

정년연장의 비용 추정 및 시사점

부산대학교 경제학부
김현석

1. 도입

- 우리나라는 고령사회에 대비하여 임금 근로자의 정년을 60세 이후로 연장하는 법안을 2013년에 입법하였고, 2016년 300인 이상 사업체 적용을 시작으로 2017년 모든 사업체로 확대 적용
 - 정년 연장은 고령화 및 고령사회에서 인적 자원의 효율적 활용과 고연령층의 소득 보전을 취지로 도입
 - 다른 한편에서는 신규 청년층의 일자리가 잠식될 것이라는 우려도 제기
- 2000년대 이후 우리나라는 출산율 감소와 평균 기대수명 연장으로 인구 고령화가 빠르게 진행
 - 2000년대에 들어오면서 우리나라는 출산율의 감소와 평균 기대수명의 연장으로 인해 고령화가 유례없이 빠른 속도로 진전
 - 고령화는 잠재성장률 하락을 초래하여 공적연금 제도와 같은 복지제도의 존속을 위협하는 등 우리 사회에 부정적인 영향을 가져올 가능성을 내포
- 우리나라는 의료기술 발전과 저출산에 의한 영향으로 매우 빠른 속도로 고령화가 진행 중
 - 생산가능인구가 2017년부터 감소하기 시작하면서 잠재성장률도 하락할 것으로 전망
 - 세계적으로 가장 낮은 출산율을 유지하는 한 향후에도 노인부양률은 지속적으로 상승하게 되며, 노동 공급 부족으로 인하여 경제활력의 회복은 기대하기 어려움

- 따라서 장기적인 성장 동력을 회복하기 위해서는 먼저 노동 공급 부족 문제를 해결 필요
- 저출산과 고령화가 심화되는 경제환경에 대응하기 위해 2016년 60세로 정년을 연장하였음에도 불구하고, 2022년부터는 고령자와 관련한 계속 고용과 재취업에 대한 논의를 추진
 - 각국이 성장 동력을 회복하기 위한 목적으로 시행 중인 외국 인력도입은 생산비용을 절감하는 긍정적인 면도 있지만 사회 통합을 저해하여 사회적인 비용을 발생시키기도 함
 - 정년연장을 통하여 고령자의 노동 공급을 확대하는 방안은 인력 부족을 해결하기 위한 다른 현실적인 대안이 될 수 있음
 - 이에 정년연장에 따른 개인 및 기업의 수혜 규모나 비용 측면에 대한 종합적이고 체계적인 연구가 필요
- 본 연구는 2013년 입법화되어 2016년부터 단계적으로 시행된 60세 (이상) 정년 의무화가 노동시장에 미친 영향을 실증적으로 분석한 김준영(2011) 한요셉(2019), 유진성(2020), 김대일(2021) 연구를 참고하여 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 자료를 활용하여 현재 만 60세 정년이 만 65세로 연장될 경우 예상되는 비용 추정

2. 분석 방법

○ 분석 자료

- 통계청 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 활용

* 65세 정년연장은 대부분 정규직에 대해 적용되기 때문에 경제활동인구조사의 근로형태별 부가조사에서 정규직 임금근로자를 분류하고 이들을 대상으로 정년연장에 따른 비용을 추정

* 2019년부터 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 자료의 정규직 정의가 변경되어 2019년 전후 자료 연계가 불가하다는 통계청의 안내에 따라 2019년 이후 최근 4개년간(2019~2023년) 자료 활용

○ 65세 정년연장시 비용 추정 방법

- 2019~2023년 자료를 활용하여 유진성(2020) 분석*을 update 하여 추정

* 65세 정년의 경우, 만 64세까지 일할 수 있으며, 만 65세가 되는 시점에 은퇴하게 되므로, 2023년 기준 만 55~59세 근로자가 60~64세까지 추가적으로 일하는 경우의 추가 비용을 추정

* 연령별 집단에 따라 전체 인구수, 시대적 특수성, 근로의욕 등이 차이가 있을 수 있기 때문에, 향후 65세 정년연장 시 60~64세까지 일하는 근로자 수를 추정하기 위해 연령별 집단의 근로자 수 변화율을 사용(코호트 분석)

* 이미 60세가 넘는 정년을 시행하고 있는 사업체의 경우 기존부터 부담하고 있는 비용이기 때문에, 60세에서 65세로 정년을 연장하는 제도 도입 이후에 부담하는 비용으로 포함시키지 않음

3. 추정 결과

<표 1> 2023년 55-59세 기준 연령 집단별 정규직근로자 수 변화(2019~2023년)

단위: 명, %

연령별	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	연평균 변화율
51세	346,498					
52세	295,721	345,532				
53세	302,994	296,047	317,069			
54세	298,314	270,957	303,413	319,121		
55세	259,704	287,832	240,221	320,806	338,274	-0.60%
56세		266,931	278,274	260,798	319,798	1.98%
57세			262,319	264,726	269,446	-2.89%
58세				229,769	266,077	-2.82%
59세					248,393	-1.11%

