

저출산·고령화 영향 인식이 계속고용 지지에 미치는 효과: 세대의 조절효과를 중심으로

은 종 환*
이 재 완**

국문요약

본 연구는 우리 사회 저출산·고령화의 영향에 대한 인식이 계속고용 지지에 미치는 영향과 세대 변수의 조절효과를 실증분석하고자 하였다. 이를 위해 문화체육관광부의 “인구구조 변화와 이민정책에 대한 국민인식 조사” 데이터를 활용하여 상호작용항을 포함한 다중회귀분석을 하였다. 그 결과, 저출산·고령화 영향 인식이 높을수록 계속고용 지지가 유의미하게 증가하였다. 세대 변수 자체는 직접적 영향을 미치지 않았으나, 30대와 저출산·고령화 영향 인식 간의 상호작용항은 통계적으로 유의미하게 나타났다. 다른 연령층에 비해 30대에서는 인구구조 변화 인식이 계속고용 지지에 미치는 영향력이 더 강했으며, 이는 이들의 생애주기적 특성과 노동시장 불안정성에 대한 민감도에서 기인한 것으로 해석된다. 또한, 저출산·고령화의 지각된 비용은 계속고용 지지에 유의미한 부정적 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 계속고용의 사회적 수용성을 제고하기 위해서는 저출산·고령화라는 인구구조 변화에 대한 영향 인식 확산이 필요하며, 30대 연령층을 대상으로 한 맞춤형 소통전략이 필요하다는 것을 시사한다. 또한 지각된 비용으로 인한 부정적 효과를 상쇄하기 위해서는 비용-편익의 균형을 고려하면서 정책을 설계하는 접근이 필요하다고 할 수 있다.

주제어: 저출산, 고령화, 계속고용, 세대, 정책지지

I. 서론

우리 사회는 저출산과 고령화라는 급격한 인구구조의 변화에 직면해 있다. 통계청에 따르면, 2024년 합계출산율은 0.75명으로, 이는 인구 대체수준인 2.1명에 크게 못 미치는 수준이다(통계청, 2025). 한국 사회의 합계출산율의 감소는 2000년대 들어 가속화되어 2000년 1.48명에서 2010년 1.23명, 2020년 0.84명, 2023년 0.72명으로 지속적으로 하락해왔다(통계청, 2024). 또한, 2024년 65세 이상 고령인구는 993만 8천 명으로 전체 인구의 19.2%를 차지하고 있으며, 2025년에는 20%, 2036년에는 30%, 2050년에는 40%를 넘어설 것으로 전망된다(통계청, 2024). 특히 성별로는 여성

* 제1저자

** 교신저자

(21.5%)이 남성(17.0%)보다 고령인구 비중이 4.5%p 높게 나타나고 있다(통계청, 2024).

이러한 초저출산·초고령화 현상은 단순한 인구구조의 변화를 넘어서 노동시장, 연금, 복지, 경제성장 등 사회 전반에 광범위한 영향을 미치고 있다(이삼식 외, 2005). 그중에서도 가장 직접적인 영향은 노동시장에서의 노동인구 감소와 그에 따른 경제성장 둔화라 할 수 있다. 한국은행(2023)에 따르면, 초저출산·초고령화에 대한 적절한 정책 대응이 없다면 2050년대에는 경제성장률이 0% 이하로 하락할 위험이 있다(한국은행, 2023). 이러한 변화에 대응하기 위해 고령 인력의 적절한 활용이 매우 중요해지고 있으며, 이에 따라 계속고용에 대한 논의가 진행되고 있다.

계속고용제도는 정년이 경과한 후에도 근로자가 계속해서 일할 수 있도록 하는 제도로서, 정년 폐지, 정년연장, 재고용 등의 다양한 형태로 운영되고 있다. 고용노동부에 따르면, 2023년 계속고용장려금은 2,649개 사업장, 7,888명의 근로자에게 지원되었으며, 이 중 재고용 형태가 77%, 정년연장이 15.4%, 정년폐지가 7.6%를 차지하였다(고용노동부, 2024). 특히 2024년부터는 계속고용장려금 지원기간이 2년에서 3년으로 연장되어, 근로자 1인당 최대 1,080만원을 지원받을 수 있게 되었다(고용노동부, 2024). 이러한 정책은 숙련된 고령 인력의 활용과 고령자의 노동시장 참여를 촉진하기 위한 정책수단으로 관심을 받고 있다.

그러나 계속고용제도의 확대는 세대 간 일자리 경쟁과 갈등을 야기할 가능성도 존재한다(머니투데이, 2025). 한국노동연구원의 연구에 따르면, 정년연장이 청년층 고용에 미치는 영향은 기업 규모에 따라 상이한 결과를 보인다(저출산고령사회위원회, 2024). 1,000인 미만 규모의 사업장에서는 정년연장이 청년을 포함한 전 연령대 고용 증가 효과가 있는 반면, 1,000인 이상 대규모 사업장에서는 정년연장 후 7년 경과 시점에 청년고용이 11.6% 감소한 것으로 분석되었다(저출산고령사회위원회, 2024). 이러한 결과는 정년연장이라는 계속고용이 청년들의 일자리 유지에 부정적 영향을 미칠 수 있으므로 세대 간 상생고용 방안이 필요함을 암시한다.

세대 간 갈등은 일자리뿐만 아니라 연금과 같은 사회보장제도 영역에서도 나타나고 있다. 인구고령화로 인해 노인 부양 부담이 증가하면서 세대 간 형평성 문제가 제기되고 있으며, 이로 인한 갈등은 저출산·고령화 사회의 주요 문제 중 하나로 부각되고 있다(최유석 외, 2015). 실제로 2022년 조사 결과, 응답자의 64.8%가 '기성세대와 젊은 세대 간 갈등이 크다'고 응답했다(한국과학기술단체총연합회, 2023). 이러한 세대 간 갈등은 직장 내에서도 발생하는데, 고용노동부 한국고용정보원의 연구에 따르면 한국 특유의 연공서열 기반 조직문화가 세대 갈등의 핵심 요소로 지적되고 있다(최영순 외, 2023).

이러한 상황에서 저출산·고령화의 영향에 대한 인식이 계속고용에 대한 지지에 어떤 영향을 미치는지를 분석하고, 세대 간에 어떤 차이가 있는지를 분석하는 것은 매우 시의적절한 주제라 할 수 있다. 특히, 최근 베이비붐 세대의 대규모 은퇴와 함께 이들이 이전 세대와 달리 높은 학력, 건강 수준, 정보화 능력을 갖추고 있다는 점에서, 이들의 계속고용에 대한 요구와 젊은 세대의 인식 간 차이를 이해하는 것은 세대 간 상생 방안을 모색하는 데 기여할 수 있다(저출산고령사회위원회, 2024).

따라서 본 연구는 설문 데이터에 기반하여 저출산·고령화의 영향에 대한 인식이 계속고용 지지

에 미치는 효과를 분석하고, 세대 간 인식 차이를 탐색하고자 하였다.

II. 논의의 배경

1. 저출산·고령화에 관한 논의

1) 저출산·고령화에 관한 이론

저출산과 고령화는 상호 연결된 현상으로서 인구변천이론(Demographic Transition Theory)의 틀에서 통합적으로 이해할 수 있다(Lee, 2002). 인구변천이론은 사회경제적 발전에 따라 높은 출산율과 사망률이 낮은 출산율과 사망률로 전환되는 과정을 설명하는데, 이 과정에서 사망률이 먼저 감소하고 출산율이 뒤이어 감소하면서 인구구조의 변화가 발생한다(Kirk, 1996). 특히 제2차 인구변천이론(Second Demographic Transition)은 현대 사회의 가치관 변화, 개인주의 확산, 여성의 지위 향상 등이 초저출산과 인구고령화로 이어지는 메커니즘을 설명한다(Van de Kaa, 2004).

제2차 인구변천은 가족형성 패턴의 변화, 출산 조절의 효과적 기술 발전, 그리고 개인의 자아실현을 중시하는 포스트모던 가치관의 확산이라는 세 가지 핵심 요소로 구성된다(Lesthaeghe, 2010). 이러한 관점에서 저출산과 고령화는 단순한 인구학적 현상이 아니라, 사회문화적 변동의 결과물로 이해될 수 있다(Coleman, 2006). 한국 사회도 압축적 경제성장과 함께 이러한 인구변천 과정을 매우 빠른 속도로 경험하였으며, 그 결과 초저출산과 급속한 고령화라는 이중적 인구 도전에 직면하게 되었다(통계청, 2021).

저출산과 고령화의 상호작용을 설명하는 이론적 틀로서 ‘인구학적 균형 이론(Demographic Equilibrium Theory)’을 적용할 수 있다(Demeny, 2003). 이 이론에 따르면, 인구의 연령구조는 출산율, 사망률, 이민율 간의 균형에 의해 결정되는데, 저출산이 장기간 지속되면 생산가능인구의 감소와 고령인구의 증가가 동시에 발생한다(Preston, Heuveline, & Guillot, 2000).

또한 ‘세대교체 이론(Generation Replacement Theory)’은 출산율 저하가 세대 간 인구 대체를 불가능하게 만들어 인구고령화를 가속화시키는 과정을 설명한다(Lutz, Sanderson, & Scherbov, 2008). 합계출산율이 인구대체수준(약 2.1명) 이하로 유지될 경우, 세대가 갈수록 인구규모가 축소되고 전체 인구 중 고령층이 차지하는 비중이 자연적으로 증가하게 된다(Goldstein, Sobotka, & Jasilioniene, 2009). 한국의 경우 1983년 이후 지속적으로 인구대체수준 이하의 출산율을 기록하며, 특히 2000년대 이후에는 초저출산 현상(합계출산율 1.3명 이하)이 고착화되어 인구고령화가 가속화되고 있다(이삼식, 2012).

