

단체청년, 소리내기

가. 일시	2014년 11월 13일 목요일 19:00-21:30	나. 참석자	시웃 (A단체) 비읍 (B단체) 이응 (C단체) 미음 (D단체) 기억 (E단체)
다. 장소	홍대 무대륙	라. 기록자	기억

시웃 : 저는 시웃라고 합니다. 여기저기 단체에서 일을 하다 A단체에 왔어요. A단체에서 신입이긴 한데, 신입이 아닌 신입으로 시간을 보내고 있어요.

기억 : A단체는 일하는 분들이 나이가 많아 보이지 않던데.

시웃 : A단체는 되게 젊은 조직이에요. 사무국도 20대 후반에서 30대 초반이 가장 많구요.

기억 : B단체는 어때요?

비읍 : B단체는 일단 뭐 큰 단체와는 다르게 마이너라서. 일단 사람 수가 적어요.

미음 : 에이, B단체 잘한다고 얼마나 소문 났는데~

시웃 : 지난 행사 때 사람 진짜 많이 오셨던데.

비읍 : 그런 행사가 유래 없어요. 저희도 놀랐어요. 활동가 8명인데, 세대별로 있어요. 50대, 40대, 30대, 20대, 골고루 있어요. 어느 단체나 그렇지만 허리가 약한건 있어요.

이응 : C단체에서 시민참여팀에서 일하고 있는 이응이구요. 저도 회원관리와 시민들과 함께하는 행사들을 담당하고 있고, 청년 조직 사업하고 있는데. 아까 조직사업 이야기 듣고 울컥했어요. 저희는 청년회원이 정말 없어요. C단체는 올해 20년 됐거든요. A단체는 30년 됐는데, 어떻게 젊은 사람들이 많은 건지 궁금해요. 저희는 20대 회원이 4%정도 밖에 안되요. 되게 절망적이에요. C단체 처음 만들 때 20~30대 회원이 50%였어요. 지금은 40대~50대 회원이 50%인거예요. 조직도 그만큼 변화가 없는

서울특별시NPO지원센터

느낌이라고 할까요.

미음 : C단체는 외부에서 보면 엄청 변하는 것 같던데.

이음 : 바꾸려고 노력은 하고 변하고는 있는데 내부에서 볼 때는 요구를 다 받아내진 못하고 있으니깐요. 아무래도 처장단이나 20년 넘게 일하신 분들하고 신입활동가들과 격차가 너무 커요. 저희도 중간이 없어요. 작년에 30대 초중반에 활동가 10명이 넘게 그만뒀어요. 신입 때는 열정을 가지고 하고 3~4년 지나면 주도권을 가지고 할 수 있겠다 생각하는데, 내부적으로 변화가 없고, 조직이 그대로 늙어가다 보니까 5년쯤 되면 조금 지치는 것 같아요. 그만두시는 분들이 그래서 많은 것 같아요.

비음 : 연차가 높아지면 주도적으로 할 수 있는게 많아져요?

이음 : 연차만 많아져서는 그닥. 저희는 상향식 결정구조예요. 위에서 결정하는 것도 많이있고. 의견 올리는데도 오래 걸리고 사실 자기 의지를 가지고 운동하려면 최소 팀장급은 돼야하는데 팀장급 되려면 최소 7~9년 정도는 해야하니까.

시웃 : A단체도 그래요. A단체는 경력직을 안뽑거든요. 신입만 뽑아요. 모두가 신입이예요. 몇 년 어디서 일하고 왔던 여기서 1년차예요. A단체에서 팀장급이면 7년 이상 일하신 분들이예요.

비음 : 까이면 무슨 어떤 이유나 상황에서 까여요.

이음 : 최근 이틀 전에 까였는데.

시웃 : 차라리 저는 까졌으면 좋겠어요.

미음 : 제대로 가르쳐 준다는 거 아니예요?

이음 : 아니요. 그건 아니예요. (웃음) 저희가 내부적으로 소통이 잘 안 되는 부분이 있어요. 팀장의 허가를 받아서 안이 처장 결재를 받고 팀장회의에 올라가고. 거기서 컷 당할 수도 있는거고. 팀장회의 통과하면 상집이라고 전문가 그룹이 있는데 거기서 또 통과돼야 하고. 그러다 보니까 중간에서 이 사업이 컷당하지 않으려면 내가 하고 싶은 사업을 하는 게 아니라 통과되어야 하는 사업을 해야하니까. 보수화 되는 부분이 있는 것 같아요.

