대한상공회의소
SUSTAINABLE GROWTH INITIATIVE
지속성장 이니셔티브

SGI BRIEF

vol. 19 2024. 7. 4.

고령층 일자리의 재발견 : 고령층의 노동력 공급과 생산성 향상을 중심으로

김천구 연구위원(ck1009@korcham.net)

초저출산 및 인구 고령화로 인해 우리나라는 기업이 필요로 하는 젊은 인력 확보에 어려움을 겪을 것으로 예상된다. 이에 따라 기존에 활용도가 낮았던 고령 인력의 노동시장 참여 활성화가 대안으로 대두되고 있다. 최근 고령층은 교육수준 향상과 기술 발전으로 인해 신체적 · 정신적 능력의 한계가 축소되면서 젊은 인력과 유사한 수준의 생산성을 발휘할 가능성이 커졌다. 고령 인력을 적극적으로 활용할 경우 잠재성장률 제고, 경제 · 사회시스템 유지, 소득 불평등 완화 등의 경제적 효과를 기대할 수 있다. 고령층의 노동력 공급을 확대하고 이들의 생산성을 높이기 위해 유연한 노동시장 구축, 세대 간 특성에 맞는 일자리 분업, 고령층 AI·로봇 활용도 향상 등의 노력이 필요하다.

Ⅰ. 서론

□ 우리나라는 초저출산 및 인구 고령화 영향으로 기업이 원하는 젊은 인력 유입이 충분하지 못할 것으로 예상되어, 지속가능한 경제성장과 시스템 유지를 위한 고령층 인력 활용이 중요해지고 있음

- ㅇ 저출산 · 고령화 영향으로 15~64세 생산가능인구는 2030년까지 매년 30만명씩, 이후부터 2040년까지는 매년 50만명씩 줄어들 것으로 예상
- ㅇ 반면 65세 이상 인구의 경우 2024년 994만명에서 2030년 1,298만명, 2040년 1,715만명으로 늘어날 것으로 예측

□ 고령층 인력의 활용도를 높인다는 것은 취업자가 과거보다 오랜 기간 노동시장에 머물게 하며 젊은 인력만큼의 높은 생산성을 유지한다는 것을 의미

- ㅇ 우리나라의 경우 65세 이상 인구의 고용률은 2022년 기준 36.2%로 OECD 평균인 15.5%를 크게 웃돌음
- ㅇ 생산성을 결정하는 요인은 교육수준, 건강상태, 보상체계 및 노동시장 환경 등으로 다양한데, 연령에 따라 생산성은 신체기능과 일에 대한 선호가 달라지며 영향을 받을 가능성

* 본 자료는 집필자 개인의견이며 대한상공회의소 지속성장 이니셔티브(Sustainable Growth Initiative)의 공식견해와는 무관합니다.

□ 노동력의 생애 근로기간이 길어진다는 것은 경제에 노동 투입이 확대되고 재정수입을 늘려 우리나라의 경제 · 사회시스템을 유지하는 데 도움을 줄 것으로 기대

- ㅇ 취업자의 근로기간이 길어진다면 더 많은 생산량과 더 많은 노동 소득이 발생하게 되어 GDP를 높이는 데 기여
- ㅇ 늘어난 근로기간만큼 고령층 취업자는 더 많은 소득을 얻게 됨
- ㅇ 또한 고령층 취업자는 국가에 더 많은 세수를 내게 되어 사회보장 및 의료보험 등 경제사회 시스템을 유지하는데도 영향을 미치게 됨

□ 한편 우리나라는 연공서열에 따라 높아지는 임금체계와 고령층이 젊은 층보다 생산성이 낮을 것이라는 인식으로, 과거에는 기업들이 고령 인력을 채용하고 유지하는 데 부담을 느꼈음

- ㅇ 국내 기업들은 보편적으로 연공급 형태의 임금체계를 가지고 있어 취업자 연령대가 높아지면 기업들의 인건비 부담이 커지게 됨
- ㅇ 기업은 고령 근로자에 대한 더 높은 임금과 복리후생 비용, 그리고 노화와 관련된 잠재적인 인지적 · 신체적 생산성 저하에 직면
- ㅇ 고령 근로자는 유연한 근무방식이 필요한데 이러한 작업장 편의시설은 일부 작업장에서는 저렴한 비용으로 제공될 수 있지만 다른 작업장에서는 그렇게 쉽게 제공되기 어려움
- ㅇ 고령 근로자가 급변하는 기술에 적응할 수 있는지에 대한 의문이 제기

□ 최근 고령층은 높은 교육수준과 AI와 로봇 등 업무를 보조하는 기술이 발달하며 고령층이 업무를 수행하는데 신체적 · 정신적 한계가 줄어들고 있음

- ㅇ 앞으로 고령층에 편입될 인구는 높은 학력 수준과 일자리 경험 등을 바탕으로 젊은 인력만큼의 생산성을 보일 가능성
- ㅇ 고령 인력의 적극적인 활용은 국가의 노동력 부족 문제를 해결하고 경제 활력을 유지할 수 있는 방안 중 하나

□ 본 연구에서는 최근 고령 인력의 특성과 고령 인력 활용도를 높일 경우 경제에 미치는 영향을 살펴보고 고령층 인력 활용도 제고를 위한 정책제언으로 구성

- ㅇ 기간제 및 고령자고용법 시행령에 따르면 고령자란 55세 이상인 사람을 말하며, 50~55세 미만은 준고령자로 정의
- ㅇ 한편 생산가능인구 기준으로 보면 65세 이상은 노인 인구로 정의되어 생산가능인구가 부양해야 할 인구로 봄
- ㅇ 본 연구에서는 생산가능인구에 속하지만 앞으로 고령층에 신규진입하게 되는 50세 이상 인구를 폭넓게 고령층으로 정의하고 분석을 시행

Ⅱ. 최근 고령층 인력 현황과 특징

1. 고령층 인력 추이

□ 우리나라의 연령별 취업자 수는 50세 이상에서 가파르게 증가하고 있음

- ㅇ 연령별 취업자 중 50~59세 수는 2000년 290만명에서 2023년 668만명, 동기간 60세 이상 수는 196만명에서 622만명으로 증가

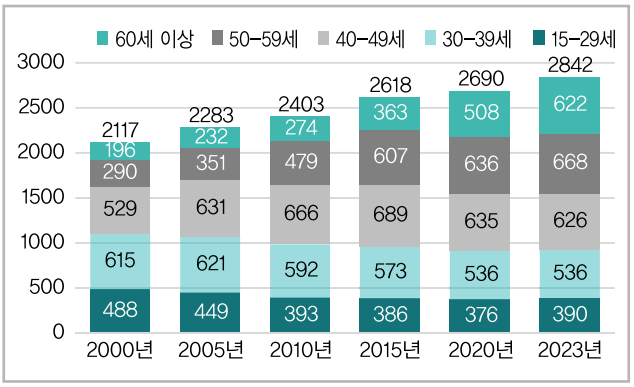
○ 한편 청년층(15~29세) 취업자 수는 2000년 488만명에서 2023년 390만명으로 30~39세는 동기간 615만명에서 536만명으로 감소

