

Changes in the Attitudes Toward Trade Unions of the MZ Youth Generation*

MZ세대의 노동조합에 대한 태도 변화

Minju Shin(First Author)

Research Center for Innovative firms, Kookmin University
(minjushin@kookmin.ac.kr)

Heung-Jun Jung(Corresponding Author)

Seoul National University of Science and Technology
(hjunjung@seoultech.ac.kr)

.....

This study analyzed the changes in the perception of the youth generation about the trade unions and their instrumentality. Using data from the 2006 and 2019 labor panels of the Korea Labor Institute, it was confirmed that the MZ youth generation perceived the possibility of improving their socioeconomic status as lower than that of the younger generation who responded to the 2006 data. The authors judged that the leading causes of the lower socio-economic status improvement potential were the discriminatory labor market and lack of opportunity. In this context, the authors hypothesized that the recent generation of young people will perceive union instrumentality to be higher than that of the previous youth. As a result of the analysis, as hypothesized, it was confirmed that the younger generation's awareness of the union's instrumentality toward wages, employment, and fair treatment has increased. At the same time, it was statistically significant that the younger generation's willingness to join the trade unions increased compared to the previous one, and the youth who had already joined the union had a lower intention to withdraw from the trade unions.

Key Words: the MZ youth generation, socioeconomic status, union instrumentality, willingness to join the union, intention to withdraw from union membership

.....

I. 서론

노동조합은 계속 성장, 발전할 것인가? 아니면 쇠퇴할 것인가? 이러한 예측에 대해 정확하게 대답하는 것은 어렵다. 일부 연구는 노동조합이 노동자의

이해대변의 수단(Hyman, 1997)이면서 동시에 소득재분배 기능(Voos, 2009)을 가지고 있다고 주장하는데, 이에 따르면 노동조합은 계속 성장할 수 있다. 그러나 다른 연구들은 전통적인 고용관계가 다 양화(Bosch, 2004)되고, 단체교섭이 분권화(Katz, 1993)되며 사용자의 반노조 전략(Cooper, Ellem,

Submission Date: 01. 02. 2022

Revised Date: (1st: 05. 03. 2022)

Accepted Date: 05. 22. 2022

* This research is supported by Seoul National University of Science and Technology Research Fund (in 2022)

Copyright 2011 THE KOREAN ACADEMIC SOCIETY OF BUSINESS ADMINISTRATION

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0, which permits unrestricted, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Briggs, & Broek, 2009)이 확대되고 있다고 주장하는데, 이는 궁극적으로 노동조합의 쇠퇴를 예고한다. 노동조합의 미래를 선불리 예단하기가 어려운 가운데 한 가지 살펴볼 만한 것이 젊은 세대의 노동조합에 대한 태도이다. 과거의 젊은 세대에 비해 현재의 젊은 세대가 노동조합을 더 적극적으로 지지하거나 참여할 때 노동조합의 성장을 기대할 수 있지만 그렇지 않으면 노동조합의 고령화와 쇠퇴가 예상되기 때문이다.

최근 MZ세대(이하에서는 청년세대로 통일)가 많은 주목을 받고 있는데, 개인주의 성향 등을 고려할 때 과거 같은 연령대의 청년세대에 비해 노동조합에 덜 우호적인 것처럼 보인다. 그 이유는 과거 청년세대가 가지고 있던 집단적인 연대의식보다 개인적 이해를 중요시하고 공동체 의식보다 개인의 능력에 따른 차별적인 보상을 공정의 중요한 판단 기준으로 삼고 있기 때문이다. 그런데 이러한 능력주의(meritocracy)에 근거한 사고는 개인이 처한 불리한 상황과도 관련되어 있다(An and Kim, 2020; Dzuka and Dalbert, 2002). 예를 들어, 우리나라 청년세대의 고등교육 이수율은 2008년 이후 OECD 국가 중 가장 높은 수준임에도 불구하고 대학 졸업자의 고용률은 76.7%로 OECD 평균(84.2%)에도 미치지 못한다(Ministry of Education, 2019). 결과적으로 최근의 청년세대는 자신이 가진 역량과 무관하게, 노동시장 양극화와 만성적인 일자리 부족으로 저임금과 고용불안을 느끼고 있는데, 이는 역설적으로 노동조합에 관한 관심을 높일 수 있다. 노조수단성 관점에서 사회경제적 지위 향상 가능성을 이전의 청년세대보다 낮게 인식하고 있는 최근의 청년세대가 노동시장에서의 기회 부족, 사회적 배제, 불평등을 노동조합에 참여함으로써 바로 잡으려 할 수 있다. 즉, 노동조합을 통한 편익이 노조 참여의 비용보다 더 크

다고 판단하면 예상과 달리 최근 청년세대는 노동조합에 대해 이전보다 긍정적인 태도를 가질 수 있다.

본 연구는 최근의 청년세대가 과거 같은 연령대의 청년세대와 비교하여 개인의 사회경제적 지위 향상 가능성에 대해 어떻게 전망하는지와 노동조합에 대한 태도가 어떻게 달라졌는지를 확인하였다. 13년간의 시간 차이를 두고 녹록지 않은 노동환경과 사회 분위기에서 청년들이 전망하는 개인의 주관적 사회경제적 지위 향상 가능성은 어떻게 변화했는지, 과거의 청년세대와 최근 청년세대의 노동조합에 대한 인식은 어떻게 달라졌는지를 확인하고자 한다. 이를 통해, 불투명해 보였던 노동조합의 미래가 청년세대의 지지를 통해 재활성화 될 수 있을지도 예측해보았다. 노동연구원의 한국노동패널을 이용하여 2006년과 2019년 두 시점의 자료를 통해 19세~34세 임금근로자를 대상으로 노조수단성 및 노조 가입과 탈퇴 의사, 사회경제적 지위 향상 가능성 등을 분석하며, 나이, 성별, 학력, 종사상지위(정규직 여부), 현재 사회경제적지위, 월평균 임금 등을 통제변수로 투입한다. 이로써 한국사회에서 시간 변화에 따라 달라진 청년들이 바라보는 노동조합에 대한 태도를 정량적으로 확인하며, 청년세대에 초점을 맞춘 노동 및 정책에 대한 시사점을 제공한다.

본 연구는 청년세대를 대상으로 한 선행연구와 비교했을 때, 양적 분석을 활용하여 청년세대의 노동조합에 대한 태도를 통시적으로 분석한 점에서 차별적이다. 선행연구들은 청년세대의 사회경제적 성취기회의 불공정성 인식(Lee, 2017a), 청년들의 노동불안정성과 소득불안정성도 증가(Lee, 2017b; Lee, Baek, Kim, and Kim, 2017), 양극화된 노동시장에서의 청년세대의 배제(Park, 2013) 등을 다루었으나 청년들이 고용안정성을 확보하고 저임금과 열악한 일자리 문제를 해결하기 위한 수단으로서

노동조합의 참여 의사를 분석하거나 노동조합 수단성 인식을 주제로 살펴본 연구는 거의 없었다. 일부의 연구가 위기의 청년들이 청년유니온이나 알바노조와 같은 새로운 노동조합을 주도하고 있으며(Yoo, 2015), 청년들이 비정규직에서 벗어나고, 해고되지 않기 위해 고군분투하는 행동을 분석(Kim, 2015)하였으나 아쉽게도 집단적인 청년세대의 특징을 담아내지는 못했다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 이어지는 2장에서 노동조합 가입과 태도 관련 노조수단성 이론을 살펴보고 이를 바탕으로 가설을 설정한다. 3장에서는 실증분석에 사용할 자료를 소개하고 분석 방법 및 분석 결과를 논의한다. 마지막으로 4장에서는 연구 요약과 해석을 통해 연구의 함의를 제시하며 의미를 토론한다.

II. 이론적 배경과 가설 설정

노동조합의 성장과 쇠퇴에 관한 연구들은 주로 조합원 수의 변화, 즉 노동조합 조직률이나 노동조합에 대한 태도를 가지고 노조의 흥망을 진단해 왔다(Chaison & Rose, 1991; Premack & Hunter, 1988). 본 연구 역시 청년세대의 노동조합 가입과 탈퇴 의사 등 태도를 통해 향후 노동조합의 성장과 쇠퇴를 진단하고자 한다.

2.1 노동조합에 대한 태도

노동자는 어떤 이유로 노동조합에 가입하거나 지지하는가에 관해 선행연구는 권력자원이론에 근거한 노동조합의 조직화, 노동조합에 대한 기대의식에 기

반한 노조 수단성 관점, 그리고 정치적 이데올로기로서의 노동조합 가입 등 세 가지 이론적 근거를 제시해 왔다.

첫째, 권력자원이론(Power Resource Theory)에 근거한 노조 조직화이다. 이러한 관점은 노사의 힘이 불균등한 것으로 전제하고 노동자의 이해를 대변하고 불평등한 구조를 바로 잡기 위해 노동자가 집단으로 노동조합을 조직하고 확대해야 한다는 접근이다. 권력자원이론은 복지국가 모델을 설명하는데 활용되어 온 이론(Korpi, 2006)이었으나 노사관계 학자들도 이를 활용하여 노동자가 임금의 재분배 등 시장 불평등을 개선하기 위해 노동조합에 가입한다고 설명하였다(Pontusson, 2013).

권력자원이론은 개인 수준에서 인지부조화이론과도 맞닿아 있다(Angle & Perry, 1986). 인지부조화 이론은 두 개 이상의 심리적 충동이 발생할 때 사람들은 일관된 방향으로 바꾸기 위해 노력한다는 것으로(Festinger, 1962:93), 노동자들은 일터에서 발생하는 불만족과 자신의 기대 간의 심리적 차이가 존재할 때 이러한 틈새, 즉 부조화를 줄이기 위해 노조에 가입하는 행동을 하게 된다. 권력자원이론이 사회적으로 불평등을 줄이기 위해 노동조합을 조직하는 것을 설명한다면, 인지부조화 이론은 일터에선 불만족을 줄이기 위해 노조에 참여하는 것을 설명한다.

인지부조화 이론을 활용하여 노조 가입 의사를 다룬 연구로 Hannay(2002)는 전문가들을 대상으로 한 사례연구를 통해 전문가들은 직장에서의 불만족을 줄이기 위해 노동조합에 가입하고 있음을 보여주었다. Hannay(2002)는 노동자들이 일하는 과정에서 자신의 기대와 성취를 위한 수단으로써 노동조합을 활용할 수 있음을 강조하였다. 최근 연구 역시 직무성과와 노조몰입 간의 관계에서 인지부조화 이론이 활용되기도 하였다(Huang, Yuan, & Shen, 2020).

국내연구도 비슷하게 직무에 대한 만족이 낮을수록 노조가입 의사가 높은 것으로 나타나거나(Moon, 2013), 비정규직의 노조가입을 인지부조화 이론으로 설명(Jung, 2012)하고 있다.

