

급격한 인구고령화 시대의 인적자원 정책 방향

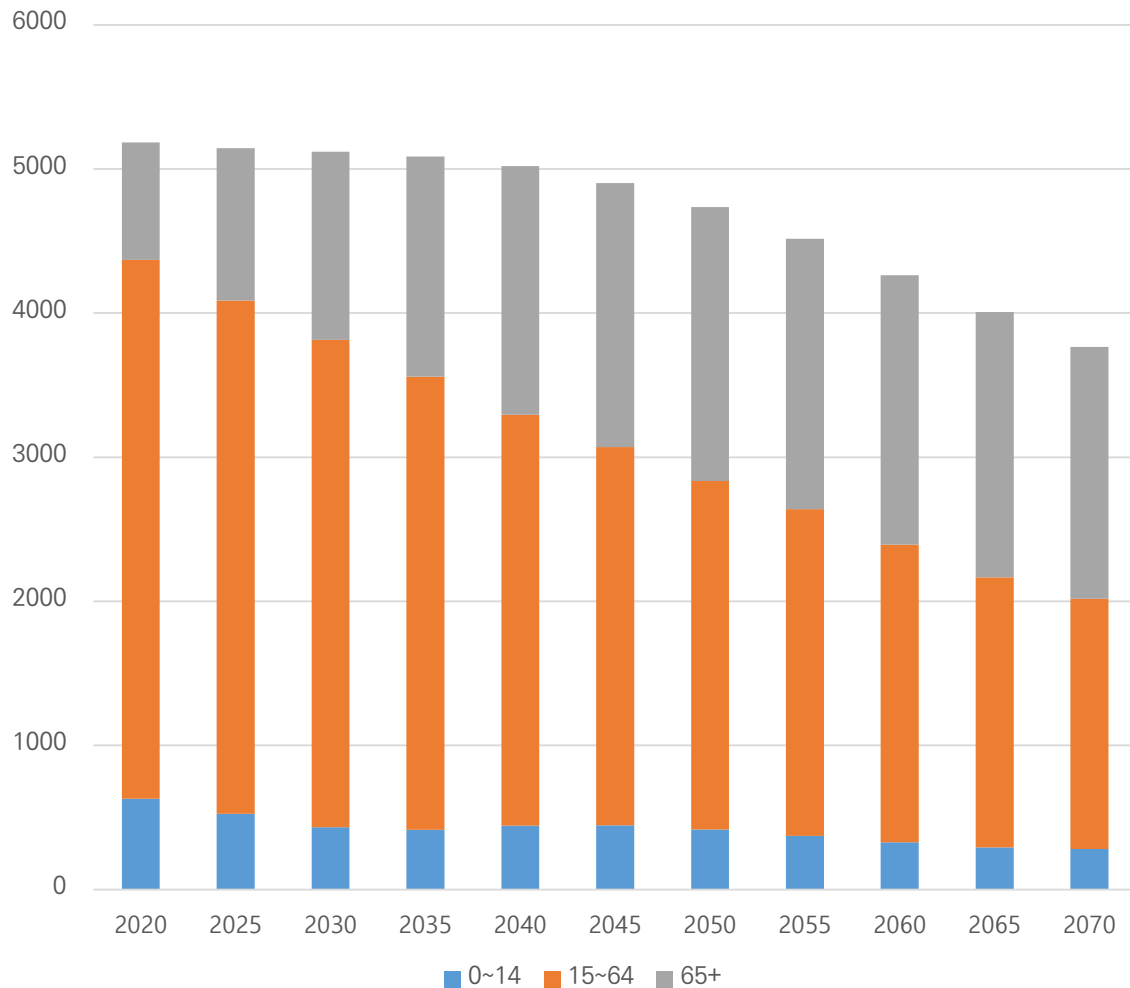
한요셉

KDI 재정·사회정책연구부
연구위원



인구구조의 변화

(인구수, 만 명)

