

청년과 고령자의 일자리 세대담론에 대한 연구: 일자리 질을 중심으로*

지은 정**

요약

최근 일자리를 둘러싼 세대담론이 과잉 양산되는 경향을 보이지만, 경험적인 분석은 그리 많지 않다. 고령자가 청년일 자리를 잠식하는지 단정하기 어려운데, 세대 간 일자리 경쟁담론이 확대 재생산되는 셈이다. 이에 본 연구는 한국복지패널 제12~15차를 활용하여 임금근로자 4,645명을 불균형 패널로 구축하여 패널 로짓 확률효과 모형으로 분석하였다. 그리고 세대 간 일자리 대체관계의 중심에 있는 일자리 질에 초점을 맞추었다. 분석결과 첫째, 질 좋은 일자리에 종사하는 임금근로자 비율은 40.6%로 낮게 나타났다. 세부지표별로는 고용안정성을 나타내는 정규직 비율이 53.7%, 월 최저임금 이상을 받는 근로자가 77.5%, 4대 사회보험의 보호를 받는 임금근로자가 61.4%이다. 둘째, 세대별 고통의 분포는 생애주기의 양 끝단에 있는 20대와 50대 그리고 60세 이상에 집중되는 역 U자형이다. 20대의 일자리 질도 낮지만, 50대부터 낮아지기 시작해서 60세가 넘으면 다른 세대와 비교하기 어려울 정도의 하층 일자리에 종사한다. 청년과 고령자는 모두 노동시장의 취약계층인데, 청년 노동시장의 문제를 고령자에게 찾으며 ‘을’과 ‘을’의 일자리 전쟁으로 몰아갔던 것으로 보인다. 셋째, 패널 로짓 확률효과모형으로 분석한 결과 20대의 일자리 질이 50대보다 높게 나타났다. 통계적으로 유의할 정도의 차이는 없지만 고령자가 좋은 일자리를 차지하고 있어서 청년들이 질 낮은 일자리를 전전할 수밖에 없다는 세대담론을 지지하지 않는다. 이와 같은 결과는 노동시장문제를 세대게임으로 환원하거나 청년-고령자의 이분법적인 선택으로 접근하는 것은 바람직하지 않음을 말해준다.

주요어: 청년, 고령자, 세대, 일자리 대체관계, 일자리의 질, 패널 로짓 확률효과모형

* 본 논문은 한국고용정보원의 「세대 간 일자리 대체관계 및 상생을 위한 정책방향」 보고서(2021년) 가운데 필자가 작성한 원고의 일부를 수정·보완한 것입니다.

** 한국고용정보원 고용서비스전략실 부연구위원(E-mail: jeong05@keis.or.kr; jieun29@gmail.com).

1. 문제제기

인구고령화는 전 세계가 겪고 있는 가장 중요한 인구사회학적 변화이자, 수십 년 동안 지속되어온 정책현안이다. 그러나 고령자들은 평균 수명의 증가에 따라 늘어난 여생을 유지할 수 있는 소득을 충분히 확보하지 못했다. 정책이 사회의 구조적 변화를 따라가지 못하기 때문이다. 그럼에도 불구하고 대부분의 국가는 한 경제의 일자리 수가 정해져 있다는 노동총량설(lump of labor)에 따라 고령자와 청년의 일자리가 대체관계라는 논리에 매몰되어 있다(World Bank Group, 2021¹⁾). 이와 같은 노동총량설은 이미 1970년대 청년의 노동시장 문제를 해결하기 위해 고령자들이 퇴직해야 한다는 주장으로 이어졌고, 대부분의 OECD 국가에서 이를 받아들여 조기퇴직제도(early retirement schemes²⁾)를 실시했다. 그러나 조기퇴직을 통해 청년의 일자리를 창출하고자 한 정책은 성공하지 못했다(Gruber et al., 2010; World Bank Group, 2021 재인용; Vestad, 2013; Böheim and Nice, 2019). 결국 대부분의 OECD 국가는 1990년 이후 고령자 고용을 촉진하는 정책(퇴직연령상향조정 등)으로 선회하였고, 조기퇴직 추세를 어느 정도 완화하였다. 하지만 고령자들은 여전히 적정 소득을 단절없이 확보하기 어렵고 고령자 고용정책은 노동총량설에 따라 청년의 노동시장 문제를 악화시킨다는 우려와 저항에 부딪혀 추진하기 어렵다(Böheim and Nice, 2019; World Bank Group, 2021).

우리나라도 예외는 아니다. 최근 우리사회의 핵심 현안이자 관심이 집중되는 정책은 정년연장(고용연장)이지만, 외환위기 이후 사회문제로 자리한 청년층 실업문제와 맞물려, 청년과 고령자의 첨예한 세대갈등으로 불거졌다. 2010년 이후 ‘부모와 자식의 일자리 전쟁’으로 비화되며 우리사회를 떠들썩하게 했던 경험에 비추어 보면 새삼스러운 일은 아니지만, 당시는 정부가 고령자 고용정책을 발표해도 베이비부머의 대량퇴직 대책이 핵심이었고 세대 간 일자리가 보완관계임을 보인 연구들이 발표되며 수그러들었다. 그러나 2013년 정부가 정년 60세를 법제화하면서(2016년부터 단계적 실시) 일자리를 둘러싼 세대담론이 다시 재점화되었고, 2019년에는 정부가 사업체에 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) 정부정책을 비판하는 목소리가 이어지고 있다. 청년들은 고용창출 없는 저성장시대에 노동시장에 진입조차 하지 못하고 취업해도 하층을 벗어나지 못하는데, 정부가 오랫동안 안정된 일자리에서 다양한 경제적·사회적 혜택을 누린 고령층의 정년을 연장하

1) 노동총량설에 따르면, 한 경제 내의 일자리 총량은 고정되어 있어서 한 사람이 일자리를 차지하면 다른 사람은 일자리를 잃게 된다(Kalwij et al., 2010; Börsch-Supan and Reinhold, 2010). 주어진 일자리를 누가 차지할 것인가?라는 일종의 제로섬(zero-sum)게임으로 보는 셈이다(김대일, 2011; 지은정, 2012 재인용).

2) 조기퇴직제도는 연금의 최소가입기간 단축, 소득대체율 인상, 장애급여 확대 등이 해당된다.

려 하며 청년의 고통을 외면한다는 것이다. 앞친 데 덮친 격으로 코로나19로 고용지표마저 악화되며 일자리를 둘러싼 청년층과 고령층의 이해관계가 격렬하게 대립하는 것으로 그려졌고, 기업들도 높은 인건비와 신규채용 부담, 인사적체 등으로 60세를 초과한 정년연장에 대해 우려하며(대한상공회의소, 2021; 한국경영자총협회, 2021) 언론은 우리 사회를 세대갈등의 각축장으로 묘사했다³⁾. 고령자가 청년의 일자리 기회를 뺏는다는 세대담론이 사회균열의 빈틈을 파고들어 정부 정책에 대한 반감과 고령자에 대한 부정적인 시선을 더 악화시키는 형국이다.

그러나 근자에 부쩍 빈번하게 거론되는 경제적 이해를 둘러싼 세대에 대한 분석은 별반 없다(박길성, 2011). 세대담론이 강조하는 것처럼 고령자가 좋은 일자리를 독식하고 청년은 벼랑 끝으로 몰리고 있다고 단정하기 어려운 것을 말해준다. 또한 우리사회가 특정 세대에 의해 지배되고 있다거나, 어떤 세대가 다른 세대를 착취하고 있다는 류의 일차원적 사고는 문제를 올바르게 이해하고 대응하는 데 도움이 되지 않는다(신진욱, 2020). 갈등이 표출되는 것은 자연스러운 현상이며 갈등 없이는 발전이나 건강한 사회변화가 불가능하지만(서기주, 2009), 문제가 제대로 진단되지 못하고 대안없는 비판과 반목을 양산하는 것은 지양해야 한다. 본 논문은 이와 같은 문제의식에 따라 최근 확대 재생산되고 있는 세대담론 특히, 청년세대와 고령세대의 일자리 관계를 『한국복지패널(제12~15차)』를 활용하여 패널 로짓 확률효과모형으로 분석하고자 한다. 그리고 고용률을 중심으로 세대 간 일자리 대체관계를 분석한 선행연구의 한계를 보완하여 본 연구는 일자리의 질(job quality)에 초점을 두었다.

2. 이론적 논의

1) 청년과 고령자의 세대 간 일자리 대체관계에 대한 선행연구

(1) 보완관계를 직·간접적으로 지지하는 연구

청년과 고령자의 일자리 관계가 보완관계임을 보인 국내연구는 고령층의 고용률이 높아지면 청년층 취업이 줄어든다는 가설이 기각되거나, 청년 고용률이 높아지는 것으로 나타난 연구(안주엽, 2011; 지은정, 2012; 오민홍·강준규, 2015; 권용재 외, 2020) 그리고 청년층과 고령자의 직종분리가 커서 일자리 경합이 나타나는 것으로 보기 어려운 연구를(안주엽, 2011; 지은

3) 일례로 한 컬럼은 “정부가 현행 60세 정년을 연장하는 방안을 법으로 못 박는 것은 청년들의 미래에 대못을 박는 행위이자, 나라를 골병들게 하고 미래를 망치는 행위이기 때문에 절대 하지 말아야 한다” 고 하였다(서울경제, 2021.08.04.).

정·오학수, 2016) 들 수 있다. 일본에서는 정부가 2006년 계속고용제도를 법적으로 의무화하며 60세가 된 베이비부머의 소득이 유의한 수준에서 낮아지고, 중년 여성의 시간제 일자리를 구축하는 경향이 다소 나타나지만, 고령자 고용의 증가와 청년 전일제(full-time) 고용 사이에 대체관계가 발견되지 않았다(Kondo, 2016). Böheim and Nice(2019)와 Zhang(2012), Oshio and Sata(2010), Nagano(2014)의 연구 역시 고령자 고용률이 높을수록 청년 고용률도 높게 나타나 청년근로자와 고령근로자의 고용은 상충(trade-off)관계로 보기 어렵다(Kondo, 2016 재인용). Munnell and Wu(2012)의 연구에서도 55~64세 고령층 고용은 20~24세 청년층 고용과 정적인(+) 관계가 있고, 25~54세 생산가능연령 근로자와 통계적으로 유의한 정의 관계가 있는 것으로 나타났다(World Bank Group, 2021 재인용).

그 외 간접적으로 청년층과 고령층 일자리를 대체관계로 보기 어려움을 보인 연구들이 있다. 첫째, 장지연·전병유(2017)가 분석한 결과, 임금피크제 지원금을 받은 경우 그렇지 않은 경우에 비해 고령자 고용은 30% 높고, 고령자 고용 증가율도 뚜렷하게 높게 나타났다. 특히, 임금피크제 지원에 따른 임금 절감이 클수록 고령자 고용수준이 높고 고용증가율도 큰 것으로 나타났다. 그러나 임금피크제 지원금이 청년층 고용에는 유의한 영향을 미치지 않았다. 둘째, 최충외(2017)의 연구에서도 임금피크제 도입으로 전체 고용성장률이 약 1.2% 증가하고, 55~64세 고령층의 고용은 0.8% 증가하지만, 34세 이하 청년층 고용에는 영향이 없는 것으로 나타났다. 셋째, 남재량(2021)의 연구에 따르면, 정년제를 실시하며 임금피크제를 도입한 민간사업체의 고용증가율이 도입하지 않은 사업체에 비해 3.05~3.88% 더 높고(연간), 임금피크제의 도입은 고령층 고용을 증가시킨 반면, 청년층 고용에는 영향을 미치지 않았다.

(2) 대체관계를 직·간접적으로 지지하는 연구

한요셉(2019)의 연구에 따르면 2013년 60세 이상 정년의무화가 입법화되어 2016년부터 단계적으로 시행됨에 따라 정년이 58세에서 60세로 연장되어 혜택 받을 것으로 예상되는 출생코호트 남성(58~59세)의 고용률이 바로 이전 출생코호트에 비해 3~4%p 상승하여 상용직 고령자의 고용을 증가시키는 것으로 나타났다. 그러나 민간부문에서 정년연장으로 인해 1명의 고령자 고용증가가 예상될 때 청년 0.2명의 고용이 감소한 것으로 추정되며, 정년연장의 폭이 컸던 사업체에서 청년의 고용감소 효과가 크다고 하였다. 또한 정진호 외(2020)가 정년제도 미운영 사업체를 대조군으로 삼고, 정년 연령을 60세 미만으로 설정했다가 제도시행 후 60세 이상으로 상향한 실험군과 비교한 결과에서도, 정년연장 의무화로 고령층 고용이 늘었지만, 청년층 고용에 부정적인 영향을 미친 것으로 나타났다.

