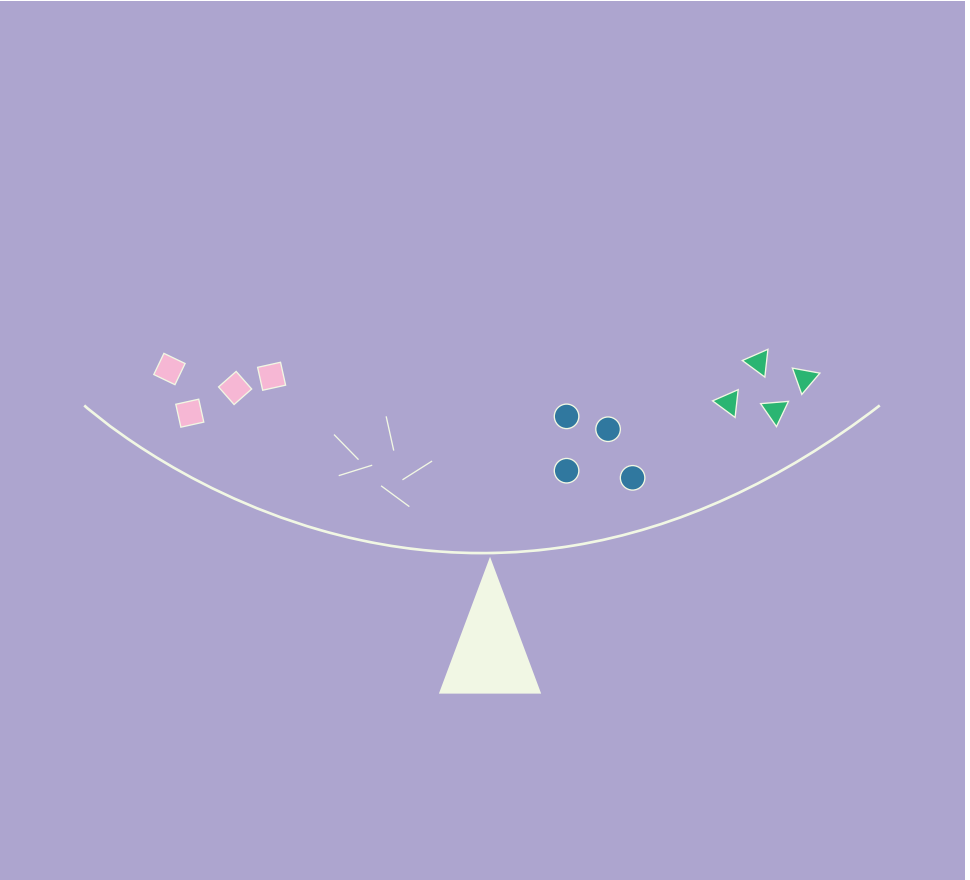


# 요즘 것들 이야기

활력향연  
08

: 청년 활동가 15인의 인터뷰와 FGI

\_서민영, 강필준, 백송이





## **\_청년기록단**

**서민영, 강필준, 백송이** \_ youthwriter2021@gmail.com

또래 청년활동가들이 어떤 계기로 활동을 시작하는지, 어떤 고민 끝에 활동가로 살아보기로 결심하는지 궁금했습니다. 또한 그 활동을 지속할 수 있는 동력은 무엇인지, 지속할 수 없다면 어떤 이유에서인지 들어보고 싶었습니다. 한 사람의 역사, 한 사람의 세상이 어떻게 시민사회로 발걸음 했는지, 머무르기 위해 어떻게 진통하고 있는지 기록하고자 했습니다.

이 보고서는 서울시NPO지원센터의 활동가 연구지원사업 결과물로서 서울시NPO 지원센터 입장과는 다를 수 있습니다. 이 보고서에 수록된 연구결과물을 인용할 때는 반드시 출처를 밝혀주시기 바랍니다.

# 요즘 것들 이야기

청년활동가 11인의 인터뷰

청년기록단

강필준 백송이 서민영

# 목차

## I. 배경\_청년기록의 시작

1. 기록단 단원의 시작	4 p
2. 연구 배경	6 p

## II. 연구설계\_좌충우돌 연구 수정기

1. 청년활동가에 대한 선행연구	10 p
2. 우리와 가까운 청년활동가들은?	17 p
3. 멘토링과 연구의 재설계	19 p

## III. 본론\_요즘것들의 이야기

1. 인터뷰이 구성 및 워드 클라우드	24 p
2. 본론 구성 방법	26 p
3. 11인 청년활동가의 이야기	
1) 청년활동가는 왜 활동을 시작했을까?	
(1) 활동의 시작, 계기	27 p
2) 청년활동가는 '왜' 힘들까?	
(1) 시민사회의 구조적 문제	33 p
(2) 시민사회 조직 내부의 어려움	44 p
(3) 조직 외부의 어려움	55 p
3) 그래도 청년활동가가 활동하는 이유	
(1) 활동의 원동력	61 p
(2) 활동을 하며 즐거웠던 순간	65 p
4) 청년활동가는 '이것'을 바란다!	
(1) 제도와 시스템의 구축	67 p
(2) 조직 외부에 바라는 점	73 p
(3) 조직 내부에 바라는 점	77 p
(4) 청년활동가가 그리는 10년후	86 p

## 4. 끝나지 않은 청년활동가들의 이야기

---

## IV. 결론\_청년활동가들은?

1. 인터뷰를 통한 청년활동가의 이모저모	102 p
2. 청년기록단을 넘어서	114 p
3. 청년기록단의 후속 프로젝트	117 p

---

## V. 에필로그

---

---

## VI. 연구 사료 제시

-참고 문헌	136 p
-인터뷰 요청서	137 p
-인터뷰 사후 설문지	140 p
-인터뷰 사후 설문 답변	141 p

---

# 요즘 것들 이야기

## I. 배경\_청년기록의 시작

- 1. 기록단 단원의 시작
- 2. 연구의 배경

“ 절이 싫으면 종이 떠나야 하나요?  
절을 고쳐야죠.  
사람이 제일 중요한데.”



# I . 배경\_청년기록의 시작

## 1. 기록단 단원의 시작



연구자, 서민영 (푸)

스무 살 처음으로 시민사회단체를 만나고 청년활동을 시작했다 학교 캠퍼스 내에서, 지역사회에서 다양한 이슈를 이야기하며 시민사회에 서서히 스며들었다. 불편함을 참지 못하고, 차별에 분노하며, 평등과 평화를 공부하며 활동가가 되었다. 청년조직사업을 담당하며 일반 청년들에게 평화의 가치를 알려주는 일을 했다. 조직과 조직 사이에서 가치관의 차이와 소통의 어려움, 미래의 한계를 느끼고 활동을 중단했다 스스로 활동가로서 역량 부족이 문제였다며 자책하다가, 또래 청년활동가들과 고민을 나누며 비슷한 지점에서 한계를 느낀다는 점을 알게 되었다. 결국 나의 역량이 문제가 아니라 전반적 활동가 사회가 공통적으로 겪는 문제임을 깨달았다. 지금도 어딘가에서 자책하고 있을 청년활동가들에게 “너의 문제가 아니다”라는 것을 알려주고 싶다고 생각해서 그들을 기록하기로 했다. 그리고 아주 사심을 가득 담아, 이 연구를 통해 또래 청년활동가들을 만나 위로와 공감을 전하며 청년활동가 네트워크를 만드는 것을 목표로 하고 있다 앞으로도 차근차근 발을 넓히고자 한다





## 연구자. 백송이 (물음표)

이렇게 힘든데 다들 어떻게 하고 있지? 동료 활동가들과 고민을 나누면 공감되고 이해되는 지점도 있었지만, 활동 경험이 처음이었던 나로서는 내가 만날 수 있는 활동가뿐 아니라 내가 발견하지 못하고 있는 활동가의 이야기도 궁금했다. 내가 이상해서 힘들 수도 있지 않나? 다른 활동가는 어떨까? 궁금했고 들어보고 싶었다. 누군가 떠난다면 떠나길 결심하기까지, 마음의 변화를 일으킨 순간순간이 있을 텐데? 사람을 떠나보내고 남아 있는 사람으로서는 그 이유를 알아야 더 나은 쪽으로 달라질 수 있지 않을까? 동일한 이유로 사람을 떠나보내지 않을 수 있지 않을까? 이런 물음표를 가지고 시작했다. 다른 활동가도 유사한 고민을 갖고 있다면 기록으로 정리해 두고 싶었다. 흩어져 있는 상황을 돋보기로 들여다보고 현미경으로 확대해 보고 차곡차곡 정리해서 이름 붙여두고 싶었다.



## 연구자. 강필준 (호두)

학생운동을 접고 첫 상근 활동을 시작하며 활동에 회의가 많았다 그러다 보니 '내가 어쩌다 시작을 했었지?' 라는 고민을 했고 답은 다른 사람들의 역사에서 활동을 시작했다였다 세월호 참사 등 사회적 참사에서 분노에 그치지 않고 활동을 할 수 있었던 원동력도 그안에 있던 당사자의 역사였다. 활동을 고민하는 지금 나 스스로 파고들기보다는 원동력으로서 타인의 역사를 더 듣고 싶었다. 기록단을 하며 내 주변 청년활동가들의 이야기를 듣고 내가 활동할 수 있는 힘을 좀더 얻어가고 싶다. 그리고 이 보고서가 비슷한 고민을 하는 청년활동가들에게 함께하는 힘이 되었으면 한다.

## 2. 연구 배경

종로구의 어느 사무실, 활동가를 지원하는 중간지원조직의 세 청년은 서로의 어려움과 고민을 터놓다가 ‘활동이 이렇게 힘든데, 다른 활동가들은 어떻게 하고 있을까? 왜 활동을 하고 있을까?’라는 질문에 이른다. 각자 스스로도 활동의 이유를 찾기 어려웠는데, 다른 청년활동가들의 이야기를 듣고 각자의 이유도 찾아보고자 ‘청년기록단’을 기획하게 되었다.

MZ세대로 불리는 20~30대 청년활동가들은 각 시민사회의 다양한 영역에서 활동하고 있으나, 어떤 계기로 활동을 시작하게 되었는지, 어떤 활동을 하고 싶어 하는지, 활동에 있어 어떤 부분이 어려운지 심도 있게 발언할 기회가 적다. 그래서 청년기록단은 청년활동가로서 또래 20~30대 활동가들의 활동 계기와 활동에 대한 고민, 활동을 지속할 수 있는 동력을 듣고 기록해 분석하고, 청년활동가 개인의 ‘활동가’로서의 정체성, 사회적 역사와 더불어 지속가능한 활동에 관한 의견을 모아 보고자 인터뷰를 기획했다.

그뿐만 아니라, 활동가 사회에서도 활동 조건에 대한 생각이나 디지털 활용 능력의 차이, 젠더 이슈의 대립 등 다양한 세대별 의식 차이가 드러나고 있다. 이에 앞으로는 일방적으로 선배가 후배를 가르치고, 후배가 선배로부터 배우는 관계보다 상호 지식 교류와 토론이 가능한 유연한 관

계로 전환이 요구된다.

이번 연구는 청년활동가의 활동 지속가능성에 관한 고민과 활동에 관한 인식을 볼 수 있는 기초 조사가 되기에 세대별 상호 이해를 돕는 기록이 될 수 있다. 선배 활동가들도 이 연구보고서를 통해 청년활동가들이 활동가로서 어떤 생각을 하고 있는지 들여다보고, 거리감을 좁힐 수 있기를 기대한다.

이 연구는 조직문화 인식 차이, 젠더 감수성 차이, 일과 삶의 균형 인식 차이, 조직 내 의사결정구조 등 청년활동가들이 운동의 지속가능성을 고민하게 하는 다양한 요인을 심도 있게 들음으로써 앞으로의 시민사회가 나아갈 방향을 짚어보고자 한다.

# 요즘 것들 이야기

## II. 연구설계\_좌충우돌 연구 수정기

- 1. 청년 활동가에 대한 선행연구
- 2. 우리와 가까운 청년 활동가들은? (프로토타입 인터뷰)
- 3. 멘토링과 연구의 재설계

“

멈추지 않고 계속 달려야만  
지속이 된다고 생각하는 것 같아요.

지속 가능하려면,  
멈추고 내부를 돌아보고  
정비하는 과정이 필요한데,”

## II. 연구 설계\_좌충우돌 연구 수정기

### 1. 청년활동가에 관한 선행 연구

기록단의 첫 작업은 선행 연구 분석이었다. 인터뷰 대상과 질문 내용을 확보하기 위해서는 선행 연구 자료가 필요했다. 우선 분석을 진행한 선행 연구 자료는 청년활동가를 직접 연구 대상으로 한 자료이다. 이와 함께 공익활동가를 연구한 자료 중 청년활동가의 현황이나 특성이 드러나 있는 자료도 함께 정리하였다. 두 자료 모두 심리적 스트레스 등 청년활동가의 현황이 잘 드러나 있었다. 연구 분석은 1) 청년활동가를 직접 연구 대상으로 삼은 선행 연구 자료 2) 공익활동가 연구 사례 중 청년활동가가 드러난 선행 연구 자료 순으로 제시하고자 한다.

#### 1) 청년활동가를 직접 연구 대상으로 삼은 선행 연구 자료

청년활동가를 직접 연구 대상으로 삼은 선행 연구 자료는 많지 않았다. 대표적인 연구가 광주에서 진행한 ‘청년공익활동가들의 현황 및 실태조사에 관한 연구’<sup>1)</sup>이다. 해당 연구에서는 청년활동가들의 활동 배경, 추구하는 가치와 목표, 지속가능한 이유 등이 상세하게 서술되어 있다.

우선 ‘사회적으로 의미 있는 일’이라는 배경이 청년활동가들이 활동을

시작한 이유였다. 아래 <그림>에서 절반에 가까운 청년활동가들이 의미를 이유로 활동을 시작한 것을 확인할 수 있다. 다음으로 가족 및 지인 등의 추천이 22.2%로 그 뒤를 이었다. 따라서 청년활동가 3분의 2 이상이 사회적 의미가 있거나 주변의 추천을 통해 공익활동을 시작하게 된 것이다.



<그림 Ⅲ-28> 중요하게 생각하는 가치와 목표

청년활동가들이 중요하게 생각하는 가치와 목표에서는 ‘사회 변화와 혁신’이 가장 높은 비율을 차지했다. 이와 함께 ‘개인의 삶의 만족도 증진’이 19%로 그 뒤를 이었다. 청년활동가들의 주된 목표가 조직과 공동체보다는 사회 변화와 개인의 삶을 중요시한다는 사실이 보이는 지점이었다.



<그림 Ⅲ-27> 공익활동 시작 동기나 배경

마지막으로 활동을 지속하는 이유 역시 공동체보다는 개인 내부의 요인이 좀더 강하게 작용하고 있었다. 아래 <그림>에서 ‘사명감과 소명의식’이 39.7%로 가장 높은 응답률을 보이고 있고, ‘개인의 성장’이 27%로 그 뒤를 따르고 있다.



<그림 Ⅲ-33> 공익활동 지속 이유

현황과 실태 분석뿐만 아니라 청년활동가들의 마음 상태를 분석한 연구도 있었다. ‘시민사회 청년활동가 마음건강 실태 조사 분석’<sup>2</sup>에서는 청년활동가들의 욕구와 휴식에 관한 생각이 잘 드러난다. 청년활동가들의 욕구의 구체적인 내용으로 ‘자기 구현’과 ‘삶의 의미’가 높은 비중을 차지했다. 앞선 연구와 마찬가지로 청년활동가들의 목표와 욕구는 개인적 요소가 강함을 볼 수 있었다. 반면에 휴식에 관한 내용은 정반대의 모습을 보였다. 특히 일터 내의 휴식에서는 신체적인 편함보다는 동료 간 상호 작용이 중요했다. 해당 연구에서는 ‘상호의존의 욕구’가 충족되는 상황이 청



년활동가들의 심에서 중요함을 강조했다.

“성장의 상황에서 부정적인 만족도를 보이면 단체를 안전하지 못하다고 판단, 휴식의 상황에서 육체적 휴식보다 동료와 친밀감이 필요하다는 것을 확인하였다.”  
 <시민사회 청년활동가 마음건강 실태 조사 분석, p68>

## 2) 공익활동가 연구 사례 중

### 청년활동가 사례가 드러난 선행 연구 자료

전체 활동가 모집단을 연구한 사례에서도 청년활동가들이 두드러지는 포인트는 있었다. 그중 대표적인 연구는 2019년 공익활동가 사회적협동조합 동행에서 진행한 ‘공익활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위한 지원 방안 수요 조사’<sup>3)</sup>가 있다. 해당 연구에서는 청년활동가들의 건강에 관한 지표와 지속가능한 활동을 위한 조건 지표가 잘 드러나 있다.

우선 청년활동가들의 건강 지표 중 마음건강에 빨간불이 들어왔음을 보여주는 결과가 보인다. 아래 <표>에서 20~30대 활동가들이 유독 높은 ‘스트레스 인지율’과 ‘우울감 경험률’을 보여준다. 높은 지표는 일반 인구 집단과 대비했을 때 더 극명하게 보인다. 적게는 2배에서 많게는 10배까지의 건강 악화 수치가 연구 자료에서 드러나고 있다.

<표 19> 공익활동가와 일반인구집단의 우울감 경험률 비교

구분	공익활동가 조사	2017년 국민건강영양조사	2018년 지역사회건강조사(서울)
전체	28.3%	11.6%	5.1%
20대	34.9%	13.5%	4.7%
30대	33.2%	9.1%	4.6%
40대	28.3%	7.8%	4.8%
50대	22.1%	11.0%	4.8%
60대 이상	15.2%	14.7%	5.6%

〈표 18〉 공익활동가와 일반인구집단의 스트레스 인지도 비교

구분	공익활동가 조사	2017년 국민건강영양조사	2018년 지역사회건강조사( 서울)
전체	55.1%	29.1%	27.7%
20대	69.8%	37.9%	29.6%
30대	61.9%	36.0%	32.7%
40대	53.7%	27.5%	29.9%
50대	48.7%	26.5%	23.8%
60대 이상	30.4%	20.9%	18.35

이 연구는 마음건강 악화와 함께 지속가능한 활동 조건에서는 세대별 차이가 있음을 보여준다. 민주화 세대라고 불리는 50대 이상, 즉 연령이 높을수록 ‘사회적 인정’이 제일 중요하다고 답변한 반면에 청년활동가들은 ‘의사소통’이 가장 중요한 조건이라고 답변했다. 이와 함께, ‘적성·취향’ 조건이 그 뒤를 잇고 있다. 해당 연구의 답변은 기록단이 청년활동가들의 인터뷰에서 의사소통과 관련된 조직문화나 적성·취향과 관련한 질문이 필요함을 알 수 있었다.

〈표 23〉 활동가의 특성에 따른 지속가능한 공익활동 조건 우선순위 (1,2순위 합산)

구분		우선순위
전체		의사소통 > 사회적 인정 > 적성·취향
성별	여성	의사소통 >> 사회적 인정 & 적성·취향
	남성	의사소통 & 사회적 인정 > 적성·취향
연령	20대	의사소통 >> 적성·취향 > 임금
	30대	의사소통 > 적성·취향 > 장래 발전
	40대	의사소통 > 사회적 인정 > 적성·취향
	50대	사회적 인정 > 의사소통 & 적성·취향
	60대 이상	사회적 인정 > 단체 안정성 > 의사소통

특정 지역의 공익활동가를 연구한 자료에서도 청년활동가들의 목소리를 들을 수 있었다. ‘서울 지역의 지속가능한 공익활동가 복지수요 조사연구’<sup>4</sup>의 경우 청년활동가 중에서도 성별에 따라 다른 목소리가 있음을 보여주었다. 극명하지는 않지만 성별에 따라 ‘공익활동의 사회적·개인적 의미’, ‘공익활동가로서의 가치관’, ‘공익활동 참여의 동기’에서 인식의 차이가 있었다.

20~30대 비혼 남성	20~30대 비혼 여성
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 무엇보다도 사람이 먼저이다.</li> <li>- 인간답게 살고 싶다.</li> <li>- 세상을 바꾸고 싶다.</li> <li>- 개인적, 사회적 경험이나 사건이 활동가의 길을 선택하게 된 계기가 되었다.(노사갈등, 광우병 촛불집회, 노무현 전 대통령에 대한 무리한 수사, 기업의 맹목적인 이윤 추구)</li> <li>- 정부나 기업에 대한 부정적 인식이 인생의 진로나 삶의 방식에까지 영향을 준 것이다.</li> <li>- 제대로 인간답게 살려고 끊임없이 노력하는 것이 진보이다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재미와 행복, 내 삶의 주인이 되고 싶다.</li> <li>- 경험을 통해 성장하고, 세상을 바꾸고 싶다.</li> <li>- 개인적인 편차는 있지만 학생운동의 직접적인 영향을 받은 세대가 아니다.</li> <li>- 진입하게 되는 경로가 매우 다양했다. 유년기나 학창기를 거쳐 자연스럽게 시민사회에 대한 관심이 형성된 경우도 있었고, 전공 학문의 실천적 영역을 찾은 경우도 있었으며, 다른 기업체나 기관을 거치게 된 경우도 있었다.</li> <li>- 어떻게 살 것인가에 대한 고민의 배경이나 경험이 그만큼 다양해졌다는 점을 의미한다.</li> </ul>

〈서울 지역의 지속가능한 공익활동가 복지수요 조사연구, pp. 67~71〉

선행 연구를 통해서 청년활동가들의 계기와 중요시하는 가치, 활동의 현황 중 급여 및 건강상태 등을 확인할 수 있었다. 청년 활동가들의 활동 계기가 '사회적으로 의미 있는 일'이라는 응답 비율이 가장 높았다. 또한 활동을 지속하는 요인으로는 사회의 혁신과 변화뿐만 아니라 비슷한 비율로 개인 삶의 발전이 있었다. 이러한 이야기는 청년활동가들이 본인의 전문성이나 업무 역량을 중요시한 부분에서도 찾을 수 있다. '자기 구현'이라는 의미와 함께 본인의 발전도 함께 보여 주지만 반면에 힘든 현실도 보여 준다. 활동 급여도 상대적으로 낮고 건강상태 역시 일반 인구의 건강상태보다 훨씬 나쁜 것으로 나타난다. 해당 내용의 경우도 인터뷰에서 상세히 기술되어 있으므로 이 사전 연구를 바탕으로 인터뷰 질문을 구성해 보았다.

## 2. 우리와 가까운 청년활동가들은? (프로토타입 인터뷰)

기록단은 선행연구 분석을 통해 청년활동가들이 활동 지속가능성의 주된 요인으로 ‘의사소통’과 ‘적성’을 꼽았다는 점에 집중했다. 기록단 원래의 질문 ‘어떻게 시작하게 됐을까?’와 ‘이렇게 힘든데 어떻게 계속 할까?’에 더해 활동 현황, 그중에서도 ‘의사소통’ 문화와 스스로의 ‘활동 가치’에 관한 질문을 추가해 질문지를 구성했다.

본격적인 인터뷰를 진행하기 전에 기록단의 의도에 맞게 질문이 구성되었는지, 실제 인터뷰에서 참여자의 이해와 답변이 수월할지 점검해 보기 위해 프로토타입 인터뷰를 기획하였다. 가까운 동료 활동가 3명을 대상으로 그룹인터뷰 형식으로 진행했으며, 크게 4가지로 구분하여 질문했다. 활동 동기(어떻게 활동을 시작하게 되었는지), 활동 가치(활동을 통해 지키고 싶은 가치가 무엇인지), 활동 현황(활동하면서 의사소통이 원활한지, 활동하면서 느끼는 어려운 점 혹은 고민은 무엇인지), 활동 지속가능성(현재 활동이 지속가능하려면 무엇이 필요한지)에 관해 물었다.

프로토타입 인터뷰를 통해 질문의 효용을 검증하고 내용을 구체화하는데 도움을 얻었으며 ‘인터뷰를 추진하는 과정’에서 준비해야 하는 사전

작업도 추려볼 수 있었다.

활동 동기의 경우 개인적인 역사를 듣는 과정이 되기에 일면식이 없는 활동가를 인터뷰하는 경우 사전에 유대감을 형성하는 작업이 필요하다는 배움이 있었다.

활동 가치의 경우 추상적인 질문이기에 의도했던 답변을 듣기는 어려웠고, 그 덕분에 방향성을 수정하여 '가장 즐거웠던 활동'과 '하고 싶은 활동'으로 질문 내용을 구체화할 수 있었다.

활동 현황의 경우 기록단이 방점을 찍었던 의사소통과 조직문화 관련 질문이 다수였기에 현재 겪고 있는 어렵고 불편한 지점에 관한 이야기가 많이 나오긴 했으나 전반적으로 너무 지엽적인 부분에 돋보기를 들이댔다는 평가가 있었다. 추후 질문 보완을 통해 조직문화와 의사소통에 국한하지 않은 질문을 구성할 수 있었다.

활동 지속가능성의 경우 위 활동 현황 질문에서 얻은 것으로 활동을 어렵게 하는 이유에 관한 답변과 유기적으로 연결됨을 확인했으며 지속 여부의 의향을 밝히는 과정에서 구체적인 사유를 들을 수 있음을 확인하였다.

### 3. 멘토링과 연구의 재설계

기록단은 선행 연구 분석과 프로토타입 인터뷰 이후 청년활동가들을 대상으로 설문조사를 진행하고, 활동 영역별로 다양한 청년활동가 15명을 만나 심층적인 인터뷰를 진행하기로 계획했다. 다소 빡빡한 일정이었으나, 연구 초반이라 열정이 넘쳤던 기록단은 설문지 초안과 인터뷰 질문지를 작성하고, 인터뷰 대상을 어떻게 설정할지 고민했다. 이 방대한 고민을 담아 고정근 박사를 만났다.

연구를 시작한 지 한 달이 지난 5월 21일 진행한 활력향연 멘토링은 연구 경험이 전무한 기록단 팀원들에게 단비 같은 기회였다. 단 한 번의 기회에서 많은 것을 얻고자, 빡빡한 일정에 정신없이 계획하고 서류를 작성하며 다크서클이 턱까지 내려온 참이었다. 연구 진행 전에 진행한 활력향연 착수 인터뷰 때의 패기와 즐거움은 어딘가로 사라지고, 초조함에 서류를 들고 쫓기는 사람처럼 앉아 있었다.

*“연구의 중압감에서 벗어나면 좋겠어요. 전문 연구자가 아니잖아요. 청년기록단이 궁금해하는 것에 초점을 맞춰서 다른 사람들과 공유한다는 생각으로 글을 쓰면 될 것 같아요. 지금은 흔들리는 것 같은데, 이 연구의 목적을 다시 한번 이야기해 봐요.”*

고정근 박사는 기록단을 마냥 다독이지도, 혼내지도 않는 방식으로 방법을 제시해 주었다. 조직 문화, 지속가능성, 다양한 논문에 묻혀서 그 논

문을 흉내 내고 따라잡아야 한다는 중압감에 눌러 있던 기록단은 고정근 박사와 대화하면서 ‘부담’을 털어낼 수 있었다. 선행 연구에서 설문조사를 이미 여러 번 했는데, 굳이 같은 내용으로 조사할 이유가 있을까? 생각의 전환이었다. 너무 많은 것을 하기보다 집중했으면 좋겠다는 말이 큰 위로가 되었다. 인터뷰를 진행할 인터뷰이들의 의견도 큰 도움이 되었는데, 15명이라고 특정할 필요가 없고, 유사한 목소리라면 반복할 필요가 없으며, 다양한 단체가 아닌 다양한 이야기를 찾으면 좋겠다는 의견에서 일단 ‘어떻게 섭외하지?’라는 가장 큰 고민이 날아갔다.

그렇게 처음으로 돌아가서, 각자가 왜 청년활동가들을 만나고 싶었는지, 만나서 무슨 이야기를 듣고 싶은지 이야기를 나누었다. 개인적인 네트워크를 원했던 팀원부터, 청년활동가들의 활동 계기와 동력, 앞으로의 지속가능성을 묻고 싶은 활동가와 마음 놓고 고민을 나눌 수 있는 안전한 공간을 원하는 팀원까지 다양한 이유가 나왔다. 긴 이야기 끝에 질문의 초점을 ‘활동의 시작’과 ‘동력’으로 맞추기로 했다. ‘어떤 가치를 가지고 활동을 시작했는지’, ‘활동의 어려움에도 불구하고 이어가는 이유’가 가장 궁금했기 때문이었다.

