

새로운 경제시스템 창출을 위한

# 경제주평

Weekly Economic Review

■ 산업 일꾼들이 늘어간다

# 목 차

## ■ 산업 일꾼들이 늙어간다

Executive Summary .....	i
1. 개요 .....	1
2. 취업자 고령화 현황 .....	2
3. 시사점 .....	9

본 보고서에 있는 내용을 인용 또는 전재하시기 위해서는 본 연구원의 허락을 얻어야 하며, 보고서 내용에 대한 문의는 아래와 같이 하여 주시기 바랍니다.

총            괄    :    주    원    이    사    대    우 (2072-6235, juwon@hri.co.kr)

동    향    분    석    팀    :    김    천    구    연    구    위    원 (2072-6211, ck1009@hri.co.kr)

## Executive Summary

### □ 산업 일꾼들이 늙어간다

#### ■ 개요

최근 국내 취업자 고령화 속도가 점차 가팔라지고 있다. 고령화된 취업자들은 본인의 생산성보다 높은 임금을 받을 가능성이 높다. 직원들에게 생산성보다 높은 임금을 주어야 하는 기업은 부담이 커진다. 취업자 고령화는 젊은 노동력이 부족해짐을 의미한다. 충분한 교육 기간과 비용이 필요한 고도 기술직의 경우 젊은 노동력이 부족해지면 기업들이 원하는 인력을 채용하기 어렵다. 본 연구는 인구구조 변화가 고용시장에 미치는 영향 중 취업자 고령화 현상에 주목하여 분석을 시행하고 시사점을 도출하였다.

#### ■ 취업자 고령화 현황

**(전체 취업자)** 2013년에 취업자 평균연령이 처음 40세를 넘어섰으며 최근 취업자들의 고령화 속도가 더욱 가팔라졌다. 2000년대 초까지 30대 중반 수준이던 전산업 평균연령은 2013년에 40.5세로 처음 40세를 돌파했으며 2015년 41.1세까지 늘어났다. 최근 5년간(2010년→2015년) 취업자 평균연령은 2.1세 높아졌다. 과거 5년간(1995년→2000년 1.2세, 2000년→2005년 1.4세, 2005년→2010년 1.3세)과 비교하여 보면 최근 취업자 고령화 속도가 매우 빠르다는 것을 알 수 있다. 취업자들의 평균연령이 높아지고 있는 것과 비교하여 실업자들의 평균연령은 비슷한 수준에서 유지되고 있다. 실업자의 평균연령은 2000년 34.3세, 2005년 34.8세, 2010년 37.8세로 높아졌다. 2015년에는 38.0세로 실업자 평균연령 증가속도가 정체되었으며 2016년에는 37.7세로 오히려 낮아졌다. 실업자들의 평균연령은 인구고령화 영향으로 점차 높아지다 최근 청년층들이 취업에 어려움을 겪으며 낮아진 것으로 판단된다.

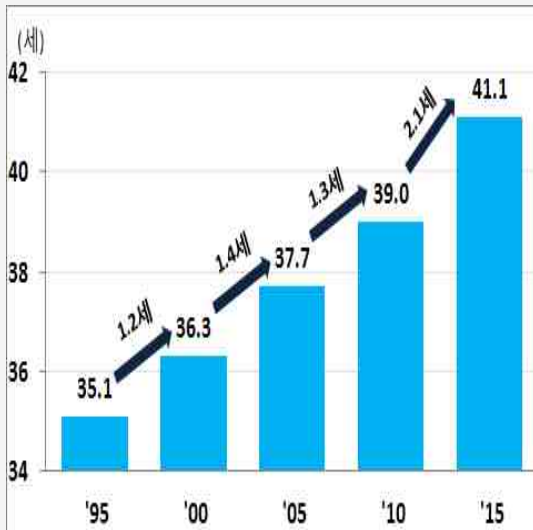
**(성별)** 경제활동을 하지 않던 중고령층 여성의 취업이 활발해지며 여성 취업자의 고령화가 빠르게 진전되었다. 여성 취업자의 평균연령은 2010년 36.1세에서 2015년 39.6세로 3.5세 늘어났다. 동 기간 남성 취업자는 2010년 40.3세에서 2015년 41.9세로 1.6세 늘어났다. 여성 인력의 빠른 고령화는 경제활동을 하지 않던 여성 중고령층이 가구주 소득 부진, 교육비 부담과 가계부채 원리금 상환 등을 위해 보건복지, 사업 지원서비스 등의 일자리에 적극 진입한 것이 원인이다.

**(산업별)** 저부가 업종이 크게 고령화되어 있었다. 농림어업(45.1세), 광업(49.2세) 등 1,2차 산업에 종사하는 취업자들과 부동산임대(54.6세), 운수업(46.9세), 하수폐기물(46.4세) 등 산업 종사자들이 가장 고령화 되어 있다. 반면 지식기반서비스 산업의 취업자들은 비교적 젊음을 유지하고 있었다. 대표적인 지식기반서비스산업인 출판영상방송(36.6세), 전문과학기술(38.5세), 금융보험(38.7세) 등은 취업자 평균연령이 30대 후반 수준이었다.

