

산업인력조기은퇴자 활용의 경제적 효과 분석방안 연구 : 청년인턴제도를 중심으로

여 미 영
(고려대학교)

임 재 영*
(고려대학교)

본 연구는 청년실업 문제와 산업인력의 대규모 조기은퇴와 관련하여, 현재 시행되고 있는 청년인턴제도에 산업인력 조기은퇴자들을 활용함으로써 어떠한 효과가 나타나는지 고찰하고 그 크기는 어떠한지를 추정하였다. 분석결과로, 첫째 청년실업 층의 실업비용 절감효과와 관련해서, 20대 초·중반 실업상태로 인해 1인당 평생 약 7.3억 원에서 8억 원 정도의 장기 소득손실이 있다고 추론되었다. 이러한 장기 소득손실을 실업 비용으로 간주할 때, 현재 청년실업자 37.2만 명 중 10% 정도가 청년인턴제도를 통해 취업에 성공할 경우 약 28조원의 실업비용 절감효과가 발생한다고 추계되었다. 둘째, 산업인력의 은퇴시기연기에 따른 연금재정 확충효과를 살펴본 결과, 산업인력 은퇴시기의 연기에 따른 추가적인 연금보험료 수입이 연간 1조 2천억 원 정도로 추계되어 이 제도의 도입을 통해 연금재정의 건전성을 제고할 수 있을 것으로 고찰되었다. 본 논문의 분석 결과를 통해, 현행 청년인턴제도에 산업인력 조기은퇴자를 활용하는 방안의 실행은 청년 실업비용 절감효과와, 연금재정 확충효과를 기대할 수 있어 동 방안이 비용효과적일 수 있음을 나타냈다.

주요용어: 청년실업, 베이비부머은퇴, 청년인턴제도

* 교신저자: 임재영, 고려대학교(jylimecon@korea.ac.kr)

■ 투고일: 2011.9.30 ■ 수정일: 2011.11.21 ■ 게재확정일: 2011.12.19

I. 서론

우리나라 청년(15~29세)실업률은 1998년 경제위기 이후 지속적으로 증가하여 2009년에 8.1%를 나타내 전 연령층 실업률이 3.6%인 것에 비해 상대적으로 높은 실업률을 보이고 있다. 이 문제와 관련하여 정부는 2009년과 2010년 청년고용대책 관련사업의 일환으로 중소기업 청년인턴제도를 시행하여 인턴과정을 마친 청년실업자들의 실질적 고용을 증대하여 청년실업률을 감소시키고 중소기업 인력부족 문제를 해결하고자 하였다. 동 사업에 투입된 예산과 지원 대상인원은 2009년 2,235억 원, 37,000명과 2010년 2,070억 원, 30,000명이었지만, 목표 취업인원인 25,000명의 4.4%인 1,100명만이 취업되어 저조한 실적을 나타냈다.

청년실업과 관련하여, 청년들이 적절한 시기에 취업에 성공하지 못할 경우 이들은 이른바 ‘무경력 장기실업 상태’에 놓일 가능성을 안게 된다. 즉 실업기간이 길어져 청년 실업층은 업무 숙련기회를 상실하게 되고, 이로 인해 인적자본형성이 부실해져 이로 인한 손실이 생애주기 전반에 걸쳐 나타나 장기적인 소득 감소를 유발하는 문제점을 안고 있다.

청년실업률 문제와 관련하여 Blanchard와 Summers(1986)의 ‘내부자-외부자 모형1)에 의하면 경기가 다시 좋아지더라도 기업들은 추가고용(외부자) 보다는 기존근로자(내부자)들의 고용유지 또는 임금인상을 허용해줌으로써 결과적으로 실업률이 감소하지 않게 된다. 즉 기존근로자를 해고하는 비용과 신규근로자를 채용하고 학습시키는데 드는 인력조정비용(turnover cost) 때문에 고용주들은 신규근로자의 채용에 소극적일 수 있다고 주장하였다. Ball(1999)과 Phelps(2008) 등은 기업들이 근로자가 실직상태에 있게 되면 업무 숙련도가 저하된다고 보기 때문에 경기회복 후 실직한 근로자를 곧바로 채용하지 않으려 한다는 낙인효과(stigma effect)로 이력현상2)을 설명하고 있다. 반면에 Blanchard(2003), Stockhammer와 Sturn(2008) 등은 경기 침체가 장기화될 경우에는 기업들은 불가피한 설비투자조정(capital scrapping)으로 고용감축이 이루어질 수 있

1) 내부자·외부자는 취업자·실직자, 숙련근로자·비숙련근로자 및 노조원·비노조원 등으로 분석목적에 따라 다양하게 구분되어 설명되기도 한다.

2) 이력현상(hysteresis)이란 경제적 충격이후에 경제가 회복되더라도 고용이 원래대로 되돌아가지 않는 현상을 말한다. 한국은행 금융경제연구원의 발표 자료를 보면 고용률이 경제충격이전의 절반정도로 회복하는데 평균 6분기(1년 6개월)걸리는 것으로 나타났다.

고 경기회복 이후에도 새로운 자본축적(capital accumulation)이 이루어지기까지는 상당기간이 소요되기 때문에 노동시장의 이력현상이 단기간에 해소되기 어렵다고 주장하였다. 즉 전술한 내용을 정리하면, 노동공급 측면에서는 청년실업의 장기화로 인해 미취업 청년들이 기업이 원하는 업무경력 또는 산업직무능력을 갖추지 못할 가능성이 커지게 되고, 노동수요 측면에서는 경기변동에 따른 인력조정비용을 절감하기 위해 신규 근로자보다는 업무경력자들을 원하기 때문에, 인력수급 불일치(mismatch)현상이 고착화되는 구조적인 문제가 발생할 가능성이 점차 커지게 된다.

아울러 우리나라 노동시장의 또 하나의 커다란 사회적 의제는 우리나라 경제발전의 중추적인 역할을 담당해 온 베이비부머³⁾산업인력들의 은퇴가 2010년부터 시작되어 2018년까지 9년에 걸쳐 총 712만 명 중 311만 명의 임금 근로자들이 단기간에 대규모로 은퇴한다는 사실이다. 이로 인해 특히, 제조업 분야는 숙련된 노동인력을 대체할 수 있는 인력이 적어 노동 생산성 저하 문제가 우려되며, 이들의 단기간에 걸친 대량 은퇴로 연금재정에 커다란 영향을 미칠 것으로 예상된다. 한국개발연구원(KDI)의 관련 연구에 따르면, 베이비부머세대의 대량은퇴 및 인구고령화현상의 심화로 인한 장기적 재정불안요소가 존재할 것으로 보며 그 중 국민연금재정지출과 건강보험지출이 2005년 GDP의 2.8%에서 2050년 GDP의 9.8%로 증대할 것으로 전망된다.⁴⁾

이들 문제와 관련하여 우리나라보다 먼저 베이비부머세대의 은퇴를 경험한 일본의 경우 2007년 베이비부머세대의 은퇴문제가 대두되었을 때 은퇴한 노동인력의 기능승계가 중요한 사회적 의제로 등장하였다. 일본 제조업의 기능승계문제는 1990년부터 지적되어 왔으며, 1990년대 중반 급격한 엔화 가치 상승으로 생산 공장의 해외이전이 가속화되어 기능이나 첨단기술이 유출되고 일본의 기능이나 기술수준 및 제품 질의 저하가 문제되었다. 일본은 이 문제에 대한 해결책으로 등장한 대안으로, 한 분야에 장기간 종사한 은퇴 예정 중견인력을 후배 신입근로자의 직무교육을 전담하는 교육요원으로 활용하여 그들의 직무 노하우를 신입근로자에게 전달하는 방안이다.

