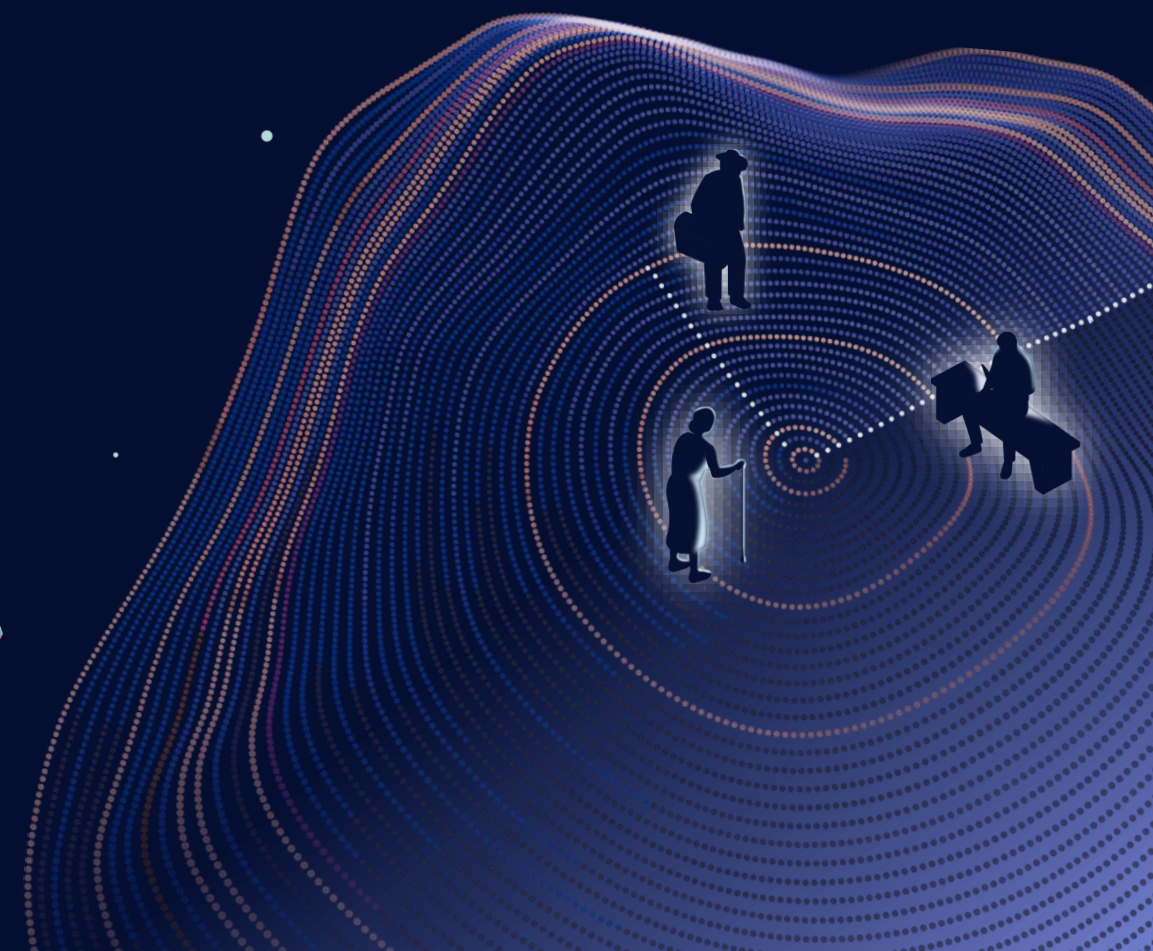


KDI-한국은행 공동 심포지엄

새로운 고령 인구, 이에 대응하는 노동시장의 변화

한요셉

한국개발연구원 연구위원



목차

01 인구 고령화와 새로운 고령 인구

02 고령 노동시장의 현실

03 고령 노동수요의 제약요인 분석

04 정책 방향



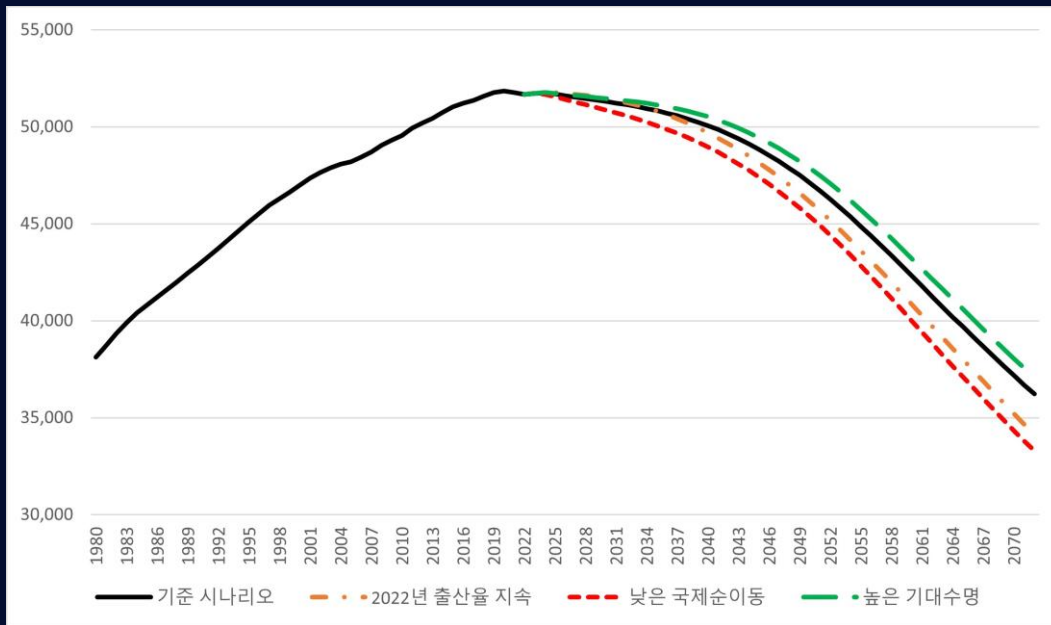
인구 고령화와 새로운 고령 인구

01

1. 인구감소 시대와 초고령사회의 도래

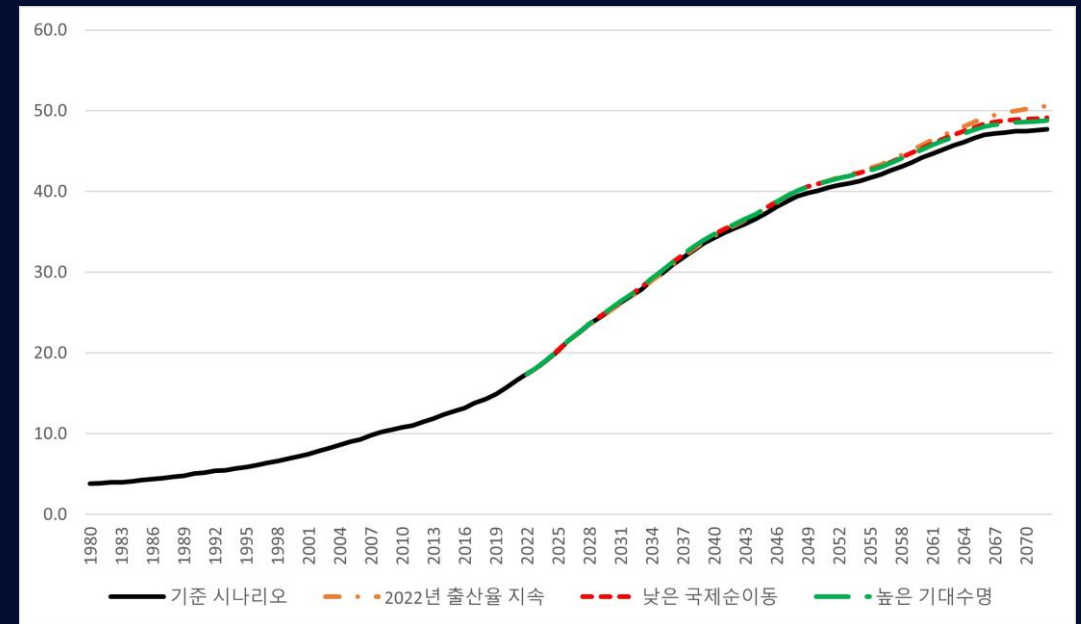
출생률 급감으로 인구감소가 예상되는 가운데, 인구는 빠르게 고령화되고 있음.

