

ISBN 979-11-85663-78-4

연구-기본-20-06

노년기 노년층의 건강과 복지

노년기 노동연한 연장 가능성에 관한 연구

배재윤·이정·김범중·황남희·박상현 |

노년기 노동연한
연장 가능성에 관한 연구



경기도 고양시 일산동구 하늘마을로 106
T. 031) 8035-7500~9 F. 031) 819-0790 www.kordi.or.kr



노년기 노년층의 건강과 복지



ISBN 979-11-85663-78-4

연구-기본-20-06

노년기 노동연한 연장 가능성에 관한 연구

배재윤·이정·김범중·황남희·박상현 |



【책임연구원】

배재윤 한국노인인력개발원 부연구위원

【공동연구원】

이 정 한국외국어대학교 법학전문대학원 교수

김범중 중앙대학교 사회복지학과 부교수

황남희 한국보건사회연구원 연구위원

박상현 한국스포츠정책과학원 초빙연구원

【연구보조원】

김혜지 중앙대학교 사회복지학과 석사과정

본 보고서에 수록된 내용은 연구진의 개인적 견해이며, 한국노인인력개발원의 공식적인 견해가 아님을 밝힙니다.

발간사 <<

우리나라의 고령화현상은 유례없이 빠른 속도로 진행되고 있습니다. 우리나라는 2000년 고령화사회(Aging Society)로 진입한 이래 2017년 고령사회(Aged Society)를 맞이하였고 2025년이면 초고령사회(Super Aged Society)에 다다를 것으로 전망되고 있습니다. 이에 따라 초고령사회에 대비한 정책이 요구되는 시점입니다.

오늘날 노년기 노동연한 연장은 초고령사회를 예비하는 구체적인 대안이 될 수 있을 것입니다. 노년기를 활기차게 보낸다는 것은 개인의 삶의 질뿐만 아니라 우리 사회의 활력을 불어넣는다는 점에서 매우 중요합니다. 그러나 노년기 노동연한 연장의 기간과 시점 등 구체적인 사안에서는 사회적 합의가 필요한 상황입니다.

위와 같은 이유에서 노년기 노동연한 연장의 가능성을 탐색한 본 연구는 시기상 적절한 연구로 볼 수 있습니다. 노년기 노동연한 연장 가능성은 노인의 연령기준 상향조정, 정년연장, 고용연장의 이슈와 연계됩니다. 따라서 본 연구에서 탐색적으로 고찰한 노년기 노동연한 연장의 가능성은 다가올 미래사회 활기찬 노년의 청사진을 그리는 기초 작업이 될 것으로 기대합니다.

본 연구는 한국노인인력개발원의 배재윤 부연구위원이 책임연구원의 역할을 맡았고, 한국외국어대학교 이정 교수, 중앙대학교 김범중 교수, 한국보건사회연구원 황남희 연구위원, 한국스포츠정책과학원 박상현 박사가 공동연구원으로 참여해 전문성을 발휘해 주셨습니다. 이외에도 연구지원을 위해 애써주신 중앙대학교 김혜지 연구보조원과 한국 노인인력개발원 연구조사센터 성호열 대리, 그리고 자문과 검독에 참여해주신 전문가들에게 감사의 마음을 전합니다.

한국노인인력개발원장 강익구



목 차

| | |
|---------------------------------|------------|
| 요약 | 요약 1 |
| 제1장 서론 | 1 |
| 제1절 연구의 필요성 및 목적 | 3 |
| 제2절 연구의 내용 및 방법 | 6 |
| 제2장 노동연한에 대한 이론적 배경 | 9 |
| 제1절 노동연한 개념 | 11 |
| 제2절 사회환경 변화와 노동연한 조정 | 14 |
| 제3절 선행연구 고찰 | 29 |
| 제4절 소결 | 38 |
| 제3장 노동연한 연장에 관한 담론분석 | 41 |
| 제1절 담론분석의 필요성과 분석개요 | 43 |
| 제2절 담론분석 결과 | 49 |
| 제3절 소결 | 65 |
| 제4장 노동연한 연장에 관한 세대별 인식분석 | 67 |
| 제1절 FGI | 70 |
| 제2절 설문조사 | 109 |
| 제3절 소결 | 130 |
| 제5장 노동연한 연장을 위한 법적 과제 | 133 |
| 제1절 노동연한 연장의 법적 의미 | 135 |
| 제2절 노동연한 및 정년제도의 의의 | 138 |

| | |
|-------------------------------------|------------|
| 제3절 노동연한 및 정년연장에 따른 법적 쟁점과 과제 | 151 |
| 제4절 소결 | 164 |
| 제6장 노동연한 연장과 고용정책 개선과제 | 167 |
| 제1절 노동환경 변화와 고용정책 현황 | 169 |
| 제2절 고용 관점에서 노동연한 연장 가능성 검토 | 191 |
| 제3절 노동연한 연장을 위한 고용정책 개선과제 | 200 |
| 제4절 소결 | 212 |
| 제7장 결론 및 제언 | 215 |
| 참고문헌 | 219 |

표 목차

| | |
|---|----|
| 〈표 2-1〉 대법원 판례상 직종별 가동연한 | 12 |
| 〈표 2-2〉 우리나라의 노후소득보장체계 | 18 |
| 〈표 2-3〉 기대수명 추이 및 전망 | 20 |
| 〈표 2-4〉 육체 노동연한 관련 선행연구 | 31 |
| 〈표 3-1〉 분석대상 및 자료수집 개요 | 46 |
| 〈표 3-2〉 데이터 정제의 예시 | 47 |
| 〈표 3-3〉 노동연한에 대한 시기별 정보량 변화추이 | 49 |
| 〈표 3-4〉 시기별 노동연한과 관련된 주요 키워드에 대한 중요도 분석 | 52 |
| 〈표 3-5〉 노동연한에 대한 시기별 문서기반 감성분석 및 감성단어분석 결과 | 53 |
| 〈표 3-6〉 고용연장에 대한 시기별 정보량 변화추이 | 54 |
| 〈표 3-7〉 시기별 고용연장과 관련된 주요 키워드에 대한 중요도 분석 | 56 |
| 〈표 3-8〉 고용 연장에 대한 시기별 문서기반 감성분석 및 감성단어분석 결과 | 57 |
| 〈표 3-9〉 정년연장에 대한 시기별 정보량 변화추이 | 58 |
| 〈표 3-10〉 시기별 정년연장과 관련된 주요 키워드에 대한 중요도 분석 | 60 |
| 〈표 3-11〉 정년연장에 대한 시기별 문서기반 감성분석 및 감성단어분석 결과 | 61 |
| 〈표 3-12〉 노인인구 비율로 구분된 시기별 노동연한, 고용연장, 정년연장 관련 정보의 양 | 62 |
| 〈표 3-13〉 노인인구 비율로 구분된 시기별 노동연한 관련 문서기반 및 단어기반 감성 분석 | 63 |
| 〈표 3-14〉 노인인구 비율로 구분된 시기별 고용연장 관련 문서기반 및 단어기반 감성 분석 | 63 |
| 〈표 3-15〉 노인인구 비율로 구분된 시기별 정년연장 관련 문서기반 및 단어기반 감성 분석 | 64 |
| 〈표 4-1〉 FGI 설계 | 70 |
| 〈표 4-2〉 FGI 구성 | 71 |
| 〈표 4-3〉 연구 참여자 특성 I | 72 |
| 〈표 4-4〉 연구 참여자 특성 II | 73 |
| 〈표 4-5〉 '55세 이상 고령자 노동에 대한 인식'의 주요내용 | 74 |
| 〈표 4-6〉 '65세 이상 노년기 노동에 대한 인식'의 주요내용 | 75 |
| 〈표 4-7〉 '노년기 노동의 가치와 의미'주요내용 | 76 |
| 〈표 4-8〉 '65세 이상 노년기 노동을 위한 적합 직종(업)'의 주요내용 | 80 |
| 〈표 4-9〉 '가동연한에 관한 인식 - 65세 연한 적정성' 주요내용 | 83 |
| 〈표 4-10〉 노동연한에 관한 인식 - 육체노동, 정신노동 가동 연한 | 84 |
| 〈표 4-11〉 '60세 정년제도의 연령기준 적정성에 관한 인식'주요내용 | 89 |
| 〈표 4-12〉 '정년연장 시 적정 연령 및 시점'의 주요내용 | 91 |

| | |
|--|-----|
| 〈표 4-13〉 정년 연장에 따른 사회적 파급효과 | 95 |
| 〈표 4-14〉 '자신의 희망 은퇴 연령 및 생각하는 은퇴 적정 연령' 주요내용 | 97 |
| 〈표 4-15〉 '고령자 지속고용의 필요성 및 사회적 파급효과' 주요내용 | 99 |
| 〈표 4-16〉 '사용자가 고령자 고용을 꺼리는 이유'의 주요내용 | 100 |
| 〈표 4-17〉 '고령자 지속고용의 영향력' 주요내용 | 100 |
| 〈표 4-18〉 '노동연한 연장과 세대갈등에 대한 인식' 주요내용 | 102 |
| 〈표 4-19〉 '노년기 노동이 활기찬 노년에 미치는 영향' 주요내용 | 105 |
| 〈표 4-20〉 활기찬 노년을 위해 은퇴 후 하고 싶은 일 | 107 |
| 〈표 4-21〉 설문조사 설계 | 109 |
| 〈표 4-22〉 설문조사표 | 110 |
| 〈표 4-23〉 응답자 특성 | 111 |
| 〈표 4-24〉 노인연령 상향조정 찬반 여부 | 113 |
| 〈표 4-25〉 노인 연령기준 상향조정 시 적정 연령 | 115 |
| 〈표 4-26〉 정년연장에 대한 찬반 여부 | 117 |
| 〈표 4-27〉 정년연장 시 적정 연령 | 119 |
| 〈표 4-28〉 육체노동 가동연한 최대 연령 | 121 |
| 〈표 4-29〉 정신노동 가동연한 최대 연령 | 123 |
| 〈표 4-30〉 노년기 노동의 주된 목적 | 125 |
| 〈표 4-31〉 노년기 노동 활성화를 위한 핵심주체 | 127 |
| 〈표 4-32〉 재정지원 노인일자리 필요성 | 129 |
| 〈표 6-1〉 생산연령인구 규모 및 구성비 추이 | 171 |
| 〈표 6-2〉 경제활동인구 전망 | 172 |
| 〈표 6-3〉 혁신 성격 및 산업 특성별 디지털 전환의 영향 | 176 |
| 〈표 6-4〉 자동화·AI가 초래하는 업무 변화 | 177 |
| 〈표 6-5〉 저출산·고령사회기본계획의 고령사회 고용정책 변화 | 180 |
| 〈표 6-6〉 생애경력설계서비스 개요 | 185 |
| 〈표 6-7〉 고령자 대상 직접일자리 사업 현황 | 188 |
| 〈표 6-8〉 고용보험제도 개요 | 189 |
| 〈표 6-9〉 구직급여의 소정급여일수 | 190 |
| 〈표 6-10〉 취업촉진수당 사업내용 | 190 |
| 〈표 6-11〉 연령별 경제활동인구 규모 추이 | 192 |
| 〈표 6-12〉 연령별 경제활동참가율 추이 | 193 |

| | |
|--|-----|
| 〈표 6-13〉 노후에 필요로 하는 최소생활비 및 적정생활비 | 197 |
| 〈표 6-14〉 연도별 및 연령별 경제활동참가율 가정 | 201 |
| 〈표 6-15〉 연령별 경제활동인구 전망: 2060년 | 201 |
| 〈표 6-16〉 OECD 권고 한국의 고용부문 고령자 대응전략과 방안 | 202 |
| 〈표 6-17〉 노동연한 연장에 따른 고용정책 파급효과 및 개선과제 | 213 |

그림 목차

| | |
|---|-----|
| [그림 1-1] 고령인구(65세 이상) 비중 | 3 |
| [그림 1-2] 기대여명(65세, 2018) | 3 |
| [그림 1-3] 장래 근로 원함(55~79세) | 4 |
| [그림 1-4] 취업을 원하는 이유(55~79세, 2019년) | 4 |
| [그림 1-5] 연구흐름도 | 7 |
| [그림 2-1] 한국의 65세 이상 노인인구 비중 | 15 |
| [그림 2-2] 2009-2018 합계출산율 | 16 |
| [그림 2-3] OECD 주요국의 노인 상대빈곤율 | 17 |
| [그림 2-4] 건강수명 추이 | 20 |
| [그림 2-5] OECD 주요국의 실질은퇴연령 | 21 |
| [그림 2-6] 2020-2060 생산가능인구 | 23 |
| [그림 2-7] 세계와 한국의 노인부양비 | 24 |
| [그림 2-8] 2013-2019 65세 이상 건강보험 진료비 | 24 |
| [그림 2-9] 정년 연장 시 노인부양비 감소 효과 | 25 |
| [그림 2-10] 2020년 베이비붐 세대 인구 분포 | 26 |
| [그림 2-11] 65세 이상 인구의 고용률 | 28 |
| [그림 3-1] 노동연한에 대한 시기별 정보량 변화추이 | 50 |
| [그림 3-2] 노동연한에 대한 시기별 문서기반 감성분석 및 감성단어분석 결과 | 53 |
| [그림 3-3] 고용연장에 대한 시기별 정보량 변화추이 | 55 |
| [그림 3-4] 고용연장에 대한 시기별 문서기반 감성분석 및 감성단어분석 결과 | 57 |
| [그림 3-5] 정년연장에 대한 시기별 정보량 변화추이 | 58 |
| [그림 3-6] 정년연장에 대한 시기별 문서기반 감성분석 및 감성단어분석 결과 | 61 |
| [그림 3-7] 노인인구 비율로 구분된 시기별 노동연한, 고용연장, 정년연장 관련 정보의 양 | 62 |
| [그림 3-8] 키워드 별 긍정적 감성의 노인인구 비율로 구분된 시대별 변화 | 64 |
| [그림 3-9] 키워드 별 부정적 감성의 노인인구 비율로 구분된 시대별 변화 | 64 |
| [그림 4-1] 세대별 인식분석 과정 | 69 |
| [그림 4-2] 노인연령 상향조정 찬반 여부 | 112 |
| [그림 4-3] 노인 연령기준 상향조정 시 적정 연령 | 114 |
| [그림 4-4] 정년연장에 대한 찬반 여부 | 116 |
| [그림 4-5] 정년연장 시 적정 연령 | 118 |
| [그림 4-6] 육체노동 가동연한 최대 연령 | 120 |

| | |
|---|-----|
| [그림 4-7] 정신노동 가동연한 최대 연령 | 122 |
| [그림 4-8] 노년기 노동의 주된 목적 | 124 |
| [그림 4-9] 노년기 노동 활성화를 위한 핵심주체 | 126 |
| [그림 4-10] 재정지원 노인일자리 필요성 | 128 |
| [그림 6-1] 생산연령인구 규모 및 구성비 전망 | 170 |
| [그림 6-2] 중고령층 성별 및 연령집단별 경제활동참여율 추이 | 174 |
| [그림 6-3] 인생 3모작 개념도 | 179 |
| [그림 6-4] 연도별 인구분포와 베이비붐세대 | 194 |
| [그림 6-5] OECD 회원국 노인빈곤율 | 198 |

제1장 서론

□ 연구의 필요성 및 목적

- 노년기 사회참여에 대한 욕구가 지속적으로 증가하고 있음. 2025년 초고령 사회를 예비하고 향후 인구구조 변화에 대응하기 위한 고령자 사회참여 방안을 마련해야 함.
- 노년기 노동연한 연장은 노인인구의 사회참여를 유도하는 계기를 마련하는 데 일조할 수 있음. 따라서 노동연한 연장을 탐구하고 그 가능성을 모색하는 연구를 통해 미래사회 활기찬 노년의 청사진을 제시해야 함.
- 본 연구에서는 초고령사회라는 시대적 배경과 백세시대라는 사회적 상황 속에 노년기 노동연한 연장의 가능성을 다각도로 살펴봄으로써 노년기 노동연한 연장 가능성에 관한 실제적 논의를 시도하는 데 목적이 있다.

□ 연구의 내용 및 방법

- 본 연구는 총 7개 장으로 구성하였음. 각 장에서는 노동연한 연장에 관한 문헌고찰, 담론분석, 인식조사, 법적 검토, 환경 분석을 시도함으로써 노년기 노동연한 연장 가능성 모색함.

제2장 노동연한에 대한 이론적 배경

□ 노동연한 개념

- 노동연한이란 사람이 어떠한 사고가 없이 정상적으로 생활할 때 소득 활동을 지속할 수 있을 것으로 예상되는 최종 시점을 의미함.
- 우리나라는 일반적인 노동연한의 기준을 만 60세로 적용해오다가, 2019년 2월에 여러 사회적 변화를 고려하여 노동연한을 만 65세로 상향조정하였음.

2 노년기 노동연한 연장 가능성에 관한 연구

- 노동연한의 조정은 다른 직종의 노동연한을 조정하는 데에도 영향을 미치고, 정년연장 및 노인연령기준 상향과 같은 사회적으로 큰 파장을 불러일으킬 수 있음.

□ 사회환경 변화와 노동연한 조정

- (저출산 고령화) 2000년에는 65세 이상 인구 비중은 약 7%에 불과했으나, 2020년에는 그 비중이 15.7%에 달하고 있으며, 합계출산율은 2018년에 이르러 0.98명을 기록하여 집계 이후 최초로 1명 이하로 하락함.
- (노후소득보장) 공적연금제도의 미성숙으로 인해 노인빈곤율이 OECD 국가 내에서도 최고 수준이며, 따라서 노인빈곤율 문제 해소를 위한 대책이 요구되고 있음.
- (기대수명 증가와 고용 연장) 국민의 평균 기대수명은 2017년 기준 남성 79.7세, 여성 85.7세이며, 실질은퇴연령은 남성 72.9세, 여성 73.1세로 OECD 국가 중 가장 높은 수준임.
- (노인부양비 증가) 저출산 고령화와 기대수명 연장에 따라 생산가능인구가 감소하여 노년부양부담이 가중되어 복지재정에 문제가 야기될 것으로 전망됨.
- (베이비붐 세대의 노인세대 진입) 생활수준의 향상과 의료기술의 발달로 기대수명이 크게 늘어나 베이비붐 세대는 퇴직 후에도 약 30년 이상을 더 살아야하는 문제에 직면함.
- (노동환경 변화) 이러한 사회환경 변화로 인해 노동시장에서 나타난 가장 큰 특징 중 하나는 고령층의 경제활동 참여율이 다양한 형태로 증가해 왔다는 것임.

□ 선행연구 고찰

- 노동연한에 관한 선행연구는 노동연한에 대한 법적 차원의 분석을 한 연구와 노동연한과 연계되어 있는 정년연장의 파급효과에 관한 연구 등이 있음.
- 노동연한에 대한 법적 차원의 분석을 한 연구들은 노동연한 전반에 대한 기존 대법원 판례를 정리하고 노동연한 연장의 쟁점과 영향에 대해 분석함.
- 정년연장 관련 선행연구는 주로 정년연장이 고령층 및 청년층 고용에 미치는 영향과 전반적인 고용률 및 노동공급에 미치는 영향에 대해 분석함.

- 또한 주요 해외국가의 인구사회경제적 특성과 노동연한을 분석하였는데, 분석한 국가는 미국, 영국, 독일, 일본과 같음.
- (미국) 미국은 1986년에 정년제를 폐지하였고, 일반적으로 65세가 될 때까지를 노동연한으로 삼고 있음.
- (영국) 영국은 2011년에 정년제를 폐지하였고, 개인의 제반 사정을 기초로 하여 60세에서 72세까지의 범위 중에서 개인의 노동연한을 결정하고 있음
- (독일) 독일은 2008년부터 정년을 67세로 점진적으로 상향조정하였고, 통상적으로 법정 정년은 노동연한으로 인정하고 있음.
- (일본) 일본은 법률상으로 65세까지 고용을 위해 노력할 의무가 있다는 취지로 규정하고 있으며, 통계적 자료를 고려하여 노동연한은 67세까지 인정하고 있음.

□ 소결

- 본 장에서는 노동연한에 대한 이론적 배경을 파악하기 위해 노동연한의 개념, 노동연한에 영향을 미치는 사회환경 요인, 노동연한과 관련된 선행연구, 그리고 주요국의 노동연한 등을 살펴봄.
- 본 장의 내용을 바탕으로 몇 가지의 제언을 제시하였는데, 먼저 사회환경 및 노동환경의 급속한 변화에 따른 노동연한과 정년연장에 관한 논의가 매우 시급하다는 것임.
- 또한 노동연한과 정년연장에 관한 연구가 확대되어야 하며, 대법원 판례상 직종별 가동연한 조정이 필요함.

제3장 노동연한 연장에 관한 담론분석

□ 담론분석의 필요성과 분석개요

- 노동연한의 연장 가능성에 대한 사회적 담론을 분석하기 위해 국내 포털 사이트 중 가장 대중성과 대표성을 가진 네이버(www.naver.com), 다음(www.daum.net) 및 구글(www.google.com)에 게시된 기사 중 ‘노동연한’, ‘정년연장’, ‘고용연장’이 포함된 문서들을 대상으로 하여 텍스트 마이닝 분석을 시행함.

4 노년기 노동연한 연장 가능성에 관한 연구

- 대법원 판례에서 언급된 '육체노동 가동 연한'의 축약어라고 할 수 있는 '노동연한'은 노동연한의 연장 가능성이 제기된 첫 출발점이라는 점에서 중요한 사회적 담론이며, '정년연장'과 '고용연장'은 노동 연한 연장으로 인한 미래의 결과물로서 중요한 사회적 담론이라고 판단할 수 있음.
- 특히, '정년연장'과 '고용연장'은 대중들이 인식하는 노동 연한 연장의 의미가 맥락적으로 일치한다는 점에서 주요 키워드로 선정될 가치가 있음.
- 분석을 위한 자료수집 기간은 크게 두 가지 기준을 통해 구분함. 먼저, 한국보건사회연구원에서 발간되는 '저출산 고령사회 기본계획'에 근거하여, 1차 기본계획(2006~2010), 2차 기본계획(2011~2015), 3차 기본계획(2016~2020)이 시행된 기간에 노동연한, 고용연장, 및 정년연장에 관한 차별화된 담론이 형성될 가능성이 있으므로 독립적으로 분석을 수행함. 즉, 2001년부터 5년 단위의 기간을 설정하여 4번의 시기로 구분함.
- 또한 노동 연한의 연장 가능성에 대한 담론은 전체인구 중 노년층의 비율 증가와 밀접한 연관성을 갖기 때문에 우리나라가 고령화 사회(전체인구의 7%가 65세 이상)로 진입한 2000년, 고령사회(전체인구의 14%가 65세 이상)로 진입한 2017년, 및 대법원의 육체노동가동연한의 상향조정 연도인 2019년을 중요한 시기로 판단하여 분석 기간을 2000년, 2017년, 2019년의 세 시기로 구분하여 담론분석을 수행함.

□ 담론분석 결과

- (노동연한에 대한 담론분석 결과) 노동연한과 관련된 키워드는 시기별로, 노동부, 비정규직, 임금피크제, 65세 등의 키워드와 관련되어 있었으며, 저출산 고령사회 기본계획이 진행됨에 따라 긍정적 감성이 강화되는 것으로 나타남.
- (고용연장에 대한 담론분석 결과) 기업, 비정규직, 임금피크제, 지원이 각 시기별 고용연장과 관련된 주요 키워드로 나타났으며, 앞선 노동연한과 마찬가지로, 시간의 흐름에 따라 긍정적 감성이 증가하여, 여론이 우호적으로 형성되고 있음을 보여줌.

- (정년연장에 대한 담론분석 결과) 노조, 임금피크제, 기업 등이 시기별 키워드로 나타났으며, 노동연한과, 고용연장과 달리 긍정적 감성은 감소하고, 부정적 감성이 증가하는 모습을 보임.
- (고령자 비율에 따른 시기별 담론의 변화) 고령화사회에 진입한 2000년과 비교해 고령사회로 진입한 2017년 및 육체노동기동연한의 상향조정 시기인 2019년은 노동연한, 고용연장, 정년연장과 관련된 키워드의 긍정적 감성을 증가하는 추세를 보이고 있으나, 고용연장과 정년연장에 대한 부정적 감성 역시 증가하는 추세를 보임. 즉, 생산가능인구의 감소에 따른 부족한 노동력을 고령 인구로 보완하는 데 기초 정책이 될 수 있는 노동 연한의 연장, 고용연장에 대한 여론이 우호적으로 변화하고 있음을 알 수 있음.

□ 소결

- 현 정부가 강력하게 추진하고 있는 정년연장 및 정년제도 폐지는 기업의 부담증가와 청년층의 고용 위축과 같은 부정적 여론 역시 증가하는 추세에 있으므로, 정년의 연장에 대해서는 좀 더 구체적인 사회적 합의 및 파생되는 효과에 관한 연구가 활발히 진행될 필요가 있음.

제4장 노동연한 연장에 관한 세대별 인식분석

□ FGI

- 노동연한 연장에 관한 세대별 인식을 심층적으로 살펴보기 위해 FGI를 실시함. FGI는 수도권에 거주하는 만 19세 이상 성인 남녀 36명을 대상으로 2020년 10월 27일부터 2020년 10월 30일까지 진행함. FGI는 세대별 1개 그룹씩 총 6개 그룹으로 구분하여 실시함. 연구 참여자는 세대별 연령과 다양한 직업을 고려해 선정함.
- 노년기 노동에 대한 인식을 확인한 결과, 55세 이상 고령자 노동과 65세 이상 노년기 노동에 대한 인식 상황을 확인할 수 있었음. 세대별 차이가 있지만 55세 이상 고령자의 노동은 경제활동의 측면으로 보았고, 65세 이상 노년기 노동은 경제활동의 측면도 있으나 사회활동의 측면도 가미되어야 한다는 인식이 강함.

6 노년기 노동연한 연장 가능성에 관한 연구

- 노동연한 연장에 관한 인식을 확인한 결과, 최소 65세 이상 노동이 가능한 연령으로 인식하였음. 65세 이상으로 노동연한을 연장하는 것에 전 세대적 공감대가 형성되어 있었음.
- 노년기 노동연한 연장과 활기찬 노년에 대한 인식을 확인한 결과, 노동연한 연장이 활기찬 노년에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 데 인식을 함께 함. 다만, 노동연한 연장으로 노년기 노동이 강제되는 상황에 대해서는 경계함. 즉, 노동연한 연장은 자발적으로 노동시장에 참여하고자 하는 동기에서 출발되어야지 고령자의 노동력을 착취하는 형태가 되어서는 안 될 것으로 인식하였음.

□ 설문조사

- 설문조사는 FGI에서 확인한 내용을 토대로 노동연한 가동연한 연장에 대한 세대별 인식을 보다 다층적으로 확인하기 위함. 조사 대상은 전국 만 19세 이상 성인 남녀 1,000명을 무작위 표본추출함.
- 총 7개 문항의 설문을 진행함. 그 결과, 노인 연령기준 상향조정에는 대체로 찬성하는 것을 재확인하였음. 노인 연령은 70세로 상향조정하자는 비율이 71.9%로 가장 높게 나타남. 이와 같은 맥락에서 정년제도 역시 연장해야 한다는 인식이 많았고, 65세 연장에 대한 인식이 63.0%로 가장 높았음. 이외에도 육체노동 가동연한, 정신노동 가동연한 연장에 대한 인식도 대체로 상향조정에 인식을 함께 하는 경향을 보임. 노년기 노동 활성화를 위해서는 중앙정부와 지방자치단체에 기대하는 바가 컸고, 필요시 재정지원 일자리를 운영하는 것도 긍정적인 인식이었음.

□ 소결

- 전 세대를 대상으로 노동연한 연장에 관한 인식을 조사 및 분석하였음. 그 결과, 전 세대가 공통적으로 노동연한 연장에 긍정적인 인식을 갖고 있음이 확인됨. 여기에 정년연장, 고용연장, 노인 연령 상향조정, 노년기 노동 활성화의 주체 등에 대한 인식도 확인된 바 관련 논의를 활발하게 추진할 동기를 마련한 것으로 판단됨.

제5장 노동연한 연장을 위한 법적과제

- 지금으로부터 1년 전인 2019년에 대법원전원합의체는 육체노동의 노동연한을 만 60세에서 65세로 상향하는 판결을 한 바 있음. 이는 대법원이 1989년에 노동연한을 60세로 보아야 한다는 종전의 판결을 20년 만에 상향조정하게 된 것으로, 지속적인 평균수명의 연장과 급속한 고령사회로의 진전에 대응하기 위한 것으로 판단되나, 향후 노년기의 근로활동 및 생애주기별 복지정책 전반에 적지 않은 영향을 미칠 것으로 예상됨.
 - 위 판결은 비록 육체노동의 연한에 관한 판단이지만, 이는 각종 사고나 재해 등이 발생했을 때 일실이익이나 보험료 산정에 있어 중요한 기준이 될 뿐만 아니라, 고령자의 고용연장·정년연장을 비롯하여 연금수급연령의 재조정, 노인복지정책 등에 있어서도 변화가 불가피함. 이미 일각에서는 현행 60세 정년을 65세로 연장해야한다는 주장이 설득력을 얻고 있으나, 이에 대해서는 세대 간 갈등을 유발하고 오히려 고용기간이 단축될 수 있다는 우려의 목소리도 있음.
 - 한편 현재 우리사회가 직면하고 있는 저출산·고령화로 인한 생산인구의 감소, 고령자들의 급증 현상 등을 고려한다면, 고용연장이나 정년연장은 불가피한 선택이라 판단됨. 다만 정년연장을 위한 치밀한 사전준비 없이 강행할 경우에는 2013년 고령자고용법 개정 시에 경험한 바와 같이 근로조건의 변경 등을 둘러싸고 불필요한 노사분쟁이 발생할 여지가 있으므로 신중한 접근이 필요함. 특히 우리나라는 단체협약이나 취업규칙 등에서 정년을 정하고 있음에도 불구하고 실제로 정년이 지켜지지 않는 경우가 다반사이므로 정년연장이 정착될 수 있도록 합리적으로 제도설계를 할 필요가 있음.
- 정년연장과 관련하여 예상되는 법적 쟁점에 대해 요약하면 다음과 같음.
 - 첫째, 정년을 현행 60세에서 65세로 연장하기 위해서는 고령자의 고용형태 및 근로조건을 유연하게 운용할 필요가 있음. 우선 고용형태의 경우에는 정년규정을 아예 없애는 방법과 정년을 65세 혹은 그 이상으로 규정하는 방법, 60세 정년 이후 65세까지 고용을 연장하는 방법 등 다양한 고용형태를 선택적으로 채택할 수 있도록 할 필요가 있음. 또한 임금체계 및 근무형태의 경우에도 정년연장에

따른 기업의 경제적 부담을 고려하여 직무성과급 및 임금피크제의 도입, 퇴직금 증산청산, 자회사 등과 같은 관련기업으로의 배치전환, 시간선택제의 등의 제도를 보다 적극적으로 도입. 활용할 필요가 있다고 판단됨.

- 둘째, 고용형태 및 근로조건에 있어 유연성을 추구하다보면 자칫 고령자들의 삶의 질이 저하될 우려가 있으므로, 고용형태의 변경이나 근로시간 단축 등으로 인하여 감소되는 소득분에 대해서는 이를 보상하는 제도 설계가 필요함. 그러기 위해서는 현행 고령자고용법상의 고령자 고용 촉진 지원금을 보다 확충할 필요가 있음. 아울러 고령자들에게 적합한 직무 및 직종 개발을 더욱 활성화하고, 경우에 따라서는 직업훈련을 통하여 새로운 환경에 적응할 수 있도록 통합지원시스템을 정비할 필요가 있음.
- 셋째, 우리나라의 고령화속도를 감안할 때 정년연장은 필연적인 과제라고 생각됨. 그러나 우리나라의 경우에는 다른 선진국과는 달리 60세 정년연장 시에 체계적이고 치밀한 준비 없이 입법을 하였기 때문에 많은 문제와 과제가 산적해 있음은 지적한 바와 같음. 따라서 향후 정년연장을 하는 경우에는 적어도 위에서 지적한 부분에 대한 법제도적 검토가 필요함. 유래 없는 스피드로 진행되고 있는 고령사회 및 평균수명의 연장에 대비하여 인간 100세 시대가 재앙이 아닌 축복이 되기 위해서는 60세 정년제에 안주하지 말고 65세 또는 그 이상까지 일할 수 있도록 미리 준비할 필요가 있음.

제6장 노동연한 연장과 고용정책 개선과제

□ 노동환경 변화 및 고용정책 현황

- 생산연령인구 감소와 노동력 고령화, 고령자의 경제활동참여 증가 추세, 기술혁신과 인력 수요의 변화 등 노동환경 변화에 대응하여 고령자 대상 고용정책은 고령자가 주된 일자리에서 오래 일할 수 있도록 지원하기 위해 <표 6-6>과 같이 60세 정년 안착 및 재고용 지원, 재취업 및 전직 지원, 재정지원 일자리 창출, 사회안전망 등으로 추진되고 있음.

□ 고용 관점에서 노동연한 연장 가능성 검토

- (경제활동참여 변화와 노동연한 연장 가능성) 노년기 노동연한 연장은 중장기적인 시각에서 법적·제도적 도입 여부에 상관없이 자연스럽게 나타날 가능성이 높다고 판단됨.
 - 2000~2019년 경제활동참여 추이를 살펴보면, 2000년대 이후 50대 이상 중고령층은 경제활동인구 규모 확대와 더불어 경제활동참가율의 빠른 증가라는 특성을 보임.
- (재고용 논의와 노동연한 연장 가능성) 우리 사회는 60세 정년 의무화 이후 아직 정년이 기업에 안착하지 않은 상황이지만, 서구의 정년 폐지 및 정년 연장 추세, 정년 이후 연금수급 이전의 소득크레바스, 공적연금의 미성숙으로 인한 노후소득부족 등 다양한 이유로 재고용을 통한 고령자의 경제활동을 연장하고자 하는 논의가 이루어지고 있음.
- (종합: 고용 관점에서 노동연한 연장 가능성) 고용 분야에서만큼은 중장기적으로 노동 공급과 수요의 변화에 따라 법적 정년을 넘어서서 노동연한 연장이 자연스럽게 받아들여질 것으로 예상됨.
 - 이와 같은 고용 관점에서의 노동연한 연장 가능성은 정부의 정책적 의지 보다 실제 노동시장에서의 노동 공급과 수요의 원리에 의해 탄력을 받을 것이며, 전체 노동시장에서 노동연한의 일률적인 연장이 아니라 부분적, 단계적으로 노동연한의 상향 조정이 이루어질 것으로 예상됨.

□ 노동연한 연장을 위한 고용정책 개선과제

- 고용 관점에서 시점에 대한 시각 차이는 있으나 노동연한 연장 가능성이 매우 높은 상황이며, 이에 대응하여 고용 정책 전반에서 연령 기준을 대폭 수정하고 연령통합적인 정책을 펼칠 필요가 있음.
 - 정책 시행의 사회경제적인 효과는 매우 광범위하다는 점에서 정책 개선에 따른 파급효과를 면밀하게 살펴보고, 단계적인 접근이 요구됨.
- 기업 현장에서 고령근로자의 노동연한 연장은 현재 고용정책의 변화를 야기할 수밖에 없으므로 다음과 같은 정책 개선과제를 도출함.

- (정년제도) 현재 60세로 설정된 정년제도는 노동연한 연장에 따라 합리적인 수준에서 법정 연령의 단계적 상향 조정 이후 폐지가 요구됨.
- (재취업 및 전직 지원) 지원대상의 연령요건의 상향조정이나 폐지가 요구될 뿐 아니라, 핵심 지원대상의 연령도 전반적으로 조정될 필요가 있음.
- (재정지원 일자리) 노동연한 연장은 민간시장에서 보다 늦은 나이까지 일할 수 있다는 점에서, 재정지원 일자리는 다변화 및 유연화를 검토할 필요가 있음.
- (사회안전망) 현재 적용제외로 두고 있는 65세 이후 취업자의 고용보험 혜택에서 연령조건을 단계적으로 조정 후 폐지하는 방안이 요구됨.

제7장 결론 및 제언

- 본 연구에서는 저출산·고령사회라는 시대적 상황 속에 초고령사회를 향해 나아가는 우리나라의 환경변화에 대응하고자 노년기 노동연한 연장의 가능성을 모색함.
- 연구 결과 및 제언은 다음과 같음.
 - 첫째, 노년기 노동연한 연장에 대해서는 전 국민적 공감대가 형성된 만큼 구체적인 방식에 대한 논의가 필요한 시기임.
 - 둘째, 노년기 노동연한 연장은 다양한 채널을 통해 의견을 수렴하고 부문별 적용방식을 심도 있게 논의한 뒤 정책화해야 할 것임. 따라서 노년기 노동연한 연장에 따른 파급효과를 고려하여 보다 세밀한 방식의 논의가 전제되어야 할 것으로 판단됨.
 - 셋째, 노년기 노동연한 연장을 위한 법적과제와 고용부문 개선과제에 주목해 활기찬 노년(Active Aging)을 실현할 수 있는 방안을 제시해야 할 것임.
- 노년기 노동연한 연장은 고령자의 경제활동, 사회참여, 활기찬 노년(Active Aging)을 위해 필요한 사회적 과제임. 오늘날 노인인구의 사회참여 욕구가 증가하고 이들의 사회참여가 필수적인 사회로 이행하는 만큼 노년기 노동연한

연장은 변화된 인구구조에 대응하는 시대적 과제임에 틀림없음. 그러므로 노년기 노동연한 연장에 대한 본격적인 논의를 거쳐 사회적 합의를 도출해야 할 시점으로 볼 수 있음.

- 향후 후속연구에서는 노년기 노동연한 연장에 따른 사회적 문제들에 주목하여 이를 고찰하는 후속연구가 수행된다면 의미 있을 것임.

* 주요용어: 노인, 노동연한, 육체노동 가동연한, 정신노동 가동연한, 정년연장, 고용연장, 노동환경, 고용정책, 활기찬 노년

제 1 장

서론

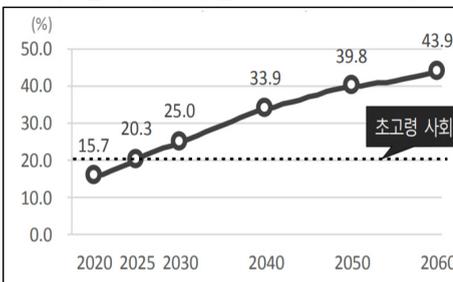
제1절 연구의 필요성 및 목적

제2절 연구의 내용 및 방법

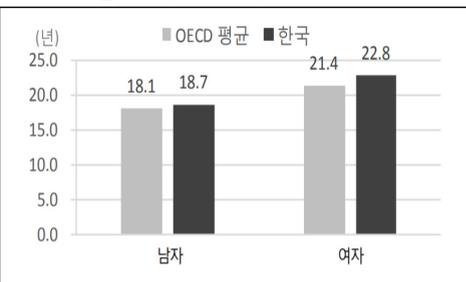
제1절 연구의 필요성 및 목적

2020년 기준 우리나라 65세 이상 노인인구는 812만 5천 명으로, 이는 전체 인구(5,178만 1천 명)의 15.7%를 차지하는 비율이다. 향후 고령인구는 가파른 증가세를 보일 것으로 예측되는 가운데 2025년에는 65세 이상 노인인구가 20.3%에 달하는 초고령사회(Super-aged Society)로 진입할 것으로 전망된다. 초고령사회를 5년 정도 남겨둔 시점인 오늘날 노인인구의 건강은 나날이 증진되고 기대여명 역시 20.8년(남자 18.7년, 여자 22.8년)으로 늘어나고 있는 추세다. 이러한 추세는 경제협력개발기구(OECD) 평균에 비해 남자는 0.5년, 여자는 1.5년 더 높은 수준으로 볼 수 있다(통계청, 2020b). 다가올 미래사회에서는 노인인구의 기대여명이 더 연장될 것으로 전망되면서 바야흐로 백세시대를 맞이하게 되었다.

