2025. 07.

국회미래연구원 | 인구통계 Brief | 25-2호

노동시장의 인구구조 변화와 적극적인 고령노동 정책의 필요성

인구센터 **안수지** 부연구위원, **장채윤** 연구원, **권승은** 연구원

서 론

노동시장 인구구조의 근본적 변화와 고령노동 활용 필요성

- 노동시장 인구구조의 근본적인 변화 진행 예상
  - 우리나라는 급격한 고령화 및 저출생 지속으로 생산연령인구가 감소하는 구조적 전환기에 진입하였으며, 1·2차 베이비부머 세대의 노동시장 이탈은 노동공급 기반을 약화시킬 수 있는 요소임
  - 동시에 고령층 내 경제활동참가율은 꾸준히 증가하고 있으며, 고학력·고숙련 인구의 유입도 확대될 것으로 예상
- 이에 따라 본 브리프에서는 노동시장 인구구조 변화와 그에 따른 고령층 노동공급의 양적·질적 특징을 살펴보고, 향후 노동시장 정책 방향에 대한 시사점을 제시하고자 함

1. 생산연령인구 및 경제활동인구의 변화 양상

노동시장의 인구구조 변화: 모수로서 생산연령인구의 감소, 고령화

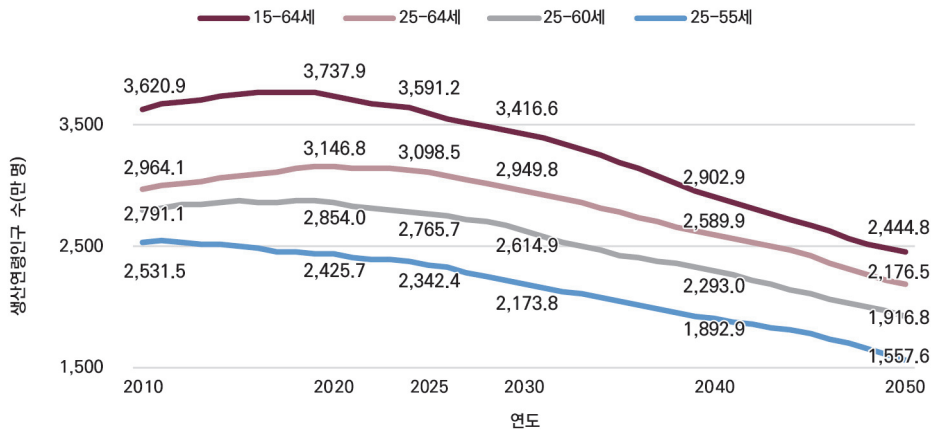
- 생산연령인구의 현황과 변화
  - 생산활동을 할 수 있는 15-64세 인구를 뜻하는 생산연령인구 수는 2019년 최대치인 3,763만 명을 기록, 이후 감소 추세에 접어들어 2025년 기준 3,591만 명 수준이며, 2050년에는 약 2,445만 명까지 감소 예상(△31.9%)
- 연령계층별 생산연령인구 규모의 변화
  - 고등학교 및 대학 취학연령(15-24세)을 제외한 25-64세 인구수는 2025년 기준 전체 생산연령인구보다 500만 명 적은 3,098만 명이며, 2050년에는 약 2,176만 명(△29.8%)으로 감소 전망
  - 취업연령과 법정 정년을 고려한 25-60세 인구수는 2025년 2,766만 명에서 2050년 1,917만 명까지 감소 전망(△30.7%)
  - 취업연령과 주된 일자리 은퇴 연령[1]을 고려한 핵심 생산연령인구(25-55세 인구) 수는 2025년 2,342만 명에서 2050년 1,558만 명까지 더욱 급격히 감소(△33.5%) 예상

1) 주된 일자리 은퇴 연령: 가장 오래 근무한 일자리를 그만둔 연령

▶ **생산연령인구의 변화**

- 2019년 이후 감소 추세에 진입
- 저연령층일수록 감소율 ↑, 56-64세 고령층은 2030년 이후 감소 시작
- 생산연령인구의 고령화

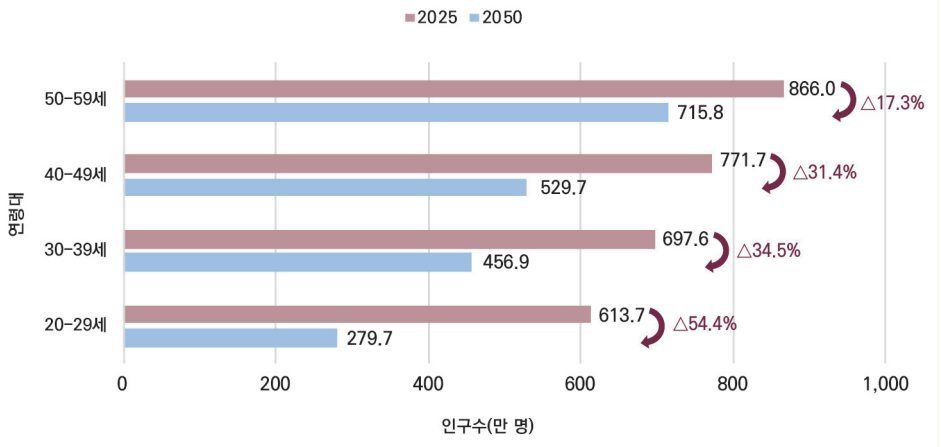
그림 1 생산연령인구 수 추계: 2010-2050년



출처: 통계청, 「장래인구추계, 성 및 연령별 추계인구」 자료를 이용하여 재구성

- 생산연령인구 연령대별 인구수의 변화
  - 2025년 대비 2050년에는 모든 연령대에서 인구수가 감소할 것으로 예상되지만, 20대 △54.4%, 30대 △34.5%, 40대 △31.4%, 50대 △17.34% 등, 연령대가 낮아질수록 인구 감소 폭이 큼

그림 2 생산연령인구수의 연령대별 비교: 2025년, 2050년



출처: 통계청, 「장래인구추계, 성 및 연령별 추계인구」 자료를 이용하여 재구성

- 2000년 대비 2025년 기준 인구수가 감소하였던 20대(△25.2%), 30대(△18.1%)는 2025년 대비 2050년에도 지속 감소하나, 그 폭은 더욱 확대될 전망(20대 △54.4%, 30대 △34.5%)
- 한편, 2025년 이전까지는 인구가 증가했던 40대(11.2%), 50대(98.2%), 60-64세(128.7%) 연령대 역시 2025년 이후에는 인구가 감소하는 추세로 전환될 것으로 예상(40대 △31.4%, 50대 △17.3%, 60-64세 △21.3%)

표 1 연령대별 인구수 및 생산연령인구(15-64세) 대비 비중: 2000-2050년

(단위: 만 명, %)

구분	2000	2020	2025	2030	2040	2050	인구변화율(%)	
							'00 대비 '25	'25 대비 '50
60-64세 인구수	182	381	416	422	380	327	128.7	△21.3
(생산연령인구 대비 비중)	(5.39)	(10.20)	(11.57)	(12.37)	(13.08)	(13.37)		
50-59세 인구수	437	858	866	820	715	716	98.2	△17.3
(생산연령인구 대비 비중)	(12.97)	(22.94)	(24.12)	(23.99)	(24.62)	(29.28)		
40-49세 인구수	694	826	772	715	713	530	11.2	△31.4
(생산연령인구 대비 비중)	(20.60)	(22.09)	(21.49)	(20.92)	(24.56)	(21.67)		
30-39세 인구수	852	717	698	716	531	457	△18.1	△34.5
(생산연령인구 대비 비중)	(25.28)	(19.19)	(19.42)	(20.95)	(18.29)	(18.69)		
20-29세 인구수	821	704	614	516	441	280	△25.2	△54.4
(생산연령인구 대비 비중)	(24.35)	(18.83)	(17.09)	(15.10)	(15.20)	(11.44)		
15-19세 인구수	384	252	227	228	123	136	△41.0	△40.1
(생산연령인구 대비 비중)	(11.40)	6.74)	(6.31)	(6.68)	(4.24)	(5.55)		

출처: 통계청, 「장래인구추계, 성 및 연령별 추계인구」 자료를 이용하여 재작성

▶ 전체인구 중 생산연령인구가 차지하는 비중 또한 감소 예상

- 생산연령인구 비중은 2025년 약 70% 수준에서 2050년 52%로 감소
- 즉, 사회 전체의 부양 부담이 크게 증가한다는 것을 의미

• 전체 인구대비 생산연령인구 비중 변화

- 전체 인구 대비 생산연령인구(15-64세) 비중은 2010년 73.1%에서, 2025년 69.5%를 거쳐 2050년에는 51.9%로 지속 감소할 예정
- 그 중에서도 15-24세 비중은 2025년 9.5%에서 2050년 5.7%로 절반에 가까운 수준으로 감소, 25-55세 비중은 같은 기간 45.3%에서 33.1%로 $\frac{3}{4}$ 수준으로 감소하는 것과는 달리, 56-64세 고령층 비중은 2025년 14.6%에서 2030년 15.1%로 증가 후, 2050년 13.1%까지 서서히 감소할 것으로 전망

표 2 전체 인구 대비 생산연령인구(15-64세) 비중 변화: 2010-2050년

(단위: %)

구분	2010	2019	2020	2025	2030	2040	2050
인구대비 생산연령인구 (15-64세) 비중	73.07	72.69	72.11	69.48	66.59	57.99	51.90
15-24세 비중	13.25	11.83	11.40	9.53	9.10	6.25	5.70
25-55세 비중	51.08	47.03	46.80	45.32	42.37	37.81	33.07
56-64세 비중	8.73	13.83	13.91	14.63	15.12	13.92	13.14

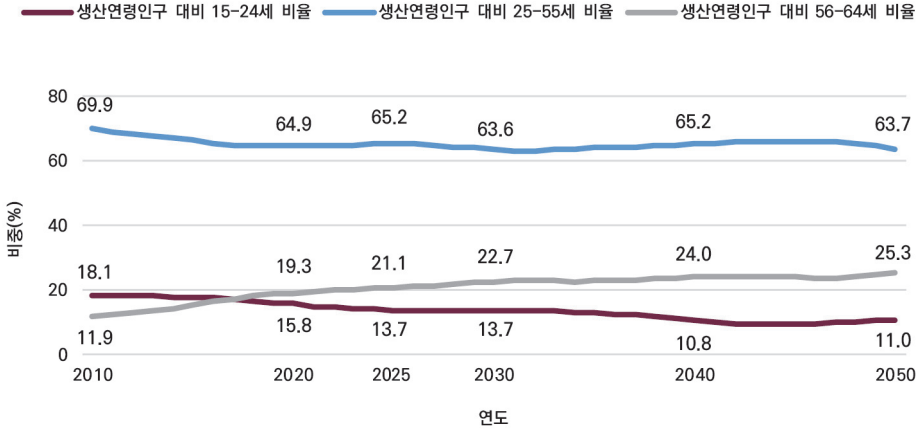
출처: 통계청, 「장래인구추계, 성 및 연령별 추계인구」 자료를 이용하여 재작성
주: 각 항목은 반올림된 값으로, 하위 항목의 합계가 상위 항목의 값과 일치하지 않을 수 있음