이에 본 연구는 앞서 언급한 노동시장의 사회적 의제인, 청년실업문제와 베이비부머

3) 1955~1963년(약 714만 명)에 태어난 세대를 말한다.

4) 김상호(2007). 국민연금 재정위기와 개선방향. 감사원 평가연구원 주최 “제2회 평가연구 국제세미나: 미래 국가재정의 과제와 성과 평가 발표문, p.168;
정우진(2005). 인구고령화에 따른 국민건강보험 진료비 및 정부재정 지원규모 중장기 예측. 한국개발연구원 「인구고령화와 보건-의료」 (2005.12), pp.9-56.

세대의 대규모 은퇴 문제를 동시에 고려하여 이들 문제를 해결하기 위한 대안으로, 일
본의 경우를 참고하여, 청년고용률 증진을 위해 현재 시행되고 있지만 그 효과가 미미
한 청년인턴제도에 산업기술 및 경험을 갖고 있는 기존의 산업인력 조기은퇴자를 활용
하는 방안을 제안하고자 한다. 이 방안의 시행을 통해 베이비부머세대의 은퇴시기를 늦
추고 이들의 직무 노하우를 청년 인턴자들에게 전수하는 것을 통해 어떠한 기대효과를
예상할 수 있는지 분석해보고자 한다.

구체적 연구내용으로는, 첫째 산업인력조기은퇴자를 청년인턴제에 현장경험 전수를
위한 교육인력으로 활용함으로써 청년취업률 증가가 이루어질 경우 청년실업기간 단축
으로 인한 실업비용절감효과가 어느 정도 되는 지 추계하고, 둘째 기존의 산업인력이
은퇴시기를 연기함에 따른 정부 연금재정 개선효과를 추계하여 그 효과를 분석하고자
한다.

이하에서는 우선 현재 시행되고 있는 청년인턴제도의 현황 및 문제점을 고찰하고 이
후 전술한 방안의 기대효과를 차례로 소개하기로 한다.

II. 청년인턴제도의 현황

1. 청년인턴제도 개요

2009.2월 현재 청년 실업자는 37.2만 명으로 전체 실업자(92.4만 명)의 40.3%를 차
지하며 청년실업률은 8.7%로 전체(3.9%)대비 2배 이상 높은 수준이다. 그런데, 1990
년대 중반 이후 기업, 특히 대졸인력의 주요 고용 기반이었던 기업의 채용패턴에 상당
한 변화가 있었다. 즉 최근, 기업들의 채용패턴은 대졸 신규인력보다 경력자를 보다 선
호하는 경력중시형, 경력지향형으로의 전환이 두드러지고 있으며, 채용방식도 수시채용
이 일반화되고 있는 추세이다. 이러한 변화는 신규인력을 훈련하는데 소요되는 비용을
줄이려는 기업 측의 이해관계와 잘 부합하기 때문에 일어나는 것이라 볼 수 있다. 즉
기업에 신규 취업한 인력은 기업이 요구하는 직무역량 수준을 만족시키지 못한 결과,
이들을 대상으로 상당 기간 동안의 재교육으로 인한 시간과 비용이 소요된다. 아래 <표
1>에 제시된 것과 같이 2008년 한국경영자총협회의 자료에 의하면, 대졸 신입사원을

재교육하는데 소요되는 1인당 교육비용은 926만원이며 재교육에 소요되는 기간은 평균 20개월이다.

표 1. 대졸 신입사원 1인당 순교육비용

(단위: 만원, 개월)

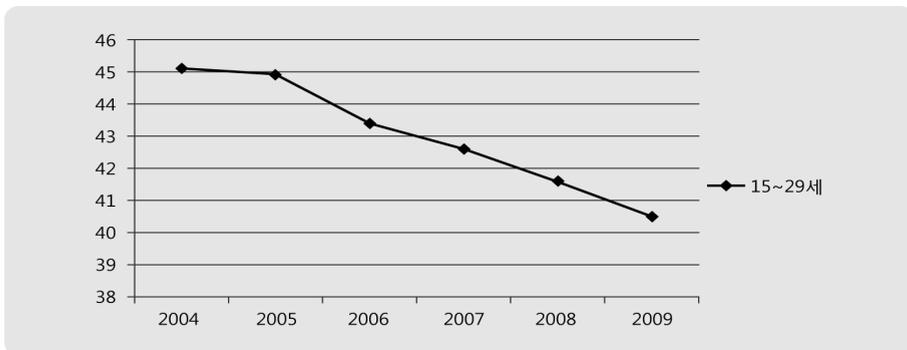
구분	산업별		규모별		기업형태별			평균
	제조업	비제조업	대기업	중소기업	민간	공기업	외국계	
교육비용	716.6	1,479.5	1,881.8	517.4	900.5	1,420.7	760.9	926.1
교육기간	17.6	23.6	27.2	14.9	19.2	24.4	17.5	19.5

주: 교육비용은 교육기간 중 연수교육, 집체교육, OJT 등 실무투입에 이르기까지 순수하게 교육에 지출된 비용

자료: 한국경영자총협회(2008). 대졸 신입사원 채용 및 재교육 현황조사.

이렇듯 신규인력에 대한 과도한 재교육비용으로 인해 기업은 경력직 사원을 더 선호하고 있으며 이로 인해 대학을 졸업한 신규인력이 노동시장에 새로 진입하는데 커다란 장애가 되고 있다. 이러한 상황 탓에 아래 [그림 1]에서와 같이 청년층 신규채용은 급감하고 있다.

그림 1. 청년층 채용추이변화



자료: 고용보험패널자료

위와 같은 경력자중심의 채용관행의 확대로 청년실업이 장기화됨에 따라 정부는 청년층 실업대책의 일환으로 추진주체, 수행업무 특성, 사업목적 등에 따라 공공기관인턴,

행정인턴, 중소기업인턴 등 다양한 청년인턴제도를 시행하고 있다. 행정인턴과 공공기관 인턴은 취업지원에 초점을 맞추고 있는 중소기업인턴과는 다른 채용 미 보장 성격의 인턴제도이다. 중소기업 청년인턴제는 미취업청년을 인턴으로 채용하는 중소기업에 인턴 기간 최대 6개월 동안 약정임금의 50%(취약청년층은 70%)를 지원하고 인턴 종료 후 정규직 채용 시 6개월간 임금의 일부를 추가적(인건비의 50%)으로 지원하는 사업이다. 이 제도의 목적은 청년실업자들의 인턴 후 채용을 적극적으로 유도한다는 데에 있다.

2. 청년인턴제도 현황 및 예산대비 취업률

정부는 아래 <표 2>와 <표 3>에서 보듯 2009년도 청년인턴제도 지원에 총 4,965억 원의 예산을 투입하여 80,200명에게 적극적 노동시장 프로그램을 제공하였으며 이 중 중소기업청년인턴제도에 2,235억 원이 투입되었고 대상 인원은 총 37,000명이었다. 한편 2010년의 청년인턴지원예산은 총 3,593억 원이었고 총 지원 대상 인원은 62,455명이었다고 이 중 중소기업청년인턴제도에 2,070억 원이 투입되었고 지원 대상 인원은 총 30,000명이었다.

