

기업인력 고령화의 영향 및 시사점

KDB미래전략연구소 미래전략개발부
양서영 선임연구원(syeong@kdb.co.kr)

I. 우리나라의 인구 고령화 II. 기업인력 고령화 현황

III. 기업인력 고령화의 영향 및 전망 IV. 결론 및 시사점

우리나라의 고령인구 비중은 '23년 18.3%에 도달하였고, '25년에 20.0%를 초과하는 등 고령화가 급속히 진행되고 있다. 또한 전체인구와 생산가능인구 수의 감소도 함께 나타나고 있어 노동력 감소에 따른 부담도 커지는 가운데, 급속한 변화 속도로 인하여 기업의 대응 시간도 부족할 전망이다.

산업별로 고령화 현황을 살펴보면 제조업의 경우 전자부품, 의료를 제외하면 조선, 자동차 등 모든 세부업종의 평균연령이 40대로 상승하였다. 서비스업의 경우 노령인구 증가 등에 따라 인력수요가 증가하고 있는 보건복지서비스업 근로자의 평균연령 상승이 두드러져, 향후 인력부족 문제가 심화될 수 있는 상황이다.

인력 고령화가 미칠 영향과 전망을 살펴보면 우선 고임금층인 4~50대 근로자의 수와 임금이 전연령중 가장 크게 증가하여 기업의 임금부담도 커지고 있으며, 10~15년 후까지는 인건비 부담이 지속될 전망이다. 또한 고령화는 기업의 생산성을 저하시키는 요인으로, 고령화 정도가 심한 중소기업의 생산성 저하 정도가 클 것으로 보이며, 첨단산업 위주로 미래산업 재편이 이는 더욱 심화될 전망이다. 마지막으로 지방소재 기업 및 중소기업을 중심으로 한 제조업과 돌봄수요 증가에 따른 보건복지서비스업에서 인력난이 지속중으로, 경제활동인구 감소에 따라 인력부족 문제가 심화될 전망이다.

이에 따른 대응으로 고령화 속도가 빠르거나 인력수요가 늘고 있는 업종에 대한 지원확대 등이 필요하며, 고학력 중고령 노동인구 활용도 증진, 여성 인력의 경제활동 참여율 개선 등을 통하여 생산성 하락과 인력부족을 보완할 필요가 있을 것으로 보인다.

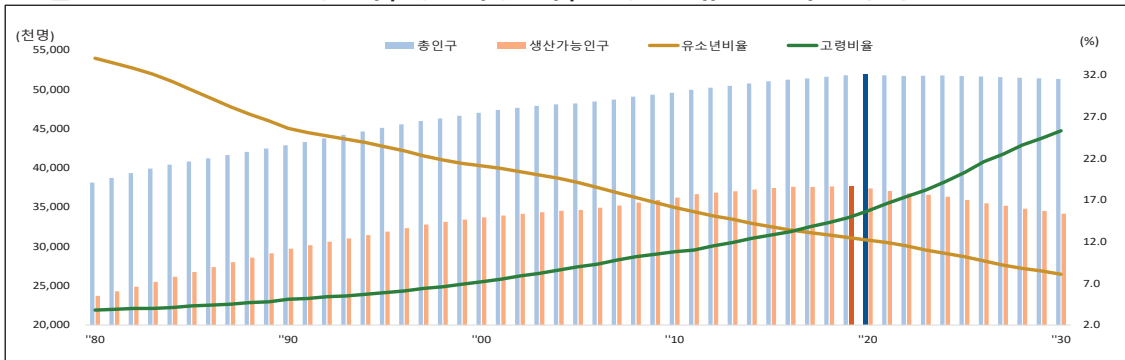
* 본고의 내용은 집필자 견해로 당행의 공식입장이 아님

I. 우리나라의 인구 고령화

□ 우리나라는 '23년 고령인구가 18.3%에 도달하였고, '25년에 20%를 초과하여 초고령사회에 진입할 예정

- 고령화란 전체 인구 대비 65세 이상 고령인구의 비율이 높아져가는 현상을 의미
 - 우리나라는 '00년에 고령화 사회, '18년 고령사회에 도달하였고, '25년에 초고령 사회¹⁾에 진입할 전망
 - 고령화사회에서 초고령사회까지 걸린 기간이 25년으로 세계에서 가장 빠른 속도로 고령화가 진행중
 - '24년 기준 초고령사회 국가인 일본, 네덜란드, 캐나다의 경우 고령사회에서 초고령사회까지 각각 35년, 82년, 79년이 소요
- 또한 고령인구 비율의 증가만이 아니라, 전체인구와 생산가능인구 절대수의 감소가 동시에 나타나고 있음
 - 총인구는 '20년을 정점으로 감소하기 시작하였으며 15~64세 생산가능인구는 '19년을 정점으로 감소 중인 상황
 - 특히 베이비붐세대(1955~65년생)의 고령인구 진입 지속 등으로 생산가능인구는 향후 10년 사이 더욱 빠르게 감소할 전망

<그림 1> 총인구, 생산가능인구, 고령 및 유소년 비율 추이



주 : 유소년비율은 15세 미만인구/총인구, 고령화비율은 65세 이상인구/총인구

자료 : 통계청

1) UN의 기준에 따라 65세이상 인구가 7% 이상이면 고령화사회, 14% 이상이면 고령사회, 20% 이상이면 초고령사회로 분류

□ 고령화의 원인은 크게 저출산과 평균수명 연장으로 나눌 수 있으며 우리나라의 유례없는 저출산은 인구고령화를 가속화

○ '23년 우리나라의 합계출산율은 0.72명으로 전세계 최저이며, 연간 출생자수도 24.9만명으로 역대 최저 수준까지 감소

- 우리나라의 출산율은 '15년 이후 반등없이 지속 하락하였고, OECD 국가 중 유일하게 1 미만을 기록중*이며, 15세 미만의 비율** (11.5%) 도 가장 낮은 상황