□ 연령별 취업자를 살펴보면 50대와 60세 이상 비중이 전체 취업자에서 약 45% 이상을 차지

○ 취업자의 연령별 분포는 2000년에 청년층에서 23.1%, 30대 29.0%, 40대 25.0%, 50대 13.7%, 60세 이상이 9.3%를 차지

○ 2023년에 취업자의 연령별 분포는 청년층에서 13.7%, 30대 18.9%, 40대 22.0%, 50대 23.5%, 60세 이상이 21.9%를 차지

[그림1] 연령별 취업자수 추이 (단위 : 만 명)



자료: 통계청 경제활동인구조사

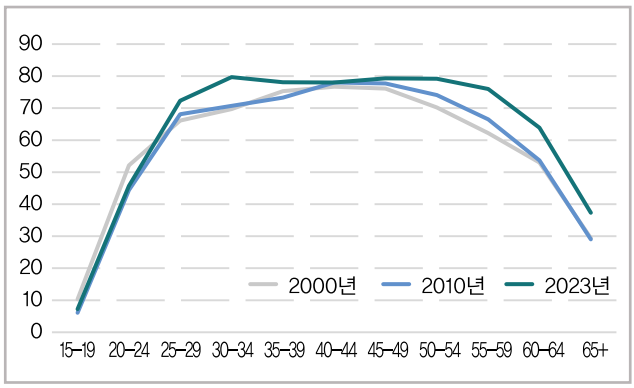
□ 연령별 고용률을 살펴보면 50대의 경우 70%대 후반, 60~64세 60%대 그리고 65세 이상은 40%를 기록하고 있음

○ 2000~2023년 동안 연령별로 고용률이 크게 높아진 연령대는 청년층과 고령층이었음

○ 고용률은 2000~2023년 동안 50~54세는 9.0%p, 55~59세는 13.8%p, 60~64세는 10.9%p, 65세 이상은 7.9%p 높아졌음

○ 한편 30대에서도 고용률이 높아지고 있는 현상이 관찰되는데 이것은 여성의 경제활동 증가에 기인한 것으로 판단됨

[그림2] 연령별 고용률 변화 (단위 : %)

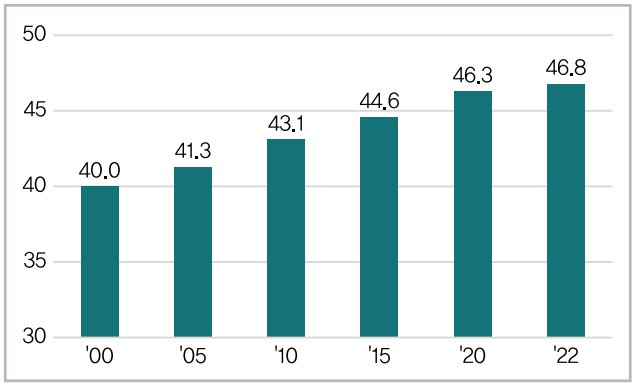


자료: 통계청 경제활동인구조사

□ 고령층의 수가 많아지고 이들의 고용률도 점차 높아지며 취업자의 평균연령은 최근 약 47세까지 높아졌음

○ 우리나라의 취업자 평균연령은 2000년 40세에서 2010년 43.1세까지 높아졌으며 2022년에는 46.8세를 기록

[그림3] 취업자 평균연령 추이 (단위 : 세)



자료: 김천구(2023), "부문별 취업자의 연령분포 및 고령화 현황과 시사점" SGI 브리프

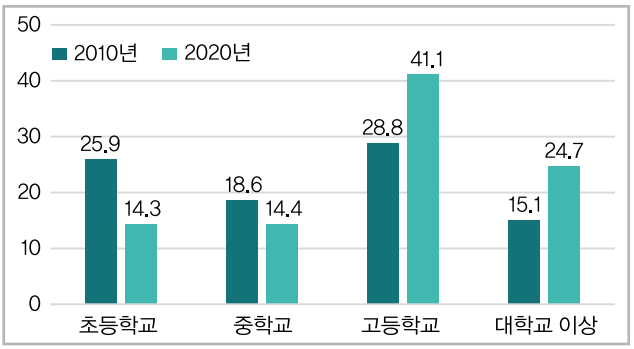
2. 최근 고령층 인력의 특성

1) 고령 인력의 질적 수준 향상

□ 최근의 고령 인력은 이전 세대와 달리 고숙련 고학력자 비중이 높음

○ 고령 인력 중 대졸 이상 비중이 2010년 15.1%에서 2020년 24.7%로 지난 10년간 약 10%p 정도 높아짐

[그림4] 50세 이상 인구의 최종학력별 비중 (단위 : %)



자료: 통계청 인구총조사

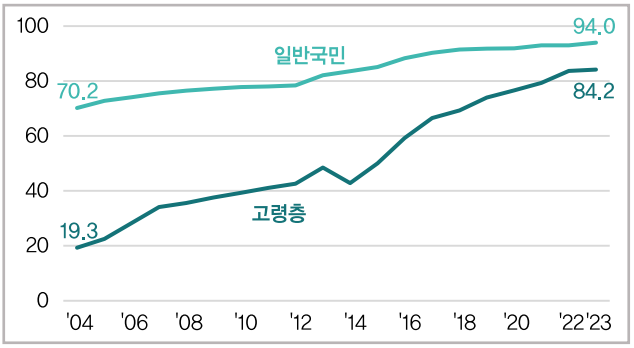
□ 과거에는 디지털 정보에 대한 고령층의 역량과 활용능력이 떨어졌으나, 최근에는 정보통신기술의 발달과 평생교육 기회의 확대로 고령층의 디지털 리터러시가 크게 향상

○ 인터넷 이용률은 고령층은 2004년 19.3%에 불과하였으나 2023년 84.2%까지 높아짐

○ 고령층의 디지털정보화역량*은 2014년 일반 국민 대비 23.5%였으나 2023년에는 55.3%까지 높아짐

* 일반국민 대비 고령층 디지털정보화역량
'14년 23.5% → '20년 53.7% → '23년 55.3%

[그림5] 고령층의 인터넷 이용률 (단위 : %)



