

정년연장이 청년고용과 사업장 운용에 미치는 영향 연구

한승조*, 이세호**, 배영민***, 김수연**

*국방과학연구소, **육군, ***김천대학교

e-mail: seungjo1651@naver.com

Effects of Retirement Age Extension on Youth Employment and Workplace Management

Seung-Jo Han*, Se-Ho Lee**, Young-Min Bae***, Soo-Yun Kim**

*Agency for Defense Development, **ROK Army, ***Gimcheon University

요 약

본 연구의 목적은 사회인식론적 시민인식을 통해 정년연장의 기대효과와 청년고용 악화 우려 및 사업장 운용 제한과의 관계를 알아보는 것이다. 이는 구조방정식모형을 통해 분석되며, 모델 구성 시 정년연장의 기대효과, 청년고용 우려, 사업장 운용 제한이 잠재변수로 설정된다. 각 잠재변수를 설명하는 다수의 관측변수는 1,539명의 설문조사 결과가 활용되어 모델 DB로 이용되었다. 분석결과 정년연장은 청년고용 증가 및 사업장의 원활한 운용과는 역(-)의 관계가 있고, 청년고용 증가는 사업장의 원활한 운용과 정(+)의 관계가 통계적으로 유의하게 나타났다. 정년연장이 법제화된 시점에서 청년고용 증가 및 사업장의 원활한 운용을 위해 고령층과 청년층이 수행해야 될 직무구분, 고령층의 생산성 증대를 위한 사내 교육 프로그램 등의 대응방안이 정책적으로 제시된다.

1. 서 론

우리나라는 2013년에 법적으로 제정된 60세 이상의 정년제도를 우선적으로 도입하고, 2017년부터는 모든 사업장이 연장된 정년제도를 적용토록 하고 있다[1]. 또한 2010년대 후반부터는 고령화 사회의 급속한 진입으로 인해 정년을 65세 이상으로 높이고자 하는 사회적 분위기도 감지되고 있다.

정년연장은 고령화 사회 속에서 효율적인 인력 활용과 고령층의 경제력 유지 등의 목적으로 도입은 되었지만 한편으로 청년고용의 감소 우려와 사업장에서의 재정적 부담 등의 문제가 발생할 수 있다는 우려도 동시에 존재하였다. 정년연장이 청년고용에 악영향을 미친다는 것은 일자리가 고정되어 있다는 가정 하에 Balloon Effect 차원에서 막연한 인식의 문제일 수도 있다. 만약 정년연장과 더불어 일자리의 총량이 일정부분 함께 늘어난다면 정년연장과 청년고용의 역의 관계(Negative Relationship)는 일정부분 없어질 수도 있다.

또한 일각에서 우려하는 바와 같이 정년연장이 사업장 측면에서 재무적 부담이 증가하고, 연장자에 대한 어느 정도의 우대를 무시하지 못하는 한국 기업문화를 기반으로 인력운용에 어려움이 있다는 주장도 있다. 사업장 운영의 어려움 중 재무적 부담 증가는 생산에 필요한 투입물 중 토지 및 노동이

일정하고 자본만을 변수(Variable)로 가정할 경우 자본 한 단위 증가에 따른 생산력 증가분으로 정의하는 자본의 한계생산성(Marginal Productivity of Capital)이 정년연장이 될 경우 체감한다는 것을 기본으로 한다.

기존연구에서는 정년연장, 청년고용, 사업장 운용에 관한 관계를 동시에 구분한 국내 연구는 아직 미진하다. 즉, 정년연장이 청년고용에 미치는 영향 등 1:1의 관계 측면에서의 연구는 다수 존재하며, 정년연장이 사업장 운용에 미치는 영향에 대한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 본 연구에서는 이러한 3가지 측면을 구조방정식모형을 구성하여 정량적인 관계를 분석하고, 정년연장 시 청년고용과 사업장 운용에 악영향을 미치지 않는 대안을 제시하고자 한다.

2. 연구방법 및 분석

2.1. 가설설정 및 자료수집

본 연구의 목적은 사회인식론적 측면에서 국민의 인식을 통해 정년연장의 기대효과와 청년고용 악화 우려 및 사업장 인력운용 제한과의 관계를 알아보는 것이다. 이에 따라 구조방정식모형에서 정년연장의 기대효과(A), 청년고용 우려(B), 사업장 인력운용 제한(C)이 잠재변수로 설정된다.

3개의 잠재변수들간의 관계를 통해서 가설이 설정될 수 있으며 다음과 같은 3개의 가설을 설정할 수 있다. 첫째, 정년연장의 기대는 청년고용 우려와 음(-)의 관계를 지닌다(H1), 둘째, 정년연장의 기대는 사업장 인력운용 제한과 음(-)의 관계를 지닌다(H2). 셋째, 청년고용 우려와 사업장 인력운용 제한은 양(+)의 관계를 지닌다(H3).

