

발 간 등 록 번 호

11-1240245-000014-10



한국의 사회동향

Korean Social Trends 2023

<http://sri.kostat.go.kr>

2023



통계청

통계개발원

최근 노동조합 조직률 증가 추세와 세대별 노조 인식

권현지 (서울대학교)

- 한국의 노동조합 조직률은 2017년 10.7%에서 2021년 14.2%로 증가했다. 이러한 추세는 주요 산업 선진국에서 전반적으로 나타나는 노조 조직률 감소 추세에 비추어 보았을 때 이례적이다.
- 2017년 이후 노조 조직률 증가는 주로 정부의 공공부문 비정규직 정규직화 이후 공공부문 조직률 증가에서 비롯된 것으로 보이지만, 민간부문의 조직률과 조합원 수 역시 지속적으로 증가했다. 건설업(2.8%p), 숙박·음식점업(1.2%p)을 비롯해 제조업 노조 가입률 감소를 상쇄할 만한 서비스업 부문의 가입률 증가가 있었다.
- 세대별 노조 가입률 추이는 베이비붐 이전 세대 및 베이비붐 세대의 추세적 감소, X세대의 유지, 그리고 M세대와 Z세대의 추세적 증가 등 세대별 차이를 뚜렷하게 보여준다.
- 2017년을 기점으로 MZ세대의 노조 도구성에 대한 긍정 평가를 증가 역시 주목할 만하다. Z세대의 경우 부당대우 대응, 고용안정, 임금인상 세 측면 모두에서 2017년과 2018년의 전년 대비 긍정 평가율이 5%p 내외 상승했다.

최근 지구 곳곳에서 노동자 집단행동이 급격히 증가하고 있다. 영국에서는 2023년을 파업의 해라고 부를 정도였다. 파업을 주도한 노동조합(이하 노조)의 핵심 요구는 급격한 물가 상승에 조응하는 임금 인상이었다. 대본 작가들에 이어 전례 없이 파업에 돌입한 미국 할리우드 연기자들은 핵심 요구사항 중

하나로 AI를 활용한 디지털 복제(digital replica) 규제를 포함했다. ‘팬데믹 이후’ 빚어지고 있는 새로운 노동동향이다.

한국의 경우 위와 같은 분규 증가 추세는 아직 관찰되지 않지만, 최근 노사관계 영역에서 주목할 만한 통계가 포착되고 있다. 노동자의 집합적 힘(collective power)을 보여주는 핵심 지표, 노조 조직률 증가가 그것이다. 노조가 사회적 파트너십의 한 축을 형성하고 노사관계 제도화 정도가 높은 스웨덴이나 독일의 변화(각각 2000년 81%, 25% → 2019년 65%, 16%)가 보여 주듯, 산업 선진국의 노조 조직률 저하는 21세기의 보편 현상이다. 그러나 1990년대 이래 지속적 인 노조 조직률 감소, 국제적으로도 낮은 조직률을 기록해 온 한국의 최근 조직률 증가세는 다소 예외적인 현상으로 주목된다. 이 글은 이러한 국내 조직률 증가 양상을 자세히 기술함으로써 이 현상을 이해해 보려는 시도다.

특히 세대별 조직률 변화를 기술하는 데 초점을 두었다. 최근 조직률 증가가 노조 및 사회민주화를 경험한 베이비붐 세대가 점진적으로 퇴장하고 개인주의 성향이 강하다고 알려진 청년 세대가 부상하는 노동시장에서 관찰되는 흥미로운 현상이기 때문이다.

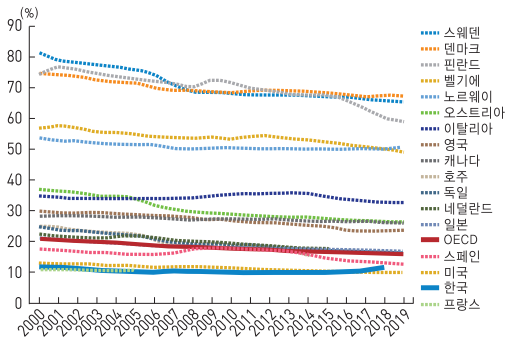


관련해, 조직을 변화에 영향을 미칠 수 있다고 생각되는 노사관계 및 노조 관련 인식의 변화 추세를 살폈다. 역시 세대별 특성을 함께 기술했다.

노조 조직률: 주요국과 한국의 추세 비교

지난 20여 년간 각국의 노조 조직률은 추세적으로 분명한 감소를 겪어 왔다(그림 V-20). 20세기 후반에 이미 시작된 변화가 21세기에도 지속, 심화되는 양상이다.

[그림 V-20] OECD 주요 국가의 노조 조직률, 2000-2019



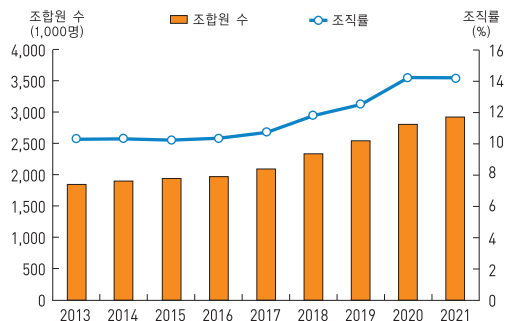
주: 1) 노조 조직률 = (전체 노동조합 조합원 수 ÷ 전체 임금근로자 수) × 100.
2) 국가는 2000년 노조 조직률을 기준으로 내림차순으로 정렬하였음.
출처: OECD, "Trade Unions: Trade union density (Edition 2021)",
OECD Employment and Labour Market Statistics (database),
2022.