그리고 인터뷰 질문을 조금 더 간략하고 부드럽게 바꾸었다. 다소 딱딱하게 느낄 수 있는 기존의 질문을 조금 더 친근하게 바꾸고, 먼저 큰 주제만 묻고 세부적인 내용은 추가로 묻기로 했다. 활동의 어려운 점을 조직문화, 업무의 어려움, 활동 조건 등 카테고리를 나누어 질문하려다가 어려움의 영역을 정해 두는 것 같아서 아주 크게 ‘고민이 있는지’를 묻기로 했다. 그렇게 나온 이야기를 바탕으로 추가 질문을 통해 더 자세히 듣고, 추후 자세히 분석하기로 했다. 그리고 인터뷰 시작 전 공감대와 친밀



감 형성을 위해 식사를 함께하기로 했다. 인터뷰이들과 개인적 친분이 없는 상황에서 깊은 이야기를 꺼내기 위해 잠재되어 있던 외향성을 모두 쏟아부었는데, 다행스럽게도 인터뷰이 대부분이 청년활동가라는 같은 정체성 안에서 쉽게 마음을 열고, 공감해 주었기 때문에 생각보다 부드럽게 인터뷰를 진행할 수 있었다.

가끔은 인터뷰이보다 더 신나게 떠들며, 인터뷰 중간중간 수다 파티를 열기도 했다. 이번 연구로 네트워크를 넓히고 싶다고 했던 팀원은 소기의 목적을 달성했다고 매우 뿌듯해하기도 했다.

인터뷰를 했던 인터뷰이가 사후 설문을 통해 추가적으로 물어보면 좋을 것 같은 질문을 제안해서 질문을 추가하기도 했다. 어느새 이 연구는 청년활동가들이 함께 만들어 가는 연구가 되어 있었다. 청년활동가들에게 갖고 있는 고민에 대해 물으면서 조직문화나 활동조건 등과 관련한 암울한 이야기를 나누게 되면서, 개선 방향을 구체적으로 듣고자 ‘미래에 내가 조직의 관리자가 된다면, 어떤 조직문화를 만들고 싶은지’를 물어보기로 했다.

# 요즘 것들 이야기

## III. 본론\_요즘 것들의 이야기

- ▲ 1. 인터뷰이 구성 및 워드 클라우드
- ▲ 2. 본론 구성 방법
- ▲ 3. 11인 청년활동가의 이야기
- ▲ 4. 끝나지 않는 청년활동가들의 이야기\_FGI 인터뷰

“

활동을 지속할 의향이 있나?

저는 의향은 있어요.

그런데 정말 현실적으로

가능한지는 잘 모르겠어요”

### Ⅲ. 본론\_요즘 것들의 이야기

#### 1. 인터뷰이 구성 및 워드 클라우드

앞선 좌충우돌 연구 수정기에 따라 인터뷰이는 기록단이 궁금해한 사람들로 구성했다. 연령은 19~39세의 청년활동가를 대상으로 하였다. 한 달 반의 기간(2021년 7월~ 8월중순)에 총 11명과 인터뷰를 진행할 수 있었다. 인터뷰이의 경우 계획은 12명을 목표로 하였으나 코로나19에 따른 사회적 거리두기 4단계 상황으로 아쉽게도 한 명의 인터뷰이가 취소되었다. 인터뷰 장소의 경우 좀 더 자유롭게 이야기를 나누기 위하여 사무실이 아닌 서울시NPO센터 등 제3의 공간에서 진행되었다.

인터뷰 중 기록단은 좀 더 부드러운 분위기를 위해 함께 식사를 하고 인터뷰를 진행하는 등의 방법을 함께 사용하였다. 1시간 30분 내외로 인터뷰를 진행하였으며, 좀 더 정확한 기록을 위해 인터뷰이의 허가를 받아 전 과정을 녹취하였다. 아래 <표>의 경우 인터뷰이의 구성을 담은 표이며, 좀더 자유롭게 이야기하기 위해 인터뷰이의 개인정보를 비공개로 처리하였다.

닉네임	연령	근무 형태	활동 지속 여부
가을	20대 후반	공공기관 근무	N
까를로따	20대 후반	상근	Y
네오	30대 초반	1인활동가	Y
니모	30대 초반	상근	Y
뽀로로	20대 중반	상근	Y

아이언맨	30대 중반	비상근	N
양치는하루세번	30대 중반	상근	Y
쟈스민	20대 후반	상근	Y
티거	20대 중반	상근	Y
포뇨	30대 중반	휴직	Y
핑구	20대 후반	상근	Y

인터뷰를 진행한 후에는 인터뷰에 관한 평가를 사후 설문으로 들었다. 설문 중 인터뷰이에게 ‘내가 하는/했던 활동을 정의하는 키워드를 5~7개 꼽아 본다면 어떤 게 있을까요?’라는 질문을 던졌다. 기록단은 ‘인터뷰이 스스로가 바라보는 본인의 활동’을 해당 질문이 보여줄 수 있다고 생각했다. 그 결과를 워드 클라우드로 정리하여 제시한다.



## 2. 본론 구성 방법

본론 구성의 경우, 인터뷰 질문지와 별개로 청년활동가들의 활동 역사 순에 따라 재편하였다. 아래 <표>과 같이 청년활동가들의 시작을 우선 적고 이후에 현실에서 느끼는 어려운 점과 지속불가능한 조건을 서술하였다. 그럼에도 불구하고 청년활동가들이 지속하는 원동력을 적고 좀 더 나은 시민사회 활동을 위해 바라는 점을 서술하였다. 본론의 마지막으로는 인터뷰이들의 꿈과 미래를 담은 ‘10년 후에 나’라는 부분의 인터뷰 답변을 나열하였다. 기록단의 해석을 중간중간에 담았지만 가능한 한 인터뷰이들의 답변을 그대로 담고자 노력했다. 다만 인터뷰이들의 진솔한 이야기를 위해 인터뷰이 중 누가 답변을 했는지는 비공개로 하였으며, 인터뷰이가 누구인지 추측이 가능한 단어(소속 단체 등)는 수정 작업을 거쳤다.

### <본문 진행 순서>

- 1) 계기\_청년활동가는 왜 활동을 시작했을까?
- 2) 현실\_청년활동가는 ‘왜’ 힘들까?
- 3) 원동력\_그래도 청년활동가가 활동을 하는 이유
- 4) 조건\_청년활동가는 ‘이것’을 바란다!
- 5) 꿈\_청년활동가가 되고 싶은 10년 후의 나

### 3. 11인 청년활동가의 이야기

#### 1) 청년활동가는 왜 활동을 시작했을까?

##### (1) 활동의 시작, 계기

기록을 시작하며 11명의 인터뷰이를 향한 첫 물음은 ‘어떻게 활동을 시작했는지?’였다. 사회에서 흔치 않은 활동가라는 직업과 제3의 섹터로 불리는 시민사회에 어떻게 발을 들이게 된 것일까? 각각 다른 11개의 계기가 있었다. 다양한 계기 중에서 두 가지 정도의 공통점을 추려볼 수 있었다. 첫 번째는 우리 사회의 아픔을 경험하며 시작하게 된 사례였다. 다른 하나는 선망하던 학문 혹은 직업에 대한 실망 등 자신만의 경험과 이유가 있었다. 그와 함께 계기 중 기성세대와 다른 점을 발견할 수 있었다.

##### ① 특정 사건으로부터 시작하게 된 청년활동가

##### \_사회적 참사는 청년을 활동가로 만들었다

인터뷰이들은 2000년대 후반에서 2010년대에 활동을 시작했다. 그중 다수는 사회적 참사와 아픈 역사를 바탕으로 활동을 시작했다. 용산 참사, 세월호 참사, 강남역 살인사건, N번방 사건 등 다양한 참사와 아픈 역사가 주를 이루었다. 피해자만의 일이 아니라는 공감, 지켜주지 못했다는 죄책감, 뻔히 예견된 참사에 대한 분노는 청년활동가로 하여금 좌절을

넘어 행동하도록 만들었다.

“고등학교 다닐 땐 사회과목 선생님들이 진보적이어서 영향을 많이 받았는데, 대학을 간다면 사회가 조금 더 나아지는 것에 기여하고 싶다는 생각을 했어요. (중략) 쌍용차 이슈에 대해서 평택으로 집회를 가게 됐어요. 경찰이랑 대치가 있었고 최루액을 쏘기 시작했는데, 아직 우리 사회에서, 집회에서 이런 진압이 있었다면 나는 외면할 수 없겠다고 생각했어요.”

“용산 참사가 있었던 그 일대가 집에서 학교 가는 길이었어요. 여기서도 뭔가 집회 같은 게 있나 봐 하고 지나다녔는데, 1월에 망루가 불타고 사고가 났고, 그분들이 여기 사람이 있다, 우리 얘기를 들어 달라 해서 올라가신 건데. (사회문제에) 관심이 있다고 생각했던 나 자신은 정작 듣지 않은... 나는 괜찮은 사람이라고 도취되어 있었던 게 아닌가, 확점은 낮을지 몰라도 세상을 바꾸는 데 일조하고 있다는 생각이 있었는데, 부끄러움이 밀려왔던 것 같아요. 허영이었구나. 정말 세상을 바꾼다는 건 무엇일까, 어떻게 살 것인가 생각했던 것 같아요. (중략) 분단 문제, 알고는 있었지만, 세월호 참사가 있으면서, 누군가를 빨갱이, 종북이라고 표현하는 게 어디서고 튀어나올 수 있는 나라는 진짜 어디에도 없다. 유가족에게 어떻게 그렇게까지 조롱하고 폄훼할 수 있는지. 국가의 책임은 무엇인가. 기무사가 사찰을 왜 하는가.”

“(중략) 2015년 메갈리아 터지고 부글부글 했잖아요. 세상이 다르게 보이기 시작한 거죠. 저는 항상 평가받는 존재이고 활동가로서도 여성이기 때문에 더 요구받는 것들, 리더는 남성이 한다거나, 엄마 같은 존재가 되라거나, 그런 것들을 접했고, 2016년에 강남역 사건이 있었어요. 그러면서 페미니즘 운동을 시작했어요. 할 게 너무 많았어요.”



“나와 우리 가족이 힘든 이유를 개인의 문제가 아닌 불평등한 사회구조, 사회문제에서 답을 찾아야 했거든요. 그렇다고 해도 활동가, 시민사회단체가 관심사는 아니었어요. 그냥 나는꿈수다를 좋아하고 병커에 종종 가는 대학생이었어요. 그러다 세월호 침몰 사건이 일어났어요. 그때 관련 집회 다 따라다니고 광화문에서 밤새우고 조증동은 안 읽겠다며 한겨레신문 구독해서 보고, 그런 일련의 일들을 경험하면서 막연하게 사회 이슈 다루는 일을 하고 싶다는 생각을 했던 것 같아요. 그러다 졸업하고 돈은 벌어야겠는데 취업은 쉽지 않지. 우연히 OO에서 청년활동가를 모집한다는 글을 봤어요. 그때 지원한 게 여기까지 왔네요. 그러니깐 제 계기는 너무 사소하고 속물적(?)이에요. 그냥 공적인 일이 하고 싶었고, 밥벌이는 해야 해서 조직에 속한 활동가가 됐습니다.”

“2016년 강남역 살인사건을 계기로 페미니즘 공부를 시작했어요. 그때 정말 큰 충격을 받았어요. 세상이 내가 알던 것과 다르구나. 이렇게 기울어져 있는데, 잘 돌아가고 있구나. 어떤 사람들은 계속 갈려나가고 있는데 세상은 아무렇지도 않게 잘 흘러가고 있는 걸 보면서 너무 화가 나서 아무것도 못 했어요. 분노가 원동력이었던 것 같아요. 화가 나는 지점을 공부했고 비슷한 생각을 가진 분들과 이야기해 보고 싶어서 강의, 워크숍 찾아다니면서 (중략) 성차별적이고 수직적인 조직문화가 있는 곳에서 도저히 버틸 수 없을 것 같다는 생각을 했어요. 그럼 어떤 곳에서 일할 수 있을까? 선택지가 많지 않겠다는 걸 알았죠. 세상을 더 나은 곳으로 만드는 데 일조하고 싶다 하다가, 지하철역에 걸린 활동가 양성과정 플랜카드를 보고...”

② 자신만의 경험과 이유

내가 삶이라 생각했던 평범한 기준들이 외장창 깨지는 경험

두 번째로 자신만의 경험과 이유를 바탕으로 시작한 활동가들이 있었다. 봉사활동을 통해 확장된 세상에 대한 인식과 경험이 활동을 지속하게 하거나, 선배를 따라서 나간 집회가 사회에 대한 인식을 바꾸어 놓는 순

간을 제공하기도 했다.

“대학교 때 역사 동아리인 줄 알고 들어갔던 진보 단체에서 미군에 대한 이야기, 5.18에 대한 이야기를 들으면서 내가 몰랐던 세상의 이야기들이 많구나, 내가 협소하고 편협했구나를 깨달았어요. 그때부터 시민단체 활동에 관심이 생겼고, 페미니즘을 접하면서 여성 인권에 대해 관심이 생겼어요. 여성을 위한 복지, 심리상담, 정책 연구 같은 걸 하려고 공부하다가 현실적으로 대학원 진학할 돈이 부족했고, 빨리 사회에 나가서 현장에서 집회도 하고 실제로 활동해 보고 싶다는 생각에...”

“해외 봉사 갔을 때 인권감수성에 대해 배우고 교육하는 활동이 멋지게 느껴지고 활동의 자부심에 대해 스며들게 됐던 것 같아요. (중략) 빈민촌 아이들은 학교도 안 다니고 질서라는 걸 배울 기회가 없어서 연필을 쥐 줄도 모른다는 것을 인식하는 계기가 됐어요. 제가 그냥 삶이라고 생각하고, 평범한 기준이라고 생각했던 세계가 와장창 깨지는 경험이 굉장히 많았고. (중략) 내가 하는 일들이 이들 삶에 조금이라도 도움을 줄 수 있으면 좋겠다 하는 생각이 있었어요.”

또한 자신이 선망했던 직업에 대한 실망이나 쳇바퀴 속에서 변화 없는 나의 모습이 활동을 시작하게 만들었다. 한 인터뷰이는 “내가 그 직업을 선택한 목적이 있었는데 그것이 그 직업을 통해 이룰 수 없음을 알게 되었다”라고 한다. 그러면서 목적을 이루기 위한 직업이 활동가였음을 알고 시민사회에 오게 되었다.

“(중략) 놀이치료를 하고 싶어서 아동가족학과에서 공부했는데, 놀이치료라는 게 아동기 때 겪은 심리적 상처를 치유하기 위한인데, 놀이치료가 사후 치료의 느낌이고 이미 상처를 입을 수밖에 없는 구조에 놓여 있는 아동이 많은데 이걸 가족 구성원들의 몫으로만 두면 안 되겠다, 사회 구조적 문제를 막아 나가고 싶다는 고민이 있었어요.”

“최종면접에서 노조에 대해 어떻게 생각하나, 최저임금에 대해 어떻게 생각하나, 물어서 소신을 밝혔는데, 사회에 대한 기대와 이상이 있었던 거죠, 근데 대표나 사장이 싫어하고, 너 별로다, 그런 의견은 우리 회사랑 안 맞아, 노조가 얼마나 나쁜 놈들인데 개들 편을 들어? 라는 소리를 반복해서 듣다 보니까. (중략) 소수자, 약자로서의 경험을 해봤기 때문에 안 거지, 그전까지는 잘 몰랐어요. (채용에서 성차별이 있다는 걸 인식하면서) 떨어져도 내가 잘못했어, 이걸 다 내 탓이야 했을 텐데, 듣고 나니까 이건 내 탓이 아닌 거야. 이건 사회가 정말 문제가 있어. 저 사회에 들어가면 안 될 것 같아. 물들 것 같다는 인식이 생겨서 때려치우고 뭔가 바꿔야겠다라는 마음을 먹었어요.”

“너무 좋아하는 조직이고, 애정이 있기 때문에 후원금 내는 회원으로 남고 싶었어요. 그래서 졸업하고 재단에 입사하고. (중략) 주된 월급은 안정적인 직장에서 받고, 여가 시간을 활용해서 활동을 하면 좋겠다는 생각이 있었어요. (중략) 회사에서 일할 때 고민이 많았어요. 안정적인 일이긴 하지만 다 사무행정이고, 보고하고 결재받고 보고하고 결재받고. 내용만 다르지 매일 시키는 똑같은 일만 하니까 제 생각이 사라지는 거예요. 저는 회의 때 아이디어를 많이 내는 편인데, 언젠가부터 회의 때 아이디어를 물어보는데 생각이 안 나는 거예요. 창의적인 생각을 한 지 너무 오래되었던 거죠. 여기서 계속 일하면 내가 바보 되겠다는 생각이 들어서...”

### ③ 기성세대와 다른 활동의 계기

청년활동가의 활동 동기에서는 앞선 민주화세대와 다른 점을 발견하기도 했다. 민주화세대의 경우 함께 활동을 시작하게 된 동료가 많고 시대

의 부름이라는 대명제가 있었다. 그에 비해 MZ세대 청년활동가의 경우 개별 사회적 사건이나 동기에서 시작했음을 확인할 수 있었다.

*“민주주의를 위해서 목숨을 버릴 수 있을까. 저는 겁쟁이인데. 그냥 저는 제 가족이 공정한 사회에서 살았으면 좋겠고, 제 부모님이 농사를 짓는데 제값을 받았으면 좋겠고, 제 동생 직장 다니는데 급여 제대로 받고 휴가 제대로 받았으면 좋겠고 그런 거거든요.”*

이러한 차이는 ‘활동을 위한 헌신과 희생, 활동을 위해 필요한 환경’을 감각하는 태도에 영향을 미치고 서로 다른 이해로 수렴하게 하는 요인이 된다. 청년활동가들에게는 시대의 부름이라는 명제도 없었고 활동은 오롯이 본인의 선택에 맡겨져 있었다. 청년활동가들에게 활동은 익숙하지도, 당연히 해야 하는 것도 아니다. 이에 따라 청년활동가들은 상대적으로 활동조건이 중요하고 자신의 활동 가치가 유지되어야 활동의 지속이 가능하다.

## 2) 청년활동가는 왜 힘들까?

인터뷰를 진행하며 청년활동가들은 본인의 활동에서 힘든 점을 이야기해 주었다. 낮은 급여와 야근 등의 열악한 노동조건과 생각보다 낮은 인권감수성, 청년에게 위계적인 조직문화, 청년활동가에 대한 고정관념 등 매우 다양한 어려움이 있었다. 기록단은 그중 공통적인 요소를 뽑아 청년활동가들의 힘든 점을 정리하고자 한다. 문제점은 크게 3가지 부문으로 나누어 구성했다. 먼저 재정 부족 같은 시민사회의 구조적 문제에서 오는 어려움을 서술하고자 한다. 이후 시민사회의 조직 외부에서 느끼는 문제와 각 조직 내부에서 느끼는 문제를 나누어 제시하였다.

### (1) 시민사회의 구조적 문제

청년활동가가 느끼는 여러 가지 어려움 중에서 구조적인 문제가 가장 크게 두드러졌다. 활동을 시작하면서 어렵듯이 들어 왔던 시민사회만의 구조적 문제가 활동을 하며 본격적으로 체감되기 시작했다. 공통으로 나온 구조적 문제는 크게 2가지였다. 먼저 취약한 재정구조 문제이다. 시민사회가 지닌 취약한 재정구조에 따라 청년활동가는 노동조건의 다양한 층위에서 어려움을 느끼고 있었다. 그다음으로 구성원 개인의 성장을 위한 지원체계의 미비이다. 구성원 개인의 발전을 위한 충분한 시간과 피드백을 주고 성장을 위해 사람을 길러내는 방식의 지원체계가 활동의 지속가능성을 위해 필요하다. 그러나 시스템이 없기에 새로운 사람이 오거나 이미 있는 사람도 지속가능하게 활동할 수 있는 힘을 실어 주지 못했다.

### ① 구조적 문제 1: 취약한 재정구조

시민사회는 구조적으로 재정이 취약하다. 기본적으로 비영리 성격을 띠고 있으며 사회적 기업 같은 약간의 이윤을 추구할 수 있는 조직도 다시 그 이윤을 사회에 분배한다. 단체는 시민 혹은 회원들의 후원이나 위탁사업 등에 의존할 수밖에 없다. 후원금은 턱없이 부족하고 위탁사업의 경우 늘리면 늘릴수록 단체 본래의 사업을 할 수 없는 환경이 만들어진다. 영국이나 미국 등의 사례처럼 별도의 비영리단체를 지원하는 기관이나 제도가 마련되어 있지 않기에 단체들의 재정은 열악할 수밖에 없다. 아래 파트에서는 이 취약한 재정구조에 따라 청년활동가들에게 발생하는 문제를 세부 노동조건 문제로 나누어 기술한다.

#### 가. 취약한 재정구조로 파생되는 노동조건 1: 낮은 급여

청년활동가들이 재정 부족으로 발생하는 어려움 중 맨 처음으로 꼽은 문제는 바로 낮은 급여이다. 선행 연구에서 제시된 2019 공익활동가 사회적협동조합 동행의 자료에서 활동가들의 급여는 일반 사회의 노동자보다 낮았다. 해당 자료의 경우 고연차의 활동가를 포함하고 있기에 청년활동가만을 대상으로 했을 때는 급여가 더욱 낮아진다. 심지어 한 청년활동가는 30만 원을 받고 한 달간 활동했던 시절도 있다고 했다.

“처음 일했을 때 30만 원을 받고 일했어요. 물론 그때는 내가 좋아하는 일을 하고 있으니 괜찮다고 생각했지만 곰곰이 따져보면 오히려 내 뒤의 활동가를 위해서도 못할 짓이더라고요.”

“여기 있으면 인간적으로 너무 좋고 글 쓰는 것도 좋고 다 좋은데, 계속 여기 있으면 위라벨이 없고 친구도 만날 수 없고 계속 고시원에 살아야 할 것 같은 느낌.”

“한 달에 70만 원 받으면서 종일 일했다는 말도 들죠. 그렇게 말씀하시는 분들은 그 정도만 받아도 생활을 영위할 수 있는 사람들이었겠죠. 가족이나 배우자가 있는. 그런데 저희 같은 1인 청년 가구는 70만 원 받으면 투잡, 스리잡 가져야 하잖아요.”

낮은 급여는 비단 현재의 문제만이 아니라 앞으로 활동하고 싶은 의지를 꺾기도 한다. 연차가 쌓여도 앞서 언급한 재정 부족 문제로 급여를 충분히 받을 수 없다. 또한 그 급여를 만들기 위해서는 본인이 더 활동해야 하는 구조에 놓이기도 한다. 많은 청년활동가가 지금의 급여는 괜찮아도 나중에 고연차나 기성세대 활동가가 되었을 때 이 급여를 가지고 활동할 수 있는지에 관한 여부에는 물음표를 던졌다.

“의향은 있는데 의향은 있는 거고. 정말 가능한가는 잘 모르겠어요. 아이가 생기니까 고민의 차원이 다른 것 같아요. 막막해요. 사실, 대안이 될까. 근무 형태를 바꾸면 가능할까. 그렇다고 내가 일을 안 하고 싶은 건 아닌데, 배우자가 휴직하면 경제적인 면을 걱정 안 할 수 없어요.”

“이 급여를 받으면서 계속 일할 순 없잖아요. 연차가 쌓이면 급여가 오르는 게 정상인데, 선배들도 그 급여로 오랫동안 받고 있는 걸 아니까. (중략) 오래 하신 분들 보면 배우자분이 안정적인 직업, 전문직이거나 공무원이거나. 일은 계속 하고 싶은데 그럼 나는 어떤 사람을 만나야 하지? 혼자 살면 이 급여로 살 수 있지만, 저는 결혼하고 싶거든요. 투잡을 뛰어야 하나? 그러기엔 시간이 없고, 배우자에게 부담 주고 싶진 않은데. 지금 당장은 괜찮지만, 좀 더 미래를 생각해서, 결혼을 하면? 아이가 생기면?”

“인턴이 정규직보다 많이 받거든요. 사업비로 받으니까. 담당하던 분이 그랬어요. 내가 재들 가르치고, 훈련시키고, 월급 이체도 하는데, 나보다 많은 월급 이체할 때 박탈감 느낀다고요. 이성적으로 생각했을 때 그만큼의 인건비가 맞거든요. 사실 그제 많이 주는 것도 아니고 일한 것에 비하면 진짜 조금 주는 건데. 여기 임금이 하향 평준화된 거니까 인턴이 이상해지는 거예요. 그럼 인턴 인건비를 내릴 게 아니라 정규직 임금을 올려야 맞는데, 임금 올리는 게 어렵다는 걸 아니까. 내가 그만큼 벌어야 하고, 지원사업 하나 더 해야 하고, 그렇게 하면 일이 많아지고, 야근하고, 지속가능하지 않고, 나를 갈아 넣고.”

#### 나. 취약한 재정구조로 파생되는 노동조건 2: 과로와 건강 악화

바로 앞 인터뷰이의 이야기처럼 청년활동가가 좀 더 많은 급여를 받기 위해서는 자신이 일을 더 해야 한다. 지원사업의 마감까지 지원서를 내기 위해 밤새 사업계획서를 작성하기도 하고 사업 담당자이기에 휴가지에 가서도 사업에 관련된 연락을 받고 업무를 처리한다. 특히 후원이 탄탄하지 않아 위탁사업 의존도가 큰 단체일수록 이런 문제는 더 커진다.

“내가 혹은 활동가들은 다 갈아 넣어서 일하고 있는 것 같아요.”

“(내가) 행정가인가. 저희는 지원사업을 많이 했어요. 지역에 있으면 단체가 어렵잖아요. 지원사업을 막 두세 개 하다 보면 행정만 하다



한 해가 끝나요. 매일 정산하고 서류 작업하고. 이럴 거면 공무원 하지, 어떤 땐 이런 생각이 들 정도로. 내년엔 또 공모사업 따야 하고 이런 게 너무 힘들었거든요.”

과로는 활동가의 건강 악화로 이어진다. 매일 야근에다 활동의 연속이기에 활동가가 본인을 챙길 시간이 없어진다. 건강을 챙기고 싶어도 내가 지금 병가를 쓰면 다른 활동가들의 일이 많아지기에 휴가 챙기는 것도 쉽지 않다. 사전 연구에서 제시되었듯이 유독 높은 디스크, 골절 등 골격근계 질환과 2~10배 높은 스트레스에 노출되어 있다. 그러나 이를 좀 더 안전하게 보호하기 위한 제도와 노력은 없다. 마음이 아파서 활동을 시작했는데 활동을 하니 더욱 아픈 실정이다.

“솔직히 몸 별로 안 좋지 않아요? 피곤하죠? 건강한 활동가 잘 못 보는 것 같죠? 왜 그럴까요? 일 너무 많이 해서. 매일 스트레스 받아서. 그것도 활동을 지속하지 못하는 중요한 이유라고 생각해요. 건강상 이유로 떠나는 활동가 엄청 많잖아요. 선배들 보면 엄청 힘들어 보이는데 쉬지도 못하고. 휴가 가도 일하고. 행복해 보이지도 않고.”

건강 악화 문제를 해결하기 위해서는 충분한 자기 돌봄과 재충전이 있어야 한다. 그러나 다시 과로할 수밖에 없는 상황이 오면 자기 돌봄의 시간을 갖기는 힘들다. 자신을 지켜야 활동이 가능하고 타인에게도 신경을 쓸 수 있는데 자신의 건강을 갉아먹고, 소진하는 방식으로 활동이 이어지기에 지속가능성을 유지하기가 어려워진다.

“활동가라는 정체성으로만 살면 아마 단명할 것 같아요. 매일 매일 여성들이 죽어 나가는 기사를 보고, 동물들이 죽어나가는 기사를 보고, 환경오염 기사를 보고, 너무 소화하고 정화해야 할 게 많잖아요. 근태이 모든 걸 내가 계속 가지고 있으면, 나라는 사람이 살아남을 수 있을까. 활동가들도 나부터 살아야지, 나를 구성하는 것들을 돌봐야 하는 데.”

#### 다. 취약한 재정구조로 파생되는 노동조건 3: 불안정한 고용구조

재정 부족의 문제는 활동가가 고용 상태를 안정적으로 유지할 수 없게 만든다. 특히 중간지원조직이나 사회적 경제조직에서 정규직보다는 계약직으로 고용이 유지되는 경우가 많아진다. 인건비를 지원해 주는 사업을 통해서만 사람을 채용하게 되고 이에 따라 활동가는 계약직을 전전하는 신세가 된다.

“사업이 1, 2년 단위로 분절되어 있고, 재고용 여부도 사업의 지속이나 사업 기간 단위로 끊어지기 때문에 불안정한 편이에요. 나의 성과나 동력과는 상관없이 활동의 지속이 불안정한. (중략) 2년 이상 계약직을 고용할 수 없으니, 일정 기간 이상 이 사람과 함께 갈 수 없는 한계가 존재하고, 방학이라 말하는 문화도 있지만 방학했다가 퇴학당할 수도 있고 그런 실정이에요.”

한 청년활동가는 이렇게 불안정한 고용구조 때문에 계약직을 전전하다가 계약직 이력만 가득한 자신의 이력서가 지금 힘들다고 토로했다. 어느 단체나 기업에 입사 원서를 넣더라도 면접에서 ‘왜 계약직만 전전하는지?’, ‘조직사회에 안 맞는 사람인지?’ 등의 의심을 사게 되는 이력서가 만들어졌다고 했다. 자신이 좋아서 한 활동을 후회하게 만드는 시점이라고 이야기를 남겼다.