2) 저출산·고령화의 사회경제적 영향에 관한 이론

신고전파 성장이론(Neoclassical Growth Theory)의 관점에서, 저출산·고령화는 노동투입 감소를 통해 경제성장에 부정적 영향을 미칠 수 있다(Solow, 1956; Swan, 1956). 솔로우-스완(Solow-Swan) 모형에 따르면, 생산함수에서 노동투입의 감소는 다른 조건이 동일할 때 산출량 감소로 이어진다(Mankiw, Romer, & Weil, 1992). 한국의 경우, 생산가능인구가 2018년을 정점으로 감소하기 시작하였으며, 이는 장기적으로 잠재성장률 하락으로 이어질 수 있다(매일경제, 2019).

그러나 내생적 성장이론(Endogenous Growth Theory)은 인적자본의 질적 향상, 기술혁신, 제도 개선 등을 통해 노동투입 감소의 부정적 효과를 상쇄할 가능성을 제시한다(Lucas, 1988). 특히 R&D 투자 확대, 교육의 질 향상, 노동생산성 제고 등을 통해 저출산·고령화 상황에서도 지속적인 경제성장이 가능하다는 이론적 근거를 제공한다(Jones, 2005). 실제로 일본과 같은 고령화 선진국의 사례를 분석한 연구들은 적절한 정책 대응과 구조개혁을 통해 저출산·고령화의 부정적 경제효과를 완화할 수 있음을 보여준다(Acemoglu & Restrepo, 2017).

인구구조 변화와 경제성장의 관계를 설명하는 ‘연령구조 배당(Age-Structural Dividend)’ 이론은 보다 정교한 분석틀을 제공한다(Lee & Mason, 2006). 이 이론은 제1차 인구배당(first demographic dividend)과 제2차 인구배당(second demographic dividend)을 구분하는데, 제1차 인구배당은 생산가능인구 비중 증가에 따른 일시적 경제성장 효과를, 제2차 인구배당은 고령화에 대비한 자본축적 증가에 따른 장기적 성장 효과를 의미한다(Lee & Mason, 2009).

한편 거시경제적 관점에서 저출산·고령화는 총수요와 총공급 측면 모두에 영향을 미친다(Bloom, Canning, & Fink, 2010). 생애주기가설(Life-Cycle Hypothesis)에 따르면, 고령인구는 청장년층에 비해 한계소비성향이 높고 저축률이 낮은 경향이 있어, 인구고령화는 총저축률 하락과 소비구조 변화를 초래할 수 있다(Modigliani & Brumberg, 1954). 이는 투자자금 감소를 통해 자본축적을 저해하고, 잠재적으로 이자율 상승 압력으로 작용할 수 있다(Summers, 2014).

반면, 고령화에 대비한 연금 및 금융자산 축적이 오히려 저축률을 높이는 ‘역설적 저축 증가(paradoxical saving increase)’ 현상도 이론적으로 가능하다(Börsch-Supan, 2003). 특히 공적연금의 불확실성이 높거나 보장수준이 낮은 사회에서는 노후대비를 위한 예비적 저축(precautionary saving)이 증가할 수 있다(Skinner, 2007). 한국의 경우, 국민연금의 낮은 소득대체율과 재정안정성에 대한 우려로 인해 개인의 노후대비 저축 동기가 강화되고 있다(윤석명 외, 2010).

총공급 측면에서는 ‘숙련편향적 기술변화(Skill-Biased Technical Change)’ 이론이 고령화 사회의 노동시장 변화를 설명하는 데 유용하다(Acemoglu, 2002). 이 이론에 따르면, 기술발전이 숙련노동에 대한 수요를 증가시키는 방향으로 진행되면서, 인구고령화로 인한 노동공급 감소의 부정적 효과가 부분적으로 상쇄될 수 있다(Frey & Osborne, 2017). 자동화와 디지털화가 진전된 경제에서는 저숙련 노동의 필요성이 감소하고, 고숙련 인적자본의 중요성이 증대되는 ‘숙련 편향적 성장(skill-intensive growth)’이 가능하다(Autor & Dorn, 2013).

그리고 저출산·고령화는 재정적 지속가능성과 세대 간 형평성 문제를 제기한다(Auerbach,

Gokhale, & Kotlikoff, 1994). '세대 간 회계(Generational Accounting)' 이론은 현행 재정정책이 미래 세대에게 미치는 부담을 정량적으로 평가하는 방법론을 제시한다(Kotlikoff, 1992). 이 관점에서 저출산·고령화는 생애주기에 따른 순조세부담(net tax burden)의 세대 간 불균형을 심화시킬 가능성이 있다(Auerbach & Kotlikoff, 1987). 특히 부과방식(pay-as-you-go) 공적연금제도는 저출산·고령화로 인해 기여자 대비 수급자 비율이 불리해지면서 재정적 지속가능성 문제에 직면하게 된다(Feldstein & Liebman, 2002).

'세대 간 계약(Intergenerational Contract)' 이론은 복지국가의 세대 간 자원이전 메커니즘을 설명한다(Thomson, 1989). 암묵적 사회계약으로서의 세대 간 계약은 현 근로세대가 노인세대를 부양하고, 미래에는 그들의 자녀세대로부터 부양을 받는 호혜성에 기반한다(Esping-Andersen & Sarasa, 2002). 그러나 저출산·고령화로 인해 부양비(dependency ratio)가 급증하면서 이러한 세대 간 계약의 지속가능성이 위협받고 있다(신화연 외, 2016). 한국의 경우, 노년부양비(65세 이상 인구/생산가능인구)가 2020년 21.7%에서 2067년 102.4%로 급증할 것으로 전망되어, 세대 간 부양 불균형이 심화될 것으로 예상된다(통계청, 2019).

'동태적 비효율성(Dynamic Inefficiency)' 이론은 인구고령화가 자본축적과 세대 간 자원배분에 미치는 영향을 분석한다(Diamond, 1965; Blanchard & Fischer, 1989). 저출산으로 인한 인구성장률 감소는 황금률(Golden Rule) 자본축적 수준을 변화시키며, 극단적인 경우 경제가 동태적으로 비효율적인 상태에 빠질 가능성이 있다(Abel et al., 1989). 이는 과도한 자본축적이 오히려 사회후생을 저해하는 상황을 의미하며, 이 경우 적절한 세대 간 이전정책이 파레토 개선(Pareto improvement)을 가져올 수 있다(Weil, 2008).

또한 저출산·고령화에 따른 노동시장 변화는 '인적자본이론(Human Capital Theory)'과 '통계적 차별이론(Statistical Discrimination Theory)'을 통해 분석할 수 있다(Becker, 1964; Arrow, 1973). 인적자본이론에 따르면, 노동자의 생산성은 교육, 훈련, 경험 등을 통해 축적된 인적자본의 함수이다(Mincer, 1974). 고령화 사회에서는 노동력의 평균 연령이 상승하면서 경험적 인적자본은 증가하나, 기술변화에 대한 적응력과 관련된 인적자본은 감소할 수 있다(Skirbekk, 2004).

통계적 차별이론은 고용주가 개인의 생산성을 정확히 관찰할 수 없을 때, 연령과 같은 관찰 가능한 특성에 기반하여 차별적 고용결정을 내릴 수 있음을 설명한다(Phelps, 1972). 고령노동자에 대한 부정적 고정관념과 통계적 차별은 노동시장의 연령분절화(age segmentation)를 심화시키고, 고령인력의 효율적 활용을 저해할 수 있다(김주영 외, 2019).

'숙련편향적 기술변화(Skill-Biased Technical Change)' 이론과 '직무-능력 불일치(Job-Skill Mismatch)' 이론은 고령화 사회의 노동시장 미스매치 문제를 설명한다(Acemoglu & Autor, 2011). 기술변화가 고속된 노동에 대한 수요를 증가시키는 방향으로 진행되면서, 새로운 기술에 적응하지 못하는 고령노동자의 고용불안정이 심화될 수 있다(이철희, 2018). 특히 연공서열형 임금체계가 일반적인 한국 노동시장에서는 고령노동자의 임금과 생산성 간 괴리가 발생할 가능성이 높다(대한상공회의소, 2013).

2. 계속고용 지지에 관한 논의

1) 계속고용 지지에 관한 이론적 배경

계속고용은 정년이 경과한 후에도 근로자가 계속해서 일할 수 있도록 보장하는 제도를 말하는데, 정년폐지, 정년연장, 재고용 등의 형태가 존재한다. 이는 고령사회로의 진입에 따른 생산가능인구 감소와 노동시장의 변화에 대응하기 위한 정책적 노력이다(이진희·김남조, 2021). 기업은 60세 정년 이후에도 일정 연령까지 근로자를 계속 고용할 의무를 갖되, 고용 방식(재고용·정년 연장·정년 폐지)은 선택할 수 있는 유연성을 가진다(지은정, 2016).

인적자본이론(Human Capital Theory)은 계속고용 정책을 지지하는 주요 이론 중 하나라 할 수 있다. 이 이론에 따르면, 근로자는 경험과 교육을 통해 축적한 지식과 기술이라는 인적자본을 보유하고 있으며, 이는 생산성과 직결된다(Becker, 1964). 고령 근로자들은 장기간 형성된 숙련된 지식과 기술을 보유하고 있으며, 이러한 인적자본은 기업의 중요한 자산이 된다(기영화, 2013). 따라서 계속고용을 통해 이러한 인적자본의 손실을 방지하고 지속적으로 활용하는 것이 경제적으로 합리적이라는 이론적 근거가 된다(박우성·이병하, 2016).