비음 : 시민단체 같지 않네요.

이음 : 50명이 넘으니까. 구조를 크게 만들어놨는데 그 구조가 활동가의 활동을 제약하는 부분이 있죠. 아무래도 정부기관이나 검찰에서 소송도 많으니까 빈틈이 있으면 안된다는 생각이 다른 단체보다는 강해요.

기억 : C단체 아까 밖에서 많이 바뀐다고 했는데 어떤 걸 보고 바뀐다고 생각했어요?

미음 : 건물이 그냥 자꾸 바뀌니까 ㅋㅋ 근데 말씀을 들으면서 두가지 생각이 들었던 건. 저도 D단체에서 D단체 진짜 안바뀐다 그 생각 많이 했거든요. 나와서 후회가 되는 건 말 듣지 말고 무조건 밀어붙여 볼 걸, 그 사람들 어차피 “네네” 하면 안 바뀌니까 밀어붙여볼걸 이런 생각이 들었어요. C단체가 그런 느린 프로세스가 있는게 “뭐야 좀 그르네” 생각이 들다가도 그래도 그 이유가 정부에 대한 소송도 많고 그렇다니까 이해가 되기도 하고 그래요.

시웃 : 그래도 누가 기획안을 다듬어 준다는 것은 책임을 지겠다는 건데. 그런 역할을 리더들이 하겠다는 것은 부럽기도 해요. 저희는 좋게 말하면 맡겨주고 그렇긴 한데. 어떨 때는 물어보고 싶거든요. 일의 양이 많아서가 아니라 정말 나를 믿어주는 건지 물어보고 싶을 때가 있어요. 워낙 물리적으로 일의양이 많다보니까 리더들이 그렇게 못 챙기긴 하거든요. 정말 열심히 하지만 한 번씩은 불안해져요. 내가 잘하고 있는건지. 내가 잘 가고 있어서 나를 그냥 두는건지. 아니면 바쁘고 우선순위에 밀려서 안 봐주고 있는건지. 저희도 평등한 조직이라서 이야기도 많이하지만, 어떨 때는 평가같은 것도 받아보고 싶기도 해요.

기억 : 비슷한 이야기 하는 분들이 많이 있었어요. 학교 다니면서 활동하는 거랑 단체에서 돈을 받고 일하는 건 전혀 다른건데. 처음 일할 때부터 너무 그냥 맡겨버린다고. 그런게 엄청 부담이 되는 건데. 일하는 경험이 없는 상태에서 자기가 결정한 것에 책임을 져야하는 게 힘들다는 이야기를 하더라구요.

미음 : 근데 저는 그렇게 어찌면 기회가 될 수 있다고 생각해요. 항상 장단이 있는건데. 저도 처음에는 그런 생각 많이 했어요. 내가 무슨 이 연차에 사업을 도맡아야해 이런 생각도 했는데. 지나고 보니까 나한테 기회였다는 생각을 많이 했어요. 들어오는 사람들에게도 알아서 해보시라고 이런 이야기를 했는데. 제 마음은 그랬어요. 진짜 우리는 뭔가 변화가 필요한데, 더 이상 제 머릿속에는 새로운 게 안나올거 같아요. 새로운 것 한번 도전해보세요 이렇게 문을 열어주는 거. 내가 하고 싶은 거 하면 어쩔 수 없이 책임감 불안감 있을 수밖에 없는 것 같아요. 하다보면 느끼거니까. 그렇다고 시켜놓고 못한다고 짜르는거 아니니까. 저질러 보는게 필요하지 않을까 그런 생각도 많이 했어요.