탈산업화를 포함한 산업구조 변화, 소비사회 심화에 따른 노동자의 개인주의 성향 증가, 기업의 개인별 인적자원관리 고도화와 노조 회피 전략, 노동조합의 영향력 약화와 관료화 경향 등 노조의 재생산 실패 및 조직률 감소에는 조직 내

외부의 다양한 요인이 복잡하게 작용한다. 그리고 [그림 V-20]이 예시하듯 감소세는 2000년에서 2019년 사이 유럽, 북미 그리고 동아시아에 분포한 주요 산업 선진국 전반에 걸쳐 있다. 2000년대 초 70% 이상의 조직률을 기록했던 북유럽, 30% 전후 중간 수준 조직률의 서유럽과 호주, 그리고 10%대 낮은 조직률의 남유럽과 미국 등 조직률 수준과 관계없이 모든 국가에서 조직률 감소가 발견되었다. 미국 등 주요국 노조의 재활성화 시도(union revitalization)가 확산되고 있고 최근 주목할 만한 노조 결성 사례가 보고되고 있지만, 이들 변화가 조직률에 바로 반영되고 있지는 못하다.

한편, 이러한 흐름과는 다소 구별되게 한국의 최근 조직률은 [그림 V-21]이 보여주듯 고용노동부의 공식 집계상 2016년에서 2021년 사이 10.3%에서 14.2%로 눈에 띄게 증가했다.

[그림 V-21] 노조 조직률 및 조합원 수, 2013-2021



주: 1) 노조 조직률 = (전체 조합원 수 ÷ 조직대상 근로자 수) × 100.
2) 조직대상 근로자 수는 전체 임금근로자 중 노조 가입이 제한된 공무원 및 교원을 제외한 근로자 수임.
출처: 고용노동부, 「전국노동조합 조직현황」, 각 연도.

조직률이 조직대상자 즉 취업자 혹은 임금노동자의 규모에 좌우된다는 점을 고려하면, 최근 매년 1% 내외의 규모 증가로 고용 규모가 안정되었던 점을 감안할 때, 최근 조직률 증가는 조직노동자의 순증으로 설명된다. 실제 [그림 V-21]에서 보듯 2013년 184만여 명이었던 조합원 수가 코로나19 발생 이전인 2019년 254만여 명으로, 코로나19 극성기로 고용이 감소했던 2021년 293만여 명으로 연평균 약 6%의 지속적 증가세를 보였다.

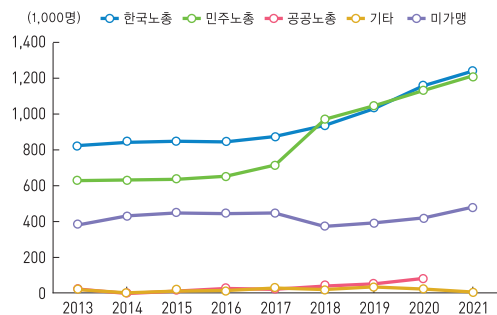
부문별 노조 조직률 추이

이러한 조직률 증가 원인 중 하나로 2017년을 전후한 공공부문 비정규직 정규직화 정책 효과가 제시될 수 있다. 노조 조직화가 상대적으로 용이하고 이미 결성된 노조의 비중이 높은 공공부문의 특성상 정규직으로 전환된 비정규직의 대거 노조 유입이 조직률 증가에 기여했을 가능성은 매우 높다. 실제 [그림 V-22]에서 2017년 이후 조합원 수 증가 추세가 현저해 이러한 설명을 일부 뒷받침한다.

노조 총연맹별로 공공부문 조직에서 강세를 보이는 민주노총의 조합원 규모가 2017년에서 2018년 사이 가파르게 증가했다는 점 역시 같은 맥락에서 이해할 수 있다(그림 V-22). 비정규직의 정규직화가 집중된 공공부문 조직률은 2017년 63.2%에서 2018년 68.4%, 2019년 70.5%

로 해당 정책이 집중적으로 추진된 3년간 7.3%p 증가해 이러한 설명을 뒷받침한다(그림 V-23). 또, 2017년 68.5%였던 공무원 조직률도 2018년 82.7%로 14.2%p 증가했다.¹⁾

[그림 V-22] 노조 총연맹별 조합원 수, 2013~2021



주: 1) 기타에는 전국노총(2015~2021년), 대한노총(2020~2021년), 선진노총(2019년), 국민노총(2013년) 등이 포함됨.
출처: 고용노동부, 「전국노동조합 조직현황」, 각 연도.

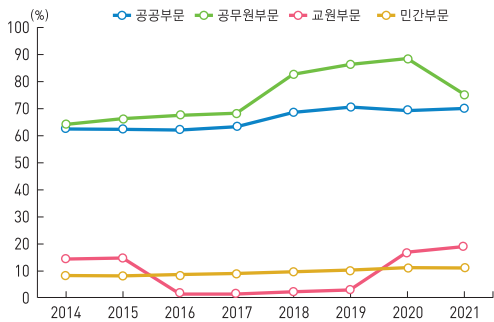
한편, 공공부문뿐 아니라 정규직화 정책이 확산되지 못했다고 평가되는 민간부문에서 역시 조합원 수가 증가세를 보였다는 점에도 주목할 필요가 있다. 노동자 구성의 변화뿐 아니라 노동자의 필요에 의한 혹은 노동조합의 의식적 조직 증대 노력에 의한 조합원 증가분이 추가적으로 설명될 수 있기 때문이다. 앞서 [그림 V-23]의 민간부문 조직률 변화는 그 개연성을 보여준다. 2014년 8.4%였던 조직률이 2018년 9.7%, 2021년 11.2%로 민간 부문에서도 굴곡 없이 7년

1) 민주노총 조합원 규모 상승에 기여한 공무원 조직률 증가는 당시 9만 6,000여 명 조합원의 공무원노조가 법외 노조 상태에서 법내 노조로 인정된 변화에도 크게 힘입었다.



간 2.8%p 증가했기 때문이다. 조합원 수로도, 2014년 164만여 명이었던 민간부문 조합원 수가 2019년 192만여 명으로, 그리고 2021년 214만여 명으로 추세적으로 그리고 눈에 띄게 증가하고 있다. 따라서 고용노동부의 집계로 본 조직현황은 노동자 혹은 노조의 집단적 노력에 의한 유의한 조직 증가를 추정하게 한다.

[그림 V-23] 부문별 노조 조직률, 2014-2021



주: 1) 노조 조직률 = (해당 부문 조합원 수 ÷ 해당 부문 조직대상 근로자 수) × 100.

