

노동조합 고령화와 청년 취업자

정재우*

I. 머리말

인구가 고령화되어 가면서 자연스럽게 노동시장도 고령화되어 가고 있다. 그렇다면 우리의 노동조합은 어떨까? 사회가 고령화가 되어 가고 있는 상황에서 노동조합도 노동시장과 마찬가지로 고령화 되어가고 있지 않을까? 이에 본고는 노동조합 고령화의 현 주소에 대해 살펴보고 그 원인은 무엇인지 고민해보고자 한다.

II. 노동시장과 노동조합의 고령화

현재 한국 기업들은 평균 55세를 전후로 하는 의무적 은퇴규정¹⁾을 두고 있다. 해당 규정과 경제적 상황, 그리고 회사나 근로자의 개별 여건들로 인해 대한민국 노동시장에서 50대는 은퇴와 새로운 경제활동을 고민하는 시기일 것이다. 2003년 국립국어원 ‘신어’ 자료집에 수록된 ‘사오정’과 ‘오륙도’²⁾가 이를 반영하는 증거이기도 하다.

* 한국노동연구원 연구원(jungx315@kli.re.kr).

- 1) 「고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 일부 개정안은 권고조항인 정년을 의무조항으로 바꾸어 60세로 연장하며, 단계적으로 2016년 부터는 상시근로자 300인 이상 사업장에서 그리고 2017년부터는 상시근로자 300인 미만 사업장에까지 적용하였다.
- 2) 국립국어원 신어사전에서 ‘오륙도’는 “56세까지 직장에 있으면 도둑이라는 뜻으로 정년을 채우지 못하고 직장에서 내몰리는 직장인의 처지를 비유적으로 이르는 말”이고, ‘사오정’은 “45세가 정년이라는 말로, 정년이 아닌 데도 직장에서 내몰리는 40대 직장인의 처지를 비유적으로 이르는 말”이라고 밝히고 있다.

하지만, 이것이 노동시장 밖으로 장년층들이 유출되는 것을 의미하지는 않는다. 이들은 지속적으로 노동시장에 남아있고 최근에는 오히려 크게 증가하고 있는 추세이다. 아래 <표 1>에서 알 수 있듯이 15세 이상 인구의 전체 고용률은 2007년 59.8%에서 2014년 60.2%로 약 0.4%p 증가하였다. 그런데 같은 기간, 50세 이상 남성의 경우 1.9%p(2007년 67.6% → 2014년 69.5%) 증가하고, 50세 이상 여성의 고용률은 같은 기간 3.3%p(2007년 39.8% → 2014년 43.1%)가 증가하여 50세 이상 인구의 전체 고용률은 약 2.9%p(2007년 52.6% → 2014년 55.5%) 증가하였다. 반면, 청년들의 고용률은 지속적으로 감소하고 있는 추세이다. 15~29세 인구의 전체 고용률을 보면 2007년 42.6%에서 지속적으로 감소하여 2014년 현재 40.7%를 나타내고 있고, 성별로는 남성과 여성이 각각 2.6%p(2007년 41.5% → 2014년 38.9%)와 1.2%p(2007년 43.7% → 2014년 42.5%)가 감소하였다. 이는 노동시장 안에 고령자들은 늘고, 청년들의 유입은 줄어드는 것을 단편적으로 보여준다.

<표 1> 연령별 고용률(15세 이상 인구, 50세 이상 인구, 29세 이하 인구)

(단위: %)

	15세 이상 인구			50세 이상 인구			29세 이하 인구		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
2007	59.8	71.3	48.9	52.6	67.6	39.8	42.6	41.5	43.7
2008	59.5	70.9	48.7	52.6	67.3	40.0	41.6	40.1	43.0
2009	58.6	70.1	47.7	52.4	67.1	39.7	40.5	39.0	41.8
2010	58.7	70.1	47.8	52.4	67.1	39.7	40.3	38.7	42.0
2011	59.1	70.5	48.1	53.1	67.7	40.4	40.5	38.8	42.1
2012	59.4	70.8	48.4	53.9	68.4	41.3	40.4	38.7	42.0
2013	59.5	70.8	48.8	54.8	69.1	42.3	39.7	38.1	41.3
2014	60.2	71.4	49.5	55.5	69.5	43.1	40.7	38.9	42.5

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도.