둘째, 노동조합에 대한 기대의식을 의미하는 노조 수단성 이론이다(Newton & Shore, 1992). 이는 효용성 가설(Utility hypothesis)에 근거하는데, 노동자들은 노조가 긍정적 결과를 제공할 때 노조에 가입한다는 것이다(Wheeler & McClendon, 1991). 노조수단성은 노동조합에의 가입 비용과 노동조합으로부터 기대되는 편익에 대한 인지적 평가를 반영한 개념으로 정의할 수 있다(Newton & Shore, 1992). 노조 수단성은 노동조합을 통해 개인이 획득할 수 없는 것들을 가질 수 있다는 개인 수준의 기대를 포함하는 개념으로(Premack & Hunter, 1988), 선행연구는 노조수단성이 노조에 대한 태도에 영향을 미칠 수 있음을 주장하였다(예: Kochan, 1979; Noh and Park, 2007). 선행연구는 노조 기업은 무노조 기업에 비해 시간당 임금이 더 높으며(Ryoo, 2005), 고용보장(Kim, 2014) 및 임금 분배(Lee, 2017b) 효과가 더 큰 것으로 나타난 바 있다. 이러한 결과는 개별 노동자가 회사와 직접 교섭하는 것보다 노동조합이라는 집단적인 이해대변 조직을 통해 교섭하는 것이 개별 노동자에게 더 많은 편익을 제공할 수 있음을 보여준다.

세 번째 가설은 정치적·이데올로기적 믿음이 노조가입과 관련되어 있다는 것이다(Wheeler & McClendon, 1991). 정치적·이데올로기적 이유로 한 노조가입은 앞서 설명한 인지부조화 이론이나 효용성 이론과 달리, 계산적 합리성이 포함되어 있지 않다. 특히, 노동조합의 사회연대 활동에 동의하는 개인일수록 노조가입을 긍정적으로 고려할 수 있다. 또한 노동조합이 진보정당과 협력해 왔기 때문에 진

보적 철학을 가진 개인들도 노조가입에 긍정적일 수 있다. 이와 관련하여 Kim(2007)은 이념가설과 노조가입 의사를 실증 분석한 바 있는데, 진보적 가치관을 가진 개인은 노조가입과 정(+)의 관계를 가지며 노조의 사회경제적 역할을 긍정적으로 평가하는 개인일수록 노조가입 의사가 높아짐을 보여주었다. Smith(1987)는 프랑스 노동자들은 계급에 기초하여 노동조합에 가입하고 있음을 설명한 바 있다.

한편, 노동조합에 대한 태도는 세대에 따라 다를 수 있다. 노동조합에 대한 태도는 개인적 가치가 중요한데, 세대별로 다른 역사적 경험을 바탕으로 한 가치관이 다르게 형성되어 있기 때문이다(Mannheim, 1952). 이러한 이유로 같은 시대를 살고 있다고 할지라도 세대별로 노동조합에 대해 다른 태도를 가질 수 있다. 이와 관련된 실증 연구들은 혼재된 결과를 보이고 있는데, 최근 연구로 Aleks, Saksida, & Wolf(2021)는 미국의 자료를 활용하여 젊은 세대의 노동조합에 관한 관심이 다소 늘어나고 있음을 보여주었지만, 이전의 다수 연구는 젊은 세대일수록 노동조합에 관한 관심과 참여가 줄어들고 있음을 실증적으로 제시한 바 있다(예: Cates, 2014). 언뜻 보면, 기존 연구 결과가 다소 충돌하는 것처럼 보이는 이유는 청년세대가 개인주의적 성향이 강하고 자신의 주장이 강하지만 동시에 이전 세대와 비교하면 기회가 부족하여 경제적 불이익 등을 극복할 수 있는 대안적 제도(예: 노동조합)에도 적지 않은 관심이 있음을 보여준다.

또한 같은 청년세대라고 할지라도 각기 다른 시대를 살았던 과거의 청년세대와 현재의 청년세대는 노동조합에 대해 다른 가치관과 태도를 보일 수 있다. 예를 들어 과거의 청년세대는 경제적으로 독립하는 것이 어렵지 않았고 사회적으로도 많은 기회가 열려 있었지만, 최근의 청년세대는 노동시장에서의 기회

부족과 사회적 배제로 인해 불공정성에 민감하고 심한 경쟁상황에 놓여 있다(Petersen, 2019). 이렇듯 각기 다른 시대의 상황은 당시 청년세대의 가치관에 영향을 미치게 되고, 이로 인해 같은 청년세대라고 할지라도 시대에 따라 노동조합에 대한 태도 및 참여는 달라질 수 있다.

2.2 청년세대의 사회경제적 지위 인식

청년세대가 겪고 있는 차별적인 노동시장과 줄어든 기회는 사회적 배제 인식과 연결될 수 있다. Park (2013)은 사회적 배제를 재정적 배제, 고용 배제, 사회적 참여 배제, 교육 배제 등 4가지로 개념화한 후 노동패널을 분석한 결과, 30대 미만의 청년세대가 다른 세대에 비해 사회적 배제가 통계적으로 유의하게 높다고 지적하였다. 다른 선행연구들은 청년세대의 사회적 배제 인식이 저임금과 고용불안이 큰 비정규직 일자리가 늘어난 것과 관련되어 있다고 설명한다. 예를 들어 Lee et al.(2017)은 청년들이 남성, 저연령, 저학력 집단에 속할 때 소득이 불안정해질 확률이 높아지고, 청년 등의 취약 노동자들일수록 단순 노무업, 서비스 및 판매업, 숙박·음식업 등에 몰리게 된다고 주장한다.

본 연구는 최근 청년세대가 기회 부족 등 노동시장의 환경변화로 인해 노동조합에 대한 인식뿐만 아니라 사회경제적 지위 향상 가능성도 이전 청년세대와 비교하여 다르게 인식할 것으로 예상하였다. 동일 연령대의 청년세대라도 당시의 시대적 환경에 따라 사회경제적 지위를 다르게 인식할 수 있기 때문이다. 예를 들어 1980년대 청년들(60년대 출생자)은 당시 고도성장의 수혜를 입어 30~40대에 빠르게 경제적 안정을 이루었고 스스로 노력하면 중산층이 될 수 있다는 믿음을 가질 수 있었다. 1990년대 청

년들(1970년대 출생자)은 외환위기와 이어진 노동 유연화로 인해 일자리를 찾는 데 일시적인 어려움을 겪은 바 있으나 빠른 위기 극복과 함께 안정적인 노동 소득을 바탕으로 40~50대에 안정을 이룬 세대이다. 이에 비해 MZ세대로 불리는 최근의 청년들(1990년대 이후 출생자)은 정규직-비정규직으로 굳어진 노동시장과 줄어든 기회로 인해 안정적인 일자리를 위한 사투를 벌이고 있다(Lee, 2019). 가령, 과거의 청년세대는 안정적인 내부노동시장 시스템 아래 지속적인 직무교육과 경력개발을 통해 더 나은 기회를 보장받거나 새로운 업종으로의 이직이 어렵지 않았다. 이에 비해 최근의 청년들은 내부노동시장 시스템을 가진 일자리를 구하기가 어렵고 고학력 신분의 미취업 상태가 장기화되면서 점차 질 낮은 일자리로 내몰려 '청년의 프리카리아트화'가 되고 있다(Kwon, 2017). 이처럼 최근의 청년세대는 과거의 청년세대가 노동을 통해 누렸던 사회·경제적 안정을 갖기가 어려워졌다. 경쟁을 자연스럽게 여기고 능력에 따른 보상을 공정의 기준으로 삼고 있는 이유이기도 하다.

청년들의 기회 불평등 인식 수준이 높은 이유에 대해서 Lee(2017a)는 청년세대가 부모 세대에 비해 심한 취업난과 생활 자립 곤란 등으로 인해 상대적으로 계층이동의 기회를 잃어버린 외부자 세대(outsider generation)이기 때문이라고 주장한다. 계층이동 가능성의 선행요인을 분석한 Lee(2018)의 연구에 따르면, 역설적으로 노동시장에 진입한 청년이 그렇지 않은 청년보다 오히려 계층이동 가능성을 더 낮게 평가하였다. 이러한 결과는 현재의 노동시장이 청년들의 사회경제적 수준을 견인하는 역할을 해야 함에도 오히려 함정으로 작용할 가능성이 있음을 시사한다. 사회경제적 지위 향상 가능성 인식은 개인이 자신의 미래를 어떻게 전망하는지를 평가하

기 때문에 현재의 경제적 자원, 역량이나 노력 등의 비경제적 요소보다도 노동시장과 연관이 있을 것으로 보인다. 최근의 청년세대는 고용, 주거, 재화 등 삶과 직결된 현실적인 의제들에 있어서 더 많은 노력으로 더 적은 기회를 포착해야 하며 그 성과물 또한 불투명한 상황이기 때문에 상대적 박탈감이 클 것이며, 이는 사회경제적 지위 향상에 대한 부정적 인식으로 발전할 수 있다.

가설 1: 최근의 청년세대는 과거의 청년세대보다 사회경제적 지위 향상 가능성을 낮게 인식할 것이다.

2.3 청년세대의 노조 수단성 인식

노조수단성(Union instrumentality)이란 노조를 통해 임금인상이나 노동조건 등 개인이 바라는 결과물을 획득할 수 있는 인식 혹은 믿음을 의미한다(Sinclair & Tetrick, 1995). 노조수단성 인식이 생기는 가장 큰 이유는 노동조합이 사용자와 집단으로 교섭할 권리를 가지고 있어 회사의 부당노동행위나 노동조건을 개선하는 역할을 할 수 있기 때문이다(Kochan, 1979). 따라서 노조수단성은 경제적 효용성 이론과도 같은 맥락으로 이해되어 왔다(Noh and Park, 2007). 노조수단성 인식은 개인을 둘러싼 기업 내부 여건과 기업 외부의 노동시장 환경에 의해 영향을 받을 수 있다. 기업 안에서 고용불안이 심하고 노동시장 내 차별이 심할수록 노동조합을 통해 이러한 문제들이 해결되길 기대할 수 있기 때문이다. 반대로 불만이 있더라도 개인이 이를 개선할 수 있는 자원을 가지면 노조수단성은 약화될 수 있다. 예를 들어 기업 수준에서 의사결정의 직, 간접적인 참여는 노조수단성과 부(-)의 관계를 갖는 것

으로 나타난 바 있다(Noh and Park, 2007).

