

| 사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들_ 청년편 |

청년의, 청년에 의한, 청년을 위한 사회적 대화, 발상을 바꾸자

지속적인 사회적 대화 노력 필요

- 일시 : 2018년 3월 29일 오후 2시
- 장소 : 경제사회발전노사정위원회 회의실
- 참석자
 - 박명준 경제사회발전노사정위원회 수석전문위원(좌장)
 - 김병철 청년유니온 위원장
 - 백경훈 청년이 여는 미래 대표
 - 홍진아 진저티 프로젝트 매니저
 - 김민아 공인노무사
 - 최태섭 문화평론가
 - 황세원 희망제작소 연구원

올해 두 차례 열린 노사정대표자회의에서 사회적 대화기구의 재편을 논의하면서 가장 많이 나오는 이야기는 미조직 취약계층의 목소리를 어떻게 반영할 것이며, 어떻게 하면 그 대표자들을 새롭게 재편될 사회적 대화기구에 참여하게 할 것인지이다. 낮은 노조조직률 때문에 사회적 대화에 참여하는 주체들의 대표성 문제도 제기되고 있지만, 청년, 여성, 비정규직 등 우리 사회 취약계층의 목소리는 거의 대변되지 못하고 있기 때문이다.

격월간 <사회적 대화>는 이 같은 문제의식에 따라 사회적 대표성을 제대로 누리지 못하고 있는 취약계층들로부터 사회적 대화에 관한 다양한 목소리를 듣는 자리를 마련했다. 그 첫 순서로 청년들의 목소리를 듣는 좌담을 진행했다. 좌담은 3월 29일 오후 경제사회발전노사정위원회 회의실에서 진행됐다.



우리 시대, 청년의 리얼리티는?

박명준 청년과 사회적 대화가 어떻게 잘 만날 수 있을까 하는 걸 놓고 우리가 진단해야 할 게 여러 가지가 있을 것 같습니다.

청년에게는 주로 안 좋은 일자리 위주로 돌아가는데 어떻게 좋은 일자리로 가게 할 것인가 하는 것도 하나가 될 수 있겠죠. 지금 청년들의 현실 자체에 대해서 비 정상적으로 보고 있는 게 또 하나의 기성세대의 시각 아닌가 하는 생각도 들고요. 청년들이 만드는 새로운 질서나 비전이 있을 것 같기도 합니다.

해법이나 접근방식을 보면 보수정부, 진보정부를 막론하고 그 밥에 그 나물 같은 느낌이 많이 듭니다. 청년수당 줄 거냐 말 거냐, 얼마 줄 거냐 하는 문제와, 취업 한 번 하면 중소기업에 보조금 주네 마네 이런 걸로 이야기가 빠져들고 있는 양상인데요, 이런 문제들을 경험하시거나 문제를 느끼고 있는 부분들에 대해서 비판이나 답아야 한다고 생각하는 것을 이야기해봤으면 좋겠습니다.

결국 어떻게 참신한 사회적 대화로 풀어갈 것인가의 문제일 텐데요, 청년들이 호응할 수 있는 해법, 청년이 직접 만드는 청년 정책이 나올 수 있도록 논의 틀을 어떻게 구축할 것인가가 관건인 것 같아요. 청년이 주체가 돼서 주도적으로 꾸리는 사회적 대화, 사실 그동안 아무도 고민을 깊게 하지 않았습시다. 새로운 사회적 대화기구에 청년들이 들어와야 한다고 얘기만 했지, 그 다음에 어떻게 될지에 대해서는 없어요. 오늘 이런 고민을 나눠봤으면 합니다.

백경훈 최근에는 일자리 정책을 펴는 데 있어서 유니온도 참여하지만, 청년고용협의회 때 거의 일주일에 한 번씩 회의를 했었거든요. 관계부처 합동으로 청년 대표들과 함께 논의 테이블을 만들어보자 해서 그렇게 했죠. 결국 끝은 안 좋긴 했지만 그런 시도는 있었습니다.

단체별로 의견도 내고 대안도 내고 피드백도 드리고 했는데, 결국 테이블에 나온 많은 정책과 대안들을 청와대나 기재부에서 조절하다 보니까, 이 전 정부, 전전 정부들과 다르지 않은 설계가 되더라고요. 그런 것들이 아쉽죠. 마지막 회의 자리에 일자리 수석이랑 청와대 행정관님들도 오셨는데, 청년들과 소통할 수 있는 그렇게 짜임새 있는 거버넌스가 필요하다고 말씀하시더라고요. 그런 것들을 고려하고 있으나 어쨌든 과도기인 것 같고, 일주일에 한 번씩 3~4달 동안 청년단체들이랑 회의를 해보려고 했던 건 소통의 일환이었는데 마지막에 다 담아내지 못한 건 미안하다고 말씀해주시더라고요.

박명준 결과로 나온 것은 특별히 다른 게 없어서 아쉽지만, 그런 시도들을 했다는 건데요. 방금 말씀하신 거버넌스 구조, 안정적인 논의의 장을 어떻게 만들지 고민하는 건 사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들이라는 코너의 취지에 맞는 테마라고 볼 수 있을 것 같습니다.

엔잡러께서 말씀을 해주시면 어떨까요. 엔잡러라는 이름을 듣고 굉장히 기발하다는 생각이 들었어요.

홍진아 엔잡리라는 이름은 사실 처음에는 재미로 붙였던 거거든요. 하나의 직장을 다니면서 “어떤 직장에 다니는 매니저 누구입니다”라는 걸로만 나를 설명해야 될까 하는 생각이 들었어요. 저를 설명할 수 있는 말들이 많을 거라고, 없으면 더 찾고 싶다고 생각을 했는데, 늘 어딘가 가면 어떤 직장이 나를 대표하는 상황이 불만이었던 것 같아요. 엔잡을 하기 전에 그런 고민들을 계속 했는데 마지막 직장에서 강요가 되게 심했어요.

2015년에 와일드 블랭크 프로젝트라는 페미니즘 프로젝트를 친구랑 돌이서 했거든요. 그 때 해시태그 운동이 막 일어나면서 만들어졌던 여러 단체 중에 먼저 시작한 곳이라서 무슨 일이 있으면 저희한테 기획을 요청하곤 했어요. 낮에는 회사에서 일을 하고 밤에는 프로젝트를 했는데, 회사에서 하는 일보다 밤에 하는 프로젝트가 특이하다 보니까 프로젝트에 대한 인터뷰 요청이나 이슈가 되는 일이 많았죠. 그런데 회사에서는 본 잡을 잘하지 않는다고 읽으시는 거예요. 회사 일도 잘하고 있는데도 불구하고, 회사에서는 거기에 쏟는 시간을 본 일에 투입하면 너도 성장할 수 있고 우리 회사도 성장할 수 있는데 왜 자꾸 저녁에 사이드 프로젝트를 하느냐는 거였죠.

이게 사이드 프로젝트라는 이름을 가지고 있지만 저한테는 사이드 프로젝트가 아니었거든요. 여기에서 배우는 거나 일에서 성장하는 정도는 낮에 하는 일만큼 전혀 다르지 않았는데, 나한테 월급을 주는 사람이지만 나에게 월급을 주는 이외의 시간을 나한테 강요할 수 있나 하는 생각을 많이 하게 되면서 이게 아닐 수도 있다고 생각했고, 해보고 싶고 하는 게 가능하다면 시작해봐야겠다고 생각을 했어요.

그리고 퇴사를 하기로 하고 “저 퇴사해요” 이러면서 FA시장에 나간 거죠. “나 직업 구하고 있어” 그랬더니 몇 군데에서 일을 해보자 제안을 주신 거예요. 2개의 주제, ‘빠띠’라는 민주주의 플랫폼을 만드는 소셜 벤처랑 ‘진저티 프로젝트’에서 일을 했는데, 진저티 프로젝트에서는 그 전에 밀레니얼 연구를 같이 했었어요. 정체성을 찾는 느낌이었고 이런 식으로 사람들이 일을 할 수 있구나 하고 생각했죠.



이 두 군데에서 같이 하자고 제안을 준 거예요. 난 두 가지 다 관심이 있는데 혹시 두 가지를 나눠서 일을 해도 될까요? 되면 좋고 안 되면 말아야지 하고 메일을 보냈는데, 두 군데에서 그럼 파트타임으로 일을 해보자고 제안을 다시 주셨죠. 그렇게 두 군데에서 일을 하게 됐어요.

근데 일을 하면서 단순히 두 개의 직장을 갖는 것만이 문제가 아니었구나 하는 것을 알게 된 게, 예를 들면 그렇게 일하는 환경에 있는 사람이 없기 때문에 제가 어떤 문제에닥치면 어떻게 해결해야 하지를 물어볼 사람이 없는 거죠. 어쨌든 그렇게 두 개의 직장을 가지게 됐죠.

그 때 '~러'라는 식으로 서로 별칭을 붙이는 게 친구들끼리 유행이었거든요. 나는 그럼 프로 엔잡러야 라고 했는데, 엔잡러라는 단어에 사람들이 반응을 하더라고요. 블로그에 나는 엔잡러라고 명함을 찍어서 글을 썼는데 엄청 공유가 많

이 되고, 브랜드로 메시지를 전할 수 있다면 이걸로 직관적인 메시지를 전할 수 있겠다 생각을 했어요.

엔잡러를 하다보니까 문제들이 있는 거죠. 예를 들면 한 직장에서는 퇴직금을 못 받는 거예요. 그리고 두 가지 책임을 지고 있기 때문에 근무시간이 늘어나는데 제가 선택한 것이기 때문에 누구한테 불만을 얘기할 수 없는 것일까 라는 딜레마에 빠지기도 했고요. 혼자 고민하면 할 수가 없더라고요. 아직 시작은 안 했지만 ‘엔잡러도 복지가 되나요’라는 대답을 만들어서 노무사님을 초대해 대답하고 그걸 정리해서 내보내고 싶다는 생각이 많이 들더라고요. 그 전에는 하나의 직장이 복지가 잘되고 그런 직장을 다녔기 때문에 노동조건에 대해서 고민을 해본 적이 별로 없었던 것 같아요. 그런 상황이 바뀌니까 그런 고민들이 생기더라고요.

노동의 형태는 변하고 있다

박명준 엔잡러는 청년들의 불안정한 노동의 단면을 반영하는 모습이라고 생각해요. 홍진아 님 같은 경우는 자발적으로 굉장히 긍정성을 부여하시면서 하신 거지만, 실제로는 청년들 중에서 엔잡러들이 꽤 많지 않나요? 투잡 뚝다는 사람들이 꽤 많잖아요. 그 이유는 잡 하나를 가져서는 경제적으로 생활이 안 되니까, 풍부한 정체성 실현 차원이 아니라 경제적인 이유에서 그럴 수밖에 없는 거라고 봅니다. 아까 말씀하셨던 일자리 하나에서 복지가 주어지고 지속적인 정체성이 부여되는 일자리가 점점 적용이 안 되는 경우가 많아지면서 불가피하게 그렇게 살아가는 경우들이 꽤 있다고 생각합니다.

홍진아 님은 긍정적이고 적극적으로 개척을 해보려고 하셨는데, 거기에서 부정적인 리얼리티하고 맞닥뜨리게 되는 거죠. 안정성이란 도대체 어떻게 채워져야 하는가 하는 문제에 직면하게 되는 거죠. 4차 산업혁명 시대에 일자리 자체가 굉장히 이동성이 많아지고 탈경계화 된다는 이야기를 많이 하는데요, 그렇다면 사회

적 안전성은 어떻게 찾아야 하느냐는 겁니다. 개별기업에서 이런 것들을 조달받지 못한다면 어떻게 되는가 하는 얘기를 많이 하는데, 이미 그런 현실이 우리나라에 들어와 있는 양상이고, 그런 것에 대해 어떻게 대처를 해야 하는가 라는 물음을 던지는 것이라고 생각해요.

이런 현실에 대한 얘기부터 해보면 좋을 거 같아요. 홍진아님은 긍정적인 측면을 인정하고 하나로만 가는 게 아니라 동시에 두 가지 일을 파트타임으로 해도 먹고 살 수 있고 안정성이 이뤄지면 좋은 사회겠다는 꿈을 가지고 계신 거 아니가요? 그런데 우리 사회는 그러지 못하다는 현실을 마주하고 계신 것이고요.

