

임금 근로자의 복리후생 조건과 은퇴계획 수립의 관련성

The Conditions of Fringe Benefits and Retirement Planning among Paid Workers

권오휘*, 홍진혁**, 김지연***, 노영민***, 김진석****, 노진원*****
충북대학교 의과대학 의학과*, 고려대학교 의과대학 의학통계교실**,
을지대학교 바이오융합대학 의료경영학과***, 서울여자대학교 사회과학대학 사회복지학과****,
단국대학교 보건과학대학 보건행정학과*****

Ohwi Kwon(lregolasl@naver.com)*, Jin Hyuk Hong(hongjih0513@korea.ac.kr)**,
Ji-yeon Kim(arasion12@gmail.com)***, Young-Min Noh(shsdudals@naver.com)****,
Jinseok Kim(jskim@swu.ac.kr)*****, Jin-Won Noh(jinwon.noh@gmail.com)*****

요약

본 연구의 목적은 기업이 제공하는 복리후생의 조건이 예비은퇴자의 은퇴계획 수립에 미치는 영향을 파악하는 것이다. 이를 위하여 2016년 고령화 연구를 이용하였으며, 총 1,470명을 대상으로 하였다. 기업의 복리후생 개수와 은퇴계획 수립의 관계를 분석하기 위하여 다변수 로지스틱 회귀분석을 수행하였다. 연구 결과, 복리후생 수혜 개수뿐만 아니라 연령, 혼인 상태, 거주지, 민간의료보험 가입 여부, 주관적 건강상태가 은퇴계획 수립에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 임금근로자의 성공적인 은퇴계획 수립은 개인과 정부만을 위한 것이 아니라, 이를 통해 기업 또한 근로자의 생산성 향상 및 기업 이미지 제고 등의 이점을 얻을 수 있으므로 제도의 효과적인 시행 및 이를 위해 필요한 정부의 역할 등에 대한 후속 연구가 필요하다.

■ 중심어 : | 복리후생 | 은퇴계획 | 은퇴연령 | 임금노동자 | 고령화 |

Abstract

The purpose of this study was to derive association between company's fringe benefits and retirement planning. The study analyzed the 2016 Korean Longitudinal Study of Ageing(KLoSA) and a total of 1,740 participants was included. To analyze the relationship between the number of the company's employee fringe benefit and the retirement planning, multiple logistic regression was conducted. As a result, we found multiple variables affecting the retirement planning including not only the number of the fringe benefits, but also the age, marital status, residence, private health insurance status, and subjective health status. Successful retirement planning for wage workers benefits not only the individuals or government, but companies also gain benefits such as improved productivity of workers and a better corporate image, so further research is needed on the effective implementation of the system, and the role of government to support this.

■ keyword : | Fringe Benefits | Retirement Planning | Retirement Age | Paid Workers | Aging |

* This study was supported by a grant of the Korean Mental Health Technology R&D Project, Ministry of Health & Welfare, Republic of Korea (HL19C0007).

접수일자 : 2019년 07월 08일

수정일자 : 2019년 09월 19일

심사완료일 : 2019년 10월 07일

교신저자 : 노진원, e-mail : jinwon.noh@gmail.com

I. 서론

우리나라는 2000년에 고령화사회에 진입한지 17년 만인 2017년에 고령사회로 들어섰다. 세계에서 고령화 이행 속도가 가장 빠른 수준으로 2026년에는 초고령사회에 들어설 것으로 전망하고 있다[1]. 평균 기대수명도 증가하여 2016년 기준 82.36세로 나타났다[2]. 하지만 아시아 외환위기 이후 잦은 구조조정과 조기퇴직의 권유로 우리나라의 평균 은퇴연령은 OECD 회원 가입국 평균 64.3세에 비해 낮은 61.0세로 밝혀졌다[3]. 은퇴 후 노년기가 인생의 4분의 1에 달할 정도로 길어져 부가적인 삶이라고 여겼던 이전의 시각에서 벗어나 삶의 완성기라는 시각을 가질 필요성이 대두되고 있다[4].

은퇴는 직장활동과의 단절을 의미하는 것으로 개인의 생활주기 상 직면하게 되는 중요한 사건 중 하나이며, 장·노년기에 겪게 되는 불가피한 과정이다[5]. 은퇴를 둘러싼 환경과 이에 따른 개인의 여러 대처 자원에 따라 은퇴 후의 만족도는 달라지기 때문에 은퇴계획을 비롯하여 은퇴에 대한 준비는 중년기 및 노년기 연구의 중요한 주제이다[6]. 은퇴 이후 노년 생활의 가장 중요한 문제는 건강문제와 경제문제이다[7]. 노년기의 건강 문제는 개인의 가족생활, 사회생활에 많은 영향을 끼치며, 의료비 지출을 증가시킴으로써 경제적 문제를 심화시킨다[6]. 우리 사회가 개인주의적 성격이 더욱 강해졌고, 핵가족으로 바뀐에 따라 가족 또는 자녀의 부양은 기대하기 어려워졌기 때문에 은퇴 후의 경제적 문제에 대한 관심이 높아졌다[8]. 반대로 자녀교육비는 물론이고 결혼 후까지도 지원하는 과도한 양육부담으로 경제적 부담이 증가하여 은퇴에 대비한 계획과 준비가 더 필요하다[7][9].

복리후생은 기업 내 근로자에게 발생할 수 있는 여러 가지 문제를 해결하고 그들의 근무환경 개선과 더 나은 사회적 환경을 조성한다고 알려져 있다[10]. 기업의 복지정책 또는 복리후생은 직원의 직무만족도와 성과에 영향을 미칠 뿐만 아니라 이직률 감소에도 영향을 미친다는 것은 널리 알려진 사실이다[11]. 또한, 기업이 조기 퇴직하는 근로자에게 창업지도와 경제적인 보상과 같은 복리후생을 제공한다면 조기퇴직자에게 제2의 인생을 성공적으로 시작할 수 있는 기회를 제공할 수 있

다[12]. 기업에서 복리후생을 제공하는 경우, 예비은퇴자들이 은퇴시기를 앞당겼다는 연구 결과가 있으며, 이는 복리후생의 혜택으로 예비은퇴자의 노후자금 마련 부담이 감소하여 은퇴 결정에 영향을 미친다는 것을 의미한다[13].

