 '나'가 존재하고, 그러므로 모두가 '나'이면서 공동체 속에서 '나'라는 사회적 우정이 부재한 시대에선 기껏 상호이익에 근거한 열등한 형태의 인간관계만 남을 뿐이다(김미영, 122). 그런 사회의 지배적인 생각은 약자에게 맘껏 무례해도 좋다는 방자함일 것이다.

(3) 배제: 배제는 타자에 대하여 가용할 수 있는 모든 열등적 속성들을 만들어내고, 부여하여, 함께 할 수 없다는, 일종의 이유가 필요 없는 증오를 생산해내는 인종주의의 핵심적인 특성이다. 바우만은 '성취'가 인간적 가치의 유일한 척도가 된 시대에 (타자에 대한)경계선 긋기와 (타자로부터)경계선 지키기라는 인종주의적 수요를 만들어낸다고 보았다(Bauman, 120). 우리와 다름의 경계선 긋기는 교묘한 명분들 동원하여 자신들의 기득권을 지키려는 의식적이고 무의식적인 활동의 반영이다(김왕배, 2019a: 343). 경계선을 지어 타자를 우리와 다른 위치에 놓도록 하는 것은, 독립적인 영역에서 더 나은 차원으로 문제를 해결하려는 것이 아니라, 공동체의 과제로부터 회피하기, 자신의 성으로 후퇴하기와 다름없다. 청년공채들의 배제적인 태도는 윤리적 판단이 개입되지 않는 1차적 감정인 불안과 우울 콤플렉스의 반영이다.

토론회 녹취록에서 읽을 수 있는 청년공채들은 정규직화 방안은 무기 계약직 노동자들의 처우를 개선시켜주는 데는 얼마든지 찬성하지만, 자신들과는 다른 소속으로 독립시켜달라는 것이 주조를 이룬다.

⑩ "정규직 자체는 반대하지 않는다. 바라는 게 있다면 보안관의 역무 유입 등은 막았으면 한다. 솔직하게 과거 청경 출신 분들 중에 일 열심히 하시는 분들도 있지만 문제 많은 분들도 많다. 역무가 육체적으로 편해서 옮긴다 등등의 사례가 안 나오면 좋겠다(4차 토론회)."

외환위기 이후 한국사회는, 극심한 경쟁 압박, 국가와 사회의 능동적 역할의 축소 속에서 살아남기가 가장 중요한 정언적 명령으로 부각 된다⁸⁾. 생존주의 특성은, 첫째, 경쟁의 목적은 더 이상 승자가 되는 것이 아니라 도태되지 않는 것이다. "새로운 생존 개념이 지시하

8) 김홍중은 '후기 근대적 상황이 야기한 새로운 삶의 곤경에 직면한 청년들이, 자신들에게 제기되는 문제들에 효과적으로 응전하고 이를 해결하기 위한 고투 속에서 형성한 인지적·정서적·도덕적 코드의 복합체로서 '생존주의'라는 개념을 제시한다(김홍중, 2015).

는 사태는 삶이 거의 모든 영역 또는 생애 과정 전체에서 진행되고 있는 경쟁 상황에서 도태되거나 낙오되지 않는 상태를 가리킨다”. 둘째, 경쟁은 최종적인 종착지 없이 계속해 미래로 연장된다. 셋째, “경쟁상황에서 서바이벌을 위해서 개인은 자신의 모든 잠재적 역량을 가시적 자원(자본)으로 전환하는 자기통치의 주체가 되어야 한다”. 넷째, “새로운 생존은 특별한 성공이나 대단한 성취를 의미하지 않고, 평범한 안정을 위한 분투이다”. 다섯째, “새로운 생존 개념은 더 이상 생존을 위해 자아를 포기하거나 자아를 위해 생존을 포기하는, 그런 양자택일적 상황을 제시하지 않는다. 생존 추구 과정은 사회적 통제에의 순응(정상화)인 동시에 자아를 실현시켜 스스로의 정체성을 표현하는 과정(차별화)이기도 한 것이다. 이런 의미에서 그는 진정성을 추구하는 동시에, 바로 그런 진정성을 통해 체제에 기능하는 존재로 나타난다”(김홍중, 2015).

1997년 이후, 신자유주의 체제 아래에서 청년세대는 내면성을 상실하고 타자의 잣대를 따라 살아가는 동물+속물로 변해버렸다. 동물이 “나르시시즘, 자폐, 탈정치화, 사사화(私事化) 등을 통하여 결국 자신의 사적 세계를 성채화(城寨化)하는 모나드”라면, 속물은 “성찰성의 급격한 도구화, 탈내면화, 사회적 과시, 대중추수주의 등을 통하여 타인들의 취향, 가치, 의견을 맹목적으로 추종하는” 위선자다(김홍중, 2009a: 42). 동물은 단순히 살아있다는 생물학적 사실로 지탱하기에 아예 진정성을 운운할 수 없고, 속물은 내면의 성찰성을 도구적으로 사용한다는 점에서 진정성이 없다. 김홍중은 동물+속물을 이어받은 청년세대가 자기계발에 나섰는데, 성공이 아닌 “생존을 위해 전력투구”한다고 말한다(김홍중, 2015). 이로서 ‘생존’은 자연적 욕구를 넘어 지향되어야 하는 가치로서의 ‘주의’로 자리 잡게 되고, 사회적 차원에서 도덕의 붕괴가 일어나는 놀라운 사태의 전개상황이다. 자기계발을 기만적이 아닌 진정되게 추구한다. 생존주의 청년세대에게 외부에서 형성되어 제시된 일반적으로 선망하는 기준들을, 해체하여 다시 구성되어야 할 것이 아니라, 그들이 추구해야 하는 이상이다.

“갑자기 인원을 채용·확장하는 과정에서 불분명하게 들어오는 사람도 있기 때문에 이에 대한 검증 과정이 필요합니다”의 녹취록 ㉔에는, 본인의 노력으로 스펙과 실력을 키워 시험을 통과한 자신들에 대한 자폐적인 나르시시즘과 함께, 제도화된 기준을 맹목적으로 추수하는 속물적 속성이 그대로 드러난다. 정부의 정규직 전환 정책으로 실력과 능력이 검증되지 않은 사람들과 섞이게 되는 상황에 대한 거리낌 없는 불편함의 표현에는 확신적이고 자기도취적인 태도가 깔려 있다.

무기 계약직이 역무로 들어와서는 안 된다는 타자에 대한 배제의식은, 타자와 상호 좋은 관계를 맺는 사회적 우정의 가능성을 제한시킨다. 나아가 함께 더 좋은 사회를 향한 열망의 상상으로 열리지 않고, 지금 내가 노력해서 획득한 공기업의 정규직의 도태되지 않는 안정된 삶에서, 역사를 말하거나, 추억하거나, 회고하거나, 전망하지 않는 ‘하이퍼 일상’의, 역사가 없는 ‘보전하는 개인들의 삶’을 산다(김홍중, 2009a: 52). 청년들의 나쁜 일상에 대한 전망이 퇴행적 보수성을 낳게 하는 배경이다.

한 집단에 대하여, 문제가 많고, 우리 보다 못한 열등한 존재로 규정하고, 서로 섞이면 오염이 되어 나의 가치가 저평가 될 수 있다는 주장은 특정한 대상에 대한 인간성 말살

(dehumanize)과 연결될 수 있다. 이들과 함께 할 때, 뛰어난 능력을 갖고 있는 집단으로서 순수한 대표성이 훼손되기 때문에, 다른 범주로 분리해야 한다는 논법은 파시즘 정치체제가 유지되는 핵심적 특징이기도 하다. 생존주의 청년세대의 지향은 타자에 대한 공감할 수 있는 능력을 제약시키고, 타자의 비인간적 대우를 정당화하며, 그 대상을 아예 제거하는 방향으로 열려져있다. 파시스트 정치의 가장 두드러진 증상은 인종(순혈주의), 위생, 우열, 종교, 신념 등에 기대어 ‘그들’과 ‘우리’를 갈라놓기다(Stanley, 3-4).

청년공채들은 모두에게 제한 없이 기회를 주었는데도 비정규직이 된 것은 ‘본인의 선택’이고, 스스로 비정규직 계약에 동의하고 들어왔으니 비정규직으로 남아있는 게 당연하다고 믿는다. 사회적 맥락으로부터 단절된 과잉단순화된 판단, 현재의 상황에 대해 의심 없이, 그들이 옳다고 여기는 경험적 지식이 바뀔 수도 있다는 여지를 주지 않는 것, 매우 강력한 자기 확신으로 주저 없이 판단을 내리는 태도는 파시즘적 정서구조와 유사하다(Charny, 54).

(4) 자본주의적 합리성의 내면화

일상화된 구조조정, 극심한 경쟁체제에서 살아남는 집단에 속하느냐가 인생의 최대 목표로 설정 되고, 이 목표를 위해 지향하는 삶의 추구양식이 체화된다⁹⁾. 생존주의의 추구자들은 생존주의의 패권하에서 자신에게 주어진 자원들을 최대한 효율적으로 활용하여 생존이라는 절대적 가치를 실현을 위해 노력하게 된다. 그는 성실하고, 실천적이며, 강한 의지와 정신력으로 스스로를 방종과 안일과 게으름에 빠지지 않도록 통제하는 자기 규율적 존재로 스스로를 조련하며, 자신의 욕망과 육체와 감정과 단점을 완벽하게 통치할 수 있는 능력을 소유한 ‘기업가적 자아(enterprising self)’와 동일시한다(김홍중, 2009b).

⑨ “저는 서울교통공사가 2번째 직장입니다. 계약직에 2년 동안 근무했었고, 2년 뒤에 계약이 끝났습니다. 하지만 저는 그것을 알고 들어갔습니다. 지금 무기계약직으로 전환되었는데 그것만으로도 엄청난 혜택이라고 생각합니다. 또한 저는 회사를 그만두고 공부해서 공채를 합격해서 들어왔습니다. 정규직에 사인을 해서 들어왔고요, 차이는 당연히 있어야 한다고 생각합니다. 또한, 기간제 교사가 무산된 것, 이유는 공정성 때문이었습니다. 지금 업무직 분들은 현재 정규직 전환이 공정성에 위배된다는 것에 대해서 동의를 하시는지요? 거기에 대해서 궁금하고 의견을 듣고 싶습니다(6차 토론회).”

