

일과 직업의 사회학

청년층과 고령층 고용

김현우, PhD¹

¹충북대학교 사회학과 조교수

June 8, 2022



진행 순서

- 1 생애과정 관점
- 2 학교-직업 이행
- 3 COVID-19 이후 청년고용
- 4 고령자고용

생애과정 관점

생애과정 관점

삶의 궤적 속에서 일의 변동, 즉 취업과 은퇴를 살펴볼 수 있다.

- 생애과정 관점(life-course perspective)이라는 사회학 분야가 있고 제법 폭넓게 연구되고 있다.
- 무사히 태어나 아동기(childhood)를 건너 청소년기(adolescence)를 지나 학교에서 일자리로(school-to-work) 이행한다.
- 일자리를 계속 유지하다가 이후 은퇴(retirement)하는 과정은 연속적인 삶의 궤적으로 바라볼 수 있다.
- 이때 생물학적인 패러다임을 넘어 사회적 영향력을 통해 생애과정이 어떻게 형성되는지 살펴볼 수 있다.
- 생애과정의 사회적 구성(social construction)에 분석적 초점이 맞추어져 있다.



유사하지만 분명히 다른 몇 가지 개념들을 구분해야 한다.

- 먼저 **연령(age)**은 시간의 경과에 따라 자연히 더해진다. 해가 지날수록 누구나 하나씩 얻는다.
- 다음으로 **출생집단(cohort)**은 태어난 시기에 관한 것이므로, 주어진 것이며 시간이 지나더라도 변화하지 않는다.
- 마지막으로 **시대(period)**는 살면서 겪은 굵직한 사건들의 고유한 영향력을 반영한다.
- 사회 현상을 이해할 때는 **연령-출생집단-시대(ACP)**를 구분하여 파악할 수 있다.
- 가령 정치적 보수화를 설명할 때 **연령효과(age effect)**, **출생집단효과(cohort effect)**, **시대효과(age effect)**를 다르게 파악해야 한다.



생애과정 관점

- 많은 사람들이 출생집단효과를 이해하는데 어려움을 겪는다.
- 먼저 출생집단효과는 연령효과와 명백히 다른 개념이다.
- 저널리즘에서 폭넓게 쓰이는 용어인 세대(generation) 역시 출생집단과 다른 개념이다.
- 헝가리 출신 사회학자 Karl Mannheim (1893-1947)은 출생집단 안에서도 독특한 세계관과 가치 준거틀을 공유하는 사람들을 세대로 일컫었다.
- 모든 출생집단이 세대로 환원되는 것은 아니다.



학교-직업 이행

생애과정 관점에서 가장 큰 굴곡 가운데 하나는 취업이다.

- 국제적으로 **청년고용(youth employment)**은 생애과정 속에서도 15세에서 24세 사이에 주목한다.
- 주로 이 시기에 **학교-직업 이행(school-to-work transition)**이 일어난다(물론 나중에 이 과정은 역행할 수도 있다).
- 학교-직업 이행은 자연스럽게 이루어지는 현상이 아니라 제도적 유산, 정치적 협상, 정책적 개입 등에 영향받아 나타난 사회적 산물이다.



학교-직업 이행

- 물론 학교-직업 이행은 단번에 일어난다고도 볼 수 있지만, 한편으로 예행 연습도 나타난다.
- 대표적인 예가 아르바이트(part-time job)과 인턴십(internship)이다.
- 비정규직의 정의(유홍준 외 2016: 301)를 들여다보면 알 수 있지만 (적어도 원칙적으로 말해) 전형적인 시간제 근로는 아르바이트이고, 전형적인 한시적 근로는 인턴십이다.
- 그런데 현실적으로는 노동공급자도 노동수요자도 이것이 일자리라는 점을 인식하지 못한다(Why?).
- 노동공급자 측에서도 경력관리는 거의 이루어지지 않거나 매우 부실한 경우가 많다. 이를 통해 직업적성을 찾으려는 노력이나 제도적 지원도 취약하다.



학교-직업 이행

특히 이행의 성과에 대해 많은 정책적 관심이 집중되고 있다.