은퇴결정에 관한 이론적 논의는 노동공급이론인 '노동-여가 모형'에 기초하고 있다[14]. 노동-여가모형에 따르면, 개인이 주어진 시간을 노동과 여가로 배분하는데 경제적 요인이 큰 영향을 미친다. 실증 분석 시 노동-여가모형의 이론적 관점에 근거하여 소득뿐만 아니라 은퇴에 영향을 미칠 수 있는 다양한 경제적 변수들을 고려해야한다[14]. 은퇴시기 계획은 인구사회적 요인, 경제적 요인, 건강 요인 등 다양한 요인의 영향을 받는 것으로 알려져 있다[15-25]. 은퇴에 영향을 미치는 요인들로 공적연금, 기업연금, 자산소득, 근로소득, 배우자유무, 피부양자수, 기업정년제, 건강, 성, 교육, 직무만족, 직장동료로부터의 퇴직압력 등이 있다[15][16]. 먼저 인구사회적 요인을 살펴보면 성별에 따라 희망하는 은퇴시기가 다르게 나타났다. 남성에 비해 여성이 조기은퇴를 기대하는 경우가 많으며, 남성의 경우 늦은 은퇴를 기대하였다[17]. 연령에서는 연령이 증가할수록 혼인상태의 경우 배우자가 있는 기혼자가 지연 은퇴 행위를 하는 것으로 나타났다[18]. 가구원수에서는 가구원수가 증가할수록 은퇴계획 수립이 늦는 것으로 나타났다[19] [20]. 거주 지역에 따라서는 차이를 보였는데, 대도시 거주자가 타 지역 거주자에 비해 은퇴시기가 빠른 것으로 나타났다[21]. 경제적 요인을 살펴보면, 노령연금의 급여 금액이 증가할수록 은퇴시기를 늦게 예상했으며, 노령연금을 정해진 나이보다 이전에 받을수록 조기은퇴를 고려하였다[22]. 월평균 임금이 높을수록 조기은퇴 고려하는 것으로 나타났다. 월평균 임금이 높은 근로자일수록 노후자금으로 일정액 이상이 보장되기 때문에 은퇴시기를 앞당기는 것으로 나타났다[19]. 주택소유 여부에 따라서는 주택을 소유하고 있는 경우 주택이 없는 경우에 비해 은퇴를 고려하고 있는 것으로 나타났으며, 가구주인 경우 은퇴준비를 하고 있

을 확률이 더 높았다[23]. 건강 요인에서는 주관적 건강 상태가 보통이거나 나쁠수록 조기은퇴를 계획하였으며 건강한 사람일수록 늦은 은퇴를 기대하는 것으로 나타났다[24]. 만성질환의 수가 증가하거나 활동제한, 장애, 우울증이 있는 사람의 경우 조기은퇴를 고려하는 것으로 나타났다[25].

선행연구에서 살펴본 은퇴시기 계획에 영향을 미치는 요인은 다양하나, 기업의 복리후생이 은퇴시기 계획 수립에 미치는 영향을 분석한 연구는 미흡한 실정이다.

본 연구는 은퇴시기 계획에 관한 기존 연구와 비교할 때 기업에서 제공하는 복리후생이 조기은퇴 계획 수립에 미치는 효과를 분석하는 점에서 차별성을 갖는다. 특히, 노동-여가 모형을 바탕으로 추가적 소득인 복리후생 혜택이 개인의 은퇴시기 계획에 어떤 영향을 미치는지를 파악하고자 하였다. 이를 통하여 임금근로자의 입장에서 복리후생 조건이 은퇴계획 수립에 미치는 영향을 파악하여 노동조건 개선 정책의 기초자료를 제시하고자 한다. 본 연구의 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 연구대상자의 복리후생 수혜 개수 그룹별 관련 주요 변수들의 기초통계량을 파악한다.

연구문제 2. 은퇴계획 수립 여부를 종속변수로 하여 복리후생 혜택이 미치는 영향에 대해 분석한다.

II. 연구방법

1. 자료 및 대상자

본 연구는 한국고용정보원에서 조사하고 있는 고령화연구패널(Korean Longitudinal Study of Ageing, KLoSA) 자료를 사용하였다. 고령화연구패널은 고용조사 분석시스템에 공개된 공공데이터로 누구나 사용할 수 있다는 장점이 있다. 고령화연구패널은 제주도를 제외한 전국에 거주하는 45세 이상의 중고령자를 대상으로 자료 수집을 시행하며, 노트북을 이용한 대인면접법(Computer assisted personal interviewing)을 사용한다. 중고령자의 노동경제, 재정, 사회활동, 사회보장 및 복지, 건강, 가족관계, 심리, 주거 등과 관련된 미시 자료를 확보하고 있는 이 자료원은 중고령 임금 근

로자의 복리후생 조건을 파악하고, 그 조건과 은퇴 계획 수립 여부와의 관련성을 파악하는데 적합하다. 본 연구에서는 2016년에 조사된 6차 고령화 연구패널 조사 대상자 7,490명 중 타인 또는 회사에 고용되어 임금을 받는 임금 근로자 1,474명을 연구 대상으로 선정하였으며, 이 중 은퇴 계획 연령 문항에 응답한 1,470명을 대상으로 분석을 시행하였다. 본 연구는 을지대학교 기관생명윤리위원회의 심의를 거쳐(IRB 심의번호 EU19-27) 수행하였다.

2. 연구모형

본 연구는 추가 소득인 복리후생 혜택이 개인의 은퇴 계획 수립에 어떤 영향을 미치는지를 파악하고자 하였다. 이에 따른 연구모형은 다음과 같다[그림 1].

