

2024-02 금속노조 노동연구원 이슈페이퍼

청년 블루칼라 노동자의 노동 경험과 노조 인식¹⁾

김우식 / 금속노조 노동연구원

1. 들어가며

2023년 2월 새로그침노동자협약회가 출범하고 정부와 언론의 주목을 받으면서 주류 청년 중심의 청년세대 담론이 강화되었다. 새로그침노동자협약회는 출범 이전부터 언론과 미디어를 통해서 소위 'MZ세대 노조'로 불리면서 주목받았고, 정부와 일부 정치인들은 정파적인 양대노총 대신에 합리적인 MZ세대 노조와 대화하겠다고 공언했다. 이 프레임에서 양대노총은 중년의 생산기술직 노동자 중심의 노동조합을 상징하는 반면에 새로그침노동자협약회는 생산기술직이 주류인 노조에 반대하는 젊은 사무직 노동자 중심의 노동조합으로 상징된다. 그러나 주류 청년의 이미지와 다르게 현실에서 여전히 제조업에서 생산기술직으로 일하는 청년 노동자가 있다. 그들은 주로 지방의 중소기업 공장에서 다양한 형태로 일하고 있으며 노조가 없고 열악한 노동조건에 처해 있을 가능성이 크다. 문제는 새로그침노동자협약회가 부상하고 주류 청년 담론이 강화되면서 청년 블루칼라 노동자, 청년 불안정 노동자, 지방 청년 등 다양한 주변부 청년의 모습은 점점 비가시화 된다는 것이다.

따라서 이 연구는 지방의 청년 블루칼라 노동자에게 주목하고, 그들의 노동 경험과 사회 인식에 주목함으로써 청년세대 내부의 다양성과 이질성을 드러내려고 한다. 특히 누가 제조업에서 청년 불안정 노동자가 되는지, 그들이 경험하는 노동 문제는 어떤 특징을 지니는지 그리고 그러한 노동 경험을 통해서 어떻게 노동조합에 가입하게 되는지 살펴볼 것이다. 연구질문은 다음과 같다. 1) 제조업 블루칼라 노동에 진입하는 청년 노동자의 구조적 특징은? 2) 청년 블루칼라 노동자의 노동 경험은 어떤 특징을 지니는가? 3) 그들은 그러한 노동 경험을 통해서 어떤 노조 인식을 형성하는가?

1) 이 글은 다음의 금속노조 노동연구원 연구보고서의 원고 일부를 수정·보완·요약한 글이다. 좀 더 자세한 내용은 해당 보고서를 참조할 것. 김우식·김경근·전누리·이균호, 2023. 『제조업 청년 노동자 조직화 방안 연구』. 전국금속노동조합 노동연구원.

2. 연구 참여자 선정

면접 참여자의 선정은 제조업에서 일하는 청년 블루칼라 노동자의 열악한 현실이 더 잘 드러나도록 대기업 비정규직, 사내하청 간접고용, 중견·중소기업에 한정했고, 제조업과 금속산업의 특성을 고려하여 연령대는 만 18세 이상 만 39세 이하의 청년층을 중심으로 선정했다. 이외에 젠더, 지역, 산업은 특정 사례에 집중하지 않고 다양하게 하려고 노력했다.

연구 참여자의 섭외는 우선 금속노조 지역지부에 선정기준을 공유하여 그에 따라 섭외하려고 노력했다. 심층 면접은 5월 25일부터 11월 14일까지 금속노조 지역지부 회의실, 노동조합 사무실, 지역 근로자복지관, 카페 등에서 진행됐다. 일부 사례를 제외하고 대부분은 일대일 형태로 심층 면접을 시행했고, 인터뷰 내용은 녹음기로 녹음하였고 녹취록으로 전사해서 자료로 활용했다. 면접 참여자 중 두 명은 40대 초반이어서 그에 대한 인터뷰 자료는 직접적인 연구 자료로 인용하거나 분석에 사용하지 않고, 참고자료로만 활용했다.

〈표 1〉 연구 참여자의 일반적 사항

사례	연령대	거주지역	소속	산업분류	기업규모	고용형태	근속기간
1	30대 초반	인천광역시	A노동조합	자동차	대기업	사내하청 간접고용	7년
2	30대 중반	전라북도 완주군	B노동조합	자동차부품	중견기업	정규직	5년
3	20대 후반	전라북도 익산시	B노동조합	자동차부품	중견기업	계약직	1년 4개월
4	30대 후반	전라북도 완주군	C노동조합	자동차	중소기업	정규직	8년
5	30대 중반	전라북도 전주시	C노동조합	자동차	중소기업	정규직	5년
6	30대 초반	충청북도 청주시	D노동조합	반도체	중소기업	정규직	1년 6개월
7	20대 초반	충청북도 청주시	D노동조합	반도체	중소기업	정규직	3년 6개월
8	20대 후반	충청북도 청주시	D노동조합	반도체	중소기업	정규직	1년 6개월
9	30대 후반	울산광역시	E노동조합	자동차부품	중견기업	사내하청 간접고용	15년
10	20대 후반	울산광역시	F노동조합	자동차부품	중견기업	정규직	5년
11	30대 중반	울산광역시	G노동조합	자동차	대기업	사내하청 간접고용	9년
12	30대 중반	울산광역시	G노동조합	자동차	대기업	사내하청 간접고용	13년
13	20대 후반	울산광역시	H노동조합	조선	대기업	사내하청 간접고용	3년
14	30대 후반	경상남도 거제시	I노동조합	조선	대기업	사내하청 간접고용	4년
15	30대 초반	광주광역시	J노동조합	자동차	중소기업	정규직	3년