- 성공적인 학교-직업 이행은 학교교육 성과의 일부로 볼 수 있다.
- 이행을 평가할 때는 이행한 노동시장의 유형에 따라 구분해 볼 수 있다.
- 많은 사회학자들은 (신고전경제학자들과는 달리) 노동시장이 **분절화(segmentation)**되어 있음을 강조한다.
- **1차노동시장(primary labor market)**은 높은 임금, 좋은 근로조건과 직장 안정성, 양질의 교육훈련과 높은 승진가능성을 제공하는 일자리를 두고 성립하는 노동시장이다.
- (이와는 별개로) **내부노동시장(internal labor market)**에서는 노동의 가격과 직무배치 등 노동거래의 주요 항목들이 기업내부의 명문화된 규칙과 절차에 따라 정해져 있다. 내부노동시장에서 내부자들은 외부자들과 직접적으로 경쟁하지 않는다.



학교-직업 이행

- 이제 학교를 졸업하고 직업으로 이행할 때 어떤 종류의 노동시장에 참여하는가를 네 유형으로 나누어 볼 수 있다.

	Internal Labour Markets Organisation-led	External Labour Markets Market-led
primary – good jobs high income and employment security	Primary Internal Markets Internal FES Sub-types	Occupational Markets External FES Sub-types
secondary- bad jobs low income and/ or employment insecurity	Secondary Internal Markets Internal FES Sub-types	Secondary External Markets External FES Sub-types

- 1차노동시장의 경우 내부노동시장에서는 내부승진 장기고용 경력을, 외부노동시장에서는 전문직 경력을 추구하게 된다.
- 2차노동시장의 경우 내부노동시장에서는 연고노동 경력을, 외부노동시장에서는 자유노동 경력을 추구하게 된다.

학교-직업 이행

그런데 이 과정이 철저히 개인의 능력에 따라 배분되는 것은 아니다.

- 제도적·정책적 기획에 따라 교육과정과 경력추구가 크게 달라질 수 있다.
- 독일·오스트리아·스위스 방식에서는 학교 교육에서 도제훈련 및 직업자격 중심의 커리큘럼이 발달해 있는 반면,
- 독일의 비대학 졸업자(레알슐레 또는 하웁트슐레)는 전문 노동자라는 직업자격 취득을 통하여 취직을 한다. 대학졸업자가 교부받는 것도 기본적으로는 직업 자격이다. 심지어 교수자격시험(하빌리타치온)도 따로 있다.
- 미국·영국·프랑스 방식에서는 학력 및 성적이 우수한 인재라는 신호(signal)를 보내는 것으로 여겨지고 있다.
- 미국에서는 비대학 졸업자는 연고 또는 자유노동 시장에 맨몸으로 던져진다. 고학력자는 전문직 지향이 보다 이상적으로 여겨진다.



학교-직업 이행

- 장기적-대규모 수준에서 왜 이러한 차이가 나타났는가는 상당히 복잡한 문제이므로 그보다는 나타난 차이의 양상을 살펴보자.
- 도제훈련과 직능자격 중심이 발달하지 않은 나라(e.g., 미국, 영국, 프랑스, 그리고 한국)에서는 일찌감치 그리고 늦게까지 높은 교육열이 나타나며, 한편 이는 계층에 따라 차별적이다.
- 미국의 사회학자 Annette Lareau는 어릴 때부터 부모의 양육 스타일이 계층에 따라 집중양육(concerted cultivation)과 자연적 성장의 성취(accomplishment of natural growth)로 구별됨을 발견하였다.
- 상위계층은 (특유의 언행, 훌륭한 기관에서의 인턴십, 스포츠클럽 활동 등) 문화자본(cultural capital)을 축적하여 이를 취업 단계에서도 활용한다. 한국의 젊은 여성은 고등교육을 받은 이들일수록 양육과 일의 갈등(working-mothering conflict)을 더욱 민감하게 인식한다(허은 2017).