* '23년 주요 저출산국의 합계출산율(명): 스페인 1.2, 일본 1.3, 독일 1.6, 미국 1.7

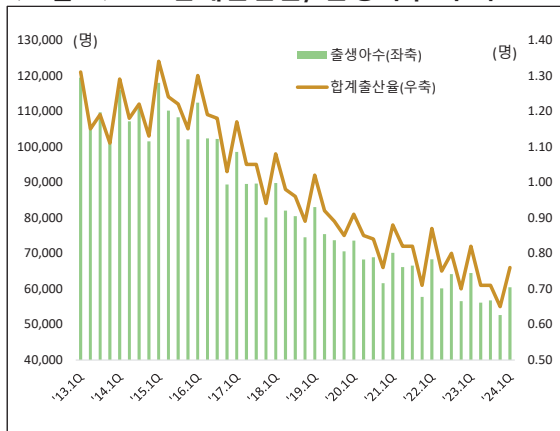
** '22년 주요국 유소년(15세 미만) 비율(%): 일본 11.6 이탈리아 12.6, 독일 14.0, 미국 17.8

- 출생아 수가 감소하면서 고령화율이 높아졌을 뿐 아니라, '19.11월 이후에는 사망자가 출생아 수 보다 많아 인구 자연감소 중

○ 또한 의료기술 발달, 생활수준 향상 등에 따른 평균 기대수명 증가는 인구 고령화의 또다른 요인

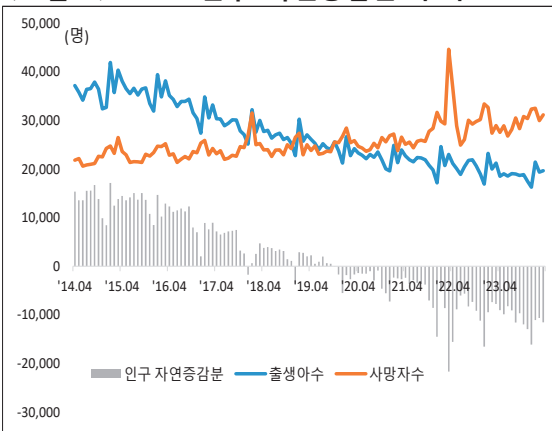
- 수명 증가는 전세계적으로 나타나는 현상이나 우리나라의 경우 타 선진국에 비해서도 속도가 빠른 수준
- 고령층 사망률 개선 등으로 '22년 기대수명이 83.6년으로 OECD 중 3위(1위 일본, 2위 스위스)이며, 이는 '70년 대비 21.3년 증가한 수치

<그림 2> 합계출산율, 출생아수 추이



자료 : 통계청

<그림 3> 인구 자연증감분 추이



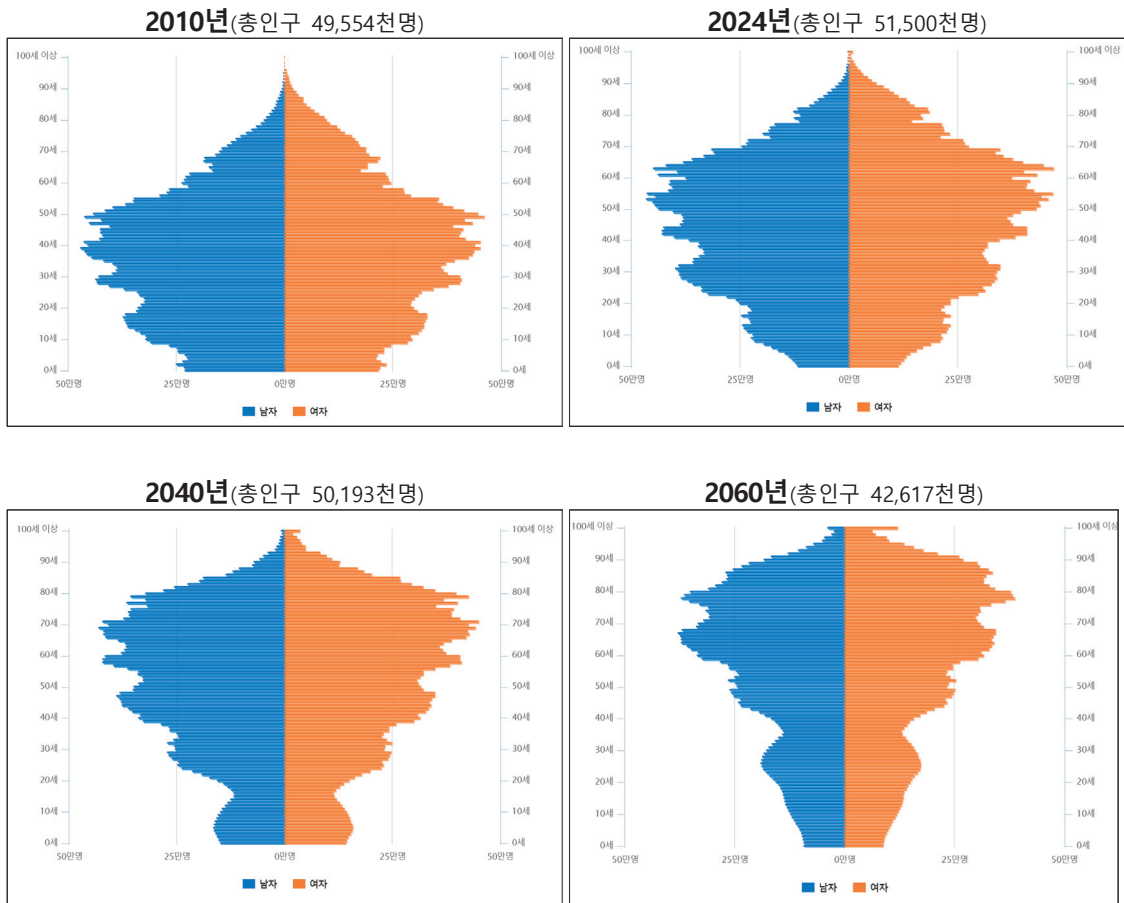
자료 : 통계청

□ 총인구 감소와 고령화에 따른 노동공급의 감소가 성장을 제약하는 가운데, 빠른 속도의 인구구조 변화로 기업과 사회가 대응할 시간이 부족할 전망

○ '22년 실시한 통계청의 인구추계에 따르면 생산가능인구 비중은 '24년 70.2%에서 30년 후인 '54년에는 총인구의 절반수준까지 감소할 전망