**(직종별)** 관리자, 단순노무 직종이 가장 고령화되어 있었다. 단순노무, 관리자의 평균연령은 각각 49.1세였다. 반면 고도의 기능·기술을 필요로 하고 기술의 발전 속도가 빠른 전문가 및 관련 직종의 평균연령은 38.0세로 가장 젊었다. 최근 서비스 직종의 고령화가 급격해지고 있다. 서비스종사자의 경우 최근 5년간 평균연령이 무려 5.8세 높아졌다. 고령화에 따른 복지수요 증가로 가사, 간병인, 돌봄서비스 등 직종에 종사자가 꾸준히 늘어나고 있는데 이들은 중고령층 여성 인력이 많다.

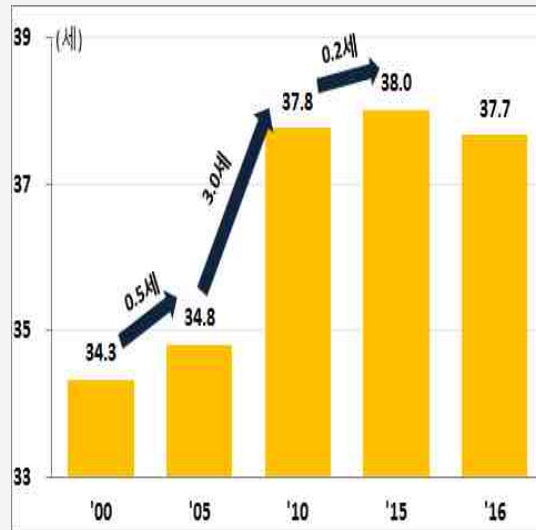
**(규모별)** 영세사업장의 취업자 고령화 현상이 심각하며 취업자의 고령화 진전 속도도 가장 빨랐다. 5~9인 규모 사업장의 취업자 평균연령은 42.1세, 10~29인 규모 사업장은 42.3세로 크게 높았다. 영세사업장은 노동조건이 열악하고 비정규직이 많다. 청년층 역시 근로조건이 좋지 않은 영세사업장에 취업을 기피하므로 취업자 고령 현상이 보다 심각하다.

< 취업자 평균연령 증가 속도 >



자료 : 고용노동부, 현대경제연구원.

< 실업자 평균연령 증가 속도 >



자료 : 통계청, 현대경제연구원.

### ■ 시사점

앞서 지적하였듯 취업자가 지나치게 고령화되면 기업들의 부담이 커지고 일부 업종은 구인난에 시달릴 수 있다. 이러한 문제를 해결 하기위해서 **첫째**, 청년 실업 문제 해결을 통해 노동력의 고령화를 지연시키고 경제 내에 꾸준히 젊은 노동력이 유입되도록 해야 한다. **둘째**, 고령자들이 오랜 기간 동안 생산성을 유지할 수 있도록 평생교육체계 강화, 건강유지 등 노력이 필요하다. **셋째**, 국내 노동력의 상당수를 차지하는 고령자들에게 친화적인 근무 여건을 개발해야 한다. **넷째**, 취업자 고령화로 기업들의 부담을 완화시키기 위해 생산성과 연동되는 임금체계 도입을 고려해야 한다.

## 1. 개요

### ○ 최근 국내의 취업자 고령화 속도가 점차 빨라지며 국내 기업들의 부담 증가, 생산성 저하 등이 우려되는 상황

- 국내는 생산가능인구 감소, 인구 고령화 등 인구구조 변화가 본격화
  - 생산가능인구는 2016년에 약 3,763만명을 정점으로 2017년 3,762만명으로 감소세로 전환된 이후 지속적으로 줄어들 것으로 보임
  - 한국은 2017년에 전체 인구 중 노인 인구 비중이 13.8%로 고령사회<sup>1)</sup> 목전에 와 있으며 노인 인구(65세 이상)가 처음으로 유소년 인구(0~14세)를 앞지름
- 생산가능인구 감소와 인구 고령화는 고용시장에도 영향을 미침
  - 생산가능인구 감소는 중장기적으로 취업자 감소에 영향을 미치고 고령화는 취업자들의 평균연령이 올라가는 요인
- 고령화된 취업자들은 본인의 생산성보다 높은 임금을 받을 가능성이 높으며 이것은 기업의 부담으로 작용
  - 암묵적 계약 이론에 따르면 취업자가 젊었을 때는 생산성보다 낮은 수준의 임금을 받지만 취업자가 고령화되면 점차 자신의 생산성보다 높은 임금을 받을 가능성
- 충분한 교육 기간과 비용이 필요한 고도 기술직의 경우 젊은 노동력이 부족해질 경우 기업들이 원하는 인력을 채용하기 어려워짐
  - 직업 훈련 비용이 많이 드는 고도의 기술직의 경우 고령 취업자는 초기 비용을 회수하기 어려움
  - 취업자에 대한 채용비용이나 교육비용은 취업 초기에 집중적으로 발생하는 데 기업 입장에서는 초기 비용을 충분히 회수할 정도의 고용기간이 남아 있는 노동력이 필요
- 장년 근로자의 경우 신체 노화로 재해 대처능력도 떨어져 산업재해 발생 시 부상 정도도 더 클 가능성

