

베이비붐세대와 정년연장 혜택의 귀착*

석재은⁺

(한림대학교)

이기주

(한림대학교)

[요약]

2013년 정년연장이 법제화되어, 베이비붐 세대가 노령기로 진입하는 2016-17년에 단계적으로 적용될 전망이다. 이 연구는 정년연장 법제화로 베이비붐세대 중 얼마나 혜택을 받으며, 실제로 누가(어떤 특성의 집단) 혜택을 누리게 될 것인가에 대한 실증적 분석을 제공하고자 하였다. 이와 같이 정년연장 혜택의 귀착 규모 및 특성을 분석함으로써, 이 연구는 정년연장 정책의 파급효과와 영향을 파악하는데 목적이 있다.

정년연장은 상근 정규직근로자에게 적용될 수 있는 제도이다. 따라서 베이비붐 세대의 경제활동상태와 노동이력을 추적하여, 정년연장 혜택을 받을 가능성이 높은 상근 정규직근로자로 생존하게 되는 집단의 규모와 특성을 분석해 보고자 하였다. 이를 위해 한국노동패널조사 4차(2001)부터 17차(2014)까지 패널자료를 활용하여, 생존분석을 통해 베이비붐세대 중 상근 정규직근로자 생존확률을 분석하였다. 생명표 분석결과, 베이비붐세대 중에서 정년연장 혜택을 받을 수 있는 비율은 11.4%에 불과했고, 75.3만명 규모로 추정되었다. Kaplan-Meier 생존분석과 Cox 비례위험 회귀분석(Cox proportional hazards regression model) 결과, 고학력일수록, 여성근로자에 비해 남성근로자의 경우 정규직 생존확률이 높았으며, 공공 및 정부기관 종사자가 민간기업 종사자에 비해 정규직 생존확률이 높았다. 100인 이상 규모의 기업에 근무하는 경우, 노동조합이 조직되어 있는 곳에 근무하는 경우 정규직 생존확률이 높았다. 이는 정년연장 혜택이 안정적 고용집단인 특정계층에게 집중되는 계층화 효과, 젠더 편향 효과를 보여주는 것이다. 이는 격차확대 위험을 시사하며, 청년층이 선호하는 괜찮은 일자리에서의 일자리 경쟁과 세대갈등 가능성을 시사한다.

주제어: 정년연장, 베이비붐세대, 생존분석, 계층화, 세대갈등

* 이 논문은 2014년도 정부재원(교육과학기술부 인문사회연구역량강화사업비)으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었음(NRF-2014S1A3A2044456).

⁺ 한림대 사회복지학부 교수. 주저자, 교신저자.

1. 서론

2013년 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 의한 정년의 법제화로 2016-17년부터 법정정년 연령 60세가 적용되게 되었다. 통상 기업의 정년연령이 55-58세였던 상황에서 2-5년 정도의 정년연장 효과를 가지게 되었다. 2016-17년은 1차 베이비붐세대¹⁾인 1955-1963년생이 정년연령에 진입하는 시기로, 베이비붐세대는 정년연장의 혜택을 누리는 첫 정책수혜 집단이라 할 수 있다.

이미 고령화가 상당히 진행된 선진국에서는 노동력의 확보와 사회보장재정의 절감 등을 이유로 정년을 연장하기 위한 정책적 조치들이 활발히 이루어져 왔다. 동일한 맥락에서 한국도 정년연장을 위한 논의를 학계, 정부, 국회 등 다양한 차원에서 진행하였고, 그 결과 관련법이 60세 정년을 법제화하게 되었다.

하지만 정년연장제도는 도입 당시부터 정년 법제화를 둘러싸고 찬반 논의가 뜨거웠을 뿐만 아니라 실질적인 정책효과 및 세대갈등 등 다양한 문제점이 제기되었다. 정년 법제화에 대한 찬성측에서는 정년연장은 고령화로 인한 노동력 부족을 해결하기 위한 시대적 요구이며, 중고령층과 청년층 고용의 대체성이 낫다는 실증분석(안주엽, 2010; 권혜자, 2010; 현대경제연구원, 2010; 김준영, 2011; 김대일, 2011) 결과에 기반하여 정년 법제화의 지지근거를 제공했다. 반면, 정년 법제화에 대해 회의적이었던 입장에서는 정년연장의 혜택이 안정적인 고용상태를 유지하는 대기업 및 공공기관 근로자에 대한 추가적인 혜택이 될 것이고(신동균, 2004; 조준모, 2004; 조용만, 2006; 장지연, 2006; 대한상공회의소, 2007; 이승길, 2008; 노진귀, 2012; 류기정, 2012), 청년층의 고용에 부정적인 영향을 미칠 것이고(류기정, 2012), 이로 인해 노동시장의 비효율은 물론 사회적 갈등이 더욱 심화될 것이라는 주장까지 제기되었다(이승길, 2013).

때때로 어떤 정책이 도입될 때 그 정책의 혜택을 받게 될 것으로 알려진 집단과 실제 혜택을 누리는 집단 간에 상당한 괴리가 있는 경우가 빈번하다. 베이비붐세대부터 적용되는 정년연장제도도 그 중의 하나일 수 있다. 이러한 맥락에서 본 논문은 정년 법제화를 통해 베이비붐세대 중 얼마나 혜택을 받으며, 실제로 베이비붐세대 중에서도 누가, 어떤 특성의 집단이 혜택을 누리게 될 것인가에 대해 실증적으로 분석해 보고자 하였다. 따라서 이 연구는 정년연장 혜택이 베이비붐세대 전체가 아니라 베이비붐세대 일부에게 해당되는 것임을 실증적으로 밝히고자 하였다. 또한 베이비붐세대 중 정년연장 혜택을 받는 집단의 인적 특성과 일자리 특성을 분석하여, 정년연장 혜택의 실질적 귀착 집단의 특성을 밝히고자 하였다. 이를 통해 정년연장 정책의 계층화 영향, 세대 간 일자리 경쟁과 관련하여 우려했던 부분에 대해서도 실증자료에 기반하여 논의할 수 있는 기초자료를 제공하고자 하였다.

1) 1차 베이비붐세대는 전후 출산율이 급증한 세대부터 산아제한 정책으로 출산율이 감소하기 이전 시점까지인 1955-63년의 9년 간 출생한 인구를 지칭하며 약 730만명 정도로 추산된다.

2. 선행연구 검토

1) 정년제도의 도입 배경과 내용

정년제이란 근로자가 일정한 연령에 도달하면 사용주와 근로자의 의사와는 관계없이 근로계약이 종료되는 제도를 말하며, 그 일정한 연령을 정년이라고 한다(실무노동용어사전, 2014). 정년제도는 산업사회가 낳은 특수한 제도로, 경쟁적 노동시장구조 하에서 효율적 인적자본의 활용차원에서 장기용계약을 통해 생애임금의 효율적인 배분 등의 이유로 운영하게 되었다(방하남, 2010).

한국은 각 사업장 별로 단체협약과 규칙 등으로 정년연령을 결정하고 있으며, 근로기준법에서도 퇴직에 관한 사항은 취업 규칙에 의거하여 정하도록 하고 있다. 1991년 시행된 「고령자고용촉진법」의 제19조에 의해 “사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다.”고 규정하였다. 동법률이 2008년 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」로 이름을 변경되고 연령차별금지제도를 신설하였지만, 정년연령의 설정을 차별로 보지 않는 예외규정을 두어 기존의 정년제도를 보강하면서 그 체제를 유지하도록 하였다(하갑래 & 최미나, 2013). 하지만 60세 이상의 기준은 권고 사항으로 강제 사항은 아니었다.

따라서 한국의 정년연령은 사업장별로 상이하고, 55세에서 58세인 사업장의 비중이 76% 정도이고(노동부, 2010), 평균 정년퇴직 연령은 57세 전후로 나타나고 있다(안주엽, 2013). 한국의 정년연령은 OECD 주요 국가와 비교할 때 낮은 수준이다. OECD 주요 국가에서는 인구 고령화로 인해 노동력 부족 및 잠재 성장률 저하에 대응하여, 정년연령을 65세 이상으로 상향 조정하고 있다. 한국도 인구의 고령화로 인한 생산인구의 감소는 국가경제의 잠재 성장잠재력을 하락시키고, 고령화로 인한 연금수급자의 증가는 공적연금의 지속가능성을 위협하고 있어, 고령층이 가능한 오랫동안 생산인구로 남아 있도록 하는 것이 중요한 정책과제이다.

이러한 맥락에서 정부는 2007년 ‘고령자 고용촉진 기본계획²⁾’을 통해 고령자의 고용안정을 도모하고 촉진하여 성장 잠재력을 유지하기 위한 관심을 기울여왔다. 경제사회발전 노사정위원회에서도 60세 정년 의무화를 위한 논의를 2010년부터 진행해 왔다. 노사합의안을 도출하지는 못하였지만, 2013년에는 60세 정년제 도입의 필요성에 대한 공익위원 권고안을 제출하였다(경제사회발전노사정위원회, <http://www.esdc.go.kr>). 또한 정치권에서는 2012년 총선과 대선을 통해 60세를 법정 정년연령으로 의무화 하는 공약들이 발표되었고, 18대 대통령직 인수위원회에서는 국정과제로 ‘장시간근로 개선 및 정년연장으로 함께 일하기’를 설정하였으며, 정년연장을 2017년부터 임금피크제와 연계하여 기업규모에 따라서 단계적으로 시행하는 것을 발표하였다.

2) 2012년 정부의 연령법 개정안(임금피크제 고용지원금의 지급 요건 개선 및 근로시간단축제도 도입)에는 60세 정년 의무화가 반영되어 있지 않음.

이러한 과정을 거쳐 정년연령을 60세 이상으로 의무화한 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 개정안이 국회 본회의를 2013년에 통과했다. 동법 제19조 1항에서 '사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하도록' 의무정년제도 형식을 취하고 있다. 이는 종전의 '노력하여야 한다'의 권고사항에 따른 임의 정년제도와는 성격이 다르다. 만약 사업주가 정년을 60세 미만으로 설정하여도 2항에 따라 60세로 정한 것으로 보고 있다. 즉, 본 법안의 주요 내용은 기업은 정년을 60세 이상으로 의무화하고, 정년연장과 연동하여 노사가 임금체계 개편 등에 필요한 조치를 하도록 하는 것이다. 임금체계 개편과 관련하여서는 정년을 연장하는 사업장에서는 사업주와 근로자의 조치는 여건에 따라 임금체계를 개편해야 되고, 필요한 조치를 취한 사업장은 고용 지원금이나 컨설팅을 지원 받게 된다. 본 개정안은 2016년에는 300명 이상 사업장을 비롯하여 공공기관, 지방공사 및 지방공단을 우선적으로 시행하며, 2017년에는 300명 미만 사업장, 국가 및 지방자치단체가 적용될 예정이다.

