

조세·재정 BRIEF

KIPF 한국조세재정연구원

2014. 09. 30(화)

고령인구 고용이 재정에 미치는 영향

연구 배경 및 연구

- 저출산 및 고령화 현상은 생산가능인구를 감소시키는 한편 고령인구 부양을 위한 복지지출을 증가시켜 국가재정에 큰 부담으로 작용할 수 있음
- 한국은 2000년 고령화사회(65세 이상 노인인구 비율 7%)에 도달하였으며, 2017년 고령사회(노인인구 비율 14%), 2020년 초고령사회(노인인구 비율 20%)에 진입할 전망
- 통계청에 따르면 생산가능인구(15~64세)는 2010년 총인구 대비 72.8%에서 2040년 56.5%까지 감소할 전망이며, 특히 국가경제에서 주도적인 역할을 담당하는 핵심 생산가능인구(25~49세)는 2010년 41.3%에서 2040년 26.9%로 큰 폭으로 감소할 전망
 - 생산가능인구 감소는 은퇴인구 증가를 의미하며, 이는 근로소득 세수 및 근로소득에 기반하여 부과하는 건강보험과 연금 수입을 감소시킬 것
 - 은퇴자는 정기적인 소득원이 없으므로 소비를 감소시켜 소비세수가 감소할 수 있음
 - 또한 생산가능인구 구성에 있어서도 핵심 생산가능인구 비중이 감소하여 기업의 생산성이 하락하면 법인세수도 감소할 수 있음
- 반면 고령인구 부양을 위한 연금 및 의료와 같은 복지지출은 OECD 국가들 중 가장 큰 폭으로 증가할 것으로 예측되고 있음

2 고령인구 고용이 재정에 미치는 영향

- 연금지출은 2010년 GDP 대비 0.9%에 불과하였으나 2060년 6.5%로 7배 이상 증가할 것으로 추정됨(OECD, 2011)
- 건강보험 및 장기요양보험 지출 역시 2006~2010년 GDP 대비 3.6%에서 2060년 최대 13.2%로 9.6%p 증가할 전망이다, OECD 국가 중 가장 높은 지출상승폭을 기록(OECD, 2013)

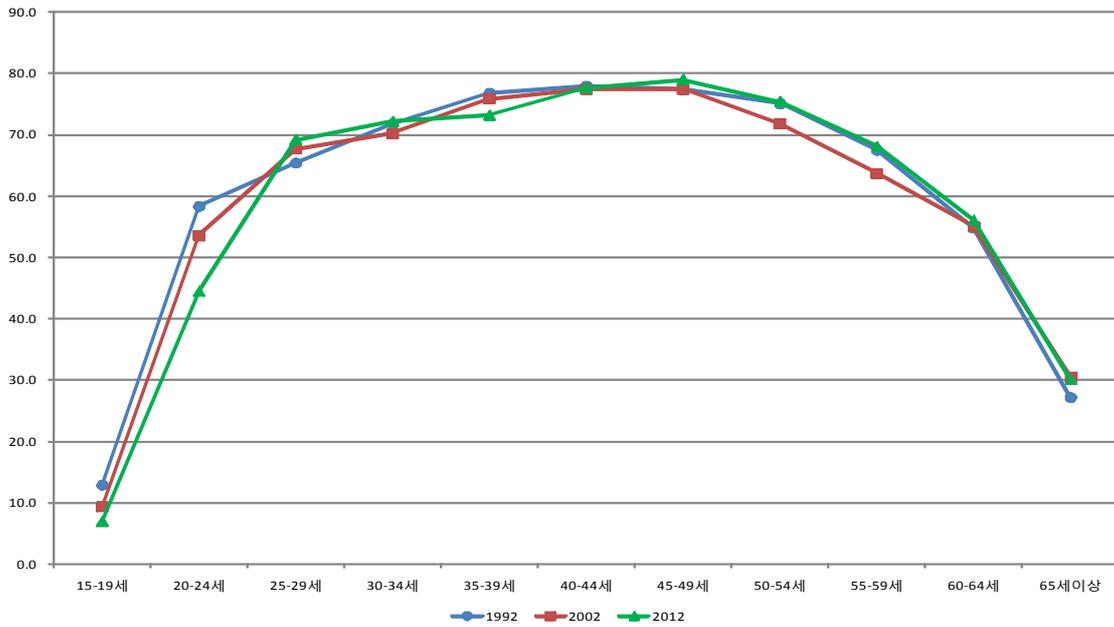
- 고령화로 인한 재정부담을 완화하기 위한 근본적인 방법은 고령인구의 노동참여를 활성화하여 경제활동 인구를 늘리는 것임
 - 평균수명이 연장되고 그에 따라 고령자의 건강수준이 크게 향상되었기 때문에 수요 및 공급 측면을 모두 감안하였을 때 고령근로자 고용은 필연적으로 증가할 수밖에 없음
- 본 보고서의 목적은 고령자의 건강수준 향상이 경제활동 참여에 미치는 영향과 고령인구 고용증대가 국가재정에 미치는 영향을 분석하고, 고령인구 고용활성화 방안을 제안하고자 함
 - 평균수명 연장, 소득증가 등으로 인해 고령자의 건강수명이 증대되었음을 보임
 - 건강수명 증대에 따른 중고령자의 건강수준 향상이 노동참여에 미치는 영향을 실증분석하였음
 - 2013년 통과된 정년연장법, 즉 고령자의 노동참여 기간 연장이 국가재정에 미치는 영향을 추정하였음
 - 유럽, 일본 등 선진국의 정책을 바탕으로 고령인구의 고용활성화를 위한 다양한 정책방안을 소개하였음