다음 집단들의 평균연령(표 2)을 통해 고령화 정도를 살펴보자. 전체 취업자의 평균연령은 2007년 42.6세에서 2014년 44.6세로 나타났다. 15세 이상의 임금근로자들의 평균연령은 2007년 39.5세에서 지속적으로 증가하여 2014년 현재 42.0세로 나타났고, 상대적으로 상용직에 비해 임시직과 일용직 근로자들의 평균연령이 높게 나타났다. 이를 통해서 집단에 따라 차이는 있으나 노동시장 안에서 고령화가 진행되고 있음을 알 수 있다.

그렇다면 현재 우리나라의 노동시장에서 가장 왕성하게 활동하고 있는 임금근로자들의 연령대는 어떤 집단인지 알아보기 위해 임금근로자의 연령별 비중을 보았다. 한 해의 취업자를 구한 후에 이를 연령대로 구분하고 전체 임금근로자에서 각각 차지하는 비중의 변화를 살펴본 것이다.

〈표 2〉 전체 취업자의 종사상 지위별 평균연령

(단위: 만 나이)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
전체 취업자	42.6	42.9	43.2	43.4	43.7	44.1	44.4	44.6
전체 임금근로자	39.5	39.8	40.3	40.6	40.9	41.3	41.7	42.0
상용직	37.9	38.3	38.8	39.2	39.5	39.9	40.2	40.6
임시 및 일용	41.3	41.7	42.3	42.6	43.0	43.6	44.3	44.6

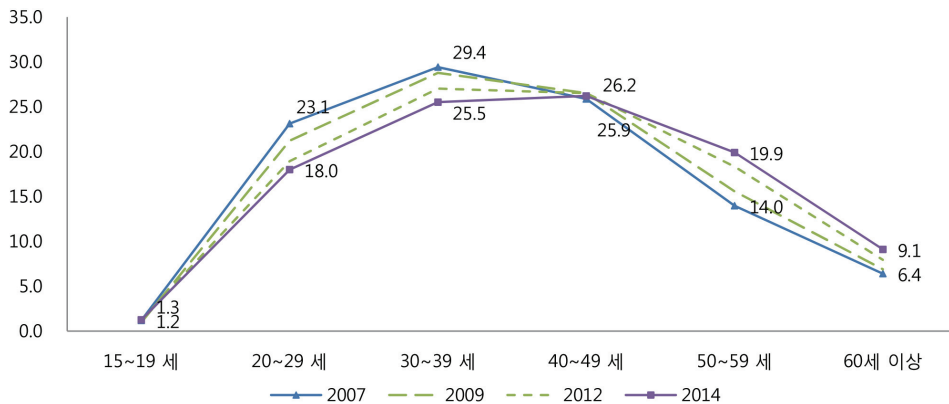
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도.

[그림 1]을 보면, 2007년에 각 연령대별 임금근로자 비중은 30대(29.4%)가 가장 많았고, 그 뒤를 40대(25.9%)와 20대(23.1%)가 따르고 있었다. 50대와 60대 이상의 비중은 상대적으로 작아 30대와 40대를 기준으로 중심이 좌측으로 치우친 분포를 보이고 있었다. 그러나, 시간이 흐름과 함께 이 모습이 변화하고 있다. 그림에서 나타나듯이 2007년부터 2014년까지의 그래프의 모습이 노동시장 내부에서 20~30대의 임금근로자 비중 감소와 50세 이상 연령의 임금근로자 비중 증가로 점차 그 중심이 우측으로 이동하는 모습을 나타내고 있다.

앞에서 살펴본 바와 같이, 고령화는 우리 사회 속에서 진행되고 있다. 그리고 노동시장의 주체들은 이에 대비하기 위해 여러 가지 대안과 방법들을 모색하고 있는 듯하다. 아마 노동조합도 고령화에 대한 인식과 해결 방안에 대해 고민하고 있을 것이다. 그러나 아직까지 고령 사회에서의 노동조합은 어떤 모습인지 그리고 어떤 노력을 하여야 하는지에 대한 논의나 연구들은 활발하게 진행되지 않는 것 같다. 이제 우리나라 노동조합의 고령

〈그림 1〉 임금근로자의 연령대별 비중

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도.

화는 어떻게 진행되고 있고, 단순히 임금근로자들의 고령화 때문인지 아니면 다른 영향으로 고령화가 되어가고 있는지 살펴보고자 한다.