노동수단성은 좌절 인식에 대한 반작용으로도 설명할 수 있다. 최근 청년세대가 경험하고 있는 노동시장 내 차별과 기회 부족은 청년들에게 일종의 좌절감을 가져다줄 수 있는데, 청년세대는 자신이 처한 불균형을 해소하기 위해 행동을 조직할 수 있다. 이러한 논리를 잘 설명하는 것이 좌절-공격이론(Frustration-aggression theory)이다(Dollard, Doob, Miller, Mowrer, & Sears, 1939). 좌절-공격이론은 사람들이 좌절을 겪으면 이를 극복하기 위한 대응 행동으로써 공격을 고려한다는 것이다. 좌절-공격이론은 노조에 대한 태도를 설명할 때도 활용되어 왔다. 노동자들이 일터에서 좌절이나 불만족을 경험하게 되면 이러한 부정적인 상황을 극복할 수 있는 대응 행동을 모색하게 되고 이때 노조수단성 인식이 높아진다는 것이다(Blackwood, Lafferty, Duck, & Teery, 2003). Lee and Lee(1999)는 구성원들이 직무에 불만족하게 되면 이에 대한 책임이 회사에 있다고 판단하여 노조의 필요성을 크게 지각한다고 설명한 바 있다.

최근의 청년세대는 청년들에게 불리하게 작용하는 노동시장의 문제점들로 인해 노동조합의 수단성을 높게 인식할 것으로 기대된다. 그 이유는 다음과 같다. 첫째, 최근의 청년세대가 경험하는 노동시장은 만성적 실업률을 기록하면서도 극도로 양극화되어 있다. 이것은 곧 부족한 일자리를 두고 청년들 간의 극심한 경쟁으로 이어진다. 노동시장에서의 경력과 경험이 부족한 청년들은 점차 일자리의 질이 낮은 주변적 노동시장으로 밀려나게 되는데, 이런 경우일수록 고용주와의 암묵적 구두계약으로 근로조건 등이 결정되기 때문에 청년들에게는 악순환으로 작용한다. 최근 들어 근로계약서 미작성 관행은 개선되고 있으나, 주휴수당 지급이나 휴게시간 보장 등은 여전히

답보상태인 것으로 보인다. 청년이라는 이유로 휴게 및 식사 시간 등의 기본적 권리를 등한시하는 권위주의적 문화가 일부 남아있기 있기 때문이다.

둘째, 2000년대 이후 비정규직 근로자 비율은 30% 초·중반대를 기록하고 있으나, 2021년 비정규직 비율은 38.4%로 가장 높은 수준을 기록하였다. 2021년 20대 비정규직 비율 역시 40%로 사상 최고 수준을 기록했다. 2010년부터 2021년까지 20대 비정규직 비율은 31.1%에서 40%로 증가했지만, 30대 비정규직 비율은 23.4%에서 23%로, 40대는 29.7%에서 28.6%로 오히려 감소하였다. 이처럼 20대 청년 비정규직 규모가 빠르게 증가하고 있는 것을 볼 때, 다른 연령대에 비해 청년 고용의 불안정성이 심각하다는 것을 확인할 수 있다. 기회 부족을 극복하고 청년들이 노동시장에 진입하는 것 자체도 어렵지만, 그마저도 비정규직에 종사할 가능성이 커지면서 청년들의 고용 불안정성 인식 수준은 높을 것으로 보인다.

마지막으로, 청년들의 고용불안정은 소득 불안정과 밀접한 관련이 있다. 주로 비정규직에 종사하게 되는 청년들은 임금 결정의 주요 기준이 최저임금이었다. 주거와 생활비 등 필수적으로 지출해야 하는 비용을 고려해볼 때 최저임금을 기준으로 한 임금수준은 최근 청년세대의 생존을 위협하는 요인이 될 수 있다.

이처럼 청년들이 겪게 되는 노동시장의 문제점들을 고려해 볼 때, 청년들은 좌절감, 정서적 불안 또는 미래에 대한 희망 부족(Kim, 2015; An and Kim, 2020) 등을 느끼게 될 가능성이 크다. 최근의 청년세대는 사회적으로 개인주의 또는 이기주의의 표상이 되었지만, 이것은 청년들의 생존 자체를 위태롭게 하는 사회적 상황 때문에 청년들이 사회적 가치보다 개인의 안위에 더 몰입할 수밖에 없는 현

실을 고려하지 않은 결과일 수 있다. 최근의 청년세대는 고도로 제도화된 교육을 받았으며, 규칙과 절차에 대한 학습 수준이 높다. 기술 발전의 수혜자로서 다양한 매체로부터 양질의 정보를 흡수하고 정보를 자유자재로 활용할 수 있는 능력 또한 가지고 있다. 그 결과, 최근의 청년세대는 규칙과 공정성에 대한 높은 민감성을 가지고 있으며, 개인이 경험하게 되는 좌절과 불합리성에 적극적으로 대응하는 태도를 보일 것이라고 예상할 수 있다(Kim, 2015; Bang and Lee, 2020). 따라서 최근의 청년세대들이 노동시장에서 겪는 차별이나 고용 불안정성의 해결, 인간다운 삶을 위한 소득 수준을 확보하고, 불합리한 상황에 적극적으로 대응하기 위해서 노동조합에 대한 수단성과 효과성을 높게 인식할 것으로 기대된다.

가설 2: 최근의 청년세대는 과거의 청년세대보다 사용자의 부당대우로부터 노동자를 보호하는 노조의 효과성을 높게 인식할 것이다.

가설 3: 최근의 청년세대는 과거의 청년세대보다 노동조합의 고용안정 효과성을 높게 인식할 것이다.

가설 4: 최근의 청년세대는 과거의 청년세대보다 노동조합의 임금인상의 효과성을 높게 인식할 것이다.

2.4 청년세대의 노동조합 가입 및 철회 의사

노동조합의 조직화는 현실에 대한 불만족(Premack and Hunter, 1988)과 노조수단성의 함수(Shan, Hu, Zhi, Zhang, and Zhang, 2016)로 설명되어 왔다. 조직 구성원들이 임금수준, 노동조건, 공정한 대우 등에 대해 불만족할 때 노동조합이 이를 바로 잡아 줄 수 있다고 믿는다면 노동조합에 참여하게

된다는 것이다. 본 연구는 최근 청년세대가 직면하고 있는 불합리한 노동시장에 대한 불만족을 해소하기 위한 수단으로 노동조합의 수단성을 높게 인식할 것이라고 가설화하였다. 경제적 합리성 모델에 근거해 볼 때, 인적 속성보다는 일자리 속성의 구조적 요인들이 노동조합의 가입확률에 더 큰 영향을 미치기 때문이다(Gomez, Gunderson, and Meltz, 2002; Kim, 2015).

특히 선행연구는 노동시장에서의 기회 부족이나 경제적 불만족이 노동조합에 대한 수단성을 높이고, 노조 수단성이 노조가입의사로 이어질 수 있음을 실증적으로 보여 왔다. 예를 들어, Baer, Grabb, & Johnston(1991)은 캐나다 데이터를 이용하여 1977년부터 1981년까지의 자료를 분석한 결과 경제적 불만족이 노동조합에 대한 긍정적인 태도와 정(+)의 관계에 있으며 이는 노조 조합원만이 아니라 잠재적 가입 대상자에게도 같게 나타난다고 밝히고 있다. 또한, Tetrick, Shore, McClurg, and Vandenberg(2007)는 노조수단성 인식이 노조를 향한 태도에 미치는 매커니즘을 분석하였는데, 노조수단성이 노조 지지 인식을 통해 노동조합에 대한 충성도와 노조 참여로 이어짐을 보여주었다. 따라서 본 연구는 선행연구의 이론적 주장이 우리나라 최근 청년세대에도 적용될 수 있을 것으로 예상되어 다음과 같은 가설 5를 수립하였다.

가설 5: 최근의 청년세대는 과거의 청년세대보다 노동조합 가입 의사가 높을 것이다.

우리나라 노조 가입률이 낮은 이유는 개인의 노조 가입의사가 낮기 때문이라기보다 가입할 수 있는 노동조합이 제한되어 있기 때문으로 지적되어 왔다(Yoon, 2005; Kim, 2009; Ahn and Jung, 2012).

청년세대의 노조가입 비율 역시 높지 않지만, 이는 노조가입을 원하지 않아서라기보다 가입할 수 있는 노동조합이 많지 않기 때문으로 판단된다. 실제 청년세대는 불안정한 일자리인 시간제나 기간제로 일하는 경우가 많아 가입할 수 있는 노동조합이 충분하지 않다. 이러한 상황을 고려해보면, 청년세대 중 노동조합에 가입해 있는 경우 탈퇴 의사는 많지 않을 것으로 판단되었다. 한국의 노동자들은 노동조합이 효용성을 크게 느끼고 노동조합을 통한 현실변화를 추구하므로 노동조합을 탈퇴할 가능성이 낮지 않다는 이전 연구의 결과(Jung, 2017)를 청년세대에도 적용할 수 있기 때문이다.

기존 연구 역시 청년세대의 노동조합 몰입에 대해 탐색적 결과들을 제시해 왔다. 예를 들어 Yoo(2014)은 일자리가 불안정한 청년들은 노동조합의 단체행동에 대해 긍정적으로 생각하는 등 노조몰입을 보인다고 설명한다. Yoo(2015)의 연구에서도 청년세대는 수동적 당사자가 아닌 적극적으로 이해대변의 갭을 줄이는 행위자였다. 이러한 결과는 일자리를 가지고 있으며 노동조합에 가입한 청년이라면 노동조합을 활용한 이해대변에 적극적일 가능성을 보여준다. 따라서 노조에 가입한 청년세대 조합원들은 노조가입을 쉽게 철회하지 않을 것이고 조합원 지위를 유지하면서 부조화와 불만족을 줄이려고 할 것이므로 다음과 같은 가설 6을 수립하였다.

가설 6: 노동조합에 가입한 최근의 청년세대는, 노동조합에 가입한 과거의 청년세대보다 노동조합 탈퇴 의사가 낮을 것이다.

III. 연구 방법 및 분석 결과

3.1 연구의 표본

연구 가설을 검증하기 위하여 본 연구는 노동연구원의 한국노동패널조사(Koran Labor & Income Panel Study: KLIPS)를 사용하였다. 한국노동패널조사는 1998년 1차 조사를 시작으로 현재까지 22차 조사(2019)까지 완료된 노동 관련 가구 패널조사로써, 횡단면 자료와 시계열 자료의 장점을 모두 가지고 있는 자료이다. 노동패널조사 자료는 가구를 조사 대상으로 한 가구용 자료와 가구에 속한 만 15세 이상의 가구원을 조사 대상으로 한 개인용 자료로 구분된다. 본 연구는 시대의 변화에 따라 청년세대의 노동조합 인식이 과거와 현재가 어떻게 다른지를 확인하고자 하였다. 따라서 과거의 청년세대와 현재의 청년세대 간의 시간적 분리는 최대한 길게 하되, 노동조합의 인식에 대해서는 공통적인 문항이 적용되어야 했다. 이러한 조건에 부합하는 표본은 9차년도(2006년)와 22차(2019년)의 개인용 조사자료였으며, 본 연구를 위해 두 차수의 개인 자료 및 직업력 조사자료의 일부를 병합하여 분석에 활용하였다. 과거의 청년세대의 변수 측정을 위해서 9차년도(2006년)의 개인용 조사자료를 사용하였고, 현재의 청년세대의 변수 측정을 위해서 22차년도(2019년)의 개인용 조사자료를 사용하였다.