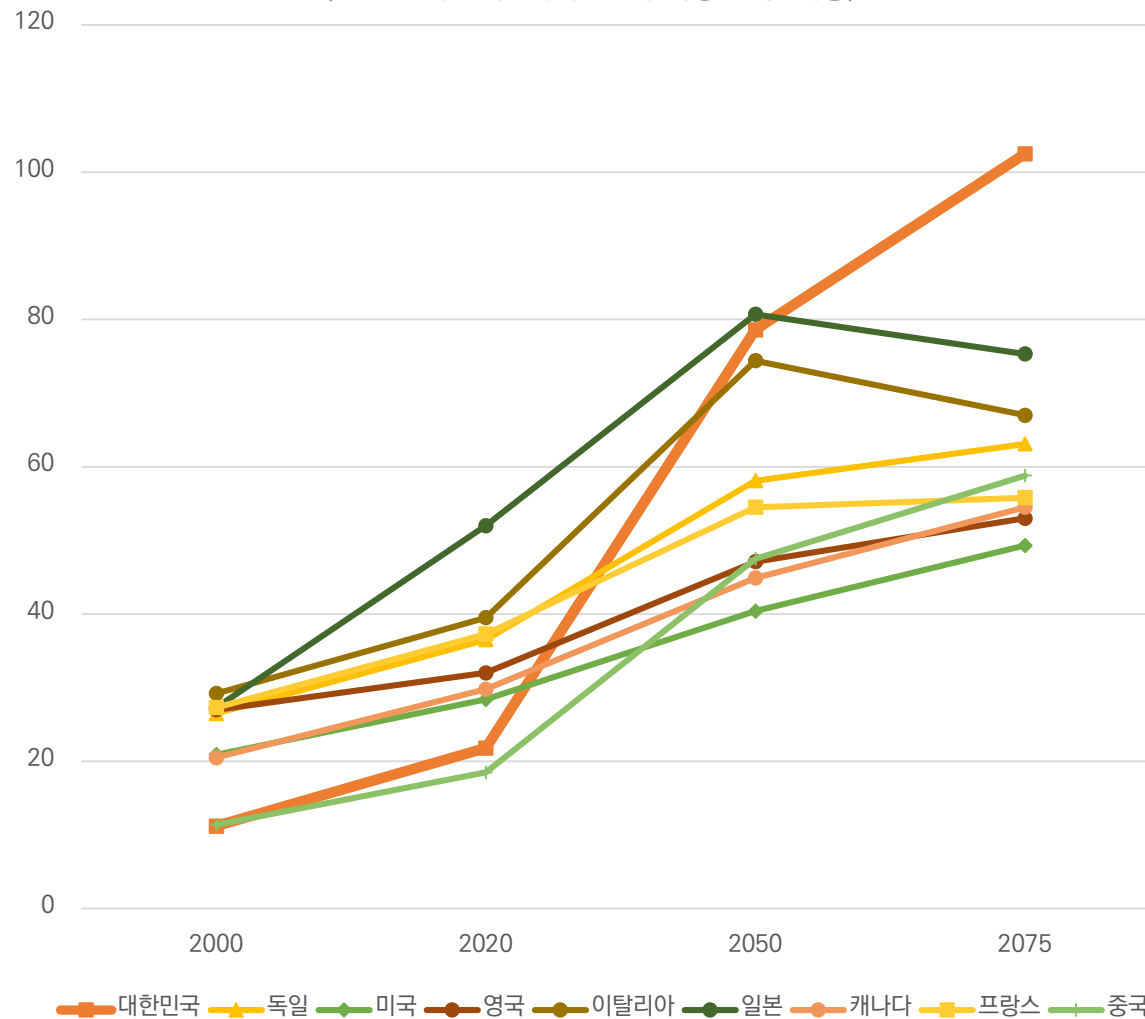


자료: 통계청, 장래인구추계(2020~2070), 2021

노년부양비

(%)

(15~64세 인구 대비 65세 이상 인구 비중)



자료: OECD Data, 2021; 통계청, 장래인구추계, 2021

2050년까지 인구수는 대체로 유지되지만 **65세 이상 비중이 빠르게 증가**할 것으로 전망됨.

- 노년부양비가 세계에서 유례없이 빠르게 증가: (2020년) 21.8 → (2050년) 78.6
(생산가능인구 대비 65세 이상 인구 비중)
- 현재로서는 양질의 일자리 부족이 문제이지만, 2030년 이후로는 인력부족 문제가 가시화될 전망이다.