먼저 앞에서 노동시장에 취업자들의 평균연령을 알아본 바와 같이, 노동조합에 가입되어 있는 조합원들의 평균 연령을 알아보았다. 이를 통해 노동조합에서 고령화가 진행되고 있는지 살펴볼 수 있을 것이다. <표 3>은 통계청의 「경제활동인구조사 근로형태별부가조사(3월)」를 이용하여 노동조합에 가입되어 있는 임금근로자들의 평균연령을 구한 것이다. 이를 확인해 본 결과, 노동조합에 가입되어 있는 임금근로자들은 2007년 38.8세에서 점차 증가하여 2015년 현재 41.5세로 나타났다. 상용직 근로자들은 전체 임금근로자와 유사한 추이를 보였다. 하지만, 임시 및 일용직 근로자들의 경우 노동조합에 가입되어 있는 근로자 수가 적고 평균연령 값에서 변동폭이 크기에 추세를 파악하기는 어려웠다.

마찬가지로 앞서 노동시장 내부 임금근로자들의 연령대별 비중을 살펴본 것과 같은 방

<표 3> 노동조합원의 종사상 지위별 평균연령

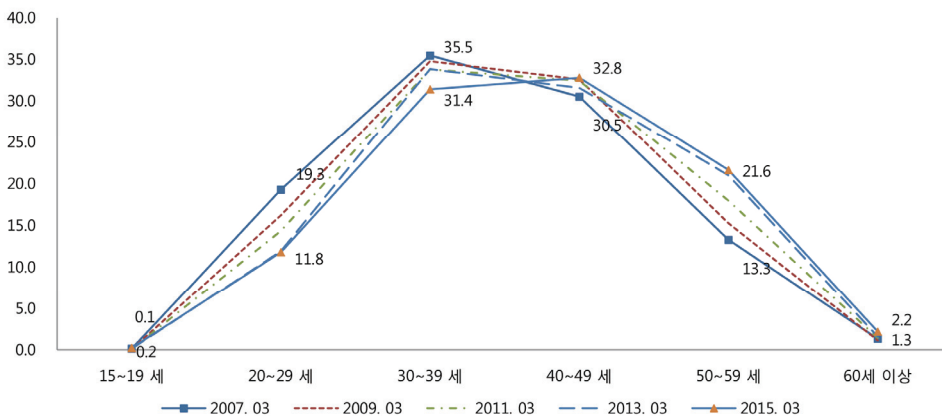
(단위: 만 나이)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
임금근로자 전체	38.8	39.1	39.7	40.0	40.4	40.8	41.1	41.4	41.5
상용직	38.7	38.9	39.6	40.0	40.3	40.8	41.0	41.3	41.5
임시 및 일용	40.4	43.3	42.6	41.5	43.6	42.9	44.7	43.2	43.4

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별부가조사(3월)」, 각 연도.

[그림 2] 노동조합원의 연령대별 비중 변화

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별부가조사(3월)」, 각 연도.

식으로 노동조합에 가입되어 있는 임금근로자들의 연령대별 비중을 살펴보았다. [그림 2]를 보면 2007년에 40세 미만의 노동조합 가입 근로자들이 전체 근로자들에서 차지하는 비중은 약 54.7%[(30대 35.3%)+(20대 19.3%)+(10대 0.1%)]로 절반이상이었다. 이들 젊은 조합원들의 비중이 점차 감소하여 2015년 3월 현재 43.4%[(30대 31.4%)+(20대 11.8%)+(10대 0.2%)]로 젊은 조합원의 비중이 감소하였다. 30대가 35.5%로 가장 큰 비중을 차지하고 있던 2007년과 다르게 2015년에는 40대가 32.8%로 노동조합 조합원 구성에서 가장 큰 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다.

Ⅲ. 노동시장과 노동조합 고령화의 차이

다음으로 노동시장과 노동조합의 고령화 차이를 비교해 보았다. [그림 3]은 2007년 3월 임금근로자(15~64세 연령)를 각각의 연령대로 나누어 임금근로자와 노동조합 조합원의 비중을 살펴본 것이다. 15~64세를 살펴본 이유는 데이터를 통해 노동시장의 임금근로자를 보면 70세 이상의 근로자도 상당수 있지만, 노동조합원은 70세 전·후로 샘플이 존재하지 않기 때문이다.