“내 과거는, 내가 했던 활동들은 죄가 없는데 후회하게 되는 지금이

너무 안타까운 것 같아요. 나에게는 그렇고, 내 경험에게는 그렇고. 내 경험을 타인의 평가로 인해서 내가 의심하게 되고 부인하게 되니까.”

지금까지 재정 부족으로 파생되는 노동조건 문제를 살펴 보았다. 다만 이 지점에서 기록단이 독자에게 요청하는 부분은 이 문제점이 불평불만으로 느껴지지 않았으면 한다. 청년활동가들은 이 문제가 구조적 문제라는 것을 안다. 의도적으로 노동법을 지키지 않는 것이 아니라 어쩔 수 없이 재정이 취약해서 만들어지는 문제라는 것을 안다. 노동조건을 위해 제도적인 변화가 필요하다. 당장 모두 변화시킬 수는 없어도 하나씩 고민을 통해서 만들어 나가야 할 시점이다.

“시민사회 안에 들어와서는 이런 고민이 많은 것 같아요. 우리가 하는 일에 대한 충분한 보상, 중요하다고 생각하거든요. 예를 들어 우리가 가치 때문에 일을 시작했다고 하지만 매번 그 가치로 보상(만족감, 보람)을 받을 순 없잖아요. 그럼 활동가가 차선으로 만족할 수 있는 게 필요한데, 가장 쉬운 수단으로 휴가, 급여, 휴식 같은 것들인데 그런 것도 안 되니까. 그럼 우린 뭘로 만족을 찾을 것인가. 근데 이런 논의들이 잘 안 되는 것 같아요.”

## ㉔ 구조적 문제 2: 구성원 개인의 성장을 위한 지원체계의 부재

기록단이 인터뷰하면서 자주 듣게 된 이야기는 ‘사람이 남지 못하는 시민사회’였다. 청년활동가가 있더라도 제대로 키울 수 있는 조직 자체의 체계가 없음이 보였다. 개별 조직만의 문제가 아니라 시민사회 전체가 영리기업에서 소위 ‘HR’로 불리는 구성원 개인의 성장을 위한 지원체계가 없었다. 예를 들어 조직의 구성원에게 필요한 직무교육을 지원하고 사업을 진행하는 담당자에게 시작과 중간에 적절한 피드백을 제공하고 사업이 끝나고 나면 정기적인 평가를 통해서 구성원들의 목소리를 듣는 체계의 부재이다. 이 같은 체계 부재로 나타나는 문제점을 2가지로 정리해서 기술하였다.

### 가. 구성원 개인의 성장을 위한 지원체계의 부재 1

#### : 활동가의 전문성 고민

청년활동가는 자신의 활동과 직무에서 전문성 확보를 원한다. 자신이 가치를 두고 하는 일인 만큼 잘하고 싶어 한다. 특히 선행 연구에서 제시되었듯이 이전 세대와는 다르게 ‘개개인의 삶의 만족도 증진’과 ‘개인의 성장’이 매우 중요하다. 이를 위해서 자신이 활동하는 일에서 전문성을 지니고 싶지만 시민사회의 조직은 당장 사업이 너무 바빠 활동가를 투입하는 현실이기에 전문성 개발 욕구를 충족시켜 줄 수 없다. 전문성을 위해서는 충분한 경험과 시간이 필요한데 그만 한 시간적 여유를 보장해 줄 수 없기 때문이다. ‘개인의 성장’이 필요한 청년활동가들의 전문성 개발과 관련한 고민은 더욱 깊어진다.

“이것도 하고 저것도 하고, 다 시키는 거예요. 그러다 보니까 내 전문성은 뭐지. 처음에 저는 이쪽 활동 하려고 들어온 게 맞거든요. 보고 서도 몇 개 쓰고 해서 자신감이 붙었는데. 갑자기 조직은 널 여기서 필요로 해, 해서 막 옮겨다니다 보니까 지금은 내가 도대체 어디에 전문성이 있는 거지? 고민이 들어요. 내부에서도 사안별로 전문 영역이 있는 활동가들한테 너는 이거에 대해 어떻게 생각해? 의견을 묻는데, 나는, 내가 어떤 전문성이 있다고 할 수 있을까.”

“내 전문성이 뭔지 잘... 30분 안에 30명한테 전화하는 거? 전화 잘 하는 거? 이런 게 전문성은 아닐 텐데.”

**나. 구성원 개인의 성장을 위한 지원체계 부재 2: 피드백이 없는 조직**  
 당장의 일이 바쁘거나 원래부터 사업의 피드백이 없는 조직도 많다. 청년활동가의 경우 해당 업무를 처음 해보는 경우가 많기에 상세한 설명과 피드백이 필요한 시기가 있다. 그러나 조직별로 사업 수행으로 너무 바쁘기에 적절한 피드백을 주지 못한다. 혹은 사업에서 적절한 시기에 피드백을 통해 성과 및 한계를 도출하고 구성원 개인의 성장을 이끄는 구조가 시민사회 내에 정착되어 있지 않다. 자신이 담당한 사업을 진행하면서 ‘이 방향이 맞는가?’라는 의심에서 정확한 목표를 가리키는 나침반이 필요함에도 조직이 그 나침반 역할을 제대로 하지 못하고 있다. 이런 상황이 반복되면 사업은 발전이 없는 채로 집행만 하는 상황에 놓이게 된다. 특히 사업 담당자인 청년활동가 자신이 좋아하고 잘하고 싶은 사업일수록 매너리즘은 더 크게 느껴진다.

“내가 잘하고 싶은 일을 대충 대하는 것 같은 느낌을 조직에서 받았을 때, 그럴 때 매너리즘으로 연결되는 것 같아요. 조직이 담당자가 하려는 것을 제약하지는 않지만, 사업의 성과를 계속 증명해야 하는 일이 많았어요. 뭘 정리해서 달라고 해서 정리하면 피드백이 없고...”

“보고서나 성명을 쓰면 뭘 고쳤는지 피드백을 달라. 그런 과정 없이 발표가 되면 이 사람은 내가 뭘 잘못했는지 모르니까 똑같은 실수를 반복하게 되고, 위에선 똑같이 애는 계속 이렇게 못 쓰네. 이렇게 되고, 피드백을 해 달라고 하는데, 우리 여건상 그럴 시간이 없다. 근데 되게 중요하다고 생각하거든요. 활동가를 키워내는 요소로서 너무 중요한데, 시민사회는 바깥에서 오는 것들 블로킹하기에 너무 바쁘게 내부에서 뭘 키워는 시스템은 너무 없고, 여기에 시간과 돈을 쓸 생각이나 여력이 없는 것 같아요. 그래서 바깥으로는 우리가 어떤 성명을 발표했어, 이걸 중요한데 그 성명을 고쳐 가는 과정에서 활동가의 역량을 키워주는 것에는 전혀 관심이 없는...”

적절한 피드백이 이루어지지 않는 환경은 소속감을 저해하는 방향으로 이어지기도 했다. 자신이 담당하는 사업이 조직이 추구하고자 하는 목표에서 어느 좌표에 속하는지 적절한 설명이 있어야 함에도 적절한 좌표를 찍어주지 못하는 상황이 발생했다. 자신의 사업이 조직의 어느 부분에 속하는지 모르기에 조직의 1년 목표에서 ‘나’라는 활동가는 별개로 존재하게 된다.

“조직 전체로 봤을 때 조직이 내 사업에 대한 설명을 해주는 건 필요하다고 보는데, 그런 평가가 부족할 때가 있는 것 같아요. 연말 되면 사업 마무리할 때 바쁘고, 한 해 끝나면 또 다른 사업을 기획하는 데에 바쁘니까 전체적으로 평가를 하고 되새기는 과정을 후다닥 하고 넘어갈 때가 있어요. 평가는 어쨌든 내가 개인 사업을 하는 게 아니라 조직의 사업 중 하나를 맡아서 하는 거잖아요. 그래서 꼭 필요하지 않을까.”

지금까지 시민사회 내의 ‘구성원 개인의 성장을 위한 지원체계 부재’라는 구조적 문제로 오는 청년활동가의 어려움을 살펴보았다. 선행 연구 부분에서 확인되듯이 청년활동가가 바라고 원하는 점이 이제는 단순한 사회 혁신, 변혁만이 아니라 ‘개인의 성장’에 초점을 많이 두고 있다. 좀더 긴 시민사회 운동과 활동가 활동의 지속가능성을 위해서는 지금부터라도 개인의 성장을 위한 체계가 만들어져야 한다.

*“조직에 개인을 지켜주는 규칙들이 있으면 좋겠고, 안정적이면 좋겠어요. 조직 안에서 불합리한 것들이 있을 때 적어도 문제를 바로잡을 수 있는 조직의 틀이 있으면 좋겠어요. 그리고 그 틀이 어떤 조직만이 아니라 모든 시민사회 내에 존재했으면 좋겠어요.”*

## (2) 시민사회 조직 내부의 어려움

앞선 구조적 문제 외에 시민사회 조직 내부의 문제점 역시 인터뷰 중 많이 노출되었다. 물론 구조적 문제라고 명쾌하게 구분하기는 어렵지만 그럼에도 조직에서 해결이 가능한 구조적 문제가 방치되어 있는 경우가 있었다. 인터뷰 중 대표적인 조직 내부의 문제로 ‘바쁘다는 이유로 변화를 미루는 문화’와 ‘위계적인 조직문화’ 두 가지를 발견할 수 있었다.

### ① 시민사회 조직 내부의 문제 1

#### : 바쁘다는 이유로 변화를 미루는 문화

이번 파트의 소제목만 볼 경우 구조적 문제에 가까워 보인다. 기록단이 ‘바쁘다는 이유로 변화를 미루는 문화’에서 이야기하고 싶은 것은 조직 안에서 해결이 가능한 점이 있음에도 그것이 이루어지지 않는다는 것이었다. 대표적인 예시가 사업이 너무 바쁘면 해당 사업을 줄이거나 조직의 역량이 불가능할 경우 포기하면 된다. 그러나 조직은 이제까지 해 왔던 사업이니 계속 해야 한다는 명분하에 사업은 지속된다. 그 안에서 청년활동가들의 노동조건이나 가치 등은 지켜지기가 어렵다. 이렇게 조직 안에서 발생하는 문제점을 3가지로 나누어 보았다.



가. 바쁘다는 이유로 변화를 미루는 문화 1

: 사업이 바빠도 일을 포기하지 않는 조직

앞선 사례처럼 인터뷰 중 ‘사실 이 사업 왜 하는지 모르는데 계속 해야 하는’ 사업이 많이 나왔다. 조직의 경우 사무처 역량에 맞추어 일 처리가 불가능할 경우 일부 포기를 해야 함에도 그렇지 못해 야근에 주말근무까지 하거나 조직의 임원들과 갈등을 겪는 청년활동가가 많이 있었다.

“왜 활동을 24시간 안 해? 왜 활동을 365일 안 해? 이렇게 말하면서 나를 갈아넣도록 만드는 조직문화. 이렇게 말하면서 다시 청년활동가에게 죄책감을 씌우는 건 조직의 문제예요.”

“야근을 당연시하는 문화들이 불편해서. 일을 많이 하게 된다는 거는 분명히 인력이 부족한 거고, 효과적인 업무 방식이 아니기 때문에 계속 늘어난다고 저는 생각하거든요. 그러면 일을 줄이거나 사업을 줄여야지 예전에 했던 사업들이라고 이걸 그대로 해야 한다고 생각하니 사람은 줄고 일은 늘고 그러니까 업무가 과증되는 게 당연한데. 저는 그런 것들이 불편해서.”

나. 바쁘다는 이유로 변화를 미루는 문화 2

: 충분한 설명 없이 실무에 투입되는 활동가

물론 앞선 사례에서 조직에서 매우 중요하고 핵심인 사업은 아무리 힘들더라도 진행해야 한다. 혹은 조직에서 재정이 꼭 필요해서 진행하는 사업이 있다면 우리가 있더라도 조직의 존속을 위해 진행해야 한다. 다만 그 과정에서 충분한 설명이 없는 경우가 있다. 일은 그냥 주어지고 청년활동가가 왜 지금 이 업무를 해야 하는지 충분한 설명이 없다. 설명이 없

으면 없을수록 활동가는 자신이 활동가라기보다는 그저 주어진 일을 처리하는, 복지부동하는 공무원처럼 느껴진다고 표현한 활동가도 있었다. 사업의 가치에 대한 충분한 설명 없이 이루어지는 일은 청년활동가를 지치게 한다. 특히 활동가가 그 가치에 동의하지 못한다면 더욱 힘들어진다. 이 지점은 구조적 문제이기도 하지만 조직 내에서도 충분히 해결이 가능하다.

“매일 정산하고 서류 작업하고, 이럴 거면 공무원 하지, 어떨 땐 이런 생각이 들 정도로. 내년에 또 공모사업 따야 하고 이런 게 너무 힘들었거든요. 정말 마음 아팠던 말이. 저랑 친하고 제가 좋아하는 선배였는데, 너 지금 거의 타이핑머신 수준이라고. 그때 그 말이 되게 충격적이어서. 이제 안 한다고 생각한 것도 있죠.”

“단체에서 지역적으로 지자체랑 협의해서 하려고 하고, 돈 지원 받는 정도에서 멈추니까. 단체가 세워지게 된 배경이나 미션이 분명 그 정도는 아닐 텐데. 근본적인 문제가 아닌 작은 문제만 건드리는 것 같아서 제가 배우고 싶던 것과 거리가 있어요. (중략) 위원회 실무 담당자로 들어가서 피케팅을 해야 하면 피켓 (만들어) 올리고 각 담당자들과 연락하고 교양 자료 만들고 해요. 위원회에서 정해지면 집행하는 역할이에요. 제가 의견을 낼 수 있는 권한은 없는데, 이렇게 하면 안 될 것 같은데 집행은 해야 하는 역할이네요. (중략) 일은 하지만 내 활동 영역이 여기라고 느껴지진 않아요.”

행정이 혹은 타이핑머신이라고 자조하는 상황에서도 이 같은 상황을 방지하는 조직문화는 다시금 청년활동가들이 자신의 능력을 의심하게 했다. 청년활동가들이 조직에서 맡겨지는 일만 하다 보니 스스로의 성장 기회 없고 후에 연차가 쌓여도 맡은 업무를 제대로 할 수 있을지 불신하는 상황이 발생한다. 이런 경우, 연차에 따른 기대감은 공포로 다가오게 된다.

“너무 행정 일만 하다 보니까. 행정 외에 다른 일을 할 수 있는 사람인지 잘 모르겠다는 의문이 들기도 해요. 내 사업을 해볼 기회가 있다고 해도 할 수 있을지 엄두가 안 나는. 자신감도 없고. (중략) 활동 가라고 뽑아 놓고 시키는 일만 하라고 하고, 기획해 보라는 기회조차 주지 않고. 내 역량을 내가 점점 낮게 평가하게 하고. 자신감도 없는데 너 연차 됐으니 이거 해 봐. 라고 하는 게 얼마나 큰 공포일지.”

**다. 바쁘다는 이유로 변화를 미루는 문화 3: 변화가 없는 조직**

문제를 해결하기 위해 다수의 조직이 워크숍을 추진하곤 한다. 워크숍을 진행하며 내부에서 이야기는 많이 나누지만 정작 적용되지는 못한다. 조직이 너무 바쁘기에 워크숍에서 나온 이야기를 적용할 수가 없게 된다. 서로의 시간과 노력을 들여 조직 내부의 변화를 시도하곤 하지만 정작 조직문화는 워크숍 이전과 달라지지 않고 악순환만 반복된다.

“회의감을 느꼈는데, 사실 우리가 이런 문제를 해결하려고 워크숍이라든가 회의를 하잖아요. 조직문화를 개선하기 위한 노력들. 많은 시도들을 하고. 단체를 갈 때마다 그런 걸 하거든요. 근데 현실은 안 바뀌잖아요. 늘 바쁘니까 이야기해야 하는 거 알고 이야기하면 너무 좋은데 우리가 충분히 논의할 시간이 없는 거예요. 왜냐하면 현안이 이만큼 있고 당장 내가 오늘 해야 할 일이 이만큼 있으니까. 아무리 얘기를 나눠도 적용을 할 수가 없잖아요.”

“정기적으로 내부 워크숍을 하는데, 서로 바라는 점 이야기하고 본인 사업이 어땠는지 얘기하고 들어보고 하는 자리가 있는데. 왜 이걸 하면서도 변화로 이어지지 않는지 모르겠어요. 고민을 해봐야겠다 생각이 들어요. 매년 비슷한 지점들이 나오고. 왜 이때까지 그냥 넘어갔을까. 이게 적용이 안 되어도 큰 문제가 안 생기니까 그랬을 것이고. 그렇게 넘어가도 우리가 순응해 왔기 때문에 그랬다는 생각도 들어요.”

지금까지 바쁘고 그 바쁘다는 이유로 변화를 미루는 문화로 파생되는 어려움을 보았다. 기록단이 평가하기에도 이 지점은 재정도 모자라고 인사시스템도 없기에 구조적인 문제들과 구분하기가 매우 어려웠다. 그럼에도 별도로 표기한 이유는 조직 내에서 변화할 수 있는 지점이 있었기 때문이다. 그리고 당장 구조적인 문제를 해결하기 어려운 상황에서 청년활동가 활동의 지속가능성을 조금이라도 열어줄 일부의 방안이 되지 않을까 생각하기에 별도의 파트로 나누어 서술하였다. 당장 조직의 사업만을 추구하며 달려가기보다는 한 걸음 멈춰 서서 이제까지 나온 조직의 힘든 점들을 잠시 되돌아보고 정비 후에 달려갈 용기가 조직에 필요하다.

*“외부로 성명 내고 기자회견 하고 이런 건 외부로 보내는 일이라면, 그걸 하기 위해서는 근본적으로 내부가 있어야 할 수 있잖아요. 외부를 너무 중시하다 보니 내부를 잃어가는 느낌이 들어서.”*

② **시민사회 조직 내부의 문제 2: 위계적인 조직문화**

비단 구조적 문제나 너무 바쁘다는 문제만이 아니라 위계적인 조직문화도 청년활동가의 어려움으로 다가왔다. 여기에서의 조직문화는 의사소통에서 느끼는 어려움과 수직적 위계구조를 중심으로 서술하였다. 그 외의 조직문화에 포함되는 노동환경 등은 앞에서 별도로 서술하였기에 조직문화의 개념을 좁혀서 이야기하려고 한다. 위계적인 조직문화가 발현되는 4가지의 유형을 ‘위계를 방치하는 조직문화’, ‘조직이 가장 우선순위에 있어야 하는 조직문화’, ‘청년활동가 신뢰 부재’, ‘조직 내부의 인권감수성 부족’ 으로 나누어 살펴보았다.

**가. 위계적인 조직문화 유형 1: 위계를 방치하는 조직문화**

청년활동가들은 조직문화에서 ‘시민사회라면 더 낫지 않을까?’ 하는 평균 이상의 평등성을 기대한다. 그러나 인터뷰를 통해 들어본 시민사회의 조직문화는 사회 여러 영역의 위계적인 모습과 크게 다르지 않았다. 수직적인 구조가 가져다 주는 청년활동가의 어려움이 인터뷰 곳곳에서 보였다.

*“활동가 사이에도 위계는 있잖아요. 저는 신입이고, 경력이 많지도 않고, 다른 활동가들과의 관계도 다양하지 않고, 이럴 때 내 말이 먹힐까? 그런 생각을 해요. 그분은 이미 연차가 많고, 활동도 많이 했고, 관계망도 탄탄하고, 그래서 그분 그런 사람 아니야, 그러면 제 말이 묻히는 거예요. 공론화하는 게 정말 어렵구나. 시민사회에서도. 무계 때 문에 입이 닫히는 무거운 경험들이 최근에 있어서. 강의 같은 데 가면*

불편한 건 불편하다고 말해야 하고, 그게 필요하다고 하잖아요. 그런데 돌아서서 생각해 보면 말이 안 나오는데, 어떡하지? 아직까지도 쉽지 않은 것 같아요.”

조직 내의 위계구조를 해결하기보다 오히려 그 수직적 의사결정 구조를 활용하여 청년활동가의 의견을 회피하는 모습도 있었다. 물론 모든 조직의 문제는 아니지만 수평적 구조를 기대하고 들어온 해당 활동가에게 이 같은 모습은 특히 충격적으로 다가왔다고 한다. 문제 제기를 함께 했던 동료들이 못 버티고 떠난 뒤 혼자만 조직에 남았을 때 조직에 대한 문제 제기는 개인의 문제로 치환되어 버린다.

“바뀌보려고 선배들 요구에 반발했지만 선배들과 개인의 싸움이 되 어버렸어요. 내 뜻에 동조하는 동료들은 진즉 나갔고 선배들 생각에 동조하는 사람들만 남아 있고, 조직은 내가 잘못 생각하는 것으로 몰 아가고...”

## 나. 위계적인 조직문화 유형 2

: 조직이 가장 우선순위에 있어야 하는 조직문화

특히 부캐가 주목받는 사회에서 청년활동가들 역시 다양한 부캐를 가지고 ‘활동하는 나’와 ‘가족 구성원으로서의 나’, ‘취미생활을 하는 나’ 등 다양한 정체성을 지닐 수 있다. 그러나 조직이 이를 인정하지 못한다는 느낌을 받는다는 이야기도 있었다. 활동에만 전념해야 한다는 문화 혹은 개인보다 조직을 중시해야 한다는 문화가 있어 부딪히게 되는 것이다.

“개개인의 삶의 가치를 인정하지 않는 거죠. 그분들이 100을 해도 저희도 나름대로 100을 하고 있는데. 기준치가 초기 멤버들의 기준치가 되어버린 거예요. 사람들을 그렇게 감면서 지금이 되었는데, 저는 깔리고 싶지 않거든요. 내가 나를 지키는 게 이기적인 걸까요? 그러면 저는 이기적인 사람으로 살 것 같아요.”

“나는 나고, 나를 구성하는 데에는 정체성이 아주 많은데, 마치 내가 조직이 되는 것처럼 조직에 반하는 건 내쳐지고, 조직을 본인과 동기화하는 선배님들이 계시잖아요? 개인보다 조직이 큰 사람하고는 많이 부딪히는 것 같아요.”

**다. 위계적인 조직문화 유형 3: 청년활동가 신뢰 부재**

‘청년활동가들을, 우리를 왜 믿지 못하지?’라는 말이 인터뷰에서 나왔을 때 많이 공감했다. 사업의 담당자이기도 한 청년활동가를 때로는 믿지 못하는 모습이 조직에서 종종 보인다. 그 사유나 배경이 충분히 설명되면 관철아도 그렇지 않은 채로 통보가 된다면 청년활동가들은 조직이 나를 신뢰하지 않는다는 생각을 한다. 충분한 자료를 가지고 가도 전문가나 지인에게 물어보게 시키는 경우나 조직 외부의 사람의 말로 이제까지 준비한 사업이나 방향이 바뀌면 그렇게 허탈할 수가 없다는 활동가도 있었다.

“사무국 내부에서 회의한 내용을, 조직 외부의 경력자에게 물어보면서 그분의 말 한마디로 바뀌는 경우가 있어요. 그런 게 계속되니까 활동가들을 신뢰하지 못하는 건가? 하는 생각이 들어요. 우리 결정이 미심쩍으니까 오래된 회원에게 물어보는 거잖아요. 우리가 지금 겪고 있는 문제는 우리가 해결해야 하는 문제인데, 왜 계속 그분께 물어보나.

그런 게 이 안의 역들을 해치는 것 같다는 생각이 들어요.”

“전문가, 지인들에게 물어보라는 지시를 많이 받아요. 그럴 때 전화를 저희가 돌리는데, 어디까지 설명해야 할지 고민이 들어요. 그리고 외부 사람이기 때문에 소통도 쉽지 않고, 당장 결정을 내려주지도 않아서 일이 미뤄지기도 하고요. 그러면 이 근본적인 원인이 무엇인지 궁금해요. 우리를 왜 이렇게까지 못 믿는 거지? 그러면 우리랑 왜 일하지? 도대체 어떻게 믿음을 심어줄까?”

#### 라. 위계적인 조직문화 유형 4: 조직 내부의 인권감수성 부족

시민사회 스스로가 인권감수성이 부족한 모습을 보여주는 면도 있다. 특히 영리기업에는 요구하면서 오히려 활동가 사회에서 지켜지지 않는 측면이 그렇다. 소위 ‘우리끼리는 괜찮다’라는 문화이다. 이는 불편함을 느끼는 활동가를 배척하고 위계적인 분위기를 심화한다. ‘괜찮다’고 합리화하는 우리는 활동을 하고 있으니 ‘괜찮다’는 인식에 가로막혀 변화가 어려워지고 활동가들이 실망해서 떠나는 경우가 생긴다.

“관계를 쌓아서 함께 하는 일이 필요하니까. 가끔은 쿠션어 엄청 써서 돌려서 말하기도 하는데, 그러면 인식을 잘 못 하기도 하고요. 혐오 발언이 잘못되었다는 말은 의견이 아니라 규칙이고 룰인데, 의견으로 받아들여시더라고요. 저는 그렇게 생각 안 하는데요? 이렇게 받아치시고, 그런 지점이 참 고민인 것 같아요. 그리고 활동가 사회에서도, 우리는 그런 표현 안 쓴다고 하면서 무의식중에 쓰기도 하거든요. 우리끼리는 괜찮아. 이런 것도 있고.”



“평등하다고 하지만 대표 자리는 거의 남자고, 성폭력 사건이 일어났는데 우리는 더 중요한 가치가 있으니까 이런 건 차후에 하자 하는. 그런 게 참 실망이 컸거든요. 신념을 앞세운 가부장제. 이 공고한 가부장제가 내가 이렇게 사랑하는 조직에서도 나의 신뢰를 깨트리고 실망하게 하는구나. 그런 실망감 하나하나가 이 조직에 있을지 말지를 고민하게 되는 중요한 지점이라고 생각해요.”

“너 살 빠졌네, 같은 이야기를 하거나, 제가 여성으로 보이는 외모를 가지고 있는데, 저는 제 자신을 여성으로 정체화하지 않고 있거든요. 근데 저를 여성으로 대하고, 여성혐오 발언을 하기도 하고, 만날 때마다 불편함을 조금씩 느끼는 것 같아요. 사는 곳에 대한 이야기나 계급에 대한 이야기들이, 친밀함을 기반으로 하지만 불편함을 유발하는 경우가 있어서...”

지금까지 청년활동가의 활동 지속가능성을 위협하는 조직 내부의 문제를 살펴보았다. 위계적인 조직문화는 청년활동가들에게 조직의 존중과 신뢰가 없다고 느끼도록 만들고 시민사회도 별반 다르지 않다는 인식을 심어준다. 특히 인권 감수성이 부족한 모습까지 이어진다면 자신이 활동하고 추구하고자 하는 가치가 공격받는 상황이 시민사회 안에서 발생하는 것이다. 바쁜 일을 줄이고 청년활동가에게 충분한 가치를 설명하고 활동가로 상호 존중하는 태도가 필요한 상황이다. 이 파트의 마무리로 한 활동가가 친구에게 들었다

는 시민사회의 현실에 관한 이야기를 남긴다. 활동가를 남기기 위해 조직문화의 변화가 필요하다.

*“신랄한 비판을 들었는데, 너네가 노동법 다 어기고, 너네가 최악의 노동조건 아니냐. 대휴를 주면 뭐해, 못 쉬는데. 그럼 급여로 보상해 주냐. 너네 급여도 적지. 족족 다 맞는 말이잖아요. 근데 그게 어찌 보면 외부에서 우릴 보는 시선이잖아요. 우리는. 아니야, 난 괜찮아라고 하지만. 밖에서 볼 땐 그렇게 생각이 안 될 거잖아요. (중략) 합리화했던 것 같아요. 세상은 바뀌어야 하고, 이게 맞는 일이고, 그러니까 해야 해. 필요하니까 당연히 해야지. 근데 그렇게 하다 보니까 동료 하나씩 하나씩 떠나요.”*

### (3) 조직 외부의 어려움

마지막 파트로는 조직 외부의 문제를 다룬다. 대부분의 어려움이 구조적인 부분과 조직 내부에서 나왔기에 인터뷰 중 많은 내용이 나오지는 않았다. 그러나 공통적으로 활동가가 외로움을 느끼는 상황과 고정관념에 놓이게 되는 상황이 있었다. 해당 부분에서 나온 이야기를 바탕으로 시민 사회 외부의 문제를 정리하고자 한다.

#### ① 조직 외부의 어려움 1: 외로운 청년활동가

인터뷰를 진행하며 ‘청년활동가가 매우 외롭구나’라는 말이 많이 나왔다. 정작 사람들을 많이 만나지만 자신과 이야기를 나누고 공감해 주는 사람을 만나기는 정말 힘들다는 이야기가 나왔다. 외로움은 자기 주변의 청년활동가를 볼 수 없어 생기는 어려움에서 나오기도 하고 자신의 가장 가까운 가족이나 지인이 자신을 이해해 주지 못할 때 발생하기도 했다. 두 가지를 다시 나누어 보기로 한다.