표 2. 2009년도 청년인턴제도 현황

(단위: 억 원, 명)

구분	사업 명	2009년	
		예산	인원
청년인턴 제도	중소기업청년인턴제	2,235	37,000
	공공부문청년인턴제	1,741	34,000
	대학·연구소직원	855	7,600
	농촌현장지원인턴(폐지)	134	1,600
	소계	4,965	80,200

자료: 고용노동부 청년고용 추가대책(2009.3).

표 3. 2010년 청년인턴제도 현황

(단위: 억 원, 명)

구분	사업명	2010년	
		예산	인원
청년인턴지원	중소기업청년인턴제	2,070	30,000
	중앙행정기관인턴제	152	4,000
	자치단체청년인턴제	178	9,360
	공공기관인턴제	-	8,000
	고용서비스인턴제	120	1,200
	정부출연기관인턴제	141	742
	학습보조인턴교사인턴제	819	7,000
	농산업인턴제	12	303
	관광분야청년인턴제	22	350
	미취업대졸생학교내채용지원	79	1,500
소계		3,593	62,455

자료: 고용노동부

하지만, 이러한 예산이 투입되었음에도 불구하고 최근 청년층의 실질 고용사정은 개선되고 있지 않다. 20~29세 청년층의 고용률 추이를 보면 2006년 60.2%에서 2007년에는 60.0% 그리고 2008년에는 59.1%로 하락하였다. 경기침체를 겪은 2009년의 고용률은 58.2%로 떨어졌으며 2010년 1/4분기에는 57.6%를 기록하였다. 더욱이 중소기업 인턴제도의 경우 정부의 청년인턴제를 통한 채용은 아래 <표 4>에서 나타난 바와 같이 4.4%라는 매우 저조한 실적을 나타내고 있다.

표 4. 청년인턴제의 고용 현황

구분	활용처	채용목표	실적
행정인턴	정부와 지자체	중앙정부: 5,284명 지방정부: 5,640명	중앙정부: 4,641명(88%) 지방정부: 5,706명(101.1%)
공공인턴	공기업근무	12,000명	2,509명(21%)
중소기업인턴	중소기업 (5인 이상 300인 미만)	25,000명	1,100명(4.4%)
해외인턴	해외 사업장	5,125명	290명(5.7%)
계		53,049명	14,276명(26.8%)

자료: 삼성경제연구소. 청년일자리 창출을 위한 3대과제: 신문사 보도자료 종합, p.9.

동 사업의 저조한 실적의 원인으로 지적될 수 있는 것은 인턴제도의 지원 대상 인력이 사업체에서 요구하는 필요직무능력을 갖추지 않았거나, 사업체에 요구하는 업무경력을 갖추지 않은 경우 등으로, 청년인턴제도 본연의 목적인 경력형성 및 직업능력배양으로 청년층의 취업을 제고와 중소기업 인력난 해소라는 목적이 제대로 달성되고 있지 못하고 있음을 나타낸다.

아래 <표 5>에 제시되어 있는 최근 고용노동부의 사업체고용동향특별조사 결과를 고찰해 보면, 사업체의 직능수준별 미충원사유로 앞서 기술한 내용과 관련된, 사업체에서 요구하는 필요직무능력이나 업무경력, 혹은 사업체가 제시하는 자격을 갖춘 지원자가 없기 때문이라는 이유가 제시되어 있다. 다만 아래 <표 5>에 제시된 고용노동부의 조사 자료는 5인 미만 사업장을 대상으로 직종별, 직능수준별 인력과부족 및 원인 등을 조사하는 것으로 이 조사가 특별히 청년층을 대상으로 하고 있는 것은 아니기 때문에 이 결과를 청년인턴제도의 저조한 실적과 관련된 원인규명을 위해 직접적으로 연계하는 것은 곤란하다. 하지만 고용노동부의 조사결과는 본 논문에서 주장하고 있듯이 청년실업의 문제가 노동시장의 수급 미스매치에 기인한다는 사실을 다시금 제시하여 주는 것으로 이러한 수급 미스매치 현상을 해소함에 있어 청년인턴제도가 일정부분 그 역할을 해야 한다는 시사점을 주고 있다고 사료된다.

표 5. 직능수준별 미충원사유

(단위: %)

구분	전체
전체	100
- 다른 사업체와의 격심한 인력유치경쟁	12.5
- 해당 직종에 취업하길 원하는 지원자가 없음	35.1
- 근로조건이 구직자의 기대에 못 미침	14.7
- 사업체에서 요구하는 필요직무능력을 갖춘 지원자가 없음	16.7
- 사업체에서 요구하는 업무경력을 갖춘 지원자가 없음	8.2
- 사업체가 제시하는 자격을 갖춘 자가 없음	4.1
- 해당 직종이 발전 전망이 없음	0.7
- 통근이 어려움	3.9
- 이유 없음	4.1

자료: 고용노동부(2010.4). 사업체고용동향특별조사 결과.

이와는 반대로 서구선진국들의 경우, 단기적 경기 대응에 부응, 실적위주로 진행하는 우리나라의 현행 청년인턴제도와는 달리 직무능력의 배양을 통해 숙련된 정규직 채용을 위한 과도기적 수습기간을 지원하기 위해 운영되고 있다(조준모, 2009). 따라서 결론적으로 우리나라의 현행 청년인턴제도는 사업 참여자의 경력형성, 직업능력배양이 잘 이루어지지 않아 예산 대비 취업성과가 낮기 때문에 이 제도가 소기의 목적인 바를 달성하기 위해선 사업 참여자의 경력형성 및 직업능력배양기회를 적극 제공하여 인턴 후 취업으로 연계 될 수 있는 제도적 보완이 필요하다.

Ⅲ. 중소기업 청년인턴제도의 문제점

청년인턴제도는 앞서보는 바와 같이 중앙행정, 지방자치단체, 공공기관, 정부출연기관 등을 비롯해서 중소기업이 시행하고 있다. 본 연구에서는 중소기업에 있어 청년인턴제도의 효과를 보기위해, 청년인턴제도가 중소기업인력실태에 현실성 있게 운영되고 있는지를 보았다. 2010년 중소기업 중앙회에서 실시한 ‘중소기업인력실태조사’ 결과를 <표 6>에서 보면 중소기업의 규모가 작을수록 인력 부족률은 크게 나타난다. 또한 사무 관리직 보다는 기술생산직, 직능생산직의 부족률이 크다.