### ○ 본 연구는 인구구조 변화가 고용시장에 미치는 효과 중 취업자 고령화 현상에 주목하여 분석을 시행하고 시사점 도출

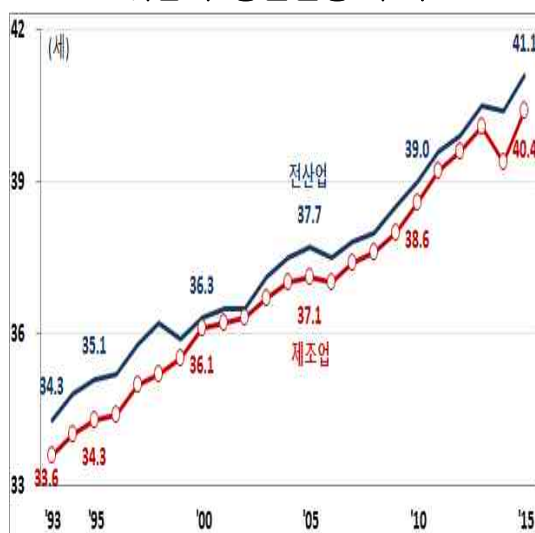
1) 고령화 사회 : 65세 이상 인구 비중이 7% 이상, 고령 사회 : 65세 이상 인구 비중이 14% 이상, 초고령 사회 : 65세 이상 인구 비중이 20% 이상.

## 2. 취업자 고령화 현황

○ 2013년에 취업자 평균연령이 처음 40세를 넘어섰으며 최근 취업자들의 고령화 속도는 더욱 가팔라지는 추세

- 전산업의 취업자 평균연령은 2013년에 처음으로 40세를 돌파
  - 2000년대 초까지 30대 중반 수준이던 전산업 평균연령은 2013년에 40.5세로 처음 40세를 돌파했으며 2015년 41.1세까지 늘어남
- 최근 5년간 취업자 평균연령 증가속도는 매우 가파름
  - 최근 들어 취업자 평균연령 증가속도가 급격해지고 있는 것은 일차적으로 우리나라의 인구구조 고령화에 기인함
  - 5년 간격으로 취업자 평균연령 증가속도를 구해보면 과거에는 5년간 평균 1.2~1.4세씩 늘어났으나 최근 5년간(2010년→2015년) 취업자 평균연령은 2.1세가 높아짐
  - 취업자 평균연령은 1995년→2000년에 1.2세, 2000년→2005년 1.4세, 2005년→2010년 1.3세씩 늘어났음

< 취업자 평균연령 추이 >



자료 : 고용노동부 고용형태별근로실태조사.

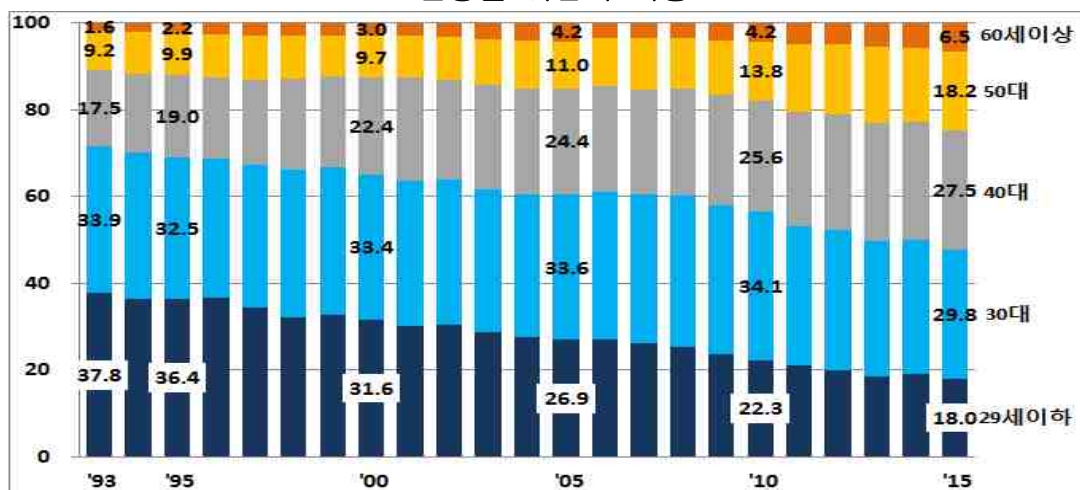
< 취업자 평균연령 증가 속도 >



자료 : 고용노동부, 현대경제연구원.