II

현황

- 우리나라 고용률은 10대부터 40대까지 증가하다가 50세부터 감소하기 시작하여 65세 이상에서 크게 감소하는 형태를 보임
 - 이러한 역 U자형의 고용패턴은 세대와 상관없이 지난 20년 동안 지속되어 왔음

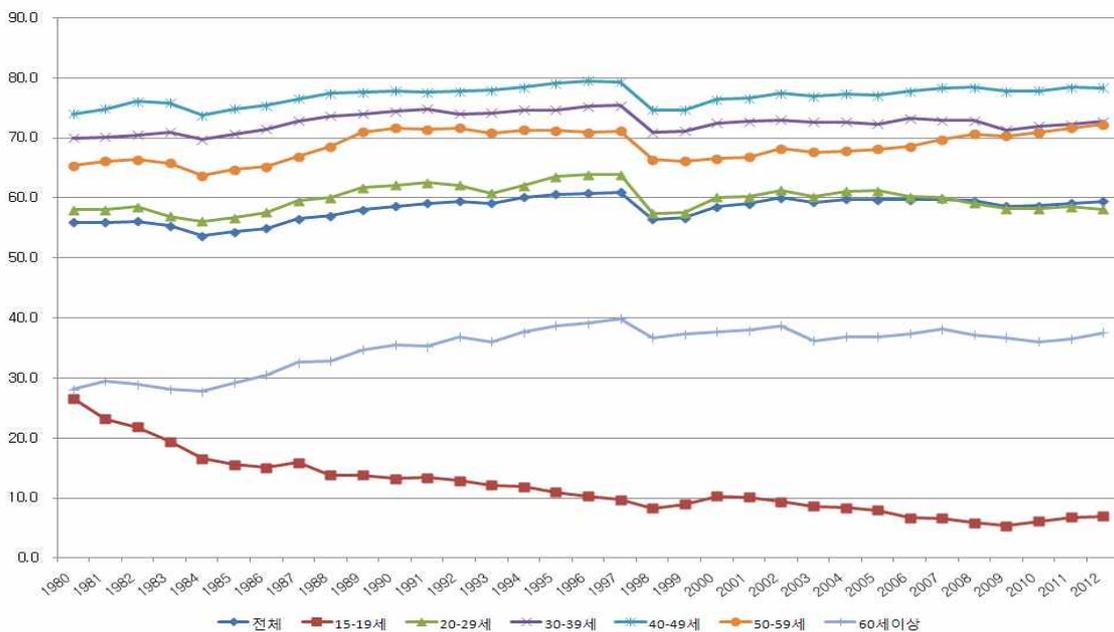
[그림 1] 1992, 2002, 2012년 연령별 고용률



출처: 통계청, 「경제활동인구조사」

- 연령별 고용률 추이를 종단면적으로 살펴보면 50~59세 그룹의 고용률은 '90년대 말부터 꾸준히 증가한 반면, 15~19세 그룹의 고용률은 꾸준히 감소하였음

[그림 2] 연령별 고용률 추이(1980~2012)

