

SUMMARY

Intro) 우리나라의 미래 경제를 위협하는 저출산 현상

- 한국의 저출산 문제 2002년부터 부각 ⇒ 수치로만 보면 일본과 15년의 시차
- 일본의 경제상황 : 세번째 경제대국 ⇒ 한국도 일본처럼 양호한 경제상황 가능 예상

Body1) 일본의 2015년 현재 vs 한국의 2030년 시나리오

- 다양한 사회 요소를 고려한다면 낙관적인 한국의 경제상황 예측은 현실감 떨어지는 기대

1) 일본에 비해 약한 기초체력

- 식민지를 통해 해외 시장을 개척해온 일본 ⇒ 국제사회에서 큰 정치적 영향력과 지위
- 글로벌 경제위기나 시장경쟁이 심화되는 등의 위험요소가 발생할 때 크게 흔들릴 여지

2) 2030년에 심화되는 교역국가들의 고령화

- 일본이 저출산을 겪을 때 주변 교역국가들은 모두 젊은 인구 (35~ 55세) 대다수 ⇒ 이들은 일본이 생산하는 제품을 소비하기에 최적의 조건
- 2030년 한국은 주변 교역국가(중국, 일본)는 고령화된 인구구조 ⇒ 시장규모의 축소

3) 작은 한국의 내수시장

- 일본 2015년 생산가능인구 7700만명 vs 한국 2030년 생산가능인구 3300만 명

Body2) 기업의 인구학적 관점의 통찰

- 저출산문제는 단순한 인구변화상을 넘어 이 변화의 특성과 결과를 파악해야 함

1) 미래의 수요를 예측해야 함

- ‘10년 후에도 우리 제품이 잘 팔릴까?’를 고민
- 대형차의 시장은 1955~74년에 태어난 베이비부머가 은퇴하는 앞으로 10년만 성장하고 내리막

2) 미래의 시장을 개척해야 함

- 글로벌 경쟁시대에서 기업들은 해외 시장에서의 경쟁을 해야 함
- 투자할 국가의 잠재적 발전가능성 검토 → 그 나라의 노동시장 10년 후 예측
- 해외에 진출하면서 OEM만 고수할 이유는 없음 ⇒ 그 시장에서 생산한 물건을 바로 소비할 수 있는 시장을 발굴하는 것이 중요

3) 미래의 조직을 예측해야 함

- 사회가 늙는 만큼 기업 조직도 고령화
- 한국이 인건비가 높은 이유는 고령화가 되었기 때문
- 고령화를 대비하지 않으면 기업과 직원 간의 갈등 유발과 기업 경쟁력이 내려갈 가능성 있음

Outro) 한국의 미래는 결국 암울할 것인가

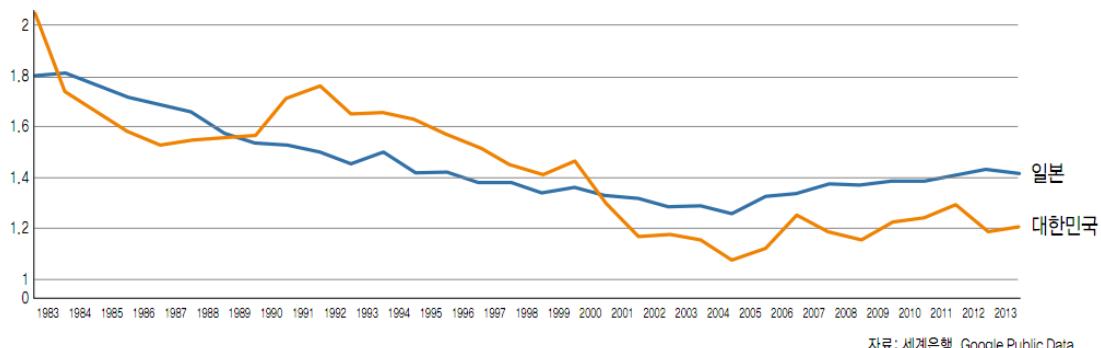
이러한 한국의 암울한 경제상황 예측은 인구변동과 인구 이외의 변수가 현재 그대로인 것을 전제로 한 것이다. 정확한 미래 예측은 힘들고 이러한 예측이 맞다는 보장도 없지만, 앞으로의 미래를 위해, 미래상황을 예견함으로써, 적절한 대응책을 마련하는 것이 중요하다.