2) 베이비붐세대와 정년연장 관련 선행연구 검토

(1) 정년 법제화 관련 선행연구

정년연장을 둘러싸고 많은 논의가 진행되어 왔다. 관련 선행연구는 법정 정년제를 찬성하는 입장과 반대 입장에서 논의로 대별될 수 있다. 정년 법제화에 찬성하는 입장은 장기고용과 연공급에 기초한 과거 정년제도에 대한 재검토가 필요한 시점이라는 시대적 요구를 내세우고 있다. 평균수명 증가에 따라서 생애 근로기간이 길어지고, 고령화로 인한 노동력 부족 등은 정년 연장이 필요한 시점이 되었다는 것이다(이기한, 2010; 조용만, 2012).

반면, 현실적으로 한국은 정리해고 등의 이유로 대부분의 근로자들이 정년 이전에 비자발적으로 퇴직하게 되기 때문에 법정 정년연령은 구속력은 가지지 못할 것이고(신동균, 2004), 청년 실업률이 높은 현실에서 중고령층의 정년을 연장하는 것이 청년층 일자리에 대체관계로 확인되면 사회의 수용정도는 한계를 보일 수 있다(김진태, 2011; 노진귀, 2012)는 것이다. 한편, 대체관계가 발생하는지에 대해서 논리적 판단이 아닌 실증적인 증거를 확인해야 한다는 유보적 입장도 있었다(방하남, 2012).

또한 외국의 정년연장에 관한 연구가 이루어졌다. 독일은 2007년 법정 정년연령을 67세로 조정하였고, 이를 통해 숙련인력의 부족을 해결하고 연금제도를 강화하는 효과를 가져왔다(전광석, 2008). 프랑스는 정년연령을 고용과는 관계없이 퇴직연금 수급개시연령으로 설정하고 있으며, 2011년 개정을 통해 연금수급연령을 65세에서 67세로 상향 조정하였다(방하남 외, 2012). 네덜란드 역시 정년을 연금 수급연령과 동일한 67세로 조정하여 정년연령을 단계적으로 상향 조정하고 있다(주민규, 2012). 일본은 우리나라와 유사하게 베이비붐 세대가 정년을 앞둔 2004년 관련 법의 개정을 시작하여, 2013년까지 단계적으로 고령자의 정년을 65세까지 상향하기로 하였다(김태영 & 임영언, 2012; 노상현, 2013). 즉, 일본은 노동력 부족을 중고령 인력을 활용하여 대응하고, 유럽 국가들은 연금제도와 더불어 정년 연장을 시도하고 있다(이승계, 2012).

또한 정년연장 시행에 따른 정책과제를 제시하는 연구들이 이루어졌다. 강성태(2011)는 일자리 유

지 정책에 비중을 두어 고령자를 우선 퇴출하는 관행을 고치고, 고령자 고용유지를 위한 지원책 마련이 필요하다고 제안하였다. 또한 임금체계의 경직이 비정규직을 늘리고 중고령자의 고용을 피하고, 조기 퇴직의 압력으로 작용하고 있기 때문에 현실의 문제를 해결할 수 있는 임금체계 개편의 선행이 필요하고(조용만, 2012), 기업의 임금체계 개편사례를 개발하고 성공모델을 확산하고 유인할 수 있는 인센티브 마련이 필요하다(금재호, 2011)고 제안하였다. 임금피크제 도입과 관련하여서는 고령자의 특성에 맞는 직종 및 직무의 개발이 필요한데, 이를 위해 시간제 등 근로시간을 다양하게 하고, 고용형태를 다변화할 필요가 있다(함인희, 2014). 근로의 수준은 사회보장제도를 통해 확보될 수 있기 때문에 노동정책과 사회보장정책의 유기적인 연계가 필요하며(강성태, 2011), 정년연령과 연금수급연령 간의 연계를 강화시킬 필요가 있다(김진태, 2011)고 제안하고 있다.

(2) 정년 법제화를 둘러싼 정책적 쟁점들

선행연구에서 나타난 정년연장을 위한 정년 법제화가 시행됨에 따라 제기되는 주요 정책쟁점은 첫 번째로, 정년연장으로 인한 청년고용에의 영향에 대한 내용이고, 두 번째로는 임금체계 개편에 따른 임금피크제 도입과 관련된 사항이다. 세 번째는 정년연장 혜택을 받을 수 있는 집단이 계층화 또는 젠더편향과 같이 특정집단에 집중될 가능성에 대한 논의이다.

첫째, 정년연장에 따라 청년고용률이 낮아질 것이라는 논쟁에 대해 중고령자의 고용과 청년고용이 서로 경쟁관계에 있는지 보완관계에 있는지, 아니면 아무런 관련이 없는지에 대해서 많은 논의가 진행되어 왔다. 그 결과는 뚜렷한 양상을 보이지 않고 혼재되어서 나타나고 있다. 중고령층의 고용과 청년층의 고용은 서로 대체성이 낮다는 실증적 연구 결과(안주엽, 2010; 김준영, 2011; 김대일, 2011)들이 보고되고 있다. 또한 청년층이 선호하는 일자리와 베이비붐세대의 일자리와는 중복되지 않기 때문에 고령층의 정년연장이 청년층의 고용을 대체할 가능성은 매우 낮을 것이라고 주장하고 있다(권혜자, 2010; 현대경제연구원, 2010). 하지만 이찬영 외(2011) 연구에서는 중고령층과 청년층 간에 일자리 경쟁 관계가 나타나고 있다고 보고하고 있으며, 홍민기(2008)는 고령자의 고용보조금과 같은 정책이 다른 세대의 고용에 부정적인 영향을 미치고 있다고 지적하고 있다.

이러한 연구결과는 다른 나라를 대상으로 한 연구들에서도 유사하게 나타나고 있다. OECD 국가를 대상으로 중고령 고용률과 청년 고용률의 관계에 대해서 분석한 결과 서로 보완적 관계가 있었으며(김대건, 2015), 또한 두 집단간에 대체관계가 나타나지 않기 때문에 중고령자들이 빨리 퇴직한다고 해도 청년층의 취업 문제가 해결되지는 않는다(지은정, 2012)고 언급하고 있다. 또한 많은 연구들에서 유럽에서 실시된 조기퇴직제도가 청년층의 고용률 증가와 실업률 감소에 정적 영향을 미쳤다는 결과는 보고되고 있지 않다(Kalwij 외, 2009; Jousten 외, 2010; Boesch-Supan 외, 2010; Gruber & Wise, 2010).

둘째, 정년연장 의무화와 함께 임금체계 개편에 관한 쟁점에 관한 연구들이다. 임금피크제의 도입에 따른 주요 쟁점사항은 임금삭감의 타당성, 새로운 직무 개발, 인사 관리상의 문제 등을 꼽을 수 있는데, 가장 논쟁은 근로자의 임금 감소이다(노광표, 2015). 임금피크제는 운영하는 사업장에 의해서 운영형태가 다양하게 나타날 수 있지만, 퇴직 시점을 앞두고 몇 년간 삭감된 임금을 받게 된다. 삭감

되는 근거로 생산성이 감소된다는 주장이 제기 되지만, 일부 육체노동을 제외하고는 생산성에 크게 차이를 보이지 않고 있으며, 실제적으로 가장 많은 지출을 하게 되는 50대에 임금을 삭감하는 것은 경제적 어려움을 겪을 수 있다. 또한 연공급을 유지하면서 임금피크제를 운영할 경우 급여가 하위직 급과 역전이 일어나기 때문에 중고령 인력의 반발을 가져올 수 있다(박중희, 2004; 황수경, 2005; 박준성, 2012). 또한 이러한 이유로 급여수준에 부합하는 새로운 직무가 마련되어야 하는데, 임금이 삭감된 상태에서 동일한 직무를 수행한다면 직무만족도와 의욕은 감소할 것이고, 삭감된 임금에 부합하는 새로운 직무를 수행하는 과정에서도 이전 경력이나 전문성 등과는 무관한 업무를 하게 될 경우 의욕과 만족도의 하락을 불러 올수 있다(노광표, 2015).

마지막으로 정년연장제도의 효과가 계층별로 차이를 보이며, 특정 계층에 집중될 가능성이 존재한다는 점이다. 정년연령이 법제화 될 경우 각 기업들이 임금을 조정하여 정년제도를 운영할 가능성이 있고, 정년연장의 효과가 공공기관, 대기업 등 특정 계층에게만 실질적인 혜택이 돌아가게 됨으로써, 결국 이미 안정적인 고용상태를 유지하고 있는 사람들에게만 추가적인 혜택이 될 것이라는 것(조준모, 2004; 조용만, 2006; 대한상공회의소, 2007; 이승길, 2008)이다. 즉, 전체 근로자의 88%를 차지하고 있는 중소기업의 근로자들에게까지 혜택을 갈 수 있는지에 대해서는 회의적이고, 노진귀(2012)는 고용노동부 통계를 이용하여 ‘괜찮은 일자리’에 근무하고 있는 300백만명만이 혜택을 보게 될 것이라고 주장하고 있다. 또한 정년연장의 혜택을 받을 수 있는 내부근로자와 외부근로자, 정규직과 비정규직 간 차별이 더욱 가속화될 수 있다고 지적하고 있다(장지연, 2006; 노진귀, 2012).

3. 분석자료 및 분석방법

1) 분석자료

2016년 정년연장제도의 시행에 따라 베이비붐세대 중 실제 정년연장을 적용받게 되는 집단의 규모 및 특성을 파악하기 위해, 이 연구에서는 통계청의 경제활동인구조사와 한국노동패널조사(Korean Labor & Income Panel Study)를 이용하여 분석하였다.