비유 : “너가 하고 싶은대로 해봐” 이게 겉으로는 기회를 주는 것처럼 보이지만. 제가 있는 조직에서는 말은 자유롭고 말은 기회를 주고 말은 그런데. 결국에는 기획안을 열어놓고 면면히 살펴봤을 때든 기존에 조직이 해왔던 방식이 아니면, 혹은 조직의 정체성과 관련된 이야기까지 가게 되면. 결국에는 그들의 방식이 아니기 때문에 이걸 좀 그렇다, 이런 식의 피드백이 오죠. 이럴 땐 내가 엄청 적극적으로 모든 걸 다 바쳐서 설득시켜야 통과되는거죠. “그러면 뭐가 자율이야, 처음부터 그렇게 하지”라는 생각도 들고, 사소한 작업부터 시작해서 큰 것들까지 같이 고민하자고 하고 너에게도 자율권을 주겠다, 책임감을 주는 것처럼 보이지만. 결국에는 원래 익숙했던 방식과 알아왔던 사람들과 해왔던 걸로 귀결되는 경우가 많아요. 하다못해 웹자보 하나를 만들더라도 그래요. 내가 보기에는 우리 조직에는 20대 회원이 없고, 4~50대가 주거든요. 20대 회원이 없는 걸 나보고 고민하라고 하는데. 제가 뭘 만들면 이걸 너무 썰다 이거죠. 막 드립치고 그러면 “우린 그런 곳이 아니다” “우린 이렇게 가볍게 가면 안된다” “진지한 회원들이 힘들어 할거다” 라고 하는거죠. 그래서 결국에 그들의 구미대로 바꾸면 “어떤 20대가 오겠어”하는 결과물이 나오는 거죠.

미음 : 뭔가를 바꾸는 게 새로 만드는 것보다 더 힘들다는 생각을 되게 많이 했거든요. 저도 되게 불만이 많았거든요. 저는 오래 일하기도 했었고. 처장님 국장님이랑도 친해서 제가 하고 싶은 걸 많이 길을 열어줬어요. 그 분들도 모두 다에게 그러진 않았을 것 같아요. 오래 일하고 그런 사람들에게 여유를 주는 게 있는 것 같더라고요. 저는 반대로 한번 생각을 해봤어요. 제가 좋은 의미의 가게를 운영하고 종업원이 있다고 했을 때. 우린 좋은 가게니까 자율성을 보장해줄게 라고 했는데. 굉장히 내 가게와는 맞지 않는 컨셉으로 일을 한다고 하면 나도 마찬가지로 제재를 가할 것 같은 거예요. 내가 구상했던 가게의 취지와는 다른 것 같다는 이야기 할 것 같고. 거기에서 시작해서 합의를 도출하는 과정이 있을 거 같아요. 그 과정을 우리가 열심히 푸쉬를 해야하는 게 아닌가. 그게 굉장히 에너지 소모도 많고, 압박도 있겠죠. 현실적으로 생각을 해보면 조직에 들어가서 조직의 돈을 받고 조직을 위해서 일을 하는 거 같아요. 그러면 어느 정도 조직에 틀에 맞추는 부분이 있어야할 것 같긴 해요. 그 안에서 변화를 위해서 소통을 해서 그 사람도 나처럼 생각하게끔 이야기 해야하고, 나도 그 사람과 커뮤니케이션을 하면서 나아가는 게 아닌가 그런 생각을 했어요.

비유 : 그렇죠. 새로운 가게에 들어가면 그 가게에 색깔에 맞추는 건 맞죠. 그런데 새로운 사람이 가게를 겪어보고 체화하는 시간과 쌍방의 노력이 필요한 거 같아요. 말씀하신 건 공감하는데 신입활동가들이 들어갔을 때 실무적이고 기능적인 것만 먼저 배우다보니까 되게 답답한 지점들이 생겨요. 기본적으로 조직이 어떤 방향성을 가지고 있는지 단체에 들어간 사람이면 어느정도 알 수 있겠죠. 근데 막상 들어갔을 때 색깔이 다를 수도 있고 아직 내색깔이 안됐을 수도 있는데, 그것과 관련한 충분한 설명이

나 교육이나 시간이나 이런 것들이 전혀 없이 당장 내일 필요한 실무부터 시작을 하게 되죠. 일을 하면서 방향이나 방식을 정할 때 의견이 다를 수밖에 없는데, 나는 그 색깔이 뭔지 아직 모르겠거든요.

미음 : 저도 그런 생각 똑같이 했었어요.

비음 : 되게 안타까운 게 이런 생각을 똑같이 하고 그 조직을 그만두잖아요. 이런 일이 비일비재하잖아요. 4~5년차가 그만두는 건 다른 이유가 있을 거라고 생각하는데. 1~3년차가 그만두면 보통 비슷한거죠. 그냥 그만두면 조직에서도 “꾸준히 얼마나 있겠어”, 그만두는 사람도 “나랑 안맞는데 어떻게” 하고 떠나면 그만이지만 또 다시 온 사람은 같은 문제를 고민하다가 그만두고. 조직이 운동을 한다고 하고 있는데 내부적인 것들을 살피려는 노력이나 의욕이 없는 게 아닌가 하는 생각이 들어요.