해외에서는 Vestad(2013)가 노르웨이에서 조기퇴직의 점진적 폐지에 따라 청년고용과 고령

자 고용의 대체관계가 있는지 연구했는데, 조기퇴직자(신규 조기연금수급자)가 한 명 발생할 때마다 실직자로 등록된 청년(18~29세)의 수가 줄어들었다($t \rightarrow t+1$ 시점). 고령자가 조기퇴직할 때마다 청년 신입직원의 자리가 생기는 것이다. 특히, 교육수준이 높지만 실직상태였던 청년이 일자리에 진입하는 것으로 나타났다. 이탈리아에서는 2011년 연금개혁으로 퇴직연령이 높아짐에 따라 고령근로자 5명이 고용을 유지하면 청년 1명의 일자리가 사라지는 것으로 나타났다(Bertoni and Brunello, 2017 재인용). 또 다른 연구에서는 고령자 고용은 2.80% 증가한 반면, 청년 고용은 0.86%, 생산가능연령의 고용은 0.12% 감소하거나(Bertoni and Brunello, 2017), 민간분야의 청년층 채용이 감소하였다(Boeri et al., 2016). 포르투갈은 1993년 여성의 법적 퇴직연령을 62세에서 65세로 높이면서(남성은 변동없음) 여성 청년의 신규채용이 감소하였고(Martins et al., 2009; Vestad, 2013 재인용) 미국에서는 고령자들이 퇴직을 덜 할수록 젊은 근로자들이 고숙련 일자리에서 저숙련 일자리로 이동하는 것으로 나타났다(2007~2017년). 특히, 55세 이상의 고용률이 1% 높아지면 고숙련 일자리의 청년 근로자 비율이 0.6% 감소하고, 저숙련 일자리에서 젊은 근로자가 0.5% 감소하였다. 이에 대해 Mohnen(2019)은 1980~2017년 저숙련 일자리에서 젊은 근로자 증가의 30%는 고령자들이 더 오래 일했기 때문이라며, 고령자들이 퇴직을 늦추지 않았다면 고숙련 일자리에서 젊은 근로자의 비중은 45% 더 높았을 것이라고 하였다.

그 외 고령자 고용정책으로 청년 취업자 또는 신규채용 증가가 감소한 것으로 나타난 연구도 간접적으로 대체관계를 지지한다. 유진성(2021)의 연구결과, 정년이 1년 증가하면 청년 취업자의 비중이 약 0.29%p 낮아지고 정규직 근로자를 분석하면 부정적인 영향이 더 커져서 근로연령 상한(정년)이 1년 증가할 때, 청년 취업자의 비중이 약 0.42%p 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 남국현(2021)은 2011년과 2015년 사이 임금피크제를 시행한 기업의 신규채용 증가효과가 임금피크제를 도입하지 않은 기업에 비해 약 64.5% 낮고, 기업 내 고령화 비율이 증가할수록 신규채용이 감소하는 것으로 나타난 연구결과에 대해 고령근로자와 청년근로자간의 고용 대체 가능성이 높은 것으로 해석하였다.

한편, 김대일(2021)은 유의한 수준에서 정년연장이 고령자의 고용에 긍정적인 영향을 미치는 연구결과를 통해 정년연장이 청년층 일자리를 잠식할 것으로 우려하였고, 권재울(2020)도 대법원의 가동기한 연장이⁴⁾ 가감없이 수용되어 고령자의 정년이 연장되면, 청년에게 돌아갈 일자리를 빼앗을 것이라고 해석하였다. 다만, 김대일(2021)과 권재울(2020)은 고령자가 청년

4) 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 1989년 일반 육체노동을 하는 사람 또는 육체노동을 주로 생계활동으로 하는 사람의 가동연한을 경험직상 만 55세라고 본 기존 견해를 폐기하고 최근까지 만 60세로 보아야 한다는 견해를 유지하여 왔으나, 2018년 65세로 연장하였다(권재울, 2020).

일자리를 잠식했다는 실증 분석결과를 제시한 것이 아니라, 우려 섞인 예측을 하는데 그쳤다.

[표 1] 국내외 청년-고령자의 일자리 관계에 대한 선행연구

구분	연구자 (연도)	분석/고령자정책	연구자료	분석대상 시기	분석방법	청년-고령자의 일자리 관계			
보완 관계 지지	직접적	안주엽 (2011)	고용률	경제활동인구 조사	1981~2010년	세대 간 직종분리지수	·고령자 고용 ↑ → 청년고용 ↑ ·세대 간 일자리경합 직종 비율 ↓		
		지은정 (2012)	고용률	OECD Stat 자료	1190~2010년	고정효과 (패널분석)	·고령자 고용 ↑ → 청년고용 ↑		
		오민홍·강준규 (2015)	고용률	경제활동인구 조사	2000~2012년	고정효과 (패널분석)	·고령자 고용 ↑ → 청년고용 ↑		
		지은정·오학수 (2016)	고용률	지역별 고용조사	2014~2015년	세대 간 직종분리지수	·세대 간 일자리경합 직종 비율 ↓		
		권용재 외(2020)	고용률	지역별 고용조사	2000~2017년	시계열 회귀분석	·65세 이상 고용 ↑ → 청년고용 ↑ (광주)		
	간접적	Kondo (2016)	고용률, 임금	Employment Trend Survey	2004~2011년	회귀분석	·청년 풀타임 근로자와 고령근로자의 대체관계 × ·베이비부머의 소득감소 ·중년여성의 시간제 일자리 구축		
				Basic Survey on Wage Structure	1998~2011년				
		장지연·전병유 (2017)	임금피크제	고용보험DB	고용보험DB	2006~2014년	고정효과 ·삼중차분	·고령자고용 증가 ·청년고용증가 ×	
		최충 외(2017)			·임금결정 현황조사 ·고용보험 DB	2005~2016년		고정효과 (패널분석)	·고령층 고용 증가 ·청년층 고용영향 ×
		남재량 (2021)			사업체패널 조사	2005~2017년		이중차분	·고령자 고용증가 ·청년 고용영향 ×
대체 관계 지지	직접적	한요셉 (2019)	정년연장	고용보험DB	2013년 1분기~2019년 1분기	고정효과 (패널분석)	·고령자 고용증가 ·청년 고용감소		
		정진호 외(2020)	조기퇴직	사업체패널 조사	2015~2017년	이중차분	·중소기업의 고령자 고용증가-청년 고용감소		
	Vestad (2013)	Register of Employers and Employees		1994~2004년	2SLS(도구변수 활용)	조기퇴직 증가 → 청년 일자리 증가			
	Bertoni and Brunello (2017)	정년연장	Italian Labor Force Survey	2004~2016년	이중차분	·고령자고용 증가 ·청년고용 감소 ·생산가능연령 고용감소			

		Mohnen (2019)	퇴직	American Community Surveys	2007 ~2017년	2SLS(도구변수 활용)	·고령자 퇴직 ↓ → 고숙련 청년일자리 감소 ·고령자 고용 ↑ → 청년의 임금 감소
대체 관계 지지	간접 적	유진성 (2021)	정년연장	경찰 근로형태 별 부가조사	2013 ~2020년	고정효과 (패널분석)	·청년 고용감소
		남국현 (2021)	임금피크제	인적자본기업 패널	2011 ~2015년	이중차분	·신규채용효과 감소
		김대일 (2021)	정년연장	고용보험DB	2016 ~2019년	고정효과 (패널분석)	·고령자 고용 증가
		권재울 (2020)	가동기한 연장	문헌연구	-	-	청년 일자리 감소 예측
		이병희 (2021)	장년 근로시간 단축제도	사업체노동력 조사 부가조사	2013 ~2018년	회귀분석 (상호작용 효과)	·고령자 고용 증가
정년퇴직자 재고용제도	·고령자 고용 증가						
정책 부작 용	조기 퇴직 증가	한요셉 (2019)	정년연장	고용보험DB	2013년 1분기~2019년 1분기	고정효과 (패널분석)	·정년 60세 입법화 직후 고령자 고용 감소
		이병희 (2021)	임금 피크제	사업체노동력 조사 부가조사	2013 ~2018년	회귀분석	·고령자 고용 감소
		정진호 외(2020)					사업체패널조사
	소득 불평 등 악화	한국경제연구원 (2019)	정년연장	·사업체노동력조사, 경찰 고령층부가조사	2013 ~2018년	빈도분석	·조기퇴직 증가 ·20대 실업자 증가
		한국경제연구원 (2019)	수혜집단	·사업체노동력조사 ·경찰 고령층 부가조사	2013 ~2018년	빈도분석	·정년연장 혜택은 대기업 정규직 유노조에 집중됨
		지은정 (2020)	소득불평등	한국복지패널	2006 ~2018년	·지니계수 ·대수편차평균	·정년퇴직에 따른 임금소득불평등 악화 ·부익부 빈익빈 현상 강화

주: 그 외 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; 2020a), 오민홍·강준규(2015), 지은정·오학수(2016), 최충 외(2017), 한요셉(2019), 한국경제연구원(2019), 정진호 외(2020), 권용재 외(2020), 장지연·전병유(2017), 김대일(2021), 남국현(2021), 남재량(2021), 유진성(2021), 이병희(2021), Kondo(2016), Böheim and Nice(2019), World Bank Group(2021), Vestad(2013), Bertoni and Brunello(2017), Mohnen(2019)의 연구결과를 요약함

(3) 정책의 부작용

기업들은 정년연장의 법제화로 노동비용이 증가할 것으로 예상됨에 따라 정년연장 실행 전에 정년연장의 대상이 될 수 있는 근로자를 감원하였다(남재량, 2018; 김대일, 2021 재인용; 한

요셉, 2019). 다만, 60세 정년연장이 사업체의 고용에 미치는 부정적인 영향은 정년시행까지의 유예기간 동안 나타나고 법이 시행된 후에는 줄어든다(남재량, 2021). 또한 임금피크제가 고령자 고용증가에 영향을 미치지 못했고(정진호 외, 2020), 앞서 소개한 이병희(2021)의 연구에서도 임금피크제가 있는 사업체가 그렇지 않은 사업체에 비해 50세 이상 고용비중이 2.6%p 낮고, 정년연장 시행 후에는 6.0%p 더 하락했다. 그리고 이와 같은 부정적인 효과는 55세 이상 고용에서 두드러져, 고령자 고용정책이 오히려 고령자 고용에 부정적인 영향을 미친다고 하였다. 그나마 한국경제연구원(2019)의 연구결과는 더 암울해서 연공급 임금체제에서 60세 정년연장에 따른 부담으로 조기퇴직자가 급증하고 정년퇴직자는 정체했으며 20대 실업자가 증가했다. 정년연장이 고령자뿐 아니라, 청년층에게도 부정적인 영향을 미치는 것이다. 끝으로 일부 근로자만 정년연장의 혜택을 향유하고(한국경제연구원, 2019; 지은정, 2020a) 정년퇴직에 따른 소득격차가 시간이 지날수록 커지는 것으로 나타난 연구도 있다(지은정, 2020a). 노동시장에 진입하지 못하거나 일자리가 불안정한 청년세대는 정년연장의 혜택을 누리지 못해서 정책에 대한 반대의사를 애꿎은 고령자에게 돌릴 수 있음을 의미한다.

2) 일자리를 둘러싼 세대갈등의 사회구조적 맥락

세대담론이 활발해진 것은 비단 세대 간 일자리 대체관계에서만 비롯된 것은 아니다. 일자리를 둘러싼 세대담론이 격화된 사회구조적 맥락을 짚어보면 다음과 같다.

(1) 인구고령화 시대 복지비용-부담의 형평성(equity)에 따른 세대담론

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). 특히, 복지자원은 한정되어 있는데 노인세대에게 권력과 경제적 자원이 불균등하게 배분되는⁵⁾ 반면, 자원부담은 젊은 세대가 젊어져서 복지의 비용-부담간 세대 간 형평성이 저하되어 세대갈등을 야기하기 쉽다(Bengtson, 1993; 박재홍, 2001 재인용 및 임유진, 2021). 세금과 사회보장료를 부담하는 근로자들은 노인이 과거에 우리나라의 발전에 기여했다라도 현재 혜택을 많이 받아서 사회보장제도와 국가의 발전에 부담이 된다면 노인을 실질적 위협(realistic threat)집단으로 인식하는(지은정, 2021) 것도 비슷한 맥락이다.

5) 노인세대가 다수를 차지하는 국가에서 노인층의 의사가 정책결정을 좌우하는 제론토크라시(gerontocracy) 또는 실버민주주의(silver democracy)현상이 나타나면(Casey, 1999) 다른 이익집단에 비해 은퇴 이후 상대적으로 동질적인 관심사를 가지는 노인세대의 힘이 다른 세대의 선호를 압도하게 된다(임유진, 2021).

실제 보건복지부 예산을 보면, 1982년(0.2조 원) 이후 단조 증가해서 2020년 54.5조 원으로 늘었으며(2022년 61.8조 원. e-나라지표), 이 가운데 명시적으로 노인에게 지출한 비용만 64.5%에 이르고(노인복지와 공적연금. 보건복지부, 2020), 건강보험 요양급여(입원, 외래, 약국) 가운데 65세 이상 지출비가 42.3%로(건강보험심사평가원, 2021) 노인의 지출비중이 높다. 나아가 문재인 정부가 노인일자리아를 단시간에 크게 확대하며, 정부가 예산을 쏟아 부어 초단기 노인 알바를 대량 공급한 반면, 청년들은 취업은 커녕 알바도 못 구하고 벼랑 끝 극한으로 치달고 있다(이데일리, 2021.08.10.) 정부정책과 고령자를 부정적인 시선으로 바라본다.

(2) 저성장 시대 노동시장의 구조적 변화에 따른 세대담론: 일자리의 질

우리나라에서 세대갈등과 세대격차라는 두 개의 키워드로 언론기사(네이버)를 보면 (2014~2017년) 경제영역에서의 세대갈등이 가장 빈번하게 나타나고(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). 더구나 경제가 고성장이던 사회에서 저성장하는 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 보이는데, 우리나라도 저성장이 지속되고, 산업구조가 노동집약적 구조에서 기술집약적 구조로 바뀌면서 취업유발계수와 고용유발계수가 모두 감소하여(한국은행, 2021⁶⁾) 세대 간 일자리 담론이 가열되었다.