- 해당기간 고령층의 비중은 19.2%에서 41.3%로 크게 증가하며, 총인구는 51백만명에서 45백만명으로 감소할 전망
- 또한 출산율 저하가 심화되고 있어 고령화 속도가 더 빨라질 가능성도 상존

〈그림 4〉 인구피라미드 추이 및 전망



자료: 통계청

II. 기업인력 고령화 현황

(1) 업종별

□ 인구고령화와 함께 전업종에 걸쳐 근로자²⁾의 평균연령이 상승

- 전체 근로자의 평균연령은 '10년 39.0세에서 '23년 43.8세로 4.8세 증가
 - 평균연령이 크게 증가한 업종은 보건·사회복지서비스업(9.6세), 사업시설관리 임대업(6.4세) 등이며, 부동산업은 유일하게 평균연령이 50대를 초과

- 주요 업종*인 제조업(43.1세)은 평균보다는 낮으나 세부업종별로 차이가 크고, 보건·사회복지서비스업(45.8세)의 평균연령이 전산업 평균(43.8세)보다 높은 상황

* '23년 종사자수가 많은 순으로 업종을 분류하면 제조업(26.8%), 보건·사회복지서비스업(14.6%), 도소매업(9.6%), 전문 과학기술 서비스업(8.4%) 등

〈표 1〉 업종별 평균연령 변화(세)				
업종	비중(%)	2010(A)	2023(B)	B-A
전산업	100.0	39.0	43.8	4.8
제조업	26.8	38.6	43.1	4.5
보건·사회복지서비스업	14.6	36.2	45.8	9.6
도소매업	9.6	36.8	42.4	5.6
전문, 과학기술 서비스업	8.4	36.9	40.7	3.8
사업시설관리, 임대서비스업	7.7	37.2	43.6	6.4
건설업	5.5	40.7	46.9	6.2
정보통신업	5.3	36.6	38.2	1.6
운수창고업	4.7	45.3	48.8	3.5
교육서비스업	4.1	40.7	44.2	3.5
금융 및 보험업	3.8	37.3	40.7	3.4
숙박, 음식점업	2.8	37.8	41.5	3.7
부동산업	2.3	51.1	56.5	5.4
농림어업	0.3	43.6	43.8	0.2

주 : 비중은 전체 근로자에서 각 산업 근로자가 차지하는 비중
자료 : 통계청

2) 고용노동부의 '고용형태별 근로실태조사 보고서'(근로자 1인 이상 사업체에 종사하고 있는 자영업주를 제외한 정규직근로자, 비정규직근로자를 대상으로 함)상 근로자

□ 제조업을 세부적으로 살펴보면 '10년 대부분 업종의 평균연령이 30대 였으나, '23년에는 40대 초중반으로 상승하였고, 중화학공업 분야의 연령이 특히 높은 상황

- 전반적으로 평균연령이 상승한 가운데, 섬유, 기타 운송장비(조선업), 자동차 등의 연령 증가폭이 특히 크고, 평균연령도 높음
 - 전자부품(37.8세), 의료용 물질 및 의약품(36.8세) 등 상대적으로 첨단 제조업 분야에서만 평균연령 30대 유지

〈표 2〉 제조업내 세부 업종별 평균연령 변화

업종	비중(%)	2010(A)	2023(B)	B-A
제조업	26.8	38.6	43.1	4.5
전자부품, 컴퓨터 및 통신장비	12.8	33.4	37.8	4.4
기타기계 및 장비	12.7	38.7	43.6	4.9
자동차 및 트레일러	10.4	38.8	43.9	5.1
금속 가공제품	8.9	40.3	45.3	5.0
식료품	7.3	42.7	45.1	2.4
고무 및 플라스틱제품	7.1	39.6	43.8	4.2
전기장비	7.0	37.6	42.5	4.9
화학 물질 및 화학제품	5.3	38.7	41.7	3.0
1차 금속	4.5	40.2	43.5	3.3
기타 운송장비	3.3	38.8	44.4	5.6
섬유제품	2.7	41.7	48.7	7.0
의료용 물질 및 의약품	1.7	37.2	36.8	△0.4

자료 : 통계청

□ 서비스업에서는 최근 종사자가 빠르게 늘고있는 사회복지서비스업의 평균연령 상승세가 두드러져 향후 해당 분야에서 인력부족 문제가 커질 가능성 시사

- 노인인구 증가 등의 영향으로 돌봄, 간호 등 복지서비스업에 대한 수요가 빠르게 증가하고 있으며 근로자 수도 급증하고 있는 상황
 - 보건·사회복지서비스업의 근로자수는 '13년(1,495천명) 대비 '23년(2,841천명) 2배 가량 증가하여, 해당기간 전산업 근로자 증가분의 37.9% 차지
 - 하지만 낮은 급여수준, 높은 시간제 근로 비중 등 상대적으로 열악한 일자리가 많은바³⁾, 젊은 근로자 유입이 원활하지 않은 상황

3) 한국보건사회연구원(2022), “보건복지 분야 일자리의 노동시장 성과”

(2) 기업규모별**□ 기업의 규모가 작을수록 근로자 평균연령이 크게 증가하였으며, 고령 근로자 비중도 높게 나타남**

- '13년에서 '23년 사이 평균연령의 증가폭을 살펴보면, 2규모(10~29인) 기업이 3.8세, 3규모(30~99인) 기업이 3.7세 증가하여 가장 높게 나타남
- 반면 기업규모가 가장 큰 6규모(500인 이상)의 증가폭은 2.3세 수준

〈표 3〉 기업규모별 평균연령 비교(세)

업종	2013(A)	2023(B)	B-A
전규모(5인 이상)	40.5	43.8	3.3
1규모(5 ~ 9인)	41.7	45.2	3.5
2규모(10 ~ 29인)	41.5	45.3	3.8
3규모(30 ~ 99 인)	41.0	44.7	3.7
4규모(100 ~ 299 인)	40.0	42.8	2.8
5규모(300 ~ 499 인)	38.1	41.3	3.2
6규모(500인 이상)	37.8	40.1	2.3