주: 고령층은 만 55세 이상 인구로 정의
자료: 과학기술정보통신부 디지털정보격차 실태조사

□ AI와 로봇 등 기술의 발달은 육체노동뿐만 아니라 정신노동에 대해 고령층이 부족할 수 있는 부분을 보완해주는 것이 가능

○ 로봇의 발달은 육체노동, AI는 정신노동에 대한 보완적 성격을 가짐

○ 기술 발전으로 로봇이 육체노동을 대체하고, AI가 정신노동을 보조함으로써 고령 인력의 한계를 극복할 수 있게 되었음

○ AI와 로봇을 적절히 활용할 경우 고령층의 노동생산성이 향상되고 은퇴 시기를 늦출 수 있어 고령화 사회 문제에 대응할 수 있게 됨

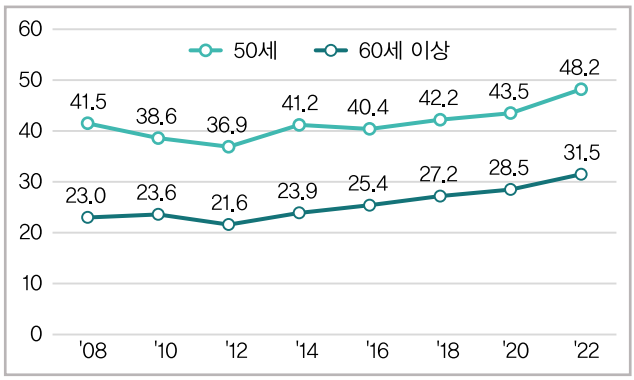
2) 고령층의 높아진 건강 수준

□ 최근 통계청 조사 결과에 따르면, 고령층은 10년 전과 비교하여 현재 자신의 건강상태가 좋다고 생각하는 비중이 크게 높아짐

○ 10년 전(2012~2022년)보다 자신의 건강상태가 좋다고 생각하는 비중은 50대 11.3%p, 60세 이상은 9.9%p 증가

○ 고령층의 건강상태 향상은 고령층의 경제활동 참가율 제고와 노동 등 생산요소의 질적 수준을 높일 것으로 기대

[그림6] 50대와 60세 이상 인구의 건강상태 '좋음' 응답 비중 (단위 : %)



주: 자신의 건강상태에 대해서 '좋음'과 '매우 좋음'으로 응답한 비중
자료: 통계청 사회조사

3) 일자리선택 조건의 변화

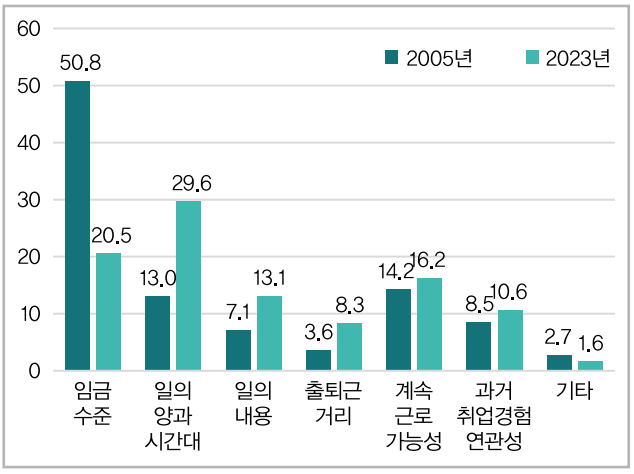
□ 과거와 비교하여 고령층은 일자리를 구할 때 '임금 수준' 보다는 '일의 양과 시간'과 '일의 내용' 등을 일자리선택 기준으로 많이 생각하고 있음

○ 고령층을 대상으로 일의 선택기준에 대해 설문한 결과에 따르면 '임금 수준'의 응답 비중은 2005년 50.8%에서 2023년 20.5%로 크게 줄어듦

○ 한편 '일의 양과 시간'이 중요하다고 응답한 고령층의 비중은 2005년 13.0%에서 29.6%로 '일의 내용'이 중요하다고 응답한 고령층은 동기간 7.1%에서 13.1%로 늘어남

[그림7] 고령층 장래 근로 희망자의 일자리선택 기준

(단위 : %)



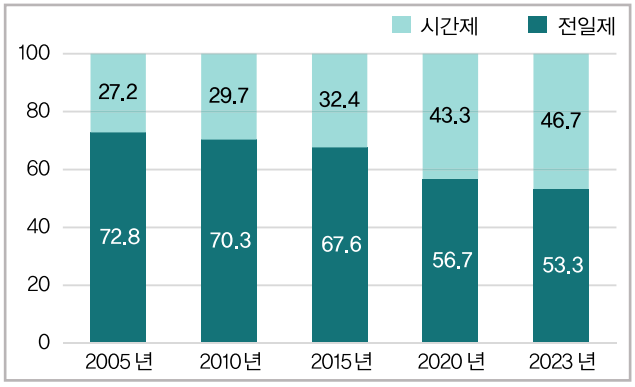
주: 55~79세 인구 대상
자료: 통계청 경제활동인구 고령층부가조사

□ 고령층이 선호하는 일자리 형태도 과거에는 전일제에 대한 선호도가 매우 높았지만, 최근에는 시간제 선호도도 절반 가까이 차지하고 있음

○ 고령층의 희망 일자리 형태는 시간제 일자리 비중이 2005년 27.2%에서 2023년 46.7%까지 증가

[그림8] 고령층 장래 근로 희망자 중 희망 일자리 형태

(단위 : %)



주: 55~79세 인구 대상
자료: 통계청 경제활동인구 고령층부가조사

4) 고령층 인력의 임금 수준

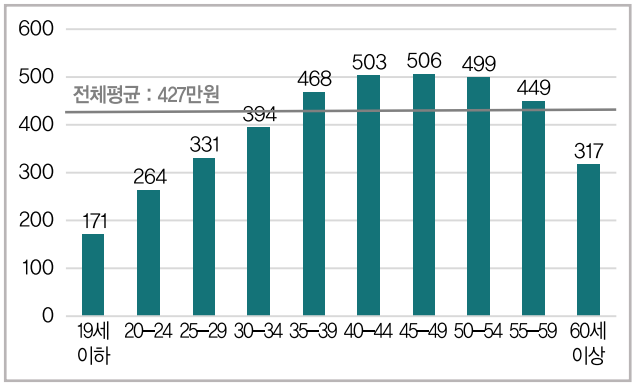
□ 고령층 근로자의 임금 수준은 50세가 넘어서며 점차 줄어들며 60세 이상의 경우 전체 평균의 74% 수준을 기록

○ 연령별 임금을 살펴보면 약 45~49세를 정점으로 연령대가 높아질수록 임금 수준이 하락

○ 월 임금총액은 50~54세의 경우 499만원, 55-59세는 449만원으로 전체 평균(427만원)을 상회하며 60세 이상의 경우 317만원으로 전체 평균의 74.3% 수준임

[그림9] 연령별 근로자의 평균임금

(단위 : 만원)



주: 월임금총액 기준
자료: 고용노동부 고용형태별근로실태조사

□ 2000년부터 현재까지 50대의 임금 상승률은 전체 근로자의 상승 폭을 상회하지만 60세 이상 근로자의 임금상승률은 이를 밑돌고 있음

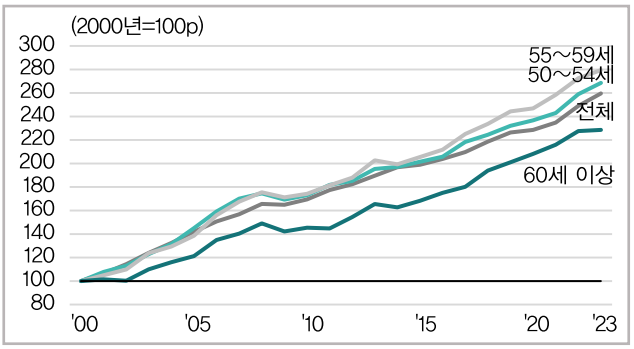
○ 2000년부터 2023년까지 근로자의 임금상승률은 50~54세는 168.6% 55~59세는 179.5% 그리고 60세 이상은 128.6%를 기록