홍진아 안정성이라는 게 제 입장에서는 잘리지 않는 직장을 보장받는 게 안정성이 아니에요. 이 직장에서 새롭고 내가 하고 싶은 일을 찾아갈 때 빈 공간을 안정적으로 채워줄 수 있는 기반이 저한테는 더 안정성이거든요. 제 주변에 글을 쓰거나 그림을 그리는 프리랜서 친구들이 많은데 그 친구들의 삶을 다시 보게 되는 부분들이 있었어요.

김병철 노동의 모습이 굉장히 많이 변해가고 있기 때문에, 고용 형태도 기존의 정규직, 비정규직을 넘어서서 새로운 고용형태들이 벌어지고 있어요. 이 문제를 긍정적인 측면으로 볼 것이냐, 부정적인 측면으로 볼 것이냐의 이분법적인 논리보다도, 소위 말하는 전통적, 종속적 노동관계도 아닌 것이 완전히 법과 제도의 사각지대로 내몰린 고용형태에 대해서 어떻게 해야 사회적 안전망을 새롭게 만들어 나갈 것인가 하는 고민에서 먼저 출발하는 것이 중요하지 않을까 싶어요. 어쨌건 이런 사회적 안전망이 부재하기 때문에 능력과 기술, 부모의 소득에 따라서 불평등의 격차가 심해질 수밖에 없고, 더욱더 경쟁적인 구조에 내몰릴 수밖에 없다 보니까 더욱더 안전망이 절실해지는 거죠.

전 세계적인 추세이다 보니까 해외의 사례들을 참고하는 것도 좋은 방법이 아닌가 싶어요. 최근에 뉴욕에서 실제로 프리랜서 조례를 만든 경우도 있고, 독일의 경우에는 기존의 노동관계에 따라 근로자로 편입시키는 방식이 아니라 아예 새

로운 형태의 법과 제도를 만듦으로써 이런 충돌지점을 완화하는 방식으로 갑니다. 이런 제3의 노동자 개념을 도입하는 논의가 조금 더 성숙해져야 하지 않을까 하는 생각이 듭니다.

백경훈

구조적으로 어쩔 수 없다고 말씀을 하셨지만, 한편으로는 30대 다르고, 40대 다르고 더 어린 세대들은 또 다른 것 같아요. 홍진아 매니저님처럼 어찌면 자발적으로 더 나은 비슷한 조건이 있다면 얼마든지 옮겨갈 수 있다는 것이 청년들의 솔직한 마음인 것 같아요. 내가 지금 현재 이 직장에 들어갔으니 이 직장에 뼈를 묻어서 일을 하겠다고 하는 청년들은 거의 없는 것이 사실이에요. 현재 노동시장 구조에서 청년들이 좋지 않은 일자리로 내몰리는 것이 사실이라고 생각하지만, 어쨌건 좀 더 자유롭게 다양한 고용계약과 고용형태를 찾아나가는, 본인들이 원하고 바라는 일을 찾아나가는 것이 청년들의 단면이지 않을까 생각이 듭니다.



김병철 청년유니온 위원장

2017년 4기 청년유니온 노동상담팀장(전)

2018년~ 5기 청년유니온 위원장(현)

2018년~ 한국비정규노동센터 이사(현)

2018년~ 서울시 일자리위원회 위원(현)

최태섭

이런 얘기를 할 때 중요한 것이 청년을 어디까지로 잡을 거냐 하는 겁니다. 범마다 다르잖아요? 노동법에서 청년은 몇 살까진가요? 청년이라는 개념도 정리가 안 되어 있죠. 청년 정책이나 뭔가를 한다고 했을 때에도 부처별로 다르고, 법적으로 다르고 다 다르잖아요.

우리가 청년 문제를 얘기할 때 제일 중요한 건 목표하는 효과를 내기 위해서 청년을 어떻게 정의할 것인가의 문제라고 생각해요. 사회적인 데이터라든지 기타 자료를 통해서 먼저 규정하고 시작해야 한다는 생각이 들고요. 제가 청년문제로 근 10년을 떠들어왔지만, 정치권이나 국가에서는 선거 때나 신년 되면 한 번씩

얘기하잖아요. 좀 지속성이 있는 뭔가가 있었으면 좋겠어요.

박명준 지금 엔잡리에서부터 불안정 노동, 프리랜서에 대한 안전성 문제가 대표적인 청년들의 문제이기 때문인데 어디까지 청년이냐가 문제가 되는데, 사실 불안정 노동은 청년뿐이 아니죠. 노동자들도 마찬가지예요.

최태섭 제가 불안정 노동을 굉장히 오래하고 있거든요? 엄밀히 말하면 저는 어디 고용된 적이 별로 없어요. 돈을 벌면서 14년 간 살아왔지만 그 사이에 고용된 연수가 2년도 안 될 거예요. 계속해서 프리랜서로 살고 있습니다. 글 써서 살고 있죠.

그런데 프리랜서 문제가 되게 골치 아픈 게, 고용되어 있으면 노조가 없다고 해도 노동법이 보호를 해줄 것이고, 노조가 있으면 노조가 보호를 해줄 것인데, 프리랜서는 무조건 맞장을 뜨는 거거든요. 프리랜서들은 개별 업계별로 상황이 너무 다르고 그러다 보니까 뭉칠 수 있는 계기가 하나도 없어요. 따지고 보면 다 각 개격파를 당하고 있는 거죠.

레진코믹스라는 만화 플랫폼에서 있었던 레진 사태도 그런 불공정 계약이 배경에 깔려 있고, 비슷한 웹툰들에서도 그런 불공정 계약이 굉장히 많았지만 이 작가들도 공동으로 대응할 수 있는 무언가가 별로 없었던 데다가 다 개별로 당해왔던 거거든요. 이런 문제에 있어서 어떻게 이런 사람들을 보호해 줄 수 있을지, 사실 이건 국가가 보호해야 할 기본권 차원의 문제에 가깝다고 생각하기 때문에 이런 것들이 어떻게 가능한지 생각을 해봤으면 좋겠습니다.

황세원 저는 청년을 이야기해야 하는 이유가 늘 정부에는 청년 대책이 있어야 한다는 차원이 아니라, 청소년들을 포함해서 30대 중반보다 조금 더 아래인 지금의 청년세대가 처해 있는 상황이 특수하고 이전과 많이 다르기 때문이라고 생각해요. 그런데 정부 정책도 그렇고 아르바이트를 하고 있다거나 불안정 노동을 하고 있다거나 비정규직이거나 하는 것들이 곧 제대로 된 직장으로 들어가서 없어질 문제라고 생각하는 것 같아요. 이번에 나온 특단의 대책이라는 것들도 그런 식이에요.

그게 아니라 지금의 청년세대는 그게 계속 가는 거거든요. 아르바이트라는 것이 꼭 청소년이 잠깐 해보려고 맥도날드에서 일하는 게 아니라는 거죠. 삶에서 한 직장 안에 들어가서 직장문화 안에서 살고 근속하는 것이 중요하지 않은 세대예요. 지금 홍진아 선생님의 엔잡리라는 개념은 전문위원이 얘기하시는 투잡의 의미하고 좀 안 맞아요. 잡이 여러 개라고 해서 비슷한 게 아니라 삶을 구성하는 요소가 여러 가지인 거예요. 이전세대는 한 직장 안에 근속하는 게 80~90%였다면, 지금 세대는 이 일, 다른 활동, 노는 거 이렇게 여러 가지가 조합이 되어 있는데 그 중에 직장은 되게 작은 부분일 수도 있는 거죠. 어떤 사람은 9 to 6로 직장을 5년, 10년 다녔지만, 별로 안 중요할 수도 있어요.

그런데 제도는 한 직장 안에 근속하는 사람들에 대한 보호가 대부분이고 나머지 형태로 일하는 사람들은 보호 없이 야생처럼 살고 있는 거죠. 그러다 보니까 더 돈을 모아서 집을 산다거나 이런 사람들을 보기 어려워졌어요. 특히 우리가 초단기 근속 국가가 된 지는 벌써 한참 됐잖아요. 지표로만 봐도 보이는데 제도를 바꾸지 않으니까, 여전히 장기근속자 중심으로 제도를 짜 놓고 그걸 내버려 두니까, 곧 취직을 할 거잖아, 어디로 갈 거잖아, 이런 식으로만 취급을 하니까 매치가 안 되고 대화도 안 되고 해결이 안 되는 거예요.

박명준 진짜 중요한 문제네요. 청년세대가 지금 뭔가 임시적인 불안정성이라고 생각하고 어디로 옮겨가야 된다는 사고만 하고 있다는 거예요. 이 사회에서 새로운 안정성을 어떻게 구축할지는 고민을 안 한다는 겁니다.

황세원 삶 자체에 안정성을 줄 수 있는 게 필요해요. 따로 떼서 해결하기 어려울 거 같아요.

돈보다 더 중요한 건?

박명준 아까 제가 그러면 엔잡리나 투잡이 불안정 노동이라고 이야기한 것에 대해 억울하게 생각할 수도 있었겠네요. 어떻게 보면 이게 인간성이나 실존 방식의 어떤 새



로운 방식이랄까. 결혼이라는 것도 상대화 시키고, 내가 돈이 없어서 결혼하는 게 아니라, 나의 다양한 여러 가지, 인간성이라는 게 다면적이기도 하고 다양하잖아요. 이런 것을 구현해 내면서 살아가고 싶은 사람들일 뿐인데, 기성세대들은 이런 류의 삶이라는 것에 대해서 인정을 잘 안 했죠. 뭔가 하나로 가는 것으로 주로 생각을 했고 사회는 계속 일대일 합수처럼 매칭하려고 생각을 했지. 이 현실을 어떻게 보면 굉장히 보면 문명사적으로 해석하는 거 아니에요?

최태섭 노동시장이 정규직 중심으로 굴러갈 것이냐 하면 그렇지 않겠죠. 지금 할 수 있는 부분은 공공부문밖에 없잖아요.

김병철 노동권을 바라보는 시각을 뒤집어야만 새로운 해법들이 다양하게 나올 수 있을 것 같아요. 청년들이 중소기업에 정규직으로 취업하고 내일채움공제를 통해 정부에서 지원금을 받는다고 하더라도, 그것이 내 삶의 만족도를 올릴 수 있을 것이냐 하면 전혀 아니거든요. 그 지원금을 받기 위해서 3년 동안 수직적 조직문화와 폭력적 구조를 버터낸다는 것은 전혀 노동 친화적이지 않다고 생각해요.

저는 단순히 돈을 벌기 위한 수단을 넘어서서 휴식할 권리에 대한 목소리가 더욱 더 펼쳐져 나가야 된다고 생각하고, 그래서 근로시간 단축이 굉장히 중요하다고 생각합니다. 나아가서 돈 때문에 힘든 것도 있지만 가면 갈수록 사람 때문에 힘든 것 같아요. 높은 임금을 받는다 하더라도 같이 일하는 동료나 혹은 상사가 힘들면 못 버티거든요. 그래서 자발적 이직이 많은 거잖아요. 그렇다고 했을 때 사내의 수평적인 조직문화를 사회적으로, 집단적으로 만들 수 있을 것인가 하는 시각으로 청년들이 바라는 노동의 모습을 그려나가야 하지 않을까 생각합니다.

박명준 청년들이 바라보는 직장은 뭔가요? 굳이 가고 싶지 않은 저 세계? 얼마 전에 유튜브에 “조금 있다가 나 사표 내요” 이런 것을 실시간으로 방송을 하면서 엄청 축하받는 영상이 돌아다니한다고 하더라고요. 그걸 보면서 청년들에게 직장은 뭔가? 그런 생각이 들었어요.

최태섭 퇴사라고 했을 때 그 단어가 주는 문화적 의미가 옛날과는 많이 다른 거예요. 지금의 퇴사는 노동 불안정성과 연관되는 그런 의미가 아니라 퇴사를 함으로써 내 한을 풀다는 것에서 끝나는 감정적인 의미로 받아들여지는 것 같아요. 그동안 직장에서 쌓아왔던 나의 분노와 모욕과 그런 것들을 오늘 내가 던져버린다는 것에서 끝나는 느낌이랄까요? 시원하긴 한데, 그 뒤는 전혀 보이지 않죠.