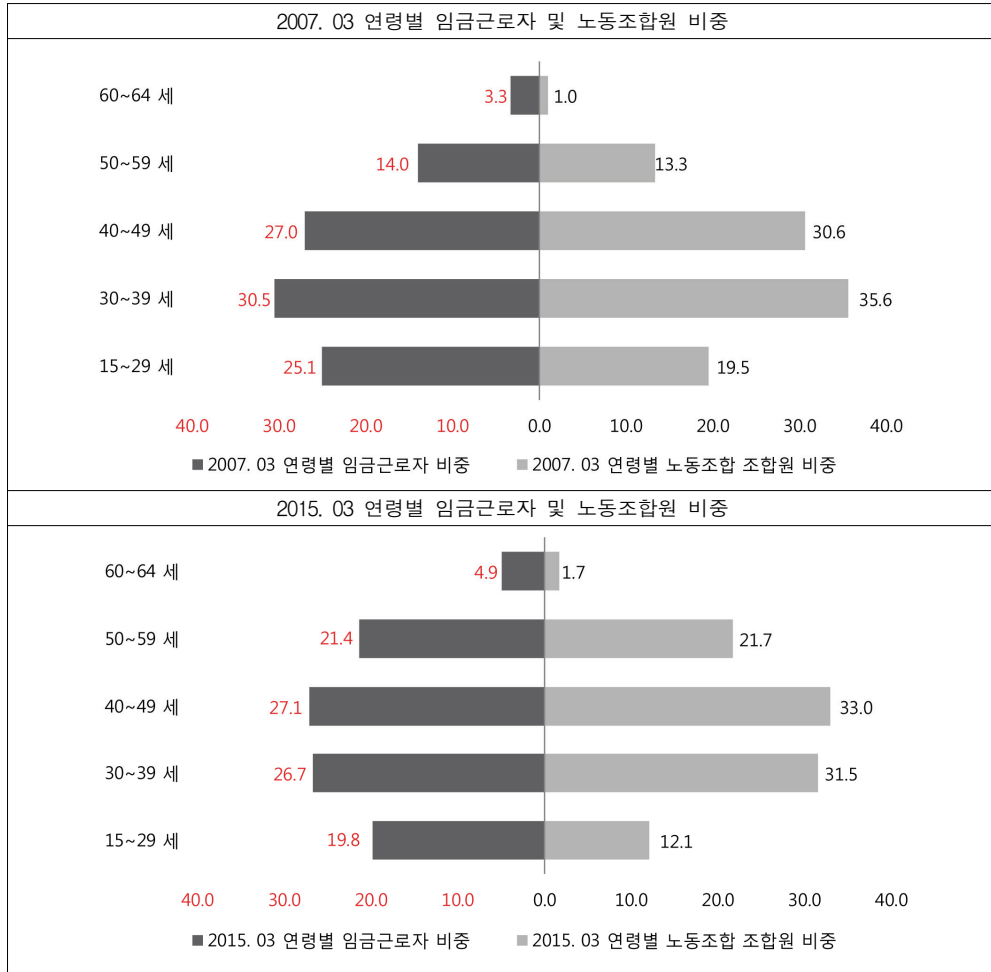
2007년 3월 15~29세 청년 임금근로자와 노동조합원의 비중은 각각 25.1%와 19.5%로 나타났다. 50~64세 연령대의 경우, 임금근로자는 그 비중이 17.3%이고 노동조합원은 13.3%이다. 2015년 3월에 청년 임금근로자(15~29세)의 노동시장 내 비중은 19.8%로 나타났다, 같은 연령 집단의 조합원 비중은 12.1%로 나타났다. 50~64세 임금근로자의 경우, 노동시장에서 비중은 25.3%이고, 노동조합의 경우 23.4%로 나타났다.

이는 노동시장과 노동조합에서 고령화가 함께 진행되고 있다는 것을 보여주는 동시에, 노동조합 내부에 청년층 조합원의 감소가 심화되면서 노동시장보다 노동조합의 고령화가 상대적으로 더욱 빠르게 진행되어 가고 있다는 보여주는 것이다.