[그림 1-1] 고령인구(65세 이상) 비중



[그림 1-2] 기대여명(65세, 2018)



*자료: 통계청(2019). 장래인구특별추계: 2017~2067년.

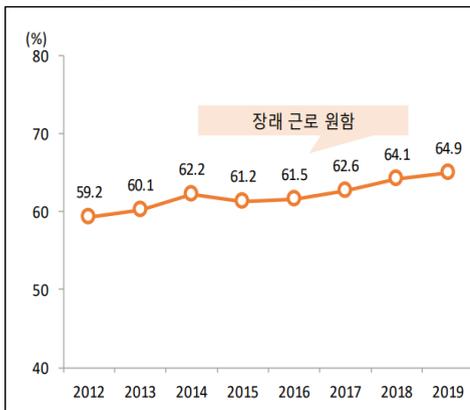
*자료: OECD(2020a). Health Status.

초고령사회로 가는 길목에서 우리나라 노인인구의 사회참여는 다음과 같은 특성을 보인다. 먼저, 자원봉사에 참여하는 노인인구는 2013년 이후 6.2% 수준으로 유지되었고, 지역사회 모임(20.4%)이나 종교단체(43.0%)에 참여하는 비중도 지속적으로 관찰되고

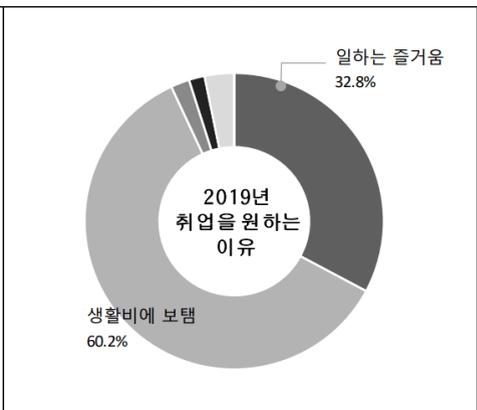
4 노년기 노동연한 연장 가능성에 관한 연구

있다. 우리나라 노인인구의 사회참여는 조금씩 늘어나는 특성을 보이는 가운데 일을 통한 사회참여의 욕구가 상당히 높은 것으로 나타났다. 노인인구의 노동시장 참여 및 취업의사를 살펴보면, 장래에 일하기를 희망하는 고령자(55~79세)가 64.9%로 나타나는 등 절반 고령자의 절반 이상이 경제활동을 통한 사회참여를 희망하는 것으로 확인되었다. 이들이 노동시장에 참여하길 희망하는 이유는 ‘생활비 보탬(60.2%)’이 가장 큰 비중을 차지하나 그 외 ‘일하는 즐거움(32.8%)’도 높은 비중을 차지하는 등 고령자의 일(노동)을 통한 사회참여 욕구가 높은 것으로 확인되었다(통계청, 2019).

[그림 1-3] 장래 근로 원함(55~79세)



[그림 1-4] 취업을 원하는 이유(55~79세, 2019년)



*자료: 통계청(2020). 경제활동인구조사 고령층 부가조사.

이러한 시대적 흐름을 반영하듯 2019년 2월 대법원에서는 노년기 육체 가동연한을 60세에서 65세로 상향 조정하였다. 대법원의 노년기 육체가동연한 상향조정은 가동연한이 상향조정된 만큼의 일실이익의 증가를 의미할 뿐만 아니라 노년기 노동연한의 확장을 의미하기에 시사하는 바가 크다.¹⁾ 지금까지 대법원은 경험칙에 의한 일반 육체노동자의 가동연한을 만 55세로 보았으나 기존 판결을 폐기하고 육체가동연한은 65세로 연장한 것이다. 1989년 전원합의체로 판결된 60세 기준이 2019년 판결로

1) 개념적으로 가동기간 및 가동연한은 손해배상 시 일실이익 산정을 위해 활용되는 용어다. 구체적으로 살펴 보면, 가동기간은 사고 없었을 경우 수입을 올릴 수 있었던 기간을 의미하고, 가동연한은 가동기간의 종료 시점을 의미한다. 즉, ‘일실이익’은 사고가 없었을 때 예측되는 이익이나 소득을 의미하는 것이다. 가동기간은 원칙적으로 성년이 되는 날부터 시작해 남자의 경우 군복무기간을 제외한 기간으로 보고, 가동연한은 가동기간의 종료시점으로 사고 없이 정상적 생활을 했을 때 소득활동 지속기간의 최종 시점을 뜻한다.

65세로 조정되었다. 이에 대해 대법원은 여러 가지 사회상황을 총체적으로 반영한 결과로서 육체가동연한 연장을 결정한 것으로 설명하였다.

이제 건강수명의 증가와 노년기 사회활동 참여에 대한 욕구 상승, 대법원의 육체가동연한 연장을 감안할 때, 노년기 노동연한 연장 가능성을 본격적으로 논의해야 할 시점에 다다른 것으로 판단된다. 시기적으로 육체노동 가동연한의 상향 조정과 함께 정년연장, 고용연장 나아가 노인의 연령기준 재설정에 대한 논의도 산발적으로 이루어지고 있는 만큼 노년기 노동연한은 초고령사회에 우선적으로 다뤄야 할 현안 과제임에 틀림없을 것이다.

시기상 베이비부머세대가 고령인구로 편입되기 시작한 원년(2020년)이라는 점과 새로운 노년세대의 특성을 고려할 때 활기찬 노년을 위한 노년기 노동연한 연장에 대한 논의는 매우 중요하다. 베이비부머세대가 고령인구로 편입된 원년인 2020년 현재, 이들은 기존 고령인구와 달리 건강상태, 학력, 소득수준 등에서 분명한 차별점이 존재하고 근로능력과 노동의지도 큰 만큼 일을 통한 사회참여, 경제활동, 사회활동 등 개인적 욕구에 기반한 사회적 요구가 커질 것임에 분명하다. 그러나 노년기 노동연한에 관한 기존 연구들은 법적 검토에 국한돼 초고령사회 노년기 노동연한에 대한 총체적 분석을 시도하지 못한 한계가 있었다.

이에 본 연구에서는 초고령사회라는 시대적 배경과 백세시대라는 사회적 상황 속에 노년기 노동연한 연장의 가능성을 다각도로 살펴봄으로써, 노년기 노동연한 연장 가능성에 관한 실제적 논의를 시도하고자 한다. 이는 노년기 노동연한 연장과 그 가능성에 관한 탐색적 연구로서 의의를 가진다. 따라서 본 연구에서는 노년기 노동연한에 대한 이론적 배경을 정리하고, 노동연한 연장 관련 거시적 담론과 미시적 인식을 분석하여 현황과 실태를 확인하고 나아가 노동연한 연장을 위한 법적과제와 고용정책 개선과제를 심층 고찰하고자 하였다.

제2절 연구의 내용 및 방법

본 연구에서는 노년기 노동연한 연장과 그 가능성에 관한 관련 이슈를 총체적으로 검토하고자 각 장의 내용을 다음과 같이 구성하였다.

2장에서는 노동연한에 대한 이론적 배경을 고찰하였다. 이를 위해 노동연한의 개념을 정의하고 사회환경의 변화를 분석하였다. 또한, 문헌고찰의 방법으로 노동연한 관련 선행연구를 분석하였고, 해외 주요국의 노동연한 규정의 배경에 대해 이해하고자 각국의 인구사회학적 특성에 대해 살펴보았다.

3장에서는 노동연한 연장에 관한 담론분석을 시도하였다. 크게 두 가지 기준을 설정한 뒤 노동연한 연장에 관한 거시적 담론을 분석하였다. 먼저, 저출산고령 사회기본계획을 근거로 2001년부터 2020년까지의 시기를 네 차례로 구분하여 이를 종단적으로 분석하였다. 또한, 시기를 특정(2000년 고령화 사회 진입, 2017년 고령사회 진입, 2019년 대법원 육체노동가동연한 상향조정 판결)하여 해당 시기의 노동연한 연장 관련 담론을 분석하였다.

4장에서는 노동연한 연장에 관한 세대별 인식분석을 시도하였다. FGI와 설문조사를 활용하여 노동연한 연장에 관한 세대별 인식을 조사 및 분석하였다. FGI는 수도권에 거주하는 19세 이상 성인남녀를 대상으로 심층면담을 수행한 뒤 범주화 및 내용분석을 통해 결과를 도출하였다. 이어서 FGI에서 추출한 추가 질문으로 전국 19세 이상 성인남녀를 대상으로 설문조사를 진행하여 노동연한 연장과 그 가능성에 대한 세대별 인식을 깊이 있게 고찰하였다.

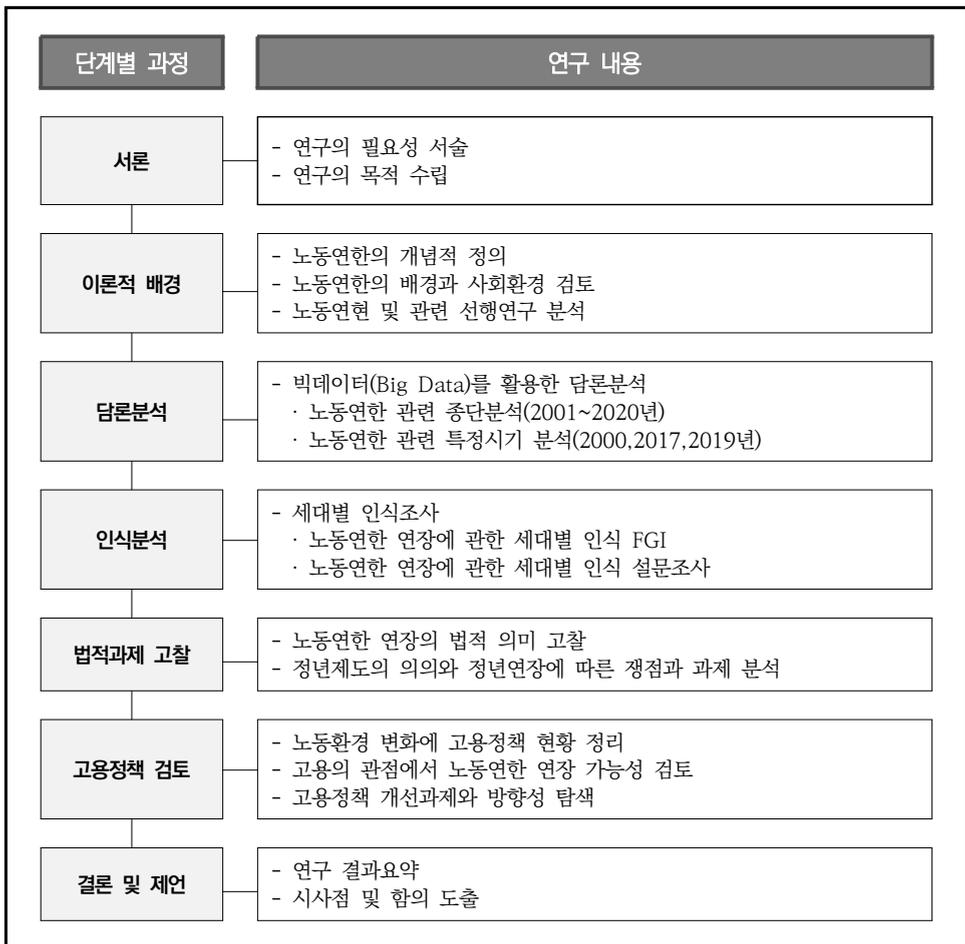
5장에서는 노동연한 연장을 위한 법적과제를 검토하였다. 이를 위해 노동연한 연장에 관한 법, 제도를 고찰하고 정년연장에 따른 법적 쟁점과 과제에 대해 분석하였다. 노동연한 연장을 위해 수반되어야 하는 정년연장에 관한 법적 쟁점과 과제를 중심으로 노동연한 연장의 가능성을 모색하였다.

6장에서는 노동연한 연장의 배경이 되는 고용정책의 개선과제를 진단 및 분석하였다. 이 장에서는 노동환경 변화와 고용정책 현황을 정리하고 고용의 관점에서 노동연한

연장이 현실적으로 가능한 것인지 검토하였다. 이를 통해 노동연한 연장을 위한 고용정책 개선과제가 무엇인지 밝혀내고자 하였다.

7장에서는 각 장에서 논의한 내용들을 종합하여 요약하고 노년기 노동연한 연장 가능성을 탐색한 본 연구의 함의를 도출함으로써 연구를 마무리하였다. 더불어 활기찬 노년의 차원에서 본 연구가 노인일자리 및 사회활동 지원사업에 주는 시사점이 무엇인지에 대해 논의 및 제언하였다.

[그림 1-5] 연구흐름도



제 2 장

노동연한에 대한 이론적 배경

제1절 노동연한 개념

제2절 사회환경 변화와 노동연한 조정

제3절 선행연구 고찰

제4절 소결

2

노동연한에 대한 이론적 배경 <<

제1절 노동연한 개념

우리나라는 1980년대까지 육체노동을 주로 하는 생계활동의 노동연한을 만 55세로 판단하였고, 사무직 종사자의 경우 만 60세로 보는 것이 일반적인 경향이었다. 이후, 대법원은 우리나라 사회경제적 구조와 생활여건의 급속한 발전으로 인해 더 이상 육체노동자의 노동연한을 만 55세로 보기 어렵다고 판단하여, 1989년에 노동 종사자의 노동연한을 만 60세로 상향조정하였다. 이후, 대법원은 2018년까지 일반적인 노동연한의 기준을 만 60세로 적용해오다가, 2019년 2월에 여러 사회경제적 변화를 고려하여 노동연한을 만 65세로 상향조정하였다. 이 판결로 노동연한 상향에 대한 논의가 인구구조 변화와 맞물려 본격적으로 이루어지고 있다.

일반적으로 노동연한이란 사람이 어떠한 사고가 없이 정상적으로 생활할 때 소득 활동을 지속할 수 있을 것으로 예상되는 최종 시점을 의미한다. 즉, 사람이 사고가 없이 생활한 경우 장래에 이익 또는 소득을 얻을 수 있을 것이라 예측되는 기간인 노동 가동기간의 종료 시점을 노동연한이라 볼 수 있다. 특히 노동연한은 손해배상액 중 일실이익을 산정하는 데 있어 매우 중요한 요인이므로, 노동연한이 상향되면 손해배상액 또한 증가될 것으로 예측된다. 여기서 일실이익이란 피해자가 사고가 없었다면 장래 얻을 수 있을 것이라 예측되는 이익 또는 소득을 의미하는데, 이는 불법행위로 인한 재산상 손해의 형태 중 소극적 손해를 구성하는 핵심적인 항목이다(사법연수원, 2018). 즉, 노동연한이 상향되면 상향된 만큼 가동기간이 연장되고, 그에 따라 일실이익에 해당하는 손해인 사망 및 후유장애에 따른 상실수익액, 부상 시 휴업손해 등의 규모가 늘어나게 될 것이다(황현아, 2018).

우리나라에서 노동 가동기간은 원칙적으로 성년이 되는 20세부터 시작되며, 남자의 경우 군복무기간은 일반적으로 노동연한에서 제외된다. 또한, 정년제가 있는 직종의 경우에는 그 정년까지를 노동연한으로 인정하고, 정년제가 없는 직종의 경우에는 유사한 직종의 정년을 기준으로 노동연한을 설정한다. 특수 직종에 대해서는 그 직종의 구체적인 특성을 고려하여 개별적으로 노동연한을 산정한다(황현아, 2018). 즉, 대법원은 피해자의 구체적인 사정을 고려하여 개별적으로 가동연한을 결정하고 있는 것이다. 또한 대법원은 우리나라 국민의 평균수명, 경제적 수준, 고용조건 등의 사회경제적 여건 등의 제반 사정을 조사하여, 이를 통해 경험칙상 추정되는 노동연한을 도출하고 있다. 따라서 현재 경험칙에 의한 노동연한은 개별적이고 구체적인 노동연한을 결정하는 기준이 된다. 1990년대 이후 우리나라 대법원 판례상 직종별 노동연한은 <표 2-1>과 같다. 구체적으로 살펴보면 육체노동에 해당하는 직종의 노동연한은 대부분 만 60세가 될 때까지인데, 이는 1989년 대법원이 육체노동자의 노동연한을 만 60세로 조정하였기 때문이다.

<표 2-1> 대법원 판례상 직종별 가동연한

| 가동연한 | 주요 직종 |
|---------------|---|
| 만 35세가 될 때까지 | • 다방종업원 |
| 만 40세가 될 때까지 | • 프로야구선수 |
| 만 55세가 끝날 때까지 | • 소 중개업자 • 채탄광부 • 사진사 • 설계사무소건축보조사 • 미용사 • 중기 정비업자 • 제과점기술자 겸 경영자 |
| 만 57세가 될 때까지 | • 보육교사 |
| 만 60세가 될 때까지 | • 개인회사 이사 및 전무 • 건설회사 기술사 • 민요풍 가요 가수 • 피복 판매상 • 의복 제조 임가공업자 • 활어 구매 및 운송업자 • 식품소매업자 • 보험모집인 • 송전전공 |
| 만 60세가 끝날 때까지 | • 목공 • 개인택시 운전자 |

| 가동연한 | 주요 직종 |
|--------------|--|
| 만 65세가 될 때까지 | <ul style="list-style-type: none"> • 육체노동자 • 간호학원강사 • 플라스틱 제조업자 • 개인약국경영약사 • 소설가 • 의사 • 한의사 |
| 만 70세가 될 때까지 | <ul style="list-style-type: none"> • 법무사 • 변호사 |

*자료: 사법연수원(2018). 손해배상소송

노동연한에 대한 대법원의 판단은 우리 사회에 중대한 영향을 미칠 것으로 예상된다. 특히, 육체노동연한은 육체노동 종사자뿐만 아니라 다른 직종의 노동연한을 조정하는 데에도 영향을 미친다는 점에서 매우 중요한 지표이다. 현재 다수의 직종이 정년을 만 60세로 설정하고 있는데, 최근의 대법원 판례와 같이 노동연한을 만 65세로 상향하여 본다면 정년을 연장해야 한다는 논의로 이어질 수 있다. 노동연한 상향과 관련된 다수의 연구에서는 독일이나 일본 등의 주요국들의 노동연한과 정년이 대부분 일치한다는 점과, 주요국들이 노동연한 및 정년을 통상적으로 만 65세에서 67세로 설정하고 있는 점을 근거로 들어 정년 또한 만 65세로 연장해야 한다는 견해가 유력하다(권재열, 2020; 김영서, 서예린, 2019; 최보국, 2017; 황현아, 2018). 또한, 노동연한은 보험사가 보험료를 산정할 때 하나의 기준으로 작용해 온 만큼 노동연한 조정은 보험약관 개정 및 보험료 조정 등과 같은 파급효과를 일으킬 것으로 예측된다. 나아가 현재 각종 노인복지 혜택이 만 65세부터 적용되는 점을 고려하면 노인연령기준 또한 상향해야 한다는 주장이 제기될 수도 있다(황현아, 2018).

이렇듯 노동연한의 조정은 사회적으로 큰 파장을 불러일으킬 수 있는 만큼 신뢰할 수 있는 근거와 엄밀한 논증에 의하여 결정되어야 한다. 우리나라의 경우 국민의 평균 기대수명, 경제적 수준, 고용조건 등과 같은 사회경제적 여건을 고려하여 노동연한을 도출하고 있다. 이와 더불어 연령별 근로자 인구 수, 취업률, 직종별 근로조건 등의 노동시장 관련 제반 사정을 조사하여 노동연한을 결정하는데 참고하고 있다. 우리나라는 2000년대 이후 급속한 고령화 현상으로 인해 사회적 환경의 대규모 변화를 겪으면서 노동연한 조정에 대한 관심이 나날이 증가하고 있다. 따라서 다음 절에서는 우리나라 사회환경 변화에 따른 노동연한 조정의 필요성에 대해 살펴보고자 한다.

제2절 사회환경 변화와 노동연한 조정

노동연한이란 노동을 통해 수익을 얻을 수 있는 한계 연령을 의미한다. 한계 연령은 생물학적 한계뿐만 아니라, 고령에도 불구하고 노동을 할 의향 또는 필요성이 있는지, 고령자의 노동을 수용할 기업이나 소비자의 수요가 있는지 등에 의해 영향을 받는다(홍정민, 경수근, 2018). 따라서 노동연한에 영향을 미치는 요인을 크게 두 가지로 분류할 수 있다. 첫째, 기대수명이나 건강수명과 같은 인구나사회환경 요인이다. 둘째, 노동력에 대한 수요와 공급과 같은 노동환경 요인이다. 본 절에서는 사회환경의 변화를 중심으로 노년기 노동연한 조정의 필요성에 대해 살펴보고자 한다.

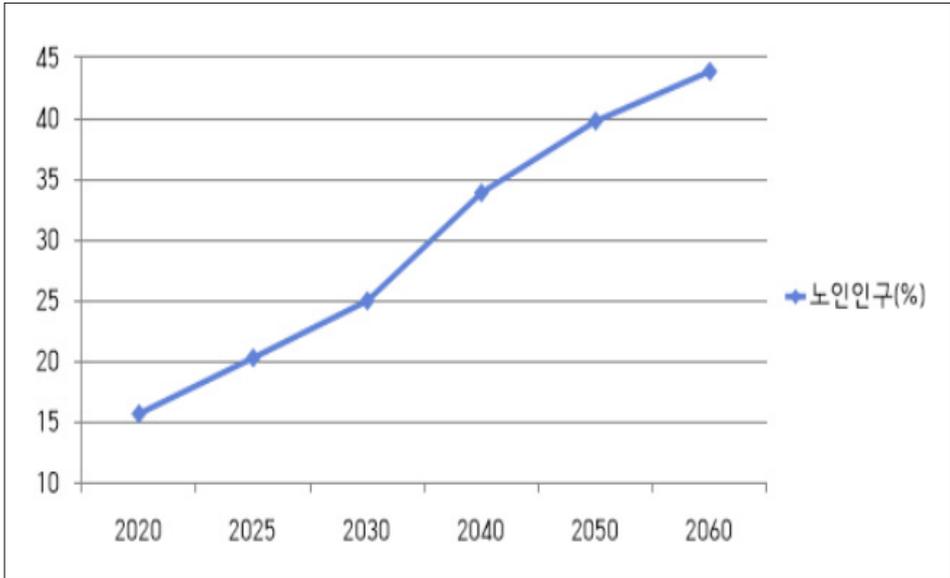
1. 사회환경 변화

1) 저출산 고령화

우리나라의 인구구조는 급속히 고령화되고 있는 상황이다. 2000년 65세 이상 인구 비중은 약 7%에 불과했으나, 2020년에는 그 비중이 15.7%에 달하고 있다(통계청, 2020). 또한, 2060년에는 65세 이상 인구의 비중이 43.9%에 달할 것으로 예측되어 전 세계적으로 유례가 없는 아주 급격한 속도로 인구고령화가 진전될 것으로 전망된다.

이러한 인구구조의 변화는 저출산의 영향이 크게 작용했다. 연간 출생아 수는 2000년 이후 급격히 하락하였는데, 1970년 약 100만 명, 1980년 86만 명, 1990년 65만 명, 2000년 63만 명, 2010년 47만 명, 그리고 2018년 기준 약 32만 명을 기록했다. 여성 한 명이 생애동안 평생 낳을 것으로 예상되는 출생아 수를 의미하는 합계출산율은 2018년에 이르러 0.98명을 기록하여 집계 이후 최초로 1명 이하로 하락하였다(통계청, 2018c).

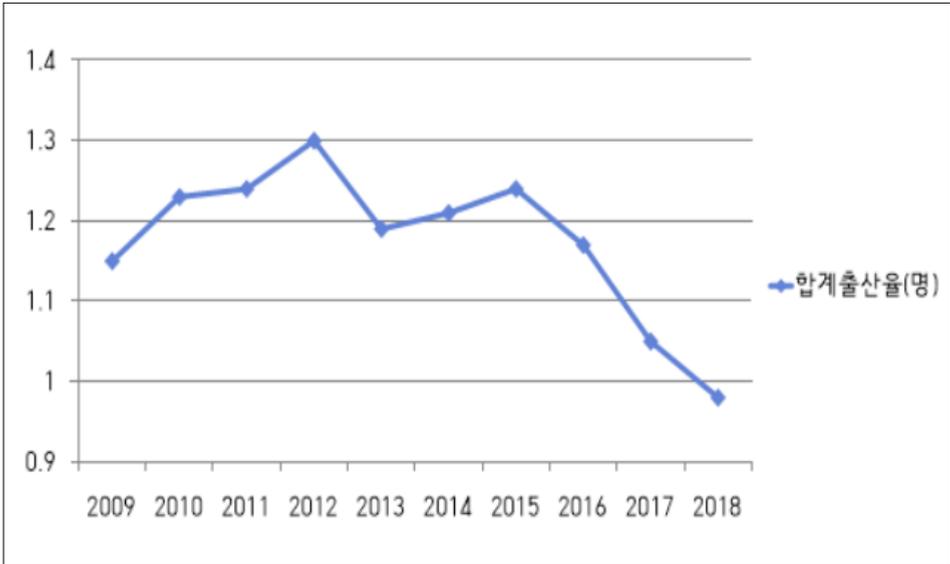
[그림 2-1] 한국의 65세 이상 노인인구 비중



*자료: 통계청(2020b). 고령자통계.

소득수준이 개선되면서 출산율이 낮아지는 현상은 전 세계에서 공통적으로 관찰되어 왔지만, 우리나라의 출산율은 OECD 국가들을 비롯한 선진국들 중에서도 가장 낮은 수준이다. 우리나라의 저조한 출산율은 여성의 경제활동 참여가 증가하였음에도 불구하고, 일가정 양립 여건이 개선되지 못한 영향이 크다. 더불어 청년 실업이 지속적으로 심화되고 있고 주택 가격은 계속 상승되는 등의 다차원적인 이유가 복합적으로 작용한 것으로 논의되고 있다. 이러한 사회환경 변화로 인한 인구의 고령화는 우리나라 노동시장 전반에 지대한 영향을 가져올 것으로 예상되고 있다. 구체적으로 살펴보면, 고령화로 인해 생산가능인구가 감소하면서 경제 역동성이 저하되고 잠재성장률이 하락할 것으로 전망된다(권규호, 조동철, 2014). 따라서 급격하게 변화하는 인구구조 변화에 적절하게 대응하지 못할 경우, 사회경제적 위기 상황이 전개될 가능성이 농후하다고 볼 수 있다. 노동력 부족에 대한 대응의 일환으로 노동가능층의 확대가 매우 중요하기에 노동연한 조정에 관한 논의가 필요하다고 볼 수 있다.

[그림 2-2] 2009-2018 합계출산율

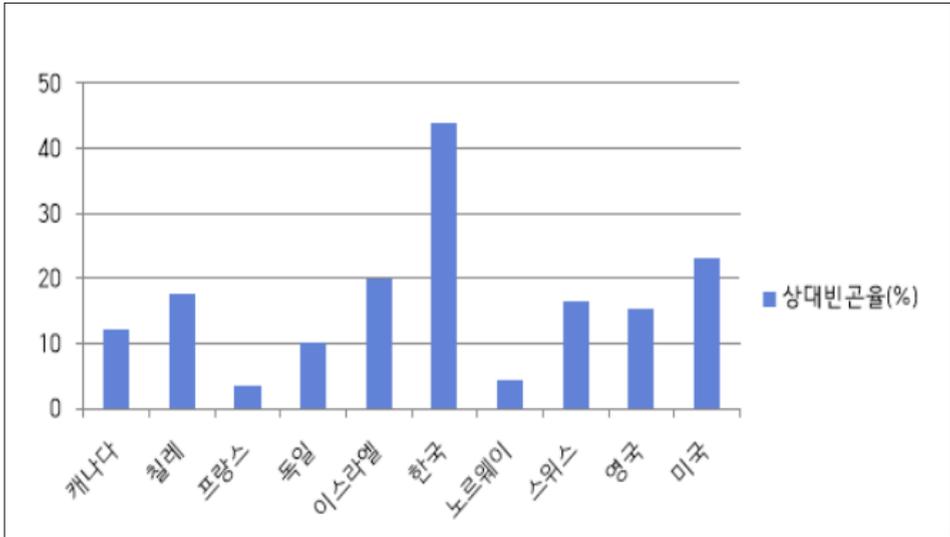


*자료: 통계청(2018c). 출생통계.

2) 노후소득보장

노인인구가 급속히 증가하는 현실에서 우리나라의 높은 노인빈곤율 문제 또한 심각한 상황이다. 2017년 기준 우리나라 노인의 상대빈곤율은 44.0%로 전체 인구 빈곤율인 14.7% 대비 약 3배 정도 높고, 근로연령인구 빈곤율인 9.6% 대비로는 약 4.8배에 달하고 있다(OECD, 2017). 또한, 국민연금 등과 같은 공적연금제도가 아직 미성숙하기 때문에 노인빈곤율이 OECD 국가 내에서도 최고치 수준이며, OECD 평균인 12.5%와 비교해도 약 4배 정도 높다보니 노인빈곤율 문제 해소를 위한 대책이 요구되고 있다.

[그림 2-3] OECD 주요국의 노인 상대빈곤율



*자료: OECD(2017). Ageing and Employment Policies.

특히, 저출산과 고령화로 인해 국민연금제도 가입자 수 대비 연금 수급자 수가 2018년 16.8%에서 2070년에는 123.6%까지 증가할 것으로 전망되어, 연금제도의 지속가능성에 대한 논의가 필요한 실정이다(국민연금제도발전위원회, 2018). 최근 우리나라의 저성장 기조와 전반적으로 낮아진 고용률이 국민연금 가입률 저하를 초래하여, 장기적인 측면에서 불안정한 연금재정을 더욱 악화시키고 있다.

우리나라는 기초연금, 국민연금, 퇴직연금 도입을 통해 외형적으로는 세계은행(World Bank)이나 국제노동기구(International Labor Organization) 등의 국제기구에서 권고하고 있는 노후소득보장의 다층체계를 구축하고 있다(보건복지부, 2018). <표 2>를 통해 알 수 있는 것처럼 외형적으로는 다층소득보장체계를 구축하였음에도 불구하고, 주요 복지선진국들과는 달리 각각의 제도가 아직까지는 발전되어 가고 있는 초기 단계에 있다 보니 많은 문제점을 가지고 있다. 국민연금의 경우 주요 선진국들에 비해 사각지대가 넓고, 짧은 가입 기간에 따라 실질소득 대체율이 낮으며, 재정 지속 가능성이 떨어지는 문제에 노출되어 있다. 특히, 국민연금 사각지대의 경우 국민연금에 가입되지 않았거나, 가입되었더라도 실업 등의 소득상실로 인해 가입 이력을 쌓지

못하는 경우가 다수 존재하고 있다(국회입법조사처, 2019). 구체적으로 살펴보면, 국민연금 가입 대상 연령에 해당하는 3,256만 명 중에서 2018년 기준 제도 적용 제외자가 951만 명, 보험료 납부예외자가 359만 명, 장기 체납자가 100만 명에 달하고 있다(국민연금연구원, 2017). 국민연금의 낮은 급여 수준 역시 문제 중 하나이다. 2017년 기준 평균 노령연금액은 약 39만 원에 불과하며, 장기적인 관점에서도 평균 가입 기간이 27년 정도가 되는 것으로 예측되어 실질 대체율이 낮을 것으로 전망된다(국민연금재정추계위원회, 2018). 또한, 재정적인 측면에서 국민연금의 지속 가능성이 현저하게 약화되고 있다. 연금 적립 기금은 2034년 국내총생산 대비 48.2%에 도달한 이후, 2057년에 소진되는 것으로 예상되고 있다(국민연금재정추계위원회, 2018). 이는 2013년의 국민연금 재정계산과 비교할 때 기금 소진 시점이 약 3년 정도 당겨진 것이다. 따라서 국민연금 제도의 내실화가 필요한 상황이라고 볼 수 있다.

〈표 2-2〉 우리나라의 노후소득보장체계

| 구분 | 근로자 | 자영자 | 기타 | 공무원 | 대상 |
|----|-----------------|---------|----|-----------|--------------|
| 3층 | 개인·주택·농지연금 등 | | | | 257만 명(가입) |
| 2층 | 퇴직금/퇴직연금 | 개인형 IRP | | | 812만 명(가입) |
| 1층 | 국민연금 | | | 특수직 연금 | 2,145만 명(가입) |
| | | | | | 461만 명(수급) |
| | | | | | 502만 명(수급) |
| 0층 | 국민기초생활보장 / 기초연금 | | | | 163만 명 |

*자료: 보건복지부(2018). 제4차 국민연금종합운영계획.

한편, 우리나라는 노인빈곤 문제에 효과적으로 대처하기 위해 기초연금제도를 도입하였음에도 불구하고, 아직까지 노인빈곤율 문제는 여전히 심각한 상황이다. 기초연금 도입 후 노인의 상대빈곤율이 2014년 47.4%에서 2015년에는 44.8%로 2.6% 감소 하였으나, 2016년에는 46.5%로 다시 1.7% 상승하였다(윤석명, 2019). 특히, 기초연금에 투입하는 비용 대비 노인빈곤을 완화하는 효과가 크지 않은 실정이다. 나아가 인구의 급속한 고령화로 인한 기초연금 수급자 증가와 이에 따른 재정적 부담 증가에 대한 우려도 나날이 높아지고 있어, 기초연금제도의 명확한 목표 정립 및 제도 재정립이 요구되고 있다. 절대빈곤율을 낮추는데 기초연금이 어느 정도 이바지하지만 기초연금으로 상대빈곤율을 하향조정하는 것은 한계가 있기에 상대빈곤율을 낮추기 위해서는 국민연금

소득대체율을 강화시키는 노력이 필요하다(김연명, 한신실, 2017). 노동 가동연한과 연계한 정년연장이 시행되면 생산가능인구가 늘어나고 노동기간이 늘어나기 때문에 국민연금 납부기간이 길어지고, 따라서 노후 연금수령액이 증가하게 되어 노인의 상대빈곤율을 낮추는데 기여할 수 있다.

퇴직연금과 주택 및 농지연금 제도의 보완 또한 필요한 실정이다. 먼저 퇴직연금제도는 근로기간이 1년 이상이며 1주 동안 15시간 이상 근로자에 대해서만 의무적으로 적용되어 취약계층 근로자들은 적용에서 제외되고 있다. 또한, 퇴직연금 대신 일시금 수령 비율이 높게 나타나고 있기 때문에 퇴직연금이 아직까지는 노후소득보장제도로서 기능이 적절하게 작동한다고 보기엔 무리가 있다. 금융감독원에 따르면, 55세 이상 퇴직급여 수령 개시 계좌 중 98.1%가 퇴직급여를 일시금으로 수령하고 있어 사실상 노후소득보장 기능을 담당하지 못하고 있다고 나타났다(국민연금제도발전위원회, 2018). 주택 및 농지연금제도의 경우 우리나라의 특수성을 고려하여 노후생활을 대비할 수 있도록 도입되었으나, 이 또한 활성화되지 않고 있다. 주택연금의 가입자 규모는 증가하고 있긴 하지만, 2018년 기준으로 약 5만여 명 정도만 가입하고 있는 실정이다. 농지연금 역시 가입률이 2.2%에 머물러 혜택을 받는 대상이 적으며, 가입 후 해지하는 비율이 연간 30%에 육박할 정도로 높은 수준을 보이고 있다. 우리나라는 이처럼 외형상으로는 다층소득보장체계를 구축하고 있음에도 불구하고, 각각의 제도별로 내재된 문제 및 한계점으로 인해 국민 대다수를 위한 소득보장제도로 자리 잡지 못하고 있다. 이렇듯 불안정한 노후소득보장제도의 문제점들을 노동연한과 연계하여 노후소득을 강화할 수 있는 방향으로의 논의가 필요한 시점이다.

3) 기대수명 증가와 고용 연장

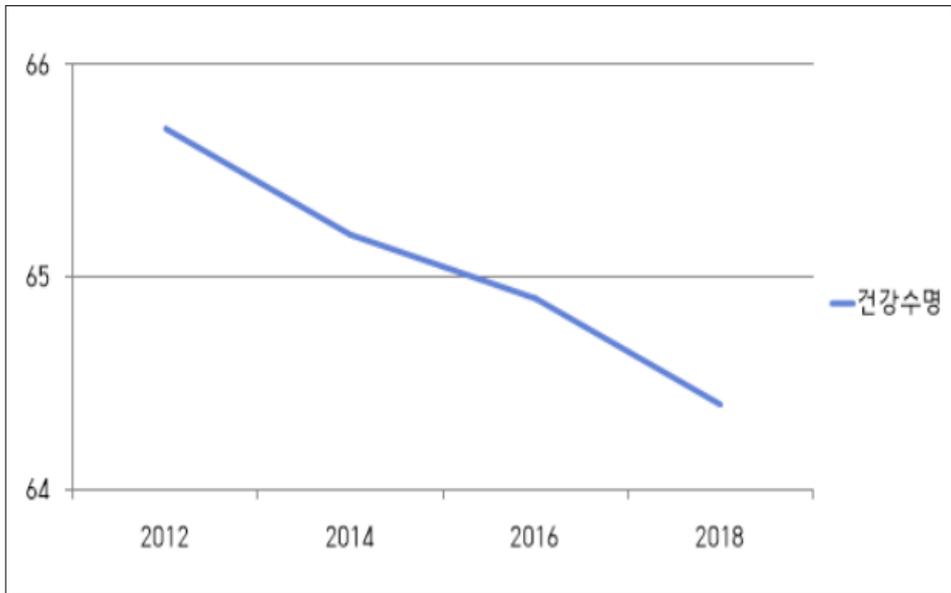
한편, 우리나라는 의료기술의 발전, 국민소득의 증가, 생활여건의 변화로 인해 평균 기대수명이 연장되어왔다. 우리나라 국민의 평균 기대수명은 2017년 기준 남성 79.7세, 여성 85.7세이며, 2050년에는 각각 82.9세, 88.9세로 증가할 것으로 추정된다(통계청, 2018b). 이와 더불어 통계청 자료에 의하면, 2018년 기준 유병기간을 제외한 건강수명은 평균 64.4년, 주관적으로 건강하다고 생각하는 수명은 평균 69.0년 인 것으로 나타났다(통계청, 2018b).

〈표 2-3〉 기대수명 추이 및 전망

| 기대 수명 | 1980년 | 1990년 | 2000년 | 2010년 | 2020년 | 2030년 | 2050년 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 평균 | 65.7세 | 71.3세 | 76.0세 | 79.6세 | 81.5세 | 83.1세 | 86.0세 |
| 남자 | 61.8세 | 67.3세 | 72.3세 | 76.1세 | 78.0세 | 79.8세 | 82.9세 |
| 여자 | 70.0세 | 75.5세 | 79.6세 | 82.9세 | 84.7세 | 86.3세 | 88.9세 |

*자료: 통계청(2018b). 생명표.

[그림 2-4] 건강수명 추이



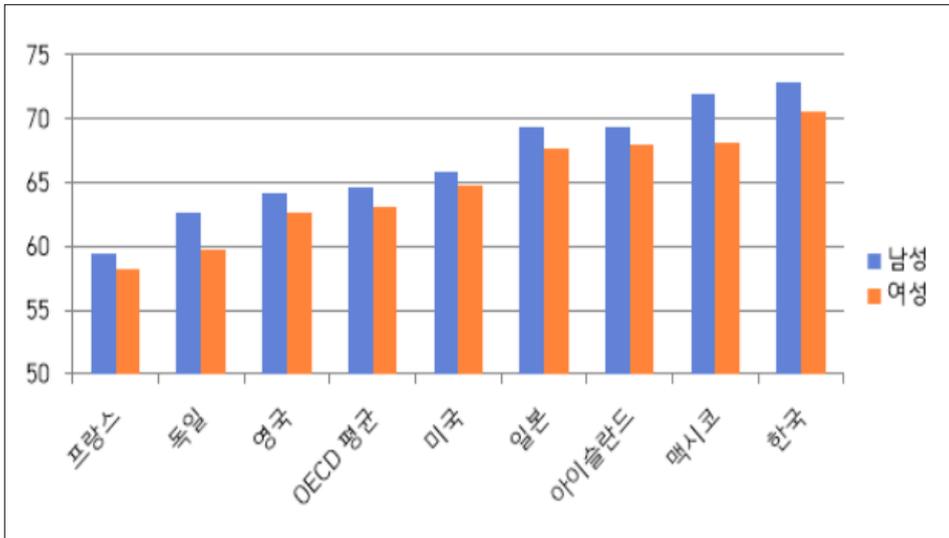
*자료: 통계청(2018b). 생명표.