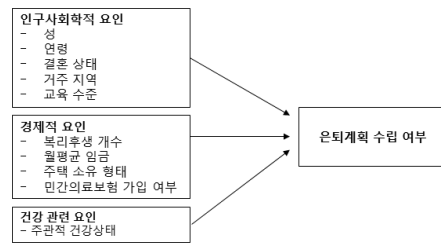


그림 1. 연구모형

3. 변수

1) 종속변수

본 연구에서는 종속변수로 은퇴계획 수립 여부를 선정하였다. 본격적인 소득활동을 그만두고 일을 하지 않거나, 앞으로도 특별한 변화가 없는 한 소일거리 정도의 일 이외에는 일을 할 의사가 없는 상태를 은퇴라 정의하였다[26]. ‘건강이 허락하는 한 은퇴하지 않겠다’의 경우에 해당되는 대상자는 제외하고, 본인이 스스로 은퇴연령 계획을 세운 경우를 ‘예(은퇴계획 수립)’로 구분하였으며, 그렇지 않은 경우를 ‘아니오(은퇴계획 미수립)’로 구분하였다[27].

2) 독립변수

독립변수로 은퇴계획 수립 여부에 영향을 미칠 것으로 예상되는 인구사회적 요인, 경제적 요인, 건강 관련

요인을 선정하였다[6][20][23][29].

인구사회적 요인으로 성, 연령, 결혼 상태, 거주 지역, 교육 수준을 선정하였다. 성별은 '남성', '여성'으로 구분하였으며, 연령은 '55세 이하', '56-59세', '60-64세', '65세 이상'으로 구분하였다. 결혼 상태는 '기혼자'와 이혼, 사별, 별거를 포함한 '미혼자'로 구분하였다[23]. 거주 지역은 '대도시'와 읍·면부를 포함한 '중소도시'로 구분하였다[20]. 교육 수준은 '초졸 이하', '중졸 및 고졸', '대졸 이상'으로 구분하였다.

경제적 요인은 복리후생 개수, 월평균 임금, 주택 소유 형태, 민간의료보험 가입 여부를 포함하였다. 복리후생은 식비 보조, 자녀학비 보조, 주택자금 융자, 휴업보상비, 개인연금 보험료의 5가지 항목 중 '한 가지도 받지 못하는 대상자', '한 개만 받는 자', '두 개 이상 받는 자'로 구분하였다. 기업의 복리후생은 크게 '법정 복리후생'과 '법정 외 복리후생'으로 구분할 수 있다[28]. 법정 복리후생은 국민건강보험, 국민연금, 고용보험, 산재보험을 의미하며, 법정 외 복리후생은 재무관리, 건강관리, 교육관리로 분류된다[28]. 본 연구에서 사용된 복리후생은 법정 외 복리후생을 가리키며, 식비 보조와 개인연금 보험료는 건강관리, 자녀학비 보조는 교육관리, 주택자금 융자와 휴업보상비는 재무관리에 해당된다. 월평균 임금은 각종 비용이나 세금을 제외한 지난 한 해의 상여금을 포함한 소득 전체를 월평균으로 계산하여 대상자가 입력한 값을 사용하였다. 주택 소유 형태는 대상자 본인이 거주하는 주택에 대하여 '자가'와 '비자가'로 나누었다[23]. 민간의료보험은 보험회사, 농협, 우체국 등에서 판매하는 건강보험, 간병보험 등 형태의 구분 없이 본인의 건강에 관한 보험을 의미하는 것으로 '가입자'와 '비가입자'로 구분하였다.

건강 관련 요인으로는 주관적 건강상태를 포함하였다. 주관적 건강 상태는 리커트 척도로 1점부터 5점 사이에서 본인이 느끼는 수준에 따라 입력되었으며, 점수가 높을수록 주관적 건강상태가 좋지 않음을 뜻한다[29].

4. 통계분석

전체 연구 대상자의 인구사회적, 경제적, 건강 관련 요인을 복리후생 수혜 개수 그룹별로 알아보고자 범주

형 변수에는 빈도 및 백분율을 제시하였으며, 연속형 변수에는 기술통계량을 제시하였다. 복리후생 수혜 개수 그룹과 연속형 자료간 비교를 위해 one-way ANOVA를 실시하였으며, 사후분석으로 Tukey's studentized range multiple comparison을 실시하였다. 범주형 자료간 비교에는 Chi-squared test를 시행하였다. 복리후생 수혜 개수를 포함한 연구 대상자의 특성과 은퇴계획 수립 여부의 관련성을 파악하고자 로지스틱 회귀분석을 시행하였다. 다변수 로지스틱 회귀 분석 모형에는 단변수 분석을 시행한 모든 변수를 포함하였다. 모든 분석의 통계적 유의성은 유의수준 5%를 기준으로 판단하였으며, 분석에는 SAS version 9.4 (SAS Institute Inc., Cary, NC)를 사용하였다.

III. 연구결과

연구대상자 1,470명의 인구사회적, 경제적, 건강 관련 요인의 복리후생 수혜 개수 그룹별 차이 분석의 결과는 [표 1]과 같다. 전체 대상자 중 복리후생 수혜를 받지 않은 사람은 867명이었으며, 1개를 받은 그룹은 467명, 2개 이상을 받은 그룹은 136명이었다. 복리후생 수혜 개수 그룹별 대상자의 특성 차이 분석 결과, 모든 특성이 유의확률 $p < .0001$ 로 유의한 차이를 보였다. 전체 대상자 중 56.94%가 남성이었는데, 복리후생을 받지 않은 그룹과 1개만 받는 그룹은 이와 유사한 비율을 보였으나, 2개 이상 수혜한 그룹은 남성이 93.38%로 크게 차이가 났다. 연령은 56-59세, 65세 이상 그룹이 각각 28.84%, 28.30%로 비율이 높았는데, 복리후생 수혜 2개 이상 그룹에서 65세 이상의 비율이 2.94%로 작았다. 혼인 상태는 기혼이 전체의 86.11%로 미혼·사별·별거·이혼보다 훨씬 높은 비율을 보였는데, 특히 2개 이상 수혜 그룹에서는 96.30%로 높았다. 지역은 대도시와 중소도시 및 읍면이 각각 50.27%, 49.73%로 큰 차이 없었으나, 복리후생 수혜 개수가 1개인 그룹에서는 중소도시 및 읍면 지역 비율이 58.03%로 높았다. 교육 수준은 전체의 62.38%가 중졸·고졸에 속했으며, 복리후생을 많이 받을수록 대졸 이상의 비율이 커지는 것으로 나타났다. 주택 소유 형태는 전체의 77.35%가

자가였는데, 2개 이상 수혜 그룹은 91.18%로 그 비율이 더 높았다. 월평균 임금은 전체 평균이 약 199만 원이었으며, 비수혜 그룹 157만 원, 1개 수혜 그룹 197만 원, 2개 이상 수혜 그룹 479만 원이었다. 주관적 건강상태는 전체 평균 3.35로 보통의 수준이었으며, 복리후생 수혜 개수가 많아질수록 건강상태는 좋은 편이었다. 전체 대상자 중 67.89%가 은퇴계획이 있다고 대답하였는데, 2개 이상 수혜 그룹은 90.44%로 크게 높았다[표 1].