학교-직업 이행

- 한국의 젊은 여성은 고등교육을 받은 이들을수록 양육과 일의 갈등 (working-mothering conflict)을 더욱 민감하게 인식한다(허은 2017).
- 이들 나라에서는 (도제훈련과 직능자격 중심으로 학교 교육이 발달한 나라보다) 똑같은 직군이라도 평균 학력이 월등히 높다(Why?).
- 한편 이들 사회에서 2차노동시장 및 외부노동시장을 전전하는 (비정규직) 노동자에게는 가까이에 유사한 비정규직 노동자의 모델이 있다.
- 부모와 형제자매에서 비정규직일 가능성이 불균형하게 높다. 이러한 일자리가 불안정하다고 생각하지만 사회적·심리적 저항 또한 적다고 알려져 있다.

허은. 2017. “개인화와 성별분업: 패널 자료를 이용한 가족형성기 여성의 성역할 태도 분석.” 한국사회학 51(4): 47-78.



학교-직업 이행

장기적-대규모 수준을 넘어 단기적-중범위 수준에서 학교-직업 이행 결과 역시 중요한 정책적 관심 분야이다.

- 한편 김기현(2003)의 연구는 중범위-단기 수준에서 학교-직업 이행 결과를 만들어내는 여러 사회적 요인들을 잘 정리하고 있다(유홍준 외 2016: 130-132).

	노동 공급 측면(S) (개인, 학교)	공급-수요 연계(L)	노동 수요 측면(D) (직업, 기업)
시장환경 요인들(B)	청년층 인구 증가 교육 팽창(고학력화)	공급-수요 불일치	경기 호황 청년층 일자리 증가
제도적 요인들(I)	교육체계의 특성 교육 정책	학교-기업 간 연계 학교추천제도	노동시장의 특성 이중/분절 노동시장
개인적 요인들(P)	개인의 능력 개인의 노력(학습/구직) 가족배경 사적인 인간관계	학교 진로담당자와 기업 인사담당자의 관계 교사, 교수의 추천	기업가의 인사 목표 기업가, 기업 인사담당자의 인력채용 활동

김기현. 2003. “학교에서 직업으로의 이행: 제도적 요인을 중심으로.” 교육사회학연구 13(2): 65-93.



일자리로의 이행과 유지는 다른 문제로 알려져 있다.

- 다시 말해 첫직장의 조기퇴직률은 생각보다 높다. 보통 1년 유지취업률을 일자리 정착 지표로 활용한다.
- 2020년 02월부터 같은 해 12월 사이에 조사된 「2020년 고등교육기관 졸업자 취업통계」에 따르면 전문대 이상 신규졸업자의 유지취업률은 80%이다(COVID-19으로 높게 보고되었다).
- 이 통계 자료에 따르면 신규졸업자의 취업률은 65%이고 월 평균소득은 약 263만원이다.
- 즉 100명이 신규졸업하면 65명이 취업한 뒤, 52명만이 1년 뒤도 그 자리에 남아있는다.



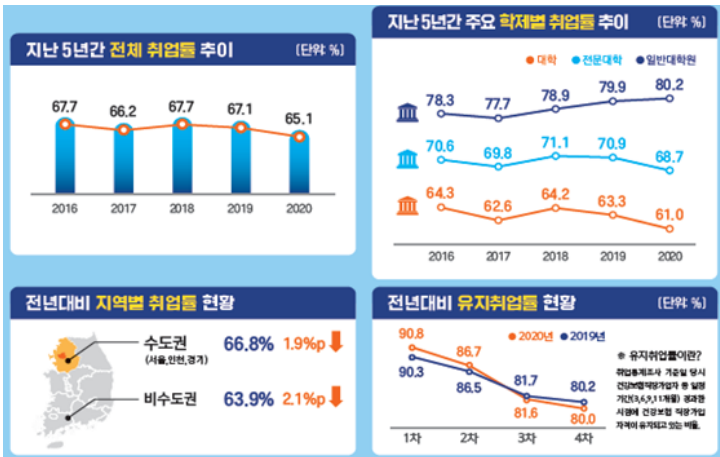
신규졸업자의 잦은 직장이동은 어떻게 평가해야 하는가?