연구 참여자의 일반적 사항은 <표 1>과 같다. 연구 참여자의 나이는 만으로 계산했을 때 대부분 30대였고 평균 나이는 만 31.3세였다. 근속기간은 최소 1년 이상 일한 노동자로 선정했고 1년 4개월부터 최대 15년까지 다양했다. 성별은 3명이 여성 노동자였고 나머지는 모두 남성 노동자였다. 남성 노동자 중 4명만 기혼이었고, 나머지는 혼인하지 않았다. 거주지역은 인천광역시, 전라북도, 충청북도, 울산광역시로 다양하게 선정했고, 업종은 자동차산업과 자동차 부품산업이 많았고 일부 조선산업과 전자산업을 포함했다. 고용형태는 반수가 정규직이었지만 중견기업과 중소기업에 한정했고, 나머지 대기업 노동자는 사내하청 간접고용 노동자로 한정했다. 금속노조 지역지부를 통해서 섭외했기 때문에 연구 참여자는 사례 15를 제외하고 모두 금속노조 노동조합의 조합원이었다. 특이사항으로 위장폐업으로 해고당하고 복직 투쟁을 하고 있는 노동조합 활동가가 한 명 있었다.

3. 청년 블루칼라 노동자의 계급구조와 노동시장 진입

불안정 노동을 하는 것은 자발적인 선택으로 보이지만, 비자발적인 선택이다. 비자발적인 선택이라는 의미는 자유로운 선택이 아니라 계급적인 구조에 의해서 영향을 받는 현상이라는 의미다. 연구 참여자의 사례에서 주요하게 드러난 조건은 생계와 가족의 경제적인 배경이다. 이러한 계급적 상황이 모든 행위자에게 불안정 노동, 생산직 노동을 하게 만드는 것은 아니지만 불안정 노동자들은 대부분 유사한 계급적 상황을 공유한다. 연구 참여자 다수가 경제적 이유로 대학생 혹은 중고등학생 때부터 아르바이트 노동과 같은 불안정 노동을 시작했다. 예를 들어서 사례 6은 어렸을 때부터 일하기 시작했던 이유를 다음과 같이 설명한다. “저는 전체적으로 돈을 벌기 위한 목적이었고, 생계도 있었고 그런 거였죠.” 사례 7은 고등학교를 졸업하자마자 일하게 된 이유로 가족의 경제적 어려움을 지목했다. 그는 네 남매를 양육하는 아버지를 돕기 위해서 일을 시작했고, 관리자의 폭언과 폭력을 겪으면서도 3년을 넘는 기간 동안 반도체 공장에서 일했다. 일을 그만두지 않고 계속했던 이유에 대해서 질문하자 그는 “(가족을) 먹여 살려야죠.”라는 말로 가족에 대한 책임감을 드러냈다.

일단 돈 벌려고 가정 형편이 좀 어렵다 보니까 돈 벌려고, 그냥 저는 아빠랑 살아서 저희가 사 남매예요. 심지어. 근데 아빠 혼자 키우기가 힘드니까. (장녀세요?) 둘째인데 첫째가 좀 엇나가서... 첫째가 2X살인데 저랑 3살 차이 나거든요? 백수예요. 아직도, 그러니까 뭐 저라도 아빠 도와줘야죠. <사례 7>

사례 11은 가족의 경제적인 사정이 어려워지자 고등학교에 진학한 뒤부터 아르바이트 노동을 해서 번 돈으로 교통비, 식비, 용돈을 해결했다. 몇 시간의 파트타임 노동으로 가족 생계에 보탬 정도로 돈을 벌 수 없었지만, 그는 적어도 “어머니에게 부담을 주기 싫었죠”라고 말한다. 그는 고등학교를 졸업한 뒤에도 대학교에 진학하는 대신 공장으로 가서 일을 시작했다. 사례 11은 주관적인 사회계층 인식을 물었을 때 망설임 없이 상중하 중에 “하죠. 하. 제가 봤을 때 하입니다.”라고 강하게 말했다.

(혹시 돈을 빨리 벌어야겠다는 이런 생각을 가지게 된 이유는 어떤 것 때문이세요?) 저희 집안 환경이 조금 안 좋았을 때가 있어서... 그래서 이제 중학교를 졸업하고 나서 고등학교 때부터는 이제 계속 알바를 했었죠. 그래서 학교 마치고 고깃집 가서 알바하고, 한 5시간 파트타임제로 알바해서 불판 열심히 닦고, 그렇게 해서 월급 받으면 그 월급으로 내 용돈 하고, 뭐 이런... 집에 보탬은 안 줬어요. 왜냐하면 그때 당시에 5시간 해서 월급 받으면 그 돈으로 버스 타고, 뭐 밥 먹고, 친구들이랑 밥 한 끼 먹고... 이렇게 하다 보면

그 돈도 부족했거든요. <사례 11>

앞의 사례와는 달리 사례 1은 고등학교를 졸업한 뒤 대학은 나와야 한다는 부모님의 권유로 대학교에 진학했다. 그러나 가족이 대학 등록금을 지원해줄 만큼 경제적 여유가 있었던 것은 아니었기 때문에 그는 대학 등록금을 벌기 위해서 아르바이트 노동을 시작했다. 그는 방학뿐 아니라 학기 중에도 등록금을 벌기 위해서 평일과 주말에 모두 부지런히 일했다.