출처: 고용노동부, 「전국노동조합 조직현황」, 각 연도.

그런데, 노조가 설립된 모든 기관 및 사업체의 보고에 기반을 둔 사업체 단위 조사인 「전국노동조합 조직현황」은 자료의 특성상 사업체의 부문별 특성을 넘어 어떤 특성을 지닌 노동자 개인이 노조에 가입되어 있는지를 보여주지는 않는다. 이에 다음 절에서는 개인별 자료인 「경제활동인구조사」의 노조 가입 여부 문항에 대한 응답을 활용해 노동자 특성별 노조 가입 현황을 살펴보았다.

노동자의 노동시장 위치별 노조 조직률 추이²⁾

한국 노동시장의 특징 중 하나인 노동시장의 분절구조, 예컨대 근로형태별, 성별, 사업체 규모별 임금 및 근로조건의 심대한 격차는 노사관계의 이중화에도 영향을 주고받는다. 주지하다시피 한국의 고도로 분권화된 기업별 노조 및 교섭구조는 노동자 개인의 특성과 선호뿐 아니라 그가 처한 위치에 따라 조직률 격차를 만들어 낸다. 예컨대, 2019년의 경우 총 임금노동자 중 노조에 가입한 노동자가 12.3%인데, 이는 나머지 87.7%의 노동자가 비노조를 선호해 만들어진 결과와는 아니다. 그보다 노조에 가입할 수 없는 조건 즉, 다니는 회사에 노조가 없거나 가입대상이 아니기 때문에 비조합원으로 남은 경우가 각각 74.5%, 7.2%에 이른다. 임금노동자 중 노조 가입 가능자는 18.3%에 불과하고, 이들에 국한하면 가입률은 67.2%에 이른다.

한국에서 노동조합 조직률은 개인의 선택보다는 노동시장에서 개인이 차지하는 위치에 더 좌우되는 것으로 볼 수 있는데, 근로형태별 가입 현황은 이를 잘 예시한다. 정규직 노조 가입 가능자는 2019년 25.8%, 비정규직의 경우는 5.2%로 상당한 격차를 보여준다. 노조 가입 대상 중

2) 개별 임금근로자를 대상으로 하는 「경제활동인구조사」 자료의 가입률은 앞서 살펴본 고용노동부의 「전국노동조합 조직현황」 자료와 달리 현격한 증가 추세를 보여주지는 않는다(2016년 12.0%, 2018년 12.5%, 2021년 12.6%). 즉 두 자료 간 노조 조직률 변화 추세에 차이가 있다. 따라서 아래 개인별 조직률 추세를 과도하게 해석하지 않기 위해 주의를 기울였다.

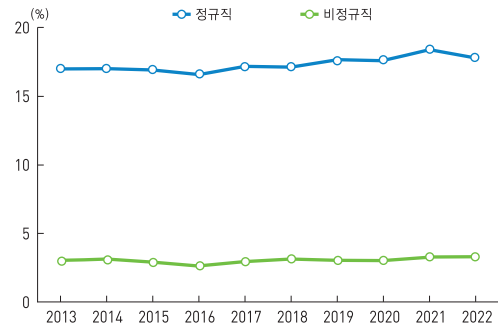


가입률에 있어서도 정규직의 경우 68.2%, 비정규직의 경우 57.9%로 10.3%p의 차이가 있어 근로형태에 따른 가입 기회 외 실제 가입 가능성이 만들어 내는 이중적 차이를 확인할 수 있다. 비정규 범주 안에서도 시간제 노동자 중 가입 가능자는 2.1%에 불과하고(기간제의 경우 7%) 이들 중 가입자도 53.7%로 상대적으로 낮다. 노동시장에서 상대적으로 취약한 위치에 있는 노동자들이 대변 기제를 더 결여하고 있고 이는 이들의 노동시장 취약성을 유지, 심화하는데 다시 작용한다.

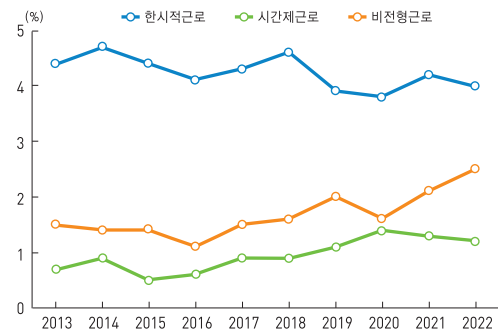
한편, [그림 V-24]에서 2016년 이후 노조 가입률의 상승폭은 비정규직에 비해 정규직에서 컸다는 점이 확인된다(정규직 1.2%p 상승, 비정규직 0.7%p 상승). 노조를 조직할 수 있는 능력의 차이가 최근 상승 기조에도 반영되어 정규직과 비정규직의 전반적인 노동시장 격차 축소에 노조 효과가 작용할 가능성은 커 보이지 않는다. 그러나 비정규직 중에서는 노동시장에서 제도적 사각지대에 놓일 가능성이 가장 높은 노동자들의 가입률 증가가 상대적으로 높았다는 점이 특기할 만하다. 한시적 노동자의 가입률이 다소 줄어든 반면, 비전형 노동자와 시간제 노동자의 가입률이 두 배가량 증가했다. 요컨대 상대적으로 노동시장에서 안정적 위치를 점한 노동자가 조직률 증가를 주도하는 가운데, 안정성이 낮은 비정규직 중에서는 조직률이 극히 미약하고 근로조건이 상대적으로 열악한 시간제 및 경계 노동자의 노조 유입 증가가 특징적이다.

[그림 V-24] 근로형태별 노조 가입률, 2013~2022

1) 정규직 및 비정규직



2) 한시적근로, 시간제근로 및 비전형근로



주: 1) 노조 가입률은 해당 근로형태 근로자 중 현재 노동조합에 가입된 근로자의 비율임(각 연도 8월 기준).