더구나 우리나라는 외환위기를 거치면서 산업화 세대가 구축한 모두가 정규직의 내부자였던 기업체제에서 사내하청과 파견 및 비정규직, 아웃소싱이 급속히 확대되며 소수의 내부자와 다수의 외부자 체제로 바뀌고, 정규직 노동과 자본이 중하층 하청과 비정규직을 함께 착취하는 구조가 정착되어 노동시장의 유연화와 이중화가 깊숙이 뿌리내리게 되었다. 이 가운데 386세대는 기업과 노동시장의 상층 위계구조에서 내부자의 지위를 가장 오랫동안 누린 반면, 청년의 상당수는 하청·파견·비정규직이라는 외부자로서 피해 받고 있다(이철승, 2019⁷⁾).

이와 같은 노동시장의 구조적 변화는 386세대가 청년층의 희생과 미래부담을 착취하여 세대 지배를 자행한다는(청년착취론; 신진욱, 2020) 386 혐오담론을 만들었고(김정훈 외, 2019), 모든 문제를 기성세대가 '청년'의 미래를 죽인다는 세대갈등, 세대불평등 담론과 연계하였다(백경훈 외, 2019; 신진욱, 2020 재인용). 2000년대 후반을 장식했던 『88만원 세대(우석훈·박

6) 취업유발계수는 산출액 10억 원 생산에 소요되는 전업환산 취업자 수를, 고용유발계수는 산출액 10억 원 생산에 소요되는 전환한 임금근로자 수를 의미한다(한국은행, 2021).

7) 청년의 건강한 몸은 기성세대의 권력과 위계를 통해 착취 대상이 되었다(이재경, 2018).

권일, 2007)』라는 세대명칭은 사회에 제대로 진입조차 할 수 없고 기성세대에 착취당하는 청년의 삶을 상징적으로 표현하며 지금도 여전히 유효하게 사용되고 있고, 2007년에 등장한 헬조선은 청년 세대들이 기성세대에게 보내는 강렬한 적대감으로 확장되었다(김중수, 2019).

결국 우리 사회는 기득권세대가 일자리를 독점하는 반면, 젊은이들은 슈퍼 갑이 되어 명령을 내리고 부리는 자로 군림하는 기성세대의 탐욕에 피해 받는 것으로 비춰지며(이은희 외, 2016; 이재경, 2018; 조옥라 외, 2018; 김정훈 외, 2019; 이철승, 2019⁸⁾), 청년의 절망과 고통의 원인을 고임금·정규직 기성세대의 기득권에서 찾는다(전상진, 2015⁹⁾). 이로 인해 일자리와 관련된 세대갈등의 핵심은 정규직과 비정규직, 청년층과 중장년층 사이의 일자리 양극화 현상이고, 정규직은 중장년층, 비정규직은 청년층의 등식이 성립한 것처럼(박길성, 2011) 보인다.

여기에 2013년 정년연장이 법제화되면서 일자리를 둘러싼 세대갈등이 더 첨예해졌다. 정년연장 법제화는 청년들의 희생을 요구하는 동시에 세대가 문제의 본질인 것처럼 프레임을 짜서 세대갈등을 야기하는 정책의 하나로 지목되었다(우석훈, 2016; 조현연·김정석, 2016; 이재경, 2018 재인용¹⁰⁾). 고령자가 퇴직을 늦추면 승진 기회(promotion opportunity)가 적어지는데(Bianchi et al., 2019; Mohnen, 2019 재인용), 정년이 연장되면 젊은 세대가 들어가야 할 일자리를 기성세대가 계속 유지하는 거 아니냐고 분노하며(박길성, 2011), 청년들은 경쟁을 만들어낸 사회경제적 구조보다 이미 노동시장에 진입한 기성세대를 향해 불만을 쏟아낸다(이재경, 2018). 청년들에게 정년연장은 청년 일자리 문제의 주요 원인이자(박길성, 2011) 이미 취업한 기성세대에게 돌아가는 정책이익일 뿐이다(이재경, 2018). 심지어 정년연장으로 청년고용에 미치는 부정적인 영향을 완충하기 위해 도입된 임금피크제도 세대 간 갈등을 심화시킬 가능성이 높다고 우려한다(조현연·김정석, 2016; 임유진, 2021 재인용).

그러나 청년과 대척점에 놓인 고령자의 삶이 그리 화려한 것은 아니다. 일부 고령자들이 인생의 황금기를 누리고 여유로운 생활을 하더라도 많은 고령자들이 조기퇴직(평균 49.3세. 통계청, 2021b) 후 불안정한 노동으로 삶을 이어가고 노인이 되면 빈곤에 처할 위험이 높다. 만60세에 정년퇴직해도 국민연금은 62세부터 받을 수 있어서 최소 2년의 공백이 있고 2033년이 되면 5년으로 늘어난다. 국민연금 수급자도 62세 이상의 52.4%(노령연금 수급률 42.7%. 통계청

8) 경제성장이 한창이었던 80~90년대에 대학을 나오고 취업을 했던 40대의 소위 스펙은 현재의 지원자들에 비해 한참 떨어짐에도 불구하고 청년들은 모멸감을 견디며 힘겨운 취업전쟁을 치러야 하며, 어렵게 취업해도 하층에 위치하는 반면(이은희 외, 2016; 이철승, 2019), 386세대는 다음 세대에게 돌아갈 몫을 선점하는 포식자의 위치에 있다(우석훈·박권일, 2007; 박재홍, 2009 재인용).

9) 대한민국청년대학생연합은 “연금은 바라지도 않습니다. 형님들이 독점하고 있는 일자리, 조금만 나눠 주십시오 오라며 “눈물만 삼키는 취업준비생의 현실을 한번만 돌아봐달라”고 호소했고, 대통령도 대국민담화에서 청년의 절망과 고통의 원인을 고임금·정규직 기성세대의 기득권에서 찾았다(전상진, 2015).

10) 자동차업계 MZ세대는 정년연장을 법제화 할 경우 청년실업문제를 해결하지 못하고 기득권만 공고화하는 것이라며 청와대 국민청원에 반대하는 주장을 올렸다(뉴스토마토. 2021.08.03.).

KOSIS 주민등록인구 2021년 8월 기준)로 절반수준이며, 연금액은 551,892원에(월 평균. 국민연금공단, 2021) 불과하다. 국민연금을 받아도 최저생계비에 해당하는 개념인 1인 가구 기준 중위소득(월 548,349원. 2021년 기준. 보건복지부, 2021)과 비슷할 정도로 낮아서 적정 노후생활비(개인 기준 월평균 164.5만원. 안서연 외, 2020)의 33.5%만 충족할 수 있다. 고령자도 생계를 유지하기 위해 일해야 하는 척박한 현실에 놓인 여느 세대의 삶과 다르지 않다. 심리·정서적으로도 실직 고령자들은 경제적 능력상실이 야기하는 자신감 저하, 두려움, 자괴감 그리고 죄책감과 분노를 느끼고(함인희, 2009), 생애 주된 일자리에서 정년까지 일하기 힘든 시대를 살고 있음에도 불구하고 정년퇴직마저 생전에 치르는 장례식에 비유되며 ‘끝난 사람’이 된 것 같은 위기에 처한다(박승애, 2018). 세대 간 일자리 대체관계에 대한 선행연구는 취업을 중심으로 이뤄졌지만, 일자리 대체 담론의 중심에는 일자리의 질이 자리하고 있음을 말해준다.

그럼에도 불구하고 지금까지 일자리의 질을 중심으로 청년-고령세대의 일자리 관계에 주목한 연구는 거의 없다. 퇴직연령이 높아지면 청년층의 임금이 높아지거나(Böheim and Nice, 2019), 55세 이상의 고용률이 1% 높을수록 즉, 퇴직자가 적을수록 청년 임금은 3% 감소하고 직업이동은 0.17% 낮아지는 것을 보인 연구와(Mohnen, 2019) 55~64세 고령자의 고용률이 1% 높아지면, 청년(남성)의 노동소득은 1.7% 감소하여 고령자 고용과 청년의 소득은 통계적으로 유의한 부적(-) 관계로 나타난 연구가 있지만(Munnell and Wu, 2013; World Bank Group, 2021 재인용), 일자리 질의 지표를 사용하여 세대담론에 주목하지는 않았다.

3) 일자리의 질 지표

대부분의 정책결정자들은 일자리의 양적인 성과를 중요시 여긴다. 일자리의 질(임금, 안정성 등)을 논하더라도 일자리 수를 늘리기(일자리 창출, 접근 등) 위한 전략 차원에서 논의될 뿐이다(2006년 OECD의 Re-assessed jobs strategy, 2020년의 Europe의 Employment Strategy 등). 그러나 한 경제에서 얼마나 많은 일자리가 창출되었는지는 정책결정자가 직면한 문제의 일부 성과만 말해줄 수 있다. 개인과 그 가족의 삶의 질은 그들의 일자리 질에 크게 좌우되며, 한 사회의 노동시장참여율 증가, 생산성 향상, 경제적 성과를 높이는데도 영향을 미치기 때문이다. 이와 같은 문제의식에 따라 ILO가 선두적으로 꾀한 Decent Work. ILO(1999)를 측정하는 노력을 기울였고 그 이후 EU(2001. quality in Work)와 OECD에서도 관련 연구(2003. better job)를 수행했다(Green, 2005; Kauppinen, 2005; 최옥금, 2006; 김은하, 2007; 방하남 외, 2007), EU Laeken(2001)과 UNICE(2001). 그 외에도 ETUI(2008), EMCO(2010)가 일자리의 질 지표를, ILO(2012)가 manual on concepts and definitions of decent work indicators를,

UNECE(2015)가 framework for measuring quality of employment를, Eurofound(2012)와 OECD(2015)는 job quality framework를 발표하며 일자리 질의 중요성을 강조하고(Cazes et al., 2015), 국내에서도 좋은 일자리(good job), 괜찮은 일자리 또는 노동의 질 혹은 고용의 질, 불안정 노동에 대해 활발하게 연구되고 있다(표 2).

그렇다면 일자리 질의 개념은 무엇일까? 일자리의 질은 일상적으로 많이 사용되지만, 정의하기 쉽지 않고(김은하, 2007; 남춘호, 2011; Green, 2005) 지표도 연구마다 다르다. 이 가운데 많이 사용되는 구성요소는 임금, 고용안정성, 사회적 보호이다. 첫째, 산업사회에서 대부분의 사람들이 일을 하는 가장 큰 이유는 생계에 필요한 경제적 수입원을 얻기 위한 것이다. 그 만큼 근로자에게 임금은 일자리를 통해 인간다운 삶의 질을 유지할 수 있는 중요한 항목이다(강철희·유정아, 2004; 노용환·신종각, 2007; 방하남 외, 2007; Cazes et al., 2015). 노동의 대가인 임금이 낮아서 생계유지에 필요한 소득을 얻지 못하면 고용의 질이 낮을 수밖에 없고 임금은 물질적 복지(well-being)에 영향을 미치기(노용환·신종각, 2007; Cazes et al., 2015) 때문이다. 그러나 경제성장에도 불구하고 최근으로 올수록 저임금 근로자와 일을 해도 가난한 근로빈곤층(working poor)이 크게 확대되었다. 그 결과, 저임금 근로는 실업만큼이나 고통의 근원이 되고 삶의 질에 부정적인 영향을 미쳐서 '감춰진 실업(hidden unemployment)'으로 간주되며, 노동시장의 불안정성을 나타낸다(Cazes et al., 2015). 물론 정부는 근로자의 생활안정을 도모하기 위해 최저임금 제도를 실시하지만, 사각지대가 존재하고 저임금 노동수요에 영향을 미치기도 한다. 특히, 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; 이경호 외, 2019; 이정, 2019¹⁾). 저임금 근로자는 일을 해도 적정생활을 영위하기 어려울 수 있는데, 이 고통이 청년과 고령자에 집중될 수 있음을 말해준다.

둘째, 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(노용환·신종각, 2007).

셋째, 1997년 외환위기 이후 노동유연화로 불안정 고용이 증가하였고, 최근 플랫폼 노동 등 표준적 고용관계에서 벗어난 고용계약 형태가 증가하면서 기존 임금근로자 중심의 사회보험에서 배제되는 집단이 확대되고 있다(이승윤 외, 2017). 안정적인 고용관계가 일반적이지 않은 상

1) 최저임금(인상)이 상대임금의 변화에 영향을 미치지(직종, 지역 등), 노동력의 연령구성(age composition) 특히, 청년과 고령자의 상대적 고용규모에 영향을 미치는 것으로 보기 어렵다는 연구도 있다(Lanot and Sousounis, 2013).

황에서 지속적인 기여를 전제로 하는 사회보험 방식의 제도는 사회적 위험을 포괄하는데 한계가 있어 사각지대가 발생한다(방하남·남재욱, 2016; 장지연·박찬임, 2019). 이들은 근로자가 고용불안의 위험과 작업환경의 위험으로부터 안심하고 일할 수 있도록 지원하는 고용보험과 상해보험(노용환·신종각, 2007) 그리고 건강상실과 노후소득 상실의 사회적 위험으로부터 보호받지 못해서 고용의 질이 낮다. OECD가 사회보험의 보호를 받지 못하는 사람이 많으면 실업만으로는 노동시장의 불안정을 측정하기 어렵다고 한 것도(Cazes et al., 2015¹²) 이런 맥락일 것이다.

【표 2】 국내의 일자리의 질 지표 및 구성요소

연구(연도)	지표	구성요소	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 임시임금 노동자 비율	
		일과 가정의 양립	의무교육 연령 이하의 아동을 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 현금소득보전지출, 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 안전, ⑦ 사회적 대화와 노동자 참여, ⑧ 숙련, 평생교육, 경력개발, ⑨ 전 반적 업무성과	국가	
OECD	better job	① 고용불안정, ② 저임금 고용과 임금 불평등, ③ 파트타임과 임시고용의	국가	

12) OECD는 노동시장의 안정성을 실업의 위험(실업기간, 실업급여 수급자와 실업급여의 관대성-순)소득대체율과 일은 하지만 지극히 낮은 저임금은 받을 위험의 2가지로 측정하였다(Cazes et al., 2015).

