

고령사회 대응 중고령자 인력 활용



Making Use of Older People's Human Resources in an Aged Korea

오민홍 | 동아대학교 경제학과 교수

올해 우리나라는 생산가능인구가 감소하면서 고령사회에 본격적으로 진입하였다. 이후 고령화가 빠르게 진행될 예정이지만 고령화에 따른 사회적 준비는 미흡한 실정이다. 지난 10년 동안 저출산·고령사회 기본계획에 의거해 다양한 정책을 펼쳤지만 정책 성과는 기대에 못 미치며 기업의 대응 또한 부족하다. 우리나라는 생산가능인구 급감으로 이른 시기에 노동력 부족 상황에 직면할 가능성이 크다. 이러한 상황에 대처하기 위해서는 고령 인력을 적극적으로 활용해 사회적 부작용을 최소화해야 한다. 우리 실정에 맞는 임금피크제 방안을 마련하고 고령 인력 능력 개발, 근로 형태 다양화, 작업장 환경 개선 등 고령 인력 활용에 필요한 체계를 구축해 다가올 고령화 시대에 슬기롭게 대처해야 한다.

1. 들어가며

2017년은 우리나라 인구구조의 큰 전환점이다. 생산가능인구가 2016년(3763만 명)을 정점으로 2017년부터 감소하기 시작하였으며, 합계출산율이 1.17명으로 하락한 2002년 출생자들이 생산가능인구로 본격적으로 편입되기 때문이다. 그 결과 2000년 고령화사회로 진

입한 지 17년 만인 올해 8월 65세 이상 노인인구가 14.02%를 기록해 본격적으로 고령사회에 접어들었다(행정안전부, 2017). 고령사회 진입이 통계청 예상보다 1년 앞당겨졌는데 2017년부터 유엔이 정의한 초저출산(합계출산율 1.3명 이하) 시기에 태어난 세대가 노동시장에 편입되기 시작하므로 이후 고령화 속도는 더욱 가속화될 것이다. 저출산·고령화의 진전으로 인구구조가

급변하고 있다. 총인구 대비 생산가능인구 비중이 2017년 73.1%에서 2027년 66.3%, 2037년 58.3%로 하락해 노동력이 절대적으로 감소하며, 중위연령은 2017년 42.0세에서 2027년 47.2세로 급증하고 2033년에는 50세를 넘을 것으로 예상되어 조만간 우리나라는 일할 사람이 없는 노인 국가로 바뀌어 사회의 역동성과 활력이 사라질 것이다.

고령화는 비단 우리나라만의 문제가 아니다. 어느 순간부터인가 각국의 합계출산율이 대체 합계출산율(2.1명)을 하회하기 시작했고 이들이 생산가능인구로 편입되면서 인구구조가 고령화하는 현상이 발생하고 있다. 그런데 우리나라는 경제협력개발기구(OECD) 국가에 비해 고령화 속도가 지나치게 빠르기 때문에¹⁾ 고령화에 따른 부작용이 훨씬 클 것이다. 고령화가 생산가능인구 감소에 따른 시장 축소와 경제 활력 저하²⁾ 그리고 의료비 등의 복지 비용 증가, 연금 고갈 등의 문제를 발생시킬 것이라는 점에 대해서는 어느 정도 의견이 일치한다. 일본의 '잃어버린 20년'과 남부 유럽 국가 청년들의 탈출 현상은 인구구조 변화에 대한 정책 실패가 국가 경제에 부메랑으로 작용하고 있음을 잘 보여 준다(박종훈, 2013). 우리나라의 경우 경기 침체에 따른 미래

불안감, 낮은 고용 안정성, 높은 자녀 양육 비용과 주거 비용으로 2016년 합계출산율이 1.17명까지 하락하였는데, 사회구조적 문제가 개선되지 않는다면 청년층의 결혼 및 출산 기피에 따른 저출산 현상은 더욱 심화될 것이다.

고령화는 장기적으로 경제에 부정적인 영향을 미치지만 그 정도는 국가에 따라 상이할 것이다. 해리 덴트(2014)는 우리나라의 경우 생산가능인구가 감소하는 2018년 이후 소비 위축에 따른 큰 폭의 디플레이션이 발생할 것으로 전망하였지만 이근태, 이지선(2017)은 급격한 위기가 단기간 내에 발생할 가능성은 낮고 수요 부진에 따른 성장 둔화가 지속될 것으로 전망하였다. 고령자의 높은 경제활동 참가율을 감안할 때 당장 큰 폭의 내수 하락으로 이어지지는 않겠지만 장기적으로 성장 둔화는 피할 수 없을 것이다.

반면 고령화가 노동시장에 미치는 영향에 대해서는 분명치 않다. 경제활동인구가 감소하면 소비시장 축소로 생산과 수요 모두 줄어드는데 수요 부문에 미치는 영향이 더 크면 경기 하락에 따른 노동 수요 감소로 실업자가 증가한다. 그러나 내수 둔화 폭이 크지 않고 국내외 경기가 뒷받침된다면 노동 수요가 유지되어 오히려 노동력 부족 현상이 나타날 가능성이 높다. 생산가능인

1) 우리나라는 고령화사회(2000년)에 진입한 지 27년 만에 초고령사회(2026년)에 접어들 것으로 예상되는데 이는 프랑스(157년), 스웨덴(125년), 영국(100년), 미국(89년), 스페인(81년)뿐 아니라 일본(37년)이나 중국(34년)에 비해서도 훨씬 빠른 속도이다. 그 결과 급격한 인구 감소를 겪을 전망이다. 2050년까지 인구가 570만 명 줄어 세계 7위의 인구 감소국이 될 것으로 예측되었다(United States CENSUS Bureau, 2016).

2) 이찬영, 태원유, 김정근, 손민중(2011)에 따르면 50대 이상 취업자 비중이 1%포인트 상승하면 노동생산성이 0.21% 하락하는 것으로 나타났다. 2010~2020년에 경제활동인구 중 50세 이상 비중이 6.4% 포인트 상승한다고 가정하면 노동생산성 감소 효과는 1.8%로 추정되지만 증·고령자의 교육 수준이 높아지고 있어 생산성 하락 폭은 축소될 가능성이 있다고 밝혔다.

구가 감소한 국가들의 사례를 살펴보면 경제 위기를 겪거나 소비가 급격하게 위축된 국가(동남부 유럽국)의 경우 내수 위축이 노동 수요 감소로 이어졌지만 성장세가 크게 둔화되지 않은 국가(독일)에서는 오히려 인력난이 발생하였다. 우리나라의 경우 어느 방향으로 나타날지 예단하기 어렵지만 1998년과 같은 경제 위기 상황이 재발될 가능성이 많지 않고 다른 나라에 비해 생산가능인구 감소 폭이 크기 때문에 경기 침체보다는 노동력 부족 현상이 발생할 가능성이 높다. 더구나 낮은 실업률로 인해 노동력 추가 공급 가능성이 적으며 경직적 노동시장 관행으로 여성 및 고령자 고용률이 단기간에 상승하기 어렵다는 점도 이러한 가능성을 높이고 있다(이근태, 이지선, 2017).