• 생산연령인구(15-64세) 내에서의 연령계층별 비중 변화

- 생산연령인구 중 25-55세 비중은 2010-2050년 간(69.9%→63.7%, △6.2%p) 65% 내외 수준을 유지할 것으로 예상

- 15-24세 비중은 2010년 18.1%에서 2050년 11.0%로 감소
- 56-64세 비중은 2010년 12.0%에서 2050년 25.3%까지 지속 상승할 것으로 전망되어 (13.4%p↑), 전체 생산연령인구의 고령화 심화 예상

그림 3 생산연령인구(15-64세) 대비 연령계층별 인구 비중 변화: 2010-2050년



출처: 통계청, 「장래인구추계, 성 및 연령별 추계인구」 자료를 이용하여 재구성

▶ **베이비부머 이탈기의 위험**

- 2020-2038년간 1·2차 베이비부머의 생산연령인구 이탈
- 이탈인구 > 진입인구
- 노동공급 급감

베이비부머 이탈에 따른 생산연령인구 변화

- 1차(1955-1963년생), 2차(1964-1974년생) 베이비부머의 생산연령인구 이탈
  - 1차 베이비부머가 생산연령을 이탈하기 직전(2019년), 전체 생산연령인구는 3,763만 명으로 최대치를 기록했으며 이 중 1·2차 베이비부머의 비율은 44.4%에 달함
  - 1차 베이비부머가 생산연령을 이탈하기 시작한 직후(2020년) 생산연령인구 수가 감소하기 시작하였고, 1차 베이비부머가 생산연령을 완전히 이탈한 2028년에는 전체 생산연령인구 대비 베이비부머의 비율이 26.9%까지 감소
  - 2차 베이비부머까지 생산연령에서 전부 이탈한 2039년, 생산연령인구 수는 약 2,955만 명으로 감소(2019년 3,763만 명 대비 78% 수준)

표 3 1·2차 베이비부머 이탈에 따른 생산연령인구 수 변화: 2010-2050년, 주요 시점

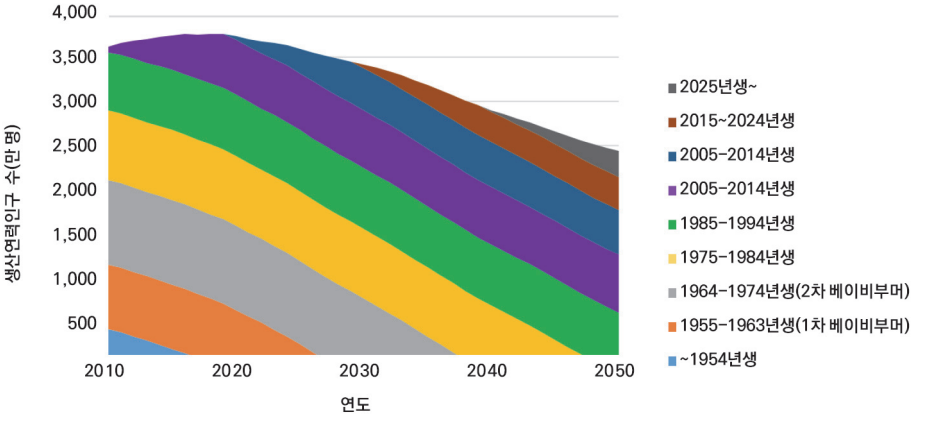
(단위: 만 명, %)

구분	2010년	2019년[1)]	2020년[2)]	2028년[3)]	2039년[4)]	2050년
생산연령인구(15-64세) 수 (전 시점 대비 증감)	3,621	3,763 (142)	3,738 (△25)	3,480 (△258)	2,955 (△525)	2,445 (△510)
생산연령인구 대비 1·2차 베이비부머 비율(%)	46.4	44.4	42.7	26.9	0	0

출처: 통계청, 「장래인구추계, 성 및 연령별 추계인구」 자료를 이용하여 재작성
주 1) 1차 베이비부머 이탈 직전. 생산연령인구 수 최대 연도이며 이후 감소하기 시작함
2) 1차 베이비부머 이탈 시작
3) 1차 베이비부머 생산연령 완전이탈, 2차 베이비부머 이탈 직전
4) 1·2차 베이비부머 생산연령 완전이탈

- 생산연령 이탈인구와 진입인구의 불일치
  - 베이비부머 세대는 2020-2038년 사이 매년 약 72만~95만 명 규모로 생산연령(15-64세)을 이탈하는 반면, 생산연령에 새로 진입하는 인구는 약 28만~61만 명 규모에 불과하여 생산연령인구의 하락 가속화
  - 2018년 이후 합계출산율 1.0 미만의 저출생 유지로 인해 2018년 출생 인구가 15세가 되는 2033년부터는 신규 생산연령인구 유입이 급격히 감소(파란색 띠, 빨간색 띠 등 두께 급감)
  - 이는 베이비부머의 이탈(주황색, 연한 회색 등 두꺼운 띠의 소멸)과 결합하여 총 생산연령인구(그래프 총 높이)의 유례없는 감소세를 이끎

그림 4 생산연령인구 코호트별 추이 : 2010-2050년



출처: 통계청, 「장래인구추계」 자료를 이용하여 재구성

노동시장의 인구구조 변화 – 경제활동인구[2]의 고령화 추세

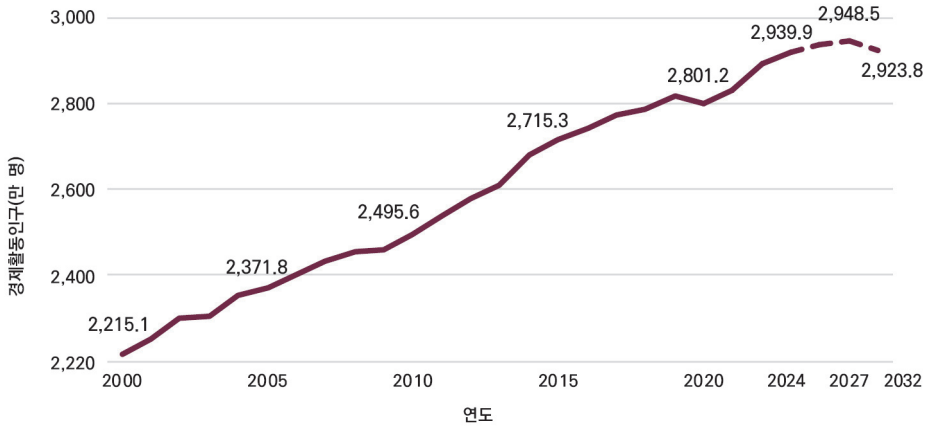
▶ 생산연령인구와는 다른 양상의 경제활동인구 변화

- 고령 경제활동인구↑
- 50대 이상 경제활동 지속 증가
- 경제활동인구 감소는 생산연령인구 감소 시점 8년 후부터

- 지속 증가 추세인 경제활동인구
  - 만 15세 이상 인구 중 취업 중이거나 구직활동을 하는 사람을 의미하는 경제활동인구는 2024년 기준 약 2,939만 명으로, 2000년 대비 약 700만 명 증가
  - 2019년 이후부터 시작된 생산연령인구(15-64세) 감소세에도 불구하고, 고령 경제활동인구의 증가가 총 경제활동인구의 확장을 견인하여 2027년까지 2,949만 명으로 증가한 후 점차 감소할 것으로 예상

2) 경제활동인구: 만 15세 이상의 인구 중 취업 중이거나 구직활동을 하는 사람(취업자 + 실업자)

그림 5 경제활동인구 추이: 2000-2032년



출처: 통계청, 「경제활동인구조사, 경제활동인구총괄」 자료를 이용하여 재구성

▶ 경제활동인구 내 연령대별 변화 양상 차이

- 20대 비중은 2000년 22%에서 2024년 13%로 크게 감소한 반면, 60대 이상 비중은 9%에서 23%로 크게 증가
- 그 중에서도 65세 이상의 고령층 비중이 특히 증가
- 65세 이상 경제활동인구수는 2000년 100만 명에서 2024년 393만 명으로 약 4배 수준으로 증가

• 경제활동인구의 고령화

- 경제활동인구 중 20대 비중은 2000년 21.9%에서 2024년 13.0%로 감소함에 비해, 60세 이상 비중은 동 기간 9.0%에서 22.8%로 증가
- 2000년 기준 경제활동인구 중 60-64세 비중 및 65세 이상 비중은 각각 4.5%씩이었으나, 2024년 60-64세는 9.4%, 65세 이상은 13.4%를 차지하여 65세 이상 고령층의 비중이 특히 확대됨

표 4 연령대별 경제활동인구수 추이: 2000-2024년

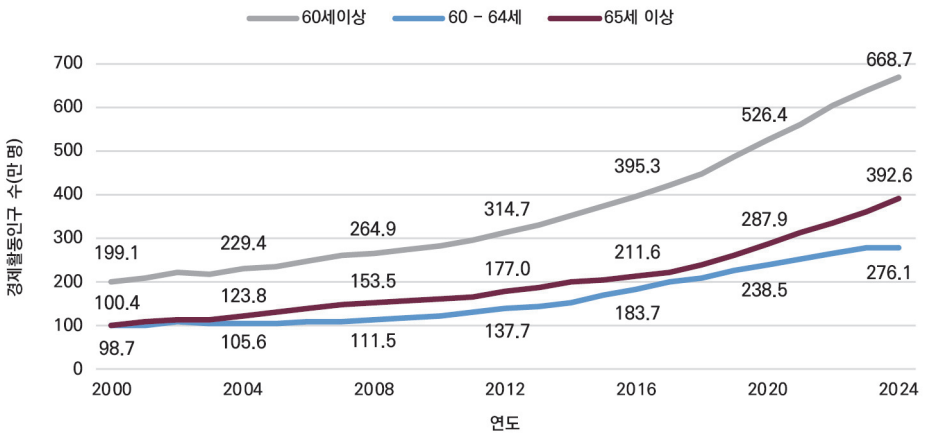
(단위: 만 명, %)