(2003**)		발생, ④ 근로조건의 지표	
ETUI (2008***)	job quality	①임금, ② 비정형 근로, ③근로시간·일과 삶의 균형, ④근로조건·직업안정성, ⑤기술 및 경력개발, ⑥집합적 이익대표	국가
ILO(2012***)	job quality	①고용기회, ②수용할 수 없는 일자리, ③적절한 임금과 생산적 근로, ④적정 근로시간, ⑤직업안정성 및 보장, ⑥일과 삶의 균형, ⑦고용에서의 공정한 처우, ⑧안전한 근로환경, ⑨사회적 보호, ⑩사회적 대화·작업장에서의 관계, ⑪관찰은 일자리의 경제적·사회적 맥락	국가
Eurofound(2012, 2013***)	job quality	①소득, ②전망, ③ 본질적 근로(work)의 질, ④ 근로시간의 질	국가
UNECE (2015***)	job quality	①안전과 윤리, ②소득과 급여, ③근로시간, ④일과 삶의 균형, ⑤ 고용안정성·사회적 보호, ⑥기술발전 및 훈련, ⑦작업장 여건 및 동기부여	국가
OECD (2015***)	job quality	①소득, ②노동시장 안정성(실업과 저임금 근로에 대한 노동시장의 보장), ③ 근로환경의 질	국가
강철희·유정아(2004)	고용의 질	①채취업 일자리 형태(정규직), ② 채용일자리 임금	개인
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)	일자리 질	① 남성 파트타임 비중, ② 임금수준, ③ 근로시간, ④ 고용보호제도, 집합적 해고, ⑤ 여성의 노동력 참가, ⑥ 모성·부성휴가, 육아휴직, ⑦ 근로연령대상 공공사회지출, ⑧ 노조 가입률, ⑨ 적극적 노동시장정책	국가
노용환·신종각(2007)	고용의 질	고용의 기회	① 실업률, ② 고용률
		고용의 안정성	① 임시·일용직 비율, ② 산업재해율, ③ 초과근로시간, ④ 총근로시간, ⑤ 이직률
		소득의 안정성	① 평균소득, ② 상대소득
		사회적 보호	① 산재보험, ② 고용보험
방하남 외(2007)	고용의 질	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)	노동지위	① 근로·사업소득, ② 직업지위, ③ 고용안정성, ④ 직업만족도	개인
최희경(2009)	괜찮은 일자리	① 자발적 일자리선택, ② 적절한 임금, ③ 적정 노동시간, ④ 고용안정성, ⑤ 일과 가족생활의 양립, ⑥ 고용평등, ⑦ 안전한 작업환경, ⑧ 사회보장, ⑨ 노사합의, ⑩ 전문적 교육, ⑪ 주관적 만족	개인
남춘호(2011)	고용의 질	직무직업특성	① 자율성, ② 권한, ③ 직업위세
		고용안정성	① 정규고용, ② 고용안정성
		경제적 보상	① 급여, ② 부가급여
		숙련향상 및 발전가능성	① 숙련향상가능성, ② 승진가능성
		근무조건 및 작업환경	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 소득보장성(중위임금 50% 이하의 고용비율), ⑤ 노	사업체

김정우 (2016)	고용의 질	동조건(주당 50시간 이상의 장시간 노동비율)		사업체	
		근무여건	① 근로시간, ② 교대제 여부		
		고용안정성	① 비정규직 비율, ② 이직률, ③ 경영상의 이유 정 규직 인력감축 경험여부		
		임금과 복지후생	① 동종업계와 비교한 임금수준, ② 사회보험 적 용률		
		교육훈련	① 교육훈련 실시율, ② 교육훈련전담부서 설치 사업체 비율, ③ 다기능 교육훈련 실시 사업체 비 율, ④ 핵심인재에 대한 정의가 있는 사업체비율		
		고용평등	① 여성관리자의 비중, ② 50세 이상 근로자의 비 중, ③ 장애인 근로자 비중		
공정한 갈등해결 시스템		① 노사협의회가 있는 사업체 비율, ② 징계위원 회가 있는 사업체 비중			
이병훈 외(2016)	일자리 질	제도적 고용조건	법정근로 기준	퇴직금, 시간외근로수당, 유급휴가, 근로계약	개인
			사회보험 가입	국민연금, 건강보험, 고용보험	
		비법정 고용조건	시간당 저임금, 평균 근속기간, 주5일제, 상여금, 교육훈련		
이승윤 외(2017)	불안정 노동	① 고용불안정(임금근로자: 정규직, 비임금근로자: 상용근로자 5인 초과 자 영업자나 자영업 사업장에서 근무하는 무급가족종사자), ② 소득(중위소득 의 2/3 이상 여부), ③ 4대 사회보험 가입		개인	
조성호 외(2020)	일자리 안정	① 종사상지위(정규직), ② 소득(중위소득의 100% 이상 여부), ③ 4대 사회 보험 가입		개인	

자료: 1) *: 방하남 외(2007) 재인용, 2)**: 김은하(2007) 재인용, 3) ***: Cazes et al.(2015), 4) 그 외: 강철희·유정아 (2004), 최옥금(2006), 김은하(2007), 노용환·신종각(2007), 방하남 외(2007), 문순영(2008), 이성균(2008), 지은 정(2009), 최희경(2009), 남춘호(2011), 유희준 외(2014), 김정우(2016), 이병훈 외(2016), 이승윤 외(2017), 조성 호 외(2020), Cazes et al.(2015)를 바탕으로 작성함.

3. 연구방법

1) 분석자료

본 논문의 연구자료는 한국보건사회연구원·서울대 사회복지연구소의 『한국복지패널 (Korea Welfare Panel Study)』이다. 한국복지패널은 2006년 인구주택총조사에서 확률비례추 출한 국민생활실태조사로부터 총 7,000가구를 표본으로 선정하여 최종 7,072가구를 패널가구 (가구원 14,463명)로 구축한 후 우리나라에서 2번째로 규모가 큰 패널조사로 매년 실시되고 있 으며, 일자리의 질을 연도별로 파악할 수 있어서 본 연구에 적합하다. 분석은 가구자료와 개인 자료가 결합(merge)된 자료를 제12~15차까지 병합하여 사용하였다.

2) 분석단위 및 분석대상

본 논문의 분석단위는 개인이다. 일자리의 질은 실제 그 일을 하는 노동자의 입장에서 가장 잘 정의될 수 있고(Green, 2005), 같은 회사에서 일해도 개인이 일자리의 좋고 나쁨을 측정하기(방하남 외, 2007) 때문에 일자리에 초점을 맞출 경우 개인적 차원에서 분석할 필요가 있다(최옥금, 2006). 일자리의 질에 대한 선행연구를 보면, 국가나 기업단위의 연구(ILO, 1999; EU, 2001; OECD, 2003; 방하남 외, 2007 재인용; 김은하, 2007; 유홍준 외, 2014; 김정구, 2016; Cazes et al., 2015)도 있지만, 개인단위로 분석한 연구(강철희·유정아, 2004; 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 2])가 많은 것도 이를 말해준다.

한편, 일자리의 질을 연구할 때 임금근로자만 연구하거나(조성호 외, 2020), 임금근로자와 비임금 근로자를 분석하는데(최옥금, 2006) 세대 간 일자리 갈등은 자영업이나 고용주, 무급가족종사자의 비임금 일자리가 아니라, 임금근로 일자리를 둘러싼 갈등이라서 본 연구는 임금근로자만 분석하였다(상용직, 임시직, 일용직, 정부사업 참여자¹³). 분석은 제12차 당시 20~69세 임금근로자 4,645명의 자료를 제15차까지 불균형패널(unbalanced panel)로 구축하여 분석하였다(최종 14,914명).

3) 분석방법

본 연구는 시간에 따라 변하지 않으며 관측되지 않지만 일자리의 질을 설명하는 변인(x)에 영향을 미치는 개체효과(individual effect, μ_i)를 통제하고 분석할 수 있는 패널분석(panel analysis)을 사용하였다. 이에 패널분석이 적절한지 분석한 결과, $H_o: \rho = 0$ 또는 $H_o: \sigma_u^2 = 0$ 의 영가설을 기각한다(신뢰수준 99.9%). 또한 ρ 값이 1에 가까울수록 패널의 개체특성을 나타내는 오차항의 분산이 독립변수에 의해 설명되지 않는 종속변수 변동의 대부분을 차지하는 것을 뜻하는데, 본 연구자료는 .728로 1에 가깝다. 즉, 전체 오차항의 분산에서 μ_i 가 차지하는 비중이 높아서 패널의 개체특성을 고려하는 것이 중요하다는 의미로, 패널분석이 적절한 것으로 볼 수 있다(식② 및 [표 9] 참고). 그리고 본 연구는 모집단에서 추출된 한국복지패널로 분석하여 패널분석모형 가운데 확률효과 모형(Random Effect Model)을 선택하고,¹⁴ 종속변수가 이

13) 정부가 고용통계 작성시 직접일자리사업(노인일자리사업 등)을 일자리에 포함해서 본 연구도 포함하였다

14) 패널개체가 모집단에서 무작위로 추출된 표본이라면, μ_i 은 확률분포를 따른다고 가정할 수 있으므로 확률효과모형이 고정효과 모형(Fixed Effect Model)보다 적합하다(Wooldridge, 2006; 지은정, 2012 재인용).

항변수인 특성을 고려하여 로짓모형으로 분석하였다.

$$\Pr(y = 1) = \Pr(y^* > 0) = \Pr(\epsilon > -\alpha - \beta x) = F(\alpha + \beta x) \dots \dots \dots \text{식①}$$

$$\hat{\rho} = \frac{\hat{\sigma}_\mu^2}{\hat{\sigma}_\mu^2 + \hat{\sigma}_\epsilon^2} = \frac{\sigma_u^2}{\sigma_u^2 + 1} = \frac{(2.966)^2}{(2.966)^2 + 1} = .728 \dots \dots \dots \text{식②}$$

3) 변수 측정

(1) 종속변수

본 연구의 종속변수는 일자리의 질이다. 일자리의 질은 다차원적인 개념으로(Cazes et al., 2015) 본 연구는 선행연구를 참고하여 임금, 고용안정성, 사회안전망의 3가지로 측정하였다. 첫째, 임금에 따른 질 좋은 일자리는 정책적 기준으로 사용되는 월 최저임금 이상의 일자리로 분류하였다(표 3). 최저임금을 월 단위로 측정된 것은 첫째, 사람들은 생활에 필요한 소득과 소비를 시간단위가 아니라 월단위로 계획하여 살고 둘째, 최저임금 인상으로 근로시간이 줄어들어(초단시간 근로 등15) 결국 임금이 낮아지거나 일자리를 잃고 다시 경쟁에 내몰리는 불안정한 실태를 반영하기 위해서이다. 본 연구처럼 저임금 근로(위험)를 일자리 질의 지표로 사용한 연구는 유홍준 외(2016), Cazes et al.,(2015)을 들 수 있다.

[표 3] 월 최저임금(2016년~2019년)

(단위: 원)

연도	2016년(제12차)	2017년(13차)	2018년(14차)	2019년(15차)
월 최저임금	1,260,270	1,352,230	1,573,770	1,745,150

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

둘째, 고용안정성은 정규직 여부로 측정하였다. 한국복지패널은 정규직을 고용관계, 근로시간형태, 근로계약유무, 근로지속가능성의 4가지를 기준으로 직접고용형태의 전일제 무기 계약직으로 근로가 지속가능한 근로자로, 그 외는 비정규직으로 조사하여 본 연구도 이 기준을 따랐다(표 4). 정규직=1, 비정규직=0). 상용직 여부의 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 일

15) 시간제 근로자는 351만 2천명으로 전년동월대비 26만명 증가하였다(통계청, 2021a).

자리 지표에 포함하였다. 본 연구처럼 고용안정성 혹은 괜찮은 일자리나 안정된 일자리 지표 가운데 하나로 정규직 여부를 측정하는 연구는 류기철(2001; 최옥금, 2006 재인용), 강철희·유정아(2004), 지은정(2009), 남춘호(2011), 유흥준 외(2014), 김범식 외(2015), 김정구(2016), 조성호 외(2020)를 들 수 있다(표 2).

[표 4] 한국복지패널의 정규직/비정규직 분류기준(제12~15차)

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

주: 1) 간접고용은 파견·용역근로(청소요역, 경비요역 등)가, 특수고용은 택배원(퀵서비스 포함), 보험설계사 등임.

2) 근로지속 불가능은 본인의 의사와 무관하게 회사의 사정에 따라 언제든지 해고될 수 있는 한시적 근로자와 근로계약상 계약기간이 명시되어 있어, 계약기간 만료 후 계약갱신이 불가능한 경우임.

자료: 한국복지패널 유저가이드와 설문지를 바탕으로 작성함(한국복지패널 홈페이지)

셋째, 사회안전망은 4대 사회보험(국민연금, 고용보험, 산재보험, 건강보험) 중 하나라도 가입하지(국민연금: 수급 포함) 않은 경우 일자리의 질이 낮은 것으로 간주하였다. 본 연구처럼 일자리의 질 혹은 괜찮은 일자리 지표의 하나로 4대 사회보험을 사용한 연구는 최옥금(2006), 김범식 외(2015), 김정구(2016), 이병훈 외(2016), 이승윤 외(2017), 조성호 외(2020)가 있다(표2).

