고령화 사회와 노동시장

정초시†

Aging Society and Labor Market

Cho-See Jung†

요 약 한국에서의 고령화는 아직 걱정할 단계는 아니지만 고령화의 속도가 지나치게 빠르게 진행된다는데 문제가 있다. 인구의 절대규모는 2030년의 52,160 천명에서 정점을 이루다가 감소하여 2050년에는 2005년 수준인 48,121천명으로 감소하며, 핵심근로계층인 25-54세의 인구는 저출산과 고령화로 인하여 이미 2012년부터 감소하는 것으로 예측되었다. 고령화는 불가피하게 노동력의 부족을 초래하게 되며, 이는 한 번도 경험해보지 못한 상황에서 정책 수단들을 세워나가야 한다. 본 논문에서는 몇 가지의 대안을 제시하였다. 첫째, 인구규모 자체의 감소를 예방하기 위한 것으로 국가 지원의 보육체계를 포함하는 출산장려정책을 제시하였으며, 둘째, 노동력 절대규모의 감소라는 현실적 상황에서 고용률로 측정된 노동시장의 참여를 증대시킬 수 있는 방안을 제시하였다. 먼저 정년 연장형의 임금피크제를 포함하는 고령자 및 출산의 기회비용을 낮추어 여성의 노동시장 참여를 촉진하는 방안을 제시하였다. 결론적으로 고령화는 피할 수 없는 상황이며, 지속가능한 균형성장이라는 틀에서 문제해결에 접근해야 한다.

주제어 : 고령화, 저출산, 노동력 부족, 노동시장 변화, 고용율

Abstract Population aging in Korea is in progress rapidly, though it isn't recognized as a critical situation now. Absolute scale of population will decrease since 2030 and that of 2050 will stay in 2005 levels. But most serious problem is that the core working age group, 25-54 ages will begin to decrease since 2012 because of low fertility and population aging. In these situation of population aging, we will face inevitably great amount of labor force shortages and we should build up policy alternatives for solving these problems.

I proposed some policy alternatives. firstly, pronatalism policies including state-supported child-care system for preventing decreases of absolute scale of population. Second, facing up to labor shortages under population aging, I proposed policy alternatives for increasing labor market participation, measured by employmeny rate, of aged (or aging) people including wage-peak system of extending retiring ages and women including lowering opportunity costs of women labor market participation rates, given laboer forces. And to conclude, we should approach to the aging problems by steady state equilibrium ecnomic growth, under inevitable population aging.

Key Words : population aging, low fertility, labor force shortages, labor market change, employment rate

1. 문제의 제기

인구 고령화문제는 인간이 아직 한 번도 경험해보지 못한 사건이다. 따라서 문제해결에 대한 역사적으로 축적된 경험이 없는 가운데 전 세계적으로 고령화는 매우 급속하게 진행되고 있다. 이러한 인구고령화의 배경에는 인구학적 측면에서 출산율의 저하와 평균수명의 연장이라는 인구변동과정이 자리 잡고 있다. 그런데 출산율의 결정은 많은 사회경제적 요인에 의해 결정되지만, 평균수명 연장은 경제성장에 따른 건강 증진의 결과이므로 인위적으로 통제하기가 불가능하다. 문제는 출산율의 저하와 평균수명의 연장으로부터 초래된 인구 고령화가 어떠한 사회경제적 파괴력을 가질 수 있는가라는 데 있다.

고령화 사회에 진입하면서 예상되는 결과로는 첫째,

"본 논문은 2010~2011학년도 청주대학교 경영경제연구소가 지원한 학술연구조성비(추가특별연구과제)에 의해 수행되었음"

† 청주대학교 경제학과 교수(교신저자)

논문접수 : 2012년 1월 3일, 1차 수정을 거쳐, 심사완료 : 2012년 2월 17일

생산가능인구 및 취업자 수의 증가율에 직접적인 영향을 미쳐 미래의 노동력의 양적 규모를 축소시킬 뿐 아니라 질적 저하를 가져올 우려가 있으며, 이는 동시에 국민경제의 성장잠재력을 위축시킬 위험이 있다. 둘째, 고령화는 연금문제 및 사회보장문제 등의 재정을 악화시키게 되어 세대간 소득재분배라는 사회적 갈등요인으로 작용할 가능성이 크다. 셋째, 고령화에 따라 의료·요양업 등의 노령인구를 중심으로 하는 서비스업의 중요성이 증대하여 자원의 배분이라는 측면에서 전반적인 산업구조의 재편에도 영향을 미칠 것이다. 넷째, 고령층 근로자의 수가 증가함에 따라 연공서열형의 임금체계가 와해되고, 동시에 생산인력의 부족으로 인한 전통산업의 위축이 불가피할 것이다. 다섯째, 특히 베이비 붐 세대가 고령층으로 진입하는 2020년대를 전후하여 경제·사회 전 분야에서 고령화에 따른 큰 변화를 경험할 것이다.[2],[11] 이와 같이 고령화의 문제는 단순한 인구구조의 변동 뿐 아니라 전체 사회경제 시스템의 생산과 분배에 있어 연령계층 간 자원의 심각한 재분배가 일어난다는 점에서 매우 중요하다. 그리고 이러한 변화는 단기적으로 급격하게 일어나기 보다는 매우 느리고 장기에 걸쳐 서서히 나타나지만, 한번 발생하면 돌이키는데 매우 오랜 시간이 걸린다는 특징을 가지고 있다.

이미 서구의 많은 선진국들은 위의 고령화의 파급효과 중 몇 개를 경험하고 있거나 진행 중이라고 볼 수 있다. 특히 그리스의 경우 평균수명 연장과 조기퇴직의 관행은 사회보장연금의 부담금을 증가시켜, 급기야 정부부채의 급증으로 인한 디폴트에 이르게 되었음은 주지의 사실이다.