구분	2000	2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023	2024
15세 이상 전체	2,215 (100)	2,371 (100)	2,495 (100)	2,715 (100)	2,818 (100)	2,801 (100)	2,831 (100)	2,892 (100)	2,920 (100)	2,939 (100)
15 – 19세 (비중 %)	45.3 (2.0)	27.5 (1.2)	23.4 (0.9)	27.4 (1.0)	21.7 (0.8)	17.8 (0.6)	18.8 (0.7)	19.1 (0.7)	17.2 (0.6)	15.5 (0.5)
20 – 29세 (비중 %)	485.7 (21.9)	459.9 (19.4)	403.4 (16.2)	397.9 (14.7)	411.4 (14.6)	395.5 (14.1)	401.6 (14.2)	407.8 (14.1)	397.0 (13.6)	383.5 (13.0)
30 – 39세 (비중 %)	637.6 (28.8)	642.0 (27.1)	613.8 (24.6)	591.1 (21.8)	571.9 (20.3)	555.8 (19.8)	543.4 (19.2)	545.2 (18.9)	550.0 (18.8)	559.7 (19.0)
40 – 49세 (비중 %)	547.5 (24.7)	647.1 (27.3)	682.4 (27.4)	705.4 (26.0)	665.6 (23.6)	651.0 (23.2)	646.3 (22.8)	644.2 (22.3)	638.1 (21.9)	630.0 (21.4)
50 – 59세 (비중 %)	299.9 (13.5)	359.8 (15.2)	490.9 (19.7)	621.5 (22.9)	661.2 (23.5)	654.8 (23.4)	659.2 (23.3)	673.2 (23.3)	679.3 (23.3)	682.6 (23.2)
60세 이상 (비중 %)	199.1 (9.0)	235.5 (9.9)	281.8 (11.3)	372.0 (13.7)	486.7 (17.3)	526.4 (18.8)	561.8 (19.8)	602.7 (20.8)	638.7 (21.9)	668.7 (22.8)
60-64세 (비중 %)	98.7 (4.5)	106.0 (4.5)	122.7 (4.9)	168.7 (6.2)	224.5 (8.0)	238.5 (8.5)	250.7 (8.9)	266.2 (9.2)	276.4 (9.5)	276.1 (9.4)
65세 이상 (비중 %)	100.4 (4.5)	129.5 (5.5)	159.0 (6.4)	203.4 (7.5)	262.2 (9.2)	287.9 (10.3)	311.2 (11.0)	336.5 (11.6)	362.3 (12.4)	392.6 (13.4)

출처: 통계청, 「경제활동인구조사, 경제활동인구총괄」 자료를 이용하여 재작성
주: 각 항목은 반올림된 값으로, 합계가 전체값(100%)과 일치하지 않을 수 있음

- 60-64세 경제활동인구 수는 2000년 98.7만 명에서 276.1만 명으로 증가, 65세 이상은 2000년 100.4만 명에서 392.6만 명으로 더 크게 증가

그림 6 60세 이상 경제활동인구수 추이: 2000-2024년



출처: 통계청, 「경제활동인구조사, 경제활동인구총괄」 자료를 이용하여 재구성

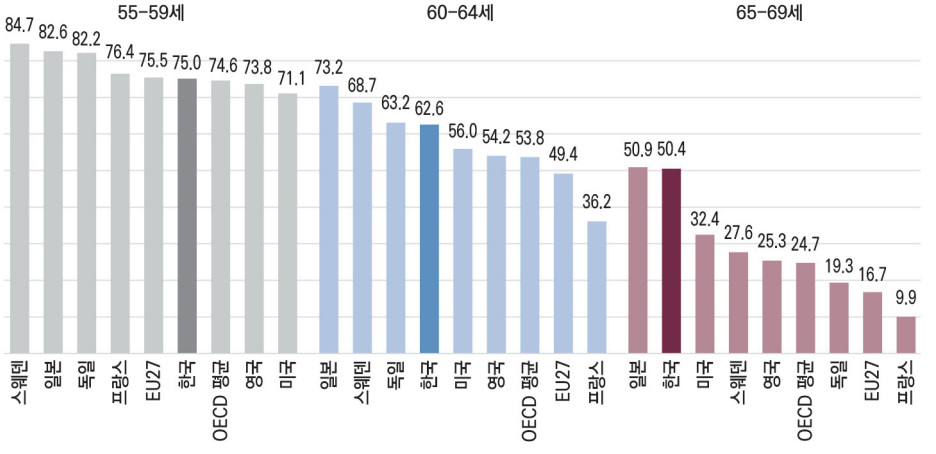
고령층의 경제활동참여 증가

▶ **OECD 연령별 고용률 비교**

- 법정 퇴직연령 전인 55-59세 고용률은 OECD 평균 수준
- 반면, 65-69세 고령층 고용률은 OECD 평균의 약 2배로 일본과 비슷
- 고령층 고용정책이 일본에 비해 상대적으로 미비한 상황임을 감안하면, 고용률은 매우 높은 수준

- 고령층 연령별 고용률[3] 국가 비교: 2022년
  - 한국의 55-59세(법정 퇴직 연령 전) 고용률은 75%로 OECD 평균 수준
  - 반면 60-64세 고용률은 OECD 평균(53.8%)을 8.8%p 초과한 62.6%로 OECD 내 상위권이며, 65-69세의 고용률은 50.4%로 일본과 비슷한 최상위 수준으로 OECD 평균(24.7%)의 약 2배에 달함
  - 일본이 2000년대 중반부터 고령층 고용정책을 활발하게 실시한 영향으로 고령 고용률이 높아진 영향을 감안하면, 고령층 고용정책이 상대적으로 미비한 한국의 고령 고용률은 매우 높은 수준

그림 7 주요 국가의 2022년 연령대별 고용률 비교



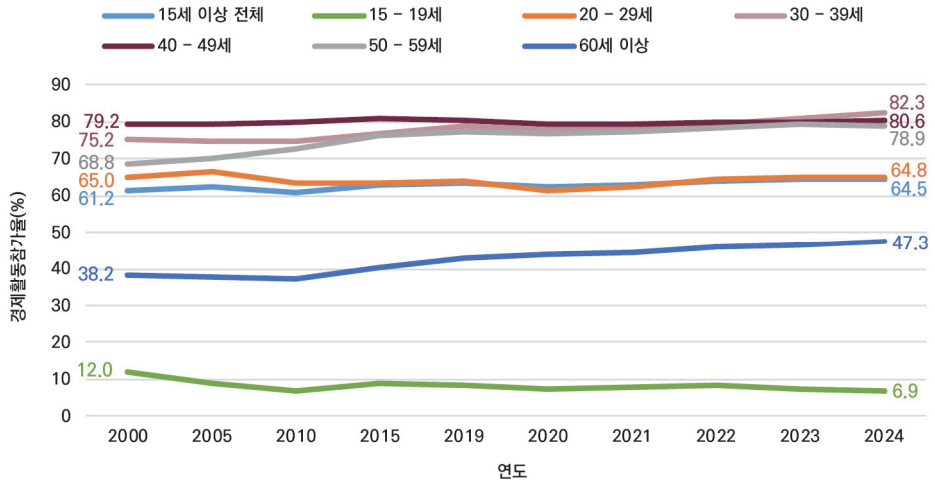
출처: OECD, 「Pensions at a glance」 자료를 이용하여 재구성

3) 고용률 = (15세 이상 취업자 수/15세 이상 인구)*100(%)

- 장·노년층의 경제활동 지속 증가

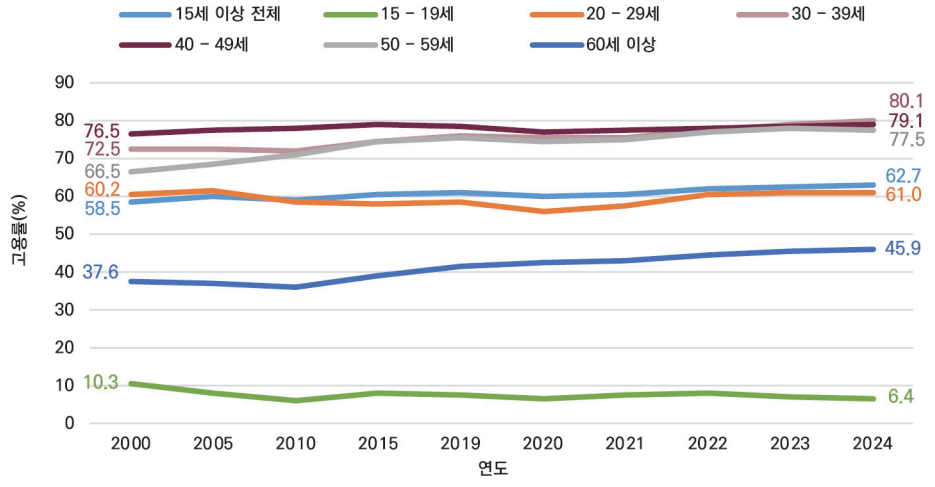
  - 2000-2024년간 15세 이상 전체 경제활동참가율[4]은 61.2%에서 64.5%로 3.3%p 증가한 가운데, 50대는 10.1%p(68.8%→78.9%), 60세 이상은 9.1%p(38.2%→47.3%) 증가
  - 같은 기간 고용률 또한 15세 이상 전체 기준 4.2%p(58.5%→62.7%) 증가한 데에 비해, 50대 11.0%p(66.5%→77.5%), 60대 이상은 8.3%p(37.6%→45.9%) 증가
  - 타 연령대에 비해 50-60대 장·노년층의 노동시장 참여 상승세가 두드러짐

