

▶▶ 세대간 일자리 대체관계 및 상생을 위한 정책방향

지 은 정
오 학 수
정 미 경
손 동 기

KEIS

발간사

최근 일자리를 둘러싼 세대담론이 과잉 양산되는 경향을 보이고 있다. 그러나 경험적 분석이 많지 않고 대부분의 사람들이 경제적으로 힘든 상황에 어떤 특정 세대가 다른 세대의 기회를 빼앗는다는 사고는 문제를 개선하기 보다는 사회갈등을 악화시키고 세대 간 균열을 양산할 수 있다. 특히, 노동시장에 진입하는 청년과 노동시장에서 퇴출되는 고령자는 모두 노동시장의 취약계층인데, 자칫 ‘을과 을’의 경쟁구도로 몰아서 사회통합을 저해하며 정부 정책에 대한 불신을 키울 수 있어 우려된다.

본 보고서는 이와 같은 문제의식에 따라 세대담론 특히, 세대 간 일자리 대체관계의 중심에 있는 청년세대와 고령세대의 일자리 관계를 「한국복지패널 제12~15차」 자료를 활용하여 분석하고 1970년대부터 청년의 노동시장 문제를 해결하기 위해 조기퇴직 정책을 실시한 일본, 독일, 프랑스 해외사례를 연구해서 청년층과 고령층이 모두 상생할 할 수 있는 정책방향을 도출하고자 하였다.

과제는 원내 지은정 부연구위원이 책임을 맡아 진행하고, 오학수 일본 노동정책연구연수기구 총괄연구위원(일본), 정미경 독일정치경제연구소(독일), 손동기 호남대학교 교수(프랑스)가 같이 수행하였다. 본 보고서를 위해 바쁘신 가운데 옥고를 작성해주신 공동연구진과 귀한 의견을 주신 내외부 심의위원님들 그리고 전문가 자문회의에 참석해주신 기업관계자분들께 감사의 마음을 전한다.

2021년 12월

한국고용정보원
원장 나 영 돈

[차례]

제1장 서론	(지은정) 1
제1절 연구 배경	1
제2절 연구방법	5
제2장 이론적 논의	(지은정) 29
제1절 세대갈등의 사회구조적 맥락	29
제2절 세대 간 일자리 대체에 대한 선행연구	48
제3장 일본의 세대 간 일자리 관계 및 정책	(오학수) 65
제1절 서론	65
제2절 인구구조의 변화와 사회경제적 상황	66
제3절 세대 간 일자리 대체관계 현황	72
제4절 세대연대(통합) · 세대갈등	85
제5절 세대연대 · 세대통합 고용정책	90
제6절 소결	98
제4장 독일의 세대 간 일자리 관계 및 정책	(정미경) 103
제1절 서론	103
제2절 인구구조의 변화와 사회경제적 상황	105
제3절 세대 간 일자리 대체관계 현황	113
제4절 세대연대(통합) · 세대갈등	127

제5절 세대연대·세대통합 고용정책	138
제6절 소결	149
제5장 프랑스의 세대 간 일자리 관계 및 정책	(손동기) 157
제1절 서론	157
제2절 인구구조의 변화와 사회경제적 상황	159
제3절 세대 간 일자리 대체관계 현황	173
제4절 세대연대(통합)·갈등	194
제5절 세대연대·세대통합 고용정책	201
제6장 분석결과	(지은정) 214
제1절 일자리의 양	214
제2절 일자리의 질	227
제3절 고령자와 청년의 일자리는 대체관계인가	237
제7장 결 론	244
제1절 주요 연구결과	(지은정·오학수·정미경·손동기) 244
제2절 정책방향	(지은정) 264
참고문헌	291

[표 차례]

〈표 1-1〉 패널개체효과	10
〈표 1-2〉 국내외 일자리 질/불안정 노동의 구성요소	15
〈표 1-3〉 월 최저임금(2016년~2019년)	19
〈표 1-4〉 한국복지패널의 정규직/비정규직 분류기준(제12~15차)	20
〈표 1-5〉 본 연구의 주요 변수측정	22
〈표 1-6〉 세대명칭의 유형별 특성	25
〈표 1-7〉 법·고용정책의 고령자 연령기준	27
〈표 2-1〉 2021년 보건복지부 예산 및 기금운용계획	31
〈표 2-2〉 부문별 최종수요 항목별 취업유발계수 및 고용유발계수	41
〈표 2-3〉 임금근로 일자리 증감율(2018년 2/4분기~2021년 1/4분기)	43
〈표 2-4〉 고령자-청년일자리에 대한 선행연구: 고령자고용+, 청년고용+/세대경합↓	50
〈표 2-5〉 장년고용지원제도	52
〈표 2-6〉 고령자-청년일자리에 대한 선행연구: 고령자고용+, 청년고용-	54
〈표 2-7〉 고령자-청년일자리에 대한 선행연구: 고령자고용+, 청년고용×	58
〈표 2-8〉 고령자-청년일자리에 대한 선행연구: 청년고용-	59
〈표 2-9〉 고령자-청년일자리에 대한 선행연구: 고령자 고용+	60
〈표 2-10〉 고령자-청년일자리에 대한 선행연구: 고령자 고용-	62
〈표 2-11〉 고령자-청년일자리에 대한 선행연구: 고령자 고용-, 청년고용-	63
〈표 2-12〉 정년연장과 불평등	64

<표 3-1> 일본의 연령계층별 5세 단위(취업률 추이)	74
<표 4-1> 일반 공공예산의 부채	112
<표 4-2> 독일의 연령 그룹별 취업자현황	122
<표 4-3> 2008년과 2012년 유럽연합국가 청년 실업률/취업률과 고령자실업률/취업률	132
<표 4-4> 고령근로자 취업률이 연령별(15~24세, 25~54세)실업과 취업에 미치는 영향	135
<표 4-5> 서유럽 국가의 연령대별 취업률과 고령 근로자의 취업률 간의 관계	137
<표 4-6> 2018년 독일 기업규모별 아우스빌등 참여기업수와 비율	138
<표 4-7> 1999~2007 고령자 파트타임제 주요 지표 추이 (매년 12월 31일 기준)	141
<표 5-1> 경제활동인구(Population active)와 고용률(Taux d'activité)	165
<표 5-2> 프랑스 경제 및 재정전망	168
<표 5-3> 2018년 공공 지출 구조	170
<표 5-4> 주요 공공재정 비율	170
<표 5-5> Maastricht 회계 기준에 따른 정부 부채	171
<표 5-6> 프랑스 고용청에 등록된 Categorie A 구직자 수	174
<표 5-7> 2019년 50세 이상 고용 형태	186
<표 5-8> 견습생 연차별 보수	203
<표 6-1> 분석대상자의 경제활동상태(제12차~제15차)	215
<표 6-2> 세대별 경제활동상태(제12차~제15차)	217
<표 6-3> 분석시작시점의 경제활동상태별 변화	219
<표 6-4> 세대별 분석시작시점의 경제활동상태별 변화	221
<표 6-5> 임금근로자의 일자리 특성	222
<표 6-6> 임금근로자의 인적 특성	223
<표 6-7> 임금근로자의 세대별 일자리 특성(제12차, 제15차)	225

<표 6-8> 임금근로자의 연령대별 일반적 특성	226
<표 6-9> 임금근로자의 세대별 일자리 질(2017년)	229
<표 6-10> 임금근로자의 세대별 일자리 질(2017년)	233
<표 6-11> 임금근로자의 세대별 일자리 질(2018년)	233
<표 6-12> 임금근로자의 세대별 일자리 질(2019년)	233
<표 6-13> 임금근로자의 세대별 일자리 질(2020년)	234
<표 6-14> 일자리 특성별 일자리 질	234
<표 6-15> 인적 특성별 일자리 질	237
<표 6-16> 패널 프로빗 확률효과분석: 임금근로 일자리	238
<표 6-17> 패널 프로빗 확률효과분석: 일자리의 질	242
<표 7-1> 노인일자리사업의 세대통합형 사업개요	272
<표 7-2> 세대융합형 신중년 창업 서포터즈 사업개요	272
<표 7-3> 고령근로자 비율변화와 청년근로자 비율변화의 상관관계	283

[그림 차례]

[그림 2-1] 보건복지예산(1982-2021년)	30
[그림 2-2] 65세 이상 노인의 요양급여비용(2015-2020년)	31
[그림 2-3] 근로자의 연령별 평균 근로소득(2019년 기준)	36
[그림 2-4] 인구피라미드 2020-2070년(중위)	38
[그림 2-5] OECD 주요 국가의 노년부양비(1960~2067년)	38
[그림 2-6] 연령계층별 인구구조(1960-2070년, 중위)	39
[그림 2-7] 국가채무추이-GDP대비 비율(1997-2025)	40
[그림 2-8] 국내 총생산 실질성장률(1954-2020년)	40
[그림 2-9] 연령대별 고용률(1980-2020년)	42
[그림 2-10] 소득과 자산 불평등(지니계수)	43
[그림 3-1] 일본 출산율의 추이	67
[그림 3-2] 일본 65세 이상 고령자 수 및 비율 추이	68
[그림 3-3] 일본 생산가능인구(15-64세) 및 생산가능인구 비율	69
[그림 3-4] 일본 국내총생산 및 성장률 추이	70
[그림 3-5] 일본 일반회계세출, 세수 및 국채의존도와 국채누적액의 추이 ...	71
[그림 3-6] 일본 1인당 사회보장비 및 국민소득 추이	71
[그림 3-7] 일본의 취업자 수 및 취업률 추이	73
[그림 3-8] 일본의 연령층별 취업자 수 추이	74
[그림 3-9] 일본의 프리터, 니트의 추이	76
[그림 3-10] 일본의 정년연장 이유(복수응답)	78
[그림 3-11] 일본 실업률과 유효구인배율의 추이	87
[그림 3-12] 일본 60세 이상 상용 노동자 수의 추이	95
[그림 3-13] 일본 고졸 및 대졸 니트 및 졸업자에 차지하는 비율 추이	97

[그림 4-1] 독일의 인구(1816-2019)	105
[그림 4-2] 독일의 출산율(1950-2019)	106
[그림 4-3] 연령 그룹별 생산가능인구(1960-2050)	107
[그림 4-4] 독일 국내총생산과 1인당 국내총생산 (1991-2020): 명목	108
[그림 4-5] 실질국내총생산과 1인당 국내총생산(기준연도 1991=100)	108
[그림 4-6] 전년 대비 실질 경제성장률 (1992-2020)	109
[그림 4-7] 1950년-2020년 독일의 국가부채	110
[그림 4-8] 2020년 국내총생산과 비교한 독일의 국가부채(%)	111
[그림 4-9] 2020년 국가부채의 구성	112
[그림 4-10] 2019년과 2020년 국가부채의 구성	112
[그림 4-11] ILO 기준 독일 실업률 (1991-2020)	114
[그림 4-12] 독일 사회법 기준 실업률(1994-2020)	115
[그림 4-13] 15세-24세 독일 청년의 인구, 경제활동인구, 취업자, 실업자 추이	116
[그림 4-14] 15세-24세 독일 청(소)년의 실업률(%)	116
[그림 4-15] 55-64세 고령층의 인구, 경제활동인구, 취업자, 실업자 추이	118
[그림 4-16] 55-64세 고령층 ILO 기준 실업률	119
[그림 4-17] 25-54세 중장년층 인구, 경제활동인구, 취업자, 실업자 추이 ...	120
[그림 4-18] 25-54세 중장년층 ILO 기준 실업률	121
[그림 4-19] 노령연금 진입 연령(1960-2018)	123
[그림 4-20] 1980-2020년 법정 노령연금의 잔여 적립액 추이: 적립금의 지속가능성	125
[그림 4-21] 전체 실업자 중 55세-64세 고령 실업자의 비율	125
[그림 4-22] 청년층과 고령자층의 일자리 갈등에 대한 설문 조사 결과	129
[그림 4-23] 세대 갈등에 대한 여론과 미디어의 역할	129
[그림 4-24] 고령자는 사회에 부담이 되는가?	130
[그림 4-25] 2012년 유럽연합국가의 청년층과 고령층 실업률 상관관계	133
[그림 4-26] 2012년 유럽연합국가의 청년층과 고령층 취업률 상관관계	134
[그림 4-27] 두알레 아우스빌동의 특징	139

[그림 4-28] 독일 아우스빌등의 공급과 수요(1992-2012)	140
[그림 5-1] 프랑스 인구피라미드 2013년과 2070년 비교	160
[그림 5-2] 프랑스와 한국 인구변화 비교(1950-)	161
[그림 5-3] 프랑스와 한국 출산율 비교(1950-)	162
[그림 5-4] 프랑스와 한국 65세 이상 인구수(1950-)	162
[그림 5-5] 프랑스 출생자와 사망자 수 변화 추이: 1957-2020년	163
[그림 5-6] 20-64세와 65세 이상 비율과 20세-59세와 60세 이상 비율 변화 추이	163
[그림 5-7] 연금수령자와 기여자 변화	164
[그림 5-8] 연령별 경제활동참가율(taux d' activité) 변화와 추정	166
[그림 5-9] 나이와 성별 경제활동을 변화 추이	167
[그림 5-10] 1950년부터 2018년까지 GDP 성장률 변화	168
[그림 5-11] 2020-2021년 월별 GDP 성장률 추정치와 전망치 (2019년 4분기 대비)	169
[그림 5-12] Maastricht 조약에 따른 GDP 대비 부채 : 1995-2018년	169
[그림 5-13] 프랑스 전국상공업고용연합(Unedic) 수입 및 지출 예상	172
[그림 5-14] 55-64세 대상 은퇴 관련 공적 자금 지출	172
[그림 5-15] 2000-2019년 총 일자리	173
[그림 5-16] 연령별 경제활동률 추이: 1975-2019	174
[그림 5-17] 프랑스 고용청에 등록된 구직자 수 추이: 1996년-2021년 2분기	175
[그림 5-18] 프랑스 연령별 실업률 추이	176
[그림 5-19] 프랑스 은행(Banque de France)의 실업률 전망	177
[그림 5-20] 25세 미만 실업률 비교	177
[그림 5-21] 국제노동기구 기준 25세 미만 실업률 추이: 1975-2021	178
[그림 5-22] 국제노동기구 기준 15-24세 정규직 고용률 변화: 2003-2021 ...	178
[그림 5-23] 25-49세 catégorie A 구직자와 세계노동기구 기준 실업자	179
[그림 5-24] 성별 50-60세 경제활동률 변화	180
[그림 5-25] 구직자 연령 피라미드 1996년 말과 2015년 말 비교	181

[그림 5-26] 1996년과 2015년 사이 20세 미만과 60세 이상 구직자 수 변화	181
[그림 5-27] 2020년 55-64세 고용률(taux d'emploi) 국제 비교	182
[그림 5-28] 2019년 시니어 고용률	183
[그림 5-29] 55세 이상 연령대별 고용률 변화	184
[그림 5-30] 50세 이상 catégorie A 구직자와 세계노동기구 기준 실업자 ...	184
[그림 5-31] 1990-2019년 전체 고용 중에서 공공보조계약(contrat aidé)와 취업보조(emploi aidé)를 통한 50세 이상의 채용 수 추이	186
[그림 5-32] 평균은퇴연령 변화추이와 전망	189
[그림 5-33] 연금 수급자와 납입자 변화 및 전망	190
[그림 5-34] 55-64세 은퇴 준비를 위한 공적자금 사용 비중	190
[그림 5-35] GDP 대비 은퇴 시스템 지출 측정 및 예측	191
[그림 5-36] 프랑스인 평균 삶의 질과 비교한 은퇴자의 삶의 질 비교	193
[그림 5-37] 프랑스 청년정책 전달체계 현황	201
[그림 5-38] 2020년 견습생 계약의 수 2013-2020년	202
[그림 6-1] 임금근로 취업자 비율(2017~2020년)	215
[그림 6-2] 분석대상II의 일자리 질(제12차~제15차)	227
[그림 6-3] 세대별 일자리 질(2020년)	232
[그림 6-4] 생애주기별 임금근로 일자리 취업 및 일자리 질 (패널 프로빗 확률효과)	239
[그림 7-1] 정규직과 비정규직의 연령별 근로소득	282

요약

1. 서론

최근 일자리를 둘러싼 세대담론이 과잉 양산되는 경향을 보이지만, 경험적인 분석은 그리 많지 않다. 고령자가 청년일 자리를 잠식하는지 단정하기 어렵는데, 세대 간 일자리 경쟁이 기정사실화되어 확대 재생산되는 셈이다. 그러나 대부분의 사람들이 경제적으로 힘든 상황에 어떤 특정 세대가 다른 세대의 기회를 빼앗는다는 사고는 문제를 개선하기 보다는 세대 간 균열을 양산할 수 있어 우려된다. 또한 노동시장에 진입하는 청년과 노동시장에서 퇴출되는 고령자는 모두 노동시장의 취약계층인데, 자칫 ‘을과 을’의 경쟁구도로 몰아서 갈등이 커지고 사회통합을 저해하며 정부 정책에 대한 불신도 커질 수 있어 우려된다. 일자리를 둘러싼 세대담론이 더 증폭되기 전에 다각도로 연구할 필요가 있음을 말해준다.

본 보고서는 이와 같은 문제의식에 따라 최근 과잉 양산되는 세대담론 특히, 세대 간 일자리 대체관계의 중심에 있는 청년세대와 고령세대의 일자리 관계를 『한국복지패널(Korea Welfare Panel Study)』 제12~15차를 활용하여 패널 프로빗 확률효과모형으로 일자리의 양과 질을 분석하고 일본, 독일, 프랑스 해외 사례연구를 통해 시사점을 도출하고자 한다. 일자리의 양은 임금근로 일자리 취업으로, 일자리의 질은 고용안정성(정규직), 임금(월 최저임금 이상), 사회안전망(4대 사회보험)의 3가지를 모두 충족한 경우 질 좋은 일자리로 측정하여 분석하였다.

2. 이론적 논의

세대갈등의 사회구조적 맥락은 크게 3가지로 볼 수 있다. 첫째, 정부 정책은 불평등을 해소하지만, 한정된 복지자원이 노인세대에 집중되어 정책이 불평등을 주도했다고 인식되기도 한다. 여기에 정부의 일자리 정책이 질 낮은 직접일자리사업 특히, 노인일자리사업에 집중되고 정부가 정년연장계획을 발표하면서 경제적 이해관계를 둘러싼 세대갈등이 더 격렬해졌다. 둘째, 사회구조적·경제적 변화도 세대갈등의 요인이 된다. 저출산고령화로 인한 노인부양비의 부담, 국가부채의 증가, 저성장시대의 고용창출력 감소, 노동시장의 유연화로 정규직 노동과 자본-중하층 비정규직의 위계구조가 청년과 고령자로 고착되었다는 진단, 세대혐오 문화 확산(88만 원 세대, 헬조선 등)이 세대갈등을 악화시켰고, 세대담론과 프레임, 마케팅에서 출발해서 언론이 확산하고 균열을 먹고 사는 정치권이 활용하면서 과잉 양산된 경향이 있다.

세대 간 일자리 대체에 대한 선행연구를 보면, 2010년대 초중반까지는(정년연장 법제화 전) 고령자와 청년층의 고용률에 초점을 맞춘 연구가 대부분이며, 고령층 고용률이 높아지면 청년층 고용률도 높아지는 결과가 대부분이다(직종분리지수 연구 포함). 그러나 2013년 정년이 법제화되면서 고령자 고용정책(정년연장, 임금피크제 등)의 영향에 대한 연구가 주를 이루게 되었다. 주된 연구결과는 7가지로 세분할 수 있다. 첫 번째, 정년연장으로 고령자 고용이 증가하지만, 청년고용에 부정적인 영향을 미쳤다는 연구결과 둘째, 고령자 고용정책이 청년 취업자의 비중을 낮추거나, 신규채용 증가효과가 낮은 것으로 나타나 연구결과 셋째, 고령자 고용정책이 청년 고용에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 연구 넷째, 고령자 고용정책이 고령자 고용에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 연구결과 다섯 번째, 고령자 고용정책이 고령자 고용에 부정적인 영향을 미친 것으로 나타난 연구 여섯 번째, 고령자 고용정책이 고령자 고용과 청년 고용 모두에 부정적인 영향을 미친 연구, 일곱 번째, 정년이 연장되더라도 정년연장의 혜택은 소수의 특권이기 때문에 소득불평등이 더 악화될 것이라는 연구가 한 축을 이룬다.

3. 일본

일본은 지금까지 세계에서 가장 빠르게 고령화하고 있다. 일본 정부는 고령화에 대응하기 위해 적극적인 고령자 고용정책을 전개해 고령자가 더 오랫동안 일할 수 있는 환경을 만들고 있는데, 그것이 청년층의 일자리에 부정적인 영향을 미치지 않는다고 분석되고 있다. 실제, 2013년 이후 취업률은 모든 세대에서 증가하고 있다.

일본의 세대 간 일자리 대체에 관하여 살펴보면, 호경기일 경우 모든 연령층에서 취업률이 증가하여 일자리 대체를 확인할 수 없으나, 불경기의 경우 고령자의 감소폭이 청년층보다 매우 낮았다. 세대 간의 대체관계까지는 확인할 수 없으나 불경기에는 고령층보다 청년층에 보다 더 큰 부정적 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 또한 고령자 고용정책으로 다른 연령층에 비해 고령층의 취업률이 상대적으로 높게 증가하였다.

일본에서 세대 간 일자리 대체에 관한 선행연구는 대체를 긍정하는 연구와 부정하는 연구가 있는데 어느 특정 연구가 일반적으로 지지를 받고 있지는 않다. 대체를 주장하는 연구를 종합하면, 고령자 비율이 높고, 근속연수가 길고, 노동조합이 존재하고 화이트칼라 비율이 높은 경우 청년층 고용을 억제한다고 분석되고 있다. 고령자 고용이 증가한 것이 신규학졸자의 감소를 초래한 것이 아니라 신규학졸자 채용이 감소한 결과 또는 신규학졸자 채용을 할 수 없어서 고령자 고용을 증가시킬 수 밖에 없다는 정반대의 인과관계를 밝힌 연구도 있다. 반면 세대 간 일자리 대체를 부정하거나 오히려 보완하고 있다고 밝히는 연구도 있다. 정년연장이 신규채용 억제 효과가 없고 고령자의 임금이 낮으면 고령자 고용이 청년층 고용을 희생하지 않고, 신규채용을 중시하는 기업은 고령자 고용과 관계없이 계속 신규채용을 하고 있다. 또한, 고연령자 고용안정법 개정에 따른 65세까지의 고용확보조치(즉 고령자의 증가)가 29세 이하 청년층의 고용에 영향을 미치고 있지 않고 고령자 고용과 청년층 고용이 대체관계에 있다라는 사실이 밝혀지지 않았음을 주장하는 연구도 있다. 세대 간 일자리 대체 효과가 나타나지 않기 위해서는 고령자의 임금이 일의 성과를

넘지 않고, 고령자의 기능이 신규채용으로 대체할 수 없을 정도로 특수적이거나 높은 것이 요구된다. 그럴 경우 고령자가 청년층에게 기능을 전수할 수 있는 세대 간 보완관계도 나타날 수 있다.

일본 연구를 통하여 우리나라의 정책적 함의를 밝히면 다음과 같다. 첫째, 장기적인 인구추계에 따라 사회보장 시스템을 설계하고 사회보장 비용을 억제하기 위하여 고령자 고용을 장기적으로 추진하는 것이 필요하다.

둘째, 실행 가능성을 높이고 불가역적 개선책을 기획, 추진하는 것이 중요하다. 일본은 60세 미만의 정년 금지, 2006년부터 65세까지 고령자고용확보 조치, 2013년부터 희망자 전원 고용을 의무화하여 거의 모든 기업이 정부 정책에 따르고 있다.

셋째, 다양한 선택과 유연성의 발휘이다. 65세까지의 고용확보조치도 기업이 정년연장, 정년제 폐지, 계속고용제도 도입 중 하나를 선택하도록 하였다. 개별 기업은 경영환경, 인력확보, 인력구성 등 여러 상황을 고려하여 각각의 상황에 맞는 선택을 할 수 있었다.

넷째, 공정성과 상생성의 발휘이다. 세대 간 일자리 대체관계나 나타나지 않도록 하기 위해서는 일에 대한 공헌을 초월한 보수를 받지 않고 일한 만큼 받는 공정성이 요구된다. 노사정 모두 일과 보수의 공정성이 확보될 수 있도록 지혜와 협력을 모으는 것이 중요하다.

다섯째, 지속적인 직업능력 향상과 발휘이다. 고령자의 기술, 기능, 숙련이 뛰어나면 세대 간 일자리 대체가 나타나지 않는다는 연구결과는 노동자의 지속적인 직업능력 향상과 발휘가 세대 간의 일자리 대체를 일으키지 않고, 오히려 기능전수를 통하여 청년층 고용확대라는 일자리 보완관계를 만들 수 있다.

여섯째, 지속가능성의 추구이다. 저출산 고령화가 심화되는 가운데 보다 많은 사람이 경제활동에 참여하고, 또한 고령화에 따른 사회보장비를 보다 많은 사람이 부담할 수 있는 것을 추구해야 사회는 지속 가능하다. 1억 총활약 사회 실현, 전세대형 사회보장 정책은 일본 사회의 지속가능성을 추구하는 정책으로서 참고할 필요가 있지 않을까. 일본의 사례가 우리나라 세대 간 일자리 정책에 참고가 되길 기대한다.

4. 독일

정년연장은 청년층의 일자리를 빼앗는 고령층의 과육인가? 본 연구는 독일에서 청년과 고령자의 일자리 대체와 갈등의 실상을 파악하고 이를 극복하는 청년과 고령자의 일자리 연대정책의 사례를 조사 연구한다. 연구결과 독일에서는 세대 간 정의라는 정당성에 기초하여 노동과 일자리의 세대 간 정의, 형평, 연대를 구현하고자 한다. 세대 간 연대의 효율성을 확인하고 청년층-장년층-고령층이 생산적으로 공존하는 기업문화와 제도를 도출하기 위해 기업차원의 세대 간 정의의 개념을 규정하고 평의회에 과제를 부여하며 재직자훈련(Weiterbildung) 프로그램을 제안한다. 또 청년과 고령자가 노동시장에 참여권을 구현할 방안으로 연대적 시민보험제도를 제안한다.

독일은 늘어나는 수명과 줄어드는 청년 인가로 2008년 초고령 사회에 진입했고 이후에도 사회 고령화가 가속화되고 있다. 한편 통일 이후 독일의 국내총생산은 고령화와 청년층 인구의 감소에도 불구하고 꾸준히 성장하였다. 외국인의 유입으로 인구는 줄지 않았다. 2020년 독일의 국가부채는 국내총생산의 69.8%로 27개 유럽연합국가와 19개 유로화 사용국가 평균보다 낮다. 사회보험부채가 국가부채에서 차지하는 비중은 작고 그 자체로ダイナミック하게 변화하나 이러한 변화는 꾸준히 증가하는 고령화 추세와 상관관계가 없다. 통일 이후 증가했던 실업률은 2004년 하르츠 개혁 이후 적극적인 노동시장 참여가 촉진강제되면서 하락세로 돌아섰다. 거기에 2006년 이후 독일의 경제호황으로 전반적으로 실업률이 줄고 이 혜택은 청년층과 고령층을 비롯한 전체 연령층에 돌아갔다. 다만 정년이 연장되면서 전체 실업자 중 고령자의 비중이 높아졌다.

세대 간 일자리 대체 문제와 관련하여서는 1991년 통일 이후 증가하는 실업률과 함께 세대 간 일자리 대체이론이 제기되면서 이를 연대적으로 해결하기 위한 정책이 모색되었다. 1996년 독일은 정부가 지원하는 고령자 파트타임 제라는 부분퇴직제도를 도입했다. 그리고 2000년대에는 일자리와 노동을 둘러싸고 세대 간 정의를 촉진하는 방법으로 연대적 시민보험제도 도입, 기업에서 세대 간 정의를 구현하는 인사정책 및 평의회 활동을 제안하고 재직자훈련

(Weiterbildung)을 정책적으로 제안한다. 두 가지 정책은 우리에게 다음과 같은 시사점을 도출한다.

먼저, 독일의 고령자 파트타임제는 고령층과 청년층의 노동이 세대 간 기술적인 연속성을 갖는 동류의 노동이라는 것을 전제로 고령층이 파트타임제로 부분 퇴직을 유도하고 그 자리를 청년에게 제공하겠다는 것이다. 제도는 세대 간 일자리 연대 효과를 발휘하지 못해 2009년 정부의 지원이 중단되었다. 세대 간 일자리 갈등을 해소하는 방식이 청년층과 고령층을 기술과 업무에서 동질성을 갖는다는 인식에 의존할 때 기업은 기술혁신을 신규고용에 반영할 수 없다. 기업은 이러한 일자리 창출을 포기했고 이 제도는 세대 간 일자리 연대에 도움이 되지 않았다.

다음, 노동과 일자리에서 세대 간 정의를 촉진하는 재직자훈련 정책은 세대 간 기술과 업무의 다양성을 전제로 한다. 정책은 각 세대 간 다양성이 기업의 생산성과 효율성 향상에 기여하는 바를 강조한다. 세대 간 일자리 갈등을 해소하는 방식이 청년층과 고령층을 기술과 업무의 다양성을 인정할 때 정책이 성공할 가능성이 높았다.

독일에서는 세대 간 정의 실현이라는 정당성에 기초하여 노동과 일자리의 세대 간 정의, 형평, 연대를 사업장 단위에서 구현하고자 하고 있다. 세대 간 정의라는 개념은 한국의 세대 간 일자리 갈등에 해결책을 찾는 데도 철학적 근거를 제공한다. 이를 이론화하고 규범화, 제도화하여 노동과 일자리의 세대 간 정의를 구현하는 정책과 프로그램으로 개발하기 위해 구체적인 로드맵을 설계할 필요가 있다.

5. 프랑스

유럽은 은퇴자들을 위한 복지가 잘 되어 있다는 평가를 받는다. 그중에서도 프랑스는 탄탄한 사회보장정책을 바탕으로 은퇴 이후의 삶을 보장하고 있다. 이 때문에 많은 이들이 노후에 자아실현을 위해 자발적 은퇴를 선택하는 경우가 많아지면서 조기은퇴를 하는 사례가 많다. 이와 같은 프랑스의 조기는

퇴문화는 1980년대 청년실업을 해결하기 위한 정책에서 비롯되었다고 할 수 있다. 프랑스는 1980년 이후 낮은 경제성장률과 높은 실업률로 경제적 어려움을 겪어 오고 있다. 특히 심각한 청년실업 문제를 해결하기 위해 당시 사회당 출신 프랑수와 미테랑 대통령은 65세 법정퇴직연령을 60세로 낮췄다. 이로 인해서 연금 수급 연령도 낮아지면서 국가의 연금 지급에 대한 부담이 급격히 증가하게 되었다. 하지만 고령자들이 떠난 노동시장에 청년들이 그들의 자리를 대체하지 못했다.

오늘날 프랑스는 조기은퇴로 인해서 고령자들이 노동시장에 참여하지 않고, 청년들은 노동시장에 진입이 어려운 상황에 처해있다. 이에 프랑스는 정년 연장과 청년 실업 간에 상관관계가 크지 않다고 보고 있다. 프랑스는 청년과 고령층 모두를 위한 일자리 정책을 시행하기 위해서 노력하고 있다. 즉 프랑스 정부는 일자리를 늘리기 위해서 노동시장의 유연성을 확보하고, 개인의 경쟁력을 갖출 수 있도록 정책적으로 돕고 있다.

특히 청년과 고령자들이 일자리 대체관계가 아니라 서로가 가진 장단점을 보완할 수 있도록 하는 노력을 해오고 있다. 청년들은 노동시장 진입을 위한 역량 강화, 고령자들은 변화하는 노동시장에 적응할 수 있는 직업교육과 오랜 경력에서 나오는 지식과 경험(Savoir Faire)을 나눌 수 있도록 하고 있다.

우리나라도 청년실업문제가 심각해지면서 고령자의 일자리와 대체적 관계 측면에서 논의가 되고 있다. 하지만 노인빈곤율이 OECD에서 가장 심각한 우리나라에서 노인들이 노동시장에 머무는 것은 생존의 문제와 같다. 때문에 세대 간 일자리 정책은 대체적 측면이 아니라 노동시장 수급에 의해서 늘어날 수 있도록 하는 것이 중요하다. 이런 측면에서 프랑스의 고용지원정책이 시사하는 점이 크다.

6. 분석결과

임금근로 일자리의 양적인 성과를 보면, 분석시작시점(제12차) 당시 임금근로 취업자는 55.9%로 절반 이상을 차지하고 분석종료시점(제15차)에는 58.3%

로 2.4%p 높아졌다. 취업이 ‘바늘구멍’으로 비유되는 상황에 임금근로 취업률이 높아져서 일자리의 양적인 성과는 긍정적인 것으로 볼 수 있다.

그러나 분석시작시점(제12차)의 좋은 일자리 비율은 41.3%로 낮는데, 시간이 지날수록 더 낮아져서 분석종료시점(제15차)에는 37.9%가 된다. 임금근로 일자리의 취업률이 높아져도 일자리의 질은 낮아지는 것을 말해준다. 세대별로 보면, 일자리의 질이 좋은 비율은 60대가 가장 낮고(10.5%) 그 다음이 20대(31.5%)와 50대(38.09%)이다. 생애주기의 양 끝단에 있는 20대와 50대 그리고 60대의 일자리 질이 가장 낮은 것을 볼 수 있다. 괜찮은 임금근로에 진입하지 못한 20대 청년의 시각에서 보면, 이미 내부노동시장에서 기득권을 지닌 50대 고령층에게 상대적 박탈감을 느낄 수 있지만, 내부 노동시장에서 연공서열형 임금체계의 높은 임금과 고용안정성·사회적 보호를 모두 받으며 일자리의 질이 좋은 50대 임금근로자는 그리 많지 않고, 대부분 일자리의 질이 더 낮아지는 것을 볼 수 있다. 그나마 60대는 20~50대와 비교되지 않을 정도로 질 낮은 일자리에 계속 머물고 있다. 만60세라는 법적 퇴직연령을 분기점으로 일자리의 질이 급락해서 최하층 일자리를 벗어나지 못하는 것으로 보여진다. 청년과 고령자의 세대 간 일자리대체가 문제가 아니라, 어느 세대 하나 일자리의 질이 좋지 못한 상황이 더 큰 문제이며, 특히 그 고통이 생애주기 양 끝단의 청년세대와 고령세대 그리고 노년세대에 집중된 것을 말해준다. 그럼에도 불구하고 일자리를 둘러싼 세대담론이 노동시장의 주변에서 이제 학교를 졸업하고 노동시장에 진입하기 위해 분투하는 20대 청년과 일찍 생애 주된 일자리에서 퇴출되고 생계유지를 위해 막다른 일자리로 내몰리고 있는 50대 그리고 다른 사회구성원과 동일한 근로자로 인정받지 못하는 60세 이상을 두고 ‘을’과 ‘을’의 일자리 전쟁으로 그리며, 노동시장의 취약계층인 청년과 고령자의 가혹한 생존게임으로 몰아가는 것 같아 우려된다.

끝으로 패널 프로빗 확률효과 모형으로 세대 간 일자리관계를 분석하면 첫째, 50대 고령자에 비해 20대 청년의 임금근로 취업률이 0.7% 높게 나타났다. 통계적으로 유의하진 않지만 정의 관계로 나타나, 청년과 고령자의 일자리 관계는 대체관계로 보기 어렵다. 또한 생애단계별로 보면, 일자리의 진입 자체

가 어려운 20대 청년세대와 50대는 생애 주된 일자리에서 일찍 퇴출된 후 재취업의 어려움에 처하고, 그나마 법적 퇴직연령(만 60세)을 지나면 임금근로 일자리를 구하는 것 자체가 매우 힘들어서, 세대별 일자리 고통이 U자형을 띠고 있다.

나아가 세대 간 일자리 대체담론의 또 다른 중심에 있는 질 좋은 일자리를 두고 청년층과 고령층이 경쟁하는지 생애주기별 일자리를 패널 프로빗 확률효과로 분석한 결과, 20대와 50대의 일자리 질이 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 일자리 질의 측면에서 20대와 50대의 낮은 수준에서 차이가 크지 않기 때문일 것이다. 질 좋은 일자리를 두고 세대 간 일자리 경쟁이 발생하는 것이 아니라, 생애주기의 양 끝단에 있는 세대가 질 낮은 일자리에서 일하기 때문일 것이다. 지금까지 세대 간 일자리 대체관계에 따라 고령자가 좋은 일자리를 독점하고 청년은 질 낮은 일자리를 전전하는 것으로 그려졌지만, 청년과 고령자 모두 노동시장의 취약계층임을 말해준다.

7. 정책방향 제언

첫째, 청년세대와 고령세대의 일자리 문제를 세대게임으로 환원하며 사회갈등을 악화시키는 것을 지양해야 한다. 세대의 개념을 지나치게 강조하면서 세대 문제라고만 볼 수 없는 혹은 세대와 전혀 상관없는 사회문제를 세대문제로 전환시키는 것은 바람직하지 않다. 청년들이 희망하는 공기업·공기관, 교육기관, 병·의원, 보건 및 사회복지서비스업에서 나타난 대체관계를 전체 일자리로 확대해석하는 것도 바람직하지 않다. 고령자는 혜택 받은 집단, 청년은 피해 받는 집단으로 구분짓고 배척하기 보다는 노동시장의 취약계층인 삶의 양 끝단에 있는 청년과 고령자의 노동시장 문제를 모두 살펴야 할 것이다.

둘째, 청년과 고령자의 일자리 문제를 이분법적으로 접근하지 말고 세대통합적으로 접근해야 할 것으로 판단된다. 어떤 국가도 조기퇴직 유인정책을 통해 청년층 고용을 증가시키지 못하고 결국 정책을 선회한 경험을 교훈으로 삼아야 한다. 유럽연합(EU)은 2010년부터 활기찬 노화(active aging)와 함께 세대

간 연대와 결속을 중시하고 있고, 청년실업대책의 일환으로 실시했던 조기퇴직 정책이 실패한 경험을 참고하여 세대통합적 정책으로 전환하였다. 프랑스와 독일 역시 청년고용과 고령자 고용을 대체관계로 보기보다는 모두를 위한 일자리 정책을 고민하며, 일본은 특정세대를 위한 정책이 아니라, '1억 총 활약사회 실현정책'과 '전세대형 사회보장정책'으로 청년고용과 고령자 고용이 플러스섬 게임이 되도록 노력하고 있다. OECD도 작업장에서 고령자와 청년층이 함께 일하며 조직성과를 높일 수 있는 연령다양성(age diversity)을 강조하고 있다. 세대 간 업무와 노동의 다름과 다양성이 기업의 고유한 자산으로 생산성과 효율성 향상에 기여하며 세대 간 연대와 통합을 이끌어낼 수 있다. 최근 우리나라도 제4차 저출산고령사회기본계획을 수립하며 연령통합적 사회로의 이행을 위해 세대 간 연대를 증진하기 위해 노력할 것을 밝혔지만, 시작단계인 만큼 세대연대에 정책적 노력을 배가하여야 할 것으로 판단된다. 이를 위해서는 세대연대형 일자리 정책도 필요할 것으로 판단된다.

셋째, 일자리의 질을 개선해야 한다. 첫 직장의 직업지위는 그 이후의 직업경력에 큰 영향을 미치며, 일자리가 삶의 대부분을 차지하는 가운데 노동의 대가로 받는 임금으로 살 수밖에 없는 근로자는 일자리가 불안정하면 삶 자체가 안정되지 않기 때문에 일자리 선택에 신중할 수밖에 없다. 그럼에도 불구하고 노동시장 문제를 구직자의 높은 눈높이로 진단하는 것은 사회구조적인 문제를 개인의 잘못으로 돌리는 것과 다르지 않다. 이보다는 생애주기의 양 끝단에서 질 낮은 일자리에서 일하는 20대와 50대의 노력이 바닥으로의 경주가 되지 않도록 괜찮은 일자리 창출에 더 많은 노력을 기울여야 할 것으로 판단된다.

넷째, 청년 노동시장 문제의 원인을 고령자에서 찾기보다는 기업이 경영하기 좋은 환경을 구축하여 자발적으로 일자리를 창출할 수 있도록 기업규제 완화, 세금감면 등을 검토하여 지원할 필요가 있다.

다섯 번째, 고령자의 전문성이 높으면 숙련된 고령자를 대체할 수 없어서 고령자가 청년 일자리를 대체하는 것이 아니라, 고령자가 자신의 기능을 청년층에게 전승할 수 있어서 청년층 고용을 촉진할 가능성도 있다. 또한 고령자가 축

적한 지식과 경험을 반영한 결정화 지능(crystallized intelligence)과 암묵적 지식(tacit knowledge)은 인생 후반까지 유지되어서, 나이가 많아져도 생산성을 유지할 수 있으므로 고령자의 전문성과 기술이 축적·향상되도록 지원해야 할 것이다. 특히, 직업훈련체계가 기업이 원하는 인재를 양성하고 실질적으로 근로자의 생산성 향상에 기여할 수 있도록 개편해야 할 것이다.

여섯 번째, 연공서열형 임금체계를 개편해야 한다. 근로자의 생산성에 맞는 직무에 배치하고, 연공서열형 임금체계를 직무급제로 바꿔서 직무의 가치에 맞는 임금을 지급한다면 생산성과 임금과의 격차가 줄어서 고령자의 생산성 대비 임금이 높은 부담을 줄여서 고령자 고용연장에 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

일곱 번째, 기업의 수직적 위계문화를 수평적 문화로 바꾸려는 노력이 필요하다. 우리나라의 조직문화는 지배-복종의 계층적 관계, 권위에 대한 복종, 서열을 중시하는데, 이와 같은 한국적 조직문화는 세대 간 갈등을 증가시키고 고령자와 함께 일하는 것을 기피하게 만들 뿐이다.

여덟 번째, 정부는 고령자 고용연장의 필요성과 추진방향, 대안 등을 밝히고 이에 대한 국민의견을 수렴하고 사회적 합의를 도출하는데 더 노력해야 한다.

아홉 번째, 고령근로자에 대한 인식전환이 필요하다. 과거에도 고령자에 대한 부정적인 시각이 있었지만, 최근에는 차별의 대상에서 혐오의 대상으로 바뀌고 있다. 고령근로자에 대한 부정적인 인식을 개선할 수 있는 캠페인, 우수사례 발굴 및 보급이 필요하다.

제1장

서론

제1절 연구 배경

베스트셀러 「끝난 사람」은 “정년퇴직이라... 이걸 뭐 생전 장례식이다”의 강렬한 문구로 시작한다. 일이 없으면 자부심도 없다고 생각하며 일밖에 모르고 살아온 주인공은 대형은행의 임원에 이르지 못하고 자회사로 좌천당한 얼마 후 정년퇴직하며 ‘끝난 사람’ 취급을 받고 정년퇴직을 생전에 치르는 장례식에 비유하고 있다.

이와 같은 내용이 많은 사람의 공감을 받을 수 있었던 것은 퇴직자의 고통이 패배감에 젖은 한낱 일부에 불과한 일이 아니기 때문일 것이다. 퇴직하면 많은 사람들이 그동안 자신과 가족을 지탱해준 일자리를 잃고 직장만 없어진 것이 아니라, 급락한 사회경제적 지위 하락으로 당혹스러움을 느끼고, 사회와 단절되며 심리적으로 위축되어 무엇을 해야 할지 몰라 방황하기도 한다. 때론 스스로 변화된 삶에 적응하기도 힘든데 인생이모작, 인생삼모작을 권하며 활기찬 노화(active aging), 성공적 노화(successful aging)를 강조하는 사

회적 분위기에 퇴직한 자신만 활동적이지 못하고 성공적이지도 못한 것 같아 자괴감을 느끼기도 한다.

그렇다고 퇴직자들이 돈 걱정을 하지 않아도 되는 것은 아니다. 정년퇴직률이 7.5%에(통계청, 2021a) 불과해서 정년퇴직하면 축하받을 일이지만, 만 60세까지 일을 했다고 해도 노후 걱정 없이 살 수 있는 사람은 많지 않다. 국민연금 수급은 62세부터 가능해서 60세에 정년퇴직해도 최소 2년의 공백이 있고 그나마 2033년이 되면 연금수급연령이 65세가 되어¹⁾ 5년의 소득공백이 발생한다. 국민연금 수급자도 62세 이상의 52.4%(노령연금 수급률 42.7%²⁾)로 절반수준이며, 연금액도 551,892원에 불과하다(월 평균. 국민연금공단, 2021). 국민연금을 받아도 적정 노후생활비(개인 기준 월평균 164.5만원. 부부 기준 월평균 약 267.8만원. 안서연 외, 2020)의 33.5%이며, 국민기초생활보장제도의 맞춤형 급여가 도입되기 이전의 최저생계비에 해당하는 개념인 기준 중위소득(월 548,349원. 1인 가구. 2021년 기준. 보건복지부, 2021³⁾)과 비슷한 수준이다. 국민연금으로는 1인 가구가 최소한의 삶을 살 수 있는 수준에 불과해서 소득활동을 하지 않으면 생계를 유지하기 어렵다. 그나마 55만원은 평균 연금액이고, 근로연령 당시 노동경력이 짧거나 임금이 낮았던 노인의 국민연금액은 더 낮아진다.⁴⁾ 물론 소득 하위 70%에 속하는 저소득 노인은 기초연금을 받을 수 있지만, 국민연금이 소득인정액에 포함되어 기초연금이 삭감되기 때문에 크게 다르지 않다. 법적 퇴직연령(만 60세) 이후에도 일하지 않으면 당장의 생활비를 마련하기 어려운 고령자가 많은 것을 말해준다.

- 1) 우리나라 국민연금은 비교적 적은 보험료를 부담하고 높은 수준의 급여를 받을 수 있는 저부담·고급여의 제도였지만, 인구고령화로 연금수급기간이 늘어나게 되었고 이로 인한 연금제정의 불안정을 해결하기 위해 1998년 노령연금을 받을 수 있는 연령을 상향조정 하여(국민연금법 개정. 2013년 1월 1일 시행), 노령연금 개시연령은 2013년 61세에서 5년 단위로 1세씩 연장하여 2033년에는 65세가 되도록 하여 기존 가입자의 권리를 보호하고 변화에 따른 충격을 최소화하고자 하였다(김선규, 2012).
- 2) 62세 이상 인구 10,994,609명은 통계청 KOSIS(행정구역·시군구별·1세별 주민등록인구(2021년 8월 기준) 자료를 기준으로 하고 국민연금(노령연금) 수급자는 국민연금공단(2021) 자료를 사용함.
- 3) 4인 가구의 기준 중위소득은 1,462,887원이다(2021년 기준, 보건복지부, 2021).
- 4) 국민연금 가입기간이 10-19년인 노인의 노령연금은 월 평균 396,686원에 불과하고 20년 이상인 수급자는 943,197원(국민연금공단, 2021)으로 10-19년 가입자에 비해 2.4배 높다.

이와 같은 실태를 반영하듯 최근 우리나라의 핵심 현안이자 사회적 관심이 집중되고 있는 정책은 정년연장(고용연장)이다. 그러나 경기침체가 지속되고 외환위기 이후 사회문제로 부상한 청년층 실업문제와 맞물려, 정년(고용)연장은 청년층과 고령층의 참여한 세대갈등으로 비화되었다. 2010년 이후 불거진 ‘세대 간 일자리 전쟁’⁵⁾의 경험에 비추어 보면, 이와 같은 논쟁이 새삼스러운 일은 아니지만, 당시는 정부가 고령자 고용정책을 발표해도 베이비부머의 대량퇴직 대책이 핵심이었고⁶⁾ 세대 간 일자리가 보완관계임을 보인 연구들이 발표되며 수그러들었다. 그러나 정부가 2013년 정년 60세를 법제화하면서(2016년부터 실시) 다시 재점화되었다. 2019년에는 정부가 사업체에게 60세 정년 이후 일정 연령까지 고용연장 의무를 부과하되, 재고용, 정년연장, 정년폐지 등 다양한 고용연장 방식을 선택할 수 있도록 하는 계속고용제도 도입 검토를 발표하면서(관계부처합동, 2019) 정부 정책을 비판하는 목소리가 거세졌다. 엮힌 데 덮친 격으로 코로나19로 고용지표마저 악화되며 언론을 중심으로 일자리를 둘러싼 청년층과 고령층의 이해관계가 격렬하게 대립하는 것으로 그려지고 있다. 청년들은 고용창출 없는 저성장시대에 노동시장에 진입조차 하지 못하는데, 정부가 오랫동안 안정된 일자리에서 다양한 경제적·사회적 혜택을 누린 고령층의 정년을 연장하는 것은 청년들의 고통을 외면하는 것이라며 여론이 악화되었고,⁷⁾ 기업들도 추가 정년연장에 대해 반대 의사를 표현하였다(대한상공회의소, 2021; 한국경영자총협회, 2021). 인구구조의 변화로 인한 생산가능인구의 감소와 정년퇴직연령과 연금수급연령 사이의 소득 절벽 등을

5) 부자(父子) 세대 간 서글픈 일자리 전쟁, 아버지와 자식의 일자리 경합으로 비화되며 언론매체를 장식하였었다(파이낸셜뉴스, 2010.09.26.; CBS뉴스, 2012.02.16.; 지은정, 2012 재인용).

6) 2010년 베이비붐 세대의 퇴직이 본격화되기 시작하면서 베이비부머에 대한 사회적 관심이 급증하였고, 정부의 정책개발도 본격화되었다. 특히, 제2차 저출산·고령사회기본계획은 베이비붐 세대를 정책대상으로 명시하고 3대 과제의 하나로 강조하였으며 대통령실, 총리실, 관계부처합동 발표에서도 베이비붐 세대를 위한 정책을 발표하였다. (대한민국정부, 2010; 대통령실, 2011; 총리실, 2011; 관계부처합동, 2012; 지은정, 2018 재인용).

7) 더불어민주당이 현행 60세인 정년을 늘리는 방안을 대선 공약으로 준비하는 것에 대해 서울경제 킬럼(2021.08.04.)은 “이렇게 정년연장을 범으로 못 박는 것은 청년들의 미래에 대못을 박는 행위이기도 하다”며, “대선주자들이 선거 때마다 나라를 골병들게 하고 미래를 망치는 행위는 절대 하지 말아야 한다”고 표현하였다.

고려하여 정부가 추진하는 고용연장의 취지를 알지만, 고령자가 청년의 일자리 기회를 뺏는다는 세대담론이 부각되며 사회균열의 빈틈을 파고들었고 정부 정책에 대한 반감과 고령자에 대한 부정적인 시선은 더 커졌다.⁸⁾

그러나 한국사회가 특정 세대에 의해 지배되고 있다거나, 어떤 세대가 다른 세대를 착취하고 있다는 류의 일차원적 사고는 현실의 문제를 올바르게 이해하고 대응하는 데 도움이 되지 않는다(신진욱·조은혜, 2020). 또한 근자에 부쩍 빈번하게 거론되는 경제적 이해를 둘러싼 세대에 대한 분석은 별반 없다(박길성, 2011). 일자리를 둘러싼 세대담론의 과잉과는 달리, 경험적인 분석은 그리 많지 않은 셈이다. 언론과 정치권의 보도만큼 고령자의 일자리가 청년 일자리에 부정적인 영향을 미친다고 단정하기 어려움을 말해준다. 그럼에도 불구하고 노동시장의 취약계층인 청년층과 고령층을 중심으로 한 세대담론이 확산되고 지속된다면, 갈등이 혐오로 악화되고 사회통합을 저해하며 정부 정책에 대한 불신도 커질 수 있다. 또한 모든 세대가 심리적으로 위축되고 심각한 스트레스를 겪는 피로사회에서 모두가 경제적으로 힘든데(이재경, 2018; 김종수, 2019), 노동시장에서 가장 열악한 위치에 있는 청년과 고령자의 세대 게임으로 몰아가는 것은 바람직하지 않다.

물론 갈등이 표출되는 것은 극히 자연스러운 현상이며 갈등 없이는 발전이나 건강한 사회변화가 불가능하다(서기주, 2009). 갈등이 긍정적 사회변화를 유발하고 사회 재통합의 기회가 되며, 사회발전의 동력을 제공하기도 해서(Coser, 1956; 임혁백, 1994; 임현철·은재호, 2020 재인용) 부정적인 것만은 아니다.⁹⁾ 그러나 문제가 제대로 진단되지 못하고 과잉 재생산되며 대안없는 비판과 반목을 양산하는 것은 지양해야 한다. 나아가 설령 세대 간 일자리가 대체관계라고 해도 비판보다는 해소할 수 있는 대안을 마련해야 하는데 이에 대한 논의가 미진하다. 세대갈등이 더 증폭되기 전에 청년세대와 고령세대의 일자리에 대해 다양한 각도로 연구할 필요가 있음을 말해준다.

8) 특히, 베이비붐세대의 정년연장이 청년세대의 일자리 어려움의 주요 원인인 것 같은 인상을 준다(박길성, 2011).

9) 갈등은 분열과 혼란을 초래하고 법과 질서를 해칠 위험을 늘 내포하고 있다. 그 결과, 가시적인 갈등 상황이 잘 드러나지 않는 사회가 안정된 사회라고 믿는다(서기주, 2009).

본 보고서는 이와 같은 문제의식에 따라 최근 과잉 양산되고 있는 세대담론 특히, 청년세대와 고령세대의 일자리 관계를 『한국복지패널(제12~15차)』를 활용하여 패널 프로빗 확률효과모형으로 분석하고자 한다. 지금까지 세대 간 일자리 관계는 고용률을 중심으로 일자리의 양적인 성과로 측정하는 경향이 강했지만, 질 좋은 일자리를 두고 발생하기도 해서 일자리의 양과 질을 모두 분석하였다. 또한 해외사례 연구를 통해 고령자 고용과 청년고용이 상생할 수 있는 정책대안을 모색하고자 한다. 이를 위해 고령화비율이 높고 청년실업 문제를 해결하기 위해 조기퇴직정책을 먼저 시행한 국가로 우리나라에 시사점을 줄 수 있는 일본, 독일, 프랑스를 중심으로 해외의 세대 간 일자리 대체관계 실태 및 동향 그리고 관련정책의 성과와 한계를 검토한 후, 기업관계자와의 자문회의를 통해 청년층과 고령층이 모두 상생할 할 수 있는 정책방향에 대해 논의하였다.

제2절 연구방법

1. 분석자료 및 분석대상

가. 해외 사례

해외사례연구는 각 국의 행정자료와 통계자료 그리고 선행연구를 중심으로 문헌연구로 진행하였다. 각 국의 사회경제적 상황과 연령대별 노동시장 지표 그리고 청년정책과 고령자 정책의 개요 및 성과와 한계를 검토하고, 우리나라에 주는 정책적 시사점을 도출하고자 하였다.

나. 실증분석

1) 연구자료

본 보고서는 한국보건사회연구원·서울대 사회복지연구소의 『한국복지패널(Korea Welfare Panel Study)』을 활용하여 청년과 고령자의 일자리 관계에 대해 분석하고자 한다. 한국복지패널은 인구주택총조사에서 확률비례추출한 국민생활실태조사로부터 총 7,000가구를 표본으로 선정하여 최종 7,072가구를 패널가구(가구원 14,463명)로 구축한 후(2006년) 우리나라에서 2번째로 규모가 큰 패널조사로 매년 실시되고 있으며, 소득과 경제활동상태 등 국민의 생애주기별 변화를 파악할 수 있어서 본 연구에 적합하다. 자료는 가구자료와 개인자료가 결합된 연도별 자료를 제12~15차까지 결합(merge)하고, 회귀분석은 시간갭(gap)이 없는 균형패널(balanced panel)로 구축하여 분석하였다.

2) 분석단위

본 보고서의 분석단위는 개인이다. 일자리의 질은 실제 그 일을 하는 노동자 입장에서 가장 잘 정의될 수 있고(Green, 2005), 같은 회사에서 일해도 개인이 일자리의 좋고 나쁨을 측정하기(방하남 외, 2007) 때문에 노동이 아닌 일 자리에 초점을 맞출 경우 미시데이터를 이용하여 개인적 차원에서 일자리를 분석할 필요가 있다(최옥금, 2006).¹⁰⁾ 일자리의 질 혹은 고용의 질에 대한 선행연구를 보면, 국가나 기업단위의 연구(ILO, 1999; EU, 2001; OECD, 2003; 김은하, 2007; 유흥준 외, 2014; 김정구, 2016)보다 개인단위로 분석한 연구(방하남·이상호, 2006; 최옥금, 2006; 문순영, 2008; 이성균, 2008; 지은정, 2009; 최희경, 2009; 남춘호, 2011; 이병훈 외, 2016; 이승윤 외, 2017; 조성호 외, 2020. <표 1-2> 참고)가 많은 것도 이런 맥락일 것이다.

10) 괜찮은 노동(decent work)은 노동에 초점을 맞추어 분석하고 있으며 국가차원의 거시데이터를 이용하여 분석하기에 적절한 개념이다(최옥금, 2006).

3) 분석대상

(1) 연구모형 I: 임금근로 일자리 취업

연구모형 I의 분석대상은 20~69세의 비경제활동인구,¹¹⁾ 실업자,¹²⁾ 비임금 근로자, 상용직, 임시일용직, 정부사업 참여자를 모두 포함하되, 이 가운데 주요 변수의 결측치와 무응답자를 제외하고 제12차에서 제15차까지 응답한 7,071명을 분석하였다. 경제활동상태는 잠재실업자,¹³⁾ 비경제활동인구(잠재실업자 제외), 실업자, 비임금근로자, 임금근로자, 정부사업(공공근로, 자활근로, 노인일자리사업 등) 참여자로 분류하고, 취업은 임금근로 일자리 취업으로 측정하였다. 비임금 근로자를 제외한 이유는 세대 간 일자리 갈등은 비임금 근로 일자리(자영업, 고용주, 무급가족종사자)가 아니라, 임금근로 일자리를 둘러싼 갈등이기 때문이다.¹⁴⁾

(2) 연구모형 II: 일자리의 질

일자리 질(고용의 질, 불안정 고용)을 연구할 때는 임금근로자만 연구하거나(조성호 외, 2020), 임금근로자와 비임금 근로자를 분석하고(최옥금, 2006) 임금근로자와 비임금근로자 그리고 비경제활동인구 중 잠재실업자, 취업준비생, 니트족, 구직포기자를 포함하여 이들이 노동시장에서 겪는 불안정성을 분

-
- 11) 한국복지패널은 비경제활동 사유를 ① 근로무능력, ② 군복무, ③ 정규교육기관 학업, ④ 진학 준비, ⑤ 취업준비, ⑥ 가사, ⑦ 양육, ⑧ 간병, ⑨ 구직활동포기, ⑩ 근로의사 없음, ⑪ 기타로 조사하고 있다(한국복지패널 홈페이지).
 - 12) 한국복지패널은 만15세 이상 인구 중 지난 4주 동안 일할 의사와 능력을 가지고 있으면서도 일을 하지 못한 자. 구직활동을 한 경우, 30일 이내에 새로운 직장에 들어갈 것이 확실한 취업대기자는 구직활동여부와 관계없이 실업자로 분류한다(한국복지패널 홈페이지).
 - 13) 잠재실업자는 실망실업자+경계근로자+취업준비자이다. 이 가운데 실망실업자는 취업의사가 있고 즉시 취업이 가능하나, 노동시장적 사유로 일자리를 구하지 않은 자이고 경계근로자는 취업의사가 있고 지난 1년 내 경제활동(취업 및 구직)경험이 있었던 자이면서 실망실업자가 아닌 자, 취업준비자는 지난주 주로 취업을 준비했던 자로서 실망실업자 또는 경계근로자가 아닌 자로 정의된다(황수경, 2010).
 - 14) 그러나 일자리의 질을 둘러싼 청년층과 고령층의 경합을 분석하는 연구모형 II에 (잠재)실업자를 포함하면, 일자리간 경합이 아니라, 취업-미취업의 영향이 혼재될 것으로 우려되어 제외하였다.

석한다(이승윤 외, 2017). 연구모형 II 은 일자리의 질을 중심으로 한 고령자와 청년세대의 일자리 관계를 분석하는 것으로 분석대상은 제12차에서 제15차까지 조사에 참여하고 일자리 특성인 직종, 산업, 사업체 규모의 무응답자(모르겠음 포함)를 제외한 2,694명이다.

2. 분석방법¹⁵⁾

본 연구는 패널자료를 활용하여 세대 간 일자리 관계를 임금근로 확률과 일자리의 질을 분석해서 패널분석(panel analysis)을 사용하였다. 선형회귀분석(Ordinary Least Square, OLS)의 기본가정과는 달리, 시간에 따라 변하지 않으며 관측되지 않지만 임금근로 일자리 취업과 일자리의 질을 설명하는 변인(x)에 영향을 미치는 요인이 있을 수 있다. 이와 같은 개체 이질성(individual heterogeneity)으로 인한 개체효과(individual effect, μ_i)가 있으면, 오차항은 ϵ_{it} 가 아니라 $\mu_i + \epsilon_{it}$ 이 된다. 이 경우 결합회귀분석(pooled Ordinary Least Square)이나 GLS(Generalized Least Square)로 분석하면, 그 결과는 불편추정치가 아니며 일치추정치도 아니다. 또한 설명변수와 상관관계가 발생하여 설명변수의 영향과 패널개체효과의 영향을 구분할 수 없다. 따라서 패널개체효과가 있으면, ‘변동계수모형(varying coefficient model)’인 패널분석이 더 적절하다. 패널분석은 패널개체효과를 통제할 뿐 아니라, 횡단면자료와 시계열자료를 결합하기 때문에 패널 개체 내(within)에서의 시간에 따른 변화뿐 아니라, 패널 개체 간(between)의 변동을 동시에 추정할 수 있다(Wooldridge, 2006; 지은정, 2012 재인용).

이 때 패널분석모형 가운데 고정효과 모형(Fixed Effect Model)과 확률효과 모형(Random Effect Model)에 대한 선택은 추론(inference)의 목적에 따라 다르다.¹⁶⁾ 패널개체가 모집단에서 무작위로 추출된 표본이라면, μ_i 은 확률분포를

15) 해외사례는 문헌연구를 실시하여, 실증분석을 중심으로 분석방법을 제시하였다.

16) 고정효과 모형은 오차항 μ_i 을 확률변수(random variable)가 아닌 추정해야 할 모수(parameter)으로 간주하여 상수항이 패널 개체별로 서로 다르면서 고정되어(fixed) 있다

따른다고 가정할 수 있으므로 확률효과모형이 적합하다. 그러나 패널개체가 특정 모집단 그 자체라면, μ_i 는 확률분포를 따른다고 볼 수 없으므로 고정효과모형이 적절하다(Wooldridge, 2006; 지은정, 2012 재인용). 본 연구는 모집단에서 추출된 표본인 한국복지패널로 분석하여 확률효과모형이 더 적절하다.

본 보고서는 연구모형에 패널 개체의 특성을 반영하는 오차항 μ_i 를 포함하고 종속변수가 이항변수인 특성을 반영하여 누적분포함수(cumulative distribution function)가 표준정규분포(standard normal)를 가정하는 패널 프로빗 확률효과 모형으로¹⁷⁾ 분석하였다.

$$\Pr(y_{it} = 1) = \Pr(y_{it}^* > 0) = \Pr(\epsilon_{it} > -\alpha - \beta x_{it}) = F(\alpha + \beta x_{it})$$

$$y_{it}^* = \alpha + \beta x_{it} + u_i + e_{it}$$

$$\Pr(y_{it} = 1) = \Phi(\alpha + \beta x_{it} + u_i)$$

이렇게 확률효과모형으로 분석한 패널 프로빗 모형의 결과가 일치추정량이 되기 위해서는 독립변수와 오차항간에 자기상관이 없어야 한다(Wooldridge, 2006; 지은정, 2012 재인용). 즉, $cov(x, u_i) = 0$ 의 가정이 성립해야 하는데 분석결과(표 1-1), $H_o : \rho = 0$ 또는 $H_o : \sigma_u^2 = 0$ 의 영가설을 기각한다(모두 신뢰수준 99.9%). 또한 ρ 값이 1에 가까울수록 패널의 개체특성을 모형에서 고려하는 것이 중요하다는 의미가 되는데 연구모형 I은 .871, 연구모형 II는 .760로 1에 가깝다. 전체 오차항의 분산에서 μ_i 가 차지하는 비중이 높아서, 패널의 개체특성을 나타내는 오차항의 분산이 독립변수에 의해 설명되

고 가정한다. 반면, 확률효과 모형에서는 패널의 개체특성을 나타내는 오차항 μ_i 에 대해 확률분포를 가정한다.

17) 패널 프로빗 모형에서 μ_i 를 추정해야 할 변수로 간주하는 고정효과모형으로 분석할 수 있다. 이 경우 패널그룹별로 더미변수를 만들 수 있지만, 패널 개체의 수가 많고 각 패널 그룹별 시계열 관측개체 수가 작을 경우 추정에 문제가 있다고 알려져 있으며, within변환을 실행하더라도 오차항 μ_i 가 사라지지 않기 때문에 고정효과 모형이 적절하지 않다. 이에 패널 프로빗 모형은 확률효과 모형으로 추정하게 된다(민인식·최필선, 2009).

지 않는 종속변수 변동의 대부분을 차지하는 것을 알 수 있다. 따라서 본 연구자료는 합동(pooled) 프로빗 모형보다 패널의 개체특성을 고려한 패널 프로빗 모형이 더 적절하고 확률효과모형으로 일치추정량을 구할 수 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 1-1> 패널개체효과

구분		$\hat{\rho}$ /영가설	p value
연구 모형 I	임금근로 일자리	$\hat{\rho} = \frac{\widehat{\sigma}_\mu^2}{\widehat{\sigma}_\mu^2 + \widehat{\sigma}_\epsilon^2} = \frac{\sigma_u^2}{\sigma_u^2 + 1} = \frac{(2.507)^2}{(2.597)^2 + 1} = .871$	
		$H_0 : \rho = 0$ 또는 $H_0 : \sigma_u^2 = 0$.000***
연구 모형 II	일자리의 질	$\hat{\rho} = \frac{\widehat{\sigma}_\mu^2}{\widehat{\sigma}_\mu^2 + \widehat{\sigma}_\epsilon^2} = \frac{\sigma_u^2}{\sigma_u^2 + 1} = \frac{(1.778)^2}{(1.778)^2 + 1} = .760$	
		$H_0 : \rho = 0$ 또는 $H_0 : \sigma_u^2 = 0$.000***

주: 1) ***= p value<.001

2) 연구모형III(16개)의 $\hat{\rho}$ 는 .600~.991로 1에 가깝고, p value는 모두 .000으로 신뢰수준 99.9%에서 유의함

3. 연구모형 및 주요 변수의 측정방법

가. 종속변수

1) 연구모형 I: 임금근로 일자리 취업

고용의 정치적 용어라 할 수 있는 ‘일자리’ 창출은 정치적 이념과 진영을 떠나 역대 정부들이 일관되게 강조하고 추진해온 중요한 정책목표이다. 문자 그대로 풀이하자면 ‘일자리’란 노동의 수요 측면에서 마련되는 공간적 개념으로 이해할 수 있다. 반면, ‘고용’이란 노동의 수요와 공급이 서로 일치하여 발생하는 상호계약 관계로 ‘일자리’ 개념과 구분된다. 그러나 헌법 정신에 기반한 정책목표가 다르지 않기 때문에 두 용어를 구분하는 것은 실익이 없다(이정, 2019). 유럽연합(EU) 고용정책의 분석단위도 일자리(job)이고, 고용정책도

일자리 측면에서 표현되는 경향이 증가하고 있다. 고용정책 분석을 일자리 차원에서 표현함으로써 정책 사안들을 유럽 근로자들의 관심사에 더 근접시키고 있다. 이는 직관적으로 매력적인 정의 방식으로, 사람들이 병원 비서, 자동차 전시장 판매원 또는 화학산업 연구원 등과 같은 자신의 직업을 묘사할 때 생각할 수 있는 방식과 일치한다(Eurofound, 2013). 본 연구는 일자리를 주로 사용하였다.

취업은 ILO의 기준에 따라 소득을 목적으로 지난 1주일 동안 1시간 이상 일한 경우를 뜻한다. 한국복지패널도 소득을 목적으로 주당 1시간 이상 일한 사람을 취업자로 파악하여 본 연구도 이 기준을 사용하였다. 다만, 본 연구는 세대 간 일자리 대체의 중심에 있는 임금근로 일자리 취업으로 한정해서 비임금근로는 제외하였다. 그리고 정부가 고용통계 작성시 세금으로 운영하는 직접일자리사업의 일유형인 노인일자리사업을 일자리에 포함해서 본 연구도 정부사업 참여자를 임금근로자에 포함하였다. 따라서 본 연구의 임금근로 취업자는 상용직, 임시직, 일용직, 정부사업 참여자를 뜻한다. 이에 연구모형 I의 종속변수는 임금근로 일자리 취업여부로 임금근로 일자리 취업이면 1, 미취업이면 0으로 입력하였다.

2) 연구모형 II: 임금근로 일자리의 질

우리나라 기업은 신입직원을 채용하면, 조직 내부의 구조화된 인사관리와 고용보호체계 그리고 기업특수 훈련과 연공형 임금체계에 따른 임금인상과 승진 기회, 복리혜택을 제공하고 정년을 보장한다. 사회생활의 출발선인 첫 직장이 어떤 기업인지에 따라 생애 노동경력과 생애소득이 달라지며(신재율, 2021),¹⁸⁾ 노

18) 노동시장 진입 이후의 고용형태는 상태의존성이 있어서 일단 하층 노동시장에 진입하면, 상층 노동시장으로 이동하는 것은 매우 어려워(어렵다(Doeringer and Piore, 1971; Kalleberg and Sørensen, 1979; Rumberger and Carnoy, 1980; Grimshaw et al., 2001; Gulosino and Rorrer, 2019) 비정규직 노동자는 비정규직에 머무를 가능성이 높다(남재량·김태기, 2000; 민현주·신은중, 2005; 장지연·양수경, 2007; 김성훈, 2008; 김우영·권현지, 2008; 최효미, 2014; 정원오·김연아, 2015; 최요한, 2018; 신재율, 2021 재인용). 신재율(2021)의 연구에서도 청년들이 첫 일자리를 임시일용직으로 시작하면, 경력이 늘어도 첫 일자리를 상용직으로 시작한 청년집단의 시간당 임금을 넘어설 수 없는 것으로 나타났다.

후 소득에도 영향을 미친다(지은정, 2009). 일본도 대학교 졸업시 정규직으로 채용되지 못한 청년은 그 후 프리터나 니트(NEET)화 되고 정규직으로 전환되기 어렵다(오학수, 2021). 또한 일자리는 단순히 소득의 원천이 되는 것이 아니라, 사회관계와 삶의 질에 영향을 미치기 때문에 직업선택에 신중한 청년들은 일단 들어가 보자는 심리보다는 질 좋은 일자리를 찾는다.

그런데 우리 사회는 기득권세대가 일자리를 차지하며 그 중에서도 좋은 일자리를 독점하고, 청년들은 안 좋은 일자리에 내몰려서(이재경, 2018) 청년의 절망과 고통의 원인을 고임금·정규직 기성세대의 기득권에서 찾는다(전상진, 2015).¹⁹⁾ 이로 인해 일자리와 관련된 세대갈등의 핵심은 정규직과 비정규직, 청년층과 중장년층 사이의 일자리 양극화 현상이고, 정규직은 중장년층, 비정규직은 청년층의 등식이 성립한 것처럼(박길성, 2011) 보인다.

청년들이 어렵게 취업해도 386세대는 다음 세대에게 돌아갈 몫을 선점하는 포식자의 위치에서(우석훈·박권일, 2007; 박재홍, 2009 재인용), 명령을 내리며 부리고 직장에서 슈퍼 갑으로 열악한 현장(실무)에서 일하는 청년 위에 군림하며 갑질한다고 느낀다(이은희 외, 2016; 조옥라 외, 2018). 고령자가 퇴직을 늦추면 승진 기회(promotion opportunity)가 적어지는데(Bianchi et al., 2019; Mohnen, Paul, 2019 재인용), 여기에 정년연장이 화두로 떠오르며 젊은 세대가 차지해야 할 일자리를 기성세대가 계속 유지하는 것이 아니냐고 분노하며(박길성, 2011), 청년들은 경쟁을 만들어 낸 사회경제적 구조보다는 이미 노동 시장에 진입한 기성세대를 향해 불만을 쏟아내고 있다(이재경, 2018). 세대 간

19) “연금은 바라지도 않습니다. 형님들이 독점하고 있는 일자리, 조금만 나눠 주십시오(동아일보, 2015.05.14)”. 대한민국청년대학생연합은 정규직 노조가 중요한 개혁마다 사사건건 발목을 잡아 기업의 투자여지가 꺾이고 기득권층은 좋은 일자리를 독점하고 있다며 “눈물만 삼키는 취업준비생의 현실을 한번만 돌아봐달라”고 호소했다(2015년 4월 30일) 이는 비단 청년의 문제의식에 그치지 않는다. 2015년 8월 6일 대통령의 대국민담화를 보면, “우리의 딸과 아들을 위해서 그리고 국가의 미래를 위해서 기득권을 지닌 사람들이 고통분담을 해야 한다, 기성세대가 함께 고통을 분담하고 기득권을 조금씩 양보해야 합니다. 청년들에게 더 많은 일자리를 제공할 수 있도록 대기업과 고임금·정규직들이 조금씩 양보와 타협의 정신을 발휘해줄 것을 간곡히 당부드립니다”며, 청년의 절망과 고통의 원인을 고임금·정규직 기성세대의 기득권에서 찾고 있다(전상진, 2015 재인용).

일자리 대체관계에 대한 선행연구는 취업을 중심으로 이뤄졌지만, 청년층과 고령층의 일자리 대체 담론의 중심에는 취업여부 뿐 아니라, 일자리의 질이 자리하고 있음을 말해준다. 이에 본 연구는 세대별 임금근로 일자리의 질을 분석하고자 한다.

그렇다면 일자리 질의 개념은 무엇일까? 일자리의 질은 일상적으로 사용되지만, 명확하게 정의하기 쉽지 않다(김은하, 2007; 남춘호, 2011). 그래도 ILO가 괜찮은 일자리(Decent Work. ILO, 1999)²⁰⁾를 측정하고자 노력을 기울인 이후 EU(quality in Work)와 OECD에서도 관련 연구(better job)가 이뤄졌고(EU, 2001;²¹⁾ Green, 2005; Kauppinen, 2005; 최옥금, 2006; 김은하, 2007; 방하남 외, 2007), 국내에서도 좋은 일자리와 나쁜 일자리(good job and bad job), 괜찮은 일자리(decent work/decent job) 또는 노동의 질 혹은 고용의 질, 불안정 노동에 대해 연구되었다.²²⁾ 선행연구에서 측정한 일자리 질의 주요 지표는 <표 1-2>와 같다. 본 연구는 선행연구를 참고하여 일자리의 질을 임금(월 최저임금 이상), 고용안정성(정규직), 사회안전망(4대 사회보험)의 3가지로 측정하였다.

20) ILO는 고용의 질을 측정하기 위해 11가지 차원으로 구분한 후, 이에 대응되는 29가지 지표들을 구성하였다. 이 지표는 적용가능한 보편적 지표들을 많이 포함하고 있다는 장점이 있지만, 11가지 차원 중 경제사회적 맥락(비공식 고용)은 그 자체로는 고용의 질을 구성하는 요소로 보기 어려운 측면이 있다. 또한 철폐되어야 할 노동(학교에 다니지 않는 아동 비율, 임금노동 또는 자영업에 종사하는 아동 비율)의 경우는 저개발국가와 관련한 이슈이지 우리나라의 상황과는 다소 맞지 않는다(방하남 외, 2007).

21) 그러나 ILO나 EU의 Decent Work나 Quality in Work의 개념은 거시적인 지표로는 유용하지만, 구체적인 '일자리'에서 고용의 질을 측정하지 못한다는 한계가 있다(방하남 외, 2007).

22) 불안정 노동은 고용이 불안정하고 예측불가능하며 위험한 상태로 규정되기도 하고(Kalleberg, 2009), 고용의 지속성에 대한 불확실성, 임의적이고 체계화되어 있지 않은 훈련, 낮은 협상력, 저임금을 특징으로 하는 노동으로 정의되기도 한다(Kroon and Paauwe, 2013). 그리고 비표준적 고용관계, 비전형 고용관계, 취약한 노동(vulnerable work), 일용노동(disposable work), 임시노동(contingent work) 등의 용어를 사용하여 취약해진 노동과 그것의 부정적인 측면에 주목하여 정의되기도 한다(Wayne and Green, 1993; Kalleberg, 2000; 이승윤 외, 2017 재인용).

(1) 임금: 월 최저임금 이상

산업사회에서 대부분의 사람들이 일을 하는 가장 큰 이유는 생계에 필요한 경제적 수입원을 얻기 위한 것으로, 근로자에게 임금은 일자리를 통해 인간다운 삶의 질을 유지할 수 있는 중요한 항목이자, 고용의 질을 평가하는 주요 지표이다(노용환·신종각, 2007; 방하남 외, 2007). 노동의 대가인 임금이 낮아서 생계유지에 필요한 소득을 얻지 못하면 고용의 질이 낮을 수밖에 없다(강철희·유정아, 2004; 노용환·신종각, 2007).

그러나 경제성장에도 불구하고 최근으로 올수록 저임금 근로가 크게 확대되었다. 저임금 근로는 감춰진 실업으로 실업뿐 아니라 노동시장의 불안정성을 나타내며(Cazes et al., 2015), 1970년대 이후 정책적·학술적·사회적 핵심 이슈가 되어 지금까지 많은 연구가 수행되었다. 그러나 저임금 근로에 대해 보편적으로 합의된 정의는 아직 없다(Bureau of Labor Statistics, 2016). 일반적으로 중위임금의 2/3 미만을 저임금 근로의 기준으로 사용하고(석상훈, 2008; 이병희, 2008; 신우진, 2016; Grimshaw, 2011; ILO, 2013; Bureau of Labor Statistics, 2016; 지은정, 2020a 재인용), 고용의 질을 측정할 때 저임금 근로는 중위임금의 1/2 혹은 2/3 여부를(최옥금, 2006; 유홍준 외, 2014; 이병훈 외, 2016; 이승윤 외, 2017) 사용하지만, 중위임금의 100% 이상(조성호 외, 2020)이나 월 평균 임금을 사용하기도 한다(남춘호, 2011; 김범식 외, 2015). OECD의 job quality framework은 임금의 절대적 기준으로 전통적 가구 주 즉, 홀벌이(single earner) 전일제 근로자의 하루 가처분소득으로 측정하였다(Cazes et al., 2015).

본 연구는 정책적 기준으로 사용되는 최저임금을 기준으로 하였다. 최저임금은 근로자의 생활안정을 도모하기 위해 도입되었지만, 최저임금 인상이 오히려 고용에 부정적인 영향을 미치기도 한다(남성일, 2008; 김대일, 2012; 김민성 외, 2013; 강승복·박철성, 2015; 김영민·강은영, 2015; 박기성, 2016; 이정민·황승진, 2016; 강승복, 2017; 양지연, 2017; Chun et al., 2018; Lee and Park, 2018; 김대일·이정민, 2019 재인용; 강승복, 2017; 강창희, 2019).

〈표 1-2〉 국내외 일자리 질/불안정 노동의 구성요소

연구	구분	구성요소		분석 단위
ILO (1999*)	decent work	고용기회	① 경제활동참가율, ② 고용률, ③ 실업률, ④ 청년고용률, ⑤ 비농업부문 임금노동 비율	국가
		철폐되어야 할 노동	① 학교에 다니지 않는 아동비율, ② 임금 노동 또는 자영업에 종사하는 아동비율	
		적당한 수입과 생산적 노동	① 저임금 고용비율, ② 주요 직종 평균 수입	
		적절한 노동 시간	① 장시간 노동비율, ② 시간관련 과소고용 비율	
		고용안정성	① 재직기간이 1년 미만인 임금노동자 비율, ② 임시임금노동자 비율	
		일과 가정의 양립	의무교육 연령 이하의 이동을 가진 여성들의 취업률	
		고용평등	① 성별 직종 분화, ② 경영 행정 직종에서 여성이 차지하는 비율	
		안전한 작업환경	① 치명적 부상 빈도, ② 근로감독관 비율, ③ 산업재해보험 적용을 받는 임금근로자 비율	
		사회보장	① 공공사회보장지출, ② 현금소득 보전지출, ③ 현금소득보전 수혜자 비율, ④ 연금 수혜자 비율, ⑤ 연금 가입자 비율, ⑥ 평균 연금액	
		사회적 대화	① 노조가입률, ② 단체임금협약 적용률, ③ 파업과 직장폐쇄 빈도	
	사회경제적 맥락	비공식 고용		
EU (2001*)	quality in work	① 노동시장 접근과 통합, ② 본질적인 일자리의 질, ③ 유연성과 안정성, ④ 남녀평등, 다양성과 차별성, ⑤ 노동조직 및 일과 생활의 균형, ⑥ 직장보건 및 안		국가

연구	구분	구성요소		분석 단위
		전, ⑦ 사회적 대화와 노동자 참여, ⑧ 숙련, 평생교육, 경력개발, ⑨ 전반적 업무성과		
OECD (2003**)	better job	① 고용불안정, ② 저임금 고용과 임금 불평등, ③ 파트타임과 임시고용의 발생, ④ 근로조건의 지표		국가
방하남·이상호 (2006)	좋은 일자리	① 임금, ② 직업위세, ③ 직무만족도		개인
최옥금 (2006)	괜찮은 일자리	① 적절한 임금, ② 고용안정성, ③ 사회보장		개인
김은하 (2007)	일 자 리 의 질	① 남성 파트타임 비중, ② 임금수준, ③ 근로시간, ④ 고용보호제도, 집합적 해고, ⑤ 여성의 노동력 참가, ⑥ 모성·부성휴가, 육아휴직, ⑦ 근로연령 대상 공공 사회지출, ⑧ 노조 가입률, ⑨ 적극적 노동시장정책		국가
노용환·신종각 (2007)	고 용 의 질	고용의 기회	① 실업률, ② 고용률	개인
		고용의 안정성	① 임시·일용직 비율, ② 산업 재해율, ③ 초과근로시간, ④ 총 근로시간, ⑤ 이직률	
		소득의 안정성	① 평균소득, ② 상대소득	
		사회적 보호	① 산재보험, ② 고용보험	
방 하 남 외(2007)	고 용 의 질(좋은 일자리)	① 직무/직업특성, ② 고용안정, ③ 발전가능성, ④ 보상, ⑤ 근무조건, ⑥ 관계		개인
문순영 (2008)	괜찮은 일자리	① 적절한 임금, ② 적절한 노동시간, ③ 고용안정성, ④ 직업훈련, ⑤ 작업환경의 안정성, ⑥ 사회보장		개인
이성균 (2008)	괜찮은 일자리	① 임금수준, ② 고용안정성, ③ 복지혜택, ④ 사회보험		개인
지은정 (2009)	노동 지 위	① 근로·사업소득, ② 직업지위, ③ 고용안정성, ④ 직업 만족도		개인
최희경 (2009)	괜찮은 일자리	① 자발적 일자리선택, ② 적절한 임금, ③ 적정 노동 시간, ④ 고용안정성, ⑤ 일과 가족생활의 양립, ⑥ 고용평등, ⑦ 안전한 작업환경, ⑧ 사회보장, ⑨ 노사합 의, ⑩ 전문적 교육, ⑪ 주관적 만족		개인
남춘호 (2011)	고 용 의 질	직무직업특성	① 자율성, ② 권한, ③ 직업위세	개인

연구	구분	구성요소		분석 단위	
		고용안정성	① 정규고용, ② 고용안정성		
		경제적 보상	① 급여, ② 부가급여		
		숙련향상 및 발전 가능성	① 숙련향상가능성, ② 승진가 가능성		
		근무조건 및 작업 환경	① 근무시간, ② 작업환경		
		참여 및 관계	① 인간관계, ② 참여/발언		
유홍준 외(2014)	고용의 질	① 고용기회(고용률), ② 고용안정(임시·일용직 비율), ③ 능력개발(총고용 중 관리전문직 비율), ④ 소득보장 성(중위임금 50% 이하의 고용비율), ⑤ 노동조건(주당 50시간 이상의 장시간 노동비율)		사업체	
김정우 (2016)	고용의 질	근무여건	① 근로시간 ② 교대제 여부	사업체	
		고용안정성	① 비정규직 비율, ② 이직 률, ③ 경영상의 이유 정규 직 인력감축 경험여부		
		임금과 복지후생	① 동종업계와 비교한 임금 수준, ② 사회보험 적용률		
		교육훈련	① 교육훈련 실시율, ② 교 육훈련전담부서 설치 사업 체 비율, ③ 다기능 교육훈 련 실시 사업체 비율, ④ 핵 심인재에 대한 정의가 있는 사업체비율		
		고용평등	① 여성관리자의 비중, ② 50세 이상 근로자의 비중, ③ 장애인 근로자 비중		
공정한 갈등해결 시스템	① 노사협의회가 있는 사 업체 비율, ② 징계위원회 가 있는 사업체 비중				
이 병 훈 외(2016)	일 자리 의 질	제도적 고용 조건	법정근로기준	퇴직금, 시간외근로수당, 유급휴가, 근로계약 작성	개인
			사회보험가입		

연구	구분	구성요소		분석 단위
		비법정 고용조건	시간당 저임금, 평균 근속 기간, 주5일제, 상여금, 교육훈련	
이 승 윤 외(2017)	불안정 노동	① 고용불안정(임금근로자: 정규직, 비임금근로자: 상 용근로자 5인 초과 자영업자나 자영업 사업장에서 근무하는 무급가족종사자), ② 소득(중위소득의 2/3 이상 여부), ③ 4대 사회보험 가입		개인
조 성 호 외(2020)	일 자리 안정	① 종사상지위(정규직), ② 소득(중위소득의 100% 이 상 여부), ③ 4대 사회보험 가입		개인

주: 방하남 외(2006)의 고용의 질 지표 가운데 개인단위 지표만 제시하였음.
 자료: 1) *: 방하남 외(2007) 재인용, 2)**: 김은하(2007) 재인용, 3) 그 외: 최옥금(2006), 김은하
 (2007), 노용환·신종각(2007), 방하남 외(2007), 문순영(2008), 이성균(2008), 지은정(2009), 최
 희경(2009), 남춘호(2011), 유희준 외(2014), 김정우(2016), 이병훈 외(2016), 이승윤 외(2017)

최저임금(인상)이 직종, 지역 등의 측면에서 상대임금의 변화에 영향을 미치지만, 노동력의 연령구성(age composition) 특히, 청년과 고령자의 상대적 고용규모에 영향을 미치는 것으로 보기 어렵다는(Lanot and Sousounis, 2013) 연구도 있지만, 국내에서는 최저임금 인상이 고령층 저임금 근로자의 신규채용을 억제하는 효과가 두드러지게 나타나거나(김대일, 2012), 청년층과 고령층에 미치는 부정적인 영향이 모두 크게 나타났다(이정민·황승진, 2016; 강창희, 2019;²³⁾ 이경호 외, 2019; 이정, 2019). 최저임금이 일자리의 질을 가늠하는 최소한의 지표가 될 수 있음을 의미한다. 이에 본 연구는 질 좋은 일자리를 월 최저임금 이상의 일자리로 분류하였다(표 1-3).

최저임금을 월 단위로 측정할 것은 첫째, 사람들은 시간단위가 아니라, 월 단위로 소득과 소비를 계획하여 살고 둘째, 시간당 최저임금은 받지만 최저임금 인상으로 근로시간이 줄어서(초단시간 근로 등²⁴⁾ 결국 임금이 낮아지거나

23) 최저임금의 효과는 18-29세(-2.38%), 55-70세(-2.38%) 연령계층에서 크게 나타나고, 30-54세(-1.82%)에서는 상대적으로 작게 나타났다. 연도별로는 18-29세는 최저임금 인상률이 14.85%(2017년→2018년)였던 기간 동안 -1.31%(2017년)에서 -7.31%(2018년)로 감소폭이 크게 커졌고, 55-70세도 동기간 -4.46%로 나타났다. 그 외에도 최저임금 인상의 고용효과가 부정적인 집단은 고졸이하, 5인 미만, 도소매·음식숙박업이고, 상대적으로 적은 집단은 중장년층, 대졸이상, 300인 이상 사업체이다(강창희, 2019).

일자리를 잃고 다시 일자리 경쟁에 내몰리는²⁵⁾ 불안정한 실태를 반영하기 위해서이다.

<표 1-3> 월 최저임금(2016년~2019년)

(단위: 원)

연도	2016년(제12차)	2017년(13차)	2018년(14차)	2019년(15차)
월 최저임금	1,352,230	1,573,770	1,745,150	1,795,310

주: 한국복지패널은 전년도 소득을 조사하여, 2016~2019년 최저임금을 사용함.

자료: 최저임금위원회 홈페이지

(2) 고용안정성: 정규직

고용안정성은 현재의 고용관계가 특정 기간 동안 지속될 가능성으로 임금 못지않게 좋은 일자리를 구성하는 중요한 특성으로 여겨진다(방하남 외, 2007). 비정규직으로 고용이 안정적이지 못하면, 양질의 고용기회가 제공되고 있다고 보기 어렵기 때문이다(노동환·신종각, 2007). 상용직, 임시일용직의 종사상 지위도 고용안정성을 적절히 보여줄 수 있지만(지은정, 2009; 조성호 외, 2020), 상용직 가운데 비정규직도 상당수 있으며, 경제위기 이후 임시일용직 등 불안정 고용이 급격히 증가하여 정규직 여부에 따른 고용안정성을 일자리 지표에 포함하였다.²⁶⁾ 본 연구처럼 고용안정성 혹은 괜찮은 일자리나 안정된 일자리 지표 가운데 하나로 정규직 여부를 측정하는 연구는 류기철(2001; 최옥금, 2006 재인용), 지은정(2009), 남춘호(2011), 유홍준 외(2014), 김범식 외(2015), 김정구(2016), 조성호 외(2020)를 들 수 있다(<표 1-2>).

24) 시간제 근로자는 351만 2천 명으로 전년동월대비 26만 명 증가하였다(통계청, 2021c).

25) 최저임금이 오르자 고용주는 아르바이트 인원을 줄였고, 주휴수당을 지급하지 않기 위해 15시간 미만까지만 근무하는 고용조건을 내세웠습니다. 당장 아르바이트 구인 홈페이지에 들어가서 봐도 주 15시간 미만으로 구하는 공고가 많습니다. 청년들이 아르바이트를 통해 취업준비 자금을 마련하고 직무를 체험할 기회가 줄어들었습니다(대학생 인터뷰 중, 김정희 외, 2021).

26) 대학생이 선호하는 기업은 공사 등 공기업, 공무원, 대기업, 금융기관이 58.5%에 이르러 높고 29.4%는 공무원 시험 응시계획을 가지고(김정현 외, 2021), 공기업과 공무원으로 물리고 있다.

한편, 한국복지패널은 제3차 조사부터 정규직을 고용관계, 근로시간형태, 근로계약유무, 근로지속가능성의 4가지를 기준으로 직접고용형태의 전일제 무기계약직으로 근로가 지속가능한 근로자로, 그 외는 비정규직으로 조사하여 본 연구도 이 기준을 따랐다(〈표 1-4〉. 정규직=1, 비정규직=0).

〈표 1-4〉 한국복지패널의 정규직/비정규직 분류기준(제12~15차)

구분	고용관계	근로계약유무	근로지속가능성
정규직	직접고용	무기계약	지속가능
비정규직	간접고용	무기계약	지속불가능
	특수고용	유기계약	지속가능
	-	유기계약	지속불가능

자료: 「한국복지패널 유저가이드」. www.koweeps.re.kr

(3) 사회안전망: 4대 사회보험

우리나라 사회안전망의 핵심인 사회보험법은 노동법의 개념을 그대로 적용하여 근로계약에 기초하여 자신의 노동력을 타인에게 제공하며 의존하는 자, 즉 근로자들을 주요 보호대상으로 규정하고 있다(강희원·김영문, 2001; 박지순, 2005; 김형배, 2015; 지은정, 2015 재인용).²⁷⁾

그러나 1997년 외환위기 이후 노동유연화로 불안정 고용이 증가하였고, 최근 플랫폼 노동 등 표준적 고용관계에서 벗어난 고용계약 형태가 증가하면서 기존의 임금근로자 중심의 사회보험에서 배제되는 집단이 확대되고 있다(이승운 외, 2017). 안정적인 고용관계가 일반적이지 않은 상황에서 지속적인 기여를 전제로 하는 사회보험 방식의 제도는 사회적 위험을 포괄하는데 한계가 있기(방하남·남재욱, 2016) 때문이다. 사회보험의 사각지대가 발생하는 것도(방하남·남재욱, 2016; 김동현·허재준, 2018; 장지연·박찬임, 2019; 김혜연, 2020) 이를 말해준다. 이런 사각지대에 놓이면, 근로자가 경험할 수 있는 고용불안의 위험과 작업환경의 위험으로부터

27) 사회보험을 '노동자보험(Arbeiterversicherung)'으로 부르는 것도 근로자만이 사회보험법의 적용대상이 되기 때문이다(강희원·김영문, 2001; 박지순, 2005; 지은정, 2015 재인용).

안심하고 일할 수 있도록 지원하는 고용보험과 상해보험(노동환·신종각, 2007) 그리고 건강상실과 노후소득 상실의 사회적 위험으로부터 보호해줄 수 있는 사회보장 제도의 보호를 받지 못해서 고용의 질이 낮아진다. OECD도 사회보험의 적절한 보호를 받지 못하는 것은 일자리의 질이 낮은 것으로 보고 실업보험 수급자와 실업급여의 관대성(generosity) 즉 (순)소득대체율(net replacement rate)을 일자리의 질 지표에 포함하였다(Cazes et al., 2015).

이와 같은 문제의식에 따라 최옥금(2006), 김범식 외(2015), 김정우(2016), 이병훈 외(2016), 이승윤 외(2017), 조성호 외(2020)도 일자리의 질 혹은 괜찮은 일자리 지표의 하나로 4대 사회보험(국민연금, 고용보험, 산재보험, 건강보험) 중 하나라도 가입하지 않은 경우 고용안전망이 미흡한 것으로 간주하였다. 그리고 (잠재)실업자는 고용의 질이 낮은 것으로 볼 수 있어서 근로연령계층에 속하는 실업자와 잠재실업자는 사회보험에서 제외되어(건강보험 제외) 이승윤 외(2017)처럼 0으로 입력하였다.

본 연구의 질 좋은 일자리를 요약하면, 월 최저임금 이상의 임금을 받는 정규직 근로자로 4대 사회보험의 보호를 받는 일자리이다. 정규직이 아니면, 임금뿐 아니라 근로자를 중심으로 실시되는 사회보험의 보호도 받기 어렵지만, 정규직이더라도 시간제 근로자가 있고, 반대로 비정규직이더라도 시간제 근로자는 43.5%의 일부로, 전일제 비정규직 근로자도 있다. 그리고 고용보험은 52.6%, 국민연금은 38.4%가 가입되어서(통계청, 2021c) 일자리의 질을 정규직/비정규직만으로는 포착할 수 없기 때문이다. 본 연구는 일자리의 질을 3개로 측정하여 지표를 단순화하여 시계열적으로 비교하기 용이하고, 보편적으로 적용할 수 있다는 장점이 있다. 본 보고서처럼 일자리의 질을 임금, 고용안정성(정규직), 4대 사회보험의 3가지로 측정한 연구는 최옥금(2006), 이승윤 외(2017), 조성호 외(2020)를 들 수 있다.

<표 1-5> 본 연구의 주요 변수측정

		구분		측정		
종속 변수	모형 I	임금근로일자리		취업 = 1, 미취업 = 0*		
	모형 II	일자리의 질		질 좋은 일자리 = 1, 질 낮은 일자리 = 0*		
독립 변수	공통	세대		20대/30대/40대/50대*/60대		
통제 변수	공통	인적 특성	교육 수준	초졸이하*/중졸/고졸/대졸이상		
			성별	여성 = 0*, 남성 = 1		
	모형 II	일자리 특성	직종	전문관리직/사무직/서비스판매직/기능기술직/ 단순노무직*		
				1차	농업, 임업 및 어업, 광업	
			2차		제조업, 전기·가스·증기 및 공기 조절 공급업, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, 건설업	
				3차	유통 서비스업	도매 및 소매업, 운수 및 창 고업
			생산자 서비스업*		정보통신업, 부동산업, 전 문, 과학 및 기술 서비스업, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 국제 및 외국기관	
			사회 서비스업		공공 행정, 국방 및 사회보 장행정, 교육 서비스업, 보 건업 및 사회복지 서비스업	
			개인 서비스업	숙박 및 음식점업, 예술, 스포 츠 및 여가관련 서비스업, 협 회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가 소비 생산활동		
	사업체 규모	1~4인*/5~9인/10~99인/100~299인/300인 이상				

주: * 기준변수

나. 독립변수: 세대

세대는 특정 집단의 존재를 전제하고 그와 다른 새로운 집단의 출현을 설명하거나, 같은 세대에 속하는 사람들이 갖는 공통점과 이들이 다른 세대에 속하는 사람들과 갖는 차이점을 설명하기 위해 고안된 개념으로(최셋별, 2018), 현대 한국 사회처럼 급변하는 사회의 변동요인을 구체적으로 이해하는데 요긴하다. 과거처럼 민족으로 수렴되는 집단 정체성 논의는 세계화 시대에 잘 맞지 않는 것 같고, 계급을 중심으로 전개하기에는 이념적인 부담감이 강하다. 이데올로기적으로 건강하고 숙명의 무게를 덜어낸 ‘세대’는 말 그대로 한국 정체성 시장에서 가장 잘 팔리는 상품이 되었다(전상직, 2018; 김종수, 2019 재인용). 또한 세대는 불명확해서 매력이 있다. 명확하지 않기에 온갖 것에 세대를 쓸 수 있다. 세대는 누구라도 될 수 있지만, 아무도 아닐 수 있다. 다른 세대를 비난하지만 비난받는 사람은 없다. 말하자면 세대는 텅 빈 기호다. 사회문제의 원인으로 특정 세대를 지목하고 비난하더라도 아무도 그에 속한다고 생각지 않으니, 변변한 저항이 있을 턱이 없다. 텅 빈 세대는 그래서 더 없이 요긴한 희생양이다. 또한 세대는 단순하기에 매력적이다. 우리와 그들을 아주 간명하게 갈라준다. 적에게 모든 책임을 전가하고 비난하면서 우리는 하나가 되고 견고해진다(전상진, 2015). 정치나 언론에 국한되지 않고 우리 사회에 세대갈등이 회자되고 있는 것도 이런 연유일 것이다. 그러나 아이러니하게도 세대를 개념 정의 하기는 어렵다.

그래도 세대개념의 명료화를 시도한 Kertzer(1983)에 따르면, 4가지로 요약할 수 있다. 첫째, 세대개념을 조부모-부모-자녀관계와 같이 친족계보(kinship descent)에서 같은 항렬에 속하는 사람들이라는 의미로 사용하는 용법이다.²⁸⁾ 둘째, 세대를 동일한 시기에 태어난 출생 코호트(birth cohort) 즉, 동일 시기 출생집단으로 보는 입장이다. 동일 코호트로서의 세대가 갖는 중요한 의미는 동일한 생애주기 단계에서 동일한 역사적 사건을 경험하기 때문에 의식과 행

28) 이 용법은 전통적으로 사회인류학 분야에서 사용되어져 왔는데, 사회학에서는 부모-자녀간 가치관의 연속성과 단절이라는 쟁점과 관련하여, 인구학에서는 여성의 재생산활동을 통한 인구교체와 관련하여 사용하는 경향이 있다(박길성, 2001).

위양식 면에서 동질적일 수 있다는 가능성에 있다.²⁹⁾ 셋째, 세대를 동일한 생애주기 단계(life stage)에 있는 사람들로 보는 용법으로서 청소년 세대, 대학생 세대에 대한 연구들이 해당된다. 이 개념에서는 동일한 생애단계에 있는 사람들은 인간발달 과정에서 동일한 과제에 직면한 과제 동질적 집단이라는 점에 주목한다. 넷째, 세대를 특정 역사적 시기(historical period)에 생존한 사람들로 보는 용법으로 1914년 세대, 한국전쟁세대와 같이 특정한 역사적 경험을 공유하는 넓은 범위의 코호트를 포함한다(박재홍, 2001 재인용).

세대명칭 또한 헤아릴 수 없이 많다. 이 가운데 비교적 영향력 있게 통용되는 몇 가지 명칭을 보면, 역사적 경험, 나이 혹은 생애주기 단계, 문화적·행태적 특성의 3가지로 나누어 볼 수 있다(표 1-6). 박재홍, 2009). 이 가운데 한국전쟁이나 산업화 세대와 같이 역사적 경험을 세대명칭에 담는 방식은 인문·사회과학계에서 가장 일반적이며, 역사적 유래가 깊은 작명방식이다. 세대 개념을 역사적 경험공유에 기인하여 비슷한 특성을 갖는 사람들이라고 규정한다면, 이러한 개념 규정방식에 부합되고 코호트 시각을 잘 반영한 작명 방식이 이 유형이다. 그러나 이 기준에 따라 세대명칭을 구성하는 것은 그리 쉬운 일이 아니며, 오히려 혼란을 주기도 한다.³⁰⁾ 그런 측면에서 나이를 10년 단위로 나누고 20대와 30대를 하나로 묶어 2030세대라고 작명하거나 청년세대, 노년세대(실버세대)와 같이 생애주기 단계로 세대의 이름을 삼는다(박재홍, 2009).³¹⁾³²⁾

29) 가장 널리 사용되는 Mannheim(1952)이 정의한 세대는 동일한 역사·문화권에서 비슷한 시기에 출생함으로써 역사적·문화적 경험을 공유하고, 다른 코호트에 비하여 상대적으로 유사한 의식구조와 행위양식을 갖는 사람들의 집합이다(박재홍, 1995; 2001 재인용). 역사적 경험이 다르면 세상을 보는 눈이 다르기 쉬워서 서로 다른 세대 간에 차이가 생길 수 있고 그러한 차이에 근거하여 발생하는 갈등을 세대갈등이라고 규정할 수 있다(박재홍, 2005; 2010 재인용).

30) 예컨대, 한국전쟁세대라 할 때 그 세대가 전쟁 당시 출생했는지, 청년기였는지, 아니면 전쟁 당시 생존한 동시대인 전부를 일컫는지 불분명하다. 통상 청년기의 역사적 경험을 세대명칭에 담는 방식이 일반적 관례이지만, 해방둥이 세대나 베이비붐 세대처럼 관례에서 벗어난 경우도 존재한다(박재홍, 2009).

31) 이 세대명칭은 사용자의 의도와는 무관하게 연령효과 즉, 생물학적 사회적 성숙에 따른 효과를 강조한 이름이다. 이러한 유형의 세대명칭은 어떤 연령층에서 보이는 태도상의 특성이 나이가 들면 없어질 수 있다(박재홍, 2009).