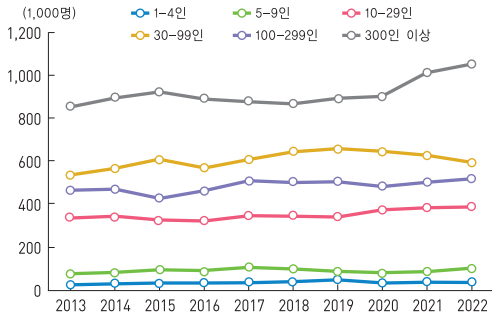
2) '시간제근로'는 상대표준임가액이 25% 이상으로 이용시 유의해야 함. 출처: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

다음 [그림 V-25]는 사업체 규모별 노동조합 가입 인원의 변화 추이다. 앞선 근로형태와 같이 300인 이상의 대규모 사업체에서 가입인원의 증가가 두드러지고, 중견업체들이 다수 분포하는 100~299인 규모의 사업체에서도 가입인원의 증가를 볼 수 있다. 한편, 10~29인과 5~9인 등 소규모 사업체에서도 역시 소폭의 노조 가입인원 증가가 발견된다. 앞서 보았던 고용형태와 유사한 맥락에서 비교적 안정성을 지닌 노동자들의 노동조합 조직 성장이 두드러지는 한편, 영세 사

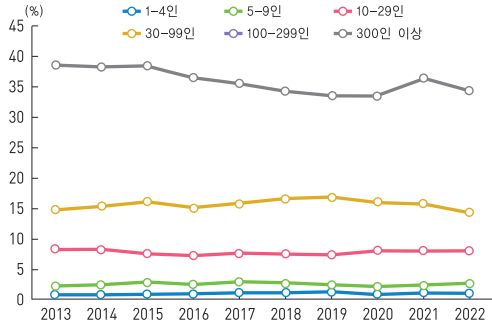


[그림 V-25] 사업체 규모별 노조 가입인원 및 가입률, 2013-2022

1) 노조 가입인원



2) 노조 가입률



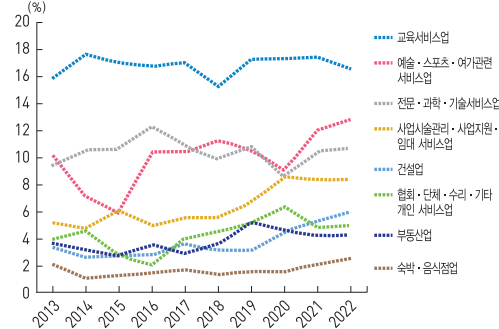
주: 1) 노조 가입률은 해당 근로형태 근로자 중 현재 노동조합에 가입된 근로자의 비율임(각 연도 8월 기준).
출처: 통계청, 「경제활동인구조사근로형태별부가조사」, 원자료, 각 연도 8월.

업체의 노조 조직화에도 작은 변화가 일어나고 있다는 점을 살펴볼 수 있다. 다만, 취업자 유입 규모를 반영하는 노조 가입률 변화는 모든 규모에서 크지 않다.

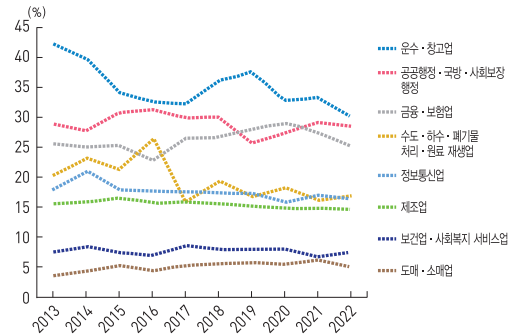
다음으로는 개별 노동자들이 위치한 산업별 노동조합 가입 추세를 살펴보자. [그림 V-26]에서 2018년 대비 2022년에 가입률이 증가한 주요 산업은 건설업(2.8%p), 사업시설관리·사업지원·임대 서비스업(2.9%p)이며, 숙박·음식점업,

[그림 V-26] 주요 산업별 노조 가입률, 2013-2022

1) 2018년 대비 2022년 증가한 산업



2) 2018년 대비 2022년 감소한 산업



주: 1) 노조 가입률은 해당 근로형태 근로자 중 현재 노동조합에 가입된 근로자의 비율임(각 연도 8월 기준).
2) '부동산업', '숙박·음식점업'은 상대표준오차 값이 25% 이상으로 이 용시 유의해야 함.
출처: 통계청, 「경제활동인구조사근로형태별부가조사」, 원자료, 각 연도 8월.

전문·과학·기술서비스업, 교육서비스업도 1%p 내외로 가입률이 증가했다. 반면, 제조업, 운수·창고업, 정보통신업에서는 2014년 이래 노조 가입률이 감소 추세다. 이 중 전통적으로 노조조직이 가장 강세를 보여 온 제조업의 가입률 감소는 강조할 만하다.

제조업의 가입률 감소에도 노조 가입률이 전반적으로 증가했다는 사실은 한국의 산업구조 변화가 노조 조직화에 추가적인 위축을 초래하

고 있지는 않다는 점을 보여준다. 더불어 2018년 이래 산업별 노조 가입 인원과 가입률이 모두 증가한 건설업과 숙박·음식점업 등 영세부문의 변화는 앞서 근로형태별 비전형 노동자, 그리고 민간 영세규모 사업체에서 가입률이 늘고 있다는 발견과 연관된다.

세대별 노조 조직률 추이

한국 사회에서 중요한 사회경제적 전환이 일어난 1980년대 말과 1990년대에 출생한 세대가 노동시장에 진입하면서 노동시장 및 노사관계 분야에서도 세대에 대한 관심이 높다. 탈산업화, 소비사회의 본격화 등 전환기에 노동시장에 진입한 이들 청년 세대와 산업화 시대 집단적 노사관계의 대표적 제도인 노조와의 거리는 상당할 것으로 생각되었다. 그러나 노동시장에서 베이비붐 세대의 점진적 퇴장과 개인주의 성향이 강하다고 알려진 청년 세대의 등장은, 서구가 경험했던 제조업의 고용 퇴조에 이은 노조 조직률 감소세의 공식과 바로 연결되지는 않았다. 오히려 예상외의 증가세를 그리고 있는 조직률은 세대별 노조 가입 양상에 대한 고찰이 필요하다는 점을 보여준다.