자료 : 통계청

- 또한 기업규모가 작을수록 현재 근무하는 직원 중 45세 이상 중고령 근로자의 비중이 높음
- '23년 기준 기업규모별로 중고령자 비중을 비교해보면 6규모에서 1규모로 낮아질수록 중고령자 비중이 커지는 양상
- 반면 기업 규모가 커질수록 20~30대 등 젊은층의 비율이 높은 상황

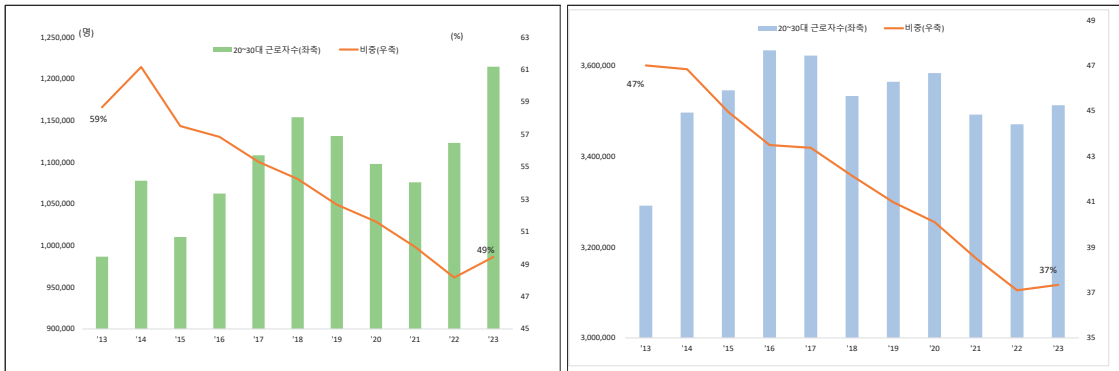
〈표 4〉 2023년 기업규모별 연령대별 비중(%)

업종	45세 이상 비중	20~39세 비중
전규모(5인 이상)	46	40
1규모(5 ~ 9인)	53	34
2규모(10 ~ 29인)	52	36
3규모(30 ~ 99 인)	49	38
4규모(100 ~ 299 인)	44	42
5규모(300 ~ 499 인)	38	47
6규모(500인 이상)	34	50

자료 : 통계청

- 단 300인 이상 기업에서 20~30대 근로자가 차지하는 비중이 빠르게 감소중으로, 대기업도 중소기업처럼 고령근로자 비중이 높아지는 추세
- 5~299인 기업의 경우 20~30대 근로자가 차지하는 비중이 '13년 47%에서 '23년 37%로 감소했고, 300인 이상의 경우 동기간 59%에서 49%로 감소

〈그림 5〉대기업 20~30대 근로자 추이 및 비중 〈그림 6〉중소기업 20~30대 근로자 추이 및 비중



주 : 비중은 전연령대에서 20대가 차지하는 비중
 자료 : 통계청

〈참고〉 중소기업 산업기술 인력의 고령화

- 제조업에서 연구개발, 기술직, 임원 등으로 근무하고 있는 산업기술인력*의 경우에도 기업규모가 작을수록 고령화 비율이 높고, 인력부족률도 높음
- * 기계, 반도체, 바이오, IT 등 12대 주력산업을 포함한 제조업 및 제조업 기반 서비스업에 종사
- '23년 중소규모 기업의 50대 이상 인력 비중이 18.5%로 가장 높고, 20대 비중은 12.6%로 가장 낮으며, 이러한 고령화 등으로 인력부족률*도 높은 상황
- * 대규모 사업체 대비 중소규모 사업체는 6.9배, 중견규모 사업체는 2.1배
- 즉 기업규모가 작을수록 숙련도, 기술력을 갖춘 인력의 공급이 원활치 않음을 시사

사업체 규모별 연령별 산업기술인력 현황 (명, %)

	전체	20대	30대	40대	50대	60대 이상
중소규모 (10~299인)	1,121,795 (100.0)	141,559 (12.6)	379,060 (33.8)	394,490 (35.2)	199,165 (17.8)	7,520 (0.7)
중견규모 (300~499인)	106,119 (100.0)	16,645 (15.7)	41,631 (39.2)	31,209 (29.4)	15,947 (15.0)	687 (0.6)
대규모 (500인 이상)	471,761 (100.0)	82,269 (17.4)	173,922 (36.9)	156,039 (33.1)	56,267 (11.9)	3,263 (0.7)

자료 : 산업통상자원부(2023), "산업기술인력 수급 실태조사 결과"

Ⅲ. 기업인력 고령화의 영향 및 전망

(1) 인건비 증가

□ 연공서열식 임금구조가 보편적인 상황*에서 고임금층인 4~50대 근로자의 수가 크게 증가하여 기업의 임금부담 증가

* 우리나라의 경우 근속연수에 따른 임금증가율이 타 국 대비 높아, 근속이 10년에서 20년으로 상승할 때 임금증가율(15%)이 OECD 국가 중 가장 높음⁴⁾

○ 은퇴시기 지연, 청년 근로자 유입 둔화 등으로 임금수준이 높은 40세 이상 중·고령자를 중심으로 근로자가 증가

- '13년 대비 '23년 전체 임금근로자 증가분(318만명) 중 40~50세 근로자 증가분이 54.9%를 차지한 반면, 34세 이하 청년 근로자의 증가분은 10.4%를 차지

- '23년 기준 연령대별 월임금총액 비교시 45~50세 구간에 속한 근로자의 임금이 가장 높고, 40~50대의 임금 수준이 전반적으로 높음

· 연령대별 임금은 45~50세(5,062천원), 40~44세(5,028천원), 50~54세(4,990천원), 35~39세(4,683천원), 55~59세(4,494천원) 순

- 또한 중고령자 연령대의 임금이 전 연령중 가장 크게 증가하는 상황

· '13년 대비 '23년 월임금총액 증가분은 40~44세(1,418천원), 45~49세(1,372천원), 50~54세(1,361천원), 35~39세(1,313천원) 순