- 전체 고용자 중에서 중장년층과 고령자의 취업자 비중이 빠르게 늘어나고 있음
  - 전체 취업자 중 60세 이상 취업자 비중은 1995년 2.2%에서 2000년 3.0%, 2005년 4.2%, 2010년 4.2%까지 늘어났으며 2015년은 6.5%를 기록
  - 50대 취업자 비중은 1995년 9.9%에서 2000년 9.7%로 줄어들었다 2005년 11.0% 2010년 13.8%, 2015년 18.2%로 증가
  - 40대 취업자 비중은 1995년 19.0%, 2000년 22.4%, 2005년 24.4% 2010년 25.6%, 2015년 27.5%로 꾸준히 늘어남
- 반면 취업자 중 비교적 젊은 편에 속하는 29세 이하 취업자와 30대 취업자 비중은 크게 감소
  - 29세 이하 취업자 비중은 1995년 36.4%로 전체 고용자 중 가장 큰 비중을 차지하였지만 2000년 31.6%, 2005년 26.9% 2010년 22.3%까지 줄어들었으며 2015년은 18.0%로 20%대를 하회
  - 30대 취업자 비중은 1995년 32.5%, 2000년 33.4%, 2005년 33.6% 2010년 34.1%로 지속적으로 늘어나다 2015년에 29.8%로 급감
- 축적된 지식과 경험을 갖춘 중장년 취업자 비중이 늘어난다는 것은 일부 긍정적인 측면도 있지만 평균연령이 높아져도 생산성 증대 효과가 크지 않은 업종은 기업들의 부담이 커진다는 것을 시사
  - 특히 국가 간 경쟁이 치열하고 기술 변화 속도가 빠른 업종의 경우 젊은 양질의 노동력이 줄어들 경우 향후 국가 생산성 향상 속도가 둔화될 우려

< 연령별 취업자 비중 >



자료 : 고용노동부.

○ 취업자들의 평균연령이 높아지고 있는 것과 비교하여 청년들이 취업에 어려움을 겪으며 실업자들의 평균연령은 2010년 이후 비슷한 수준 유지<sup>2)</sup>

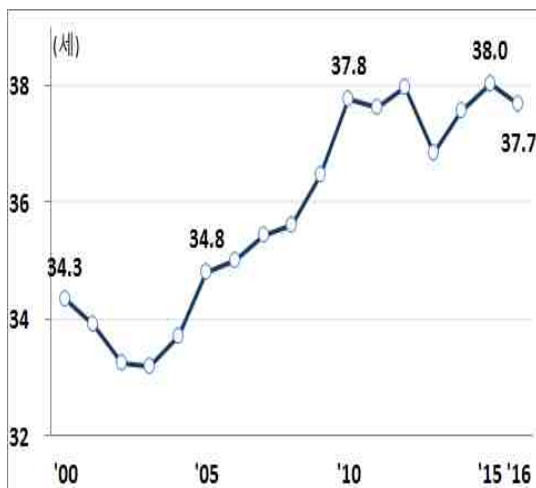
- 실업자의 평균연령은 인구구조의 고령화로 점차 높아지다 최근 청년실업 문제가 심화되며 고령화 속도가 늦춰짐

· 실업자의 평균연령은 2004년 이후부터 2010년까지 꾸준히 늘어나다 2011년부터 최근까지 정체되어 있음

· 실업자들의 평균연령도 인구고령화로 인해 점차 높아지다 최근 청년실업 문제 등이 심화되며 낮아진 것으로 판단됨

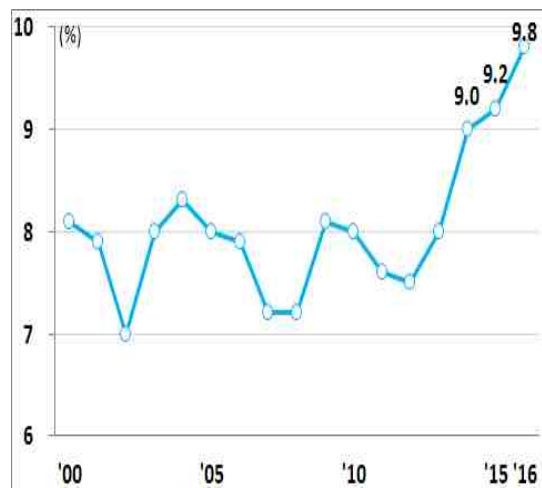
· 청년실업률은 2013년 이전까지는 7~8% 수준을 유지하다 2014년 9.0%, 2015년 9.2%, 2016년 9.8%로 급증하였음

< 실업자 평균연령 추이 >



자료 : 경제활동인구조사 활용하여 현대경제 연구원이 자체추정.