○ 동기간 전체 근로자의 임금 상승률은 159.6%를 기록했음

□ 60세 이상 고령 인력의 임금 증가율이 다른 연령대에 비해 낮은 원인은 상대적으로 부가가치가 낮은 업종에서의 고용 비중이 높아진 데 기인

○ 이는 향후 고령층의 노동 공급 확대뿐만 아니라 생산성 제고를 위한 지속적인 정책적 노력이 필요함을 시사

[그림10] 고령층의 연령별 월평균임금 증가 추이



주: 월임금총액 기준
자료: 고용노동부 고용형태별근로실태조사

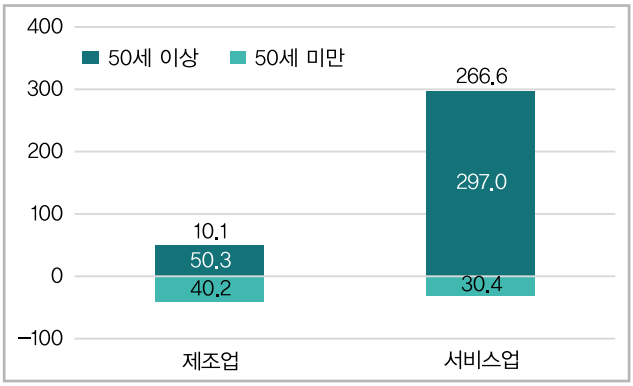
3. 고령층 인력의 산업별 · 직업별 변화

□ 고령층 취업자(50세 이상)는 지난 10년 동안 제조업과 서비스업에서 347.3만명 증가하였으며 50세 미만 취업자는 두 산업 모두에서 감소

○ 고령층 취업자(50세 이상)는 지난 10년 동안 서비스업에서 297만명, 제조업은 50.3만명 증가하였음

○ 이와 대조적으로 15~49세 취업자는 지난 10년간 서비스업에서 40.2만명, 제조업은 30.4만명 줄어듦

[그림11] 2013~2023년 제조업 서비스업 연령별 취업자 변동 (단위 : 만 명)



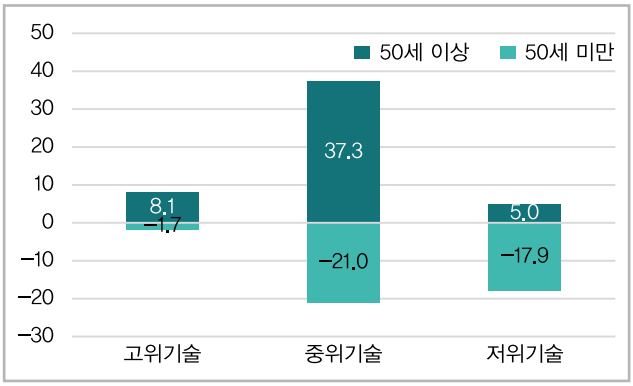
자료: 통계청 지역별고용조사

□ 제조업을 기술 수준별로 구분해 보면 고령층 취업자 수는 지난 10년 동안 중위기술과 고위기술에서 많이 늘어난 것으로 나타남

○ 2013~2023년 동안 고위기술 제조업에서 고령층 취업자 증감은 고위기술 8.1만명, 중위기술 37.3만명, 저위기술 5.0만명 늘어남

○ 제조업 중분류 기준으로 살펴보면 기타 기계장비, 자동차, 전자 · 컴퓨터 · 통신기기, 금속 등에서 많이 늘어남

[그림12] 2013~2023년 제조업 연령별 취업자수 변동 (단위 : %)



자료: 통계청 지역별고용조사

[표1] 2013~2023년 제조업 서비스업 연령별 취업자 변동 (단위 : 만명)

		50세 미만	50세 이상
고위기술	정밀기기	1.5	2.3
	전자 · 컴퓨터 · 통신기기	−7.6	4.9
	의약	4.4	0.9
중위기술	전기기기	0.1	2.9
	화학	3.1	3.4
	기타 기계장비	−0.9	8.8
	자동차	−3.4	7.7
	기타 운송장비	−6.5	0.9
	1차 금속	−1.7	2.5
	고무 플라스틱	−1.8	3.6
	비철금속	−2.5	2.0
	금속	−5.4	4.6
	정유	−0.4	0.4
	산업용 기계장비	−1.6	0.5
저위기술	식료품	3.4	2.8
	음료	0.4	0.2
	담배	−0.1	0.2
	섬유	−4.5	1.2
	의류	−9.6	−2.1
	가죽신발	−1.8	−1.4
	목재	−0.9	−0.1
	섬유	0.1	0.5
	인쇄	−1.8	1.5
	가구	−0.7	0.9
	기타	−2.4	1.3

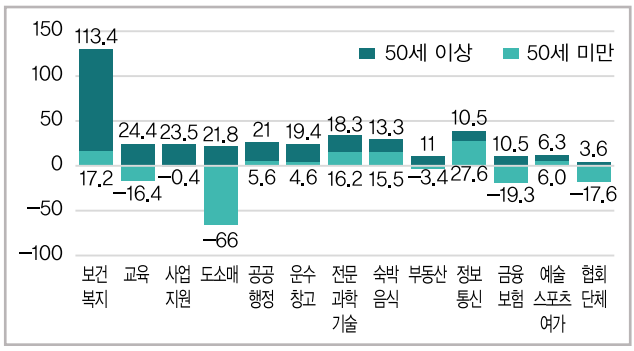
자료: 통계청 지역별고용조사

□ 서비스업의 경우 고령층 취업자 수는 저부가 업종에서 증가가 두드러짐

○ 상대적으로 취업자가 창출하는 부가가치가 낮은 업종인 보건복지, 교육, 사업지원, 도소매 등에서 고령층 취업자 수가 많이 늘어남

○ 한편 고부가 서비스업 중에서는 전문과학기술에서는 비교적 취업자 수 증가 폭이 컸던 반면 금융보험, 정보통신에서는 취업자 수 증가가 적었음

[그림13] 2013~2023년 서비스업 연령별 취업자 변동 (단위 : 만명)



자료: 통계청 지역별고용조사

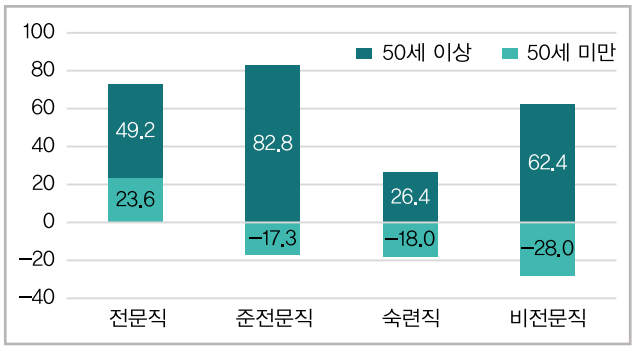
□ 고령층의 직업별 취업자 변동을 살펴보면, 지난 10년(2013~2023년)간 전문직, 준전문직, 비전문직 등에서 고용이 많이 증가한 것으로 나타남

○ 전문직의 경우 관리자, 전문가 등을 포함하여 취업자 수가 지난 10년(2013~2023년)간 49.2만 명 늘어났으며, 준전문직에 해당하는 사무직, 서비스직, 판매직 종사자 수 역시 동 기간 82.8만 명 증가

