

연구논문

세대·계급·위계 II: 기업 내 베이비 부머 / 386 세대의 높은 점유율은 비정규직 확대, 청년 고용 축소를 초래하는가?*

이 철 승** · 정 준 호*** · 전 병 유****

본 연구는 2010년대 들어 악화되고 있는 청년실업 및 비정규직 고용 실태의 원인을 탐구한다. 우리는 세 수준의 구조적 변동 — 첫째 인구구조의 변동, 둘째 연공제의 구조화, 셋째 세대 네트워크의 강화 — 에 주목한다. 곧, 노동조합으로 대표되는 세대 네트워크가 전후적 경제주의를 통해 2000년대에 연공제 하의 임금상승률을 높여놓은 상황에서, 2010년대 인구구조 상 최대 다수인 베이비 부머(1958~1963년생) 혹은 386 코어 세대(1960~1964년생)가 연공제 사다리의 최상층에 다다르면서 기업의 비용위기가 초래되었다고 가정한다. 우리는 50대 고임금 수령 노동자의 과잉으로 더 큰 비용압박을 받는 기업일수록 청년 고용을 축소하고 비정규직의 사용을 늘림으로써 비용위기를 모면하려 할 것이라 추정한다. 이러한 주장을 검증하기 위해 본 연구는 2005년에서 2017년에 걸쳐 모집된 사업체 패널을 고정효과 모델(fixed effects models) 및 도구변수를 이용한 2SLS(Two Stage Least Square) 모델을 이용하여 분석하였다. 분석 결과, 50(55)세 이상 고령노동자 비율이 높을수록, 평균임금 수준이 높을수록, 기업규모가 클수록, 연공제 임금 테이블의 기울기가 가파를수록, 그리고 마지막으로 이러한 요인들 간의 ‘착중’ 현상이 두드러질수록, 청년 고용을 줄이고, 외주를 많이 주며, 비정규직을 더 많이 고용하는 것으로 드러났다. 이 연구는 2010년대 들어 악화되고 있는 청년실업의 원인은 이러한 기업 수준의 인구학적, 제도적, 조직적 요인들의 맞물림으로부터 비롯된 것임을 실증한다. 본 연구의 발견은 인구-연공-세대의 착중 현상이 사회적 수준에서 청년 실업과 청년 비정규직 증대로 장년층과 청년층 사이의 세대 간 불평등을 악화시킬뿐더러, 50대의 조기퇴직과 장년 비정규직 증대로 인해 50대의 세대 내 불평등 또한 악화시키는 경향이 있음을 보여준다.

주제어: 인구-연공-세대 착중, 베이비부머-386 코어 세대, 기업 내 50대 비중, 청년실업, 비정규직, 아웃소싱

* 본 논문은 한국연구재단의 연구비(과제번호: 2018S1A5A2A0309022, 과제명: ‘세계화와 세대 간 불평등의 구조’) 지원을 받아 수행되었음.

** 서강대학교 사회학과 교수, 제1저자, 교신저자(chslee@sogang.ac.kr).

*** 강원대학교 부동산학과 교수(jhj33@kwangwon.ac.kr).

**** 한신대학교 사회혁신경영대학원 부교수(bycheon@hs.ac.kr).

I. 서론: 청년실업과 노동시장 이중화의 원인은 무엇인가?

2020년, 한국 경제는 1인당 평균 국민소득 3만불 시대를 열며 선진국 대열에 진입한 듯이 보인다. 한국 경제의 무역 수지 흑자규모는 여타 선진국과 어깨를 나란히 할 정도로 성장하였고, 한국의 국가 경쟁력 또한 10위권을 넘볼 정도가 되었다. 한국 경제의 고도화와 함께 상층 임금 소득자의 수입도 선진국 노동자들에 뒤지지 않을 정도로 꾸준히 상승해 왔고, 전체 가계의 10%는 1억원 이상의 수입을 올리고 있다(통계청, 2018). 하지만, 눈부신 성장에도 불구하고, 2010년대 들어, 청년실업자의 줄은 점점 길어져만 가고 노동시장 이중화로 인한 비정규직의 한숨은 바닥을 치고 있다.

2010년대 들어 악화되고 있는 청년실업의 원인은 무엇인가? 한국경제가 구조적 장기불황의 초엽에 진입하고 있기 때문인가? 2010년대 들어 가속화되고 있는 한국 기업 실적 악화의 근원은 무엇인가? 한국사회 노동시장 이중화의 한 양상인 비정규직의 확대 및 고착화의 원인은 무엇인가? 이 모든 것은 세계화, 탈산업화와 자동화, 인공지능의 확산 때문인가?

세계화와 탈산업사회론은 청년실업의 증대와 비정규직의 고착화를 성숙한 경제의 탈산업화 경향 및 자동화로 인한 세계적-구조적 불황 탓으로 돌린다. 또한, 이러한 현상은 일본과 서유럽의 많은 나라들에서 관찰되는 것이기 때문에 우리나라만의 문제가 아니라고 강변한다. 결국, 청년실업과 비정규직은 어쩔 수 없는 세계화의 ‘숙명’이라는 것이다. 하지만, 청년실업과 비정규직 차별의 수준은 국가별로 상이하다. 청년실업은 프랑스, 이탈리아, 스페인, 그리스와 같은 노동시장이 극도로 경직적인 사회에서 더욱 심하다. 2017년 기준으로 프랑스의 청년실업은 21%, 이탈리아와 스페인, 그리스는 각각 33%, 37%, 43%를 기록하였으나, 같은 서유럽권의 독일과 네덜란드에서 청년실업률은 10% 이하였다. 동아시아의 경우, 일본은 완전고용에 가까운 노동시장을 유지하며 4% 수준의 청년실업률을 보였으나 한국의 청년실업률은 10% 이상이다(2017~2018년).¹⁾ 비정규직 차별의 정도 또한 국가별로 상이하다. 일본과 많은 서구 복지국가에서 비정규직 임금은 정규직에 근접한데 반해, 한국의 기업들은 비정규직에게 평균적으로 정규직의 3분의 2 수준(고용노동부, 2018)에 불과한 임금

1) OECD labor market statistics. <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>.

을 지급하고 있을 뿐 아니라 연공과 사내 복지, 여타 사회보험 수급에 있어서도 비정규직을 차별한다(김복순, 2018; 전병유·황인도·박광영, 2019). 그렇다면, 한국사회는 노동시장을 분절화하여 불평등을 심화시키는, 이탈리아나 프랑스와 같은 특정 유형의 자본주의 체제로 수렴하고 있다고 보아야 하는가?

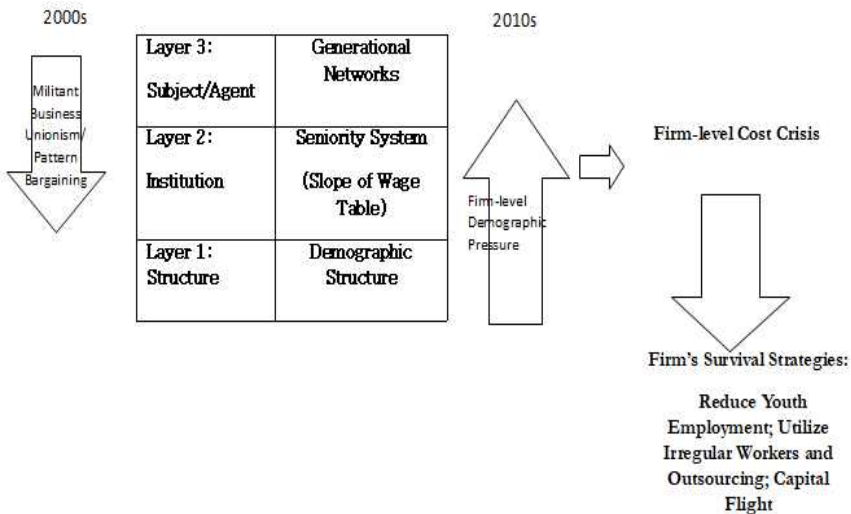
최근 이에 대한 답으로, 인구구조상 최대다수인 386 세대에 주목하는 대중서적이거나 연구들이 축적되고 있다(우석훈·박권일, 2007; 박종훈, 2013; 김정훈·심나라·김항기, 2019; 이철승, 2019b). 이러한 대중서들은 데이터가 부족하거나, 데이터 분석을 동반한 경우에도 상층 노동시장과 가계소득 데이터를 엮어 ‘개연성’을 주장할 뿐, 개별 기업 데이터 분석을 통한 입증을 시도하고 있지 않다. 이에 반해 학계의 적지 않은 연구자들은 개별 기업들이 중고령자들의 고용을 유지하기 위해 실제로 청년세대를 희생시키고 있는지, 즉 세대 간 일자리가 제로섬 관계인지를 2000년대 이후로 꾸준히 연구해 왔다. 실제로 2000년대 들어 50대 장년층 고용과 20대 및 30대 청년층 고용 간에 대체 관계가 존재함이 확인되었다(채창균·장홍근·오은진·이병희·이주호·이만희, 2002; 안주엽, 2011; 이찬영·태원유·김정근·손민중, 2011). 그러나 문제는, 사회학과 경제학의 기존 문헌들 또한, 이 대체 관계가 왜, 어떻게 출현했는지에 관해 답하지 않는다는 것이다. 연공제, 노동조합과 세대 네트워크, 인구구조의 작동을 각기 다른 영역에서 분석했을 뿐, 이 구조와 제도들이 상호 착종하며 일으키는 노동시장 불평등 문제를 간학문적으로 분석하지 않았던 것이다. 이러한 문제의식 아래, 이 논문은 현 50대, 특히 50대 후반의 베이비 부머(1958~1963) 혹은 386 코어 세대(1960~1964)의 기업 내 과잉이 연공제 및 세대 네트워크와 맞물려 기업의 비용위기, 기업 내 젊은 세대의 과소화와 비정규직의 과대화를 초래하는지를 - ‘통합적 관점에서’ - 기업 수준 데이터에 대한 양적 연구를 통해 검증한다.

2010년대 언론이 보도한 대기업과 공기업의 재무구조 약화는, 특정 세대의 점유율과 연공제의 착종을 청년실업 및 비정규직 증가의 원인으로 지목할 만한 단초를 제공한다. 최근 언론은 공기업 KBS가 2018년 6천억의 적자를 기록했음에도, 직원의 70%가 간부급 상위직인 탓에 전체 노동자의 52%가 1억 이상의 연봉을 받는 고임금 구조를 유지하고 있음을 보도하였다(조선일보 2018년 10월 22일 보도는 60%, 52%는 KBS 자체 정정보도 수치). 36개 공기업의 2018년 평균연봉은 7,800만원이었고, 성과급을 합치면 8,000만원 이상으로 추정된다. 5년 전에 비해 624만원 오른 수치이다. 반면 이들 공기업의 당기순이익 규모는 동일 기간 동안 절반으로 줄었다(한겨레, 2019b).

이 글은 이렇게 악화되어만 가는 기업들의 비용위기의 근원으로 ‘인구구조’와 ‘연공제’, 그리고 ‘세대네트워크’ 간의 착종현상과 노동시장에서의 불평등 간의 관계를 경험적으로 분석한다. 또한, 이러한 비용위기에 직면한 기업들이 택한 전략이 ‘비정규직 확대’, ‘외주(간접고용) 확대’, 그리고 ‘청년 고용 축소’였는지를 다양한 방법론을 통해 검증한다. 특히, 이 주장의 가장 중요한 두 축인 ‘세대과잉과 연공제로 인한 기업의 비용위기’와 ‘비용위기로 인한 비정규직의 증대 및 청년 고용 감소’ 주장을 2005~2017년 7개 웨이브의 사업체 패널 데이터(한국노동연구원)를 통해 테스트할 것이다. 이를 통해 세대집단과 기업 활동의 관계에 대한 새로운 이론화를 시도하고, 한국의 노동시장 현실에 걸맞는 정책대안을 제시하고자 한다.

II. 이론적 논의: 세 수준의 거시적 변동과 착종

〈Figure 1〉 Three Layers of Structural Transformation



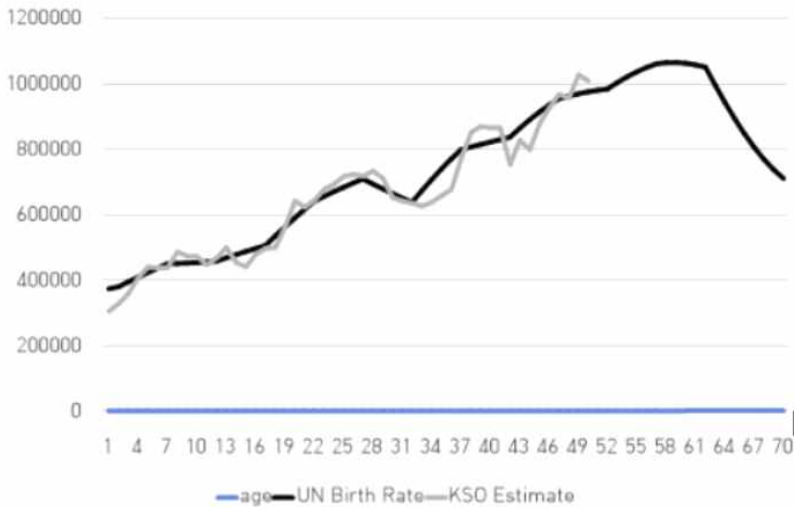
우리는 이 연구에서 세 가지 수준의 거시적 변동에 주목하여 통합적 이론틀(a unified theoretical framework)을 구축한다. 특히, 이 연구는 이 거시적 변동의 세

축이 맞물리는 ‘착종 현상’에 주목한다. 첫째 축은 베이비부머의 장년/노령화로 인한 인구구조의 변동(김기현, 2011)이다. 우리는 거시적 인구구조의 변동이 어떻게 기업 내부 조직 수준의 인구구성 변화로 이어지는지 탐구한다. 둘째 축은 연공제의 제도화(이승렬, 2011)이다. 우리는 한국과 일본에서 경제성장기 자리잡은 연공기반 임금제도가 기업 구성원의 행위와 동기에 어떤 패턴을 만들어 왔는지 논의한다. 셋째 축은 세대 네트워크의 강화(이철승, 2019a; 2019b)이다. 우리는 기업 수준의 공식 조직인 노동조합과 기업 내·외부의 코호트 기반 비공식 사회조직들이 형성해온, 임금교섭의 행위패턴을 분석한다. 이 세 변동은 각기 다른 경로와 과정을 통해 한국사회에 구조화되었다. 이 논문의 주장은 이 세 가지 다른 수준의 요인들이 2000년대 이후 맞물리며 기업에 비용위기를 초래하였고, 2010년대 들어 비용위기에 더 크게 노출된 기업일수록 비정규직을 늘리고 젊은 세대의 고용은 줄임으로써 위기를 모면하려 했다는 것이다. 이 논문은 이러한 미시적 기업 수준에서의 개별적 반응의 총합이 오늘날 청년 고용 위기의 근원이라 본다.

1. 인구구조의 변동과 기업의 인구구조

인구구조 변동(<Figure 1>의 가장 아래 층위)은 개별 기업이 속해 있는 한국 사회라는 생태계 전체의 연령별 분포를 결정지은 깊은 수준의 변동이다. 한국전쟁에 직접 참여하지 않은(따라서 세대의 다수가 생존한), 1930~1940년대 출생 코호트인 산업화 세대의 높은 출산율은 베이비부머 코호트로 이어진다. 한국사회의 베이비붐은 1955년부터 1974년까지 지속되었다. <Figure 2-1>의 검은 실선의 오른편 봉우리에 해당되는 1958~1963년 코호트는 매년 90만명에서 100만명을 넘는 출생자 수로 ‘코어 (1차) 베이비 부머’ 세대로 자리매김한다. 이들은 2010년대에 50대, 2015년대에 50대 중후반에 진입하였으며 오늘날 한국기업 직급의 최상층을 구성한다. 1960년대 중반 감소했던 출생아 수는 반등하여 (<Figure 2-1> 회색 실선의 마지막 부분에서 보여지듯) 1971년 104만명으로 다시 정점을 찍었고(최슬기, 2015) 60년대 중반에서 70년대 중반의 ‘후기 (2차) 베이비부머’ 세대(김태현, 2010)는 현재 40대 중후반에서 50대 중반에 이르러 한국기업 직급의 중상층을 구성하고 있다.

〈Figure 2-1〉 Size of Birth Cohort by Age



Note: 1) Y axis unit: Number of person; X axis unit: age.

2) Built based on 「Survey of Population trends」 of Korean Statistical Office (KSO), 1981-2019. United Nations - World Population Prospects, 1950-2020. Available at http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1B8000G&conn_path=I3.

베이비부머 세대 및 386 세대의 상당수는 1997~1998년 1차 금융위기에 조직의 중간허리를 구성하고 있었기 때문에 윗세대인 산업화 세대와 달리 구조조정을 비껴갈 수 있었다. 이후 아랫세대는 고용이 한동안 동결되었을 뿐 아니라 경기가 호전된 후에도 유연화된 노동시장에서 정규직과 비정규직으로 나뉘어 입사한다. 따라서 이들은 세대의 절대 다수가 정규직으로 입사하여 가장 오래 연공급여의 수혜를 입은 세대이다(이철승, 2019a). 인구학적 코호트 크기가 큰 세대가 ‘시대의 운’까지 향유한 것이다.

이러한 인구구조의 변동을 노동시장 구조변동의 결과로 직결시키는 논의는 ‘세대간 일자리 대체설’이다. 특히 핵심 화두는 베이비부머 세대의 정년연장이 청년층 일자리를 줄인다는 세대간 일자리전쟁설이었다(안주엽, 2011). 고령근로자의 고용이 청년근로자의 고용을 구축한다는(crowd out) 신념도 같은 맥락이다(Palme and Ingemar, 2010; Börsch-Supan and Reinhold, 2010). 우리나라도 2005~2010년 50대 고용률이 1% 증가할 때, 20대 고용률이 0.5% 감소함으로써 세대간 일자리 대체 경향이 보고되었다. 2005년 이후 50대 고용률은 상승한 반면(68.1%→70.9%) 20대 고

용률은 하락세로 전환되었으며(61.2%→58.2%) 특히 2007~2009년 글로벌 경제위기 동안 50대 고용률이 1% 증가하면 20대 고용율이 0.8%로 감소하였음이 보고되었다(이찬영 외, 2011). 채창균 외(2002)의 연구에서도 300인 이상 사업장 1,076개 중 청년층과 중장년층의 고용이 모두 증가한 사업장은 1996년 31.8%에서 2001년 14.9%로 하락한 반면, 중장년층 고용은 증가하고 청년층 고용이 감소한 사업체는 1996년 2.5%에서 1998년 30.3%로, 2001년에는 42.8%로 급증하며 일자리 대체설이 지지된 것으로 보인다. 석재은·이기주(2016)는 세대 간 일자리 대체가 100인 이상 규모의 정규직군에서 두드러질 것이라 예측하였다. 김준영(2011)의 연구는 50대 노동자 비중이 10% 미만일 때는 청년 고용 추정계수가 정(+)의 값을 갖지만, 50대 비중이 커질수록 이 값의 통계적 유의성은 사라졌고, 50대 이상 비중이 40%를 넘어가면 추정계수가 부(-)의 값으로 전환됨을 밝혔다.

거대한 인구 코호트가 가져오는 노동시장의 지각변동은 그 자체로도 의미가 있으나, 우리는 인구구조가 다른 제도적(연공제), 사회 운동적 변동(세대 네트워크의 성장)과 맞물리며 벌어지는 구조적 위기에 보다 주목한다. 또한, 그 위기로 인해 벌어지는 결과의 ‘동학(mechanism)’과 ‘과정(process)’에 주목하여, ‘왜’ 그리고 ‘어떻게’ 이러한 변동이 일어나는지를 인구·세대·제도의 착종 현상을 통해 탐구한다.

2. 연공제의 제도화

<Figure 1>의 두 번째 층은 ‘제도’로, 한국과 일본 기업의 임금 기본틀인 연공제이다. 서구의 기업들과 달리 이 두 사회에서는 근속연수에 따라 표준화된 임금 테이블에 기반해, 같은 입사 코호트는 동일한 수준의 초봉과 임금 상승률을 공유하는 ‘연공제’가 일반화되어있다. 연공급(seniority wages)에 대한 사회과학적 설명으로는 효율성 임금(Akerlof and Katz, 1986), 인적자본(Becker, 1964; Heywood, Jirjahn, and Tsertsvardze, 2010), 그리고 대리인이론(Lazear, 1979; Bayo, Alberto, Galdon-Sanchez and Güell, 2004; Zwick, 2011) 등을 거론할 수 있다. 효율성 임금은 일부 기업(또는 사업체)이 숙련 근로자를 확보하고 동기를 유발하기 위해 전체 근속기간에 모든 또는 일부 근로자에게 시장임금 이상의 고임금을 지불하는 것을 말한다(Akerlof and Katz, 1986). 사피로와 스티글리츠(Shapiro and Stiglitz, 1984)는 완전 고용 하 균형임금이 주어지는 경우 근로자의 태업과 이직이(근로자에게) 손해가 아니기 때문에 기업은 이를 방지하기 위해 효율성 임금을 지급한다고 주장한다. 또한,

에커로프와 실러(Akerlof and Shiller, 2009)는 기업이 효율성 임금을 제공할 경우 근로자는 이에 높은 생산성으로 부응한다고 주장한다. 한국과 일본의 기업에서 연공급은 장기근속 고령근로자에게 효율성 임금을 보장함으로써, 근로자의 충성심과 높은 생산성을 유인하는 것으로 믿어져 왔다.

