

VIP REPORT



■ 베이비 붐 세대의 은퇴와 정책적 대응방안

발행인 : 김 주 현
편집주간 : 한 상 완
편집위원 : 이주량, 주원, 이장균
발행처 : 현대경제연구원
서울시 종로구 계동 140-2
Tel (02)3669-4334 Fax (02)3669-4332
Homepage. <http://www.hri.co.kr>
인쇄 : 서울컴퓨터인쇄사 Tel (02)2636-0555

- 본 자료는 기업의 최고 경영진 및 실무진을 위한 업무 참고 자료입니다.
- 본 자료에 나타난 견해는 현대경제연구원의 공식 견해가 아니며 작성자 개인의 견해임을 밝혀 둡니다.
- 본 자료의 내용에 관한 문의 또는 인용이 필요한 경우, 현대경제연구원 산업전략본부(02-3669-4334)로 연락해 주시기 바랍니다.

목 차

■ 베이비 붐 세대의 은퇴와 정책적 대응방안

Executive Summary	i
1. 고령화 시대에 돌입한 한국	1
2. 베이비 붐 세대 은퇴에 따른 문제점	3
3. 한미일 대응 방안 비교	7
3. 정책적 시사점	10
■ HRI 경제 지표	14

1. 고령화 시대에 돌입한 한국

2000년에 고령화 사회에 진입한 한국이 2018년, 고령사회에 진입함에 따라 장기적으로 청년 노동력의 감소와 숙련된 노령인구의 일자리 부족이 국가경제의 주요 이슈로 부각될 전망이다. 현재 정부의 고령자 일자리 창출은 노인복지법 상의 65세 이상 고령자만을 대상으로 주차도우미 등 단기적이고 사회참여 중심의 소극적인 일자리 제공에 치중하고 있으며, 55~64세의 중고령자 대상으로는 고령자 고용촉진법상의 55세 이상 노동자 3% 이상 고용규정과 60세 정년 권고조항 등 고용창출보다는 고용유지에 초점을 맞추고 있다. 이러한 상황에서 **한국경제의 근대화와 급성장을 주도했던 1955년부터 1963년 사이에 태어난 베이비 붐 세대들이 2010년부터 '55세 정년퇴직' 연령이 되어 은퇴가 본격화된다면 55~64세까지의 중고령자 일자리 부족현상은 더욱 심각해질 것으로 예측된다.** 더불어 한 가정의 가장으로서 중고대학생 자녀들의 교육비와 가족부양을 책임지고 있는 은퇴직전의 55년생 이하의 베이비 붐 세대들을 대상으로 경기침체로 인한 기업의 구조조정이 이루어진다면, 조기은퇴를 준비하지 못한 베이비 붐 세대 당사자뿐만 아니라 가계에도 심각한 경제위기가 도래할 가능성이 높다.

2. 베이비붐 세대의 은퇴에 따른 문제점

한국의 베이비붐 세대는 한국전쟁 이후 1955년부터 1963년까지 9년에 걸쳐 태어난 사람들로서 2010년(추계)에 712만 명이 되는 거대 인구집단이다. 한국의 베이비 붐 세대는 규모에서 세계 2차 대전 이후 탄생한 일본의 베이비 붐 세대인 '단카이'세대 680만 명보다 30만 명 정도 많고, 총인구 비중에서도 5% 정도인 '단카이'세대보다 높은 14.6%로 만약 은퇴가 본격화된다면 노동력 부족 등 사회적 문제가 일본보다 클 것으로 예상되고 있다.

2010년부터 2018년까지 9년에 걸쳐 은퇴할 것으로 예상되는 한국의 베이비 붐 세대의 규모는 총 712만 명의 베이비 붐 세대 중 311만 명의 임금근로자들로 추정된다. 2010년 기준으로 연령별 고용률을 가정할 때, 532만 명 정도가 취업자이며, 이중 자영업자 및 무급종사자를 제외한 임금근로자는 311만 명으로 추정된다. 은퇴를 타의로 인해 경제활동을 중단하는 피고용자로 한정할 경우, 자의적 경제활동이 가능한 자영업자와 무급종사자 220만 명은 은퇴자에서 제외되었다.

베이비 붐 세대들의 조기은퇴로 예상되는 문제점으로 첫째는, **조세부족으로 인한 정부재정의 악화와 이에 따른 베이비 붐 세대 이후 세대의 조세부담 증가를 들 수 있다.** 베이비붐 세대 약 7,125,347만 명이 9년에 걸쳐 은퇴하는 동안 노동시장에서 경제활동이 가능한 15세 이상 인구의 유입 수는 5,472,018명으로 은퇴자 규모에 비해 1,653,319명의 인구 부족 현상이 발생한다. 따라서 2009년 현재, 1인당 조세부담액 467만 원을 적용 시, 경제활동 가능인구의 부족으로 인해 발생하는 세수부족액은 7조 7,210억 원 정도로 추정된다. 결국 부족한 세금은 정부의 재정악화로 이어지고, 이를 충당하기 위해서는 베이비붐 이후 세대의 조세부담이 증가할 것이라고 예상된다.

둘째, **제조업 분야의 숙련된 노동력을 대체할 수 있는 인력이 적어 노동생산성과 기업경쟁력 감소가 예상된다.** 베이비 붐 세대의 은퇴가 시작되는 2010년부터 18년까지 15~64세의 생산가능인구비율은 전체인구의 72~73% 수준이다. 그러나 55세 정년으로 인해 55세~64세 인구를 제외한다면 생산가능인구비율은 57.8~62.6% 수준으로 감소한다. 특히 은퇴하는 베이비 붐 세대들이 제조업 분야에서 숙련된 기술을 가진 경우가 많은 반면, 이를 대체하는 신규인력들의 기술수준이 상대적으로 낮다고 가정한다면 노동생산성과 기업경쟁력의 감소가 예상된다. 즉, 일본의 '단카이' 세대의 은퇴로 인한 숙련 노동력 부족 현상인 '2007년 문제'가 한국에서도 발생할 수도 있다는 것이다.

셋째, **베이비 붐 세대는 노후대비 보유자산이 적어서 취약계층으로 전락할 가능성이 있다.** 2006년 기준 한국의 베이비 붐 세대가 대부분 포함된 40~49세 가구주의 평균 순자산은 약 3억 260만원이며, 이중 부동산은 2억 2,597만원, 저축액은 6,744만 원, 자동차 등 기타자산이 919만 원 정도이며 부채는 4,943만 원 정도이다. 6,748만원의 퇴직금으로 부채를 탕감한다고 볼 때, 금융자산은 약 8,549만 원대로 은퇴 전 가구당 평균 연봉 4,462만원의 1.9배에 불과하다. 따라서 경제적인 생활을 유지하기 위한 지속적인 임금소득이 필요하지만 중고령자 일자리는 부족한 상황이다.