기억 : 조직의 색깔이라는 게 단순한 가계면 잘 모르겠는데. 시민단체는 일을 하기 전에도 어떤 문제에 공통적으로 관심있는 사람으로 들어온건데. 조직의 색깔이라는 것도 변할 수 있는 거잖아요. 시민단체는 사람들과 소통하는 공간이고. 조직의 색깔이라고 했을 때 개인의 의견들도 충분히 받아들일 수 있는 색깔이었으면 좋겠어요.

비음 : 이 조직이 만들어졌을 때 지향하려던 가치와 놓치지 않으려는 부분들이 있는데, 그것 때문에 공감해서 새로운 사람들이 들어오는 것도 맞는데, 조직의 가치들을 동시대를 살고 있는 내가 어떤 방식으로 풀어가야 할 것인가는 다른 거죠. 그 다름이 기존에 운동해왔던 사람들에게 받아들여지는 게 지난한 것 같아요.

시웃 : 기본적으로 조직이 사람을 뽑아서 일을 시키겠다고 하면, 나도 여기에 일원이라고 생각하겠지만, 조직도 뽑아놓은 사람을 믿어주고. 니가 생각하는 운동도 조직의 운동이라고 크게 봐줬으면 좋겠다는 생각을 해요. 그래야 여기 있는 사람들도 나도 A 단체다 이런 생각을 가지고 일을 할 수 있는 부분이 있는 것 같아요. 조직문화 같은 것들이 조금 더 사람을 기다려주면 좋겠다는 생각도 하구요.

미음 : 확실히 조직에 대한 교육이 부족해서 생기는 괴리가 있어요. 그 사람들도 애기해보면 우리 조직은 열려있어 너 하고 싶은대로 해봐 다 그런데. 바로 실무에 투입되어야 하는 현실적인 상황들 때문에 제대로 알려주지 못 하고. 그런게 심각한 것 같네요.

비음 : 신입활동가에 대한 조직에 대한 교육이 거의, 장기적인 관점에서 이뤄지지 않는 것 같아요. 특히 작은 단체들은 더 그런거 같아요.

시옷 : 저희는 3~4주에 걸쳐서 신입교육을 받았었어요.

미음 : D단체는 13명 이었어요. 그린피스는 30~40명. 그린피스는 C단체 같아요. 프로세스 확실하고 느리고 계획된거 딱 하고. 딱히 우리 나라에 특화된 풀뿌리 단체 같다는 느낌은 안들어요.

이음 : 그린피스는 거리 모금하는 활동가들은 몇 명정도 돼요?

미음 : 30명 정도 되고, 아웃소싱도 있을거예요.

시옷 : 회원업무 외주 주나요?

미음 : 내부에서 하는 부분이랑 외부에서 하는게 나눠져 있는 걸로 알고 있어요. 우리가 직접 운영하는 팀이 있고, 외주를 줘서. 예를 들어 도움과나눔 같은 곳에서 운영하는 팀이 따로 있는거죠.

시옷 : 국경없는의사회는 전부 도움과나눔에 외주 줬대요. 회원관리나 모금관리를 모두 맡긴거예요.

기억 : 모금이나 그런 건 많이 하세요?

이음 : 모금은 1년에 한번 정도만 하고, 거리에서 하는 경우는 거의 없어요.

시옷 : 저희도 그냥 거리에 나가는 건 거의 없구요. 큰 행사때만 부쓰 운영하는 거고. 그 외에는 회원가입 자연증가분에 대해서만 활동하고. 중간중간에 회원 캠페인 온라인에 띄우는 것 정도?

기억 : 단체들이 모금하기가 너무 힘들다고 하더라구요. 예전에는 내밀면 해주는 문화가 있었는데, 단체들도 다양해지고 마케팅이나 이런 것도 많이 늘어나고.