반면에 인적 자본론은 근속연수에 따른 급격한 임금증가를 기업특수적 훈련에 따른 인적 자본 개선의 결과로 파악한다(Becker, 1964; Heywood et al., 2010). 효율성 임금 및 인적자본론에서 임금은 언제나 추가로 지불된 임금 대비 추가로 향상된 생산성의 값인 한계 부가가치를 반영한다. 그러므로, 동아시아의 연공급이 반드시 효율성 임금론이나 인적자본론의 한계부가가치를 장기적으로 보장하는 지 여부는 불분명하다. 일정 기간 근속 이후 노동자의 생산성이 하락한다고 가정하면, 연공급은 특정 시점 이후부터는 한계 부가가치가 0을 지나 마이너스(-) 값을 가질 수도 있다.

동아시아적 장기고용과 연공급이 생산성과 동행하지 않을 경우를 설명할 수 있는 이론은 대리인 이론이다. 이 이론은 고용주가 동기 유발 수단으로 ‘지연된 보상(delayed compensation)’을 가정하는 암묵적 계약을 근로자들과 맺는다고 본다(Lazear, 1979). 즉, 고용주가 노동자에게 초기에는 한계생산물 가치 이하의 임금을 지불하지만 나중에 그를 상회하는 고임금을 지불한다는 것이다. 이 암묵적 계약은 열심히 일하고 정직하게 충성하려는 인센티브 구조를 정착시킨다. 이 이론은 동아시아 연공급제에서 특정 시점 이후에도 생산성을 상회하는 고임금이 지급되는 근거를 지연된 보상으로 이해한다. 이러한 계약이 유지되기 위해서는 두 가지 조건이 필요하다. 먼저 노동자 입장에서는 (임금을 상회하는 생산성을 보여주는 시기에) 고용주가 미래에 계약을 파기하지 않을 것이라는 신뢰가 전제되어야 하고, 고용주가 특정 시기 이후 근로자의 생산성이 저하되어도 기존의 계약을 파기하지 않아야 한다.

노동시장에서 연공제 계약이 실제로 파기될 가능성이 있는가? 첫 번째 파기 시나리오는 노동측이 주도하는 경우이다. 노동(조합)이 집합행동 능력을 통해, 생산성이 떨어지는 연공계약 말기에 임금 상승을 요구함으로써 생산성과 임금의 격차를 더욱 벌리는 경우가 이에 해당된다. 또한, 노조는 단체교섭에서 근로자 권익을 보호하려 노력하기 때문에 근속기간 연장 효과를 갖는다. 근속기간 연장은 임금과 생산성의 격차 확대와 동일한 효과를 가진다. 더하여 노조는 기존(근속연수가 긴) 근로자에 의해 장악되어 이들의 이해를 대변한다(Kuhn and Robert, 1989). 즉 파업과 같은 자본에 대한 비용증대 위협으로 임금을 높이고, 퇴직시점까지 고용을 보호함으로써(혹은 퇴직시점을 늦춤으로써), 생산성 대비 고비용 임금의 지속기간을 연장시키는 것이다.

대기업일수록 평판 관리에 주의를 기울이기(Booth and Frank, 1996) 때문에 이러한 노조의 요구에 더 적극적으로 응답할 가능성이 높다.

두 번째 파기 시나리오는 자본측이 주도하는 경우이다. 고용주는 임금과 복지비용을 줄이기 위해 (노조에 의해 보호받지 못하는) 장기근속자의 조기퇴직을 권고 혹은 강제함으로써, 이 (지연된 보상론에 입각한) 계약을 종종 파기한다. 근속임금 경사도가 급한 경우 고용주들은 생산성과 임금 차이를 줄이려는 유인을 갖는다. 고령층이 시간제를 원할 경우 수용하거나 조기퇴직을 권유하는 것이다(Zwick, 2011). 헤이우드 외(Heywood et al., 2010)는 연공급이 강한 기업에서 시간제로 고령층 근로자를 채용하는 경향이 있다는 점을 보여준다. 히르쉬, 맥퍼슨과 하디(Hirsch, Macpherson, and Hardy, 2000)는 가파른 근속임금 경사도와 관대한 연금 혜택이 있는 직종에서 고령층 근로자는 상당히 높은 진입장벽을 경험하게 됨을 보고한다. 프리멜, 호르바트, 슈날젠베르거와 빈터-에브머(Frimmel, Horvath, Schnalzenberger, and Winter-Ebmer, 2018)는 기업의 임금 상승이 고령층의 조기퇴직을 야기할 수 있으며, 기업으로 하여금 임금피크제와 같은 임금유연화 추진의 유인을 갖도록 한다고 주장한다.

국내 학계에서도 이러한 연공급의 경제적 존재 이유와 연공급 기울기에 영향을 미치는 주요 요인들에 대한 논의가 축적되어 왔다. 이승렬(2011)은 한일 연공제 비교연구를 통해, 근속연수 대비 임금상승 효과가 한국에선 갈수록 커지는 반면 일본에선 줄어들고 있음을 발견하였다. 강창화·박철성(2016)은 대규모 사업체, 관리·사무직, 무노조 사업체의 임금 연공성이 상대적으로 소규모 사업체, 생산직, 유노조 사업체의 그것보다 높다고 보고한다. 즉 생산직 노조보다는 무노조인 사무·관리직의 근속임금 경사도가 상대적으로 가파르다는 것이다. 이러한 발견은 특정 노동자 집단과 사용자의 인적 관리전략 간의 암묵적 계약이 작동하는 것을 함의한다. 또는 사무직이 생산직에 비해 지식경제 및 세계화의 수혜(Acemoglu, 2003)를 더 크게 받기 때문일 수도 있다. 다만, 이러한 결과가 대기업 생산직 노조가 연공급의 수혜자라는 것을 부정하는 것은 아니다. 관리·사무직의 근속임금 경사도가 상대적으로 급한 동시에 노조조직률이 상대적으로 낮기 때문에 무노조 효과가 상대적으로 큰 것으로 나타날 수 있기 때문이다. 중요한 것은, 이 집단에서 연공급의 높은 경사도로 인해 조기퇴직 압력이 오히려 증대된다는 점이다. 권현지·함선우(2017)는 연공급제 특성이 강할수록 해당 기업의 비정규, 특히 여성 비정규직의 비중이 높아지고 정규직과 비정규직 간 임금 격차도 확대된다는 실증연구 결과를 보여주고 있다. 그들에 따르면

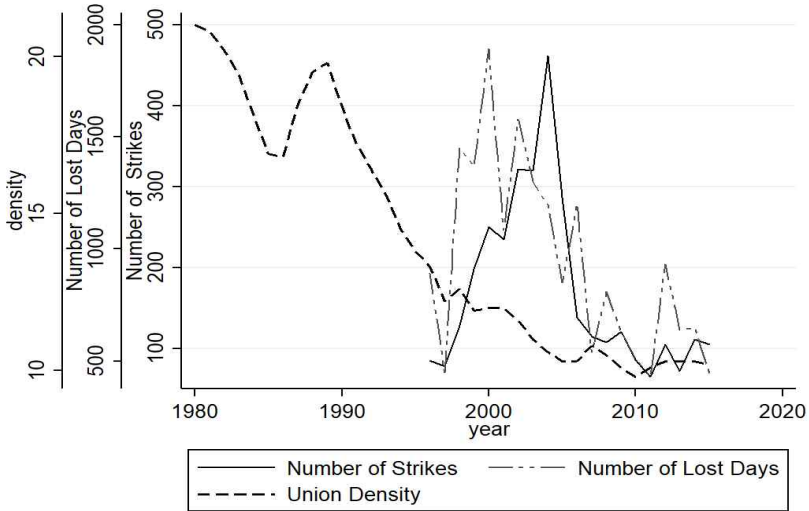
임금 연공성이 강한 상위 10% 업체의 경우 비정규직 비중이 약 32%에 이르고 정규직과 비정규직 간 임금격차도 약 2.4배가 되지만, 하위 10%의 경우 비정규직 비중이 약 15%이고 정규직과 비정규직 간 임금격차가 약 1.3배이어서 상위 10%와 대조적이라는 것이다. 따라서 이들은 임금 연공급제가 노동시장 분절과 긴밀하게 연관된다고 주장한다. 노용진·원인성(2003)은 2002년 사업체패널조사에서 100인 이상 규모를 가진 558개 사업체를 대상으로 비정규직 비율 결정 요인을 토빗모델로 분석한 결과, 연공제(호봉승급제)의 적용 범위 확대와 인력구조의 고령화(50세 이상 고령인력의 과잉고용 여부) 등이 내부노동시장의 비용을 상승시켜 비정규직 고용을 유의하게 증가시킨다고 분석하였고, 우리나라에서 비정규직 고용이 내부노동시장의 보완적 성격보다는 오히려 대체적 성격을 강하게 가지고 있다는 시사점을 도출하였다. 노용진(2007)의 연구도 비임금적 인건비와 평사원의 평균 연봉 등이 비정규 고용 비율에 유의한 정(+)의 관계에 있음을 보여주었다.

연공급제는 고용주로 하여금 조기퇴직 옵션을 행사하도록 하는 제도적 유인의 성격을 지닌다. 남재량(2019)은 한국 노동시장과 같이 강한 연공급제로 임금이 경직된 상황에서 정년연장은 기업의 인건비 부담을 증대시켜, 조기퇴직 증가로 이어질 가능성이 크다고 지적하며 정년연장이 인구 노령화에 대한 만능처방은 아니라고 주장한다. OECD(2018)는 한국에서 장기 근속자가 임금수준에 상응하는 노동생산성을 보여주지 못하거나 승진 기회가 제한되어 있어 일시 해고 또는 조기(명예)퇴직 가능성을 높여 고령층 고용 안정성을 해친다고 지적한다. OECD는 이러한 문제를 해결하기 위해서는 단기적으로 저임금 근로자에 대한 보조금 지급과 함께 임금 피크제를 광범위하게 실시하고, 장기적으로는 연공급제를 성과급 또는 직무급 임금체계로 개편해야 한다고 권고하고 있다.²⁾ 본 연구 또한, 연공급제가 근로자들 간 임금격차를 확대하고 내부자와 외부자 간 노동시장 이중구조를 심화하며, 직무평가가 수반되지 않은 연공급제가 무임승차와 동료 근로자에 대한 착취에 근거해 유지될 가능성에 주목한다.

2) 하지만, 노조 및 노동단체들은 이에 대해 거부감을 보여주고 있다. 예를 들면, 김하영(2019)은 노동의 가격에 대한 사회적 합의가 없는 상황에서 자본에 의해 주도되는 직무평가를 신뢰할 수 없다고 주장한다. 또한, 직무에 따라 다르게 부과되는 노동의 가격이 근로자 간 경쟁과 분열을 조장할 수 있기 때문에 노동조합 입장에서는 기존의 연공급제를 방어해야 한다고 주장한다.

3. 세대 네트워크의 성장

〈Figure 2-2〉 Trends in Union Density and Strike Activities (1996–2015)



Source: Korean Ministry of Employment and Labor: <http://www.moel.go.kr/english/pas/pasMajor.jsp>

두 번째 변동인 연공제의 구조화는 세 번째 수준의 사회 운동적 변동인 세대 네트워크의 성장과 맞물려 진행되었다.³⁾ 우리는 세대 네트워크를 두 차원에서 정의한다. 첫째는 강한 세대 네트워크로, 특정 세대(386 세대)를 중심으로 노동조합(및 정당, 시민단체) 내부와 그 주변에 직접적으로 연결되어 있는 공식·비공식적 코호트(cohort) 기반 네트워크의 총체이다. 둘째는 약한 세대 네트워크로 공식 이익단체에 속해있지 않은, 일상의 동문, 동향, 종교 및 문화 단체의, 동년배 중심의 소규모 네트워크들이다(이철승, 2019a). 이 연구에서는 경험적으로 측정 가능한 첫째 차원의 강한 세대 네트워크를 중심으로 논의를 이끌어 갈 것이다.

3) 이 연구는 이철승(2019a: 5)을 따라, 네 가지 세대의 용법(Kertzer, 1983)-① 친족 계보의 세대; ② 동일 시기 출생과 역사적 사건을 공유하는 코호트; ③ 동일한 생애주기 단계; ④ 특정 역사적 시기의 생존자들-중, ② ‘코호트로서의 세대’에 기반하여 논의를 전개한다. 다만, 이철승(2019a)이 밝혔듯이, 역사적 코호트로서의 ‘세대’는 ‘각인된 기억’과 ‘세대 네트워크’로 구성된다. ‘각인된 기억’이 정치·경제·자연적 격변을 공유했던 ‘정서적 경험’으로서의 공동체 구성원이라면, ‘세대 네트워크’는 이러한 정서적 경험에 기반하여 구성된, 포괄 집단의 사회적 연결망으로서의 잠재적 ‘이익 동원 네트워크(interest-mobilization network)’이자, 부르디외적 의미의 ‘사회적 자본(social capital)’이다.

세대 네트워크는 특정한 자연 혹은 정치-경제적 격변(시기 효과)을 동일 연령대에 함께 겪으며 사회화된 코호트 집단이다. 이러한 자연, 정치, 경제적 격변들은 각 세대집단에 ‘세대의 기회’를 제공하고, 세대집단들은 이 ‘기회’를 집단적으로 ‘인식(perceive)’하게 된다. 인식된 객관적 기회를 선취하기 위해 또래 집단 네트워크를 조직하고 동원하는 ‘전위집단’이 세대 네트워크의 중심을 구성한다. 이 세대 네트워크가 작동할 때, 정당 조직이나 노동조합과 같이 모든 사안에 대해 조직의 전 구성원이 일사분란하게 동원되지는 않는다. 세대 네트워크는 사안별로, 이슈별로 작동하는 컨소시엄에 가까운 느슨한 조직형태이다. 중심을 특정할 수는 있으나, 그 끝을 특정하기는 쉽지 않다. 세대 네트워크에 소속을 주장하는 주체들이 정치, 경제, 사회적 이슈마다 정확히 일치하는 것은 아니기 때문이다. 또한, 모든 세대가 동일한 수준의 세대 네트워크를 발달시키는 것도 아니다. 다만, 특정 세대의 세대 네트워크는 다른 세대에 비해 보다 균질적이고, 더 자주, 더 응집적으로 동원되고, 보다 긴밀하게 성과물을 공유한다.

우리는 기업 내 자본과 노동 간 분배, 노동 내부 분배 문제를 결정하는 고용주와 노동자 간 협상에서 특정 세대 네트워크 - 베이비부머 및 386 세대 네트워크 - 가 중심적인 역할을 한다고 본다. 일차적으로는 1987년 노동자 대투쟁 이후 노동운동의 중심으로 떠오른 민주노총과 한국노총 산하 대기업의 대공장 노조들이 중심에서 있으나, 무노조 기업의 노동자 대표들 또한 세대 네트워크의 이해에 따라 분배협상에 참여한다. 먼저, 노동조합 운동에서 386 세대는 그 윗세대 및 아랫세대와는 질적으로 다른 집단이다. 이 세대는 광주 민주화 운동부터 1987년 직선제 개헌과 노동자 대투쟁에 이르는 민주화 운동과 노동조합운동을 이끌었고, 두 운동 사이의 연대를 추구하였다(은수미, 2005). 다른 어느 세대보다도 대졸자와 고졸자 모두 세대 내부에 조밀하게 구성된 공식·비공식적 ‘세대 네트워크’를 구축함으로써 다른 세대와는 질적으로 다른 수준의 ‘권력자원’을 보유하게 되었을 뿐더러(이철승, 2019b) 세대 내부에 학력을 초월하는 연대의 네트워크 또한 구축되었다. 다음으로 이 386 세대 노동운동 조직가들은 사회의 ‘근본적 혁명적 변혁’을 추구하였다. 이 노선은 1990년대 이후 노동운동 내부에서 점진적 개량화 과정을 밟아왔지만, 근본 변혁의 이념과 에너지는 자본으로부터 ‘노동의 몫’을 확보하는 격렬한 파업투쟁으로 전환되었다. 자본가와의 적대적 대결을 통한 노동의 제몫 찾기 투쟁이 ‘임금상승에 집중하는’(박태주, 2014) “전투적·경제적 조합주의”(노중기, 2008; 조효래, 2010) 노선으로 자리매김한 것이다.

그렇다면, 세대 네트워크의 중핵으로 전투적 경제주의를 30여년 동안 추진해 온 노동조합운동은 국민경제 전체의 노동과 자본 간 관계와, 노동 내부 분배에 어떤 영향을 끼쳤는가? 전투적 경제주의는 노동조합이 자리한 세대 네트워크의 코어 그룹에만 수혜를 가져오는 것이 아니다. 세대 네트워크의 역할은, 전투적 경제주의에 입각해 임금상승 경쟁을 벌이는 기업별 노조 간, ‘선도업체의 임금협상 결과를 확산’시키는데 있다. “현대자동차의 임금 협상이 끝나기를 다들 기다리고 있다가 그 임금상승률만큼 자기들도 올리는”(주저자가 수행한 현대자동차 노조 간부와의 인터뷰 중 발췌, 2014년 7월 현대자동차 울산공장 내 찾집, Lee, 2016), 즉 선도기업의 ‘임금상승률’을 카피하는 패턴교섭이 이루어진다.⁴⁾ 이러한 ‘한국형 패턴교섭’은 같은 그룹의 계열사 간에, 같은 지역의 유사업종의 공장 간, 심지어는 같은 지역 다른 산업의 비경쟁 기업들 간에도 이루어졌다. 노조가 조직된 대기업 대형 제조업 사업장을 중심으로 시작된 “기업별 임금 극대화” 전략(유형근, 2014)은, 지역과 업종, 그룹에 기반한 기업 간 임금상승 경쟁 또한 유발시킨 것이다. 임금 상승의 경쟁적 확산은 지역별, 업종별 노조 지도자들과 그 동년배 인사관리자들의 세대 네트워크를 통해 확산되었다. 따라서 지역과 업종별로 비공식적으로 엮어져 있는 동문 및 선후배 네트워크를 따라 확산된 현대자동차의 임금상승률은 무노조 기업의 노사협의회까지 영향을 미치게 되었다. 결국, 노동조합 없이 ‘노사협의회’만 존재하는 다수 대공장 및 대규모 화이트칼라 사업장들이 한국형 패턴교섭의 최대 수혜자였다. “현대자동차의 임금교섭이 끝나면 하청업체와 납품업체 임금교섭이 시작되고” “현대자동차가 10% 올리면 태화강 건너 SK 가스(에너지)도 그만큼 올리는” 관행이 정착된 것이다(주저자가 2014년 울산 현대중공업 인근 찾집에서 수행한 전현대계열사 노조 간부이자 전민주노총 간부와의 인터뷰에서 발췌, Lee, 2016).

<Figure 2>는 2000년대 중반 노무현 정권 아래서 노동조합들이 벌인 격렬한 파업의 정도를 보여준다. 이 시기, 현대자동차로 대표되는 선도기업의 임금상승은 수평

4) 이러한 선도업체의 임금상승률 적용을 통한 경쟁적 임금상승의 경향을 ‘한국형 패턴교섭’이라 부를만 하다. 나아가, “한국의 선도교섭의 경우, 독일과 같은 임금인상 자제와 근로조건 향상의 공유를 통한 ‘연대의 확산’ 효과가 아닌, ‘각자도생의 확산효과’와 ‘하방압력 효과’를 갖는다.” 선도업체들의 노조 혹은 노동의 대표자들이 경쟁적 임금인상을 요구할 경우, 선도업체들의 사용자들은 이 압박에 해외투자 확대 혹은 비용의 하방 전가로 대처한다. “우선 사내 정규직 고용을 동결·축소하고, 사내 하청 및 비정규직을 확대하며, 기존 비정규직의 임금을 하향조정하는 것이다.” 하청 업체들은 원청업체의 노동이 높은 임금인상을 쟁취했을 경우, 원청 사용자가 그 부담의 전부 혹은 일부를 “자신에게 (단가후려치기를 통해) 전가할 것을 예상, 노조에 임금인상자제를 요구할 가능성이 높고 하청업체의 노조는 이 구조적 압박에 굴복할 가능성이 높다.”(이철승, 2016: 65-66)

적으로는 주변의 다른 대공장 사업장의 임금상승 ‘추격전’을 유발시켰으며, 여타 개별 대기업과 공기업 임금상승의 기준점 역할을 하였다. 결론적으로, 서구 코포라티즘의 선도적 노동조합(예컨대 독일의 IG Metal)이 진보정권 하에서 임금 자제(wage restraint)와 임금 평준화(wage leveling) 확산의 기준점이었다면(배규식·이승협·조용만·김종범·이주희, 2008), 한국의 선도적 노동조합(예컨대 현대자동차)은 경쟁적 임금 상승 확산의 기준점이었다(이철승, 2016).