광고에 의해 번덕스러울 만큼 빠르게 변하는 소비자의 기호를 충족시키기 위한 생산의 유연화는 노동조직의 유연화를 가속화시킨다. 번덕스런 수요와 경쟁적인 시장이 보내는 신호에 대응하는 상황은 노동을 취약한 위치로 전락시킨다. 더구나 국가주도의 신자유주의 체제 하에서 개인들은 스스로가 고용될 수 있음을 증명하기 위해 끊임없이 계발하고 관리하여 자신의 인적 자본을 확장시킴으로써 생존에 더 적합한 주체로 스스로를 변모시키도록 강제된다.

9) 생존자-모델은 탁월한 직무수행능력과 열정, 사교성, 신체적·정신적 건강을 갖추고 사회적, 경제적, 문화적 삶에서 일정한 성취와 성공, 즉 도태될 위험이 없는 자리에 소속되는 것을 지향하는 존재로 그려진다(김홍중, 2009b).

자기계발하는 주체는 국가·자본·개인차원의 전방위 방면에서 진행되고 학교는 신자유주의적 생산양식에 조응하는 기업전략에 최적화된 ‘인적자원’양성에 교육목표가 설정된다. 대학과 대학가, 노량진으로 대표되는 취업학원가, 기업들이 개최하는 공모전 등에서 양산되는 자기 계발 담론, 자조(self-help) 문학, 성공학, 리더십 담론 등의 영향력은 신자유주의적 생존 추구자들의 실존적인 불안한 상황과 부딪히면서 더욱더 커진다. 소수에게 기회가 열린 안정된 정규직으로 진입하기 위해 필요한 지식과 노-하우, 자기의 테크닉 그리고 규범적 준칙들을 훈육하는 취업교육시장이 형성된다. 불안한 상황의 유일한 탈출구로 청년들은 자신과의 관계에서 경쟁적 상황이 전제된 극단적 배제의 논리를 실천하고자 한다. 국가와 기업이 떠맡았던 노동훈련부담은 청년들에게 전가된다. 누구나에게 열려진 자유로운 선택의 사회에서 성공은 개인의 능력과 노력, 거기에다 취업훈련의 비용을 감당할 만한 재력에 달려있다는 믿음은 상식이 된다. 각 개인은 이제 자신과 자신의 성장과 지위에 존재론적으로 책임을 지는 자율적 기업가가 된다.

“우리는 기회비용을 투입한 게 많다. 면접학원, 노량진에서 고생하면서 …기본적으로 들어간 비용들이 있기에” 더 많은 산출이 자신에게 돌아와야 한다. 투자에 비례한 성과의 획득, 성과 관리와 보상체계, 성과지표 측정과 평가시스템, 신용 및 평가, 영역별 전문가 협회를 통한 공인된 인정체계 등 교육과 기술, 노동 영역을 관장하는 통제시스템으로 완벽한 자기 완결적 체제를 갖추고 작동된다. 현대적 경영관리 체제는 경제영역을 넘어 사회 전체를 지배한다.

푸코는 권력은 획득하는 것이 아니라 행사되며, 집중화되지 않고 분산되며, 위에서 아래로가 아니라 아래로부터 위로 행사되고, 소극적이고 억누르면서 동시에 긍정적이고 유능하며, 억압적인 동시에 해방적이다. 개개인은 사회적 규제와 통제의 실질적이고 효율적인 체제에 통합되어 한 사회의 구성원으로 주체화된다. 규율적 실체는 개인 자기 자신을 사회 구성원으로서, 사회적 존재로서 인식하게 된다(Olssen etc, 36-38). 1998년 이후 한국의 신자유주의 체제는 기존 체제에 순응하고 복무하는 완결된 체제를 강압적으로 구축해갔다. 합의가 가능하지 않은 이해관계자들끼리 거버넌스는 갈등을 유발시킴에도 민주주의 작동으로 오인하게 만든다. 갈등은 첨예화되고 많아짐에도 해결되지 않는 협치사회가 구축된다. 누구도 의심하지 않는 이 체제하에서 생존 추구자들이 생존자-모델을 추수(追隨)하는 과정에서 신자유주의적 생존자의 주체성이 생산되며 이와 동시에 신자유주의적 문화의 헤게모니가 확립되는 것이다(김홍중, 2009b).

이들에게, 정규직과 비정규직의 갈림길은 개인이 선택해서 이루어진 것이고, 자기 노력으로 우월한 능력을 가진 사람이 나은 자리로 더 좋은 보상을 얻는 것은, 자연스러운 진화론적 원리라도 부합한다. 누구에게나 열려진 선택의 기회와 가능성, 그리고 자기를 위해 노력하고 계발하는 인간형의 짝은 반대하기 어려운 매우 합리적인 관계이다. 그렇기 때문에, 살아오면서 의심한 바 없었던 가치체계를 혼란스럽게 하는 정부의 정책은 불순하고 정의롭지 못하다. 하물며 정부정책에 호응하여 정규직 전환에 주도적 역할을 하는 노조에 대한 이들의 반감이 더 커지는 것은 당연하다.

시험없이 정규직이 되려는 무기계약직 편을 드는 노조는 전근대적이고, ‘우리 직원도 아니었던 사람들만 챙기는’ 특정 소수를 위한 무능한 집단이다. 정년이 보장되는 안정된 공기업에 들어온 것은 자신의 실력 때문이지, 노조를 중심으로 구세대 노동자들이 일궈놓은 역사적 성과가 아니다. 구조적·법적·정서적·문화적으로, 그리고 지적으로 노동조합을 거부하도록 길들여져온 청년세대들에게, 조직을 통한 노동자 집단적 이익을 지키는 일의 중요성을 모른다. 미국노동자의 24세 이하 노동자들의 노조가입비율이 4.2%로 55세 이상 노동자들의 노조 가입비율의 1/3에도 못미치는 현상이(Harris, 159), 우리의 현실로 다가오고 있다.

표1) 서울교통공사 2015년 이후 입사자 노조가입현황¹⁰⁾

	2015년	2016년	2017년	2018년
입사인원	366	1,647	626	581
서울교통공사	192(52%)	1,212(74%)	469(75%)	253(44%)
통합노조	90(24%)	204(12%)	57(0.9%)	62(11%)
미가입	84(22%)	231(14%)	100(15%)	266(45%)

표2) 2015년 이후 1-4호선 사무입사자 서울교통공사노조가입현황

	2015년	2016년	2017년	2018년	
사무입사인원	150	290	132	260	832
가입	37(25%)	118(41%)	47(36%)	51(20%)	253(30%)
※ 2015 사변이후 노조 가입비율 서울교통공사 30.4%, 통합노조19%, 비조합원 50.6%					

표3) 2호선 2북 지회 가입현황

		서울교통공사	통합노조	비조합원
전체	166	87	40	38
2015이후 입사자	70	33	12	25

어떤 여건 속에서도 노력하고 자기계발하는 경쟁 주체로서의 자기경영방식이 몸에 배인 이들은 필요하다면 경영의 효율을 정지시켜, 파업을 한다는 문화에 낫 설다. 언제나 어떤 기회가 주어지건 움켜잡는 우리 밀레니얼들은 파업 전선에서 이탈하도록 길러진 것이나 다름없다(ibd, 158). 해마다 정년퇴직으로 빠져나가는 베이부머 세대는 노조의 전성기와 함께

10) 2019년 7월 현재 기준

※ 1-4호선 향후 1970년 생 까지 정년퇴직 현황(2019. 1. 14. 현원기준)

출생년도	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970
퇴직년도	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
인원/누적	526	553/1,079	384/1,463	328/1,791	208/1,999	269/2,268	366/2,634	480/3,114	556/3,670	694/4,364	656/5,020	562/5,582

쇠락을 함께 목격하는 한국사회의 유일한 세대가 될 것이다. 정년퇴직과 신규입사라는 몇 번의 순환으로 노조의 약화가 현실적인 예측이다.

(5) ‘차별’의 재번역, 불공정과 피해의식

신자유주의 하의 치열한 생존난에서 벌어진 각투는 사실상 ‘평범한 안정을 위한 분투’를 두고 벌어지는 ‘작은 사람들’의 아비귀환이다. 어떤 삶이 좋은 삶인가, 삶의 진정한 목적은 무엇이어야 하는가의 실존적 물음들이 생략된 채, 안정 속의 소소한 행복을 취하기 위한 ‘싸움’에의 혼신은, 철저히 목적을 위한 수단의 최적화 혹은 활용할 수단에 적합한 최선의 목적 선택의 경로를 따라 형성되는 철저한 도구적 합리성의 지향으로 모아진다. 나아가, 오랜 기간 재능과 능력을 연마하여 경쟁력을 갖추는 일이 이 세상에서 살아남을 수 있는 수단 그 이상으로, 능력 즉 고용될 수 있음의 자격을 갖추기 위해 노력해왔던 방식으로 사고하고 행동하고 판단하는 것이 도덕적으로 옳다는 확신의 내면화로 격상된다(Bloom, 12).

신자유주의적 게임의 법칙에 철저히 내면화된 이들에게, 그동안 옳다고 믿어왔던 법칙과 다른 예외법칙이 개입될 때, 자신의 존재부정과 함께, 노력에 대한 배신이고 ‘차별’로 인식된다. 현재의 자신이 있게 된 생애과정이 무시된다는 느낌은 불안으로 다가오며, 이 불안은 존재의 소멸과 훼손에 대한 걱정, 소유한 것을 상실할지도 모른다는 예측에 대한 반응이다(김왕배, 2019a: 167).

⑬ “채용 난에서 단순한 전환 자체가 공정하냐고 묻고 싶다. ...큰 사회적 과제이고 정규직화가 이루어져야 한다고 생각하지만 자리 자체가 정규직화가 되어야 하지 사람 자체가 정규직화가 되는 것에는 부정적이다. 절차가 불확실한 상황에서 정규직들이 불안감을 갖고 있다(5차 토론회).”

모두가 생존을 위한 경쟁에 지쳐있고, 공동체의 주역으로 참여했던 연대의 기회도 가져본 적이 없기 때문에, 본인들이 겪었던 고통을 이후의 사람들이 겪지 않도록 한다는 데에 공감하지 못한다. 현재 획득한 위치를 고수하고자 하는 집념은 사회적 약자에 대한 배려가 들어서지 못하게 한다. 약자에 대한 배려는 곧 나에 대한 불평등으로 다가오기 때문이다. 약자들은 배려의 대상으로 이해되기보다는, 경쟁에 참여하지도 않고 ‘불공정하게 나의 기회를 빼앗는’ 사람들로 이해된다. 사람들은 약자들에게 취해지는 정책을 ‘부당한 혜택’으로 생각하게 된다. 그리고 ‘부당한 혜택’을 받는 것으로 보이는 사람들에 대한 ‘적대’와 ‘혐오’의 현상으로 나타나게 된다(조한혜정 외, 2016).