표 6. 규모별·직종별 인력부족률

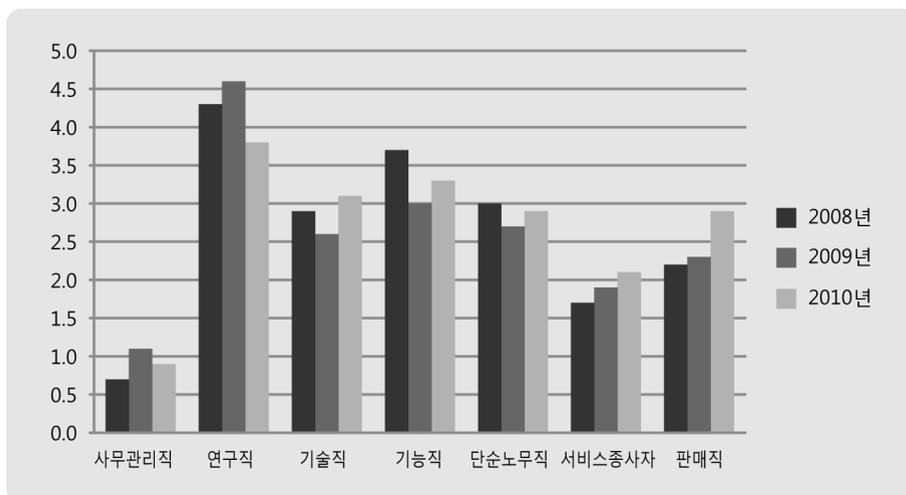
(단위: %)

구분	전체	사무 관리직	연구직	생산직			서비스 종사자	판매직
				기술직	기능직	단순 노무직		
전체	2.51	0.93	3.65	3.06	3.30	2.86	2.14	2.83
5~9인	4.76	1.44	7.58	4.78	6.50	6.19	11.92	6.84
10~19인	3.59	1.27	5.68	3.90	4.65	4.45	1.44	3.54
20~49인	2.06	0.83	3.01	2.94	2.34	2.41	1.83	1.76
50~99인	1.24	0.46	2.12	1.43	1.36	1.44	0.58	1.69
100~199인	0.85	0.40	2.10	1.12	1.10	0.81	0.37	0.57
200~299인	0.35	0.16	0.09	0.04	0.62	0.43	-	0.72
소기업	3.34	1.17	4.96	3.94	4.32	3.98	3.50	3.75
중기업	0.93	0.38	1.68	1.04	1.14	1.01	0.33	1.07

자료: 2010년 중소기업 중앙회, 중소기업인력실태조사.

아래 [그림 2]에서와 같이 중소기업의 인력이 부족한 것은 외환위기 이후 점점 커지는 것을 볼 수 있다. 향후 10년 간 상용직을 중심으로 150여 만 명 퇴직이 예상되며, 퇴직으로 인한 영향은 업종별로 다르게 나타날 전망이다. 우선 300인 이하 중소기업, 기능, 조작원 직종 등에서 퇴직이 집중되어 이 분야의 기능인력 부족 및 숙련기술이 단절될 우려가 있다.⁵⁾

그림 2. 중소기업 직종별 인력 부족률 추이



또한 <표 7>는 중소기업 직종별로 부족인력을 확보하는데 애로사항을 나타낸 것이다. 애로사항 중 ‘지원자 중 직무능력을 갖춘 자가 없음’이 기술직 50.3%, 기능직 36.7%로 나타나, 중소기업 생산현장에서 직무능력, 생산기술 및 직능을 갖춘 인력을 확보하는 게 매우 중요한 현실로 나타났다.

5) 2011.10.30. 국무총리실 보도 발표

표 7. 중소기업 직종별 부족인력 확보 애로사항

(단위: %)

구분	전체	연구직	기술직	기능직	단순 노무직
취업지원자 없음	56.1	49.0	45.0	48.5	56.7
지원자 중 직무능력을 갖춘 자가 없음	35.9	43.8	50.3	36.7	16.6
근무여건 열악(임금, 작업환경)	38.3	27.5	27.6	36.5	41.3
해당직종업체의 장기발전 가능성이 없음	7.4	2.2	6.1	6.7	7.3
타사업체와의 인력유치 경쟁	5.5	7.2	3.4	3.5	6.0
회사 소재지의 지역적 여건	21.0	26.0	17.5	19.8	20.3
구직자에 대한 정보제공이 부족	13.4	9.6	10.1	4.6	17.6

주: 복수응답으로 합계가 100.0 초과

현행 중소기업 청년인턴제의 목적은 중소기업 인력 불일치(mismatch)를 해소시키기 위한 제도로 시작했으나 이의 해소를 위해 필수적인 현장경험과 기술역량을 보유한 인재로부터의 훈련기능은 취약한 상황이라고 할 수 있다. 한편, 현장의 생산기술 및 직능 기술을 보유하고 있는 노동인력의 대다수를 차지하고 있는 계층인 베이비부머(55~63년)세대는 우리나라 경제성장의 중추적인 역할을 담당해왔으며 총 인구규모는 약 712.5만 명이다. 산업화의 원동력인 이들의 은퇴연령(55세)이 가시화되어 2010~2015년 시기에 53만 명, 2015~2020년 시기에 98만 명이 은퇴할 것으로 예상되고 있다. 이들 베이비부머 세대 중 숙련된 산업기술 인력이 조기 은퇴함으로써 노동생산성이 감소하고 특히 중소기업에서 필요로 하는 생산기술, 직무능력을 갖춘 인력의 부족으로 중소기업의 경쟁력이 크게 약화될 것으로 예상된다.

베이비부머세대의 산업인력 조기은퇴는 해당 기업들의 생산현장에서 습득한 노하우를 가장 많이 알고 있는 인력의 누수현상을 의미하기에, 이를 방지하기 위해선 기업 경쟁력 강화를 위해 필수적인 핵심기술의 원활한 이전이 필요하며, 이 과정에서 해당 직장을 조기 은퇴한 현장경력자를 직장 내 현장훈련(on-the-job training)을 담당할 인턴 지도자로 활용하여 직업 훈련의 현장적합성을 제고하는 것이 시급하다고 할 수 있다. 그런데 앞서 언급한대로 현재의 청년인턴제도는 청년실업 문제를 야기한 산업인력구조의 불일치현상을 위해 필요한 훈련기능 제고에 필수적인 인프라가 구축되어 있다고 판단하기 어렵다. 따라서 중소기업의 핵심기술역량을 보유하고 있는 은퇴자에게 훈련기능을 담당하게 한다면 청년실업층의 고용가능성을 향상시키고 전술한 기술이전 작업의 효

율성도 제고할 수 있을 것이다.

이러한 맥락에서, 정부는 최근 ‘베이비붐 세대 퇴직’이 본격화됨에 따라 베이비붐 세대가 보유한 숙련기술과 노하우를 살려 사회적 시너지를 창출 할 수 있는 청년 베이비붐 세대 상생형 일자리를 확대. 발굴해 나갈 계획을 가지고 있다고 발표했다.⁶⁾ 이 논의에서는 중소기업 내 고숙련 기술 보유 인력을 현장 훈련 강사로 활용토록 지원(’12년 300개소)하는 방안을 논의하고 있는 것은 본 연구의 정책적 제안과도 일치되는바 산업 인력구조의 불일치현상의 해소를 위해 현실성 있는 방안이라 사료된다.

IV. 산업인력조기은퇴자의 청년인턴제도 활용으로 인한 기대효과

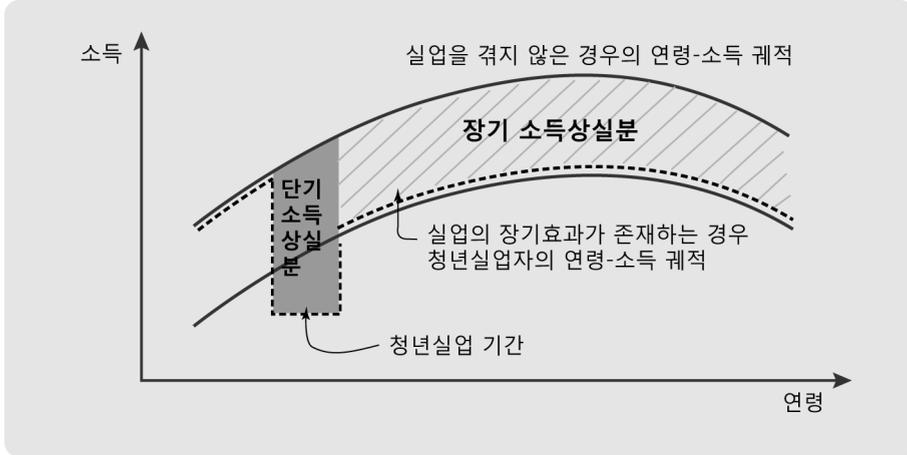
본 논문에서는 동 제도의 실행으로 예상되는 기대효과를 크게, 첫째 젊은 기술 인력의 효율적 공급을 해당 기업의 전문기술을 갖고 있는 산업인력조기은퇴자로 하여금 인턴제도에서 교육자로 활용하여 청년고용률 증가가 현실화될 경우 이에 따른 청년실업층의 실업비용 절감효과와, 둘째 산업인력의 은퇴시기연기에 따른 연금채정 개선효과의 크기를 측정해보고자 한다.