4. 구조(인구)-제도(연공제)-주체(세대 네트워크)의 착종

그렇다면, 여전히 세대의 ‘전부’가 아닌 ‘일부’만이 참여한 이 세대 네트워크가 어떻게 이 세대와 다른 세대, 그리고 이 세대 내부에 불평등을 초래하였나? 그 변화의 구조적 틀이 인구구조라면, 제도적 틀은 바로 나이와 연차에 맞춰 상승하도록 짜여져 있는 연공제 임금테이블이다. 다음으로 노동조합으로 대표되는 세대 네트워크의 전위조직들이 2000년대 노무현 정권 하에서 벌인 일련의 ‘전투적 경제주의’에 입각한 파업투쟁들과 한국형 패턴교섭은 연공제 임금 테이블의 기울기를 급격히 상승시켰고(이승렬, 2011) 그 기울기는 ‘세대 네트워크’를 타고 광범위하게 확산되었다. 바로 세대 네트워크와 연공제의 착종 효과이다. 이 시기 노조가 존재하는 사업장의 임금프리미엄은 외환위기 이전(1.7%)대비 3배(5.1%)에 달했고(김장호, 2008) 연공제 테이블의 기울기의 경우 최초 입직 근로자 대비 30년 후 임금배율이 3.3배로, 일본(2.4배)과 서유럽(1.7배) 능가하는 세계 최고 수준이다(한국노동연구원, 2015). 2000년과 2010년에 걸쳐 높은 임금상승률과 가팔라진 연공제 임금 기울기는 노조가 조직되어 있지 않은 주요 대기업과 공기업의 화이트 칼라와 블루 칼라 정규직 노동자들에게도 확산되었다.⁵⁾

이러한 상층 대기업 위주 임금 상승 투쟁을 통한 급격한 임금 인상은 하청업체와 비정규직의 임금을 억제하는 효과를 가져 올 수밖에 없었다. 특히, 임시직이나 무기

5) 한 논평자는 “대기업과 공공부문 노동자의 고임금이 반드시 전투적 경제주의를 동반한 것은 아니며, 포철이나 한국노총 산하의 제조 대기업에서도 고임금과 그로 인한 외주화, 사내하청, 신규 채용의 억제에 마찬가지로 현상”임을 지적하였다. 이 논평자는 “민주노총 계열 노조의 전투적 경제주의는 그것에 덧붙여서 노사 간 갈등과 대립, 높은 수준의 임금 요구, 파업을 통한 동원, 작업장 내 다양한 제약, 규제적 관행의 확산 등의 특징을 가짐”을 지적하며 이 둘은 구분하는 것이 바람직하다는 의견을 제시하였다. 우리는 이 의견에 동의하지만, 민주노총 계열 노조의 전투적 경제주의가 임금상승 패턴의 ‘선도적’ 역할을 하였으며 나머지 사업장이 이 선도적 투쟁이 달성한 임금교섭 사안들을 ‘카피’하는 경향이 있었다고 본다.

계약직과 같은 연공급 계약 의무가 없는 (사실상의) 비정규직을 증대시키고, 자회사 설립과 사내하청을 통해 연공급 임금테이블의 초봉과 기율기를 차별화시켰다. 이와 함께 원청 정규직 노조원들은 단체협상을 통해 핵심적이고 상대적으로 안전한 업무를 도맡았고, 사내하청과 외주를 통해 위험 업무는 비노조 비정규직에게 전가시켰다 (조성재·이병훈·홍장표·임상훈·김용현, 2004; 정승국, 2017). 또한, 하청업체 단가 후려치기로 납품가를 억제함으로써(김상조, 2012) 정규직 연공급 임금상승분에 따른 비용 상승을 상쇄하였다. 결국, 상층 대기업 정규직을 중심으로 조직된 노조의 전투적 경제주의와 연공제의 맞물림이, 노동시장 상위 20%와 하위 80% 노동자들 간 임금불평등 확대의 주요 메카니즘인 것이다.⁶⁾ 상층대기업 노조들의 전투적 경제주의가 세대 네트워크를 타고 확산되며 업종과 지역, (재벌계열) 그룹 차원에서 임금의 상향 평준화를 야기했다면, 세대 네트워크와 연공제의 착종은 이 수혜를 고연차 50대 장년층 노동자들에게 집중시켰다. 하지만 이는 당시(2000년대) 기업조직에 커다란 문제를 일으키지 않았다. 세계시장 호경기와 중국 시장 부상은 세계로 사업을 확장하던 한국 대기업들에게 비용 상승 압박을 감당할 여지를 제공하였기 때문이다. 더구나, 기업조직 내 최대코호트를 구성하던 1958~1963년생 출생 코호트는 2000년대 초 중반까지도 다수가 40대, 즉 연공제 사다리의 중간에 머물러 있었다. 우리는 인건비 과대상승으로 인한 기업의 비용위기 문제는 2000년대 후반 들어 불거졌다고 주장한다. 인구의 최대 다수를 차지하는 베이비부머와 1960년대 출생 세대가 조직의 최상층, 연공제의 최상층에 다수로 살아남으면서 한국경제의 구조적 위기가 도래했다고 보는 것이다.

요약하면, 2010년대 한국경제에선 (1) 인구구조 변동, (2) 연공제(기율기)의 심화, (3) (노동조합으로 대표되는) 세대 네트워크의 부상이 맞물리며, 세 가지 현상이 나타났다. 첫째, 두 차례의 외환/금융 위기를 거치며 기업조직의 최대 다수로 살아남은 386 세대의 기업 내·외부에 걸친 강력한 권력자원 조직화 및 행사 능력(이철승, 2019a)은 이 세대가 다른 세대에 비해 기업조직/연공제 상층에 더 과잉 대표(생존) 되는 결과를 낳았다.⁷⁾ 둘째, 이 세대의 노조는 강한 권력자원을 이용한 전투적 임금 상승 투쟁을 통해 임금 테이블의 기율기를 가파르게 만들었고 이 기율기는 세대 네

6) 물론, 대기업 위주로 진행된 자동화와 조직혁신으로 인한 생산성 향상과 앞에서 논의한 ‘효율성 임금’이 상위 20%와 하위 80% 사이의 임금 불평등의 또 다른 요인이기도 하다.

7) 이 세대 네트워크는 2000년대 후반부터 정년연장을 기업별, 산별 단체협상의 주요의제로 밀어붙임으로써 2013년 1차 정년연장(55세→60세)의 제도화를 이뤄냈고, 현재 2차 정년연장(60세→65세)을 통해 연공임금의 최상층 수혜 기간을 더 늘리려 시도하고 있다(한겨레, 2019a).

트위크를 타고 (한국형 패턴교섭을 통해) 비노조기업들로 급속히 확산되었다. 연공제 임금테이블의 가팔라진 기울기는 2000년대 이후 급격히 상승한 상위 20% 대 하위 80% 사이 불평등(이철승, 2017; 2019b; 정준호·남종석, 2019)의 근원이며, 세대 간 불평등과 세대 내 불평등이 동시 상승하게 된(이철승, 2019a) 가장 중요한 배경이다. 셋째, 이들의 조직 상층 장기 점유가 2000년대 들어 더욱 가팔라진 임금상승 테이블(연공제 하의 호봉제) 기울기와 맞물리며 2010년대 기업의 비용위기를 가중시켰다. 기업조직 내에서 수적으로 과대 대표된 이 세대가 향유한 고임금은 결국 기업으로 하여금 청년 고용을 줄이거나 동결하고, 청년층과 고령층 모두에서 비정규직 사용을 늘이는 결과를 가져왔다.⁸⁾

Ⅲ. 가설 구축

우리는 앞의 이론적 주장에 기반하여 경험적으로 검증 가능한 가설을 구축한다. 먼저, 기존 경험연구가 확인하였듯이 2005년 이후 한국의 기업들은 평균적으로 노령화되었을 것이다. 특히 1차 베이비부머 세대(1958~1963)와 386 코어 세대(1960~1964)가 겹치는 1960~1963년 출생 세대가 기업조직 내에서 가장 많이 살아남았을 것이다. 따라서 2010년대 중후반으로 올수록 기업 내 50대 이상 장년층의 비율이 더 높아졌을 것이다.

H1. 2005년에서 2017년에 이르는 기간 동안, 베이비부머 및 386 코어 세대(1958~1964년 출생세대)는 연공제의 중층에서 상층으로 이동하며, 이전 세대(1950년대 초중반 출생 세대)에 비해 더 높은 비율로 살아남으며, 기업의 노동력 구조를 노령화시켰다.

8) 한 심사자는 청년 고용률 감소가 교육수준 향상에 따른 유보임금의 상승 요인에 기인할 수 있다고 지적하였다. 청년 유보임금 상승이 구직기간을 길게 하여 청년 고용에 부정적인 영향을 미치는 측면(최기성, 2016)이 존재하는 것은 사실이지만, 청년의 “직업경력에 부정적인 영향을 미치는 것은 첫 일자리를 획득하기까지의 소요기간이 아니라 첫 일자리의 질과 불안정한 취업경험”이라는 실증 결과 또한 존재한다(이병희, 2011). 청년실업 문제는, 청년층이 좋은 일자리만을 선호하기 때문이라기 보다는, 괜찮은 일자리 수의 감소 및 저임금 비정규직 일자리의 증가와 같은 노동시장의 이중화라는 구조적인 문제가 도사리고 있음을 간과해서는 안 된다. 결론적으로, 우리는 청년 고용의 부진에 유보임금의 문제도 존재하지만 그 정도는 제한적일 것이라 본다.

우리는 베이비부머/386 코어 세대(1958~1963년생)가 50대 초반에 진입하기 시작한 2000년대 후반부터 인구학적 압력에 의한 기업의 비용위기가 시작되었다고 추정한다. 이 세대가 50대 중후반에 이르는 2015년이 되면 (연공제 하) 기업의 과잉 노동비용으로 인한 채산성 위기는 더욱 심각해져, 이 세대의 점유율이 높은 기업일수록, 기업 전체 비용 중 인건비의 비중이 높아졌을 것이라 예상한다. 또한, 베이비부머/386 코어 세대의 점유율이 높아져 가는 상황에서 평균급여가 높은 조직은 매출액 대비 인건비 비중 또한 지속적으로 높아졌을 것이다.⁹⁾

H2-1. 베이비부머 및 386 코어세대(1957, 1958~1963, 1964년생)가 과대 대표된 기업일수록, 전체 매출액 대비 인건비 비중이 높을 것이다.

H2-2. 기업 내에서 베이비부머 세대 및 386 코어 세대가 과대 대표될수록, 또한 동시에 평균급여의 수준이 높을수록, 전체 매출액 대비 인건비 비중이 높아졌을 것이다.

우리는, 베이비부머 세대와 386 코어 세대가 연공제의 상층부로 이동하며 역삼각형 조직구조로 이행하는 기업일수록, 노동비용 지출 압력으로 인해 비정규직을 더 많이 사용할 것이라 가정한다. 전 세계적인 아웃소싱(outsourcing) 보편화와 맞물려 (Kalleberg, 2010; Weil, 2014) 이 세대의 기업 내 생존자들은 노조 및 세대 네트워크의 권력자원을 통해 기업의 핵심 직무(core tasks)는 자신들을 비롯한 정규직 내부자 몫으로 유지하며, 변두리 단순 직무는 기업 외부 파견직이나 기업 내 자회사를 통한 하청, 혹은 직접고용 비정규직을 통해 처리하였다. 이로써, 기업의 핵심 업무를 맡은 정규직에 대한 높은 임금과 관대한 기업복지, 단순직무나 위험업무를 맡은 비정규직에 대한 낮은 임금과 복지체계로부터의 배제가 관행화되면서, 기업조직은 비용위기를 ‘합리적인 수준에서’ 컨트롤 할 수 있게 된 것이다.

이와 더불어, 우리는 연공급 경사도가 가파른 기업들은 (연공급이 과대지급되고 있는) 50대 고용(employment)을 유지하는데 어려움을 겪는다고 본다(Hutchens, 1989; Heywood et al., 2010). 결국, 이러한 기업들은 2010년대와 같은 구조적 위기 상황에서 (강력한 노조가 존재하지 않을 경우) 이 연령대 구성원들을 명예퇴직시키거나 비정규 계약직으로 재고용할 것이다. 전술한 바와 같이 대부분 기업에서 고령

9) 우리는 평균급여가 높은 기업은 연공급 기울기가 높은 기업일 가능성이 크다고 본다. 따라서 연공급 기울기 자료가 존재하지 않는 경우(2005~2013년), 그 대리변수로 평균급여를 사용할 것이다.

층 임금이 이들의 생산성보다 더 높기 때문이다. 따라서, 연공급제 하의 높은 50대 비율은 스스로에 대한 해고 및 계약직으로의 전환 유인을 높임으로써 높은 비정규직 비율을 초래하게 된다.

또한, 우리는 기존의 세대 간 일자리 대체설(채창균 외, 2002; 안주엽, 2011; 이찬영 외, 2011; Palme and Svensson, 2010)과 마찬가지로, 베이비부머 및 386 코어 세대가 많은 기업일수록, 비용위기로 인하여 비정규직을 더 고용하고, 청년세대를 덜 고용할 것이라 예측한다. 특히, 2000년대 이후 비핵심(위험)업무의 경우, 사내 하청이나 임시직 고용, 혹은 사외 파견직 고용을 통해 보다 낮은 비용으로 업무를 수행할 수 있게 되었기 때문에, 1998년 금융위기 이전과 같이 청년세대를 직접 정규직으로 고용하지 않더라도 비핵심업무 수행에 큰 지장이 발생하지 않게 되었다. 이러한 경향성은 ‘대기업일수록, 평균임금 수준이 높을수록, 그리고 노조조직률이 높을수록’ 더욱 심화될 것이다.¹⁰⁾

H3-1. 베이비부머 및 386 코어 세대가 더 많이 대표된 기업일수록 비정규직 및 파견직을 더 많이 사용할 것이다.

H3-2. 베이비부머 및 386 코어 세대가 더 많이 대표된 기업일수록 청년 세대를 덜 고용할 것이다.

마지막 두 가설은 이 연구의 최종 결론인 세대-연공의 착종 및 인구-세대-연공의 착종현상이 비정규직 고용과 청년 고용에 끼치는 영향을 탐구한다. 우리는 베이비부머 및 386 코어 세대가 기업 내에서 많아질수록 비정규직을 더 사용하고 청년 세대는 덜 고용할 것이라 예측하였다. 만일, 개별 기업의 임금 테이블의 기울기가 다르다고 가정할 경우, 특정 세대의 규모와 이 임금 테이블 기울기의 ‘착종’은 어떤 결과를 만들어낼까? 연공제 임금 테이블의 기울기가 급격할 경우, 2010년대 중반, 386 코어 세대는 이 테이블의 사다리를 타고 올라 임금 테이블의 맨 마지막 단계까지 도달했을 것이다. 따라서 이러한 기업은 극심한 비용압박에 시달릴 것이고, 그 돌파구를 비정규직 사용과 청년 고용 축소에서 찾을 것이다.

10) 권현지·함선유(2017: 27 <표 4>)는 ‘고용형태별 근로실태조사’ 2014년 조사 자료를 분석하여, 정규직 평균임금과 임금 연공성이 높을수록, 노조조직률이 높을수록, 그리고 기업규모가 클수록 비정규직 비율이 높음을 발견하였다.

H4. 베이비부머 및 386 코어 세대가 더 많이 대표되고, 연공제의 호봉 임금 테이블 기울기가 급격한 기업일수록, 비정규직을 더 사용하고, 청년 세대는 덜 고용할 것이다.

그렇다면, 이러한 ‘인구구조’와 ‘연공제’의 착종 과정에 ‘세대 네트워크’는 어떤 역할을 하였는가? 우리가 이론에서 예측한 바는 ‘노동조합’이라는 세대 네트워크의 중심조직의 전투적 경제주의에 입각한 선도기업의 임금협상의 결과를 다른 비노조 기업들 또한 따를 것이고, 이러한 효과는 반드시 노동조합이라는 동원조직이 공식적으로 존재하지 않더라도, 비공식 세대네트워크를 통해 ‘패턴화’될 것이라 예측하였다. 우리는 노사협의회 대표의 연령이 386 코어 세대일 경우, 이들이 자신들을 포함한 동세대(386 세대) 동료들과 함께 ‘연공임금제 연합(seniority wage solidarity)’을 (암묵적으로) 결성하여, 이들의 대표로서 연합의 이익을 대변할 것이라 예측한다. 따라서, 노사협의회 노동측 대표가 베이비부머/386 코어 세대인 기업일수록, 동시에 연공제 기울기가 가파른 기업일수록 청년 고용을 더 줄임으로써, 자신들의 연공임금의 혜택을 보존·장기화할 것이라 예측한다.

H5. 노사협의회 노동측 대표의 연령이 베이비부머 코호트일 경우, 연공제 기울기가 높은 기업에서 청년 고용을 줄이는 정도는 더욱 심화될 것이다.

IV. 데이터 및 방법론

이 연구는 노동연구원의 사업체 패널 자료(2005~2017, biannual)를 이용하여 위에서 제시된 가설들을 검증한다.¹¹⁾ 사업체 자료를 이용할 경우 근속기간이 총계 자료이기 때문에 사업체 임금-근속 프로파일에서 순수 근속효과와 개인의 매칭 질(matching quality)을 구분할 수 없다는 한계가 있다. 반면, 경제활동 부가조사(통계청)와 같은 개별 자료를 활용할 경우 고용주 정보를 모르기 때문에 근속과 임금 간

11) 이 연구는, 매출 대비 이익이 -100%보다 더 작거나 +100%보다 더 큰 기업들은 아웃라이어(outlier)로 간주하여 분석에서 제외하였다. 리스트와이즈 딜리션에 기반한 최종 샘플 개수는 모두 포함시킬 경우에 비해 10여개 정도가 줄어들지만, 본문에 보고된 결과와 아웃라이어들을 포함시킬 경우 결과는 거의 차이가 없었다.

의 관계가 기업들 간에 동질적이라고 가정할 수밖에 없다. 이 경우 기업들이 근로자의 동기를 유발하기 위해 전략적으로 연공급을 도입할 가능성이 배제되는 문제가 존재한다(Margolis, 1996). 이러한 한계를 보완하기 위해서는 궁극적으로 사업체 자료와 개별 자료가 (정부의 고용 데이터베이스를 통해) 연계될 필요가 있다. 이러한 연계된 데이터를 이용하여 르바인(Levine, 1993)은 근속·임금 프로파일에서 사업체 간 이질성이 있다는 것을 보여준다. 이 연구에서 우리는 사업체 자료와 개별 자료를 연결시키지는 못한다. 따라서 근속·임금 프로파일에서 다양한 개인 수준의 임금 프로파일은 사업체 수준의 ‘평균임금’으로 대체될 것이다.

에이보드, 크라마츠와 매르폴리스(Abowd, Kramarz, and Margolis, 1999)는 개별 임금함수에 기업특수적인 절편과 연공급 기울기가 포함될 경우 근속 프리미엄이 감소할 뿐더러 기업들 간 연공급 패턴 사이에는 차이가 있음을 밝혔다. 또한 이러한 기업 간 이질성을 고려하지 않을 경우 개별 연공급 추정치가 편의(bias)된다는 것을 보고하고 있다.¹²⁾ 우리는 사업체 수준의 상세한 자료들 덕분에 기업 간의 이질성에 관한 다양한 변수들(기업 규모, 노조조직률, 외국인 지분, 평균임금 수준, 수출비중)을 확보할 수 있었다. 우리의 목적은 개별 기업들이 인구구조와 연공제 하에서 비용 압박을 받는지 여부, 그리고 그러한 비용압박으로 인하여 비정규직 사용을 늘리고 청년 고용을 축소하는지 여부를 밝히는 것이기 때문에 개별 기업 수준의 자료를 분석하는 것으로 충분하다고 본다.