김병철 꼭꼭 참으면 돌아오는 게 있어야 하는데, 지금 청년세대들한테 사실은 그만큼의 사다리로서 직장이 그렇게 발현되지 않기 때문에, 아무리 참더라도 내 위치는 여기서 언제 벗어날 수 있을까, 언제 위로 올라갈 수 있을까 하는 것에 대한 구체적인 미래가 그려지지 않아요. 그렇다 보니까 그럴 바에는 그냥 퇴사하지, 내가 참을 게 뭐가 있어, 이런 것이 청년들이 가지고 있는 심리가 아닐까 싶습니다.

최태섭 어쨌든 옛날에는 가족을 건사하기 위해서 다녔던 거였잖아요. 회사를 오래 다니면 학자금도 나오고, 사원복지를 통해서 가족들까지 건사할 수 있는 구조였다면, 지금은 결혼 자체에 대한 생각이 옛날과는 많이 달라졌기 때문에 청년들에게는 건사할 가족이 없는 경우가 많아요. 게다가 옛날에 비해서 저 위에 계신 분

들만큼 몸 바쳐서 다니면 그렇게 받을 수 있다는 보장도 없고, 심지어 그 전에 회사가 망할 수도 있죠. 그러다보니까 당연히 그 매력이 떨어지고, 그렇게 될 수가 없죠.

김민아 저도 퇴사를 작년 말에 했거든요. 가장 많이 듣게 된 질문이 어떻게 살려고 그러느냐는 거예요. 굉장히 걱정들을 많이 하시더라고요. 퇴사를 한다고 했을 때는 박수를 받았던 게 홍진아님이랑 같이 토론회를 할 때였어요. 다른 데 가면 교수님이나 노무사 업계에서도 계속 백수라고 소개하시더라고요. 지금 속해 있던 사무실에서보다 더 돈을 많이 번다고 해야만 납득해요. 너 백수 아니구나. 노동의 형태가 새로워진다는 것에 대해서는 아직 감각이 없어요. 윗세대들에게는 굉장히 불안한 상태에 있고, 전문직이어서 그나마 먹고 살고 있다고 보이는 것 같아요. 저는 어디에 소속되어야 한다는 생각도 안 하고 있는데도 그래요.

저도 결혼 안 하고 전사할 자식이 없다 보니까 오히려 더 자유롭게 선택을 할 수 있게 되지 않았을까 생각이 들어요. 조직에 속해 있으면 사실 많은 복지의 역할을 회사가 해주잖아요. 복지의 혜택이라고 하는 것이 우리나라에서는 조직 안에 들어가야만 받을 수 있는 혜택이잖아요. 국가가 해주는 게 아니라 숨 쉬고 살아가는 사람이라면 내가 누릴 수 있는 권리여야 하는데, 그게 아니라 대기업, 공기업에 들어가야만 여러 가지 혜택들이 있죠. 그러다 보니 다들 대기업 들어가려고 하지 않나 생각이 드는 거죠. 실제로 회사에서 하는 일이 너무 좋아서, 가치에 동의되어서가 아니라 그 여러 가지 안전망이 되어 있는 데가 거기밖에 없으니까. 다들 그 안에 들어가려고 하는 거고, 안 그러면 다들 실패자, 낙오자가 되는 느낌을 받는 거잖아요.

사회적 안전망이라고 하는 게 더 이상 기업에서, 큰 기업은 계속 해주셨으면 좋겠지만, 중소기업이 가능한 것인가라는 의문이 있어요. 주택 문제나 이런 걸 중소기업들이 다 할 수 있는가. 정부에서 살 수 있게 해줘야 하는 거잖아요. 앞으로 계속 혼자 살 건데 늙었을 때 어떻게 할 건지 나의 건강 문제와 주택 문제를 해결할 수 있도록 정부가 해줘야 한다고 생각하거든요. 그건 좀 분리된 문제인

거 같아요.

여타 복지 문제나 숨 쉬고 살아갈 수 있을 만큼 환경이 조성됐을 때, 그 다음이 이 일을 통해 하고 싶었던 무언가를 선택하는 거 같아요. 회사가 내가 하고 싶은 일, 내가 원하는 관제망 속에서 일을 할 수 있게 해주는가에 대한 고민이 그 다음에 시작됐어요. 지금 제가 주택 문제나 건강 문제에 대해서는 먹여 살릴 자식이 없기 때문에 패스 한 거죠. 국가가 해주지 않지만.



김민아 공인노무사

그 다음으로 일의 성격이나 종류를 봤을 때는 제가 좋아하는 게 뭐냐고 했을 때, 결국 내가 자발적으로 근로시간을 선택하고 일의 종류를 선택할 수 있느냐 하는 것이었

어요. 제가 일하는 시간을 선택하고 제가 어떤 일을 할지에 대해서 주도권을 잡을 수 있는 일을 저는 원하더라고요. 사람마다 다를 거라고 생각을 하는데 그런 일이 무엇이나에 대해서 생각할 수 있는 기회가 없지 않았나 생각이 들어요. 저는 임금 많이 준다고 해도 저를 억압하면 못 있거든요. 어떻게 보면 직장 내 민주주의 문제일 수도 있고 소통의 문제일 수도 있다는 생각이 드는데, 좋은 일자리에 대한 문제가 진짜 원하는 좋은 일이 뭐야 하는 거죠,

희망제작소 연구원이신 황세원 선생님이 만든 게임이 있거든요. 거기 보면 본인이 어떤 일을 좋아하는지 원하는 일을 찾아가는 게 있어요. 이 게임을 받아서 친구들이랑 했는데 원하는 일이 각각 다른 거예요. 어떤 사람은 가치 지향 노동 중에 뭔가를 했으면 좋겠어, 이런 걸 선택하기도 하고, 좀 경쟁적인 걸 좋아하는 사람도 있는 거예요.

건설노조 법규차장(전)

언론노조 조직부장(전)

노동법률원 법률사무소 새날 전임연구원(전)

고려대 일반대학원 사회법 석박사통합과정(현)

다양하게 자신들이 좋아하는 무엇인가에 대해 이야기할 수 있는 시간이 있으면 좋겠고, 그것들이 정책에 많이 반영되었으면 좋겠는데. 노동법을 하는 사람으로서 보면 지금 노동법 체계에서는 사실 맞지 않는 얘기인 건 맞아요.

황세원 특단의 대책을 이야기할 때 중소기업에 청년들이 안 가는 이유가 뭔지 조사했더니 임금 때문이라고 얘기하는 거예요. 그런 식으로 조사할 때, 원하는 걸 하나만 얘기를 하세요, 이러면 말을 못해요. 어떻게 임금을 빼고 얘기해요? 임금은 뺄 수가 없잖아요. 임금은 기본이죠. 좋아하는 일을 하면서 월급 100만 원도 못 받아도 돼? 이런 식으로 질문을 하면 안 되는 거죠. 임금은 당연히 일한 만큼의 적절한 보상이 있어야 하고 하는 것만큼 반영이 돼서 쌓아가는 것이 기본인 거죠.

그 외에도 여러 가지 문제가 있죠. 만약 임금만이 문제라면 대기업에 들어간 사람이 왜 3명 중에 1명이 1년 이내에 그만두는지 설명이 안 되잖아요. 공무원, 대기업 어렵게 들어가도 그만두잖아요. 그런 상황을 항상 뻔히 보면서 특단의 대책이라고 하는 게 그렇게 나와요.

제가 아는 청년얘기를 하면, 세대 간의 간극이 엄청나다는 것을 느낀 게 청년이 공기업 시험만 준비해서 공기업에 들어갔어요. 그런데 수습 3개월이 끝나고 그만 뒀어요. 부모님이 경악을 했는데, 수습 3개월 마치고 그만 둔 이유가 뭐냐고 물어봤더니 수습기간 동안 교육 받은 부서에 계속 남고 싶다고 썼대요. 그런데 다른 부서로 발령이 났대요. 부모님 세대는 그게 뭐가 문제냐고, 그 큰 조직에서 여러 부서 있는 게 당연하지, 처음 간 부서가 마음에 들고 안 들고 하는 게 뭐가 중요하냐고 생각하죠. 3개월밖에 안 있었으면서. 당연히 다음 부서 갔다 또 올 수 있는 거고, 이게 그만 둘 일이나고 하는데 말이 안 통하죠.

하지만 그 사람이 불만스러운 건 부서에 배치해주지 않았다고보다는 말을 해봐야 들어주는 사람이 없는 구조라는 것을 절실하게 느낀 거죠. 내 의사를 존중하지 않고 가라면 가서 아무데서나 일해야 하는 그 상황에서 일하고 싶지 않은 거죠.

공기업에 들어가겠다고 몇 년을 공부를 했는데 그걸 몰랐단 말인지, 청년세대들도 더 생각해 봐야 하는 거죠. 자기가 공무원 시험 준비하고 있는 거, 대기업 들어가고려고 하는 걸 좀 돌아봐야 하고, 들어간 다음에 내가 만족할 수 있는지 내가 중요하게 생각하는 게 뭔지 봐야 하는 거예요. 예를 들어 조직문화가 엄청나게 중요하다고 하면서 경직된 대기업만 지원하는 건 자기모순이잖아요. 그런 얘기 나눌 기회도 없었고, 자기가 생각할 겨를도 없이 막 달려오는 경우가 많은 거죠. 이건 사회적인 낭비예요. 직장에서 자기가 원하는 방향으로 가면 다행인데, 우리는 단기근속을 하기 때문에 사회의 제도와 어긋나니까 사회가 어떻게든 바로잡아야 할 것 같아요.

전문성도 못 갖춘 채 번아웃 되는 청년들

박명준 얘기 나온 것 중에 처음에는 사회안전망, 새로운 사회안전망. 현재의 리얼리티를 반영하는 새로운 안정망을 얘기한 것 같은데, 일터 안에서의 문제에 있어서는 수평적 조직문화, 말하자면 민주성이죠. 그리고 자기결정권의 문제, 이 이슈도 사실 마찬가지죠. 내가 그 안에서 얼마나 주인으로 대접 받을 수 있고, 나의 의사결정이 얼마나 존중될 수 있는 영역인가 하는 거죠. 복지의 양극화 이런 것도 마찬가지고요. 민주주의와 자기결정권의 불균등한 분포, 대규모의 안정된 직장일수록 더 많이 민주주의와 자기결정권을 포기할 것을 강요받는 현실이기도 하죠. 이런 것로부터의 이탈이 결국 새로운 일의 조건, 기반, 이런 것들이 굉장히 필요하다는 것을 행동으로 표출하고 있는 양상이라고 봐야 할까요?

최태섭 직업을 위한 교육이든, 회사에 들어가 직무를 위한 교육이든 이런 게 다 개인화되어 있어요. 사회가 만약에 인재를 키워 내고 싶으면 투자를 해야 하는 거잖아요? 지금은 취업준비생이라는 말이 생긴 지 10년은 된 것 같아요. 2000년대 후반 즈음에 나온 말인데 지금 그 취업준비생이란 게 너무 당연하잖아요. 이건 이상한 사회잖아요.

가령 청년인구 중에 잡히는 비경제활동 인구 중에 상당수가 취업준비생인데 자기 돈 들여서 학원 다니고, 사교육 받고 하는 거란 말이에요. 이게 원래 이렇게 되는 게 맞느냐, 아니라는 거죠. 심지어 직장에 들어가서도 직장에서 직무교육을 제대로 안 시켜 줘가지고 적응 못 하는 경우가 되게 많고, 직무교육 자체를 기업들이 대학에 전가하려고 한다든지, 이런 식으로 외부화 하려고 해요. 개인한테 직접 전가시켜가지고 퇴근 시간에 남아서 공부를 해야 한다든지 이런 식으로요. 직무교육체계가 이렇게 사회화되어 있지 않고 개인화되어 있다는 것 때문에 당연히 불균등할 수밖에 없고, 돈 없으면 못 하는 거니 양극화도 심해질 것이고, 겹겹이 문제가 쌓이는 거죠. 직무교육체계를 완전히 개선하지 않으면 문제인 거죠.