미음 : 이제 막 그린피스 들어왔죠. WWF들어와서 준비하고 있죠. 옥스팜 들어와서 모금 시작했죠. 엠네스티도 열심히 하고 있죠. 국경없는 의사회도 외주로 하고 있죠. 개네들은 돈이 많으니까 엄청 많이 뿌려요. 거리 모금하고 회원 확대도 하고. 또 다른 부분은 기본적으로 우리나라 시민들이 국내단체에 대한 인식이 별로 안좋아요. 재네 빨갱이다, 반대 만한다 이런 얘기만 하죠. 외국단체에는 멋있다, 합리적이다 이렇게 생각하는 게 있어요. 그런 것 때문에 더 많이 후원하는 분위기가 있는 것 같아요. 저는 요즘 어떤 생각하냐면. 한 5년이나 10년 뒤에 이 단체들 중에 과연 몇 단체가

남아있을까. D단체에서 일할 때도 돌아가는 구조나 변화에 둔감한 걸 보면서 이 단체 5년~10년 뒤에 어떻게 되어있을까. 그때도 그 청사진이 되게 어두웠는데. 해외단체들이 자꾸 들어오면서 국내 토양은 더 어려워지고. 우리나라 단체들은 똑같이 대응을 해서 마케팅하고 모금할 수 있는 재정이 아니잖아요. 그러면 이런 단체는 계속 움츠러들 수밖에 없는 거죠. 그렇게 봤을 때는 5~10년 뒤에는 되게 걱정이 많이 되는 거예요. 농담으로 한국의 시민단체 한번 통폐합을 해야한다 이런 이야기 하는 거죠. 회원 다 모아서 재정적으로 합치거나 그렇지 않으면 계속 후원의 밤하고, 기업에 500만원씩 알음알음 받고, 프로젝트하고 그래서 그냥 한달 벌어서 한달 사는 거 밖에 안되는 것 같아요.

단체가 그런데 투자할 돈이 없다보니까 활동가들에게 주는 돈도 제자리 걸음이고. 그러면 누가 들어와요. 일도 짜증나 죽겠는데 사는 걱정한다고 누가 들어오겠어요. 계속 악순환이 되는 거 같은데 선배그룹들은 별 생각이 없는 거 같고. 그러면 진짜 우리가 거기 들어가서 에너지 뺏기고 재미없는 일 할 바에는 차라리 우리가 만들고 말지 이런 생각도 하고 그랬었죠.

비유 : 조직의 문화나 조직 체계나 노동에 관한 제도 이런 것들도 결국에는 단체 재정 상황에 영향을 받는데. 그게 근본적인 문제라고 생각해요. 그러니까 활동가들이 내가 하고 싶은 게 있거나 고민하고 싶은 상황에도 프로젝트 따내서 프로젝트만 하고 있고. 실무만 하고 있고. 정작 관심가졌던 것들을 할 수 있는 여건은 없고. 조직이 꾸려왔던 프로그램들만 하면서 그나마 현재의 재정에서 유지하는 일만 하다보니까. 내가 하는 게 활동인지 운동인지 헷갈리는 거죠. 실무는 많으니까 지치고. 노동조건이나 임금이나 문제제기 했을 때 선배들도 모르는 거 아니잖아요. 당장 바꾸기에 돈도 없고 답도 없으니까 그런 거 같아요.

미음 : 저는 3년차 넘어갈 때부터 계속 그 생각을 했었어요. 내가 이렇게 일해서는 남는 게 없다. 행복하지도 않고, 생활걱정 해야되고, 그렇다고 일하는 게 즐거운 것도 아니고 노동처럼 일을 하는 거죠. 일이 스트레스가 되면 활동과 삶의 경계가 확실해야 하는 거잖아요. 때려쳤던 이유 중 하나가 이렇게 살아봐야 다 부질없다라는 생각을 했어요.

그래서 그런데 여쭙보고 싶었던 것은 만약에 급여를 많이 준다, 지금의 2배를 준다고 하면. 열심히 이런 불평이 있어도 그래 뭐 일하는 게 다 그렇지 하면서 일을 할 수 있겠어요? 질문의 요는 우리 불만이 일도 힘든데 생활걱정까지 해야되는 게 클 것 같아요.

비유 : 두배를 더 주면 활동과 운동을 고민한다기 보다는 일처럼 하겠죠. 어떻게 보면 그게 필요조건이긴 한데, 활동가가 안정적으로 활동에 충실하게 해줄 수 있는 조건이잖아요. 특히나 신입활동가들에게 많은 부분을 차지해요. 근데 양가적인 건 이 돈

을 받더라도 어쨌든 이 일이 하고 싶고 의미가 있어서 하는 거잖아요. 이중적인 것 같아요. 만약 활동을 하면서 임금이 오른다거나 차곡차곡 오른다고 생각하지 않고 두 배 이려면. 드럽고 치사해도 나의 생계수단 중에 하나인거지 이렇게 생각할 수 있는 것 같아요.