경제활동인구조사는 전국 약 32,000가구를 표본으로, 표본가구에 상주하는 자 중 만 15세 이상을 대상으로 매월 고용상태와 유형 등 경제활동 상태를 조사하여 제공하고 있다(통계청 홈페이지, 2016). 이러한 경제활동인구조사는 우리나라 경제활동인구에 대한 가장 대표성 있고 신뢰성 있는 통계자료이지만, 개인 연구자에게는 전체적인 통계치만 제공하고 있어 경제활동인구의 인적 특성과 결합하여 분석하거나, 경제활동 상태의 변화를 종단적으로 추적하여 분석할 수 없는 한계를 가진다. 따라서 경제활동인구조사의 한계를 넘어, 미시적 분석과 종단적 분석을 수행하기 위해 한국노동패널조사자료를 함께 분석에 활용하고자 한다.

한국노동패널조사는 인구주택총조사를 표집틀로 하여, 1998년부터 현재까지 비농촌지역에 거주하

고 있는 5,000가구(가구원 약 1만3천명)를 대상으로 매년 경제활동, 노동시장 이동, 소득, 소비, 교육 등을 조사하는 패널조사자료이다. 한국노동패널조사는 동일한 패널을 대상으로 경제활동 상태 등을 지속적으로 추적조사하고 있기 때문에 동태적 차원에서 개인의 노동시장 이동과정을 파악할 수 있으며, 개인 특성 및 가구 특성에 관한 다양한 변수를 포함하고 있어 미시적 분석도 가능하다는 장점이 있다(한국노동패널 홈페이지, 2016).

이 연구에서는 먼저, 경제활동인구조사자료를 활용하여 베이비붐세대의 경제활동 상태를 분석하여 전체적인 상황을 파악한 다음, 한국노동패널조사자료 분석결과와 비교하여 양자료 간의 유사성을 확인하였다. 그리고 한국노동패널조사자료를 활용하여 베이비붐세대의 고용상태의 변화를 추적하여 분석하고, 정규직 고용을 유지할 생존확률을 추정한다. 또한 추정된 생존확률을 다시 경제활동인구조사에 적용하여 정년연장제도의 혜택을 실질적으로 받을 수 있는 규모를 추정한다.

2) 분석대상 및 분석방법

이 연구의 분석대상은 1955년에서 1963년에 출생한 1차 베이비붐 세대이다. 따라서 경제활동인구조사자료와 한국노동패널조사자료를 이용하여 1955-1963년에 출생한 베이비붐세대의 경제활동 상태를 파악하고, 연도별 고용이행 행태를 분석하였다. 특히 이 연구는 정년연장제도 시행에 따른 혜택 집단을 추정하는 것을 목적으로 하고 있으므로, 분석대상은 임금근로자 중 계약기간이 정해져 있는 기간제 및 임시직 근로자를 제외한 정규직 상용임금근로자로 한정하였다. 따라서 한국노동패널조사자료 분석기간의 시작시점인 4차(2001년)를 기준으로 1955년에서 1963년생 중 정규직 상용근로자인 경우를 분석대상으로 선택하였고, 분석기간 종료시점인 17차(2014년)까지 이들의 경제활동 및 고용형태의 변화를 분석하고, 정규직임금근로자로부터의 이탈시점과 정규직임금근로자로서 생존한 기간을 확인하였다. 정년연령 시점까지 정규직 임금근로자로 생존해야 정년연장제도의 혜택을 누릴 수 있게 되기 때문이다. 이러한 고용상태 변화에 대한 중단분석을 통해 정규직임금근로자로부터의 이탈시점의 정보를 확인함으로써, 정규직임금근로자로 생존기간 및 생존확률을 추정하였다.

분석목표가 정년연령까지 정규직임금근로자로 생존하는 확률을 추정하는 것이므로, 이러한 분석목적에 가장 적합한 분석방법인 생존분석을 채용하여 베이비붐세대의 정규직 고용유지 확률을 추정하였다. 생존분석이 갖는 가장 큰 장점은 절단된 자료를 포함하여 분석한다는 점이다.³⁾ 반복적으로 추적조사하는 패널조사의 특성상 사건이 발생여부가 확인되지 않은 채 표본에서 탈락하는 사례가 있기 때문이다.

본 연구에서는 생존분석 방법 중 생명표분석과 Kaplan-Meier 분석, 그리고 Cox proportional hazards regression model을 모두 활용하여 분석하였다. 생명표분석은 일정한 간격으로 관찰 구간을 나눈 후에 각 구간에서의 생존 확률을 계산하게 된다(박재민, 2006; 송경일, 최정수, 2008). 관찰 대상

3) 물론 표본에서 이탈한 자료를 제외하고 분석을 실시할 수 있지만, 절단된 자료조차 많은 정보를 포함하고 있기 때문에 정보의 소실이 발생할 수 있고 생존분석과 같이 이를 분석과정에서 반영한다면 더욱 효율적인 분석이 가능하다(송경일·최정수, 2008).

자 수가 많을 경우 적절한데, 이 연구는 분석대상이 많은 편이므로 생명표 분석의 채용은 적절하다. 관찰 시작 시점(t_0)에서 이탈이 발생하는 시점(T)까지 생존 기간(t)은 $T - t_0$ 이 된다. 이를 다시 표현하면 t 시점의 생존함수는 아래식 (1)로 표현될 수 있다.

$$S(t) = \Pr(T \geq t) = 1 - F(t) \quad \text{식 1)}$$

또한 생명표분석 결과에 따른 베이비붐세대의 정규직 생존확률을 활용하여 베이비붐세대의 정년연장제도 혜택집단 규모를 추정하였다. 생존분석에 포함된 표본을 기초로 이들이 최종적으로 정규직 임금근로자로 노동시장에서 잔존할 확률을 연령별, 연도별로 추정하고, 연령변화에 따른 이탈률이 이후 연령에도 동일하게 적용된다는 가정하에 은퇴직전까지 정규직을 유지할 수 있는 확률을 추정함으로써 정년연장 혜택집단의 규모를 추정하였다.

Kaplan-Meier 분석은 시간간격에 구애 받지 않고 사건이 발생한 시점에서 생존 곡선이 추정되어 비교적 정확한 생존율을 계산할 수 있다(박재민, 2006; 송경일, 최정수, 2008). 생존분석에서는 위험함수(hazard function)를 사용하는데, 위험 함수는 t 시간에서 발생할 수 있는 순간적인 위험을 계량화한 것이다.

$$h(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \Pr(t \leq T < t + \Delta t | T \geq t) / \Delta t \quad \text{식 2)}$$

또한 Cox의 비례위험 회귀모형을 이용하여, 사건이 발생할 기간이 다른 요인들에 의해 영향을 받을 경우 다른 요인을 통제된 상태에서 해당 요인의 영향력을 추정할 수 있다. Cox 비례위험 회귀모형도 위험함수 형태로 나타내는데, 생존시간에 대한 분포적 가정을 하지 않기 때문에 비모수적 형태를 가지지만, 아래 식과 같은 모수를 추정하기 때문에 준모수적 모형으로 구분된다(송경일, 최정수, 2008; 김상문, 2011). Z 는 t 시점에서 위험요인의 집합을 나타내며, $h_0(t)$ 는 t 시점에서 생존에 영향을 미치는 기저위험 함수이다. β 는 회귀계수로 모형을 통해 추정하게 되는데, 회귀계수가 양의 값을 가질 때, 위험 함수가 커지게 되면서, 위험은 커지고 생존확률은 낮아지게 된다. 음의 값은 반대로 생존확률이 증가하는 것을 의미하게 된다.

$$h(t|Z) = h_0(t) \exp(\beta^t Z) = h_0(t) \exp\left(\sum_{k=1}^p \beta_k Z_k\right) \quad \text{식 3)}$$

4. 분석 결과

1) 베이비붐세대 경제활동 및 고용형태 이행 유형과 특성

(1) 베이비붐세대 경제활동과 고용형태 이행

경제활동인구조사자료에 따른 베이비붐세대의 경제활동 상태의 변화는 다음과 같다. 2003년 40대였던 베이비붐세대의 경제활동참가율은 약 78.6%이었고, 2008년 경제활동 참가율은 2003년 대비 0.9%p 감소하였으며, 베이비붐세대 중에서도 높은 연령대의 감소폭이 상대적으로 컸다. 2013년의 경제활동 참가율은 이전 동기간에 비해 더욱 큰 폭으로 감소하였는데, 높은 연령대의 베이비붐세대는 약 4.7%p 감소하여 더욱 큰 폭의 감소를 보였다.

고용률 역시 높은 연령대의 베이비붐세대에서 더욱 크게 변화하였다. 높은 연령대에서는 2003년 75.7%에서 2013년 69.2%로 약 6.5%p 감소하였으며, 낮은 연령대 베이비붐세대의 변화폭(1.7%p 감소)에 비해 변화폭이 컸다.

〈표 1〉 베이비붐세대의 경제활동 상태: 통계청 경제활동인구조사

(단위 : 천명, %)

		인구수	경제활동인구	취업자	경제활동참가율	고용률
2003	40 - 44세	4,283	3,409	3,334	79.6	77.9
	45 - 49세	3,563	2,758	2,697	77.4	75.7
	계	7,846	6,167	6,031	78.6	76.9
2008	45 - 49세	4,239	3,374	3,307	79.6	78.1
	50 - 54세	3,557	2,682	2,630	75.4	73.9
	계	7,796	6,056	5,937	77.7	76.2
2013	50 - 54세	4,219	3,274	3,218	77.6	76.3
	55 - 59세	3,448	2,438	2,388	70.7	69.2
	계	7,667	5,712	5,606	74.5	73.1

자료: 경제활동인구조사

한국노동패널조사자료를 활용하여 심층 분석에 들어가기 전에 경제활동인구조사자료와 유사성을 검증하였다. 〈표 2〉의 한국노동패널조사자료에 기반한 2003년과 2008년, 그리고 2013년의 고용률을 살펴본 결과, 경제활동인구조사자료의 분석결과 〈표 1〉과 전체적으로 유사한 값으로 나타나, 한국노동패널조사자료의 표본이 대표성과 신뢰성을 갖는다는 것을 확인할 수 있었다.

전기 베이비붐세대의 고용률은 2001년 74.3%에서 2009년 70% 미만으로 감소하였으며, 2014년에는 2001년 대비 약 10%p 감소한 65.8%로 중기, 후기 베이비붐세대에 비해 고용률이 가장 크게 감소하였

다. 후기 베이비붐세대는 2001년 74.5%에서 조금씩 증가하여 2010년 81.8%로 가장 높았으며, 이후 다소 감소하여 2014년에는 79.1% 수준이었다.

