

향후 인구변동과 60세 이상 정년 의무화 이후 노동시장 변화*

성재민**

우리나라 부양비는 현재 OECD 하위권이나, 2027년 중위권을 거쳐 2032년에는 상위권으로 급격히 악화될 전망이다. 그에 반해 60대 초반 고용률은 코로나 직전까지 다른 나라들에 비해 증가폭이 둔화되어 있었다. 15~64세 생산가능인구 감소에도 불구하고 경제 전체의 경제활동인구는 증가할 것이라고 전망되지만, 이는 60세 이상 연령대의 경제활동 지속 증가를 전제하기 때문이며, 이것이 현실이 되려면 적극적인 정책적 노력이 요구된다. 정년 의무화 이후 50대 후반 남성 노동시장은 50대 초반과 유사한 모습으로 바뀌어 가고 있으며, 그 변화는 대기업에 국한된 현상이 아니다. 50대 후반을 넘어 고령층의 경제활동을 가일층 활성화하기 위해 정년 연장 등 60대 초반 연령대의 고용확대에 초점을 둔 정책 및 제도개선 노력이 시급하다.

1. 머리말

우리나라 합계출산율은 2019년 0.92명, 2020년 0.84명으로 하락하면서 출생아 수도 2020년 27만 명으로 감소했다. 통계청 장래인구추계에 따르면, 2020년 대비 2040년 내국인 생산연령인구는 71.5%에서 55.6%로 감소하나 고령인구는 16.1%에서 34.3%로 증가할 전망이다.

장기적으로뿐 아니라 향후 몇 년을 보아도 인구 감소가 큰 문제로 현실화되고 있다. 정년연장 효과 분석에 주로 이용되는 2013~19년은 55~59세가 838천 명 증가하고 25~29세도 272천 명 증가하였으며, 추가 정년연장 논의가 유예되었던 2017~22년은 60~64세 인구가 974천 명 증가하고 20대 후반이 256천 명 증가했다. 즉, 정년 연장 해당 연령대 인구뿐 아니라 고용대체 논란

* 이 글은 경제인문사회연구회 협동연구사업으로 수행된 성재민 외(2022), 『인구변화의 구조적 위험과 대응전략: 각론 ① 인구감소시대의 고용정책 방향』 중 필자가 작성한 제1장과 한국노동연구원 및 일본노동정책연구·연수기구(JILPT) 공동워크숍 - 고령자 노동시장정책(2022년 6월 15일) 발표문을 요약·정리한 것이다.

** 한국노동연구원 선임연구위원(seongjm@kli.re.kr).

의 중심이 되는 20대 후반 청년 연령대도 고용이 함께 증가했다. 반면, 통계청 중위 인구 전망에 따르면 2022~27년엔 60~64세가 111천 명 감소하고, 20대 후반은 443천 명 감소(20대 초반 포함 시 1,157천 명)할 것으로 예상되고 있다. 향후 2030년까지 특히 20대 인구의 감소가 큰데, 2022년 20대 인구 약 695만 명을 기준으로 볼 때 2022~27년 간 17%가 감소하며, 2022~30년으로 늘려 보면 24%가량이나 감소할 것으로 전망되고 있다.

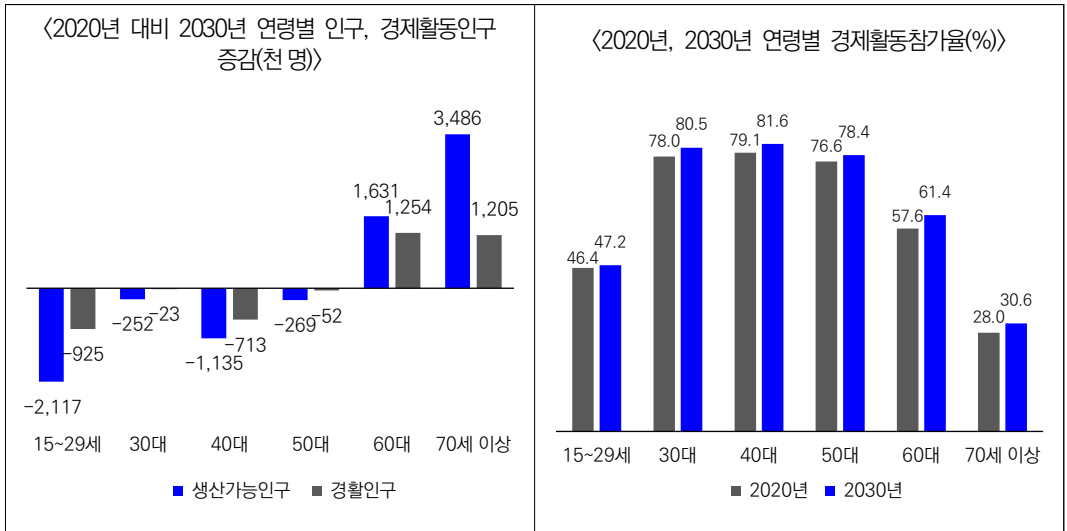
〈표 1〉 연령대별 인구변화

(단위: 명)

	2013~19	2017~22	2022~27	2027~30	2030~35	2035~40
15~19세	-687,074	-703,640	38,919	-38,005	-512,872	-526,713
20~24세	68,146	-430,017	-714,173	-16,036	19,807	-507,535
25~29세	272,521	256,091	-442,741	-488,460	-235,640	20,834
30~39세	-677,740	-691,488	132,702	33,405	-925,240	-973,763
40~49세	-317,807	-499,375	-604,496	-407,898	-255,430	145,135
50~54세	-66,775	317,883	-436,623	-197,415	-19,636	-577,943
55~59세	838,083	-119,619	330,228	-116,842	-497,223	-13,551
60~64세	1,184,397	973,830	-111,892	177,434	50,654	-483,280
65~69세	534,114	776,725	954,099	9,946	81,426	62,956
70세 이상	1,771,624	1,833,551	2,241,675	1,789,692	3,001,179	3,337,708

자료: 통계청, 「장래인구추계」.

〈그림 1〉 인구 및 경제활동참가율 변화 전망



자료: 고용노동부(2022. 2), 중장기 인력수급전망 보도자료.

2030년까지 볼 때 15~64세 인구 감소에도 불구하고 경제활동인구(=취업자+구직 중인 실업자)가 늘어남다는 연구결과들이 있다. 그런데 이와 같은 경제활동인구 증가는 60세 이상 인구증가의 결과이다. 이를테면, 2022년 초 발표된 인력수급전망의 연령대별 노동공급 장기전망을 보면 15~64세 생산가능인구 감소에도 불구하고 경제 전체의 경제활동인구는 증가할 것이라고 전망되는데, 이와 같은 전망은 50대 이하 경제활동인구가 170만 명가량 감소함에도 불구하고, 60세 이상 연령대에서 경제활동인구가 약 250만 명 가까이 증가하기 때문에 가능하였다. [그림 11]의 우측 그래프를 보면 2020년 대비 2030년에 모든 연령대에서 경제활동참가율의 상승이 전망되지만, 좌측 그래프를 보면 실제 경제활동인구가 증가하는 것은 60대와 70세 이상 연령대에 국한된다.

그러나 이와 같은 경제활동인구 증가가 정책적 노력 없이 저절로 나타날 현상은 아니다. 또한, 현재까지 나타나고 있는 고령층의 경제활동 활성화는 상당 부분 노후 소득 부족 만회를 위한 노동공급 증가 및 고령층이 쉽게 접근할 수 있는 산업 부문과 직업에 상대적으로 제한되는 특징이 있어 산업·직업 전반의 인력수요와는 미스매치된 상태로 귀결될 가능성이 높다. 결국 인구감소가 경제활동인구 감소로 귀결되지 않기 위해서는 고령층의 취업활동 활성화를 위한 정책이 매우 시급하며, 적어도 60대 초반과 그 근방 연령대의 노동시장이 주력 연령대의 노동시장에 근접한 수준까지 활성화시키는 방향이어야 한다는 논리적 귀결이 가능하다.

이 연구에서는 국제비교를 통해 우리나라 인구변동이 얼마나 심각한지, 고령층 노동시장이 어떤 위치에 있는지 살펴본다. 또한, 「고용상연령차별금지및고령자고용촉진에관한법률」의 2013년 개정을 통해 도입되고 2016년부터 적용¹⁾된 60세 이상 정년 의무화 전후해 해당 연령대의 노동시장이 어떤 모습으로 변화했는지 기초 통계 중심으로 분석한다. 기존의 분석을 보면 우리나라 고령층의 고용률이 세계적으로 높은 수준이라는 정도에서 그쳤을 뿐, 주요 선진산업국가들의 해당 연령대 고용 수준이 어떻게 변화하고 있는지 보인 바 없었다. 60세 정년 의무화법에 대해서도 고령층의 고용을 늘렸는지 줄였는지에 대한 통계적 평가연구는 있었으나, 구체적인 노동시장 통계 분석을 통해 고령층 노동시장의 변화 양상을 보여준 연구는 없었다. 이 연구는 이와 같은 연구 공백을 메우면서 우리나라 고령자 고용정책에 대해 주는 시사점을 제시하고자 하였다.