문제는 생산가능인구 급감에 따른 부작용이 조만간 나타날 터인데 이에 대한 대처가 충분치 않다는 점이다. 정부가 2005년부터 저출산·고령사회 기본대책을 수립하고 다양한 정책을 펼쳤지만 정책 성과는 기대에 미치지 못했다. 자칫 비커 속의 개구리처럼 변화가 일어나고 있음을 깨닫지 못하다가 어느 날 이를 인지하고 대책을 세우기에는 너무 늦어 버린 상황에 직면할 수 있다. 고령화의 부작용은 일시에 발생하는 것이 아니고 서서히 나타나기 때문에 정책 타이밍을 놓치지 않도록 유의해야 한다. 고령화로 인한 노동력 부족 문제는 초기에는 중소기업을 중심으로 나타나겠지만 조만간 대기업으로 확산되며, 설혹 중소기업만의 문제라고 하더라도 중소기업 붕괴는 대기업 생산 체계에 영향을 미치기 때문에 다

가을 인구 감소 시대에 어떻게 대응할지 준비할 필요가 있다. 이는 국가만의 책임이 아니며 기업들도 '임박한 미래'에 대한 대응 방안을 강구해야 할 것이다.

2. 고령화와 노동시장

가. 고령화 추이

장기간 이어진 저출산과 평균수명의 증가로 노동시장 내 인구구성이 크게 변화하였다. <표 1>은 2001년부터 2016년까지의 연령대별 증감 추이를 보여 준다. 15세 이상 인구는 2001년 3657만 9000명에서 2016년 4341만 6000명으로 연평균 1.15% 증가하였고 생산가능인구 역시 0.67% 증가했다. 하지만 연령대별로 살펴보면 핵심 생산 계층(25~49세)인 20~30대의 감소와 고령자 비중 증가가 뚜렷하다. 2001년을 기준으로 살펴보면 2006년까지는 35세 이하 집단에서만 인구가 감소했지만 2011년에는 40세 이하로 확대되었고 2016년에는 45세 이하까지 감소세로 돌아섰다. 45세 이상 집단에서만 인구가 증가했는데 특히 50대 이상에서 연평균 증가율이 두드러졌다. 통계청 인구추계를 보면 조만간 50대까지 인구가 감소해 산업현장에서 필요로 하는 청·중년층인구는 줄고 부양이 필요한 고령인구만 증가해 경제·사회에 미치는 부담이 커질 전망이다.

표 1. 생산가능인구 증감 추이(2001~2016년)

	인구								증감			연평균 증가율
	2001년		2006년		2011년		2016년		2001 ~06년	2006 ~11년	2011 ~16년	
	천명	%	천명	%	천명	%	천명	%				
15세 이상	36,579	100.0	38,762	100.0	41,052	100.0	43,416	100.0	2,183	2,290	2,364	1.15
15~19세	3,552	9.7	3,102	8.0	3,348	8.2	3,006	6.9	-450	246	-342	-1.11
20~24세	3,251	8.9	2,881	7.4	2,667	6.5	3,077	7.1	-370	-214	410	-0.37
25~29세	4,150	11.3	3,860	10.0	3,573	8.7	3,345	7.7	-290	-287	-228	-1.43
30~34세	4,288	11.7	4,096	10.6	3,885	9.5	3,649	8.4	-192	-211	-236	-1.07
35~39세	4,201	11.5	4,286	11.1	4,133	10.1	3,911	9.0	85	-153	-222	-0.48
40~44세	4,124	11.3	4,145	10.7	4,261	10.4	4,100	9.4	21	116	-161	-0.04
45~49세	3,138	8.6	4,101	10.6	4,171	10.2	4,279	9.9	963	70	108	2.09
50~54세	2,422	6.6	3,186	8.2	4,050	9.9	4,193	9.7	764	864	143	3.73
55~59세	2,010	5.5	2,409	6.2	3,051	7.4	3,987	9.2	399	642	936	4.67
60~64세	1,861	5.1	1,960	5.1	2,289	5.6	2,940	6.8	99	329	651	3.10
65세 이상	3,584	9.8	4,736	12.2	5,624	13.7	6,930	16.0	1,152	888	1,306	4.49
15~64세	32,995	90.2	34,026	87.8	35,428	86.3	36,485	84.0	1,031	1,402	1,057	0.67

자료: kosis. <http://kosis.kr>에서 2017. 10. 27 검색.

〈표 2〉는 우리나라와 OECD 국가의 향후 20년간의 인구 변화 추계로 OECD는 30대까지만 인구가 감소하고 감소 폭 역시 최대 4% 미만에 그치나 우리나라는 50대까지 감소하며 감소 폭이 10~30%에 달한다. 2017년 대비 향후 10년간 청년층은 22% 감소하지만 60세 이상은 큰 폭으로 증가해 생산가능인구가 2027년까지 7.9% 감소하고 2037년까지는 18.9% 줄어듦 전망이다. 그 결과 생산가능인구 비중이 2017년 72.6%에서 2027년 65.4%, 2037년 58.1%로 20년 동안 14.5%포인트 감소해 기업들은 인구구조 변화에 따른 노동력 부족과 내수 부진에 따른 경기 침체로부터 큰 영향을 받을 것이다.

우리나라는 40대 이하 젊은층의 인구 감소가

두드러져 노동시장이 받을 충격이 훨씬 크다. 즉, OECD 국가는 인구 감소 폭이 완만하고 특정 연령대의 감소를 인접 연령대가 보완할 수 있지만 우리나라는 20~40대가 모두 큰 폭으로 감소하기 때문에 60세 이상 고령층이 이를 대체하기 어려운 상황이다. 결국 청년 및 30~40대의 취업 비중이 높은 산업의 경우 노동력 부족에 따른 어려움이 가중될 가능성이 크며 청장년층 비중 하락으로 경제 활력이 급속하게 떨어질 것이다.

특히, 외국과 비교할 때 우리나라는 고령화 속도에 비해 생산가능인구 감소 속도가 훨씬 빠르다는 특징이 있다. [그림 1]을 보면 동유럽 국가를 제외한 유럽 선진국들은 고령화 진입 후 대략 20년 후에 생산가능인구가 줄었지만 우리나라는

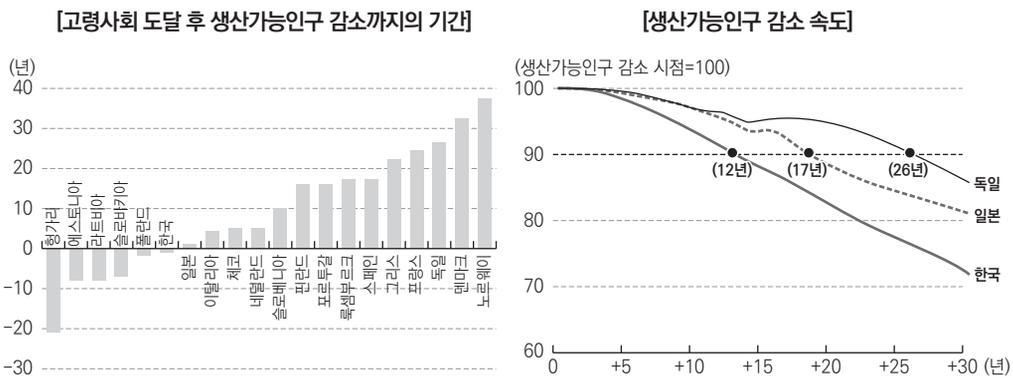
표 2. 우리나라와 OECD의 연령별 인구 증감 추이(2017~2037년)