제도적 관점(Institutional Perspective)에서 보면, 계속고용 정책은 인구구조 변화에 대응하는 노동시장 제도와 사회보장체계의 필수적 요소라 할 수 있다. 특히 국민연금 수급연령과 정년 사이의 소득 공백을 해소하는 제도적 장치로서 의미가 있다(석재은·이기주, 2016). 고령자고용촉진법의 개정 및 확대는 이러한 제도적 관점에서 노동시장의 구조적 변화에 대응하는 정책적 노력으로 볼 수 있다(김태영·임영연, 2012).

활동이론(Activity Theory)은 고령자의 지속적인 사회 참여와 활동이 삶의 만족도와 건강에 긍정적인 영향을 미친다고 주장한다(Havighurst, 1961). 이 이론에 따르면, 정년 이후의 계속고용은 고령자에게 사회적 역할과 활동을 유지할 기회를 제공함으로써 심리적, 신체적 건강을 증진시키는 효과가 있다(박재철, 2012). 즉, 계속고용은 단순한 경제적 활동을 넘어서 고령자의 삶의 질의 전반적인 향상에 기여한다는 이론적 기초를 제시한다.

Modigliani와 Brumberg(1954)의 생애주기 소득가설(Life-Cycle Income Hypothesis)에 따르면, 개인은 생애 전체에 걸쳐 소비수준을 평준화하려는 경향이 있다. 정년 이후 계속고용 정책은 개인의 소득흐름을 연장시켜 은퇴 후 소득 감소에 대비할 수 있게 한다(지은정, 2016). 이는 고령층의 경제적 안정성을 향상시켜 정년 이후 소비력을 유지하게 함으로써 경제 전반에 긍정적인 영향을 미친다는 이론적 근거라 할 수 있다.

인력다양성(Workforce Diversity) 관점에서 볼 때, 연령 다양성은 조직의 창의성과 혁신에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(Kunze et al., 2011). 계속고용을 통해 다양한 연령층의 근로자가 함께 일하는 환경은 세대 간 지식 전수와 다양한 관점의 교류를 촉진한다(김정호, 2010). 이러한 관점은 계속고용 정책이 단순히 고령자 개인의 이익을 넘어 조직 전체의 성과와 지속가능성에 기여할 수 있다는 가능성을 보여준다.

우리 사회보다 먼저 고령사회에 들어선 일본은 계속고용제도를 선제적으로 도입하여 고령화에 대응하였는데, 그 경험은 중요한 함의를 던져주고 있다. 일본의 계속고용제도는 고령자의 경험과 기술을 활용하면서도 기업의 부담을 완화하는 방식으로 설계되었다(김태영·임영언, 2012). 일본의 사례 연구에 따르면, 계속고용제도는 기업 내부 지식의 유지 및 전수, 인력구조의 안정화, 고령자의 경제적 안정에 기여하는 것으로 나타났다(남재량, 2021). 이러한 실제적인 경험은 계속고용 정책의 실효성에 대한 경험적 뒷받침이라 할 수 있다.

한편 사회보장체계의 지속가능성 관점에서, 계속고용 정책은 인구고령화에 따른 연금제도의 재정적 부담을 완화하는 수단으로 이해될 수 있다(석재은·이기주, 2016). 정년이 지난 후에도 일정 기간 동안 노동시장에 계속해서 참여함으로써 연금 지급 개시 시점을 연기시키고, 세금과 사회보험료를 납부하는 기간을 연장할 수 있다. 이는 공적연금 재정의 안정화에 기여하며, 사회보장제도의 지속가능성을 높인다는 이론적 근거를 제시한다(기영화, 2013).

인구사회학적 관점에서 계속고용 정책은 저출산·고령화로 인한 노동력 부족에 대응하는 전략으로 볼 수 있다. 인구구조의 변화는 생산가능인구의 감소로 이어지며, 이는 노동시장의 불균형과 경제성장의 저해 요인이 될 수 있다(남재량, 2021). 계속고용 정책은 이러한 노동시장의 참여율을 높여 노동력 부족 문제에 대응하고 경제활동인구를 유지하는 데 기여한다는 이론적 근거가 있다.

2) 계속고용 지지 영향 요인에 관한 논의

계속고용에 대한 지지에 영향을 미치는 다양한 요인들을 분석하고 있다. 주로 설문조사를 통해 계속고용에 대한 태도, 선호, 지지 등에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 분석하고 있다. 계속고용 지지에 영향을 미치는 요인을 사회경제적 요인과 개인적 요인으로 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

먼저 사회경제적 요인을 보면, 저출생·고령화에 따른 노동시장의 인력공급 부족은 계속고용제도에 대한 지지를 높이는 주요 요인이다. 한국은 2025년부터 65세 이상 인구 비율이 20%를 넘는 '초고령사회'에 진입할 예정이며, 이는 계속고용제도의 필요성에 대한 인식을 높이는 요인으로 작용한다(한국경제, 2024). 그리고 국민연금 수급 개시 연령과 정년 사이의 소득 공백 문제는 계속고용 지지의 주요 요인이다. 국민연금 수급 개시 연령은 2013년부터 5년 단위로 한 살(1세)씩 늦춰져 2033년이 되면 65세부터 연금을 받게 되지만, 현재 법정 정년은 60세로 5년간의 소득 공백이 발생하는 구조이다. 이러한 제도적 괴리가 계속고용제도에 대한 지지를 높이는 요인으로 작용한다(국민일보, 2024). 또한 고령자 계속고용에 대한 정책적 지원도 기업과 개인의 태도에 영향을 미친다. 기업들은 고령자 계속고용 환경 조성을 위해 정부와 국회가 '고령 인력 채용에 따른 인건비 지원 확대'(28.1%), '고령 인력 채용에 따른 세제혜택'(24.0%), '임금체계 개편을 위한 취업규칙 변경 절차 개선'(22.3%) 등을 추진해야 한다고 요구하고 있다(한국경제인협회, 2024).

다음으로 계속고용 지지에 대한 개인적 영향 요인으로는 연령 및 세대를 들 수 있다. 2024년 한국갤럽이 실시한 조사에 따르면, 계속고용의 형태에 대한 선호도는 연령대별로 차이가 있는 것으로 나타났다(국민일보, 2024). 여기서 주목할 만한 점은 70대 이상(52%)에 이어 18세~29세 청년층

(51%)이 그 다음 높은 비율로 '단계적 정년연장'을 선호하였다는 것이다. 이러한 결과는 청년층이 안정적인 고용에 대한 필요성을 대체로 크게 인식하고 있다는 것을 보여준다. 반면, '정년퇴직 후 재고용 의무화'에 대해서는 40대~60대(30% 이상)가 20대~30대(20%대)보다 더 높은 선호를 보였다. 특히 60대의 경우 35%가 재고용 의무화를 선택해 전 연령대 중 가장 높은 선호도를 보였는데, 이는 현재 '정년 이후의 삶'을 직접 경험하고 있는 세대이기 때문으로 분석된다(국민일보, 2024). 또한 계속고용을 지지하는 개인적 이유 중에서 경제적 안정성이 높은 비율을 차지한다. 특히 국민연금 수급 개시 연령과 정년 간의 시간적 간극으로 인한 소득 공백 우려가 계속고용 지지에 영향을 미쳤다. 2024년 조사에서 응답자의 49%가 '국민연금 수급 개시 연령에 맞춘 단계적 정년연장'을 가장 선호하는 계속고용 방식으로 선택한 것은 이러한 경제적 안정성 추구를 반영한다(국민일보, 2024). 그리고 임금체계에 대한 인식도 계속고용 지지의 중요한 영향 요인으로 작용하였다. 설문조사에 따르면, 계속고용에 찬성하는 응답자 중 87.8%가 '연공급·호봉제에 기반을 둔 임금체계 개편이 필요하다'라고 응답했다(한국경제, 2024). 특히 18세~29세 청년층에서는 68.9%가 직무급 등 성과 중심 임금체계를 선호한 반면, 60대는 53.3%가 임금피크제를 선택하였다(한국경제, 2024). 이는 임금체계에 대한 인식의 연령대별 차이가 계속고용의 방식에 대한 선호에 영향을 미친다는 것을 의미한다.

이와 같이 계속고용에 대한 지지는 개인의 경제적 안정성 추구, 사회경제적 환경 변화 등 다양한 요인에 의해 영향을 받는다고 할 수 있다.

Ⅲ. 연구의 모형과 방법

1. 연구의 가설과 방법

본 연구에서는 저출산·고령화 영향 인식이 계속고용 지지에 미치는 영향을 분석할 것이다. 인구구조 변화에 대한 인식과 대응책 지지도 간의 관계는 여러 선행연구를 통해 이론적 기반을 확립해왔다. Silverstein과 Giarrusso(2010)는 인구고령화에 대한 사회적 인식이 노인 관련 정책에 대한 태도 형성에 중요한 영향을 미친다고 하였다. 이들은 고령화의 사회경제적 영향을 심각하게 인식하는 개인일수록 고령자 지원 정책에 더 호의적인 태도를 보이는 경향이 있다고 하였다. 또한 위험인식 이론(Risk Perception Theory)을 적용한 Van der Linden(2015)은 사회적 위험에 대한 인식이 높을수록 해당 위험을 완화하기 위한 정책적 개입에 대한 지지도가 증가한다고 하였다. 저출산·고령화라는 인구학적 위험에 대한 인식이 높은 개인은 이를 해결하기 위한 방안으로서 고령자 계속고용의 필요성을 더 강하게 인식할 가능성이 크다. Taylor-Gooby와 Zinn(2006)는 위험 인식의 수준이 높을수록 해당 위험에 대응하는 정책에 대한 지지도가 높아진다고 하였다. 이러한 관점에서 저출산·고령화로 인한 영향에 대한 인식이 높은 개인은 고령자의 계속고용과 같은 대응 정책을 더 적극적으로 지지할 것으로 예상할 수 있다.