#### 가. 외로운 청년활동가: 같은 청년활동가와 네트워크 부재

인터뷰이들은 사무실 동료로 제외하고는 다른 단체 혹은 다양한 영역의 활동가를 만나는 것이 너무 어렵다는 이야기를 남겼다. 이는 접점이 많아 보이는 중간지원조직의 활동가 역시 처지는 같았다. 공식적인 연대 활동의 자리를 나가더라도 주요 발언은 상급자들이 맡기 때문에 함께 가서 서있기만 하다 오는 날이 더 많다는 이야기를 남긴 활동가도 있었다.

“다른 시민단체들과 접점이 없어요. 물론 사무처장님이나 대표님들은 있겠으나 활동가들은 없어요. 네트워킹이 전문성이기도 하잖아요. 그런데 이런 네트워크를 쌓을 수 있는 사람도 한정적이잖아요. 사무처장, 위원장, 대표 이런 사람들은 외부활동을 할 수 있고, 저연차 활동가들한테는 밖에 나가서 활동할 수 있는 기회들이 없고, 그러다 보니 네트워킹은 우리는 못 하고, 집행책임자 급에게 편중되고, 조직은 이런 데에 관심이 없죠.”

## 나. 외로운 청년활동가

: 가까운 가족, 친구에게서 이해받지 못하는 청년활동가

활동가라는 직업은 상대적으로 생소하다. 타 직업군의 경우 들으면 대체로 어렵지 않게 알 수 있으며 별도의 설명이 필요치 않은 반면에 활동가들은 자신의 활동과 역할을 이야기하려면 듣는 사람의 가치관이나 신념에 따라 토론 혹은 설득이 추가된다. 오히려 가까운 가족과 친구일수록 ‘활동하는 나’를 설명하기 어려운 상황까지 이어진다.

“친구들끼리 ‘너 뭐해?’라고 물었을 때 내가 명쾌하게 이해시킬 수 없는 거. 그런 상황들이 어떤 날은 피곤하고 외롭고, 심지어 같이 사는 사람도 내가 하는 일을 존중해 주고 이해해 주려고 함에도 불구하고 많이 어려워하는 순간들이 있어요.”

“솔직히 단체 활동하면서 외롭다고 느낄 때가 많았어요. 활동을 오래 할수록 여기서도 이방인, 저기서도 이방인 같아요. 활동할수록 더 벌어지는 느낌. 친구들 사이에서도 영리 기업 이야기 할 때 잘 공감 안 되고, 가족들과 이야기할 때도 잘 모르겠고, 가족들이 잘 이해 못 해주니까 외롭고. 단체 안에 있으면 좋긴 한데, 우리 안에서도 입장이 다르고, 그래서 되게 외로웠거든요. 그런 시기가 종종 찾아오는데 잘

“못 이기면 포기하고 싶어지고 그런 것 같아요.”

활동가가 아닌 가족, 친구 등 지인들에게 조직에서 받은 상처를 말하면 시민사회에 대한 인식이 나빠질까 봐 주저하는 활동가도 있었다. 활동가 개인의 말이 단체의 입장처럼 부풀려지는 것을 경계하고 있기도 했다. 자신의 말이 시민사회 전반 이미지에 부정적인 영향을 미칠까봐 좀더 외로운 활동가가 되고 있는 것이다.

“이 조직 안에서 받은 상처를 조직 밖에서 말할 수 없어요. 시민단체 라면서 어떻게 그러냐고 하니깐, 내 얼굴에 침 뱉는 것 같더라고요. 시민 사회단체들에 대한 인식이 있잖아요. 그리고 저희 단체가 시민단체이기 때문에 제가 하는 말이 그 단체들의 입장처럼 받아들여질까 봐 말 안 하는 것도 있어요. 조직문화 때문에 나의 활동을 다른 사람들이 비관적으로 받아들이게 되는 것도 스트레스고...”

지금까지 조직 외부의 어려움으로 ‘외로운 활동가’를 살펴 보았다. 청년활동가들은 자신이 활동하는 시민사회에서는 네트워크가 넓지 않아 어려움을 겪고 있었다. 특히 또래 동료 활동가들을 통해 얻을 수 있는 정보만이 아니라 함께한다는 소속감이 필요한 것을 알 수 있었다. 한편 그 외 가족이나 지인으로부터 이해받지 못한다는 외로움도 존재했다. 내가 활동가로 살아갈수록 이방인이 되는 것 같다는 이야기도 함께 했다. 이러한 외로움을 해결하기 위한 방법은 이후 바라는 점의 파트에서 논의하기로 한다.

## ② 조직 외부의 어려움 2: 청년활동가에 대한 고정관념

청년활동가들은 시민사회 안에서 청년을 바라보는 어떤 ‘프레임’이 있는 것 같다고 입을 모았다. ‘MZ세대의 활동가들은 이렇다’는 꼬리표를 달고 활동을 하고 있었다. 이런 프레임은 하나의 고정관념이 되어 청년활동가들의 발목을 붙잡고 있었다. 인터뷰 내용을 바탕으로 고정관념을 두 가지로 나누어 보았다.

### 가. 청년활동가에 대한 고정관념 1

#### : 돈만 중시한다고 생각한다는 고정관념

인터뷰이들이 가장 많이 꼽은 고정관념은 바로 ‘돈만 생각한다’는 인식이었다. 앞선 세대가 아무것도 갖춰지지 않았던 데서 시민사회의 초석을 만들고 기반을 다져 왔기에 지금이 있다는 것을 안다. 그러나 사회는 변하고 있다. 최소한의 생계가 유지되어야 활동도 가능하다. 그러나 청년활동가들이 ‘급여’와 ‘워라밸’을 이야기했을 때는 돈만 생각하는 활동가가 된다.

“예전에는 맨몸으로 뛰어들었고, 제로부터 시작하신 분들이 많아서, 그분들이 쌓아온 게 있어서 저희가 활동할 수 있는 것도 알아요. (중략) 근데 어른들은 이 모든 활동을 돈으로 환산한다고 생각하시잖아요. 사실 그게 아닌데...”

“청년활동가들의 계기에 있듯이 우리 스스로의 (활동) 지속가능성을 위해 활동의 노동 환경과 근로조건을 바라는데 돈만 생각한다는 고정관념이 많은 것 같아요.”

나. 청년활동가에 대한 고정관념 2: ‘청년다움’을 강요하는 사회

청년활동가들은 사회에서 ‘청년’이기에 요구받는 고정관념을 느낀다. 대표적인 예시가 디지털과 관련한 일이다. ‘청년이니 컴퓨터 잘하지? SNS 정도는 다 하지?’ 등이다. 배우고 익혀서 해야 하는 업무를 습득이 빠르다는 이유로, 다 알 것 같다는 이유로 강요받는 순간들이 있었다.

“청년 나이대로 보이는 사람들이 저 하나이거나, 많으면 두 명이에요. 그래서 제 목소리가 너무 크게 반영되거나, 대표된다고 느낄 때가 있어요. 젊은 사람이니까 유행에 대해서 잘 알지 않을까, 하면서 저한테 ‘요즘 기사에 나오는 이런 게 뭐예요?’ 이렇게 다 물어봐요. 그런데 저도 잘 모를 수 있잖아요. 청년이라고 해서 모든 유행에 다 민감하지는 않잖아요. 자기 관심사에 관심을 두는데, 젊은 사람이니까 창의적이고, 혁신적이고 그런 것들을 말할 거라고 기대되는 눈빛을 받을 때도 있고요.”

“웹자보 만들거나 SNS, 홈페이지를 관리하는 역할을 주로 해요. 아무래도 젊으니까 컴퓨터를 잘 쓰고, SNS도 잘 알 거라고 생각하고 저한테 많이 맡기고 물어보는데, 제가 통달한 것도 아닌데, 온라인으로 줌이나 구글미트 같은 거 쓰게 되면, 그런데 사실 저도 그걸로 사람 만나 본 경험이 없어서 잘 모르거든요. 저도 배우면서 하는데, 제가 잘 알 거라고 생각하고, 알려 달라고 하고, 제가 모른다고 하면 어? 왜 몰라? 이렇게 흘러갈 때마다 청년에게 기대하는 상 같은 게 있구나, 유행에 민감하고 기계를 잘 다루고 인터넷을 잘 알고 그럴 거라고 기대되는 점? 제가 모든 물음의 창구가 되어서 제가 지식IN처럼 느껴질 때가 가끔 있어요.”

이를 넘어 열정을 요구받은 활동가도 있었다. ‘아직 젊은 나이니까’, ‘청년의 열정으로’ 등 청년활동가가 좀 더 헌신해야 한다는 이유를 ‘청년’

이라는 이유로 덧씌운다. ‘아프니까 청춘이다’라는 말이 시민사회에서도 계속되고 있다.

“청년이라는 게 일시적인 정체성인데 대단한 것도 아니라고 생각하거든요. 청년을 이야기하는 이유는 있지만 그렇기 때문에 그 나이대 사람이 중요하거나 대단한 건 아니거든요. 청년 안에도 다양한 사람이 있는데, 그 안에 있는 다양성이 배제되는 게 아쉬워요. 시민사회를 보면 사회가 청년에게 강요하는 거랑 맞닿아 있다고 생각해요. 열정, 도전, 창의, 혁신, 이런 것들 이야기할 때마다 사회에서 바라는 청년의 이미지를 활동 안에서 자꾸 찾게 된다면 이야기하기가 어려워지고...”

본론의 마지막으로 청년에 대한 사회 전반의 고정관념에 대해서 살펴보았다. 청년이 돈만, 워라밸만 추구한다는 오해는 사회전반에 심어져 있다. 하지만 이 역시 청년들이 외환위기 이후 신자유주의가 도래하며 살아남기 위해서는 조직의 가치와 함께 자신의 삶 역시 함께 중요하다는 방향으로 읽을 수 있다. 또한 한 시기를 거쳐 가는 청년이라는 일시적 정체성에 너무 많은 짐을 짊어지게 하는 모습도 보였다. 청년이라고 해서 모든 디지털기구나 소프트웨어에 능통하지 않다. 코로나19가 확산되면서 비대면으로 진행되는 많은 활동 속에서 그 고정관념에 따라 청년활동가들은 이 디지털 사회도 따라가야 하는 이중고를 겪었다. 고정관념을 놓아두고 청년활동가 역시 함께 활동하는 활동가이고 모두 다른 가치와 능력이 있음을 인식하는 것이 필요하다.



### 3) 그래도 청년활동가가 활동을 하는 이유

청년활동가가 바라본 시민사회의 구조적 문제나 어려움만 본다면 우리 사회의 청년활동가는 아무도 없을 것만 같다. 그러나 인터뷰한 11명의 청년활동가 중 9명은 계속 활동할 것이라는 의지를 드러냈고 그들만의 이유로 활동을 지속하고 있다. 활동의 지속 조건을 분석하기 전에 활동가들의 원동력과 활동하며 즐거웠던 순간들을 기록하고자 한다. 마지막으로 지속가능한 활동을 위한 조건 중 공통으로 나온 조건을 정리해 보았다.

#### (1) 활동의 원동력

청년활동가들을 계속 나아가게 하는 힘은 뭘까? 기록단의 시작 역시 이 물음이었다. 자기도 힘들고 타인도 힘든데 우리 주변의 청년활동가는 어떤 힘으로 지속하고 있을까? 공통 요소 두 가지를 인터뷰 답변에서 찾아볼 수 있었다. 그것은 자신이 추구하고자 하는 가치와 함께하는 동료였다.

#### ① 자신의 활동 가치

청년활동가들은 여러 사회적 참사와 개인의 내적 이유를 동기로 활동을 시작했다. 청년활동가들은 계기의 연장선에서 “아직 바꾸고자 했던 사회 문제가 해소되지 않았고 무엇보다 추구했던 가치의 목표가 달성되지 않았다”라고 답변했다.

“활동을 지속하는 이유요? 세상을 바꾸고 싶은 마음이 가장 큰 것 같아요.”

“세상을 바꾸려고 활동을 하기에, 아주 조금이라도 기여를 하고 있기에 힘이 나는 것 같습니다.”

“빨은 말은 지켜야 하나까요. 하기로 마음을 먹었으니까 끝까지 가야 한다고 생각했어요. 세월호, 노동운동, 여성이슈 모두 해결되지 않기 때문에 외면할 수 없다는 생각이 들었어요.”

또한 한 인터뷰이는 활동가라는 직업 자체가 자신의 가치를 추구하기에 재미있다고 답했다. 자신의 성격상 자기에게 맞는 가치를 추구해야 하는데 그것을 할 수 있는 유일한 직업이 활동가라고도 했다.

“이게 제일 잘 맞아서? 이걸 할 때 제일 행복하니까. 다른 걸 해서 더 행복하다면 그걸 할 거예요. 아직까지는 이 일이 제일 잘 맞고, 좋아하니까 하는 거고. 영혼을 팔지 않아도 되잖아요. 그게 제일 좋은 것 같아요. 저는 영혼 없이 뭘 못 하거든요. 학교에서도 찬반 토론 하면 내 의견이랑 안 맞는 걸 할 때도 있잖아요. 그런데 저는 무조건 제 의견과 맞는 걸 해야 해요. 제 입으로 반대 의견을 말하는 걸 못 하겠어요. 그리고 활동가 효능감도 엄청나고...”

## ② 함께하는 동료

가치만큼 중요한 것이 함께 활동하는 동료들이다. ‘함께 일하는 동료들에 대한 관심과 호기심, 그리고 이를 통한 순간순간’이 별것 아니지만 활

동가들이 활동을 지속하게 만드는 힘이 된다.

“활동가들이랑 노는 게 제일 웃겨요. 상급자들이 사무실에 없을 때 활동가들이 뮤지컬 영상 보면서 노래하고, 춤추고, 노는 게 즐거웠어요. 마음 맞는 사람들이랑 노는 게 진짜 재미있어요.”

“셋 다 서로에게 동지 의식이 생기고. 누가 힘들면 같이 도와주고, 사적이고 공적인 방식으로 지지해 주고, 도와주고 하다 보니까 버틸 수 있는 동력이 된 것 같아요.”

“결국 즐거움도 사람들한테서 오는 것 같아요. 업무로 스트레스를 받지만 사람들에게서 자유를 받는 것 같아요.”

힘든 현실에서 활동가 외의 일반 사회집단에서 이해를 받지 못하는 상황이 잦았기 때문에 오히려 서로를 이해해 주는 활동가끼리 끈끈함이 강해지기도 한다. 특히 활동가가 동료들과 함께 변화를 만들어 가는 지점이 생겼을 때 원동력이 배가된다고 이야기했다.

“혼자가 아니었구나. 우리가 정말 도움이 되는구나. 도움을 받는 사람이 정말 코앞에 있다는 느낌을 받았어요. 일을 하다 보면, 허공에 외치고 있다는 기분이 들 때가 있는데, 이렇게 코앞에 있다는 느낌을 받으니까 너무 좋았어요.”

“내가 같이 바꾸어 나가고 있구나, 서로의 인생에 영향을 끼치면서 세상을 바꾸고 있구나 라는 생각이 들 때 가장 즐겁다? 감동적인 순간이었어요.”

“함께 일하는 사람들도 너무 좋고, 법적인 것들이 변화되는 것도 있고...”

지금까지 청년활동가들이 어려운 현실에도 활동하는 원동력을 살펴보았다. 어려움은 많고 구조적인 문제가 중첩되어 있는데 비해 원동력은 상대적으로 간결하다. ‘나의 가치’와 ‘동료’, 이 두 가지 원동력으로 청년활동가들은 활동을 지속하고 있다. 고정관념과 다르게 청년활동가는 많은 것을 바라지 않는다. 자신이 하는 이 활동이 좀더 사회의 변화를 가져왔으면 하는 바람과 자신의 동료가 오늘도 힘들지 않고 자신과 함께 이 길을 계속 걸어가면 좋겠다는 바람이 전부이다.

## (2) 활동을 하며 즐거웠던 순간

청년활동가가 즐거웠던 순간에는 ‘연대’와 ‘사람들’이 있었다. 기록단의 생각으로는 개인의 에피소드이기에 다 다를 것이라 생각했는데 오히려 명확한 공통요소를 찾을 수 있었다. 이 부분은 경험이기에 나열식으로 정리하였다.

### ① 사람들과 함께 바꾸어 나가는 순간들

“사람들과 투닥투닥하면서 합의점을 찾아가는, 함께 사업을 하는 활동을 주로 했어요. 한 달 동안 부스 기획하고 천막 설치하고 실무 했는데, 끝나면 고생했다는 이야기를 들으면 뿌듯했어요. 내가 돈을 못 벌고 잠을 못 자도 행복했었어요.”

“직접 대응하는 것들이 재미있었어요. 같이 피케팅하고 시위하고, 풀리긴 하는데, 직접 목소리 내야 한다고 생각하는 것에 같이 목소리 내는 거. 그걸 위해서 조직하는 거. 그게 재밌었어요.”

“우리가 하고 싶은 것들을 하기 위해 방법을 찾아보고 고민하고 토론하고 하는 게 재미있었어요.”

### ② 가시적인 결과물과 순간들: 자기 활동의 성공 경험

연대와 함께 즐거웠던 순간에 뽑혔던 것은 결과를 얻어낸 성공의 경험이었다. 민주화세대의 경우 확실한 변화의 경험이 존재했다. 사회가 아예 뒤바뀌는 성공의 경험이 있지만 청년활동가들의 경우 사회 대변혁의 기회

가 적었다. 그렇기에 자그마한 성취가 있더라도 자신이 만들어 간 활동에서 이루어낸 변화가 크게 다가왔고 다시 해 나가게 만드는 원동력으로 이어졌다.

“대학교 청소노동자분들과 식대 투쟁을 했을 때인데, 식대 한 달에 1만 원인데, 그걸로 밥을 먹을 수는 없잖아요. 그래서 마음 맞는 학생들과 함께 ‘하루 400원으로 총장님이 밥 드셔 보시라’고 1인 시위도 하고, 그때 학생들이 다 같이 대자보도 붙였어요. (중략) 그때 날씨와 분위기 같은 것들이 저한테는 영화 같았어요. 그렇게 활동해서 식대 7만 원으로 올렸어요. 저한테는 첫 승리의 경험이었는데, 초심자의 행운 같은 걸 누린 거죠. 이걸 할 수 있는 거구나. 총장이나, 학교 사람들이 우리가 이야기해서 바뀌었구나. 그런 경험...”

해당 인터뷰이는 성공의 경험을 이야기하며 청년활동가들, 특히 처음 활동을 시작하는 사람들에게 이러한 조그마한 승리의 경험이 꼭 필요한 것 같다고도 이야기했다.

#### 4) 청년활동가는 '이것'을 바란다!

인터뷰를 진행하며 어려움에 관한 이야기 이후 청년활동가들에게 바라는 점을 물어보았다. 구조적 문제에서 어려움이 있기에 제도를 만들고 체계를 구축하는 것이 바라는 점으로 나오기도 했고 시민사회 외의 일반 사회에 바라는 점 등 다양한 이야기가 나왔다. 어려운 점과 같은 구조로 구조적 차원에서 조직 내부, 조직 외부까지 바라는 점을 정리했다.

##### (1) 제도와 시스템 구축

어려운 점에서 구조적 문제로 있던 '취약한 재정구조'와 '구성원 개인의 성장을 위한 지원체계의 부재'에서 바라는 점이 먼저 나왔다. 재정구조를 보완할 수 있는 제도를 통해 최소한의 활동 기반 마련과 구성원 개인의 성장을 위한 시민사회 성장 시스템 구축이다.

##### ① 최소한의 활동 기반

**: 활동과 생계를 병행할 수 있는 여건이 갖춰졌으면**

인터뷰이들은 그간의 활동과 시민사회의 현실을 돌아보며 생애주기별 계획을 세울 수 없는 불확실한 미래에 어려움과 막막함을 느낀다고 답했다. 그렇기에 많은 활동가가 사회 내에서 '활동가'를 지원할 수 있는 법적, 제도적 기반을 바랐다. 외국의 경우 활동가와 시민사회를 지원하는 법적 제도와 정부 부처까지 있을 만큼 시스템이 탄탄하다. 반면에 우리나라의 경우 '비영리민간단체지원법'은 있지만 담당하는 부서가 비영리단체

별로 나누어져 있고 그 단체 안의 구성원인 활동가를 위한 지원은 내용이 충분하지 않다. 사회에서 변화를 만들어 내는 만큼 사회에서 제도적으로 활동가가 활동을 지속할 수 있도록 재정구조 기반이나 어려움을 극복할 수 있는 보장이 필요하다고 했다.

“최소한의 생계를 할 수 있는 기반이 다져지는 게 중요하다고 봐요. 활동가들이 급여나 생계 때문에 일을 그만두지 않았으면 좋겠어요.”

“우리는 많은 것을 변화시키고 노력하는데 그 보상이 뚜렷하게 없는 것 같아요. (중략) 정책들이 보장되어야 한다고 생각해요. 보함이 없고, 살면서 부딪히는 그런 어려움들에 대한 보장도 필요하고요.”

또한 생계 때문에 떠나는 동료 활동가가 없기를, 활동가 사회의 임금 자체가 높아질 수 없다면 사회적 안전망이라도 촘촘해지기를 바랐다. 예를 들면 한 활동가는 임금이 높지 않더라도 그 비용이 사회 복지시스템의 구축을 통해 마련되기를 소망한다고 이야기했다.

“자본주의 사회에서 활동가로 살아가는 것이 쉽지 않기에 임금 자체는 높지 않아도 사회 인프라에서 챙겨주는 곳이 많이 생겨나면 좋을 것 같아요.”

마지막으로 활동가의 자기 돌봄과 재충전이 제도적으로 만들어지기를 바랐다. 상대적으로 심리적 스트레스지수가 높은 활동가 사회에서 ‘마음 돌봄’과 ‘심리상담’을 할 수 있는 제도가 만들어지고 지원을 통해 활동가들



에게 충분한 심이 이루어질 수 있는 보장이 필요하다고 이야기했다.

“우리가 너무 힘든 걸 당연하게 생각하지 않았으면 좋겠어요. 힘든 걸 너무 당연하게 생각하고 이것만 넘기자, 이것만 넘기자 하는데, 그런데 이걸 끝이 없거든요.”

“활동가들이랑 얘기하다 보면 활동가들 돌봄 진짜 안 되거든요. 자기 돌봄 정말 안 되는데. 저흰 활동가들하고 일상적으로 만나니까 9시간 정도 같이 있잖아요. 생활공동체적인 측면이 있다고 생각하거든요. 쓰레기 버리기, 화장실 휴지 갈기, 설거지, 냉장고 청소, 이런 것들이 다 돌봄인데 누구 하나가 다 하고 있으면 안 되잖아요. 아플 때 당장 쉬는 게 편한 사람도 있지만, 하던 일 마무리하고 다음날 쉬는 게 편한 사람도 있고, 다르잖아요. 내 안에서 나는 어떤 돌봄을 하고 있는지도 생각해 봐야 하고. 관계 안에서 이 사람이 오늘 어떤 기분인지, 괜찮은지 물어보고, 관심 있는 주제에 대해 같이 이야기하는 거, 그런 게 다 돌봄이거든요.”

단순 심리에 집중된 치료만 아니라 다양한 재충전의 지원 역시 아이디어로 나왔다. 대표적인 재충전의 예시가 ‘글쓰기’이다. 인터뷰이들의 활동 외 취미활동을 물어보며 한 가지 공통점을 뽑은 것은 ‘글쓰기’이다. 책을 읽는 것도 있지만 자기 활동을 정리하기도 하고 이것을 잊기 위한 글쓰기 등 다양한 글쓰기에 관한 요구와 실행이 청년활동가들이 공통으로 뽑은 지속 요건이다.

“여성 활동가들 이야기 듣고 책 내는 거. 그것도 정말 재미있었어요. 활동한 지 6개월 됐을 때인데, 그 당시에 정말 힘들었어요. 나는 활동하고 싶어서 여기에 왔는데, 너무 못하는 것 같아서 자책했는데, 다른 활동가들이 어떻게 활동을 했고, 힘들었던 건 뭐고, 좋았던 건 뭘

지 이야기를 듣는 게 큰 경험이었어요. 이 사람이 어떤 계기로 활동을 시작했는지, 좋아하는 관심사는 뭔지, 이런 것들을 이야기하는 게 좋았어요. 개인적인 이야기를 듣는 게 좋았어요. 활동가들이 일할 때 보지 못했던 모습이 정말 좋았고, 강인하다고 생각했던 활동가가 말하다 우는 모습을 보면서 나와서 공통점을 찾고 공감하니까 안도감이 들고, 같이 이야기를 나누면서 해결책을 찾아갈 수 있겠다는 신뢰 같은 것도 생겼어요. 그리고 책으로 나왔을 때에도 너무 기쁘고 따뜻했어요.”

## ② 구성원 성장을 위한 지원체계 구축

### : 활발한 사업 피드백과 선배 활동가의 멘토링

두 번째 바라는 점은 활동의 피드백과 선배 활동가의 멘토링이다. 조직 차원에서도 가능하지만 구조적으로 활동가 개인의 성장을 위한 체계가 없기에 시민사회 전반에 피드백과 멘토링 문화가 만들어져야 한다고 입을 모았다. 피드백의 경우 사업을 마무리한 후 평가회의를 통해 다음 사업에 반영하기 위한 업무 영역의 피드백도 있지만, 이 사업을 담당해서 진행하는 활동가 개인의 상태를 확인하고 사업을 하다 막히는 점이나 어려운 점을 터놓고 이야기할 수 있는 주관적인 피드백 역시 중요하다는 답변이 있었다.

“(사업을 마무리했을 때) 평가를 어떻게 할 것인가 하는 부분이 명확하게 서야 하는 것 같아요. 객관적인 평가만이 아니라 사업을 담당하는 활동가 개인의 어려움을 해소하는 측면이나 성장시켜 주는 부분이 함께 되도록, 잘됐다 못됐다의 평가만이 아닌 주관적인 평가도 필요한 것 같아요. 소모된다고 느끼지 않게...”

“평소에 물어볼 수 있는 다양한 활동가가 있는 것 같아요. 모델로 삼고 싶은 선배가 있고, 제가 속한 조직 안에도 많이 있는 것 같아요. 이러한 점들이 내가 활동을 하는 데 매우 중요한데, 주변 활동가들은 이러한 부분이 없는 것 같아요. 좀 더 많은 피드백과 평가의 기회가 시민사회 전반에 있으면 좋겠어요.”

‘한 활동가는 활동을 이제 막 시작한 활동가이거나 새로운 분야에서 시작한 구성원에게 피드백을 넘어 멘토링이 필요하다고 이야기했다. 해당 활동가는 아무것도 모르는 상황이기에 어느 정도의 가이드라인을 그려줘야 하는데 이들 요소를 선배 활동가들이 멘토링 기회를 통해서 끌어주면 활동하는 데 적응이 수월할 것이라고 답했다.

다만 유의할 점은 이러한 멘토링의 기회가 복불복처럼 존재하면 안 된다. 특정 조직에서는 내가 우연히 멘토링의 기회를 잡을 수 있고 다른 조직에서는 없는 상황이 발생하고 있기에 더 어려운 것이다. 이러한 멘토링의 기회를 단순히 조직에만 맡겨둘 것이 아니라 시민사회가 하나의 숲이 되어 서로 끌어주고 당겨줄 수 있는 ‘멘토-멘티’ 시스템으로 자리 잡아야 지속가능성이 어느 활동 분야에서든 유지가 가능하다.

“저는 멘토링 받아본 경험이 있는데 선배님이 제가 인턴일 당시에 앞으로 성명은 이렇게 써요, 이렇게 멘토링을 한번 한 적이 있어요. 이걸 이런 표현이 좋겠어, 이런 구성이 좋겠어. 그런 경험을 가지고 있으니 이렇게 해야 해, 이게 좋았어. 이 분을 믿고 여기 계속 있어도 되겠다 싶은 경험을 했었거든요. 그러다 보니 멘토링이 중요하다는 생각을 갖게 된 것 같아요. 그래서 이런 과정이 너무 필요하다? 확신하게 된...”

“활동가 개개인에 대한 멘토링이 필요함을 모두가 인식했으면 좋겠어요. 각 조직이 아니라 시민사회 전체가. 거기서 지속가능성이 나오는 거고. 그래야 탈핵도 되고 평화통일도 되고 하는 것 같아요.”

지금까지 바라는 점 중 제도와 시스템 구축의 측면을 살펴보았다. 먼저 취약한 재정구조를 보완하기 위한 것으로 시민사회의 지원을 위한 특정한 법안이나 제도가 있었다. 비단 시민사회만을 위한 것이 아니어도 전반적인 사회 안전망이 넓어지면 급여가 높지 않아도 활동의 지속가능성이 보장될 수 있다. 그렇기에 청년활동가는 활동가를 위한 더 많은 제도와 복지시스템이 우리 사회에 자리 잡기를 바란다.