(단위: 만 명, %)

	OECD					한국				
	추계 인구			증감률		추계 인구			증감률	
	2017년	2027년	2037년	2017~27년	2017~37년	2017년	2027년	2037년	2017~27년	2017~37년
전 연령	128,537	134,178	138,124	4.4	7.5	5,098	5,209	5,163	2.2	1.3
15세 미만	22,973	22,847	22,349	-0.5	-2.7	684	667	605	-2.4	-11.5
15~19세	7,837	7,827	7,781	-0.1	-0.7	293	226	218	-22.8	-25.5
20대	16,904	16,179	16,346	-4.3	-3.3	687	530	457	-22.9	-33.5
30대	17,382	17,453	16,806	0.4	-3.3	742	686	527	-7.6	-29.0
40대	17,474	17,403	17,559	-0.4	0.5	832	732	676	-12.1	-18.8
50대	16,820	17,044	17,052	1.3	1.4	829	827	731	-0.3	-11.9
60~64	7,359	8,218	8,114	11.7	10.3	318	408	393	28.2	23.5
65세 이상	21,788	27,206	32,116	24.9	47.4	712	1,134	1,556	59.3	118.6
15~64세	83,776	84,124	83,659	0.4	-0.1	3,702	3,408	3,002	-7.9	-18.9

자료: OECD statistics. <http://stats.oecd.org>에서 2017. 11. 1. 인출.

그림 1. 고령사회 도달 이후 생산가능인구 감소까지의 소요 기간 및 생산가능인구 감소 속도



자료: 이근태, 이지선. (2017). 생산가능인구 감소시대의 경제성장과 노동시장. pp. 12-13.

고령사회 진입 전에 생산가능인구가 줄었고 생산가능인구 감소 속도 또한 훨씬 빠르다. 이는 고

령화에 따른 문제점을 훨씬 높은 강도로 경험할 것임을 의미한다.

나. 고령화의 영향

생산가능인구 감소가 사회에 미치는 영향은 크지만 우리나라의 경우 고령자의 경제활동 참가율이 높아 고령화에 따른 부작용은 일정 시점 이후에 나타날 가능성이 크다. 고령자의 연령별·성별 경제활동 상태를 보면 고용률이 꾸준히 상승하고 있다. 50~54세 집단의 경우 2000년 70.2%에서 2016년 77.7%로 7.5%포인트 증가하였고, 55~59세와 60~64세 집단 역시 동일 기간 동안 각각 8.7%포인트, 6.6%포인트 상승했다. 성별로 비교해 보면 50~54세 집단은 여성, 55세 이상 집단에서는 남성의 고용률 증가가 뚜렷하다. 고령자 경제활동 참가율 증가에 힘입어

전체 취업자 중 고령자가 차지하는 비중은 2000년 18.3%에서 2016년 29.9%까지 증가하였으며 연령별로 구분해 보면 50대가 5%포인트 가까이 증가하였다.

고령자 고용률은 앞으로도 완만하게 상승할 가능성이 크다. 즉, 과거에는 주된 일자리에서 이직 후 은퇴하는 경향이 강했으나 최근에는 평균 수명 증가에 따른 노후 준비 필요성, 자녀 부양 기간의 증가, 건강 및 사회적 관계 유지를 위한 취업 욕구가 고용률 증가를 견인하고 있다. 고령자 학력 수준³⁾을 감안할 때 고령자 고용률은 향후에도 상승할 가능성이 크며, 연령별로 보면 55세 이후 고용률이 크게 하락하는데 정책 개입에 의해 추가적인 고용률 제고가 가능할 것이다. 다

표 3. 고령자 고용률 및 취업자 비중

(단위: %)

		2000년			2005년			2010년			2015년			2016년		
		전체	남자	여자												
고용률	15세 이상	58.5	70.7	47.0	59.7	71.6	48.4	58.7	70.1	47.8	60.3	71.1	49.9	60.4	71.1	50.2
	50~54세	70.2	86.1	54.1	72.1	86.7	57.4	74.2	88.0	60.2	77.8	89.6	66.0	77.7	89.3	65.9
	55~59세	62.2	74.5	50.3	63.1	78.1	48.1	66.5	80.9	52.3	70.6	83.9	57.3	70.9	84.4	57.6
	60~64세	53.0	61.5	45.5	53.4	64.8	42.9	53.7	67.5	40.4	59.4	72.0	47.5	59.6	71.7	48.1
취업자 비중	15세 이상	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	50~54세	7.8	8.2	7.2	9.3	9.6	8.9	12.2	12.4	11.9	12.7	12.7	12.6	12.4	12.5	12.3
	55~59세	5.9	5.9	5.9	6.4	6.8	5.9	7.9	8.2	7.5	10.4	10.7	10.0	10.8	11.1	10.4
	60~64세	4.6	4.2	5.0	4.5	4.5	4.5	5.0	5.2	4.6	6.3	6.4	6.1	6.7	6.8	6.5

자료: 통계청, 각 연도, 경제활동인구조사 원자료.

3) 2000년에는 50세 이상 고령자 중 전문대 졸업 이상자가 8.0%에 불과했지만 2016년에는 18.7%로 배 이상 증가했다. 2016년 고령자의 연령별 고학력자 비중을 살펴보면 50~54세 집단에서는 전문대 졸업 이상자가 33.2%에 달하지만 60~64세 집단에서는 15.1%에 그쳐 고령자 집단 내에서도 인력 구성에 큰 차이가 있다. 특히 대학 진학률이 1980년대 중반 이후 비교적 큰 폭으로 증가했기 때문에 앞으로 고령자 중 고학력자 비중은 더욱 빠르게 증가할 것이다.