사회적 교환 이론(Social Exchange Theory)의 관점에서, Benton과 Diegert(2018)는 개인이 사회적 위기 상황에서 비용-편익 분석을 통해 정책적 지지 여부를 결정한다고 주장한다. 저출산·고령화로 인한 노동력 감소, 경제성장 둔화, 사회보장제도 부담 증가 등의 사회적 비용을 높게 인식하는 개인은 고령자의 계속고용을 통한 노동력 확보 및 연금 재정 안정화와 같은 편익을 더 크게 평가할 가능성이 있다(Benton & Diegert, 2018).

세대 간 연대 이론(Intergenerational Solidarity Theory)을 적용한 Bengtson과 Oyama(2010)의 연구에서는 인구구조 변화에 대한 인식이 세대 간 연대 의식과 상호 지원에 대한 태도에 영향을 미친다고 보고하였다. 저출산·고령화의 심각성을 인식하는 개인은 세대 간 공존과 협력의 필요성을 더 강하게 인식하며, 이는 고령자의 사회경제적 참여에 대한 지지로 이어질 수 있다. 따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하고자 한다.

가설 1: 저출산·고령화 영향 인식은 계속고용 지지에 영향을 미칠 것이다.

한편 세대별로 저출산·고령화 영향 인식과 계속고용 지지 간의 관계가 달라질 수 있다. 세대에 따라 인구통계학적 위기 인식이 정책 지지도에 미치는 영향이 다르게 나타날 수 있다는 이론적 근거는 다양한 선행연구에서 확인된다. 세대 간 갈등 이론(Intergenerational Conflict Theory)에 따르면, 세대에 따라 사회적 자원에 대한 이해관계가 상이하므로 동일한 사회적 위기에 대해서도 다른 반응을 보일 수 있다(Binstock, 2010). 특히 젊은 세대와 고령 세대는 계속고용과 같은 정책에 대해 서로 상반된 이해관계를 가질 가능성이 크다. Walker(2012)에 따르면, 젊은 세대는 노동시장에서의 경쟁 심화와 우려 때문에 계속고용에 부정적일 수 있으나, 반면에 저출산·고령화 문제를 심각하게 인식할 경우 이러한 태도가 바뀔 수 있다고 주장한다. 또한 Svallfors(2008)는 복지정책에 대한 태도 연구에서 세대별로 사회적 위기에 대한 인식과 정책 지지도 간의 관계가 다르게 인식함을 발견했다.

자기이해관계 이론(Self-interest Theory)을 적용한 Lynch와 Myrskylä(2009)의 연구에서는 세대별로 인구구조 변화의 비용과 편익을 서로 다르게 인식하며, 이에 따라 정책 지지도에 차이가 나타난다고 주장한다. 고령 세대는 저출산·고령화 현상이 본인의 직접적인 이익(예: 계속고용 기회)과 직결될 때 관련 정책을 더 지지하는 경향을 나타낸 반면, 젊은 세대는 사회 전체의 장기적 비용과 편익을 고려하여 판단하는 경향을 보였다(Lynch & Myrskylä, 2009).

가치관 차이의 관점에서 Inglehart와 Welzel(2005)은 세대별로 형성된 서로 다른 가치체계가 사회적 이슈에 대한 태도를 형성하는 데 영향을 미친다고 주장한다. 물질주의적 가치관을 가진 세대와 탈물질주의적 가치관을 가진 세대는 저출산·고령화와 같은 사회적 이슈에 대해 서로 다르게 반응하며, 이는 정책 지지도에 차별적 영향을 미칠 수 있다(Inglehart & Welzel, 2005).

세대 간 형평성 인식(Intergenerational Equity Perception)에 관한 Taylor-Gooby와 Martin(2010)의 연구에서는 세대에 따라 사회적 위기에 대한 인식과 정책 대응에 대한 태도 사이의 관계가 다르게 나타남을 확인했다. 특히 젊은 세대는 저출산·고령화의 심각성을 인식할수록 세대 간 형평성 확보를 위한 정책적 개입을 더 강하게 지지하는 경향이 있었다(Taylor-Gooby & Martin, 2010).

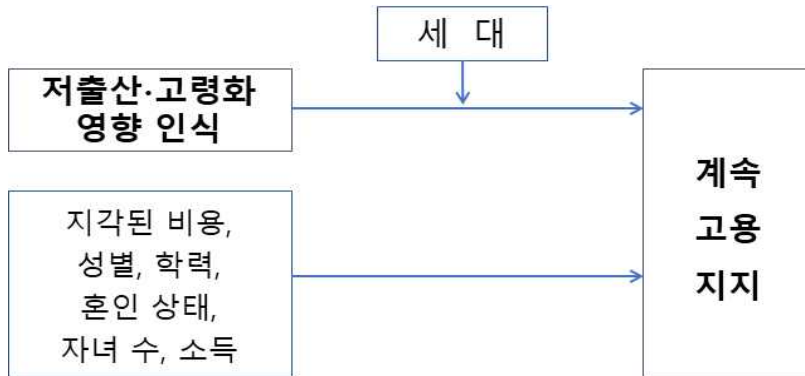
따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2: 세대는 저출산·고령화 영향인식과 계속고용 지지 간의 관계를 조절할 것이다.

본 연구에서는 저출산·고령화 영향 인식이 계속고용 지지에 미치는 효과와 세대의 조절효과를 분석하기 위해 <그림 1>과 같은 분석틀을 설정하였다.

본 연구의 종속변수는 계속고용 지지이며, 독립변수는 저출산·고령화 영향 인식이며, 조절변수는 세대이다. 그리고 선행연구들에서 계속고용 지지에 영향을 미치는 변수들을 통제변수로 모형에 포함하였다.

<그림 1> 본 연구의 분석틀



2. 자료수집 및 변수의 측정

1) 데이터의 출처

본 연구는 문화체육관광부가 한국리서치에 의뢰하여 조사한 “인구구조 변화와 이민정책에 대한 국민인식 조사” 데이터를 활용하였다.¹⁾ 이 조사는 인구구조에 대한 국민인식을 파악하고 향후 관련 정책 근거 자료를 마련하기 위해 진행되었다(한국리서치, 2024). 이 조사는 2024년 3월 기준 전국 92만여 명의 한국리서치 마스터샘플에서 지역별, 성별, 연령별 기준 비례할당으로 추출한 1,200명을 대상으로 구조화된 설문지를 활용하여 웹조사로 진행되었다. 조사기간은 2024년 11월 4일부터 11월 11일까지이며, 표본오차는 95% 신뢰수준에서 $\pm 2.8\%p$ 이다(한국리서치, 2024).

2) 변수의 조작적 정의와 측정

본 연구의 분석모형에 포함될 주요 변수의 조작적 정의와 측정은 다음과 같다. 먼저 종속변수인

1) 본 데이터는 ‘대한민국 정책프리핑’에 공개되어 있다.

‘계속고용 지지’는 “귀하는 정년 이후 계속고용을 하는 것에 대해서 어떻게 생각하십니까?”라는 문항에 대해 ‘①매우 반대한다, ②대체로 반대한다, ③대체로 찬성한다, ④매우 찬성한다’의 4점 척도로 측정하였으며, ‘잘 모르겠다’고 응답한 경우는 결측치로 처리하였다.

그리고 독립변수인 ‘저출산·고령화 영향 인식’은 “귀하는 우리나라의 저출생·고령화 현상으로 인한 인구감소 등의 인구구조 변화가 향후 귀하의 삶에 어떤 영향을 미칠 것이라고 생각하십니까?”에 대한 생각으로 ‘①매우 부정적일 것이다, ②대체로 부정적일 것이다, ③긍정적이지도 부정적이지도 않을 것이다, ④대체로 긍정적일 것이다, ⑤매우 긍정적일 것이다’의 5점 척도로 측정하였다.

조절변수인 ‘세대’는 “올해 만으로 몇 세이십니까?”라는 질문을 통해 만 18세 이상의 응답자들을 ‘①20대 이하, ②30대, ③40대, ④50대, ⑤60대 이상’으로 구분하여 더미변수로 측정하였다.²⁾

그리고 통제변수들 중 ‘지각된 비용’은 “다음은 저출생·고령화로 인한 인구감소가 우리 사회에 끼칠 수 있는 영향입니다. 다음 내용에 대해서 얼마나 동의하십니까?”라는 문항으로 “1. 생산가능인구가 감소하여 경제성장이 둔화될 것이다, 2. 고령자 부양을 위해 세금이 오르는 등 젊은 세대의 부담이 커질 것이다, 3. 출생아 수가 줄어 교육 및 병역 인력 감소 문제가 심각할 것이다, 4. 지방소멸 및 지역 불균형 문제가 심화될 것이다”라는 지문에 대해 ‘①전혀 그렇지 않다, ②별로 그렇지 않다, ③대체로 그렇다, ④매우 그렇다’의 응답카테고리로 응답을 받은 후 그 평균 점수로 측정하였다.

‘성별’은 주민등록 상의 성별로 남성을 기준으로 더미변수로 측정하였으며, ‘학력’은 “학교는 어디까지 마치셨습니까?”라는 문항으로 ‘①고졸 이하, ②대졸, ③대학원 이상’으로 구분하여 측정하였다. ‘혼인 상태’는 ‘①미혼(=기준), ②기혼, ③사별/이혼’으로 구분하여 더미변수로 측정하였다. ‘자녀 수’는 “귀하의 미성년(19세 미만) 자녀가 몇 명입니까?”라는 질문에 대한 응답으로 측정하였다. ‘소득’은 “귀하 가구의 지난 1년 동안 세금 납부(공제) 전의 월평균 총 가구 소득은 얼마입니까?”라는 문항으로 ‘①100만원 미만, ②100만원 이상 200만원 미만, ③200만원 이상 300만원 미만, ④300만원 이상 400만원 미만, ⑤400만원 이상 500만원 미만, ⑥500만원 이상 600만원 미만, ⑦600만원 이상 700만원 미만, ⑧700만원 이상 1천만원 미만, ⑨1천만원 이상 1천 5백만원 미만, ⑩1천 5백만원 이상 2천만원 미만, ⑪2천만원 이상’으로 구분하여 연속형 척도로 측정하였다.