한국노동패널 9차년도 개인응답자 11,756명 중에서 조사 당시(2006년) 만 19세에서 34세까지의 임금근로자 1,564명과, 22차년도 개인응답자 23,225명 중에서 조사 당시(2019년) 만 19세에서 34세까지의 임금근로자 1,744명을 표본으로 활용하였다. 청년세대의 나이는 2020년 5월 시행된 청년기본법

제3조(정의)에 따라 만 19세 이상 34세 이하인 사람으로 설정하였다. 본 연구는 청년세대를 이행기 단계(transition period)로 본다. 청년기본법은 청년들이 민주시민으로서의 성장을 지원하기 위한 종합적 지원 근거 마련 목적으로 제정된 법률이기 때문에 청년을 정의한 나이 범주가 본 연구의 취지와 일치한다고 볼 수 있다. 임금근로자는 한국노동패널 조사의 정규직/비정규직 여부 문항에서 정규직이나 비정규직으로 응답한 사람을 표본으로 사용하였고, 해당 문항에서 응답하지 않은 사람은 표본에서 제외하였다.

3.2 변수의 정의 및 측정

3.2.1 종속변수

첫 번째 종속변수는 청년세대가 인식하는 사회경제적 지위 향상 가능성이다. 현재의 청년세대는 과거의 청년세대와는 달리 일자리 기회에서 차별받고 있고 이로 인해 생애 주기에서 필요한 각종 자원의 배분에서 연달아 소외되는 사회적 배제 현상을 겪고 있다. 따라서 지금의 청년들은 과거 청년보다 개인의 노력을 통해 더 나은 삶을 누릴 수 있는 기회나 여건이 부족하다고 인식하고 있을 수 있다. 최근의 청년세대가 겪고 있는 현실을 확인하기 위해서 사회경제적 지위 향상 가능성 변수를 활용한다. 해당 변수를 통해서 개인의 노력을 통해 삶이 개선될 수 있고 더 풍요로운 삶을 누릴 수 있을 것이라는 청년세대의 믿음 수준을 확인할 수 있다. “우리 사회에서 누구나 열심히 노력한다면 개인의 사회적 경제적 지위가 높아질 수 있을 것이라 생각하십니까?”라는 질문에 대해서 (1) 매우 그렇다, (2) 대체로 그렇다, (3) 별로 그렇지 않다, (4) 전혀 그렇지 않다, (5) 잘

모르겠다'로 측정되었다. 해당 문항을 활용하기 위해서 (5) 잘 모르겠다'로 응답한 표본에 대해서는 결측 처리 및 삭제하였고 나머지 응답을 역 코딩하여 4점 척도 문항으로 활용하였다.

두 번째 종속변수는 청년세대가 인식하는 노동조합의 효과성이다. 이 변수는 노동조합 가입 여부와는 관계없이 노동조합이라는 사회적 조직이 청년들에게 얼마나 도움이 되는지, 그들에게 어떠한 편익을 제공해 줄 수 있는지에 대한 일반적인 인식 수준과 함께 노동조합을 통한 노동환경 개선 가능성의 기대 수준을 확인할 수 있게 해준다. 노동패널조사에서는 노동조합 효과성을 세 가지로 분류하여 측정하였다. 첫째, 사용자의 부당대우로부터의 보호에 대한 효과성, 둘째, 고용안정에 대한 효과성, 마지막으로 임금인상에 대한 효과성이다. "우리나라 노동조합은 고용주의 부당한 대우로부터 근로자들을 보호하는 데 도움이 된다.", "우리나라 노동조합은 근로자들의 고용안정에 도움이 된다.", "우리나라 노동조합은 근로자들의 임금인상에 도움이 된다." 세 문항을 각각 단일변수로 사용하였다. 세 개의 문항은 (1) 매우 그렇다 - (5) 전혀 아니다'로 구성된 리커트 척도이기 때문에 역 코딩하여 사용하였다.

노동조합의 필요성을 확인하기 위해 노동조합 미가입자를 대상으로 한 노동조합 가입 의사와 노동조합 가입자를 대상으로 한 노동조합 탈퇴 의사를 종속변수로 사용하였다. 먼저, 노동조합 가입 의사는 노조 유무와 관계없이 비조합원이면 가입 의사를 질문하였다. "향후 노동조합을 가입할 의향이 있으십니까? 가입이 자유롭지 않을 경우에는 자유롭다고 가정하고 응답해주시시오."라는 문항에 대해 (1) 가입하겠다, (2) 가입할 의향이 조금 있다, (3) 가입할 의향이 별로 없다, (4) 가입할 의향이 없다고 구성된 리커트 4점 척도였으며, 역 코딩하여 분석에

활용하였다.

노조탈퇴의사는 조합원이 도구적 합리성에 기반하여 노조에 대한 전반적인 만족도를 나타내는 지표가 될 수 있다. "향후 노동조합을 탈퇴할 의향이 있으십니까? 탈퇴가 자유롭지 않을 경우에는 자유롭다고 가정하고 응답해주시시오."라는 문항에 대해 해당 문항은 4점 척도로써, (1) 탈퇴하겠다, (2) 탈퇴할 의향이 조금 있다, (3) 탈퇴할 의향이 별로 없다, (4) 탈퇴할 의향이 없다'로 구성되어 있었고 분석을 위해 역 코딩하였다.

3.2.2 독립변수

독립변수는 시기별 청년세대이다. 노동패널조사 9차 자료(2006년)의 청년을 과거 세대 청년으로, 노동패널조사 22차 자료(2019년)의 청년을 최근 세대의 청년으로 정의하였다. 2006년 조사 당시 만 19세에서 34세까지의 임금근로자를 0으로, 2019년 조사 당시 만 19세에서 34세까지의 임금근로자를 1로 코딩하여 독립변수로 사용하였다.

3.2.3 통제변수

노동조합에 대한 인식, 사회경제적 지위 향상 가능성에 대한 인식, 그리고 노조탈퇴의사 등 종속변수에 영향을 미칠 수 있는 일반적인 변수들을 통제변수로 사용하였다. 같은 청년세대라 하더라도 나이와 성별에 따라 활용할 수 있는 사회적 자본과 확보할 수 있는 기회 수준이 달라질 수 있다. 나이가 많을수록 노동시장에서의 경험이나 사회적 경험의 누적 수준이 높고, 한국의 노동시장은 여전히 남녀 차별적 요인이 존재하기 때문에(Shin and Jang, 2020) 나이와 성별을 통제변수로 추가하였다.

노동시장에의 진입과 이동 그리고 이로 인한 사회경제적 지위 향상 가능성은 학력 수준, 정규직 여부, 현재 사회경제적 지위 수준에 영향을 받을 수 있으므로 해당 변수들도 통제변수로 추가하였다. 학력 수준을 고졸 이하, 전문대/대학 졸, 대학원 이상 등 세 항목으로 나누어 학력 수준을 통제하였고, 정규직, 비정규직 여부를 구분하였으며, 개인이 인식하는 자신의 사회경제적 지위 수준을 고려하였다. 사회적 경제 지위는 노동패널조사에서 “귀하의 사회경제적 지위(소득, 직업, 교육, 재산 등을 고려)는 어디에 속한다고 생각하십니까?”라는 문항을 활용하였고, 응답 항목은 (1) 상상 (2) 상하 (3) 중상 (4) 중하 (5) 하상 (6) 하하 로 구분되었기 때문에 역 코딩하여 사용하였다. 또한 노동조합의 효과성 수준에 대한 인식은 조합원 여부에 따라 달라질 수 있으므로 조합원 여부를 통제변수로 추가하였다. 마지막으로 월 평균 임금을 추가하여 소득 수준 차이로 발생할 수 있는 영향을 통제하였다.

3.3 분석 결과

3.3.1 기초통계 및 상관관계분석

2006년 코호트와 2019년 코호트를 나누어 기술 통계값과 변수 간 상관관계를 확인하였다. 2006년 코호트의 결과 값은 <Table 1>, 2019년 코호트의 결과 값은 <Table 2>에 기술하였다. 2006년 청년세대와 2019년 청년세대의 변수별 기술통계치를 살펴보면, 2006년 청년세대의 사회경제적 지위향상 가능성 수준은 평균 2.67인데 반해, 2019년 청년세대의 값은 2.45로 감소하였고, 이 뿐만 아니라 부당노동행위로부터 보호하는 노동조합의 효과성, 고용 안정에 대한 효과성, 임금인상에 대한 효과성 인식

수준의 평균값 모두 2006년 청년세대보다 2019년 청년세대의 인식 수준이 높은 것으로 확인되었다. 노동조합 가입의사 인식 수준의 평균치 역시 2019년 청년세대에 증가하였고, 노조탈퇴의사 인식 수준은 낮게 나타났다. 두 개 코호트 집단에서 나이는 평균 28세, 성별 분포 또한 적절한 것으로 나타났으며, 2006년 코호트에 비해 2019년 코호트의 정규직 비율은 78%에서 73%로 감소하였고, 조합원 비율 또한 11%에서 8%로 감소한 것으로 확인되었다.