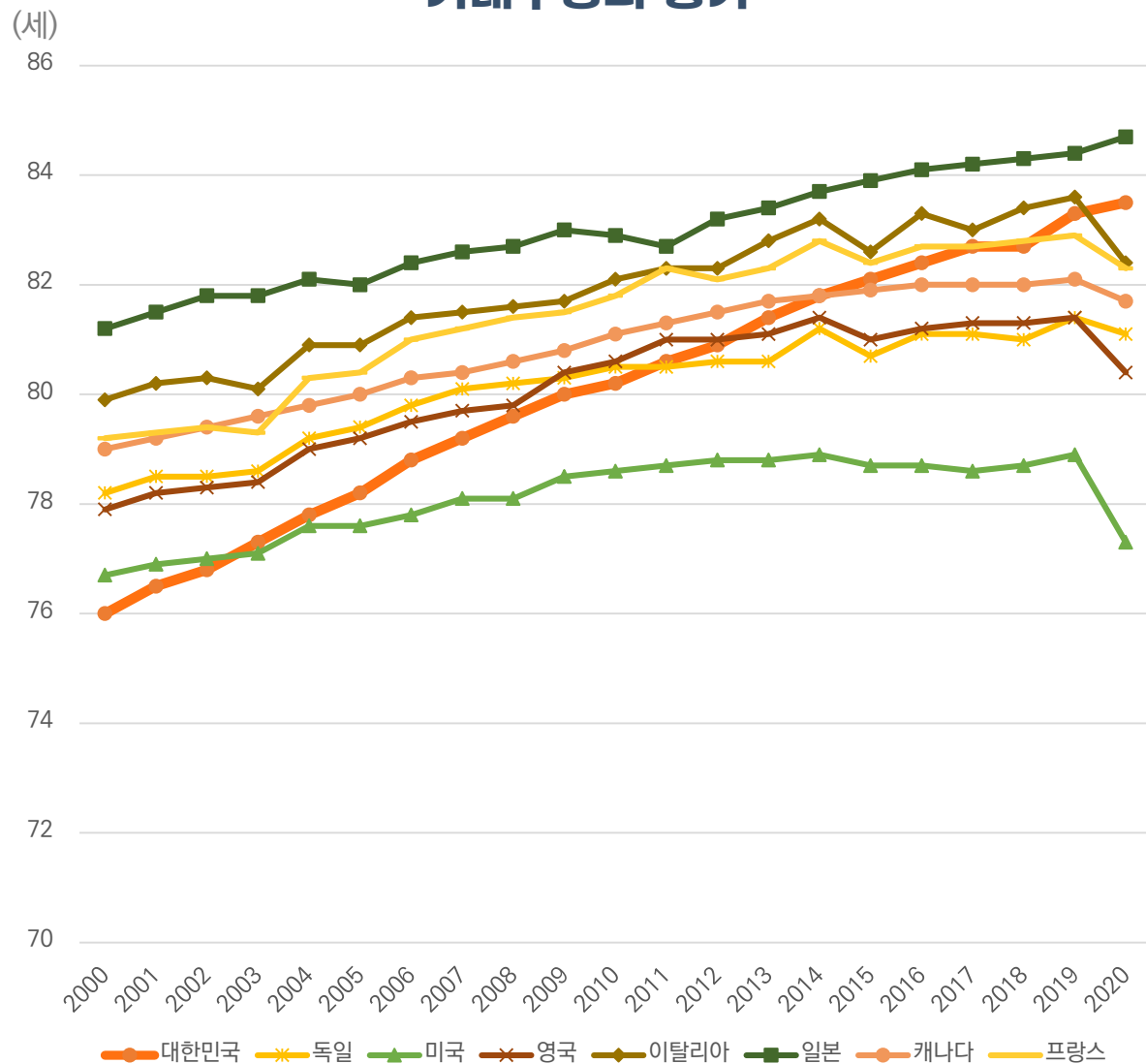
당면한 과제: 고령인력 활용 - 세 가지 핵심과제

- 주된 일자리에서의 근속을 연장하기 위한 정책수단으로서 정년연장 내지 고용연장
- 청년 일자리 확보
- 중장년 근로자의 직업훈련 및 평생교육 강화