< 청년실업률 추이 >



자료 : 통계청.

○ 경제활동을 하지 않던 중고령층 여성의 취업이 늘어나며 여성 취업자의 고령화가 빠르게 진전

- 남성 취업자의 고령화 속도는 비교적 완만하지만 여성 취업자의 고령화 속도

2) 고용형태별 근로실태조사와 경제활동인구조사 간 표본에는 다소 차이가 있음.



가 급격해 지고 있음

- 여성 취업자의 평균연령은 2010년 36.1세에서 2015년 39.6세로 3.5세 늘어났음
- 남성 취업자의 평균연령은 2015년 41.9세로 여성보다 많았지만 고령화 속도는 상대적으로 완만함
- 여성 취업자의 급격한 고령화로 남녀 취업자 평균연령 격차는 최근에는 거의 없어짐

- 여성 인력의 빠른 고령화는 경제활동을 하지 않던 여성 중고령층이 가구주 소득 부진, 교육비 부담과 가계부채 원리금 상환 등을 위해 보건복지, 사업지원서비스 등의 일자리에 적극 진입한 것이 원인

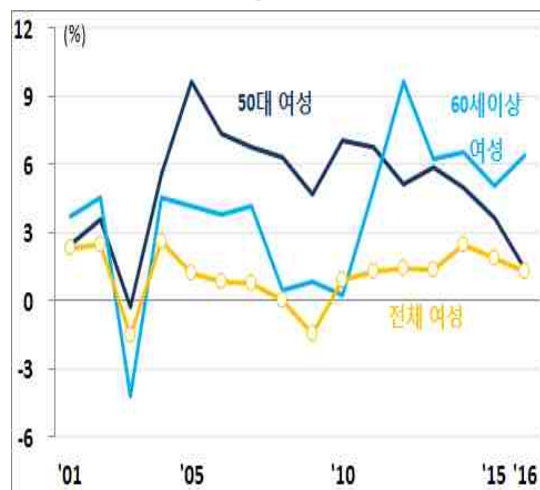
- 50대와 60세 이상 여성의 신규취업자 증가율은 전체 여성 신규취업자 증가율을 크게 상회하고 있음
- 여성 중장년층들이 간병인 등 요양보호, 마트 점원 등 분야에 진출이 활발해지고 있음
- 다만 이들이 진입한 업종들은 주로 생산성이 낮은 저임금 업종에 상대적으로 많이 분포하여 있음

< 남성, 여성 취업자 고령화 추이 >



자료 : 고용노동부.

< 50대, 60세 이상 여성 신규취업자 증가율 >

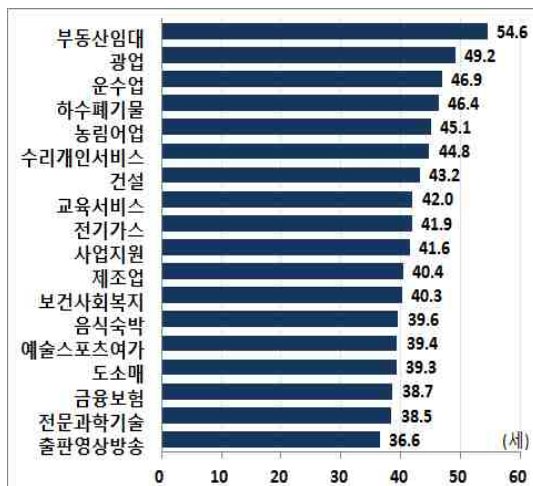


자료 : 통계청.

○ 산업별로는 저부가 업종이 크게 고령화 된 반면 지식기반서비스<sup>3)</sup> 산업의 취업자들은 비교적 젊음을 유지

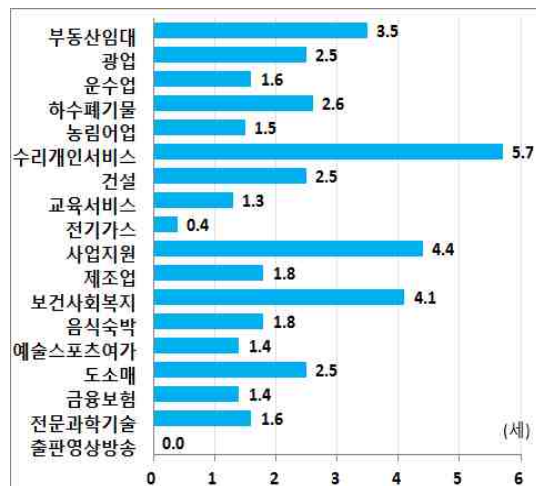
- 1, 2차 산업과 부동산임대, 운수업 등이 가장 고령화된 산업인 반면 출판영상방송, 전문과학기술, 금융보험 업종이 가장 취업자들이 젊은 편에 속함
  - 농림어업(45.1세), 광업(49.2세) 등 1,2차 산업에 종사하는 취업자들과 부동산임대(54.6세), 운수업(46.9세), 하수폐기물(46.4세) 등 산업 종사자들이 가장 고령화 되어 있음
  - 출판영상방송(36.6세), 전문과학기술(38.5세), 금융보험(38.7세) 등에 종사하는 취업자들이 가장 젊은 편에 속함
- 최근 고령화 속도는 수리·개인서비스, 사업지원, 보건사회복지, 부동산임대업 등이 가장 빨랐음
  - 최근 5년간(2010년→2015년) 취업자 평균연령 증가속도는 수리·개인서비스(5.7세), 사업지원(4.4세), 보건·사회·복지(4.1세), 부동산·임대(3.5세) 등 산업이 가장 빨랐음
  - 도소매(2.5세), 건설(2.5세), 광업(2.5세) 역시 최근 5년간 고령화가 비교적 빠르게 진행 된 산업