〈표 1-6〉 세대명칭의 유형별 특성

구성기준		세대명칭	특징
역사적 경험	역사적 사건	한국전쟁세대, 4·19세대, 유신세대, IMF세대, W세대, R세대, 광장세대	<ul style="list-style-type: none"> · 코호트 시각 잘 반영 · 정치·경제·문화적 사건과 상황의 경험 중시 · 상업적 활용도 낮음
	시대 특성	산업화세대, 민주화세대, 탈냉전세대, 베이비붐세대, 386세대, 88만원 세대	
나이/ 생애단계	10년 단위	2030세대, 5060세대, 1020세대	<ul style="list-style-type: none"> · 연령/코호트 효과 혼재 · 이념지향의 구분 · 상업적 목적의 차별화
	학교급별 연령범위	1318세대(중·고), 1315세대(중), 1618세대(고), 1924세대(대)	
	생애단계	청년세대, 대학생세대, 노년세대, 실버세대	
문화적· 행태적 특성	문화적· 행태적 특성	신세대, X세대, N세대, 디지털세대, IP세대, 실용파세대(P세대), (웹)2.0세대, 실크세대	<ul style="list-style-type: none"> · 문화적·행태적 특성의 포괄적 표현 · 상업적 목적의 차별화
	소비행태	P세대, WINE세대, MOSAIC세대, 2.0소비자	

자료: 박재홍(2009)

본 연구는 Kertzer(1983)의 세 번째 개념인 동일한 생애주기 단계에 있는 사람들로 정의하였다. 청년과 고령자의 일자리 경쟁은 동일한 역사적·문화적 시기에 태어나 다른 출생집단에 비해 상대적으로 유사한 의식구조와 행위양식을 갖는 집단 간 갈등이라기보다는, 동일한 생애주기단계에서 인간의 발달 과정상 동일한 과제에 직면한 즉, 취업이라는 과제 동질적인 청년집단과 더 오래 일해야 하는 비슷한 과제에 놓인 고령자의 일자리 관계로 보는 것이 더 현실에 부합하기 때문이다. 그리고 세대명칭은 박재홍(2009)의 생애주기단계에 따른 명칭을 참고하여 청년세대와 고령세대로 삼았다. 다만, 세대명칭을 부여하는 행위가 종종 세대차이를 과장하고 세대 간 갈등을 조장·심화할 수 있기 때문에 고도의 신중함과 절제가 요구되는(박재홍, 2009; 김선기, 2014 재인용) 만큼 본 연구에서는 세대담론의 대척점에 있는 청년과 고령자를 포착하는 데

32) 마케팅 차원에서 소비자를 증화하기 위해 세대명칭을 고안하기도 한다(박재홍, 2009).

만 세대명칭을 사용하고자 한다.

한편, 세대를 나이로 구분하더라도, 연구에 따라 청년과 고령자의 연령대가 다르다. 청년의 연령범위는 15~24세(지은정, 2012), 15~29세(김준영, 2011; 안주엽, 2011; 지은정·오학수, 2016, 한요셉, 2019, 유진성, 2021), 20~29세(오민홍·강준규, 2015; 권용재 외, 2020) 또는 15~34세(김대일, 2011; 장지연·전병유, 2017; 이정, 2019)를 주로 사용한다. 또한 「청년기본법」에 따른 청년은 19세 이상 34세 이하이고, 「청년고용촉진특별법」에서는 15세 이상 29세 이하가 청년이지만(법제처 홈페이지),³³⁾ 본 연구에서는 청년세대의 연령을 20~29세로 보았다.

고령자 기준 역시 연구에 따라 달라서 50~59세(오민홍·강준규, 2015), 55~64세(김대일, 2011; 김준영, 2011; 권용재 외, 2019), 55세 이상(장지연·전병유, 2017; 정진호 외, 2020) 혹은 65세 이상(김대일, 2011)으로 정의하고 안주엽(2011)은 준고령층을 55~64세, 고령층은 65세 이상으로, 지은정·오학수(2016)는 50대, 60~64세, 65세 이상으로 세분하여 분석하였다. 본 연구의 고령세대는 50대이다. 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 시행령」에 따라 50세 이상은 준고령자이고(제2조제2호, 법제처 홈페이지), 정부 정책인 고령자 재취업지원서비스, 신중년 적합직무 고용장려금, 신중년 사회공헌활동 지원사업, 신중년 경력형 일자리사업, 고령자 인재은행, 고령자 고용환경개선 사용자사업은 만 50세 이상을 대상으로 한다(〈표 1-7〉 고용노동부, 2020; 2021). 또한 정년연장이 기성세대의 일자리 기득권 챙기기라는 비판을 받는 것은 법적 정년연령을 지난 60세 이상이 아니라, 50대이기 때문이다. 그리고 세대의 기준변수는 일자리를 둘러싼 세대담론에서 기득권자로 그려지고 있는 고령세대로 삼았다.

33) 「청소년기본법」에 따라 9세 이상 24세 이하의 청소년에 해당되어 20~24세는 청소년이기도 하다(법제처 홈페이지).

〈표 1-7〉 법·고용정책의 고령자 연령기준

구분		만 연령	사업	비고
법	준고령자	50세 이상	「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용 촉진에 관한 법률 시행령」	계속
	고령자	55세 이상		
	법적 퇴직연령	60세 이상		
일자리 정책	고령자	50세 이상	고령자 재취업지원서비스	계속
			신중년 적합직무 고용장려금	
			신중년 사회공헌일자리 지원사업	
			신중년 경력형 일자리 사업(만50~69세)	
			고령자 인재은행	
			고령자 고용환경개선 용자	
		장년근로시간단축지원금	폐지	
		55세 이상	임금피크제	폐지
			다수고용 장려금	
		60세 이상	정년퇴직자 재고용	계속
고령자 계속고용장려금				
고령자 고용지원금	폐지			

주: 다수고용장려금은 2010년, 정년퇴직자 재고용은 2016년, 임금피크제는 2018년, 장년근로시간단축지원금은 2019년, 고령자 고용지원금은 2020년에 종료됨.

자료: 고용노동부(2020; 2021) 및 법제처 홈페이지

다. 통계변수

1) 일자리 특성

연구모형Ⅱ의 통제변수인 일자리 특성은 직종, 산업, 사업체 규모이다. 직종은 통계청의 한국표준직업분류(2019년 신분류, 제7차 개정) 대분류 기준에 따라 전문관리직(관리자, 전문가 및 관련 종사자), 사무직(사무종사자), 서비스 판매직(서비스종사자, 판매종사자), 기능기술직(기능원 및 관련기능 종사자, 장치기계 조작 및 조립종사자), 단순노무직(단순노무종사자, 농림어업숙련종사자)의 5개로 범주화하였다.³⁴⁾

산업은 통계청 한국표준직업분류(2019년 신분류) 대분류 기준인 ①농업, 임업 및 어업, ②광업, ③제조업, ④전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업, ⑤수도,

34) 군인은 분석대상에 없어서 제외하였다.

하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, ⑥ 건설업, ⑦ 도매 및 소매업, ⑧ 운수 및 창고업, ⑨ 숙박 및 음식점업, ⑩ 정보통신업, ⑪ 부동산업, ⑫ 전문, 과학 및 기술 서비스업, ⑬ 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, ⑭ 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정, ⑮ 교육 서비스업, ⑯ 보건업 및 사회복지 서비스업, ⑰ 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, ⑱ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, ⑲ 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가 소비 생산활동, ⑳ 국제 및 외국기관의 20개이다(2019년 신분류 기준)을 크게 1차 산업, 2차 산업, 3차 산업으로 구분한 후, 3차 산업(서비스업)은 Singelmann (1978; 통계청, 2008)의 기준에 따라 유통서비스업, 생산자서비스업, 사회서비스업, 개인서비스업으로 구분하였다(지은정, 2016). 그 외 사업장 규모는 1~4인, 5~9인, 10~99인, 100~299인, 300인 이상으로 범주화하였다.

2) 인적 특성

인적특성은 교육수준과 성별 2가지이다(연구모형 I~III). 이 가운데 교육수준은 초등학교 이하, 중고졸, 대졸이상의 3가지로 범주화하고, 성별은 여성이면 0, 남성이면 1로 코딩하였다. 교육수준은 고졸이 분석기간 동안 대학교 학사학위를 받을 수 있고, 대졸자가 석사 학위(혹은 석박통합, 박사학위)를 취득하여 최종학력이 시간에 따라 변할 수 있으므로, 가변변수로 사용하고 성별은 시간에 따라 변하지 않는 변수이기 때문에 시불변 변수로 사용하였다.

제2장

이론적 논의

제1절 세대갈등의 사회구조적 맥락

1. 정부 정책

가. 고용복지정책

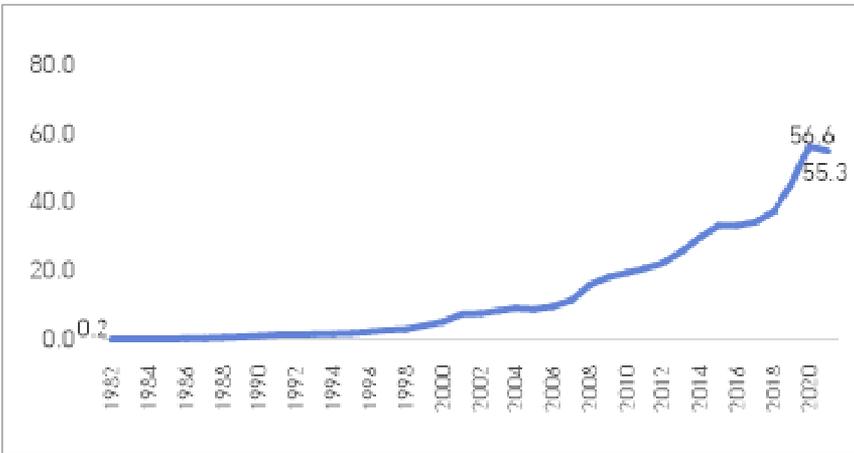
과거의 세대갈등이 부모세대와 자녀세대의 정서적 긴장과 충돌을 중심으로 발생했다면, 최근에는 한정된 경제적 자원과 기회 ‘배분’을 둘러싼 사회적 불평등의 심화가 핵심이 되었다(이건협, 2007; 이영주 외, 2015 재인용). 여기에 인구고령화가 세대 간 형평성(generational equity)이라는 세대갈등을 악화시켰다. 복지자원은 한정되어 있는데 노인세대에게 권력자원과 경제적 자원이 불균등하게 배분되고(정치적 발언권의 확대 등) 노인 편향적인(elderly-biased) 복지배분이 이루어지는 반면, 재원부담은 젊은 세대가 깊어지면서 복지의 비용-부담간 세대 간 형평성 문제가 발생하고 ‘세대 간 정의(intergenerational justice)’를 저해하여 세대 갈등(generational conflict)

이 커졌다는 것이다(Bengtson, 1993; 박재홍, 2001 재인용; 임유진, 2021).

우리나라도 정부예산 규모와 정책의 내용을 보면, 노인은 종합적인 복지체계를 누리고(노인일자리사업, 기초연금, 주택연금, 장기요양보험 등) 예산은 청년보다 6배 높게 책정되었다(노동사회연구소, 2012; 이재경·장지연, 2015 재인용). 보건복지부 예산은 1982년 0.2조 원이었지만 단조 증가해서 2011년 20.7조 원이 된 후 2019년에는 전년대비 20.1% 증가해서 44.8조 원이 되고 2020년에는 20.8% 증가해서 56.6조 원이 되었다(그림 2-1).

[그림 2-1] 보건복지예산(1982-2021년)

(단위: 조원)



주: 2005년 67개 사업 지방이양(0.7조원), 보육사업 여성부 이관 등(0.5조원)으로 증가율 감소
 자료: e-나라지표(최종접속일: 2021.12.21.)

2021년에는 보건복지예산이 정부 전체 총지출(558조 원)의 16%를 차지하며 (보건복지부, 2020) 사회복지 예산 가운데 명시적으로 노인에게 지출되는 노인복지와 공적연금의 비중만 64.5%에 이른다(488,749억 원. <표 2-1>). 또한 건강보험 요양급여(입원, 외래, 약국. 866,432억 원) 가운데 65세 이상 지출비가 42.3%(366,766억 원)로 상당히 높은데 계속 높아지고 있다(2016년 247,443억 원, 38.0%. 2020년 기준. 건강보험심사평가원, 2021). 건강보험지출의 상당부분이 노인에게 사용되는 것이다.

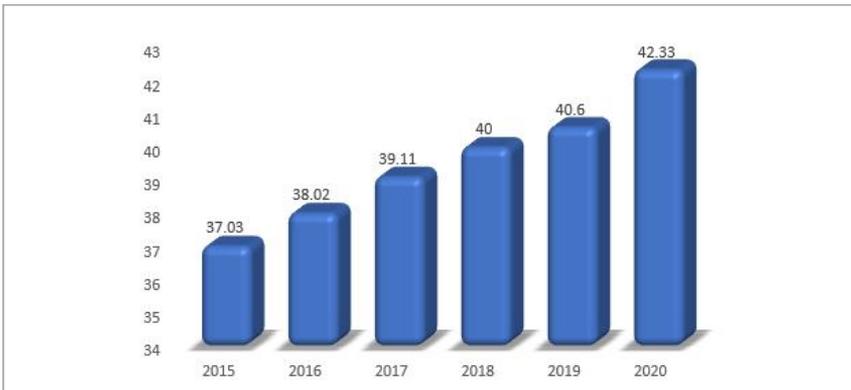
〈표 2-1〉 2021년 보건복지부 예산 및 기금운용계획

(단위 : 억원)

구분	2020년 본예산(A)	2021년 본예산(B)	전년대비	
			증감(B-A)	%
총지출(A+B)	825,269	895,766	70,497	8.5
예산(A)	515,094	559,035	43,941	8.5
기금(B)	310,175	336,731	26,556	8.6
1. 사회복지	695,619	757,778	62,159	8.9
기초생활보장	122,338	132,334	9,996	8.2
취약계층지원	33,837	37,800	3,964	11.7
공적연금	274,111	300,026	25,915	9.5
사회복지일반	13,915	13,326	△589	△4.2
아동·보육	85,094	85,568	474	0.6
노인	166,323	188,723	22,399	13.5
2. 보건	129,650	137,988	8,338	6.4
보건의료	27,694	30,300	2,606	9.4
건강보험	101,956	107,688	5,732	5.6

자료: 보건복지부(2020)

[그림 2-2] 65세 이상 노인의 요양급여비용(2015-2020년)



주: 1) 전체 요양급여비용(입원, 외래, 약국 급여비용)에 대한 노인(65세 이상) 요양급여비용 비율임
 2) 노인인구는 65세 이상 건강보험적용대상자 기준임

자료: 건강보험심사평가원(2021)

고용노동부 등 다른 정부부처 예산까지 포함하면 고령자와 노인 정책지출은 더 높을 것이며, 앞으로 인구고령화로 더 크게 증가할 것으로 예측된다.

더구나 노인세대가 다수를 차지하는 국가에서 노인층의 의사가 정책결정을 좌우하는 제론토크라시(gerontocracy) 또는 실버민주주의(silver democracy) 현상이 나타나면(Casey, 99)³⁵⁾ 다른 이익집단에 비해 은퇴 이후 상대적으로 동질적인 관심사를 가지는 노인세대 유권자들의 힘이 정치영역에서 다른 세대 또는 다른 이익집단의 선호를 압도하게 된다(임유진, 2021 재인용). 이재경·장지연(2015)은 우리나라도 노인세대가 우위에 있으면서 국가정책이 청년세대에게 불리한 상황으로 전개되어 불평등을 완화하는 것이 아니라, 오히려 강화하는 ‘정책 주도 불평등(policy-driven inequality)’³⁶⁾이 나타나고 있다고 하였다. 노인인구의 증가와 노인정치의 영향이 결합하여 노인정책이 증가하면 정부예산이 노인에게 더 집중될 수 있음을 뜻한다.

나아가 청년 일자리 감소, 고령층 일자리 증가 현상이 현 정부 들어 가속화되었는데(조선일보, 2021.09.09.)³⁷⁾ 이와 같은 역전 현상은 정부의 노인일자리사업 확대와 무관하지 않다.³⁸⁾ 현 문재인 정부는 기초연금을 30만원으로 인상하였을 뿐 아니라(보건복지부, 2020),³⁹⁾ 2018년부터 고용지표가 악화되고 소득 1분위의 대부분을 차지하는 노인의 소득감소가 사회문제로 부상하자 노인일자리사업을 크게 늘렸다. 이에 대해 언론에서는 정부재정으로 만든 한시적

35) 민주주의 체제의 1인 1표와 다수결제도의 틀에서 수적 우위를 점하는 특정세대 유권자가 선거와 투표를 통해 자신들의 이익을 관철하려고 한다면 이를 억제할 현실적 수단이 존재하지 않는다. 세대정치의 갈등적 성격이 강화되고 정책과 제도를 통해 특정 세대에 유리한 이익구조가 형성된다면 세대결집과 세대 간 경쟁의 양상은 더욱 강화될 것이다(이재경·장지연, 2015).

36) 정책 주도 불평등은 정책과 제도가 불평등을 완화하기보다 오히려 심화시키는 현상을 의미한다(economic policy institute, 2014; 이재경·장지연, 2015 재인용).

37) 2017년이 되면서 청년층 일자리가 감소하고 고령층 일자리가 증가하면서 고령층 일자리가 청년층 일자리를 역전하였고, 그 격차 또한 갈수록 확대되고 있다(조선일보, 2021.09.09.).

38) 물론 청년층이 주로 취업하는 편의점 알바 등 저숙련 일자리는 현 정부가 추진한 최저임금이 급격한 인상의 영향도 있다(조선일보, 2021.09.09.).

39) 정부는 2018년 7월 「저소득층 일자리·소득지원 대책」을 발표하며, 기초연금 30만 원 대상자를 2019년 소득하위 20%, 2020년에는 40%로 확대하고 2021년에는 모든 기초연금 수급자에게 월 최대 30만 원 지급할 계획이다(보건복지부, 2020).

일자리로 통계지표를 왜곡한다고 비판했지만, 정부는 ‘일하는 복지’를 실현하는 노인일자리사업의 의미와 확대 필요성을 역설하며 역대 정부 가운데 가장 많은 노인일자리사업을 단시간에 크게 확대하였다(지은정, 2020b). 이로 인해 정부가 예산을 쏟아부어 초단기 노인 알바를 대량 공급한(산림가꾸기, 쓰레기 줍기 등. 조선일보, 2021.09.09.; 중앙일보, 2020.09.15.) 반면, 청년들은 취업은 커녕 알바도 못 구하고 벼랑 끝 극한으로 치닫고 있다며 정부 정책을 비판하였다(이데일리, 2021.08.10.). 정부가 일자리를 늘리며 재정을 확대하고 있지만, 정책이 노인에게 집중되고 청년정책도 직접일자리사업의 단기알바에 그쳐서 청년고용률이 증가해도 공공부문 단기 일자리 혹은 단시간 근로자로 착시효과일 뿐, 실업급여도 받지 못하는 일자리에 불과하다며 냉소적인(이데일리, 2021.08.10.) 것도 이런 연유이다.

이로 인해 청년들은 정부 정책 나아가 노인에 대해 불만을 갖게 된다. 서구에서는 이미 정부의 복지예산이 노년 인구에게 과도하게 집중되는 것이 공정한지 사회적 쟁점으로 부각되었다. 이에 대한 연령집단별 시각차이가 커서 연령집단간 갈등이 첨예화되기 쉽다(Bengton, 1993; 박재홍, 2001 재인용) 경고하였다. 우리나라도 세금과 사회보장료를 부담하는 근로자들은 노인이 과거에 우리나라의 발전에 기여했다라도 현재 혜택을 많이 받아서 사회보장제도와 국가의 발전에 부담이 된다고 노인을 실질적 위협(realistic threat)집단으로 인식하고 있다(지은정, 2021).

그러나 현재 우리사회에서 심화되는 것으로 보이는 노인세대와 청년세대 간 갈등은 생애주기에 따라 세대 간 복지선호가 서로 다르기 때문이라는 시각도 있다. 예컨대, 노인세대는 노후 소득보장을 위한 연금과 요양 및 의료지원과 관련된 정책(지출)을 선호하지만, 교육이나 실업급여 등에 지출을 증가시키는 것을 선호하지 않는다. 반면, 생산세대는 고용안정과 일자리 창출, 양육, 교육주거 등에 관심을 가지는 것처럼(Armingeon, 2006), 현재 한국사회의 세대갈등은 복지를 둘러싼 세대갈등이라기 보다는 선호하는 복지정책과 그 우선순위의 차이일 뿐이라는 것이다(임유진, 2021).

나. 정년연장

우리나라에서 세대갈등과 세대격차라는 두 개의 키워드로 언론기사(네이버)를 보면, 사회·문화, 정치, 가족 등 다양한 영역과 일상에서 세대갈등이 만연했지만, 경제영역에서의 세대갈등이 가장 빈번하게 나타나고 있으며(2014-2017년. 이재경, 2018). 점점 격렬해지는 세대갈등의 이면에도 경제적 갈등이 있다(이은희 외, 2016).

특히, 한국에서는 일자리를 둘러싼 세대갈등이 가장 첨예하다(박길성, 2013; 이재경, 2018 재인용; 박길성, 2011). 노인세대는 복지국가에서 이익을 보고 장년세대는 일자리를 독점하는 반면, 젊은이들은 비정규직이나 무직자로 고통을 겪고 손해를 보는 것으로 묘사된다(전상진, 2015). 경제성장이 한창이었던 80-90년대에 대학을 나오고 취업을 했던 40대의 소위 스펙은 현재의 지원자들에 비해 한참 떨어진다. 그럼에도 자신들은 모멸감을 견디며 힘겨운 취업전쟁을 치러야 하고, 40대들은 소위 ‘꼰 세대’로 자신들을 조롱하고 무시하며 취업 후에는 착취한다는 피해의식을 느끼고 있다. 대학시절 내내 데모하고 토익 한번 안 보고 졸업하자마자 대기업에 취업한 486이 이제는 직장에서 수퍼 갑으로 군림하면서 영원히 계약직을 벗어나지 못할 것 같은 청년세대들에게 갑질 한다고 분노하며(이은희 외, 2016), 결코 넘을 수 없는 한계를 가정하는 ‘을’의 의식을 갖기도 한다(조옥라 외, 2018).

청년들이 어렵게 취업해도 인력구조가 항아리 모양에서(2004년) 상층이 두텁고 중하층으로 갈수록 좁어지는 역삼각형(2015년) 구조로 바뀌면서 청년은 하층에 위치하는 반면(이철승, 2019) 386세대는 다음 세대에게 돌아갈 몫을 선점하는 포식자의 위치에서(우석훈·박권일, 2007; 박재홍, 2009 재인용), 명령을 내리며 ‘부리는’자로 군림한다. 조직에서 새로운 아이디어를 내고 현장을 진두지휘하며 떨 사람들은 보이지 않는다(이철승, 2019).

여기에 2013년 정년연장이 법제화되면서 일자리를 둘러싼 세대갈등이 첨예하게 그려지고 있다.⁴⁰⁾ 일각에서는 2013년 정년연장 법제화는 청년들의 희생을

40) 최근 자동차업계에서는 정년연장 법제화를 두고 MZ세대, 기성세대 간 충돌이 벌어졌다. 완성차 3사(현대차, 기아차, 한국지엠) 노동조합이 정년연장 법제화를 요구하는 국회 국

요구하는 동시에 세대가 문제의 본질인 것처럼 프레임⁴¹⁾을 짜서 세대갈등을 야기하는 정책의 하나로 지목하기도 한다(우석훈, 2016; 조현연·김정석, 2016; 이재경, 2018 재인용). 청년들에게 60세 정년연장 등 일련의 정책이익은 이미 취업한 기성세대에게 돌아갈 뿐이며(이재경, 2018), 정년연장에 따른 청년고용 감소 문제를 완충하기 위해 도입된 임금피크제도 세대 간 갈등을 더욱 심화시킬 가능성이 높다고 우려한다(조현연·김정석, 2016; 임유진, 2021 재인용).

그러나 청년과 대척점에 놓인 고령자의 삶이 그리 화려한 것만은 아니다. 일부 고령자들이 인생의 황금기를 누리고 여유로운 생활을 하더라도 많은 고령자들이 조기퇴직과 불안정한 노동으로 삶을 이어가고 있고 노인이 되면 빈곤에 처할 위험이 높다. 우리나라는 평균 49.3세에 조기퇴직해서(통계청, 2021a) 재취업하기 어렵고, 전일제 일자리에 재취업해도 100명 가운데 23명은 최저임금의 사각지대에 놓여 있다(지은정, 2020a). 심지어 교육수준과 직업력이 우수한 것으로 간주되는 베이비부머의 46%도 고용불안정을 경험하며, 노동경력에 따라 소득빈곤 위험이 10배, 소비빈곤은 20배 높게 나타났다. 특히, 40대 후반 이후 경제활동을 하지 않은 베이비부머의 소득빈곤율은 60.1%, 소비빈곤율은 51.3% 높다. 노년을 인생의 황금기로 맞이할 수 있는 베이비부머는 일부에 불과함을 말해준다. 여기에 빈곤에 한번 진입하면 벗어나기 어려운데, 노인은 일을 해도 일자리의 질이 낮아서 빈곤을 벗어나기 더 어렵다(지은정, 2018; 2020b).⁴²⁾ 고령자도 생계를 유지하기 위해 일을 해야 한다는 측면에서⁴³⁾

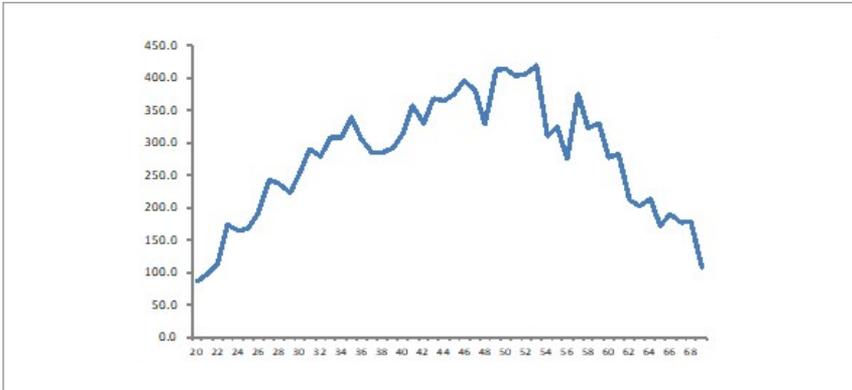
민동의 청원에 나섰다. 이들은 퇴직연령이 60세인데 국민연금 수령시기가 61세부터 65세까지 단계별 수급구조로 돼 있어 공백기간에 생계수단이 없는 노인들의 빈곤문제가 발생한다고 주장하고 있다. 이에 MZ세대들은 즉각 반발했다. MZ세대의 희생으로 제 기득권을 공고화하려는 정년연장 법제화를 반대하는 주장을 청와대 국민청원 및 블라인드 글을 올렸다. 청원인들에는 정년연장이 된다면 사회적 이슈인 청년실업의 문제를 해결할 수 없게 된다는 글을 올리며 정년연장 법제화에 반대했다(뉴스토마토, 2021.08.03).

41) 프레임이란 선행연구에서 언론매체가 수용자에게 어떤 문제와 현실에 대한 특정한 측면을 선택적으로 강조하여 보도하는 반면, 그 외의 다른 측면은 배제하는 일련의 패턴으로(Gitlin, 1980), 거대한 현실 중 일부분만 선택적으로 부각시켜서 수용자들의 해석과 의견을 변화시킬 수도 있다(Goffman, 1974; 이영주 외, 2015 재인용). 이영주 외(2015)의 연구에서도 프레임은 세대차이 인식, 노인부담인식, 정책수용도에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

42) 일하는 노인의 빈곤경험률이 76.1%로 매우 높고 지속빈곤율(10년 중 7년 이상)이 51.0%,

여느 삶과 다르지 않음을 말해준다.

[그림 2-3] 근로자의 연령별 평균 근로소득(2019년 기준)



주: 근로소득은 근로자 본인의 근로소득과 사업소득의 합임(월 기준)

자료: 「한국복지패널 제15차」원자료를 분석한 결과임(횡단면 모수가중치 부여).

정부가 계속고용제도의 도입을 검토하는 이유 중 하나도 일을 해도 조기 퇴직 후 국민연금 수급까지의 소득공백기간이 13~15년에 이르고([그림 2-3]) 노인빈곤율이 높기 때문이다. 반면 권고조항이었던 정년이 2013년 60세로 법제화되어(고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법 제19조 제1항) 2016년부터 단계적으로 실시하고 있지만, 현행 정년 60세를 그대로 유지해서 정년퇴직한다고 해도 소득공백기간이 5년에 이른다. 고령자들은 퇴직 후 재취업하기 어렵고, 재취업해도 불안정한 일자리에서 저임금의 단순노무직에 종사

분석기간(10년) 중 평균소득이 빈곤선 이하에 놓여 있는 만성빈곤율도 58.4%로 상당히 높게 나타났다. 노인근로빈곤이 장기화·고착화된 실태를 보여준다. 노인은 일하기 때문에 빈곤을 벗어나는 것이 아니라 일을 해도 빈곤을 벗어나지 못하는 것으로 볼 수 있다(지은정, 2020b).

- 43) 베이비부머 남성 가구주는 가족을 경제적으로 부양하며 기본적인 의식주 해결을 위한 책임을 지닌 생계부양자로 한 가정을 지키며 ‘돈을 벌어오는 역할이 제일 중요한 역할’로 인식하고 있다. ‘사람들이 먹고 사는 걸 하찮게 여기는데, 제일 중요한 부분 같아요. 누가 그러더라구요. 먹고 사는 게 해결되면 세상이 너무 아름다워 보인다고’, ‘살려고, 살기 위해 가정에 책임져야 하니까’, ‘우리 가족이 나를 보고 불안하지 않게 만들기’ 위해 일을 한다고 한다(김은석 외, 2014).

해서 퇴직 후 경제적 어려움이 커진다.

나이가 고령자들이 실직하게 되면, 자신감 상실을 넘어 두려움, 분노, 배신, 충격, 죄책감 등을 느끼며 경제적 능력 상실이 야기하는 심리적·정서적 위기를 느낀다. 겉으로는 당당한 척하지만, 내심 느꼈던 압박감과 무력감, 사회적 지위와 대인관계를 하루 만에 잃어버린 데 대한 상실감, 자신의 삶에 대한 허무감 그리고 결국 내가 부족해서 퇴출당했구나 하는 자괴감, 스스로 한심한 사람이라는 생각, 자신에 대한 혐오감과 무기력감 등을 느낀다. 여기에 부인이 혼자 가정 수입을 책임지는 것에 대한 죄책감과 미안함 그리고 부끄러움을 느끼고 아이들이 학원을 그만둬야 했을 때는 쓸모없는 아빠가 된 기분이어서 살기 싫을 정도의 비참함마저 느낀다(함인희, 2009). 청년도, 고령자도 누구 하나 생계를 걱정하지 않을 수 없고, 일하지 않으면 살기 어려운 척박한 현실에 있을 뿐이다.

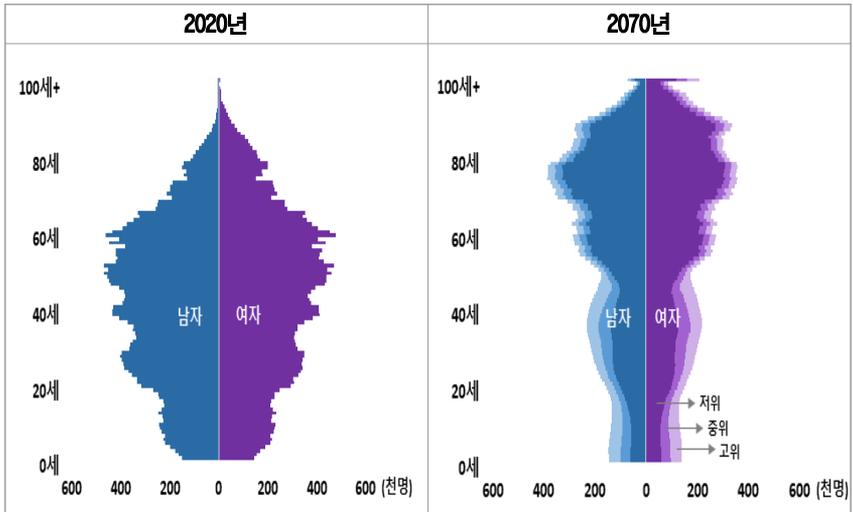
2. 사회구조적·경제적 변화

가. 인구구성의 구조적 변화

정부는 사회정책을 설계하거나 수정할 때, 저출산·고령화로 인한 인구구조의 변화를 고려하지 않을 수 없다. 65세 이상 고령인구 구성비는 2020년 15.7%에서 빠르게 증가하여 2025년 20%, 2035년 30%, 2050년 40%를 넘어서는 반면, 생산연령인구는 2020년 3,738만 명에서 감소하기 시작해서 2030년 3,381만 명, 2070년 1,737만 명 수준으로 감소할 것으로 예측된다(2020년 총인구의 72.1% → 2070년 46.1%).

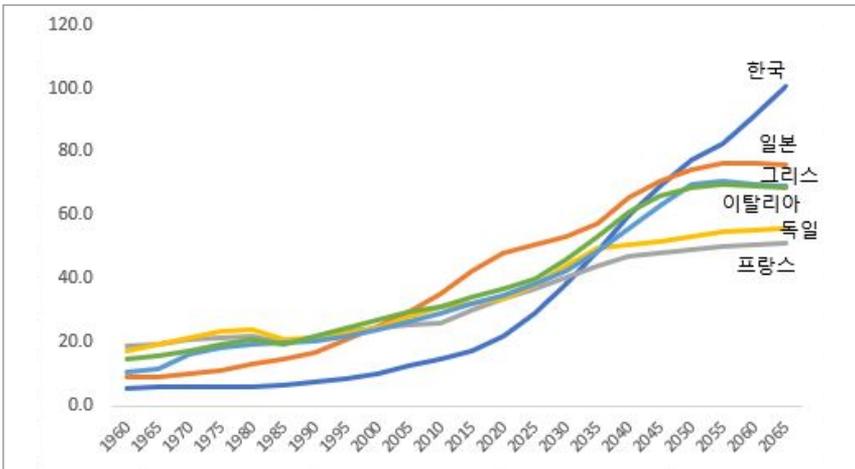
특히, 베이비붐세대가 고령인구로 이동하는 2020년대에는 연평균 36만 명, 2030년대는 연평균 53만 명씩 감소할 것이다. 이로 인해 인구피라미드는 2020년 30~50대가 두터운 항아리형이나, 60세 이상이 점차 두터워지는 역삼각형 구조로 변화되고 고령인구 비중도 2070년에는 46.4%로 가장 높아질 것으로 예상된다(통계청, 2021b. [그림 2-4]).

[그림 2-4] 인구피라미드 2020-2070년(중위)



자료: 통계청(2021b)

[그림 2-5] OECD 주요 국가의 노년부양비(1960~2067년)



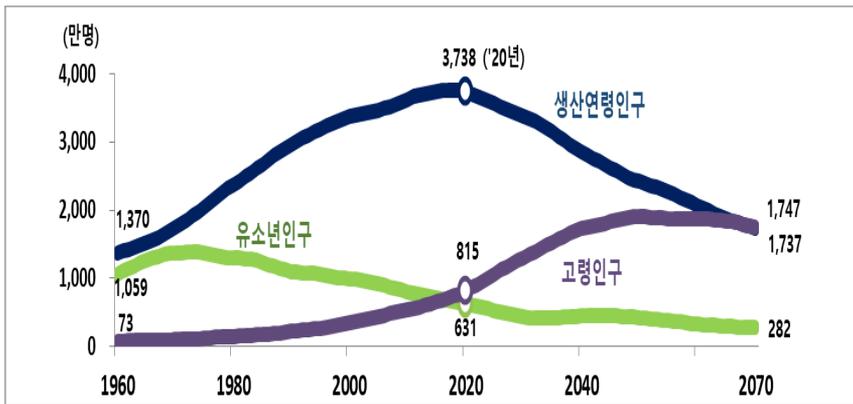
자료: 통계청 KOSIS. 주요 인구조지표(1960-2067)를 바탕으로 작성

이와 같은 저출산·고령화로 인해 노년부양비가 1960년에는 5.3이었으나, 고령화 사회(aging society)에 진입한 2010년 14.8로 높아진 후, 올해 23.0이며

2067년에는 102.4로 OECD 국가 가운데 가장 높아질 것으로 전망된다(그림 2-5). 인구고령화가 심각한 일본(75.9)이나 그리스(69.0), 이탈리아(68.8)보다도 높은 것이다(통계청 KOSIS. 최종접속일 2021.09.10.).

더구나 생산가능인구가 2018년을 정점으로(3,765만 명, 전체 인구의 72.9%) 감소하고 전체 인구의 약 14%에 이르는 베이비부머가(1955~1963년생) 2020년부터 노년층에 진입하면서 생산가능인구의 감소가 가속화되고 있다(그림 2-6).

[그림 2-6] 연령계층별 인구구조(1960-2070년, 중위)

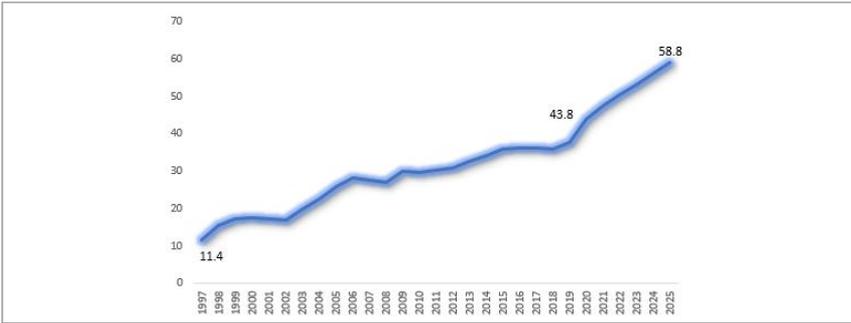


자료: 통계청(2021b)

$$\text{노년부양비} = \frac{\text{고령인구 (65세 이상)}}{\text{생산연령인구 (15-64세)}} \times 100$$

이와 같은 인구구조의 변화로 조세수입은 감소하는 반면, 복지지출(연금, 건강보험 등)은 늘어서 국가재정의 어려움이 커진다. 이미 국가채무가 1997년 GDP의 11.4%에서 2020년 처음으로 40%를 넘은 뒤(43.8%) 2021년 47.3%로 급증했는데, 2025년에는 58.8%에 이르러 GDP의 60%에 육박할 것으로 예측된다(그림 2-7. e-나라지표. 최종접속일 2021.09.10.). 인구구조의 변화 특히, 생산가능인구의 감소가 노동력 감소로 연결되지 않도록 고령자의 경제활동 참여를 촉진하는 것이 중요한 정책과제가 된 셈이다.

[그림 2-7] 국가채무추이-GDP대비 비율(1997-2025)

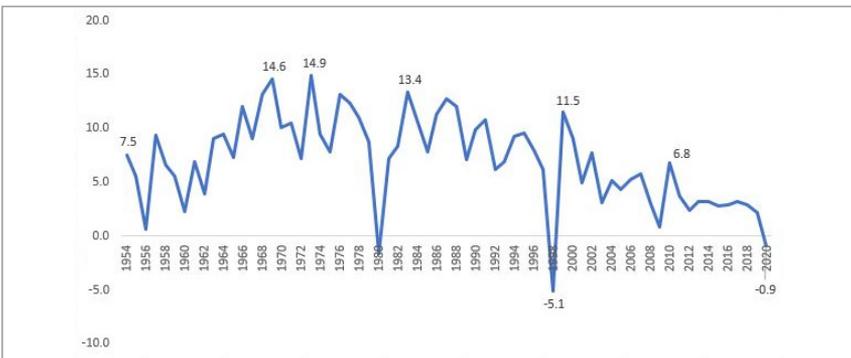


자료: e-나라지표(최종집속일: 2021.09.10.)

나. 경제의 구조적 변화

인구구조의 변화에도 불구하고 일자리가 풍부하면, 일자리를 둘러싼 세대 갈등은 부각되지 않을 것이다. 그러나 올라가는 사회에서 내려가는 사회로, 즉 고도성장에서 저성장으로 경제구조가 변화함에 따라 세대불평등이 심화되는데 (Atkinson, 2015; 이재경, 2018 재인용), 우리나라도 국내 총생산 실질성장률이 1954년 7.5%에서 1973년 14.9%로 높아지며 등락을 반복하지만, 1980년 -1.6%, 1998년 -5.1%를 기록한 뒤 2020년에 -0.9%가 되었다([그림 2-8]). 저성장이 지속되는 셈이다.

[그림 2-8] 국내 총생산 실질성장률(1954~2020년)



자료: 통계청 KOSIS. GDP연간지표(1954~2020)

〈표 2-2〉 부문별 최종수요 항목별 취업유발계수 및 고용유발계수

(단위: 명, 10억원)

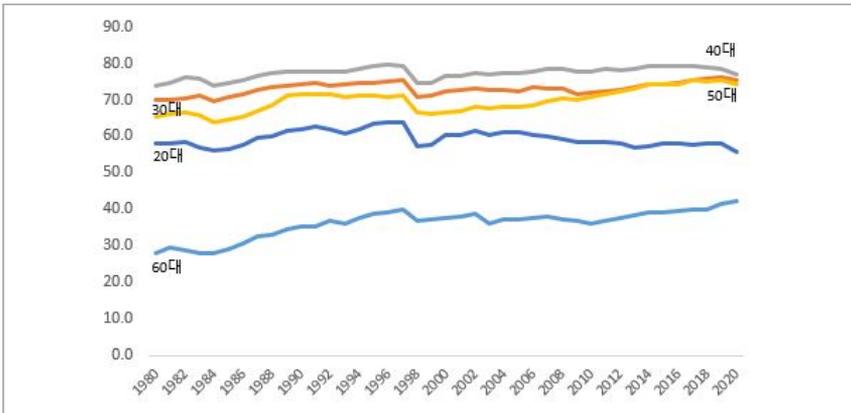
		취업유발계수					고용유발계수				
		'15	'16	'17	'18	'19	'15	'16	'17	'18	'19
전체		11.4	11.2	10.6	10.1	10.1	8.3	8.2	7.7	7.4	7.4
부문별	농림수산물	24.5	23.8	23.2	23.7	25.0	4.6	4.5	4.2	4.2	4.2
	광산품	8.4	9.1	9.7	9.2	8.9	6.7	7.6	8.2	7.8	7.3
	공산품	7.2	7.0	6.5	6.2	6.2	5.4	5.4	4.9	4.7	4.7
	전력·가스·수도및폐기물	4.1	4.4	4.2	4.1	4.3	3.3	3.6	3.4	3.4	3.5
	건설	12.6	11.8	11.2	11.0	10.8	9.4	8.9	8.5	8.5	8.4
	서비스	14.5	14.1	13.5	12.8	12.5	10.5	10.3	9.9	9.4	9.2
	기타	12.8	13.3	12.8	11.5	11.3	9.3	9.7	9.3	8.4	8.3
최종수요	소 비	14.0	13.6	13.1	12.5	12.2	9.9	9.7	9.3	8.9	8.7
	투 자	11.5	11.0	10.4	10.1	9.9	8.8	8.4	8.1	7.9	7.8
항목별	수 출	7.9	7.8	7.0	6.7	6.9	6.0	5.9	5.3	5.0	5.2

자료: 한국은행(2021)

또한 우리나라의 산업구조가 노동집약적 구조에서 기술집약적 구조로 바뀌면서 산출액 10억원 생산에 소요되는 전업환산 취업자 수를 의미하는 취업유발계수가 2015년 11.4명에서 2019년 10.1명으로 감소했고, 산출액 10억원 생산에 소요되는 전환한 임금근로자 수를 의미하는 고용유발계수는 동기간 8.3명에서 7.4명으로 낮아졌다(〈표 2-2〉, 한국은행, 2021). 우리나라는 2000년대 이후 장기불황과 저성장, 신자유주의의 경제기조가 결합되면서 이른바 ‘일자리 없는 성장(jobless growth)’이 본격화되었는데(전병유, 2014; 이재경·장지연, 2015 재인용) 최근에는 일자리 없는 성장도 지난 날의 과거가 된 듯하다.

더구나 외환위기 이후 노동시장의 유연화와 경기악화로 인해 기존 인력도 명예퇴직, 정리해고 등으로 구조조정되고 신규채용은 극히 위축되며 청년실업이 사회문제로 등장했다(이재경·장지연, 2015). 고용률로 보더라도 1997년 대비 1998년 모든 연령대에서 감소했지만 20대 고용률이 6.5%p 하락하여(63.9% → 57.4%) 다른 연령대에 비해 하락폭이 크다(30대 4.5%p, 40대 4.7%p, 50대 4.7%p, 60대 3.2%p. [그림 2-9]).

[그림 2-9] 연령대별 고용률(1980~2020년)



자료: 통계청 KOSIS 연령별 고용률(최종접속일: 2021.12.16.)로 작성함.

올해 1/4분기 통계청의 임금근로 일자리 동향을 보면, 30대(-6.3만 개)와 20대 이하(-3.5만 개)의 일자리는 감소하였으나, 60세 이상(29.2만 개), 50대(11.7만 개), 40대(1.0만 개) 일자리는 증가하였다.⁴⁴⁾ 20대 일자리는 2020년 1/4분기, 30대 일자리는 2/4분기부터 감소하기 시작해서 지금까지 지속되고 있으며, 40대 일자리는 2019년 3/4분기 이후 증가할 뿐이다. 반면 50대와 60대 일자리는 계속 증가하여(〈표 2-3〉 참고, 통계청, 2020; 2021a) 전체 임금근로 일자리의 증가를 견인했다.

그리고 이렇게 정부의 보도자료가 발표될 때마다 언론은 “정년연장, 임금 피크제, 세대갈등 부르다”, “일자리와 세대갈등 걱정”, “기성세대 젊은 세대 일자리 쟁탈전 심각”, “세대 간 갈등 야기할 연금개혁” 등을 기사화하였다(박길성, 2011; 중앙일보, 2021.09.15.; 2021.09.19. 등).

44) 60대 이상은 보건·사회복지(11.4만개), 제조업(3.7만개), 건설업(3.3만개) 등에서 증가하였고, 30대는 제조업(-4.5만개), 숙박·음식(-1.0만개), 사업·임대(-1.0만개) 등에서 감소하였다(통계청, 2021a).

〈표 2-3〉 임금근로 일자리 증감율(2018년 2/4분기~2021년 1/4분기)

(단위: %)

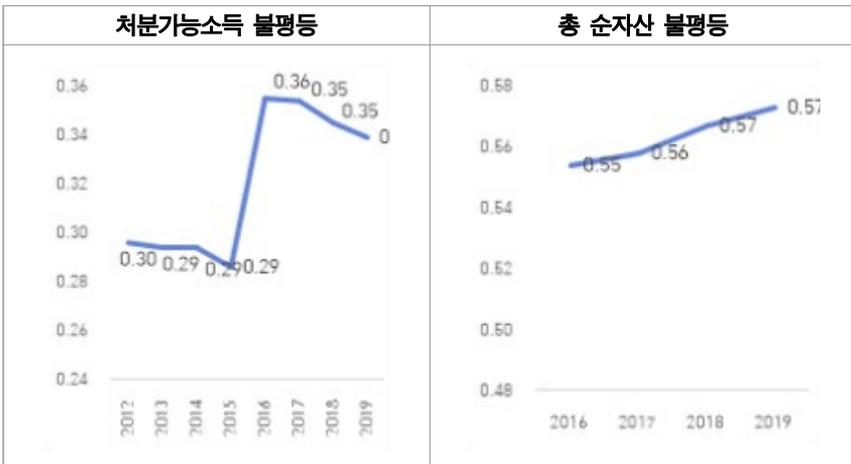
구분	'18.2/4	'19.1/4	'19.3/4	'19.4/4	'20.1/4	'20.2/4	'20.3/4	'20.4/4	'21.1/4
전체	1.4	2.8	3.5	3.2	2.3	1.1	2.0	2.6	1.7
~20대	0.6	1.2	2.6	1.9	-0.4	-2.5	-2.6	-0.7	-1.1
30대	-0.8	0.3	0.2	-0.5	-1.1	-1.9	-1.5	-1.5	-1.5
40대	-0.1	-0.4	0.7	0.9	1.4	0.5	0.9	1.0	0.2
50대	2.6	5.0	5.9	5.2	4.3	3.1	3.1	3.7	2.8
60대~	8.9	15.6	13.6	13.8	12.1	9.7	14.9	15.7	12.5

자료: 통계청(2020; 2021a)

다. 노동시장의 구조적 변화와 불평등 확대

우리나라의 소득불평등은 2010년 0.296(2012년)에서 2019년 0.339으로 높아졌고, 자산불평등은 2016년 0.554에서 2019년 0.573으로 높아졌다(이현주 외, 2020). 지니계수가 .4 이상이면 불평등이 심한 것으로 보는데 소득불평등은 .4에 가깝고 자산불평등은 .573으로 상당히 높다(그림 2-10).

[그림 2-10] 소득과 자산 불평등(지니계수)



주: 2012~2015년은 가계동향조사, 2016~2019년은 가계금융복지조사를 바탕으로 한 결과임.

자료: 이현주 외(2020)의 자료로 작성함

이와 같은 소득불평등은 임금불평등의 증가가 가장 큰 요인으로(Jenkins, 1995; 지은정, 2020c 재인용), 노동시장의 불평등이 전체 불평등에 크게 영향을 미친다. 그런데 외환위기를 거치면서 산업화 세대가 구축한 모두가 정규직이었던 기업체계 즉, 모두가 내부자였던 기업체계가 사내하청과 파견 및 비정규직, 아웃소싱이 급속히 확대되었고, 정규직 노동과 자본이 중하층 하청과 비정규직을 함께 착취하는 구조가 정착되며 노동시장의 유연화와 이중화가 깊숙이 뿌리내리게 되었다. 이 상황에서 386세대는⁴⁵⁾ 기업과 노동시장의 상층 위계구조에 등극하여 내부자의 지위를 가장 대규모로 오래 누린 세대가⁴⁶⁾ 된 반면, 청년의 상당수는 내부자가 아닌 위험업무와 힘든 업무를 전담하는 하청·파견·비정규직이라는 외부자로서 직업세계를 경험하며 착취와⁴⁷⁾ 피해를 집중적으로 경험하며, 386세대와 청년세대와의 불평등이 심화되었다(이철승, 2019).

그리고 이와 같은 노동시장의 구조적 변화는 386이라는 집단범주를 기득권, 불평등, 위선, 이중성 등의 부정적 언어와 연결시킴으로써 특정한 사회적 의미구조를 응축하게 되었고, 노무현 정부시기에는 보수언론에서 ‘386 혐오담론’으로 탄생시켰다. 그 후 보수정권 시기 동안 잠복해 있다가 문재인 정부 들어 다시 폭발했고 진보매체에까지 확산되었다.

이런 과정을 거치면서 386세대는 민주화운동 경험과 변혁적 가치를 표방하면서도 실제로는 오만한 지배권력이 되었다는 기득권론, 무능하기 짝이 없으면서 패거리 네트워크로 집단권력을 유지한다는 무능론, 청년층의 희생과 미래부담을 착취하여 세대 지배를 자행한다는 청년착취론 등 일련의 새로운

45) 386은 문자 그대로 1990년대 후반에 30대이었고 80대 학번, 60년대생인 인구집단을 뜻하지만 가장 빈번하게는 80년대 대학 내 민주화 운동에 참여했던 경험이 있는 정치엘리트 집단을 지칭했고 다른 맥락에서는 1960년대 출생코호트 전체라는 의미로 사용되기도 하고, 민주화 운동 세대라는 역사적 의미를 부여받기도 하며, 진보적 정치엘리트와 시민사회 세력을 뜻할 때도 있다(신진욱, 2020).

46) 386세대는 안정적인 연공시스템의 유지를 통해 ‘조직에 붙어있지만 하먼’, 퇴직전까지 평균 근속년수가 25년에 육박하는 마지막 세대가 될 가능성이 크다(이철승, 2019).

47) 청년의 건강한 몸은 기성세대의 권력과 위계를 통해 착취 대상이 되었다. 그럼에도 불구하고 청년이 어렵다고 말할 때, 되돌아오는 답변은 “우리도 힘들다”, “우리가 더 힘들다”, “너희가 뭐가 힘들냐”로 압축된다. 한국사회는 “아프니까 청춘이다”에서 한 발자국도 나가지 못하고 있다(이재경, 2018).

담론 유형이 틀을 갖추게 되었다. 연구자들도 386세대는 꿀 빨아먹고 헬조선 만든 세대, 사다리 걷어찬 세대, 무능한 끈대 집단이라고 불린다고 단언하면서 오늘의 한국사회에 대한 책임을 386에게 묻고 있다(김정훈 외, 2019). 또한 「386 OUT」에서 ‘386을 죽여야 청년이 산다’라는 부제가 분명히 말하듯(백경훈 외, 2019; 신진욱, 2020 재인용), 모든 문제를 기성세대가 ‘청년’의 미래를 죽인다는 세대갈등, 세대불평등 담론과 연계하고 있다.

더구나 『88만원 세대(우석훈·박권일, 2007)』라는 세대명칭은 사회에 제대로 진입조차 할 수 없고, 기성세대에 착취당하는 10~20대 한국 청년의 삶을 상징적으로 표현하며 지금도 여전히 20~30대 청년들을 일컫는 말로 유효하게 사용되고 있다.⁴⁸⁾ 특히, 신조어 “헬조선”은 2007년 제기된 세대 간 갈등의 국면이 그 정점에 달했음을 말해준다.⁴⁹⁾ 88만원 세대가 10~20대가 처한 세대 착취적 구조의 정치·경제학적 시선에 입각하여 형성된 담론이라면, “헬조선”은 청년 세대들이 기성세대에게 보내는 강렬한 적대감으로 형성된 담론이라는 점에서 세대갈등의 정점에 해당한다고 할 것이다. 그리고 헬조선에 담긴 기성세대에 대한 청년세대의 불신과 적대감은 노년세대에 대한 비하와 혐오의 정서로 집중확장되었다(김중수, 2019).⁵⁰⁾

48) 88만원 세대나 삼포세대, N포 세대와 같은 명칭은 청년세대가 처한 경제적, 신분적 어려움을 기술적으로 표현한 것이라 볼 수 있다. 이 같은 명칭에는 표면적으로는 세대갈등이 드러난다기보다 청년 세대의 자조적인 처지가 강하다고 할 수 있다(김중수, 2019).

49) 지옥을 뜻하는 영어 “Hell”과 한국의 전근대 국가명칭인 “조선”이 합쳐진 “헬조선”에는 적대적인 갈등 요소를 담지하고 있다. 2015년에 유행한 헬조선 담론의 핵심적인 내용은 “한국은 근대사회로서 기능을 하지 못하고 있으며, 정부의 무능함과 구성원의 의식이 모두 미개하고 현재 청년집단은 취업난민이라기 보다는 사회 전반에 걸친 강도 높은 착취구조의 희생자로서 헬조선을 탈출하거나 노예로 살아갈 수밖에 없는 존재이다. 이 같은 헬조선에서 행복하게 살려면 금수저로 태어나야 하며 흙수저들은 ‘노오력’을 통해 신분상승을 요구받지만, 이 ‘노오력’의 요구치는 무한하여 사실상 신분상승은 불가능하다”로 정리할 수 있다(이우창, 2016; 김중수, 2019 재인용). 그리고 헬조선에 담긴 기성세대에 대한 청년세대의 불신과 적대감은 노년세대에 대한 비하와 혐오의 정서로 집중·확장된다(김중수, 2019).

50) 노년세대는 사회의 부양대상으로 여겨졌었지만, 청년세대는 젊은 세대가 처해 있는 취업의 어려움과 같은 현실적인 문제를 노년세대가 자신들의 권리를 침해하기 때문이라며 청년 세대의 사회적 불만에 대한 혐오의 대상이 되었다. 386세대는 친북좌파, 노년세대는 보수꼴통으로 낙인찍고(김중수, 2019). 아무런 죄책감 없이 노인층(노인+벌레), 연금층, 틀딱층으로 표현하며 노인을 혐오하는 분위기가 확산되었다(아시아경제, 2018).

이와 같은 세대갈등은 세대 간 불평등이 증가했음을 주장하는 연구들도 뒷받침한다. 소득불평등에서 연령이 설명하는 비중이 커지거나(성명재·박기백, 2009; 윤종인, 2018; 김창환·김태호, 2020 재인용), 세대 간 불평등이 꾸준히 확대되었고 특히, 2009년 이후 급격히 확대되어 세대 불평등이 전체 소득 불평등의 1/3을 설명한다고 주장한다(이철승, 2019).

그러나 신광영(2009)에 따르면, 2000년대 초반까지 소득불평등이 높은 것은 세대 간 격차의 확대 즉, 세대 간 불평등이 한국사회 불평등 증가의 주요인이 아니라 세대내 격차가 중요한 요인이다. 김창환·김태호(2020) 역시 1999~2019년 가계동향조사를 개인단위 노동시장 소득자료로 전환하여 소득불평등에 영향을 끼치는 세대 간 소득격차의 순효과를 분석하여, 세대 간 불평등이 증가했다는 증거를 찾을 수 없다고 하였다. 핵심노동인구를 대상으로 노동시장 소득불평등을 세대 간, 세대내 불평등으로 요소분해한 결과(개인), 세대내 불평등은 줄었지만 세대 간 불평등은 증가하지 않았다는 것이다. 임유진(2021)도 한국 사회에서 민주화 이후 다양한 사회적 갈등이 부각되고 있으나, 언론에서 논의되는 것만큼 세대갈등의 정도는 심각하지 않다고 하며 과잉담론에 우려를 표하였다.

3. 세대갈등의 추동세력

2000년대 들어 악화된 세대갈등은 세대담론과 프레임, 마케팅에서 출발해 서 언론이 확산하고 균열을 먹고 사는 정치권이 활용하면서 과잉 양산된 경향이 있다(박길성, 2011; 김선기, 2014; 전상진, 2015; 이재경, 2018; 신진욱, 2020; 신진욱·조은혜, 2020). 첫째, 언론이 세대갈등의 다양성을 포착하는데 도움이 되지만, 동시에 언론 자체가 세대갈등을 유발하고 강화하는 행위자로서 기능했다는 사실을 감안했을 때, 언론이 일종의 ‘증강현실’을 보여주는 측면이 있다(박재홍, 2009; 박경숙 외, 2013; 박길성, 2014; 이재경, 2018 재인용). 설문조사에서도 언론매체가 세대갈등을 과장하고 있다는 주장에 찬성하는 의견

05.08.; 파이낸셜뉴스, 2018.10.25; 지은정, 2019 재인용).

(44.8%)이 반대의견(12.9%)보다 상당히 높게 나타났다. 언론은 시대 조어를 통해서 새로운 세대를 규정하고 특집 기사를 통해 담론의 장을 제공한다. 그러나 한국사회에서는 보수 언론들이 청년들이 경험하고 있는 어려운 현실을 만든 주범으로 특정 세대를 지목하는 세대론을 만들고, 이를 비난하는 비난 게임을 반복하면서 세대갈등이 만들어져 왔다(이재경·장지연, 2015).⁵¹⁾ 우리나라의 세대갈등은 언론을 통해 실제 존재하는 세대갈등의 정도보다 훨씬 강도 높게 논의되고 있을 가능성이 있음(박길성, 2011) 뜻한다.

둘째, 정치는 균열을 먹고 산다. 정치권은 세대차이의 균열을 놓고 정치동원의 복잡한 계산을 한다. 선거를 앞두고 세대론은 어김없이 확대된다. 상업적 기획만큼이나 정치적 기획은 매우 분명한 의도를 지니고 있다. 이때의 세대는 어김없이 편갈림의 대상이다(박길성, 2011). 이를 말해주듯 현실에서 정치는 세대갈등을 촉발시키는 역할을 했다. 각 정당들은 표를 얻기 위해 세대갈등의 어휘를 구사하고 자신들에게 우호적이라고 판단되는 세대를 동원하기에 여념이 없다(박길성, 2014; 이재경, 2018 재인용). 2015년에는 보건복지부 장관이 국민연금의 기금고갈을 논하면서, 기존의 국민연금 체계(부과식)가 세대 간 도적질이라고 발언하며(연합뉴스, 2015.05.07.) 한국판 세대전쟁론을 이끌었다. 이로 인해 충분한 연금 덕에 걱정 없이 사는 탐욕스러운 노인들과 막대한 연금을 채워주느라 경제적 스트레스에 시달리는 젊은이라는 대립구도가 형성되기도 하였다(전상진, 2015).

51) 2030세대에 대한 담론이 가장 활발했던 시기는 16대 대선이 있었던 2002년과 그 다음 해인 2003년이였다. 대선 당시 노무현 후보의 대역전 드라마는 20대 신세대와 30대 386 간의 연대 표현을 달리하면 정보화와 민주화의 만남, 혹은 문화와 정치의 결합 때문에 가능했던 것으로 독해된다(홍덕률, 2003). 그러나 이동연은 20대와 30대가 서로 이질적 성장배경과 경험을 갖기에 화학적 융합은 불가하다고 진단한다. 그리하여 2030세대 담론은 20대의 문화적 감성을 30대의 정치적 역량으로 흡수하려는 전략 그래서 기성세대와 확연한 대립각을 형성하는 전략이며 2030은 5060과 대립시키기 위해 미디어가 만든 허구적인 조어라고 규정한다(이동연, 2004; 박재홍, 2009 재인용).

셋째, 한국사회에서 세대담론은 상업적 기획에 의해 과잉 양상된 것으로 보인다(박길성, 2009). 오늘날 세대를 주목하는 일차 당사자는 끊임없이 시장을 창출해야 하는 기업이다. 기업은 끊임없이 세대군을 창출한다. 고도 소비사회에서 자본의 이해가 세대담론을 통해 매우 적극적으로 실현되고 있으며, 세대가 다양한 형태로 마케팅의 대상으로 생산되고 확대·재생산되고 있다(박길성, 2011).

제2절 세대 간 일자리 대체에 대한 선행연구

1. 고령자 고용률과 청년 고용률

2016년 정년이 법제화되기 전까지는 세대 간 일자리 대체를 고령자 고용정책의 효과측면에서 연구하기 보다는 고령자와 청년층의 고용률에 초점을 맞춘 연구가 대부분이었다. 이 가운데 안주엽(2011)의 분석결과에 따르면(통계청 경제활동인구조사 1982~2010년), 고령층 고용률이 높아지면 청년층 취업이 줄어든다는 가설이 기각되어 세대 간 고용대체 가설보다는 세대 간 고용보완 가능성이 현실을 반영한다고 하였다. 또한 세대 간 직종격리지수를 통해 세대 간 직종분업과 직종경합을 분석한 결과, 한국표준산업분류 51개 중분류 직종 중 청년층 비교우위 직종은 17개, 준고령층 비교우위 직종은 22개, 경합직종은 12개로 나타나 비교적 청년층과 준고령층 사이에 직종분리가 상당한 수준으로 나타났다.

지은정·오학수(2016)가 통계청의 「지역별 고용조사(2014~2015년)」로 활용하여 직종분리지수로 분석한 결과를 보더라도, 청년층과 고령층의 일자리 경합은 크게 나타나지 않았다. 청년층보다는 조기퇴직한 후 안정된 임금근로 일자리를 구하기 어려운 50대와 법적 퇴직연령이 지난 60세 이상과 일자리 경합이 다소 관찰되고 고용위기는 청년과 고령자 모두의 문제라고 하였다.

오민홍·강준규(2015)가 통계청 경제활동인구조사(2000~2012년) 자료를 활용하여 고정효과모형으로 분석한 결과에서도 50대 고용률이 1% 증가하면, 20대 고용률은 약 0.57% 높아지는 것으로 나타나, 청년층과 장년층의 일자리는 대체관계보다는 보완관계인 것으로 나타났다. 권용재 외(2020)의 연구에서도 (광주광역시, 전라남도) 55~64세의 고용률이 20대 고용률에 통계적으로 유의하지 않지만 긍정적인 영향을 미치고, 광주광역시에서는 65세 이상의 고용률이 20대 고용률에 통계적으로 유의한 정적인(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다 (시계열 회귀분석 paris-winsten 추정결과). 또한 한국표준산업분류를 기준으로 산업별 규모표준화 상이성지수를 분석한 결과에서도 65세 이상 고령층의 고용은 55~64세 고령층의 고용에 비해 상대적으로 청년층의 고용과 대체관계에 있지 않은 것으로 나타났다.

한편, 국가간 비교연구를 통해 청년고용과 중고령자 고용의 대체관계에 대해 연구한 지은정(2012)의 분석에서는(OECD 15개국 1990~2010년, 고정효과모형), 중고령자와 청년 모두 2명 가운데 1명도 고용상태가 아니라서 고용 위기는 특정 세대의 문제가 아니라 청년층과 중고령층 모두의 문제라고 하였다. 또한 중고령층의 고용률이 높을수록 청년층의 고용률도 높게 나타나, 중고령층과 청년층 고용은 대체관계로 보기 어렵다고 하였다. 분석기간 동안 청년층 고용률이 낮은 이유는 중고령층이 일자리를 차지하고 있어서가 아니라, 경제성장률의 하락과 노동생산성 및 서비스산업의 부가가치 향상이 청년층 고용을 이끌지 못했기 때문인 것으로 보았다.⁵²⁾

52) 제조업이 위축되고 서비스업이 확대되었지만, 취업자의 대부분을 흡수한 서비스업의 생산성이 지체되면서 더 이상 국민 대부분을 보호할 수 있을 만큼의 일자리가 창출되지 못하는 것이다(윤희숙, 2012; 지은정, 2012 재인용).

〈표 2-4〉 고령자-청년일자리에 대한 선행연구: 고령자고용 +, 청년고용 + / 세대경합 ↓

연구자 (연도)	연구자료	분석대상 시기	분석방법	고용관계
안주엽 (2011)	경제활동인 구조사	1981~ 2010년	세대 간 직종분리지수	· 고령자 고용 ↑ → 청년고용 ↑ · 세대 간 일자리경합 직종 비율 ↓
지은정 (2012)	OECD Stat 자료	1990~ 2010년	고정효과 (패널분석)	· 고령자 고용 ↑ → 청년고용 ↑
오민홍· 강준규 (2015)	경제활동인 구조사	2000~ 2012년	고정효과 (패널분석)	· 고령자 고용 ↑ → 청년고용 ↑
지은정· 오학수 (2016)	지역별 고용조사	2014~ 2015년	세대 간 직종분리지수	· 세대 간 일자리경합 직종 비율 ↓
권용재 외(2020)	지역별 고용조사	2000~ 2017년	· 시계열 회귀분석 · 직종별 규모 표 준 화 상 이 성 지수	· 65세 이상 고용 ↑ → 청년고용 ↑ (광주광역시)
Kondo (2016)	Employment Trend Survey	2004 ~2011년	회귀분석	· 청년 풀타임 근로자와 고령근로 자의 대체관계 × · 베이비부머의 소득감소 · 중년여성의 시간제 일자리 구축
	Basic Survey on Wage Structure	1998 ~2011년		

주: 그 외에도 Zhang(2012), Oshio and Sata(2010), Nagano(2014; Kondo, 2016 재인용), Munnell and Wu(2012; World Bank Group, 2021 재인용), Böheim and Nice(2019)의 연구결과도 청년-고령자의 대체관계로 보기 어려움.

자료: 안주엽(2011), 지은정(2012), 오민홍·강준규(2015), 지은정·오학수(2016), 권용재 외(2020), Kondo(2016), Böheim and Nice(2019), World Bank Group(2021)의 연구결과를 요약함

Böheim and Nice(2019)의 연구에서도, 고령자의 고용률이 높을수록 청년층의 고용도 높게 나타나 청년근로자와 고령근로자의 고용은 상충(trade-off) 관계로 보기 어려워 대체재라기 보다는 보완재라고 하였다. Kondo(2016)은 일본정부가 2006년 법적으로 의무화된 계속고용제도(the legal obligation of continued employment enacted in 2006)를 실시하며 나타난 고령자 고용의

증가가 다른 근로자에게 미치는 영향과 고령자의 임금에 미치는 영향을 분석하였다. 연령대별 고용률 분석은 후생노동성(Ministry of Health, Labour and Welfare)의 Employment Trend Survey(2004-2011년) 자료를 사용하고, 소득은 후생노동성의 Basic Survey on Wage Structure(1998-2011년) 자료를 패널로 구축하여 사용하였다. 그 결과(회귀분석), 청년 전일제(full-time) 근로자와 고령근로자 사이에 대체관계가 나타나지 않았다. 고령근로자의 고용증가가 청년층 상용직 근로자의 채용감소와 관계되지 않음을 말해준다. 다만, 2006년 이후 60세가 된 베이비부머의 소득이 유의한 수준에서 감소하고, 중년(middle-aged) 여성의 시간제 일자리를 구축하는 영향이 다소 나타났다. 2006년 법 개정으로 고령자의 고용은 늘었지만 임금은 삭감되었고, 중년여성의 시간제 근로자는 감소했지만, 대부분의 회사에서 청년 근로자의 채용을 감소시키지 않은 것으로 볼 수 있다. 그 외 Zhang(2012)의 연구에서도 대체관계가 나타나지 않았고, Oshio and Sata(2010)과 Nagano(2014)의 연구 역시 청년과 고령자 고용 사이에 상충관계가 나타나지 않았다(Kondo, 2016 재인용). 또한 Munnell and Wu(2012)의 연구에 따르면 55-64세 고령층 고용은 20-24세 청년층 고용과 정의 관계가 있고, 25-54세 생산가능연령 근로자와 통계적으로 유의한 정의 관계가 있는 것으로 나타났다(World Bank Group, 2021 재인용).⁵³⁾

2. 고령자 고용정책의 영향

우리나라의 중요한 고령자 고용정책은 <표 2-5>와 같고, 고령자 고용정책의 영향에 대한 연구를 고령자와 청년을 중심으로 세분하면 7가지로 나눌 수 있다(가~사. <표 2-6>~<표 2-12>).

53) 여성은 통계적으로 유의한 정의 효과가, 남성은 통계적으로 유의하지 않지만 정의 효과가 나타났다(Munnell and Wu, 2013; World Bank Group, 2021 재인용).

<표 2-5> 장년고용지원제도

사업	지원대상	지원금		비고
고령자 계속고용 장려금	정년을 운영하고 취업규칙/단체 협약 등에 정년연장, 정년폐지, 재고용을 도입한 중소기업	계속고용 근로자 1인당 분기별 90만원		계속 진행
임금피크제	정년을 60세 이상으로 정하고 임 금피크제를 도입한 사업장	연 최대 1,080만원		2018년 종료
장년근로시간 단축지원금	근로시간이 단축된(소정 근로시 간 주당 32시간 이하) 50세 이상 근로자 및 사업주	근로자	감액된 임금의 1/2를 연 최대 1,080만원(2년)	2019년 종료
		사업주	근로자 1인당 월 30만원(2년)	
고령자 고용장려금	정년을 정하지 아니한 사업장에 서 고용 기간 1년 이상 60세 이상 근로자를 업종별 지원기준율(1~ 23%) 이상 고용한 사업주	지원기준을 초과 1인당 분기별 30만원		2020년 종료
정년연장	기존의 정년을 폐지하거나 60세 이상으로 1년 이상 연장한 사업 장의 사업주	해당 사업장에서 18개월 이상 근무 하고, 정년 폐지·연장으로 계속 근로 하는 근로자 1인당 월 30만원을 1년간 지원		2016년 종료
정년퇴직자 재고용	정년 55세 이상인 사업장에서 정 년이 도래한 자를 계속 고용 하 거나 정년퇴직 후 3개월 이내에 1년 이상의 기간으로 재고용한 사업주	해당 사업장에서 18개월 이상 근무하고, 재고용된 근로자 1인당 월 30만원을 6개월간 지원		2016년 종료
다수고용 장려금	고용기간이 1년 이상인 55세 이 상 고령자를 업종별 지원기준율 (4~42%) 이상 고용한 사업주	지원기준을 초과 1인당 분기별 18만원 지원(최대 5년)		2010년 종료

주: 1) 정년연장: 임금피크제 지원금 지원사업장은 제외, 정년연장기간 3년 이상시 2년 지원
 2) 정년퇴직자 재고용: 임금피크제 지원금 지원사업장은 제외, 재고용기간 3년 이상시 1년지원
 자료: 고용노동부(2021)

가. 고령자고용 +, 청년 고용 -

한요셉(2019)이 2013년 60세 이상 정년 의무화가 입법화되어 2016년부터 단계적으로 시행됨에 따라 고령자 고용과 청년 고용에 미치는 영향을 고용보험 DB를 활용하여 분석한 결과(고정효과모형, 2013년 1분기~2019년 1분기, 상시근로자 10인 이상의 316만 4,600개 사업체), 정년이 58세에서 60세로 연장되어 혜택을 받을 것으로 예상되는 출생코호트 남성(58~59세)의 고용률은 바로 이전 출생코호트에 비해 3~4%p 상승하여 상용직 고령자의 고용을 증가시키는 것으로 나타났다. 임금근로 확률은 약 8%p 상승하였으며, 상용직 근로 확률은 약 4%p 높아졌다. 또한 55세에서 60세로의 정년연장으로 혜택을 받는 출생코호트 남성의 55~57세 고용률은 바로 이전 출생코호트에 비해 약 2%p 상승하였다. 정년연장의 시행 효과만을 고려할 경우 고령자의 임금근로 확률은 약 8%p 상승하고 상용직 근로확률도 약 4%p 높아졌다. 그러나 민간 부문에서 정년연장으로 인해 1명의 고령자 고용증가가 예상될 때, 약 0.2명의 청년고용이 감소한 것으로 추정되었다(사업체 단위). 특히, 정년연장의 폭이 컸던 사업체에서 청년의 고용감소 효과가 두드러지게 나타났다.

정진호 외(2020)가 사업체패널조사를 통해 2015년에 정년제도를 운영하지 않은 사업체를 대조군으로 삼고, 정년 연령을 60세 미만으로 설정했다가 제도시행 후 정년을 60세 이상으로 상향한 실험군(2017년)과 비교한 결과(이중차분)에서도, 정년연장 의무화제도의 시행이 고령층의 고용을 증가시켰지만,⁵⁴⁾ 청년층 고용에 부정적인 영향을 미친 것으로 나타나 대체관계를 지지하는 것으로 해석하였다.

해외에서는 Vestad(2013)가 1994~2004년의 기간 동안 노르웨이에서 조기퇴직의 점진적 폐지에 따라 청년고용과 고령자 고용의 대체관계가 있는지 연구하였다. 분석자료는 노르웨이 통계청(Statistics Norway)의 생산가능인구(18~69세)에 속하는 개인자료와 회사정보를 모두 담고 있는 Register of

54) 고령층 고용비용이 높을수록 정년연장 의무화제도로 인해 고령층 고용이 증가할 가능성이 있는 것으로 나타났다. 특히, 중소기업에서 그 효과가 강하게 발견되었다(정진호 외, 2020).

Employers and Employees이며, 분석은 도구변수추정(instrumental variable estimation)을 통해 2SLS를 활용하였다. 분석결과, 조기퇴직자(신규 조기연금 수급자)가 한 명 발생할 때마다 실직자로 등록된 청년(18~29세)의 수가 줄어들었다(t 시점 $\rightarrow t+1$ 시점). 고령자가 조기퇴직할 때마다 청년 신입직원의자리가 생기는 것이다. 특히, 교육수준이 높지만 실직상태였던 청년층에게 일자리 기회가 주어졌다.

<표 2-6> 고령자-청년일자리에 대한 선행연구: 고령자고용+, 청년고용-

연구자 (연도)	고령자 고용정책	연구자료	분석대상 시기	분석방법	고용효과
한요셉 (2019)	정년연장	고용보험 DB	2013년 1분기~ 2019년 1분기	고정효과 (패널분석)	· 고령자 고용증가 · 청년 고용감소
정진호 외(2020)		사업체 패널조사	2015~ 2017년	이중차분	· 중소기업의 고령 자 고용증가 · 청년 고용감소
Vestad (2013)	조기퇴직	Register of Employers and Employees	1994~ 2004년	2SLS(도구 변수 활용)	조기퇴직 증가 \rightarrow 청년 일자리 증가
Bertoni and Brunello (2017)	정년연장	Italian Labor Force Survey	2004~ 2016년	이중차분	· 고령자고용 증가 · 청년고용 감소 · 생산가능연령 고 용감소
Mohnen (2019)	퇴직	American Community Surveys	2007~ 2017년	2SLS(도구 변수 활용)	· 고령자 퇴직 \downarrow \rightarrow 고숙련 청년일자 리 감소 · 고령자 고용 \uparrow \rightarrow 청년의 임금 감소

자료: 한요셉(2019), 정진호 외(2020), Vestad(2013), Bertoni and Brunello(2017), Mohnen(2019)의 연구결과를 요약함

Boeri et al.(2016)의 연구에서도 연금개혁으로 퇴직연령이 높아짐에 따라 고령근로자 5명이 고용을 유지하면 청년 1명의 일자리가 사라지는 것으로 나타났다(이탈리아. Bertoni and Brunello, 2017 재인용). Bertoni and Brunello(2017)가 2011년 이탈리아 연금개혁으로 퇴직연령이 높아짐에 따라 청년과 생산가능인구의 고용에 영향을 미치는지 2004-2016년 동안의 Italian Labor Force Survey의 개인자료를 사용하여 이중차분(Difference in Difference, DID)으로 분석한 결과, 연금개혁으로 퇴직연령이 높아짐에 따라 지역의 고령자 고용은 2.80% 증가한 반면, 청년 고용은 -0.86%, 생산가능연령의 고용은 -0.12% 감소하였다. 또한 2011년에 단행된 이탈리아의 강제퇴직연령 상향조정으로 민간분야의 청년층 채용이 감소하였고(Boeri et al., 2016), 포르투갈은 1993년 여성의 법적 퇴직연령을 62세에서 65세로 높이면서(남성은 변동없음) 여성 청년의 신규채용이 감소하였다(Martins et al., 2009; Vestad, 2013 재인용).

Mohnen(2019)는 2007~2017년의 American Community Surveys를 사용하여 퇴직이 청년층 고용에 미치는 영향을 분석하였다(도구변수를 활용한 2SLS 분석). 분석결과 첫째, 2007~2017년의 10년 동안 고령자들이 퇴직을 덜 할수록 젊은 근로자들이 고숙련 일자리에서 저숙련 일자리로 이동하는 것으로 나타났다. 특히, 55세 이상의 고용률이 1% 높아지면 고숙련 일자리 청년 근로자의 비율이 0.6% 감소하고, 저숙련 일자리에서 젊은 근로자의 비율이 0.5% 감소하였다. 퇴직자가 적을수록 일자리에서 일반적으로 요구하는 교육수준보다 높은 학력을 가진 젊은 근로자의 비중이 높아지는 것이다. 1980~2017년 저숙련 일자리에서 젊은 근로자의 비중이 높아진 것의 30%는 고령자들이 더 오랜 일한 퇴직지연이 설명한다. 대신, 퇴직을 늦추지 않았다면 고숙련 일자리에서 젊은 근로자의 비중은 45% 더 높았을 것이다. 둘째, 55세 이상의 고용률이 1% 높아지면 청년의 임금이 3% 감소하고 직업이동이 0.17% 감소하는 것으로 나타났다. 그리고 퇴직자가 적을수록 청년의 임금이 감소하고 직업 이동성이 낮아지는 것이다.

또한 퇴직연령(retirement age)을 높이면 청년층의 임금이 높아진다는 연구결과도 있지만(Böheim and Nice, 2019), 55-64세 고령자의 고용률이 1% 높아지면, 남성 청년의 노동소득은 1.7% 감소하여 고령자 고용과 청년의 소

득은 통계적으로 유의한 부적인(-) 관계로 나타난(Munnel and Wu, 2013; World Bank Group, 2021 재인용⁵⁵⁾) 연구도 있다.

나. 고령자고용 +, 청년고용 ×

고령자 고용정책의 성과 가운데 고령자 고용에는 긍정적인 영향을 미치지 만, 청년 고용에는 영향을 미치지 않은 연구결과가 있다. 첫째, 장지연·전병유(2017)는 고령자의 계속고용과 고용증가를 일차적 목적으로 하는 임금피크제 지원금의 고용효과를 분석하였다. 연구진이 고용보험 DB(2006~2014년)를 사용하여 고정효과모형과 삼중차분(Difference in Difference in Difference)으로 분석한 결과, 임금피크제 지원금을 수급한 경우 그렇지 않은 경우에 비해 고령자 고용은 30% 높고, 고령자 고용 증가율도 뚜렷하게 높게 나타났다. 특히, 임금피크제 지원에 따른 임금 절감이 클수록 고령자 고용수준이 더 높고 고용증가율도 큰 것으로 나타났다. 이에 대해 장지연·전병유(2017)은 임금피크제 지원의 고용효과는 주로 임금비용 절감에 따른 대체효과 경로를 따라 나타나는 것으로 판단된다고 하였다.⁵⁶⁾

그러나 임금피크제 지원금 수급은 청년층 고용에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 임금피크제 지원금제도는 고령자의 고용을 늘리지만 청년층의 고용을 늘리지 않는 것이다. 그나마 임금피크제 지원금이 고령자 고용에 미치는 효과는 3년차 이후에는 사라지는 것으로 나타났다. 연구진은 이와 같은 연구결과를 고용총량이 증가하지 않으면 임금피크제 지원사업이 청년 고용에 부정적인 영향을 가질 수도 있음을 의미한다고 보았다(장지연·전병유, 2017).

55) 그 외에도 초등교육을 받은 저학력자 고령남성과 생산가능연령 남성 고용율은 부정적인 관계로 나타났다(Munnel and Wu, 2013; World Bank Group, 2021 재인용).

56) 한편 정년연장형 임금피크제를 시행한 경우는 임금피크제를 시행하지 않은 경우에 비해서 고령자 고용률이 유의하게 높았다. 반면 재고용형은 이와 유사한 효과가 나타나지 않았다. 이에 대해 연구진은 임금피크제의 고령자 고용효과는 정년을 연장하거나 보장하는 경우에 나타나며, 재고용하는 형태에서는 나타나지 않는 것으로 해석하였다(장지연·전병유, 2017).

둘째, 최충 외(2017)가 고용노동부의 「임금결정현황조사」와 고용보험 DB를 연결하여 분석자료를 구축한 후, 100인 이상 사업체를 대상으로 고정효과 모형으로 분석한 결과를 보면, 임금피크제 도입으로 전체 고용성장률이 약 1.2% 증가한다. 또한 55~64세 고령층의 고용은 0.8% 증가하고, 34세 이하 청년층 고용에는 영향이 없는 것으로 분석되었다. 이에 대해 최충 외(2017)은 청년층 고용은 임금피크제 도입으로 인해 직접적인 영향을 받는 것이 아니라, 고령층 고용을 통해 간접적으로만 영향을 받기 때문인 것으로 보인다고 해석하였다.

셋째, 남재량(2021)이 사업체패널조사로 임금피크제의 고용효과를 연령층별로 분석한 결과(2005~2017년), 정년제를 실시하며 임금피크제를 도입한 민간사업체의 고용증가율이 도입하지 않은 사업체에 비해 3.05~3.88% 더 높았다(연간). 남재량(2021)은 정년제로 기업의 노동비용 부담이 커져서 임금피크제가 없었으면 큰 폭의 고용감소가 있었을텐데 임금피크제가 이를 방지한 것으로 보인다고 해석하였다. 또한 임금피크제의 고용효과를 연령층별로 분석한 결과, 임금피크제의 도입은 고령층의 고용을 증가시킨 반면, 청년층의 고용에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.⁵⁷⁾ 상기 연구가 청년층과 고령층 일자리의 대체관계에 주목한 것은 아니지만, 청년층과 고령층 일자리를 대체관계로 보기 어려움을 말해준다.

57) 고령층과 연령에 있어 상대적으로 근접해 있어 대체가 더 수월한 중년층의 상대임금 상승으로 감소한 것으로 보인다(남재량, 2021).

〈표 2-7〉 고령자-청년일자리에 대한 선행연구: 고령자고용 +, 청년고용 ×

연구자 (연도)	고령자 고용정책	연구자료	분석대상 시기	분석방법	고용효과
장지연·전병 유(2017)	임금피크제	고용보험 DB	2006 ~2014년	· 고정효과 · 삼중차분	· 고령자고용 증가 · 청년고용 감소
최충 외(2017)		· 임금결정 현황조사 · 고용보험 DB	2005 ~2016년	고정효과 (패널분석)	· 고령층 고용 증가 · 청년층 고용영향×
남재량 (2021)		사업체 패널조사	2005 ~2017년	이중차분	· 고령자 고용증가 · 청년 고용영향× · 중장년 고용감소

자료: 장지연·전병유(2017), 최충 외(2017), 남재량(2021)의 연구결과를 요약함

다. 청년고용(신규채용)-

고령자 고용정책(정년연장, 임금피크제)으로 청년 취업자의 비중이 낮아지거나, 신규채용 증가효과가 낮은 것으로 나타난 연구가 있다. 대표적으로 유진성(2021)은 경제활동인구조사 부가자료(2013-2020년 근로형태별 부가조사)를 사용하여 사업별로 시계열 자료를 구성하여 패널데이터를 구축하고 고정효과 모형을 사용하여 산업의 이질성을 통제한 후 각 산업별 청년 취업자의 비중에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 정년이 1년 증가하면 청년 취업자의 비중이 약 0.29%p 낮아지고 정규직 근로자를 대상으로만 분석하면 부정적인 영향이 더 커져서 근로연령 상한(정년) 1년 증가는 청년 취업자의 비중을 약 0.42%p 감소시키는 것으로 나타났다. 이에 유진성(2021)은 정년연장이 청년 취업자의 비중을 감소시키는 요인으로 작용할 것으로 예측하였다.

남국현(2021)은 인적자본기업패널 2011년과 2015년 자료를 활용하여 이중차분을 통해 임금피크제 도입이 고용에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과, 2011년과 2015년 사이 임금피크제를 시행한 기업의 신규채용 증가효과가 임금피크제를 도입하지 않은 기업에 비해 약 64.5% 낮은 것으로 나타났다. 임금피

크제는 고령자의 임금피크 이후 감액된 임금을 지급함에 따라 기업의 인건비를 절감하여 신규고용을 창출하고자 하는데, 2011년에서 2015년 사이 임금피크제를 시행한 기업의 신규채용 증가율이 낮은 셈이다. 또한 기업 내 고령화 비율이 증가할수록 신규채용이 감소하는 것으로 나타나, 고령근로자와 청년근로자간의 고용대체 가능성이 높은 것으로 해석하였다.⁵⁸⁾

<표 2-8> 고령자-청년일자리에 대한 선행연구: 청년고용-

연구자 (연도)	고령자 고용정책	연구자료	분석대상 시기	분석방법	고용효과
유진성 (2021)	정년연장	경찰 근로형태별 부가조사	2013~ 2020년	고정효과 (패널분석)	· 청년 고용감소
남국현 (2021)	임금피크제	인적자본기 업패널	2011~ 2015년	이중차분	· 신규채용효과 감소

자료: 유진성(2021), 남국현(2021)의 연구결과를 요약함

라. 고령자 고용 +

2016년 정년연장이 도입된 이후 2019년까지 정년연장의 수혜 연령층인 55-59세의 고용변화 즉, 정년연장이 고령자 고용에 미친 영향을 분석한 김대일(2021)의 연구에 따르면, 한요셉(2019)에서 추정된 정년 도입 초기의 효과에 비해서는 감소하였지만 유의한 수준에서 고령자의 고용에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연구자는 이에 대해 정년연장으로 고령자 고용이 증가하지만, 청년층 일자리를 잠식할 것을 우려하였다. 비슷한 맥락에서 권재울(2020)도 대법원의 가동기한 연장이⁵⁹⁾ 가감없이 수용되어 고령자의 정년이 연

58) 그 외에도 기업내 고령화 비율이 높을수록 노동생산성이 낮아지는 것으로 나타났다. 임금피크제는 숙련된 고령인력을 계속고용하여 청년근로자에게 기술을 전수하고, 고령인력을 활용하여 기업의 노동생산성을 향상시키려는 취지로 도입되었으나 제조업 현장에서는 노동생산성이 증가하지 않는 것이다(남국현, 2021).

59) 일을 하여 소득을 얻을 수 있는 최초 시점의 나이를 가동개시연령이라 하며, 일을 할 수 없어 소득이 발생하지 않는 최종 시점의 나이를 가동종료연령이라 한다. 그런데 대법원은 1989.12.26. 선고한 88다카16867 전원합의체 판결에서 일반 육체노동을 하는 사

장된다면, 이는 청년들에게 돌아갈 일자리를 빼앗는 부작용을 낳게 된다고 하였다. 그러나 김대일(2021)과 권재율(2020)은 실증분석을 통해 고령자 고용이 청년고용에 부정적인 영향을 미치는 직접적인 근거를 제기한 것이 아니라, 우려 섞인 예측에 그쳤다.

<표 2-9> 고령자-청년일자리에 대한 선행연구: 고령자 고용+

연구자 (연도)	고령자 고용정책	연구자료	분석대상 시기	분석방법	고용효과
김대일 (2021)	정년연장	고용보험 DB	2016~ 2019년	고정효과 (패널분석)	· 고령자 고용 증가
권재율 (2020)	가동기한 연장	-	-	문헌연구	· 청년일자리 감소 예측
이병희 (2021)	장년 근로시간 단축제도	사업체 노동력조사 부가조사	2013~ 2018년	회귀분석 (상호작용 효과)	· 고령자 고용증가
	정년퇴직자 재고용제도				· 고령자 고용증가

자료: 김대일(2021), 이병희(2021)의 연구결과를 요약함

또한 이병희(2021)가 2013~2018년 사업체노동력조사 부가조사로 정년이 60세 이상으로 의무화된 시기 이후에 계속고용 지원제도의 영향을 관련 제도와 정년 연장 시행 후 시기와의 상호작용항으로 회귀분석하였다. 연구결과 첫째, 장년 근로시간 단축제도를 운영하는 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비해 50세 이상 고용비중이 10.0%p 높게 나타났다. 또한 정년연장 시행과 무관하게 근로시간 단축제도가 50세 이상 고용 비중에 미치는 효과가 다른 지원제도에 비해 높은 것으로 추정되었다. 둘째, 정년퇴직자 재고용제도는 50세 이상 고용 비중을 5.8%p 높이는 효과가 있고, 정년연장 후에는 2.5%p가 더 높아졌다.

람 또는 육체노동을 주로 생계활동으로 하는 사람의 가동연한을 경험척상 만 55세라고 본 기준 견해를 폐기하였다. 그 후부터 현재에 이르기까지 육체노동의 가동연한을 경험척상 만 60세로 보아야 한다는 견해를 유지하여 왔으나, 2018년 지난 30년 동안 유지되어왔던 기존의 대법원 견해를 폐기하고 가동연한을 65세로 연장하였다(권재율, 2020).

그 외에도 정년제도가 있는 기업이 없는 기업보다 고용안정 효과가 있는 것으로 나타나거나(방하남·신인철, 2011), 정년을 60세 이상으로 의무화하기 전보다(57.6세) 정년연령이 2.9세(평균) 연장된 것으로 나타난 연구도(60.5세. 남재량·이기재, 2019; 지은정, 2020c 재인용) 고령자 고용정책의 긍정적인 성과를 보여준다.

마. 고령자 고용 -

정년연장이 법제화되면서 기업들은 시장에서 주어진 재화 및 생산요소 가격(임금)하에서 이윤 극대화 조건에 맞추어 근로자의 연령구조를 최적화하기 위해 정년연장에 따른 고용규모 및 연령구조 변화를 충분히 수용할 수 있는 수준으로 임금을 하향조정하거나(가격조정, price adjustment), 해고 또는 명예 퇴직을 통하여 근로자를 퇴직시킴으로써(양적 조정, quantitative adjustment) 기존의 최적 연령구조를 유지하고자 한다. 그러나 정년연령이 법제화된 이상 근로자들이 임금삭감을 수용할 이유가 없기 때문에 기업은 양적 조정에 의존하게 될 가능성이 높다(김대일, 2021).

남재량(2018)의 분석에 따르면, 정년연장으로 노동비용 증가가 예상됨에 따라 기업들이 정년연장이 실행되기 전인 2014~ 2015년부터 정년연장의 대상이 될 수 있는 근로자 규모를 감축시켰다(김대일, 2021 재인용). 한요셉(2019)의 연구에서도 2013년 정년 60세 입법화 직후의 고용 감소효과가 관찰되었다. 사업주들이 노동비용이 커질 것으로 예상되는 정년연장 대상 출생 코호트의 고용을 줄이기 위해 정년에 도달하기 전부터 이전 코호트보다 고용을 감소시켰을 가능성을 보여준다. 이러한 단기적 고용감소효과는 정년의 증가폭이 큰 출생코호트에서 제도 공표 후 시행이전 시기에 두드러지게 나타났다. 이는 정년연장이 급격하게 이루어질 경우 고령고용의 증가폭이 예상보다 훨씬 작을 수 있음을 시사한다. 더구나 이와 같은 양적인 조정은 명예퇴직과 같은 고비용 방식에 의존할 수밖에 없기 때문에 노동비용이 상승하게 되고 장기적으로는 오히려 고연령층과 청년층 고용이 모두 감소할 가능성이 높다(김대일, 2021). 간접적이지만 정년연장이 고령자 고용에 부정적인 영향을 미칠

수 있음을 말해준다. 그러나 60세 정년연장이 사업체의 고용에 미치는 부정적인 영향은 정년시행까지의 유예기간 동안 나타나고 법이 시행된 후에는 유예기간보다 줄어들었다(남재량, 2021).

끝으로 앞서 소개한 이병희(2021)의 연구에서도 임금피크제가 있는 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비해 50세 이상 고용비중이 2.6%p 낮고, 정년연장 시행 후에는 고용비중이 6.0%p 더 하락하며 이러한 부정적인 효과는 55세 이상 고용에서 두드러지는 것으로 나타나, 고령자 고용정책이 오히려 고령자 고용에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보였다. 또한 정진호 외(2020)의 연구에서는 임금피크제가 고령자 고용증가에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

<표 2-10> 고령자-청년일자리에 대한 선행연구: 고령자 고용-

연구자 (연도)	고령자 고용정책	연구자료	분석대상 시기	분석방법	고용효과
한요셉 (2019)	정년연장	고용보험 DB	2013년 1분기~2019 년 1분기	고정효과 (패널분석)	· 정년 60세 입법화 직후 고령자 고용 감소
정진호 외(2020)	임금피크제	사업체 패널조사	2015 ~2017년	이중차분	· 고령자 고용증가×
이병희 (2021)		사업체노 동력조사 부가조사	2013 ~2018년	회귀분석	· 고령자 고용 감소

자료: 한요셉(2019), 정진호 외(2020), 이병희(2021)의 연구결과를 요약함

바. 고령자고용 -, 청년고용 -

한국경제연구원(2019)은 대외적 불확실성, 내수침체 등 경기적 요인도 있지만, 연공서열형 임금체계에서 60세 정년연장에 따른 부담으로 조기퇴직자가 급증했고 정년퇴직자는 정체했으며, 20대 실업자가 증가하였다고 하였다. 정년연장이 고령자도, 청년층 고용에 모두 부정적인 영향을 미치는 다소 암울한 결과를 발표하였다.

〈표 2-11〉 고령자-청년일자리에 대한 선행연구: 고령자 고용-, 청년고용-

연구자 (연도)	고령자 고용정책	연구자료	분석대상 시기	분석방법	고용효과
한국경제 연구원(2019)	정년연장	· 사업체노동 력조사 · 경찰 고령 층부가조사	2013~ 2018년	빈도분석	· 조기퇴직 증가 · 20대 실업자 증가

자료: 한국경제연구원(2019)

사. 소득불평등 악화

정년연장의 혜택은 소수의 특권이기 때문에 소득불평등이 더 악화된다는 연구가 있다. 정년연장으로 모든 근로자 집단의 국민연금과 퇴직연금액이 높아 지지만, 국민연금의 노후소득 증가효과는 임금연공성이 높은 고임금 근로자에 게서 더 높게 나타나거나(김진수 외, 2015; 지은정, 2020c 재인용), 정년연장의 혜택이 정년까지 높은 임금과 고용안정성 등의 근로조건이 좋은 ‘대기업의 노조가 있는 정규직 임금근로자의 7.2%에게만 적용되는 것으로 나타난(한국경제연구원, 2019) 연구가 이를 지지한다. 내부 노동시장에서 전 생애에 걸쳐 높은 수준의 사회적 보호를 받으며, 회사의 울타리 안에서 정년까지 혜택을 받는 근로자와 불안정한 고용상황에 놓인 구직자 그리고 조기퇴직자와의 불평등은 시간이 지날수록 혜택과 불리가 누적되어 계층화되기(O’Rand, 1996; Mayer, 2005; 지은정, 2020c 재인용) 때문이다. 실제 한국복지패널 제1~13차 자료를 사용하여 분석한 결과에서도, 60세까지 정규직을 유지한 근로자의 소득은 지난 13년 동안 2.2배 증가하지만(3,233만원 → 6,975만원), 비정년 퇴직자는 2,995만원에서 1,828만원으로 감소하였다. 비정년 퇴직자와의 소득격차도 분석시작시점에는 정년퇴직자의 근로소득이 비정년 퇴직자보다 1.1배 높았지만, 분석종료시점에는 3.8배 높아져서 소득격차가 더 커졌다. 퇴직연령(만 49세) 이후 정년까지 고용을 보장받는 근로자도 극히 적지만, 정년퇴직에 따라 시간이 지날수록 부의 부 빈익빈 현상이 강해지며 소득불평등이 악화되는 것이다. 우리나라 평균 퇴직연령(만 49세) 이후의 근로자는 소수의 고소득자와 다수의 저소득자로 구성되었는데, 시간이 지날수록 저소득자의 위치는 상대적으로 더 하락하고 고소득

자는 높아져서, 정년연령까지 근무한 후 퇴직할 수 있는지에 따라 생애 근로소득의 불평등이 커질 수 있다(지은정, 2020c).

<표 2-12> 정년연장과 불평등

연구자 (연도)	연구자료	분석대상 시기	분석방법	주요 내용
김진수 외(2015)	한국노동 패널	2012년	가설적 위험인구 집단분석	· 정년연장으로 국민연금의 증가는 고임금 근로자에 게 더 크게 나타남
한국경제 연구원(2019)	· 사업체노동 력조사 · 경찰 고령층 부가조사	2013~ 2018년	빈도분석	· 정년연장 혜택은 대기업 정규직 노노조에 집중됨
지은정 (2020c)	한국복지 패널	2006~ 2018년	· 지니계수 · 대수편차평균	· 정년퇴직에 따른 임금소 득불평등 악화 · 부익부 빈익빈 현상 강화
김윤영· 백승호(2021)	국민노후 보장패널	2019년	다중회귀분석	· 상용직과 임시일용직·자 영업의 연금격차 확대

자료: 김진수 외(2015; 지은정, 2020c 재인용), 한국경제연구원(2019), 지은정(2020c), 김윤영·백승호(2021)의 연구결과를 바탕으로 작성함.

김윤영·백승호(2021)의 연구에서도, 근로기간이 1년 더 연장될 때마다 은퇴 후 국민연금 급여도 1.2%씩 늘어나며, 현행 60세인 정년이 지나도 최대 65세까지 일할 수 있도록 정부가 고용연장 제도를 도입할 경우 근로자가 받는 국민연금이 최대 6% 늘어날 전망이다. 그러나 자영업과 임시일용직의 경우 오래 일하면 일할수록 같은 기간 일한 정규직과의 연금 격차가 커지는 것으로 나타났다. 총 근로기간 중 임시일용직 비중이 1%p 증가하면 국민연금 급여는 0.4% 감소했다. 예컨대 40년을 모두 자영업으로 일했을 경우 그 중 절반인 20년만 자영업으로 일하고 나머지는 상용직으로 일한 경우에 비해 20% 낮은 연금급여를 받게 되는 것이다. 상용직이 아닌 임시일용직이나 자영업은 오히려 연금 급여수준을 낮추게 된다. 임금근로자로 정년퇴직할 수 있는지에 따라 부익부 빈익빈 현상이 심화될 수 있음을 의미한다.

제3장

일본의 세대 간 일자리 관계 및 정책

제1절 서론

일본은 현재까지 세계에서 가장 급속하게 저출산 고령화 사회를 경험하고 있다. 그런 가운데 노동시장 지표에서는 주요 선진국 중 실업률이 가장 낮다. 특히 청년층의 실업률이 그렇다. 65세까지 고용확보조치, 70세까지 취업기회확보조치를 추진하여 고령자의 고용, 취업기회를 높여도 청년층의 취업기회를 빼앗는다는 문제점은 거의 나타나고 있지 않다. 청년층의 고용을 확보하기 위해 고령자의 조기퇴직을 추진하는 유럽국가와 매우 다르다. 2013년 이후 추진되고 있는 1억 총활약사회 실현정책, 전세대형 사회보장 정책은 모든 세대의 취업률을 높여 경제활동을 제고하여 고령화의 문제점을 최소화하고 사회보장 시스템을 유지해 나가기 위한 정책이라고 평가할 수 있다. 1억 총활약 사회 실현 정책은 어느 정도 성공했다는 지표를 확인할 수 있고, 전세대형 사회보장 정책은 앞으로 정책안이 확정되어 구체적으로 전개될 것으로 보인다. 이런 정책으로 세대 간의 연대, 통합이 한층 진전될 것으로 기대된다.

우리나라의 저출산 고령화는 일본보다 더욱 빨리 진행되고 있다. 출산율은 우리나라가 이미 2001년 일본보다 낮아지기 시작하여 최근 0.84로 세계에서 가장 낮은 수준이다. 2021년 9월 현재 일본의 고령화율이 29.1%로 세계에서 가장 높은 수준이지만, 우리나라는 고령화율의 속도가 더 빨라 일본을 추월할 것으로 예측된다. 그러면 저출산 고령화에 따른 문제는 세계에서든 유례를 찾아 볼 수 없는 형태로 나타날 가능성이 크다. 그런 문제를 최소화하기 위해 이미 그런 문제를 경험하고 해결하려는 노력을 기울이고 있는 외국사례를 참고하는 것이 중요하다고 보여진다.

우리나라는 경제발전, 사회구조, 문화 등 일본과 비슷한 측면이 상대적으로 많아 주요 참고 대상국이 될 것이다. 특히, 고령자나 청년층의 고용 면에서는 일본이 세계에서 가장 문제가 적기 때문에 세대 간 일자리 대체 등의 문제 해결에 많은 참고가 되리라 사료된다. 본고가 그런 측면에서 작으나마 기여하길 기대한다.