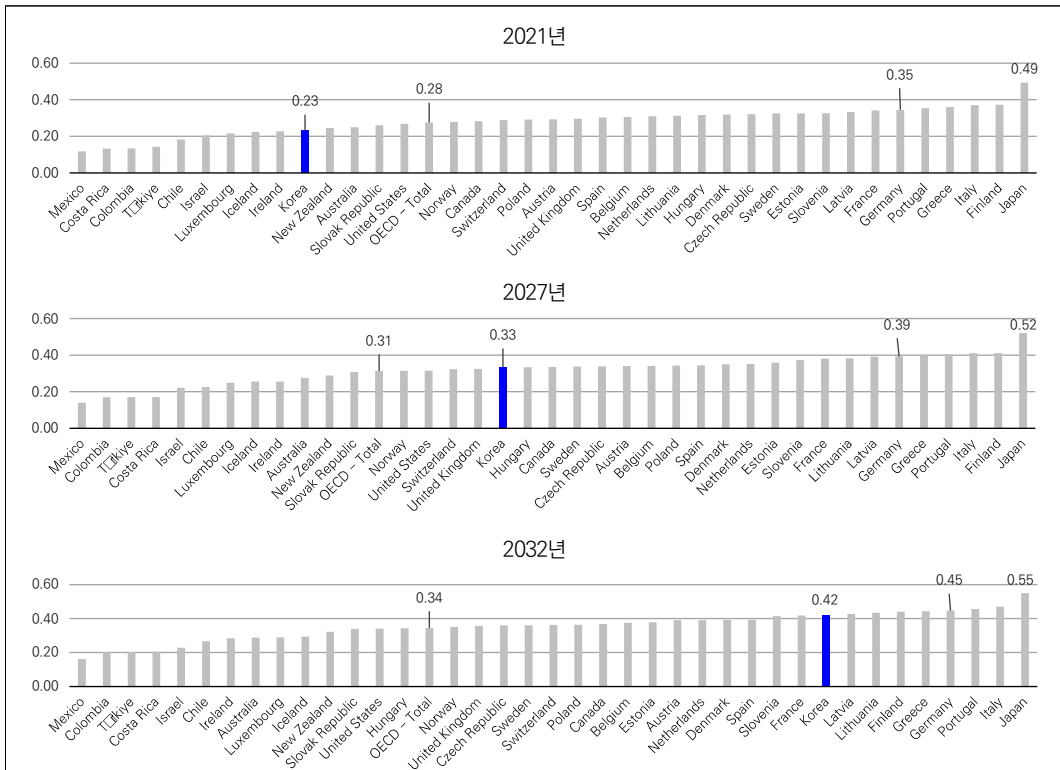
이상의 분석을 위해 다음과 같이 연구를 구성하였다. 제Ⅱ장에서는 먼저 우리나라 인구변동과 고령층 고용 수준을 국제비교 차원에서 정리하고, 제Ⅲ장에서는 정년 연장 이후 우리나라 고령층 노동시장이 어떻게 변화했는지 분석하였다. 제Ⅳ장에서는 전체 내용을 요약하고 시사점을 제시하였다.

1) 법은 2013년 5월 22일 개정되었으며, 300인 이상 사업장 및 공공기관은 2016년 1월 1일부터, 300인 미만 사업장 및 국가, 지방자치단체는 2017년 1월 1일부터 의무화되었다.

II. 국제비교로 본 인구 및 고령층 고용변화

OECD의 전망에 따르면, 15~64세 인구 대비 65세 이상 인구 비율(65세 이상 인구÷15~64세 인구, 두 인구 집단 규모가 같다=1)로 정의되는 노년부양비는 우리나라의 경우 2021년에는 OECD 평균에 못 미치는 0.23이었으나, 2027년에는 OECD 평균을 상회하는 0.33으로 상승하고, 2032년에는 0.42로 상승해 OECD 상위권 국가로 변화하는 것으로 예측되었다. OECD 평균값이 6년간 대략 0.03 정도 증가하는 반면, 급속한 고령화가 진행되는 우리나라는 동 기간 거의 0.1 정도 증가하는 셈이다. 이 때문에 불과 10년 만에 OECD 하위권에서 상위권으로 부양비가 급상승하는데, 해당 전망에 따르면 현재부터 불과 15년 뒤인 2037년에는 일본에 이어 둘째로 노년부양비가 높은 나라가 될 것으로 예측되었다.

[그림 2] OECD 국가들의 부양비 변화 예측

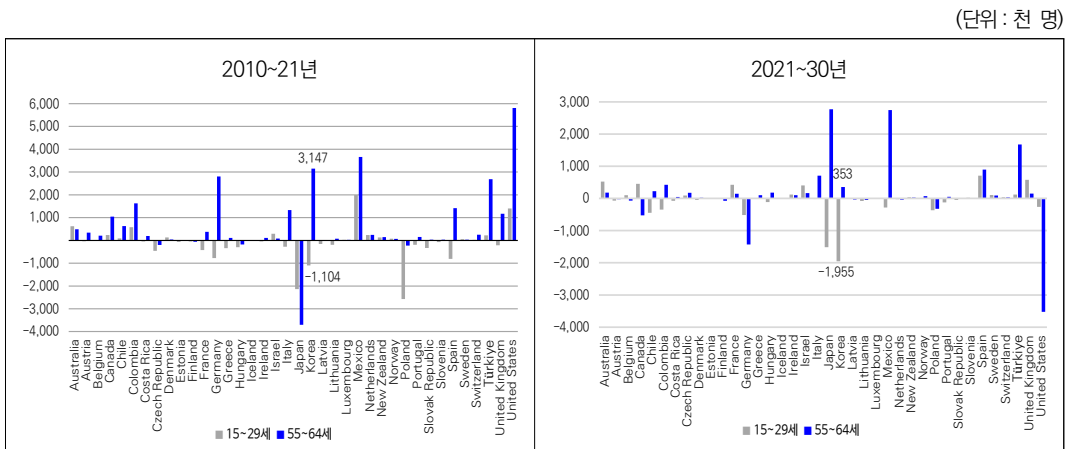


주 : 부양비=15~64세 인구 대비 65세 이상 인구 비율.
 자료 : OECDstat 2022. 10. 11. 자료추출. <https://stats.oecd.org/#>

기간별로 OECD 국가들의 청년과 55~64세 연령층의 인구변화를 비교해 보았다. 2010년부터 2021년 간을 보면 일본의 경우 청년이 거의 200만 명, 55~64세는 거의 350만 명 정도 감소하였다. 해당 기간 일본처럼 청년과 55~64세 연령대가 크게 감소한 나라는 없는 것으로 보인다. 우리나라는 청년은 100만 명 넘게 감소하였으나 55~64세가 3백만 명 이상 증가하여 두 연령대를 합치면 200만 명 증가한 것으로 나타났다. 그런데 2021~30년 간을 비교하면 다른 그림이 나타난다. 일본의 경우 청년의 감소는 100만 명 넘게 지속되지만 55~64세는 300만 명 가까이 증가하게 된다. 반면 우리나라는 청년은 200만 명 가까이 감소하며 55~64세는 35만 명가량 증가해 합치면 160만 명 이상 감소하는 것으로 완전히 바뀐다. 두 연령대를 합쳤을 때 2021~30년 간 인구가 크게 감소하는 나라는 우리나라, 독일과 미국 정도인 것으로 보인다.

일본에서 청년과 55~64세를 합쳤을 때 인구가 크게 감소한 2010~21년 간 청년 고용상황이 크게 개선된 바 있다. 그러나 우리나라의 경우 정년 60세 이상 의무화가 실시된 2010년대 중반에는 청년 + 55~64세 인구가 크게 늘고 있어 청년 신규 채용에 불리한 영향을 미치기 쉬운 구조에 있었다. 하지만, 2021년 이후 상황은 다르다. 65세까지 고용을 의무화하더라도 55~64세 인구는 2010~19년의 10% 수준으로 인구 증가 규모가 축소되며, 청년은 2배가량 더 크게 감소해 두 연령대를 합치면 상당히 인구가 감소하므로, 2010년대와는 다른 양상이 나타날 가능성이 높다고 볼 수 있다. 심지어 이 시기에는 40, 50대조차도 인구가 크게 감소한다는 점도 아울러 고려해야 한다.

[그림 3] OECD 국가들의 청년과 55~64세 인구 변화



자료 : OECDstat 2022. 10. 11. 자료추출. <https://stats.oecd.org/#>

우리나라의 고령층 고용률은 상당히 높은 수준으로 알려져 있다. 실제 2019년 70~74세 고용률은 35.5%로 OECD 국가들 중 최상위이지만, 70세 이상 취업자의 종사상 지위를 보면 비임금근

로 비중이 2016년 52%, 2021년에도 46.5%로 절반가량 되며, 임금근로 일자리가 상당히 증가하긴 했으나, 공공행정+보건·사회복지 일자리가 2016년 37.7%→2021년 56.2%나 차지하는 것으로 나타나며, 특히 이 두 부문 일자리는 2021년 기준 88.7%가 주15시간 이하 일자리여서 재정지원 일자리 사업과 상당부분 겹칠 것으로 보인다. 이렇게 보면 이 연령대의 민간부문 임금근로 일자리 창출력은 제한적이라는 풀이가 가능할 것이다.