IV. 분석결과

1. 주요 변수의 기초통계

1) 응답자의 주요 특성

응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 성별의 경우 여성(50.60%)이 남성(49.40%)보다 약간 더 많아 거의 균등한 분포를 나타냈다. 학력의 경우 대졸이 63.27%로 가장 많았고, 고졸 이하 23.20%,

2) 원설문지는 연령을 연속형으로 측정하였으나, 본 연구에선 세대 구분을 위해 더미변수로 변환하였다.

대학원 이상 13.53% 순이었다. 세대의 경우 60대 이상이 32.88%로 가장 큰 비중을 차지하였으며, 50대가 19.95%, 40대가 17.81%, 20대 이하가 14.81%, 30대가 14.55% 순이었다. 혼인상태의 경우 기혼이 60.79%로 가장 많았으며, 미혼 31.42%, 사별/이혼이 7.79%를 차지하였다.

〈표 1〉 응답자의 주요 특성별 분포

구분		응답자	비율(%)	구분		응답자	비율(%)
성별	남성	577	49.40	학력	고졸 이하	271	23.20
	여성	591	50.60		대졸	739	63.27
세대	20대 이하	173	14.81		대학원 이상	158	13.53
	30대	170	14.55	혼인 상태	미혼	367	31.42
	40대	208	17.81		기혼	710	60.79
	50대	233	19.95		사별/이혼	91	7.79
	60대 이상	384	32.88				

2) 주요 변수의 기술통계량

본 연구의 분석모형에 포함된 주요 변수들의 기술통계량은 〈표 2〉와 같다. 먼저 계속고용 지지는 4점 만점에 평균 1.896으로 계속고용에 대해 대체로 낮은 지지를 나타냈다. 저출산·고령화 영향 인식은 5점 만점에 평균 2.094점으로 저출산·고령화의 영향을 비교적 낮게 평가하거나 중립에 가까운 인식을 가지고 있었다. 지각된 비용은 4점 만점에 평균 3.478점으로 응답자들이 비용을 상당히 높게 인식하고 있었다. 자녀 수는 평균 0.346명으로 낮게 나타났으며, 대부분 자녀가 없거나 1명 이하인 것으로 나타났다. 그리고 소득의 경우 11점 만점에 평균 5.520점으로 중위 소득 수준이었다.

〈표 2〉 주요 변수들의 기술통계량

변수명	관측치	평균	표준편차	최솟값	최댓값
계속고용 지지	1,168	1.896	0.736	1	4
저출산·고령화 영향 인식	1,168	2.094	0.796	1	5
지각된 비용	1,168	3.478	0.493	1	4
자녀 수	1,168	0.346	0.711	0	4
소득	1,168	5.520	2.347	1	11

2. 주요 연속형 변수의 상관관계

주요 연속형 변수들 간의 상관분석 결과를 보면, 〈표 3〉과 같다. 먼저 계속고용 지지와 저출산·고령화 영향 인식 간에는 유의미한 양(+)의 상관관계가 나타났다. 이는 저출산·고령화의 영향을 크게 인식할수록 계속고용에 대한 지지도 높아지는 경향이 있음을 의미한다.

계속고용 지지와 세대 간에는 유의미한 음(-)의 상관관계가 나타났다. 이는 세대가 높아질수록(고령층일수록) 계속고용에 대한 지지가 낮아지는 경향이 있음을 시사한다.

계속고용 지지와 지각된 비용 사이에도 유의미한 음(-)의 상관관계가 존재한다. 즉, 계속고용에 수반되는 비용 부담이 크다고 여겨질수록 계속고용에 대한 긍정적 태도가 약화된다는 것을 보여 준다.

저출산·고령화 영향 인식과 지각된 비용 간에는 높은 음(-)의 상관관계를 나타냈다. 즉, 저출산·고령화 문제를 더 심각하게 인식하는 사람일수록 계속고용에 따르는 비용을 상대적으로 낮게 평가하는 경향이 있다. 또한 저출산·고령화 문제 인식은 교육 수준 및 소득과 낮은 음(-)의 상관관계를 나타냈다. 이는 교육 수준이나 소득이 낮은 사람들이 저출산·고령화의 영향을 더 심각하게 받아들이는 경향이 있음을 시사한다.

세대와 지각된 비용 간에는 낮은 양(+)의 상관관계가 나타났다. 이는 고령층일수록 계속고용에 따른 비용을 더 높게 인식하는 경향이 있음을 시사한다.

통제변수들 중 학력과 자녀 수 및 소득 간에는 유의미한 양(+)의 상관관계가 나타났다. 이는 학력이 높을수록 자녀 수가 많고 소득이 높은 경향이 있음을 보여준다. 또한 자녀 수와 소득 간에도 유의미한 양(+)의 상관관계가 존재한다. 이는 자녀 수가 많을수록 소득이 높은 경향이 있음을 나타낸다.

〈표 3〉 주요 연속형 변수의 상관관계

구분	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. 계속고용 지지	1.000					
2. 저출산·고령화 영향 인식	0.169***	1.000				
3. 세대	-0.114***	-0.040	1.000			
4. 지각된 비용	-0.194***	-0.473***	0.063**	1.000		
5. 학력	-0.023	-0.083***	-0.002	0.034	1.000	
6. 자녀 수	0.019	-0.041	-0.066**	0.035	0.115***	1.000
7. 소득	0.010	-0.082***	-0.027	0.112***	0.232***	0.179***

주: * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

한편 주요 연속형 변수들의 상관계수가 전반적으로 낮고, 다중회귀모형의 분산팽창지수(VIF)도 전체적으로 10보다 낮았으며, 상호작용항을 포함하지 않은 경우 평균 VIF가 1.61로 다중공선성의 위험은 없는 것으로 확인되었다.

3. 다중회귀분석의 결과

본 연구는 저출산·고령화의 영향 인식이 계속고용 지지에 미치는 효과 및 세대 간 차이를 상호작용항을 포함한 다중회귀모형으로 분석하였다. 그 분석결과는 다음과 같다.

먼저 모형 1에서 저출산·고령화 영향 인식 변수는 계속고용 지지에 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 저출산·고령화 현상을 심각하게 인식할수록 계속고용을 더 지지하는 경향이 있음을 보여준다. 이러한 결과는 인구구조 변화에 대한 인식이 노동시장 정책 지지에 영향을 미친다는 선행연구와 일치한다(정순돌 외, 2015).

〈표 4〉 다중회귀분석의 결과

변수명		Model 1	Model 2
		Coef. (Robust S.E.)	Coef. (Robust S.E.)
저출산·고령화 영향 인식 (A)		0.094*** (0.035)	0.193*** (0.073)
세대 (기준: 40대)	20대 이하 (B)	0.099 (0.083)	0.131 (0.241)
	30대 (C)	0.035 (0.074)	0.409* (0.211)
	50대 (D)	-0.010 (0.075)	0.305 (0.220)
	60대 이상 (E)	-0.062 (0.071)	0.229 (0.190)
A * B		-	-0.012 (0.108)
A * C		-	-0.172* (0.095)
A * D		-	-0.145 (0.105)
A * E		-	-0.130 (0.084)
지각된 비용		-0.215*** (0.056)	-0.212*** (0.057)
성별 (기준: 남성)		-0.057 (0.043)	-0.055 (0.043)
학력		-0.021 (0.038)	-0.020 (0.038)
혼인상태 (기준: 미혼)	기혼	-0.069 (0.067)	-0.082 (0.067)
	사별/이혼	-0.015 (0.100)	-0.032 (0.100)
자녀 수		0.035 (0.037)	0.038 (0.037)
소득		0.013 (0.010)	0.014 (0.010)
절편		2.498*** (0.272)	2.262*** (0.316)
관측치		1,168	1,168
F값		4.92***	4.21***
R-squared		0.060	0.065

주: * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

그리고 세대 변수는 40대를 준거집단으로 설정했을 때, 모든 세대(20대 이하, 30대, 50대, 60대 이상)에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이는 세대 간 계속고용에 대한 지지 수준에 별다른 직접적인 차이가 없음을 보여준다. 이는 최유석 외(2015)의 연구에서 대학생들이 노인 세대와 많은 갈등이 있다고 인지하지 않았다는 결과와 맥락을 같이 한다.

한편 통제변수 중에서는 지각된 비용은 계속고용 지지에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 고령자 고용으로 인한 사회적 비용 부담을 높게 인식할수록 계속고용을 덜 지지하는 경향이 있음을 의미한다. 이러한 결과는 현실적 집단갈등이론의 관점에서 자원의 제한성과 분배 갈등이 세대 간 인식 차이를 유발할 수 있다는 정순돌·정주희·김미리(2016)의 연구와 일치한다.

다음으로 상호작용항을 포함한 모형 2에서는 저출산·고령화 영향 인식은 모형 1에 비해 회귀계수 값이 크게 증가하였다. 이는 상호작용항을 포함했을 때 저출산·고령화 인식의 주효과가 더 커졌음을 의미한다. 이는 세대별 차이를 통제했을 때, 저출산·고령화 인식이 계속고용 지지에 미치는 영향력이 더욱 명확하게 드러난다고 해석할 수 있다. 이러한 결과는 인구학적 변화에 대한 인식이 사회정책 지지에 미치는 영향이 집단 특성에 따라 달라질 수 있다는 Naumann et al.(2021)의 연구 결과와 일치한다.