고령인구가 증가하고 있는 현 상황에서 노동연한의 연장은 현재의 사회문제에 대처할 수 있는 대안 중 하나이다. 특히, 고령인구의 경우 중기 및 후기 노인집단보다 초기 노인집단에 속할수록 교육수준이 높고, 노동시장 경험이 많으므로 인적자본으로의 활용 가능성이 높다(통계청, 2015b). 인적자본이론에 의하면, 인적자본은 연령이 증가할수록 더 축적되기 때문에 고령인구에서도 생산성을 기대할 수 있다(Becker, 1962). 즉, 고령 근로자는 자신의 직무와 관련된 경험이 대체로 풍부하고 숙련도가 높기 때문에 젊은

근로자에 비해 생산성이 뒤떨어지지 않을 수 있다는 것이다. 또한, 노동연한 연장은 생산가능인구의 감소에 대처하는 것 외에도 다양한 효과를 가질 수 있다. 먼저 정년과 연금 수급 기간 사이에 간극이 발생하는 것을 해소할 수 있다. 현재 국민연금의 지속가능성을 높이기 위해 연금수급개시연령이 2033년까지 65세로 단계적으로 상향 조정되고 있는데, 노동연한이 연장되고 정년연장이 이루어진다면 앞으로 있을 소득의 공백기간을 보완할 수 있는 측면이 존재한다.

노동연한 연장은 고령자의 일자리 및 소득 제고 차원에서도 중요하다. 2019년 기준 55세 이상 65세 미만인 인구가 생애주기 주요한 일자리를 그만둘 당시의 연령은 남성의 경우 평균 51.4세, 여성의 경우 평균 47.6세로 나타나 다수의 중고령층이 50세 전후로 주된 일자리에서 퇴직하는 것으로 나타났다(통계청, 2019b). 반면, 실질은퇴연령은 2017년 기준 남성의 경우 72.9세, 여성의 경우 73.1세로 OECD 국가 중 가장 높은 수준이다(OECD, 2019).

[그림 2-5] OECD 주요국의 실질은퇴연령



*자료: OECD(2019). Statistics on Average Effective Age of Retirement.

이러한 주된 일자리에서의 퇴직연령과 실질적인 은퇴연령 간의 차이는 일자리에서 퇴직한 고령자들이 충분한 노후소득을 확보하지 못하여 다시 노동시장으로 진입하는

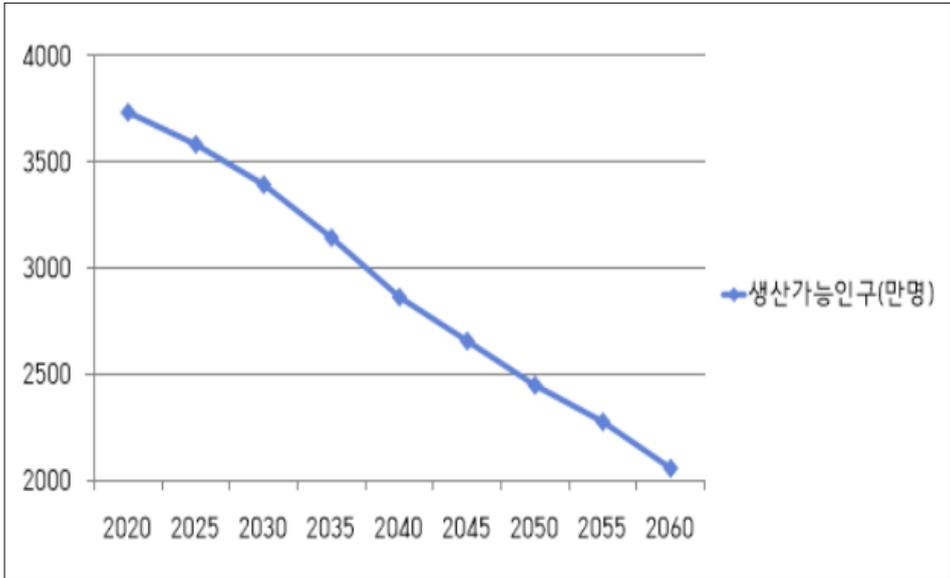
현실을 반영한다고 볼 수 있다. 따라서 노동연한 연장 및 실효성 확보는 노인 인구집단의 소득 보장차원에서 매우 중요한 의미를 가진다.

우리나라보다 훨씬 예전부터 고령화를 먼저 겪고 있는 일본은 정년 연장을 통해 경제 생산력을 증진하고자 노력하였다. 일본 정부는 1994년에 60세 정년 의무화를 공표하고 1998년부터 이를 시행하였다. 또한, 2004년에는 연금수급개시연령까지의 지속적 고용을 의무화하는 내용의 법 개정을 공표하고 2006년부터 이를 시행하였다. 구체적으로 살펴보면, 각 사업체에서 정년 폐지, 정년 연장, 또는 계속 고용 중 한 가지 이상의 제도를 필수적으로 선택하도록 의무화하였다. 점차 노동연한을 상향 조정한 일본은 2013년부터 65세 정년을 의무화하였다. 이와 같은 일본의 사례를 살펴보면, 정년 연장의 부정적인 고용효과가 크지 않고 오히려 긍정적인 효과를 가져왔다는 견해가 우세하다. 일본의 청년 실업 문제는 1990년대부터 대략 20년 이상 지속되어 왔지만, 정년 연장을 의무화한 최근에 와서는 회복세를 보이고 있다. 즉, 기존의 우려와는 다르게 정년 연장이 청년 고용에 미치는 부정적인 영향력이 거의 없었던 것으로 보고되었다(Kondo & Shigeoka, 2017). 이렇듯 기대수명 연장에 따른 노동연한 상향조정 및 정년연장은 노후소득 및 일자리와 맞물려 있어 긍정적인 시너지 효과를 낼 수 있는 제도이다. 따라서 평균수명 증가로 인한 인구사회학적 변화의 부작용을 줄이기 위해서라도 제도 도입을 고려해야 할 시점이다.

4) 노인부양비 증가

노인부양비란 생산가능인구 1백 명당 65세 이상 노인 부양인구비율을 의미하며, 저출산 고령화와 기대수명 연장에 따라 생산가능인구가 감소하여 노년부양부담이 가중되고 있다. 이러한 노인부양비 급증은 사회경제적 부담을 높이고, 잠재성장률 성장 전망을 어둡게 하며, 국가 재정을 악화시키는 등의 부정적 파급효과를 가져올 수 있다. 통계청의 장래인구특별추계에 따르면, 2020년부터 2045년까지의 생산가능인구의 추계는 2020년 3,736만 명에서 점점 감소하기 시작하여 2045년에는 2,658만 명이 될 것으로 예상된다(통계청, 2019).

[그림 2-6] 2020-2060 생산가능인구

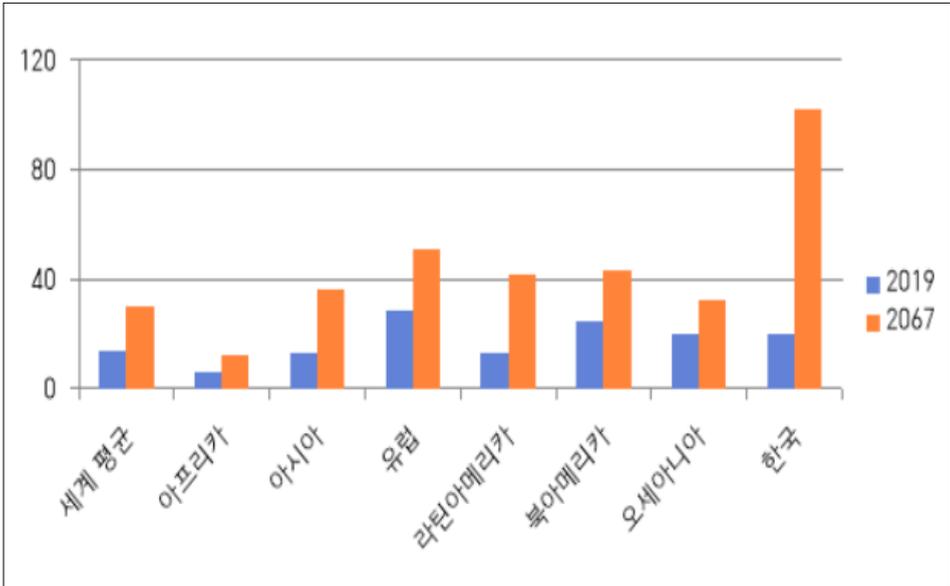


* 자료: 통계청(2019b). 장래인구특별추계.

더불어 노인부양비는 최근 10년 동안 지속적인 증가 추세에 있다. 2019년 기준 노인부양비는 20.4명에서 2067년에는 102.4명으로 급증할 것으로 예상된다. 반면, 전세계 노인부양비는 2019년 14.0명에서 2067년에는 30.2명으로 증가할 것으로 전망되어(통계청, 2019), 우리나라 노인부양비 증가 문제의 심각성을 알 수 있다.

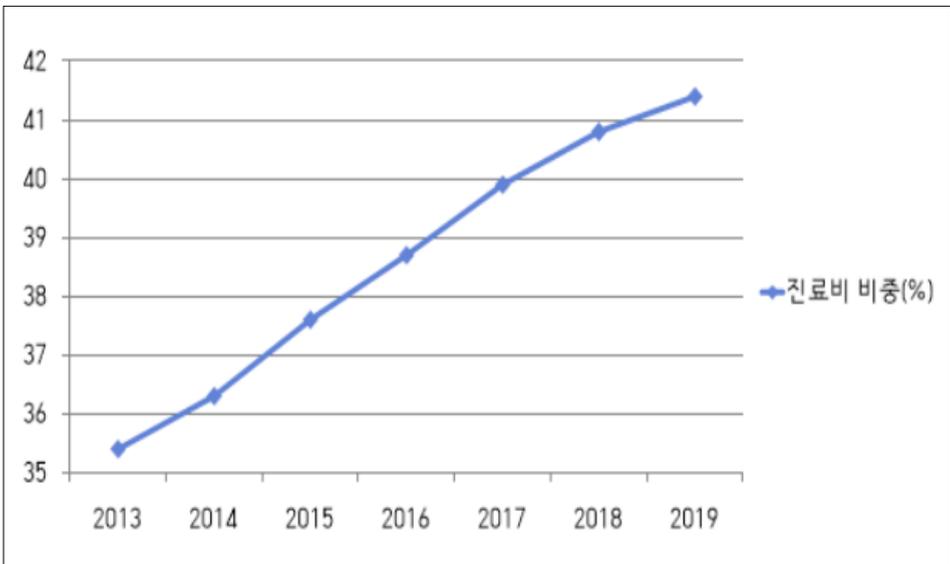
즉, 생산가능인구의 감소와 노인인구의 증가로 인한 노인부양비 증가는 연금 재정의 고갈, 의료비 지출 확대로 이어져 복지재정의 문제를 심화시킬 것으로 전망된다. 고령화는 국민연금, 건강보험 등 사회보험의 지속가능성 역시 악화시킨다. 국민연금의 경우 현재와 같은 인구 고령화 현상이 지속될 경우 2060년이 되면 적립기금 소진이 예상된다. 건강보험 지출의 경우 인구고령화 및 소득증가 등에 따라 2013년에는 노인인구가 전체 진료비 중 35.4%를 지출하였는데, 2019년에는 41.4%를 지출하는 것으로 나타났다(국민건강보험공단, 2019).

[그림 2-7] 세계와 한국의 노인부양비



*자료: 통계청(2019a). 세계와 한국의 인구현황 및 전망.

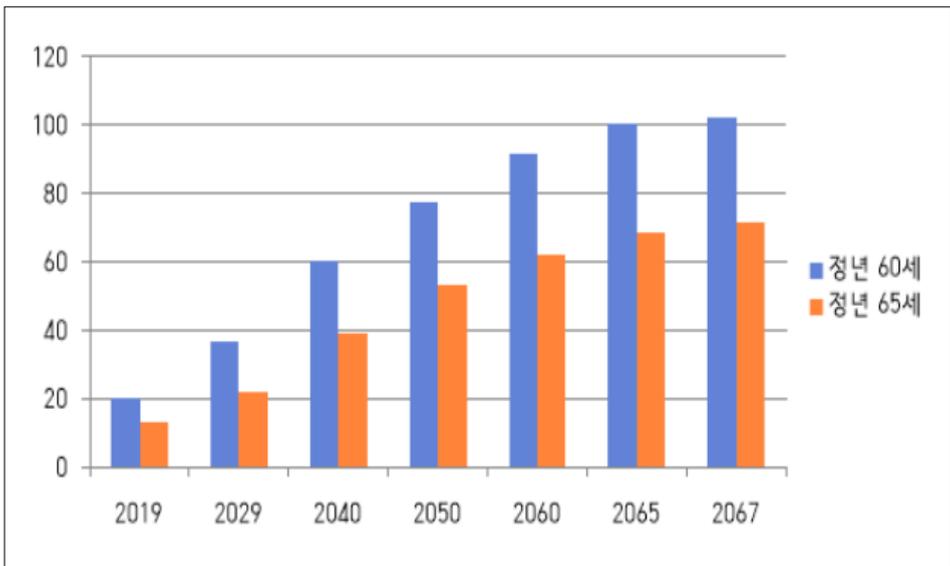
[그림 2-8] 2013~2019 65세 이상 건강보험 진료비



* 자료: 국민건강보험공단(2019). 건강보험 주요 통계.

이렇듯 인구고령화² 현상에 기반한 노인부양비의 급격한 증가는 노인들의 의료, 장기요양서비스 등 각종 사회복지혜택의 증가에 따른 사회경제적 부담을 크게 가중시킬 것으로 보인다. 만약 노동연한 상향조정과 정년연장이 병행되어 진행된다면 급격히 증가하는 노인부양비 증가 속도를 완화시켜 사회경제적 비용을 절감할 수 있을 것이다. 구체적으로 [그림 2-9]를 살펴보면, 정년을 65세로 연장할 경우 우리나라 노인부양비가 2019년 기준 20.4명에서 13.1명으로 2029년에는 36.5명에서 21.8명으로 줄어들어 고령인구 부양 부담이 늘어나는 속도를 줄여주는 역할을 한다. 더욱이 2065년의 경우 노인부양비가 100.0명에서 무려 30.0명 이상 줄어든 68.0명으로 낮아져 정년연장에 따른 사회경제적 부담 완화 효과를 기대할 수 있다.

[그림 2-9] 정년 연장 시 노인부양비 감소 효과



*자료: 통계청(2019b). 장래인구특별추계.

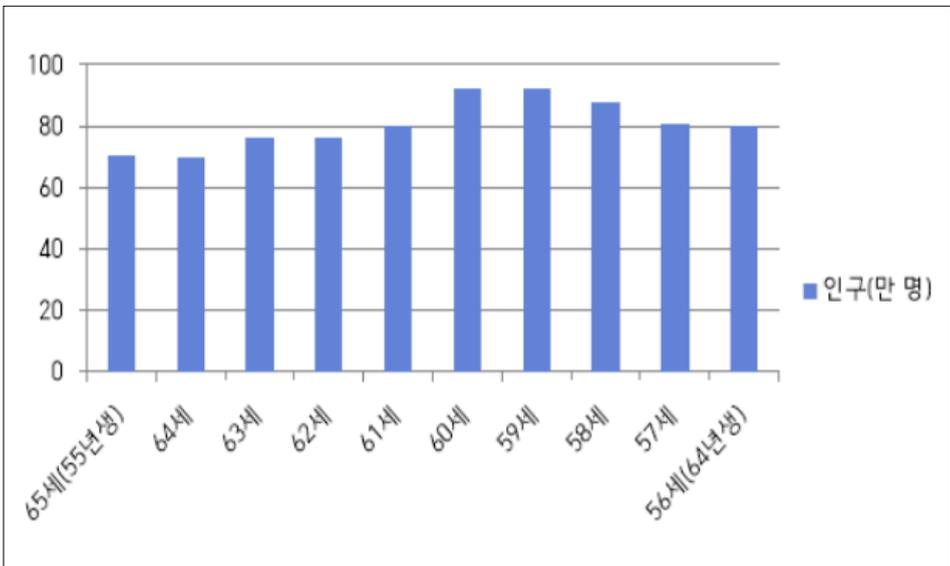
5) 베이비붐 세대의 노인세대 진입

베이비붐 세대란 합계출산율이 3.0 이상인 연령대가 특정한 기간 동안 연속적으로 유지된 인구집단을 의미한다. 사회환경의 급변과 급격한 고령화가 발생하고 있는 가운데 베이비붐 세대들이 본격적으로 은퇴할 날이 멀지 않아, 이들의 노후소득보장 문제가

심각할 것으로 전망된다. 주요 선진국에서의 베이비붐 세대는 제2차 세계대전 전후에 출생하여 2019년에는 52세에서 73세의 연령 수준에 도달한 반면, 우리나라 베이비붐 세대는 2010년 이후 은퇴가 진행되고 있다. 따라서 우리나라 베이비붐 세대의 노년층 진입은 2020년부터 본격화될 것으로 예상된다. 즉, 베이비붐 세대의 고령화가 진행되면서 인구보너스 시대를 마감하고 인구오너스 시대로 전환되는 인구구조 변화는 가속화될 전망이다(최슬기, 2015).

베이비붐 세대가 정년퇴직을 앞둔 현 시점부터 문제의 심각성이 있다. 생활수준의 향상과 의료기술의 발달로 기대수명이 크게 늘어나 퇴직 후에도 약 30년 이상을 더 살아야하기 때문이다(통계청, 2008). 즉, 미래에 노인인구로 편입될 베이비붐 세대는 굉장히 오랜 기간 동안 우리나라 전체 인구에서 큰 비중을 차지할 것으로 예측된다. 2015년 기준 베이비붐 세대의 인구는 약 700만 명으로 전체 인구의 13.6%를 차지하고 있으며, 2030년과 2040년에도 각각 12.6%와 10.3%로 높은 인구비중을 차지할 것으로 전망된다(통계청, 2015b).

[그림 2-10] 2020년 베이비붐 세대 인구 분포



*자료: 행정자치부(2019). 주민등록 인구통계.

즉, 베이비붐 세대는 80대가 되어서도 전체 인구에서 약 10% 이상의 비중을 유지한다는 것이다. 베이비붐 세대는 이전 세대에 비해 인구 규모도 클 뿐만 아니라 그 규모가 유지되는 기간 또한 월등히 길기 때문에 향후 우리나라 사회 및 경제에서 영향력이 매우 강한 세대가 될 것으로 예상된다. 특히, 베이비붐 세대의 평균 정년은 57세이고, 실질 퇴직은 평균 53세에 이루어지는 노동시장에서 살고 있기 때문에 경제학적 생애주기모형에 따라 합리적 생애설계를 한 사람들도 은퇴 이후 노후생활에 대한 준비가 많이 미흡한 상태에 있을 것으로 예상된다(방하남, 2011). 따라서 향후 본 세대가 노인세대에 진입하는 것은 사회경제적으로 우리 사회의 큰 도전이 될 것이다. 베이비붐 세대는 기존 노인에 비해 전문성이 높고 노동시장에 지속적 참여의사를 가지고 있어 노동연한 연장과 정년연장 제도를 도입하게 되면 베이비붐 세대의 근로기간이 늘어나고 소득도 증대되어 그들의 노후 준비에 큰 도움이 될 것으로 여겨진다.

2. 노동환경 변화

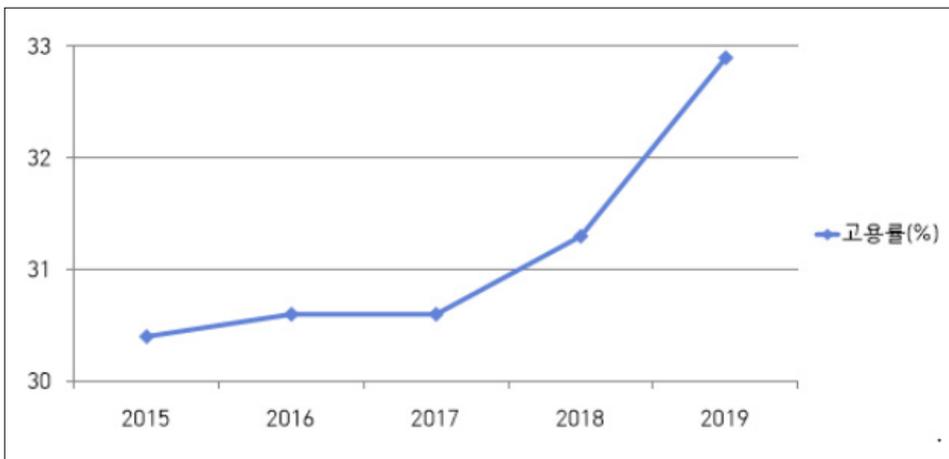
고령화로 인한 고령 인구의 증가는 노동시장의 고령화로 연결된다. 저출산 및 고령화가 급속하게 진행되기 시작하면서 노동시장에서 나타난 가장 큰 특징 중 하나는 고령층의 경제활동 참여율이 다양한 형태로 증가해 왔다는 것이다. 특히, 이전 세대보다 경제활동 의지가 강한 베이비부머가 최근 고령층으로 유입되기 시작하면서 대부분의 직종 및 산업에서 고령층의 비중이 증가하고 있다. 또한, 과거의 고령자 노동시장구조는 농림어업을 중심으로 한 자영업자의 비중이 높았으나, 2005년 이후 임금근로자의 비중이 높아지는 현상을 보이고 있다.

우리나라는 2013년부터 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 개정으로 60세 이상 법정 정년제를 도입하고 있지만, 노후소득보장제도의 미비 등으로 인해 퇴직 후에도 노동시장에 재진입하거나 잔류하기를 원하는 노년층이 꾸준히 늘어나고 있다. 우리나라 평균 퇴직연령은 약 49.5세이지만(통계청, 2019), 실제 노동시장을 떠나는 실질은퇴연령은 73.0세로, OECD 국가 중 최상위권을 차지하고 있다. 즉, 우리나라의 공식적인 은퇴연령은 60세지만, 다수의 중고령층이 50세 전후에 조기 퇴직하여 약 23년 동안 노동시장에서 활동을 지속한다는 것이다. 이에 따라

고령자의 취업률은 상당히 높은 수준이다. 평균 퇴직연령이 49.5세인 점을 고려하면 생애 주된 직장에서의 고용상태를 유지하는 것이 아니라, 조기퇴직 후 재취업하거나 비임금 근로자로 일하는 경우가 많은 것을 의미한다.

2017년 경제활동인구조사에 따르면, 15세 이상 생산가능인구의 경제활동참가율은 63.4%로 나타났으며, 고용노동시장의 핵심 연령층인 40대의 경제활동참가율이 81.1%로 가장 높게 나타났다(통계청, 2017b). 그 다음으로는 30대가 78.1%, 50대가 77.5%, 60세 이상이 42.6%의 순으로 높게 나타났다. 연령대별 고용률도 경제활동참가율과 비슷한 경향을 보이고 있다. 2017년 기준 40대의 고용률이 79.6%로 가장 높게 나타났으며, 30대와 50대의 고용률은 약 76%로 이에 비슷한 수준으로 나타났다. 60세 이상 고령층의 고용률은 41.7%로 타 연령대와 비교하여 높은 수준은 아니지만, 노동시장 여건이 악화되었음에도 불구하고 60세 이상 고령자의 경제활동비율 및 고용비중은 꾸준히 증가하고 있는 것으로 나타났다(통계청, 2017). [그림 2-11]을 살펴보면, 2019년에 65세 이상 인구의 고용률이 34.4% 나타나 해당 통계가 집계되기 시작한 이후 역대 최고치를 달성하였는데, 이는 육체적으로는 65세로 은퇴연령이 되었지만 아직 일하고 싶은 사람들이 많은 것으로 볼 수 있다.

[그림 2-11] 65세 이상 인구의 고용률



*자료: 통계청(2020b). 고령자통계.

제3절 선행연구 고찰

본 절에서는 노동연한과 관련된 선행연구에 대해 살펴보았다. 노동연한에 관한 선행연구는 크게 두 가지로 구분할 수 있다. 첫째, 노동연한에 대한 법적 차원의 분석을 한 연구이다. 둘째, 노동연한과 연계되어 있는 정년연장의 파급효과에 관한 연구이다. 더불어 주요국의 노동연한에 대해서도 알아보았으며, 주요국의 노동연한이 규정된 배경을 알아보기 위해 각국의 인구사회학적 특성도 간단히 살펴보려고 한다.

1. 육체 노동연한 관련 선행연구

김영서와 서예린(2020)은 노동가동기간의 의미 및 기능을 설명하고, 노동가동기간 전반에 관한 기존 대법원 판례의 흐름을 정리하였다. 또한 노동연한 인정 기준에 대한 판례의 태도를 분석하고, 적용되는 노동연한의 인정 기준에 있어서 경험칙상 노동연한이 가지는 체계적 위치를 규명하였다. 본 연구는 경험칙상 노동연한에 영향을 미치는 생물학적 요인과 노동시장 요인, 그리고 제도적 요인을 모두 고려하였을 때 기존에 대법원이 인정하던 만 60세를 넘어 경험칙상 노동연한이 상향조정되어야 할 만큼 사회환경이 변화했다는 점에 대해서 대상판결과 견해를 같이하였다. 그러나 대법원이 육체노동의 경험칙상 노동연한을 특정 연령으로 단정하여 선언하는 것은 부적절하기에, 포괄적인 법리를 제시하는 데에 그쳐야 한다고 주장하였다. 또한 손해의 공평한 분담이라는 관점에서 구체적 타당성을 추구하는 방법으로 바람직한 노동연한 산정방식의 탐색이 더욱 필요하고, 구체적으로 육체노동의 경험칙상 노동연한을 인정함에 있어서는 통계적인 수치를 활용하여 법 규범과 현실의 간극을 좁힐 것을 제안하였다. 따라서 본 연구에서는 노동생명표를 활용한 연령 및 성별 은퇴기대연령의 산출방식을 소개하고, 이를 경험칙상 노동연한을 인정하는 기준으로서 사용하는 새로운 방식을 제안하였다. 이 방식을 통해 경험칙상 노동연한을 특정 연령으로 단정하여 선언할 때 발생할 수 있는 문제를 해결하고, 통계적인 수치를 활용하여 법 규범이 현실을 시의 적절하게 반영하도록 함으로써 구체적 타당성을 제고하였다. 나아가 직종별로 경험칙상 노동연한을 달리 보는 현재의 대법원 판례의 태도가 타당하다는 입장을 개진하였다.

권재열(2020)은 노동연한 연장의 의의와 영향에 대해 분석하였다. 2019년 대법원 판결로 인해 만 65세로 가동연한이 연장되어 민사소송에서 피해자에 대한 손해배상액이 증가할 수밖에 없다고 보고 있다. 이로 인해 각종 보험금이 상승하게 되고, 결국에는 노동연한 연장이 보험료 상승의 주요 요인으로 작용하게 될 것이라고 예측한다. 근로환경이 급격하게 변화하고 있는 현재 과잉배상 문제를 예방하기 위해서는 월간 가동일수를 고려할 필요가 있다고 보고 있다. 또한 대상판결에 의해 육체노동의 가동연한이 연장됨으로써 기존의 인식에 따라 전문직 종사자의 노동연한과 공무원 및 민간기업 고용자의 노동연한을 높여야 한다는 논의가 고조될 수 있다고 예상한다. 이로 인해 만약 우리나라에서 정년 연장이 시행된다면 이는 청년의 일자리를 결과적으로 줄이는 부작용을 낳게 될 것이라고도 전망하고 있다. 노동연한 연장으로 인해 정년 연장에 대한 논의뿐만 아니라 노인연령 기준 상향에 대한 논의도 확산될 것으로 예측하고 있다.

윤보람(2019)은 육체노동자의 노동연한을 상향해야 한다는 취지의 대법원 판결이 향후 정년 연장의 논의로 이어질지에 대해 분석하였다. 산업계의 관점에서 보면 노동연한과 정년이 법적으로 관련성이 없고 정년을 연장하려면 더 넓은 범위의 사회적 공감대 형성이 필요하다는 점에서 정년 연장에 대한 논의가 급속히 이루어지진 않을 것이라 예측하고 있다. 즉, 정년 규정의 경우 근로자가 어느 연령까지 일하고 은퇴하는 것이 개인이나 사회적으로 합당한지를 사회적 합의를 거쳐 판단해야 하기 때문에 노동연한과 반드시 함께 움직이는 것은 아니라는 것이다. 과거 사례를 봐도 노동연한을 상향했다고 해서 곧바로 정년 연장이 뒤따른 것은 아니라는 점을 예시를 들며 설명하고 있다. 대법원 전원합의체는 1989년 노동연한은 종전 55세에서 60세로 상향하였지만, 그로부터 27년이 지난 2016년에서야 정년이 60세로 연장되었기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 정년 연장을 위한 논의가 시작되기 위해서는 노동시장 유연화와 임금피크제 등 기업의 부담을 줄이기 위한 노력을 병행해야 한다고 주장한다.

황현아(2018)는 노동연한의 개념을 시작으로 노동연한 상향의 쟁점 및 영향에 대해 분석하였다. 육체노동자의 노동연한은 1989년 대법원 판결로 만 55세에서 만 60세로 변경되어 지난 30년간 유지되어 왔으나, 그동안의 사회경제적 변화를 고려하면

노동연한을 상향할 필요가 있다고 주장하고 있다. 1989년 대법원 전원합의체 판결 선고 이후 30년 정도가 경과한 지금, 기대수명은 당시 보다 평균적으로 10세 이상 증가하였고, 국민연금 수급개시연령도 앞으로 65세로 점진적으로 상향될 예정이며, 이에 따라 고령자가 생계 및 노후 대비를 위해 소득활동을 계속할 필요성도 커지고 있다. 즉, 이러한 현실을 고려하여 노동연한을 현재 상황에 맞게 상향 조정할 필요가 있다고 주장한다. 이러한 주장에 더불어 노동연한이 상향된다면 전반적인 사회경제에 어떠한 영향력을 미칠지에 대해서도 예측하였는데, 육체노동자의 노동연한이 상향될 경우 다양한 사회경제적 파급 효과가 나타날 것이라고 분석하였다. 정신노동자의 가동연한 상향, 정년 연장에 대한 압박, 배생책임보험의 보험료 조정 등 우리 사회 전반에 다양한 영향을 미치게 될 것이라 예상하고 있다. 이러한 노동연한 상향에 수반되는 다양한 사회경제적 쟁점들에 대해 충분한 논의 과정을 거쳐 사회적 합의를 형성해 나갈 필요가 있다는 주장을 표명하였다.

〈표 2-4〉 육체 노동연한 관련 선행연구

| 저자 | 연도 | 주제 | 주요내용 |
|------------|------|---|---|
| 김영서 서예린 | 2020 | 육체노동의 경험직상 가동연한 인정 기준: 노동생명표를 이용한 은퇴기대연령의 활용 | <ul style="list-style-type: none"> • 가동연한의 의의 및 기능 개관 • 가동연한 전반에 관한 기존 대법원 판례 정리 • 경험직상 가동연한의 체계적 위치 규명 • 노동생명표를 이용한 은퇴기대연령의 산출 방식 제시 |
| 권재열 | 2020 | 가동연한 연장의 의의와 영향 | <ul style="list-style-type: none"> • 가동연한 연장의 영향 • 주요국의 가동연한 소개 |
| 윤보람 | 2019 | 육체노동 연한 65세 상향 | <ul style="list-style-type: none"> • 정년 연장을 중심으로 노동연한 상향 영향 분석 |
| 황현아 | 2018 | 육체노동자 가동연한 상향의 쟁점 및 영향 | <ul style="list-style-type: none"> • 가동연한 상향 논의에 대한 배경 • 가동연한 확대 관련 쟁점 및 논의사항 • 가동연한 상향의 필요성 • 가동연한 상향의 영향 |

2. 정년연장 관련 선행연구

1) 고령층 및 청년층 고용에 미치는 영향

한요셉(2020)은 2016년부터 단계적으로 시행된 60세 이상 정년 의무화로 인해 민간사업체에서는 고령층 일자리가 증가한 반면, 청년층 일자리는 감소하였다고 보고하고 있다. 이러한 효과는 대규모 내지 기존 정년이 낮았던 사업체에 집중되는 경향을 보였다. 구체적으로 살펴보면, 정년연장의 혜택을 받게 될 근로자가 1명 많은 경우 고령층 고용은 0.6명 증가하는데 비해 청년층 고용은 0.2명 감소한다. 특히 제도가 변화하는 당시 100인 이상의 사업체나 기존 정년이 55세 내지 그 이하였던 사업체에서 고령층의 고용 증가폭과 청년층의 고용 감소폭이 상대적으로 크게 나타났다. 따라서 정년연장이 급격하게 이루어질 경우 부작용이 상당할 수 있음을 보여주고 있다. 따라서 정년을 점진적으로 증가시켜 부작용을 최소화하고 정년의 보호를 받지 못하는 고령층 근로자들을 정책적으로 배려할 필요성이 있다고 제안하고 있다. 즉, 제도적으로 정년을 연장시킬 필요성은 충분하지만, 시간을 충분히 두고 연장시켜야 고용 측면의 부작용을 최소화할 수 있다는 것이다. 또한 정년 연장의 수혜를 기대하기 어려운 고령층 근로자들을 위해 고령 근로자들에게 맞춤형 고용서비스를 제공하고, 시간 선택이 유연한 일자리 창출을 위한 제도적 정비 등이 필수적으로 병행되어야 한다고 주장한다.

2) 고용률 및 노동공급에 미치는 영향

정년연장의 사회경제적 파급효과를 분석한 연구에 의하면, 정년연장으로 인해 단기적으로 고용률이 증가하여 노동공급이 약 1.6%까지 변화할 수 있으며, 이를 취업자 수의 변화로 환산하면 최대 27만 명에 해당된다(남상호, 2017). 근로자 가구의 총소득 중 80% 정도를 근로소득으로 가정할 경우 정년연장으로 인해 최대 1.31%의 추가적인 소득이 발생하게 된다고 예상한다. 정년연장의 도입으로 노동공급이 증가하는 반면, 임금수준은 하락할 것이라고 보았다. 따라서 정년연장으로 인해 현재의 노인빈곤율을 크게 낮추거나, 불평등을 크게 완화하는 효과는 기대하기 어렵다고 보고하고 있다.

왜냐하면 정년연장의 혜택이 소득분포상의 고소득자들에게 주어지는 경우가 많을 것으로 예측되어지기 때문이다. 그러나 본 연구에서는 이러한 결과를 바탕으로 정년연장이 바람직하지 않다고 주장하는 것은 옳지 않다고 설명한다. 퇴직과 더불어 근로소득이 급감하면서 빈곤층으로 떨어지는 사람이 많고 연금을 수급하기 이전에 은퇴를 하는 사람의 대부분은 양질의 일자리를 갖지 못하게 되는데, 일부에게라도 정년연장의 기회가 주어진다면 연금수급시점까지 안정된 생활을 이어갈 수 있을 것이기 때문이다. 따라서 향후에 발생할 수 있는 잠재적 노후빈곤을 완화하는 효과는 분명히 존재할 것이라 예상한다. 또한 기존 연구와는 달리 본 연구에서는 정년연장으로 인한 국민연금과 퇴직금 수급액 규모의 증가가 크지 않을 수도 있다고 전망하는데, 노동공급의 증가로 인한 균형임금의 하락과 임금피크제가 병행적으로 실시된다면 정년연장 이후 사용자 부담이 오히려 감소할 가능성도 있기 때문이다. 따라서 정책 목표를 달성하기 위해서는 임금피크제의 병행 실시와 같은 제도 유인책을 적절히 설계할 필요가 있다.

3. 해외국가 인구사회경제적 특성과 노동연한 분석

1) 미국

미국은 최근까지 인구를 대체할 수 있는 수준의 출산율을 유지하고 있으며, 이민자 증가 및 사망률 감소 등의 요인에 힘입어 인구 규모 면에서 장기적으로 지속적인 증가세를 유지하고 있다. 미국은 인구구조 변화와 관련하여 다른 국가와는 다른 몇 가지 특징이 나타나고 있다. 먼저 미국 인구의 연령구조는 아주 점진적으로 변동하고 있다는 점이다. 대부분의 OECD 국가들은 인구 고령화 현상이 유소년인구와 생산가능인구가 감소하고 노인인구가 증가하는 현상에 기인한 반면, 미국에서의 인구 고령화는 유소년인구, 생산가능인구, 노인인구 모두 최근까지 지속적으로 증가하는 가운데 노인인구의 증가폭이 상대적으로 높아 고령화가 서서히 진행되는 특징을 가진다. 구체적으로 살펴보면, 지난 80년간 유소년인구는 1.7배, 생산가능인구는 2.6배 증가한 반면, 노인인구는 6.1배 증가하였다(이삼식, 최효진, 2012). 미국은 다른 국가들에 비해

고령화 진행속도가 천천히 나타나고 있으나, 고령화가 서서히 진행되고 있음은 의심의 여지없는 사실이다.

미국은 1986년에 정년 제도를 폐지하였다(Lindemann & Kadue, 2003). 미국의 가동연한 산정방식에는 특정 연령기간까지를 가동연한으로 보는 방식과 정부의 가동기간표에 의한 방식이 있다. 첫 번째 방식은 우리 법원의 실무와 같이 특정 연령에 이를 때까지를 가동기간으로 보는 방식이다. 미국 법원 실무는 이 방법에 의할 경우 대체로 65세가 될 때까지를 가동기간으로 하고 있다(Fleming, 1986). 두 번째 방식은 정부의 가동기간표에 의한 방식(Bureau of Labor Statistics Approach)인데, 노동부가 인구조사청의 현재 인구조사를 바탕으로 발간한 직업별 가동기간표를 참조하여 피해자의 가동기간을 결정하게 된다(법원행정처, 2007).

2) 영국

영국은 인구규모면에서는 지속적으로 성장하지만 구조적으로는 인구 고령화가 점진적으로 진행되고 있는 특징을 보인다. 먼저 인구규모를 살펴보면, 영국은 유럽 국가들 중에서 인구성장률이 높은 국가 중 하나이다. 한 국가의 인구증가는 자연적 증가와 사회적 증가에 의한 것인데, 영국의 경우 최근 들어 사회적 증가가 인구 성장을 주도하고 있기 때문이다(이삼식, 최효진, 2012). 또한 영국 인구는 의료 기술의 발전으로 인해 10년마다 약 1년씩 기대 수명이 증가함에 따라 고령화되고 있다. 영국은 1976년 고령사회에 진입한 이후 40년이 넘게 지난 현재에도 65세 이상 인구가 전체 인구의 18% 수준에 머물고 있다. 다만, 영국의 노인인구는 2026년에는 20%, 2046년에는 24.7%로 증가할 것으로 예측된다(Office for National Statistics, 2017).

영국에서 정년제도는 지난 30년 동안 지속적인 논쟁의 대상이었으며, 이에 따라서 몇 번의 중요한 변화를 겪게 되었다. 19세기 후반 산업화 단계에서 이미 65세 퇴직이 사용 가치가 없어지게 된 노동자들을 대처하는 방법으로 받아들여졌다. 그 이후 남성 기준 65세 퇴직은 산업화 시대에서 하나의 상징으로 존재해 왔지만, 역사적으로 영국에서는 정년연령과 고령인 노동자의 권리에 관한 명확한 기준과 법령이 존재하지는 않았지만,

2011년에 정년제를 폐지하였다(ACAS, 2011). 영국의 가동연한은 의학적 증거와 사고 당시 피해자의 건강 상태, 직종 및 고용상황 등 재판 당시 알려진 제반 사정을 기초로 하여 60세에서 72세까지의 범위 중에서 피해자의 가동연한을 결정한다(김영서, 서예린, 2020).