인구감소 시나리오



자료: 통계청, 「장래인구추계: 2022~2072년」, 2023.

65세 이상 인구 비중

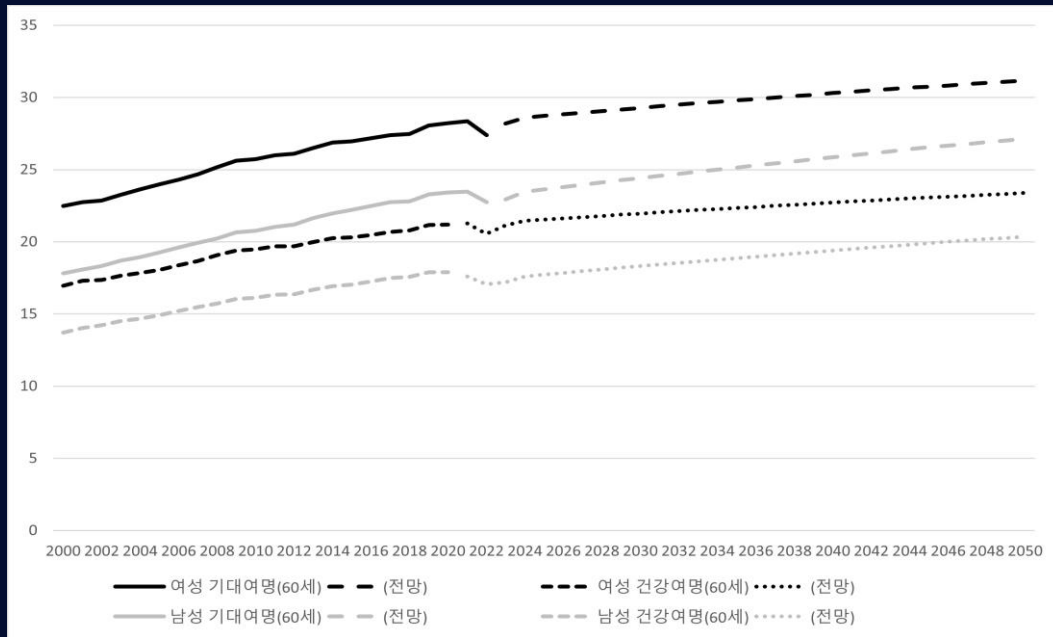


자료: 통계청, 「장래인구추계: 2022~2072년」, 2023.

2. 새로운 고령 세대

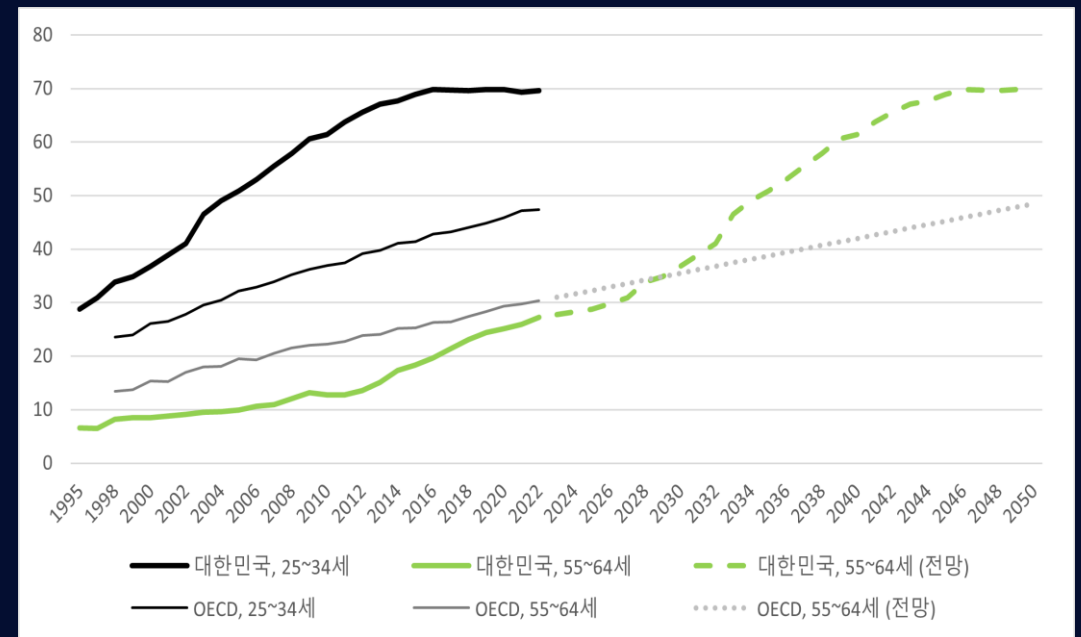
오늘날의 '젊은 고령층'은 이전 세대보다 건강하게 오래 살며 학력 수준도 높음.

기대여명과 건강여명



자료: 통계청, 「장래인구추계: 2022~2072년」의 연령별 사망률을 바탕으로 저자가 계산.
한요셉(2024)에서 인용

55~64세 고등교육 이수율

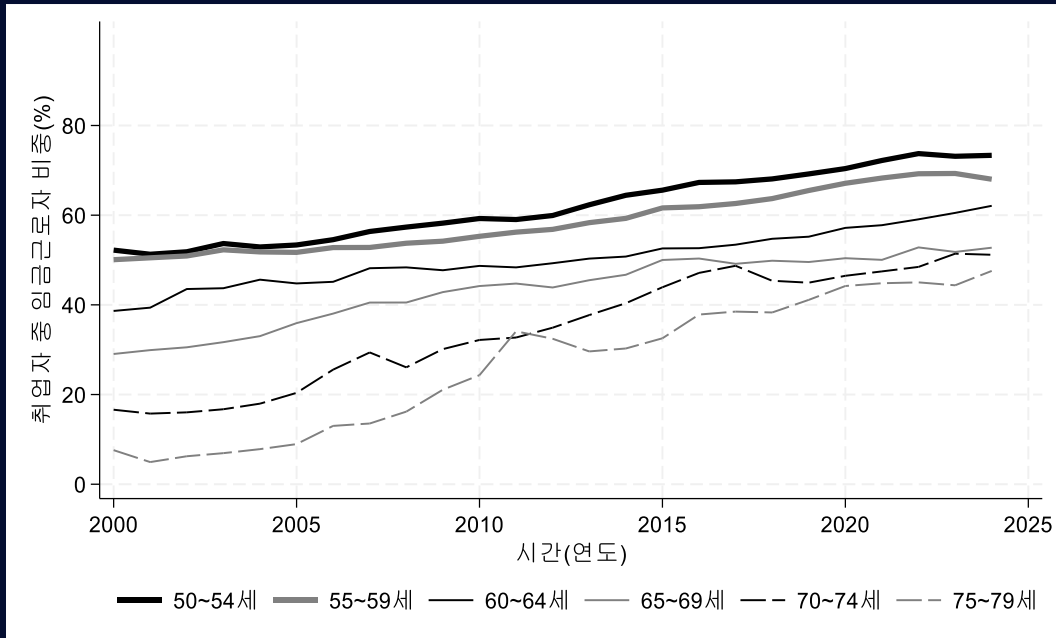


자료: OECD stat, "Population with Tertiary Education," 1995~2022 자료를 바탕으로 저자가 계산. 한요셉(2024)에서 인용