복리후생 수혜 개수를 포함한 대상자의 기본적인 특성과 은퇴계획 수립 여부의 관련성을 확인한 결과는 [표

2]와 같다. 단변수 모형에서 은퇴계획 수립 여부와 관련성이 있는 특성은 복리후생 수혜 개수, 연령, 지역, 교육 수준, 월평균 임금, 주관적 건강상태였다. 복리후생 수혜를 받지 않은 사람에 비해 2개 이상 받은 사람은 은퇴계획 수립 확률이 더 높았다(OR=4.731, $p<.0001$). 그러나 1개를 받은 사람은 오히려 확률이 더 낮은 결과를 보였다(OR=0.874, $p<.0001$). 다변수 로지스틱 회귀분석 결과, 방향성과 유의성은 단변수 모형과 같았으나, OR의 크기가 감소하였다(2개 이상 OR=2.612, $p=0.0048$; 1개 OR=0.737, $p=0.0182$).

표 1. 복리후생 수혜 개수 그룹별 연구 대상자의 기본적인 특성

특성	전체 (n=1,470)	복리후생 개수			p-value
		비수혜 (n=867)	1개 수혜 (n=467)	2개 이상 수혜 (n=136)	
성별, n (%)					<.0001 (b)
남성	837 (56.94)	456 (52.35)	254 (54.39)	127 (93.38)	
여성	633 (43.06)	411 (47.40)	213 (45.61)	9 (6.62)	
연령, n (%)					<.0001 (b)
55세 이하	283 (19.25)	149 (17.19)	97 (20.77)	37 (27.21)	
56-59세	424 (28.84)	196 (22.61)	158 (33.83)	70 (51.47)	
60-64세	347 (23.61)	206 (23.76)	116 (24.84)	25 (18.38)	
65세 이상	416 (28.30)	316 (36.45)	96 (20.56)	4 (2.94)	
혼인 상태, n (%)					<.0001 (b)
기혼	1,265 (86.11)	722 (83.28)	413 (88.44)	130 (96.30)	
사별·별거·이혼·미혼	204 (13.89)	145 (16.72)	54 (11.56)	5 (3.70)	
거주 지역					<.0001 (b)
대도시	739 (50.27)	469 (54.09)	196 (41.97)	74 (54.41)	
중소도시·읍면	731 (49.73)	398 (45.91)	271 (58.03)	62 (45.59)	
교육수준					<.0001 (b)
초졸 이하	286 (19.46)	188 (21.68)	95 (20.34)	3 (2.21)	
중졸·고졸	917 (62.38)	558 (64.36)	291 (62.31)	68 (50.00)	
대졸 이상	267 (18.16)	121 (13.96)	81 (17.34)	65 (47.79)	
민간의료보험					<.0001 (b)
가입자	936 (63.72)	489 (56.47)	336 (71.95)	111 (81.62)	
비가입자	533 (36.28)	377 (43.53)	131 (28.05)	25 (18.38)	
주택소유형태					<.0001 (b)
자가	1,137 (77.35)	646 (74.51)	367 (78.59)	124 (91.18)	
비자가	333 (22.65)	221 (25.49)	100 (21.41)	12(8.82)	
월평균 임금(만 원)					<.0001 (b)
n	1,462	866	463	133	
Mean (SD)	198.9(157.6)	157.0(118.9)a	197.1(122.6)b	478.6(198.4)c	
Median (IQR)	150(100, 250)	130(90, 200)	160(120, 250)	450(350, 580)	
(Min, Max)	(5, 1,300)	(5, 1,000)	(5, 1,000)	(75, 1,300)	
주관적 건강상태					<.0001 (b)
n	1,474	867	467	136	
Mean (SD)	3.35(0.74)	3.39(0.75)a	3.38(0.73)a	2.96(0.64)b	
Median (IQR)	3(3, 4)	3(3, 4)	3(3, 4)	3(3, 3)	<.0001 (b)
(Min, Max)	(1, 5)	(1, 5)	(1, 5)	(1, 5)	
은퇴계획 수립					
예	998 (67.89)	578 (66.67)	297 (63.60)	123 (90.44)	
아니오	472 (32.11)	289 (33.33)	170 (36.40)	13 (9.56)	

약어: SD, standard deviation; IQR, interquartile range

(a) P-values were calculated by one-way ANOVA.

(b) P-values were calculated by chi-squared test.

a, b, c: Difference letters indicate statistically significant each other based on the Tukey's studentized range multiple comparison analysis.

다변수 분석에서 은퇴계획 수립 여부와 유의미한 관련성을 보인 요인은 연령, 지역, 민간의료보험 가입, 월평균 임금, 주관적 건강상태였다. 65세 이상 그룹에 비해 55세 이하 그룹과 56-59세 그룹의 은퇴계획 수립 확률이 더 높았으며(OR=2.947, $p < .0001$; OR=1.512, $p=0.022$), 60-64세 그룹은 차이가 없었다. 중소도시 혹은 읍·면에 사는 사람에 비해 대도시 거주자의 은퇴계획 수립 확률이 더 낮았으며(OR=0.621, $p < .0001$), 민간의료보험 가입자가 비가입자에 비해 은퇴계획 수립 확률이 더 낮았다(OR=0.714, $p=0.0099$). 월평균 임금이 높을수록 은퇴계획 수립 확률이 높았으며(OR=1.001, $p=0.0431$), 반대로 주관적 건강상태가 안 좋을수록 수립 확률이 낮았다(OR=0.775, $p=0.0028$) [표 2].