또한 세대와 저출산·고령화 영향 인식의 상호작용 효과를 살펴보면, 30대와 저출산·고령화의 영향 인식의 상호작용(A * C)이 통계적으로 유의미한 양(+)의 효과를 나타냈다. 이는 30대의 경우 저출산·고령화에 대한 인식이 계속고용 지지에 미치는 영향이 40대에 비해 더 크다는 것을 의미한다. 즉, 30대에서는 저출산·고령화를 심각하게 인식할수록 계속고용에 대한 지지도가 40대보다 더 크게 증가한다는 것이다. 이러한 세대별 차이는 Min & Cho(2018)의 연구에서 고용상태가 삶의 질에 미치는 영향이 연령에 따라 다르게 나타난다는 결과와 유사한 맥락이다. 또한 30대가 자신의 미래 노후와 현재의 경제활동을 동시에 고려하는 생애주기 단계에 있어, 저출산·고령화에 대한 인식이 정책 지지에 더 민감하게 반영될 수 있다는 김지현·배운진·김문정(2024)의 주장과도 일치한다. 특히 30대는 경력 형성 초기 단계이면서도 미래 노후에 대한 불안감이 높은 세대로, 노동시장의 불안정성과 인구구조 변화에 민감하게 반응한다는 연구(문은영·김정숙, 2013)와도 맥을 같이 한다.

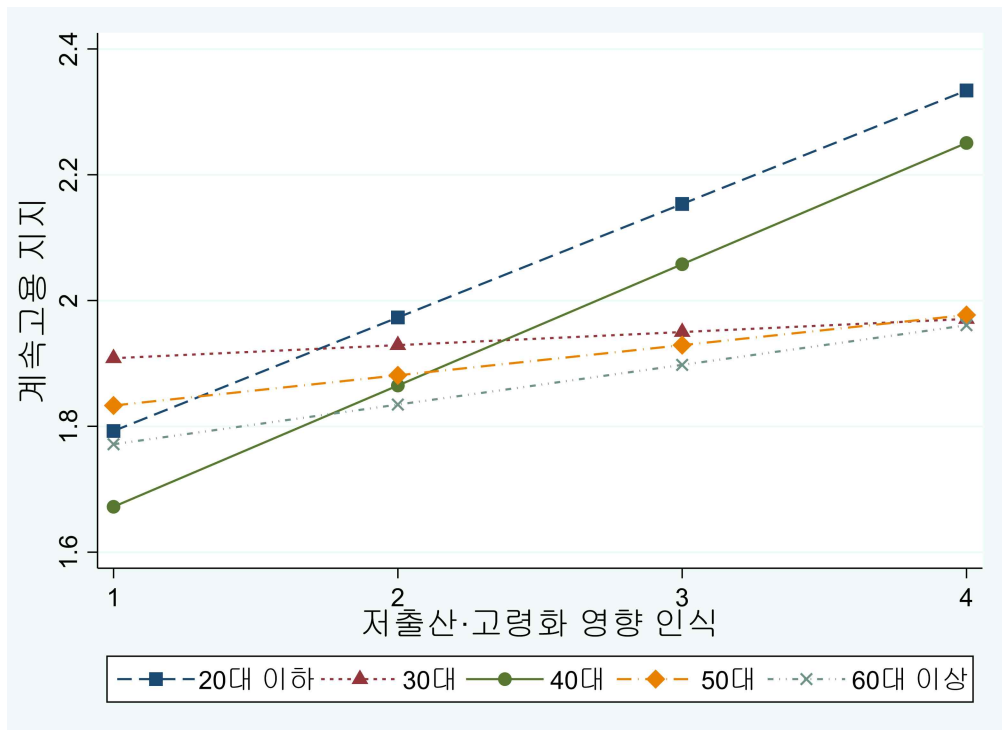
그리고 통제변수 중에서는 모형 1과 마찬가지로 지각된 비용이 계속고용 지지에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 상호작용 효과를 고려하더라도 지각된 비용이 계속고용 지지에 미치는 부정적 영향이 일관되게 유지됨을 보여준다. 이러한 결과는 세대 간 자원 경쟁에 대한 인식이 노동시장 정책 지지에 중요한 요인임을 시사하며, 제한된 자원에 대한 경쟁 인식이 집단 간 태도에 영향을 미친다는 Esses et al.(2001)의 연구와도 일치한다.

아래 <그림 2>에서 보는 바와 같이, 저출산·고령화 영향에 대한 인식 수준이 계속고용 지지에 미치는 영향력이 세대별로 상이하게 나타나는 것을 확인할 수 있다. 전체적으로 모든 세대에서 저출산·고령화 영향 인식이 증가함에 따라 계속고용 지지가 상승하는 양(+)의 관계가 관찰된다. 그러나 이 관계의 강도 및 기울기는 세대에 따라 차별화되는 양상을 보인다.

특히 20대 이하 집단에서는 저출산·고령화 영향 인식과 계속고용 지지 간에 가장 급격한 양(+)

의 관계가 나타났다. 즉, 20대 이하 연령층에서 저출산·고령화 문제에 대한 인식이 높아질수록 고령 근로자의 계속고용에 대한 지지도가 다른 세대에 비해 더 큰 폭으로 증가하는 경향이 있다. 30대 집단 역시 비교적 가파른 상승세를 보이며, 40대와 50대는 중간 정도의 기울기를 나타냈다.

〈그림 2〉 세대의 조절효과



반면 60대 이상 집단에서는 저출산·고령화 영향 인식의 변화에 따른 계속고용 지지도의 변화가 상대적으로 완만하게 나타났다. 이는 고령층의 경우 저출산·고령화 문제에 대한 인식 수준과 상관없이 계속고용에 대한 지지도가 비교적 안정적으로 유지됨을 시사한다.

또한 주목할 만한 점은 저출산·고령화 영향 인식이 낮은 상태에서는 세대 간 계속고용 지지의 격차가 뚜렷하게 나타나는 반면, 저출산·고령화 영향 인식이 높아질수록 이러한 세대 간 격차가 축소되는 경향을 보인다는 것이다. 구체적으로, 저출산·고령화 영향 인식이 낮은 조건에서는 60대 이상의 계속고용 지지도가 가장 높고 20대 이하가 가장 낮으나, 저출산·고령화 영향 인식이 높은 조건에서는 세대 간 차이가 감소하며 특히 20대 이하의 계속고용 지지도가 현저히 상승한다.

이러한 결과는 저출산·고령화에 대한 영향 인식이 계속고용 지지에 미치는 효과가 세대에 의해 조절된다는 점을 실증적으로 보여주고 있으며, 특히 젊은 세대에서 저출산·고령화 영향 인식의 증가가 고령자 계속고용에 대한 지지 수준 변화에 더 큰 영향을 미친다는 것을 시사한다.

V. 결론

본 연구는 저출산·고령화로 인한 인구구조 변화의 영향에 대한 인식이 계속고용 지지에 어떤 영향을 주는지, 그리고 이 관계를 세대가 조절하는지 실증적으로 분석하였다. 이를 위해 저출산·고령화 영향 인식과 세대 간 상호작용을 포함한 다중회귀분석 모형을 분석했으며, 그 분석결과는 다음과 같다.

첫째로, 저출산·고령화의 영향에 대한 인식이 강할수록 계속고용에 대한 지지가 통계적으로 유의미하게 높아지는 경향을 나타냈다. 이러한 결과는 인구구조 변화의 심각성을 얼마나 높이 인지하느냐가 노동 정책에 대한 사회적 수용성과 긴밀하게 연관되어 있음을 보여준다. 특히, 사람들이 저출산·고령화가 노동인구 감소나 연금제도 부담 증가, 그리고 복지 지출의 확대 등으로 이어질 수 있다고 생각할수록, 고령자 고용의 필요성을 더 강하게 인식하고 계속고용을 지지하는 경향이 강화된다는 것을 의미한다.

둘째로, 세대 변수 자체는 계속고용 지지에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 하지만 세대 변수 중 30대와 저출산·고령화 영향 인식 사이의 상호작용항은 통계적으로 유의미하게 영향을 나타냈다. 다시 말하면, 30대는 기준집단인 40대나 다른 연령층에 비해 저출산·고령화 인식이 계속고용 지지에 미치는 영향력이 더 크게 나타났다. 이런 현상이 발생한 이유로는 30대가 직업 경력 형성 초기 단계에 있으면서도 미래 노후에 대한 불안이 크고, 노동시장 불안정성과 인구변화에 민감하게 반응하기 때문인 것으로 추정된다. 30대는 경제활동에 종사하면서도 노후를 준비해야 하는 연령대이므로, 고령자의 계속고용이 노동시장과 복지제도에 미치는 영향을 더 예민하게 받아들이는 것으로 볼 수 있다.

셋째, 인구구조 변화로 인한 지각된 비용 부담 인식이 클수록 계속고용 지지가 낮아졌다. 저출산·고령화가 기업에 추가 비용을 부과하거나 사회보장체계에 부담을 줄 것이라는 인식이 클수록 고령자 계속고용 정책에 대한 지지가 감소했다. 이 결과는 계속고용에 대한 일반국민들의 수용성을 높이기 위해서는 비용과 편익의 균형을 고려한 정책 설계가 필요하다는 것을 시사한다.

본 연구의 결과는 저출산·고령화에 대처하기 위한 노동 정책을 설계하고 소통 전략을 마련하는데 다음과 같은 몇 가지 시사점을 제공한다. 첫째, 정부는 30대 연령층을 대상으로 한 맞춤형 정책 패키지 개발 및 홍보를 추진하여야 한다. 연구 결과에 따르면, 30대는 저출산·고령화의 영향을 가장 심각하게 인식하고 계속고용 정책을 지지하는 경향이 강하다. 정부는 이들을 위해 육아와 직장 생활을 병행할 수 있는 윈스톱 서비스를 제공해야 할 필요가 있다. 또한 지방정부 및 지방노동관서는 지역 일자리 정보와 노후준비 교육을 결합한 '30대 미래설계 프로그램'을 운영하여 이들의 고용안정과 노후준비를 동시에 지원해야 할 것이다.