한편 구성원 성장을 위한 지원체계 마련에서는 청년활동가들이 지금 이루어질 수 없는 거대한 것을 바라는 것이 아니다. 앞서 어려운 점으로 나왔던 전문성의 고민이나 피드백 부재를 보완하기 위해 자신이 물어볼 수 있는 멘토나 활동가가 있고 피드백이 명확하기를 바란다. 그리고 이것을 한 조직에 맡기는 것보다는 시민사회 내에서 어디를 가든 자신이 성장할 수 있도록 시스템으로 만드는 것이 필요하다.

**(2) 조직 외부에 바라는 점**

어려움 파트에서 청년활동가들은 네트워크가 없어서, 주변 가족이나 지인으로부터 이해받지 못해서 외로워했다. 청년활동가들은 넓은 네트워크와 함께 활동가에 대한 사회적 인정을 바라고 있었다. 선행 연구에서 접했던 조사에 따르면, 활동가들의 지속가능한 공익활동 조건 중 많은 사람이 ‘사회적 인정’을 우선순위로 꼽기도 했다. 이처럼 활동가에게 ‘사회적 인정’이란 여러 방면에서 활동가들의 활동 지속가능성을 고민하게 되는 요인이기도 하다. 그렇기에 조직 외부에 바라는 점을 ‘탄탄한 네트워크, 인적 안전망 구성’, ‘활동가의 직업적 인정’, ‘시민사회와 활동가에 대한 긍정적 인식 변화’ 등 3가지로 나누었다.

**① 탄탄한 네트워크, 인적 안전망 구성**

함께하는 동료들이 원동력이 된다는 답변이나 시민사회 안팎에서 이방인이 된 것 같은 외로움을 느낀다는 답변을 종합해 보면 청년활동가의 인적 안전망은 활동을 위한 중요한 요소가 된다. 인터뷰이들은 모두 다른 활동가들과 이야기를 나누는 경험이 너무나 적고, 그렇기에 이 자리가 그만큼 좋다는 이야기를 했다. 주로 네트워크를 경험할 수 있는 연대 사업의 경우 청년활동가보다는 결정 권한이 있는 연차가 높은 활동가가 담당하기에 더욱 목마를 수밖에 없다.

“같은 나이 또래 활동가 3명이 서로 공유하고 나누는 메신저 방이 있어요. 그래서 그런 부분들이 정말 필요한 것 같아요. 네트워크도 함

계 있으면 좋을 것 같습니다.”

“생애주기별, 동료 활동가들과 이야기 나눌 수 있는 사람들이, 공간이 있으면 좋겠다는 생각. 커뮤니티가 다양화되면 좋겠어요. 나의 인적 안전망은 어떻게 만들 수 있을까 하는 생각이 들어요.”

“공공주택이나, 주거 지원 있는 게 중요한 것 같아요. 제가 청년이고 미혼일 때 여성 활동가였는데 결혼하니까 기혼 여성 활동가, 아이 생기니까 출산 여성 활동가, 아예 삶의 스펙트럼이 너무 달라요. 예상하지 못했고 아무도 알려준 적이 없는데. 그래서 그런 걸 공유하는 네트워크가 있었으면 좋겠어요. 서로를 발견할 수 있는 기회들이 있었으면. 그런 시도들이 있는 건 아는데 두루뭉술하게 ‘청년’에 포커스가 있는 것 같고. 근데 내가 청년이지만 나랑 비슷한 청년은 없는 것 같고, 그런 게 어려워요.”

서로를 알고 교류하는 인적 안전망도 중요하지만 얇은 네트워크를 통한 정보 공유 역시 조건으로 뽑았다. 새로 시작하는 청년활동가이거나 정보가 없는 경우 어떤 단체의 조건이나 추구하는 가치 등을 알기 어렵다는 것이다. 마치 인크루트, 잡코리아처럼 활동 단체와 최신 정보를 알려주는 활동가 판의 존재를 조건으로 뽑은 인터뷰이도 있었다.

“어느 단체가 이렇다더라 하는 정보가 없기에 어려운 것 같아요. 여기 가면 이런 것들을 배울 수 있다는 정보를 접할 수 없어서요. 어려운 것 같아요.”

## ② 활동가의 직업적 인정

사회가 ‘활동가 사회’를 바라보는 시선이 차갑다. 한 활동가는 시민사회에서 지속적인 활동이 어렵다고 말하며 공기업에서 일한다면 사회적으로 당당해질 수 있을 것이라고 하기도 했다. 사회의 변혁을 위해 노력하는 시민사회와 활동가이지만 사회 구성원으로 인식되지 못하는 경우도 있다. 많은 청년활동가는 자신이 당당해지고 활동을 지속하기 위해서 활동가의 직업적 인정을 바라고 있다.

“공기업 같은 곳에 나도 한번 가 보고 싶다고 생각했어요. 재정적인 여건도 그렇지만, 내가 조금 더 사회적으로 당당해질 수 있을 것 같아요. 내가 이런 일을 한다고 명확하게 말할 수 있을 것 같고, 이런 기관에 있더라는 말도 할 수 있고...”

“직업 체크난에 시민사회 활동가는 없는데, 그런 것부터 시작해서 사회 인식과 정책들이 보장되어야 한다고 생각해요.”

## ③ 시민사회와 활동가에 대한 긍정적 인식 변화

앞선 어려움에서 외로워지는 활동가 중 가족이나 지인으로부터 외로워지는 활동가가 있었다. 이런 문제의 해결을 위해 활동가, 시민사회를 바라보는 사회의 인식 개선이 필요하다. 여전히 최루탄을 들고 집회만 하는 활동가들이 아니라 어떤 가치를 위해 노력하고 있고 사회를 구성하는 매우 중요한 요소라는 것을 사람들이 함께 인식해 주어야 활동가들의 활동 지속가능성은 유지될 수 있다.

“가족들이 운동권이나, 데모하나는 말을 했거든요. 활동가들이 다양 한데, 아니라고 이야기하기도 그래요. 늘 무언가와 싸우고 있긴 하나까 요. 그렇다고 화염병을 던지진 않지만, 속상해요. 이런 사람들이 있었 으니까 지금 이만큼 발전한 거고, 당신들이 누리고 있는 게 처음부터 있었던 게 아닌데 당연하게 누리고 있으면서, 누군가는 해야 하는 일 인데, 마음속에 환경이나 젠더에 대한 생각을 가지고 있는 사람이 있 지만 행동하진 않잖아요. 그런데 우리는 행동으로 하잖아요.”

지금까지 조직 외부에서 청년활동가들이 바라는 점을 살 펴보았다. 크게 3가지 바라는 점이 있었다. 우선 탄탄한 네 트워크, 인적 안전망의 구성을 통해 나와 함께하는 동료들 을 확인하고 함께 시민사회를 만들고 싶어 하는 모습이 보 였다. 또한 활동가의 직업으로서 인정과 외부 사회의 긍정 적 인식 변화가 필요하다는 이야기도 나왔다. 외부 사회의 인식이기에 단번에 바뀌기도 힘들고 어렵지만 활동가 사회 가 지속적으로 사람이 유입되고 오랫동안 남으려면 활동가 에 대한 인식 개선이 필수적이다. 우리 사회의 활동가가 무 엇을 바꾸어 왔는지, 어떤 일을 하고 있는지 알리고 왜 활 동가가 필수적으로 필요한지를 사회에서 좀더 널리 알리는 일이 필요한 시점이라고 생각한다.



### (3) 조직 내부에 바라는 점

어려움 파트에서 조직 내부의 문제는 ‘변화를 이루는 문화’와 ‘위계적인 조직문화’로 나뉘었다. 각 세부 내용에 따라서 활동가들의 바라는 점도 도출되었다. 먼저, 너무 바쁘다고 변화를 이루는 문화 부분에서는 ‘때론 멈춰서 돌아보고 정비할 수 있는 조직’과 ‘충분한 설명이 함께하는 활동’을 바랐다. 활동가들이 멈춤으로써 변화할 수 있는 지점을 만들고 새로운 아이디어도 적용하기를 바라는 점도 있었다. 다음으로, 위계적인 조직문화 부분에서는 활동가를 존중해 주는 문화를 바랐다. 청년활동가도 하나의 주체로서 인식되고 활동이나 활동 외의 삶 모두 존중받기를 원했다. 이러한 조직 내부에 바라는 점을 총 5가지로 나누어 보았다.

#### ① 때론 멈춰 서서 돌아보고 정비할 수 있는 조직

조직이 너무 일에만 매몰되지 않고 때론 뒤돌아보는 조직이 되었으면 하는 바람이 얘기되었다. 한 활동가는 “조직이 오히려 지속가능하기 위해서 멈추고 구성원들의 문제나 어려운 점을 먼저 살펴야만 지속가능성이 오히려 보장되는 것”이라고 이야기했다. 조직 내에 어느 정도 여유가 있어야 구성원 사이에서도 자유로운 의견 토론과 부드러운 조직문화가 가능하기 때문이다.

*“지속가능하려면 멈춰야 할 때 멈춰서 정비해야 하는데. 멈추지 않고 계속 달려야만 지속된다고 생각하는 것 같아요. 내부를 돌아보고 정비하는 과정이 필요해요.”*

“짜우더라도 풀 수 있는 약간의 틈이 있었으면 좋겠어요. 숨 실 틈이 있고 빠져나갈 틈이 있는, 일에만 숨이 헐떡거리서 누가 빨리 결정해 주면 그대로 따르고, 이런 게 아니라. 혹은 여의치 않아서 나중에 이야기하자 했다면 정말 나중에 얘기하는 그런 조직이면 좋겠어요.”

멈춰 서서 돌아볼 수 있는 문화로 조직 내에서 ‘사색 시간’을 마련해 보자는 활동가도 있었다. 자신이 지금 하는 업무만 아니라 다양한 조직 내의 어려운 점을 생각하고 ‘이것을 어떻게 하면 해결할 수 있을지?’ 고민하는 시간을 마련함으로써 조직이 오히려 발전할 수 있었다는 이야기가 나왔다.

“사색할 시간이 필요하다고 생각해요, 일을 잘하려면. 저희 총괄 담당하는 선배가 조직문화에 관심이 많아 오전에 사색하는 시간을 주었어요. 근데 업무하는 입장에서는 업무시간을 뺏기니까 어려운 것 같아요.”

조직에서 활동가가 업무에 매몰되지 않도록 조직과 활동가를 소개하고 환대하는 문화를 만들자는 이야기도 있었다. 조직의 결정권자를 바꾸어 유연하고 자유로운 조직으로 변화시키는 실험 등의 아이디어를 내기도 했다.

“들어오자마자 일을 시작하는 것보다 1~2주 동안은 우리가 어떤 사람이고, 어떤 방식으로 일을 하고, 어떤 것을 좋아하는지 아무리 바쁘더라도 새로운 사람을 환대하는 문화가 있으면 좋겠다고 생각해요. 소속감을 가질 수 있는 문화를 먼저 형성해야 하는 시간이 필요한 것 같아요.”

“조직의 결정권자를 많이 바꿔보는 것. 나이 어린 사람이 해 본다면, 혁신적인 실험을 해보는 게 좋을 거 같아요. 특별한 날 특별한 달이라도 정해서 바꿔보는, 구조를 바꿔보는 실험이 있었으면 좋겠어요.”

② 충분한 설명이 함께하는 활동

청년활동가들은 활동 가치를 원동력 중 하나로 꼽았는데, 조직의 설명이 부족할 때 답답함을 느끼기도 했다. 조직 내에서 청년활동가들은 주로 행정업무나 보조업무 등을 담당하게 되는데, 업무가 어떤 의미인지, 조직에서 혹은 사회에서 어떤 도움이 되는지에 설명이 있었으면 좋겠다고 답했다.

“내 업무가 어떤 의미인지, 무엇이 중요한지에 대한 것 정도는 듣고 싶어요. 운동 방향이나 고민을 실무하는 사람하고도 나누었으면 좋겠어요. 관련 입장문이나 토론회 있을 때 설명해 주는 게 있으면 좋겠다. 주요하게 이런이런 것들이 큰 목표고, 집중해야 하는 것들이 이것이다 라는 중요하게 가져가야 할 부분들에 대한 설명이 있었으면 좋겠어요. 그런 것 없이 이것 좀 해줘. 이거 해야 하니까 만들어 줘, 보내 줘, 이런 것들만 있다 보니 내가 하는 것이 어떤 도움이 되는 건지에 대한 궁금증이 있어요.”

“사업을 하는 이유와 배경에 대해서 충분히 회원들에게 설명을 하고, 우리가 이걸 왜 해야 하는지, 이것을 해서 무엇이 바뀌는지에 대한 것을 잘 설명해서, 같은 마음으로 이끌어 나가는 것을 1번으로 삼고 싶어요.”

### ③ 조직문화의 변화: 활동이 중요한 만큼 활동하는 주체도 중요하다는 걸 인식했으면

인터뷰이들은 조직문화의 변화를 위해 다양한 방법을 고민하기도 했다. 동료 활동가들이 지쳐 떠나가는 데 상실감을 느끼며 활동가들이 개인을 희생하는 지금의 상황을 안타까워하는 것과 동시에 서로가 다치지 않기 위해 위계적인 조직문화가 조금 더 따뜻해지기를, 서로의 마음을 열고 대화하기를, 내부를 돌아보고 정비하기를 바란다고 답했다.

“내가 문제를 느끼거나 이 조직에서 바뀌어야 할 게 있다고 생각했을 때, 욕구가 있을 때 끄꿍 앓다가 그만두는 게 아니라 언제든지 말할 수 있도록 열려 있는 조직이면 좋겠고요. 대개 알아서 이야기하려고 하잖아요. 근데 물어보지 않으면 이야기하기 어렵잖아요. 일에 쫓기기 때문에, 그래서 소통을 중요하게 여기는 조직문화가 있어야 할 것 같아요.”

“주제넘을 수 있겠지만, 저는 정말 안타까운 게 어쨌든 신입이든, 다른 곳에서 일하다 왔든, 좋은 의미로 일을 하겠다 라는 마음 자체는 굉장히 특별하고 그 자체만으로도 박수받을 만한 일이라고 생각하는 데, 그렇게 왔던 사람들이 지쳐서 간다거나, 회의감을 느끼고 간다거나 그런 것들을 보면 너무 안타까운 것 같아요. 그런 마음 하나하나가 어떤 계기나 사건들로 인해 상처받고, 제대로 발현되지 못하고, 그래서 마음 하나하나를 소중하게 대하는 마음이 필요한 것 같아요. 제가 계속 일하고 싶은 마음을 더 키우거나, 최소한 줄어들지 않게 할 방식이 무엇인지를 같이 이야기해 볼 수 있는 분위기만 되어도 괜찮겠다는 생각이 들 때가 종종 있어요. 다들 서로에게 조금씩만 마음을 내놓을 수 있으면 더 좋지 않을까.”

한 활동가는 조직 내 조직문화의 발전을 위해서 자신의 의견을 충분히 이야기할 수 있는 환경이 중요하다고 이야기했다. 조직 내에서 의견 충돌이 있더라도 자유롭게 이야기가 가능하다면 갈등의 골을 오히려 드러내고

이야기를 통해 풀 수 있는 기회가 생긴다고 말했다.

“여지가 있는 조직이면 좋겠어요. 갈등이 없을 수는 없어요. 일하는 곳에서 갈등이 없다면 누군가 되게 참고 있는 거라고 생각해요. 그래서 갈등이 드러나는 조직이 좋다고 생각하는데, 다만 우리가 이걸 풀 수 있어 혹은 그래 내가 지금 이렇게 맘이 상했지만 목소리를 낼 수 있어. 우리의 결정이 내 의견과 다르더라도 내가 내 의견을 굽히지 않고 계속 말할 수 있는, 싸우더라도 풀 수 있는… (하략).”

#### ④ 활동가로서 ‘나’를 믿고, 존중해 주는 것

청년활동가들의 어려움에서 신뢰 부재라는 어려움이 있었다. 조직 내에서 활동가로서의 존중이 이루어지지 않는다고 느끼고 있었다. 예를 들면 “조직 내부의 회의를 통해 담당자가 제안한 의견이 있더라도 조직 외부의 전문가에게 자문하면서 결정을 철회하기도 한다”라며 구체적인 사례를 소개하기도 했다. 이는 활동가들의 주도성을 인정하지 않는 것으로, 이들 사례에 따라 조직이 활동가들을 신뢰하지 못하는 것으로 느낀다는 이야기가 있었다. 활동가들은 신뢰를 얻기 위해 어떻게 해야 할지가 고민이며, 서로 소중한 활동가로 존중하는 문화가 조성되기를 바란다고 말했다.

“여러 이야기를 편하게 할 수 있고 상호 간에 운동가로 존중이 이루어지기에 좋은 것 같습니다. 하지만 주변에 나이와 상관없이 운동가로 대해 주지 않는 사람이 많고 미묘한 괴롭힘과 직장 내 조직문화로 인하여 노동법 자체로는 보호가 되지 않는 요소들이 활동가들을 많이 괴롭히는 것 같습니다.”

“서로를 소중한 동료 활동가로 대했으면 좋겠어요. 서로 경험에 따라 끌어주고 밀어주는 배움이 있겠지만 저는 기본적으로 선배 단위나 조직이 활동가를 뽑아먹으려고 생각하진 않지만 그렇게 표현되는 지점이 많은 것 같아요.”

### ⑤ 활동 이외의 삶도 존중하는 문화

청년활동가만이 아니라 모두는 ‘활동가’ 역시 이외의 삶을 살아간다. 특히 이 이외의 삶에서 활동하면서 얻은 스트레스나 어려운 점을 해소하고 다시 활동하는 용기를 얻기도 한다. 그러나 어려운 점에서 보았듯이 일부 조직에서는 개인의 삶보다 조직을 우선시하는 문제가 있었다. 활동가 개인은 다양한 정체성을 가지고 있고 가치만이 아니라 삶에 있어서도 다양한 부분을 추구할 수 있다. 이를 위해서는 활동 이외의 삶도 존중하고 그것을 보장해 줄 수 있는 문화가 필요하다.

“활동가들이 현실을 잇을 수 있는 취미를 갖는 게 좋은 것 같아요. 이 일이 나를 구성하는 전부가 아니라는 걸 알게 해주는 것 같아요. 제가 면접을 볼 때 여기 일은, 일과 삶의 경계가 불분명하다는 이야길 들었는데 그게 너무 이상한 거예요. 나 자신이 이 활동이 되어야 하나? 나는 나고, 나를 구성하는 데에는 정체성이 아주 다양한데, 마치 내가 조직이 되어야 하는 것처럼? 조직을 본인과 동기화하는 선배들이 계시잖아요. 그래서 저는 활동가들이 쉽지 않을지라도 다른 취미를 가지면서 최소한의 시간을 할애하고, 스스로를 보호하고 동력이 소진되지 않는 데 신경 써야 할 것 같아요.”

“(활동가들이) 우선순위나 관심사가 다 다르고, 활동가들도 다 다양하기 때문에 다양한 활동가의 다양함을 잘 놔두면서 활동할 수 있는 조직을 만드는 데에 일조하고 싶어요. (중략) 그래서 각자의 다양함을 지킬 수 있는 조직을 만들어 활동하고 싶어요.”

지금까지 청년활동가들이 조직 내부에 바라는 점을 살펴 보았다. 조직 내부의 경우 생각보다 바라는 점이 많이 나왔다. 기록단이 조직 내부의 이야기를 들으며 떠오른 생각은 ‘무엇보다 조직의 이야기가 많은 것이 청년활동가들이 자신이 활동하는 조직이 좋고 계속 활동하고 싶지만 어려운 간극이 있다’라고 판단했다. 그만큼 이들 조직 문제가 조금만 해결이 되어도 청년활동가들의 활동 지속가능성에서는 큰 변화가 이루어질 수 있을 것이라고 생각했다. 먼저 ‘변화를 이루는 문화’ 부분에서 우선 멈추고 돌아보며 정비하는 시간이 필요하다는 이야기가 나왔다. 지속가능성을 위해서는 멈추어야 하고 그 과정에서 다양한 조직 내에 실험을 해보자는 아이디어가 도출되었다. 또한 충분한 설명 역시 필요하다고 했다. 충분한 설명을 통해 청년활동가가 지금 이 일을 왜 하고 있는지 설명해 주고 조직 내에서 일의 의미가 어디에 속하는지를 주지해 주는 작업이 필요하다.

한편 위계적인 조직문화 부분에서는 청년활동가도 주체로 인식해 주고 활동이나 활동 외의 삶에서 존중하는 모습을

보여주었으면 하는 바람이 나왔다. 청년활동가들이 자유롭게 이야기하고 토론할 수 있는 조직문화가 그 안의 1번으로 꼽혔다. 또한 청년활동가들에게 믿고 맡긴 일에서는 꾸준히 신뢰해 주고 조직만을 우선시할 것이 아니라 활동 이외의 삶도 존중해 주는 태도를 바라고 있다.







Q

어떤 동료 활동가가 되고 싶나요?

제 옆에 있는 동료가 편안하게 일할 수 있으면 좋겠어요. 부족한 점은 장점으로 발현하고, 장점을 찾아서 칭찬하고 그런 사람이 되고 싶고, 저도 그렇게 이야기 할 수 있는 사람이 되고 싶어요. 세련된 방식으로 위로를 건넬 수 있는 사람. 평소에는 무심하더라도 옆에 있는 사람이 어려울 때 알 수 있는, 그 사람에게 위로가 될 수 있는 사람이 되고 싶어요. 무엇보다 일을 잘하는 탁월한 사람이 되고 싶고요.



멘토링 해주신 선배님처럼 피드백을 해줄 수 있는 사람이 되고 싶고, 내가 네트워킹을 할 수 있는 자리여도 그런 기회를 넘겨줄 수 있는 동료이고 싶어요. 내 결정 권한은 내려놓고 남의 결정 권한을 챙겨주고 복돋워 줄 수 있는 사람이고 싶어요. 이 모든 것의 기본은 사적으로나 공적으로나 이 사람이 가지고 있는 고민 같은 것들을 잘 들을 수 있어야 가능하다고 생각하기 때문에 대화를 잘 나눌 수 있는 사람이고 싶어요. 칭찬은 칭찬대로 의견은 의견대로 잘 줄 수 있는 사람이 되고 싶어요. 사적으로 이 사람의 말을 잘 들을 수 있는, 선배, 동료여야 이런 모든 대화들이 가능할 수 있다고 생각하는데요. 그런 사람이 되고 싶어요.



총장님처럼 되고 싶어요. 사람을 무심한 듯 챙겨주고, 후배들이 고민을 이야기하면 솔루션을 주면서 생각해 보게 하는 질문을 많이 하시거든요. 제가 힘들 때 힘이 되는 말을 많이 해 주시고, 제가 이야기하는 걸 인정하고, 받아주시고, 같이 고민해주시려고 노력하시는 것도 좋아요. 그런 사람이 되고 싶어요. 내가 저 자리에 올라갔을 때, 나 같은 애가 들어왔을 때, 그렇게 대해 주고 싶어요. 믿어주고, 하고 싶은 거 다 하라고 하고, 책임은 내가 다 질게, 이렇게 말하고





나도 저렇게 되고 싶다는 면들은 조금씩 있는 것 같아요. 배우는 부분에 있어서 게으르지 않게, 부지런하게 사회가 바뀌는 지점을 책을 읽고 배우려는 자세들을 닮고 싶어요. 연배가 있는 사람들은 페미니즘과 동떨어져 있기 마련인데, 배우고 알고자 하는 자세들은 저도 배우고 싶고요. 그리고 일을 할 때에도 상황에 따라 어떻게 대응해야 한다는 판단이 잘 되는 분이 계시는데, 그런 것도 배우고 싶어요. 나이나 성별에 관계없이 존중하고, 후배나 동료나 어려움을 털어놓을 수 있는 선배활동가가 되었으면 좋겠다는 생각이예요



말하는 대로 사는 사람이 되고 싶어요. 우리가 많은 가치를 이야기 하잖아요. 정의, 공익, 평등, 이런 얘기 하는데 그거 되게 쉬운 얘기 아니라고 생각하거든요. 갈등이 생기고 반감이 생겨서 떠나는 이유는 말하는 대로 안 사는 누군가와 같이 일하고 있다가 상처받고 그런 거잖아요. 그렇게 안 살고 싶고. 그리고 그런 걸 제가 감지했을 때. 제 양심이 말랑말랑해서, 찢리고 민망하고 부끄럽고 그런 마음이 들 때 딱 멈출 수 있는 사람이었으면 좋겠어요. 근데 우리가 흔히 말하는 꼰대들, 이상한 선배들, 불편하게 하는 선배들, 그런 분들은 그 양심이 되게 단단해진 거라고 생각해요 아니면 그게 진짜 맞다고 생각하시는 분들일 거고. 근데 그렇게 되면 늦은 거라고 생각하거든요. 부끄러운 거 인정할 줄 알고. 부끄러움도 계속 느낄 줄 아는 사람이었으면 좋겠어요. 귀 닫고 그런 사람이 되지 않았으면 좋겠고



구멍을 잘 돌봐줄 수 있는 사람? 활동을 하다 보면 활동가들은 자원이 다른 영리기업과 다르니까 한 사람이 너무 많은 역할을 맡잖아요. 그러니까 제가 너무 부족하다는 생각을 많이 하게 되거든요. 일도 하고, 가사도 하고, 그러면 진짜 뻑뻑해서 빈틈이 생길 수밖에 없거든요. 우리가 완벽하지 않다는 걸 알고, 안에서 생기는 빈틈을 발견했을 때 너무 놀라지 말고 빈틈을 어떻게 해결할 것인가, 어떻게 수습할 수 있을지 같이 이야기할 수 있는 사람이 저한테도 필요해서, 저도 남들한테 그런 사람이 되고 싶어요





Q

해보고 싶은 활동이 있다면?

퀴어 운동이요. 저의 정체성에 대해 이야기하는 것도 너무 중요하기 때문에 퀴어 운동 진영에서 활동해보고 싶어요. 지금은 혐오세력도 많이 만나고, 중요 의제로는 이야기되기가 어려워서 하고 싶어요. 저로서 이야기를 많이 할 수 있으면 좋겠다는 생각이 있어요



보육교사 관련 활동을 하고 싶어요. 보육교사들 노동환경이 정말 열악하고 돌봄노동이야말로 가치 절하되어 있다고 생각해요. 기계가 대체할 수 없고 사람이 할 수밖에 없어서. 그 시기에 보육을 어떻게 하느냐가 애들한테도 영향을 많이 끼쳐요. 그래서 보육교사의 노동 환경부터 바뀌어 가야 한다고 생각해요



성매매 근절 운동을 해보고 싶어요. 해외에 있으면 돈 버는 기회가 중요하다 보니 구인구직 사이트를 자주 보게 되는데. 한국에 있으면 돈을 더 많이 주는 웃음과 술을 팔아야 하는 직종은 쳐다보지도 않았을 텐데. 돈을 벌어야 하니까 찾아보게 되는 거예요. 여성으로서 인간으로서 가장 밑바닥에 가면 선택지에 이런 일들이 들어가는 걸 알게 되고. 이런 선택은 선택지에 들어가면 안 되는 거야 라고 알려줄 수 있는 활동을 해보고 싶다는 생각을 했어요. 그리고 노동 관련 문제, 사회 전체가 엄청 많은 비정규직들로 유지되고 있잖아요





## 청년활동가가 그리는 10년 후

가정폭력 피해자들이 아동학대로 고소당하는 경우가 많거든요. 가해자들이 아동학대라고 고소하고, 애를 뺏고, 가정 폭력 고소를 무마시키는데? 요즘 아동 학대 관련 이슈가 많아서 아동 학대 신고 들어오면 바로 분리하고 그런 경우가 많아서. 구체적인 도움을 꼭 하고 싶고. 여성 전용 법률원을 만들고 싶다는 생각이 있어요. 구체적인 피해지원 과정을 거쳐서 입법 과정에 영향을 미쳤으면 좋겠어요



젠더 관련 활동들도 하고 싶어요. 관련 교육이나. 지역이 좀 보수적이라. 인권조례에 성소수자라는 단어가 들어갔다는 이유로 인권조례 폐지해야 한다고 하고, 삭제되기도 하고. 이런 것들에 대해 다른 청년들이랑 대화의 장을 만들어 보고 싶기도 해요



Q

지금까지 청년활동가가 그리는 10년 후의 모습에 대해서 들어봤습니다. 공통적으로 가장 많이 등장한 내용은 주위의 곁을 살피며 동료와 함께 서로를 지지하고 성장할 수 있는 문화를 만들기 위해 노력하겠다는 모습이네요. 소통을 잘 하는 사람이고 싶다는 내용도 많고요. 해보고 싶은 활동에 대한 질문에서는 스스로의 정체성과 맞닿아 있는 문제들을 해결해보고 싶은 의지가 보이네요. 여기서 말씀해주신 모든 활동과 바라는 문화를 만들 수 있기까지 청년활동가들이 건강하고 즐겁게 활동을 지속할 수 있었으면 하는 바람입니다.