김병철 평생직장이 어쨌든 사라지다 보니까 직무교육도 한 번 배운 걸로 형성해 가는 것이 아니라 끊임없이 생애에 걸쳐 형성해 가는 시스템이 갖춰져야 해요. 이런 시스템이 부재하다 보니까 중소기업 같은 데는 계속 청년들이 아무도 안 온다 하면서도 계속 경력직을 원하는 거예요. 신입사원이면서 일을 바로 투입해서 일을 잘 할 수 있는 청년을 바라는 거거든요.

임금은 신입사원인데 직무 교육 안 시키고 일에 바로 투입할 수 있는 경력직 같은 청년이 필요한 거고, 그거에 대한 시간이나 비용을 투입하는 것에 있어서 굉장히 거부반응을 일으키죠.

박명준 거부반응이라거나 인색한 거라기보다는 자기들이 그만큼 없는 거 아니에요? 대기업에 눌러 있는 상태이기도 하고요.

최태섭 직무교육을 체계적으로 하려면 직무교육을 위한 부서가 있어야 돼요. 직무교육을 하는 전담인원들이 있어야 하고, 어쨌든 그 조직 안에 여유 공간이 있어야 돼요. 그런데 지금은 모든 기업들이 다 이게 없어도 된다고 생각하는 거잖아요. 그냥 타이트하게 가동할 수 있는 인원만 있으면 된다는 거고, 이것 때문에 출산휴가 문제라든지 휴가 쓰는 문제도 계속해서 어그러지는 거죠. 대체할 수 있는 사람이 있어야 함에도 불구하고 이 사람이 빠져버리면 일이 스톱되는 거잖아요. 그



러니까 사이즈 자체를 굉장히 잘 못 잡고 있는 거예요. 이게 사회적으로 당연히 붙어있어야 되는 사이즈가 빠져있는 거죠.

김병철 대기업이 중소기업과 원하청 관계를 이루고 있는 조건에서 당장 중소기업의 청년들, 신입사원들에게 직무교육을 시킬 수 있을 만큼의 역량이 안 된다고 하면 원하청 관계에 놓여 있는 원청이 그런 중소기업에 들어가는 청년들에 대한 직무교육을 해줌으로써 중소기업의 부담감을 낮추는 방법이 필요하지 않을까, 그런 생각이 들어요.

박명준 어떻게 보면 기업들 가운데에서 그 양극화가 형성되어 있는데 상층부가 하층부에 대해서 사회적 책임을 더 지는 방식으로, 그게 엄청난 비용이 드는 건 아닐 텐데 나름 쓸쓸한 효과가 나올 수 있는 그런 것일 수 있잖아요. 그런 메커니즘이 필요하다고 할 수 있겠네요.

홍진아 아까 말씀하신 것처럼 중소기업에도 직무교육을 할 수 있는 포지션이 없지만 소

설 벤처는 더더욱 그러는 거죠. 신입사원들이 들어와서 정말 뼈를 갈아가면서 일을 했는데 3년이 지나고 나서 자기한테 갖춰진 전문성이 아무것도 남지 않고, 사수나 동료, 피어라고 할 수 있는 그룹이 전혀 만들어지지 않는 상태로 번아웃이 돼서 내몰리는 청년들이 있는 거예요.

그 부분이 소셜 벤처들에서 계속 일어나고 있는 일이고, 그래서 20대 후반에 일을 하다 번아웃이 돼서 나왔는데 30대가 돼서 내 일을 찾을 수가 없고, 이런 악순환이 계속 되는 거예요.

백경훈 이렇게 프리랜서를 포함해서 다양해지는 근로형태에 대한 사회적 안전망을 갖춰야 한다고 하는데 이것에 있어서 최우선으로 마련해야 할 부분들이 뭐가 있을까요?

최태섭 노동권은 단순히 근로계약 상의 권리를 넘어서서 인권 차원으로 상승시켜야 하는 건데, 노동권이라고 했을 때 사회적으로 굉장히 협소하거든요. 그러니까 따지고 보면 노동권이라고 했을 때, 직장에서 직장상사한테 폭언 안 듣는 건 되게 기본적인 건데, 그거랑 고용 안정성, 이 두 개 말고는 사실 그렇게 다뤄지는 문제가 아니잖아요. 모든 사람이 평생 동안 뭐든 간에 일을 하고 살아갈 텐데, 그렇다면 그런 계약관계가 없더라도 모든 사람들이 노동권의 주체로서 이 사람의 권리를 다층적으로 보호해야 한다는 거거든요.

예전에 정당에 잠깐 있었는데, 제가 해 보고 싶었던 게 하나 있었어요. 뭐냐면 '열정노동 금지법'을 만들어 보는 게 어떻겠느냐는 거였어요. 열정노동이라는 걸 통해서 제가 제기하고 싶었던 문제는 90년대 후반에 자발성을 중심으로 하는 새로운 노동체계가 나타났고, 그게 사실은 벤처였어요. 그러니까 진짜 사람을 갈아 넣으면서 운영되는 회사들이 그때 등장했고, 몇몇은 대박을 쳤지만 대부분은 다 망했잖아요? 싹 망하고 상처받은 사람들은 그 이후에 어떻게 됐는지 알 길이 없어요.

그것이 단순히 벤처 영역을 넘어서서 일반 기업에까지 적용되는 과정이었거든요. 어느 샌가부터 기업에서 면접을 볼 때 자발성을 굉장히 많이 보기 시작한 거죠. 정말로 이 기업에 얼마나 들어가고 싶은지 입증해라, 정말 이 기업에 들어오고 싶지 않으면 우리는 안 뽑는다, 이렇게 될 수 있었던 이유는 일을 하고 싶은 사람은 많은데 그런 일자리는 적으니까 그렇게 된 거거든요. 그렇게 되면서 예전에는 일단 열심히 하면 됐는데, 이제는 자발적으로 열심히 해야 되는, 굉장히 추가적인 착취가 생기는 거죠.

사실은 노동권이라는 측면에서 사람이 굉장히 취약해지는 거죠. 왜냐면 네가 그렇게 여기 들어올 때 그렇게 하겠다고 해서 뽑았는데, 뭐 이정도 가지고 징징거리냐, 이런 식으로 말해버리면 이 사람은 자기가 분명히 요구해야 하는 권리가 있음에도 불구하고 요구하지 못하고, 계속해서 위에서 오는 부당한 압력이나 이런 것에 굴복하게 되고, 그게 쌓이다 보면 결국 여러 가지 문제들이 계속해서 발생해요. 이직률이 높은 것도 그렇고, 위계에 의한 성추행이 많이 일어나는 것도 그런 거거든요.

사회 초년생이라고 해야 할지, 이렇게 노동을 처음 시작하는 사람들의 권리가 조금 더 두텁게 보장되고, 보호되어야 한다는 생각이 들어요. 그 당시에 보호를 제대로 받아야 그 이후부터의 어떤 것도 계속해서 찾아나갈 텐데, 그때는 배우는 시기라면서 던져놓는 면이 있잖아요. 그러면 안 된다는 거죠. 오히려 그때 더 확실하게 보장해주고, 처벌도 더 강력하게 하고, 그렇게 해야 한다는 거죠. 그런 취지에서 열정노동 금지법이라는 게 필요한 게 아닐까 한 겁니다.



최태섭 문화평론가

문화평론가

〈잉여사회〉 저자

성공회대 사회학과 박사 수료

김민아 노동권에 대한 인식을 인권수준으로 바꾸는 것에 동의하면서 말씀드리고 싶은 게, 노동이라고 했을 때 떠오르는 게 공장 아니에요? 노동, 내가 약 20살 이후부터 여러 가지 노동을 해 오고 살아왔지만 노동이라고 했을 때 떠오르는 건 공장인 거예요. 내가 한 건 노동이 아닌 거죠.

사실 내가 삶을 이어가고 재생산하기 위해 하는 가사노동도 노동이고, 회사에 들어가서 하는 것도 노동이죠. 돈을 받지 않아도 뭔가를 하긴 하잖아요. 관계를 유지하기 위해서든 혹은 다른 것을 위해서든, 그런 것들이 다 노동인데, 노동에 대한 인식이 공장, 혹은 기업, 피고용에 집중되어 있는 거예요.

실제로 노동은 사람이 하는 거고, 노동에 집중해야 한다는 말을 많이 하잖아요. 사람이 평생 동안 하는 여러 가지 노동이 있는데 그 노동을 통해서 삶이 구성되잖아요. 그 안에서 쉬어야 하고 직무교육을 통해서 다음으로 나아가야 하는 것들이 있고, 관계망이나 건강문제 등 여러 가지가 있는데, 그것에 대한 초점보다는 기업이 거기에 속해 있는 사람에 대해 무엇을 해주어야 하느냐만 노동권으로 인식하고 있다는 거예요.

그래서 저는 노동권은 인권으로 봐야 하고, 사람이 살아가면서 하는 여러 가지 활동들이 꼭 임금을 받지 않더라도 노동이므로, 확장해서 보아야 하지 않는가 생각해요. 유럽에서 많이 얘기를 하더라고요. 워낙 노동관계들이 유동적이다 보니 그런 생각을 많이 한다고 하더라고요.

청년을 대변할 사람이 없다

박명준 노동이라는 게 어느 공장에서 있는 특정 일, 고용관계를 맺고 있는 누군가만 하는 인식이 잘못된 거고, 다양한 형태의 노동이 있고 그 노동에는 절대적인 권리라는 게 반드시 다 결부되거나 뒤따라가도록 되어야 한다는 말씀인데, 이게 참 쉽지 않아요. 노동권이 실현되도록 하는 메커니즘이 뭐냐 할 때, 하나는 노동자

들이 집단적으로 노동조합을 만들어서 자신들의 노동권을 지키고 연대하는 게 있고, 또 하나는 법적으로 사용자를 의무지우는 것이 있는데, 무차별적 사용자가 아니라 고용관계를 매개로 해서 특정 사용자가 이런 조건에 있을 때는 반드시 무얼 줘야 한다는 게 법규에 들어가 있어요. 엔잡리부터 이야기를 시작했는데, 엔잡리처럼 기존의 전통적인 고용관계에 벗어난 많은 노동들에는 노동권을 어떻게 결부시킬지에 대한 메커니즘이 없는 거죠. 그걸 어떻게 만들어야 할까요?

황세원 더 문제인 것은 지금부터 다음 세대는 점점 큰 조직에서 일하고 싶어 하는 사람이 적을 거라는 거죠. 하더라도 잠깐 하고 싶은 것이고요. 예전에는 큰 조직에서 노동자들이 조직화된 노동을 하고 노사협상을 잘하면 전체 사회의 노동권이 올라갈 수 있는 것처럼 생각했던 때가 있었어요. 하지만 그게 사업장 내에서만 올라가지 사회 사각지대까지 올라가지 못했죠.

그런데 앞으로는 그런 정규직 자체가 거의 소멸되어 가고 있기 때문에 사업장 내에서 노동조합이 강화될 일은 없다고 봐요. 그러면 더더욱 노동조합을 경험해 본 사람들의 수가 줄어들고, 작은 조직들에서는 이전 방식의 노사협상 스킴들을 배워야 안 되는 거죠. 노사 대화를 다른 방식으로 해야 하는 건데 그런 경험이 없죠. 대등하다는 내용을 개헌안에 넣는다고 하는 데 그게 뭔지 제대로 경험을 못해봤다는 거죠.

사회 초년생들 같은 경우 말 그대로 고분고분하게 하라고 하는데 고용계약을 맺었으면 동등한 관계라는 인식자체가 없는 거죠. 초년생 같이 노동에 대해서 고민하는 다양한 것들이 그 시대 상황에 맞게 많이 나타나야 한다고 생각해요. 이전의 노총 방식으로 커버가 안 되잖아요. 산별노조라고 해도 산업이 뭔지도 애매해지는 상태이고 산업이 없어지게 생겼는데, 그런 것도 다시 생각을 해봐야 하죠.

