BOK 이슈노트

초고령사회와 고령층 계속근로 방안

오삼일
한국은행 조사국 고용연구팀 팀장
Tel. 02-759-4232
samil.oh@bok.or.kr

채민석
한국은행 조사국 고용연구팀 과장
Tel. 02-759-4434
minsok.chae@bok.or.kr

한진수
한국은행 조사국 고용연구팀 조사역
Tel. 02-759-4154
jinsu.han@bok.or.kr

장수정
한국은행 조사국 조사총괄팀 조사역
Tel. 02-759-4254
crystalj@bok.or.kr

김대일
서울대학교 경제학부 교수
dikim@snu.ac.kr

2025년 4월 8일

[1] 초고령사회에 진입한 한국은 노동공급 감소와 성장 잠재력 저하를 완화하기 위해 고령층 인력의 적극적인 활용이 불가피한 상황이다. 이와 더불어 고령층의 높은 계속근로 의지, 은퇴 후 소득공백, 낮은 만족도의 정부 노인일자리 사업 등을 종합적으로 고려할 때 "고령층이 더 오래 생산적으로 일할 수 있는 노동시장"을 만드는 것이 시급한 과제이다.

[2] 2016년에 임금체계 조정 없이 시행된 정년연장은 고령층 고용을 증가시키는 효과가 있었으나, 그 혜택이 유노조 · 대기업 일자리에 집중되었고, 청년고용 위축, 조기퇴직 증가 등의 부작용을 초래하였다. 구체적으로 본고의 분석에 따르면, 고령 근로자가 1명 늘어날 때 청년 근로자는 약 1명(0.4~1.5명) 감소한 것으로 나타났는데, 대기업과 같이 청년층 선호도가 높은 일자리에서 이러한 현상이 더욱 두드러졌다. 또한 시간이 지나면서 고령층 고용 증가 효과가 점차 감소하였는데, 이는 기업이 법적 정년연장으로 인한 추가적 부담을 조기퇴직 유도 등 인사 · 노무 정책으로 상쇄하려 했음을 시사한다. 이러한 결과들은 연공형 임금체계와 고용경직성을 유지한 채 정년만 연장하는 정책 변화는 기대한 효과를 거두기 어렵다는 것을 보여준다.

[3] 우리보다 먼저 초고령사회에 진입한 일본은 "60세 정년 → 65세 고용확보 → 70세 취업기회확보"로 이어지는 계속근로 로드맵을 1998년부터 2025년까지 약 30년에 걸쳐 점진적으로 도입하였다. 특히 65세 고용확보는 법정 의무화까지 12년에 걸쳐 단계적으로 추진하였으며, 적용 대상 연령도 3년마다 1세씩 늘리는 방식으로 연착륙을 유도하였다. 이와 함께 임금체계 개편과 임금 조정도 병행되면서 제도 정착을 뒷받침하였다.

[4] 2016년 정년연장 경험, 일본 사례 등을 고려할 때 향후 고령층 계속근로를 위한 정책 방향은 법정 정년연장보다 퇴직 후 재고용이 바람직하다고 판단된다. 지금처럼 연공형 임금체계, 고용경직성, 60세 정년이 맞물려 있는 상황에서 정년연장만으로 고령층 계속근로 문제를 해결하려 한다면, 청년고용 위축 등 의도치 않은 부작용이 반복될 우려가 있다. 이에 반해 퇴직 후 재고용 제도를 강화하고 개선하면 임금체계를 개편하고, 근로조건을 유연하게 조정하면서 고령층 계속근로를 장려할 수 있는 장점이 있다. 다만 재고용을 단기간 내 법적으로 의무화할 경우 임금체계의 경직성을 해소하기 어려워 또 다른 부작용이 발생할 가능성이 있다. 따라서 초기에는 유인체계를 통해 자율적으로 재고용 제도의 확산을 유도한 이후, 점진적으로 기업에게 재고용 의무를 부과하는 단계적 접근이 필요하다.

[5] 계속근로가 성공적으로 정착될 경우 고령층 근로자는 생애 주된 일자리에서 생산성을 유지하며 더 오래 일할 수 있는 기회가 확대된다. 이는 노동공급 감소에 따른 성장 둔화를 완화하고 개인의 소득 안정성 확보에도 기여할 수 있다. 본 연구의 모의실험(simulation)에 따르면, 65세까지 계속근로가 가능할 경우 향후 10년간 성장률을 0.9~1.4%p(연 0.1%p) 증가시키는 효과가 있는 것으로 추정된다. 또한 기존 소득공백 기간(60~64세) 동안 정부가 제공하는 노인일자리에 종사하는 경우보다 월 소득이 179만원 증가하고, 65세 이후 연금 수령액도 월 14만원 증가할 것으로 예상된다.

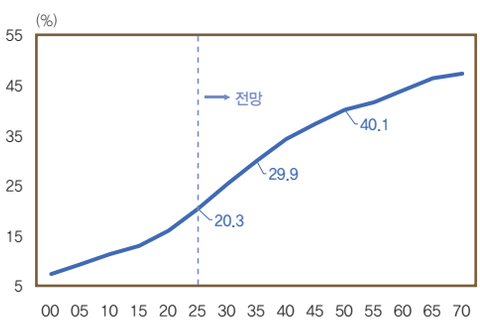
■ 본 자료의 내용은 한국은행의 공식견해가 아니라 집필자 개인의 견해라는 점을 밝힙니다.
따라서 본 자료의 내용을 보도하거나 인용할 경우에는 집필자명을 반드시 명시하여 주시기 바랍니다.
■ 논고 작성에 많은 도움을 주신 한국은행의 이지호 조사국장, 김영주 조사국 물가고용부장, 최재혁 동경사무소 차장, 법규제도실 금융법규팀 이규옥 과장께 감사드립니다. 본문에 남아있는 오류는 저자의 책임임을 밝힙니다.

한국은행

Ⅰ. 서론

우리나라는 2024년 말 65세 이상 인구 비중이 20%를 넘어서며 초고령사회에 진입하였다. 통계청 추계인구에 따르면 고령화 속도는 지난 20년보다 향후 20년간 더욱 빠르게 진행될 예정이다. 구체적으로 2035년에는 65세 이상 인구 비중이 30%에 이르고, 2050년에는 40%를 넘어설 것으로 예상된다(〈그림 1〉).

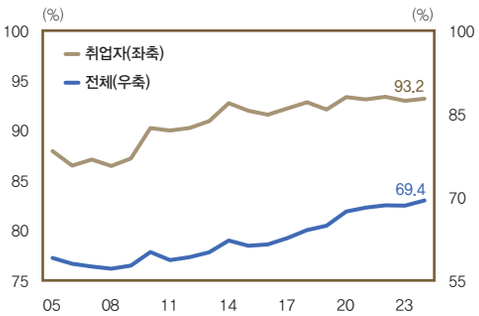
〈그림 1〉 65세 이상 인구 비중



자료: 추계인구

초고령사회를 살아가는 고령자에게 '일'은 단순한 생계유지 수단을 넘어 사회적 관계를 지속하게 만드는 중요한 요소이다. 〈그림 2〉를 보면 고령층(55~79세) 중에서 계속해서 일하기를 희망하는 비율은 약 70%에 달하며, 고령층 취업자 기준으로는 90%를 넘어선다. 그러나 고령층의 계속근로 의지가 높음에도 불구하고 적절한 임금 근로 일자리가 부족할 경우 비자발적인 자영업 진입이나 만족도가 낮은 정부 노인일자리로의 유입이 증가할 우려가 있다. 또한 국민연금 수급개시 연령 상향에 따른 은퇴 후 소득공백은 노령빈곤 문제를 심화시킬 수 있으며, 인구의 상당부분을 차지하게 될 고령층이 경제활동을 지속하지 못할 경우 성장잠재력에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

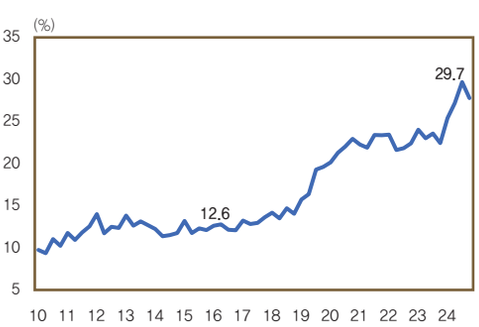
〈그림 2〉 계속근로 희망 비율[1)]



주: 1) 55~79세 기준
자료: 경제활동인구조사 고령층 부가조사

따라서 고령 근로자가 "더 오래 생산적으로 일할 수 있는 노동시장"을 만드는 것이 필요하나, 그 방법론과 관련해서는 노사 및 세대 간 입장이 엇갈리고 있다. 많은 근로자가 정년연장을 통한 안정적인 계속근로를 원하지만, 기업은 인건비 부담 증가를 우려하고 있다. 또한 고령층 계속근로가 청년층 일자리를 잠식할 것이라는 우려로 인해 세대 간 갈등도 나타나고 있다. 〈그림 3〉을 보면 구직활동을 하지 않고 쉬고 있는 청년층의 비율이 크게 늘어나고 있다. 이에 따라 고령층의 계속근로 수요, 청년층 일자리와의 조화, 기업의 부담 완화 등을 종합적으로 고려한 논의가 필요하다.

〈그림 3〉 청년층[1)] "쉬었음" 인구 비중[2)]



주: 1) 25~34세 기준
2) 비경제활동인구에서 차지하는 비중
자료: 경제활동인구조사

정년연장과 관련하여 중요하게 참고할 만한 사례가 있다. 우리나라는 지난 2013년 정년을 60세로 일괄 설정하도록 법률을 개정하고 이를 2016년부터 시행하였다. 2016년에 시행된 정년연장이 노동시장에 미친 영향을 실증분석한 결과, 고령층 고용 증가 효과는 유노조·대기업 일자리에 집중되었으며, 그 효과가 시간이 흐를수록 점차 감소하였다. 또한 정년연장은 청년층 고용에 부정적인 영향을 미쳤다. 본 연구의 실증분석 결과에 따르면, 정년연장으로 고령층 근로자가 1명 늘어날 경우 청년 근로자가 약 1명(0.4~1.5명) 줄어드는 것으로 추정되었다. 이러한 결과는 임금체계 조정 없이 단순히 법적 정년만 연장할 경우 기업이 그로 인한 부담을 청년층 고용 축소로 전가하는 부작용을 피할 수 없음을 시사한다. 실제로 2016년 정책 시행 이후 청년층의 상용직 취업확률이 큰 폭 하락하면서, 출산율과 혼인율이 역대 최저 수준으로 낮아졌는데, 이는 고용 불안정성이 청년층의 삶에 광범위한 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

우리나라의 고령화 추세를 고려할 때, 중장기적으로 정년연장의 필요성 자체를 부정하기는 어렵다. 그러나 지금처럼 연공서열식 임금체계, 강한 고용보호, 60세 정년이 단단하게 결합되어 있는 상황에서는 법적 정년연장만으로 고령층 계속근로 문제를 해결하기 어렵다.

따라서 10년 전의 실수를 반복하지 않기 위해서는 정년연장보다 "임금체계 개편을 동반한 퇴직 후 재고용" 제도를 강화하여 고령층 계속근로를 늘리는 방안을 논의하는 것이 바람직하다. 퇴직 후 재고용 제도는 임금 연공성에서 벗어나 직무와 성과에 기반한 임금체계로의 개편을 가능하게 하고, 근로시간 등 여타 근로조건도 유연하게 조정할 수 있는 장점이 있다. 다만 퇴직 후 재고용을 단기간 내에 법적으로 의무화할 경우 기존 임금체계의 경직성을 개선하기 어려워 예상치 못한 부작용을 초래할 수 있다. 따라서 정부지원을 통해 자발적인 재고용 활성화를 유도한 다음 점진적으로 기업에게 재고용 의무를 부과하는 방안을 고려할 필요가 있다.

본 보고서의 구성은 다음과 같다. Ⅱ장에서는 고령층 계속근로의 필요성을 살펴보고, Ⅲ장에서는 실증분석을 통해 2016년 정년연장에서 얻은 교훈을 정리한다. Ⅳ장에서는 앞선 논의와 일본 사례를 바탕으로 퇴직 후 재고용 등 바람직한 고령층 계속근로 방안을 논의한다. Ⅴ장에서는 주요 논의를 정리하고 마무리한다.

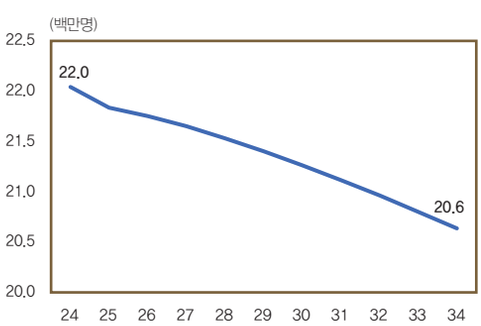
Ⅱ. 고령층 계속근로의 필요성

본 장에서는 고령층 계속근로가 필요한 이유를 성장 잠재력 저하, 은퇴 후 소득공백, 고령층 일자리 미스매치, 낮은 만족도의 노인일자리 사업 등을 중심으로 살펴보았다.

1. 고령화로 인한 성장 잠재력 저하

고령화에 따른 노동공급 부족과 그로 인한 성장 잠재력 저하를 완화하기 위해서는 고령층 인력의 적극적인 활용이 불가피한 상황이다. 〈그림 4〉는 향후 노동공급 감소 규모를 전망하였는데, 임금 근로자를 기준으로 성 · 연령별 고용률이 현재 수준을 유지한다는 가정하에 인구구조 변화로 인한 노동공급량 변화 추이를 계산하였다. 이에 따르면 향후 10년간 노동공급 규모는 141만명 감소할 것으로 예상되며, 이는 현재 노동공급량의 6.4%에 해당하는 수준이다.

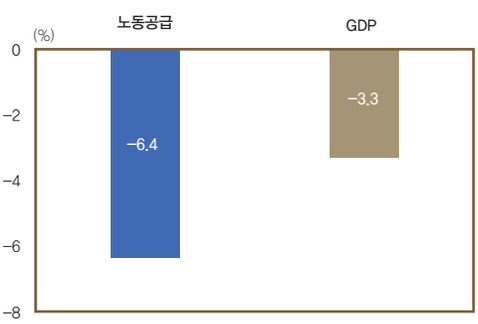
〈그림 4〉 노동공급 전망[1)]



주: 1) 임금 근로자 기준. 성 · 연령별 임금 근로자 고용률이 현재 수준을 유지한다고 가정
자료: 추계인구, 경제활동인구조사, 저자 계산

인구 변화에 따른 노동공급 감소는 필연적으로 성장 둔화로 연결된다. 성장회계(growth accounting) 방법론[1)]을 활용하여 계산해 보면, 향후 10년간 노동공급이 6.4%(연 0.64%) 감소하면 동 기간 중 GDP를 3.3%(연 0.33%) 낮추는 요인으로 작용한다(〈그림 5〉). 향후 10년간 평균 잠재성장률이 연 1.6%인 점을 고려할 때, 노동공급 감소로 인한 성장 감소 규모는 잠재성장률의 약 1/5에 해당하는 수준이다[2)].