이 연구는 패널데이터의 특성을 살리기 위해 고정효과모델(fixed effects models)을 주로 사용한다. 다음의 회귀식에서 α_i 는 기업 특수적인, 확인되지 않은 이질성(unit-specific unobserved heterogeneity)을 측정한다. 이는 기업에 고유한 업력, 산업, 지역성 등의 요소들을 영향을 n-1개의 더미(dummy) 변수로 통제하는 것과 동일하다. 즉, 고정효과 모델은 효율성(efficiency)을 희생시킴으로써 확인되지 않은 이질성을 제거하여 편의(bias)를 줄이는 모델이다. 우리는 <Table 2>에서 <Table 5>에 걸친 회귀분석에서 이 모델을 주로 사용하여 분석결과를 보고한다.

$$Y_{i,t} = \alpha_i + X_{i,t}'\beta + \epsilon_{i,t}$$

12) 기혼 여성 근로자는 육아 등으로 노동시장에서 경력 단절을 겪을 수가 있다. 성차에 따른 근속의 차이가 존재하는 것이다. 따라서 라제(Lazear, 1979)의 논의에 따르면 남성의 연공급 경사도는 여성의 그것보다 더 가파르다.

하지만, 사업체 패널이 우리가 이용할 주요 변수인 고령층과 청년층 근로자 비중 변수를 2015년부터 다른 기준(55세와 35세)으로 측정하였기 때문에 2015년과 2017년 패널을 그 이전 패널과 연결시켜 사용할 수 없다. 또한, 우리의 이론에 의하면, 인구구조와 연공급, 세대 네트워크가 결합되어 초래되는 비용위기는 2010년대 들어서 가속화될 것이다. 또한, 연공급 임금의 제도 간 차이는 기업 간 차이에서 주로 발생하기 때문에, 고정효과모델만을 사용할 경우, 연공급 제도 간 차이로 인해 발생하는 기업 간 고용패턴의 차이는 포착할 수 없다. 고정효과 모델은 기업 간 차이는 더미변수로 통제하고 기업 내 제도와 전략, 환경의 변화만을 포착하기 때문이다(임금 제도는 대부분의 기업에서 경로의존적이어서 시계열적인 변화가 없을 가능성이 높다). 이러한 고정효과 모델의 한계를 고려, 우리는 2005~2013년 5개 패널로 고정효과를 통제한 시계열 변동 모델을 사용하되, 2015~2017년 자료를 분석할 때는 횡단면 시계열 모델(OLS)을 보충적으로 사용할 것이다.¹³⁾ 다만, <Table 5, 6, 7>에서 OLS를 이용해 추정한 비정규직 비율의 경우, 55세 이상 근로자 비율과 내생성(endogeneity)의 문제가 발생할 수 있다. 55세 이상 근로자 비율과 비정규직비율에 동시에 영향을 주는 관찰되지 않는 변수가 존재할 경우, 회귀식의 기본 가정이 위반되기 때문에 우리는 <Table 8>에서 도구변수(instrumental variable)를 이용한 2SLS(two stage least square)를 사용하여 비정규직 비율을 추정할 것이다.¹⁴⁾ 1단계에서 우리는 도구변수인 정규직 초임(Z)과 다른 통제변수로 55세 이상 노동자 비율을 추정한다.

$$Stage1: 55세 이상 노동자 비율 = \delta Z + \sum \beta_k X + \epsilon$$

다음으로 2단계에서는 도구변수를 통해 추정된 55세 이상 노동자 비율과 여타 통제변수로 비정규직 비율을 추정한다. 회귀분석 결과 보고된 계수 추정치는 02SLS로 55세이상 노동자 비율과 비정규직 비율에 영향을 미치는 알려지지 않은 변인으로 인한 내생성(endogeneity) 편의(bias)로부터 자유로울 것으로 기대된다.¹⁵⁾

13) 2015년부터 노동연구원은 1,200개 기업밖에 남지 않은 원샘플의 한계를 보정하기 위하여 2,400개의 샘플을 추가로 모집하였고 50대 이상 노동자 비율은 55세로 높였다(2013년 이후 시행된 정년연장을 고려한 듯하다). 따라서 2015년 이후 데이터는 그 이전 데이터와 합치는 것도 용이하지 않고, 동일한 모델로 분석하는 것 또한 힘들어졌다.

14) 부록 A에서는 비정규직 비율의 0값이 과도하게 많은 것(절반 가까운 기업들이 비정규직을 쓰지 않고 있음)을 고려, 토빗(Tobit) 회귀 분석을 실시하여 그 결과를 보고한다. 부록의 분석은 토빗 모델에서도 본문의 OLS 분석에서 확인된 결과들이 그대로 지지됨을 보여준다.

15) 본 논문의 전체 가설을 테스트하기 위해서 3SLS(three stage least square)를 채택하는 것도 가

$$Stage2: \text{비정규직비율} = \theta_{2SLS} \widehat{\text{55세이상노동자비율}} + \sum \beta_k X_k + \varepsilon$$

$$Stage2: \text{청년노동자비율} = \theta_{2SLS} \widehat{\text{55세이상노동자비율}} + \sum \beta_k X_k + \varepsilon$$

이 연구의 통제 변수는 다음과 같다. 기업의 인건비 비중, 비정규직 및 청년 고용에 영향을 주는 다른 요인들로, 노조조직률, 기업규모, 평균임금 수준, 산업분야 및 기업조직의 소유형태 등을 통제변수로 사용한다. 또한, 본 연구는 이 가운데 ‘세계화’를 가장 중요한 ‘경쟁이론’으로 상징하고, 가속화된 세계화 효과를 측정하기 위해 매출액 대비 수출비중(%)과 외국인 주주비율(%)을 통제변수로 사용한다.

세계화 변수와 관련, 오토 외(Autor, Dorn, Hanson, and Song, 2014)는 글로벌 아웃소싱의 확대 및 교역 증대와 같은 세계화는 임금 격차에 부정적인 영향을 미친다고 주장하지만, 헬프만(Helpman, 2016)은 기존 연구를 검토한 후에 무역이 임금 불평등을 증대하는 데에 상당한 역할을 하기는 했지만, 그 누적 효과는 크지 않으며 임금 격차의 핵심요인이라고 보기는 힘들다고 판단하고 있다. 국내문헌의 경우, 1993~2005년 기간 제조업 20개 업종을 대상으로 실증 분석한 최요철·이상호(2008)는 세계화가 저학력 임금비중과 생산직 임금비중 하락에 미친 기여도가 각각 10.7%와 11.1%로 추정된다는 결과를 보고한 바 있다. 즉 제조업의 비숙련 노동에 대한 상대적인 수요 감소의 약 10%가 세계화에 기인한다는 점을 보여주고 있다. 1990~2007년 기간 62개 산업별 패널자료를 이용한 김영준·손종철(2014)은 생산소소의 글로벌 아웃소싱의 증대가 숙련노동과 비숙련 노동 간 임금 격차의 확대에 기여하고 그 효과는 외환위기 이후 더 크다는 분석 결과를 보고하고 있다. 2005~2014년 제조업 20개 업종을 대상으로 안정화(2017)도 해외 아웃소싱 확대가 시간당 임금을 하락시키고 그 효과는 산업별로 차별적이지만 외환위기 이후 부정적인 효과가 다소 완화됐다는 분석 결과를 보여주고 있다. 반면에 1999~2006년 제조업 20개 업종을 대상으로 실증 분석한 남병탁(2010)은 협의의 해외 아웃소싱이 사무직과 생산직의 임금 격차를 확대했으나 광의의 아웃소싱은 이에 유의한 영향을 미치지 못했다고 결론짓고 있다. 최남석·남병탁(2012)도 1999~2006년 기간 제조업을 대상으로 아웃

능하다. 그렇게 할 경우, [정규직 초임(도구변수) → 50(55)세 이상 고령노동자 비율 → 인건비 비중 → 비정규직 비율/청년 고용 비율]과 같은 인과 모형을 각 단계마다 통제변수와 함께 테스트하는 3단계 동시추정모델(simultaneous equation models)을 채택하게 된다. 결과는 모든 단계에서 (예측한 대로) 주요 변수들이 통계적으로 유의하다. 다만, 보고의 간결성을 고려, 이 연구는 2SLS 결과만을 보고한다.

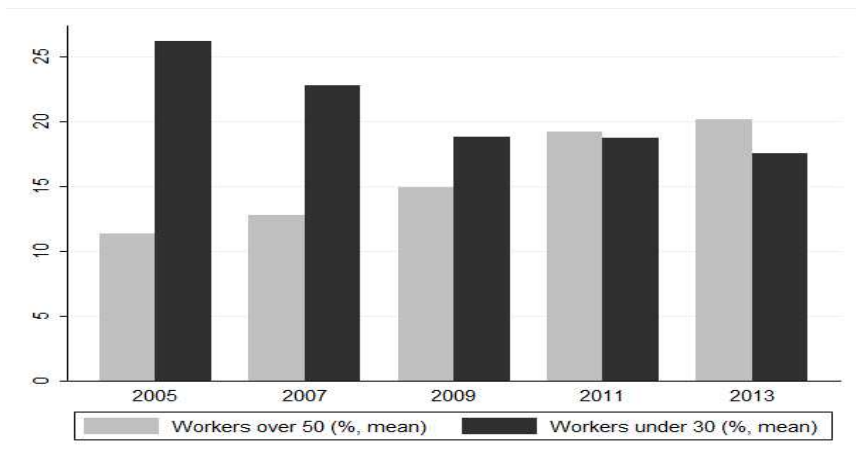
소싱 증가로 인한 임금 격차는 단기 현상이었으며, 장기적으로 생산직의 평균임금이 지속해서 상승했으며, 아웃소싱의 효과는 산업에 따라 차별적이라고 보고하고 있다. 이처럼 세계화가 임금 수준 및 임금 격차에 미치는 효과는 확실히 부정적이지만 산업별로 차별적이고 그 효과의 정도도 시기에 따라 상이하다. 따라서 이 연구는 헬프만(Helpman, 2016)이 주장하는 바와 같이 세계화가 임금 격차의 확대를 결정하는 유일한 핵심요인으로 보기는 힘들다고 본다.

V. 통계 분석

1. 기술통계분석

1) 기업 수준 근로자 연령(세대) 구성의 변화

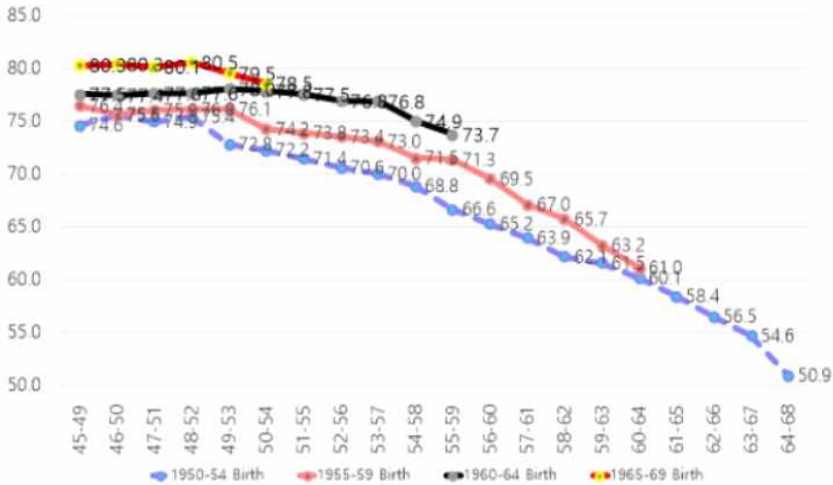
〈Figure 3〉 Trends of Firm-level Proportions of Workers over 50 and Workers under 30, 2005–2013.



Note: Statistics without considering sampling weights.

Source: Workplace Panel Survey, Korean Statistical Office.

<Figure 4> Employment Rates by Cohorts-Age (2004-2016)



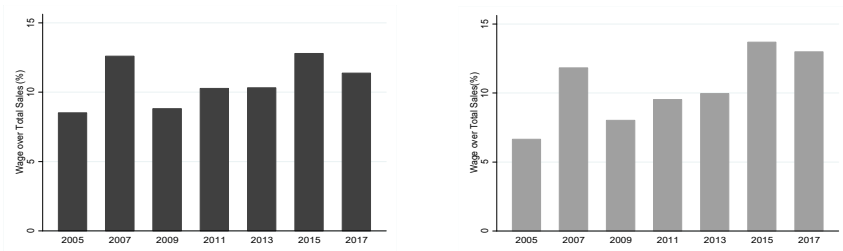
Source: Economically Active Population Survey, Korean Statistical Office.

인구구조의 변동은 2005년과 2013년 개별 기업의 근로자 구성에 어떤 영향을 끼쳤을까? <Figure 3>은, 2005년에서 2013년에 이르는 기간 동안, 각 기업의 50대 이상 근로자 구성이 불과 10년 만에 11.8에서 20%까지 폭증했음을 보여준다(가중치 사용할 경우 21.5%, 노동연구원 기초분석 보고서 추정치는 24.7%). 2015년 변경된 55세 이상 근로자 구성비(기업 간 평균치)도 16.2%이다. 이전 연도와 같이 50세 이상으로 데이터를 수집했을 경우, 20%가 훨씬 넘을 것이다. 2015년부터 추가된 샘플을 고려하진 고려하지 않건, 50대 이상 비중이 폭발적으로 증가하고 있음은 명확하다. 이러한 50대의 전체노동인구에서의 비중 증가는 사업체 패널뿐 아니라 근로형태별 고용실태조사에서도 확인된다. 1차, 2차 베이비붐세대인 1958~1962년생, 1963~1967년생 세대가 기업 조직 내에서 50대에 진입할 때의 비중은 각각 10.6%, 11.2%로 이전 세대(1953~1957년생 세대 8.4%, 1943~1947년생 세대 6.5%)에 비해서 크게 높아졌다. <Figure 4>의 경제활동인구조사 또한 1950년대 출생세대에 비해 1960년생 출생 세대가 고용률 또한 상대적으로 높으며, 50대 진입하면서도 앞 세대에 비해 고용률이 크게 줄어들지 않고 있음을 보여준다. 1950년대 세대가 70% 초반(1950~1954년생)에서 70% 중반의 고용률을 보이며 차츰 감소함에 반해, 1960~1964년생은 70% 후반대, 1965~1969년생은 80퍼센트 초반대의 고용률을 보여주고 있다. 세대별 고용률로는 역대 최고의 고용률이다.

<Figure 3>은 각 기업의 50세 이상 근로자 비율이 폭증하며 30세 이하 청년 근로자 비율은 그만큼 낮아졌음을 보여준다. 청년 근로자 비율은 2005년에 27.4%(샘플 모집 가중치 사용)에서 2013년 16%(샘플 모집 가중치 사용)로 급격히 낮아졌다. 2015년부터 35세 이하로 변경된 데이터에서는 2015년 28.4%, 2017년 29%(샘플 모집 가중치 사용)이다. 청년층 기준을 5년 높여 잡았음에도 2005년과 큰 차이가 없음을 알 수 있다. 그만큼 젊은 청년 근로자 비율이 줄어들었음을 의미한다. 이 전체 평균치의 변동은 개별 기업에서도 확인되는가? 다음 절의 회귀분석은 다른 변인을 통제 후 개별 기업 내부에서 이러한 변동이 발생했는지 검증한다.

2) 시계열상 인건비 증가

<Figure 5> Firm-level Wage Cost Trends (over Total Sales) (2005-2017)



Note: 1) Left: Small to Medium Size Firms (500 Workers ↓) / Right: Large Size Firms (500 Workers ↑).

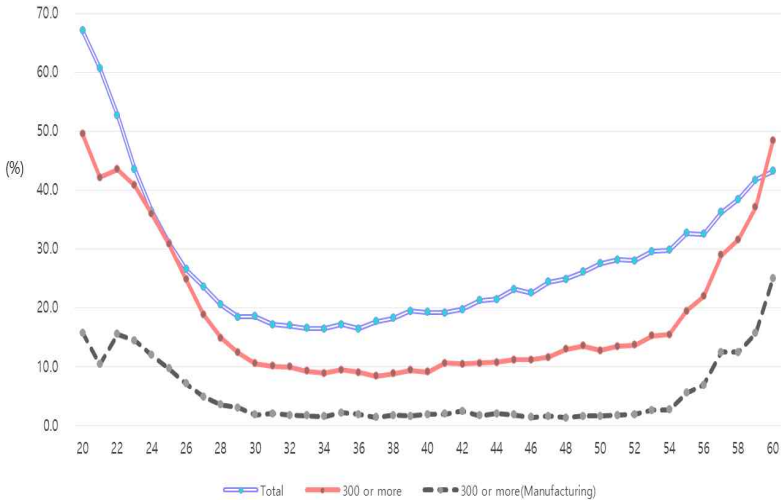
2) Statistics without considering sampling weights.

Source: Workplace Panel Survey, Korean Statistical Office.

<Figure 5>는 동일 기간, 기업의 인건비 비중 또한 가파르게 증가했음을 보여준다. 기업의 인건비 비중은 500인 이상 대기업(<Figure 5> 오른쪽 그래프)에서 더 가파르게 증가했다. 근로자 500인 이하 중소기업에서 인건비 비중은 전체 매출액 대비 2005년 8.5%에서 2015년 12.8%(가중치 사용)로 4.3% 증가하였다(왼쪽 그래프). 동일기간 500인 이상 대기업에서 인건비 비중은 6.6%에서 13.0%(가중치 사용)로 두 배로 폭증하였다. 기업규모에 따라 노동에 대한 자본의 지불능력의 차이가 점점 벌어졌을 것을 고려하더라도, 10년 만에 인건비가 두 배 이상 증가했다는 것은 한국 기업들이 내부에서 변화하는 인구의 연령구조에 제대로 대처하지 못하고 있음을 반증한다. 이러한 경향은 평균임금 수준이 높고, 고령 근로자가 많은 기업에서 더욱 심각하다.

3) 비정규직의 사용

〈Figure 6〉 Proportion of Irregular Workers by Firm Size and Age, 2016



Source: Economically Active Population Survey, Korean Statistical Office.

〈Figure 6〉은 2016년 경제활동 인구조사에 기반, 연령별 비정규직의 비중을 보여 준다. 비정규직 비중은 20대와 50대에서 높다. 전체 분포를 보면 20대에 높은 비중이 30대에는 20% 이하에서 안정화되었다가 50대 중반까지 천천히 상승하다가 50대 중반부터 급격히 증가한다. 이러한 경향은 300인 이상 대기업에서 보다 급격하게 진행되었다. 평균적으로 비정규직 비율은 더 낮지만, 50대 중반에 이르면 300인 이상 대기업에서 비정규직 규모가 급격히 증대함을 알 수 있다. 이는 노동조합이 존재하지 않는 대기업에서 이 연령대의 노동자들을 퇴직시킨 후 계약직으로 재고용했거나, 이들이 다른 기업으로 전직하며 계약직으로 고용되었을 가능성을 시사한다. 30세 이하 청년층에서 비정규직 비율이 높은 경향 또한 중요하다. 이 세대는 다수가 비정규직으로 노동시장에 진입하여, 이 중 일부는 정규직 취업문을 통과하고 나머지는 비정규직으로 남을 가능성이 크다.

과연, 이러한 ‘평균’의 변화 경향은, 기업 내 근로자의 연령변화(노령화)에 따른 인구구조 변화가 인건비 증가를 초래했고, 더 나아가 비용위기에 직면한 기업이 비정규직 사용을 늘리고 청년 고용은 줄였다는 이 논문의 주장을 뒷받침하는가? 그렇

다면, ‘세대네트워크+연공제 → 임금테이블 기울기 변화 → (인구구조 변동으로 인한) 기업의 비용 상승 압력 → 비정규직 착취/청년 고용 축소’의 인과 가설이 개별 기업 단위에서 하나의 ‘메커니즘’으로 작동하였을까? 다음 장의 회귀분석은 사업체 패널 내에서 사용 가능한 통제변수들을 고려하면서, 이 글의 주요 주장들을 하나씩 테스트한다.

2. 회귀 분석 결과

〈Table 1〉 Regression Results Predicting Proportion of Workers over 50 and under 30 Fixed Effects Models, WPS 2005-2013

| | (1) Proportion over Age 50 (2005-2013) | (2) Proportion under Age 30 (2005-2013) | (3) Proportion over Age 50 (2007-2013) | (4) Proportion under Age 30 (2007-2013) |
|-------------------------------|---|--|---|--|
| Year Linear Trend | 1.102*** (20.34) | -1.059*** (-14.03) | 1.196*** (16.06) | -0.856*** (-8.647) |
| Firm Size (Natural Log) | -0.000355 (-0.721) | 0.000344 (0.502) | 0.0000428 (0.0637) | 0.000924 (1.033) |
| Foreign Share (%) | 0.0120 (0.881) | 0.0186 (0.984) | 0.00926 (0.579) | 0.0146 (0.684) |
| Union Density | 0.0207 (1.505) | 0.00551 (0.287) | -0.0232 (-1.335) | 0.00983 (0.425) |
| Average Wage (Natural Log) | -0.345 (-1.154) | 1.007* (2.418) | -0.0279 (-0.0784) | 1.176* (2.485) |
| Export (% of Total Share) | | | -0.000810 (-0.0607) | -0.0139 (-0.786) |
| Constant | -2197.4*** (-20.24) | 2145.1*** (14.18) | -2386.1*** (-15.98) | 1736.4*** (8.739) |
| Observations | 6479 | 6479 | 5249 | 5249 |
| R ² | 0.094 | 0.046 | 0.078 | 0.024 |

Note: t statistics in parentheses: + p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001.