정부의 정규직 전환이 ‘역차별’이라는 인식은, 경쟁규칙이 정당하지 못하고 결과의 분배가 공정하지 못하다는 상대적 박탈감을 안겨준다. 기회의 균등, 불평등의 해소와 연관된 ‘상대적 박탈감’은 집단 간의 갈등을 일으키고 강화시킨다. 공정함에 대한 부정적 인식과 박탈감은 악순환의 고리를 만들어가며, 내 삶의 불만의 요인을 타자, 사회, 정부를 향하여 투사한다. 분노는 적대와 증오로 변하여 자신과 타자를 화해불가능한 상태로, 나아가 파괴시키려는 위험한 결과를 낳기도 한다(김왕배, 2019a: 118-120).

스스로를 단군 이래 가장 불행한 세대라는 풍조 속에서¹¹⁾, 자신들을 희생자로 인식하려는 경향은, 트럼프 집권하의 미국사회 백인남성노동자들이 이주노동자들로부터, 멀리 떨어

져 있는 중국인들로부터 가장 많은 피해를 입는 당사자로 명명되는 구조와 유사하다. 입증할 논거를 대지 않고 과대 선전하는 파시즘적 반지성주의와 일맥상통한다. 파시스트적 정치는 구조적 불평등을 다루기 위해 길고 힘든 인류역사의 노력을 뒤집고, 허위로 표현하고, 파괴하려고 하면서 구조적 불평등 문제를 반대로 해석한다. 불평등을 시정하기 위한 차별적 시정조치와 같은 정책들은 존엄성과 연대를 경험하지 못했던 생애과정을 겪은 당사자들로 하여금, 희생자화하는 언어에 쉽게 굴복되도록 만든다. 사회적 약자들과 함께 공동체 사회의 전망을 시도하려는 정책적 노력들이, 성실한 이들을 ‘희생자’로 만든다는 감정적 유대를 증가시킨다. 파시스트적인 선전은 일반적으로 기존의 지위 상실과 함께 고통을 자극하는 찬송가를 특징으로 한다. 이 상실감은 그들에게 진실인 사실로 되고, 억압의 새로운 형태를 만들어낸다(Stanley, 60-63).

희생자 담론은 사회적 약자들의 권리쟁취, 정치적 시민권 회복 과정에서 정당성을 갖도록 만드는 기능을 하였다. 그러나 거꾸로 상대적으로 우월한 위치에 있는 대상이 잠재적인 희생자라고 믿고 행위할 때, 타자에 대하여 나쁘게 처신하도록 이끌 경향이 크다. 거리에서 만나는 사람은 잠재적으로 위험한 존재가 되고, 예기치 않은 작은 일에도 경계하고 화를 낼 위험과 사소한 대화에도 암묵적인 폭력의 주인공이 될 소지가 크다(Campbell & Manning, 177). 존재하지 않는 청년공채들이 차별받고 있다는 믿음은 경쟁시험의 통과라는 노력없이 정규직이 되려는 사람들 때문이라는 자기암시의 강화는, 그들에게 실제의 차별로 역전된다.

신자유주의의 경쟁체제하에서 시험이라는 제도는 마땅히 고용될 능력이 있는 사람을 넘어서, 우월한 인간적 특성을 가지고 있음을 증명해주는 인증서가 되었다. 모든 사안을 자기이익의 보호로 최적화된 청년세대는 신자유주의 정책의 피해자들을 억압자로, 자신들이야말로 정규직 전환 정책과정에서 피해자로 처신하면서 자신들의 권리 주장을 합리화하는 수단을 가로챈다. 스스로를 루저, 희생자, 흡수저 세대로 자조하면서 청소년기와 청년기를 통과하는 세대가 가질 수 있는 정서는 냉소주의다. 타자의 진정성을 수용하려 하지 않고 기존의 질서와 가치를 회의적으로 비웃으며 타자들이 열정과 실력으로 이룬 성취마저 상속이나 ‘연줄’ 혹은 운에 의한 부당한 기회라고 폄하한다(김왕배, 2019b: 259-260). 자기경험만 최상의 가치로 여기는 좁을 대로 좁아진 자아로의 퇴행은 우월 콤플렉스의 전형적인 유형이다.

4. 마무리

서울교통공사라는 조직 속에 일어나고 있는 현재의 상황은 우리 사회 전체를 투영하는 축소판이라도 과장이 아니다. 노동자들의 사회적 지위향상과 고용안정의 가장 유력한 제도적 기구로 기능해왔던 노동조합은 조직 내부로부터 위험신호를 받고 있다. 집단적 교섭력 약화는 과학기술의 4차 혁명 파고와 함께 노동자들 개개인을 더욱더 취약한 상황으로 이끌

11) 현재 2030 세대는 스스로를 불행하다고 응답하는 비율이 77%에 이른다(한겨레21, 1240호, 2018년 12. 03).

것이다. 이미 늦은 감이 있지만, 현실에 대한 정확한 이해를 촉구하는 차원에서 정규직 전환 과정에 반응하는 서울교통공사 청년공채자들의 반응들을 서툴게 살펴보았다.

이 글의 정리하면서 떠오르는 몇 가지 제안들을 다음과 같이 열거할 수 있을 것이다.

첫째. 지금까지와 다른 노조의 역할 변화가 필요하다. 새로 진입하는 청년들은 친소비주의와 스마트폰으로 대표되는 디지털화된 문화에서, 자기계발의 주체로 성장한 이들이라는 점이다. 노조 활동에서 사라진 영역인 ‘교육’의 문제와 연관시킨 노조영역의 활동에 대한 재발견이 필요하다.

둘째. 기존의 단일한 정체성, 서로 같음에 기반한 연대에서 다양한 문화적 정체성을 가진 주체들 간을 엮어내는 연대의 형태를 고안할 필요가 있다. 뒤르케임은 이것을 기계적 연대에서 유기적 연대라는 형식으로 제안했다. 그렇다고 유기적 연대에서 기계적 연대의 특성을 완전히 버리는 것은 아니다. 사회가 구성될 수 있음은 개인들이 갖고 있는 다름들, 즉 내가 갖지 못한 타인의 특성들에 의해 보완으로 사회 속에서 가능하다. 연대는 행위자들, 다른 사회적 제도와 조직들 사이의 교환에 근거하는 상호의존, 구조적 기능적 차이를 기반으로 하는 서로 도와주는 관계의 모색 속에 존재한다(Gofman, 48).

셋째, 이기주의와 이타주의를 결합시킨 연대 유형에 대한 모색.

인간은 완전한 이기주의자도 이타주의자도 아니다. 사회의 성격에 따라서 사람들의 이 양자간의 어느 지점에 위치해 있다. 따라서 인간이 가진 이기주의를 부정하지 않고 이타성과 결합시킬 수 있는 실천의 양식이 필요하다. 한국의 신자유주의 체제는 서로에게 냉담한 냉소주의적 (The ego-antipathetic)인 자기계발하는 속물+동물 형 인간을 양성했다. 이런 유형의 사람들의 삶이 만들어갈 개인의 인생, 사회적 결과들은 재앙적이며, 실존적 위기를 가져올 것이다. 타자를 돕는 삶이 반드시 자신의 일부를 빼앗기는 것이 아닌, 어떤 의미를 생성하는 내재적 가치를 생성한다. 그 속에서 타자와 함께 할 수 있는 동감적 자아(The ego-sympathetic)를 가진 인간형을 격려하는 실천으로서 첫 번째 제안인 노조의 교육활동과 연계될 수 있을 것이다.

넷째, 생존주의에 지향된 현재의 삶의 방식에 질문을 하는, 왜 스스로 통제하며 관리하며 살아야 하는지, 그런 삶은 우리를 어디로 인도하게 되는 지를 숙고할 줄 아는 윤리적 능력을 갖춘 인간의 회복이다.

‘우연히 놓여 있는 현재의 인간’으로부터 ‘자신의 본성을 실현하면 만들어지는 자기 성장하는 인간’으로 이행할 수 있는 방법을 이해시켜주는 학문이 윤리학이다. 인간은 자아를 다듬고 발견하고 개선시키며 자율적 주체로 성장하려는 내면적 욕구가 있다. 이것을 찾아 안에서부터 밖으로, 자아로부터 공동체로 향하도록 하는 윤리적 인간의 회복의 추구가 필요하다.

마지막으로, 공동체 감각회복과 사회적 공헌의 관점에서 삶의 목표를 설정해야 하는 필요성을 제기할 수 있다.

아들러는 무엇이 개인의 풍족한 삶인지를 분석하면서 오늘날 우리가 직면한 오류들은 공생능력의 결핍에 있다며, 인간의 3대 삶의 과제로 공동체, 노동, 사랑을 제시한다. 주체적 존재이자 사회적 존재로서 인간의 필연성으로 떼어낼 수 없는 인간의 처지로 인해서 비롯된다(Adler, 273). 삶의 3대 과제에 성공적으로 대처하기 위한 토대가 공동체 감정이다. 한

사람의 정체성, 삶의 질은 타인과의 관계 속에서 형성되기 때문이 타인에게 긍정적인 기여를 하는, 공동체에 대한 기여할 때 내적인 즐거움을 발견하며, 이 욕구는 함께 경험할수록 커진다.