1. 청년고용률 증가에 따른 실업비용 절감효과

다음 [그림 3]은 청년실업으로 인한 장·단기 비용을 나타내고 있다. 각 근로자가 일생을 살면서 얻을 수 있는 소득의 꺾음을 토대로 청년실업으로 인한 비용을 장단기로 구분하여 나타낸 것이다. 실업으로 인한 단기비용은 실업상태의 지속으로 인한 단기소득상실 분을 의미하며, 장기비용은 실업상태의 지속으로 장기적으로 발생하리라 예견되는 소득의 상실 분을 의미한다. 장기비용의 경우, 실업자가 취업에 성공하여 실업상태를 벗어났다 하더라도 이전의 연령-소득곡선 상에 준하는 소득수준을 회복하지 못하고 항구적으로 낮아진 수준의 연령-소득곡선 상으로 향후 평생 동안의 소득이 하향 조정된

6) 2011.10.28 김황식 국무총리 주재로 ‘베이비붐 세대 퇴직 대책’ 논의. 국무총리실 보도자료 (2011.10.30).

그림 3. 청년실업의 장·단기 비용



자료: 김종면(2006).

경우이다. 이렇게 실업으로 인해 평생소득이 하락하게 되는 요인은, 청년실업이 발생한 후 취업에 성공하더라도 실업의 기간이 장기화된 경우, 직무능력배양 및 이로 인한 인적자본 투자가 적기에 이루어지지 못해, 향후 좋은 보수의 직장을 얻기 힘들 가능성이 높아지기 때문이다(원종학 외, 2005). 이 경우에는 실업기간 동안의 단기소득상실은 물론, 재취업이후에도 소득에 대한 실업의 장기적인 영향이 지속되는데 이를 실업에 따른 장기적인 소득상실효과라고 볼 수 있으며, 위 [그림 3]에서 빗금으로 나타낸 영역만큼 소득상실이 발생한다.

이 상황에서 만일 청년인턴제도에 참여하여 산업인력조기은퇴자의 직무경험을 전수 받게 되면 이들이 경력근로자들에 비해 상대적으로 열위에 있는 요소들이 해소되어 이들의 취업가능성이 제고될 수 있을 것으로 예상할 수 있다. 따라서 본 논문에서 제안한 방안이 의해 청년고용률의 제고를 기대할 수 있으며 이로 인해 이들 계층의 실업으로 인한 장단기비용을 절감할 수 있을 것이다.

본 논문에서는 기존의 선행연구(성명재, 2005)에서 사용한 방법을 사용하여 실업으로 인한 장기비용을 추정하여 이를 토대로 실업으로 인한 비용절감부분을 추계하고자 한다. 성명재(2005)의 연구결과 t 기에 연령 a 인 모든 가구의 소득을 Y_{at} 라고 했을 때 우리나라 도시가구는 현재까지 관측된 모든 연령과 기간에 대해 Y_{at} 가 자연대수 정규

분포(log-normal distribution)를 따른다고 알려졌다. 또한 동일시기 t기의 모든 연령에 걸친 전체 가구소득 분포 도 이와 같이 자연대수 정규분포를 따른다고 알려졌다. 이때 소득의 자연 대수를 취하면 $X_{at} \equiv \ln(Y_{at}) \sim N(m_{at}, s_{at}^2)$, 즉 평균과 분산이 m_{at} 와 s_{at}^2 인 정규분포를 얻는다. 여기서 Y_{at} 의 평균과 분산은 아래와 같이 구할 수 있으며⁷⁾,

$$\mu = \exp\left\{\frac{2m + s^2}{2}\right\}, \sigma^2 = \exp(2m + 2s^2) - \exp(2m + s^2) \quad (1)$$

또한 역으로 다음 관계가 성립한다.

$$m = \ln\left(\frac{\mu^2}{\sqrt{\sigma^2 + \mu^2}}\right), s^2 = \ln\left(\left(\frac{\sigma}{\mu}\right)^2 + 1\right) \quad (2)$$

이 때, 2005년을 기준으로 이후 t년도에 발생하는 소득상실 분을 구하고자 할 때, 일반 중위소득을 보이는 근로자가 t기에 연령 a일 때 보수를 $\overline{y_{at}}$ 라 표기하기로 하고 그 추정치는 평균값을 사용하기로 한다. 그런데 위에 나타난 바와 같이 m_{at} 와 s_{at} 의 값은 이미 알고 있으므로 $\overline{y_{at}}$ 의 평균값을 다음과 같이 구할 수 있다.

$$\overline{y_{at}} = \text{mean}(\overline{y_{at}}) = \mu_{at} = \exp\left(\frac{2m_{at} + s_{at}^2}{2}\right) \quad (3)$$

그리고 실업상태가 지속되어 전 연령기간에 걸쳐 낮은 소득수준을 보이리라 예상되는 실업계층의 소득을 $\underline{y_{at}}$ 로 표기하고 이들 계층의 소득을 중위소득의 40%로 가정하여 구하고,

$$\underline{y_{at}} = 0.4 \exp(m_{at}) \quad (4)$$

7) 편의상 하첨자 생략, 사용된 자료는 <부표 1>과 <부표 2> 참조
 8) 원종학·김종만·김형준(2005). 실업의 원인과 재정에 미치는 장기효과.

할인율을 적용하여 그 현재가치를 계산하면 다음과 같다.

$$\begin{aligned}
 PV(a_0 = 25, t_0 = 2005) &= \sum_{a=25}^{65} \left(\prod_{25}^a \frac{1}{1 + \beta_{t_0+a-25}} \right) (\bar{y}_{at} - y_{at}) \\
 &= \sum_{a=25}^{65} \left(\prod_{25}^a \frac{1}{1 + \beta_{t_0+a-25}} \right) \left(\exp\left(\frac{2m_{at} + s_{at}^2}{2}\right) - 0.4\exp(m_{at}) \right) \\
 &= 792,993,379 (\text{원})
 \end{aligned} \tag{5}$$

위와 동일한 방법으로 2005년 26~30세인 5개 세대에 대해 각 근로자 1인의 65세까지 장기간 상실한 소득을 계산하면 아래와 같다.

$$\begin{aligned}
 PV(a_0 = 26, t_0 = 2005) &= 780,349,259 (\text{원}) \\
 PV(a_0 = 27, t_0 = 2005) &= 767,330,915 (\text{원}) \\
 PV(a_0 = 28, t_0 = 2005) &= 753,894,628 (\text{원}) \\
 PV(a_0 = 29, t_0 = 2005) &= 739,996,856 (\text{원}) \\
 PV(a_0 = 30, t_0 = 2005) &= 725,594,118 (\text{원})
 \end{aligned}$$

이 결과로 미루어 20대 초반에서 중반의 청년기에 실업으로 인하여 인적자본형성이 제대로 이루어지지 않을 경우, 1인당 평생 동안 약 7.3억 원에서 8억 원 정도의 소득손실이 발생한다고 추론할 수 있다⁹⁾. 따라서 현재 청년실업자의 수가 약 37.2만 명에 이르고 있음을 고려할 때, 이 중 본 논문에서 제안한 방안에 의해 10% 정도의 청년실업층이 인적자본 제고를 통해 취업에 성공하여 일반 중위소득의 근로자 수준으로 평생 동안의 소득이 보장될 수 있다고 간주한다면, 이들이 취업을 하지 못해 발생하는 장기 소득 상실 분의 현재가치의 총합은 약 28조원에 이를 것으로 추정 된다¹⁰⁾.