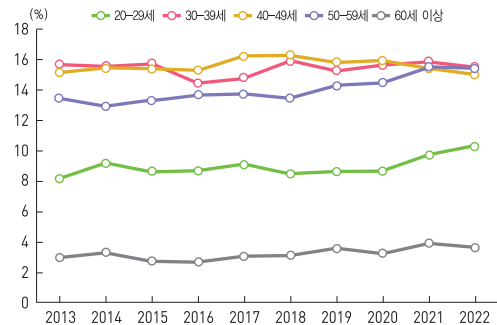
[그림 V-27-1]에서 2016년과 2022년 사이 가입률이 15%대에서 미세한 변화가 있었던 40~49세 집단을 제외하면, 모든 연령집단에서 노조 가입률이 증가했다는 점을 관찰할 수 있다.

점진적 은퇴기로 임금노동자가 줄어드는 50세 이상 집단의 조직률이 자연적인 추세로 다소 증가할 수 있다는 점을 고려하면, 결국 노조 가입률 증가를 주도하고 있는 것은 젊은 층이라고 볼 수 있다.

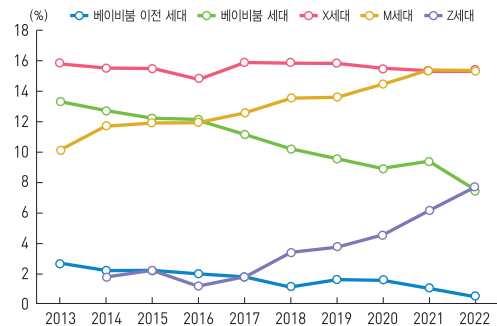
이를 세대로 베이비붐 이전 세대, 베이비붐 세대, 소위 X, M, Z세대로 각기 나누어 살펴본

[그림 V-27] 연령집단 및 세대별 노조 가입률, 2013~2022

1) 연령집단별



2) 세대별



주: 1) 노조가입률은 해당 근로형태 근로자 중 현재 노동조합에 가입된 근로자의 비율임(각 연도 8월 기준).

2) '베이비붐 이전 세대'는 1952년 이전 출생자, '베이비붐 세대'는 1953년부터 1964년까지 출생자, 'X세대'는 1965년부터 1979년까지 출생자, 'M세대'는 1980년부터 1994년까지 출생자, 'Z세대'는 1995년부터 2007년까지 출생자로 정의하였음.

3) '베이비붐 이전 세대'는 상대표준오차 값이 25% 이상으로 이용시 유의해야 함.

출처: 통계청, 「경제활동인구조사근로형태별부가조사」, 원자료, 각 연도 8월.



것이 [그림 V-27-2]이다. 이 그림은 노조 가입률의 세대별 추세적 변화 즉 베이비붐 이전 세대 및 베이비붐 세대의 추세적 감소, X세대의 유지, 그리고 M세대와 Z세대의 추세적 증가를 뚜렷하게 보여준다. 30~40대를 구성하고 있는 M세대의 추세적 변화는 연령이 증가함에 따라 노조 조직률도 높은 고용 안정성이 높은 부문으로 유입이 증가하면서 일어날 수 있는 변화를 보여준다. 조직률 자체는 낮지만, 그보다 더 뚜렷한 증가세를 보여주는 Z세대의 최근 가입률 변화는 고용 안정 부문으로의 유입 증가에 따른 자연스러운 증가라는 해석보다 개인 노조 가입 성향의 변화 혹은 노조 효과에 대한 기대 등 주관적 인식에 따른 행위를 내포할 수 있어 주목된다.

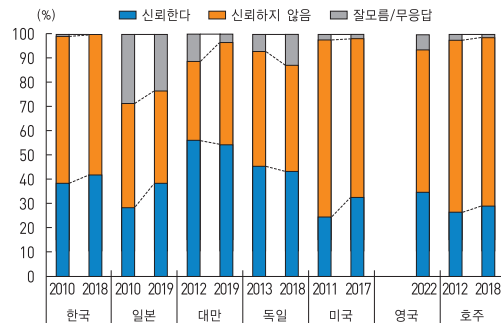
이에 따라 다음 절에서는 최근 조직률 증가를 한국인의 노조 가입 성향의 변화와 관련해, 세대별 노조 인식을 간략히 살펴본다. 가입 성향을 직접 측정할 수 있는 자료는 없다. 이에 노동조합에 대한 신뢰 정도의 변화와 노동조합의 도구성에 대한 주관적 평가를 대체 변수로 활용했다.

한국인의 노동조합 신뢰도 변화

한국의 노조 신뢰 정도를 국제 비교 관점에서 살펴볼 수 있는 「세계가치관조사」의 조사결과는 2010년대 후반의 노조 신뢰 정도가 2010년대 초반에 비해 미세하게 높아졌다는 점을 보여준다(그림 V-28). 특징적인 점 중 하나는 한국이 노

조에 대해 신뢰한다는 응답과 신뢰하지 않는다는 응답이 4:6 정도로 비등하다는 점이다. 한국은 다른 나라에 비해 이질적 시각이 상대적으로 팽팽하게 공존하는 사회임을 보여준다.

[그림 V-28] 주요 국가의 노조 신뢰도 변화, 2010-2019

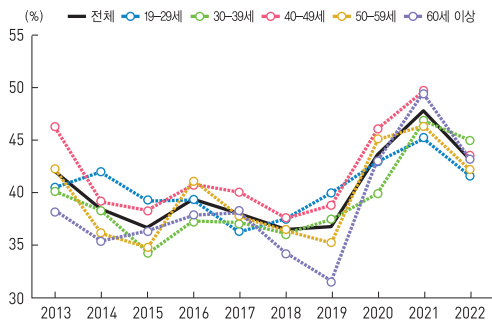


주: 1) 각국 18세 이상 성인남녀를 대상으로 함.
 2) 설문문항은 “선생님께서는 노동조합을 어느 정도 신뢰하십니까?”라는 질문에 ‘매우 신뢰’, ‘다소 신뢰’, ‘다소 신뢰하지 않음’, ‘전혀 신뢰하지 않음’ 등 4점 척도로 조사되었음.
 3) ‘신뢰한다’는 ‘매우 신뢰’와 ‘다소 신뢰’를 합한 비율이고, ‘신뢰하지 않음’은 ‘다소 신뢰하지 않음’과 ‘전혀 신뢰하지 않음’을 합한 비율임.
 4) 영국의 경우 6차 조사(2010-2014년)를 실시하지 않았음.
 출처: World Values Survey Association, World Values Survey: All Rounds - Country-Pooled Datafile, Version 3.0., 2022.