우리는 될 거 같지 않은 게, 직무급 등 체계가 안 되어 있기 때문에 확장이 안 돼요. 이 사업장에서 합의한 내용을 다른 사업장으로 확장할 수 있는 나라가 아니에요. 프랑스식으로 확장할 거라는 기대도 안 하고요. 각 사업장에서, 내가 일

하는 사업장에서 어떤 부분이 좋아져야 할지는 내가 아는 거죠.

박명준 많은 의미가 함의되어 있죠. 시간에 대해서는 단순한 물질 보상을 해야 되는지, 시간 주권이라고 얘기를 해야 하나요? 유연한 시간 같은 문제들이 중요한 가치로서 제기됩니다. 백경훈 선생님이 변화된 환경 속에 사회적 안정성과 노동권에 대해 말씀하셨는데 혹시 또 뭐가 더 있을까요?

김병철 그래서 사회적 대화가 중요한 게 아닐까요?

개별화되고 파편화된 청년들

박명준 지금까지 현재 현실, 그 다음에 기대와 제도의 괴리. 그리고 여러 가지 바뀌어야 될 지점들에 대해서 일과 관련해 중요한 가치가 뭔지 얘기를 했습니다.

사실은 일과 관련된 보편적인 것들인데 특히 우리나라의 청년 세대들, 내지 전 세계도 마찬가지일 거예요. 청년 세대들에게 독특한 이유는 일종의 제도의 지체라고 해야 될까요? 리얼리티는 이렇게 가는데 제도는 여기 머물러 있는 괴리. 그리고 기성세대들의 관념은 여기 머물러 있고 청년들은 제도 밖에서 뭔가 발버둥 치면서 나름 새로운 것을 꿈꾸고 있는 괴리, 하지만 아직 몸에 맞는 제도는 없는 이런 괴리인 것 같아요.

크게 봤을 때 이런 상황에서 사회적 대화가 결국은 여기에 맞는 옷을 어떻게 만들어낼 것인가, 누구와 어떻게 대화할 것인가 인데요. 서구에서도 청년들이 새로운 노동 현실을 살아가게 되다 보니 이 구조 자체가 옷에 딱 맞지 않는 거죠. 여전히 일정하게 그 사회의 중심성을 유지하고 있지만, 아마 그 나라들도 새로운 제도가 필요할 겁니다.

여하튼 굉장히 중요한 게 아까 최태섭 님 말씀 중에 우리가 파편화 되어 있다는



얘기를 했어요. 사실은 늘 사회적 대화를 얘기할 때 동일한 이해. 예를 들면 노동과 자본으로 나눌 수 있는 건 이해가 다르기 때문에 그러잖아요. 이해로부터 정체성이 나오는 거예요.

이해라는 게 굉장히 분화되고 다양화되고 부분화되고 파편화되어 있는데, 청년들끼리 연대라든지 집단적인 주체 형성, 이런 주체 형성이 보통 사회적 대화의 전제적 조건인데, 청년세대 관련해서 그게 가능할까요? 그게 굳이 필요할까요?

김병철 사회적 대화라고 했을 때 보통 노사정을 얘기하기는 하지만 사실 노동자도 이전 하나의 노동자가 아니잖아요? 그렇게 봤을 때, 노-노 간의 대화도 사실은 굉장히 중요하다고 생각해요. 주로 청년세대들은 미조직되어 있고, 불안정 노동의 상태에 놓여 있는데, 기존에 노동계를 전반적으로 대표하는 양대 노총이 조직되어 있지 못한 노동자들을 같이 대변하면서 이것을 사회적인 아젠다로 끌어내도록 하기 위해 실질적인 대화를 어떻게 추동할 것인가 하는 고민이 노동계에서 구체

적으로 깊어져야 하지 않을까 생각합니다.

최근에 얘기되는 연대 임금제도 그러한 맥락 속에서 얘기가 나오고 있고, 그런 대화들 속에서 청년유니온도 단순히 민주노총 등 기존에 조직되어 있는 노동조합들과 단지 1~2회의 이벤트성으로 끝나는 토론회 등을 넘어서서, 실제 우리가 노사정 대화에 같이 참여한다고 했을 때 노동자의 대표로서 무엇을 핵심 아젠다로 설정해서 주장할 것인지, 이러한 대화의 맥락 속에서 실제로 미조직되어 있는 노동자들을 어떻게 대표할 것인지, 이런 얘기까지 나아갈 수 있지 않을까요?

최태섭 청년문제에서 대표성 문제가 계속해서 있어 왔어요. 제가 ‘청년○○’라고 해서 글을 쓴 게 2008년, 2009년 정도부터인데, 청년들이 저를 자기의 대표자로 생각한 것은 전혀 아니죠. 마찬가지로 청년문제는 대표자가 없고, 청년과 대화를 하겠다고 하는 주체가 그 대표자를 임의적으로 선정하는 거죠. 엄밀히 말하면 자기가 아닌 청년들을 데려오는 거죠. 거의 그래 왔어요.

청년 단체가 어떤 대표자들로 구성될 수 있는 정체성이 아니잖아요. 단순히 그냥 나이가 비슷한 사람들이 모인 거고, 그 안에서 또 이해관계라든지 이런 것들이 천차만별이에요. 게다가 한국 사회는 비교적 세대 중심으로 뭔가가 많이 형성되어 왔지만, 2000년대 이후에는 세대적인 문화나 이런 것들이 존재하냐 하면 딱히 그렇지도 않아요. 다들 돈이 없다는 것 말고는 딱히 비슷한 게 없어요. 세대적 자부심을 가질만한 무언가가 있느냐 하면 그런 게 없어요. 되게 파편화 되어 있고, 미분화 되어 있어요. 그래서 이 대표자 문제는 사실은 청년과의 대화 문제에서 절대 해결될 수 없는 종류의 것이라고 생각해요.

지금 있는 청년유니온이 큰 일을 하고 있다고 생각하고, 마음으로 지지를 하고 있어요. 사실은 저만 해도 그렇거든요? 제가 청년 유니온의 보호를 받을 수 있는 방법은 없어요. 제가 일을 하면서, 뭐 제가 원고료를 올려 달라고 청년유니온을 통해서 털을 할 수도 없을 것이고, 출판 계약서 문제를 유니온하고 상의할 수도 없을 것이고, 저 같은 경우에는 가령 청년의 권익을 위해서 만들어진 어떤 조직

에 들어가도 제 권익은 없는 거죠. 그래서 억울하다는 얘기가 아니라 이만큼 대표하기가 힘든 거예요. 대변해 내기가 굉장히 어려워진 거죠.

박명준 그럼 청년을 이슈로 한 사회적 대화에 상설적이고 독자적인 그런 전개가 필요한가요?

최태섭 당연히 있긴 있어야 될 텐데, 결국에는 대화의 의지를 갖고 지속적으로 길게 이야기를 해야 한다고 생각해요. 왜냐면 말씀하셨듯이 지금까지는 계속해서 일회성이고 그러니까요. 핵심은 신뢰예요. 이 사람들이 우리의 얘기를 듣는다는 신뢰가 먼저 형성이 돼야 해요.

박명준 그 사회적 대화에 누가 참여해야 하나요?

최태섭 그게 어렵죠.

황세원 사회적 대화라는 게 어떤 정책 결정을 위한 사회적 대화라는 건가요?

박명준 정책 결정도 하나의 수단이 되겠죠. 제일 중요한 수단일 텐데, 결국 우리가 아까 얘기한 여러 가지 문제들을 풀어내려면 어떤 소통이 필요하잖아요.

황세원 뭘 목표로 하는 지가 명확해야 참여자들이 생기고, 그게 분명하고 참여하는 방법이 어렵지 않다면 국민 참여 1번지인가요? 청와대 국민 청원 같은. 의외로 사람들이 많이 참여를 하잖아요. 저는 당장 올해에 최저임금을 얼마나 올릴 거다, 이런 단기적인 것을 말씀하시는 것인지. 시작부터 꾸준히 대화를 해나가자는 그런 취지인지. 둘 중에 어느 쪽인가요?

이 얘길 왜 하나면 아까 대표성 얘기를 하셨는데, 최저임금위원회 같은 수준의 의사결정을 하는 경우에는 대표성이 필요하죠. 들어가는 사람이 청년유니온도 들어가시지만, 그래도 대표를 할 만한 스토리가 있는 사람이 들어가서 결정을 했

다고 쳐요. 그러면 그걸 받아들이는, 결정의 지배를 받는 우리가 저 사람이 들어
가서 결정을 했으니까 우리가 영향을 받는 게 당연하지, 이런 정도의 대표성이
있어야 되는 거죠. 그런데 그게 아니라 청년 현실이 얼마나 심각한가, 다른가에
대해 이야기를 해 나가는 거라면 자기 이야기를 가진 사람이 와서 이야기를 하면
되는 거잖아요. 그 두 개는 차이가 있으니까.

청년정책 연구해도 성과 반영 안 돼

박명준 사회적 대화가 그렇게 너무 소프트한 거보다는 그래도 우리가 이제는 솔루션을
찾는 영역에서의. 특히나 청년 노동자와 어떤 경영자, 사용자가 될 수도 있고요.
아니면 정부 정책의 영역에서 담당하는 누군가들과 얘기를 해야 될 수도 있고
요. 그들을 다 같이 놓고도 얘기 할 수도 있고요. 문제 해결 측면에서.

최태섭 생각을 해 봤는데요. 첫 번째는 청년문제 해법을 청년한테 요구하면 안 되는 거



같아요. 왜냐면 청년이 만든 문제가 아닌데, 문제 자체가 구조적으로 쌓여왔던 문제인데 청년들을 그 구조 자체로 내모는 상황에서 ‘니들이 먼저 문제 해법을 얘기해봐’라고 하면 할 수 있는 얘기가 없죠.

왜냐면 지금 가령 20대 남자들 같은 경우는 성별고용할당제 같은 거 반대한다 말이에요. 그리고 최근에 정규직화 했을 때 사실은 교원도 기간제교사 정규직화 한다고 했더니 교대생들이 반대했던 것처럼, 이 사람들 입장에서는 자기 문제가 제일 중요하고, 자기가 그게 되는 게 중요하니까 사회적으로 사실은 말이 안 되는 거를 자기는 해법이라고 주장할 수 있어요. 그걸 받아들일 수는 없는 거잖아요.

그런데 괜히 문제를 해결하겠다고 대화를 열어서 애들이 막 요구했는데, ‘아, 그건 안 된다’라고 하면 애들은 또 마찬가지로 대화를 안 하려고 할 것이고, 그런 식으로 진지한 대화를 하기 전에 기회를 허비하지 않았으면 좋겠고, 해법은 사실 청년 세대들에게 요구돼야 할 것이 아니라 해법은 사실은 정부나 연구자들께서 연구를 해야 하는 거예요. 지금 청년 세대가 어떻고 이들이 무엇을 원하는지 공부를 먼저 해야 한다고 생각해요,

말씀드렸듯이 신뢰를 쌓는 게 제일 중요한 거 같아요. 지금 제가 생각할 때 가장 아무 것도 믿지 않는 게 청년 세대라고 생각해요. 지금 청년세대는 아무것도 안 믿어요. 이 불신도 사실은 청소년기를 지나오면서 쌓여왔던 거거든요. 학교생활에서 혹은 가족관계에서 등등. 그렇기 때문에 사회적 신뢰를 회복하기 위한 어떤 노력을 보이는 게 어떻게 보면 감정적인 영역이라 정책적으로 어떻게 풀지는 모르겠는데, 그럼에도 불구하고 중요하다는 생각이 듭니다.

어쨌든 개선 가능한 조건들이 있다면 그걸 우선 선결적으로 해결하는 게 중요하다고 생각하고, 청년들한테 뭘 해줄까라고 물어보지 말고 먼저 연구를 좀 해야 합니다. 연구를 해서 갖다 줘도 듣질 않아요. 지금 청년연구를 하겠다고 대학원에 간 연구자들이 꽤 많아요. 어쨌든 연구자들이 없지는 않아요. 그 연구성과들이 어떻게 반영되고 있는가를 고민을 해 봐야 할 거라고 생각해요.

박명준 그게 반영되지 않는 이유가, 반영되게 하려면 결국은 청년들이 나서야 하지 않을까요?