표 4. 주요 산업별 고령자 비중 및 증감 추이

(단위: %)

	2010년			2016년			증감		
	청년층	중년층	50세 이상	청년층	중년층	50세 이상	청년층	중년층	50세 이상
제조업									
섬유제품 제조업(의복 제외)	9.2	60.3	30.5	9.5	46.3	44.2	0.3	-14.0	13.7
가족, 가방 및 신발 제조업	8.3	56.3	35.4	13.7	31.4	54.9	5.4	-24.9	19.5
의료용물질 및 의약품 제조업	35.1	52.6	12.3	36.7	53.3	10.0	1.6	0.7	-2.3
고무제품/플라스틱제품 제조업	17.3	60.5	22.2	17.0	56.2	26.8	-0.3	-4.4	4.6
금속 가공 제조업(기계기구 제외)	14.2	63.1	22.6	11.3	54.0	34.8	-3.0	-9.2	12.1
전자부품·컴퓨터·영상음향/통신장비	29.3	62.4	8.3	25.3	64.4	10.3	-4.0	1.9	2.0
의료정밀광학기기/시계 제조업	22.8	70.9	6.3	19.0	59.0	22.0	-3.8	-11.9	15.7
자동차 및 트레일러 제조업	18.9	67.2	13.9	15.5	60.7	23.8	-3.4	-6.5	9.9
건설업	10.1	57.6	32.3	7.4	47.5	45.1	-2.7	-10.2	12.8
음식숙박업	30.1	45.2	24.6	37.8	32.3	29.9	7.7	-12.9	5.2
금융보험업	21.2	64.8	14.0	13.9	63.7	22.4	-7.3	-1.1	8.4
연구개발업	24.6	62.3	13.2	20.4	67.2	12.4	-4.2	4.9	-0.7
전문서비스업	28.7	60.9	10.4	25.3	64.9	9.9	-3.4	4.0	-0.6
기타 전문과학/기술 서비스업	50.0	43.5	6.5	35.6	57.5	6.9	-14.4	13.9	0.4
사업 지원 서비스업	17.7	35.4	46.9	12.9	32.4	54.7	-4.9	-2.9	7.8
사회복지 서비스업	19.6	48.1	32.3	13.1	39.7	47.2	-6.4	-8.4	14.8
전체	21.4	54.9	23.8	19.1	49.6	31.3	-2.2	-5.3	7.5

주: 임금근로자만 대상으로 함.

자료: 통계청. (각 연도). 경제활동인구조사 원자료.

만 OECD 국가와 비교할 때 고령자 고용률이 이미 상당 수준에 올랐기 때문에⁴⁾ 앞으로 어느 수준까지 고용률이 상승할지는 의문이다.

그러나 고령화는 조만간 인력 수급에 영향을 미칠 것이다. 올해부터 2019년까지는 생산가능 인구가 전년 대비 연평균 0.5%씩 줄지만 2020년부터 2026년까지는 연 1.1%씩 감소할 전망이다

데 2020년대 들어서면 고령자 비중이 높은 분야부터 노동력 수급에 영향을 받을 것이다. <표 4>는 주요 산업별 연령 구성을 보여 주는데 전통 제조업과 개인서비스업은 고령자 비중뿐 아니라 고령자 비중 증가 폭 또한 크다. 예를 들어 섬유 제품 제조업은 2016년 50세 이상 고령자 비중이 44.2%이고 지난 6년 동안 13.7%포인트가 증

4) 2015년 55~64세 연령층의 고용률은 65.9%로 뉴질랜드(75.2%), 스웨덴(74.6%), 스위스(72.8%), 노르웨이(72.2%), 일본(70.0%)에 비해서는 2~7%포인트 낮지만 OECD 평균(58.1%)에 비해서는 7.8%포인트 높은 수준이다(OECD, 2016).

가하였다. 가죽·가방 및 신발 제조업, 건설업, 사업 지원 서비스업, 사회복지 서비스업 역시 고령자 비중이 50% 내외에 달할 만큼 이미 고령화되어 있다. 반면 첨단 제조업과 전문서비스업은 고령자 비중이 낮고 고령화 속도도 상대적으로 더뎠다. 고령자 비중이 높다는 것은 직무 특성과 임금 등 낮은 근로 조건으로 인해 청년층의 유입이 없었기 때문으로, 획기적인 근로 조건 개선이 없을 경우 이들 업종은 조만간 노동력 부족 상황에 직면할 것이다. 이는 중소기업부터 인력난에 봉착한 이후 전 산업으로 파급되는 구조를 보일 것이라는 예측이 가능하다.

〈표 5〉는 고령자 취업 사업장 규모를 전산업

과 제조업으로 구분해 보여 주고 있다. 고령자의 경우 5인 미만 및 10~29인 사업장 취업 비중이 가장 높다. 2016년을 기준으로 살펴보면 청년층(15~29세)은 38.3%가 10인 미만 사업장에 취업한 반면 중년층(30~49세)은 30.1%, 고령자(50세 이상)는 43.1%로 나타나 고령자일수록 영세사업장 취업 비중이 높다. 그러나 제조업에 한정해 살펴보면 청년층 중 10인 미만 사업장 취업자가 11.3%에 불과하다. 반면 고령자는 39.3%에 달하는 등 고령 취업자 중 60.8%가 30인 미만 소기업에 취업해 있다. 글로벌 금융 위기를 계기로 제조업의 중요성이 다시 인식되고 있지만 중소 제조업체는 청년들의 취업 기피로 인력난이 지속되고 있고 반전 가능성도 크지 않다. 현재

표 5. 취업 사업장 규모별 연령 분포

(단위: %)

		2010년			2016년			증감		
		청년층	중년층	50세이상	청년층	중년층	50세이상	청년층	중년층	50세이상
전산업	1~4인	19.1	16.3	24.7	18.8	14.0	23.6	-0.3	-2.3	-1.0
	5~9인	18.4	15.9	18.2	19.5	16.1	19.5	1.1	0.1	1.3
	10~29인	22.4	22.0	23.7	21.9	21.9	23.5	-0.5	-0.1	-0.3
	30~99인	18.6	21.7	18.7	17.9	20.5	17.9	-0.7	-1.2	-0.8
	100~299인	10.6	10.6	7.2	10.4	11.6	7.6	-0.2	1.0	0.4
	300인 이상	11.0	13.5	7.5	11.6	16.0	7.9	0.6	2.5	0.5
제조업	1~4인	4.9	7.4	9.9	4.2	10.9	23.5	-0.7	3.5	13.5
	5~9인	8.1	12.0	15.1	7.1	11.3	15.8	-1.0	-0.7	0.7
	10~29인	18.5	22.4	26.9	22.6	20.0	21.5	4.1	-2.5	-5.4
	30~99인	26.6	23.1	26.6	26.8	21.3	19.4	0.2	-1.7	-7.2
	100~299인	22.0	16.0	10.8	19.5	15.0	9.2	-2.6	-1.0	-1.6
	300인 이상	19.9	19.1	10.7	19.7	21.5	10.6	-0.2	2.4	-0.1

주: 임금근로자만 대상으로 함

자료: 통계청, (각 연도), 경제활동인구조사 원자료.

까지는 많은 중소기업체들이 고령 인력을 활용해 생산을 영위하고 있지만 이러한 방식이 작동하지 않을 상황이 다가오고 있다. 소위 기간산업의 경우 자동화에 한계가 있고 근로자의 체화된 숙련과 암묵지식에 의해 경쟁력이 결정된다고 하면 신규 인력 유입 감소는 그동안 쌓은 기술과 노하우의 전수 단절을 의미하며, 이는 장기적으로 우리나라 제조업 생산 체계 약화로 이어질 것이다.