〈그림 5〉 향후 10년간 노동공급 및 GDP 감소[1)]



주: 1) 2024~2034년중 누적치
자료: 추계인구, 경제활동인구조사, 저자 계산

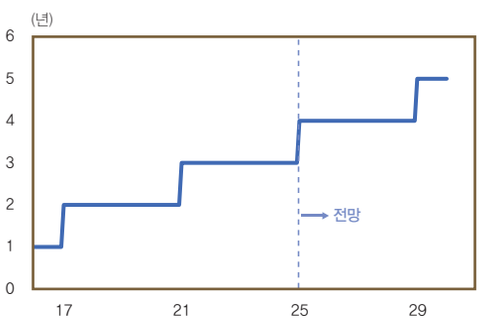
2. 연금수급 연령 상향에 따른 소득공백

국민연금 수급개시 연령이 상향 조정되는 상황에서 연금수급 전에 정년퇴직으로 근로활동을 중단하게 되면 소득공백 문제가 발생한다. 정부는 연금 재정부담을 완화하기 위해 2013년부터 연금수급 개시 연령을 기존 60세에서 65세로 단계적으로 상향 조정하고 있다. 이에 따라 2028년 이후 60세에 은퇴하는 고령층은 법적 정년과 연금 수급개시 연령 간 5년의 소득공백(60~64세)이 발생하게 된다(〈그림 6〉).

1) 노동소득 분배율은 Penn World Table을 따라 0.52로 가정하였다.
2) 이은경 외(2024)에 따르면 국내 잠재성장률 추정치는 2025~29년중 1.8%, 2030~34년중 1.3%이다.

퇴직 이후 별도의 소득 대책이 마련되지 않을 경우 고령층의 경제적 불안정성이 높아질 가능성이 큰데, 앞서 〈그림 2〉에서 살펴본 고령층의 높은 계속근로 의지는 이러한 불안정성이 반영된 결과로 이해할 수 있다[3]. 실제로 한국의 노인빈곤율은 40.4%인데, 이는 OECD 회원국 중 가장 높으며 OECD 평균(13.9%)의 약 3배에 달한다(〈그림 7〉)[4].

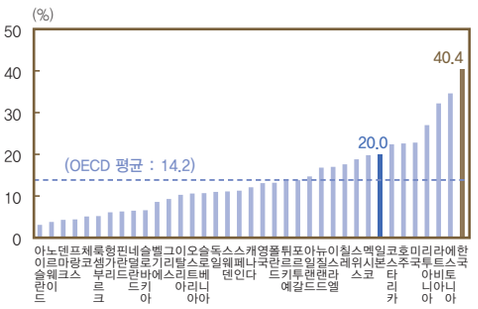
〈그림 6〉 정년 퇴직자의 소득공백[1]



주: 1) 각 시기에 60세에 도달한 정년 퇴직자가 연금 수급개시까지 기다려야 하는 기간

한편 우리나라와 같이 법정 정년제도가 있는 유럽 주요국들은 연금수급 개시 연령을 상향 조정하면서 법적 정년도 이에 맞추어 조정하고 있다[5]. 즉 연금수급 연령과 정년 간 공백을 방지하는 데 초점을 맞추어 고령층 계속근로 정책을 운영하고 있다.

〈그림 7〉 노인빈곤율[1] 국제비교



주: 1) 66세 이상 노인인구 중 평균소득이 중위가구 가처분소득의 50% 미만인 인구의 비율

자료: OECD Pensions at a Glance 2023

3. 고령층 일자리 미스매치

고령층의 계속근로 의지가 높음에도 불구하고 본인이 종사하던 주된 일자리에서 계속 근로하기보다는 숙련도와 경력에 부합하지 않는 일자리로 전환하는 미스매치 현상이 많이 나타나고 있다. 〈그림 8〉을 보면 60대 고령층은 72~75세까지 근로하기를 희망하고 있으며, 동 수치는 시간이 지나면서 계속 증가하는 모습을 보이고 있다. 이는 기대수명 연장 등으로 인해 고령층 근로자들이 은퇴 시기를 늦추려는 유인이 증가하고 있음을 보여준다.

그러나 실제 노동시장에서는 상당수의 고령층이 생애 주된 일자리 를 유지하지 못하고 단순노무직 등으로 이탈하고 있다. 〈그림 9〉를 보면 60세 이후 생애 주된 일자리[6]를 유지하는 비율은 30%를 밑돌고 있다. 또한 65세가 넘어갈 경우 생애 주된 일자리보다 기타

3) Oshio et al.(2018)은 일본 내 연금수급 연령의 상향 조정이 고령층의 노동시장 참여를 촉진한 가장 주요한 요인으로 분석하였다.

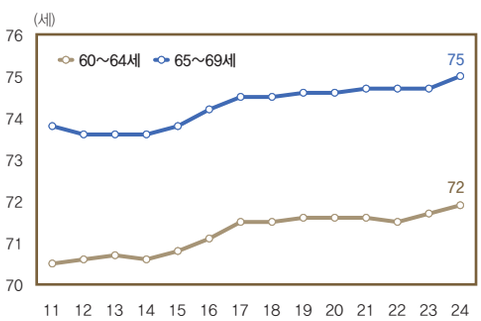
4) 스스로 아직 노후시기에 해당하지 않는다고 생각하는 50대 중에서도 노후를 위해 경제적 준비를 하고 있다고 응답한 비율은 40%에 불과했고, 준비하고 있는 경우에도 57%가 충분하지 않다고 응답했다. 또한, 노후를 위해 경제적 준비를 하지 않고 있는 주된 이유는 절반 이상이 준비할 능력이 없기 때문(51%)이라고 답했다. (국민노후보장패널조사, 2021년)

5) 독일은 2029년까지 정년과 연금수급 개시 연령을 65세에서 67세로, 프랑스는 2030년까지 정년과 연금수급 개시 연령을 64세로, 스페인은 2027년까지 정년과 연금수급 개시연령을 65세에서 67세로 상향할 예정이다. 일본은 정년이 60세, 연금수급 개시 연령이 65세이나, 근로자가 원할 경우 65세까지 계속고용이 가능하다.

6) 지금까지의 근로경력 중 가장 오랜 기간 근무한 일자리를 의미한다.

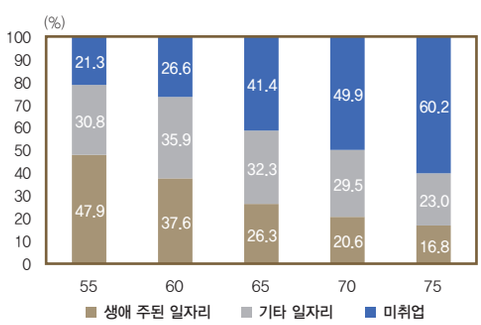
일자리에서 일하는 비중이 더 높게 나타난다. 직업분포를 살펴볼 경우에도 생애 주된 일자리가 전문관리직이었던 비중은 22.7%이나, 현재 전문관리직에 종사하는 비중은 14.7%에 불과하다. 또한 생애 주된 일자리가 단순노무직인 고령층의 비중은 12.4%이나 현재 고령층의 25.3%가 단순노무직에 종사하고 있다(〈그림 10〉).

〈그림 8〉 근로희망 연령



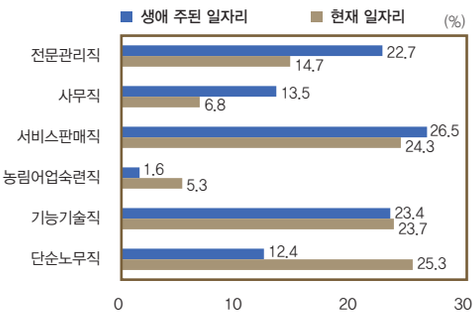
자료: 경제활동인구조사 고령층 부가조사

〈그림 9〉 연령별 취업 현황



자료: 경제활동인구조사 고령층 부가조사

〈그림 10〉 고령층 근로자의 생애 주된 일자리와 현재 일자리 비교[1)]



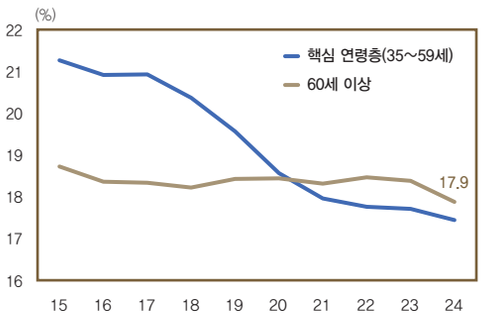
주: 1) 55~70세 기준
자료: 경제활동인구조사 고령층 부가조사

또한 은퇴 후 자영업을 선택하는 고령층 비율은 여전히 높게 유지되고 있다. 〈그림 11〉을 보면 핵심 연령층의 자영업 고용률이 지난 10년간 하락추세를 보인 것과 달리 60세 이상의 자영업 고용률은 큰 변화 없이 18% 수준을 유지하고 있다. 이는 〈그림 12〉에서 보듯이 자영업자로 신규 유입되는 근로자 중 60대 이상 고령층 비중이 꾸준히 증가하고 있기 때문이다. 특히 초기자본이 적게 필요한 고용원 없는 자영업자로의 유입이 고령층에서 크게 늘고 있다[7)]. 이는 고령층이 기존 경력을 활용할 수 있는 임금 근로 일자리를 찾기 어렵기 때문에 불가피하게 자영업으로 내몰리고 있음을 시사한다. 향후 2차 베이비부머 세대(64~74년생 954만명)의 은퇴가 본격화되면 자영업으로의 상대적 쏠림이 더욱 심화될 가능성이 크다.

고령층의 단순노무직, 자영업 쏠림은 근로자 개인의 만족도를 낮추고 경제 전체적으로 비효율성을 초래할 수 있다. 따라서 고령층 계속근로를 확대함으로써 고령 근로자가 기존의 경력을 충분히 활용하면서 생산성을 유지할 수 있는 기회를 제공할 필요가 있다.

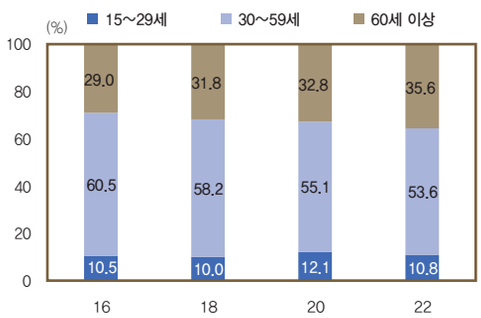
7) 자영업자는 고용원 있는 자영업자와 고용원 없는 자영업자로 분류된다.
고용원 없는 자영업자로 유입되는 근로자에서 고령층이 차지하는 비중(%): 21년 36.7 → 22년 41.8 → 23년 43.9

〈그림 11〉 연령별 자영업 고용률[1)]



주: 1) 연령별 인구 중 자영업자 비율
자료: 경제활동인구조사 마이크로데이터

〈그림 12〉 연령대별 자영업자 유입 비중

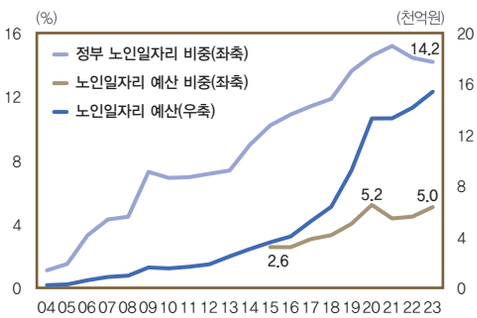


자료: 경제활동인구조사 마이크로데이터

4. 낮은 만족도의 노인일자리 사업

최근 정부의 노인일자리 사업 규모가 빠르게 늘어나고 있으나, 재정부담을 고려할 때 향후 급증할 고령층의 계속근로 수요를 충족하기에는 역부족이다[8)]. 〈그림 13〉을 보면 2023년 기준 60세 이상 일자리에서 정부의 노인일자리가 차지하는 비중은 14%에 달한다. 이에 따라 관련 예산도 빠르게 늘어나고 있다. 정부의 일자리 사업 예산에서 노인일자리가 차지하는 비중은 2015년 2.6%에서 2023년 5.0%로 8년 사이 두 배 가까이 늘어났다.

〈그림 13〉 정부 노인일자리 비중[1)], 예산규모[2)], 예산비중[3)]



주: 1) 60세 이상 취업자 수 대비 정부 노인일자리 수(목표)의 비율
2) 노인일자리 및 사회활동지원사업 예산(추경포함)
3) 재정지원 일자리 사업 본예산 대비 노인일자리 및 사회활동지원사업 예산(추경포함)의 비중
자료: 경제활동인구조사, 한국노인인력개발원, 고용노동부

또한 정부의 노인일자리 사업은 기본적으로 단기 소득보전의 성격을 가지고 있어 생산적이고 지속 가능한 경제활동을 지원하기에는 부족한 면이 있다. 이들 일자리는 공공행정 · 보건복지 산업 내 단순 업무에 집중되어 있어, 고령층 근로자가 그동안 쌓아온 경험과 기술을 충분히 활용하기 어려운 것이 현실이다. 보건복지부에 따르면 노인일자리의 63.5%는 봉사활동으로 정의되는 공익활동 유형으로 경력개발과 소득보전 측면에서 양질의 일자리가 제공되고 있다고 보기 어렵다[9)]. 따라서, 노인일자리 사업보다는 고령자가 기존 경력을 활용하여 계속 근로할 수 있는 기회를 확대하는 것이 개인의 만족도와 경제 전체의 생산성을 높이는 데 효과적이다.

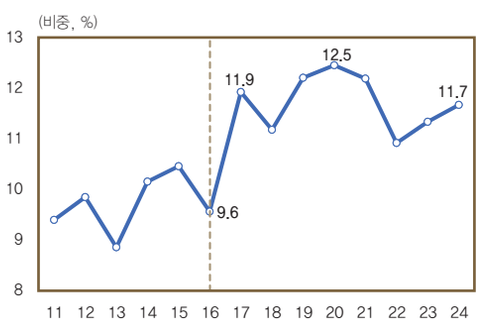
8) 한국보건사회연구원의 2023 노인실태조사에 따르면 전체 노인의 22.5%가 노인일자리 사업에 참여할 의향이 있으나 전체 노인의 6.7%만이 노인일자리 사업에 참여하고 있다. 또한, 대다수의 노인일자리는 65세 이상을 대상으로 하고 있다.
9) 2024년 기준 노인일자리 참여 유형의 63.5%를 차지하는 공익활동형의 경우 활동 기간이 1년 미만이며 월 평균 30시간 근무, 29만원을 지급받는다. 14.7%를 차지하는 사회서비스형의 경우도 활동 기간이 1년 미만이며 월 평균 60시간 근무, 76.1만원을 지급받게 된다. 그 외 시장형 사업단 등 민간형의 근로시간이나 보수는 근로조건에 따라 상이하다.

Ⅲ. 2016년 정년연장에서 얻은 교훈

본 장에서는 임금체계 조정 없이 법정 정년을 60세로 일률적으로 설정한 2016년 정년연장[10]이 노동시장에 미친 영향을 분석하고, 그 시사점을 도출한다.