홍진아 저는 나섬의 모양을 읽을 수 있는 눈이 있을까 하는 생각이 들거든요. 왜냐하면 저는 올해 무얼 하려고 하나면 제가 30대 중반에, 비혼에, 비정규직에, 그리고 주거문제를 되게 고민하고 있는 사람인데 제가 상수동에 살고 망원동에 글 쓰는 친구들이 살고 있어요. 저희는 쉼어하우스에 반대하는 사람들이거든요. 인간에게 전용공간이라는 게 굉장히 중요한 건데 고시원이 아니라는 이유로 계속 쉼어하우스를 보급하는 정책들을 펴고 있잖아요.

청년들은 거기에 살 의무도 없어요. 살지 않을 권리가 있죠. 그거 없이 쉼어하우스에서 살면 네트워크 올라가고, 우리나라처럼 네트워크 못 하는 데가 없는데 같이 살면 그렇게 될 수 있고, 그리고 고시원이 아니고, 이런 얘기를 하는 거에 대해서 우리들의 목소리를 내보자, 저희와 비슷한 문제의식을 가지고 있는 여성들 20~25명을 모아가지고 저희끼리 타운홀을 계속적으로 해보자, 이런 얘기를 했거든요. 4월 이후에 할 텐데 저희는 하면서 그런 생각을 했어요. 우리가 목소리를 어떻게든 내고 글 쓰는 사람들이기 때문에 어딘가에 확산시킬 수 있는데 이걸 우리의 목소리라고 정부 또는 정책 결정자들이 생각할까, 읽어낼 수 있을까 하는 문제의식을 공유했었거든요.

저는 늘 그런 위치에 있었던 것 같아요. 청년 이러면 정규분포가 있는데 중간은 아닌 거죠. 대학원도 나오고 내가 차별을 언제 받아봤어, 이런 얘기들을 해서 그 거에 대한 부채의식 같은 게 있었거든요. 내가 중간값이 아니라고 스스로 생각하면서 목소리를 내는 게 괜찮나. 근데 요즘에 무슨 생각이 드느냐면 만약에 내가 양 끝에 있다면 나의 이런 양상이나 나의 생각이나 목소리가 변하고 있는데, 이 변화가 중간값에 아무런 영향을 미치지 않는 거예요. 중간값을 통해서 나오는 정책에. 나는 분명히 계속 진동을 하면서 움직이고 있는데 고착된 어떤 정책들이 나오고 전에 나왔던 똑같은 정책이 또 나오고. 이걸 우리 세대가 아예 안하고 있는 건 아닌데 이걸 읽어서 같이 사회적 대화로 만들어 낼 수 있는 렌즈가 있을까

라는 생각이 들어요.

박명준 말하자면, 주거정책 관련해서 중앙정부든 지자체든 그 영역에서 사실 청년들의 요구를 반영한 사회적 대화가 만약에 있다면 좀 달라지겠죠. 그래서 그게 반영이 돼서 정책이 만들어진다, 혹시라도, 그런 틀이 형성되면 다르겠죠.

홍진아 노동과 관련된 사회적 대화가 있으면 저희가 이런 걸 하면 반영이 될 수 있는 구조인가요?



홍진아 진저티 프로젝트 매니저

진저티 프로젝트 매니저

사교육 걱정 없는 세상 정책연구소 연구원(전)

빠띠 콘텐츠 매니저(전)

진저티 프로젝트 미디어커뮤니케이션 매니저(현)

온라인, 새로운 가능성

박명준 사회적 대화는 꼭 노동을 중심으로 하는 건 아니지만, 어쨌든 큰 틀에서 노동이 일정하게 중심에 서긴 하겠지만, 노동과 결부된 사회권과 관련된 영역이잖아요. 사회적 시민권의 문제인데, 다양한 영역들, 주거도 될 수 있고, 의료도 될 수 있고, 교육도 될 수 있고 여러 가지가 같이 결부되어 있는, 아까 직무교육 얘기도 했지만, 그러한 영역들이에요. 문제는 그러한 영역들에서 의사결정, 정책을 결정하는 의사결정에 청년들의 독특한 현실과 새로운 요구가 붙어넣어지는 방식으로 정책이 만들어지지 않는다는 거죠. 그래서 사회적 대화의 필요는 그 점점들에 있다고 봐야 되는 거죠. 이렇게 말할 수 있을까요?

김병철 지금 청년들이 생각하는 최고의 사회적 기구가 어디냐고 했을 때 청와대 홈페이지인 거 같아요. 지금까지 엄청나게 폭발력 있고, 많이 형성되는 건 30~40만까지 갔는데, 그런 현상이 결과적으로는 정당정치가 힘을 못 쓰고 있으니깐 특히나 청년들은 정당의 생동감을 전혀 느낄 수 없고, 그렇기 때문에 물려갈 수 있는

곳이 이 청와대 홈페이지밖에 없는 거 같아요.

그런다고 했을 때 좀 더 거칠게 표현하자면 정책과 의사 결정을 결정하는 정당과 행정 이 결단해야 한다고 생각해요. 단순히 청년 들의 의견을 청취하고 어떤 불만이 있는지 청취하는 수준을 넘어서서, 대화를 한다는 것은 소통인 거고 소통을 한다는 것은 협의 의 조율을 통해서 합의의 과정까지 나아가 다고 했을 때, 동등한 주체로 인정을 하고 권한과 책임을 부여해야 되는 그런 분위 기 자리 잡아야 하죠. 하지만 이건 보수와 진보를 막론하고 전혀 그렇지 못하고 있 다는 거죠. 기존의 정치와 정권들이 20년 전 부터 계속 그 자리를 차지하고 있어, 사회의 굉장히 다양화된 청년들의 목소리와 얘기들 이 전혀 소통되지 않는 거죠. 내부에서는 많이 얘기되고 있겠지만, 오늘 여기서 나왔던 얘기들이 아주 오래 전부터 나왔다고 생각해요. 단순히 최근부터 나왔 다고 생각하지 않거든요. 외부의 청년들의 목소리를 실제로 어떻게 반영할 것이냐. 진짜 변화를 어떻게 추동할 것이냐의 고민으로 책임과 권한을 청년들에게 줘야 될 거라고 생각합니다.



박명준 노사정위원회 수석전문위원

한국노동연구원 연구위원

산업노동학회 학술이사

광주시 더나은일자리위원회 실무위원

노사정위원회 수석전문위원

박명준 조직되지 않은 30만 청년대중들이 청와대 홈페이지에 익명으로 떠드는 게 나름 의미 있고 파워풀한데, 모든 문제를 그렇게 풀 수 없는 거고요. 더 효과적으로 풀기 위해 그 영역에서 필요한 자격은 가방끈의 문제가 아니고요, 오히려 홍진아 선생님처럼 그 문제를 직접 정책 영역에서 고민하고 실천하신 분이려면 사실은 말을 걸 수 있는 권리를 부여받는다는지, 거기서부터 변화를 이끌 수 있게, 사회 운동적 차원에서 자기들끼리 하는 것일 수도 있지만 사회적 대화는 어떻게 보면

리소스를 가지고 있는 누군가에게 말을 걸어서 공유해 내면서 그 리소스를 달리 쓰게 만드는 거라고 볼 수 있다면, 다양한 접점들을 만들어서 거기서 그런 공유의 메커니즘이 새로운 모양새와 해법이 만들어질 수 있도록 만들어져야 된다고 봐야 하죠.

백경훈 다양한 접점 중에 한 곳이 온라인이 돼야 하는 거 같아요. 청년단체, 알만한 큰 단체도 있지만 작은 소모임도 굉장히 많은데 그 분들의 목소리를 모아낼 만한 플랫폼? 이런 것들이 사실 정부 주도든, 공공의 영역에서든 필요하지 않을까 생각해요. 예를 들어 청년유니온 같은 경우는 노조지만, 저희 같은 경우는 행사부에 등록된 NGO거든요. 이게 사실 굉장히 큰 장벽이 있습니다. 새로운 모임들이 굉장히 많은데 이 목소리들을 담아낼 수 있는, 굳이 NGO나 사단법인들이 아니어도 할 수 있는, 목소리를 모아낼 수 있는 플랫폼이 필요한 거죠.

박명준 특히 청년들은 온라인에 익숙하잖아요. 그거를 어떻게 만들어 낼 수 있을까요? 그런 주체적인 시도들은 없나요?

최태섭 청년담론이 진행돼 왔던 게, 처음에 88만원 세대가 나오고 나서는 출판이 많이 됐죠. 그 다음에 각 신문들에서 20대 30대 젊은 필자들을 발굴해서 칼럼 쓰게 해주고 그렇게 가다가, 2010년대 후반으로 넘어오면 청년 언론들이 많이 생겼어요. 지금은 사실 비활성화 된 곳들인데, 그곳들도 또 얘기를 들어 보니까 뒤에서 돈 대고, 뭐 이렇게 교정하는 사람들은 다 어른들이고, 다 이런 식인 거예요.

권한을 줘도 제대로 주는 게 아니고 항상 이 조직에 내가 지원을 한 만큼 나중에 내가 애들을 써서 어떤 걸 하겠다는 거죠. 그런 거 말고 차라리 일종의 공유지 개념의 뭔가를 줬으면 좋겠어요. 차라리 청년이면 와서 해봐라 뭔가 이렇게. 그게 어떤 형태가 될지는 모르겠어요.

황세원 그게 공간은 아니죠?

최태섭 공간이어도 좋을 것 같아요. 공간은 많은데 사실은 또 접근성 안 좋고, 이상한 구석에 있어서 찾아가기 힘들고 막 그렇잖아요. 서울에는 많죠. 공간이 됐든, 온라인 사이트에서 이야기할 수 있는 공간이 됐든 뭐가 됐든, 공유지 개념의 뭔가를 주고 청년들에게 지지고 볶든 뭔가를 하라고 하는 게 맞지 않을까 하는 생각이 듭니다.

황세원 저는 사실 사회적 대화가 굉장히 중요하고 노동 문제에도 잘된다고 생각하지만 청년 문제를 두고 생각을 하면 헛갈려요. 대화 또는 협상을 통해서 하는 것보다는 일단은 제도를 만들면 되는데 안 만드는 것들도 많거든요. 모두가 그런 게 필요하다 하는데도 안 만든다든지. 지방노동청들이 기업 편에서 하지 말고 노동자 편에서 관리감독 나오고 하면 되는데 안 하고 그런 것들이 너무 많아요. 우리가 일일이 해달라고 해야 할 건가 이런 생각도 들어요. 심지어 노동관계법 다 있는데 안 되잖아요. 주 40시간 노동이라고 하는데, 주 40시간 노동이라는 말은 도대체 왜 있는 겁니까? 이번에 주 52시간으로 고칠 거면서. 우리나라는 주 52시간 노동이지 무슨 주 40시간 노동입니까.



황세원 희망제작소 연구원

2002~2013년 국민일보 기자(전)

2013~2014년 서울시 사회적경제지원센터
홍보팀장(전)

2015년~ 희망제작소 연구원

이런 식으로 제도만 만들어 놓고 적용이 안 되는 문제들이 너무 심각하기 때문에 그거는 사실 관리감독 강화하고 사업주들 다 처벌하고 예외 두지 말고 벌금 높이고 하면 또 어느 정도는 해결이 됩니다. 그런 것들을 정부가 안 하고 있다는 게 저변에 깔려 있는데 새로운 제도나 정책을 얘기하기도 좀 애매하죠. 최저임금을 올리고 이런 것들은 적극적으로 해야 되지만, 그 외에는.

위원회 만들어도 있는지도 모른다

박명준 사회적 대화 없이 그런 정책을 만드니까 그렇게 되는 거예요. 이런 프리랜서들에 대한 조사도 사회적 대화의 일부인데 그런 문제가 있는 거죠. 인풋하는 데에 있어서 아까도 얘기했지만 반영도 안 되는 거고 인풋의 기회 자체를 상시적이고 다면적으로 만들어 내는 것이 필요하죠.