노동조합의 고령화에는 다양한 원인들이 있을 것이다. 다양한 원인들 가운데에서 본고는 청년들의 유입감소 영향에 따른 노동조합의 고령화를 짚어보고자 한다. <표 1>을 통해 청년층 고용률을 제시한 바와 같이, 청년들의 임금근로자 수가 해가 갈수록 감소하고 있다. 그리고 언론의 발표와 다양한 통계자료에서 청년들의 취업이 갈수록 어려워지고 있다는 점도 노동조합 고령화에 영향을 미친 것으로 판단된다.

[그림 3] 임금근로자와 노동조합원 연령별(15~64세) 비중

(단위 : %)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별부가조사(3월)」, 각 연도.

이는 <표 4>를 통해서 확인할 수 있다. 「경제활동인구조사 근로형태별부가조사(3월)」를 통해 임금근로자들의 2007년과 2015년의 연령별 노동조합 가입률(노동조합원 수/임금근로자 수×100)을 비교해 보면 15~29세의 가입률은 소폭 감소하였고, 전 연령대에서 노동조합 가입률이 증가한 것을 알 수 있다. 따라서 노동조합으로 젊은 층 취업자의 유입 감소가 노동조합 고령화에 영향을 미치고 있는 것으로 판단된다. 산업에 따라 다른 모습이 예상되어 크게 제조업과 서비스업으로 나누어 살펴보았다. 두 산업 간에 연령별 조직률의 크기와 증감에는 차이가 있었으나, 청년층의 노동조합 조직률이 줄어들고 30대 이상에서 조직률이 늘어나는 점에서는 같았다.

〈표 4〉 노동조합원의 산업별·연령별 노동조합 조직률

(단위: %)

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
전 산업	15~29 세	9.1	9.0	9.3	8.4	7.8	6.9	7.5	8.3	8.0
	30~39 세	13.6	15.2	15.0	14.2	13.6	13.9	15.3	15.0	15.5
	40~49 세	13.2	13.9	15.6	15.2	13.6	14.1	14.3	15.0	15.9
	50~59 세	11.1	11.3	12.6	11.6	11.8	11.5	13.3	13.4	13.3
	60~64 세	2.4	3.0	2.2	2.2	2.2	2.4	2.3	2.8	2.8
	전 체	11.3	12.1	12.7	12.0	11.3	11.2	12.1	12.3	12.5
제조업	15~29 세	15.3	12.9	16.0	12.8	14.5	13.8	13.5	12.4	13.9
	30~39 세	13.6	13.1	16.5	15.5	16.3	15.6	18.2	17.3	17.9
	40~49 세	12.8	11.9	15.5	16.0	14.9	15.3	13.8	17.7	19.3
	50~59 세	12.1	8.6	16.1	14.2	13.2	11.9	14.2	13.9	16.0
	60~64 세	1.2	0.9	2.2	2.6	2.7	2.5	2.9	2.4	1.8
	전 체	13.1	11.6	15.6	14.5	14.5	14.0	14.7	15.3	16.6
서비스업	15~29 세	7.0	7.1	7.8	7.4	6.1	5.4	6.1	7.4	6.7
	30~39 세	12.3	13.4	15.2	14.1	13.0	13.8	14.8	15.0	15.2
	40~49 세	10.5	10.6	16.6	16.2	14.1	14.8	15.4	15.5	16.2
	50~59 세	9.2	10.2	13.4	12.0	13.3	12.8	14.4	14.9	13.8
	60~64 세	2.8	3.4	2.5	2.5	2.6	2.7	2.5	3.2	3.3
	전 체	9.4	10.0	12.6	11.8	10.9	11.1	11.9	12.3	12.1

주 : 전체 노동조합 조직률은 조합원 수를 전체 임금근로자 수로 나눈 수치이기 때문에 계산방식이 다른 고용노동부의 노동조합 조직률 수치와는 상이할 수 있음.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별부가조사(3월)」, 각 연도.

IV. 청년과 노동조합

앞에서 우리는 청년들의 노동조합 가입이 줄어들어 노동조합에 고령화를 가져왔다는 것을 확인할 수 있었다. 하지만 조금 더 구체적으로 노동조합 가입과 청년들 사이에 무슨 일이 있는지 확인해보자 .

이를 위해 우선 15~29세 청년층이 취업한 곳에 노동조합 존재 여부부터 확인하여야 한다. <표 5>에서 유노조 사업장에 취업한 청년층(15~29세)의 비중은 20%대를 유지하고 있고, 이는 2012년 18.9%로 감소하였다가 최근 그 비중이 지속적으로 증가하는 추세이다.