변수 간 상관관계를 살펴보면, 노동조합 효과성 문항이나 나이와 월평균 임금과 같이 상관성이 높을 것으로 예측되는 일부 경우를 제외하고 대체로 2006년 코호트와 2019년 코호트 모두 0.4 이하의 상관관계를 보여주고 있어서 다중공선성 문제는 심각하지 않은 것으로 확인되었다. 2006년 코호트와 2019년 코호트의 상관관계에서, 같은 청년세대라 하더라도 나이가 많아질수록 노동조합 효과성은 높게 인식하는 것으로 나타났다. 이러한 노동조합 효과성 간의 정(+)의 상관 경향은 종사상지위, 학력, 노동조합 가입 여부에서도 확인되었다. 반면, 현재 사회경제적 지위 수준과 노동조합 효과성 간에는 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

3.3.2 회귀분석 결과

과거와 현재의 청년세대 간에 사회경제적 지위 향상 가능성 인식 수준, 노동조합의 효과성 그리고 노동조합 가입 및 탈퇴 의향 수준이 다를 것이라는 본 가설을 검증하기 위한 분석 결과는 <Table 3>에 제시하였다. 먼저 가설 1에서 최근의 청년세대일수록 사회경제적 지위 향상 가능성 수준을 낮게 인식할 것이라고 가설화하였고, 회귀분석 결과 현재 청년세대일수록 개인의 노력을 통한 사회경제적 지위 향상

〈Table 1〉 기초통계 및 상관관계 분석 결과 (2006년 코호트)

Variables	평균	SD	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
(1) 나이	28.58	3.74	1.000												
(2) 성별	0.56	0.50	.279***	1.000											
(3) 학력	1.76	0.54	.040	-.032	1.000										
(4) 종사상지위	0.78	0.41	.179***	.044*	.073***	1.000									
(5) 현재 사회경제적지위	4.12	0.88	-.090***	.067***	-.298***	-.156***	1.000								
(6) 조합원 여부	0.11	0.32	.105***	.039	.049*	.115***	-.093***	1.000							
(7) 월평균 임금	4.97	0.48	.473***	.307***	.173***	.350***	-.303***	.274***	1.000						
(8) 사회경제적지위향상가능성	2.67	0.67	-.033	-.031	.046*	.041	-.191***	.004	.051**	1.000					
(9) 부당대우 보호 효과성	3.40	0.76	.023	-.006	.081***	.054**	-.079***	.163***	.066***	.071***	1.000				
(10) 고용안정 효과성	3.43	0.77	.037	.002	.070***	.052**	-.065**	.189***	.077***	.083***	.767***	1.000			
(11) 임금인상 효과성	3.50	0.79	.026	.029	.057**	.050**	-.034	.146***	.076***	.107***	.665***	.702***	1.000		
(12) 노조가입의사	2.88	1.02	-.048*	-.060**	.009	-.028	-.047*		-.076***	.107***	-.155***	-.167***	-.144***	1.000	
(13) 노조탈퇴의사	1.57	0.66	-.015	-.165**	.259***	.078	-.143*		.014	-.092	-.083	-.126*	-.189**		1.000

***p < 0.01, **p < 0.05, *p < 0.1, N=1,599 (2006년 코호트). 성별: 0=여성, 1=남성; 학력: 1= 고등학교, 2=전문대/대학 졸업, 3= 대학원 졸; 종사상 지위: 0=비정규직, 1=정규직; 노조가입: 0=비가입, 1=가입; 월평균 임금=log(월평균 임금수준 액).

〈Table 2〉 기초통계 및 상관관계 분석 결과 (2019년 코호트)

Variables	평균	SD	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
(1) 나이	28.53	3.86	1.000												
(2) 성별	0.50	0.50	.169***	1.000											
(3) 학력	1.86	0.44	.210***	-.014	1.000										
(4) 종사상지위	0.73	0.45	.205***	.020	.088***	1.000									
(5) 현재 사회경제적지위	4.13	0.75	-.122***	-.004	-.230***	-.140***	1.000								
(6) 조합원 여부	0.08	0.28	.101***	.057**	.045*	.142***	-.093***	1.000							
(7) 월평균 임금	5.34	0.47	.410***	.226***	.151***	.497***	-.202***	.206***	1.000						
(8) 사회경제적지위향상가능성	2.45	0.65	-.040*	-.019	.058**	.030	-.296***	.057**	.037	1.000					
(9) 부당대우 보호 효과성	3.54	0.61	.035	-.022	.080***	.054**	-.167***	.143***	.053**	.166***	1.000				
(10) 고용안정 효과성	3.52	0.62	.010	.002	.062**	.058**	-.150***	.138***	.068***	.213***	.852***	1.000			
(11) 임금인상 효과성	3.55	0.62	-.011	.001	.066***	.063***	-.160***	.137***	.051**	.195***	.780***	.815***	1.000		
(12) 노조가입의사	3.29	0.98	-.029	-.050**	-.002	-.048*	.033		-.093***	-.020	-.167***	-.149***	-.170***	1.000	
(13) 노조탈퇴의사	1.27	0.50	-.108	-.065	.030	.082	.001		-.059	-.129	-.124	-.231***	-.190**		1.000

***p < 0.01, **p < 0.05, *p < 0.1, N=1,744 (2019년 코호트). 성별: 0=여성, 1=남성; 학력: 1= 고등학교, 2=전문대/대학 졸업, 3= 대학원 졸; 종사상 지위: 0=비정규직, 1=정규직; 노조가입: 0=비가입, 1=가입; 월평균 임금=log(월평균 임금수준 액).

가능성 인식 수준이 부정적인 것으로 확인되어($B = -.215, p < .001$) 가설 1은 지지되었다. 한국사회에서 계층이동 사다리 역할을 하는 교육 성취를 통제하고도 과거 청년대비 최근의 청년세대일수록 개인 수준의 노력을 통한 주관적 지위 향상 가능성에 대한 평가 수준이 낮아졌다는 것은 시사하는 바가 크다. 동시에 학력 수준에 따른 사회경제적 지위향상 가능성 인식 수준 또한 통계적으로 유의하지 않다는 것은 학령인구의 감소, 과도한 교육열, 교육 기회의 확대 등 개인 차원의 교육 성취의 가능성은 확대되

었지만, 교육 성취를 통한 계층이동 가능성 인식 수준은 낮아짐에 따라 개인의 노력으로 미래를 변화시킬 수 있는 기회의 문은 더 좁아지고 있다는 것을 의미한다. 시점의 구분에 근거하여 같은 코호트에 있는 청년세대라 하더라도, 나이가 많을수록 개인의 사회경제적 지위 향상 가능성을 더욱 낮게 인지하였고($B = -.011, p < .001$). 현재 자신의 사회경제적 수준이 높다고 평가한 청년일수록 미래의 사회경제적 지위 향상에 대한 기대 수준은 낮은 것으로 나타났다($B = -.200, p < .001$).

〈Table 3〉 회귀분석 결과

	(1) 사회경제적 지위향상가능성	(2) 부당대우 보호 효과성	(3) 고용안정 효과성	(4) 임금인상 효과성	(5) 노조가입의사	(6) 노조탈퇴의사
상수	3.775*** (.165)	3.622*** (.173)	3.545*** (.176)	3.655*** (.179)	3.845*** (.049)	3.016*** (.656)
나이	-.011*** (.003)	.001 (.003)	-.002 (.004)	-.005 (.004)	.000 (.005)	.011 (.011)
성별	-.008 (.024)	-.020 (.025)	-.003 (.025)	.022 (.026)	-.062 (.039)	.103 (.070)
학력	-.010 (.024)	.067** (.030)	.053* (.025)	.055* (.026)	.016 (.039)	-.243** (.079)
종사상지위	.011 (.029)	.040 (.030)	.035 (.031)	.050 (.031)	-.030 (.024)	-.124 (.130)
사회경제적지위	-.200*** (.015)	-.076*** (.015)	-.063*** (.016)	-.056*** (.016)	-.030 (.024)	.050 (.047)
조합원 여부	.027 (.039)	.334*** (.041)	.364*** (.042)	.315*** (.042)		
월평균 임금	.009 (.030)	-.020 (.032)	.008 (.032)	.007 (.033)	-.170*** (.049)	.071 (.115)
현재 청년세대	-.215*** (.0256)	.151*** (.027)	.090** (.027)	.053 ⁺ (.028)	.470*** (.042)	-.304*** (.076)
N	3,295	3,295	3,295	3,295	2,976	319
수정된 R-squared	0.087	0.047	0.041	0.030	0.047	0.096

⁺p < .1, *p < .05, **p < .01, ***p < .001, 괄호 안은 표준오차.

가설 2~4는 노동조합의 효과성을 각각 사용자의 부당대우로부터의 보호 효과성, 고용안정의 효과성, 임금인상의 효과성으로 구체화하여 청년세대 변화에 따른 효과를 가설화하였다. 모형 (2)~(4)의 결과에 따르면, 과거 청년세대보다 최근 청년세대일수록 노동조합이 부당대우로부터 근로자를 보호하고($B=.151, p<.001$), 근로자의 고용안정에 기여하며($B=.09, p<.01$), 근로자의 임금인상($B=.05, p<.1$)에도 긍정적 영향을 끼친다고 인식하고 있다는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 가설 2, 가설 3, 가설 4는 모두 지지되었다. 이와 같은 결과는 현재 청년세대가 과거 청년세대보다 노동조합의 도구적 기능에 대해 긍정적으로 평가하고 있으며, 노동자의 권익 보호와 노동환경 개선을 위한 일련의 목적 달성에 노동조합의 기여 수준을 높게 판단하고 있는 것을 의미한다. (2)~(4) 모형에서 나타나는 공통적인 특징은 노동조합 조합원일수록 노동조합의 부문별 효과성에 대해 모두 긍정적으로 인식하는 것으로 확인되었다.

마지막으로 노동조합의 필요성 인식을 확인할 수 있는 노동조합의 가입의사와 탈퇴의사를 분석한 결과, 과거의 청년세대보다 현재의 청년세대일수록 비조합원들의 노동조합의 가입의사는 높아지고 조합원들의 탈퇴의사는 낮아지는 것으로 확인되었다. 이 같은 결과는 가설 5와 6을 지지하는 결과로, 최근의 청년들이 집단적 노사관계에 무관심하다고 보았던 통념에 반하는 결과라고 볼 수 있다. 나이, 학력, 현재 사회적 지위, 월평균 임금수준 등을 통제하고도 그 영향력은 매우 높은 수준에서 유의하였다. 통제변수 중에서는 월평균 임금수준이 증가할수록 노조가입의사는 낮아지는 것으로 확인되었는데, 이와 같은 결과는 노동조합을 통한 청년들의 요구는 그들이 직접적으로 체감할 수 있는 임금인상과 같은 의제 등이 우선하리라는 것을 짐작할 수 있다.

그리고 전체 표본 중 10% 미만에 불과한 청년 조합원들을 대상으로 한 탈퇴의사 분석 결과 또한 과거 세대의 청년보다 현재세대의 청년일수록 탈퇴의사 수준이 감소하였다. 종합적으로 볼 때, 학력 수준의 증가, 풍부한 사회적 자본에도 불구하고 각종 물가 상승과 불안정한 고용 환경 등 청년들이 경험하게 되는 노동환경은 점차 열악해지고 있다. 따라서 노동시장에서 개인의 노력을 통한 우위 선점은 어려울 뿐만 아니라 정규직이든 비정규직이든 얻게 되는 일자리 기회의 가능성 또한 매우 낮기 때문에, 과거의 청년들보다 현재의 청년들일수록 노동자를 보호할 수 있는 조직적 자원에 의존하는 수준이 늘어나고 그 필요성 또한 증가하고 있음을 보여주는 결과이다.