3. 새로운 고령 세대의 경제활동

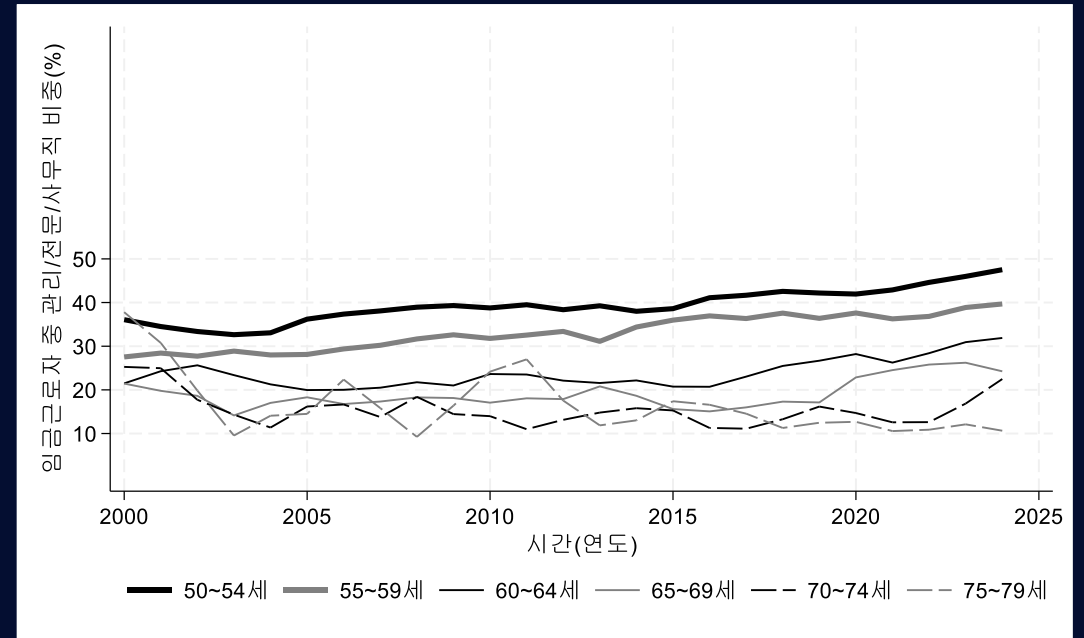
최근 고령층의 경제활동은 임금근로, 화이트칼라 비중 증가 등 뚜렷한 변화를 보이고 있음.

취업자 중 임금근로 비중: 남성



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 본조사」 원자료, 2000~2024.

임금근로자 중 관리/전문/사무직 비중: 남성

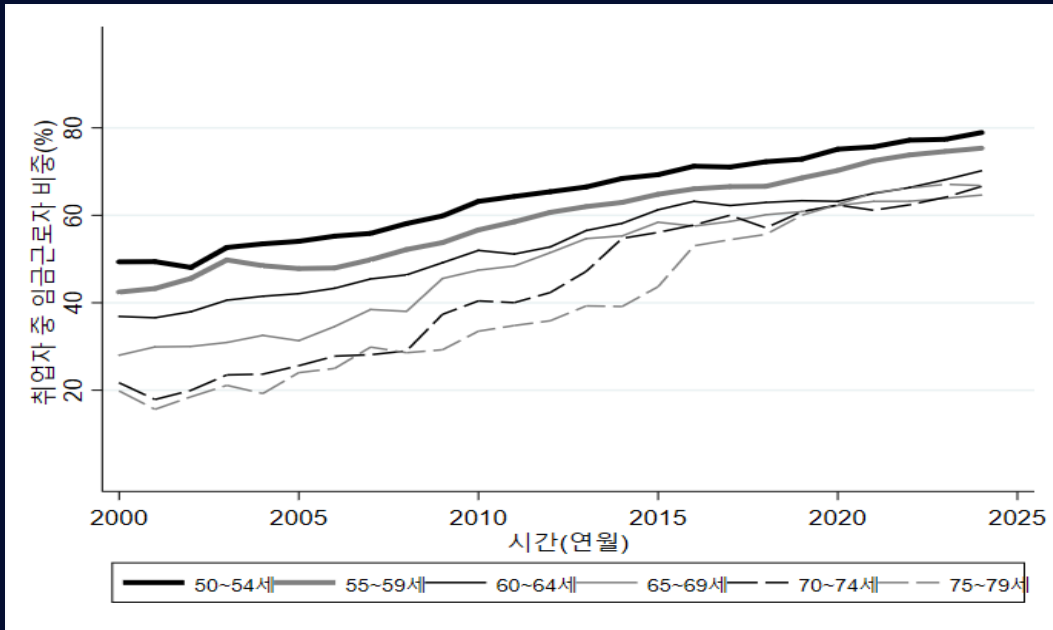


자료: 통계청, 「경제활동인구조사 본조사」 원자료, 2000~2024.

3. 새로운 고령 세대의 경제활동

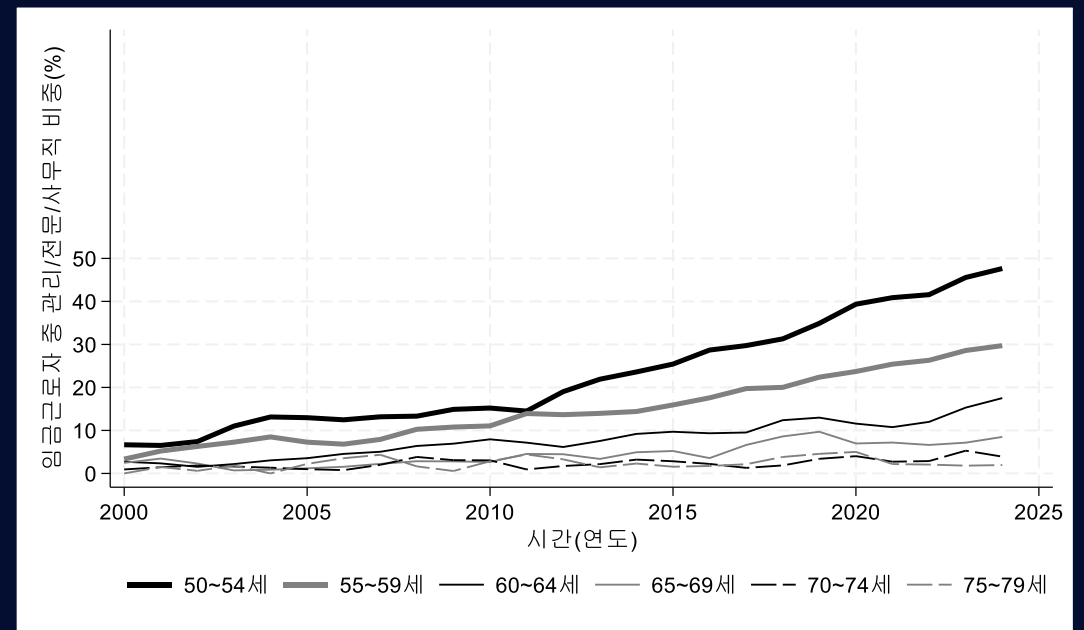
특히 여성 고령층의 경우 더욱 빠른 변화가 관찰됨.

취업자 중 임금근로 비중: 여성



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 본조사」 원자료, 2000~2024.

임금근로자 중 관리/전문/사무직 비중: 여성



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 본조사」 원자료, 2000~2024.