고령화 진행에 따라 취업자의 평균연령 또한 큰 폭으로 증가하였다. 1995년에는 취업자 평균연령이 35.1세였으나 2015년 41.1세로 20년 동안 6.1세 증가하였다. 제조업은 1995년 34.3세에서 2015년 40.4세로 같은 기간 6.1세 증가하

였다. 2015년 사업장 규모로 구분해 보면 10~29인 사업장이 42.3세로 가장 높고 다음으로 5~9인 42.1세, 30~99인 41.5세 순이다. 2010년 대비 2015년 평균연령 증가 추세를 보면 30인 미만 사업장이 2.5세로 가장 많이 증가하였고 500인 이상 대기업도 평균연령 증가 폭이 컸다는 특징이 나타난다. 대기업은 상대적으로 고령화 정도가 낮지만 비교적 빠른 속도로 고령화가 진행되고 있다. 이는 전통제조업 비중이 높고 외환 위기를 거치면서 경력직을 선호하는 방식으로 채용 관행이 변경되었기 때문이다. 대기업 고령화는 신기술 개발 및 도입, 혁신적인 아이디어 창출을 통한 경쟁력 유지·제고에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

표 6. 취업자 평균연령 추이

(단위: 세, %)

		1995년	2000년	2005년	2010년 전체	2015년						
						5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상	
평균 연령	전산업	35.1	36.3	37.7	39.0	41.1	42.1	42.3	41.5	40.6	38.3	38.2
	제조업	34.3	36.1	37.1	38.6	40.4						
평균연령 증가 속도		-	1.2	1.4	1.3	2.1	2.5	2.5	2.0	1.4	0.1	2.0

자료: 주원, 김천구. (2017). 산업 일꾼들이 늙어간다. 현대경제연구원. 경제주평, 17-18(통권 743호).

3. 정부 및 기업의 고령화 대응

가. 정부의 고령화정책 및 기업의 대응 수준
우리나라는 1980년대 중반 이후 출산율이 인

구 대체 수준 이하로 떨어지고 1998년부터 출산율이 급감했지만 저출산이 가져올 사회적 부작용에 대한 대비는 미흡했다. 2002년 합계출산율이 1.17명으로 발표되면서 저출산 문제를 본격

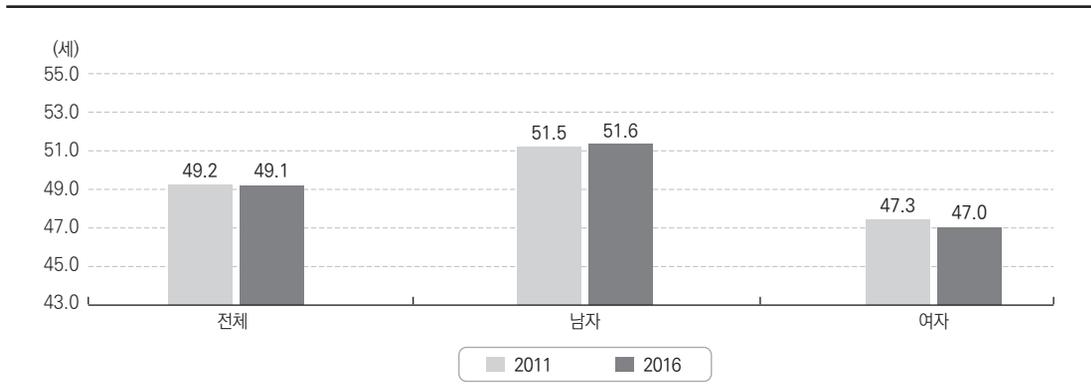
적으로 검토하기 시작해 2004년 ‘대통령자문 고령화 및 미래사회위원회’가 설치되고 2006년 6월 ‘제1차 저출산·고령사회기본계획’을 발표하면서 저출산·고령사회에 대응한 정책을 본격적으로 추진하기 시작하였다. 1차 계획에서는 출산을 하라 추세를 반전시키고 고령사회에 대비한 사회 기반을 구축하기 위해 4대 분야 237개 과제를 추진하였다. 2010년 10월에는 1차 기본계획의 정책 기초하에서 정책 수요를 반영한 ‘제2차 기본계획’을 수립하였다. 2차 기본계획은 저출산·고령사회에 성공적인 대응을 통한 활력 있는 선진국가 도약의 비전을 달성키 위해 점진적 출산율 확보 및 고령사회 대응 체계 확립을 목표로 3대 분야 231개 과제를 추진하였다.

그러나 세계 최저 수준의 출산율과 급격한 고령화 속도를 고려할 때 정책 대응이 미흡했다고 평가하고 인구 절벽 대응의 마지막 골든 타임인 향후 5년을 저출산 극복의 전기로 만들기 위해 2015년 12월 제3차 기본계획으로 ‘브릿지플랜 2020’을 발표했다. 3차 기본계획은 인구위기 극복을 위한 그간의 미시적이고 현상적인 접근에서 벗어나 종합적이고 구조적인 접근을 시도하였는데 민간·지역과의 협력을 강화하고 20~30년을 내다보는 장기적 접근을 강화하였다는 특징이 있다. 고령사회 대책의 경우 기초연금·장기요양 등 노후 기반 마련에서 국민·주택연금 확대 등 노후 대비를 강화하고 생산인구 확충, 실버경제 등 구조적 대응을 강화하는 방향으로 패러다임을 전환하였다(대한민국정부, 2016). 하지만 제3차 시행계획 첫해인 2016년 1~5월까지

의 출생아 수가 전년 동일 기간에 비해 1만 명 가량 감소한 것으로 나타나자 2016년 6월 ‘브릿지 2020 보완책’을 발표하기도 하였다.

국내 기업의 고령화사회에 대한 대응은 더욱 미흡한 실정이다. 정년 60세 연장법에 의해 2016년부터 공공기관 및 300인 이상 사업장, 2017년부터는 모든 사업장이 60세 정년 제도를 적용해야 한다. 실제 퇴직 연령이 53세인 점을 감안하면 이 법의 적용으로 고령자의 퇴직시점이 늦춰지는 효과를 낼 것이다. 그러나 주된 일자리에서의 퇴직 연령은 2011년 49.2세에서 2016년 49.1세로 오히려 단축되었다. 고령사회 도래에 따른 위기의식과 달리 기업에서는 고령자 인건비 부담을 이유로 고령자를 퇴출시키는 관행이 지속되고 있음을 의미한다. 실제 기업의 정년 유형을 보면 정부의 노력에도 불구하고 정년제를 폐지한 기업은 2014년 29개 사에 불과하다. 대부분의 기업이 단일 정년제를 활용하고 있으며 나머지 기업은 직급, 직종 혹은 혼합형의 정년 제도를 운영하고 있다. 이는 기계화·외주화로 인한 노동 수요 감소와 달리 여전히 노동 공급이 넘치기 때문에 기업들이 고령 인력 활용 방안을 모색할 필요성을 느끼지 못하기 때문이다. 하지만 조만간 인구구조가 급변할 것임을 고려하면 기업의 고령사회 대응은 뒤쳐진 측면이 있다.