IV. 결 론

4.1 연구 결과 요약과 해석

본 연구는 세대 변화에 따라 노동조합에 대한 청년들의 인식 변화가 존재하는가에 대한 문제의식에서 시작되었다. 한국노동연구원의 노동패널조사의 9차 자료와 22차 자료를 활용하였으며, 9차 조사 당시 2006년 시점의 만 19세에서 만 34세까지의 임금근로자들을 과거 세대의 청년으로 정의하고, 22차 조사 당시 2019년 시점의 동일 연령대의 임금근로자들을 현재세대의 청년으로 정의하였다. 13년이라는 시간 변화 하에서 청년들의 노동조합에 대한 태도 및 인식은 어떻게 달라졌으며, 개인의 노력을 통한 사회경제적 지위향상 인식 수준은 어떻게 변했는지를 확인하고자 하였다. 노동조합에 대한 인식을 확인하기

위해 노동조합의 효과성을 세 유형으로 분류하여 사용자의 부당대우로부터 노동자를 보호하는 노동조합의 효과성, 노동자의 고용안정에 대한 노동조합의 효과성, 노동자의 임금인상에 대한 노동조합의 효과성을 확인하였고, 이 외에 노동조합에 가입하지 않은 청년 근로자를 대상으로 노동조합 가입의사와 청년 조합원을 대상으로 노동조합 탈퇴의사를 분석하였다.

분석 결과, 최근 청년세대는 과거 청년세대보다 노조의 효과성을 높게 인식하는 것으로 나타났으며 노동조합에 대한 가입과 유지 의사가 더 높았다. 다만, 본 연구 결과를 해석하는 데 있어 주의가 필요하다. 본 연구의 청년세대 표본은 정규직이 2006년 78%, 2019년 73%로 현실의 노동시장에 비해 정규직이 다소 과대 표집된 특징을 가진다. 또한 청년세대 중에서도 노동시장에 진입해있는 임금근로자만을 대상으로 하였다. 그러나 연구 대상이 노동시장에서 상대적으로 나은 조건에 있는 청년이 많았음에도 불구하고 과거 세대의 청년보다 현재 세대의 청년일수록 노동조합의 효과성을 높게 인식하고 있는 점이 흥미로운 부분이다.¹⁾ 노동조합에 대한 태도 역시 비슷한 결과가 도출되었는데, 노조의 존재 여부와 관계없이 노동조합에 가입하지 않은 청년 근로자들을 대상으로 노동조합 가입의사를 분석한 결과, 2006년의 과거 세대보다 2019년의 현재 청년세대일수록 가입의사 수준이 높은 것으로 확인되었다. 그리고 노동조합에 가입해 있는 청년 조합원만을 대상으로 향후 노동조합 탈퇴의사를 분석한 결과, 현재의 청년세대일수록 탈퇴의사 수준이 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 노동시장 내에서 상대적으로 괜찮은 지위를 가지고 있더라도 최근의 청년세대가 노조의 필요성 수준을 높게 인식하고 있으며 노동조합 가입을

유지하려고 하는 경향이 높다는 것을 보여준다.

청년세대에서 조합원의 영향력을 제외하기 위해서 노동조합을 직접적으로 체감하지 못하는 청년 노동자 전체를 대상으로 노동조합 효과성에 대한 인식 수준을 확인하기 위해 추가분석을 실시하였다. 유노조 사업장에서 근무하지만 노동조합에 가입하지 않았거나, 무노조 사업장에서 근무하는 청년 근로자를 대상으로 노동조합 효과성 인식 수준을 확인하였다. 그 결과는 <Table 4>와 같다. 2006년의 청년세대와 2019년의 청년세대 전체 3,303명의 청년근로자 중 유노조 사업장에서 근무하나 조합원에 가입하지 않았거나, 무노조 사업장에서 근무하는 청년 근로자는 각각 1,224명, 1,481명으로 총 2,705명이었다. 그 결과, 전체 청년세대를 표본으로 실시한 회귀분석 결과와 동일한 방향으로 도출되었다. 노동조합과 직간접적 관계가 없는 청년 근로자들도 마찬가지로 과거의 청년세대보다 현재의 청년세대들이 노동조합이라는 조직의 효과성에 대해 긍정적으로 인식하고 있었다. 노동조합 가입여부, 사업장의 노조 유무와는 관계없이 청년들이 인지하는 노동조합의 효과성 그리고 필요성은 더욱 증가하고 있는 것을 의미한다. 이와 같은 결과는 청년들은 자기계발을 위한 개인 활동에 주력하고 개인주의적 성향이 만연하기 때문에 집단적 노사관계에는 무관심할 뿐만 아니라 노동조합에 대해 부정적 태도와 인식을 가지고 있다는 기존의 통념(Yoo, 2014)에 반하는 결과라고 볼 수 있다.

동시에 최근의 청년세대는 과거의 청년세대보다 개인의 노력을 통한 사회경제적 지위향상 가능성을 낮게 인식하는 것으로 나타났다. 한국사회에서 여전히 유효한 계층이동 사다리(Lee, 2016)인 교육성취 수준을 통제하고도 사회경제적 지위향상 가능성에 대

1) 본 연구는 추가분석을 통해 종사상지위가 비정규직인 표본만 가지고 같은 모형을 분석한 결과 임금인상 효과성을 제외하고 같은 결과를 확인할 수 있었다.

〈Table 4〉 무노조 사업장 종사자 및 비조합원 대상 추가분석 결과

	(1) 부당행위 보호 효과성	(2) 고용안정 효과성	(3) 임금인상 효과성
상수	3.689*** (.186)	3.627*** (.190)	3.785*** (.195)
나이	.000 (.004)	-.003 (0.004)	-.007* (.004)
성별	-.007 (.028)	.016 (.028)	.031 (.029)
학력	.076*** (.028)	.071** (.028)	.064** (.028)
종사상지위	.043 (.033)	.052 (.037)	.054 (.034)
사회경제적지위	-.082*** (.017)	-.063*** (.017)	-.066*** (.018)
현재 청년세대	.172*** (.030)	.117*** (.031)	.069** (.032)
월평균 임금	-.034 (.035)	-.014 (.035)	-.008 (.036)
N	2,705	2,705	2,705
수정된 R-squared	0.030	0.018	0.014

*p < .1, *p < .05, **p < .01, ***p < .001, 괄호 안은 표준오차.

한 인식은 유의미한 수준에서 감소하는 것을 확인하였다. 종사상지위 또한 사회경제적 지위향상 가능성 인식에 영향을 미치지 못하는 것으로 확인되었다. 이 결과는, 학력 수준과 같은 인적 속성과는 관계없이 노동시장의 구조적 요인들로 인해 현재 청년들이 체감하는 계층이동 가능성 수준이 과거보다 현저히 낮아진 것을 의미한다.

지금의 청년세대를 “한국전쟁 이후 부모 세대보다 가난한 첫 세대”라고 한다(Jang, 2015). 지금의 청년들은 부모 세대보다 수준 높은 사회적 자원을 기반으로 하며, 교육 성취의 기회 또한 열려있으며 부모 세대의 연봉 수준보다 훨씬 많은 수준의 연봉을 받는다. 그러나 자동차 구입, 결혼을 위한 비용 마

련, 주택 마련 등 성인의 이정표라 할 수 있는 지점에 도달하기 위해서는 부모 세대보다 더 오랜 시간이 걸리거나 그 시간이 물리적으로 가능한 수준을 벗어난 상황에 이르렀다. 연령대별 가구소득 증가율을 살펴보면, 39세 이하 2인 가구 기준의 경우는 2015년에 최초로 마이너스를 기록하여 현재까지 그 수준을 유지하는 반면, 50세~59세의 경우 2017년에는 평균 7%의 증가율을 보인다(KOSIS, 2021). 부모 세대와 자식 세대 간의 부의 격차는 급격히 벌어지고 있다.

OECD 청년실업률을 비교해보면, 15~29세로 추계한 청년실업률은 2013년 OECD 평균 15.9%에서 2019년 10.5%로 감소했지만 우리나라는 같은

기간 내에 0.9%포인트 증가한 것으로 나타나 한국의 청년실업률은 상대적으로 심각해지고 있는 것을 확인할 수 있다(Yoo, 2021). 이 외에도 인플레이션, 생활비 상승, 주거비 상승, 글로벌 경기침체와 같은 대외적 상황으로 인해 청년들이 경제적으로 운택한 삶을 영위할 가능성은 희박해지고 있다. 고등교육의 급속한 팽창과는 무관하게 교육의 성취가 일자리를 보장하지 않는 상황은 현재의 청년들이 직면한 역설적인 상황을 방증한다(Kwon, 2017).

현재의 청년들은 노동 소득을 통한 주택 마련이나 계층이동을 기대하지 않는 것처럼 보인다. 다만, 그들에게 노동 소득은 최소한의 삶을 유지할 수 있도록 하는 수단이기 때문에 청년들은 공정성에 기반하여 투입한 노동에 대한 정당한 대가를 요구한다. 한국 사회의 청년들이 사회적 가치보다는 자신의 계발에 주력하고, 회사에서 조직 구성원이 되기보다는 일과 삶의 균형을 생존 도구로 삼는 집단으로 여겨져 오면서(Lim, 2018), 개인주의적 집단과 이기주의적 집단 그 중간쯤 위치하는 것으로 인식되었다. 소득의 안정적 확보와 고용보장을 추구하는 청년들은 노동환경에서 발생할 수 있는 불합리한 일로부터 보호받고, 그들의 권리 주장을 원하기 때문에 노동조합에 이에 상응하는 역할을 기대한다. 현재의 청년세대를 대상으로 한 분석에서 일관적으로 도출되는 노동조합 효과성에 대한 높은 수준의 인식은 청년들이 노동조합에 갖는 일종의 기대 수준으로 볼 수 있다. 노동자로서 겪을 수 있는 사용자의 부당한 대우로부터 보호받고, 안정적인 고용을 보장받으며, 노동력 제공에 대한 정당한 수준의 임금을 받아 삶의 현상을 안정적으로 유지하려는 그들의 기대가 투영된 결과라고 볼 수 있다.

4.2 시사점 및 한계

4.2.1 이론적 기여

세대 간 갈등이 사회적 화두가 되면서 노동 분야에서 청년세대의 연구가 필요하다는 주장은 많았으나 청년과 노동문제를 실증적으로 분석한 연구는 드물었다. 노동 분야에서 청년을 주목한 연구들은 주로 청년들의 노동시장 이행(transition) 관점에서 유형을 분류하거나, 그 안에서 발생할 수 있는 다양한 불평등에 주목했다(Byun, 2018; Kwon and Yoo, 2011; Nahm, 2021; Won, 2020). 청년세대의 노동조합과 참여와 관련 연구도 거의 이루어진 바가 없다. 주로 민주노조운동의 위기론을 노동조합 조직률로 분석(Noh, 2009)하거나, 노동조합 재활성화를 위한 전략 방안으로 비정규직 근로자와 여성 근로자의 조직화에 초점을 맞춘 연구가 다수였다(Na, 2008; Park and Lee, 2017; Lee and Kim, 2005; Lee, Na, and Park, 2016; Jung, 2016). 비록 일부의 연구가 세대별 차이가 존재(Park, Lee, and Kang, 2014)함을 밝히고 20~30대 젊은 조합원들의 노조 참여가 중요하다는 연구(Park, Lee, and Shin, 2015)가 있기는 했으나, 청년세대가 바라보는 노동조합에 대한 태도가 과거와 정말 달라졌는지에 관한 연구는 이루어지지 않았다. 이에 비해 본 연구는 한국노동연구원의 노동패널조사를 활용하여 13년의 시간 차이에 따라 과거의 청년들과 현재의 청년들은 노동조합을 어떻게 바라보는지를 분석하였고, 이러한 접근은 청년세대의 노동조합에 대한 태도에 관한 연구범위를 확장한 것으로 볼 수 있다.