복리후생을 1개 이상 지원받는 대상자에 한하여 복리

후생 유형별 수혜자 수를 확인한 결과는 [표 3]과 같다. 1개를 지원받는 467명 중 약 97%인 454명이 식비 보조를 받았으며, 약 3%는 자녀 학비나 개인연금 보험료를 지원받았다. 2개 이상을 지원받는 136명 중 약 46%는 식비와 자녀 학비를 지원받았으며, 3-5개를 지원받는 사람의 대다수도 식비와 자녀 학비를 기본적으로 지원받았다[표 3].

IV. 논의 및 결론

1. 논의

현재 우리 사회에서는 베이비붐 세대가 본격적인 은퇴시기를 맞이하면서 은퇴 준비의 필요성을 느끼는 사람이 많아졌다. 그러나 대부분의 예비은퇴자가 은퇴 준

표 2. 연구 대상자 특성과 은퇴계획 수립 여부 간 관련성

	단변수모형			다변수모형		
	OR	95% CI	p-value	OR	95% CI	p-value
성별, n (%)						
남성	1.076	(0.863, 1.342)	0.5165	0.889	(0.679, 1.165)	0.3931
여성	Ref			Ref		
연령, n (%)						
55세 이하	3.144	(2.192, 4.509)	<.0001	2.947	(1.914, 4.538)	<.0001
56-59세	1.751	(1.313, 2.335)	0.298	1.512	(1.062, 2.154)	0.022
60-64세	1.139	(0.851, 1.526)	0.0009	1.146	(0.827, 1.589)	0.412
65세 이상	Ref			Ref		
혼인 상태, n (%)						
기혼	1.15	(0.842, 1.571)	0.3785	1.022	(0.726, 1.439)	0.9021
사별·별거·이혼·미혼	Ref			Ref		
거주 지역						
대도시	0.725	(0.582, 0.903)	0.0041	0.621	(0.491, 0.787)	<.0001
중소도시·읍면	Ref			Ref		
교육수준						
대졸 이상	2.187	(1.489, 3.211)	<.0001	0.977	(0.603, 1.584)	0.9256
중졸·고졸	1.054	(0.799, 1.392)	0.0049	0.721	(0.522, 0.995)	0.0469
초졸 이하	Ref			Ref		
민간의료보험						
가입자	0.962	(0.765, 1.208)	0.737	0.714	(0.553, 0.922)	0.0099
비가입자	Ref			Ref		
주택소유형태						
자가	1.193	(0.922, 1.544)	0.1789	1.033	(0.781, 1.365)	0.8212
비자가	Ref			Ref		
월평균 임금	1.003	(1.002, 1.004)	<.0001	1.001	(1.000, 1.003)	0.0431
주관적 건강상태	0.683	(0.587, 0.794)	<.0001	0.775	(0.656, 0.916)	0.0028
복리후생 개수						
2개 이상	4.731	(2.626, 8.524)	<.0001	2.612	(1.340, 5.090)	0.0048
1개	0.874	(0.690, 1.106)	<.0001	0.737	(0.571, 0.949)	0.0182
0개	Ref			Ref		

약어: Coef, coefficient; OR, odds ratio; CI, confidence interval; Ref, reference

P-values were calculated by logistic regressions.

*모든 변수를 포함한 모형

표 3. 복리후생 수혜 유형별 비율

복리후생 유형	1개 지원 (n=467)	2개 이상 지원 (n=136)
식비	454	
자녀 학비		
주택자금 융자	0	
휴업보상비	0	
개인연금 보험료	3	
식비+자녀 학비		62
식비+주택자금융자		4
식비+휴업보상비		3
자녀 학비+주택자금 융자		4
자녀 학비+개인연금 보험료		1
주택자금 융자+휴업보상비		1
식비+자녀 학비+주택자금 융자		15
식비+자녀 학비+휴업보상비		4
식비+자녀 학비+개인연금 보험료		1
식비+휴업보상비+개인연금 보험료		1
자녀 학비+주택자금융자+휴업보상비		1
자녀 학비+주택자금융자+개인연금 보험료		2
자녀 학비+휴업보상비+개인연금 보험료		1
식비+자녀 학비+주택자금 융자+휴업보상비		16
식비+자녀 학비+주택자금 융자+개인연금 보험료		1
식비+자녀 학비+휴업보상비+개인연금 보험료		4
식비+자녀 학비+주택자금 융자+휴업보상비+개인연금 보험료		15

비의 중요성을 인식함에도 불구하고 제대로 된 준비를 못하고 있는 실정이다. 본 연구에서는 2016년 고령화 연구패널 자료를 분석하여 기업이 제공하는 복리후생의 조건이 예비은퇴자의 은퇴계획 수립에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 연구 결과, 복리후생 제공은 모든 모형에서 통계적으로 유의한 변수였으며, 인구사회적 특성에서는 연령, 경제적 특성에서는 월평균 임금, 민간의료보험 가입 여부, 건강 관련 특성에서는 주관적 건강상태가 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

본 연구에서는 기업에서 복리후생 혜택을 많이 받은 근로자가 받지 않은 근로자보다 은퇴계획을 수립할 확률이 높은 것으로 나타났다. 이는 기업의 복리후생 제공을 통하여 근로자의 경제적 부담을 덜어줄 수 있다는 선행연구의 결과로 설명될 수 있을 것이다[13][25]. 복리후생은 임금근로자에게 임금을 대체할 수 있는 대안 중 하나로, 기업에서 제공하는 복리후생에는 자녀 학자금 지원, 주택 대출이자 지원, 개인연금보험료 지원 등이 있다[30]. 상용근로자의 임금 외 소득 및 자산이 은퇴를 결정하는데 영향을 미치는 것으로 나타난 것과 같이 임금근로자에게 복리후생이 은퇴계획 수립에 영향을 미칠 수 있음을 알 수 있다[31]. 단, 연구 대상자 중

41%만이 복리후생을 받는 이유는 대부분의 비정규직 노동자들은 기업복리후생제도의 혜택을 받지 못하고 있기 때문이다[32]. 2016년 비정규직 노동자의 비율이 44.5%이며 사내하청 노동자들이 정규직, 특수고용 노동자들은 자영업자로 잘못 분류되고 있어 실제 비정규직 비율은 50%를 넘어설 것으로 보이기 때문에 이러한 결과가 나온 것으로 사료된다[33]. 또한 우리나라의 중소기업 비중은 사업체 수 기준으로 1990년대 이후 99%대의 높은 수준을 유지하고 있고, 종사자수 기준으로 80% 이상으로 상승해 왔다[34]. 따라서 연구 대상자의 대부분은 중소기업 근로자 추정되는데, 300인 이상의 대규모 사업장을 제외한, 300인 미만 중소기업에서는 법정 외 복리후생 비용의 약 60%를 식비로 지원하기 때문에[32], 복리후생 유형 중 식비 지원이 다수를 차지하는 것으로 추정된다.