AMOS SW를 활용하여 경로도 구성 및 분석을 위해서는 위에서 설정된 3개 잠재변수를 수치적으로 설명하는 관측변수를 고려해야 한다. 본 연구에서는 한국행정연구원(www.kipa.re.kr)이 연구주관기관으로 역할을 수행하고 설문조사는 한국갤럽에서 시행한 “정년연장에 관한 인식조사” 설문조사 자료(Raw Data)를 활용하였다. 한국행정연구원의 자료 공개 및 제공에 대한 방침에 따라 설문자사 자료의 활용인원에 대한 인적사항과 활용목적 등을 사전에 온라인으로 보고하고, 내부 심의를 거쳐 승인 후에 Raw Data를 획득하였다. Raw Data는 만 19세이상 만 64세 이하의 일반국민 1,539명(모집단은 일반국민이며, 표본추출방법은 비례배분 적용)을 대상으로 2019년 9월에 전국에서 실시한 설문조사 결과이다. [표 1]은 1,539명의 일반적인 특성에 관한 사항이다.

[표 1] 설문 대상자 특성

구분		인원수(명)	빈도(%)
성별	남성	789	51.2
	여성	750	48.7
나이	19 ~ 29	315	20.5
	30 ~ 39	309	20.1
	40 ~ 49	370	24.0
	50 ~ 59	383	24.9
	60 ~ 64	162	10.5
최종학력	고졸 이하	322	20.9
	전문대 졸업	176	11.4
	4년제 대학 졸업	895	58.2
	대학원 재학이나 졸업	146	9.5
거주지역	서울	254	16.5
	부산	96	6.2
	대구	76	4.9
	인천	89	5.8
	광주	56	3.6
	대전	56	3.6
	울산	49	3.2
	세종	29	1.9
	경기	326	21.2
	강원	54	3.5
	충북	58	3.8
	충남	70	4.5
	전북	59	3.8
	전남	58	3.8
	경북	78	5.1
	경남	95	6.2
	제주	36	2.3

2. 2. 관측변수 통계적 분석

[표 2]는 잠재변수와 관측변수의 설명 및 통계량을 보여주고 있다. 11개의 관측변수들은 5-point Likert Scale(1점 ~ 5점)으로 조사되고 수치화 된 것으로, 5점에 근접할수록 질문에 동의하는 정도가 강하다고 해석한다. 관측변수들간의 평균과 표준편차만으로는 변수들간의 관계를 직관적으로 유추하기 어렵다.

앞서 설명한 바와 같이 하나의 잠재변수 내에서 다수의 관측변수들의 상관관계가 필요하기 때문에 Pearson's Correlation 분석을 수행하였다. 분석결과 유의수준 0.05 수준(*)에서 하나의 잠재변수 내에서의 관측변수들 간에는 유의한 상관관계를 보이고 있었다. 정규성(Normality) 검증을 모델 구성 및 실행 전에 확인하기 위해 관측변수들의 왜도(Skewness)와 첨도(Kurtosis)를 분석하였으며, 분석결과 모든 관측변수에서 왜도 및 첨도가 기준 이내에 속해 있었다.

구조방정식모델에서 일반적으로 왜도는 유의수준 0.05 수준에서 ± 1.965 사이에 존재하고, 7이하의 첨도를 유지하면 정규성이 좋다고 판단한다[2,3].

[표 2] 변수 설명 및 통계량

잠재변수	관측변수		평균	표준편차
A (정년연장 기대효과)	Aa	고령자 생활안정	3.95	0.76
	Ab	소득양극화 해소	3.25	0.90
	Ac	근로자 노하우 전수	3.43	0.96
	Ad	고용 안정감	3.31	0.90
B (청년고용 우려)	Ba	청년 고용 감소	3.39	1.03
	Bb	청년층 연금 납부 증가	3.47	0.93
	Bc	장년/고령층과 갈등	3.19	0.99
C (사업장 운영상 제한)	Ca	인건비 증가	3.29	0.94
	Cb	인사관리 부담	3.46	0.94
	Cc	생산성 저하	3.16	0.99
	Cd	노사간 갈등	3.43	0.97

2. 3. 모델 실행결과 및 가설검증

구조방정식모델 실행 결과를 나타내는 [표 3]에서 각 잠재변수 내에서 관측변수들이 통계적으로 유의하게 적합되고 있음을 보여주고 있으며, [표 4]는 잠재변수들 간의 인과관계가 통계적으로 유의하게 영향을 미치고 있음을 가설설정과 연계하여 보여주고 있다(H1, H2, H3 모두 기각되지 않음).