기대수명 증가에 의한 인구 고령화는 새로운 기회를 제공

- 경제적 측면만 고려할 경우, (건강수명 증가를 동반한) 기대수명 증가는 분명 긍정적 충격
 - 더 건강하게 오래 사는 세대의 등장은 경제 내에 숙련된 인력을 증가시키는 효과
- 고령층의 생산성이 높다면, 인구 고령화가 경제에 미치는 영향이 부정적이지 않을 수 있음.
 - '생산가능인구'(15~64세) 비중 감소의 부정적 영향은 50~69세 생산성 증가로 대부분 상쇄 가능
- 다만, '젊은 고령층'의 생산적 활동을 위해서는 노동시장의 근본적 변화가 필요
 - 과거로부터 이어온 일하는 방식, 제도적 제약 등



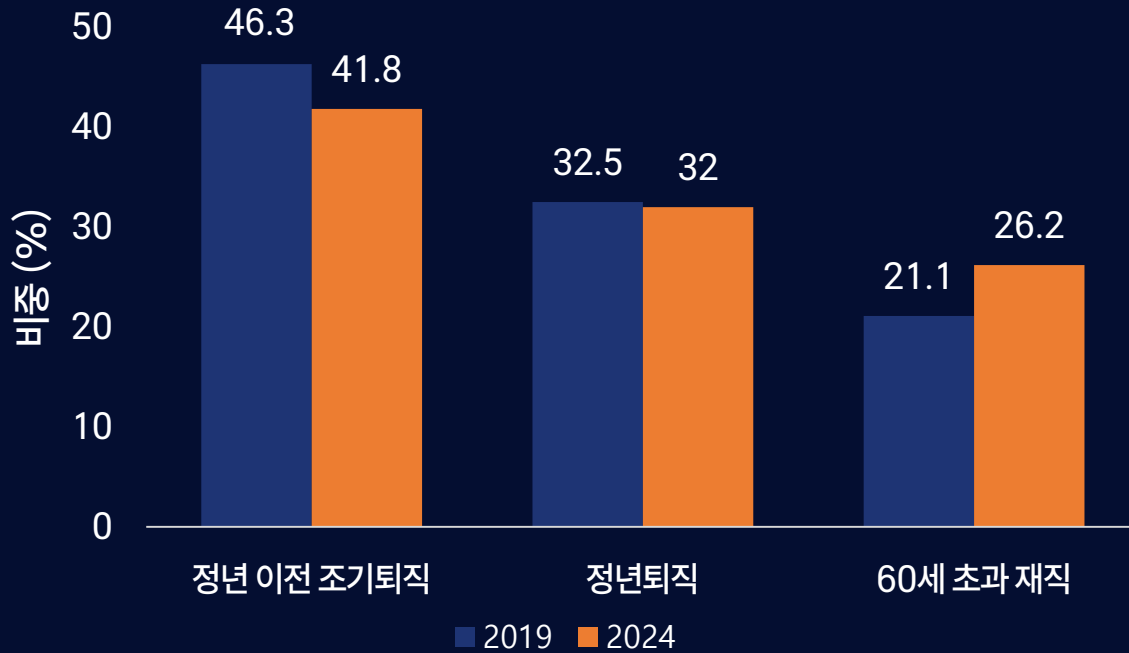
고령 노동시장의 현실: 조기 퇴직, 실업, 하향 취업

02

1. 조기 퇴직의 지속

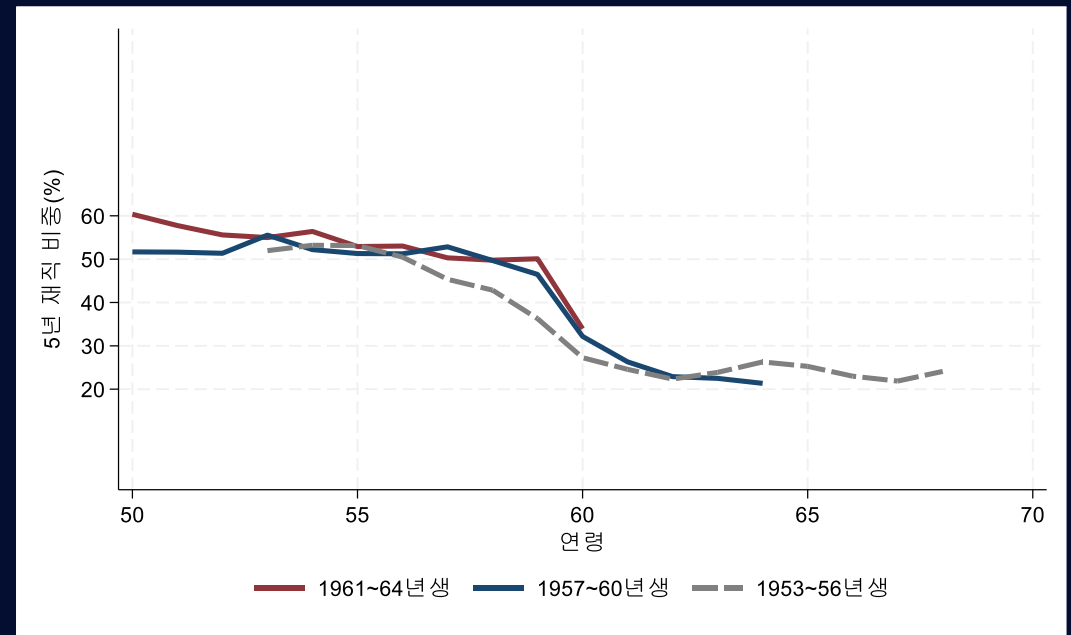
장기 재직했던 직장에서 정년 이전에 퇴직하는 비중은 최근에도 높게 유지되고 있음.

50세 기준 생애주직장 퇴직 여부: 61~64세 남성



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고령층 부가조사」 원자료, 2019.5, 2024.5.
한요셉(2024)의 <표 2-1>, <표 2-3>을 재구성

각 연령별 임금근로자 5년 재직 확률(남성)

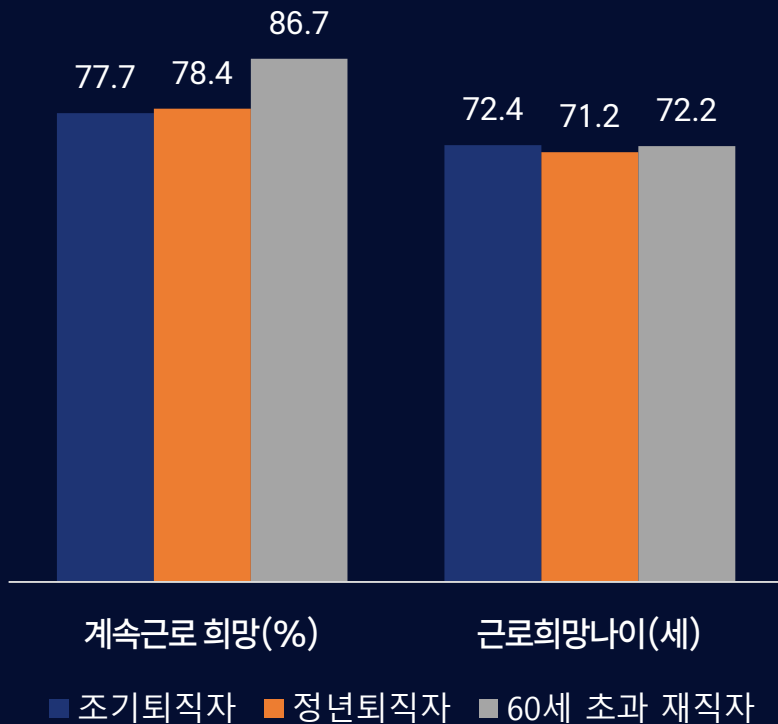


자료: 통계청, 「경제활동인구조사 본조사」 원자료, 2000~2024.
한요셉(2024)의 [그림 2-11]을 재구성

1. 조기 퇴직: 자발적인가?