제2절 인구구조의 변화와 사회경제적 상황

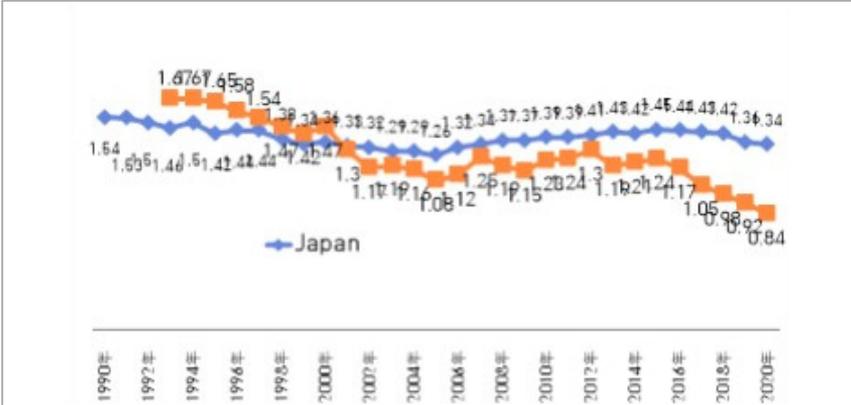
1. 인구구조의 변화

가. 저출산·고령화 현황 및 변화

일본의 인구는 2008년 1억 2804만 명으로 피크를 기록한 후 지속해서 감소하고 있다. 2020년 현재 1억 2622만 명으로 2008년 대비 약 1.5% 포인트 감소하였다. 인구 감소는 앞으로도 지속될 것으로 예측되고 있다. 인구 감소는 기본적으로 저출산의 영향이 크다. 일본의 출산율은 1990년 이후도 지속 감소하여 2005년 1.26를 기록하여 최저치에 도달하였다. 그 후 약간 증가하여 2015년 1.45까지 도달한 후 감소세로 돌아서 2020년 현재 1.34를 기록하였다 ([그림 3-1] 참조).

[그림 3-1] 일본 출산율의 추이

(단위: 명, 참조: 한국)



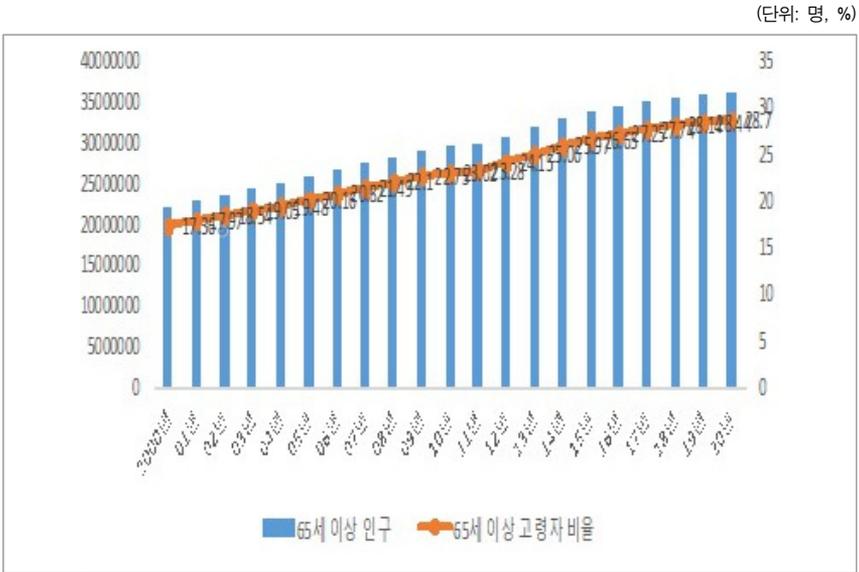
자료: 厚生労働省, 「人口動態統計」

한편 일본의 평균수명은 일관하여 높아졌다. 평균수명은 2000년 남성 77.72세, 여성 84.60세에서 2020년 각각 81.64세, 87.74세로 증가하였다.⁶⁰⁾

일본의 인구는 출산율 감소 및 평균수명의 증가로 고령화하였다. 65세 이상의 고령자 수는 2000년 2204만 명에서 2020년 3619만 명으로 1400만 명 이상 증가하였다. 그 결과 고령자가 전체 인구에 차지하는 비율도 크게 증가하였다(그림 3-2] 참조). 고령자 비율은 2000년 17.36%에서 2020년 28.7%로 약 11% 포인트 증가하였다. 그 비율은 앞으로도 계속 증가하여 2040년에는 35.3%를 기록할 것으로 예측되고 있다.

60) 厚生労働省 「2020年 簡易生命表概況」

[그림 3-2] 일본 65세 이상 고령자 수 및 비율 추이



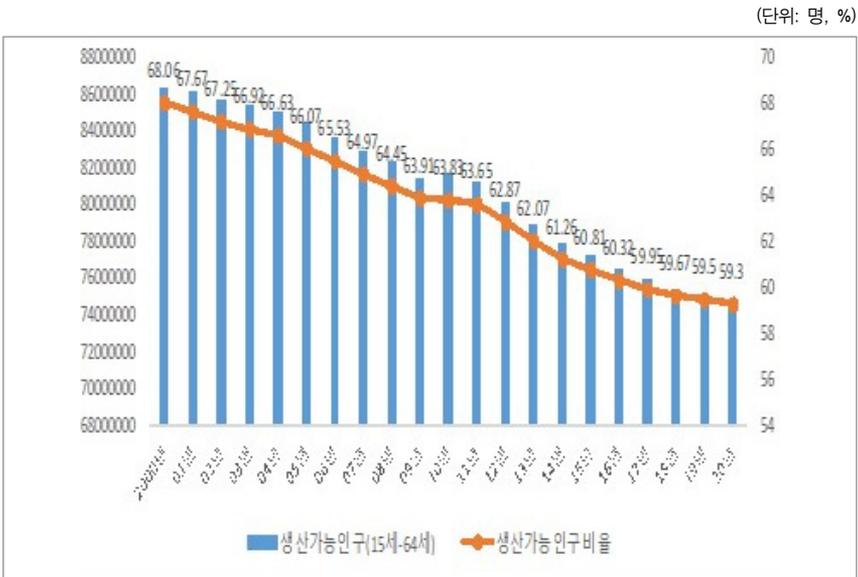
자료: 総務省統計局HP 「統計Dash Board」

이상과 같이 출산율의 저하 또는 낮은 출산율의 지속 및 평균수명의 증가가 계속하면 일본의 인구는 한층 고령화될 것으로 예상된다.

나. 생산가능인구의 규모 및 변화

일본의 생산가능인구는 지속해서 감소하고 있다. 생산가능인구(15세-64세 이하)는 2000년 8638만 명에서 2020년 7466만 명으로 약 1천 171만 명 감소하였다. 전체 인구에서 생산가능인구가 차지하는 비율도 2000년 68.0%에서 2020년 59.3%로 10% 포인트 가까이 감소하였다([그림 3-3] 참조).

[그림 3-3] 일본 생산가능인구(15~64세) 및 생산가능인구 비율



자료: 総務省統計局HP 「統計Dash Board」

2. 인구구조의 변화로 인한 사회경제적 영향

가. 경제적 지표

일본의 국내총생산은 1990년대 초 거품 경제의 붕괴에 따른 장기불황 가운데 2000년대 초 IT 거품 경제의 붕괴, 2008년 세계금융위기, 그리고 2011년 동일본대지진의 영향으로 장기 정체를 겪고 있다. 국내총생산의 성장률은 IT 거품 경제의 붕괴로 2001년⁶¹⁾과 02년 각각 -1.9, -0.7%의 마이너스 성장을 기록하였고, 2008년과 09년은 세계금융위기의 영향으로 각각 -4.1%, -3.6%로 큰 폭으로 감소하였다(그림 3-4 참조). 그리고 2011년 동일본대지진의 영향으로 2011년과 12년 각각 -1.0%, -0.1%를 기록하였다. 2020년은 코로나 팬데믹으로 -3.9%라는 마이너스 성장률을 또 기록하게 되었다. 그 결과 2000년대 이후 일

61) 연도 기준. 일본의 연도는 4월부터 다음 해 3월까지이다.

본의 국내총생산은 정체하였다고 말할 수 있는데 2013 이후 이른바 아베노믹스의 영향으로 국내총생산이 7년간 증가한 것이 돋보인다.

[그림 3-4] 일본 국내총생산 및 성장률 추이



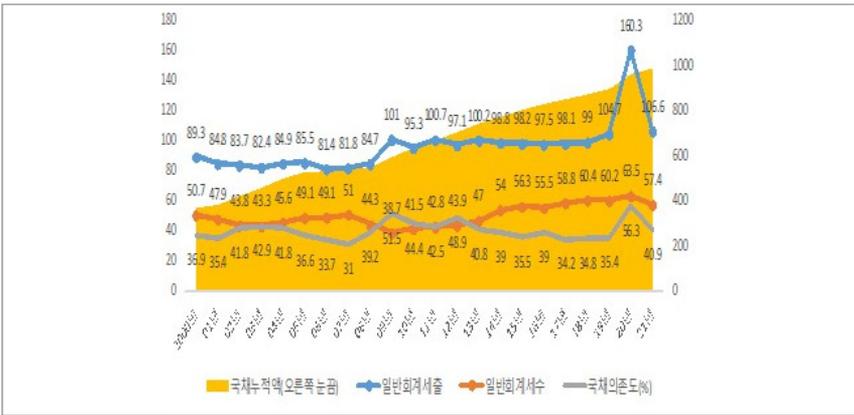
자료: 内閣府 「国民経済計算(GDP統計)」

나. 국가채무 및 사회보장부담

일본은 앞서 살펴본 바와 같이 고령화가 지속되었다. 고령화에는 연금, 의료비, 개호(장기요양), 생활보호(기초생활보호) 등 복지비용이 든다. 복지비용은 기본적으로 사회보험으로 재원을 조달하지만, 장기 경기침체 가운데 복지비용에 상응하는 보험료를 올리기 어려운 측면이 있었다. 장기침체로 세수는 기본적으로 증가하지 않는 가운데 복지비용을 일반회계 세출에서 충당하였다. 그 결과 일반회계 세출은 세수보다 항상 많았고, 그 격차를 국채를 발행하여 메웠다.⁶²⁾

62) 예를 들어 2016년도의 경우, 사회보장관련 보험료 수입이 66.3조엔 이었는데 실제 급부

[그림 3-5] 일본 일반회계세출, 세수 및 국채의존도와 국채누적액의 추이



자료: 財務省 (2021) 『日本の財政関連資料』

그 결과 매년 일반회계 세출 중 국채 의존도는 30-50%대를 추이하였다(그림 3-5 참조). 그에 따라 국채누적액은 매년 증가하여, 2021년도 990조 엔에 달하였다. 2021년도 국채누적액이 GDP의 177%에 도달하였고, 지자체의 부채까지 포함하면 GDP의 217%이다.

[그림 3-6] 일본 1인당 사회보장비 및 국민소득 추이

(단위: 천 엔)



자료: 社会保障・人口問題研究所 『社会保障費用統計』

는 그것으로 충당할 수 없어서 국고에서 32.2조엔, 지자체에서 13.1조엔을 부담하였다. 사회보장비 부담금은 각 항목별도 보험가입자와 국가 및 지자체의 부담률이 다른데, 국가부담률은 기초연금의 경우 50%, 생활보호(기초생활)의 경우 75% 등이다.

2000년 이후 1인당 국민소득은 매년 다소 증감하면서도 큰 변화가 없는데 1인당 사회보장비는 거의 매년 증가하였다(그림 3-6] 참조). 그에 따라 사회보장비가 국민소득에 차지하는 비율은 2000년도 20.1%, 2010년도 28.9%, 그리고 2019년도 30.9%로 증가하였다. 앞에서 본바와 같이 사회보장비의 증가를 보험료로 충당할 수 없어서 부족분을 국고로 지출하였기 때문에 국가의 부채 누적액은 지속해서 악화하였다.

제3절 세대 간 일자리 대체관계 현황

2000년 이후 2015년까지 일본의 취업자 수는 6400만 명 전후를 기록하였다. 경기가 상대적으로 좋았을 때는 6400만 명대, 나쁠 때는 6300만 명대를 기록하였는데 2011년과 12년은 동일본대지진의 영향으로 6300만 명을 밑돌았다. 그러나 2013년 이후 아베노믹스의 영향이 본격적으로 나타나기 시작하면서 취업자 수는 지속해서 증가하여 2019년 6724만 명에 달하였다. 2020년은 코로나 팬데믹의 영향으로 약간 감소하였다. 취업률은 취업자 수의 추이와 평행적으로 나타나고 있는데 2011년과 12년 56.5%로 가장 낮았고, 2019년은 60.6%로 최고치를 기록하였다(그림 3-7]참조). 상기한 바와 같이 생산가능인구는 지속해서 감소하였는데 2013년 이후 취업자 수 및 취업률이 증가한 주된 요인은 60세 이상 고령층(특히 65세 이상)이 더 많이 경제활동에 참가하였기 때문이다.

[그림 3-7] 일본의 취업자 수 및 취업률 추이



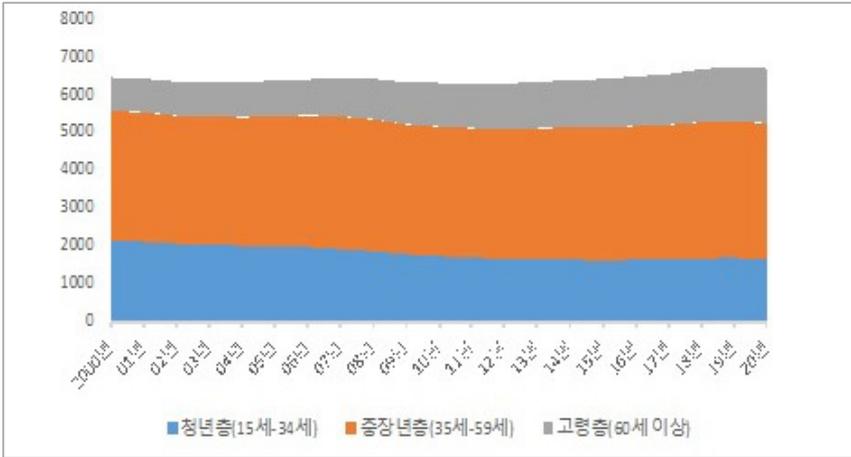
자료 : 総務省統計局 「労働力調査」

1. 세대별 노동시장 현황

취업자 수를 세대별로 보면 청년층(15세 이상 34세 이하)은 2000년 이후 낮은 출산율의 영향으로 계속해서 감소하였다(그림 3-8] 참조). 청년층 취업자 수는 2000년 2115만 명에서 2015년 1625만 명으로 23.2% 포인트(490만 명) 감소하였다. 그 후 증가하여 2019년 1690만 명까지 회복하였는데 경기가 좋아져 비경제활동인구가 취업하였기 때문이다. 중장년층(35세 이상 59세 이하)는 경기변동에 따라 증감하였는데 2013년부터 계속해서 증가하여 2019년 3612만 명에 도달하였다. 그 결과 2012년의 3420만 명보다 188만 명이 증가하였다. 한편, 고령층(60세 이상)은 2000년 이후 일관하여 증가하였다. 즉 고령층 취업자 수는 2000년 874만 명에서 2010년 1140만 명, 그리고 2020년 1434만 명으로 증가하였다. 20년간 64.4%(560만 명) 포인트 증가하였다. 그 결과 취업자도 고령화되었는데 그 비율을 보면 다음과 같다. 즉 전체 취업자에서 접하는 고령층의 비율은 2000년 13.6%, 2010년 18.1%, 그리고 2020년 21.5%로 크게 증가하였다.

[그림 3-8] 일본의 연령층별 취업자 수 추이

(단위: 만 명)



자료: 総務省統計局 「労働力調査」

과거 20년간 5세 구분 연령계층별 취업률을 보면 다음과 같다(표 3-1)참조). 가장 큰 특징은 60-64세 연령층의 취업률이 거의 지속해서 증가하였다라는 점이다. 2000년 51.0%에서 2010년 57.1%, 그리고 2020년 71.0%까지 증가하여 20년간 20% 포인트 증가하였다. 이것은 후술하는 정부가 65세까지의 고용 확보조치 정책의 영향이 가장 컸다고 보여진다. 둘째, 2013년부터 모든 연령층에서 취업률이 증가하였고 2019년까지 지속하였다. 이것은 이른바 아베노믹스의 영향으로 보여지는데 경제회복을 위해 [1억 총활약 사회]를 지향하면서 모든 연령층에 취업기회가 많아졌다고 말할 수 있다.

<표 3-1> 일본의 연령계층별 5세 단위(취업률 추이

(단위: %)

연도	15~19歲	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65歲以上
2000	15.5	66.6	78.0	73.9	77.0	81.0	82.0	79.5	73.0	51.0	22.1
2001	15.6	65.5	78.0	74.2	77.0	81.2	81.9	79.3	72.5	50.7	21.2
2002	15.1	64.1	77.4	74.2	76.2	81.0	81.5	78.6	72.2	50.6	20.3
2003	14.6	63.2	78.1	74.3	76.5	80.9	81.8	79.0	72.5	50.7	19.7

연도	15~19歳	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65歳以上
2004	14.4	62.6	78.8	75.3	76.3	80.8	82.2	79.1	73.5	51.5	19.4
2005	14.7	63.5	79.2	75.7	76.8	81.1	82.9	79.6	73.8	52.0	19.4
2006	14.9	64.2	80.0	76.2	77.3	81.7	83.1	80.5	73.8	52.6	19.4
2007	14.9	64.6	80.2	77.2	77.8	82.1	84.1	80.9	74.5	55.5	19.7
2008	14.9	64.3	80.3	77.3	78.0	81.6	83.5	81.3	74.5	57.2	19.7
2009	13.8	62.5	79.7	77.2	77.3	80.6	82.6	80.9	74.2	57.0	19.6
2010	13.6	62.1	79.6	77.8	77.7	80.6	82.9	81.2	74.5	57.1	19.4
2011	13.1	62.8	80.1	78	78.5	80.5	83	81.1	75.2	57.1	19.2
2012	13.4	62.6	80.3	78.6	78.8	80.8	83.1	81.3	75.4	57.7	19.5
2013	14.5	64.1	81.0	79.5	80.1	81.6	83.4	82.4	76.8	58.9	20.1
2014	15.3	64.6	82.1	80.1	81.0	82.6	83.8	82.9	78.1	60.7	20.8
2015	15.6	64.8	82.3	80.2	81.2	83.4	84.3	83.4	78.7	62.2	21.7
2016	16.6	67.2	83.8	81.3	81.5	83.7	85.1	84.0	79.9	63.6	22.3
2017	16.1	68.1	84.5	82.7	82.6	84.4	85.7	84.5	81.0	66.2	23.0
2018	18.9	71.4	85.9	83.9	83.6	86.2	85.9	85.4	81.7	68.8	24.3
2019	20.3	72.4	86.7	84.1	84.4	86.6	86.8	85.9	82.3	70.3	24.9
2020	18.3	71.6	86.5	83.8	84.0	85.8	86.4	85.6	82.2	71.0	25.1

자료: 総務省統計局 「労働力調査」

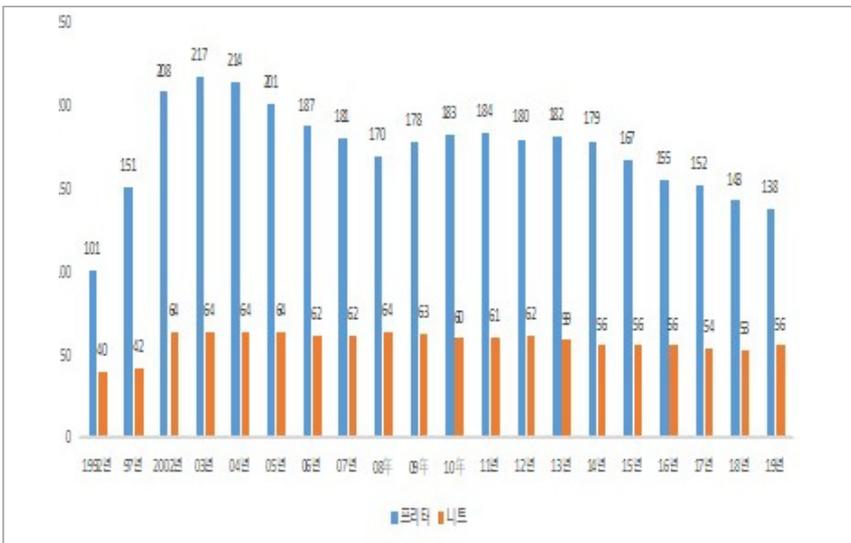
2000년 이후 경기의 장기침체 가운데 고용문제의 가장 큰 문제로 대두된 것이 청년층의 프리터, 니트(NEET, 무업자)이다. 일본은 이른바 중신고용 관행이 아직도 강하게 남아 있는데, 기업은 매년 정기적으로 졸업생을 정규직으로 채용하고 기업 내 일과 교육 훈련 등을 통하여 직업능력 향상을 꾀하면서 정년까지 고용하고 있다. 이러한 관행은 기업규모가 클수록 강하다. 경기가 나빠면 채용을 줄이는 것이 일반적인데 그에 따라 그 때 졸업하는 청년층은 정규직으로 채용되기 힘들다. 그것은 기업이 정기적으로 정규직을 채용할 때 학졸자만을 대상으로 하기 때문이다. 졸업 시 정규직으로 채용되지 못한 청년층은 그 후 프리터나 니트화하기 쉬운데 그 규모를 보면 다음과 같다(그림 3-9) 참조).

프리터는 2000년대 초반 장기불황 및 IT거품 경제 붕괴로 2000년대 초반 매우 많아 217만 명에 이르렀으나 그 후 약간 증감을 거듭하면서도 감소하여 2019년 138만 명으로 최고치를 기록한 2003년의 63.6%에 불과하다. 반면 니트는 프리터만큼 감소하고 있지 않다. 2000년대 초 64만 명으로 최고치를 기

록하여 그 후 감소경향이지만 가장 적은 2018년에도 53만 명으로 최고치를 기록한 2002년의 82.8%이다. 프리터는 경기에 민감하게 반응하여 증감하는 한편, 니트는 그렇지 않다. 일본 고용대책의 최대 과제 중 하나가 니트를 어떻게 경제활동에 참여시킬 수 있을 가이다. 또한 그와 함께 프리터의 정규직화도 매우 큰 과제이다.

[그림 3-9] 일본의 프리터, 니트의 추이

(단위: 만 명)



주: 1) 프리터는 연령이15-34세이고 학교 졸업자로 [파트, 아르바이트]이거나, 실업자 중 구직 고용 형태로 [파트, 아르바이트]를 찾거나, 비경제활동인구 중 희망하는 고용형태가 [파트, 아르바이트]인 경우이다. 여성의 경우 기혼자는 제외한다.

2) 무업자는 비경제활동인구 중 가사도 통학도 하지 않는 자이다.

출처: 総務省統計局 「労働力調査(詳細集計)」(원자료), 厚生労働省(2020) 「今後の若年者雇用に関する研究会資料」(인용자료)

2. 정년퇴직 및 성과와 한계

일본은 1986년 [고연령자 등 고용 안정 등에 관한 법률(고연령자 고용안정법)] 개정 때까지 법정 정년은 없었다. 개별 기업에서 자유롭게 정년을 정하였

으나 60세 미만이 일반적이었다. 1986년 동법 개정 때 기업에게 60세 정년을 노력 의무화하고 1994년 동법 개정(시행은 98년) 때 60세 미만의 정년을 정하는 것을 금지하였다. 그로 인해 일본의 정년은 60세가 일반화되었다. 한편, 2000년에는 동법 개정으로 65세까지 고용확보조치를 기업에 노력 의무화하였고, 2004년 개정(2006년 시행) 때에는 65세까지 고용확보조치를 의무화 하였다. 단 노사협정, 취업규칙 등으로 예외자를 설정할 수 있도록 하였다. 그러나 2012년 동법 개정(시행 2013년)으로 예외자 규정을 폐지하여 희망하는 모든 종업원을 65세까지 고용확보하도록 의무화하였다. 더 나아가 동법 개정을 통하여 2021년부터는 70세까지 취업기회확보조치를 기업에 노력 의무화하였다(고령자 고용정책은 후술).

이상과 같이 고령자 고용정책을 추진하였으나 법정 정년에 대한 개정은 없었다. 즉, 1998년 시행된 동법에서 60세 미만의 정년을 정하는 것을 금지하였는데 그 이후 그 부분은 개정되지 않았다. 실제 기업의 정년연령을 보면 다음과 같다. 최신 조사인 2017년 후생노동성의 조사⁶³⁾에 의하면, 정년제를 도입하고 있는 기업 비율은 95.5%로 대부분의 기업에서 정년제를 두고 있는데, 그 중 정년을 일률적으로 정하는 기업은 97.8%였다. 정년연령을 60세로 정하고 있는 기업은 79.3%, 61세 0.3%, 62세 1.1%, 63세 1.2%, 64세 0.3%, 65세 16.4%, 그리고 65세 이상 1.4%였다. 아직도 대부분의 일본 기업은 정년연령을 60세로 정하고 있는데 기업규모가 클수록 그런 경향이 강하다. 즉, 60세를 정년연령으로 정하는 기업 비율은 근로자 규모 1000명 이상 90.6%, 300-999명 87.2%, 100-299명 84.1%, 30-99명 76.7%이다. 반면 정년연령을 65세 이상으로 정하고 있는 기업 비율은 각각 6.7%, 9.4%, 12.5%, 그리고 20.5%였다. 최근 정년연령을 개정하여 61세 이상으로 연장하는 기업이 증가하고 있다. 정년연장 이유를 보면 다음과 같다(그림 3-10 참조).

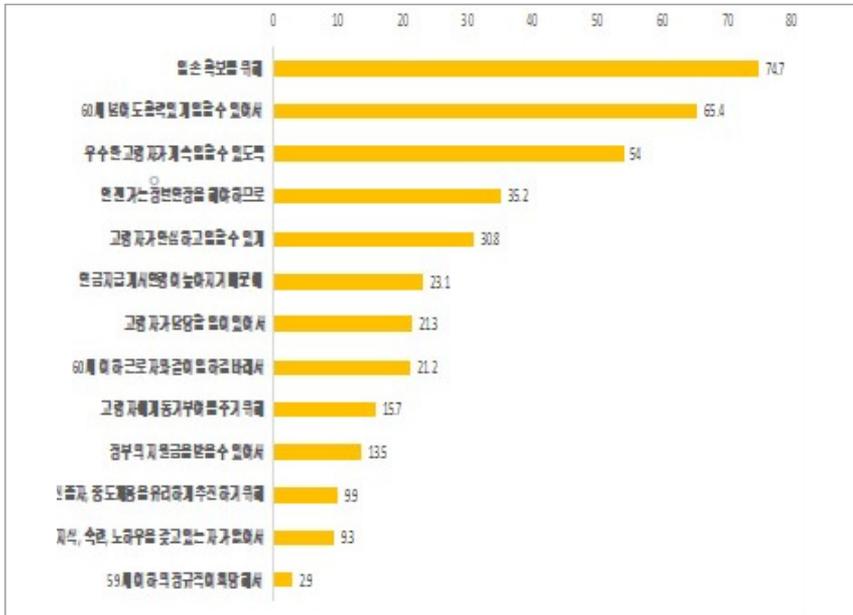
기업이 정년을 연장하는 이유로 가장 많이 든 것은 [일손 확보를 위해]로 74.7%에 달하였다. 중소기업일수록 정년연령이 높은 것을 보면 중소기업의 노동력 확보가 정년연장을 하게 한 주된 요인임을 알 수 있다. 이어 [60세 넘어

63) 厚生労働省(2017) 「就労条件総合調査概況」

도 활력있게 일할 수 있어서] 65.4%, [우수한 고령자가 계속 일할 수 있도록] 54.0%, [언젠가는 정년연장을 해야 하므로] 35.2%, [고령자가 안심하고 일할 수 있게] 30.8%였다. 그 뒤로 [연금지급 개시 연령이 높아지기 때문에] 23.1%, [고령자가 담당할 일이 있어서] 21.3%, [60세 이하 근로자와 같이 일하길 바래서] 21.2%, [고령자에게 동기부여를 주기 위해] 15.7%, [정부의 지원금을 받을 수 있어서] 13.5%, [신규학졸자 중도채용을 유리하게 추진하기 위해] 9.9%, [지식, 숙련, 노하우를 갖고 있는 자가 없어서] 9.3%, [59세 이하의 정규직이 희망해서] 2.9%였다.

[그림 3-10] 일본의 정년연장 이유(복수응답)

(n=1,840. 단위: %)



자료: 高齡・障害・求職者雇用支援機構(2020) 『65歳超先進企業に学ぶ定年延長・継続雇用延長の効果と課題』

일본에서 정년퇴직에 대한 평가는 그다지 많지 않다.⁶⁴⁾ 정년퇴직의 성과 또는 좋은 점으로 들 수 있는 것은 첫째, 기업의 계획적인 인력활용과 신진대사를 들 수 있다. 매년 정년으로 퇴직하는 자를 알 수 있으므로 사업을 수행하는데 필요한 인력을 계획적으로 확보할 수 있다. 또한, 정년으로 고령자가 자연스럽게 퇴직하므로 퇴직자를 대신하여 청년층을 충원할 수 있어 조직의 신진대사를 꺾을 수 있다. 둘째, 노동자의 계획적이고 안정적인 생활설계가 가능하다. 정년까지 일할 수 있다는 고용안정감과 정년으로 퇴직하는 것을 사전에 알고 있으므로 정년퇴직 이전과 이후의 생활설계를 하기 쉽다. 셋째, 안정적인 사회질서 유지와 계획적인 정책대응이 용이하다. 정년퇴직은 예측 가능성 때문에 당해 노사뿐만 아니라 사회적으로도 안정적인 사회질서를 유지하기 쉽다. 세입 및 세출, 사회보험 등을 정년을 기준으로 안정적으로 운영할 수 있다. 또한, 정년에 따른 경제활동인구의 증감을 예측할 수 있어 정부의 정책대응이 용이하다.

그러나 정년퇴직의 한계 또한 분명하다. 첫째는 기업의 고용유지비용을 들 수 있다. 정년까지 고용을 유지하기 위해서 근로자의 능력, 건강, 요청에 맞추어 인사관리하고 노동비용 이상으로 부가가치를 창출하는 데는 적지 않은 관리비용이 든다. 특히 연공임금이 관행적으로 유지되고 있는 경우 연령증가에 맞는 부가가치 증가를 꺾어야 함으로 더욱 관리비용이 들 수 있다. 둘째, 노동능력의 강제적 상실이다. 노동자의 능력, 건강, 일할 의욕 등은 각기 다를 수 있는데 정년퇴직으로 강제적이고 획일적으로 노동기회를 빼앗기 때문에 능력, 건강, 일할 의욕을 갖고 있는 노동자에게는 기회손실이 크다. 기회손실은 단지 노동자뿐만 아니라 기업이나 사회에도 마찬가지로 크다.

이와 같은 정년퇴직의 장단점이 있는데 이것을 중화하기 위한 노력이 기업, 노동자, 사회적으로 전개되었다. 그 때문에 정년퇴직으로 완전히 노동기회가 상실되지 않고 있다. 무엇보다도 사회적인 필요성이 컸는데 그것은 사회보장시스템의 유지였다. 저출산 고령화가 지속적으로 진행되는 가운데 연금수령

64) 간단한 평가로서는 戒野淑子(2008) 「定年制を考える」 労働政策研究・研修機構 『日本労働研究雑誌』 2008年4月号No.573No.573.

연령을 1954년 55세에서 60세로 늦추고 1985년에는 60세에서 65세(기초연금), 그리고 2000년에는 후생연금(직장가입 연금)도 60에서 65세로 늦추어 2025년에는 모든 연금의 수급연령이 65세가 된다. 즉 연금수급 연령까지는 노사 모두 생활안정을 위해 일할 기회를 확보하길 바랬고, 정부도 그것을 지원하였다. 그 때문에 정년퇴직에 따른 노동기회의 강제적 상실은 일률적으로 나타나지는 않았다(후술).

정년퇴직의 단점/부작용을 최소화하고 장점/효과를 최대화하기 위한 다양한 노력이 요구된다. 앞서 살펴본 바와 같이 최근 중소기업의 경우 정년을 연장하거나 폐지하는 기업이 증가하고 있는데 이러한 움직임이 정년연장, 또는 정년제도의 변화에 어떠한 영향을 미칠지 주목 된다.

3. 세대 간 일자리 대체관계 동향 및 선행연구

세대 간 일자리 대체관계는 상기 5세 연령층 취업률을 보는 한 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 2013년 이후 경기가 지속적으로 호전되었을 때는 모든 연령층의 취업률이 증가하므로 세대 간 일자리 대체관계가 없다고 말할 수 있다. 둘째, 2013년 이후 취업률이 가장 많이 증가한 연령층은 60-64세로 2012년 57.7%에서 2019년 70.3%로 12.6% 포인트 증가하였는데, 뒤이어 20-24세 62.6%에서 72.4%로 9.8% 포인트, 15-19세 13.4%에서 20.3%로 6.9% 포인트 그리고 25-29세 80.3%에서 86.7%로 6.4% 포인트 증가한 것을 보면 고령층과 청년층의 일자리 대체관계는 확인하기 힘들다. 셋째, 불경기 때의 동향을 보면 2008년 세계금융위기 이후 취업률을 보면 60-64세 2008년 57.2%에서 2010년 57.1%로 0.1% 감소하는데 그쳤는데, 15-19세 14.9%에서 13.6%로 1.3%, 20-24세 64.3%에서 62.1%로 2.2%, 25-29세 80.3%에서 79.6%로 0.7% 포인트 각각 감소하였다. 고령자의 감소폭이 청년층보다 매우 낮았다. 세대 간의 대체관계까지는 확인할 수 없으나 불경기에는 고령층보다 청년층에 보다 더 큰 부정적 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 넷째, 고령자 고용정책의 영향이 확인된다. 2008년부터 65세까지 고용확보조치가 시행되었는데, 60-64세 연령층의 취

업률은 전년보다 1.7% 포인트 높은 57.2%를 기록하였다. 그 외의 연령층은 전년보다 취업률이 감소하거나 같고 높아도 0.2% 포인트 이내였다. 예외적으로 50-54세에서는 0.4% 포인트 증가하였다. 60-64세 연령층의 취업률 증가는 다른 연령층보다 크게 높는데 고령자 고용정책의 영향이라 볼 수 있다. 2012년까지는 노사협약이나 취업규칙 등으로 65세까지의 고용확보조치 예외조치가 두어 해당되는 고령자를 고용확보에서 배제하할 수 있었으나 2013년부터는 배제하는 것을 금지하여 희망자 전원을 고용확보하도록 하였다. 그러나 그 영향이 60-64세 연령층 취업률 증가에 미친 영향을 확인하는 것이 매우 어렵다. 왜냐하면 2012년보다 2013년의 취업률이 전 연령층에서 증가하여 희망자 전원 고용확보조치의 직접적 영향을 받는 60-64세 연령층만 취업률이 특별히 증가한 것을 확인할 수 없기 때문이다. 즉, 60-64세 연령층의 취업률은 2012년 57.7%에서 58.9%로 1.2% 포인트 증가하였는데, 20-24세 연령층 1.5% 포인트, 55-59세 연령층 1.4% 포인트, 그리고 35-39세 연령층 1.3% 포인트 증가로 60-64세 연령층보다 더 증가하였기 때문이다.

세대 간 일자리 대체에 관한 기존연구에 관하여 살펴보기로 한다. 기존연구는 세대 간 일자리 대체를 긍정하는 연구와 대체를 부정하고 오히려 보완관계에 있다는 연구로 대별된다. 먼저 세대 간 일자리 대체를 긍정하는 연구에 관하여 살펴보기로 한다.⁶⁵⁾ 金子能宏(1997)는 연령계층 간 일자리 대체 단력성을 검토하였는데 55세 미만과 60세 전반이 모든 기업규모에서 대체관계가 있다고 분석하였다. 三谷直紀(2001)는 제조업을 대상으로 추계한 결과, 통계적 유의성은 그다지 높지 않으나 남성 55세 이상과 15-24세 남녀의 Hicks의 보완부분 탄력성이 -0.584로 부의 관계에 있어 일자리 대체관계가 확인된다고 하였다. 玄田有史(2001a)는 종업원 500명 이상의 대기업을 대상으로 중회귀 분석을 한 결과 45세 이상 근로자의 비율이 높은 사업소에서는 신규학졸자 채용뿐만 아니라 중도채용 유의하게 억제된다고 밝혔다. 玄田有史(2001b)는 정년연장이 신졸채용을 억제할 가능성이 있음을 시사하였다. 太田聰一(2002)는 아이치 현이라는 광역지자체의 중소기업을 회귀분석한 결과 중고령 비율이 높을수록,

65) 岸田泰則(2019)와 米岡秀眞(2021)을 중심으로 살펴본다.

또한 노조가 존재하는 기업일수록 고령자 고용이 신졸채용을 억제할 가능성이 높다고 밝혔다. 또한, 앙케트 설문에서 [귀사에서 중고령 고용을 유지하기 위해 청년 신규채용을 억제하고 있는가]에 대한 응답비율이 [잘 맞다] 6.7%, [어느정도 맞다] 26.5%, [맞지 않다] 61.3%, [모름]1.8%로 응답 기업의 약 2/3는 대체관계를 부정한다는 응답을 하였다. 川口大司(2005)는 45세 이상의 중고령자를 많이 고용하고 있다는 고용 과잉감이 강한 기업일수록 신졸채용이 억제되는 경향이 있다고 분석하였다. 즉 특정 연도의 제품가격이 하락하면 중고령자 고용 과잉감에 영향을 미치고 더 나아가 다음해 제품 가격의 하락할 것으로 예상하여 신졸채용이 억제된다는 분석 결과였다. 井嶋俊幸(2004)는 신졸 채용이 60세 이상의 계속고용과 유의미한 부의 관계에 있는데, 결정계수가 0.133으로 작았다. 原ひろみ(2005)는 정규직 300명 이상 기업에서는 중고령자의 비중이 높거나 노조의 존재가 신규채용을 감소시키는 방향으로 영향을 미치고 있다고 밝혔다. 太田聰-(2012)는 고령자 고용과 청년층 고용은 부분적으로 경합한다고 지적하였다. 周燕飛(2012)는 종업원 300명 이상 기업에서는 60세 이상 고령자의 계속고용비율이 높은 기업, 정년연령을 연장한 기업, 종업원 규모가 더 큰 기업, 그리고 노동조합이 있는 기업일수록 신규학졸자 채용의 억제경향이 강하다고 밝혔다. 그런데 [신규학졸자 채용을 억제, 정치하였다]고 응답한 기업은 1105사 중 20사에 불과하여 통계적으로 어느 정도 유의미한지 불투명하다. 野田知彦(2010)는 노동조합의 존재가 1996년까지는 신규학졸자 채용을 억제하였는데 1997년 이후는 억제하고 있지 않다고 분석하여 노조가 신규채용에 미치는 영향은 일관하지 않다고 밝혔다. 山田篤裕(2009)는 노조가 정년연장 확률도 60세 이후 계속고용율도 낮추고 있다고 밝히고, 또한 노조의 존재가 60세 이상의 종업원의 재직상황에 부의 영향을 미친다고 분석하였다. 노조의 존재가 고령자 고용을 높여 그것이 청년층의 고용에 부정적인 영향을 미친다고 일률적으로 말할 수 없다는 연구라고 볼 수 있다. 米岡秀眞(2021)는 지자체 공무원부를 대상으로 분석한 결과, 고령자를 상근 근로자로 재고용하는 숫자가 증가하면 청년층의 신규채용 수가 억제되고, 노조 조직률이 높고 노조의 힘이 강할수록 청년층의 신규 채용자 수가 억제된다고 분석하였다.

이상의 일자리 대체 연구를 종합하면, 고령자 비율이 높고, 근속연수가 길고, 노동조합이 존재하고 화이트칼라 비율이 높은 경우 청년층 고용을 억제한다고 분석되고 있다. 그런데 고령자 고용정책으로 실시되고 있는 60세 이후의 계속고용이 신졸채용을 억제하는지 그렇지 않은지에 관해서는 연구자의 분석이 일치하지 않다. 또한, 고령자 고용이 증가한 것이 신졸채용의 감소를 초래한 것이 아니라 신졸채용이 감소한 결과 고령자 고용을 증가시킬 수 밖에 없다는 정반대의 인과관계를 밝힌 연구(近藤絢子, 2017)도 있다.

세대 간 일자리 보완관계에 대한 연구에 관하여 살펴보기로 한다. 먼저 有利隆—(1999)는 1990년 전까지 정년연장이 채용억제 효과가 없음을 밝혔다. 清家篤·山田篤裕(2004)는 55-64세의 노동자 임금이 1992-2002년 사이에 크게 감소하여 고령자의 고용은 청년층의 고용을 희생하는 것이 아니라 고령자의 임금감소라는 희생으로 촉진되었다고 주장하였다. 永野仁(2007)는 12개 기업의 인터뷰 조사를 통하여 정년 후 재고용이 신졸채용에 영향을 미치고 있지 않다는 점을 밝혔다. 즉 신규채용을 중시하는 기업은 고령자 고용과 관계없이 계속 신규채용을 하고 있다. 永野仁(2013)는 고연령자 고용안정법 개정에 따른 65세까지의 고용확보조치(즉 고령자의 증가)가 29세 이하 청년층의 고용에 영향을 미치고 있지 않다고 밝혔다. Kondo(2016)는 후생노동성의 조사를 페널자료로 재분석하여 고령자 고용과 청년층 고용이 대체관계에 있다라는 사실이 밝혀지지 않았음을 주장하였다.

이어 세대 간 일자리 대체관계가 성립하지 않다고 주장하는 연구자의 논거는 첫째, 정년 후 임금수준을 낮추어 계속고용하면 일의 성과 이상으로 임금을 지불하지 않기 때문에 고령자 고용을 늘려도 신규채용을 억제하지 않는다(川口大司, 2012). 둘째, 중고령자가 갖고 있는 기업특수 기능은 신규채용으로 대체할 수 없고 고령자와 청년층이 갖고 있는 숙련이나 능력이 다르기 때문에 고령자 고용과 청년층 고용은 보완관계에 있다(大石亜希子, 2013). 특히 일본에서는 기업이 청년층을 채용할 때 숙련이나 능력을 보기보다는 장래의 성장성을 보고 있어서 청년층의 고용이 고령층의 고용을 대체할 수 없고(今野浩一郎, 2014), 오히려 고령자가 자신의 기능을 청년층에게 전승할 수 있어서

청년층 고용을 촉진할 가능성도 있다(太田聰一, 2006). 셋째, 청년층 신규채용 규정요인에는 고령자 고용뿐만 아니라 기업업적, 경기동향, 비정규직 확대 등 노동수요 측면 뿐만 아니라 청년층의 낮은 능력 등 노동공급 측면, 더 나아가 노동력 수급의 미스매치 등 다양한 요인이 있기 때문에 고령자 고용이 청년층 고용에 부정적인 영향을 미친다고 단정하기는 힘들다(太田聰一·神林龍, 2009; 近藤絢子, 2013). 넷째, 세대 간 일자리 대체, 보완관계를 분석할 때, 기업의 노동시장 상황을 고려할 필요가 있다. 노동력 부족이면 대체보다는 보완관계의 가능성이 높고(原ひろみ, 2005), 중소기업에서는 청년층을 채용할 수 없어서 고령자를 고용하는데 그것이 청년층 고용을 억제한다고 볼 수 없고, 중소기업이 청년층을 채용할 가능성이 있으면 그것도 실행에 옮기면서 고령층 고용도 줄이지 않는다(鬼丸朋子, 2010). 특히 고령자의 긴 경험에 근거한 업무능력과 청년층의 IT 능력은 상호 보완적이다(八代尚宏, 2017).

이상, 일본에서 세대 간 일자리 대체관계, 보완관계 연구가 있는데 분석 대상이나 시기 등에 따라 연구결과가 다르게 나타나기도 하여 어느 한쪽의 연구만이 실태를 정확히 나타낸다고 단정하기 어려운 실정이다. 더 심도있는 연구를 위해서는 노동력 수급 상황, 임금과 노동생산성, 청년층과 고령층의 숙련, 기술의 분야 및 정도 등을 고려할 필요가 있다고 보여진다(岸田泰則, 2019).

일본에서 세대 간 일자리 대체에 대한 문제제기가 크지 않은 것은 이상과 같은 연구의 한계성도 있지만, 그 외에 첫째, 사회보장시스템의 유지를 위해 연금수령연령의 상향조정이 불가피하고 그에 따라 발생하는 고령자의 소득공백을 메꾸어야 하는 현실적 정책대응의 일환으로서 고령자 고용정책을 전개하지 않을 수 없다는 점, 둘째, 고령자 고용정책이 다른 세대의 고용삭감이나 억제를 강제하는 내용이 아니었다라는 점. 즉, 60세 이후 고용은 계속하되 임금, 노동시간 등은 노사가 유연하게 결정하여 노무비 부담을 가중시키지 않았다. 60세 이후 고용확보조치로 계속고용제도가 일반적이는데 제도 대상 고령자의 임금은 정년 전의 임금의 약 50-70%에 불과하다.⁶⁶⁾ 셋째, 같은 맥락에서 청년층

66) 厚生労働省(2008) 「高齢者雇用実態調査」에 의하면 계속고용제도로 재고용된 고령자의

의 초임 수준이 낮아 기업이 고령자 고용확보 조치를 취하더라도 청년층의 고용을 억제할 만큼 대상 청년층의 임금이 높지 않다. 넷째, 상기한 것처럼 중소기업을 중심으로 일손 확보를 위해 기업 스스로 고령자 고용을 적극적으로 추진하였다. 다섯째, 청년층의 고용문제는 일자리가 절대적으로 부족한 것에 그 근본 문제가 있는 것이 아니라 직업의식의 부족, 일할 의욕의 부족 등에 문제가 있다. 그 때문에 정부의 정책도 직업상담, 커리어 교육, 취직지원 등을 적극적으로 실시하고 있다. 고용정책의 측면에서 고령자와 청년층의 일자리 대체가 현실적으로 문제되지 않았다. 이러한 배경으로 세대 간 일자리 대체는 사회적으로도 정책적으로도 거의 문제로 부각되지 않았다.

제4절 세대연대(통합) · 세대갈등

일본에서는 세대연대나 세대갈등이라는 표현은 거의 화자되고 있지 않다. 앞서 살펴본 세대 간 일자리 대체, 보완 관계에 있어서도 모두가 납득할 만한 명확한 주장이 있지 않는 것이 그것을 잘 나타내 주고 있다고 해도 과언이 아니다. 그런데 저출산 고령화 사회가 더욱 심화하고 있는 가운데 세대 간의 연대의 중요성이 높아지고 있다. 그것은 일본의 연금제도에 기인한다. 일본은 현역세대의 연금보험료로 고령세대의 연금을 지불하고 있는 시스템이다. 연금보험료를 부담하고 있는 피보험자는 지속적으로 감소하는데, 연금을 수급하는 고령자는 지속해서 증가할 것으로 보인다. 그로 인해 2005년 연금수급자 대비 비보험자의 비율은 2.9였다. 즉 비보험자 2.9명이 한명의 고령자 연금을 부담하였다. 그런데 그 비율은 2010년 2.4, 2020년 1.9, 2030년 1.8, 2040년 1.5, 그리고 2050년 1.3으로 낮아질 것으로 예측되고 있다. 이러한 예측 가운데 사회보장시스템을 유지하기 위해서 최대한 피보험자를 늘리고 연금수급자를 줄이

월평균 임금은 정년퇴직 전에 비해 60-70% 수준이라고 응답한 기업비율이 34.8%로 가장 많았다. 일본의 경우 연간 상여금은 월임금의 4-6개월분이 일반적인데 고령자의 경우 현역의 1/2 정도이다. 상여금까지 고려하면 고령자의 연봉은 정년퇴직 전의 50-60% 수준이다.

거나 억제할 필요가 있다. 그것의 일환으로 고령자가 보다 길게 일할 수 있는 기회를 확보하는 것인데, 65세까지 고용확보조치, 70세까지 고용확보조치 정책(후술)이 추진되고 있다.

범정부차원에서는 [1억 총활약 사회], [전세대형 사회보장 정책]을 추진하고 있는데 주로 피보험자를 어떻게 늘릴 것인가, 또한, 저출산 고령화 사회를 지탱하기 위한 재원확보에 초점이 맞추어지고 있다.

1억 총활약사회에 관하여 살펴보기로 한다. 2012년 12월 재집권에 성공한 자민당의 아베정권은 [아베노믹스]라는 경제정책을 전개하였다. 대담한 금융정책, 기동적인 재정정책, 민간투자를 환기하는 성장정책으로 구성되는 아베노믹스로 재정권 후 3년간, 기업수익의 사상 최고 수준 기록, 취업자 100만 명 이상 증가, 기본임금 3년 연속 인상, 유효구인배율 24년만에 최고 수준 등 성과를 올렸다. 그런데 저출산 고령화라는 구조적인 문제는 경제성장에 큰 과제로 보고 아베수상은 문제해결을 위해 2015년 9월 [1억 총활약 사회의 실현]을 표명하였다. 1억 총활약 사회란 [여성도 남성도, 고령층도 청년층도 장애자 등도 가정, 직장, 지역의 모든 장에서 모두가 활약하는 이른바 전원 참가형 사회]이다. 1억 총활약 사회 실현을 위해 [명목 GDP 600조엔], [희망 출생율 1.8],⁶⁷⁾ [개호(간병)이직 제로]라는 새로운 목표를 내걸었다. 이러한 목표실현을 위해 추진된 정책으로서는 동일노동 동일임금 실현 등 비정규직 처우개선, 장시간 노동 시정, 고령자 취업 촉진, 자녀양육/개호 환경정비로서 보육인재 확보, 방과후 아동돌봄/아동교실 정비, 모든 자녀의 교육환경 정비로서 한부모 가정이나 다자녀 가정 교육지원, 여성활약 추진, 자녀양육 세대 지원, 니트(무업자) 등 취업곤란자 활약 지원 등이다. 1억 총활약 사회는 지금까지 다양한 문제 때문에 활약하지 못했던 여성, 청년층, 고령층이 활약할 수 있는 환경과 기회를 만드는 정책이라 말할 수 있다. 1억 총활약 사회 실현 정책중 가장 주목을 끈 것은 동일노동 동일임금 정책인데, 비정규직에 대한 균등처우, 균형처우, 잔업, 휴일근무 시간의 상한 설정과 위반시 벌칙 규정 등을 담고 있는데

67) 자녀를 몇 명 갖고 싶은지를 조사한 결과 평균 1.8명이었다. 이러한 희망을 실현하기 위한 정책목표이다.

2020년부터 실행되고 있는데 2021년부터는 중소기업에도 적용된다.

1억 총활약 사회 실현 정책으로 앞서 살펴본 것처럼 취업자 수 및 취업률은 2013년 이후 2020년 코로나 팬데믹 전까지 지속 증가하였다. 그 결과 실업률도 2012년 4.3%에서 2018년 2.4%로 낮아졌고, 유효구인배율은 2018년과 2019년 1.60으로 사상 최고치를 기록하였다(그림 3-11) 참조). 이런 지표를 보는 한 1억 총활약 사회는 어느 정도 실현되었다고 해도 과언이 아니다.

[그림 3-11] 일본 실업률과 유효구인배율의 추이

(단위: %, 배)



자료: 総務省統計局 「労働力調査」 및 厚生労働省 「一般職業紹介状況」

즉 1억 총활약 사회 실현 정책으로 모든 세대에서 취업자가 증가하여 경제활동을 통해 부가가치 창출에 기여하고 사회보험료를 납부하여 사회보장시스템의 유지에 기여하고 있다. 그 결과 특정 세대가 배제되지 않았고, 또한 특정 세대만이 혜택을 받지도 않아 세대 간 연대나 통합에 순기능을 하였다고 평가할 수 있다. 일본의 여성노동시장의 문제로 지적된 M자 형 커브가 크게 개선되었는데 그것은 정책효과가 매우 컸음을 나타내 주고 있다고 보인다.⁶⁸⁾

68) 여성의 출산, 육아기에 취업률이 낮아 M자 커브나 나타났는데 취업률이 가장 낮은 35-39세 연령층의 취업률이 2010년 66.2%에서 2019년 76.7%로 크게 증가하였다. 그 결과 30-34세 연령층 77.5%, 40-44세 연령층 80.2%와 크게 차이가 없어 M자 커브가 크게 완화하였다. 자녀

다음 전세대형 사회보장에 관하여 살펴보기로 한다. 일본 정부는 2019년 9월 [전세대형 사회보장 검토회의]를 설치하여 12월 중간보고⁶⁹⁾를 발표하였다. 중간보고에서는 전세대형 사회보장을 구축하기 위하여 크게 5가지의 개혁을 추진하기로 하였는데 다음과 같다. 첫째, 생애현역(에이지 프리) 활약사회이다. 현재 고령자는 육체적으로 정신적으로 건강한 사람이 증가하고 있는데, 일하고 있는 60세 이상 고령자 중 80%가 70세 이후까지 일하는 것을 희망하고 있어 그들이 희망대로 활약할 수 있는 사회를 만든다. 둘째, 개인이 자유롭게 다양하게 선택할 수 있는 사회보장이다. 인생 100년 시대를 맞이하여 라이프 스타일이 다양화하고 있는 가운데 학습, 일, 노후도 개인이 자유롭게 다양한 선택을 할 수 있도록, 특정한 삶 방식이나 일하는 방식이 불리하지 않도록, [선택을 지탱하는 사회보장]을 구축한다. 셋째, 현역세대의 부담 억제이다. 2022년 베이붐 세대가 75세 이상 고령자가 되는데 현재의 사회보장제도를 전제로 하면 현역세대의 부담이 크게 올라갈 것으로 예상된다. 연금, 의료, 개호(간병), 사회보장 전반에 걸쳐 개혁을 추진함으로써 현역세대의 부담을 억제하면서 모든 세대가 안심할 수 있는 사회보장제도를 구축한다. 넷째, 모든 세대가 공평하게 떠 받는 사회보장이다. 사회보장제도를 장래세대에 이어 주기 위해서는 제도의 지속가능성이 중요한데, 연령보다는 부담능력에 따라 부담하도록 사회보장제도 전반을 개혁한다. 이와 함께 필요한 자원 확보를 통하여 중장기적으로 수혜와 부담의 균형을 확보할 수 있도록 노력한다. 그리고 다섯째, 국민불안 해소이다. 현재 많은 국민이 [가까이에 의사가 없다], [혼자 늙어 간다], [지역의 연결고리가 없어졌다], [자녀, 손자 세대는 생활이 더욱 어려워질 것이다] 등의 불안을 갖고 있는데, 이러한 불안을 해소하도록 먼저 여론조사 등을 통해 불안의 실태를 파악한다.

이러한 개혁을 추진하기 위한 정책으로서 연금 수급연령 선택지의 확대, 연금 피보험자 적용범위 확대 등이 제시되고 있는데 여기에서는 노동시장과 관련된 내용을 살펴보기로 한다. 크게 4개로 구분되어 있다.

양육 때문에 일하지 못하는 여성들의 경제활동 참가를 높이기 위하여 보육원 대기아동 제도 정책을 최우선적으로 실시하였는데 그것의 효과나 나타난 것으로 보인다.

69) 全世帯型社会保障検討会議(2019)「全世帯型社会保障検討会議中間報告」

첫째, 먼저 가장 주된 내용으로서 [70세까지의 취업기회확보]이다. 인생 100년 시대를 맞이하여 일할 의욕을 갖고 있는 고령자가 자기 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 고령자가 활약할 수 있는 장을 마련하는데 65세까지의 희망자 전원 고용과는 달리 고령자 각각의 특성에 따른 선택지를 마련할 필요가 있다고 밝히고 크게 7가지의 선택지를 제시하고 있다. 첫째, 정년폐지, 둘째, 70세까지 정년연장, 셋째, 계속고용제도의 도입(자회사/ 관련회사를 통한 계속 고용도 포함), 넷째, 기타 기업(자회사, 관련회사 이외의 기업)으로의 재취업 지원, 다섯째, 프리랜서계약 시 자금제공, 여섯째, 개인 창업자/프리랜서와의 업무위탁계약의 체결, 그리고 일급변제, 당해 기업이 실시하는 사업이나 위탁, 출자 등을 받는 NPO 등의 단체가 실시하는 사업에 종사하도록 하는 것이다. 기업은 상기 7개 선택 중 어떤 것을 채택할 것인지 결정할 때 노동자측과 합의하는 것을 노력의무로 규정하는 제 1단계의 법안을 2020년 정기국회에 제출하도록 피한다. 제2단계에서는 상기 선택지의 기업명 공표, 건강, 출근을 저조 등 노사의 합의 시 적용제외자 설정 규정을 담은 법제화를 추진한다. 또한, 정부는 고령자의 능력 및 성과를 중시하는 평가/보수체계의 구축을 추진하고 고령자가 안심하고 안전하게 일할 수 있는 직장환경 구축을 지원한다. 더 나아가 고령기를 대비한 커리어형성 지원, 재교육을 추진하기로 하였다.

둘째, 중도채용/경험자 채용의 촉진이다. 고용의 선택지를 보다 넓혀서 다양하고 유연한 일하는 환경을 만들기 위하여 대기업을 중심으로 중도채용 촉진을 피하기로 하였다. 이를 위해 301명 이상 대기업을 대상으로 정규직 중 중도채용자 비율을 공표하도록 하고 관련 법안을 2020년 정기국회에 제출하도록 한다.

셋째, 겸업/부업의 확대이다. 겸업이나 부업은 새로운 기술 개발, 이노베이션, 창업, 그리고 제2의 인생 준비에 유효하다고 보고 확대하기로 하였다. 겸업/부업확대에 걸림돌이 되는 과중(過重)노동에 대한 우려, 노동시간 관리/과약의 곤란 등에 관련하여 보다 더 검토를 해 나간다.

넷째, 프리랜서 등 고용에 의하지 않는 취업자 보호이다. 고용에 의하지 않는 취업형태로 프리랜서 등은 특히 고령자 취업기회 확대에 공헌할 것으로

기대하여 노동정책상 보호나 경쟁 규율 등 법적 정비를 앞으로 더 검토하기로 하였다.

이러한 70세까지의 취업기회확보 조치와 관련하여 연금제도의 개편도 추진할 예정이다. 현재 연금수령연령이 65세인데 그것을 변경하지 않고 고령자가 선택할 수 있는 수령연령을 현재 60세에서 70세를 75세까지 연장할 수 있도록 검토한다.

이상, 일본 정부는 저출산 고령화 사회의 심화에 따라 발생할 수 있는 세대 간 갈등을 최소화하고 세대 간의 연대(통합)을 추진하기 위하여 1억 총활약 사회 실현, 전세대형 사회보장 정책을 추진하고 있다. 전세대형 사회보장 정책은 아직도 [전세대형 사회보장 개혁 방침](안)을 검토하고 있는 중인데 2020년 12월에 제시한 안이 최신이다. 거기에는 [현역세대에 대한 정부 지원이 적어, 지원은 고령자 중심, (재원)부담은 현역세대 중심이라는 지금까지의 사회보장 구조를 바꾸어 모든 세대가 지원의 대상이자 공평하게 재원을 부담하는 것이 사회보장 개혁의 기본이다]라고 밝히고 있다. 이런 방향으로 개혁이 추진되면 세대 간의 연대가 강화될 것으로 보인다.

제5절 세대연대 · 세대통합 고용정책

1. 청년 고용정책의 주요 특성과 성과

일본 정부가 청년 고용정책을 범정부차원에서 전략적으로 처음 추진한 것은 2012년 6월 [청년고용전략]이다. 당시 [잃어버린 10년]의 장기불황과 IT거품 경제 붕괴로 청년층의 실업률이 증가하고, 신졸자의 취직을 저하, 그리고 비정규직(프리터)과 니트(무업자)의 증가 등 청년을 둘러싼 고용상황이 매우 어려웠다. 이러한 문제를 해결하기 위한 범정부 차원의 정책이 [청년고용전략]이었다. 동 전략의 구체적인 정책은 크게 첫째, 기회균등, 커리어 교육의 충실화, 둘째, 고용의 미스매치 해소, 셋째, 커리어 형성 지원으로 나누어진다. 이러한

정책은 기본적으로 현재까지 이어지고 있는데, 가장 중요한 분야는 프리터의 정규직 전환, 니트의 취직지원이라 해도 과언이 아니다.

내각부는 매년 [어린이 청년백서]를 발간하고 있는데 최근 2-3년간의 백서를 중심으로 청년 고용정책을 살펴보기로 한다. 청년 고용정책은 [청년의 직업적 자립, 취업 등 지원]으로 표현하고 있는데 크게 직업능력/의욕의 습득, 취로 등 지원의 충실, 일하는 방식 개혁의 실현 3가지로 나누어진다. 첫째 직업능력/의욕의 습득으로서 학생이 사회적, 직업적으로 자립에 필요한 능력과 태도를 길러주는 커리어 교육과 학교외의 직업능력개발 기회 충실화를 추진하고 있다. 이를 위해 문부과학성, 후생노동성, 경제산업성이 서로 연계하거나 독자적으로 정책을 추진하고 있다. 3개 성이 학교, 지역, 산업계와 함께 사회전체가 커리어 교육을 추진하는 분위기를 높이기 위해 매년 [커리어 교육 추진 연계 심포지움]을 실시하고 있는데 그 외에 커리어 교육에 관련한 다양한 대회를 실시하여 표창을 하고 있다. 또한 3개의 성은 고등학생, 대학생에 대한 인터뷰를 추진하고 있다. 각성별로 보면, 문부과학성은 커리어 교육을 계획적으로 실시하는 데 필요한 팜플릿, 자료, 교재 등을 작성하여 각급학교에 배포하고 홈페이지에 게재하고 있다. 후생노동성은 기업에서 활약하는 자를 중학교나 고등학교에 강사로 파견하여 직업, 산업 실태, 일하는 의미, 직업생활에 관하여 학생들이 이해하고 생각할 수 있도록 [커리어 탐색 프로그램]을 운영하고 있는데 2017년의 경우 3107개 학교에서 약 27만 4천 명의 학생이 참가하였다. 경제산업성은 선진적인 교육지원활동을 하는 기업이나 단체를 표창하는 [커리어 교육상]을 수여하고 있다. 또한, 커리어 교육 코디네이터를 육성, 인정하고 있는데 2018년 8월 현재 325명에 이르고 있다. 그들은 전국 각지에서 산업계와 학교의 연계활동을 통하여 학생의 커리어 교육을 지원하고 있다. 후생노동성은 진생애에 걸쳐 자신의 커리어를 기록하고 증명할 수 있는 도구로서 [잡 카드]를 보급하고 있는데 2019년 현재 약 243만 명이 취득하였다.

둘째, 취로 등 지원의 충실이다. 문부과학성과 후생노동성은 학교 졸업생이 졸업과 동시에 원활하게 취직할 수 있도록 대학의 취직 상담원과 고용센터의 취직 지원 상담원인 잡 서포터와의 연계를 촉진하여 학생들에 대한 취직지

원체계를 강화하고 있다. 특히 후생노동성은 대학생이나 졸업 후 미취직자를 전문으로 지원하는 [신졸 응원 고용센터(헬로워크)]를 2018년 12월 현재 전국에 56개를 설치하여 전국 구인정보 제공, 직업소개, 중소기업과의 매칭, 구인 개최, 취직지원 세미나, 면담회의 개최를 실시하고 있다. 또한 후생노동성은 잡 서포터를 통하여 취업활동에서 취직, 직장 정착까지 개별적으로 학생, 미취업자를 지원하고 있고, 또한 잡 서포터를 대학에 파견하여 직업상담을 할 수 있도록 하고 있다. 신졸 응원 고용센터의 지원으로 2017년 1년간 약 10만 3천 명이 취직하였다. 또한 잡 서포터 1539명을 고등학교, 대학교 등에 파견하였는데 그들을 통하여 취직을 결정한 자는 약 19만 7천 명에 이른다.

후생노동성은 직업적 자립을 위한 지원을 실시하고 있는데 이를 위해 [청년층 고용센터]를 2018년 현재 전국에 28개 설치하고 있다. 청년층 고용센터에서는 주로 프리터의 정규직 전환을 추진하고 있는데 이를 위해 구직자의 희망 직종이나 스킬을 중심으로 개인의 상황에 맞는 취직플랜을 작성하고, 그 외 개별 직업 상담, 각종 세미나, 직장정착 지원 등을 실시하고 있다. 또한, 후생노동성은 비정규직의 정규직 전환, 비정규직의 처우개선을 위해 2016년 책정한 [정규직 전환/처우개선 실현 플랜]에 근거하여 광역지자체와 연계하여 비정규직의 희망이나 의욕, 능력에 맞는 정규직 전환 및 처우개선을 적극적으로 추진하고 있다. 그리고 2015년 제정된 [청년고용 촉진법]에 따라 신졸자를 모집하는 기업이 응모자에게 직장정보를 제공할 수 있도록 시스템을 만들고, 노동법 위반 기업의 구인신청을 받지 않고, 청년층 고용관리가 우수한 중소기업에게 [인정증]을 부여하는 등 청년층의 취직지원을 실시하고 있다. 비정규직을 정규직으로 전환하는 기업에는 대상 노동자 1명당 57만 엔을 지원하는 [커리어 향상 조성금] 등의 지원제도도 있다.

셋째, 일하는 방식 개혁의 실현이다. 1억 총활약 사회 실현을 위한 가장 중요한 정책이다. 일하는 자가 각자의사정에 따라 다양한 일하는 방식을 선택할 수 있도록 하여 보다 많은 사람이 경제활동에 종사하는 것이 주된 목적이다. 그간 일본에서는 장시간 노동, 정규직과 비정규직의 격차 등으로 경제활동에 참가하거나 부분적으로 밖에 참가할 수 없는 여성, 청년층, 고령자가 많았

는데 그러한 문제를 해결하기 위해, 장시간 노동 시정과 격차해소가 일하는 방식 개혁의 주된 내용이다. 먼저 장시간 노동 시정으로서 잔업시간 상한을 처음 법으로 규제하였다. 원칙적으로 잔업시간 상한은 월 45시간, 연 360시간으로 하고, 임시적으로 특별한 사정이 있는 경우 잔업시간은 연 720시간 이내로 한다. 또한 복수의 월(2개월에서 6개월까지) 평균 잔업시간은 80시간 이내로 하고, 월 100시간 미만으로 하는데 이때는 휴일 노동도 포함한다.

이어 정규직과 비정규직의 격차 해소인데 두 가지로 나누어진다. 첫째, 균등처우 실현으로서 직무 내용, 직무의 책임, 배치전환의 범위에서 차이가 없으면 비정규직의 처우를 정규직과 균등(동일)하게 해야 한다. 둘째, 균형처우 실현으로 직무 내용, 직무의 책임, 배치전환의 범위, 기타의 사정에서 비정규직이 다르면 다른 정도에 따라 정규직과 균형되게 처우해야 한다는 규정이다. 중요한 것은 임금, 상여금뿐만 아니라 복리후생 등 모든 처우 항목에서 균등, 균형처우를 해야 한다.

일하는 방식 개혁에 관련한 법개정 내용은 2020년부터 시행되어, 그 성과를 구체적으로 확인하는 것은 아직 어려운데, 2020년 조사⁷⁰⁾에 의하면 동일노동 동일임금 규정에 [이미 대응했음]이라고 응답한 기업 비율은 14.9%, [현재 필요한 개정을 하고 있는 중]은 11.5%, [앞으로 필요한 개정을 검토할 예정] 19.5%였다. 앞으로 기업이 어떤 내용으로 동일노동 동일임금 규정에 대응할지 주목된다.

2. 고령자 고용정책의 주요 특성과 성과

고령자 고용정책은 앞서 살펴본 바와 같이 2013년부터 시행한 [65세까지 고용확보조치]와 2021년부터 시행한 [70세까지의 취업기회 확보조치]가 대표적인 정책이다. 먼저 65세까지 고용확보조치에 관하여 살펴보기로 한다. 기초연금의 수급연령이 2013년부터 65세로 연장되는데, 법정 정년연령은 60세로 연금수급까지 5년간 소득공백이 생기게 되었는데 그러한 소득공백을 메꾸기 위하여 희

70) 労働政策研究・研修機構(2020)「パートタイム・有期契約労働者の雇用状況等に関する調査」

망자 전원을 65세까지 고용하도록 기업에게 의무화하였다. 고용확보조치는 다음 3개 조치 중 하나를 선택하도록 하였다. 첫째, 정년연장, 둘째, 계속고용제도의 도입, 셋째, 정년제의 폐지이다. 기업이 어떤 조치를 선택하고 있는지 보면, 2020년 조사⁷¹⁾에 의하면 [계속고용제도의 도입] 76.4%, [정년연장] 20.9%, [정년제 폐지] 2.7%로 대다수의 기업이 계속고용제도를 선택하였다. 60세 정년을 맞이한 고령자가 어떤 선택을 하는지 보면, [계속고용]이 85.5%로 대부분이고 [계속고용을 희망하지 않고 정년퇴직]이 14.4%였다. 이상 대부분의 기업이 정년은 60세로 두고 65세까지 고용확보조치로 계속고용제도를 도입하고 있는데, 대부분의 노동자도 60세 정년 이후 계속고용제도를 이용하고 있다. 고연령자 고용안정법에서는 계속고용제도에 대한 규제를 하고 있지 않는데 실제 어떤 형태로 계속고용제도가 운영되고 있는지 살펴보기로 한다. 2014년 조사⁷²⁾에 의하면 계속고용자의 고용형태(복수회답)는 [당해 기업의 정규직] 45.8%, [당해 기업의 촉탁, 계약사원, 파트타임] 68.7%, [그룹회사/협력회사의 정규직] 4.7%, [그룹/협력회사의 비정규직] 8.6%였다. 동일 기업에서도 고령자를 다양한 고용형태로 계속고용하고 있는 것으로 보이는데 [당해 기업의 촉탁, 계약사원, 파트타임]이 가장 많았다. 계속고용자의 고용계약기간은 [1년 단위]가 79.5%로 압도적으로 많았다. 즉, 계속고용자는 1년 계약직이 거의 일반적이라 해도 과언이 아니다. 계속고용 후 임금수준을 보면, [20% 미만 감소] 15.3%, [20-30% 미만 감소] 17.0%, [30-40% 미만 감소] 22.9%, [40-50% 미만 감소] 21.7%, [50% 이상 감소] 16.1%⁷³⁾으로 30% 이상 감소한 비율은 60.7%였다. 기업규모가 클수록 임금 감소가 더 컸다. 예를 들어 [50% 이상 감소] 비율은 노동자 규모 [49명 이하] 8.6%, [50-99명] 12.1%, [100-299명] 14.6%, [300-499명] 23.2%, [500-999명] 20.3%, [1000명 이상] 37.1%였다. 계속고용 후 근무일수/근무시간(복수응답)은 [근무일수도 시간도 정년전과 같음] 86.0%, [근무시간은 풀타임이고 근무일수는 적음] 26.6%, [근무일수는 변함없고 근무시간이 짧음] 18.2%, [근무일수도 시간도 짧

71) 厚生労働省(2021) 「2020年高年齢者の雇用状況」

72) 労働政策研究・研修機構(2014) 「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」

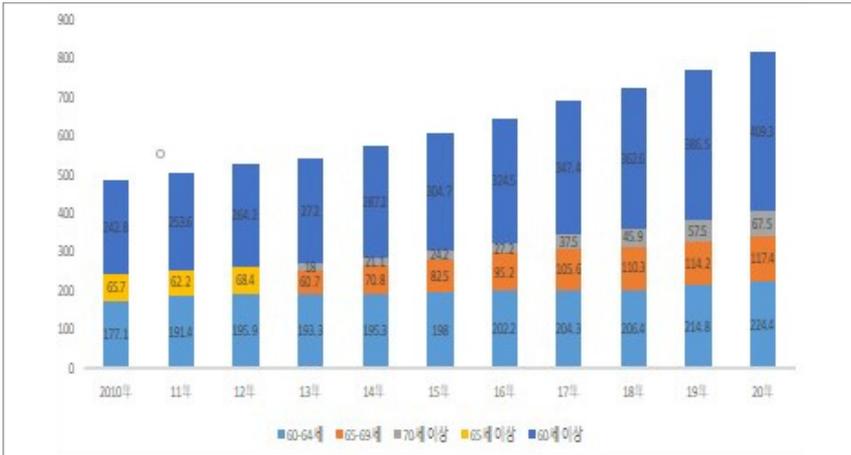
73) [무응답] 7.0%.

음] 18.1%였다.

이상, 65세까지의 고용확보조치에 따라 60세 이상 상용노동자 수는 지속 증가하고 있다(그림 3-12 참조). 60세 이상 상용노동자 수는 2010년 242.8만 명에서 지속 증가하여 2020년 409.3만 명으로 68.6% 증가하였다.

[그림 3-12] 일본 60세 이상 상용 노동자 수의 추이

(단위: 만 명)



자료:厚生労働省(2021) 「2020年高年齢者の雇用状況」

후생노동성은 65세까지의 고용확보조치와 고령자의 임금수준의 보전을 하기 위해 [고연령 고용계속 급부금] 제도를 만들어 정년퇴직 후의 임금이 정년전에 비해 75% 미만일 경우 임금 저하 비율에 따른 지급률로 임금을 보전하였다. 예를 들어 퇴직 후 임금이 정년전의 70.0%일 경우 지급률 4.67%, 65.0%일 경우 10.05%로 임금저하가 크면 클수록 지급률은 높다. 재원은 고용보험이다.

다음 2021년부터 시행된 [70세까지의 취업기회 확보조치]에 대하여 살펴보기로 하는데 주요 내용은 앞에서 서술하였으므로 여기에서는 지원정책에 관하여 간단히 보기로 한다. 65세 초과 고용추진 조성금 제도인데 3개 코스로 나누어진다. 첫째, [65세 초과 계속고용촉진 코스]로 정년을 65세 이상으로 연장하거나 정년제의 폐지, 계속고용제도를 66세 이상으로 확대하는 기업에 대해서

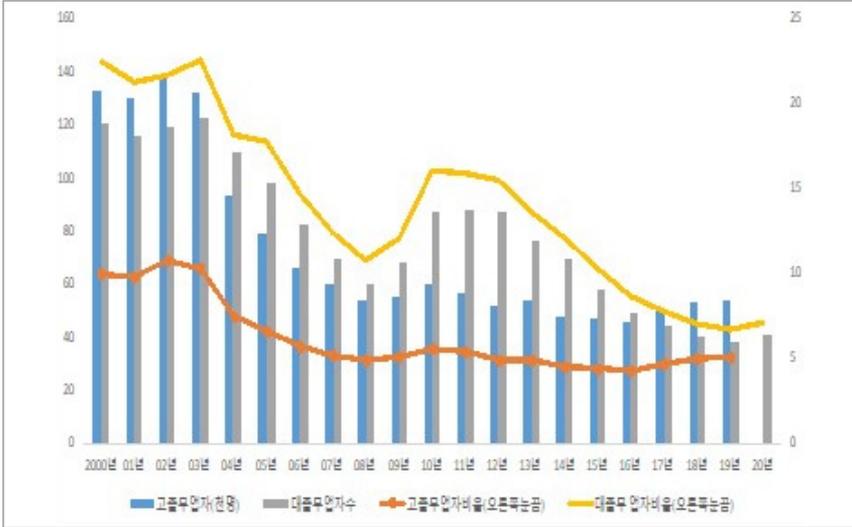
지원하는 제도이다. 예를 들어 70세 이상으로 정년을 연장하거나 정년을 폐지한 기업에는 노동자 규모 10인 미만의 경우 120만엔, 10인 이상의 경우 160만엔을 지원한다. 둘째, [고연령자 평가제도 등 고용관리 개선 코스]로, 고령자의 능력개발, 능력평가, 임금체계, 노동시간 등 고용관리제도를 개선하는 고용관리 정비계획을 작성하여 고령/장애/구직자 고용지원기구(후생노동성 관련 기관)에 신청하여 인정받아 동 계획을 6개월간 운용한 경우, 고용관리 개선을 위해 전문가에게 상담을 받거나 필요한 시스템, 소프트웨어 등에 든 비용을 50만엔까지 지원하는 제도이다. 셋째, [고연령자 무기고용전환 코스]로 50세 이상이고 정년연령을 밑도는 유기계약노동자를 무기계약으로 전환한 경우 대상자 1명당 48만 엔(대기업의 경우 38만 엔)을 당해 기업에 지원하는 제도이다.

3. 세대연대·세대통합 고용정책의 주요 특성 및 성과

일본은 아직도 중신고용관행이 강하게 남아 있다. 대기업일수록 매년 정기적으로 졸업과 동시에 학졸자를 신규채용하고 있다. 그 때문에 학졸자에 대한 유효구인배율은 항상 높아 취직을 희망하는 학졸자는 대부분 졸업과 동시에 정규직으로 취직한다. 취직률은 항상 90%가 넘는다. 예를 들어 경기가 가장 좋지 않았던 2000년, 세계금융위기 후의 2010년도에도 대학 졸업자 취직률은 각각 91.1%와 91.0%로 90%를 넘었다. 취직률은 취직을 희망하는 자를 대상으로 집계하고 있다. 문제는 졸업생 중 진로를 선택하지 못하거나, 취직의욕이 없거나 병 등으로 졸업 시 진학도 취직도 정해지지 않은 니트(무업자) 수가 적지 않다. 고졸자와 대졸자 중 니트는 2000년 초기 함께 10만 명을 넘었다 ([그림 3-13] 참조).

[그림 3-13] 일본 고졸 및 대졸 니트 및 졸업자에 차지하는 비율 추이

(단위: 천 명, %)



자료: 文部科学省「学校基本調査」各年

그 이후 감소하였으나 세계금융위기와 동일본지진의 영향으로 2010년과 2011년 증가한 후 지속하여 감소하고 있다. 최근의 수치는 2000년대 초의 1/3에서 1/2수준으로 고졸, 대졸자의 취직상황은 매우 호전되었다. 니트가 졸업자에 접하는 비율을 보면 고졸자보다 대졸자가 약 2배 높는데 최근 대졸자의 비율도 크게 낮아져 2019년 고졸자의 1.3배에 그치고 있다. 그 만큼 대졸자의 취직 사정이 좋아졌다고 볼 수 있다. 니트의 감소는 아베노믹스의 영향으로 호경기 속에서 취직 사정이 좋아진 것이 가장 큰 요인이라 할 수 있으나, 앞서 본 것처럼 범정부 차원에서 지속적으로 추진하고 있는 직업능력/의욕의 습득, 취로 등 지원의 충실 정책도 간과할 수 없다. 학생에 대한 직업능력, 커리어 지도와 취직지원을 통하여 잠재적 니트를 줄여 취업자로 전환하여 본인의 생활을 영위할 뿐만 아니라 세금납부, 사회보험료 납부 등을 통하여 고령사회를 뒷받침하는 역할을 하고 있다. 청년 고용정책이 세대연대, 세대통합에 기여하고 있다고 해도 과언이 아니다.

고령자 고용정책은 2013년 [65세까지 고용확보 조치]와 2020년 [70세까지 취업기회 확보조치]가 주된 정책이었다. 가능한 한 보다 많은 고령자가 경제활동을 하여 사회보장비 증가를 억제하고, 청년과 연금수급연령 간의 공백을 메꾸어 노후의 생활안정을 기하기 위한 정책이다. 이를 통하여 현역세대의 사회복지 부담을 덜 수 있어 세대 간의 연대, 통합에 기여하였다고 말할 수 있다.

세대 간 연대, 통합을 보다 명확히 추구하면서 실시한 정책이 1억 총활약 사회 실현정책과 전세대형 사회보장 정책이다. 이러한 정책하에서 청년 고용정책과 고령자 고용정책은 제로섬 게임이 아니라 플러스섬 게임의 효과를 발휘하고 있다고 말할 수 있다. 특히 2013년 이후 아베노믹스의 영향으로 경기가 회복되었는데 모든 연령층에서 취업률이 증가한 것이 그것을 상징적으로 나타내고 있다.

제6절 소결

1. 연구결과 요약

일본은 지금까지 세계에서 가장 빠르게 고령화하고 있다. 낮은 출산율과 평균 수명 증가가 주된 요인이나 2009년부터는 인구도 감소하였다. 고령화 비율은 2020년 28.7%에 달하였다. 저출산 고령화의 영향으로 15-64세의 생산가능인구도 감소하고 있다. 1990년대 초 거품경제의 붕괴, 2000년대 초 IT 거품경제의 붕괴, 2008년 세계금융위기, 2011년 동일본대지진, 그리고 2020년 코로나 팬데믹으로 마이너스 경제성장율을 기록하면서 장기 경제 침체가 이어졌다. 그러한 가운데 2012년 자민당이 재집권에 성공하여 수상에 취임한 아베수상은 2013년부터 이른바 [아베노믹스]를 추진하였다. 그 결과 경기가 회복하면서 유효구인배율이 증가하면서 취업자 수와 취업률은 지속 증가하였다. 그러나 급속한 고령화에 따른 사회보장비의 증가를 충족할 수 있는 세금을 징수할 수 없어 국채발행을 지속한 결과 국가 채무가 GDP의 2배를 넘었다.

2013년 이후 취업자 수 및 취업률은 코로나 팬데믹 전까지 지속 증가하였는데 청년층과 고령층도 예외가 아니었다. 5세 연령층별로 보면 모든 연령층의 취업률이 증가하였다. 그런 측면에서 세대 간, 연령층 간의 취업률 상쇄효과는 없고 오히려 시너지 효과가 있지 않았나 판단된다. 청년 고용문제의 대명사로 불리워진 프리터, 니트도 아베노믹스 영향으로 지속 감소하였는데 니트는 감소폭이 상대적으로 작았다. 그 만큼 해결이 어려움을 나타내 주고 있다고 할 수 있다.

일본의 정년은 1998년부터 60세 미만으로 설정할 수 없도록 고연령자 고용안정법에서 법제화하였다. 2006년 65세까지 고용확보조치를 시행하였는데 노사협정, 취업규칙으로 예외자를 둘 수 있었다. 그러나 2013년부터는 희망자 전원에게 고용확보조치를 하도록 의무화하였다. 65세까지의 고용확보조치는 주로 계속고용제도를 통하여 실시되었다. 일반적으로 60세 정년퇴직을 하고 이후 매년 계약직으로 고용되고 있다. 60세 정년제를 시행하고 있는 기업 비율은 약 80%인데 대기업일수록 높았고, 중소기업일수록 61세 이후로 정년을 연장하거나 정년제를 폐지하는 비율이 높았다. 주된 요인을 일손을 확보하기 위해서이다.

세대 간 일자리 대체에 관하여 살펴보았는데 호경기일 경우 모든 연령층에서 취업률이 증가하여 일자리 대체를 확인할 수 없으나, 불경기의 경우 고령자의 감소폭이 청년층보다 매우 낮았다. 세대 간의 대체관계까지는 확인할 수 없으나 불경기에는 고령층보다 청년층에 보다 더 큰 부정적 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 또한 고령자 고용정책으로 다른 연령층에 비해 고령층의 취업률이 상대적으로 높게 증가하였다.

일본에서 세대 간 일자리 대체에 관한 선행연구는 대체를 긍정하는 연구와 부정하는 연구가 있는데 어느 특정 연구가 일반적으로 지지를 받고 있지는 않다. 대체를 주장하는 연구를 종합하면, 고령자 비율이 높고, 근속연수가 길고, 노동조합이 존재하고 화이트칼라 비율이 높은 경우 청년층 고용을 억제한다고 분석되고 있다. 고령자 고용이 증가한 것이 신규학졸자의 감소를 초래한 것이 아니라 신규학졸자가 감소한 결과 또는 신규학졸자 채용을 할 수 없어서

고령자 고용을 증가시킬 수 밖에 없다는 정반대의 인과관계를 밝힌 연구도 있다. 반면 세대 간 일자리 대체를 부정하거나 오히려 보완하고 있다고 밝히는 연구도 있다. 정년연장이 신규채용 억제효과가 없고 고령자의 임금이 낮으면 고령자 고용이 청년층 고용을 희생하지 않고, 신규채용을 중시하는 기업은 고령자 고용과 관계없이 계속 신규채용을 하고 있다. 또한, 고연령자 고용안정법 개정에 따른 65세까지의 고용확보조치(즉 고령자의 증가)가 29세 이하 청년층의 고용에 영향을 미치고 있지 않고 고령자 고용과 청년층 고용이 대체관계에 있다는 사실이 밝혀지지 않았음을 주장하는 연구도 있다. 세대 간 일자리 대체에 대한 긍정, 부정의 연구가 있는 가운데 일자리 대체 효과가 나타나지 않기 위해서는 고령자의 임금이 일의 성과를 넘지 않고, 고령자의 기능이 신규채용으로 대체할 수 없을 정도로 특수적이거나 높은 것이 요구된다. 그럴 경우 고령자가 청년층에게 기능을 전수할 수 있는 세대 간 보완관계도 나타날 수 있다.

일본에서는 세대갈등, 세대연대라는 표현은 그다지 화자되고 있지 않는데, 급격한 저출산 고령화 사회를 지탱하기 위해서는 가능한 한 경제활동인구를 늘리고, 사회보장 수급자를 최소화할 뿐만 아니라 사회보장에 대한 부담도 현역세대에 전부 전가하기 보다는 고령층도 같이 지는 것이 바람직하다는 기초하에 1억 총활약 사회 실현, 전세대형 사회보장 정책을 전개하고 있는데 그로 인해 세대연대, 세대통합이 강화될 가능성이 있다.

2. 정책적 합의 혹은 정책제언

일본 연구를 통하여 우리나라의 정책적 함의를 밝히면 다음과 같다. 첫째, 장기적인 인구추계에 따라 사회보장 시스템을 설계하고 사회보장 비용을 억제하기 위하여 고령자 고용을 장기적으로 추진하는 것이 필요하다. 일본은 연금 수급연령을 60세에서 65세로 늦추고 그것에 맞추어 65세까지 고용확보조치를 시행하였다.

둘째, 실행가능성을 높이고 불가역적 개선책을 기획, 추진하는 것이 중요하다. 일본은 1998년부터 60세 미만의 정년을 금지하였는데, 1980년대부터 정년을 60세 이상으로 끌어올리기 위해 노사 모두에게 필요성을 주지하였는데 개별 기업의 노사는 60세 이상 정년연장을 할 수 있는 가능성을 모색하였다. 그 결과 평균임금을 50대 후반부터 감소시켜 기업의 인건비 부담을 경감하여 60세까지 정년연장을 실현하였다. 65세까지 고용확보조치도 그런 측면이 있다. 즉 65세까지 고용만 확보하도록 했고, 고용형태나 임금, 근무일수나 근무시간 등은 노사가 자율적으로 결정하도록 하여 기업사정과 노동자의 상황에 맞추어 유연하게 고용확보조치를 시행하였다. 뒷걸음치는 것은 일체 없었다.

셋째, 다양한 선택과 유연성의 발휘이다. 65세까지의 고용확보조치도 기업이 정년연장, 정년제 폐지, 계속고용제도 도입 중 하나를 선택하도록 하였다. 개별기업은 경영환경, 인력확보, 인력구성 등 여러 상황을 고려하여 각각의 상황에 맞는 선택을 할 수 있었다. 70세까지 취업기회확보 조치도 7개 선택지 중에 하나를 선택할 수 있도록 하였다. 기업도 노동자에게 근무일수, 근무시간 등을 유연하게 선택할 수 있는 기회를 주어 각자의 처지에 맞추어 계속 일할 수 있도록 하는 것이 중요하다.

넷째, 공정성과 상생성의 발휘이다. 세대 간 일자리 대체관계나 나타나지 않도록 하기 위해서는 일에 대한 공헌을 초월한 보수를 받지 않고 일한 만큼 받는 공정성이 요구된다. 고령자의 임금비용이 낮아지면 청년층의 고용에 부정적인 영향을 미치지 않는다는 연구는 세대 간 상생의 중요성을 말해 주고 있다. 또한 노조는 청년고용에 부정적인 영향을 미쳐 세대 간 일자리 대체 효과를 발휘하고 있다는 선행 연구가 있다. 노조가 조합원의 고용을 지키는 것은 당연하지만, 조합원에게 일과 보수의 공정성이 있는지를 점검하여 청년고용의 부정적 영향을 최소화하는 세대 간 상생을 모색하는 것도 필요할 것으로 보인다.

다섯째, 지속적인 직업능력 향상과 발휘이다. 고령자의 기술, 기능, 숙련이 뛰어나면 세대 간 일자리 대체가 나타나지 않는다는 연구결과는 노동자의 지속적인 직업능력 향상과 발휘가 세대 간의 일자리 대체를 일으키지 않고, 오히려 기능전수를 통하여 청년층 고용확대라는 일자리 보완관계를 만들 수 있다.

여섯째, 지속가능성의 추구이다. 저출산 고령화가 심화되는 가운데 보다 많은 사람이 경제활동에 참여하고, 또한 고령화에 따른 사회보장비를 보다 많은 사람이 부담할 수 있는 것을 추구해야 사회는 지속가능하다. 1억 총활약 사회 실현, 전세대형 사회보장 정책은 일본사회의 지속가능성을 추구하는 정책으로서 참고할 필요가 있지 않을까.

우리나라의 저출산 고령화는 세계에서 가장 빠르고 심각하다. 출산율은 이미 일본보다 낮고, 평균수명은 지속해서 증가하고 있어서 일본 이상으로 저출산 고령화 문제가 나타날 것으로 우려되고 있다. 경제상황, 고용관행, 사회보장시스템 등에서 한일 간에 차이가 있으나 비교적 세대 간 갈등 없이 양호한 노동시장과 사회보장시스템을 유지하고 있는 일본의 사례가 조금이나마 우리나라에 참고가 되어 문제해결에 기여하길 기대한다.

제4장

독일의 세대 간 일자리 관계 및 정책

제1절 서론

본 연구는 독일에서 청년과 고령자의 일자리 대체와 갈등의 실상을 파악하고 이를 극복하는 청년과 고령자의 일자리 연대정책의 사례를 조사 연구한다. 연구결과 독일에서는 세대 간 정의라는 정당성에 기초하여 노동과 일자리의 세대 간 정의, 형평, 연대를 구현하고자 한다. 세대 간 연대의 효율성을 확인하고 청년층-장년층-고령층이 생산적으로 공존하는 기업문화와 제도를 도출하기 위해 재직자훈련(Weiterbildung, 향상훈련) 프로그램이 제안된다.

정년연장에 대해 고용시장에서 취업의 기득권 누리면서 좋은 일자리를 오래 누리겠다는 고령층의 과욕이라는 비판이 없지 않다. 정년연장은 청년 일자리를 기성세대가 계속 독차지하겠다는 것이라고 한다(허원순, 2021). 일자리 세대대체론을 전제로 한 사고방식이다. 일자리 세대대체론은 고령층과 청년층의 일자리는 대체재이며 한 경제 노동수요량은 [경기의 변동, 또 산업구조의 변화와 무관하게, 저자] 고정되어있다고 가정하고 고령층과 청년층이 같은 일

자리를 놓고 경쟁한다고 한다(Eichhorst et al., 2014). 이런 가정하에 노동시장에 고령층이 오래 머물면 청년층의 일자리가 줄어드는 것으로 여긴다.

독일은 현재 유럽에서 실업률이 가장 낮은 나라에 속한다. 2020년 1월 ILO 기준 실업률이 3.2%를 기록했다. 27개 유럽연합국가 평균은 6.5%이다. 독일은 유럽연합국가 중 네 번째로 낮은 실업률을 기록하고 있는데 독일보다 낮은 실업률을 보이는 국가는 체코, 폴란드, 네델란드이다(eurostat, 2020).

청년실업률도 낮아 유럽연합 27개 국가 중 가장 낮은 청년실업률을 기록한다. 2019년 4월 독일의 15세~24세 청년층 실업률은 5.3%로 전체 유럽국가 평균 14.2%를 크게 밑돈다. 55세~64세 고령자의 취업률 또한 높다. 27개 국가 중 스웨덴과 에스토니아에 이어 세 번째로 높아 70%를 상회한다(European Commission, 2019).

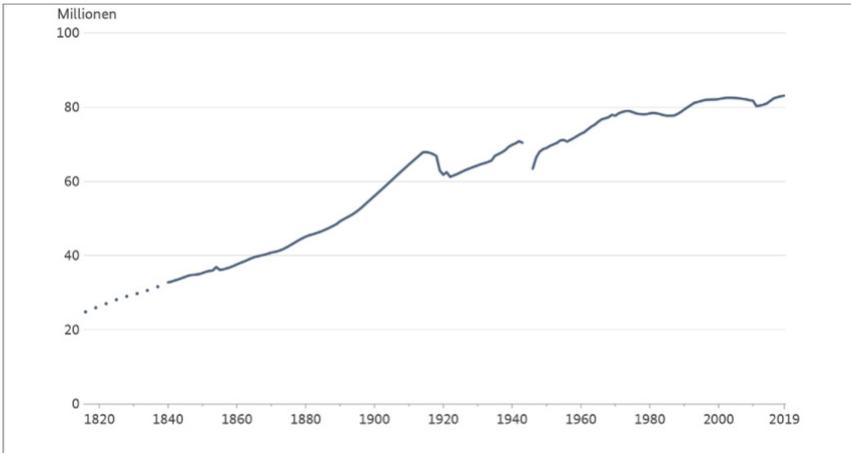
현재 독일은 전체적으로 낮은 실업률을 보일 뿐 아니라 이러한 노동시장의 성과가 청년층과 고령층에 고르게 배분되고 있다. 독일은 고령층과 청년층이 노동시장에서 일자리를 두고 갈등하지 않는다. 현재 독일의 노동시장이 세대 간 일자리 갈등을 보이지 않는 이유는 무엇인가? 독일에서 일자리를 둘러싼 갈등은 존재한 바 없는가? 만약 존재했다면 언제이고 그 원인은 무엇이었는가? 이런 문제를 해결하기 위해 독일은 청년층과 고령층이 일자리 상생, 연대를 위해 어떠한 정책을 펼쳐왔는가? 본 연구는 먼저 독일의 고령화 실상을 파악하고 이것이 GDP, 국가부채 등 경제에 미친 영향을 찾아본다. 독일 사회의 고령화가 노동시장에 미친 영향을 연구한다. 그리고 세대 간 일자리 갈등을 경험을 조사한다. 본 연구는 이를 기초로 위에 제기한 문제에 대한 답을 찾고 독일에서 실시하고 있는 정책을 분석하여 시사점을 발굴한다.

제2절 인구구조의 변화와 사회경제적 상황

1. 인구구조의 변화

1871년 독일의 인구 통계가 기록된 이래 독일 인구는 두 배 이상 증가했다. 1871년 약 4,105.9만 명이었던 인구는 2018년 말부터 8,300만 명이 넘어섰고 2020년 12월 말 현재 8,325.5에 달한다.

[그림 4-1] 독일의 인구(1816-2019)



주: 1945년 이전은 구 제국영토의 인구이며 1945년부터는 동서독의 인구합계를 나타낸다. 2011년 인구의 감소는 인구 통계 방법론을 수정하면서 발생되었다.

자료: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 독일 연방인구연구소(2021). Bevölkerungsstand in Deutschland(1816-2019).

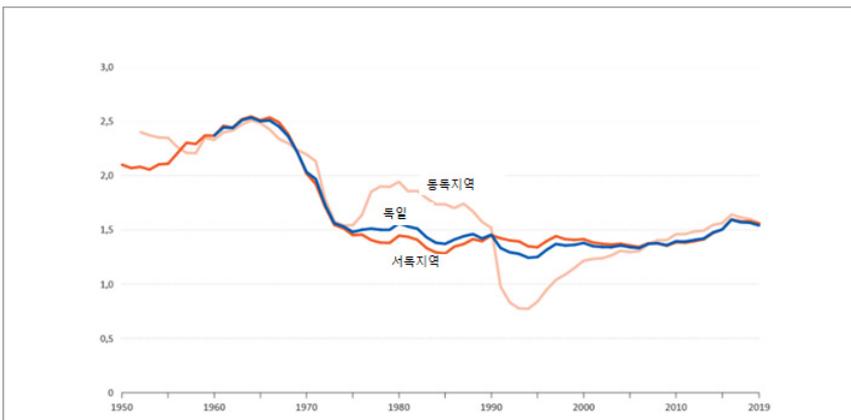
2020년 현재 25세 미만 인구는 1,990.5만 명으로 전체 인구의 약 24%이고 15세 이상 25세 미만의 청(소)년층은 약 840만 명으로 전체 인구 중 10.1%를 차지한다. 55세 이상의 고령자는 3,090.7만 명에 달한다. 전체 인구의 37.17%이다. 25세에서 54세의 인구는 3,234.3만 명으로 38.9%이다(Statistisches Bundesamt(Destatis) 독일연방통계청, 2021a).

가. 저출산·고령화 현황 및 변화

독일연방통계청(Statistisches Bundesamt)은 2021년 8월 12일 세계청년의 날에 최근 젊은 층의 인구 규모가 점점 작아지고 있다고 보고하고 1950년 이래 15-24세 인구 비율이 가장 낮은 수준이라고 했다. 이들 연령층의 비율은 1982년, 1983년, 그리고 1984년에 16.7%로 가장 높았다. 이는 소위 베이비붐 세대가 청년층에 도달한 시기이다(Statistisches Bundesamt 독일연방통계청 (Destatis), 2021f).

독일의 출산율은 1965년 2.54로 통계조사 이후 최고 수준을 기록하고 1970년 2.03으로 감소한 후 2020년 현재 1.5를 기록하고 있다. 70년대 이후 지속적인 저출산과 기대수명의 연장이 독일을 고령사회로 이끌고 있다. 독일은 2008년 초고령 사회로 진입하였다. 2020년 독일의 평균 기대수명은 남성 78.9세, 여성 83.6세이다. 기대수명이 19세기 이후 급속히 길어져 현재는 1870년대에 비해 2배 이상 늘어났다. 독일 통계청의 예측에 따르면 2060년의 평균 기대수명은 여성의 경우 88.8세, 남성의 경우 84.8세로 증가할 것이라고 한다. 독일 사회의 고령화는 더 가속화될 전망이다. (Statistisches Bundesamt 독일연방통계청 (Destatis), 2021c).

[그림 4-2] 독일의 출산율(1950-2019)

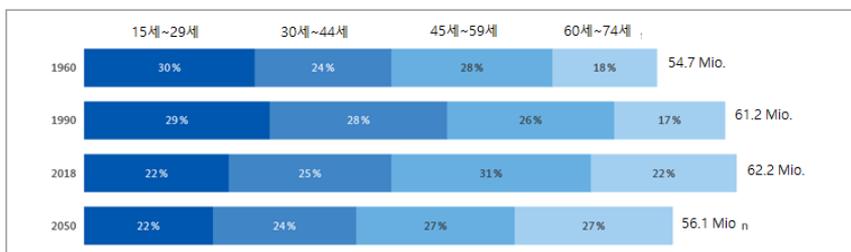


자료: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 독일 연방 인구연구소 (2021c). Zusammengefasste Geburtenziffer.

나. 생산가능인구의 규모 및 변화

국제기준에 의거, 15세에서 74세 사이 독일의 생산가능인구(Erwerbsbevölkerung)는 1950년 이후 지속적으로 증가하여 2005년 약 6,400만 명으로 정점에 도달했다. 그리고 2018년 6,220만 명이 생산가능인구로 기록되었다. 이후 생산가능인구의 수는 향후 지속적으로 감소할 것으로 예측되며 2050년에는 생산가능인구가 5,600만 명으로 감소될 것으로 예측한다. 이러한 생산가능인구의 감소는 고령 인구의 증가와 동반한다. 생산가능인구 중 30세 미만의 비율은 1990년과 2018년 사이에 29%에서 22%로 줄었다. 동시에 60세 이상 인구의 비율은 17%에서 22%로 증가했으며 이런 증가 추세를 계속될 것이다(Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 독일 연방 인구연구소, 2021b).

[그림 4-3] 연령 그룹별 생산가능인구(1960-2050)



자료: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 독일 연방 인구연구소 (2021c). Zusammengefasste Geburtenziffer.

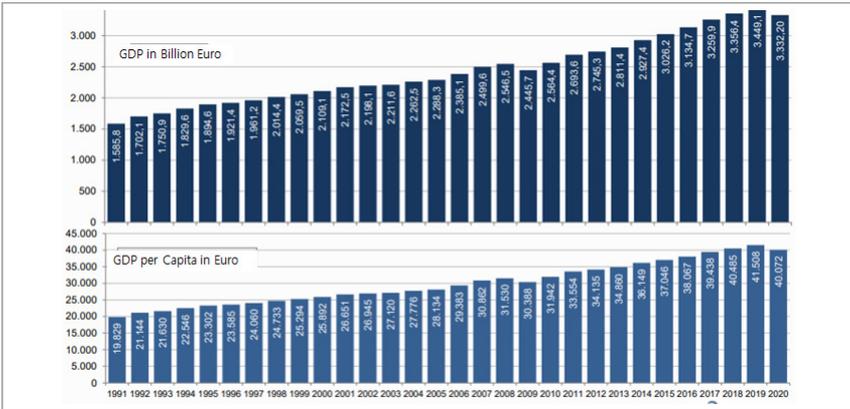
2. 인구구조의 변화로 인한 사회경제적 영향

가. 경제적 지표

독일의 명목 국내총생산은 독일이 통일된 1991년 이후 지속적으로 증가했다. 2008년에는 글로벌 금융 및 경제위기로 인한 경제침체로 2009년 국내총생산이 다소 감소한 바 있었으나 이러한 감소세는 2011년 회복되었고 이후 꾸준히 상승하여 2019년에는 3조 4,490억 유로에 달했다. 2020년에는 코로나 감염

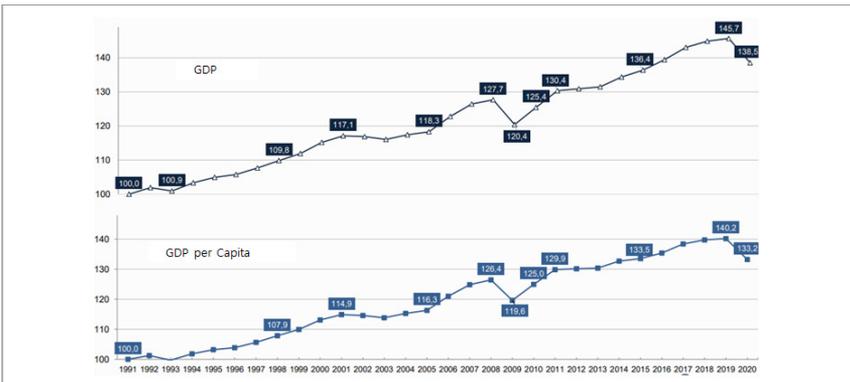
병으로 인해 국내총생산이 다소 감소했다. 1인당 국내총생산은 1991년 20,000 유로에 달했고 2019년에는 41,508유로로 상승했다. 2020년에는 코로나 감염병의 영향으로 40,072유로로 다소 감소했다(Statistisches Bundesamt 독일연방통계청 (Destatis), 2021g).

[그림 4-4] 독일 국내총생산과 1인당 국내총생산 (1991-2020): 명목



자료: Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen 뒤스부르크-에센대학 노동과 직업자격협회 (2021c). Bruttoinlandsprodukt insgesamt und je Einwohner in jeweiligen Preisen 1991 - 2020.