<Table 1>은 첫 번째 가설을 고정효과 모델을 통해 테스트한다. 모델 1에서는, 2005년에서 2013년에 이르는 시기, 2,272개의 무작위 추출된 국내 기업들에서 50세 이상 고령노동자는 증가일로에 있었음이 ‘연도선행변수’를 통해 드러난다. 곧, 기업 규모, 평균임금 수준, 노동조합조직률, 외국인 소유지분의 동일 기업 내 시계열상의 변화가 동일하게 움직였다고 가정한 상태에서, 또한 기업 간 모든 속성상의 차이(예를 들면 시간의 흐름에 따라 변하지 않는, 기업과 기업 사이의 산업 특성의 차이)를 통제한 상황에서 개별 기업 내부에서 고령 노동자가 매년 1.1%씩 늘어났음을 의미한다(1.96이 넘으면 유의미한 것으로 판단되는 T 값이 20에 이를 정도로 강력하다).

<Table 1>의 모델 2는 산업 혹은 기업 간 속성의 차이를 모두 동일하다고 가정한 상태에서 30세 이하 노동자 비중이 2005년에서 2013년 사이 매년 1.1%씩 줄어 왔음을 보여준다. 50세 이상 노동자 비중이 늘어나는 추세 속에서 30세 미만 노동자 비중을 기업들이 줄여왔음이 드러난다.

모델 3과 4는 동일한 모델에 수출입 비중 변수를 추가한 것이다(2005년에는 이 변수가 존재하지 않아 분석에 해당 연도 데이터가 포함되지 않았다). 수출입 변수는 이 두 연령그룹의 크기에 아무런 영향을 끼치지 않는다. 연도선행변수의 유의도와 계수의 크기는 50세 이상 고령 노동자 모델에서는 큰 변화가 없고, 30세 이하 청년 모델에서는 다소 감소하였지만, 전반적인 감소 경향에 변화는 없다. 이러한 발견은 기존의 세대 간 일자리 대체설을 경험적으로 테스트한 연구들의 발견(채창균 외, 2002; 안주엽, 2011; 이찬영 외, 2011)을 재확인하는 것이다.

〈Table 2〉 Regression Results Predicting Proportion of Wage Costs (over Sales)
with Proportion of Workers over Age 50(55) Cross-Sectional OLS, WPS 2005 to 2017

| | (1) Wage over Sales 2005 | (2) Wage over Sales 2007 | (3) Wage over Sales 2009 | (4) Wage over Sales 2011 | (5) Wage over Sales 2013 | (6) Wage over Sales 2015 | (7) Wage over Sales 2017 |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Proportion over Age 50 (or 55) | 0.0913* (2.159) | 0.118** (2.738) | 0.0788* (2.274) | 0.0823** (3.158) | 0.0916** (3.162) | 0.210*** (7.082) | 0.174*** (6.145) |
| Firm Size (Natural Log) | -0.000649* (-2.573) | -0.000829** (-2.724) | -0.000586 (-1.000) | -0.00107*** (-3.456) | -0.00120** (-2.979) | -0.00179** (-3.158) | -0.00200** (-3.256) |
| Foreign Share (%) | 0.00483 (0.429) | -0.0173 (-1.147) | 0.0131 (0.936) | 0.00157 (0.100) | -0.000473 (-0.0302) | -0.0414* (-2.375) | -0.00545 (-0.298) |
| Union Density | -0.0426*** (-4.920) | -0.0608*** (-5.559) | -0.0476*** (-4.532) | -0.0402*** (-3.971) | -0.0485*** (-4.126) | -0.0582*** (-4.979) | -0.0734*** (-6.792) |
| Average Wage (Natural Log) | 1.286*** (6.527) | 2.084*** (6.825) | 1.611*** (6.364) | 1.859*** (6.918) | 1.603*** (5.887) | 3.036*** (8.799) | 2.652*** (9.453) |
| Export (% of Total Sales) | | -0.0203 (-1.568) | -0.0263** (-3.268) | -0.0109 (-1.172) | -0.0283** (-3.163) | -0.00412 (-0.359) | -0.0113 (-1.227) |
| Constant | 0.473 (0.421) | 10.85** (3.109) | 4.991* (2.438) | 4.255* (2.149) | 0.731 (0.393) | -2.148 (-1.208) | -3.287+ (-1.657) |
| Observations | 1228 | 1328 | 1309 | 1325 | 1274 | 2079 | 1943 |
| R ² | 0.394 | 0.473 | 0.411 | 0.449 | 0.448 | 0.555 | 0.485 |

Note: 1) 16 large industry dummy variables are not shown (reference category = Manufacturing); Three business form variables are not shown (reference category = individual business).

2) t statistics in parentheses: + p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001.

<Table 2>는 50대 노동자 비중이 기업의 매출액 대비 인건비 비율에 미치는 영향을 테스트한다. 모델 1부터 5까지, 매년 1,200개에서 1,300여개의 무작위로 표집된 기업에서 50대 노동자가 더 많은 기업에서 인건비 부담이 더 큰 지를 (시계열 분석이 아니라) 기업 간 횡단면 분석을 통해 비교한 것이다. 모델 1의 경우, 50대 이상 근로자 비중이 인건비에 미치는 영향은 통계적으로 유의미하지만, 강력하지는 않다. 2005년만 해도, 50대 이상 근로자에 지급되는 연공급의 크기가 크지 않았던 탓이다. 또한, 당시 50대 이상 근로자의 점유율이 높지 않았을 뿐더러, 연공급 테이블의 최상층에 도달한 노동자가 그리 많지 않았기 때문이기도 하다. 2000년대 계속된 임금인상과 그로 인해 가팔라진 연공급 임금 테이블의 기울기가 기업의 비용구조에 충격을 주기 시작한 것은 2000년대 후반부터이다. 모델 2는 인구 구조상 최대 코호트인 1958~1963년생이 50대에 진입하기 시작한 2007~2008년 무렵부터 50대 이상 근로자 비중이 인건비 비중에 유의미한 영향을 주기 시작했음을 입증한다. 모델 3(2007년)부터 모델 5(2013년)까지 50대 비중이 큰 기업일수록, 기업의 인건비 비중은 더 크고, 그 통계적 유의성은 갈수록 강화된다. 2011년과 2013년에 이르면, 50대 비중의 인건비에 대한 정(+)의 효과는 0.01 수준에서 유의하다. 이러한 결과는, 50대 이상 노동자 비율이 높은 기업에서 인건비 비중 또한 클 것이라는 본 논문의 두 번째 가설을 지지한다. 55세 이상 노동자 비중으로 변수의 정의가 바뀐 2015년부터는(모델 6과 7), 회귀계수의 크기는 더욱 커지고 통계적 유의도 또한 더욱 상승한다. (산업 및 여타 변수를 통제한 상황에서) 55세 이상 노동자가 1% 더 큰 기업은 매출 대비 임금 비중이 0.2% 더 높다(모델 6).

〈Table 3〉 Regression Results Predicting Proportion of Wage Costs (over Sales) with Proportion of Workers over Age 50(55) and Average Wage Level: Fixed Effects Models and Cross-Sectional OLS, WPS 2007 to 2017

| | (1) FE Wage over Sales 2007-13 | (2) FE Wage over Sales 2007-13 Small to Medium Firms | (3) FE Wage over Sales 2007-13 Large Firms | (4) OLS Wage over Sales 2015 | (5) OLS Wage over Sales 2017 |
|-------------------------------|---|---|--|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Proportion over Age 50 | -0.178 ^{***} (-9.209) | -0.142 ^{***} (-6.275) | -0.213 ^{***} (-4.954) | -0.223 ^{**} (-3.174) | -0.0771 (-1.309) |
| Average Wage (Natural Log) | 3.135 ^{***} (14.36) | 3.578 ^{***} (13.90) | 3.967 ^{***} (7.872) | 0.894 [*] (2.340) | 1.335 ^{***} (4.029) |
| Over 50 # Average Wage | 0.0620 ^{***} (10.06) | 0.0456 ^{***} (6.437) | 0.0864 ^{***} (5.620) | 0.161 ^{***} (6.357) | 0.0905 ^{***} (4.261) |
| Firm Size (Natural Log) | 0.00250 ^{***} (6.815) | 0.0196 ^{***} (7.027) | 0.00153 ^{***} (3.592) | -0.00172 ^{**} (-2.880) | -0.00200 ^{**} (-3.147) |
| Foreign Share | -0.00757 (-0.866) | -0.0121 (-1.172) | 0.00513 (0.339) | -0.0363 [*] (-2.092) | -0.00703 (-0.365) |
| Union Density | -0.00672 (-0.707) | -0.000544 (-0.0508) | -0.00354 (-0.179) | -0.0515 ^{***} (-4.387) | -0.0680 ^{***} (-6.167) |
| Export (% of Total Sales) | 0.0157 [*] (2.153) | 0.0220 ^{**} (2.680) | -0.00579 (-0.413) | -0.0108 (-0.915) | -0.0141 (-1.536) |
| Constant | -0.459 (-0.583) | -3.898 ^{***} (-3.683) | -4.075 [*] (-2.122) | 3.599 [*] (1.969) | 1.023 (0.510) |
| Observations | 5246 | 4226 | 1014 | 2079 | 1943 |
| R ² | 0.158 | 0.137 | 0.220 | 0.582 | 0.503 |

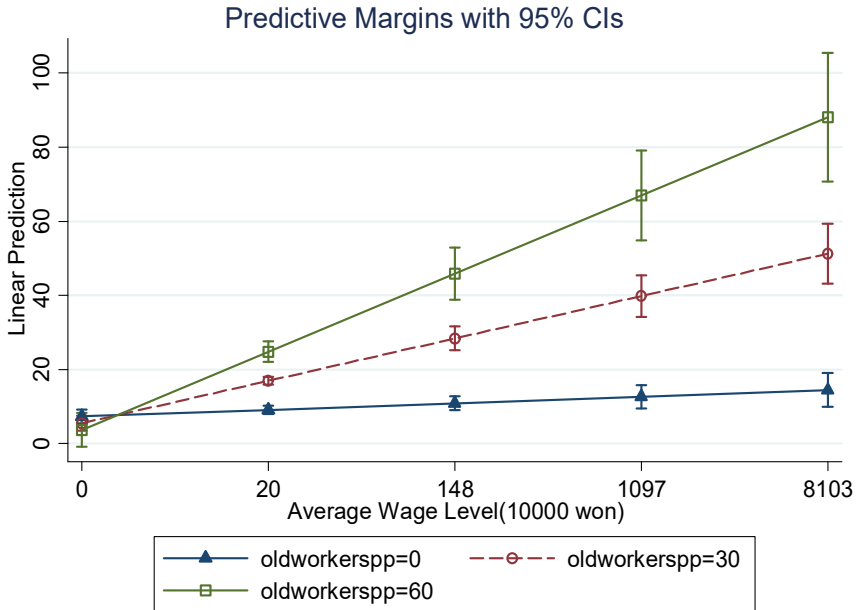
Note: 1) t statistics in parentheses: + p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001.

2) Models 4 & 5: 16 large industry dummy variables are not shown (reference category = Manufacturing).

3) Three business form variables are not shown (reference category = individual business).

4) 2005 module is dropped due to the absence of 'export' variable. The inclusion of 2005 module doesn't alter the results.

(Figure 7) Visualization of the Effects of Proportion of Workers over Age 50(55) on Wage Costs (over Sales), Conditioned by Average Wage Level (Based on Table 3 Fixed Effects Model 1)



<Table 3>의 모델 1, 2, 3은 기업별 평균임금 수준과 50대 이상 근로자 비중이 상호작용을 통해 기업의 인건비에 어떤 영향을 끼치는지 (가설 2-2)를 테스트한다. 고정효과 모델이기 때문에 기업 간 차이는 통제되고, 기업 내부의 시계열 변화의 추정된 평균값의 통계적 유의도를 검증한다. 여기서 주 변수는 50대 근로자 비율이다(평균임금은 조건변수). <Figure 7>은 근로자당 평균임금이 아주 낮은 경우 (근로자 수, 즉 기업의 크기를 통제하는 전제 하에) 50대 근로자 비율이 매출액 대비 인건비 비중에 끼치는 영향(기울기)은 부(-)이거나 0에 가까움을 보여준다. 그렇다면, 여기서 근로자당 평균임금이 높은 회사에서 갈수록 50대의 비율이 증가한다면 무슨 일이 벌어질까. 모델 1은 이 가능성을 테스트한다. 모델 1에 기반하여 추정치를 제시한 <Figure 7>은 평균임금이 높아질수록, 50대 비율이 인건비를 상승시키는 정도는 극적으로 높아짐을 보여준다. 그 정도는 <Figure 7>의 상단의 선형 그래프들

을 통해 나타난다. 낮은 평균임금 수준에서 부(-)의 관계였던 50대 비율과 인건비 비율은 높은 평균임금에서는 정(+)의 관계로 뒤집어졌다. 50대 비율이 높을수록 매출액 대비 인건비는 극적으로 상승하는 것이다. 그 통계적 유의도 또한 0.001에서 의미가 있을 정도로 높다(t 통계치=10.51). 이는 통상적인 고정효과 모델에서는 관측하기 힘든 수준의 유의도이다. 이 경향성은 500인 이하 중소기업(모델 2)과 500인 이상 대기업(모델 3)으로 나뉘서 보아도 동일하다. 단 모델 3의 근로자 500인 이상 대기업군에서 상호작용항의 계수의 크기가 (모델 2의 계수에 비해) 두 배가량 큼에 주목해야 한다(모델 2에서는 0.086, 모델 3에서는 0.161). 이는 <Figure 5-2>의 기술통계분석과 일치하는 결과이다. 물론, 대기업일수록, 기술 개발, 규모의 경제, 자동화 설비투자 등을 통해 인건비 비중의 상승을 감당할 수 있는 여지는 높을 것이고 실적에 따른 보상을 할 유인은 더 클 것이다. 따라서 이런 기업에서 평균임금 상승의 폭이 컸겠지만, 동시에 하청기업과 비정규직을 착취함으로써 증대된 정규직 내부자의 인건비 부담을 감당했을 가능성 또한 크다.

<Table 3> 모델 4의 2015년 기업 간 횡단면 분석에서도 동일한 55세 이상 근로자 비중과 평균임금이 여전히 강력한 상호작용 효과를 갖고 있음을 보여준다. 기업 내 시계열 분석 뿐 아니라, 기업 간에도, 높은 평균임금을 가진 기업에서 55세 이상 장기근속, 높은 임금 근로자가 과잉될 경우, 기업의 인건비 비중은 더 높음을 보여준다. 이는 상호작용 모델을 통해 55세 이상 비중과 높은 (평균)임금이 겹쳐 발생할 경우, 노조의 보호를 받는 정규직이 (모델에) 포착되기 때문이다. 시계열 분석(고정효과 모델 1-3)과 횡단면 분석(모델 4-5) 결과는, 기업 내 인구구조 변화로 인한 고령 근로자 확대와 높은 임금이 맞물릴 경우 기업의 비용위기를 초래한다는 가설 2-2를 설득력 있게 지지한다.

〈Table 4〉 Regression Results Predicting the Effects of Proportion
of Workers over 50(55) on Proportions of Irregular Workers
and Indirectly Employed Workers, Fixed Effects Models, WPS 2005–2013

| | (1) Proportion Irregular Workers | (2) Proportion Indirectly Employed | (3) Proportion Irregular Workers | (4) Proportion Indirectly Employed |
|-------------------------------|---|---|---|---|
| Year=2007 | -1.005 (-1.614) | -1.438 (-0.449) | | |
| Year=2009 | -2.758*** (-4.220) | -9.723** (-2.894) | | |
| Year=2011 | -2.095** (-3.046) | -7.223* (-2.043) | | |
| Year=2013 | -2.885*** (-3.877) | -8.810* (-2.304) | | |
| Year | | | -0.0980 (-1.512) | -0.828* (-2.492) |
| Proportion over Age 50 | -0.0476 (-1.460) | -0.0591 (-0.352) | 0.0232 (1.185) | -0.0129 (-0.128) |
| Year=2007 # over 50 | 0.00647 (0.186) | -0.198 (-1.107) | | |
| Year=2009 # over 50 | 0.103** (2.956) | 0.0498 (0.277) | | |
| Year=2011 # over 50 | 0.119*** (3.471) | 0.0577 (0.328) | | |
| Year=2013 # over 50 | 0.126*** (3.634) | 0.0948 (0.532) | | |
| Firm Size (Natural Log) | 0.00351*** (6.244) | 0.000650 (0.224) | 0.00276*** (4.641) | 0.000515 (0.168) |
| Foreign Share | -0.0223 (-1.439) | -0.0109 (-0.136) | -0.0183 (-1.181) | 0.00254 (0.0319) |
| Union Density | -0.0452** (-2.876) | 0.115 (1.426) | -0.0490** (-3.110) | 0.114 (1.408) |
| Average Wage (Natural Log) | -1.403*** (-4.103) | 4.799** (2.730) | -1.381*** (-4.037) | 4.786** (2.728) |
| Firm Size # over 50 | | | 0.0000699** (2.786) | -0.0000263 (-0.204) |
| Constant | 12.78*** (10.16) | 4.958 (0.766) | 208.0 (1.602) | 1663.6* (2.498) |
| N of Cases | 6479 | 6479 | 6479 | 6479 |
| (within) R ² | 0.030 | 0.006 | 0.024 | 0.003 |

Note: 1) t statistics in parentheses: + p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001.

2) In models in Table 4, export variable, when included, was not significant in any meaningful way. Therefore, the variable was dropped to include the 2005 module. The results for the rest of the variables were almost identical with or without the export variable.

그렇다면, 50대 근로자의 높은 점유율로 인해 비용위기에 노출된 기업들이 비정규직을 더 많이 고용하는가? <Table 4>에서는 50세 이상 근로자 비율이 기업의 비정규직과 간접고용 비율에 미치는 영향(가설 3-1)을 추정하기 위해 2005~2013년 5개 조사연도(wave) 데이터에 대한 고정효과 회귀분석을 시행하였다. 모델 1은 주 변수인 연도변수(year dummy terms)와 50세 이상 근로자 비율(조건변수)의 상호작용 효과를 테스트한다. 사례 수를 늘리기 위해 (통계적으로 무의미한) 수출입 비중 변수는 제외하였다. 이 모델은 두 가지 다른 경향을 가정한다. 곧, 이 모델은, 50세 이상 근로자 비율이 낮은 기업에서는 해가 갈수록 비정규직을 덜 사용하지만, 50세 이상 근로자 비율이 높은 기업에서는 해가 갈수록 비정규직을 더 사용할 것이라는 상반된 경향을 동시에 테스트한다. 결과는 우리의 가설을 지지한다. 2013년의 경우, 50세 이상 근로자 비율이 낮은 기업들은 2005년에 비해 비정규직을 덜 쓰고 있지만, 50세 이상 근로자 비율이 높은(22% 이상) 기업들은 2005년에 비해 비정규직을 더 쓰고 있는 것으로 추정되었다. 이 결과는 알파가 0.001 수준에서 통계적으로 유의하다(연도 더미 $t=3.877$; 상호작용항 $t=3.634$). 반면, 동일한 시기 50세 이상 근로자 비율과 연도항과의 상호작용 효과는 간접고용 비율에 대해서는 통계적으로 유의미한 효과를 갖지 않았다(모델 2).

모델 3은 기업 규모(주 변수)와 50세 이상 근로자 비율(조건 변수)이 비정규직 비율에 대해 갖는 상호작용효과를 테스트한다. 우리는 이 모델에서 기업규모가 큰 회사일수록 비정규직 비율이 더 높을 것이고, 이러한 경향은 50세 이상 근로자 비율이 높을수록 더 심화될 것이라 가정한다. 결과는 우리의 가정을 강하게 뒷받침한다. 대기업에서 50세 이상 근로자가 과잉화될 때 비정규직 비율이 증가하는 것이다. 우리는 두 가지 메커니즘으로 이 경향을 설명한 바 있다. 한 가지는 50대 이상 정규직이 연공급 사다리를 타고 임금테이블 최상층에 이르렀을 때 기업은 비용위기에 직면할 것이고, 이 해결책으로 비용이 적게 드는 임시직이나 파트타임 노동자를 더 많이 고용할 것이다. 또한, 50대 이상 고임금 노동자들의 일부 혹은 상당수를 퇴직시킨 후 비정규 계약직으로 다시 고용할 것이다.