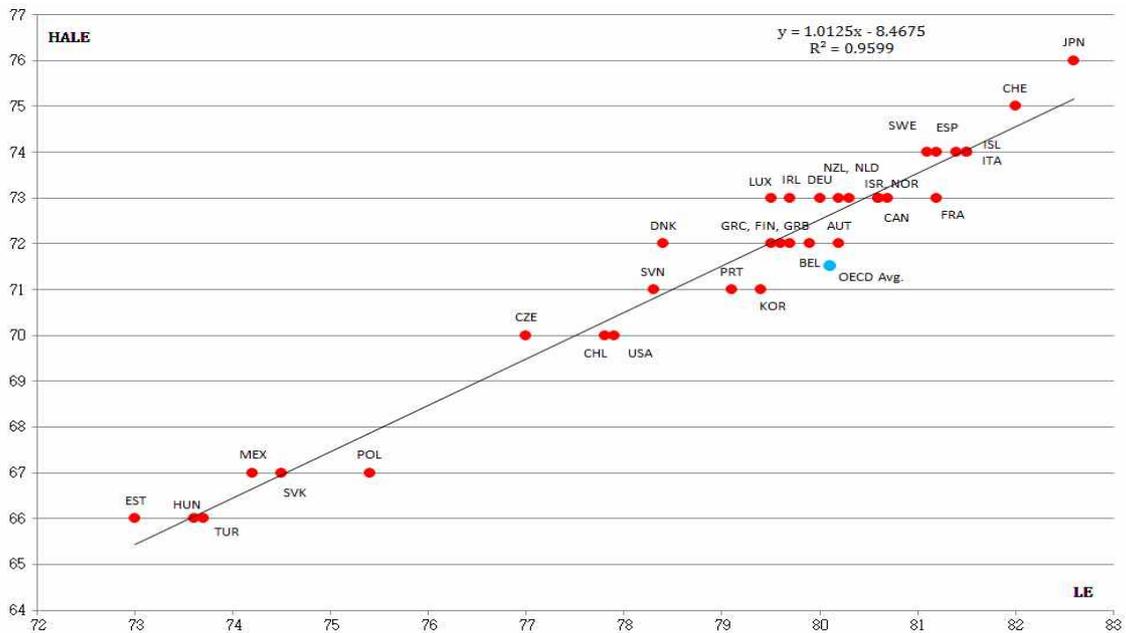


출처: 통계청, 「경제활동인구조사」

4 고령인구 고용이 재정에 미치는 영향

- 소득 및 평균수명 증가는 건강수명(평균수명에서 중대한 질병 없이 건강을 유지하며 사는 기간)을 연장시켰으며, 한국인의 건강수명은 71세로 동일 평균수명을 가진 국가들에 비해 약간 낮은 편에 속함
- 한국인의 평균수명이 지속적으로 증가하는 추세를 보임에 따라 건강수명도 증가할 것으로 예측됨

[그림 3] 평균수명과 건강수명의 상관관계(2007년 기준)



출처: 가로축에 평균수명(LE)은 OECD Health Data의 2007년 자료
 세로축인 건강수명(HALE)은 World Health Statistics(2010)의 2007년 자료

- 우리나라는 고령인구 고용을 제고하기 위해 「고령자 연령차별 금지 및 고용촉진 법률」 및 「정년연장법」을 제정하였으며, 저출산·고령사회 기본계획, 고령자 고용촉진 기본계획 등을 운영하고 있음
- 고령자 연령차별 금지 및 고용촉진법은 합리적 이유 없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고, 고령자가 능력에 맞게 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진하여, 고령자의 고용안정과 국민경제 발전을 도모. 여기서 고령자는 55세 이상을 의미함
- 정년연장법(2013년 4월)은 사업주가 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하도록 의무화하여 2016년부터 공기업, 공공기관, 지방공기업, 300인 이상 사업장 근

로자는 최소 60세 정년을 보장하고, 2017년부터는 300인 미만 사업장, 국가 및 지자체에도 확대 실시하도록 함

- 또한 각 부처에서도 노인 일자리 사업, 고령자 친화기업 지원 사업, 고령자 고용연장 지원 사업, 임금피크제 지원금 등 다양한 사업을 운영하고 있음

III

연구결과

- 고령인구의 경제활동 참여에 영향을 미치는 두 가지 중요한 요인으로 소득(자산)과 건강을 들 수 있는데, 일반적으로 자산은 노동시장 참여에 부(-)의 영향을 미치고, 건강은 정(+)의 효과를 나타냄
 - 본 연구는 건강효과에 초점을 맞추었지만 소득과 건강 효과를 모두 살펴본 결과, 소득보다는 건강이 중고령자의 노동참여에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타남
 - 실제로 중고령 은퇴자를 대상으로 은퇴사유를 조사해보면 정년퇴직이나 충분한 재산축적 같은 이유보다도 본인의 건강악화로 인한 은퇴가 52%로 가장 높은 비율을 차지함
- 본 연구는 고령화패널을 이용하여 실증분석을 시행하였는데, 중고령인구(50~64세)의 건강상태가 좋을수록 경제활동에 참여할 확률이 약 10% 가량 증가함
 - 데이터는 고령화패널 2차 자료를 사용하였고, 분석방법은 OLS와 프로빗 모형을 사용하였음
 - 분석대상은 자발 혹은 비자발적 은퇴를 시작하는 50세부터 법정 최고 정년연령인 65세 미만으로 한정하였음
 - 종속변수는 개인의 경제활동 참여여부를 나타내는 더미변수를 사용하였음
 - 건강변수는 주관적 건강상태, ADL(일상생활수행능력), IADL(도구적 일상생활수행능력), 만성질환 수를 사용하였으며, 특히 주관적 건강상태에 초점을 맞추어 분석하였음
 - 그 밖에 설명변수로는 연령, 성별, 혼인여부, 교육수준, 재산, 소득, 공적연금