[그림 4-5] 실질국내총생산과 1인당 국내총생산(기준연도 1991=100)

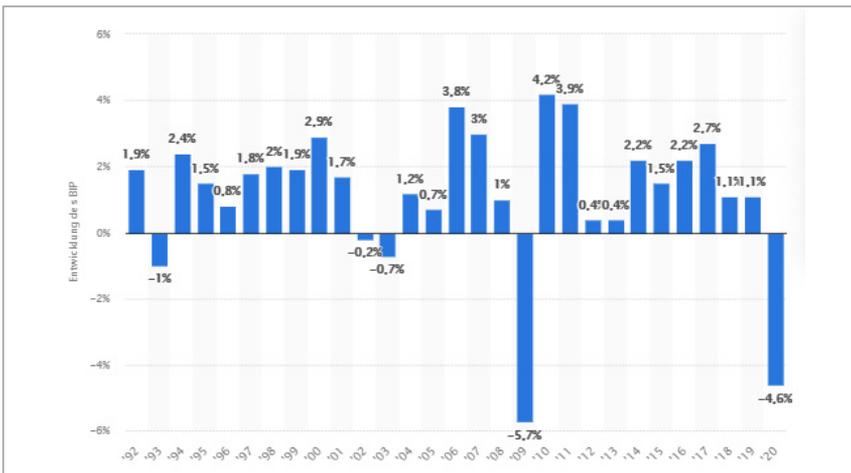


자료: Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen 뒤스부르크-에센대학 노동과 직업자격협회 (2021e). Veränderungsrate des Bruttoinlandsprodukts, preisbereinigt 1991 - 2020, BIP insgesamt und je Einwohner, Indexdarstellung 1991 = 100.

인플레이션을 감안한 국내총생산(GDP)의 추이를 보면 1991년 국내총생산을 100으로 통일 이후 2019년까지 국내총생산이 146으로 증가했다. 1인당 국내총생산도 140으로 증가했다.

1991년에서 2020년 사이의 시기를 다섯 단계로 구분하면 첫 단계 밀레니엄이 시작되는 2000년까지이다. 이 시기 독일의 실질 GDP는 지속적으로 증가했다. 그리고 다음 2005년까지 침체국면이 지속되었다. 세 번째 단계인 2005년과 2008년 사이에 다시 강력한 실질 GDP의 증가세가 보인다. 그리고 2009년 글로벌 금융 및 경제위기로 실질 GDP가 다시 하락했다. 하락의 규모는 1949년 이후 처음으로 보인 큰 것이었다. 2008/2009년의 침체는 2011년 회복세를 보였다. 그리고 이후 독일 경제는 다시 강력하게 성장하고 있다. 다섯 번째 단계, 2019년에 코로나 감염병 시기로 이 시기 코로나의 영향으로 다시 실질 국내총생산(GDP)이 급격히 떨어지는 것을 알 수 있다. 기본적으로 인구의 변화는 그 속도가 느리기 때문에 일반적으로 GDP와 1인당 GDP의 수준에 큰 영향을 미치지 못했다(Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen 두이스부르크-에센대학 노동과 직업자격협회, 2021b).

[그림 4-6] 전년 대비 실질 경제성장률 (1992-2020)

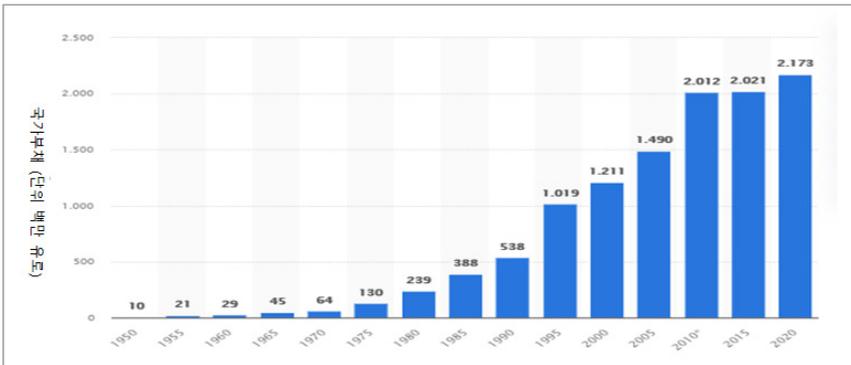


자료: Statista (2021c), Veränderung des realen Bruttoinlandsprodukts (BIP) in Deutschland gegenüber dem Vorjahr von 1992 bis 2020.

통일 이후 독일의 국내총생산은 인구의 고령화와 청년층 인구의 감소에도 불구하고 꾸준히 성장하였다. 1991년~2020년 실질 인구의 증감을 고찰하면 청년 인구의 감소와 고령화로 독일 국적을 가진 인구는 줄었으나 외국인의 유입으로 인구는 실제 288만 명가량 증가하였다. 1991년 전체 인구의 7.7%에 달하던 외국인의 숫자는 2020년 12.7%까지 증가하였다. 이에 따라 생산가능인구는 1990년과 2018년 사이 100만 명가량 증가하였다. 생산가능인구의 감소로 인한 독일 국내총생산의 감소와 경제지표의 악화는 발생하지 않았다.

[그림 4-7] 1950년-2020년 독일의 국가부채

(단위: 백만 유로)



자료: Statista (2021a), Details zur Statistik, 2021, Staatsverschuldung von Deutschland von 1950 bis 2020(in Milliarden Euro).

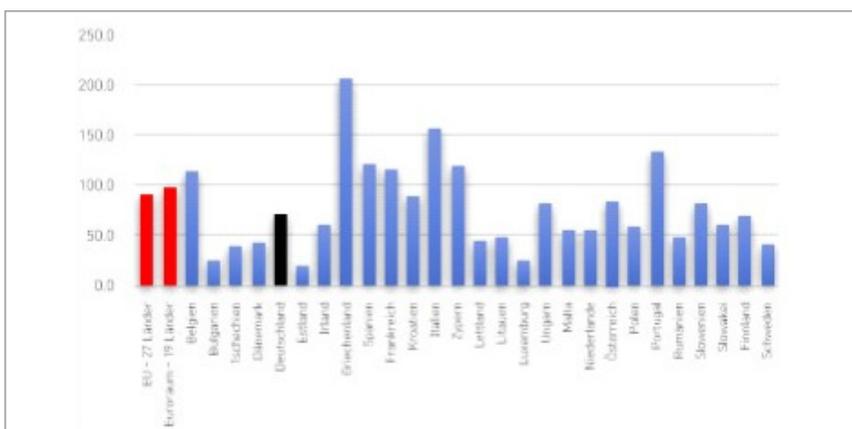
나. 국가채무 및 사회보장부담

1950년부터 2020년 독일의 국가부채, 즉 전체 공공예산 중 부채 규모 추이를 보면 독일 통일이 초기인 1990년과 1995년 사이 부채액이 두 배가량 증가하였음을 알 수 있다. 5,380만 유로에서 1조 190만 유로로 증가하였다. 이후 독일의 국가부채는 꾸준히 증가한다. 그리고 2005년과 2010년 글로벌 금융 및 경제위기로 다시 큰 폭으로 증가, 약 5,000만 유로가 국가부채에 더해진다. 부채는 1조 490만 유로에서 2조 120만 유로로 증가한다. 2020년 말 독일의 국가부채는 약 2조 2천억 유로에 달한다. 이는 전년 대비 2,738억이 증가한 것

인데 그 원인은 코로나 감염병이다(Statista, 2021a).

통계적으로 독일의 국가부채는 인구의 증감 및 생산가능인구의 증감과 상관관계를 보이지 않는다. 1960년대 이후 생산가능인구와 국가부채를 꾸준히 동반 상승하였다. 부채액의 급격한 변화는 인구의 증가보다 통일, 세계경제위기, 팬데믹과 같은 거시경제적인 이벤트가 주요한 원인이 되어왔다.

[그림 4-8] 2020년 국내총생산과 비교한 독일의 국가부채(%)

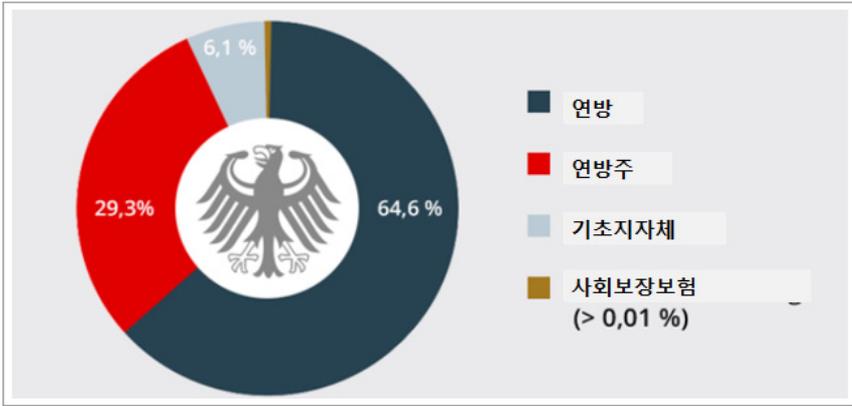


자료: Eurostat (2021), Öffentlicher Bruttoschuldenstand.

2020년 독일의 국가부채는 국내총생산의 69.8% 수준에 달한다. 27개 유럽 연합국가(90.7%)와 19개 유로화 사용국가(98%)의 평균과 비교하여 낮은 수준이다(eurostat, 2021).

독일 국가부채는 연방정부의 부채가 가장 큰 비중을 차지하고 다음 연방주, 기초자치단체, 사회보장기관의 부채 순이다. 사회보장기관의 부채가 가장 낮은 비중을 차지한다. 2020년 12월 31일 현재 독일의 부채는 연방정부 64.6%, 주정부 29.3%, 기초자치단체 6.1%, 그리고 사회보장기관이 4,400만 유로로 0.01%에 달한다(GOLD.DE, 2021).

[그림 4-9] 2020년 국가부채의 구성



자료: GOLD.DE (2021) Staatsverschuldung Deutschland.

[그림 4-10] 2019년과 2020년 국가부채의 구성

Verschuldung nach Körperschaftsgruppen (in Milliarden EUR)			
	2019	2020	Veränderung
- 연방	1.188,6	1.403,5	+ 18,1 %
- 연방주	579,0	636,0	+ 9,8 %
- 기초지자체 및 기초지자체연합	131,4	133,3	+ 1,5 %
- 사회보장보험	0,059	0,044	- 25,4 %
합계	1.899,1	2.172,9	+ 14,4 %

자료: GOLD.DE (2021). Staatsverschuldung Deutschland.

<표 4-1> 일반 공공예산의 부채

(단위: 백만 유로)

년도	전체 국가부채	연방정부 부채	연방주 부채	기초자치단체 부채	사회보장보험부채	부채 중 사회보험의 비중
2020	2,172,888	1,403,481	636,022	133,340	44	2.02495E-05
2019	2,172,889	1,188,581	579,009	131,411	59	2.71528E-05
2018	2,172,890	1,213,302	570,525	131,813	127	5.84475E-05

년도	전체 국가부채	연방정부 부채	연방주 부채	기초자치단체 부채	사회보장 보험부채	부채 중 사회보험의 비중
2017	2,172,891	1,242,547	586,394	139,725	438	0.000201575
2016	2,172,892	1,257,065	608,731	143,079	434	0.000199734
2015	2,172,893	1,262,769	613,202	144,245	489	0.000225046
2014	2,172,894	1,289,854	614,055	139,448	561	0.000258181
2013	2,172,895	1,282,683	624,915	135,116	631	0.000290396
2012	2,172,896	1,287,517	644,929	135,178	665	0.000306043
2011	2,172,897	1,279,583	615,399	129,633	823	0.000378757
2010	2,172,898	1,287,460	600,110	123,569	539	0.000248056

자료: Statistisches Bundesamt (Destatis) 독일 연방고용청 (2021e). Schulden beim nicht-öffentlichen Bereich insgesamt, Schulden, Finanzvermögen.

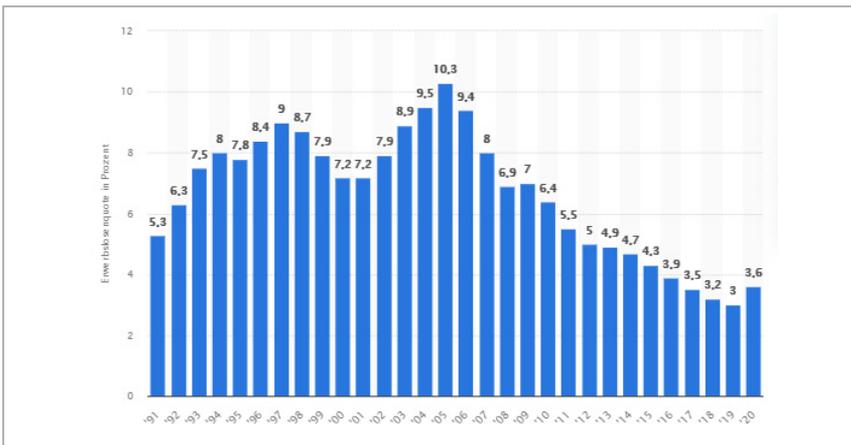
코로나 팬더믹이 국가부채에 미친 영향을 보면 2019년~2020년 연방의 국가부채는 18.1% 증가했고 연방주의 부채는 9.8% 증가하였으며 기초자치단체는 1.5% 증가했다. 반면 사회보험부채는 -25.4% 감소하여 전체적으로 부채는 14.4%가 증가하였다(Statistisches Bundesamt (Destatis) 독일연방통계청, 2021d). 국가부채 중 사회보험부채가 전체 부채 중 차지하는 비율은 매우 미미하다. 그리고 사회보험부채는 국내총생산과 같은 다른 경제지표의 증감과 상대적으로 무관하게 그 자체로 역동적인 변화를 보인다. 그러나 이러한 역동성은 꾸준히 증가하는 고령화 추세와 상관관계를 찾기도 어렵다.

제3절 세대 간 일자리 대체관계 현황

독일에서 실업률을 추정하는 방법은 다음의 두 가지가 있다. 첫 번째 방법은 독일 국내 사회법에 따라 실업률을 산출하는 방식이다. 이는 독일어로 Arbeitslosenquote라고 불린다. 다음 ILO 기준에 따라 실업률을 산정하는 방식이 있다. 이는 Erwerbslosenquote라는 독일어 명칭을 갖는다. 이 두 실업률의 차이는 누구를 실업자로 규정하느냐에 근거한다.

독일 국내 사회법 3권 16조에 근거한 실업자(Arbeitslose)는 현재 일시적으로 고용 관계에 있지 않으나 사회보험 가입의무가 있는 사업장에 일자리를 찾는 자로 연방고용청의 알선 노력을 수용할 준비가 되어 있으며 독일 연방고용청에 실업자로 등록된 자이다. ILO 기준의 실업자(Erwerbslose)는 연방고용청에 실업자로 등록했는지 여부와 상관없이 노동가능연령의 인구 중 조사대상 주간 1주일간 수입이 있는 일을 하지 않았으나 일할 의지가 있고 이전 4주간 적극적인 구직활동을 한 사람을 의미한다. 이 둘은 규모에서 차이가 작지 않다.

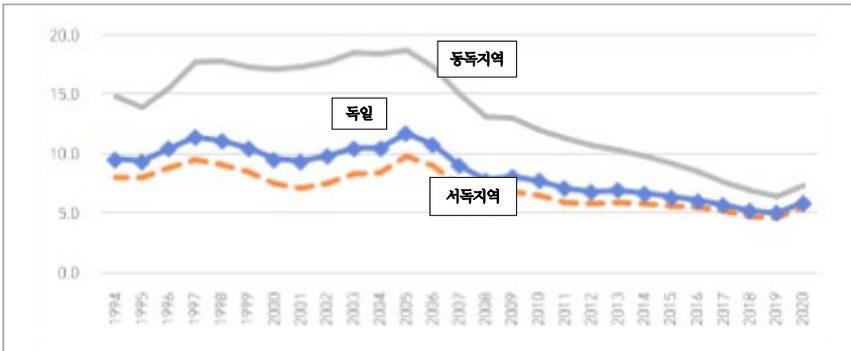
[그림 4-11] ILO 기준 독일 실업률 (1991-2020)



자료: Statista (2021b), Erwerbslosenquote in Deutschland nach dem Konzept der ILO von 1991 bis 2020(in Prozent).

2020년 ILO 기준 독일의 실업자 수는 166.4만 명이다. 2019년 137.4만 명과 비교하여 29만 명(0.6%p) 증가하였다. 독일 통일 이후 1991년 5.3%였던 실업률은 1997년 9%까지 상승하였다가 이후 닷컴버블에 힘입어 2000년 7.2%까지 하락한 바 있다. 이후 닷컴버블의 붕괴로 2005년 10.5%까지 치솟았다. 이후 노동시장의 유연화 조치인 하르츠 개혁과 2005년 이후 경제회복으로 2008년과 2009년 글로벌 금융위기와 경제위기에도 불구하고 꾸준히 하락하여 2019년 3%, 2020년 3.6%를 기록한다(Statista, 2021b).

[그림 4-12] 독일 사회법 기준 실업률(1994-2020)



자료: Bundesagentur für Arbeit 독일 연방고용청(2021). Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf.

독일 사회법을 기준으로 2020년 독일의 실업자는 269.5만 명으로 5.9%에 달한다. 2019년 226.7만 명에 비해 42.8만 명(0.9%p) 증가하였다(Bundesagentur für Arbeit 독일 연방고용청, 2021). 이러한 증가의 원인은 코로나 위기이다. 본 연구는 독일 사회법의 통계치와 ILO 기준 통계치 사이의 차이를 인지하였으나 두 개의 실업률이 동일한 추세를 보인다는 것을 확인하였다. 독일 사회법에 따른 실업통계도 ILO 기준 통계와 마찬가지로 2005년 실업률이 490만 명(11.7%)에 달해 최고 수준을 기록한 후 지속적으로 감소함을 보여준다. 본 연구는 이하 한국, 일본 및 프랑스의 사례 연구와 비교가 용이한 ILO 기준 실업자 통계를 사용한다.

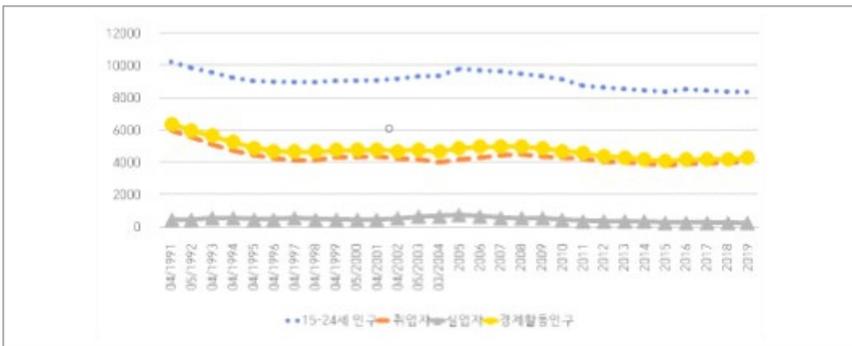
1. 세대별 노동시장 현황

가. 청년층

청년 인구의 수를 먼저 살펴보면 1991년 1,027.6만 명에 달하던 15세~25세 미만 인구는 2019년 840.9만 명으로 감소하였다. 경제활동인구는 641.3만 명에서 432.5만 명으로 줄었다. 이는 인구감소와 동반하여 대학진학률의 상승에 따라 비경제활동인구가 증가한 것이 이유인 것으로 여겨진다. 실업자의 수는 43

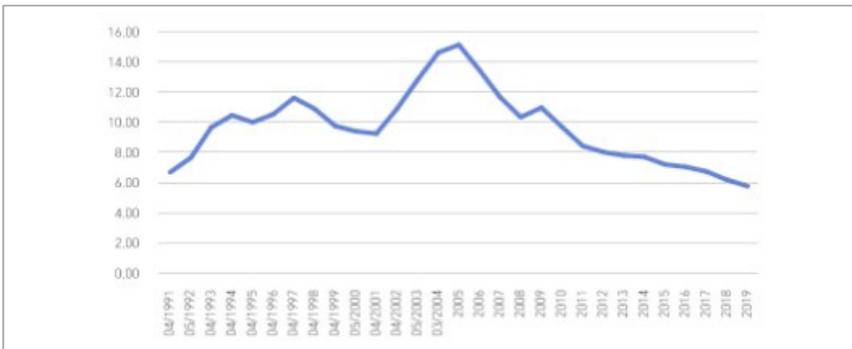
만 명에서 25만 명으로 감소하여 실업률은 6.71%에서 5.78%로 감소하였다. 독일의 15세~24세 미만 청(소)년 실업률은 2005년 약 75만 명, 15.16%까지 상승한 후 이후 빠르게 줄었다. 코로나 직전까지 독일에서 15세에서 24세 사이의 청년층의 실업률은 그 어느 때보다 적었다(Statistisches Bundesamt (Destatis) 독일연방통계청, 2021a).

[그림 4-13] 15세-24세 독일 청년의 인구, 경제활동인구, 취업자, 실업자 추이



자료: Statistisches Bundesamt (Destatis) 독일연방통계청 (2021a)를 바탕으로 필자 작성.

[그림 4-14] 15세-24세 독일 청(소)년의 실업률(%)



자료: Statistisches Bundesamt (Destatis) 독일연방통계청 (2021a)를 바탕으로 필자 작성.

코로나 감염병이 발발된 이후, 직업훈련, 이원화 아우스빌등 시스템이 일시적으로 제대로 작동하지 못했고 청소년들이 훈련생으로 기업에 취업할 기회

가 줄어들면서 2020년 25세 미만 청년실업률은 다시 높아졌다. 대부분 장기간 취업상태에 있는 고령 노동자는 코로나의 위기를 기업 내 단축 근로를 통해 실업에 빠지지 않고 보호받을 수 있었으나 15~24세 청년은 그렇지 못했고 코로나는 청년실업자를 상대적으로 크게 증가시켰다.

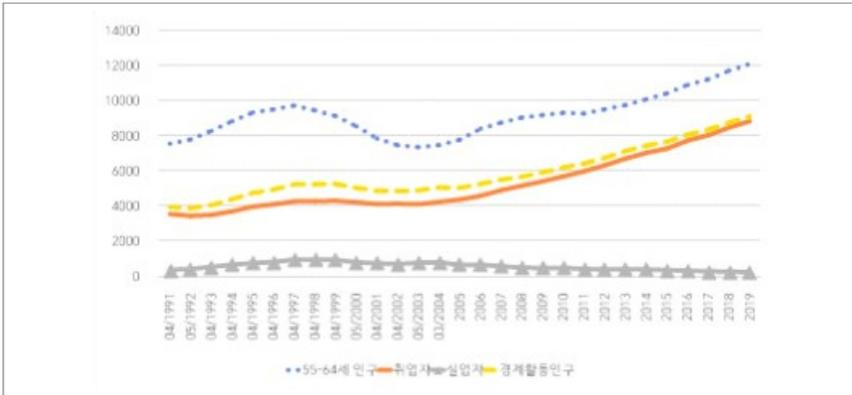
전반적으로 독일의 청년실업률이 낮은 이유는 먼저 인구의 감소로 청년 노동력의 공급이 감소되었기 때문이다. 1991년 15세에서 25세 사이의 인구는 약 1,030만 명(인구의 13%)에 달했으나 2018년에는 860만 명(10%)으로 줄었다. 독일의 청년실업률이 낮은 또 다른 이유는 이원화 직업훈련(Duale Ausbildung) 제도 때문이다. 이 제도는 기업이 자신의 인력 수요에 맞춰 청소년을 훈련생으로 선 채용하고 기업이 추천하여 직업학교에 후 입학하도록 한다. 청소년들은 기업에서 필요로 하는 기술을 배우고 학교는 그에 필요한 이론을 가르쳐 이론과 실제의 통합력을 높여 교육과 훈련의 효과를 높인다. 인력 수요와 공급의 미스매칭을 크게 줄인다. 15세~25세 미만의 청년들은 다수 회사와 훈련계약을 체결하고 직업훈련을 받고 있다. 그리고 훈련계약을 체결하고 훈련을 받는 청(소)년들은 취업자로 분류된다. 그리고 훈련이 끝나면 60%~70%의 청년들이 훈련을 받은 기업에 정규직원으로 채용된다. 훈련기업에 취업하지 못한 청년들은 평균 훈련을 종료한 후 4개월 이내에 훈련을 통해 취득한 직업 자격증으로 관련 업종에 취업한다. 전체 90% 훈련을 종료한 학생이 4개월 이내에 훈련받은 직업에 일자리를 찾는다. 이러한 이원화 직업훈련(Duale Ausbildung) 제도가 청년실업을 줄이는데 크게 기여한다(정미경, 2017).

청년층은 노동시장이 다른 연령대와 다른 점은 실업에 진입할 위험은 크나 다른 연령대보다 보다 짧은 기간 실업 상태에 머문다. 이것이 노동시장에서 청년층의 상황을 고령자와 구별한다. 일부 청년들은 비정규직을 통해 불안정한 방식으로 일자리에 진입하거나 교육 및 고용 조치를 통해 여러 번 우회한 후에만 일자리에 진입하는 데 성공하기도 한다(Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen 두이스부르크-에센대학 노동과 직업자격협회, 2012b).

나. 고령층

통일 이후 증가하기 시작한 독일의 고령 실업자 수는 1999년 94만9천 명을 최고치로 2006년 56.8만 명 수준으로 낮아졌다. 이 수준은 통일 직후인 1993년 52.76만 명과 비슷한 수준이다. 고령 실업자 수는 2008년 42만 7천 명으로 가장 낮은 수치를 기록한다. 이후 2008말 발발한 글로벌 금융 및 경제위기로 이후 2015년까지 고령 실업자 수가 상승하다 2019년 48만 7천 명으로 다시 낮아졌다. 최근 코로나 감염병으로 2020년에는 큰 폭으로 증가했다.

[그림 4-15] 55-64세 고령층의 인구, 경제활동인구, 취업자, 실업자 추이

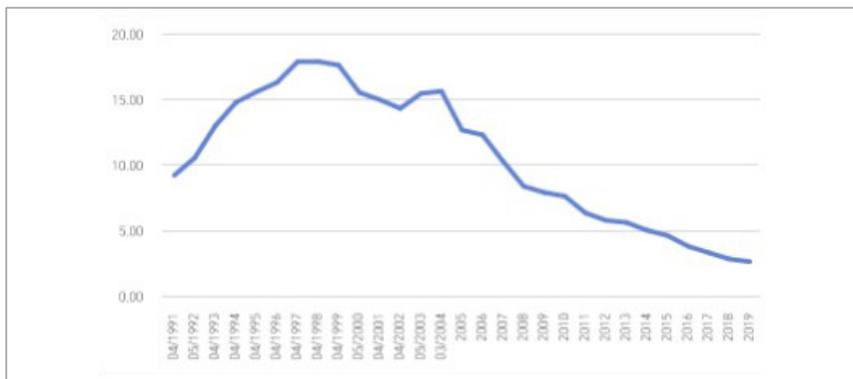


자료: Statistisches Bundesamt (Destatis) 독일연방통계청 (2021a)를 바탕으로 필자 작성.

1991년 통일 직후 761.7만이던 55세~64세 고령자의 숫자는 2019년 1,216.4만 명으로 증가하였다. 고령자 실업률은 통일 당시 1991년 9.28%를 기록하고 1998년 17.96%로 최고에 달했으며 이후 글로벌 금융위기와 경제위기 상황에서도 한 자릿수를 기록했다. 2007년 10.34%, 2008년 8.45%, 2009년 7.97%, 2011년 6.42%, 2012년 5.85%로 떨어졌다. 그리고 2019년에는 2.7%로 낮아졌다 (Statistisches Bundesamt (Destatis) 독일연방통계청, 2021a).

[그림 4-16] 55-64세 고령층 ILO 기준 실업률

(단위: %)



자료: Statistisches Bundesamt (Destatis) 독일연방통계청 (2021a)를 바탕으로 필자 작성.

2008년 이후 낮아진 고령자 실업률은 2007년 말까지 존재했던 사회법 제3권의 428조에 58세 규정(58er-Regelung)이 하르츠 개혁으로 무력화된 영향이 크다. 58세 규정은 고령 근로자가 실업수당을 받을 때 적용되는 특별규정이다. 이 규정은 원래 법률의 유효기간이 제한되어 있었지만 여러 번 연장되어 2008년까지 지속되었다. 그에 따르면 58세에 도달한 실업자는 실업급여 수급자격은 유지했지만 새로운 직장에 취업하기 위해 노력을 기울일 필요는 없다. 이는 고령자들이 새로운 직업을 찾는 것이 거의 불가능한 현실에 기초하여 고령 실업자가 노령연금을 받을 때까지 실업수당을 수급받는데 부가되는 구직활동의 의무를 부과하지 않는 것이다

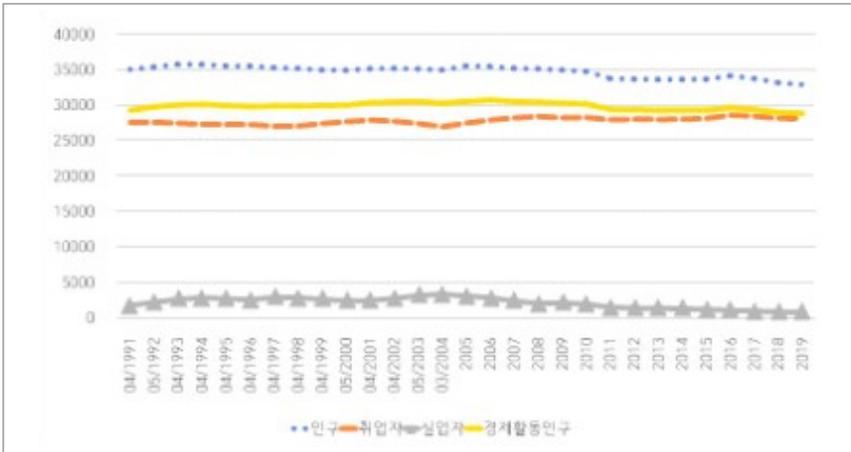
그러나 하르츠 개혁으로 실업수당과 사회부조가 결합된 실업수당 II가 신설되고 실업수당 I의 수급기간을 단축되어 고령 실업자가 구직하지 않으면 실업급여를 받을 수 있는 조건이 까다로워졌다. 58세 이상 고령 실업자가 구직하지 않고 장기실업자로 실업수당 II의 수급자가 될 경우 수당의 지급 기간은 실업보험 가입 기간과 무관하게 짧아지고 수당의 수준도 낮아져 전반적으로 이것이 고령자가 새로운 직업을 선택해야 하는 압력을 증가시킨다. 이것이 고령 실업자의 실업률을 낮추는 데 기여하였다(Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen 두이스부르크-에센대학 노동과 직업자격협회 2021a).

다. 중장년층

통일 직후인 1991년 4월 25세~54세 인구는 3,501만 명이었으나 2019년 3,285.4만 명이 되어 약 -6% 감소했다. 그중 경제활동인구는 2,936.1만 명에서 2,892.3만 명으로 -1.5% 감소했다. 반면 취업자는 2,752.6만 명에서 2,805.9만 명으로 늘어 약 2% 증가하였다. 실업자는 183.6만 명에서 86.4만 명으로 줄어 -53% 감소하였다. 실업률은 1991년 6.25%에서 2004년 11.37%까지 상승하였다가 2019년 2.9% 수준까지 하락하였다. 통일 이후 지속적으로 상승하였던 실업률은 2004년 하르츠 개혁과 이후 지속된 경제호황으로 하락, 2008년(실업률 6.99%)과 2009년(7.28%) 경제위기로 약간 주춤하던 하락세는 2019년까지 이어지고 있다.

[그림 4-17] 25-54세 중장년층 인구, 경제활동인구, 취업자, 실업자 추이

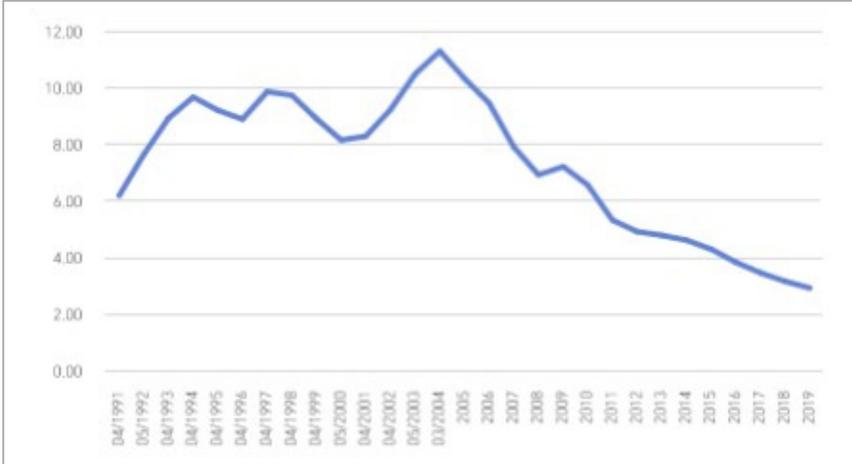
(단위: 1000)



자료: Statistisches Bundesamt (Destatis) 독일연방통계청 (2021a)를 바탕으로 필자 작성.

[그림 4-18] 25-54세 중장년층 ILO 기준 실업률

(단위: %)



자료: Statistisches Bundesamt (Destatis) 독일연방통계청 (2021a)를 바탕으로 필자 작성.

라. 연령 그룹별 노동시장동향

세대별 통계를 연령층으로 세분하여 살펴보면 독일의 경우 25~29세 인구 중 약 81%, 30~34세 인구 중 약 86%, 40~44세 인구의 87%, 45~49세 인구의 88%, 50~54세 인구의 87%, 55~59세 이상 인구의 82%가 취업자로 구분된다. 25세에서 59세 사이 인구의 80% 이상의 취업자이다. 인구대비 취업률이 낮은 연령층은 20~24세(67%)와 60~64세(62%)이다. 또 15~19세 인구의 28%, 65세 이상의 인구의 약 8%가 취업자이다. 즉, 독일의 청년층과 고령층의 노동시장 문제는 의무교육 학령기를 벗어난 20~24세의 청년층과 정년연장으로 노령연금의 대상이 되지 못하는 60~64세 고령층의 문제로 집중된다.

〈표 4-2〉 독일의 연령 그룹별 취업자현황

연령대	인구 중 취업자 비율 (%)	인구 (단위 1000명)	취업자 (단위 1000명)
15-19	27.74	4,001	1,110
20-24	67.29	4,408	2,966
25-29	80.65	4,940	3,984
30-34	85.55	5,288	4,524
40-44	87.26	5,006	4,368
45-49	87.99	5,413	4,763
50-54	86.67	6,817	5,908
55-59	81.77	6,692	5,472
60-64	61.76	5,565	3,437
65+	7.78	17,146	1,334

자료: Statistisches Bundesamt (Destatis) 독일연방통계청 (2021a)를 바탕으로 필자 작성.

이 단원을 요약하면 독일의 청년층, 고령층, 중장년층의 실업률 추이는 1991년 통일 이후 꾸준히 증가하다 2004년 하르츠 개혁으로 노동시장이 유연화되고 적극적인 노동시장 참여가 촉진/강제되면서 하락세로 돌아선다. 하르츠 개혁은 장기실업자가 단기, 임시, 저임금 노동을 감수하도록 하여 통계적으로 실업자 수를 낮췄다.

한편 2000년대 초 닷컴버블이 꺼지면서 발생한 불황에 독일의 기업도 영미의 기업과 같이 대량해고로 단기간 내에 비용을 감축하는 방식으로 대응한 바 있다. 그러나 당시 대량해고의 후유증은 컸다. 기업은 2005년 이후 경기회복 시기 밀려드는 주문에 인력난을 겪었다. 2000년대 초 해고한 숙련노동력은 2008년 금융위기까지 다 충원되지 않았다. 2008년에도 독일 기업은 수학, 엔지니어링, 자연과학, IT 관련 직종에서 25%에 달하는 인력 부족을 겪었다. 이런 경험이 2008~2009년 세계적 금융위기 때 기업이 해고를 두려워하게 만들었다. 금융위기로 생산량이 줄었지만, 기업은 핵심인력을 감원하지 않고 단축 근로와 직업훈련을 병행하면서 노동을 비축했다(Möller, 2010). 생산량이 줄면 노동자를 해고하고, 생산량이 늘면 노동자를 고용하는 방식이 경영상 더 큰 불이익을 만들었기 때문이다. 하르츠 개혁이라는 제도의 개혁과 독일의 경제여건

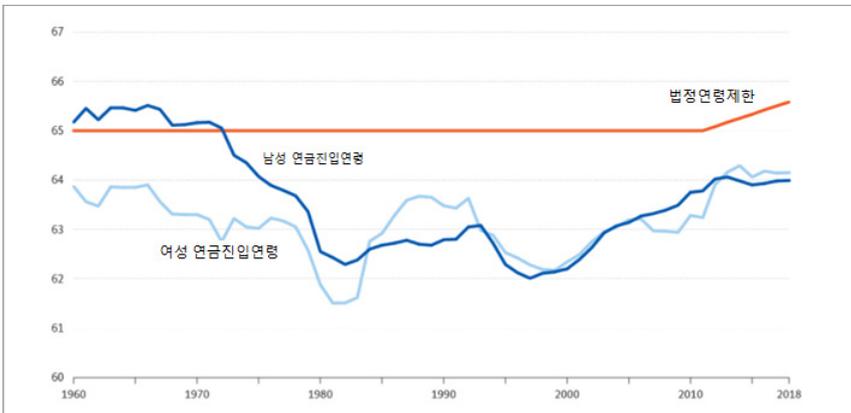
은 전반적으로 실업률을 줄였다. 이러한 수혜는 청년층과 중장년층에게 더 크게 돌아갔다.

2. 정년퇴직 및 그 노동시장 성과와 한계

기대수명의 증가에도 불구하고 독일에서 노령연금을 받는 기준이 되는 퇴직 연령은 거의 100년 동안 65세로 변함이 없었다(Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 독일 연방 인구연구소, 2020). 퇴직 기준연령은 2012년부터 2021년까지 만 67세로 점차 상향 조정되었다.

[그림 4-19] 노령연금 진입 연령(1960-2018)

(단위: 연령)



주: 독일의 분단 기간의 퇴직 연령은 동독이 아닌 구서독만 고려한 것이다.

자료: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 독일 연방 인구연구소 (2020). Renteneintrittsalter.

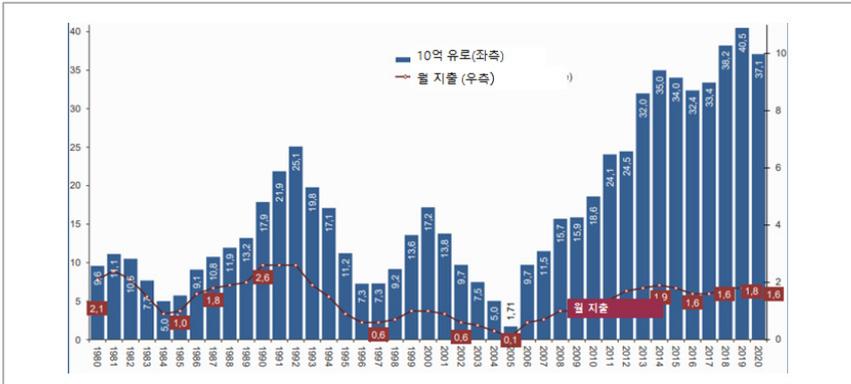
그간 법정 퇴직 연령은 65세로 규정되어 있었으나 실질적인 평균 퇴직 연령은 전체기간 동안 대체로 법적인 퇴직 연령보다 낮았다. 1972년 연금개혁 전까지 서독의 남성들은 평균 65세가 넘어도 퇴직하지 않고 근무를 계속했다. 1972년 이후 실질적인 퇴직 연령은 65세 이하로 내려갔다. 여성의 경우 한 번도 실질적인 퇴직 연령이 평균 65세에 도달한 적이 없다. 70년대 초 안정

적인 연금자금조달 상황과 긍정적인 경제전망 하에서 1972년 빌리 브란트 수상은 연금보험을 자영업자와 주부에게도 개방했다. 또한, 63세 이상 장기가입자에 대한 노령연금은 35년 가입 연수가 지난 후에는 퇴직 연령을 탄력적으로 적용할 수 있도록 하였다(Bäcker and Kistler, 2020). 이러한 연금개혁으로 조기퇴직과 조기퇴직의 선택폭이 크게 확대되었고 그 결과 평균 퇴직 연령이 급격히 낮아졌다. 1982년 실질적인 퇴직 연령은 남성 62.3세, 여성 61.5세로 최저치에 달했다.

이후 1980년대 실업이 급격히 증가하고 법정 건강보험 지출이 증가함에 따라 연금 수급자도 건강보험료를 납부하도록 하는 제도가 도입되었고, 다른 사회보장기금을 부담을 완화하기 위해 다양한 법률로 연금 기금에 부담을 가중시켰다. 1983년 예산균형법(Haushaltsbegleitgesetz)으로 규범적 정치적 보장수준을 규정했던 연금수준 보장조항(Rentenniveausicherungsklausel)을 삭제했다(Bäcker & Kistler, 2020). 이후 퇴직연금 잔여적립금이 낮아지고 정책적으로 퇴직 연령은 높아졌고 특히 여성의 경우 실질 퇴직 연령이 2년 이상 높아졌다.

이후 독일 통일 이후 노동력의 공급과잉으로 실질적인 퇴직 연령은 1990년대에 다시 낮아졌다. 그러나 1997년 조기퇴직에 대한 연금공제 제도가 도입되면서 이러한 추세는 중단되었고 실질적인 정년은 다시 늦춰졌다. 일부 조기퇴직 옵션의 제한 및 폐지도 여기에 기여했다. 2005년 연금 잔여적립금은 거의 바닥에 도달했다. 2010년대 퇴직 연령은 몇 년 동안 안정화되었다. 2018년 남성은 평균 64세, 여성은 64.1세에 처음으로 노령연금을 받았다.

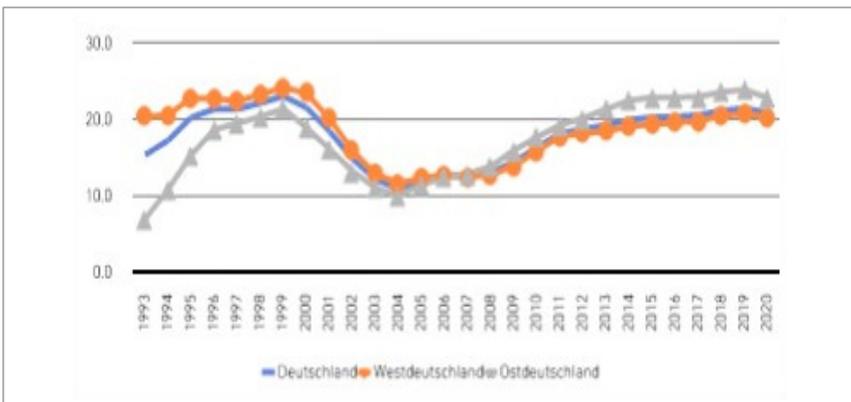
[그림 4-20] 1980-2020년 법정 노령연금의 잔여 적립액 추이: 적립금의 지속가능성
(단위: 10억 유로)



자료: Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen 뒤이스부르크-에센 대학 노동과 직업자격협회 (2021d), Entwicklung der Rücklagen der Gesetzlichen Rentenversicherung 1980 - 2020.

정년이 고령자 실업에 주는 영향을 보면 전체 실업자 중 고령 실업자의 비중은 하르츠 개혁 이후 2004년~2008년까지 전체 실업자의 11%~13%로 낮은 수준을 유지했다. 그러나 2011년부터 고령 실업자의 비중은 다시 높아져 2019년 21.5%까지 높아졌다.

[그림 4-21] 전체 실업자 중 55세-64세 고령 실업자의 비율



자료출처: Bundesagentur für Arbeit 연방고용청 (2021), Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf.

하르츠 개혁 이후 고령 근로자가 실업자로 머무르는 것이 매력에 감소했다. 그러나 퇴직이 머지않은 고령자의 노동시장 재편입은 여전히 상당한 어려움이 있다. 무엇보다도 공급 측면에서 고령자가 노동시장에서 실업에서 벗어나는 것이 힘들었다. 노동시장에서 고령자의 위치는 특수한 측면이 있다. 퇴직 연령이 얼마 남지 않은 고령층은 실업자가 된 후 새로운 직장을 찾는 것이 매우 어렵다. 실업자가 될 위험(진입위험)과 실업자로 머물 위험, 즉 노동시장에 재통합되지 못하는 위험 중 실업자로 머물 위험이 상당히 크다. 이것이 고령자의 장기실업률을 높였다. 또 수요 측면에서 기업은 여전히 동일한 노동을 제공하는 청년과 고령자 중 고령자에게 임금을 주고 그들을 고용하는 것을 주저한다. 이러한 이유로 전체적인 실업률 감소가 젊은 층에 더 유리하게 작용했다.

또 청년실업이 급등하고 노동시장의 과잉공급이 우려되는 시기에 독일은 고령자가 정규퇴직 연령에 도달하기 전에 직장을 포기하거나 실직한 경우 조기에 노령연금을 청구할 수 있도록 하거나 조기퇴직과 유사한 제도로 정부가 지원하여 노동시장의 공급을 줄였다. 이에 고령 실업자가 공식적인 통계상 실업을 피할 수 있어 고령자 실업자의 수가 낮아질 수 있었다. 그러나 경기가 활성화되면서 노동력이 부족해지면서 사회의 고령화로 가중되는 노령연금의 재정적인 부담을 감수하면서 조기퇴직을 지원할 이유가 없어진다. 조기퇴직을 보장했던 규정들이 전반적으로 폐지되고 전체 실업자 중 고령 실업자의 비중이 다시 높아진다. 이러한 여건에 따라 전체 실업자 중 고령 실업자의 비중은 2004년 11%까지 떨어졌다 2019년 21.5%까지 다시 높아졌다.

경제의 호황으로 전체실업률, 청년실업률, 그리고 고령자의 실업률도 낮아졌지만, 실업자 중 고령자의 비중은 높아졌다. 즉 정년의 연장은 고령자가 노동시장에 머물 시간을 연장하고 전체 실업자 중 고령자의 비중을 높인다. 경기호황은 전체적으로 고령자의 실업률이 낮추지만 다른 연령층의 (재)취업률이 고령자에 비해 빨라 전체 실업자 중 고령자의 비중은 높아진다.

제4절 세대연대(통합) · 세대갈등

1. 독일의 세대 간 일자리 갈등

가. 1978년~1990년 세대 간 일자리 갈등현황

1996년 연금개혁을 둘러싸고 독일에서 정년연장이 노동시장에 진입하는 청년들의 노동시장 기회를 악화시킬 것이라는 주장이 자주 제기되었다. 고령자가 조기 퇴직할 수 있는 기회가 감소되는 것은 기존 일자리가 고령 근로자에 의해 더 오래 점유될 것임을 의미한다는 것이다. 결과적으로 일자리에 공석이 생기지 않아 양성훈련을 마친 젊은 숙련인력으로 채워져야 할 일자리 수가 줄어들 것이라는 것이다. 그 결과 점점 더 많은 청년이 실업자가 될 것을 우려하는 목소리가 높았다(Sackmann, 1997).

Sackmann(1997)은 이러한 정치적인 주장을 가설로 고령 근로자의 정년이 앞당겨져 고령 경제활동인구가 적어지면 노동시장 진입 과정에 있는 청년실업이 줄어들는지 실증분석을 했다. 연구는 1978년~1990년 IAB 피고용자샘플자료(IAB-Beschäftigtenstichprobe)를 연구대상으로 분석하였다. 샘플자료를 a) 두알레 아우스빌둥(이원화 양성훈련)이나 기업별 훈련으로 직업능력을 획득할 수 있는 직업 b) 직업능력을 획득하는 방법이 거의 100% 두알레 아우스빌둥을 통해서만 가능한 경우 c) 국제기준에 의거 한국의 전문대 과정과 같은 교육수준으로 구분되는 마이스터 학교(Fachschule, 직역 전문학교)를 통해서 직업 자격을 획득할 수 있는 직업 d) 기본적으로 대학교육을 통해 직업 자격을 획득할 수 있는 직업으로 분류하였다. 이러한 기준에 따라 유형 a)에 속하는 141개 화학업체 기능인력과 83개 항공기 정비사, 유형 b)에 속하는 633개 화학실험 조수(보조 인력), 유형 c)에 속하는 703명의 광고전문가와 626명의 화학 및 물리학 전문기술인력, 그리고 유형 d)에 속하는 611명의 화학자로 샘플을 구성했다. 분석에 사용된 모형은 'Piecewise constant exponential model'이다. 종속 변수는 '경력 시작자의 노동시장위험'이다. 1975년 이후에 각각의 선택된 직업

에서 첫 경력을 시작한 모든 사람이 '경력 스타터'로 간주되었다. '노동시장위험'은 해당 직업 내에서 처음으로 실업이 발생할 확률이다. 주요 독립변수로는 특정 연도의 특정 직업에서 연도별 평균 퇴직 시기를 선택했다. 또 중장년층의 근속이 청년실업에 미치는 영향을 파악하기 위해 연도별 직업별 중장년층 근속연수도 독립변수로 포함시켰다.

추정의 결과 퇴직이 늦어져 평균 근로년수가 1년 연장되면 젊은 숙련인력이 실업위험이 2% 감소한다는 결과가 도출되었다. 그러나 이는 오차허용범위 10%에서 유의성 갖지 못하는 것으로 나타났다. 조기퇴직과 낮은 청년실업의 관계는 실증적으로 확인할 수 없었다(Sackmann, 1997).

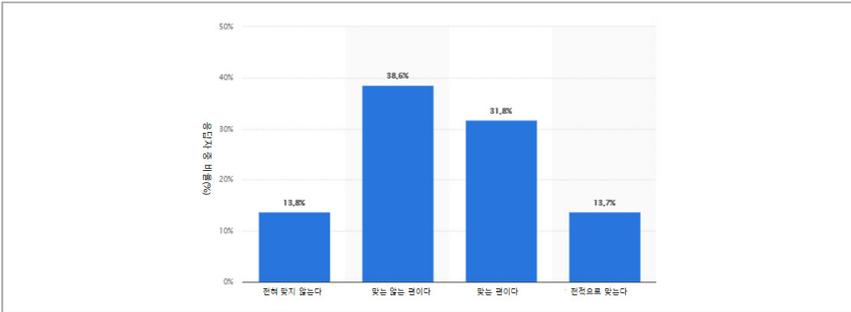
반면 중장년층의 낮은 직장 이동률, 즉 긴 근속연수는 경력 초기자의 노동시장 일자리 획득기회에 영향을 미친다는 분석결과가 도출되었다. 특정 직업에서 중장년층의 평균 근속기간이 1년 늘어나면 젊은 숙련인력의 실업 위험이 10% 증가하는 것으로 확인되었다. 중장년층의 이동성이 증가하면 일자리 공석이 만들어지며, 청년층이 이를 채울 기회가 확장되어 일자리 획득에 도움이 된다는 것이다(Sackmann, 1997).

Sackmann(1997)이 연구한 1978년~1990년 IAB 피고용자 샘플자료는 고령자와 청년층의 일자리 대체관계를 입증하지 못하였으며 오히려 중장년층의 근속연수가 줄어들면 청년층 고용에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 청년층과 고령층의 일자리의 대체성보다 기술과 숙련의 시간적 격차가 크지 않는 중장년층에서 일자리 대체가능성이 높았기 때문인 것으로 여겨진다.

나. 2000년대 세대 간 일자리 갈등현황

2000대 초반 닷컴버블이 붕괴되고 경기침체로 독일의 실업률이 높아졌다. 2006년 제 15차 Shell-청소년 설문조사(15. Shell- Jugendstudie 2006)는 “젊은 사람들이 필요로 하는 일자리에 노인들이 자리를 차지하고 있다는 것이 어느 정도 사실이라고 생각하십니까?”라는 문항으로 설문조사를 실시한 바 있다(Statista, 2006). 설문은 독일에서 2006년 1월 중순에서 2월 중순까지 약 한 달간 실시되었다.

[그림 4-22] 청년층과 고령자층의 일자리 갈등에 대한 설문 조사 결과

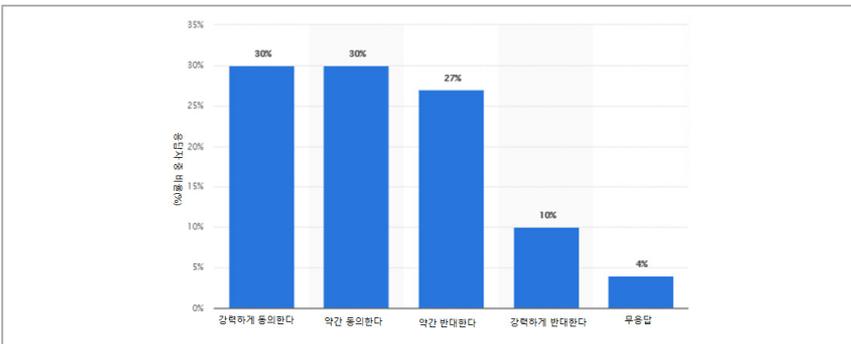


주: 위의 그림은 “젊은 사람들이 필요로 하는 일자리에 노인/고령자들이 자리를 차지하고 있다는 것이 어느 정도 사실이라고 생각하십니까?”에 대한 설문결과를 보여준다.

자료: Statista (2006), Wahrnehmung eines Generationenkonfliktes im Bereich der Arbeitsplätze.

응답자는 12세에서 25세까지 2,532명에 달했다. 이 문항에 대해 응답자의 13.8%는 전혀 맞지 않다, 그리고 38.6% 맞지 않는 편이다, 31.8%는 맞는 편이다, 13.7%는 전적을 맞다라고 대답했다. 독일 청소년층의 52.4%는 고령자들이 젊은이들에게 돌아갈 일자리를 차지하고 있다는 의견에 동의하지 않았고 45.5%는 이에 동의하였다. 청소년의 다수가 고령자를 청년층 일자리의 경쟁자로 인식하지 않았지만 40%가 넘는 다수의 청소년은 고령자와 청년층을 일자리 경쟁자로 인식했다.

[그림 4-23] 세대 갈등에 대한 여론과 미디어의 역할



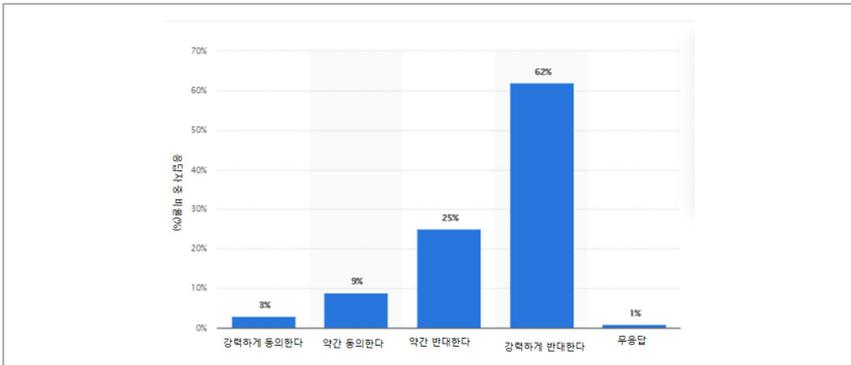
주: 위의 그림은 “미디어가 세대 갈등의 위험을 과장한다는 데 동의하십니까?”에 대한 설문조사결과를 보여준다.

자료: Statista (2009), Generationenkonflikt von Medien übertrieben?

2009년 3월 유럽집행위원회(Europäische Kommission)은 독일 15세 이상 인구 1,007명을 대상으로 전화조사를 통해 “미디어가 세대갈등의 위험을 과장한다는 데 동의합니까?”라는 문항으로 설문 조사를 실시하고 그 결과를 발표하였다(Statista, 2009). 설문응답자의 30%는 강력하게 동의한다, 30%는 약간 동의한다, 27%는 약간 반대한다, 10%는 강력하게 반대한다고 답했다. 그 외 4%는 답을 하지 않았다. 즉 15세 이상 인구의 60%는 미디어가 세대 갈등의 위험을 과장한다는 입장이었다.

같은 설문조사에서 “고령자가 사회에 부담이 된다는 데 동의합니까?”라는 설문조사를 하였다. 이에 대해 87%의 응답자는 반대의견(강력하게 반대한다, 약간 반대한다)로 답하였고 12%는 찬성의견(강력하게 동의한다, 약간 동의한다)을 표했다.

[그림 4-24] 고령자는 사회에 부담이 되는가?



주: 위의 그림은 설문문항 “노인/고령자가 사회에 부담이 된다는 데 동의합니까?”에 대한 조사결과를 보여준다.

자료: Statista (2009), Belasten ältere Menschen die Gesellschaft?

위의 설문조사 결과 2006년~2009년 사이 독일에서 세대갈등은 일자리 문제를 포함한 사회문제 전반의 문제에 원인으로 꼽히지 못했다.

다. 2010년대 이후 세대 간 일자리 갈등현황

2006년 이후 독일의 노동시장은 수요의 확장으로 전반적으로 실업률이 급격히 감소해 노동시장의 핵심 문제는 숙련인력의 부족이 자리잡았다. 2018년 독일이 꼽는 노동시장의 10대 특징(Sibum, 2018. 07. 31) 중 일자리를 둘러싼 세대 간 갈등의 실상을 엿볼 수 있는 것은 다음과 같다.

독일 노동시장의 특징은

- 1) 전체 인구의 절반인 4,430만 인구가 취업자이고 지난 12년간 취업자 수가 꾸준히 증가했다.
- 2) 다른 유럽국가의 여성과 달리 독일의 여성 취업률이 높아 2017년 현재 1,840만 명이 여성 취업자이다. 이 숫자는 20세~64세 이상 여성 인구의 75%에 해당한다. 유럽에서 스웨덴과 리투아니아 공화국 정도가 독일보다 높은 수준을 보인다. 물론 다수의 여성이 파트타임으로 일하고 있다.
- 3) 지속적으로 고령 취업자의 수가 증가하고 있다. 2016년 연금연령에 들어선 65세~69세 그룹의 15%가 취업자이다. 2006년에는 이 연령대의 7%만이 취업자였다.
- 4) 독일은 현재 1990년 이후 가장 낮은 실업률을 기록한다. 독일 사회법을 기준으로 한 실업률은 2018년 당시 5.2%, 2019년 약 5%였다.
- 5) 15세~24세 청년실업률이 독일 사회법에 따르면 약 7%로 유럽에서 가장 낮은 수준이다. 2016년 유럽연합의 동년층 실업률은 19%에 달한다.
- 6) 노동시장의 문제로 가장 빈번히 사회적인 이슈가 된 것은 숙련인력의 부족이다. 독일에서 2030년까지 약 300만개의 일자리가 숙련인력을 찾지 못해 비어있을 것으로 예측되었다. 특히 부족한 숙련인력은 의사와 요양보호사가 될 것으로 예상했다.

지난 2006년 이후, 전체 취업률과 동반하여 여성취업률, 청년 및 고령자 취업률이 증가하고 실업률이 낮아졌다. 실업률이 10%를 상회하던 2003년~2006년 사이 제기되었던 세대 간 일자리 갈등론은 2006년 이후 실업률이 빠르게 감소하면서 독일 노동시장에서 관심의 대상이 되지 못했다.

2. 세대 간 일자리 대체와 원인

가. 유럽의 고령자 일자리와 청년 일자리의 상관관계

고령자의 경제활동인구 증가가 청년 노동시장에 부정적인 영향을 미친다는 이론이 세대 간 일자리 대체이론이다. 이에 따르면 고령자의 정년이 연장되어 경제활동참여율이 높아지면 청년실업률이 증가한다. 정의 상관관계를 갖는다. 이 이론의 전제는 고령층과 청년층의 노동은 대체재이며 한 경제 노동 수요량은 고정되어있다고 가정한다(Eichhorst et al., 2014).

<표 4-3> 2008년과 2012년 유럽연합국가 청년 실업률/취업률과 고령자실업률/취업률

GEO/TIME	Youth unemployment rates (%)			Youth employment rates (%)			Elderly unemployment rates (%)			Elderly employment rates (%)		
	2008	2012	Difference	2008	2012	Difference	2008	2012	Difference	2008	2012	Difference
European Union (EU-27)	15.6	22.8	7.2	37.4	32.9	-4.5	5.1	7.3	2.2	45.6	48.9	3.3
Belgium	18.0	19.8	1.8	27.4	25.3	-2.1	4.4	4.5	0.1	34.5	39.5	5.0
Bulgaria	12.7	28.1	15.4	26.3	21.9	-4.4	5.5	10.4	4.9	46.0	45.7	-0.3
Czech Republic	9.9	19.5	9.6	28.1	25.2	-2.9	3.9	5.8	1.9	47.6	49.3	1.7
Denmark	8.0	14.1	6.1	66.4	55.0	-11.4	2.6	5.5	2.9	58.4	60.8	2.4
Germany	10.6	8.1	-2.5	46.6	46.6	0.0	8.5	5.9	-2.6	53.7	61.5	7.8
Estonia	12.0	20.9	8.9	36.4	33.0	-3.4	4.1	7.0	2.9	62.4	60.6	-1.8
Ireland	12.7	30.4	17.7	45.9	28.2	-17.7	3.3	10.5	7.2	53.7	49.3	-4.4
Greece	22.1	55.3	33.2	23.5	13.1	-10.4	3.2	13.6	10.4	42.8	36.4	-6.4
Spain	24.6	53.2	28.6	36.0	18.2	-17.8	7.3	17.9	10.6	45.6	43.9	-1.7
France	18.6	23.8	5.2	31.3	28.8	-2.5	4.6	7.1	2.5	38.2	44.5	6.3
Italy	21.3	35.3	14.0	24.4	18.6	-5.8	3.1	5.3	2.2	34.4	40.4	6.0
Cyprus	9.0	27.8	18.8	38.0	28.1	-9.9	3.2	9.7	6.5	54.8	50.7	-4.1
Latvia	13.1	28.5	15.4	37.2	28.7	-8.5	6.2	14.7	8.5	59.4	52.8	-6.6
Lithuania	13.4	26.7	13.3	26.7	21.5	-5.2	4.4	11.9	7.5	53.1	51.7	-1.4
Luxembourg	17.9	18.8	0.9	23.8	21.7	-2.1	n/a	n/a	n/a	34.1	41.0	6.9
Hungary	19.9	28.1	8.2	20.0	18.6	-1.4	5.0	7.9	2.9	31.4	36.9	5.5
Malta	12.2	14.2	2.0	45.8	43.8	-2.0	4.0	3.7	-0.3	29.3	33.6	4.3
Netherlands	5.3	9.5	4.2	69.3	63.3	-6.0	3.2	4.7	1.5	53.0	58.6	5.6
Austria	8.0	8.7	0.7	55.9	54.6	-1.3	2.1	3.0	0.9	41.0	43.1	2.1
Poland	17.3	26.5	9.2	27.3	24.7	-2.6	5.3	7.4	2.1	31.6	38.7	7.1
Portugal	16.4	37.7	21.3	34.7	23.6	-11.1	6.6	12.8	6.2	50.8	46.5	-4.3
Romania	18.6	22.7	4.1	24.8	23.9	-0.9	2.5	3.4	0.9	43.1	41.4	-1.7
Slovenia	10.4	20.6	10.2	38.4	27.3	-11.1	4.0	6.2	2.2	32.8	32.9	0.1
Slovakia	19.0	34.0	15.0	26.2	20.1	-6.1	6.4	11.2	4.8	39.2	43.1	3.9
Finland	16.5	19.0	2.5	44.7	41.8	-2.9	5.4	6.6	1.2	56.5	58.2	1.7
Sweden	20.2	23.6	3.4	42.2	40.2	-2.0	3.8	5.2	1.4	70.1	73.0	2.9
United Kingdom	15.0	21.0	6.0	52.4	46.9	-5.5	3.1	4.9	1.8	58.0	58.1	0.1

자료: Eichhorst et al. (2014). How to Combine the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Older Workers?

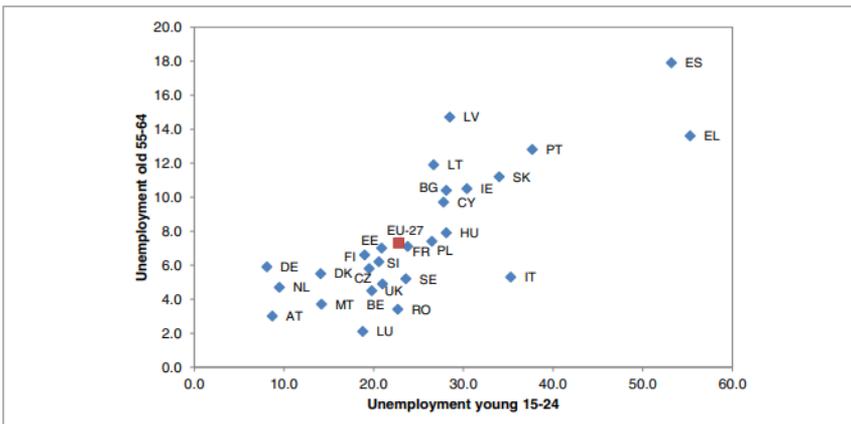
위의 <표 4-4>는 2008년과 2012년 청년 실업률/취업률과 고령 실업률/취업률과 그 증감을 보여준다. 위의 표에서 그리스와 같은 일부 국가에서는 고령자의 낮은 취업률이 높은 청년 실업률과 결합되어 있다. 독일과 같은 다른 국가에서는 상대적으로 높은 고령자의 취업률이 낮은 청년실업률이 결합된 것을

알 수 있다. 위의 표는 2008년에서 2012년 사이 고령자의 취업률의 긍정적인 변화가 청년실업률이 증가와 상관관계를 보여주지 못한다.

그림은 대체로 고령자의 실업률과 청년층의 실업률이 동반하여 상승하거나 하락하는 것으로 보여준다. 또 [그림 4-25]와 [그림 4-26]가 보여주듯이 취업률에 있어서도 고령자의 취업률이 청년의 취업률과 동반 상승하거나 동반 하락하는 추세가 분명하다.

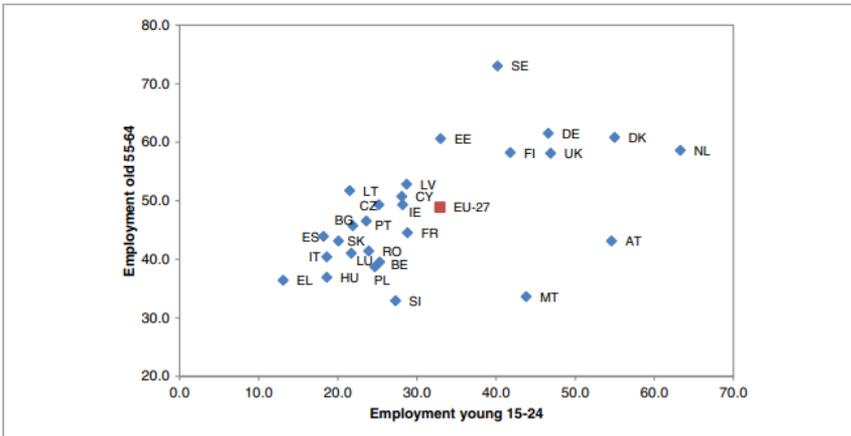
그 이유는 다음과 같이 설명된다. 청년층과 고령층은 업무 특성이 다르다. 고령 근로자는 일반적으로 업무 경험이 많다. 동시에 덜 역동적으로 발전할 수 있는 보다 전통적인 산업에서 더 자주 대표된다(Eichhorst et al., 2014). 종종 그들은 젊은 직원만큼 육체적으로 회복력이 없다(OECD, 2013a). 고령자의 학교 및 대학교육은 일반적으로 오래 전에 이루어졌다. 반면에 젊은 근로자는 종종 이전 세대에는 존재하지 않는 새로운 트렌드와 기술을 따른다. 청년층은 지식 축적의 시작 단계에 있으므로 방향이 더 유연하지만 경험이 거의 없다. 이렇게 두 연령대의 작업 프로필이 서로 크게 다르므로 직접 대체 가능성이 없다(Eichhorst et al., 2014).

[그림 4-25] 2012년 유럽연합국가의 청년층과 고령층 실업률 상관관계



자료: Eichhorst, W. et al. (2014). How to Combine the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Older Workers?

[그림 4-26] 2012년 유럽연합국가의 청년층과 고령층 취업을 상관관계



자료: Eichhorst, W. et al. (2014). How to Combine the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Older Workers?

Eichhorst et al. (2014)은 유럽국가들 내의 이질성을 감안하여 서유럽국가들을 자료를 별도의 샘플로 구성하여 분석하였다. 연구는 고령자의 높은 고용률이 청년실업률을 높여 정의 상관관계를 갖는다는 세대 간 일자리 대체이론을 확인해 주지 못했다. 유럽에서 진행된 연구 중 예외적으로 Vestad(2013)는 1994년부터 2004년까지 노르웨이의 고령고용의 확대가 청년층의 실업에 미치는 영향을 분석했으며, 고령자의 고용이 증가하는 시기에 젊은 층의 실업이 증가했음을 발견했다(Vestad, 2013).

나. 경기변동 vs. 일자리 대체효과

젊은이들을 실업으로 몰아넣지 않고 고령자들이 고용을 더 오래 유지할 수 있는 방법은 무엇인가? Christl, Kucsera and Lorenz (2015)는 1960-2013년 유럽연합 20개 회원국의 OECD 연간 데이터로 패널자료를 회귀분석을 하였다. 회귀식은 다음과 같다.

$$BQ_{i,t}^J = \beta BQ_{i,t}^A + \sum_{k=1}^i (\gamma_k X_{i,t}) + \alpha_i + \tau_t + \epsilon_{i,t}$$

모형은 고령층 취업률(BQ^A)이 청년 취업률(BQ^J)에 미치는 영향을 추정한다. 자료는 t년의 시계열과 i개 국가 그룹에 걸쳐 있다. 주요변수는 고령자의 취업률로 청년층의 취업률에 미치는 효과를 추정한다. X는 통제변수의 벡터이다. 국가별 효과는 α , 경제 상황의 변화나 충격과 같은 시간효과는 τ 에 의해 통제된다. ϵ 는 오차항이다. X벡터에는 1인당 실질국내총생산(GDP_PC), 경제성장률(GDP_GR), 실업률(UR), 취업률(BQ), 노동시장 결정요소(PROT)로 직 원보호 및 실업수당, 전체 노동가능인구에서 해당 연령그룹의 비중(BevR) 등이 포함된다(Christl, Kucsera and Lorenz, 2015).

사용되는 분석모형은 고정효과모형(Fixed effects model)과 도구변수모형(IV-model)이다. 모형은 먼저 고령자의 취업률이 청년층과 중년층의 취업률에 미치는 영향을 추정하고 다음 고령자 취업률이 청년층과 중년층의 실업률에 미치는 영향을 추정한다.

<표 4-4> 고령근로자 취업률이 연령별(15~24세, 25~54세)실업과 취업에 미치는 영향

BQ (15-24)	Fixed Effect Model	IV-Model	BQ (25-54)	Fixed Effect Model	IV-Model
BQ (55-64)	0,1694 (0,1289)	0,3547 ** (0,1381)	BQ (55-64)	0,8143 *** (0,2639)	-0,9571 (0,6615)
BevR (15-24)	0,3464 *** (0,0773)	0,3639 *** (0,0942)	BevR (25-54)	1,1768 *** (0,1180)	0,6027 ** (0,2446)
ln(GDP_PC)	-0,0043	-0,0057 (0,0149)	ln(GDP_PC)	0,0343 (0,0304)	0,0560 (0,0398)
GDP_GR	0,0002 (0,0003)	0,0001 (0,0003)	GDP_GR	0,0004 (0,0005)	0,0003 (0,0007)
PROT	0,0019 (0,0069)	0,0005 (0,0072)	PROT	-0,0007 (0,0112)	0,0090 (0,0136)
Hausman-Test(p-value)	0,00	-	Hausman-Test(p-value)	0,00	-
Adj. R2	0,71	0,69	Adj. R2	0,69	0,57
N	562	524	N	562	524

UR (15-24)	Fixed Effect Modell	IV-Modell	UR (25-54)	Fixed Effect Modell	IV-Modell
BQ (55-64)	-1,4966 *** (0,2361)	-53084 (-5,3391)	BQ (25-54)	-1,2814 *** (0,3086)	-0,9707 ** (0,3823)
BevR (15-24)	0,5308 *** (0,1426)	0,5396 * (0,3028)	BevR (15-24)	-0,2442 (0,1503)	-0,1653 (0,1986)
ln(GDP_PC)	-0,1453 *** (0,0265)	-0,0901 (0,0818)	ln(GDP_PC)	-0,0888 *** (0,0255)	-0,0903 *** (0,0257)
GDP_GR	-0,0039 *** (0,0011)	-0,0025 (0,0025)	GDP_GR	-0,0016 ** (0,0008)	-0,0016 ** (0,0007)
PROT	-0,0331 *** (0,0106)	0,0173 (0,0708)	PROT	-0,0243 ** (0,0112)	-0,0023 ** (0,0103)
Hausman-Test(p-Wert)	0,00	-	Hausman-Test(p-Wert)	0,00	-
Adj. R2	0,43	0,30	Adj. R2	0,49	0,49
N	562	524	N	56	524

자료: Christl, Kucsera and Lorenz (2015). Jung, älter, arbeitslos? Wie Ältere länger in Beschäftigung gehalten werden können, ohne die Jungen in die Arbeitslosigkeit zu treiben.

위의 표는 유럽국가의 자료를 활용하여 고령자(55~64세)의 취업이 청년층(15~24세)과 중년층(25세~ 54세)의 취업과 실업에 미치는 영향을 보여준다. 분석의 결과, 고령자의 취업률이 높다고 해서 청년 및 중장년층의 실업률이 높아지는 것은 아님을 확인해준다. 고령층의 취업률이 1% 포인트 높아지면 오히려 청년층의 실업률은 1.5%p 감소했다. 또 고령자 취업률이 1% 포인트 높아지면 중간연령층의 실업률은 0.97~1.28%p 감소했다. 또 실질 국내총생산과 경제성장율이 높아지면 5% 오차허용범위에서 유의하게 청년실업을 감소하는 효과를 보였다(Christl, Kucsera and Lorenz, 2015).

Christl, Kucsera and Lorenz (2015)는 서구 유럽국가 - 벨기에, 독일, 프랑스, 영국, 아일랜드, 네덜란드와 오스트리아-의 자료를 별도로 분석하였다. 이 분석의 결과도 고령자의 취업률이 젊은 근로자의 취업률에 미치는 긍정적인 영향을 유의하게 확인할 수 있었다. 즉, 고령자 고용증가는 청년실업의 증가로 이어지지 않았다. 반면 실질 국내총생산의 증가는 10% 오차허용범위에서 유의하게 청년고용을 증가시켰고 경제성장률은 1% 오차허용범위에서 0.4% 청년고

용을 증가시키는 결과를 보여주었다(Christl, Kucsera and Lorenz, 2015).

왜 고령층의 고용증가가 청년층의 실업을 오히려 감소시켰는가? 그 원인은 고령자의 고용률이 높을수록 이들의 구매력이 높아져 상품과 서비스의 수요가 증가하고 여기에서 파생된 일자리가 만들어지기 때문으로 해석되었다(Christl, Kucsera, and Lorenz, 2015). 독일의 경우 2006년 이후 경기가 상승하여 전체적으로 노동수요가 증가하고 고령층을 비롯하여 전반적인 취업률이 높아지면서 내수가 증가, 다시 고용이 증가하는 선순환 구조에서 고령층의 고용이 청년 일자리 창출에 긍정적인 영향을 미친 것으로 보여진다.

<표 4-5> 서유럽 국가의 연령대별 취업률과 고령 근로자의 취업률 간의 관계

BQ (15-24)	Fixed Effect Model	IV-Model	BQ (25-54)	Fixed Effect Model	IV-Model
BQ (55-64)	0.4957 *** (0,1252)	0.9210 ** (0,4473)	BQ (55-64)	1.0504 *** (0,1221)	1.0180 *** (0,3451)
BevR (15-24)	0.4883 *** (0,1312)	0.1591 (0,1687)	BevR (25-54)	0.8685 *** (0,1221)	0.8734 *** (0,1551)
ln(GDP_PC)	0.0417 * (0,0241)	-0.1071 (0,0704)	ln(GDP_PC)	0.0979 *** (0,0263)	0.0188 (0,0780)
GDP_GR	0.0007 (0,0005)	0.0036 *** (0,0016)	GDP_GR	0.0019 *** (0,0009)	0.0022 *** (0,0004)
PROT	-0.0205 * (0,0110)	-0.0153 (0,0123)	PROT	0.0036 (0,0280)	-0.0044 (0,0095)
Hausman-Test(p-value)	0,00	-	Hausman-Test(p-value)	0,00	-
Adj. R2	0,43	0,31	Adj. R2	0,69	0,57
N	173	173	N	173	173
UR (15-24)	Fixed Effect Model	IV-Model	UR (25-54)	Fixed Effect Model	IV-Model
BQ (55-64)	-2.0647 *** (0,4365)	-1.2217 ** (0,5455)	BQ (55-64)	-0.4185 (0,3871)	-1.7207 *** (0,6419)
BevR (15-24)	-0.8549 (0,5244)	-0.9204 (0,6424)	BevR (25-54)	0.0630 (0,2231)	-0.4797 (0,3106)
ln(GDP_PC)	-0.2245 *** (0,0848)	-0.2568 *** (0,0712)	ln(GDP_PC)	-0.0646 (0,1562)	0.2003 (0,1855)
GDP_GR	-0.0041 * (0,0023)	-0.0049 (0,0030)	GDP_GR	-0.0037 *** (0,0006)	0.0047 *** (0,0009)

UR (15-24)	Fixed Effect Model	IV-Model	UR (25-54)	Fixed Effect Model	IV-Model
PROT	0,0101 (0,0288)	-0,0147 (0,0409)	PROT	-0,0172 (0,0121)	0,0155 (0,0166)
Hausman-Test(p-value)	0,00	-	Hausman-Test(p-value)	0,00	-
Adj. R2	0,43	0,47	Adj. R2	0,49	0,35
N	173	173	N	173	173

자료: Christl, Kucsera and Lorenz (2015). Jung, älter, arbeitslos? Wie Ältere länger in Beschäftigung gehalten werden können, ohne die Jungen in die Arbeitslosigkeit zu treiben.

제5절 세대연대 · 세대통합 고용정책

1. 독일 두알레 아우스빌둥(이원화 양성훈련제도)과 세대갈등의 내부화

독일 노동시장의 세대교체는 독일 특유의 인력 양성 시스템인 두알레 아우스빌둥을 통해서 이루어진다. 2018년 현재 독일에는 경영자 1인이 단독으로 운영하는 1인 자영업자를 포함하여 전체 216만 5,904개의 기업이 존재한다.

<표 4-6> 2018년 독일 기업규모별 아우스빌둥 참여기업수와 비율

종업원 수 (2018년 기준)	전체 사업장 수	아우스빌둥 실행 사업장 수	아우스빌둥 실행 비율(%)
1~4인	1,283,766	86,573	6.7
5~9인	385,697	101,186	26.2
10~19인	230,351	87,940	38.2
20~49인	156,322	76,802	49.1
50~99인	58,001	36,232	62.5
100~249인	35,008	24,932	71.2
250~499인	10,557	8,321	78.8
500인 이상	6,202	5,301	85.5
전체	2,165,904	427,287	19.7

자료: 정미경 · 안세화(2021). 독일 두알레 아우스빌둥(Duale Ausbildung) 기업성과와 Peter Drucker의 CSO(Corporate Social Opportunity).

이 중 종업원 수 5인 미만의 128만 개 기업 중 6.7%가 두알레 아우스빌등을 실시한다. 종업원 수 5~9인 기업 38만 5,697개 중 26.2%가 두알레 아우스빌등을 실시하고 있다. 10~19인 23만 351개 기업 중 38.2%, 20~49인 기업 15만 6,322개 중 49.1%, 50~99인 5만 8,001개 기업 중 62.5%, 100~249인 3만 5,008개 기업 중 71.2%, 250~499인 1만 558개 기업 중 78.8%, 500인 이상 6,202개 기업 중 85.5%가 두알레 아우스빌등을 실시하고 있다(BIBB, 2020; 정미경·안세화, 2021).

독일은 종업원 수 20인 이상 기업의 약 50% 이상, 500명 이상 대기업의 경우 약 86%가 두알레 아우스빌등 시스템을 통해 신규인력을 채용한다. 독일에서 두알레 아우스빌등은 신규인력양성의 메인스트림으로 자리잡고 있다.

[그림 4-27] 두알레 아우스빌등의 특징



자료: Woehrlé, S. (2021), Ausbildung in Korea und ihre denkbaren Weiterentwicklungen.

두알레 아우스빌등 시스템은 먼저 기업이 기술 및 인력 수요에 의거하여 외부노동시장에서 청(소)년을 훈련생을 모집하고 중장기적으로 기업 맞춤형 인력으로 양성하여 필요한 인력을 공급하는 시스템이다. 독일에서 세대 간 일자리를 둘러싼 갈등은 기업이 청(소)년에게 훈련기회를 충분히 제공하느냐 그렇지 못하느냐로 나타난다. 청(소)년이 훈련할 일자리의 공급이 감소하고 훈련할 일자리를 찾는 청(소)년이 늘어날 때 청년실업의 문제가 유발된다. 독일의

경우 특정 직종에 고령자가 일자리를 오래 보유하여 훈련생을 양성할 필요가 줄어들면 청소년들은 해당 직종에 숙련인력으로 양성될 기회를 얻지 못하게 된다. 즉 해당 직업을 선택할 기회가 부여되지 않는다.

[그림 4-28] 독일 아우스빌등의 공급과 수요(1992-2012)



자료: 정미경(2021.03.09). 그린·디지털 시대, 맞춤형 직업교육 필요.

위의 그림은 독일 아우스빌등의 공급과 수요(1992-2012)을 아우스빌등 일자리수와 이의 부합률을 통해 보여준다. 위의 그림은 실업률을 높았던 1990년대 후반과 2000대 중반 이원화 양성훈련을 할 수 있는 일자리의 공급이 훈련 일자리의 수요에 미치지 못한 것을 보여준다. 이 시기는 고령자의 실업률도 동반상승한 시기이다. 직무와 숙련의 대체가능성을 고려하지 않는다면 양성훈련을 받고자 하는 청소년의 일자리 수요는 많으나 기업에 빈 일자리가 발생하지 않으면 고령자가 대량 노동시장 밖으로 빠져나가서 인력부족현상이 발생하면 당 직종에 숙련 여부를 그다지 따지지 않고 청년층에게 일자리를 제공하게 될 것이다. 그러나 독일의 경우 직무와 숙련을 고려하지 않고 일자리가 제공되는 것은 일반적이지 않다.

독일에서는 세대 간 일자리 경쟁을 일자리 연대와 협력으로 전환하기위해 고령자 파트타임제(Altersteilzeitgesetz, 1996)라는 부분정년퇴직제를 도입한 바

있다. 고령자의 일자리가 두알레 아우스빌등 중인 청소년 또는 두알레 아우스빌등을 바로 마친 청년들에게 이전되는 사업장 내 연대적 일자리 세대교체가 고령자 파트타임제이다.

2. 독일 노동시장의 세대연대·세대통합 정책동향

독일에서 세대 간 일자리 갈등을 해소하는 제도와 정책은 무엇인가? 독일 연방고용청은 독일사회법에 따라 실업률을 추정하는 대표기관이다. 1991년 독일 통일 이후 실업률이 사회법을 기준으로 1993년 8.9%, 1994년 9.5%에 달하고 1997년 실업률은 11.1%로 통독 이후 가장 높은 수준에 이르자 독일 정부는 이러한 실업문제를 해결하기 위해 1996년 고령자 파트타임제라는 부분퇴직제도를 도입하여 노동시장에서 고령 노동자의 공급을 줄였다. 이 제도는 1996년 도입된 이후 기업과 직원들에게 큰 인기를 끌었다(Wagner, 2009).

<표 4-7> 1999-2007 고령자 파트타임제 주요 지표 추이 (매년 12월 31일 기준)

		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
사회보장보험 가입의무가 있는 사업장 종사자 (천 명)	in Tsd.	27.756	27.980	27.864	27.360	26.746	26.382	26.206	26.636	27.224
	고령 55세-64세	in Tsd.	2.794	2.690	2.641	2.651	2.657	2.739	2.844	3.034
고령자 파트타임제 사용자 수	in Tsd.	128	218	295	349	410	477	509	536	538
고령자 파트타임제 사용자 비율	in %	0,5	0,8	1,1	1,3	1,5	1,8	1,9	2,0	2,0
55세-64세 사이 고령자 파트타임제 비율	in %	4,6	8,1	11,2	13,2	15,4	17,4	17,9	17,7	16,5
연방고용청에 의해 지원을 받는 고령자 파트타임제 사용자 수	in Tsd.	25	43	58	67	76	87	97	102	105
	연방고용청 지원금	in Mio. €	110	274	514	674	864	986	1.111	1.260
채워진 공석 추정 비율	in %	-	43,2	41,6	41,7	39,3	37,8	36,3	34,8	34,2

자료: Wagner (2009), Altersteilzeit: Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht.

이후 고령자 파트타임제는 꾸준히 그 중요성이 높아졌다. 1999년 말 55세에서 64세 사이의 사회보장가입의무가 있는 직장에 다니고 있는 고령 노동자 279만 명 중 약 13만 명이 고령자 파트타임제를 사용하였다. 2007년 말 55세에서 64세 사이의 사회보장가입의무가 있는 직장에 다니고 있는 근로자가 약 326만 명

에 달했고 그중 약 54만 명이 고령자 파트타임제를 활용했다. 2007년 고령자파트타임제 사용자 수치는 전체 사회보장보험 가입의무가 있는 사업장에 근무하는 노동자의 약 2%이고 55세~64세 사이 전체 사회보험에 가입된 노동자의 16.5%에 달한다. 1999년 전체의 0.5%, 55세~64세의 4.6%에 비해 크게 늘었다.

고령자 파트타임제는 고령자가 부분퇴직을 통해 일자리를 만들어 내면 그 자리를 실업자나 훈련을 막 종료한 청년, 소기업의 경우 훈련생을 채용하는 방식으로 일자리를 유지하도록 권장한다. 연방고용청은 이 경우 최대 6년 동안 사용자에게 고용보조금을 제공했다. 1999년 고령자 파트타임제를 사용하던 근로자 12만8천 명이 부분퇴직을 하여 새로운 일자리를 만들었고 2만5천 일자리가 연방고용청의 일자리 대체지원을 받아 실업자와 청소년을 신규고용하였다. 2007년 53만8천 명이 부분퇴직을 하고 10만5천 자리가 연방고용청의 일자리 대체지원을 받아 실업자 또는 청소년으로 채워졌다. 이러한 일자리 대체에 소요된 예산은 고령자 파트타임 일자리 1개당 1999년 4,400유로였다. 2007년에는 13,333유로에 달했다. 이 과정에서 일자리가 사라지지 않고 어떤 식으로든 다시 채워지는 대체 비율은 2000년 43.2%에서 2007년에는 34.2%로 감소되었다.

연방고용청(BA)의 일자리대체 지원은 2009년 말까지 지속되었다. 2009년 이후 더 이상 보조금을 지급하지 않았으나 기업과 근로자는 상호합의 하에 이 제도를 지속할 수 있다. 부분퇴직을 지원하는 고령자 파트타임제는 원래 고령자에게 직장생활에서 퇴직으로의 원활한 생애전환을 제공하기 위한 것이었다. 증가하는 조기퇴직 관행을 제도화하는 것과 세대 간의 지식을 전달하는 것도 목표에 속했다. 일자리 세대교체가 제도의 목적이었다. 정부는 고령자에게 파트타임으로 근로할 기회를 부여하여 줄어든 근무시간에 실업자를 고용하거나 직업훈련생을 고용하거나 막 훈련이 종료된 사회초년생을 고용할 수 있도록 일자리를 제공하기 위해 지원하였다.

3. 독일 고령파트타임 정책의 성과와 한계

Wagner(2009)는 IAB 고용이력(IAB-Beschäftigtenhistorik)자료와 BA의 성과 통계(Leistungsstatistik der BA) 자료를 사용하여 고령자파트타임제가 실업자와 청년층고용에 미친 성과를 연구하였다. 고령자 파트타임제는 2006년 초까지 지속적으로 사용이 증가하였다가 2006/2007년 경기 호황으로 숙련인력에 대한 수요가 커지면서 2007년 이후 활용빈도가 감소했다.

고령자 파트타임제는 전통적 파트타임제 방식과 블록모델로 구성되었고 전통적인 파트타임제에서는 정년까지 출근하여 근로하지만 근로시간의 50%만 근무하는 방식이다. 2007년 당시 약 12%의 고령자 파트타임 사용자가 이 제도를 사용하고 있었다. 이 경우 기업이 발생한 일자리를 연방고용청에 지원을 받아 실업자나 청소년으로 대체 고용하는 경우 부분퇴직으로 인한 고용효과가 즉시 발생한다.

블록모델은 정년까지의 잔여 근로시간을 50%로 줄이고 줄어든 근로시간만큼 실질적으로 조기에 퇴직을 하는 프로그램이다. 이 경우 실업자나 청년고용의 효과는 고령자 파트타임제도를 사용한 후 상당 시간이 경과한 다음 발생한다. 2007년 고령자 파트타임제를 사용하는 고령자의 88%가 블록모델을 사용하고 있다. 고령자 파트타임제로 발생한 일자리가 실직자, 막 이원화 직업훈련을 종료한 청년 또는 훈련생으로 채워지면 연방고용청은 보조금을 지급한다. 블록모델을 사용할 경우 고령자가 조기퇴직을 하고 일자리가 발생하면 일정 기간 일자리를 공석으로 비워두었다가 그 자리에 신규고용할 것인지 여부를 결정해 신규고용이 이루어진다. 시간적인 갭이 발생한다. 또 이후 고령자 파트타임제를 실시한 기업에서 청년이나 실업자를 고용하더라도 그 고용의 효과가 고령자의 일자리가 청년과 실업자의 일자리로 이전된 효과인지 여차피 신입사원 선발이 필요하여 훈련생이나 신입사원이 충원한 것인지 파악할 수 있는 근거가 없었다. 이에 기업이 고령자 파트타임제로 확보한 연방고용청의 지원금을 여차피 고용이 필요한 신규인력의 채용비용으로 사용하는 것이라는 비판이 제기되었다. 부분퇴직으로 일자리가 발생하면 동일한 업무가 아닌 다른 업무

분야의 청년이나 실업자를 고용하는 것도 가능하기 때문에 이러한 경우 새롭게 발생한 일자리가 연방고용청에서 지원을 받지 않더라도 발생했을 신규 고용이었는지 고령자의 일자리가 청년 및 실업자로 대체된 것인지 검증이 불가능했다.

실제로 2000년 이후 꾸준히 일자리 대체율이 줄어들고 있어 고령자 파트타임제라는 부분퇴직제도가 신규고용을 창출했다기보다 전반적으로 기업이 빠르게 고용인력의 숫자를 줄이는데 기여한 것으로 평가되었다. 부분퇴직제도는 청년층 일자리 창출에 기여하기보다는 주요하게 노동시장의 잉여인력을 조기정년퇴직으로 조절하는 기능을 수행했다(Wagner, 2009).

또 고령자 파트타임제도는 경기의 변동에 따라 경기호황으로 숙련노동자의 수요가 높아지면 고령자 파트타임의 수요자가 줄고 반대의 경우 고령자 파트타임의 수요가 늘어나 경기의 효과와 제도의 효과를 분리하기 어려운 측면이 없지 않다. 독일에서 고령자의 부분퇴직 및 조기퇴직제도를 활용하여 청년층에게 고용의 기회를 창출하려는 고령자파트타임제는 현실에서 제도를 오용하는 결과를 만들었다고 평가된다. 다수의 기업은 연방고용청의 지원을 포기하고 기업의 인원을 감축하거나 기업이 근로자 평균연령을 낮추는 데 제도를 활용했다.

4. 독일의 세대 간 정의(Generationengerechtigkeit)와 일자리 연대

가. 독일의 세대 간 정의

‘세대 간 정의(Generationengerechtigkeit)’는 세대 간의 사회적 행동과 그것이 세대 간 정의에 미치는 영향을 다루는 개념이다. 세대 간 정의는 세대 간의 물질적 자원, 삶의 기회 및 삶의 질에서 분배의 공정성을 의미한다. 환경보호 및 국가부채문제, 인구정책과 연금개혁문제, 구직활동에서의 고령자차별 및 청년실업 문제가 세대 간 정의에 주요한 이슈가 된다(Wirtschaft und

Schule, 2021; Deutscher Bundestag, 2021).

독일 연방 기본법은 아직 세대 간 정의에 대한 명시적 책임을 규정하지 않고 있다. 2007년 10월 독일 연방하원에서 세대 간 정의법이 발의되었다. 세대 간 정의법(Bundestag print paper 16/3399)은 세대 간 정의에 동의하는 모든 정당의 100명 이상의 젊은 의원이 입법안을 제출하였다.

입법안은 기본법 20b조를 신설하여 “국가는 지속가능성의 원칙을 행동으로 준수하고 미래 세대의 이익을 보호해야 한다”는 조항을 기본법에 포함하도록 요구하는 것이었다. 또 공공예산도 이러한 요구에 맞게 조정할 것을 기본법 제109조의 수정으로 요구했다. 기본법 제109조 제2항 [연방과 주정부의 예산, 채무규정]에 “연방과 주정부는 예산경제에 있어서 전반적인 경제균형, 지속가능성의 원칙 및 미래세대의 이익을 고려하여야 한다”는 조항을 추가하는 것이었다. 초안의 첫 번째 낭독은 2007년 10월 11일 제16차 연방 하원의 118차 회기에서 이루어졌다. 13명의 의원이 여러 차례 연설한 후, 초안은 법무위원회에 회부되었고 법무위원회가 이를 검토하도록 했으나 회기를 넘겨 입법화되지 않았다(Deutscher Bundestag 독일 연방의회, 2021).

그러나 세대 간 정의는 아직도 그 제도화의 길이 모색되고 있다. 2021년 독일의 헌법재판소는 기본법 20a조 “국가는 법과 정의에 따라 행정부와 사법부를 통해 헌법 질서의 틀 내에서 미래 세대를 위해 자연적인 생존의 토대와 동물 보호할 책임을 진다”는 조항에 따라 “젊은 세대가 기후 변화의 부담을 혼자 짚어지지 않을 권리가 있다”고 판결했다. 이는 탄소배출량을 절감해야 하는 의무를 미래세대로 넘기는 것은 미래세대의 자유권을 침해하는 것으로 탄소배출권의 정의로운 분배를 구체적으로 계획하라고 판결했다. 독일은 이러한 결정이 기후 보호 문제에서 세대 간 정의에 손을 들어줬을 뿐 아니라 이 결정은 기후보호법을 넘어 사회보장제도나 국가부채를 비롯한 다른 분야에서 세대 정의를 실현하는데 영향을 미칠 것이라고 예측한다(Rath and Benner, 2021).

나. 기업 내 세대 간 정의 평가 기준 개발

지난 2007년 독일 노총의 연구장학기관인 한스뵉클러재단(Hans-Boeckler-Stiftung)은 기업에서 세대 간 정의와 공정을 실현하기 위해 ‘기업 내 세대정책과 세대정의(Generationenpolitik und Generationengerechtigkeit im Betrieb)’라는 프로젝트를 추진하였다. 그리고 세대 간 정의라는 것이 막연한 동의를 얻기는 쉬우나 구체적인 기업의 노동 및 인사정책으로 구체화 되는데 어려움이 있음을 지적하고 직장평의회와 인사담당부서가 세대 간 정의를 판단하는데 적용할 세대 간 정의 평가기준을 개발했다.

이 평가기준은 아래와 같은 직장 내 문제에 해답을 찾는 데 사용된다. 예를 들면,

- 팀 또는 부서의 업무를 젊은 동료와 나이 많은 동료 간에 어떻게 나누어야 하는가?
- 젊은 세대의 고용 및 승진기회는 어떻게 주어지는가?
- 청년층과 고령층은 마땅히 받아야 할 보수를 지금 받고 있는가?
- 청년층에 부담을 주지 않으면서 고령자의 근로시간 단축이 이루어지는 방법은 무엇인가?

이러한 사안은 기업 내 청년층과 고령층이 어떻게 동등하게 공정한 대우를 받을 것인지에 대한 문제이다. 일반적으로 청년층과 고령층이 기업 내에서 공정한 대우를 받아야 한다는 원칙에 대해서는 동의를 끌어내는 것이 어렵지 않다. 그러나 그것은 무엇을 의미하는지 또 어떤 표준을 적용해야 하는지가 현실적으로 해결되지 않고 있다. 그것은 개별적인 직관과 정의감을 믿는 것만으로 충분하지 않다. 이 프로젝트의 목적은 이러한 질문에 답하는 방법에 대한 지침을 제공하기 위해 수행되었다. 인사담당자와 직장평의회는 기업과 사회의 세대 간 정의 문제를 담당해야 한다. 세대 간 정의에 대한 명확한 답변이 제공되지 않으면 기업의 공정성에 대한 논쟁을 불러일으킨다. 이것을 방지하고자 기업 내 세대 간 정의에 대한 평가기준을 개발하였다(Strauss, Lichte and Mönninghoff, 2007)

다. 기업 내 세대 간 정의를 위한 평의회활동과 재직자 향상훈련

독일에서 세대 간 정의가 담론화되고 법제화의 시도가 보이면서 사업장과 일자리에서 세대 간 정의를 구체화하기 위한 움직임이 있었다. 2009년 도르트문트사회연구센터(Dortmund Social Research Center)는 ‘기업에서 세대정책과 세대 간 정의’라는 프로젝트를 수행하였다. 이 프로젝트는 독일 노총의 독립적 산하 연구장학재단인 한스뵉클러재단(Hans-Böckler-Stiftung)이 지원했다. 프로젝트는 세대 간 정의를 구현하는데 사업장 평의회 역할 강조하고 사업장 내의 세대 간 정의를 위해 재직자훈련 프로그램을 해법으로 제시했다(Strauss and Lichte, 2009).

기업 내에서 발생하는 특정 세대는 입사경험, 승진경험, 개별근무조건에 대한 경험, 일자리안정성에 대한 경험, 생산공정과 생산과정에 대한 경험 등을 기반으로 형성된다. 이런 경험을 공감대로 형성된 한 세대가 다른 세대와의 관계가 협력적인지, 경쟁적이고 갈등적인지를 판단하고 세대 간 관계를 개선할 방법을 찾을 수 있는지 등 사업장 내 세대 간 정의와 공정성이라는 기준으로 해법을 찾는다(Strauß and Lichte, 2009).

사업장 내 세대 간 정의는 세대 간의 ‘기브 앤 테이크’가 균형을 이룰 수 있을 때 가능하다. 예를 들어 기성세대는 경험적 지식을 전수하고, 젊은 세대는 최신 기술 지식을 전수하는 방식으로 상호협력의 기초가 마련되어야 한다. 기성세대는 젊은 세대를 사내 네트워크를 통해 이끌고 젊은 세대는 유연하게 인력이 부족한 분야에 투입되는 방식으로 협력관계가 형성될 수 있어야 한다. 그 외에도 세대 간 정의의 범주에는 임금-성과 비율, 근무조건, 승진기회 등에도 적용된다. 이를 위해 노사협의회는 ‘사업장 내 세대 간 정의’ 문제를 다루는 정치적인 역할을 해야 한다고 제안한다. 또 ‘기업의 세대 간 정의’를 촉진하기 위해 관련 주제로 재직자훈련이 필요성을 제기한다. 재직자훈련은 1일 또는 3일간 진행되는 세미나로 제공될 수 있으며 세미나는 다음의 세 단계로 나누어 실시할 것을 제안한다.

예를 들면 기업 내 세대 간 정의 문제를 다루는 첫 번째 단계 세미나는 사내 인력의 연령 구조를 파악하는 다음과 같은 세미나이다.

- 세미나: ‘직원을 더 잘 알게 된다’

이 세미나에서는 기업은 기업의 연령 구조와 세대 분석을 수행할 기회를 갖게 된다. 이러한 세미나는 회사의 훈련생과 신규직원에게 매우 유용하다.

다음 단계의 세미나는 세대 간 상호협력과 협력의 생산성을 인식하도록 하는 세미나이다.

- 세미나: “회사의 다양성과 협력”

이 세미나에서는 사업장 내 세대 간의 기브 앤 테이크 게임을 진행하며 상호협력의 가능성과 생산성을 인식하도록 한다.

다음 세미나는 ‘회사에서 나이 먹기’라는 역할극을 통해서 다음의 교육을 실시한다.

- 세미나: “우리 회사의 근무 분위기와 묵시적인 계약”

고령자와 젊은 층 노동자가 갖는 서로에 대한 기대를 알 수 있도록 하고 이를 통해 기업 내 세대 조화의 분위기를 조성할 수 있도록 한다.

독일에서는 기업 내 세대 간 연대를 실현하는 방법으로 평의회의 적극적인 활동을 권장하고 재직자훈련을 통한 사업장 내 세대 간 정의를 교육 훈련한다. 이를 통해 기업 내에서 세대 간 연대의 효율성이 입증하고 청년층-장년층-고령층이 생산적으로 공존하는 기업문화와 제도를 도출하여 일자리와 노동에서 세대 간 연대를 추구한다.

라. 청년과 고령자의 고용을 촉진하는 연대적 시민보험 제안

한편 2003년 녹색당(Bündnis 90/Die Grünen), 자유민주당(FDP), 기독교민주당/기독교사회당(CDU/CSU)의 40세 미만의 국회의원 24명이 ‘새로운 사회적 시장경제’라는 구호 아래 세대 간 정의를 위한 공동 정책 개발에 나선 바 있다. 이들의 정책은 기존의 ‘사회보장보험’을 넘어선 ‘연대적 시민보험제도’로 발전

되었다. 이에 따르면 ‘사회국가의 정의’가 부자에게서 가난한 자에게로 부가 이전되는 ‘사회적 이전’을 통해 실현되는 데 한계를 지적한다. 청년과 고령자는 이전소득의 수혜자라 아니라 노동시장과 경제활동의 참여권을 획득하고자 한다는 것이다. ‘사회국가의 정의’는 사회적 자원의 공정한 분배를 통해 청년과 고령자가 일자리를 갖고 소득이 있는 경제활동에 참여하도록 하는 ‘참여를 통해 구현되는 정의’로 다시 규정되어야 한다고 주장한다. 이를 위한 사회적 자원의 공정한 분배를 위해 모든 시민이 노동시장과 경제활동에 참여하여 얻은 소득을 총액의 일정한 비율로 사회보험료를 납부하는 연대적 시민보험제도를 구축할 것을 제안한다. 이를 통해 보험기금을 확대하고 일자리와 경제활동의 공간을 새로 창출하여 일하는 청년층과 고령층이 다시 시민보험에 기여하도록 하여 세대 간 정의를 연대적으로 구현하자는 것이다(Butterwegge, 2016).