그림 8 연령별 경제활동참가율 추이: 2000-2024년



출처: 통계청, 「경제활동인구조사, 연령별 경제활동인구총괄」 자료를 이용하여 재구성

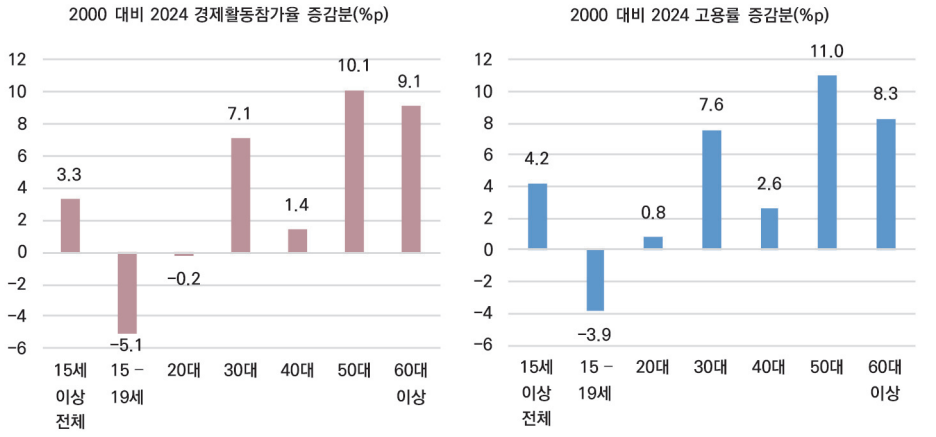
그림 9 연령별 고용률 추이: 2000-2024년



출처: 통계청, 「경제활동인구조사, 연령별 경제활동인구총괄」 자료를 이용하여 재구성

4) 경제활동참가율 = (생산연령인구(15-64세) 중 경제활동인구 / 생산연령인구)*100(%)

그림 10 연령별 경제활동참가율 및 고용률의 2000년 대비 2024년 증감분 비교



출처: 통계청, 「경제활동인구조사, 연령별 경제활동인구총괄」 자료를 이용하여 재구성

▶ **초고령층 경제활동 지속 증가 추세**

– 연금수급연령 진입 후에도 절반이 경제활동 지속

- 고령층 부가조사로 살펴본 55-79세의 경제활동참가율
  - 55-64세 경제활동참가율은 2010년 64.6%에서 2024년 72.6%로 8.0%p 증가한 가운데, 65-79세 인구의 경제활동참가율은 동 기간 37.1%에서 47.2%로 더 크게(10.1%p) 증가함
  - 즉, 연금수급연령인 65-79세 인구 두 명 중 한 명은 경제활동 참여 중

표 5 고령인구 중 경제활동인구 비율 추이: 2010년, 2020년, 2024년

(단위: %, %p)

구분	2010년	2020년	2024년	2010년 대비 2024년 증가분
55-64세 인구 중 경제활동인구 비율	64.6	69.7	72.6	8.0
65-79세 인구 중 경제활동인구 비율	37.1	41.9	47.2	10.1

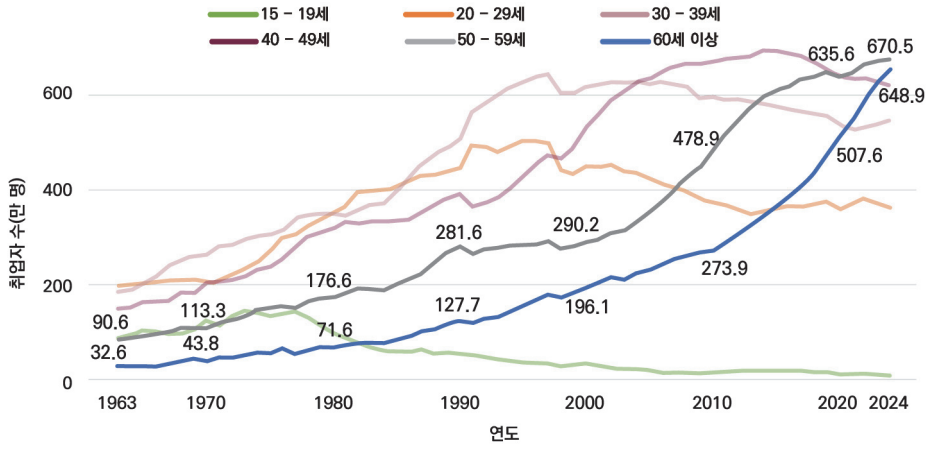
출처: 통계청, 「경제활동인구조사, 고령층부가조사」 자료를 이용하여 재구성

2. 경제활동인구 고령화 대응①: 고령층 대상 일자리의 양적 전환

경제활동인구 고령화의 결과: 고령층 고용 증가와 내재된 위험

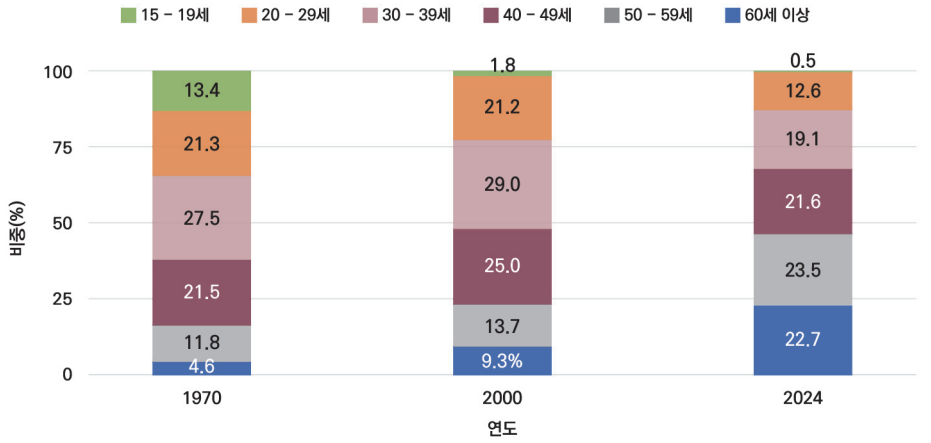
- 취업자 연령대 지속 상승: 50세 이상 취업자 급증
  - 2024년 기준 50대 및 60세 이상 취업자 수는 1,319만 명으로, 전체 취업자 수 2,857만 명 중 약 46%
  - 2024년 기준 2000년 대비 50대 취업자 수 약 380만 명 증가, 60세 이상 취업자 수 약 450만 명 증가 등 50세 이상의 고령 취업자 급증 경향

그림 11 취업자 수 연령대별 추이: 1963-2024년



출처: 통계청, 「경제활동인구조사」 자료를 이용하여 재구성

그림 12 취업자 연령대별 비중 추이: 1970-2024년



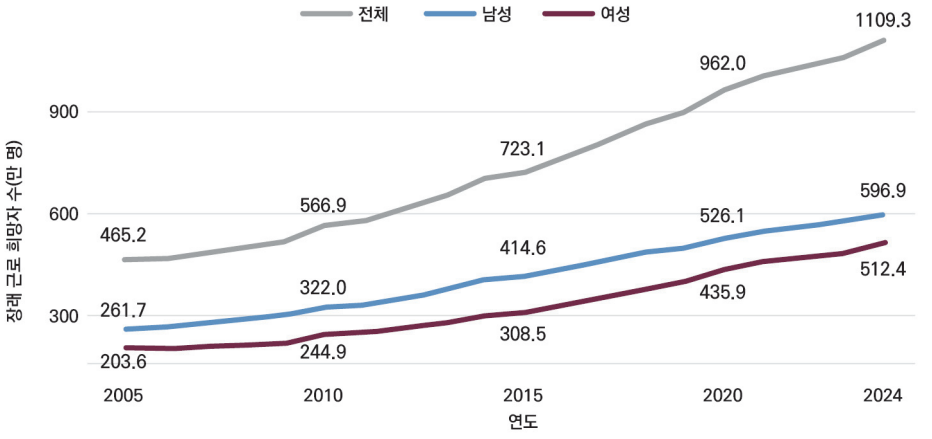
출처: 통계청, 「경제활동인구조사」 자료를 이용하여 재구성

▶ 고령인구의 노동시장 진입 지속

- 고령층 장래 근로 희망 지속 증가 추세
- 취업경험 있는 여성 고령인구 진입 증가
- 노동시장 공급 급락 대신 고령화

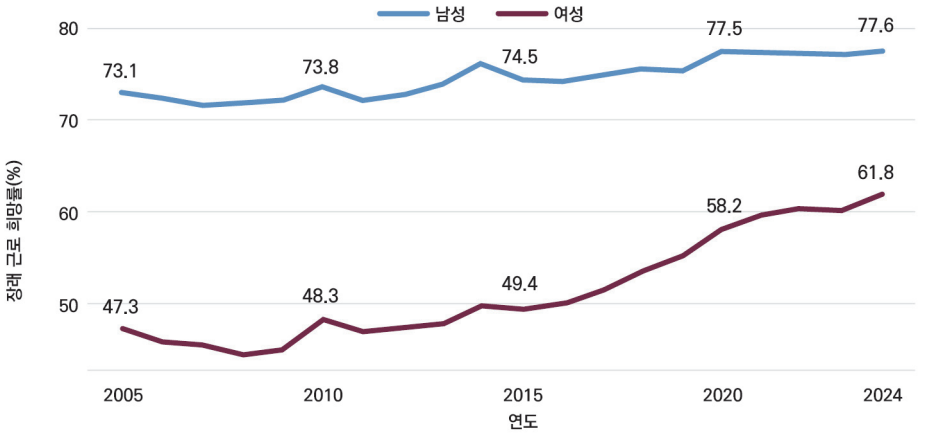
- 노동시장 공급 축소 여부: 미지수 – 고령인구 노동시장 진입 지속 예정
  - 2024년 기준 55-79세 인구 중 장래 근로 희망자 수는 1,109만 명(해당 연령층 인구의 약 70%)으로 2005년 465만 명(59%) 대비 지속 증가 추세
  - 여성 고령인구의 장래 근로 희망률은 2015년 49.4%에서 2024년 61.8%로 급등하였으며, 실제로 평생 일 경험 없는 여성의 비율도 2005년 9.7%에서 2024년 4.3%로 감소하여, 남성 위주의 기존 고령 노동인구 진입이 여성까지 확대되며 고령인구 노동공급이 더욱 확대될 전망
  - 고령인구의 노동시장 진입 지속 전망으로 전체 노동시장은 공급의 급락보다는 고령화가 예상됨

그림 13 고령인구(55-79세) 장래 근로 희망자 수 추이: 2005-2024년



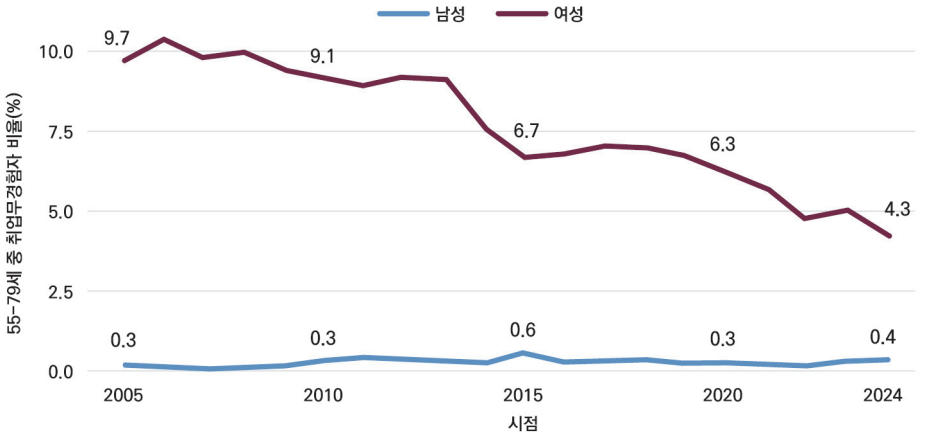
출처: 통계청, 「경제활동인구조사, 고령층 부가조사」 자료를 이용하여 재구성