황세원 아까 얘기한 맥락이 뭐냐면 사회적 대화를 해서 한다는 건 굉장히 좋은데 그 결과 큰 사회의 틀을 바꾼다거나 행정이나 일하는 방식이 바뀌어서 뭔가 실질적인 변화가 일어나는 것이 눈에 보이면 오히려 더 많은 사람들이 참여를 할 것 같아요. 아니면 참여를 하기 위한 대표자를 뽑는 것도 굉장히 지난하고 복잡하고 귀찮고 오래 걸리는 일이잖아요. 그래도 할 의향이 있을 수도 있어요. 중요한 사회적 대화가 우리의 삶을 많이 바꾸면, 그런데 그렇게 열심히 얘기를 해도 듣고 가서 한다는 건 행정이 일하기 쉬운 방식으로 늘 하던 식에 하나 더 만드는, 사람들이 의욕이 떨어진다는 거죠. 이게 사실 굉장히 큰 틀을 바꿔야 해결되는 문제들이 있잖아요.

박명준 청년위원회가 만들어졌을 때에 여기 계신 분들의 생각이 어땠는지가 궁금합니다.

최태섭 있는지도 몰랐어요. 그런데 청년위원회가 있는지 몰랐던 게 청년들만의 잘못은 아니잖아요. 국가에서 예산 들여 만들어 놓고, 그게 뭔지도 모르고 누군지도 모르고.

박명준 청년 단체는 제가 보기에는 약간 잔여적이고 장식적인 것이었던 거 같아요. 대상화 되고 그래서 serious하게 접근했던 것은 없었던 것 같아요.

최태섭 제가 한 번인가 세대통합위원회라고 이명박 대통령 때 있었어요. 그때 대타로 나간 적이 있었는데, 진짜 이렇게 어르신들 계시고 또 복지학과 교수님들 계시고 청년 몇 명 나와 있고. 그래서 그때 이렇게 청년하고 기성세대 사이를 좋게 하겠

다고 노인들이 서빙하는 카페를 만들었어요. 그걸 좋은 대안이라고. 그런 위원회에 뭘 기대할 수 있겠습니까?

김병철 유니온에서 많이 가고 있는데, 솔직히 말하자면 세월호가 침몰하고 있는데, 어떻게 그 정부 위원회에 들어갈 수 있겠습니까. 그런 식으로 표현하면 안 된다고 생각하고요. 소위 쪽수가 많아야만 시대가 요구하는 대표성을 가진다는 이 프레임을 깨지 못하면 청년들을 영원히 대표할 수 없다고 생각합니다. 안 그래도 인구구조가 급격히 노령화 되고 있는데, 이런 조건 속에서 청년들한테 알아서 뭘 자꾸 만들라고 하는 건 더 이상 이걸 한국의 문제만은 아니고 전 세계적으로 이런 식의 전통적인 조직 방식으로는 다음 미래사회를 그려나갈 수 없다고 강력하게 말씀드리고 싶고요.

유럽의 어떤 정당들도 위대한 젊은 정치인이 하늘에서 뚝 떨어진 것이 아닙니다. 실제로 10대 때부터 교육하고, 그 체계가 시스템적으로 완벽하게 갖춰져 있기 때문에 그 젊은 정치인들이 계속 배출이 되는 거거든요. 기존에 권한을 갖고 있는 조직과 정당들이 이런 고민 속에서 청년들을 지원하고, 지속적으로 교육하고, 이런 식으로 청년 정책을 고민해야지 알아서 해라. 이런 건 별로 바람직하다고 생각하지 않습니다.

최태섭 일단 기성세대가 청년 문제를 다룰 때는 깊은 반성과 죄책감을 가지고 시작해야 해요. 왜냐하면 그 청년들이 하늘에서 갑자기 떨어져서 그렇게 된 게 아니고 그 전 세대가 만들어 놓은 토양 속에서 그렇게 된 거잖아요. 조직이 안 되는 건 당연히 그렇죠. 그 사람들이 살면서 조직에 대해서 신뢰감을 가질 수 있었던 적이 단 한 번도 없는데 무슨 조직을 만들어서 그거에 헌신을 하겠어요.

황세원 그리고 사회 각계에 지금 대표자라고 할 만한 사람들이 다 나이가 많잖아요. 그런 사람들이 모여서 위원회 같은 것들을 하기 때문에 청년 세대의 문제가 정책에 반영이 안 되는 거죠. 입장이 다르니까.

저는 제일 답답한 게 우선 여성 문제에 뭐 하겠다면서 위원들은 남자로 구성해 놓고 여성보고 와서 얘기를 하라고 하고, 성비가 잘 맞았으면 애초에 문제가 생기지 않아요. 여성부가 따로 있는 게 중요한 게 아니라 각 부처에 일하는 사람이 여성이 반이었으면 이런 문제가 생기지 않았겠죠.

청년들이 아까 유럽 얘기도 하셨는데 문화가 다른 게 이런 거예요. 정당 안에서 말의 무게가 아무래도 위계구조에서 나이가 젊은 사람들의 말이 올라가지 않는 거죠. 나이 많은 사람들이 결정을 하는 구조 속에서 제 주변에 젊은 나이의 사람들이 어디 가서 제대로 말을 하는 사람들이 없어요. 그 단체에서 여전히 위로 반영이 안 되는 거예요.

제일 큰 문제가 교수님들이 다 나이가 많은 것도 그래요. 그 분들은 30대 때부터 교수를 했는데 지금 30대인 교수가 거의 없잖아요. 각 대학의 교수들이 젊다면, 몇 분은 계시겠지만, 세대교체가 이뤄져 왔으면 반영이 쉬웠겠죠.

우리는 군대식 문화와 연공서열 문화, 이게 전 사회에서 해결되지 않는 문제가 되어 있는데 그걸 그대로 두고서 청년들 문제를 따로 떼어 가지고 할 수가 있을까요? 심지어 아까 이상한 느낌이 들었던 이유가 조사를 하면 현상이 이렇게 보이는데 그러면 이 사람들이 자체적으로 집단을 만들어서 이렇게 해주세요라고 말하지 않으면 안 하는 게 정부인가? 그것도 왜 그렇게 해야 하죠?

박명준 정말 맞는 말씀인데 여하튼 저희 얘기를 하면 저희는 청년들이 들어와서 얘기를 하라고 정말 실질적으로 그런 틀을 만들고 싶어요. 당연히 청년들하고 얘기를 해서 만들어야 한다고 생각하고, 어떻게 보면 오늘 이 자리도 첫 번째 시도일수도 있는 거고요.

상황 자체가 여러 가지 쟁점들이 있는 거예요. 노조 중심성 문제부터 해서 어떤 의제들을 주로 해야 되고, 대표성이라는 문제도. 저는 사실은 전제조건이 안 되기 때문에 쉽지 않은 건데 마찬가지로 지금 이 구조를 깨야죠. 이 구조를 깨기

위한 혁신적인 장으로서의 사회적 대화를 만들어야 하는데 어떻게 만들어야 하는 게 효과적인가, 시행착오를 해 가면서 진행을 하겠지만 혹시라도 진전이 되려면 뭐가 필요할 것 같다는 아이디어를 구해봅니다.

백경훈 원자력발전소 할 때 공론화위원회 했었잖아요. 물론 한두 명의 청년대표를 세우는 것도 방법인데, 한 편으로 그들이 다 많은 청년들의 목소리를 담아낼 수 없다면. 예를 들어 이번 상반기에 내놓은 청년 일자리 정책, 1호 대책을 만든다고 했을 때 일단은 전문가들이 초안을 만들어 놓더라도, 그것에 대한 리터칭 작업이 필요한 거니까. 그것을 전국에서 각 20~30대 세대 공론화위원회를 만들어서 반영해서 만들어본다든지 온라인을 활용하는 것이 필요한 것 같아요.

박명준 온라인 활용도 있고요. 세대들의 공론화, 온라인을 통한 공론장 형성은 익숙하죠. 청년들에게는.

홍진아 근데 공론장이 워킹하는 걸 많이 경험하지 못해서 온라인을 엄청 잘 활용하기도 하지만 온라인에 대한 공론장으로서의 신뢰성이 많이 있지 않아요.

최태섭 그렇기도 하고요. 온라인에서의 논의 자체가 매체 특성이 갖는 특징 때문에 잘 이뤄지지 않는 경우가 있어요. 일단은 거기에 상주해 있는 사람들이 최고의 스피커가 되는 거고, 많은 시간을 들여서 계속해서 댓글 달고, 그 사람들 의견이 꼭 그렇게 지지를 받고 그런 게 아니고, 트롤링도 많이 하고, 엄청나게 많습니다.

김병철 정확히 이야기하자면 청년들이 과연 온라인이 특별하게 더 좋아서 올리는 게 아니라 온라인에서밖에 내 말을 들을 사람이 없기 때문에 어쩔 수 없이 택하는 것이 온라인. 사실 저는 이게 더 맞는 게 아닐까 싶습니다.

최태섭 사실 요즘 제일 보편적인 청년들의 소통 방식이 ‘대나무 숲’이잖아요. 대학별, 대학만 생긴 게 아니고 지금 그 시민사회 단체의 대나무 숲도 생겼고, 언론계, 방송작가, 간호사 대나무 숲 등 직군별로 다 생겼어요. 여의도 숲도 생겼어요. 그런

데 거기에서 말하는 거는 사람들이 되게 편하게 생각해요. 내가 드러나지 않으니까. 공격당하지 않으니까. 익명인데 동시에 내가 혼자 말하는 것보다 거기서 말하는 게 훨씬 더 퍼지게 되잖아요. 그런데 그 소통방식이 되게 책임 있는 소통방식은 아니죠. 말하는 사람 입장에서, 그럼에도 불구하고 인기를 끌게 된 이유가 있는 거예요. 어쨌든 공론의 장에서 내 말이 제대로 반영될 수 있다는 믿음이 없기 때문에 다소 무책임하지만 던져보는 식의 어떤 그런 식의 일이 발생하는 거죠.

박명준 오프라인에서 당당하게 이렇게 얘기를 나누고 그게 진짜 정책을 만들 수 있는 류의 어떤 채널이 필요하겠네요. 직설적으로, 정공법으로. 그런 것들이 없다 보니 그런 변죽 비슷한 자구책 비슷한 그런 것들만 자꾸 생기는데 물론 이런 것들이 당연히 의미가 없는 것은 아니지만 실제로 한 번도 제대로 된 채널이 있어본 적이 없다는 거잖아요.

황세원 그런 생각이 드는 것이 청년유니온처럼 대변하는 것도 청년이고, 대표이신 분도 청년인 단체도 있지만, 당연히 사회적 대화에 들어올 가장 좋은 곳이라면, 각 정당에 얘기해서 20대인 사람을 한 명씩 보내달라고. 그리고 그 사람이 와서 얘기하고 돌아가서 자기 얘기한 것을 하고. 민주노총에도 20대인 사람 오라고, 그러면 그 사람이 민주노총을 대변하는 20대인 거잖아요. 한국노총도. 그렇게 해서 그 사람들하고 얘기를 하면 괜찮죠.

박명준 그것도 하나의 방법이네요 1부에 일자리 질서 자체가 그런 스테레오 타입의 노동조합이 있고 그런 식의 대면류의 일자리 질서가 아닌 형식으로 지금 가 있다는 구조적인 변동은 확인을 했고 거기서 그래도 새로운 노동조합도 만들어지지만 노동조합의 중심성만 가지고 가면 기존의 노동조합의 조직구조와 행동패턴이라면 굉장히 쉽지 않은 양상이라는 것이 전제가 된 것 같아요.

김병철 청년위원회의 실패를 청년의 실패가 아니라 정부의 실패라고 봐야 하는 게 맞다고 생각해요. 그때 청년위원회에 제가 들어가 본 적은 없지만. 말씀드리자면 그

때의 실패의 두려움이 저희에게 전가가 되는 그런 대화다 보니 저희가 어떻게 대화를 해나갈지가 고민인데, 청년들을 대표해서 이런 데에 들어오는 청년들의 주체상태의 역량이 떨어진다는 것을 그때의 시기만을 보고 평가하지 않았으면 좋겠다는 얘기를 드립니다.