〈표 2〉 70세 이상 취업자 종사상 지위 분포

(단위: 천명, %)

	2016년		2021년	
	천명	(%)	천명	(%)
상용직	91	(8.5)	169	(10.8)
임시직	330	(30.9)	604	(38.6)
일용직	90	(8.5)	65	(4.1)
고용주	31	(2.9)	45	(2.8)
고용원 없는 자영업자	422	(39.5)	555	(35.5)
무급가족종사자	104	(9.7)	129	(8.2)
계	1,069	(100.0)	1,566	(100.0)

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도, 필자가공.

〈표 3〉 70세 이상 취업자 종사상 지위 분포

(단위: 천명)

	2016년	2021년	증감
농림어업	25	16	-8
제조업	28	33	5
건설업	11	4	-7
도소매업	51	15	-36
운수업	13	38	25
숙박음식업	14	16	2
정보통신업	1	17	16
금융보험업	31	42	11
사업시설지원서비스업	86	100	14
공공행정	78	128	50
교육서비스	13	25	12
보건 및 사회복지	115	343	228
협회단체기타개인서비스	28	27	-1
가사	8	8	0
근로자수 합계	511	837	326

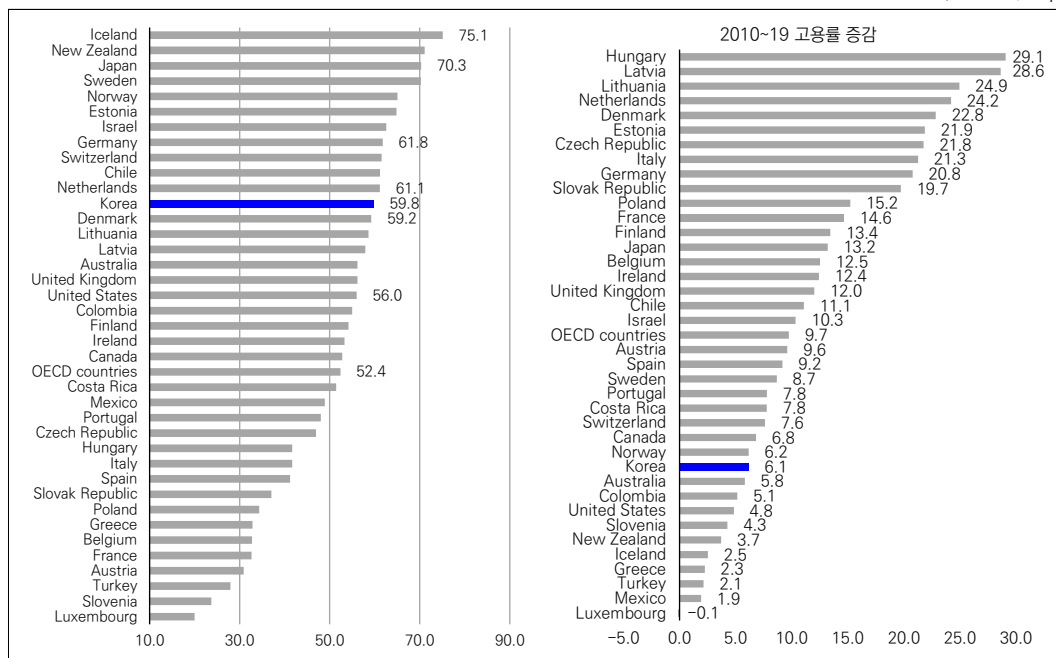
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도, 필자가공.

추가 정년연장 또는 계속 고용 의무부여 대상 연령대가 될 60~64세 고용률은 2010년에는 OECD 국가들 중 일곱째로 높았지만, 다른 나라들의 고용률이 급상승하면서 2019년에는 열두째로 하락한 것으로 나타난다.²⁾ 우리나라는 이 기간 고용률이 6.1%p 증가했는데 독일, 스위스, 네덜란드, 덴마크 등은 20%p 이상 고용률이 급상승했기 때문이다. 그런데 그림에 나타난 우리나라의 2010~19년 간 고용률 증가는 거의 2010~15년 사이에 집중된 것이다. 그 이후 시기에는 고용률 증가가 없어 2015~19년으로 좁혀 보면 60~64세 고용률 증가폭은 우리나라가 가장 낮은 나라에 속한다. 반면 독일은 2015~19년 간에도 8.4%p, 덴마크 13.3%p, 일본 8.1%p 등 고용률 성장이 이어졌다. 이 나라들이 65세를 넘는 수준으로 연금 수급연령을 늦추거나, 국가에 따라 조기노령연금 수급을 변화시키고, 고령층 고용 활성화에 나서는 등의 영향이 나타난 것으로 보인다. 이와 같이 국제적으로 보면 60대 초반이 더 이상 은퇴 연령대가 아니라 일하는 연령대로 변화하는 과정 중에 있음을 알 수 있다.

이와 같은 고용률 변화는 여성에 국한해도 다르지 않다. 우리나라 60~64세 여성 고용률은 2019년에는 OECD 중간수준으로 떨어졌는데, 2010~19년 간 고용률 증가폭으로 보면 우리나라는 중

[그림 4] OECD 국가들의 60~64세 고용률(2019년 기준, 좌측 그림) 및 변화(우측 그림)

(단위: %, %p)

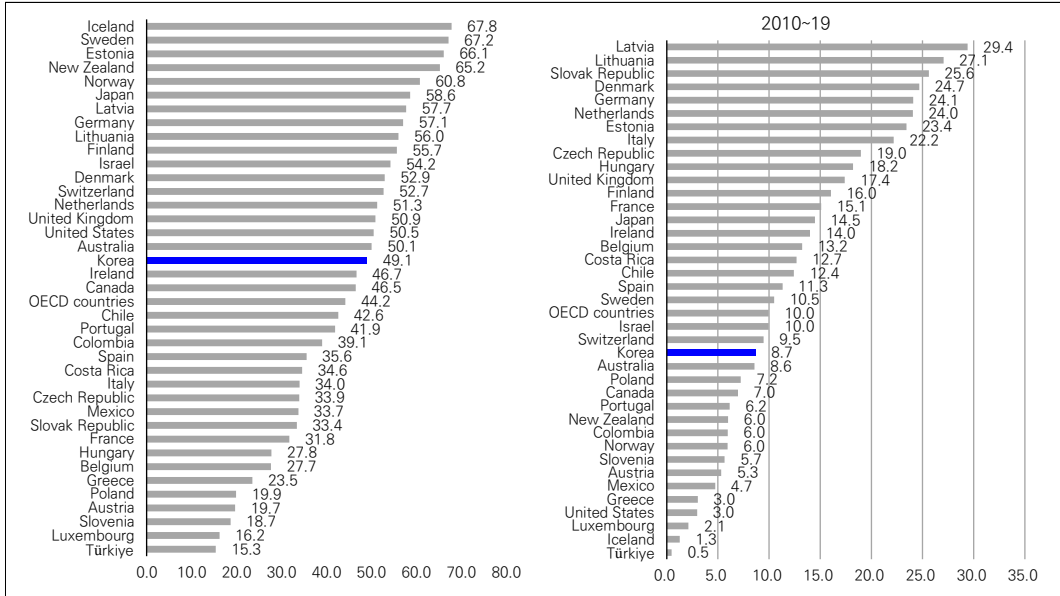


자료 : OECDstat 2022.7.17. 자료추출. <https://stats.oecd.org/#>

2) 코로나 영향을 제외하기 위해 2019년 수치를 비교하였다.

[그림 5] OECD 국가들의 여성 60~64세 고용률(2019년 기준, 좌측 그림) 및 변화(우측 그림)

(단위: %, %p)



자료 : OECDstat 2022. 7. 17. 자료추출. <https://stats.oecd.org/#>

하위 그룹에 속하며, 선진산업국가들 중 미국, 노르웨이, 호주, 뉴질랜드 등 일부 국가를 제외하면 2019년 우리나라보다 여성 고용률이 높은 나라 중 2010~19년 간 고용률 증가폭이 우리보다 작은 나라는 없는 것으로 보인다.

Ⅲ. 60세 이상 정년 의무화 실시 이후 고령층 노동시장 변화

2013년 5월, 60세 이상으로 정년을 정하되, 60세 미만 정년은 모두 60세 정년으로 간주되는 것을 내용으로 하는 「고용상연령차별금지및고령자고용촉진에관한법률」이 통과되었다. 경과기간을 두어 2016년 1월 1일부터 300인 이상 사업장, 공공기관에 의무화되었으며, 2017년 1월 1일부터 300인 미만 사업장, 국가 및 지방자치단체에 의무화되었다. 부작용 완화를 위해 60세 미만 이던 정년을 60세 이상으로 조정할 경우 임금피크제 시행을 장려하며, 고용장려금 지원(10% 이상 임금 감액했어야 지급, 개인당 연 1,080만 원을 최대 5년간 지원), 근로시간을 단축하면서 부분적으로 은퇴하는 경우 최대 5년간 연 500만 원까지 지원(30% 이상 임금이 감소)하는 지원제도도 동반되었다.