WORD

한국의 저출산문제

그림1 일본과 한국의 합계출산율 비교추이

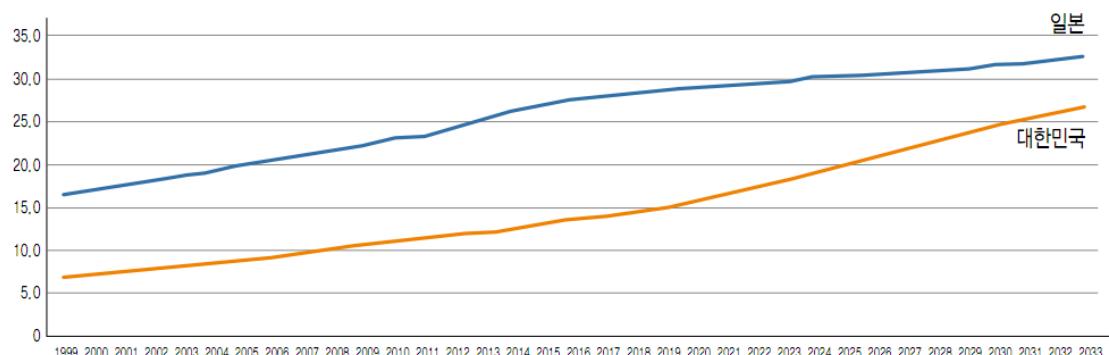
일본은 1989년에 합계출산율이 이전 해(1.66)에 비해 5% 감소된 1.57이 되면서 범사회적으로 저출산 현상에 대한 위기의식을 갖기 시작하고 1994년부터 저출산 대책인 ‘엔젤플랜’ 5개년 계획을 시작했다. 우리나라는 2002년 합계출산율이 1.17로 이전 해(1.33)에 비해 12% 감소했을 때 저출산에 대한 위기의식을 갖게 됐고 2006년부터 ‘저출산 고령사회 기본계획’을 실시했다. 저출산 현상에 대한 사회적 위기 인식과 대응을 위한 정부의 정책이 마련된 시기를 볼 때 우리나라는 일본에 비해 약 15년 정도 늦었음을 알 수 있다.



자료: 세계은행, Google Public Data

그림2 한국과 일본의 고령자 비중 비교

일본의 고령자 비중이 전체 인구의 4분의 1이 된 시점이 2013년이었다. 그림을 보면 한국은 2030년경 전체 인구의 25%가 고령자가 될 것이다.



OEM (Original Equipment Manufacturer)

: 기업이 기술은 개발하되 직접적인 대량생산을 협력업체에 위탁하는 방식

대부분의 선진국에서는 높은 인건비로 인해 가격경쟁력을 상실하여 인건비가 비교적 저렴한 동남아시아 등지에 공장을 세우거나 현지의 제조공장에 OEM 방식을 이용하여 제품을 생산하여 제3국으로 수출한다. 생산은 다른 업체에서 했으나 브랜드는 자사의 것이므로 브랜드를 신뢰하고 제품을 판매하는 것이 가능하다. OEM 생산판매방식은 이미 경쟁기업에서 기존 고객층을 확보한 시장에서도 매출을 올리는 것이 가능하다는 것과 제품의 대량 생산이 가능하기 때문에 효율적으로 제품을 생산할 수 있다는 장점이 있다.

ISSUE

- 1) 한국의 저출산 문제는 여러 원인으로 인한 복합적인 문제이지만 가장 큰 원인은 무엇이라고 생각하는가? 그리고 한국의 저출산 문제를 해결하기 위한 가장 현실적인 정책은 무엇이라고 생각합니까?

- 2) 사회가 고령화되어 갈에 따라 기업 자체도 고령화가 되는 것을 막을 수 없다. 기업 조직이 고령화가 되는 것은 기업 차원에서 어떻게 대비할 수 있는가에 대해서 생각해보자.

인력 고령화, ‘부담’ 아닌 ‘축복’ 돼야

근로자의 고령화는 무형자산의 단절을 가져와 기업의 경쟁 우위를 상실하게 만들 수도 있다. 피터 드러커는 ‘기업들이 고령화에 대해 철저히 준비하지 않는다면 곧 고도의 지식과 높은 역량을 지닌 우수 인력의 부족이라는 치명적인 상황을 맞게 될 것’이라는 예측을 내놓기도 했다. 이미 많은 산업에서 퇴직에 임박한 고령 인력을 대체할 인력을 확보하지 못하는 기업들이 속출하고 있다. 오랜 세월 현장에서 갈고닦은 지식과 기술력이 다음 세대에 전수되지 못하고 사장되는 일이 발생할 수도 있다는 의미다.

이와 같은 기업의 고령화 이슈는 소수의 기업, 특정 산업에 국한된 이슈가 아니다. 우리의 인구구조 변화와 맞물려 있고 앞으로 가속화될 것으로 예상되기 때문에 기업 차원에서의 대응 방안을 고민해야 한다. 특히 고령 인력의 특성을 먼저 이해해야 하고 이들을 어떻게 전략적으로 활용할 것인지에 대한 인사·조직 차원에서의 방안들이 필요할 것이다.

지금까지 고령 인력에 대한 한국 기업의 관점은 비용 중심적이었다. 고령 인력이 많을수록 생산성이 저하되고 인건비 부담이 가중될 것이라는 생각 때문이다. 그러나 고령 인력이 가지고 있는 강점을 기업이 잘 활용만 한다면 오히려 득이 될 수도 있다.

우선 고령 인력은 숙련된 기술과 축적된 노하우를 가지고 있어 기업 성과 창출에 충분히 기여할 수 있는 부분이 있다. 그뿐만 아니라 장기근속 직원이 조직의 어른으로서 조직 문화를 다잡고 새내기 사원들에게 멘토 역할을 할 수 있다는 점도 간과하지 말아야 한다.

고령 인력의 또 다른 강점은 20~30대 젊은 인력들에 비해 이직률이 낮다는 점이다. 직원 1인당 소요되는 채용 및 교육비용 등을 감안한다면 이직이 잦은 직원보다 장기근속 직원이 기업 경쟁력 향상에 도움이 될 수 있다. 최근 잦은 결근과 만만치 않은 의료비 부담 때문에 고령 인력을 회피하던 미국 기업들도 업무 수행 능력이 젊은 인력 못지않다는 점과 이직률이 낮다는 점 때문에 이들의 활용 방안을 적극적으로 모색하고 있다.