그렇다면 우리나라의 경우는 어떠한가? 현재 한국은 아직 서구에 비해 고령화로 인한 사회·경제적 문제들이 심각하게 부각되지는 않는다. 그러나 한국의 고령화의 진전속도는 다른 선진국에 비해 월등히 빨라 지금부터 미래를 준비하지 않는다면 심각한 "인구 고령화의 덫"에 빠질 가능성이 다분하다. 그러나 앞서 지적한 바와 같이 고령화는 아직 인류의 역사상 한 번도 경험해보지 않은 가운데 진행중이기 때문에 경험적 대책이 매우 결여되어 있는 실정이다. 다만 현재 일본이 세계에서 가장 고령화가 빨리 진전된 가운데 있어, 일본이 고령화문제들을 어떻게 극복할지를 많은 나라들이 지켜보며 스스로의 대책을 세우고 있는 정도에 그치고 있다. 현재 한국의 경우 아직 고령화로 인한 사회·경제적 문제가 심각하지 않는다 하더라도, 지금 준비하지 않으면 미래의 한국경제의 성장 잠재력이 저하될 위험도 있다.

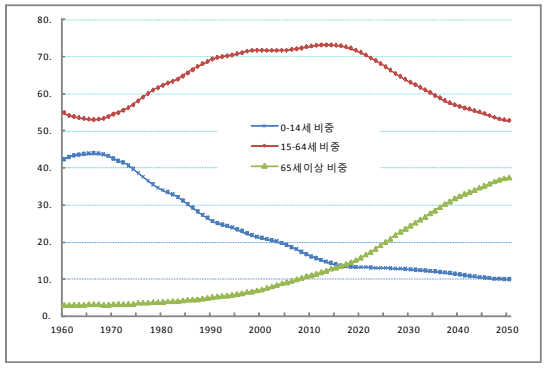
본 논문에서는 인구 고령화가 가지는 많은 사회·경제적 문제들 중에서, 고령화의 진행이 향후 노동시장에 영향을 주어 결국 노동공급 구조에 변동을 가져오며, 이는 결과적으로 성장 잠재력을 저하시킨다는 관점에서 고령화와 노동시장이라는 측면에서만 분석할 것이다.

2. 인구 고령화와 노동시장의 변화

2.1 고령화 추이 및 전망

2010년 현재 한국의 총인구는 48,875천명인데, 통계청의 2011년 전망에 의하면 중위 수준의 가정 하에서 2010년 이후 인구증가율이 약 0.3% 이내로 미세하게 증가하여 인구의 절대규모는 2030년에 약 52,160천명에서 정점을 이루다가, 2031년부터 감소세로 돌아서 2050년에는 48,121천명으로 감소하여 2005년 수준에 이를 것으로 전망하고 있다. 그런데 2030년에서 인구의 절대규모가 감소세로 돌아서는 가장 큰 이유는 연령구조에서 출산율 저하로 인하여 0-14세의 유년층 인구는 감소하는 반면, 65세 이상의 고령층 인구가 지속적으로 증가하기 때문이다.

이의 과정을 아래의 [그림 1]에서 확인할 수 있다.



자료 : 통계청, KOSIS

[그림 1] 연령별 인구비중의 추계치 (단위 : %)

[그림 1]에서 보는 바와 같이 2016년에 이르면 65세 이상 인구의 비중이 13.5%로 0-14세의 비중 13.4%를 초과하여 역전되며, 동시에 15-64세의 비중은 2015년의 73.0%에서 정점으로 이루다가 그 이후에는 지속적으로 감소하는 추세로 반전된다. 15-64세 인구의 비중이 감소

세로 돌아서는 이유는 출산율의 저하로 25-64세로 유입되는 인구의 절대규모가 지속적으로 감소하고, 동시에 베이비 붐 세대가 2020년 이후에는 본격적으로 고령인구로 편입되기 때문이다. 결국 2016년 이후에는 0-14세와 25-64세의 비중은 감소하고 고령층인구인 65세 이상의 인구비중이 지속적으로 증가하여 2017년 이후에는 전형적인 고령사회(aged society)로 진입할 것으로 보인다. 또한 중위연령의 추이를 보면 2010년 38.0세, 2020년 43.8세, 2030년 49.0세, 2040년 53.4세, 2050년 56.7세로 전망되어, 2030년 중반 이후부터는 50대 이상이 절대다수가 될 전망이다.

UN의 기준에 의하면 65세 이상의 고령층 인구가 총인구에서 차지하는 비중에 따라, 고령화 사회(aging society)는 7%를 초과하는 시기이며, 고령사회(aged society)는 14%를 초과하고, 초고령사회(post-aged society)는 20%를 초과하는 시기로 구분하고 있다. 어떤 국가의 고령화가 진전된다는 의미는 65세 이상의 고령층 인구로 총인구의 비중이 지속적으로 쏠리는 현상을 의미한다.

그런데 한국의 경우 고령화의 진전속도가 여타의 선진국에 비해 매우 빠르다는데 가장 큰 문제가 있다. 아직은 선진국에 비해 고령화 문제가 덜 심각하다 하더라도 빠른 시간 내에 문제가 크게 불거질 수 있다는 위험이 있다는 점이다. 아래의 <표 1>은 우리나라의 고령화 진전속도가 얼마나 빠른지를 보여준다.

〈표 1〉 고령화진전의 국제비교

국가별	도달년도			소요년수	
	7%	14%	20%	7 → 14%	14 → 20%
한국	2000	2018	2026	19년	7년
일본	1970	1994	2006	24년	12년
프랑스	1864	1879	2020	115년	41년
독일	1932	1972	2009	40년	37년
영국	1929	1975	2028	46년	53년
이태리	1927	1988	2008	61년	30년
그리스	1951	1992	2018	41년	26년
미국	1942	2014	2032	72년	28년

자료 : 장지연(2003), P.14에서 재인용 OECD, OECD Social Indicators, 2011

인구 고령화의 가장 큰 원인은 출산율의 저하와 평균수명의 증대이다. 출산율의 하락은 미래 인구, 특히 노동력의 증가를 기약할 수 없다는 것을 의미하며, 노령층의 잔여수명 연장은 상대적으로 작은 규모의 노동력이 큰 규모의 노령층을 더욱 오랫동안 사회적으로 부양해야 하는 것을 의미한다.