위와 같은 이유로 인해 1개의 복리후생만을 받는 사람의 대부분을 중소기업 노동자로 추정할 수 있는데, 실제로 시간이 경과하면서 대기업과 중소기업 간 근로자의 임금차이가 커지고 있다[35]. 이러한 과도한 임금 격차는 근로자간 계층화를 발생시킬 뿐만 아니라 삶의 의욕도 좌절시킬 수 있다[36]. 따라서 대기업과의 상대적인 비교로 인해 중소기업 근로자의 삶의 의욕이 줄어들어 복리후생을 전혀 지원받지 못하는 근로자들보다 은퇴계획을 수립하지 않은 인원이 증대된 것으로 사료된다.

재무 설계 및 지식이 은퇴준비의 중요한 요인으로 밝혀졌듯이[37], 은퇴계획과 은퇴결정에 영향을 주는 여러 요인 중 경제적 요인이 특히 중요하다[38]. 월평균 임금이 높을수록 은퇴계획 수립 확률이 높다는 선행연구의 결과와 동일하게 본 연구에서는 월평균 임금이 높을수록 은퇴계획 수립 확률이 높음을 확인하였다[18]. 이는 소득이 많으면 노후자금을 준비할 수 있는 여력이 생기며, 안정적으로 은퇴계획을 세워 일찍 은퇴를 할 수 있는 것으로 볼 수 있다. 본 연구에서는 민간의료보험 가입자가 비가입자에 비해 은퇴계획을 수립할 확률이 낮았는데, 이는 단순히 질병의 진료비를 위해 보험을 드는 것이 아니라 투자의 개념으로 금융자산을 위해 민간보험에 가입하는 경향이 있기 때문에 은퇴 결정에 양(+)의 영향을 미친다는 기존 연구와는 상반된 결과이

다[39]. 우리나라의 경우 특정 질환 중심의 정액형 민간 의료보험은 보험료가 소액인 경우가 많고(진료비를 충당하고 남은 정도로 보험금이 많은 경우가 적고), 실손형 보험을 포함하여 민간의료보험은 공적 의료보장의 미흡한 보장성을 보완하는 수단으로 저소득층을 포함한 전 계층이 폭넓게 활용하고 있기 때문에 선행연구와 상반된 결과를 보인 것으로 사료된다[40][41].

인구사회적 변수에서 연령의 경우 65세 이상 그룹에 비해 55세 이하 그룹과 56-59세 그룹이 은퇴계획 수립 확률이 더 높았다. 이는 고령근로자에 비해 중·장년 근로자가 은퇴준비를 더 많이 하는 경향이 있다는 선행연구의 결과와 유사하다[31]. 이러한 결과는 젊은 직장인의 노후 준비에 대한 관심이 증가했다는 선행연구로 설명될 수 있을 것이다[42]. 평균 수명의 연장으로 인해 40·50대가 다가올 노후를 위해 경제적 준비를 비롯하여 보다 적극적으로 준비하는 것을 보여준다[43]. 그리고 대도시 거주자가 타 지역 거주자에 비해 은퇴시기가 빠르다고 주장한 연구 결과의 경우, 해당 논문이 사용한 자료가 20세기 초반에 산출된 자료이므로 현대사회에 적용하기에 무리가 있다고 볼 수 있다[20]. 결정적으로 선행연구의 대도시에 거주하지 않는 사람이 은퇴시기가 늦은 이유는 비 도시 거주자 중 자영농의 비율이 높기 때문인데, 본 논문의 초점은 임금근로자이므로 선행연구의 결론을 그대로 사용하는 것은 적절하지 않은 것으로 사료된다. 그럼에도 불구하고 현재 대도시 거주자의 은퇴계획 수립 확률이 낮은 이유는 지역별 가구당 월평균 가계지출(1인 이상)에서 도시 근로자 가구 평균이 3,814,187원으로 도시 외 근로자 가구 평균 3,514,923원보다 높기 때문에 낮은 실질 소득으로 인해 은퇴계획 준비에 어려움을 겪는 것으로 추정된다. 이 외에도 최근 귀농, 귀촌인구가 2010년 이후 지속적으로 증가하고 있으나 이주를 위해 실질적으로 준비한 기간은 평균적으로 18.4개월 밖에 되지 않기 때문으로 사료된다.

건강 관련 변수에서 주관적 건강상태가 안 좋을수록 은퇴계획을 수립했을 확률이 낮았다. 이는 건강이 나쁜 사람에 비해 건강이 좋은 사람이 모든 영역에서 노후준비를 잘 하고 있으며, 앞으로 삶의 준비에 대해서도 잘 대처하기 때문에 나타난 결과로 여겨진다[34]. 특히, 주

관적 건강상태라는 것은 스스로가 판단하는 건강상태의 지표이기 때문에, 보다 적극적으로 본인의 미래와 삶을 설계하고 대비하는 긍정적인 태도와도 연관이 있다고 여겨진다.

본 연구는 몇 가지 연구 제한점이 있다. 첫째, 고령화 연구패널의 1개 연도 자료를 사용한 횡단면적 분석으로 인해 시간의 흐름에 따른 선후 관계를 파악하지는 못하였다. 둘째, 일반화의 한계점이다. 이 연구에서는 설문은 은퇴계획 여부 문항에 대한 답을 기준으로 분석하였으나 일반적으로 은퇴계획을 예상한다고 해서 모두 은퇴를 하는 것이 아닐 수 있고, 반대로 은퇴계획이 없다고 응답한 대상도 은퇴를 일찍 할 수도 있다.