- 직장쇼핑(job shopping)이라는 신고전경제학의 관점에서는 나쁜 게 아닐 수도 있다. 오히려 구직자와 구인자는 서로에게 맞는 파트너와 짝짓기(matching)하는 과정이므로 노동시장의 효율적인 청산 과정이다.
- 다만 사회적 비용은 발생한다. 구직자는 쉬거나 다른 일자리를 탐색에서 비용을 발생시키고, 기업은 구인 및 초기투자에서 회수되지 못한 비용을 발생시킨다.



학교-직업 이행

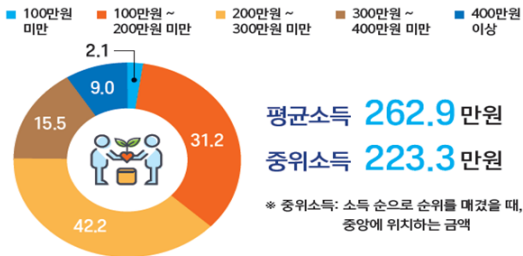
(유지취업률 외에도) 학교-직업 이행의 성과 격차가 나타난다.



학교-직업 이행

초임급여 현황

[단위: %]

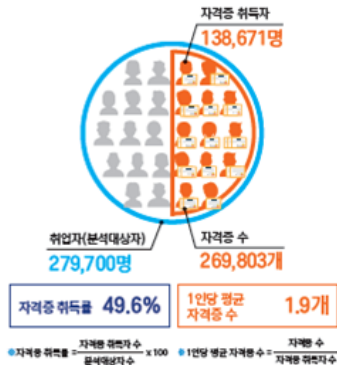


구분	평균소득	중위소득
학부	244.1 만원	217.3 만원
대학원(석사)	372.2 만원	306.7 만원
대학원(박사)	581.9 만원	461.4 만원



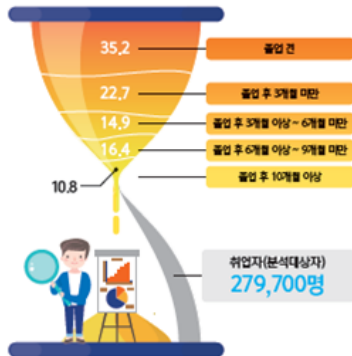
학교-직업 이행

국가기술자격증 취득 현황



취업준비기간별 취업 현황

[단위: %]



학교-직업 이행

- 인포그래픽스로 제시되지 않았지만 사회계열의 유지취업률은 78.9%로 전체 평균 80%와 사실상 같다. 의약 계열이 84.2%로 가장 높고 예체능 계열이 66.9%로 가장 낮다.
- 유지취업률만 놓고 보면 수도권(80.9%)과 비수도권(79.3%) 간의 차이는 매우 작다.
- 유지취업률은 남성(82.4%)이 여성(77.5%)보다 크게 높다.
- 기업 규모별로도 유지취업률에는 차이가 있다. 작은 기업일수록 유지취업률이 낮다.



학교-직업 이행

- 2019년에서 2020년 사이 고등교육기관 졸업자의 이행은 다음과 같다.

종사자 규모 (이동 전)	종사자규모(이동 후)								전 체
	4명 이하	5~ 9명	10~ 29명	30~ 49명	50~ 99명	100~ 299명	300~ 999명	1000명 이상	
4명 이하	0.29	0.16	0.16	0.06	0.06	0.08	0.06	0.14	1.00
5~9명	0.23	0.19	0.22	0.06	0.06	0.07	0.05	0.12	1.00
10~29명	0.14	0.16	0.30	0.07	0.07	0.08	0.06	0.11	1.00
30~49명	0.12	0.12	0.22	0.08	0.11	0.12	0.08	0.15	1.00
50~99명	0.12	0.09	0.17	0.08	0.11	0.17	0.10	0.16	1.00
100~299명	0.09	0.07	0.13	0.06	0.10	0.19	0.13	0.22	1.00
300~999명	0.08	0.07	0.12	0.05	0.08	0.16	0.14	0.29	1.00
1000명 이상	0.08	0.06	0.09	0.04	0.06	0.11	0.12	0.45	1.00
전 체	0.13	0.11	0.17	0.06	0.08	0.12	0.10	0.24	1.00

- 특히 30-49명 사이 소기업에서 가장 많은 이탈(91.7%)이 발생하고, 1,000명 이상인 대기업에서 가장 적은 이탈(55.5%)이 발생한다.