넷째, **부동산 가격 하락으로 인한 베이비 붐 세대의 자산 가치 하락이 우려된다.** 통계청은 일본의 경우, 35~45세 인구 감소와 단카이 세대 은퇴가 시작된 1990년부터, 미국은 베이비붐 세대 은퇴와 35~54세 인구가 감소한 2007년부터 주택가격이 하락한 것으로 분석하고 있다. 이에 통계청은 한국의 경우 주택을 주로 구입하는 35~54세 인구가 감소하고, 베이비 붐 세대가 은퇴하기 시작하는 2011년 이후에 주택경기 침체가 예상된다고 전망하였다. 따라서 임금소득이 감소하는 베이비 붐 세대에게 부동산 가격 하락세까지 겹치게 된다면 경제적인 어려움은 가중될 것으로 예상된다.

3. 한미일 대응방안 비교

한미일 정부의 베이비 붐 세대를 포함한 고령자 고용정책을 살펴보면 **첫째, 정책방향에서 한국과 일본은 정부차원의 고령자 노동시장 개입을 추진하고 있지만, 미국은 정부의 노동시장 개입을 자제하는 입장이다.** 한국은 55~64세 중고령자들의 고용유지를 위한 고령자 고용촉진 장려금 지원 등으로, 일본은 1971년 '중고령자 등의 고용촉진에 관한 특별조치법'과 2004년 '고령사회 대책 기본법'을 통해 정년연령을 연장하는 등 노동시장 개입정책을 추진 중이다. 반면에 미국은 충분한 연금적립으로 사회보장제도 개혁에 중점을 두고 있으며, 고령자 일자리 형성을 정부의 노동시장 개입으로 간주하여 자제하고 있다.

둘째, 정년제도에서 한국은 55세에 정년퇴직하는 경우가 많지만 일본은 정년연령이 65세로 의무화 되어있고, 미국은 정년제도 자체가 불법이다. 일본은 1995년 제정된 '고령사회대책 기본법'을 기초로 2006년 4월부터 고령자의 연금지급 개시연령(65세)까지 고령자 고용확보조치의 도입을 의무화하였다. 미국은 1967년 연령차별금지법으로 정년연령을 65세로 규정한 후에, 1986년 개정을 통해 정년 제도를 폐지하였다. 한편 한국은 대기업 정년을 60세로 권고하지만 실질적으로 55세 정년 기업이 가장 많다.

셋째, 고용창출에서 한국은 65세 이상, 노인일자리에 집중하는 반면, 일본은 55~64세의 중고령자 재취직에, 미국은 저소득 고령자 일자리 창출에 주력하고 있다. 한국은 65세 이상 노인들의 공공부문 일자리에 집중할 뿐, 민간분야의 중고령자 재취업 등 고용창출은 미흡하다. 그러나 일본은 중고령자의 재취직시 사업주에 지원과 실버인재센터 등 민간기관들의 고령자 일자리 창출사업 진출을 장려하고 있으며, 미국은 55세 이상 저소득 고령자 대상의 '노인 지역봉사 고용프로그램'을 운영하고 있다.

넷째, 고용촉진 지원에서는 한·미·일, 모두 고령자 고용 사업주에게 자금을 지원하고 있으나 한국은 고용유지에, 일본과 미국은 고용촉진에 초점을 맞추고 있다. 한국은 임금피크제 보전수당 등 고용유지 차원의 인센티브가 대다수다. 그러나 일본과 미국은 고령자 재취직시, 사업주에게 지원하는 제도를 운영하면서 고령자의 고용창출에 대한 인센티브를 제공하고 있다.

다섯째, 연금제도에서는 미국이 적립금 등 고령화 대비를 위한 방어 장치가 견실한 반면, 일본과 한국은 재정건전성 확보에 노력하고 있다. 미국은 노후생활 안정과 사회적 소득재분배, 노동시장 참여를 위해 2004년, 12조 달러(1년 GDP)정도의 충분한 재원을 적립해 놓았다. 그러나 일본과 한국은 고령화로 인한 연금기금 고갈을 우려해 한국은 연금수혜액 감소 등을, 일본은 연금지급 연령의 상승 등을 추진하고 있다.

4. 정책적 시사점

첫째, 베이비 붐 세대의 은퇴를 늦추기 위한 제도적 보완이 필요하다. 정년을 60세까지 의무화하고, 향후 65세까지 확대하는 연장방안을 고려할 수 있다. 한국은 60세 정년이 권고사항이어서 중고령자의 강제적인 조기퇴직이 높기 때문이다. 만약 정년연장이 어렵다면 일단 정년퇴직시키고, 동일직장에서 재고용하는 계속고용제도의 도입도 가능하다. 물론 이 방안이 성공하기 위해서는 55~64세의 중고령자 고용에 대한 기업의 우려점인 연공서열제로 인한 높은 임금을 줄여 주어야만 한다. 따라서 정부는 55~64세 고용기업에게 임금삭감을 전제로 한 임금피크제 도입을 의무화시키고, 현재 1인당 월 30만원(최소 6개월)의 고령자 고용유지를 위한 장려금을 현실화하는 등 노동자원으로서 중고령자들의 시장매력을 높이는 제도의 도입을 고려할 수 있다.

둘째, 고령자를 위한 일자리를 적극적으로 창출할 필요가 있다. 2008년 기준, 연령별 정규직비율을 살펴보면 50~54세는 27.7%, 55~59세는 18.1%로 감소하는 반면 비정규직은 14.9%에서 16.4% 증가하는 등 일자리가 양뿐만 아니라 질에서도 취약해지고 있다. 따라서 정부는 현행 진행되고 있는 노인일자리 사업을 보다 확대함과 동시에 일자리 질을 반영한 기준설정 등에 노력할 필요가 있다. 또한 고령자들이 충분한 역량을 보일 수 있는 실버산업 등 고령자 친화형 산업육성을 통한 일자리 창출도 필요하다.

셋째, 조기은퇴자의 직무경험을 중소기업으로 전수하는 사업을 확대해야 한다. 제조업 분야의 베이비 붐 세대의 은퇴는 다년간 축적된 숙련기술과 노하우가 폐기되어 유용한 국가자산이 소멸되는 것과 같다. 따라서 전문성을 소유한 중고령자들을 중소기업으로 이직시켜 고용창출과 중소기업의 경쟁력강화를 유도해야 하지만 현 정부의 중견 전문 인력 고용지원센터는 규모(2개)와 적용범위(공공기관 등)에서 한계를 가진다.