〈표 2〉 베이비붐 세대의 고용률: 한국노동패널조사

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1955~1957	74.3	74.4	72.9	73.2	70.2	71.4	72.1	70.4	67.1	67.3	68.6	68.7	67.4	65.8
1958~1960	76.1	75.9	76.0	74.6	75.3	74.9	76.3	74.9	74.2	74.8	78.0	73.7	72.6	73.8
1961~1963	74.5	76.8	75.6	75.6	76.3	77.9	78.1	80.3	78.2	81.8	81.7	80.7	79.3	79.1
전체	75.0	75.8	74.9	74.5	74.1	74.9	75.7	75.5	73.6	75.1	76.6	74.9	73.6	73.6

주: 연도별 횡단면 가중치를 적용
자료: 한국노동패널조사 원자료.

베이비붐세대의 취업자를 대상으로 종사상 지위의 변화를 살펴본 결과, 상용직근로자의 비율은 2001년 이후 지속적으로 감소하고 있다. 전기 베이비붐세대의 취업자 대비 상용직 비율은 2001년 44.7%에서 2014년 37.3%로 낮아졌으며, 중기 베이비붐세대는 동비율이 2001년 47.0%에서 2014년 42.6%로 낮아졌고, 후기 베이비붐세대는 동비율이 2001년 49.2%에서 40.8%로 대폭 낮아졌다. 2014년 기준 전기 베이비붐세대의 상용직 비율이 가장 낮았지만, 관찰기간 동안 감소폭은 후기 베이비붐세대가 8.4%p로 가장 컸다. 중기 베이비붐세대와 후기 베이비붐세대의 정규직 비율이 역전되는 시점은 2005-2006년, 2008-2009년, 2012-2011년에서 2012년, 2014년이다. 단순히 표본의 오차 때문인지, 아니면 실제로 동기간에 중기 베이비붐세대가 정규직이 증가할만한 사건이 있거나, 후기 베이비붐세대에게 정규직으로부터 더 이탈할만한 특별한 코호트효과를 낳게 된 사건이 있었는지 면밀히 분석해볼 필요가 있다.

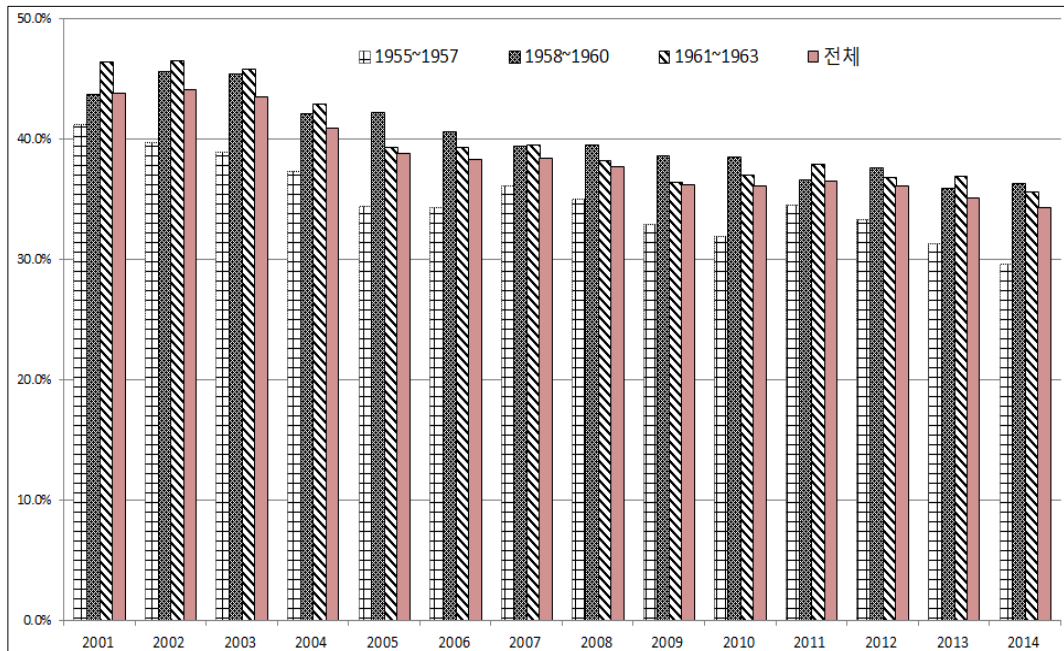
한편, 정규직 비율과 반대로 임시일용직의 비율은 2001년 14.4%에서 2014년 20%로 꾸준히 증가하였다. 전기 베이비붐세대의 임시일용직의 비율이 가장 높았으며, 그 증가폭도 가장 컸다. 정년에 가까울수록 정규직으로부터 임시일용직 등 불안정 고용으로 이전되고 있음을 보여준다.

상용직근로자 중에서도 정규직근로자 비율의 변화를 분석한 결과, 베이비붐세대의 정규직의 비율은 해당 연령대의 경제활동 인구 중에서 2001년 43.8%이었으며, 2005년 이후 40% 미만으로 감소하였다. 정규직의 비율 또한 연령이 증가할수록 낮아졌다. 1955년부터 1957년까지의 전기 베이비붐세대는 중기 및 후기 베이비붐세대보다는 낮은 수준을 보였다. 중기 베이비붐 세대와 후기 베이비붐 세대의 2001년부터 2014년까지 정규직비율은 비슷한 수준을 유지하였다.

<표 3> 베이비붐 세대의 종사상 지위 변화

		2001	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	2014
1955 ~1957	상용직	44.7	43.0	42.9	41.2	39.7	39.6	40.3	40.8	38.5	37.4	38.9	38.8	38.6	37.3
	임시일용직	14.5	16.8	15.1	16.7	16.8	16.3	16.4	17.8	19.2	21.5	22.2	21.8	21.2	23.6
	자영자 및 무급종사	40.8	40.2	42.0	42.1	43.5	44.1	43.3	41.4	42.3	41.1	38.8	39.5	40.2	39.1
1958 ~1960	상용직	47.0	47.7	48.2	47.5	46.4	46.5	45.5	45.6	43.3	43.4	42.3	44.2	43.1	42.6
	임시일용직	13.0	13.6	12.5	12.8	12.8	15.2	15.5	14.9	16.4	17.3	19.7	17.9	18.2	19.6
	자영자 및 무급종사	40.8	38.7	39.3	39.7	40.8	38.3	39.1	39.5	40.3	39.2	38.1	37.8	38.7	37.8
1961 ~1963	상용직	49.2	49.3	49.8	48.0	44.7	44.5	46.1	44.3	42.6	43.9	45.1	43.6	44.0	40.8
	임시일용직	15.6	14.3	15.7	15.5	16.2	16.3	14.9	16.0	15.4	17.4	18.0	18.1	17.7	18.2
	자영자 및 무급종사	35.2	36.4	34.5	36.5	39.1	39.2	38.9	39.7	42.0	38.7	36.9	38.3	38.4	41.0
전체	상용직	47.1	46.9	47.2	45.8	43.8	43.7	44.2	43.8	41.7	42.0	42.5	42.5	42.3	40.5
	임시일용직	14.4	14.8	14.4	15.0	15.2	15.9	15.5	16.1	16.8	18.5	19.7	19.0	18.8	20.0
	자영자 및 무급종사	38.6	38.3	38.5	39.3	40.9	40.3	40.2	40.1	41.5	39.5	37.8	38.5	39.0	39.4

주: 연도별 횡단면 가중치를 적용
 자료: 한국노동패널조사 원자료



<그림 1> 경제활동 인구 대비 정규직 근로자의 비율

주) 연도별 횡단면 가중치를 적용
 자료: 한국노동패널조사 원자료

(2) 베이비붐세대 고용형태 이행 유형별 특성(profiling)

2001년 기준시점에서 정규직에 종사하고 있는 베이비붐세대를 대상으로 2014년 시점의 고용형태 변화를 정규직유지, 정규직이탈, 표본탈락으로 분류하였다. 14년 동안 정규직을 유지한 비율은 35.5% 이었고, 정규직에서 이탈한 비율은 43%이었다. 관찰기간 동안 표본에서 탈락한 비율은 약 21% 수준 이었다.

〈표 4〉에서와 같이 고용형태 이행 유형을 인적 특성별로 살펴보면, 남성(41.3%)이 여성(22.5%)에 비해 정규직을 유지하는 비율이 상대적으로 높았으며, 전기 베이비붐세대의 정규직 유지비율은 29.9%에 불과한 반면, 중기 베이비붐 세대와 후기 베이비붐 세대의 정규직 유지 비율은 각각 38.9%, 36.9%로, 정년이 임박한 세대의 정규직 유지 비율은 현격히 낮아졌다. 학력별로는 학력이 높은 전문대졸 이상의 경우 40%가 정규직을 유지한 반면, 고졸 이하의 경우는 33.2%가 정규직을 유지하여, 학력이 높을수록 정규직 유지 비율이 높았다.

〈표 4〉 인적특성별 고용형태 이행 유형

(단위 : 명, %)

	성별		세대			학력		계
	남성	여성	1955~1957	1958~1960	1961~1963	고등학교 졸업 이하	전문대졸 이상	
정규직 유지	192 (41.3)	47 (22.5)	61 (29.9)	88 (38.9)	90 (36.9)	149 (33.2)	90 (40.0)	239 (35.5)
정규직 이탈	172 (37.0)	118 (56.4)	106 (51.9)	90 (39.8)	94 (35.8)	222 (49.4)	68 (30.2)	290 (43.0)
표본탈락	101 (21.7)	44 (21.1)	37 (18.1)	48 (21.2)	60 (24.6)	78 (17.4)	67 (29.8)	145 (21.5)
전체	465 (100.0)	209 (100.0)	204 (100.0)	226 (100.0)	244 (100.0)	449 (100.0)	225 (100.0)	674 (100.0)

자료: 한국노동패널조사 원자료

〈표 5〉에서와 같이 기업 특성에 따른 고용형태 이행을 살펴보면, 우선 정부 및 공공 부분에서 근무하고 있는 경우 정규직 유지 비율은 52.3%로 매우 높았다. 이는 민간기업의 정규직 유지 비율이 31.1%인 것과 대조되는 수준이다. 표본 탈락부분을 제외할 경우에는 정부 및 공공부분의 경우 약 80%가량이 정규직을 유지하고 있는 것으로 분석되었다. 또한 노조가 있는 경우에는 정규직 유지 비율이 50.2%인 반면, 그렇지 않은 경우는 동비율이 29.2%로 나타나, 노조가 있는 경우에 정규직 유지 비율이 훨씬 높았다. 기업규모별로 살펴보면, 100인 미만 소규모 기업에서 근무하는 경우 정규직 유지 비율은 29.4%에 불과하였으나, 동비율이 100-299인 기업의 경우 49.2%, 300인 이상 기업의 경우 44.4%로 나타나, 100인 이상 사업장에 근무하는 경우 정규직 유지 비율이 훨씬 높았다. 300인 이상 대기업보다는 100-299인 규모의 기업이 정규직 유지비율이 더 높았다는 점도 유념하여 볼만하지만, 기

업규모의 경우 결측값이 91사례나 있어 분석결과를 유보적으로 해석할 필요가 있다.