## 4. 끝나지 않는 청년활동가들의 이야기: FGI 인터뷰

기록단은 개별 인터뷰를 마친 후 청년활동가들이 활동을 지속하기 위해 당사자로서 할 수 있는 것으로 무엇이 있을지 더 알아보기 위해 인터뷰 참여자 중 3명과 그룹인터뷰를 진행했다. 기존 인터뷰에서 묻고 들었던 활동의 어려운 점이나 바뀌길 바라는 점 외에 우리가 할 수 있는 부분에 초점을 맞춰 이야기를 나눠 보고자 했다.

### (1) 체계가 갖춰진 안전한 구조 안에서 일할 수 있었으면 좋겠다

“휴가 때도 일을 못 놓는 거. 욕을 먹을지언정 내가 잠깐 눈 감아도 단체는 돌아가는데, (남아 있는 동료에 대한) 마음 때문에 일을 못 놓는 거죠. 흔히 책임감이라고 생각하는 것 같아요. 그런데 좀 지나친 것 같기도 해요. 휴가 계획을 당일에 통보하는 것도 아니고, 나도 최선을 다해서 그 전에 마무리를 하려고 했는데, 그걸 그때까지 짐해받는 거잖아요.”

청년활동가들은 조직구성원들이 함께 논의하여 만든 규칙 혹은 가이드라인이 있고, 그 약속을 지키면서 일을 할 수 있으면 나아지지 않을까 하는 의견을 제안했다. 예를 들어 휴가를 내고 휴식을 취한다면, 휴가 계획을 미리 공유하고 휴가 기간에는 일에 관한 연락이나 압박, 일정의 촉박함을 떠나 말 그대로 휴식을 취할 수 있는 안전장치가 필요하다는 것이다. 이를 위해 조직 구성원의 합의와 규칙을 지키고자 하는 의지를 함께 다질 수 있었으면 좋겠다고 의견을 모았다.

“단체별 규정이라는 게 없잖아요. 다른 곳에서 일하는 친구가 너희는 이런 거 없어? 묻는데, 없다고 하면 너희가 제일 심하다고 해요. 지금까지 저는 보람이라고 생각하고 즐겁기 때문에 상쇄가 됐는데, 주변 사람들이 나를 너무 안타까워하잖아요. 그럴 때 최소한 “우리 조직에도 이런 게 있는데, 내가 지금 양해를 하는 거야”라고 말할 수 있는, 룰 같은 게 있다면? 결정권자의 성향에 따라 바뀌는 게 아니라 규정이 있고, 잘 지키고, 만들 때 우리가 같이 만들면, 대면해서 담판을 지어야 하는 그런 불편함, 휴가계획서를 낸 다음에 결재를 기다려야 하는 게 아니라 규칙에 따라 쓸 수 있는, 안전한 게 있으면 되지 않을까?”

“단체별로 상황이 다르고, 수익 구조도 달라서 일원화할 수는 없겠지만 그런 룰이 있으면 좋겠어요. 표본이나 예시가 없잖아요. 시민사회 취업규칙 표준안 같은 것들도 필요하다고 생각해요. 영리기업 예시를 보면 안 맞고, 최소한의 것만 넣어둔 노동부 매뉴얼을 따르기도 아쉽고요. 우리에게 교육도 되고, 참고할 만한 자료가 어딘가에 있으면 좋겠다는 생각이 많이 들었어요.”

“우리는 규정이 있고 주기적으로 점검해요. 고칠 건 고치고, 이사회 올려서 승인 받고, 도움이 되는 규정이 생기기도 하지만, 있던 규정이 없어지기도 해요. 안식년이 다 깎이고, 대체 휴가도 없어졌는데. 뭔가 좀 이상하게 사무처 활동가들을 더 괴롭히는 규정으로 바뀌기도 하고, 그래도 어쨌든 규정을 통해서 각자의 위치에서 권한과 책임을 분명히 하는 건 중요한 것 같아요. 저는 체계화되어 있는 조직에 가 보고 싶기도 해요. 이렇게 허허벌판에 혼자 서 있는 느낌이 아니라 뭔가 안전한 구조 안에서 일하고 싶다는 느낌...”

안정적인 활동을 위해 제도적 보호막이 필요하다는 이야기도 나왔다. 2년째 이어지고 있는 코로나19 상황에 따른 사회경제적 위기로 활동비에 직접적으로 타격을 받는 활동가들이 있었고, 운영이 어려워진 단체도 있었다. 그 안엔 청년활동가들도 있었고 아무런 지원을 받을 수 없던 환경에 처한 청년들도 있었을 것이다.

“시민사회 법 이야기하긴 하는데, 코로나로 다들 힘들었잖아요. 지역별로 법을 잘 해석하면 소상공인, 중소기업 지원 받을 수 있고, 안 되는 지역도 있고 그랬지만. 적어도 우리가 소상공인법에 적용된다면? 미리 만들어 두고 우리 전체의 위협으로부터 스스로를 보호할 수 있었다면? 특히 청년활동가들은 되게 큰 모험을 하는 거라고 생각하거든요. 세상에 나와서, 영리기업 같지, 활동할지 선택하는 건데. 모험을 한다고 해서 모든 위협으로부터 나를 지킬 수 없는 현실인 건, 지속가능하지 않은 것 같아요. 보호받을 수 있는 체계가 만들어져 있었어야 하는 것 같아요.”

고충을 터놓고 이야기하고 해결하는 데 도움을 얻을 수 있는 고충처리위원회의 필요성과 평등문화를 만들기 위한 조직규약 관련 이야기도 있었다. 그와 함께 안전한 토대를 위해 체계를 만들고, 그 체계가 형식적으로만 존재하지 않도록, 함께 만든 약속이 제대로 지켜지도록 점검하는 노력이 필요하다는 이야기도 나왔다.

“고충처리위원회라는 게 있는데, 노동법상 각 사업장에서 만들 수 있는 거예요. 표면상으로만 있는 게 아니라, 진짜 고충을 터놓을 수 있는 공식 기구로요. 공공기관처럼 시민사회단체도 분명 있어야 하고, 공정하고 신뢰도 높은 사람들로 정해야 한다고 생각해요. 직장 내 괴롭힘이라거나, 힘든 걸 어떻게 누구한테 얘기하겠어요. 공적으로 믿을 수 있는 사람으로 구성하라고 제의해 보는 거 좋은 것 같아요.”

“인권단체에서 활동가의 인권은 포함되지 않거든요. 저희는 대상자에 대한 인권 지원은 장난 아니지만, 거기에 활동가의 인권은 포함되지 않아요. 그래서 더 어려운 지점이 있어요. 저는 저의 활동을 굉장히 좋아해요. 인권 활동, 너무 사랑하고, 당사자들 만나는 것도 힘을 얻고, 그래서 그만큼의 기대치가 있는데, 인권을 쟁기는 척하면서 인권이 없는 게 제일 저를 힘들게 하죠. 평등 규약도 있거든요. 평등 문화를 만들기 위한 조직 규약, 이런 것도 만들었는데 지켜지지 않는. 괴리감이 있죠.”



## (2) 닳고 싶은 롤모델이 있었으면 좋겠다

청년활동가의 지속가능한 활동과 새로운 청년들의 지속적인 유입을 위해 롤모델이 필요하고, 잘 알려지는 게 절실하다는 이야기를 나누며 롤모델이 될 수 있는 사람을 찾아 소개하거나 롤모델이 갖추고 있는 자질을 정리해 보자는 이야기도 있었다.

“저는 여성 청년활동가로서 진짜 롤모델이 너무 필요하거든요. 닳고 싶은 여성 리더가 있었으면 좋겠는데, 찾기 어려워요. 롤모델이 많이 드러나고 알려지는 게 다시 청년활동가들을 많이 배출할 수 있는 선순환의 길이라고 생각이 들어요. 이수정 교수님 덕에 경기대 범죄심리학 과가 아주 붐인데, 그런 것처럼.”

또 수년 전 지금의 청년활동가들과 유사한 고민을 했지만 그 시기를 지나 활동을 지속하고 있는 중간세대 선배활동가와 대화하는 창구가 있었으면 좋겠다는 의견도 나왔다.

“중간, 흔히 허리라고 말하는 선배들이 자원인 것 같기도 해요. 활동하다 보면 그런 생각이 들어요. ‘나도 끈대가 될 수 있겠다.’ 그게 제일 무서워요. 그런 날 있잖아요. 회의 때 아무 말도 안 하고 그냥 나왔을 때, 사실 속마음은 그게 아닌데, ‘지금부터 말 안 하는 것 보면 나 진짜 비겁하다.’ 생각해 보면 우리 위의, 지금은 중간 위치에 있는 선배들도 그런 과정들 다 있었을 거고, 고민하실 거잖아요. 천천히 대화해 보는 것도 좋은 방법일 수 있겠다는 생각이 들어요.”

### (3) 우리끼리 소통할 수 있는 창구가 있으면 좋겠다

청년활동가들은 그룹인터뷰를 마무리하는 소감으로 하나같이 아쉽다는 의견을 남겼다. 정기적인 ‘수다회’ 같은 형식의 서로의 고민과 그에 따른 생각을 나눌 수 있는 기회가 마련되어야 할 필요가 있겠다고 의견을 모았다.

“아쉽네요. 이야기하려면 2박 3일 걸리는데. MT를 가야 해요. 가서 프로그램은 하면 안 되고, 얘기만 해야 돼요.”

“단체 내부에서 동료들이랑만 이야기했는데, 여기서 이렇게 많은 분들 만났잖아요. 이런 떠드는 자리? 저 단체에 누가 있는지, 누가 어떤 고민을 하고 있는지 진짜 조금이라도 알 수 있는 시도 같은 것이 계속 있으면 좋겠어요.”

또한 청년활동가들이 서로 소통할 수 있는 매체로서 각자가 즐기는 콘텐츠를 추천하거나 글이나 그림을 기고 받아 발행하는 잡지 같은 창구가 있으면 좋겠다는 이야기도 나왔다.

“저희도 활동가 잡지 생각하고 있어요. 콘텐츠 추천하고, 글도 쓰고, 조직도 하고, 그림도 같이 그리고, 책 읽고 나누고, 이런 거 했으면 좋겠다고 생각이 들어서...”

지금까지 기록단은 그룹인터뷰에 참여한 청년활동가들과

함께 개별 인터뷰에서 나눴던 활동의 어려운 점과 바라는 점을 넘어 우리가 할 수 있는 일을 찾아보기 위해 대화를 나눴다. 어려움을 어떻게 해소할 수 있을까 대화하는 과정에서 제도적 차원의 청년활동가를 보호할 수 있는 안전하 체계와 조직 내부에서 구성원 모두가 함께 의논하고 만들어 가는 규약의 필요성을 확인할 수 있었다. 조직구성원 간의 원활한 소통과 서로에게 적합한 피드백 문화를 건설해 가기 위해 정기적으로 대화하는 시간을 마련하는 노력과 규약에서 합의한 약속을 지키고자 하는 의지가 수반되어야 한다는 점도 재차 확인하였다.

청년활동가들이 지속적으로 동력을 충전하며 활동할 수 있도록, 새로운 청년들이 꾸준히 시민사회로 유입될 수 있도록 닦고 싶은 롤모델을 발견해 내고 알리는 시도나, 비교적 가까운 과거에 청년활동가들의 고충을 경험하고 지나왔을 중간세대 선배활동가들과 활동 중에 가졌던 고민이나 변화를 바라는 지점을 중심으로 대화할 수 있는 창구가 필요하겠다는 아이디어도 얻을 수 있었다.

마지막으로 청년활동가 간의 네트워크를 확장하고 다지기 위해 정기적인 모임의 기회가 필요하겠다는 아이디어도 도출되었다. 이를 위해 터놓고 대화할 수 있는 자리나 서로의

고민과 생각을 공유할 수 있는 매체가 있었으면 좋겠다는  
요구사항도 확인할 수 있었다.

기록단 또한 이 연구에 참여하게 된 청년활동가들만이라도 네트워크를 꾸릴 수 있었으면 좋겠다는 목표의식이 있다. 그러나 코로나19 상황에 따른 사회적 거리두기의 단계 상승과 백신접종 유무에 따라 모일 수 있는 인원과 공간, 시간이 제한되는 여건 때문에 적극적으로 추진하지 못하고 있어 아쉬운 마음이 크다. 연말이 다가오기 전에 인터뷰 참여자들과 다 같이 모여 공유회를 열고 보고서도 드리고 서로 대화할 수 있는 기회를 마련해 볼 수 있었으면 좋겠다.



# 요즘 것들 이야기

## IV. 결론\_청년활동가들은?

- 1. 인터뷰를 통한 청년활동가의 이모저모
- 2. 청년기록단을 넘어서
- 3. 청년기록단의 후속 프로젝트

“

제가 모나지 않았다는 걸  
받아들여지는 기분이 들었어요.  
이 조직에서 안정감을 느끼고,  
제 생각을 이야기해도  
안전하게 받아들여지기 때문에  
편안했던 것 같아요.”

# 결론

## VI. 결론\_청년활동가들은?

### 1. 인터뷰를 통한 청년활동가의 이모저모

102 p

#### 1) 청년활동가의 현실 '어린나무'로서의 청년활동가

(1) 청년활동가의 현실 (구조적 문제) : 척박해진 토양, 미세먼지가득한 공기

- ① 취약한 재정구조 (불투명한 미래로 인한 불안)
- ② 활동가 개인의 성장을 위한 지원체계 부재 (전문성과 성장에 대한 고민)

(2) 청년활동가의 현실 (조직 외부) : 허허벌판에 선 작은 나무 한 그루

- ① 외로운 활동가 (네트워크 부재, 활동가에 대한 사회적 인식)
- ② 고정관념 (사회가 청년에게 바라고 실망하는 이미지들)

(3) 청년활동가의 현실 (조직 내부) : 바람이 끊이지 않아 흔들리는 나무

- ① 위계적인 문화와 의사결정구조
- ② 바쁘다는 이유로 변화를 미루는 문화

#### 2) 청년활동가를 위한 환경 조성\_어린나무가 꺾이지 않을 수 있도록

(1) 시민사회, 제도 변화가 필요한 조건\_어린나무 혼자서 아닌, 숲이 필요하다!

- ① 청년활동가 개개인이 미래를 계획할 수 있어야 안정적으로 활동할 수 있다
- ② 청년활동가가 성장할 수 있는 기회가 필요하다
- ③ 청년활동가의 인적 안전망 구성이 필요하다
- ④ 활동가에 대한 사회적 인식 개선이 필요하다

(2) 조직 내에서 바꿀 수 있는 조건\_울타리를 만들어 견뎌야 하는 바람을 줄여주자

- ① 바쁘다는 이유로 변화를 미루지 말자
- ② 활동가 개개인을 이해하고 존중하는 문화를 만들자





## IV. 결론\_청년활동가들은?

### 1. 인터뷰를 통한 청년활동가의 이모저모

현재 활동하고 있는 혹은 이전에 활동하였으나 현재는 중단한 청년활동가 11명을 만나 선행 연구에서는 확인하기 어려웠던 청년활동가 개인의 심층적인 이야기를 들어볼 수 있었다. 그들이 나누어 준 고민과 사적인 역사를 본문에 모두 담을 수는 없었지만, 청년활동가로서 느끼는 ‘활동하는 사람으로서의 삶’과 이대로 ‘활동을 지속할 수 있을까?’ 고민하게 하는 요인들, 그럼에도 활동을 ‘포기할 수 없는 각자의 동력’, 그리고 ‘시민사회와 조직에 바라는 점’, 활동가라는 정체성으로 살아가기에 딱딱한 ‘사회적 인식에 대해 변화를 바라는 지점’을 확인할 수 있었다. 이야기를 마치며 ‘청년활동가의 현실’을 정리하고 ‘청년활동가가 활동을 오래 지속하기 위해 필요한 조건’을 제시해 본다.

#### 1) 청년활동가의 현실: ‘어린나무’로서 청년활동가

열한 번의 인터뷰를 마치고 연구 정리를 위해 논의하던 중 시민사회를 떠난 혹은 떠나려는 청년활동가들이 흔들리는 이유를 짚어보는 과정이 있었다. 흔들린다는 표현을 떠올려 보고 나니 바람 부는 허허벌판에 선 작은 나무 한 그루가 연상되었다. 어린나무라고 쓰면 자칫 미성숙한 존재로 여겨질 수 있어 조심스럽지만, 뿌리내린 지 몇 년 되지 않았다는 의미로 청년활동가의 위치와 처지에 빗대어 설명해 보고자 한다.

[intro] 청년활동가의 시작: 싹을 틔운 어린나무

어린나무는 주변의 토양 및 대기 조건과 씨앗의 발아 타이밍이 맞아떨어질 때 싹을 틔워 흙 밖으로 자라난다. 그러나 주위 환경이 열악해졌을 땐 깊게 뺏은 뿌리와 튼튼한 기둥을 가진 어른나무에 비해 살아남기에 취약하다. 땅속으로 촘촘히 자란 뿌리가 활동가 개인이 시민사회 안팎에서 가진 네트워크, 해가 바뀔 때마다 늘어나는 나이테만큼 차곡차곡 넓어지는 기둥이 활동의 경험치라고 본다면 어린나무, 즉 청년활동가들에게는 거센 바람을 견어내는 기간이 길어질수록 살아남기에 험난한 여정이 된다.

## [1] 청년활동가의 현실(구조적 문제)

: 척박해진 토양, 미세먼지 가득한 공기

### ① 취약한 재정구조(불투명한 미래의 불안)

‘부모보다 가난한 최초의 세대’라는 꼬리표가 따라붙는 MZ세대 청년들은 유년 시절부터 청소년 시절에 걸친 20년간 대한민국의 커다란 경제위기, 외환위기(1997~2001)와 미국발 세계 금융위기(2007~2008)를 통해 직간접적으로 고생하는 혹은 경제적으로 무너지는 부모 세대를 겪었다. 증가하는 청년 실업률, 비정규직 확산, 구조조정 등의 키워드를 접하며 자랐다. 자신이 속한 조직이 아무리 성장해도 자신이 성장, 발전하지 못하면 미래를 낙관하기 어렵다는 불안과 살아남지 못할 수 있다는 경계심을 지니고 있는 것이다.

청년활동가들은 돈을 많이 벌어서 살아남아야 한다는 위기감보다 용산 참사, 세월호 참사, 강남역 살인사건 같은 약자가 차별받고 고통받는 사회의 문제의식을 더 큰 가치에 뒷기에 활동을 결심했다. 그러나 사회를

더 나은 쪽으로 진전시키기 위해 자신이 생각하는 신념과 가치를 지키며 활동하기로 선택했어도 동일한 세대의 유사한 경험을 공유하고 있기에 경제적으로 녹록지 않을 미래가 걱정이며 자신의 전문성, 자신의 성장이 중요하다.

수도권에 거주하는 1인 청년가구의 경우 생계를 꾸러가기 위해서는 ‘한 달에 70만 원 받으면 투잡, 스리잡을 해야’ 하며 ‘10년이 지나도 그대로일 나의 벌이’가 암담하고, ‘당장은 괜찮아도 나중에 힘들지 않을까? 결혼하면? 아이가 생기면?’이 벌이로 주말, 낮밤 가리지 않고 일하는데 건강할 수 있을까? ‘나는 괜찮지만 나랑 같이 사는 사람의 안위는, 괜찮을까?’ 하는 미래의 불투명한 전망이 자꾸만 피부로 스며드는 것이다.

## ② 활동가 개인의 성장을 위한 지원체계 부재

### (전문성과 성장에 관한 고민)

청년활동가들은 자신이 활동가로서 잘 성장하고 있는지, 자신의 활동가로서 전문성이 무엇인지 끊임없이 점검하고 고민한다. 가치를 지키기 위해 시작했는데 ‘업무 처리만 하는 타이핑머신이 된 건’ 아닌지, ‘필요에 따라 이일 저일 옮겨 다니다 보면 전문성이 쌓일 수 없는 건’ 아닌지 자문한다. 특히 직접적으로 활동의 결과물을 볼 수 있거나 혹은 긍정적인 변화를 실감할 수 있는 활동이 아닌 경우에는 더욱 스스로가 잘하고 있는지에 의문을 갖게 된다. ‘지키고 싶은 가치 때문에 일을 시작했지만 사회 변화는 더디고, 매번 그 가치로 보상(만족감, 보람)을 받을 수 없다면 차선으로 만족할 수 있는 게 무엇일까’를 고민한다. 그러나 시민사회는 활동가 개개인의 성장과 전문성 개발 욕구를 충족하기 위한 시스템이 부재

하기에 ‘그런 논의가 잘 안 되는 것 같고’, ‘조직 차원에서 자신의 사업 (활동)을 함께 이해하고 되새기는 과정이 필요’함에도 바쁘다는 이유로 잘 이루어지지 않고 있다.

## [2] 청년활동가의 현실(조직 외부): 허허벌판에 선 작은 나무 한 그루

### ① 외로운 활동가(네트워크 부재, 활동가의 사회적 인식)

청년활동가들은 주로 사무 공간에서 PC로 일하며 조직 밖에서 다양한 분야의 활동가들을 만나 대화하고 고민을 공유할 기회가 부족하다고 토로한다. 네트워크를 쌓을 수 있는 대부분의 연대 활동이나 프로젝트, 참여할 수 있는 행사 같은 기회는 집행책임자 혹은 대표 수준의 선배 활동가들에게 편중되어 있는데다 간혹 외부 활동을 나갈 기회가 생기더라도 각자가 바쁘기에 해야 할 일만 마치고 시급히 일로 복귀하게 되기 때문이다. 여유가 없기 때문에 네트워크를 형성하기 어렵고 그렇기 때문에 고립되는 악순환이 반복된다.

시민사회 밖의 사회적 인식을 보면 청년활동가들은 활동할수록 더욱 이방인이 되어 간다고 느낀다. 자본주의사회에서 영리기업 근무자에 비해 지니게 되는 소수자성으로 스스로가 하는 일을 두고 반복적인 설명이 뒤따르는 경우가 많은데다 대부분의 직업분류 카테고리에서 ‘활동가’를 찾기 어렵기 때문이다. 활동가라는 역할을 하는 사람들이 이뤄온 변화는 있는데 활동가라는 존재 자체는 가려져 있는 것이 현실이다. 특히 가족이나 친구들과 대화하는 공간에서 홀로 그들의 이야기에 공감하기 어렵거나 홀로 자신의 이야기가 공감받지 못하는 상황에 노출된다. 가시적인 변화나

성취를 설명할 수 없는 활동의 경우에는 늘 싸움을 거듭하고 있고 그것만  
으로 지치는 데도 불구하고 설득과 설명이 요구되기에 대화할수록 외로워  
진다고 말한다.

## ② 고정관념(사회가 청년에게 바라고 실망하는 이미지)

열정, 도전, 창의, 혁신. 이들은 흔히 ‘청년’ 앞에서 청년을 수식하는,  
사회가 청년에게 바라는 이미지이다. 반대로 사회가 청년에게 ‘청년들은  
이럴 것이다’ 하고 씩씩둔 프레임과 그에 따라 따라붙는 꼬리표도 있다.  
예를 들면 ‘돈만 생각한다’거나, ‘자기만 생각한다’, ‘고생하기 싫어한다’  
같은 이미지이다. 이들 고정관념은 시민사회 안의 청년에게도 동일하게  
적용되는 것으로 보인다. 온라인 미디어의 기술적 발전에 도태되지 않고  
따라가기 위한 일이나 바뀌는 유행을 따라잡기 위한 일이 청년활동가에게  
주로 맡겨진다. 청년이기에 ‘당연히 알 거라고’ 전제한다거나 몰라도 ‘금  
세 배워서 할 수 있겠지’ 하는 기대를 받게 되고, 열정과 도전 정신을 청  
년이기 때문에 요구받는 상황에 놓이게 되기도 한다.

## [3] 청년활동가의 현실(조직 내부): 바람이 끊이지 않아 흔들리는 나무

### ① 위계적인 문화와 의사결정 구조

적당한 바람은 병충해를 털어내는 데 도움이 되지만 강한 바람이 지속  
적으로 불면 뿌리가 깊게 내리지 않은 어린나무에게는 치명적일 수 있다.  
11명의 인터뷰 참여자 중 2명은 활동을 중단하고 포기하게 된 이유로

‘사람이 중요하다면서 정작 개개인을 지켜주지 못하는 시민사회에서 느낀 실망감’과 ‘조직문화에서 반복적으로 느꼈던 단단한 위계’를 꼽았다. 이들 이유는 하나의 특정 사건이 아닌 수일에 걸쳐 축적된 내상임을 짐작해 볼 수 있다. 늦여름 태풍이 휩쓸고 지나갔는데 가을에 접어들어서도 수차례 계속해서 태풍이 거쳐간 것이다.

사회문제 해결을 위해 행동해야 한다고 느꼈고, 직접 행동하는 조직에 왔기에, 청년활동가들은 사회에서 겪었던 수준 이상의 인권감수성과 수평적인 문화를 시민사회에 기대한다. 그러나 곧 크게 다르지 않은 위계적인 문화를 마주하고 실망한다. ‘위계에 따른 무게감 때문에 불편함을 말할 수 없는’ 경험을 하게 되거나 용기를 내서 ‘의견을 제시하더라도 개인의 문제로 치부되는’ 벽에 부딪히게 된다.

또 활동가 개인보다 조직을 우선하는 문화를 접하면서, 이러한 무게감 속에서 ‘자신의 일과 삶의 균형이 중요하므로 타인의 일과 삶의 균형도 중요하다’라는 가치를 중시하는 이타적 개인주의도 존중받기 어렵다. 게다가 ‘사무국 안에서 논의하여 결정한 일을 조직 외부의 경력자에게 문의하여 결정이 바뀌는’ 상황을 겪으면서 조직의 신뢰를 잃거나 자기 판단력의 신뢰를 잃기도 한다. 겉으로 ‘여성으로 보이는 외모를 지녔다고 해서 성별 정체성 이해도 없이 여성으로 대하거나 여성 혐오 발언을 하는’ 순간에서는 불편함을 넘어 인권감수성 부족에 실망을 느끼게 된다.

## ② 바쁘다는 이유로 변화를 미루는 문화

개인보다 조직을 중시하는 문화는 바쁘다는 이유로 정비와 변화를 미루는 악순환을 반복하게 한다. ‘일이 많으니 야근을 당연시하는’ 문화, 휴식

이 필요함에도 ‘휴식할 형편이 되지 않는다고 여기는’ 문화, 조직을 정비하고 변화를 시도해 볼 여유가 없다면 사업을 줄일 수 있는 논의나 결정이 필요함에도 활동가 개개인이 ‘자신을 희생하여 활동을 만들어 내는 데 익숙한’ 문화가 청년활동가가 맞닥뜨리게 되는 현실이다. 그러므로 충분한 설명 없이 적재적소에 배치되듯 투입되기도 하는 청년활동가들은 ‘의견을 낼 권한은 없는데 이렇게 하면 안 될 것 같고, 그런데 집행은 해야 하는’ 스스로가 주체성을 갖기 어려운 의사결정 구조 안에서 무력감을 느끼기도 한다. 가장 근본적으로는 이 모든 문화를 해결하려는 노력을 미뤄두는 문화, ‘문제를 제기하고 워크숍을 해도 바쁘다는 이유로 적용하기 어려운’ 현실, 이들 문제의 해결점을 같이 찾아갈 수 있는 여건이 조성되어 있지 않은 문화이다.



## 2) 청년활동가를 위한 환경 조성: 어린나무가 꺾이지 않을 수 있도록

청년활동가들은 보고서 절반에 걸쳐 서술한 어려움에도 불구하고 활동을 지속하고 있는 동력으로 동료 활동가들의 존재와 아직 바꾸지 못한 사회 문제가 남아 있음을 꼽았다. 활동과 시민사회에 기울이는 애정이 크기 때문이다. 가끔은 바람이 거세게 불어 뿌리가 뽑히기도 하지만 개개인의 동력, 활동에 애정이 있고 지키고 싶은 가치가 있기에 주변 조건이 갖춰진다면 더 많은 나무가 튼튼하게 성장할 수 있다.

기록단은 바람이 불어 흔들리더라도 어린나무가 튼튼하게 자라기 위해 고려되어야 할 조건을 정리해 보았다. ‘시민사회, 제도 자체가 바뀌어야 하는 것’과 ‘조직 내에서 바꿀 수 있는 것’으로 나누어 이야기하고자 한다. 그리고 인터뷰 중 나왔던 청년활동가 스스로 시도해볼 수 있는 부분은 결론의 마지막 챕터 ‘청년기록단의 후속 프로젝트’에서 서술하려고 한다.