넷째, 준비되지 못한 은퇴를 하는 베이비 붐 세대들을 위한 사회안전망을 정비해야만 한다. 앞서 언급한 정년연장, 계속고용제도 등의 제도적 보완이나 일자리 창출노력에도 불구하고 퇴직하는 베이비 붐 세대들이 존재할 수 있다. 따라서 정부는 55세 정년으로 인해 취약계층으로 전락하는 베이비 붐 세대들을 위해 복지재정, 연금, 거주 등 재정지원 체계를 사전에 정비할 필요가 있다.

다섯째, 지원 인프라 개선을 통해 정책 효율성을 개선해야 한다. 미국은 노인청이, 일본은 후생노동성이 고령자 고용정책을 전담하고 있지만 한국은 노동부와 보건복지부로 2원화되어 있고, 서울시도 별개 조직을 운영 중이다. 또한 고령자의 직업능력 개발 교육도 단기적이고· 여성에 집중되어 있어 남성과 전문성을 보유한 중고령자의 재취업에 대한 실효성이 적은 편이다.

1. 고령화 시대에 돌입한 한국

- 한국은 이미 **2000년에 고령화 사회에 진입했으며, 2018년에는 고령사회에 진입할 것으로 예상됨**
 - 고령화 사회는 총인구중 65세 이상의 인구수가 7% 이상인 사회를 말하며, 고령사회는 14% 이상인 사회를 지칭함
 - 장기적인 노동력 감소와 더불어 숙련된 노령인구의 일자리 부족 문제가 국가경제의 주요 이슈로 부각되고 있음

< 65세 이상 인구 및 구성비 >

구분	1980	1990	1998	2000	2008	2010	2018	2026
총인구(만 명)	38,124	42,869	46,287	47,008	48,607	48,875	49,340	49,039
65세 이상(만 명)	1,456	2,195	3,069	3,395	5,016	5,357	7,075	10,218
구성비(%)	3.8	5.1	6.6	7.2	10.3	11.0	14.3	20.8

자료: 통계청, 장래인구추계, 2006.

- 정부의 고령자 일자리 창출은 현재 **65세 이상에 한해 이루어지고 있는 반면에 55~64세의 중고령자들에 대한 일자리 창출은 미흡한 상태임**
 - 고령자 기준은 노인복지법의 경우 65세 이상, 국민연금법에서는 60세 이상, 고령자 고용촉진법 시행령에서는 55세 이상으로 규정되어 있음
 - 정부는 노인복지법 상의 65세 이상 고령자에 한해 일자리를 지원하고는 있으나 자립형보다는 단기적이고 사회참여 중심의 소극적인 일자리 중심임
 - 반면에, 55~64세 이하 고령자들은 고령자 고용촉진법의 55세 이상 노동자 3% 이상 고용 규정, 60세까지 정년 권고 조항¹⁾ 이외에는 없는 상황임

1) 고령자 고용촉진법, '정년을 정할 때 60세 이상이 되도록 노력해야 한다.'고 명시되어 있으나 실제로 정년을 60세 이상으로 정한기업은 13.2% 정도임, 대한상공회의소, 고령사회와 고령인력 활용 증진방안, 2007.

< 노인 일자리 사업 지원 >

(단위: 백만 원, 개, %)

년도	총예산액	일자리 수	참여자격	유형	지원 금액
2008년	84,349	117,000	- 65세 이상 신체 가능한자	- 공익형 - 교육형 - 복지형 - 시장형 - 인력파견형	공익:11만 원 파견인력형:10만 원 시장형: 119만 원 창업모델형: 1억 원
2009년	116,631	160,000	- 65세 이상 노인 일자리 사업 참여 가능자	- 공공 (공익, 교육, 복지) - 민간 (인력파견, 시장, 창업모델)	공익:13만 원 파견인력형:15만 원 시장형: 130만 원 창업모델형1.5억 원

자료: 보건복지부 · 한국노인인력개발원, 2009년 노인 일자리사업 종합안내, 2009.

- 712만 명의 베이비붐 세대들의 55세 정년퇴직으로 인한 조기은퇴가 2010년부터 본격화 될 경우, 고령자 일자리 부족은 더욱 심각해질 것으로 전망됨
- 2008년, 55~59세의 임금근로자는 34.5%였고, 정규직은 18.1%로 50~54세의 임금근로자 비율보다 약 8%정도 낮고 정규직 일자리는 약 9%로 적음
- 1955년~63년에 태어난 베이비 붐 세대들은 712만 명(2010년 추계)으로 이중 55년생이 2010년에 정년 나이인 55세가 되어 은퇴를 시작하게 됨
- 더불어 글로벌 경기침체로 인한 기업 구조조정의 대상이 55년생 이하로 맞추어질 경우 중고령자(55~64세)의 일자리 문제가 더욱 심각해 질 것임

< 55~64세 중고령자의 경제활동 참가율 및 임금근로자 비율 >

연령	구분	2003	2004	2005	2006	2007	2008
50-54세	인구 수(천 명)	2,574	2,701	2,954	3,186	3,401	3,557
	경제활동참가율(%)	72.7	72.9	73.8	74.1	74.5	75.4
	임금근로자 비율(%)	37.6	38.1	38.7	39.8	41.5	42.6
	정규직(%)	24.0	23.2	23.7	24.9	26.0	27.7
	비정규직(%)	13.6	14.9	15.0	14.9	15.5	14.9
55~59세	인구 수(천 명)	2,120	2,215	2,329	2,409	2,472	2,534
	경제활동참가율(%)	64.7	65.1	64.9	64.7	66.6	67.3
	임금근로자 비율(%)	32.0	31.3	31.2	31.7	34.0	34.5
	정규직(%)	17.6	15.9	15.9	16.1	16.5	18.1
	비정규직(%)	14.4	15.4	15.3	15.6	17.5	16.4

자료: 통계청, 국민계정, 2009.