그 밖의 주요 인적자원 정책

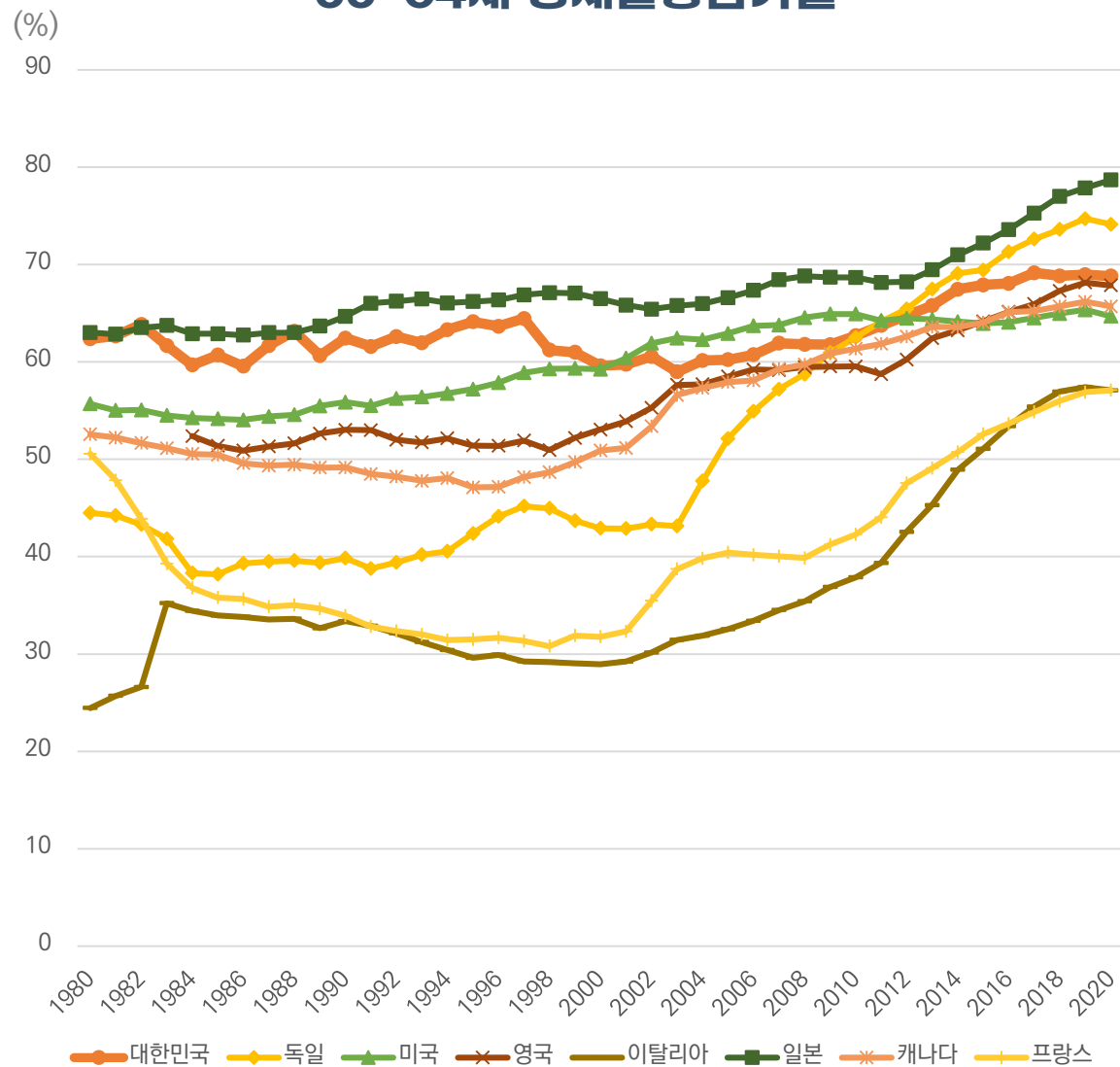
- 출산장려 및 여성 경제활동 참여 확대 정책
- 이민 및 외국인 인력 활용 정책