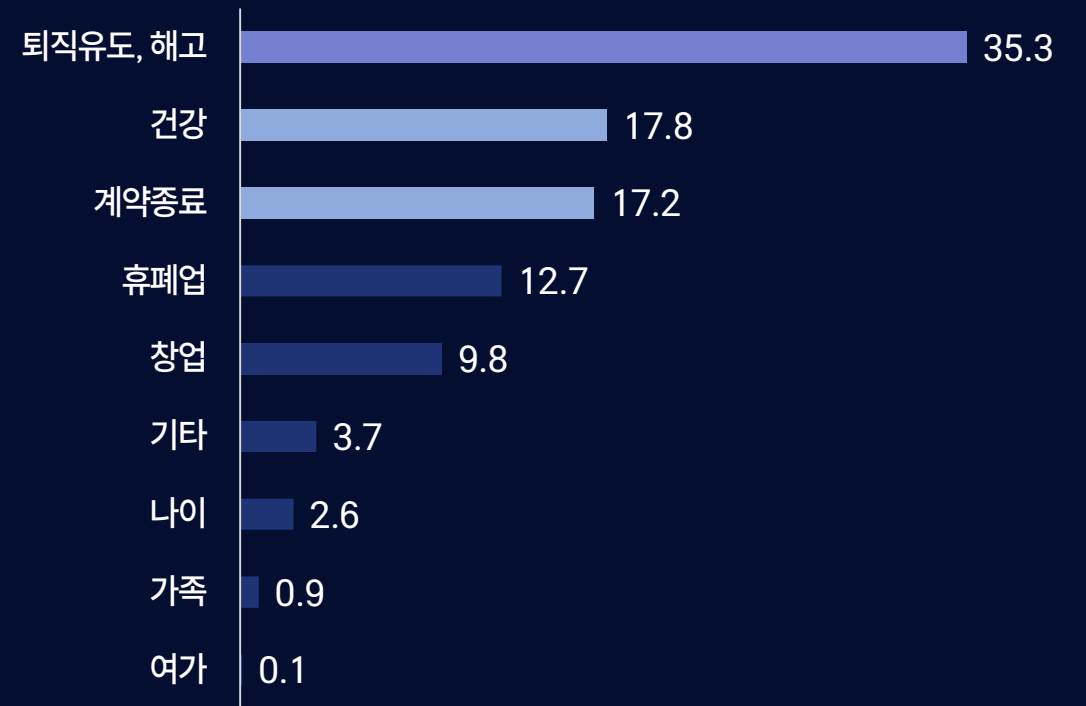
높은 근로의지에도 불구하고 조기퇴직하는 이유는 주로 노동수요의 부족이나 건강 악화

계속근로 희망



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고령층 부가조사」 원자료, 2024.5.
한요셉(2024)의 <표 2-1>에서 재구성.

정년 이전 조기퇴직 사유



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고령층 부가조사」 원자료, 2024.5.
한요셉(2024)의 <표 2-2>에서 재구성.

1. 조기 퇴직: 퇴직 사유의 직군별 차이

화이트칼라 직군의 경우에는 퇴직유도나 해고, 그 외의 직군은 계약종료 및 건강이 중요

정년 이전 조기퇴직 사유

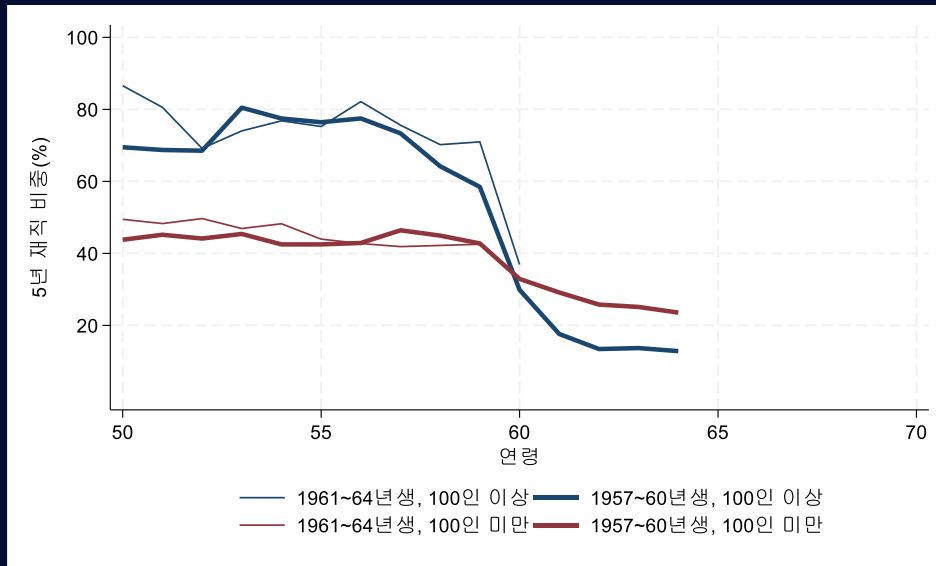
	계	퇴직유도 (권고사직, 명예퇴직, 정리해고)	계약종료 (일거리無, 사업부진, 조업중단)	휴폐업	가족	건강	나이	여가	창업	기타
전체	100	35.3	17.2	12.7	0.9	17.8	2.6	0.1	9.8	3.7
관리직	100	43.5	3.7	17.5	0.9	11.3	1.9	0.0	14.2	7.0
전문직	100	54.1	10.2	10.9	0.0	1.3	6.8	0.0	14.4	2.4
사무직	100	70.8	0.8	7.9	1.4	2.0	0.8	0.7	12.4	3.1
서비스직	100	12.1	33.5	12.1	0.0	26.9	6.6	0.0	5.4	3.4
판매직	100	14.7	37.5	12.7	0.0	18.5	13.4	0.0	3.3	0.0
농림어업직	100	0.0	0.0	19.0	0.0	72.2	0.0	0.0	8.8	0.0
기능직	100	27.2	25.6	15.3	1.1	21.7	0.9	0.0	5.4	2.9
생산직	100	29.2	24.7	12.8	1.8	19.7	0.0	0.0	7.8	4.0
단순노무직	100	11.8	22.4	7.7	0.9	40.3	1.6	0.0	11.7	3.7

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고령층 부가조사」 원자료, 2024.5. 한요셉(2024)의 <표 2-2>를 재구성.

2. 청년: 노동시장의 이중적 구조 반영

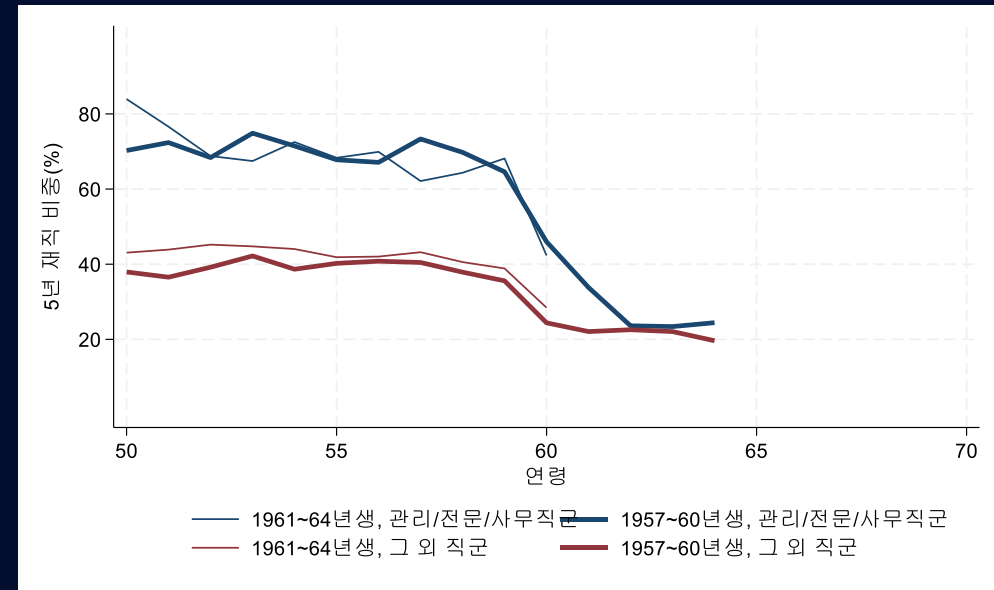
대규모 사업체 및 화이트칼라 직군의 경우 청년까지의 재직 확률이 높고 청년이 중요하게 작용

사업체 규모에 따른 연령별 장기재직 확률



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 본조사」 원자료, 2000~2024.
한요셉(2024)의 [그림 2-13], [그림 2-14]를 재구성