제6절 소결

1. 연구결과 요약

본 연구는 독일에서 청년과 고령자의 일자리 대체와 갈등의 실상을 파악하고 이를 극복하는 청년과 고령자의 일자리 연대정책의 사례를 조사 연구한다. 연구의 결과 독일에서는 세대 간 정의 실현이라는 정당성에 기초하여 노동과 일자리의 세대 간 정의, 형평, 연대를 사업장 단위에서 구현하고자 한다. 세대 간 연대의 효율성을 확인하고 청년층-장년층-고령층이 생산적으로 공존하는 기업문화와 제도를 도출하기 위해 평의회와 활동과 재직자훈련(Weiterbildung) 프로그램이 제안된다. 한편 사회적으로는 연대적 시민보험제도 도입으로 청년과 고령자를 비롯한 전체 시민의 노동시장 및 경제활동 참여권을 보장을 제안한다.

가. 인구구조의 변화

2020년 독일의 평균 기대수명은 남성 78.9세, 여성 83.6세이다. 2008년 이후 65세 이상 인구가 전체 인구의 20%를 넘어 초고령 사회로 진입하였다. 한편 독일연방통계청(Statistisches Bundesamt)은 2021년 세계청년의 날 독일의 15세~24세 청년 인구는 1950년 이래 가장 낮은 수준이라 발표했다. 늘어나는 수명과 줄어드는 청년 인가로 사회 고령화가 가속화되고 있다.

15세에서 74세 사이 생산가능인구(Erwerbsbevölkerung)는 1950년 이후 지속적으로 증가하여 2005년 약 6,400만 명에 도달했다. 이후 감소하여 2018년 6,220만 명에 이르렀고, 2050년에는 생산가능인구가 5,600만 명으로 감소될 것이라고 한다. 이렇게 인구의 고령화가 진전되는 가운데 통일 이후 1991년부터 2020년까지 독일의 인구는 288만 명가량 증가했다. 이유는 외국인의 인구의 유입이다. 1991년 전체 인구의 7.7%가 외국인이었다는데 2020년 그 비율이 12.7%까지 증가하였다. 고령자가 늘고, 청년의 비중은 감소했으나 외국인의 인구가 증가하면서 생산가능인구는 1990년과 2018년 사이 약 100만 명가량 증가했다.

나. 국내총생산, 국가부채, 사회보장부채

통일 이후 독일의 국내총생산은 고령화와 청년층 인구의 감소에도 불구하고 꾸준히 성장하였다. 외국인의 수가 증가하면서 생산가능인구는 감소하지 않았고 고령화로 경제지표가 악화되지 않았다. 국내총생산은 1991년 1조5,858억 유로였으나 2019년에는 3조4,490억 유로에 달했다. 2020년에는 코로나 감염병으로 인해 국내총생산이 3조3,322억 유로로 다소 감소했다. 1인당 국내총생산은 1991년 20,000유로에서 2019년 41,508유로로 상승했다. 2020년에는 코로나의 영향으로 40,072유로로 다소 감소했다. 인플레이션을 감안한 국내총생산(GDP)의 추이를 보면 1991년 국내총생산 100으로 통일 이후 2019년 146으로 커졌고 1인당 국내총생산도 140으로 상승하였다.

2020년 독일의 국가부채는 국내총생산의 69.8%로 27개 유럽연합국가(90.7%)와 19개 유로화 사용국가 평균(98%)보다 낮다. 독일에서 국가부채가 큰 폭으로 상승한 계기는 인구의 변동보다 독일통일, 세계경제위기, 코로나팬데믹과 같은 거시경제적인 이벤트였다. 독일 국가부채의 가장 큰 비중은 연방정부의 부채, 그다음 연방주, 기초자치단체 및 사회보장기관의 부채 순이다. 사회보험부채는 그 자체로ダイナミク하게 변화하나 이러한 변화는 꾸준히 증가하는 고령화 추세와 상관관계를 보이지 않는다.

다. 세대별 실업률과 정년연장

1991년 인구의 13%가 15세~24세 청년층에 속했으나 2018년 이 숫자는 10%로 줄었다. 청년실업자 수는 1991년 43만 명에서 2019년 25만 명으로 감소하여 ILO 기준에 따른 실업률 6.71%에서 5.78%로 감소했다. 55세~64세 고령자의 인구수는 1991년 761.7만 2019년 1,216.4만 명으로 증가했다. 이러한 인구의 증가에도 불구하고 1991년 9.28%에 달하던 실업률은 2019년 2.7%로 낮아졌다. 25세~54세 중장년층 인구는 1991년 3,501만 명에서 2019년 3,285.4만 명으로 -6% 감소했다. 실업자는 183.6만 명에서 86.4만 명으로 줄었고 실업률은 1991년 6.25%에서 2004년 11.37%까지 상승하였다가 2019년 2.9% 수준까지 하락했다. 청년층, 고령층, 중장년층의 실업률 추이는 전 세대 공통으로 1991년 통일 이후 꾸준히 증가하다 2004년 하르츠 개혁으로 노동시장이 유연화되고 적극적인 노동시장 참여가 촉진/강제되면서 하락세로 돌아선다. 하르츠 개혁은 장기 실업자가 단기, 임시, 저임금 노동을 감수하도록 했고 통계적으로 실업자 수를 줄였다. 2006년 이후 독일의 경제호황으로 전반적으로 실업률이 줄고 이러한 수혜는 청년층과 중장년층에게 컸다. 고령층 실업률도 낮아졌으나 전체실업에서 고령층이 차지하는 비중은 상승했다.

독일의 공식적인 퇴직 연령이 거의 100년 동안 65세로 변화가 없지만, 실제 퇴직 연령은 변화를 거듭하고 있다. 70년대 이전 남성들이 65세가 지나도 직장생활을 지속했다. 70년대 이후 정년을 유연화하는 정책을 통해 실제 정년이 단축되었다. 2018년 남성은 평균 64세, 여성은 64.1세에 퇴직한다. 이후 퇴

직 기준연령은 2012년부터 2021년까지 만 67세로 점차 상향 조정되고 있다. 청년층과 달리 고령층의 특징은 실업자가 될 실업 진입위험은 적으나 실업자로 머물 위험은 높다. 한번 실업자가 된 고령자는 쉽게 새로운 일자리를 구하지 못한다. 정년연장은 고령 실업자가 실직자로 머물 수 있는 기간을 연장했다. 이는 또 경기회복으로 전반적으로 실업자가 줄어드는 가운데 전체 실업자 중 고령 실업자의 비중을 높였다.

라. 청년과 고령자 일자리의 대체 가능성

1996년 독일 연금개혁을 둘러싸고 정년연장이 노동시장에 진입하는 청년들의 노동시장 기회를 악화시킬 것이라는 주장이 제기되었다. Sackmann(1997)은 고령 근로자의 퇴직이 앞당겨져 고령 경제활동인구가 적어지면 노동시장 진입 과정에 있는 청년실업이 줄어드는지 실증분석을 한 바 있다. 추정의 결과 고령자의 조기퇴직과 낮은 청년실업의 상관관계는 확인할 수 없었다. 2000년대 초반 닷컴버블이 붕괴되고 경기침체로 독일의 실업률이 높아지면서 청년과 고령자 일자리 갈등이 사회적인 이목을 끌었다. 그러나 이러한 여론은 2006년 이후 독일 경제가 회복되면서 수그러들었다. 이후 독일은 독일의 숙련인력 부족 문제가 노동 시장문제의 중심에 떠올랐다. Eichhorst 외(2014)와 Christl, Kucsera and Lorenz(2015)는 유럽의 자료를 활용하여 독일을 비롯한 유럽연합소속 국가들의 청년 일자리와 고령자 일자리의 대체관계를 실증분석한 바 있으나 고령자의 높은 고용률이 청년실업률의 원인임을 발견하지 못했다.

마. 독일의 고령자 파트타임제

독일에서 세대 간 일자리 갈등을 해소하는 제도와 정책은 무엇이 있는가? 독일은 1996년 고령자 파트타임제라는 부분퇴직제도를 도입하였다. 고령자파트타임제는 고령자가 부분 퇴직을 통해 일자리를 만들어 내면 그 자리를 실업자나 훈련을 마친 중요한 청년, 중소기업의 경우 훈련생을 채용하는 방식으로 일자리를 유지하도록 권장한다. 연방고용청은 이 경우 최대 6년 동안 사용자에게 고용보조금을 제공했다.

연대적 일자리 세대교체가 목적이었다. 제도는 전통적 파트타임제 방식과 블록모델로 구성되었다. 전통적인 파트타임제에서는 정년까지 출근하되 근로시간 50%만 근무하는 방식이다. 2007년 당시 약 12%의 고령자가 이 제도를 활용했다. 이 경우 기업이 발생한 일자리를 연방고용청에 지원을 받아 실업자나 청소년으로 대체 고용하는 경우 부분 퇴직으로 인한 고용효과가 즉시 발생한다. 블록모델은 정년까지의 잔여 근로시간을 50%로 줄이고 줄어드는 근로시간만큼 실질적으로 조기에 퇴직하는 프로그램이다. 이 경우 고령자가 조기퇴직을 하고 일자리가 발생하면 일정 기간 일자리를 공식으로 비워두었다가 그 자리에 신규고용을 할지를 결정해 신규채용이 이루어진다. 문제는 고령자 파트타임제를 실시한 기업에서 발생한 청년과 실업자 고용의 효과가 고령자의 일자리가 청년과 실업자의 일자리로 대체된 효과인지 여차피 신입사원 선발이 필요하여 훈련생이나 신입사원이 충원한 것인지 판단할 근거가 없었다. 고령자 파트타임제 사용자의 88%가 블록모델을 사용했고 절대 다수가 사용하는 이 모델은 실제 청년 일자리를 창출하기보다 노동시장의 잉여인력을 조기정년퇴직으로 조절하는 기능을 수행했다. 2009년 이후 연방고용청은 이 제도에 대한 지원을 중단했다.

바. 세대 간 정의와 일자리 정책

세대 간 정의(Generationengerechtigkeit)는 세대 간의 물질적 자원, 삶의 기회 및 삶의 질의 분배 공정성을 의미한다. 환경 보호 및 국가부채문제, 인구 정책과 연금개혁문제, 구직활동에서의 고령자차별 및 청년실업 문제가 세대 간 정의에 주요한 쟁점이 된다. 세대 간 정의법(Generationengerechtigkeitsgesetz)은 세대 간 정의에 동의하는 모든 정당의 100명 이상의 젊은 의원이 입법안을 발의한 바 있다. 입법안은 기본법 20b조를 신설하여 “국가는 지속가능성의 원칙을 행동으로 준수하고 미래 세대의 이익을 보호해야 한다”는 문장을 기본법에 포함하도록 요구한 것이다. 그러나 아직 이는 입법화되지 못했다. 최근 지난 2021년 3월 독일 헌법재판소는 코로나 감염병으로 탄소배출량을 절감해야 한다는 공감대가 커지는 가운데 탄소 배출량의 감축 규모가 세대 간 공정하고 정의롭게 분배되어야 한다는 판결을 내렸다. 탄소 배출량의 감소의무

가 현재 세대에 적게 미래 세대에 많이 배분되는 것은 미래 세대의 자유권을 침해하는 것이라는 것이다. 이 판결은 세대 간 공정성에 대한 판례가 되어 향후 사회보장제도, 국가부채를 비롯한 다른 세대 정의의 문제에도 영향을 줄 것이라고 한다.

지난 2007년 세대 간 정의가 담론화되고 법제화의 시도가 보이면서 기업과 노동에서 세대 간 정의를 구체화하기 위한 움직임이 있었다. 지난 2007년 독일 노총의 연구장학기관인 한스보클러재단(Hans-Boeckler-Stiftung)은 기업에서 세대 간 정의와 공정을 실현하기 위해 ‘기업 내 세대정책과 세대정의(Generationenpolitik und Generationengerechtigkeit im Betrieb)’라는 프로젝트를 추진하였다. 2009년 도르트문트사회연구센터(Dortmund Social Research Center)는 ‘기업에서 세대정책과 세대 간 정의’라는 프로젝트를 수행하였다. 프로젝트는 사업장 내 세대 간 정의는 세대 간의 ‘기브 앤 테이크’가 균형을 이룰 수 있을 때 가능하다고 한다. 기업평의회 역할 강조하고 기업 내 세대 간 정의를 위해 재직자훈련 프로그램을 해법으로 제시한다. 기업 내 세대 간 정의와 연대는 세대 간 연대의 효율성이 입증되고 청년층-장년층-고령층이 생산적으로 공존하는 기업문화와 제도를 도출하여 일자리와 노동에서 세대 간 연대를 추구한다.

이러한 움직임은 이미 2003년 녹색당(Bündnis 90/Die Grünen), 자유민주당(FDP), 기독교민주당/기독교사회당(CDU/CSU)의 40세 미만의 국회의원 24명이 ‘새로운 사회적 시장경제’라는 구호 아래 기존의 ‘사회보장보험’을 넘어선 ‘연대적 시민보험제도’를 통한 세대 간 연대와 정의로 제안되었다. 여기서 ‘사회 국가의 정의’는 사회보장제도 속에서 이전소득으로 달성되는 것이 아니며 청년과 고령자가 노동시장과 경제활동의 참여권을 획득하여 달성될 수 있다. 이를 위한 이를 위한 일자리 창출과 같은 참여적 사회정의구현의 재원 마련에 일자리 창출 재원 마련을 위해 모든 시민이 노동시장과 경제활동에 참여하여 얻은 소득을 총액의 일정한 비율로 사회보험료를 납부하는 연대적 시민보험제도를 구축할 것을 제안한 데서 그 태동을 찾아볼 수 있다.

2. 한국에 주는 시사점

한국에서만 뿐만 아니라 독일에서도 정년연장은 청년 일자리를 기성세대가 계속 독차지하겠다는 것이라는 여론이 없지 않다. 독일은 100년 가까이 법정 정년 65세를 유지하다가 2012년~2021에 걸쳐 퇴직 기준연령을 점차 67세로 상향 조정하고 있다. 독일은 현재 유럽에서 실업률이 가장 낮은 나라이다. 2020년 1월 현재 3.2%의 실업률(ILO 기준, 유럽 평균 6.5%)을 기록한다. 2019년 15세~24세 청년층 실업률은 5.3%(유럽 평균 14.2%)를 기록해 유럽에서 가장 낮은 수준이다. 55세~64세 고령자의 취업률은 27개 국가 중 스웨덴과 에스토니아에 이어 세 번째로 높아 70%를 상회했다. 고령층과 청년층이 노동시장에서 일자리 갈등과 대체관계를 형성하고 있기보다 모든 연령층에서 일자리가 확대되고 있다. 현재 청년층과 고령층 사이에 일자리를 둘러싼 갈등은 발생하지 않는다. 그러나 2000년대 초중반 독일의 실업 문제가 심각했던 시기 청년층과 고령층 사이에 일자리를 둘러싼 논쟁이 없지 않았다. 당시 독일은 고령자 파트타임제라는 부분퇴직제를 도입하였다. 다른 한편에서는 노동에서의 세대 간 정의의 관점에서 평의회가 세대 간 협력을 조직하는 정치적인 역할을 강조하고 재직자훈련프로그램을 제안했다.

이 두 정책이 우리에게 시사하는 바는 다음과 같다. 첫째, 독일의 고령자 파트타임제는 고령층과 청년층의 노동이 세대 간 기술적인 연속성을 갖는 동류의 노동이라는 것을 전제로 한다. 이는 일자리 세대 대체이론에서 청년층과 고령층의 노동이 대체 가능한 동일노동이라는 이론적인 맥락을 수용한 제도이다. 그러나 이 정책이 실현되는 과정에 기업은 고령층 퇴직으로 발생한 신규 인력예산의 여력을 고령층의 기술과 업무를 계승하는 인력으로 채우기보다 그 일자리를 없애고 인력을 감축하거나 연속성이 없는 새로운 업무, 신기술을 습득한 청년층을 고용하기를 원했다. 이 제도는 고령층이 부분 퇴직을 하여 빈 일자리가 청년층에게 연속적으로 계승되지 않아 실패했다.

이는 청년층과 고령층의 일자리 갈등을 해소하는 방식이 청년층과 고령층을 기술과 업무에서 동질적인 그룹으로 가정하고 실행하는 정책이 성공하지

못할 가능성이 크다는 것을 시사한다. 이러한 방식은 기업이 기술혁신을 신규 고용에 반영할 수 없도록 한다. 기업은 혁신을 담을 수 없는 일자리 창출을 포기했고 이 제도는 세대 간 일자리 연대에 도움이 되지 않았다.

둘째, 노동과 일자리에서 세대 간 정의를 촉진하는 재직자훈련 정책은 위 고령자 부분 퇴직제와 다르게 세대 간 업무와 노동의 다름과 다양성을 전제로 한다. 그리고 이러한 다양성이 각 세대의 고유한 자산으로 기업현장에서 생산성과 효율성 향상에 '기브 앤 테이크' 균형을 이룰 수 있을 때 노동과 일 자리를 둘러싼 세대 간 정의가 조성된다. 재직자훈련은 각 세대 간 인적자산의 다양성이 기업의 생산성과 효율성 향상에 기여하는 바를 각각하도록 하고 이를 통해 일 자리를 둘러싼 세대 간 연대와 통합을 이끌어낸다. 이를 통해 기업 내의 세대 협력의 필요성에 따라 기업이 필요로 하는 일자리에 세대를 배분할 척도를 만들고 그 척도에 맞춰 청년층과 고령층을 위한 적절한 고용을 유지하게 된다. 이는 청년층과 고령층의 일자리 갈등을 해소하는 방식이 청년층과 고령층을 기술과 업무의 다양성을 인정할 때 정책이 성공할 가능성이 크다는 것을 알려준다.

독일에서는 세대 간 정의 실현이라는 정당성에 기초하여 노동과 일자리의 세대 간 정의, 형평, 연대를 사업장 단위에서 구현하고자 하고 있다. 세대 간 정의라는 개념은 한국의 세대 간 일자리 갈등에 해결책을 찾는 데도 철학적 근거를 제공한다. 이를 이론화하고 규범화, 제도화하여 노동과 일자리의 세대 간 정의를 구현하는 정책과 프로그램으로 개발하기 위해 구체적인 로드맵을 설계할 필요가 있다.

본 연구는 일 자리를 둘러싼 세대 간 갈등을 거시적으로 이해하고 독일식 대응방안을 소개한다. 그러나 독일과 한국의 세대 간 갈등의 공통점과 차이점을 이해하고 독일의 세대 일자리 정의 구현과 연대를 위한 정책을 한국의 정책으로 재해석하고 모델을 개발하기까지 연구가 도달하지 못했다. 본 연구가 미처 도달하지 못한 과제에 관한 추후의 연구가 필요하다.

제5장

프랑스의 세대 간 일자리 관계 및 정책

제1절 서론

프랑스의 청년 실업과 고령층의 낮은 경제활동 참여율은 오래전부터 당면 해온 사회적 문제이다. 특히 높은 실업률은 프랑스 노동시장의 오랜 문제로 지적되고 있다. 프랑스는 1980년에 5.1%였던 실업률이 1990년대에 들어서 8%를 넘기고 이후 지속적으로 증가해서 9%가 넘는 고실업률이 계속되고 있다.⁷⁴⁾ 무엇보다 청년실업은 심각한 상황이다. 이는 프랑스 청년들이 비교적 생활이 안정적인 부모들로부터의 지원과 첫 직장에 대한 신중함⁷⁵⁾ 때문이라고

74) <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1906672?sommaire=1906743> (최종접속일: 2021.11.26).

75) 프랑스 정부가 2005년 청년실업을 줄이기 위해서 '최초고용계약제도(CPE: Contrat Premier Embauche)' 제도를 시행하려고 했지만, 사회적 저항으로 인해서 시작하지 못하고 좌초가 되었다. 청년실업을 극복하기 위한 정부 정책이 시작도 못하고 폐지가 된 이유중에 하나는 프랑스 청년들은 당장의 취업보다 취업 이후에 직업의 안정성을 중요하게 생각하고 '최초고용계약제도(CPE: Contrat Premier Embauche)'가 직업의 안정성에 부정적 영향을 끼칠 것을 우려했기 때문이다. 실제로 프랑스는 매우 엄격한 고용보호 수준을 갖고 있다.

볼 수 있다.⁷⁶⁾ 이처럼 프랑스는 청년들은 실업으로 힘들어하고, 고령층은 경제활동 참여에 소극적이라는 문제를 안고 있다. 이러한 문제는 1970년대 오일 쇼크 이후부터 지금까지 이어지고 있다고 볼 수 있다. 최근에는 생산양식에 변화로 인해서 고용형태가 다양화되면서 일자리의 질이 낮아지는 문제까지 발생하고 있다. 오늘날 프랑스는 청년실업과 고령층 경제활동 참여율 확대라는 문제를 동시에 해결해야 하는 어려움을 갖고 있다.

즉 프랑스는 고용정책을 고민하면서 세대 간 일자리 대체관계 측면보다는 청년과 고령층 모두를 위한 일자리 정책을 시행하는 것이 중요해졌다. 프랑스는 오랫동안 고용정책에서 사회적으로 일자리 나눔과 창출을 위한 정년연령 하향, 노동시간 단축 그리고 공공부문 일자리 확대와 같은 정책을 시행해왔다. 하지만 이러한 정책은 고령층의 비경제활동률을 높일 뿐 청년실업을 해결하지 못하고, 노동시간 단축을 단행했지만, 실업률을 낮추지 못했다. 또한, 공공부문 일자리 창출은 사회적 부담을 증가시켜왔다. 이로 인해서 2017년 취임한 마크롱 대통령은 노동시장에서 일자리를 창출을 위한 정책을 강력하게 추진해오고 있다.

프랑스의 사례는 노인의 일자리와 청년의 일자리가 대체관계에 있다는 것이 아니라 노동자가 노동시장에서 경쟁력을 갖는 것이 중요하고, 한편으로는 일자리가 늘어나는 것이 중요하다는 것을 잘 보여주고 있다는 측면에서 의미가 있다. 최근 프랑스 고령층이 은퇴연령과 연금제도로 인해서 경제활동에 참여가 늘어나고 있다.⁷⁷⁾ 이로 인해서 오랜 동안 청년고용에 집중해오던 정책들

76) 지금 청년들의 부모는 소위 68세대라 불리는 이들로 1945-1950년에 태어난 베이비붐 세대이다. 이들은 프랑스가 가장 번창한 시기인 1945-1975년을 누렸다. 이 기간에 프랑스는 실업률이 낮았고, 실질임금 상승률이 높았던 시기로 경제적으로 풍요로울 수 있었다. 또한, 1980년대 미테랑 대통령 시기에 사회복지를 확대하고, 은퇴연령을 기존 65세에서 60세로 5년이나 낮췄다. 이로 인해서 연금 수급 연령도 함께 낮아지면서 풍요로운 노후를 보내는 문화가 만들어지기 시작되었다. 한편, 프랑스 68세대는 대학 진학을 많이 하게 되면서 이들 세대부터 프랑스 청년 실업률이 급속히 높아지게 되었다. 반면 68세대의 자녀세대로 볼 수 있는 이들은 1975년부터 태어난 이들로 프랑스가 저성장 시대에 취업 전선에 뛰어들게 되면서 취업에 어려움을 겪게 된다.

77) 이러한 사회적 변화에 대해서 Anne-Marie Guillemard 파리5대학 명예교수는 ‘은퇴도 아닌, 고용도 아닌(ni en retraite ni en emploi)’ 노인 계층이 증가하고 있다고 언급했다.(<https://www.lemonde.fr/economie/article/2021/03/21/marche-du-travail-la-categorie-des-seniors-ni-en-retraite-ni->

이 고령자 고용정책으로 확대되고 있다. 프랑스는 청년과 고령자의 관계를 노동시장에서 경쟁관계로 이해하기보다는 직장 내 문화에서 세대 간 갈등과 연대 측면을 중요시하고 이에 대한 정책을 강화하고 있다.

우리나라는 고령층 경제활동 참여율이 지난 2011-2020년 동안 증가하고 있다(황남희, 2021). 또한 청년실업 문제는 다른 연령층보다 더욱 높다는 어려움을 갖고 있다.⁷⁸⁾ 이러한 노동시장의 문제를 해결함에 있어서 세대 간 일자리를 대체관계로 보기보다는 모두를 위한 일자리 정책을 고민해야 한다는 측면에서 프랑스의 사례가 중요하다.

제2절 인구구조의 변화와 사회경제적 상황

1. 인구구조의 변화

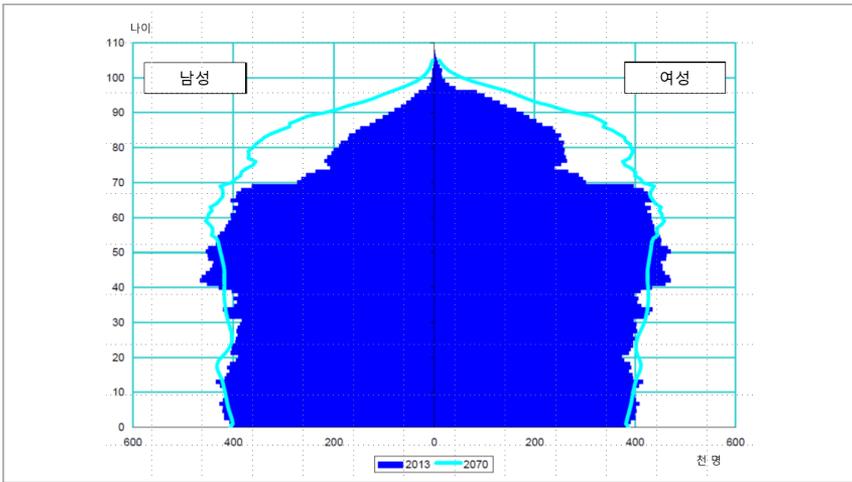
가. 저출산·고령화 현황 및 변화

프랑스 인구는 2021년 기준 65,426명으로 유럽에서 독일 다음으로 인구가 많은 국가이다. 이러한 추세는 2040년까지 이어질 것으로 전망되고 있다. 이러한 추세에 대해서 프랑스 통계청(INSEE)에 따르면 인구증가율이 2008-2013년 사이는 0.5% 증가, 2014-2016년 사이는 0.4% 그리고 2017년 이후로 0.3%로 낮아지고 있다. 2020년에는 0.2%가 증가했다. 프랑스의 인구 증가에는 1990년대 중반부터 적극적인 가족지원정책을 시행하면서 출산율이 높아진 것에서부터 시작되었다고 볼 수 있다. 하지만 2015년 이후 지속적으로 감소하고 있다. 2008년 2.02명으로 유럽에서 가장 높은 출산율까지 올라갔던 프랑스는 최근 조금 낮아졌지만 2021년 기준 1.84명으로 여전히 높다.

en-emploi-va-augmenter_6073957_3234.html 최종접속일: 2021.11.10.)

78) <https://eiec.kdi.re.kr/policy/materialView.do?num=221441&topic=P&pp=20&datecount=&recommend=&pg=1> 최종접속일: 2022.2.12.)

[그림 5-1] 프랑스 인구피라미드 2013년과 2070년 비교



자료: Insee, projection de population 2013-2070.

프랑스는 19세기에 고령화 사회에 진입한 나라로 일찍부터 고령화 문화를 경험했다. 그리고 1945-1964년에 태어난 프랑스 베이비붐 세대는 약 1,500만 명에 달한다.⁷⁹⁾ 이들로 인해서 프랑스에서 65세 인구가 증가하고 있다. 이로 인해서 프랑스 사회의 고령화는 한동안 지속될 것으로 전망되고 있다. 이러한 고령화는 프랑스 국립인구연구소(Institut national d'études démographiques, INED)의 예측에 따르면 2040년 이후에야 느려질 것으로 예측되고 있다. 그 결과 프랑스 인구피라미드는 아래와 같이 변화될 것으로 추정되고 있다.

프랑스 베이비붐 세대들은 2006년부터 은퇴를 하기 시작했다. 프랑스 베이비붐 세대는 프랑스 경제가 가장 좋은 1960년대에 20살이 되어, 고용에 대한 어려움 없이 완전고용의 시대를 살아왔고, 이로 인해서 연금으로 인한 편안한

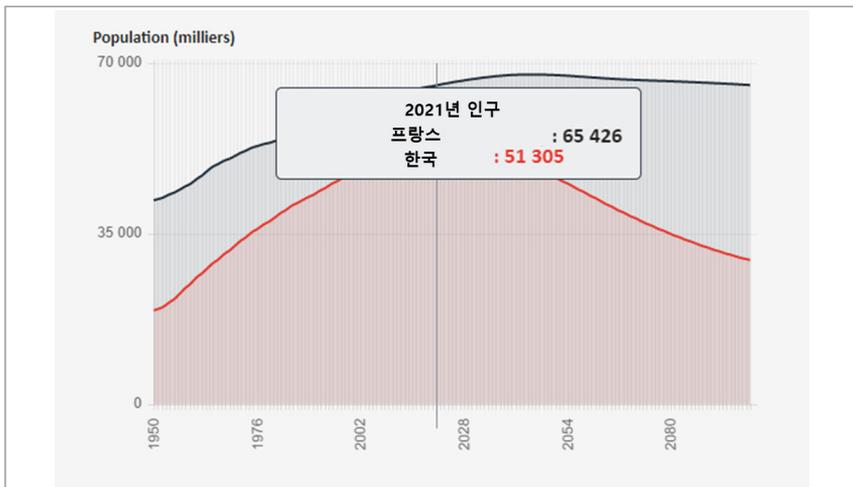
79) 프랑스 베이비붐 세대 이전 세대를 '침묵의 세대(Génération silencieuse)'라고 칭하는데 이들은 1930년 대공황과 제2차 세계대전 사이에 태어난 이들이다. 1950년대에 20대였고, 현재는 75세 이상인 인구집단이다. 이들은 열심히 일하고, 국가나 사회에 무언가를 요구하지 않는 세대라고 알려져서 '침묵의 세대'라고 불린다. 이들은 위계질서와 고용주에 대한 충성을 중시하던 세대로 전통과 가족을 중시한 세대이다. 반면 프랑스 베이비붐 세대는 변화, 개인화, 쾌락 등을 세대의 특징으로 꼽힌다. 이러한 프랑스 베이비붐 세대는 경제적으로 안정적인 은퇴로 인해 아주 중요한 소비자로 인식되고 있다

노후를 준비할 수 있었던 세대라고 볼 수 있다. 1960년 말 프랑스는 3분의 1이 20세 미만이었던 시대였다.

그리고 ‘그랜드 시니어(Grand Seniors)’라 불리는 75세 이상이 2017년 기준 전체 인구의 9%를 차지한다. 이들은 여성 3백70만 명, 남성 2백30만 명으로 약 6백만 명이 조금 넘는다.⁸⁰⁾

[그림 5-2] 프랑스와 한국 인구변화 비교(1950-)

인구수(단위: 천 명)

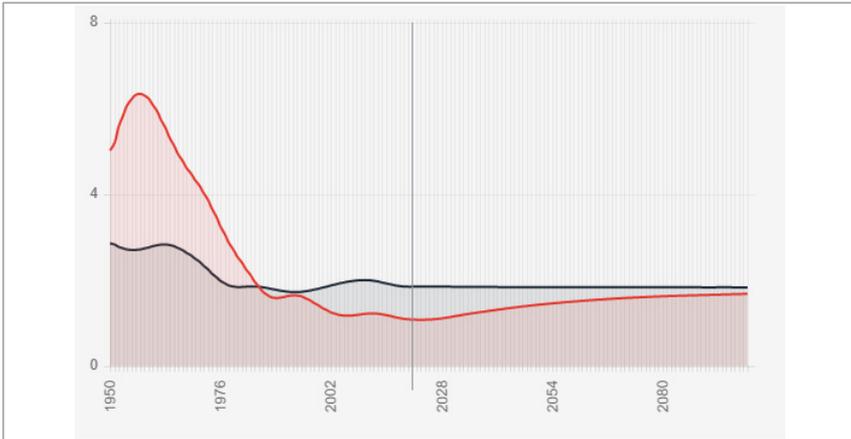


프랑스 출산율은 2020년 1.83명(2019년 1.86명)으로 점차 낮아지고 있지만, 유럽에서 높은 수치이다.

80) <https://observatoire-des-seniors.com/les-grands-seniors-representent-9-de-la-population-francaise/>(최종접속일: 2021.09.16).

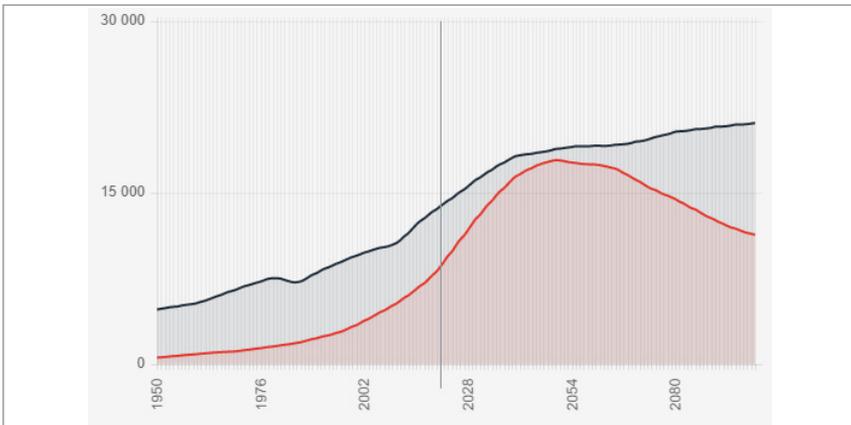
[그림 5-3] 프랑스와 한국 출산을 비교(1950-)

(단위: 명)



[그림 5-4] 프랑스와 한국 65세 이상 인구수(1950-)

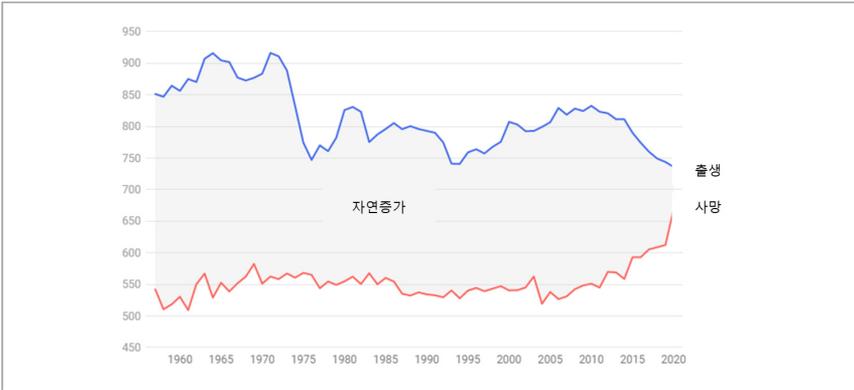
(단위: 천 명)



* <https://www.vie-publique.fr/>는 프랑스 내 주요 토론과 공공정책에 대한 시민의 이해를 돕기 위한 정보를 제공해주는 무료 사이트로 프랑스 법률 및 행정 정보국(DILA)에서 제작
 자료: <https://www.vie-publique.fr/en-bref/278158-bilan-demographique-2020-les-chiffres-de-linsee>, (최종접속일: 2021.09.16).

프랑스의 인구의 자연증가는 2020년에는 코로나19로 인해서 사망자가 급증해서 67,000명에 그쳤다. 반면 이민으로 인한 증가는 87,000명으로 프랑스의 인구증가 주요 요인은 이민이라고 할 수 있다.

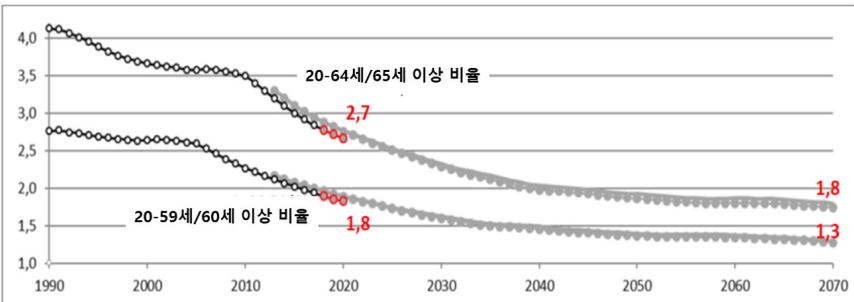
[그림 5-5] 프랑스 출생자와 사망자 수 변화 추이: 1957-2020년



자료: <https://www.vie-publique.fr/en-bref/278158-bilan-demographique-2020-les-chiffres-de-linsee>(최종 접속일: 2021.09.16).

프랑스 출산율은 약 1.8명에서 정체되어 가고 있다. 아래 [그림 5-6]을 통해서 알 수 있듯이 주요 경제활동인구층이라고 할 수 있는 20-64세와 65세이 비율을 통해서 알 수 있듯이 생산가능인구의 증가세보다 비경제활동인구 또는 돌봄이 필요한 노인인구 증가세가 빠르게 진행된다. 프랑스 통계청 추계에 따르면 2020년 20-64세 인구대비 65세 이상 노인인구 비율은 2.7명에서 2070년 1.8명으로 낮아지는 것으로 나타난다.

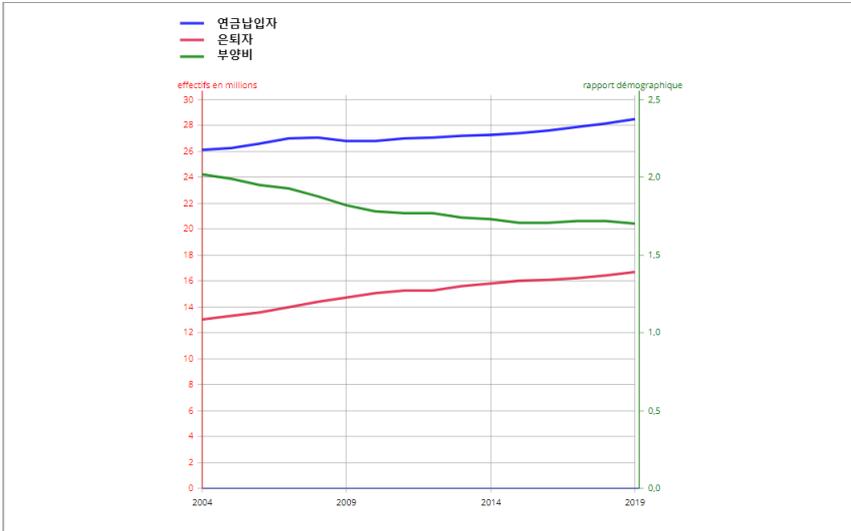
[그림 5-6] 20-64세와 65세 이상 비율과 20세-59세와 60세 이상 비율 변화 추이 (단위: 명)



자료: INSEE, projections de population active 2016-2070.; <https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2021-06/Pr%C3%A9sentation%20PI%C3%A9ni%C3%A8re.pdf>(최종 접속일: 2021.10.20).

한편 프랑스 법정 퇴직연령은 62세로 64세까지 10% 감액된 퇴직연금을 받게 된다. 이처럼 법정 퇴직연령을 늘리면서 연금수령자에 대한 부담을 줄임으로써 노인부양에 대한 사회적 부담은 줄어드는 추세다.

[그림 5-7] 연금수령자와 기여자 변화



자료: Sources: Insee(프랑스 통계청), comptes nationaux.; <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2415121> (최종접속일: 2021.09.10).

나. 생산가능인구의 규모 및 변화

프랑스의 생산인구는 1970년대 이후 전반적인 실업률이 상승하고, 고용전망이 불투명해지면서 감소하기 시작했다. 프랑스 청년들은 높은 실업률과 불투명한 고용전망으로 인해 결혼해서 아이를 갖기보다는 노동시장에서 자신의 경쟁력을 높이기 위해서 교육에 대한 투자를 늘리게 된다. 또한, 프랑스에서 노동시장 진입이 치열해지면서 출산 후 경력손실 부담이 증가한다. 이로 인해서 전반적으로 프랑스의 출산율이 줄어들게 되고, 그 결과 생산가능인구의 규모가 감소했다. 또한, 프랑스 경제성장률 또한 생산인구감소와 같이 저하되었다. 이러한 문제를 극복하기 위해서 프랑스 정부는 1980년대 이후 고용정책의

일환으로 출산율을 높이기 위한 가족정책을 강화했다.

프랑스의 경제활동인구와 고용률은 큰 변화는 아니지만 전반적으로 경제활동인구는 증가하고, 고용률은 개선되고 있다. 하지만 여전히 젊은 경제활동인구의 고용률은 낮다. 반면, 프랑스 정부가 2007년 니콜라 사르코지(Nicolas Sarkozy) 전 대통령 이후 노동시장 유연화를 추진하고, 2010년 연금제도의 개혁을 통해서 50세 이상의 경제활동 참여율이 증가하고 있다.

<표 5-1> 경제활동인구(Population active)와 고용률(Taux d'activité)

구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019
경제활동인구(15-64세) (단위: 천 명)	29,121	29,182	29,214	29,238	29,360	29,246
여성	14,018	14,065	14,115	14,104	14,209	14,211
남성	15,103	15,117	15,099	15,134	15,151	15,035
15-64세 고용률 (단위: %)	71,0	71,3	71,4	71,5	71,9	71,7
성별						
여성	67,1	67,3	67,6	67,6	68,1	68,2
남성	75,1	75,3	75,3	75,6	75,7	75,3
나이						
15-24세	36,5	37,2	37,0	36,9	37,5	36,9
25-49세	88,3	87,9	87,9	87,8	88,0	87,8
50-64세	63,0	64,1	65,0	65,7	66,5	66,9
-55-59세	73,5	74,5	75,8	76,9	77,2	77,1
-60-64세	27,1	29,8	30,6	31,7	33,7	35,4
65세 이상활동						
65세 이상 경제활동자 수 (단위: 천 명)	206	229	255	272	260	302
65-69세 고용률 (Taux d'activité) (단위: %)	5,8	6,1	6,5	7,0	6,7	7,8

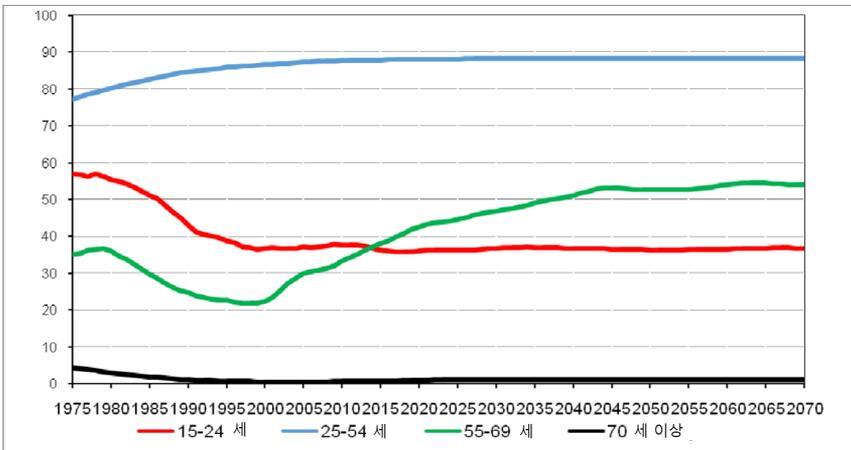
자료: Insee(프랑스 통계청), enquêtes Emploi.; <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4501603?sommaire=4504425>(최종접속일: 2021.09.10).

프랑스 정부는 1993년, 2003년, 2010년의 연금개혁을 위해 노력했고, 이를 통해서 납입기간을 연장하고 퇴직연령을 늦추고 연금 계산방법을 수정함으로써 고령자의 경제활동참여에 대한 변화를 끌어냈다. 특히 60-64세의 활동은 이러한 조치에 가장 민감하게 반응을 했다. 60-64세 경제활동 참여는 1975년 이후 꾸준히 감소하다가 2000년대 초반 이후 계속 증가하는 추세이다.

프랑스 통계청의 인구통학학적 미래 시나리오에 따르면 2070년까지 경제활동참가율의 변화에 있어서 연령별 차이가 뚜렷하게 존재한다. 15-24세의 경제활동참여율에 대한 예측은 거의 변화가 없다. 이러한 15-24세 경제활동참여율은 1990년 중반까지 하락하다가 점차 정체된 상태를 유지하고 있다. 반면 55-69세 사이의 경제활동참여율은 현저하게 증가하는 것으로 나타났다. 이미 55-69세의 경제활동참여율이 15-24세의 참여율을 넘어섰다.

[그림 5-8] 연령별 경제활동참가율(taux d'activité) 변화와 추정

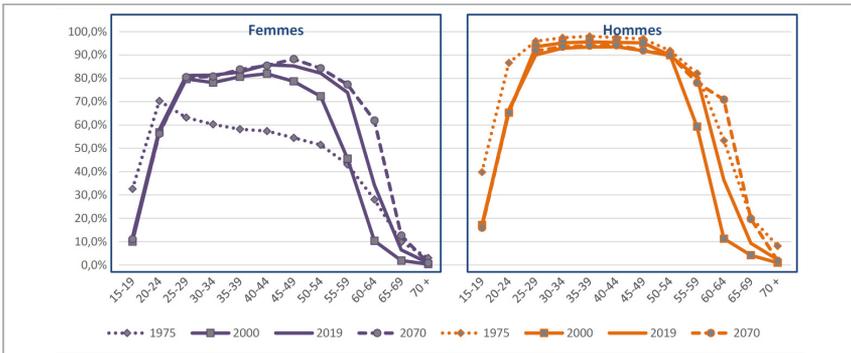
(단위: %)



자료: INSEE, projections de population active 2016-2070.; https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/2845558/projpop_active-2070.pdf(최종접속일: 2021.10.20).

25-54세 사이의 여성경제활동은 계속 발전해왔다. 특히 젊은층보다는 40-54세 사이에서 증가가 컸다. 반면 남성은 여성과 비교했을 때 55세 이상 남성경제활동인구가 1975년 중반 수준으로 회복되고 있다.

[그림 5-9] 나이와 성별 경제활동을 변화 추이



자료: INSEE, enquêtes Emploi (calculs Insee) et projections de population active 2016-2070.

2. 인구구조의 변화로 인한 사회경제적 영향

가. 경제적 지표

프랑스 국내총생산은 2017년 +2.3% 이후 감소해서 2018년 1.7%로 성장이 둔화되었다. 투자규모도 2017년 +4.7%로 2018년 2.8%로 감소했다. 건설이 그나마 선전을 했는데 특히 지방자치단체의 건설투자로 인한 공공행정의 투자가 큰 부분을 차지했다. 기업들은 투자를 하지 않고 자본을 축적하면서 경제성장에 부정적인 영향을 끼쳤다. 그리고 제조업의 생산이 감소하면서 경제의 모든 부분에 부정적인 영향을 끼쳤다. 반면 대외무역은 회복세를 보이고 있다.

2020년 코로나 이후 프랑스 경제는 2차 세계대전 이후 최대로 폭락을 했다. 2020년은 사업장 폐쇄조치와 여행 제한조치로 인해서 경제활동이 위축되어 전년대비 평균 8.3% 하락했다.⁸¹⁾ 2022년 1분기 전후로 프랑스 경기는 코로나 위기 이전 수준으로 돌아갈 것으로 전망되고 있다(이태훈, 2021, 116-117). 프랑스 정부의 재정부양 정책과 온라인 쇼핑 등의 경제활동 증가가 경기 부양에 긍정적인영향을 끼쳤다.

81) 이태훈, 2021, 프랑스 경제와 노동시장: 2020년 현황 및 2021년 전망, 국제노동브리프 3월호, pp. 116-117.

<표 5-2> 프랑스 경제 및 재정전망

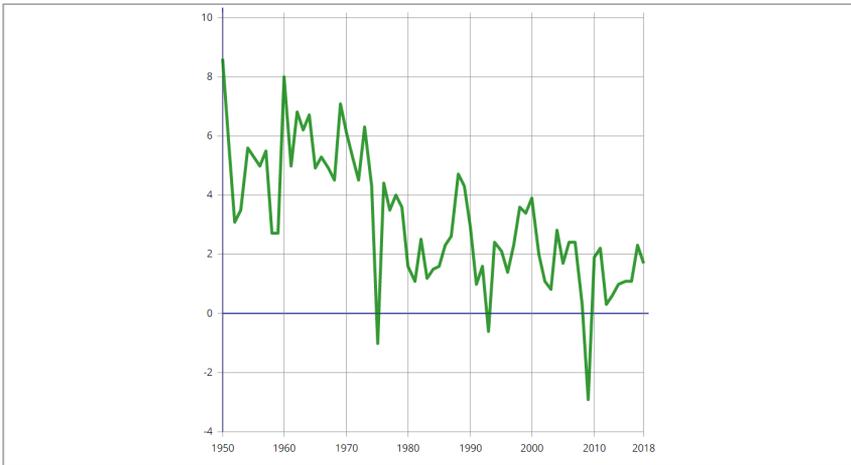
	2018	2019	2020	2021	2022
시장가격기준 국내총생산	1.8	1.5	-8.2	5.8	4.0
소비자물가지수	2.1	1.3	0.5	1.4	0.8
실업률	9.0	8.4	8.0	8.8	8.7
재정수지	-2.3	-3.1	-9.3	-8.4	-4.8
국가채무	121.4	124.3	147.9	149.3	147.6
경상수지	-0.6	-0.7	-2.3	-2.4	-2.2

자료: OECD Economic Outlook 107 database; OECD Economic Outlook May; 한국조세재정연구원, 2021, 국제기구 주요보고서 요약, p.54, 재인용.

프랑스 국내총생산은 1950년 이후 전반적으로 하향곡선 흐름을 이어갔다. 최근 2012년 이후 조금씩 증가하고 있다.

[그림 5-10] 1950년부터 2018년까지 GDP 성장률 변화

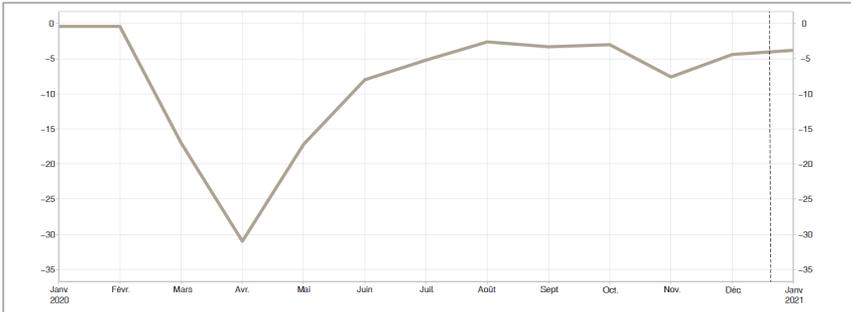
(단위: %)



자료: Insee, National Accounts, base 2014.; <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277765?sommaire=4318291> (최종접속일: 2021.09.10).

[그림 5-11] 2020~2021년 월별 GDP 성장률 추정치와 전망치(2019년 4분기 대비)

(단위: %)



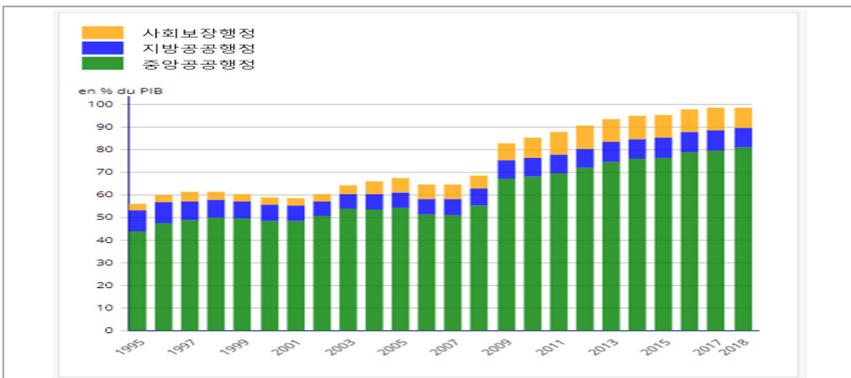
자료: 이태훈. 2021. 프랑스 경제와 노동시장: 2020년 현황 및 2021년 전망, 국제노동브리프 3월호, p. 117, 재인용.

나. 국가채무 및 사회보장부담

프랑스는 중앙정부, 지방정부, 건강보험 그리고 사회보호 등과 같은 공공적자가 지속적으로 상승해오고 있다. 프랑스 국립통계청에 따르면 프랑스 공공부채는 2021년 9월 말 기준 국내총생산(GDP)의 116.3%에 달한다. 이러한 악화된 수치는 코로나19로 가속화되었다. 2019년 말 프랑스의 공공부채는 GDP의 97.6%였다.

[그림 5-12] Maastricht 조약에 따른 GDP 대비 부채 : 1995-2018년

(단위: %)



자료: Insee, comptes nationaux, base 2014. ; <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277800?sommaire=4318291> (최종접속일: 2021.09.10).

프랑스 정부는 공공부채 비율을 감소하기 위해 다각적인 노력을 기울여왔다. 하지만 그러한 노력에도 불구하고 전 세계적인 경기둔화로 인한 낮은 성장률과 사회보장기금에 대한 지출로 인해 공공적자 악화문제를 해결하지 못하고 있다. 특히 인구고령화로 인한 노령급여는 2018년 2.2%로 급증했다. 반면 가족수당과 건강보험은 국가의 지출 증가를 막기 위한 노력으로 지출 증가가 억제되었다.

<표 5-3> 2018년 공공 지출 구조

(단위: %)

사회적 보호	42.7
건강	14.5
일반 공공 서비스	11.0
경제 문제	10.2
기타	9.3
교육	9.1
방어	3.1
총	100.0

자료: Insee, National Accounts, base 2014.; <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277808?sommaire=4318291#tableau-figure5>(최종접속일: 2021.09.10).

<표 5-4> 주요 공공재정 비율

(단위: GDP 대비 %)

구분	2015	2016	2017	2018
공공 적자	-3.6	-3.5	-2.8	-2.5
공채 신고	95.6	98.0	98.4	98.4
순 공공부채	86.4	89.2	89.5	89.6
공공 수입	53.2	53.0	53.6	53.5
공공 비용	56.8	56.6	56.4	56.0
강제공제	44.5	44.6	45.2	45.0

〈표 5-5〉 Maastricht 회계 기준에 따른 정부 부채

(단위: 십억 유로)

구분	2017	2018
일반 정부 부채	2,258.7	2,315.3
통화 및 예금	38.1	40.8
채무증권	1,939.6	1,992.9
단기증권	170.6	147.6
장기 증권	1769.0	1,845.4
크레딧	280.9	281.6
단기 대출	6.7	8.2
장기 대출	274.2	273.4

2020년 이후 코로나19로 인해서 실업 증가와 임금지표 축소로 인한 프랑스 전국상공업고용연합(Unedic)의 재정 악화가 발생했다. 이는 고용유지를 지원하기 위한 대규모 지출이 발생하면서 실업급여 기금이 급격히 감소했다. 전국상공업고용연합(Unedic)의 고용유지를 위한 부분실업 지원금은 2020년 예산은 5천만 유로였는데, 코로나19로 인해서 80억 유로를 초과했다. 따라서 전국상공업고용연합(Unedic)은 2020년에 187억 유로, 2021년에 97억 유로의 적자를 예상되고 있다. 이로 인해서 프랑스 정권부채는 2021년에 650억 유로를 넘어 이전에 볼 수 없었던 수준이 될 것이며, 이에 따라 국가는 명시적 보증 수준을 2020년 150억 유로, 2021년 100억 유로로 늘렸다. 역사적으로 낮은 수준의 이자율로 인해 전국상공업고용연합(Unedic)이 부담(2021년 40만 유로)을 통제할 수 있음에도 불구하고 부채에 대한 우려가 커지고 있다.

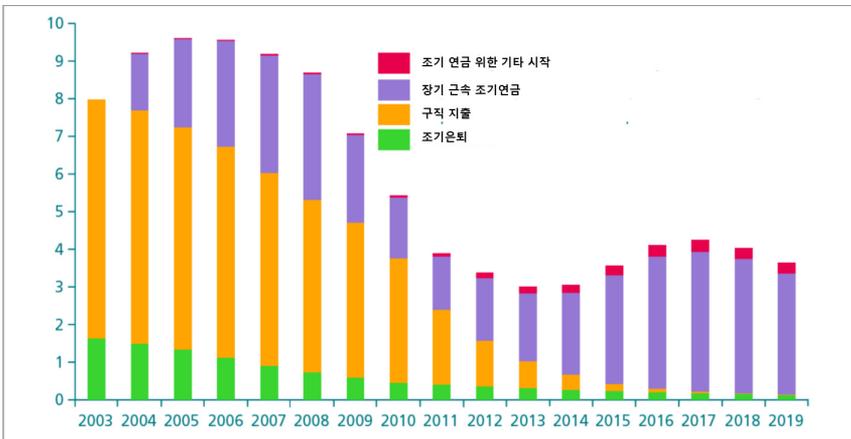
[그림 5-13] 프랑스 전국상공업고용연합(Unedic) 수입 및 지출 예상



자료: Unedic(프랑스 전국상공업고용연합), prévision financière, octobre 2020; <http://www.senat.fr/rap/a20-141-8/a20-141-80.html> 재인용(최종접속일: 2021.09.11).

[그림 5-14] 55-64세 대상 은퇴 관련 공적 자금 지출

(단위: %)



자료: Pole emploi(프랑스 고용청), DSS et Cnam(preretraites publiques); Pole emploi(DRE); estimation Dares, données Cnav(ADR); Insee(population totale).

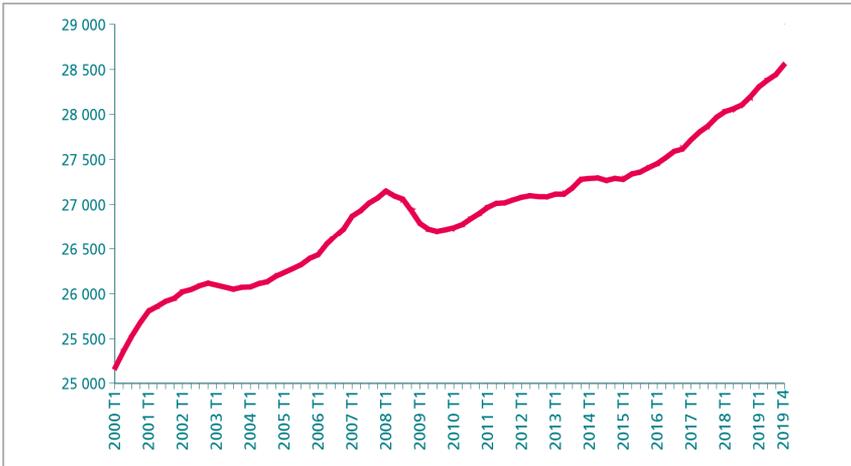
제3절 세대 간 일자리 대체관계 현황

1. 세대별 노동시장 현황

프랑스의 일자리는 꾸준히 증가하고 있다. 2019년에는 359,000개의 새로운 일자리가 만들어졌다(2018년 229,000개). 2019년 말 기준, 2천8백60만 명이 고용되어 있었다. 이는 2007년과 비교해서 1백50만 명이 증가한 것이다.

[그림 5-15] 2000-2019년 총 일자리

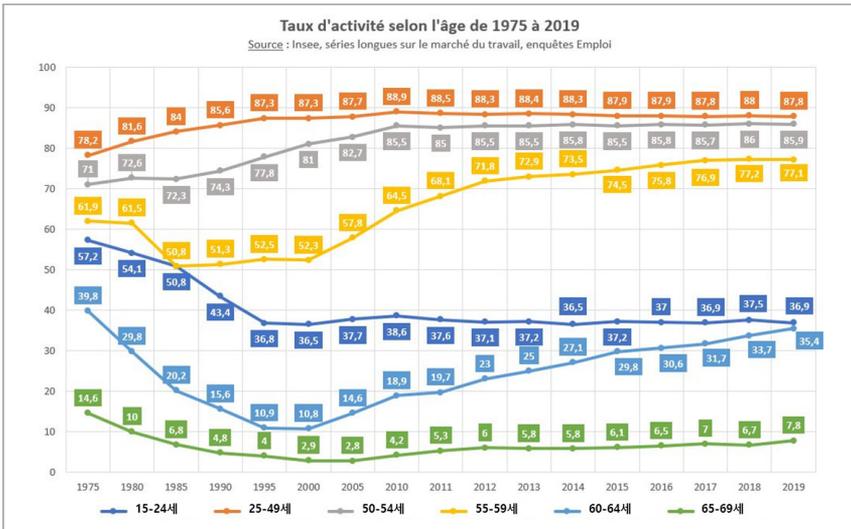
(단위: 천 명)



자료: Insee, Estimations d'emploi; en 2019, prevision d'emploi pour les non-salaries.

프랑스 통계청 INSEE에 따르면 브렉시트와 세계적인 무역의 긴장에도 불구하고 2019년에 260,000개 이상의 순일자리 창출했다. 이와 같은 일자리 창출로 인해서 실업률은 코로나19 이전까지 계속해서 낮아져 왔다. 한편 55-59세과 60-64세의 경제활동률이 2005년 이후 상승하고 있다.

[그림 5-16] 연령별 경제활동률 추이: 1975-2019



자료: <https://observatoire-des-seniors.com/669-des-50-64-ans-en-activite-en-2019>(최종접속일: 2021.09.12.).

* <https://observatoire-des-seniors.com/>는 노인과 그들의 생활에 저보를 제공하는 사이트임. 55세 이상을 대상으로 공식 인구통계 및 경제 데이터를 제공.

2021년 2분기 프랑스 고용청(Pôle emploi)에 등록된 구직이 필요한 사람 (Categorie A, B, C)은 5,688,700이고 이중에 실업자로 간주되는 Categorie A는 3,510,500명이다. Categorie A 구직사의 수는 1년 전과 비교 했을 때 -15.3%로 나타났다.

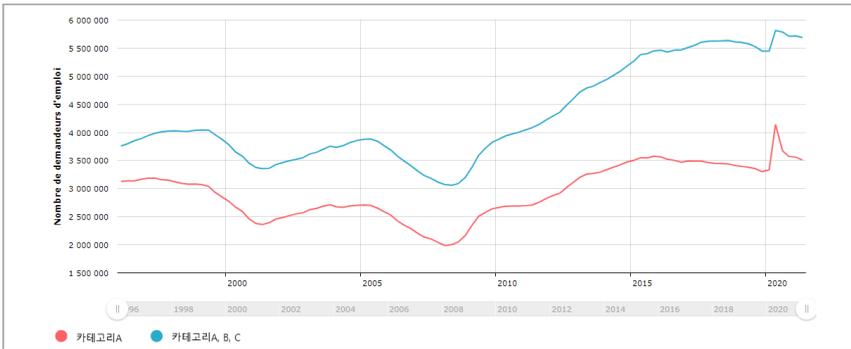
<표 5-6> 프랑스 고용청에 등록된 Categorie A 구직자 수

(2021년 2분기, 단위: 천 명)

구분	구직자 수	1년 전 대비
Categorie A 구직자 수	3,510.5	-15.3
남성	1798.4	-16.4
여성	1712.2	-14.0
25세 미만	483.0	-21.1
25-49세	2066.3	-16.6
50세 이상	961.3	-8.7

자료: Pôle emploi-Dares, STMT, Données CVS-CJO.; <https://statistiques.pole-emploi.org/stmt/publication> (최종접속일: 2021.09.12.).

[그림 5-17] 프랑스 고용청에 등록된 구직자 수 추이: 1996년-2021년 2분기



자료: Pôle emploi-Dares, STMT, Données CVS-CJO.; <https://statistiques.pole-emploi.org/stmt/publication> (최종접속일: 2021.09.12).

프랑스 통계청에 따르면 2020년 4분기 실업자는 234만 5000명으로 1년 전보다 241명 늘었다.⁸²⁾ 실업률은 약 8%로 연중 안정적으로 유지되었다. 실업률은 지난 10년을 볼 때 비교적 낮은 수준에서 유지되고 있다.

82) 한편 프랑스 고용청(Pôle emploi)은 약 360만 명으로 계산했다. 이처럼 프랑스 주요 실업자 통계를 발표하는 기관의 차이는 실업에 대한 정의의 차이에서 비롯된다. 프랑스 통계청 INSEE는 가구 조사를 통해서 실업자를 집계하고, 프랑스 고용청(Pôle emploi)은 구직자를 통해서 실업자를 측정한다.

ILO(International Labour Office)의 정의에 따라 프랑스 통계청 INSEE는 다음 세 가지 기준에 따라 실업자(15세 이상)로 간주하고 있다.

조사가 진행되는 주간 동안 일하지 않고, 2주 안에 일할 수 있고, 적극적으로 구직활동을 하는 경우, 즉 통계 조사 전 한 달 동안 구직활동을 한 번 이상 수행한 경우
한편, 프랑스 고용청은 실업자군을 아래와 같이 구분하고 있다. 이 중에 Catégorie A가 실업자로 간주될 수 있다.

Catégorie A: 완전 실업 상태에서 구직 상태에 있는 실업자군

Catégorie B: 지난 달 78시간 이하 근무했으나 실적으로 인해 구직을 희망하는 실업자군

Catégorie C: 지난 달 78시간 이상 근무했으나 실적으로 인해 구직을 희망하는 실업자군

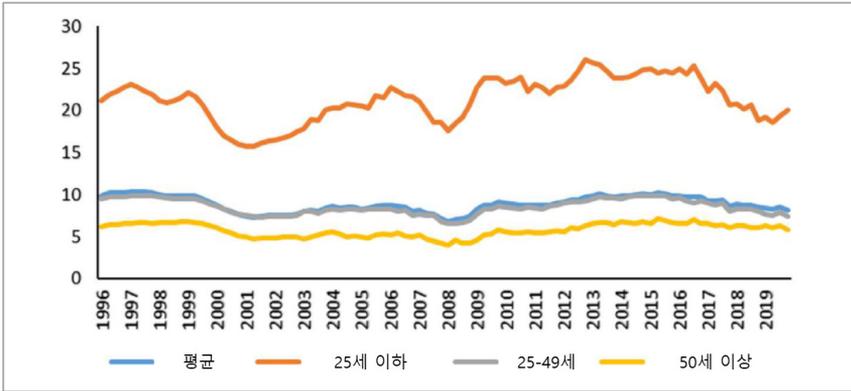
Catégorie D: 적극적인 구직활동이 필요 없는 구직자(인턴, 훈련, 질병 등)

Catégorie E: 사업, 보조금 계약 등

프랑스 고용청(Pôle emploi)에 등록되어 있지만 적극적인 구직활동을 하지 않는 이들에 대해서 프랑스 고용청은 실업자로 간주하지만 프랑스 통계청 Insee에서는 실업자로 간주하지 않고 있다.

[그림 5-18] 프랑스 연령별 실업률 추이

(단위: %)



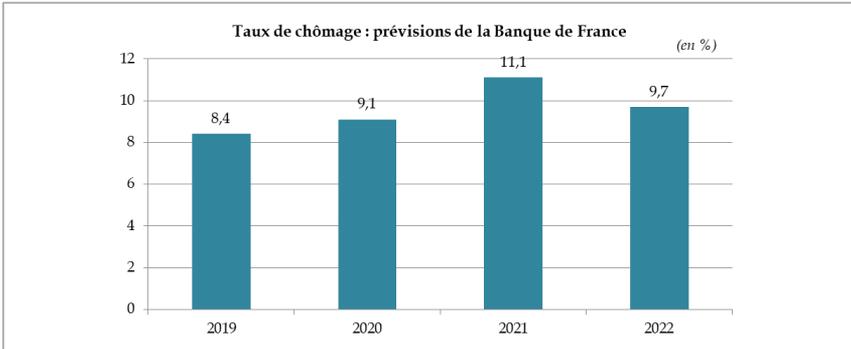
자료: 프랑스 통계청(Insee); https://www.lafinancementpourvous.com/wp-content/uploads/2020/02/fiche_repere_chomage.pdf(최종접속일: 2021.09.12).

* <https://www.lafinancementpourvous.com/>는 프랑스 교육부의 승인을 받은 협회로 금융과 경제에 대한 교육을 하는 곳임.

프랑스 통계청(INSEE)에 따르면 프랑스 평균 실업률과 프랑스 고용청(Pôle Emploi)에 등록된 구직자의 수가 몇 분기 동안 감소하고 있었다. 하지만 코로나19로 인한 행정적 폐쇄의 영향으로 이러한 추세가 중단되었다. 코로나19로 인해서 조금씩 좋아지던 노동시장의 방향이 부정적으로 바뀔 위험이 커지고 있다. 이러한 상황을 고려한 프랑스 은행(Banque de France)은 실업률을 2019년 8.4%에서 2021년 11.1%로 높였다. 2022년도 실업률도 2019년보다 1.3% 높을 것으로 내다봤다.

[그림 5-19] 프랑스 은행(Banque de France)의 실업률 전망

(단위: %)



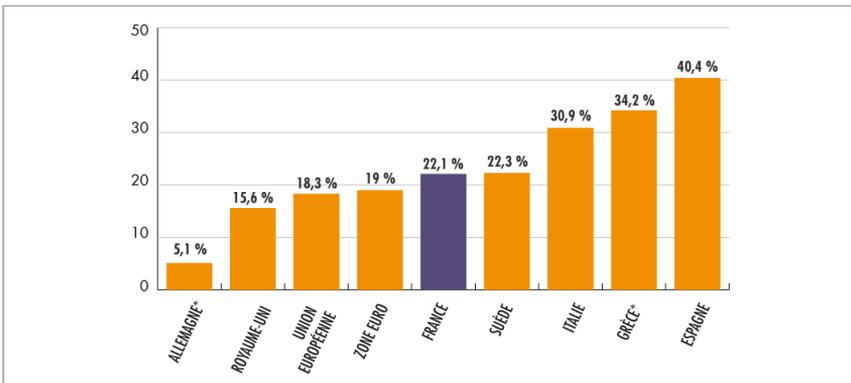
자료: Banque de France(프랑스 은행); <http://www.senat.fr/rap/a20-141-8/a20-141-80.html> 재인용(최종 접속일: 2021.09.11).

가. 청년층

프랑스 15-24세 청년 실업률은 2020년 3분기에 22.1%로 유럽연합 평균 18.3%보다 높다. 또한 위 [그림 5-19]에서 볼 수 있듯이 15-24세 청년층 실업률은 다른 연령층에 비해 약 2-3배 정도 높다. 이처럼 프랑스에서 청년실업 문제는 가장 시급하고 중요한 문제라고 할 수 있다.

[그림 5-20] 25세 미만 실업률 비교

(2020년 3분기, 단위: %)



자료: <https://www.lafinancepourtous.com/decryptages/politiques-economiques/economie-francaise/chomage-en-france-les-chiffres/>(최종접속일: 2021.09.10).

[그림 5-21] 국제노동기구 기준 25세 미만 실업률 추이: 1975-2021

(단위: %)

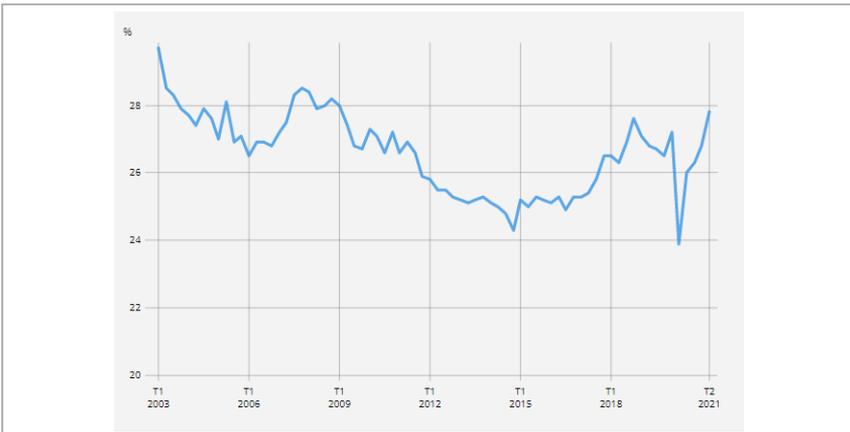


자료: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/serie/001688537#Graphique>(최종접속일: 2021.09.10).

프랑스 청년 일자리의 문제는 높은 실업률에만 있는 것이 아니다. 15-24세 청년들은 정규직으로 고용되기도 점점 어려워지고 있다. 이러한 고용시장의 진입이 점점 어려워지기 때문에 구직을 포기하는 프랑스 청년들이 늘고 있다.

[그림 5-22] 국제노동기구 기준 15-24세 정규직 고용률 변화: 2003-2021

(단위: %)



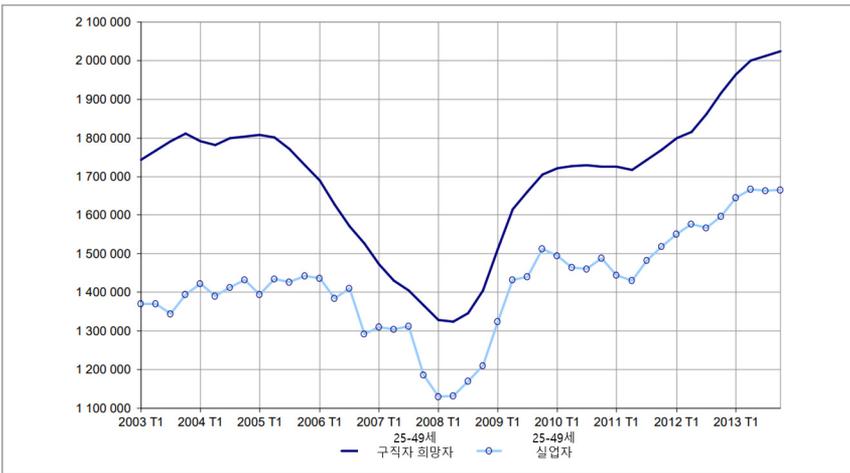
자료: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/serie/010605906#Graphique>(최종접속일: 2021.09.10).

특히 직장이 없는데도 취업이나 진학할 생각을 하지 않으면서 직업훈련조차 받지 않는 젊은층을 부르는 ‘니트족(NEET)’은 20-24세 OECD평균 15.8%보다 높은 19%에 달한다.⁸³⁾

한편 25-49세 연령층의 정규직 구직자는 2008년 이후 증가하고 있다. 이러한 증가에 따른 실업자도 증가하고 있지만 25세 미만 청년보다는 실업률이 있어서 비교적 양호하다.

[그림 5-23] 25-49세 catégorie A 구직자와 세계노동기구 기준 실업자

(단위: 명)



자료: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4183055?sommaire=4182950>(최종접속일: 2021.09.10).

나. 중장년층

50-64세의 경제활동률은 2019년에 66.9%를 기록하며 증가하는 추세를 이르고 있다. 이는 2007년과 비교했을 때 11.1%가 증가한 수치이다. 이러한 추세는 다음과 같은 조치의 영향을 크게 받았다.

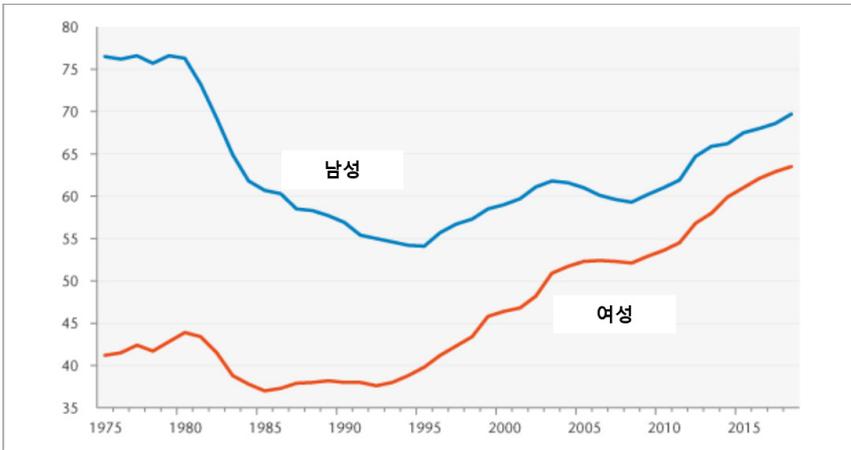
83) https://www.oecd-ilibrary.org/education/youth-not-in-employment-education-or-training-neet/indicator/english_72d1033a-en(최종접속일: 2021.10.30)

- 특별레짐(des régimes spéciaux) 개혁(2007)
- 법정 정년을 60세에서 62세로 축소(2011-2017)
- 연금의 전체 요율에 접근하기 위한 기여 기간의 증가 및 조기 퇴직 제도에 대한 접근 제한

이처럼 중장년층의 경제활동률이 높아지면서 고용률도 높아졌다. 2020년 3분기 55-64세 54%가 고용된 것으로 나타났다. 2003년 같은 연령층이 37%였던 것과 비교했을 때 14%나 증가했다. 이러한 중장년층의 고용률의 높아지기 시작한 것은 2010년으로 연금개혁이 시작된 해로 그 영향을 받았다고 볼 수 있다.

[그림 5-24] 성별 50-60세 경제활동률 변화

(단위: %)

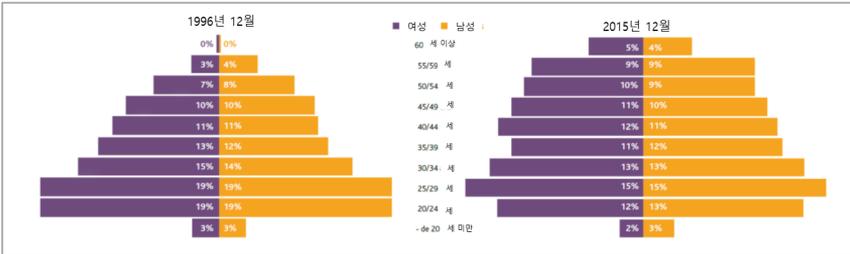


자료: Insee, enquêtes Emploi, calculs de l'auteur.; <https://www.ofce.sciences-po.fr/blog/emploi-des-femmes-senior-e-s-une-grande-vulnerabilite/>(최종접속일: 2021.09.12).

연령별 비교를 통해서도 알 수 있는데, 50세 이상 구직자의 비율이 더 증가했다. 1996년에는 60세 이상 구직자의 비율이 0%였는데, 2015년에는 여자 5%, 남자 4%로 매우 증가했다. 55-59세도 1996년과 비교해서 2015년에 약 3배 정도 구직자의 수가 증가했다.

[그림 5-25] 구직자 연령 피라미드 1996년 말과 2015년 말 비교

(단위: %)

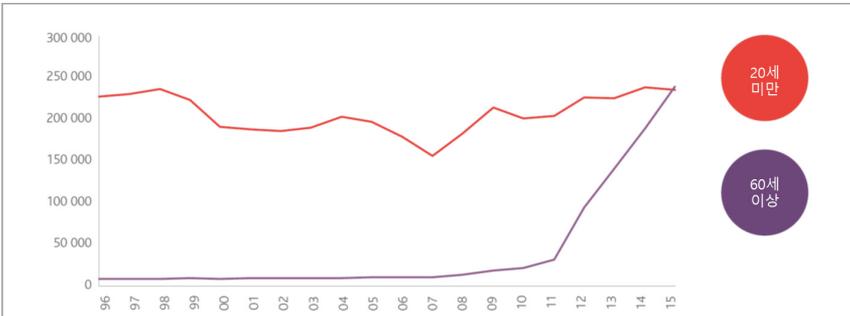


자료: https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/E%26S/es_25_statistiques_demandeur_emploi29869.pdf(최종접속일: 2021.09.12).

특히 60세 이상 구직자는 2011년부터 대폭 증가한다. 반면 20세 미만 구직자의 수는 큰 변화가 없다.

[그림 5-26] 1996년과 2015년 사이 20세 미만과 60세 이상 구직자 수 변화

(단위: 명)



자료: <https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/E%26S>

중장년층의 고용률(taux d'emploi) 중에서 55-59세가 2003년에 55%였던 것이 2020년에는 73%로 높아졌다. 더욱 뚜렷한 변화는 60-64세로 2003년 고용률 13%에서 2020년 33%로 급증했다.

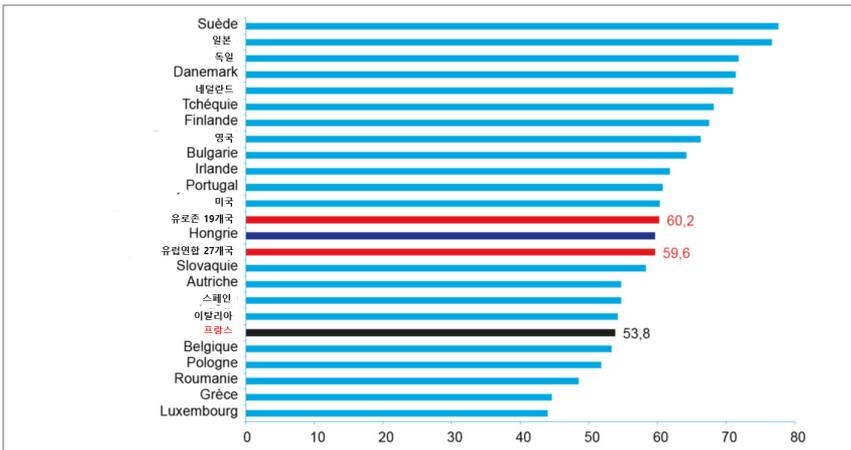
55세 이상 구직자들은 장기실업 상태로 있는 경우가 더 많다. 카테고리 A, B, C의 구직자의 구직을 위한 프랑스 고용청 등록기간은 2020년 3분기 기준 평균 315일 반면, 55세 이상 구직자들은 713일로 두 배 이상이다.⁸⁴⁾

84) 여성의 실업률이 6.1%로 남성 5.6%보다 높다. 구직에 걸리는 시간도 남성 685일보다

프랑스에서 지난 20년 동안 55-64세 고용률이 크게 증가했음에도 불구하고 여전히 중고령자 고용률은 유럽에서 낮은 수준이다. 2020년 이 연령대의 프랑스 고용률은 53.8%로 유럽연합(27개국) 평균 59.6%와 비교해서 6% 낮다. 특히 60-64세 고용률은 33.1%로 유럽 27개국 평균 45.3%와 비교할 때 12%나 낮다. 이는 프랑스의 법정 정년연령이 62세로 되어 있고, 여전히 노후보장이 잘 되어 있는 사회복지제도 때문에 조기은퇴 문화가 남아 있기 때문이다.⁸⁵⁾

[그림 5-27] 2020년 55-64세 고용률(taux d'emploi) 국제 비교

(단위: %)



자료: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/a1dde9ee5be22d83562a8df8deb3881/tableau%20de%20bord%20seniors%2025%20mai.pdf>(최종접속일: 2021.09.12).

다. 고령층

1975년 이후 65-69세 사이의 프랑스인들의 경제활동률은 크게 달라진다. 1975년 14.6%에서 1983년 6.5%로 크게 줄어든다. 이는 법정 정년연령이 60세로 되면서 것에서 원인을 찾을 수 있다. 이후 계속 감소해서 2006년에 가장 낮은 수준 2.5%까지 낮아지게 된다. 2007년 이후 상승을 하게 된다. 2019년에

736일로 더 길다.

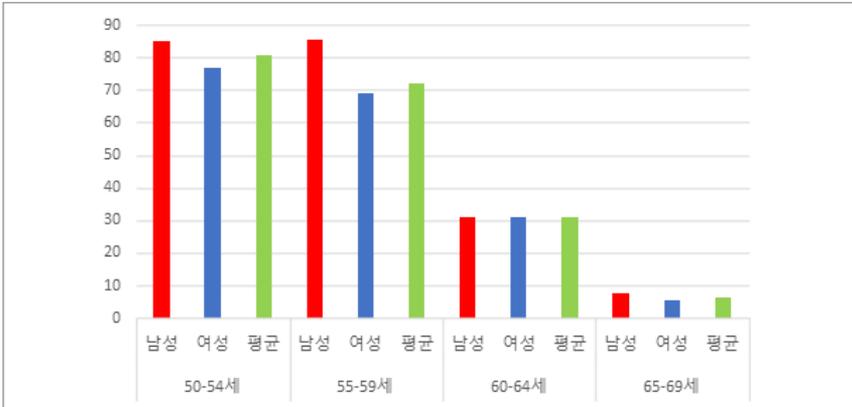
85) <https://www.competencesemploi.org/quelle-evolution-de-lemploi-des-seniors-en-france-sur-les-15-dernieres-annees/>(최종접속일: 2021.09.11).

7.8%에 달하게 된다.

앞에서 언급을 했듯이 프랑스에서 2000년대 초반부터 노인의 경제활동이 증가한다. 60-64세 여성의 고용률은 2000년 10.1%에서 2014년 24.9%로, 남성은 10.7%에서 25.4%로 두 배 이상 늘었다. 이러한 고연령층의 노동시장에 더 많이, 더 오래 머무는 이유로 노동시장에서 조기에 물러나기에 절차가 더 까다로워졌기 때문이다. 가장 큰 이유로는 1993년부터 시작되어, 2003년, 2010년, 2014년 사이에 연속적으로 진행된 연금개혁이 가장 큰 원인이다. 특히 2010년부터 연금수급연령이 2년 연기가 된 것은 가장 큰 영향을 끼쳤다. 그리고 완전연금을 수령 할 수 있는 연령이 65에서 67세로 늘었다. 이와 같은 변화가 고령자의 고용유지에 영향을 끼쳤다고 볼 수 있다.

[그림 5-28] 2019년 시니어 고용률

(단위: %)



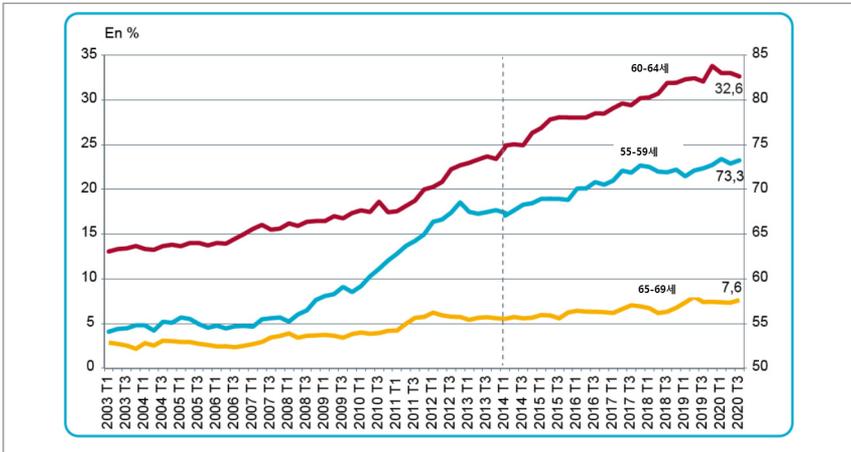
자료: <https://observatoire-des-seniors.com/seulement-31-des-francais-entre-60-et-64-ans-en-emploi/>
(최종접속일: 2021.09.10).

위 그림에서 볼 수 있듯이 55-59세 중고령자의 고용률은 72.1%이지만, 60-64세는 31% 그리고 65-69세는 6.5%로 크게 떨어진다. 대부분의 프랑스인들은 은퇴를 선택적으로 하고 있다. 때문에 은퇴를 법정 은퇴연령에 이르렀거나, 그 전후인 60-64세에 하는 경우가 많다. 때문에 이 고용률이 급격하게 떨어지게 된다.

이러한 프랑스의 은퇴 경향이 2000년 이후 변화하기 시작한다. 아래 그래프에서 알 수 있듯이 55-59세의 고용률이 매우 크게 증가한다. 60-64세도 10% 조금 넘던 고용률이 32.6%까지 높아진다.

[그림 5-29] 55세 이상 연령대별 고용률 변화

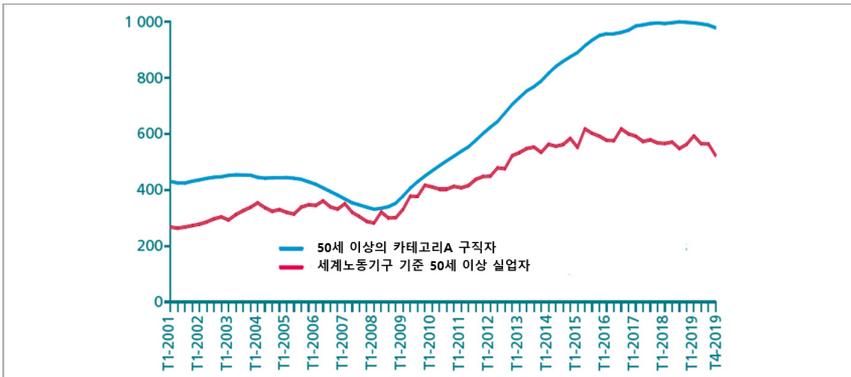
(단위: %)



자료: enquête Emploi, Insee ; calculs Dares. Données CVS en moyenne trimestrielle. Concept BIT, âge à la date de l'enquête.

[그림 5-30] 50세 이상 catégorie A 구직자와 세계노동기구 기준 실업자

(단위: 천 명)



자료: Pole emploi-Dares, STMT ; Insee, enquetes Emploi.

하지만 [그림 5-30]에서 알 수 있듯이 50세 이상의 구직자들은 2008년 이후 꾸준히 증가하고 있다. 반면 세계노동기구 기준 실업자는 크게 증가하지 않고 있다. 이는 50-64세 연령대는 젊은층 보다는 구직에 성공하고 있다는 것을 의미한다. 이러한 50-64세 연령대의 노동시장 참여는 앞서서도 언급했듯이 2010년 프랑스 연금제도에 대한 개혁 이후 급격하게 증가한 것을 알 수 있다.

한편 France Stratégie의 연구에 따르면 프랑스 고령자들은 일하고 싶어도 일을 하지 못하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 고령자들은 연령으로 인한 '젊은 층보다 높은 급여'와 '디지털화된 노동환경에 대한 숙련도'의 어려움 때문에 고용을 유지하거나, 다시 복귀하는 속도가 느리다. 물론 건강도 주요한 요인으로 꼽힌다. 조기은퇴한 사람들의 절반 이상이 근무 조건, 고된 업무, 워크스테이션 미적응, 건강상의 이유 등으로 조기 퇴직을 했다고 한다. 노인의 28%는 이와 같은 이유로 퇴직을 했다고 한다. 일을 그만두는 이유 중에 30%는 건강과 관련되어 있다고 한다.⁸⁶⁾

고령 노동자 고용에 있어서 주요한 문제 중 하나는 고용주가 고용을 꺼려한다는 것이다. 프랑스 고용청(Pôle Emploi)에 따르면 3년 동안 일자리를 찾는 노인들의 등록이 매년 12%씩 증가했는데 같은 시기 젊은 층의 두 배에 달하고 있다. 하지만 고령의 구직자들은 고용청에 일자리 찾는 것을 등록하고 다시 고용이 되는데 걸리는 기간이 평균적으로 673일 걸리는데, 25세 미만은 211일, 25-49세는 404일이 걸리는 것과 비교할 때 매우 오래 걸린다고 할 수 있다. 이렇게 고용이 되기도 어려운데 고용조건 또한 다른 노동자들보다 더 열악하다. 고령의 구직자는 기간제 계약을 더 많이 요구받는다. 50-54세는 86%, 55-59는 88%, 60-64세는 90%가 기간제 계약을 요구받는 것으로 나타났다.

86) <https://observatoire-des-seniors.com/seulement-31-des-francais-entre-60-et-64-ans-en-emploi/>(최종접속일: 2021.09.10).

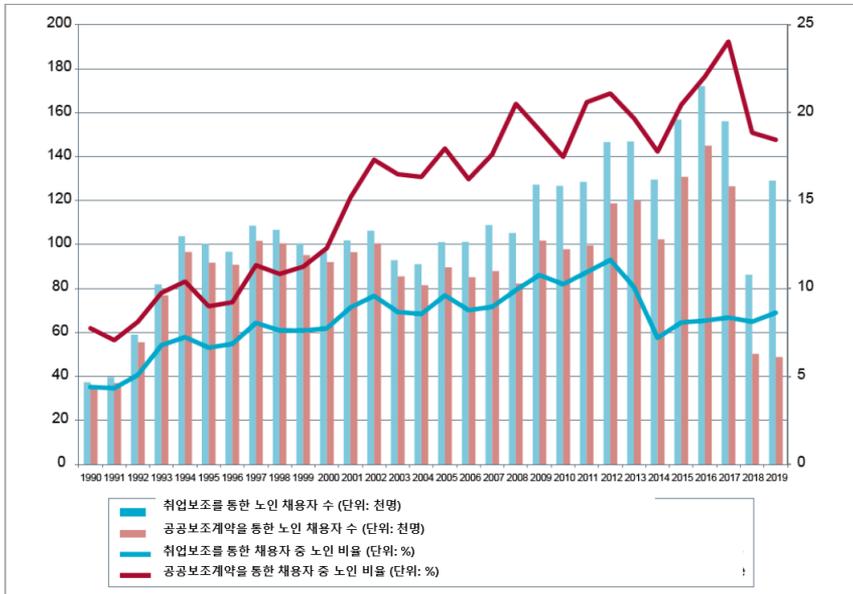
<표 5-7> 2019년 50세 이상 고용 형태

(단위: %)

구분	50-54세	55-59세	60-64세	65-69세	55-64세
고용자(천 명)	3,561	3,110	1,324	292	4,434
시간제 고용	16.3	19.1	29.5	51.0	22.2
무급직	13.9	15.5	21.8	41.0	17.4
공공부분	23.3	23.1	24.7	15.2	23.5
기간제 고용	7.3	6.9	8.3	12.5	7.3
불완전고용 (sous-emploi)	4.9	4.8	4.8	6.3	4.8

자료: Insee, enquête Emploi 2019; calculs Dares(moyenne annuelles).

[그림 5-31] 1990-2019년 전체 고용 중에서 공공보조계약(contrat aidé)와
취업보조(emploi aidé)를 통한 50세 이상의 채용 수 추이



자료: ASP, Acooss, traitement Dares.; https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_tdb_activite-seniors-emploi_juin_2020.pdf(최종접속일: 2021.09.10).

장기실업은 고령 구직자에게 더 큰 문제이다. 50세 이상의 58%가 장기실업을 겪고 있다. 25-49세의 42%와 비교해서 높다. 게다가 노동시장의 변화에 맞게 고령의 구직자 또는 노동자들의 직업교육이 따라야 하는데 이것이 잘 이뤄지고 있지 못하다. '실업에 대응하는 새로운 연대(Solidarités Nouvelles face au Chômage, 이하 SNC)'에 따르면 노인의 직업교육 접근율은 55-59세는 39.6%, 60-64세는 34.4%로 높아졌지만, 25-49세가 50-60%에 달하는 것과 비교해서 낮다. 하지만 SNC는 노인들이 새로운 기술에 대한 적응을 할 준비가 10명 중 9명은 되어 있고, 10명 중 8명은 취업을 위해 지리적으로 이동할 준비도 되어 있다고 말한다. 또한 디디에 미고(Didier Migaud)는 2000년대 이후 55-64세의 고용률이 크게 증가해서 2019년 초 52.3%로 높아졌음에도 불구하고 유럽연합 평균 59.1%보다 여전히 낮고, 실업의 영향을 받아 힘들어하는 고령자들을 고려할 때 더 높아져야 한다고 강조한다.⁸⁷⁾

2. 정년퇴직 및 성과와 한계

프랑스와 미테랑 대통령은 65세였던 퇴직연령을 다시 60세로 내렸다. 하지만 보험료 최대 납입기간은 1971년 불랭 법(Projet de loi boulin)에 의해서 120분기 납입기간에서 150분기로 상향 조정된 것을 그대로 유지한 채 평균연봉의 50%를 연금으로 지급할 수 있게 했다. 프랑스에서 정년제가 법적으로 성립이 된 것은 1987년이다. 과거에는 근로자가 자발적으로 일을 그만두면 사직, 사용자에 의해서 강제로 일을 그만두게 되면 해고에 해당했다. 그러나 단체협약에서 정한 특정한 연령에 이를 때에 사용자에게 의해서 근로계약의 자동적 종료시키는 조항이 있었는데 판례는 이러한 '자동퇴직조항'(clauses-guillotine, 단두대 조항 또는 clauses-couperet 단두대 칼조항)의 유효성을 인정하였다. 즉, 이로 인해서 어떤 법규정의 제약도 받지 않고 근로계약이 자동적으로 종료될 수 있었다. 이러한 자동퇴직조항은 해고시 근로자가 향유할 수 있는 모든 이익(해고

87) <https://www.monster.fr/conseil-carriere/article/seniors-exclus-du-marche-de-l-emploi>(최종 접속일: 2021.09.10).

예고, 해고수당 등)을 근로자 의사에 반하여 박탈시킨다는 점, 유기근로계약의 제한하고 있는 법을 위반해 무기근로계약을 유기근로계약으로 변경하는 것과 같다는 점 그리고 연령을 이유로 하는 불법 차별에 해당한다는 비판이 제기되었다. 이에 1987년 7월 30일 법률 제87-588에 의해서 자동퇴직제를 금지하면서 은퇴(자발적·강제적 은퇴조치)라는 신근로계약 종료방식을 도입하였다. 법의 목적은 단체협약상 자동퇴직조항에 의한 근로자의 강제퇴출(특히, 60세 퇴직)을 금지하고, 완전 노령연금 수급요건을 충족하지 못한 고령근로자가 기업에서 강제 퇴출되어 사회 부담이 되는 것을 방지하려는 것이었다. 즉, 1987년에 신설된 노동법전 L.122-14-13조는 자발적 은퇴(départ à la retraite)와 강제적 은퇴조치로 구분하면서(제1항 및 제2항), 강제적 은퇴조치와 자발적 은퇴의 요건을 달리 규정(제3항 및 제4항)하고 있다. 그리고 각 은퇴에 해당하는 요건에 대해서 엄격히 기준을 정했고, 이러한 조건들이 충족되었는지 여부는 ‘근로계약의 종료일’을 기준으로 판단한다.

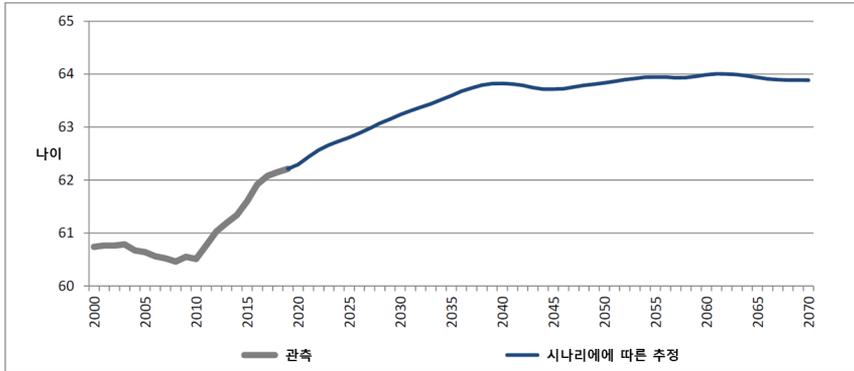
프랑스는 조기퇴직제도(préretraite, 1963년 도입)가 있다. 특히 1980-1985년 사이 조기퇴직제도는 프랑스의 국가고용정책의 주요한 정책이었다. 조기퇴직제도와 같은 노령연금의 수급연령(즉, 60세)에 이르지 못한 고용자를 대상으로 대체소득의 지급을 조건으로 해 근로계약관계가 종료되는 제도를 말한다. 조기퇴직자는 노령연금 수급권을 갖고 있지 않으므로 대체소득은 노령보험이 아니라 실업보험(국가고용기금에 의한 지원 포함)에서 지급되고 구직 노력도 필요 없다. 즉, 조기퇴직자는 구직자 및 진정한 은퇴자도 아닌 지위에 있게 된다.

프랑스의 조기퇴직제도는 국가에 재정적인 부담만 주었을 뿐 노동시장에서 일자리를 창출하지는 못했다. 때문에 이러한 조기퇴직제도의 병폐를 극복하기 위해서 1993년 발라뒤르(E. Balladur)개혁을 통해서 보험료 납부기간을 37.5년에서 40년으로 연장하고, 2003년 피용(F. Fillon)개혁으로 2012년까지 41년으로 연장했다.

2010년 프랑스는 사회보장 지출로 인한 국가의 부담이 커지는 상황에서 퇴직연금 개혁을 통해 지출을 억제하기 위해 법정정년연령을 60세에서 62세로 늘림과 동시에 완전연금수급연령 또한 65세에서 67세로 상향조정을 하였다.

2016년 기준 프랑스인 평균 은퇴연령은 평균 61세 10개월이었다. 이는 2003년과 비교해서 1년 늦춰졌다. 그리고 2019년 62.2세로 늘었고, 2030년에는 64세까지 늘어날 것으로 추정되고 있다.

[그림 5-32] 평균은퇴연령 변화추이와 전망

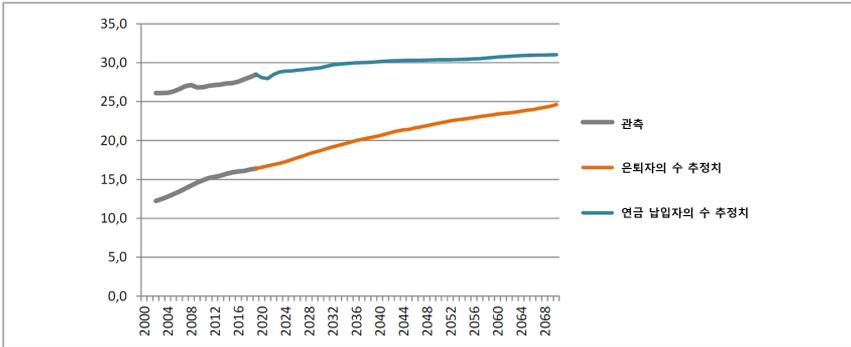


자료: Rapport annuel du COR, 2020, Évolutions et perspectives des retraites en France, p.71.

연금 수령자와 납입자 사이의 비율은 인구통계학적 변화에 따라 감소한다. 코로나19 이전의 연금 납부자는 2,850만 명이었다. 이후 증가하여 2040년 초 2,980만 명으로 최고치에 다다를 것으로 예측되고 있다. 그리고 연금 납입자는 2045년 후 연간 평균 3만 명씩 감소할 것이라고 한다. 그 결과 2070년에는 2천900만 명이 될 것으로 전망되고 있다. 반면 연금을 받는 수급자는 계속해서 증가한다. 연금 수급자는 2019년 1,640만 명에서 2070년 2,340명으로 증가할 것이다. 연금 수급자의 수는 정년과 관련된 개혁으로 조금 늦춰질 수 있지만, 베이비붐 세대의 은퇴로 인해서 2035-2040년에 가장 가파르게 증가할 것이다.