청년세대의 노동조합에 대한 태도 변화에 관한 본 연구의 결과는 사회경제적 지위와 노동조합에 대한 태도가 밀접한 관계가 있다는 주장을 실증적으로 뒷

받침한다. 2007년 40~50대 실업률이 2.0%에서 2020년 2.5%로 0.5%포인트 증가하는 사이에, 같은 기간 내에 15~29세 실업률은 7.2%에서 9.0%로 1.8%포인트 증가하여 청년실업률은 중장년층 실업률의 3배 이상 높다. 일자리 수가 감소하고 청년 근로자들의 미취업 기간이 길어지는 상황은 청년세대를 노동시장 주변부에 위치하게 하였고, 그 결과 청년세대는 비정규직 근로자 집단에 포함되어 엄밀한 분석의 시도가 이루어지지 않았다. 동시에 청년들이 개인주의적 성향을 갖고 있기 때문에 집단적 노사관계에 참여하지 않으려고 하고 오히려 노조에 대한 부정적 인식과 냉소적 태도를 갖고 있다는 통념이 지배적이었다. 청년세대가 갖는 높은 수준의 개인주의적 성향으로 인해 청년 노조조직률은 매우 저조하며, 고용상의 지위를 높이거나 사업장의 문제 해결을 위해 단체행동보다는 개인적으로 해결하려는 경향이 높다는 것이 그 이유다(Gomez, Gunderson, and Meltz, 2001; Peetz, 2010; Yoo, 2014). 그러나 본 연구결과에 따르면 오히려 정반대로 나타난다. 최근의 청년세대일수록 노동조합의 효과성, 즉 노동조합이 노동자의 권익향상에 도움이 된다고 인식하였고, 가입의사와 탈퇴의사로 보면 노동조합의 수단성 및 의존성 수준은 더욱 높아졌다. 청년들의 현실적 문제로 인해 노동조합의 필요성은 더욱 커지고 기대 수준 또한 높아졌으나, 이에 대한 면밀한 분석의 부재로 인해 단순히 청년세대와 노동조합 태도 및 인식 사이에 허위관계만 암묵적 동의로서 남아있었던 것으로 보인다. 개인주의적 가치 그리고 자족적이고 자기중심적인 삶을 지향하지만, 절대적 생존 문제로부터는 자유로운 청년들이 보이는 행동양상을 노동자로서의 청년세대가 비정규직에서 벗어나서 해고되지 않기 위해 노력하고 부당한 대우에 대처하는 생존주의적 행동(Kim, 2015; Youthunion,

2011)과 혼동하고 청년세대를 단일한 집단으로 간주하면서 발생한 오류일 수 있다.

4.2.2 실무적 함의

본 연구결과에 따르면, 최근의 청년세대는 과거의 청년세대보다 노동조합에 대한 효과성을 높게 인식하는 것으로 나타난다. 이러한 결과는 노동조합이 일터의 노동조건을 개선하는 데 있어 여전히 중요한 역할을 할 수 있음을 보여준다. 특히, 노동조합에 가입하지 못한 청년세대의 노조가입 의사가 과거에 비해 높아졌는데 이러한 결과는 청년세대가 현실의 불만족을 해소할 수 있는 도구로서 노동조합에 대한 기대의식이 높아졌음을 의미한다.

본 연구 결과는 노동조합의 활동 전략을 재구성하는 데 있어 실무적 시사점을 제공할 수 있다. 노동조합이 청년세대를 포용하는 전략을 적극적으로 추진할 때 노조 조직률의 상승과 더불어 노동조합의 새로운 미래를 기대할 수 있기 때문이다. 이러한 까닭에 노동조합은 기존 조합원의 이해관계만이 아니라 청년세대와 관련된 노동 정책들을 적극적으로 발굴하고 해결하기 위해 노력할 필요가 있다. 반대로, 노동조합이 현재 청년들이 겪고 있는 노동시장의 문제를 외면하고 노동조합에 소속된 조합원만을 위한 서비스 제공에만 몰두한다면 청년세대와의 갈등은 피하기 어렵고 노동조합의 내부 분열을 겪을 수도 있다.

4.2.3 연구 한계와 미래 방향

본 연구가 갖는 유의미한 시사점에도 불구하고, 다양한 한계점을 가지고 있다. 첫째, 연구설계와 관련하여 부모의 사회경제적 지위를 포함하여 조사할 필요가 있다. 오늘날의 20대와 30대의 사회경제적 지

위와 불평등 인식 수준은 부모의 사회경제적 지위와 무관하지 않기 때문이다. 부모의 높은 사회적 지위를 통해 획득한 다양한 기회와 경험의 누적은 청년 세대의 인식 수준에 영향을 미칠 수 있다. Nahm et al.(2019)에 따르면 소득에 영향을 미치는 요인으로 60년대생은 교육 요인이, 70년대생과 80년대생은 부모 학력이나 학령기의 가구소득과 같은 귀속적 요인이 상대적으로 큰 영향력을 나타낸다고 분석한 바 있다. 이러한 추세는 더욱 심화되었을 것으로 예상되기 때문에, 현재의 사회경제적 지위를 통제하였다 하더라도 부모의 사회경제적 지위나 가구소득 등 귀속적 요인에 대한 통제가 이루어지지 않은 부분은 한계로 존재한다.

둘째, 기존의 통념과는 달리 최근의 청년세대가 노동조합에 대한 관심이 높고 의존도가 높다는 것을 확인했으나 과연 어떠한 노동운동이나 노동조합을 지향하는지에 대한 분석은 이루어지지 않았다. 일부 언론매체에서는 최근 등장한 MZ세대 노동조합에 대해서 기득권 노동조합에 대한 반발이나 비판이라고 지적하고 있으나 이에 대해서는 근거가 명확하지 않은 부분이 있다. 다만 불평등 인식 수준이 높고 기회 확보 가능성 또한 협소한 현 사회경제적 구조를 고려하고 청년세대의 상황을 비추어볼 때, 노동조합이 외재적 보상을 중심으로 활동하고 조합원들을 대상으로 하는 서비스 제공 역할에 주력해야 할 필요가 있을 것으로 예상된다. 따라서 청년세대가 추구하는 노동조합 활동에 관해서는 추가적인 연구가 필요할 것으로 보인다.

셋째, 본 연구는 과거 청년세대와 최근 청년세대의 노조 효과성 인식과 노조에 대한 태도를 직접 살펴보는 데 그쳤으나 향후의 연구는 그 과정에 대해 살펴볼 필요가 있다. 예를 들어 어떤 경로를 통해 노조에 대한 태도가 결정되는지와 고용형태 등에 따라

이러한 태도가 달라지는 등 매개변수와 조절변수 등을 고려할 필요가 있다. 이를 통해 단순히 세대효과만이 아니라 특정 세대의 노동조합에 대한 태도의 결정 메커니즘을 체계적으로 이해할 수 있을 것으로 보인다.

넷째, 본 연구는 노동연구원의 노동패널 원자료의 문항을 사용하였으나, 주요 변수가 단일문항으로 구성되어 있어서 참여 대상자들을 심층적으로 조사하는 것에 한계가 있을 것으로 판단된다. 비록 선행 연구는 단일문항이라 하더라도 신중히 사용할 경우에는 연구의 적절성이 인정된다고(Bergkvist and Rossiter, 2007; Gardner, Cummings, Dunham and Pierce, 1995) 설명하고 있으나 향후 유사한 연구는 측정의 신뢰성을 높이는 방안으로 연구를 설계하는 것이 바람직하겠다.

참고문헌

- Aleks, R., Saksida, T., & Wolf, A. S.(2021), "Hero or villain? A cohort and generational analysis of how youth attitudes towards unions have changed over time." *British Journal of Industrial Relations*, 59(2), pp. 532-567.
- An, K. H., and Kim, M. H.(2020), "The effect of young generation's fairness perception on hopelessness: Mediating effect of perceived control and moderating effect of self-esteem," *Korean Journal of Culture and Social Issues*, 26(4), pp.457-477.
- Ahn, J. H., and Jung, J. Y.(2012), "Exclusion and fragmentation of trade union representation: Analysis of the unionization rate gap in

- Korea and United Kingdom," *Korean Journal of Labor Studies*, 18(2), pp.1-32.
- Angle, H. L., and Perry, J. L.(1986), "Dual commitment and labor-management relationship climates," *Academy of Management Journal*, 29(1), pp.31-50.
- Baer, D. E., Grabb, E., & Johnston, W. A.(1991), "Economic dissatisfaction, potential unionism, and attitudes toward unions in Canada." *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 28(1), pp.67-83.
- Bang, M. H., and Lee, Y. M.(2020), "Investigating the trends of research for the age of youth at 20s," *The Journal of the Korea Contents Association*, 20(7), 223-232.
- Bergkvist, L., and Rossiter, J. R.(2007), "The predictive validity of multiple-item versus single-item measures of the same constructs," *Journal of Marketing Research*, 44(2), pp. 175-184
- Blackwood, L., Lafferty, G., Duck, J., and Terry, D.(2003), "Putting the group back into unions: A social psychological contribution to understanding union support," *The Journal of Industrial Relations*, 45(4), pp.485-504.
- Bosch, G.(2004), "Towards a new standard employment relationship in Western Europe," *British Journal of Industrial Relations*, 42 (4), pp.617-636.
- Byun, G.(2018), "A study of changes in school-to-work transition: Comparison in South Korean 1970-80 birth cohort," *Korean Journal of Social Welfare*, 70(3), pp.113-137.
- Cates, S. V.(2014), "The young and the restless: why don't millennials join unions?," *International Journal of Business & Public Administration*, 11(2), pp.107-119.
- Chaison, G. N., and Rose, J. B.(1991), "The macro determinants of union growth and decline," in G. Strauss, D. G. Gallagher, and G. Priorito (Eds.), *The state of the unions*, Industrial Relations Research Association.
- Cooper, R., Ellem, B., Briggs, C., and Van Den Broek, D.(2009), "Anti-unionism, employer strategy, and the Australian state, 1996-2005," *Labor Studies Journal*, 34(3), pp.3 39-362.
- Dollard, J., Miller, N. E., Doob, L. W., Mowrer, O. H., & Sears, R. R.(1939), *Frustration and Aggression*. Yale University Press.
- Dzuka, J., and Dalbert, C.(2002), "Mental health and personality of Slovak unemployed adolescents: The impact of belief in a just world," *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4), pp.732-757
- Festinger, L.(1962), "Cognitive dissonance," *Scientific American*, 207(4), pp.93-106.
- Gardner, D. G., Cummings, L. L., Dunham, R. B., and Pierce, J. L.(1995), "Single-item versus multiple-item measurement scales: An empirical comparison," *Educational and Psychological Measurement*, 58(6), pp.898-915.
- Gomez, R., Gunderson, M., and Meltz, N.(2001), "From 'Playstations' to 'Workstations': Youth preferences for unionisation in Canada," Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, UK.
- Gomez, R., Gunderson, M., and Meltz, N.(2002), "Comparing youth and adult desire for unionization in Canada," *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), pp.521-542.
- Hannay, M.(2002), "The unionization of professionals: A case study," *Journal of Labor Research*,