○ 이와 같은 중고령자 중심의 근로자 수 증가와 임금상승은 전반적인 기업의 인건비를 높여 '13년 대비 '23년 전체 임금근로자에게 지급하는 월임금총액은 36.9% 증가

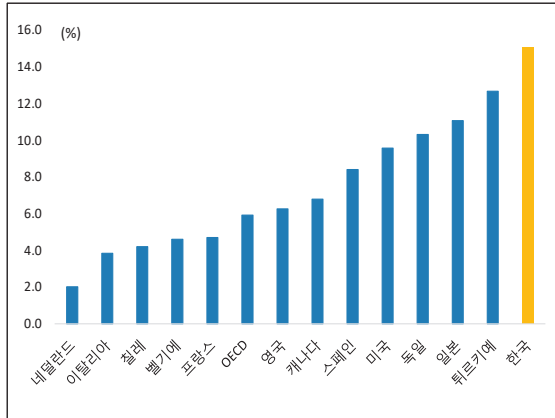
- 동기간 소비자물가는 19.8% 상승하여 실질 월임금총액 상승률은 약 17.1%

○ 현재 다수를 차지하고 있는 45~54세 근로자들이 은퇴하는 10~15년 후까지는 기업의 높은 인력부담이 지속될 전망

- 25~39세 젊은 근로자 비중은 '10년 52.3%에서 '23년 36.2%로 지속 하락한 반면 동기간 40~54세 근로자는 34.5%에서 37.6%로 증가하며 다수를 차지

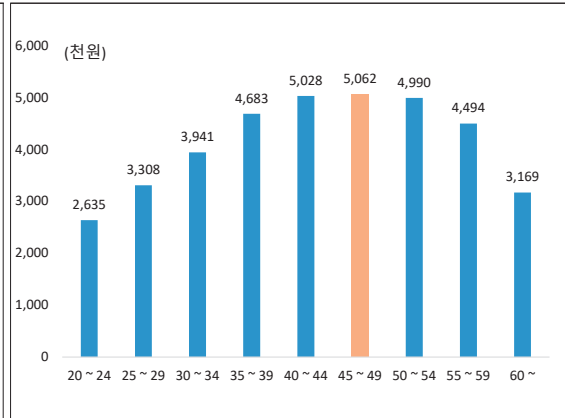
4) KDI(2021), OECD(2019)

〈그림 7〉 근속년수가 10년에서 20년으로 상승할 때 임금상승률



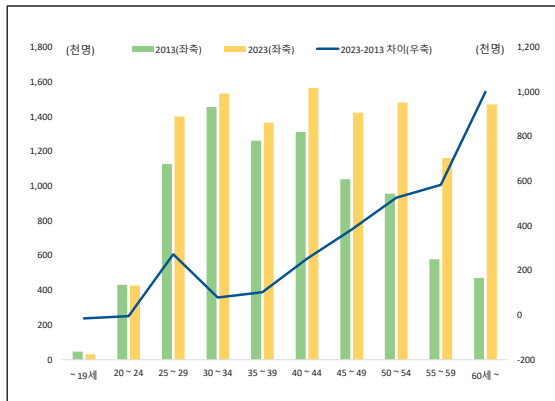
자료 : OECD(2019)

〈그림 8〉 연령대별 월임금총액⁵⁾



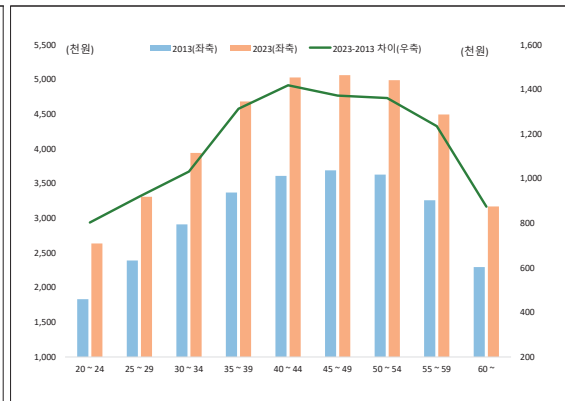
주 : '23년 기준
자료 : 통계청

〈그림 9〉 연령대별 근로자수 변화



자료 : 통계청

〈그림 10〉 연령대별 인건비 변화



자료 : 통계청

5) 월임금총액은 근로자 한명이 매달 받는 임금의 총액으로, (정액급여+초과급여+직전연도 연간 특별급여)/12개월로 산출

(2) 생산성 저하

□ 고령인구의 증가는 생산성을 하락시키는 요인으로, 우리나라 노동생산성은 OECD 국가 중 하위권에 속하는 상황

○ 건강, 경험, 인지능력 등의 영향으로 노동생산성은 일반적으로 40대 전후를 정점으로 하락하는 바 고령인구의 증가는 전체 생산성을 하락시키는 요인⁶⁾

- 연령대별 평균소득을 해당 연령대 근로자의 생산성으로 볼 때 소득정점인 45~49세를 정점으로 생산성 하락

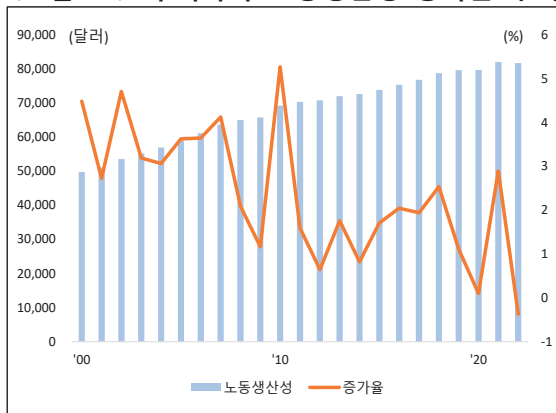
- 우리나라의 노동생산성 증가율은 '10년을 정점으로 등락중이나 고령화 등에 따라 점진적으로 하락 추세이며, '22년은 최초로 전년대비 감소를 기록