그렇다면 청년들의 노동조합 가입이 줄어들고 있는 것이 단순하게 인구변화에 의하여 유노조 사업체로 유입되는 취업자의 절대적인 수가 줄어서 그럴까? 물론 이 사실도 영향을 미칠 가능성이 있다. 물론 노동조합으로의 청년층 유입 감소에는 다른 이유도 있을

것으로 예상된다. 그렇다면 그 이유는 무엇인지 구체적으로 살펴보기 위해 왜 그들이 가입하지 않았는지를 알아보아야 하겠다. 이를 알아보기 위해 「경제활동인구조사 근로형태별부가조사(3월)」에서 노동조합 관련 설문을 이용하였다. 설문은 응답자에게 “노동조합 가입여부”를 묻고 있다. 선택 가능한 응답으로는 “1) 노동조합이 없음, 2) 노동조합이 있으나 가입대상이 안됨, 3) 노동조합이 있고 가입대상이나 가입하지 않았음, 4) 노동조합에 가입하였음”이 있다. 이 중 유노조 사업장에서 나올 수 있는 응답인 2)번, 3)번, 4)번을 사용하여 다음의 그림으로 나타내었다.

[그림 4]에서 가장 먼저 눈에 들어오는 것은 바로 “노동조합이 있으나 가입대상이 안됨”이라고 응답한 청년들의 증가이다. 그렇다면 노동조합이 있으나 가입대상이 안 된다는 것은 무슨 의미인가? 일반적으로 노동조합의 규약과 형태에 따라 노동조합에 가입 대상자가 달라진다. 노동조합은 노동자 근로조건을 유지개선과 경제·사회·정치적 지위 향상을 목적으로 단결한다. 위의 목적을 이루기 위해 노동자의 이익 확보를 구체화하고 범위를 정하는 것은 노동조합 스스로 결정하는 것이 원칙이다. 이 원칙에 의해 해당기업

〈표 5〉 청년 임금근로자 일자리의 노조 유무

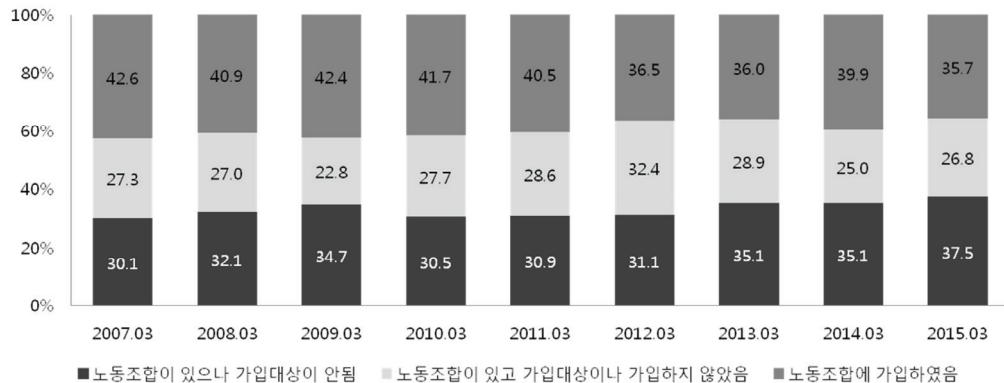
(단위: 천 명, %)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
유노조 사업장	813 (21.3)	823 (22.1)	783 (21.9)	714 (20.1)	683 (19.4)	672 (18.9)	716 (20.8)	726 (20.7)	793 (22.4)
무노조 사업장	3,013 (78.7)	2,910 (77.9)	2,784 (78.1)	2,835 (79.9)	2,848 (80.6)	2,879 (81.1)	2,724 (79.2)	2,781 (79.3)	2,751 (77.6)

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별부가조사(3월)」, 각 연도.

〈그림 4〉 유노조 사업장 청년 취업자들의 노동조합 가입여부

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별부가조사(3월)」, 각 연도.

의 정규직 근로자만으로 조합원 범위를 한정하거나, 생산직, 사무직 그리고 기타 특정 직군으로 가입에 제한을 두는 경우가 있다(김호원·이종구·김두중, 2006). 이러한 이유로 국내 상당수 노동조합은 고용형태의 차이로 인해 비정규직 근로자들의 노동조합 가입을 제한시키고 있다고 판단된다.