6 고령인구 고용이 재정에 미치는 영향

제공여부를 포함하였음

- 그러나 건강상태와 경제활동 참여여부 사이에는 역의 인과관계, 누락변수의 편익, 정당화의 편익, 측정오차 등 다양한 이유로 내생성이 발생할 수 있으며, 만약 내생성이 있는데 교정하지 않고 추정을 했다면 추정치에 편익이 발생할 수 있음
 - 건강상태가 경제활동 참여여부에 영향을 주기도 하지만, 반대로 노동시장 참여가 건강상태에 영향을 미칠 수 있다는 것이 역의 인과관계
 - 누락변수 편익은 관측되지 않는 요인이 건강과 노동공급에 동시에 영향을 미칠 수 있기 때문에 발생
 - 정당화의 편익은 경제활동 참여여부 결정에 정당성을 부여하기 위해 본인의 건강상태에 대해 왜곡된 응답을 하기 때문에 발생
 - 은퇴를 원하는 사람들은 자신의 건강상태가 실제보다 좋지 않다고 응답할 것이고, 노동시장에 남아있기를 원하는 사람들은 자신의 건강상태가 실제보다 좋다고 응답할 것임
 - 우리가 실제로 측정하고 싶은 건강변수는 일의 수행능력 혹은 일과 관련된 건강상태인데 서베이 데이터의 측정상 응답자가 주관적으로 느끼는 건강상태에 대한 정보만 얻을 수 있기 때문에 측정오차 발생

- 건강변수의 내생성을 교정하기 위해 도구변수를 활용하여 추정한 결과, 중고령자의 건강상태가 경제활동 참가여부에 미치는 영향이 약 60%로 높게 추정되었음
 - 도구변수는 내생성이 있다고 판단되는 설명변수(건강변수)와는 직접적인 연관이 있고, 종속변수(경제활동 참여여부)와는 직접적인 연관이 없어야 한다는 두 가지 조건을 만족시켜야 함
 - 잠재적으로 부모의 건강상태 및 생존기간, 본인의 유아기 혹은 성장기 건강행태, 병력, 영양상태 등이 이러한 조건을 만족시키지만, 고령화패널에서는 발견할 수 없었음
 - 따라서 건강변수의 내생성을 교정하기 위해 2가지 도구변수(악력지수, 정상체중 여부)를 활용하여 2SLS와 IV 프로빗 모형을 추정하였음
 - 악력지수는 악력계를 사용하여 물건을 쥐는 힘의 강도, 즉 신체적 기능을 측정하는 것으로 개인의 주관적 건강상태와는 직접적인 관련이 있지만, 노동시