직군에 따른 연령별 장기재직 확률

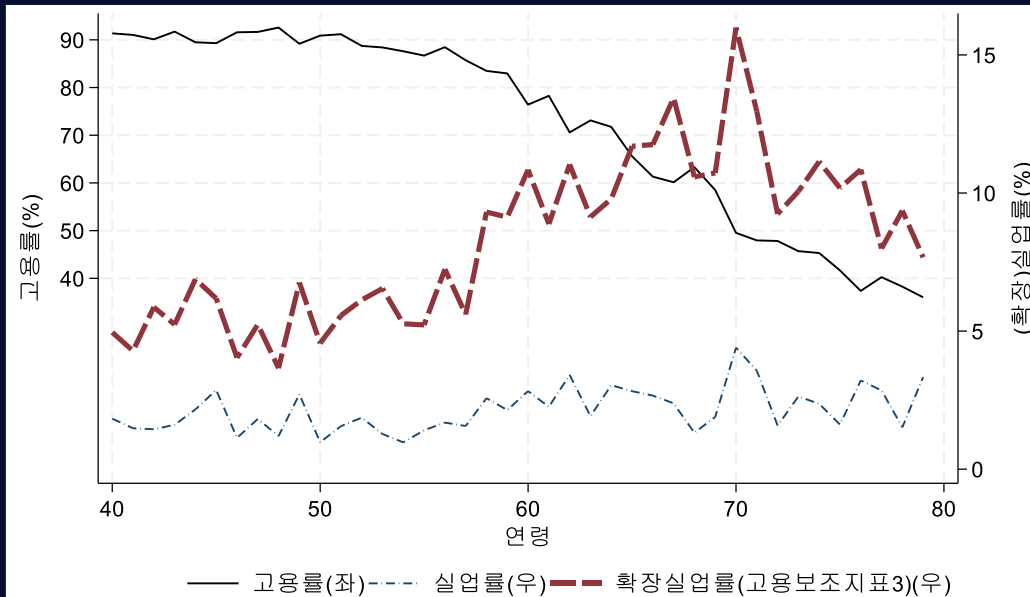


자료: 통계청, 「경제활동인구조사 본조사」 원자료, 2000~2024.
한요셉(2024)의 [그림 2-15], [그림 2-16]을 재구성

3. 실업: 고령 노동수요의 부족

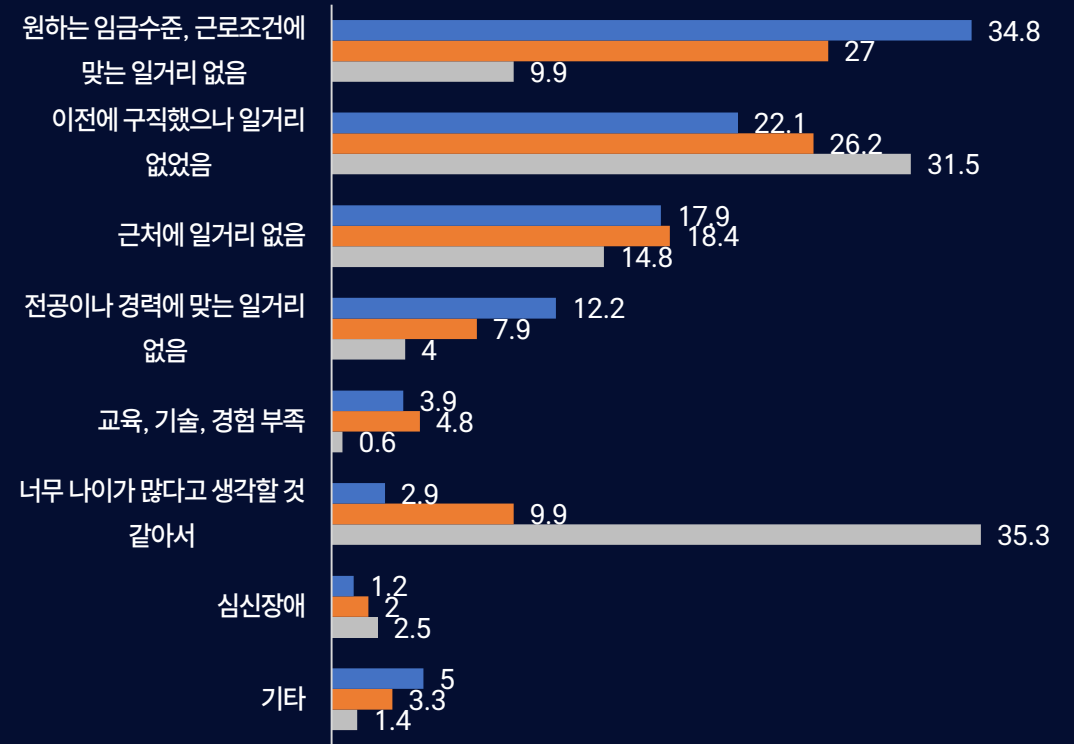
50세 중반 이후 부분실업 내지 잠재실업이 증가하며, 일거리가 없다는 응답 비중이 크게 증가

연령별 고용률과 (확장)실업률(남성)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 본조사」 원자료, 2024.

연령대별 비구직 사유(남성)

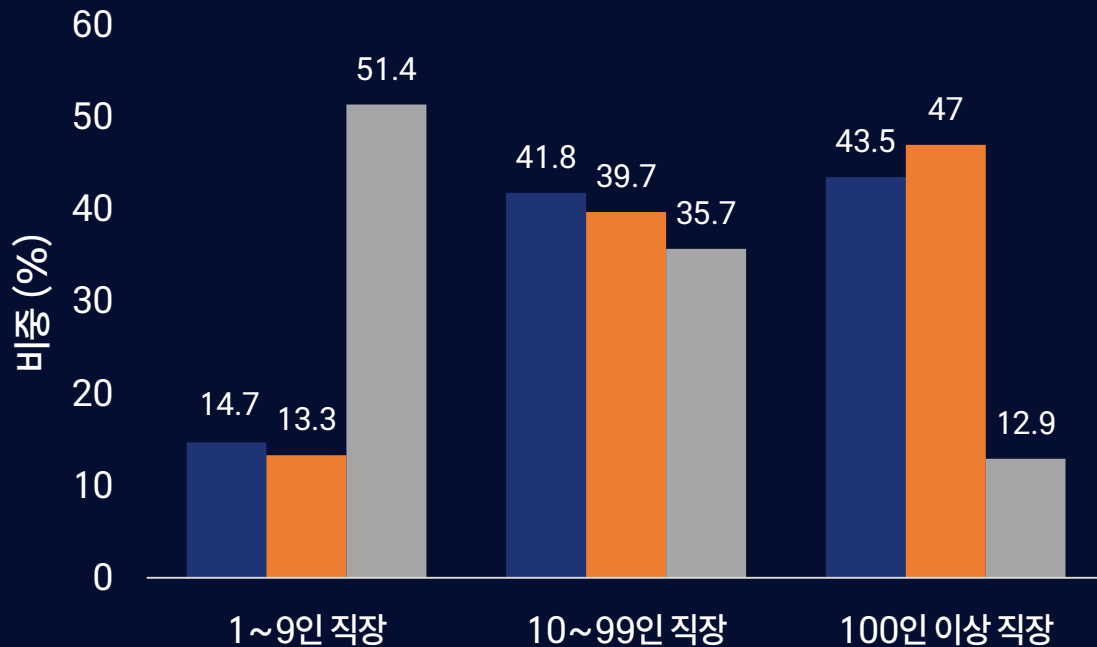


■ 50대 ■ 60대 ■ 70대
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 본조사」 원자료, 2023.
 한요셉(2024)의 <표 2-4>를 재구성