한편, 「사회통합실태조사」는 노조 조직률이 상승곡선을 그리고 있는 2017년 이후의 노조 신뢰도 변화를 보여준다. 이 조사는 노조 조직률이 한층 증가했던 2018년 이후 노조 신뢰도가 꾸준히 증가하고 있음을 보여준다. 노조 청렴도에 대한 인식 역시 2018년 이후 증가하는 추세다. [그림 V-29]에 제시된 연령집단별 노조 신뢰도를 보면, 시기별 응답의 진폭이 큰 60세 이상을 제외하면 모든 연령집단에서 2018년 이후 신뢰도가 증가한 것을 확인할 수 있다. 특히 30대 청년층의

신뢰 정도가 2018년 이후 베이비붐 세대에 비해 낮지 않다는 점, 그리고 해당 기간 20대의 노조 신뢰도가 높아지고 있다는 점은 특기할 만하다.

[그림 V-29] 연령별 노조 신뢰도, 2013~2022



주: 1) 전국 19세 이상 성인을 대상으로 함(단, 2020년 이전 조사는 19~69세 성인을 대상으로 함).

2) 노조 신뢰도는 전체 응답자 중 노동조합에 대해 신뢰(매우 신뢰+다소 신뢰)한다고 응답한 비율임.

출처: 한국행정연구원, 「사회통합실태조사」, 각 연도.

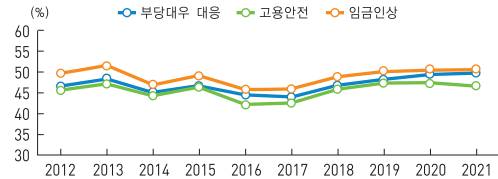
노동조합 도구성 인식

한편, 노동조합 도구성에 대한 기대나 효능감은 노조에 대한 신뢰보다 더 직접적으로 노조 가입에 작용할 수 있다. 한국노동연구원의 「한국노동패널조사(KLIPS)」는 매년 노동조합이 부당대우 대응, 고용안정, 임금인상 세 측면에서 도움이 되는지를 조사하고 있다. 이러한 조사항목들을 노조 도구성 평가로 명명하고 다년간 추이와 함께 세대별 차이를 살펴보았다.

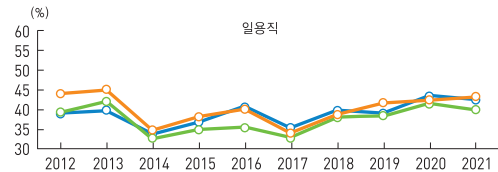
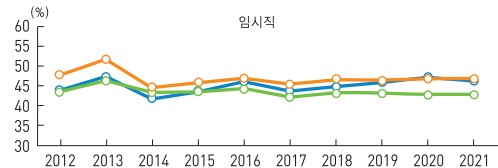
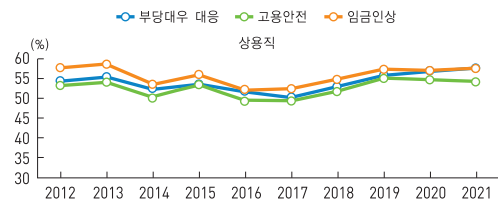
[그림 V-30]을 보면, 위의 세 측면 모두에서 노동조합이 도움이 된다는 긍정 평가율이 2017년을

[그림 V-30] 종사상 지위별 노조 도구성 평가, 2012~2021

1) 전체



2) 임금근로자의 종사상 지위별



주: 1) 통계치는 노동조합이 '고용주의 부당한 대우로부터 근로자들을 보호', '고용안정', '임금인상' 등 각각에 대해 도움이 된다는 의견에 그렇다 ('매우 그렇다'+ '대체로 그런 편이다')라고 응답한 사람들의 비율임.

2) 전체에는 비임금근로자 및 미취업자 등도 포함되어 있음.

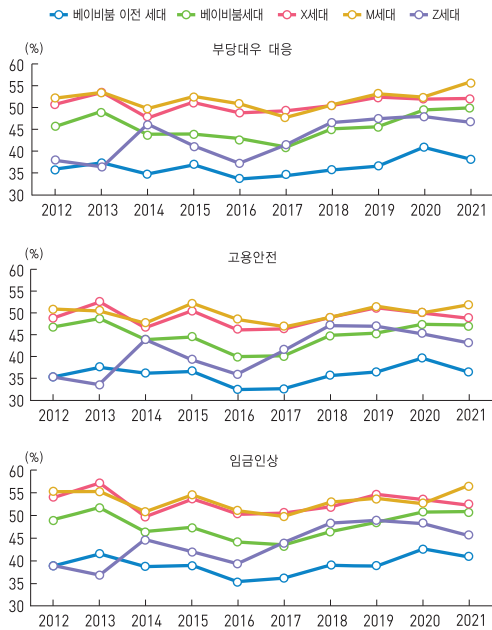
3) '09통합표본'을 분석 대상으로 함.

출처: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 (1-24차)」, 원자료, 2022.

기점으로 증가하는 추세를 보인다. 임금노동자 집단으로 한정해 종사상 지위별로 살펴보면, 전반적으로 상용직, 임시직, 일용직 집단 순으로 노조 도구성에 대한 긍정 평가율이 높았다. 단, 2017년 대비 2021년 긍정 평가율의 증가폭은 일용직 집단이 상대적으로 큰 것으로 나타난다. 노



[그림 V-31] 세대별 노조 도구성 평가, 2012-2021



주: 1) '베이비붐 이전 세대'는 1952년 이전 출생자, '베이비붐 세대'는 1953년부터 1964년까지 출생자, 'X세대'는 1965년부터 1979년까지 출생자, 'M세대'는 1980년부터 1994년까지 출생자, 'Z세대'는 1995년부터 2007년까지 출생자로 정의하였음.
 2) 통계치는 노동조합이 '고용주의 부당한 대우로부터 근로자들을 보호', '고용안정', '임금인상' 등 각각에 대해 도움이 된다는 의견에 그렇다 ('매우 그렇다'+ '대체로 그런 편이다')라고 응답한 사람들의 비율임.
 3) '09통합표본'을 분석 대상으로 함.
 출처: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 (1-24차)」, 원자료, 2022.