이러한 한계점에도 불구하고 본 연구에서는 은퇴계획과 은퇴결정에 영향을 주는 주요 경제적 요인 중 하나인 기업의 복리후생 제공이 임금근로자의 은퇴계획에 영향을 미치고 있음을 확인하였으며, 복리후생이 개수가 증가할수록 은퇴계획을 수립할 확률이 높아지는 것 또한 확인하였다. 임금근로자들이 그들의 근로생애를 중단할 때 복리후생이 미치는 영향을 파악하는 것은 고령노동을 이해하는데 시사점을 줄 수 있을 것이다.

2. 결론

임금근로자가 기업으로부터 복리후생을 제공받을 경우 경제적 부담이 줄어들 뿐만 아니라, 은퇴계획을 수립하고 제2의 인생을 성공적으로 출발하는 확률이 높아질 것이다. 본 연구의 함의는 다음과 같다. 첫째, 복리후생은 기업 내 근로자에게 발생할 수 있는 여러 가지 문제를 해결하고 그들의 근무환경 개선과 더 나은 사회적 환경을 조성한다는 결과와[10] 기업의 복지정책 또는 복리후생은 직원의 직무만족도와 성과에 영향을 미칠 뿐만 아니라 이직률 감소에도 영향을 미친다는 연구를 감안하였을 때[11], 임금근로자에게 적절한 복리후생을 제공하는 것은 기업에게 단기적으로는 손해로 보일 수 있으나 장기적으로 생산성 향상을 도모할 수 있고 선진적인 기업문화를 만드는 데에 도움을 주어 기업의 발전 및 기업 이미지 제고에 기여할 수 있을 것이다. 둘째, 이러한 상호간의 선순환 역할이 될 수 있는 복리후생제도의 도입 및 범위 설정은 기업에서 계속해서 논의 및 운영되어야 한다. 셋째, 아직 어떤 복리후생제

도를 시행하였을 때 기업과 임금근로자에게 가장 효과적인지, 정부에서는 민간에서 시행되는 이러한 복리후생제도를 어떻게 제도적으로 보완할지 그리고 이러한 복리후생제도를 촉진시킬 방법은 무엇인지에 관한 연구 등이 이뤄지지 않은 상황이므로, 원활한 제도의 정착을 위해서는 이와 관련된 다각도의 후속 연구들이 필요하다.

참고 문헌

- [1] Statistics Korea, *Population Projections for Korea*, Statistics Korea, 2018.
- [2] Statistics Korea, *Population Projections for Korea*, Statistics Korea, 2017.
- [3] OECD, *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, 2017.
- [4] J. W. Rowe and R. L. Kahn, "Successful Aging," *Gerontologist*, Vol.37, No.4, pp.433-440, 1997.
- [5] 김지경, 송현주, "중고령 은퇴자들의 은퇴 후 경과기간 별 은퇴생활적응의 영향요인," *Family and Environment Research*, 제48권, 제6호, pp.83-101, 2010.
- [6] 홍성희, 광인숙, "중년기 남녀 봉급생활자의 은퇴계획 비교 분석," *한국가정관리학회지*, 제24권, 제1호, pp.193-207, 2006.
- [7] K. McGarry, "Health and Retirement Do Changes in Health Affect Retirement Expectations?," *Journal of Human Resources*, Vol.39, No.3, pp.624-648, 2004.
- [8] 김종모, 박상범, "은퇴준비인식이 경제적 은퇴준비상황에 미치는 영향-재무교육의 조절효과를 중심으로," *리스크 관리연구*, 제24권, 제2호, pp.143-181, 2013.
- [9] 박창제, "은퇴결정 형태와 노후준비가 은퇴 고령자의 생활만족도에 미치는 효과," *노인복지연구*, 제59권, pp.115-138, 2013.
- [10] G. Dessler, *A Framework for Human Resource Management 7th edition*, Pearson Education India press, 2012.
- [11] 김정은, 강경주, 이영민, "연령별 이직의사 결정요인에 대한 연구," *노동정책연구*, 제17권, 제1호, pp.55-84, 2017.
- [12] 왕홍성, "명예퇴직제도에 관한 연구(K지방은행을 중심으로)," *중노연논총*, 제5권, pp.215-250, 1996.
- [13] G. Hall, "Retirement Planning-Suggestions for Management," *Aging and Work*, Vol.3, No.3, pp.203-209, 1980.
- [14] 전승훈, "생애 연금급여가 은퇴시기결정 및 은퇴자의 노동공급에 미치는 영향," *재정정책논집*, Vol.12, No.1, pp.3-32, 2010.
- [15] D. I. Bogage, *Dynamics of The Early Retirement Decision: A Third Type of Employee Withdrawal*. Wayne State University, 1983.
- [16] D. Morse, A. B. Dutka, and S. H. Gray, *Life after Early Retirement: The Experiences of Lower-level Workers*. Rowman & Littlefield Pub Inc, 1983.
- [17] G. O. Hagestad, "Aging and The Life Course," *Handbook of Aging and The Social Science*, Vol.2, pp.35-61, 1985.
- [18] 안중범, 전승훈, "은퇴결정과 은퇴 전-후 소비의 상호 작용," *노동경제논집*, 제7권, 제3호, pp.1-23, 2004.
- [19] J. F. Quinn, R. V. Burkhauser, and D. A. Myers, *Passing the Torch: The Influence of Economic Incentives on Work and Retirement*, W. E. Upjohn Institute for Employment Research press, 1990.
- [20] R. L. Clark, R. G. Hammond, and C. Khalaf, "Planning for Retirement? The Importance of Time Preferences," *Journal of Labor Research*, pp.1-24, 2017.
- [21] S. B. Carter and R. Sutch, "Myth of the Industrial Scrap Heap: A Revisionist View of Turn-of-the-Century American Retirement," *The Journal of Economic History*, Vol.56, No.1, pp.5-38, 1996.
- [22] S. H. Jeon, "The Effects of the Lifetime Pension Wealth on the Retirement Decision and the Labor Supply after Retirement," *Public Finance*, Vol.12, No.1, pp.3-32, 2010.
- [23] 백은영, "베이비부머의 은퇴 준비와 준비 유형 결정요인 분석," *사회보장연구*, 제27권, 제2호, pp.357-383, 2011.