기억 : 굳이 단체 일이 아니라도 돈 많이 받으면 저는 그냥 어느정도 일은 할 수 있을 것 같아요.

비유 : 그런 건 있는 것 같아요. 나는 이 임금만을 가지고 살수 있어, 혹은 한번 살아볼 수 있도록 아등바등해볼거야 라고 생각하는 사람만 단체에 들어갈 수 있는 거잖아요. 구직활동 하는 2·30대 중에는 꼭 기업이나 공무원이 아니더라도 나름 좋은 일을 하고 싶은 사람들이 있는데, 진입장벽이 낮아질 것 같긴 해요. 지금은 기업과 단체의 괴리가 너무 커서 그렇지. 어차피 구직하는데 의미있는 일을 해볼까 하는 사람들이 늘어날 것 같아요.

미음 : 활동가에게 일에 대한 고민과 생계에 대한 고민 두 개가 있잖아요. 활동가들이 빨리 그만두는 이유가 여러 가지가 있겠지만 일이 이렇게 힘든데 돈도 적게 받고, 사는 건 사는 대로 고민해야되고 일은 일대로 고민해야되고. 정말 진절머리 나는거죠. 나이가 들수록 생계를 걱정해야하니까 악순환이 계속되는 거 아닌가 생각을 했어요. 우리가 시민단체 일을 똑같이 한다고 하고 급여만 200정도 받는다고 하면 아무 불만 없이 일을 할 수 있을까 이런 생각도 했어요.

시웃 : 확실히 생업이라는 건 분명히 해야될 것 같긴 해요. 저희는 신입 초봉이 102만원이에요. 이 돈을 받고도 이걸 하겠다고 와있는 사람의 그게 있거든요. 그 돈에서 월세내고 생활하면서 이걸 하겠다고 하는 이유가 있는건데. 그런 상황에서 운동을 하겠다고 온 사람의 의지같은 건 되게 큰 의미라고 생각해요. 명백하게 생업인 거구요.

기억 : 저는 노동시간 줄이는 게 청년활동가들에게 중요하다고 생각하는데. 돈 적게 받더라도 일을 적게 하면, 한 3년 돈은 못 모아도 대신 나머지 시간에는 뽀빠게 일하는 친구들이랑 다르게 그나마 여유있고 사람답게 살수 있는거죠. 하고 싶은 일들도 하고. 그런데 지금은 돈도 적게 받고 일은 일대로 많으니까.

미음 : 그런 순간이 있을 것 같아요. 초심을 가지고 100만원씩 받으면서 10년씩 한다. 그러면 제가 친한 스님이 있는데 맨날 저한테 그래요. 너 환경운동 그런거 하려면 종교인처럼 살아야한다. 결혼도 하지말고 연애도 하지말고 도둑듯이 살아라, 처음 만날 때부터 그런 이야기했어요. 처음에는 이해가 잘 안됐었는데, 지나고 보니까 활동으로 시작한 게 이상한 마음의 경계를 넘어서 노동으로 되는 순간이 있더라구요. 돈

이라도 못주면 노동시간이라도 줄여주고. 삶의 질이라도 행복하게 해줘야죠.

기억 : 단체일도 명백하게 노동인 것 같아요. 활동이라고 해서 노동이 아닌 건 아니잖아요. 노동은 노동인 거고 의미있는 일을 하고 싶다는 욕구가 있는 거지 노동이 아닐 이유는 없는 거 같아요.

미음 : 제가 아까 스님 말에 한 2년 지나서 그래서 그런 이야기를 했구나 생각했던게, 생계를 걱정하다 보니까 돈 많이 벌어서 다른 일 할까, 친구랑 사업도 하고 그랬는데, 그 순간이 오니까 그 말이 이해가 되더라고요. 이게 도 닦는 것처럼 해야한다는 이야기가 초심을 가지고 진짜 내가 환경에 인생을 전부다 걸어서 진짜 도 닦는 것처럼 스님이나 신부님들처럼 하지 않으면, 내가 결국 이 판을 떠날 수 밖에 없구나라는 생각이 들었어요.