- 장 참여여부와는 관련이 없다고 판단하였음
- 체중과 신장 정보를 이용하여 체질량지수(BMI)를 계산하고, BMI가 18.5 이상 25 미만인 경우를 정상체중 범위에 있다고 판단하였음. 저체중이나 과체중이 아닌 정상체중 범위에 있을 때 건강상태가 좋다고 느낄 확률이 높으며 체중이 직접 경제활동 참여여부에 영향을 미치지 않는다고 판단하였음
- 내생성을 통제한 모형의 추정결과 건강효과가 약 6배 가량 증가하였음
 - 이러한 결과는 건강변수에 내생성이 존재하며 내생성의 원인은 건강변수의 측정오차에 기인하는 것으로 판단됨
 - 본 연구의 추정결과는 기존 선행연구와 크게 다르지 않음
- 건강상태가 경제활동 참가에 미치는 영향은 성별, 직업의 종류, 자산의 크기, 재취업 등에 따라 달라질 수 있다는 전제하에 다양한 강건성 테스트를 시행하였으나 주요 결과는 크게 달라지지 않았음
 - 건강상태가 경제활동 참여율에 미치는 영향은 남성보다 여성에서 약간 높으며, 남성은 기혼자가 경제활동 참여가 높은 반면 여성은 기혼자의 경제활동 참여가 낮은 것으로 나타남
 - 직종의 경우, 사무·연구와 같은 화이트칼라 직종보다는 육체노동을 주로 하는 블루칼라 직종에서 건강이 경제활동 참여에 미치는 영향이 크게 나타남
 - 자산규모가 클수록 건강이 경제활동 참여에 미치는 영향이 큰 것으로 나타나는데, 이는 자산이 작을수록 생계를 위한 경제활동을 해야 하기 때문에 건강효과가 작은 것으로 판단됨
 - 재취업 여부는 건강과 경제활동 참여에 미치는 영향을 크게 변화시키지 않음
- 2013년 4월 타결된 정년연장법을 활용하여 고령자 고용증대가 재정에 미치는 이익과 비용을 살펴보았음
 - 정년연장법은 2016년 공공기관을 시작으로 하여 정년연령을 최소 60세로 상향 조정하도록 의무화하였음
 - 생애 주된 일자리에서 은퇴연령이 평균 53세이고, 300인 이상 사업장의 평균 정년연령이 57세임을 감안할 때 정년연장법은 중고령자의 노동시장에 큰 변화를 가져올 것임

8 고령인구 고용이 재정에 미치는 영향

- 정년연장은 중고령자의 소득창출 기간을 연장시켜 근로소득 세수, 연금, 건강보험 등에서 추가 수입을 발생시킬 것
- 정년연장법으로 인한 추가 근로소득 및 연금, 건강보험 수입은 2,300~3,000억 원으로 추정되었음(GDP 대비 약 0.02%)
 - 수혜자 수는 약 7만 2천명으로 추정되었는데, 이들은 현재 60세 이하 은퇴자 중 정년을 이유로 은퇴하는 사람 수를 의미함
 - 만약 근로기간이 연장되어 정기적인 수입원이 생긴 고령자가 소비를 증가시켰다면 소비세수 등 다른 항목의 세수입 증가도 기대할 수 있음
- 반면 고령자 고용증대 정책을 시행하기 위해 정부가 재정 혹은 조세지출 방식을 사용한다면 비용을 초래할 수 있음
 - 고령자 고용증가가 청년층 일자리 감소를 초래한다면, 고령자 고용증가로 인해 발생하는 재정수입이 청년층 고용감소로 인해 발생하는 기회비용으로 상쇄될 수 있음
 - 또한 고령인력의 비율이 높아짐에 따라 기업의 생산성 저하나 인건비 부담 증가와 같은 비용이 발생할 수 있음

IV 고령자 고용정책의 해외사례

- 다른 국가들의 고령자 고용증진 정책을 살펴보면 고령근로자에 대한 수요증진 정책과 공급확대 정책으로 구분할 수 있음
 - 고령근로자에 대한 수요 증진 정책은 고령자를 고용하는 기업에 경제적 인센티브 제공, 사회적으로 고령근로자에 대한 인식변화와 훈련기회를 제공하는 것임
 - 고령근로자를 위한 공급 유인 정책은 정년연장 등 제도적 기반 확립, 고령근로자에 대한 경제적 인센티브 확대, 고령근로자의 건강을 위한 지원이 있음
- 고령자 고용활성화를 위한 수요증진 정책(재정지출, 세제혜택, 고령근로자에 대한 인식 제고)