4. 하향 취업

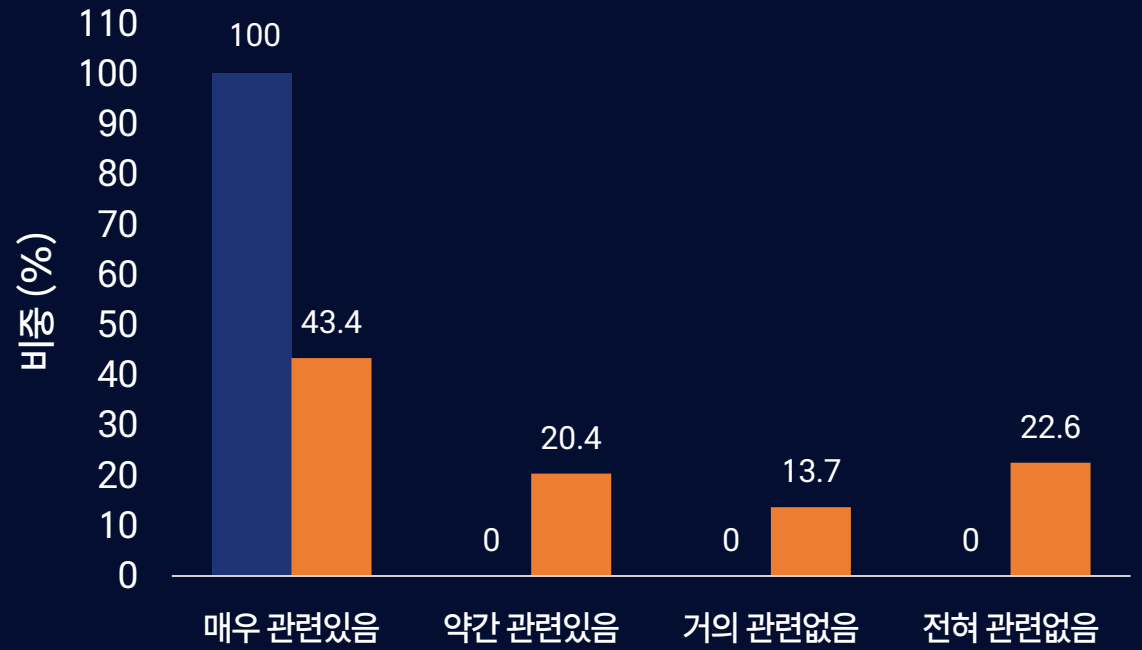
재취업 단계에서 약 40%는 10인 미만 사업장, 기존 업무와 관련없는 업무로 이동

직장 유지 vs. 퇴직 후 재취업: 종사자 규모



■ *50세 장기재직자 전체 ■ 생애주직장 유지 ■ 퇴직 후 재취업
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 본조사 및 고령층 부가조사」 원자료, 2019, 2024.
 한요셉(2024)의 <표 2-5>에서 재구성

직장 유지 vs. 퇴직 후 재취업: 기존 일과 관련성



■ 생애주직장 유지 ■ 퇴직 후 재취업
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고령층 부가조사」 원자료, 2019, 2024.
 한요셉(2024)의 <표 2-5>에서 재구성



고령 노동수요의 제약 요인 분석

03

1. 연공서열의 역설: 퇴직 유도 및 해고에서의 우선순위

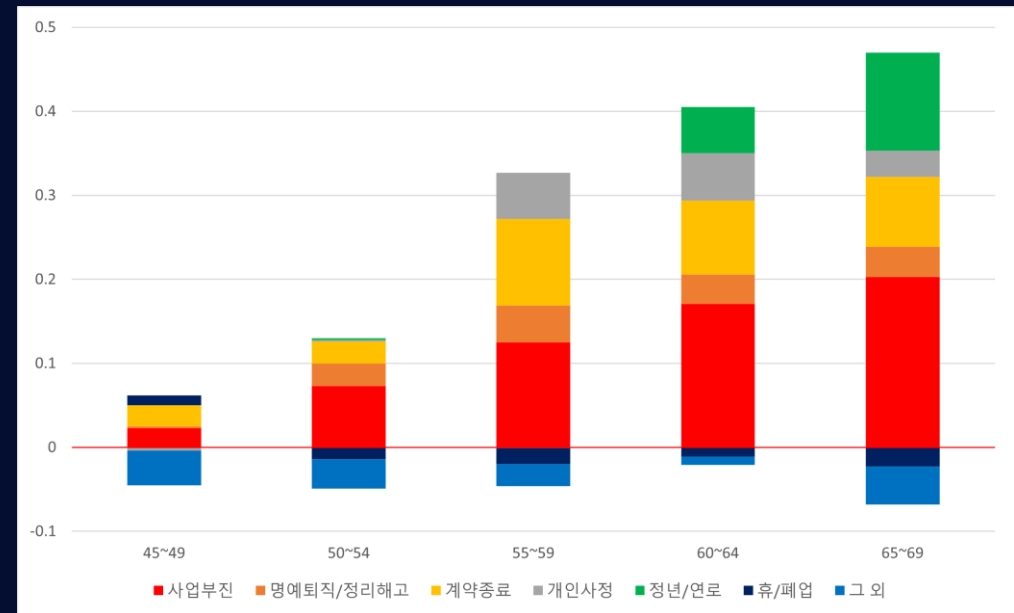
경기 상황 악화시 근속연수가 높은 근로자들부터 우선 내보내는 관행 지속

- 희망퇴직, 명예퇴직의 경우 대체로 근속연수가 높은 근로자들을 우선 대상으로 하고 있음.
 - 00급 이상, 00년 근속 이상 등
- 경영상 해고에서도 근속연수가 불리하게 반영될 수 있음.
 - 해외의 경우 장기근속자를 보호하는 후입선출(또는 입사역순) 방식(LIFO: Late In, First Out)이 일반적
 - 국내의 경우 경영상 해고의 '합리적이고 공정한 해고의 기준' 요건과 관련하여, 기존 대법원 판례에서는 연공서열적 임금체계를 전제로 장기근속자의 우선 해고를 인정

2. 실증분석: 경기 상황 악화시 고연령자가 우선 퇴직하는가?

국내 지역 경기 상황 악화시 실제로 고연령자가 우선 퇴직하는 경향이 관찰됨.

- 지난 2013~2024년 동안 지역 실업률이 1%p 증가하는 상황에서는 40~44세에 비해 50대 후반 및 60대의 실직 후 미취업 확률이 0.3~0.4%p 추가로 증가(그림)
- 실직 사유별로는 주로 인력 구조조정과 관련되며, 60대 이상에서는 '정년/연로'도 언급.
- 사업장의 휴/폐업이나 그 외의 사유(육아, 가사, 심신미약 등)으로는 고연령층이 특별히 불리하지 않은 것으로 나타남.



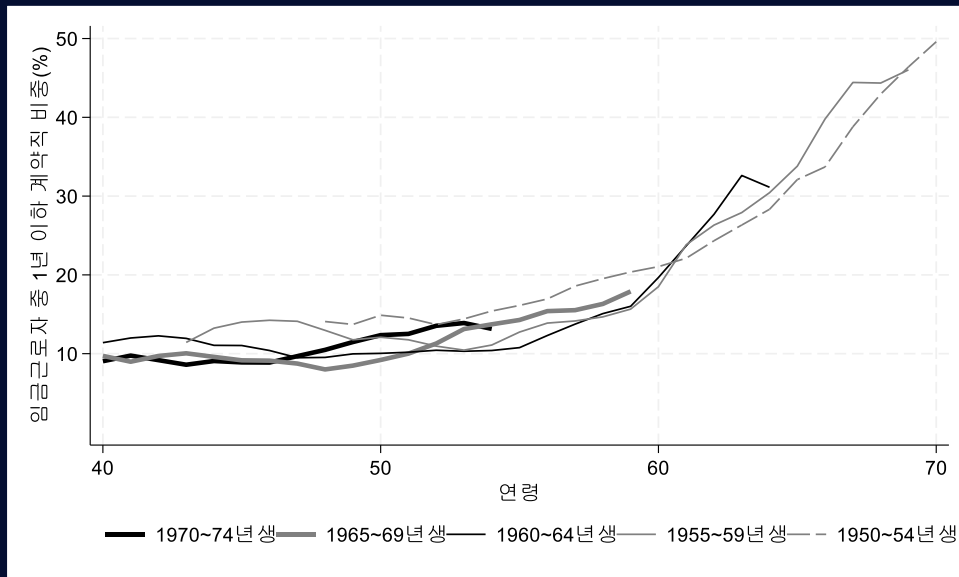
자료: 한요셉(2024)의 <표 2-7>을 재구성.

3. 고용보호의 이중적 구조: 고령 정규직 노동수요의 부족

고령 노동수요의 제약요인 분석

비록 고령층의 지식과 숙련을 활용할 필요가 있더라도, 정규직으로 채용할 유인은 많지 않음.