〈표 4〉 정년연령의 변화

(단위: 개소, %)

	사업장수	정년 있는 사업장 비중	정년 연령 - 정년 있는 사업장 대비 비율					
			59세 이하	55세	58세	60세	60세 초과	
2012	전 체	1,106,864	(17.5)	(56.1)	(23.0)	(21.7)	(25.1)	(18.8)
	1~4인	752,619	(10.8)	(51.4)	(20.4)	(19.3)	(24.1)	(24.5)
	5~9인	181,271	(18.7)	(55.8)	(22.6)	(24.4)	(29.6)	(14.5)
	10~29인	125,806	(36.6)	(58.9)	(24.6)	(23.9)	(25.1)	(16.0)
	30~99인	36,794	(64.5)	(62.4)	(27.1)	(21.7)	(23.7)	(13.9)
	100~299	8,290	(82.2)	(69.2)	(30.3)	(20.5)	(20.6)	(10.2)
	300인 이상	2,084	(90.9)	(67.4)	(23.8)	(25.2)	(19.3)	(13.3)
2021	전 체	1,643,095	(21.1)	(0.8)	(0.3)	(0.4)	(71.3)	(28.0)
	1~4인	1,137,345	(11.3)	(0.9)	(0.4)	(0.5)	(57.5)	(41.6)
	5~9인	270,137	(28.9)	(0.8)	(0.1)	(0.4)	(76.4)	(22.7)
	10~29인	172,485	(51.7)	(0.6)	(0.3)	(0.2)	(80.8)	(18.6)
	30~99인	49,635	(79.2)	(0.7)	(0.1)	(0.3)	(80.7)	(18.6)
	100~299	10,580	(91.3)	(0.1)	(0.1)	(0.0)	(84.1)	(15.9)
	300인 이상	2,913	(93.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(79.8)	(20.1)

자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사 6월 부가조사」, <http://laborstat.moel.go.kr/ism/bbs/selectBbsDetail.do?sysId=0010001&prdcTnId=&svyOdr=0&bbsId=LSS106&bbsSn=1227&selectMenuId=0010001100116&menuId=0010001100116&upperMenuId=0010001100&leftMenuId=0010001100>

고용노동부는 사업체노동력조사 6월 부가조사를 통해 사업체별 정년 연령(직급별로 정년이 다른 경우 최고 연령 기준)을 조사하고 있다. 30인 이상 고용 사업장 중 정년제 운영 비중이 2012년 68.8%에서 2021년 81.9%로 상승했으며, 2012년에는 59세 이하 중에서도 특히 55세와 58세에 정년이 몰려 있었으나 법 통과 이후엔 대부분이 60세로 변경된 것으로 집계되었다. 2021년 기준 60세를 초과하는 사업장도 정년 있는 사업장의 28%(2012년에는 18.8%)에 달하였다.

정년 후 계약직으로 재고용하는 제도를 운영하는 사업장수는 크게 증가하였으나, 비중으로 보면 2012년(26%)과 2021년(27.2%) 간에 큰 차이는 없다(정년제 도입 사업장 중 비중임). 물론 2012년에는 50대 정년일 때의 재고용이라면, 2021년은 60세 정년일 때의 재고용이란 차이가 있다. 2021년 기준으로 보면 30인 이상 사업체의 절반에 가까운 45%가량이 정년 후 재고용 제도를 도입한 것으로 집계되었다. 임금피크제는 숫자뿐 아니라 비중으로 볼 때도 2012년 9.6%에서 2021년 22%로 크게 증가한 것으로 나타났다. 특히 300인 이상 사업장은 절반 이상이 도입한 것으로 집계되었다. 표에 따로 소개하지는 않았으나, 근로시간 단축 제도 도입 사업장은 2021년 현재 약 1만 개소로 임금피크제나 정년 후 재고용 도입 사업장에 비해 크게 적은 것으로 나타났다. 300인 이상 사업장도 149곳만 도입해 도입 비율이 5% 수준에 그치는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 재고용 및 임금피크제 도입 사업장수

(단위: 개소, %)

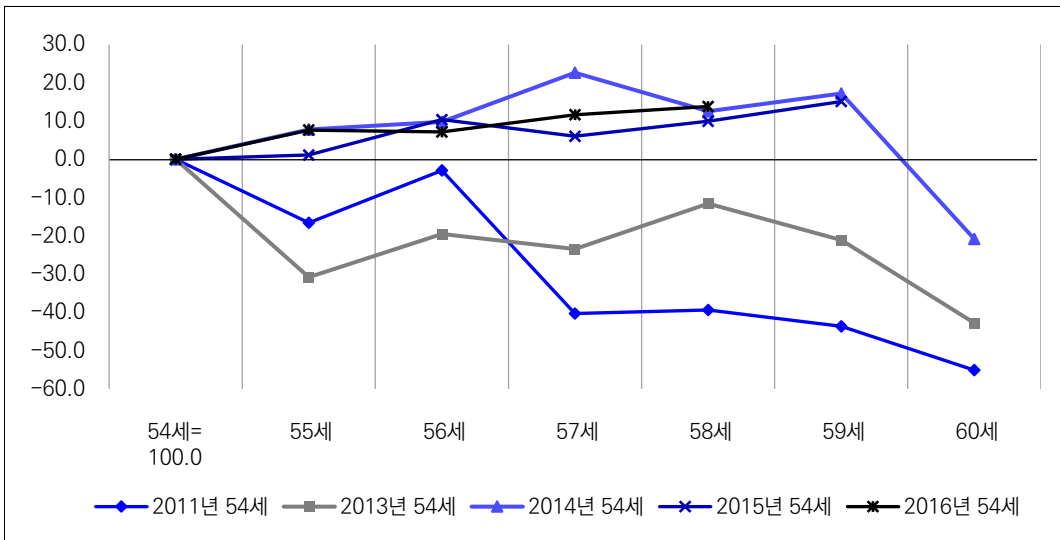
	2012년			2021년		
	정년 운영 사업장수	정년 후 재고용 도입 사업장수	임금피크제 도입 사업장수	정년 운영 사업장수	정년 후 재고용 도입 사업장수	임금피크제 도입 사업장수
전 체	193,675	50,326 (26.0)	18,676 (9.6)	347,422	94,338 (27.2)	76,507 (22.0)
1~4인	81,357	14,523 (17.9)	5,321 (6.5)	128,356	19,372 (15.1)	20,958 (16.3)
5~9인	33,872	9,017 (26.6)	3,073 (9.1)	78,182	20,670 (26.4)	20,365 (26.0)
10~29인	46,002	14,207 (30.9)	5,989 (13.0)	89,188	30,950 (34.7)	21,537 (24.1)
30~99인	23,735	8,836 (37.2)	2,871 (12.1)	39,301	17,801 (45.3)	8,666 (22.0)
100~299인	6,813	2,973 (43.6)	1,084 (15.9)	9,663	4,377 (45.3)	3,562 (36.9)
300인 이상	1,896	770 (40.6)	338 (17.8)	2,732	1,168 (42.7)	1,420 (52.0)

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 6월 부가조사」, <http://laborstat.moel.go.kr/lsm/bbs/selectBbsDetail.do?sysId=0010001&prdctId=&svyOdr=0&bbsId=LSS106&bbsSn=1227&selectMenuId=0010001100116&menuId=0010001100116&upperMenuId=0010001100&leftMenuId=0010001100>

500인 이상 사업체를 기준으로 60세 정년 전후 코호트별로 50대 후반 연령대에서 고용이 어떻게 바뀌는지 비교하여 보았다. 2011년 54세였던 코호트는 근로자 규모가 55세가 되면서 20% 감소하였으며, 57세가 되면서 54세 대비 40%가 감소하였다. 법이 통과된 2013년 54세 코호트도 55세가 되었을 때 30%가 감소했는데, 그 이후로는 추가 감소 없이 59세까지 고용규모가 유지되

〈그림 6〉 500인 이상 사업체 각 연도 남성 54세=100으로 하였을 때 55세 이후 해당 코호트의 고용 증감률

(단위: %)



자료: 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료, 필자분석.

는 것으로 나타났다. 그 이후 코호트는 모두 연령이 증가해도 54세 때에 비해 55세 이후 고용규모가 감소하는 현상이 사라지는 큰 변화가 나타났다. 2016년에 56세가 된 2014년 54세 코호트는 2020년에 60세가 되었는데, 59세 때와 비교하면 거의 30%가량 고용규모가 줄어 법에 따른 효과는 59세까지만 유지되는 것으로 나타났다.