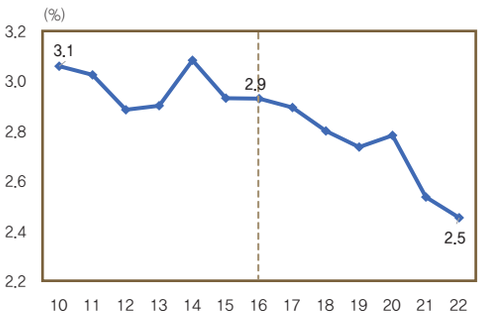
먼저 정년연장 이후 나타난 노동시장 변화의 특징을 살펴보면, 고령층의 조기퇴직이 증가한 것을 확인할 수 있다. 〈그림 14〉를 보면 정년연장 이전 10% 내외를 기록하던 조기퇴직 비율이 정년연장 이후에는 12% 내외로 상승하였다. 또한 청년층 고용상황도 악화되었다. 〈그림 15〉를 보면 청년층 상용직 취업 확률이 정년연장 이후 추세적으로 하락하기 시작한 것을 확인할 수 있다. 같은 시기에 합계출산율과 혼인율도 역대 최저 수준으로 낮아졌는데, 이는 정년연장으로 인한 청년층 고용상황 악화에 영향을 받았을 가능성을 배제할 수 없다(〈그림 16〉). 이러한 결과들은 정년연장이 노동시장에 예상치 못한 부작용을 초래하였을 가능성을 시사한다.

〈그림 14〉 고령층 조기퇴직[1]



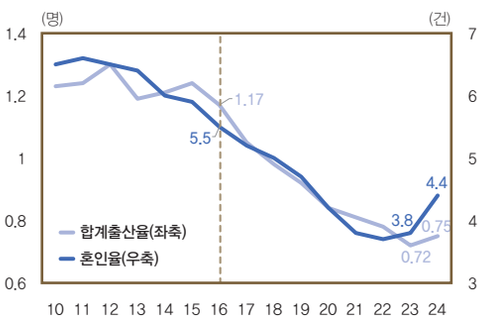
주: 1) 55~70세 기준. 권고사직, 명예퇴직, 정리해고
자료: 경제활동인구조사 고령층 부가조사

〈그림 15〉 청년층[1]의 상용직 취업 확률[2]



주: 1) 23~27세 기준
2) 실업자 및 임시 · 일용직 근로자가 1달 이내에 상용직에 취업할 확률, 5년 이동평균 기준
자료: 한국노동패널조사, 저자 계산

〈그림 16〉 합계출산율과 혼인율[1]



주: 1) 인구 천명당 혼인 건수
자료: 통계청

이하에서는 2016년 시행된 정년연장의 주요 내용을 살펴보고, 정년연장 정책이 세대별 고용과 임금에 미친 영향을 보다 엄밀히 분석하였다. 이를 통해서 위에서 언급한 고령층의 조기퇴직 증가와 청년층의 취업 확률 하락 원인을 살펴보고자 한다.

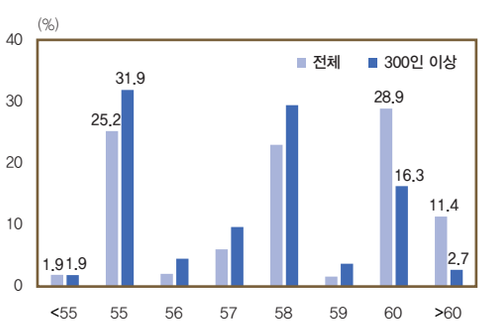
10) 아래에서 자세히 설명하는 바와 같이, 60세 정년연장 관련 법안은 2013년에 입법되었으나, 그 시행은 2016년부터였으므로 이를 본고에서는 2016년 정년연장으로 정의한다.

1. 2016년 정년연장의 주요 내용

국회는 2013년 5월 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 "고령자고용법")을 개정하면서 법정 정년의 하한을 60세로 설정[11]하였다. 개정된 법안은 300인 이상의 기업 및 공공기관의 경우 2016년 1월 1일부터, 300인 미만의 기업 및 지자체의 경우 2017년 1월 1일부터 시행되었다.

〈그림 17〉을 보면 법 개정 당시(2013년 기준)에 절반 이상(59.7%)의 기업이 정년을 60세 미만으로 설정하고 있었으며, 특히 55세 또는 58세로 정년을 설정한 비율이 높았다. 종사자 수 규모가 300인 이상인 기업[12]의 경우에는 81%가 정년을 60세 미만으로 운영하고 있었으며, 법 개정으로 2.8년의 정년연장 효과가 발생한 것으로 추정된다. 그러나 27.1%에 해당하는 기업은 정년이 5년 이상 증가하고, 40.3%의 기업은 전혀 영향을 받지 않는 등 기업별로 정년연장의 충격이 다르게 나타났다.

〈그림 17〉 정년연장 시행 전 기업별 정년 분포[1)2)]



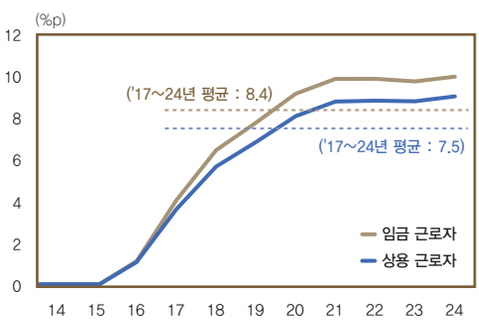
주: 1) 정년제를 도입하고 있던 기업 대상
2) 근로자 가중치 활용
자료: 사업체노동력조사 부가조사(2013)

2. 고령층 고용에 미친 영향

정년연장이 고령층 고용에 미친 직접적인 영향을 분석하기에 앞서 가상적(hypothetical) 기대 효과를 먼저 추정해 보았다. 즉, 정년연장이 없었다면 각 기업들이 설정한 정년에 따라 퇴직했어야 할 근로자들이 모두 60세까지 근무를 계속했다고 가정해 보자. 그 가정하에 늘어난 임금 근로자 수를 산출하여 동 연령 인구로 나누어 보면, 2017~24년중 고령층 고용률은 8.4%p(약 35만명) 증가한다(〈그림 18〉).

같은 가정하에 상용직 증가 규모를 산출할 경우에는, 고령층 고용률 증가폭이 7.5%p(약 31만명)다. 이러한 가상적 기대치는 기존 정년 퇴직자가 퇴직 후 다른 임금 일자리로 재취업하지 못했을 것이라는 극단적 가정을 전제로 산출한 것이다. 따라서, 실제 고령층 고용 증가 효과는 가상적 기대치보다는 상당폭 낮을 가능성이 크다.

〈그림 18〉 정년연장으로 인한 고령층[1)] 고용률 증가: 가상적 기대치[2)]



주: 1) 55~59세 기준
2) 기존 정년제하에서는 정년퇴직 후 재취업하지 못했을 55~59세 근로자들이 60세까지 일자리를 유지했다고 가정
자료: 경제활동인구조사, 사업체노동력조사 부가조사, 저자 추정

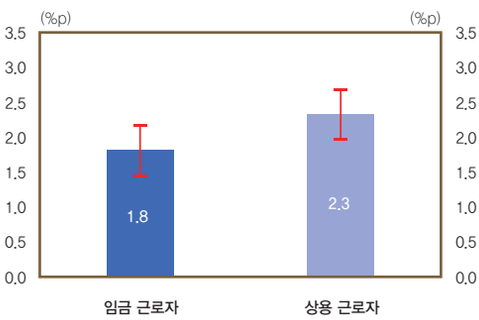
11) 고령자고용법 제19조(정년) ① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다. ② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다. [개정]
12) 2015년도 기준 300인 이상 사업체는 약 95%가, 300인 미만 사업체의 경우 절반 미만이 정년제를 도입하고 있었다.

이어서 정년연장이 고령층 고용률에 미친 실제 영향을 살펴보기 위해 한요셉(2019), 김대일(2021, 2023) 등에 기반하여 회귀분석을 실시하였다. 즉, 정년연장이 시행된 이후 55~59세 인구의 고용률이 높아졌는지 살펴보되, 동 수치에 영향을 줄 수 있는 연령, 학력, 출생연도 코호트 등 여타 요인들은 통제하였다[13].

추정 결과, 정년연장은 고령층 고용률을 유의미하게 높인 것으로 나타났다. 〈그림 19〉를 보면 임금 근로자 기준 고용률이 정년연장으로 인해 1.8%p(2016~24년중) 높아졌으며, 이를 근로자 수로 환산하면 약 8만명[14]이다. 동 추정치가 앞서 언급한 가상적 기대치를 상당폭 하회하는 이유는, 앞서 설명한 바와 같이 실제로는 정년연장 이전에도 퇴직자의 일부가 재취업을 통해 근로를 계속하고 있었기 때문이다. 또한, 다양한 이유로 근로를 계속할 수 없거나 원치 않는 근로자들도 있고, 뒤에서 보다 자세히 언급하는 바와 같이 정년연장에 대응한 기업들의 다양한 인사 · 노무 정책이 고령층 고용 증가 효과를 일부 상쇄했을 가능성도 있다.

한편, 상용직의 경우 회귀분석 결과는 정년연장으로 인해 고용률이 2.3%p 증가한 것을 보여준다(〈그림 19〉). 이를 상용직 근로자 증가 규모로 환산하면 약 10만명이다. 이처럼 상용직에서 고용 증가 효과가 더 크게 나타난 것은 상용직이 정년연장 정책의 직접적인 적용 대상이기 때문이다[15].

〈그림 19〉 정년연장이 고령층[1] 고용률에 미친 영향[2]



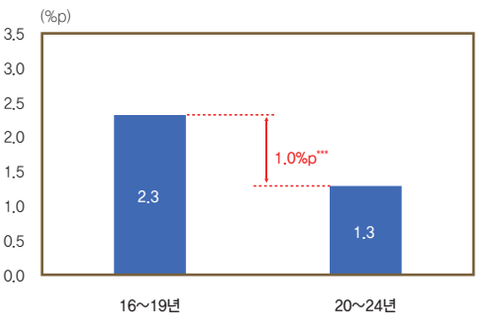
주: 1) 55~59세 기준
2) 붉은 선은 90% 신뢰구간을 의미
자료: 경제활동인구조사, 사업체노동력조사 부가조사, 저자 추정

또한 회귀분석 결과를 보면 정년연장으로 인한 고령층 고용 증가 효과는 시간이 지나면서 점차 감소하는 것으로 나타났다. 〈그림 20〉을 보면 고령층 고용률 증가 효과는 2016~19년중 2.3%p에서, 2020~24년중 1.3%p로 도입 초기에 비해 통계적으로 유의미하게 낮아졌다. 또한 상용직의 경우도 고용률 증가 효과가 2016~19년중 2.6%p에서 2020~24년중 2.0%p로 축소되었다.

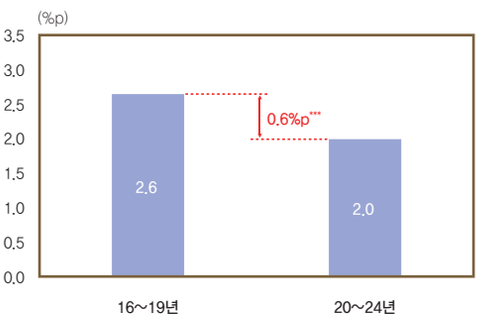
13) 구체적인 회귀분석 식별 방법은 〈참고 1〉 "정년연장이 고령층 고용 증가에 미치는 영향 식별 방법"을 참조하기 바란다.
14) 이하에서 분석하는 정년연장이 고령층 고용률에 미치는 영향(기업 특성별 분석은 제외)은 김대일(2021), 한요셉(2019) 등 주요 연구들과 마찬가지로 남성이 여성에 비해 상대적으로 노동시장 정착도가 높은 점 등을 고려하여 분석 표본을 남성으로 국한하고 있다. 다만, 그 결과에 대한 이해를 돕기 위해 고용자 수로 환산할 때에는 성별 구분 없이 해당 연령대 전체 인구에 적용하였다.
15) 임금 근로자의 부분집합인 상용직 고용률 증가폭이 더 컸다는 것은, 임시 · 일용직 고용률이 감소했다는 것을 의미한다. 임시 · 일용직은 정년이 적용되지 않는 데다가, 정년연장으로 인해 상용직 수가 늘어나면서 기업들이 임시 · 일용직을 줄였을 가능성이 크다.

〈그림 20〉 정년연장이 고령층[1] 고용률에 미친 영향 : 시기별 비교

(임금 근로자)



(상용 근로자)



주: 1) 55~59세 기준
자료: 경제활동인구조사, 사업체노동력조사 부가조사, 저자 추정

이는 정년연장 시행 이후 약 5년간 상승세를 나타내는 〈그림 18〉의 가상적 기대치와 상반되는 결과이다. 가상적 기대치가 인구구조 변화 등을 반영하고 있다는 점을 고려할 때, 기대치에 비해 실제 고용률의 추세가 달라진 주요인은 정년연장에 대한 기업의 대응일 가능성이 크다. 이와 관련하여 남재량(2018), 한요셉(2019), 김대일(2021) 등 많은 선행 연구들은 기업들이 정년연장으로 인건비 부담이 높아지자 다양한 인사 · 노무 정책을 시행하여 고령 근로자 수를 점차 줄여 왔을 가능성이 크다고 지적한 바 있다. 앞서 살펴본 〈그림 14〉에서 2016년 정년연장 이후 권고사직, 명예퇴직, 정리해고 등 조기퇴직이 뚜렷하게 증가한 것도 이러한 가설을 뒷받침한다[16].

기업특성별로 정년연장으로 인한 고령층 고용 증가 효과를 살펴보면, 노동조합 비중이 높을수록 그 효과가 크게 나타났다. 즉, 〈표 1〉의 회귀분석 결과를 보면, 노동조합 비중과 정년연장 효과의 교차항에 대한 계수(붉은색으로 표시)가 모두 양(+)이고 통계적으로 유의하다. 또한, 이 계수들은 전체 표본을 대상으로 분석했을 경우(표 상단)에 비해 300인 이상 대기업으로 한정하여 분석했을 경우(표 하단)에 더 크게 나타났다. 이는 노동조합 비중이 높을수록 고령층 고용 증가 효과가 커지는 경향이 대기업에서 더욱 두드러진다는 의미이다[17]. 이러한 결과는 정년연장의 혜택이 고용보호가 상대적으로 강한 유노조, 대기업 일자리에 집중되면서 노동시장 이중구조가 심화되었을 가능성이 크다는 점을 시사한다[18].

16) 한편, 2016~19년보다 2020~24년의 고령층 고용 효과가 줄어든 것은 동 기간 중 팬데믹이 포함된 데 일부 기인할 가능성도 있다. 그러나 팬데믹 기간을 제외한 2022~24년중 고령층 고용 효과를 추정하더라도, 그 크기는 2016~19년보다 통계적으로 유의미하게 낮아지는 것으로 나타났다.
17) 이는 노동조합이 있는 대기업의 경우, 정년연장에 대응하기 위해 다양한 인사 · 노무 정책을 활용하는 데 제약을 받았기 때문일 가능성이 크다.
18) 특히 전체 표본을 대상으로 한 분석(표 상단)에서 노동조합 비중 효과를 제외한 효과(검은색 표시)가 음(−)이고 통계적으로 유의미하고, 300인 이상 대상 분석에서는 동 효과가 통계적으로 0과 다르지 않았다. 이는 노동조합이 없는 중소기업에서는 정년연장으로 고령층 고용이 오히려 감소했다는 것을 시사하는데, 그 원인은 조기퇴직이 동 기업들에서 집중적으로 증가했기 때문일 가능성이 있다.