모델 4에서 간접고용을 종속변수로 테스트 했을 경우에는 기업 규모와 50세 이상 근로자 비율이 상호작용효과가 통계적으로 무의미했다. 다만, 모델 2와 4의 통제 변수 중, 고임금 사업장일수록, 즉 평균임금이 높을수록 간접고용 비율이 높은 경향이 있음은 주목할 만하다(알파 값 0.01에서 유의미함). 이 경향은 다음의 횡단면 분석에서도 다시 논의될 것이다.

〈Table 5〉 Regression Results Predicting the Effects of Proportion of Workers over 50(55) on Proportions of Irregular Workers and Indirectly Employed Workers, Cross-Sectional OLS Models, WPS 2015 & 2017

| | (1) Proportion Irregular Workers 2015 | (2) Proportion Indirectly Employed 2015 | (3) Proportion Irregular Workers 2017 | (4) Proportion Indirectly Employed 2017 |
|-------------------------------|---|---|---|---|
| Proportion over Age 55 | 0.198*** (4.764) | -0.0205 (-0.132) | 0.197*** (4.983) | 0.600* (2.279) |
| Firm Size (Natural Log) | 0.00280** (2.693) | 0.00608* (1.966) | 0.00175 (1.402) | -0.00285 (-1.088) |
| Foreign Share | 0.0601* (2.383) | 0.105 (1.350) | 0.00147 (0.0737) | 0.0405 (0.748) |
| Union Density | -0.0360* (-2.346) | -0.146 (-1.309) | -0.0261* (-2.068) | -0.111+ (-1.798) |
| Average Wage (Natural Log) | 0.0203 (0.0433) | 7.550+ (1.882) | 0.274 (0.589) | 9.495** (2.723) |
| Export (% of Total Sales) | -0.0339** (-2.751) | -0.185** (-3.266) | 0.0252 (1.435) | -0.163+ (-1.956) |
| Constant | -2.105 (-0.755) | -16.22 (-1.637) | -5.456** (-2.671) | -27.01 (-1.545) |
| Observations | 2079 | 2079 | 1944 | 1944 |
| R ² | 0.259 | 0.063 | 0.180 | 0.036 |

Note: t statistics in parentheses: + p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001.

<Table 5>는 55세 이상 근로자 비율이 기업의 비정규직과 간접고용 사용에 미치는 영향을 2015년 및 2017년 데이터를 이용하여 횡단면 회귀분석을 시도한다. 모델 1(2015년)과 모델 3(2017년) 모두, 55세 이상 고령층의 비중이 높은 기업의 경우, 기업 내 비정규직고용이 더 높음을 보여준다(2015년 이전 데이터와 달리, 2015년 사업체 패널부터는 비정규직에 무기계약직이 포함된다). 이 관계는 2015년과 2017년 모두 알파 값 0.001에서 유의미하다. 하지만, 고령 근로자 비율이 간접고용 사용에 미치는 영향의 경우, 2015년은 통계적으로 무의미하며(모델 2), 2017년은 알파 값 0.05 수준에서 유의미하다(모델 4). <Table 5>의 결과들은, 55세 이상 고령 근로자 비율이 기업의 비정규직 사용을 증대시킴을 경험적으로 입증한다. 다만, 앞서 밝혔듯이 모델 1과 3은 이들 55세 이상 고령 근로자가 비정규직으로 전환되면서 비정규직 비율이 증가했을 가능성을 내포한다. 남재량(2019)의 연구는 강한 연공급제가 초래하는 인건비 부담이 고령노동자층의 조기퇴직을 유발함을 보여주었는데, 모델

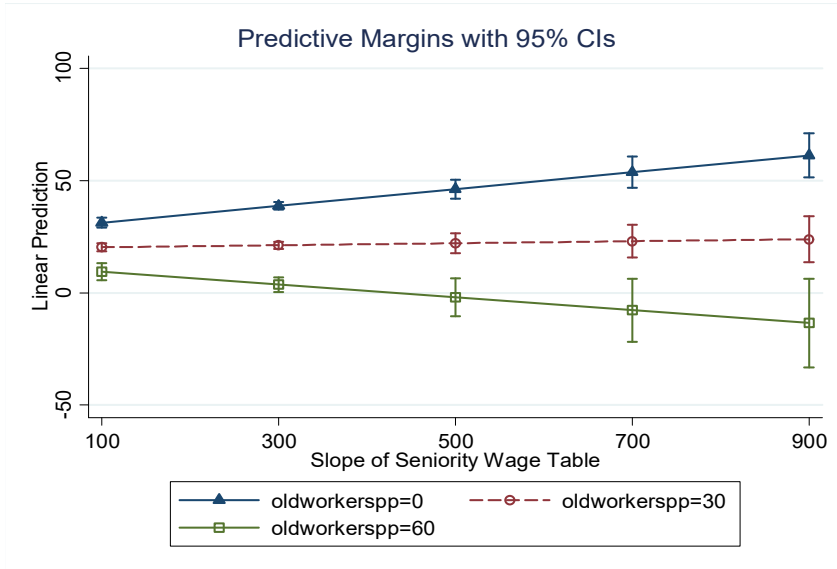
1과 3의 결과는 이러한 선행연구의 발견과 맥을 같이 한다. 전체적으로, <Table 4와 5>의 결과들은 고령 근로자가 과잉 대표된 기업이 비정규직 비율을 증대시킨다는 가설 3-1을 견고하게 지지한다(간접고용 증대는 2017년 횡단면 데이터 분석에서만 지지되었다). 높은 평균임금이 간접고용 증대로 이어진다는 <Table 4>의 결과는 <Table 5>의 횡단면 OLS 분석에서도 지지되었다.

<Table 6> Regression Results Predicting the Effects of Proportion of Workers over 50(55) on Proportions of Irregular Workers and Indirectly Employed Workers, Cross-Sectional OLS Models, WPS 2015

| | (1) Proportion Irregular Workers 2015 | (2) Proportion Youth under 35 2015 | (3) Proportion Irregular Workers 2015 | (4) Proportion Youth under 35 2015 |
|---------------------------------------|---|--|---|--|
| Union Density | -0.0338* (-2.094) | -0.0648*** (-4.206) | 0.00473 (0.452) | -0.0611** (-3.164) |
| Average Wage (Natural Log) | 0.0183 (0.0392) | 0.370 (1.013) | 0.790+ (1.744) | 0.257 (0.450) |
| Firm Size | 0.00280** (2.607) | 0.00119 (1.485) | 0.000649+ (1.707) | 0.000134 (0.133) |
| Foreign Share (%) | 0.0543* (2.249) | -0.0368+ (-1.675) | 0.00744 (0.455) | -0.0203 (-0.750) |
| Export (% of Total Sales) | -0.0335* (-2.576) | 0.0675** (3.043) | -0.0221* (-2.163) | 0.0575* (2.215) |
| Proportion over Age 55 | 0.0329 (0.207) | -0.255*** (-3.803) | -0.0253 (-0.268) | -0.112 (-0.703) |
| White Collar Wage Slope (20 Years) | -0.0179* (-2.249) | 0.0375*** (5.099) | | |
| White Slope20 # Oldworkers 55 | 0.000690 (0.947) | -0.00110*** (-3.815) | | |
| Blue Collar Wage Slope (20 Years) | | | -0.0147* (-2.501) | 0.0361* (2.438) |
| Blue Slope20 # Oldworkers 55 | | | 0.000137 (0.347) | -0.00159* (-2.114) |
| Constant | 2.058 (0.596) | 18.29*** (5.289) | 3.239+ (1.725) | 21.30*** (4.533) |
| Observations | 1969 | 1969 | 1079 | 1079 |
| R ² | 0.243 | 0.260 | 0.131 | 0.164 |

Note: t statistics in parentheses: + p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001.

(Figure 8) Visualization of the Effects of Seniority Wage Table Slope on the Proportion of Young Workers (under 35), Conditioned by the Share of Old Workers (over 55) (Based on Table 6 Model 2)



<Table 6>은 사업체 패널에서 2015년부터 조사한 ‘연공제 임금 테이블의 기울기’ 조사 문항을 이용하여, 55세 이상 고령층 규모와 연공제의 착종이 비정규직 고용과 청년 고용에 끼치는 영향을 탐구한다. 모델 1과 3은 근속연수가 20년에 이르는 화이트 칼라와 블루 칼라 노동자의 신입 대비 임금의 상대적 크기(임금 배율)가 55세 이상 근로자의 비율과 맞물릴 경우 비정규직 및 청년 고용에 끼치는 영향(가설 4)을 각각 테스트한다. 모델 1의 상호작용항은 통계적으로 무의미하다. 연공제 임금 테이블의 기울기가 높을 경우, 화이트 칼라와 블루 칼라 모두(모델 1과 3) 비정규직 고용에 부의 유의미한 영향을 갖는다. 이는 우리의 예측과 일치하지는 않지만, 연공제 테이블의 기울기가 가팔라짐으로써 비용위기가 발생할지라도, 반드시 비정규직을 늘리는 방식으로 해결을 모색하지는 않는다고 볼 수 있다(하지만, 이 효과는 그리 강력하지 않다). 반면에 모델 2와 4는 이 착종효과가 청년 고용에는 심각한 부정적 효과를 갖는다는 우리의 예측을 지지한다. 특히 화이트 칼라 연공급 기울기의 경우, 55세 이상 근로자 비율이 높을수록 더욱 강력한(통계적으로 유의미한) 부의 영향을 갖는다. <Figure 8>은 연공급 기울기가 청년 고용에 끼치는 영향이 55세 이상 비중에 따라 정(+)의 관계로부터 부(-)의 관계로 뒤집어지는 과정을 보여준다. 55세 이상 고령층

노동비중이 0에 가까울수록, 높은 연공급 기울기는 높은 청년 고용으로 연결되지만, 고령층 노동비중이 높아짐에 따라 (60%에 근접할수록) 높은 연공급 기울기는 청년 고용을 줄이는 효과를 가졌다(단, 연공급 배율이 400이 넘는 경우 청년 고용 비율은 0 밑으로 떨어져 해당 그래프 영역의 케이스는 존재하지 않는다). 이 세대-연공 착종 효과는 블루칼라 연공급 기울기에서도 확인되지만, 화이트 칼라의 경우가 훨씬 (통계적 의미에서 회귀선의 신뢰구간이 더 좁고) 견고하다. 높은 연공급의 수혜가 조직 내에서 55세 이상 고령자가 많은 기업에서 비용위기를 일으켜 청년층 고용이 동결되는 시나리오는 화이트 칼라 관리직에서 더 일관된 경향을 보이는 것이다.

<Table 7> Regression Results Predicting the Effects of Proportion of Workers over 55 on Proportions of Irregular Workers and Indirectly Employed Workers, Cross-Sectional OLS Models, WPS 2015

| | (1) Proportion Irregular Workers 2015 | (2) Proportion Youth under 35 2015 | (3) Proportion Irregular Workers 2015 | (4) Proportion Youth under 35 2015 |
|---------------------------------------|---|--|---|--|
| Average Wage (Natural Log) | -0.934 (-1.321) | 1.222* (2.188) | 0.295 (0.517) | 0.810 (0.936) |
| Firm Size | 0.00512*** (4.825) | 0.00366*** (3.558) | 0.00201 (1.482) | 0.000997 (0.325) |
| Foreign Share (%) | 0.0711+ (1.896) | -0.0250 (-0.816) | 0.0261 (0.835) | 0.0269 (0.725) |
| Export (% of Total Sales) | -0.0450** (-2.847) | 0.105*** (3.808) | -0.0251+ (-1.931) | 0.0886** (2.666) |
| Core Boomer 5863 (=1) | -4.617 (-0.667) | 11.77 (1.516) | -6.274*** (-3.711) | 19.45+ (1.854) |
| White Collar Wage Slope (20 Years) | -0.0149* (-2.103) | 0.0426*** (5.412) | | |
| Coreboomer5863=1 # White Slope20 | 0.0144 (0.467) | -0.0784* (-2.405) | | |
| Blue Collar Wage Slope (20 Years) | | | -0.0168*** (-3.386) | 0.0368** (2.804) |
| Coreboomer5863=1 # Blue Slope20 | | | 0.0261** (2.919) | -0.121** (-2.623) |
| Constant | 7.822* (2.140) | 9.501* (2.381) | 5.027* (2.410) | 12.24* (2.505) |
| Observations | 1396 | 1396 | 740 | 740 |
| R ² | 0.261 | 0.126 | 0.140 | 0.0755 |

Note: t statistics in parentheses: + p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001.

우리는, 이 현상이 연공급을 설계하고 협상하는 화이트 칼라 노동자 대표들이 ‘세대 네트워크의 일원’일 때 훨씬 가속화될 것이라 가설 5를 통해 예측하였다. <Table 7>은 연공급 임금 테이블의 기울기가 비정규직 고용과 청년 고용에 끼치는 영향이 임금협상 주체가 특정 세대의 일원일 경우 어떻게 달라지는지를 탐구한다. 모델 1과 2는 화이트 칼라 연공급 기울기가 비정규직 및 청년 고용에 미치는 영향을 베이버부머/386 코어세대가 노사협의회 대표인 경우와 그렇지 않은 경우로 나눠 비교하는 모델을 테스트한 결과이다. 386 코어 세대가 대표인 경우, 화이트 칼라 연공급 기울기는 더 급할수록, 청년 고용을 줄였고, 그렇지 않은 경우(다른 세대가 대표인 경우), 청년 고용을 오히려 소폭이나마 늘였다. 다만, 이 효과는 종속변수가 비정규직 고용인 경우에는 통계적으로 유의하지 않았다. 모델 3과 4는 블루 칼라 연공급 기울기가 비정규직 및 청년 고용에 미치는 영향을 동일한 두 그룹으로 테스트한 결과이다. 386 코어 세대가 노동측 협상 대표를 맡을 경우, 연공급 기울기가 더 급할수록, 비정규직을 늘렸고, 청년 고용은 줄이는 효과를 가졌고, 두 모델 모두 통계적으로 유의하다. 또한, 386 코어 세대가 협상 대표를 맡을 경우, 블루 칼라 연공급의 기울기가 비정규직과 청년 고용에 끼치는 부정적 영향은 더욱 심화되었다.

〈Table 8〉 Two Stage Least Square (2SLS) Regression Results with Instrumental Variable (IV) Predicting the Effects of Proportion of Workers over 55 on Proportions of Irregular Workers and Workers under 35 (Cross-Sectional Models, 2015)

| | (1) Proportion Irregular Workers 2015, All Firms | (2) Proportion Youth under 35 2015, All Firms | (3) Proportion Irregular Workers 2015, Company Corporations Only | (4) Proportion Youth under 35 2015, Company Corporations Only |
|---|---|--|--|---|
| Proportion over Age 55 (Instrumental Variable) | 0.247 (1.592) | -0.392** (-3.084) | 0.407** (2.587) | -0.349** (-2.665) |
| Firm Size (Natural Log) | 0.00458*** (4.229) | 0.00208* (2.484) | 0.00547*** (4.718) | 0.00210* (2.302) |
| Foreign Share (%) | 0.0478+ (1.750) | -0.0145 (-0.656) | 0.0537+ (1.918) | -0.0127 (-0.556) |
| Union Density | -0.0501** (-3.065) | -0.106*** (-7.347) | -0.0653*** (-3.653) | -0.111*** (-7.038) |
| Average Wage (Natural Log) | -0.147 (-0.196) | 1.017+ (1.864) | 0.385 (0.499) | 1.018+ (1.825) |
| Manufacturing (=1) | -10.66*** (-7.813) | -2.093+ (-1.648) | -8.567*** (-5.699) | -1.177 (-0.834) |
| Export (% of Total Sales) | -0.0474** (-3.082) | 0.0611** (2.581) | -0.0346* (-2.122) | 0.0591* (2.460) |
| Constant | 11.18* (2.183) | 32.74*** (8.185) | 5.502 (1.041) | 31.60*** (7.561) |
| Observations | 2044 | 2044 | 1858 | 1858 |
| R ² | 0.177 | 0.219 | 0.182 | 0.213 |
| Anderson LR Statistic (Identification/IV Relevance Test) ^a | 62.49 (0.000) | 62.49 (0.000) | 56.70 (0.000) | 56.70 (0.000) |
| Durbin-Wu Hausman Endogeneity Test: Robust Score (chi2) | 0.176726 (p=0.6742) | 0.325382 (p=0.5684) | 0.31104 (p=0.5770) | 0.677421 (p=0.4105) |

Note: 1) t statistics in parentheses: + p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001.

2) Instrumented: Proportion of Workers over 55; Instrument: Regular Workers' Initial Wage Level.

3) Models 3 and 4 include only company corporations, excluding individuals, schools, hospitals, religious organizations, and special non-profit organizations.

4) a: p-value in parentheses.

<Figure 6>과 <Table 4, 5>의 결과를 볼 때 50(55)세 이상 고용층에 비정규직이 많으며, 50(55)세 이상 근로자가 많은 기업일수록 비정규직을 많이 사용하는 것으로 나타나고 있다. 따라서, 높은 고령층 비중이 비용상승 압박을 유발하여 비정규직을 더 많이 채용한다는 가설을 검증하려면, 비정규직을 많이 사용하는(알려지지 않은, 즉 모델에서 통제되지 않은) 기업 특성이 50(55)세 이상 노동력 비중을 높일 수 있다는 내생성의 문제를 고려해야 한다. 50(55)세 이상 근로자 비율과 비정규직 비율에 동시에 영향을 주는 관찰되지 않는 변수가 존재할 수 있는 것이다. 이를 회귀 모델에서 통제하기 위해서는 도구변수를 사용하는 것이 바람직하다. 이를 위해서는 독립변수인 50(55)세 이상 노동력 비중과는 상관관계가 있어도 비정규직 비율과 상관관계가 없는 변수를 찾아야 한다. 이 연구는 기업 수준에서 ‘정규직 신입의 초봉’이 비정규직 비율(과 35세 이하 근로자 비율)과는 상관관계가 거의 없고, 50(55)세 이상 근로자 비중과는 유의미한 수준의(부의) 상관관계가 존재함을 고려, 이 변수를 이용하여 2SLS(Two stage Least Square) 도구변수(Instrumental Variable) 회귀분석을 실시하였다. <Table 8>의 모델 2는 도구변수(정규직 신입사원의 초봉)와 여타 통제변수로 추정된 1단계 회귀식의 추정치로 측정(결과는 생략)된 55세 이상 근로자 비율이 2단계 회귀식에서 35세 이하 근로자 비율을 유의미하게(부(-)의 영향) 추정하고 있음을 보여준다. 또한, 모델 3과 4에서 기업의 형태를 ‘회사법인’으로 한정할 경우(즉 개인사업자나 학교 및 종교법인을 제외할 경우), 도구변수를 이용한 2SLS 분석¹⁶⁾은 55세 이상 근로자 비율이 높은 기업일수록(무기계약직 포함) 비정규직을 더 많이 사용하고, 청년 고용은 줄이는 경향이 있다는 가설 3-1과 3-2를 견고하게 지지한다.¹⁷⁾

16) <Table 8>의 하단은 도구변수 2SLS가 필요한 지를 테스트한다. Durbin-Wu Hausman endogeneity test 결과는 이 연구의 주요변수들이 모두 외생적(exogenous)이기 때문에 $H_0(\text{variables are exogeneous})$ 를 기각하지 않는다. 이는 통상적인 회귀분석과 도구변수를 이용한 2SLS 결과 사이에 유의미한 차이가 존재하지 않음을 의미한다.

17) 이러한 경향은 2017년 데이터 분석에서는 약하게 지지되거나(비정규직) 지지되지 않는데(청년 고용), 이는 2017년 샘플에서 2015년에 비해 600개 이상 기업이 탈락했기 때문으로 추정된다. 또한, 정권이 바뀌며 비정규직에 대한 새로운 정책(비정규직의 정규직화)을 시행하기 시작하였기 때문에 2015년 샘플과는 다른 환경이 조성되었음에 유의해야 한다. 정부의 강력한 권고와 계도로 비정규직을 고용하는 기업들이 이 사실을 숨기거나, 보고를 회피했을 가능성이 큰 것이다. 덧붙여, 2015년 이후 임금피크제를 도입하는 기업이 늘어나면서, 내부노동시장을 이용한 50대 근로자 고용의 연장 경향 또한 나타나고 있기 때문에, 2017년 이후의 새로운 경향은 이전 데이터와는 직접적인 비교가 힘든 것으로 보인다. 따라서 샘플의 탈락(attrition)과 보고자료의 편향(bias)을 고려할 때, 2017년 데이터의 비정규직을 종속변수로 한 분석 결과의 신뢰성은 의심스럽다. 다만, 청년 고용 분석결과의 경우 샘플의 탈락으로부터 발생하는 문제는 여전하지만, 보고상의 편향이 발생하였을 것으로 보기는 힘들다.