앞서 사업체노동력조사를 통해 보았을 때 정년 제도가 대체로 존재하는 것으로 나타난 30인 이상 사업체를 대상으로 50~54세 남성 취업자의 직업 구조가 5년 뒤 55~59세가 되었을 때 어떻게 바뀌었는지를 정년 의무화 전후로 비교해 보았다. 60세 이상 정년 의무화법 통과 이전(2008년 50대 초반 코호트를 2013년 55~59세가 되었을 때와 비교)에는 관리자 비중은 증가하나 화이트칼라(전문가, 사무직) 비중은 줄고, 블루칼라(기능공, 조립원, 단순노무직) 비중은 증가하는 특징이 있었다. 인원수 변동을 보더라도 화이트칼라는 취업자 수가 감소하나 블루칼라는 유지되었다. 그런데 2012년 50대 초반 코호트가 50대 후반이 된 (법이 통과된 이후인) 2017년과 비교하면, 취업자 수나 비중에 거의 변화가 없는 것으로 변경된 것이 확인된다. 법 통과 이전처럼 화이트칼라 취업자 수, 비중이 크게 감소하는 현상이 사라진 것이다.

30인 이상 사업체 55~59세 남성 취업자의 직업 구조가 5년 뒤 60~64세가 되었을 때 어떻게 바뀌었는지도 정년 의무화 전후로 비교해 보았다. 2008년 55~59세는 2013년 60~64세가 되었을 때 취업자 수가 45% 감소하였으며, 특히 전문가, 사무직은 60% 이상 큰 감소율을 보였다. 2012년 55~59세는 정년 의무화 이후인 2017년 60~64세가 되었을 때 취업자 수가 40% 감소해 유사한

〈표 6〉 60세 이상 정년 의무화법 개정 전후 코호트별 남성의 직업분포 : 50대 초반 → 50대 후반, 30인 이상 사업체 기준
(단위 : 천명, %)

	60세 정년 의무화법 이전				60세 정년 의무화법 이후			
	2008년 50~54세		2013년 55~59세		2012년 50~54세		2017년 55~59세	
관리자	32	(7.4)	30	(8.4)	40	(7.8)	36	(7.0)
전문가	98	(22.9)	62	(17.3)	92	(17.9)	90	(17.5)
사무직	87	(20.4)	54	(15.1)	118	(23.0)	118	(22.9)
서비스직	19	(4.4)	16	(4.4)	23	(4.5)	15	(2.8)
판매직	4	(1.0)	5	(1.4)	6	(1.1)	1	(0.3)
농어업숙련직	1	(0.3)	2	(0.6)	2	(0.3)	1	(0.3)
기능공	36	(8.4)	38	(10.7)	52	(10.0)	47	(9.2)
조립원	111	(26.0)	108	(30.0)	151	(29.3)	159	(31.0)
단순노무직	39	(9.1)	43	(12.1)	31	(6.1)	47	(9.1)
계	427	(100.0)	358	(100.0)	513	(100.0)	513	(100.0)

주 : 직업분류가 일치제공된 2017년까지를 대상으로 분석. 2017년은 300인 미만 기업으로 60세 이상 정년이 의무화된 해이기도 함.
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도, 필자분석.

〈표 7〉 60세 정년 의무화 전후 코호트별 남성의 직업분포 : 50대 후반 → 60대 초반, 30인 이상 사업체 기준

(단위: 천명, %)

	60세 정년 의무화법 이전			60세 정년 의무화법 이후		
	2008년 55~59세	2013년 60~64세	증감률	2012년 55~59세	2017년 60~64세	증감률
관리자	21	11	-45.7	29	13	-55.7
전문가	51	20	-60.8	61	34	-44.8
사무직	27	7	-72.6	54	18	-67.3
서비스직	8	5	-30.3	14	6	-53.6
기능공	24	12	-48.1	29	18	-36.7
조립원	59	36	-38.9	94	58	-38.5
단순노무직	43	34	-22.3	36	39	8.1
계	236	129	-45.4	320	190	-40.7

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도, 필자분석.

〈표 8〉 60세 정년 의무화 전후 코호트별 남성의 업종분포 : 50대 초반 → 50대 후반, 30인 이상 사업체 기준

(단위: 천명, %)

	60세 정년 의무화법 이전				60세 정년 의무화법 이후			
	2008년 50~54세		2013년 55~59세		2012년 50~54세		2017년 55~59세	
제조업(C)	111	(26.0)	84	(23.3)	161	(31.3)	150	(29.1)
운수업(H)	73	(17.0)	67	(18.6)	79	(15.3)	90	(17.5)
정보통신, 금융, 전문과학(J,K,M)	44	(10.2)	25	(6.9)	56	(10.9)	38	(7.3)
사업시설지원서비스(N)	14	(3.2)	27	(7.6)	21	(4.1)	23	(4.4)
사회서비스(O,P,Q)	128	(29.9)	110	(30.6)	130	(25.4)	137	(26.7)
기타(나머지 전체)	59	(13.7)	47	(13.0)	66	(12.9)	77	(14.9)
계	427	(100.0)	358	(100.0)	513	(100.0)	513	(100.0)

주 : 업종분류가 일치제공된 2017년까지를 대상으로 분석. 2017년은 300인 미만 기업으로 60세 이상 정년이 의무화된 해이기도 함.
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도, 필자분석.

패턴을 보였다. 또한, 화이트칼라의 감소폭이 더 컸다. 정년 의무화 이전 50대 초반, 50대 후반 비교와 유사한 패턴인 셈이다. 법 개정 전후 취업자 수가 40%대로 유사한 감소폭을 보여 정년 의무화법은 60~64세 취업에는 별 영향을 미치지 못한 것으로 결론을 내리는 것이 가능하며, 2017년 상황에선 정년 후 재고용, 정년 연장형 임금피크제의 60대 초반 취업자 증가 효과가 크지 않았음도 시사했다.

업종으로 보면, 제조업은 정년 의무화 이전에는 50대 초반에서 후반으로 연령이 상승함에 따라 75%, 정보통신, 금융, 전문과학기술서비스업은 56.7%, 기타 서비스업은 79.5% 정도가 30

인 이상 사업체에 고용되는 것으로 나타났는데, 정년 의무화 이후에는 제조업 93%, 정보통신, 금융, 전문과학기술서비스업은 67.0%, 기타 서비스업은 115.2%가 50대 후반이 되어서도 30인 이상 사업체에 고용되어 있는 것으로 변화했다. 비록 정보통신, 금융, 대기업 본사가 있는 전문과학기술서비스업은 여전히 50대 초반일 때의 고용규모에 비해 50대 후반이 되었을 때 고용규모가 축소되긴 하지만, 정년 의무화 이전에 비해서는 이후에 축소 정도가 완화된 것으로 나타났다.

사업체 규모별로 30인 이상 사업체 취업 비중도 비교해 보았다. 정년까지 못 다니고 중간에 권고사직된 후 자영업 등 취약 일자리로 재진입한다면 정점 연령대(이를테면 40대 후반)에 비해 50대 초반일 때 10인 이하 고용 사업체 고용비중이 크게 늘고, 인사관리시스템이 어느 정도 정착되어 있다고 볼 수 있는 중소기업 이상 사업체에서는 반대로 40대 후반일 때에 비해 50대 후반일 때 고용비중이 감소하는 현상이 관찰될 수 있다. 결과를 보면, 노동시장에서 정점 연령대라고 볼 수 있는 45~49세 당시 30인 이상 사업체 취업 비중은 2000~08년 거의 29% 내외를 보인다. 이 코호트가 5년 뒤 50대 초반이 되면 2000년 45~49세 코호트부터 2007년 45~49세(50대 초반일 때 2012년) 코호트까지는 27% 초반의 고용비중을 보이는데, 사회적 논의를 거쳐 60세 이상 정년 의무화법이 통과된 2013년 50대 초반이 되는 2008년 45~49세 코호트는 50대 초반일 때 30인 이상 사업체 고용비중이 28.4%로 다소 높아진다. 50대 후반으로 오면 2000년 및 2001년 45~49세(2010년 및 2011년에 50대 후반) 코호트는 30인 이상 고용 사업체 근무 비중이 45~49세 당시에 비해 5%p 감소한 23~24% 수준으로 변경되지만, 2013년에 55~59세가 되는 2003년 45~49세 코호트는 45~49세 때에 비해 50대 후반 30인 이상 사업체 고용비중이 4%p 감소로 다소 축소되고, 법이 시행되는 2017년이 되면 이 격차는 1.3%p(2007년 45~49세 코호트, 즉 50대 후반일 때 2017년), 0.9%p(2008년 45~49세 코호트, 50대 후반일 때 2018년)까지 축소되는 것으로 나타났다.