본 논문의 질 좋은 일자리를 요약하면, 월 최저임금 이상의 임금을 받으며 4대 사회보험의 보호를 받는 정규직 일자리이다. 정규직 여부의 단일지표를 사용하지 않은 것은 정규직이더라도 시간제 근로자가 있고, 반대로 비정규직이더라도 전일제 근로자가 있으며(56.5%), 비정규직 가운데 고용보험은 52.6%, 국민연금은 38.4%가 가입되어서(통계청, 2021a) 일자리의 질을 정규직/비정규직으로만 포착할 수 없기 때문이다. 본 연구는 일자리의 질을 3개로 측정하여 개인이 느끼는 일자리 질에 대한 평가 등을 반영하지 못했지만, 지표를 단순화하여 시계열적으로 비교하기 용이하고, 보편적으로 적용할 수 있다는 장점이 있다. 본 논문처럼 일자리의 질을 임금, 고용안정성(정규직), 4대 사회보험의 3가지로 측정하는 연구는 최옥금(2006), 이승윤 외(2017), 조성호 외(2020)가 있다. 한편, 이렇게 일자리의 질을 다중지표로 측정하면, 지표의 상대적인 중요성에 따라 가중치를 부여하거나, 요인분석 또는 단순합산하여 사용하는데(남춘호, 2011) 본 연구는 단순합산하였다. 그 후 3가지 지표의 합이 3이면 질 좋은 일자리로(1), 0~2는 질 낮은 일자리(0)로 입력하였다.

(2) 독립변수

① 세대의 개념

세대개념의 명료화를 시도한 Kertzer(1983)에 따르면, 세대개념은 4가지로 요약할 수 있다. 첫째, 세대개념을 조부모-부모-자녀관계와 같이 친족계보(kinship descent)에서 같은 항렬에 속하는 사람들이라는 의미로 사용하는 용법이다. 둘째, 세대를 동일한 시기에 태어난 출생 코호트(birth cohort) 즉, 동일시기 출생집단으로 보는 입장이다. 셋째, 세대를 동일한 생애주기 단계(life stage)에 있는 사람들로 보는 용법으로 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).

[표 5] 본 연구의 주요 변수측정

구분		측정			
종속변수	일자리	질 좋은 일자리 = 1, 질 낮은 일자리 = 0*			
독립변수	세대	20대/30대/40대/50대*/60대			
통제변수	일자리 특성	직종	전문관리직/사무직/서비스판매직/기능기술직/단순노무직*		
		산업	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 창고업
				생산자 서비스업*	정보통신업, 부동산업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 국제 및 외국기관
				사회 서비스업	공공 행정, 국방 및 사회보장행정, 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업
	개인 서비스업	숙박 및 음식점업, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, 협회 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				
인구 사회학 적 특성	성별	여성 = 0*, 남성 = 1			
	교육수준	초졸이하*/중졸/고졸/대졸이상			
	건강상태	(매우) 좋음/보통 및 (매우) 나쁨*			
	가구주	가구주=1, 비가구주=0*			

주: * 기준변수

본 연구는 Kertzer(1983)의 세 번째 개념으로 정의하였다. 청년과 고령자의 일자리 세대담론은 동일한 역사적·문화적 시기에 태어나 다른 출생집단에 비해 상대적으로 유사한 의식구조와 행위양식을 갖는 집단 간 갈등이라기보다는, 동일한 생애주기단계에서 비슷한 과제에 직면한 즉, 취업이라는 과제 동질적인 청년집단과 더 오래 일하기 위해 고군분투하는 대다수 고령자의 관계로 보는 것이 현실에 더 부합하기 때문이다.

② 세대명칭과 나이범주

본 연구는 세대를 10년 단위의 연령대로 구분하고¹⁶⁾ 박재홍(2009)의 생애주기단계에 따른 세대명칭을 참고하여 청년세대와 고령세대로 삼았다. 이때 세대를 나이로 구분하더라도 연구에 따라 연령대가 다른데¹⁷⁾, 본 연구는 청년세대의 연령을 20~29세로, 고령세대이자 세대의 기준변수는 50대로 삼았다. 정년연장을 비롯한 고령자 고용정책이 기성세대의 일자리 기득권 쟁기라는 비판을 받는 것은 법적 정년연령을 지난 60세 이상이 아니라 50대이고, 고령자 고용정책의 기준으로 많이 사용되는 연령도 만 50세 이상¹⁸⁾이기 때문이다.

(3) 통제변수

통제변수는 일자리 질에 영향을 미칠 수 있는 직업특성과 인구사회학적 특성으로 투입하였다. 일자리 특성은 직종, 산업, 사업체 규모이다. 첫째, 직종은 통계청의 한국표준직업분류(2019년 신분류, 제7차 개정) 대분류 기준에 따라 전문관리직(관리자, 전문가 및 관련 종사자), 사무직(사무종사자), 서비스판매직(서비스종사자, 판매종사자), 기능기술직(기능원 및 관련기능 종사자, 장치기계 조작 및 조립종사자), 단순노무직(단순노무종사자, 농림어업숙련종사자)의 5개로 범주화하였다(군인은 분석대상에 없어서 제외함). 둘째, 산업 역시 통계청 한국표준직업분류(2019년 신분류) 대분류 기준에 따른 20개를 크게 1차 산업, 2차 산업, 3차 산업으로 구분한 후, 3차 산업은 Singelmann(1978; 통계청, 2008)의 기준에 따라 유통서비스업, 생산자서

16) Bengtson et al.(1985; 박재홍, 2001 재인용)이 지적한 것처럼 본 연구에서 세대연구 결과 드러난 차이가 코호트 효과(cohort effect)인지, 연령효과(age effect)인지, 기간효과(period effect)인지 구분하기 쉽지 않다.

17) 선행연구에서 정의한 청년의 연령범위는 15~24세(지은정, 2012), 15~29세(안주엽, 2011; 지은정·오학수, 2016, 이병훈 외, 2016; 한요셉, 2019, 유진성, 2021), 20~29세(오민홍·강준규, 2015; 권용재 외, 2020) 또는 15~34세(김대일, 2011; 장지연·전병유, 2017; 이정, 2019)이고, 고령자 기준 역시 50~59세(오민홍·강준규, 2015), 55~64세(김대일, 2011; 권용재 외, 2019), 55세 이상(이병훈 외, 2016; 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 분석하여 연구마다 다르다.

18) 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 시행령」에 따른 준고령자는 50~54세, 고령자는 55세 이상이고(제2조제2호, 법제처 홈페이지), 고용노동부가 실시하는 고용정책의 고령자는 만 50세 이상인(고령자 재취업지원서비스, 신증년 적합직무 고용장려금, 신증년 사회공헌활동 지원사업, 신증년 경력형 일자리사업, 고령자 인재은행, 고령자 고용환경개선 용자사업, 고용노동부, 2021) 경우가 많다.

비스업, 사회서비스업, 개인서비스업으로 구분하였다(지은정, 2016 재인용. [표 5]). 셋째, 사업장 규모는 1~4인, 5~9인, 10~99인, 100~299인, 300인 이상으로 범주화하였다.

인구사회학적 특성은 성별, 교육수준, 건강상태, 가구주 여부의 4가지이다. 이 가운데 성별은 남성이면 1, 여성은 0으로 코딩하고, 교육수준은 초등학교 이하, 중고졸, 대졸이상의 3가지로 범주화하였다. 건강상태는 주관적 건강상태로 (매우)좋음/보통/(매우)나쁨(기준변수)로 범주화하고 가구주이면 1, 아니면 0으로 입력하였다. 그리고 성별은 시간에 따라 변하지 않는 변수이기 때문에 시불변 변수로 사용하고, 교육수준과 건강수준, 가구주여부 그리고 일자리 특성인 산업, 직업, 사업체 규모는 분석기간 동안 변할 수 있어서 가변변수로 사용하였다.

5. 분석결과

1) 분석대상자의 일반적 특성

임금근로자의 일자리 특성을 분석하면 [표 6]과 같다. 전체 임금근로자 가운데 전문·관리직이 22.7%, 사무직이 19.1%이고, 서비스·판매직이 17.0%, 기술기능직 및 장치기계조립조작이 18.0%, 단순노무직이 23.2%이다. 산업은 1차 산업이 0.8%, 2차 산업이 31.1%이며, 3차 산업이 68.9%로 가장 많다. 3차 산업 가운데는 최근 공공행정 및 교육서비스업과 보건·사회복지서비스업 근로자가 증가하면서 사회서비스업이 26.7%로 가장 많고 그 다음이 생산자서비스업(15.7%)의 순이다. 반면, 유통서비스업과(13.8%) 경기의 영향을 많이 받는 숙박음식점업 등의 개인서비스업이 11.9%로 낮은 편이다. 사업체 규모는 5인 미만의 영세사업장에 근무하는 임금근로자가 17.3%이고 5~9인은 15.0%, 10~99인은 36.7%, 100~299인은 10.2%, 300인 이상 대규모 사업체에 근무하는 임금근로자가 20.8%이다.¹⁹⁾ 인적 특성 가운데 세대를 구분한 연령대는 20대가 10.1%, 30대가 19.1%, 40대 29.9%, 50대 24.0%, 60세 이상이 16.8%이다²⁰⁾. 학력은 대학교 이상의 학력을 지닌 임금근로자가 50.8%로 절반을 넘고 중고졸이 42.3%, 초졸 이하가 7.0%이다. 성별은 남성이 51.9%, 여성이 48.1%로 남성이 더 많다. 건강상태는 (매우)좋음이 78.8%로 대부분이며 보통은 15.6%, (매우)나쁨은 5.5%에 불과하며 가구주가 54.5%로 절반을

19) [표 6]의 산업과 사업체 규모별 비율은 통계청의 「2021년 경제활동인구조사」 원자료를 활용하여 20~69세 임금근로자를 분석한(가중치 부여) 산업비율(1차 산업: 0.6%, 2차 산업 29.5%, 유통서비스업 14.8%, 생산자서비스업 21.1%, 사회서비스업 23.2%, 개인서비스업 10.9%) 및 사업장 규모별 분포(1~4인 17.2%, 5~9인 17.1%, 10~29인 22.4%, 30~99인: 19.4%, 100~299인 9.8%, 300인 이상 14.2%)와 비슷하다.

20) 분석시작시점의 60대가 4년(분석기간) 사이에 70세 이상이 되었기 때문이다.

조금 넘는다.

[표 6] 임금근로자의 일반적 특성

구분		인원(명)	비율(%)	일자리의 질				
				좋은 일자리 비율	집단간 차이검증 t/F p value			
일자리 특성	직종	전문관리직	3,388	22.7	49.3	525.60	.000***	
		사무직	2,860	19.1	61.4			
		서비스판매직	2,543	17.0	26.0			
		기술기능직 및 장치기계조립직	2,689	18.0	52.5			
		단순노무직	3,464	23.2	16.4			
	산업	1차 산업	1차 산업	121	.8	25.6	354.24	.000***
			2차 산업	4,646	31.1	59.9		
		3차 산업	유통서비스업	2,067	13.8	43.1		
			생산자서비스업	2,341	15.7	46.0		
			사회서비스업	3,991	26.7	24.5		
	개인서비스업	1,778	11.9	17.5				
	사업체 규모	1~4인	1~4인	2,583	17.3	16.9	248.83	.000***
			5~9인	2,236	15.0	36.5		
			10~99인	5,467	36.7	43.8		
			100~299인	1,519	10.2	58.3		
300인 이상			3,109	20.8	49.2			
인구사 회학적 특성	세대	20대	1,515	10.1	42.6	328.48	.000***	
		30대	2,859	19.1	53.2			
		40대	4,474	29.9	51.6			
		50대	3,588	24.0	38.0			
		60세 이상	2,508	16.8	8.9			
	교육 수준	초졸이하	1,040	7.0	7.8	460.37	.000***	
		중고졸	6,317	42.3	34.3			
		(전문)대졸이상	7,587	50.8	50.3			
	성별	여성	7,182	48.1	29.7	-26.77	.000***	
		남성	7,762	51.9	50.7			
	건강 상태	(매우) 좋음	11,780	78.8	44.8	227.77	.000***	
		보통	2,337	15.6	27.6			
		(매우) 나쁨	827	5.5	17.0			
	가구주 여부	비가구주	6,806	45.5	34.4	-14.14	.000***	
		가구주	8,138	54.5	45.7			

주: 사업체 규모의 결측치(30명)는 제외한 수치임.

자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(패널분석을 위해 결합한 자료)

2) 일자리의 질

임금근로자 가운데 질 좋은 일자리에 종사하는 비율은 40.6%로 낮다. 임금근로자 가운데 괜찮은 일자리 비율이 20%인 결과(최옥금, 2006) 보다 높지만, 10명 가운데 6명은 질 낮은 일자리에서 일하는 것을 볼 수 있다. 우리나라 고용의 질이 1990년대 말 외환위기 이후 급격히 감소한 이후 개선되지 않은 것으로 나타난 노용환·신종각(2007)의 연구결과와 비슷하다.

임금근로 일자리의 질을 세부 지표별로 보면 첫째, 고용안정성을 나타내는 정규직 비율이 53.7%, 월 최저임금 이상을 받는 근로자가 77.5%, 4대 사회보험의 보호를 받는 임금근로자가 61.4%이다. 고용안정성을 나타내는 정규직 비율이 일자리의 질 가운데 가장 낮은 것을 알 수 있다. 고용의 질 지수 가운데 고용안정성의 노동시장 불평등 기여도가 가장 크다는 남춘호(2011)의 연구결과와 비슷하다. 현 정부에서 비정규직의 정규직화를 추진했지만, 임금근로자의 절반 가량은 여전히 비정규직이다. 기업은 경기변동의 영향을 받는데 최근 경제상황이 악화되고 경기변동을 예측하기 어려워져, 한번 채용하면 정년까지 일자리를 보장해야 하는 정규직보다 탄력적으로 운영할 수 있는 비정규직을 선택한 것으로 보여진다.