9) 소득상실 액은 실직을 하지 않았을 경우에 평균적인 소득수준을 유지할 수 있었음에도 불구하고 여하한 이유로든 청년실업이 발생하여 그 영향이 장기적으로 남는 근로자들의 평균상실 액이다.

10) 1인당 7.5억 원의 비용을 적용하여 37만 명의 10%인 3만7천 명에게 발생하는 총비용을 계산하여 얻은 결과이다.

2. 산업인력 은퇴시기연기에 따른 연금재정 개선효과

두 번째 기대효과는 산업인력은퇴자들의 고용 연장으로 인한 연금 보험료의 지속적인 납부로 인한 국민연금재정 개선효과이다. 이 개선효과를 추정해보면, 베이비부머 산업인력은퇴예비자들의 은퇴가 본격적으로 시작되는 2010년부터 2018년까지 총 712만 명 중 임금근로자의 수는 총 553만 명으로 추계되며 이들의 은퇴 전 평균 연봉은 중소기업 청이 제시한 ‘중소기업 은퇴직전 평균연봉’ 자료에 의하면 4,462만원으로 추산된다. 이들 중 청년인턴제도에 참여하여 청년실업 층에게 기능승계 및 산업노하우를 전수하는 인력을 전체 규모의 10%로 가정하여¹¹⁾ 은퇴기간 연장으로 인해 국민연금 재정에 유입되는 연금 보험료를 산출하면 다음과 같다.

추정을 위해 편의상 기준소득월액¹²⁾은 은퇴 전 평균월급(4,462/12)의 10%감액된 것으로 하며, 가입자의 기준소득월액의 9%인 연금 보험료율을 적용하면 연간 1조 2천억 원정도의 추가적인 보험료 수입을 예상할 수 있다. 이를 간략히 정리하면 다음과 같다.

연금보험료 = 가입자의 기준소득월액¹³⁾ × 연금 보험료율(9%),

국민연금재정유입 연금보험료 추계 (연간) = 가입자의 기준소득월액(4,462/12)*0.9 × 연금보험료율(9%) × 은퇴예정 임금근로자(533만 명)중 인턴제도 고용예정율(10%)¹⁴⁾ × 12 = 1조 9천2백6십3억 7천9백2십6만 원

이 추정계산은 은퇴예비자의 은퇴직전 평균 연봉을 기준으로 추정한 것으로 실제 청

11) 2010년부터 2018년까지 은퇴가 본격적으로 시작되는 은퇴자들은 총 712만 명 중 533만 명으로 추계되며 중소기업 산업기술, 조작조립 및 직능기술보유자는 약 154만 명(28.9%)으로 추계 된다 (2011.10.30. 국무총리실 발표자료). 이들 중 실제로 기술 전수할 수 있는 비율을 533만 명의 10%로 임의 가정하였다.

12) 은퇴 전 평균월급(4,462/12)의 10%감액(2011.10.30.국무총리실 보도자료에 근거, 중소기업의 경우 임금피크제를 20%에서 10%로 감액 조정함으로써 숙련기술 단절과 기능인력 부족이 우려되는 중소기업에 대한 지원을 강화해 나가기로 했다)을 기준으로 하였다.

13) 국민연금 기준소득월액이란 국민연금의 보험료 및 급여산정을 위하여 가입자가 신고한 소득월액에서 천원미만을 절사한 금액을 말하며, 최저 23만원에서 최고금액은 375만원까지의 범위로 결정한다(23만원보다 적으면 23만원으로, 375만원금액보다 많으면 375만원을 기준소득월액으로 한다).

14) 인턴제도 고용예정 율은 은퇴예정임금근로자(533만 명)중 10%로 최저고용률을 임의 계산한 것이다(각주 13과 연계).

년인턴제도에 재취업했을 때의 급여는 이와 상이할 수 있다. 하지만 이 추정액으로 볼 때 산업인력은퇴예비자들의 재취업으로 인한 고용기간의 연장 및 이로 인해 연금재정에 미치는 영향은 상당한 것으로 추계된다.

V. 결론

본 연구는 우리나라 노동시장의 두 커다란 의제인 청년실업 문제와 산업인력의 대규모 조기은퇴와 관련하여, 현재 시행되고 있는 청년인턴제도에 산업인력 조기은퇴자들을 활용함으로써 어떠한 효과가 나타나는지 고찰하고 그 크기는 어떠한지를 추정하였다.

분석결과를 정리하면, 첫 번째 기대효과로 살펴본 청년실업층의 실업비용 절감효과와 관련해서, 20대 초·중반 실업상태로 인해 1인당 평생 약 7.3억 원에서 8억 원 정도의 장기 소득손실이 있다고 추론되었다. 이러한 장기 소득손실을 실업 비용으로 간주할 때, 현재 청년실업자 37.2만 명 중 10% 정도가 청년인턴제도를 통해 취업에 성공할 경우 약 28조원의 실업비용 절감효과가 발생한다고 추계되었다. 그리고 두 번째 기대효과로 산업인력의 은퇴시기연기에 따른 연금재정확충 기대효과를 살펴본 결과, 산업인력 은퇴 시기의 연기에 따른 추가적인 연금보험료 수입이 연간 1조 2천억 원 정도로 추계되어 이로 인한 연금재정의 건전성을 제고할 수 있을 것으로 고찰되었다. 2010년 현재 청년인턴제도에 소요된 예산이 약 2,000억 원이고, 이 제도를 통한 취업률이 단지 4.4% (1,100명)에 불과하였다는 사실을 고려할 때, 앞서 소개한 기대효과 만으로도 본 논문에서 제안한 방안의 실행을 통해 청년인턴제도의 비용효과성이 개선될 여지는 매우 높다고 판단된다.

그렇지만 본 연구에서는 다룬 기대효과는 다소 제한적인 의미에서 해석될 필요가 있다. 예를 들어 동 방안의 시행으로 기대되는 실업비용 절감효과와 경우, 청년실업 층의 고용률 제고효과를 단지 10%로 가정하여 계산한 바, 이러한 과정을 통해 추계된 기대효과는 다소 보수적인 관점에서 이루어진 것으로 해석할 수 있다. 아울러 인력활용으로 인한 일부 대체효과, 사중효과의 발생가능성도 있다고 본다. 또한, 산업인력 조기은퇴자가 청년인턴제도에 참여함으로써 고용기간이 연장될 경우, 본 논문에서는 단지 연장된 기간을 1년으로 가정하여 연간 추가적으로 징수된 연금보험료 수준을 추계하였지만, 만

일 이들이 65세 이후까지 동 제도에 참여한다면 연금지급 시기의 지연에 따른 추가적인 효과를 기대할 수 있을 것이다.