피상적인 고용통계는 때때로 노동시장에서의 (비)경험을 제대로 반영하지 못한다.

- 불안정노동(precaious work)의 문제는 임노동자들의 경험으로만 한정하여 인식하기 쉽다. 그러다보니 **프레카리아트화(precariatization)** 역시 비정규직이라는 키워드에만 종종 매몰된다.
- 그런데 현실에서는 (비정규직으로도 고용통계에 잡히지 않는) 사람들이 나타난다. 이들이 **니트(Not in Employment, Education or Training; NEET)**이다.
- 이들은 불안정노동자가 될 것으로 예상되면, (1) 의미없이 오래 학교에 남아있거나 (2) 아예 (실망하여) 노동시장에 진출하지 않는 니트가 된다. 자연히 실업자 통계나 비정규직 통계에조차 잡히지 않는다.
- 게다가 이런 부분은 누구에게나 평등하게 작동한다기보다는 특정한 사회적 소수자 (여성이나 장애인 등)에게 더 나쁘게 작동한다.



COVID-19 이후 청년고용

COVID-19 이후 청년고용

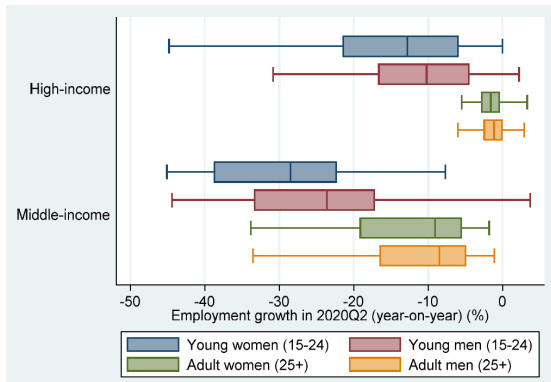
COVID-19 이후 젊은 세대의 일자리에는 어떤 문제가 발생했는가?

- 이 주제에 관하여 국제노동기구(ILO)는 2021년 6월 굉장히 널리 알려진 보고서 한편([링크])을 발표했다.
- 이 연구에 따르면 전세계적으로 성인고용률(25+)이 3.7% 하락하는 동안 청년고용률(15-24)은 8.7% 하락하였다.



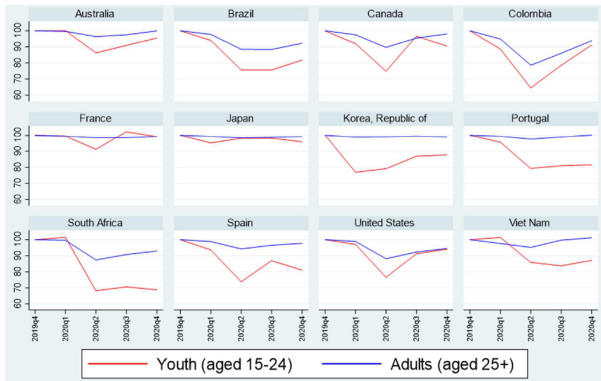
COVID-19 이후 청년고용

- 이 하락 추세는 특히 중간소득 국가(브라질, 불가리아, 칠레, 콜롬비아, 몰도바, 세르비아, 남아프리카 공화국, 터키, 베트남 등)에서 더 심하게 나타났다.
- 무엇보다 젊은 여성이 가장 크게 노동시장에서 고통받았다.



COVID-19 이후 청년고용

- 2019년 4분기의 고용률을 100으로 하였을 때 청년 세대의 고용률 하락은 국가간 선명하게 차이가 난다.
- (다소 복잡한 문제이지만) 회복 경향에도 국가간 차이가 현저하여 나쁜 균형으로의 수렴을 걱정케 한다.