이들 제안들은 사실 인류 문명사에서 노조가 해왔던 역할들과 많이 겹친다. 그런 점에서 청년세대의 등장은 노조의 부흥과 연결된 도전이라고 볼 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김미영. 2006. 『현대공동체주의: 매킨타이어, 왈저, 바버』, 한국학술정보[주]
- 김왕배. 2019a. 『감정과 사회』, 한울아카데미.
- _____. 2019b. 「세대갈등과 인정 투쟁」, 강원택 외 『막힌 사회와 그 비상구들』, 아시아.
- 김홍중. 2009a. 『마음의 사회학』, 문학동네.
- _____. 2009b. 「육화된 신자유주의의 윤리적 해체」, 『사회와 이론』 14, 한국이론사회학회.
- _____. 2015. 「서바이벌, 생존주의, 그리고 청년세대: 마음의 사회학의 관점에서」, 『한국 사회학』 49, 한국사회학회.
- 소태영. 2016. 「‘수저계급론’ 논쟁의 중심에 선 한국 청년들의 열등감(inferiority) 극복을 위한 영성교육: 아들러(Alfred Adler) 심리학을 중심으로」, 『기독교교육정보』, 제50 집, 한국기독교교육정보학회.
- 정정훈. 2016. 「헬조선의 N포 세대와 노력의 정의론」, 『문화과학』, 86, 문화과학사.
- 조한혜정 외. 2016. 『노오력의 배신: 청년을 거부하는 국가 사회를 거부하는 청년』, 창비.
- 최종렬. 2017. 「‘복학왕’의 사회학: 지방대생의 이야기에 대한 서사분석」, 『한국사회학』, 한국사회학회.
- embrian. 2015. 『청년세대 VS 베이비부머 세대 관련 인식조사』, macromill mbrain.
- 아리스토텔레스. 2011. 강상진·김재홍·이창우 옮김, 『니코마코스 윤리학』, 도서출판 길.
- Adler, Alfred. 2019. *Der Sinn des Lebens*, 최호영 옮김, 『아들러의 삶의 의미』, 을유문화사.
- Bauman, Zygmunt. 1989. *Modernity and the Holocaust*. 정일준 옮김, 『현대성과 홀로코스트』, 새물결 출판사, 2013.
- Bloom, Peter. 2017. *The Ethics of Neoliberalism: The Business of Making Capital Moral*, Routledge.
- Campbell, B. and Manning, J.. 2018. *The Rise of Victimhood Culture: Microaggressions, Safe Spaces, and the New Culture Wars*, Palgrave Macmillan.

- Charny, I. W. 2006. *Fascism & Democracy in the Human Mind: A Bridge between Mind and Society*, University of Nebraska Press.
- Gofman, Alexander. 2014. 'Durkheim's Theory of Social Solidarity and Social Rules', in Vincent Jeffries ed., *The Palgrave Handbook of Altruism, Morality, and Social Solidarity: Formulating a Field of Study*, Palgrave Macmillan.
- Harris, Malcolm. 2017. *Kids These Days: Human Capital and The Making of Millennials*. 노정태 옮김, 『밀레니얼 선언: 완벽한 스펙, 끝없는 노력 그리고 불안한 삶』, 생각정원, 2019.
- MacIntyre, Alasdair. 1984. *After Virtue*, 이진우 옮김, 『덕의 상실』, 문예출판사, 1997.
- Olssen, M., Codd, John A. and O'Neill, Anne-Marie. 2004. *Education Policy: Globalization, Citizenship and Democracy*. 김용 옮김, 『신자유주의 교육 정책, 계보와 그 너머: 세계화·시민성·민주주의』, 학이시습, 2015.
- Rawls, John. 1999. *A Theory of Justice*. 황경식 옮김, 『정의론』, 이학사, 2003.
- Stanley, Jason. 2018. *How Fascism Works: The Politics of Us and them*, Random House.
- Verhaeghe, Paul. 2012. *Identiteit*, 장혜경 옮김, 『우리는 어떻게 괴물이 되어가는가: 신자유주의적 인격의 탄생』, 반비, 2015.

<부록> 열린토론회 녹취록

① “제가 시험방식이 다른 게 뭐가 중요하길래 차이를 두어야 하는가를 질문을 친구에게 했을 때 친구는 역무·기술·승무·차량 등 직렬은 다르지만 정규직으로 들어온 사람들은 본사에도 가게 되는데, 지금 우리가 하고 있는 일뿐만 아니라 다른 업무 또한 잘할 수 있는 사람들을 뽑은 것이기에 차이를 두어야 한다고 말했다. 그리고 업무직과 우리가 차이를 두지 않았을 때는 승진문제 등에서 기존 직원들의 역차별이 우려되어 직렬분리가 필요하다는 의견이었다. ...동일임금으로 가는 것도 반대한다. 우리는 기회비용을 투입한 게 많다. 면접학원, 노량진에서 고생하면서 공부하신 분들 등 기본적으로 들어간 비용들이 있기에 임금체계는 다르게 가야된다고 생각들을 하는 것 같다(3차 토론회).”

② “자회사 정규직 등 여러 형태의 정규직이 있는데 완전히 동일한 형태의 정규직은 결과의 평등은 될 수 있으나 기회의 평등이나 과정의 평등은 아니라고 본다. ...7급제가 아닌 8급제와 같이 다른 직급으로 가야하고 다른 임금 테이블로 갔으면 한다. 그런 차이라면 인정할 수 있을 것 같다(3차 토론회).”

③ “사규상으로 보안관 업무 특성이 열차 내 안전을 담당하는 것이다. 역직원은 고객서비스 및 재난, 안전사고, 수입금 등이 담당업무다. 부당하게 간섭하는 것이 아니라 현재로서는 정규직 역무원이 역 등의 안전을 책임지는 구조이기 때문에 언급하는 것이지 관리감독을 하지 않으면 업무가 흔들릴 수 있다고 생각한다(4차 토론회).”

④ “정규직 전환은 절차적 문제로 우리에게 역차별이 올 수 있기 때문에 이런 피해를 감수하기 보다 업무직분들이 직급제가 없는 게 불만이라고 하셨기에 정규직 전환이라는 방법을 빼고 처우 개선하는 방법을 선택한다면 오히려 낫다고 생각한다(4차 토론회).”

⑤ “우리는 들어온 경로가 다른 것은 사실이다. 그렇기에 합리적 차이를 두려면 정규직 입사에 준하는 절차를 거쳐야 하는 게 맞다고 본다. 보안관들 뿐만 아니라 역무보조인분들도 정규직화가 되면 실질적으로 동일한 업무를 하는 분들이라서 사무직렬로 들어오실 가능성이 높다. 절차 없이 들어오시게 되면 정규직이 되더라도 출신에 대한 차별이 있을 것이 예상된다(4차 토론회).”

⑥ “우리 회사에 들어오고 싶어 노량진 등에서 공부하는 사람들도 있는데 전면적 전환을 상정했을 때 채용 시의 사실적 차이를 인정하지 않는다면 불공정하다고 느낄 것 같다. ..역무가 지는 책임이 있고 또 보안관이 지는 책임이 있을 것이다. 차이에 따른 대우를 결정하는 건 우리가 결정하는 것이 아니라 회사에서 결정하는 것이라 생각한다. 자회사 의견은 동감한다. 사회통념상 인식하는 비정규직과 우리회사 내의 비정규직이 과연 같은 것인가 생각해볼 필요도 있다고 생각한다. 정규직화 전환으로 실질적으로 얻을 수 있는 이득이 없는데 차별이라고 느끼는 부분 예를 들어 임금 같은 경우, 임단협 등에 반영되도록 노조와 함께 해결할 일이지 굳이 정규직화 전환을 추진할 필요가 있는지, 그로 인해 동일한 대우를 받는 것이 맞는지, 실효성에 대해 언급하고 싶다(4차 토론회).”

⑦ “우리 회사에 들어오기 위해서는 전공과목 시험을 쳐야 한다. 시험과목이 아닌 다른 과목을 전공한 사람들은 들어오기 위해 그 공부를 해야 한다. 그래서 무기계약직은 과목 없는 시험을 쳤다고 하나 충분히 다른 비전공과 똑같이 정규직 시험 공부하고 시험칠 수 있는 기회가 있었던 것이기에 동의하기 어렵다(4차 토론회).”

⑧ “나는 비정규직이 나쁘다고 생각하지 않는다. 대표적으로 변호사 등이 있는데 이들을 나쁘다고 하지 않는다. 실질적으로 이들이 받는 대우 등이 문제지 비정규직이 나쁜 것은 아니다. 그리고 이들이 사회적 약자로 바라보는 관점이 잘못됐다. 스스로 자립할 수 없는 사람들이 사회적 약자인데 지금 대상자들을 사회적 약자로 보는 건 납득하기 어렵다(4차 토론회).”

⑨ “만약에 업무직과 우리가 서로 합의하여 처우개선, 직급설정에 동의하고 정규직전환은 미루자고 결정하면 정규직 전환은 필요 없고 처우개선만 하게 될 것이다. 그렇게 업무직과 우리가 내부합의가 된다면 노동조합이 이를 무시하고 정규직전환 찬성을 하면 안 된다. 전교조도 비정규직 교사 반대시위에 나왔다(4차 토론회).”

⑩ “정규직 자체는 반대하지 않는다. 바라는 게 있다면 보안관의 역무 유입 등은 막았으면 한다. 솔직하게 과거 청경 출신 분들 중에 일 열심히 하시는 분들도 있지만 문제 많은 분들도 많다. 역무가 육체적으로 편해서 옮긴다 등등의 사례가 안 나오면 좋겠다(4차 토론회).”

⑪ “정규직은 자유경제체제에서 경쟁을 통해서 이득을 얻는 부분이다. 하청 업체가 만들어진 이후에 입사한 분들은 경쟁을 통해 이득을 얻었다가 아니라 구의역 사고 이후 동정여론에 따라서 업무직이 전환되었다. 공정한 절차 없이 이 사람들이 7급을 달면 안 된다. 어느 정도의 차이와 차별이 필요하다고 생각한다(5차 토론회).”

⑫ “시험을 통해 들어왔다는 것을 충분히 인정한다. 하지만 과정이라는 것은 항상 두 가지 측면이 있다. 구내운전을 통해서 들어온 것은 구내운전을 위해 들어온 것이지 정규직업무를 하기 위해 들어온 것은 아니다. 담당하는 업무가 다르기 때문에 처우가 다른 것이고 차별이 있는 것이다. 담당하는 업무에 따라서는 정규직 내에서도 차별이 존재한다. 업무직을 설정할 때 업무직 업무에 관한 범위가 있다. 채용절차는 업무를 수행하는 과정에 적절한지 시험으로 판단하는 것이다. 또한 정규직이라는 것이 한국사회에서 어떤 의미를 가지는지 판단을 해야 한다. 공기업에서 일한다는 것 자체가 한정된 자원인데 평등한 기회와 정당한 절차가 있어야 한다. 무기계약직이 적절한 절차를 통해서 그 과정을 거친다면 더욱 빛나는 정규직이 될 것이라고 생각한다. 적절한 절차 없이 전환된다면 오히려 또 다른 명예를 안게 될 것이라고 생각한다(5차 토론회).”

⑬ “채용 난에서 단순한 전환 자체가 공정하냐고 묻고 싶다. ...큰 사회적 과제이고 정규직화가 이루어져야 한다고 생각하지만 자리 자체가 정규직화가 되어야 하지 사람 자체가 정규직화가 되는 것에는 부정적이다. 절차가 불확실한 상황에서 정규직들이 불안감을 갖고 있다(5차 토론회).”