이와 같이 정년 의무화법 이후 50대 후반까지도 40대 후반일 때와 크게 다르지 않은 비중의 취업자가 30인 이상 사업체에 근무하는 것으로 바뀐 것을 확인할 수 있다. 그러나 이와 같은 변화가 모두 같은 기업에 계속 다니기 때문에 나타난 현상은 아니다. 비슷한 방식으로 5년 이상 근속자 비중을 계산해 보면, 60세 이상 정년 의무화법 도입 이후에 50대 후반의 5년 이상 근속자 비중이 꾸준히 증가해온 것이 관찰된다. 그러나 같은 기업에 계속 다니고 있다면 45~49세일 때에 비해 55~59세일 때 5년 이상 근속자 비중이 증가했어야 하지만, 2017년 50대 후반인 2007년 45~49세 코호트의 경우 40대 후반일 때나 50대 후반일 때 모두 5년 이상 근속비중은 52.5%로 나타났다. 이는 법이 같은 기업에서 계속 다니게 하는 방식으로 고용을 연장시키기도 하지만, 다른 기업으로 이직을 통해 50대 후반에도 경제활동을 지속하도록 하여 고용을 연장시키는 효과 또한 갖는다는 것을 보여주는 것이다. 55세 정년이 일반적일 때 정년이 겨우 1년 남은 54세

인 사람을 새로 고용하는 기업은 많기 어렵겠지만, 60세 정년이 일반적일 때 54세인 사람을 새로 고용하는 기업은 상대적으로 많을 것이라 생각할 수 있다. 기존에는 정년 연장을 생각할 때 지나치게 동일 기업에서 계속 다닌다는 점에만 주목하는 경향이 있는데, 임금 조정이나 직무조정, 출향 등이 원활치 않은 우리나라에선 정년이 연장되면서 물러난 중고령자의 재취업이 활성화되는 경로도 나타날 수 있다는 것이다.

〈표 9〉 60세 정년법 전후 코호트별 남성의 사업체 규모 분포 변화(비임금근로자 포함)

(단위: %)

		45~49세	50~54세	55~59세	60~64세	45~49세→ 55~59세	50~54세→ 55~59세	55~59세 당시 연도
30인 이상 사업체 취업 비중	2000년 45~49세	29.3	26.9	24.3	15.8	-5.0	-2.6	2010년
	2001년 45~49세	28.3	27.0	23.3	16.0	-5.0	-3.7	2011년
	2003년 45~49세	29.0	27.5	25.0	17.9	-4.0	-2.5	2013년
	2005년 45~49세	29.6	27.3	26.5	18.7	-3.1	-0.8	2015년
	2006년 45~49세	30.0	27.3	26.8	18.5	-3.2	-0.5	2016년
	2007년 45~49세	29.9	27.0	28.6	18.1	-1.3	1.6	2017년
	2008년 45~49세	29.7	28.4	28.8		-0.9	0.4	2018년
5년 이상 근속자 비중	2003년 45~49세	52.2	52.1	47.8	34.5			2013년
	2005년 45~49세	54.3	50.9	50.4	33.4			2015년
	2006년 45~49세	54.4	52.9	52.0	31.7			2016년
	2007년 45~49세	52.5	53.6	52.5	33.6			2017년
	2008년 45~49세	53.8	55.7	54.0				2018년

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도, 필자분석.

임금 분위별 근로자 분포 변화도 보았다. 남성 55~59세는 중하위 임금 분위(1-6분위)에서는 비중 감소, 중상위 분위(7-10)에서는 비중이 증가하는 모습이 나타났다. 정년 연장에 따라 2012년 50대 초반에 가까운 구조로 변화가 점진적으로 진행 중이라고 볼 수 있겠다. 다만, 이는 남성에게서 나타나는 현상으로, 일자리 구조가 다른 여성은 남성과 차이가 있는 것으로 분석되었다. 여성의 경우 임금이 가장 낮은 1분위는 고용비중이 줄었으나, 상위 분위에서 고용비중이 증가하는 모습은 그리 뚜렷하지 않았다.

임금피크제는 50대 후반 임금 감소효과를 뚜렷이 보였다. 500인 이상 사업장의 자료를 이용해 53~54세 임금 대비 58~59세 임금 비율을 계산해 보면, 60세 이상 정년 의무화가 시작된 2016년 이후 기존보다(2012~15년) 약 5~7%p가량 더 감소하는 것으로 나타났다. 금액으로는 2015년 이전에 월 약 120만 원가량 감소한 것이 210만 원가량 감소하는 것으로 확대된 것이다. 우리나라 임금은 40대 후반에 정점, 그 이후 완만히 감소하는 연령-임금 커브를 보이는데, 50대 후반

〈표 10〉 남성의 연령대별, 연도별 각 분위의 비중

(단위 : %)

남성	45~49세		50~54세		55~59세		60~64세	
	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019
1분위	4.1	3.6	5.0	4.6	8.1	6.3	15.8	10.3
2분위	4.7	4.9	5.4	5.2	7.3	5.8	10.9	9.6
3분위	5.1	4.5	5.7	4.8	7.7	6.0	10.2	8.7
4분위	6.2	5.8	7.2	6.4	9.1	7.3	11.0	10.5
5분위	7.7	7.7	8.6	7.9	9.3	8.3	10.6	9.9
6분위	9.7	9.3	10.1	9.5	11.0	10.4	10.9	11.4
7분위	11.4	11.5	11.6	11.1	11.3	11.9	10.7	11.6
8분위	12.6	13.1	11.9	12.8	10.0	12.9	6.8	10.7
9분위	14.9	16.7	13.5	14.0	9.6	12.8	5.5	8.3
10분위	23.5	23.0	21.0	23.8	16.7	18.5	7.6	9.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주 : 시간당 임금 기준.
 자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」,

〈표 11〉 여성의 연령대별, 연도별 각 분위의 비중

(단위 : %)

여성	45~49세		50~54세		55~59세		60~64세	
	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019
1분위	16.4	11.3	17.3	14.0	19.8	16.8	23.9	21.7
2분위	18.2	14.0	20.3	18.2	22.0	22.1	26.2	27.3
3분위	17.0	17.2	18.1	16.4	17.6	16.3	16.5	16.2
4분위	13.8	14.8	13.4	14.7	13.5	13.9	11.1	12.5
5분위	8.6	10.8	9.5	11.4	9.4	9.7	8.2	7.7
6분위	6.8	8.0	6.2	7.3	5.4	6.3	4.7	4.8
7분위	5.0	6.3	4.4	5.0	4.0	4.6	3.5	3.3
8분위	4.3	5.0	3.4	4.1	2.6	3.8	2.7	2.4
9분위	4.5	5.7	3.0	4.0	2.3	2.8	1.5	2.1
10분위	5.3	7.0	4.3	5.0	3.4	3.8	1.8	2.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

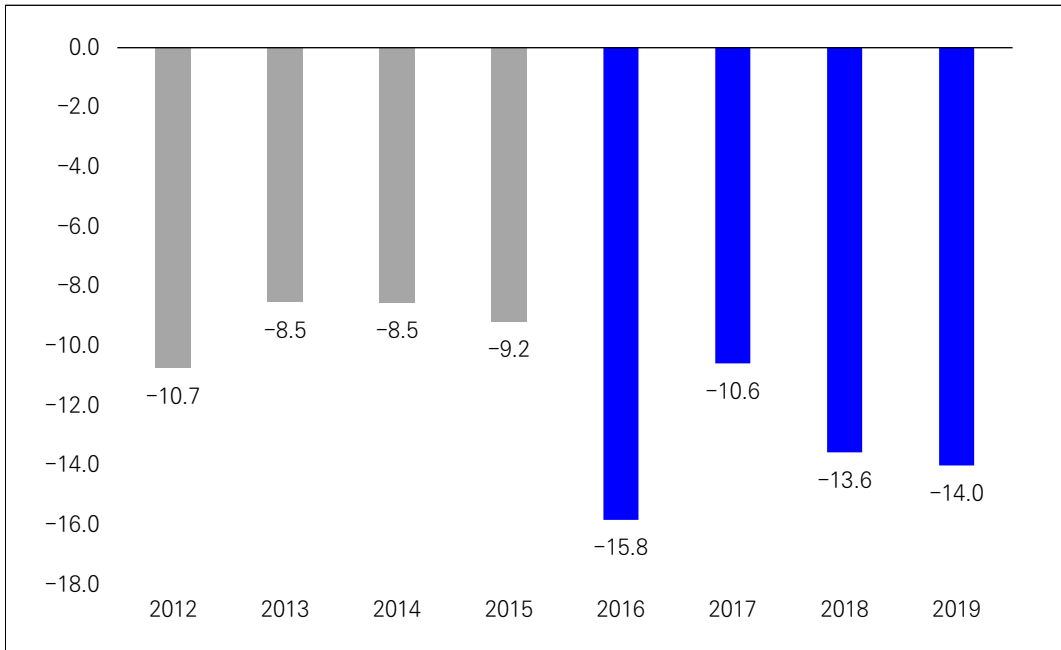
주 : 시간당 임금 기준.
 자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」,

연령대의 임금 감소폭을 임금피크제가 더 크게 만든 것이라 해석할 수 있겠다. 이와 같은 임금 감소폭 증가는 정년 연장이 다른 연령대에 미치는 부정적 파급효과를 줄이기 위해 의도된 것이

다. 다만, 그림의 수치 계산에는 임금피크제 미 실시 사업체가 포함되어 있기 때문에, 임금피크제 실시 사업체로 한정하면 더 감소폭이 클 것이다.

[그림 7] 각 연도 53~54세 대비 58~59세 임금 감소율(남성)

(단위: %)



자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사(임금구조실태조사)」 원자료, 각 연도, 필자분석.