2. 베이비 붐 세대의 은퇴에 따른 문제점

○ 베이비 붐 세대의 정의와 규모

- (정의) 한국전쟁 이후 1955년부터 9년에 걸쳐 태어난 한국의 베이비붐 세대는 2010년 약 712만 명으로 총인구의 14.6%를 차지하는 거대 인구집단임
- 한국의 베이비붐 세대는 1955~63년에 태어난 출생자 수, 취업자 수 등에서 타 세대를 크게 상회하는 인구집단임
- 일본의 베이비 붐 세대인 '단카이'세대 680만 명보다 30만 명 많지만 '단카이'세대가 총인구에서 5%를 차지하는데 반해 한국은 14.6%로 비중이 큼

< 한미일의 베이비 붐 세대 규모 >

한국	일본	미국
- 1955~63년생 · 712만 명, 전체인구의 14.6% (2010년 추계) · 토지보유비중 42%, 건물비중 58%, · 주식보유비중 20%	- 1946~49년생(단카이 세대) · 680만 명, 전체인구의 5% · 1인당 금융자산(1,868만 엔) · 총 퇴직금 약 50조엔 · 주식보유 비중 7%	- 1946~64년생 · 7,700만 명, 전체인구의 30% · 1인당 평균자산 86만 달러 · 주식보유 비중 30%

자료: 미래에셋 투자교육연구소

- (은퇴규모) 베이비붐 세대 712만 명 중 임금근로자인 311만 명이 2010년부터 2018년까지 9년에 걸쳐 은퇴할 것으로 추정됨
- 2010년 기준으로 연령별 고용률을 가정 시, 532만 명 정도가 취업자로 추정되며, 이중 자영업자 및 무급종사자를 제외한 임금근로자수는 311만 명임
- 베이비붐 세대의 은퇴를 타의로 인해 경제활동을 중단하는 피고용자로 한정하고, 현행 기업들의 정년퇴직 연수를 55세 로 가정했을 때, 1955년생이 만 55세가 되는 2010년부터 2018년까지 베이비붐 세대의 은퇴가 예상됨
- 자영업자와 무급종사자는 자의로 경제활동이 가능하기 때문에 은퇴 수에서 한 제외되었고, 제조사 등 구직단념자 역시 고용률에서 제외됨

< 2010년, 베이비 붐 세대의 은퇴자 규모 >

구분	추정인구	취업자		임금근로자		자영업자/ 무급종사자
		고용률(%)	수(명)	비율(%)	수(명)	
합 계	7,125,437	74.6	5,317,293	43.7	3,117,048	2,200,245
1955년생(만 55세)	663,319	65.9	437,127	34.5	228,845	208,282
1956년생(만 54세)	708,728	74.0	523,750	42.6	301,918	221,832
1957년생(만 53세)	742,633	74.0	548,806	42.6	316,362	232,444
1958년생(만 52세)	784,111	74.0	579,458	42.6	334,031	245,427
1959년생(만 51세)	823,550	74.0	608,603	42.6	350,832	257,771
1960년생(만 50세)	848,690	74.0	627,182	42.6	361,542	265,640
1961년생(만 49세)	858,141	78.0	669,350	47.9	411,050	258,300
1962년생(만 48세)	854,550	78.0	666,549	47.9	409,329	257,220
1963년생(만 47세)	841,625	78.0	656,468	47.9	403,138	253,329

자료: 통계청, 장래인구추계, 경제활동조사, 2009.

주: 고용률, 임금근로자 비율은 2008 통계청 경제활동조사 각 연령별 비율을 적용

○ 문제점

- (정부재정 악화) 조세부족으로 인한 정부재정의 악화와 이에 따른 베이비 붐 세대 이후 세대의 조세부담 증가가 예상됨
 - 9년의 은퇴기간 동안 베이비붐 세대 약 7,125,347만 명이 모두 은퇴한다고 가정 시, 동일기간 동안 경제활동가능 15세 이상 인구수는 5,472,018명임
 - 경제활동 가능 인구수가 1,653,539명이 부족하며 2009년 현재, 1인당 조세부담액 467만원을 고려 시 7조 7,210억 원 정도의 세수 부족액이 발생함
 - 세수부족액은 정부의 재정악화로 이어지고, 이를 충당하기 위해서는 베이비 붐 이후 세대의 조세부담이 증가할 것으로 예상됨

< 베이비붐 은퇴로 인한 조세부족액 규모 >

구분	규모(2010년 기준)
은퇴하는 베이비붐 세대(1955~1963년생) 수	7,125,347 명
신규 유입 경제활동 생산가능 인구(1995~2003년생) 수	5,472,018 명
부족한 인구 수	1,653,539 명
조세 부족액(부족한 인구수 × 2009년 기준 1인당 조세부담액 467만원)	7,720,999,730 천원

자료: 통계청, 장래인구추계, 경제활동조사, 2009., 기획재정부, 2009년 국세 세입예산[안] 및 중기 국세 수입전망.

- (노동력 부족) 제조업 분야의 숙련된 노동력을 대체할 수 있는 인력이 적어 노동생산성과 기업경쟁력 감소가 예상됨
 - 베이비붐 세대의 은퇴가 시작되는 2010년부터 18년까지 15~64세의 생산가능 인구비율은 전체인구의 72~73% 수준임
 - 실질적인 은퇴가 시작되는 55세~64세를 제외할 경우 한국의 생산가능 인구는 57.8~62.6% 수준으로 떨어져 노동력 부족이 발생할 가능성이 높음
 - 일본의 단카이 세대 은퇴로 인한 숙련 노동력 부족 현상인 '2007년 문제'가 한국에서도 발생할 가능성이 높다는 것임

< 연령 계층별 인구 및 구성비 추이 >

(단위 : 만 명, %)

구분	2010년		2012년		2014년		2016년		2018년	
	수	비중	수	비중	수	비중	수	비중	수	비중
총인구	4,887.4	100.0	4,908.3	100.0	4,922.7	100.0	4,931.1	100.0	4,934.0	100.0
0~14세	790.6	16.2	739.5	15.1	695.3	14.1	653.6	13.3	628.6	12.7
15-64세	3,561.0	72.9	3,594.5	73.2	3,609.5	73.3	3,619.0	73.4	3,597.9	72.9
65세 이상	535.6	11.0	574.1	11.7	617.8	12.6	658.5	13.4	707.4	14.3
55~64세	499.1	10.2	556.3	11.3	618.6	12.6	689.1	14.0	745.6	15.1
(15-64세)-(55~64세)	3,061.8	62.6	3,038.1	61.9	2,990.8	60.8	2,929.8	59.4	2,852.3	57.8

자료: 통계청, 장래인구추계, 2006.