알바 진짜 많이 했던 것 같아요. 학교 다니면서 등록금을 벌었어야 돼 가지고 중간에 카센터도 했었고 등록금 벌려고 카센터에 있었고, 그다음 학기 중에는 주말에 대명리조트 가서 뭐 이상한 업무들, 리조트 업무들 이런 거 해서 그다음에 주말에 웨딩홀, 예도라고 예식 도우미라고 남자 예식 도우미가 있어요. 노래 틀어주고 MR 깔아주고, 그런 거 주말마다 했었고, 평일에는 술집, 주로 술집밖에 없어요. 술집 일하고 수업 들어가고. 그렇게 조금. <사례 1>

계급적 구조 속에서 연구 참여자들이 경험한 불안정 노동에는 아르바이트 노동, 기간제 노동, 사내하청 노동 등이 포함되어 있었고, 소수의 사례로 소규모의 자영업을 했던 사례도 있었다. 불안정 노동을 했던 연구 참여자들의 공통점은 다른 불안정 노동자와 마찬가지로 단절적이고 불규칙한 노동 이력이다. 연구 참여자들은 불안정 노동을 통해서 생계를 유지하기 때문에 일하는 것을 오랫동안 그만둘 수 없었고, 표준직업체계로 진입하는 준비 기간을 가질 수 없었다. 학력과 경력, 숙련을 쌓을 수 있는 노동이 아닌 대부분 단순노무직, 서비스직으로 일하는 것은 연구 참여자에게 더 나은 삶의 전망을 갖는 것을 어렵게 만들었다.

다음으로 연구 참여자에게 제조업 블루칼라 노동을 하게 된 계기를 질문했다. 불안정 노동 계기와 마찬가지로 근본적인 이유는 계급적인 이유였다. 일부 연구 참여자는 구체적인 계기를 생계유지와 가정 형편 때문이라고 응답했으며, 일부 연구 참여자는 학력과 경력 때문에 갈 수 있는 곳이 제조업의 단순노무직밖에 없었다고 응답했다. 생계를 계기로 지목한 연구 참여자 중 특징적인 것은 구직 사이트에서 가장 높은 임금(시급, 월급, 상여금 등)을 제시한 곳에 지원했다고 응답했다. 그들은 주로 불안정 노동을 전전하던 경험이 있었던 연구 참여자였는데, 어차피 힘들고 고생하는 것이 똑같다면 그중에서 가장 높은 임금을 주는 회사를 골랐다는 것이었다.

학력을 계기로 지목한 연구 참여자는 크게 두 부류로 나뉘었다. 첫째는 아예 학력이 너무 낮아서 학력을 안 보는 회사를 지원할 수밖에 없었던 연구 참여자였다. 한 연구 참여자는 현재

일하는 공장에 가게 된 계기를 “제가 중졸이라서 학력 제한 없는 곳으로 하다 보니까.”라고 응답했다. 둘째는 대학을 진학하지 않거나 자퇴하고 돈을 벌기 시작한 경우였다. 두 번째 경우는 학교에서 공부하는 것이 자신과 맞지 않았기 때문에 더 빨리 일을 해야겠다고 생각했다. 한 연구 참여자는 대학 졸업자와 분명 격차가 생기기 때문에 그것을 완화하기 위해서 빠르게 일을 시작하고 돈을 벌어야겠다고 응답했다.

연구 참여자들은 일단 아르바이트 노동과 같은 불안정 노동을 하거나, 단순노무종사자로 블루칼라 노동을 시작하고 자연스럽게 그 안에서 계속 더 나은 곳으로 옮겨다니면서 적응하게 된다.

일단 돈을 빨리 벌어야겠다는 생각을 어린 마음부터 좀 많이 들고 있었고, 학교보다는, 왜냐하면 학교가 실질적으로 안 맞기도 했고, 그래서 당장 할 수 있는 게 뭘까? 당장 갈 수 있는 데가 공장밖에 없구나라고 해서 시작했던 게 이런 공장에 일하는 거였고, 그래서 하다 보니까 그냥 맞다, 안 맞다를 떠나서 그냥 이 생활이 나에게 이미 적응이 돼버렸기도 하고, 그리고 “이 생활을 그만두면 당장 내가 뭘 할 수 있지?”라는 그런 생각들이 계속 오고 가다 보니까 자연스럽게 그냥 계속. <사례 11>

<사례 1>에 따르면 같은 사내하청 또는 중소기업에서 일하는 동료들은 고졸 출신이 많았으며, 부모님의 빚과 경제적인 부담 때문에 공단의 열악한 일자리를 전전할 수밖에 없었다. 그들에게 대학 진학이나 공무원 시험을 준비하기 위한 기간은 누릴 수 없는 사치에 불과했다.