둘째, 정부는 세대 간 상생 고용모형을 개발하여 고령화로 인한 비용 부담 우려를 완화하고 지역경제 활성화를 도모해야 한다. 구체적으로 '세대협력형 지역기업 지원사업'을 도입하여 청년과 노인을 함께 고용하는 기업에 조달사업 참여 우선권과 시설개선 보조금 등의 재정적 지원을 할 필요가 있다. 또한 '시니어 직무재설계 컨설팅'을 무상으로 제공하여 고령 근로자의 생산성을 높이

고 기업의 부담을 경감시켜야 한다. 지역 내 유휴 공간을 활용한 '세대공유 일자리 허브'를 조성하여 노인의 경험과 청년의 아이디어가 결합된 창업 및 협업 프로젝트를 지원하는 것도 필요하다. 이러한 정책은 노인 고용 증가가 지역 소비 진작 및 세수 확대로 이어지는 선순환 구조를 구축하여 비용 부담에 대한 부정적 인식을 낮출 수 있을 것이다.

셋째, 정부는 인구변화 대응 인식 제고를 위한 지역 맞춤형 교육·홍보 전략을 강화할 필요가 있다. 지역별 인구구조 변화와 그 영향을 시각화하여 주민에게 홍보하고, 지역 미디어와 협력하여 지역 인구구조 변화를 알려야 한다. 또한 지역 내 학교, 기업, 시민단체를 대상으로 세대 간 소통 프로그램을 개발하여 세대 간 소통과 협력을 강화해야 할 것이다.

본 연구는 저출산·고령화 영향 인식과 계속고용 지지 간의 관계를 실증적으로 분석하고 세대별 차이를 탐구하였다는 점에서 학술적·정책적 의의를 지닌다. 그러나 다음과 같은 한계점이 존재하며, 이는 향후 연구를 통해 보완될 필요가 있다.

첫째, 본 연구는 일회성의 횡단면 자료를 분석하였기 때문에 동시성의 문제로 인해 변수 간 인과관계를 명확히 규명하는 데 한계가 있다. 저출산·고령화 인식과 계속고용 지지 간의 동태적 관계를 탐색하기 위해서는 장기적인 종단연구가 필요하다고 할 수 있다. 예를 들어, 인구구조 변화에 대한 인식이 시간에 따라 어떻게 변화하며, 이러한 변화가 정책 지지에 어떤 영향을 미치는지를 추적하는 패널 데이터 분석이 요구된다.

둘째, 계속고용 지지를 측정함에 있어 정책의 다양한 차원(예: 법적 강제성, 기업 규모별 적용, 직무 유형별 차이)을 충분히 고려하지 못하여 누락변수 편의(omitted variable bias)가 존재할 위험이 있다. 고령자 계속고용은 기업의 규모, 산업 특성, 또는 근로자의 직무 유형에 따라 수용성과 효과가 달라질 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 이러한 상황적 요인을 반영한 다차원적 지지 측정 도구를 개발하고, 세부 정책 방안에 대한 인식을 반영한 정교한 연구모형을 구축할 필요가 있다.

셋째, 세대별 인식 차이에 영향을 미칠 수 있는 노동시장 지위, 고용 안정성, 노후 준비 상태 등과 같은 개인적 요인을 충분히 통제하지 못했다. 특히, 30대 내에서도 고용 형태(정규직 vs. 비정규직) 등에 따라 저출산·고령화 인식과 정책 지지의 관계가 이질적일 수 있다. 향후 연구에서는 이러한 세대 내 이질성을 탐구하고, 보다 세분화된 분석 단위를 활용하여 세대별 특성을 반영한 엄밀한 연구가 요구된다.

참고문헌

- 고용노동부. (2024). 고령자 계속고용장려금, 최대 3년까지 받는다. 보도자료. 1.11.
 국민일보. (2024). 국민 10명 중 5명은 '단계적 정년연장' 선호 [여론조사]. 12.09.
 기영화. (2013). 지방정부 노인일자리사업의 사회적 자본 효과 탐색: 근거이론. 「지방정부연구」, 17(1), 265-295.
 김상호. (2007). 공적연금제도와 세대 간 갈등. 「분쟁해결연구」, 5(1), 37-53.

- 김주영 외. (2019). 「인구구조 변화에 따른 산업구조와 노동시장 변화 분석 및 정책과제」. 산업연구원 연구보고서.
- 김정호. (2010). 여성의 경력단절과 인적자본 형성 분석. 「KDI Policy Study」, 2019-19.
- 김지현·배윤진·김문정. (2024). 「결혼·출산·양육 인식조사 연구」. 저출산고령사회위원회 연구보고서. 12-1071800-000065-01.
- 김태영·임영언. (2012). 일본의 정년제도 변화와 고령자 고용창출에 관한 연구: 일본기업의 고용 사례를 중심으로. 「일본문화학보」, 52, 329-350.
- 남재량. (2021). 「정년 60세 이상 의무제 시행의 고용효과 연구」. 한국노동연구원.
- 대한상공회의소. (2013). 「고령자 고용연장을 위한 임금체계 개선방안 연구」.
- 매일경제. (2019). 70세 이상 500만 돌파...생산인구 5명이 노인 1명 부양. 08.29.
- 머니투데이. (2025). “자식 일자리 뺏는 건가”...정년연장 원하지만 ‘세대갈등’ 걱정된다. 01.06.
- 문은영·김정숙. (2013). 「서울시 2030세대 일-생활실태 및 정책지원연구: 2030청년여성의 취업문제와 일상생활의 고충을 중심으로」. 서울시여성가족재단 연구보고서. 2013 정책연구-01.
- 박우성·이병하. (2016). 역할급의 이론적 검토와 시사점. 「노동정책연구」, 16(2), 93-121.
- 박재철. (2012). 「고령장애인의 노동시장 이중차별 실증적 분석: 임금노동자의 고용차별과 임금차별을 중심으로」. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 석재은·이기주. (2016). 베이비붐세대와 정년연장 혜택의 귀착. 「한국사회복지학」, 68(2), 107-130.
- 신화연·이진면·이용호. (2016). 「인구구조 변화와 사회보험 장기재정전망」.
- 윤석명·선우덕·윤조덕·방하남·변승준·신화연 외. (2010). 「저출산·고령화에 따른 사회보험제도 개편방안」. 연구보고서, 2010, 0-0.
- 이삼식. (2012). 2012년 저출산·고령화 대응 정책의 변화와 전망. 「보건복지포럼」, 183, 52-64.
- 이삼식·신인철·조남훈·김희경·정윤선·최은영 외. (2005). 「저출산 원인 및 종합대책 연구」. 한국보건사회연구원.
- 이진희·김남조. (2021). COVID-19 상황에서 여행업 종사자의 고용불안 경험에 관한 근거이론 연구. 「관광학연구」, 45(3), 9-32.
- 이철희. (2018). 저출산·고령화 대응 정책의 방향: 인구정책적 관점. 「보건복지포럼」, 261, 50-64.
- 저출산고령사회위원회. (2024). 「고령자 계속고용 실태와 제도화를 위한 정책과제 논의」. 보도자료. 11.21.
- 정순돌·이은진·기지혜·최혜지. (2015). 연령통합척도 개발 및 타당성 연구. 「보건사회연구」, 35(2), 380-404.
- 정순돌·정주희·김미리. (2016). 연령주의와 연령통합이 세대갈등인식에 미치는 영향: 연령집단별 비교를 중심으로. 「한국사회복지학」, 68(4), 5-24.
- 지은정. (2016). 다중흐름모형의 관점에서 본 노인일자리사업의 정책변동. 「행정논총」, 54(3), 225-268.
- 지은정. (2022). 청년과 고령자의 일자리 세대담론에 대한 연구: 일자리의 질을 중심으로. 「한국사회정책」, 29(2), 149-186.
- 최영순 외. (2023). 「세대 상생을 통한 청년일자리 연구: 한일 사례를 중심으로」. 한국고용보원 연구사업보고서.

- 최유석·오유진·문유진. (2015). 대학생의 노인세대 인식: 세대갈등, 노인의 기여, 노인복지정책 인식을 중심으로. 「한국콘텐츠학회논문지」, 15(5), 228-241.
- 통계청. (2019). 「장래인구특별추계: 2017~2067년」. 대전: 통계청.
- 통계청. (2020). 「한국의 사회조사 2020」.
- 통계청. (2021). 「2021 한국의 사회지표」.
- 통계청. (2024). 「합계출산율」. (www.index.go.kr)
- 통계청. (2025). 「2024년 인구동향조사 출생·사망통계(잠정)」.
- 한국경제. (2024). [고용 강화] 임금체계 개편 전제로 계속고용 추진...하반기 로드맵 공개. 07.03.
- 한국경제인협회. (2024). 고령자 고용정책에 관한 기업인식조사. 보도자료. 11.05.
- 한국과학기술단체총연합회. (2023). 「여론조사를 통해 살펴본 세대갈등 실태와 개선 전망」. 10.10.
- 한국리서치. (2024). 「인구구조 변화와 이민정책에 대한 국민인식 조사 결과 보고서」.
- 한국은행. (2023). 초저출산 및 초고령사회 (1): 심각성과 그 원인은? 뉴스/자료. 12.6.
- Abel, A. B., Mankiw, N. G., Summers, L. H., & Zeckhauser, R. J. (1989). Assessing dynamic efficiency: Theory and evidence. *The Review of Economic Studies*, 56(1), 1-19.
- Acemoglu, D. (2002). Technical change, inequality, and the labor market. *Journal of Economic Literature*, 40(1), 7-72.
- Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of labor economics* (Vol. 4, pp. 1043-1171). Elsevier.
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2017). Secular stagnation? The effect of aging on economic growth in the age of automation. *American Economic Review*, 107(5), 174-179.
- Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in labor markets* (pp. 3-33). Princeton University Press.
- Auerbach, A. J., Gokhale, J., & Kotlikoff, L. J. (1994). Generational accounting: A meaningful way to evaluate fiscal policy. *Journal of Economic Perspectives*, 8(1), 73-94.
- Auerbach, A. J., & Kotlikoff, L. J. (1987). *Dynamic fiscal policy*. Cambridge University Press.
- Autor, D. H., & Dorn, D. (2013). The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market. *American Economic Review*, 103(5), 1553-1597.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Columbia University Press.
- Bengtson, V. L., & Oyama, P. S. (2010). Intergenerational solidarity and conflict: what does it mean and what are the big issues? In *Intergenerational solidarity: Strengthening economic and social ties* (pp. 35-52). New York: Palgrave Macmillan US.
- Benton, M., & Diegert, P. (2018). A Needed Evidence Revolution: Using cost-benefit analysis to improve refugee integration programming. Bertelsmann Stiftung.
- Binstock, R. H. (2010). From compassionate ageism to intergenerational conflict? *The Gerontologist*, 50(5), 574-585.