그림 14 고령인구(55-79세)의 장래 근로 희망률 추이: 2005-2024년



출처: 통계청, 「경제활동인구조사, 고령층 부가조사」 자료를 이용하여 재구성

그림 15 고령인구(55-79세)의 '평생 일 경험 없음' 비율 추이: 2005-2024년



출처: 통계청, 「경제활동인구조사, 고령층 부가조사」 자료를 이용하여 재구성

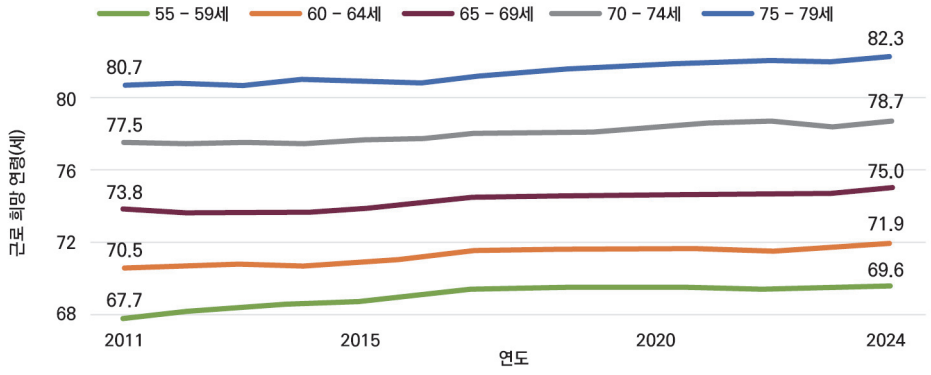
▶ **노동시장 내 고령층 양적 확대 대응 필요**

- 고령인구의 근로 희망연령 지속 증가
- 주된 일자리 퇴직 연령과 근로희망 연령간 격차 ↑
- 법정 정년 60세 도달 노동자 20%에 불과
- 고령층의 높은 일자리 수요에 맞춰 노동시장 재설계

노동시장 내 고령층의 양적 확대를 고려한 일자리 정책의 전환

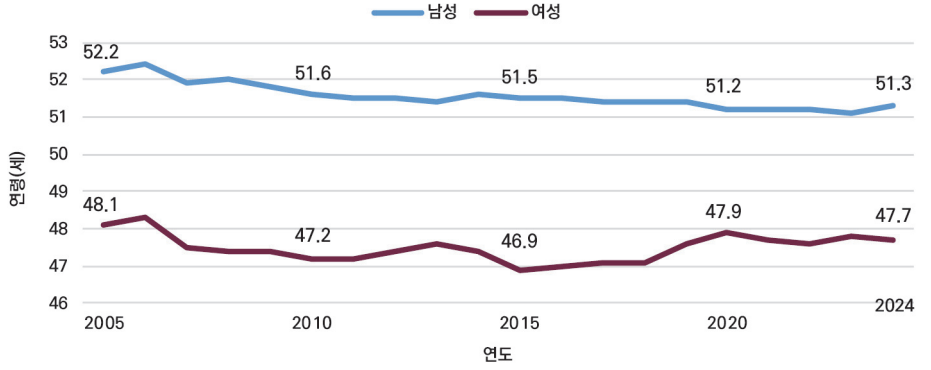
- 노동시장 구조의 변화와 노동시장 정책의 재설계 필요성
  - 55-79세 고령인구의 근로희망연령은 2011년 대비 2024년 기준 전 연령대에서 약 2세 정도 증가하는 경향
  - 2024년 기준 정년도달 직전인 55-59세의 근로희망연령은 69.6세로, 이는 평균적으로 법정 정년 60세보다 10년 더 일하고 싶음을 의미
  - 그러나 가장 오래 근무한 일자리를 퇴직하는 연령은 2005-2024년간 남성은 52.2세에서 51.3세로 1세 가량 낮아졌으며, 여성은 47세 내외를 유지하여 법정 정년 60세 대비 9-13년의 갭 발생
  - 2024년 기준 법정 정년에 실제 도달하는 노동자는 20% 미만에 불과하며, 법정 정년에 도달하지 못한 노동자는 자영업·비정규직·무급가사 등으로 이동, 소득·고용의 이중 불안정에 노출[5)]
  - 근로희망연령과 법정 정년 도달률을 고려할 때 고령층의 일자리 수요는 지속 증가 중이며, 이러한 고령층 노동공급 증가에 대응하는 노동시장 정책의 재설계 필요(청·장년층과 고령층으로 노동시장의 이중구조화)

그림 16 고령층 연령대별 근로희망연령: 2011-2024년



출처: 통계청, 「경제활동인구조사, 고령층 부가조사」 자료를 이용하여 재구성

그림 17 55-64세 고령층 성별 주된일자리 퇴직 연령 추이: 2005-2024



출처: 통계청, 「경제활동인구조사, 고령층 부가조사」 자료를 이용하여 재구성

5) 정혜윤. (2025). 정년연장론에 대한 비판적 검토와 중고령 노동시장 정책의 재구성. 국회미래연구원, 2025-1.

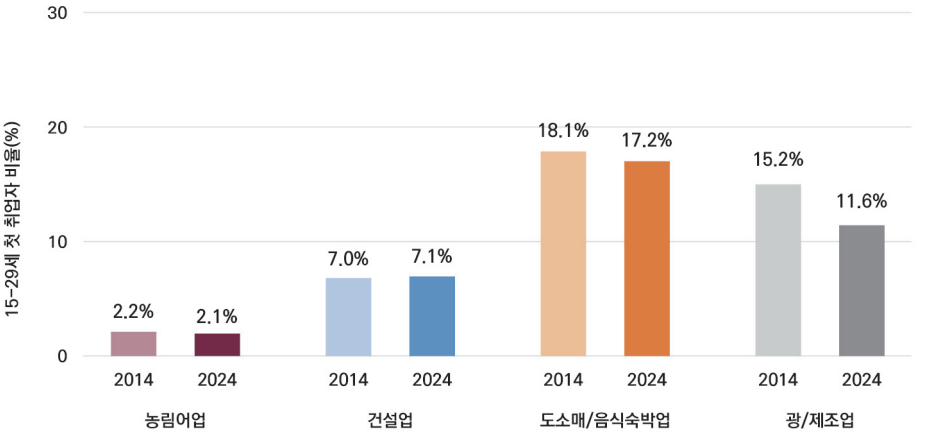
▶ **고령층 직무 미스매치**

- 건강수명 증가로 당장의 노동공급 감소 위험은 낮음
- 농림어업, 건설업 등 특정 산업 초고령화
- 가까운 시일 내 해당 산업 노동공급 위협 직면
- 외국인 노동자를 통한 노동공급 부족 해소 시도 ↑

• 노동시장 공급 고령화의 위험: 고령층 직무 미스매치

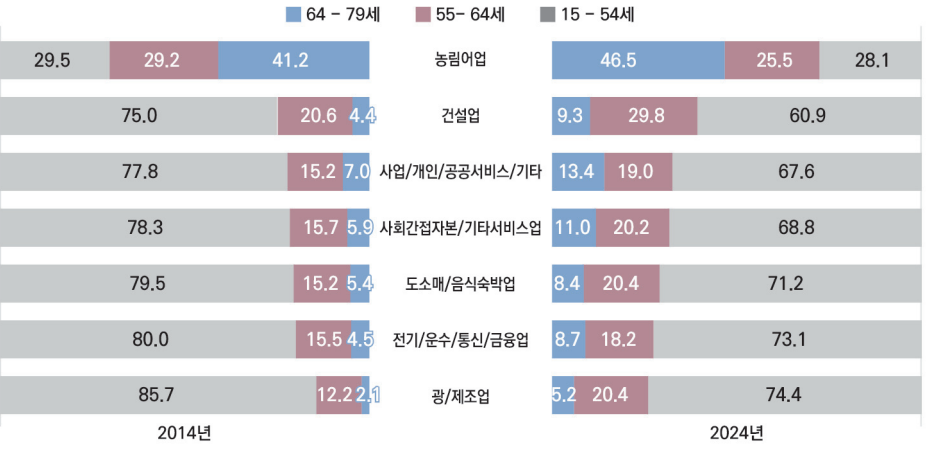
- 건강수명의 증가, 장래근로희망 고령자의 증가로 가까운 시일 내 노동공급 감소 위험은 작으나 노동 수요-공급에 미스매치가 발생할 가능성
- 농림어업, 숙박음식점업, 건설업, 운수업 등 노동공급 초고령화가 심화되는 특정 산업군은 장기적으로 노동공급 수급에 어려움 예상[6)]
- 2024년 기준 농림어업은 노동공급의 71.9%를 55-79세의 고령층에서 수급하고 있으며, 그중 65-79세의 고령 비율이 2014년 41.2%에서 2024년 46.5%로 점차 높아지고 있음
- 이와 함께 농림어업 분야의 외국인 취업자 수는 2024년 기준 2012년 대비 약 5만 명이 증가(3.7만 명→8.4만 명)하는 등, 노동공급의 초고령화로 인한 이탈분을 외국인 노동자가 일부 대체해 가는 경향 증가 중