공무원 준비, 고시 생활 3, 4년 하는 게 그거 엄청 어렵잖아요. 엄청 고생하는 거고, 그렇게 해서 공무원이 되면 다행인 거고, 다만 그것조차 준비할 시간 없는 사람들이 있는 거죠. 왜냐하면 고등학교 졸업하고 나서 부모님에 대한 그거를 해결해야 되는 그런 청년들도 꽤 많이 있어요. …(중략)… (주변 동료 중에) 일반계, 실업계도 많고요, 그냥 특수 거기도 많고, 그냥 고졸하는 거죠, 고졸하고 바로 취업하는 거죠, 대학교 가봐야 의미 없다고 생각하니까 다들 고등학교 졸업하고 오는 건데, 바로 생계 전선에 뛰어드는 거죠. 그러니까 그 사람들 붙잡고 공무원 되면 여기보다 더 안정적이다, 공무원 준비해 봐라, 라고 하면 누가 하겠어요. 안 해요. <사례 1>

박나리·김교성(2021)의 연구에 따르면 대다수의 청년은 일정 수준의 불안정성을 보편적으로 경험하는데 실제로 연구 참여자와 그의 또래 친구들도 대부분 불안정 노동을 경험했다. 그러나 가족의 경제적 조건, 지역, 학력, 경력, 개인적 선택 등에 따라서 일부는 불안정 노동에서

탈출을 시도했고, 일부는 불안정 노동의 덫에 빠지고 있었다. 박나리·김교성(2021)은 청년의 불안정성이 특히 만 23세~만 28세 사이에 집중되고, 만 29세부터 불안정성이 완화되는 경향을 보인다고 분석했다. 그러나 연구에 참여한 청년 노동자들의 단절적인 경력과 숙련 형성을 고려해봤을 때 이후에도 불안정 노동을 지속할 개연성이 높을 것으로 예측된다. 이처럼 가족의 경제적·계급적 조건이 청년 노동자의 삶에 계속 영향을 주고 있었다.

4. 청년 블루칼라 노동자의 노동 문제 경험

불안정 노동과 블루칼라 노동을 전전하는 연구 참여자들은 노동조건과 환경이 열악한 경우가 많았다. 연구 참여자가 겪은 노동 문제는 주로 다음의 세 가지였다.

첫 번째는 구직 문제였다. 제조업 생산기술직 구직자에게는 공통적으로 기본적인 좌절감이 있다는 사실을 이해할 필요가 있다. 대기업 정규직은 기본적으로 채용이 제한되어 있거나 퇴직자 대체 채용조차 하지 않고 있다. 최소한의 채용만으로 기업 운영이 가능한 이유는 자동화, 외주화, 생산기지 이전, 산업전환 등의 요인 때문이다. 그 결과 현실적으로 청년 구직자는 제조업에서 대기업 계약직 또는 사내하청 간접고용, 중소기업밖에 지원할 곳이 없다. 대기업을 제외한 생산기술직 일자리 중에서도 조건이 괜찮은 곳은 공식적인 채용 절차 대신에 비공식적인 인맥을 통해서 채워지고, 남는 일자리는 대부분 최저임금 이하의 시급, 열악한 처우, 경력과 숙련을 형성하기 어려운 단순노무직, 높은 퇴사율과 짧은 근속기간 등의 열악한 노동조건을 보인다.

연구 참여자들은 정보 부족, 학력과 경력에 따른 제한, 면접에 대한 두려움, 채용 공고와 실제 노동조건의 괴리 등의 이유로 구직이 쉽지 않다고 응답했다. 제조업에서 특히 생산직으로 일하려는 청년들은 구직과정에서 더 큰 어려움을 겪고 있었다. 대기업, 공기업의 사무직으로 구직하는 청년들은 공식, 비공식 인적 네트워크와 커뮤니티를 통해서 정보를 수집하고 구직에 도전한다. 반대로 제조업 공장은 계약직 노동자를 많이 뽑는 대기업 현장을 제외하고 정보를 찾기 어려웠고, 정규직을 뽑지 않는 대기업과 비교했을 때 중소기업 공장은 노동조건 격차가 컸다. 열악한 처우는 실제로 공장에 출근할 때까지 확인하기 어려운 경우가 많았고, 업체의 구인 공고와 실제 노동조건이 다른 경우가 자주 있었다. 더 나아가 대기업 사내하청에서는 정규직 전환 없이 간접고용 계약만 연장하는 사례가 많았고, 일부 영세사업체는 같은 업무를 계속 시키면서도 폐업과 새 노동계약을 강요했다. 이러한 불안정한 고용조건에서 청년 노동자는 경력과 숙련을 쌓기 어려웠고, 더 나은 조건을 찾아서 업체, 업종, 지역을 옮겨다닐 수밖에

에 없었다.

예를 들어 사례 6은 특정한 공장은 돈을 많이 번다는 소문이 돌지만, 막상 들어와 보면 현실은 달랐기 때문에 이직을 많이 한다고 했다.