〈표 1〉 고령층[1] 일자리에 대한 정년연장 효과 : 기업특성별

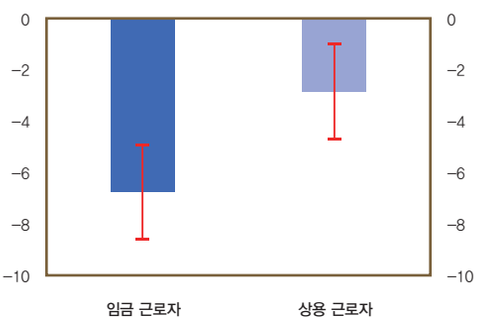
전체	임금 근로자	정년연장 효과 × 노동조합 비중	0.701*** (.056)
		정년연장 효과	−0.170*** (.019)
	상용 근로자	정년연장 효과 × 노동조합 비중	0.558*** (.056)
		정년연장 효과	−0.147*** (.020)
300인 이상	임금 근로자	정년연장 효과 × 노동조합 비중	0.770** (.375)
		정년연장 효과	0.114 (.236)
	상용 근로자	정년연장 효과 × 노동조합 비중	0.915** (.384)
		정년연장 효과	0.047 (.242)

주: 1) 55~59세 기준
2) *는 10% 수준에서 유의, **는 5% 수준에서 유의, ***는 1% 수준에서 유의함을 의미
3) ( ) 내는 추정계수의 표준오차를 의미

3. 청년층 고용에 미친 영향

정년연장이 청년층 고용에 미친 영향을 살펴보기 위해 김대일(2023) 등에 기반하여 회귀분석을 실시하였다. 정년연장 이전에는 기업별로 설정된 정년이 달랐기 때문에, 기존 정년을 낮게 설정한 기업일수록 60세 정년연장 정책 시행에 따른 충격의 강도가 크다는 점을 활용하였다[19]. 실증분석 결과, 기존 정년이 낮은 사업체일수록 23~27세 청년층 고용이 유의미하게 줄어든 것으로 나타났다. 2016~24년에 걸쳐 청년층 임금근로자 고용률은 정년연장으로 인해 6.9%(약 11만명) 감소했고, 상용직 고용률도 3.3%(약 4만명) 줄어든 것으로 추정되었다(〈그림 21〉). 이를 앞서 분석한 고령층 고용에 대한 효과와 비교해 보면, 고령층 근로자 1명 증가 시 청년층 근로자는 0.4~1.5명 감소한 것으로 추정된다.

〈그림 21〉 정년연장이 청년층[1] 고용률에 미친 영향[2]



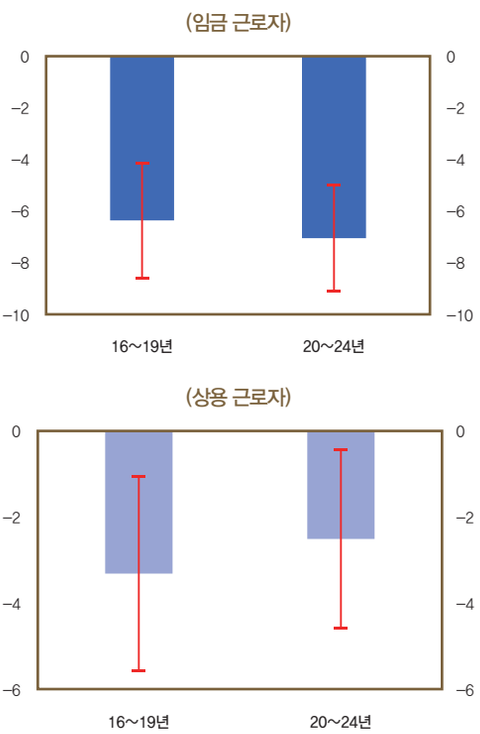
주: 1) 23~27세 기준
2) 붉은 선은 90% 신뢰구간을 의미
자료: 경제활동인구조사, 사업체노동력조사 부가조사, 저자 추정

청년층 고용 감소는 임금체계 변화 없이 갑자기 정년을 연장하면서 고령 근로자가 늘어나게 되자, 기업들이 비용 부담을 줄이기 위해 상대적으로 조정이 용이한 신규 채용을 줄였기 때문일 수 있다. 특히 위에서 청년층 고용 감소 효과가 상용 근로자보다는 임금 근로자에게서 더 크게 나타난 것은, 기업들이 고용형태가 보다 유연한 임시 · 일용 일자리를 청년고용 조정에 적극 활용했을 가능성을 시사한다[20].

19) 구체적인 회귀분석 식별 방법은 〈참고 2〉 "정년연장이 청년층 고용 증가에 미치는 영향 식별 방법"을 참조하기 바란다.
20) 현실적으로 상용 근로자는 대부분 근로자 수를 통해서만 고용량의 조절이 가능한 반면, 임시 · 일용 근로자는 근로자 수뿐만 아니라 근로시간을 통해서도 고용량을 조절할 수 있다.

한편 정년연장이 고령층 고용에 미치는 영향과 달리 청년층 고용에 미치는 영향은 제도 도입 이후 시간이 지나더라도 줄어들지 않았다(〈그림 22〉).

〈그림 22〉 정년연장이 청년층[1] 고용률에 미친 영향 : 시기별 비교[2]



주: 1) 23~27세 기준
2) 붉은 선은 90% 신뢰구간을 의미
자료: 경제활동인구조사, 사업체노동력조사 부가조사, 저자 추정

이는 정년연장 시행 초기에 청년층 고용 감소가 기업의 고용 부담을 모두 상쇄할 만큼 충분히 크지 않았다는 점을 시사한다. 만약, 고용 부담을 모두 상쇄할 만큼 청년 고용을 큰 폭으로 감소시켰다면, 일정 기간이 지난 후 청년 고용은 반등해야 한다. 그러나 현실에서 노동수급이나 제도적 요인 등을 고려할 때, 기업들이 청년 고용을 일시에 크게 줄이기보다는 상대적으로 작은 감소폭을 장기간 유지하는 방식을 택했을 가능성이 있다(lagging effect).

기업 특성별로 살펴보면, 노동조합 비중이 높을수록 청년층 고용 감소 효과가 더 크게 나타났다. 〈표 2〉를 보면, 노동조합 비중과 정년연장 효과의 교차항에 대한 계수(붉은색으로 표시)가 모두 음(−)이고 통계적으로 유의하다. 또한, 이 계수들은 전체 표본을 대상으로 분석했을 경우 (표 상단)에 비해 300인 이상 대기업만 대상으로 분석했을 경우(표 하단)에 더 크게 나타났다. 노동조합 비중이 높을수록 정년연장으로 인한 청년층 고용 감소 효과가 커지는 경향이 대기업에서 더욱 두드러진다는 의미인데, 이는 위의 고령층 고용 증가 효과와 일관되는 결과이다. 즉, 노동조합이 있는 대기업일수록 정년연장으로 고령자 고용이 더욱 크게 늘어났으며, 이로 인해 상대적으로 조정이 용이한 청년층 신규 채용 규모를 더욱 축소했음을 의미한다[21]. 이는 임금 조정 없는 정년연장이 청년층 고용에 양적으로 부정적 영향을 미쳤을 뿐만 아니라 청년들이 선호하는 대기업 신규 일자리가 줄어드는 등 질적 측면에서도 부정적인 영향을 미쳤음을 의미한다.

21) 또한, 〈그림 21〉과 달리 〈표 2〉의 붉은색으로 표시된 계수들은 임금 근로자보다 상용 근로자를 대상으로 한 분석에서 더 크게 나타났다. 이는 노동조합 비중이 높을수록 정년연장으로 인한 청년 고용 감소 효과가 커지는 경향이 임금 근로자보다 상용 근로자에서 더 크게 나타난다는 것이다. 그 이유는 종사자 규모가 커질수록 노동조합 설립 비중도 높고 상용근로자의 비중도 높아지기 때문이다. 예를 들어, 300인 이상 대기업의 경우 정년연장 시행 직전인 2015년 기준 상용직 비율이 93.4%에 달하기 때문에, 청년층 고용 감소도 임시 · 일용직보다는 상용직을 중심으로 진행되었을 수밖에 없어 보인다.

〈표 2〉 청년층[1] 일자리에 대한 정년연장 효과 : 기업특성별

전체	임금 근로자	정년연장 효과 × 노동조합 비중	−0.265*** (.060)
		정년연장 효과	−0.126*** (.018)
	상용 근로자	정년연장 효과 × 노동조합 비중	−0.629*** (.060)
		정년연장 효과	0.005 (.018)
300인 이상	임금 근로자	정년연장 효과 × 노동조합 비중	−2.392*** (.260)
		정년연장 효과	0.802*** (.145)
	상용 근로자	정년연장 효과 × 노동조합 비중	−2.875*** (.268)
		정년연장 효과	0.964*** (.149)

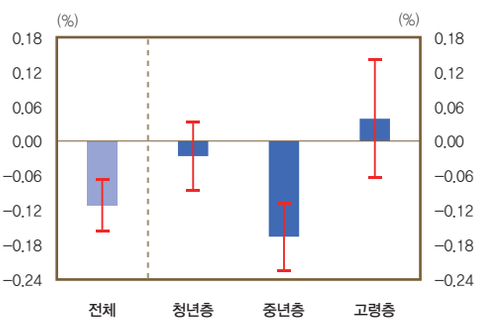
주: 1) 23~27세 기준
2) *는 10% 수준에서 유의, **는 5% 수준에서 유의, ***는 1% 수준에서 유의함을 의미
3) ( ) 내는 추정계수의 표준오차를 의미

4. 임금에 미친 영향

정년연장이 임금에 미친 영향을 살펴보기 위해 지역별로 정년연장으로 인한 노동공급 증가 효과가 다를 수 있다는 점을 활용하였다(Lee, Shim, and Yang(2024) 원용). 즉, 인구 및 산업구조상 정년연장의 영향을 크게 받은 지역일 수록 임금 하락폭이 커지는지 여부를 확인하였다[22]. 분석 결과, 정년연장으로 인한 노동공급 증가는 장단기 시계에서 임금 하락 요인으로 작용한 것으로 나타났다. 특히 고령층과 대체 관계가 높은 중년층에서 임금 감소폭이 가장 컸다.

먼저 단기적 효과(2013년 대비 2019년 변화)를 보면, 정년연장으로 인해 임금이 전반적으로 하락하였다(〈그림 23〉). 특히 고령층과의 대체성이 높은 중년층에서 임금 하락폭이 두드러졌다. 반면, 고령층의 경우 정년연장으로 고용이 늘었음에도 불구하고 임금에 유의미한 변화가 없었다. 이는 앞서 살펴본 바와 같이 정년연장에 따른 고령층 고용 증가가 노동조합의 임금 협상력이 큰 대기업 등에 집중된 것과 관련이 있을 가능성이 크다. 즉, 정년연장으로 고용을 유지한 고령층의 경우 임금 조정이 많지 않았을 뿐만 아니라, 이들의 임금 수준이 동 연령대의 다른 취업자보다 상대적으로 높아 평균 임금을 유지하는 효과를 가져왔을 가능성이 크다.

〈그림 23〉 정년연장이 임금에 미친 영향[1) 2) 3)]
(2013년 대비 2019년 변화)

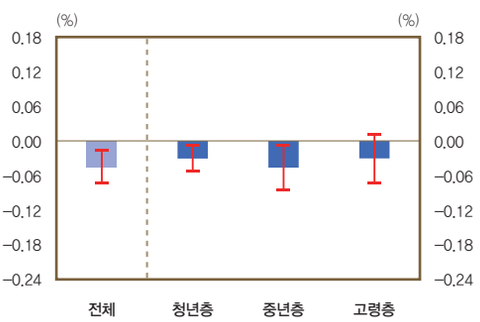


주: 1) 정년연장에 따른 고령자 고용(전체 취업자 대비) 증가의 가상적 기대치가 임금 변화에 미치는 영향
2) 붉은 실선은 90% 신뢰구간을 의미
3) 청년층 16~35세, 중년층 36~54세, 고령층 55~59세 기준
자료: 지역별고용조사, 저자 추정

22) 다만, 지역별 정년연장 효과를 식별하는 방식 등은 Lee et al.(2024)을 개선하려고 노력하였다. 구체적인 회귀분석 식별 방법은 〈참고 3〉 "정년연장이 임금에 미치는 영향 식별 방법"을 참조하기 바란다.

다음으로 장기적 효과(2013년 대비 2023년 변화)를 보면, 임금 하락 효과는 여전히 통계적으로 유의미하나, 그 감소폭은 다소 줄어든 것으로 나타났다(〈그림 24〉). 이는 앞서 살펴본 바와 같이, 정년연장 시행 이후 시간이 지나면서 기업들이 권고사직, 명예퇴직, 정리해고 등 다양한 인사·노무 정책을 도입하여 고령 근로자 증가로 인한 인건비 부담을 일부 완화했을 가능성을 시사한다. 이에 따라 정년연장으로 인한 임금 하락 효과도 점차 완화된 것으로 해석할 수 있다[23].

〈그림 24〉 정년연장이 임금에 미친 영향[1) 2) 3)]
(2013년 대비 2023년 변화)



주: 1) 정년연장에 따른 고령자 고용(전체 취업자 대비) 증가의 가상적 기대치가 임금 변화에 미치는 영향
2) 붉은 실선은 90% 신뢰구간을 의미
3) 청년층 16~35세, 중년층 36~54세, 고령층 55~59세 기준
자료: 지역별고용조사, 저자 추정

5. 소결

2016년에 임금체계 개편 없이 시행된 정년연장은 고령층 고용을 늘리는 효과가 있었으나, 그 효과가 고용보호가 강한 유노조·대기업 일자리에 집중되었다. 이는 정년연장으로 인해 노동시장 이중구조가 더욱 심화되었을 가능성을 시사한다. 또한 정년연장은 청년층 고용에 양적, 질적으로 부정적인 영향을 미쳤다. 정년연장으로 고령층 근로자가 1명 늘어날 경우 청년 근로자가 약 1명(0.4~1.5명) 줄어드는 것으로 추정되었는데, 특히 대기업과 같이 청년층 선호도가 높은 일자리에서 이러한 경향이 더욱 두드러졌다. 이는 2016년 이후 청년층 취업률의 감소, 같은 기간 출산율과 혼인율의 급격한 감소 추세와도 밀접한 관계가 있을 것으로 생각된다. 또한 정년연장으로 인한 노동공급 증가는 임금 하락 요인으로 작용하였다. 특히 임금 하락폭은 고령층과 대체성이 높은 중년층과 청년층에서 두드러졌다. 이러한 결과는 연공형 임금체계와 고용경직성을 유지한 채 정년만 법적으로 연장할 경우 의도치 않은 부작용이 크게 나타날 수 있다는 점을 시사한다.

Ⅳ. 바람직한 고령층 계속근로 방안

본 장에서는 우리나라보다 초고령사회에 먼저 진입한 일본의 대응 사례를 살펴보고, 이를 바탕으로 우리나라 노동시장 상황에 적합한 고령층 계속근로 방안을 제시한다.