〈표 2〉 합계출산율의 국제비교(단위 : %)

	'70	'90	'10	'20	'30	'40	'50
세계	4.85	3.39	2.52	2.39	2.29	2.22	2.17
한국	4.71	1.60	1.29	1.48	1.63	1.74	1.83
일본	2.02	1.66	1.32	1.51	1.65	1.76	1.84
미국	2.55	1.89	2.07	2.08	2.08	2.09	2.09
프랑스	2.65	1.80	1.97	2.00	2.03	2.05	2.06
독일	2.32	1.43	1.36	1.55	1.69	1.79	1.87
그리스	2.38	1.53	1.46	1.61	1.73	1.82	1.88
스페인	2.84	1.46	1.41	1.59	1.72	1.81	1.89
영국	2.81	1.84	1.83	1.90	1.95	1.99	2.02

자료 : OECD, OECD Social Indicators, 2011

먼저 출산율의 추이를 보면 <표 2>와 같은데, 출산율의 하락이 다른 OECD 국가들에 비해 매우 급속하게 진행되고 있음을 알 수 있다. 이렇게 출산율이 급격하게 낮아지는 이유는 출산에 따르는 기회비용이 너무 크기 때문이다.[14],[8] 즉, 출산으로 인하여 여성이 노동시장에서 퇴출될 위험과 더불어 출산과 양육의 시기를 거쳐 노동시장에 재진입하게 될 때 받을 수 있는 불이익 등이 화폐적 기회비용으로 작용하여 출산을 기피하게 된다는 것이다.[14],[16] 더 구체적으로는 여성의 고학력과 여성 경제활동참가율의 증가가, 여성 여성임금 상승으로 인한 성별 임금격차의 완화, 보육비용의 상승 등이 출산의 기회비용을 상승시켜 출산을 늦추거나 기피하게 된다는 점이다. 연구결과에 의하면, 여성의 출산에 가장 크게 고려하는 사항은 경제활동참가로 인한 기회비용인 것으로 조사되었다.[8]

또한 다음의 표에서 평균수명이 지속적으로 증가하고 있음을 확인할 수 있다. 일반적으로 평균수명이라 함은 어느 해에 태어난 0세의 유아가 생존할 기대여명을 의미하는데, 남성과 여성의 경우 2010년에 각각 77.2세, 84.7세에서 2050년에는 85.1세, 89.3세로 증가하여 100세 이상의 인구도 많은 비중을 차지할 것으로 예상된다.

〈표 3〉 평균수명 추계치 (단위 : 세)

구분	2010	2020	2030	2040	2050
남성	77.20	79.31	81.44	83.42	85.09
여성	84.07	85.87	86.98	88.21	89.28

자료 : 통계청, KOSIS

2.2 고령화와 노동시장의 변화

노동시장의 변화는 노동력의 규모 변화와 노동력의 노동시장 참여정도를 가지고 판단할 수 있다.

2.2.1 노동력의 변화

노동력의 총 규모를 연령을 기준으로 보았을 때 통상적으로 15-64세 인구를 생산가능 노동력인구라고 분류하는데, 통상적으로는 OECD 기준으로 25-54세의 인구를 핵심근로계층으로, 65세 이상의 인구를 비경제활동은퇴고령인구로 분류하고 있다. 여기에서 핵심근로계층이라고 하는 이유는 이 연령층의 노동력의 생산성이 가장 높을 것으로 추정하기 때문이다. 본 연구에서도 OECD의 기준을 따라서 분석하고자 한다.

<표 4>에서 보는바와 같이 25-54세의 핵심노동력의 총규모는 2012년 24,195천명으로 정점을 이루다가 이후 감소하여 2050년에는 14,657천명으로 1983년 수준으로 급감할 것으로 예측하고 있다. 이와 같이 핵심근로계층의 절대적 규모가 감소한다는 것은 미래의 노동공급에 있어서 매우 부정적인 전망을 드러내고 있다. 그러나 이와는 달리 50세 이상의 고령층 근로자와 65세 이상의 고령인구는 지속적으로 증가하여 총 인구에서 차지하는 비중이 각각 2010년 17.9%, 13.1%에서 2050년에는 20.1%, 52.3%로 급증하여 50세 이상의 인구 비중이 72.4%에 이를 것으로 전망되고 있다.

〈표 4〉 총 노동력 규모의 전망(단위 : 천명)

구분	전체	0-14	생산가능인구(15-64세)				65+
			전체	15-24	25-54	55-64	
1970	32241	13709	17540	5838	10197	1505	991
1980	38124	12951	23717	8613	13137	1967	1456
1990	42869	10974	29701	8784	18170	2746	2195
2000	47008	9911	33702	7696	22182	3823	3878
2010	49410	7975	35983	6676	24313	4993	6431
2020	51435	6788	36563	5679	22860	8024	10037
2030	52160	6575	32893	4494	20042	8356	15583
2040	51091	5718	28873	4396	16962	7514	21486
2050	48121	4783	25347	3970	14657	6719	25193

자료 : 통계청, KOSIS

이와 같이 고령층 인구가 급증하는 가운데 만일 고령근로자의 노동시장 참여도 저조할 뿐만 아니라, 출산율의 하락과 평균수명의 증대가 가세한다면 노동력공급부족에 대한 부정적 효과는 더욱 배가될 것이다. 이러한 의미에서 노동력의 절대규모도 중요하지만, 노동력의 노동시장에의 참여가 실질적인 노동공급의 지표가 될 수 있다. 즉, 인구 고령화가 빠른 속도로 이루어진다고 하더라도 주어진 인구가 노동시장에의 참여율이 증가한다면 노동력의 부족을 어느 정도 상쇄할 수 있기 때문이다. 즉, 인구규모가 감소하고 노령인구의 비중이 증가한다고 할지라도 고령층의 노동시장 참여정도가 높아진다면, 어느 정도 부정적 효과를 상쇄할 수 있을 것이다.