둘째, 월 최저임금 이상을 받는 비율이 77.5%로 4명 가운데 1명은 월 최저임금 미만의 일자리에서 일하고 있다. 근로자가 자발적으로 시간제근로를 선택해서(53.6% 통계청, 2021a), 월 임금이 낮을 수 있지만, 최저임금 인상으로 근로시간이 줄거나 최저임금을 못 받아도 일자리를 구하기 어려워서 감내하는 근로자도 22.5% 있는 것을 볼 수 있다.

셋째, 4대 사회보험의 보호를 받는 비율은 61.4%로, 임금근로자 10명 가운데 4명은 사회보험의 보호를 받지 못하고 있다. 1990년대 말 외환위기 이후 사회보장제도가 크게 확대되었지만, 실질적 사각지대가 존재하는 것을 볼 수 있다. 개별적으로는 건강보험의 가입·적용률이 100%로 전 국민이 건강보험의 보호를 받는 반면, 공적연금은 87.2%, 고용보험과 산재보험은 각각 63.8%, 66.4%로 낮다. 최근 (초)단시간 근로자가 늘어나면서 사회적 안전망을 벗어난 근로자가 증가한 것으로 보인다. 이들은 일을 하다 실직이나 산재에 처해도 제도적으로 보호받기 어렵고 퇴직해도 공적연금에서 제외되어 노후빈곤의 위험이 높아서 일자리의 질이 낮다.

[표 기] 임금근로자의 일자리 질

(단위 : %)

구분	고용안정성	임금	고용보호				일자리 질	
	정규직	최저임금 이상	공적연금	산재보험	고용보험	건강보험		4대 보험
전체	53.7	77.5	87.2	66.4	63.8	100	61.4	40.6

자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(패널분석을 위해 결함한 자료)

3) 세대별 일자리의 질

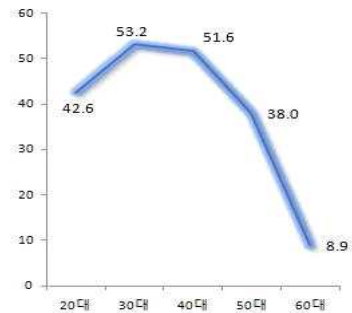
임금근로 일자리의 질을 세대별로 보면, 좋은 일자리에서 일하는 비율이 가장 높은 세대는 30대(53.2%)와 40대이다(51.6%). 30대가 괜찮은 임금근로 일자리에 종사하는 비율이 가장 높게 나타난 최옥금(2006)의 연구와 중년층(35~54세)의 일자리 질이 가장 좋은 이병훈 외(2016)의 연구결과와 비슷하다. 그러나 가장 생산성이 높고 조직에서 중추적 역할을 담당하는 30~40대 임금근로자 10명 가운데 절반은 비정규직의 월 최저임금 미만의 일자리에서 사회보험의 보호를 받지 못하며 일하고 있다. 더구나 청년의 일자리 질은 더 좋지 않다. 20대 청년 가운데 질 좋은 일자리에서 일하는 비율은 42.6%이다. 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 미치지만(Beaudrt and DiNardo, 1991; Gregg, 2001; Mroz and Savage, 2006; Raaum and Røed, 1997. Kahn, 2010; Vestad, 2013 재인용), 취업해도 20대 임금근로자 10명 가운데 6명은 질 낮은 일자리에 종사하는 것을 볼 수 있다.

[표 8] 임금근로자의 세대별 일자리 질

구분	고용안정성	임금 최저임금 이상	고용보호					일자리 질
	정규직		공적 연금	산재 보험	고용 보험	건강 보험	4대 보험	
20대	54.8	73.1	87.7	71.4	71.0	100	70.6	42.6
30대	69.0	86.6	95.0	71.0	70.7	100	70.2	53.2
40대	65.0	86.5	92.6	70.9	69.6	100	69.1	51.6
50대	50.4	78.7	91.9	65.4	63.4	100	62.8	38.0
60세+	20.3	52.3	61.6	51.6	41.7	100	30.1	8.9
전체	53.7	77.5	87.2	66.4	63.8	100	61.4	40.6

[그림1] 세대별 일자리의 질

(단위 : %)



자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과(패널분석을 위해 결합한 자료)

그렇다고 고령자의 일자리 질이 좋은 것도 아니다. 연공급 임금체계에 따라 임금이 높고 산업화 시기 정규직에 안착하여 오랫동안 사회경제적 혜택을 많이 누렸을 것으로 보이는 50대 임금근로자 가운데 질 좋은 일자리에 종사하는 비율은 38.0%에 불과하다. 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 연구 그리고 50세 이상이 되면 재취업일자리 임금도 큰

쪽으로 낮아지고(강철희·유정아, 2004) 전일제로 일해도 월 최저임금 미만의 일자리에 종사하는 고령자가 4명 중 1명인 연구결과(지은정, 2020b)와 비슷하다. 껌찜은 임금근로 일자리에 진입하지 못한 청년의 시각에서 보면, 내부노동시장에서 기득권을 가진 고령세대에게 상대적 박탈감을 느낄 수 있지만, 내부 노동시장의 일자리를 지켜 연공급 임금체제와 고용안정성을 누리며 사회적 보호를 받는 고령세대는 그리 많지 않다. 오히려 평균 49.3세에 생애 주된 일자리에서 밀려나 질 낮은 일자리에서 일하는 고령자가 많은 것으로 보인다. 특히, 60대 임금근로자 가운데 질 좋은 일자리에 종사하는 비율은 8.9%에 불과해서, 다른 연령대와 비교되지 않을 정도로 일자리의 질이 낮다. 우리나라는 60세 이상의 취업률이 높지만, 법적 퇴직연령을 지나 일을 하면 근로자로서 적절한 보호를 받지 못하고 저임금의 불안정한 고용상태에 있는 비율이 높은 것을 보여준다. 경험과 지식이 풍부해도 나이 들면, 질 낮은 일자리(경비·청소, 간병 등) 외엔 일할 기회가 없고 정부가 크게 확대한 노인일자리사업은 저임금의 단순노무직이 대부분이기 때문일 것이다.

이상의 연구결과를 요약하면, 생애주기의 양 끝단에 있는 20대와 50대의 임금근로 일자리의 질이 낮고, 60대가 되면 더 낮아지는 역 U자형이다. 우리나라 세대별 고통의 분포는 U자형의 이중고(二重苦) 형상이라는 박길성(2011)의 진단과 청년과 고령층의 일자리 질이 가장 낮게 나타난 최옥금(2006), 유홍준 외(2014), 이병훈 외(2016)의 연구결과와도 유사하다. 모든 세대가 심리적으로 위축되고 경제적으로 힘들어 심각한 스트레스를 겪는 피로사회에서(이재경, 2018; 김종수, 2019), “젓지 않고 가는 삶이 어디 있으랴²¹⁾” 마는 청년과 고령자는 노동시장에서 가장 질 낮은 일자리에 종사하는 것을 볼 수 있다. 일각에서는 일할 데도 없는데, 나이 들어 일자리의 질이 대수냐고 할지 모르지만, ‘아프니까 청춘이다!’가 아니듯, ‘아프니까 고령자다!’도 아니다. 아파도 되는 사람은 없다. 또한 아프지 않은 청춘이 없는 것처럼, 고령자도 저마다의 고통을 안고 힘든 삶을 살기는 마찬가지이다. 그럼에도 불구하고 일자리를 둘러싼 세대담론이 이제 막 학교를 졸업하고 노동시장에 진입하기 위해 애쓰는 청년과 생애 주된 일자리에서 일찍 퇴출되어 생계유지를 위해 막다른 일자리로 내몰리는 50대 그리고 노동력의 가치가 사회적·경제적으로 평가절하되어 주변 노동시장에 종사하는 60세 이상을 두고 ‘을과 을’의 일자리 전쟁으로 그리며 가혹한 생존게임으로 몰아가는 것 같아 우려된다.

4) 청년-고령세대 일자리의 질: 패널 로짓 확률효과모형

청년세대와 고령세대의 일자리 질 관계를 분석한 결과는 [표 9]와 같다. $Pr(y = 1)$ 에 미치는

21) 도종환(2012)의 時, 「흔들리며 피는 꽃」 중

한계효과(dy/dx) 즉, 설명변수가 1단위 변할 때 질 좋은 임금근로 일자리에 일할 확률로 해석하면, 20대 청년의 일자리 질은 50대에 비해 낮은 것이 아니라 1.6% 높다. 지금까지 386세대는 외환위기 이후 화이트칼라와 블루칼라를 막론하고 노동시장 상층에 최대다수로 생존함으로써 20년간 연공급제에 의한 임금상승의 최대 수혜지위를 누리지만(이철승, 2019) 청년세대는 경제적 부담으로 취업준비조차 하기 어려워져 절망과 결핍의 우울한 흔적을 담은 세대 또는 기성 세대의 착취대상으로 그려졌지만(이재경·장지연, 2015; 이은경 외, 2016; 이재경, 2018; 김종수, 2019), 고령자가 좋은 일자리를 차지하고 있어서 청년은 비정규직으로 사회적 보호를 적절히 받지 못하며 임금수준이 낮다는 일자리를 둘러싼 세대담론을 지지하지 않는다. 고령자의 고용이 증가할 때 젊은 층의 고용이 감소하면 대체관계, 청년층의 고용도 증가하면 보완관계로 볼 수 있는데(Kalwij et al., 2010; 지은정, 2012 재인용), 청년과 고령자의 일자리 질은 대체관계로 보기 어려운 것을 말해준다. 고령자와 청년의 일자리를 대체관계로 보기 어렵다는 안주엽(2011), 지은정(2012), 오민홍·강준규(2015), 지은정·오학수(2016), 권용재 외(2020), Böheim and Nice(2019), Zhang(2012), Oshio and Sata(2010), Nagano(2014; Kondo, 2016 재인용), Kondo(2016), Munnell and Wu(2012; World Bank Group, 2021 재인용)의 연구결과와 비슷하다. 다만, 유의수준 5%에서 통계적으로 유의미한 차이가 없어서 보완관계로 단언할 수는 없다.

다른 세대를 보면, 30대와 40대의 일자리 질은 50대 보다 각각 11.0%, 10.3% 통계적으로 유의한 수준에서 높고, 60대는 50대보다 22.8% 낮다(신뢰수준 99.9%). 이와 같은 결과를 생애주기별 일자리의 질로 해석해 보면, 20대의 열악한 노동시장 상황이 30~40대에 다소 개선되지만, 평균 퇴직연령을 지나 50대에는 조기퇴직으로 질 낮은 일자리에 종사하고 그나마 법적 퇴직연령(만 60세)을 지나면 노동시장의 하층에 있는 것을 볼 수 있다. 한국의 세대논쟁에서 주목 받는 청년세대(김종수, 2019)와 그 대립구도에 있는 세대는 386세대이거나(우석훈·박권일, 2007; 박재홍, 2009 재인용; 이철승, 2019). 어버이연합, 박사모의 중심구성원인 노년세대였지만(김종수, 2019), 실상은 20대와 50대 그리고 60대 모두 고통 받는 세대임을 말해준다.

직종에 따라서는 사무직에 비해 전문관리직의 일자리 질이 좋지만 통계적으로 유의한 차이가 없다. 반면, 사무직에 비해 서비스판매직, 기술기능직 및 장치기계조립조작원, 단순노무직 근로자가 질 좋은 일자리에 종사할 확률이 평균적으로 19.0%, 14.6%, 29.6% 낮게 나타났다(신뢰수준 99.9%). 저숙련의 노동집약적인 업무가 많은 단순노무직의 일자리 질이 매우 낮고, 기술기능직과 장치기계조립조작원의 숙련도가 높지만, 사무직만큼 안정된 질 좋은 일자리를 제공하지 못하는 것으로 볼 수 있다.

산업별 일자리 질은 생산자서비스업과 1차 산업 사이에 통계적 차이가 없다. 1차 산업의 일자리 질이 가장 낮게 나타난 최옥금(2006), 이병훈 외(2006)의 연구결과와 같다.

[표 9] 패널 로짓 확률효과분석: 일자리의 질

		구분	dy/dx	S.E.	z	P>z		
독립변수	세대	20대	.016	.033	0.51	.611		
		30대	.110	.031	3.51	.000***		
		40대	.103	.024	4.31	.000***		
		60대	-.228	.014	-16.13	.000***		
통제변수	일자리 특성	직종	관리직·전문가	.019	.026	0.73	.467	
			서비스판매직	-.190	.015	-12.44	.000***	
			기술장치기계	-.146	.019	-7.88	.000***	
			단순노무직	-.297	.017	-17.35	.000***	
		산업	1차		.185	.148	1.25	.211
					.261	.034	7.81	.000***
			3차	유통서비스	.113	.037	3.04	.002**
				사회서비스	-.229	.019	-12.37	.000***
				개인서비스	-.108	.022	-4.91	.000***
			사업체 규모	5~9인	.228	.032	7.11	.000***
		10~99인		.315	.027	11.76	.000***	
		100~299인		.480	.038	12.57	.000***	
		300인 이상		.322	.037	8.79	.000***	
		통제변수	인구사회학적 특성	성별		.081	.024	3.36
교육수준	중고졸			.252	.061	4.15	.000***	
	(전문)대졸 이상			.286	.056	5.08	.000***	
건강상태	(매우) 좋음			.058	.013	4.39	.000***	
가구주	가구주			.107	.022	4.91	.000***	
상수			-4.431	.459	-9.65	.000***		
Insig2u(ln($\hat{\sigma}_u^2$))			2.174432					
sigma_u(u_i 의 표준편차 추정치 $\hat{\sigma}_u$)			2.966004					
rho			.7278188					
Log likelihood/Wald chi2(23)			-6025.0059 /1329.12					
Prob > chi2			.000***					

주: 1) dy/dx는 각 설명변수의 평균 값에서 측정된 한계효과를 계산한 것이고, 상수는 coef.임.