- 호주, 벨기에, 스페인, 독일, 프랑스, 핀란드, 일본 등은 고령근로자를 고용하는 기업에게 임금보조금을 제공하는 재정지출 방식을 택하고 있음(EC, 2012)
 - 호주정부는 2012년 7월부터 Experience+ Job Bonus 프로그램을 시행하여 50세 이상 고령자를 최소 13주 이상 고용하는 2,500개의 고용주에게 1천호주달러 보너스 지급(OECD, 2012)
 - 벨기에 플렌더스 지방에서는 2006년부터 50세 이상 고령근로자 고용시 기업에 분기당 1,200~3,000유로의 보조금을 제공하는 employment premium 50+ 제도 시행 중
 - 독일은 50세 이상 근로자 고용시 12~36개월 동안 임금의 30~50%를 보조하고 있음
 - 스페인은 45세 이상 장기 실업자를 고용하는 기업주에 3년간 연 1,300유로 보조금 제공
 - 프랑스는 2001년부터 45세 이상 실업자를 고용하는 기업주에 1년간 연 2,000유로 제공
 - 핀란드는 54세 이상 저임금(월 900~2,000유로) 고령인구를 고용하는 기업에게 월급 중 900유로 초과분의 44%를 보조금으로 제공(Huttunen *et al.*, 2010)
- 고령자를 고용하는 기업에 대해 세금 및 사회보험료를 경감해주는 세제혜택 방식을 택하는 경우도 있음(OECD, 2011)
 - 오스트리아, 헝가리, 폴란드, 슬로바키아, 스페인, 스웨덴은 고용주의 사회보험료 요율 경감
 - 벨기에, 네덜란드, 스페인은 고용주의 사회보험료 일정 액수 경감
 - 아일랜드, 헝가리, 스웨덴은 고용주의 사회보험료 면제
 - 룩셈부르크, 슬로베니아는 고용주의 사회보험료 납부 후 전액 환불
 - 멕시코는 고령자를 고용한 사업주에 대해 근로소득 세액공제 혜택을 확대함
- 이 밖에도 기업이 고령근로자를 차별 혹은 회피하지 않고, 이들의 경험과 연륜을 중요한 자원으로 활용할 수 있는 사회분위기를 조성하여 고령근로자에 대한 수요를 높이고자 함(Eurofound, 2013)
 - 영국, 노르웨이는 연령차별 금지법을 제정하고, 노르웨이, 핀란드는 고령노동자를 잠재적 자원으로 인식하고 활용하기 위한 프로그램 운영
 - 스웨덴, 덴마크, 핀란드, 노르웨이 등 북유럽 국가들은 평생교육 및 커리어

10 고령인구 고용이 재정에 미치는 영향

- 프로그램을 운영하여 고령근로자의 교육 및 직업훈련 참여 독려
- 독일, 오스트리아는 고령자를 타깃으로 직업 훈련 및 교육 시행하고, 독일의 경우 정당한 이유 없이 고령근로자 해고시 기업의 세금 및 사회보장 부담률을 높이는 패널티 부과(김주영·조진환, 2012)
 - 벨기에는 45세 이상 근로자에게 직업훈련을 제공하는 기업에게 보조금 제공

<표 1> 고령근로자 수요 증대를 위한 세제혜택(2010년 기준)

국가	형태	크기	수혜자 연령	수혜조건	기간
오스트리아	고용주 사회 보험료 (SSC)	21.7%에서 17.3%로 경감	60+	전체	무제한
벨기에	고용주 SSC	최대 400유로	50+	전체	무제한
	고용주 SSC	1,600-4,000유로	45+	신규고용	5.25년
핀란드	조세제도를 통한 보조금	<ul style="list-style-type: none"> • 월급 900~1600유로: 임금의 44% (최대 220유로) • 월급 1600유로 이상: 220유로에서 1600유로 초과분의 55%만큼 공제 	54+	전체	무제한
독일	고용주 SSC	50% 경감	50+	전체	3년
헝가리	고용주 SSC	첫해 면제, 두 번째 해 27%에서 10%로 경감	50+	신규고용	2년
아일랜드	고용주 SSC	면제	66+	모두	무제한
룩셈부르크	고용주 SSC	전액 환불	45+	신규고용 (실업기간 1개월 이상자)	무제한
멕시코	세금경감	임금에 대해 125% 세액공제	65+	전체	무제한
네덜란드	고용주 SSC	연간 6,500유로	50+	신규고용 (이전에 benefit payment를 받은 자)	3년
	고용주 SSC	연간 2,750유로	62+	전체	3년
폴란드	고용주 SSC	18.43% 대신 15.88%로 경감	60+/ 여성은 50+	전체	무제한
	고용주 SSC	18.43% 대신 15.88%로 경감	50+	신규고용	1년
슬로바키아	고용주 SSC	35.2% 대신 31.2%	62+	전체	무제한
슬로베니아	고용주 SSC	전액 환불	55+	신규고용 (실업기간 1년 이상 or 초과공급 직종)	1년

국가	형태	크기	수혜자 연령	수혜조건	기간
스페인	고용주 SSC	1,200유로	45+	신규고용 (실업자)	무제한
	고용주 SSC	4,100유로	45+	계약직	계약 기간
	고용주 SSC	SSC 50% 감면하고 매년 10%p씩 증가	60+	5년 이상 경력 있는 근로자	무제한
스웨덴	고용주 SSC	31.42% 대신 10.21%로 경감. 1937년 이후 출생자는 면제	65+	전체	무제한