그림 18 산업별 근로자 중 첫 취업자(15-29세) 비율: 2014-2024년



출처: 통계청, 「경제활동인구조사, 청년층 부가조사」 자료를 이용하여 재구성

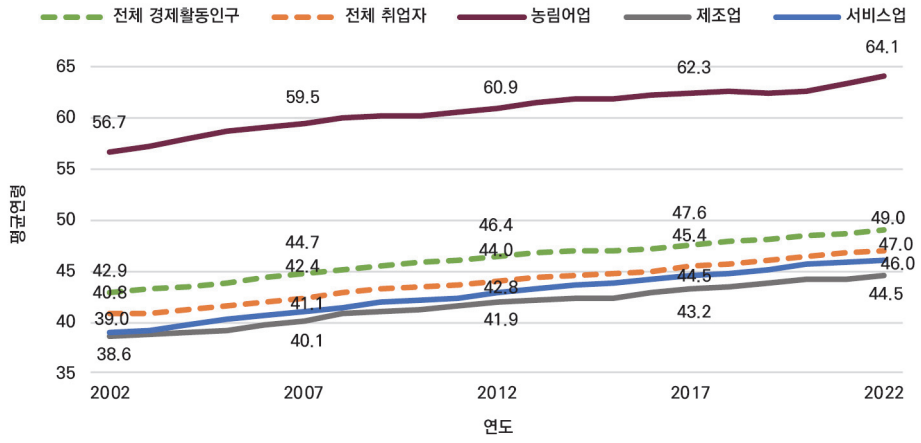
그림 19 산업별 근로자의 연령계층별 비율: 2014년 vs. 2024년



출처: 통계청, 「경제활동인구조사, 고령층 부가조사」 자료를 이용하여 재구성

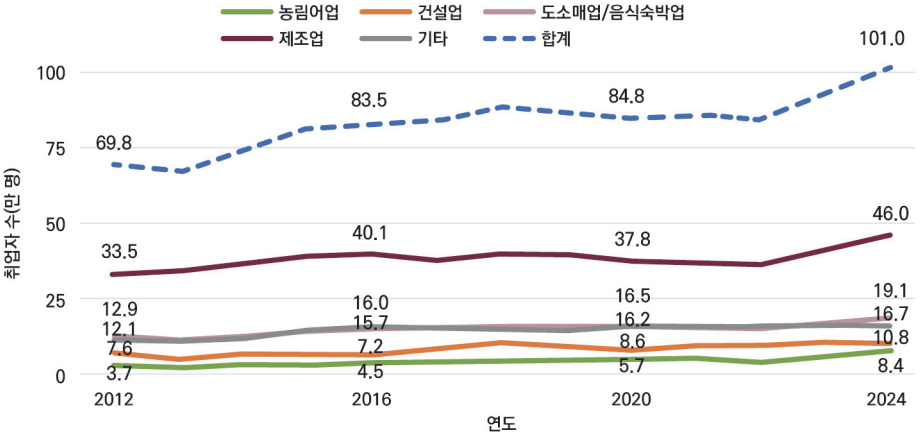
6) 민순홍&조재한. (2024). 인구·산업구조 변화에 따른 노동시장 미스매치 전망과 산업인력정책 대응 방안. 산업연구원. 2024-13.

그림 20 산업별 근로자 평균연령 추이: 2002-2022년



출처: 한국고용정보원, 「2022~2032 산업별 중장기 인력수요전망」 자료를 이용하여 재구성

그림 21 주요 산업별 외국인 취업자 수 추이: 2012-2024년



출처: 통계청, 「이민자체류실태 및 고용조사」 자료를 이용하여 재구성

3. 경제활동인구 고령화 대응②: 고령층 대상 일자리의 질적 전환

‘어떤 일자리를 제공해야 하는가?’: 고령층 대상 일자리의 질적 접근

- 고령층 대상 일자리 정책의 배경: 고령 경제활동인구의 질적 변화
  - 2020년 기준 대졸 이상의 최종학력을 보유한 55-59세(1961-1965년생) 인구는 약 130만 명, 60-64세(1956-1960년생) 인구는 약 82만 명
  - 대학진학률은 1990년 33.2% 기록 후, 김영삼 정부의 준칙주의[7] 도입에 따른 대학 및 대학진학률 급증으로 2000년에는 68%, 2005년에는 82.1%까지 상승한 것을 고려하였을 때, 이들이 고령층에 진입하는 2030년대 이후 고학력 고령 경제활동인구의 유입이 크게 증가할 것으로 예상

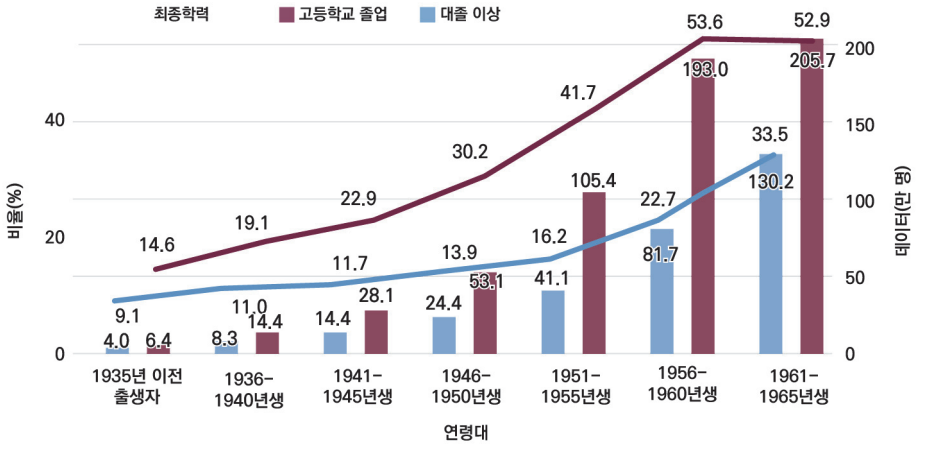
7) 교지(땅), 교사(건물), 교원, 수익용기본재산 등 최소설립요건을 갖추면 대학 설립을 인가하는 제도로, 1995년 도입되어 대학의 양적 팽창을 견인하였다고 평가됨

▶ **고령 경제활동인구의 질적 변화**

- 고학력·고숙련 베이비부머의 고령층 진입
- 55-74세 경제활동인구 전문직·사무직 비율 증가
- 추후 고령 경제활동인구의 전문직·사무직 비율 증가 예상

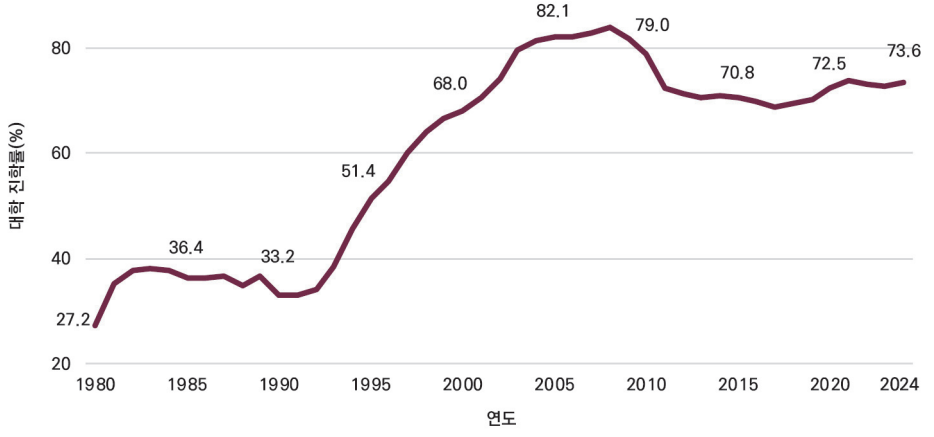
- 이는 고령층의 지속적인 노동인구 유입이 단순 수적 증가를 넘어선, 양질의 노동력 유입 증가를 의미함

그림 22 5세별 고령층(55세 이상) 고졸·전문대졸 이상 인구 수: 2020년



출처: 통계청, 「인구총조사」 자료를 이용하여 재구성

그림 23 연도별 대학진학률 추이: 1980-2024년



출처: 통계청, 「장래인구추계」; 한국교육개발원, 「교육통계분석자료집」 자료를 이용하여 재구성

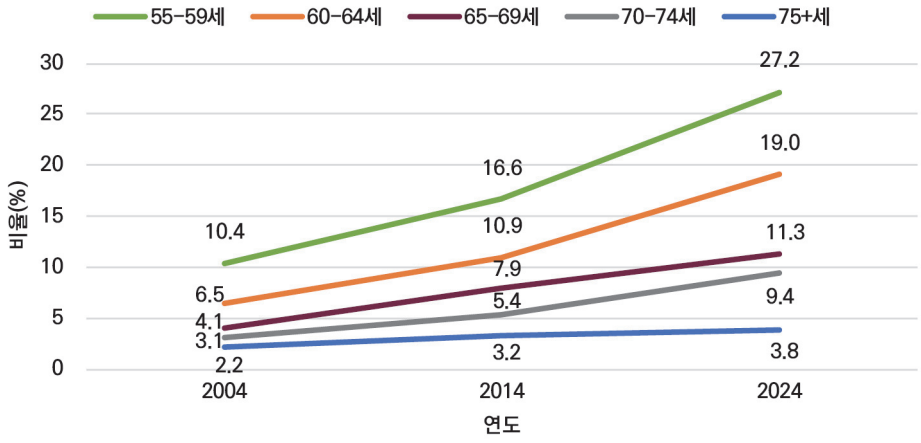
- 고령 전문직·사무직[8]의 확대
  - 2004-2024년간 고령 경제활동인구의 직업 분포는 전문직·사무직 확대와 농림어업 종사자 감소를 중심으로 뚜렷한 변화
  - 55세 이상 고령층을 중심으로 살펴보면, 75세 이상 초고령층을 제외한 전 연령계층에서 전문직·사무직 비율이 두 배 이상 증가(55-59세 2.6배, 60-64세 2.9배, 65-69세 2.8배, 70-74세 3.1배, 75+세 1.7배)
  - 2014년 기준 55-59세의 16.6%가, 2024년에는 27.2%가 전문직·사무직에 종사
  - 2014년은 1차 베이비부머(1955-1963년생)의 일부(1955-1959년생)가, 2024년은 1차

8) KSCO(한국표준직업분류) 기준 '전문가 및 관련 종사자','사무 종사자'. 서술의 편의를 위하여 전문직·사무직으로 통일함

베이비부머 전체와 2차 베이비부머(1964-1974년생)의 일부(1964-1969년생)가 55세 이상 고령층에 진입한 시점으로, 산업구조 변화와 함께 대학진학률이 상승한 이들 세대의 고학력과, 이를 반영한 전문직·사무직 등 개인의 노동 이력이 고령층 직업 구조 변화에 영향을 미쳤을 것으로 분석됨