아울러 은퇴자 인력활용으로 인한 일부 대체효과, 즉 청년들을 대상으로 사용되어야 할 예산이 은퇴자에게 사용되어 청년층이 아닌 고령인구층의 고용이 개선될 가능성이 있고, 또한 예산사용의 비효율성으로 인한 사중효과의 발생가능성도 존재한다고 생각할 수 있다. 그렇지만 본 논문에서 제안한 방안이 전술한 문제점을 내포하고 있다고 하더라도, 앞서 동 방안의 기대효과 부분에서 언급하였듯이, 핵심기술역량을 소지한 은퇴자의 인적자본이 청년층에게 전달되어 이들 기술의 사장 가능성을 차단하고 청년층의 고용가능성을 제고함으로써 예상할 수 있는 청년실업 감소효과 혹은 은퇴자의 고용지속에 근거한 연금재정 절감효과 등이 존재하기 때문에 이들 기대효과가 전술한 문제점으로 인해 야기될 수 있는 비용을 대체할 수 있을 것으로 사료된다. 따라서 이러한 면들을 고려할 때, 본 논문에서 제안한 방안의 비용효과는 상당히라 예견된다.

여미영은 연세대학교에서 경제학 석사학위를 받았으며, 현재 고려대학교 박사학위 과정에 재학 중이다. 주요 관심분야는 저 출산·인구고령화 문제이며, 현재 고령인구층의 건강증진, 출산율 제고정책 등을 연구하고 있다.
(E-mail: olive12@korea.ac.kr)

임재영은 미국 노스캐롤라이나대학교에서 경제학 박사학위를 받았으며, 현재 고려대학교에서 부교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 보건의료제도, 건강증진, 인구고령화문제 등이며, 현재 의료보험 재정전망, 민간의료보험, 출산율제고정책 및 보건의료정책 평가 등을 연구하고 있다.
(E-mail: jylimecon@korea.ac.kr)

참고문헌

- 고용노동부(2009). 청년고용 추가대책. 과찬: 고용노동부.
- _____ (2010). 사업체고용동향특별조사 결과. 과찬: 고용노동부.
- _____ (2011). 중소기업 청년취업인턴제 운영 안. 과찬: 고용노동부.
- 교육과학기술부, 한국교육개발원(2007). 2007 교육통계연보. 서울: 교육과학기술부, 한국교육개발원.
- 국회에산정책처(2010). 청년고용대책평가 2010. 서울: 국회예산정책처.
- 김상호(2007). 국민연금 재정위기와 개선방향. 감사원 평가연구원 주최 제2회 평가 연구국제세미나: 미래 국가재정의 과제와 성과 평가 발표문. p.168.
- 남재량, 이상호, 최효미, 신선옥, 배기준(2008). 제10차(2007)년도 한국 가구와 개인의 경제활동-한국노동패널기초분석보고서. 서울: 한국노동연구원.
- 삼성경제연구소(2010). 중 고령자 고용불안해소. 서울: 삼성경제연구소.
- _____ (2009). 청년 일자리 창출을 위한 3대 과제. 서울: 삼성경제연구소.
- 성명재, 김종면(2004). 부문별·가구유형별 소득분배 구조 고찰 및 소득 재분배 기능 제고방안 모색에 관한 연구. 한국조세연구원, p.68-69.
- 원종학, 김종면, 김형준(2005). 실업의 원인과 재정에 미치는 장기효과. 한국조세연구원, p.58-80.
- 이병희(2001). 청년실업과 경력형성. 한국노사관계학회 2001 춘계학술대회. p.17-20.
- 일본 저출산고령사회위원회(2006). 일본고령사회백서. p.126-128.
- 정우진(2005). 인구고령화에 따른 국민건강보험 진료비 및 정부재정 지원규모 중장기 예측. 인구고령화와 보건-의료. 서울, 한국개발연구원, pp.9-56.
- 통계청(2009). 전국사업체조사. 대전: 통계청.
- _____ (2010). 우리나라 인구구조 현황. 대전: 통계청.
- _____ (2006, 2010). 장래인구추계, 경제활동인구조사. 국가통계포털(KOSIS).
- 한국경영자총협회(2008). 대졸 신입사원 채용 및 재교육 현황조사. 서울: 한국경영자총협회.
- _____ (2008). 대졸 신입사원 채용 및 재교육 현황조사 결과. 서울: 한국경영자총협회.
- 한국은행(2009). 노동시장이력현상분석. 서울: 한국은행.

- _____ (2009). 최근고용여건변화와 청년실업해소방안. 서울: 한국은행.
- Armstrong, H., Taylor, J.(1981). The measurement of different types of unemployment: Creedy J.(ed), *The economics of unemployment in Britain*(Butterworth, London), pp.99-127.
- Blanchflower, D. G., Freeman, R. B.(1996). *Growing into work*. Paper presented at the NBER.
- Ellywood, D.(1982). Teenage Unemployment: Permanent Scars or Temporary Blemishes. in Freeman, R. B., Wise, D. A.(eds.). *The Youth Labor Market Problem*. The University of Chicago. Press.
- Holm et al.(2001). Youth Unemployment and Opportunities in the Labour Market-Myth of Hysteresis, *Labour*, 15(4), pp.531-554.
- Levin, H. M.(1983). Youth unemployment and its educational consequences. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 5(2). pp.231-247.

부록

부표 1. 연령별 자연대수가처분소득의 평균 예측결과

(단위: ln(원))

	25세 이하	30세	35세	40세	45세	50세	55세	60세	65세 이상
2005	17.18587	17.34536	17.37599	17.43610	17.47566	17.44690	17.41275	17.25817	16.87901
2010	17.43537	17.59474	17.62461	17.68479	17.72409	17.69456	17.66036	17.50628	17.12758
2015	17.69173	17.85098	17.88007	17.94032	17.97936	17.94903	17.91476	17.76121	17.38299
2020	17.95574	18.11487	18.14315	18.20347	18.24224	18.21108	18.17680	18.02374	17.64601
2025	18.17034	18.32936	18.35699	18.41737	18.45592	18.42409	18.38978	18.23714	17.85981
2030	18.39922	18.55813	18.58506	18.64559	18.68381	18.65127	18.61692	18.46473	18.08783
2035	18.39922	18.55813	18.58506	18.64550	18.68381	18.65127	18.61692	18.46473	18.08783
2040	18.79897	18.95768	18.98339	19.04395	19.08185	19.04806	19.01365	18.86224	18.48609
2045	18.99133	19.14996	19.17508	19.23569	19.27339	19.23900	19.20456	19.05353	18.67774
2050	19.19941	19.35793	19.38242	19.44309	19.48058	19.44554	19.41106	19.26044	18.88504

부표 2. 연령별 자연대수가처분소득의 분산 및 표준편차 예측결과

(단위: ln(원))