[표 3] 모델 실행결과

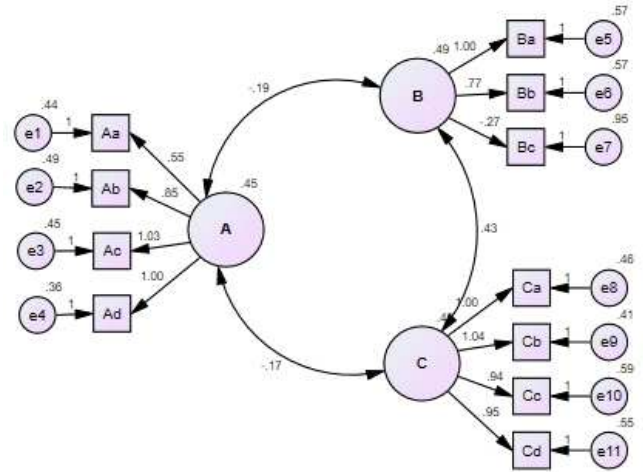
변수		Estimate	S.E.	C.R.	P
A	Aa	0.55	0.34	16.05	< 0.05
	Ab	0.85	0.04	20.04	< 0.05
	Ac	1.03	0.05	21.45	< 0.05
	Ad	1.00	-	-	-
B	Ba	1.00	-	-	-
	Bb	0.77	0.04	18.61	< 0.05
	Bc	-0.27	0.04	-6.45	< 0.05
C	Ca	1.00	-	-	-
	Cb	1.04	0.04	23.75	< 0.05
	Cc	0.94	0.05	21.02	< 0.05
	Cd	0.95	0.04	21.55	< 0.05

[표 4] 가설검증 결과

가설	Estimate	S.E.	C.R.	P	Result
H1 : A ↔ B (-)	-0.19	0.02	-9.94	< 0.05	Not Rejected
H2 : A ↔ C (-)	-0.17	0.02	-10.33	< 0.05	Not Rejected
H3 : B ↔ C (+)	0.43	0.03	17.21	< 0.05	Not Rejected

[그림 1]은 구조방정식모델을 실행한 결과를 경로도로 보여주고 있다. 마지막으로 연구목적에 의해 구성된 모델이 적합한가에 대한 검증은 모델 실행 후 제시되는 여러 지표로 확인한다.

대표적으로 사용하는 적합성 지수(Model Fit Index)는 CFI(Compositive Fit Index), TLI(Tucker-Lewis Index), GFI(Goodness Fit Index), RMSEA((Root Mean Square Error of Approximation)이며, CFI·TLI·GFI는 모두 0.9 이상이면 모델의 적합성이 좋다고 판단한다[4]. 단, RMSEA는 0.05이하까지 우수하나 사회과학 이슈에 적용하는 모델이기 때문에 0.08이하까지도 허용하기도 한다. 또한 상기 제시된 모든 적합성 지수가 기준 안에 들어와야 모델결과를 인정하는 것은 아님을 유의할 필요가 있다. 분석결과 CFI = 0.93, TLI = 0.90, GFI = 0.96, RMSEA = 0.07으로 분석되어 제시되고 실행된 구조방정식모델의 적합도는 양호하였다.



[그림 1] 모델 실행결과(경로도)

3. 고찰 및 결론

본 연구에서는 구조방정식모델을 활용하여 사회인식론적 측면에서 정년연장의 기대효과가 청년고용 악화 우려 및 사업장 인력운용 제한에 미치는 영향을 알아보았다. 모델 실행에 따른 분석결과와 같이 정년연장에 대한 기대효과가 높으면 청년고용 악화 우려가 국민 인식사이에 존재하며, 동일하게 사업장 측면에서도 인력운용 및 재무적적 제한이 있음이 확인되었다. 또한 정년연장에 따른 청년고용 악화의 우려와 사업장 측면의 운용상 제한은 양(+)의 상관관계가 있음이 확인되었다.

일반 시민들이 정년연장에 대해 인식하는 바에는 청년고용과 사업장에 부정적인 영향을 줄 수 있다는 것이기론 연구들 뿐만 아니라 본 연구에서도 확인된 만큼 법제화되어 시행 중인 정년연장의 Side-Effect를 줄이기 위한 정책적, 제도적 활동이 필요하다.

첫째, 청년고용과 관련하여 사업장에서는 직원이 고용 중일 때 직무순환(Job Rotation)을 적절히 조절할 필요가 있다. 즉, 연장된 정년에 도달하기 전에 고령자의 인지적 및 신체적 특성을 고려하여 청년이 해야 할 직무와는 다른 범위의 직무, 직책으로의 직무순환이 이루어지면 좋을 것이다. 권혜자의 연구에서와 같이 청년층이 해야 할 일을 고령층이 1:1로 완전 대체(Substitution)가 아니라 구분되어 있다[5]고 한 바와 같이 세대별로 사업장 내에서 작업자의 특성을 고려한 직무 구분이 마련될 필요가 있다.