그런데 한국의 상황에서 긍정적인 요인은 바로 고령층의 노동시장 참여율이 다른 나라에 비하여 비교적 높다는 데 있다. 노동력의 노동시장의 참여정도를 고용률이라는 지표를 통해서 살펴보면 다음과 같다. <표 5>에서 보는 바와 같이 2010년의 경우 15세 이상인구의 전체 고용률은 다른 나라에 비해 비교적 낮은 수준이지만, 고령근로계층(55-64세)의 고용률은 60.9%로 미국이나 OECD 편균에 비해 높은 수준이며, 65세 이상의 고령인구의 고용률은 28.7%로 다른 선진국에 비해 월등히 높은 수준을 유지하고 있다. 만일 한국의 고령근로계층과 고령인구의 고용률이 현재와 같은 수준을 유지한다면, 다른 나라에 비해 노동력부족의 심각성은 훨씬 덜할 것으로 예측할 수 있다.

그러나 65세 이상의 고령인구의 고용구조를 보면 농업근로자들의 비중이 상대적으로 높고, 자영업자들의 비중이 높아서 매우 불안정한 고용구조를 보이고 있다. 만일 현재의 고령 농업인구가 사라지고 자영업의 비중이 감소하고, 임금근로자의 비중이 지속적으로 증가한다면 현재와 같은 고령층의 고용률은 현저하게 감소할 우려가 있다.

〈표 5〉 고용율의 국제비교(2010년) (단위 : %)

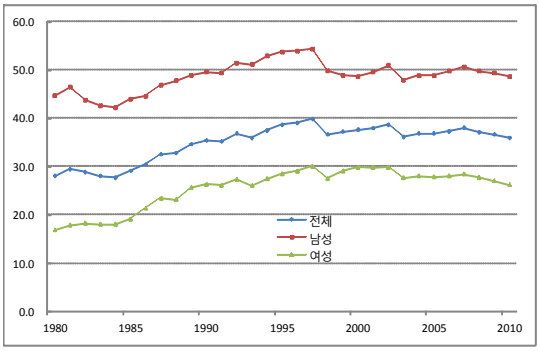
		한국	일본	EU	미국	OECD
전체	25-54	73.8	79.9	77.9	75.1	75.3
	55-64	60.9	65.2	48.3	60.3	54.0
	65+	28.7	21.3	4.5	16.2	12.3
남성	25-54	84.8	88.1	78.3	77.4	80.1
	55-64	75.1	78.8	56.2	64.4	63.3
	65+	39.5	28.3	6.5	20.5	17.1
여성	25-54	60.3	68.2	71.4	69.3	66.0
	55-64	47.1	52.1	40.9	56.4	45.4
	65+	21.2	15.9	2.9	12.9	8.7

자료 : OECD Labor Statistics, 2011

2.2.2 고령자 노동시장의 변화

앞에서 본 바와 같이 한국 고령자의 노동시장 참여는 다른 선진국에 비해 매우 높은 수준이었다. 고용률을 가지고 고령층의 노동시장참여의 정도를 살펴보면 [그림 2]와 같다. 그림에서 보는 바와 같이 60세 이상 고령자의 고용률은 1997년 39.9%를 기록하여 정점을 이루다가 1998년 이후부터는 다소 감소하였는데, 그 이유는 IMF 경제위기로 인하여 한계근로자였던 고령층 근로자들이 가장 먼저 노동시장을 떠났기 때문이다. 그러나 그 이후 미세하게나마 증가하는 경향성을 보였는데, 2010년의 경우 36.7%를 기록하고 있다.

그런데 이렇게 고령자의 노동시장 참여율이 다른 OECD국가에 비해 높게 나타난 이유는 무엇보다도 고용구조에 있어서 농업종사자의 비율이 고령층이 다수이며, 동시에 한계근로자라고 볼 수 있는 자영업의 비중이 높기 때문이다.[3],[4] 그러나 현재 농가인구의 구성은 고령자가 다수이지만 향후 이들이 10-15년 정도에 걸쳐 모두 은퇴한다면 고령층의 노동시장 참여는 크게 위축될 가능성도 있다. 이와 더불어 자영업의 비중이 점차 감소하고 임금근로자의 비중이 높아지는 시점에 이르게 된다면 결국 고령층 노동시장의 규모는 임금 근로자를 중심으로 하는 은퇴의 결정에 크게 영향을 받게 될 것이다.

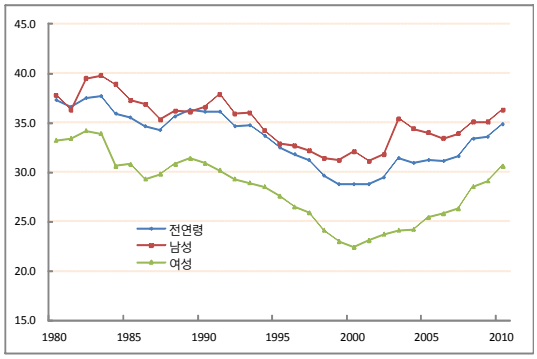


자료 : 통계청, KOSIS

[그림 2] 60세 이상 고령자 고용률 추이(단위 : %)

결국 고령층의 노동시장 참여는 고령자의 은퇴결정과 관련된 문제일 것이다. 서구 선진국들의 고령자의 낮은 노동시장 참여정도는 근로자들의 은퇴결정이 상대적으로 고령층에 진입하기 이전에 결정되기 때문이다. 선진국의 경우 연금 등 사회복지제도의 발달은 근로자들로 하여금 은퇴시기를 앞당기는 효과가 있음이 실증적 연구결과를 통해 알 수 있다. 그러나 한국의 경우 연금제도가 은퇴시기의 결정에 거의 영향을 미치지 않는다는 연구결과가 있어 대조를 이룬다.[7]

[그림 3]에서 보는 바와 같이 50대와 60대의 고용율의 격차는 2000년대 초까지는 지속적으로 감소하였으나, 이후 점차로 증가하는 추세를 발견할 수 있다. 그런데 이렇게 고용율의 격차가 약 35%에 근접하는 이유는 60대 이상의 고용율이 크게 감소한 것이 아니라 50대의 고용률이 미세하나마 증가하였기 때문이다. 그럼에도 불구하고 60대에 들어서면서 약 30% 이상의 고용율의 격차를 보이는 것은 은퇴시기와 관련된 문제라고 볼 수 있다.