* 노동생산성 증가율 추이(%): 5.27('10) → 1.71('15) → 0.10('20) → 2.90('21) → △0.37('22)

○ '22년 기준 우리나라의 노동생산성은 OECD 38개 국가들 중 28위이며, 전반적으로 고령화율이 높은 국가의 생산성증가율이 낮은 양상

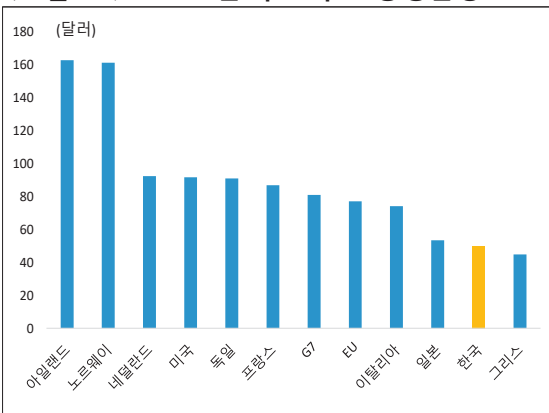
- 일본, 독일, 이탈리아 등 고령화 속도가 빠른 국가들의 '95~'22년 평균 노동생산성 증가율은 0.0~0.61% 사이로 OECD 평균(1.12%)보다 낮음

〈그림 11〉 우리나라 노동생산성 증가율 추이



주 : 근로자 1인당 GDP
자료 : OECD

〈그림 12〉 '22년 주요국 노동생산성



주 : 근로시간당 GDP 기준
자료 : OECD

6) 인력 고령화는 조직내 역동성 저하에 따른 기술진보 지연 및 성과달성 속도 하락등을 야기할수 있음(석진홍·박우성(2014), 한국경제연구학회(2014) 등)

□ 고령화 정도가 심한 중소기업의 생산성 저하 정도가 클 것으로 보이며, 첨단산업 위주로 미래산업 재편이 이는 더욱 심화될 전망

- 대기업과 중소기업간 생산성의 격차가 매우 큰 상황에서, 중소기업의 빠른 고령화는 생산성 격차를 심화시킬 가능성
 - '21년 제조업 대기업 대비 중소기업의 노동생산성 수준은 30.2%에 불과하고, OECD 국가 가운데 격차가 가장 큰 수준
 - 디지털·첨단기술 확산시 고령인력의 생산성 하락이 더욱 커질 전망

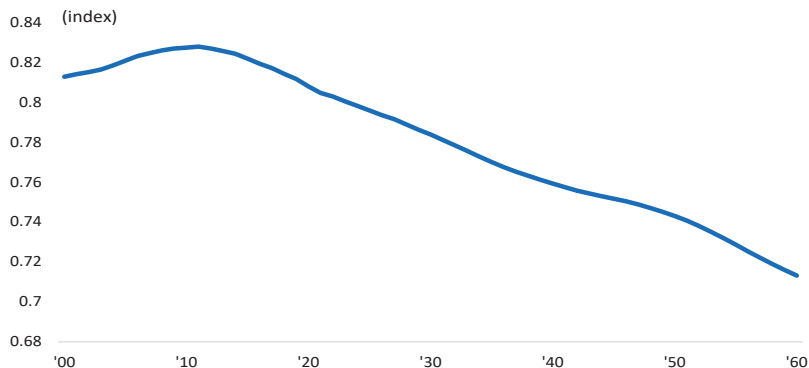
〈참고〉 고령화에 따른 취업자의 생산능력지수 전망

○ 고령화에 따른 우리나라의 향후 생산성을 전망해보기 위하여 연령구조를 반영한 생산능력지수⁸⁾ 계산 및 추정

* 계산방법(국회예산정책처(2010) 자료를 바탕으로 계산)

- 1) 연령대별 평균소득을 해당연령대 근로자의 생산성으로 간주
- 2) 가장 높은 소득구간인 45~50세의 소득을 1로 정규화하고, 나머지 연령대의 생산성은 각 연령대별 취업자의 평균소득과 45~50세 취업자의 소득과 비례하여 결정
- 3) 이후 연령대별 취업자와 각 지수를 곱하여 산출한 값을 모두 더한 뒤 전체 취업자로 나누어서 취업자당 생산능력지수 산출(고용률은 '23년의 값이 유지된다고 가정하여 적용)

- 상기 계산방법을 통하여 장래인구 변화에 따른 취업자의 생산능력지수 추정시 '11년을 정점으로 하락하기 시작, '23년에서 '50년 사이 7.2% 하락하는 등 취업자 수의 감소 뿐 아니라, 취업자당 생산성 하락세도 지속할 전망



자료: 통계청, 국회예산정책처(2010)자료 바탕으로 자체 계산

7) 한국생산성본부(2023)

8) 각 연령대별 생산성지수를 각 연령대의 취업자수 비중으로 가중평균하여 산출

(3) 인력부족 문제 심화

□ 지방소재 기업 및 중소기업을 중심으로 제조업에서 인력난이 지속중이며, 노인 인구 증가에 따른 돌봄수요로 보건복지 서비스업 인력 부족도 심화중

- 제조업은 전산업대비 높은 인력부족율*을 보이고 있으며, 특히 중소 제조기업의 인력부족율은 전체 제조업 대비로도 높은 상황

* '23년 인력부족율: 전산업 2.9%, 제조업 3.5%, 중소제조업 3.8%

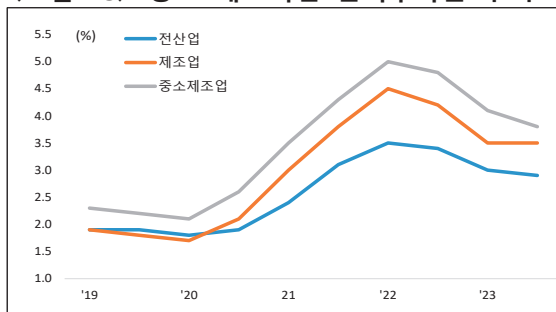
- 40대 이하 젊은 층의 제조업 현장직, 지방근무 기피 등으로 인하여, 구직 증가에도 불구하고 빈일자리 업종*으로 지정되는 등 인력부족 지속