COVID-19 이후 청년고용

- 이 보고서에서는 이러한 이유로 세 가지를 제시한다(ILO 2021: 7).
- 첫째, 청년 세대가 신규 구직자 중 큰 부분을 차지하고 있었다. 그리고 기업은 신규채용을 중단했다.
- 둘째, 청년 세대는 쉽게 해고되고 (고용되더라도) 덜 보호받는 형태로 고용되었다.
- 셋째, 자영업 또는 창업 청년은 자원 부족 탓에 경기하강기에 더 취약했다.
- 그리고 이렇게 노동시장에서 물러난 청년 세대는 실업자가 되기보다는 (교육 또는 구직단념자 등) 경찰인구에서 벗어나기를 택했다.



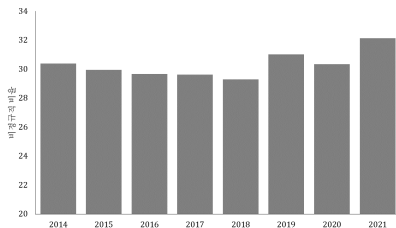
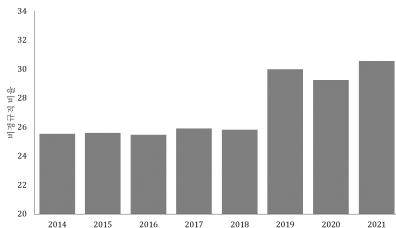
COVID-19 이후 청년고용

- 이것은 청년 세대에게 장기적인 충격이 될 수 있다. 직무불합치(job mismatch)하는 일자리에서 버티거나 나쁜 첫 일자리는 낙인(stigma)처럼 평생소득의 큰 감소로 이어지기 때문이다.
- 보고서에 따르면 특히 다음과 정책적 대안을 제안하고 있다.
 - (1) 청년 세대 고용을 장려하기 위한 기업지원책
 - (2) 젊은 여성의 취업 기회를 늘릴 수 있는 전방위적 지원
 - (3) 교육의 수혜자 층이 되지 못한 이들을 위한 온라인 교육 기회 제공
 - (4) 사회적 대화와 파트너십을 통해 청년의 목소리가 제도권에 진입할 수 있도록 보장



COVID-19 이후 청년고용

- 2030의 경우 COVID-19 전후로 비정규직 비율이 폭발적으로 늘어난 반면(왼쪽), 4050의 경우 그 정도까지는 아니다.
- 그런데 2030만 나빠졌다기보다는 2030이 나쁜 대열에 합류했다고 보아야 한다 (Why?).



고령자고용

고령자고용은 생각보다 연구가 매우 부족한 분야이다.

- 고령자고용(elderly employment)은 정책적으로나 학술적으로 후순위로 밀려왔다.
- Elaine Cumming과 William Henry는 1961년에 구조기능주의(structural functionalism)에 입각한 해산이론(disengagement theory)을 개진하였다.
- 미국 캔사스 시에서 The Study of Adult Life라는 연구 프로젝트를 진행하면서 실증 자료를 수집 분석하였다. 생물학적 나이를 더해감에 따라 은퇴라는 자연스러운 경로를 밟게되는 것이 성공적인 노화(successful aging)임을 설명하는데 주안점이 있었다.

Cumming, Elaine and William Earl Henry. 1961. Growing Old. New York, NY: Basic.



구조기능주의적 관점에서 노화와 은퇴를 설명하는 방식에 주목하자.

- 사회가 존속하기 위해 개인이 사회체계(social system) 안에서 각자 나름의 역할(role)을 맡아 효과적으로 수행해야 한다.
- 그러나 노화에 따라 젊은 세대에 비해 노인은 이 역할 수행에 비효율적이므로 은퇴하는 것이 사회의 유지에 보다 기능적이다.
- 그러므로 사람들은 "늙으면 은퇴해야 한다" 같은 규범(norm), "늙은 이에게 과격한 일보다 유유자적인 것이 좋다"와 같은 가치(values)를 내재화(internalization)한다. 이러한 사회화(socialization)는 사회체계의 기능적 필요성(functional imperatives)에 대응한 것이다.
- 궁극적으로 죽음마저 사회체계의 기능을 위해 필연적이다.