⑭ “업무직 분들에게 질문이 있는데 무기계약직이 되겠다고 알고 들어왔고 우리는 정규직이 되겠다고 알고 들어온 것이다. 회사는 무기계약직 및 정규직에 대한 절차의 차이를 둘 것이고 이는 분명히 존재하는데 이를 인정하지 않으면 아무 의미가 없다고 생각한다(5차 토론회).”

⑮ “서울시에서 추진하는 방안에 따르면 업무직 분께서도 채용절차를 안 거치고도 정규직이 되고 2018년 공채로 정규직 되는 후배들이 있을 텐데 “시험을 치지 않고 온 선배”라 꼬리표를 다는 것은 잘못된 것이니 시험이라는 절차 거처서 들어오면 어떨까 하는 말씀 드린다. 업무직의 처우개선은 동의하지만 정규직 전환은 아니라고 생각한다(5차 토론회).”

⑯ “어머니 식당 일하는 입장에서 말하자면 누군가는 좋은 부모 가족 만나서 낙하산으로 들어오고 집에 돈이 많아 호위호식하는 사람도 있다. 작년 취업했을 때 아무 것도 없이 취업했는데 우리 회사는 학력 등등 하나도 안 보고 시험 성적으로만 들어올 수 있었기 때문이다. 고통 받고 소외받는 아들들이 부모님 후광이 아니라 자신의 실력만으로 역경 딛고 일어서려면 공정성이 보장되는 것이 더 좋은 길이라 생각한다(5차 토론회).”

⑰ “역무가 담당하는 것은 사무입니다. 역무에 대한 업무와 본사에서 수행하는 업무가 존재합니다. 사무담당 업무는 총27개입니다. 보안관의 업무는...열차 안 무질서예방단속, 혼잡시간대 안전유지활동, 범죄예방활동, 역사순찰, 비상상황발생 시 역직원 또는 기관사 지원이라고 명시되어 있습니다. 이렇듯 이례적인 상황의 업무이지 동일한 업무를 수행하는 것이 아닙니다.

...무기계약직의 채용절차와 정규직의 채용 절차가 달랐다는 것, 시험과목이 다르고, 평가하는 능력이 다르고, 투자하는 시간과 사회적 비용이 달랐다는 것을 모두 알고 있습니다. 이것이 무시되는 순간 여러 군데 공채를 준비하는 사람들의 좌절이 분명히 존재하게 됩니다. 보안관 분들도 능력이 출중하시고 열심히 하시는 분들이 많겠지만, 동일한 능력을 보장하는가라는 부분에서는 역무담당, 사무담당을 하셨던 분들은 단순 역무만이 아니라 본사순환 근무를 예정입니다. 그래서 이에 대한 대우도 달라야 됩니다. 보안관들은 그런 부분을 담보할 절차가 없었습니다. 내년부터 보안관 분들 채용 시에는 정규직 채용절차를 통해 뽑겠지만 기존에 계신 분들은 또 다른 절차를 통해서 들어오게 된다면 수긍할 수 있을 것 같습니다. 감성적으로 접근하여 노동자가 연대해야 한다고 하면 논리적인 접근법이 아니라고 봅니다. 그렇기 때문에 차이와 차별을 자의적으로 정의하지 않았으면 생각합니다(6차 토론회).”

⑱ “서울교통공사의 목표는 지하철을 안전하게 운행하는 것입니다. 현재 정규직분들이 없으면 열차가 돌아가지 않습니다. 역무는 지하철 운행에 있어서 반드시 필요합니다. 보안관 분들 없어도 지하철 운행에 지장이 있습니까? 여기서 주된 업무와 종속된 업무가 나뉜다고 생각합니다. 두 번째로, 사촌이 땅 사면 배 아프다고 말씀하셨는데 땅을 돈 주고 사셨습니까? 저희는 돈을 주고 정규직이 됐지요(6차 토론회).”

⑲ “저는 서울교통공사가 2번째 직장입니다. 계약직에 2년 동안 근무했었고, 2년 뒤에 계약이 끝났습니다. 하지만 저는 그것을 알고 들어갔습니다. 지금 무기계약직으로 전환되었는데 그것만으로도 엄청난 혜택이라고 생각합니다. 또한 저는 회사를 그만두고 공부해서 공채를 합격해서 들어왔습니다. 정규직에 사인을 해서 들어왔고요, 차이는 당연히 있어야 한다고 생각합니다. 또한, 기간제 교사가 무산된 것, 이유는 공정성 때문이었습니다. 지금 업무직 분들은 현재 정규직 전환이 공정성에 위배된다는 것에 대해서 동의를 하시는지요? 거기에 대해서 궁금하고 의견을 듣고 싶습니다(6차 토론회).”

㉔ “한 가지 질문 드리겠습니다. 무기계약직이 정규직이 되면 안전사고 발생률이 감소합니까? 제가 생각하기에 구의역 사고의 원인은 인력부족 때문이라고 생각합니다. 시스템적 문제도 있지만 가장 큰 문제는 인력 부족이라 생각합니다. 한 가지 예를 들어, 지금 정규직 혼자 일하는 것과 무기계약직 두 명이서 근무하면 어떤 게 안전사고 발생률이 낮겠습니까?(6차 토론회)”

㉕ “저희의 명분은 기회의 평등, 과정의 공정, 결과의 정의입니다. 자리를 정규직화 해야지 사람을 정규직화 하면 안됩니다. 자리의 정규직화는 자리에 걸맞는 능력과 인원을 뽑고 체계를 유지하는 것입니다. 그런데 지금 논의 되는 것은 자리의 정규직화가 아닌 사람의 정규직화입니다. 구의역 사고 이후 황급하게 서울시에서 전환하기 시작했습니다. 갑자기 인원을 채용·확장하는 과정에서 불분명하게 들어오는 사람도 있기 때문에 이에 대한 검증 과정이 필요합니다. 자리를 정규직화 하는 것은 기존의 사람들의 고용승계를 매끄럽고 어떤 혜택을 주느냐가 아닌 자리가 어떻게 확보(채용시스템)되느냐입니다. 보안관분들은 고용이 보장되어 있습니다(6차 토론회).”

㉖ “보안관의 업무는 역무의 보조라고 생각합니다. 역무가 책임지는 범위가 더 넓기 때문입니다. 역무는 수익금, 역사내 사고에 대해서 책임을 집니다. 보안관분들은 사고나 수익금에 대해서 책임을 지진 않습니다. 책임 범위도 업무의 범위라고 생각합니다. 저희는 사무로 들어와서 본사와 순환근무 가능성도 있습니다. 우리가 주장하는 합리적 차이가 결코 틀린 부분이 아니라고 생각합니다. 개인적인 의견으로 정규직화 시킬 때 자회사의 방식이 적합하다고 생각합니다. 자회사가 종속적으로 경영이 된다는 얘기가 있는데, 한국전력의 자회사인 남부발전이나 동부발전은 충분히 독립적으로 운영되고 있습니다. 어떤 부분에서는 한국전력보다 좋은 혜택을 주기도 합니다. 자회사를 만드는 것이 고용을 저해하거나 안 좋은 방향으로 가는 것이라고 하는 것은 옳지 않다고 생각합니다(6차 토론회).”

녹취록의 유형화 분류

시험절차	모멸과 무례	배제	자본주의적 합리성	신분적 차별 위계적 지배관계	불공정, 피해의식
① ⑤ ⑥ ⑦ ⑫ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑳㉑㉒	⑦ ⑧ ⑪ ⑫ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ㉑㉒	② ④ ⑥ ⑨ ⑩ ⑰ ㉑㉒	① ⑪ ⑫ ⑰ ⑱ ⑲	③ ⑰ ⑱ ㉑㉒	④ ⑤ ⑥ ⑬ ⑰

토론문

공공운수노조 국민연금지부 오종현

2019. 10. 17.

발표문에 대한 매우 거친 요약

발표문에는 서울교통공사 양 공사 통합, 비정규직 정규직화를 거치며 청년세대가 노조를 탈퇴 혹은 제2노조에 가입하여 ‘공정사회를 염원하는 서울교통공사 청년모임’을 조직, 성명서, 피켓팅, 현수막, 1인 시위, 대자보, 무효소송제기, 위헌신청, 청와대 국민청원을 하는 등 반응을 보인 것에 대해 민중투쟁 속 형성된 진보, 인권의 정신이 빠져있고, 보편적 가치와 조응되지 못하며, 최소공약수준의 책임의식이 부재하고, 향후 이들이 이끌어갈 우리의 미래 공동체가 염려스럽다고 기술되어 있습니다.

또한 토론회 등에서 나타난 청년세대의 사고와 행동이 우열의식, 성취지위인 기득권 지키기 주장, 무임승차 모욕주기 등으로 유형화되어 있으며 이들의 사고, 주장, 행동은 경쟁시험, 모멸주기와 무례, 배제, 자본주의 합리성 내면화, 차별의 재번역(역차별), 불공정과 피해의식이라는 사회적 맥락에서 비롯되었다고 진단하고 있습니다.

노오력으로 대변되는 경쟁시험은 공동체, 이타성, 희생 등이 없는 엄정한 정의의 영역이고, 성취지위를 얻으려 돈을 쓰고 노력하였기에 지위를 얻기 위해 투입한 노력 크기의 차이로 비롯된 몸값 차이는 정당하며, 비정규직 정규직 전환은 오히려 역차별이고 불공정하다고 생각하는 청년세대는 내면성을 상실하여 노력하고 계발하는 자기경영을 내면화한 동물 + 속물이 되어버렸기에 향후 교육, 연대, 이타성, 윤리, 관계성 고양의 필요하다는 내용으로 매우 거칠게 요약해 봅니다.

격차와 청년세대

오늘날 대한민국의 임금 격차는 매우 큰 편이라고 합니다. 관련하여 최근 읽은 노동자운동연구소 한지원 연구원의 “연대고용, 연대임금 정책의 현시기 조건과 쟁점 203쪽에서 발췌한 임금 격차에 관한 그래프는 아래와 같습니다. 일자리행정통계, 고용형태별근로실태조사, 공공기관경영정보공개시스템의 자료를 종합하여 만든 것이라 합니다.

그림 2. 대표적 임금 그룹들과 격차들



아주 정확하지는 않더라도 임금격차는 대강 이러한 구조를 가지고 있을 것으로 추측할 수 있습니다. 격차의 폭은 매우 큰 편입니다. 100명중 50번째를 의미하는 중위임금이 210만원이라는 것은 다수가 저임금 상태에 있다는 것을 의미합니다. 그간 저임금 상황에 놓인 다수 노동자의 소득을 높이고자 하는 것이 노동운동의 방향이었으며 문재인 정부 역시 대선 공약으로 정규직 비정규직 간 격차해소를 위해 정규직의 53.5%인 비정규직 임금을 80% 수준으로 개선하겠다는 공약을 내기도 했습니다.