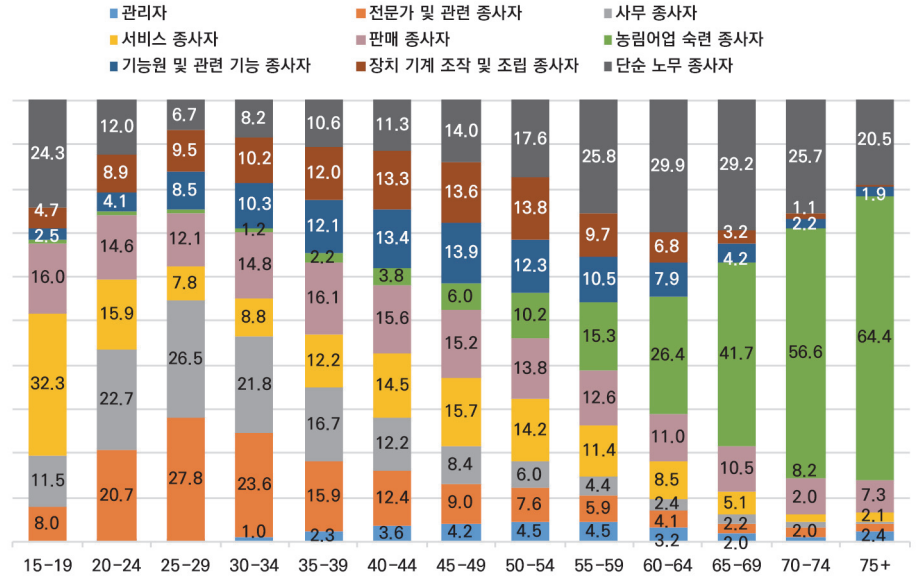
- 25-54세 연령계층에서도 전문직·사무직의 확대가 뚜렷하게 관찰되어, 추후 고령 경제활동인구의 전문직·사무직 비율은 더욱 증가할 것으로 예상

그림 24 고령 경제활동인구 연령계층별 전문직·사무직 비중 추이: 2004-2024년



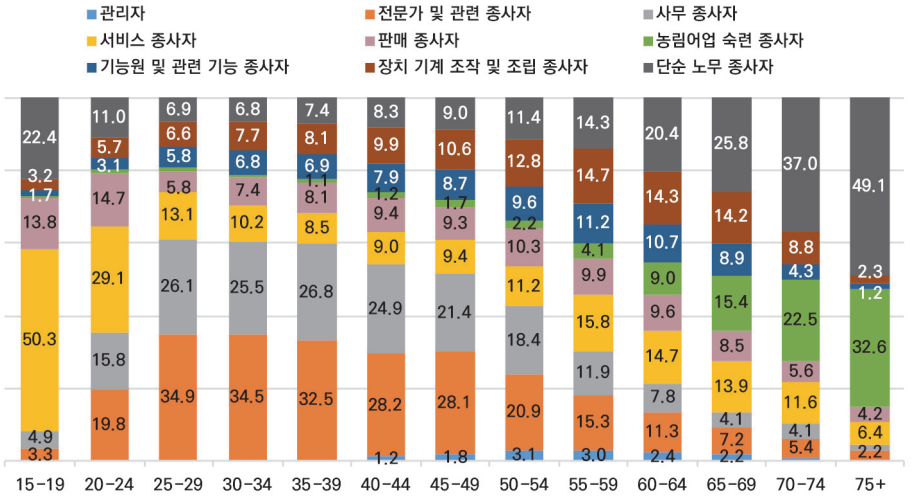
출처: 통계청, 「경제활동인구조사 DB」 자료를 이용하여 재구성

그림 25 경제활동인구 연령계층별 직업 분포(%): 2004년



출처: 통계청, 「경제활동인구조사 DB」 자료를 이용하여 재구성
주: 각 항목은 반올림된 값으로, 합계가 전체값(100%)과 일치하지 않을 수 있음

그림 26 경제활동인구 연령계층별 직업 분포(%): 2024년



출처: 통계청, 「경제활동인구조사 DB」 자료를 이용하여 재구성
주: 각 항목은 반올림된 값으로, 합계가 전체값(100%)과 일치하지 않을 수 있음

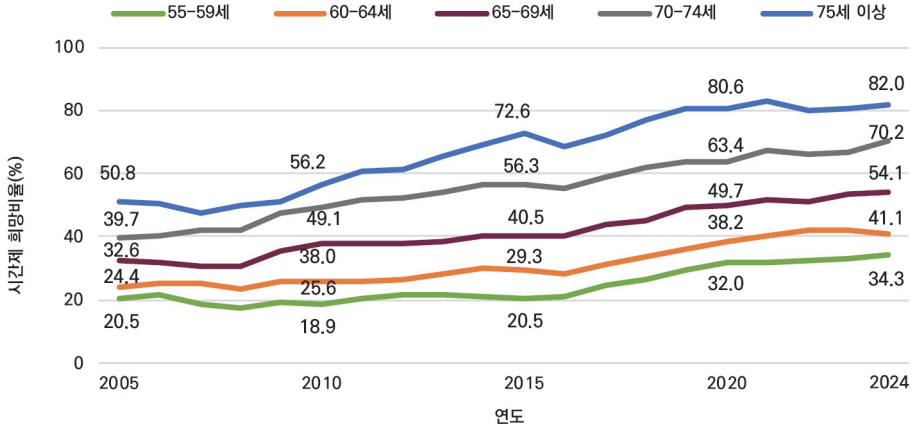
▶ **고령층 희망 근로형태**

- 시간제 근로 희망 경향 ↑
- 연령대가 높을수록 시간제 희망 ↑
- 신체적 부담, 구조적 제약 속 고령층의 점진적 은퇴 추구 경향

• 고령층의 희망 근로형태

- 고령층의 시간제 근로 희망비율을 살펴보면 65-69세의 경우 2005년 32.6%에서 2024년 54.1%로 21.5%p 증가, 70-74세는 2005년 39.7%에서 2024년 70.2%로 30.5%p 증가, 75세 이상의 경우 2005년 50.8%에서 2024년 82%로 31.2%p 증가하는 등 고연령층일수록 시간제 근로를 희망하는 경향이 크게 확대
- 55-59세의 경우 2005년 20.5%에서 2024년 34.3%로 13.8%p 증가, 60-64세의 경우 2005년 24.4%에서 2024년 41.1%로 16.7%p 증가하는 등 55세 이상 65세 미만 연령계층에서도 시간제 근로 희망 경향 확산이 보이나, 아직 절반 이상은 전일제 근로를 희망
- 이는 고령층 일자리 수요의 변화를 반영하는 것으로, 전일제 중심으로 일하기 어려운 고령자의 신체적 부담, 기업의 전일제 고령자 채용 기피 등 구조적 제약의 가능성과 함께 고령층이 시간제 일자리를 통해 점진적 은퇴를 추구하는 경향이 강화되고 있는 것으로도 해석할 수 있음

그림 27 고령층(55세 이상) 연령대별 장래 시간제 근로 희망비율 추이: 2005-2024년



출처: 통계청, 「경제활동인구조사, 고령층 부가조사 DB」 자료를 이용하여 재구성

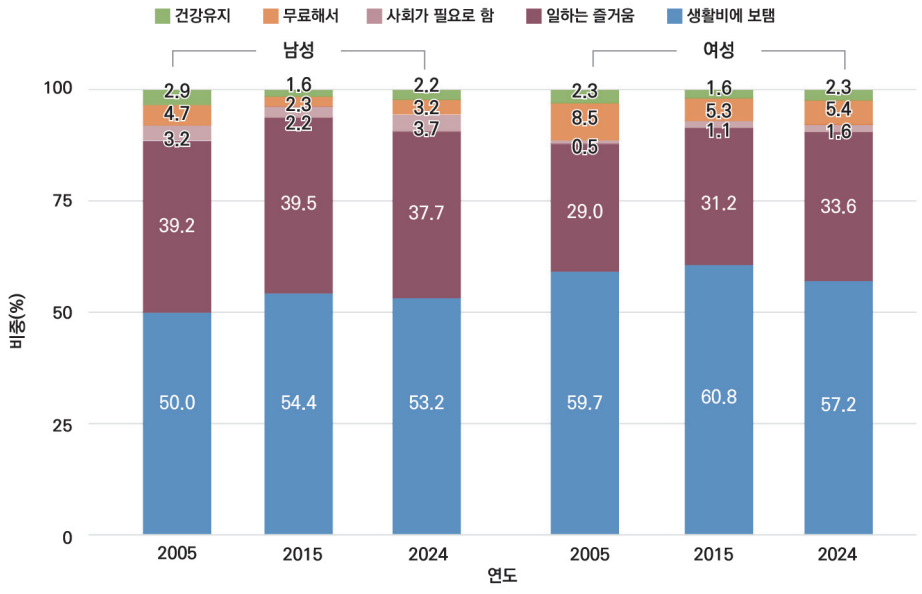
▶ **고령층 근로희망 사유**

- 고령층 근로희망 사유 절반 이상은 '생활비에 보탬'
- '일하는 즐거움' 사유의 근로희망 비율도 $\frac{1}{3}$ 수준
- 고령인구의 노동시장 진입: 생활비 확보 혹은 자아실현이 이유

• 고령층의 노동시장 진입 희망 사유

- 2024년 기준, 55-79세 고령인구의 근로 희망 사유는 남성 53.2%, 여성 57.1%가 '생활비에 보탬'을 꼽아, 생계 목적을 위한 비중이 여전히 남녀 모두 절반 이상을 차지
- '일하는 즐거움'의 비경제적 동기도 2024년 기준 남성은 37.7%, 여성은 33.6%으로 약 $\frac{1}{3}$ 수준으로 나타나, 고령층 내 자발적 노동수요 역시 일정 부분 존재함
- 고령인구의 노동시장 진입은 단순히 경제적 이유가 아닌 다양한 동기로 이루어지고 있음을 보여주며, 생계형 및 자아실현 수요에 대응하는 정책적 고려가 필요함

그림 28 고령인구(55-79세)의 장래 근로 희망 사유: 2005-2024년



출처: 통계청, 「경제활동인구조사」 자료를 이용하여 재구성

▶ **고령 노동의 미래 과제**

- 고령층 대상 전문성 있는 일자리 제공 강화 필요: 확대되는 고학력·고숙련 고령 노동력 활용 목적
- 현재 고령 대상 일자리는 단순노무 위주 → 베이비부머의 고학력·고숙련 노동력을 충분히 활용치 못하는 상황
- 고학력·고숙련-저학력·저숙련