- (노후대비 부족) 베이비 붐 세대는 노후대비 보유자산이 적어서 취약계층으로 전락할 가능성이 있음
 - 2006년, 기준 한국의 베이비 붐 세대가 대부분 포함된 40~49세 가구주의 순자산은 약 3억 260만원으로 부동산이 2억 2,600만 원, 저축액은 6,743만 원임
 - 부채는 4,943만원으로 은퇴 후 퇴직금 6,748만원²⁾으로 부채를 탕감하고 남은 금융자산은 약 8,549만 원으로 은퇴 전 연봉 4,460³⁾만원의 1.9배만이 남음
 - 베이비 붐 세대는 경제적인 생활을 유지하기 위한 지속적인 임금소득이 필요하지만 중고령자 일자리는 부족한 상황임

2) 1인당 평균퇴직금은 생애퇴직연금소득 총액으로 가정하고, 가입기간 21.2년을 산정 시, 6,748만원으로 추정됨, 강성호외 2인, '은퇴 후 필요 소득수준과 국민연금 및 퇴직연금의 자산 충분성', 제10회 한국노동패널 학술대회 발표 자료집, 2009.

3) 40~49세 가구의 월 명목소득 3,718,745원의 12개월 분, 2008년 가구주 연령별 월평균 가계수지, 통계청

< 2006년 기준, 한국의 베이비 붐 세대의 자산현황 >

(단위 : 만원, %)

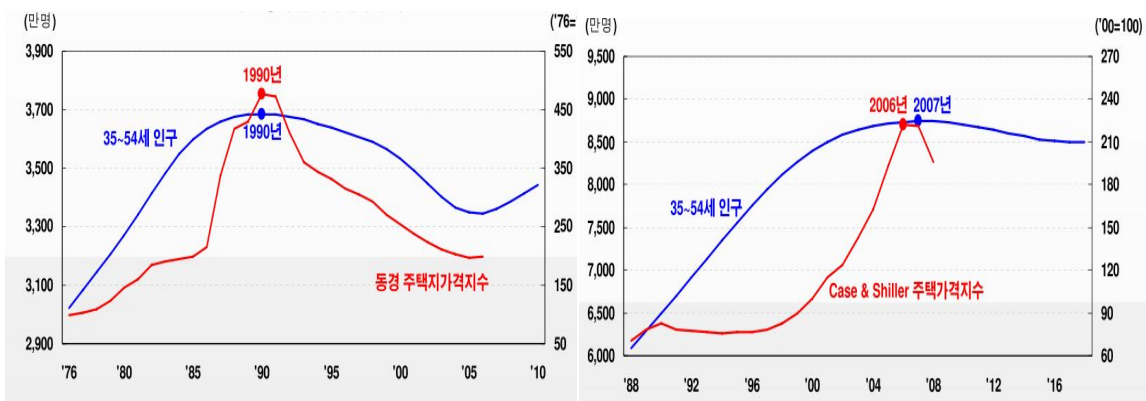
구분	40~44세		45~49세		40~49세	
	금액	비중	금액	비중	금액	비중
총자산	29,298.8	100.0	31,261.1	100.0	30,260.2	100.0
저축액	6,768.5	23.1	6,719.0	21.5	6,744.3	22.3
부동산	21,630.4	73.8	23,603.4	75.5	22,597.1	74.7
기타(자동차 등)	899.8	3.1	938.8	3.0	918.9	3.0
부채	5,267.5	18.0	4,605.9	14.7	4,943.4	16.3

자료: 통계청, 가구주 연령계층별 자산현황, 2009.

- (자산 가치 감소) 부동산 가격 하락으로 인한 베이비 붐 세대의 자산 가치 하락이 우려됨

- 통계청에 의하면 일본은 35~45세 인구감소와 베이비붐 세대가 시작된 1990년부터, 그리고 미국은 2007년에서 부터 주택가격이 하락했다고 발표함
- 통계청은 한국의 경우 주택을 주로 구입하는 35~54세 인구가 감소하고, 베이비 붐 세대가 은퇴하는 2011년 이후 주택경기 침체가 예상된다고 전망함
- 임금소득이 감소하는 베이비 붐 세대에게 부동산 가격하락세까지 겹치게 된다면 경제적인 어려움은 가중될 것으로 예상됨

< 일본과 미국의 인구변동과 주택 가격 추이 >



자료 : 통계청, 향후 10년간 사회변화 요인분석 및 시사점, 2009.

3. 한미일의 대응방안 비교

- (방향) 한국과 일본은 정부가 고령자 노동시장 개입을 추진하고 있지만, 미국은 정부의 노동시장 개입을 자제하는 입장임
 - 일본은 1971년 ‘중고령자 등의 고용촉진에 관한 특별조치법’에서 중고령자를 포함하고, 2004년 ‘고령사회 대책 기본법’을 통해 정년연령을 연장함
 - 미국은 충분한 연금적립으로 사회보장제도 개혁에 중점을 두고 있으며, 고령자 일자리 형성은 정부의 노동시장 개입으로 간주하여 자제하는 입장임
 - 한국은 65세 이상에 대해 노인 일자리사업을, 베이비 붐 세대가 포함된 55~64세 중고령자들 대상으로는 고용유지를 위한 재정지원에 주력

< 고령자 노동정책에 대한 한미일 비교 >

한 국	일 본	미 국
- 65세 이상 고용창출에 집중 · ‘고령자 고용촉진법(1991) 55~64세 중고령자 미포함 - 중고령자의 경우 고령자 고용유지를 위한 재정 지원과 직업교육에 집중 · 고령자 고용촉진장려금 등 · 고령자 직업능력개발 지원	- 정년연장 중심 정책 · 65세 정년 의무화(2004, 고령사회 대책 기본법) - 중고령자 재취업 및 고용지원 · 고용촉진에 관한 특별 조치법(71)에서 중고령자(55~64세)포함 - 고령자의 다양한 취업, 사회참가 촉진 · 실버인재센터 등 법제화(1986)	- 노인대상 사회보장제도 확립으로 베이비붐세대 은퇴 대응 - 일자리 창출은 정부개입으로 간주 최대한 자제

자료: 이승길, 고령화에 따른 일본의 노동정책과 그 시사점, KIET 산업경제, 2007.6. 김선웅, 미국의 고령화 정책과 한국에의 시사점, 2006.