3) 독일

독일은 고령인구 비중이 1975년에 14.9%로 일찍부터 고령사회에 진입하였고, 2017년 기준으로 65세 이상 인구의 비율이 21.5%로 유럽에서 이탈리아에 이어 두 번째로 고령화 수준이 높은 국가이다. 2030년에는 65세 이상 노인인구가 전체 인구의 28%에 육박하게 될 것으로 예측되어 사회 전반의 큰 변화를 맞이하고 있다(Bundestag, 2018). 특히 1950년대에서 1960년대에 태어난 독일 베이비붐 세대가 2015년부터 은퇴연령에 들어서면서 고령화 진행속도가 급격히 빨라지고 있는 추세이다. 독일의 합계출산율은 1980년 1.51명에서 1995년에는 1.30명으로 저하되었고, 2015년에는 1.38명으로 소폭 상승하는 것으로 나타났다. 하지만 2030년에는 1.51명으로 예측되어 독일의 출산율은 점차 증가할 것으로 전망되고 있다. 독일의 저출산은 전통적인 가족모델에 기초한 정책이 낳은 결과라고 볼 수 있다. 독일의 가족제도는 여성에게 어머니의 역할을 강조하며, 자녀가 어린 시기에는 어머니가 자녀양육에 전념하고 이후에 직업으로 복귀하도록 하는 구조를 가지고 있다. 따라서 독일은 보육시설에 대한 국가투자가 빈약하고, 그 대신 육아휴가제도의 기간이 긴 것으로 나타났다. 독일의 생산가능인구는 1986년 69.5%로 정점에 이른 후 감소하는 인구절벽 현상이 나타나고 있고, 이후 2020년까지 서서히 감소하는 패턴을 보이다가 2030년에는 58.8%로 급격히 감소하는 것으로 전망된다(오계택 외, 2016).

독일은 19세기 말 보편적 건강보험과 노령연금제도를 도입한 첫 번째 국가로써, 노인을 위한 포괄적인 사회서비스 프로그램들을 지금까지 제공하고 있다. 노인이 만성질환에 대처할 수 있도록 하는 장기요양보험제도와 고령 은퇴자를 위한 보조금 제도가 독일의 대표적인 프로그램들이다. 그러나 이러한 범국가적 프로그램들은 생산 가능한 노동인구가 늘어나야 지속 가능하지만, 독일의 인구 추세를 감안하면 독일이

노년층에게 서비스를 계속 제공하는 것은 점점 더 어려워질 전망이다. 독일은 유럽의 선진국 중 출산율이 급격하게 감소한 국가 중 하나로, 저출산으로 인해 인구가 지속적으로 고령화되고 있는 실정이다. 따라서 점점 더 많은 수의 노인이 노인 복지혜택을 받고 있으며, 인구 비중이 높아지는 노인에 대한 사회서비스를 확대해야 한다는 정부에 대한 압박이 가중되고 있다(Cockerham, 1997).

독일의 경우 정년에 관해 특별한 규정이 있는 직종을 따로 제외하고 보면, 일반 근로노동자의 법정 정년은 원래 65세였으나, 1963년 이후 출생자부터는 모두 67세로 점진적 상향조정되었다. 또한 독일은 고용노동자의 나이, 직업, 건강 상태 등 개인적 요소와 실제 소득 활동 연령에 관한 통계적 사실을 고려하지 않고 통상 법정 정년을 가동연한으로 인정하고 있다(김영서, 서예린, 2020).

4) 일본

일본은 전 세계에서 노인인구 비율이 가장 높은 국가이다. 일본은 2005년에 65세 이상 인구 비율이 전체 인구의 20%가 넘어 이미 초고령사회에 진입하였으며, 2015년에는 26.7%를 기록했다. 현 추세대로라면 2040년에는 36%, 2060년에는 40%에 이를 것으로 예측된다(라기태, 2017). 평균수명의 증가로 인한 고령화와 함께 일본 노동시장은 저출산 문제에 위협받고 있다. 저조한 출산율로 인해 전체 인구에서 차지하는 고령자의 비중이 급속히 증가하고 있다. 일본의 합계 출산율은 1970년에는 2.13명, 1980년에는 1.75명, 1990년에는 1.54명, 2000년에는 1.36명으로 지속적으로 하락해왔다. 2011년에는 1.39명으로 소폭 증가세로 돌아서기는 했으나 인구 규모가 유지될 수 있는 기준인 2.08명 이하라는 점에서 출산율은 여전히 매우 낮은 수준이라고 볼 수 있다(오계택 외, 2016). 이러한 저출산 고령화 현상으로 인해 연령별 인구구성 비율에서 청년이 차지하는 비중은 지속적으로 낮아지는 반면 고령자 비율은 증가하는 모습을 보이고 있다. 일본의 생산가능인구 비율은 1990년 61.4%에서 2010년 58.5%, 2030년에는 53.8%로 지속적으로 낮아질 것으로 추정된다. 일본은 1975년 이후 합계출산율의 급격한 감소와 전후 베이비붐 세대의 고령인구 진입으로 인해 인구절벽이 가장 빠르게 진행되고 있는 국가 중 하나이다(오계택 외, 2016).

인구 고령화 현상으로 인해 일본 공적연금제도의 재정 압박은 심해질 수밖에 없다. 이러한 재정문제를 해소하기 위해 일본은 지금까지 여러 차례의 연금개혁을 실시해 왔지만, 지속적인 개혁의 노력에도 불구하고 공적연금의 재정위기는 여전한 위협으로 작용하고 있으며 연금의 혜택을 받지 못하는 사각지대가 지속적으로 확대되고 있는 것도 심각한 문제점으로 지적되고 있다(김명중, 2005). 일본은 인구 고령화와 생산가능 인력의 저하 문제에 대응하기 위해 정년연장과 계속고용의 의무화라는 법적 장치를 활용하였다. 이와 동시에 고령 인력의 고용을 촉진하기 위한 다양한 조성금 제도를 마련하여 기업의 부담을 줄이면서 65세까지의 계속 고용을 가능하게 만들었다.

일본은 법률상으로 65세까지 고용을 위해 노력할 의무가 있다는 취지로 규정하고 있다. 그러나 가동연한은 이러한 정년에 따라 정하지 않고, 피해자의 연령, 직업, 경력, 건강 상태 등의 개인적 요소와 평균 가동연수, 평균 수명 등의 통계 자료를 고려하여 정하고 있다. 실무에서는 위와 같은 요소를 고려하여 가동연한을 원칙적으로 67세로 인정하되, 60세가 넘는 고령자의 경우에는 평균 여명의 절반으로 하고, 일을 시작할 수 있는 연령도 실제로 언제부터 일할 수 있는지를 고려하여 정하고 있다. 한편, 유아의 가동연한은 원칙적으로 18세부터 49세까지만 인정하는데, 건강하게 생존하여 일할 확률이 성인보다는 낮다는 점을 이유로 들고 있다(권재열, 2020).

제4절 소결

1. 요약

본 장에서는 노동연한에 대한 이론적 배경을 파악하기 위해 노동연한의 개념, 노동연한에 영향을 미치는 사회환경 요인, 노동연한과 관련된 선행연구, 그리고 주요국의 노동연한 등을 살펴보았다.

첫 번째 절에서는 노동연한의 개념을 소개하였다. 먼저 노동연한이란 사람이 사고가 없이 생활한 경우 장래에 이익 또는 소득을 얻을 수 있을 것이라 예측되는 기간인 노동가동기간의 종료시점이라 할 수 있다. 따라서 노동연한을 조정하는 것은 사회경제적 파급효과가 클 것으로 예측되기 때문에 신뢰할 수 있는 근거와 논증에 의하여 조정 혹은 결정되어야 한다.

두 번째 절에서는 우리나라 사회환경 변화에 따른 노동연한 조정의 필요성에 대해 알아보기 위해 노동연한에 영향을 미치는 사회환경 요인에 대해 살펴보았다. 노동연한에 영향을 미치는 요인은 크게 두 가지로 분류할 수 있다. 첫째는 기대수명이나 건강수명과 같은 인구사회학적 환경 요인이다. 두 번째는 노동력 수요나 공급과 같은 노동환경에 관련된 요인이다. 본 장에서는 사회환경의 변화를 중심으로 노년기 노동연한 조정의 필요성에 대해 살펴보았다. 우리나라의 주요 사회환경 변화에는 저출산 고령화, 노후소득보장, 기대수명 증가 및 고용 연장, 노년부양비 증가, 베이비붐 세대의 노인세대 진입 등이 있으며 각각의 사회환경 변화가 노동연한에 어떤 영향력을 미치고 있는지에 대해 간략히 서술하였다.

세 번째 절에서는 노동연한과 관련된 선행연구와 주요국의 노동연한을 검토하였다. 노동연한과 관련된 선행연구는 크게 두 가지 주제로 구분할 수 있는데, 첫 번째는 육체가동연한에 관한 연구이다. 두 번째는 정년연장이 사회경제적으로 미치는 영향에 대한 연구이다. 선행연구와 더불어 미국, 영국, 독일, 일본 등 주요 선진국의 인구사회학적 배경과 노동연한에 대해 서술하였다. 이렇듯 기존 연구를 분석하며 노동연한 연구의 추세를 살펴보고 노동연한에 대해 주요 선진국을 간단히 비교분석하였다.

2. 제언

본 장의 내용을 바탕으로 몇 가지 제언을 제시하고자 한다. 첫째, 사회환경 및 노동환경의 급속한 변화에 따른 노동연한과 정년연장에 관한 논의가 매우 시급하다. 본 장에서 분석하였듯이 급속하게 진행되는 저출산 고령화 현상, 열악한 노후소득보장체계, 기대수명의 지속적 증가, 노인부양비의 가파른 상승, 베이비붐 세대의 노인세대로의 진입, 그리고 경제활동 참가율 조정 등의 현상이 동시다발적으로 발생하여 한국 사회에 전례없는 불확실성과 사회적 위험이 증가하고 있다. 이러한 복합위기 시대에 대응하기 위한 일환으로 노동연한 조정과 정년연장 필요성이 증대되고 있고, 이에 대한 사회적 합의와 논의도 매우 중요한 시점이라고 볼 수 있다.

둘째, 노동연한과 정년연장에 관한 연구가 확대되어야 한다. 이에 대한 기존 연구는 매우 제한적이었고 현재까지의 연구는 두 가지 유형, 다시 말해 육체 노동연한에 대한 연구와 정년연장의 파급효과에 대한 연구로 나눌 수 있다. 향후 연구에서는 노동연한 조정이 인구구조 변화와 더불어 왜 필요하고, 어떤 사회경제적 파급효과를 가져올 것이며, 또한 노동연한과 정년연장의 문제를 선진국과 심층적으로 비교분석하는 보다 광범위한 연구가 필요하다고 할 수 있다.

마지막으로, 대법원 판례상 직종별 가동연한 조정이 필요하다. 2019년 2월 대법원에서 육체가동연한을 상향조정하였지만 판례상 직종별 가동연한에 대한 수정이 아직 미비한 실정이다. 이를 위해 직종별 가동연한에 대한 사회적 합의, 직종별 논의를 통해서 늘어나는 평균수명, 노동연장에 걸맞게 직종별 가동연한을 재조정해야 한다.

제 3 장

노동연한 연장에 관한 담론분석

제1절 담론분석의 필요성과 분석개요

제2절 담론분석 결과

제3절 소결

3

노동연한 연장에 관한 담론분석<<

제1절 담론분석의 필요성과 분석개요

1. 담론분석의 필요성

담론(discourse)을 언어학적 접근법으로 이해하면, 한 문장 이상으로 이루어 의미를 이루는 집합체로 정의된다(Crossley, 2018). 현재, 이러한 담론은 단순한 학술적인 측면의 정의를 넘어서 인간의 광의적인 지식 영역을 모두 포함하는 거대한 개념으로 확장되었다. 또한, 원용진(1996)은 담론을 중립적인 말이나 글이 아닌 의도를 가지고 하는 말이나 글로 정의하였다. 이러한 학자들의 정의를 바탕으로 두고 보면, 대중들은 특정 주제나 쟁점에 관한 의도가 담긴 글인 담론을 다양한 형태로 매 순간 접하게 되고 소비한다고 할 수 있다. 따라서, 담론을 분석한다는 것은 인간이 사용하는 언어가 사회의 맥락과 체계 속에서 어떠한 의미가 있는지 파악하는 것이라고 할 수 있다.

고전적인 담론분석은 사회심리학 내 담론분석, 대화 분석, 비판적 담론분석, 내러티브 분석 등으로 분류된다(Wood, & Korger, 2000). 이와 같은 고전적 담론분석은 언어라는 인간의 행위 이면에 존재하는 이데올로기를 파악하는데 유용한 분석방법이라고 할 수 있지만, 연구자의 지나친 주관성, 연구결과의 재현 불가능성, 대량의 텍스트를 다룰 수 없다는 단점 역시 존재한다. 즉, 오늘날과 같이 분석해야 하는 텍스트의 양이 많고, 정보가 빠르게 축적되는 시기에는 전통적인 방식의 담론분석이 비효율적인 경우가 많다(백영민, 2017). 이에 이기형(2006)은 이와 같은 고전적인 담론분석이 방법론적 엄밀성을 통해 현실과의 간극을 좁혀야 함을 주장하였다. 이러한 주장의 연장선상에서 기존의 담론분석 방법에서 벗어나, 인간의 언어가 기록되는 텍스트 자료를 담론분석의 기초 자료로 사용하는 시도가 다양한 학문 분야에서 이루어지고 있다

(김영옥, 함승경, 김영지, 최지명, 2017; 김태중, 2019; 김재우, 2020; 성지영, 김성균; 2017). 이러한 선행연구들을 종합적으로 살펴보면, 공적 담론이 이루어지는 언론 기사를 활용한 담론분석이 최근 활발하게 이루어지고 있음을 알 수 있다. 이는 담론이 표출되는 통로로서 언론 기사를 활용한 것이며, 언론이 사회문제에 대한 집단적 인식과 반응을 형성하고, 대중의 관점과 지식형성에 영향을 미칠 수 있다는 Croteau & Hoynes (2013)의 주장에 의해 더욱 그 논리와 타당성이 강화될 수 있다.

본 연구에서는 ‘노동 연한의 연장 가능성’이라는 대 주제에 대해서 다루고 있다. 실제로 2019년 대법원은 일반 육체노동자의 가동 연한(육체노동 가동 연한)을 기존 60세에서 65세로 상향했다. 이는 초고령사회로 접근하는 우리나라의 법적 정년, 실질 은퇴 연령 등과 맞물려, 보험제도, 연금제도, 정년제도와 같은 사회 전반에 걸친 제도들에 영향을 미치게 됨을 예측할 수 있다. 이렇듯, 육체노동 가동 연한의 상향으로부터 시작된 ‘노동 연한의 연장 가능성’에 대해 다루는 언론기사는 ‘의도’가 포함된 텍스트 자료라고 할 수 있다. 특히, 언론에서 전달되는 메시지는 대중들의 생각과 행동을 이끄는 가장 강력한 수단으로 작용할 수 있다는 점에서 주목할 필요가 있다(Bryant & Oliver, 2009). 또한, ‘노동 연한의 연장 가능성’의 사회적 담론을 분석하는 것은 제도의 변화 과정에서 대중의 의견과 정책의 추진목표가 상호 영향력을 주고받을 수 있다는 측면에서 매우 중요하다고 할 수 있다.

따라서 본 절에서는 ‘노동 연한의 연장 가능성’에 대한 담론이 언론기사에 반영되어 있다는 전제에서 그 변화 추이와 특징을 빅데이터 분석을 통해 살펴보았다.

2. 자료수집 개요

본 절에서는 ‘노동 연한의 연장 가능성’과 관련된 사회적 담론을 분석하기 위해서 국내 포털 사이트 중 가장 대중성과 대표성을 가진 것으로 판단되는 네이버(www.naver.com), 다음(www.daum.net), 및 구글(www.google.com)에 게시된 뉴스 기사를 분석을 위한 자료로 활용하였다. 앞서 언급하였듯이 2019년 2월 대법원의 판결로 ‘육체노동 가동 연한’이 기존 60세에서 65세로 상향조정됨을 기점으로 육체노동 가동 연한에 대한

대중적 관심이 증가하였다. 하지만, ‘육체노동 가동연한’이라는 다소 대중들에게 익숙하지 않은 단어를 대체하여, ‘노동연한’, ‘육체노동자 정년’, ‘육체노동 가능 나이’, ‘육체노동정년’, 및 ‘가동연한’과 같은 좀 더 친숙하거나 사회적으로 통용되는 단어로 변화되어 대중들에게 전달되고 있다. 이에 본 연구에서는 ‘노동연한’, ‘정년연장’, 및 ‘고용연장’이 포함된 뉴스 기사를 대상으로 하여 빅데이터 분석을 시행하였다. 위와 같은 세 가지의 키워드는 전문가 회의를 통해 노동 연한 연장과 관련된 대중적 담론을 파악하는데 적절한 키워드라고 판단되었다.

대법원 판례에서 언급된 ‘육체노동 가동 연한’의 축약어라고 할 수 있는 ‘노동연한’은 노동연한의 연장 가능성이 제기된 첫 출발점이라는 점에서 중요한 사회적 담론이며, ‘정년연장’과 ‘고용연장’은 노동 연한 연장으로 인한 미래의 결과물로서 중요한 사회적 담론이라고 판단할 수 있다. 특히, ‘정년연장’과 ‘고용연장’은 대중들이 인식하는 노동 연한 연장의 의미가 맥락적으로 일치한다는 점에서 주요 키워드로 선정될 가치가 있다고 하겠다.

분석을 위한 자료수집 기간은 크게 두 가지 기준을 통해 구분하였다. 먼저, 한국보건사회연구원에서 발간되는 ‘저출산 고령사회 기본계획’에 근거하여, 1차 기본계획(2006~2010), 2차 기본계획(2011~2015), 3차 기본계획(2016~2020)이 시행된 기간에 노동연한, 고용연장, 및 정년연장에 관한 차별화된 담론이 형성될 가능성이 있으므로 독립적으로 분석을 수행하였다. 즉, 2001년부터 5년 단위의 기간을 설정하여 4번의 시기로 구분하였다. 또한, 노동 연한의 연장 가능성에 대한 담론은 전체인구 중 노년층의 비율 증가와 밀접한 연관성을 갖기 때문에, 우리나라가 고령화 사회(전체인구의 7%가 65세 이상)로 진입한 2000년, 고령사회(전체인구의 14%가 65세 이상)로 진입한 2017년, 및 대법원의 육체노동 가동 연한의 상향조정 연도인 2019년을 중요한 시기로 판단하여, 분석 기간을 2000년, 2017년, 2019년의 세 시기로 구분하여 담론분석을 수행하였다.

이렇듯, 분석 시기를 분류한 후, 앞서 선정된 세 가지 키워드에 대한 주요 담론을 키워드 분석 및 감성 분석을 활용하여 분석하였다. 이와 같은 자료수집의 개요는 다음의 <표 3-1>로 요약할 수 있다.

3. 원자료의 정제 및 분석방법

본 연구에서는 자료의 수집과 정제를 한국어를 활용한 텍스트 마이닝에 특화된 분석 프로그램인 Textom을 활용하였다. 앞서 언급하였던 세 가지 포털 사이트에서 선정된 네 가지 키워드(노동연한, 고용연장, 정년연장)를 포함하고 있는 언론 기사를 수집하였고, 추출된 원자료(raw data)는 일차적으로 Textom에서 제공하는 데이터 정제 기술을 활용하여 정제하였다. 먼저, 언론 기사에 포함된 여러 텍스트 자료 중 명사(일반명사, 고유명사, 의존명사, 단위명사, 대명사)만을 추출하였고, Espresso K 프로그램을 활용하여 고유명사와 복합명사를 의미 있는 단어로 추출하였다. 이후, 1차 정제된 자료에 관해서 책임연구자 및 공동연구자와 협의하여 세부적으로 정제하는 과정을 거쳤다. 특히 오타(typo), 불용어(stopword), 높은 빈도를 가진 기능어, 높은 빈도를 가지지만 주제어로서 가치가 떨어진다고 판단되는 단어 및 의미 없는 외래어 제거하여 유의미한 명사만을 남겨 분석에 사용하고자 하였다. 이러한 절차는 각 키워드에 공통으로 적용되었다. 아래의 <표 3-2>는 단어의 정제 과정을 통해 정제된 단어의 예를 보여주고 있다.

<표 3-1> 분석대상 및 자료수집 개요

| 범주 | 세부사항 |
|-------|---|
| 검색어 | 노동연한, 고용연장, 정년연장 |
| 분석 기간 | *저출산 고령사회 기본계획에 의한 분류 - 2001년 1월 ~ 2005년 12월 - 2006년 1월 ~ 2010년 12월 (1차 기본계획) - 2011년 1월 ~ 2015년 12월 (2차 기본계획) - 2016년 1월 ~ 2020년 10월 (3차 기본계획) *고령자 인구분포에 의한 분류 - 2000년 1월 ~ 2000년 12월 (고령화 사회 진입 연도) - 2017년 1월 ~ 2017년 12월 (고령사회 진입 연도) - 2019년 1월 ~ 2019년 12월 (육체노동 가동연한 상향조정 연도) |
| 검색 채널 | 네이버 뉴스, 다음 뉴스, 구글 뉴스 |
| 분석 방법 | 네트워크 분석, 감성분석 |
| 분석 도구 | Textom을 활용한 텍스트 마이닝 |

〈표 3-2〉 데이터 정제의 예시

| 정제 단어 | 정제 전 단어 목록 |
|----------|---------------------|
| 대법원 | 대법, 대법원, 법원 |
| 보험료 | 보험료, 보험금 |
| 육체노동가동연한 | 육체노동가동연한, 노동가동연한 |
| 65세 | 65살, 65세 |
| 임금피크제 | 임금피크, 임금피크제, 임금피크제도 |

데이터 정제 과정을 마친 후, 각각의 핵심 키워드에 대해 빈도 분석 및 동시 출현 단어(word co-occurrence)에 기반한 중심성 분석(centrality analysis)을 수행하였다. 또한, 감성 분석(sentiment analysis)을 통해 선정된 세 가지 키워드에 대한 사회 담론을 긍정, 부정, 중립의 비율로 도출한 후 시기별 변화추세를 확인하였다.

4. 분석방법

최근 대규모의 텍스트 데이터(text data)를 분석하는 기법이 학계에 소개되고 널리 활용되고 있다. 본 연구에서는 빅데이터 분석의 대표적인 기법의 하나인 텍스트 마이닝(text mining)을 활용하였다. Hearst(1999) 및 Kao & Poteet(2007)는 텍스트 마이닝을 ‘다르게 작성된 정보의 원천으로부터, 이전에 알려지지 않은 정보를 추출하여 새로운 정보를 발견하는 것’으로 정의하였다. 텍스트 마이닝은 데이터마이닝(data mining)의 한 형태로, 존재하는 데이터의 약 90% 이상을 차지한다고 알려진 텍스트 형태의 비정형 데이터들을 자연어 처리기술(natural language processing)을 이용해 의미 있는 정보를 추출하는 방법이다. 특히, 텍스트 마이닝을 통해 도출되는 실증적인 증거가 연구자에 의해 설계되고 계획되었다기보다는 사회 전반에 걸쳐 존재하는 현상을 통해 추출되었기 때문에 보다 사실적이라는 특성이 있고, 이러한 분석은 특정 사회 담론에 대한 인식과 맥락을 추출할 수 있다는 장점이 있다고 하겠다.

텍스트 마이닝을 주로 학계에서 특정 학문 분야의 연구 동향을 파악하기 위해 사용되고 있으며, 단순히 핵심어를 추출하고 그 빈도를 시기별로 나열한 내용분석 연구(문연희, 최지호, 2018; 신지혜, 김남희, 김규태, 2018), 핵심어 사이의 맥락을 중심으로 한

의미연결망 분석을 활용한 연구(김홍렬, 박상현, 원도연, 2015; 박상현, 김태중, 2018) 및 주어진 문서 이면의 잠재된 토픽을 추정하는 토픽 모델링(박자현, 송민, 2013; 염유식, 성연찬, 김준술, 장상철, 2018; 이용국, 박재현, 2017)등이 활용되고 있다.

본 연구에서는 언론기사에 비추어진 ‘노동연한 연장 가능성’에 대한 담론을 이끄는 핵심어를 추출하여 그 빈도를 계산하고, 빈도를 기반으로 한 상위 핵심어 간 맥락을 파악하기 위한 의미연결망 분석을 일차적으로 수행하였다. 나아가 인간은 언어를 통해 특정 주제에 대한 가치관과 느낌을 전달한다는 진리에 기초하여, 텍스트 마이닝을 통해 추출된 자료를 바탕으로 한 감정분석을 수행하였다. 즉, 노동 연한 연장과 관련된 여러 키워드에 대해 대중들이 느끼고 있는 감정에 대해 논의하였으며, 이러한 감정의 시대적 변화를 분석함으로써 노동 연한 연장의 가능성에 대해 더욱 폭넓게 논의하였다.

제2절 담론분석 결과

1. 노동연한에 대한 담론분석 결과

1) 빅데이터 수집량

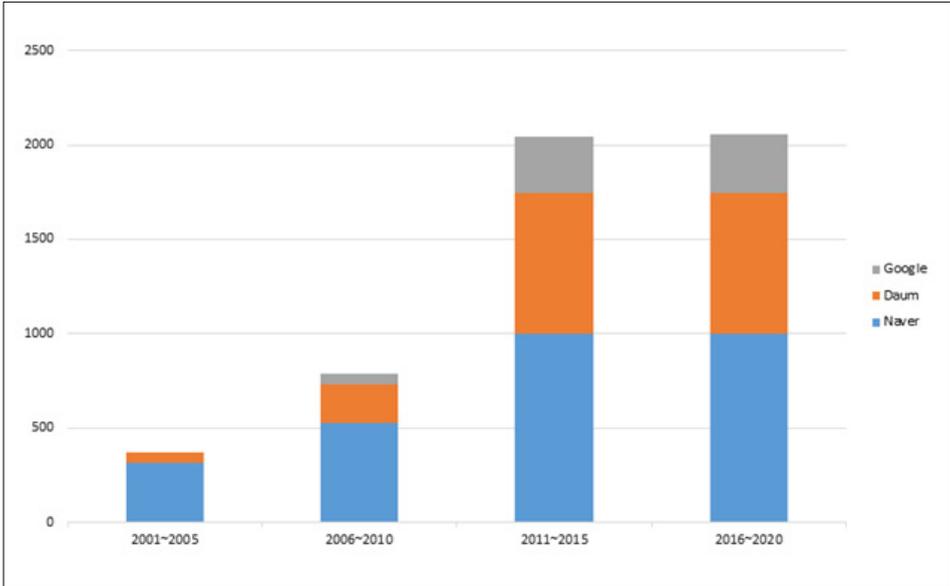
먼저, 첫 번째 키워드인 ‘노동연한’에 대한 정보량을 확인하기 위하여 <저출산 고령사회 기본계획>에 의하여 네 시기로 구분된 시기별로 버즈량(총 정보수집량)을 도출하였다. 텍스트 마이닝을 비롯한 빅데이터 분석을 활용한 실증연구에서는 자료의 수집량은 해당 키워드에 대한 대중들의 인지도 및 관심의 정도로 해석되기도 한다. 본 연구에서는 네 시기(2001~2005, 2006~2010, 2011~2015, 2016~2020)에 걸쳐 세 가지 검색 엔진(채널)별로 ‘노동연한’과 관련된 언론 기사를 수집하였다. 그 결과, 총 정보의 양은 5,254건으로 나타났으며, 그 세부적인 결과는 다음의 <표 3-3>, [그림 3-1]와 같다.

세부적으로 살펴보면, 네이버 뉴스(2,836건), 다음 뉴스(1,757건), 구글(661건)의 순으로 그 수집량의 빈도가 나타났다. 또한, 구분된 시기별 수집량을 비교한 결과, 시간의 흐름에 따라 노동연한과 관련된 정보의 양이 점차 증가(2001~2005년: 368건, 2006~2010년: 787건, 2011~2015년: 2,044건, 2016~2020년: 2,055건)함을 알 수 있으며, 2016년부터 2020년(제3차 저출산 고령사회 기본계획 기간 및 고령사회 진입 이후)에서 그 버즈량이 최대인 것으로 나타났다. 이는 노동 연한에 관한 대중적 관심의 정도가 시간의 흐름과 및 우리 사회의 고령화가 진행될수록 더욱 높아짐을 유추할 수 있다.

<표 3-3> 노동연한에 대한 시기별 정보량 변화추이

| | 수집량(건) | | | |
|---------------|--------|-------|--------|-------|
| | Naver | Daum | Google | 소계 |
| 2001년 ~ 2005년 | 313 | 55 | 0 | 368 |
| 2006년 ~ 2010년 | 523 | 210 | 54 | 787 |
| 2011년 ~ 2015년 | 1,000 | 748 | 296 | 2,044 |
| 2016년 ~ 2020년 | 1,000 | 744 | 311 | 2,055 |
| 합 계 | 2,836 | 1,757 | 661 | 5,254 |

[그림 3-1] 노동연한에 대한 시기별 정보량 변화추이



2) 노동연한과 관련된 키워드 분석

시기별로 수집된 전체 데이터에서 많은 빈도를 가진 키워드, 그 키워드의 절대 빈도, TF-IDF 지수, 네트워크 분석을 통해 도출되는 연결 중심성을 아래의 <표 X>와 같이 정렬하여 나타내었다. TF-IDF 지수는 단순 빈도에 의존하는 키워드의 중요도를 보완하고자 개발된 지수로 특정 문서 내에서 빈도가 높을수록, 전체 문서에서 그 키워드가 포함된 문서의 수가 적을 때 큰 값을 가져, 특정 키워드가 가지는 상대적 중요도를 측정하는 데 사용된다(Salton & Buckely, 1988). 연결 중심성의 경우, 네트워크 분석을 통해 도출되는 지수로 전체 키워드들과의 동시 출현빈도를 고려하여, 키워드의 중요성을 측정한다. 시기별로, 주요 키워드를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 2001년부터 2005년에는 주요 키워드로 노동부, 노동자, 정년, 노동, 근로자로 나타났으며, 기타 핵심어로, 노조, 노동조합, 중국, 북한, 여성, 기업, 연금, 미국 등이 나타났다. 이시기는 1989년 대법원이 육체노동자의 노동연한을 55세에서 60세로 상향 조정한 지 약 10년이 지난시기로, 노동계를 중심으로 노동연한의 추가적인 연장 논의가 점차

시작되는 시기로 볼 수 있다. 또한, 중국, 미국과 같은 키워드가 나타난 것은 타국의 노동연한과 비교를 통해 우리나라의 노동연한의 연장과 관련된 담론이 시작되고 있음을 유추할 수 있다. 제 1차 저출산 고령사회 기본계획이 시작된 2006년부터 2010년의 시기는 비정규직, 노동자, 노동, 정부, 기업이 주요 키워드인 것으로 나타났다. 기본적으로 지난 1차 시기에 비교해, 언론에서의 노동연한의 언급량이 증가하였으며, 비정규직 노동자에 초점을 맞추어 노동연한과 관련된 담론이 형성되었을 것이라 유추할 수 있다. 또한, 노동계에서 주로 논의되었던 노동연한이 점차 정부의 정책에 반영되어야 한다는 담론 역시 시작되고 있음을 정부라는 키워드를 통해 엿볼 수 있다. 제 2차 저출산 고령사회 기본계획 시기인 2011년부터 2015년에는 임금피크제, 연장, 현대차 그룹, 60세, 도입이 주요 키워드로 나타났으며, 기타 키워드로 국회, 의원 등이 나타났다. 이 시기에는 임금피크제도가 가장 중요한 키워드인 것으로 나타났는데, 임금피크제도는 기업의 정년연장에 대한 부담을 줄이기 위한 제도로 이 시기에 활발히 논의되었음을 알 수 있다. 특히, 임금피크제를 두고 노조와 회사 간 갈등이 극심하였던 시대의 이슈를 반영하고 있다. 또한, 국회, 의원등의 키워드가 높은 중요도를 보이는 것은 노동연한에 대한 논의가 정부 및 입법의 차원에서 활발히 논의되고 있음을 보여준다. 끝으로, 제 3차 저출산 고령사회 기본계획 시기인 2016년부터 2020년은 육체노동 가동연한을 65세로 상향 조정한 대법원의 판례와 관련된 키워드라고 할 수 있는 65세, 대법원, 60세, 상향, 판결이 이 시기의 중요한 키워드로 나타났다. 기타 키워드인 보험료, 자동차보험 등은 육체노동가동연한의 상향조정으로 인해 파생될 부정적 영향력에 대한 부정적 담론이 점차 나타나고 있음을 보여준다고 하겠다.

〈표 3-4〉 시기별 노동연한과 관련된 주요 키워드에 대한 중요도 분석

| | 키워드 | 빈도 | TF-IDF | 연결 중심성 |
|---------------|--|-------|--------|--------|
| 2001년 ~ 2005년 | 노동부 | 41 | 80.8 | 0.021 |
| | 노동자 | 38 | 77.9 | 0.020 |
| | 정년 | 37 | 82.6 | 0.009 |
| | 노동 | 34 | 73.7 | 0.019 |
| | 근로자 | 23 | 67.3 | 0.009 |
| | * 기타: 노조, 노동조합, 중국, 북한, 여성, 기업, 연금, 미국 | | | |
| 2006년 ~ 2010년 | 비정규직 | 146 | 298.0 | 0.027 |
| | 노동자 | 102 | 203.8 | 0.024 |
| | 노동 | 100 | 199.8 | 0.023 |
| | 정부 | 77 | 177.4 | 0.017 |
| | 기업 | 51 | 142.3 | 0.014 |
| | * 기타: 비정규직법, 의원, 환경노동위원회, 노동시장, 프랑스 | | | |
| 2011년 ~ 2015년 | 임금피크제 | 460 | 913.5 | 0.012 |
| | 연장 | 364 | 619.5 | 0.010 |
| | 현대차그룹 | 301 | 720.9 | 0.007 |
| | 60세 | 279 | 541.5 | 0.003 |
| | 도입 | 234 | 507.7 | 0.009 |
| | * 기타: 노동조합, 노동, 비정규직, 범위, 국회, 의원, 정부 | | | |
| 2016년 ~ 2020년 | 65세 | 1,421 | 727.3 | 0.063 |
| | 대법원 | 1,099 | 748.7 | 0.081 |
| | 60세 | 1,042 | 722.9 | 0.041 |
| | 상향 | 820 | 804.4 | 0.045 |
| | 판결 | 733 | 712.9 | 0.062 |
| | * 기타: 정년, 육체노동자, 보험료, 전원합의제, 자동차보험 | | | |

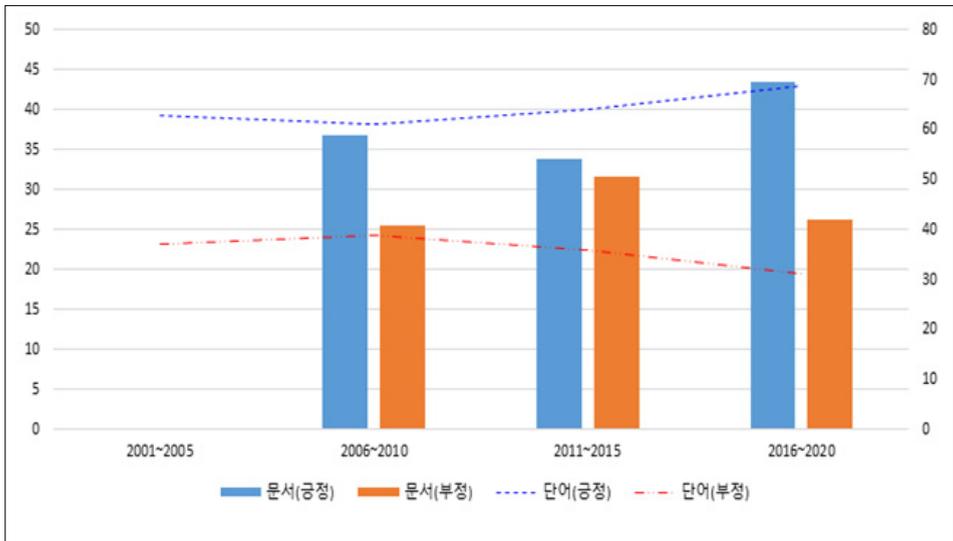
3) 감성 분석

마지막으로, ‘노동연한’으로부터 수집된 자료들이 내포하고 있는 주요감성 구분하는 감성 분류 분석을 시행하였다. 감성 분석은 베이지안 분류방법을 적용하여 추출된 문장의 내용을 긍정, 중립, 부정으로 구분하는 문서기반 감성 분류 분석과 원문데이터 내에 감성과 관련된 키워드가 몇 차례 포함되는지 분석하는 감성단어 분석으로 구성된다. 본 연구에서는 이러한 분석을 함께 수행하여, ‘노동연한’과 관련된 담론의 구체적인 감성에 대해 시기별 변화에 대해 논의하였다.

감성 분류 분석 및 감성단어분석의 구체적인 결과는 아래의 〈표 3-5〉와 [그림 3-2]와 같다. 노동연한에 대한 담론은 정보량이 매우 적은 2001년부터 2005년을 제외한다면,

1차 저출산 고령사회 기본계획이 시작된 2006년~2010년 시기의 긍정적 논조의 문서비율이 36.8%에서 시작하여 2차 저출산 고령화 시기에 소폭 감소(33.8%)하지만, 2016년 이후 다시 증가하여 약 44%로 나타났다. 이러한 흐름은 감성단어분석에도 동일하게 나타나고 있다. 감성단어 분석에서는 2001년부터 2005년에 긍정적인 단어의 비율이 62%로 나타났으며, 2006년부터 2010년에 소폭 감소하였다가 2016년에 이르러 거의 70%에 육박하는 것으로 나타났다. 이렇듯, 저출산 및 고령화가 가속화됨에 따라 노동연한의 연장 가능성에 대한 대중적 인식이 점차 긍정적으로 변화하고 있음이 본 감성 분석을 통해 나타나고 있다고 판단할 수 있다.

[그림 3-2] 노동연한에 대한 시기별 문서기반 감성분석 및 감성단어분석 결과



<표 3-5> 노동연한에 대한 시기별 문서기반 감성분석 및 감성단어분석 결과

| | | 2001년 ~2005년 | 2006년 ~2010년 | 2011년 ~2015년 | 2016년 ~2020년 |
|----|----|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 문서 | 긍정 | 0 | 36.8 | 33.8 | 43.5 |
| | 부정 | 0 | 25.5 | 31.7 | 26.3 |
| | 중립 | 100.0 | 37.6 | 34.5 | 30.0 |
| 단어 | 긍정 | 62.8 | 61.2 | 64.1 | 68.8 |
| | 부정 | 37.2 | 38.8 | 35.9 | 31.2 |

2. 고용연장에 대한 담론분석 결과

1) 빅데이터 수집량

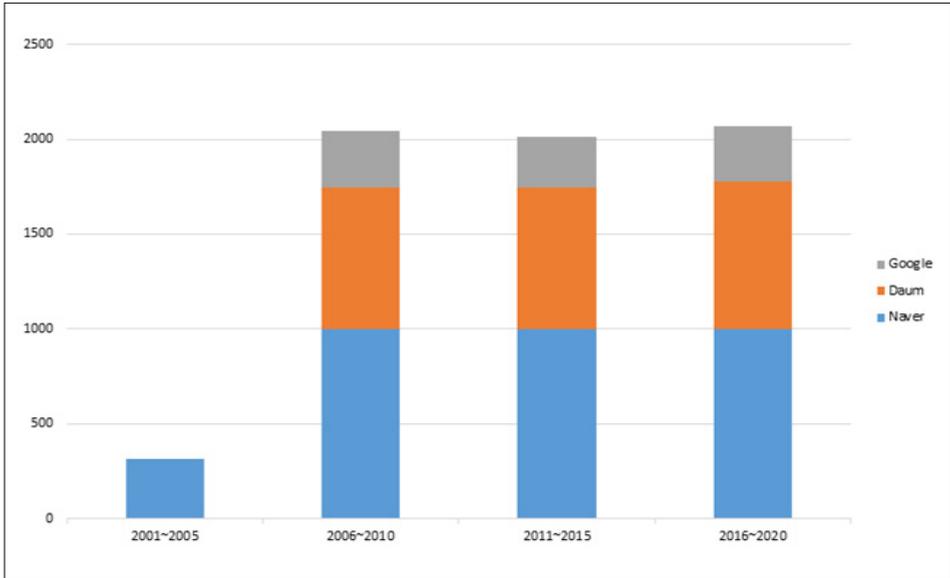
두 번째 키워드인 ‘고용연장’에 대한 정보량을 확인하기 위하여 앞선 분석과 마찬가지로 <저출산 고령사회 기본계획>에 의하여 네 시기로 구분된 시기별로 정보량을 도출하였다. 그 결과, 총 정보의 양은 6,443건으로 나타났으며, 그 세부적인 결과는 다음의 <표 3-6>, [그림 3-3]와 같다.