※ 자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(각년도 8월 기준)

- 65세 정년 도입으로 2023년(최신 가용데이터) 기준 59세에 해당하는 근로자부터 정년연장의 수혜를 받게 된다고 가정
- 2019년 경제활동인구조사 근로형태별부가조사가 이전 연도 자료와 연계되지 않기 때문에 최근 5개년(2019~2023년) 자료를 사용하여 2023년 기준 55~59세 연령 집단의 근로자 수 변화 분석
- <표 1>의 평균 변화율을 55세부터 순차적으로 적용하여 <표 2>의 65세 정년연장 도입 시 예상 정규근로자 수 추정

<표 2> 65세 정년연장 도입에 따른 예상 정규근로자 수 추정

단위: 명, %

연령별	1년차	2년차	3년차	4년차	5년차
60세	245,643	251,289	246,746	345,835	328,268
61세		242,924	244,207	239,612	352,669
62세			240,234	237,324	232,685
63세				237,575	230,635
64세					234,944

- <표 2>는 <표 1>의 2023년 기준 55~59세 연령집단별 정규근로자 수의 평균 변화율(2019~2023년)로부터 65세 정년연장 도입 연차별 예상 정규근로자 수 추정치

<표 3> 2023년 8월 기준 60-64세 정규직 근로자 수와 비중

단위: 명, %

연령별	총 인구 수	정규직 근로자 수	비중
60세	855,681	209,584	24.5%
61세	741,032	168,612	22.8%
62세	934,030	152,816	16.4%
63세	884,750	146,974	16.6%
64세	816,893	120,197	14.7%

※ 자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사

- 정년연장이 도입되지 않더라도 정규직으로 계속 근무하였을 근로자 수를 추정하기 위해 <표 3>의 최근(2023년 8월 기준) 60~64세 각 연령별 인구 대비 정규직 근로자 수 비중을 이용

<표 4> 65세 정년연장 도입하지 않은 경우, 예상 정규근로자 수 추정치

단위: 명, %

연령별	1년차	2년차	3년차	4년차	5년차
60세	187,429	200,938	184,550	236,152	193,908
61세		175,279	185,807	169,042	224,980
62세			126,874	132,988	119,846
63세				129,679	134,406
64세					115,629

- <표 4>는 2019-2023년 55-59세 연령별 평균 인구성장률로부터 추정된 60-64세 예상 인구 규모에 대하여 <표 3>의 연령별 정규직 근로자 비중을 적용하여 추정한 결과를 제시
- <표 2>와 <표 4>의 추정치 차이는 65세 정년연장 실시에 따른 예상 정규직 근로자 증가분을 의미

<표 5> 2019-2023년 55~59세 정규직 근로자 연령별 임금 추이

단위: 만원, %

연령별	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	평균 변화율
55세	368.8	378.1	370.2	391.7	418.8	
56세	363.0	381.3	365.2	366.7	431.9	
57세	338.2	355.1	370.8	370.7	384.9	
58세	356.0	342.4	364.1	400.0	410.4	
59세	318.4	355.9	349.9	354.7	407.1	
55~59세 평균임금 변화율	-3.61%	-1.50%	-1.40%	-2.45%	-0.70%	-1.93%

* 자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(각년도 8월 기준)

- <표 5>는 2019-2023년 55~59세 임금 추이 및 평균 변화율(-1.93%) 제시
- 대상 기간은 정규직 근로자 수 추정 기간과 동일하게 2019~2023년 기준
- * 2019년 이후 55~59세 근로자의 임금 수준은 과거 60세 정년연장 시행('16년)의 영향이 반영

<표 6> 65세 정년연장 도입 시 60~64세 정규직 근로자의 임금수준 추정(2023년 기준 임금)

단위: 만원, %

연령별	1년차	2년차	3년차	4년차	5년차
60세	399.27	399.27	399.27	399.27	399.27
61세		391.55	391.55	391.55	391.55
62세			383.99	383.99	383.99
63세				376.56	376.56
64세					369.29

- <표6>은 65세 정년연장시 60~64세 근로자의 임금수준은 <표5>의 2019~2023년 55~59세 평균 임금변화율(-1.93%)을 따른다고 가정하여 추정

* 통계청 경제활동인구조사 부가조사 자료를 통해 현재 60~64세 정규직 월평균 임금을 산출할 수 있지만, 이는 65세 정년연장이 도입된 경우가 아니기 때문에 65세 정년연장이 시행될 경우의 예상 임금수준을 추정할 필요

<표 7> 65세 정년연장 도입 시 직접비용 추정

단위: 만원, %

연령별	1년차	2년차	3년차	4년차	5년차
60세	278,915,055	241,243,913	297,995,622	525,516,059	643,746,026
61세		317,836,866	274,398,684	331,584,588	599,962,011
62세			522,340,604	480,757,647	519,937,047
63세				487,549,386	434,832,172
64세					528,733,818
합계					2,727,211,076