- (정년제도) 한국은 실질적으로 55세에 정년퇴직하는 경우가 많지만 일본은 정년연령이 65세로 의무화되어있고, 미국은 정년제도 자체가 불법임
 - 일본은 1995년 제정된 ‘고령사회대책 기본법’을 기초로 2006년 4월부터 고령자의 연금지급 개시연령(65세)까지 고령자 고용 확보 조치의 도입이 의무화
 - 미국은 1967년 연령차별금지법으로 정년연령을 65세로 규정한 후에 1986년 개정을 통해 정년제도와 채용·승진·급여 등에서 나이차별을 금지함
 - 한국은 대기업 정년을 60세 로 권고하고 있지만 기업이 정년퇴직 연령을 정하고 있으며, 55세 정년 기업이 42.9%(611개소)로 가장 많음⁴⁾

< 정년제도에 대한 한미일 비교 >

한 국	일 본	미 국
<ul style="list-style-type: none"> - 정년 60세 노력 의무화 · 기업 제재 조항 없음 - 연령차별 금지(2009) · 모집·채용에 연령차별에 금지 · 그러나 퇴직·해고 등의 기업 의무 조항은 2010년 실시 · 정년 등 차별금지에서 제외 	<ul style="list-style-type: none"> - 65세까지 정년연장 · 60세미만 정년금지/의무화 - 65세 계속고용제도 도입 · 지방경제단체와 연계 · 고령자 대상 직장개선 원조 	<ul style="list-style-type: none"> - 연령차별금지법 실시(1967) · 강제정년연령을 65세로 규정 - 연령차별금지법 개정(1978) · 강제정년연령을 70세로 규정 - 연령차별금지법 개정(1986) · 강제정년 규정 폐지 · 조직퇴직 장려제도 실시

자료: 이승길, 고령화에 따른 일본의 노동정책과 그 시사점, KIET 산업경제, 2007.6. 김선웅, 미국의 고령화 정책과 한국에의 시사점, 2006.

- **(고용창출)** 한국은 65세 이상, 노인일자리 창출사업에 집중하는 반면, 일본은 55~64세 중고령자의 재취직에, 미국은 저소득 고령자 일자리 창출에 주력함
 - 한국은 65세 이상 노인들의 공공부문 일자리에 집중하고 있을 뿐, 민간분야의 55~64세 중고령자 재취업 등 고용창출은 미흡함
 - 일본은 중고령자의 재취직시 사업주에 대한 지원과 실버인재센터 등 민간기관들의 고령자의 사회적 일자리 창출 사업 진출을 장려하고 있음
 - 미국은 55세 이상 저소득 고령자 대상의 '노인 지역봉사 고용 프로그램'만을 운영하는 등 민간부문 고용창출에는 소극적으로 대응

< 고용창출에 대한 한미일 비교 >

한 국	일 본	미 국
<ul style="list-style-type: none"> - 65세 이상 노인일자리 집중 · 공익, 교육, 복지 등 공공분야 16만개 창출('09년) - 민간분야는 부대경비 지급 · 단기성 파견(주례사, 경비원, 등)이나 장형(택배, 세차 등) 업체의 지원금 제공 · 노인 창업에 지원 - 고령자 인재은행 및 중견전문인력 고용지원센터 지원 	<ul style="list-style-type: none"> - 고령자 재고용 제도에 중점 · 실버인재센터 등 지역 내, 일자리창출 사업 추진 · 고령자 사업단과 협동조합 등 민간 일자리 창출기관 촉진 · 자녀·교육·지원 등 지역사회 연계사업 추진 - 중고령자 창업지원 · 3명 이상 중고령자에 대한 창업지원 조치 	<ul style="list-style-type: none"> - 저소득 고령자 중심 고용지원 · '노인 지역봉사 고용 프로그램': 55세 이상 저소득층 고령자의 지역/정부기관에서 일하는 제도

자료: 보건복지부 & 한국 노인인력개발원, 2009년 노인일자리 사업 종합 안내, 이승길, 고령화에 따른 일본의 노동정책과 그 시사점, KIET 산업경제, 2007.6. 김선웅, 미국의 고령화 정책과 한국에의 시사점, 2006.

4) 노동부, 고령자 고용현황(2007)

- (고용지원) 한·미·일 모두 고령자 고용에 대한 사업주에게 자금을 지원하
되, 한국은 고용유지에, 일본과 미국은 고용촉진에 초점을 맞춤
- 한국은 임금피크제 보전수당 및 55세 이상 노동자의 3%이상 고용기업에 대
한 지원 등 기업에게 고령자 고용을 유지하는 인센티브가 중심임
- 일본과 미국은 고령자 재취직 시, 사업주에게 지원하는 제도로 고령자의 고
용에 대한 인센티브를 제공하는 방식임

< 고용지원에 대한 한미일 비교 >

한 국	일 본	미 국
<ul style="list-style-type: none"> - 기준 고용률 제도 운영 · 300인 이상 사업장 3%이상 55세 이상의 고용자 고용노력 - 재정적 지원 · 고령자 고용촉진 장려금 · 임금피크제 보전수당 도입 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 중고령자 재취직 원조 · 은퇴자의 재고용제도 운영 · 선택적 재취업제도 운영 - 이직 중고령자 재취직하는 사업주에 대한 지원 · 계속고용 정착촉진 조성금 지원 	<ul style="list-style-type: none"> - 무역조정지원 대안 프로그램 · 50세 이상 실직자 취업 시, 과거 직장과 현 직장의 임금차이액 50%를 1년에 1,000불까지 지원

자료: 보건복지부 & 한국 노인인력개발원, 2009년 노인일자리 사업 종합 안내, 이승길, 고령화에 따른 일본의 노동정책과 그 시사점, KIET 산업경제, 2007.6. 노동부, 2006년 업무추진계획.

- (연금제도) 미국은 적립금 등 고령화 대비를 위한 방어 장치가 견실한 반면,
일본과 한국은 재정건전성 확보를 위한 정책을 추진 중임
- 미국은 노후생활 안정과 사회적 소득재분배, 노동시장 참여를 위해 2004년
기준 12조불(1년 GDP) 정도의 충분한 재원을 적립한 상황임
- 반면, 일본과 한국은 고령화로 인한 연금기금 고갈을 우려 한국은 연금수혜
금액 감소 등을 일본은 연금지급 연령의 상승 등을 추진함

< 연금제도에 대한 한미일 비교 >

한 국	일 본	미 국
<ul style="list-style-type: none"> - 연금재정상황 개선 · 연금보험료 유지, 지급률은 감소 · 연기연금제도 운영 · 공무원연금 등 타 공적연금 가입자의 반환일시금 지급 연기 - 출산제도와 연계 · 출산 크리딧 제도 도입 	<ul style="list-style-type: none"> - 연금 지급 개시 연령 상승 · 후생연금 65세로 상승 - 연금 적립액 상향조정 및 연금수령액 감소 · 후생보험 보험료를 인상 · 국민연금 매년 인상 · 후생연금 수령액 감소 추진 	<ul style="list-style-type: none"> - 노후생활 안정 추구, 사회적 소득재분배 추구, 조기 수령 억제 · 국민노령연금 강제가입('35) · 고령자 의료보험 '메디케어'('65) · 고소득층 저소득층 지원방식 · 노동시장참여를 위해 연금수급연령 상승과 조기수급자 벌칙적용

자료: 김선웅, '미국의 고령화 정책과 한국에의 시사점, 2006. 임춘식, '선진국의 고령사회 대처 사례, 나라경제, 2006, 국민연금관리공단, 국민연금법 개정 안내 2007.