여기가 3조 2교대 야간 근무를 하니깐, 주변의 소문은 B공장은 월급을 많이 받는다. 그런 소문들이 있어서 대부분 돈 많이 번대라고 하고 들어오는 거죠. 야간 근무를 하니깐, 막상 들어와서 보면 이제 현실이 아니기 때문에 또 이직률이 높아지는 거죠. <사례 6>

사례 7은 고등학교를 졸업하자마자 바로 실습과 취업을 했는데 사회초년생이라서 생산기술직이 무엇인지 몰랐으며, 노동조건, 근로계약 같은 기본적인 용어도 모르는 채로 특성화고등학교 선생님의 말만 믿고 공장에 지원했다. 그는 일을 시작한 뒤 ‘주 5일 근무, 주말 휴무’라는 선생님의 말이 틀렸다는 것을 알게 되었다.

학교 선생님이 처음에 저를 속였어요. 뭐라고 했지? 여기가 주말에는 쉬고 5일 일한다고 했던 거예요. 알고 보니까 야간도 있고 주간도 있고. 그 선생님한테 이게 맞냐고. …(중략)… 근데 학생 때는 그런 걸 소개를 안 해줬어요. 여기 좋아 이런 게 아니라 그냥 여기 면접 봐. 야 A회사 공고 나왔어 빨리 봐. (선택의 여지나 조건을 따지고 이럴 거를 없네요.) 네. 그냥 여기 B회사 여기 나왔어 여기 그냥 면접 봐봐. <사례 7>

두 번째는 장시간 노동과 노동강도의 문제였다. 많은 연구 참여자가 장시간 노동과 높은 노동강도 문제를 호소했으며, 이 문제는 노동을 지속하기 어렵다는 생각을 하게 만들었다. 예를 들어서 사례 1은 자신이 일하는 공정의 노동강도가 너무 높아서 5년 이상 일할 수 있을까 의문이 든다고 말했다. 높은 노동강도와 중량물을 다루는 업무 때문에 오래 일하지 못하고 허리 디스크 등의 근골격계 질환을 얻게 될 것 같다는 것이다. 사례 6은 중량물보다 200평의 공장 라인을 하루 12시간 동안 계속해서 돌아다니면서 일해야 한다는 점이 힘들다고 응답했다. 그는 측정해본 결과 하루 3만 보 이상을 일하면서 걷게 되는데, 퇴근하고 나면 다른 일을 할 수 없고 누워서 쉴 수밖에 없다고 했다. 사례 7은 “친구들이랑 놀고 싶은데 힘드니까 못 나가겠어요.”라는 말로 노동강도를 표현한다. 그는 이 공장에 오래 다닐 생각으로 취직했지만, 높은 노동강도와 불투명한 미래 때문에 한때 공장을 그만둘 생각도 있었다. 사례 10은 높은 임금을 준다는 공장에 들어갔지만, 매일 12시간 근무에 2시간 잔업을 강요하면서 총 14시간

근무를 한 달 정도 버티다가 그만둘 수밖에 없었다.

사례 3은 돈을 더 벌기 위해서 한 공장에서 일주일에 두, 세 번씩 16시간씩 특근을 하기도 했다. 그는 다행히 그 공장은 업무강도가 낮은 편이어서 가능했다고 말한다. 그에 따르면 생산기술직 노동에서 가장 중요한 것이 노동강도를 포함한 노동환경이다. 그는 생산기술직에서 힘들기로 유명한 주조 공장과 휠 공장에서 근무했는데 그조차 며칠 버티지 못하고 그만뒀다.

일단 생산직에서 제일 유명한 게 주조 공장이랑 휠 공장을 가보라고 해요. 휠 공장. 자동차 휠. 근데 일단 주조 공장 자체가 진짜 힘들고요, 저는 그 여기 X공장이라고 있잖아요, 여기 회사에. 거기를 제가 4일인가 다녔었어요. 전역하고, 그때가 12월이었는데 안에 내부 온도가 40도, 50도 막 그래요. 주조 공장인데 휠 만드는 주조 공장이 있거든요. X공장이 휠 만드는 공장인데 4일 하고 그만뒀죠. 너무 덥고, 그리고 뜨겁죠. 생산직 중에서 제일로 중요한 건 그냥 환경이라고 생각해요. 환경에 따라서 이게 할 만한 곳인가 못 할 곳인가 (결정돼요). <사례 3>

사례 10은 높은 노동강도를 산업조차 할 수 없을 정도라고 표현한다. 그의 업무는 회사가 사워시설과 용품을 제공할 정도로 힘든 업무였다. 그는 다음과 같이 업무강도를 묘사했다.

아무리 자재반이 힘들어도 8시 반부터 5시 반까지만 일, 땀 하고 저희는 잔업을 안 했어요. 못했어요. 그냥 잔업을 할 수가 없는 상황이에요. 왜냐하면 회사에서 오죽하면 샤워하고 하라고 샤워 용품까지 사줄 정도로, 그걸 그냥 쉽게 말해서 노가다, 땀에 젖어서. 더군다나 지금은 이렇게 위에 천막이 생겼는데, 건물과 건물 사이에 이렇게 햇빛이 바로 쬐는 땀벌에서 자재를 다 이렇게 쌓아놓고 거기서 체크하고 들고 나르고 하는 그런 것들이었는데, 컨테이너 오면 그 컨테이너가 막 한여름에는 정말 그 안에 들어가면 찌죽거든요. 그 안에 이제 한 4명 쭉서놓고 나머지 한 명이 바깥에 있는 자재들 다 몰고 와서 다 옮기고, 다 옮기고, 컨테이너를 하루에 한 대 작업하는 것도 아니고 많으면 3대. 많으면 3~4대, 기본 평균 2대를 했으니까. 그래서 그런 것들을 다 중국에 보내고, 유럽에 보내고, 베트남 보내고 이런 걸 했는데. 그래서 무조건 5시 반까지, 이제 그 당시에 그 자재반 사람들이 전부 다 5시 반까지 모든 걸 다 끝내자. 이거 뭐 업무 강도를 떠나서 그냥 우리가 집에 가서 좀 쉬어야 될 거 아니냐. 그래서 5시 반까지 다 끝내고 그냥 무조건 바로 집에 가고 <사례 10>