그러나 현실적으로 모든 고령자가 이러한 ‘자연스러운 경로’를 밟지 않는다.

- 해산이론에 따르면 (은퇴하지 않고) 계속 일하는 노인(late-life engagers)의 존재는 사회체계의 유지에 방해가 되고 기능부전의 원인이 된다.
- 그렇다면 이들의 존재는 이론의 약점이 될까? 꼭 그렇지만도 않다.
- 사회는 체계 존속(system maintenance)을 위해 (1) 이들을 위한 (비효율성을 허용할만큼) 여분의 자원을 남겨두거나, (2) 해산(disengagement) 규범과 가치를 강화하거나, 아니면 (3) 강제적으로 내쫓게 된다(e.g., 법정 은퇴연령).



이후 몇 가지 크고 작은 이론들이 출현했으나 근본적인 이론적 혁신은 없었다.

- **활동이론(activity theory)** 등 몇 가지 이론적 대안이 나타났고, 70년대 이후에는 **연령계층이론(age stratification)**이나 80년대 이후에는 **정치경제학 관점(political economy perspective)**이 대두되었다.
- 반면, 우리 사회가 겪고 있는 (앞으로 더 악화될) 고령자 고용 문제는 상당히 심각한 편이다.
- 65세 이상 인구가 전체 인구의 7% 이상이면 **고령화사회(aging society)**라고 본다.
- 그 비율이 14% 이상이면 **고령사회(aged society)**라고 본다. 한국은 2021년 기준 16.5%이므로 이미 고령사회이다.
- 20% 이상 초고령사회(super-aged society) 또는 후기고령사회(post-aged society)라고 본다. 2025년에 진입이 예상되고 있다.

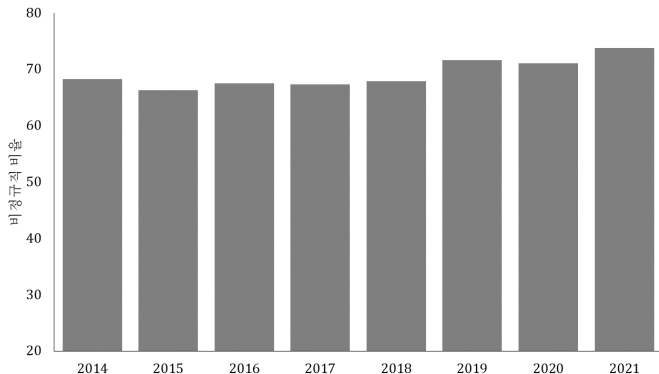


우리나라에서도 고령 근로자는 매우 열악한 상황에 처해있다

- 해산이론처럼 “노인이 은퇴하는 것이 자연스럽다” 라고 단순히 결론내리기에는 은퇴와 관련한 사회문제가 대단히 심각하다.
- 일단 은퇴 후 고령자들은 직업정체성의 훼손과 사회적 연결의 상실 등으로 고통받는다.
- 사회적 연결은 보통 “몸이 아파 집안일을 부탁할 경우”, “갑자기 많은 돈을 빌려야 할 경우”, “낙심하거나 우울해서 이야기 상대가 필요한 경우”로 측정되며 고령자는 이에 대해 대체로 부정적으로 응답한다.
- 이것은 은퇴로 사회구조적 기능부전을 겪는다는 이야기이므로 구조기능주의적으로 잘 설명되지 않는다.



- 60대 이상의 비정규직 비율은 70%가 훨씬 넘는다.

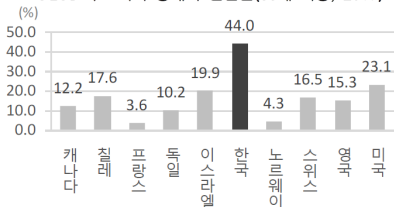


- “고령자이므로 비정규직이 높은 것이 당연하다” 라고 결론내리기에는 지나치게 노동소득의존도가 높다는 점에 문제의 심각성이 있다.