- Blanchard, O. J., & Fischer, S. (1989). *Lectures on macroeconomics*. MIT Press.
- Bloom, D. E., Canning, D., & Fink, G. (2010). Implications of population ageing for economic growth. *Oxford Review of Economic Policy*, 26(4), 583-612.
- Börsch-Supan, A. (2003). Labor market effects of population aging. *Labour*, 17, 5-44.
- Coleman, D. (2006). Immigration and ethnic change in low-fertility countries: A third demographic transition. *Population and Development Review*, 32(3), 401-446.
- Demeny, P. (2003). Population policy dilemmas in Europe at the dawn of the twenty-first century. *Population and Development Review*, 29(1), 1-28.
- Diamond, P. A. (1965). National debt in a neoclassical growth model. *The American Economic Review*, 55(5), 1126-1150.
- Esping-Andersen, G., & Sarasa, S. (2002). The generational conflict reconsidered. *Journal of European Social Policy*, 12(1), 5-21.
- Feldstein, M., & Liebman, J. B. (2002). Social security. In A. J. Auerbach & M. Feldstein (Eds.), *Handbook of public economics* (Vol. 4, pp. 2245-2324). Elsevier.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280.
- Goldstein, J. R., Sobotka, T., & Jasilioniene, A. (2009). The end of "lowest-low" fertility? *Population and Development Review*, 35(4), 663-699.
- Havighurst, R. J. (1961). Successful aging. *The Gerontologist*, 1(1), 8-13.
- Inglehart, R., & Welzel, C. (2005). *Modernization, cultural change, and democracy: The human development sequence*. Cambridge University Press.
- Jones, C. I. (2005). Growth and ideas. In P. Aghion & S. Durlauf (Eds.), *Handbook of economic growth* (Vol. 1, pp. 1063-1111). Elsevier.
- Kirk, D. (1996). Demographic transition theory. *Population Studies*, 50(3), 361-387.
- Kotlikoff, L. J. (1992). *Generational accounting: Knowing who pays, and when, for what we spend*. Free Press.
- Kunze, F., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2011). Age diversity, age discrimination climate and performance consequences—A cross organizational study. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 264-290.
- Lee, R. (2002). The demographic transition: Three centuries of fundamental change. *Journal of Economic Perspectives*, 17(4), 167-190.
- Lee, R., & Mason, A. (2006). Reform and support systems for the elderly in developing countries: capturing the second demographic dividend. *Genus*, 62(2), 11-35.
- Lee, R., & Mason, A. (2009). Fertility, human capital, and economic growth over the demographic transition. *European Journal of Population*, 26(2), 159-182.
- Lesthaeghe, R. (2010). The unfolding story of the second demographic transition. *Population and Development Review*, 36(2), 211-251.

- Lucas, R. E. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3-42.
- Lutz, W., Sanderson, W., & Scherbov, S. (2008). The coming acceleration of global population ageing. *Nature*, 451(7179), 716-719.
- Lynch, J., & Myrskylä, M. (2009). Always the third rail? Pension income and policy preferences in European democracies. *Comparative Political Studies*, 42(8), 1068-1097.
- Mankiw, N. G., Romer, D., & Weil, D. N. (1992). A contribution to the empirics of economic growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 407-437.
- Min, D. & Cho, E. (2018). Patterns in quality of life according to employment among the older adults: the Korean longitudinal study of aging (2008-2014). *BMC Public Health*, 18, 1-10.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Modigliani, F., & Brumberg, R. (1954). Utility analysis and the consumption function: An interpretation of cross-section data. In K. K. Kurihara (Ed.), *Post Keynesian economics* (pp. 388-436). Rutgers University Press.
- Naumann, E., & Hess, M. (2021). Population ageing, immigration and the welfare state: The political demography in Western Europe. In *Global political demography: The politics of population change* (pp. 351-371). Springer International Publishing.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- Preston, S. H., Heuveline, P., & Guillot, M. (2000). *Demography: Measuring and modeling population processes*. Blackwell.
- Silverstein, M., & Giarrusso, R. (2010). Aging and family life: A decade review. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1039-1058.
- Skinner, J. (2007). Are you sure you're saving enough for retirement? *Journal of Economic Perspectives*, 21(3), 59-80.
- Skirbekk, V. (2004). Age and individual productivity: A literature survey. *Vienna Yearbook of Population Research*, 2, 133-153.
- Solow, R. M. (1956). A contribution to the theory of economic growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 70(1), 65-94.
- Summers, L. H. (2014). U.S. economic prospects: Secular stagnation, hysteresis, and the zero lower bound. *Business Economics*, 49(2), 65-73.
- Svallfors, S. (2008). The generational contract in Sweden: Age-specific attitudes to age-related policies. *Policy & Politics*, 36(3), 381-396.
- Swan, T. W. (1956). Economic growth and capital accumulation. *Economic Record*, 32(2), 334-361.

- Taylor-Gooby, P., & Martin, R. (2010). Fairness, equality and legitimacy: A qualitative comparative study of Germany and the UK. *Social Policy & Administration*, 44(1), 85-103.
- Taylor-Gooby, P., & Zinn, J. O. (2006). Current directions in risk research: New developments in psychology and sociology. *Risk Analysis*, 26(2), 397-411.
- Thomson, D. (1989). The welfare state and generation conflict: Winners and losers. In P. Johnson, C. Conrad, & D. Thomson (Eds.), *Workers versus pensioners: Intergenerational justice in an ageing world* (pp. 33-56). Manchester University Press.
- Van de Kaa, D. J. (2004). Is the second demographic transition a useful research concept: Questions and answers. *Vienna Yearbook of Population Research*, 2, 4-10.
- Van der Linden, S. (2015). The social-psychological determinants of climate change risk perceptions: Towards a comprehensive model. *Journal of Environmental Psychology*, 41, 112-124.
- Walker, A. (2012). The new ageism. *The Political Quarterly*, 83(4), 812-819.
- Weil, D. N. (2008). Population aging. In S. N. Durlauf & L. E. Blume (Eds.), *The new Palgrave dictionary of economics* (2nd ed.) (pp. 499-503). Palgrave Macmillan.

은중환(殷鍾煥): 서울대학교 행정대학원에서 정책학 박사학위를 받고, 경상국립대 행정학과에서 교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 디지털정부, 정책의사결정, 조직행태 등이다. 주요 저서로 “디지털플랫폼정부의 미래” 공저, (2024), 주요 논문으로 “공정성 인식과 직무스트레스 관계에 관한 연구: 세대의 조절효과를 중심으로”(2022) 등이 있다.(eunjh327@gnu.ac.kr)

이재완(李在完): 서울대학교 행정대학원에서 행정학 박사학위(논문: 지방정부의 행정정보공개에 관한 연구, 2013)를 받고, 호서대학교 법경찰행정학과 교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 정보공개, 정책수단, 정책평가, 범죄정책 등이다. 주요 논문으로 “거주지역의 범죄위험 인식과 범죄예방 프로그램 선호에 관한 연구”(2022), “퇴직공무원의 전문성 활용 필요성과 취업제한 기간에 대한 선호”(2021) 등이 있다.(noso791@gmail.com)

Abstract**The Effect of Perception of Low Fertility and Aging on Support for Continued Employment: Focusing on the Moderating Effect of Generation**

Eun, Jonghwan

Lee, Jaewan

This study empirically analyzes the effect of perceptions regarding the impact of low fertility and aging on support for continued employment policies in Korean society, with a focus on the moderating effect of generational variables. Using data from the “National Survey on Population Structure Change and Immigration Policy” conducted by the Ministry of Culture, Sports and Tourism, multiple regression analysis including interaction terms was performed. The results show that higher awareness of the impact of low fertility and aging significantly increases support for continued employment policies. While generational variables themselves did not have a direct effect, the interaction term between those in their 30s and perceptions of low fertility and aging was statistically significant. The influence of population structure change perception on support for continued employment was stronger among those in their 30s compared to other age groups, which can be interpreted as resulting from their life-cycle characteristics and sensitivity to labor market instability. Additionally, the perceived costs of low fertility and aging consistently had a negative impact on support for continued employment policies. These findings suggest that to enhance social acceptance of continued employment systems, it is necessary to increase awareness about population structure changes, develop differentiated policy communication strategies targeting those in their 30s, and design policies from a balanced cost-benefit perspective that emphasizes benefits.

Key Words: low fertility, aging, continued employment, generation, policy support