네 번째는 노동안전의 문제였다. 많은 연구 참여자가 노동환경이 열악하고 현장에서 노동안전이 제대로 지켜지지 않는다고 호소했다. 특히 영세사업체일수록 이런 문제가 심각했다. 사례 1은 지게차와 사람의 동선이 겹치는 문제 때문에 사고가 자주 발생한다고 응답했다. 반면에

사례 10은 업무 중에 화학약품과 섬유를 다루면서 발생하는 약품과 분진이 피부와 호흡기에 접촉하면서 위험하다고, 업무 과정을 상세히 묘사했다.

저희 업체를 얘기하자면. 그거 말고 다른 서열 업체 같은 경우에도 주로 지게차예요. 다. 왜냐하면 공장 자체가 너무 좁다 보니까. 지게차가 막 다니는데 그 옆에 사람이 서 있고 사람이 뭘 같이 지게차 물건을 포장 뜯어야 되고 지게차는 왔다 갔다 하고 그런 게 좀 위험하죠. 거의 지게차 사고가 많은, 사망사고 같은 경우. <사례 1>

저희가 섬유, 탄소섬유하고 유리섬유를 써요. 탄소섬유를 감고 이제 마지막으로 외관을 더 깔끔하게 보이려고 유리섬유를 감는데, 그 과정에서 그 엄청 많은 섬유 가루가 많이 날리거든요. 빛이 비치거나 그러면 그게 진짜 번들번들번들한 게 보여요. 대기 중에. 그런 것들에 대해서는 집진기 설치를 좀 더 용량을 큰 거를 해준다든지 그리고 그 수지가 경화되는, 경화되면서 열을 엄청 많이 발생을 해요. 그래서 공정 자체가 엄청 더워요. 여름에는 진짜 더워서 저희가 막 땀을 흘리면서 일을 하는데 땀을 닦게 되면 또 몸에는 수지가 묻어 있고, 섬유들이, 옷들이 묻어 있을 거 아니에요. 그러면 또 얼굴이, 또 피부가 일어나고, 이제 그런 거에 대해서는 솔직히 저희가 그런 거를 개선할 수 있는 방안을 알았으면 얘기를 하고 싶는데 저희도 그냥 뭐 쉽게 따지면 그냥 생산직일 뿐이고, 그런 거에 대해서는 잘 알지 못하니까 이해 못하는 것도 있고요. <사례 3>

노동안전 문제가 세대나 젠더와 연관되는 경우도 있었다. 예를 들어서 사례 10은 나이가 어리고, 현장에서 막내일수록 위험한 업무를 더 많이 배정받는다고 했다. 그에 따르면 위험한 업무이기 때문에 장비를 챙기고 안전수칙을 지켜서 하면 시간이 걸릴 수밖에 없는데, 상급자는 이런 상황을 고려하지 않고 빠른 업무 처리를 요구했다. 그는 이런 상황에서 부당함을 느낄 수밖에 없었다. 사례 13은 체구가 작은 여성 노동자라서 중공업 노동을 할 때 일반적으로 지급되는 장비들이 남성 평균 체형에 맞춰져 있어서 몸에 맞지 않았다. 그는 몸에 맞는 장비를 요구했지만, 장비를 충분히 받지 못해서 아껴 쓰거나 사비로 장비를 구입해서 사용해야 했다. 그런데도 한 건설기계 업체에서 지급했던 용접복이 너무 커서 작업 중에 사고가 날 뻔한 적도 있었다.

그러니까 자기 목숨은 자기가 챙겨야 되니까 그렇게 할 수밖에 없는 상황인데, 그런 거 가지고 이제 왜 빨리빨리 안 하나, 너가 저거 하고 나서 할 게 얼마나 많은데, 보통 이런 거죠. …(중략)… 이게 아무래도 나이가 어리다 보니까. 더 그리고 모르기도 하고, 그 일에 대해서 정확히 뭐가 몇 년 동안 해보거나 바삭

하게 모르니까, 거의 뭐 자기가 하는 일 빼고는 거의 다 처음 보거나 아니면 두 번 보거나 세 번 보거나 이거 밖에 없으니까. 시키면 시키는 대로 가서 해야 되는 그런 상황이기도 하고. 제일 위험한 거는 거의 뭐 막내들 시켰던 것 같은데. <사례 10>