4. 정책적 시사점

- (방향) 단기적으로 정년연장 등 베이비붐세대 은퇴를 지연시키는 한편, 장기적으로는 시장 수요유발을 통한 중고령자의 실업대책을 마련해야 함
 - 경기불황으로 인한 자영업자의 몰락과 2010년 시작되는 베이비붐 세대의 은퇴는 중고령자의 실업률 증대를 가져와 국가경제에 부정적일 가능성이 높음
 - 베이비붐 세대의 은퇴는 장기간에 걸쳐 이루어지기 때문에 청년실업자를 위한 ‘일자리나누기’와 같이 임시방편적 접근으로는 해결이 어려움
 - 정부는 고용자의 노동력 수요를 촉진시키는 시장정책과 이를 지원하는 실행 인프라에 대한 근본적인 정책을 개선할 필요가 있음

- (정년연장 고려) 베이비 붐 세대의 은퇴를 늦추기 위한 60세 정년의무화 및 향후 65세 까지 정년을 연장하는 등 제도적 보완이 필요함
 - 한국은 60세 정년이 권고 사항이어서 중고령자의 강제 퇴직이 가능해 60세 정년의 의무화를 추진하고, 향후 65세까지 확대하는 방안을 고려해야함
 - 만약 정년연장이 어렵다면 임금삭감을 전제로 한 임금피크제 도입 후, 정년 퇴직과 동일직장에서 재고용하는 계속고용제도의 도입을 고려해볼 만함
 - 1인당 월 30만원(최소 6개월)의 고령자 고용유지 장려금을 현실화하는 등 노동자로서 중고령자들의 시장매력을 높이는 제도 도입을 고려해야함

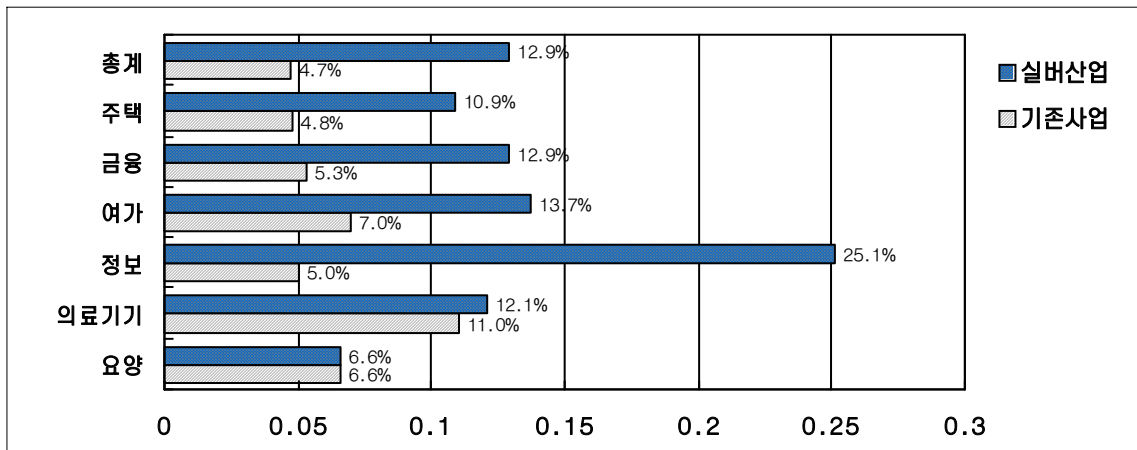
< 일본 기업의 재고용 제도 >

회사	주요 내용
도시바	- 55세 희망자가 퇴직하여 그룹회사의 정사원으로 채용, 희망자는 전부재고용
미쓰비시전기	- 56세에 희망자 모집, 60세 이전에 정년퇴직, 임금수준을 조정하여 재고용
파이오니아	- 1년 단위의 촉탁계약으로 재고용
일본IBM	- 원칙은 62세까지로서 최장 65세까지 재고용 가능
마쓰이 조선	- 회사를 설립하는 경우 최장 2년까지 재고용
신일본제철	- 원칙적으로 1년 단위 계약이며 '01년부터 250명 재고용
JEF스틸	- 숙련기술자를 대상으로 1년 이내 계약으로 최장 2년까지 재고용
혼다	- 전문기술을 가진 사원을 대상으로 연령제한을 65세까지 단계적으로 확대

자료: 대한상공회의소, 고령사회와 고령인력 활용 증진방안, 2007.

- (일자리 창출) 고령자를 위한 맞춤형 일자리 창출을 공공과 시장측면에서 적극적으로 창출할 필요가 있음
 - 2008년 기준 50~54세 정규직 비율은 27.7%에서 55~59세에 18.1%로 감소하는 반면, 비정규직 비율은 14.9%에서 16.4%로 증가하는 등 일자리 양뿐만 아니라 질에서도 취약해지고 있음
 - 정부는 현행 진행되고 있는 노인일자리 사업을 보다 확대함과 동시에 일자리 질을 반영한 기준설정 등에 노력할 필요가 있음
 - 한편, 고령자들이 충분한 역량을 보일 수 있는 실버산업 등 고령자 친화형 산업육성을 통한 일자리 창출도 모색하는 방안을 추진할 필요가 있음

< 실버산업 연평균 성장률 전망(2010년~2020년) >



자료: 대한상공회의소, 국내 실버산업의 성장성 전망, 2006.