실제로 청년위원회일 수도 있고, 다른 사회적 대화 기구가 필요하다고 했을 때, 그 사회적 기구에 누구를 불러들일 것인가에 대해서는 각계각층의 협의가 필요한 것이기도 하지만 결국에는 그 중심을 잡고 있는 정부? 그 정부가 실제로 어디서 어떻게 중심을 잡으며 그 위치감각으로 누구와 함께 대화를 할 것이냐는 감각을 탑재를 해주셔야만 그 다음에 청년들과 어떻게 실제로 대화를 해 나갈 수 있을 것인가를 이야기해볼 수 있을 것 같고요.

좀 더 말씀 드리자면 청년유니온이 다른 청년단체들에 비해 조금 오래됐고 규모가 조금 있다 보니 외부에서 바라볼 때는 엄청 큰 조직이라고 생각하는데, 사실은 한 명 상근비 주는 것도 매달 버거운 조건이고 그나마 줄 수 있는 임금 수준이 실제 최저임금밖에 되지 않는 열악한 실정인데, 그나마 청년유니온 정도면, 청년단체들 중 다섯 명의 임금을 줄 수 있는 수준의 청년단체라면 그나마 나은 거죠. 한 명 상근비 주는 것도 버거운 청년단체들도 진짜 많거든요. 그럼에도 불구하고 청년들의 삶의 변화를 이끌어 내고픈 욕구로 활동하고 있다는 걸 알아주셨으면 좋겠어요. 정말 좀 더 다양한 청년단체들을 만나면서 그러면서 고민을 좀 확장시켜 나가면 좋지 않을까 하는 이야기를 드립니다.

황세원 실제로 모으려고 해보시면 청년들이 야근을 너무 많이 해가지고 못 와요. 온다고 철석같이 약속을 해 놓고도 그 불시에 업무지시가 떨어져서 못 온다고 하는 경우가 20대가 제일 많고요. 그래도 30~40대가 되면 자기가 좀 조절이 되니까 오기로 하면 올 수 있는데 20대들은 오고 싶어도 눈물을 흘리면서 못 와요. 그런 상황들에 놓여 있는데 그런 상황에서 받는 임금이랑 이런 것들을 생각했을 때 번외로 활동을 해야 하고 사실 그게 어디서 나오느냐는 거죠. 그 사람의 에너지나 자원 같은 것들이. 그런 게 우리 사회가 이렇게 열악한 상황이어서.

박명준 이런 걸 한답시고 갑자기 주체가 되어 달라고 하는 것도 굉장히 폭력적인, 기존의 아무것도 투자도 안 해놓고서 여건도 마련해놓지 않고 야근조차 빼기 어려운 누군가를 데리고서 당신이 주인이니 사회적 대화를 하자고 붙잡고 얘기해봤자 뻔쫄한 현실인 거죠.

최태섭 당연한 얘긴데요, 20대는 당연히 40~50대보다 아는 게 많이 없고, 역량이 떨어지고 경험이 떨어져요. 어쩔 수 없잖아요. 20년밖에 안 살았으니까. 그걸 전제해야 해요.

박명준 조금 더 친절하고 가이드 하고 먼저 제시하면서 이끌 수 있는 그런 거가 돼야 한다는 거죠?

최태섭 작은 것부터 시작하는 게 좋은 것 같아요. 말씀하셨듯이 뭔가 움직인다는게 되게 중요해요. 해도 안 된다는 게 너무 팽배해 있어요. 20대들이 인간관계나 조직에 대한 사고를 조별과제 안에서 해결하려고 하잖아요. 조별과제에 대한 선입견과 그 때 겪었던 짜증을 표출하잖아요. 그것보다는 나아가야 한다는 거죠.

사회적 대화 미션을 명확히 해라

박명준 사실 해결하는 것도 처음에는 벽처럼 느껴지는 누군가도 있겠지만 자꾸 얘기를 하다보면 변화가 되는 부분도 분명히 있는 거니까. 그거조차도 사실은 지속적이고 뭔가 그나마 비전이 있어야 계속 하는 거지 영혼 없이 하는 것은 정말 지치죠. 그런 것 같고 청년들이 많이 지쳐있는 상태인 것 같아요. 우리 사회에서는. 오늘 얘기 많이 했는데 기성세대 책임 부분이 많이 크다는 게 느껴지네요.

김민아 아까 말씀해주시는 거 들으면서 노사정의 역할을 거기서 찾아볼 수 있겠다고 생각이 들었던 게 제가 그동안 생각했던 것은 노와 사가 해결이 안 되면 싸워서 어느 정도 수준까지 받아낸다, 그게 사실 근로조건을 결정하는 투 트랙 중에



하나잖아요. 법에서 강제하거나 안 그러면 노조에서 요구해서 회사가 하는 것이었는데.

지금 노사정에서 얘기하는 사회적 대화는 또 다른 트랙인 것 같아요. 오히려 노동도 들어와 있고 사도 들어가 있고 정부의 정책에도 영향을 미칠 수 있는 사회적 대화를 한다고 하면 청년세대 노동문제, 여타의 다른 문제들도 해결하기 위해 노동조합이 어떻게 변해야 되느냐 회사는 꼭 법으로 강제하지 않더라도 어떤 부분이 우리한테 유리할까, 회사가 살아남기 위해서 젊은 사람들이 들어와야 하는데 왜 트러블 생기고 나가는지에 대해서 고민이 굉장히 많다고 들었어요. 특히 인사팀 같은 경우는 전담을 두고 있는데요. 큰 회사들 같은 경우는, 그럴 정도로 고민이 깊은 데 왜 해결하지 못하느냐에 대해서, 사회적 대화가 어떤 틀일지 모르겠지만, 그 틀에서 얘기된 것들을 조금 더 매뉴얼화 해서 알려드릴 수 있을 것 같고요. 개념을 탑재하는 데 도움이 되는 것들을 드릴 수 있을 거 같고요.

특히 회사들이 많이 변해야 되고 두 번째로는 노동조합들이 노후화 되어 있잖아요. 노동조합들이 문화를 바꾼다거나 근로조건을 요구하는 것에 있어서 좋은 일이라고 하는 게 청년들에게 좋은 일이 실제로 좋은 일인 거예요. 기존의 간혀있는 좋은 일이라고 하는 임금이 높고 이게 아니라 청년들이 생각하는 좋은 일이 반영될 수 있는 단체협약을 체결하고 또 근로조건을 향상을 시킬 수 있는 노동조합을 되기 위해 어떤 형태의 소스를 받아야 하느냐, 아마 되게 갑갑할 거예요. 옛날에는 임금만 높여도 됐거든요. 위원장이. 지금은 노동시간이고, 직장 내 민주주의에 대해 예민한데 그 부분에 대해서는 방법이 없거든요. 본인들이 살아보지 않았고 개념이 없으시기 때문에. 그런 것들이 반영될 수 있는 사회적 대화가 될 수 있으면 좋겠다고 생각합니다.

박명준 저 대신 말씀해달라고 했는데 진짜 제가 하고 싶은 얘기를 하신 것 같은데요. 얘기를 들으면서 무슨 생각이 들었냐면 청년과 정부, 청년과 기업, 청년과 노동조합 간의 사회적 대화가 필요한 것 같아요. 청년이 기업들에게 얘기하고 싶은 경영과 관련해서 이렇게 바뀌셨으면 좋겠다는 거잖아요. 그러면 그 얘기가 기업들한테 전달되고 반응할 수 있는 어떤 것.

그리고 청년들이 마치 노동조합에게 너희들 만날 임금 올리는 것만 가지고 그러지마. 우리가 생각하는 좋은 일자리는 이거야. 우리를 위한다면 조끼 좀 벗어.

정부를 향해서도 각 중앙정부나 각 부처별로, 예를 들어 주거정책. 셰어하우스 같은 것만 하지 마 제발. 차라리 이런 것 좀 해줘. 우리가 원하는 건 이거야 라는 게 사회적 대화를 통해서 만들어진다면 다를 것 같다는 생각이 드네요.

김병철 이게 기성세대에게 책임을 묻겠다는 게 아니거든요. 결과적으로 나아갈 방향은 지금부터라도 세상을 함께 만들어나갈 동등한 주체로서 함께 해나가자는 거죠. 이 위치를 잊지 말아야 한다고 생각해요. 청년들도 사실은 기성세대 바라보면서, 저희 부모님 같은 경우에도 많이 불안 불안해요. 우리 아버님 은퇴하면 어떻게 사시려나. 노인들에 대한 복지정책이 이렇게 없는 나라에서 우리 아버지 어머니

어떻게 살아갈까, 이거에 대해서 같은 자녀세대들이 목소리를 낼 수도 있는 거죠.

그나마 기성세대들은 복지의 최후의 보루라고 말할 수 있는 부동산, 집. 이것로 먹고 살아갈 수 있는 건데 사실 청년 세대는 이런 것도 없는 거잖아요. 이런 상황에서 부모세대들이 월세를 받으면서 자녀들인 청년세대들의 월세를 빼먹는 이런 모순적인 구조. 그래서 실제로 청년들이 집이 없다고 하더라도 안전한 주거권, 인간적인 주거권을 보장받으면서 어떻게 하면 기성세대와 공생할 수 있을지 대화를 나눠보자는 겁니다.

노동시장구조도 계속 심각해지고 있고, 정규직 임금소득은 늘었는데, 비정규직의 임금수준은 줄었어요. 그러면 상위 20% 정규직 노동자들과 40%의 불안정 노동자들이 어떻게 상생해갈 수 있을 것인가, 결과적으로 불평등한 권력구조의 문제 속에서 같이 상생하자는 그런 사회적 대화를 말하는 거라고 기성세대들도 같이 생각해 주시는 게 중요하지 않을까 싶습니다.

백경훈 말씀하신 내용에 공감하고, 아까 말한 기성세대가 이렇게 해줘야 한다고 얘기를 했지만 물론 그렇게 바라긴 하지만, 사실 그것보다는 어쨌건 다음을 책임져야 하는 건 지금 청년들이고 그보다 어린 친구들이잖아요. 이 친구들이 다음 세대를 책임지고 만들어야 하는 입장에서, 물론 지금 현재가 불공정하다고 느끼는 건 사실이지만, 그걸 깨나가는 것도 기성세대가 판을 잘 깔아줬으면 좋겠다는 생각도 들지만, 그래도 우리나라도 기성세대와 새로운 세대 간에 투쟁 속에서 새로운 뭔가를 만들어서 변화 발전을 이루어나간다고 생각합니다. 지금도 마찬가지라고 생각하고요.



백경훈 청년이 여는 미래 대표

청년이 여는 미래 대표(현)

여의도연구원 청년정책자문위원(현)

경제사회발전노사정위원회 청년고용협의회
청년위원(전)

마지막으로 말씀드리면 사회적 대화를 하려면 황세원 연구원님도 말씀하셨지만 이것이 미션이 무엇인가를 명확히 할 필요가 있을 것 같아요. 정책을 만드는 것인가, 소통인가 이것을 명확히 해야 해요. 지금 일자리위원회도 이런 대화를 하고 있는데 미션이 정확히 뭘 하자는 것인지 모르겠어요. 정책을 만들자는 건지, 전문가들과 청년들의 소통을 하자는 건지, 그게 없으니까 얘기가 산으로 가더라고요. 만든다고 하면 그런 것들을 명확히 할 필요가 있겠다 싶습니다.

박명준 그런 부분들이 다 굉장히 중요한 거 같고요. 조금 더 세밀하고 치밀하게 기획하는 취지도 그런 것 같아요. 근데 아직 그 누구도 명확한 것을 가지고 있진 않은 것 같아요. 오늘 이 단위, 이 기구는 그런 것을 만들려는 노력을 진정성 있게 해야 하는 기구니까. 앞으로 주신 말씀들 잘 참고를 하고 일회성이 아니라 지속적으로 같이 아이디어를 공유하면서 실현될 수 있도록 움직여 봤으면 좋겠습니다. 주변에 뜻을 가진 분들이나 의지를 가진 분들하고 얘기를 할 때 또 다른 자리에서 얘기할 때 참여를 할 수 있으면 좋겠습니다. 오늘 긴 시간 수고 많으셨습니다. 귀한 말씀 많이 들려주셔서 감사합니다.