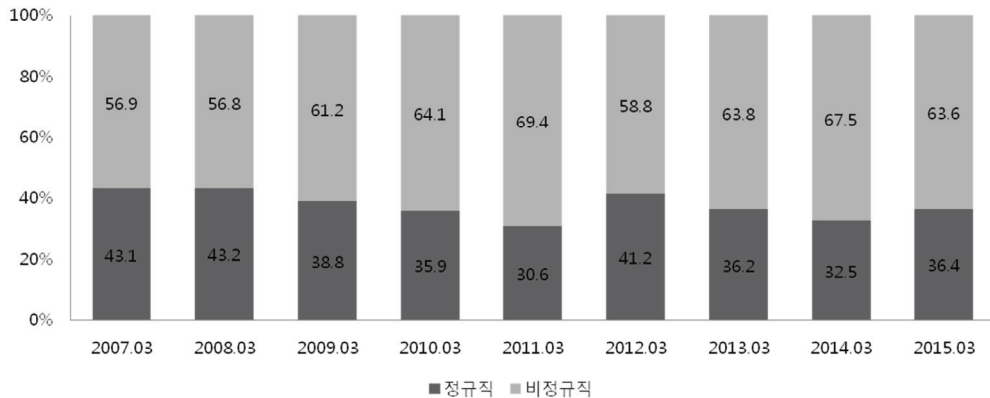
이를 반영하듯이 현재 한국에서 비정규직의 노동조합 가입은 굉장히 낮은 수준이다. 한국노동연구원의 KLI 비정규직 노동통계(2014)에 따르면, 현재 비정규직 임금근로자의 노동조합 조직률은 3.1%(2014년 8월 기준)에 불과하다. 같은 기간 정규직 임금근로자의 노동조합 조직률이 16.9%인 것을 고려할 때, 크게 낮은 수준이라는 것을 알 수 있다. 아마도 청년들의 노동조합 유입 제한도 같은 맥락에서 살펴 볼 수 있을 것이라고 판단된다.

그럼 이제 노동조합 가입대상이 아닌 청년 직원들의 고용형태(정규·비정규직)를 살펴보자. 다음의 [그림 5]를 통해 대다수의 노동조합 가입대상이 아닌 청년들이 비정규직이라는 사실을 확인할 수 있었다. 표로 나타내진 않았으나, 반대로 “가입대상이나 가입하지 않았음”이라고 응답한 청년 임금근로자들(2015. 03 기준)은 약 84.1%가 정규직으로 나타났고, “노동조합에 가입하였음”이라고 응답한 이들은 약 91.5%가 정규직으로 나타나 큰 차이를 보이고 있는 것을 알 수 있다.

결국, 현재 우리의 노동시장에서 채용되는 청년 취업자들의 상당수는 노동조합이 존재하지 않는 무노조 사업체로 취업을 하고, 유노조 사업체로 취업을 하는 청년 취업자들의 상당수는 비정규직이라는 근로형태로 인해 노동조합에 가입하지 못하고 있을 가능성이 존재하는 것이다. 조금 더 세분화해서 살펴보면 이는 특성별로도 차이가 있다.

[그림 5] 노동조합 가입 제외대상 청년 취업자의 근로형태

(단위 : %)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별부가조사(3월)」, 각 연도.

〈표 6〉 사업체 특성별 청년 임금근로자(노동조합 가입 제외대상)의 근로형태

(단위: 천 명, %)

유노조 사업체		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
규모별	300인 미만 사업장	정규직 수	68	73	72	56	40	48	55	59	72
		비정규직 수	104	114	122	102	94	90	111	122	111
		비정규직 비중	(60.4)	(61.0)	(62.9)	(64.7)	(70.1)	(65.3)	(67.0)	(67.4)	(60.6)
	300인 이상 사업장	정규직 수	38	41	34	23	25	38	36	24	36
		비정규직 수	36	36	45	38	52	33	50	50	78
		비정규직 비중	(48.6)	(46.7)	(56.8)	(62.6)	(68.0)	(46.2)	(57.7)	(67.6)	(68.5)
산업별	제조업	정규직 수	29	31	30	27	23	24	21	24	34
		비정규직 수	19	12	15	15	14	14	22	17	11
		비정규직 비중	(39.7)	(27.3)	(33.6)	(35.0)	(37.9)	(37.1)	(51.6)	(40.6)	(25.0)
	서비스업	정규직 수	49	53	74	49	39	60	68	53	72
		비정규직 수	70	90	145	120	128	107	133	151	171
		비정규직 비중	(58.7)	(63.2)	(66.1)	(71.0)	(76.6)	(63.9)	(66.2)	(74.0)	(70.3)

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별부가조사(3월)」, 각 연도.