### [1] 시민사회, 제도 변화가 필요한 조건

**: 어린나무 혼자서 아닌, 숲이 필요하다!**

청년활동가들이 활동하기 좋은 환경을 조성하는 일은 청년들의 이야기를 들어주는 차원이 아닌, 미래의 시민사회를 위한 일이다. 시민사회 차원에서는 더 많은 동료 활동가를 이어주는 노력과 탄탄한 토양을 조성하기 위한 고민이 필요하다. 바람이 불어도 살아남는 나무는 남겠지 하고 방치하는 문화가 아니라 바람을 줄일 수 있는 노력이 필요하다.

건강한 숲에는 새롭게 자라는 어린나무와 중간 크기의 나무, 어른 나무가 골고루 자란다. 그리고 그 숲을 이루는 토양과 공기 등 다양한 환경

조건이 있다. 청년활동가 스스로의 노력 혹은 개별 조직의 변화만으로는 환경을 개선하기는 어렵다. 시민사회 자체의 제도 개선과 인식 변화가 필요한 지점을 짚어 보았다.

### ① 청년활동가 개개인이 미래를 계획할 수 있어야 안정적으로 활동할 수 있다(‘일과 삶의 균형’을 지킬 수 있는 토대)

어린나무와 큰 나무가 같이 있어도 토양 자체의 영양분이 모자라다면 둘 다 자랄 수 없다. 청년활동가들이 기본적인 생계와 주거 걱정을 덜 하고 활동에 전념할 수 있도록 제도적인 뒷받침이 필요하다. 시민단체의 인건비를 지원하고 활동가를 위한 사회주택을 만들고 시민사회의 지원을 위한 법적 근거를 만드는 등 다양한 제도적 장치가 있어야 한다. 더 오래, 더 멀리 보고 큰 나무를 우러러보며 활동할 수 있도록 기본적인 활동 조건이 시민사회 내에 구축되어야 한다.

### ② 청년활동가가 성장할 수 있는 기회가 필요하다

청년활동가들 개개인을 위한 성장 지원체계가 필요하다. 청년활동가들이 전문성을 갖추고 성장 욕구를 충족할 수 있는 여건이 마련되어야 한다. 일이 바쁜데 ‘알아서 습득해야’ 하는 여건은 팍팍하다. 원하는 분야에서 자신감을 갖추고 활동에 임할 수 있도록 충분한 경험과 시간을 쌓을 수 있는 환경 조성이 필요하다.

구성원이 잘 자라고 있는지 혼자 고민하게 두는 것이 아니라 혹은 밀려오는 일 처리부터 하도록 내버려 두는 것이 아니라 활동의 기획단계부터 평가단계까지 함께 고민하고 이해하며, 그 과정에서 어려움을 느낄 때 돌파할 수 있도록 돕는 문화와 시스템이 정착되어야 한다. 개별 조직 차원에서 어렵다면, 활동가 개인이 어떤 활동을 해나가고 싶은지, 어떤 활

동 분야에 관심이 있고 배워보고 싶은지 듣고 지원하며, 현재 하고 있는 활동에서 어려움을 느낄 때 도움을 요청하고 얻을 수 있는 ‘멘토-멘티’ 시스템이 시민사회 차원에서 필요하다. 활동가 개개인이 스스로의 성장과 전문성을 개발하고 제때 적절한 피드백을 통해 스스로의 역할과 성취를 확인해 가며 효능감을 느낄 수 있을 때 시민사회도 구성원도 함께 건강하게 성장할 수 있을 것이다.

### ③ 청년활동가의 인적 안전망 구성이 필요하다

때로는 자신이 겪는 어려움이 자신뿐 아니라 다른 사람에게도 있었다는 것을 아는 것만으로 위로가 된다. 나아가 대화와 공감을 통해 어려움의 실체가 이해되고 그것에 이름 붙일 수 있게 되기도 한다. 청년활동가들은 현재 겪는 어려움을 공유할 네트워크도, 이 시기를 먼저 지나온 선배 활동가들과의 대화도 절실하다고 말한다. 지금은 나무와 나무 사이의 거리가 너무 멀다. 활동을 지속하고 싶은 청년활동가의 경우, ‘오랫동안 함께 할 수 있는 동료 청년활동가가 남아있지 않을까 봐 걱정’이다. 서로를 발견하고 서로의 동료가 되어 인적 안전망을 꾸려갈 수 있는 더 많은 기회가 조성되어야 한다.

### ④ 활동가의 사회적 인식 개선이 필요하다

마지막으로 숲의 존재 가치를 모르고 불태워 버리거나 베어 버리지 않을 사회적 인식이 개선되어야 한다. ‘활동가가 있어 세상은 더 좋아진다’라는 말처럼 활동가가 왜 필요한지, 시민사회가 ‘제3섹터’로 존재함으로써 사회에 필수적인 역할을 해 왔고 또 하고 있음을 잘 알려야 한다. 통계청의 센서스(인구주택총조사)나 은행 등에서 활동가가 하나의 직업으로 인

정되는 것이 예시가 될 수 있다. 주변 사람들의 작은 인식 변화가 활동가들이 더는 자신의 활동을 설명하거나 설득하지 않아도 되는, 더 자랑스럽게 활동할 수 있는 여건을 만들어 가는 하나의 초석이 될 수 있다.

## [2] 조직 내에서 바꿀 수 있는 조건

: 울타리를 만들어 견뎌야 하는 바람을 줄여주자

### ① 바쁘다는 이유로 변화를 미루지 말자

활동가 개개인이 건강하기 위해서 조직문화가 변화돼야 한다. 청년활동가들은 산적해 있는 사회문제와 감당해야 하는 업무량으로 몸과 마음의 역량 소진을 경험하면서도, 그렇기 때문에 더욱 ‘스스로를 돌보는 일에 시간을 써야’ 한다고 말한다. ‘나’의 몸과 마음이 건강해야 ‘활동가인 나’도 있다고 여기는 것이다. 그러나 청년활동가들이 시민사회 안에서 활동하며 접하는 문화는 활동가 개인의 헌신과 희생이 담보되지 않으면 뼈거덕거리는 구조이며 현안 대응에 바쁘다는 이유로 이를 개선하지 못하는 현실이다. 그렇기에 때로는 “나는 네가 스스로를 희생하길 원하지 않아. 그러니까 불편한 점이 있다면 적극적으로 말해주면 좋겠어!”라고 미리 부탁해 두는 문화가 필요하다.

### ② 활동가 개개인을 이해하고 존중하는 문화를 만들자

조직 차원에서는 활동가 개개인의 활동 계기와 동력을 알고 기억하고 복돋워 주고 상기하는 노력이 필요하다.

청년활동가들은 경험에 따라 끌어주고 밀어주는 역할이 있겠지만 나이

나 연차에 관계없이 서로를 활동가로서 존중하고 존중받길 바란다. 구성원 개개인을 이해하고 권리를 존중하는 문화를 바라는 것이다. 위계 있는 문화나 청년에게 청년다움을 요구하는 문화는 세대를 떠나 서로 다른 개인이 모인 조직에서 당연하게 발생할 수 있는 갈등을 다루는 데 위협요인이 된다. '말해도 소용없구나 하고 느끼는 순간 소통이 단절'되기 때문이다. 믿고 의지할 수 있다고 여겼던 동료가 말해도 소용없는 사람이 될 때 동력은 약해질 수 있다. 위계보다는 활동가끼리 대화를 통해 함께 만들어 가는 규칙과 명확한 기준이 필요하다.

## 2. 청년기록단을 넘어서

기록단은 다양한 청년활동가들의 목소리를 듣고자 하였으나 시간이나 예산, 관계망 부족 등의 이유로 소수의 활동가를 만날 수밖에 없었다. 그 과정에서 기록단이 담지 못했거나 아쉬운 부분 등 청년기록단의 ‘요즘것들 이야기’ 프로젝트의 한계를 솔직하게 털어놓고자 한다. 기록단이 만난 인터뷰이들은 시민사회영역 청년활동가의 대표성을 띠는 것이 아니기에 기록단은 추후 후속 프로젝트 등을 통하여 이 같은 한계를 극복하고자 한다.

### 1) 기록단이 반영하지 못한 목소리

#### (1) 다양한 성별정체성을 지닌 청년활동가

청년기록단은 청년활동가를 더 깊이 인터뷰하기 위해 각자가 기존에 알고 있었던 관계망을 통해 인터뷰이를 섭외했다. 그 과정에서 의도치 않았지만, 인터뷰이의 다양한 성별을 반영하기 어려웠다. 성별에 따른 차이 등을 고려하려 했지만, 모든 인터뷰이에게 성별정체성을 물어보지 않았기 때문에 정확한 성비를 이야기하기는 어렵다.

청년활동가들의 다양한 고민을 담기 위해 (육아를 하고 있는) 기혼 여성, 비혼 여성, (결혼을 지향하는) 미혼 여성 등을 인터뷰했지만, 결혼을 앞두고 현실적인 고민으로 활동을 포기하는 남성 활동가의 목소리를 담지는 못했다. 이는 인터뷰 본문에서 드러나는 청년활동가들의 노동조건과 관련한 객관적인 자료가 될 수 있으므로 후속 연구가 필요한 부분이다.

또한 사전 연구 등을 통해서도 전체 청년활동가들의 성비는 알 수 없다. 그 안에서도 기혼, 미혼, 비혼 등의 다양한 정체성을 반영하여 구분해야 하기 때문에 이 부분을 담기 어려웠다. 기록단은 여성 활동가나 성소수자 활동가의 목소리가 더욱 드러나야 한다고 생각하며, 추후 이 부분의 심층적인 연구가 이루어진다면 좋겠다는 바람이다.

## (2) 지역 청년활동가

청년기록단 소속 활동가 3인이 모두 서울시 등 수도권에 거주하고 있어 지역에서 활동하는 청년활동가들의 목소리를 담는 데는 한계가 있었다. 인터뷰이 중 1인은 지역에서 활동하고 있으며,

*“지역에는 활동과 관련한 고민을 같이 나눌 수 있는  
친구들이 없다는 게 아쉽다”*

라고 말하며 청년활동가 네트워크의 필요성에 깊이 공감하기도 했다. 해당 인터뷰이는 같은 가치관을 지닌 청년들과 만나기 위해 프로그램을 기획하고, 프로젝트를 만드는 등 다양한 시도를 한 바 있다.

지역의 청년활동가들은 지역시민사회가 비교적 작기 때문에 활동가 네트워크, 특히 청년활동가 네트워크가 이루어지기 어려운 상황이다. 본 연구에서 청년활동가 네트워크 조성에 관한 많은 요구를 확인할 수 있었는데, 지역의 청년활동가 네트워크는 어떻게 가능할지 고민이 필요하다.

## (3) 청년활동가의 활동 지속가능성에 관한 다양한 사례 부족

청년기록단이 처음 청년활동가들과 진행할 인터뷰를 준비할 때 다양한 영역의 청년활동가들을 만나고자 했다. 이후 멘토링을 통해 ‘대표성을 띤

청년활동가'를 찾기보다 '다양한 사례를 지닌 청년활동가'를 만나기로 방향을 전환하며, 보다 깊은 이야기를 나누기 위해 관계망을 통한 섭외를 진행했었다.

예상보다 다양한 목소리를 담을 수 있었으나, 활동 중단을 경험한 청년활동가가 많지 않았기 때문에 청년기록단이 궁금했던 '지속가능성'과 관련한 다양한 이야기를 듣는 것은 어려웠다. 특히 '조직 내의 세대갈등'에 따라 활동 중단을 경험한 사례'나 '과로 및 건강 문제로 활동 중단을 경험한 사례' 등을 담아내기 위한 인터뷰는 하지 못해 아쉬움이 남는다.

## 2) 코로나19 거리두기에 따른 네트워크 부족

청년기록단의 목표 중 하나는 연구를 통해 관계를 맺고, 이후 '인터뷰 이 모임'을 통해 '청년활동가 네트워크'를 형성하는 것이었다. 그러나 인터뷰 도중 사회적 거리두기 단계가 상승하는 등 코로나19 감염이 확산되면서 모든 인터뷰이를 묶어내는 것은 어려웠다.

그룹 인터뷰를 통해 3인의 청년활동가들이 서로 공감대를 형성하고, 서로를 위로하며 힘이 되는 네트워크를 작게 경험했는데, 이를 통해 네트워크의 필요성을 더욱 절감했다. 그룹 인터뷰에 초대하지 못했던 11인의 청년활동가들, 나아가 이들을 통해 더욱 확산될 네트워크를 어떻게 형성할 수 있을지는 여전히 고민으로 남아 있다.



### 3. 청년기록단의 후속 프로젝트

청년기록단은 ‘요즘것들 이야기’ 프로젝트를 통해 청년활동가들과 만나며 그들이 원하는 것이 무엇인지, 어떤 것에 관심이 있는지, 청년활동가들의 고민을 해결하고 지속적인 활동을 가능하게 하는 방법은 무엇인지 고민했다. 처음부터 후속 프로젝트를 고려한 것은 아니지만, 청년활동가들과 대화하는 과정에서 서로가 원하는 것을 발견하고, 우리가 할 수 있는 것을 함께 이야기하며 다양한 아이디어를 나누었다.

#### 1) 직접적 소통

청년활동가들은 네트워크, 특히 소통에 관심이 많았다. 청년기록단의 프로젝트가 ‘인터뷰’라는 껍데기를 가진 ‘수다회’였기 때문이기도 하다. 인터뷰에 참여한 청년활동가들은 다른 인터뷰이를 궁금해하며, 특히 ‘정기적인 수다회’나 ‘청년활동가 MT’ 등 청년활동가 네트워크를 원하기도 했다.

그중에는 세대갈등에 관한 아이디어도 있었는데, 선배 활동가 간의 대화나 멘토링 등이 있었다. 기성세대와 자유로운 대화, 상호 이해의 요구가 있었고, 한편으로는 그 중간의 ‘허리’ 역할을 하고 있는 30~40대 선배들과 대화를 통해 ‘활동가의 고민을 먼저 겪은’ 선배의 이야기를 듣고 싶어 하기도 하였다.

청년활동가들은 교육이나 배움의 요구 또한 강했는데, 청년활동가끼리의 강연 및 스터디가 필요하다고 했다. 또 각 시민사회단체의 청년활동가들이 동아리를 결성하여 서로의 단체를 소개하고 교차 탐방하는 등 프로그램 관련 아이디어도 제안되었다.

청년활동가들은 고민을 나눌 수 있는 상시적 네트워크를 바라고 있었다. 오픈채팅방 등의 적당한 익명성과 자유로움을 토대로 서로 소통하고 공감할 수 있는 네트워크 공간이 필요하다고도 했다.

## 2) 청년활동가 사회 활성화

청년활동가들은 다양한 취미생활을 통해 재충전하고 있었다. 책, 영화, 뮤지컬 공연 등 관람하는 취미부터 공예, 미술, 글쓰기 등 창작하는 취미까지 청년활동가들의 다양한 관심사를 함께 나누고자 하는 요구가 있었다. 특히 사회 이슈 등의 가치관이 비슷한 활동가 그룹 내에서 생각을 공유하고 싶어 했다. 실제로 인터뷰 도중 관심사가 같은 취미 활동에 관한 언급이 나올 때면 콘텐츠 추천부터 정보 공유까지 활기찬 대화가 이루어지기도 했다.

특히 청년활동가들은 글을 쓰거나 그림을 그리는 등 창작 활동에 관심이 많았는데, 이와 관련하여 활동가 문예지를 발행하거나 청년활동가 잡지를 발간하자는 등의 의견이 있기도 했다. 청년활동가들의 사회를 활성화하고, 서로의 생각을 나눌 수 있는 간접적인 수단의 수요를 확인할 수 있었다.

이와 별개로 청년활동가들의 힘이 될 수 있는 ‘이달의 활동가상’ 시상식에 관한 의견도 있었다. 활동가 개인을 칭찬함으로써 활동가로서의 의미를 재점검하고, 다시 힘을 낼 수 있도록 응원하는 의미의 상을 수여하자는 아이디어였다.

### 3) 활동가를 지키는 조직 내의 가이드라인 제시

청년활동가들은 조직 내에서 권한을 가지지 않은 경우가 많기 때문에 상급자와 갈등 상황에 자주 놓이며, 당연한 권리를 요구하는 것조차 어려운 조직문화를 경험하기도 한다. 몇몇 청년활동가는 이에 관한 가이드라인이나 규칙을 제안하기도 했다. 취업규칙, 근로계약, 사무처 내부 규정 등에 관한 시민사회의 표준안을 만드는 일이나 활동 및 회의 등에 관한 가이드라인을 만드는 일, 나아가 시민사회단체 노동조합을 만드는 등 활동가를 지키는 활동 조건 개선의 요구가 있었다.

청년기록단은 언급된 모든 아이디어를 진행할 수는 없겠지만, 앞으로 다양한 토론을 통해 진전된 프로젝트를 이어가고자 한다. 이 후속 프로젝트는 현재의 청년기록단 팀원 3명 외에도 청년활동가 간의 네트워크를 원하고 서로의 공감과 위로가 되기를 바라는 많은 청년활동가와 함께할 것이다.

# 요즘 것들 이야기

## V. 에필로그

■ 청년기록단, 연구 후일담

“

회원들을 만났을 때  
가장 감동적이에요.  
내가 같이 바뀌어나가고 있구나,  
서로의 인생에 영향을 끼치면서  
세상을 바뀌어나가는구나,  
생각이 들때가  
가장 즐겁고 감동적이죠.”

## V. 에필로그 - 청년기록단, 연구 후일담

청년기록단은 연구 보고서를 마무리하면서 서로의 소회를 나누었다. 연구를 처음 시작할 때의 마음이 어떻게 변했는지, 연구 과정에서 기억에 남는 일은 무엇인지, 앞으로 어떻게 청년기록단을 이어갈지에 관한 이야기였다. 에필로그로 그 이야기를 담아 보고자 한다.

푸: 여러분, 그동안 고생 많으셨어요. 아직 할 일이 조금 남긴 했지만, 연구를 마무리하는 차원에서 소감을 좀 남겨 보려고 합니다. 우선 저는 연구가 끝나는 게 시원하기도 하고, 섭섭하기도 한데요, 좀 더 많은 이야기를 들어보지 못한 게 아쉽기도 해요. 그래도 이 연구 보고서가 빨리 나와서 다른 사람들에게 보여주고 싶다는 생각이 듭니다.

호두: 저도 비슷한 것 같아요. 연구를 하면서 가장 많이 느꼈던 게 제가 gaps했던 부분을 인터뷰이들이 말씀하시면서 단어로 짚어주실 때 너무 공감되면서 내가 불편하고 gaps했던 부분이 이거구나 하고 생각했어요. 그래서 이들 내용이 나에게 위로가 되었듯 다른 청년활동가들에게도 위로가 되었으면 좋겠어요. 그리고 기성세대 활동가들이 읽고 이해할 수 있는 계기가 되면 좋겠다는 생각도 들어요.

물음표: 사실 우리가 들은 이야기가 보통은 “이렇게 들려주세요” 하지 않으면 듣기 어렵잖아요. 개인의 생각이나 일기장에만 남고…. 개인의 이야기를 우리가 기록했으니, 잘 읽고 잘 보일 수 있도록 끝까지 마무리를 잘해야겠다

는 생각이 들어요. 그리고 이 보고서가 나온 이후에 변화의 지점이 생겼으면 좋겠어요. 우리 기록단 내부에서 고심했던 게 힘든 점을 나열하는 것도 필요하지만 결국 해결하기 위해 필요한 게 뭔지 정리를 잘하려고 했었잖아요. 이 보고서를 통해서 공감대가 형성되고, 우리 조직 안에 있는 청년활동가들은 어떻게 느끼고 있는지 이야기할 수 있는 계기가 만들어지고, 해결하기 위한 목소리가 반영된다면 정말 기쁠 것 같아요.

호두: 정말 기쁘겠네요. 사실 이 연구 자체가 코로나19 거리두기 단계 격상으로 정말 어려웠잖아요. 인터뷰를 잡았는데, 2인 이상 모임이 금지되면서 온라인으로 해야 할 지 고민도 하고... 특히 같이 식사를 하고 인터뷰를 진행하려고 했는데, 그러지 못한 게 정말 아쉬웠어요.

물음표: 같이 식사를 했던 활동가들과 아닌 활동가들은 인터뷰를 할 때 차이가 많이 있었죠.

호두: 인터뷰 중에 느껴지는 유대감도 다르고, 인터뷰 이후에 연락할 때 내 마음의 어려움의 장벽의 두께도 달랐어요.

푸: 그렇죠. 저희가 친근하게 느껴지는 것도 있고, 그분들도 마음을 많이 열어주시기도 하셨어요.

호두: 밥 먹는 시간을 두 시간으로 길게 잡았었잖아요. 우리가 먼저 조직 이야기, 힘든 이야기 하면서 서로 대화를 했던 게 인터뷰이들의 마음을 연 것 같아요.

후: 처음에는 우리가 15명의 청년활동가를 만나는 게 목표였잖아요. 그게 예산을 고려했을 때, 최대한 인터뷰이들에게 사례할 수 있는 선에서 정한 수치였는데. 결국 11명을 인터뷰하고, 3명은 추가 FGI를 했으니까 소기의 목적은 달성한 셈이네요. 어쨌든 저는 인터뷰이들이 정말 다양해서 좋았어요. 활동을 그만둔 분들도 계시고, 활동이 너무 좋아서 계속 이어나가겠다는 분들도 계시고, 어려움을 느끼는 분들도 계시고, 활동을 너무 사랑해서 애증이라고 표현한 분도 계시고…. 그래서 많은 이야기를 담을 수 있어서 좋았던 것 같아요. 우리 인터뷰 섭외할 때 정말 걱정 많았잖아요. 나름대로 성공적인 것 같아요.

호두: 사실 좌충우돌이 많았죠. 연구 설계할 때 중간에 멘토링 받고 다 바꾸고….

물음표: 회의도 일주일에 두 번씩 했잖아요.

후: 그때 안 바꿨으면 지금쯤 우리 죽어났을걸요? (웃음)

호두: 멘토링이 신의 한 수였죠.

후: 고정근 멘토님께 다시 한번 감사드립니다. (박수)

물음표: 만약에 처음 기획대로 하려고 했다면 정말 상근 활동하고 병행하기 힘들었을 것 같아요. 품이 굉장히 많이 드는 기획이었어요.

호두: 그리고 그 기획은 청년활동가들의 특성보다는 영



역이나 연차 같은 면에서 대표성을 찾으려고 했기 때문에 인터뷰도 지금처럼 재미있지는 않았을지도 몰라요. 오히려 일 같아서 싫었을 수도 있죠.

물음표: 지금보다 대하기 어려웠을 거예요.

푸: 지금 읽고 있는 책이 황선우 작가님 인터뷰집인데, 인터뷰이들의 공간, 집 같은 곳에서 했더라고요. 일부러 마음을 열기 위해 편안한 공간에 가고, 그런 시도를 하신 것 같은데, 우리도 마찬가지였잖아요. 식사를 같이 하거나 이런 시도가 없었으면 너무 재미없게 나왔겠다는 생각이 들었어요. 표면적인 이야기만 잔뜩 하고 끝나지 않았을까요? 지금은 사실 저의 아주 큰 목적이었던, 청년활동가 네트워크가 조금씩 물꼬를 트고 있다는 생각은 들어요.

호두: 보고서 제출이 끝나면 올해가 가기 전에 다 같이 만나고 싶다는 생각을 해요. 같이 커피나 맥주 같은 거 마시면서 다 같이 이야기할 수 있는 날이 오면 좋을 것 같아요. 사실 FGI 할 때 걱정 많이 했거든요. 다들 처음 보는 분들인데, 이야기를 잘 할 수 있을까? 그래서 우리가 정말 많이 준비했는데, 아무런 쓸모가 없었죠. 너무 잘 통하셔서... 어떤 유대감이 있는 것 같아요, 청년활동가들끼리는...

푸: 맞아요. 그리고 헤어질 때도 다른 인터뷰이들도 만나보고 싶다고 하고, 후속 프로젝트 언제 하냐고 물어보고... 이런 만남의 기회를 필요하다고 생각하는 사람이 아직 많구나 하는 생각이 들어서 좋았던 것 같아요. 인터뷰

이 중에 가깝게 지내던 지인도 있었는데, 인터뷰 전에는 그 활동가가 뭘 좋아하는지 잘 몰랐다가 알게 된 것도 있고, 저한테도 좋은 경험이었어요.

물음표: FGI가 걱정보다 유쾌하고, 이야기도 많이 나와서 좋았던 것과 더불어 마지막에 헤어질 때 인사하면서 “이런 자리 또 만들어 주세요” 하고 가셨잖아요. 그때 내가 잘하고 있구나, 이런 생각이 들었어요. 우리가 이 연구를 하는 게 도움이 되는구나, 필요하다고 느끼는구나.

호두: 우리가 필요해서 연구를 시작한 것도 있지만, 그분들도 사실 이런 자리가 필요했다는 걸 느꼈죠. 원래는 우리가 보고서를 쓰기 위해 만난 건데, 인터뷰를 통해서 내가 오히려 위로를 얻고, 내 이야기도 하고….

물음표: 서로 공감하는 것도 많았고요. 그리고 우리 인터뷰가 단건이었지만, 몇 번 쌓이다 보면 아이디어도 많이 나올 분위기였잖아요. 실제로 해 볼까요 하는 후속 사업 아이디어도 많았고….

푸: 저는 인터뷰 피드백 중에 청년기록단 활동가들 이야기도 궁금하다고 해주셔서 더 좋았어요. 저 사람들이 우리랑 소통했구나. 우리의 인터뷰가 일방적으로 질문에 답하는 게 아니고 관계를 맺고 소통했구나. 그런 생각이 들어서 되게 뿌듯했어요. 인터뷰가 처음이었는데, 연구인테도 너무 딱딱하지 않게 잘 해낸 것 같아요.

물음표: 처음에는 걱정 많이 했어요. 표면적인 것만 이

이야기하고 올까 봐. 우리가 마음을 못 열면 어떡하지, 걱정하고…. 처음이었으니까요.

호두: 그래서 처음 인터뷰를 했던 분과 마지막 인터뷰를 했던 분을 비교하면, 우리의 스킬 차이가 굉장히 많이 나요. 사실 첫 인터뷰를 했을 때는 그분이 이야기를 너무 잘 해 주시고, 피드백도 주시고 그래서 뒤에 할 때는 조금 더 수월해졌어요.

푸: 활동가 개개인이 마음속에 담고 있는 어려움을 남한테 꺼내놓는다는 게 쉬운 일은 아닌데, 우리가 마음을 잘 열어서 그럴 수도 있겠지만, 그분들이 어딘가 터놓을 공간이 필요했다는 생각이 많이 들었어요. 우리처럼 가까이에 함께 활동하는 청년활동가가 있으면 서로의 어려움이나 생각을 우리끼리 할 수 있지만, 어디 가서 말하기는 어렵잖아요. 활동가 이외의 친구들에게 이야기해도 공감받기 어렵고, 조직 내에서는 더더욱 할 수 없는 말이고…. 청년활동가 네트워크가 왜 필요한지 다시 생각하게 됐어요. 그리고 저는 이것 해낼 겁니다.

호두: 저도 함께하겠습니다. 사실 저는 청년기록단이 대단하다는 생각을 했는데, 우리 각자 상근 활동을 하면서 했잖아요. 평일에는 일을 하고, 주말에는 기록단 일을 하고, 쉴 틈이 없었잖아요. 결과적으로 돌아와 보니, 하던 일을 두 명이 그만뒀지만요. 그런데 인터뷰는 우리한테도 좋았어요. 우리 스스로도 털어낼 필요가 있었는데, 인터뷰를 통해서 이야기하면서 털어내기도 했잖아요. 사실 기록단 개인들이 다들 기록단 활동을 하던 중에 힘들었던 순간이

있었잖아요, 외부적으로…. 그럴 때 저는 짜증을 내기도 했는데, 그걸 받아주시고 이해해 주신 두 분이 고마웠어요.

푸: 우리끼리는 이해하잖아요. 청년활동가들이 일터에서 얼마나 힘든지, 우리는 서로 아니까 받아줘야죠.

물음표: 우리가 서로 활동가 동료이고, 그냥 친구 같은 관계가 아니잖아요. 같이 해 온 6개월이 있고, 왜 힘든지보다 아니까.

호두: 이 안에서만 이해받는 게 있어요. 활동가가 아닌 친구들은 그렇게 힘들면 왜 해? 그만둬! 이렇게 이야기하기도 하니까요.

푸: 활동가가 아닌 사람들은 쉽게 그만두라고 이야기를 하죠. 그런데 활동가들은 그런 이야기 못 해요. 왜냐하면 우리는 이 사람이 왜 이 활동을 하고 있는지 알거든요.

물음표: 이해의 폭이 다른 것 같아요. 활동가인 사람과 그냥 내 지인, 친구들은 이해의 깊이가 다르죠.