자료 : 통계청, KOSIS

[그림 3] 50대와 60세 이상의 고용률 격차

일반적으로 근로자가 은퇴를 결정할 때 영향을 주는 요소는 다음과 같은 요소를 꼽을 수 있다. 먼저 은퇴연령을 증가시키는 요인으로는 평균수명의 증가, 건강 증진, 인구구조의 고령화, 학력수준의 증가, 임금근로자의 비중 증대 등을 꼽을 수 있으며, 감소요인으로는 연금제도의 성숙, 개인적 부의 축적 정도 등이 될 것이다.[11]

경험적으로 서구 선진국의 경우 평균수명의 증대, 인구구조의 고령화로 인하여 은퇴연령이 연장될 것으로 기대하였지만 감소요인이 더욱 크게 작용하여 실제로는 오히려 은퇴연령이 낮아지는 현상이 발생하였다. 그러나 일본의 경우 연금제도가 성숙하였음에도 불구하고 고령자의 경제활동참가율은 매우 높게 나타나 은퇴가 장기화되는 경향이 있다. 한국의 경우에도 국민연금제도가 은퇴시기를 앞당긴다는 실증적 결과는 없다.[1] 이러한 이유로는 아직 우리나라의 연금제도가 근로자의 노후를 보상할 만큼의 충분한 수혜가 되지 않는 것이 한 이유일 것이다.

예를 들어 2010년의 경우 60-64세 국민연금 수급자는 969,882명으로 약 44.0%의 수혜율을 보이고 있으며, 65세 이상 인구의 국민연금 수혜자는 1,265,781명이나 수혜율은 19.7%에 불과하여 연금 아직도 비수혜계층이 광범위하게 존재한다. 특히 연금수혜자의 비율이 2030년에 58.7%, 2050년 69%로 추정되어 연금비수혜층이 광범위하게 존재하는 것도 고령자의 은퇴시기를 앞당기는 요인으로 작용하지 않을 것이다. 이렇게 노령인구의 연급수급율이 낮은 이유는 고령자일수록 연금가입이 저조했기 때문이다. 이와 더불어 60세 이상의 경제활동참가율은 상대적으로 높게 나타나고 있는데, 그 주된 이유는 국민연금이 은퇴이전의 소득을 충분히 보전하지 못하고 있기 때문에 소득을 위한 일을 해야 할 필요성이 있기 때문이다. 예를 들어 60-64세 국민연금 수급자의 연평균 수급액은 3,157천원, 65세 이상은 2,404천원에 불과하기 때문에 연금소득의 근로의사결정을 감소시키는 소득효과는 거의 나타나지 않는 것으로 보아도 무방할 것이다.

이러한 사정을 반영하여 한국에서의 은퇴는 자발적인 선택이 아니라 강제적 퇴출의 성격을 가진다는 점이다. 한 연구에 의하면 2008년의 고령화패널 자료를 분석한 결과 표본근로자의 실제 은퇴연령은 57.0세로 나타났지만, 은퇴 희망 연령에서 65세 이후에 은퇴하겠다고 응답한 사람이 76.4%에 이르고 있어, 은퇴가 자발적이 아니라 강제적 퇴출임을 보여주고 있다.[5] 이와 같이 정년제도를 통해 강제적 퇴출의 형식을 가지는 것은 아직도 상당부분 남아있는 연공서열형의 임금체계 때문인 것으로 분석할 수 있다.[7]

2.3 노동공급의 전망

노동공급의 장기 전망에는 많은 변수를 고려해야 하므로 전망의 유효성과 정확도에는 많은 논란의 여지가 있음이 사실이다. 그러나 대부분의 기존의 전망결과를 요약하면, 어떠한 전망의 방법을 사용하였든지 장기에는 생산가능인구의 감소와 더불어 노동력 부족이 심각할 것이라는 점이다.

문형표는 경제활동참가율을 시계열 추세로 추정한 후, 여기에 연령별 인구전망치를 곱하여 노동력의 장기전망을 하였는데, 추정결과 경제활동참가율은 2018년에는 56.3%로 감소세에서 더욱 감소하여 2050년에는 49.2%에 이를 것으로 전망하고 있다. 이를 바탕으로 노동력의 규모는 2018년의 2428만명에서 2050년에는 1889만명으로 감소할 것으로 추정하였다. 이렇게 경제활동참가율이 저조한 이유는 20-29세의 청년층과 50세 이상의 고령층 근로자의 경제활동참가율이 급락할 것이기 때문으로 해석하고 있다.[2]

그러나 한진희는 문형표와 다른 추정결과를 나타내고 있는데, 고용률은 향후 장기전망에서 급속히 증가할 것으로 전망되지만 인구규모의 절대수가 감소하면서 결국 취업자 수는 감소할 것으로 예측하고 있다. 한진희는 로짓 모형을 이용하여 학력 등의 변수를 적용하여 추정 값을 구하고, 이것을 향후 추세선을 구하여 예측하는 방법을 이용하여 장기전망을 하였는데, 여성의 경제활동참가율이 지속적으로 높고, 고령자 취업의 현재의 증가 추세가 지속된다는 긍정적 요인과 더불어 농가인구의 감소 및 병역 및 통학 등의 부정적 요인을 고려하여 추정하였다.[15]

본 논문에서는 한진희의 고용률 추정결과를 이용하여, 통계청에서 발표한 중위 수준의 가정을 전제로 하여 고용률에 인구전망치를 곱하여 노동력의 규모를 계산하였는데, 그 전망의 결과는 아래의 표와 같다.