연령에 따른 1년 이하 계약직의 비중



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 본조사」 원자료, 2000~2024.

고용주의 유인구조

	고령 정규직 채용	고령 비정규직(계약직)
장점	검증된 인력 활용 (human capital)	사업 부진시나 성과가 낮을 경우 계약 종료 용이 (option value)
단점	고임금, 승진체계, 태업 가능성, 높은 해고비용 및 법적 분쟁 가능성	우수 인력 확보 어려움

4. 실증분석: 비정규직 사용기한 규제의 고용 효과?

비정규직 사용기한 규제 도입시 정규직 사용은 증가했지만, 전체 고용은 오히려 감소

- 기간제 및 파견 2년 이상 사용시 무기계약직 전환을 내용으로 하는 비정규직 보호법 도입 시(2007.7) 사업체 단위 정규직 고용은 증가하였으나, 비정규직 고용이 크게 감소하여 전체 고용은 감소 (박우람·박윤수, 2018)
- 55세 이상에서 비정규직 사용 규제를 도입할 경우 정규직 사용이 증가할 수 있으나, 노동수요 전반의 감소가 우려됨.

표 2. 비정규직법이 사업체의 고용 결정에 미친 영향

(단위: 자연로그)

종속변수	전체 고용	정규직	비정규직	비정규직	
				기간제·파견직	기타 비정규직
비정규직법 시행* 사업체별 영향 정도	-0.321*** (0.100)	1.149*** (0.152)	-3.387*** (0.291)	-5.331*** (0.329)	1.013*** (0.329)
관측치 수	5,809	5,809	5,809	5,809	5,809
조정된 결정계수	0.897	0.870	0.627	0.679	0.408

주: 종속변수는 사업체 종사자 수의 자연로그 변환값이고, 설명변수는 비정규직법 시행 여부와 2005년 사업체의 종종사자 중 기간제·파견 근로자의 비중으로 정의한 사업체별 영향 정도의 교호항임. 통제변수로는 사업체의 가변적인 특성(외국인 지분, 사업체 유형, 노조 유무, 성과급 제도), 사업체별 더미, 산업별 더미, 지역별 더미, 연도별 더미, 연도별 더미와 산업별 더미의 교호항, 사업체 규모별 더미와 연도별 더미의 교호항을 사용하였음. 표준오차(괄호 안)는 사업체 수준의 군집(clustering)에 강건한 방식으로 계산하였음. 통계적 유의수준: ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1.

자료: Baek and Park(2018)의 Table 2의 주요 내용을 요약하여 작성.

원자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 1~4차 연도 데이터.

자료: 박우람·박윤수 (2018). KDI 정책포럼 제271호(2018.11.19)에서 인용

기업 정년에 대한 제도적 최저기준(60세)의 상향 조정에는 여러 고려할 사항들이 존재

- 정년은 고용계약의 당연종료 사유이며, 현실적으로 정규직 보호기간의 상한으로 기능
 - 현재 우리 노동시장에서 정년을 연장하는 것은 정규직 고용보호 및 임금체계를 연장하는 것을 의미
 - 고령자고용법 상 연령차별의 예외로 규정
- 법정 최저정년의 연장을 통해 향후 인력난에 대응해야 한다는 주장은 현실과 부합하지 않음.
 - 인력난이 존재하는 중소기업, 블루칼라 직군의 경우에는 정년이 의미가 없음.
 - 정년이 의미가 있는 대기업이나 화이트칼라 직군의 경우에는 앞으로도 인력공급이 충분할 것으로 예상됨.
- 법정 최저정년을 연금수급개시연령과 점진적으로 일치시킬 필요가 있지만, 청년고용 등을 고려할 필요
 - 특히 청년고용은 출산이나 연금과도 긴밀하게 연결되어, 인구 고령화에 대한 종합적 대응 관점에서 주목할 필요

6. 실증분석: 정년 연장의 고용 효과?

정년 연장시 수혜자의 고용 연장 효과는 확인되지만, 양질의 일자리를 중심으로 신규채용 축소

- 2016년부터 단계적으로 60세 이상 정년이 의무화되었을 때, 수혜대상자 5명당 3명 정도의 실제 고용 연장 효과가 발생하였으나, 1명의 청년 일자리 축소 효과 발생(한요셉, 2019)
- 특히 대기업 및 제조업 등 양질의 일자리에서 신규채용 축소가 두드러지게 나타남(표).
- 고령 노동과 청년 노동이 직접 대체관계가 아니더라도 강제된 고령 고용 확대에 대해 기업은 중장기적 관점에서 신규채용 규모를 줄이는 방식으로 대응할 수 있음.

표 2. 정년 연장이 청년층 고용에 미치는 영향: 민간사업체, 규모별

종속변수: 청년층 고용 변화(시행 전후)	(1) 10~999인 사업체	(2) 10~99인 사업체	(3) 100~499인 사업체	(4) 500~999인 사업체	(5) 1,000인 이상 사업체
정년 연장으로 예상된 고령 노동 증가	-0.221** (0.055)	0.027 (0.036)	-0.188** (0.057)	-0.258* (0.125)	-0.996+ (0.549)
정년 연장 없을 경우의 고령 노동 변화	0.013 (0.008)	-0.001 (0.003)	0.027* (0.011)	0.000 (0.036)	-0.055 (0.064)
연도 X 월 고정효과	Y	Y	Y	Y	Y
사업체 고정효과	Y	Y	Y	Y	Y
N(Obs)	3,137,399	2,865,538	248,482	23,379	15,100
adj. R ²	0.254	0.256	0.253	0.256	0.227

주: 괄호 안은 표준오차이며, 사업체 단위에서 군집됨. +p<0.1, *p<0.05, **p<0.01.

자료: 고용노동부, 「고용보험DB」 원자료(2013. 3~2019. 3).

자료: 한요셉(2020), KDI 정책포럼 제277호(2020.5.14)에서 인용.



정책 방향

04

중장년층 근로자의 임금 유연성과 고용 안정성을 동시에 강화할 필요

- 연공서열을 탈피하는 임금체계로 개편하면서 중장년 고용안정을 강화하도록 유도
 - 임금 유연성을 통해 경영상 해고를 최소화하고, 임금 유연성을 수락하는 직군이나 근로자에 대한 고용안정 강화
- 고령 비정규직에 대한 시장친화적 방식의 보호 강화
 - 예컨대, 고령 비정규직 사용시 계약종료수당 부과 및 일정기간 이상 계약연장시 이를 면제
- 일본식 계속고용(재고용 의무화)도 현재 상황에서 정년 이후 고용안정을 위해 추진가능한 과제
 - 최종적 대안은 아니지만, 주어진 현실에서 보다 나은 미래로 나아가는 하나의 방향일 수 있음.
 - 다만, 정년 이후 계속고용 시기의 임금 수준과 근로자 동기부여에 대한 지속적 논의 필요

문제는 일하는 사람의 고령화가 아니라 일하는 방식의 고령화!

■ 일하는 방식을 혁신하기 위한 투자 촉진

- 근로자 안전과 건강에 대한 투자 강화, 고령자 친화적 작업환경 조성, (인력난을 겪는 산업 중심) 고령자 활용 지원
- 다양한 숙련과 경험을 노동수요와 매칭시키는 플랫폼 및 창업 활성화, 플랫폼 노동 관련 규제와 사회안전망 정비

■ 정년 연장은 노동시장 이중구조 개혁과 연계하여 점진적으로 추진

- 미국, 영국, 호주, 캐나다 등 영미권 노동시장은 유연성이 높아 상대적으로 정년의 폐지가 수월했던 측면 존재
- 다만, 한국형 유연안정성 모형이 가능하려면 사회적 자본의 확충이 시급(황수경, 2021).

■ 청년 고용 상황에 대한 지속적 관심

- 경제 내에 청년이 부족한 상황이 전개되더라도, 양질의 일자리 부족 역시 쉽게 개선되기 어려울 수 있음.
- 고학력 청년의 구직-구인 미스매치 해소를 위해서는 구조적 해법이 필요