<Table 5와 8>의 결과 중 마지막으로 눈여겨 볼 부분은 노조조직률의 영향이다. <Table 5>에서는 노조조직률이 높을수록, 기업은 비정규직을 덜 고용하는 경향이 있다(그 효과는 통계적으로 강하지 않다). 하지만, <Table 8>의 2SLS 분석에서 노조조직률은 비정규직과 청년 고용 모두와 강한 부(-)의 관계에 있다(예를 들어, <Table 8>의 2017년 모델 4의 경우, $t=-6.829$ 이다). 비정규직의 경우 권현지·함선유의 발견(2017)과 반대되는 결과이다. 이론에서 논의했듯이, 노조가 강하게 조직되어 있을수록 노조는 가용가능한 기업의 자원을 내부자를 위해 쓰도록 압력을 행사할 가능성이 크다. 그 결과, 기업은 노조에 의해 조직화되어 있는 정규직에게 우선적으로 물량을 배정하고, 정규직 노동자로 소화되지 않는 물량과 작업을 비정규직으로 돌리는 경향이 있는 것으로 추정된다. 또한, 기업은 조직화되어 있는 정규직 노동자에게 추가수요의 물량을 돌리고, 그에 대한 보상 또한 조직화된 현직 정규직에 집중시킴에 따라, 청년층 신규고용을 줄이는 경향이 있는 것으로 추정된다.

마지막으로, 본 연구의 세대-연공-인구 착종 모델의 ‘경쟁 모델’인 세계화 과정은 비정규직과 청년 고용을 설명하는데 매우 제한적인 역할만을 함이 밝혀졌다. <Table 2>부터 <Table 8>까지 모든 모델들에 외국인 지분율과 매출 대비 수출 비중을 통제하였지만, 이 변수들의 설명력은 매우 제한적이었으며, 본 연구의 주요 독립변수들의 설명력에 별 영향을 끼치지 않았다. 이러한 결과는 2010년대 이후 악화되어 온 비정규직 문제와 청년 고용문제를 세계화로 인한 불가피한 현상으로 치부하는 논리들이 큰 설득력이 없음을 증거한다.

VI. 토론 및 결론

이 연구는 지금까지 인구(구조)-연공제(제도)-세대 네트워크(주체)의 착종현상이 어떻게 비정규직 고착화와 청년실업 증대를 야기했는지를 이론화하고 그에 기반한 가설들을 테스트하였다. 우리는, 2000년대 베이버부머/386 세대 네트워크는 ‘전투적 경제주의’와 ‘(한국형) 경쟁적 패턴교섭’에 기반하여 높은 임금상승률을 지역과 산업을 넘어 확산시켰고, 이로 인해 연공제 하의 임금테이블의 상승곡선의 기울기가 가파르게 조정되었다고 보았다. 이들 세대 네트워크는 2010년대 집단적으로 50대에 진입하며 임금테이블의 연공제 그래프를 타고 올라와 기업조직의 최상층에 다

다르게 된다. 1990년대에 시작하여, 2000년대 정점에 이르렀던 세대-연공 착종 현상이 2010년대에는 인구-세대-연공 착종으로 한층 심화된 것이다.

보다 구체적으로 이 연구는 베이비부머 및 386 세대(1958~1963, 1964년 출생 코호트)가 연공제 사다리의 최상층을 과잉점유함으로써 기업에 비용위기가 초래되었는지 여부를 사업체 패널 데이터 분석을 통해 테스트하였다. 이 연구는 또한, 기업들이 비용위기를 극복할 목적에서 비정규직을 더 사용하고, 청년 고용을 줄임으로써 노동시장 불평등(이중화) 문제를 야기했는지를 테스트하였다.

사업체 패널에 대한 회귀분석을 통해 우리는 다음과 같은 결과를 산출하였다. 첫째, 다른 모든 산업 및 기업 특수적 변인들을 통제한 상황(고정효과 모델)에서, 기업에서는 2005년부터 2013년까지 지속적으로 50대 이상 장년 고령층이 증가되었으며(매년 1.1%), 반대로 30대 이하 청년층은 감소하였다(매년 -0.8%에서 -1.1%).

둘째, 2005년부터 2017년까지 횡단면 회귀분석 결과, 50세(2013년까지) 혹은 55세(2015년과 2017년) 이상 고령노동자 비율이 높은 기업에서 인건비 비중이 더 높았다. 우리는 이러한 결과에 덧붙여, 기업의 평균임금 수준을 연공제 기울기의 대리변수(proxy)로 사용, 고령자 비율과 평균임금 간의 상호작용 효과를 분석하였다. 고정효과모델(fixed effects models) 분석에서 두 요인이 겹칠 경우, 즉 평균임금이 높은 기업들 중 높은 고령자 비율은 기업의 인건비 비중에 더 강한 상승압박으로 작용함을 증명하였다. 결론적으로, 이러한 상호작용 혹은 두 변인의 결합 효과는 시계열 모델 및 횡단면 모델 모두에서 강력하게 작동하였다. 다시 말해서, 동일한 기업 내부에서도 높은 평균임금에 고령화가 겹치면 비용위기가 발생하였고, 서로 다른 기업들의 비교에서도 평균임금이 높은 기업은 고령화가 겹칠 경우 다른 기업보다 더 높은 인건비를 감당해야 했다. 덧붙여, 이러한 경향은 기업규모가 클수록 더욱 가속화되었다.

셋째, 기업 내부 시계열 분석(고정효과 모델)에서, 2005년에 비해 2013년으로 올수록 50대 이상 고령화 비중이 낮은 기업들은 비정규직을 줄였지만, 그 비중이 높은 기업들은 비정규직의 비율을 더 높였음이 밝혀졌다. 또한, 기업 규모가 클수록 비정규직 비율이 높아졌는데, 고령화 비중은 이러한 경향을 더욱 심화시켜 대기업과 높은 고령화 비중이 맞물린 기업에서 비정규직 비율은 더욱 높았다. 이러한 상호작용 효과가 간접고용 비율에는 유의미한 효과를 갖지 않았지만, 높은 고령자 비율과 기업의 높은 평균임금은 각각 독립적으로 간접고용 비율(파견직)을 증가시키는 역할을 하였다.

넷째, 2015년 횡단면 데이터 분석을 통해, 화이트칼라와 블루칼라 모두 55세 이상 비중이 낮은 기업에서는 연공임금의 기울기가 높을수록 청년 고용을 증가시켰으나, 55세 이상 비중이 높은 기업에서는 거꾸로 연공임금의 기울기가 높을수록 청년 고용을 줄였다. 또한, 노동측 협상 대표가 386 코어세대가 아닌 경우, 가파른 연공급 기울기는 청년 고용을 늘리는 효과를 가졌지만, 386 코어세대가 협상대표로 나설 경우, 높은 연공급 기울기를 가진 기업일수록 청년 고용을 줄였다. 마지막으로, 50대 근로자 비중과 비정규직 비중 간의 내생성(endogeneity)을 고려하여, 도구변수(정규직 신입 초봉)를 이용한 2SLS를 시행한 결과 또한, 55세 이상 고령층 비율이 높은 기업(특히 회사법인)일수록 비정규직을 더 많이 쓰고, 청년 고용은 줄이는 것으로 나타났다. 이러한 고령층 비율이 높은 기업의 비정규직 증대에는 고령층 내부의 비정규직 증대가 포함된 것으로 추정된다.

이상의 발견들은, (1) ‘인구구조에 변동에 따른 고령층 증가’, (2) ‘연공제 심화’, 그리고 (3) ‘세대 네트워크 강화’라는 3층의 구조적 변동이 각기 서로 맞물리며 비정규직 사용과 청년실업이 증대되고, 이로 인해 노동시장 이중화, 장년과 청년 세대 간 불평등의 심화, 그리고 고령층 장년세대(50대) 내 불평등이 심화된다는 본 연구의 가설을 견고하게 지지한다.

50대가 과잉화된 기업조직의 문제는 크게 세 가지이다. 첫째는 50대 노동인구의 과잉이 강력한 연공제(그로 인한 높은 임금상승률과 평균임금)와 결합될 경우, 과도한 인건비 지출로 인해 기업 수익구조가 악화한다는 점이다. 이 연구는 이 첫째 문제에 주목했다. 이 연구에서 주요하게 다뤄지지 않은 두 번째 문제는 50대 근로자들의 숙련 제고의 어려움이다. 퇴직을 앞둔 근로자일수록, 새로운 숙련과 기술의 취득에 소극적이거나 비협조적일 가능성이 크다. 따라서 변동하는 시장에 신속히 적응해야 하는 기업으로서는 50대 근로자가 과잉화될 경우, 신속한 숙련향상이 어려워진다. 이 경우, 기업은 연공제 하의 과도한 인건비를 감당하기도 어렵고, 숙련향상에도 도움이 되지 않는 50대 인력을 구조조정하고픈 유혹에 시달리게 된다. 기업측에서 연공제 계약과 연동된 장기근속계약을 파기할 유인이 발생하는 것이다. 하지만, 50대 근로자들이 노동조합과 기업의 의사결정 상층을 장악한 채로 권력자원을 장악하거나 네트워크화 될 경우, 50대 과잉인력으로 발생하는 과도한 인건비도 감당하지 못하고 재구조화 혹은 재숙련화를 할 수도 없게 된다. 이럴 경우, 기업들은 청년 고용을 줄이고 비정규직을 늘리게 된다. 마지막으로, 50대 근로자들이 기업

구조의 중상층에 과잉대표되면, 유사한 지적·문화적 경험을 가진 세대가 유사한 정보와 유사한 사고방식으로 의사결정을 할 것이다. 그로 인해 기업이 치러야 할 대가는 시장상황에 대한 오관의 가능성 증가와 그에 따른 기업 이윤의 저하일 것이다 (이철승, 2019b). 이 글은 첫 번째 문제에 주목하면서, 두 번째와 세 번째 문제에 대한 보다 체계적인 연구는 추후 과제로 남겨 놓는다.

이 글은 50대 노동인구가 과잉화되어 도래한 기업 수준의, 또한 한국 경제의 구조적 위기에 대한 대안으로 강력한 임금 피크제와 임금상승 자제, 궁극적(장기적)으로는 (직무급 도입을 통한) 연공제의 개혁을 제안한다. 임금 피크제와 연공제 개혁을 통해, 근로자와 기업이 애초에 맺었던 연공임금제의 계약·지연된 보상을 깨지 않으면서, 고령근로자는 근속을 늘릴 수 있고, 기업은 비용위기를 감당하면서 새 피를 수혈할 수 있게 된다. 국가 경제 전체 차원에서는 기업이 비정규직을 사용할 유인을 줄이면서, 청년실업 문제를 해결할 주제로 등장할 여건이 마련될 것이다. 또한, 노사정 협의체를 통해 임금 피크제로 절약한 비용을 청년 고용과 비정규직의 정규직화에 전용할 수 있도록 하는 사회적 합의와 제도를 만들 필요가 있다. 국가는 기업이 임금 피크제를 통해 절약한 인건비를 다른 곳에 전용하지 않고 청년 고용 및 좋은 일자리 창출에 쓸 수 있도록 세금 절감, 복지제도 지원 등과 같은 각종 인센티브를 확대해야 할 것이다. 이러한 사회적 합의는 장년 세대와 청년 세대 사이의 일자리를 둘러싼 제로섬 게임을 지양하고, 50대 노동인구의 조기퇴직과 비정규직화를 지연시킬 뿐더러, 세대 간 불평등과 세대 내 불평등 모두를 줄이는 계기가 될 수 있을 것이다. 또한, 2000년대에 급상승한 연공 위주 호봉제의 기율기 자체를 완만하게 만들어 연차에 비례하여 연장자에게 돌아가는 과도한 상승분을 청년 고용과 비정규직의 정규직화에 사용해야 할 것이다. 궁극적으로는 직무급과 직능급을 더 과감히 도입하여 연차에 비례한 보상을 줄이고, 업무와 실적에 기반한 평가와 보상이 이루어지도록 해야 할 것이다.

혹자는 인구·연공·세대의 착종현상으로 인한 청년 고용 위기와 비정규직의 만연 문제가 (일본의 예를 들며) 베이버부머 및 386 세대의 은퇴와 함께 자연스럽게 해결될 것이라 예측한다. 노조와 세대 네트워크로 강력하게 조직화되어 있는 현 386 세대 또한 세월의 힘을 버텨내지는 못할 것이며, 다음 세대의 차례가 되면 인구압력으로 인한 문제들은 자연스럽게 해소될 것이라 보는 것이다. 이 예측은 한 가지 중요한 인구·연공·세대의 착종이 남기는 구조적·제도적 유산을 간과한다. 그것은 상층 386 세대(네트워크)가 (2000년대에) 제도화시킨 극도로 가팔라진 연공 임금제의

기울기와 그로 인한 불평등의 영속화이다. 연공제의 사다리를 타고 올라가 살아남은 대기업과 공기업, 공무원, 전문직 상층과 이 사다리에서 탈락한, 혹은 애초에 끼지 못한 나머지 중하층 간의 소득 불평등과 그 구조, 즉 상층 20%와 하층 80% 사이의 격차는 연공제 사다리와 임금구조에 내재된 불평등으로 인해 세대가 교체되어도 그대로 온존하는 것이다.

이 연구에서 분석한 베이버부머 및 전기(코어) 386세대(1958~1963, 1964년 출생 코호트) 네트워크의 작동과 그 효과(비정규직 확대, 청년 고용 축소)는 2020년대 초반으로 진입하는 오늘, 후기 386 세대 네트워크(1960년대 후반~1970년대 초반 출생 세대)로 그 주체를 교체하며 2010년대 못지않은 세대 간, 그리고 세대 내 불평등을 양산할 것으로 예측된다. 386 세대의 상층 정규직 엘리트는 1990년대부터 시작된 연공제 임금테이블의 기울기 상승의 수혜를 30년에 걸쳐 전유했고 이 고임금의 마지막 순간을 향유하며 앞으로 10여년에 걸쳐 노동시장에서 서서히 물러날 것이다(혹은 정년연장 시도를 통해 물러나기를 거부할 것이다). 이들은 노동시장에서 물러나도, 이들이 구축한 정규직 위주의 연공제 시스템과 이중 노동시장은 그대로 남는다. 다음 세대들은 그 코호트의 전체 크기는 더 작아지지만, 한국 근대사에서 가장 높은 대학진학률과 스펙경쟁을 거쳐온 과잉 자격 세대이다. 이들 또한 이 정규직에 수혜가 집중된, 가파른 연공제가 부여하는 특권을 향유하기 위해 경쟁적으로 사다리를 기어오를 것이고, 무수한 자들이 그 사다리에서 미끄러져 떨어질 것이다. 중하층의 안전망 구축을 도외시한 채 연공제를 토대로 노동시장 상층에 성장의 혜택을 집중시켜 온 한국형 위계구조 하에서 이 경쟁은 더욱 가열차게 진행될 것이고 이 구조와 제도를 따라 이미 확대된 불평등은 다음 세대에도 재생산될 것이다. 따라서 386 세대가 물러나면 이 모든 노동시장의 문제들은 해소될 것이라는 예측은 선부른 것이다. 외환위기 이후 20여년 동안 구조화된 인구-연공-세대의 착종현상은 앞으로도 오랫동안 노동시장의 승자와 패자 사이에 파놓은 깊은 ‘제도의 골’을 따라 (동아시아적) 착취의 기제를 작동시킬 것이기 때문이다. 승자와 패자 사이의 보상 구조가 너무도 불평등한 이 시스템은, 한국 자본주의 모델의 공정성과 효율성 모두에 깊은 회의를 자아낼 것이다.

참고문헌

- 강창희·박철성. 2016. “한국노동시장의 임금연공성의 실태와 변화양상: 1993-2015년.” 강창희·권현지·박철성. 『임금체계연공성과 임금체계개편』. 경제사회발전 노사정위원회.
- Kang, Chang-Hee and Chul-Sung Park. 2016. “Hangungnodongsijangui Imgeumyeongongseongui Siltaewa Byeonhwayangsang: 1993-2015nyeon.” in *Imgeumchegyeyeongongseonggwa Imgeumchegyegaepyeon*, edited by Kang, Chang-Hee, Hyunji Kwon, and Cheolsung Park. Economic and Social Development Commission.
- 고용노동부. 2018. 『고용형태별근로실태조사 보고서』.
- Ministry of Employment Labor. 2018. *Survey Report on Labor Conditions by Employment*.
- 권현지·함선유. 2017. “연공성 임금을 매개로 한 조직 내 관계적 불평등: 내부자-외부자 격차에 대한 분석.” 『산업노동연구』 23(2): 1-45.
- Kwon, Hyun-Ji and Sun-Yu Ham. 2017. “Seniority Based Pay System and the Relational Basis of Workplace Inequality.” *Korean Journal of Industrial Labor* 23(2): 1-45.
- 김기현. 2011. “베이비붐 세대의 근로생애 분석.” 『월간노동리뷰』 71: 22-37.
- Kim, Ki-Heon. 2011. “Beibibum Sedaewi Geullosaengae Bunseok.” *Monthly Labor Review* 71: 22-37.
- 김복순. 2018. “비정규직 고용과 근로조건.” 『월간노동리뷰』 156: 81-102.
- Kim, Boksun. 2018. “Bijeonggyujing Goyonggwa Geullojogeon.” *Monthly Labor Review* 156: 81-102.
- 김상조. 2012. “경제민주화의 의미와 과제: 재벌·중소기업·소상공인 문제를 중심으로.” 『경제와 사회』 96: 112-140.
- Kim, Sang-Jo. 2012. “The Meaning and Way of Economic Democratization: Meaning and Way of Economic Democratization Focusing on Chaebol Reform and SMEs’ Development.” *Economy and Society* 96: 112-140.
- 김영준 손종철. 2014. “경제의 대외개방도 증가 및 기술진보가 숙련노동 임금프리미엄에 미친 영향.” 『경제학연구』 62(1): 91-131.
- Kim, Young-Joon and Jong Chil Son. 2014. “The Effect of Global Outsourcing and

- Technological Change on Skill Premium in Korea.” *The Korean Economic Review* 62(1): 91-131.
- 김장호. 2008. “노동조합 임금효과의 변화: 1988~2007.” 『노동경제논집』 31(3): 75-105.
- Kim, Jang-Ho. 2008. “The Changes Over Time in Union Wage Premium in Korea: 1998-2007.” *Korean Journal of Labor Economics* 31(3): 75-105.
- 김정훈·심나리·김항기. 2019. 『386 세대 유감』. 웅진지식하우스.
- Kim, Chonghun, Nari Sim, and Hangki Kim. 2019. *386 Sedae Yugam*. Woongjin Jisik House.
- 김준영. 2011. “고연령층 고용변동이 청년층 고용에 미치는 효과: 사업체 패널 자료를 이용한 분석.” 『노동경제논집』 34(1): 71-101.
- Kim, Joon Young. 2011. “The Impacts of Changes in Elderly Employment on Youth Employment in Korea: Evidences from an Establishment-Level Panel Data.” *Korean Journal of Labour Economics* 34(1): 71-101.
- 김태현. 2010. “우리나라 인구전개에서 베이비붐 세대의 의미.” 『연금포럼』 37: 4-11.
- Kim, Tai-Hun. 2010. “Urinara Ingujeongaeseo Beibibum Sedaeui Uimi.” *Pension Forum* 37: 4-11.
- 김하영. 2019. 『문제인 정부의 임금체계 개편: 직무급제는 임금 격차를 해소하는 공정한 임금체계인가?』. 노동자연대.
- Kim, Ha-Young. 2019. *Munjaein Jeongbuui Imgeumchegyae Gaepyeon: Jingmugeupjeneun Imgeum Gyeokchareul Haesohaneun Gongjeonghan Imgeumchegyeinga? Worker's Solidarity*.
- 남병탁. 2010. “글로벌 아웃소싱이 제조업 임금불평등에 미친 영향.” 『경제학연구』 58(4): 133-156.
- Nahm, Pyeong Tak. 2010. “The Effect of Global Outsourcing on Wage Inequality in Manufacturing.” *The Korean Economic Review* 58(4): 133-156.
- 남재량. 2019. “고령시대 고용문제와 새로운 고용시스템.” 노동연구원 개원 30주년 기념 세미나 자료집 『고령시대, 적합한 고용시스템의 모색』. 한국노동연구원.
- Nam, Jae-Ryang. 2019. “Goryeongsidae Goyongmunjewa Saeroun Goyongsiseutem.” *Nodongyeonguwon Gaewon 30junyeon Ginyeom Semina Jaryojip Goryeongsidae Jeokapan Goyongsiseutemui Mosaek*. Korea Labor Institute.
- 노용진. 2007. “비정규 고용 비율의 결정요인에 관한 연구: 편익과 비용의 균형적 관점.” 『산업관계연구』 17(2): 101-126.
- No, Yong-Jin. 2007. “On Determinants of Contingent Workers' Ratio: A Balanced

- Perspective of Benefit and Cost.” *Korean Journal of Industrial Relations* 17(2): 101-126.
- 노용진·원인성. 2003. “내부노동시장의 성격과 비정규직 고용의 비율.” 『노동정책연구』 3(2): 47-67.
- No, Yong-Jin and In-Sung Won. 2003. “Attributes of Internal Labor Market and Rates of Contingent Employment.” *Korean Journal of Labor Policy* 3(2): 47-67.
- 노중기. 2008. 『한국의 노동 체제와 사회적 합의』. 후마니타스.
- No, Joong-Ki. 2008. *Hangugui Nodong Chejewa Sahoejeok Habui*. Humanitas.
- 박중훈. 2013. 『지상최대의 사기극, 세대 전쟁』. 21세기 북스.
- Park, Jong-Hoon. 2013. *Jjisangchoedaewi Sagigeuk, Sedae Jeonjaeng*. 21st Century Books.
- 박태주. 2014. 『현대자동차에는 한국 노사 관계가 있다』. 매일노동뉴스.
- Park, Tae-Ju. 2014. *Hyeondaejadongchaeneun Hanguk Nosa Gwangyega Itda*. Daily Labor News.
- 배규식·이승협·조용만·김종범·이주희. 2008. “유럽의 산별 단체교섭과단체협약 연구.” 『한국노동연구원 정책자료』 2008-01.
- Bae, Kiu-Sik, Seung-Hyeob Lee, Yong-Man Cho, and Joo-Hee Lee. 2008. “Yureobui Sanbyeol Danchegyoseopgwa Danchehyeobyak Yeongu.” *Korea Labor Institute* 2008-01.
- 석재은·이기주. 2016. “베이비붐세대와 정년연장 혜택의 귀착.” 『한국사회복지학』 68(2): 107-130.
- Seok, Jae-Eun and Gi Joo Yi. 2016. “Which of Baby Boom Generation Can Get the Benefit of Extension of the Retirement Age Obligation?” *Korean Journal of Social Welfare* 68(2): 107-130.
- 안정화. 2017. “해외 아웃소싱이 제조업 임금격차에 미치는 영향.” 성재민·황선웅·안정화 역, 『국제금융위기 이후 제조업 노동시장 분석』. 한국노동연구원. pp.98-125.
- Ahn, Jeonghwa. 2017. “Haeoe Autosongi Jejoem Imgeumgyeokchae Michineun Yeonghyang.” pp.98-125 in *Gukjegeumyungwigi Ihu Jejoep Nodongsijang Bunseok*, edited by Seong, Jaemin, Seonung Hwang, and Jeonghwa Ahn. Korea Labor Institute.
- 안주엽. 2011. 『세대간 고용대체 가능성 연구』. 한국노동연구원.
- Ahn, Juyeop. 2011. *Sedaegan Goyongdaeche Ganeungseong Yeongu*. Korea Labor Institute.