청년세대의 공정성 논쟁은 임금격차가 큰 현실에 기초합니다. 격차가 큰 현실에서 조금이라도 더 나은 조건의 지위에 위치하고자하며 그 경쟁이 치열한 만큼, 엄격한 공정성을 요구하고 있습니다. 아마 청년세대에게 정규직전환자의 임금을 기존 정규직의 80% 수준으로 지급하는 것이 적절한지 묻는다면 아니라고 대답할지도 모릅니다.

국민연금지부의 정규직전환, 그리고 청년세대의 인식

국민연금공단은 올해 1월 2일 “국민연금공단, 비정규직근로자 1,231명 전원 직접고용방식으로 정규직 전환 완료”라는 보도자료를 배포하였습니다. 콜센터, IT아웃소싱, 두루누리 지원사업, 지역상담, 장애등록심사 등 다양한 영역의 비정규직 노동자를 정규직으로 전환한 것입니다.

그러나 정규직 전환이 된 다수의 공무원 동지들은 처우개선이 충분하지 않은 부분에 대해 불만을 가지고 있습니다. 간략히 요약하면 최저임금+식대+정년보장 외에 없다는 것입니다. 한 공무원 동지는 사내 게시판에 월급명세서를 올리고 호봉제가 아닌 연봉제라는 사유로 명절 상여금 지급이 안되는 것은 차별이며 급여가 낮아 처우개선이 필요하다는 취지의 글을 올렸습니다.

익명 애플리케이션 블라인드 상에서 격론이 벌어졌고, 청년세대로 추정되는 글에 공무원의 요구가 과도하다는 취지의 비판글이 많았으며 발표문의 유형화와 비슷한 응이 있었습니다. 심지어 실명 사내 게시판에도 공무원 처우개선에 대한 전직 위원장의 지지글에 청년세대 위주로 비판적이고 공격적인 댓글이 달리기도 했습니다.

국민연금지부 조합원의 경우 IMF 외환위기 이후 대학에 입학한 1980년 이후 출생한 조합원이 48%를 차지하고 있습니다. 다수가 대학에서 학생운동을 경험하지 못한 이 세대에게 기존 운동권의 선배세대와 같은 연대의식을 기대하기는 무리일 수 있다는 것을 알지만 그러기에는 반응이 꽤 거세어 당황스러웠습니다.

연대임금을 지향하는 노동조합 운동과 다른 결이지만 만일 청년세대의 차이에 대한 민감함이 대다수의 관점이라면 현실에서 존재하는 불가피한 직무간의 차이(입직경로, 업무성격)에 바탕한 다른 수준의 급여도 생각해봐야 할 것입니다.

격차 축소를 위한 정부와 국회의 역할과 전망

우선 정부는 현재 벌어지고 있는 정규직 전환이후 여전히 처우개선이 저조하여 실질적 개선효과가 적은 부분을 감안하여 전환과정의 결실만 취하려하지 말고 전환기간의 예산 지원도 지속하여야 할 것입니다.

이러한 청년세대의 새로운 인식이 변화가 없고, 또 다수라면 향후 노동조합의 임금연대를 통한 격차해소에 있어 상당한 지장이 있을 수 있습니다. 획기적인 의식의 변화가 없다면 최악의 경우 노동시장의 연대를 통한 임금격차 해소가 어려울 수도 있습니다. 그렇다면 격차 해소를 위해 누진과세를 강화하고 사회수당 등 복지제도를 통한 결과적 격차해소방안을 병행할 필요가 있습니다.

아래는 뉴질랜드의 사례입니다.

소득별 총 수령액 예시
* 실 수령급여 + 지원금

연봉	주당 실 수령액	주당 지원금	주당 총 수령액	연간 총 수령액
18408	295.36	477	772.36	40162.72
27612	443.61	277	720.61	37471.72
36000	569.61	277	846.61	44023.72
48000	739.87	251	990.87	51525.24
60000	891.27	193	1084.27	56382.04
80000	1137.85	97	1234.85	64212.2
100000	1378.66	1	1379.66	71742.32

지원금으로 그 차이를 다시 상쇄

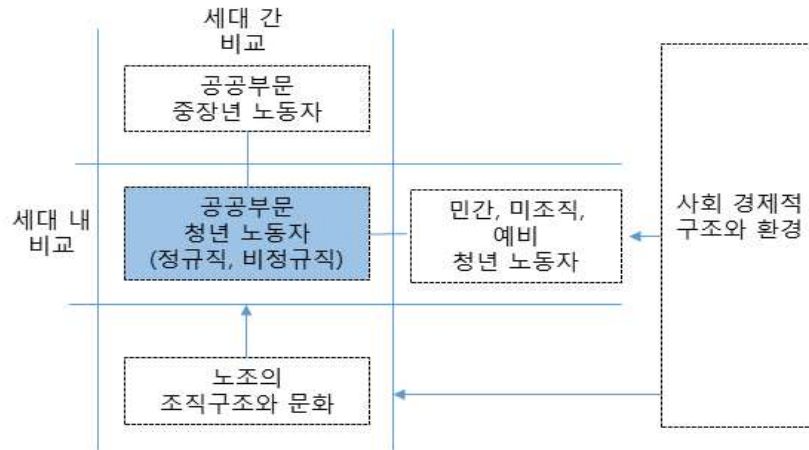
#뉴질랜드 #복지제도 #출산수당
뉴질랜드 복지제도 #2. 출산,양육수당(Working for Families Tax Credit)-"일하면 돈을 더준다고? 아이만 있으면 돈을 주고, 출산후 3년이나 지원금을?"

원화기준 연봉 1,400만원 받는 사람도 국가가 보조금을 지급해서 연 연실수령 3,154만원으로 만들어주고, 연봉 7,854만원 받는 사람은 세금 더 내서 연실수령 5,634만원으로 만들어줍니다. 원래 존재하던 6,454만원의 임금격차가 2,480만원으로 2.6배나 줄어듭니다. 이러한 조세-복지를 통한 격차 축소를 병행하면서 임금격차 축소를 위한 조건을 형성해나가는 것이 필요합니다. 하지만 이는 증세를 동반하기에 역시 매우 실현이 어려운 정책이기도 합니다.

청년세대의 공정함에 대한 엄격함이 여전히 변화없이 지속되어 다수를 차지한다면 그들의 불공정하다는 주장에 입각하여 ‘공무직과 기존 정규직의 노동가치가 다르다’고 인정해야 할 수도 있습니다. 그것은 ‘다른 노동가치에 따른 급여의 격차는 어쩔 수 없는 것이다’라고 인정하는 것이며, 이 경우 정규직전환 과정은 공무직의 임금 상향평준화를 하되 기존 정규직과의 현실적 급여 격차를 인정하는 과정이 될 것이고, 청년세대의 차이에 대한 민감함은 동일가치노동 동일임금의 유립식 직무급 도입의 고리가 될 수도 있습니다.

1. '청년세대, 동일한 집단인가'

- 청년조합원 : 현재의 '청년'세대가 공통적인 경험과 인식에 바탕을 두면서도, 이와 달리 치열한 경쟁 속에서 살아남은 특수하고 차별적인 지위를 지닌 이중적 특성
→ 청년 조합원에 대한 이해는 세대 간 비교뿐 아니라 세대 내 비교도 중요.



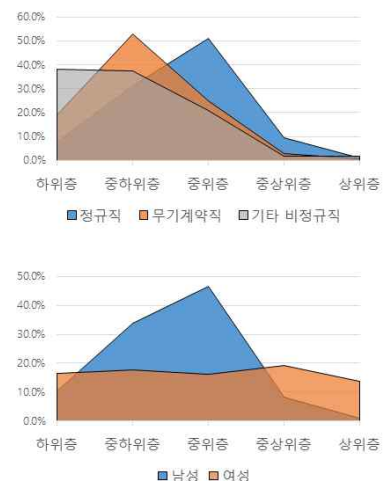
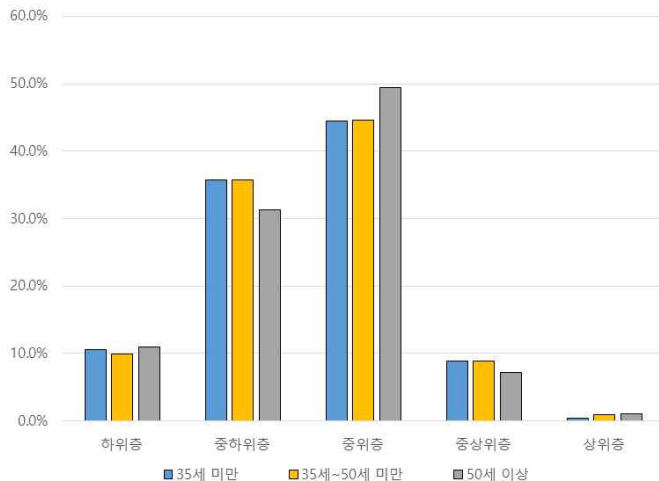
2. 설문조사 결과 (일부)

: 공공운수노조 조합원 226,837명 중 랜덤샘플링 2,622명 조사.

- (삶의 만족도, 계층인식) 연령별 차이보다 고용형태별, 성별 차이 크게 나타남.

2. 조사결과 > 1) 응답자 특성

:: "귀하는 경제적으로우리 사회 어느 계층에 속한다고 생각하십니까?"



□ (한국사회 인식) 청년조합원은 공공부문 중장년세대와 일반 청년과도 차이.

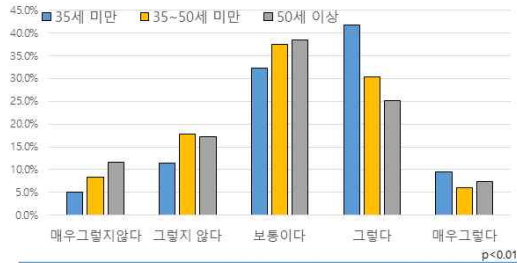
○ 특히, “경쟁은 사회를 발전시키는 힘이다” 의견에 대한 긍정인식 : 35세 미만 51.2%

(35~50세 36.1%, 50세 이상 32.6%, 남성 40.7%, 여성 30.7%)

○ 한겨레(‘17) 동일 질문에 대해 일반 청년 81%가 부정적.