그림 2. 고령자의 주된 일자리 퇴직 연령



주: 주된 일자리 퇴직 연령은 55~64세를 대상으로 한 것임.

자료: 김안정. (2017). 우리나라 장년층의 노동시장 실질 은퇴연령. 한국고용정보원. 고용동향브리프, 2017-03, 21-25. p. 23.

표 7. 기업의 정년 유형

	2006년		2010년		2014년	
	개	%	개	%	개	%
계	1,950	100.0	2,584	100.0	2,854	100.0
단일 정년	1,423	73.0	1,851	71.6	2,198	77.0
직급별	213	10.9	239	9.2	136	4.8
직종별	184	9.4	230	8.9	248	8.7
혼합형	47	2.4	97	3.8	155	5.4
처음부터 정년 없음	83	4.3	167	6.5	88	3.1
정년제 폐지	-	-	-	-	29	1.0

자료: kosis. <http://kosis.kr>에서 2017. 10. 30. 인출.

나. 고령화정책 평가

정부는 지난 10년간 국가책임보육 실현, 임신·출산 지원 강화, 일·가정 양립 제도 강화 등 출산·양육에 대한 국가 사회의 책임을 강화하고 노후 소득 보장과 활기찬 노년을 위한 토대를 마련

하였다(대한민국정부, 2016). 실제 1~2차 저출산·고령사회기본계획 정책의 성과지표 실적(자체 평가)을 살펴보면 대부분 양호(90% 이상 목표 달성)한 것으로 나타나고 있다(김상우, 2016). 그러나 초저출산 현상이 지속되고 있으며 노인빈곤율과 자살률이 세계에서 가

장 높다는 점을 보면 지난 정책을 긍정적으로 평가하기 힘들다. 저출산·고령화처럼 구조적인 문제는 정책 효과가 나타나기까지 상당한 시간이 흘러야 한다는 점을 인정하더라도 합계출산율이 1.3명 미만인 상태가 10년 이상 지속되고 있음은 그간 추진한 정책의 효과성에 의문을 제기하게 만든다. 정책 효과가 낮은 것은 그간의 정책이 저출산·고령화를 개선하기 위한 구조 개선보다는 현상 대처에 급급했고 정책 간 연계 없이 추진되어 사업 효과성을 제약한 탓인 측면이 있다. 유럽 국가들은 저출산·고령화정책을 서로 유기적으로 연계해 시너지 효과가 나도록 수립하고 보육 및 공교육 관련 투자에 집중하고 다양한 유연근무제도 프로그램을 제공해 고령자의 조기 은퇴를 방지하고 있다(김성일, 정창호, 2017).

3차 기본계획에서는 고령화 대책으로 여성, 고령자, 외국 인력 활용을 강조하고 있다. 생산가능인구 감소에 대비해 인력 활용도를 높이는 것이 타당하지만 3차 계획 역시 기존 대책과 큰 차이가 없다. 정책 목표의 비일관성, 새로운 정책의 실효성 부족, 사회구조적 문제에 대한 대책 제시가 부족하다는 비판(박선권, 2017; 참여연대, 2015)은 문제의 본질을 해소하는 정책에 보다 주안점을 둘 필요가 있음을 의미한다. 특히 중고령 인력 활용 정책은 노동력 부족과 중고령자 소득보장을 모두 아우르는 정책으로서 의미가 크다. 2차 기본계획이 노후 소득보장에 주안점을 두었다면 3차 계획에서는 노동력 부족 위기에 선제적으로 대응하는 성격이 보다 강화되었다(이상림, 2017)는 측면에서 긍정적으로 평가할 수 있다. 그러나 60

세 정년을 올해부터 300인 이하 사업장으로 확대하였지만 상당수 기업들이 이에 대비하지 못하고 있고 기업의 자발적 참여를 유인할 수 있는 인센티브 또한 부족하다. 중고령자 취업 지원을 위한 전직 지원 서비스, 장년취업인턴제, 노인 친화형 일자리 발굴, 중고령자 창업 지원 정책은 그동안의 성과에 비춰 볼 때 큰 기대를 하기 힘들다. 이들 사업이 실제 고령자 고용이나 창업에 어떤 영향을 미쳤는지에 대한 정확한 평가를 거친 후 환경 변화에 맞게 수정 후 추진할 필요가 있다.

저출산·고령화 문제가 2000년대 중반부터 사회적 이슈로 제기되었으나 생산인구 감소 등 인구감소에 대한 대책과 고령사회 전환에 대비한 사회·경제적 체질을 개선하려는 노력이 미흡했던 원인이 무엇일까? 일본처럼 경제성장이 모든 것을 해결할 것으로 보았거나 문제의 심각성을 인지하지 못했을 가능성이 크다. 고령화 진행에 대해 생산성 제고, 유희 노동력 활용 및 외국 인력 유치를 대안으로 검토하였고, 우리나라의 경우 남북 통일이 고령화의 영향을 감소시킬 것이라 주장도 있다. 하지만 북한 역시 이미 고령화 사회에 진입하였기 때문에 통일이 된다 하더라도 고령화의 파고를 막는 데 한계가 있다(최지영, 2017). 외국 인력 유치 방안도 용이치 않다. 전 세계가 노동인구 쟁탈전에 뛰어들고 있는데 특히 동북아 3국은 다른 지역에 비해 생산가능인구 감소 폭이 훨씬 크기 때문에 외국 인력 유인이 용이치 않을 것이다. 더구나 외국인에 대한 배타적 문화와 열악한 정주 환경으로 외국 인력의 체류 만족도가 낮고 단기 체류 경향이 높다(전해

영, 2014). 핵심은 기업의 인력 수요를 외국 인력 공급으로 대체한다는 발상은 노동시장의 구조적 문제를 그대로 두고 단지 기업의 수요에 맞는 정책을 추진하겠다는 발상이다.

생산성 향상은 노동력 감소로 인한 충격을 효과적으로 흡수할 수 있을 것이다. 과거 과학기술의 발달로 생산성이 빠르게 성장했으며 최근 4차 산업혁명 논의도 고령화에 대비한 측면이 강하다. 생산성을 제고하기 위해서는 지속적인 교육과 훈련을 통한 근로자의 혁신 역량을 강화할 필요가 있다. 그러나 사회가 고령화되면 기술 개발과 혁신 추진력이 약화되는 것 또한 사실이며, 더구나 우리나라는 근로자 훈련 수준마저 낮아 인구 감소 충격을 상쇄할 만한 생산성 향상이 가능할지 의문이다. 또 하나의 대안은 유희 노동력을 노동시장으로 끌어내 생산가능인구 감소를 최소화하는 것이다. 다행히 우리나라는 청년, 여성 고용률이 OECD 국가에 비해 낮기 때문에 노동시장 구조 및 관행 개선을 통해 이들을 생산인력화할 수 있을 것이다. 특히 50세 이상 장년층은 임금 구조의 경직성으로 인해 이른 시기에 주된 일자리에서 퇴직 후 자영업으로 전환하거나 단순 직무에 종사하는데 그동안 쌓아 온 인적 자본의 낭비라는 측면에서 사회적 비용이 너무 크다. 당장 기업 사정이 어렵다고 나이순으로 직원을 퇴출시키는 관행은 우수 인재의 상실, 근로자의 헌신도 하락, 기업 이미지 추락에 더하여 청년층의 취업 기피로 인한 인력 확보의 어려움이라는 부작용을 야기할 것이다. 이런 점에서 본다면 일본의 '1억 총활약 사회' 정책은 내국 인력 활용률을

최대한 끌어올리려 한다는 점에서 우리에게 시사하는 바가 크며, 정부는 기업들이 고령화사회에 미리 대비할 수 있도록 하는 정책을 적극적으로 발굴·추진할 필요성이 크다.