이상에서 본 노동시장 영향은 60세 정년 의무화, 임금피크제 효과를 분석한 기존 연구들을 통해 뒷받침된다. 60세 정년 의무화의 직접적 대상이 되는 50대 후반 연령대의 고용 증가 현상은 한요셉(2019, 55세 이후 임금 근로 취업확률을 6~7%p가량 상승시키는 효과 발견), 김대일(2021, 2016~19년 간 59세 남성 고용률을 약 6%p가량 상승시키며, 상용직 비중도 6.0%p 증가시킴)의 연구에서 실증된 바 있다. 다만, 한요셉의 연구는 정년 연장 의무화 직전 55세 이전 연령대의 취업확률을 낮추는 조정효과를 일부 발견했으며, 고령층 1명의 고용이 증가할 때 청년은 평균적으로 0.2명의 고용이 감소하는 것으로 나타났다고 하였다. 남재량(2018)의 연구도 60세 정년제가 대체가능 연령대에 대한 부정적 고용효과를 통해 해당 사업체의 총고용을 줄이는 효과를 발견하였다. 다만, 임금피크제는 고용에 긍정적 효과를 나타냈다고 하였다. 최충·최광성·노우진(2017, 임금피크제 도입 사업장은 고용이 1.2% 정도 상대적으로 증가. 55~64세 고용 증가 효과 뚜렷), 장지연·전병유(2017, 고령자의 고용을 늘리는 효과 뚜렷, 임금피크제로 인한 임금감소폭이 클수록 고령자 고용 효과 커진다/ 재고용 유형보다는 정년연장형의 고령자 고용 효과 크다/

중소기업에서 효과가 분명하게 관찰된다)의 연구도 임금피크제의 고령층 고용에 대한 긍정적 효과를 실증하였다. 동 연구는 임금피크제가 청년층 고용에는 중립적이었다고 하였으며, 최종 등의 연구는 임금피크제 때문에 청년층에 대해 정년 연장의 부정적 효과가 없을 수 있다고 하였다. 이상과 같이 정년 의무화법이 50대 후반 고용을 늘리는 효과는 합의되었다고 볼 수 있지만, 다른 연령대에 대한 부정적 파급효과의 정도에 대해서는 부정적 영향을 교정하기 위한 정책과 결합해서 향후 연구가 더 필요한 영역으로 보인다. 부정적 영향을 완화하기 위한 대책과 결부되지 않은 정년 연장은 과거에도 그랬겠지만 향후에는 더욱더 상상하기 어렵기 때문이다.

우리나라 고령층 취업에서 자영업이 중요한 역할을 하고 있다는 점은 잘 알려져 있다. 그런데 50대 후반에서는 고용구조 변화에 따라 인구 대비 자영업 취업 비중은 감소하고 근로자 취업 비중은 증가하는 트렌드가 있다. 주로 농림어업, 도소매업과 같이 전통적으로 소규모 자영업 일자리 비중이 높던 산업부문의 고용 축소와 관련이 있다고 볼 수 있다.

〈표 12〉 50대 후반 연도별, 업종별, 종사상 지위별 비중(남성)

(단위: %, %p)

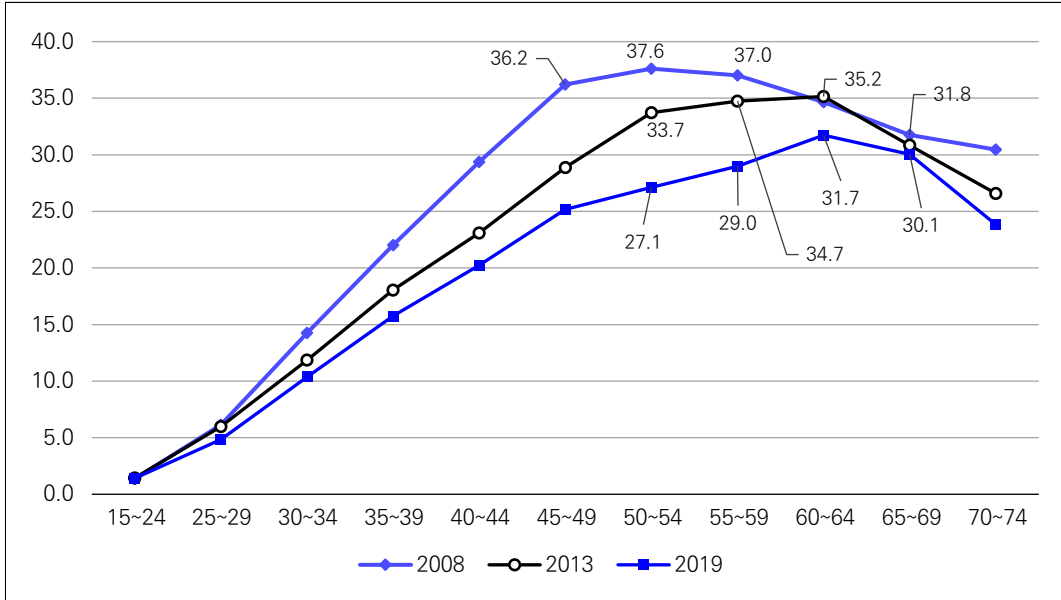
55~59세	2008년	2017년	변화
농업, 임업, 어업	8.3	4.6	-3.7
도매 및 소매	7.8	6.1	-1.7
인구 중 비임금근로자 비중	37.0	32.0	-5.0
제조업	7.4	12.5	5.1
건설업	8.7	10.3	1.6
운수업	4.3	5.8	1.5
공공행정	3.1	4.6	1.5
인구 중 임금근로자 비중	43.0	53.6	10.6

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도, 필자분석.

코호트로 보면 좀 더 분명히 자영업 축소 추세가 나타난다. 2019년을 기준으로 보면 60대 초반 연령대까지 연령이 증가할수록 인구 대비 자영업 취업자 비중이 증가하였다. 그러나 동일 코호트 기준으로 바꿔서 보면 2008년 50~54세 인구 대비 자영업 취업자는 37.6%, 이들이 60~64세 근방이 되는 2019년 인구 대비 자영업 취업자 비중은 31.7%로 떨어졌다. 이 패턴이 이어진다면 2019년 50~54세는 27.1%의 자영업 취업비율을 보이므로, 60~64세가 되면 20% 초반대로 하락 예상이 가능하다. 코호트 기준으로 보면 새로운 자영업 창업이 고령자에게서 활발하게 나타나는 것이 아니라, 40대 후반 이후 연령대에서 연령이 높아질수록 자영업자에서도 점진적인 노동시장 이탈(은퇴 등)이 나타난다는 의미로 받아들일 수 있으며, 시간이 지날수록 60대 초반 고용률 상승에 임금근로 역할이 과거보다 훨씬 커진다는 의미가 된다.

[그림 8] 각 연도 연령대별 자영업 분포(남성)

(단위 : %)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도, 필자분석.

지금까지 주로 남성을 기준으로 60세 이상 정년 의무화법 이후 노동시장 변화를 살펴보았다. 여성의 경우 남성과 달리 경력단절로 인해 정년이 가능한 일자리에 있을 확률 자체가 매우 낮아 정년 근방 연령까지 일하는 사람도 적다는 차이가 있기 때문이다. 2000년 30~34세 코호트를 보면, 경력단절 이후 복귀해서 45~49, 50~54세에서 취업활동이 정점에 도달했다. 이 코호트는 1990년 20~24세일 때 고용률 62.9%로 정점이었으며, 50~54세에서 다시 고용률 65.3%를 보였다. 이렇게 보면 경력단절 전 정점에서 크게 상승한다고 보기 어렵다. 2000년 25~29세 코호트는 1995년 20~24세 때 62.9%, 45~49세가 된 현재 64.9%를 보이고 있다. 이렇게 보면, 경력단절 전 정점 고용률을 최대한 끌어올리고 경력단절을 최소화하는 것이 40대 이후 활발한 취업활동을 위해 중요하다는 의미가 된다. 경력단절 후 복귀를 상대적으로 덜하는 전문대졸, 4년제대학 졸업자가 경력을 유지하는 상태에서 고졸 이하에서 경력단절 후 복귀자가 추가되었다면 40대 이후 고용률은 훨씬 높을 것이기 때문이다. 다시 말해, 우리나라에서 여성의 경우는 정년이나 계속 고용을 논하기에 앞서 경력단절을 최소화하는 정책 수단 개발에 집중하는 것이 60대 초반이 되었을 때에도 경제활동참가 수준을 높이기 위한 전제조건이란 의미이다. 앞서 본 국제비교 데이터에서 고령층 여성 고용률이 높은 나라들은 대부분 경력단절이 없거나 약한 나라였다는 점도 이와 같은 판단의 근거가 된다고 할 수 있겠다.

여성에서도 자영업의 역할은 최근 코호트로 올수록 크게 축소되고 있다. 2000년 30~34세 코

호트는 이미 인구 중 자영업 취업 비율 15.8%, 40~44세가 되었을 때 17.0%의 자영업 취업 비율을 보였으나, 2000년 20~24세 코호트는 30~34세일 때 인구 중 자영업 취업 비율 7.9%, 40~44세일 때 10.8%에 불과한 것으로 나타났다. 남성과 마찬가지로 경제활동 활성화를 위해서는 자영업이 아닌 임금근로 일자리에 주목해야 한다는 의미가 되겠다.