기대수명의 증가



자료: OECD Data, 2021

55~64세 경제활동참가율



자료: OECD Data, 2021

노동
공급
과잉

- 생애 주직장 퇴직: 대체로 50대
 - 정년 이전의 퇴직 비중 높음: 해고, 권고사직, 명예퇴직, 건강, 가족 사유 등
- 늦은 은퇴: 2020년 기준 유효은퇴연령은 만 73세
 - 국민연금 미성숙, 노후부모부양에 관한 인식 변화 등으로 노후소득보장 미비
 - '생활비에 보태기 위해' (58%) 노동시장 참여

노동
수요
부족

- 경직적 노동시장: 생애 주직장 퇴직 이후 재취업 어려움
 - 생애 주직장 퇴직 이후로 공식실업률과 확장실업률 증가
- 저숙련 저임금 일자리가 대부분인 현실
 - 학력이나 기존 숙련과 무관한 저숙련 저임금 근로 위주의 고령층 노동수요
 - 경직적 노동시장 구조 및 연령에 의한 차별 가능성

노동시장
개입
필요성

- 생애 주직장에서 보다 오래 일하는 근로문화 형성
 - 점진적 정년연장 내지 고용연장은 중요한 정책수단
 - 임금체계 개편을 비롯한 노동시장 경직성 완화도 중장년층 노동수요 확대를 위해 중요한 과제
- 연금 수급 이전의 소득공백 축소
 - 연금수급개시연령(2033년 65세)와 연금가입상한(만 60세 미만)와의 괴리 축소

| 정년연장의 필요성과 한계

정부 개입을 통한 생애 주직장 근속 증가

- 법정 최소정년 증가 → 기업 단위 정년 증가(강제적 수요창출) → 생애 주직장 근속 증가? → 청년일자리?

지난 60세 정년 의무화의 사례 분석

- 대기업을 중심으로 한 일부 고령층 근로자에게 고용연장 효과가 있었으나, 청년층 일자리는 대기업을 중심으로 감소
- 정년연장의 폭이 큰 기업에서는 고령층 조기퇴직, 청년층 고용위축 등 부작용도 상당히 나타남.
- 공공기관의 경우 임금피크제 시행으로 청년층 고용은 오히려 증가

| 실증분석 결과의 시사점

“신중하고 포괄적인 접근이 필요”

- 단계적이고 점진적으로 추진할 필요
- 고령인력 활용을 위한 직무설계 및 새로운 보상체계 필요
- 세대간 상생을 위한 지원이 병행될 필요

| 고용연장(재고용 의무화)

정부 개입을 통한 생애 주직장 근속 증가

- 정년 이후 일정 연령의 재고용 의무화(강제적 수요창출) → 생애 주직장 근속 증가? → 청년일자리?

일본의 사례

- 고령자고용확보조치 의무화 (2006~2013): 기업들은 재고용(약 80%), 정년연장, 정년폐지 중 선택
- 60~64세 고용률은 뚜렷이 증가: ('06) 52.6% → ('14) 60.7%
- 청년층 고용에 미치는 부작용은 관찰되지 않았으며, 고령층 임금은 정년 이후 약 30% 하락 (*고령자고용계속급부제도)

| 일본 사례의 시사점

“흥미로운 사례로 심층논의 필요”

- 일본 노동시장 관행의 연장선
- 고령층 임금 하락에 대한 지원: 고령자고용계속급부제도
- 고령층 직무설계는 여전히 중요

| 청년일자리 현황 및 전망

코로나 19의 영향

- 코로나 19로 인해 2020년 졸업생들의 경우 고용률 하락 충격이 중장기적으로 나타날 가능성
- 양적인 회복세와 달리 질적으로는 아직까지 본격적인 회복세로 보기 어려움.

전반적인 추세는 **청년 일자리 상황을 개선하는 방향이지만, 현재의 제도적 현실은 불확실성을 가져옴.**

- 인구 고령화 및 디지털 전환 추세 등은 청년들에게 불리하지 않은 요인들임.
- 하지만 노동시장 이중구조 하에서 청년 실업 문제는 쉽게 완화되기 어려우며, 특히 인구고령화와 맞물려 대기업의 신규채용이 계속하여 감소할 가능성
(대기업 대규모 공채 비중, 인크루트) ('19) 23.3% → ('20) 11.8% → ('21) 7.4%
- 또한 디지털 전환 추세와 관련해서도 진로교육이나 학교-직업세계간 연계성의 부족, 대학교육에서의 전공 선택의 경직성 등의 문제로 인해 젊은 세대의 적응력에 제약
- 새로운 노동수요가 서울 및 수도권에 집중되면서 지역적 미스매치도 심화될 전망이다.
- 청년 실업문제가 한동안 지속될 가능성이 높으며, 이는 본격적인 청년연장 내지 고용연장의 부담으로 작용