출처: OECD(2011), Table 3.2

- 고령자 고용활성화를 위한 공급유인 정책(정년연장, 고령근로자에 대한 세제혜택, 건강지원)
 - 아이슬란드, 이스라엘, 노르웨이의 법정 정년연령은 67세로 가장 높으며, 미국, 호주, 덴마크, 네덜란드, 독일은 현 65세 정년연령을 67세로 상향조정할 계획을 가지고 있음(OECD, 2013)
 - OECD 평균 법정 정년연령은 64.4세인데, 우리나라의 법정 정년연령은 60세로 프랑스, 터키와 함께 최하위를 기록하고 있음
 - 영국, 핀란드, 프랑스, 스웨덴은 유연한 정년 연령 그룹(63~68세) 제도를 도입하였음(Eurofound, 2013)
 - 스웨덴 및 네덜란드는 고령취업자에게 세액공제 혜택을 확대하여 고령자들이 노동시장에 오래 남도록 하는 인센티브 제공(OECD, 2012)
 - 스웨덴은 2011년 기준, 65세 미만 근로자가 받을 수 있는 최대 세액공제는 연간 21,249SEK(349만원)인데, 65세 이상은 30,000SEK(493만원)으로 약 50% 가까이 높음
 - 독일, 오스트리아, 벨기에는 고령실업자가 취업을 하는 경우 임금 이외 추가적인 보너스를 받을 수 있음(EC, 2012)
 - 독일은 50세 이상 실업자 중 낮은 임금을 수용하고 취업하는 경우 1년차에는 임금차의 50%, 2년차에는 임금차의 30%를 받을 수 있음
 - 오스트리아는 50세 이상 실업자가 월급여 650~1,500유로의 풀타임 직업을 갖게 되는 경우, 매달 300유로의 추가적인 보조금을 받음
 - 벨기에는 2009년부터 50세 이상 실업자가 취업을 하는 경우, 최소 1년 이상

12 고령인구 고용이 재정에 미치는 영향

월 194유로의 보너스를 받음

- 덴마크, 핀란드, 포르투갈, 스페인, 스웨덴 등은 연금수급연령 이후에도 일을 계속하는 경우 연금수령액을 인상해주는 정책을 운영하고 있음(EC, 2012)
 - 덴마크는 법정정년연령까지 노동시장에 남아있는 근로자에게 약 2만파운드의 보너스(세금면제)를 지급
- 영국, 오스트리아, 네덜란드, 독일, 핀란드 등은 고령근로자가 생산성을 유지하며 활발하게 일할 수 있도록 건강지원 프로그램을 운영(Eurofound, 2013)
 - 영국은 중고령자의 건강유지 및 질병예방을 위해 NHS에서 Health Check Program을 운영(OECD, 2011)
 - 오스트리아는 모든 근로자가 무료로 건강상담을 받을 수 있음
 - 네덜란드는 모든 근로자에게 정기 건강검진 제공
 - 독일 연방정부는 근로자의 건강증진을 위해 건강보험기금이 기업과 함께 운영하는 예방 프로그램 도입 검토
 - 핀란드는 직장에 웰빙센터를 설립하고 물리치료사, 심리상담사 등 10여명의 전문가로 구성된 서비스센터를 마련하였음
 - 벨기에의 기업은 고령근로자의 근로능력을 측정하고 업무와 관련된 신체적 위험 감소 등 작업환경 개선방안 마련을 위해 Professional Experience Fund로부터 보조금을 요청할 수 있음
- 노르웨이, 덴마크, 핀란드, 네덜란드, 벨기에, 스페인, 오스트리아, 독일은 여러 가지 형태로 근무시간 단축 및 유연근무제 운영(Eurofound, 2013)
 - 덴마크에서 고령근로자는 유연근무제, 근무시간 단축, 같은 회사 내에서 업무 변경을 할 수 있음
 - 노르웨이에서 62세 이상 고령근로자는 근로시간을 줄이고 시간제 일자리를 택할 수 있도록 법으로 규정하였음
 - 벨기에에는 time credit 제도를 운영하여 50세 이상 고령근로자는 일정 기간 동안 일을 단축할 수 있도록 허용하였음

V

정책적 시사점

- 고령화로 인한 재정문제를 해결하기 위해서는 고령근로자를 노동시장에서 적극적으로 활용해야 함
 - 평균수명 연장 및 고령인구의 건강수준 향상에 따라 고령인구의 노동참여 기간을 늘리는 등 경제활동에 적극 참여시켜야 함
 - 우리나라의 평균 정년연령은 57세에 불과하며, 2013년 타결된 정년연장법으로 60세까지 정년이 보장되겠지만 OECD 평균(64.4세)에 비해서는 여전히 매우 낮은 수준에 머물고 있음
 - 우리나라보다 건강수명이 낮은 국가들도 한국보다 정년연령이 높기 때문에, 한국도 정년연령을 상향조정할 여지가 있는 것으로 판단됨
 - 미국, 호주, 독일 등은 정년연령을 65세에서 67세로 조정할 계획을 갖고 있는 것을 볼 때, 정년연령 상향조정은 세계적인 추세임