〈표 6〉 취업자수 전망(단위 : 천명)

	15-64세 취업자수			전체 연령별 취업자수		
	전체	남성	여성	15-24	25-54	55-64
2010	23245	13932	9365	1796	18186	2951
2020	24424	14583	9916	1863	17557	4806
2030	22433	13339	9149	1411	15693	5089
2040	19951	11750	8246	1372	13569	4674
2050	17743	10336	7426	1298	11872	4334

자료 : 한진희 외 5인(2005), p.78, 통계청, KOSIS

위의 노동력 규모의 추정결과를 통해서 볼 수 있는 바와 같이 2030년을 전후하여 취업자수의 절대규모도 감소세에 이른다는 점인데, 특히 15-24세의 청년층과 25-54세의 핵심 근로계층의 취업자 감소가 매우 두드러진다는 점이다. 그러나 55-64세의 고령 근로층의 취업자수는 2040년 전후가 되어서야 감소하여 근로계층의 고령화의 진전이 두드러짐을 알 수 있다. 노동력에 대한 장기전망은 전망의 방법의 다양성, 그리고 고려해야 할 많은 변수가 있기 때문에 전망결과에 대한 정확성과 유의성을 보장받기가 어렵다. 그러나 지금까지의 많은 연구결과를 요약하면, 장기에 있어서 고령화로 인한 노동력의 부족이 심각한 국면에 이를 것이라는 점이다.

3. 대책

경제성장의 회계항등식을 나타내는 다음과 같은 식에서도 대책의 큰 방향을 모색할 수 있다.[17]

$$GDP = POP \times \left(\frac{PPOP}{POP}\right) \times \left(\frac{EMP}{PPOP}\right) \times \left(\frac{GDP}{EMP}\right)$$

양변을 로그를 취하여 정리하면 다음과 같은 성장률의 식으로 전환할 수 있다.

$$\triangle \ln\left(\frac{GDP}{POP}\right) = \triangle \ln\left(\frac{PPOP}{POP}\right) + \triangle \ln\left(\frac{EMP}{PPOP}\right) + \triangle \ln\left(\frac{GDP}{EMP}\right)$$

단, POP : 총인구
PPOP : 생산가능인구
EMP : 취업자수

위의 식에서 볼 수 있듯이 고령화의 문제를 지속가능한 균형성장의 틀 안에서 고려한다면, 1인당 GDP의 성장을 위해서는 먼저 총 인구 중에서 생산가능인구의 비율이 지속적으로 증가해야 하는데, 고령화의 결과 불가피하게 15-64세 인구의 비중은 지속적으로 하락할 수밖에 없다. 그렇다면 이를 상쇄할 수 있는 방법은 먼저 인구학적인 측면에서 출산율을 높여 생산가능인구를 증대시키는 방법과 더불어, 기존의 인구구조 하에서 가능한 연령의 인구들로 하여금 경제활동 참가를 높여서 고용률을 증진시키고, 동시에 취업자 1인당 생산성을 증대시키는 방법이 유일한 방법일 것이다.

3.1 출산을 장려하는 정책

앞에서 지적한 바와 같이 출산율이 급격하고 지속적으로 하락하는 가장 큰 이유는 출산에 따른 기회비용의 증가 때문이다.[14] 그런데 기회비용의 가장 큰 비중을 차지하는 것은 여성의 경제활동참가인데, 출산에 따른 경제활동의 참가가 어렵다는 점이 가장 큰 기회비용임이 밝혀졌다. 또한 경제활동참가에 영향을 주는 요인으로는 여성 학력의 증가로 인한 여성 임금의 상승, 출산 후 노동시장에의 재진입의 어려움, 고용에서의 기혼여성에 대한 차별관행 등 때문에 여성의 출산에 대한 잠재비용이 증가하는 것으로 드러났다. 최경수의 연구에 의하면 고학력 여성일수록 초산연령이 늦으며, 동시에 노동시장에의 퇴출 이후 복귀가 더욱 어렵다는 분석을 하고 있는데, 이는 여성이 출산에 따른 잠재비용을 낮추려는 합리적 반응의 결과로 해석하고 있다.[14] 이러한 점에서 현재의 기록적으로 낮은 출산율은 “우리 사회가 건강하지 못하다는 징후, 즉 여성들이 자녀를 낳고 살기에 녹녹치 않은 사회라는 것을 보여주는 지표”라고 볼 수도 있다.[12]

이러한 상황에서 출산을 장려하는 정책으로 인구규모를 정책목표로 하여 설정하는 것보다는 경제활동 및 가족친화적인 출산장려정책이 필요하다는 점이다.[3] 즉, 출산율이 낮아지는 현상이 여성의 합리적 의사결정의 결과라는 점을 감안한다면, 기회비용의 근원이 되는 노동시장에서의 경제활동 유지와 재진입에 대한 비용을 낮추어야 한다. 이의 구체적인 몇 가지 대안을 제시한다면,

첫째, 유아 보육의 문제 해결이다. 출산의 가장 직접적인 비용은 보육의 문제일 것인데, 보육에 대한 비용을 국가가 지원하는 차원을 넘어 전적으로 국가 해결한다면 출산의 비용을 크게 줄일 수 있을 것이다. 둘째, 기혼여성에 대한 차별적인 고용관행 등이 개선되어야 하며, 동시에 재택 근무 등의 탄력적 근로제도 등을 확대하는 등의 대안을 들 수 있다.

3.2 고령자의 경제활동참가 확대

고령화 시대에 있어서 근로자의 고령화는 불가피한 추세일 것이다. 그렇다면 고령인구의 경제활동참가를 확대하는 것이 향후 예상되는 노동력 부족을 보충하는 방법이 될 것이다. 앞에서 언급한 바와 같이 현재 고령자의 경제활동참가는 다른 선진국에 비해 매우 높은 것으로 조사되고 있으나, 이의 이유가 농업종사자와 영세한 자영업자의 비중이 높기 때문이다. 또한 1차 베이붐 세대(1955-1963년생)의 은퇴가 가시화되는 상황에서, 농업종사자와 영세 자영업자들이 소진되고 임금근로자의 비중이 점차로 높아진다면, 고령층 인구의 경제활동참가는 낮아질 가능성도 있다.[3] 따라서 고령자의 경제활동참가를 확대하기 위한 방안은 은퇴의 시기를 늦추도록 유인하는 것으로 귀결된다.