〈표 13〉 여성의 연령별 인구 중 임금근로 취업비율

(단위 : %)

	15~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	50~54세	55~59세	60~64세
2000	31.4	44.9	31.5	33.8	33.9				
2005		57.8	37.7	39.4	40.6	35.5			
2010			45.1	42.2	47.1	43.1	38.0		
2015				44.2	49.5	49.5	45.7	37.2	
2020		64.1	57.7	48.8	50.6	50.6	49.2	42.6	31.7

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도, 필자분석.

〈표 14〉 여성의 연령별 인구 중 비임금근로 취업비율

(단위 : %)

	15~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	50~54세	55~59세	60~64세
2000	2.2	8.8	15.8	24.0	28.1				
2005		5.3	10.9	17.9	23.5	26.2			
2010			7.9	12.2	17.0	21.1	22.1		
2015				10.0	13.4	19.1	20.3	20.1	
2020	1.1	4.6	6.8	9.8	10.8	15.4	16.3	18.0	18.4

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도, 필자분석.

〈표 15〉 여성의 학력별 고용률(2005년 25~29세 코호트)

(단위 : %)

	2005년 25~29세	30~34세	35~39세	2020년 40~44세
초졸 이하	23.8	28.8	48.9	48.9
중졸 이하	42.8	41.7	53.5	57.8
고졸 이하	53.4	45.3	50.2	59.3
전문대졸	69.7	52.7	53.4	62.4
4년제 졸	71.3	60.9	56.7	61.3
대학원 이상	69.1	69.9	66.9	74.8
고용률	63.1	53.0	54.2	61.4

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도, 필자분석.

IV. 시사점

지난 5년과는 크게 다른 인구변동이 본격화되고 있어 고령자 경제활동 활성화 정책은 이전 5년, 10년과는 차원이 다른 중요성을 갖게 되고 있다. 이 연구는 시사점을 얻고자 국제적인 관점에서 인구·고용 변동을 살펴보고, 60세 이상 정년 의무화법 전후 고령층 노동시장 변화를 분석하였다.

주요 발견을 요약하면, 15~64세 인구 대비 65세 이상 인구 비중이 향후 불과 10년 뒤에 OECD 하위권에서 상위권으로 급상승할 정도로 빠르게 노년부양비가 증가하고 있음을 확인하였다. 해외 주요국들의 고령층 경제활동 활성화에 따라 60~64세 고용률이 빠르게 상승하여, 코로나 이전인 2019년 기준으로 볼 때 우리나라 해당 연령대 고용률이 상위권에서 중위권으로 떨어지고 있는 것도 확인하였다. 청년층과 55~64세를 합쳐 볼 때 지난 10년은 일본에서 큰 인구감소가 있었지만, 이후 10년은 우리나라에서 큰 감소가 나타나며, 이와 같은 감소 현상은 이전 10년, 이후 10년(아마도 독일, 미국, 우리나라 정도) 모두 OECD 다른 나라들과 비교해 볼 때 예외적 현상임도 확인할 수 있었다.

60세 이상 정년 도입 이후, 50대 후반 남성 노동시장이 꾸준히 50대 초반 노동시장과 비슷한 모습으로 변화 중인 것으로 나타났다. 정년 연장으로 인한 노동시장 변화가 대기업에 국한되지 않는 것도 확인되었다. 30인 이상 고용 사업체 전반에 60세 및 그 이상의 정년이 확산되어 있었으며, 법 개정 전후 30인 이상 사업체에서 직업 분포 변화 등 정년 연장으로 인한 변화가 관찰되었다. 추가적인 정년 연장 등 계속 고용 의무화 조치는 50대 후반에서 나타난 것과 유사하게 60대 초반 노동시장도 변화를 만들어낼 가능성이 높으나, 여성의 경우는 50대 후반 정년 연장에서 직접적인 고용증가 영향을 발견하기 어려웠고, 이는 경력단절 같은 이전 경제활동의 누적 결과 정년 연장으로 수혜를 볼 만한 일자리에 여성 취업자가 적었기 때문으로 보인다.

자영업은 최근 코호트로 올수록 빠르게 축소되고 있어 고령층 계속 고용에서 임금근로 일자리 역할이 과거보다 미래에 훨씬 중요해진다는 점도 확인할 수 있었다. 아직까지 70대 이상의 노동시장은 자영업 또는 재정지원 일자리와 긴밀한 관련이 있고 실제 민간노동시장 참여 증가는 매우 제한적임도 확인할 수 있었다.

이상의 내용을 종합할 때 정책적으로는 고령자 전반의 경제활동 활성화가 아니라 초점이 필요한데, 지금은 60대 초반 경제활동을 최대한 끌어내는 데에 정책 초점을 둘 필요가 있다고 보인다. 우리보다 훨씬 빨리 고령화를 겪고 있는 주요 선진국가들도 60대 초반 경제활동 활성화가 통계지표상 확연히 나타나며 그 이상 연령대는 그렇다고 보기 어렵다. 정년 연장에 대한 사회적

논의를 빨리 시작해 60대 초반 경제활동이 다양한 노동계층과 기업 전반에서 활성화될 수 있도록 하는 것이 일차적 과제로 보인다. 부작용을 최소화하기 위해 집행가능한 임금 체계개편이 이루어질 수 있도록 제도 개편 논의도 함께 해야 한다.

가급적 각종 보조금, 지원정책을 60대 초반에 지원율을 높여 집중하는 방식으로 초점을 분명히 하는 것도 생각해볼 필요가 있다. 좋은 일자리 구직행렬은 여전한데 재고용+임금삭감에 따른(근로자에 직접 지급하는 형태의) 부분적인 임금 보험은 바람직한 정책수단이라 보긴 어려운 측면이 있다. 고령자 계속 고용을 위해 필요한 환경조성을 위한 기업 보조금, 인건비 부담의 이행기 경감 정도에 초점을 두고 60대 초반 고용 활성화에 정부 지원이 보다 집중될 필요가 있다.

50대에(대기업에서) 권고사직 등으로 물러나는 현상이 여전해 정년 연장이 무용하다는 시각도 있다. 연령-임금곡선으로 볼 때 평균적으로는 생산성이 떨어지기 시작한다고 볼 수 있는 50대를 위해 기술적으로 보조할 수 있는 조치(생산직이라면 협동로봇 같은), 자기계발 지원 또는 임금 조정과 함께 업무 조정, 적합 업무로의 재배치, 일본식 전직이나 출향 등이 동반되지 않는다면 권고사직 같은 현상은 발생할 수밖에 없다. 따라서 임금 조정 등 제도와 정책이 받쳐줘야 권고사직 현상이 줄어들 것이다. 이를 전제하고, 60세로 정년 연장이 되지 않았다면 53세나 54세 정도에 퇴직하게 된 사람은 55세 정년이 일반적인 사회에서는 재취업 일자리를 구하기가 훨씬 힘들었을 것이란 점을 생각할 필요가 있다. 임금은 생산성을 반영하기 때문에 고임금 일자리에서는 생산성이 부족하다고 판정되어 밀려났을지 몰라도 그보다 다소 낮아진 임금에서는 얼마든지 생산적일 수 있는데, 겨우 정년이 1~2년 남짓 남아 새로운 회사에 적응할 때쯤 퇴직하게 될 사람을 경력채용하려는 회사보다는 정년이 6~7년 남은 사람을 경력채용하려는 회사가 더 많을 것이기 때문이다. 특히나 젊은 연령대 인구가 대폭 줄어 신규 채용이 어려운 사회에서는 더욱 그럴 것이다. 사회 전체의 정년 연장은 이와 같이 정년 후 같은 회사 아니면 갈 곳이 없어지는 재고용 제도와 달리, (정년) 연장된 연령대의 경제활동을 활성화하는 훨씬 강력한 선택지이다. 따라서 우선 과제로 정년 연장을 부작용을 최소화하는 제도와 패키지로 추진하되, 이것이 어려울 경우 차선책으로 일본형 계속고용의무제를 고려할 필요가 있다. **KLI**

[참고문헌]

- 김대일(2021), 「정년 연장의 고용효과」, 『노동경제논집』, 44(2), pp.1~31.
 남재량(2018), 『정년 60세 이상 의무제 시행의 고용효과』, 한국노동연구원.
 성재민·남재량·노세리·이규용·홍민기·구미영·김기선·이영민·정성미·조동훈·최서리(2022), 『인구변화의 구조적 위험과 대응전략: 각론 ① 인구감소시대의 고용정책 방

향』, 경제인문사회연구회 협동연구총서.

장지연·전병유(2017), 「임금피크제 지원금의 고령자와 청년 고용 효과에 관한 연구」, 『동향과 전망』, 제100호, pp.244~274.

최충·최광성·노우진(2017), 『임금피크제 효과의 고용효과 추정』, 국회예산정책처.

한요셉(2019), 『60세 정년 의무화의 영향: 청년고용에 미치는 영향을 중심으로』, 한국개발연구원.