다. 고령사회 대응 방안

우리나라는 2020년대 초반부터 고령화에 따른 사회경제적 영향이 본격적으로 나타날 예정이므로 지금부터 고령화가 미칠 수 있는 영향을 최소화할 수 있는 정책을 추진해야 한다. 고령 인력 활용을 저해하는 원인을 파악한 후 이를 해소할 수 다양한 방안을 제시해 기업이 자사에 맞는 대안을 선택할 수 있도록 하고 필요하다면 일정 기간 인센티브를 제공해 기업들이 자발적으로 참여할 수 있는 환경을 제공해야 한다. 일본의 경우 1994년 60세 정년 의무화법안을 도입하고 2013년 4월부터는 「고령자고용안정법」 시행을 통해 65세까지 의무적 고용을 제도화한 바 있다. 이 법에 의하면 기업은 정년 연장, 정년 폐지, 계속 고용제 등을 통해 근로자 고용을 65세까지 보장해야 하는데 일본 기업들은 자발적으로 정년을 연장하고 있다. 정년 확대 움직임이 가장 활발한 분야는 금융권이며 최근에는 제조업, 서비스업으로까지 확대되고 있다. 정년 확대 움직임은 생산가능인구가 축소되는 상황에서 고령 인력 활용이 불가피한 상황임을 의미하지만, 이는 경험이 풍부한 고령 직원의 노하우를 활용하는 것이 유리함을 인식하였기 때문이다.

정책적인 관점에서 보면 일본은 정년 연장 정

책을 시행하기까지 상당한 시간을 뚫으로써 기업들이 대비할 수 있도록 하고 정부가 지속적인 설득을 통해 기업의 반발을 최소화하였다. 즉, 생산가능인구 감소 20여 년 전인 1970년부터 임금체계 개편을 유도하고 1997년 기업들이 정년 연장 충격을 흡수할 보완 장치를 마련한 것을 확인한 후인 1998년에야 정년 60세를 의무화하였다(대한상공회의소, 2016). 또한 65세 정년연장법이 시행된 것은 2006년 4월이지만 그후 7년간 65세까지 고용할 근로자를 선별할 권리를 기업에 준 뒤 2013년 4월 1일부로 희망자에 한해 65세까지 의무적으로 고용토록 했다. 경기 침체 속에서 임금 재원에 부담을 느끼는 기업의 사정을 감안하여 65세까지 정년을 늘리는 방법에서 기업에 재량권을 주는 등 정책 추진에 따른 부작용을 최소화하고 있다.

이처럼 일본은 비교적 긴 호흡으로 정책을 추진해 정책 실효성을 담보해 내고 있다. 그러나 우리나라는 준비가 충분치 않은 상황에서 정책이 추진됨에 따라 기대한 효과를 거두기가 힘들다. 대한상공회의소(2016) 조사에 따르면 정년 연장 대상 기업 중 60%가 인건비 증가, 인력 운영상의 어려움으로 임금피크제를 도입하지 못한 것으로 나타났다. 기업의 준비 부족과 인건비 부담으로 조기에 제도가 정착할 가능성이 높지 않지만 인구 감소 폭이 크기 때문에 이 기간은 단축될 수도 있을 것이다. 생산가능인구 감소가 목전에 다가온 현재 고령화에 대한 기업의 인식이 고령사회 난제를 슬기롭게 대처할 수 있는 핵심이기 때문에 정부는 기업들이 고령화시대에 맞는 인력정책

을 갖출 수 있는 방안을 적극 발굴해야 할 것이다.

저출산의 영향으로 신규 유입 인력이 급감하기 때문에 기업들 역시 고령 인력에 대한 인식을 전환할 필요가 있다. 지금까지 우리 기업들은 비용 중심적 관점에서 고령 인력을 부담으로 생각하였다. 그러나 고령 인력이 보유한 숙련 기술과 축적된 노하우는 기업 성장에 충분히 기여할 수 있다. 고령 인력 활용을 고령화에 따른 불가피한 조치로 생각하기보다는 그동안 보지 못한 장점을 적극 활용한다는 관점에서 고령 인력 활용 방안을 모색할 필요가 있다. 일차로 고령자 재교육과 평생학습시스템 정비를 통해 이들의 질적 경쟁력을 제고해야 한다. 4차 산업혁명 시대에 인적 자본에의 투자가 유일한 자원인데도 국내 기업의 경우 근로자 재직 능력 개발을 위한 직업훈련 투자가 여전히 낮은 수준이다(사업장의 직업훈련 참여율: 2010년 16.6% → 2015년 14.2%).

〈표 8〉은 연령별 사업주 훈련 참여율로 50대는 12%, 60세 이상은 6.8%로 50세 이상 고령자의 사업주 훈련 참여율은 10.3%에 불과하다. 고령자 비중이 빠르게 증가하는 상황에서 고령자들이 역량 개발 기회에서 배제되고 있는 것이다. 고령자 직업훈련 참여율 제고를 위해서는 고령 인력 역량 개발 프로그램을 마련해 이들이 새로운 트렌드를 따라잡고 새로운 지식을 습득할 수 있는 여건을 마련해 줄 필요가 있다. 독일의 지멘스는 ‘Compass process’라는 프로그램을 통해 고령자 스스로 자신의 경력 개발 계획을 수립·추진할 수 있도록 하고 있으며 도요타는 평생학습 시스템을 구축한 후 교육을 이수해야 승진 자격

을 쥐고 고령 인력의 학습을 촉진하고 있다(최나은, 2014). 이처럼 글로벌 기업들은 고령 인력의 역량을 적극 활용하기 위해 노력하고 있지만 국내 기업들은 고령 인력을 비용으로만 간주하고 조기 퇴출 대상으로만 바라보고 있는데, 장기적인 시각에서 고민해야 할 시점이 도래한 것이다. 당분

간 기업이 자발적으로 고령자 직업훈련을 강화할 가능성은 크지 않으므로 고령자 직무훈련 기간을 의무화하거나 근로자 스스로 자신의 역량을 개발할 수 있는 지원 체계를 구비해 고령자의 고용 가능성을 제고할 필요가 있다.