* 기업이 인력 필요로 구인활동을 함에도 인력을 구하지 못하는 업종으로 조선업, 뿌리산업 등 제조업, 보건복지업, 물류운송업 등이 포함

- 보건복지서비스업은 노인인구 증가 등에 따른 구인증가로 취업자수가 가장 빠르게 늘고 있는 업종이나, 수요가 공급을 초과하는 상황이 지속중

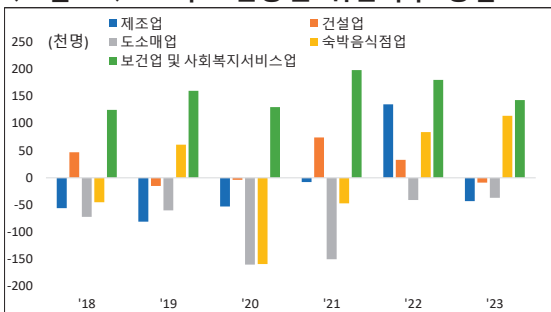
- 최근 5년 평균 보건복지서비스업의 취업자수 증가폭(162천명)은 전체 취업자수 증가폭(319천명)의 50% 이상을 차지
- 고용증가에도 불구하고 수요 급증으로 전업종 중 가장 빠르게 추가필요인력이 증가

〈그림 13〉 중소 제조기업 인력부족율 추이



자료 : 고용노동부

〈그림 14〉 주요업종별 취업자수 증감



자료 : 통계청

□ 경제활동인구 감소에 따른 인력공급 감소로 인력부족이 가속화될 전망

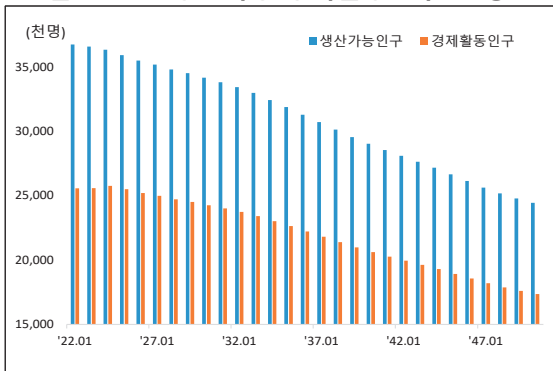
- 저출산 등의 영향으로 15~64세 생산가능인구가 향후 10년내 11%, 30년 내 44% 이상 감소하고, 이에따라 경제활동인구도 큰 폭 축소 전망

- 생산가능인구는 '24년 36백만명에서 '34년 32백만명, '54년 23백만명으로 빠르게 축소할 전망
- 현재의 경제활동참가율('24년 71%)이 유지된다고 가정시 경제활동인구는 '24년 25백만명에서 '34년 23백만명, '54년 16백만명으로 감소할 전망
- 65세이상 인구의 증가를 반영하여 15세이상 전체 인구의 경제활동인구를 추정 하더라도 '22~'32년 증가폭(31.6만명)은 지난 '12~'22년 증가폭(314만명)의 1/10 수준으로 축소할 전망¹⁰⁾

○ 이러한 노동공급 제약에 따른 노동수급 불일치로 인하여 향후 10년 사이 추가 필요인력이 증가할 전망¹¹⁾

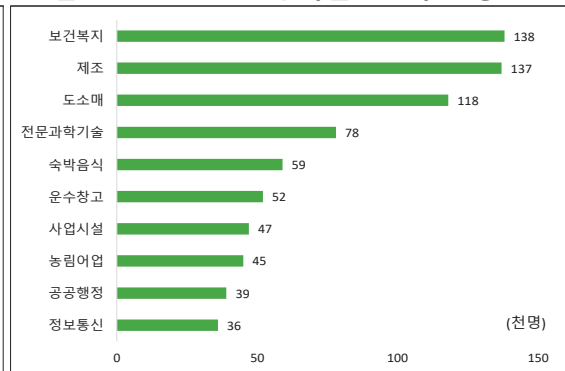
- 취업자 수가 '27년을 정점으로 감소할 것으로 예상되며, 추가 필요인력은 '27년 7.1만명에서 '32년 89.4만명까지 지속 확대할 전망
- * 추가필요인력 전망(천명): 59('26) → 71('27) → 302('29) → 675('31) → 894('32)
- '32년 예상되는 추가 필요인력(89.4만명) 중 보건복지서비스업(13.8만명)이 가장 많고, 제조업(13.7만명), 도소매업(11.8만명) 순

<그림 15> 생산가능·경제활동인구 전망



주 : 중위가정 추계 기준
자료 : 통계청

<그림 16> 산업별 추가필요인력 전망



주 : '32년 기준
자료 : 한국고용정보원(2024)

10) 한국고용정보원(2024)

11) 추가필요인력은 노동수요에 기반한 취업자수에서 노동공급 제약을 고려한 취업자수를 차감하여 산출(한국고용정보원(2024))

IV. 결론 및 시사점

□ 노동인력의 급속한 고령화는 비용부담 증가, 생산성 둔화 등을 야기하는 상황이며 향후에는 인력부족 등의 문제를 심화시킬 전망

- 베이비붐세대(1955~63년생)*가 노동시장에서 완전히 이탈하는 시점이 오면 인력 부족 문제 더욱 가중될 가능성

* 이 연령대의 경제활동인구는 '23년 기준 약450만명으로 전체 경제활동인구의 15.4% 차지

- 정년을 60세로 가정시 '15년부터 본격 은퇴가 시작되었으나 실제 노동시장에서 이탈하는 연령이 70세 정도로 조사되는 바¹²⁾ '25~'33년 사이 본격 이탈 전망