○ 아울러 장치·기계 조작 및 조립, 단순 노무 등 비전문직 분야에서도 고령층 취업자가 큰 폭으로 늘어난 것으로 확인

○ 이를 통해 최근 고령층의 경제활동 참여가 전 직종에 걸쳐 활발히 이루어지고 있음을 알 수 있음

[그림14] 2013~2023년 직업별 연령별 취업자 변동 (단위 : 만명)



주: 전문직(관리자, 전문가 및 관련), 준전문직(사무, 서비스, 판매), 숙련직(농림어업 숙련, 기능원 및 관련 기능), 비전문직 (장치 기계 조작 및 조립, 단순 노무)
자료: 통계청 지역별고용조사

□ 고령층의 경제활동 참여가 전 직종에 걸쳐 활발해지고 있는 이유는 노동시장이 점차 고령 근로자들의 요구에 부응하는 방향으로 변화하고 있으며, 일자리의 고령 친화도가 높아지고 있기 때문

○ 노년층 근로자들은 유연한 근무 일정, 낮은 직업 스트레스 수준, 덜 힘든 인지 및 육체 노동, 짧은 통근 시간, 재택근무 기회 등을 제공하는 일자리를 선호하는 경향이 있음

○ 이러한 기준으로 미국의 직업 구조를 분석해 보면, 1990년에서 2020년 사이에 전체 일자리의 약 75%가 노령 친화성이 높아진 것으로 나타남[1)]

○ 노령 친화적 일자리 창출을 통해 고령 인력의 역량을 보다 효과적으로 활용할 수 있는 정책과 제도를 마련할 필요가 있음을 시사

[표2] 직업별 상/하위 고령 친화도(2020년 기준)

상위 10개	하위 10개
가이드	콘크리트 및 시멘트 작업자
교통티켓 및 예약대행	목수
접수원 및 정보 사무원	화가, 건설 및 유지관리
광고 및 관련 판매 직무	석공, 타일공, 카펫 설치공
비서 및 속기사	공구 및 금형제작자
인사 및 노사 관계 관리자	기술자
문서 및 원고 교열	화학자
보험판매	가구 제작자
비즈니스 및 프로모션 에이전트	화학 기술자
보험 조사관	장치,기계조작 및 조립

자료: D. Acemoglu et al.(2022) "The rise of age-friendly jobs"

Ⅲ. 고령 인력 활용도 제고 시 경제적 영향

1. 노동 투입 증가로 잠재성장률 증가에 기여

□ 고령 인력이 노동시장에 참가하는 비율을 늘린다면 줄어드는 노동 투입의 폭을 줄이고 잠재성장률을 보다 높일 수 있음

○ 고령층이 노동시장에 머무는 기간을 연장하고 퇴직자를 재고용하는 등의 방식으로 경제활동 참가율을 높일 필요

□ 우리나라의 장래 잠재성장률에서 고령층의 고용률이 높아지면 얼마나 성장률 제고 효과가 있는지를 추산

○ 전통적인 추정방식인 생산함수접근법을 통해 잠재성장률을 추산

- 경제가 물가상승 등 부작용 없이 달성할 수 있는 최대 성장률을 뜻하는 잠재성장률은 전통적으로 노동 투입, 자본축적, 총요소생산성 등에 의해 결정된다고 여겨짐

○ 우선 일정한 가정하에 2030년까지 잠재성장률을 예측하며 이것을 기본 시나리오[2)]로 정의

- 기본시나리오에서 노동 투입의 예측은 통계청의 장기 추계 값을 활용
- 자본투입의 감가상각률은 선행연구[3)]에서 제시된 값을 사용하며, 총고정자본형성은 자기회귀모형(Autoregressive) 이용하여 미래 총고정자본형성의 변화를 예측
- 총요소생산성은 과거 선진국 경험을 참고하여 0.6%p에 수렴한다고 가정

○ 고령 인력 활용도 제고 시나리오는 60세 이후 고용률이 기본 시나리오보다 약 5%p 높아진다고 가정하며, 이외에 노동 투입과 자본투입, 총요소생산성 등에 대한 가정은 기본 시나리오와 같다고 가정

1) D. Acemoglu et al.(2022) "The rise of age-friendly jobs" The Journal of the Economics of Ageing, Volume 23
2) 기본 시나리오에 대한 자세한 분석방법과 기본가정은 〈부록〉을 참고
3) 표학길(2006)에서 사용된 4.8%를 가정

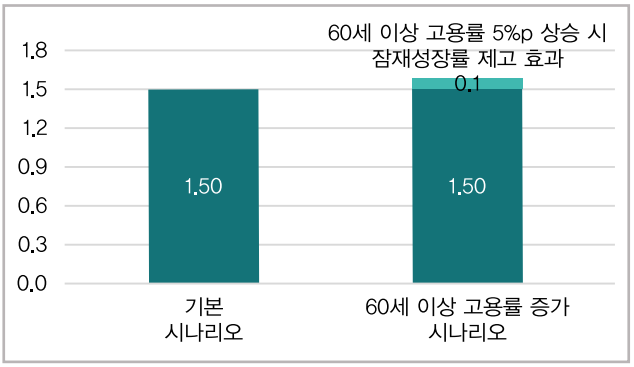
□ 이러한 가정을 통해 잠재성장률을 계산해 보면, 고령층 고용률 증가는 2024~2030년까지 잠재성장률을 연평균 0.1%p 높일 것으로 예측

○ 2024~2030년 우리나라의 잠재성장률은 1.50%로 예측되지만 60세 이상 인구의 고용률 확대 시 1.59%까지 높아질 수 있음

○ 다만 고령층 노동이 청년층과 경합 관계에 있거나 노동생산성 유지 없이 은퇴 시기만 연장한다면 잠재성장률 제고 효과는 반감될 수 있음

[그림15] 고령 인력 활용도 제고 시 잠재성장률 증가 효과(2024~2030년)

(단위 : %, %p)



주: 60세 이상 인구 고용률이 기본 시나리오보다 5%p 높아짐
자료: 저자 자체 계산

2. 경제사회 시스템 유지에 도움

□ 많은 선진국에서는 인구 고령화와 의료비 증가로 인해 국가의 복지제도와 정부 재정의 지속가능성에 대한 우려가 제기

○ 이러한 문제를 해결하기 위한 한 가지 방안은 고령층의 장기 근로를 장려하여 충분한 퇴직 준비와 정부 재정 기여 기간을 연장하는 방안을 고려하고 있음

□ 고령 인구가 노동시장에 머무는 기간이 길어지며 소득 창출 활동 기간이 연장된다면 취업자가 내는 소득세, 국민연금, 건강보험료 등이 늘어남

○ 또한, 고령 인구의 소득 증가로 소비가 증가한다면 소비세 등 근로소득 이외의 세수 증대도 기대할 수 있음

– 다만 본 연구에서는 소비세 등 간접적으로 늘어날 가능성이 있는 세금은 분석에서 제외

□ 고령층의 고용률 증가에 따른 소득세 증가분은 60세 이상 인구의 고용률이 높아지며 생기는 소득세, 지방소득세 등의 기여분으로 계산

○ 늘어나는 고령층의 임금 수준은 고용노동부에서 제공되는 60세 이상 근로자 평균임금으로 가정

○ 고용률은 2023년 60세 이상 고용률인 45.5% 보다 3%p와 5%p 높은 48.5%p와 50.5%p로 높아진다고 가정

○ 다만 본 분석에서는 늘어난 취업자의 임금이 60세 이상 근로자 평균임금을 가정하므로 자영업자, 무급가족종사자 등 비임금근로자 부문을 반영하지는 못함