2) 기준변수: [표 5] 참고

3) * = p value < .05, ** = p value < .01, *** = p value < .001

자료: 제12~15차 한국복지패널 원자료 분석결과

2차 산업의 일자리는 생산자서비스업보다 질 좋은 일자리일 확률이 평균적으로 26.1% 높다 (신뢰수준 99.9%). 생산자서비스업 가운데 연구개발 등 전문적인 서비스도 있지만 부가가치가 정체상태이고 노동생산성은 하락하고 있으며(백흥기·안중기, 2017), 경비직과 같은 부가가치가 낮은 일자리가 많은 반면, 제조업은 경쟁력이 약화되어도 산업화 이후 구축된 비교적 괜찮

은 일자리가 보편적으로 적용되기 때문일 것이다. 그리고 일자리의 질에 영향을 미치는 다른 요인을 통제하면, 유통서비스업(도매 및 소매업, 운수 및 창고업) 일자리가 생산자서비스업에 비해 질 좋은 일자리일 확률이 평균 11.3% 높다(신뢰수준 99%). 부가가치가 낮은 사업시설관리업(경비 등)이 생산자서비스업의 평균 일자리 질을 유통서비스업보다 낮춘 것으로 보인다. 반면, 보건업 및 사회복지서비스업이 대부분을 차지하는 사회서비스업은 생산자서비스업에 비해 질 좋은 일자리일 확률이 22.9% 낮고(신뢰수준 99.9%), 개인서비스업은 10.8% 낮게 나타났다(신뢰수준 99%). 사회복지 종사자(요양보호사, 사회복지사 등)의 근로여건도 열악하고 최근 정부가 세금으로 확대한 일자리사업(노인일자리사업 등)의 대부분이 사회복지서비스업에 속해서 질 낮은 일자리가 크게 확대되었기 때문일 것이다. 또한 개인서비스업의 상당비율을 차지하는 숙박 및 음식점업, 기타 개인서비스업이 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 22.8% 높고 10~99인 사업장은 31.5%, 100~299인 사업장은 48.0%, 300인 이상 사업장은 32.2% 높게 나타났다(신뢰수준 99.9%). 사업체 규모가 클수록 일자리의 질이 좋은 유흥준 외(2016)의 연구결과와 같다. 자금력이 부족하고 경기의 영향을 많이 받는 영세사업장은²²⁾ 임시일용직의 비정규직을 주로 채용하고, 임금수준이 낮으며 4대 사회보험의 보호를 받지 못하는 비율이 높기 때문인 것으로 보여진다. 5인 미만 사업장은 일자리의 양적인 성과가 높지만²³⁾, 근로기준법의 적용을 받지 않으며 최저임금, 4대 사회보험의 고용안정성이 낮고, 영세한 사업장이 많아서 임시직으로 (초)단시간 일하는 근로자의 비율이 높은 것으로 볼 수 있다.

성별에 따라서는 남성이 여성에 비해 질 좋은 일자리에서 일할 확률이 8.1% 높다(신뢰수준 99%). 편향은 일자리가 여성보다 남성에게 집중된 연구결과와(강철희·유정아, 2004; 최옥금, 2006; 방하남 외, 2007; 이병훈 외, 2016) 비슷하다. 여성이 남성에 비해 임금이 낮고, 근로시간이 짧아서 저임금 근로자 가운데 여성의 비율이 높고, 대부분 영세사업장에서 일해서 사회보험 가입률이 낮은 것으로 볼 수 있다. 교육수준에 따라서는 초졸 이하 학력자에 비해 중고졸이 25.2%, (전문)대졸 이상이 28.6% 질 좋은 일자리에서 일할 확률이 높게 나타났다(모두 신뢰수준 99.9%). 학력수준이 높을수록 일자리의 질이 좋은 연구결과와(강철희·유정아, 2004; 최옥금, 2006; 방하남 외, 2007; 이병훈 외, 2016) 비슷하다. 교육수준이 낮을수록 저임금의 불안정한 질 낮은 일자리에서 일하는 경향이 반영된 것으로 보인다. 건강상태가 (매우)좋은 근로자가

22) 소상공인 사업체당 영업이익은 전년대비 43.1%, 매출액은 4.5% 감소하였다(중소벤처기업부, 2021).

23) 우리나라 사업체의 37.3%가 5인 미만 사업장이다(통계청의 「2018년 사업체노동력조사」 원자료 분석결과. 가중치 부여).

보통이거나 (매우)나쁜 근로자에 비해 질 좋은 일자리에 종사할 확률은 5.8% 높다. 건강이 안 좋을수록 근로시간이 짧고 간헐적으로 단기간 일하기 때문일 것이다. 끝으로 가구주가 질 좋은 일자리에서 일할 확률이 비가구주보다 10.8% 높게 나타났다. 가구주는 가족의 생계를 책임지는 생계부양자로서 “가족을 위해 노동시장에 나간다”는 역할 정체성이 강하고(신경아, 2011) 가구원보다 오랫동안 전일제로 경제활동을 한 지나간 세월의 흔적이 담긴 것으로 보인다.

6. 결론

최근 일자리를 둘러싼 세대담론이 과잉 양산되는 경향을 보이지만, 경험적인 분석은 그리 많지 않다²⁴⁾. 고령자가 청년의 일자리를 잠식한다고 단정하기 어려운데, 세대 간 일자리 경쟁 담론이 확대 재생산되는 셈이다. 그러나 대부분의 사람들이 경제적으로 힘든 상황에 어떤 특정 세대가 다른 세대의 기회를 뺏는다는 사고는 문제를 개선하기보다 세대 간 균열을 양산할 수 있어 우려된다. 또한 노동시장에 진입하는 청년과 노동시장에서 퇴출되는 고령자는 모두 노동시장의 취약계층인데, 자칫 을과 을의 경쟁구도로 몰아서 사회통합을 저해하며 정부정책에 대한 불신을 키울 수 있다. 본 연구는 이와 같은 문제의식에 따라 청년과 고령자의 임금근로 일자리의 질을 분석하였다. 지금까지 세대 간 일자리 관계는 고용률을 중심으로 일자리의 양적인 성과로 측정하는 경향이 강했지만, 일자리를 둘러싼 세대담론은 취업뿐 아니라, 질 좋은 임금근로 일자리를 두고도 발생하기 때문이다. 분석은 한국복지패널 제12차 당시 20~69세 임금근로자 4,645명을 제15차까지 불균형 패널로 구축하여 패널 로짓 확률효과 모형을 활용하였다.

주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 질 좋은 일자리에 종사하는 임금근로자의 비율은 40.6%로 10명 가운데 4명에 불과하다. 세부 지표별로는 고용안정성을 나타내는 정규직 비율이 53.7%, 월 최저임금 이상을 받는 근로자가 77.5%, 4대 사회보험의 보호를 받는 임금근로자가 61.4%이다. 둘째, 세대별 고통의 분포는 생애주기의 양 끝단에 있는 20대와 50대에 집중되는 역 U자형으로 나타났다. 20대의 일자리 질도 낮지만, 50대부터 낮아지기 시작해서 60세가 넘으면 다른 세대와 비교하기 어려울 정도의 하층 일자리에 종사한다. 청년과 고령자는 모두 노동시장의 취약계층인데, 청년 노동시장 문제의 원인을 모두 고령자에게 찾으며 ‘을과 을’의 일자리 전쟁으로 몰아간 것으로 보인다. 셋째, 패널 로짓 확률효과모형으로 분석한 결과, 통계적

24) 세대 간 일자리 대체관계를 지지하는 근거로 인용되는 연구결과(한요셉, 2019)는 고령자가 1명 증가할 때, 청년이 0.2명 감소해서 고령자가 퇴직하면 2~3명의 청년을 채용할 수 있다는 기업의 설명(지은정 외, 2021)과 다르다. 이는 언론에서 세대 간 일자리 대체관계를 과장되게 보도한 측면이 없지 않음을 말해준다.

으로 유의할 정도의 차이는 없지만 20대의 일자리 질이 50대보다 낮은 것이 아니라, 오히려 높게 나타났다. 이와 같은 결과는 고령자가 좋은 일자리를 차지하고 있어서 청년들이 질 낮은 일자리를 전전할 수밖에 없다는 세대담론을 지지하지 않는다.

본 연구를 통해 도출할 수 있는 정책방향은 크게 5가지이다. 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). 그러나 1990년대부터 세대갈등이 심각한 문제로 거론되며(이재경, 2018), 현재의 세대갈등은 과거보다 훨씬 격렬하고 노골적인 모습을 띠고 있다(이은희 외, 2016). 젊은 세대들이 고령자에게 권리를 뺏긴다는 피해의식, 세대 간 제로섬 논리에 근거한 경제배분의 원리를 강조하고 있다(이영주 외, 2015). 특히, 우리나라는 청년세대와 노년세대의 세대갈등이 첨예화되고 있는 것으로 보인다. 그러나 세대의 개념을 지나치게 강조하면서 세대 문제라고만 볼 수 없는 혹은 세대와 전혀 상관없는 사회문제를 세대문제로 전환시키는 세대주의 혹은 세대게임은(김선기, 2014; 전상진, 2015) 문제를 악화시킬 뿐이다. 기업이 경력직 신입을 선호하는 경향과²⁵⁾ 최저임금의 급격한 인상, 주52시간제, 중대재해처벌법, 경제성장률 하락²⁶⁾ 등으로 신규채용을 주저하는 경향도 있는데²⁷⁾, 청년들이 느끼는 상대적 박탈감과 사회갈등의 모든 원인을 고령자에게 찾는 것은 적절한 진단으로 보기 어렵다. 노동시장의 문제를 세대문제로 치환하며 고령자와 청년 중 누구의 삶이 더 힘든지 무게 재어보고 취약계층끼리의 일자리 경쟁으로 몰아가기 보다는, 처음 사회생활을 시작하며 삶의 현장에서 고군분투하는 청년과 생애 주된 일자리를 떠나 질 낮은 일자리에 종사하며 생계를 유지하는 고령자의 일자리 문제를 모두 돌아보는 것이 더 적절하다.

둘째, 청년과 고령자의 일자리 문제를 이분법적으로 접근하지 말고 세대통합적으로 접근하는 것이 바람직하다. 퇴직연령을 상향조정하면 청년층 고용이 줄어든다고 우려하지만, 장기적으로 고령자와 청년의 고용을 모두 지원하는 것이다(Böheim and Nice 2019). “노인에게는 소득을, 젊은이에게는 일자리를” 이라는 슬로건 아래 실시한 조기퇴직정책은 고령자를 일찍 퇴출시키는데 기여해도 청년에게 일자리를 제공하지 못했던 경험을(Kohli and Rein, 1991; 지은정,

25) 산업구조의 변화로 전문 지식과 능력이 강조되며, 미숙련 근로자보다는 고숙련 근로자에 대한 노동수요가 커져서(숙련편향기술진보설, 지은정, 2008). 기업은 신입사원 채용시 당장 업무에 투입해도 효율적인 성과를 낼 수 있는 경력직 신입을 선호한다(김정희 외, 2021; 지은정 외, 2021; 서울경제, 2021.12.28.). 특히 경기가 불황이면, 기업들은 취업과 동시에 재교육 비용이 드는 신규 채용을 회피하고 숙련된 인력(경력직 등)을 선호해서(강유덕, 2009; 지은정, 2012 재인용), 졸업을 앞둔 청년들은 사실상 경력직과 경쟁하는 셈이다.

26) 경제성장률의 하락과 청년층 고용률의 하락 사이에 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다(지은정, 2012).

27) 기업은 “신규채용하지 않는 이유로 정부규제(때문이다)”라고 말하기 그래서 예들러서 고령자로 표현하기도 해요”라고 한다(기업관계자 인터뷰 중, 지은정 외, 2021).

2012 재인용) 참고해야 한다. 일례로 영국은 1997년 청년실업 문제를 해결하기 위해 고령자의 조기퇴직을 독려하는 Job Release Scheme을 도입하여 고령자의 고용률을 낮추는데 성공했지만, 청년층의 고용률을 높이지는 못했다(Banks et al., 2010). 프랑스는 퇴직연령을 65세에서 60세로 하향조정하는 등 고령근로자들이 노동시장을 일찍 떠날 수 있도록 개혁하여 조기퇴직이 증가했지만, 청년들에게 더 많은 일자리 기회를 제공했다는 증거를 찾기 어렵다(Gruber et al., 2010; World Bank Group, 2021 재인용 및 Vestad, 2013). 고령자가 퇴사하면 기업이 청년을 채용할 여력이 생기지만, 고령자가 나간 만큼 채용하지 않아서 청년이 퇴직자의 일자리를 계승하는 것은 아니다.