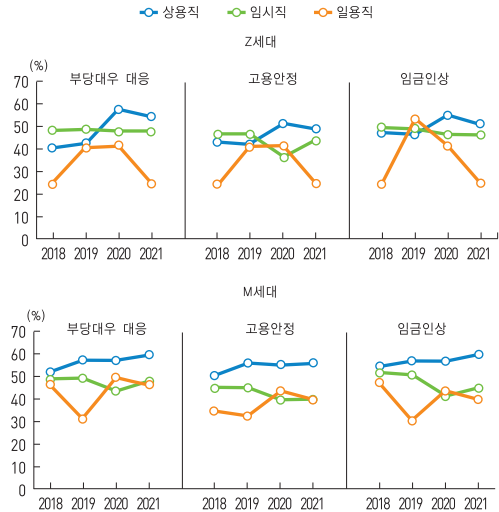
조 도구성의 세 측면별로 긍정 평가율의 증가폭을 비교해 보면, 고용안정과 임금인상 관련 도구성 인식은 일용직 집단에서, 부당대우 대응은 상용직 집단에서 가장 크게 증가한 것으로 나타난다. 세대별로 보면(그림 V-31), 전반적으로 M세대, X세대, 베이비붐 세대, Z세대, 베이비붐 이전 세대 순으로 노조 도구성에 대한 긍정 평가율이 높았으며, 2017년 이후 증가 추세를 보인다. 2017년 대비 2021년 증가폭을 살펴보면, 세 측면

모두에서 베이비붐 세대와 M세대의 증가폭이 상대적으로 큰 것으로 나타난다(그림 V-31).

한편, [그림 V-32]는 2018년 이후 M세대와 Z세대의 노조 도구성에 대한 긍정 평가율을 임금노동자의 종사상 지위별로 대별해 본 것이다.

그림에서 잘 드러내고 있다시피, 부당대우 대응, 임금인상, 고용안정 등 모든 측면에서 상용직 집단의 노조 도구성에 대한 긍정 평가율이 현저히 높다. M세대와 Z세대 사이에 큰 차이는 없지만, 상용직 중에서도 상대적으로 젊고 노동시장 정착도가 낮은 Z세대에서는 부당대우 대응에 대한 노조 도구성이, M세대에서는 임금인상과

[그림 V-32] MZ세대 임금근로자의 종사상 지위별 노조 도구성 평가, 2018-2021



주: 1) M세대는 1980년부터 1994년까지 출생자, Z세대는 1995년부터 2007년까지 출생자로 정의하였음.
 2) 통계치는 노동조합이 '고용주의 부당한 대우로부터 근로자들을 보호', '고용안정', '임금인상' 등 각각에 대해 도움이 된다는 의견에 그렇다 ('매우 그렇다'+ '대체로 그런 편이다')라고 응답한 사람들의 비율임.
 3) '18통합표본'을 분석 대상으로 함.
 출처: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 (1-24차)」, 원자료, 2022.

부당대우 대응에 대한 노조 도구성이 상대적으로 다소 높은 긍정 평가를 보여준다. 반면 노조 가입 대상에 포함될 가능성이 낮고, 포함되더라도 가입 가능성이 낮은 임시직과 일용직 집단의 경우 상용직에 비해 한층 낮은 도구성 인식을 보여준다.

또한 상용직 집단의 경우 M세대와 Z세대 모두 2018년 이후 노조 도구성에 대한 긍정 평가가 높아지는 경향이 있는 반면, 임시직과 일용직 집단의 경우 그렇지 않다. 이는 노동시장 경험이 노조의 필요성과 연결될 개연성이 높다는 점을 보여준다.

한편, 임시직 집단의 경우 Z세대에 비해 M세대의 노조 도구성 긍정 평가율이 비슷하거나 낮다는 점도 언급할 만하다. 이는 청년 세대 내에서 노조에 대한 주관적 인식에 차이가 있을 수 있다는 점뿐만 아니라, 30대에 접어들어 노동시장 불안정이 지속되는 경우 노조에 대한 불신이 한층 높아질 수 있다는 점을 보여준다.

연령별 노사관계 인식과 노조 가입률

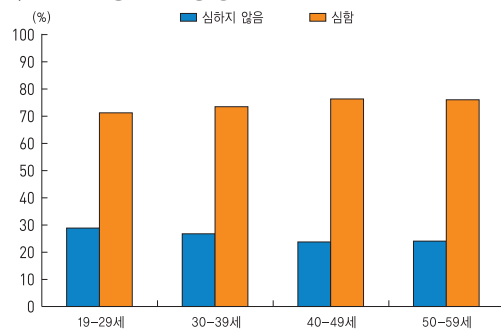
MZ세대의 노조 도구성에 대한 효능감과 노조 참여를 매개 혹은 조정하는 변수로서 노사관계 대립 및 갈등 정도에 대한 인식이 작용한다는 시각도 있다. 즉, 노사관계를 안정적으로 유지하는 노조가 실용적 도구성을 높일 수 있고, 그 기대감이 노조 참여에도 긍정적으로 작용할 것이라는 논리다. [그림 V-33]은 연령집단별로 노동자와 사용자 간 갈등 정도에 대한 인식과 갈등 정

도 인식에 따른 노조 참여 정도를 나타낸 것이다.