그런데 앞서 언급했던 것처럼 우리나라의 은퇴는 자발적 은퇴가 아니라 정년제도에 따른 강제적 은퇴의 성격을 가지고 있는데, 이는 연공형의 임금체계와 깊은 관련이 있다. 연공형 임금체계는 시간이 지남에 따라 임금이 자동적으로 상승하는데, 초기 연령에는 생산성보다 낮은 임금을, 후기에서는 생산성보다 높은 임금을 지급하여 생애 전체의 임금과 생산성 간의 균형을 이루도록

설계된 것이다. 따라서 이러한 임금체계에서는 기업의 입장에서 고령화된 근로자를 강제로 은퇴시키려는 경향이 강하게 작용하게 될 것이다. 한국의 임금체계에서 연봉제가 2008년의 경우 57.4%로 높은 비중을 보이고 있는데, 이는 아직 기본급의 구성에서 호봉제의 적용이 58.4%에 달하고 있어 연공형과 성과급의 혼합체계가 주류를 이루고 있음을 알 수 있는데, 이는 근로자의 은퇴를 더욱 앞당기는 효과가 있다.[1],[13]

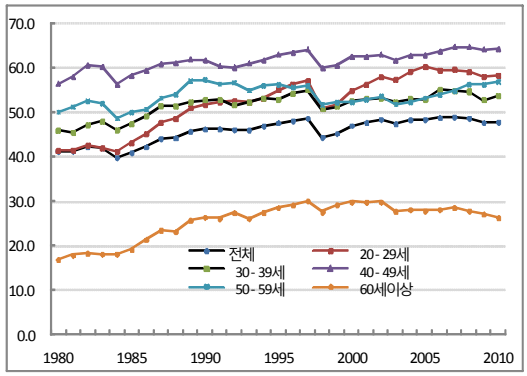
현재 거론되고 있는 고령자의 은퇴를 연장시키는 임금체계로는 임금피크제를 들 수 있다. 그런데 현재의 임금피크제는 정년보장형의 성격을 크게 가지고 있어 근로자에게 매우 불리하게 설계되어 있는 것이 현실이다. 즉, 근로자에게 정년까지 일을 하도록 하기 위해 정년에 가까울수록 낮은 임금을 받도록 하는 것으로 근로자에게 장기고용의 불이익을 주는 효과가 있다. 이러한 부정적 효과 때문에 2009년 현재 100인 이상의 사업장에서의 임금피크제의 도입율은 9.2%으로 정부의 지원에도 불구하고 저조한 실정이다.

오히려 정년까지는 기존의 임금체계에 합법적으로 적용하도록 하되, 정년을 연장할 목적으로 시행하는 임금피크제가 타당할 것이다. 즉, 정년을 넘어서서 낮은 임금으로 고용을 계속하게 함으로써 고령자의 경제활동을 증진시킬 수 있는 것이다. 이때 적용되는 원칙은 생애임금과 생애 생산성의 현재가치가 동일하다는 “합리적 정년연장의 원칙”이 준수되어야 한다.[7] 이러한 원칙에서는 정년 후 임금과 생산성의 일치를 가져오는 임금이 결정되며, 동시에 고령층의 경제활동참가를 자극할 수 있을 것이다.

이때 고령층의 정년연장이 청년층의 일자리를 위축시킬 것이라는 논란이 있을 수 있는데, 고령자의 정년연장을 통하여 노령층의 고용률을 증가시키는 정책이 청년층의 고용사정을 악화시킬 가능성은 거의 없는 것으로 드러났다.[7] 왜냐하면 청년층과 고령층이 담당하는 직종과 업무영역이 상호 충돌하지 않고 오히려 보완관계가 될 가능성이 높기 때문이다.

3.3 여성의 경제활동참가 촉진

앞에서 출산의 기회비용이 증가하면서 출산율이 급격하게 감소하였음을 살펴보았다. 그렇다면 출산의 기회비용을 낮추는 방법은 여성의 경제활동참가에 대한 각종 장애요소를 제거하는 것이다. 통상적으로 여성의 경제활동참가율은 M형의 추이를 보이고 있는데, 이는 출산 및 육아로 인하여 노동시장에서 퇴출하였다가 30대 후반이나 40대 초반에 다신 노동시장에 진입하기 때문이다. 한국 여성들의 취업유형이 서구사회의 여성들과 비교하였을때도 불연속이라는 사실은 한국의 노동시장구조가 여성에게 매우 불리하게 작동되고 있음을 말해준다.[10] 그러나 최근 여성의 고학력화 추세에 따라 성별 임금격차도 크게 축소되었으며 이는 여성의 경제활동참가를 증대시키는 요인으로 작용해 왔다.



자료 : 통계청, KOSIS

[그림 4] 여성 고용률 연령별 추이 (단위 : %)

위의 그림에서 보는 바와 같이 여성의 고용률은 2010년 현재 47.8%로 20대-50대의 고용률에 비해 매우 낮다. 이러한 이유는 15-24세의 여성이 학업 등으로 인하여 고용률이 27.7%에 불과하고, 60세 이상의 고령인구의 고용률이 26.3%로 저조하기 때문이다. 그러나 25-54세 사이의 여성 고용률은 1980년 이후 지속적인 상승세를 보이고 있는데, 이는 향후 고령화시대에 있어서 노동력 부족에 대하여 긍정적인 요인으로 작용할 것이다.