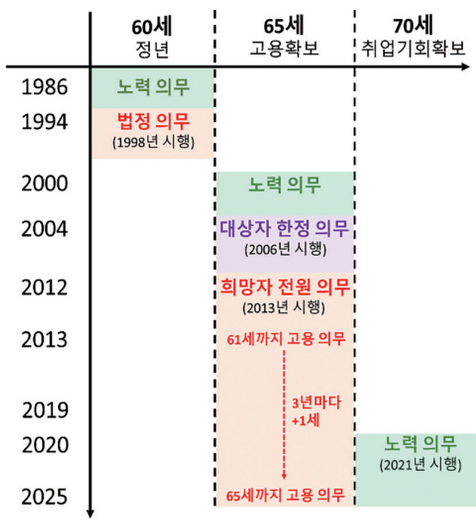
1. 일본의 계속고용 사례

일본은「고령자 고용의 안정 등에 관한 법률」을 점진적으로 제·개정하여 60세, 65세, 그리고 70세에 대한 계속근로 로드맵을 장기간에 걸쳐 도입하였다(〈표 3〉). 특히 65세 고용

23) 동 기간 중에는 팬데믹이 포함된다는 점에 유의할 필요가 있다. 다만, 동 분석 방법은 2013~2023년중 영향의 평균을 추정하는 것이 아니라 2013년과 2023년 시점을 비교하는 것이므로, 2023년에 이르러서는 팬데믹의 영향이 대부분 사라졌다고 볼 수 있다면 분석 결과의 해석이 크게 달라지지 않을 것으로 판단된다.

확보는 노력 의무화부터 법정 의무화까지 12년에 걸쳐 노사합의 과정을 충분히 거쳤다. 또한 우리나라의 2016년 정년연장 사례와 달리 임금체계를 노사가 유연하게 조정할 수 있도록 하여 제도의 연착륙을 도모하였다[24].

〈표 3〉 일본의 고령자 계속근로 로드맵



(1) 점진적, 단계적 도입

일본의 계속근로 제도는 60세 정년에서 시작해 65세 고용확보, 그리고 70세 취업기회확보로 이어지는 점진적 방식을 택하였다. 특히, 사업주가 회사의 취업규칙이나 내부 기준에 따라 계속고용 대상자를 선별하는 것이 가능한 '노력' 의무화 단계를 거친 후, 희망자 전원을 계속고용 해야 하는 '법정' 의무화 단계로 전환하면서, 노사가 충분한 협의 시간을 가질 수 있도록 하였다.

65세 고용확보에 관해서는 2000년 '고령자 고용확보조치 노력 의무화', 2006년 '대상자[25] 한정 조치 의무화', 2013년 '희망자 전원 65세까지 고용확보조치 의무화'의 3단계 과정을 거쳤다. 또한 계속고용 의무의 적용 대상 연령은 2013년부터 점진적으로 3년마다 1세씩 상향 조정하여 2025년 65세에 도달하도록 설계하였다. 한편 70세 취업기회확보의 노력 의무화는 2021년부터 시행되었다.

(2) 다양한 계속근로 방안 제시

일본은 기업 특성에 맞는 계속근로 형태를 노사가 자율적으로 채택할 수 있도록 허용하여 지속 가능한 계속근로를 유도하였다. 먼저 65세 고용확보를 위한 방법으로는 ① 정년연장, ② 정년폐지, ③ 퇴직 후 재고용[26] 중 하나를 노사가 합의하여 선택할 수 있도록 하였다. 2024년 6월 기준 99.9%의 기업이 위 3가지 방식 중 하나로 계속근로 희망 고령자를 65세까지 고용하고 있으며, 퇴직 후 재고용 형태가 67.4%, 정년연장이 28.7%, 정년폐지가 3.9%를 차지하고 있다. 정상 직무 수행이 현저히 어렵다고 판단되는 근로자는 대상에서 제외되며, 협력업체로의 이직도 계속고용으로 인정하고 있다.

현재 노력 의무화 단계에 있는 70세 취업기회확보의 경우 ① 정년연장, ② 정년폐지,

24) 일본 계속근로 제도의 영향을 분석한 기존 연구들을 보면, 대부분 고령층 고용은 증가했으나 청년층에 대한 부정적 영향은 없거나 크지 않았다는 결과를 보이고 있다. 예를 들어 Kondo(2016)는 일본의 65세 고용확보조치 노력 의무가 시행 의무화로 변경된 데 따른 고용 변화를 분석하였다. 관련 법이 개정되기 직전인 2003년 기준 55~59세 전일제 근로자 수 비중이 높은 기업일수록 시행 의무화의 영향이 클 것이라는 가정 하에 이중차분 모형을 추정한 결과, 고령자 고용이 유의하게 증가하였다. 그러나 이로 인해 청년층 등의 고용이 줄어든 구축효과는 관측되지 않았다. 한편, 법 시행 이후 고령층의 임금은 하락한 것으로 나타났다. 그 외 Nagano(2014), Oshio et al.(2010) 등도 비슷한 결과를 보여주고 있다.

25) 사업주가 취업 규칙이나 노사간 규정에 따라 기준을 두고 고령 근로자를 선별하여 계속고용 하는 것이 허용됐다.

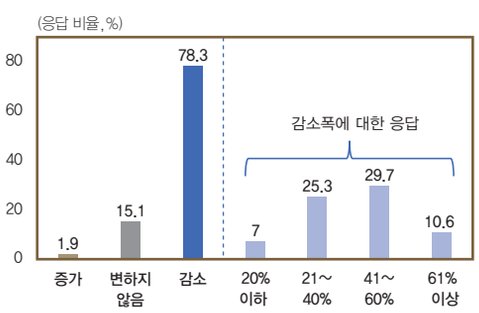
26) 정확한 명칭은 계속고용제도이나 일반적으로 퇴직 후 재고용의 형태로 이루어지므로 본고에서는 퇴직 후 재고용으로 표현했다.

③ 퇴직 후 재고용, ④ 다른 기업 재취업 지원, ⑤ 창업지원, ⑥ 프리랜서 계약, ⑦ 사회공헌 활동 지원 중 1개 이상의 조치를 노사 협의를 통해 시행할 것을 요구하고 있다. 2024년 6월 기준 31.9%의 기업이 위 7개 조치 중 한 개 이상을 시행하고 있다. 조치를 시행하고 있는 기업 중 80.3%는 퇴직 후 재고용을, 12.2%는 정년폐지를, 7.8%는 정년연장을, 0.3%는 기타 방식을 채택하고 있다.

(3) 직무 및 임금 조정 병행

일본은 다양한 방식의 계속고용과 함께 직무 및 임금 조정을 함께 시행하였다. 직무급 도입 등을 통해 임금제도를 개편하고 근로시간 측면에서 유연한 고용형태를 많이 도입하고 있다. 또한 이 과정에서 상당폭의 임금 조정도 이루어지고 있다. 〈그림 25〉의 조사 결과를 보면 55세 시점에 정규직이었던 근로자 중 계속고용 이후 임금이 감소하였다는 응답이 78.3%에 달했다. 임금 감소폭을 살펴보면 20%를 초과했다는 응답 비율이 65.6%, 40%를 초과했다는 응답 비율이 40.3%이다. 이러한 결과는 계속고용 과정에서 상당한 수준의 임금 조정이 이루어졌음을 보여준다.

〈그림 25〉 일본 근로자의 계속고용 후 임금 변화



자료: 다이와종합연구소(2021)

(4) 정부의 지원

이 외에도 일본 정부는 계속근로 전환 과정에서 다양한 지원책을 마련했다. 근로자에게는 고연령 고용계속 급부금을 지급하여 고령자의 계속근로를 지원하였다. 고용보험을 재원으로 60세 시점에 비해 임금이 25% 이상 감소한 근로자에게 월급의 최대 15%(2025년 4월부터는 10%로 축소)를 최장 5년간 지급한다. 사업주에게는 고령자 계속고용 조치의 실행 정도에 따라 지원금액을 차등 지급하여, 기업이 계속고용을 부담 없이 시행할 수 있도록 유도하였다.

2. 바람직한 계속근로 방안

2016년 시행된 정년연장의 경험, 우리보다 먼저 초고령사회에 진입한 일본의 사례 등을 종합적으로 고려할 때, 임금체계 개편 없이 정년만 연장할 경우 청년층 고용 감소와 같은 의도치 않은 부작용을 피하기 어려울 수 있다. 따라서 10년 전의 실수를 반복하지 않기 위해서는 법적 정년연장보다 "임금체계 개편을 동반한 퇴직 후 재고용" 제도를 중심으로 고령층 계속근로 방안을 논의하는 것이 바람직할 것으로 생각된다. 퇴직 후 재고용 방식을 확대하더라도 단기간 내 기업에 재고용 의무를 부과하기보다 자율적인 재고용 활성화를 유도한 후, 장기적으로 이를 의무화하는 방안을 고려할 필요가 있다.

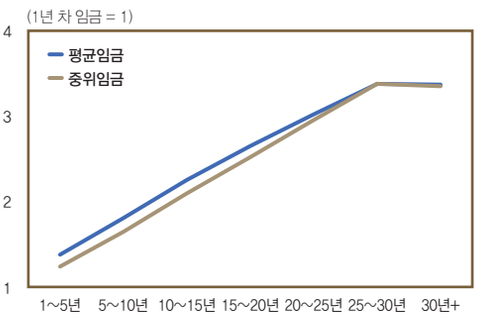
(1) 임금체계 개편 없는 정년연장은 바람직하지 않음

갈수록 인구구조가 고령화될 수밖에 없는 우리나라는 고령층 노동력의 활용이 불가피한 상황이다. 이를 위해 현재 60세로 규정되어 있는 정년을 연장할 필요가 있다.

그러나 지금처럼 연공서열식 임금체계, 강한 고용보호, 60세 정년이 단단하게 결합되어 있는 상황에서 법적으로 정년만 연장하는 경우 여러 부작용이 발생할 수 있다. Ⅲ장에서 살펴본 바와 같이 임금체계 개편이 동반되지 않은 정년연장은 청년고용에 미치는 부정적 영향이 양적, 질적으로 매우 크다. 또한 정책효과가 일부 계층에 집중되면서 오히려 노동시장 이중구조를 심화시킬 가능성이 높고, 조기퇴직 문제를 악화시킬 수도 있다.

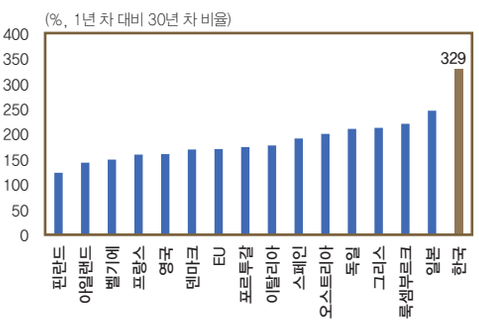
이는 연공성이 강한 국내 임금체계의 특성을 고려할 때, 임금 조정의 유연성을 동반하지 않은 정년연장 방식은 기대한 정책효과를 달성하기 어렵다는 것을 시사한다. 〈그림 26〉을 보면 근속연수에 비례하여 근로자 임금이 선형적으로 증가하는 것을 확인할 수 있다. 이로 인해 30년 차의 임금은 1년 차보다 3.4배 더 높다. 동 수치는 EU 평균(1.7배)보다 1.9배 높은 수치이며, 임금 연공성이 강하다고 알려진 일본(2.5배)보다도 1.3배 높다(〈그림 27〉). 이러한 상황에서 단순히 정년연장을 법적으로 의무화하면 기업의 임금비용이 급상승하고 이를 전가하는 과정에서 청년층 고용 축소 가능성이 더욱 커지게 된다.

〈그림 26〉 근속연수별 임금 격차



자료: 고용형태별 근로실태조사, 저자 추정

〈그림 27〉 근속연수별 임금 격차 국제비교



자료: Eurostat, 고용형태별 근로실태조사, 저자 추정

(2) 퇴직 후 재고용 방안 모색

정년연장 방식과 달리 퇴직 후 재고용 제도는 기업이 정년에 도달한 근로자와 기존 근로관계를 종료한 후, 새로운 근로계약(임금체계 개편 포함)을 체결하여 다시 고용하는 제도이다. 이러한 방식은 기존 근로계약을 유지하는 정년연장과 달리 임금 연공성에서 벗어나 직무와 성과에 기반한 임금체계로의 개편을 가능하게 하고, 근로시간 등 기타 근로조건도 유연하게 조정할 수 있는 장점이 있다[27) 28) 29)].

27) 고령자고용법 제21조(정년퇴직자의 재고용) ② 사업주는 고령자인 정년퇴직자를 재고용할 때 당사자 간의 합의에 의하여 … 임금의 결정을 종전과 달리할 수 있다.

28) 정년 이후 기간제 근로계약을 체결할 당시 이미 만 55세를 초과하였다면 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제4호(고령자 예외 조항)가 적용되므로 무기계약으로 전환되지 않고 계속하여 기간제로 근무할 수 있다.

29) 기업 서베이(경총, 30인 이상 1,047개 대상, 2023.7월)에 의하면, 기업은 고령자 계속근로 방식으로 퇴직 후 재고용을 가장 선호하는 것으로 나타났다. 선호하는 고령자 계속근로 방식: 퇴직 후 재고용 67.9%, 정년연장 25.0%, 정년폐지 7.1%

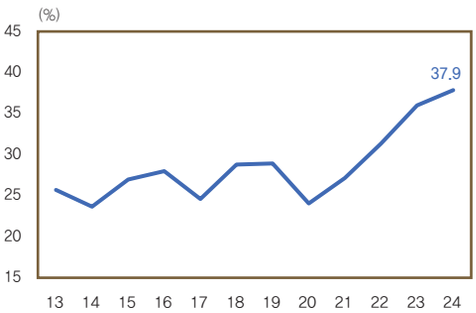
다만 제도의 안정적인 정착을 위해서는 재고용 시 임금 등 근로조건 조정이 가능한 합리적인 범위를 보다 구체적이고 명확하게 규정하는 방향으로 관련 법령을 정비할 필요가 있다[30].

실제로 퇴직 후 재고용 방식은 이미 우리나라에서도 부분적으로 제도화되어 있으며, 이를 도입·운영하는 기업이 최근 들어 많이 늘어나고 있다. 2024년 기준 정년제를 운영하는 사업체(2024년 기준 21.8%) 중 37.9%가 퇴직 후 재고용 제도를 시행하고 있으며, 이러한 비중은 꾸준히 증가 추세에 있다(〈그림 28〉). 특히 퇴직 후 재고용을 운영하는 기업의 평균 재고용률은 83%에 이르는 것으로 나타났다.

퇴직 후 재고용 제도를 활용하고 있는 기업을 대상으로 회귀분석을 실시한 결과, 임금 연공성이 낮고 직무급 또는 직능급 체계를 운영하는 사업체일수록 재고용 제도를 보다 적극적으로 활용하는 것으로 나타났다[31]. 이는 기존 임금체계가 유연한 사업체일수록 숙련된 고령 근로자의 계속고용에 대한 유인이 크다는 점을 시사한다. 또한 기업규모별로는 종사자 수가 많을수록, 산업별로는 도소매업에 비해 제조업, 운수창고업, 숙박음식업 등에서 재고용 제도 도입 비중이 높았다.

고령층 근로자가 생애 주된 일자리에서 생산성을 유지하면서 일할 수 있는 기회를 확대하기 위해서는 현재 시행되고 있는 퇴직 후 재고용 제도를 더욱 적극적으로 활성화하고 제도적으로 개선하는 방안을 모색할 필요가 있다.