〈표 5〉 기업특성에 따른 고용형태 이행 유형

(단위 : 명, %)

	기업형태			노조 유무		기업규모		
	민간 기업	정부, 공공	기타	노조 있음	노조 없음	100인 미만	100~ 299명이하	300인 이상
정규직 유지	164	58	17	101	138	106	30	72
	(31.1)	(52.3)	(48.6)	(50.2)	(29.2)	(29.4)	(49.2)	(44.4)
정규직 이탈	263	16	11	49	241	188	18	55
	(49.8%)	(14.4)	(31.4)	(24.4)	(51.0)	(52.1)	(29.5)	(34.0)
표본 탈락	101	37	7	51	94	67	13	35
	(19.1)	(33.3)	(20.0)	(25.4)	(19.9)	(18.6%)	(21.3)	(21.6)
전체	528	111	35	201	473	361	61	162
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0%)	(100.0)	(100.0)

주: 기업규모는 결측값 91case가 존재함

자료: 한국노동패널조사 원자료

2) 베이비붐세대 정규직 생존분석: 얼마나 정규직으로 생존할 수 있나?

(1) 생명표 분석

이 연구의 분석대상인 2001년 기준 정규직이었던 베이비붐 세대 674명을 대상으로 생명표분석으로 누적 생존확률을 분석한 결과, 분석종료 시점인 2014년 시점까지 분석대상의 50%가 2001년 이후 정규직의 직위를 계속 유지하고 있는 것을 확인할 수 있었다. 연도별 정규직 이탈 위험률을 살펴보면 국내, 국제적 경제상황으로부터 깊은 영향을 받았다는 점을 확인할 수 있다. 2008년 세계 경제위기와 2011년 유로존 재정 위기 등 국제적인 경제상황이 악화되는 시점에 정규직 이탈 위험률이 상대적으로 높았다.

〈표 6〉 베이비붐 세대의 정규직 생존확률: 생명표 분석

구간 시작 시간(연도)	분석 대상	정규직 이탈자 수	생존 비율	중도 탈락자 수	중료 비율	누적 생존 비율	위험률
0(2001)	674	0	1.00	0	.00	1.00	.00
1(2002)	674	39	.94	29	.06	.94	.06
2(2003)	606	26	.96	16	.04	.90	.04
3(2004)	564	42	.93	5	.07	.83	.08
4(2005)	517	34	.93	11	.07	.78	.07
5(2006)	472	16	.97	11	.03	.75	.03
6(2007)	445	19	.96	19	.04	.72	.04
7(2008)	407	26	.94	9	.06	.67	.07
8(2009)	372	22	.94	2	.06	.63	.06
9(2010)	348	8	.98	9	.02	.62	.02
10(2011)	331	13	.96	5	.04	.59	.04
11(2012)	313	19	.94	10	.06	.56	.06
12(2013)	284	10	.96	8	.04	.54	.04
13(2014)	266	16	.94	11	.06	.50	.06

자료: 한국노동패널조사 원자료

정규직 생존누적 확률을 다시 연령별로 분석하면 〈표 7〉과 같다. 2001년을 기준(100%)으로 생존율을 비교 분석하였기 때문에 연령에 따른 차이를 통제하지 못해 직접적인 비교는 어렵지만, 1955년 출생자들은 이탈 확률이 급속히 증가하여 2014년 최종적으로 32.2%만 정규직을 유지하였다. 1955년 출생자들의 변화는 큰 의미를 가지는데, 2001년 시점 연령이 45세에서 2014년에는 59세로 실질적으로 퇴직을 직면한 시점에서 정규직 지위를 유지하는 비율이 32.3%에 불과하였다는 것을 의미한다. 생존 확률은 50세 초반에 급격히 감소하고 55세(2010년) 이후 18.1%가 급격히 감소하였다. 이러한 변화는 향후 정년 연령에 도달하게 되는 이후 베이비붐세대에게도 큰 시사점을 주고 있다. 정년연장제도의 적용을 받기 이전에 다양한 이유로 퇴직을 하게 될 가능성이 있다는 것이다.

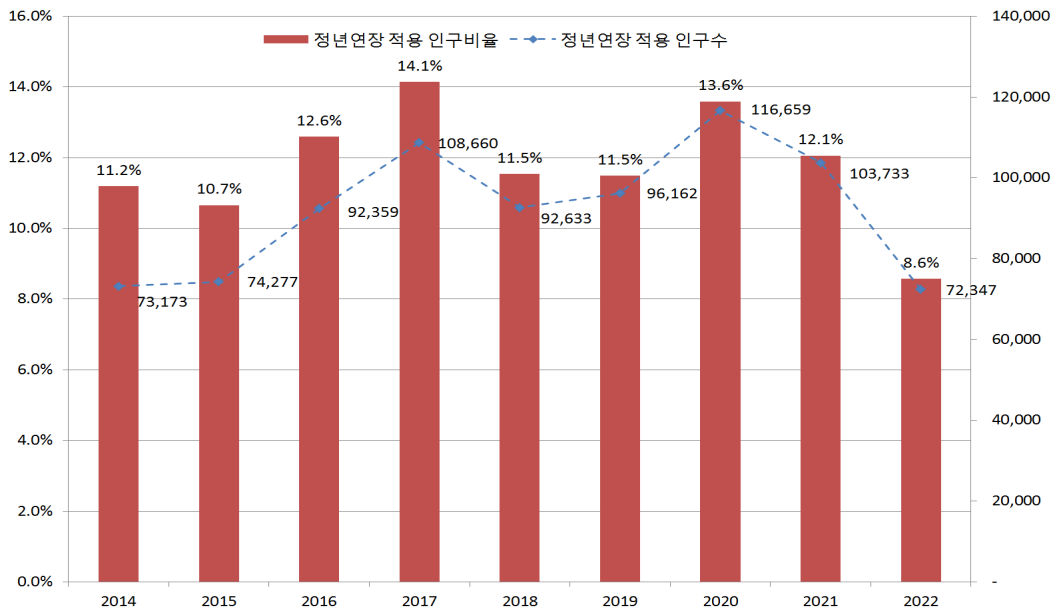
〈표 7〉 연령별 연도별 정규직 생존확률: 생명표 분석

생년	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1955	92.4	85.9	82.7	79.4	76.0	72.5	67.1	56.2	54.4	50.6	46.7	40.6	32.3
1956	90.4	84.8	80.6	70.5	70.5	70.5	65.8	62.7	59.4	52.7	45.9	42.5	37.2
1957	96.7	91.6	83.1	69.4	69.4	67.5	65.6	63.6	63.6	61.6	57.5	55.4	51.3
1958	94.1	89.5	83.3	81.8	77.0	73.7	68.7	68.7	67.0	65.2	63.4	59.8	59.8
1959	93.6	91.0	84.1	78.6	78.6	74.3	68.3	59.2	59.2	56.1	53.0	53.0	47.6
1960	98.7	95.8	85.8	81.4	75.5	70.9	64.6	61.5	61.5	61.5	56.4	56.4	56.4
1961	98.9	96.6	87.2	81.1	79.9	78.6	75.8	74.4	72.9	70.0	64.0	60.9	59.3
1962	89.2	86.4	79.4	76.6	70.7	64.7	63.2	61.6	60.0	60.0	58.3	58.3	56.3
1963	91.8	86.3	82.0	79.0	76.0	71.4	63.5	58.8	55.5	53.8	53.8	53.8	50.0

자료: 한국노동패널조사 원자료

(2) 베이비붐세대의 정년연장 혜택률

생명표 분석에 의한 베이비붐세대의 정규직 생존확률을 활용하여, 베이비붐세대 중에서 정년연장제도의 혜택을 볼 수 있는 인구집단 규모를 추정해 보았다. 1955년생은 분석기간 종료시점인 2014년 기준 정년연장 적용연령에 도달하여 실질적인 생존확률을 반영할 수 있다. 그러나 2014년 기준 정년연장 적용연령까지 각각 1-8년을 남긴 1956-1963년생의 경우, 직전 년도 출생자의 생존 감소율을 적용하였다. 예컨대, 56년생이 은퇴직전의 연령(59세)에 도달하게 되는 2015년 규모 수준은 2014년 수치에 55년생의 2013년(58세)에서 2014년(59세)감소율을 적용해 추정하였다. 57년생의 최종 규모는 2013년에서 2014년 56년생(57세와 58세 간)의 감소율과 55년생(58세와 59세 간)의 감소율을 적용하여 은퇴 직전 시점의 규모를 추정하였고, 이후 연령대 또한 동일한 과정에 의해서 규모가 추정되었다. 이렇게 정년연령 시점의 정규직 생존확률에 정년시점의 전체 인구 중 정규직 비율을 곱하면, 해당 연령 총인구 중 정년연장제도 혜택을 받는 집단비율을 도출할 수 있다.



<그림 2> 연도별 정년연장 혜택 집단 규모 추정

주) 2014년은 1955년 출생자들의 실제 분석값이며, 2015년은 1956년생의 59세에 도달시점의 정규직 비율의 전망치이며, 2016년은 1957년생의 59세 도달 시점의 정규직 비율의 전망치이고 동일한 과정으로 1963년 생이 59세에 도달하는 2022년까지 추정하였음.