그러나 아직은 여타 선진국의 여성 고용률에 비하여는 낮은 수준인데, 이를 증진시키기 위해서는 미취업 여성들의 취업에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 살펴보아야 한다. 염지혜의 조사연구에 의하면, 여성의 노동시장 이탈의 가장 큰 이유는 결혼-임신-출산으로 인한 퇴직압력이었음이 드러났다. 이는 앞서 제시한 출산 장려정책과 맞물리는 것으로 여성에게 출산으로 인한 고용에서의 불이익을 없앰과 동시에 육아문제 해결에 대한 정책적 배려가 있어야 한다. 또한 40대 이상의 미취업 여성은 파트타임 근로 및 재택근무 등의 근로형태의 유연화를 요

구하고 있는 것으로 조사되었다.[8] 즉, 남녀 근로자가 직장과 가정의 영역을 조화롭게 수행할 수 있도록 만드는 가족친화적인 고용정책의 필요하다.[6] 특히 스웨덴과 같은 북유럽 국가들은 자녀가 성장기 동안 안정된 경제환경과 보육환경에서 성장할 수 있도록 각종 지원을 제공하고 있어 여성이 직장과 육아를 병행할 수 있도록 배려하고 있는데, 이로 인하여 경제활동참가율이 약 70%에 이르고 있다. 결국 출산을 장려하는 정책과 여성의 경제활동 참가를 증대시키는 정책은 동전의 양면이라고 할 수 있다.

3.4 기타의 몇 가지 대안

노동력의 질적인 차원에서 중고령자의 노동생산성을 제고하는 정책이 필요하다. 만일 정년연장형 임금피크제가 정착된다면, 생상성의 증가가 고령자의 임금과 직결되고, 이는 다시 고령자의 경제활동참가를 증대시키기 때문이다. 결국 노동생산성의 증대는 고령자의 재교육 프로그램의 개발과 시행일 것이다. 특히 요즘처럼 지식의 변화주기가 빠른 시대에서 고령자가 직장에 적응하기는 어려울 것이므로, 고령자를 기존의 교육기관이나 훈련기관에서 재교육하는 방안도 고려할만하다.[9]

인구 고령화에 따라 노동력의 양적 규모가 감소할 것임은 모든 연구의 공통된 결과이다. 따라서 이러한 현상이 불가피하다면 노동력의 부족을 보충하기 위하여 외국인 근로자를 적극적으로 대체하는 방안도 고려해야 할 것이다. 이민정책은 출산장려정책에 비해 노동력 증가에서 즉각적이고 강력한 효과를 미칠 수 있다.[2] 그러나 이민자의 수가 매우 큰 폭으로 요구되기 때문에 향후 예상되는 많은 정치적 문제들을 무시할 수 없어 현실적으로 획기적인 대안으로 보기는 어렵다.

4. 결론

인구 고령화는 단순히 먼 미래의 문제가 아니라 이미 진행되고 있는 현재의 문제라는 인식이 필요하다. 이러한 배경에서 본 논문은 고령화가 노동시장에 미치는 변화를 살펴보고 몇 가지의 정책적 대안을 모색하였다. 이때 중요한 것은 고령화라는 우리가 거스릴 수 없는 추세는 한국사회로 하여금 변화와 개혁을 강요하고 있다는 점이다. 왜냐하면 고령화로 인한 파급효과가 가시화되기 이전에 이에 대한 개혁의 준비를 해야 하기 때문이다.

그러나 고령화의 문제를 단순히 노인복지의 문제로 접근해서는 안 되며, 오히려 적극적으로 고령화에 따르는 지속적 균형성장의 관점에서 보아야 한다. 이러한 관점에서 지금 준비해나갈 때 위기가 기회로 반전될 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

[1] 권혜자(2011), 중고령자의 취업구조와 고용정책 과제, 고용이슈, 4(4), pp.3-30

[2] 문형표(2006), 인구고조 고령화의 경제·사회적 파급효과와 대응과제, 한국개발연구원, 139-190

[3] 방하남, 신동균, 김동현, 신현구(2005), 인구 고령화와 노동시장 변화 및 노동정책과제, 한국노동연구원

[4] 방하남, 신동균, 이성균, 한준, 김지경, 신인철(2010), 한국 베이비 붐 세대의 근로생애(Work Life) 연구, 한국노동연구원

[5] 손종칠(2010), 중고령자 은퇴 및 은퇴만족도 결정요인 분석, 노동정책연구, 10(2), 125-154

[6] 손진현, 이갑숙(2008), 여성인력의 개발과 활용을 위한 실태조사, 디지털정책연구, 6(4), 1-11

[7] 안주엽(2011), 세대 간 고용대체 가능성 연구, 한국노동연구원

[8] 염지혜·박종서·이상림·이민아(2010), 저출산 고령화시대 노동력 부족과 인력활용방안, 한국보건사회연구원

[9] 이재범, 장윤희, 박기정(2010), IT 인적자원 역량개발을 위한 교육체계 프레임워크 및 포로세스 도출에 관한 사례연구, 디지털정책연구, 8(2), 131-145

[10] 장지연(2001), “고학력여성 경제활동의 국제비교”, 2001년 한국여성학회 춘계학술대회 자료집

[11] 장지연(2003), 고령화시대의 노동시장과 고용정책(Ⅰ), 한국노동연구원

[12] 장지연, 김대일, 신동균, 조준모, 조용만, 김정한(2003), 고령화시대의 노동시장과 고용정책(Ⅱ), 한국노동연구원

[13] 정재규, 이다정, 김두열, 남유진, 이선규2010), 고용형태에 따라 직무특성요인이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구, 디지털정책연구, 8(4), 83-95

[14] 최경수(2008), 출산율 하락의 경제적 요인에 대한 실증적 분석, 한국개발연구원
[15] 한진희, 최경수, 신석하, 임경묵, 김종일(2005), 고령화 사회의 장기 거시변수 전망 : 2006-2080, 한국개발연구원
[16] Becker, G. and H.G. Lewis(1973), On the Interaction between Quantity and Quality of Children, Journal of Political Economy, 81, 279-288
[17] Denton, Frank T. and Byron Spencer(1997), Population, Labour Force and Long-term Economic Growth, IESOP Research Paper, 25, Hamilton : McMaster University

정 초 시

・1979년 : 연세대학교 경제학과(학사)
・1981년 : 연세대학교 경제학과(석사)
・1982년 ~ 1990년 : 연세대학교 경제학과(경제학박사)
・1982년 ~ 현재 : 청주대학교 경제학과 교수
・관심분야 : 노동경제, 문화콘텐츠
・E-Mail : jungc@cju.ac.kr