〈그림 28〉 퇴직 후 재고용 사업체[1] 비중



주: 1) 정년 도입 사업체 대상
자료: 사업체노동력조사 부가조사

(3) 퇴직 후 재고용 제도 활성화 방안

현행 퇴직 후 재고용 제도의 활성화 방안으로는 다음의 두 가지 접근 방식을 고려해 볼 수 있다. 첫째, 재고용 의무화 방안이다. 이는 정년 이후에도 계속 근무하기를 희망하는 근로자와 재계약을 체결하도록 기업에게 법적 의무를 부과하는 것이다. 구체적으로 현행 고령자고용법에 규정된 정년퇴직자의 재고용 노력 의무를[32] 재고용 실시 의무로 변경하는 것을 검토해볼 수 있다. 다만 노사합의로 정한 합리적인 기준(예: 건강상의 이유, 직무가 폐지된 경우, 저성과자 등)에 해당하는 경우에는 재고용 대상에서 예외로 인정함으로써, 최소한의 고용유연성을 확보할 필요가 있다.

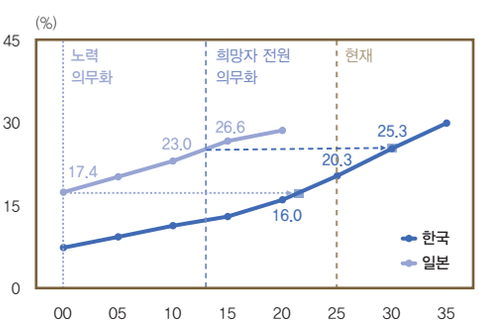
둘째, 자발적 재고용 확대를 위한 유인체계 구축이다. 현재도 정부는 '고령자 계속고용 장려금 제도'를 통해 재고용된 고령 근로자에게 분기당 90만원을 지원하고 있다. 그러나 현 제도는 고령 근로자를 일률적으로 모두 재고용

30) 현행 고령자고용법(제21조제2항)상 정년퇴직자 재고용 시 당사자 간 합의로 임금을 조정할 수 있으며, 합리적인 이유가 있는 차별은 헌법 및 고령자고용법(제4조의4)상 허용된다. 다만 임금 등 근로조건의 조정이 어느 범위에서 합리적이라고 판단되는지 그 기준이 명확하지 않은 문제가 있다.
31) 〈참고 5〉 "사업체 특성별 퇴직 후 재고용 도입"을 참고하기 바란다.
32) 고령자고용법 제21조(정년퇴직자의 재고용) ① 사업주는 정년에 도달한 사람이 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 재고용하도록 노력하여야 한다.

하는 경우에만 장려금이 지급되고 있으며, 일부만 재고용하는 기업은 지원 대상에서 제외되고 있다[33]. 보다 많은 기업이 동 제도를 활용할 수 있도록 일률적 재고용이 아니라 부분적, 즉 고령 근로자의 일부(예를 들어 30% 이상 등)만 재고용하더라도 지원금을 받을 수 있도록 제도를 개선할 필요가 있다. 이러한 개선이 이루어질 경우, 예를 들어 퇴직자의 50~70%가 재고용된다는 시나리오[34]에서 정부의 예산(2034년 기준)은 현행 계속고용 장려금(분기당 90만원)을 적용할 때 2.0~2.8조원이 필요하며, 분기당 지원금 규모를 상향 조정(분기당 135만원)할 때 2.9~4.1조원이 필요할 것으로 추계된다. 이는 2024년 노인일자리 예산의 146~204% 수준이다. 기존 노인일자리 사업 예산에 비해 적지 않은 액수이지만, 고령 근로자의 만족도와 생산성 증가를 고려할 때 기존 노인일자리 사업의 보완 및 대체 사업으로 고려할 가치가 있다.

위 두 가지 방안 중에서 단기적으로는 기업에 법적 의무를 부과하기보다는 정부지원을 통해 자발적인 재고용 활성화를 유도하는 방향이 보다 바람직하다. 재고용 제도라 할지라도 법적으로 의무화가 되면 근로자의 교섭력이 강화되면서 현행 임금체계의 경직성을 해소하기 어려워질 가능성이 크다. 또한 우리나라는 일본이 65세 계속고용을 의무화한 시기에 비해 고령화 수준이 다소 낮기 때문에 향후 5년 정도는 의무화에 앞서 자발적인 재고용 제도 활성화를 위해 노력할 시간적 여유가 있는 것으로 보인다[35](〈그림 29〉). 더불어 일본과 달리 상용직에 대한 고용보호 수준이 높고 노사합의 도출이 쉽지 않은 현실을 고려하면 단기간 내 재고용을 의무화할 경우 2016년 정년연장 당시와 같이 예상치 못한 부작용이 반복될 우려가 있다[36]. 따라서 유인체계를 통해 자율적으로 재고용 확산을 유도한 이후, 점진적으로 기업에게 재고용 의무를 부과하는 단계적인 접근이 바람직하다.

〈그림 29〉 65세 이상 인구 비중 : 한국 vs 일본



주: 1) 푸른색 점선은 일본의 65세 고용확보 (노력)의무화 시점을 의미
자료: 추계인구, 일본 통계청 인구조사

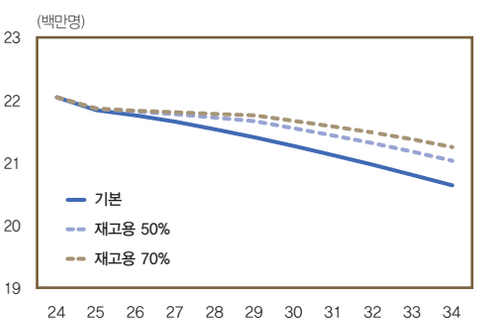
3. 계속근로 시 기대효과

고령층 계속근로 방안이 성공적으로 정착되면, 거시경제적 측면뿐만 아니라 개인 소득 흐름 측면에서도 긍정적인 효과가 기대된다. 먼저 거시경제적 측면에서는 앞서 살펴본 고령화로 인한 노동공급 부족과 성장 잠재력 저하를 일부 완화할 수 있을 것으로 기대된다.

33) 2023년 기준 2,649 사업체, 7,888명에게 지원되었다.
34) 이는 정년퇴직자 전원을 65세까지 재고용하는 제도를 도입한 기업의 비중이 50% 및 70%에 이른 경우로 생각할 수도 있고, 모든 기업이 65세까지 재고용 제도를 도입하되 각 기업에서 재고용되는 정년퇴직자의 평균 비중이 50% 및 70%에 이른 경우로 생각할 수도 있다.
35) 일본은 65세 이상 인구 비중이 23~26.6% 사이일 때 65세 이상 고용확보조치를 의무화하였는데, 2025년도 한국의 65세 이상 인구 비중은 20.3%이며 2030년이 되면 그 비율이 25%를 넘을 것으로 보인다. 노년부양비를 기준으로 보아도 일본이 의무화한 시기에 비해 부양비가 다소 낮다.
36) 2019년 기준 한국의 정규직 해고 절차 규제 수준에 대한 EPL(Employment Protection Legislation) 지수(순위가 높을수록 유연)는 OECD 회원국 중 28위인 반면, 일본은 3위이다(OECD). 한국의 노사협력지수는 141개국 중 130위인 반면, 일본은 5위이다(World Economic Forum).

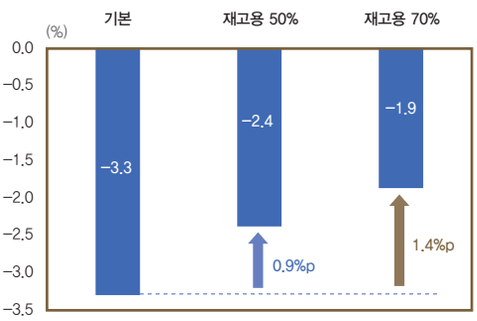
그 효과를 보다 구체적으로 전망하기 위해, 2025년부터 재고용 촉진 정책이 도입되어 65세까지 계속근로 하는 근로자의 비율이 10년에 걸쳐 50% 및 70%까지 점진적으로 늘어난다고 가정하였다[37]. 이 경우 늘어나는 임금근로자 수를 산출해 보면, 향후 10년간 39~61만명이다. 앞서 〈그림 5〉에서 현 정책에 변화가 없을 경우 노동공급 축소에 따른 GDP 감소폭은 향후 10년간 3.3%, 연평균으로는 0.33%임을 보았다. 만일 재고용 촉진 정책으로 인해 재고용 비율이 50% 및 70%에 이를 경우 동 기간 중 경제성장률 제고 효과는 0.9~1.4%p(연 0.1%p)로 추정된다. 인구감소로 인한 경제성장률 하락의 1/3 정도는 막을 수 있다는 뜻이다(〈그림 31〉).

〈그림 30〉 계속근로 도입 시 노동공급 전망[1]



주: 1) 임금근로자 기준. 성·연령별 임금근로자 고용률이 현재 수준을 유지한다고 가정
자료: 추계인구, 경제활동인구조사, 저자 계산

〈그림 31〉 계속근로 도입이 GDP에 미치는 영향[1]



주: 1) 2024년~2034년중 누적치
자료: 추계인구, 경제활동인구조사, Penn World Table, 저자 계산

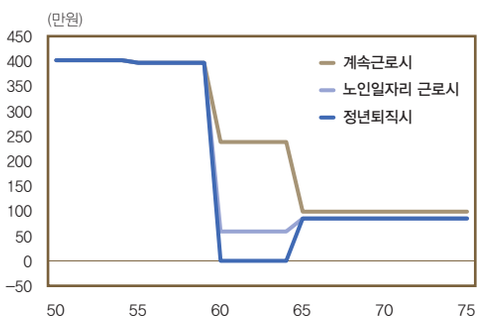
개인의 소득흐름 측면에서도 65세까지 계속근로 할 경우 연금수급 개시 연령 전 발생할 수 있는 소득공백 기간을 줄일 수 있을 뿐만 아니라, 연금 소득도 높여 보다 안정적인 노후 생활을 도모할 수 있다. 〈그림 32〉는 60세 이후 1) 계속근로 시, 2) 노인일자리 근로 시, 3) 정년퇴직 시의 월 소득 전망을 시뮬레이션 결과를 통해 보여준다. 계속근로의 경우 일본의 재고용 사례를 참고하여 임금을 정년퇴직 전 수준의 60%를 받는 것으로 설정하였고, 65세까지 계속근로 하면서 국민연금 보험료도 납부한다고 가정하였다. 노인일자리의 경우에는 노인일자리 유형별 활동비의 평균(2023년 기준 59만원)을 임금으로 받고, 단시간 근로 등의 특성상 동 기간 중 국민연금 보험료 납부는 없다고 가정하였다.

이와 같은 가정하에서 계속근로를 할 경우, 기존 소득공백 기간(60~64세) 동안 월 소득이 238만원[38]으로 노인일자리에 종사하는 경우보다 179만원 증가하는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라, 계속근로 기간 중에도 국민연금

37) 앞서 언급한 바와 같이 현재도 37.9%의 기업들이 재고용을 시행하고 있는데, 기업별로 재고용률뿐만 아니라 최장 재고용 기간도 상이하다. 이를 65세 이상까지, 정년퇴직자 전원을 재고용하는 경우로 환산해 보면 그 비중은 약 14% 수준이다.
38) 계속근로 도입 시 국민연금 가입 의무 연령도 65세로 상승한다고 가정함에 따라 국민연금 보험료 본인 부담분인 4.5%를 차감하였다.

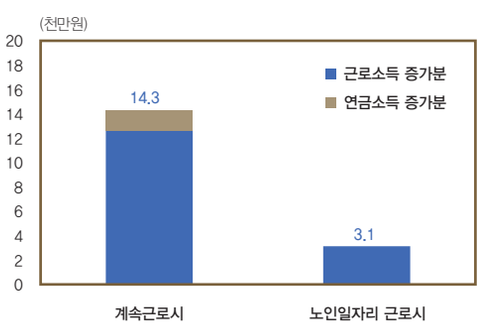
보험료를 납부함에 따라 65세 이후 수령하게 되는 연금소득도 월 14만원 증가하게 된다[39]. 또한 계속근로로 인해 발생한 60~64세 중 추가 근로소득과 65세 이후 연금소득 증가분을 60세 정년퇴직 시점에서의 현재가치[40]로 환산하면 1.4억원이며, 이는 노인일자리에 종사하는 경우보다 1.1억원 높은 수준이다(〈그림 33〉).[41]

〈그림 32〉 고용상태별 고령자 소득 전망[1) 2)]



주: 1) 50~54세 및 55~59세 임금은 해당 연령대 정규직 근로자의 평균
2) 계속근로시 임금은 55~60세 평균 임금의 60% 수준으로 가정
자료: 경제활동인구조사, 한국노인인력개발원, 저자 계산

〈그림 33〉 고용상태별 고령자 소득[1)]의 현재가치[2)]



주: 1) 계속근로시 임금은 55~60세 평균임금의 60% 수준으로 가정
2) 60세 정년퇴직 시점에서 연 5%의 할인율을 적용하고, 연금은 20년간 수령한다고 가정
자료: 경제활동인구조사, 한국노인인력개발원, 저자 계산

V. 맺음말

우리나라는 OECD 회원국 중 노인빈곤율이 가장 높고, 퇴직 후 소득공백에 대한 우려도 큰 상황이어서 고령층의 계속근로 의지가 매우 높다. 게다가 앞으로 고령화 속도가 더욱 빨라질 것으로 예상되는 만큼 고령층이 더 오래 생산적으로 일할 수 있는 노동시장을 구축하는 것이 매우 시급하고 중요한 과제다.

지난 2016년 정년연장 경험을 돌아보면, 연공형 임금체계와 고용경직성을 그대로 둔 채 법적 정년만 연장할 경우 청년고용 위축, 조기퇴직 증가 등 의도하지 않은 부작용이 발생할 가능성이 크다는 점이 확인되었다. 따라서 고령층 계속근로 정책의 활성화가 불가피하다면 법적 정년연장보다는 퇴직 후 재고용을 중심으로 한 유연한 계속근로 방안이 보다 효과적인 대안으로 판단된다.

퇴직 후 재고용은 연공서열식 임금체계에서 벗어나 직무와 성과에 기반한 임금체계로의 개편을 보다 용이하게 하며, 근로시간 등 여타 근로조건도 유연하게 조정할 수 있는 장점을 지닌다. 이러한 제도가 성공적으로 정착될 경우, 노동공급 감소에 따른 성장 둔화를 완화하는 동시에 개인의 소득 안정성 확보에도 기여할 수 있다.

다만 퇴직 후 재고용 제도도 단기간 내 법적으로 의무화할 경우, 기존 임금체계의 경직성이 해소되지 않아 예상치 못한 부작용이 발생할

39) 전체 가입기간 중 평균소득이 2024년 전 연령 정규직 근로자의 평균소득(380만원)과 같고, 60세 이전까지 국민연금 납부기간이 25년이라고 가정하였다.
40) 연 5%의 할인율을 적용하였고, 연금은 65세부터 20년간 수령한다고 가정하였다.
41) 물론 계속근로를 통한 이러한 혜택이 현실화되기 위해서는 계속고용 장려금 지급을 위한 정부의 재정지원이 필요하기에 기타 재정사업과의 효율성 비교 판단이 필요한 것은 사실이다. 또한 재정소요, 조달방법 등을 포괄적으로 고려하기 위해서는 일반균형 모형을 활용한 분석이 필요하다. 다만 이러한 분석은 본고의 범위를 벗어나므로, 향후 연구에서 관련 분석들이 이루어지길 기대한다.