[24] F. J. Sammartino, "The Effect of Health on Retirement," *Social Security Bulletin*, Vol.37, No.4, pp.433-440, 1987.

[25] J. Bound, M. Schoenbaum, and T. Waidmann, "Race and Education Differences in Disability Status and Labor Force Attachment," *Journal of Human Resources*, Vol.30, No.5, pp.227-267, 1995.

[26] 이지영, 최현자, "우리나라 은퇴자의 은퇴자금 충분성과 영향요인: 객관적 충분성과 주관적 인지의 비교를 중심으로," *한국노년학*, 제29권, 제1호, pp.215-223, 2009.

[27] 손종철, "중고령자 은퇴 및 은퇴 만족도 결정요인 분석," *노동정책연구*, 제10권, 제2호, pp.125-153, 2010.

[28] 이재창, *인적자원관리의 심리학*, 학지사, 2011.

[29] 홍성희, 광인숙, "은퇴태도와 은퇴계획 수준의 인과 관계에 관한 연구," *한국가정관리학회지*, 제25권, 제2호, pp.89-104, 2007.

[30] B. Artz, "Fringe Benefits and Job Satisfaction," *International Journal of Manpower*, Vol.31, No.6, pp.626-644, 2010.

[31] J. C. Son, "Determinants of Retirement and Retirement Satisfaction in Korea," *Quarterly Journal of Labor Policy*, Vol.10, No.2, pp.125-153, 2010.

[32] 임이랑, *우리나라 중소기업의 복리후생관리의 현황과 과제*, 한양대학교 기업경영대학원, 석사학위논문, 2013.

[33] 김유선, "비정규직 규모와 실태 : 통계청, `경제활동인구조사 부가조사(2016.8) 결과," *노동사회*, 제192권, pp.66-106, 2016.

[34] 김원규, 김진웅, "한국에서의 중소기업 비율과 경제적 성과 간 관계 분석," *중소기업연구*, 제36권, 제3호, pp.1-16, 2014.

[35] 이형중, 이한덕, "중소기업 근로자의 은퇴준비에 관한 사례연구," *한국콘텐츠학회논문지*, 제17권, 제9호, pp.449-465, 2017.

[36] 이덕로, 박재석, "중소기업의 노사파트너십이 기업경쟁력에 미치는 영향," *중소기업연구*, 제32권, 제3호, pp.129-154, 2010.

[37] A. Lusardi and O. S. Mitchell, *Financial Literacy and Planning: Implications for*

Retirement Wellbeing, Oxford University Press, 2011.

[38] G. J. Bazzoli, "The Early Retirement Decision: New Empirical Evidence on the Influence of Health," *Journal of Human Resources*, Vol.20, No.2, pp.214-234, 1985.

[39] G. Pang and M. Warshawsky, "Optimizing the Equity-Bond-Annuity Portfolio in Retirement: The Impact of Uncertain Health Expenses," *Insurance: Mathematics and Economics*, Vol.46, No.1, pp.198-209, 2010.

[40] 윤희숙, 권형준, "민간의료보험 가입과 의료이용의 현황," *KDI 정책포럼*, p.204, 2008.

[41] 정형준, "민간의료보험 실태와 문제점," *월간 복지동향*, 제244권, pp.5-13, 2019.

[42] 전귀연, 배문조, "성인기의 노후준비의식과 노후준비 행동에 관한 연구," *한국가정관리학회지*, 제28권, 제1호, pp.13-24, 2010.

[43] S. E. Cha, "Preferred Timing for Full-Retirement: Who Wants to Retire Early?," *Korea Journal of Population Studies*, Vol.35, No.2, pp.133-157, 2012.

저 자 소 개

권 오 휘(Ohwi Kwon)

준희원



■ 2014년 3월 ~ 현재 : 충북대학교 의학과(의학사)

<관심분야> : 보건정책, 의료경영, 의료시스템

홍진혁(Jin Hyuk Hong)

정회원



- 2015년 2월 : 을지대학교 의료경영학과(보건학사)
- 2018년 8월 : 고려대학교 의과대학 의학통계학협동과정(석사)

〈관심분야〉 : 보건정책, 의학통계

김지연(Ji-yeon Kim)

정회원



- 2019년 2월 : 을지대학교 의료경영학과(보건학사)
- 2019년 3월 ~ 현재 : 을지대학교 의료경영학과(보건학석사)

〈관심분야〉 : 보건통계, 보건정책, 의료경영

노영민(Young-Min Noh)

정회원

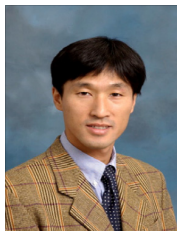


- 2019년 2월 : 을지대학교 의료경영학과(보건학사)
- 2019년 3월 ~ 현재 : 을지대학교 의료경영학과(보건학석사)

〈관심분야〉 : 의료경영, 보건정책, 보건통계

김진석(Jinseok Kim)

정회원



- 1994년 2월 : 서울대학교 물리학과(이학사)
- 1996년 2월 : 서울대학교 물리학과(이학석사)
- 2001년 5월 : University of Texas at Austin(MSSW)
- 2004년 8월 : University of Texas at Austin(Ph.D)

- 2009년 3월 ~ 현재 : 서울여자대학교 사회복지학과 교수
- 〈관심분야〉 : 아동·청소년발달, 지역사회 요인분석, 지역사회 복지

노진원(Jin-Won Noh)

회원



- 2002년 2월 : 이화여자대학교 통계학, 경영학
- 2005년 2월 : 이화여자대학교 경영학(생산관리) 석사
- 2008년 8월 : 고려대학교 의과대학 보건학협동과정(보건학박사)
- 2011년 12월 : Johns Hopkins University MPH, MBA

- 2012년 3월 ~ 2018년 8월 : 을지대학교 의료경영학과 조교수
 - 2018년 9월 ~ 2019년 8월 : 을지대학교 의료경영학과 부교수
 - 2019년 9월 ~ 현재 : 단국대학교 보건행정학과 부교수
- 〈관심분야〉 : 병원경영, 의료경제성평가, 병원재무회계