고령자고용

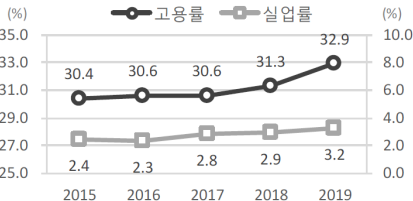
- 2013년 자료에 따르면 우리나라 노인의 약 63%가 자신의 노동소득에 의존한다. 일본 44%, 스웨덴 11%, 프랑스 5%로 이는 OECD 최고수준이다.
- 즉 이들도 먹고 살아야 하는데 소득이 부족하다. 당시 66세 이상의 상대적 빈곤률은 약 49%였다. 이후 2017년에는 상대적 빈곤률이 44%로 살짝 개선되었다.

< OECD 주요국의 상대적 빈곤율(66세 이상, 2017) >



자료: OECD, 「Social and Welfare Statistics」 (2020.8.19. 기준)

< 고령자(65세 이상)의 고용률 및 실업률 >



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

- 빈곤의 여성화(feminization of poverty) 문제는 고령자 고용에서도 어김없이 나타난다.
- 특히 여성 고령자의 고용은 예전에 아이를 낳고 길렀기 때문에 더 심각하게 나타난다.
- 여성 고령자는 대체로 평생 고용된 경력이 없거나 있어도 매우 짧기 때문에 연금수령액에서 대단히 큰 불이익을 받는다.
- 게다가 아프면 즉각 고용에서 불이익을 받을 뿐만 아니라, 남성 고령자에게 필요한 돌봄 노동을 받지 못하는 경향이 있다.
- 비교적 최근에 여성을 위한 연금의 출산 크레딧이 논의되는 것은 이러한 맥락에 있다.



노년의 일에 관해 논의할 때는 언제나 일자리를 둘러싼 세대간 전쟁이 거론된다.

- 사실 이 문제는 노인 근로자 뿐 아니라 모든 기성의 정규직 근로자와도 얽힌 문제이다.
- 수리사회학자 Harrison White는 **공석사슬모형(vacancy chain model)**을 통해 이 가능성을 암시했다.
- 이런 맥락에서 **임금피크제(wage peak)**나 **잡 셰어링(job sharing)** 등으로 고령자고용을 희생하여 청년고용을 촉진하자는 주장이 대두되었다.



- 사실 많은 노동경제학자들은 이런 관점에 회의적이다.
- 노년기라도 더 오래 일하면 그 가정의 수입이 늘어나 지출이 커지기 때문에, 재화와 서비스에 대한 수요가 창출되어 결과적으로 일자리가 늘어나기 때문이다.
- 그런데 이것은 어디까지나 장기적인 예측이다. 단기적으로 일자리 차지하기는 여전히 **제로섬 게임(zero-sum game)**일 가능성이 크다.
- 가령 연공급 경향이 강한 일자리라면 (생산성을 고려하지 않고 말해) 한 사람의 노년근로자가 은퇴했을 때 여러 명의 청년근로자를 고용할 수도 있다.



문제는 고령자의 노동소득의존이 높아 일자리가 꼭 필요하다는 점이다.

- 고령자 연금(pension)도 고갈 위기라서 계속 제공할 수 없다. 결국 더 오래 일하고 더 늦게 더 적은 연금을 지불하는 것 외에는 대안이 없다.
- (적어도 단기적으로) 고령자는 제한된 일자리를 두고 청년과 경쟁할 가능성이 높다.
- 이런 맥락에서 임금피크제나 잡 쉐어링은 (장기적인 효과를 차치하고) 단기적인 효과는 있을 수 있다.
- 한편 노동계에서는 임금피크제가 착취의 수단으로 악용되고 있다고 비판한다.
- 2022년 5월 26일 대법원은 임금피크제 적용에 대해 처음으로 위법 판결을 내렸다. 이 사례는 정년유지형이고 일을 줄이지 않은 경우였다.