둘째, 정년연장에 따른 근로자의 연령대 증가로 인한 인사, 재무, 생산성 관련 우려에 대해서 다음의 대응이 필요하다. 변양규의 연구에 의하면 장년층과 고령층의 생산성 제고를 위해서는 연령대에 적합한 새로운 직무를 개발하고, 지속적인 사내 혹은 외부기관에서 교육프로그램을 운용해야 한다고 하였다[6]. 사업장의 재무적인 부담 경감을 위해서 이미 많이 수

행되고 있지만 완전한 정착에는 시간이 좀 더 소요되는 가격 조정(Price Adjustment)[7]의 일환인 임금 피크제를 조기에 수행해야 하여야 한다. 또한 현재 우리나라 사회에서 많이 시정되고 있는 연장자 우선의 유교적인 기업문화를 직무 및 효과중심으로 급속하게 변경할 필요도 있다.

셋째, 정년연장에 따른 고령자 근로자들의 인식에 대한 변화도 있어야 한다. 2010년대 이후로 사회문화를 반영한 “꼰대(Kkondae)”, “꼰대문화(Kkondae Culture)”가 2020년대 초반부터는 학술논문 등에서 새로운 사회인식의 용어로 사용되고 있다[8,9]. 2020년대 정년연장의 혜택을 주로 보는 세대는 청년고용에 영향을 받는 MZ 세대에 영향을 준다. MZ 세대의 특성상 꼰대문화에 많은 부정적인 인식이 존재[8,9]하기 때문에 긍정적인 기업문화 유지나 조직원 화합 차원에서 고령층에서는 과거의 경험, 직책에 매몰되어 꼰대문화를 유지하거나 후배세대에게 강요하지 말아야 한다. 반대로 청년층에서는 현재의 고령층은 미래의 본인들이 될 수도 있다는 이해와 포용의 자세를 잃지 말아야 한다.

본 연구는 정년연장, 청년고용, 사업장 운용의 3가지 측면에서 상관관계를 정량적으로 분석했다는 점에서 의의가 있지만 제목(부제) 및 선행연구에서 설명한 바와 같이 사회인식론적 측면에서 국민의 인식을 기반으로 분석이 이루어졌다는 점은 제한사항(Research Limitation)으로 남는다. 즉, 2010년대 중, 후반에 법적으로 정년 60세 정책이 시행되었고, 2021년 현재 시점에서 정년연장의 효과나 제한사항을 명확하게 정책적으로 판단하기 위한 통계적인 자료가 존재하지 않기 때문에 국민 인식 기반의 연구가 이루어졌다. 향후 2020년대 중, 후반에는 시행 10년의 세월이 흐르기 때문에 과학적 분석을 위한 충분한 자료 수집이 가능할 것으로 판단된다.

참고문헌

- [1] 정혜윤, 박명준, 홍중윤, 『인구고령화와 정년제도 개선 방안 연구』. 한국노총 중앙연구원 연구총서 2020-4. 서울 : 2020.
- [2] 한승조, 이세호, “자기 효능감이 직장 스트레스 및 워라벨에 미치는 영향: 구조방정식모델 활용을 중심으로”, 산학기술학회논문지, 21(12), pp. 679-687, 2020.
- [3] 배영민, 한승조, “공직사회의 외부요인이 공직부패에 미치는 영향”, 디지털융복합연구, 18(10), pp. 129-136, 2020.
- [4] 한승조, 이세호, “구조방정식 모델을 활용한 무인화 기술 친숙성이 지상전력 발전 기대감에 미치는 영향”, 융합보안논문지, 19(5), pp. 91-98, 2019.
- [5] 권혜자, 『연령세대별 일자리 변화와 고용 서비스 정책과

제』. 서울 : 한국고용정보원, 2010.

- [6] 변양규, “정년연장의 안정적 시행을 위한 정부와 기업의 대응”, KERI Brief, 13(37), pp. 1-12, 2013.
- [7] 김대일, “정년 연장의 고용효과”, 노동경제논집, 44(2), pp. 1~31, 2021.
- [8] 민웅기, “꼰대문화에 내재된 갈등관계의 특성과 문화교류의 필요성 - 공존문화의 선순환구조를 위한 탐색적 연구”, 문화교류와 다문화교육, 8(2), pp. 219-244, 2019.
- [9] 김성준, 이중학, 채중일, “꼰대, 한국기업 조직문화 차원의 탐구”, 조직과 인사관리연구, 45(2), pp. 1-35, 2021.