세부적으로 살펴보면, 네이버 뉴스(3,316건), 다음 뉴스(2,263건), 구글(864건)의 순으로 그 수집량의 빈도가 나타났다. 또한, 구분된 시기별 수집량을 비교한 결과, 시간의 흐름에 따라 노동연한과 관련된 정보의 양이 점차 증가(2001~2005년: 316건, 2006~2010년: 2,044건, 2011~2015년: 2,015건, 2016~2020년: 2,063건)함을 알 수 있다. 노동 연한과 비교해 전반적으로 정보량이 많은 것은 노동 연한보다 고용연장이 대중적으로 쉽게 논의될 수 있는 키워드이며, 노동연한이 다소 모호한 개념이라면, 고용연장은 실질적으로 노동시장에서 통용되는 키워드이기 때문이라고 판단된다. 또한, 2016년부터 2020년(제3차 저출산 고령사회 기본계획 기간 및 고령사회 진입 이후)에서 정보량이 최대인 것으로 나타났다. 물론 2011년부터 2015년의 시기에 소폭 정보량이 감소하였지만, 최대검색량이 1,000건인 것을 생각하면, 정보량의 감소를 명확히 논의할 수는 없으며, 전반적인 추세를 볼 때, 고용연장과 관련된 대중적 관심이 점차 증가하고 있음을 유추할 수 있다.

<표 3-6> 고용연장에 대한 시기별 정보량 변화추이

| | 수집량(건) | | | |
|---------------|--------|-------|--------|-------|
| | Naver | Daum | Google | 소계 |
| 2001년 ~ 2005년 | 316 | 0 | 0 | 316 |
| 2006년 ~ 2010년 | 1,000 | 746 | 298 | 2,044 |
| 2011년 ~ 2015년 | 1,000 | 743 | 272 | 2,015 |
| 2016년 ~ 2020년 | 1,000 | 774 | 294 | 2,068 |
| 합 계 | 3,316 | 2,263 | 864 | 6,443 |

[그림 3-3] 고용연장에 대한 시기별 정보량 변화추이



2) 고용연장에 관련된 키워드 분석

고용연장과 관련된 시대별 키워드는 아래의 <표 3-7>와 같다. 2001년부터 2005년까지는 기업, 정년, 임금피크제, 고령자, 정년연장이 고용연장과 관련된 주요 키워드인 것으로 나타났다. 또한 기타 키워드로 비정규직, 노조, 지원, 근로자, 추진, 기간등이 나타났다. 이 시기에는 주로 비정규직 노동자와 관련된 고용연장의 담론이 형성되고 있었음을 유추할 수 있다. <제 1차 저출산 고령사회 기본계획>이 시행된 2006년부터 2010년의 시기는 비정규직, 임금피크제, 기업, 정부, 지원 등의 키워드가 고용연장과 밀접히 연관된 키워드인 것으로 나타났다. 앞선 시기와 마찬가지로, 비정규직 노동자 및 임금피크제의 도입 및 도입 후 발생 가능한 여러 가지 효과에 대한 논의가 활발하게 이루어지고 있다고 볼 수 있다. <제 2차 저출산 고령사회 기본계획>의 시기인 2011년부터 2015년에는 직전 시기와 비슷한 키워드인 임금피크제, 정년연장, 도입, 기업, 정부, 등이 나타났으며, 기타 키워드로 일자리, 임금, 근로자, 비정규직, 고용절벽, 등이 나타났다. 특히 기업의 고용 여력이 떨어지면서 일자리가 급감하는 현상인 고용절벽은 고용연장과 관련된 시대의 담론을 여실히 보여주는 키워드라고 할 수 있다.

마지막으로 2016년부터 2020년의 <제 3차 저출산 고령사회 기본계획>의 시기에는 지원, 고용유지지원금, 정부, 신청, 등의 키워드가 고용연장과 관련되어 있음이 나타났다. 기타 키워드로 특별고용지원업종, 국회, 코로나19, 등이 나타났다. 이 시기의 후반부인 2020년은 코로나 19에 의해 고용시장이 경색된 시기로 고용과 관련된 정부의 지원정책인 고용유지지원금, 특별고용지원업종들이 주요 키워드로 나타난 시대상을 반영하고 있다고 하겠다.

3) 감성분석

고용연장을 키워드로 한 텍스트 마이닝 분석으로부터 수집된 문서 및 키워드가 내포하고 있는 주요감성 구분하는 감성 분류 분석 및 감성단어분석의 구체적인 결과는 아래의 <표 3-8>와 [그림 3-4]와 같다. 고용연장에 대한 감성 분류 분석 결과, 2011년부터 2005년까지의 시기에는 긍정적 감성을 가진 문서가 전체의 37.1%를 차지하였고, <제 1차 저출산 고령사회 기본계획> 시기인 2006년부터 2010년까지의 시기에 소폭 증가하였다. 이후 2011년부터 2015년에 감소하였다가, 2016년부터 2020년에 급증하는 추세를 보이고 있다. 이러한 시기의 변화에 따라 부정적 논조의 문서는 2001년부터 2015년 까지 점차 증가하였다가 2016년 이후 14.8%로 급감하는 추세를 보이고 있었다. 감성단어 분석결과 역시 감성 분류 분석과 유사한 결과를 보이고 있다. 2001년부터 2005년 시기에 64.3%에서 시작하여, 점차 증가하다가, 2011년 소폭 감소하였고, 2016년에 이르러 71.8%로 증가하였다. 이는 고용연장에 대한 대중들의 인식이 2016년부터 2020년에 긍정적으로 변화하였음을 나타내고 있다고 하겠다.

<표 3-7> 시기별 고용연장과 관련된 주요 키워드에 대한 중요도 분석

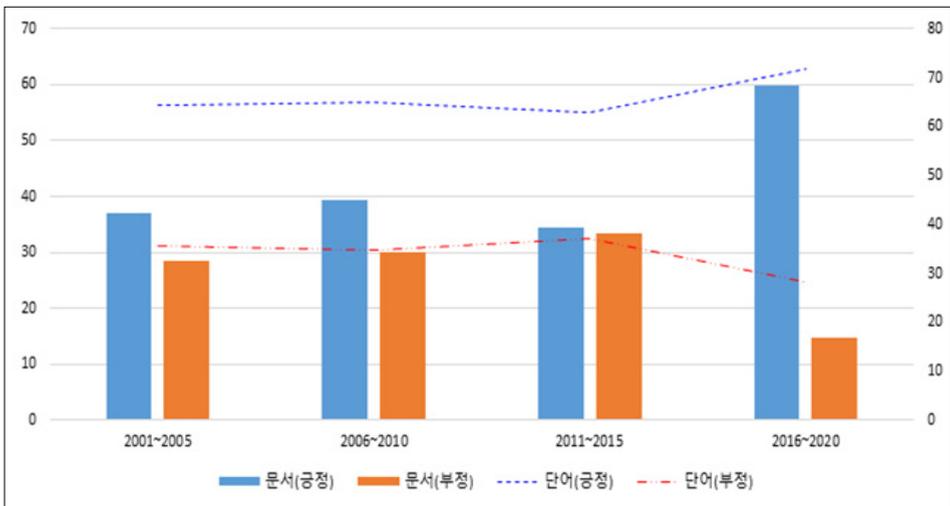
| | 키워드 | 빈도 | TF-IDF | 연결 중심성 |
|-------------------------------------|-------|-----|--------|--------|
| 2001년 ~ 2005년 | 기업 | 247 | 521.5 | 0.025 |
| | 정년 | 233 | 523.0 | 0.019 |
| | 임금피크제 | 197 | 496.7 | 0.016 |
| | 고령자 | 143 | 387.9 | 0.013 |
| | 정년연장 | 138 | 363.8 | 0.013 |
| * 기타: 비정규직, 노조, 지원, 근로자, 추진, 확대, 기간 | | | | |
| 2006년 ~ 2010년 | 비정규직 | 554 | 1026.8 | 0.038 |
| | 임금피크제 | 336 | 731.8 | 0.026 |

| | 키워드 | 빈도 | TF-IDF | 연결 중심성 |
|---------------|--|-----|--------|--------|
| | 기업 | 342 | 662.7 | 0.033 |
| | 정부 | 341 | 633.1 | 0.033 |
| | 지원 | 277 | 602.5 | 0.025 |
| | * 기타: 도입, 청년, 일자리, 노동부, 임금, 근로자, 중소기업 | | | |
| 2011년 ~ 2015년 | 임금피크제 | 665 | 1009.5 | 0.049 |
| | 청년연장 | 571 | 805.6 | 0.053 |
| | 도입 | 365 | 695.2 | 0.032 |
| | 기업 | 361 | 680.2 | 0.042 |
| | 정부 | 317 | 618.4 | 0.036 |
| | * 기타: 일자리, 근로자, 임금, 청년, 지원, 비정규직, 고용절벽 | | | |
| 2016년 ~ 2020년 | 지원 | 772 | 829.2 | 0.069 |
| | 고용유지지원금 | 682 | 932.5 | 0.054 |
| | 정부 | 416 | 677.5 | 0.069 |
| | 신청 | 285 | 589.7 | 0.021 |
| | 소상공인 | 235 | 479.0 | 0.018 |
| | * 기타: 특별고용지원업종, 국회, 코로나19, 지급 | | | |

〈표 3-8〉 고용 연장에 대한 시기별 문서기반 감성분석 및 감성단어분석 결과

| | | 2001년 ~2005년 | 2006년 ~2010년 | 2011년 ~2015년 | 2016년 ~2020년 |
|----|----|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 문서 | 긍정 | 37.1 | 39.4 | 34.3 | 59.7 |
| | 부정 | 28.5 | 29.9 | 33.4 | 14.8 |
| | 중립 | 34.4 | 30.6 | 32.3 | 25.4 |
| 단어 | 긍정 | 64.3 | 65.1 | 63.0 | 71.8 |
| | 부정 | 35.7 | 34.9 | 37.0 | 28.2 |

[그림 3-4] 고용연장에 대한 시기별 문서기반 감성분석 및 감성단어분석 결과



3. 정년연장에 대한 담론분석 결과

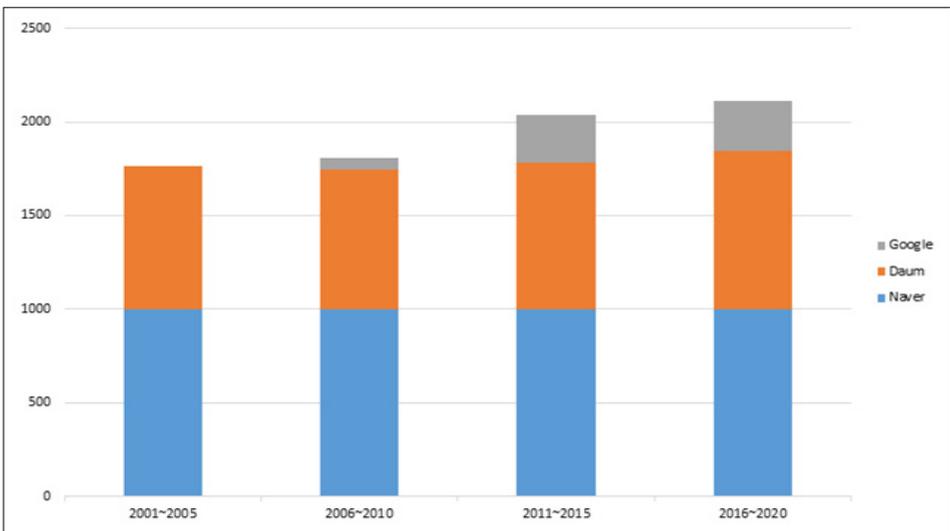
1) 빅데이터 수집량

끝으로, 정년연장을 키워드로 한 텍스트 분석 결과는 다음의 <표 3-9>와 [그림 3-5]와 같다. 네이버 뉴스(4,000건), 다음 뉴스(3,141건), 구글(535건)의 순으로 그 수집량의 빈도가 나타났다. 앞선 키워드와 비교해, 가장 많은 정보량(7,726건)이 도출된 것은 노동연한 및 고용연장에 비해 대중들의 관심이 정년연장에 더욱 집중된 것으로 유추할 수 있으며, 노동연한이라는 단어의 대중적 인지도가 높지 않기 때문에 이를 정년연장으로 확대해석하는 경우도 다수 존재하기 때문이다.

<표 3-9> 정년연장에 대한 시기별 정보량 변화추이

| | 수집량(건) | | | |
|---------------|--------|-------|--------|-------|
| | Naver | Daum | Google | 소계 |
| 2001년 ~ 2005년 | 1,000 | 764 | 0 | 1,764 |
| 2006년 ~ 2010년 | 1,000 | 748 | 62 | 1,810 |
| 2011년 ~ 2015년 | 1,000 | 782 | 257 | 2,039 |
| 2016년 ~ 2020년 | 1,000 | 847 | 266 | 2,113 |
| 합 계 | 4,000 | 3,141 | 585 | 7,726 |

[그림 3-5] 정년연장에 대한 시기별 정보량 변화추이



2) 정년연장과 관련된 키워드 분석

〈저출산 고령사회 기본계획〉을 바탕으로 한 시기 구분 하에서 정년연장을 키워드로 한 텍스트 분석결과는 다음의 <표 3-10>와 같다. 2001년부터 2005년까지는 정년연장과 관련된 키워드가 노조, 파업, 임금피크제, 노사, 협상으로 나타났다. 노동연한, 고용연장과 비교해 좀 더 이른 시기에 임금피크제가 정년연장과 관련된 주요 핵심어로 나타났다는 특징이 나타나고 있었다. <제 1차 저출산 고령사회 기본계획〉이 시행된 2006년부터 2010년에는 임금피크제, 정부, 공무원, 도입 등이 주요 키워드로 나타났다며, 프랑스, 60세, 고령자, 노동, 등이 정년연장과 관련된 기타 키워드로 나타났다. 이와 같은 결과는 정년연장이 주로 공적 영역에서 논의되고 있음을 유추할 수 있으며, 정년연장과 관련된 해외사례와의 비교를 통해 점차 고령화되는 한국 사회에서 정년연장에 대한 논의가 시작되고 있었음을 유추할 수 있다. 2011년부터 2015년까지의 시기는 이전 시기와 마찬가지로, 임금피크제가 주요 키워드로 나타났으며, 도입, 60세, 기업, 시행, 정부, 퇴직, 정년연장법, 공무원연금, 부감, 공기업 등이 정년연장과 관련된 키워드로 나타났다. 이 시기에는 정년연장과 관련된 법령 및 정년연장으로 인한 기업의 부담증가가 활발하게 논의되는 시기라고 할 수 있다. 마지막으로 <제 3차 저출산 고령사회 기본계획〉 시기인 2016년부터 2020년은 기업, 정부, 65세, 논의, 고용연장이 주요 키워드인 것으로 나타났다. 이 시기에는 2019년 2월 대법원의 육체노동 가동연한의 상향조정이 포함된 시기이므로, 이와 관련된 키워드가 중요성이 높은 키워드로 나타났으며, 정년연장과 관련된 부정적 효과가 논의되고 있음을 짐작하게 하는 보험료, 인상도 주요 키워드로 나타나고 있었다.

3) 감성 분석

마지막으로, 정년연장을 키워드로 한 감성 분류 분석 및 감성단어분석의 구체적인 결과는 아래의 <표 3-11>와 [그림 3-6]와 같다. 정년연장과 관련된 긍정적 논조를 가진 문서는 이전의 키워드에 대한 감성 분류 분석의 결과와는 다르게 점차 감소하는 것으로 나타났으며, 부정적 논조를 가진 문서는 점차 증가하는 것으로 나타났다. 이와 유사한

결과가 감성단어분석에서도 나타나는데, 2001년부터 2005년 61.5%를 차지한 긍정적 단어 비율이 2016년부터 2020년 까지의 시기에는 51.1%로 감소하였다. 특히, <제 2차 저출산 고령사회 기본계획>이 시행된 시기에서는 긍정적 문서의 비율 및 긍정적 단어의 비율이 부정적 문서의 비율과 부정적 단어의 비율보다 낮게 나타났다. 이와 같은 결과는 노동연한 및 고용연장과는 달리 정년연장에 대해서는 대중적 담론이 부정적으로 형성되고 있음을 보여주고 있다고 하겠다.

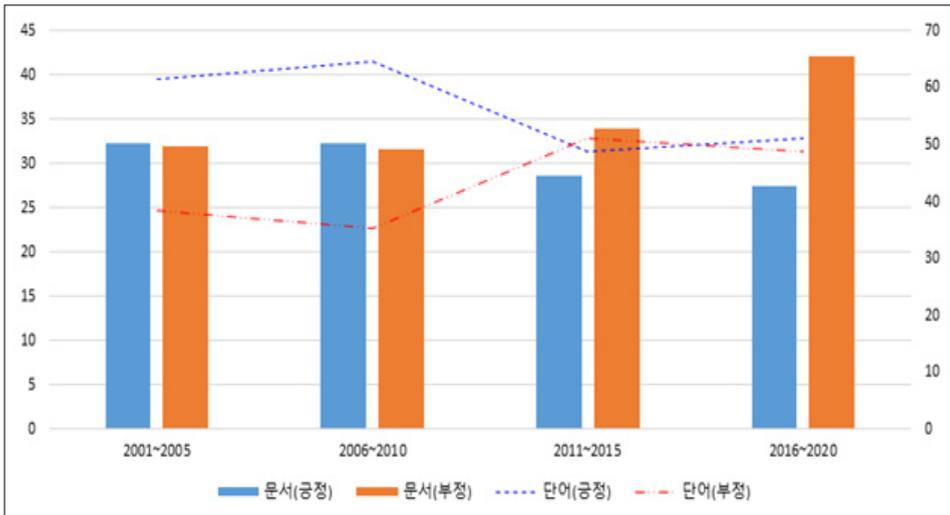
<표 3-10> 시기별 정년연장과 관련된 주요 키워드에 대한 중요도 분석

| | 키워드 | 빈도 | TF-IDF | 연결 중심성 |
|---|-------|------|--------|--------|
| 2001년 ~ 2005년 | 노조 | 508 | 756.9 | 0.042 |
| | 파업 | 281 | 546.4 | 0.027 |
| | 임금피크제 | 268 | 581.5 | 0.028 |
| | 노사 | 239 | 498.1 | 0.025 |
| | 협상 | 207 | 483.4 | 0.020 |
| * 기타: 임금, 고령, 정부, 기업, 대한항공, 확대 | | | | |
| 2006년 ~ 2010년 | 임금피크제 | 517 | 852.3 | 0.042 |
| | 정부 | 410 | 652.6 | 0.048 |
| | 공무원 | 322 | 705.4 | 0.029 |
| | 도입 | 321 | 610.8 | 0.031 |
| | 기업 | 279 | 601.0 | 0.034 |
| * 기타: 프랑스, 60세, 고령자, 노동, 합의, 사회 | | | | |
| 2011년 ~ 2015년 | 임금피크제 | 1413 | 1266.0 | 0.085 |
| | 도입 | 841 | 1027.0 | 0.055 |
| | 60세 | 413 | 711.9 | 0.022 |
| | 기업 | 340 | 373.1 | 0.038 |
| | 시행 | 296 | 573.0 | 0.024 |
| * 기타: 임금, 정부, 퇴직, 정년연장법, 공무원연금, 부담, 공기업 | | | | |
| 2016년 ~ 2020년 | 기업 | 487 | 750.6 | 0.046 |
| | 정부 | 458 | 734.5 | 0.051 |
| | 65세 | 396 | 707.9 | 0.031 |
| | 논의 | 376 | 678.6 | 0.032 |
| | 고용연장 | 280 | 666.8 | 0.016 |
| * 기타: 60세, 대법원, 일본, 보험료, 고령자, 인상, 공무원, 연령 | | | | |

〈표 3-11〉 정년연장에 대한 시기별 문서기반 감성분석 및 감성단어분석 결과

| | | 2001년 ~2005년 | 2006년 ~2010년 | 2011년 ~2015년 | 2016년 ~2020년 |
|----|----|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 문서 | 긍정 | 32.3 | 32.3 | 28.7 | 27.5 |
| | 부정 | 31.9 | 31.6 | 34.0 | 42.2 |
| | 중립 | 35.7 | 36.1 | 37.3 | 30.3 |
| 단어 | 긍정 | 61.5 | 64.6 | 48.8 | 51.1 |
| | 부정 | 38.5 | 35.4 | 51.2 | 48.9 |

[그림 3-6] 정년연장에 대한 시기별 문서기반 감성분석 및 감성단어분석 결과



4. 고령자 비율에 따른 시기별 담론의 변화

앞선 분석은 〈저출산 고령사회 기본계획〉을 기준으로 한 노동연한, 고용연장, 정년연장과 관련된 텍스트 분석과 감성 분석을 통해 노동연한의 연장 가능성에 대한 대중적 담론변화의 추이를 살펴보는 데 초점을 맞추었다. 본 절에서는 노동연한의 연장 가능성과 긴밀하게 연관되어 있다고 할 수 있는 전체인구대비 노인 인구 비율을 바탕으로 하여, 고령화 사회 진입 시기(2000년, 65세 이상 인구 7%), 고령사회 진입 시기(2017년, 65세 이상 인구 14%) 및 대법원의 육체노동 가동연한 상향 조정연도(2019년)을 담론변화의 핵심시기로 상정하여, 그 변화양상을 분석하였다.

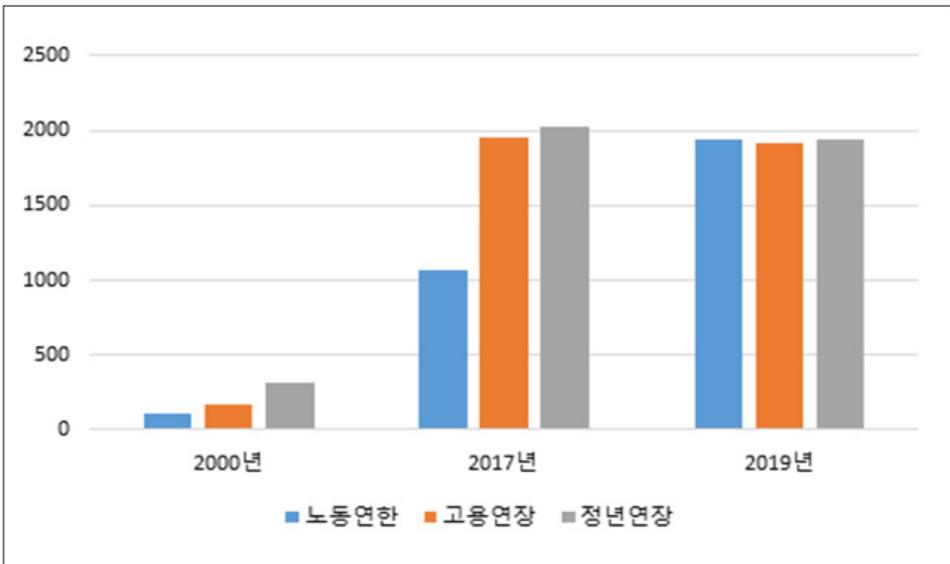
1) 빅데이터 수집량

먼저, 2000년, 2017년, 2019년으로 구분된 시기에 따라 노동연한, 고용연장, 정년연장과 관련된 정보량의 비교하였다. 고령화 시대에 진입한 2000년보다 고령사회에 진입한 2017년에서 더욱 많은 정보량이 추출되었다. 이는 노동연한, 고용연장, 정년연장과 관련된 대중적 관심이 급증하였음을 보여주는 결과라고 할 수 있다. 특히, 2019년 대법원의 육체노동 가동연한 상향조정으로 인해 2019년 노동연한과 관련된 정보량이 약 80% 증가한 것은 노동연한에 대한 대중적 관심의 증가로 해석할 수 있을 것이다. 구체적인 결과는 아래의 <표 3-12>, [그림 3-7]와 같다.

<표 3-12> 노인인구 비율로 구분된 시기별 노동연한, 고용연장, 정년연장 관련 정보의 양

| | 수집량(건) | | | |
|-------|--------|-------|-------|--------|
| | 노동연한 | 고용연장 | 정년연장 | 소계 |
| 2000년 | 105 | 172 | 316 | 593 |
| 2017년 | 1,071 | 1,957 | 2,022 | 5,050 |
| 2019년 | 1,935 | 1,913 | 1,942 | 5,790 |
| 합 계 | 3111 | 4,042 | 4,280 | 11,433 |

[그림 3-7] 노인인구 비율로 구분된 시기별 노동연한, 고용연장, 정년연장 관련 정보의 양



2) 감성 분석

노동연한의 연장 가능성에 대한 대중적 담론의 감성변화를 분석하기 위해 노동연한, 고용연장, 정년연장과 관련된 키워드에 대한 문서기반 감성 분류 분석과 단어기반 감성단어 분석을 실시한 결과는 아래의 <표 3-13>, <표 3-14>, <표 3-15> 및 [그림 3-8], [그림 3-9]와 같다. 노동연한, 고용연장, 정년연장 모두 고령화 사회로 진입한 2000년부터 고령사회로 진입한 2017년을 지나 초고령사회로의 진입에 연장선에 있는 2019년에 이르기까지 긍정적 감성이 꾸준히 증가하는 추세를 보였다. 같은 맥락에서 노동연한과 고용연장에 대한 부정적 감성은 점차 감소하지만, 정년연장에 대한 부정적 감성은 2019년에 오히려 증가하는 결과가 도출되었다. 이는 고령화 사회가 가속화 됨에 따라 노동연한의 연장과 고용연장에 대한 긍정적인 담론이 형성되어 가지만, 저출산 고령화 상황에서 일할 수 있는 기간을 늘려 생산성 저하를 최소화하여야는 취지로 정년연장이 고려되지만, 기업의 비용 부담이 증가하고, 청년의 일자리가 상대적으로 감소 될 수 있다는 부정적 효과 역시 활발히 논의되고 있음을 보여주는 결과라고 할 수 있다.

<표 3-13> 노인인구 비율로 구분된 시기별 노동연한 관련 문서기반 및 단어기반 감성 분석

| | 2000년 | 2017년 | 2019년 |
|------|-------|-------|-------|
| 긍정문서 | 16.6 | 34.3 | 46.7 |
| 부정문서 | 50.0 | 25.5 | 23.2 |
| 중립문서 | 33.3 | 40.1 | 30.1 |
| 긍정단어 | 45.3 | 59.1 | 76.0 |
| 부정단어 | 54.7 | 40.9 | 24.0 |

<표 3-14> 노인인구 비율로 구분된 시기별 고용연장 관련 문서기반 및 단어기반 감성 분석

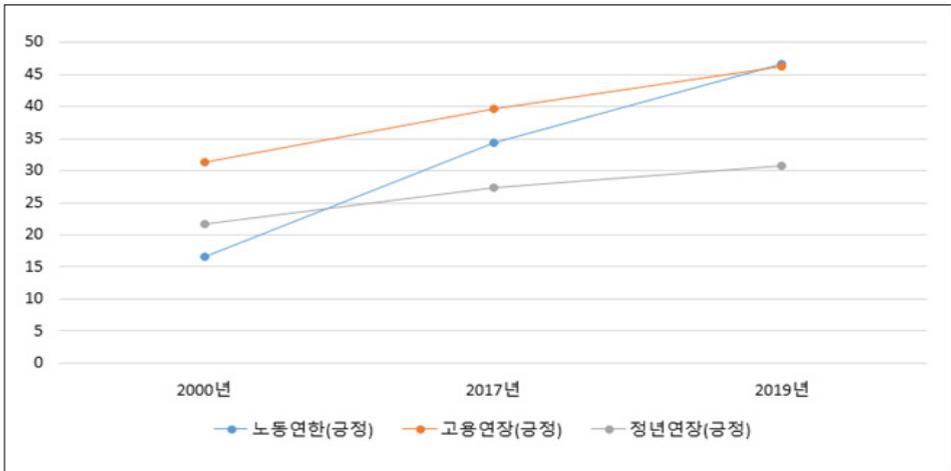
| | 2000년 | 2017년 | 2019년 |
|------|-------|-------|-------|
| 긍정문서 | 31.4 | 39.6 | 46.2 |
| 부정문서 | 33.3 | 29.4 | 35.7 |
| 중립문서 | 35.1 | 30.9 | 18.1 |
| 긍정단어 | 59.8 | 74.3 | 75.0 |
| 부정단어 | 40.2 | 25.6 | 25.0 |

64 노년기 노동연한 연장 가능성에 관한 연구

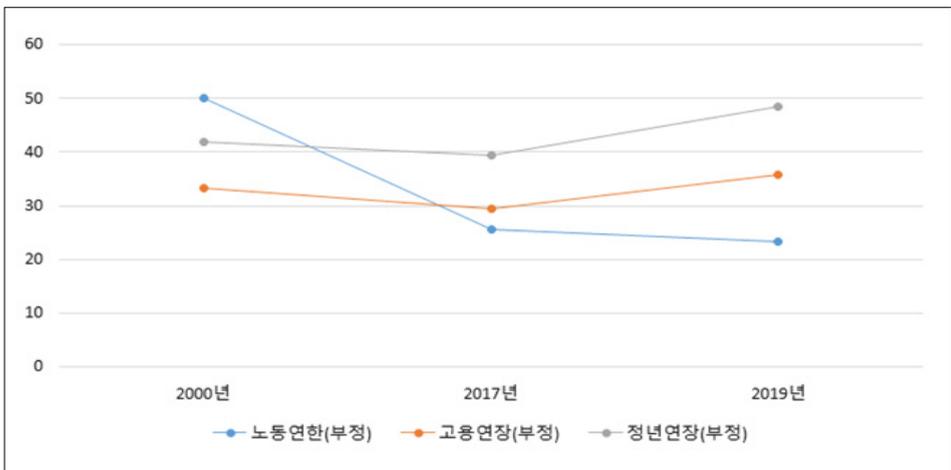
〈표 3-15〉 노인인구 비율로 구분된 시기별 정년연장 관련 문서기반 및 단어기반 감성 분석

| | 2000년 | 2017년 | 2019년 |
|------|-------|-------|-------|
| 긍정문서 | 21.7 | 27.4 | 30.7 |
| 부정문서 | 42.0 | 39.4 | 48.4 |
| 중립문서 | 26.2 | 33.0 | 20.8 |
| 긍정단어 | 59.4 | 65.9 | 57.5 |
| 부정단어 | 40.6 | 34.1 | 42.5 |

[그림 3-8] 키워드 별 긍정적 감성의 노인인구 비율로 구분된 시대별 변화



[그림 3-9] 키워드 별 부정적 감성의 노인인구 비율로 구분된 시대별 변화



제3절 소결

출산율의 감소로 인해 우리나라의 생산가능인구(15세부터 64세)는 2016년부터 꾸준히 감소하기 시작하였으며, 특히, 노동력의 주축이라고 할 수 있는 30대와 40대의 인구는 그보다 빠른 시기인 2006년부터 감소하기 시작했다. 특히, 우리나라의 경제 성장을 주도하였던 베이비붐 세대가 2020년부터 노년층으로 편입됨에 따라 생산가능인구의 감소는 더욱 가속화될 것으로 예측된다. 이에 대한 해결책으로 노동시장의 유연성 확대 방안이 사회적으로 활발하게 논의되고 있다. 여러 방안 중의 하나라고 볼 수 있는 노동연한의 연장은 2019년 대법원의 육체노동 가동연한의 상향조정을 통해 대중들에게 관심을 받아왔다. 이에 본 장에서는 노동연한, 고용연장, 정년연장을 키워드로 한 텍스트마이닝을 통한 담론분석을 활용해 그 변화양상을 분석하고 그 결과에 대해 논의하였다. 그동안 대중의 인식변화와 관련된 연구에서 빈번하게 사용되었던 고전적 담론분석은 연구자의 주관성이 지나치게 개입될 가능성이 크고, 연구결과의 재현 불가능하다는 근본적인 단점을 가지고 있다. 이러한 단점을 보완하기 위해 본 연구에서는 온라인 공간에서 추출된 방대한 자료로부터 의미를 도출해내는 텍스트 마이닝 분석방법을 활용하였다. 물론, 텍스트 마이닝 분석기법 역시 여러 가지 단점(출현빈도에 기초한 주요 키워드 도출, 중의적 의미가 있는 단어의 처리문제, 등)을 가지고 있으므로, 텍스트 마이닝을 통해 도출된 결과가 그 시대의 담론이라고 주장하기에는 무리가 있다. 하지만, 시대적 담론을 분석하기 위한 하나의 방법론적 도구이자, 기존의 담론분석에 비해 보다 객관적인 측면에서 노동연한의 연장 가능성과 관련된 대중의 인식변화를 살펴볼 수 있다는 측면에서 그 의의를 찾을 수 있다.

본 연구에서는 보건복지부의 저출산 고령사회 위원회에서 주기적으로 발표하는 ‘저출산 고령사회 기본계획’ 및 전체 인구 대비 노인 인구의 비율(고령화 사회, 고령사회, 초고령사회로 구분)에 근거하여 분석 시기 및 분석 기간을 결정하였으며, 시기별 키워드 분석과 감성 분석을 수행하였다. 분석결과 중 키워드에 대한 여론의 선호도를 반영하는 감성 분석에 초점을 맞추어 본다면 노동 연장과 고용연장에 대해서는 시간의 흐름 및 노인 인구의 증가에 따라 긍정적 감성이 더욱 강화되고 있는 것으로 나타났다. 즉, 생산가능인구의 감소에 따른 부족한 노동력을 고령 인구로 보완하는 데 기초 정책이 될

수 있는 노동 연한의 연장, 고용연장에 대한 여론이 우호적으로 변화하고 있음을 알 수 있다. 하지만, 현 정부가 강력하게 추진하고 있는 정년연장 및 정년제도 폐지는 기업의 부담증가와 청년층의 고용 위축과 같은 부정적 여론 역시 증가하는 추세에 있으므로, 정년의 연장에 대해서는 좀 더 구체적인 사회적 합의 및 파생되는 효과에 관한 연구가 활발히 진행될 필요가 있다고 할 수 있다.

제 4 장

노동연한 연장에 관한 세대별 인식분석

제1절 FGI

제2절 설문조사

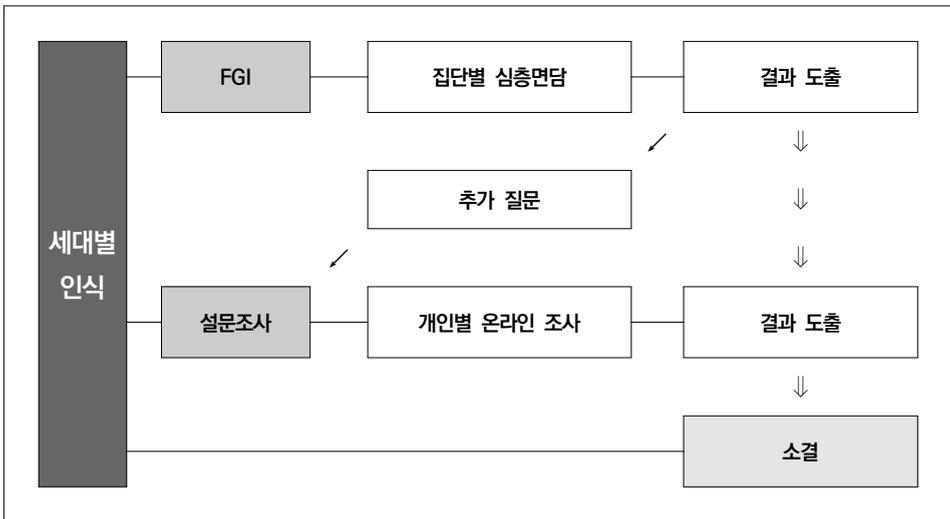
제3절 소결

4

노동연한 연장에 관한 << 세대별 인식분석

본 장에서는 노동연한 연장에 관한 세대별 인식을 분석하기 위하여 FGI와 설문조사를 진행하였다. 노동연한 연장에 관한 세대별 인식은 노동연한 연장을 각각의 세대가 어떻게 생각하고 있는지를 심층적으로 살펴보기 위해 마련하였다. 노동연한 연장에 관한 세대별 인식분석 과정은 그림<4-1>과 같았다.

[그림 4-1] 세대별 인식분석 과정



제1절 FGI

1. FGI 개요

1) FGI 목적

FGI는 노동연한 연장에 관한 세대별 인식을 심층적으로 살펴보는 데 주된 목적이 있다. 이를 통해 노년기 노동연한 연장에 관한 사회적 이슈를 총체적으로 살펴보고, 청년연장과 고용연장 등 특정 사안에 있어서는 세대별 인식 상황을 깊이 있게 들여다 보고자 하였다.

2) FGI 설계

FGI는 수도권에 거주하는 만 19세 이상 성인 남녀 36명을 대상으로 2020년 10월 27일부터 2020년 10월 30일까지 진행하였다. FGI는 세대별 1개 그룹씩 총 6개 그룹으로 구분하여 실시하였다. FGI 진행에 관한 구체적인 설계는 <표4-1>과 같았다.

<표 4-1> FGI 설계

| | | | | | |
|--------------|--|-----|-------|--------------|--------------------------|
| 조사 방법 | <ul style="list-style-type: none"> Focus Group Interview | | | | |
| 조사 대상 | <ul style="list-style-type: none"> 수도권에 거주하는 만 19세 이상 성인남녀 36명 | | | | |
| 조사 기간 | <ul style="list-style-type: none"> 2020년 10월 27일(화) ~ 30일(금) | | | | |
| 조사 규모 | <ul style="list-style-type: none"> 총 6개 그룹(1개 그룹 당 6명) | | | | |
| 그룹 구성 | 그룹 | 성별 | 세대 구분 | | 진행 일시 |
| | 1 그룹 | 남/여 | 비노년기 | 20대 20~29세 | 2020년 10월 29일(목) 18시 30분 |
| | 2 그룹 | 남/여 | | 30대 30~39세 | 2020년 10월 28일(수) 19시 00분 |
| | 3 그룹 | 남/여 | | 40대 40~49세 | 2020년 10월 27일(화) 19시 00분 |
| | 4 그룹 | 남/여 | 고령자 | 50~64세 | 2020년 10월 30일(금) 18시 30분 |
| | 5 그룹 | 남/여 | 노년기 | 전기 노인 65~74세 | 2020년 10월 28일(수) 15시 00분 |
| | 6 그룹 | 남/여 | | 후기 노인 75세 이상 | 2020년 10월 29일(목) 15시 00분 |
| 고려 변수 | <ul style="list-style-type: none"> 세대별 다양한 연령 무직, 주부 등을 포함한 다양한 직업 | | | | |

3) FGI 구성

FGI는 대분류, 중분류, 주요 내용으로 구성하였다. FGI 구성에 관한 세부적인 내용은 <표 4-2>와 같았다.