2. 조사결과 > 2) 한국사회에 대한 인식 결과

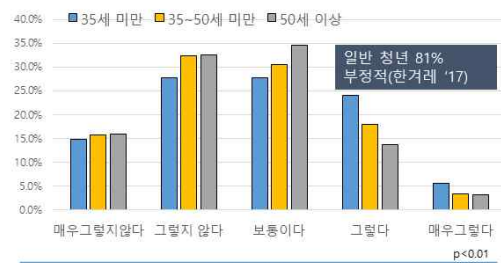
:: “우리 사회에서 경쟁은 사회를 발전시키는 힘이다”



	부정적 의견(%)	긍정적 의견(%)
35세 미만	16.5	51.2
35~50세 미만	26.1	36.1
50세 이상	29.0	32.6

성별*, 고용형태	부정적 의견(%)	긍정적 의견(%)
남성	23.8	40.7
여성	27.7	30.7
정규직	25.0	39.5
무기계약직	20.3	37.6
기타 비정규직	26.1	36.5

:: “열심히 일하면 지금보다 나은 계층으로 올라갈 수 있다”



	부정적 의견(%)	긍정적 의견(%)
35세 미만	42.6	29.6
35~50세 미만	48.1	21.4
50세 이상	48.6	17.0

성별*, 고용형태*	부정적 의견(%)	긍정적 의견(%)
남성	45.1	23.5
여성	54.7	16.2
정규직	44.8	23.5
무기계약직	52.8	18.5
기타 비정규직	65.2	6.9

○ “우리사회는 노력에 따른 공정한 대가를 제공하고 있다” 긍정 : 청년 17.4%

- 한겨레(‘17) 동일 질문에 대해 일반 청년 81%가 부정적.

○ 20대 청년에 대한 30대 청년조합원의 인식

- “20대 청년들은 공동체보다 개인의 이익을 우선시한다” 긍정 : 청년 64.4%

- “20대 청년들은 어렵고 힘든 일은 기피하려고 한다” 긍정 : 청년 41.3%

□ (정치적 성향) 청년조합원이 상대적으로 ‘보수적’ 성향에 가깝다고 인식.

: 35세 미만 정규직 남성 5.69 < 전체 평균 6.82

2. 조사결과 > 1) 응답자 특성

:: 본인의 정치적 성향(10점 만점/ 10에 가까울수록 진보)



고용형태별	
● 정규직	: 6.90
● 무기계약직	: 6.46
● 기타 비정규직	: 6.37

성별	
● 남성	: 6.83
● 여성	: 6.79

35세 미만의 정규직 남성(473명)	5.69
----------------------	-------------

□ 직장생활 만족도 : 연령보다 고용형태별 차이.

- (연령별) 35세 미만 6.23, 35~50세 6.49, 50세 이상 6.45
- (고용형태별) 정규직 6.69, 무기계약직 5.43, 기타 비정규직 4.86
- (성별) 남성 : 6.49, 여성 6.23
- 임금, 업무량, 노동강도, 근무환경, 평가, 대인관계로 세분화: 근무환경 외 대체로 비슷

2. 조사결과 > 3) 직장생활 만족도

:: 임금, 업무량 및 노동강도, 근무환경, 업무평가, 대인관계 만족



□ 노조에 대한 인식 : 청년세대는 노조가 중요하다고 생각하지 않는다?

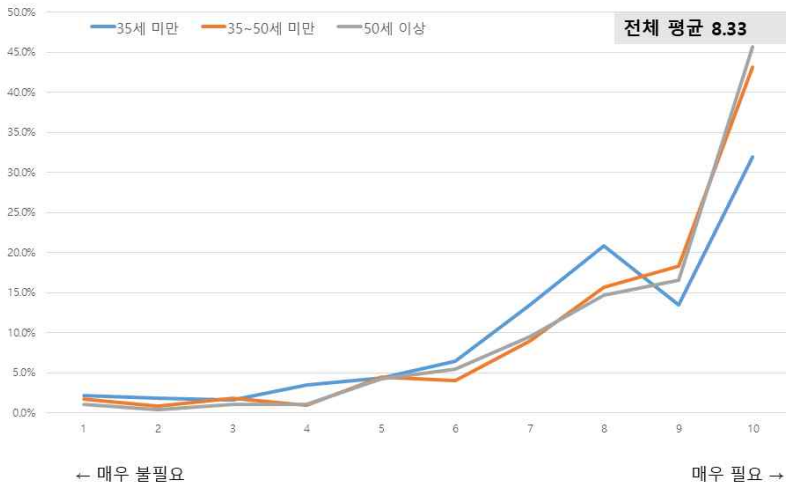
○ 전체 평균(8.33)에 비해 약간 낮지만 평균 7.89로 높게 나타남.

※ 한국노동연구원 연구결과(2017) : 낮은 연령대일수록 노조의 필요성 더 느끼고 있음.

- 전체 국민 85.5%(20대 88.6%, 30대 85.9%, 40대 85.9%, 50대 85%)

2. 조사결과 > 4) 노동조합(필요성 인식)

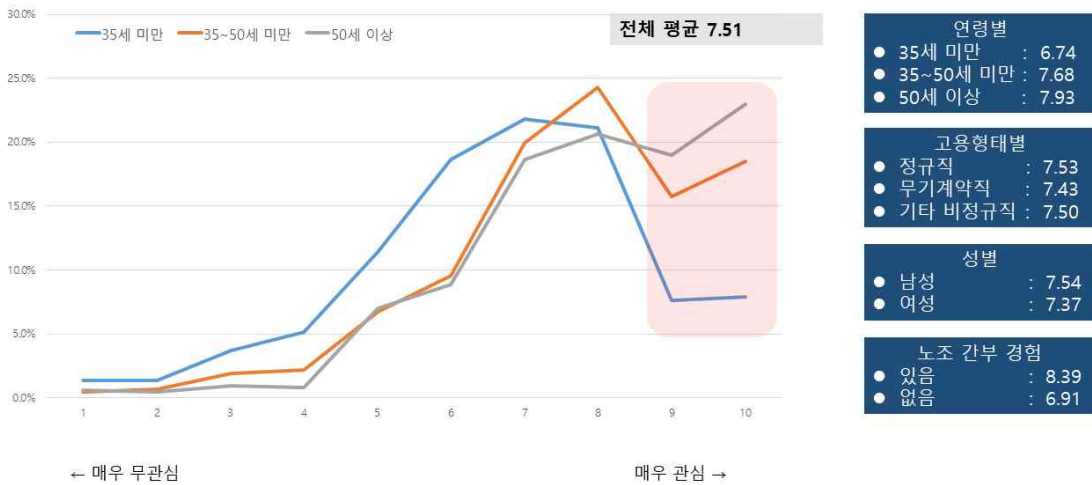
:: 노동조합 필요성(중요성)



- 그러나 실제 도움이 된다는 인식은 상대적으로 낮음(전체 평균 7.62 > 청년 6.99)
 - 평균 이상 : 35~50세(7.75), 50대 이상(7.97), 무기계약직(7.67), 기타 비정규직(7.95), 여성(7.71), 노조간부 있음(8.35) 등
 - “노동조합역량”에 대한 평가에서도 청년층은 낮게 나타남(50대이상 6.30 > 청년 5.40)
- (노조활동 관심) 전체 평균 7.51. 청년조합원 6.74. 전반적으로 무관심하며, 적극적인 관심층은 매우 낮음.

2. 조사결과 > 4) 노동조합(관심 정도)

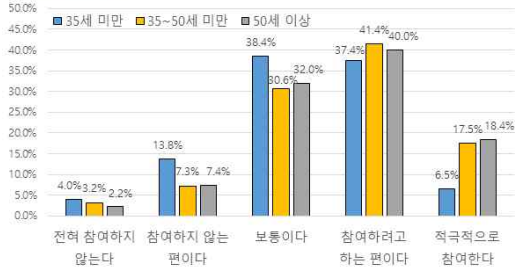
:: “노동조합 활동에 대한 관심”



- (노조간부 신뢰) 전체 평균 6.36 > 청년조합원 5.66
 - 평균 이상 : 35~50세 6.60, 50세 이상 6.62, 무기계약직 6.66, 기타 비정규직 6.98
 - ※ “노조간부와 한번도 대화한적 없다” : 여성 19.8%, 무기계약직 18.6%
- (노조활동 만족도) 전체 평균 6.01 > 청년조합원 5.40
 - 평균 이상 : 35~50세 6.18, 50세 이상 6.29. 무기계약직 6.49, 기타비정규직 6.62, 여성 6.29. 노조간부경험 있음 6.57(없음 5.61).
 - ※ “노조 온라인 매체, 한번도 방문한적 없다” : 여성 19.7%
- (노조활동 참여도)
 - 참여경향 : 청년조합원 43.9%(불참경향 17.8%), 35세~50세 59.6%(10.5%), 50세 이상 51.6%(불참경향 9.6%)
 - ※ 여성의 노조활동 참여도 : (남성에 비해 높은 노조 지지에도) 33.1%로 가장 낮음.
 - 노조보유역량, 노조간부 신뢰, 노조활동 관심정도, 노조활동 만족도 등이 노조 참여도와 상관관계 지님.

2. 조사결과 > 3) 노동조합(참여)

:: “노동조합 참여”



*p<0.01

연령*	불참 경향(%)	참여 경향(%)
35세 미만	17.8	43.9
35~50세 미만	10.5	59.6
50세 이상	9.6	51.6

성별*, 고용형태	불참 경향(%)	참여 경향(%)
남성	11.6	54.8
여성	14.3	33.1
정규직	11.4	55.7
무기계약직	13.5	50.1
기타 비정규직	13.1	53.5



○ (노조간부 활동 의향) 청년조합원 긍정 21.2%, 35~50세 33.8%. 50세 이상 28.8%

- 남성 58.8% 긍정, 여성 25.3% / 정규직 29.5%, 무기계약직 26.7%, 비정규직 24.4%

※ 노조활동에 관심이 많은 35세 미만 청년 조합원 중에서 노조간부로 활동할 의향이 있다고 답변한 응답자 127명(여성 28, 남성 99).

※ 본인의 정치적 성향이 “보수”(5점 이하)에 가깝다고 인식하는 35세 미만 청년조합원 중에서 노조간부로 활동할 의향이 있다고 답변한 응답자 53명(여성 6명, 남성 47명).