- <표 7>의 직접비용은 <표2>의 정년연장에 따른 예상 정규직 근로자 수 추정치에서 <표 4>의 정년연장을 실시하지 않더라도 예상되는 정규직 근로자 수 추정치를 제외한 값에 <표6>의 연령별 임금수준 추정치의 12개월치를 곱하여 추정한 값

<표 8> 65세 정년연장 도입 시 간접비용 추정

단위: 만원, %

연령별	1년차	2년차	3년차	4년차	5년차
60세	29,913,640	25,873,410	31,960,030	56,361,597	69,041,761
61세		34,088,004	29,429,259	35,562,447	64,345,926
62세			56,021,030	51,561,258	55,763,248
63세				52,289,672	46,635,750
64세					56,706,702
합계					292,493,388

- <표 8>의 간접비용은 사용자가 부담하는 4대보험료('23년 기준)로 <표7>의 직접비용 추정치에 사업주 평균 4대보험 부담요율 10.725%('23년 기준)을 곱하여 추정

* 4대보험료율 사업주 부담분('23년 기준): ▶국민연금 4.5%, ▶건강보험료율 3.545%, ▶고용보험료율 1.15%(실업급여 0.9% + 고용안정직업능력개발사업(150인 미만 기업 기준) 0.25%), ▶산재보험료율 1.53%

<표 9> 65세 정년연장 도입 시 총비용 추정

단위: 만원, %

연령별	1년차	2년차	3년차	4년차	5년차
60세	308,828,695	267,117,322	329,955,653	581,877,657	712,787,788
61세		351,924,870	303,827,943	367,147,035	664,307,937
62세			578,361,634	532,318,905	575,700,296
63세				539,839,058	481,467,923
64세					585,440,520
합계					3,019,704,464

- <표 9>의 총비용은 직접비용 <표 7>과 간접비용 <표 8>의 합으로 추정
 - 65세 정년연장 시 60~64세 근로자 고용에 따른 비용은 총 30.2조 원(직접비용 27.3조 원, 간접비용 2.9조 원)으로 추정

4. 결론

- 65세 정년연장이 도입될 경우, 60세 연령 한 집단만이 정년연장의 수혜자가 되는 1년 차에는 직·간접비용을 합한 전체 비용이 총 3.1조 원으로 나타났으며, 60~64세 모든 연령 집단이 정년연장의 수혜자가 되는 65세 정년연장 도입 5년 차에는 총 30.2조 원에 이르는 것으로 나타남
- 정년연장에 따른 비용이 기존 유진성(2020)의 15.9조 원보다 14.3조 원 가량 높은 것은 고령인구 및 고용 규모와 임금수준, 4대보험료율 등의 요인이 증가한 데에 기인
 - * 간접비용과 관련하여 4대보험료 사업주 부담분은 고용에 대한 최소 비용을 산정했고, 이외에도 고령자 작업환경 조성 등 추가적으로 발생할 비인건비용을 고려하면 고령자 고용연장에 따른 비용은 더 높아질 것으로 것으로 예상
- 저출산·고령화 등 경제환경 변화로 인해 고령자 고용 확대의 필요성은 인정되나, 정년연장은 기업경영에 상당한 부담으로 작용할 가능성이 있어 신중하게 검토할 필요
- 업종별 특성, 기업별 사정에 따라 고령자의 지속적인 고용 필요성이 다르므로, 정년과 관련한 사항은 기업 자율에 맡겨야 할 사안인 것으로 보임

<참고문헌>

김준영, 「고연령층 고용변동이 청년층 고용에 미치는 효과: 사업체패널 자료를 이용한 분석」, 노동경제논집, 제34권 1호, 2011, p.71-101.

김대일, 「정년 연장의 고용효과」, 노동경제논집, 제44권 2호, 2021, p.1-31.

유진성, 「정년연장의 비용 추정과 시사점」, KERI Brief, 20권, 4호, 2020, p.1-16.

한요셉, 「60세 정년 의무화의 영향: 청년 고용에 미치는 영향을 중심으로」. 정책연구 시리즈 2019-13. 서울: 한국개발연구원, 2019.

David Card; Thomas Lemieux. Can Falling Supply Explain the Rising Return to College for Younger Men? A Cohort-Based Analysis
Get access Arrow, The Quarterly Journal of Economics, Vol. 116, No. 2. (May, 2001), p.705-746.

Hebbink, Production factor substitution and employment by age group. Gerbert Hebbink · Economic Modelling, 1993, vol. 10, issue 3, p.217-224.

Oshio Atsushi, Taku Kanako, Hirano Mari et al. Resilience and Big Five personality traits: A meta-analysis, Personality and Individual Differences, Vol. 127, 01.06.2018, p.54-60.