분석결과 1955년생 중에서는 60세 정년까지 근무하는 비율은 약 11.2%(7.3만명)추정할 수 있다. 정년연장제도가 시행되는 2016년에 은퇴를 하게 되는 1956년생들이 59세까지 정규직의 직위를 유지하

는 비율은 10.7%(7.4만명) 정도로 추정되었으며, 1957년생은 약 12.6%(9.2만명) 정도가 정년연장에 따른 혜택을 받을 수 있는 것으로 추정되었다. 중기 베이비붐 세대의 혜택규모는 전기 세대에 비해서 상대적으로 높은 비율로 나타났다. 1958년생은 14.1%(10.8만명)가 혜택을 받을 것으로 추정되고, 1959년생은 11.5%(9.2만명), 60년생은 11.5%(9.6만명) 정도로 혜택규모가 추정되고 있다. 그런데 베이비붐 세대의 정규직 생존비율은 1961년생을 기점으로 감소하는 것으로 나타났다. 1961년생은 13.6%(11.6만명)의 혜택 집단으로 추정되었지만, 1962년생은 12.1%(10.3만명), 1963년생은 8.6%(7.2만명)만이 정년연장까지 정규직으로 생존하여 정년연장 혜택을 받을 수 있을 것으로 추정되었다.

베이비붐세대 중 이미 정년연령에 도달한 55년생을 제외하고, 실질적으로 정년연장 혜택을 받을 수 있는 1956년부터 1963년 출생자를 대상으로 혜택 집단을 추정하였을 경우, 평균 정년연장 혜택률은 11.4%로 추정되고, 베이비붐세대 중 총 75.3만명이 정년연장의 혜택을 받을 수 있는 것으로 전망된다.

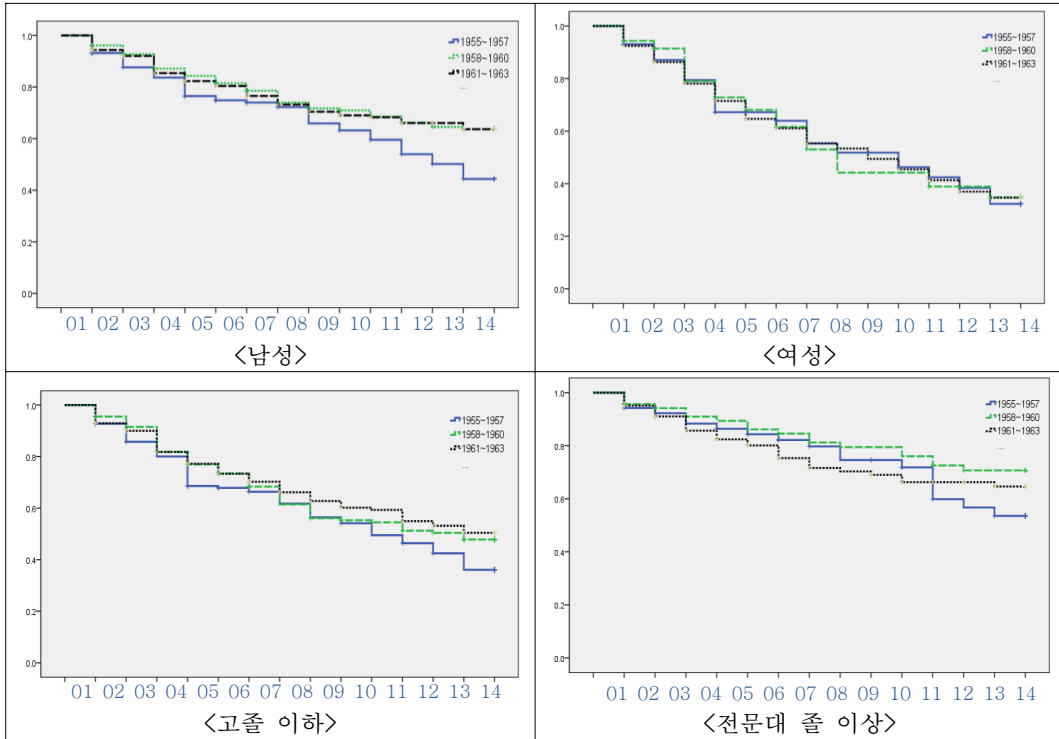
3) 베이비붐세대 정규직 생존분석: 누가 정년연장의 혜택을 받나?

(1) Kaplan-Meier 생존분석

앞 장에서 전체적으로 베이비붐 세대 중에서 어느 정도가 정규직을 유지하는지를 분석하였다면, 이번 장에서는 어떠한 특성을 가진 사람이 정규직을 유지하고 정년 연장의 혜택을 받을 수 있는지를 분석하였다. 분석방법으로는 Kaplan-Meier 생존분석과 Cox 비례위험 회귀 모형을 이용하여 특성에 따른 차이와 요인별 영향력을 분석한다.

Kaplan-Meier 생존분석을 통해 정규직 생존확률에 영향을 미칠 수 있는 특성을 개인의 인적특성 및 기업특성으로 구분하여 분석하였는데, 인적 특성은 성별과 학력에 따른 생존확률을 연령 코호트 별로 비교 분석하였다. 남성 베이비부머의 최종 생존율은 전기 베이비붐세대가 44%, 중기 베이비붐세대 63%, 후기 베이비붐세대 63%로 나타나, 여성 베이비붐세대의 최종 생존율이 전기 32%, 중기 34%, 후기 34%였던 것에 비해 높았다. 여성 베이비붐세대의 생존율은, 남성 베이비붐세대가 세대별로 큰 차이를 보였던 것과 달리, 전기, 중기, 후기별로 다르지 않고 유사한 생존확률을 보여주는 것이 특징적이다.

학력이 높은 집단의 베이비붐세대의 생존확률이 학력이 낮은 집단에 비해 높은 것으로 확인되었다. 최종학력이 고졸이하인 베이비붐세대의 생존확률은 전기 세대 36%, 중기 47%, 후기 50%로 연령 반 비례적으로 생존확률은 낮아지는 패턴으로 나타났다. 하지만 전문대졸 이상의 집단에서는 누적생존 확률이 전기 53%, 중기 70%, 후기 64%로, 고졸이하 집단보다 생존확률이 높았으며, 고학력 베이비붐 세대에서는 중기 세대인 1958-60년 출생자들이 후기 세대(1961-63년생)보다 생존율이 더 높은 것으로 나타났다. 따라서 1958-60년 생 고학력자집단의 정규직 생존율이 특히 높게 나타난 이유에 대해 특별한 세대효과가 있는 것인지 유념하여 살펴볼 필요가 있다.

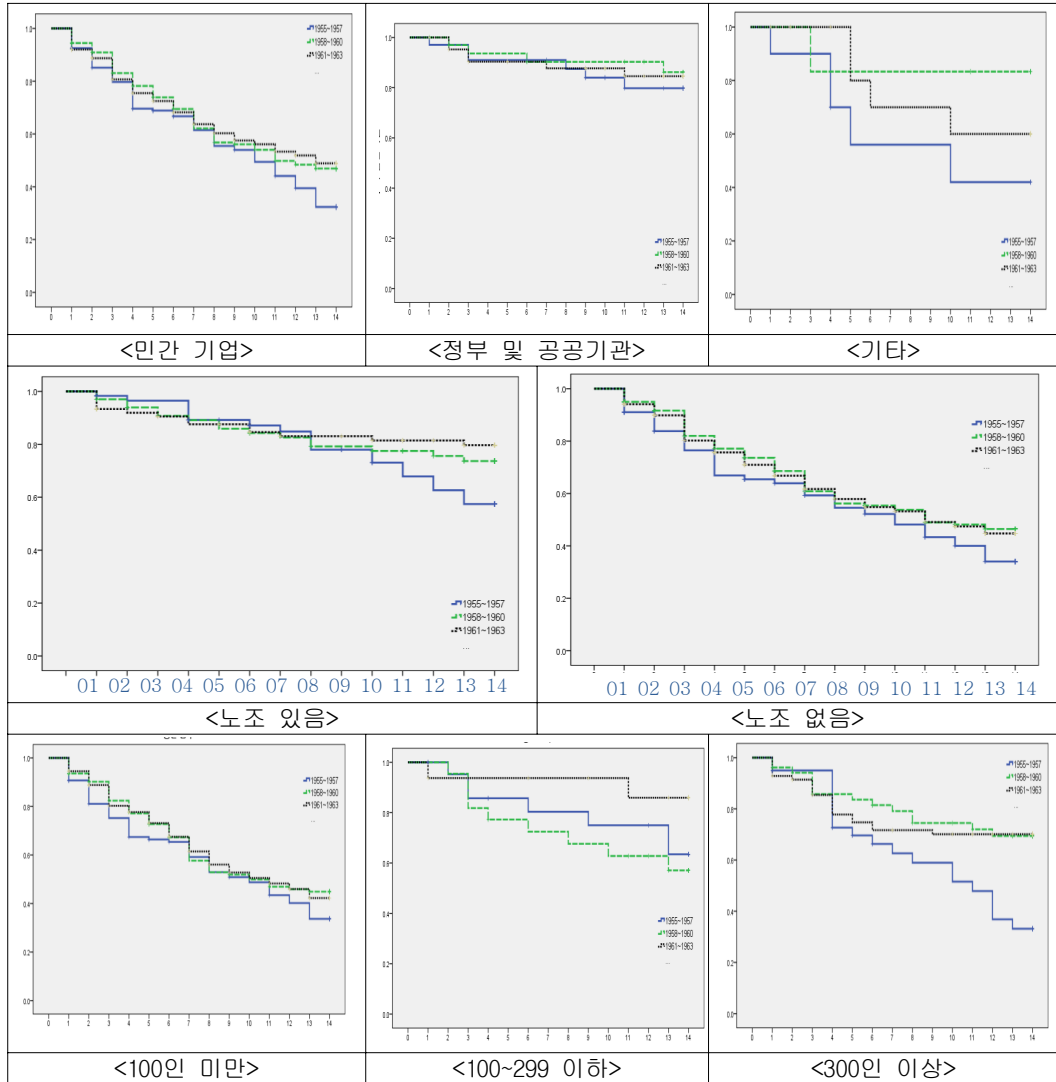


〈그림 3〉 개인의 인적 특성에 따른 정규직 생존확률: Kaplan-Meier 생존분석

- 주 1) 실선은 1955-57년생, 넓은 점선은 1958-60년생, 짧은 점선은 1960-63년생임.
- 2) 집단 간 차이는 로그순위 검정법을 이용하였으며, 성별과 학력에 따른 생존곡선은 통계적 유의수준에서 차이가 있었고($p < .001$), 연령코호트에 따른 생존곡선 또한 통계적으로 유의미한 수준(.05)에서 차이가 있었음.