시옷 : 저는 그래서 그게 되게 나의 자의식을 강하게 할 것 같아 두렵기도 해요. 여기가 사회 부적응자의 집합소가 아니어야 된다고 생각해요. 가끔씩 그런 모습들을 자처하는 순간들을 마주할 때가 있어요. 여기가 못한 나를 자위하는 공간으로 머물면 안된다고 생각해요. 그걸 증명하려고 노력해야한다고 생각하는데, 열악한 조건, 활동의 의미, 개인의 자의식, 단체의 예고 이렇게 합쳐져서 못한 나를 보듬어주기만 하는 상태로 여기가 인큐베이터 같은 곳이 되고 있다는 느낌을 단체에서 일하면서 받았던 것 같아요. 우리가 돈이 적어도 이걸 하겠다고 하면 수도승처럼 살아야 하고. 어느 순간 돌아보니까 내가 옳다고 생각하는 걸 해오는 기간 동안, 효도도 못했고, 말하자면 그렇게 산거예요. 집에 돈을 갖다줘봤습니까 뭘 해봤습니까. 그냥 있는 돈 굶어먹고 살고, 내가 하지 못한 걸 다른 형제자매가 하고 있거나. 부모님이 나의 부분을 용서하고 살고 있거나. 어느 순간 돌아보니까 그렇더라고요. 가족들이 기다리고 있는거예요.

비읍 : 스님이 하셨다는 말씀이 뭔지 알 것 같아요. 그렇게 다 너 내려놓고 살아야한다는 말이. 나름의 의미부여를 하고 처음 들어왔겠지만, 거창하게 사회를 바꾸려고 하는 것도 내 삶이 변했으면 하는 것과 함께 움직여야 하는데 어느순간 그게 불일치가 생겨버리죠. 불일치가 생기는 요인 중에 하나가 생활과 관련된 게 있는 것 같아요.

근데 단순히 임금 2배를 주는 방식으로 해결하는 것도 문제가 있을 수 있다고 생각해요. 활동과 노동 딱 경계짓는 것도 해결책이라고 생각하진 않거든요. 활동가가 활동을 시작하면서 겪게 되는 생활문제를 큰 틀에서 임금이 아니라도 다른 방식으로 해결하는 방법을 만든다든지. 일상과 활동을 같이 가져갈 수 있어야하는데 이게 분리되면 어느 순간 내가 하는 일이 실무, 업무 이렇게만 다가오게 되거든요.

분명히 내가 지금 진입했을 때와 선배들이 진입했을 때는 달라졌다고 생각해요. 우리보다 헌신하면서 했겠지만 그 만큼 사회적 지지가 분명히 있었다고 생각해요. 그게

원동력이나 힘이 됐는데. 우리는 전혀 그렇지 못한 세대로 살고 있고. 내가 있는 조직 안에서 박 터지고. 나는 내 생활도 해결이 안되서 허덕허덕하는데. 어느 순간 실무만 하고 있고. 이러다 보니까 지쳐서 나가 떨어지는 것 같아요. 정작 들어와서 3년 동안 쉼없이 일하고 운동에 대해서 고민 하나도 못하고. 진짜 해보고 싶은 것들 어떻게 해볼지 상상해보지도 못하고. 여기저기 치이다가 그 영역에서 발을 빼버리거나 다른 영역을 알아보는 악순환이 반복되는 것 같아요. 여기서 몇 발짝 나아가지 못한 것 같아요. 결국에는 자조하고 위로하고 이려고 끝나면 큰 변화가 없는거고.

이번에 환경활동가 대회를 했는데 보면 처장이나 어느 세대 이상의 직위에 있는 사람들 들어보면. 자기들은 너무너무 고민이다. 젊은 활동가가 들어와서 왜 2년 3년을 못 채우고 나갈까, 그게 조직적으로 고민이 되고 자기 위치에서 어떻게 하면 좋을지 모르겠다고 말하지만, 내가 볼 땐 진지하게 고민하지 않았어요. 그런 일이 반복되도 한번 한숨 푹 쉬고 넘어갈 정도로만 생각하고 있는거죠. 그러다보면 조직의 상황에 따라서 계속 굴러가게 되니까, 궁극적으로 문제제기 했던 것들도 문제제기에서만 끝나 버리는 것 같아요.