[그림 5-33] 연금 수급자와 납입자 변화 및 전망

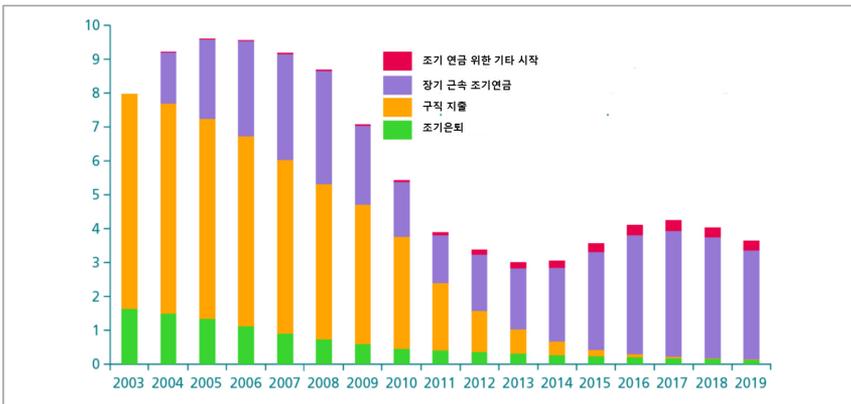
(단위: 백만 명)



자료: Rapport annuel du COR, 2020, Évolutions et perspectives des retraites en France, p.72.

연금 수급자의 수와 납입자의 수 변화를 세대 간 비교를 했을 때 세대 간 차이가 나타난다. 현재 퇴직하는 세대(1950년 중반 출생)와 비교 했을 때, 더 젊은 세대는 더 많은 납입금을 내야하고, 더 낮은 연금수령을 하게 된다. 반면 젊은 세대의 노동경력은 전체 삶의 길이와 비교해서 평균적으로 약간 짧을 것이고, 반대로 은퇴 이후의 삶의 평균 수명을 고려해서 증가하는 경향이 있다.

[그림 5-34] 55-64세 은퇴 준비를 위한 공적자금 사용 비중

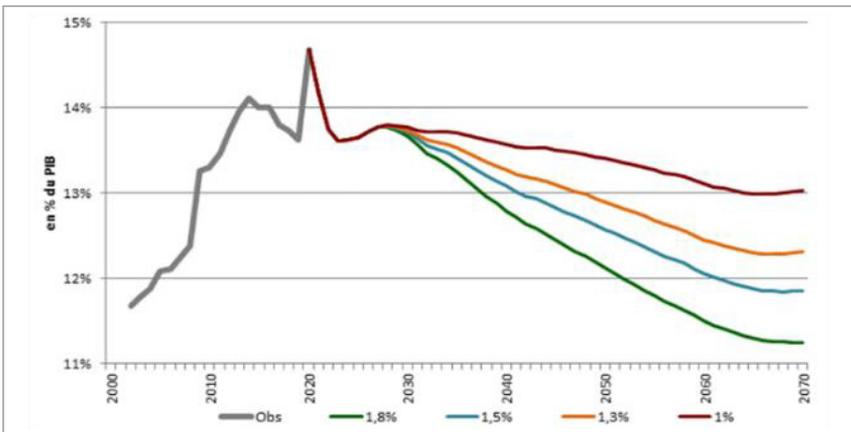


자료: Pôle emploi, DSS et Cnam(pré-retraites publiques); Pôle emploi (DRE); estimation Dares, données Cnav (ADR); Insee (population totale.); https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/daresanalyses_emploi-chomage-pop-active2019.pdf(최종접속일: 2021.09.11).

퇴직지도위원회(Conseil d'orientation des retraites)는 2021년 6월에 여덟 번째 연례 보고서를 통해서 경제적, 인구통계학적 변화를 고려해서 연금 시스템 변화를 살펴보고 2070년까지 예측을 발표했다. 2020년 GDP에서 연금 지출이 차지하는 비중은 국가 자산의 14.7%로 매우 높은 수준에 도달했다. 노인들의 경제활동 참여가 늘고, 건강 위기와 관련한 초과 사망률로 인해서 공적자금 지출은 2021년부터 감소할 것으로 예상된다. 2022년부터 2030년까지 약 13.7%로 위기 이전 수준으로 돌아갈 것으로 예측되고 있다. 연금 지출의 비율은 모든 시나리오에서 2030년에서 2070년까지 감소할 것으로 나타나고 있다.

이처럼 프랑스는 인구 고령화에도 불구하고 장기적으로 연금 지출의 비중은 감소할 것으로 예측되고 있다. 20~59세 인구와 60세 이상 인구 비율은 2020년 1.9명에서 2070년 1.3명으로 줄어들게 된다. 이와 같은 불리한 인구구조의 문제에도 불구하고 GDP 대비 퇴직금 비율은 감소하게 되는데 이는 연금은 일정 수준에서 유지가 되지만 소득이 더 빠르게 증가하기 때문이다.

[그림 5-35] GDP 대비 은퇴 시스템 지출 측정 및 예측



자료: rapports à la CCSS 2002-2020 ; projections COR - juin 2021. ; Rapport annuel du COR, 2021, Évolutions et perspectives des retraites en France, p.9.

연금 재원 마련을 위한 인출은 현재 근로 소득의 거의 31%를 차지한다. 연금 시스템 재정의 75%는 사회 기여금에서 나온다. 나머지 자원은 할당된 세금과 관세 및 국가 지원, 실업보험 또는 제3자로부터의 이전에서 나오는 기타 자원으로 구성된다. 2020년에는 퇴직 시스템의 자원이 지출과 달리 활동이 급격히 감소하면서 전면적으로 타격을 입었다. 2019년에 비해 실질 기준으로 4% 감소했다. 그 결과 연금제도의 적자가 확대되어 2020년에는 GDP의 0.8%에 도달했다.

한편 프랑스는 2014점진적 은퇴(Retraite progressive)⁸⁸⁾제도를 2014년 1월 20일 법과 2014년 12월 16일 법령(La loi du 20 janvier 2014 et le décret du 16 décembre 2014, 사회보장법 L. 241-3-1항)에 의해 도입했다. 점진적 은퇴제도는 모두에게 적용이 되는 것은 아니다. 이 혜택을 보기 위해서는 3가지 조건이 갖춰져야 한다.

- 1) 최소 은퇴연령 만 60세 이상(예, 1952년생은 60세 9개월, 1955년생은 62세)
- 2) 최소한 150분기 기초 연금을 납입한 자
- 3) 전일제 노동시간의 40-80%의 시간제 근무

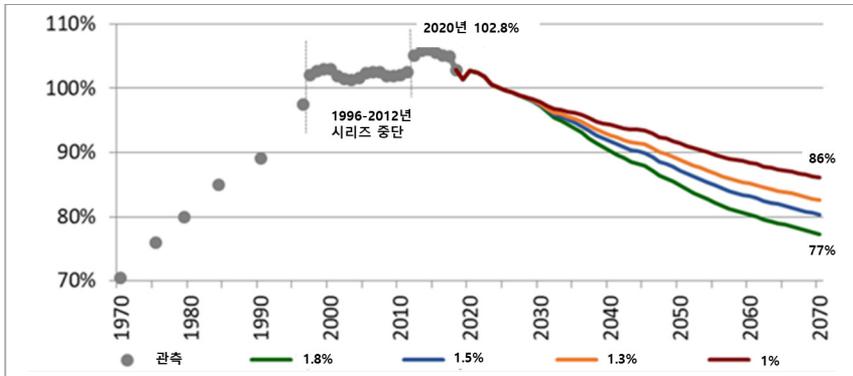
점진적 은퇴를 통해서 60세 이상 노동자는 보충연금과 기초연금의 일부분을 타면서 계속해서 일할 수 있다.

근무시간에 따라 연금의 30%에서 70%를 받게 된다. 이렇게 받는 연금에 시간제 노동에 따른 월급을 더하면 총월수입이 된다. 예를 들어 어떤 사람이 완전 정상연금을 타기에 필요한 164분기 중에 156분기를 납입을 했다면 연금율이 44.5%로 낮아지게 된다. 이에 따라 잠정 연금을 계산하면 25,000유로 * 44.5% * 156/164 = 10,582.32유로 즉 월 881.86유로를 받게 된다. 하지만 점진적 은퇴를 할 경우 881.56유로 * 50%(근무시간의 약 40%-60%를 할 경우) = 440.93유로를 월 연금으로 받게 된다. 여기에 시간제 근무 월급을 보태면 총월수입이 된다.

88) <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12842>(최종접속일: 2021.11.30).

2020년 은퇴자의 평균생활수준은 전체 인구의 수준보다 약 2.8% 정도 높게 나타났다. 이러한 은퇴자의 생활수준은 1970년 이후 크게 발전을 했고, 1996년 이후로 비교적 안정화가 되었다. 이러한 발전은 은퇴자의 빈곤율이 전체 프랑스 인구 평균 빈곤율보다 훨씬 낮게 감소시켰다. 2018년 기준으로 전체 평균이 14.8%인데, 은퇴자 빈곤율은 8.7%로 약 절반이다. 한편 프랑스 퇴직 지도위원회(Conseil d'orientation des retraites, 이하 COR)에 따르면 장기적으로 프랑스 은퇴자들의 상대적 생활수준은 2040년에는 90-95%, 2070년 77-86% 사이로 안정화시키기 위해서는 축소가 불가피하다고 밝혔다. 이는 1980년대 수준으로 돌아가는 것과 같다고 밝혔다. COR는 노동생산성 증가율(Croissance annuelle de la productivité du travail)에 따른 은퇴자의 삶의 질과 평균 프랑스인의 삶의 질을 비교했을 때 노동생산성이 증가할수록 은퇴자의 삶의 질이 상대적으로 낮아지는 것으로 나타났다.⁸⁹⁾

[그림 5-36] 프랑스인 평균 삶의 질과 비교한 은퇴자의 삶의 질 비교



자료: projections COR - juin 2021, INSEE-DGI et INSEE, modèle DESTINIE.

(<https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2021-06/Pr%C3%A9sentation%202022%20juin%20Vdef2.pdf> 최종접속일: 2021.09.10)

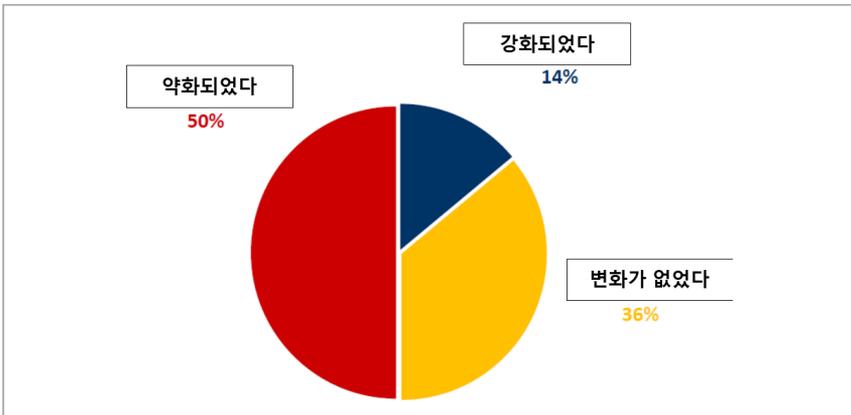
89) Rapport annuel du COR; 2021. https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2021-06/Synth%C3%A8se_public%C3%A9_16_06.docx.pdf(최종접속일: 2021.09.10).

제4절 세대연대(통합) · 갈등

1. 세대연대 · 세대통합 실태 및 정책동향

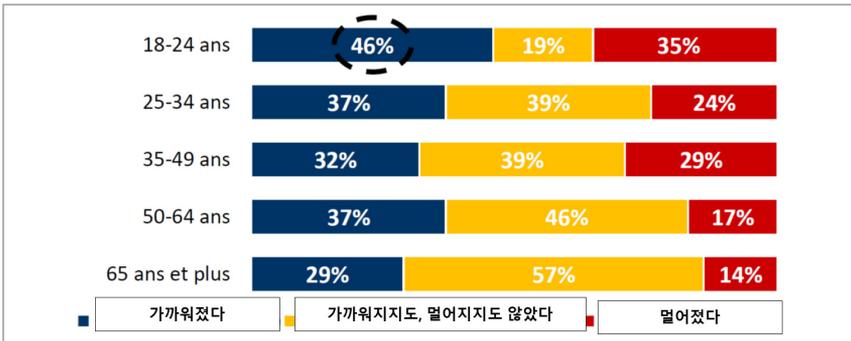
프랑스가 높은 청년실업과 고령자의 사회적 부양에 대한 어려움을 해결하는데 있어서 중요하게 인식하는 것은 ‘세대 간의 연대(solidarité entre les générations)’이다. 그리고 전문 여론조사기관 Ifop의 2021년 프랑스 18세 이상 1,014명을 대상으로 2021년 4월 20-21일 동안 진행된 조사에 따르면 직면한 사회적 문제를 해결하기 위해서 세대 간의 화해가 기본이라는 인식에 크게 공감하는 것으로 나타났다.⁹⁰⁾ 이번 조사와 2016년 조사를 비교했을 때 세대 간 격차가 좁혀진 것으로 나타났다. 특히 젊은 세대가 노년세대에 대한 이해가 더 긍정적으로 발전된 것으로 나타났다. 하지만 모든 세대에서 정년 연장에 대해서는 부정적인 것으로 나타났다. Ifop의 설문문의 주요 질문을 살펴보면 다음과 같다.

질문) 지난 20년 동안 세대 간 관계는 어떻게 발전되어 왔는가?



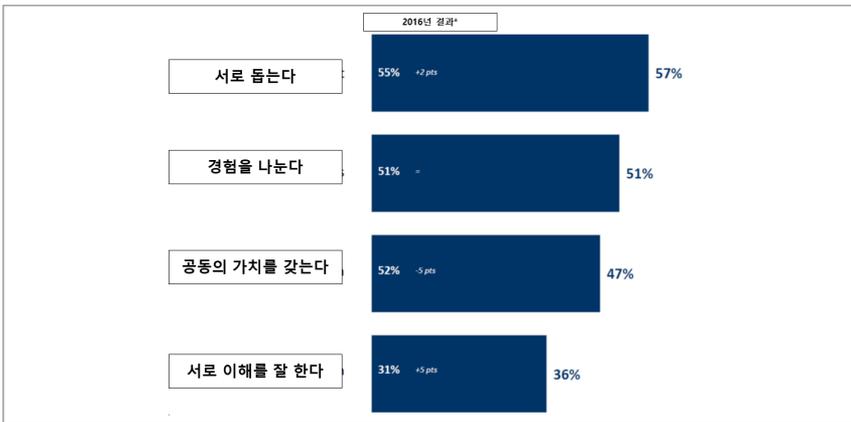
90) <https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2021/05/118084-Presentation.pdf>(최종접속일: 2021.10.11).

위 질문에 대한 연령별 응답은 다음과 같이 나타났다.



* 2018년에는 강화되었다 11%, 강화도, 약화도 되지 않았다 29%, 약화되었다 59%로 나타남.

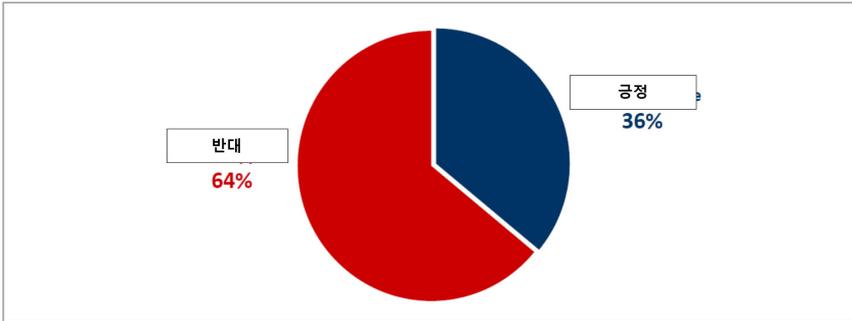
질문) 젊은세대와 고령세대 간 상호이해에 대한 감정은 무엇인가?



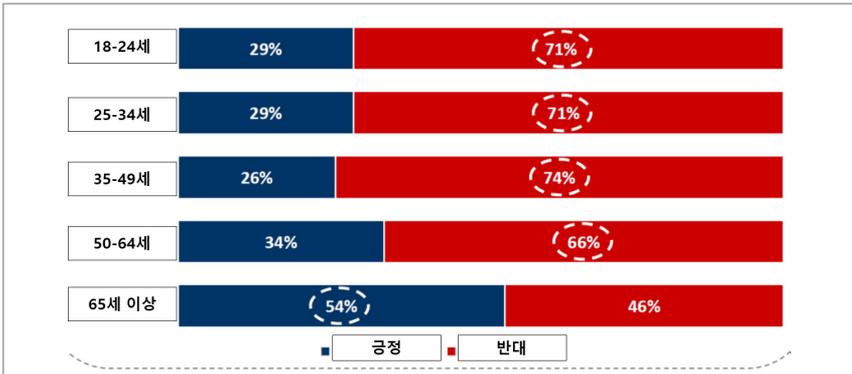
연령별로 살펴보면 다음과 같다.

구분	세대	2016	2021
서로 돕는다	35세 미만	46%	57%
	65세 이상	66%	65%
경험을 나눈다	35세 미만	53%	59%
	65세 이상	50%	46%
공동의 가치를 갖는다	35세 미만	52%	54%
	65세 이상	53%	52%
서로 이해를 잘 한다	35세 미만	22%	32%
	65세 이상	40%	44%

질문) 정년연장에 대한 의견은 무엇입니까?



위 질문에 대한 연령별 응답은 다음과 같이 나타났다.



프랑스의 연금은 세대 간 연대를 통해서 이뤄지고 있다. 프랑스 사회학자 Louis Chauvel에 따르면 노인들은 조기은퇴와 중복 없는 폐업으로 현재의 정책에 대한 만족도가 높다. 하지만 청년들은 사회정책이나 경제정책에 무관심하다. 이러한 세대연대를 기반으로 하는 프랑스의 사회보장은 젊은이들에게 유리하지 않다.⁹¹⁾

프랑스의 노동시장에서 가장 어려운 문제는 경제성장에도 불구하고 일자리가 늘리는데 어려움을 겪고 있다.

91) <https://www.cairn.info/revue-horizons-strategiques-2007-2-page-111.htm>(최종접속일: 2021. 10.11).

한편 프랑스는 일반사회보장분담금(Contribution Sociale Generalisee)을 통해서 세대 간 갈등을 해결하고 있다.

2. 세대연대 · 세대통합

엘리자벳 바론(Elisabeth Borne) 노동부 장관은 2021년 5월 언론과의 인터뷰에서 '1 jeune 1 solution'의 성과를 설명하는 과정에서 '청년과 노인을 경쟁에 가두서는 안된다'로 밝혔다. 엘리자벳 바론 노동부 장관은 2020년 8월부터 2021년 3월까지 '1 jeune 1 solution'으로 26세 미만 청년 150만 명이 3개월 이상 정규직(CDD)와 비정규직(CDD)으로 고용되었다고 밝혔다. 한편 노인들은 노동환경의 변화에 따른 직업교육이 필요하고 이에 대한 정책적 지원도 강화할 것이라고 한다. 이 과정에서 기업의 참여가 중요하고 정부는 보조금을 지원하는 것으로 참여한다. 엘리자벳 바론 장관은 청년과 고령자를 경쟁적 관계가 아니라 서로 각자의 역할이 있다는 것이 중요하고 강조했다.⁹²⁾

아니 졸리벳(Annie Jolivet, Cnam 고용 및 노동 연구 센터의 연구원)은 프랑스 정부가 정치적으로 노동시장에 더 오래 머물러야 하는 것과 같은 정년을 늦추려고 하는 정책을 시행하면서, 노인들에게 젊은세대에게 일자리를 양보해야 한다고 한다면 매우 모순적인 정책이라고 비판했다. 특히 고령층은 구직활동이 어렵고, 장기실업의 위험도 높기 때문이다. 결과적으로 세대통합적인 측면에서 일자리를 늘리는 것이 최우선이지 '노인을 은퇴 시키고, 청년들로 대체하는 것'은 올바른 선택이 아니다라고 강조했다. 그녀는 고령자 노동자들에게 젊은이들을 위해서 '자리를 마련해 달라'고 요청하고, 다른 한편으로는 더 오래 이해야 한다고 말을 할 수 없다고 언급했다. 그리고⁹³⁾ 아니 졸리벳 연구원은 1980년에서 2010년 사이의 조기퇴직문화가 이미 증명을 했다고 밝혔다.

92) <https://www.notretemps.com/droit-argent/emploi/elisabeth-borne-il-ne-faut-pas-mettre-en-concurrence-les-jeunes-et-les-seniors-24611>(최종접속일: 2021.11.12).

93) <https://www.notretemps.com/droit-argent/emploi/emploi-les-seniors-doivent-ils-laisser-la-place-aux-jeunes-23197>(최종접속일: 2021.11.20).

또한 패트릭 아르투스(Patrick Artus) 경제학자는 2010년 프랑스 연금 개혁에 대한 언론 기고문에서 청년고용과 고령고용을 대체적으로 접근해서는 안된다고 주장기적으로 고령고용과 청년고용 사이에는 모순이 없다고 언급했다. 그는 고령고용과 청년고용 간의 긍정적인 상관관계에 대해서 다음과 같이 설명했다.⁹⁴⁾ 경제가 잘 돌아간다면 나이든 직원이든 젊은 직원이든 모두를 위한 일자리를 창출 할 수 있다. 둘째 노동비용에 있어서 고비용은 젊은층이든 고령층이든 모두에게 불이익을 줄 것이다. 셋째, 고령자 고용률이 높으면 사회적 부담이 낮아 궁극적으로는 청년고용에 유리하다. 세 번째 이유를 설명하면서 청년층과 노인층 모두 고용률이 높은 국가는 생산력의 수준이 높은 국가(독일, 영국, 북유럽)들이고, 이들 국가는 임금에 대한 사회공헌 비중이 낮다고 강조했다. 한편 25세 미만 고용률이 낮은 국가(프랑스, 이탈리아, 벨기에, 그리스 등)는 사회적 부담금이 매우 크다(프랑스는 거의 19%)고 언급했다.

안 소넷(Anne Sonnet) OECD 전문가도 ‘고령자 고용률이 높은나라가 25세 미만 고용률도 높다’라고 언급했다.⁹⁵⁾ OECD 일자리와 수입 부서 책임자인 스테판 카르실로(Stéphane Carcillo)는 일자리는 ‘공유하는 케이크가 아니라 했다. 스테판 카르실로는 일자리를 청년들에게 돌아갈 것이라는 희망을 갖고 고령자들을 은퇴 시키는 것은 아니라고 언급하며, 가장 좋은 방법은 일자리를 창출하는 것이라고 했다.⁹⁶⁾ 일자리를 창출하기 위해서는 생산에 들어가는 비용을 줄이는 것인데 프랑스는 기업이 감당해야 하는 생산비가 무겁기 때문에 일자리가 많이 생기지 않고, 이로 인해서 특히 젊은이들의 고용이 촉진되지 못하고 있는 것이 프랑스의 문제라고 지적했다.

한편 프랑스 경제학자인 장-에르베 로젠지(Jean-Hervé Lorenzi)는 일자리

94) <https://www.latribune.fr/opinions/20101110trib000571586/l-emploi-des-seniors-une-menace-pour-les-jeunes-.html>(최종접속일: 2021.10.11).

95) https://www.challenges.fr/magazine/qui-fait-marcher-les-jeunes_346902(최종접속일: 2021.11.20).

96) <https://www.notretemps.com/droit-argent/emploi/emploi-les-seniors-doivent-ils-laisser-la-place-aux-jeunes-23197>(최종접속일: 2021.11.20).

련을 받지 않은 젊은이와 55세 이상의 고용률이 낮은 것에서 그 원인을 찾아볼 수 있다고 했다. 이를 위해서 고령자들에 대한 기업의 역량강화교육이 필요하다고 주장했다.

Montaigen 연구소는 ‘청소년과 노인 고용을 위한 15가지 제안(15 propositions pour l’emploi des jeunes et des seniors)’을 2010년 9월에 발표했다.⁹⁷⁾

- Proposition n° 1 : 초기 교육의 모든 단계에서 교대로 교육을 일반화한다.
- Proposition n° 2 : 졸업장이 없거나, 교육 시스템 자격이 없는 청소년 고용을 가능하게 한다.
- Proposition n° 3 : 학사 학위(Bachelor)가 진정한 노동시장의 문처럼 한다.
- Proposition n° 4 : 고용과 역량에 대한 단계별 10년 계획을 수립한다.
- Proposition n° 5 : 40세 이상 교육에 대한 개인권 강화와 무료 역량 검사를 제공한다.
- Proposition n° 6 : 이동성 향상 과 직급에 맞는 급여를 적용한다.
- Proposition n° 7 : 기업 내 수련과 학습을 발전시킨다.
- Proposition n° 8 : 경영진과 비경영진 거리를 주의하라.
- Proposition n° 9 : 기간제 채용을 없애고, 더 유연한 정규직 계약을 맺어라.
- Proposition n° 10 : 발전하는 자영업자(auto-entrepreneur) 지위를 만들어라.
- Proposition n° 11 : 학교 교육 중에 기업문화와 기업가 정신에 대한 문화를 발전시켜라.
- Proposition n° 12 : 노동환경을 개선하라.
- Proposition n° 13 : 세대 간 후원/튜터 시스템을 만들고, 역량 메세나(le mécénat de compétences)를 발전시켜라.
- Proposition n° 14 : 법정 정년퇴직 나이를 없애라.
- Proposition n° 15 : 점진적 은퇴를 확대하고, 완전연금 수령에 필요한 기간을 늘리고, 초과지급을 올리는 등으로 노동을 계속 할 수 있도록 장려한다.

97) <https://www.institutmontaigne.org/publications/15-propositions-pour-lemploi-des-jeunes-et-des-seniors>(최종접속일: 2021.11.20)

이 보고서에는 프랑스 일자리의 거의 80%가 25-54세 인구에 의해 제공되지만, 이는 전체 인구의 40%에 불과하다는 것을 지적했다. 때문에 젊은이들의 직업적 통합과 노인들의 낮은 활동률은 사회적 결속의 주요 문제라고 강조했다. 이 보고서는 노동시장의 경직성을 줄이고, 평생 고용 가능성을 개발하며 작업을 업그레이드하기 위한 제안을 했다.

한편 ‘성장, 경쟁력 및 고용(la croissance, la compétitivité et l’emploi)’에 대한 싱크탱크(Think Tank)인 콩코드 재단(Fondation Concorde)의 2021년 ‘고령자 활동이 청년실업에 미치는 영향 분석(l’impact de l’activité des seniors sur le chômage des jeunes)’에 따르면 시니어의 경제활동은 청년고용에 부정적 영향을 끼치는 것이 아니라 반대로 긍정적 영향을 끼치는 것으로 나타났다.⁹⁸⁾ 노인 고용률이 높은 나라일수록 1인당 GDP도 높게 나타났다. 노인 고용률이 60% 미만인 국가의 1인당 GDP는 3만불, 60-70%는 4만1천불, 70% 이상은 5만3천불로 약 76%가 더 높게 나타났다. 이러한 분석에서 콩코드 재단은 실업률보다는 ‘고용률’을 통해서 일자리를 이해하는 것이 더 중요하고 언급했다. 그리고 프랑스는 노인들의 낮은 경제활동 참여률로 고용률이 낮다는 문제를 지적했다. 콩코드 재단은 3가지 개혁안을 제시했다.

- 퇴직연령을 1년에 1/4씩 높인다.
- 직장에 복귀할 수 있도록 실업수당을 개혁한다.
- 사회적 미니멈(Minima Sociaux)를 하나의 사회수당으로 통합한다.

퇴직지도위원회(Conseil d’orientation des retraites)는 2016년 10월 청년 실업과 고령자 고용 사이의 인과관계가 ‘가능성이 희박’하다고 밝혔다.⁹⁹⁾

98) <https://syntec-conseil.fr/nos-evenements/operation-coup-de-pouce/le-mag/articles-de-fond/age-de-la-retraite-cest-le-travail-des-seniors-qui-cree-lemploi-des-jeunes/>(최종접속일: 2021.11.24)

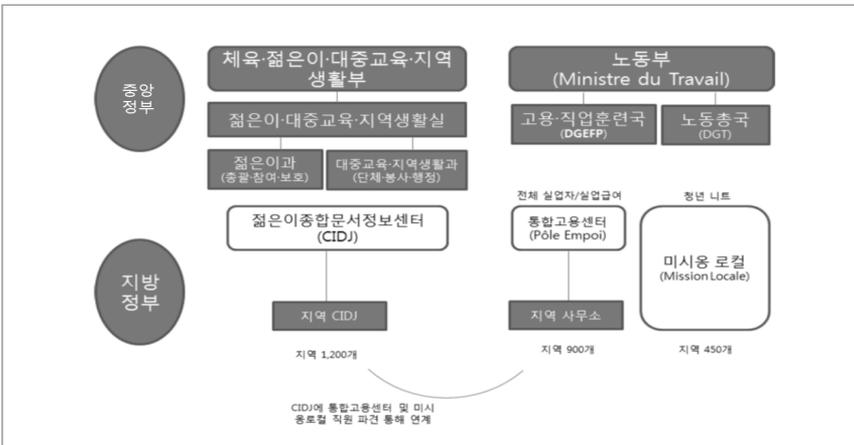
99) <https://www.cercledesepargnants.com/2016/10/25/travail-seniors-chomage-jeunes/>(최종접속일: 2021.11.24)

제5절 세대연대 · 세대통합 고용정책

1. 청년 고용정책의 주요 특성과 성과

프랑스 청년고용정책 전달체계는 중앙에서부터 지역으로 이어지는 프랑스 고용청(Pôle Emploi)과 지역 중심으로 운영 중인 청년 고용지원을 위한 지역 센터(Mission Locale)로 나누어져 있다. 고용청은 청년지원 사업으로 청년 집중지원프로그램(Accompagnement Intensif Jeunes)을 진행 중이고, 이 사업은 청년 실업자를 대상으로 하는 집중 취업관리 프로그램으로 개인 역량 및 역할에 대한 재평가, 다양한 교육프로그램 제공, 기업 일자리 연계 등을 추진하고 있다.

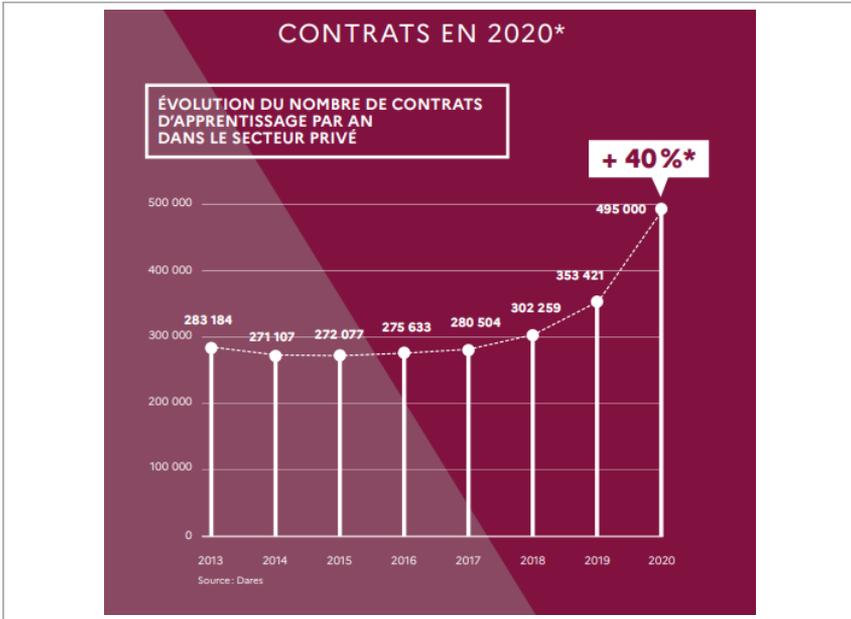
[그림 5-37] 프랑스 청년정책 전달체계 현황



자료: 채창군 외, 2018, 청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구 1: 청년 니트 해외사례 조사, p.136.

프랑스 노동부는 2021년 1월 29일 프랑스 견습생 계약에 대해서 2018년 대비 40%가 증가했다고 밝혔다.

[그림 5-38] 2020년 견습생 계약의 수 2013-2020년



자료: <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/chiffres-apprentissage-2020.pdf>(최종접속일:2021.09.12).

프랑스의 고용 상태에 있지 않으면서 교육이나 훈련을 받는 것도 아닌 청년 니트(NEET, neither employed nor in education or training) 비율이 높은 편이다. 프랑스는 공인 직업 교육 기금 징수기관(OPCA)의 직업훈련기금을 통해 청년 니트의 취업과 장기적인 경제활동을 지원하기 위한 일자리 연계 교육인 도제 제도(apprentissage) 등을 운영하고 있다.

‘Alternance’¹⁰⁰⁾는 16-29세 사이 청년들을 대상으로 하고 있다. Alternance는 두 계약으로 나뉜다. 견습계약(contrat d'apprentissage)의 목적은 국가 학위 (CAP, BAC, BTS, License, Master 등) 또는 국가 전문 자격증 디렉토리(RNCP)에 등록된 전문 직함을 취득하는 것이다. 한편 전문화계약(contrat de professionnalisation)의 목적은 공인된 전문 자격(National Directory of Professional Certifications)에 등록된

100) https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/reclleader_6113/decouvrir-l-alternance(최종접속일: 2021.09.11).

학위 또는 전문 직함)을 취득하는 것이다. 견습계약(contrat d'apprentissage)과 전문화 계약(contrat de professionnalisation)은 아래와 같이 임금이 달라진다.

취업준비생은 정규직으로 고용이 된다. 따라서 다른 직원과 동일한 조건으로 전문점 및 회사의 법령 및 단체협약이 적용된다. 2021년 9월 6일 총리 연설에서 전문화 계약에 대한 학습 보조 및 예외적 지원을 원래 계획된 종료일(2022년 6월 30일까지)보다 6개월 더 연장되었다. 특별 지원은 18세 미만의 취업 또는 취업 연구 계약 모집에 대해 5,000유로, 후자가 18세 이상일 때 8,000유로가 지급된다.¹⁰¹⁾ 한편 견습생의 계약과 보수는 연령과 연차에 따라 달라진다.

<표 5-8> 견습생 연차별 보수

(단위: %)

2019년 1월 1일부터 완료된 계약에 대한 조건				
계약 연차	18세 미만 연수생	18-20세 연수생	21-25세 연수생	26세 이상 연수생
1년차	27%	43%	53%	100%
2년차	39%	51%	61%	100%
3년차	55%	67%	78%	100%
2018년 12월 31일까지 완료된 계약에 대한 조건				
계약 연차	18세 미만 연수생	18-20세 연수생	21세 이상 연수생	
1년차	25%	41%	53%	
2년차	37%	49%	61%	
3년차	53%	65%	78%	

* Smic(최저임금) 기준 대비

자료: https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/reclleader_6113/decouvrir-l-alternance
(최종접속일:2021.09.12).

'1 jeune 1 solution'은 2020년에 시작되었다. 이 프로그램은 90억 유로 이상을 투자해서 모든 젊은이들에게 고용지원, 교육 등을 위한 일련의 수단에 활용된다. 250인 미만 사업장에는 무조건 지원한다. 2020년 8월 1일 부터 2021년 3월 31일 사이에 채용된 청년을 위한 4000유로 보상금이 지급된다. 18세

101) <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14253>(최종접속일: 2021.09.11).

미만(도제 또는 전문화 계약) 취업학생을 모집하는데 5,000유로 또는 18세 이상의 취업 학생을 모집하는데 8,000유로의 예외적인 지원이 이뤄진다.¹⁰²⁾ ‘1 jeune 1 solution’의 3대 주력 대책 시행은 아래와 같다.

- 견습 계약으로 청년을 모집하는 고용주를 위한 탁월한 지원
- 전문 훈련 계약에 따라 청년을 모집하는 고용주를 위한 탁월한 지원
- 도제 훈련 센터(CFA)에서 청년 수용을 3개월에서 6개월로 연장

‘Garantie jeunes’은 취업이나 훈련에 대한 매우 위태로운 상황에 있는 16세에서 25세 사이의 청년들을 지원한다. 청소년 보장의 혜택을 받으려면 귀하의 자원이 497.50유로를 초과해서는 안 된다. 계약은 1년간 체결된다. 청년보장제도는 2013년 11월부터 10개 구역에서 시범사업을 거쳐 2015년 9월까지 총 61개 구역이 새롭게 추가되어 확대 시행 중이다. 고용상태, 직업훈련 과정 및 학교교육 과정 모두 속해 있지 않으며 사회적으로 취약한 상황(소득이 월 524유로를 초과하지 않아야 함)에 있는 18세 이상 26세 미만의 청년 인구를 대상으로 한다. 이는 대상 청년들을 고용 혹은 직업훈련 과정으로 이끌기 위하여, 개인 면담, 직업과 관련된 단체 아틀리에, 일자리나 실습 및 수련 제안에 대한 의무적 이행을 조건으로 1년 동안 관리 및 지원하는 내용을 담은 계약을 맺는 형태이다. 일상생활에 드는 비용(교통비, 거주비, 전화비 등)과 미래의 진로계획에 도움이 될 수 있도록 월별 수당으로 461.26유로가 지급되고 한 차례 재계약이 가능하다. 중간조사에 의하면 1년 동안 청년보장제도에 해당되어 관리 및 지원을 받은 청년 2명 중 1명이 1년 후에도 취업상태이거나 직업교육을 받고 있는 것으로 미루어보아 제도의 효과성이 나타나는 것으로 평가되었다. 2014년 10개 시범사업 구역의 결과로 8,400명의 청년층이 계약을 맺었다.¹⁰³⁾ ‘Garantie jeunes’는 전국화되었다. ‘고용과 자율성을 향한 동반 프로그램의 계약 여정(parcours contractualis-d’accompagnement vers l’emploi et l’autonomie,

102) <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/plan-1jeune-1solution/> (최종접속일: 2021.09.11).

103) https://www.lexpress.fr/actualite/societe/garantie-jeunes-seulement-la-moitie-des-jeunes-en-emploi-ou-formation-apres-un-an-de-suivi_1664678.html (최종접속일: 2021.09.14).

이하 PACEA)의 한 부분으로 편입되었다. PACEA는 NEET 관련 정책을 종합하는 제도이다. 프랑스의 청년 관련 정책은 ‘진입’, ‘자율성’, ‘여정’이 핵심 개념으로 자리잡고 있다. 진입은 노동시장 진입을 뜻한다. 자율성은 시민으로서 독립적으로 삶을 살아가는 것을 뜻하고, 여정은 노동시장에 진입해서 자율성에 도달하는 과정을 말한다. 그리고 주요 대상은 여정에서도 NEET 청년이다.

‘첫 고용에 대한 지원(L'aide à la première embauche)’ 제도는 어떠한 기업의 그룹에도 속하지 않은 현재 1인 기업의 고용을 활성화하기 위하여 2015년 6월 9일부터 2016년 6월 8일까지 연령 조건이 없이 첫 근로자 고용(1년 이상 계약직 혹은 정규직) 시 보조금으로 최대 4,000유로를 지급하는 내용을 담고 있다. 고용이 이루어지고 6개월 후 신청을 하고 3개월마다 보조금이 분할되어 지급되며 정부의 고용관련 다른 보조수당과 중복될 수 없다.

미래고용(L'emploi d'avenir)는 2012년 10월부터 시행되었으며, 고등학교를 졸업한 16세 이상 25세 이하(장애인의 경우 30세 이하)로 현재 어떠한 곳에도 고용된 상태가 아니며 최근 12개월 중 6개월 이상 구직활동 중이고 노동시장 진입에 매우 큰 어려움이 있는 청년을 대상으로, 공기업 또는 사기업 및 비영리단체 등에서 주당 최소 17시간 30분, 최대 35시간의 1~3년의 기간제 계약 또는 정규직 근로계약을 맺는 것이다. 일반 근로계약과 다른 점은 고용주가 근로계약 기간에 따라 최대 3년간 최저임금(세전)의 최소 35%, 최대 75%를 정부로부터 지원받는 대신, 고용된 청년에게 튜터를 정하여 직업훈련 및 상담, 근로 중의 어려움에 대하여 개입 및 중재를 하며 근로상황들과 관련하여 지역 기관에 정기적으로 알리고 계속적 관리를 받는 것이다.

- 교대 계약(Contrat en alternance)¹⁰⁴: 16~25세 근로자가 일하면서 학위나 직업관련 자격증 취득을 위한 교육을 받을 수 있는 계약. 16~25세 혹은 26세 이상의 구직자가 전문 분야에서 필요한 전문 자격증 획득을 위한 직업 계약

104) <https://www.pole-emploi.fr/employeur/essentiel-pour-embaucher/alternance--des-infos-pour-se-la/les-contrats-en-alternance--mode.html>(최종접속일: 2021.11.1).

- 보조 계약(Contrat aide)¹⁰⁵: 고용주가 고용 보조금, 사회 기여금 면제, 직업 훈련 보조 등의 혜택을 받는 일반법을 위반하는 계약. 이러한 계약은 구직에 특별한 어려움이 있는 사람에게 한정되며 그 수는 당국이 조정한다.
- 고용능력코스(Parcours Emploi Compétences (PEC))¹⁰⁶: 2018년 1월에 시행되었고 단일통합계약-고용동반계약(CUI-CAE)으로 대체되었다. 고용능력 코스는 고용-훈련-동반 세 가지를 기반으로 한다. 즉 고용시장에서 환영 받지 못한 이들이 이전 가능한 기술을 개발하고, 직업훈련을 쉽게 받을 수 있으며 지속적으로 직장에 잘 적응할 수 있도록 고용기간동안 고용주와 구직공공서비스가 이들과 동반하는 것을 목적으로 한다.
- 단일통합계약(CUI)¹⁰⁷: 2010년 1월 1일 프랑스 본토에서, 2011년 1월 1일부터 프랑스 해외영토까지 적용된 단일통합계약은 고용주에게 재정적 지원을 함으로서 사회적 직업적으로 어려움을 겪는 무직자의 구직을 돕는 계약이다. 단일통합계약-초기고용계약(CUI-CIE)은 상업분야 고용주에게, 단일통합계약-고용동반계약(CUI-CAE)은 비상업분야 고용주에게 해당된다. 단일통합계약은 비상업분야의 경우 고용동반계약으로, 상업분야는 초기고용계약으로 이어진다. 2018년 1월부터 단일통합계약-고용동반계약(CUI-CAE)은 법적으로 고용능력코스로 대체되었으며, 단일통합계약-고용동반계약(CUI-CAE)은 프랑스 해외영토와 본토 내에서도 도의회 승인이 있는 경우에만 사용가능하며 이 경우 도의회에서 전적으로 자금을 조달한다.
- 미래를 위한 고용(Emplois d'avenir)¹⁰⁸: 2012년 10월 26일 법령에 의해 제정된 이 계약은 16~25세의 미숙련 청년들과 30세 미만의 장애 근로자 인정 대상자들을 위한 것으로 대상자의 고용을 돕고, 능력을 향상시키며 지속적인 직장 적응을 목적으로 한다. 이 계약은 단일통합계약의 법적

105) <https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/quest-ce-quun-contrat-aide> (최종접속일: 2021.11.1).

106) <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/parcours-emploi-competences/> (최종접속일: 2021.11.1).

107) <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/parcours-emploi-competences/article/le-contrat-unique-d-insertion-cui-dispositions-generales> (최종접속일: 2021.11.1).

108) <https://www.gouvernement.fr/action/les-emplois-d-avenir> (최종접속일: 2021.11.1).

범위내에서 적용되고 경우에 따라 단일통합계약-고용동반계약(CUI-CAE) 혹은 단일통합계약-고용동반계약(CUI-CAE)의 형태로 적용되기도 한다. 2018년 1월부터 이 계약은 적용되지 않으며 현재 진행중인 계약은 만료까지는 유효하나 갱신되진 않는다. 2018년 1월부터 이 계약은 적용불가능하며 진행중인 계약은 유효하나 갱신되진 않는다.

- ‘1청년, 1해결책(1 jeune, 1 solution)’¹⁰⁹⁾: ‘1청년, 1해결책’ 제도는 2020년 7월에 시작되었다. ‘1청년, 1해결책’은 청년과 기업을 연결하는 플랫폼(1jeune1solution.gouv.fr)이다. 이 제도는 16세 이상 30세 이하의 청년을 고용하는 고용주를 지원하는 제도이다. 그리고 프랑스 정부는 2020년 8월 1일에서 2021년 5월 31일 사이에 모집된 26세 미만의 모든 정규직 청년고용에 대해 정책 보조금 4,000유로를 지원했다. 2019년 353,000건에서 2020년 525,000건의 견습계약이 이뤄졌다.
- ‘청년참여계약(Contrat d’Engagement Jeune, CEJ)’¹¹⁰⁾: 청년참여계약(CEJ)은 고용과 떨어진 청년들을 지원하기 위해서 2021년 11월 2일에 시작되었다. 이 정책은 위에서 언급한 1청년, 1해결책(1 jeune, 1 solution)의 연장이라고 볼 수 있다. 현재는 시범운영이고 2022년 3월부터 본격적으로 시행될 예정이다. 프랑스 정부는 이 제도를 통해서 2022년까지 최소 400,000명의 청년취업을 지원할 계획을 밝혔다. 청년참여계약제도는 26세 미만의 청년들을 대상으로 직업훈련과 구직을 돕는다. 청년참여계약에 신청한 청년들은 주 15-20시간의 집중 직업훈련을 받을 수 있다. 훈련을 받는 동안 월 최대 500유로(소득, 출석, 활동에 따라 지급)을 받는다. 청년은 최대 12개월(특정 조건에서 최대 18개월) 동안 지원 받을 수 있다.

109) <https://nataliapouzyreff.fr/le-contrat-dengagement-jeune-cej-un-nouvel-accompagnement-pour-nos-jeunes-vers-lemploi/>(최종접속일: 2021.11.20).

110) <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/emploi-presentation-du-contrat-dengagement-jeune>(최종접속일: 2021.11.20).

2. 고령자 고용정책의 주요 특성과 성과

프랑스는 고령자만을 위한 고용정책은 시행하고 있지 않다. 다만 고령자들이 고용에 머물거나 재진입할 때 우대하는 제도를 시행하고 있다. 고령 노동자를 위한 정책의 목표는 크게 두 가지이다. 하나는 실질적인 은퇴연령을 높이는 것이고, 다른 하나는 55-64세 연령층의 경제활동참여율을 높이는 것이다.

프랑스의 고령자 고용정책은 1) 사회문화적 인식 개선 정책, 2) 고령자 일자리 유지 장려 정책, 3) 고령자 재취업 촉진 정책, 4) 고령자 경력 관리 정책 등의 주요 정책이 있다.

프랑스 고령자 고용유지를 위한 정책의 주요 특징은 법제의 강행조치와 노사 간 자율원칙의 혼합이라고 할 수 있다. 2008년에 제정된 고령자 고용유지를 위한 「사회복지재정에 관한 법」은 근로자 50인 이상인 기업이 노사 간 교섭을 통해 55세 이상 고용유지 대상 근로자 수와 50세 이상 채용 대상 근로자 수를 결정하도록 강제하며, 이를 이행하지 않을 경우 총인건비의 1%에 해당하는 벌금이 부과된다. 이 외에 이 법안은 노사 당사자가 자율적으로 고령자 채용 이외의 고용관련 안건을 상정해 교섭하기를 강제하고 있다. 하지만 노조 측은 협약을 실행으로 이행시키기 위한 장치가 미비하다는 점에서, 그리고 사용자 측은 교섭 의무가 강화되었다는 점에서 이 제도를 부정적으로 평가하고 있다. 이런 부정적인 평가에도 불구하고, 이 법안이 노조와 사용자에게 고령자 고용문제의 인식을 전환했다는 점은 긍정적으로 평가된다(이경곤, 2013, 3).

한편 프랑스의 사회보장법(code de la securite sociale)에 따르면, '기업은 고령자 고용계획을 자체적으로 수립하거나, 고령자 고용계획을 포함한 산별 노사협정을 의무적으로 제출해야 한다. 위반 시 강력한 제재조치가 따른다'라고 제시되어 있습니다.

고령자 고용계획에는 '고령자 채용/ 직업경력 개발/ 근로조건 개선/ 능력 개발 및 교육훈련 기회/ 퇴직 전 경력 조정 및 퇴직으로의 이행/ 지식과 능력 전수 및 튜터제 확대'이 6가지 영역 중 최소 3가지 영역에 대한 합의안과 각

영역별로 최소한 1개의 목표치가 제시되어야 한다. 이를 위반하면 전체 근로자 임금의 1%에 해당되는 벌금 부과한다.

- (CES : Contrat Emploi Solidarité) 고용연대계약

1989년 도입되었다. 주된 대상은 50세 이상 실직자 세 미만 젊은 근로자 취업이 어려운 실직자를 대상으로 한다. 주로 공공분야 사업에 고용기회를 얻어 주 20시간 정도의 파트타임 고용으로 제공되는 제도로 복지적 측면의 일자리 나누기 성격이 크다.

- (CEI : Contract Initiative Emploi) 고용촉진계약

1995년 도입되었다. 주된 대상은 민간기업에서 근무하는 50세 이상 고령자 및 18-26세 구직자 기타 장기실업자 장애인 등 일반적으로 취업이 곤란한 자를 신규 채용하는 경우에 해당한다. 그리고 사회보험 사업주 부담분의 일부를 면제한다.

- 해고과세제도

일종의 고용촉진책으로 민간에서 50세 이상 근로자를 경제적 이유로 해고하였을 때 해당 기업에 특별히 부과되는 과세를 말한다. 과세액은 해고대상자의 연령에 해당되는 급여 수개월분으로 산정된다.

3. 세대연대·세대통합 고용정책의 주요 특성 및 성과

프랑스에서 한 기업 내에서 세대 간 공존 가능성에 대해서 Charness & Villeval(2009)은 긍정적인 연구결과를 내놨다. Charness & Villeval은 고령의 노동자들이 젊은 노동자에 비해서 생산에 대해 더 협조적이고, 위험에 대한 회피성이 낮으며, 인센티브에 매우 적극적이라고 밝혔다. 또한 연령 이질성과 팀 성과의 상관관계에 대해서 고령노동자들이 팀에 대한 공헌이 큼으로 인해서 성과도 더 높은 것으로 나타났다. 또한 노동자들 역시 다양한 연령층으로 구성된 조직을 선호하는 것으로 나타났다.¹¹¹⁾

111) Gary Charness, Marie Claire Villeval. Cooperation and Competition in Intergenerational Experiments in the Field and in the Laboratory. The American Economic Review, 2009,

세대계약(contrat de génération)은 2013년 3월 시행된 세대계약은 프랑수아 올랑드 대통령의 선거 공약을 이행한 것으로, 고령층의 고용유지와 청년층이 지속적으로 노동시장에 진입할 수 있도록, 그리고 청년층이 고령층으로부터 기업에서 기술이나 노하우를 전수받아(튜터) 기업의 경쟁력 증진 및 더 나아가 세대갈등을 줄일 수 있도록 하는 데 목적이 있다. 26세 미만의 청년의 정규직 고용과 기존의 57세 이상의 고령 근로자 고용 유지될 시에 연당 4,000유로로 최대 3년 동안 고용주(300인 미만 기업 해당)에게 지급된다. 청년 근로자와 고령 근로자를 동시에 채용할 경우 재정지원 금액은 8,000유로이고 3년간 총 24,000유로가 지원했다. 2015년 9월 20일까지 51,768건의 계약이 이뤄졌다.¹¹²⁾

하지만 2017년 마크롱(Emmanuel Macron) 대통령이 집권하면서 세대계약은 2017년 9월 24일자로 폐지가 되었다.¹¹³⁾ 세대계약은 회사가 노동시장에 진입을 하는 젊은이들을 고용하는 것을 장려하고, 퇴직까지 직원을 유지하는 것을 목적으로 시행되었지만 프랑스 감사원(Cour des comptes)에서는 제도 운영이 복잡하다는 문제를 지적했고, 실패한 정책으로 분류했다.

프랑스 정부는 ‘1명의 청년과 1명의 멘토(1 jeune, 1 mentor)’¹¹⁴⁾ 제도를 통해서 30세 미만의 젊은이(학교 경력, 직업 선택 또는 전문 통합 단계)가 경험이 풍부하고 자발적인 사람들(직원, 퇴직자, 학생, 구직자)과 더 쉽게 접촉할 수 있도록 돕고 있다. 멘토는 젊은 사람들과 정기적으로 상호 작용하여 조언을 제공하고 경험을 공유하거나, 심지어 전문적인 프로젝트를 구축하는 데 도움이 되도록 지식(전문 분야 또는 무역)과 네트워크를 제공한다. 멘토는 젊은 이들이 사회에서 자립할 수 있도록 돕고 있다. ‘1명의 청년과 1명의 멘토(1 jeune, 1 mentor)’는 온라인 서비스를 통해서 지원되고 있다. 멘토링 서비스를 받고 싶은 청년들은 자신의 상황과 필요한 사항을 적어서 제출하면 된다. 그

99 (3), pp. 956-978. (<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00371984/document>(최종접속일: 2021.12.1)).

112) <https://www.gouvernement.fr/action/le-contrat-de-generation>(최종접속일: 2021.11.20).

113) <https://www.ouest-france.fr/economie/emploi/cdd-senior-contrat-de-generation-ces-mesures-qui-ont-fait-un-flop-sur-l-emploi-des-seniors-b4278fd6-9eb9-11eb-9d82-ca7bc000ad47>(최종접속일: 2021.11.20).

114) <https://www.defi-metiers.fr/breves/le-mentorat-un-dispositif-incontournable-daccompagnement-des-jeunes>(최종접속일: 2021.11.20).

럼 멘토로 등록된 이들과 연결이 지원된다.

멘토가 되기 위해서는 등록을 해야 하고, 이후 멘토의 역할과 자세에 대한 교육을 받아야 멘토가 될 수 있다. '1명의 청년과 1명의 멘토(1 jeune, 1 mentor)'는 청년취업과 직장생활만 멘토링하는 것이 아니라 학교생활에 어려움이 있는 이들도 신청이 가능하다.

프랑스 전력공사(Électricité de France, EDF) 다양성과 업무성과 혁신 부분 책임자인 장-밥티스트 오베이치(Jean-Baptiste Obéniche)는 '고령자는 지식을 증진하고, 공유하는데 핵심적인 역할을 한다. EDF에서 선배와 신입이 짝을 이뤄 노하우를 전수할 수 있는 인큐베이터 시스템을 시행함으로써, 신입은 기술을 빨리 습득하고, 선배는 조기은퇴를 지원할 수 있게 되었다'라며 세대 간 축적된 경험을 인정하고, 전수하는 것이 중요하다고 강조했다.¹¹⁵⁾

세계적인 기업 다농(Danone)은 '세대 간 교육 및 인식 프로그램(formation et de sensibilisation à l'intergénérationnel)'인 '옥타브(Octave)'를 만들었다. 목표는 집단적 성과를 위해 함께 일하도록 장려하는 것이다. 이를 통해서 조직은 환경의 변화와 새로운 기술의 발생으로 인한 변화에 적응할 수 있다. 이러한 정책에 있어 고령노동자 문제에 대해서 '내가 위로 가거나, 밖으로 나간다(je monte ou je sors)'을 적용한다. 그리고 청년들이 자신의 가능성을 발전시키기보다는 형식에 지향하거나 그만두는 것(je m'intègre ou je sors)을 좀 더 기업에 유리하게 바꿀 수 있다. 이처럼 세대 간 협력은 피아노 연주와 같다. 낮은 옥타브만으로 연주를 할 수 없고, 높은 옥타브만으로도 할 수 없다. 때문에 '어떻게 하면 잘 연주할 수 있을까?' 측면에서 세대 간 협력을 위한 '옥타브(Octave)'가 만들어졌다. 이러한 '옥타브(Octave)' 프로그램은 모든 세대를 하나로 뭉치게 하고, 서로의 잠재력을 잘 활용할 수 있도록 한다. '옥타브(Octave)' 프로그램은 시작부터 세대 간 혼합을 목적으로 설계되었으며, 집단인식과 개인 신뢰 구축이라는 측면에서 의미가 있다. '옥타브(Octave)' 프로그램은 다농에만 해당하는 것이 아니다. GDF SUEZ(Engie로 사명 변경), 프랑스 통신회사 오랑주(Orange) 및 로레알(L'Oréal)가 합류했다.¹¹⁶⁾

115) <https://www.notretemps.com/droit-argent/emploi/emploi-ces-entreprises-qui-jouent-la-carte-senior-23986>(최종접속일: 2021.12.2).

국영 원자력기업 Areva는 인력의 30%는 50세 이상, 30%는 30세 미만, 15%는 55세 이상이다. 신진 세대와 숙련된 세대 간의 완벽한 균형은 2008년부터 HR 부서에서 이 두 가지 대립을 키우도록 했다. 은퇴 18개월 전, 선배의 전문성이 과연 전수되었는지, 선배와 함께 사라지지 않는지 확인하기 위해 ‘체험 인터뷰’를 진행했다. 50세부터 ‘경력 면접’을 통해 나머지 전문 경력을 예측하고, 신진과 숙련 세대의 기대치를 정의한다. 견습 및 전문화 계약을 맺은 젊은이의 5%를 대상으로 한다.¹¹⁷⁾

한편 세대 간 관리 관측소(OMIG)의 제7차 설문조사에 따르면 기술과 지식의 전달은 32%의 기업에서 잘 조직되어 있다. 10개 기업 중 7개 기업은 창의성을 발휘하고 혁신을 촉진하기 위해 다세대 팀을 구성하고 있다. 10개 기업 중 8개 기업은 세대 간 협력이 창의성과 혁신성을 높인다고 답했다.¹¹⁸⁾

4. 프랑스 사례의 시사점

프랑스는 한국보다 일찍 저출산과 인구 고령화 그리고 저성장이라는 사회 문제에 직면했다. 특히 프랑스 경제가 어려워지기 시작한 1980년대부터 청년 일자리 문제는 프랑스 사회에 심각한 문제로 부각되었다. 프랑스 정부는 이러한 일자리 문제를 해결하기 위해서 고령의 노동자들을 일찍 은퇴시키기 위해서 법정 퇴직연령을 65세에서 60세로 대폭 축소했다. 하지만 줄어든 고령 노동자의 일자리만큼 젊은 층의 일자리가 늘어나지 않으면서 청년 실업률은 증가하고, 조기은퇴로 인한 사회적 부담은 증가하는 이중의 문제를 떠안게 되었다. 이로 인해서 프랑스 정부는 법정 은퇴연령은 다시 60세에서 62세로 늘리고, 고령 노동자의 노동시장 참여를 활성화하기 위해 노력을 강화하고 있다.

116) <https://www.lesechos.fr/idees-debats/leadership-management/faire-mieux-travailler-ensemble-les-generations-de-lentreprise-1253397>(최종접속일: 2021.12.2).

117) <https://www.lesechos.fr/2012/11/la-transmission-des-savoirs-selon-areva-ibm-ou-orange-367445>(최종접속일: 2021.12.2).

118) <https://fr.linkedin.com/pulse/7%C3%A8me-enqu%C3%Aate-de-lomig-progr%C3%A8s-et-b%C3%A9n%C3%A9fices-du-marc-raynaud>(최종접속일: 2021.12.2).

또한 프랑스 정부는 일자리를 창출하기 위한 정책 수립에 있어서 노동시간 단축을 통한 일자리 수의 증가와 공공부문의 일자리 확대에 주력을 오랜 동안 해왔다. 이러한 정책은 현재 우리나라에서도 논의가 되고 있다는 점에서 프랑스의 사례를 타산지석 사례로 삼을 필요가 있다. 마크롱 대통령이 대선공약으로 내세운 ‘공공부문 일자리 지원을 줄이고, 그 재원으로 민간주도 일자리 확대를 지원’을 통한 노동시장 유연화에 주목할 필요가 있다. 즉 프랑스의 사례를 통해서 알 수 있는 것은 노동시간 감축이 안정적 일자리를 가진 노동자의 삶의 질에는 크게 기여를 하지만 일자리 확대에는 즉각적이고 직접적인 효과가 검증되지 않았다는 점이다. 물론 이러한 마크롱 대통령의 노동시장 개혁은 노동조합과의 갈등을 초래하는 부작용이 발생했다. 마크롱 정부 이후 프랑스는 일자리 오랫동안 유지해온 일자리 창출을 위해 활용해 온 노동시간 단축과 공공부문 일자리 확대에 대한 개혁을 시도하고 있다. 이는 최근 한국정부의 공공부문 일자리 창출과 노동시간 감축에 대해서 의미있는 시사점을 줄 것으로 보인다.

프랑스 정부는 전 연령층의 노동시장 참여를 활성화하기 위해 노력하고 있다. 청년들을 대상으로는 실업률을 낮추기 위해서 직업교육을 강화하고, 노동시장 진입을 위한 국가보조금을 지급한다. 한편 고령인구가 노동시장에 계속해서 머물거나, 재진입하도록 유도하고, 이에 필요한 취업교육을 강화하고 있다. 이러한 정책을 추진하는 과정에서 연령이 중요한 척도가 되지 않는다. 단지 노동시장에서 경쟁력을 갖기 어려운 사회적 계층이 청년과 고령자이기 때문에 이들에 대한 사회적 지원을 하고 있다. 마크롱 대통령은 이러한 프랑스의 일자리 문제를 해결함에 있어서 우선적으로 노동시장에서 일자리가 늘리고, 시장에서 필요로 하는 노동자의 노동력을 위한 교육지원이 중요하다고 강조하고 있다.

‘결과적으로 프랑스의 사례가 보여주는 가장 중요한 시사점은 세대 간 일자리에 대한 세대 간 모순은 없다는 것이다. 가장 중요한 것은 노동시장에서 일자리를 늘리는 것과 일자리의 질을 향상하는 것이 중요하다는 점이다. 또한, 개인이 노동시장에서 경쟁력을 가지려고 끊임없는 직업교육이 중요하다. 결과적으로 우리도 노동시장에서 일자리를 늘리기 위해서 노력하는 것과 모두를 위한 직업교육에 대한 지원이 중요하다.

제6장

분석결과

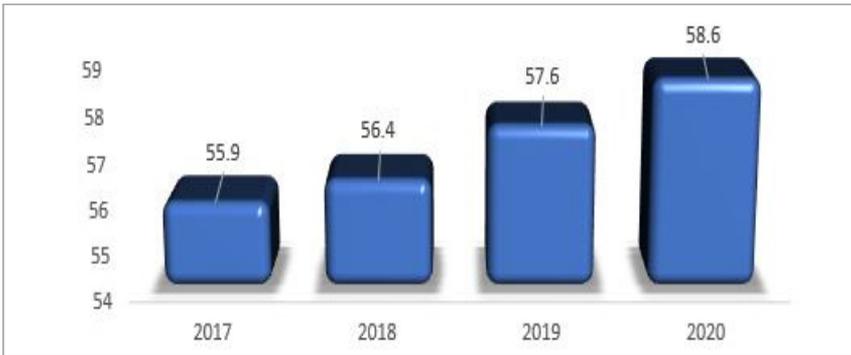
제1절 일자리의 양

1. 전체 분석대상자의 연도별 경제활동상태

전체 분석대상자 가운데 임금근로 취업률은 분석시작시점 55.9%에서 분석 종료시점 58.6%로 2.7%p 높아졌다(〈표 6-1〉). 취업이 ‘바늘구멍’으로 비유되는 상황에 임금근로 취업률이 높아져서 일자리 창출의 양적인 성과는 긍정적인 것으로 볼 수 있다.

그러나 정부가 세금으로 운영하는 사업(공공근로, 자활근로, 노인일자리사업 등)을 확대하였음에도(0.4% → 0.8%) 불구하고 임금근로자가 10명 가운데 6명도 되지 않는다. 또한 크게 확대된 정부사업은 단기간의 임시직으로 모두 비정규직에 속하고, 민간일자리 가운데 비정규직 비율도 41.3%에서 41.8%로 경미하지만 다소 증가하였다. 현 정부가 비정규직의 정규직화를 추진했지만, 정규직 비율이 58.3%에서 57.5%로 감소하였다(0.8%p).

[그림 6-1] 임금근로 취업자 비율(2017~2020년)



주: 임금근로자와 정부사업 참여자의 합임.

자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(개인모수추정 종단면 통합 가중치부여)

<표 6-1> 분석대상자의 경제활동상태(제12차~제15차)

(단위 : %)

구분		제12차	제13차	제14차	제15차	
임금근로 미취업	비경제활동인구	26.4	25.8	20.8	20.4	
	비임금근로	13.1	12.9	13.2	13.8	
임금 근로 취업 (희망)	(잠재)실업		4.7	4.9	8.4	7.3
	민간 일자리	비정규직	41.3	42.6	40.9	41.8
		정규직	58.7	57.4	59.1	58.2
		소계①	55.5	55.8	56.9	57.8
	정부 사업 일자리	비정규직	100.0	100.0	100.0	100.0
		정규직	-	-	-	-
		소계②	.4	.6	.7	.8
	전체	비정규직	41.7	43.2	41.6	42.5
		정규직	58.3	56.8	58.4	57.5
		소계③(①+②)	55.9	56.4	57.6	58.6
합		100.0	100.0	100.0	100.0	

주: 1) 각 연도 경제활동상태임

2) 민간일자리: 상용직, 임시직·일용직, 정부사업일자리: 공공근로, 자활근로, 노인일자리사업 등

3) 정규직, 비정규직 비율은 각각을 100%로 했을 때의 비율임.

자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(개인모수추정 종단면 통합 가중치부여)

또한 자영업으로 대표되는 비임금근로자의 비율은 높아지고(13.1% → 13.8%), (잠재)실업자의 비율도 높아진다(2.6%p, 4.7% → 7.3%). 최근 경기상황의 악화로 실업자가 되거나, 적극적으로 구직활동을 하지 않더라도 취업을 준비하는 잠재실업자가 늘어난 것이다. 다만, 비경제활동인구는 26.4%에서 20.4%로 감소하였다. 비경제활동인구 중 일할 능력이 없는 사람도 있지만, 일할 능력이 있는데 일할 의사가 없었던 비경제활동인구도 시간이 지날수록 임금근로 일자리에 취업하거나, 취업준비 혹은 구직활동 중이거나(잠재실업자·실업자), 임금근로 진입이 어려워 비임금근로 일자리에 편입된 것으로 보인다.

2. 세대별 경제활동상태

세대별 경제활동상태를 보면(〈표 6-2〉) 20대의 경우 (잠재)실업자가 14.9%(12차)에서 22.6%(15차)로 높아지지만, 비경활인구가 31.4%(12차)에서 12.0%(15차)로 19.4%p 감소하고 임금근로자는 52.0%에서 64.2%로 12.1%p 증가한다. 30대 가운데 임금근로자 비율도 64.6%에서 70.1%로, 50대도 55.5%에서 60.8%로, 60대는 34.8%에서 41.4%로 높아진다. 40대를 제외하면(65.6% → 65.1%) 임금근로비율이 높아지는데, 20대의 증가 폭이 가장 크다(20대 12.1%p, 30대 5.5%p, 50대 5.3%p, 60대 6.6%p). 또한 20대의 임금근로 취업률(64.1%)이 30대(70.1%)보다 낮지만 40대(65.1%)와 대동소이하고 50대(60.8%)와 60대(41.4%) 보다 높다. 주어진 일자리를 두고 연령별 분포를 보면, 20대의 노동시장 상황이 불리하고, 50세 이상이 혜택을 받는 것으로 볼 수 있지만, 세대별 경제활동상태를 보면 세대 간 일자리 대체관계가 나타나는 것으로 보여지지 않는다.

한편, 60대가 되면 비경활인구로 편입하는 비율이 늘어나는데 최근 노인일자리사업이 급증하면서 60세 이상 가운데 일부는 바로 비경활인구가 되지 않고 정부사업에 참여하거나 민간분야에서 계속 일하는 것으로 보여진다. 그러나 (잠재)실업자도 1.6%에서 7.5%로 4.7배 높아져서 법적 퇴직연령이 지나도 임금근로 일자리를 구하거나 준비하는 고령자가 점차 늘어나는 것을 볼 수 있다.

〈표 6-2〉 세대별 경제활동상태(제12차~제15차)

(단위 : %)

구분		제12차	제13차	제14차	제15차	
20대	비경활	31.4	26.4	17.6	12.0	
	비임금근로	1.7	1.6	1.2	1.4	
	(잠재)실업	14.9	18.1	21.0	22.6	
	임금 근로	민간일자리	51.7	53.9	60.2	64.0
		정부사업일자리	.3	.0	-	.1
30대	비경활	18.9	17.8	13.1	12.3	
	비임금근로	10.1	8.8	8.1	9.3	
	(잠재)실업	6.4	6.4	10.3	8.2	
	임금 근로	민간일자리	64.6	67.1	68.5	70.1
		정부사업일자리	-	-	-	-
40대	비경활	19.5	21.3	18.6	18.3	
	비임금근로	12.9	12.0	12.6	12.5	
	(잠재)실업	2.0	1.9	4.1	4.2	
	임금 근로	민간일자리	65.5	64.6	64.6	65.0
		정부사업일자리	.1	.2	.2	.1
50대	비경활	24.2	22.8	17.5	16.8	
	비임금근로	18.4	18.4	18.3	18.3	
	(잠재)실업	1.9	1.9	5.3	4.0	
	임금 근로	민간일자리	55.0	56.1	58.1	60.3
		정부사업일자리	.5	.7	.7	.5
60대	비경활	43.6	41.9	33.3	31.3	
	비임금근로	19.9	19.5	19.6	19.8	
	(잠재)실업	1.6	2.3	8.4	7.5	
	임금 근로	민간일자리	33.9	34.9	37.0	39.6
		정부사업일자리	.9	1.4	1.7	1.8

주: 각 연도의 세대별 경제활동상태임.

자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(개인모수추정 종단면 통합 가중치부여)

3. 경제활동상태별 변화

가. 분석시작시점의 경제활동상태별 변화

분석시작시점 20-69세의 경제활동상태별 변화를 살펴보면(〈표 6-3〉), 분석시작시점에는 비경제활동인구로 분류되어도, 4년 뒤에는 57.7%만 비경제활동상태에 머물고 42.3%는 비경제활동을 벗어났다. 특히, 분석시작시점 비경제활동인구의 26.6%는 분석종료시점 기준 임금근로자로 전환되고, 3.5%는 비임금근로에 종사하고 10.7%는 구직활동을 하거나 취업준비 중으로 바뀐다. 특정 시점에 비경제활동에 분류되더라도 노동시장의 진입과 탈출이 빈번해서 경제활동상태의 변화가 잦은 것으로 볼 수 있다. 비임금근로자가 4년 뒤에도 비임금근로를 지속하는 비율은 76.6%이다. 자영업의 생존율이 낮고 폐업률이 높은 현실이 반영된 것으로 보인다. 이들 중에는 임금근로 일자리를 구하거나(14.7%) 취업을 준비하기도(2.2%) 하지만, 자영업으로 힘들게 버텨온 삶에 지쳐서 비경제활동인구로 편입되기도(6.4%) 하는 것으로 보인다.

5개 범주 가운데 노동시장 이동이 가장 활발한 계층은 분석시작시점 당시의 (잠재)실업자이다. 민간의 임금근로 취업자는 상태의존성이 강해서 83.1%가 분석종료시점에도 취업상태를 유지하지만, (잠재)실업자의 10명 가운데 3명만(29.4%) (잠재)실업상태를 유지한다. (잠재)실업자의 8.9%는 비경제활동 노동시장에서 멀어지고, 56.8%는 민간분야의 임금근로자로, 0.9%는 정부사업으로, 4.0%는 비임금근로로 이동한다. 비경제활동인구보다 구직활동을 하거나 잠시 구직활동을 포기한 (잠재)실업자의 경제활동상태 변화가 역동적인 것을 볼 수 있다. (잠재)실업자는 근로능력이 있고 일할 의지가 있어서 일할 기회가 생기면 언제든지 일할 수 있고 일하고자 하는 것을 볼 수 있다. (잠재)실업자는 다른 경제활동상태에 있는 계층보다 취업 기회에 영향을 많이 받아서 체감하는 일자리 경쟁강도가 높을 것으로 예측된다.

그리고 정부사업 근로자의 65.8%는 4년 뒤에도 정부사업에 참여하고 11.9%만 민간분야의 임금근로 일자리로 이동한다. 4년 뒤 민간분야의 임금근로 일자리 전환율은 정부사업 참여자가 가장 낮은 셈이다. 공공근로, 자활근

로, 노인일자리사업과 같은 정부사업 참여자는 대부분 고령자와 취약계층이 많고 이들을 위한 취업기회가 적고 정부사업의 노동강도가 높지 않기 때문일 것이다. 그러나 정부사업 참여자의 11.9%는 (잠재)실업자가 되어 구직활동을 하거나 취업준비 중인 것으로 볼 수 있다. 정부사업의 모든 참여자가 복지의 뒷에 갖혀 있는 것은 아니므로, 이들에겐 정부사업이 민간일자리로 전환하기 위한 디딤돌로 적절히 역할해야 할 것으로 보인다.

<표 6-3> 분석시작시점의 경제활동상태별 변화

(단위 : %)

구분		제12차	제13차	제14차	제15차		
비경제활동	비경황	100.0	79.5	62.1	57.7		
	비임금근로	-	1.6	2.3	3.5		
	(잠재)실업	-	4.3	12.2	10.7		
	임금근로	민간	-	13.9	22.1	26.6	
		정부	-	.8	1.2	1.5	
비임금근로	비경황	-	4.8	5.4	6.4		
	비임금근로	100.0	87.3	80.6	76.6		
	(잠재)실업	-	1.0	2.0	2.2		
	임금근로	민간일자리	-	7.0	11.9	14.7	
		정부사업일자리	-	.0	.1	.1	
(잠재)실업	비경황	-	13.2	8.7	8.9		
	비임금근로	-	2.7	3.0	4.0		
	(잠재)실업	100.0	39.4	31.8	29.4		
	임금근로	민간일자리	-	43.7	55.1	56.8	
		정부사업일자리	-	1.1	1.4	.9	
임금근로	민간일자리	비경황	-	6.5	5.9	7.0	
		비임금근로	-	1.6	3.4	4.7	
		(잠재)실업	-	3.1	6.1	5.0	
		임금근로	민간일자리	100.0	88.7	84.5	83.1
			정부사업일자리	-	.1	.1	.2
	정부사업일자리	비경황	-	9.5	10.0	8.0	
		비임금근로	-	1.3			
		(잠재)실업	-	14.4	6.4	11.9	
		임금근로	민간일자리	-	5.9	19.5	14.3
			정부사업일자리	100.0	69.0	64.1	65.8

자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(개인모수추정 종단면 통합 가중치부여)

나. 세대별 분석시작시점의 경제활동상태별 변화

세대별 분석시작시점의 경제활동상태에 따른 분석종료시점의 경제활동상태를 보면, 분석시작시점의 비경제활동상태를 분석종료시점에도 유지하는 세대는 20대가 가장 낮고(22.2%), 40대(65.7%), 50대(59.8%), 60세 이상(76.7%)¹¹⁹⁾이 높게 나타났다. 60세 이상이 비경활상태를 유지하는 것은 일반적이지만, 40대와 50대의 비율도 높게 나타나 다소 놀랍다. 고용한파의 영향으로 노동시장을 벗어난 40~50대가 통념보다 많은 것으로 보인다. 이 가운데 한번도 경제활동상태를 안하거나, 취업의사가 없는 사람도 있으므로 취업의 의사가 있는 (잠재)실업자를 보면, 20대(30.5%)와 30대(34.1%)의 잠재실업상태 유지율이 높다(60세 이상 30.7% 제외시).

그러나 각 경제활동상태에서 임금근로 일자리로 이행한 비율은 20대가 가장 높고 (잠재)실업상태에서 임금근로 일자리 전환율도 20대가 2번째로 높다. 그러나 임금근로자에서 (잠재)실업자로 전환한 비율도 20대가 가장 높다(10.7%. 60세 이상 10.2%). 20대는 다른 연령대보다 노동시장의 진입과 이탈이 활발한 것으로 보인다.

한편, 50대가 (잠재)실업 상태를 유지하는 비율이 17.9%로 가장 낮지만, 비경활인구로 유입되는 비율 또한 17.9%로 가장 높다. 생애 주된 일자리에서 퇴출된 후 재취업이 어려워 비자발적으로 비경제활동상태(은퇴 등)로 편입된 50대도 적지 않아 보인다. 또한 60대는 민간분야 임금근로 일자리를 유지하는 비율이 가장 낮고, 비경활로 전환하기도 하지만(17.2%), (잠재)실업상태(10.2%)로 구직준비하는 비율이 가장 높다. 60세 이상은 임금근로자이더라도 임시직인 경우가 많아서 4년 뒤에도 임금근로 일자리를 유지하는 비율이(66.2%) 낮기 때문일 것이다. 지금까지 법적 퇴직연령이 넘으면 노동인력으로 간주하지 않는 경향이 강했는데, 60세가 넘어도 노동시장을 떠나지 않고 계속 일자리를 구하는 현실을 말해준다.

119) 분석시작시점의 세대별 경제활동상태를 분석종료시점의 경제활동상태로 분석하여 60세 이상임.

〈표 6-4〉 세대별 분석시작시점의 경제활동상태별 변화

(단위 : %)

구분		분석종료시점(제15차)의 경제활동상태						
		20대	30대	40대	50대	60세+		
비경제활동	비경활	22.2	50.0	65.7	59.8	76.7		
	비임금근로	.8	5.9	2.0	6.6	2.5		
	(잠재)실업	26.3	8.0	7.4	7.5	7.6		
	임금 근로	민간일자리	50.7	36.0	24.6	25.4	9.1	
		정부사업일자리	-	.1	.3	.8	4.0	
비임금근로	비경활	18.7	8.5	5.8	4.4	6.6		
	비임금근로	58.3	62.3	78.7	79.2	82.2		
	(잠재)실업	3.0	6.4	.5	.6	3.3		
	임금 근로	민간일자리	20.0	22.8	14.9	15.8	7.5	
		정부사업일자리	-	-	-	.0	.4	
(잠재)실업	비경활	7.5	9.1	10.3	17.9	1.9		
	비임금근로	3.1	3.6	6.6	8.9	-		
	(잠재)실업	30.5	34.1	21.6	17.9	30.7		
	임금 근로	민간일자리	58.7	53.2	61.2	52.6	58.3	
		정부사업일자리	.2	-	.3	2.6	9.1	
임금 근로	민간 일자리	비경활	6.1	6.3	4.0	7.5	17.2	
		비임금근로	1.2	6.3	4.6	4.9	5.4	
		(잠재)실업	10.7	4.3	2.3	3.5	10.2	
		임금 근로	민간일자리	82.0	83.1	89.0	84.0	66.2
			정부사업일자리	-	-	.1	.2	1.0
	정부 사업 일자리	비경활	-	-	-	4.4	17.9	
		비임금근로	-	-	-	-	-	
		(잠재)실업	21.6	-	24.8	-	17.1	
		임금 근로	민간일자리	78.4	-	19.5	11.2	5.2
			정부사업일자리	-	-	55.7	84.4	59.7

주: 분석시작시점의 각 경제활동상태를 기준으로 함.

자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(개인모수추정 종단면 통합 가중치부여)

4. 임금근로자의 일반적 특성

가. 전체 임금근로자의 특성

임금근로자의 일자리 특성을 분석하면 <표 6-5>와 같다. 전체 임금근로자 가운데 전문·관리직이 27.6%, 사무직이 21.7%이고, 서비스·판매직이 15.9%, 기술기능직 및 장치기계조립조작이 17.4%로, 단순노무직이 17.4%이다(제15차 기준). 산업은 1차 산업이 0.5%, 2차 산업이 29.7%이며, 3차 산업이 69.9%로 3차 산업의 비중이 가장 크다. 3차 산업 가운데는 사회서비스업이 28.8%로 가장 많고 그 다음이 생산자서비스업 16.9%, 유통서비스업 14.3%, 개인서비스업 9.9%이다. 최근 공공행정 및 교육서비스업과 보건·사회복지서비스업 근로자가 증가하면서 사회서비스업의 비중이 높아지고(25.8%→28.8%),¹²⁰⁾ 경기의 영향을 많이 받는 숙박음식점업 등이 많은 개인서비스업과 유통서비스업이 감소한 것으로 보인다(각각 10.5%→9.9%, 14.9%→14.3%).

<표 6-5> 임금근로자의 일자리 특성

(단위 : %)

구분		제12차	제13차	제14차	제15차	
직종	전문관리직	26.7	26.6	26.7	27.6	
	사무직	21.1	21.6	22.1	21.7	
	서비스판매직	16.1	15.3	16.0	15.9	
	기술기능직	17.9	17.9	16.7	17.4	
	단순노무직	18.3	18.5	18.4	17.4	
산업	1차 산업	.5	.5	.5	.5	
	2차 산업	32.0	31.5	30.1	29.7	
	3차 산업	유통서비스업	14.9	14.5	14.6	14.3
		생산자서비스업	16.3	16.0	16.8	16.9
		사회서비스업	25.8	26.5	27.4	28.8
개인서비스업		10.5	10.9	10.5	9.9	

120) 본 연구자료의 산업별 비율은 통계청의 「2021년 경제활동인구조사」 원자료를 활용하여 분석한 20-69세 임금근로자의 산업비율과 비슷하다(1차 산업: 0.6%, 2차 산업 29.5%, 유통서비스업 14.8%, 생산자서비스업 21.1%, 사회서비스업 23.2%, 개인서비스업 10.9%. 가중치 부여).

구분		제12차	제13차	제14차	제15차
사업체 규모	1~4인	15.0	15.5	15.1	14.9
	5~9인	15.4	14.2	13.9	14.7
	10~99인	36.6	37.1	36.2	34.6
	100~299인	10.0	10.7	11.0	10.9
	300인 이상	23.0	22.4	23.7	24.6

주: 사업체 규모 결측치를 제외한 비율임

자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(개인모수추정 중단면 통합 가중치부여)

사업체 규모는 5인 미만의 영세사업장에 근무하는 임금근로자가 14.9%이고 5~9인은 14.7%, 10~99인은 34.6%, 100~299인은 10.9%, 300인 이상 대규모 사업체에 근무하는 임금근로자가 24.6%이다(제15차 기준).¹²¹⁾ 제12차와 비교하면 10인 이하 소규모 사업장 근로자가 감소하고(30.4% → 29.4%. 0.8%p)¹²²⁾ 100인 이상 사업체 근로자가 증가하였다(33.0% → 35.5%. 2.5%p).

<표 6-6> 임금근로자의 인적 특성

(단위 : %)

구분		제12차	제13차	제14차	제15차
연령	20대	13.7	12.1	11.5	10.4
	30대	24.6	25.3	24.3	23.3
	40대	28.6	27.4	26.8	26.5
	50대	23.6	24.3	24.9	25.2
	60대	9.5	10.6	11.7	13.1
	70대	-	.3	.9	1.5

121) 본 연구자료의 사업체규모별 비율은 통계청의 「2021년 경제활동인구조사」 원자료를 활용하여 분석한 20~69세 임금근로자의 사업장 규모별 분포를 분석한 비율과 비슷하다(1~4인 17.2%, 5~9인 17.1%, 10~29인 22.4%, 30~99인: 19.4%, 100~299인 9.8%, 300인 이상 14.2%. 가중치 부여).

122) 2020년 소상공인 사업체 수는 전년대비 4.7%(131천개) 증가하였지만(2,902천개), 소상공인 종사자 수는 전년대비 13.5%(871천 명) 감소하였다(5,573천 명).

구분		제12차	제13차	제14차	제15차
교육 수준	무학	.1	.1	.1	.2
	초등학교	4.3	4.7	4.5	4.3
	중학교	5.4	5.2	5.5	5.2
	고등학교	31.0	30.9	30.0	29.3
	대학교	53.6	53.5	54.4	55.2
	대학원	5.6	5.7	5.5	5.9
성별	여성	43.6	44.8	44.6	44.6
	남성	56.4	55.2	55.4	55.4

주: 각 연도의 특성임

자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(개인모수추정 종단면 통합 가중치부여)

인적 특성 가운데(<표 6-6>) 연령은 분석시작시점에는 20대가 13.7%, 30대가 24.6%, 40대 28.6%, 50대 23.6%, 60대가 9.5%이며, 분석종료시점에는 20대가 10.4%로 낮아지고 30대는 23.3%, 40대는 26.5%, 50대는 25.2%, 60세 이상이 14.6%가 된다. 학력은 대학교 이상의 학력을 지닌 임금근로자가 61.1%, 고졸이 29.3%이고 중졸 이하는 9.7%(제15차 기준) 고졸 이상 학력자가 90.4%로 대부분이다. 성별은 남성이 55.4%, 여성이 44.6%로 남성이 더 많다.

나. 임금근로자의 세대별 특성

임금근로자의 세대별 특성을 보면, 먼저 직종의 경우 20대는 전문·관리직이 31.9%, 사무직이 24.0%(제15차)로, 30대(64.8%), 40대(60.1%)보다 낮지만, 50대(40.2%), 60대(16.1%)보다 높다. 반대로 단순노무직의 임금근로비율은 20대가 18.5%에서 10.4%로 낮아지고 나이가 많을수록 높아져서 60세 이상은 37.0%가 종사한다. 주지하다시피, 나이가 들수록 특히 생애 주된 일자리를 퇴직한 후에는 일을 해도 단순노무직에 종사하는 비율이 높아지는 것을 말해준다.

산업별·세대별로 보면, 20대 가운데 공공행정 및 교육서비스업과 보건 및 사회복지서비스업인 사회서비스업에 종사하는 비율이 높지만(31.8%) 증가율로 보면, 20대는 사회서비스업이 3.7%p 높아진 반면, 50대는 6.6% 높아졌다(23.3%

→39.9%). 그러나 2차 산업에 종사하는 20대의 비율(18.5%)은 다른 연령대보다 낮다(30대 30.2%, 40대 31.6%, 50대 32.8%, 60세 이상 29.4%).

사업체 규모로 보아도 마찬가지로이다. 30대와 40대가 5인 미만 영세사업장에 근무하는 비율은 각각 11.3%, 12.6%이지만, 20대와 50대는 각각 15.3%, 15.6%이고 60대는 23.0%로 높다. 반면, 300인 이상 대기업 규모의 사업체에 임금근로자로 일하는 비율은 20대가 26.4%, 30대 29.1%, 40대 27.4%로 비슷한 반면, 50대는 24.7% 다소 낮고 60세 이상은 10.7%로 낮다. 나이가 많을수록 특히, 법적 퇴직연령이 지나면 대규모 사업체에서 일하는 비율은 낮고, 소규모 사업장에서 일하는 비율이 높은 것을 알 수 있다. 특히, 60세 이상은 임금근로자로 일해도 소규모 영세사업장에서 단순노무직으로 일하는 비율이 높은 것을 알 수 있다. 중소제조업의 경우 40대가 33.2%로 가장 많지만 30대도 23.2%이고 50대가 27.2%, 60세 이상이 6.6%, 20대 이하가 9.7%인 것과(중소벤처기업부·중소기업중앙회, 2020) 비슷하다.

<표 6-7> 임금근로자의 세대별 일자리 특성(제12차, 제15차)

(단위 : %)

구분		20대		30대		40대		50대		60대		
		12차	15차									
직종	전문관리직	28.8	31.9	36.4	36.4	27.0	31.7	19.9	22.7	14.3	11.5	
	사무직	20.5	24.0	29.0	28.4	27.2	28.4	12.1	17.5	5.1	4.6	
	서비스판매직	20.2	20.3	14.6	12.8	13.6	13.7	19.1	19.9	14.0	15.0	
	기술기능직	11.8	13.4	12.2	11.1	18.1	14.9	24.6	20.7	23.8	31.9	
	단순노무직	18.5	10.4	7.7	11.3	14.0	11.2	24.3	19.2	42.8	37.0	
산업	1차 산업	0.1	0.7	0.8	0.3	0.3	0.4	0.2	0.3	2.0	0.9	
	2차 산업	25.1	18.5	30.4	30.2	34.4	31.6	36.8	32.8	26.7	29.4	
	3차 산업	유통	19.9	15.3	13.9	12.5	14.9	15.0	14.9	15.4	10.4	13.6
		생산자	14.9	18.7	17.4	18.1	16.6	18.8	14.1	12.3	20.1	17.5
		사회	28.1	31.8	29.6	30.9	25.4	27.4	23.3	29.9	19.9	22.6
		개인	11.7	14.9	8.0	7.9	8.4	6.8	10.9	9.3	21.0	16.1

구분		20대		30대		40대		50대		60대	
		12차	15차								
사업체 규모	1~4인	17.1	15.3	10.9	11.3	13.4	12.6	16.8	15.6	23.4	23.0
	5~9인	17.1	17.9	15.8	14.3	14.8	15.3	15.0	13.0	14.2	15.5
	10~99인	37.5	32.9	33.9	30.7	34.6	33.7	38.0	36.7	44.7	39.9
	100~299인	10.9	6.9	10.2	14.5	10.3	10.7	9.8	9.5	7.0	10.2
	300인 이상	17.2	26.4	29.2	29.1	26.8	27.4	20.4	24.7	10.7	10.7

주: 각 연도의 특성임, 사업체 규모 결측치는 제외한 비율임
 자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(개인모수추정 종단면 통합 기중치부여)

인적 특성은 20대는 대졸 이상이 79.4%로 대부분이지만, 50대는 47.8%, 60대는 17.8%이다. 반면 중학교 이하의 학력을 지닌 20대 임금근로자는 없지만, 50대는 10.5%, 60세 이상은 46.8%로 거의 절반을 차지한다. 임금근로자 내에서도 연령대에 따라 학력격차가 상당히 크다. 현세대 노인은 공교육이 확대되기 전에 유년기와 청소년기를 보내서 교육수준이 낮은 것으로 보인다.

성별은 20대는 여성의 비율이 높지만(54.5%), 30대부터는 남성 임금근로자의 비율이 높다(30대 55.9%, 40대 57.3%, 50대 55.6%, 60대 60.4%). 여성은 30대가 되면 결혼과 출산으로 임금근로 일자리를 떠나 경력이 단절되는 현실을 본 연구에서도 볼 수 있다.

<표 6-8> 임금근로자의 연령대별 일반적 특성

(단위 : %)

구분		20대		30대		40대		50대		60대	
		12차	15차								
교육 수 준	무학	—	—	—	—	—	.1	.1	.1	1.1	.8
	초등학교	—	—	.2	.4	.3	.1	7.4	3.9	25.8	23.9
	중학교	.0	.3	.6	.2	1.4	1.0	11.5	6.5	22.3	22.1
	고등학교	20.7	20.2	15.9	14.9	38.9	31.0	43.2	41.8	31.3	35.5
	대학교	76.2	76.6	76.5	77.6	53.0	61.1	32.4	42.3	16.4	14.9
성 별	대학원	3.1	2.8	6.8	7.0	6.4	6.7	5.3	5.5	3.1	2.9
	여성	53.5	54.5	41.0	44.1		42.7	41.1	44.4	41.1	39.6
	남성	46.5	45.5	59.0	55.9	42.0	57.3	58.9	55.6	58.9	60.4

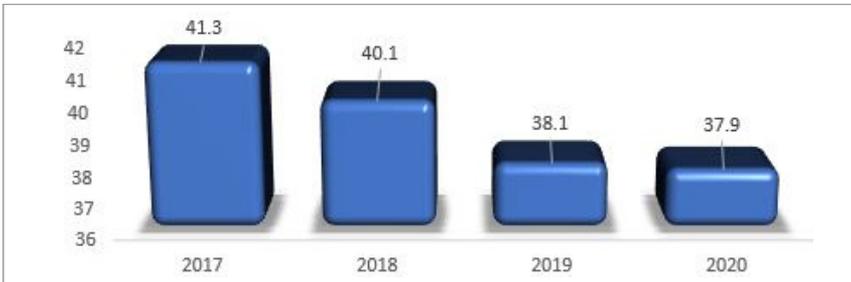
주: 각 연도의 특성임
 자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(개인모수추정 종단면 통합 기중치부여)

제2절 일자리의 질

1. 일반적 특성

분석대상자 가운데 질 좋은 일자리에 종사하는 비율은 41.3%로 낮고, 그나마 최근으로 올수록 일자리의 질이 더 낮아져서 분석종료시점에는 37.9%가 된다(그림 6-2). 임금근로자 가운데 괜찮은 일자리 비율이 20%인 결과(최옥금, 2006) 보다 높지만, 10명 가운데 6명 이상은 질 낮은 일자리에서 일하는 것을 볼 수 있다.

[그림 6-2] 분석대상Ⅱ의 일자리 질(제12차~제15차)



자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(개인모수추정 중단면 통합 가중치부여)

또한 임금근로 일자리 취업률의 양적인 회복에도 불구하고(그림 6-1) 일자리의 질은 오히려 낮아진 것을 볼 수 있다. ILO가 29개의 구성요소(11개 지표)로 괜찮은 일자리를 측정하고 본 연구는 기본적인 항목만 포함하여 3개로 측정하였음에도 불구하고 일자리의 질이 낮고 최근으로 올수록 더 낮아진 것이다. 우리나라 고용의 질이 1990년대 말 외환위기 이후 급격히 감소한 이후 아직 개선되지 않은 것으로 나타난 노용환·신종각(2007)의 연구와 고용의 질 지수로 봤을 때(2001~2008년), 노동시장의 불평등이 심화된 것으로 나타난 남춘호(2011)의 연구결과와 비슷하다. 임금근로 일자리 취업률이 높아져도 일자리의 질은 낮아져서(▽3.4%p), 노동시장의 성과를 양적으로만 평가하면 실태를

제대로 파악하기 어려운 것을 말해준다.

일자리 질의 세부 지표별로는 고용안정성을 나타내는 정규직 비율이 51.4%, 월 최저임금 이상을 받는 근로자가 74.8%, 4대 사회보험의 보호를 받는 임금근로자가 57.7%이다(제15차 기준). 고용안정성을 나타내는 정규직 비율이 일자리의 질 가운데 가장 낮은 것을 알 수 있다. 고용의 질 지수 가운데 고용안정성의 노동시장 불평등 기여도가 가장 크고 2005년 이후 불평등 증가를 주도하고 있다는 남춘호(2011)의 연구결과와 비슷하다. 본 연구자료의 4년 전과(제12차) 비교하면 정규직 비율이 54.0%에서 51.4%로 2.6%p 낮아졌다. 임금근로자 가운데 비정규직 근로자의 비중이 전년 동월대비 높아진 결과와 비슷하다(통계청, 2021). 현 정부에서 비정규직의 정규직화를 추진하였지만, 오히려 비정규직의 비율이 높아진 것이다. 기업은 경기변동의 영향을 크게 받는데 최근 경제상황이 악화되고, 경기가 어떻게 변화할지 예측하기 어려운데다 고용안정성도 경직되어서 한번 채용하면 정년까지 일자리를 보장해야 하는 정규직보다 탄력적으로 운영할 수 있는 비정규직을 선택한 것으로 보여진다.¹²³⁾

또한 월 최저임금 이상을 받는 비율이 77.9%에서 74.8%로 3.1%p 감소하였다. 근로자가 자발적으로 시간제근로¹²⁴⁾를 선택한 경우도 있지만 53.6%로 절반 수준이며(통계청, 2021), 경기불황으로 경영상황이 악화되는데 최저임금은 크게 높아져서 사업체에서 근로자를 줄이거나, 근로시간을 줄였기 때문인 것으로 보인다.¹²⁵⁾ 우리가 일할 수 있다는 것만으로도 감사해야 하는 시대에 살

123) 그 외에도 주요 기업들이 공개채용에서 수시채용위주로 방침을 바꾸면서 구직자의 정규직 취업은 더 힘들어졌다(파이낸셜뉴스, 2021.09.15).

124) 초단시간 근로자는 「근로기준법」상 주휴수당, 주휴일, 연차휴가가 부여되지 않으며(제18조, 제55조, 제60조) 「근로자 퇴직급여보장법」에 따라 1년을 근무해도 퇴직금을 받을 수 없다(제4조). 또한 「기간제법」상 2년을 초과해도 무기계약직으로 전환되지 않으며(법제처 홈페이지), 산재보험을 제외한 고용보험, 국민연금, 건강보험의 당연적용대상이 아니기(단 3개월 이상 근무시 고용보험은 가입대상임) 때문에 노동관계법의 적용을 피하며 상대적으로 적은 비용으로 근로자를 고용할 수 있어서 시간제 근로자가 늘어난(지은정, 2020b) 것으로 보인다.

125) 최저임금이 2018년 10.9%, 2019년 16.4%로 급등하여 2017년과 비교시 29.1% 높아진데다(2017년 시간당 6,470원→8,350원. 최저임금위원회 홈페이지), 주 15시간 이상 일하는 근로자가 1주 동안 만근할 경우 6일치 임금을 받게 되는 주휴수당으로 사업주의 인건비 부담이 더 커졌다.

고 있더라도 최저임금은 근로자의 생활이 안정될 수 있는 최소한의 법적 보호 장치인데(지은정, 2020), 최저임금을 못 받아도 임금근로 일자리를 구하기 어려워 저임금 노동을 감내하는 근로자들이 증가한 셈이다.

<표 6-9> 임금근로자의 세대별 일자리 질(2017년)

(단위 : %)

구분	고용안정성	저임금	고용보호				일자리 질	
	정규직	최저임금 이상	공적 연금	산재 보험	고용 보험	건강 보험		4대 보험
제12차	54.0	77.9	86.6	62.5	60.5	100	59.2	41.5
제13차	52.5	75.5	87.4	63.0	61.7	100	60.2	40.4
제14차	51.3	71.5	84.8	60.3	58.2	100	56.3	38.3
제15차	51.4	74.8	86.4	61.7	59.9	100	57.7	38.1

자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(개인모수추정 중단면 통합 가중치부여)

더불어 4대 사회보험의 보호를 받는 비율은 59.2%에서(제12차) 57.7%로(제15차) 1.5%p 낮아졌다. 그러나 임금근로자 10명 가운데 4명 이상은 사회보험의 보호를 받지 못하고 있다. 1990년대 말 외환위기 이후 사회보장제도가 크게 확대되었지만, 여전히 실질적 사각지대가 존재하는 것을 알 수 있다. 개별 보험으로는(제15차) 건강보험의 가입률이 100%로 전 국민이 건강보험의 보호를 받는 반면, 공적연금은 86.4%이고 실직과 산업재해에 대해 보호를 받을 수 있는 고용보험과 산재보험 가입률은 59.9%, 61.7%로 낮다. 초단시간 근로자는 산재보험을 제외한 고용보험, 국민연금, 건강보험의 당연적용대상이 아니기(단 3개월 이상 근무시 고용보험은 가입대상임) 때문에 노동관계법의 적용을 피하며 상대적으로 적은 비용으로 근로자를 고용할 수 있는데(지은정, 2020b) 최근(초)단시간 근로자가 늘어나면서 사회적 안전망을 벗어난 근로자가 증가한 것으로 보인다. 이들은 일을 하다 실직이나 산재에 처해도 고용보험과 산재보험으로부터 보호를 받기 어려운 것을 말해준다. 4대 사회보험의 법적인 사각지대를 축소해야 할 뿐 아니라, 근로자들이 4대 사회보험의 실질적인 혜택을 받을 수 있도록 정비해야 할 것으로 보인다.

2. 세대별 일자리의 질

일자리 질을 세대별로 보면, 가장 일자리의 질이 높은 상태에서 유지되는 세대는 30대(46.3%)와 40대다(50.0%). 괜찮은 임금근로 일자리가 30대와 40대 노동자에 집중된 것으로 나타난 결과(최옥금, 2006)와 비슷하다. 그러나 가장 생산성이 높고 조직에서 중추적 역할을 담당하는 30~40대 임금근로자 10명 가운데 절반 이상은 비정규직의 월 최저임금 미만의 일자리에서 사회보험의 보호를 받지 못하며 일하고 있다.

그런데 청년의 일자리 질은 더 좋지 않다. 30대 가운데 질 좋은 일자리에 종사하는 비율은 46.3%지만, 20대 청년 가운데 질 좋은 일자리에서 일하는 비율은 31.5%로 낮다. 30대가 되면 취업준비를 통해 질 좋은 일자리로 이직하기도 하지만, 20대에는 구직활동을 하며 아르바이트하거나 질 낮은 일자리에서 일하는 비율이 적지 않아 보인다.¹²⁶⁾

그렇다고 고령자의 일자리 질이 좋은 것도 아니다. 연공서열형 임금체계에 따라 임금이 높고 산업화 시기 정규직에 안착하여 오랫동안 사회경제적 혜택을 많이 누렸을 것으로 보이는 50대 임금근로자 가운데 질 좋은 일자리 종사자는 38.9%에 불과해서 일반적인 통념과 다르다. 분석시작시점의 36.1% 보다는 높아졌지만, 질 좋은 일자리에 근무하는 50대가 10명 가운데 4명도 되지 않는다. 경제위기 이후 고령근로자들이 저숙련·저임금 일자리로 유입되어 고령근로자의 비중이 높아지고(영국, Lanot and Sousounis, 2013) 우리나라도 고령자(55~64세) 고용의 질이 지속적으로 악화되는 것으로 나타난(1983~2012년) 유홍준 외(2014)의 연구결과와 비슷하다. 우리나라는 평균 퇴직연령이 49세로 근로자의 상당 비율이 생애 주된 일자리에서 일찍 퇴직하지만, 대부분의 고령자는 완전퇴직을 감당할 수 있는 재력을 보유하지 못해서 노동시장을 떠날 수 없고, 떠날 의의도 없어서 “일하는 퇴직”을 대안으로 받아들이고 특히, 가구

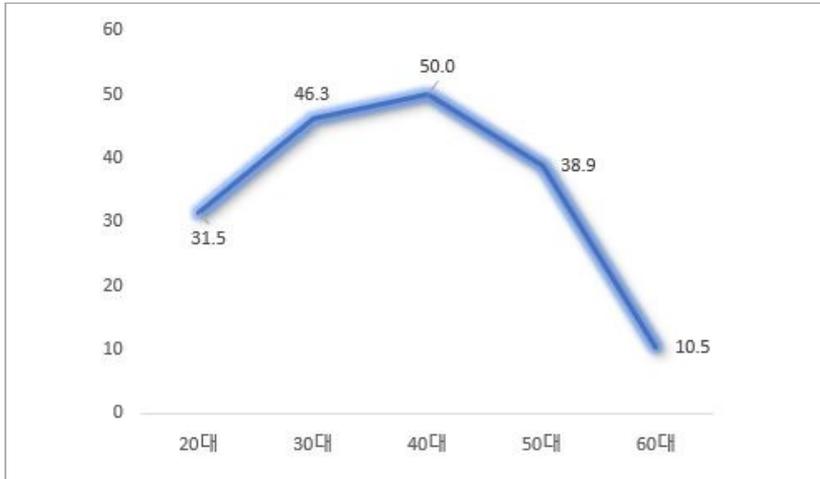
126) 청년 구직자 821명 가운데 88.5%는 눈높이를 낮춰 취업활동을 하고 있거나 조만간 낮출 계획이라고 응답하였다. 중소기업이나 인턴 혹은 계약직으로 직무역량과 이력을 쌓고 목표기업에 제도전하기 위해서이다(서울경제, 2021.12.28).