<표 4-2> FGI 구성

| 대분류 | 중분류 | 주요 내용 |
|----------------------------|-------------------------------|---|
| 노년기 노동에 관한 인식 | 55세 이상 고령자 노동에 대한 인식 | - '경제활동'(생계유지나 돈벌이에 무계) - '사회활동'(사회공헌활동 등 액티브 에이징 또는 자아 실현에 무계) |
| | 65세 이상 노년기 노동에 대한 인식 | - 노동의 필요성과 이유(가치와 의미) - 노년기 노동의 본질과 성질: 경제활동 vs 사회활동 |
| | 65세 이상 노년기 노동 적합 직종(업)에 대한 인식 | - 경제활동 적합 직종(업) - 사회활동 적합 직종(업) |
| 노년기 노동연한 연장에 관한 인식 | 노동연한(일할 수 있는 나이)에 대한 인식 | - 육체노동 가동연한 65세의 적정성 - 육체노동 가동연한의 적정 연령 - 정신노동 가동연한의 적정 연령 |
| | 정년제도 및 정년연장에 관한 인식 | - 현 60세 정년제도의 연령기준 적정성 - 적정하지 않을 경우, 60세 기준의 문제점과 개선점 - 60세를 연장할 경우, 적정한 연령 - 정년연장의 필요성, 적정 연장시점, 연장에 따른 사회적 파급효과와 개인에게 미치는 영향 |
| | 고용제도 및 고용연장에 관한 인식 | - 희망하는 은퇴 연령(적정 은퇴 연령) - 실제 일할 수 있는 연령 - 은퇴 적정 연령 - (사회적, 개인적 관점) 55세 이상 고령자 지속고용의 필요성 - 고령자 지속고용 시 사회적 파급효과와 개인에게 미치는 영향 |
| | 노동연한 연장과 세대갈등에 대한 인식 | - 65세 이상 노년기 노동이 청년세대 일자리에 미치는 영향 - 일자리를 둘러싼 세대갈등에 대한 의견 - 청년세대와 노인세대의 적합 직종의 차이점 |
| 노년기 노동연한 연장과 활기찬 노년에 관한 인식 | | - 노동연한 연장이 활기찬 노년에 미치는 영향 - 노년기 노동 희망 여부와 갖고 싶은 직업 |

4) FGI 참여자

FGI에 참여한 연구 참여자는 수도권에 거주하는 만 19세 이상 성인 남녀 가운데 세대별 연령과 다양한 직업을 고려해 선정하였다. FGI에 참여한 연구 참여자의 세부적인 특성은 <표 4-3>, <표 4-4>와 같았다.

〈표 4-3〉 연구 참여자 특성 I

| 그룹구성 | 이름 | 나이 | 성별 | 직업 |
|-------------------------|-----|-------|----|------------------------------|
| [1 그룹] 남/여 20~29세 | 윤○○ | 만 28세 | 남성 | 프랜차이즈 매장 관리 |
| | 조○○ | 만 27세 | 여성 | IT 전략 기획 |
| | 정○○ | 만 26세 | 여성 | 대학 소속 연구원 |
| | 김○○ | 만 25세 | 남성 | 경영학과 대학생 |
| | 한○○ | 만 24세 | 여성 | 사진학과 대학생 |
| | 조△△ | 만 27세 | 남성 | 화공과 대학생 |
| [2 그룹] 남/여 30~39세 | 장○○ | 만 32세 | 남성 | 기간제 사무직 |
| | 오○○ | 만 33세 | 여성 | 상담 사무직 |
| | 최○○ | 만 39세 | 남성 | 공연장 음향 관련 기술직 |
| | 조○○ | 만 34세 | 남성 | 교통 관련 기술직 |
| | 권○○ | 만 37세 | 여성 | 법률 사무직 |
| | 홍○○ | 만 38세 | 여성 | 대사관 통역 |
| [3 그룹] 남/여 40~49세 | 황○○ | 만 44세 | 남성 | 통신 계열 기술직 |
| | 박○○ | 만 49세 | 여성 | 전업 주부 |
| | 박○○ | 만 48세 | 여성 | 파트타임 사무직 |
| | 이○○ | 만 46세 | 남성 | 도금 표면 처리 기술직 |
| | 권○○ | 만 44세 | 여성 | 그래픽 디자이너 |
| | 하○○ | 만 45세 | 남성 | 시스템 냉/난방기 관리직 |
| [4 그룹] 남/여 50~64세 | 권○○ | 만 51세 | 남성 | 냉난방 관리직 |
| | 임○○ | 만 51세 | 남성 | IT 관련 기업 사무직 |
| | 조○○ | 만 55세 | 여성 | 사무직 |
| | 김○○ | 만 57세 | 여성 | 전업 주부 |
| | 강○○ | 만 59세 | 남성 | 무역회사 수출업무 사무직 |
| | 하△△ | 만 62세 | 여성 | 전업 주부 |
| [5 그룹] 남/여 65~74세 | 최○○ | 만 70세 | 남성 | 재정일자리사업 참여자 (서초구 도시형뉴딜사업) |
| | 조○○ | 만 72세 | 남성 | 미군 부대 가이드(은퇴) |
| | 김○○ | 만 68세 | 남성 | 자영업(판매업) |
| | 권○○ | 만 69세 | 여성 | 통장 |
| | 김○○ | 만 66세 | 여성 | 전업 주부 |
| | 유○○ | 만 72세 | 여성 | 복지관 할머니 도시락 배달직 |
| [6 그룹] 남/여 75세 이상 | 김○○ | 만 76세 | 남성 | 주차 관리직 |
| | 유○○ | 만 76세 | 여성 | 전업 주부 |
| | 황○○ | 만 79세 | 남성 | 주차 관리직 |
| | 기○○ | 만 75세 | 여성 | 전업 주부 |
| | 박○○ | 만 75세 | 여성 | 관광객 모집 |
| | 박○○ | 만 77세 | 남성 | 건물 관리 |

〈표 4-4〉 연구 참여자 특성 II

| 구 분 | | 평균/비중(%) | 빈도(명) |
|------------------|------------|----------|-------|
| 전체 | | 100.0 | 36 |
| 성별 | 남성 | 50.0 | 18 |
| | 여성 | 50.0 | 18 |
| 연령별 | 20대 | 16.7 | 6 |
| | 30대 | 16.7 | 6 |
| | 40대 | 16.7 | 6 |
| | 50대 | 13.9 | 5 |
| | 60대 | 11.1 | 4 |
| | 70세 이상 | 25.0 | 9 |
| 학력 | 고졸 | 27.8 | 10 |
| | 2년제 대졸 | 16.7 | 6 |
| | 4년제 대졸 | 47.2 | 17 |
| | 대학원 이상 | 8.3 | 3 |
| 소득별 (연봉) | 없음 | 30.6 | 11 |
| | 3천만원 미만 | 11.1 | 4 |
| | 3천~4천만원 미만 | 25.0 | 9 |
| | 4천~5천만원 미만 | 19.4 | 7 |
| | 5천만원 이상 | 13.9 | 5 |
| 은퇴여부 | 예(은퇴) | 36.1 | 13 |
| | 아니오(현역) | 63.9 | 23 |
| 현재 직업 근무 기간 | 없음 | 41.7 | 15 |
| | 1년 미만 | 8.3 | 3 |
| | 1년~5년 미만 | 16.7 | 6 |
| | 5년~10년 미만 | 19.4 | 7 |
| | 10년 이상 | 13.9 | 5 |
| 과거 직업 총 근무 기간 | 없음 | 19.4 | 7 |
| | 3년 미만 | 11.1 | 4 |
| | 3년~10년 미만 | 25.0 | 9 |
| | 10년~30년 미만 | 25.0 | 9 |
| | 30년 이상 | 19.4 | 7 |

2. FGI 결과

1) 노년기 노동에 대한 인식

(1) 55세 이상 고령자 노동에 대한 인식

〈표 4-5〉 '55세 이상 고령자 노동에 대한 인식'의 주요내용

| 그룹 | 경제활동 측면에 무게를 둠 |
|-----------------|---|
| 1그룹 (20~29세) | - 은퇴시기가 가까워지고 자녀 결혼 등의 영향으로 경제활동에 해당함 - 55세의 나이는 기업의 부장, 임원진으로 경제활동으로 생각됨 - 경제활동은 선택적인 느낌이고, 사회활동에 더 관심을 가지게 됨 - 본인 직업의 전문성을 개인적으로 펼칠 수 있음 |
| 2그룹 (30~39세) | - 의료시스템의 발전으로 수명이 늘어났고, 전체 사회 분위기가 경제활동으로 여겨짐 - 전과 다르게 퇴직 후에도 지속적으로 경제활동을 하기 때문에 55세도 경제활동으로 봐야함 |
| 3그룹 (40~49세) | - 자녀가 아직 어린 시기이기 때문에 가족의 생계를 책임져야 함 - 비자발적으로 밀려나는 상황(대기업)이 아니라면 경제활동을 더 많이 할 시기 - 결혼 시기가 늦어짐에 따라 55세는 아직 젊은 나이 |
| 4그룹 (50~64세) | - 자녀가 아직 어린 시기이기 때문에 가족의 생계를 책임질 부양의무가 있음 - 비자발적으로 밀려나는 상황(대기업)이 아니라면 경제 활동을 더 많이 할 시기 - 결혼 시기가 늦어짐에 따라 55세는 아직 젊은 나이 |
| 5그룹 (65~74세) | - 어떤 일을 하든 열심히 일할 나이 - 자녀의 결혼이 늦어지고 있기 때문에 경제적으로 일정한 수입 필요 |
| 6그룹 (75세 이상) | - 55세는 옛날 우리의 청춘 - 가족을 부양해야할 나이 - 현재의 60세 정년제도도 경제활동 지속을 위해 연장해야 함 |

55세 이상 고령자 노동에 대한 인식은 주로 사회활동보다 경제활동에 무게를 두는 것으로 보는 경향이 있었다. 55세 이상 고령자의 경우 가족부양 의무에서 자유롭지 않을 것이라는 인식에 공감대가 형성되어 있었고, 이로 인해 이들의 노동은 경제활동의 성격이 강한 것으로 인식되었다. 연구 참여자들은 자녀의 독립이 늦춰지는 세대 속에서 가족부양 의무가 가중된다는 점에 착안하여 55세 이상 고령자의 노동이 자유로운 선택이라기보다 '의무적 성격을 띤 비자발적 경제활동'으로 보았다. 따라서 55세 이상 고령자는 아직 사회활동을 하기에는 다소 '젊은' 나이로 인식하는 경향이 있었다. 정리하면 55세 이상 고령자의 노동은 의무적 성격이 존재하고 경제적으로 여유가 많지 않다는 점에서 노동이 지속되어야 하는 집단으로 인식하였다.

“인생을 즐기기에는 아직 아이가 어리기 때문에 아직은 가족의 생계를 책임져야 될 나이라고 생각합니다.” (3GR, 3)

“사회 공헌하기에 55세는 너무 젊은 나이지요. 워낙 결혼도 늦어지고 있어서 55세라면 자식들이 대학에 다닐 때라서 (중략) 경제활동을 위해서 직업을 선택하고 일을 하지 않을까 생각합니다.” (3GR, 6)

“55세면 자식들이 결혼하고 이런 걸 생각하면 제가 봤을 때는 은퇴식도 얼마 안 남았고 더 열심히 돈을 벌어야 할 때 인 것 같습니다.” (1GR, 1)

“그 나이에 자식들도 좀 커서 대학에 다닌 사람도 있을 것이고, 결혼을 앞두고 있어서 돈도 많이 들 것 같고, 그래서 경제적인 활동이 필요하고 아직 그 나이는 젊다고 봐요.” (4GR, 6)

(2) 65세 이상 노년기 노동에 대한 인식

〈표 4-6〉 '65세 이상 노년기 노동에 대한 인식'의 주요내용

| 그룹 | 노년기 노동의 필요성 | 필요한 이유 |
|-----------------|---|---|
| 1그룹 (20~29세) | - 소득을 위한 경제 활동이 아니라도, 노년기 노동은 필요함 | - 연금이 나오지 않는 경우 경제적인 소득이 있어야 함 - 갑작스러운 퇴직은 우울감을 동반함 - 은퇴 후의 남은 생애가 길기에 노년기 노동이 필요함 |
| 2그룹 (30~39세) | - 노동은 경제상황이 되든 안 되든 지속할 수 있으면 유익함 - 자아실현 보다는 어딘가에 소속되어 있다는 소속감도 좋은 작용을 함 | - 어떤 소속으로 역할을 담당하고 있다는 것 자체로도 소속감이 생김 - 자아실현 부분에서의 노동은 필요함 - 부모님의 자녀 돌봄이라든지, 일을 하면서 다시 자신감을 갖게 됨 |
| 3그룹 (40~49세) | - 자신이 원하지 않는 노동이라면 굉장히 힘들 것 같음 - 현재 본인의 삶에 만족한다면, 다른 일을 도전하지 않을까 | - 경제적으로 자녀에게 의지하지 않는 부분이 큼 - 경제적인 활동뿐만 아니라 자아실현을 위해서도 노동이 필요함 - 일하기 때문에 더 건강할 수 있고, 더 생각할 수 있고, 더 움직일 수 있음 |
| 4그룹 (50~64세) | - 건강만 허락한다면 일을 계속 하는 게 좋음 - 자신을 필요로 하는 곳이 있다면 일을 안 할 이유가 없음 | - 젊었을 때처럼 종일 일하고 싶지는 않고, 1~2년 정도는 쉬고, 다음 일을 찾을 것 같음 - 단순히 집에서 쉬는 게 무의미하게 느껴짐 - 시간대로 65세 이상에서도 지속적으로 일을 하는 것이 필요함 |
| 5그룹 (65~74세) | - 65세 이상이 경제적으로 안정되지 않은 것 같음 - 65세 이상부터는 생계를 위한 경제 활동의 단계는 지난 것 같음 | - 사람은 사회적 동물이니까, 일도 하고, 어울리기도 하는 것이 필요함 - 65세 이상이 육체적으로는 많이 힘들고, 정신적으로 가르치는 일은 할 만 한 나이 - 본인이 아직 사회에 이바지 할 수 있다는 자부심을 가질 수 있음 - 남을 도울 수 있다는 그 보람을 느낄 수 있음 - 일을 계속하는 것이 정신적인 건강에 도움이 됨 |

| 그룹 | 노년기 노동의 필요성 | 필요한 이유 |
|-----------------|---|---|
| 6그룹 (75세 이상) | <ul style="list-style-type: none"> - 노인일자리가 턱없이 부족 - 개인들은 할 수 있지만, 사회가 일하는 것을 허락하지 않음 - 고령에도 할 수 있는 일이 기계화되어 일자리 자체가 줄어들 | <ul style="list-style-type: none"> - 본인의 자아실현을 위해서는 경제적인 부분이 필요함 - 65세이던 아직 한창이고, 일을 함으로 본인이 행복해지고, 자존감이 높아짐 - 아무 일도 하지 않으면 무기력해지고, 수입이 있어야 자신과 자녀에게 떳떳함 - 노동을 하지 않으면 정신적인 문제(우울감 등)가 발생함 |

<표 4-7> '노년기 노동의 가치와 의미'주요내용

| 그룹 | 노년기 노동의 가치 | 노년기 노동의 의미 |
|-----------------|--|---|
| 1그룹 (20~29세) | <ul style="list-style-type: none"> - 은퇴, 폐지, 과로, 경비, 빌딩 청소부 등의 부정적 이미지 - 건물주, 공공근로 등의 긍정적 이미지 | <ul style="list-style-type: none"> - 경제적으로 보조가 되지 않는 경우, 고정적인 경제적 수입의 원천 - 지속적인 노동이 정신 건강에 도움 - 은퇴하더라도 활동은 지속해야 함 |
| 2그룹 (30~39세) | <ul style="list-style-type: none"> - 공공근로, 노후에 대한 준비 부족, 단순 업무, 하위 업무 등의 부정적 이미지 - 봉사활동, 공공근로, 잡 웨어링 등의 긍정적 이미지 | <ul style="list-style-type: none"> - 어딘가에 소속되어 있다는 소속감 필요 - 자아실현 부분에서 도움 - 경제적 상황과 상관없이 계속 해야 함 - 일에 대한 보람과 경제적인 부분, 자신감 등 일을 지속할 필요가 있음 |
| 3그룹 (40~49세) | <ul style="list-style-type: none"> - 육체적 노동(경비, 폐지수집), 안쓰럽다, 조심스럽다, 고단하다는 부정적 이미지 - 제 2의 인생, 의학 기술 발달, 아버지의 긍정적 이미지 | <ul style="list-style-type: none"> - 65세 이상에서 경제적인 것으로만 보고 활동한다면, 힘들고 부정적 이미지 - 경제적인 활동 추구 뿐 아니라 자아를 실현 할 수 있는 부분에서도 필요함 - 일하기 때문에 더 건강하고, 더 생각하고, 움직일 수 있음 - 본인이 원하지 않는 노동은 노년기에 고통이 될 수 있음 |
| 4그룹 (50~64세) | <ul style="list-style-type: none"> - 취미, 멋있다, 자아성취, 건강, 등산, 자가용/지하철 택배, 자원봉사, 기간제, 임시직, 할일이 많다, 젊음 유지 등의 긍정적 이미지 - 경비, 택시운전 등의 부정적 이미지 | <ul style="list-style-type: none"> - 노동을 하지 않는다면 무의미한 느낌이 들고, 노동을 하면서 휴식을 찾는 것이 중요함 - 정신적인 자아실현을 위해서는 지속적인 노동이 중요하나, 젊을 때와 같은 종일제가 아닌 시간제로 일함 |
| 5그룹 (65~74세) | <ul style="list-style-type: none"> - 보람, 할만하다, 아직까지 필요하다, 근면, 성실 등의 긍정적 이미지 - 느림, 능력 저하, 열심히 살아야겠다 등의 중립적 이미지 | <ul style="list-style-type: none"> - 사람은 사회적 동물이기 때문에 일도 하고 어울리기도 하고 활동하는 것으로 건강을 지킬 수 있음 - 자신의 건강을 지키면서 간단히 운동 삼아 할 수 있는 일을 해야 함 - 아직까지 내가 사회에서 야비 할 수 있다는 자부심 - 자신이 건강해서 남을 도울 수 있다는 보람 - 사회에 일조하고 있다는 자존감 |
| 6그룹 (75세 이상) | <ul style="list-style-type: none"> - 내가 잘 할수 있는 것, 경비, 주차관리, 모여서 수작업, 봉사활동, 즐겁다, 전원 생활 등의 긍정적 이미지 - 막상 일이 끝나니까 우울하다, 직업을 가지고 싶다, 자신이 없다, 옛날 같지 않다 등의 부정적 이미지 | <ul style="list-style-type: none"> - 나이를 먹어도 경제적인 물질이 필요함 - 노동을 함으로써 자기가 행복해지고, 자존감이 높아지고, 보람을 느낌 - 일을 하지 않으면 무기력해지기 때문에 어느 정도 수입이 들어오면 내 자신이 자존감이 올라감 - 일을 하지 않으면, 정신 건강에 문제가 생기고, 이를 막기 위해 활동을 해야 함 |

① 노년기 노동의 필요성과 그 이유(가치와 의미)

65세 이상 노년기 노동에 대해서는 필요하다는 인식이 지배적이었다. 그 이유는 55세 이상 고령자 노동과는 다소 다른 맥락을 형성하였다. 65세 이상 노년기 노동의 경우에는 경제적인 이유와 함께 노동에 따른 부차적인 이유에도 의미가 부여되었다. 연구 참여자들은 65세 이상 노년기 노동에 대해 자존감 회복, 우울증 예방처럼 비경제적 요인을 부가하며 노년기 노동의 필요성을 역설하였다. 노년기 노동이 당사자에게 육체적, 정신적 건강을 도모하는 데 크게 기여할 것이고, 이러한 이점들이 노년기에 도움이 된다는 주장을 하였다. 연구 참여자들의 인식을 종합해보면, 65세 이상 노년기 노동은 경제활동과 사회활동이라는 두 가지 측면을 균형 있게 다뤄야 한다는 인식이 팽배했다.

가. 경제적 측면

경제적 측면에서 노년기 노동은 55세 고령자 노동과 연결된다. 65세 이상 노년기 노동은 노년기 이전 노후준비가 되지 않은 사람들에게는 필수적인 것으로 인식되었다. 연구 참여자들은 노년기를 안정적으로 보낼 경제적 여유가 없는 사람들에게 있어 노년기 노동은 불가피한 것으로 보았다. 경제적 측면에서 노년기 노년은 정도의 차이는 있지만 ‘필요에 의한 노동’으로 보는 시각이 있었다.

“첫 번째 경제적인 이유이고 연금이 꼬박꼬박 나오지 않는 분들은 (중략) 경제적인 소득이 있어야 한다고 생각하고...” (1GR, 3)

반면, 경제적 측면에서 안정적인 노후가 보장된 사람은 노년기 노동의 자발성이 약화될 것으로 보았다. 노후준비가 된 경우에는 사회활동의 성격이 더 강할 것이라는 인식이 지배적이었다. 즉, 노년기 노동은 자산과 소득 정도, 경제활동의 필요성에 따라 그 성격이 나뉘는 특징을 보인 것이다. 그러므로 연구 참여자들은 경제적으로 여유가 있거나 생활력을 갖춘 노인의 경우 사회활동의 성격이 강한 노동에 참여하는 것이 바람직한 것으로 생각하는 경향이 있었다.

“65세가 되면 경제활동의 경지는 떠났다고 생각합니다. 또 다른 차원의 사회 활동 내지는 용돈 정도 그걸로 생계를 버는 그런 단계는 지났다고 생각합니다.” (5GR, 3)

나. 심리사회적 측면

심리사회적 측면에서 노년기 노동이 필요하다는 인식도 있었다. 노년기 노동은 노인의 사회참여를 보장하고 이를 통한 네트워크 구축이나 사회적 안정망 형성의 효과가 있다는 것이다. 또한 노년기 노동에 참여하는 당사자의 심리적 건강에 큰 영향을 미친다는 데서 노년기 노동은 필요한 것으로 인식되었다.

“우울증 같은 것. 몇 십 년간 일을 하다가 갑자기 그만두면 엄청 우울감이 있다고 하더라고요.” (1GR, 3)

“노년기에는 우울증도 많이 온다고 해서. 뭔가 계속해야 한다고 생각해요.” (1GR, 6)

“우울증이 생기고 병이 생기고. 그러니까 활동을 해야 해요. 그래야 몸도 마음도 즐거워지고 집에 있는 사람과 활동하는 사람은 달라요.” (6GR, 5)

노년기 노동은 노인의 우울감을 감소시키고 치매 예방에 도움을 주고, 일을 통한 자긍심 부여, 소속과 안정감 제공 등 긍정적 효과를 보장한다는 것이다. 따라서 심리사회적 측면에서 노년기 노동은 노인의 고독과 무위를 예방하고 사회적 단절과 차단을 방지함으로써 고립에서 벗어날 수 있게 한다는 것이다.

“그 나이 또래에 소속되어 있다는 소속감도 당사자한테는 좋은 작용이 될 것 같아요. 어딘가에 속해서 내가 어떤 그룹에서 어떤 역할을 하고 있다는 것 자체만으로도 소속감이 생기고” (2GR, 1)

“저희 아버지가 은퇴를 하고 집에 계셨는데 어머니랑 있으면서 갈등이 있더라고요. 아버지가 다시 일을 하니깐 갈등이 사라지고 분위기도 좋아지고 아버지가 자신감을 갖더라고요.” (2GR, 6)

“집에서 너무 쉬고 있으면 아프다고 하더라고요. 무의미하게 쉬고 있으면. 뭔가 하면서 휴식을 찾는 것도 중요한 것 같아요.” (4GR, 4)

“사람은 사회적 동물이니까 어떻게 간에 일도 하고 어울리고 이런 게 있어야 될 것 같아요. 이게 없으니까 집에 혼자 있어 봤는데 보통 어려운 게 아니고 건강도 그렇고 다 말씀하셨는데 움직이고 활동해야 건강하고 치매 예방도 되는 것 같아요.” (5GR, 1)

“아직까지 내가 사회에 이바지할 수 있다는 자부심을 가질 수가 있지요.” (5GR, 3)

“아무 일도 안 하면 무기력해지기 때문에 활동을 해야 하고 어느 정도 수입이 들어오면 내 자신이 남한테 베풀 수도 있고 자녀들한테도 내가 떳떳할 수 있고. 없는 것 보다는 주는 기쁨이 있잖아요.” (6GR, 4)

이러한 이유에서 노년기 노동은 단순히 경제적 이유에서 뿐만 아니라 심리사회적 효과를 염두에 두고 필요하다는 인식이 있었다.

② 노년기 노동의 본질과 성격: 경제활동 vs 사회활동

노년기 노동의 필요성에서 설명된 것처럼, 노년기 노동은 당사자의 개인적 상황과 환경에 따라 다르게 해석된다. 다시 말해, 노년기 노동은 일하는 노인이 어떤 상황인지에 따라 달라지고, 어떤 환경에 처해있는지에 따라 노동의 성질이 달라진다는 것이다. 그러므로 노년기 노동이 필요하다는 본질적 차원의 접근에는 대다수가 동의하였으나 노동의 성격은 다양할 수 있다는 점이 확인되었다. 결국, 노년기 노동의 성격은 노년기 이전의 노후 준비와 밀접한 관계가 있으며, 노후준비가 잘된 경우와 그렇지 못한 경우의 노년기 노동의 성격은 차이가 있을 수밖에 없다는 인식이 드러났다. 연구 참여자들은 노후준비가 잘된 경우에는 사회활동이 주가 될 것이라는 인식이 강했고, 노후준비가 잘 안된 경우에는 경제활동이 주를 이룰 것이라는 인식을 보였다.

“노후준비가 안 되신 분들은 경제활동, 노후가 준비가 됐음에도 일을 하시는 분들은 자아실현(사회활동)에 가깝고요.” (2GR, 6)

“가구의 경제력이 다 다르잖아요. 정말 필요해서 경제활동을 하는 사람도 있을 것이고 그 외에는 안 그런 사람도 있으니까.” (4GR, 6)

위와 같은 맥락에서 65세 이상 노년기에 속하는 연구 참여자들 역시 개인별 노년기 노동의 성질이 상이함에 동의하였다. 그러나 경제적으로 노후준비가 된 상황이라고 해도 경제활동의 특성이 강한 노년기 노동의 욕구가 사라지는 것은 아니라고 주장하였다. 동일선상에서 경제활동을 하고 싶지만 여건 상 사회활동에 참여해야 하는 일도 많다고 전했다. 이들은 노년기 노동이 사회활동을 지향해야 한다는 사회분위기상 고령자, 노인이 경제활동에서 배제되는 상황을 경계하며 노년기 노동의 당사자가 경제활동이든, 사회활동이든 선택할 수 있어야 한다는 의견을 제시하였다. 또한 우리 사회에서는 노년기 노동을 통한 경제활동, 사회활동이 잘 이뤄지기 어렵다는 점을 강조하며 노년기 노동을 위한 다양한 형태의 노인일자리가 마련되어야 함을 부각하였다.

“퇴직을 하고 취미활동을 열심히 하는데, 제가 오케스트라 단원인데 연주도 하고 그런데 그것 가지고는 뭔가 부족한 것 같아서 의미 있는 일에 봉사하고 싶은 마음이 있는데 그런 걸 찾기가 어려워요.” (5GR, 5)

“사회활동, 사회가 허락할 안 하나까... 사회 여건이 남 활동할 때는 모든 게 편안하고 가정이 편안해야 할 수 있는 데 그렇지 못하면 일터에서 뭔가 해야 하는 데 제한되어 있잖아요. 하는 일이 극소수예요. 하는 일이 번하기 때문에 고령에도 일할 수 있는 게 전부 기계화 되어서 할 수 있는 게 없잖아요.” (6GR, 4)

③ 노년기 노동을 위한 적합 직종(업)

〈표 4-8〉 '65세 이상 노년기 노동을 위한 적합 직종(업)'의 주요내용

| 그룹 | 경제활동 및 사회활동을 위한 적합 직종 |
|-----------------|--|
| 1그룹 (20~29세) | <ul style="list-style-type: none"> - 정적인 일, 건물 안내 등 - 사무직은 그대로 일할 수 있음 - 예전 업무의 전문성을 살리는 일 - 나이로 인해 직업 선택에 제약이 많음(택시기사, 미화원, 경비 등) - 자원봉사 - 상담사, 학생 지킴이 등 |
| 2그룹 (30~39세) | <ul style="list-style-type: none"> - 본인이 일한 분야의 멘토 - 본인 경험을 바탕으로 한 상담일 - 컴퓨터 수리, 시계 수리 등의 정밀 기계 분야 - 실버 택배 - 음악을 하면서, 연주회 후원 및 음악회 참여 등의 문화적 활동 - 변호사 등의 무료 법률 상담 등 경험을 살릴 수 있는 직종 |
| 3그룹 (40~49세) | <ul style="list-style-type: none"> - 실버택배, 경비 등 젊은 세대의 일자리 대체 - 특수한 기술을 활용한 직종 - 젊었을 때의 직업을 연장한 상담사, 아이 돌봄, 등/하교 지원 등 많은 시간을 쓰지 않는 일 |
| 4그룹 (50~64세) | <ul style="list-style-type: none"> - 편의점 아르바이트 - 종일 일하는 것 보다 파트타임 직업 - 병원 등 안내직 근무 - 구청 등 복지 상담사, 택배 배송 - 문화해설사, 오피상 등 |
| 5그룹 (65~74세) | <ul style="list-style-type: none"> - 본인 경험을 기반으로 한 무역 상담 및 컨설팅 - 택시 운전, 아이 돌봄, 등하교 도우미 등 - 상담사 - 복지관 도우미 등 |
| 6그룹 (75세 이상) | <ul style="list-style-type: none"> - 식당 청소, 가로수 정리, 길거리 정리 등 - 단순 노동 및 영농 사업장 단순 노동 - 농촌에 도움이 필요한 곳 - 무슨 일이든 다 할 수 있음 |

65세 이상 노년기 노동을 위한 적합 직종(업)과 관련하여 전문직과 단순 노무직에 대한 인식이 주를 이뤘다. 노년기 노동에 있어 전문직은 경력과 연륜을 활용할 수 있기 때문에

적합하다 의견이 다수였고, 단순 노무직은 진입장벽이 낮고 젊은 세대와의 경쟁에서 자유로울 수 있기에 적합하다는 의견이 있었다.

가. 전문직

전문직은 경력과 연륜이 인정되고 이러한 부분이 장점으로 활용될 수 있다는 사회적 인식이 강하였다. 의사나 변호사와 같은 전문직을 포함해 전문지식을 기반으로 하는 전문직은 노년기 노동에 적합하다는 인식이 강하였다. 노인의 특징을 살펴 종사할 수 있는 전문직에 대한 의견이 많았다.

“(이전 직업이) 교사라면 취약 계층 애들이 학원에 못 다니니까 시/군/구에서 그런 애들을 모아서 공부를 가르칠 수 있고, 본인 직업이 무엇이었느냐에 따라서 방향성을 다르게 선택할 수 있을 것 같아요.” (3GR, 6)

“회사 이외의 중소기업의 수출 진흥을 위해서 도와주고 상담해 주는 건 해야겠지요 경험으로” (5GR, 1)

아울러 상담 분야의 전문직에 대한 의견이 많았는데, 상담 분야의 특성상 노년기 노동을 위한 전문직으로서 적합하다는 인식이 강하였다. 전문직으로서 상담은 은퇴 전 경력과 연계된 활동이 가능하고 멘토링과 같은 컨설팅팅이 가능하다는 점에서 노년기 노동에 적합한 전문직으로 지목되었다.

“그 정도의 인생을 살아오셨던 분들은 자기가 했던 분야에 대한 지식이 많기 때문에 그 부분에 대한 멘토 역할로서 조언을 해 줄 수 있는 시스템을 구체화시켜서 할 수 있는 방향이 있을 것 같기도 하고” (2GR, 1)

“청소년들이나 그런 아이들을 케어하거나 넓은 뭔가 살아온 연륜을 이용해서 뭔가 청소년들 이랑 객관적, 부모들은 자식들한테 모질게도 말할 수 있는 상황이잖아요. 가정에서. 그런 상담 직이나 아이들 돌봄 해줄 수 있는 등/하고 지원이라든가 많이 힘들지 않으면서 많은 시간 쓰지 않으면서 그런 쪽으로.” (3GR, 5)

“동사무소나 구청에 복지 상담사를 많이 필요로 하거든요. 그런 걸 교육받으시고 주민들이 오면 상담해 주고 그러면 적합하고 좋을 것 같고” (4GR, 4)

“저도 노인층에서는 상담사가 좋을 것 같아요. 요새는 우울증도 많고 자살율도 높으니까 어느 직장이든 노인을 활용해서” (5GR, 5)

나. 단순 노무직

단순 노무직은 진입장벽이 낮아 노인의 적합 직종으로 인식되었다. 누구나 할 수 있는 일을 노년기 노동으로 하는 것인데, 전 세대에게 열려 있는 일을 노인이 한다는 점에서 특수성을 찾기는 어렵다. 그러나 간단하고 단순한 일들이 반복되는 단순 노무직은 체력적으로 제한되지 않는 한 노인의 진출이 가능한 직종으로 언급되었다.

또한 단순 노무직은 젊은 세대와의 경쟁이 덜하다는 점에서 노년기 노동의 적합 직종으로 인식되었다. 앞서 설명한 것처럼 단순 노무직은 전 세대가 접근할 수 있는 개방성이 있지만, 젊은 세대가 기피하는 단순 노무직의 경우 노인이 일하기에 유리하다는 점이 고려된 것이다. 다만 연구 참여자들은 이런 유형의 직종은 고용안정성이 불안하고 쉽게 대체될 수 있다는 점에서 안정적이지 않다는 점에 공감하였다.

“앉아서 할 수 있는 전문적인 분야의 정밀한 분야는 또 다르거든요. 컴퓨터를 고친다든지 아니면 시계를 고친다든지 하는 정밀한 분야는 앉아서 오랜 시간하는 집중해서 해야 하는 것이기 때문에 그런 것들 요즘 젊은 사람들이 워낙 안 하기도 하기 때문에 그런 분야는 관찮을 것 같다는 생각이 들어요.” (2GR, 3)

“학교 앞에 초등학교 앞에 교통정리 같은 건 힘도 덜 들고 애들에 대한 사랑하는 마음도 갖고 있기 때문에 자기 손자 손녀처럼 돌볼 수 있는 하나의 좋은 직업이라고 생각합니다.” (5GR, 3)

“83, 84세 되신 분이 도시락 배달을 하는 거예요. 그래도 얼마나 깨끗이 하고 오는지 몰라요. 그것도 하나의 직장이라고” (5GR, 6)

“실버 택배나 이런 것도 관찮아 보이더라고요. 요즘 카드 배송도 연세 있으신 분들이 가져다 주기는 하는데 대면하는 시간도 적고 그래서 비대면도 많이 늘어나니까 그런 부분이 관찮더라고요.” (2GR, 5)

“택배 하시는 분들 많잖아요. 실버 택배. (중략) 이분들은 교통비 안 들고 운동 삼아 움직이고 그런 부분도 좋은 부분이기도 해요. 경비 같은 것도 요즘 젊은 분들을 대체하는 부분이 크잖아요.” (3GR, 3)

“많은 마스크를 만들자면 어느 정도 손이 가는 부분이 있어서 비닐에 넣게 해서 일당을 준다든가 하다못해 공공근로를 농사짓는 일도 저희들도 할 수 있는 데 꼭 농사를 직접 안 지어도 말하자면 영농 사업하는 곳에 가서 손질하는 게 있을 것 아니에요. 그러면 그걸 담아주든지 손질이라든지” (6GR, 4)

그리고 역량이 낮은 노인이나 고연령에 따른 편견과 선입견의 영향으로 선택할 수 있는 직종이 제한되어 불가피하게 단순 노무직으로 진출할 수밖에 없다는 의견도 있었다. 이는 현재 대다수의 노인이 경험하는 노년기 노동의 특성이라 할 수 있을 것이다.

“딱히 적합하다고 생각되는 일은 없는데 어쩔 수 없이 나이 때문에 할 수밖에 없는 일이 있다고 생각해요. 예를 들어서 65세 이상이 되어서 회사 들어가기도 힘들고 사업하기도 힘들잖아요. 그래서 어쩔 수 없는 나이라는 장벽 때문에 경비를 하거나 미화원 택시 기사를 하시거나 선택권이 많이 없는 것 같아요.” (1GR, 6)

다. 기타

그 외에도 노년기 노동은 고강도의 업무만 아니면 노년기 노동의 대상이 될 수 있다는 인식도 있었다. 이는 노년기 노동의 직종 제한이 무의미하다는 것을 의미하기도 한다.

“정적인 일, 약간 건물 안에서 비교적 노동을 쓰지 않고 안내를 해 주신다거나 이런 건 대체할 수 있을 것 같아요.” (1GR, 2)

“편의점 알바 하시는 분들을 꽤 많이 보았어요. 그 연령대에는. 그런 것도 괜찮다고 보는 게 새벽잡이 없는 사람이 있고 오랜 시간 안 하니까 그런 건 괜찮아 보였어요.” (4GR, 1gc)

2) 노년기 노동연한 연장에 관한 인식

(1) 노동연한(일할 수 있는 나이)에 관한 인식

〈표 4-9〉 '가동연한에 관한 인식 - 65세 연한 적정성' 주요내용

| 그룹 | 65세 연한 적정성 |
|-----------------|---|
| 1그룹 (20~29세) | - 건축회사 현장직에서는 60세 넘는 사람도 젊은 사람보다 일을 잘함 - 기대수명이 늘어서 60세는 젊음 - 60세와 65세는 큰 차이가 없음 |
| 2그룹 (30~39세) | - 적정하다고 생각함 - 75세는 육체적으로 노동이 어려움 - 70세까지는 가능할 것 같음 |
| 3그룹 (40~49세) | - 65세까지는 일할 수 있을 것 같음 - 65세까지는 자기 관리를 잘해서 젊은 사람들이 하기 힘든 무리가 되는 일이 아니라면 충분히 가능함 - 향후에 더 늘어날 수도 있을 것 같음 |
| 4그룹 (50~64세) | - 서류배달 등의 지하철 택배 등은 가능함 - 충분히 일할 수 있는 나이지만, 하루에 몇 시간씩 얼마나 계속하느냐에 따라서 달라질 것 같음 - 일의 업무 내용이나, 개인적 사정에 따라 차이가 있음 |

| 그룹 | 65세 연한 적정성 |
|-----------------|---|
| 5그룹 (65~74세) | <ul style="list-style-type: none"> - 본인은 할 수 있다고 생각하지만, 주변 사람이 인정을 하지 않음 - 할 수 있지만 예전만큼은 안됨 - 65세까지는 육체노동 가능함 |
| 6그룹 (75세 이상) | <ul style="list-style-type: none"> - 적정하다 - 무슨 일이든지 다할 수 있다 - 요즘 나이로 65세면 청년이다 - 60세가 노인으로 불리는 것이 기분이 나쁘다 |

<표 4-10> 노동연한에 관한 인식 - 육체노동, 정신노동 가동 연한

| 그룹 | 육체노동 가동 연한 | 정신노동 가동 연한 |
|-----------------|--|---|
| 1그룹 (20~29세) | <ul style="list-style-type: none"> - [70세 미만] 60, 65세와는 다른 영역인 것 같음, 막연하게 70세는 못할 것 같음 - [70세] 낮은 정도의 육체 노동은 70세 까지도 가능 | <ul style="list-style-type: none"> - [70세 상향] 파트타임으로 분산하면 업무는 가능 - 사회적인 활동 기준으로는 가능하지만 육체노동과 정신노동의 차이로 구분 짓는 건 차별적인 일임 |
| 2그룹 (30~39세) | <ul style="list-style-type: none"> - [70세 초반] 70세 초반까지는 육체노동이 가능하다고 생각함 - 75세는 육체적으로 힘들 것 같음 | <ul style="list-style-type: none"> - [80세 상향] 건강만 가능하다면 정신 노동은 전문성이 중요하기 때문에 가능함 - [75세 상향] 연로하신 변호사들을 보면 75세까지도 충분히 가능 - 정신노동이 더 연령이 낮을 것 같음, 판단력이 흐려져서 어려움 |
| 3그룹 (40~49세) | <ul style="list-style-type: none"> - [70세 초반] 75세까지는 힘들고 초반은 가능할 것 같음 - 개인이 하고 있는 업종마다 다를 것 같고, 70세 근처까지는 늘어날 수 있을 것 같음 | <ul style="list-style-type: none"> - [상향] 정신 노동은 경험이나 연륜이 더 많이 반영 되기 때문에 더 길게 해도 될 것 같음 - [동일] 정책으로 반영된다면, 직종간의 차이가 있을 수 있음 - 정신 노동자들이 전문직이고 수입이 좋기 때문에 역차별이 있을 수 있음 |
| 4그룹 (50~64세) | <ul style="list-style-type: none"> - [70세] 파트타임 등으로 노동 시간을 줄인다면 가능할 것 같음 | <ul style="list-style-type: none"> - [70세 상향] 계속 동일 업무를 해온 사람 이라면 가능할 것 같음 - [동일] 정신적인 노동은 많이 고단할 수 있고, 에너지를 많이 쓰는 일임, 정신적인 노동도 비율을 4~5시간 정도로 육체 노동 보다 낮게 해야함 |
| 5그룹 (65~74세) | <ul style="list-style-type: none"> - [70세] 반나절동안 일을 해야되면 지구력에서 문제가 있음 - 일을 하고 싶은 마음은 있을 수 있으나, 해보면 육체적으로 버거움 - 일의 레벨에 따라 다를 수 있음 | <ul style="list-style-type: none"> - [상향] 정신 노동은 경험이 중요하기 때문에 상향해도 괜찮을 것 같음 - 봉사, 사회 활동도 75세까지는 가능할 것 같음 - [동일] 정신노동도 판단력의 차이가 있음 - 정신노동도 열량 소모가 커서 젊은 사람과 기준을 똑같이 하긴 어려움 |
| 6그룹 (75세 이상) | <ul style="list-style-type: none"> - [70세] 70세가 되면 건설회사에서 하루만 일을 시키, 본인은 할 수 있음 - [75세] 활동력이 좀 떨어지는 것 같음, 휴식을 취하면서 여가생활을 해야함 - 75세는 노동을 힘으로 하기는 어렵고, 머리를 쓰는 일을 해야 함 | <ul style="list-style-type: none"> - [상향] 법무사나 세무사등 가능한 개인 사업에서는 가능할 것 같음 - [동일] 순발력이나, 사고력이 젊은 사람 보다 떨어질 것 같음 - 개개인의 능력에 따라 차이가 있으나, 차별하게 하는 건 괜찮지만 변화가 많이 오니까 쉽지 않을 것 같음 |

① 육체노동 가동연한 65세의 적정성

연구 참여자들은 육체노동 가동연한 기준이 65세인 것에 대해 대체로 적절한 수준으로 인식하였다. 65세 미만 비노년기 연구 참여자는 60세와 65세의 차이가 크지 않다고 여겼으며 65세도 젊고 자기 관리가 가능한 나이로 생각하고 있었다.