- 고령근로자를 고용하는 기업에 경제적 인센티브 제공과 같은 수요진작 정책과 더불어 고령근로자에 대한 인식 제고, 훈련과 교육 기회 제공 등 보다 폭넓은 관점에서 정책이 시행되어야 함
 - 고령근로자를 수요하는 기업에게 재정지출 및 세제혜택 등 경제적 인센티브를 제공
 - 고령자의 생산성에 대한 부정적인 인식을 불식시킬 수 있도록 직업교육 및 훈련기회가 제공되어야 함

- 고령자가 노동시장에 남아있을 경제적 인센티브를 제공하는 정책과 함께 고령근로자의 건강과 관련된 제도 마련이 매우 중요함
 - 고령자가 경제활동에 참여하여 소득창출 활동을 하는 경우, 비고령자에 비해 더 많은 세제 및 연금혜택을 제공하는 정책을 고려해야 함
 - 50세 이상 중고령자의 노동공급 결정요인을 분석한 결과 건강이 매우 중요한 요소이므로, 고령근로자가 생산성을 유지하면서 노동시장에서 적극적인 역할을 할 수 있도록 건강에 대한 지원(예방, 의료, 상담, 운동 등) 서비스 제공해

야 함

- 고령화시대를 맞이하여 고령자 고용증대는 나아가야 할 방향이지만 기업이나 사회에 비용을 발생시킬 수 있으므로 유연근무제, 임금피크제 등 다양한 근로형태를 모색해야 함
 - 고령자 고용증대는 청년 일자리와의 경합성, 기업의 생산성 하락 등 노동시장에서 다른 문제들을 발생시킬 수 있으므로 이러한 사회적 비용을 완화하기 위해 근로형태의 다양화가 필요
 - 고령화 현상을 겪는 근로자 역시 유연한 근무환경을 선호할 수 있으므로 유연근무제, 근로시간 단축 등 여건에 맞게 선택할 수 있도록 제도 마련이 필요

VI 기대효과

- 고령근로자 고용 증가는 경제활동 인구 감소를 막고 소득창출기간을 늘려 고령화로 인해 심화되는 재정 부담을 완화할 수 있을 것으로 기대
 - 고령근로자의 소득창출에서 추가적인 소득세수, 연금, 건강보험 수입을 확보할 수 있고, 소비 및 법인세수 역시 증가할 여지가 있음
 - 또한 고령자가 부양인구로 진입하는 시기가 미뤄질수록 이들에 대한 복지혜택 지급시기가 늦춰지면서 재정지출 부담이 감소할 여지가 있음
 - 국가재정 건전화는 물론 세대간 부양부담을 완화하여 인구구조 변화에 적극적으로 대응하는 수단이 될 것임

- 고령자들의 경제활동 욕구가 큰 만큼, 고령층이 잘 할 수 있는 분야를 개발하여 생산자로서 적극적인 역할을 부여한다면 활기찬 고령화를 장려할 수 있음
 - 고령자 고용증대는 박근혜 정부가 목표로 하는 고용률 70% 달성에 일조하고 건강한 고령화 현상을 제고할 수 있음
 - 고령화라는 인구구조 변화는 막을 수 없지만, 고령인구의 건강수준이 과거 세대에 비해 향상되었다면 인구구조 변화가 수반하는 경제 및 재정부담을 완화시킬 수 있을 것

참고문헌

김주영 · 조진환, 『제조업 인력 고령화와 정년연장』, 산업연구원, 2012.

EC, *EEO Review: Employment Policies to Promote Active Aging*, 2012.

Eurofound, “Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market,” 2013.

Huttunen, Kristiina, Jukka Pirttila, and Roope Uusitalo, “The Employment Effects of Low-Wage Subsidies,” IZA Discussion Paper, No. 4931, 2010.

OECD, “Public Spending on Health and Long-Term Care: a New Set of Projections,” by Christine de la Maisonneuve and Joaquim Oliveira Martins, OECD Economic Policy Papers, No. 06, June 2013.

_____, “Thematic Follow-Up Review of Policies to Improve Labor Market Prospects for Older Workers,” Sweden, Netherlands (mid-2012), 2012.

_____, *Taxation and Employment*, 2011.

작성자 : 이은경 한국조세재정연구원 부연구위원(02-2186-2231)