푸: 그래서 사실 선배들이 부럽기도 했어요. 선배들도 조직 안에서 상처를 받을 텐데, 그 사람들은 활동가 친구들이 많으니까 터놓고 술도 마시잖아요. 그런 게 부럽다고 생각했어요. 그래서 그런 기회를 청년활동가들도 나눠 가졌으면 좋겠다고 생각했구요.

호두: 만들면 되죠. 만들기로 약속하셨으니까.

푸: 해낼 겁니다. 이젠 첫 출발일 뿐이에요. (웃음)

호두: 좋아요. 여기에서는 내가 처음부터 안전하다는 느낌을 많이 받아요. 여기에서 이야기하는 게 안전하다는 느낌이 있잖아요. 다른 곳에서는 자기 생각을 자유롭게 이야기하지 못하는 부분들이 있었을 텐데, 여기는 우리가 안전하게 이야기할 수 있는 공간을 잘 마련했던 것 같아요.

물음표: 처음 보는 사람들인데도 그게 됐다는 게 좀 신기해요.

푸: 우리 진짜 잘했다. 박수 한번 칠까요? (박수) 이런 건 칭찬하고 넘어가요. 제가 처음에 활력향연 착수 인터뷰 할 때만 해도 공격적이었잖아요. 청년활동가들을 이해하지 못하는 시민사회는 반성하라! 이런 느낌이었고... 그때는 좀 공격적이었는데, 인터뷰를 진행하면서 어떤 분이 “세대 차이는 당연한 거고, 그게 갈등이 되지 않도록 소통하는 게 필요하다”라는 이야기를 했는데, 그때 좀 깨달은 것 같아요. 그러면서 온순해진 거죠. 그래서 선배 활동가들과 이야기를 많이 했어요. 주변에서 이 연구를 궁금해하시잖아요. 그러면 이야기를 하면서 조금씩 스포(?)를 하기도 하고, 제 생각을 말하기도 하고, 같이 청년활동가의 미래를 걱정하기도 해요. 그래서 저 개인적으로는 이 연구를 수행하면서 많이 온순해졌다는 생각이 드네요.

호두: 저도 조금 이해가 생긴 것 같아요. 보고서를 다 쓰고 나니까 기성세대를 이해하는 마음이 조금씩 생기기

시작했어요. 구조적으로 뭐가 어려운지 알게 되었잖아요. 사실 기성세대 활동가들도 바꾸고 싶잖아요. 워크숍 하나 다 바꾸자고 하는데, 정작 조직이 너무 바쁘니까 미뤄두게 되고…. 제가 거기에서 많이 배운 것 같아요.

푸: 청년활동가들이 자기 활동, 자기 조직을 너무 사랑하고, 선배 활동가들도 사실 너무 사랑하는 거예요. 그래서 미운 거죠. 미워도 이 활동을 지속했으면 좋겠고, 함께하고 싶으니까 공존할 수 있는 방법을 계속 찾잖아요. 이 연구를 하고 있는 우리도 그중 하나이지 않을까 생각해요.

물음표: 인터뷰 내용이 애정을 기반으로 한 이해이고, 애정을 기반으로 한 비판이잖아요. 그럼에도 불구하고 계속 하고 싶기 때문에 방법을 찾고, 시도하고, 그런 것들이 애정을 기반으로 한 거죠.

푸: 우리는 너무 사랑이 많은 사람들인가 봐요. 따뜻해요.

물음표: 활동하는 사람들이라 그런 것 같아요.

호두: 그게 없으면 사실 여기에 있을 수가 없잖아요. 활동할 동력이 없죠.

푸: 그렇죠. 이 따뜻한 사람들을 어떻게 계속 품어줄 것인가. 점점 추워져서 오들오들 떨고 있는데, 어떻게 해 줄까. 고민이네요.

호두: 어떻게 난로의 불이 꺼지지 않게 장작을 계속 넣어줄 것인가.

푸: 우리 연구 끝나면 후속 프로젝트 뭐 할까요? 여러 가지 이야기가 나왔는데, 이건 진짜 꼭 해 봤으면 좋겠다는 거요.

호두: 문예지. 사실 활동가 스스로 내는 것도 좋은데, 추천 글을 쓰는 것도 좋겠다고 생각해요. 자기 분야에서는 굉장히 꼼꼼하게 좋은 콘텐츠를 알고 있잖아요. 각자가 추천하면 정말 잘 볼 수 있겠다는 생각이 들었어요.

푸: 저도 잡지를 생각했어요. 다양한 이야기도 담고, 추천 글도 담고, 직접 그린 그림도 담고…. 연대하는 느낌? 우리 여기에 같이 연결되어 있어, 이런 상징적인 잡지…. 그런데 이게 업무가 되지 않았으면 좋겠는데, 어떻게 할 수 있을까 하는 고민은 있어요. 아무튼 여러분은 빠지면 안 돼요. 같이 가야 하니까. (웃음)

푸: 우리 이야기를 많이 했는데요. 이 보고서를 읽는 사람들에게 한마디씩 할까요?

물음표: 이 보고서가 변화의 계기를 만들어 주면 좋겠다는 생각이 있어요. 인터뷰 내용 중에 인상적이었던 말이 있는데요, “계속 말해도 바쁘다는 핑계로, 지금 해야 할 일이 많다는 이유로 계속 미뤄지니까 이 보고서 같은 기록물이 물리적인 형태로 나와서 같이 보고 이야기를 하고 싶다”라고 이야기했고, 그 기록물이 우리 보고서가 되었으면

좋겠다고 말씀하셨어요. 제가 보고서 정리를 할 때는 이 보고서를 읽는 사람들, 청년활동가들 말고도 다른 사람들이 ‘아, 이거 동료 활동가들하고 이 부분에 대해 이야기해 보고 싶다’라고 생각하고, 이런 대화의 물꼬를 트는 계기가 되었으면 좋겠다는 생각이 들어요.

푸: 제가 인터뷰를 마치고 나름대로 내린 청년활동가들의 가장 큰 고민은 지속가능성이었거든요. 미래가 안 보니까, 미래가 암담하니까 고민을 할 수밖에 없는 게 아닌가. 청년활동가들의 미래를 같이 그려주면 좋겠다는 생각을 제일 많이 해요. 활동 조건이나 다양한 요소가 개선되어야 하겠지만, 사실 제일 중요한 건 미래의 롤모델이라고 생각해요. 롤모델이 진짜 필요하겠단다. 같이 고민했으면 좋겠다.

호두: 물론 우리가 독자를 청년활동가와 기성세대 활동가로 이야기했지만, 일반 사회에도 당기를 원해요. 요즘 인터뷰 관련 예능이나 책이 굉장히 많잖아요. 다양한 직업의 일반인이 나오는데, 활동가를 인터뷰한 건 거의 없잖아요. 오히려 공격의 대상이 되고…. 그래서 이런 활동가들의 노력을 알아주면 좋겠어요. 그리고 더 나아가서 우리가 꿈꿔왔던 네트워크, 인적 안정망을 잘 구성하고, 사회 인식의 변화도 있으면 좋겠어요.

푸: 그럼, 우리 마지막까지 힘냅시다!

물음표: 파이팅!





# 요즘 것들 이야기

## VI. 연구 자료 제시

- ▲ 참고 문헌
- ▲ 인터뷰 요청서
- ▲ 인터뷰 사후 설문지
- ▲ 인터뷰이들의 사후 설문 내용

“저는 일하는 거 되게 좋았거든요.  
주말 없이 일했고,  
피곤하긴 해도 재미있고.  
그런데 가족이 생기고,  
아이가 생기면서 고민이 많아졌어요.  
정말 대안이 뭘까.  
내가 일을 안 하고 싶은 건 아닌데,”

## VI. 부록

### - 참고문헌 -

#### 1. 본문 중 인용된 선행 연구

- <sup>1</sup> (사)지역공공정책플랫폼 광주로, 2020, 「청년공익활동가들의 현황 및 실태조사에 관한 연구」
- <sup>2</sup> 강준원, 장소화, 황지성, 2019, 「시민사회 청년활동가 마음건강 실태 조사 분석」, 서울시NPO지원센터
- <sup>3</sup> 공익활동가 사회적협동조합 동행, 2019, 「공익활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위한 지원방안 수요조사」, 서울시NPO지원센터
- <sup>4</sup> 조경숙, 2015, 「서울지역의 지속가능한 공익활동가 복지수요조사연구」, 서울연구원

#### 2. 기타 참고 문헌

- 인권재단사람, 2019, 「지속가능한 인권운동을 위한 활동가 조사」
- 남구현, 2016, 「경기도 시민사회단체 활동가 생활실태 분석 및 지원방안」, 한신대학교 산학협력단
- 박희석, 정현철, 2017, 「서울시 비영리스타트업 현황과 청년일자리」, 서울연구원
- 녹두씨알, 2020, 「인천지역 시민단체 활동가의 삶과 활동 실태조사」
- 녹두씨알, 2020, 「지속가능한 공익활동 지표 개발 연구」, 서울시 NPO지원센터

- 인터뷰 요청서

요즘 것들(청년활동가) 이야기 인터뷰 요청서

청년기록단

(송이, 민영, 필준)

1. 취지

- 청년활동가는 다양한 가치를 지키기 위해 시민사회의 곳곳에서 노력하고 있습니다.
- 그러나 기존 연구 결과들을 보면 청년활동가들은 조직 내 열악한 근무 조건(급여 및 워라밸 등), 수직적인 조직문화, 고연차 활동가에 비해 상대적으로 얇은 네트워크 등 활동에 있어 여러 어려움을 겪고 있는 것으로 나타납니다.
- 이러한 어려움들은 청년활동가들의 지속가능성을 위협하여 청년활동가 본인이 추구하고자 하는 가치가 있음에도 활동을 고민하거나 시민사회를 떠나게 만들고 있습니다.
- 공익활동가사회적협동조합 동행에서 실시한 ‘공익활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위한 지원방안 수요조사(2019)’에 따르면 20~30대 청년활동가들의 경우, 활동 지속가능성의 가장 중요한 요인으로 ‘의사소통’ 및 ‘적성, 취향’을 꼽았습니다. 그러나 왜 ‘의사소통’과 ‘적성, 취향’이 가장 중요한지, 어떤 문제로 위 요인들이 저해되고 있는지는 심층 조사된 사례가 없습니다.
- 이에, 청년기록단 팀은 청년활동가들이 활동을 시작하게 된 계기와 활동의 고민, 현황 등 진솔한 이야기를 듣고, 이를 통해 청년활동가들이 활동을 지속할 수 있는 동력을 어디에서 찾고 있는지, 어떤 고민들을 하며 활동 중인지, 혹은 활동을 포기하기로 결심하게 된 이유에 대해서는 어떻게 설명하고 있는지 알아보하고자 합니다.

2. 청년기록단 소개

- 청년기록단은 시민사회에서 활동하고 있는 3명의 청년활동가가 모여 또래의 청년활동가들의 이야기를 듣기 위해 뭉쳤습니다. 청년활동가들의 활동 동기(계기), 활동에서 추구하고자 하는 가치, 활동 현황, 지속가능성을 위해 필요한 부분 등 다양한 이야기를 직접 듣고 싶습니다.
- [위 연구는 서울시NPO지원센터의 활력향연(활동가 연구사업)의 지원을 받아 진행됩니다.]

3. 요청사항

- 이에, ○○님의 인터뷰를 요청드립니다.
- 일시: 2021년 ○월 ○일 (○) ○○시

- 장소: ○○

#### 4. 질문 내용

##### <활동 현황>

Q1. 현재 하고 있는 활동은 무엇인가요.

Q1'. (현재 활동을 하고 있지 않은 경우) 이전까지 했던 활동은 무엇인가요.

Q2. 현재 하고 있는 활동에 있어서 고민이 있다면 무엇인가요.

Q2'. (현재 활동을 하고 있지 않은 경우) 활동 당시 가장 큰 고민은 무엇이었나요.

##### <활동 동기 및 계기>

Q3. 활동을 시작하게 된 계기, 활동가로 살아보기로 결심하게 된 계기가 있다면 무엇인가요.

Q4. 활동을 하며 가장 즐거웠던 에피소드로는 무엇이 있나요.

##### <활동 지속가능성>

Q5. (현재 활동을 하고 있는 경우) 현재 하고 있는 활동을 지속하고 있는 이유는 무엇인가요.

Q5'. (현재 활동을 하고 있지 않은 경우) 이전 활동을 지속할 수 없었던 이유는 무엇인가요.

Q6. (현재 활동을 하고 있는 경우) 현재 하고 있는 활동을 앞으로도 지속할 의향이 있으신가요?

Q6'. (현재 활동을 하고 있지 않은 경우) 앞으로 활동을 다시 할 의향이 있으신가요?

Q7. 시민사회 전반이나 활동하는/하게 될 조직에 바라는 점이 있다면 무엇인가요?

Q8. 5년 뒤, 10년 뒤에 내가 되고 싶은 동료 활동가, 선배 활동가 혹은 결정권자는 어떤 사람일까요?

(장래에 활동 계획이 없으신 인터뷰이께서는 본인이 일하고 있는 곳에서 어떤 동료, 어떤 선배, 어떤 결정권자의 모습이고 싶은지 생각해 주시면 감사하겠습니다.)

Q8-1. 선배 활동가 혹은 결정권자로서 내가 만들고 싶은 조직문화의 모습이 있다

면, 그리고 해보고 싶은 활동이 있다면 적어 주세요. (소소한 것이든, 거창한 것이든, 허황된 것이든 한계를 두지 말고 상상해 주세요!)

참여해 주셔서 감사드립니다 :)

- 인터뷰 사후 설문지

**청년기록단 인터뷰 후기**

안녕하세요, 청년기록단입니다!

청년기록단은 인터뷰 이후, 참여자들의 소감과 ‘미처 말하지 못한’ 이야기들을 더  
들어보고자 인터뷰 후기 설문지를 마련하였습니다.

자유롭게 참여 부탁드립니다.

Q. 성함을 알려 주세요.

Q. 보고서에서 인터뷰 참여자들의 익명성을 충분히 보장하기 위해 별칭을 붙이려  
고 합니다. 좋아하는 ‘캐릭터’ 이름을 알려 주세요.

Q. 인터뷰 이후에 느낀 점과 소감을 알려 주세요.

Q. 인터뷰 당시에 미처 말하지 못한 이야기들이 있다면, 알려 주세요.

Q. 인터뷰 진행 과정에서 부족한 점이 있었거나, 칭찬해 주고 싶은 점이 있다면  
말씀해 주세요!

Q. 내가 하는/했던 활동을 정의하는 키워드를 5~7개 꼽아 본다면, 어떤 게 있을  
까요?



- 인터뷰이들의 사후 설문 내용

Q. 인터뷰 이후에 느낀 점과 소감을 알려 주세요.

- 시민사회에서 활동했던 경험을 정리해 볼 수 있는 시간이었습니다. 잊고 있던 좋은 기억들이 되살아나 흐뭇하기도 했고, 어떤 기억들은 여전히 쓰고 뺐었지만 예전보다 감정이 열거했다는 걸 확인할 수 있었습니다. 인터뷰를 하면서 저의 경험을 조금은 객관적으로 바라볼 수 있게 되어 좋았습니다.
- 활동의 의미에 대해서 고민해 보고 정리해 볼 수 있는 좋은 기회였습니다.
- 더 많은 청년활동가들이 연결되고, 공감할 수 있는 지점들이 생기면 좋겠다고 생각했습니다. 지친 청년활동가들에게 충분한 휴식이 필요하다는 생각도 했어요.
- 지속가능성을 위해선 멈춤이 중요하다고 생각해요. 이번 인터뷰가 짧지만 소중한 멈춤이 되었어요. 내 활동을 돌아보는 계기도 되고, 우리 조직을 돌아보는 계기도 되고요. 또 나 혼자만 생각하는 것이 아니라 청년기록단과 대화를 하다 보니 다른 사람의 활동과 조직을 엿볼 수 있어서 좋았어요. 우리는 다른 사람, 다른 조직을 너무 모르고 있었으니까요. 이런 기회가 참 소중했습니다.
- 가지고 있던 고민을 마구 풀어놓을 수 있어서 좋았습니다.
- 나 혼자만의 고민이라고 생각했었는데, 그 고민들에 공감해 주시는 것도 많아서 놀랐습니다. 상근 활동가는 어딜 가든 다 비슷한 상황에 놓이는 건가, 조금 서글프기도 했고요.
- 지난 활동을 되돌아보고 앞을 생각하는 시간이 되어서 개인적으로도 참 좋았습니다.
- 너무 편안하고 재미있었어요. 오랜만에 신나게 떠들었어요! 연대감을 짝짝 느꼈습니다.
- 또래 청년활동가들을 만난 게 가장 좋았습니다. 우리의 어려움, 고민 등을 누군가와 나눌 수 있는 것만으로도 위로되고 힘이 생긴다고 생각해요. 청년활동가들이 생기면 참 좋겠다 싶었습니다.
- 우선 제가 해왔던 활동을 돌아볼 수 있어서 좋았습니다. 제가 활동을 했던

2010년대와 현재 사회를 비교했을 때 분명 진보한 지점이 있다고 생각합니다. 여기에는 수많은 사람의 활동, 다양한 사회적 요인이 있지만 그 와중에 작게라도 내가 지키고자 한 가치와 그를 이루기 위해 동지들과 함께 했던 활동들이 영향을 미쳤다는 생각이 들었습니다. 또한 연도별로 어떤 활동들을 했었는지 생각해 보며 잠시나마 그 시간으로 돌아가 볼 수 있었습니다. 제가 어떤 지점에서 상처받았고 여전히 그 상처에서 벗어나지 못했는지 알 수 있었습니다. 제가 활동을 그만둔 이유를 설명하기 위해 사전에 정리하면서, 그리고 실제로 말로 풀어내며 제 상처를 다시 한 번 꺼내 보았습니다. 모두 해소되지는 않았으나, 제 이야기에 공감해 주신 덕분에 많이 위로받을 수 있었습니다.

- 그동안의 활동과 이후의 활동을 돌이켜볼 수 있었습니다. 내가 활동을 지속할 수 있는 이유나 환경은 뭔지 곰곰이 생각해 본 적이 없었는데요, 관련해서 생각해 보면서 지금 내게 필요한 욕구가 뭔지 생각해 볼 수 있었습니다.

**Q. 인터뷰 당시에 미처 말하지 못한 이야기들이 있다면, 알려 주세요.**

- 청년기록단을 통해 모여진 활동가의 말이 불평, 불만, 공격으로 가볍게 인식되지 않고 진지한 고민을 던져 줄 수 있는 메시지가 되면 좋겠다는 생각이 들었습니다. 나도 조직의 일부로서, 내가 조직에 바라는 점, 미래에 대한 상상을 그려보면 좋겠다고 생각했어요. 청년들이 왜 시민사회를 떠날까에 대한 고민은 어쩌면 동료가 떠나지 않기를 바라는 마음, 좋은 동료들이 더 많아지기를 나의 일터가 더 나은 곳이 되기를 바라는 희망일 텐데, 희망을 현실로 옮기려면 명확하고 날카로운 목표와 고단한 실행이 수반되어야 하는 일이라 쉽지는 않겠지만 변화가 필요하다는 외침이 공허하게 사라지지 않으려면 지금부터, 내 현장에서부터 조금씩 변화를 만들어가겠다는 결단이 필요하겠다고 생각했고요. 청년활동가들에게 내가 단체의 대표가 된다면 만들고 싶은 조직문화 또는 싶은 사업 같은 걸 하나나 두 개 정도 물어본다면 어떨까요? 질문을 통해 활동가는 지금 보다 더 나은 상태를 상상해볼 수 있고, 답변을 통해 역으로 활동가가 가진 고민을 들여다볼 수도 있을 것 같다고 생각했습니다.

- 지방 활동가들의 어려움을 이야기하고 싶네요. 지방에는 활동가들의 역량을 키우고 개발할 수 있는 지원이 부족합니다. 취미생활을 하거나 글을 배우는 등의 환경이 부족해서 스트레스를 풀기에도 어려워요. 아쉬운 마음에 프로그램을 직접 기획하면, 그게 또 일이 되고, 지원자도 많지 않고요.

- 자신을 믿고 나아가다 보면, 고민을 붙들고 기다리다 보면 답이 보인대요. 저도

- 그렇게 해보려고 합니다. 많은 불안한 청년활동가들이 답 없는 시간들에 좌절하지 않았으면 좋겠어요.
- 그럼에도 불구하고 시민단체는 인력이 적기 때문에 그래도 큰 사업을 맡을 수 있다는 장점이 있다고 생각해요. 일반 대기업에서 일했다면 나는 부분에 지나지 않았을 텐데, 시민사회에서는 하나의 부분 이상이 될 수 있을 것 같아요. 제가 직접 성명을 쓰거나, 보고서를 쓰거나, 어떤 사업을 하나 맡는 그런 사례처럼요. 그리고 그걸 기대하고 시민사회에 오는 것도 있죠. 만약 내가 조직의 정말 사소한 일부에 불과하다면 일반 대기업과 다른 게 뭘까 고민 많이 했을 것 같아요.
  - 저는 마을 활동을 하는데, 행사에서 매번 보던 분들을 만나게 됩니다. 그럴 때 발생하는 불편함도 있어요. 하던 대로 관성으로 일하게 되는 경우도 있고, 그분의 우선순위에서 제가 맡은 프로젝트나 행사가 밀려 있을 때는 참여를 독려하기도 어려워요. 상근활동가가 억지로 끌고 간다는 느낌을 받으면 활동할 때 마음이 영 좋지 않더라고요. 소모임을 열면 상근활동가가 아니더라도 많은 사람들이 참여하는데, 프로젝트를 하면 적극적인 정도가 달라져서 어떻게 독려해야 할지 고민이 돼요.
  - 활동가들이 모두 건강했으면 좋겠어요. 우리는 활동가이기 이전에 개개인이 소중한 인격체예요. 자신의 확신과 자신감을 가지고 오래오래 활동하길 바라요! 다치지 말고, 아프면 꼭 병원가고! 몸건강 마음건강이 우선이랍니다. 자신을 돌보는 시간을 꼭 가져주세요. 조직 전에 사람 먼저, 사업 전에 사람 먼저.
  - 다른 분들의 이야기가 듣고 싶어요. 특별히 청년기록단 팀원들이 어떤 고민과 생각으로 이런 활동을 추진하게 되었는지도 궁금해요.

**Q. 인터뷰 진행 과정에서 부족한 점이 있었거나, 칭찬해 주고 싶은 점이 있다면 말씀해 주세요.**

- 편안한 분위기를 만들어 주시고 제 이야기에 공감하며 귀 기울여 주셔서 편안한 마음으로 인터뷰에 임할 수 있었습니다. 인터뷰어들께서 경청해 주신 덕분에 저도 많은 이야기를 꺼내놓을 수 있었습니다.
- 인터뷰 과정, 내용 편집에 있어 익명성이 보장된다는 부분에 대한 명확한 언급이 선행되어 신뢰를 가지고 인터뷰에 임하며 개인적인 경험을 솔직하게 답변할 수 있었습니다.

- 사례비에 관련된 상세한 안내와 행정처리 과정이 빠르게 진행되어 좋았습니다.
- 사전에 질문지를 보내주셔서 질문에 대한 생각을 정리할 수 있는 시간을 가질 수 있었습니다. 앞의 과정이 선행되어 인터뷰 당시 답변을 하는 데 도움이 되었습니다. 단순하게 답변할 수 있는 내용이 아닌 만큼 사전에 생각할 수 있는 시간을 주었던 점이 유용했습니다.
- 공간이 독립적으로 분리된 곳이라 조용하고 적합했습니다. 전체적으로 만족스러운 경험이었으나, 시간이 지체된 점이 아쉽습니다. 그리고 저는 제 이야기를 마음껏 할 수 있어서 좋았지만, 너무 제 이야기로 인터뷰를 두서없이 끌고 간 것 같다는 생각도 들었어요. 청년기록단에서 원하시는 방향이 있고, 꼭 들어야 하는 내용이 있다면 그쪽으로 유도하면서 인터뷰를 진행해도 괜찮을 것 같아요.
- 수고 많으셨어요. 초대해 주셔서 고맙습니다. 오랜만에 활동가들을 만나 이야기를 나누고 공감을 받으며 은근한 힘을 얻은, 저에게도 좋은 시간이었습니다. 저 온에 데지 않게 지칠 땐 쉬어 가며 건강히 지내시기를 바라겠습니다.
- 세 분이 분위기를 잘 조성해 주셔서 편하게 말 많이 했습니다. 말 너무 많이 해서 죄송해요. 부족한 점도 없었어요. 스터디카페나 식당 알아봐 주셔서 감사합니다.
- 인터뷰 전에 편안한 분위기를 만들어 주셔서 저도 더 잘 이야기할 수 있었던 것 같아요. 감사합니다.
- 무슨 이야기를 어디서부터 어떻게 말해야 할지 고민이었는데 질문도 다양하게 해 주시고, 이야기를 이끌어 주셔서 편안하게 인터뷰할 수 있었어요! 감사합니다.
- 편안한 분위기를 제공해 주시고 인터뷰와 동시에 고민을 나누는 시간이 되었던 것 같아 감사했습니다.
- 편안하게 해 주셔서 친구를 만난 느낌이었어요. 자신의 이야기도 공유해 주셔서 좋았고요. 다만, 시작 전에 자기소개를 공식적으로 하고 시작하면 좋겠네요.
- 조심스럽게 사람을 대한다는 느낌! 칭찬입니다. 무례한 사람들을 가끔 만나면 진

이 빠지는데 좋은 사람들을 만나면 참 마음이 환해지고 좋습니다.

- 활동을 했던(하고 있는) 현시대의 청년들의 이야기를 듣고 기록하는 기획 자체가 감사했습니다. 기록되지 않은 역사는 잊혀질 수밖에 없습니다. 그런데 반값등록금 투쟁 이후의 청년활동가들의 활동은 기록이 없어 알려지지 않는 상황이 아쉬웠습니다. 물론 이는 한국 사회 및 청년들의 삶의 변화 등 외부적 요인과 청년활동의 침체 및 청년의제 생산 역량 한계 등의 요인으로 인한 것이라 생각합니다. 하지만 이러한 열악한 상황 속에서 청년활동가들이 어떤 세상을 꿈꿨는지, 어떻게 활동을 했는지는 반드시 기록되어야 한다고 생각합니다. 특히 20~30대가 더 극우적인 성향을 띠는 현 상황에서, 진보적 가치를 지키고자 했던 청년활동가들이 활동 당시 부딪혔던 모순들을 파악하고 분석해야 청년활동, 운동 등이 왜 외면받고 있는지 원인을 알아낼 수 있을 것입니다. 그리고 그 모순을 극복할 방안을 찾아내고 실천해야 청년활동이 활성화되고, 이것이 우리 사회를 한 발짝 더 나은 사회로 나아갈 수 있는 원동력이 되게 할 것이라 생각합니다. 이러한 이유로 지금 기록단에서 하고 있는 작업은 매우 뜻깊다고 생각하고, 감사하게 생각합니다.
- 기록단 분들과 어색한 상태에서 진행되다 보니 초반에 이야기를 조리 있게 잘 하지 못한 것 같습니다. 혹시 제 이야기가 너무 루즈해지진 않을지, 어느 정도까지 디테일하게 이야기해야 할지 고민이 되었어요. 이후에는 기록단님의 질문도 받고 상호작용이 있어서 감을 잡을 수 있었어요.
- 세 분의 공감 능력에 박수를 보내드립니다! 인터뷰를 하면서 세 분과 수다를 나누고 있다는 느낌이 들 정도로 편한 진행과 또 말하는 사례에 대한 여러분들의 경험도 같이 나눠주셔서 제 이야기를 하는데 부담이 전혀 없었고요. 오히려 덕분에 신나게 이야기를 할 수 있었습니다. 이런 자리를 마련해 주셔서 감사합니다.

“ 동료들이랑 이야기를 많이 했어요.  
그러다 보니 서로에게  
동지 의식이 생기고,  
누가 힘들면 같이 도와주고,  
사적으로, 공적으로 지지해주면서  
버틸 수 있는 끈끈한 동력이 되었어요.”

“ 이렇게 만나고,  
활동가로서 연대감을 느끼면  
계속 할 수 있죠.  
그런데 이런 네트워크를 쌓을 수 있는  
사람도 한정적이잖아요.  
저연차 활동가일수록 기회가 없고.”

## 2021 활력향연

활동가 역량 향상을 위한 연구지원사업 <활력향연>은  
공익활동가들이 스스로 연구주제를 탐색하고 개발하여  
필요한 역량을 키울 수 있도록 지원합니다.  
이를 통해 활동의 지속가능한 성장 기반을 만듭니다.

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서  
서울시NPO지원센터의 정책과는 다를 수 있습니다.

펴냄 | 서울시NPO지원센터

발행 | 2021년 11월 26일

주소 | (04523) 서울시 중구 남대문로 9길 39 부림빌딩 1-2층

전화 | 02-734-1109

전송 | 02-734-1118

메일 | [contact@snpo.kr](mailto:contact@snpo.kr)

홈페이지 | [www.snpo.kr](http://www.snpo.kr)