03 핵심과제: 청년 일자리 확보 정책방향

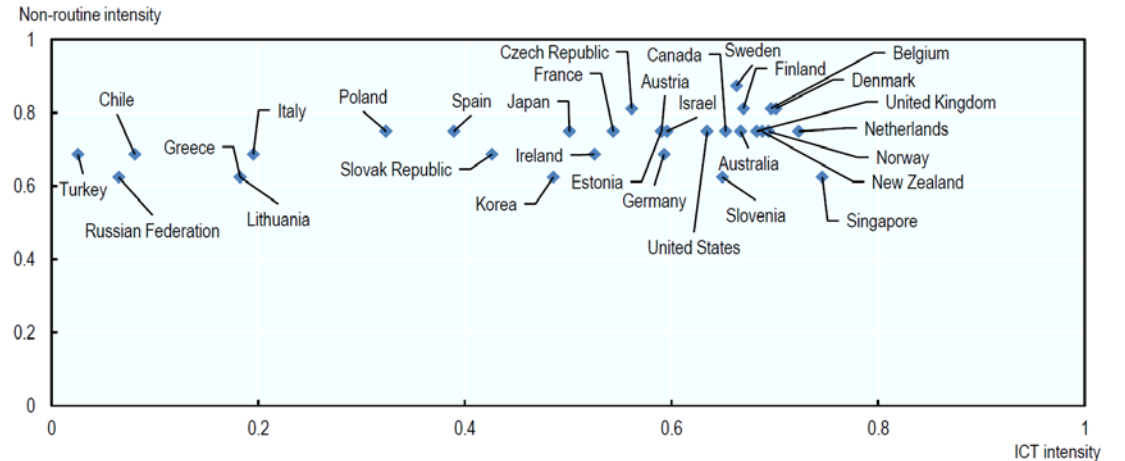
코로나19 위기 극복을 위한 지원과 함께 노동시장과 교육체계의 전반의 개편이 필요하며, 기업 역동성을 회복하고 지역 일자리를 창출하기 위해 정책적 역량을 집중할 필요



| 우리나라 노동자가 처한 현실

빠른 기술과 산업의 변화에 노출

- 인구 고령화 외에도 디지털, 저탄소 전환 가속화
- 우리나라 근로자의 경우 자동화 가능 직무 비중이 상대적으로 높은 편임(OECD, 2019).



자료: OECD(2019).

그럼에도 불구하고 직무와 관련된 교육훈련 참여는 저조

- 국제비교에서 직무무관 교육훈련 참여비중은 33개국 중 2위로 높게 나타나지만, 직무관련 교육훈련 참여비중은 33개국 중 21위로 낮은 편(박윤수, 2021)
- 국제 비교결과는 우리나라의 직무관련 교육훈련이나 인지능력(수리능력)의 임금 보상이 약하거나 없는 반면, 사업체규모나 근속연수에 따른 임금 보상은 상대적으로 높게 나타남(박윤수, 2021).

인구고령화

- 한번의 학교교육으로 40년 이상 활용하기는 어려움.
- 기존의 숙련을 바탕으로 계속하여 새로운 숙련으로 확장할 필요



디지털,저탄소 전환

- 산업간 구조조정
- 기업 수준 경영 목표 및 조직의 변화
- 직업 단위 직무의 변화



- 교육훈련 참여의 비용 문제로 저소득층 참여 저조(소득과 학력이 낮을수록 평생교육바우처 사용률 낮음)
- 교육훈련 참여 이후 보상 문제로 재직자 참여 저조(재직자 내일배움카드 사용률은 실업자의 절반에 불과)