< 산업별 취업자 평균연령 >



자료 : 고용노동부.  
주 : 2015년 기준.

< 최근 5년간 산업별 취업자 평균연령 증가분 >



자료 : 고용노동부, 현대경제연구원.  
주 : 2010~2015년 평균연령 증가분.

3) 지식기반서비스업이란 지식이 체화된 중간재를 생산 활동에 집약적으로 활용하여 고부가가치의 서비스를 제공하는 산업으로 정보·통신, 금융·보험업 등이 속함.

○ 관리자, 단순노무 직종이 가장 고령화되었으며 서비스 직종의 취업자 고령화 속도가 급격해지고 있음

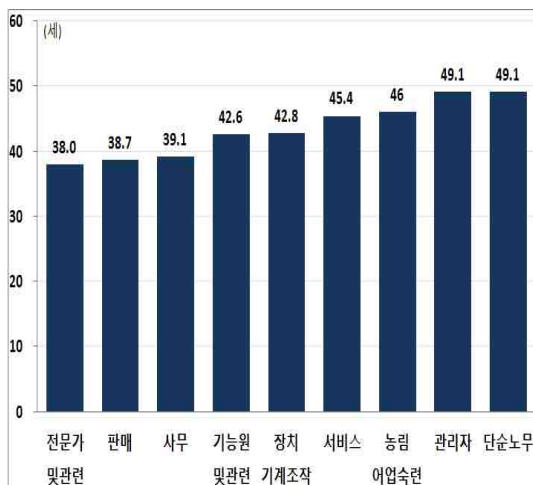
- 단순노무, 관리자 등 직종이 가장 고령화되어 있으며 서비스, 농림어업숙련 종사자 역시 평균연령이 높았음

- 단순노무, 관리자의 평균연령은 49.1세였으며 농림어업숙련(46.0세), 서비스(45.4세) 종사자의 연령도 높았음
- 반면 고도의 기능·기술을 필요로 하고 기술의 발전 속도가 빠른 전문가 및 관련 직종의 평균연령이 38.0세로 가장 젊었으며 사무(39.1세), 판매(38.7세) 종사자의 평균연령도 상대적으로 어렸음

- 서비스 직종의 평균연령이 최근 급속도로 고령화

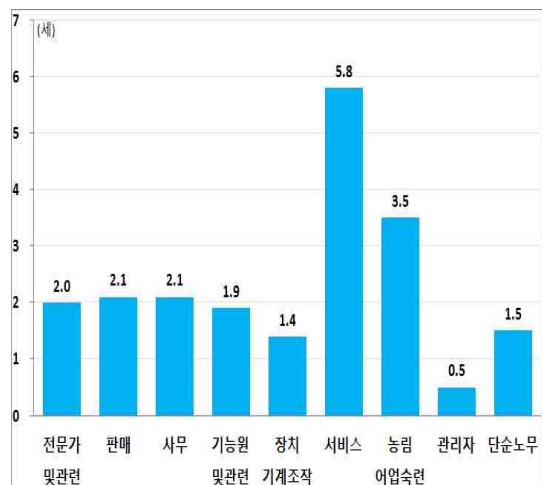
- 서비스종사자의 경우 평균연령이 최근 5년간 무려 5.8세 높아진 반면 관리자의 평균연령은 최근 5년간 크게 변화하지 않았음
- 고령화에 따른 복지수요 증가로 가사, 간병인, 돌봄서비스 등 직종에 종사자가 꾸준히 늘어나고 있으며 이들은 중고령층 여성 인력이 많음
- 취업자 평균연령이 가장 낮은 전문가및관련 종사자도 최근에 빠르게 고령화되어 가는 추세며 농림어업숙련 종사자의 평균연령 증가속도도 최근 가팔라지고 있음

< 직종별 취업자 평균연령 >



자료 : 고용노동부.  
주 : 2015년 기준.