- 23(3), pp.487-498.
- Huang, W., Yuan, C., Shen, J., and Li, M.(2020), "Effects of union commitment on job performance in China," *Personnel Review*, 50 (4), pp.1185-1199.
- Hyman, R.(1997), "Trade unions and interest representation in the context of globalisation," *European Review of Labour and Research*, 3(3), pp.515-533.
- Jang, H. S.(2015), "Era of Loss," in conference of Grand Master Class, Seoul, Korea
- Jung, H. J.(2012), "The effects of cooperative industrial relations on creation of organizational knowledge," *The Journal of Labor Studies*, 24, pp.5-31.
- Jung, H. J.(2017), "Public Awareness Survey in Industrial Relations," *Monthly Labor Review*, Korean Labor Institute.
- Jung, J. W.(2016), "Union participation intention of non-regular workers," *Monthly Labor Review* 131, Korea Labor Review.
- Katz, H. C.(1993), "The decentralization of collective bargaining: A literature review and comparative analysis," *Industrial and Labor Relations Review*, 47(1), pp.3-22.
- Kim, H. J.(2015), "Survival, survivalism, young generation from the viewpoint of the Sociology of the heart," *Korean Journal of Sociology*, 49(1), pp.179-212.
- Kim, J. W.(2014), "Effect of labor union on changes in directly and indirectly-employed non-standard workers by using panel analysis," *Korean Journal of Labor Studies*, 20(1), pp.65-101.
- Kim, J. W.(2015), "Studying determinants of youth labor unionization and union wage premium using youth panel," *Korean Journal of Labor Studies*, 21(2), pp.1-34
- Kim, S. H.(2009), "Determinants of trade union membership in Korea focused on supply side," *The Journal of Labor Studies*, 17, pp.75-114.
- Kim, Y. S.(2007), "The determinant of attitudes to unionization," in proceeding of the 8th KLIPS(Korean Labor & Income Panel) Conference, Seoul, Korea, 2007.
- Kochan, T. A.(1979), "How American workers view labor unions," *Monthly Labor Review*, 102 (4), pp.23-32.
- Korpi, W.(2006), "Power resources and employer-centered approaches in explanations of welfare states and varieties of capitalism," *World Politics*, 58, pp.167-206.
- KOSIS(2021). Household income and expenditure trends, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7110&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=101_B1A&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE&path=%252FstatisticsList%252FstatisticsListIndex.do.
- Kwon, H.(2017), "Precarious work for future generation: Working Poor and Time Poor," in proceedings of the Korean Sociological Association, Seoul, Korea, 2017.
- Kwon, H. J., and Yoo, H. S.(2011), "School to work transition of youth in Korea: The characteristics and policy implications," *Social Welfare Policy*, 38(1), pp.1-31.
- Lee, B. H.(2017a), "Causal analysis of public perception on opportunity inequality," *Korean Social Policy Review*, 24(2), pp.157-179.
- Lee, B. H.(2017b), "Labor union and wage inequality: 1987-2016," *Journal of Korean Economic Development*, 23, pp.1-31.

- Lee, C. K., and Lee, K. H.(2008), "An empirical study on the determinants of union commitment and participation intention for a White-Collar union," *Korean Journal of Business Administration*, 21(5), pp.1999-2022.
- Lee, C. S.(2019), "Generation, class, and hierarchy: 386-Generation in power and increase in inequality," *Korean Journal of Sociology*, 53 (1), pp.1-48.
- Lee, J. Y.(2016), "Analysis and implication for the role of the education as the social ladder," KERI Insight, Korea Economic Research Institute.
- Lee, S. G., and Kim, J. W.(2005), "The determinants of non-regular workers' union participation," *Monthly Labor Review* 10, Korea Labor Institute.
- Lee, Sophia, S. Y., Baek, S. H., Kim, M., and Kim, Y.(2017), "Analysis of precariousness in Korean youth labor market," *Journal of Critical Social Welfare*, 54, pp.487-521.
- Lee, Y. G.(2018), "Changes in influence factors on subjective class identification and class mobility possibility of the youth," *Health and Social Welfare Review*, 38(4), pp.465-491.
- Lee, Y. M., Na, I. G., and Park, J. H.(2016), "Korean workers attitude towards union instrumentality by employment type and union membership after global financial crisis in 2008," *Quarterly Journal of Labor Policy*, 16(4), pp.129-153.
- Lim, H. T.(2018), *"The 90s is coming"*, Whalebooks: Seoul.
- Mannheim, K.(1952), "The problem of generations" in P. Kecskemeti (Ed.), *Essays on the Sociology of knowledge* (pp.276-320). London: Routledge and Kegan
- Ministry of Education(2019) Press release, "OECD education index 2019"
- Moon, Y. M.(2013), "Differences and determinants of job satisfaction by employment type," *Korean Journal of Labor Studies*, 19(1), pp.139-175.
- NA, I. G.(2008), "Gender differences toward union participation," *Journal of Human Resource Management Research*, 15(2), pp.121-142.
- Nahm, J.(2021), "Youth labor market transition and intra-generational inequality," *Korea Social Policy Review*, 28(1), pp.133-160.
- Nahm, J., Ryu, K., Kim, Y., Byun, Y., Choi, S., and Hiessl, Christina(2019), "Vocational education and social mobility," KRIVET Research, KRIVET.
- Newton, L. A., and Shore, L. M.(1992), "A model of union membership: Instrumentality, commitment, and opposition," *Academy of Management Review*, 17(2), pp.275-298.
- Noh, J. G.(2009), "A study on the structural crisis of democratic labour movement," *Journal of Korean Social Trend and Perspective*, 77, pp.249-280
- Noh, Y. J. and Park, W. S.(2007), "Participative management the intention the employees to join unions," *Korean Journal of Industrial Relations*, 17(1), 63-90.
- Park, H. M., Lee, S. H., and Kang, E. A.(2014), "Workers' life word study," Federation of Korean Trade Union Research Center.
- Park, H. M., Lee, S. H., and Shin, M.(2015), "A study of the development of labor union participation programs, in the 20s and 30s," Federation of Korean Trade Union Research Center.
- Park, J. H., and Lee, Y. M.(2017), "Major factors

- determining the intention to join trade union in Korea using KLIPS data," *Journal of Human Resource Management Research*, 24(1), pp.57-76.
- Park, S. M.(2013), "About the social exclusion of young people: In terms of the employment, unemployment, irregular labor," *The Journal of Korean Policy Studies*, 13(3), pp.113-131.
- Peetz, D.(2010), "Are individualistic attitudes killing collectivism?", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), pp.383-398.
- Petersen, A. H.(2019). How millennials became the burnout generation. BuzzFeed News.
- Pontusson, J.(2013), "Unionization, inequality and redistribution," *British Journal of Industrial Relations*, 51(4), pp.797-825.
- Premack, S. L., and Hunter, J. E.(1988), "Individual unionization decisions," *Psychological Bulletin*, 103(2), pp.223-234.
- Ryoo, J. W.(2005), "The impacts of trade union on wages employments in Korea," *Korean Journal of Labour Economics*, 28(1), pp.105-133.
- Shan, H., Hu, E., Zhi, L., Zhang, L., and Zhang, M.(2016). Job satisfaction and employee's unionization decision: The mediating effect of perceived union instrumentality. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 9(1), 110-128.
- Shin, M., and Jang, H. E.(2020), "The paradox of rationality: Does rationalization of HR practices reduce the gender pay gap?," *Korean Journal of Industrial Relations*, 30(2), pp. 27-57.
- Sinclair, R. R., and Tetrick, L. E.(1995), "Social exchange and union commitment: A comparison of union instrumentality and union support perceptions," *Journal of Organizational Behavior*, 16(S1), pp.669-680.
- Smith, W. R.(1987), "*Crisis' in the French Labour Movement? A Grassroots' Perspective*," Palgrave Macmillan, London.
- Tetrick, L. E., Shore, L. M., McClurg, L. N., and Vandenberg, R. J.(2007), "A model of union participation: The impact of perceived union support, union instrumentality, and union loyalty," *Journal of Applied Psychology*, 92(3), pp.820-828.
- Voos, P. B.(2009), "How Unions Can Help Restore the Middle Class. ECON. POL'Y INST," <http://www.epi.org>(retrieved December 2021)
- Wheeler, H. N., and McClendon, J. A.(1991), "The individual decision to Unionize," in G. Strauss, D. G. Gallagher, and G. Piorito (Eds.), *The state of the unions*, Industrial Relations Research Association.
- Won, J. Y.(2020), "Social class and the labor market outcomes of Youth: Focusing on the effects of fathers' educational attainment and vocational and career-related education on Youth's transition to the labor market," *Korean Journal of Social Quality*, 4(4), pp. 1-27.
- Yoo, H. G.(2015), "The advent and growth of the labor rights movement of youth precarious workers in contemporary Korea," *The Journal of Asiatic Studies*, 58(2), pp.38-77.
- Yoo, J. S.(2014), "A study on the determinants of young generation's attitude toward trade unions," (Masters dissertation). Ewha Womens University, Korea.
- Yoo, J. S.(2021), "Analysis of youth employment trends," KERI Insight, Korea, Economic Research Institute.

- Yoon, J. H.(2005), "The determinants of trade union availability and representational gap in Korea," *The Review of Social & Economic Studies*, 24, pp.139-176.
- Youthunion(2011), *"Real Youth,"* Samchang: Seoul.

-
- The author Minju Shin is a senior researcher at Research Center for Innovative Platform, Kookmin University. She received her Ph.D in Business Administration from Korea University. Her research interests include gender discrimination, MZ generations, and platform labor.
 - The author Heung-Jun Jung is currently an assistant professor in the Department of Business Administration, Seoul National University of Science and Technology, College of Technology and Management. He received his Ph.D. in Business Administration from Korea University. After obtaining his doctorate, he worked as a research fellow at the Korea Labor Institute. His major research areas are labor relations, business ethics, non-regular workers, and platform labor.