교육훈련 체계

- 시장수요에 부응하는 교육훈련 부족
- 교육재정의 칸막이로 인해 성인기 교육훈련에 대한 투자가 부족



참여의 유인



성인기 교육 및 훈련 참여를 제고하고 내용을 내실화하기 위한 정책적 노력이 필요

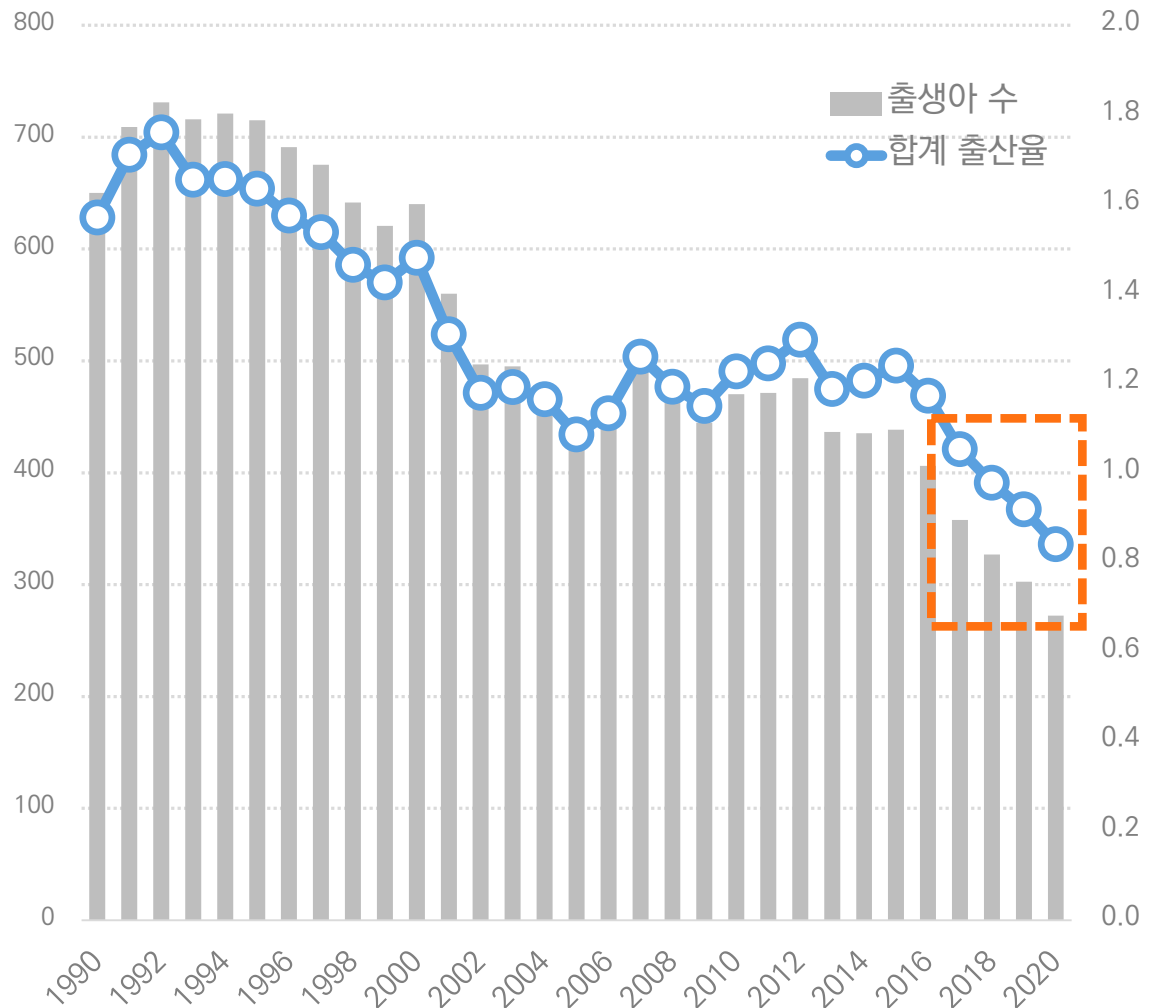
다양성과 품질을 개선하기
위한 정책적 노력 필요
(현재 노동시장에서 필요로 하
는 지식과 역량의 파악, 학습자
와 교육훈련 강좌간 매칭 플랫
폼 구축, 정부지원 강좌의 이용
자 만족도 조사 및 공개 등)



출생아수와 합계출산율 추이

(출생아 수: 천명)

(합계출산율: 가임여성 1명당)



외국인 인구 비중

(%)