<표 6>에서 300인 미만 유노조 사업체에서 노조에 가입 대상이 되지 않는 비정규직의 비중은 2007년부터 점차 증가하여 2011년 70.1%까지 증가하였으나, 이후 현재까지 그 비중이 감소하여 2015년 현재는 2007년과 유사한 60.6%를 나타내고 있다. 반면, 300인 이상의 유노조 대기업의 경우에는 비정규직으로 취업하는 청년들의 규모가 정규직 대비 추세적으로 증가하였다. 산업별로 보면, 제조업의 경우 유노조 사업체에서 노조가입이 안 되는 청년 비정규직의 비중이 2007년 39.7%에서 2008년에 27.3%로 낮아졌었으나, 이는 추세적으로 증가해 2013년에 51.6%로 가장 높게 나타났다. 이후 감소하여 2015년 현재 25.0%를 나타내고 있다. 하지만, 임금근로자를 가장 많이 고용하고 있는 서비스업에서는 노동조합에 가입되지 않는 청년 비정규직 비중이 추세적으로 증가(2007년 58.7% → 2015년 70.3%)하여 왔다.

이는 한국의 노동조합이 대규모 사업체 중심이라는 것³⁾과, 노동시장에서 임금근로자들 대부분이 서비스 산업에 종사하고 있다는 것⁴⁾을 고려할 때, 청년 신규 조합원의 노동조합 가입이 갈수록 어려워지고 있다는 것을 의미한다. 결국, 이런 상황이 지속된다면 노동조합의 고령화는 노동시장보다 더욱 빠르게 진행될 것으로 예상된다.

3) 2015년 「경제활동인구조사 근로형태별부가조사(3월)」 자료를 통해 분석한 결과, 전체 임금근로자들의 약 12.2%가 300인 이상 사업체에서 종사하고 있었음. 300인 이상 사업체의 노동조합원은 전체 노동조합원의 37.9%를 차지하고 있다.

4) 2015년 「경제활동인구조사 근로형태별부가조사(3월)」 자료를 통해 임금근로자의 70.5%가 서비스 산업에 종사하고 있다.

V. 맺음말

본고는 노동조합 고령화 현상을 보여주고, 다양한 원인들 가운데 청년 조합원의 유입 감소를 한 가지 원인으로 제시하였다. 특히 노조 가입이 제한되는 비정규직 청년들의 수적 증가가 노조 고령화를 심화시키고 있다고 밝히고 있다. 이미 많은 연구들에서 노동조합의 비정규직의 조직화를 논하고, 조직화 형태와 방식을 노동계에 끊임없이 제시하고 있다. 하지만 현실적으로 정부 정책과 기업, 그리고 노동조합의 해결되지 않은 복잡하고 다양한 문제들로 인해 노동조합이 이들 비정규직을 조합원으로 받아들이는 것은 결코 쉬운 일은 아니다.

그러나 노동계에서는 노동조합에 불어오는 고령화 문제를 조금이나마 해소하기 위해 서라도 노동조합에 청년층의 유입방안에 대해 고민해 보아야 한다. 노동조합 가입대상을 가입시키려는 노력도 물론 중요한 사안이고, 꼭 이루어야 할 목표이지만 현실적으로 가장 소외받고 있는 청년 비정규직 근로자들의 유입에도 힘써야 할 것으로 판단된다. 이를 통해 노동조합은 고령화를 억제하고, 청년층의 대표성을 확고히 하며 미래 노동조합의 새로운 활기를 불어넣을 수 있을 것이라고 기대해본다.

<참고문헌>

- 김호원·이종구·김두중(2006), 「비정규직 노동자의 조직화 방안에 관한 탐색적 연구」, 『노동정책연구』 6(1), pp.75~109.
 한국노동연구원(2014), 「비정규직의 노동조합 가입」, 『KLI 비정규직 노동통계』, pp.50~53.