□ (개선과제) 노동조합이 가장 시급하게 개선해야 할 점

- 모든 세대 1순위 : “노동조합에 대한 우호적 여론형성과 인식개선”
- 모든 세대 2순위 : “일방적 지침을 통한 동원식 참여방식 지양”
- 강화해야할 일상사업 1순위(복수응답) : “조합원 의견수렴 활동(1,750)” 압도적. 뒤를 이어, 홍보활동(692), 법 제도개선활동(662), 조합원 교육활동(652)

□ (연대) “노동조합은 조합원 뿐 아니라 전체 노동자를 위해 활동해야 한다”

구분(연령대별)	부정	긍정
청년조합원(35세 미만)	31.3	33.5
35~50세 미만	22.0	40.0
50세 이상	11.7	52.8

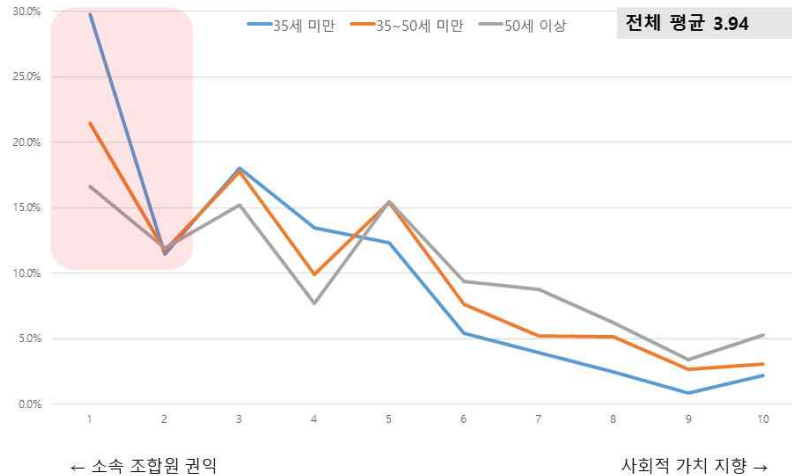
※ 공공운수노조 간부의식조사(*19) : 시민사회단체와의 긴밀한 네트워크 구성(중장년 25.8%, 청년층 5.3%).

□ (활동 지향) 노동조합의 활동비중 : 전체적으로 조합원 권익 > 사회적 가치지향

- 전체 평균 3.94 > 청년조합원 3.32(35~50세 3.93, 50세 이상 4.45)

2. 조사결과 > 4) 노동조합(연대)

:: “노동조합 활동이 어디에 보다 비중을 뒤야 한다고 생각하십니까”



연령별	
● 35세 미만	: 3.32
● 35~50세 미만	: 3.93
● 50세 이상	: 4.45

고용형태별	
● 정규직	: 3.87
● 무기계약직	: 4.25
● 기타 비정규직	: 4.49

성별	
● 남성	: 3.84
● 여성	: 4.44

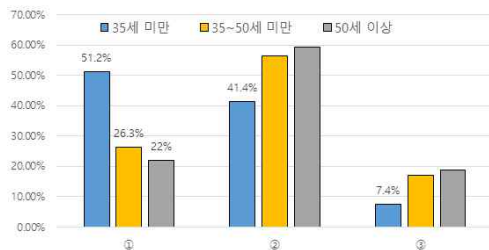
노조 간부 경험	
● 있음	: 4.46
● 없음	: 3.94

□ (정규직화에 대한 입장) 청년조합원의 51.2%가 “정책방향 자체가 잘못됐다”고 응답.

- 청년조합원 중 본인의 정치적 성향이 “진보적”에 가깝다고(7점 이상) 인식하고 있는 상당수 역시 정책방향 자체가 잘못됐다고 응답.
- 반면, 35~50세 73.7%, 50세 이상은 78%가 “정책방향은 옳다”고 응답했으며, 이 중 각각 56.5%와 59.2%가 그러나 “실제 제대로 이뤄지지 않았다”고 평가.

2. 조사결과 > 5) 비정규직 정규직화 정책

:: “비정규직 정규직화에 대한 입장”



- ① 정책 방향 자체가 잘못됐다.
- ② 정책 방향은 옳으나, 실제 제대로 이뤄지지 않았다.
- ③ 정책 방향은 옳고, 실제 추진도 성과가 있었다.

35세 미만 청년 조합원의 51.2%, “정책방향 자체가 잘못됐다”고 응답.
 35~50세 미만 응답 조합원의 73.7%, 50세 이상의 78%가 “정책방향은 옳다”고 응답.
 이 중 각 56.5%와 59.2%가 “실제 제대로 이뤄지지 않았다”.

연령	①	②	③
35세 미만	51.2	41.4	7.4
35~39세	31.8	56.9	11.3
40~49세	24.3	31.6	37.9
50세 이상	22.0	59.2	18.8

성별, 고용형태	①	②	③
남성	33.6	51.4	15.0
여성	20.9	62.9	16.2
정규직	36.0	48.2	15.8
무기계약직	7.6	78.0	14.3
기타 비정규직	15.6	77.1	7.3

노조간부 경험	①	②	③
있음	22.2	62.3	15.4
없음	37.9	47.0	15.1



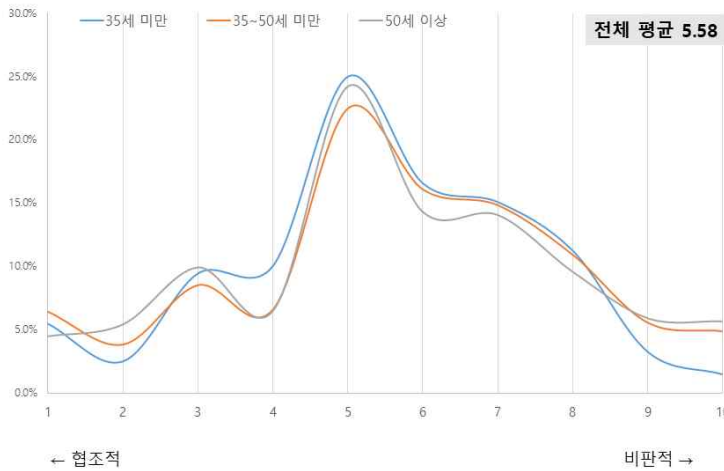
□ (진보정당에 대한 인식) “노동조합은 진보정당 강화를 위해 노력해야 한다”에 대해 청년조합원 19.4%만이 긍정(35~40세 35.3%, 40~50세 47.6%, 50세 이상 53.4%). 기타 비정규직은 46.5%. 노조간부경험이 있는 사람은 57.6%.

※ 공공운수노조 간부의식조사(‘19) : 진보정당 가입운동은 ‘청년층일수록 노조가 할 일이 아니다’라는 부정적 인식이 가장 높게 나타남(34.7%)

□ (사용자에 대한 인식) 전체평균 5.58. 청년조합원 5.42

2. 조사결과 > 4) 노동조합(대 사용자)

:: “사용자에 대한 기본적 입장”



3. 몇 가지

○ 사용자(또는 국가)와의 균열구조 속에서 ‘민주노조’ 형성

- 적극적 활동가와 대다수 조합원의 암묵적 지지→ 노조는 위임받은 ‘대표성’ 권위 확보.
- 어용노조와의 대립 구도 역시 ‘친 사용자성’이라는 측면에서 이러한 구조하에서 대립

○ 그러나 기존에도 존재했으나 드러나지 않았던 노조(사업장) 내 다양한 분할(고용 형태, 연령, 성별 등)이 ‘갈등’ 형태로 전환.

- 이 가운데, 세대 간 갈등은 연령이 아닌 코호트(특정한 역사적 경험 공유) 결과.
- 새로운 양태를 보이나, 본질적으로 완벽하게 새로운 것은 아님

ex) 기존 정규직 노조의 비정규직 문제.

ex) 간부의식조사결과(‘19), 노조 활동의 가장 큰 어려움으로 ‘조합원의 무관심’(50.8%).

- 신자유주의의 내면화 → 공정성과 능력주의에 기반해 권리를 상품화된 등가교환의 논리로 인식(합리성) → 자아에 대한 선민의식 + 타자에 대한 배제와 차별 정당화

- 정규직 공채 출신 청년조합원 역시 노조에 대한 중요성, 필요성 인식(자기 수단화). ex) “노동조합에 대한 우호적 여론형성과 인식개선”은 이를 위해 민주노총 탈퇴해야 한다는 주장으로 이어지기도.

- 노조는 “조합비를 내는 조합원을 위한 서비스조직”으로 인식. “위임 거부”

○ 갈등이 새로운 균열*로 전환할 가능성?

* 균열은 계급적 위치, 소득수준, 이념성향, 정치성향 등 개인들이 갖고있는 속성의 분포인 분할 (division)구조가 집단적정치적 갈등으로 전환된 대립구조를 의미

- 기존 '세대'의 집단화되지 않은 개별적 소극성과는 달리, '우리'와 '그들'을 경계 짓는 집단적 정체성 형성 → 새로운 균열 가능성. 이는 곧 '가치 균열' 형태.
 - 세대 간 차이는 단순히 하나의 단기적 변수에 지나지 않을 수 있지만, 오히려 장기적 지속적으로 노조의 균열구조를 형성해나갈 가능성→새로운 리더쉽과 조직문화 형성.
 - 기존 어용노조와의 차별성(권익보장을 위해 사용자에게 대해서도 적극적 대응).
 - “개인들이 공동의 체험에 기초하여 발전시키는 집단의식은 정치적 균열 형성을 가능케 하는 사회적 기초가 되며, 역으로 정치 행위는 파편적일 수 있는 각 개인의 믿음, 가치, 경험을 특정한 연대와 대립의 틀로 조직해낸다”(Kriesi, 1998).
 - 그럼에도 아직은 균열구조가 아닌 갈등 양상(개별 사업장별 편차 존재). 일반화하기 어려운 다른 청년조합원의 존재. 규범적 평가 지양, 동태적 존재로 인식 필요.
- 기존 개별 사업장 내에서 사용자와의 균열구조 형태의 '민주노조'는 이러한 '가치 균열'에 제대로 대응하기 어려움.
- 애초 '민주노조'는 어용노조의 반정립이 아니라는 점에서, 기존 민주노조가 추구한 가치와 원칙 → 자주성, 투쟁성, 민주성을 넘어, 연대성과 계급성을 확대하는 전략 필요.
 - 조합주의 vs 연대주의. 산별노조의 역할 중요.
- 노조 조직문화 전반에 대한 과감한 혁신 필요.
- 청년조합원에 대한 '정체성'에 대한 확인을 넘어, '주체성' 확보.
- 정규직화 전환과정에서 포착해야 할 점은 왜 청년조합원이 반발했는가에 대해 원인을 살펴보는 과정도 중요하지만, 이것이 실제 노조 내에서 전개되는 과정과 양상 등에 주목할 필요. 노조의 대응 역시 이 부분에 주목해야 실천적 과제 또한 도출 가능.