– 또한, 비과세항목과 부양가족 수에 따른 각종 공제액을 반영하지 못하는 한계가 존재

□ 우선 60세 이상 인구 1명의 취업에 따른 소득 증가에 부과되는 소득세를 계산

○ 60세 이상 인구 1명의 취업 시 소득 증가분은 60세 이상 근로자의 연간 급여인 3,802.8만원으로 정의

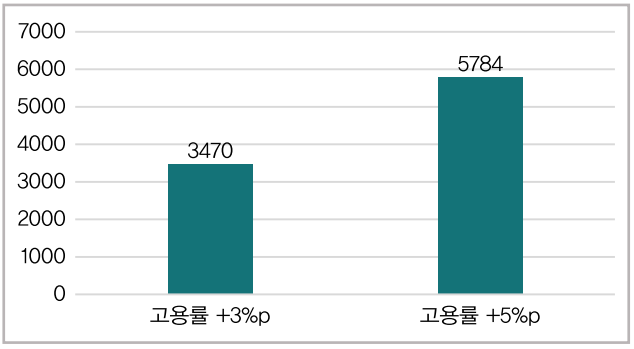
○ 60세 이상 인구 1명의 취업 시 급여에 부과되는 연간 소득세는 84.6만원이며 지방소득세는 8.5만원으로 추정

□ 고령 인력의 증가 시 소득세 확대에 따른 재정 확충으로 경제사회 시스템을 유지하는 데 기여

- 60세 이상 인구의 고용률을 5%p 높일 수 있다면 소득세는 약 5,784억원 추가 수입이 있을 것으로 예측
- 이것은 2023년 기준 근로소득세(59.1조원) 대비로는 0.97%, GDP(2,401.2조원)대비로는 0.02% 수준임

[그림16] 60세 이상 고용률 증가 시 소득세 증가분 추정

(단위 : 억원)



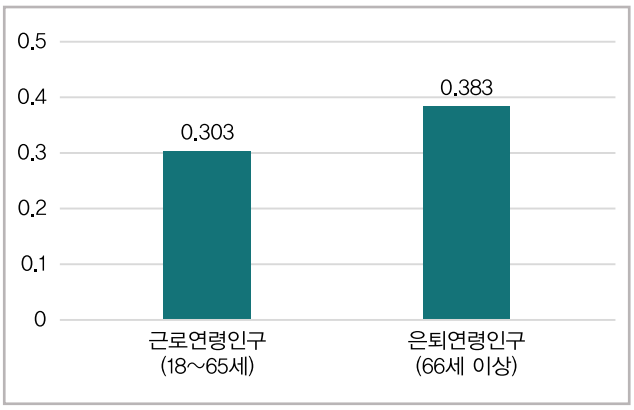
자료: 저자 자체 계산

3. 소득불평등 확대의 완화

□ 전체 인구에서 고령층이 늘어난다는 것은 소득불평등 확대의 중요한 요인으로 알려져 있음

- 60대 이상 고령층은 여타 연령층보다 소득불평등도가 크게 높아 이들 연령층의 인구 비중이 빠르게 상승할 경우 경제 전반의 소득 양극화도 심화
  - 실제로 66세 이상 가계의 지니계수는 0.383으로 18~65세 가계의 0.303보다 크게 높았음
- 한국은행의 연구결과[4]에 따르면 1996~2021년 중 우리 가계 전체의 소득불평등도 변동 중 연령효과가 약 30%를 기여했음

[그림17] 연령별 지니계수(2022년)



주1) 가처분소득 기준
주2) 근로 연령 인구는 18~65세, 은퇴 연령 인구는 66세 이후
자료: 통계청 가계금융복지조사

□ 만약 고령층의 은퇴가 늦춰진다면 가구 간 근로 및 사업소득 격차를 완화해 소득불평등 확대를 다소 완화할 수 있음

- 고령층 가구 중 노동시장에 잔류하는 가구와 퇴장하는 가구 간의 근로소득 격차가 현저하게 나타남
  - 이로 인해 고령층의 전반적인 소득불평등도가 높아지는 문제가 발생
- 그러나 고령층의 취업자 수가 증가한다면, 가구 간 근로 및 사업소득 격차를 줄여 소득불평등 확대를 다소 완화할 수 있을 것으로 예상
- 따라서 고령층의 은퇴 시기 연장은 소득 격차 완화에 이바지할 수 있는 정책적 대안이 될 수 있음

Ⅳ. 결론

□ 생산가능인구 감소 추세 속에서 기존에 활용도가 낮았던 고령 인력의 노동시장 참여 확대는 필수적인 과제

4) 한국은행(2023), "우리나라의 인구고령화와 소득불평등" BOK이슈노트

○ 고령층의 근로 의욕을 제고하고 노동시장에 진입한 고령 인력의 생산성을 높이는 것이 중요

□ **향후 고령층에 편입되는 인구는 과거와 달리 고학력·고숙련 비중이 높아, 이들을 적절히 활용한다면 인구 고령화에 따른 노동인구 감소와 노동 생산성 저하 문제를 극복하는 대안이 될 수 있음**

○ 양질의 고령층 인력의 활용도를 높일 경우 저출산 고령화에 따른 인력 부족 문제를 일정 부분 상쇄할 수 있을 것으로 기대됨

□ **다만 고령층 노동력을 확충하는 과정에서 임금 수준에 맞는 생산성 유지방안 마련, 젊은층과 경합적인지 않은 일자리 창출 등의 노력이 필요함**

○ 단순히 일자리 수에 집착하여 고령 취업자에게 생산성을 웃도는 임금이 지불되거나 젊은층의 일자리를 구축(crowd-out)할 경우 경제에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 존재

1. 유연한 노동시장 구축

□ **유연한 노동시장을 구축할 경우 고령자들이 근로에 필요로 하는 다양한 요구를 충족시키고 이들이 더 오랫동안 직장에 머물도록 할 수 있음**

○ Ameriks et al.(2020)[5]의 연구 결과에 따르면 미국의 고령층은 유연한 근무일정을 제공하는 직업에 대해 계속 일하려는 강한 의지를 보여줌

□ **고령층 인력 활용을 위한 인적자원 관리체계 구축 및 다양하고 유연한 근무형태를 개발**

○ 고령자 인력의 활용을 위해 채용, 교육, 근무형태, 직무디자인, 퇴직에 이르는 새로운 인적자원 관리체계 구축

○ 기업 차원에서 고령자의 육체적 조건에 적합한 직무를 재설계하고 근무시간 축소, 파트타임, 재택근무 등 다양하고 유연한 근무형태를 개발

□ **국내 기업들은 보편적으로 연공급 형태의 임금체계를 가지고 있어 취업자 연령대가 높아지면 기업들의 인건비 부담이 커지게 됨**

○ 노동력이 빠르게 고령화되고 있는 상황에서 생산성 대비 지나치게 높은 임금을 받는 고령층이 많아질 경우 일자리 문제가 심화하고 기업들의 경쟁력이 저하될 가능성