우려가 크다. 따라서, 단기적으로는 노사의 자발적 참여를 통해 재고용 제도를 활성화할 유인책을 마련하는 것이 보다 바람직하다. 예를 들어 현재 계속고용 장려금은 모든 고령 근로자를 재고용하는 경우에만 지급되고 있는데, 이러한 지급 기준을 완화할 필요가 있다. 즉, 고령 근로자의 일부(예를 들어 30% 이상 등)만 재고용하는 경우에도 장려금을 받을 수 있도록 한다면, 보다 많은 기업이 자발적으로 제도 도입을 검토할 수 있을 것이다. 또한, 현재 분기당 90만원인 장려금 규모를 확대하는 방안도 함께 검토할 필요가 있다. 이를 위해서는 재고용된 고령 근로자의 만족도와 생산성을 기존 노인일자리 사업과 비교 · 평가하여, 고령층 일자리 예산을 재고용 지원 중심으로 재편하는 방안을 고려해야 한다.

이러한 유인체계를 통해 재고용이 어느 정도 확산되고 나면, 장기적으로는 사회적 합의를 바탕으로 기업에게 재고용 의무를 부과하는 방안을 점진적으로 추진할 필요가 있다. 아울러 퇴직 후 재고용 제도의 활성화를 위해서는 정부의 재정지원 외에도 시대변화에 맞춘 고령인력 관리, 임금체계의 점진적 개편 등 다양한 보완 조치가 병행되어야 한다. 예를 들어, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」상 고령자에 한해 파견허용 업무가 확대될 경우, 생애 주된 일자리에서의 경험과 전문성을 살릴 수 있는 재취업 기회가 늘어날 수 있다.

고령층의 계속근로 문제는 단순히 경제적 필요를 넘어 세대 간 형평성과 사회 통합의 문제이기도 하다. 따라서 보다 심도 있는 분석과 정교한 정책 설계가 요구되며, 향후 정책수립 과정에서는 노사 간, 세대 간 균형 잡힌 고려를 바탕으로 지속 가능한 고령층 계속근로 체계를 구축해 나가야 한다.

〈참고 1〉

정년연장이 고령층 고용에 미치는 영향 식별 방법

정년연장이 고령층 고용에 미치는 영향을 분석하기 위해, 김대일(2021)의 방법론을 따라 정년연장의 적용을 받는 55~59세가 취업하고 있을 확률이 이전보다 높아졌는지 살펴보되, 연령, 학령, 출생연도 코호트, 연도 등에 따른 영향은 통제하였다. 특히 본 보고서에서는 분석 대상 기간을 기존 2007~2019년에서 2007~2024년으로 확대하였는데, 시기에 따른 정년연장의 효과 변화를 분석하기 위해 정년연장의 대상이 되는 출생 코호트 수를 8개(1957~1964년생)에서 13개(1957~1969년생)로 늘렸다. 추정식은 다음과 같다.

$$y_{icat} = b\mathrm{I}((\mathrm{c},\mathrm{a}) \in \mathrm{B}) + X_{icatl}\beta + \delta_c + \rho_t + \epsilon_{icat}$$

이 식에서 종속변수 y_{icat}는 출생연도가 c이고 t년도에 a연령에 달한 개인 i가 임금 근로자 혹은 상용 근로자이면 1이고 그렇지 않으면 0을 갖는 변수이다. $\mathrm{I}((\mathrm{c},\mathrm{a}) \in \mathrm{B})$는 출생연도 c가 a연령에 정년연장 적용 대상인지 여부를 나타내는 더미변수이다. 2016년 이후 정년연장이 시행되었고 정년연장의 대상이 되는 연령은 55~59세이므로[42], 2016년에 59세가 되는 1957년생은 59세에만 정년연장을 적용받는다. 이후 출생세대는 1958년생이 58~59세에 정년연장을 적용받는 등 출생이 1년 늦어질수록 정년연장 적용 시작 연령이 1세씩 낮아져서, 1961년생부터 1965년생은 55~59세에 걸쳐 정년연장을 적용받는다. 그리고 1966년생은 분석대상 기간 중 최고 달성 연령이 58세이기 때문에 55~58세에만 정년연장을 적용받고, 이후 출생이 1년 늦어질수록 분석 대상 기간 중 정년연장 적용이 끝나는 연령이 1세씩 낮아져서 1969년생은 55세만 적용받는다. 한편, X_{icat}는 연령과 학력을 통제하는 변수이고, δ_c와 ρ_t는 출생연도 코호트 및 연도에 따른 고정 효과를 의미한다. 변수 산출에 활용된 자료는 경제활동인구조사 마이크로데이터이며, 2007~2024년중 표본 수는 1,953,019개이다[43].

한편, 정년연장 도입 이후 시간이 지남에 따라 고령층 고용에 미치는 영향이 달라지는지를 확인하기 위해서는 아래의 식과 같이 분석 기간을 분리하였다. 즉, 아래에서 b_1은 2016~2019년중 정년연장이 고령자 고용에 미친 영향이며, 2020~2024년중 영향은

42) 정년이 a세인 경우 실제 퇴직 시점은 만 a세가 되는 월인 경우가 다수라는 점을 감안하였다.
43) 경제활동인구조사는 패널데이터가 아니므로, 통합 회귀분석(pooled OLS)를 수행하였다.

$b_1 + b_2$이다. 따라서, b_1이 통계적으로 유의미한 양(+)이고 b_2가 통계적으로 유의미한 음(−)이라면, 정년연장이 고령자 고용을 증가시켰으나 그 크기는 시간이 갈수록 작아졌다고 판단할 수 있다.

$$y_{icat} = b_1 \mathrm{I}((c,a) \in B) + b_2 \mathrm{I}((c,a) \in B) * \mathrm{I}(t=2020\sim2024년) + X_{icat}\beta + \delta_c + \rho_t + \epsilon_{icat}$$

그런데 위 방법론의 경우 정년연장이 고령층 고용에 미치는 영향이 사업체별로 어떻게 나타나는지 분석하는 데는 활용하기 어렵다. 왜냐하면 동 방법론은 개인 단위의 분석인데, 경제활동인구조사 등 개인 단위의 자료는 각 근로자가 취업 중인 사업체에 대한 정보를 매우 제한적으로 제공하기 때문이다. 따라서, 사업체 특성별로 고령층 고용에 대한 정년연장의 효과를 분석하기 위해서는 사업체(일자리) 단위 분석인 김대일(2023)의 방법론을 원용하였다. 이는 정년연장이 청년층 고용에 미치는 영향 분석에 사용된 방법과 동일하므로, 자세한 설명은 〈참고 2〉를 참고하기 바란다.

〈참고 2〉

정년연장이 청년층 고용에 미치는 영향 식별 방법

정년연장이 청년층 고용에 미치는 영향은 김대일(2023)의 방법론을 기반으로 분석하였다. 동 방법론은 정년연장 이전에는 기업별로 정년이 달랐다는 점을 활용하여 정년연장의 영향을 측정하였다. 즉, 기존 정년이 낮을수록 2016년부터 정년을 60세로 적용한 데 따른 영향이 커지므로, 기존 정년이 낮은 기업에서 정년연장 이후 청년층 고용이 많이 줄었는지를 확인하였다.

보다 구체적으로는 일자리 단위(cell)로 나누어 분석하였는데, 17개 산업[44]을 각각 종사자 규모별로 6개[45]로 나누어 총 102개의 일자리로 구분하였다. 각 일자리별로 정년연장의 영향을 얼마나 받는지 식별하기 위해서는 사업체노동력조사를 활용하여 해당 일자리에 소속된 기업들의 기존 정년이 평균적으로 60세에 비해 얼마나 낮았는지 산출하였다. 예를 들어, 소속 기업들의 기존 정년이 평균 57세였다면, 60세 정년 도입으로 해당 일자리의 정년이 평균 3년 증가하게 된다.

추정식은 다음과 같이 삼중 차분(Difference-in-Difference-in-Difference)의 형태이다. 즉, 23~27세 청년층을 처치집단으로, 38~42세 연령층을 통제집단으로 설정하고 정년연장 전후 두 집단 간의 고용차이를 살펴보되, 그 차이가 일자리별 평균 정년연장에 따라 달라지는지 분석하였다.

$$\log(y_{isat}) = \alpha_t + \beta_i + \delta_s + \lambda_a + \delta_a t + \gamma_0 \Delta_{is} + (\mu_1 + \gamma_1 \Delta_{is}) T_1^s + (\mu_2 + \gamma_2 \Delta_{is}) T_2^s$$
$$+ [\rho_0 \Delta_{is} + (\rho_1 + \pi_1 \Delta_{is}) T_1^s + (\rho_2 + \pi_2 \Delta_{is}) T_2^s] \, \mathrm{I}(\mathrm{a} \in \mathrm{Y}) + \epsilon_{icat}$$

위 식에서 종속변수 y_{isat}는 t시점에 i산업 s규모 일자리와 관련한 a연령의 고용지표이다. 즉, 해당 일자리에서 임금 근로자나 상용 근로자로 일하고 있는 a연령이 얼마나 되는지 측정한 것[46]이다. Δ_{is}는 위에서 설명한 i산업 s규모 일자리의 평균 정년연장 기간이고, I(a ∈ Y)는 a가 청년층, 즉 23~27세이면 1이고, 통제집단, 즉 38~42세이면 0인 더미변수이다. T_1^s 및 T_2^s는 각각 s규모 사업체에 대한 정년연장 유예 기간[47] 및

44) 농림수산업, 공공행정, 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않는 자가 소비활동, 국제 및 외국 기관은 제외하였다.

45) 1~4인, 5~9인, 10~29인, 30~99인, 100~299인, 300인 이상으로 구분하였다.

46) 보다 구체적으로는 해당 일자리에서 일하고 있는 a연령 임금 근로자 수나 상용 근로자 수를 a연령 인구로 나눈 값인데, 근로자 수뿐만 아니라 근로시간을 통한 고용 변화도 반영하기 위해 임금 근로자 수 및 상용 근로자 수는 주 40시간 전일제를 기준으로 환산하였다. (예를 들어, 주 20시간씩 일한 근로자는 0.5명으로 환산하였다.)

47) 유예 기간 더미변수를 포함한 이유는, 남재량(2018), 한요셉(2019) 등이 제기한 바와 같이 정년연장 입법 이후 시행 이전까지의 유예 기간 중 기업들이 정년연장에 대응하여 미리 근로자 규모를 줄여 나가는 구조조정을 시행했을 경우, 청년층 고용 감소가 유예 기간 중부터 나타날 수 있기 때문이다. 한편, 같은 이유로 유예 기간 중 고령층 등도 고용 감소 효과가 나타날 수 있기 때문에, 이를 통제하기 위해 〈참고 1〉의 "정년연장이 고령층 고용 증가에 미치는 영향 식별 방법"에서는 2014년 이후 시기를 나타내는 더미변수와 51~59세까지의 연령 더미의 교차항을 통제하고 있다.

적용 기간을 나타내는 더미변수로, s가 300인 이상이라면 T_1^s는 정년연장 입법 시점인 2013년 6월부터 2015년 12월까지 1이고, T_2^s는 정년연장 시행 시점인 2016년 1월 이후 1이다. s가 300인 미만이라면 T_1^s는 2013년 6월~2016년 12월까지 1이고, T_2^s는 2017년 1월 이후 1이다. 변수 산출에 활용된 자료는 경제활동인구조사 마이크로데이터와 사업체노동력조사이며, 2009~2024년중 회귀분석에 사용된 표본 수는 127,858개이다.

다음으로 사업체 특성별로 청년층 고용에 대한 정년연장의 효과를 분석하기 위해서는 위의 추정식을 한 단계 더 확장하였다. 즉, 23~27세 청년층의 고용이 38~42세 연령층에 비해 정년연장으로 인해 어떻게 달라졌는지 살펴보되, 그 차이가 각 일자리의 특성(아래 식에서 X_{is}, 예를 들어, 노동조합이 있는 기업의 비율 등)에 따라 달라지는지 분석하였다.

$$
\begin{aligned}
\log(y_{isat}) = {} & \alpha_t + \beta_i + \delta_s + \lambda_a + \delta_a t + \zeta_0 X_{is} + (\gamma_0 + \tau_0 X_{is})\Delta_{is} \\
& + \{\mu_1 + \zeta_1 X_{is} + (\gamma_1 + \tau_1 X_{is})\Delta_{is}\} T_1^s \\
& + \{\mu_2 + \zeta_2 X_{is} + (\gamma_2 + \tau_2 X_{is})\ \Delta_{is}\} T_2^s \\
& + [\zeta_3 X_{is} + (\rho_0 + \phi_0 X_{is})\Delta_{is} + \{\rho_1 + \zeta_4 X_{is} + (\pi_1 + \phi_1 X_{is})\Delta_{is}\} T_1^s \\
& + \{\rho_2 + \zeta_5 X_{is} + (\pi_2 + \phi_2 X_{is})\Delta_{is}\} T_2^s] \, \mathrm{I}(a \in Y) + \epsilon_{icat}
\end{aligned}
$$

위 식은 사업체 특성별로 고령층 고용에 대한 정년연장의 효과를 분석하는 데도 사용되었으며, 그 경우에 I(a ∈ Y)는 a가 고령층, 즉 55~59세이면 1의 값을 갖도록 설정하였다.

〈참고 3〉

정년연장이 임금에 미치는 영향 식별 방법

Lee et al.(2024)의 방법론을 활용하여 정년연장이 임금 변화에 미치는 영향을 추정하기 위한 시 · 군 단위의 분석을 시행하였다. 구체적으로 지역별로 정년연장의 효과가 다를 수 있다는 점을 활용하였다. 즉, 정년연장의 영향을 크게 받은 지역일수록 임금의 하락폭이 커지는지 여부를 확인하였다. 다만, 지역별로 정년연장의 영향을 측정할 때 기존 방법론을 일부 개선하였다. Lee et al.(2024)은 고령 인구가 많은 시 · 군일수록 정년연장의 영향이 클 수 있다는 점만 고려한 반면, 본 보고서에서는 이에 더해 지역별 산업 구성도 영향을 줄 수 있다는 점도 고려하였다. 즉, 2016년 이전에는 기업별로 정년이 달랐기 때문에 산업별로도 평균 정년이 달랐고, 상대적으로 기존 정년이 짧은 산업들이 많았던 시 · 군은 60세 정년 시행에 따른 충격이 더 크다는 점을 반영하였다. 추정식은 아래와 같다.

$$\Delta\widehat{\alpha_c} = \mu + \beta IV_c + \Pi shock_c + \Theta X_c^{2013} + \gamma \mathrm{LZ} + \epsilon_c$$

$\Delta\widehat{\alpha_c}$는 c지역 2019년 혹은 2023년 평균임금[48]이 2013년보다 얼마나 달라졌는지를 의미한다. 또한, 노동 수요가 변하면 임금에 영향을 줄 수 있기 때문에, $shock_c$를 통해 분석 기간 중 각 지역의 노동 수요에 미칠 수 있는 요인들[49]을 통제하였다. X_c^{2013}는 각 지역 임금에 영향을 줄 수 있는 그 외 사전 요인들을 통제하기 위한 것으로, 2013년 기준 log(인구), 대졸자 비율, 농업 · 제조업 · 7대 조기정년퇴직 산업 고용률, 청년층 대비 고령층 임금 비율, 55~65세 근로자 비율의 2008년 대비 2013년 변화분, 서울로부터의 거리, 55개 생활권 구분 변수 등을 포함한다. 마지막으로 IV_c는 위에서 설명한 지역별 정년연장 영향 식별 변수인데, 엄밀한 정의는 아래와 같다.

$$IV_c = \left(\sum_{a=56}^{60} \Delta E_c^a\right)/emp_{c,2015} = \left(\sum_{a=56}^{60}\sum_{is} \Delta E_{cis}^a\right)/emp_{c,2015}$$

48) 보다 엄밀히 말하면, 교육, 성별, 연령이 임금에 미치는 영향을 통제하기 위해 평균 회귀임금을 사용했다. 즉, 아래와 같이 각 연도별로 개인의 log(시간당 실질임금)을 교육, 성별, 연령에 대해 회귀분석을 실시하고, 그 결과 중 시 · 군 고정 효과($\widehat{\alpha_{ct}}$)를 사용했다.

$$\log(w_{ict}) = \alpha_{ct} + X_{it}\pi_t + u_{ict}$$

49) Bartik-style로 산출한 각 지역의 노동 수요 변화 및 로봇 도입률을 포함하였다.