표 8. 연령별 재직자 직업훈련 참여 현황

(단위: 명, %)

	피보험자 수	사업주 지원			근로자 지원		
		인원	비중	참여율	인원	비중	참여율
전체	12,363,063	2,505,849	100.0	20.3	330,293	100.0	2.7
19세 이하	111,599	33,646	1.3	30.1	2,118	0.6	1.9
20대	2,149,763	660,109	26.3	30.7	114,109	34.5	5.3
30대	3,463,486	868,922	34.7	25.1	95,306	28.9	2.8
40대	3,292,933	596,754	23.8	18.1	76,397	23.1	2.3
50대	2,292,654	274,374	10.9	12.0	35,246	10.7	1.5
60세 이상	1,052,628	72,024	2.9	6.8	7,117	2.2	0.7

자료: 한국고용정보원. (2017). 2015 직업능력개발 통계연보.

고령 인력 활용을 위해서는 유연근무제를 적극적으로 도입하고 고령 인력에게 적합한 작업 환경을 구축해 고령자의 생산성을 유지·향상시키는 정책 또한 필요하다. 고령자 중에는 체력적 한계로 장시간 근로를 하기 어려운 경우가 있으므로 고령자 자신이 감당할 수 있는 범위 내에서 일할 수 있도록 다양한 근무 형태를 제공할 필요가 있다. 또한 작업 속도를 고령 인력에게 적합하게 조절하고 조립 프로세스를 재설계하며, 고령자에게 적합한 작업 시설을 갖추는 것이 필요하다.

고령화가 노동시장에 미칠 인구 오너스(onus) 시대가 눈앞에 다가왔으나 그간 우리의 정책은 구호 중심적이었고 대비도 부족했던 것이 사실이다. 생산가능인구 시대에 접어들었지만 고령화의 영향이 본격적으로 나타나기까지는 아직 몇 년이 남아 있으므로 지금부터라도 고령화에 따른 대응 방안을 꼼꼼히 준비해야 하겠다.

4. 나가며

올해부터 생산가능인구가 감소하고 2020년 대에 들어서면 고령화의 영향이 본격적으로 나타날 전망이다. 추계인구에 따르면 생산가능인구가 빠르게 감소해 앞으로 20년 동안 14.5%포인트 감소할 것으로 전망된다. 생산가능인구 감소로 우리나라는 노동력 부족과 내수 부진에 따른 경기 침체로부터 큰 영향을 받을 것으로 전망되지만, 우리나라의 고령화 준비는 여전히 미흡한 실정이다. 지난 10년 동안 고령화정책을 추진하였지만 정책 효과를 찾기 어려우며 기업의 대응 또한 미흡하다. 고령화 대비 환경을 정비한 기업은 극소수에 불과하고 인건비 부담을 이유로 고령 인력을 조기에 퇴출시키는 관행이 지속되고 있다. 고령화에 따른 영향이 아직 구체적으로 나타나지 않았기 때문인데, 조만간 고령화의 파도가 노동시장에 밀어닥칠 것임을 생각하면 시간이 많지 않다. 저출산·고령화와 관련한 구조적 문제에 대한 합의를 보기가 쉽지 않기 때문에 지금부터라도 이해관계자 간 협의를 통해 우리나라 실정에 맞는 고령자 활성화 정책(active senior policy)을 찾는 것이 시급하다.

고령 인력 활용률을 제고하기 위해서는 사회적으로 고령 인력에 대한 인식 전환이 필요하며 고령 인력 활용은 피할 수 없는 상황임을 인지할 필요가 있다. 고용 인력 활용에 가장 큰 장애 요인인 임금체계 개편을 위해 임금피크제, 직무급제, 직책정년제 등 다양한 방안을 제시해 기업 실정에 맞는 프로그램을 도입할 수 있도록 제도화

할 필요가 있으며, 기업들이 정년 연장 충격을 흡수할 수 있는 보완장치를 마련하도록 일정 기간 동안 정책지원을 강화할 필요가 있다. 고령 인력 활용을 위해 우리나라 실정에 맞는 유연근무제를 도입하고 작업장 환경도 고령자 신체 특성에 맞게 조정할 필요성이 있다. 또한 평생학습시스템을 구축해 고령자들의 학습을 촉진해 고령 인력 활용에 따른 생산성 저하를 예방할 필요가 있다. 그간 우리의 정책의 구호 중심적이고 주요 정책에 대한 극심한 이해 대립으로 생산적인 합의를 도출하지 못했는데 고령화 영향이 미칠 기간이 얼마 남지 않았음을 고려해 더욱 압축적으로 그리고 더욱 집중적으로 고령화 대책을 강구해 추진해야 한다. ■

참고문헌

- 김상우. (2016). **저출산대책 평가II**. 국회예산정책처.
- 김성일, 정창호. (2017). **사라지는 미래**. 한스미디어.
- 김안정. (2017). 우리나라 장년층의 노동시장 실질 은퇴연령. 한국고용정보원. **고용동향브리프**, 2017-03, 21-25.
- 대한민국정부. (2016). 제3차 저출산·고령사회 기본계획
- 대한상공회의소. (2016. 4. 21.). **정년 60세 시대의 기업대응실태조사**. 보도자료.
- 박선권. (2017). **‘제3차 저출산·고령사회기본계**

- 획'의 문제점과 개선방향. 국회입법조사처.
- 박종훈. (2013). **지상최대의 경제사기극, 세대전쟁. 21세기 북스.**
- 이근태, 이지선. (2017). **생산가능인구 감소시대의 경제성장과 노동시장.** LG경제연구원.
- 이상림. (2017). 인구경쟁력 정책현황과 발전방향. 한국보건사회연구원. **보건복지포럼**, 2017년 7월호(통권 249호), 62-71.
- 이찬영, 태원유, 김정근, 손민중. (2011). **인구고령화의 경제적 파장.** 삼성경제연구소.
- 전해영. (2014). 외국인재 유치 현황과 시사점. 현대경제연구원. **VIP리포트**, 14-31(통권 582호).
- 조범상. (2005). **고령인력, 퇴출만이 대안인가.** LG경제연구원. CEO리포트.
- 주원, 김천구. (2017). 산업 일꾼들이 늙어간다. 현대경제연구원. **경제주평**, 17-18(통권 743호).
- 참여연대. (2015. 12.). 제3차 저출산·고령화 기본계획 진단 긴급좌담회.
- 최나은. (2014). **빠른 속도로 다가오는 고령화 기업의 대비도 빨라야.** LG경제연구원. LG business insight.
- 최지영. (2017). 통일과 고령화. 한국은행. **BOK 경제연구**, 제2017-24.
- 한국고용정보원. (2017). 2015 직업능력개발 통계연보.
- 해리 텐트. (2014). **2018 인구절벽이 온다.** 청림출판.
- 행정안전부. (2017. 9. 4.). '17년 8월말 주민등록인구수 5,175만 명: 65세 이상 인구 7,257,288명으로 전체 인구의 14.0% 차지. 보도자료.
- 통계청. (각 연도). 경제활동인구조사 원자료.
- OECD. (2016). OECD Employment Outlook 2016.
- United States CENSUS Bureau. (2016). An Aging world: 2015.
- OECD. statistics(<http://stats.oecd.org/>)
- Kosis 국가통계포털(<http://kosis.kr>)