〈그림 4〉에서 보듯이, 기업의 특성에 따른 정규직 생존확률의 차이를 분석한 결과, 민간 기업의 생존확률이 공공기관 및 정부 관련기관에 비해 매우 낮은 수준을 확인할 수 있었다. 민간기업에 근무하는 전기 베이비붐세대는 32%만이 최종적으로 정규직으로 생존하고 있었으며, 중기 47%, 후기 48%로 나타났다. 민간기업 근무하는 경우 2001년 이후 지속적으로 누적위험확률이 증가하였으며, 2008년 경제위기와 2011년 재정위기 당시의 위험률이 각각 전기 10%, 11%, 중기 9%, 8%, 후기 6%, 5%로 나타나, 고연령대에서 더 큰 영향을 받은 것으로 나타났다.

반면, 정부기관 및 공공기관에서 종사하고 있는 베이비붐세대의 생존율은 80%를 상회하는 것으로 분석되었다. 또한 연령에 따른 차이나 외부 경제위기에 따른 위험률의 증가도 확인할 수 없었다. 이는 정부기관 및 공공기관 종사자의 경우, 정년연령에 임박해지는 것과 관계없이 정규직 유지가 가능하고, 국제경제 위험으로부터 안전지대에 있음을 보여주는 것이다. 이는 실질적으로 정년연장의 혜택을 볼 수 있는 직종이 정부 및 공공부분이라는 점을 강하게 시사하는 결과이다.



〈그림 4〉 기업 특성에 따른 정규직 생존확률: Kaplan-Meier 생존분석

- 주 1) 기업규모는 결측값 91case가 존재함
- 2) 로그순위 검정 결과 기업형태, 노조유무 그리고 기업규모에 따른 생존곡선은 통계적 유의수준에서 차이가 있었음(p<.001)

또한 기업의 특성 중 노동조합의 존재 여부에 따른 정규직 생존확률을 비교한 결과, 노조가 조직된 곳의 생존확률이 그렇지 않은 곳에 비해 높았다. 노조가 조직된 곳에서 근무하고 있는 베이비붐 세대의 경우 전기 베이비붐세대의 누적생존율이 57%로, 중기 73%, 후기 79%에 비해서는 낮았다. 하지만 노조가 조직되지 않은 곳은 상대적으로 생존확률도 낮고 연령 간에도 큰 차이를 보이고 있지 않았다. 이러한 결과는 정년연장제도 시행 전에 노사협의를 의해 많은 기업에서 정년을 50대 후반으로 결정하

여 운영하였던 현실에 비쳐보았을 때 타당한 분석결과로 생각된다. 이는 정년연장제도가 본격적으로 적용이 되면 노동조합이 조직된 곳이 실질적인 정년연장 혜택을 누릴 가능성이 높다는 점을 보여준다.

정년연장제도의 우선 적용을 받는 기업규모에 따른 정규직 생존확률의 차이를 분석하였는데, 기업 규모의 크기에 따른 생존확률의 차이는 확인할 수 없었다. 100인 미만의 경우 전체 연령대에서 동일한 수준으로 감소하였으나, 100인 이상의 기업규모에서는 연령별로 생존확률의 뚜렷한 경향을 확인할 수 없었다.

(2) Cox 비례위험 회귀 모형

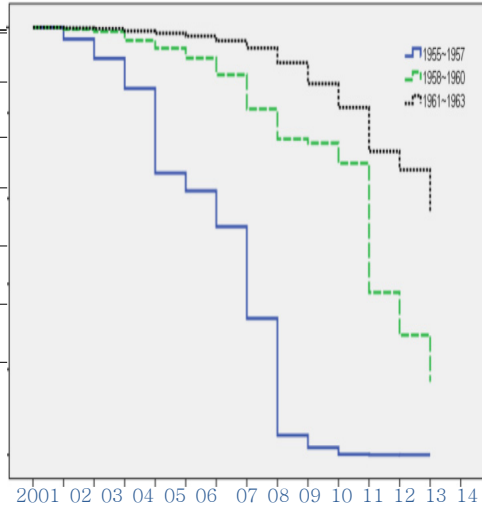
여기에서는 Cox 비례위험 회귀 모형을 활용하여 정규직 생존확률에 영향을 미칠 수 있는 요인을 통제된 상태에서 정규직 생존확률을 추정하였다. 앞서 생명표 분석이나 Kaplan-Meier 분석을 통해 차이를 보인 연령, 성별, 교육수준, 기업형태, 그리고 노조 조직여부를 주요 변수로 하여 Cox 비례위험 회귀모형을 추정하였다. 기업규모는 결측값이 존재하는 케이스가 다수 있고, Kaplan-Meier 분석에서도 코호트 별로 일관성 있는 패턴을 보여주지 않았기 때문에 분석모형에서 제외하였다.

〈표 8〉의 분석결과를 살펴보면, 우선 개인요인으로 남성의 경우 여성에 비해 정규직 이탈위험 확률이 21% 낮았으며, 교육연수가 1년 증가 할 때마다 정규직 이탈위험 확률이 5.9%씩 감소하는 것으로 나타났다. 연령이 높을수록 정규직 이탈 확률이 낮은 것으로 나타났다. 이는 고연령임에도 정규직 고용에서 이탈하지 않은 경우 끝까지 정규직을 유지할 확률이 높다는 것을 의미한다. 기업의 형태의 경우, 민간기업과 비교하여 공공 및 정부기관에서 근무하고 있는 경우, 정규직 이탈위험 확률이 41.2% 감소하는 것으로 나타났으며, 노동조합이 조직되어 있을 경우 그렇지 않은 경우보다 이탈위험 확률이 30.4% 낮아지는 것으로 분석되었다.

이러한 분석결과는 정규직을 정년시점까지 계속 유지하여 정년연장제도 시행으로 혜택을 받게 되는 대상이 여성보다는 남성이며, 안정적 지위를 보장받으면서 이미 지위를 선점한 고연령층일수록, 교육수준이 높을수록, 민간기업 보다는 공공 및 정부기관에 근무하고 있는 경우, 기업 내부적으로는 노동조합이 조직된 기업에서 근무하고 있는 경우라는 것을 확인할 수 있었다.

<표 8> 베이비붐 세대의 정규직 이탈에 관한 Cox 비례위험모형 추정 결과 및 생존확률 그래프

		B	표준오차	Wald	Exp(B)
남성		-.236	.130	3.301 ⁺	.790
연령		-.524	.025	449.040 ***	.592
교육연수		-.061	.020	9.322**	.941
기업 형태	공공 및 정부기관	-.531	.273	3.768 ⁺	.588
	기타	-.111	.317	.123	.895
노동조합 조직		-.363	.170	4.584*	.696
사례수	673				
Log likelihood	2900.797				
X ²	728.288***				



+<.1 *<.05 **<.01 ***<.001

5. 결론

이 연구의 기본질문은 2016년부터 적용되는 정년법의 법제화로 정년연장이 의무화됨에 따라 베이비붐세대 중 누가 얼마나 혜택을 볼 수 있을까 하는 것이다. 정책혜택의 귀착 규모 및 특성을 분석함으로써, 정책의 파급효과와 영향을 파악하기 위해서이다.

이를 위해 베이비붐 세대의 경제활동상태와 노동이력을 추적하여, 정년연장 혜택을 받을 가능성이 높은 상근 정규직근로자로 생존하게 되는 집단의 규모와 특성을 분석하였다. 한국노동패널조사 4차(2001)부터 17차(2014)까지 패널자료를 활용하여, 생존분석을 통해 베이비붐세대 중 상근 정규직근로자 생존확률을 분석하였다. 생명표 분석결과, 베이비붐세대 중에서 정년연장 혜택을 받을 수 있는 비율은 11.4%에 불과했고, 75.3만명 규모로 추정되었다. Kaplan-Meier 생존분석과 Cox 비례위험 회귀분석(Cox proportional hazards regression model) 결과, 고학력일수록, 여성근로자에 비해 남성근로자의 경우 정규직 생존확률이 높았으며, 공공 및 정부기관 종사자가 민간기업 종사자에 비해 정규직 생존확률이 높았다. 100인 이상 규모의 기업에 근무하는 경우, 노동조합이 조직되어 있는 곳에 근무하는 경우 정규직 생존확률이 높았다.

이러한 분석결과는 첫째, 정년연장 혜택이 안정적 고용집단인 특정계층에게 집중되는 계층화 효과, 젠더편향 효과를 보여주는 것이다. 이로 인해 베이비붐 세대 내부적으로 고용안정성을 유지하고 있는 특정 집단과 그렇지 않은 집단 간에 격차가 확대될 수 있음을 시사한다.

둘째, 정년연장으로 인한 청년층 일자리에 대한 영향과 관련하여, 청년층이 선호하는 공공기관과

대기업 등 괜찮은 일자리에서 정년연장 혜택률이 높은 것으로 나타나, 정년연장이 청년세대와 일자리 경쟁으로 인한 세대 간 갈등을 증폭할 가능성이 있는 것으로 해석된다. 안주엽(2011), 홍재화 & 강태수(2015) 등 많은 국내외 선행연구들에서 거시 경제적 관점에서 베이비붐세대와 청년세대 간 일자리 대체 효과가 나타나기보다는 보완 및 시너지 효과가 나타날 것이라고 전망한 것과 달리, 보다 미시적으로 선호하는 일자리 영역을 고려할 때에는 류기정(2012)이 주장하였던 바와 같이, 청년층이 선호하는 대기업 및 공기업의 경우에는 정년연장이 청년층 신규 고용에 부정적 영향을 줄 것이라는 우려가 현실화될 가능성이 높은 것으로 나타났다.

하지만 정년 연장에 따른 연령별 수혜 집단이 크지 않고, 특정 직종 및 계층에 한정될 가능성이 존재하기 때문에, 그 성과에 대해서는 좀 더 세밀한 분석이 필요할 것이다. 또한 고령층의 경제활동 참여를 활성화하여 국가의 잠재성장력을 유지하기 위해서는 좀 더 많은 대상이 실질적인 혜택을 받을 수 있도록 운영해야 할 것이다.