50) 사업체노동력조사가 제공하는 정보의 한계로 인해 정년연장 이전 산업별 평균 정년은 시 · 군 단위에서 산출하지 못하고 전국 단위에서 산출하였다.

여기서 ΔE^{a}_{cis}는 2015년에 c지역 i산업 s규모 일자리에서 일하고 있던 a세 근로자 중, 정년연장이 없었다면 2019년 혹은 2023년 시점에 퇴직 상태였을 근로자 수이다. 즉, 해당 지역에서 정년연장으로 인해 증가한 고령 근로자 수의 가상적 추정치라고 할 수 있으며, 동 숫자가 클수록 정년연장의 영향이 크다고 할 수 있다. 이는 아래 표에서 확인할 수 있듯이 각 지역의 연령별 근로자 수와 산업 구성[50]에 의해 결정된다. 한편, ΔE^{a}_{cis}를 2015년 c지역의 총 취업자 수, 즉 $emp_{c,2015}$로 나눠준 것은, 지역별로 인구 및 취업자 수의 규모 자체가 다르다는 점을 반영한 것이다.

변수는 지역별고용조사 마이크로데이터와 사업체노동력조사를 활용하여 산출하였으며, 회귀분석에 사용된 표본은 162개 시 · 군이다.

ΔE^{a}_{cis} 산출법

	2015~19년중	2015~23년중
300인 이상	$E^{52}_{cis} * v_{is}{}^{55}$ $E^{53}_{cis} * (v_{is}{}^{55} + v_{is}{}^{56})$ $E^{54}_{cis} * (v_{is}{}^{55} + v_{is}{}^{56} + v_{is}{}^{57})$ $E^{55}_{cis} * (v_{is}{}^{56} + v_{is}{}^{57} + v_{is}{}^{58})$ $E^{56}_{cis} * (v_{is}{}^{57} + v_{is}{}^{58} + v_{is}{}^{59})$	$E^{48}_{cis} * v_{is}{}^{55}$ $E^{49}_{cis} * (v_{is}{}^{55} + v_{is}{}^{56})$ $E^{50}_{cis} * (v_{is}{}^{55} + v_{is}{}^{56} + v_{is}{}^{57})$ $E^{51}_{cis} * (v_{is}{}^{55} + v_{is}{}^{56} + v_{is}{}^{57} + v_{is}{}^{58})$ $E^{52}_{cis} * (v_{is}{}^{55} + v_{is}{}^{56} + v_{is}{}^{57} + v_{is}{}^{58} + v_{is}{}^{59})$
300인 미만	$E^{52}_{cis} * v_{is}{}^{55}$ $E^{53}_{cis} * (v_{is}{}^{55} + v_{is}{}^{56})$ $E^{54}_{cis} * (v_{is}{}^{56} + v_{is}{}^{57})$ $E^{55}_{cis} * (v_{is}{}^{57} + v_{is}{}^{58})$ $E^{56}_{cis} * (v_{is}{}^{58} + v_{is}{}^{59})$	$E^{48}_{cis} * v_{is}{}^{55}$ $E^{49}_{cis} * (v_{is}{}^{55} + v_{is}{}^{56})$ $E^{50}_{cis} * (v_{is}{}^{55} + v_{is}{}^{56} + v_{is}{}^{57})$ $E^{51}_{cis} * (v_{is}{}^{55} + v_{is}{}^{56} + v_{is}{}^{57} + v_{is}{}^{58})$ $E^{52}_{cis} * (v_{is}{}^{55} + v_{is}{}^{56} + v_{is}{}^{57} + v_{is}{}^{58} + v_{is}{}^{59})$

v^{a}_{is} : 2015년 기준 기존 정년이 a세인 근로자 비중 (전국, i산업, s규모-300인 이상/미만)
E^{a}_{cis}: 2015년에 a세인 임금근로자의 수 (c지역, i산업, s규모-300인 이상/미만)

〈참고 4〉

정년연장 효과에 대한 기존 연구와의 비교

[고령층 고용에 대한 영향]

본 보고서가 분석 방법을 원용한 김대일(2021) 외에도 한요셉(2019)은 60세 정년연장으로 고령층 고용이 증가한다는 결과를 보였다. 또한, 한요셉(2020)은 정년연장으로 임금근로자가 주된 일자리를 유지하는 확률이 높아졌다고 주장했다. 다만, 한요셉(2019)은 기업이 정년연장에 대해 조기퇴직 유도 등으로 대응할 경우 고령층 고용 증가 효과가 제약될 수 있다고 지적하였는데, 실제로 남재량 외(2021)는 2010년대 중반 이후 조기퇴직자가 증가하고 정년퇴직자는 감소하고 있음을 보였다. 특히, 송헌재 외(2024)의 경우 이와 같은 기업의 대응이 정년연장의 영향보다 크게 작용하면서 2016년에 55~60세 고용이 오히려 감소하였다는, 본 보고서와 상반된 결과를 제시하였다. 다만, 이 연구가 사용한 이중 차분 모형의 경우, 정년연장 전후에 통제집단과 처치집단 간 차이를 유발할 수 있는 다른 요인이 없다는 강한 전제조건을 필요로 한다는 한계가 있다.

[청년층 고용에 대한 영향]

한요셉(2019), 송헌재 외(2024), 김대일(2023) 등은 60세 정년연장으로 인해 청년 고용이 줄어들었다는 추정결과를 보였는데, 이는 기존 근로자에 대한 임금 조정 및 해고가 어려워 양적 조정이 신규 채용에 집중되었을 가능성을 시사한다. 반면, 정희진 · 강창희(2022), 이환웅(2023) 등의 경우 청년층 고용에 대한 영향은 유의하지 않거나 오히려 증가하였다는 결과를 보였는데, 이들 보고서는 정년연장 효과의 식별 방식 등에 있어 본 보고서와 차이가 있다. 즉, 50세 이상 근로자 비중이 높은 기업일수록 정년연장의 효과가 크다고 가정하였는데, 이에 따른 한계를 감안할 필요가 있다. 예를 들어, 50세 이상 근로자 비중이 높은 기업이라 하더라도 그 이유가 기존 정년이 높게 설정되어 있었기 때문이라면 정년연장의 실제 영향은 크지 않다.

[임금에 대한 영향]

Lee et al.(2024)의 경우 고령 취업자 수의 증가가 임금에 미치는 영향을 분석하면서 2016년 정년연장을 도구변수로 활용하였다. 그 결과, 고령 취업자의 증가가 청년층보다는 중년층과 고령층을 중심으로 임금을 감소시킨다는 결과를 보였다. 본 보고서는 동 논문의 방법론을 일부 활용하였으나, 고령 취업자 수 증가가 임금에 미치는 영향이 아니라 정년연장이 임금에 미치는 영향을 추정하였다는 점에서 차이가 있다. 또한, 인구 구성뿐만 아니라 산업 구성에 따라서도 정년연장의 효과가 달라질 수 있다는 점을 추가로 고려하여 지역별 정년연장 효과의 식별 방법을 개선하였고, 분석기간도 확대하였다.

〈참고 5〉

사업체 특성별 퇴직 후 재고용 도입

엄상민(2024)이 2018~22년중 자료를 사용하여 분석한 방법론을 원용하되, 분석 대상 기간을 2024년까지 확대하여 사업체 특성에 따른 재고용 제도 도입 확률을 추정해 보았다. 그 결과, 직무급 또는 직능급을 도입했거나 외부의 임금정보를 수집하여 임금수준을 조정하는 기업일수록 퇴직 후 재고용 제도[51]를 도입하는 비중이 높은 반면, 호봉제를 도입한 경우에는 재고용 도입 비중이 낮은 것으로 나타났다. 종사자 규모별로는 소형 기업(1~4인)에 비해 중형 이상(30인 이상)의 기업에서 재고용 제도를 도입하는 경우가 많았다. 산업별로는 도소매업에 비해 광업, 제조업, 숙박 · 음식업 등에서 도입 비중이 높았고, 정보 · 통신업, 금융 · 보험업, 보건 · 복지업 등에서는 도입 비중이 낮았다.

사업체 특성과 재고용 제도[1)]

임금피크제 도입 여부		0.019		(0.013)
호봉제 도입 여부		−0.043	***	(0.011)
직무 · 직능급 도입 여부		0.075	***	(0.011)
외부 임금정보 반영 여부		0.043	***	(0.009)
노동조합 존재 여부		0.016		(0.013)
종사자 규모	5~9인	0.055	***	(0.014)
	10~29인	0.111	***	(0.013)
	30~99인	0.188	***	(0.013)
	100~299인	0.206	***	(0.014)
	300~999인	0.191	***	(0.014)
	1,000인 이상	0.218	***	(0.027)
광업		0.282	***	(0.036)
제조업		0.111	***	(0.017)
전기 · 가스업		−0.184	***	(0.025)
수도 · 하수 · 폐기물처리업		0.166	***	(0.024)
건설업		−0.006		(0.026)
운수 · 창고업		0.119	***	(0.020)
숙박 · 음식업		0.086	**	(0.036)
정보 · 통신업		−0.149	***	(0.021)
금융 · 보험업		−0.167	***	(0.016)
부동산업		0.185	***	(0.034)
전문 · 과학 · 기술업		−0.089		(0.020)
사업시설 · 임대서비스업		0.028		(0.021)
교육서비스업		−0.041	***	(0.029)
보건 · 복지업		−0.162	***	(0.017)
예술 · 스포츠 · 여가업		−0.161	***	(0.022)
협회 · 단체 · 기타서비스업		−0.040	*	(0.023)

주: 1) ( ) 내는 강건 표준오차, *, **, ***는 각각 90%, 95%, 99% 신뢰수준에서 유의함을 의미
자료: 사업체노동력조사 부가조사(2018~2024) 및 엄상민(2024)의 방법론을 활용하여 저자 추정

51) 정년에 이른 자를 퇴직시키지 않거나 정년퇴직 후 1년 이내에 다시 고용하는 제도로, 사업체노동력조사는 단체협약, 취업규칙, 근로계약서 등에 명시되어 있지 않더라도 실제로 재고용을 하고 있으면 동 제도를 운영하는 것으로 간주한다.

〈참고문헌〉

고용노동부 (2024), “고령자 계속고용장려금, 최대 3년까지 받는다”, 보도자료(2024.1.11.)

고용노동부, 재정지원 일자리 예산 현황 (2015-2023)

김대일 (2021), “정년연장의 고용효과”, 노동경제논집, 44(2), pp. 1-31

김대일 (2023), “정년연장의 청년층 일자리 효과”, 노동경제논집, 46(1), pp. 69-100

남재량 (2018), “정년 60세 이상 의무제 시행의 고용효과 연구”, 한국노동연구원 연구보고서 2018-02

남재량 · 김선빈 · 장용성 · 한종석 (2021), “주된 일자리 중고령 노동시장 연구”, 한국노동연구원 연구보고서 2021-01

다이와종합연구소 (2021), “70歳就業確保の努力義務化と今後の課題(70세 취업 확보의 노력 의무화와 향후 과제)”

보건복지부 (2024), “2024년 노인일자리 103만 개, 어르신의 건강하고 행복한 노후 생활을 지원합니다”, 보도자료(2024.1.18.)

송헌재 · 전병힐 · 조하영 (2024), “60세 정년 의무화가 청년 및 장년고용에 미친 영향”, 노동정책연구, 24(1), pp. 57-74

엄상민 (2024), “인구 고령화가 노동시장에 미치는 영향 -기존연구 및 통계 현황에 대한 시사점-”, 제2차 인구구조 변화 대응 계속고용위원회 회의 발제자료, 2024.7.11

이은경 · 천동민 · 김정욱 · 이동재 (2024), “우리 경제의 잠재성장률과 향후 전망”, BOK 이슈노트 제2024-33호

이환웅 (2023), “정년연장의 고용효과에 대한 소고”, 한국조세재정연구원 월간 재정포럼 Vol.325, pp. 8-29

정희진 · 강창희 (2022), “2013년 법정 정년 연장이 사업체의 고용 규모에 미친 영향: “사업체패널조사” 자료를 이용한 분석”, 한국경제의 분석, 28(2), pp. 148-186

한국노인인력개발원 (2023), “2023 노인일자리 및 사회활동 지원사업 통계동향”

한국보건사회연구원 (2023), “2023년도 노인실태조사”, 보건복지부 연구용역보고서

한요셉 (2019), “60세 정년 의무화의 영향: 청년 고용에 미치는 영향을 중심으로”, KDI 정책연구 시리즈 2019-03

한요셉 (2020), “정년 연장이 고령층과 청년층 고용에 미치는 효과”, KDI 정책포럼 제227호

후생노동성 (2024), “高年齢者雇用状況等報告(고령자 고용 상황 등 보고서)”

Kondo, A. (2016), "Effects of increased elderly employment on other workers' employment and elderly's earnings in Japan", IZA Journal of Labor Policy, 5, pp. 1–23

Lee, J., Shim, M., & Yang, H. (2024), "The Young, the Middle, and the Old: Aging Spillovers in Cities", Working Paper

Nagano, H. (2014), "Koureisou no Koyo to Hoka no Nenreisou no Koyou–Koyo–doko–chosa Jigyoshohyo Kohyo Data no Bunseki", The Japanese Journal of Labour Studies, No. 643 (in Japanese)

OECD (2020), "OECD Employment Outlook 2020"

OECD (2024), "Pensions at a Glance 2023"

Oshio, T., Shimizutani, S., & Oishi, A. S. (2010), "Does social security induce withdrawal of the old from the labor force and create jobs for the young? The case of Japan", In Social security programs and retirement around the world: The relationship to youth employment, University of Chicago Press, pp. 217–241

Oshio, T., Usui, E., & Shimizutani, S. (2018), "Labor Force Participation of the Elderly in Japan", NBER Working Paper 24614

World Economic Forum (2019), "The Global Competitiveness Report 2019"

Copyright © BANK OF KOREA. All Rights Reserved

- 본 자료의 내용을 인용하실 때에는 반드시 "BOK 이슈노트 No.2025-8에서 인용"하였다고 표시하여 주시기 바랍니다.
- 자료 내용에 대하여 질문 또는 의견이 있는 분은 커뮤니케이션국 커뮤니케이션기획팀(02-759-4759)으로 연락하여 주시기 바랍니다.
- 본 자료는 한국은행 홈페이지(http://www.bok.or.kr)에서 무료로 다운로드 받으실 수 있습니다.