- 우석훈·박권일. 2007. 『88만원 세대』. 레디앙.
- Woo, Suk-Hoon and Kwon-Il Park. 2007. *88 Manwon Sedae*. Redian.
- 유형근. 2014. “노동조합 임금정책의 점진적 변형.” 『한국사회학』 48(4): 23-56.
- Yoo, Hyung-Geun. 2014. “Gradual Institutional Changes in the Union Wage Policy: A Case Study of Korean Automotive Sector.” *Korean Journal of Sociology* 48(4): 23-56.
- 은수미. 2005. “한국 노동운동의 정치세력화 유형연구: 노동운동과 시민운동의 관계구조 분석.” 서울대학교 사회학과 박사학위논문.
- Eun, Soo-Mi. 2015 “‘Political Empowerment modes’ of Korean Labor Movement: An Analysis of the Relational Structure between the Labor Movement and the Civic Movement.” Unpublished Ph. D. Dissertation, Seoul National University.
- 이병희. 2011. “노동시장 및 노사관계: 청년 고용 문제, 눈높이 때문인가?” 『산업노동연구』 17(1): 71-95.
- Lee, Byung Hee. 2011. “High and Downwardly Rigid Reservation Wages are Responsible for the Youth Joblessness?” *Korean Journal of Labor Studies* 17(1): 71-95.
- 이승렬. 2011. “한·일 노동시장의 임금구조 변화.” 『아태연구』 18(3): 145-160.
- Yee, Seung-Yeol. 2011. “A Comparative Approach on the Wage Structure Between the Korea and Japan: Estimation of Wage Profile.” *Journal of Asia-Pacific Studies* 18(3): 145-160.
- 이찬영·태원유·김정근·손민중. 2011. 『인구고령화의 경제적 파장-성장잠재력, 생산성, 세대 간 일자리 대체를 중심으로』. 삼성경제연구소.
- Lee, Chan-Yeong, Won-You Tae, Jung-Geun Kim, and Min-Jung Son. 2011. *Ingugoryeonghwau Gyeongjejeok Pajang-seongjangjamjaeryeok, Saengsanseong, Sedae Gan Iljari Daechereul Jungsimeuro*. SERI.
- 이철승. 2016. “산별노조 운동의 성과와 한계.” 『다중격차, 한국사회 불평등 구조』. 전병유·신진욱 역. 페이퍼로드.
- Lee, Cheol-Sung. 2016. “Achievements and Limitations of Industrial Union Movement in South Korea.” pp.59-78 in *Multiple Inequality: The Structure of Inequality in South Korea*, edited by Jeon, Byeongyu and Jinwook Shin. Paper Road.
- _____. 2017. “결합노동시장지위와 임금불평등의 확대(2004~2015년).” 『경제와 사회』 115: 103-144.
- _____. 2017. “Combined Labor Market Status and Growing Wage Inequality in South Korea, 2004-2015.” *Economy and Society* 115: 103-144.

- _____. 2019a. “세대, 계급, 위계: 386 세대의 집권과 불평등의 확대.” 『한국사회학』 53(1): 1-48.
- _____. 2019a. “Generation, Class and Hierarchy: 386-Generation in Power and Increase in Inequality.” *Korean Journal of Sociology* 53(1): 1-48.
- _____. 2019b. 『불평등의 세대』. 문학과 지성사.
- _____. 2019b. *The Generation of Inequality*. Moonji.
- 전병유·황인도·박광용. 2019. 『노동시장의 이중구조와 정책대응: 해외사례 및 시사점』. BOK 경제연구. 한국은행.
- Jeon, Byeongyu, Indo Hwang, and Gwangyong Park. 2019. *Nodongsijangui Ijunggujowa Jeongchaekdaeung: Haeoesarye min Sisajeom*. Bank of Korea.
- 정승국. 2017. “제조업 대기업의 작업장 체제와 개선방안.” 『1987년 이후 30년: 새로운 노동체제의 탐색』. 한국노동연구원 정책연구 보고서 2017-14. pp.65-91.
- Chung, Seung-Kook. 2017. “The Production System of Korean Large Manufacturing Firms and Its Improvement Plan.” pp.65-91 in *Thirty Years after 1987: Exploring A New Labor System*. Korea Labor Institute.
- 정준호·남중석. 2019. “근로자의 결합노동시장지위가 임금 분포에 미친 효과.” 『동향과 전망』 106: 233-273.
- Jeong, Jun Ho and Jong-Seok Nam. 2019. “Combined Labor Market Status, Wage Distribution, Recentered Influence Function, and Unconditional Regression, Wage Inequality.” *Trends and Prospects* 106: 233-273.
- 조선일보. 2018. 「野윤상직 “KBS, 1억 넘는 고연봉자 60% 넘어”...KBS “실제로는 50% 조금 넘어”」(2019.9.15.).
- Chosun-Ilbo. 2018. “Yunsangjik “KBS, 1eok Neomneun Goyeonbongja 60% Neomeo”... KBS “Siljeroneun 50% Jogeum Neomeo”.”
- 조성재·이병훈·홍장표·이상훈·김용현. 2004. 『자동차산업의 도급구조와 고용관계의 계층성』. 한국노동연구원.
- Cho, Seong-Jae, Byung-Hun Lee, Jang-Pyo Hong, Sang-Hun Lim, and Yong-Hyun Kim. 2004. *Jadongcha Sijangui Dogeup Gujowa Goyongkwangyeui Gyecheungseong*. Korea Labor Institute.
- 조효래. 2010. 『노동조합 민주주의』. 후마니타스.
- Cho, Hyo-Rae. 2010. *Nodongjohap Minjuui*. Humanitas.
- 채창균·장홍근·오은진·이병희·이주호·이만희. 2002. 『청년층의 취업능력 제고를 위한 학교와 노동시장의 연계 강화 방안』. 한국직업능력개발원.

- Chae, Changgyun, Honggeun Jang, Eunjin Oh, Byeonghui Lee, Juho Lee, and Manhui Lee. 2002. *Cheongnyeoncheungui Chwieopneungnyeong Jegoreul Wihan Hakgyowa Nodongsijangui Yeongye Ganhwa Bangan*. Korea Research Institute for Vocational Education and Training.
- 최기성. 2016. “의중-시장임금 갭이 대졸자 첫 취업까지의 기간에 미치는 영향.” 『노동정책 연구』 16(2): 33-63.
- Choi, Ki Sung. 2016. “Effects of the Gap between Reservation and Market Wage on the Period to Get First Job.” *Quarterly Journal of Labor Policy* 16(2): 33-63.
- 최남석·남병탁. 2012. “글로벌 아웃소싱에 따른 제조업 임금격차 분석.” 『무역연구』 8(3): 15-34.
- Choi, Nam-Suk and Pyeong-Tak Nahm. 2012. “An Analysis of Wage Differential in Manufacturing by Global Outsourcing.” *Journal of International Trade & Commerce* 8(3): 15-34.
- 최슬기. 2015. “한국사회의 인구변화와 사회문제.” 『경제와사회』 106(2): 14-40.
- Choi, Seul-Ki. 2015. “Demographic Change and Social Problems in South Korea: Based on Population/Demographic Structure and Determinants of Population Change.” *Economy & Society* 106(2): 14-40.
- 최요철·이상호. 2008. “세계화와 기술발전이 제조업 노동 수요에 미치는 영향.” 『한국은행 조사월보』 5월호: 23-58.
- Choe, Yocheol and Sangho Lee. 2008. “Segyehwawa Gisulbaljeoni Jejeom Nodong Suyoe Michineun Yeonghyang.” *Bank of Korea Monthly Bulletin* May: 23-58.
- 통계청. 2018. “2018년 4/4분기 가계동향조사(소득부문) 결과.”
<http://kostat.go.kr/portal/korea/>
- Korean Statistical Office. 2018. “Household Income and Expenditure Survey: Results.”
- 한겨레. 2019a. 「정년 연장 집중 논의중...정부 입장 이달 말 발표」(2019.06.02.).
- Hangyora. 2019a. “Jeongnyeon Yeonjang Jipjung Noneuijung... Jungbu Ijang Idal Mal Balpyo.”
- _____. 2019b. 「지난해 공기업 평균 연봉 7800만원」(2019.10.01.).
- _____. 2019b. “Jinanae Gonggieop Pyeonggyun Yeonbong 7800Manwon.”
- 한국노동연구원. 2015. 『임금 및 생산성 국제 비교연구』. 고용노동부.
- Korea Labor Institute. 2015. *Imgeum mit Saengsansung Kukje Pikyo Yeonku*. Ministry of Employment and Labor.

- Abowd, John M., Francis Kramarz, and David N. Margolis. 1999. "High Wage Workers and High Wage Firms." *Econometrica* 67(2): 251-333.
- Acemoglu, Daron. 2003. "Technology and Inequality." *National Bureau of Economic Analysis Reporter*: 1-8.
<http://www.nber.org/reporter/winter03/technologyandinequality.html>.
- Akerlof, George A. and Lawrence F. Katz. 1986. *Do Deferred Wages Dominate Involuntary Unemployment as a Worker Discipline Device?* No. w2025. National Bureau of Economic Research.
- Akerlof, George A. and Shiller R. 2009. *Animal Spirits: How Human Psychology Drives the Economy and Why It Matters for Global Capitalism*. Princeton University Press.
- Autor, David H., David Dorn, Gordon H. Hanson, and Jae Song. 2014. "Trade Adjustment: Worker-Level Evidence." *The Quarterly Journal of Economics* 129(4): 1799-1860.
- Bayo Moriones, José Alberto, Jose E. Galdon-Sanchez, and Maia Güell. 2004. "Is Seniority-Based Pay Used as a Motivation Device? Evidence From Plant Level Data." *CEPR Discussion Paper* No. 4606
- Becker, Gary S. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. National Bureau of Economic Research.
- Booth, Alison L., and Jeff Frank. 1996. "Seniority, Earnings and Unions." *Economica* 63(252): 673-686.
- Börsch-Supan, Axel and Reinhold Schnabel. 2010. "Early Retirement and Employment of the Young in Germany." pp.147-166 in *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, edited by Gruber, Jonathan, and David A. Wise. The University of Chicago Press: Chicago and London.
- Frimmel, Wolfgang, Thomas Horvath, Mario Schnalzenberger, and Rudolf Winter-Ebmer. 2018. "Seniority Wages and the Role of Firms in Retirement." *Journal of Public Economics* 164: 19-32.
- Helpman, E. 2016. "Globalization and Wage Inequality." *NBER Working Paper* No. 22944.
- Heywood, John S., Uwe Jirjahn, and Georgi Tsertsvardze. 2010. "Hiring Older Workers and Employing Older Workers: German Evidence." *Journal of Population Economics* 23(2): 595-615.

- Hirsch, Barry T., David A. Macpherson, and Melissa A. Hardy. 2000. "Occupational Age Structure and Access for Older Workers." *ILR Review* 53(3): 401-418.
- Hutchens, Robert M. 1989. "Seniority, Wages and Productivity: A Turbulent Decade." *Journal of Economic Perspectives* 3(4): 49-64.
- Kalleberg, Arne. 2011. *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s*. Russell Sage Foundation.
- Kertzner, David. 1983. "Generation as a Sociological Problem." *Annual Review of Sociology* 9: 125-149.
- Kuhn, Peter and Jacques Robert. 1989. "Seniority and Distribution in a Two-Worker Trade Union." *Quarterly Journal of Economics* 104(3): 485-505.
- Lazear, Edward P. 1979. "Why Is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy* 87(6): 1261-1264.
- Lee, Cheol-Sung. 2016. *When Solidarity Works: Labor-Civic Networks and Welfare States in the Market Reform Era*. Cambridge University Press.
- Levine, David I. 1993. "Worth Waiting For? Delayed Compensation, Training, and Turnover in the United States and Japan." *Journal of Labor Economics* 11(4): 724-752.
- Margolis, D. 1996. "Cohort Effects and Returns to Seniority in France." *Annales d'Economie et de Statistique* 41/42: 443-464.
- OECD. 2018. *Working Better with Age: Korea, Ageing and Employment Policies*. Paris: OECD Publishing.
- Palme, Mårten and Ingemar Svensson. 2010. "Incentives to Retire, the Employment of the Old, and the Employment of the Young in Sweden." pp.295-318 in *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, edited by Jonahan Gruber and David A. Wise. The University of Chicago Press: Chicago and London.
- Shapiro, Carl and Joseph E. Stiglitz. 1984. "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device." *The American Economic Review* 74(3): 433-444.
- Weil, David. 2014. *The Fissured Workplace*. Harvard University Press.
- Zwick, T. 2011. "Seniority Wages and Establishment Characteristics." *Labour Economics* 18: 853-861.

이철승은 서강대학교 사회학과 교수이며, 복지국가, 노동시장 및 자산 불평등에 관해 연구하고 있다. *American Sociological Review*, *Social Forces*, *Sociological Theory*, *World Politics*, 『경제와 사회』, 『동향과 전망』, 『한국정치학회보』, 『한국사회학』 등에 논문을 발표했고, 저서로 『노동-시민 연대는 언제 작동하는가』와 『불평등의 세대』가 있다.

정준호는 영국 Oxford University에서 박사학위를 받았고, 현재 강원대학교 부동산학과 교수로 재직중이다. 관심 분야는 도시(부동산) 및 지역경제, 발전론, 산업 및 혁신정책이다.

전병유는 서울대 경제학과에서 박사학위를 받았으며, 현재 한신대학교 사회혁신경영대학원 부교수로 재직 중이다. 관심 분야는 노동경제, 사회정책, 한국경제이다.

[2019.12.13 접수; 2020.03.27 수정; 2020.04.16 게재확정]

Generation, Class, and Hierarchy II : Do Overloaded Baby-Boomers / 386-Generation Within Firms Lead to More Irregular Workers and Less Youth Employment?

Cheol-Sung Lee

Sogang University

Jun Ho Jeong

Kangwon National University

Byung Yoo Cheon

Hanshin University

This study explores why and how youth unemployment increases and irregular labor persists in the 2010 South Korea's labor market. We highlight three aspects of structural transformation and institutionalization processes: first, transformation of population structure; second, institutionalization of seniority wage system; and third, reinforcement of generational networks. The argument is that Korean firms' cost crises have emerged as baby boomers/386 core generations (1958-1963 cohorts) reach the top of the wage range (Pay Range / Salary Bands) under the seniority principle in the 2010s, under the condition in which generational networks represented by labor unions boosted the rate of wage increase in the 2000s. We predict that, the firms facing cost crises due to the overloaded People in their 50s who receive the highest wages are more likely to reduce youth employment and increase irregular workers in order to lessen the cost crises. To test this argument, we employ fixed effects models and two stage least square models (2SLS) with an instrumental variable (IV) to analyze Workplace Panel Surveys (WPS, 2005-2017). Our analysis reveal that the higher the proportion of workers over age 50(55), the higher the level of average wage, and the bigger the size of a firm, more likely it will reduce youth employment, use outsourcing, and hire more irregular workers. This study demonstrates that the cause of exacerbating youth unemployment in the 2010s is attributable to the combination of demographic, institutional, and organization factors. The findings of this study show that the interlocking of population-seniority-generation factors can increase not only inter-generational inequality due to increases in youth unemployment and youth irregular work, but also intra-generational inequality brought by increases in early retirement and irregular senior workers in their 50s.

Key words: coupling of population-seniority-generation, baby boomer-386 core generation, proportion of age 50 or over, youth unemployment, irregular workers, outsourcing

Appendix

(Table A1) Tobit Regression Results Predicting the Effects of Proportion of Workers over 50(55) on Proportions of Irregular Workers and Indirectly Employed Workers, WPS 2015 & 2017

| | (1) Proportion Irregular Workers 2015 | (2) Proportion Indirectly Employed Workers 2015 | (3) Proportion Youth under 35 2015 | (4) Proportion Irregular Workers 2017 | (5) Proportion Indirectly Employed Workers 2017 | (6) Proportion Youth under 35 2017 |
|-------------------------------|--|---|---|--|---|---|
| Proportion over Age 55 | 0.312*** (4.363) | -0.666 (-1.199) | -0.529*** (-19.468) | 0.314*** (4.154) | 1.833+ (1.858) | -0.327*** (-11.94) |
| Firm Size | 0.00720*** (5.606) | 0.0364** (2.987) | 0.00147+ (1.896) | 0.00673** (3.151) | 0.0121 (0.579) | 0.000820 (0.834) |
| Foreign Share | 0.161*** (3.568) | 0.782** (2.726) | -0.0287 (-1.275) | 0.0437 (0.823) | 0.968 (1.297) | -0.0236 (-0.804) |
| Union Density | 0.111*** (3.370) | 0.608** (2.615) | -0.0744*** (-4.832) | 0.110** (3.117) | 0.642 (1.185) | -0.114*** (-6.831) |
| Average Wage (Natural Log) | 1.015 (1.141) | 22.48* (2.424) | 0.297 (0.812) | 0.935 (0.971) | 31.58* (2.076) | 0.500 (1.264) |
| Export (% of Total Sales) | 0.0135 (0.308) | -0.189 (-0.604) | 0.0596** (2.721) | 0.159*** (3.374) | 0.801 (1.214) | 0.0376 (1.634) |
| Constant | -48.69*** (-5.326) | -385.7*** (-4.068) | 26.67*** (8.682) | -65.09*** (-5.601) | -862.5* (-2.259) | 22.82*** (5.785) |
| Sigma | 36.26*** (32.41) | 252.0*** (5.885) | 18.46*** (56.25) | 39.37*** (29.64) | 559.4* (2.535) | 21.15*** (48.88) |
| Observations | 2079 | 2079 | 2079 | 1944 | 1944 | 1944 |
| Log Pseudo-Likelihood | -4657.8 | -4451.8 | -8708.3 | -3934.5 | -4792.9 | -8230.6 |

Note: t statistics in parentheses: + p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001.