경제력이 낮은 고령자는 생계를 유지하기 위해(지은정, 2020a) 질 낮은 일자리에서 일하는 것으로 보인다. 50세 이상이 되면 재취업률이 급락하고 재취업일자리 임금이 큰 폭으로 낮아지며 미취업기간이 길수록 비정규직으로 재취업하는 비율이 높게 나타난 결과와(강철희·유정아, 2004) 비슷하다. 50세가 넘고 실직기간이 길수록 선택의 여지가 없어 질 낮은 일자리를 받아들이는 것으로 보인다. 괜찮은 임금근로 일자리에 진입하지 못한 20대 청년의 시각에서 보면, 이미 내부노동시장에서 기득권을 가진 50대 고령층에게 상대적 박탈감을 느낄 수 있지만,¹²⁷⁾ 내부 노동시장의 일자리를 지켜서 연공서열형 임금체계의 높은 임금과 고용안정성을 누리며 사회적 보호를 받는 일자리에 종사하는 50대는 그리 많아 보이지 않는다. 오히려 평균 49.3세에 생애 주된 일자리에서 밀려나 질 낮은 일자리에서 일하는 고령자가 많은 것으로 보인다.

특히, 60대의 일자리 질은 다른 연령대와 비교되지 않을 정도로 낮다. 60대 임금근로자 가운데 좋은 일자리 비율이 10.5%로 10명 가운데 1명에 불과하다. 60세 이상 분석대상가운데 22.9%만 정규직이고 55.9%가 월 최저임금 이상의 임금을 받으며, 28.0%만 4대 사회보험의 보호를 받고 있다. 우리나라는 60세 이상의 취업률이 높지만, 법적 퇴직연령(만 60세)을 지나 일을 하면 근로자로서 적절한 보호를 받지 못하고 저임금의 불안정한 고용상태에 있는 비율이 높은 것을 보여준다. 고령자는 경험과 지식이 풍부하지만, 대부분 질 낮은 일자리에서 자신의 경력과 무관한 일을 하는 것으로 보인다. 노동시장의 경력과 전문성(자격증 등)보다 나이가 우선시되어 질 낮은 일자리(경비, 청소, 간병 등) 외엔 기회가 없기 때문일 것이다. 자발성이라는 미명(美名) 아래 ‘어쩔 수 없는 선택’을 한 것으로 보인다.

127) 이투데이가 전국 20-30대를 대상으로 조사한 결과, 기성세대가 누리는 혜택은 과거 그들이 노력한 결과물이기에 충분히 존중돼야 한다는 문항에 대한 동의율이 33.2%에 머물렀다(이투데이, 2021.08.03.).

[그림 6-3] 세대별 일자리 질(2020년)



주: <표 6-13>으로 작성

본 절의 연구결과를 요약보면, 세대 간 일자리 대체가 문제가 아니라, 모든 세대의 일자리 질이 낮은 게 더 큰 문제이다. ‘젓지 않고 가는 삶이 어디 있으랴¹²⁸⁾’ 마는 어느 세대 하나 일자리의 질이 좋다고 말하기 어려운 상황을 볼 수 있다. 일각에서는 일할 자리도 없는데 나이 들어 이 정도도 못 참느냐고 편잔을 줄지 모르지만, ‘아프니까 청춘이다!’가 아니듯, ‘아프니까 고령자다!’도 아니다. 아프지 않은 청춘이 없는 것처럼, 고령자도 저마다의 고통을 안고 질 낮은 일자리에서 힘든 삶을 살아갈 뿐이다. 그럼에도 불구하고 일자리를 둘러싼 세대담론이 노동시장의 주변에서 이제 학교를 졸업하고 노동시장에 진입하기 위해 분투하는 20대 청년과 일찍 생애 주된 일자리에서 퇴출되어 생계 유지를 위해 막다른 일자리로 내몰리고 있는 50대 그리고 다른 사회구성원과 동일한 근로자로 인정받지 못하는 60세 이상을 두고 ‘을’과 ‘을’의 일자리 전쟁으로 그리며 노동시장의 취약계층인 청년과 고령자의 가혹한 생존게임으로 몰아가는 것 같아 우려된다.

128) 도종환의 時, 「흔들리며 피는 꽃」 중

〈표 6-10〉 임금근로자의 세대별 일자리 질(2017년)

(단위 : %)

연령대	고용안정성	저임금	고용보호					일자리 질
	정규직	최저임금 이상	공적 연금	산재 보험	고용 보험	건강 보험	4대 보험	
20대	39.5	56.7	72.8	52.5	52.0	100	52.0	31.6
30대	65.2	81.9	93.2	66.6	66.3	100	66.2	51.2
40대	65.9	88.6	92.4	69.2	67.6	100	67.6	53.3
50대	49.1	80.6	89.5	61.0	58.4	100	57.4	36.1
60대	26.1	65.9	68.3	53.0	43.9	100	32.9	11.0
전체	54.0	77.9	86.6	62.5	60.5	100	59.2	41.5

자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(개인모수추정 중단면 통합 가중치부여)

〈표 6-11〉 임금근로자의 세대별 일자리 질(2018년)

(단위 : %)

연령대	고용안정성	저임금	고용보호					일자리 질
	정규직	최저임금 이상	공적 연금	산재 보험	고용 보험	건강 보험	4대 보험	
20대	40.7	56.5	73.2	53.3	52.6	100	52.5	31.7
30대	62.2	80.2	93.9	66.4	66.6	100	66.4	48.9
40대	65.7	85.3	92.3	67.8	67.0	100	66.9	52.0
50대	47.3	77.9	92.0	62.4	61.6	100	60.4	36.7
60대+	24.8	61.2	69.2	58.5	50.0	100	39.3	11.5
전체	52.5	75.5	87.4	63.0	61.7	100	60.2	40.4

자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(개인모수추정 중단면 통합 가중치부여)

〈표 6-12〉 임금근로자의 세대별 일자리 질(2019년)

(단위 : %)

연령대	고용안정성	저임금	고용보호					일자리 질
	정규직	최저임금 이상	공적 연금	산재 보험	고용 보험	건강 보험	4대 보험	
20대	43.9	56.7	74.9	56.2	55.5	100	55.1	33.2
30대	57.9	76.5	93.1	61.6	61.2	100	60.7	44.1
40대	66.5	83.8	91.0	68.5	67.4	100	66.8	52.7
50대	51.1	73.7	89.0	59.3	57.3	100	56.6	36.8
60대+	18.8	50.7	60.8	48.8	39.8	100	29.1	9.2
전체	51.3	71.5	84.8	60.3	58.2	100	56.3	38.3

자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(개인모수추정 중단면 통합 가중치부여)

<표 6-13> 임금근로자의 세대별 일자리 질(2020년)

(단위 : %)

연령대	고용안정성	저임금	고용보호				일자리 질	
	정규직	최저임금 이상	공적 연금	산재 보험	고용 보험	건강 보험		4대 보험
20대	42.1	60.9	77.7	54.1	54.2	100	53.8	31.5
30대	60.4	81.9	96.7	65.3	65.3	100	64.9	46.3
40대	63.3	83.6	91.8	68.8	67.1	100	66.7	50.0
50대	53.1	78.0	91.6	63.6	62.7	100	62.3	38.9
60대	22.9	55.9	61.2	47.6	40.3	100	28.0	10.5
전체	51.4	74.8	86.4	61.7	59.9	100	57.7	38.1

자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(개인모수추정 종단면 통합 가중치부여)

3. 일자리 특성에 따른 일자리의 질

직종별 일자리의 질을 보면, 사무직의 일자리 질이 가장 높고(59.1%), 비교적 전문성이 높은 기술기능직이 두 번째로 높다(40.1%). 그 다음이 전문관리직(34.8%), 서비스판매직(20.2%), 단순노무직(17.8%)의 순이다. 임금근로자라고 해도 열악한 근로조건의 대명사가 된 단순노무직의 일자리 질이 낮고, 현대 산업사회의 프롤레타리아로 불리는 서비스직의 일자리 질이 낮은 것을 본 연구에서도 볼 수 있다.

<표 6-14> 일자리 특성별 일자리 질

(단위 : %)

구분		제12차	제13차	제14차	제15차	
직종	전문·관리직	37.3	39.4	37.5	34.8	
	사무직	62.0	60.1	58.3	59.1	
	서비스판매직	19.1	17.7	20.3	20.2	
	기술기능직	43.3	41.7	41.6	40.1	
	단순노무직	20.5	15.9	18.3	17.8	
산업	1차 산업	4.0	4.0	2.0	3.2	
	2차 산업	57.6	56.7	56.2	54.8	
	3차 산업	유통서비스업	33.2	30.3	32.5	33.1
		생산자서비스업	46.9	50.4	49.7	47.2
		사회서비스업	26.8	25.3	24.4	23.7
	개인서비스업	11.8	12.0	13.0	13.4	

구분		제12차	제13차	제14차	제15차
사업체 규모	1~4인	8.7	7.2	7.8	7.6
	5~9인	38.5	38.4	37.9	35.6
	10~99인	47.6	48.1	43.7	44.4
	100~299인	60.9	59.9	63.8	60.7
	300인 이상	51.9	48.9	52.2	50.2

주: 각 연도를 기준으로 함.

자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(개인모수추정 중단면 통합 가중치부여)

산업별 일자리의 질을 보면(제15차 기준), 1차 산업의 일자리 질이 3.2%로 매우 낮다. 1차 산업 임금근로자 가운데 질 좋은 일자리는 거의 없는 셈이다. 그러나 2차 산업은 다른 산업보다 일자리의 질이 좋아서, 임금근로자의 54.8%는 질 좋은 일자리에서 일하고 그 다음은 생산자 서비스업이 47.2%이다. 산업화 이후 전통적으로 좋은 일자리로 간주되는 제조업의 일자리 질이 좋고, 최근 산업구조의 변화를 반영하여 전기가스산업, 정보통신업, 전문, 과학 및 기술서비스업의 일자리 질이 좋은 것으로 보여진다. 다만, 생산자 서비스업가운데 사업시설관리에 속하는 경비직의 일자리 질이 낮아서 제조업보다 낮은 것으로 보인다. 그 다음은 유통서비스업 33.1%, 사회서비스업이 23.7%, 개인서비스업 13.4%의 순이다. 도소매업, 숙박·음식업, 수리 및 기타 개인서비스업 등으로 구성된 개인서비스업은 경기변동에 영향을 많이 받고 부가가치가 낮은 산업이 대부분이며, 임시일용직의 비중이 큰 산업이자 영세사업장의 규모가 커서 사회보험의 사회적 보호를 받지 못하는 근로자들이 많은데 진입문턱이 낮아서 생산성이 낮은 노동자들이 진입하며 좋은 일자리 비율이 낮은 것으로 보인다. 한편, 사회서비스업 가운데 공공행정, 보건업의 일자리 질이 높지만 사회복지직의 일자리 질은 낮고 최근 노인일자리사업 등 정부의 직접일자리사업이 확대되면서 보건사회복지서비스업의 일자리 질이 낮다.

사업체 규모별로 살펴보면, 소규모 사업장일수록 좋은 일자리의 비율이 낮다. 5인 미만 영세사업장 일자리의 7.6%만 좋은 일자리에 속한다. 소규모 사업장일수록 경기변동에 따라 직원을 채용하여 비정규직의 비율이 높고, 근로시간이 짧아서 월 최저임금 이상을 받는 근로자가 적고 4대 사회보험의 보호를

받지 못하는 것으로 보인다. 사회보험은 근로기준법상 근로자를 대상으로 하지만, 5인 미만 사업장은 근로기준법의 보호를 온전히 받기 어렵고 영세한 사업장이 많아서 복리혜택도 적기 때문일 것이다.

5인 이상을 보면 질 좋은 일자리 비율이 사업체 규모에 따라 높아진다. 그러나 300인 이상 사업장(50.2%)보다 100~299인(60.7%)의 일자리 질이 더 좋다. 사업체 규모만으로 중소기업, 중견기업, 대기업을 구분하는 것은 아니지만, 중소기업의 대졸 신입사원 연봉이 2,500~3,000만원인 비율이 60.1%, 3,000만원 이상이 23.1%이다. 대학원 학력의 신입직원이 받는 연봉은 3,000만원 이상이 56.2%이며(중소벤처기업부·중소기업중앙회, 2020), 중견기업에 근무하는 대졸 신입사원의 평균 연봉이 3,282만원이다.¹²⁹⁾ 2018년 R&D·설비 등 총 투자금액 32.2조원으로 전년대비 10.8% 증가하는 등 견실한 기업이 많다(산업통상자원부, 2020). 정규직, 월 최저임금, 4대 사회보험의 3가지 기준으로 보면 100~299인 기업의 일자리도 괜찮은 일자리가 많은 것으로 볼 수 있다.

4. 근로자의 인적 특성에 따른 일자리 질

교육수준에 따른 일자리 질은 대학원 졸업자의 일자리 질이 가장 좋고 (35.0%), 대졸 3.4%, 고졸 20.4%, 중졸 7.7%, 초졸 이하가 3.0%로 가장 낮다. 학력수준에 따라 일자리 질의 격차가 큰 것을 볼 수 있다. 학력수준이 높을수록 일자리의 질이 좋은 방하남 외(2007)의 연구결과와 유사하다. 그런데 학력수준이 높을수록 일자리 질이 좋지만, 대학원 이상의 고학력자의 일자리 질이 대졸자보다 현저히 높은 것은 아니다. 석·박사 학위가 있지만 대졸과 같은 일자리에서 일하거나, 대졸 신입사원으로 입사한 후 석·박사 학위를 취득한 것일 수도 있고, 고학력자가 갈 수 있는 일자리 감소와 대학원 프리미엄이 낮아져서 임시직으로(시간강사, 임시직 연구원 등) 일하는 비율이 높은 것도 무관하지 않을 것이다. 성별로는 남성 가운데 34.0%의 일자리가 좋은 반면, 여성은

129) 비제조업(3188.2만 원)보다 제조업(3427.6만 원)이, 내수기업(3173.8만 원)보다 수출기업(3471.6만 원)이 높음(산업통상자원부, 2020).

17.1%로 남성의 절반수준에 불과하다. 괜찮은 일자리가 여성보다 남성에게 집중된 최옥금(2006), 방하남 외(2007)의 연구결과와 비슷하다.

<표 6-15> 인적 특성별 일자리 질

(단위 : %)

구분		제12차	제13차	제14차	제15차
교육수준	초졸이하	5.4	3.9	3.6	3.0
	중학교	9.5	8.9	9.3	7.7
	고등학교	22.4	20.9	21.3	20.4
	대학교	32.2	32.4	33.0	33.4
	대학원	28.0	31.3	34.0	35.0
성별	여성	17.2	16.7	17.1	17.1
	남성	33.6	33.3	34.0	34.0

주: 각 연도를 기준으로 함.

자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(개인모수추정 종단면 통합 가중치부여)

제3절 고령자와 청년의 일자리는 대체관계인가

1. 임금근로 일자리

본 절은 임금근로 일자리 취업을 두고 청년세대와 고령세대의 일자리 경합이 있는지 패널 프로빗 확률효과모형으로 분석하였다. 임금근로 취업확률을 설명변수가 1단위 변할 때, 임금근로 일자리에서 일할 확률 즉, $\Pr(y = 1)$ 에 미치는 한계효과(dy/dx^{130})로 해석하면, 임금근로 일자리 취업에 영향을 미치는 패널개체의 관측되지 않은 특성을 통제한 후 50대에 비해 20대가 임금근로로 일할 확률이 평균 0.7% 높지만, 통계적으로 유의하지 않다. 고령자의 고용이 증가할 때 젊은 층의 고용이 감소한다면 대체관계로 볼 수 있고, 청년층의 고용도 증가한다면 보완관계로 볼 수 있는데(Kalwij et al., 2010; 지은정, 2012

130) dy/dx 는 각 설명변수의 평균 값에서 측정된 한계효과를 계산한 것이다.

재인용), 본 연구결과는 고령자와 청년의 일자리 관계를 대체관계로 보기 어려움을 말해준다. 고령자와 청년의 일자리를 대체관계로 보기 어렵거나, 보완관계 또는 청년실업(고용)과 고령자 고용의 인과관계를 찾기 어렵다는 안주엽(2011), 지은정(2012), 오민홍·강준규(2015), 권용재 외(2020) 및 프랑스의 Fondation Concorde(2021)와 Conseil d'orientation des retraites(2016; 손동기, 2021 재인용), 독일의 Eichhorst et al.(2014), 유럽의 Christal et al.(2015; 정미경, 2021 재인용) 그리고 일본의 有利隆一(1999), 永野仁(2007), 永野仁(2013; 오학수, 2021 재인용), Böheim and Nice(2019), Zhang(2012), Oshio and Sata(2010), Nagano(2014; Kondo, 2016 재인용), Munnell and Wu(2012; World Bank Group, 2021 재인용), Kondo(2016)의 연구결과와 비슷하다.

<표 6-16> 패널 프로빗 확률효과분석: 임금근로 일자리

구분		dy/dx	S.E.	z	P>z	
독립변수	세대	20대	.007	.12	0.14	.885
		30대	.166	.09	4.63	.000***
		40대	.208	.07	7.34	.000***
		60대	-.320	.08	-11.0	.000***
통제변수	성별	.328	.08	11.44	.000***	
	교육	중고졸	.336	.12	7.52	.000***
		대졸 이상	.597	.14	12.82	.000***
상수		-1.33	.12	-11.3	.000***	
lnsig2u(ln($\hat{\sigma}_u^2$))		1.909114				
sigma_u(u_i 의 표준편차 추정치 $\hat{\sigma}_u$)		2.59752				
rho		.8709196				
Log likelihood/Wald chi2(7)		-12699.95/996.44				
Prob > chi2		.000***				

주: 1) dy/dx는 독립변수와 통제변수의 coef를 한계효과로 계산한 것이고, 상수는 coef, 임.

2) 기준변수: 세대는 50대, 성별은 여성, 교육수준은 초졸이하임.

3) * = p value <.05, ** = p value <.01, *** = p value <.001

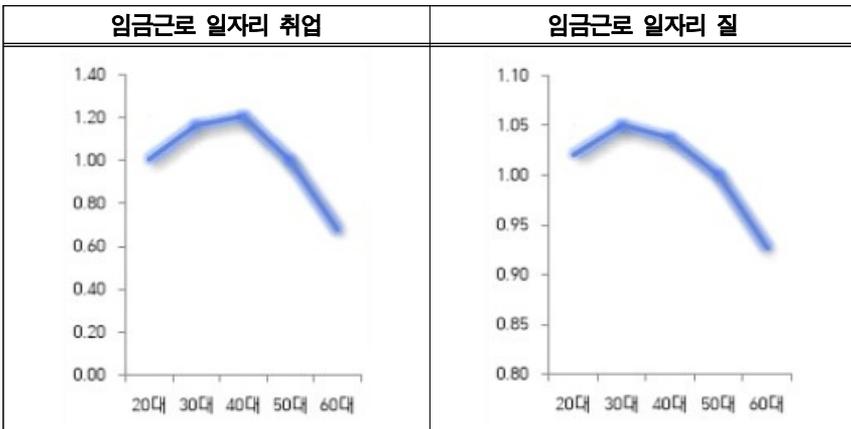
자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(개인모수추정 종단면 통합 기준치부여)

청년들은 고임금을 받는 안정적인 일자리를 원하지만, 경쟁도 치열하고 일자리도 부족해서 청년들이 원하는 만큼 충분히 들어갈 수 없지만(이재경, 2018) 50대도 조기퇴직과 재취업의 어려움으로 임금근로 확률이 낮아서 임금

근로 일자리 취업이 어려운 것은 20대 청년만의 문제가 아니라, 50대도 마찬가지인 것으로 볼 수 있다.

그나마 60대가 임금근로로 일할 확률은 50대에 비해 32.0% 낮게 나타나(신뢰수준 99.9%) 법적 퇴직연령을 지나 일하고 싶어도 임금근로 진입이 어려운 것을 볼 수 있다. 언론에서 ‘패스트푸드점에서 손주 뺨의 손님을 응대하는 할머니, 할아버지 그리고 청소와 경비 알바에 뛰어드는 청년들(SBS뉴스, 2012.12.08.)’, ‘자식뺨 되는 2030의 구직자리에 기웃하는 5060과 학자금 벌이에 3D업종도 마다하지 않는 2030의 알바전쟁(한경비즈니스, 2013.02.18.)’, ‘일자리를 놓고 다투는 할아버지와 청년(조선일보, 2016.07.12.)’으로(지은정·오학수, 2016 재인용) 보도되며, 경제적 불황 탓에 안정적인 사회진입이 어려운 청년 세대와 경제적 빈곤과 사회적 소외 때문에 힘겹게 살아가는 노년세대 간의 세대갈등으로(김중수, 2019) 그려졌었지만, 60대는 20대 청년세대보다 임금근로 일자리 진입율이 낮아서 경쟁관계로 보기 어렵다.

[그림 6-4] 생애주기별 임금근로 일자리 취업 및 일자리 질(패널 프로빗 확률효과)



자료: <표 6-24>와 <표 6-25> 독립변수의 한계효과로 작성함.

본 연구결과의 한계가 있지만, 생애주기별로 보면 20대의 열악한 노동시장 상황이 30~40대에 다소 개선되지만, 평균 퇴직연령을 지나 50대가 되면 생애 주된 일자리에서의 퇴출과 재취업의 어려움에 처하고, 그나마 법적 퇴직연령

(만 60세)을 지나면 임금근로 일자리를 구하는 것 자체가 매우 힘들어지는 것으로 볼 수 있다(그림 6-4). 지금까지 한국의 세대논쟁에서 주목받는 세대는 일명 '88만원 세대'로 불리는 청년세대가 중요한 대상이었고(김중수, 2019), 대립구도에 있는 세대 혹은 연령집단은 386세대이거나(우석훈·박권일, 2007; 박재홍, 2009 재인용; 이철승, 2019), 어버이연합, 박사모의 중심구성원인 노년세대였지만(김중수, 2019), 실상은 청년과 50대와 60대 모두 고통받는 세대인 셈이다. 한국사회의 세대별 고통의 분포는 U자형의 이중고(二重苦) 형상이라는(박길성, 2011) 진단처럼 생애주기의 양 끝단에 있는 20대와 50대의 임금근로 일자리 확률이 낮고, 60대가 되면 더 낮아지는 역 U자형이다. 그럼에도 불구하고 우리사회는 지금까지 고령층은 기득권 집단으로, 청년은 피해집단으로 그리거나 노동시장의 취약계층인 청년층과 고령층을 두고 갈등관계로 묘사한 것으로 보인다.

성별에 따라서는 남성이 여성보다 임금근로로 일할 확률이 평균 32.8% 높게 나타났다(신뢰수준 99.9%). 교육수준에 따라서는 초등학교 이하의 학력자에 비해 중고졸 학력자가 임금근로자로 일할 확률이 평균 33.6% 높고, 고졸 이상은 59.7% 높게 나타났다(모두 신뢰수준 99.9%). 여성의 임금근로 확률이 낮고 교육수준이 높을수록 임금근로 확률이 높게 나타난 선행연구결과와 유사하다.

2. 임금근로 일자리의 질

세대 간 일자리 대체담론의 또 다른 중심에 있는 질 좋은 일자리를 두고 청년층과 고령층이 경쟁하는지 분석한 결과, 30대와 40대의 일자리 질은 50대보다 각각 5.1%, 3.8% 통계적으로 유의한 수준에서 높다(신뢰수준 99.9%). 20대 청년의 일자리의 질도 50대에 비해 2.1% 높지만, 유의수준 5%에서 통계적으로 유의할 정도의 차이가 없는 것으로 나타났다. 앞서 살펴본 바와 같이 20대와 50대 가운데 질 좋은 일자리 비율이 낮기 때문일 것이다. 고령자가 좋은 일자리를 차지하고 있어서 청년은 비정규직으로 사회적 보호를 적절히 받지 못하며 임금수준이 낮다는 세대담론과는 다른 결과이다. 청년과 고령자 대부

분의 일자리 질이 낮기 때문이다.

직종에 따라서는 사무직에 비해 전문관리직의 일자리 질이 좋지만 통계적으로 유의한 차이가 없다. 반면, 사무직에 비해 서비스판매직, 기술기능직 및 장치기계조립조작원, 단순노무직 근로자가 질 좋은 일자리에서 일할 확률은 평균적으로 31.4%, 23.4%, 41.0% 낮게 나타났다(신뢰수준 99.9%). 저숙련의 노동집약적인 업무가 많은 단순노무직, 서비스판매직의 일자리 질이 매우 좋지 않은 것을 볼 수 있다. 또한 기술기능직과 장치기계조립조작원의 숙련도가 높지만, 사무직만큼 안정된 질 좋은 일자리를 제공하지 못하는 것으로 볼 수 있다.

산업의 일자리 질은 생산자서비스업과 1차 산업인 농림어업임광업 사이에 통계적 차이가 없다. 그러나 2차 산업인 제조업, 건설업, 전기·가스·증기 및 공기조절 공급업, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업의 일자리가 질 좋은 일자리일 확률이 평균적으로 33.0% 높다(신뢰수준 99.9%). 제조업에서 구인난이 발생하고(이데일리, 2021.12.30.) 청년들이 기피해서 고령근로자의 비중이 높지만¹³¹⁾ 제조업의 일자리 질이 평균적으로 낮지 않기 때문일 것이다. 생산자서비스업은 고부가가치산업이지만, 우리나라 사업서비스업의 구조적 낙후성으로 노동생산성도 낮고(황수경, 2008) 비중도 낮는데 경비직과 같은 부가가치가 낮은 일자리가 늘어난 반면, 제조업은 경쟁력이 약화되었다고 해도 산업화 이후 구축된 비교적 괜찮은 일자리가 보편적으로 적용되기 때문일 것이다. 그리고 유통서비스업(도매 및 소매업, 운수 및 창고업) 일자리가 생산자서비스업에 비해 질 좋은 일자리일 확률도 17.7%(평균) 높게 나타났다(신뢰수준 99.9%). 우리나라 생산자서비스업은 고부가가치보다 저부가가치산업이 더 많은 것으로 보여진다.

131) 최근 제조업에서 60세 이상과 청년층을 중심으로 취업자가 회복되고 있지만(이투데이, 2021.09.23). 청년비율은 여전히 낮다.

<표 6-17> 패널 프로빗 확률효과분석: 일자리의 질

		구분	dy/dx	S.E.	z	P>z	
독립 변수	세대	20대	.021	.01	1.71	.088	
		30대	.051	.01	4.01	.000***	
		40대	.038	.01	4.42	.000***	
		60대	-.073	.01	-10.4	.000***	
통제 변수	직종	관리직·전문가	.019	.01	2.03	.043*	
		서비스판매직	-.053	.01	-9.08	.000***	
		기술장치기계	-.040	.01	-7.12	.000***	
		단순노무직	-.090	.01	-9.97	.000***	
	산업	1차		-.039	.01	-5.80	.000***
			2차	.102	.02	6.24	.000***
		3차	유통서비스	.022	.01	1.97	.049*
			사회서비스	-.054	.01	-8.79	.000***
			개인서비스	-.029	.01	-4.80	.000***
		규모	1~4인	.241	.02	10.16	.000***
	5~9인		.305	.02	13.99	.000***	
	10~99인		.527	.04	15.11	.000***	
	100~299인		.368	.03	12.13	.000***	
통제 변수	인적	성별	.037	.01	5.55	.000***	
		교육	중고졸	.069	.02	3.58	.000***
			대졸 이상	.095	.02	4.02	.000***
상수			-2.85	.22	-12.8	.000***	
Insig2u(ln($\hat{\sigma}_u^2$))			-2.85417				
sigma_u(u_i 의 표준편차 추정치 $\hat{\sigma}_u$)			-2.85417				
rho			-2.85417				
Log likelihood/Wald chi2(20)			-6485.72/ 1964.26				
Prob > chi2			.000***				

주: 1) dy/dx는 독립변수와 통제변수의 coef를 한계효과로 계산한 것이고, 상수는 coef, 임.
 2) 기준변수: 세대는 50대, 직종은 사무직, 산업은 생산자서비스업, 사업체 규모는 400인 이상, 성별은 여성, 교육수준은 초졸이하임.

3) * = p value < .05, ** = p value < .01, *** = p value < .001

자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(개인모수추정 종단면 통합 가중치부여)

반면, 보건업 및 사회복지서비스업이 대부분을 차지하는 사회서비스업은 생산자서비스업에 비해 질 좋은 일자리일 확률이 37.1% 낮고(신뢰수준 99.9%), 개

인서비스업은 15.7% 낮게 나타났다(신뢰수준 99%). 사회복지 종사자(요양보호사, 사회복지사 등)의 근로여건도 열악하고 최근 정부가 세금으로 확대한 일자리 사업(노인일자리사업 등)의 대부분이 사회복지서비스업에 속해서 일자리의 질이 낮기 때문인 것으로 보인다. 또한 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업의 일자리 여건이 다른 개인서비스업보다 낮지만, 개인서비스업의 상당비율을 차지하는 숙박 및 음식점업, 개인서비스업의 대부분이 경기변동에 영향을 크게 받으며 자금력이 부족한 5인 미만의 소규모 사업장에서 최저임금 수준의 숙련도가 낮은 단순한 업무를 단기간 일하며 고용안정성이 낮기 때문인 것으로 보인다.

사업장 규모에 따라서는 1~4인 사업장에 비해 5~9인 사업장이 질 좋은 일자리일 확률이 평균 30.2% 높고 10~99인 사업장은 42.1%, 100~299인 사업장은 51.2%, 300인 이상 사업장은 36.9% 높게 나타났다(신뢰수준 99.9%). 자금력이 부족하고 경기의 영향을 많이 받는 영세사업장을¹³²⁾ 중심으로 임시일용직의 비정규직을 주로 채용하고, 임금수준이 낮으며 4대 사회보험의 보호를 받지 못하는 비율이 높기 때문인 것으로 보여진다. 우리나라 사업체의 37.3%가¹³³⁾ 5인 미만 사업장인 것에서 보듯이 5인 미만 사업장은 일자리의 양적인 성과는 높지만, 근로기준법의 적용을 받지 않으며 최저임금, 4대 사회보험의 고용안정성이 낮고, 영세한 사업장이 많아서 장기고용보다는 (초)단시간 그것도 짧은 기간 일하는 근로자의 비율이 높기 때문인 것으로 보인다.

성별에 따라서는 남성이 여성에 비해 질 좋은 일자리에서 일할 확률이 15.2% 높다(신뢰수준 99.9%). 여성이 남성에 비해 임금이 낮고, 근로시간이 짧아서 저임금 근로자 가운데 여성의 비율이 높고, 영세사업장에서 일하는 비율이 높아서 사회보험에 가입하지 못한 채 임시직으로 일하는 비율이 높은 것으로 볼 수 있다. 교육수준에 따라서는 초졸 이하 학력자에 비해 중고졸이 36.4%, 대졸 이상이 42.1% 질 좋은 일자리에서 일할 확률이 높게 나타났다(모두 신뢰수준 99.9%). 교육수준이 낮을수록 저임금의 불안정한 질 낮은 일자리에서 일하는 경향이 반영된 것으로 보인다.

132) 소상공인의 2021년도 사업체당 영업이익은 전년대비 -43.1% 감소하고 매출액은 45% 감소하였다(중소기업벤처부, 2021).

133) 통계청의 「2018년 사업체노동력조사」 원자료를 분석한 결과임(가중치 부여)

제7장

결론

제1절 주요 연구결과

1. 서론

최근 일자리를 둘러싼 세대담론이 과잉 양산되는 경향을 보이지만, 경험적인 분석은 그리 많지 않다. 고령자가 청년일 자리를 잠식하는지 단정하기 어렵는데, 세대 간 일자리 경쟁이 기정사실화되어 확대 재생산되는 셈이다. 그러나 대부분의 사람들이 경제적으로 힘든 상황에 어떤 특정 세대가 다른 세대의 기회를 빼앗는다는 사고는 문제를 개선하기 보다는 세대 간 균열을 양산할 수 있어 우려된다. 또한 노동시장에 진입하는 청년과 노동시장에서 퇴출되는 고령자는 모두 노동시장의 취약계층인데, 자칫 ‘을과 을’의 경쟁구도로 몰아서 갈등이 커지고 사회통합을 저해하며 정부 정책에 대한 불신도 커질 수 있어 우려된다. 일자리를 둘러싼 세대담론이 더 증폭되기 전에 다각도로 연구할 필요가 있음을 말해준다.

본 보고서는 이와 같은 문제의식에 따라 일자리를 둘러싼 세대담론의 실재가 있는지 분석하였다. 지금까지 세대 간 일자리 관계는 고용률을 중심으로 일자리의 양적인 성과로 측정하는 경향이 강하지만, 청년과 고령자의 일자리 경쟁 담론은 질 좋은 일자리를 두고 발생하기도 해서 고용률(일자리 양)과 일자리의 질에 따른 청년-고령층의 일자리 관계를 모두 분석하였다. 그리고 우리나라보다 먼저 고령화가 진행되고 청년의 노동시장 문제를 해결하기 위해 조기퇴직정책을 실시한 일본, 독일, 프랑스의 해외사례 연구를 통해 청년층과 고령층이 모두 상생할 할 수 있는 정책방향을 모색하였다. 해외사례연구는 각국의 행정자료와 통계자료 그리고 선행연구를 중심으로 문헌연구로 진행하였고, 국내 실태분석은 「한국복지패널(Korea Welfare Panel Study)」을 활용하였다. 「한국복지패널」 자료는 가구자료와 개인자료가 결합된 연도별 자료를 제 12~15차까지 결합하고, 회귀분석은 시간갭이 없는 균형패널로 구축하여 분석하였다. 분석대상은 임금근로 취업여부를 분석하는 연구모형 I 은 20-69세의 비경제활동인구, (잠재)실업자, 비임금근로자, 상용직, 임시일용직, 정부사업 참여자를 모두 포함한 7,071명이고, 일자리의 질을 중심으로 한 세대 간 경합을 분석하는 연구모형 II는 임금근로 취업자 2,694명을 분석하였다. 연구모형 I의 취업여부는 임금근로(상용직, 임시일용직, 정부사업) 여부로, 연구모형 II의 일자리 질은 임금, 고용안정성(정규직), 사회안전망(4대 사회보험)의 3가지를 모두 충족할 경우 좋은 일자리로 측정하였다. 세대는 Kertzer(1983)의 세대개념 중 동일한 생애주기 단계에 있는 사람들로 정의하고 생애주기를 10년을 단위로 나눈 뒤, 세대명칭은 박재홍(2009)의 생애주기단계에 따른 세대명칭을 참고하여 청년세대(20대)와 고령세대(50대)로 삼았다.

2. 이론적 논의

세대갈등의 사회구조적 맥락은 크게 3가지로 볼 수 있다. 첫째, 정부 정책이다. 정부 정책은 불평등을 해소하지만, 한정된 복지자원이 노인세대에 집중되면서 복지의 비용-부담간 세대 간 불평등이 세대갈등의 원인이 되어(공적연

금, 건강보험 등) 정책주도불평등이 발생한다고 진단한다. 여기에 정부의 일자리 정책이 질 낮은 직접일자리사업을 중심으로 운영되고 특히, 노인일자리사업에 집중되는 가운데 정부가 정년연장계획을 발표하면서 경제적 이해관계를 둘러싼 세대갈등이 더 격렬해졌다.

둘째, 사회구조적·경제적 변화도 세대갈등의 요인이 되는데 이는 다시 4가지로 세분할 수 있다. 첫 번째 변화는 저출산·고령화의 인구구조 변화로 생산가능인구가 감소하는 반면, 65세 이상 비율이 증가해서 노인부양비와 국가채무가 급증하며 세대갈등이 발생한다. 두 번째 변화는, 경제가 고성장시대에서 저성장시대로 바뀌어 '일자리 없는 성장'마저 과거가 되버려 고용창출력과 경제성장률이 감소함에 따라 경제적 갈등이 발생한다(일자리, 사회보장제도 등). 세 번째 변화는 노동시장의 구조적 변화와 불평등의 확대를 들 수 있다. 산업화 이후 구축된 모두가 정규직이고 내부자였던 기업체제는 외환위기를 거치면서 노동시장의 유연화로 비정규직, 사내하청, 파견, 아웃소싱이 급속히 확대되었고 정규직 노동과 자본이 중하층 비정규직을 착취하는 위계구조가 뿌리내리게 되며 이 과정에서 386세대는 기득권 세대가 되고 청년세대는 피해를 보는 세대로 그려져 세대갈등이 격화되는 양상을 보인다. 과거에도 세대갈등이 없었던 것은 아니지만, 크게 심하지 않았었다. 그러나 노무현 정부 이후 시작된 386 혐오담론은 2007년 기성세대에 착취당하는 88만원 세대담론으로 커진 뒤, 2015년 헬조선의 등장으로 청년세대가 기성세대에 갖는 적대감이 극대화되었다. 또한 소득불평등 악화가 세대 간 불평등에 의해 주도되었다는 연구들이 세대갈등을 뒷받침하게 된다. 그러나 세대갈등이 그리 심각하지 않을 뿐 아니라, 세대와 전혀 상관없는 사회문제를 세대문제로 전환시키는 세대주의 혹은 세대게임으로 악화되었다는 자성의 목소리도 생겼다.

셋째, 세대갈등의 추동세력이 세대갈등을 악화시키고 있다. 2000년대 들어 격화된 세대갈등은 세대담론과 프레임, 마케팅에서 출발해서 언론이 확산하고 균열을 먹고 사는 정치권이 활용하면서 과잉 양산된 경향이 있다. 특히, 언론이 세대갈등의 실태를 보여주지만, 동시에 세대갈등을 유발하고 강화하는 행위자로 기능하며 실제 존재하는 세대갈등보다 강도를 높이고 현실에 가상 이

미지를 겹친 '증강현실(增強現實)'을 보여주고 있을 가능성이 있다.

한편, 세대 간 일자리대체에 대한 선행연구는 크게 고령자 고용률과 청년 고용률에 대한 연구(직종분리지수 연구 포함)와 고령자 고용정책의 효과로 구분할 수 있다. 첫째, 2016년 정년이 법제화되기 전까지는 고령자 고용정책의 효과측면에서 세대 간 일자리 대체관계를 연구하기 보다는 고령자와 청년층의 고용률에 초점을 맞춘 연구가 대부분이었고, 고령층 고용률이 높아지면 청년층 고용률도 높아지는 결과가 주를 이룬다(안주엽, 2011; 지은정, 2012; 오민홍·강준규, 2015; 지은정·오학수, 2016; 권용재 외, 2020). 직종분리지수로 보더라도 세대 간 직종분리가 상당한 수준으로 나타나(안주엽, 2011; 지은정·오학수, 2016) 세대 간 일자리를 대체관계로 보기 어렵다. 해외에서도 Fondation Concorde(2021)와 Conseil d'orientation des retraites(2016; 손동기, 2021 재인용), Eichhorst et al.(2014), Christal et al.(2015; 정미경, 2021 재인용) 그리고 有利隆一(1999), 永野仁(2007), 永野仁(2013) 그리고, Kondo(2016; 오학수, 2021 재인용) 및 Zhang(2012), Oshio and Sata(2010), Nagano(2014; Kondo, 2016 재인용), Munnell and Wu(2012; World Bank Group, 2021 재인용), Kondo(2016), Böheim and Nice(2019)의 연구에서도 청년과 고령자의 일자리가 대체관계로 보기 어려운 것으로 나타났다.

둘째, 2013년 정년이 법제화되면서 고령자 고용정책(정년연장, 임금피크제 등)의 영향에 대한 연구가 증가하였다. 주된 연구결과는 7가지로 세분할 수 있다. 첫번째, 고령자 고용정책으로 고령자 고용이 증가하지만, 청년고용에 부정적인 영향을 미쳤다는 연구결과이다(청년 고용률 감소 혹은 실업률 증가). 대표적으로 한요셉(2019), 정진호 외(2020), 장지연·전병유(2017), Vestad(2013), Bertoni and Brunello(2017), Mohnen(2019)의 연구를 들 수 있다. 두번째 고령자 고용정책이 고령자의 고용을 늘렸지만, 청년층 고용에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난(최충 외, 2017; 남재량, 2021) 연구가 있다. 이에 대해 최충은 청년층 고용은 임금피크제 도입으로 직접적인 영향을 받는 것이 아니라, 고령층 고용을 통해 간접적으로만 영향을 받기 때문에 영향이 없다고 해석하였다. 세 번째 연구동향은 고령자 고용정책이 청년 취업자의 비중을 낮추

거나(정년연장: 유진성, 2021), 신규채용 증가효과가 낮은 것으로 나타나 연구이다(임금피크제, 남국현, 2021). 이와 같은 연구결과에 대해 연구진은 고령근로자와 청년근로자간의 고용대체 가능성이 높은 것으로 해석하였다. 네 번째 연구동향은 고령자 고용정책에 대한 연구를 예로 들 수 있다. 정년제도가 있는 기업이 없는 기업보다 고용안정 효과가 있고(방하남·신인철, 2011) 정년을 60세 이상으로 의무화하기 전보다(57.6세) 정년연령이 평균 2.9세 연장된 것으로 나타나(60.5세. 남재량·이기재, 2019; 지은정, 2020c 재인용) 고령자 고용정책의 긍정적인 성과를 보여준다. 특히 김대일(2021)의 연구에서는 정년연장이, 이병희(2021)의 분석에서는 장년 근로시간 단축제도와 정년퇴직자 재고용제도가 고령자 고용에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다섯 번째 연구동향은 고령자 고용정책이 오히려 고령자 고용에 부정적인 영향을 미친 것으로 나타난 연구들이다(남재량, 2018; 김대일, 2021 재인용), 한요셉(2019)에 따르면, 정년연장이 법제화됨에 따라 노동비용이 커질 것으로 예상되는 정년연장 대상자들을 정년이 시행되기 전에 감원하여, 고령근로자의 규모가 감소하였다. 그러나 60세 정년연장이 시행된 후 정년의 법적 강제에 따른 고용감소는 유예기간 동안보다 줄어들었다(남재량, 2021). 그리고 이병희(2021)도 임금피크제가 있는 사업체의 50세와 55세 이상 고령근로자의 비중이 그렇지 않은 사업체에 비해 낮고 정년연장 시행 후에는 더 하락해서 임금피크제가 오히려 고령자 고용에 부정적인 영향을 미친다고 하였다. 여섯 번째, 정년연장이 고령자도, 청년층 고용에 모두 부정적인 영향을 미치는 다소 암울한 연구결과도 있고(한국경제연구원, 2019) 일곱 번째, 정년이 연장되더라도 정년연장의 혜택은 소수의 특권이기 때문에 소득불평등이 더 악화될 것이라는 연구도(김진수 외, 2015; 한국경제연구원, 2019; 지은정, 2020c, 김윤영·백승호, 2021) 있다.

3. 일본

일본은 지금까지 세계에서 가장 빠르게 고령화하고 있다. 낮은 출산율과 평균 수명 증가가 주된 요인이나 2009년부터는 인구도 감소하였다. 고령화 비율은 2020년 28.7%(2021년 9월 현재 29.1%로 추계)에 달하였다. 저출산 고령화의 영향으로 15-64세의 생산가능인구도 감소하고 있다. 1990년대 초 거품 경제의 붕괴, 2000년대 초 IT 거품 경제의 붕괴, 2008년 세계금융위기, 2011년 동일본대지진, 그리고 2020년 코로나 팬데믹으로 마이너스 경제 성장율을 기록하면서 장기 경제 침체가 이어졌다. 그러한 가운데 2012년 자민당이 재집권에 성공하여 수상에 취임한 아베수상은 2013년부터 이른바 [아베노믹스]를 추진하였다. 그 결과 경기가 회복하면서 유효구인배율이 증가하면서 취업자 수와 취업률은 지속 증가하였다. 그러나 급속한 고령화에 따른 사회보장비의 증가를 충족할 수 있는 세금을 징수할 수 없어 국채발행을 지속한 결과 국가 채무가 GDP의 2배를 넘었다.

2013년 이후 취업자 수 및 취업률은 코로나 팬데믹 전까지 지속 증가하였는데 청년층과 고령층도 예외가 아니었다. 5세 연령층별로 보면 모든 연령층의 취업률이 증가하였다. 그런 측면에서 세대 간, 연령층 간의 취업률 상쇄 효과는 없고 오히려 시너지 효과가 있지 않았나 판단된다. 청년 고용문제의 대명사로 불리워진 프리터, 니트도 아베노믹스 영향으로 지속 감소하였는데 니트는 감소폭이 상대적으로 작았다. 그 만큼 해결이 어려움을 나타내 주고 있다고 할 수 있다.

일본의 정년은 1998년부터 60세 미만으로 설정할 수 없도록 고연령자 고용안정법에서 법제화하였다. 2006년 65세까지 고용확보조치를 시행하였는데 노사협정, 취업규칙으로 예외자를 둘 수 있었다. 그러나 2013년부터는 희망자 전원에게 고용확보조치를 하도록 의무화하였다. 65세까지의 고용확보조치는 주로 계속고용제도를 통하여 실시되었다. 일반적으로 60세 정년퇴직을 하고 이후 매년 계약직으로 고용되고 있다. 60세 정년제를 시행하고 있는 기업 비율은 약 80%인데 대기업일수록 높았고, 중소기업일수록 61세 이후로 정년을

연장하거나 정년제를 폐지하는 비율이 높았다. 주된 요인을 일손을 확보하기 위해서이다.

세대 간 일자리 대체에 관하여 살펴보았는데 호경기일 경우 모든 연령층에서 취업률이 증가하여 일자리 대체를 확인할 수 없으나, 불경기의 경우 고령자의 감소 폭이 청년층보다 매우 낮았다. 세대 간의 대체관계까지는 확인할 수 없으나 불경기에는 고령층보다 청년층에 보다 더 큰 부정적 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 또한 고령자 고용정책으로 다른 연령층에 비해 고령층의 취업률이 상대적으로 높게 증가하였다.

일본에서 세대 간 일자리 대체에 관한 선행연구는 대체를 긍정하는 연구와 부정하는 연구가 있는데 어느 특정 연구가 일반적으로 지지를 받고 있지는 않다. 대체를 주장하는 연구를 종합하면, 고령자 비율이 높고, 근속연수가 길고, 노동조합이 존재하고 화이트칼라 비율이 높은 경우 청년층 고용을 억제한다고 분석되고 있다. 고령자 고용이 증가한 것이 신규학졸자의 감소를 초래한 것이 아니라 신규학졸자 채용이 감소한 결과 또는 신졸채용을 할 수 없어서 고령자 고용을 증가시킬 수 밖에 없다는 정반대의 인과관계를 밝힌 연구도 있다. 반면 세대 간 일자리 대체를 부정하거나 오히려 보완하고 있다고 밝히는 연구도 있다. 정년연장이 신규채용 억제효과가 없고 고령자의 임금이 낮으면 고령자 고용이 청년층 고용을 희생하지 않고, 신규채용을 중시하는 기업은 고령자 고용과 관계없이 계속 신규채용을 하고 있다. 또한, 고연령자 고용안정법 개정에 따른 65세까지의 고용확보조치(즉 고령자의 증가)가 29세 이하 청년층의 고용에 영향을 미치고 있지 않고 고령자 고용과 청년층 고용이 대체관계에 있다는 사실이 밝혀지지 않았음을 주장하는 연구도 있다. 세대 간 일자리 대체에 대한 긍정, 부정의 연구가 있는 가운데 일자리 대체 효과가 나타나지 않기 위해서는 고령자의 임금이 일의 성과를 넘지 않고, 고령자의 기능이 신규채용으로 대체할 수 없을 정도로 특수적이거나 높은 것이 요구된다. 그럴 경우 고령자가 청년층에게 기능을 전수할 수 있는 세대 간 보완관계도 나타날 수 있다.

일본에서는 세대갈등, 세대연대라는 표현은 그다지 화자되고 있지 않은데,

급격한 저출산 고령화 사회를 지탱하기 위해서는 가능한 한 경제활동인구를 늘리고, 사회보장 수급자를 최소화할 뿐만 아니라 사회보장에 대한 부담도 현역세대에 전부 전가하기 보다는 고령층도 같이 지는 것이 바람직하다는 기초하에 1억 총활약 사회 실현, 전세대형 사회보장 정책을 전개하고 있는데 그로 인해 세대연대, 세대통합이 강화될 가능성이 있다.

일본 연구를 통하여 우리나라의 정책적 함의를 밝히면 다음과 같다. 첫째, 장기적인 인구추계에 따라 사회보장 시스템을 설계하고 사회보장비용을 억제하기 위하여 고령자 고용을 장기적으로 추진하는 것이 필요하다. 일본은 연금 수급연령을 60세에서 65세로 늦추고 그것에 맞추어 65세까지 고용확보조치를 시행하였다.

둘째, 실행가능성을 높이고 불가역적 개선책을 기획, 추진하는 것이 중요하다. 일본은 1998년부터 60세 미만의 정년을 금지하였는데, 1980년대부터 정년을 60세 이상으로 끌어올리기 위해 노사 모두에게 필요성을 주지하였는데 개별 기업의 노사는 60세 이상 정년연장을 할 수 있는 가능성을 모색하였다. 그 결과 평균임금을 50대 후반부터 감소시켜 기업의 인건비 부담을 경감하여 60세까지 정년연장을 실현하였다. 65세까지 고용확보조치도 그런 측면이 있다. 즉 65세까지 고용만 확보하도록 했고, 고용형태나 임금, 근무일수나 근무시간 등은 노사가 자율적으로 결정하도록 하여 기업 사정과 노동자의 상황에 맞추어 유연하게 고용확보조치를 시행하였다. 뒷걸음치는 것은 일절 없었다.

셋째, 다양한 선택과 유연성의 발휘이다. 65세까지의 고용확보조치도 기업이 정년연장, 정년제 폐지, 계속고용제도 도입 중 하나를 선택하도록 하였다. 개별 기업은 경영환경, 인력확보, 인력구성 등 여러 상황을 고려하여 각각의 상황에 맞는 선택을 할 수 있었다. 70세까지 취업기회확보 조치도 7개 선택지 중에 하나를 선택할 수 있도록 하였다. 기업도 노동자에게 근무일수, 근무시간 등을 유연하게 선택할 수 있는 기회를 주어 각자의 처지에 맞추어 계속 일할 수 있도록 하는 것이 중요하다.

넷째, 공정성과 상생성의 발휘이다. 세대 간 일자리 대체관계나 나타나지 않도록 하기 위해서는 일에 대한 공헌을 초월한 보수를 받지 않고 일한 만큼 받는

공정성이 요구된다. 고령자의 임금비용이 낮아지면 청년층의 고용에 부정적인 영향을 미치지 않는다는 연구는 세대 간 상생의 중요성을 말해 주고 있다. 또한 노조는 청년고용에 부정적인 영향을 미쳐 세대 간 일자리 대체 효과를 발휘하고 있다는 선행 연구가 있다. 노조가 조합원의 고용을 지키는 것은 당연하지만, 조합원에게 일과 보수의 공정성이 있는지를 점검하여 청년고용의 부정적 영향을 최소화하는 세대 간 상생을 모색하는 것도 필요할 것으로 보인다.

다섯째, 지속적인 직업능력 향상과 발휘이다. 고령자의 기술, 기능, 숙련이 떨어지면 세대 간 일자리 대체가 나타나지 않는다는 연구결과는 노동자의 지속적인 직업능력 향상과 발휘가 세대 간의 일자리 대체를 일으키지 않고, 오히려 기능전수를 통하여 청년층 고용확대라는 일자리 보완관계를 만들 수 있다.

여섯째, 지속가능성의 추구이다. 저출산 고령화가 심화되는 가운데 보다 많은 사람이 경제활동에 참여하고, 또한 고령화에 따른 사회보장비를 보다 많은 사람이 부담할 수 있는 것을 추구해야 사회는 지속 가능하다. 1억 총활약 사회 실현, 전세대형 사회보장 정책은 일본 사회의 지속가능성을 추구하는 정책으로서 참고할 필요가 있지 않을까.

우리나라의 저출산 고령화는 세계에서 가장 빠르고 심각하다. 출산율은 이미 일본보다 낮고, 평균수명은 지속해서 증가하고 있어서 일본 이상으로 저출산 고령화 문제가 나타날 것으로 우려되고 있다. 경제상황, 고용관행, 사회보장시스템 등에서 한일간에 차이가 있으나 비교적 세대 간 갈등 없이 양호한 노동시장과 사회보장시스템을 유지하고 있는 일본의 사례가 조금이나마 우리나라에 참고가 되어 문제해결에 기여하길 기대한다.

4. 독일

본 연구는 독일에서 청년과 고령자의 일자리 대체와 갈등의 실상을 파악하고 이를 극복하는 청년과 고령자의 일자리 연대정책의 사례를 조사 연구한다. 연구의 결과 독일에서는 세대 간 정의 실현이라는 정당성에 기초하여 노

동과 일자리의 세대 간 정의, 형평, 연대를 사업장 단위에서 구현하고자 한다. 세대 간 연대의 효율성을 확인하고 청년층-장년층-고령층이 생산적으로 공존하는 기업문화와 제도를 도출하기 위해 기업 차원의 세대 간 정의의 개념을 규정하고 평의회에 과제를 부여하고 재직자훈련(Weiterbildung) 프로그램을 제안한다. 한편 사회적으로는 연대적 시민보험제도 도입으로 청년과 고령자를 비롯한 전체 시민의 노동시장 및 경제활동 참여권을 보장을 제안한다.

가. 인구구조의 변화

2020년 독일의 평균 기대수명은 남성 78.9세, 여성 83.6세이다. 2008년 이후 65세 이상 인구가 전체 인구의 20%를 넘어 초고령 사회로 진입하였다. 한편 독일연방통계청(Statistisches Bundesamt)은 2021년 세계청년의 날 독일의 15세~24세 청년 인구는 1950년 이래 가장 낮은 수준이라 발표했다. 늘어나는 수명과 줄어드는 청년 인구가 사회 고령화가 가속화되고 있다.

15세에서 74세 사이 생산가능인구(Erwerbsbevoelkerung)는 1950년 이후 지속적으로 증가하여 2005년 약 6,400만 명에 도달했다. 이후 감소하여 2018년 6,220만 명에 이르렀고, 2050년에는 생산가능인구가 5,600만 명으로 감소될 것이라고 한다. 이렇게 인구의 고령화가 진전되는 가운데 통일 이후 1991년부터 2020년까지 독일의 인구는 288만 명가량 증가했다. 이유는 외국인 인구의 유입이다. 1991년 전체 인구의 7.7%가 외국인이었었는데 2020년 그 비율이 12.7%까지 증가하였다. 고령자가 늘고, 청년의 비중은 감소했으나 외국인의 인구가 증가하면서 생산가능인구는 1990년과 2018년 사이 약 100만 명가량 증가했다.

나. 국내총생산, 국가부채, 사회보장부채

통일 이후 독일의 국내총생산은 고령화와 청년층 인구의 감소에도 불구하고 꾸준히 성장하였다. 외국인의 수가 증가하면서 생산가능인구는 감소하지 않았고 고령화로 경제지표가 악화되지 않았다. 국내총생산은 1991년 1조5,858억 유로였으나 2019년에는 3조4,490억 유로에 달했다. 2020년에는 코로나 감염

병으로 인해 국내총생산이 3조3,322억 유로로 다소 감소했다. 1인당 국내총생산은 1991년 20,000유로에서 2019년 41,508유로로 상승했다. 2020년에는 코로나의 영향으로 40,072유로로 다소 감소했다. 인플레이션을 감안한 국내총생산(GDP)의 추이를 보면 1991년 국내총생산 100으로 통일 이후 2019년 146으로 커졌고 1인당 국내총생산도 140으로 상승하였다.

2020년 독일의 국가부채는 국내총생산의 69.8%로 27개 유럽연합국가(90.7%)와 19개 유로화 사용국가 평균(98%)보다 낮다. 독일에서 국가부채가 큰 폭으로 상승한 계기는 인구의 변동보다 독일 통일, 세계경제위기, 코로나 팬데믹과 같은 거시경제적인 이벤트였다. 독일 국가부채의 가장 큰 비중은 연방정부의 부채, 그다음 연방주, 기초자치단체와 사회보장기관의 부채 순이다. 사회보험부채는 그 자체로ダイナミック하게 변화하나 이러한 변화는 꾸준히 증가하는 고령화 추세와 상관관계를 보이지 않는다.

다. 세대별 실업률과 정년연장

1991년 인구의 13%가 15세~24세 청년층에 속했으나 2018년 이 숫자는 10%로 줄었다. 청년실업자 수는 1991년 43만 명에서 2019년 25만 명으로 감소하여 ILO 기준에 따른 실업률 6.71%에서 5.78%로 감소했다. 55세~64세 고령자의 인구수는 1991년 761.7만 2019년 1,216.4만 명으로 증가했다. 이러한 인구의 증가에도 불구하고 1991년 9.28%에 달하던 실업률은 2019년 2.7%로 낮아졌다. 25세~54세 중장년층 인구는 1991년 3,501만 명에서 2019년 3,285.4만 명으로 -6% 감소했다. 실업자는 183.6만 명에서 86.4만 명으로 줄었고 실업률은 1991년 6.25%에서 2004년 11.37%까지 상승하였다가 2019년 2.9% 수준까지 하락했다. 청년층, 고령층, 중장년층의 실업률 추이는 전 세대 공통으로 1991년 통일 이후 꾸준히 증가하다 2004년 하르츠 개혁으로 노동시장이 유연화되고 적극적인 노동시장 참여가 촉진/강제되면서 하락세로 돌아선다. 하르츠 개혁은 장기실업자가 단기, 임시, 저임금 노동을 감수하도록 했고 통계적으로 실업자 수를 줄였다. 2006년 이후 독일의 경제호황으로 전반적으로 실업률이 줄고 이러한 수혜는 청년층과 중장년층에게 컸다. 고령층 실업률도 낮아졌으나 전체실업에서

고령층이 차지하는 비중은 상승했다.

독일의 공식적인 퇴직 연령이 거의 100년 동안 65세로 변화가 없지만, 실제 퇴직 연령은 변화를 거듭하고 있다. 70년대 이전 남성들이 65세가 지나도 직장생활을 지속했다. 70년대 이후 정년을 유연화하는 정책을 통해 실제 정년이 단축되었다. 2018년 남성은 평균 64세, 여성은 64.1세에 퇴직한다. 이후 퇴직 기준연령은 2012년부터 2021년까지 만 67세로 점차 상향 조정되고 있다. 청년층과 달리 고령층의 특징은 실업자가 될 실업 진입위험은 적으나 실업자로 머물 위험은 높다. 한번 실업자가 된 고령자는 쉽게 새로운 일자리를 구하지 못한다. 정년연장은 고령 실업자가 실직자로 머물 수 있는 기간을 연장했다. 이는 또 경기회복으로 전반적으로 실업자가 줄어드는 가운데 전체 실업자 중 고령 실업자의 비중을 높였다.

라. 청년과 고령자 일자리의 대체 가능성

1996년 독일 연금개혁을 둘러싸고 정년연장이 노동시장에 진입하는 청년들의 노동시장 기회를 악화시킬 것이라는 주장이 제기되었다. Sackmann(1997)은 고령 근로자의 퇴직이 앞당겨져 고령 경제활동인구가 적어지면 노동시장 진입 과정에 있는 청년실업이 줄어드는지 실증분석을 한 바 있다. 추정 결과 고령자의 조기퇴직과 낮은 청년실업의 상관관계는 확인할 수 없었다. 2000년대 초반 닷컴버블이 붕괴되고 경기침체로 독일의 실업률이 높아지면서 청년과 고령자 일자리 갈등이 사회적인 이목을 끌었다. 그러나 이러한 여론은 2006년 이후 독일 경제가 회복되면서 수그러들었다. 이후 독일은 독일의 숙련인력 부족 문제가 노동 시장문제의 중심에 떠올랐다. Eichhorst 외 (2014)와 Christl, Kucsera and Lorenz(2015)는 유럽의 자료를 활용하여 독일을 비롯한 유럽연합소속 국가들의 청년 일자리와 고령자 일자리의 대체관계를 실증분석한 바 있으나 고령자의 높은 고용률이 청년실업률의 원인임을 발견하지 못했다.

마. 독일의 고령자 파트타임제

독일에서 세대 간 일자리 갈등을 해소하는 제도와 정책은 무엇이 있는가? 독일은 1996년 고령자 파트타임제라는 부분퇴직제도를 도입하였다. 고령자파트타임제는 고령자가 부분 퇴직을 통해 일자리를 만들어 내면 그 자리를 실업자나 훈련을 막 종료한 청년, 소기업의 경우 훈련생을 채용하는 방식으로 일자리를 유지하도록 권장한다. 연방고용청은 이 경우 최대 6년 동안 사용자에게 고용보조금을 제공했다. 연대적 일자리 세대교체가 목적이었다. 제도는 전통적 파트타임제 방식과 블록모델로 구성되었다. 전통적인 파트타임제에서는 정년까지 출근하되 근로시간 50%만 근무하는 방식이다. 2007년 당시 약 12%의 고령자가 이 제도를 활용했다. 이 경우 기업이 발생한 일자리를 연방고용청에 지원을 받아 실업자나 청소년으로 대체 고용하는 경우 부분 퇴직으로 인한 고용효과가 즉시 발생한다. 블록모델은 정년까지의 잔여 근로시간을 50%로 줄이고 줄어든 근로시간만큼 실질적으로 조기에 퇴직하는 프로그램이다. 이 경우 고령자가 조기퇴직을 하고 일자리가 발생하면 일정 기간 일자리를 공석으로 비워두었다가 그 자리에 신규고용을 할지를 결정해 신규채용이 이루어진다. 문제는 고령자 파트타임제를 실시한 기업에서 발생한 청년과 실업자 고용의 효과가 고령자의 일자리가 청년과 실업자의 일자리로 대체된 효과인지 여차피 신입사원 선발이 필요하여 훈련생이나 신입사원이 충원한 것인지 판단할 근거가 없었다. 고령자 파트타임제 사용자의 88%가 블록모델을 사용했고 절대다수가 사용하는 이 모델은 실제 청년 일자리를 창출하기보다 노동시장의 잉여인력을 조기정년퇴직으로 조절하는 기능을 수행했다. 2009년 이후 연방고용청은 이 제도에 대한 지원을 중단했다.

바. 세대 간 정의와 일자리 정책

세대 간 정의(Generationengerechtigkeit)는 세대 간의 물질적 자원, 삶의 기회 및 삶의 질의 분배 공정성을 의미한다. 환경 보호 및 국가부채문제, 인구정책과 연금개혁문제, 구직활동에서의 고령자차별 및 청년실업 문제가 세대

간 정의에 주요한 쟁점이 된다. 세대 간 정의법(Generationengerechtigkeitsgesetz)은 세대 간 정의에 동의하는 모든 정당의 100명 이상의 젊은 의원이 입법안을 발의한 바 있다. 입법안은 기본법 20b조를 신설하여 “국가는 지속가능성의 원칙을 행동으로 준수하고 미래 세대의 이익을 보호해야 한다”는 문장을 기본법에 포함하도록 요구한 것이다. 그러나 아직 이는 입법화되지 못했다. 최근 지난 2021년 3월 독일 헌법재판소는 코로나 감염병으로 탄소배출량을 절감해야 한다는 공감대가 커지는 가운데 탄소 배출량의 감축 규모가 세대 간 공정하고 정의롭게 분배되어야 한다는 판결을 내렸다. 탄소 배출량의 감소의무가 현재 세대에 적게 미래 세대에 많이 배분되는 것은 미래 세대의 자유권을 침해하는 것이라는 것이다. 이 판결은 세대 간 공정성에 대한 판례가 되어 향후 사회보장제도, 국가부채를 비롯한 다른 세대 정의의 문제에도 영향을 줄 것이라고 한다.

지난 2007년 세대 간 정의가 담론화되고 법제화의 시도가 보이면서 기업과 노동에서 세대 간 정의를 구체화하기 위한 움직임이 있었다. 지난 2007년 독일 노총의 연구장학기관인 한스보클러재단(Hans-Boeckler-Stiftung)은 기업에서 세대 간 정의와 공정을 실현하기 위해 ‘기업 내 세대정책과 세대정의(Generationenpolitik und Generationengerechtigkeit im Betrieb)’라는 프로젝트를 추진하였다. 2009년 도르트문트사회연구센터(Dortmund Social Research Center)는 ‘기업에서 세대정책과 세대 간 정의’라는 프로젝트를 수행하였다. 프로젝트는 사업장 내 세대 간 정의는 세대 간의 ‘기브 앤 테이크’가 균형을 이룰 수 있을 때 가능하다고 한다. 기업평의회역의 역할을 강조하고 기업 내의 세대 간 정의를 위해 재직자훈련 프로그램을 해법으로 제시한다. 기업 내 세대 간 정의와 연대는 세대 간 연대의 효율성이 입증되고 청년층-장년층-고령층이 생산적으로 공존하는 기업문화와 제도를 도출하여 일자리와 노동에서 세대 간 연대를 추구한다.

이러한 움직임은 이미 2003년 녹색당(Bündnis 90/Die Grünen), 자유민주당(FDP), 기독교민주당/기독교사회당(CDU/CSU)의 40세 미만의 국회의원 24명이 ‘새로운 사회적 시장경제’라는 구호 아래 기존의 ‘사회보장보험’을 넘어서 ‘연

대적 시민보험제도'를 통한 세대 간 연대와 정의로 제안되었다. 여기서 '사회 국가의 정의'는 사회보장제도 속에서 이전소득으로 달성되는 것이 아니며 청년과 고령자가 노동시장과 경제활동의 참여권을 획득하여 달성될 수 있다. 이를 위한 일자리 창출과 같은 참여적 사회정의구현의 재원 마련에 모든 시민이 노동시장과 경제활동에 참여하여 얻은 소득을 총액의 일정한 비율로 사회보험료를 납부하는 연대적 시민보험제도를 구축할 것을 제안한 데서 그 태동을 찾아볼 수 있다.

사. 시사점

이 두 정책이 우리에게 시사하는 바는 다음과 같다. 첫째, 독일의 고령자 파트타임제는 고령층과 청년층의 노동이 세대 간 기술적인 연속성을 갖는 동류의 노동이라는 것을 전제로 한다. 이는 일자리 세대 대체이론에서 청년층과 고령층의 노동이 대체 가능한 동일노동이라는 이론적인 맥락을 수용한 제도이다. 그러나 이 정책이 실현되는 과정에 기업은 고령층 퇴직으로 발생한 신규 인력예산의 여력을 고령층의 기술과 업무를 계승하는 인력으로 채우기보다 그 일자리를 없애고 인력을 감축하거나 연속성이 없는 새로운 업무, 신기술을 습득한 청년층을 고용하기를 원했다. 이 제도는 고령층이 부분 퇴직을 하여 빈 일자리가 청년층에게 연속적으로 계승되지 않아 실패했다. 이는 청년층과 고령층의 일자리 갈등을 해소하는 방식이 청년층과 고령층을 기술과 업무에서 동질적인 그룹으로 가정하고 실행하는 정책이 성공하지 못할 가능성이 크다는 것을 시사한다. 이러한 방식은 기업이 기술혁신을 신규고용에 반영할 수 없도록 한다. 기업은 혁신을 담을 수 없는 일자리 창출을 포기했고 이 제도는 세대 간 일자리 연대에 도움이 되지 않았다.

둘째, 노동과 일자리에서 세대 간 정의를 촉진하는 재직자훈련 정책은 위의 고령자 부분 퇴직제와 다르게 세대 간 업무와 노동의 다름과 다양성을 전제로 한다. 그리고 이러한 다양성이 각 세대의 고유한 자산으로 기업현장에서 생산성과 효율성 향상에 '기브 앤 테이크' 균형을 이룰 수 있을 때 노동과 일 자리를 둘러싼 세대 간 정의가 조성된다. 재직자훈련은 각 세대 간 인적자산

의 다양성이 기업의 생산성과 효율성 향상에 기여하는 바를 자각하도록 하고 이를 통해 일자리를 둘러싼 세대 간 연대와 통합을 이끌어낸다. 이를 통해 기업 내의 세대 협력의 필요성에 따라 기업이 필요로 하는 일자리에 세대를 배분할 척도를 만들고 그 척도에 맞춰 청년층과 고령층을 위한 적절한 고용을 유지하게 된다.

이는 청년층과 고령층의 일자리 갈등을 해소하는 방식이 청년층과 고령층을 기술과 업무의 다양성을 인정할 때 정책이 성공할 가능성이 크다는 것을 시사한다.

독일에서는 세대 간 정의 실현이라는 정당성에 기초하여 노동과 일자리의 세대 간 정의, 형평, 연대를 사업장 단위에서 구현하고자 하고 있다. 세대 간 정의라는 개념은 한국의 세대 간 일자리 갈등에 해결책을 찾는 데도 철학적 근거를 제공한다. 이를 이론화하고 규범화, 제도화하여 노동과 일자리의 세대 간 정의를 구현하는 정책과 프로그램으로 개발하기 위해 구체적인 로드맵을 설계할 필요가 있다.

본 연구는 일자리를 둘러싼 세대 간 갈등을 거시적으로 이해하고 독일식 대응방안을 소개한다. 그러나 독일과 한국의 세대 간 갈등의 공통점과 차이점을 이해하고 독일의 세대 일자리 정의 구현과 연대를 위한 정책을 한국의 정책으로 재해석하고 모델을 개발하기까지 연구가 도달하지 못했다. 본 연구가 미처 도달하지 못한 과제에 관한 추후의 연구가 필요하다.

5. 프랑스

프랑스의 청년 실업과 고령층의 낮은 경제활동 참여율은 오래전부터 당면해온 사회적 문제이다. 프랑스의 이러한 문제는 1970년대 오일쇼크 이후부터 지금까지 이어지고 있다고 볼 수 있다. 프랑스는 청년실업과 고령층 경제활동 참여율 확대라는 문제를 동시에 해결해야 하는 어려움을 갖고 있다. 최근에는 생산양식에 변화로 인해서 고용형태가 다양화되면서 일자리의 질이 낮아지는 문제까지 발생하고 있다.

한편 프랑스 통계청 INSEE에 따르면 프랑스에서 총 일자리는 2000년 이후 꾸준히 증가하고 있다. 이와 같은 일자리 창출로 인해서 실업률은 코로나19 이전까지 지속해서 낮아져 왔다. 하지만 프랑스 15-24세 청년 실업률은 2020년 3분기에 22.1%로 유럽연합 평균 18.3%보다 높다. 프랑스 내 다른 연령층과 비교해서도 약 2-3배 높다.

한편 랑스에서 2000년대 초반부터 노인의 경제활동이 증가한다. 60-64세 여성의 고용률은 2000년 10.1%에서 2014년 24.9%로, 남성은 10.7%에서 25.4%로 두 배 이상 늘었다. 이러한 고연령층의 노동시장에 더 많이, 더 오래 머무는 이유로 노동시장에서 조기에 물러나기에 절차가 더 까다로워졌기 때문이다.

프랑스는 고용정책을 고민하면서 세대 간 일자리 대체관계 측면보다는 청년과 고령층 모두를 위한 일자리 정책을 시행하기 위해서 노력하고 있다. 프랑스 정부는 청년들을 위한 노동시장 진입을 돕기 위해 청년 집중지원프로그램(Accompagnement Intensif Jeunes)을 진행 중이고, 이 사업은 청년 실업자를 대상으로 하는 집중 취업관리 프로그램으로 개인 역량 및 역할에 대한 재평가, 다양한 교육프로그램 제공, 기업 일자리 연계 등을 추진하고 있다. 그리고 2020년 '1청년, 1해결책(1 jeune, 1 solution)'이라는 청년과 기업을 연결하는 플랫폼을 만들고, 2021년 '청년참여계약(Contrat d'Engagement Jeune)'을 통해서 청년 직업교육과 구직을 돕는 노력들을 강화해오고 있다.

한편 고령자들을 대상으로는 노동시장에 머무를 수 있도록 하고, 재진입을 위한 직업교육의 기회를 확대하고 있다. 한편 '1명의 청년과 1명의 멘토(1 jeune, 1 mentor)'라는 제도를 통해서 자신들의 지식과 경험을 나눌 수 있도록 하고 있다.

프랑스 정부는 전 연령층의 노동시장 참여를 활성화하기 위해 노력하고 있다. 이와 같은 프랑스의 사례는 세대 간 일자리에 대한 모순은 없다는 것을 보여주고 있다. 가장 중요한 것은 노동시장에서 일자리를 늘리는 것과 일자리의 질을 향상하는 것이 중요하다는 점이다. 또한, 개인이 노동시장에서 경쟁력을 가지려고 끊임없는 직업교육이 중요하다. 결과적으로 우리도 노동시장에서 일자리를 늘리기 위해서 노력하는 것과 모두를 위한 직업교육에 대한 지원이 중요하다.

우리나라도 청년실업문제가 심각해지면서 고령자의 일자리와 대체적 관계 측면에서 논의가 되고 있다. 하지만 노인빈곤율이 OECD에서 가장 심각한 우리나라에서 노인들이 노동시장에 머무는 것은 생존의 문제와 같다. 때문에 세대 간 일자리 정책은 대체적 측면이 아니라 노동시장 수급에 의해서 늘어날 수 있도록 하는 것이 중요하다. 이런 측면에서 프랑스의 고용지원정책이 시사하는 점이 크다.

6. 분석결과

가. 임금근로 일자리의 양

임금근로 일자리의 양적인 성과와 특성에 대한 주요 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 분석시작시점(제12차) 당시 임금근로 취업자(정부사업 참여자 포함)가 55.9%에서 분석종료시점(제15차)에는 58.6%로 2.7%p 높아졌다. 취업이 ‘바늘구멍’으로 비유되는 상황에 임금근로 취업률이 높아져서 일자리 창출의 양적인 성과는 긍정적인 것으로 볼 수 있다. 그러나 정부가 최근 확대한 일자리사업 참여자를 포함해도 임금근로자가 10명 가운데 6명도 되지 않는다.

둘째, 세대별 경제활동상태를 보면 20대의 경우 임금근로자 비율이 52.0%에서 54.2%로 12.1%p, 30대 가운데 임금근로자 비율은 64.6%에서 70.1%로, 50대는 55.5%에서 60.8%로, 60대는 34.8%에서 41.4%로 높아진다. 주어진 일자리를 두고 연령별 분포를 보면, 20대의 노동시장 상황이 불리하고, 50세 이상이 혜택을 받는 것으로 볼 수 있지만, 세대별 경제활동상태를 보면 세대 간 일자리 대체관계가 나타나는 것으로 보여지지 않는다.

셋째, 분석시작시점의 경제활동상태에 다른 변화를 보면, (잠재)실업자와 비경제활동인구의 노동시장 진입과 탈출이 빈번해서 경제활동상태의 변화가 잦다. 특정 시점에 (잠재)실업자나 비경활로 분류되더라도 일할 기회가 생기면 언제든지 일할 수 있고 일하고자 하는 것으로 보인다. 이들은 다른 임금근로자나 비임금근로자보다 취업기회의 영향을 많이 받아서 체감하는 일자리 경쟁 강도가 높을 것으로 예측된다. 특히 20대는 분석시작시점의 경제활동상태에서

임금근로 일자리로의 이행비율이 가장 높다. 그리고 60대는 분석시작시점에는 임금근로자이었던더라도 4년 뒤에도 임금근로를 유지하는 비율이 낮다. 60세 이상은 대부분 임시직으로 일하기 때문일 것이다.

넷째, 임금근로자의 세대별 특성을 살펴보면, 20대가 관리직, 전문직, 사무직에 근무하는 비율은 30~40대보다는 낮지만 50~60대보다는 높다. 산업별로는 20대가 사회서비스업에 종사하는 비율이 다소 높고 1차 산업과 2차 산업 종사율이 낮으며, 5인 미만 사업체에 종사하는 비율은 20대와 50~60대가 30~40대보다 높다.

나. 임금근로 일자리의 질

첫째, 일자리 질의 일반적 특성을 살펴본 결과 분석시작시점(제12차)의 좋은 일자리 비율은 41.3%로 낮았는데, 시간이 지날수록 더 낮아져서 분석종료시점(제15차)에는 37.9%가 된다. 분석기간 임금근로 일자리의 취업률이 높아져도 일자리의 질은 낮아진 것을 말해준다.

일자리 질의 세부 지표별로는 고용안정성을 나타내는 정규직 비율이 51.4%, 월 최저임금 이상을 받는 근로자가 74.8%, 4대 사회보험의 보호를 받는 임금근로자가 57.7%이다(제15차 기준). 고용안정성을 나타내는 정규직 비율이 일자리의 질 가운데 가장 낮은 것을 알 수 있다. 4년 전과(2017년) 비교하면 정규직 비율이 53.4%에서 51.4%로 2.0%p 낮아졌다. 기업은 경기변동의 영향을 크게 받는데 최근 경제상황이 악화되고 노동유연성도 경직되어서 한번 채용하면 정년(60세)까지 일자리를 보장해야 하는 정규직보다는 인력을 탄력적으로 운영할 수 있는 비정규직을 선택한 것으로 보여진다. 또한 조기퇴직한 50대가 노동시장을 떠나지 못하고 재취업하지만, 일자리의 질이 낮은 임시직을 구하면서 비정규직의 비율이 증가하고 정부가 노인일자리사업과 같은 직접일자리 사업을 확대한 것도 영향을 미친 것으로 보인다. 또한 월 최저임금 이상을 받는 비율이 77.4%에서 74.8%로 2.6%p 감소하였다. 근로자가 자발적으로 시간제 일자리를 선택한 경우도 있겠지만, 경기불황으로 경영상황이 악화되는데 최저임금은 크게 높아져서 사업체에서 근로자를 줄이거나, 근로시간을 줄여서 월

최저임금 이상을 받는 임금근로자의 비율이 감소한 것으로 보인다. 더불어 4대 사회보험의 보호를 받는 비율은 59.2%에서(제12차) 57.7%로(제15차) 1.5%p 낮아졌다. 1990년대 말 외환위기 이후 사회보장제도가 크게 확대되었지만, 여전히 실질적 사각지대가 존재하는 것을 알 수 있다.

둘째, 세대별로 볼 때 가장 일자리의 질이 낮은 세대는 60대이다(10.5%). 우리나라는 60세 이상의 취업률이 높지만, 법적 퇴직연령(만 60세)을 지나 일을 하면 근로자로서 적정 보호를 받지 못하고 저임금의 불안정한 고용상태에 있는 비율이 높기 때문일 것이다. 특히, 노인일자리와 같은 정부사업에서 일하는 비율이 높아져서 좋은 일자리 비율이 낮은 것으로 보인다. 고령자는 경험과 지식이 풍부하지만, 대부분 질 낮은 일자리에서 경륜과 무관한 일을 하는 것으로 보인다. 20대도 질 좋은 일자리에서 일하는 비율은 31.5%로 일자리의 질이 낮은 세대에 속한다.

그렇다고 다른 연령대의 일자리 질이 좋은 것은 아니다. 40대가 좋은 일자리에 종사하는 비율이 가장 높지만 절반 수준에 불과하고(50.0%), 30대는 46.3%로 더 낮다. 가장 생산성이 높고 조직에서 중추적 역할을 담당하는 30~40대 가운데 절반 이상은 월 최저임금을 받지 못하며 사회보험의 사각지대에서 비정규직으로 일하고 있다. 또한 연공서열형 임금체계에 따라 임금이 높고 산업화 시기 정규직에 안착하여 오랫동안 사회경제적 혜택을 많이 누렸을 것으로 보이는 50대 가운데 질 좋은 일자리 비율은 38.9%에 불과해서 예측과 다르다. 조기퇴직한 50대는 완전퇴직을 감당할 수 있는 재력을 보유하지 못해서 노동시장을 떠날 수 없고, 떠날 의사도 없어서 “일하는 퇴직”을 대안으로 받아들여(지은정, 2020) 질 낮은 일자리에 종사하는 것이다.

다. 고령자와 청년의 일자리는 대체관계인가

첫째, 청년세대와 고령세대의 일자리관계를 패널 프로빗 확률효과모형으로 분석한 결과, 50대 고령자에 비해 20대 청년의 임금근로 취업률이 0.7% 높게 나타났다. 통계적으로 유의하진 않지만 정의 관계로 나타나 대체관계로 보기 어렵고 보완관계에 가깝다. 생애주기별 임금근로 일자리 확률을 보면, 40대의

임금근로율이 상대적으로 가장 높고 20대와 50대 특히, 60대가 낮은 역 U자형을 보인다. 일자리 진입이 어려운 20대 청년세대와 생애 주된 일자리에서 일찍 퇴출된 50대는 재취업의 어려움에 처하고, 그나마 법적 퇴직연령(만 60세)을 지나면 임금근로 일자리를 구하는 것 자체가 매우 힘들어진다. 지금까지 우리 사회는 노동시장의 취약계층인 두 집단을 두고 갈등관계로 묘사했지만, 우리나라의 세대별 일자리 고통이 U자형의 이중고 형태를 띠고 있어 청년과 고령자의 고용이 모두 우려되는 상황을 말해준다. 특히, 60대는 20대 청년세대보다 훨씬 열악한 위치에 있어서 경쟁관계로 보기 어려운데, 청년세대와 일자리를 두고 경쟁하는 세대로 그려져서 실태가 왜곡된 것으로 보인다.

둘째, 세대 간 일자리 대체담론의 또 다른 중심에 있는 질 좋은 일자리를 두고 청년층과 고령층이 경쟁하는지 생애주기별 일자리를 패널 프로빗 확률효과로 분석한 결과, 50대에 비해 20대가 질 좋은 일자리에서 일할 확률이 높지만 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 질 좋은 일자리를 두고 세대 간 일자리 경쟁이 발생하는 것이 아니라, 생애주기의 양 끝단에 있는 세대의 일자리 질이 모두 낮기 때문일 것이다.

제2절 정책방향

본 연구를 통해 도출할 수 있는 정책방향은 9가지이다. 첫째, 청년세대와 고령세대의 일자리 문제를 세대게임으로 환원하며 사회갈등을 악화시키는 것을 지양해야 한다. 세대갈등은 과거에도 존재했지만(이은희 외, 2016), 한국사회의 갈등총량에서 세대갈등이 차지하는 비중은 그리 크지 않았었다(박길성, 2011).¹³⁴⁾ 그러나 1990년대부터 세대갈등이 심각한 문제로 거론되며(이재경, 2018), 현재의 세대갈등은 과거보다 훨씬 격렬하고 노골적인 모습을 띠고 있다(이은희 외, 2016). 특히, 우리나라는 청년세대와 노년세대의 세대갈등이 첨예

134) 한국인이 생각하는 갈등의 심각성으로 볼 때, 세대갈등은 그리 큰 문제되는 갈등 항목이 아니었다(박길성, 2011).

화되고 있는 것으로 보인다. 장기화되고 있는 경제불황이 미래에 대한 전망을 지속적으로 암울하게 만들면서 청년 세대와 노년세대 간의 불신과 혐오가 심각해지고 있는 것이다(김중수, 2019).

그러나 세대의 개념을 지나치게 강조하면서 세대 문제라고만 볼 수 없는 것을 세대 문제로 환원시키거나, 세대와 전혀 상관없는 사회문제를 세대문제로 전환시키는 세대주의 혹은 세대게임으로 악화시키기도 한다(김선기, 2014; 전상진, 2015).¹³⁵⁾ 노무현 정부시기에 탄생한 386세대 담론은 우리 사회의 모든 사회적 고통과 불평등, 불공정을 고발하는 정의로운 얼굴을 하지만, 실은 그 모든 현실을 고발할 언어를 밀어내고 세대갈등과 세대불평등의 인식 틀에 가둘 수 있는 위험성을 안고 있다. 세대담론은 현실을 극도로 단순화시키는 이데올로기와 포퓰리즘적 동원에 취약하다. 사회문제와 부정의를 세대문제로 환원시키는 세대주의 담론은 어떤 면에서 인종주의나 성차별주의와 닮았다. 피부색, 생물학적 성별, 나이라는 즉각적으로 인지가능한 말초적 지표가 복잡한 사회현실에 대해 명쾌한 설명을 해줄 뿐 아니라, 누가 우리고 누가 그들인지에 대한 안전한 확신을 제공해 주는 듯이 믿게 만든다는 의미에서 그렇다(신진욱, 2020). ‘세대게임’이라고 부른 행위 즉, ‘세대와 별 상관없는 사안을 세대들이 서로 다툰 결과로 보도록 프레임(…)짜서 어떤 전략적 이익을 얻고자 하는 활동’은 세대갈등을 강조하고 그것을 부정의에 연결시켜 그런 부정의의 감정이 도덕적 분노를 일으키게끔 도발한다(전상진, 2018; 신진욱, 2020 재인용).¹³⁶⁾ 우리 사회의 경제 프레임이나 사회가치관적 프레임이 노인문제를 다른 세대에 경제적으로 부담을 주는 경제적 위협요인이자, 세대 갈등 확산의 주범으로 인식시키기 쉬워서 이 상황이 지속되면, 젊은 세대들이 권리를 뺏긴다는 피해의식, 세대 간 제로섬 논리에 근거한 경제배분의 논리를 강

135) 현실세계에서는 연속선상에 있는 일군의 사람들을 생산자의 임의적 기준에 따라 구획지어 가공하며 세대차이를 불필요하게 부풀리고 세대 간 갈등을 조장한다는 비난을 받기도 한다(박재홍, 2009).

136) 88만원 세대라는 명칭은 20대의 사회적 상황을 아주 정확하게 묘사한 진실이라고 평가받기도 하지만(오찬호, 2012), 이 충격적인 세대명칭은 엄밀한 사회과학적 분석을 통해 도출된 것이 아니라, 전체 비정규직의 평균 임금인 119만원에 20대 임금이 평균 비율인 74%를 곱한 ‘대강 계산한 구치’에 의한 것일 뿐이다(김선기, 2014).

조하여(이영주 외, 2015) 세대갈등이 악화되기 쉽다. 또한 대부분의 세대개념 사용방식은 특수한 소집단의 일탈적 가치관이나 행동양식을 전체 연령집단의 성원들이 공유하는 것처럼 성급하게 일반화하거나,¹³⁷⁾ 일시적인 유행을 마치 특정 세대의 내적인 통일성의 지표로 과장 해석하는 경향도 있다(전상진, 2002; 김선기, 2014 재인용). 그럼에도 불구하고 세대갈등, 세대담론, 세대주의, 세대게임, 세대전쟁 등 다양하게 호명되며 커지고 있다.

이렇게 세대갈등을 강조하는 학자들은 기성세대들의 탐욕에 의해 청년들이 피해를 입고 있다고 주장한다(이재경, 2018). 청년층의 좌절과 갈등, 분노 그리고 청년층을 기성세대의 착취대상으로 다룬 연구들이(이은경 외, 2016; 이재경, 2018; 조옥라 외, 2018) 이를 지지한다. 이 가운데 이철승(2019)은 386세대는 외환위기 이후 화이트칼라와 블루칼라를 막론하고 노동시장 상층에 최대 다수로 생존함으로써 20년간 연공제에 의한 임금상승의 최대 수혜 지위를 누리며 한국 사회의 세대내, 세대 간 경제적 불평등이 유의미하게 높아졌다고 하였고, 20대에게 경제적 문제와 취업은 매우 절박하고 간절하다. 취업하지 못해서 경제적 고통을 겪고, 경제적 부담으로 인해 취업준비 조차 하기 어렵다.¹³⁸⁾ 그래서 청년세대는 대체로 '절망과 결핍의 우울한 흔적'을 담는 세대로 그려진다(이재경·장지연, 2015; 김종수, 2019).¹³⁹⁾

137) 20대는 88만원 세대로 지칭되지만, 20대 모두가 골방에서 자신의 스펙 높이기에만 매달리는 것은 아니며 더욱이 그들 모두의 미래가 암울한 것도 아니다. 88만원 세대를 20대 전체를 지칭하는 세대명으로 과도하게 일반화하기 보다는 20대의 한 분파 정도로 이해하는 것이 적절하다(전상진, 2008; 박재홍, 2009 재인용).

138) 통계청(2021)에 따르면, 올해 5월 기준 3년 이상 장기 미취업상태인 청년이 27.8만 명으로 전년 동월 대비 1.2%p 높아졌고, 미취업기간 중 구직활동이나 취업시험 준비, 직업 교육 등을 하지 않고 그냥 시간을 보냈다는 청년도 9만 6천 명으로 1년 전보다 35.8% 증가했다. 3년 넘게 일하지 않고 일할 의지도 없이 집에서 시간을 보낸 청년(NEET족)이 10만 명인 셈이다(파이낸셜뉴스, 2021.09.15.).

139) 언론, 정치권, 출판계에 퍼진 청년층은 가장 운 없고 불쌍한 하층민으로 그려지거나(김선기, 2016; 2018; 정성조, 2019; 신진욱·조은혜, 2020 재인용), 버려진 세대(jilted generation), 프레카리아트(precariat) 등 젊은 세대의 불안과 박탈감을 드러내고 있다(아마미야 가린, 2011; Standing, 2014; 이재경·장지연, 2015 재인용). 2007년 이후에도 이태백, 캥거루족, 민달팽이족, 낙타세대 등 우스꽝스러운 신조어의 난무는 위기에 처함 청년 세대의 상황을 역설적으로 대변한다(방희경·유수미, 2015; 김종수, 2019 재인용).

그러나 본 연구결과, 청년세대와 고령세대 모두 일자리의 양과 질의 측면에서 취약한 계층에 불과한 것으로 나타났다. 우리 사회는 청년과 고령자가 일자리를 두고 경쟁한다고 전제하지만, 많은 대중적 세대담론이 말하는 것처럼 한국 사회 전체가 특정 세대에 의해 지배되고 있다거나, 어떤 세대가 다른 세대를 착취하고 있다는 류의 일차원적 사고는 현실의 문제를 올바르게 이해하고 대응하는 데에 도움이 되지 않는다(신진욱·조은혜, 2020). 물론 생애 노동경력 초기에 경험하는 실직은 노동경력 후반에 경험하는 실직보다 더 심각한 문제를 야기하며(Bell and Blanchflower, 2011; Nordström Skans, 2011). 청년시기의 실업은 임금과 미래의 노동시장 전망에 부정적인 영향을 미친다(Beaudrt and DiNardo, 1991; Gregg, 2001; Mroz and Savage, 2006; Raaum and Røed, 1997. Kahn, 2010; Vestad, 2013 재인용). 그러나 고령자의 상당수가 조기퇴직 후 단순노무직의 저임금 일자리에 생애를 마감한다. 아프지 않은 청년이 없는 것처럼, 고령자도 저마다의 고통이 있고 질 낮은 일자리에 힘든 삶을 살아갈 뿐이다. 저출산·고령화의 인구사회학적 변화, 사회보장제도의 지속가능성 확보를 위한 보험료 증가, 노동시장의 구조적 변화와 불평등이 증가해서 청년들이 느끼는 상대적 박탈감과 사회갈등의 모든 원인을 고령자에게 찾는 것은 적절한 진단으로 보기 어렵다. 그럼에도 불구하고 일자리를 둘러싼 세대담론이 확산되며 노동시장의 ‘을’과 ‘을’의 가혹한 생존게임으로 몰아가는 것 같다.

또한 고령자가 일자리를 차지하고 있어서가 아니라, 기업이 경력직 신입을 선호하는 경향이 강해서 졸업을 앞둔 청년들은 사실상 경력직과 경쟁하는 상황이다(김정희 외, 2021:140) 서울경제, 2021.12.28.)¹⁴¹⁾ 기업이 신입사원을 뽑을 때 당장 업무에 투입해도 효율적인 성과를 낼 수 있는지를 채용기준으로 삼기 때

140) 기업들이 경력직을 위해서 신입사원을 뽑는 회사가 줄어들었습니다. 경력직을 원하는 사회이기에 경력을 쌓으려고 회사를 다니는 건데, 신입에게 경력을 원하는 사회가 부담스럽습니다. 신입들이 사회에 적응할 수 있도록 경쟁력 보다는 능력을 보는 사회가 됐으면 좋겠습니다.(대학생 인터뷰 중, 김정희 외, 2021).

141) 수시 채용 트렌드에 따라, 직무역량을 쌓은 ‘경력직 신입’을 선호하는 경향이 뚜렷해졌다. 우리나라 기업 397개 가운데 65.5%는 지난 2년새 경력직 위주로 채용했고, 34.5%만 신입직 위주로 채용했다고 응답하였다. 결국 대학졸업 후 곧바로 구직에 성공하지 못한 청년 구직자는 타격을 크게 받게 된다(서울경제, 2021.12.28)

문에 경력직 선호가 뚜렷해지고 있다. 여기에 기업의 경영악화, 기술변화, 산업 구조의 변화, 경기변동, 기업규제(최저임금 인상,¹⁴²⁾ 주52시간제 등)¹⁴³⁾ 등과 같은 요인으로 인해 청년이 좋은 일자리에 진입하기 어려운데¹⁴⁴⁾, 그 모든 책임은 고령자에게 전가하고 세대 간 일자리 경쟁으로 환원하는 것은 바람직하지 않다.

“신규채용할 때 청년이나 고령자나를 두고 고민하는게 아니라, 신입사원을 뽑냐 경력직을 뽑냐가 더 중요해요. 요즘은 경력있는 신입직원을 선호하거든요”

기업관계자D 인터뷰 중

이보다는 청년과 고령자 모두 임금근로 일자리를 구하기 어렵고 취직해도 질 낮은 일자리에서 일하는 것으로 보는 것이 더 적절하다. 이제 학교를 졸업하고 노동시장에 진입하기 위해 애쓰는 20대 청년과 생애 주된 일자리에서 일찍 퇴출되어 당장의 생계유지가 절박해서 선택의 여지없이 오래 일해도 숙련도가 향상되지 않고 부가가치가 낮으며 연공서열형 임금체계가 아닌, 최저임금만 받을 수 있는 막다른 일자리에서 일하는 50대, 그리고 법적 퇴직연령을 지나 동일한 근로자이자 존중받지 못하고 폄하되어 가장 질 낮은 일자리에 종사하는 60세 이상의 삶이 다르지 않기 때문이다. 더 나은 내일을 위해 투자할 재력도, 시간도, 마음의 여유도 없는 고령자에게 인생이모작, 인생삼모작은 한 낮 꿈에 불과하다.

앞으로는 고령자와 청년 중 누구의 삶이 더 힘든지 무게를 재어보고 취약 계층끼리의 일자리 경쟁으로 몰아가기 보다는 처음 사회생활을 시작하며 삶의 현장에서 고군분투하는 청년과 생애 주된 일자리를 떠나 질 낮은 일자리에서

142) 최저임금이 오르자 고용주는 아르바이트 인원을 줄였고, 주휴수당을 지급하지 않기 위해 15시간 미만까지만 근무하는 고용조건을 내세웠습니다. 당장 아르바이트 구인 홈페이지에 들어가서 봐도 주 15시간 미만으로 구하는 공고가 많습니다. 청년들이 아르바이트를 통해 취업준비 자금을 마련하고 직무를 체험할 기회가 줄어들었습니다(대학생 인터뷰 중, 김정희 외, 2021).

143) 전경련이 기업경영환경 등에 대해 설문조사한 결과, 62.3%가 한국의 경영환경은 선진국에 비해 ‘매우 나쁨’으로 평가했고, 경영환경이 뒤처지는 가장 큰 이유는 ‘기업규제 부담(39.4%)’을 꼽았다(한국경제, 2022.01.03.).

144) 정부주도의 공공일자리, 단기 일자리보다는 기업의 수요에 의해 양질의 일자리가 창출 되도록 규제완화, 세제혜택 등을 시행해야 합니다(대학생 인터뷰 중, 김정희 외, 2021).

중사하며 생계를 유지하는 고령자의 일자리 문제를 모두 돌아볼 필요가 있다. 또한 설령 세대 간 일자리 대체관계가 목도되더라도 이를 해결할 수 있는 방안 마련에 집중해야지 노동시장의 문제를 세대문제로 치환하며 부정적인 세대프레임을 강화하는 것은 사회만 분열시키므로 지양해야 한다.

둘째, 청년과 고령자의 일자리 문제를 이분법적으로 접근하지 말고 세대통합적으로 접근해야 한다. 고령근로자의 조기퇴직은 대공황 이후 실업증가, 케인즈주의 합의의 붕괴와 함께 고용정책도 작동하지 않게 되자, 노동공급을 축소시켜야 했는데, 젊은이들에게 새로운 일자리를 마련하여 실업문제에 대처하며 인플레이션을 피하는 무혈의(bloodless) 적절한 방법이었다(Esping-Andersen and Sonnberger, 1991; Kohli and Rein, 1991). 경제위기 당시 독일에서는 “젊은이에게 일자리를(make room for the young)”, 미국에서는 “노인에게는 소득을, 젊은이에게는 일자리를(incomes for the old, jobs for the young)”이라는 슬로건을 거리에서 쉽게 볼 수 있었고(Kohli and Rein, 1991), 이와 같은 일련의 과정을 통해 조기 퇴직이 사회적 추세(social trend)가 되었다(Guillemard, 1991; 지은정, 2012 재인용).

그러나 영국은 1997년 청년실업 문제를 해결하기 위해 고령자의 조기퇴직을 독려하는 Job Release Scheme을 도입하여 고령자의 고용률을 낮추는데 성공했지만, 청년층의 고용율을 높이지는 못했다(Banks et al., 2010). 프랑스는 퇴직연령을 65세에서 60세로 하향조정하여 고령근로자들이 노동시장을 일찍 떠날 수 있도록 개혁하여 고령자의 조기퇴직은 증가하였지만, 청년들에게 더 많은 일자리 기회를 제공했다는 증거는 찾기 어렵다(Gruber et al., 2010; World Bank Group, 2021 재인용).

조기퇴직정책을 실시했던 유럽의 많은 국가들도 2010년부터 세대 간 연대와 결속을 중시하는 유럽연합(EU)의 정책방향에 동참하고 있고(Eurostat, 2012), 청년실업대책의 일환으로 실시했던 조기퇴직정책이 실패한 경험을 참고하여 세대통합적 정책으로 전환하였다(지은정, 2014 재인용). 조기퇴직정책을 선두적으로 실시했던 프랑스도 청년과 노인을 경쟁에 가두어서는 안된다고 하며(Élisabeth Borne, 2021; 손동기, 2021 재인용), 독일 역시 청년고용과 고령자 고

용을 대체관계로 보기보다는 모두를 위한 일자리 정책을 고민하고(정미경, 2021), OECD는 작업장에서 고령자와 청년층이 함께 일하며 조직성과를 높일 수 있는 연령다양성(age diversity)을 강조하고 있다(OECD, 2019). 일본도 특정 세대를 위한 정책이 아니라, '1억 총 활약사회 실현정책'¹⁴⁵과 '전세대형 사회보장정책'¹⁴⁶로 청년고용과 고령자 고용이 플러스섬 게임이 되도록 지원해서 모든 세대의 취업률이 계속 증가하였다(2013년~2020년 팬데믹 전). 또한 전세대형 사회보장정책의 핵심 개혁은 5가지인데 첫 번째 과제로 생애현역(에이지 프리) 활약사회를 위한 「70세까지의 고용기회 확보」를 담으면서 현역 세대의 사회보장제도의 부담억제, 모든 세대가 공평하게 떠받드는 사회보장제도를 세 번째와 네 번째 과제로 삼고 있다. 2022년 베이비붐 세대가 75세 이상 고령자가 되는데 현재의 사회보장제도를 전제로 하면 현역세대의 부담이 크게 올라가서 (연금, 의료, 간호 등 사회보장제도 전반) 현역세대의 부담을 줄일 필요가 있고 연령보다는 부담능력에 따라 사회보장제도를 부담하도록 개혁할 필요가 있기 때문이다(全世帯型社会保障検討会議, 2019; 오학수, 2021 재인용). 청년의 노동시장문제를 고령자의 노동공급감소 정책으로 해결하려고 하기보다는 어떤 국가도 조기퇴직 유인정책을 통해 청년층 고용을 증가시키지 못하고 결국 정책을 선회한(Gruber et al., 2010; Bakem et al., 2010 등; 지은정, 2012 재인용) 경험을 교훈으로 삼아야 함을 말해준다. 물론 우리나라도 제4차 저출산고령사회기본계획을 수립하고 연령통합적 사회로의 이행을 위해 세대 간 연대를 증진하기 위해 노력하고 있다(저출산고령사회위원회, 2020). 그러나 우리나라는 아직 시작

145) 일본정부가 2015년부터 실시한 1억 총활약 사회는 지금까지 다양한 문제 때문에 활약하지 못했던 여성, 청년층, 고령층, 장애인 등이 가정, 직장, 지역의 모든 장에서 모두 활약하는 이른바 전원 참가형 사회가 될 수 있는 환경과 기회를 만드는 정책이다. 일본은 1억 총활약 사회실현 정책으로 모든 세대의 취업자가 증가하여 특정 세대가 배제되거나 혜택받지 않아 세대연대와 통합에 순기능을 하였으며, 경제활동을 통해 부가가치 창출에 기여했고 사회보험료를 납부하여 사회보장시스템의 유지에도 기여하였다(오학수, 2021).

146) 전세대형 사회보장정책은 사회보장 지원은 고령자 중심, (채원)부담은 현역세대 중심이라는 지금까지의 사회보장구조를 바꾸어 모든 세대가 지원의 대상이자 공평하게 재원을 부담하는 것이 사회보장개혁의 기본임을 밝히고 있다. 일본은 이를 통해 세대 간 연대가 강화될 것으로 기대한다(오학수, 2021).

단계인 만큼, 세대연대에 정책적 노력을 배가하여야 할 것으로 판단된다.

또한 인식 전환에 그치지 말고 사업도 병행하면 더 효과적일 것으로 판단된다. 고령자들은 청년들이 경험하지 못한 생애 노동 경험(life experience)을 통해 직무에 특화된(job-specific) 지식과 기술을 가지고 있어서 대체관계라기 보다는 보완관계로(Fitzenberger and Kohn, 2006; Kalwij et al., 2010; World Bank Group, 2021 재인용) 작용할 수 있다. 프랑스는 ‘세대계약’ 사업을 2011년부터 실시하며 청년과 고령자의 고용 및 세대 간 지식과 기술이전을 증진하고자 하였다. 300인 미만 사업장에서 26세 이하의 청년과 57세 이상 근로자를 채용할 경우 연 8,000유로(청년 4,000유로/고령자 4,000유로)를 총 3년 동안 지원하고, 법정최저임금의 160% 미만의 임금근로자는 기업의 사회기여금을 감액했다(김혜란, 2012; 지은정, 2017 재인용). 또한 일본의 김포멜렉 회사는 청년층에게 고령자의 노련한 기능을 전수하고자 중간 연령층(40대)과 2단계 기능전수제도를 도입하며 정년을 70세로 운영하고 있고, 야마모토금속 제작소 고연령자와 청년층이 한 팀이 되어 멘투맨으로 기술·기능을 전수하며(OJT, 연수회 포함) 고연령자가 청년층의 국가기능자격증 취득에 필요한 기능을 지도한다(지은정·오학수, 2016). 독일은 직장에서 발생할 수 있는 세대문제를 사업장 내 세대 간 정의와 공정성이라는 기준으로 해법을 찾는다. 기성세대는 경험적 지식을 전수하고, 젊은 세대는 최신 기술과 지식을 전수하는 상호협력의 기초를 바탕으로 사업장 내 세대 간 ‘기브 앤 테이크’가 균형을 이룰 수 있을 때 세대 간 정의가 실현될 수 있다고 보기 때문이다(Strauß and Lichte, 2009; 정미경, 2021 재인용).