“아버지가 건축회사 하시는데 현장직 일하시는 분들을 보면 일당 받으시는 분들도 60세 넘는 분들이 오시거든요. (중략) 육체적으로 장애가 있는 게 아니라면 충분히 할 수 있다고 생각해요.” (1GR, 1)

“저도 65세까지는 요즘 보면 되게 젊어 보이는데 (중략) 자기 관리도 잘해서 65세까지는 크게 육체적으로 무리가 되는, 젊은 사람들이 하기 힘든 무리가 되는 일이 노동이 아닌 이상은 충분히 할 수 있다고 생각해요.” (3GR, 3)

“의약기술도 많이 발달했고 또 60세랑 65세를 제가 봤을 때는 신체적으로는 큰 차이가 없다고 생각하거든요.” (1GR, 4)

“충분히 일할 수 있는 나이라고 생각하는데 그것도 하루에 몇 시간씩 얼마나 계속하느냐에 따라 다르니까” (4GR, 5)

“제가 아는 어떤 분은 65세에 요양 보호사 자격증을 따서 고용노동부에서 무료로 교육하는 게 있어서 80 넘은 할머니 휠체어를. 편한 일을 하는 거예요.” (4GR, 6)

65세 이상 노년기 연구 참여자는 65세를 “청춘”으로 비유하며 “뭐든 다 할 수 있는 나이”로 정의하였다. 다만, 노년기에 속하는 연구 참여자들이 생각하는 노인에 대한 주관적 인식은 사회적 인식과 다소 괴리감이 있을 것으로 예상하였다.

“요새 65세는 옛날에 비하면 청년입니다. 힘으로나 뭐로나 65세는 뭐든지 할 수 있어요.” (6GR, 3)

“할 수 있지요, 본인은 괜찮다고 생각하는 데 다른 사람들은 인정을 안 하지요. 기력이 떨어진다고 생각을 하니까.” (5GR, 1)

② 육체노동 가동연한의 적정 연령

65세 미만 비노년기 연구 참여자들은 70대 이상 육체노동에 대해서는 회의적인 인식을 보였다. 이들은 60세와 65세는 육체적으로 큰 차이가 없을 것으로 보았지만, 70세와 그 이상인 경우에는 육체적으로 많은 변화(노화)가 있을 것으로 생각했다. 65세

미만 비노년기 연구 참여자들은 육체노동 가동연한의 최대 연령을 70세를 기점으로 삼는 경향을 보였다.

“안 받아줘요. 저도 70대는 안 될 것 같거든요. 사람이 10살 먹을 때마다 몸이 바뀐다고 생각하는데 60세와 65세는 비슷하다고 해도 70세는 아예 또 다른 영역인 것 같아요.” (1GR, 1)

“70세는 가능한 분도 있겠지만 아무래도 그건 개인에 따라 편차가 클 것 같아서 70대까지는 대개 다 가능하다고 말하기는 어려울 것 같아요.” (2GR, 2)

이에 반해 65세 이상 노년기 연구 참여자들은 70세 또는 75세까지 육체노동이 가능한 것으로 인식하여 65세 미만과는 인식 차이가 있는 것으로 나타났다. 이들은 70세 이상의 경우, 육체노동이 가능하더라도 이를 사회적으로 수용하는 분위기가 형성되지 않아 실제 활동은 불가능한 것으로 평가하였다. 즉, 오늘날 실제 육체노동은 70세 이상이 참여하기 어려운 사회구조라는 점을 경험적으로 확인해 주었다.

“한두 시간이면 몰라도 하루에 한두 시간 일하는 것도 아니고 반나절은 일해야 하는데 70세가 되면 아무래도 지구력에서 떨어지고 체력에서도 문제가 있을 것 같습니다.” (5GR, 2)

“70대가 되면 쓰지 않아요. 내 마음은 청년인데, 아웃라인을 70세까지 정해요. 건설회사에 가면 일꾼을 데리고 가면 반장이 데리고 가서 소개를 하고 70이라고 하면 하루는 시켜주고 다음날부터는 나오지 말라고 해요.” (6GR, 1)

“75세부터는 좀. 나는 만 75세인데 그때가 되면 활동력이 좀 떨어지는 것 같으니까 무리를 하면 수명이 짧아질 수밖에 없잖아요.” (6GR, 2)

“75세의 노동은 힘으로 하는 건 어렵지요. 하다 보면 체력이 달리니까.” (6GR, 3)

③ 정신노동 가동연한의 적정연령

연구 참여자들은 정신노동 가동연한에 대해 육체노동 가동연한과 동일하게 해야 한다는 인식과 상이하게 해야 한다는 인식으로 구분되었다. 먼저 가동연한에 있어 정신노동과 육체노동의 연령을 동일하게 설정해야 한다는 인식은 다음과 같다. 정신노동 가동연한을 육체노동 가동연한과 동일하게 맞춰야 한다는 인식의 경우, 기준을 이원화할 그 기준이 불명확하다는 데 문제의식을 갖고 있었다. 이들은 정신노동 가동연한을 65세 이상으로 설정할 경우 정신 노화가 영향을 미칠 가능성을 배제할 수 없음을 주장 주장하였다. 이러한 주장은 상대적으로 연령이 낮을수록 이원화된 기준에 반대하는 양상을 보였다.

“정신노동, 육체노동을 나눌 수 있는 기준이 뭔가에 대한 생각이 들어요. 왜냐하면 개인적으로 다 개인이 생각하는 기준들이 다르잖아요. 그걸 법으로 어떻게 구분할 것이며 육체노동을 하는 사람들이 정신적인 스트레스를 받을 수도 있는 것이고 정신노동을 하시는 분들이 육체적인 스트레스를 받을 수 있는 부분인 것 같아서 개인적으로 그 부분에 있어서는 똑같이 가는 게 맞다고 생각해요.” (2GR, 1)

“젊은 사람보다 사고력이 떨어질 것 같아요. 더 높아지지는 않을 것 같고 65세 비슷하게 하면 괜찮을 것 같아요. (2GR, 4)”

“직업을 구분이어야 하는 건데 그거에 대한 어려움이 있다고 생각해서, 육체노동도 숙련되면 잘할 수 있는 건데 그 차이로 구분 짓는 건 이상하지 않나요? 너는 변호사니까 70세까지 인정해 주고 너는 그렇지 않으니까 65세까지만 인정해 준다고 해버리면 그건 좀 뭔가 차별적인 일인 것 같아요.” (1GR, 5)

“노동자들과 지식층들과 차별을 두게 되는 건 아닌가? 이런 생각이 들어가기도 해요. 그 사람들은 더 늦게까지 일할 수 있다는 인식이 사회적으로 잡힐 수도 있을 것 같아요.” (3GR, 5)

위와 같은 이유에서 정신노동과 육체노동의 가동연한 기준을 다르게 설정하자는 의견도 있었다. 이는 정신노동의 현실적 가치를 더 높게 보는 개인적 판단에 따른 것으로 전문직이 정신노동에 많이 참여하고 있다는 가정에서 비롯된 것으로 보인다.

“차별 받는다는 인식이 있게 되면 그러면 불만이 많아질 수 있겠지요. 아무래도 정신적인 노동에 있던 사람들이 전문직 이잖아요. 그러면 전문직은 수입이 더 좋을 수 있기 때문에 노년을 준비했을 가능성이 더 많은 데 그러면 역차별이 있을 수 있지요. (3GR, 6)

65세 이상 노년기 연구 참여자의 경우에는 육체노동만큼 정신노동이 힘들기 때문에 연령기준을 동일하게 설정해야 한다는 의견이 있었다. 이들은 정신노동과 육체노동 간 우열 없이 동일하게 취급해야 한다는 인식이 강하였다.

“정신노동도 마찬가지로 남을 상대하는 것도 열량소모가 크거든요. 그것도 젊은 사람과 기준을 똑같이 하기는 어렵다고 봐요.” (5GR, 5)

“아무래도 나이가 있으니까 정신노동도 힘들지요. 젊은 사람들과는 세대 차이가 나니까 정신노동도 좀. (5GR, 6)

“저는 해 보지는 않았지만 순발력이나 사고력이나 이런 게 아무래도 젊은 사람과는 다르지 않을까.” (6GR, 4)

이어서 정신노동 가동연한을 육체노동 가동연한과 다른 기준으로 적용해야 한다는 인식은 다음과 같다. 이 같은 의견을 낸 연구 참여자들은 정신노동이 과거 직무경험이나 연륜 등에 더 많은 영향을 받기 때문이라고 설명하였다. 이들은 정신노동 가동연한의 적정연령은 70세 이상, 최대 80세까지 상향조정하는 것이 바람직하는 주장을 하였다. 비노년기 연구 참여자 중에서도 정신노동 가동연한을 상향조정해야 한다는 인식이 있었다.

“파트타임 이런 거로 분산이 가능하면 저 일은(정신노동) 할 수 있다고 생각해요, 70세 까지” (1GR, 2)

“70세까지는 가능할 것 같아요. 그런데 기억력이 안 떨어진 사람도 있고 떨어진 사람도 있고 사람마다 다르지만 계속해왔던 사람이라면 경험도 있고 지식이 있기 때문에 약간 약해지는 부분을 다른 부분으로 상쇄할 수 있어서 70세까지는 충분할 것 같아요.” (4GR, 5)

“저는 충분히 가능하다고 생각해요. 정신노동은 75세까지 충분히 가능하다고 생각해요. 제가 일단 그 직종에 근무하고 있다 보니까 연로하신 변호사님들을 종종 보는데 충분히 가능해요.” (2GR, 5)

“저는 75세나 진짜 건강만 따라준다면 80세까지도 정신노동은 가능하지 않을까? 왜냐하면 제가 이쪽에서 보면 오히려 판단력을 말씀하시는 데 일상에서의 판단력은 흐려질지 몰라도 제가 봤을 때 그 분야에서는 오히려 전문성이 높고 훨씬 실력이 점점 더 뛰어난 부분이 있다고요. 그래서 정신적인 노동은 충분히 가능하다고 생각해요. (2GR, 1)

“정신노동에 대한 건 경험이나 연륜이 더 많이 반영되기 때문에 가능할 것 같아요. (중략) 다른 지점에 있는데 거기는 연세가 있으신 분인데 그분한테 차를 구매했거든요. 그분의 말씀이 더 믿음도 가고 신뢰도 가는데 노력하는 것과 사람을 대하는 방식이 마음에 들더라고요.” (3GR, 2)

정신노동 가동연한과 육체노동 가동연한을 서로 다른 기준으로 적용해야 한다는 의견 중 정신노동 가동연한의 최대 연령을 더 낮춰야 한다는 의식도 있었다. 이는 정신노동의 경우 판단력이 중요한데, 노화에 따른 판단력 기능 저하를 우려한 것이었다. 그리고 높은 강도의 정신노동은 오히려 건강에 악영향을 미칠 수 있고 이를 통제하는 것이 쉽지 않기 때문에 더 낮추는 게 옳다는 인식도 존재하였다.

“정신노동이 더 연령이 낮을 것 같아요. 왜냐하면 케이스 바이 케이스겠지만 육체노동은 지속적으로 할 수 있겠지만 정신노동은 한계가 있지 않을까. 판단력이 흐려지니까. (2GR, 6)
“제가 생각할 때는 나이가 들면 머리 쓰는 일을 줄이고 몸 쓰는 건 적당히 하고 치매 예방을 위해서 하는 정도의 정신적인 부분이라면 머리 많이 쓰는 일이 고단하거든요. 에너지 많이 쓰게 되고. 젊은 사람들도 머리를 많이 쓰면 미성년에 머리가 하얘져요. 나이 드시면서 정신적인 부분이 육체적인 부분보다 높아질 때는 위험할 수도 있을 것 같아요. (4GR, 2)

(2) 정년제도 및 정년연장에 관한 인식

① 현 정년제도(60세)의 연령기준 적정성

〈표 4-11〉 '60세 정년제도의 연령기준 적정성에 관한 인식'주요내용

| 그룹 | 연령 기준(60세)의 적정성 | 60세 기준 문제점과 개선점 |
|-----------------|--|--|
| 1그룹 (20~29세) | <ul style="list-style-type: none"> - [적정하지 않음] 60세 은퇴 후 경제활동을 지속적으로 이어나가기 때문에 정년의 연장이 필요함 - 고령화 사회이고, 인구가 줄고 있기 때문에 임금 피크제, 순환 업무를 지속적인 경제 활동을 하도록 하는게 필요 - [적정함] 업계가 변화가 빠른 업계라서 실제 정년인 60세까지 다니는 사람이 없음 | <ul style="list-style-type: none"> - 같은 회사에 계속 있는 것보다 급여 삭감이나, 단순 업무 등으로 보직 변경 - 60세 은퇴 후 경제활동을 지속적으로 이어나가기 때문에 비슷한 전문 분야로의 변경이 필요함 - 고령화 사회이고, 인구가 줄고 있기 때문에 임금 피크제, 순환 업무를 통해 해소하는 장치가 마련되어야 함 |
| 2그룹 (30~39세) | <ul style="list-style-type: none"> - [적정하지 않음] 의료 수준이 높아지고, 신체나이가 상승함에 따라, 노인 복지의 비용 부담이 늘어나고 있기 때문 - 60세는 예전 기준으로 정해졌으며, 경제활동 나이가 늘어가는 만큼 거기에 맞춰서 늘어나야 함 | <ul style="list-style-type: none"> - 고령화 사회로의 인구변화가 있으므로, 앞으로의 복지 비용 부담을 생각해서 은퇴 시기를 조정하여, 비용 부담을 해소 |
| 3그룹 (40~49세) | <ul style="list-style-type: none"> - [적정하지 않음] 현재 기준으로 60은 너무 젊음. 정년 이후에 할 수 있는 일이 많이 없어서, 자영업을 할 수 밖에 없고, 이는 국가적, 개인적으로 손해임 - 고령 인구가 늘어나며, 세금을 통해 복지에 대한 비용 부담이 늘어남 - [적정함] 제조업에서는 정년의 의미가 없음. 노년이 될 수록 기술의 차별화로 의미가 없고, 직종에 따라서 정년의 의미가 달라짐 | <ul style="list-style-type: none"> - 정년은 늘리되, 본인의 임금을 다 받으면서 일자리를 보전하는 방식 말고, 임금 피크제 등 다른 업무로의 전환 및 급여의 조정이 동시에 이루어져야함 - 고령화가 진행 중인 상황에서 고령 노동이 이루어지지 않으면, 결국 젊은 세대의 세금 지출에 의존할 수밖에 없으며, 세금으로 해결하기 보다는 스스로 일할 수 있도록 제도적 차원의 지원을 해야 함 |
| 4그룹 (50~64세) | <ul style="list-style-type: none"> - [적정하지 않음] 정년이 늘어나는 것은 제도적 보완이 필요함 - 60세는 이르고, 62, 63세가 좋을 것 같음 | <ul style="list-style-type: none"> - 제도적 보완이 필요한 65세까지로 정년을 연장한다고 하면 60세부터는 보직을 주지 않고, 젊은 세대가 진급할 수 있게 함 - 한번에 65세까지의 정년 연장은 젊은 세대의 일자리에 영향을 미칠 수 있고, 세대갈등을 일으킬 수 있음 |
| 5그룹 (65~74세) | <ul style="list-style-type: none"> - [적정하지 않음] 현재의 기준으로는 자녀들의 결혼이 늦어서, 60세면 경제활동을 계속 해야할 나이 - 5년 후에 65세 인구가 전체의 20%가 되는데 경제 활성화를 위해서는 65세까지 정년 연장이 필요 - [적정함] 실제로 정년을 하는 선생님들이 전체의 5%밖에 안되며, 연장을 하더라도 정년까지 하는 비율이 낮아서, 실질적인 효과가 없음 - 정년을 연장하면 그만큼 젊은 세대의 일자리가 줄어들기 때문에, 60세에 퇴직 하는 것이 좋음 | <ul style="list-style-type: none"> - 일반적인 경우에는 기업체 입장에서 정년이 의미 없음, 나이와 상관없이 본인이 가진 능력에 따라서 젊은 세대와 경쟁해야 함 - 나이가 60세가 됐다고 해서, 일반적으로 은퇴가 아니라 개인 능력에 따라 정년이 없이 일할 수 있는 제도가 필요함 |
| 6그룹 (75세 이상) | <ul style="list-style-type: none"> - [적정하지 않음] 노후 대책이 안되어 있고, 결혼 시기가 늦기 때문에 65세로 변경해야함 - 자녀를 돌보는 기간이 늦어졌기 때문에 생활 경제력이 더 필요함 - [적정함] 공무원의 입장에서는 젊은 세대가 공무원으로 일하기 위해 대기하고 있음. 정년이 늘어 난다면, 그만큼 젊은 세대의 희생이 될 것임 | <ul style="list-style-type: none"> - 직업이 정해져서 직장생활을 한다면, 65세까지는 충분히 보장을 해주어야 함 - 사회에서 많은 일자리를 만들어야지, 서로 양보하게 한다는 건 불합리함 |

FGI 조사 결과, 연구 참여자들은 60세를 기준으로 삼은 현 정년제도에 대해 부정적하다는 인식이 다수였다. 현 정년제도의 연령기준 적정성에 대해서는 소수 인식인 ‘적정’에 대한 인식을 먼저 분석하고, 이후 다수 인식인 ‘부적정’에 대한 인식을 살펴보았다.

가. 적정하다

소수 인식으로서 적정하다는 의견은 차세대를 위한 일자리 순환의 취지에서 적정 의견을 보였다. 이들은 현 정년제도의 연령기준이 적정하다고 여겼는데, 이는 일자리 부족과 취업난에 시달리는 젊은 세대에게 일할 기회를 제공하기 위해 현 정년제도의 연령기준 이상으로 상향 조정하는 것에 대해 부정적으로 생각했다. 그렇지만 이들 역시 노년기 노동의 필요성에 대해서는 공감하고 있었으며 사회적 분위기가 조성된다면 노년기 노동에 참여하고 싶다는 의사를 표명하였다.

“제 주변에서는 그만큼 했으면 됐고 젊은 선생님들한테 양보할 때가 됐다. (중략) 62세를 못 채우고 퇴직해요. 그래서 굳이 상향할 필요는 없다고 봅니다.” (5GR, 5)

“젊은 세대를 생각해서는 60세에 퇴직해도 그러면 다음 차례가 오잖아요. 나이로 봐서는 조금 더 해야 하지만 이 세대를 봐서는 그때쯤에 퇴직해도 되지 않을까.” (5GR, 6)

나. 적정하지 않다

다수 인식으로서 부적정 의견을 내비친 연구 참여자들은 정년제도의 문제점을 지적하며 상향조정 필요성을 역설하였다. 이들은 우리나라가 2017년 고령사회로 진입한 이래 고령자 친화적인 노동환경을 조성하기 위하여 정년연장이 필요하다고 언급하였다. 아울러 노인인구 증가에 따른 생산가능인구의 감소와 이로 인한 사회적 부담 증가를 우려하였다. 나아가 정년제도의 연령기준의 수립 시점과 현 시점의 건강수명, 기대여명 등이 개선된 점을 이유로 정년제도의 상향조정을 기대하였다.

“저도 조금은 늘어나야 한다고 생각하는 게 고령화 사회이고 인구가 줄고 있잖아요. 그런 점에서 생각해봤을 때 나중에는 일할 사람이 없을 수도 있다는 생각이 들어서 정년이 늘어나 이런 문제도 해결되고” (1GR, 4)

“지금 상황에 60은 너무 젊은 것 같아요. 제가 보기에 그렇고 우리나라의 자영업자가 많은 이유가 정년이 60세 이후에 할 게 없다 보니까 그래서 다들 자영업을 시작하고 거기에 1년에

70%가 망하고 그것도 어떻게 보면 개인적으로도 굉장히 큰 타격이 있는 거지만 국가적으로도 손해라고 생각을 하거든요.” (3GR, 3)

“60세로 경력이 단절되고 수입이 없어지면 사회적으로 문제가 되잖아요. 고령 인구가 우리나라 처럼 많이 늘어나는 것도 드문데 누군가는 책임을 져야 되면 젊은 사람들이 책임을 져야 되잖아요. 경제 활동을 하는 사람들이. 그러면 어쩔 수 없이 그 사람들을 책임지기 위해서 누군가 세금으로 전가하느냐 이분들을 일하게 만드느냐 인데 결국 그 사람들이 일을 할 수 있도록 도와주는 게 맞다고 생각하지요.” (3GR, 6)

“65세까지는 일을 할 수 있기 때문에 60세로 잘라 버리면 국가적으로도 손해이고 개인적으로도 황금기에 더 일할 수 있는 적정기를 놓치기 때문에 손해라고 봅니다.” (6GR, 2)

“60세라고 지정한 게 평균연령이 낮을 때 60세라고 지정한 건데 지금 60세에 은퇴하시면 다들 경제활동을 이어가야 하는데 그걸 못하니까 계속 힘든 일을 하는 거로 생각하거든요.” (1GR, 3)

“저도 좀 더 높아져야 된다고 생각해요. 왜냐하면 아무래도 요새는 의료 수준도 높아지고 신체 나이도 점점 상승하고 있으니까 (중략) 점점 고령화 사회가 되어가고 있고 인구도 출산율은 낮고 나이 드신 분들의 계층이 많아지는 데 그런 비용부담이라든가 그런 것도 큰 문제가 될 것 같아서” (2GR, 2)

② 연장 시 적정 연령

〈표 4-12〉 ‘정년연장 시 적정 연령 및 시점’의 주요내용

| 그룹 | 적정 연령 기준 | 적정 연장 시점 |
|-----------------|--|---|
| 1그룹 (20~29세) | <ul style="list-style-type: none"> - [65세] 적정 연령은 65세가 적당하다고 생각됨 - 70세는 공무원 때문에 반대, 세금이 너무 많이 나가고, 연금을 더 많이 받음 - 70세까지의 연장도 문제는 안되겠지만, 70세까지 일하려고 하는 사람은 없을 것 | <ul style="list-style-type: none"> - 바로 연장은 어렵고 한번에 5년 늘리는 것으로 정책, 세금 등을 맞춰서 올림 - 한번에 올리는 것은 어렵고 나이 단계 별로 연장을 해야함 - 정년 연장을 한다면 바로 내년부터 진행, 대신에 조정 기간을 주는 방법으로 - 한번에 65세로 연장해야함, 정년에 대한 소급 적용 문제도 있고 목표치를 두고 연장하는게 좋을 것 같음 |
| 2그룹 (30~39세) | <ul style="list-style-type: none"> - [65세] 지금은 적어도 65세로 정년이 늘어나야 할 것 같고, 2~30년 뒤면 기준이 바뀌어서 70세까지도 가능할 것 같음 | <ul style="list-style-type: none"> - 분야별로 순차적으로 가능함 - 지금 당장은 하면 안됨, 65세로 연장되면 60세에 받을 혜택이 있는데, 경제적이거나 의료적인 부분에서 못받는 사람이 있음 - 65세로 바로 상향하는 것은 어렵고 순차적으로 62, 63세 등 몇년 후에 65세로 정착하는 식으로 순차적으로 - 정년 연장시 변경해도 괜찮은 직종부터 순차적으로 시행하면 될 것 같음 |

| 그룹 | 적정 연령 기준 | 적정 연장 시점 |
|-----------------|--|--|
| 3그룹 (40~49세) | <ul style="list-style-type: none"> - [65세] 65세까지는 정년이 연장이 필요할 것 같음 - 갑자기 10년을 늘리는 것은 너무 어려운 일이며, 사회의 혼란을 가중시킬 것 | <ul style="list-style-type: none"> - 일하는 부분은 1주일에 2번 정도 나오면서 월급을 줄인다면 70세까지 정년 연장도 가능함 - 65세까지는 연장하고, 사회적 문제를 보면서 1년씩 연장해 가는 방안 - 국가에서는 정책이나 법적으로 최소한의 정년을 정해두고, 은퇴한 인력을 채용할 때 지원을 하는 방안으로 해야 함, 개별 기업에 인센티브를 주는 식으로 운영하고, 일률적인 지정은 아닌 것 같음 |
| 4그룹 (50~64세) | <ul style="list-style-type: none"> - [62세] 고령자 입장에서는 할 수 있다고 생각하지만, 젊은 세대가 할 수 있는 일은 해야함, 그래서 세대 갈등만 커지고 있음 - 지금은 62세정도면 지정하고, 다음 세대를 위해서 물러나야 함 - [65세] 임금피크제 도입으로 계속 다녀도 임금이 떨어지는 추세로 하면 좋음, 업무 능력에 따라서 은퇴시기를 결정해야 함 | <ul style="list-style-type: none"> - 아직은 시기상조로, 준비가 안되어 있으므로, 더 신중하게 생각해야 함 - 고령자가 과연 어느정도 양보를 할 수 있는냐에 대한 공감대 형성 후에 적용해야 함 - 지금은 사회적으로 준비가 안되어 있고, 시작하면 혼란만 가중됨 |
| 5그룹 (65~74세) | <ul style="list-style-type: none"> - 일반적인 경우에는 기업체에서는 정년이 상관이 없음, 능력이 없으면 본인이 나가게 되는데, 지인은 70세인데도 계속 일을 하고 있음, 공무원의 경우는 정년을 연장 하는게 좋을 것 같고, 개인 회사와는 관계가 없음 - 일반적인 회사에서는 65, 70세이든 나이와 상관없이 개인의 성과가 좋으면 물러날 필요가 없음, 젊은 세대도 경쟁을 통해 밀리지 않으면 은퇴시기를 법적으로 설정할 필요가 없음 | |
| 6그룹 (75세 이상) | <ul style="list-style-type: none"> - [65세] 65세까지는 정년 연장이 필요함 - 70세까지는 할 수 있지만, 공동체로 볼 때 국가에서 할 수 있는 일을 찾는게 좋음 - 70세까지 늘리면 젊은 세대의 승진도 문제이고, 사회가 운택하지 못함 - 나이 먹은 사람이 하면 생산적이고, 진보적이지 못하기 때문에 젊은 세대에 양보해야 함 | <ul style="list-style-type: none"> - 한번에 5년을 올리면 사회의 혼란이 일어남, 점차적으로 단계를 높여 가야함 - 내년에 해도 좋음, 한번 결정 나면 바꾸기가 어렵기 때문에 한번에 결정해야 함 - 국가적으로 연장에 대한 연금 인상, 세금, 의료보험 등 모든 세금이 올라야 함, 정부가 다 지원할 여력이 없을 듯 |

가. 65세 기준

60세인 정년제도의 연령기준을 조정한다면, 65세가 적정하다는 의견이 가장 많았다. 연령기준 조정의 기준으로서 65세가 지목된 것은, 65세까지는 활동적인 경제 및 사회활동이 가능하고 여겼기 때문이다. 다만 65세로 정년제도의 연령기준을 상향조정을 위해서는 세대 간 갈등이 발생할 수 있으므로 임금 피크제 확대와 같은 실질적 대안이

마련되어야 할 것으로 보았다. 이를 위해 일자리로 인한 세대 간 갈등을 예방하기 타협점이 제시되어야 할 것으로 언급되었다.

“60세는 한참 일할 나이입니다. 같이 일하는 사람이 60세인데 이 사람도 은퇴를 했는데 유도를 해서 그런지 몸이 아주 좋아요. (중략) 65세가 되면 좀 그렇지만 60세 정년을 65세까지로 연장해야 되지 않을까 싶습니다.” (5GR, 1)

“요즘은 노후대책도 안 되어 있잖아요. 늦게 결혼하고 그래서 애들 키우는 문제도 있고 65세는 해야 된다고 생각해요.” (6GR, 2)

“65세로 바꿨으면 좋겠어요. 60세면 굉장히 활동도 많이 하고 젊은 나이거든요. 그런 분들이 사회에 나와서 갈 곳이 없는 상황도 너무 많고, 더 일하게 했으면 좋겠어요.” (3GR, 5)

“저는 못 늘릴 건 없다고 생각하는데 굳이 (70세까지) 그렇게까지 늘릴 필요가 있나 싶기도 해요. 적정은 65세 정도로. 70세까지 늘린다고 문제가 될 건 없겠지만 누가 70세까지 일을 하려고 할까? 그런 생각도 있고” (1GR, 5)

“저는 65세가 적당하다고 보는데 임금 피크제를 도입해서 임금을 떨어뜨리는 구조로 가서 고임금을 받으면서 65세는 아닌 것 같고 그때는 계속 다녀도 임금은 계속 떨어지는 추세로 해서” (4GR, 4)

나. 70세 기준

정년제도의 연령기준을 상향조정할 경우 70세는 과하다는 인식이 많았다. 70세 기준으로 상향조정하는 것에 대해서는 장기적으로 찬성하였으나 당장 무리하게 추진하는 것을 바람직하지 않다고 보는 시각이 지배적이었다. 현 시점에서 70세로 정년을 연장한다면 이로 인한 사회적 파급효과가 클 것으로 우려했다. 따라서 60세인 현 기준에서 70세로 대폭 조정하는 것은 급진적이며 필요시 점진적으로 조정해 나갈 것을 선호하였다.

“70세까지 늘리면 여러 가지 문제가 있어요. 밑에 젊은 사람들이 올라오는 과정도 있고, 노년층이 너무 오래 붙들고 있으면 사회가 윤택하지 못해요. 본인들도 70세까지는 좀 그렇고 나와서 쉬고 사회 활동도 좀 해야지 죽을 때까지 일만 하다는 거잖아요.” (6GR, 3)

“저희가 아마 2-30년 뒤가 되면 기준이 바뀌어서 70세까지 정년이 늘어나는 걸 당연하게 생각할 것 같아요. 지금은 적어도 65세로 늘어나야 될 것 같고. 그 이상은 나중 문제이고 지금은 65세부터 그렇게 해야 될 것 같아요.” (2GR, 4)

③ 정년연장의 단계

연구 참여자들은 대부분 정년연장에 찬성하는 입장이 많았다. 다수의 연구 참여자들이 현 60세 정년제도의 연령기준을 65세 이상으로 조정해야 한다는 데 인식을 함께 하였다. 그러나 상향조정을 어떻게 해야 할지에 대해서는 의견차가 있었는데 어느 시기에 어떻게 조정할 지에 대해서는 연구 참여자별로 인식 차가 존재하였다.

가. 한 번에 바로

65세 이상으로 정년제도를 바꾸자는 의견 가운데 “한 번에 바로 하자”는 주장은 주로 20대 연령층에서 나타났다. 정년연장에 대한 20대의 인식은 과감한 변화가 필요한 것으로 보았다. 따라서 단계별 적용에 소요되는 사회적 비용이 소모적인만큼 사회적 합의가 이뤄지면 가능한 빠른 시일 내에 정년연장을 법제화 하는 것이 이상적일 것으로 보았다. 다만 정년연장을 위한 사회적 합의와 공감대 형성을 하는 것이 우선이고 상향조정으로 결정이 된다면 65세 이상으로 곧장 조정하는 것이 혼란을 줄이는 방안일 것으로 판단하였다.

“저도 1년, 2년, 3년으로 늘리는 게 더 힘들 것 같아요. 한 번에 5년 늘리는 것에 대한 정책을 해서 세금 문제부터 한 번에 짚 후에 한 번에 하는 게 나올 것 같아요” (1GR, 1)

“한 번에 그게 제일 깔끔한 것 같고 그 사이에 나이에 걸리는 분들이 계속 있을 텐데 그 문제를 해결하는 것도 일이고. 65세로 연장한다고 해도 소급 적용할 것인지 안 할 것인지부터 문제 이기는 한데. 그러다고 해도 어차피 65세라는 목표치를 두고 조금씩 연장해 나가는 거잖아요. 그래서 정책이 지지부진해지거나 그런 걱정이 있어요.” (1GR, 5)

“저도 65세에 바로 올리는 대신에 그 사이에 조정 기간을 많이 주는 게. 기간을 두고 의견을 받은 후에 그 다음에 올리는 게 좋을 것 같습니다.” (1GR, 4)

나. 단계별로

반면, 정년제도의 연령기준을 점진적으로 늘려가야 한다는 인식도 있었다. 이들의 인식은 기업의 입장에서 부담해야 하는 비용, 사회적 공감대 형성 부족 등이었으며 이로 인해 발생할 사회적 혼란을 최소화하는 것이 우선시되었다. 이러한 인식을 갖고 있는 연구 참여자들 역시 정년연장에 대해서는 상향조정하는 방식에 우호적인 입장을 보였다. 즉, 정년연장이 필요하다는 것에 있어서는 연구 참여자들의 공감대가 두루 형성된 상황으로 볼 수 있다.

“그것도 한 번에 5년을 올리는 게 아니고 연차적으로 단계를 높여가면서 순환시켜야지, 느닷 없이 내년에 5년을 딱 늘리는 건 무리가 따르지 않을까 생각합니다.” (6GR, 3)

“저는 65세로 바로 늘리면 문제점이 크게 나타날 것 같아서 순차적으로 62세나 63세로 몇 년 까지 적응하고 추후에 몇 년 후에 65세로 정착을 하거나 그런 식으로 순차적으로 해야 될 것 같아요.” (2GR, 4)

“단계별로. 한 번에 올렸을 때 세금이나 아니면 회사 같은 경우에는 퇴직 총당 부채 잡아놓은 게 한 번에 바뀌는 건데 그러면 회사들 입장에서도 되게 한꺼번에 큰 비용을 감자기 생각해야 하고” (1GR, 2)

“지금은 늘릴 필요는 있는 것 같은데 그 속도를 올리지는 못할 것 같아요. 저희가 65세, 64세 까지는 한 번에 힘들어도 단계별로 62세로 한다든지 템포 조절 속도 조절을 하면서 늘려야 되지 않을까 싶어요.” (3GR, 4)

“저도 한 번에 바로 하면 큰 혼란이 생기겠지만 공기업부터 순차적으로 할 수 밖에 없을 것 같아요.” (2GR, 2)

“사회적 공감대라는 게 나이 많은 나가야 할 사람들이 과연 어느 정도 양보를 할 수 있느냐 그런 거에 대해서 전반적인 공감대가 형성되고” (4GR, 5)

④ 정년연장에 따른 영향

〈표 4-13〉 정년 연장에 따른 사회적 파급효과

| 그룹 | 사회적 파급 효과 |
|-----------------|--|
| 1그룹 (20~29세) | <ul style="list-style-type: none"> - 사기업에서는 해고가 더 많이 나올 것 같음 - 사회적으로는 시끄럽겠지만 회사에서는 크게 와 닿는 부분이 없고 오히려 부정적일 것 같음 - 당장은 혼란이 많이 생길 것 같음, 기업은 부담이 되고, 65세로 상향 하면 부양하고 있는 층에서 일부를 경제활동 인구로 편입 시키니 세수 부담이 줄어 들 것 같음 |
| 2그룹 (30~39세) | <ul style="list-style-type: none"> - 연장을 한다면 공기업부터 순차적으로 할 수 밖에 없을 것 같음 - 혜택을 받아야 하는 분이 못 받는 경우는 생기지만, 나중에 진행해도 마찬가지이기 때문에 순차적으로 조정하며 늘려야함 - 정년이 연장되더라도 혜택을 받는 조직은 정해져 있으므로, 60세층 내부에서 갈등이 발생할 것 같음 |
| 3그룹 (40~49세) | <ul style="list-style-type: none"> - 서로 합의에 의해서 양보가 된다면 정년이 늘어나는 것에 큰 문제는 없을 것 같음 - 정년이 지속적으로 늘어나는 것에 기업에서는 비용을 절감하려 하며, 그에 따라 젊은 세대들이 피해를 입을 것 같음 - 정년을 65세로 늘리면 사회가 좀 더디게 발전할 것 같음 - 정년 연장이 된게 얼마 안 됐는데 영향이 없는 것으로 봐서 긍정적으로 바뀔 것 같음 |
| 4그룹 (50~64세) | <ul style="list-style-type: none"> - 현 시점에서는 부정적인 영향이 많을 것 같음, 65세로 정년이 연장되면 국민연금 등의 문제로 노년층의 편을 들어주는 것으로 갈등이 있을 것 같음 - 시대적으로 나이가 늘면서 계속 늘어날거 같음, 젊은 세대도 수용하려는 것이 필요할 것 같은데 그렇게 자라지 않아서 어려울 것 같음 - 고령층의 혜택 주는 나이는 그대로 주면서 경제활동만 늘리면 젊은 층의 반발이 심할 것 같음 - 당장 65세로 상향하면 젊은 세대가 힘들고 역효과가 날 것 같음 - 긍정적인 효과로는 가정의 평화가 있을 것 같고, 예전과는 사는 나이가 달라서 기준이 바뀌어야 함 |

| 그룹 | 사회적 파급 효과 |
|-----------------|---|
| 5그룹 (65~74세) | <ul style="list-style-type: none"> - 60~65세 인구가 많은데, 특별한 일이 없다면 국가적으로 문제가 됨. 소비를 일으키고 생산을 일으키는데, 젊은 세대를 위한 정책을 만들어야 함, 공공기관이나 일반 기업에서도 노인에게 맞는 업무 개발, IT나 컴퓨터 등의 기술에는 젊은 세대를 채용하는 걸로 바뀌어야 함 - 기업 입장에서는 정년 연장이 부담이 될 수 있고, 정년 연장이 젊은 세대의 일자리를 빼앗는 결과를 가져옴 - 젊은 세대가 굉장히 싫어 할 것 같고, 일자리를 뺏긴다는 생각을 가질 수 있음 |
| 6그룹 (75세 이상) | <ul style="list-style-type: none"> - 국가적으로 세금 등을 사용하는 복지 문제에서 복지 부담이 더 늘어날 것으로 보임 - 지출을 젊은 세대에게 전가하는게 되고, 현 정부에서 복지재원을 감당할 여력이 없을 듯 |

가. 긍정적 영향

연구 참여자들은 정년연장에 따른 긍정적 영향을 다음과 같을 것으로 예상하였다. 먼저, 정년연장에 따라 생산가능인구의 증가로 젊은 세대의 부양 부담이 경감될 것으로 기대하였다. 그리고 정년연장으로 일할 수 있는 절대 기간이 늘어남에 따라 소득 증가와 이로 인한 안정적 부양 지속이 가능해 질 것이라는 의견이 있었다. 이러한 내용을 정리하면 정년연장은 국민의 삶을 질이 제고 차원에서 긍정적인 영향이 있을 것으로 인식되었다.