장비는 일단 중공업 다닐 때는 거의 중공업이나 이렇게 건설기계나 공통적인 거는 사이즈가 엄청 커요. 제가 이제 체구가 작고 이러다 보니까 막 뭐 하나 쓰면 막 맞지도 않고, 막 엄청 막, 통 이만하고, 옷, 작업복도 어떤 그냥 성인 남성 기준으로만 나왔기 때문에 골반이나 허리 이런 데는 전혀 맞지가 않고. …(중략)… 건설기계 다닐 때는 용접복을 입고 작업을 해야 되는데 그 용접복이 너무 커서 막 손이 막 여기까지 오는 거예요. 그래서 손을 다 덮는 거예요. 이게. 그러면 여기가 주글주글해지면서 말리잖아요. 옷이 이렇게. 그거 하다가 이제 그 상태로 이제 그라인더 하다가 여기가 이렇게 푹푹 말려가지고 갈릴 뻔한 적이 있었어요. 그런 불편한 것들도 있었어요. <사례 13>

실제로 일하다가 산업재해를 당했던 사례도 있었다. 사례 14는 장기적인 업무 과정에서 피부병이 발병해서 치료받기도 했다. 그러나 많은 노동자들은 불이익을 받을까봐 산업재해 처리를 받지 못한다고 응답했다.

피부병도 생겼었고요. (최근예요?) 네. 저도 이거 한번 여기 분진 때문에, 피부병도 있고 호흡기 질환도 좀 생기고. 이제 저 같은 경우는 이제 분진을 자주 들이마시고 하는데 터치업이나 스프레이는 이제 신나나 페인트를 쓰기 때문에 유독가스를 많이 마시거든요. 그게 이제 1~2년 정도로는 증상이 안 나타나는데 길게는 한 10년 정도 보면은 폐나 이제 호흡기 질환이 많이 오시죠. …(중략)… 회사에서 산재를 하면 아직도 이제 사람들이 회사에서 불이익을 준다. 라는 이런 게 많기 때문에 보통 아프면 그냥 본인 부담으로 해서 병원에 가고 치료받고 하지 산재를 잘 안 해요. 공상은 그나마 좀 나은 편이고요. 그나마 공상도 이제 하지 마라고 하는데 회사의 눈치도 많이 보고 하나까. <사례 14>

이외에도 연구 참여자들은 갑작스러운 임금 삭감 통보, 폐업 통보와 부당해고, 관리자로부터의 폭언과 갑질 등의 문제를 경험했고, 여성 노동자는 상급자나 고객에게 성희롱을 경험하기도 했다.

5. 청년 블루칼라 노동자의 노조 인식

열악한 노동조건과 노동 문제를 경험했던 연구 참여자의 반응은 세 가지로 나뉘었는데, 첫째

는 참고 버티는 것이었고 둘째는 그만두는 것이었고 셋째는 문제를 제기하고 노동조합에 참여하는 것이었다. 면접 당시에는 연구 참여자 모두 노동조합에 가입해 있는 상황이었는데 여기서는 연구 참여자들이 어떤 과정을 통해서 노동조합에 가입했는지 살펴볼 것이다.

연구 참여자 중 일부는 이전의 노동경험에서 직간접적으로 노동조합 활동을 경험했다. 그들은 그러한 경험을 통해서 노동조합의 필요성과 효과성을 인식했고, 이러한 경험들이 이후 노동조합에 가입하고 활동하는 데에 긍정적인 영향을 주었다. 사례 3과 사례 6은 비슷한 경험을 했는데 일하고 있던 기업에서 노조가 문제를 해결하는 것을 간접적으로 경험하고 노조의 효과를 인식하게 되었다. 사례 1은 노동조합은 아니지만 주변 동료가 단체행동을 통해 저항하는 사례를 가까이서 목격했다. 사례 1은 이러한 경험을 통해서 노동조합에 대한 관심이 생긴 것이 이후 부당한 사건을 경험했을 때 노동조합에 가입하게 되는 하나의 계기가 되었다고 설명한다.

체불임금들이 발생을 했는데 그 회사에서, 노동조합이 투쟁으로 해결을 하더라고요. 이게 고용노동부에 신고하는 것보다 노조가 나서서 것이 더 빠르구나 라는 걸 좀 느꼈죠. <사례 6>

비정규직 또는 사내하청 노동조합에 가입한 사례 1과 사례 3은 기본적으로 노동자로서의 권리의식과 부당한 사건을 경험하면서 노동조합에 가입하게 되었다. 사례 1은 완성차업체 사내 하도급 업체에서 계약직으로 일하다가 정규직으로 전환되었다. 그는 이러한 전환에 앞서 노동조합을 설립한 것들이 긍정적인 영향을 미쳤을 것이라고 평가하고 있었고, 그러한 긍정적인 평가에 더해 상여금 축소라는 부당한 사건을 경험하면서 노동조합에 가입하게 되었다고 말했다. 사례 3은 비정규직인 계약직 노동자로서 이후 정규직 전환이나 회사의 탄압 때문에 부담이 컸지만, 정규직 노조가 잘 돼야 자신이 앞으로 일하면서 권리를 보장받고 좀 더 나은 조건에서 일할 수 있을 것이라는 생각 때문에 노동조합에 가입했다고 응답했다.