참고문헌

- 강성태, 2011, “고령자 고용법제의 현황과 개선 방안”. 『동아법학』, 52: 845-870.
- 권혜자, 2010, 『연령세대별 일자리 변화와 고용 서비스 정책과제』, 한국고용정보원, 2010
- 금재호, 2011, “중장년층의 고용불안과 정년연장”. 『노동리뷰』, 2011: 61-51.
- 김대건, 2015, “중고령 고용률이 청년 고용률에 미치는 영향에 대한 연구: 저임금 일자리 비율의 상호작용을 중심으로-OECD 20 개국의 고용자료 분석”. 『노인복지연구』, 70(단일호): 293-317.
- 김대일, 2011, “청년 고용대책: 정년연장과 관련된 논의를 중심으로”, 유경준 편, 『성장과 고용의 선순환 구축을 위한 패러다임 전환(I)』, 한국개발연구원, 387~424.
- 김상문, 2011, 생존분석을 이용한 중소기업 부실예측과 생존시간 추정, 『산업교육연구』, 24(4): 195-212.
- 김준영, 2011, “고연령층 고용변동이 청년층 고용에 미치는 효과: 사업체패널 자료를 이용한 분석”, 『노동경제논집』, 34(1): 71-101.
- 김진태, 2011, “고령자 고용촉진을 위한 정년제의 문제점과 법제화 방안”. 『동아법학』, 52: 807-843.
- 김태영·임영언, 2012, “일본정년제도 변화와 고령자 고용창출에 관한 연구”, 『일본문화학보』, 52: 329-350.
- 노광표, 2015, “공공기관과 정년연장: 임금피크제 수용성을 중심으로”. 한국노사관계학회 학술대회 (2015.01.23.), 603-621.
- 노동부, 2010. 『정년 및 임금피크제도입현황과 과제』, 2010.04.16
- 노상현, 2013, “정년연장에 관한 논의와 평가”. 『노동법논총』, 28: 139-171.
- 노진귀, 2012, “정년연장에 대한 노동계 입장, 쟁점과 대안”. 『노동리뷰』, 90: 49-59.
- 대한상공회의소, 2007, 『정년제도의 국제비교와 시사점』.
- 류기정, 2012, “정년연장에 대한 경영계 입장: 쟁점과 대안”. 『노동리뷰』, 90: 59-69.
- 박재빈, 2006, 『생존분석 이론과 실제』, 서울:신광출판사.
- 박중희, 2004, “임금피크제의 허와 실”. 『산업관계연구』, 14(2): 23-46.
- 박준성, 2012, “POSCO의 정년연장형 임금피크제 사례, 『산업관계연구』, 22(4): 1-29.

- 방하남, 2010, 『한국기업의 정년제도 현황과 개선 방향』, 한국노동연구원.
- 방하남·어수봉·이상민·유규창·하갑래, 2012, 『기업의 정년실태와 퇴직관리에 관한 연구』, 한국노동연구원.
- 송경일·최정수, 2008, 『Spss 15를 이용한 생존자료의 분석』, 서울:한나래.
- 신동균, 2004, “연령차별의 경제학적 이슈들: 문헌연구”, 장지연 외, 『고령화 시대의 노동시장과 고용정책(II)』, 한국노동연구원.
- 신동균, 2009, “중고령 남성 근로자들의 점진적 은퇴행위에 관한 연구”, 『노동정책연구』, 9(2): 1-14.
- 안주엽, 2010, 『세대간 고용 대체 가능성 연구』 한국노동연구원.
- 안주엽, 2013, “합리적 합리적 정년연장과 청년층 고용률 제고를 위한 정책방안”, 『KLI 고용·노동 리포트』, 48
- 이기한, 2010, “정년제의 법제화 논의에 대한 법적 타당성 연구”, 『노동법학』, 36: 393-443.
- 이승계, 2012, “선진국의 정년제도 변화 고찰과 중고령 인력의 활용방안”, 『경영법률』, 22(3): 387-430.
- 이승길, 2008, “고령자의 정년연장과 규제 완화”, 『노동법논총』, 14: 172-199.
- 이승길, 2013, “고령자의 고용안정을 위한 노동입법평가 - 특히, 정년제 및 임금피크제를 중심으로-”, 『입법평가연구』, 6: 97-143.
- 이찬영·태원유·김정근·송민중, 2011, 『인구고령화의 경제적 파장·성장잠재력, 생산성, 세대간 일자리 대체를 중심으로』, 삼성경제 연구소
- 장경채, 2013, “새 정부 정년연장논의에 대한 쟁점 및 정책적 대안”, 『지역사회』, 68: 103-115.
- 장지연, 2006, 정년제와 중고령자 고용안정. 고령화 사회의 노동시장. 한국노동연구원·한국노동경제학회·저출산고령사회위원회. 토론자료집.
- 전광석, 2008, 『독일사회보장법과 사회정책』, 박영사.
- 정이환, 2013, 『한국고용체제론』. 후마니타스
- 조용만, 2006, 『국내외 정년제도 비교와 정책방안. 고령화시대의 바람직한 정년제도』, 한국경영자총협회.
- 조용만, 2012, “정년연장의 법적 과제”. 『노동정책연구』, 12(3): 1-23.
- 조준모, 2004, “한국의 정년제에 관한 경제학적 연구 한국, 일본, 미국, 독일의 정년제 비교분석”. 장지연 외, 『고령화 시대의 노동시장과 고용정책(2)』. 한국노동연구원. 79-132.
- 주민규, 2012, “네덜란드 정년연장과 새로운 연금법의 의미”, 『국제노동브리프』, 10(2): 88-96.
- 지은정, 2012, “OECD 15 개국 청년고용과 중고령자 고용의 대체관계”, 『한국사회복지학』, 64(4): 233-259.
- 최아영·석재은, 2014, “정년연장제도의 도입이 베이비부머세대에게 미치는 영향에 관한 탐색적 연구,” 『2014년도 한국사회보장학회 춘계학술대회발표자료집』. 한국사회보장학회.
- 하갑래·최미나, 2013, 『60세 정년제와 임금체계 개편 관련법적 쟁점사항 연구』, 고용노동부·한국비교노동법학회.
- 현대경제연구원, 2010, 『임금피크제 도입 관련 현안분석과 정책적 지원 과제, 글로벌 산업구조 재편과 우리의 대응 전략(VIP Report)』, 현대경제연구원.
- 홍민기, 2008, “고령자 고용정책의 고용효과에 대한 실증적 분석: 고용보조금제도”, 전병유 외, 『고령자 고용정책의 고용 효과분석』, 고용노동부.
- 홍재화·강태수, 2015, “인구고령화와 정년연장연구-세대 간 중첩모형을 이용한 정략 분석”, 『BOK경제연구』, 2015-10.

- 함인희, 2014., “정년 60세 의무화법에 대한 근로자 인식과 정책 니즈”. 『한국사회정책』, 21(1): 179-213.
- 황수경, 2005, “연공임금을 다시 생각한다”, 『노동리뷰』, 2005.
- 황수경, 2012, 『베이비붐 세대 이행기의 노동시장 변화』, 한국개발연구원.
- Burtless, G., and R. Moffitt, 1985, “The Effect of Social Security Benefits on the Labor Supply of the Aged”, *Retirement and Economic Behavior*, 135-174.
- Borsch, Supan A. and R. Schnabe, 2010. “Early Retirement and Employment of the Young in Germany.” In *Social Security Programs and Retirement around the World: the Relationship to Youth Employment*. edited by J. Gruber and D. A. Wise, pp. 147~266. The University of Chicago Press, 2010.
- Gruber, J. and D. A. Wise, 2010. “Introduction and Summary.” In *Social Security Programs and Retirement around the World: the Relationship to Youth Employment*. edited by J. Gruber and D. A. Wise, pp. 1-45. The University of Chicago Press, 2010.
- Jousten, A., Lefebvre, M., Perelman, S. and P. Pesieau, 2010, “The Effects of Early Retirement on Youth Unemployment: The Case of Belgium.” In *Social Security Programs and Retirement around the World: the Relationship to Youth Employment*. edited by J. Gruber and D. A. Wise, pp. 47-76. The University of Chicago Press, 2010.
- Kapteyn, A., Kalwij, A. and A. Zaidi, 2009, “The Myth of Worksharing.” *Labour Economics* 11 (June 2004): 293-313.
- 한국노동패널 홈페이지(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>)
- 경제사회발전노사정위원회, <http://www.esdc.go.kr>)
- 통계청 국가통계 포털 장래인구추계/ 경제활동 인구조사(<http://kosis.kr>)

Which of Baby Boom Generation Can Get the Benefit of Extension of the Retirement Age Obligation?

Seok, Jae Eun

(Professor, Hallym University)

Yi, Gi Joo

(Doctoral Student, Hallym University)

This study is aimed at the exploratory research on the influence of the obligation of extension of the retirement age on the baby boom generation. The basic question of this study is about which of the baby boom generation can get how much benefit according as the extension of the retirement age becomes compulsory. The extension of the retirement age is the system that can be applied to regular full-time workers. Accordingly, this study is intending to analyze the characteristics of the workers having a high likelihood for benefits from extension of the retirement age by tracing the economic activity state and labor history of the baby boomers. For this purpose, this study looked into the change of the economic activity state by age cohort of the male baby boomers based on the data for the Korea Labor Panel's 4th(2001) & 17th(2014)year. Using Survival analysis, this study also analyzed who will continue to remain as a regular full-time wage earner. As the result of the analysis, it was found that the more the cohort ages of baby boomers increased, the smaller the probability of remaining as a regular full-time wage earner, and the group who can get benefits from extension of the retirement age was predicted to account for only 11.4% level among the baby boomers. In addition, the result showed that there was a high likelihood of getting more benefits from extension of the retirement age when the baby boomers worked for the government-invested institution, corporate bodies, and government organizations rather than working for private enterprises. Thus, it can be safely said that there might appear a generational conflict due to extension of the retirement age in that such jobs coincide with the ones favored by the rising generation.

Key words: Extension of the Retirement Age, Baby Boom Generation, Retirement Age, Survival Analysis, Stratification, Generational Conflict

[논문 접수일 : 16. 04. 19, 심사일 : 16. 05. 03, 게재 확정일 : 16. 05. 20]