우리나라도 보건복지부가 노인일자리사업 중 시니어인턴십사업의 일 유형으로 숙련기술을 보유한 만 60세 이상자를 청년 멘토로 최소 6개월 이상 고용한 기업에 인건비를 지원하여 기술 전수를 지원하는 “세대통합형 사업”을 실시하고 있지만(표 7-1), 보건복지부·한국노인인력개발원, 2020), 단순히 고령자와 청년이 같이 일하는 경향이 있어서(편의점 등), 기존사업과 크게 다르지 않다.

<표 7-1> 노인일자리사업의 세대통합형 사업개요

구분		지원내용
사업정의		숙련기술을 보유한 만 60세 이상자를 청년 멘토로 최소 6개월 이상 고용한 기업에 인건비를 지원하여 기술 전수를 지원하는 사업
참여기준	노인	만 60세 이상의 숙련기술 보유자로, 유관자격증을 소지하고 있거나 해당 업종 관련 10년 이상 경력을 보유한 자
	청년	만 18세 이상 34세 이하인 자
참여기업 지원금	조건	숙련기술 보유 퇴직자를 청년 멘토로 최소 6개월 이상 고용한 기업
	채용 지원금	1인당 최대 300만 원 지원

주: 노인일자리사업의 일 유형인 시니어인턴십사업은 일반형, 세대통합형, 장기취업유지형, 체험형으로 운영됨(2021년 기준)

자료: 보건복지부·한국노인인력개발원(2020)을 바탕으로 작성

<표 7-2> 세대융합형 신중년 창업 서포터즈 사업개요

구분		지원내용
사업정의		세대 간 협업을 통한 청년 창업자 지원 및 신중년 전문퇴직자의 사회공헌형 일자리 창출
참여기준		예비창업자, 50-60대 경력 10년 이상의 퇴직자
지원규모		청년창업자 30팀, 신중년 전문퇴직자 60명
지원 내용	청년 창업자	퇴직전문인력의 기술/경영 컨설팅(멘토링) 지원 및 자금 지원, 투자유치 피칭 세미나, 데모데이 등 교육지원
	신중년 서포터즈	최대 7개월 간의 컨설팅(멘토링) 수당 지급

자료: 중소벤처기업부 홈페이지(최종접속일: 2021.12.28.)

또한 중소벤처기업부의 “신중년 창업 서포터즈” 사업은(<표 7-2>) 경력 10년 이상의 전문퇴직자인 신중년(50-60대)의 지식과 경험을 청년 창업자의 아이디어와 매칭하여 멘토링(컨설팅)하는 세대 간 협업을 통해 청년 창업자의 사업화 성공률을 고취시키는 사회공헌형 일자리사업이 있지만, 사업규모가 작고(청년창업자 30팀, 신중년 전문퇴직자 60명. 중소벤처기업부 홈페이지. 최종접속일 2021.12.28.) 교육분야에 한정되어 있다.

앞으로는 고령자의 경험과 지식이 전수되며 청년의 직업 경험이 숙련도와 전문성 향상으로 이어질 수 있도록 사업을 설계하는 것도 고민할 수 있다. 예컨대, 뿌리산업의 경우 만성적인 인력난으로 근로자를 채용하지 못하고 청년이 입사해도 금방 그만두어¹⁴⁷⁾ 그야말로 뿌리째 흔들리고 있고, 수년 안에 사라질 날이 오지 않을까 걱정한다(한국일보, 2021.11.05.). 여기에 제조업의 특성상 초과근로가 필요한데 주52시간제로¹⁴⁸⁾ 기업은 기존 근로자의 연간임금을 총 4조 5,979억원 감소했지만(노민선·조호수, 2019), 근로자의 91.8%가 임금감소를 겪으며(평균 65.8만원) 생계유지를 위해 two-job을 하거나(40.8%. 중소기업중앙회, 2021a) 숙련근로자들이 이직하고 있다(이정, 2021).

“뿌리산업은 오래 일한 사람만 할 수 있고 기술이 있어야 해. 그런데 근로시간단축으로 월급이 450만원에서 220만원이 되니, 금형전문가가 생업을 포기하고 택배로 이직했어. 고령근로자만 그만두는게 아니라, 금형제조업의 전문성도 사라지는 거지”

기업관계자E 인터뷰 중

청년들은 뿌리산업을 기피하고 숙련공은 이직해서 생산성과 품질 저하, 납기 지연의 문제가 발생하고 있는데(손승범, 2021) 그나마 고령자가 은퇴하면 사업체를 운영하기 힘들다.

“제조업은 납기일을 맞추는 게 중요한데, 주52시간제 시행으로 일을 할 수 없어서 물건을 못 받아. 받을 수가 없어. 외주 주문이 들어와도 받지 못할 때도 있고.. 기업의 경쟁력이 낮아질 수밖에 없지. 기업이 살아야 근로자를 고용하는데..”

기업관계자F 인터뷰 중

-
- 147) 경기도 주물업체의 53세 과장은 35년차인데 전국 주물업계의 막내라고 한다. 회사 대표는 지금 환갑이 넘은 이사가 직접 소형 전기로 앞에서 작업하는데, 지금 일하는 이사가 은퇴하면 어디서 사람을 구할지 막막하다고 말한다(한국일보, 2021.11.05.).
- 148) 최저임금 상승으로 제조업 종사 기피현상이 나타나는 상황에서 그나마 제조 중소기업의 인력 조달방안은 실근로시간이 늘어남에 따른 실임금의 증가였다. 그러나 근로시간 단축은 그러한 가능성마저 차단함으로써 중소기업의 인력 및 생산성 유지를 어렵게 만들고 있다(권혁, 2021).

“제조업 회사는 고령근로자를 붙잡고 싶어도, 고령자들이 먹고 살려고 그만둬. 우리나라 장점인 조선업뿐 아니라 제조업도 사람이 떠나서 흔들리는거지”

기업관계자G 인터뷰 중

더구나 고령자에 체화된 지식과 기술은 매뉴얼도 없고, 매뉴얼로 만들기도 어렵다.

“생산직 가운데 고급기술을 가진 고령근로자들이 있어요. 이분들은 기계와 사람이 하나가 되는 몰아일체 수준이죠. 엄청난 기술이에요. 다른 직원이 담배 한 대 피고 오면 이미 깨끗하게 수리되어 있으니까요. 이 분들은 한 건에 20-30만원씩 받을 수 있어요. 하루에 5건 하면 100-150만원을 버는거죠.”

그런데 이 기술에 대한 매뉴얼이 없어요. 매뉴얼을 만들 수도 없어요. 그분만 아는 기술이죠... 그런데 이 분들이 나가면.....”

기업관계자 A 인터뷰 중

그렇다고 정년퇴직 후에도 생계유지를 위해 일 해야 하는 고령자들이 자신이 수십 년간 쌓아온 노하우와 지식을 가업을 물려받을 자식도 아닌 청년들에게 전수하기는 쉽지 않다.

“우리나라는 사회보장제도가 약해서 퇴직해도 먹고 살아야 하니까 기술전수를 안해요. 아니 전수해 줄 수 없죠. 자식이라면 모를까...”

기업관계자 A 인터뷰 중

“대부분은 퇴직해도 일해야 해서 기술전수를 안해요.”

기업관계자D 인터뷰 중

한계는 있지만, 뿌리산업에 세대연대형 일자리를 지원하면 청년들이 어케 너머로 고령자의 생산기술과 업무 노하우를 배울 수 있어¹⁴⁹⁾ 고령자와 청년이

149) 단순히 청년과 고령자가 함께 일하기보다는, 집단 간 긍정적 접촉은(예: 협동) 외집단에 대한 위협인식과 부정적인 태도를 감소시키며(Hewstone, 2003; Voci and Hewstone, 2003; Riek et al., 2006), 문화적 다양성(diversity) 프로그램이 실질적·상징적 위협을 효과적으로 줄이고(Riek et al., 2006), 연령통합 프로그램은 노인에 대한 부정적인 인식을 개선하는 데 도움이 되는 것을(Moody and Sasser, 2012; 지은정, 2021 재인용) 참

상생할 수 있고 우리나라 경제의 중요한 근간인 제조업도 발전시키는데 기여할 수 있을 것으로 보인다.

“대기업에서 노하우를 축적한 퇴직자들이 중소기업에 재취업하는 경우 정부가 인센티브를 주면 좋을 듯해요. 임금지원이나 세제혜택 등으로요”

기업관계자D 인터뷰 중

정부가 중소기업 청년일자리 창출 지원정책을 26개에서 94개로 대폭 확대하였지만, 정책수요자이자 일자리 창출의 원천인 기업은 활용하기 어렵다. 실질적인 맞춤형 지원정책이 필요한데(중소기업중앙회, 2021b),¹⁵⁰⁾ 뿌리산업처럼 고령자 고용률이 높은 사업체에서 청년을 채용하면 정부가 인센티브를 지원하는 방안도 고민할 수 있을 것이다.¹⁵¹⁾ 연공급 임금체계가 작동하지 않고 구인난에 시달리는 중소기업은 경력과 직무능력이 있는 퇴직고령자를 선호할 수 있기 때문이다.

또한 고령자가 ‘커리어 교육 코디네이터’로 중고등학생, 대학생에게 진로 교육을 실시하는 것도 고려할 수 있을 것이다. 일본은 고령자에 한정된 것은 아니지만, 기업근로자를 중·고등학교에 강사로 파견하여 직업, 산업실태, 일하는 의미, 직업생활에 관하여 학생들이 이해하고 생각할 수 있도록 「커리어 탐색 프로그램」을 운영하고 있는데, 2017년 기준 3,107개 학교에서 약 27만 4천 명의 학생이 참가하였다. 일본의 경제산업성은 ‘커리어 교육 코디네이터’를 육성·인정하며 2018년 기준 325명이 활동하고 있다(오학수, 2021). 보건복지부도 은퇴 전·후의 베이비붐 세대 전문인력의 지식과 경륜이 사회적으로 사장되는 것을 막고, 지역사회를 위해 공헌하며 보람된 노후를 보낼 수 있도록 사회공헌활동을 지원하는 사업(베이비붐세대 사회공헌활동 지원사업)을 실시했다(보건복지부, 2016). 특히, ‘오과장, 학교에 가다’ 사업을 통해 베이비붐세대가

고할 필요가 있다.

150) 주 52시간제로 생산 효율은 떨어지고 최저임금·원자재값 상승으로 생산비용은 증가하는데 납품가는 그대로라서 뿌리산업 인력난 해소를 위한 합리적인 대안 마련이 필요하다(한국일보, 2021.11.05.).

151) 우리나라 기업의 54.5%는 경제활성화와 국민부담 경감을 위한 감세정책이 필요하다고 응답하였다. 이는 우리나라의 높은 세부담에 대한 기업들의 우려가 반영된 것으로 보인다(한국경영자총협회, 2021a).

아동·청소년에게 직업안내 및 진로에 도움을 줄 수 있는 멘토링 활동을 하여 호평을 받았다. 그러나 현재는 실시되지 않는 만큼 사업을 발전시켜 실시하는 것도 고려할 수 있을 것이다.

셋째, 일자리의 질을 개선해야 할 것으로 보인다. 본 연구에서 일자리의 질을 3가지 지표로 간략하게 측정하였음에도 불구하고 모든 세대의 일자리 질이 낮게 나타났다. 일할 곳이 없는 것보다는 낮지만, 정부는 지금까지 일자리의 양을 늘리는데 집중하며 일자리의 질에 대해서는 주목하지 못했기 때문이다. 또한 대기업은 취업난, 중소기업은 인력난을 거론하며 청년층 일자리의 가장 심각한 문제로 청년층의 눈높이를 문제삼곤 하지만, 교육과 고용의 mismatch에 의한 구조적인 문제를 개인적인 눈높이 탓으로 돌리는 것은 적절한 해법이 될 수 없다(박길성, 2011).¹⁵²⁾

프랑스 정부가 2005년 청년실업을 줄이기 위해서 ‘최초고용계약제도(CPE: Contrat Premier Embauché)’를 시행하려고 했을 때, 당장의 취업보다 취업 이후에 직업의 안정성을 중요하게 생각하는 청년들이 강력하게 저항하며 좌초되었고 그 이후 고실업률이 지속되는 상황에서도 첫 직장을 신중하게 선택하는(손동기, 2021) 것을 두고 비난하기는 어렵다. 첫 직장의 직업지위는 그 이후의 직업경력에 큰 영향을 미치며(Blau and Duncan, 1967; 차종천, 1992; 방하남·김기현, 2001; 지은정, 2009 재인용; 지은정, 2019; 신재율, 2021; 오학수, 2021), 일자리가 삶의 대부분을 차지하는 가운데 노동의 대가로 받는 임금으로 살 수밖에 없는 근로자로서는 누구나 일자리 선택에 신중할 수밖에 없기 때문이다.

그럼에도 불구하고 노동시장 문제를 구직자의 높은 눈높이로 진단하는 것은 사회구조적인 문제를 개인의 잘못으로 돌리는 것과 다르지 않다. 이보다는 생애주기의 양 끝단에서 질 낮은 일자리에서 일하는 20대와 50대의 노력이 바닥으로의 경주가 되지 않도록 어떤 일자리가 열악한지 실태를 파악하고 괜찮은 일자리 창출에 더 많은 노력을 기울여야 할 것으로 판단된다.

152) 눈높이를 운운하거나 취업률에 의한 대학구조조정을 강조하는 것은 노동시장의 수요자에 대해서는 외면하고 공급자에게 과도한 책임을 돌리는 형국이다(박길성, 2011).

넷째, 기업이 경영하기 좋은 환경을 구축하여 기업규제를 완화하고,¹⁵³⁾ 자발적으로 일자리를 창출할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 청년과 고령자가 노동 시장 참여권을 획득하면 즉, 일할 의사와 능력이 있는 시민의 일자리가 창출되어 경제활동을 하고 사회보험료를 납입한다면 세대연대와 세대 간 정의를 이루고 세대 간 일자리 대체담론은 발생하지 않을 것이다(오학수, 2021; 정미정, 2021)

“고령자가 퇴사하면 기업이 청년을 채용할 여력이 생기죠 그러나 고령자가 나간 만큼 신규 채용하는 건 아니에요”

“경기가 좋을 때 신규채용하는 게 아니라, 기존 인력들이 특근으로 일을 더 했어요 주 52시간이 되면 신규채용할 것 같지요? 아니에요 해외로 물량을 돌리기도 해요 단협에 노동조합 승인 후 할 수 있죠 우리나라는 기업규제가 강하고 인건비가 높지만 해외는 아니거든요”

기업관계자A 인터뷰 중

“청년과 고령자의 일자리 대체때문이 아니라, 정부규제(최저임금 인상, 주52시간제 등)로 신규채용을 주저하기도 합니다”

기업관계자A 인터뷰 중

“신규채용하지 않는 이유로 정부규제(때문이라고 말하기 그래서 예들려서 고령자로 표현하기도 해요”

기업관계자C 인터뷰 중

“우리나라는 고용유연성이 낮잖아요 경기상황에 맞게 인력을 활용할 수 있어야 하는데 어렵죠 청년은 고령자보다 임금이 낮아서 인건비 부담이 크지 않지만, 경기상황과 상관없이 정년까지 일자리를 계속 보장해야 하니까 부담스러운거예요 반기업 정서로 기업을 바라보는 시선이 좋지 않지만, 기업도 생명체랑 같아요 기업도 힘들어요”

기업관계자B 인터뷰 중

153) 대학생도 청년실업 해소를 위한 정부 또는 국회의 중점 추진 정책은 ‘양질의 일자리 확대를 위한 기업규제 완화 등 고용여건 개선’이라는 문항에 가장 많이 응답하였다(29.1%).

“신규채용시 청년이나 고령자나를 두고 고민하는게 아니라, 신입사원을 뽑냐 경력직을 뽑냐가 더 중요해요. 요즘은 경력있는 신입직원을 선호하거든요”

기업관계자D 인터뷰 중

물론 경제가 활성화되어야 한다. 노동력이 부족하면 일자리 대체관계보다는 보완관계의 가능성이 높지만(原ひろみ, 2005; 오학수, 2021 재인용), 경제가 고성장이던 사회에서 저성장 사회로 변하면 각 세대가 원하는 괜찮은 일자리를 획득할 전망은 낮고 경제적 어려움이 가중되어 모든 세대가 제한된 일자리를 두고 경쟁하는(박길성, 2013; 이재경, 2018 재인용) 것처럼 보인다. 경제성장률의 하락과 청년층 고용률의 하락 사이에 유의한 관계가 있는 것도(지은정, 2012) 이를 지지한다. 그러나 경제가 성장하면, 한정된 일자리를 두고 경쟁을 하는 것이 아니라 일자리 기회가 확대될 수 있다. 이는 기회부족으로 인해 청년들이 느끼는 불공정과 고령세대가 기득권을 누린다는 인식을 개선하는데도 도움이 될 수 있다.

그러나 기업입장에서는 높은 성장률이 경기회복의 신호로 해석되기 보다는 마이너스 성장에 따른 기저효과에 기인한 일시적 경기반등으로 판단하는 기업이 많다. 경제성장률이 높아져도 기업의 절반 이상은(53.5%) 내년에도 현상유지를 경영목표로 하며, 채용을 확대할 계획을 수립한 기업도 25.4%에 불과하다. 설문조사에서도 한국경제를 제약하는 가장 큰 문제는 ‘기업활력을 저하시키는 각종 규제정책’이라고 응답하였다(39.1%). 이를 반영하듯 기업의 투자 촉진을 위한 최우선 과제는 정부의 ‘규제혁신’이다(49.4%. 한국경영자총협회, 2021a). 기업규제보다는 기업이 자발적으로 일자리를 창출할 수 있는 지원에 더 집중해야 함을 말해준다.

다섯째, 경제이론에 따르면, 한 유형의 근로자가 다른 유형의 근로자로 대체되는 것은 그들이 보유한 기술수준이 비슷할 경우에 가능하다(Böheim and Nice, 2019). 연령집단의 기술이 비슷할수록 대체정도가 크지만(Kalwij et al., 2010; 지은정, 2012 재인용) 기술변화가 코호트 사이의 대체가능성을 감소시켰고(Böheim and Nice, 2019) 고령자의 전문성이 높으면 숙련된 고령자를 대체할 수 없어서 고령자가 청년층 일자리를 대체한다고 보기 어렵다.¹⁵⁴⁾ 독일도 전문

154) 특히 경기가 불황이면, 기업들은 취업과 동시에 재교육 비용이 드는 신규 채용을 회피하

숙련인력이 감소하는 상황에 고령자의 전문성을 대체할 수 있는 청년을 구하기 어려워서 고령자와 청년의 일자리관계를 대체관계로 보지 않는다(정미경, 2021). 일본에서도 고령자가 갖고 있는 기업특수 기능은 신규채용으로 대체할 수 없고, 고령자와 청년층이 갖고 있는 기능이나 능력이 다르기 때문에 고령자 고용이 청년고용을 대체하는 것으로 보기 어렵다(大石亜希子, 2013). 오히려 고령자가 자신의 기능을 청년층에게 전승할 수 있어서 청년층 고용을 촉진할 가능성도 있다(太田聰一, 2006; 오학수, 2021 재인용). 우리나라도 기술이 필요한 일자리에서는 청년층과 고령층의 일자리 대체관계가 나타나지 않는다.

“근로자가 400명 정도 되는 〇〇〇 회사에 10명 정도 정년퇴직했는데 회사가 정년퇴직된 사람을 다시 고용했어요. 임금은 퇴직 전의 60% 드리고요. 이분들은 30-40년 동안 쌓은 기술을 가지고 계셔서, 이만큼 숙련된 인력을 구하기 어려워요.”

“고령자의 기술이 필요한 데는 대체관계라는 말이 안나와요. 그런데 고졸도 15분이면 익힐 수 있는 단순업무가 많은 제조업은 고령자의 경험과 숙련이 필요없는데 고령자들이 안 나가니까 청년을 채용하기 어렵죠”

“기술이 발전하고 산업이 바뀌면서 기계가 사람을 대체하기도 해요. 그런데 자본 투자 여력도 중요하고요. 경영환경이 안되면 자본이 노동을 바로 다 대체할 수 없어요. 고령자도 기술이 있으면 해고되지 않죠”

기업관계자B 인터뷰 중

한 중소기업에서는 기아차나 현대차 또는 한국 GM 등 완성차 업체에서 수십 년간 내공을 쌓아 바로 현장에 투입할 수 있는 숙련기술 퇴직자들을 재고용하며 고용을 연장하였다. 회사는 숙련된 근로자의 경력과 지식을 활용할 수 있어 나이가 아닌 직무능력을 최우선으로 여긴다. 또 다른 중소기업에서는 “일정한 나이가 됐다는 이유로 퇴직자가 발생하면 회사는 새로운 인력을 채용해 다시 교육해야 한다”며 회사 경쟁력 유지 차원에서 정년을 아예 폐지했다(서울경제, 2021.12.21.). 이런 기업은 숙련된 고령자를 청년이 대체할 수 없어서 고령근로자의 비율이 높을 수밖에 없기 때문에 고령자가 청년의 일자리

고 숙련된 인력(경력직 등)을 선호하게 된다(강유덕, 2009; 지은정, 2012 재인용).

를 잠식했다고 결론짓는 것은 정확한 문제진단으로 보기 어렵다.

또한 고령자의 생산성이 낮다고 인식되지만, 우리나라 대·중소기업 300개 사는 중장년 인력의 생산성이 젊은 세대와 비슷하거나 높다는 응답이 74.7%로 높고, 43.7%는 정년 60세 이후에도 계속 고용하고 있는 것으로 조사되었다(대한상공회의소, 2021). 60대 근로자의 생산성도 40대 근로자의 72.4%에 이르러 통념처럼 고령자의 생산성이 낮지 않다(지은정, 2017). 세월의 흐름 속에 축적된 지식과 경험을 반영한 결정화 지능(crystallized intelligence)과 암묵적 지식(tacit knowledge)은 인생 후반까지 유지되어서(Beach, 2008), 근로자의 생산성은 나이가 많아져도 유지할 수 있다(Sharpe, 2011; 지은정, 2016 재인용).

그러나 고령자가 일할 능력보다 일을 부리는 능력이 많다면 기업 입장에서는 채용을 기피할 수밖에 없다.

“고령자는 일할 능력보다 일 시키는 능력이 더 많아요 기업엔 이미 일 할 능력보다 일 시키는 능력이 많은 고령자가 있는데, 어떻게 고령자를 더 채용해요? 기업은 일할 사람이 필요해요”

기업관계자C 인터뷰 중

따라서 고령자의 숙련된 경험과 지식이 사장되지 않도록 지원해야 한다. 그렇다고 없던 능력이 퇴직 후에 갑자기 생길 수 없으므로 고령자의 숙련도가 유지되고 생산성이 감소하지 않도록 나이에 따라 낮아지는 직무영역에 대해 교육훈련을 하면 고령자의 계속고용이 불가능한 것도 아니다.

다만, 현재 고령자 직업훈련체계를 바꿔야 할 것으로 보인다. 직업훈련은 급변하는 기술변화에 적응하고 임금 대비 생산성이 낮은 문제를 해결하기 위해서도 필요하지만, 현재 직업훈련체계는 공급자 중심이기 때문에 기업이 원하는 인재를 양성하거나 생산성을 높이기 어렵다. 기업은 일할 사람이 필요하기 때문에 나이가 많아도 역량이 되면 채용하지만, 채용할 사람이 없다고 한다. 기업에 필요한 역량을 보유한 근로자를 찾기 어려운 것이다. 앞으로는 기업이 원하는 직업훈련체계, 직무역량이 높아질 수 있는 직업훈련체제로 바뀌어 교육훈련을 강화해야 할 것이다.

“정부는 생산성 향상을 위해 직업훈련을 한다고 하지만, 공급자 중심으로 운영되고 있어요 예를 들면 학원이 원하는 시간, 학원이 원하는 강사를 중심으로 운영해서 생산성 향상을 위해 실시한다고 보기 어려워요 이보다는 기업이 원하는 직업훈련체제로 정부가 바뀌어서 실시해야 한다고 생각해요”

기업관계자C 인터뷰 중

“고령자는 다 아는 거라고 무시하며 교육을 안받으려 해요... 그런데 기질도 하루 아침에 바뀌지 않잖아요 교육도 오랫동안 받아야 하는데 말이죠”

“근로자는 회사가 나를 계속 고용할 수밖에 없도록 스스로 생산성을 키워야 합니다. 회사에 필요한 일을 할 수 없는 근로자를 어떻게 계속 고용합니까?”

“자기 가치는 자기가 만드는 겁니다. 젊었을 때부터 자기주도적으로 태도나 인식에 대한 교육도 받아야 합니다”

기업관계자G 인터뷰 중

“정부가 고령자에 대한 직무교육을 늘려야 해요 임금에 비해 생산성이 낮은 분들이 많아요 생산직의 경우 퇴직할 때까지 본인이 하던 업무 외에는 모르기도 하구요..... 기존 업무영역의 일자리는 줄어들니까 새로운 업무영역의 일자리 교육이 필요해요 자격증 교육도 필요하구요”

기업관계자B 인터뷰 중

“저성과자에 대한 교육이 필요해요 단순한 교육이 아니라 저성과자가 교육받고 성과낼 수 있도록요”

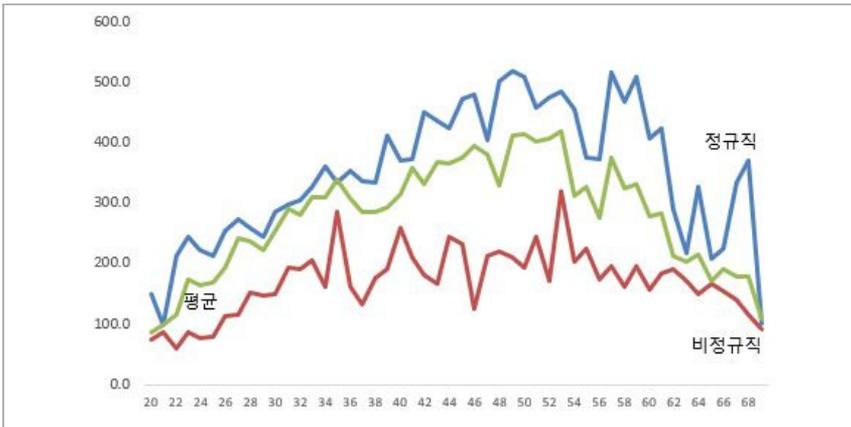
기업관계자A 인터뷰 중

여섯 번째, 고령근로자의 임금이 한계생산(marginal product) 보다 높은 상황에 퇴직연령을 높이면 회사경영에 해가 된다(Martins et al., 2009; Vestad, 2013 재인용). 최저임금으로 운영되는 사업체도 있지만, 연공서열형 임금체계를 적용하는 사업체는 연령이 높아질수록 기업의 노동비용이 높아진다. 기업은 임금이 높은 고령자가 퇴사하면 더 많은 청년을 채용할 수 있기 때문에 고령자 고용연장은 청년고용에 부정적인 영향을 미친다고 주장한다.

“연봉이 6천만 원인 고령자가 퇴사하면 연봉 2천만 원의 청년 3명을 고용할 수 있습니다”

기업관계자C 인터뷰 중

[그림 7-1] 정규직과 비정규직의 연령별 근로소득



주 : 1) 근로소득은 근로자 본인의 근로소득+사업소득의 합임(월 기준)
 2) 평균 근로소득은 <그림 2-1>과 같음
 자료 : 『한국복지패널 제15차』 원자료를 분석한 결과임(횡단면 모수가중치 부여).

이와 같은 기업 의견은 「한국복지패널」로 추산해 보면([그림 7-1],155) 59세 정규직 근로자의 연봉이 6,085만 원인 반면, 25살 정규직의 연봉은 연봉 2547.5만 원으로 59세 고령자가 퇴사하면 25살 정규직을 2.4명 채용할 수 있고, 25살의 비정규직을 채용한다면(연 944.1만 원) 6.6명의 일자리를 창출할 수 있다.

그러나 고령자가 퇴사한다고 그만큼 신규채용하거나 청년으로 채용하는 것은 아니다.

“고령자가 퇴사하면 기업이 청년을 채용할 여력이 생기죠 그러나 그렇다고 고령자가 나간 만큼 신규 채용하는 건 아니에요”

기업관계자A 인터뷰 중

기업은 고령층 퇴직으로 발생한 신규인력 예산의 여력을 고령층의 기술과 업무를 계승하는 인력으로 채우기보다, 그 일자리를 없애고 인력을 감원하거나 연속성이 없는 새로운 업무, 신기술을 습득한 청년층을 고용하기를 위해서

155) [그림 7-1]는 한 직장에서의 계속 근무 하였는지를 반영하지 않았기 때문에, 연령별 정규직 근로자의 임금도 연공서열형 임금체계를 보여주기에 한계가 있다.

고령층의 퇴직자리가 청년층에게 계승되지 않았다(독일, 정미경, 2021). 우리나라도 사업체패널조사(제6~7차)로 고령근로자와 청년근로자 변화의 상관관계를 분석해 보면, 55세 이상 고령자가 2015년에 비해 2017년에 감소한 기업의 경우(A) 55세 이상 고령근로자가 감소하면 35세 미만 청년근로자가 증가하지만, 통계적으로 유의하지 않다. 고령근로자의 퇴사가 청년근로자의 증가와 체계적으로 정(+)의 관계가 있다고 보기 어려운 것을 말해준다.

또한 근로자 수는 사업체 규모의 영향을 크게 받으므로, 전체 근로자에서 55세 이상 고령자가 차지하는 비율로 보면, 2015년에서 2017년 사이 고령근로자 비율이 감소한 사업체는 35세 미만 청년근로자의 비율도 감소하고, 고령자 비율이 높아지면 청년비율도 높아지는 것으로 나타났다(B). (<표 7-3>). 고령근로자가 퇴사하면 그만큼 기업의 인건비 부담이 낮아지지만 그렇다고 그 자리에 청년이 채용된다고 보기 어려움을 의미한다.

<표 7-3> 고령근로자 비율변화와 청년근로자 비율변화의 상관관계

구분	구분	상관계수	p value
인원(A)	전체	.037	.000***
	고령근로자 감소	-.005	.431
	고령근로자 증가	.057	.000***
비율(B)	전체	.253	.000***
	고령근로자 감소	.149	.000***
	고령근로자 증가	.325	.000***

주: 고령근로자 비율은 전체 근로자 가운데 55세 이상, 청년근로자 비율은 35세 미만임
 자료: 「사업체패널조사 제6~7차」원자료 분석결과(제6~7차 가중치 부여)

그러나 기업의 고통을 외면할 수 없다. 특히, 기업에서는 정년연령이 60세를 초과할 경우 연공급제로 인한 인건비 부담을 가장 큰 부담으로 느끼는(50.3%. 한국경영자총협회, 2021b) 만큼 임금체계 개편도 필요하다. 일본의 경우 60세 이후 고용확보조치로 계속고용제도가 일반적인데 제도 대상 고령자의 임금은 정년 전의 임금의 약 50~70%에 불과해서(厚生労働省, 2008; 오학수, 2021 재인용) 큰 부담이 되지 않는다. 정년퇴직 후 계속 일하는 고령자

에게 적정임금을 지급하면 기업도 인건비 부담을 줄이고, 숙련인력을 통해 기업의 성과를 높일 수 있을 것으로 기대된다.

그렇다고 연령을 이유로 임금을 삭감하는 것은 바람직하지 않으므로, 연공서열형 임금체계를 직무급제로 바꾸는 것도 대안으로 고민할 수 있다. 물론 연공서열형 임금체계를 직무급제로 바꿔도 취업규칙의 불이익 변경과 관련한 근로기준법(제94조, 법제처 홈페이지)에 따라¹⁵⁶⁾ 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 받기 어려워서 고령자의 임금을 낮출 수 있는 것은 아니다.¹⁵⁷⁾

“임금체계를 호봉제에서 직무급으로 바꾼다고 해도 취업규칙불이익변경금지 조항이 있어서 임금이 낮아지는 건 아니에요. 노조가 반대하기도 하구요.”

기업관계자C 인터뷰 중

그러나 근로자의 생산성에 맞는 직무에 배치하고, 직무의 가치에 맞는 임금을 지급한다면 생산성과 임금과의 격차가 줄어서 고령자 고용연장에 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

“직무급이 되면 임금이 낮아지는게 아니라, 직무의 가치에 맞는 임금을 받는 거죠. 지금처럼 연령에 따라 임금이 높아지는 건 아니에요.”

기업관계자C 인터뷰 중

156) 사용자가 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관해 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다(근로기준법 제94조 제1항). 여기서 근로자에게 불리한 변경에 해당하는지 여부는 근로자 전체에 대하여 확립적으로 결정되어야 할 것이고, 그 변경이 일부 근로자에게는 유리하지만 다른 일부 근로자에게는 불리할 수 있어서 근로자에게 전체적으로 유리한지, 불리한지를 단정적으로 평가하기 어려운 경우에는 근로자에게 불이익할 것으로 취급하여 근로자 전체의 의사에 따라 결정하는 것이 타당하다(대법원 1993.5.14. 선고93다1893판결 등).

157) 노조는 사용자가 저성과자 해고, 취업규칙 불이익 변경을 강행하면 협상에 복귀하지 않겠다고 하였다. 물론 과반수 노조가 동의하거나 노조가 없는 경우 근로자 과반수의 동의가 있는 경우에 취업규칙 불이익 변경이 가능하지만 그렇지 않아도 사용자가 정리해고, 징계해고 등으로 근로자를 해고해서 노동자들은 고용불안에 떠들며 저성과자 해고가 통과되면 노동자의 열악함을 더 열악하게 만들기 때문이다(YTN, 2015.08.11.).

직무급제는 MZ세대이 중요하게 여기는 공정성의 가치도 일정 부분 실현할 수 있을 것으로 예측된다. 독일은 지난 2007년 노총의 연구장학기관인 한스보클러재단(Hans-Boeckler-Stiftung)은 기업에서 세대 간 정의와 공정을 실현하기 위해 ‘기업 내 세대정책과 세대정의(Generationenpolitik und Generationengerechtigkeit im Betrieb)’라는 프로젝트를 실시하여 기업 내 청년층과 고령층이 어떻게 동등하게 공정한 대우를 받을 것인지 문제를 해결하고자 하였다. 프로젝트의 내용을 보면, 청년층과 고령층은 마땅히 받아야 할 보수를 받고 있는지를 중요하게 여기는데(Strauss et al., 2007; 정미경, 2021 재인용), 직무급제는 성과와 임금의 괴리를 줄일 수 있을 것으로 보인다.

일곱 번째, 기업의 수직적 위계문화를 수평적 문화로 바꾸려는 노력이 필요하다. 우리나라의 조직문화는 지배-복종의 계층적 관계와 권위에 대한 복종, 계급 서열을 중시하는데, 이와 같은 한국적 조직문화 즉, 권위주의는 세대 간 갈등을 증가시킨다. 베이비부머는 권위주의에 대해 묵인하는 경향이 있지만, Y세대는 기성세대의 권위주의적·강압적 태도에 대해 불만과 세대갈등을 크게 느낀다(김영곤·강제상, 2016).¹⁵⁸⁾ 근로자를 대상으로 한 설문조사에서도 우리나라의 위계적 조직문화로 인해 청년층 근로자는 베이비붐 세대와 한 팀에서 일하기를 회피하고(김세움, 2013). 90년대생은 기성세대 근로자에 비해 위계문화가 강한 조직에 더 낮은 만족도를 보이고 있다(고태경 외, 2021). 노년층은 조직 내 세대갈등이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않지만, 청년과 중년은 조직 내 세대갈등이 조직몰입에 유의미한 부정적 영향을 미친다(임정숙·김민경, 2018).

“고령자와 청년의 갈등을 줄이려면 기업의 위계문화를 바꿔야 해요”

“직급에 따른 위계문화가 있어서 직급도 단순화할 필요가 있어요”

기업관계자C 인터뷰 중

158) Y세대는 업무지시에 있어 논리적인 설명과정을 거치지 않고, 본인의 권위에만 기반할 경우 세대 간 갈등을 더 크게 느낀다(김영곤·강제상, 2016).

이는 국내 기업이 새로운 세대의 ‘민주적·수평적’ 조직문화를 도입할 때, 기업조직 내의 세대갈등을 완화하고 청년세대의 일 만족 및 조직몰입을 높일 수 있으며 장기적으로 기업의 경쟁력을 제고할 수 있음을 말해준다(고태경 외, 2021). 베이비부머는 타 세대에 비해 권위주의에 깊이 체화되어 있지만(김영곤·강제상, 2016), 신세대를 ‘문제의 세대’가 아닌 기성세대에게 ‘문제를 제기하는 세대’로 인정하고 다른 세대와 공존하기 위해 조직의 리더들이 ‘소통’하고 ‘존중’하는 능력이 필요하다(이자형, 2014). 또한 청년층-장년층-고령층이 생산적으로 공존하는 기업문화가 형성되어야 한다(정미경, 2021). 일의 옳고 그름이나 조직의 나아가야 할 방향보다는 상급자가 자신에게 보고를 했는지, 자신의 명령에 복종했는지¹⁵⁹⁾ 등을 더 중요시하고 수직적 위계관계를 중시한다면 청년과 고령자의 갈등은 더 깊어질 수밖에 없다. 고령자 스스로 권위 의식을 버리고, 연령과 상관없이 회사 동료로 임하며 일방적 통행보다는 소통의 노력이 필요하다.

최근 주요 기업에서 직급을 통폐합하는 직급파괴를 단행하며 수직적 위계 문화를 바꾸고자 노력하지만(이뉴스투데이, 2021.12.29.)¹⁶⁰⁾ 직급파괴만으로는 위계적 조직문화가 바뀌는 것은 아니기 때문에 공감하는 문화를 조성하는 것도 필요해 보인다. 이를 위해 기존의 멘토링뿐 아니라, 「리버스 멘토링」의 도입·운영을 지원하는 것도 방법이 될 수 있다. 리버스 멘토링은 선배가 후배를 가르치는 기존 멘토링과는 반대로, 역할을 바꾸어 MZ세대 사원이 선배 또

159) 베이비부머는 조직의 수직적 관계를 중시하여 상·하급자 간의 예우 문제를 크게 생각하는 반면, X세대와 Y세대는 조직의 수평적 관계를 중시하여 업무중심으로 사고하는 편이다(김영곤·강제상, 2016).

160) 삼성전자는 부사장과 전문직급을 부사장으로 통합해 임원 직급체계를 축소했고, SK그룹은 상무, 전무, 부사장 등 임원 직급을 부사장으로 2019년 통일하였다. Sk텔레콤이 2006년부터 사원-대리-과장-차장-부장 등 5단계였던 직급을 팀장과 매니저로 축소전환했으며, SK하이닉스는 2019년부터 사원-선임-책임-수석 등 4단계 직급으로 나뉘어 있던 기술 사무직 전 직원의 호칭을 기술리더(technical leader), 재능리더(talented leader)라는 의미를 담은 TL로 통일했다. Sk이노베이션은 올해부터 사원부터 부장까지의 직급을 폐지하고 PM(프로페셔널 매니저)로 통일하고 현대중공업은 2020년 12월부터 부장, 차장, 과장 직급을 책임 엔지니어로 통합하여 직급체계를 단순화했다. 과거 연공서열 위주의 조직체계에서 탈피해 유연하고 수평적인 기업문화 속에 구성원들이 역량을 최대한 발휘할 수 있도록 하기 위한 움직임이다(이뉴스투데이, 2021.12.29.).

는 고위 경영진의 멘토가 되어 조언해주며 서로에 대한 이해를 돕는 소통방식이다. 조직의 수직적·권위적 조직문화를 수평적·우호적으로 바꾸어야 하는데, 리버스 멘토링은 MZ세대는 세대 간 소통할 기회와 수단으로 기성세대는 유연한 조직문화를 만드는 방법으로 받아들이고 있다. 이미 직장 내 세대 간 반목·갈등 가능성이 커지고 세대 격차에 따른 업무 스트레스를 줄이기 위해 인사혁신처, 국가보훈처, 전북 완주군청, 군산소방서, 충남 보령 해양경찰, 코레일 네트워크, 캠코, 중소기업진흥공단, 한국동서발전 등에서 리버스 멘토링을 실시하고 있고 직장인의 73%도 긍정적으로 평가하고 있다(중앙일보, 2021.12.30.). 그러나 이제 시작단계인 만큼 공공·민간기업에서 리버스 멘토링을 도입하고자 할 경우 정부가 지원하는 것도 도움이 될 것으로 판단된다.

또한 연장자가 보직을 맡아야 한다는 고정관념에서 벗어날 필요가 있다. 보수적인 경우 ‘승진 아니면 퇴사(up or out)’해야 한다고 생각할 수 있지만, “승진 = 성공”을 공식화하지 말고 나보다 어린 직원이 상사가 될 수 있다는 유연한 자세로 임해야 수직적 위계문화가 개선될 수 있을 것으로 보인다. 역량에 따라, 기업의 변화에 따라 회사 내 직위가 바뀔 수 있음을 받아들인다면 고령자도 청년도 직장에서 화합하기 좋을 것으로 예측된다.

“고령자도 하위직급으로 일 할 수 있어야 하구요.... 팀장이던 고령자(A)가 보직에서 물러나 일반 팀원으로 있으면, 팀장이 2명이 되는 거예요 현재 팀장(B)과 이전 팀장(A)... 팀장이 2명이니 팀원들은 당연히 힘들죠”

기업관계자C 인터뷰 중

여덟 번째, 정부는 고령자 고용연장에 대한 국민의 의견을 수렴하고 사회적 합의를 도출하는데 더 노력해야 한다. 2010년에 노인비율이 이미 22.5%로(통계청, KOSIS)¹⁶¹⁾ 초고령 사회인 일본은 인구구조의 변화로 인해 보험료를 납부할 피보험자는 감소하는 반면, 수급자인 고령자의 비율이 증가하여 세대 갈등이 발생할 우려가 있고 사회보장제도의 지속가능성이 위협받게 되자 최대한 피보험자를 늘리고 연금수급자를 줄여야 했다. 또한 청년과 연금수급연령

161) 통계청 KOSIS 부양비 및 노령화지수_OECD(최종접속일, 2021.09.10.)

간의 공백을 메꾸어 노후의 생활안정을 기하며 저출산·고령화 사회를 지탱하기 위한 재원확보를 위해 고령자가 보다 길게 일할 수 있는 기회를 확보해야 함을 밝혔다(1억 총활약 사회 실현정책 및 전세대형 사회보장정책, 全世帶型社會保障檢討會議, 2019; 오학수, 2021 재인용). 프랑스는 2010년 사회보장 지출로 인한 국가의 부담이 커져서 지출을 억제하기 위해 법정 정년연령을 60세에서 62세로 올리고 완전연금수급연령 또한 65세에서 67세로 상향조정(손동기, 2021) 속내를 밝힌 것처럼 우리나라도 고령자 고용연장의 필요성과 추진방향, 대안 등에 대해 밝히고 사회적 합의를 도출하기 위해 더 노력할 필요가 있다.

아홉 번째, 고령근로자에 대한 인식 전환이 필요하다. 과거에도 고령자에 대한 부정적인 시각이 있었지만, 근로자들은 고령자들의 생산성이 낮는데, 구태의연한 사고방식을 강요해서 고령자와의 접촉을 기피하고, 노동시장에서 고령자는 동등한 인격체로 인정받지 못하며(지은정, 2019) 최근으로 올수록 차별의 대상에서 혐오의 대상이 되고 있다. 상황이 이렇게 악화된 것은 고령근로자에 대한 부정적인 시각 때문만은 아니지만, 고령근로자에 대한 부정적인 인식을 개선할 수 있는 캠페인, 우수사례 발굴 및 보급이 필요하다.

끝으로 본 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 본 연구와 같은 실증연구에서 세대를 심도 깊게 구분하기 어렵고 본 보고서의 주된 연구 질문이 세대구분은 아니기 때문에, 10년 단위의 연령대를 중심으로 세대를 구분하였다. 이로 인해 세대 차이의 실재성을 검증하지 못했고, 코호트¹⁶²⁾ 혹은 연령집단이라는 인구학적 범주로는 Mannheim 세대론의 핵심인 역사적 역동성을 담아내기 어렵다.¹⁶³⁾ 이로 인해 세대연구 결과 드러난 차이가 ‘출생 이후의 독특한 역사적 경험이나 사회화에 기인한 차이인 코호트 효과(cohort effect)인지, 현재의 특

162) 코호트와 세대가 일치하는 개념은 아니다(Marshall, 1980; Kertzer, 1983; 박길성, 2011 재인용). 특히, Marshall(1980)은 코호트가 통계학적 가공물(statistical artifacts)인데 데 비해, 세대는 사회학적 실재라고 하였다(sociological reality. Kertzer, 1983; 박길성, 2011 재인용).

163) 그럼에도 불구하고 한국의 많은 세대연구는 세대의 형성과 세대차이의 실재성을 검증하기보다 세대를 구분하는 일에 집중했고, 쉽게 눈에 띄는 검증되지 않은 차이에 기반해서 일단 세대를 가르는 경향이 강하다. 특히, 출생 코호트간 차이를 통해 세대 가르기에 집중하는 반면, 개별 출생코호트가 정말 실제 세대라고 볼 수 있는 정도로 엔텔레키(entelchy, 세대 특유의 스타일, 세대의식, 동류의식 등)가 형성되었는지에 대한 특별한 검증은 수행하지 않았다(김선기, 2014).

정한 생애주기 단계나 연령에 기인한 사회적·생물학적 성숙과정에 따른 차이인 연령효과(age effect)인지, 혹은 특정 시점에서 관찰할 경우 당시의 상황이나 사건의 영향을 받아 나타나는 차이인 기간효과(period effect)인지 확인하기 쉽지 않다(Bengtson et al., 1985). 나타난 연구결과는 연구자의 이론적 전제나 가정과는 무관하게 이 세 요인이 상호작용하여 나타난 결과일 가능성이 높다. 세대문제를 계량적으로 분석하더라도 분석결과를 해석함에는 신중해야 하는데 (박재홍, 2001) 본 연구도 동일한 한계를 갖고 있다. 둘째, 청년과 고령자의 일자리 대체관계는 모든 일자리에서 나타나는 것이 아니라, 일자리의 세부 특성에 따라 달라질 수 있지만, 본 연구는 반영하지 못했다. 셋째, 고령자와의 일자리 대체관계는 청년뿐 아니라 외국인 근로자도 많이 논의되지만(조은지·이찬영, 2017; 이찬영, 2018)¹⁶⁴ 본 연구에서는 내국인과 외국인의 일자리 대체관계는 논외로 하였다. 넷째, 근로자가 자발적으로 시간제 일자리를 선택하였을 경우, 단시간 근로로 임금수준이 낮아지는데 본 연구에서는 단시간 근로 선택의 자발성을 반영하지 못해서 후속 연구를 통해 보완할 필요가 있다.

164) 조은지·이찬영(2017)의 연구에서는 외국인력으로 인해 중소도시와 군 지역 모두 50세 이상의 내국인 일자리가 대체된 것으로 나타났고, 이찬영(2018)의 연구에서도 외국인 근로자가 늘어날수록 군 지역에서 청년층(15~29세)은 증가하지만, 50세 이상 중년층은 감소하는 것으로 파악되었다.

참고 문헌

【1~2장】 서론 및 이론적 논의 〔국내의 문헌〕

- 강창희 (2019). 최저임금 인상이 고용규모에 미치는 영향: 집군추정법(Bunching Estimator)을 활용한 분석, 한국경제의 분석, 26(1), 87-144.
- 강철희·유정아 (2004). 재취업자의 고용의 질에 관한 연구-재취업 고용형태와 임금 수준 예측요인에 대한 탐색. 사회보장연구, 20(1), 83-116.
- 관계부처합동 (2019). 인구구조 변화의 영향과 대응방향 총론: 인구구조 변화 대응전략 -. 관계부처합동 보도자료(2019.09.18.)
- 건강보험심사평가원 (2021). 2020년 진료비통계지표(진료일 기준). 2021.06.18.
- 고용노동부 (2020). 2021년도 신증년 경력형 일자리사업 운영지침. 고용노동부.
- 고용노동부 (2021). 2021년 업무바인더.
- 국민연금공단 (2021). 국민연금 공표통계(2021년 7월말 기준). 국민연금공단.
- 권용재·전봉걸·배석진 (2020). 고령층의 경제활동 참여증가가 청년고용 등에 미치는 영향: 광주·전남지역을 중심으로, 사회과학연구, 46(2), 167-205.
- 권재율 (2020). 가동연한 연장의 의의와 영향- 대법원 2019.2.21. 선고 2018다248909 전원합의체 판결, 법조, 69(2), 745-763.
- 권혜자 (2010). 연령세대별 일자리 변화와 고용정책과제, 한국고용정보원.
- 김대일 (2012). 최저임금의 저임금 근로자의 신규 채용 억제효과, 노동경제논집, 35(3), 29-50.
- 김대일·이정민 (2019). 2018년 최저임금 인상의 고용효과, 경제학연구, 67(4), 5-35.
- 김대일 (2021). 정년연장의 고용효과. 노동경제논집, 44(2), 1-31.
- 김동현·허재준 (2018). 고용보험제도의 개혁방향: 사각지대 해소를 중심으로, 한국행정논집, 30(1), 93-108.
- 김범식·황민영·김묵한 (2015). 고용의 질 지수를 활용한 서울시 고용의 질 평가와 구성요소별 분해, 서울도시연구, 16(4), 217-231.
- 김선규 (2012). 국민연금상식. 국민연금웹진 VOL 151. 봄호. 국민연금연구원.
- 김선기 (2014) 세대연구를 다시 생각한다: 세대주의적 경향에 대한 비판적 검토, 문화와 사회, 17(4), 207-248.
- 김윤영백승호(2021). 생애 불안정 노동의 경험과 연금 소득의 관계에 대한 연구. 제8회 국민노후보장패널 학술대회, pp.76-90. 국민연금연구원.

- 김은석·장서영·심우정·오찬호·하지영·송순영 (2014). 베이비부머 경력경로 조사를 위한 질적 중단 연구보고서(1차년도). 한국고용정보원.
- 김은하 (2007). 일자리의 질과 노동생산성 및 분배의 관계에 관한 비교연구, 사회복지정책, 30(3), 115-141.
- 김정우 (2016). 고용의 질은 개선되고 있는가: 사업체 패널조사 분석결과. 노동리뷰, 9월호, 20-41, 한국노동연구원.
- 김중수 (2019). 21세기 한국 사회의 세대 논쟁: 세대갈등에서 세대 게임으로, 비교문화연구, 56(3), 45-63.
- 김준영 (2011). 고연령층 고용변동이 청년층 고용에 미치는 효과: 사업체패널 자료를 이용한 분석, 노동경제논집, 34(1), 71-101.
- 김창환·김태호 (2020). 세대 불평등은 증가하였는가? 세대 내, 세대 간 불평등 변화 요인 분석, 1999~2019, 한국사회학, 54(4), 161-205.
- 김혜연 (2020). 고용보험제도의 실질적 사각지대 규모와 원인에 대한 성별 분석, 한국산학기술학회, , 21(3), 108-117.
- 남국현 (2021). 임금피크제의 도입이 고용 및 노동생산성에 미치는 영향. 직업능력개발연구. 24(2), 261-284.
- 남춘호 (2011). 고용의 질 지수를 이용한 노동시장의 불평등과 양극화추세 분석. 경제와사회. 비판사회학회. 92(4), 305-350.
- 노용환·신종각 (2007). 주성분 분석을 이용한 우리나라 「고용의 질」추이 분석. 직업능력개발연구. 10(3), 45-65.
- 대한상공회의소 (2021). 중장년 인력관리에 대한 기업실태 조사. 2021.09.27. 보도자료.
- 민인식·최필선 (2009). STATA 패널데이터분석. 한국STATA학회.
- 박기성 (2016). 가파른 최저임금인상의 고용 및 경제성장 효과, 규제연구, 25(2), 3-17.
- 박길성 (2011). 한국사회의 세대갈등- 연금과 일자리를 중심으로, 한국사회, 12(1), 3-25.
- 박재홍 (2001). 세대연구의 이론적·방법론적 쟁점, 한국인구학, 24(2), 47-78.
- 박재홍 (2009). 세대명칭과 세대갈등 담론에 대한 비판적 검토, 경제와 사회, 81(1), 10-34.
- 박재홍 (2010). 한국사회의 세대갈등: 권력이념문화갈등을 중심으로, 한국인구학, 33(3), 75-99.
- 방하남·이영면·김기현·김한준·이상호 (2007). 고용의 질- 거시·기업·개인수준에서의 지표개발 및 평가. 한국노동연구원.
- 방하남·남재욱 (2016). 고용보험의 사각지대와 정책과제에 관한 연구: 실업급여를 중심으로, 사회복지정책, 43(1), 51-79.

- 보건복지부 (2020). 2021년 보건복지부 예산 89조 5766억 원 최종 확정. 2020.12.02.보
도자료.
- 보건복지부 (2021). 2021년 국민기초생활보장 사업안내.
- 서기주 (2009). 사회갈등의 구조 및 특성에 관한 연구, 경찰연구논집, 제5호, 185-209.
- 신진욱 (2020). 세대불평등 담론의 정치적 계보와 의미론: '386'담론의 구조와 변화에
대한 비판적 담론분석, 1990-2019년, 경제와 사회, 126(2), 407-442.
- 신진욱 · 조은혜 (2020). 세대균열의 현실, 세대담론의 재현- 세대불평등 담론의 유래
에 관한 질적 담론사 연구, 시민사회와 NGO, 18(1), 49-99.
- 안서연 · 임란 · 왕승현 · 이은영 (2020). 중고령자의 경제생활 및 노후준비실태. 국민
연금연구원.
- 안주엽 (2011). 세대간 고용대체 가능성 연구. 한국노동연구원.
- 오민홍 · 강준규 (2015). 정년연장이 청년일자리에 미치는 영향에 관한 연구, 한국자
료분석학회, 17(4), 2005-2013.
- 우광호 (2015). 임금피크제의 비용절감 규모 및 시사점. 한국경제연구원. KERI Brief.
- 유진성 (2021). 산업별 청년층 취업자 추이 분석과 시사점. 한국경제연구원. KERI
Insight.
- 유홍준 · 김기현 · 오병돈 (2014). 고용의 질: 연령계층화와 구조적 지체에 대한 탐색
(1983-2012), 노동정책연구, 14(3), 1-36.
- 이경호 · 김지환 · 최지훈 (2019). 최저임금 인상이 신규근로자 고용과 근로시간에 미
치는 영향, 노동경제논집, 42(2), 63-99.
- 이병희 (2021). 중고령자 계속고용 촉진의 필요성과 지원방안, 월간 노동리뷰, 8월호,
pp. 40-53, 한국노동연구원.
- 이병훈 · 신광영 · 송리라 (2016). 일자리 질의 양극화 추이에 관한 실증분석, 노동정
책연구, 16(4), 37-64.
- 이승윤 · 백승호 · 김미경 · 김윤영 (2017). 한국 청년노동시장의 불안정성 분석, 비판
사회정책, 54(1), 487-521.
- 이영주 · 박가인 · 임명옥 (2015). 프레임의 '정서적 효과'에 관한 연구: 공감을 매개
변인으로 노인문제 프레임이 세대차이, 노인부담인식, 정책수용도에 미치
는 영향을 중심으로. 언론과학연구, 15(4), 271-306.
- 이은희 · 유현정 · 이준영 (2016). 20대 청년세대의 고민과 경제문제에 대한 탐색적
연구-주요 인터넷 게시판 분석을 중심으로, 소비자정책교육연구, 12(2),
121-143.
- 이재경 · 장지연 (2015). 한국의 세대불평등과 세대정치: 일자리영역에서 나타나는 정
책주도 불평등을 중심으로, 민주사회와 정책연구, 제28호, 15-44.
- 이재경 (2018). 세대갈등의 양상, 원인, 대안모색: 한국의 렌트(추구)사회를 중심으로,
경제와 사회, 118(2), 18-48.

- 이정 (2019). 최저임금 상승이 고용에 미치는 영향분석: 청년층과 중장년층의 비교. *공공사회연구*, 8(2): 34-58.
- 이정민 · 황승진 (2016). 최저임금이 고용에 미치는 영향, *노동경제논집*, 39(2), 1-34.
- 이철승 (2019). 세대, 계급, 위계, 386세대의 집권과 불평등의 확대, *한국사회학*, 53(1), 1-48.
- 이현주 · 하은솔 · 홍성은. 2020. 2020년 빈곤통계연보. 한국보건사회연구원.
- 임유진 (2021). 복지와 세대 갈등의 상관성에 관한 비판적 검토, *대한정치학회보*, 29(2), 53-73.
- 임현철 · 은재호 (2020). 무엇이 우리를 분노케 하는가?: 공정성, 소통, 사회갈등의 삼각관계, 2020년 한국정책학회 춘계학술대회논문집, 1-25.
- 장지연 · 전병유 (2017). 임금포크제 지원금의 고령자와 청년 고용효과에 관한 연구, *동향과 전망*, 100, 244-274.
- 장지연 · 박찬임 (2019). 사회보험 사각지대: 고용보험과 산재보험을 중심으로. *노동리뷰*. 11월호 9-19. 한국노동연구원.
- 전상진 (2015). 비참한 청년과 화려한 기성세대?: 청년성과 세대계급, 자음과 모음, 29, 126-143.
- 정진호 · 이승호 · 최형재 (2020). 60세 정년의무화의 고용효과. *고용노동부 · 한국노동연구원*.
- 조성호 · 문승현 · 김종훈 (2020). 일자리 안정과 저출산 대응 방안 연구. *한국보건사회연구원*.
- 조옥라 · 임현지 · 김한결 (2018). 대학생은 어떻게 의의식을 갖게 되었는가? 서울소재 대학생들에 대한 사례연구를 중심으로, *문화와 사회*, 26(1), 245-295.
- 지은정 (2009). 노후 노동지위: 생애노동경력과 재산을 매개로, *한국사회복지학*, 61(1), 323-357.
- 지은정 (2012). OECD 15개국 청년고용과 중고령자 고용의 대체관계, *한국사회복지학*, 64(4), 233-259.
- 지은정 (2015). 노인일자리사업의 사회보험 적용과제와 해외 유사정책의 시사점, *고용직업능력개발연구*, 18(3), 89-124.
- 지은정 (2016). 인력고령화와 노동생산성: 교육훈련의 상호작용효과를 중심으로, *사회보장연구*, 32(2), 245-270.
- 지은정 · 오학수 (2016). 60+ 고용활성화를 위한 적합일자리 연구. *한국노인인력개발원*
- 지은정 (2017). 60세 이상 고령근로자의 생산성에 대한 인식연구: 통계적 차별과 접촉가설을 중심으로. *보건사회연구*, 37(3): 73-109.
- 지은정 (2018). 베이비부머는 빈곤위험으로부터 안전한가: 노동경력을 중심으로, *정부학연구*, 24(2), 365-391.

- 지은정 (2019). 노동시장의 연령주의(ageism) 측정도구 개발 및 타당성 연구, 한국사회복지행정학, 21(1), 1~30.
- 지은정 (2020a). 생애 주된 일자리 퇴직자의 최저임금 사각지대 연구: 서울시 전일제 재취업자를 중심으로, 지방행정연구, 34(4), 239-266.
- 지은정 (2020b). 근로빈곤노인의 빈곤지속기간과 빈곤탈출에 대한 연구: 노인일자리 사업에 주는 함의, 한국사회정책, 27(2), 125-162.
- 지은정 (2020c). 누적 이익/불리 가설의 관점에서 본 정년퇴직과 소득불평등, 국정관리연구, 15(3), 169~200.
- 지은정 (2021). 집단간 위협이론의 관점에서 본 노인정책연령: 노인인지연령을 넘어, 한국행정연구, 30(2), 243-275.
- 최옥금 (2006). 괜찮은 일자리(Decent Job)에 대한 탐색적 연구: 개념정의 및 실태 파악을 중심으로, 사회보장연구, 22(2), 227-252.
- 최충 · 최광성 · 노우진 (2017). 임금피크제 효과의 고용효과 추정. 국회예산정책처.
- 한국경영자총협회 (2021). 고령자 고용정책에 대한 기업 인식 조사결과.
- 한국경제연구원 (2019). 정년연장의 쟁점과 과제
- 한국경제연구원 (2021a). 대학생 10명 중 6~7명(65.3%) '사실상 구직 단념'- 2021년 대학생 취업인식도 조사. 2021.10.12. 보도자료.
- 한국경제연구원 (2021b). 암울한 청년, 10명 중 7명은 원하는 취업 못해, 일해서 부자 될 수 없다 생각. 2021.09.12. 보도자료
- 한국은행 (2021). 2019년 산업연관표(연장표). 2021.06.21. 보도자료.
- 한요셉 (2019). 60세 정년 의무화의 영향: 청년고용에 미치는 영향을 중심으로. 한국개발연구원.
- 함인희 (2009). 사회경제적 위기와 중산층 가족의 “품위 하락”(Falling from Grace): 가장의 실직 경험을 중심으로, 한국학연구, 43(4), 531-569.
- 황수경 (2010). 실업률 측정의 문제점과 보완적 실업지표 연구, 노동경제논집, 33(3), 89-127.
- 통계청 (2020). 2020년 2/4분기(5월 기준) 임금근로 일자리동향. 2020.11.26. 보도자료
- 통계청 (2021a). 2021년 1/4분기(2월 기준) 임금근로 일자리동향. 2021.08.26. 보도자료.
- 통계청 (2021b). “장래인구추계: 2020-2070년”. 2021.12.09. 보도자료.
- 통계청 (2021c). “2021년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과”. 2021.10.26. 보도자료.
- Bertoni, Marco and Giorgio Brunello (2017). Does a Higher Retirement Age Reduce Youth Employment?. Economic Policy. volume 36, issue 106, April. 325-372. Oxford Academic.
- Cazes, Sandrine, Alexander Hilzen and Anne Saint-Martin (2015). Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. OECD Social,

- Employment and Migration Working Papers No. 174.
- Böheim, René and Thomas Nice (2019). The effect of early retirement schemes on youth employment. IZA World of Labor. IZA-Institute of Labor Economics.
- Eurofound (2013). 경제위기 중 고용양극화와 일자리의 질. 국제노동브리프, 11(7), 3-80. 한국노동연구원.
- Kauppinen, Timo (2005). [EU] 유럽연합에서의 '고용의 질'. 국제노동브리프, 3(7), 12-23. 한국노동연구원.
- Kondo, Ayako (2016). Effects of increased elderly employment on other workers' employment and elderly's earnings in Japan. IZA Journal of Labor Policy. 5(2)
- Green, Francis (2005). [OECD] 선진국에서의 '고용의 질' 개념의 발전. 국제노동브리프, 3(7), 24-30. 한국노동연구원.
- Lanot, Gauthier and Panos Sousounis (2013). The Substitution Rate between Low Pay Workers and the National Minimum Wage. Low Pay Commission and Department for Business, Innovation & Skills. www.gov.uk.
- Mohnen, Paul (2019). The Impact of the Retirement Slowdown on the U.S. Youth Labor Market. www.aeaweb.org.
- Vestad, Ola Lotherington (2013). Early Retirement and Youth Employment in Norway. www.iza.org
- World Bank Group(2021). Does Elderly Employment Reduce Job Opportunities for Youth? Research & Policy Briefs. No. 48.

[홈페이지]

- 법제처. www.moleg.go.kr
- 최저임금위원회. www.minimumwage.go.kr
- 통계청 KOSIS. 부양비 및 노령화지수_OECD(최종접속일. 2021.09.10.)
- 통계청 KOSIS. 연령별 고용률(최종접속일. 2021.12.16.)
- 통계청 KOSIS. 행정구역·시군구별·1세별 주민등록인구(최종접속일. 2021.09.10.)
- 통계청 KOSIS. 주요 인구지표·성비·인구성장률·인구구조·부양비 등(최종접속일. 2021.09.10.)
- 통계청 KOSIS. 소비자물가총지수와 주요 품목별 소비자물가상승률.
- 통계청 KOSIS. GDP 연간지표(최종접속일. 2021.07.05.)
- 한국복지패널 홈페이지: www.koweps.re.kr
- e-나라지표. 국가채무추이(1997~2025년. 최종접속일. 2021.09.10.)
- e-나라지표. 보건복지예산(1982~2021년. 최종접속일. 2021.12.21.)

〔신문기사〕

- 뉴스토마토. 2021.08.03. “말이 안 통해”, “말을 안 들어”, ‘꼰대’-‘요즘것들’ 사이 차
단벽
- 서울경제. 2021.08.04. 정년연장 어떻게 볼 것인가
- 세계일보. 2021.09.23. 20명 중 1명 ‘극단 선택’ 고민...정신건강도 적신호.
- 이데일리. 2021.08.10. [청년일자리] ①취업은커녕 알바도 못구해요.. 벼랑끝 취포
세대.
- 조선일보. 2021.09.09. 젊은층·고령층 일자리, 文정부서 사상 첫 역전.
- 중앙일보. 2021.09.15. 실업률 역대 최저라고? 20대·는 공공 알바, 30대는 취포
- 중앙일보. 2021.09.19. 일하는 사람 5명 중 한명은 60세 이상.. 고령 취업 사상 최대.

〔원자료〕

- 통계청. 「2021년 경제활동인구조사」 원자료
- 한국보건사회연구원·서울대학교 사회복지연구소. 「제12~15차 한국복지패널」 원자료

【3장】 일본

- 金子能宏(1997)「企業の高齢者雇用と雇用政策の効果」『日本労働研究機構調査研究報
告書No.98 年金制度の改革が就業・引退行動に及ぼす影響に関する研究Ⅰ：「
高齢者就業実態調査」による実証分析』日本労働研究機構(가네코 요시히로 (1
997). 기업의 고연령자 고용과 고용정책 효과. 일본노동연구기구[연금제도 개
혁이 취업, 은퇴 행동에 미치는 영향에 관한 연구. 일본노동연구기구조사 연구
보고서 No.98.)
- 玄田有史(2001a)「結局、若者の仕事がなくなった—高齢社会の若年雇用」橘木俊詔、
デービッド・ワイズ編『日米比較企業行動と労働市場』第7章「日本経済新聞
社(젠다 유시(2001a).[결국 청년 일자리가 없어졌다-고령사회의 청년고용]타
치마나키 도시아키, 데이비드 와이즈 편[일미비교 기업행동과 노동시장]제7장,
일본경제신문사)
- 玄田有史(2001b)『仕事のなかの曖昧な不安：揺れる若年の現在』中央公論新社(젠다 유
시(2001b). 취업중 애매한 불안: 흔들리는 청년의 현재. 중앙공론신문)
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2020) 『65歳超先進企業に学ぶ定年延長・継続雇
用延長の効果と課題』(고령 장애 구직자 고용지원 기구(2020). 65세 초 선진기
업에서 배운다 정년연장/계속고용연장의 효과와 과제)
- 川口大司(2005)「労働者の高齢化と新規採用」連合総合生活開発研究所『雇用ミスマッ
チの分析と諸課題：労働市場のマッチング機能強化に関する研究報告書』(가
와구찌 다이시 (2005). 노동자의 고령화와 신규채용. 령고총연. 고용 미스매치
의 분석과 제과제-노동시장의 매칭기능 강화에 관한 연구보고서)

- 川口大司 (2012) 賃金カーブの平坦化は不可避だ、『中央公論』2012年12月(가와구치 다이시 (2012). 임금 커브의 평탄화는 불가피하다. 중앙공론. 2012년 12월호)
- 永野仁(2007)「企業の人材採用の変化：景気回復後の採用行動」『日本労働研究雑誌』No.567(나가노 히토시 (2007). 기업의 인재채용의 변화-경기회복후 채용행동. 일본노동연구잡지. No.567)
- 永野仁(2013)「高齢者の雇用状況：「雇用動向調査」事業所個票による分析」『高齢者の人材移動の現状と課題』調査研究報告書 `本編第1章 `高齢・障害・求職者雇用支援機構(나가노 히토시 2013). 고령자의 고용상황. 고령자의 인재이동의 현상과 과제. 고령/장애/구직자고용지원기구)
- 野田知彦(2010)『雇用保障の経済分析：企業パネルデータによる労使関係』ミネルヴァ書房](노다 토모히코 (2010). 고용보장의 경제분석-기업 패널 데이터에 의한 노사관계. 미네르바)
- 労働政策研究・研修機構 (2014) 「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(노동정책연구·연수기구 (2014). 고연령 사원이나 유기계약사원의 법 개정후 활용상황에 관한 조사)
- 労働政策研究・研修機構 (2020) 「パートタイム・有期契約労働者の雇用状況等に関する調査」(노동정책연구연수기구(2020)[파트타임, 유기계약 노동자의 고용상황 등에 관한 조사])
- 文部科学省「学校基本調査」各年(문부과학성[학교기본조사]각년)
- 三谷直紀(2001)「高齢者雇用政策と労働需要」猪木武徳・大竹文雄編『雇用制度の経済分析』東京大学出版会(미타니 나오노리 (2001). 고령자 고용정책과 노동수요. 이노키 타케노리/오오타게 후미오 편. 고용제도의 경제분석. 동경제학출판회)
- 社会保障・人口問題研究所「社会保障費用統計」(사회보장/인구문제 연구소[사회보장비용 통계])
- 清家篤・山田篤裕(2004)『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社](세케 아즈시/야마다 아즈히로 (2004). 고령자 취업의 경제학. 일본경제신문)
- 周燕飛(2012)「高齢者は若者の職を奪っているのか：『ペア就労』の可能性」『高齢者雇用の現状と課題』労働政策研究機構(슈 엔피 (2012). 고령자는 청년층의 일자리를 빼앗고 있는가-상생 취로의 가능성.노동정책연구연수기구. 고령자 고용의 현상과 과제. 노동정책연구연수기구)
- 山田篤裕(2009)「高齢者就業率の規定要因：定年制度 `賃金プロファイル `労働組合の効果」『日本労働研究雑誌』(야마다 아즈히로 (2009). 고령자 취업률의 규정요인-정년제도, 임금프로파일, 노동조합의 효과. 일본노동연구잡지. No.589)
- 八代尚宏(2017)『働き方改革の経済学一少子高齢化社会の人事管理』日本評論社(야시로 아오히로 (2017). 일하는 방식 개혁의 경제학-저출산 고령화 사회의 인사관리. 일본평론사)

- 戎野淑子(2008)「定年制を考える」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』2008年4月号No.573(에비스노 스미코 (2008). 정년제를 생각한다. 노동정책연구연수기구. 일본노동연구잡지. 2008년 4월호 No.573)
- 鬼丸朋子(2010)「中小企業における雇用確保と人材育成」北島滋・山本篤民編著『中小企業研究入門—産業・労働社会学的アプローチ』博文社(오니마루 토모코 (2010). 중소기업의 고용확보와 인재육성. 기타지마 시게루/야마모토 아츠미 편저. 중소기업연구 입문-산업/노동사회학적 접근. 박문사)
- 大石亜希子(2013)「雇用をめぐる世代間問題」『連合総研レポート』No.278(오오이시 아키코 (2013). 고용을 둘러싼 세대간 문제. 랭고츄엔 레포트. No.278)
- 太田聰一(2002)「若年失業の再検討：その経済的背景」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム：労働移動の経済学』第11章 `東洋経済新報社(오오타 소이치 (2002). 청년실업의 재검토-그 경제적 배경. 겐다 유지/다나카 요시후미 편. 리스트라와 전직의 메카니즘-노동이동의 경제학. 동양경제신보사)
- 太田聰一(2006)「技能継承と若年採用—その連関と促進策をめぐる—」『日本労働研究雑誌』No.550(오오타 소이치 (2006). 기능계승과 청년층 채용-그 연관과 촉진책을 둘러싸고. 일본노동연구잡지. No.550)
- 太田聰一(2012)「雇用の場における若年者と高齢者—競合関係の再検討」『日本労働研究雑誌』No.626(오오타 소이치 (2012). 고용의 장에 있어서 청년층과 고령자-경합관계의 재검토. 일본노동연구잡지. No.626)
- 井嶋俊幸(2004)「企業における今後の中高齢者活用に関する調査」編『中高年齢者の活躍の場についての将来展望—就業者数の将来推計と企業調査より』第4章 `労働政策研究報告書No.L6 `労働政策研究・研修機構(이지마 도시유키 (2004). 기업의 향후 고연령자 활용에 관한 조사. 노동정책연구연수기구. 중고연령자의 활약의 장에 관한 장래전망. 노동정책연구보고서 No.L6)
- 太田聰一・神林龍(2009)「労働需要の実現—企業によるサーチ行動と求人経路選択」大橋勇雄編著『労働需要の経済学』第6章, ミネルヴァ書房(오오타 소이치/칸바야시 류 (2009). 노동수요의 실현-기업의 구인행동과 구인경로 선택. 오오하시 타케오 편저. 노동수요의 경제학] 미네르바서방
- 米岡秀眞(2021)「高齢者雇用と若年者雇用の間における関係性と労働組合の影響力—公務部門における地方自治体を題材として—(요네오카 히데마사 (2021). 고령자 고용과 청년층 고용 간의 관계성과 노동조합의 영향력-공무부문의 지방자치단체를 소재로-)
- 有利隆一(1999)「高齢者雇用対策の影響：55歳から60歳への定年延長の効果」『国民経済雑誌』第180巻第2号(유리 류이치 (1999). 고령자 고용대책의 영향-55세에서 60세로 정년연장의 효과. 국민경제잡지. 제180권, 제2호)

- 今野浩一郎(2014)『高齢社員の人事管理—戦力化のための仕事・評価・賃金』中央経済社(이마노 코이치로 (2014). 고령사원의 인사관리 중앙경제사)
- 財務省 (2020)『日本の財政関連資料』(재무성 (2020). [일본의 재정관련 자료])
- 財務省 (2021)『日本の財政関連資料』(재무성 (2021). [일본의 재정관련 자료])
- 全世帯型社会保障検討会議 (2019)『全世帯型社会保障検討会議中間報告』(전세대형 사회보장 검토회의 (2019). 전세대형 사회보장 검토회의 중간보고)
- 総務省統計局HP「統計Dash Board」(총무성 통계국 HP. [통계 Dash Board])
- 総務省統計局「労働力調査」(총무성 통계국. [노동력 조사])
- 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」(총무성 통계국. [노동력 조사(상세집계)])
- 内閣府「国民経済計算(GDP統計)」(내각부[국민경제계산(GDP통계)])
- 近藤絢子(2013)「企業の新卒採用志向の現況と背景にあるメカニズム」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著『若年者の雇用問題を考える—就職支援・政策対応はどうあるべきか』第4章, 日本経済評論社(콘도 아야코 (2013). 기업의 신졸 채용 지향의 현황과 배경에 있는 메카니즘. 히구치 요시오/재무성재무종합정책연구소 편저[청년층의 고용문제를 생각한다-취직지원/정책대응은 어떠해야 하나. 일본경제평론사])
- Kondo.A. (2016). Effects of Increased Elderly Employment on Other Workers Employment and Elderly Earnings in Japan, IZA Journal of Labor Policy.
- 近藤絢子(2017)「高齢者雇用の現状と政策課題」川口大司編『日本の労働市場—経済学者の視点』第5章, 有斐閣(콘도 아야코 (2017). 고령자 고용의 현상과 정책과제. 가와구치 다이스 편. 일본의 노동시장-경제학자의 시점. 유비각)
- 岸田泰則(2019)「日本における高齢者雇用と若年者雇用の代替・補完関係に関する理論的検討」『経済政策ジャーナル』第15巻第2号(키시다 야스노리 (2019). 일본의 고령자 고용과 청년층 고용의 대체, 보완관계에 관한 이론적 검토. 경제정책 저널. 제15권 제2호(통권 제 80호))
- 原ひろみ(2005)「新規学卒労働市場の現状：企業の採用行動から」『日本労働研究雑誌』No.542(하라 히로미 (2005). 신규학졸 노동시장의 현상-기업의 채용행동으로부터. 일본노동연구잡지. No.542)
- 厚生労働省「人口動態統計」(후생노동성, [인구동태통계])
- 厚生労働省 (2017)「就労条件総合調査概況」(후생노동성 (2017). [2017년 취로조건종합조사 개황])
- 厚生労働省(2008)「高齢者雇用実態調査」(후생노동성(2008).[고연령자 고용실태 조사])
- 厚生労働省 (2020)「今後の若者雇用に関する研究会資料」(후생노동성 (2020). [향후 청년고용에 관한 연구회 자료])
- 厚生労働省「一般職業紹介状況」(후생노동성, [일반직업소개상황])
- 厚生労働省「2020年 簡易生命表概況」(후생노동성[2020년 간이생명표 개황])

厚生労働省(2020)「今後の若年者雇用に関する研究会資料」(후생노동성(2020)[향후 청년고용에 관한 연구회 자료])

厚生労働省(2021)「高齢者の雇用状況」(후생노동성(2021)[2020년 고연령자 고용상황])

【4장】 독일

Bäcker, G. and Kistler, K. (2020). Nachkriegsgeschichte bis 1990, <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/rentenpolitik/289637/nachkriegsgeschichte-bis-1990> (검색일: 2021.09.10).

BIBB (2020). Betriebliche Ausbildungsbeteiligung-Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenreport 2020, <https://www.bibb.de/datenreport/de/> (검색일: 2021.09.11).

Bundesagentur für Arbeit (2021). Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Fachstatistiken-Nav.html> 1 (검색일: 2021.08.04).

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2020). Renteneintrittsalter, <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/renteneintrittsalter.html> (검색일: 2021.08.22).

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2021a). Bevölkerungsstand in Deutschland (1816-2019), <https://www.bib.bund.de/DE/Fakten/Fakt/B01-Bevoelkerungsstand-ab-1816.html> (검색일: 2021.07.30).

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2021b). Erwerbsbevölkerung, <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/erwerbsbevoelkerung.html> (검색일: 2021.08.01).

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2021c). Zusammengefasste Geburtenziffer, <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/zusammengefasste-geburtenziffer.html> Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2020 (검색일: 2021.09.09.).

Butterwegge, C. (2016). Notig ist mehr als Generationengerechtigkeit!, <https://www.caritas-nrw.de/magazin/2016/artikel/noetig-ist-mehr-als-generationengerechtig> (검색일: 2021.12.27.).

Christl, M., Kucsera, D., and Lorenz, H. (2015). Jung, älter, arbeitslos? Wie Ältere länger in Beschäftigung gehalten werden können, ohne die Jungen in die Arbeitslosigkeit zu treiben, Studie, 2, Agenda Austria, Vereinigung für wissenschaftlichen Dialog und gesellschaftliche Erneuerung, <https://www.agenda-austria.at/publikationen/jung-aelter-arbeitslos/> (검색일: 2021.09.01).

Deutscher Bundestag (2021). Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes zur Verankerung der Generationengerechtigkeit (Generationengerechtigkeitsgesetz) (G-SIG: 16019347), <https://dip.bundestag.de/vorgang/.../8463> (검색일: 2021.09.02).

- Eichhorst, W., Boeri, T., De Coen, A., Galasso, V., Kendzia, M.J. and Steiber, N. (2014). How to Combine the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Older Workers?, *IZA Journal of European Labor Studies*, 3(19) (검색일: 2021.10.11).
- European Commission (2019). Youth unemployment in the EU, <https://ednh.news/eurozone-unemployment-falls-slightly-to-reach-the-lowest-rate-since-may-2008/> (검색일: 2021.09.16).
- eurostat (2020). Euro area unemployment at 7.3%. EU at 6.5%, newsrelease euroindicators, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10662618/3-01042020-AP-EN.pdf/be3d73ee-6715-824b-2c23-f0512f12bdc6> (검색일: 2021.08.22).
- eurostat (2021). Öffentlicher Bruttoschuldenstand, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_17_40__custom_867398/settings_1/table?lang=de&bookmarkId=41daf52b-a73e-46a5-b26e-be21185ecd00 (검색일: 2021.09.05).
- GOLD.DE (2021). Staatsverschuldung Deutschland, <https://www.gold.de/staatsverschuldung-deutschland/> (검색일: 2021.08.16).
- Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (2021a). Ältere Arbeitslose (55 bis unter 65 Jahre) 2005 – 2020 – absolut und in % aller Arbeitslosen, https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV77.pdf (검색일: 2021.10.23)
- Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (2021b). Arbeitslosenquoten Jüngerer 1993 – 2019, https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV101.pdf (검색일: 2021.08.27).
- Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (2021c). Bruttoinlandsprodukt insgesamt und je Einwohner 1991 – 2020 in jeweiligen Preisen, https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Finanzierung/Datensammlung/PDF-Dateien/abbII41.pdf (검색일: 2021.07.30).
- Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (2021d). Entwicklung der Rücklagen der Gesetzlichen Rentenversicherung 1980 – 2020, https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Alter-Rente/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVIII32.pdf (검색일: 2021.08.24).
- Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (2021e). Veränderungsraten des Bruttoinlandsprodukts, preisbereinigt 1991 – 2020, https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Finanzierung/Datensammlung/PDF-Dateien/abbII40.pdf (검색일: 2021.10.27.).

- Möller, J. (2010). The German labor market response in the world recession – de-mythifying a miracle, in: Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung, 4, 325–336.
- OECD (2013a). “All in it together? The experience of different labour market groups following the crisis”, in: OECD Employment Outlook 2013, OECD Publishing.
- Rath, K. and Benner, M. (2021). Ein Grundrecht auf Generationengerechtigkeit?, <https://verfassungsblog.de/ein-grundrecht-auf-generationengerechtigkeit/> (검색일: 2021.09.29).
- Sackmann, R. (1997). Der Einfluß von Verrentungsprozessen und Mobilitätsprozessen auf die Arbeitsmarktrisiken von Berufseinsteigern, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3, 675–680.
- Sibum, H. (2018). Zehn Fakten zum deutschen Arbeitsmarkt, deutschland.de, <https://www.deutschland.de/de/topic/wirtschaft/der-deutsche-arbeitsmarkt-die-zehn-wichtigsten-fakten> (검색일: 2021.10.17).
- Statista (2006). Wahrnehmung eines Generationenkonfliktes im Bereich der Arbeitsplätze, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/177176/umfrage/arbeitsplaetze-durch-die-aeltere-generation-belegt/#professional> (검색일: 2021.10.22).
- Statista (2009). Generationenkonflikt von Medien übertrieben?, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/6407/umfrage/generationenkonflikt-von-medien-uebertrieben/#professional> (검색일: 2021.10.22).
- Statista (2021a). Details zur Statistik, 2021, Staatsverschuldung von Deutschland von 1950 bis 2020(in Milliarden Euro), <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/154798/umfrage/deutsche-staatsverschuldung-seit-2003/> (검색일: 2021.11.03).
- Statista (2021b). Erwerbslosenquote in Deutschland nach dem Konzept der ILO von 1991 bis 2020(in Prozent), <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/3265/umfrage/erwerbslosenquote-in-deutschland-seit-dem-jahr-1991/> (검색일: 2021.11.23).
- Statista (2021c). Veränderung des realen Bruttoinlandsprodukts (BIP) in Deutschland gegenüber dem Vorjahr von 1992 bis 2020, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/2112/umfrage/veraenderung-des-bruttoinlandsprodukts-im-vergleich-zum-vorjahr/> (검색일: 2021.09.11).
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2021a). Bevölkerung, Erwerbstätige, Erwerbslose, Erwerbspersonen, Nichterwerbspersonen: Deutschland, Jahre (bis 2019), Altersgruppen, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=previous&levelindex=1&step=1&titel=Ergebnis&levelid=1631352876800&acceptscookies=false#abreadcrumb> (검색일: 2021.08.08).

- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2021b). Bevölkerungsstand: Offizielle Einwohnerzahlen Deutschlands 2021, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=previous&levelindex=1&step=1&titel=Ergebnis&levelid=1630489096675&acceptcookies=false#abreadcrumb> (검색일: 2021.08.02).
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2021c). Durchschnittliche Lebenserwartung (Kohortensterbetafel): Deutschland, Geburtsjahr, Geschlecht, Vollendetes Alter, Trendvarianten, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=12621-0003&sachmerkmal=ALT577&sachschluessel=ALTVOLL000&startjahr=1901#abreadcrumb> (검색일: 2021.09.01).
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2021d). Pro-Kopf-Verschuldung steigt im Jahr 2020 auf über 26000 Euro, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/07/PD21_357_713.html;jsessionid=40D2D6E7F44A17233E774FD01702B3C0.1ive741 (검색일: 2021.08.16).
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2021e). Schulden beim nicht-offentlichen Bereich insgesamt, Schulden, Finanzvermögen, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentliche-Finanzen/Schulden-Finanzvermoegen/Tabellen/schulden-nicht-oeffentl-gesamthaushalt-zeitreihe.html> (검색일: 2011.09.01)
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2021f). Tag der Jugend: Anteil der Menschen zwischen 15 und 24 Jahren auf Tiefststand, Zahl der Woche Nr. 32 vom 10. August 2021, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2021/PD21_32_p002.html;jsessionid=C05C2BA089642014378A41DA28CF2843.live721 (검색일: 2021.09.11).
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2021g). Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Fachserie 18 Reihe 1.4, https://www.destatis.de/DE/Service/Bibliothek/_publikationen-fachserienliste-18.html (검색일: 2021.09.23.).
- Strauss, J. and Lichte, R.(2009). Jung und Alt im Betrieb gerecht werden – Weiterbildungskonzept, Materialien aus dem Projekt „Generationenpolitik und Generationengerechtigkeit im Betrieb“, Technische Universität Dortmund Sozialforschungsstelle.
- Strauss, J., Lichte, R., Tech, D. and Mönninghoff, L. (2007). Jung und Alt im Betrieb gerecht werden. Einführung – Pressedebatten – Praxis-Hinweise – Glossar, https://www.boeckler.de/pdf_fof/96489.pdf (검색일: 2021.12.27).
- Verstad, O.L. (2013). Early Retirement and Youth Employment in Norway, *Labour Economics* 25, 98-109.
- Wanger S (2009). Altersteilzeit: Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht. IAB Kurzbericht 8. IAB, Nuremberg.

- Wirtschaft und Schule (2021). Generationengerechtigkeit, <https://www.wirtschaftundschule.de/wirtschaftslexikon/g/generationengerechtigkeit/> (검색일: 2021.09.01).
- Woehrlé, S. (2021). Ausbildung in Korea und ihre denkbaren Weiterentwicklungen, 한독경상학회 아우스빌둥위원회 제2차 학술세미나, 한독경상학회.
- 정미경 (2017). 독일의 기업 맞춤형 인력양성제도, 박경규 편, HR 성과주의 - 약인가 독인가, 효일문화사.
- 정미경(2021.03.09). 그린·디지털 시대, 맞춤형 직업교육 필요, [변화시대의 독일 아우스빌둥 | (1) 사회적 가치 창출], 내일신문.
- 정미경·안세화 (2021). 독일 두알레 아우스빌둥(Duale Ausbildung) 기업성과와 Peter Drucker의 CSO(Corporate Social Opportunity), 경상논총, 39(2), 49-75.
- 허원순(2021). [시사이슈 찬반토론] 현대차 노조의 “정년 64세” 요구…실현 가능한 상황인가, 한국경제신문, <http://sgsg.hankyung.com/apps.frm/news.view?nkey=2021071200715000021&c1=03&c2=26> (2021.11.03).

【5장】 프랑스

〔국내외 문헌〕

- 이태훈 (2021). 프랑스 경제와 노동시장: 2020년 현황 및 2021년 전망, 국제노동브리프 3월호, pp. 116-117.
- 채창균 외 (2018). 청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구 1: 청년 니트 해외사례 조사,
- 한국조세재정연구원 (2021). 국제기구 주요보고서.
- 황남희 (2021). 노인의 경제활동과 경제수준. 보건복지포럼 10월 제300호, pp. 7-21.
- Danielle Nees (2010). 15 propositions pour l'emploi des jeunes et des seniors. L'Institut Montaigne
- Dares(프랑스 통계연구기관) (2020). Emploi, chômage, population active en 2019 : accélération de l'emploi et amplification de la baisse du chômage
- Dares(프랑스 통계연구기관)·Pôle emploi(프랑스 고용청) (2017). Comment interpréter les statistiques mensuelles sur les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi?
- Dares (2021). Activité des seniors et politiques d'emploi
- Frédérique PUISSAT (2020). Projet de loi de finances pour 2021 : Travail et emploi.
- Françoise Milewski (2020). L'emploi des femmes seniores : une grande vulnérabilité.
- Gary Charness, Marie Claire Villeval (2009) Cooperation and Competition in Intergenerational Experiments in the Field and in the Laboratory. The American Economic Review, 2009, 99 (3), pp. 956-978.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (2020). Les chiffres de l'apprentissage en 2020 : Des emplois pour les jeunes, des compétences pour les entreprises

INSEE(프랑스 통계청) (2016). Tableaux de l'Économie Française: Chômage.

INSEE(프랑스 통계청) (2017). Projections de la population active à l'horizon 2070.

INSEE(프랑스 통계청) (2019). Estimations d'emploi ; en 2019, prevision d'emploi pour les non-salaries.

INSEE(프랑스 통계청) (2020). Emploi, chômage, revenus du travail.

INSEE(프랑스 통계청) (2021). Cotisants, retraités et rapport démographique tous régimes: Données annuelles de 2004 à 2019.

INSEE(프랑스 통계청) (2020). Tableaux de l'économie française: Principaux indicateurs économiques.

INSEE(프랑스 통계청) (2020). Tableaux de l'économie française: Dette et déficit publics.

INSEE(프랑스 통계청) (2020). Tableaux de l'économie française: Dépense publique.

INSEE(프랑스 통계청) (2020). Une photographie du marché du travail en 2019: Le chômage continue de reculer

Julien Damon, Louis Chauvel, Jean-Philippe Viriot-Durandal, André Masson (2007) Qu'en est-il des rapports intergénérationnels en France ?. Horizons stratégiques 2007/2 (n° 4), pages 111 à 129

Rapport annuel du COR, 2020, Évolutions et perspectives des retraites en France,

Rapport annuel du COR, 2021, Évolutions et perspectives des retraites en France

Unedic(프랑스 전국상공업고용연합) (2020) Prévision financière.

[인터넷 홈페이지]

프랑스 통계청(Insee): <https://www.insee.fr/>

프랑스 퇴직지도위원회(COR): <http://www.cor-retraites.fr/>

프랑스 통계연구기관(Dares): <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/>

[신문기사]

lesEchos (2012). La transmission des savoirs selon Areva, IBM ou Orange.

lesEchos (2013). Faire mieux travailler ensemble les générations de l'entreprise

Le Monde (2021). Marché du travail : « La catégorie des seniors “ni en retraite ni en emploi” va augmenter »

Nathalie Dépret (2020). Les seniors, grands exclus du marché de l'emploi

L'Observatoire des Seniors (2020). Seulement 31% des Français entre 60 et 64 ans en emploi

- La Croix (2021). Élisabeth Borne: “Il ne faut pas mettre en concurrence les jeunes et les seniors”
- Lexpress (2015). Garantie jeunes: la moitié des jeunes en emploi ou formation après un an de suivi.

【6~7장】 분석결과 및 결론

〔국내의 문헌〕

- 강철희·유정아 (2004). 재취업자의 고용의 질에 관한 연구-재취업 고용형태와 임금 수준 예측요인에 대한 탐색. 사회보장연구, 20(1), 83-116.
- 권혁 (2021). 제조 중소기업 주52시간제 안착을 위한 제도적 개선. 중소기업중앙회 세미나 자료.
- 고태경·임현지·왕정하·최다은·이철승 (2021). 세대 문화와 기업 문화: 기업 내 세대간 문화적 차이에 따른 일 만족도를 중심으로. 문화와 사회, 29(2), 39-96.
- 김선기 (2014) 세대연구를 다시 생각한다: 세대주의적 경향에 대한 비판적 검토, 문화와 사회, 17(4), 207-248.
- 김세움 (2013). 조직 내 세대 간 일자리 공존은 가능한가?. 월간 노동리뷰, 4월호, 51-65, 한국노동연구원.
- 김영곤·강제상 (2016). 소방조직 내 한국적 조직문화가 세대 간 갈등에 미치는 영향, 행정논총, 54(2), 233-264.
- 김정희·민소희·김용춘·김혜진 (2021). 코로나19, 비대면 산업동향과 대학생 취업 인식 분석. 한국대학교육협의회.
- 남준호 (2011). 고용의 질 지수를 이용한 노동시장의 불평등과 양극화추세 분석. 경제와사회. 비판사회학회. 92(4), 305-350.
- 노민선·조호수 (2019). 근로시간 단축이 기업의 신규고용과 노동비용에 미치는 영향, 한국혁신학회지, 14(3), 182-210.
- 노용환·신종각 (2007). 주성분 분석을 이용한 우리나라 「고용의 질」추이 분석. 직업 능력개발연구. 10(3), 45-65.
- 대한상공회의소 (2021). 중장년 인력관리에 대한 기업실태 조사. 2021.09.27. 보도자료.
- 박길성 (2011). 한국사회의 세대갈등- 연금과 일자리를 중심으로, 한국사회, 12(1), 3-25.
- 박재홍 (2001). 세대연구의 이론적·방법론적 쟁점, 한국인구학, 24(2), 47-78.
- 박재홍 (2009). 세대명칭과 세대갈등 담론에 대한 비판적 검토, 경제와 사회, 81(1), 10-34.
- 보건복지부 (2016). 베이비붐 세대, 은퇴 후 사회공헌활동에 참여하세요!. 2016. 6. 21. 보도참고자료
- 보건복지부·한국노인인력개발원 (2020). 2021년도 시니어인턴십 사업 운영안내.

- 손동기 (2021). 프랑스의 세대간 일자리 대체관계 및 정책. 지은정 편. 세대간 일자리 대체관계 및 상생을 위한 정책방향. 한국고용정보원.
- 손승범 (2021). 뿌리산업, 주52시간제 적용상의 문제점. 중소기업중앙회 세미나 자료.
- 신재울 (2021). 첫 일자리의 선택이 노동소득에 미치는 영향: 첫 일자리 이후의 일자리 이행과 노동소득의 변화에 관한 검토. 경제와사회, 131(3), 210-252.
- 신진욱 (2020). 세대불평등 담론의 정치적 계보와 의미론: '386'담론의 구조와 변화에 대한 비판적 담론분석, 1990-2019년, 경제와 사회, 126(2), 407-442.
- 신진욱·조은혜 (2020). 세대균열의 현실, 세대담론의 재현- 세대불평등 담론의 유래에 관한 질적 담론사 연구, 시민사회와 NGO, 18(1), 49-99.
- 오학수 (2021). 일본의 세대간 일자리 대체관계 및 정책. 지은정 편. 세대간 일자리 대체관계 및 상생을 위한 정책방향. 한국고용정보원.
- 유홍준·김기현·오병돈 (2014). 고용의 질: 연령계층화와 구조적 지체에 대한 탐색 (1983-2012), 노동정책연구, 14(3), 1-36.
- 이영주·박가인·임명옥 (2015). 프레이밍의 '정서적 효과'에 관한 연구: 공감을 매개변인으로 노인문제 프레이밍이 세대차이, 노인부담인식, 정책수용도에 미치는 영향을 중심으로. 언론과학연구, 15(4), 271-306.
- 이자형 (2014). 비인지적 능력과 일자리의 관계에 관한 맥락적 이해. 교육사회학연구, 24(2), 209-241.
- 이재경 (2018). 세대갈등의 양상, 원인, 대안모색: 한국의 렌트(추구)사회를 중심으로, 경제와 사회, 118(2), 18-48.
- 이정 (2021). 주52시간제가 중소제조업에 미치는 영향. 중소기업중앙회 세미나 자료.
- 이찬영. 2018. 시군 지역 노동시장의 내외국인 고용관계, 산업경제연구, 31(2), 2293-2317.
- 이철승 (2019). 세대, 계급, 위계, 386세대의 집권과 불평등의 확대, 한국사회학, 53(1), 1-48.
- 임정숙·김민경 (2018). 조직내 세대갈등이 조직몰입에 미치는 영향: 연령통합인식의 매개효과와 연령집단간 차이를 중심으로, 인문사회21, 9(2), 853-865.
- 저출산고령사회위원회 (2020). 제4차 저출산고령사회 기본계획. 2020.12.16. 보도자료.
- 정미경 (2021). 독일의 세대간 일자리 대체관계 및 정책. 지은정 편. 세대간 일자리 대체관계 및 상생을 위한 정책방향. 한국고용정보원.
- 중소기업중앙회 (2021a). 중소기업 54.1% 여전히 주 52시간제 시행 어려움. 중소기업 근로자 76% 주 52시간제 시행 반대. 2021.10.15. 보도자료.
- 중소기업중앙회 (2021b). 중소기업의 청년일자리 창출, 지원정책 패러다임의 전환 필요. 2021.12.10. 보도자료.
- 중소벤처기업부·중소기업중앙회. 2020. 2019년 기준 중소기업 실태조사결과.
- 중소벤처기업부 (2021). 2020년 소상공인실태조사 결과(잠정).

- 조은지·이찬영 (2017), 도구변수법을 적용한 중소도시와 군 지역의 내외국인력 고용 관계분석, *경제연구*, 39(2), 21-43.
- 지은정 (2009). 노후 노동지위: 생애노동경력과 재산을 매개로. *한국사회복지학*, 61(1), 323-357.
- 지은정 (2011). OECD 15개국 중고령 남성의 취업률 결정요인, *한국사회복지학*, 63(2), 233-260.
- 지은정 (2012). OECD 15개국 청년고용과 중고령자 고용의 대체관계, *한국사회복지학*, 64(4), 233-259.
- 지은정 (2014). 활동적 노화의 관점에서 본 고령자 자원봉사지원 유형: 독일, 프랑스, 미국, 일본을 중심으로, *사회복지정책*, 41(2), 269-296.
- 지은정 (2016). 인력고령화와 노동생산성: 교육훈련의 상호작용효과를 중심으로, *사회보장연구*, 32(2), 245-270.
- 지은정·오학수 (2016). 60+ 고용활성화를 위한 적합일자리 연구. *한국노인인력개발원*
- 지은정 (2017). 60세 이상 고령근로자의 생산성에 대한 인식연구: 통계적 차별과 접근차별을 중심으로, *보건사회연구*. 37(3), 73-109.
- 지은정 (2017). 노인일자리 종합발전계획 수립을 위한 연구(2018-2022), *한국노인인력개발원*.
- 지은정 (2019). 노동시장의 연령주의(ageism) 측정도구 개발 및 타당성 연구, *한국사회복지행정학*, 21(1). 1-30.
- 지은정 (2020). 생애 주된 일자리 퇴직자의 최저임금 사각지대 연구: 서울시 전일제 재취업자를 중심으로, *지방행정연구*, 34(4), 239-266.
- 지은정 (2021). 집단간 위협이론의 관점에서 본 노인정책연령: 노인인지연령을 넘어, *한국행정연구*, 30(2), 243-275.
- 최옥금 (2006). 괜찮은 일자리(Decent Job)에 대한 탐색적 연구: 개념정의 및 실태과약을 중심으로, *사회보장연구*, 22(2), 227-252.
- 한국경영자총협회 (2021a). 2022년 기업 경영전망 조사결과..
- 한국경영자총협회 (2021b). 고령자 고용정책에 대한 기업 인식 조사결과.
- 황수경 (2008). 서비스산업 고용 및 노동생산성 변동의 구조분석, *노동정책연구*, 8(1), 27-62.
- 통계청 (2021). “2021년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과”. 2021.10.26. 보도자료.
- Böheim, René and Thomas Nice (2019). The effect of early retirement schemes on youth employment. IZA World of Labor. IZA-Institute of Labor Economics.
- Lanot, Gauthier and Panos Sousounis (2013). The Substitution Rate between Low Pay Workers and the National Minimum Wage. Low Pay Commission and Department for Business, Innovation & Skills. www.gov.uk.

- Mohnen, Paul (2019). The Impact of the Retirement Slowdown on the U.S. Youth Labor Market. www.aeaweb.org.
- OECD (2019), Ageing and Employment Policies: Working Better with Age. OECD: Paris.
- Vestad, Ola Lotherington (2013). Early Retirement and Youth Employment in Norway. www.iza.org
- World Bank Group(2021). Does Elderly Employment Reduce Job Opportunities for Youth? Research & Policy Briefs. No. 48.

[홈페이지]

- 법제처 홈페이지. <https://www.moleg.go.kr>
- 중소벤처기업부 홈페이지. <https://www.mss.go.kr>
- 최저임금위원회 홈페이지. www.minimumwage.go.kr
- 통계청 KOSIS. 부양비 및 노령화지수_OECD(최종접속일. 2021.09.10.)
- 통계청 KOSIS. GDP 연간지표(최종접속일. 2021.07.05.)
- 통계청 KOSIS. 연령별 고용률(최종접속일. 2021.12.15.)

[신문기사]

- 서울경제. 2021.12.21. “숙련된 기술·노하우 구합니다·정년 없애고 퇴직자 재채용”
- 서울경제. 2021.12.28. “토익·학벌보다 경력 한 줄 절실… ‘울며 겨자먹기’로 계약직 가는 청년들”.
- 이뉴스투데이. 2021.12.29. “재계 ‘직급 파괴’ 확산…달라지는 기업·조직 문화”.
- 이데일리. 2021.12.30. “내년 1분기 채용계획 40%는 청년 기피업종… ‘일자리 미스매치’ 계속된다”
- 이투데이. 2021.08.03. “당장은 청년에 불리하지만 장기적으로 생산인구 부족”.
- 이투데이. 2021.09.23. “‘그냥 쉽’ 30대 18개월째 늘어 31만 8000명 역대 최다”.
- 중앙일보. 2021.12.30. “‘부장님, 부캐(부캐릭터) 있어요?’ 거꾸로 멘토링”.
- 한국경제. 2022.1.03. “기업하기 나쁜 나라”.
- 한국일보. 2021.11.05. “35년차가 막내, 외국인 직원도 못 구해. 뿌리산업, 뿌리째 흔들린다”
- 파이낸셜뉴스. 2021.09.15. “고용 훈풍? 청년에겐 남 얘기. 3년 이상 장기 니트族 10만 명”.
- YTN. 2015.08.11. “저성과자 해고, 취업규칙 불이익 변경 강행하면 협상복귀하지 않겠다.”

〔원자료〕

통계청. 「2018년 사업체노동력조사」 원자료

통계청. 「2021년 경제활동인구조사」 원자료

한국노동연구원. 「제6~7차 사업체패널조사」 원자료

한국보건사회연구원·서울대학교 사회복지연구소. 「제12~15차 한국복지패널」 원자료

집필진 지은정 (한국고용정보원)
오학수 (일본 노동정책연구연수기구)
정미경 (독일정치경제연구소)
손동기 (호남대학교)

세대 간 일자리 대체관계 및 상생을 위한 정책방향

인쇄 2021년 12월
발행 2021년 12월
발행인 나영돈
발행처 한국고용정보원
27740 충북 음성군 맹동면 태정로 6
☎ 1577-7114
홈페이지 www.keis.or.kr
조판 및 인쇄 (사)아름다운사람들복지회
☎ 02-6948-9650

• 본 보고서의 내용은 한국고용정보원의 사전 승인 없이 전재 및 역제할 수 없습니다.
ISBN 978-89-6331-086-2 93320