분산	25세 이하	30세	35세	40세	45세	50세	55세	60세	65세 이상
2005	0.10813	0.08815	0.11096	0.12930	0.17391	0.18775	0.25126	0.31573	0.35433
2010	0.12292	0.10293	0.12575	0.14409	0.18870	0.20254	0.26605	0.33052	0.36912
2015	0.13748	0.11750	0.14031	0.15865	0.20327	0.21710	0.28061	0.34509	0.38369
2020	0.15164	0.13165	0.15446	0.17280	0.21742	0.23125	0.29476	0.35924	0.39784
2025	0.16776	0.14777	0.17059	0.18892	0.23354	0.24737	0.31088	0.37536	0.41396
2030	0.18833	0.16835	0.19116	0.20950	0.25411	0.26795	0.33146	0.39593	0.43454
2035	0.20583	0.18584	0.20866	0.22699	0.27161	0.28545	0.34896	0.41343	0.45203
2040	0.21570	0.19571	0.21853	0.23686	0.28148	0.29532	0.35883	0.42330	0.46190
2045	0.22952	0.20953	0.23235	0.25068	0.29530	0.30914	0.37265	0.43712	0.47572
2050	0.24537	0.22538	0.24820	0.26653	0.31115	0.32499	0.38850	0.45297	0.49157

표준 편차	25세 이하	30세	35세	40세	45세	50세	55세	60세	65세 이상
2005	0.32883	0.29689	0.33311	0.35958	0.41703	0.43330	0.50126	0.56190	0.59526
2010	0.35060	0.32083	0.35461	0.37959	0.43440	0.45004	0.51580	0.57491	0.60755
2015	0.37079	0.34278	0.37458	0.39831	0.45085	0.46594	0.52973	0.58744	0.61942
2020	0.38940	0.36284	0.39302	0.41569	0.46628	0.48089	0.54292	0.59936	0.63074
2025	0.40958	0.38441	0.41302	0.43465	0.48326	0.49737	0.55757	0.61266	0.64340
2030	0.43397	0.41030	0.43722	0.45771	0.50410	0.51764	0.57573	0.62923	0.65919
2035	0.45368	0.43110	0.45679	0.47644	0.52116	0.53427	0.59073	0.64299	0.67233
2040	0.46444	0.44240	0.46747	0.48669	0.53055	0.54343	0.59902	0.65062	0.67963
2045	0.47908	0.45775	0.48203	0.50068	0.54342	0.55600	0.61045	0.66115	0.68973
2050	0.49535	0.47475	0.49820	0.51627	0.55781	0.57008	0.62330	0.67303	0.70112

부표 3. 2005년 당시 25~30세인 가구주의 연령-소득 곡선상의 평균 연간소득 전망

t	$t-2005$ 당시 각 동일 출생연도 세대(birth cohort)의 연령 a					
	25	26	27	28	29	30
2005	30,704,967	31,636,909	32,597,136	33,586,508	34,605,909	35,656,250
2006	33,304,697	34,315,373	35,356,719	36,429,666	37,535,173	37,850,918
2007	36,124,180	37,220,230	38,349,537	39,513,107	39,844,287	40,178,243
2008	39,181,960	40,370,586	41,596,269	41,942,635	42,929,901	42,646,092
2009	42,498,146	43,787,152	44,151,489	44,518,857	44,889,281	45,262,788
2010	46,094,537	46,476,669	46,861,969	47,250,462	47,642,177	48,037,139
2011	48,990,384	49,394,972	49,802,901	50,214,199	50,628,894	51,336,153
2012	52,064,891	52,493,221	52,925,075	53,360,482	54,106,052	54,862,038
2013	55,328,870	55,782,302	56,239,449	57,025,403	57,822,342	58,630,418
2014	58,793,779	59,273,744	60,102,272	60,942,381	61,794,233	62,657,992
2015	62,471,749	63,345,156	64,230,774	65,128,774	66,039,328	66,962,613
2016	66,862,097	67,797,074	68,745,126	69,706,435	70,681,187	71,553,015
2017	71,561,387	72,562,281	73,577,174	74,606,262	75,525,688	76,456,446
2018	76,591,388	77,662,852	78,749,304	79,718,928	80,700,490	81,694,137
2019	81,975,403	83,122,418	84,144,978	85,180,117	86,227,991	87,288,755
2020	87,738,381	88,816,766	89,908,406	91,013,463	92,132,102	93,264,491
2021	92,847,526	93,987,880	95,142,241	96,310,779	97,493,669	97,019,466
2022	98,252,455	99,458,318	100,678,980	101,914,624	101,416,200	100,920,214
2023	103,970,192	105,245,303	106,536,052	106,012,185	105,490,895	104,972,167
2024	110,018,732	111,367,043	110,816,451	110,268,582	109,723,421	109,180,965
2025	116,417,101	115,838,438	115,262,651	114,689,725	114,119,648	113,552,404
2026	121,486,512	120,879,241	120,275,007	119,673,792	119,075,583	119,014,560
2027	126,769,521	126,132,286	125,498,253	124,867,408	124,803,218	124,739,061
2028	132,274,809	131,606,188	130,940,948	130,873,426	130,805,939	130,738,487
2029	138,011,393	137,309,904	137,238,878	137,167,889	137,096,937	137,026,021
2030	143,988,645	143,913,934	143,839,262	143,764,629	143,690,035	143,615,479
2031	149,711,161	149,633,241	149,555,363	149,477,524	149,399,726	149,321,348
2032	155,660,607	155,579,342	155,498,120	155,416,940	151,737,316	148,144,810
2033	161,845,964	161,761,211	161,676,503	157,851,078	154,116,166	150,469,626
2034	168,276,564	168,188,175	164,211,173	160,328,212	156,537,069	152,835,571
2035	174,962,111	170,827,528	166,790,651	162,849,171	159,000,833	155,243,436
2036	178,264,329	174,054,495	169,944,080	165,930,735	162,012,168	150,842,680
2037	181,634,685	177,348,095	173,162,670	169,076,021	157,422,054	146,571,365
2038	185,074,684	180,709,802	176,447,864	164,288,404	152,966,882	142,425,555
2039	188,585,869	184,141,124	171,454,246	159,641,463	148,642,552	138,401,439
2040	192,169,816	178,932,644	166,607,283	155,130,926	144,445,091	134,495,325
2041	186,170,672	173,349,232	161,410,796	150,294,551	139,943,874	
2042	180,364,002	161,944,882	156,380,891	145,613,149		
2043	174,743,475	162,713,704	151,512,093			
2044	169,302,972	157,650,009				
2045	164,036,578					

A Study of the Effect of Utilizing Early Industry Retirees on the Young Internship Program

Yeo, Mee Young
(Korea University)

Lim, Jae-Young
(Korea University)

Considering the high level of unemployment rate of the young labor forces and a large scale of early retirement being expected with the pattern of population aging of Korean society, this study aims to estimate how much benefits are expected by utilizing the early retiree of the industrial workforce in the current Young Internship Program which has been performed for encouraging the young labor force to get a job. The expected benefits of the newly suggested policy above are estimated as follows: firstly, with respect to the young unemployment cost savings, the long term earning loss due to the unemployment of the young is estimated from 730 to 800 million won per each worker during whole lifetime. So if 10% of the current 372,000 unemployed young labor forces find employment through this policy, the unemployment cost savings were estimated at about 28 trillion won. Secondly, when the early retirees defer their retirement age, additional amount of national pension premium was estimated at 1,200 billion won per year, which might represent that activating this policy will improve the financial soundness of the National Pension. In conclusion, based on the expected benefits of this newly suggested policy, such as the young unemployment cost savings, additional national pension premium revenue, the utilization of the early retiree with the Young Internship Program might be regarded as cost-effective one.

Keywords: Youth Unemployment, Baby Boomer Retirement, Young Internship Program