< 최근 5년간 직종별 취업자 평균연령 증가분 >

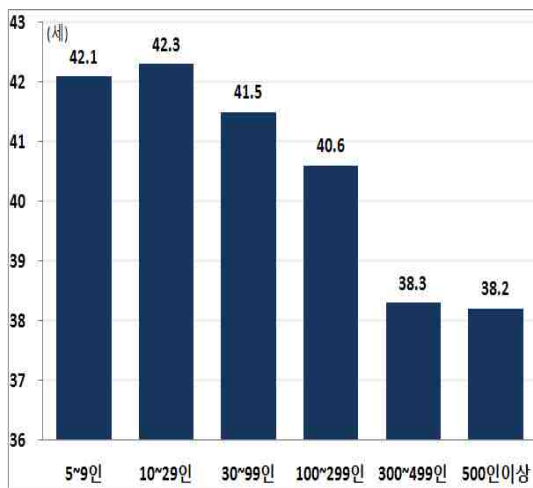


자료 : 고용노동부, 현대경제연구원.  
주 : 2010~2015년 평균연령 증가분.

○ 영세사업장(30인 이하)의 취업자가 가장 고령화되었으며 취업자의 고령화  
진전 속도도 가장 빠름

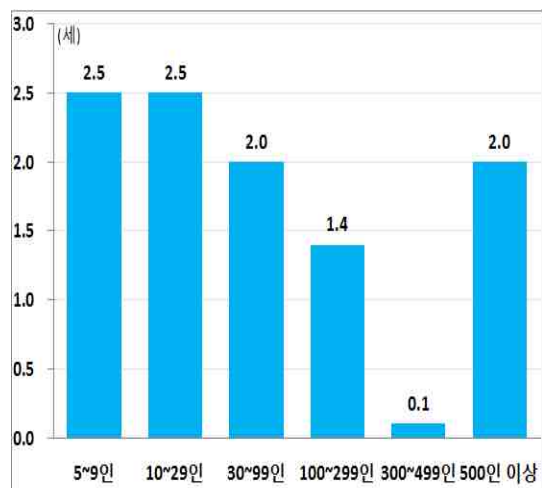
- 30인 이하 영세사업장의 취업자 평균연령은 40대 초반 수준인 반면 300인 이상 사업장의 평균연령은 30대 후반
  - 5~9인 규모 사업장의 취업자 평균연령은 42.1세 10~29인 규모 사업장은 42.3세로 비교적 고령화되어 있었음
  - 300~499인 규모의 사업장의 취업자 평균연령은 38.3세, 500인 이상 규모 사업장의 평균연령은 38.2세로 비교적 젊음
  
- 30인 이하 영세사업장의 취업자 평균연령 증가속도가 가장 가파르며 500인 이상 규모의 사업장도 고령화 속도가 빨라지고 있음
  - 최근 5년간 취업자의 평균연령은 5~9인 규모 사업장의 경우 2.5세 10~29인 규모 사업장은 2.5세로 늘어나고 있음
  - 300~499인 규모의 사업장의 취업자 평균연령 증가 속도는 연평균 0.1세, 500인 이상 규모 사업장의 평균연령은 2.0세 늘어났음
  
- 노동조건이 열악하고 비정규직이 많은 중소 영세사업장의 취업자 고령 현상이 보다 심각

< 규모별 취업자 평균연령 >



자료 : 고용노동부.  
주 : 2015년 기준.

< 최근 5년간 규모별 취업자  
평균연령 증가분 >



자료 : 고용노동부, 현대경제연구원.  
주 : 2010~2015년 평균연령 증가분.

### 3. 시사점

- 청년실업문제 해결을 통한 노동력 고령화 지연, 고령 노동력의 생산성 유지 및 고령 친화적 근무여건 개발, 생산성과 임금 연동 등이 필요

첫째, 청년 실업 문제 해결을 통해 노동력의 고령화를 지연시키고 경제 내에 꾸준하게 젊은 노동력이 유입되도록 해야 한다

- 청년층 취약계층에 대한 일자리 알선과 청년 창업을 활성화하기 위한 실질적 정책이 필요
  - 장기적 시각에서 마이스터고와 특성화고 학생들의 현장교육 및 산학연계 강화를 통해 고졸 청년층의 취업 경쟁력을 강화시켜 나가야 함
  - 특히 중등교육 이상의 고등학생에게 중소기업 현장에서의 직업훈련을 통해 중소기업의 구인난 및 청년층의 취업난 해소를 지원할 수 있을 것임
  - 대학생 창업 활성화와 성장잠재력 확충과 경제 활력을 제고할 수 있는 벤처 활성화, 1인 창조기업 활성화 등을 통해 청년을 위한 신규 일자리 창출력 높임
- 청년 고용시장은 학력과 일자리 간 미스매치 심화가 지속되는 모습을 보이고 있기 때문에 고등학교와 전문대학을 중심으로 직업 현장 중심 교육 강화
  - 독일 등에서 시행되고 있는 산학 연계의 직업교육 강화를 통해 불필요한 교육투자를 절감할 필요가 있음
  - 이를 통해 청년실업 문제를 완화하고 만성적인 구인난을 겪고 있는 중소기업에도 필요한 인력을 보충할 수 있도록 해야 함
  - 정부는 산학 연계 직업교육 개발을 보조하고, 금융 지원 등을 강화할 필요가 있음
- 벤처창업 지원을 통해 고용시장에서 청년층의 선택 범위를 확대하고, 향후 기업 성장을 통해 고용창출이 이루어질 수 있도록 제도 마련
  - 기존 기업의 고용창출력이 크게 약화된 현재 상황에서 벤처창업 지원 확대는 구직난을 겪고 있는 청년층에게 다른 대안이 될 수 있음
  - 정부와 민간에서 창업 아이디어 공유와 발전, 기술상업화 컨설팅 지원, 초