○ 연공과 정기 승급에 따른 임금인상을 줄여나가면서 성과 · 생산성 · 경영실적 등에 따라 임금을 조정하는 방안 마련

□ **늘어나는 고령인구를 더 오래 일하게 하는 방안으로 고려되는 정년연장의 경우, 정년연장 시 수반되는 기업의 부담 증가와 세대 간 불평등 확대로 대안이 되기 어려움[6]**

○ 고용 · 업무배치 · 임금결정 등이 노동력의 생산성을 반영하기 어려운 국내 노동시장 상황에서는 취업자의 연령이 높아질수록 생산성과 무관하게 높은 임금을 지급하는 경향이 있음

○ 기업들은 이러한 임금구조에서는 고령층 고용에 따른 비용 부담을 감당하기 어려움

○ 따라서 기업들이 고령층 노동력을 적극 활용하기 위해 나이를 따지지 않는 고용 시스템과 직무급제로 임금체계 개편 등 노동시장 개혁이 절실

5) J. Ameriks et al.(2020). "Older Americans Would Work Longer If Jobs Were Flexible." American Economic Journal: Macroeconomics, 12 (1): 174–209.
6) 이철희(2024), "일할 사람이 사라진다" 위즈덤하우스

□ 변하고 있는 인적구조를 고려하여 임금체계를 호봉제에서 맡은 업무의 성격과 난이도에 따라 보상을 받는 직무급제로 점진적인 개편

○ 직무 가치나 생산성에 따라 임금이 결정되는'직무급제' 도입 기반을 조성

– 직무급 · 성과급제로 임금체계 개편에 대한 취업규칙 변경절차를 완화

– 미국 노동통계국(BLS)이 제공하는 NCS (National Compensation Survey)*와 같은 임금 · 직무 데이터시스템 구축 및 제공

* NCS는 전국 및 주요 대도시 지역의 직무별 (occupational) 임금에 대한 정보를 생산하며, 동일 직무 내에서 직무 수준별 임금도 발표

2. 고령층 노동력 확대 시 젊은층에 대한 부정적 영향을 최소화

□ 고령층 일자리 증가가 다른 연령층의 고용을 줄이거나 젊은층의 경력을 쌓는 데 부정적인 영향을 미쳐서는 안 됨

○ 이탈리아의 사례를 분석한 Bianchi and Paradisi (2024)[7]의 경우 고령 근로자 증가가 젊은층 근로자가 경력을 쌓는 데 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사

○ 기업에서 고위직 가능성이 승진 자격을 갖춘 모든 근로자에게 열려있지 않고 경직적이거나, 고령 근로자의 임금이 경직적일 경우 젊은 근로자의 경력을 성장시킬 때 제약요인으로 작용

□ 젊은층의 일자리와 고령층의 일자리는 연령별 능력 차이를 고려하여 세대 간 분업이 되도록 유도

○ 젊은층은 새로운 문제를 해결하고 혁신적인 아이디어를 생산하는 '유동적 지능(fluid intelligence)'이 뛰어나고, 사람들은 나이가 들수록 사물이 어떻게 작동하는지에 대한 지식의 축적인 '결정적 지능(crystallized intelligence)'이 발달

○ 젊은 인구는 창의 · 혁신 · 개념설계 · 디자인 등 일자리에, 장년층 직업은 전문서비스 관리 · 행정 · 사무 등에 유리[8]

3. 고령 친화적 일자리 창출

□ 고령 인력의 노동시장 참여를 촉진하기 위해서는 고령자들의 근로 의욕을 고취하고 기업들의 고령 인력 고용 의지를 제고할 필요가 있음

○ 이를 위해서는 근로 인센티브 강화, 고령 근로자의 건강 증진 및 역량 개발, 업무 자동화 확대, 연령차별 해소 등 다각적인 노력이 요구됨

□ 고령층이 선호하거나 업무상 이점을 갖는 고령 친화적 일자리('age-friendly' jobs)를 만드는 것도 중요

○ 예를 들어, 일자리가 체력적으로 부담이 적고 오랜 경험과 기술을 효과적으로 활용할 수 있다면, 고령층은 일하려는 의지가 더 커지고 높은 생산성을 발휘할 수 있게됨

– OECD(2019)[9]는 고령 친화적인 작업 환경을 조성함으로써 근로자의 삶 전체에 걸쳐 고용 가능성을 촉진해야 한다고 주장

○ 기업들이 작업 환경에 관한 파악과 난이도 분석을 통해 고령 근로자들이 가진 특징이나 경험들이 활용될 수 있는 근로 분야를 발굴

7) Bianchi, N and M Paradisi (2024), "Countries for Old Men: An Analysis of the Age Wage Gap", NBER Working Paper 32340.
8) 김태유(2013), "은퇴가 없는 나라", 삼성경제연구소
9) OECD (2019), Working Better with Age, OECD Publishing.

– 적절한 근로 분야가 선정되면 해당 분야의 고령자 고용 기회를 확대하여 고령자의 노동력 활용

4. 은퇴 인력의 재취업 지원

□ **고령자들의 재교육과 평생 교육시스템 정비를 통해 질적 경쟁력을 제고**

○ 근로자에 대한 새로운 기술 및 지식 습득의 기회 제공, 끊임없는 직업훈련 및 평생교육 등을 강화하여 노동의 질 향상 및 생산성 제고를 위해 노력할 필요

○ 고령층이 취약한 디지털 활용능력*을 높여 육체노동이 아닌 정신노동 위주의 고령 노동력을 활용

* 디지털정보화 수준(2022년, 일반국민=100%) : 고령층 69.9%

○ 다양한 기술과 노하우, 기업에서의 오랜 경험을 가진 노인들이 자립할 수 있도록 노인 창업을 지원하여 개인뿐 아니라 사회에 공헌할 방안 마련

□ **고령자 교육은 고령에 진입하기 이전인 중간 연령층부터 새로운 숙련 및 지식을 위한 교육 · 훈련을 시행하고 고숙련 퇴직자 활용사업을 지원**

○ 40대 후반 이상의 은퇴 및 은퇴 예정 인력을 대상으로 이직 · 전직을 위한 맞춤형 교육을 운영

– 평생직장보다 평생직업을 추구하는 분위기 조성과 은퇴 후를 대비한 교육 훈련 프로그램 제공

○ 고숙련 전문가로서 퇴직한 은퇴 인력은 중점기술연구 교수, 교육 훈련 콘텐츠 제작 등에 활용

5. AI, 로봇의 적절한 활용 통한 고령층의 생산성 향상

□ **중노동, 반복작업 등 육체적 부담이 큰 업무를 AI/로봇으로 자동화하여 고령 근로자의 신체적 한계를 보완하고 업무 효율성을 증대**

○ AI와 로봇을 통해 반복적이고 단순한 작업을 자동화하면 고령 근로자는 더 고부가가치 작업에 집중할 수 있음

○ 고령층의 부족한 육체적 능력에 대해서는 작업공정에 협업 로봇을 투입하여 고령 근로자와 협업하고 근력보조 웨어러블, 인체공학적 작업대 등 지원

○ AI 활용을 통해 고령 근로자의 인지능력 저하 보완 및 직무 수행력 향상

– 예를들어 AR(증강 현실) 안경 등 AI 기반의 스마트 도구는 고령 근로자가 작업을 수행하는 데 필요한 정보를 실시간으로 제공하여 작업 효율성