걱정은 되게 많았죠. 저희 계약직 입장에서는 엄청 부담이 컸죠. 노조 가입을 하는 거에 대해서 회사에서 보복성이 있을 수 있다고도 생각을 했고, 근데 저희가 가입을 한 이유는 저희가 만약에 정규직이 되더라도 노조가 있어서 정규직, 지금 현재 정규직들이 잘 돼야 저희가 정규직이 돼도 저희도 좋은 거거든요. 좀 더 힘을 실어주려고 한 것 같아요. 그리고 노동조합은 그냥 무조건 있어야 된다고 생각해요. 우리 권리를, 기본적인 권리를 찾으려면 있어야 된다고 생각하고, 옛날부터 그런 생각은 했었어요. <사례 3>

다른 사례에서는 노동조합 가입에 있어서 부당한 사건이나 권리의식만큼이나 주변 동료들의 가입과 권유가 중요한 역할을 했다. 사례 10은 노사관계가 부당하다는 사실도 잘 몰랐지만, 주변 동료들이 노동조합에 가입하고 같이하자고 권유를 받으면서 노동조합에 가입했다. 그 뒤 노동조합에서 교육받고 활동하면서 노동조합에 관한 의식이 점점 생겼다. 반면에 사례 14는 노동조합이 없었지만, 임금과 관련해서 부당하다고 생각했고 비슷한 동료들과 함께 집단행동을 하고 있었다. 그러나 회사가 노동조합이 아니기 때문에 불법파업이라고 규정하자 오히려 노동조합을 결성하게 되었다. 사례 7은 개인의 친분과 감정적인 부분에서 노동조합 가입 계기가 생겼다. 감정은 인간을 행동하게 만드는 중요한 부분인데 그는 한 편으로는 두려움과 걱정도 있었지만, 그러한 걱정을 불식시켜 주는 동료의 말을 들은 뒤 그와 함께 싸우고 돕기 위해서 노동조합에 가입했고 간부를 맡게 되었다.

저는 처음에 원래 지회장님이랑도 친했어요. 친했는데 강제연차 때문에 내가 뭐라뭐라 했는데 저는 처음에 두려웠어요. 뭐 때문에 두려웠냐면, 저는 솔직히 어리니까 대기업 가고 싶잖아요. 저는 여기를 오래 다니고 대기업을 갈 생각이었는데 경력을 쌓아서. 근데 지회장님이 혼자 앞에 서서 선전전을 하는데 너무 마음이 아픈 거예요. 너무 내가 친했던 오빠고, 우리를 위해 한 사람이 용기를 냈는데 마음이 너무 아픈 거예요. 근데 한편으로는 그런 말이 있었어요. “야 노조 생겼는데 너 노조 가입하면 다른 데 취업 못 해” 이런 말이 돌아서 제가 OO 오빠랑 얘기를 했어요. 오빠가 “뭘 소리냐”고 “요즘은 그렇게 못한다”고 그냥 한 다음에 혼자 서 있는데 마음이 너무 아픈 거예요. 그래서 바로 가입을 했죠. 가입을 하고 이제 A조니까 언니들한테도 저기 혼자 서 있는 거 안 보이냐, 지금 우리를 바꾸기 위해 저렇게 있는데 안 도와줘도 가입을 해 달라. 원래 오빠가 저한테 부지회장을 권유를 했어요. 처음에 후보가. 근데 처음에 거절을 했죠. 내가 잘할 수 있을까? 거절을 했는데 두 번째는 간부를 제안을 하더라고요. 그래서 그때는 한다고 했죠. 그러면 내가 간부를 해서 내가 이 회사를 좋게 바꿔서 오래 다녀야겠다. 이렇게 해서 계기가 된 것 같아요. <사례 7>

6. 나가며

이상으로 청년 블루칼라 노동자의 노동시장 진입과 노동 문제 경험에 대해서 살펴보았다. 청년 블루칼라 노동자 중 열악한 조건에서 일하는 대기업 사내하청 간접고용 노동자, 중견기업 및 중소기업 노동자들은 주로 계급적인 구조 속에서 불안정 노동시장과 블루칼라 노동시장에 진입했으며, 그곳을 탈출해서 표준직업체계로 진입하기 쉽지 않았다. 그리고 그들은 구직의 어려움, 장시간 노동과 높은 노동강도, 노동안전 등의 여러 노동 문제를 경험하고 있었다. 그리고 연구 참여자들은 노동조합에 가입했던 계기로 직간접적인 노동조합 활동 경험, 주변 동료의 가입과 권유 등을 꼽았다. 이러한 경험들은 노동조합에 대한 인식 제고 활동이 노동조합 안팎으로 중요하다는 것을 보여준다. 예를 들어서 교육과정에서부터 노동조합에 대해 알리고 노동 권리의식을 교육하는 것, 부당한 일을 당했을 때 노동자가 상담할 수 있는 창구를 마련하는 것, 가시적인 노동조합 활동을 통해서 노동조합에 가입하지 않은 노동자에게도 노동조합의 존재감과 효과성을 알리는 것 등이 모두 노동조합의 조직화에 긍정적인 영향을 준다는 것이다.

이와 같은 분석 결과를 확인할 수 있었지만, 이 연구는 주로 금속노조를 통해서 연구 참여자를 섭외하고 면접하면서 노동조합에 가입하지 않은 청년 노동자, 노조 간부가 아닌 일반조합원인 청년 노동자 등에 대한 심층 면접과 분석은 하지 못했다. 향후 이 점을 보완하여 더 많은 청년 블루칼라 노동자의 노동 경험과 노조 인식을 분석할 필요가 있다. <끝>