기자금 투자 등에 이르기까지 벤처기업 창업과 성장에 조력할 수 있는 생태계를 조성해야 함

- 정부는 기술력을 갖춘 벤처기업 창업을 조력하는 한편 성장에 필요한 인력을 보다 쉽게 확보할 수 있도록 일자리 매칭 서비스를 강화하고 신규채용에 대한 임금지원 등을 확대해야 함
- 단, 벤처기업은 창업 초기에 고용창출력이 낮고 일자리의 질적 수준이 높다고 할 수 없기 때문에 좋은 일자리 확대를 위한 주된 정책이 되어서는 안 될 것임

**둘째, 고령자들이 오랜 기간 동안 생산성을 유지할 수 있도록 평생교육체계 강화, 건강유지 등 노력이 필요하다**

- **고령자들의 재교육과 평생교육시스템 정비를 통해 질적 경쟁력 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
  - 다양한 기술과 노하우, 기업에서의 오랜 경험을 가진 노인들이 자립이 가능하도록 노인창업을 지원하여 개인 뿐 아니라 사회에 공헌할 방안 마련
- **기대 수명의 증가로 노동가능인구의 평균 연령이 높아지고 있는 상황에서 국민 건강 증진은 생산요소의 질적 수준을 높일 수 있음**
  - 다양한 질병치료에 대한 국민건강보험 적용이 필요하며, 저소득층 등 사회 취약계층의 건강검진에 국가차원의 지원이 필요
  - 또한, 흡연이나 음주같이 질병과 밀접한 관련이 있는 원인들에 대한 사전적 관리가 필요하며, 건강에 부정적 영향을 끼치는 요인들에 대한 교육과 대국민 홍보가 필요함
- **노인건강실태조사를 주기적으로 실시하고 육체뿐 아니라 노인들의 정신 건강 상태도 지속적으로 관리**
  - 노인건강정책을 수립하기 위해 기본적으로 노인의 건강에 대한 실태를 알 수 있는 기초자료를 구축
  - 육체뿐만 아니라 정신적으로도 건강한 노년을 맞이하기 위해 다양한 서비

스를 개발하고 개인 스스로 노후대비를 할 수 있도록 다양한 분야의 전문가를 양성

**셋째, 국내 노동력의 상당수를 차지하는 고령자 친화적인 근무 여건을 개발해야 한다**

- 고령 취업자들이 갖고 있는 특징이나 경험들이 활용될 수 있는 근로 분야를 발굴
  - 이를 위해 기업들의 작업 환경에 관한 파악과 작업의 난이도 분석이 필요
  - 적절한 근로 분야가 선정되면 해당 분야의 고령자 고용 기회를 확대하여 고령자의 노동력 활용
  - 이외에 고령자를 상대하는 근로 분야에서 고령자의 노동력 활용을 기대
- 고령자의 근로 시간을 유연하게 조절하거나 줄이고 휴식 시간을 늘림으로써 고령자 노동력을 적극 활용
  - 고령자 인력의 활용을 위해 채용, 교육, 근무형태, 직무디자인, 퇴직에 이르는 새로운 인적자원 관리체계 구축
  - 기업차원에서 고령자의 육체적 조건에 적합한 직무를 재설계하고 근무시간 축소, 파트타임, 재택근무 등 다양하고 유연한 근무형태를 개발

**넷째, 취업자 고령화로 기업들의 부담 완화시키기 위해 생산성과 연동되는 임금 체계 도입을 고려해야 한다**

- 연공과 정기 승급에 따른 임금인상률을 줄여나가면서 성과·생산성·경영실적 등에 따라 임금을 조정하는 방안 마련
  - 노동력이 빠르게 고령화되고 있는 상황에서 생산성 대비 지나치게 높은 임금을 받는 고령층이 많아질 경우 일자리 문제가 심화되고 기업들의 경쟁력이 저하될 가능성

김천구 연구 위원 (2072-6211, ck1009@hri.co.kr)