- (전문 인력 취업) 조기은퇴자의 직무경험을 중소기업으로 전수하는 사업을 확대해야 할 것임
 - 제조업 분야에 종사해온 베이비붐 세대의 은퇴는 다년간에 축적된 숙련기술과 노하우가 폐기되는 등 국가적으로 유용한 생산자원의 소멸을 의미함
 - 조기 은퇴하는 중고령자들의 경쟁력을 중소기업으로 전이하는 과정이 필요하지만 정부의 고령자 취업알선 기관들의 일자리는 단순노무직 중심임
 - 노동부 소속의 중견 전문 인력 고용지원센터가 전문성있는 인력의 취업을 알선하고 있지만 규모가 2개이고, 범위도 상장·금융기업 등에 한정적임

< 한국의 고령자 취업알선 센터 >

기관	대상	설치 수	일자리
고령자 인재은행	- 50세 이상	- 36개(09)	- 가정도우미, 간병인, 산후조리 종사원
중견 전문 인력 고용지원센터	- 50세 이상	- 2개('09)	- 정부기관 4급 이상, 3년 재직자 - 공공기관 과장급 이상, 3년 재직자 - 상장기업 부장급 이상, 3년 재직자 - 금융기관 과장급 이상, 3년 재직자 등
취업지원센터	- 65세 이상	- 261개('07)	- 행정사무원, 경비원, 안내원, 청소원 등
서울시 고령자 취업알선센터	- 55세 이상	- 15개('07)	- 경비, 주차관리, 물품배달원, 운전 등

자료: 노동부, '09년 고령자 및 중견 전문 인력 취업지원서비스 기관 확충, 2009. 등

- (안전망 정비) 준비하지 못한 조기은퇴를 하는 베이비 붐 세대들을 위한 사회안전망을 정비해야 할 것임
 - 앞서 언급한 정년연장, 계속고용제도 등의 제도적 보완이나 일자리 창출 노력에도 불구하고 퇴직하는 베이비 붐 세대들이 존재할 수 있음
 - 정부는 55세 정년으로 인해 취약계층으로 전락하는 베이비 붐 세대들을 위해 복지재정, 연금, 거주 등 재정지원 체계를 사전에 정비할 필요가 있다.
- (지원 인프라 개선) 노동·고용 등 고령자 정책기구의 일원화, 직업훈련의 질 강화 등을 통해 정책의 효율성을 개선해야 함
 - 미국의 노인청, 일본의 후생노동성이 고령자 정책을 전담하지만 한국은 노동부와 보건복지부로 2원화되어 있고, 서울수도 별개조직을 운영 중임
 - 고령자의 직업능력 개발 지원이 단기적이고· 여성에 집중되어 있어 남성과 전문성 있는 중고령자의 재취업이 어려움

< 노동부의 고령자 단기적응 훈련 프로그램 >

기관	직종	일자리
1주 과정(20시간)	- 10 직종	- 가사보조원, 경비원, 급식도우미, 설문조사원, 소비자 모니터 등
2주 과정(40시간)	- 14 직종	- 간병인, 경비보안원, 도우미, 반찬관리사, 방과 후 도우미 등
3주 과정(60시간)	- 8 직종	- 노인상담 도우미, 동화구연 지도사, 병원코디네이터, 임산부 지도사 등
4주 과정(80시간)	- 27직종	- 개호 복지사, 급식 조리원, 김치제조사, 꽃집 경영, 네일아트 등

자료: 노동부, 고령자 고용지원제도 안내, 2009.

이철선 연구위원 (3669-4128, cslee@hri.co.kr)

참고 자료

- 강성호, 전승훈, 임병인, 은퇴 후 필요소득수준과 국민연금 및 퇴직연금의 자산 충분성, 제10회 한국노동패널 학술대회 발표 자료집, 2009.
- 고혜숙, 한국 고령자 고용정책의 문제점 및 활성화 방안에 관한 연구, 원광대 석사 학위논문, 2007.
- 국민연금관리공단, 국민연금법 개정 안내 2007.
- 국민연금재정추계위원회, 2008년 국민연금 장기재정추계 및 운영개선 방향. 2009.
- 김선웅, 미국의 고령화 정책과 한국에의 시사점, 2006.
- 노동부, 고령자 고용지원제도 안내, 2009.
- 노동부, '09년 고령자 및 중견 전문 인력 취업지원서비스 기관 확충, 2009.
- 노동부, 2006년 업무추진계획, 2006.
- 대한상공회의소, 국내실버산업의 성장성 전망, 2006.
- 대한상공회의소, 고령사회와 고령인력 활용 증진방안, 2007.
- 보건복지부 & 한국 노인인력개발원, 2009년 노인일자리 사업 종합 안내.
- 임춘식, 선진국의 고령사회 대처 사례, 나라경제, 2006,
- 이승길, 고령화에 따른 일본의 노동정책과 그 시사점, KIET 산업경제, 2007.
- 통계청, 2008 고령자 통계, 2008.
- 통계청, 향후 10년간 사회변화 요인분석 및 시사점, 2009.
- 한국개발연구원, 인구구조 고령화의 경제사회적 파급효과와 대응과제, 2006.
- 한국노동연구원, 고령화시대의 노동시장과 고용정책(I), 2003.
- 한국노동연구원, 중고령자 노동시장 국제비교연구, 2008.

HRI 經濟 指標

📌 主要 經濟 指標 推移와 展望

주요 경제지표 추이와 전망										
구 분		2008(E)					2009			
		1/4분기	2/4분기	3/4분기	4/4분기	전체	상반기	하반기	전체	
국민 계정	경제성장률 (%)	5.5	4.3	3.1	-3.4	2.2	-4.1	-0.2	-2.2	
	최종소비지출 (%)	3.9	2.6	2.0	-1.9	1.6	-2.2	-0.6	-1.4	
	민간소비 (%)	4.0	2.3	1.4	-3.7	0.9	-4.2	-1.4	-2.8	
	총고정자본형성 (%)	-0.5	0.6	1.8	-7.3	-1.7	-5.0	0.4	-2.3	
	건설투자 (%)	-1.9	-0.3	0.2	-5.6	-2.1	1.8	1.9	1.8	
	설비투자 (%)	1.5	1.1	4.3	-14.0	-2.0	-20.3	-2.6	-11.5	
대외 거래	경상수지(억 \$)	-52.1	-1.3	-85.8	75.2	-64.1	175	70	245	
	통 관 기 준	무역수지(억 \$)	-66	-3	-79	15	-133	156	21	177
		수출(억 \$)	994	1,145	1,152	931	4,223	1,669	2,006	3,675
		증가율 (%)	(17.4)	(23.1)	(27.3)	(-9.9)	(13.6)	(-22.0)	(-3.6)	(-12.6)
		수입(억 \$)	1,061	1,148	1,231	915	4,353	1,513	1,985	3,498
증가율 (%)	(28.9)	(30.5)	(43.0)	(-9.0)	(22.0)	(-31.5)	(-7.4)	(-19.6)		
기 타	소비자물가(평균, %)	4.7					2.9			
	실업률 (%)	3.2					4.0			
	국제유가(Dubai, 달러)	94.29					65 달러 내외			
원/달러 환율(원, 평균)		1,103.36					1,250			