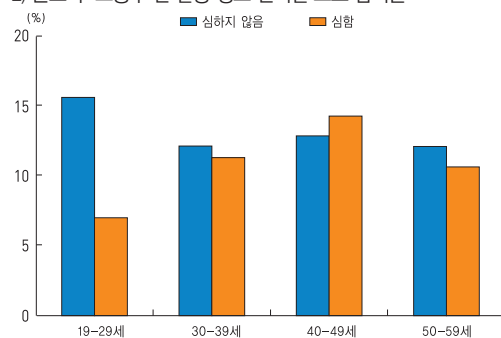
우선 모든 세대에서 노동자와 고용주 간 갈등 정도가 심하거나 매우 심하다고 인식하는 경우가 70%를 넘을 정도로 높다는 점은 특기할 만하다. 세대를 막론하고 우리 사회의 노사관계를 갈등적으로 인식하는 노동자 비중이 높다는 점을 보여준다. 그러나 갈등 인식 정도에 따른 노조

[그림 V-33] 임금근로자의 연령별 근로자-고용주 간 갈등 정도 인식과 노조 참여율, 2022

1) 근로자-고용주 간 갈등 정도 인식



2) 근로자-고용주 간 갈등 정도 인식별 노조 참여율



주: 1) 전국 19~59세 임금근로자를 대상으로 함.

2) 근로자-고용주 간 갈등 정도 인식은 "현재 우리 사회에서 근로자와 고용주 간의 갈등 정도가 어느 정도 심하다고 생각하십니까?"라는 질문에 '전혀 심하지 않다'부터 '매우 심하다'까지 4점 척도로 조사되었음. '전혀 심하지 않다'와 '별로 심하지 않다'를 합해 '심하지 않음'으로 '약간 심하다'와 '매우 심하다'를 합해 '심함'으로 분류하였음.

3) 노조 참여율은 현재 노동조합단체, 사업자단체 또는 직업조합 등에 소속되어 있다고 응답한 사람들의 비율임.

출처: 한국행정연구원, 「사회통합실태조사」, 원자료, 2022



참여율을 보면, 대체로 갈등 인식이 낮은 집단이 상대적으로 높은 노조 가입률을 보여주고 있다. 다른 연령집단에 비해 19~29세 집단은 갈등 인식에 따른 노조 참여율 격차가 크다. 30대와 40대의 경우 그 차이가 크지는 않지만, 갈등에 대한 인식과 참여율의 방향이 서로 다르다는 점이 흥미롭다. 20대와 마찬가지로 30대의 경우 갈등 정도가 높다고 생각할 때 노조 참여가 다소 낮다.

맺음말

이 글에서는 한국의 최근 노조 조직률 증가 현상에 대해 이해해 보고자 했다. 한국의 노조 조직률은 1990년대 이래 지속적인 감소세를 보여왔고, 국제적으로도 낮은 조직률을 기록해 왔다. 2017년을 기점으로 한 최근 노조 조직률의 증가세는 노조 조직화에 불리하게 진행된 한국의 산업 및 노동력 구조 변화를 고려할 때 매우 이례적인 현상이다. 특히 21세기 들어 선진 산업국들에서는 노조 조직률 저하가 보편적인 현상인 점을 감안하면 더욱 그러하다.

최근 노조 조직률의 증가세를 이해하기 위해 노동자의 노동시장 위치별 혹은 개인 특성별 노조 가입률의 차이를 확인해 본 결과 근로형태별로는 고용안정성이 있는 노동자들의 가입률이 여전히 높고, 최근 들어 민간 영세 사업체, 취약 노동자의 가입률은 낮지만 증가하는 경향을 보이고 있다. 산업별로는 노조 조직화가 상대적으

로 용이하다고 평가되는 제조업의 노조 가입률이 감소한 반면, 서비스 직종 전반에서 노조 가입률이 증가해 전체 노조 조직률 증가를 견인하고 있는 양상이다.

이러한 최근 노조 가입률의 증가세를 설명하는 가장 강력한 요인 중 하나는 2017년 당시 정부의 공공부문 비정규직의 정규직화 조치이다. 당시 공공부문 사업체들의 조직화 정도가 높았고, 정규직으로 전환된 노동자들이 노조 가입 대상자 지위를 확보하게 되면서 노조 가입률이 증가한 것으로 보인다. 그러나 상대적으로 소폭이기는 하지만 취약한 민간부문에서도 노조 가입률이 증가한 것으로 보아 노조 가입 대상 노동자의 증가만이 아니라 노조 가입 필요성을 느끼는 노동자가 늘어난 것으로 해석할 여지도 있다.

한편, 세대별로는 노조 가입률이 전반적으로 증가한 가운데, M세대와 Z세대가 뚜렷한 증가세를 보이고 있다. 이들 세대가 개인주의 성향이 강하고 생산직 비중이 크게 낮을 뿐만 아니라 노조에 대한 관심도 전반적으로 적다고 알려진 점을 고려하면 주목할 만한 결과다. 이들 세대의 노조 가입률 증가세는 노조에 대한 주관적 인식과 노조 효능감이 높아진 데 따른 것으로 보인다.

한국 사회에는 노조를 둘러싼 긍정 및 부정 인식 간에 팽팽한 긴장이 있고, 노사관계가 갈등적이라는 인식도 여전히 매우 높은 수준인 점을 고려하면, 젊은 세대의 노조 효능감이 높아진 것은 노사관계에 대한 긍정 인식과 관련되는 것으로 보인다. 노조 참여와 노사관계에 대한 갈등적 인



식 사이에는 부(否)의 관계가 형성되고 있기 때문이다. 따라서 단순히 평균적인 세대별 인식의 변화가 아니라 세대 내의 인식 차이와 행위 변화에도 주목할 필요가 있다.

끝으로 향후 노사관계 갈등 양상과 관련하여 건설업, 숙박·음식점업을 비롯한 영세 서비스업 분야의 노조 조직률 증가, 여전히 극히 낮은 수

준이지만 시간제 및 비전형 노동자의 최근 조직률 증가세 등에 주목할 필요가 있다. 이 부문은 사용자가 특정되기 어렵고 사용자의 자원 동원 능력 역시 낮으므로 이들의 조직화는 노사관계 갈등 양상을 높일 가능성이 있기 때문이다. 정부의 조정 능력, 대화를 통한 노사관계 안정화 방안이 중요하다는 점을 시사한다.