- 특히 중소기업, 지방 제조업 등일수록 청년근로자의 유입이 원활하지 않아 더욱 빠르게 고령화가 진행되고 생산성 둔화 등의 부담도 증가

□ 산업별로 고령화 정도가 상이한바, 고령화 진행속도가 빠르고 인력수요가 늘고 있는 업종에 대한 지원확대 등이 필요

- 빠른 속도로 인력 고령화가 진행중인 보건복지 서비스업의 경우, 고령인구 증가 등으로 인해 인력수요가 지속 늘어날 전망으로 일자리 질 개선 등이 필요
 - 해당 업종은 장시간 근로, 저임금, 높은 시간제 일자리 비중 등의 특성을 가지는바, 공공부문 주도로 대체인력 운영제 확대하여 근무여건 개선, 복지 시설 종사자 간 임금격차 해소 및 호봉제 도입 등을 통한 임금향상 필요

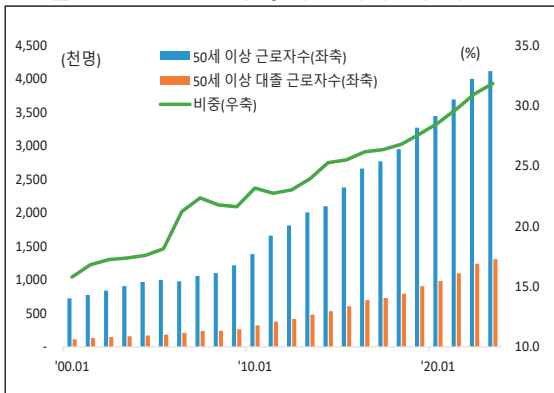
- 제조업은 조선, 자동차 등의 업종에서 고령화가 빠르게 진행되고 있는데, 숙련공을 요하는 업종인바 시니어재고용 정책 뿐 아니라 이주비 지원, 기능공 훈련센터 건립 등 신규근로자 확보를 위한 노력이 필요

□ 고학력의 중고령 노동인구에 대한 활용 증진, 여성인력의 경제활동 참여율 개선 등을 통하여 생산성 하락과 인력부족을 보완할 필요

12) 박세정·조민수(2000)

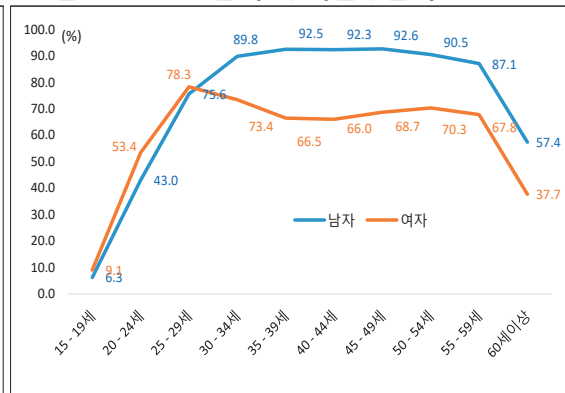
- 과거와 달리 고학력의 양호한 건강조건을 갖추고 있는 50대 인력이 은퇴연령에 근접함에 따라 이들을 활용할 수 있는 제도 필요
 - '90년대 중반 이후 대학진학률이 빠르게 증가하여 현재 50대 근로자의 대졸 이상 비율은 40% 수준까지 확대되었으며, 지속 증가 추세
 - * 50대 이상 근로자 중 대졸이상 비율(%): 15.1('00) → 24.3('10) → 27.8('15) → 37.0('23)
 - 중고령자 대상 역량 개발 프로그램 마련, 정년 이후 고용형태의 다양화 및 임금 체계 개편을 통한 계속고용 제도 등이 필요
- 우리나라 여성 경제활동 참가율은 선진국 대비 낮으며, 남성과 달리 30대 이후 하락하는 특징을 보이는바 경력단절 문제 등에 대한 보완이 필요
 - '22년 우리나라 15~64세 여성의 경제활동참가율은 61.8%로 OECD 평균(70.7%)보다 낮고 하위권에 위치
 - 출산, 육아 등에 따른 경력단절 등으로 인하여 여성의 경제활동참가율이 30대(70%)를 정점으로 하락하는 반면, 남성의 경우는 30~40대에 걸쳐 90% 이상임
 - 남성 육아휴직 의무화를 통한 여성의 육아부담 경감, 육아퇴직 후 재채용 등을 통한 경력단절 예방 등 일·가정 양립을 위한 지속적인 제도보완 필요

〈그림 17〉 고학력 중고령층 추이



자료 : 통계청

〈그림 18〉 남녀 경제활동참가율



자료 : 통계청

참고문헌

[국문자료]

- 고용노동부(2024), “2023년 6월 기준 고용형태별근로실태조사 결과”
- 국회예산정책처(2010), “고령화가 생산성 및 경제성장에 미치는 영향”
- 김주영·조진환(2012), “제조업 인력 고령화와 정년연장”, 산업연구원
- 김혜진·정종우(2023), “인구구조 변화에 따른 산업별 고용인력 변화와 정책대안별 효과 추정: 여성, 고령자, 외국인 고용확대를 중심으로”, BOK 경제연구, 한국은행
- 박세정·조민수(2020), “임금근로자의 고령화와 산업별 노동시장 변화 분석”, 한국고용정보원
- 백원영(2023), “사회서비스 일자리 현황과 훈련제도 개선 방안”, 한국직업능력연구원
- 산업통상자원부(2023), “산업기술인력 수급 실태조사 결과”
- 석진홍·박우성(2014), “인력 고령화가 기업의 생산성과 인건비에 미치는 영향”, 한국노동연구원, 노동정책연구
- 오세진(2019), “인구 고령화가 기업에 미치는 영향”, 산은조사월보 제761호, 한국산업은행 KDB미래전략연구소
- 이관영(2023), “중소기업 인력난 현황 및 시사점”, IBK 경제브리프, 중소기업은행
- 전국경제인연합회 보도자료(2022), “제조업 근로자 고령화”
- 한국경제연구학회(2014), “노동력의 고령화는 노동생산성을 저하시키는가?: 한국 사례에 대한 실증분석”
- 한국고용정보원(2024), “2022~2032년 중장기 인력수급 전망 및 추가 필요인력 전망”
- 한국보건사회연구원(2022), “보건복지 분야 일자리의 노동시장 성과”
- KDI(2021), “중장년층 고용 불안정성 극복을 위한 노동시장 기능 회복 방안”

[영문자료]

- OECD(2019), “Working Better with age”