□ **고령층에 대해 효율적인 작업 환경을 제공**

○ AI 기반 원격근무/모니터링으로 고령층의 이동 부담 경감, 고령자 재택근무 지원 및 효율적 업무환경 조성, 고령자 신체 능력에 맞는 작업 환경 구축 등으로 생산성 향상

□ **AI/로봇 기술을 활용하여 고령층의 작업 환경 개선 및 생산성 향상을 위한 인프라 구축**

○ '실버테크 혁신 센터(가칭)' 설립을 통해 AI와 로봇 기술 기반의 고령 친화적 작업 환경 솔루션을 개발하고, 이를 통해 고령 근로자의 생산성 향상 및 새로운 산업 분야 창출 도모

부록 잠재성장률 분석방법 및 기본가정

□ 본고에서는 국내총생산을 실제 생산에 투입된 생산요소(노동, 자본) 및 총요소생산성의 관계로 나타내는 생산함수접근법을 사용하여 잠재성장률을 추정

○ 생산함수접근법 : 국내총생산을 총요소생산성, 노동투입, 자본투입의 기여분으로 분해

– Y는 국내총생산, A는 총요소생산성, L은 노동투입, K는 자본투입이며 α는 노동분배율, 1−α는 자본분배율을 의미

$$Y_t = A_t L_t^{\alpha} K_t^{1-\alpha}$$

○ 노동투입은 생산가능인구, 경제활동참가율, 자연실업률, 연간근로시간 등의 변수들을 이용하여 총노동투입시간으로 측정

– 구체적으로 총노동투입시간은 경제활동인구(생산가능인구×경제활동참가율)와 취업자의 연간 근로시간 그리고 (1−자연실업률)[9] 간의 곱으로 계산

노동투입= 생산가능인구×경제활동참가율×(1-자연실업률)×연간 근로시간

○ 자본투입은 자본스톡의 총량을 매년의 투자(총고정자본형성)와 감가상각을 통해 산출 하는 영구재고법을 활용하여 순자본스톡으로 추정

– 영구재고법은 순자본스톡에 대한 양의 플로우(총고정자본형성) 누계액에서 음의 플로우(감가상각)의 누계액을 차감하는 방식

– 순자본스톡은 전기의 순자본스톡과 총고정자본형성(설비투자+건설투자+지식재산생산물투자) 그리고 감가상각률에 의해 결정

순자본스톡$_{t+1}$ = (1−감가상각률)순자본스톡$_t$ + 총고정자본형성$_t$

○ 총요소생산성은 국내총생산에서 생산요소 기여분(노동 투입, 자본투입)을 차감하여 추정하는 솔로우(Solow) 잔차를 이용

$$A_t = \frac{Y_t}{L_t^{\alpha} K_t^{1-\alpha}}$$

□ 기본가정에 의해 산출된 잠재성장률 구성요소들의 예측치는 아래와 같음

○ 노동투입의 예측은 통계청의 장기 추계 값과 회귀분석을 통한 전망을 활용

– 생산가능인구(15세 이상)는 2019년 통계청에서 발표된 장래인구특별추계13)의 중위추계 값을 이용하여 전망

– 취업자 연간 근로시간은 선행연구[10]를 바탕으로 자기회귀모형(Autoregressive) 이용하여 추정

– HP(Hodrick−Prescott) 필터법을 이용하여 자연실업률을 산출한 후 최근(2008~2018년)의 자연실업률 평균값이 향후에도 지속된다고 가정

○ 자본투입의 전망 역시 회귀분석을 통한 예측과 선행연구 결과값 활용

– 감가상각률은 선행연구[11]에서 제시된 값을 사용하였으며, 총고정자본형성은 자기회귀모형(Autoregressive) 이용하여 미래 총고정자본형성의 변화를 예측

○ 총요소생산성은 과거 선진국 경험을 참고하여 0.6~1.2%p에 수렴한다고 가정

– 금융위기 이전(1985−2007년) OECD 국가의 총요소생산성 증가율은 1.2%p였으나 금융위기 이후(2010−2022년) 0.6%p로 하락

9) 자연실업률이란 경제의 균형 상태에서 상품시장과 노동시장 등 경제의 구조적인 요인에 의해 결정되는 실업률 수준
10) 경제활동참가율, 취업자연간근로시간, 총자본형성의 추정 방법은 김무환(2012), 김천구(2016), 김천구(2019)의 회귀식 참고
11) 표학길(2006)에서 사용된 4.8%를 가정

국내 · 외 경제지표

1. 주요국 경제성장률

(단위: %)

	2020	2021	2022	2023	2024*)
한국	-1.0	4.0	2.6	1.4	2.3
미국	-3.5	5.7	2.1	2.5	2.7
중국	2.3	8.1	3.0	5.2	4.6
일본	-4.8	1.7	1.1	1.9	0.9
유로존	-6.6	5.4	3.5	0.5	0.8

주 : 2024년은 IMF 전망치임

2. 주요국 환율

(단위 : 원)

	2021	2022	2023	'24. 3월	4월	5월
원/달러	1,188.8	1,267.3	1,289.4	1,346.8	1,378.7	1,376.5
원/100엔	1,030.2	953.2	912.7	889.5	882.7	877.8
원/위안	186.3	181.4	180.8	185.8	190.1	189.2
원/유로	1,342.3	1,351.2	1,426.6	1,452.9	1,477.5	1,491.1

주 : 말일 기준

3. 주요국 정책금리

(단위: %)

	2021	2022	2023	'24. 3월	4월	5월
한국	1.00	3.25	3.50	3.50	3.50	3.50
미국	0.00~0.25	4.25~4.50	5.25~5.50	5.25~5.50	5.25~5.50	5.25~5.50
중국	3.80	3.65	3.45	3.45	3.45	3.45
일본	-0.10	-0.10	-0.10	0.00	0.00	0.00
유로존	0.00	2.50	4.50	4.50	4.50	4.50

4. 주요 원자재 가격

(단위 : USD/bbl, p)

	2021	2022	2023	'24. 3월	4월	5월
국제유가	69.4	96.4	82.1	84.2	89.2	84.0
CRB 선물지수	232.4	277.8	263.8	290.3	291.5	290.2

주1) 유가는 두바이유 기준(연평균, 월평균)
2) CRB 선물지수는 천연가스 · 금 · 구리 · 니켈 · 옥수수 · 밀 등 주요 원자재 선물가격 평균하여 산출(말일 기준)

| **발 행 처** 대한상공회의소 SGI(지속성장 이니셔티브) • **주소** 서울특별시 중구 세종대로 39 3층
| **홈페이지** sgi.korcham.net