• 코호트별 직업 구조의 변화와 고령 노동의 미래 과제

- 2004-2024년간 연령계층별 직업 분포를 코호트별로 비교해보면, 2차 베이비부머(1965-1974년생)의 관리직 비중이 증가한 반면(1970- 1974년생 2.1%p, 1965-1969년생 0.7%p) 그 이전 코호트에서는 감소(1960-1964년생 △1.2%p, 1955-1959년생 △2.1%p, 1950-1954년생 △3.6%p, 1945-1949년생 △4.0%p): 2차 베이비부머가 2024년 기준 법정 정년에 도달하지 않았기 때문으로 추정
- 베이비부머 코호트는 그 이전 코호트(~1954년생)에 비해 전문직·사무직에 진입한 비중이 더 높았으나, 20년 후 그 비중은 감소하여 노동시장 이탈 및 타 일자리로의 이동이 있었을 가능성
- 농림어업 종사자와 단순 노무 종사자는 전 코호트에서 증가하여, 해당 직업 종사자의 장기간 노동시장 잔류 및 타 직업에서 이탈 후 진입 등이 영향을 미쳤을 가능성이 있으며 이러한 경향은 특히 베이비부머 이전 코호트에서 두드러짐
- 즉 베이비부머 이전 코호트는 베이비부머에 비해 저학력·저숙련으로, 70대 이후에 종사하는 일자리가 주로 농림어업 혹은 단순노무 등의 직종에 국한되고 있음을 보여줌
- 주목할 점은, 상대적으로 고학력·고숙련인 베이비부머 코호트 내에서도 전문직·사무직 비중이

감소하고, 농림어업·장치기계조작 및 조립·단순노무직 비중이 커지는 양상이 포착된다는 것임

노동자 대상 고령 노동정책 이원화 필요

- 인구구조 변화에 따라 전반적인 직무 미스매치 가능성이 커지는 만큼, 고학력의 고령층 역량을 적절히 활용할 수 있도록 계속고용 강화 및 양질의 (전문성 있는) 일자리 확대가 필요함
- 다만, 산업구조 변화 등 산업 수요측 요인(의료 및 복지서비스 수요 증가, 제조업 및 운송·건설·음식점업 등 서비스업 노동 공백 확대, 자동화 및 AI 가능한 직종 기계 대체 등)을 함께 고려[9] 할 필요

표 6 경제활동인구 연령계층별 직업 분포 비교-베이비부머 코호트를 중심으로: 2004년 vs. 2024년

(단위: %, %p)

구분	1970-1974년생 (후기 2차 베이비부머)		1965-1969년생 (전기 2차 베이비부머)		1960-1964년생 (후기 1차 베이비부머)		1955-1959년생 (전기 1차 베이비부머)		1950-1954년		1945-1949년생	
	2004 (30-34세)	2024 (50-54세)	2004 (35-39세)	2024 (55-59세)	2004 (40-44세)	2024 (60-64세)	2004 (45-49세)	2024 (65-69세)	2004 (50-54세)	2024 (70-74세)	2004 (55-59세)	2024 (75-79세)
관리자	1.0	3.1	2.3	3.0	3.6	2.4	4.2	2.2	4.5	0.8	4.5	0.5
	2.1		0.7		△1.2		△2.1		△3.6		△4.0	
전문가 및 관련 종사자	23.6	20.9	15.9	15.3	12.4	11.3	9.0	7.2	7.6	5.4	5.9	1.9
	△2.8		△0.6		△1.2		△1.8		△2.2		△4.0	
사무 종사자	21.8	18.4	16.7	11.9	12.2	7.8	8.4	4.1	6.0	4.1	4.4	2.1
	△3.4		△4.8		△4.4		△4.3		△1.9		△2.3	
서비스 종사자	8.8	11.2	12.2	15.8	14.5	14.7	15.7	13.9	14.2	11.6	11.4	7.0
	2.4		3.6		0.2		△1.8		△2.7		△4.4	
판매 종사자	14.8	10.3	16.1	9.9	15.6	9.6	15.2	8.5	13.8	5.6	12.6	5.1
	△4.4		△6.2		△6.0		△6.7		△8.2		△7.5	
농림어업 숙련 종사자	1.2	2.2	2.2	4.1	3.8	9.0	6.0	15.4	10.2	22.5	15.3	30.5
	1.0		1.9		5.2		9.4		12.4		15.2	
기능원 및 관련 기능 종사자	10.3	9.6	12.1	11.2	13.4	10.7	13.9	8.9	12.3	4.3	10.5	1.2
	△0.8		△0.9		△2.7		△5.0		△8.1		△9.2	
장치 기계 조작 및 조립종사자	10.2	12.8	12.0	14.7	13.3	14.3	13.6	14.2	13.8	8.8	9.7	3.3
	2.6		2.7		1.0		0.5		△5.0		△6.4	
단순 노무 종사자	8.2	11.4	10.6	14.3	11.3	20.4	14.0	25.8	17.6	37.0	25.8	48.4
	3.2		3.7		9.1		11.8		19.4		22.7	

출처: 통계청, 「경제활동인구조사 DB」 자료를 이용하여 재작성
주: 각 항목은 반올림된 값으로, 합계가 전체값(100%)과 일치하지 않을 수 있음

4. 정책적 시사점: 노동인구 고령화 대응책

정책적 시사점

▶ 고령 인력의 필요성

- 고령화로 인한 노동공급 감소에 대비하여, 고령

- 노동인구의 고령화는 불가피한 추세: 장기적 생산연령인구의 노동공급 감소 대비 고령노동의 시장 내 미스매치 최소화 및 생산성 극대화 필요

- 우리나라 65세 이상 고령인구 비중은 2024년 19.2%에서 2050년 40.1%로 26년간 약 21%p 급등이 예상되며, 이는 OECD 회원국 중 최고 수준의 고령화 속도
- 노동시장에서의 60세 이상 고령인구 비중 또한 2000년 9.0%에서 2024년 22.8%로 크게 증가하여 이미 노동시장의 고령화가 진행중
- 1·2차 베이비부머의 은퇴 및 장기화된 저출생 추세에 따라 생산연령인구는 2025년 3,591만 명에서 2050년 2,448만 명으로 25년간 약 30% 급감할 것으로 예상되나, 고령층의 경제

9) 이철희(2024), 「일할 사람이 사라진다- 새로 쓰는 대한민국 인구와 노동의 미래」, 위즈덤하우스.

노동인력의 활용 극대화는 선택이 아닌 필수 사항

▶ **인식 재편 필요**

- 고령층의 일자리는 더 이상 단순노무직 X, 학력과 전문성을 갖춘 고령층↑
- 고령화에 따른 고령층 노동정책 양적·질적 재편 필요성

▶ **양적 측면을 고려한 정책 전환 필요**

- 근로희망연령과 법정정년과의 격차 해소를 위한 제도적 장치 필요
- 고령층 특성에 대응한 고용형태의 유연화 필요

▶ **질적 측면을 고려한 정책 전환 필요**

- 고령층 전문인력의 증가에 대응한, 활용 프로그램 개발
- 경력 연계형 일자리 창출
- 고령층 대상 직업 훈련 확대
- 니즈 다각화에 따른 일자리 다양화

활동참가율은 60대 이상의 경우 2000년 38.2%에서 2024년 47.3%로 점진적으로 늘어, 전체 경제활동인구 수는 2027년까지는 소폭 증가할 것으로 예상

- 이러한 상황 및 장기적 노동공급 감소 추세를 고려하여 고령 노동인력의 활용을 극대화할 필요: 노동시장 내 미스매치 최소화 및 생산성 극대화

• 고령인구 집단의 질적 변화에 대응한 노동시장 정책 관련 인식 재편 필요

- 고령층의 학력, 종사했던 직종 및 산업 분포가 과거와 달리 변화하고 있어 단순노무직을 중심으로 고려되었던 기존의 고령 노동정책에서 벗어난 차별화된 접근 필요
- 1차 베이비부머 대비 2차 베이비부머의 고학력화, 관리직·전문직 경험 확대 등 고령층 노동공급의 질적 변화에 주목할 필요
- 고령층 노동시장 참여 확대와 고학력 고령인구 증가라는 양적·질적 이중 변화에 적극적 대응 필요

• 고령층 노동 정책의 양적 측면 전환: 노동시장 내 고령층 일자리 공급 확대

- 점진적 은퇴 지원체계 마련: 정년 도달률 20% 미만에 불과한 현실을 고려하여 주된 일자리에서의 계속고용 유지 및 양질의 시간제 일자리 확대[10)]
- 유연한 고용형태 도입: 고령층의 시간제 근로 희망 증가(65-69세 기준 2005년 32.6% → 2024년 54.1%)에 대응한 시간제 일자리 확대 및 근로조건 개선

• 고령층 노동 정책의 질적 측면 전환: 고령층 노동의 전문성 및 니즈 반영

- 전문성 있는 일자리 확대: 55-59세 관리직·전문직·사무직 비율 증가(2014년 19.4% → 2024년 30.1%)를 고려하여 고령층 전문인력 활용 프로그램 개발
- 경력 연계형 일자리 창출: 직무급 기반 계속고용 확대 및 베이비부머의 축적된 경험과 전문성을 활용한 멘토링·컨설팅 분야 등의 일자리 확대[11)]
- 고령층 대상 직업훈련 확대: 변화하는 산업환경에 맞게 학력·개인의 노동이력을 고려한 맞춤형 직업교육·재취업 지원 강화 필요[12)]
- 고령층 노동 니즈에 맞춘 일자리 다각화: '생활비에 보탬'을 목적으로 하는 고령층(남성 53.2%, 여성 57.1%)을 위한 생계형 일자리 제공으로 안정적 소득 보장과, '자아실현형' 일자리를 추구하는 고령층('일하는 즐거움 추구' 남성 37.7%, 여성 33.6%)을 대상으로 한 사회서비스·자원봉사 연계 일자리 확대 등 고령층 노동 니즈에 따른 일자리 다각화[13)]

• 추후 고령층 노동참여 증가에 따른 기존 사회보장 제도 및 복지서비스 구조 정비 논의도 필요할 것으로 예상됨

10) Ruhm, C. J. (1990). Bridge Jobs and Partial Retirement. Journal of Labor Economics, 8(4), 482-501.
11) Skirbekk, V. (2008). Age and Productivity Capacity: Descriptions, Causes and Policy Options. Ageing Horizons, 8, 4-12.
12) Picchio, M.&van Ours, J, C. (2013). Retaining Through Training Even for Older Workers Economics of Education Review, 32, 29-48.
13) Kooij, D. T. A. M., Annet. H. D. L., Jansen, P. G. W., Kafner, R.&Dikkers, J. S. E. Age and Work-Related Motives: Results of a Meta-analysis. Journal of Organizational Behavior. 32, 197-225.

국회미래연구원 NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE
본 보고서의 내용은 국회미래연구원의 공식적인 의견이 아님을 밝힙니다.
ISSN 3091-8294 발행처 국회미래연구원 발행인 김기식 문의 02-2224-9837