기억 : 단체 문제가 안 풀리면, 이 문제는 안 풀리는 것 같아요. 단체가 거의 숨만 쉬고 있는 상태니까. 청년활동가들이 가장 모순을 느껴서 이야기를 하는거지. 이게 그냥 청년활동가의 문제만은 아닌 것 같아요. 단체가 지속가능하지 않다는 걸 청년활동가들이 온몸으로 느끼니까 이런 논의가 세대 문제라는 이름으로 나오는 거지, 엄청 여러 가지 문제가 얽혀있는 것 같아요.

미음 : 가장 근본적인 질문을 던지면, 그래서 지금 행복하십니까? 라는거죠. 우리가 하고 싶은 일을 했어, 진짜 행복하냐는 거죠. 저는 활동 시작했을 때 내가 이걸 통해서 세상을 바꿀 수 있겠구나, 내가 행복하겠구나 그렇게 시작했어요. 결과적으로 행복하냐는 거죠. 행복하지 않으면 왜 일을 지속하느냐.

저는 그런 생각도 좀 했어요. 우리가 시야를 너무 좁게 가지고 있는 건 아닌가. 제가 하진 못하고 선동질만 하는 것 같은데. 어딘가에는 자기 활동을 시작하는 그런 사람이 있고, 이런 식으로 돈은 못 벌더라도 행복하게 자기 일을 하는 사람도 있는데. 그런데 왜 우리는 행복하지 않은 일을 썩은 동아줄처럼 부여잡고 있을까.

시웃 : 저도 제일 후회했던 게 경험의 폭을 일찍 줄이고, 학생운동하는 선배들도 많았고 그랬으니까. 첫 직장도 단체로 당연히 생각했던 것 같아요. 당연히 나는 일반 기업에서는 일을 못할 사람으로 단정짓고 활동가로서만 나를 몰아세워 왔던 걸 중간에 후회했던 것 같아요.

비읍 : 저는 단체에서 실무만 해도 상관없다고 생각해요. 내가 하고 싶은 일을 한다고 생각하면 헌신할 수도 있고 실무만 할 수도 있는건데. 어느 순간 타율화 된 노동

을 하고 있으면 기업과 다를 바가 뭘까 이런 생각이 들죠. 활동가들의 노동에 대해서 칭찬하고 인정하고 그런 게 필요하다기 보다는, 처음에 자발적으로 선택하고 나서도 고민을 이어갈 수 있게 만들어주는 환경이 필요한 것 같아요. 그리고 생계라는 게 자기 삶을 가꿀 시간을 주는 거잖아요. 돈이 많으면 그런 걸 돈으로 해결하면 되는데, 나는 돈을 조금 받는데 그런 것도 신경을 써야 하잖아요. 단순히 임금 보상이 아니라도 해결할 수 있는 방법들을 마련했으면 좋겠어요.

미음 : 뭐랄까 우리가 이안에서 괜히 고민을 할 필요가 없는 것 같아요.

비읍 : 맞아요. 사실 이건 내가 속해있는 조직에 대한 애정에 문제인 것 같아요. 이안에서 고민을 하는건 그만큼 조직에 애정이 있으니까 하는거죠. 지금처럼 가다간 그 누구도 지속가능하게 활동할 수 없고. 그게 안타깝고. 그 정도에 애정이 있으면 안에서 균열을 내고 감내하고 장기적인 발전으로 문화를 만들어보겠다고 하는거고. 그만큼의 애정이 없으면 그러지 못하죠.

미음 : 저는 그 생각했어요. 나오기 전에 걱정하고 단체를 바꿔볼까 생각을 했는데. 결정적으로 바뀐 계기가 있었어요. 그때 딱 두 가지 생각을 했어요. 내가 여기서 5년을 치열하게 한다고 생각해봤을 때. 앞으로 5년간 내가 지속가능한 삶을 꿈꿀 수 있느냐라고 했을 때 답이 안보였어요. 애증이 있어도 내가 진짜 단체를 좋아해서 바꿔보고 싶어요. 근데 조직이 앞으로 내 5년 인생, 20대 후반에서 30대 중반까지, 그때까지 내가 조직을 믿고 의지해서 내 삶을 지속가능하게 꾸려갈 수 있을 것인가. 만약에 5년 뒤에 변화가 성공했다고 치자. 그때 가서 제2의 삶을 구상을 할 수 있을 것인가라고 봤을 때도, 제가 부족해서 그런지 미래가 안 보였어요.