셋째, 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 청년의 일자리를 대체한다고 보기 어렵다²⁸⁾. 오히려, 고령자는 청년이 경험하지 못한 생애 노동 경험(life experience)을 통해 직무에 특화된(job-specific) 지식과 기술을 가지고 있어서 대체관계보다는 보완관계로(Fitzenberger and Kohn, 2006; Kalwij et al., 2010; World Bank Group, 2021 재인용) 작용할 수 있다. 또한 세월의 흐름 속에 축적된 지식과 경험을 반영한 결정화 지능(crystallized intelligence)과 암묵적 지식(tacit knowledge)은 인생 후반까지 유지되어서(Beach, 2008), 나이가 많아도 생산성을 유지할 수 있으므로(Sharpe, 2011; 지은정, 2016 재인용), 고령자의 숙련된 경험과 지식이 사장되지 않고, 청년에게 전수될 수 있도록 지원을 확대할 필요가 있다.

넷째, 정부는 일자리의 질을 개선하는데 관심을 기울여야 한다. 본 연구에서 일자리의 질을 3가지 지표로 간략하게 측정하였음에도 불구하고 모든 세대의 일자리 질이 낮게 나타났다. 일할 곳이 없는 것보다는 낫지만, 일이 삶의 대부분을 차지하며 노동의 대가로 받는 임금으로 살 수밖에 없는 근로자는 질 좋은 일자리를 갈망할 수밖에 없다. 특히, 우리나라 기업은 조직 내부의 구조화된 인사관리와 고용보호체계 그리고 기업특수 훈련과 연공급 임금체계에 따른 임금 인상과 승진 기회, 복리혜택을 제공하고 정년을 보장해서 첫 직장의 종사상 지위에 따라 경력이 늘어도 소득차이가 유지되며(신재울, 2021), 생애 노동경력이 노후 소득에도 영향을 미치기(지은정, 2009) 때문에 질 좋은 일자리를 추구한다. 그럼에도 불구하고 지금까지 정부정책은 일자리의 양을 늘리는데 집중하며 일자리의 질에 대해 간과했고, 경기상황, 정부규제 등으로 발

28) 한 중소기업에서 수십 년간 내공을 쌓아 바로 현장에 투입할 수 있는 숙련기술 퇴직자들을 재고용하며 고용을 연장한(서울경제, 2021.12.21.) 것을 예로 들 수 있다.

생한 노동시장 문제를 개인의 눈높이 탓으로 돌리며 문제를 외면해왔다²⁹⁾. 이보다는 일자리 질의 실태를 파악하고 괜찮은 일자리 창출에 주력하는 것이 더 건설적이다.

다섯 번째, 기업과 정부 모두 수직적 위계문화를 수평적 문화로 바꾸려는 노력에 관심을 가져야 한다. 우리나라의 조직문화는 지배-복종의 계층적 관계와 권위에 대한 복종, 계급 서열을 중시하는데, 이와 같은 권위주의적 조직문화는 세대 간 갈등을 증가시킨다. 베이비부머는 다른 세대에 비해 권위주의에 깊이 체화되어 있지만, Y세대는 기성세대의 권위주의적·강압적 태도에 대해 불만과 세대갈등을 크게 느끼며(김영곤·강제상, 2016), 청년근로자는 베이비부머세대와 한 팀에서 일하기를 회피한다(김세움, 2013). 조직의 리더들은 신세대를 문제의 세대가 아닌 문제를 제기하는 세대로 인정하고 존중하며(이자형, 2014) 기업은 민주적·수평적 조직문화를 만들 수 있도록 정부가 지원해야 한다.

끝으로 본 연구는 청년과 고령자의 일자리 대체관계는 모든 일자리에서 나타나는 것이 아니라 일자리 특성에 따라 달라질 수 있는데 이를 반영하지 못한 한계가 있다.

29) 대기업은 취업난, 중소기업은 인력난을 거론하며 청년층 일자리의 가장 심각한 문제로 청년층의 눈높이를 문제삼곤 하지만, 교육과 고용의 미스매칭에 의한 구조적인 문제를 개인적인 눈높이 탓으로 돌리는 것은 적절한 해법이 될 수 없다(박길성, 2011).

■ 참고문헌 ■

- 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 임금수준 예측요인에 대한 탐색. 사회보장연구, 20(1), 83-116.
- 건강보험심사평가원. (2021). 2020년 진료비통계지표(진료일 기준), 2021.06.18.
- 관계부처합동. (2019). 인구구조 변화의 영향과 대응방향 총론: 인구구조 변화 대응전략 -. 관계부처합동 보도자료(2019.09.18.)
- 고용노동부. (2021). 2021년 고용노동백서
- 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.
- 김대일. (2012). 최저임금의 저임금 근로자의 신규 채용 억제효과, 노동경제논집, 35(3), 29-50.
- _____. (2021). 정년연장의 고용효과. 노동경제논집, 44(2), 1-31.
- 김범식·황민영·김북한. (2015). 고용의 질 지수를 활용한 서울시 고용의 질 평가와 구성요소별 분해, 서울도시연구, 16(4), 217-231.
- 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.
- 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.
- 김정희·민소희·김용춘·김혜진. (2021). 코로나19 비대면산업동향과 대학생 취업인식 분석. 한국대학교육협의회.
- 김중수. (2019). 21세기 한국 사회의 세대 논쟁: 세대갈등에서 세대 게임으로!, 비교문화연구, 56(3), 45-63.
- 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.
- 도종환 (2012). 흔들리며 피는 꽃. 서울: 문학동네.
- 박길성. (2011). 한국사회의 세대갈등- 연금과 일자리를 중심으로, 한국사회, 12(1), 3-25.
- 박재홍. (2001). 세대연구의 이론적·방법론적 쟁점, 한국인구학, 24(2), 47-78.
- _____. (2009). 세대명칭과 세대갈등 담론에 대한 비판적 검토, 경제와 사회, 81(1), 10-34.
- 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.
- 백흥기·안중기. (2017). 사업서비스업 부진의 원인과 시사점. 현대경제연구원. VIP리포트. 통권 698호.
- 보건복지부. (2020). 2021년 보건복지부 예산 89조 5766억 원 최종 확정. 2020.12.02. 보도자료.
- 보건복지부. (2021). 2021년 국민기초생활보장 사업안내.
- 서기주. (2009). 사회갈등의 구조 및 특성에 관한 연구, 경찰연구논집, 제5호, 185-209.
- 신경아. (2011). 산업화 세대의 일 중심적 삶: 남성노동자의 구슬생애사 연구. 산업노동연구. 17(2), 239-276.
- 신재율. (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 담론 분석, 1990~2019년, 경제와 사회, 126(2), 407-442.
- 안서연·임란·왕승현·이은영. (2020). 중고령자의 경제생활 및 노후준비실태. 국민연금연구원.
- 안주영. (2011). 세대간 고용대체 가능성 연구. 한국노동연구원.
- 오민홍·강준규. (2015). 정년연장이 청년일자리에 미치는 영향에 관한 연구, 한국자료분석학회, 17(4), 2005-2013.
- 박승애(역) (2018). 끝난 사람. 우치다테 마키코 (2015). 서울: 한스미디어.
- 유진성. (2021). 산업별 청년층 취업자 추이 분석과 시사점. 한국경제연구원. KERI Insight.
- 유흥준·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 미치는 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, 노동정책연구, 16(4), 37-64.
- 이승윤·백승호·김미경·김윤영. (2017). 한국 청년노동시장의 불안정성 분석, 비판사회정책, 54(1), 487-521.
- 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.

- 이은희·유현정·이준영. (2016). 20대 청년세대의 고민과 경제문제에 대한 탐색적 연구-주요 인터넷 게시 판 분석을 중심으로, *소비자정책교육연구*, 12(2), 121-143.
- 이자형. (2014). 비인지적 능력과 일자리의 관계에 관한 맥락적 이해. *교육사회학연구*, 24(2), 209-241.
- 이재경·장지연. (2015). 한국의 세대불평등과 세대정치: 일자리영역에서 나타나는 정책주도 불평등을 중심으로, *민주사회와 정책연구*, 제28호, 15-44.
- _____. (2018). 세대갈등의 양상, 원인, 대안모색: 한국의 렌트(추구)사회를 중심으로, *경제와사회*, 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.
- 임유진. (2021). 복지과 세대 갈등의 상관성에 관한 비판적 검토, *대한정치학회보*, 29(2), 53-73.
- 장지연·전병유. (2017). 임금피크제 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 세대게임, *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*.
- 중소벤처기업부. (2021). 2020년 소상공인실태조사 결과(잠정).
- 지은정. (2008). 고령남성의 경제활동참가 결정요인 연구- 노인빈곤노동가설 및 숙련편향기술진보설을 중심으로, *한국사회복지학*, 60(3), 31~58
- _____. (2009). 노후 노동지위: 생애노동경력과 재산을 매개로, *한국사회복지학*, 61(1), 323-357.
- _____. (2012). OECD 15개국 청년고용과 중고령자 고용의 대체관계, *한국사회복지학*, 64(4), 233-259.
- _____. (2016). 인력고령화와 노동생산성: 교육훈련의 상호작용효과를 중심으로, *사회보장연구*, 32(2), 245-270.
- _____. (2020a). 누적 이익/불리 가설의 관점에서 본 정년퇴직과 소득불평등, *국정관리연구*, 15(3), 169~200.
- _____. (2020b). 생애 주된 일자리 퇴직자의 최저임금 사각지대 연구: 서울시 전일제 재취업자를 중심으로, *지방행정연구*, 34(4), 239-266.
- _____. (2021). 집단간 위협이론의 관점에서 본 노인정책연령: 노인인지연령을 넘어, *한국행정연구*, 30(2), 243-275.
- 지은정·오학수. (2016). 60+ 고용활성화를 위한 적합일자리 연구. *한국노인인력개발원*
- 지은정·오학수·정미경·손동기. (2021). 세대 간 일자리 대체관계 및 상생을 위한 정책방향. *한국고용정보원*.
- 최옥금. (2006). 괜찮은 일자리(Decent Job)에 대한 탐색적 연구: 개념정의 및 실태파악을 중심으로, *사회보장연구*, 22(2), 227-252.

- 최충·최광성·노우진. (2017). 임금피크제 효과의 고용효과 추정. 국회예산정책처.
- 통계청. (2021a). 2021년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과. 2021.10.26. 보도자료.
- _____. (2021b). 2021년 1/4분기(2월 기준) 임금근로 일자리동향. 2021.08.26. 보도자료.
- 통계청 KOSIS. GDP 연간지표(최종접속일. 2021.07.05.)
- _____. 행정구역·시군구별·1세별 주민등록인구(최종접속일. 2021.09.10.)
- e-나라지표. 보건복지예산(1982~2021년. 최종접속일. 2021.12.21.)
- 한국경영자총협회 (2021). 고령자 고용정책에 대한 기업 인식 조사결과.
- 한국경제연구원 (2019). 청년연장의 쟁점과 과제
- 한국은행(2021). 2019년 산업연관표(연장표). 2021.06.21. 보도자료.
- 한오섭 (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.
- Böheim, René and Thomas Nice. (2019). The effect of early retirement schemes on youth employment. IZA World of Labor. IZA-Institute of Labor Economics.
- 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.
- 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.
- 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.

- 뉴스토마토. 2021.08.03. “말이 안 통해”, “말을 안 들어”, ‘꼰대’-‘요즘것들’ 사이 차단벽
- 서울경제. 2021.08.04. 정년연장 어떻게 볼 것인가
- 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”.
- 이데일리. 2021.08.10.[청년일자리]①취업은커녕 알바도 못구해요.. 벼랑끝 취포세대.
- 통계청. 「2018년 사업체노동력조사」 원자료
- 통계청. 「2021년 경제활동인구조사」 원자료
- 한국보건사회연구원·서울대학교 사회복지연구소. 「제12~15차 한국복지패널」 원자료
- 최저임금위원회 홈페이지: www.minimumwage.go.kr(연도별 최저임금 결정현황)
- 한국복지패널 홈페이지: www.koweps.re.kr(유저가이드, 설문지)

Abstract

Study on the Generational Discourse on Jobs for Youth and the Elderly: Focusing on Job Quality

Eun Jeong Ji*

Although the generational discourse surrounding jobs has been well covered, empirical analyses of this issue are rare. While it is not easy to conclude that the older generation takes jobs from the younger generation, the generational discourse on jobs is on the rise. Hence, this study analyzed unbalanced panel data of 4,645 salaried workers aged from 20 to 69, collected by the Korea Welfare Panel Study (the 12th through the 15th survey data), using a panel logit random effect model. We focused on the quality of jobs, which is a critical factor for jobs substitution between generations. The analysis results showed the following. First, salaried workers with quality jobs accounted for 40.6% of the sample. Specifically, the share of regular positions indicating job stability was 53.7%. Workers who earned more than the lowest monthly wage came to 77.5%. Salaried employees protected by the four social insurance schemes amounted to 61.4%. Second, employment pains were concentrated on both ends of the life cycle: employees in their 20s to 50s and 60s or older(reverse U shape). Although the quality of jobs for employees in their 20s is relatively low, jobs for employees in their 50s and 60s are in comparably more inferior to those of other age groups. Both youths and the elderly remain vulnerable in the labor market. However, youth unemployment is being attributed to the elderly, prompting a confrontation between these disadvantaged groups. Third, the regression analysis results showed that the job quality of employees in their 20s was higher than that for those in their 50s. Although the difference in job quality between the two groups was not statistically significant, this study does not support the discourse that jobs of a better quality are taken by the older generation, forcing youths to look for lower-quality jobs. The findings of this study suggest that an attempt to address labor market issues by treating them as an intergenerational struggle, or through a dichotomous approach between youths and the elderly, is not desirable.

Keywords: youth, old people, generation, substitution, job quality, panel logit random effect model

◆ 2022. 4. 3. 접수 / 2022. 6. 9. 1차수정 / 2022. 6. 21. 게재확정

* Korea Employment Information Service. Associated Research Fellow