“당장은 혼란이 많이 생길 것 같아요. 기업 입장이든 연금 같은 것도 그렇고 기업도 부담이 될 것이고 세금도 세수가 많이 늘어날 것 같은데 생각해보면 우리나라는 활동 인구가 장년층의 인구를 부양하고 있는 구조잖아요. 65세로 올리면 부양하고 있는 층에서 일부를 경제활동 인구로 편입시키는 거잖아요. 그러면 조금 더 기존에 있던 경제활동 인구들의 세수 부담이 줄지 않을까” (1GR, 6)

“긍정적인 효과가 나타날 만한 게 아무래도 그냥 가정의 평화. 60에 나가는 것과 65세까지 나가는 건 긍정적인 효과는 (중략) 그런 사람들의 삶의 질이 좋아지지요. 그렇게 삶의 질이 좋아지다 보면 사회가 안정이 되는 거지 그 사람들이 다 나왔을 때는 잘못하면 문제가 있을 수도 있지요.” (4GR, 5)

나. 부정적 영향

연구 참여자들은 정년연장에 따른 부정적인 영향을 다음과 같을 것으로 예상하였다. 정년연장의 수혜자는 제한적일 것이고 이로 인한 갈등이 예견되었다. 정년연장의 혜택은 현실적으로 일부(공무원, 공공기관 및 공기업 등)만이 누릴 것이고 나머지 구성원은 상대적 박탈감을 느낄 것으로 전망하였다. 정년연장의 수혜자와 비수혜자가 나뉠 것을 우려하였고 이외에도 정년연장에 따른 세대갈등도 예되었다.

“60세에서 65세로 정년 연장을 하더라도 혜택을 받는 조직은 정해져 있는 거거든요. 공기업, 공무원. (중략) 갭이 커지면 뭔가 사회적으로 갈등만 조장하는 것 아닌가. 합의를 먼저 이루고 이런 절차를 밟아야 할 텐데 지금 60세까지도 일을 못하시는 분들이 많기 때문에 그런 갈등이 우려가 되는 것 같아요.” (2GR, 6)

“정년이라는 게 정규직인 60세인 분들이 늘어난다는 거잖아요. 기업의 입장에서는 고용이 확 줄어요. 그러면 그 줄어든다는 게 젊은 저도 아이들을 돌 키우고 있지만 저도 노년이 걱정되지만 이 아이들이 잘 되어야 저희가 노년 걱정을 덜하거든요.” (3GR, 4)

“코로나 전에도 그랬고 지금 정말 조카도 그렇고 직장 구하기가 너무 힘들어요. 지금도 나이 드신 분들에 대해서 쌓인 게 있는데 그 상태에서 65로 늘리면 국민연금도 있고 세금 너무 많이 들고 하야튼 지금 어린애들도 그걸 알고 있어요. 복지 차원에서 나간 돈이 다 짐이 우리한테 넘어올 거라는 걸 다 알고 있는데 그 상태에서 노년층의 편을 들어주는 거잖아요. 그러면 사람들에 그걸 핑계 삼아서 그래도 직장을 못 구한다고 갈등이 있을 것 같아요.” (4GR, 1)

“당연히 기업의 입장에서 힘들겠지요. 지금 상황에서도 기업체가 정년 60세도 여력이 없는데 65세로 늘린다면 힘든 얘기지요.” (5GR, 3)

“젊은 사람이 굉장히 싫어할 것 같아요. 지금 취업이 이렇게 어려운데 노인들은 봉사를 하신 다거나 취미 활동을 하다 건강을 돌볼 나이인데 65세까지 꼭 하겠다고 하면 노담인 것 같은 생각이 들어요.” (5GR, 5)

(3) 고용제도 및 고용연장에 관한 인식

① 희망하는 은퇴 연령(적정 은퇴 연령)

〈표 4-14〉 '자신의 희망 은퇴 연령 및 생각하는 은퇴 적정 연령' 주요내용

| 그룹 | 희망 은퇴 연령 및 은퇴 적정 연령 |
|-----------------|---|
| 1그룹 (20~29세) | - 50세 - 50대에 은퇴하고 비슷한 일을 찾을 것 같음 - 60세 - 61세 혹은 62세 - 65세 |
| 2그룹 (30~39세) | - 60세 이전으로 생각함 - 65세까지 하고 싶음 - 70세까지는 하고 싶음 |
| 3그룹 (40~49세) | - 일을 안 해도 소득이 보장된다면, 빨리 그만두고 싶음 - 어떤 형태의 일든 계속하고 싶음 - 육체적으로 힘들 때 - 60세 전에 그만두고 싶지만, 성취감 등의 이유로 일은 계속할 것 같음 - 70세까지 하고 싶지만 트렌드를 따라갈 수 있을지에 대한 걱정이 있음 |
| 4그룹 (50~64세) | - 62세 - 62세 혹은 63세 - 여건이 허락하는 한 계속 일을 하고 싶음 |

| 그룹 | 희망 은퇴 연령 및 은퇴 적정 연령 |
|-----------------|--|
| 5그룹 (65~74세) | <ul style="list-style-type: none"> - 희망하는 은퇴 연령을 정하지 않았음 - 오케스트라는 75세까지 할 생각임 - 정년을 유지하되, 은퇴 연령은 점점 증가해야 한다고 생각함 - 은퇴라는 개념이 바뀌어야 한다고 생각함. 은퇴가 아닌, 다른 직업을 찾아가는 것임 |
| 6그룹 (75세 이상) | <ul style="list-style-type: none"> - 요가 가르치는 일은 90까지도 가능함 - 82세까지는 출근 등의 계획으로 활기차게 되기 때문에 할 수 있음 |

연구 참여자들이 희망하는 은퇴 연령은 다양하게 나타났다. 20대의 경우 아직 은퇴와는 거리감이 있기에 주변의 사례를 통해 희망 은퇴 연령을 가늠하는 모습을 보였다. 그 이상 연령에서는 구체적인 나이를 거론하기보다 일을 계속해야 한다는 인식 강해 건강할 때까지 일한 뒤 은퇴를 하고 싶다는 경향을 보였다. 희망하는 은퇴 연령에 있어서는 세대별 특성보다 개인별 가치관이나 경험에 따라 상이한 것을 알 수 있다.

“저희 아버지의 정년 은퇴 연령이 65세거든요. 그래서 저는 65세가 정년 은퇴 나이라고 알고 있어서 그때까지 일하는 거로.” (1GR, 5)

“저는 50대에 은퇴하고 싶어요. 연구라는 게 머리랑 몸을 동시에 쓰는 작업이다 보니까 50대 중반만 되어도 감을 잃는다는 분이 많아서 감 잃기 전에 은퇴하고 비슷한 일을 찾을 것 같아요.” (1GR, 3)

“저는 만약에 경제적인 조건이 괜찮아진다면 60세 정도에 은퇴하고 싶어요. 나이가 너무 많게 되면 여성도 즐겨야 하는데 건강상의 문제로 집에만 있을 수도 있잖아요.” (1GR, 6)

“저는 근로소득이라는 측면에서는 70세까지는 하고 싶고 그 이후로도 뭔가 사회활동이든 작은 근로소득이든 몸이 할 수 있는 한 계속 가고 싶어요.” (2GR, 5)

“육체적으로 힘들 때. 내가 더 이상. 그건 각자의 정신적인 것보다 이미 그런 건 다 소화를 했고 육체적으로 내가 힘들고 건강 상태에 뭔가가 왔을 때 일 것 같아요.” (3GR, 2)

“저는 여건이 허락하는 한 계속 일을 하고 싶어요. 급여에 연연하지 않고 나와서 일할 수 있다면 은퇴라는 말 자체가 은퇴라는 게 한곳에서 멈춘 게 아니라 줄여나간다는 거지” (4GR, 5)

“지금하고 있는 자영업은 나이와 상관없이 건강만 허락하면 하는 거니까 1인 자영업이니까. 앞으로 은퇴라는 개념이 바뀌어야 된다. 은퇴라는 개념 자체가 바뀌어야 된다.” (5GR, 3)

② 55세 이상 고령자 지속고용의 필요성과 그 영향

〈표 4-15〉 '고령자 지속고용의 필요성 및 사회적 파급효과' 주요내용

| 그룹 | 고령자 지속고용의 필요성 | 사회적 파급효과 |
|-----------------|--|--|
| 1그룹 (20~29세) | <ul style="list-style-type: none"> - [조건 부 필요함] 회에 큰 공헌을 한 경우는 필요가 있음 - 업무량이 월등하다고 판단되면 필요함 - [필요하지 않음] 고령자를 굳이 데리고 있을 의무는 없음 - 능력이나, 의지에 따라서 계속 근무할 수 있으나, 회사가 지속 고용할 의무는 없음 | <ul style="list-style-type: none"> - [긍정효과] 현재는 아니지만 시간이 지나면 인구수가 줄고 있기 때문에 일할 사람이 없어 질 수 있음 - [부정효과] 젊은 세대의 취업에 문제가 될 수 있음 |
| 2그룹 (30~39세) | <ul style="list-style-type: none"> - [조건 부 필요함] 분야에 따라서 다를 수 있으며, 이공계에서는 55세 넘어도 대체 불가인 인력이 있는 경우가 있어서 젊은 세대를 선호하는 건 아닌 것 같음 - [필요하지 않음] 기본적으로 젊은 세대를 선호하는 건 당연하고, 55세 이상은 선호하지 않는 것 같음 | <ul style="list-style-type: none"> - [긍정효과] 젊은 세대와 할 수 있는 업무가 달라서 크게 영향이 없을 것 같음 - 고령자의 경우, 일선에서 물러나는 연령대이므로 청년에 영향은 크게 미치지 않을 것 같음 - [부정효과] 새로운 신입 사원을 뽑을 수 있는 비용이 고령자에게 가므로 청년 실업에 영향이 있을 수 있음 |
| 3그룹 (40~49세) | <ul style="list-style-type: none"> - [필요하지 않음] 신규로 고령자를 뽑는 회사는 거의 없음 - 자리가 빠져야 신규 직원을 뽑는데, 기존 직원이 있으면 새롭게 들어가기 어려움 - 상하 조직 체계인 곳은 힘들 것 같음 | <ul style="list-style-type: none"> - [긍정효과] 인력난이 부족한 직업에서 고령자들이 채워지는 부분이 있음 - 고령자는 젊은 세대가 하지 않으려는 일을 하므로 크게 영향을 미치지 않을 것 같음 - [부정효과] 젊은 세대에 영향을 미칠 수 없으므로, 젊은 사람이 대체할 수 없는 일로 구분이 되어야 할 것 같음 - 일자리 경쟁이 치열하므로, 고령자와 젊은 세대가 공존하기에는 어려운 것 같음 - 대기업은 문제 없으나, 공무원과 공기업은 청년 취업에 문제가 있을 것 같음 |
| 4그룹 (50~64세) | <ul style="list-style-type: none"> - [필요함] 고령자도 가족 부양이 필요하고 퇴직금도 많지 않아 지속고용이 필요함 - [필요하지 않음] 청년 취업을 위해 회사 측에서 고령자들을 반강제적으로 나가게끔 해야 한다고 생각함 - [중립] 청년세대와 고령자 간의 서로 양보가 필요하다고 생각함 | <ul style="list-style-type: none"> - [긍정효과] 청년들이 하지 않는 힘든 일 혹은 단순한 일을 하기 때문에 큰 영향을 안 줄 것 같음 - 건강이 허용하는 소일거리로 하기 때문에 사회적으로 영향이 없을 것 같음 - [부정효과] 청년세대 일자리에 일정 부분 영향을 미칠 것 같음 - 고령자의 고임금이 문제가 되어, 청년세대 일자리에 조금은 영향이 있을 것 같음 - [업무에 따라 다름] 직군과 산업별로 미치는 영향이 다를 것 같음 |
| 5그룹 (65~74세) | <ul style="list-style-type: none"> - [필요함] 앞으로 수명이 더 늘어날 것이므로 고령자 지속고용이 필요함 - 실적이 좋으면 나이로 인해서 밀려나는 건 문제가 있다고 생각함 - 능력을 가지고 판단해야지 나이를 가지고 판단해서는 안 됨 - [필요하지 않음] 대부분의 사람들이 젊은 사람을 좋아하므로 늙은 사람들은 비켜줘야 한다고 생각함 - 청년 취업과 주거 문제가 심각하므로 지속 고용은 문제가 있을 수 있음 | <ul style="list-style-type: none"> - [긍정효과] 노동의 내용이 다르므로 사회에 영향을 미치지 않음 - 젊은 세대는 좋은 일만 하려고 하고, 고령자는 안 좋은 일이라도 하려고 하기 때문에 크게 영향을 미치지 않음 - [부정효과] 청년 취업에 영향을 미칠 수 있음 |

100 노년기 노동연한 연장 가능성에 관한 연구

| 그룹 | 고령자 지속고용의 필요성 | 사회적 파급효과 |
|-----------------|---|--|
| 6그룹 (75세 이상) | <ul style="list-style-type: none"> - [조건 부 필요함] 고령자에 맞는 부서로 이동하는 게 필요할 것 같음 - [필요하지 않음] 이유가 있으니까 명예퇴직 시키는 거라고 생각함 - 모든 일이 기계화, 컴퓨터화 되므로 젊은 사람들이 기용되어야 한다고 생각함 - 고령자는 어느 정도 안정권이므로 젊은 세대를 밀어줘야 한다고 생각함 | <ul style="list-style-type: none"> - [긍정효과] 젊은 애들이 하라고 해도 못하는 일이 있음 - 하는 일이 다르기 때문에 영향 없음 - [부정효과] 젊은 사람들이 못 들어옴 - 미취업자들에게 영향을 미칠 수 있음 - [업종에 따라 다름] 공무원이나 그런 건 영향이 가겠지만 기업체는 영향 없음 |

<표 4-16> '사용자가 고령자 고용을 꺼리는 이유'의 주요내용

| 그룹 | 고령자 고용을 꺼리는 이유 |
|-----------------|--|
| 1그룹 (20~29세) | <ul style="list-style-type: none"> - 같은 임금을 주고 젊은 인력 2,3명을 쓸 수 있기 때문 - 비용대비 효율 때문에 |
| 3그룹 (40~49세) | <ul style="list-style-type: none"> - 고령자가 빠져야 다른 사람이 들어올 수 있기 때문에 - 저보다 나이가 있는 직원이라면 일을 주는 입장인데도 말하기 쉽지 않기 때문에 꺼려짐 |
| 4그룹 (50~64세) | <ul style="list-style-type: none"> - 비용 때문에 고령자, 경력이 많은 사람은 내보내는 것 같음 - 고령자일수록 임금을 더 줘야해서 꺼리는 것 같음 |
| 5그룹 (65~74세) | -고령자가 젊은 세대를 못 따라가기 때문에 |
| 6그룹 (75세 이상) | <ul style="list-style-type: none"> - 나이 든 사람은 능력이 떨어진다는 선입견과 연봉이 비싸져서 - 아이디어가 적고 나태한 습관이 생겨서 |

<표 4-17> '고령자 지속고용의 영향력' 주요내용

| 그룹 | 고령자 지속고용의 영향력 | 65세 이상 노인의 노동의 영향력 |
|-----------------|--|---|
| 1그룹 (20~29세) | <ul style="list-style-type: none"> - 부분적 영향 - 부정적인 영향 | <ul style="list-style-type: none"> - 노인에게 제공하는 월급으로 인해 청년 세대 일자리가 감소할 것임 - 직무분야가 다르기에 관계없다. |
| 2그룹 (30~39세) | <ul style="list-style-type: none"> - 전체적으로 인구가 감소하므로, 영향을 미치지 않음 - 어느 정도는 영향을 미치지만 상생해야 함 | <ul style="list-style-type: none"> - 같은 직무분야라면 관계가 있지만, 분야가 다르다면 영향력이 없음 - 청년들의 경쟁 위치와는 다를 것임 - 노인의 노동으로 청년세대의 일자리는 감소할 것임 |
| 3그룹 (40~49세) | <ul style="list-style-type: none"> - 대기업은 문제가 없으나 공무원 일자리에 있어서는 영향 미침 - 고령자의 지속고용보다는 직업 자체의 감소가 주요 원인 | <ul style="list-style-type: none"> - 65세 이상의 노인과 청년세대가 원하는 일자리는 다름 - 아르바이트와 같은 하위 일자리와 관련해서는 영향 미침 |
| 4그룹 (50~64세) | <ul style="list-style-type: none"> - 부분적으로 영향 미침 - 대기업, 공무원 일자리에 영향 많이 미침 - 일반 기업체 일자리에 영향 미침 | <ul style="list-style-type: none"> - 인건비를 낮췄기 때문에 관계없다. - 65세 이상의 노인과 청년세대가 원하는 일자리가 다르기에 영향 미치지 않음 - 직군, 산업에 따라 영향을 미침 |
| 5그룹 (65~74세) | <ul style="list-style-type: none"> - 고령자의 지속고용보다는 청년 교육 및 고용에 더 중점을 두어야 함 - 고령자의 물려남과 함께 청년에게 도전의 기회를 제공해야 함 | <ul style="list-style-type: none"> - 노동분야에 따라 다름 - 65세 이상의 노인과 청년 세대가 원하는 일자리는 다름 |

| 그룹 | 고령자 지속고용의 영향력 | 65세 이상 노인의 노동의 영향력 |
|-----------------|--|---|
| 6그룹 (75세 이상) | <ul style="list-style-type: none"> - 공무원 일자리에겐 영향을 미치지만 기업체는 영향 미치지 않음 - 청년세대 일자리에 영향 미치며, 고령자의 월급을 줄이고 새로운 인재를 채용해야 함 | <ul style="list-style-type: none"> - 청년세대 일자리와 관계없다. - 65세는 안정권이기에 내려와서 청년 세대의 일자리 증대에 기여해야 함 |

연구 참여자들은 55세 이상 고령자의 지속고용에 대해 이견을 보였다. 이에 55세 이상 고령자의 지속고용이 필요하다는 인식과 불필요하다는 인식을 구분해 순차적으로 살펴보았다. 요약하면, 55세 이상 고령자 지속고용의 필요성 이른 은퇴에 대한 사회적 안전장치의 필요성과 연결되었고, 지속고용 불필요성은 제한된 일자리와 이로 인한 갈등 해소를 위한 순환구조 마련을 위한 것으로 압축되었다.

가. 필요하다

연구 참여자들 가운데 55세 이상 고령자의 지속고용이 필요하다는 인식은 이른 은퇴에 대한 반대 의견에서 기인하였다. 사회적으로 은퇴 연령이 앞당겨지는 것은 사회적 문제이기에 이러한 부담을 온전히 개인이 가져야 한다는 데 동의하지 않았다. 그리고 고령자가 일을 못하게 될 경우 개인을 넘어 사회적으로 큰 손실이 초래될 것을 염려하였다. 그래서 55세 이상 고령자의 지속고용을 통해 개인의 역량을 충분히 발휘할 기회를 갖고 이를 사회성장의 동력으로 삼는 것이 바람직하다는 인식을 갖고 있었다.

“저는 요새 기업이 사회적 책임이 굉장히 중요하다고 보거든요. 사람들도 기업의 자산인데 사회적 책임이라는 건 그 사람들도 가구주이고 누구의 아빠 남편인데 그런 사람들을 그렇게 55세로 해서 과연 그리고 저는 의심스러운 게 결국 윗사람들이 나가면 밑에 사람들이 자리를 차지할 거냐? 그건 아니라고 봐요.” (4GR, 5)

“수퍼스타인데 판매 왕이고 실적 왕인데 그 사람의 나이가 55세다 65세다 그래서 밀려나는 건 문제가 있다는 것입니다.” (5GR, 2)

“그 경력을 무시 못 하잖아요. 젊은 애들은 한참 헤매고 배워야 되지만 55세 이상은 경력을 갖췄으니까. 55세에 어떻게 하는 건 너무 한 것 아니에요?” (6GR, 6)

나. 필요하지 않다

55세 이상 지속고용을 불필요한 것으로 인식하는 연구 참여자들은 고용주의 부담과 청년세대와의 일자리 갈등을 주된 이유로 손꼽았다. 55세 이상 지속고용은 회사에 부담을 주고 새로운 일자리를 제공하는 데 방해요소라는 인식이다. 따라서 55세 이상

지속고용이 확대될 경우 청년 일자리와 고령자 일자리가 상충하여 일자리를 둘러싼 세대 간 갈등 양상이 초래될 것으로 보였다. 이 사안에 대해서 비노년기 연구 참여자들은 고용주의 부담에 초점을 맞췄고, 노년기 연구 참여자들은 세대갈등에 무게를 둔 모습을 보였다. 즉, 55세 이상 지속고용을 불필요하게 여기는 연구 참여자들 중에서도 구체적인 이유는 세대별로 상이한 것을 확인할 수 있다.

“높은 자리에 계신 분들이 소위 고인 물이라고 얘기가 나오는 걸 봐서 그런 세대 간에 그런 게 있기 때문에 회사가 데리고 있을 의무는 없다고 생각합니다.” (1GR, 4)

“신규로 55세 이상 뽑는 회사는 거의 없지 않을까요? 왜냐하면 자리가 빠져야 들어가는 데 자리가 안 빠지고, 젊은 사람이 됐든 중간에 누가 오더라도 그 자리가 비어야 다른 사람이 들어 오는데 요즘은 일자리 구하기 힘들니까.” (3GR, 2)

“회사 측에서도 그걸 좀 반강제라도 해서 55세부터 나가게끔 해야 할 것 같아요. 젊은 애들이 너무 취업 못 하고 있고 청년들이 너무 힘들고 나라에서 청년들한테 한 달에 50만 원씩 준다는 얘기 들으니까 청년들 취업이 더 시급하거든요. 55세부터 임금피크제로 하든지 회사에서 반강제적으로라도 그렇게 해서 준비를 하게끔 하면 좋을 것 같아요.” (4GR, 4)

“청년 취업 문제와 주거 문제가 굉장히 심각해요. 그 애들이 아이를 안 낳고 결혼도 안 하고 집 문제를 걱정하는 데 능력별로 노인들을 계속 직장에 가게 하면 젊은이들은 승진 기회도 없고 세대 간 격차가 많을 것 같고 노인은 부담스러워 해요.” (5GR, 5)

(4) 노동연한 연장과 세대갈등에 대한 인식

〈표 4-18〉 '노동연한 연장과 세대갈등에 대한 인식' 주요내용

| 그룹 | 일자리에 관한 세대갈등 |
|-----------------|---|
| 1그룹 (20~29세) | <ul style="list-style-type: none"> - 노인들이 청년실업에 대해 '노력부족'이라는 말을 하면 화가 남 - 노인을 위한 일자리 제공에 들어가는 세대에 불공평함을 느낌 - 세상을 바라보는 관점에 따른 세대갈등 나타남 |
| 2그룹 (30~39세) | <ul style="list-style-type: none"> - 노년기 노동으로 인한 직접적 피해 여부에 따라 세대갈등 존재 - 세대갈등의 사례도 일부 존재하지만 대부분은 수긍할 것임 - 청년세대는 취업의 어려움의 원인을 노년기 노동으로 생각할 것 같음 - 부모의 정년에 대해서는 노년기 노동에 대해 찬성할 것임 - 청년, 노년세대에 적합한 일자리를 구분 짓는 것에 대해 이해가 안 됨 |
| 3그룹 (40~49세) | <ul style="list-style-type: none"> - 노년기의 노동을 피하기 위해 노년 세대의 노력이 필요할 것임 - 노년 세대가 일할 수 있는 환경을 만든다면 세대갈등은 없어질 것 |
| 4그룹 (50~64세) | <ul style="list-style-type: none"> - 젊은 세대의 대기업 일자리가 줄어들 경우 세대갈등 존재 - 일자리보다는 지하철 무인승차 등과 관련된 세대갈등이 존재함 |
| 5그룹 (65~74세) | <ul style="list-style-type: none"> - 직무 자체가 다르기에 일자리와 관련한 세대갈등은 없음 - 앞으로 인력이 아닌 인공지능 등을 활용한 일자리가 증가하기에 일자리와 관련된 세대갈등은 점차 줄어들 것임 - 젊은 세대에 대한 재정적 후원 등에 대해 부정적으로 생각함 - 세대갈등이 아닌, 노년세대를 보며 젊은 세대가 배울 것이라 생각함 |
| 6그룹 (75세 이상) | <ul style="list-style-type: none"> - 갈등이 아니라, 직무가 노년기 노동을 원하지 않음 - 젊은 세대는 노년기 노동에 대해 부정적으로 생각하기에 세대갈등이 존재함 |

① 65세 이상 노년기 노동이 청년세대 일자리에 미치는 영향

앞서 55세 이상 고령자 지속고용은 청년세대 일자리에 대한 영향을 준다는 인식이 대부분이었다. 이에 반해 65세 이상 노년기 노동에 대해서는 대부분의 연구 참여자들이 청년세대 일자리와 상충하지 않을 것으로 인식했다. 그 이유는 청년세대 일자리와 노년세대 일자리의 특성이 다르다는 인식이 지배적이기 때문이다. 이로 인한 영향으로 세대 간 일자리 갈등은 크지 않을 것으로 보는 경향이 있었다.

“65세 이상이 하는 일은 같은 회사 내에서도 분명히 청년이 할 수 있는 업무량은 다를 것이라고 생각이 들어서 크게 영향이 없을 것 같아요.” (2GR, 2)

“65세 이상 되면 이미 사장급이거나 일선에서 물러나신 분들이라 청년들의 경쟁 위치에 있는 것 같지는 않아요.” (2GR, 5)

“나이 드신 분들이 3D업종에 많이, 육체적인 일도 많이 하시지만 외국인들도 많잖아요. 그 일에. 요즘 젊은 사람들이 처음에 첫 단추가 중요하다고 좋은 직업을 가지려고 하는 건 맞아요.” (3GR, 3)

“큰 영향을 주는 것 같지는 않는데 20대는 애들은 힘든 일은 안 하려고 하는 것 같아요. 새벽부터 나와서 점심 먹고 청소하고 가시는 그런 일은 돈을 많이 준다고 해도 안 하거든요.” (4GR, 2)

“단순한 일을 하거든요 청년들이 싫어하는. 연관된 걸 하시는 분도 있겠지만 큰 영향은 없을 것 같아요.” (4GR, 6)

“경비원이라거나 행정미화원을 생각해봤는데 그런 거는 직접적인 일자리 경쟁이잖아요. 그런 거는 아까 말씀하셨듯이 이제 청년 쪽에서는 지원율이 낮잖아요. 그런 부분에서는 노년층과 청년층의 경쟁이 많이 없어서 일자리를 뺏는다거나 하는 생각은 많이 안 든 것 같아요.” (1GR, 6)

“서로 노동이 다르고 65세 이상 모인 곳에 가보면 완전히 일 자체가 달라요.” (5GR, 1)

“65세 노인들이 일하는 건 젊은 세대와 상관이 없어요. 젊은 애들이 하라고 해도 못하는 일이 있거든요. 우리가 젊은 세대가 하는 햄버거 가게에 가서 일을 하겠어요? 못하잖아요.” (6GR, 1)

“전혀 상관이 없어요. 우리는 이 나이에 정년퇴직해서 자기의 외적인 생활을 하기 때문에 능력과 무관하게 취업하고 있기 때문에 상관이 없어요. 일하는 게 달라요.” (6GR, 2)

② 일자리를 둘러싼 세대갈등에 대한 의견

일자리를 둘러싼 세대갈등에 대한 일부 의견이 있었지만, 이 의견에 대해서는 구분이 필요할 것으로 보인다. 연구 참여자들에 따르면, 일자리를 둘러싼 세대갈등은 노년기

노동과는 다소 거리가 있는 것으로 보인다. 노년기 노동은 젊은 세대와 일자리를 두고 경쟁할 일이 많지 않고 서로 충돌할 일이 드물기 때문이다. 일자리를 둘러싼 세대갈등은 일에 대한 신구세대의 가치관 차이에서 비롯된 것으로 보인다.

“정말 갈등 있는 사람이 55세에서 64세이지 65세가 넘어가면 그것 때문에 특별히 젊은 세대와 갈등은 없다.” (4GR, 5)

③ 청년세대 적합 직종

청년세대에게 적합한 직종으로는 신체적 우위에서 기반하는 육체노동이 가능한 업종, 스포츠 관련 전문직이 의견으로 나타났고 다음으로 순발력, 새로운 정보를 습득하고 배워야 하는 업종, 아이디어 개발, 어학 등 새로운 트렌드를 따라가야 하는 업종 등이 적합하다고 나타났다. 연구 참여자들은 청년세대의 적합 직종과 노년기 적합 직종은 충돌 가능성이 낮은 것으로 보았다.

“정신력이든 육체적이든 젊은 쪽이랑 나이 든 쪽이랑 차이가 극명할 수밖에 없잖아요 그렇다고 생각했는데 구체적으로 떠오르는 게 운동 종목(프로게이머 포함)” (1GR, 1)

“육체노동은 어쩔 수 없이 신체 나이가 젊다 보니까 노년기 분들에 비해서 훨씬 더 유리할 것 같아요.” (2GR, 1)

“IT, 순발력이나 빨리 새로운 정보를 습득하고 배워야 하는 업종.” (1GR, 2)

“계속해서 새로운 트렌드를 따라가야 하는 일들” (1GR, 4)

“아무래도 기술적인 부분. 그걸 컴퓨터를 활용한 것이라든가 기기를 활용한 그런 건 노년 분들 보다는 아무래도 적응력도 빠르고 다루는 기술도 금방 금방 습득을 하니까” (2GR, 2)

“저희는 어학은 젊은 사람들이 더 할 것 같아요.” (2GR, 6)

“아이디어 개발하는 것. 그런 건 젊은 사람이 다 하니까” (5GR, 3)

1) 노년기 노동연한 연장과 활기찬 노년에 대한 인식

(1) 노동연한 연장이 활기찬 노년에 미치는 영향

〈표 4-19〉 '노년기 노동이 활기찬 노년에 미치는 영향' 주요내용

| 그룹 | 긍정적, 부정적 영향 |
|-----------------|---|
| 1그룹 (20~29세) | - 자기효능감 유지 - 일을 하지 않는 것보다 더 좋은 효과 있음 - 노동이 꼭 필요하진 않으며, 취미생활이 필요 |
| 2그룹 (30~39세) | - 건강과 즐거움, 웰빙을 위해서 노년기 노동이 필요함 |
| 4그룹 (50~64세) | - 자아실현 - 사회활동 - 경제적으로 여유가 있으면 웰빙 - 내 삶이 힘들게 느껴질 수도 - 삶에 여유가 없다면 마지못해 하는 것 |
| 5그룹 (65~74세) | - 일 하는 것이 더 좋은 영향을 미침 - 스트레스 |
| 6그룹 (75세 이상) | - 일 하는 것이 활기찬 노년에 도움이 됨 |

비노년기 연구 참여자들은 노동연한 연장에 따른 활기찬 노년의 영향에 선뜻 답하지 못하는 모습을 보였다. 특히 20대에게 있어 노동연한 연장과 활기찬 노년은 다소 먼 미래로 그려졌다. 이들은 노동연한 연장과 이로 인한 활기찬 노년의 모습을 다소 건조하게 그려냈다.

“개인은 자기 효능감을 유지 시켜줄 수 있을 것 같아요. 아까 은퇴하고 우울함에 빠지는 분도 계시지만 내가 뭔가를 할 수 있고 그런 느낌을 줄 수 있을 것 같아요.” (1GR, 2)

반면 40대의 경우에는 보다 구체적인 인식을 드러냈다. 이들은 노년기 노동연한 연장에 현실이 행복한 일만은 아니라고 여겼는데, 그 이유는 비자발적인 경제활동의 동기가 강할 것으로 예상했기 때문이다. 북유럽 국가들과 비교했을 때, 우리나라의 활기찬 노년이 과연 실현될 수 있을지에 대한 의문을 제기하였다. 40대 연구 참여자들은 노동연한 연장으로 활기찬 노년을 추구하는 것이 현실적으로 가능한가에 대해 회의적인 시각을 갖고 있었다.

“이상적으로는 65세가 넘어가서 경제적인 것에 돈에 얽매이지 않고 자아실현도 하고 사회 활동도 하는 노년의 삶은 이상적인 삶이고 저도 그런 삶이 됐으면 좋겠는데 현실적으로 그렇지 못한 부분들로 경제적인 걸로 그때까지 일을 한다고 하면 조금 내 삶이 힘들게 느껴지는 부분이 되기 때문에” (3GR, 3)

“그때까지 삶이 딱딱하게 한다 그러면 그때의 일은 마지못해 하는 것이고 그때까지의 삶이 힘들지만 더 열심히 해서 재정적으로 풍족하게 된다 그러면 활기찬 노년, 북유럽 국가는 상상아가는 데 우리는....” (3GR, 4)

“경비, 택시 스트레스 안 받습니까? 직장생활을 안 하더라도 이런 계통에서 활기차게 한다면 봉사도 충분한데 안 하려고 하잖아요. 활기찬 노년이라고 하면 봉사도 하면서 와이프랑 놀러 갈 수도 있고 하고 싶을 때 봉사할 수 있고 이게 활기찬 것 아닌가요? (4GR, 4)

흥미로운 것은 위 질문에 대한 세대별 인식이 다르게 나타났다는 점이다. 50대 이상 고령층 연구 참여자들은 노동연한 연장에 따른 활기찬 노년에 긍정적인 의미를 부여하고 있었으며 삶의 질에도 좋은 영향을 미칠 것으로 인식하고 있었다.

“좋은 영향을 미친다” (4GR, 2~6)

“도움이 된다” (5GR, 전원)

“좋지요. 나 개인적으로는 생활력이 좀 있어서 가정에 보탬이 되고, (종략) 그래서 좀 쉬다가 일하니까 생기가 돌더라고요. 왜냐하면 돈도 돈이지만 일거리가 있으니까 잡념이 없어져요. 거기에 집중력이 생기는 거지요. 그리고 가족 간에도 유대가 더 좋아지고” (6GR, 2)

“휴지 좁고 그런 것도 좋지 않게 보셨는데 그것도 할 수 있는 걸 그냥 두는 것보다는 그런 거라도 해서 동네 골목들이 깨끗해지잖아요.”

65세 이상 노년기 연구 참여자들은 노동연한 연장과 활기찬 노년에 대해 40대 이하에서 보인 인식과 다른 인식을 갖고 있었다. 이들은 노년기 노동을 사회활동에 가깝게 여기며 이러한 욕구를 해소할 수 있는 장치로 이해하는 경향을 보였다.

“저는 운전으로 급하게 거동이 불편한 분인데 병원에 간다든지 어디에 갈 데가 있는 사람들한테 운전으로 봉사하고 싶습니다.” (5GR, 2)

“학생 돌봄의 역할을 계속 해 보고 싶습니다.” (5GR, 3)

“저는 하던 걸 계속. 봉사하던 걸 건강이 허락하는 한 하고 싶어요.” (5GR, 4)

“저는 상담 쪽 공부를 다시 시작하려고 합니다. 자격증을 따서 봉사로.” (5GR, 5)

“돌봐야 될 아이들이 있으면 할머니 할아버지들이 잘 보잖아요. 애들 과외도 시켜주고 그런 쪽으로 도와주면서 금전적으로 용돈 정도 받을 수 있게끔 시간제로 해서 아이들 문제를 돌봐 주는 사회가 되면 애들도 건강하게 클 수 있지 않을까.” (6GR, 4)

“좋은 영향을 줄 것 같아요. 요새 동사무소에 노인 일자리가 많거든요. 학교에 가서 밥을 분다든지 또 반찬을 담는대거나 그렇게 해서 한 달에 10번 밖에 안 나가는 데 그렇게 하면 자기 용도도 쓰고 모든 게 다 좋잖아요.” (6GR, 5)

(2) 노년기 노동 희망 여부와 갖고 싶은 직업

〈표 4-20〉 활기찬 노년을 위해 은퇴 후 하고 싶은 일

| 그룹 | 활기찬 노년을 위해 은퇴 후 하고 싶은 일 |
|-----------------|--|
| 1그룹 (20~29세) | <ul style="list-style-type: none"> - 크루즈 타고 세계여행 - 여행 - 단순하고 짧게 하는 일 - 사회활동 형식의 여행 가이드 - 귀농 - 목축업 |
| 2그룹 (30~39세) | <ul style="list-style-type: none"> - 동호회나 모임 - 음악, 밴드 - 상담 - 집짓기 - 운동 - 텃밭 일구기 |
| 4그룹 (50~64세) | <ul style="list-style-type: none"> - 시간을 프리하게 사용할 수 있는 일 - 여행 - 해외여행 - 스트레스 받지 않는 적절한 노동 - 봉사활동 - 1주일에 두세 번 정도의 파트타임 일 - 나가서 할 수 있는 일 |
| 5그룹 (65~74세) | <ul style="list-style-type: none"> - 운전으로 봉사활동 - 초등학교 돌봄 역할 - 봉사활동 - 상담 |
| 6그룹 (75세 이상) | <ul style="list-style-type: none"> - 봉사활동 - 건강을 지키는 일 - 가족에게 도움 되는 일 - 스트레칭, 요가 강사 - 여러 가지 일 - 전원생활 |

노년기의 노동 희망 여부와 갖고 싶은 직업은 세대별 차이가 분명하게 나타났다. 20, 30대 연구 참여자들은 노년기 삶을 회의적으로 바라보는 인식이 있었는데 이들은 노년기를 일에 초점을 맞추기보다 즐기는 삶을 추구하는 것으로 나타났다. 20, 30대 연구 참여자들은 노년기에 여가 선택이 주가 되는 여유로운 삶을 원하고 있었다. 그리고 50대 이상 고령층 연구 참여자들은 노년기 노동을 통해 보다 다채로운 삶을 경험하길 원하는 것으로 나타났다.

① 여가

20, 30대 연구 참여자들은 노년기 노동에 대해서는 회의적인 시각이 있었다. 이들은 노년기를 노동보다 여행이나 취미생활을 즐기는 삶을 더 선호하였다. 젊은 세대에게 노년기 노동은 경비, 빌딩 청소부 등 육체적으로 고된 일자리로 인식된 측면이 있어 자신의 노년기에는 가능하다면 일보다 다른 것들을 하길 희망하였다.

“크루즈 타고 세계 여행. 꼭 해 보고 싶습니다.” (1GR, 1)

“저는 그냥 쉬고 싶어요. 여행 다니면서” (1GR, 2)

“제가 하는 일과 관계없이 취미생활도 하나 가지는 것도 동호회나 모임에 나가서 계속 하면서 상담 쪽도 하면서 제 용돈도 벌고 싶어요.” (2GR, 2)

“운동을 꾸준히 하고 예전부터 생각한 건 밴드 하는 건데 그래서 하고 있고 퇴직 후에도 계속 하고 싶어요.” (2GR, 4)

② 농.임.어업

연구 참여자들 중 일부는 귀농을 하여 농사를 짓거나 목축을 하는 삶을 지향하였다. 이들은 치열한 경쟁에서 벗어나 적당한 신체활동을 수반한 여유로운 일을 하고 싶어 하는 경향을 보였다.

“저는 귀농할 거예요. 저는 시골에 사는 것도 괜찮다고 생각하고 젊을 때는 워낙 서울이 인프 라가 좋으니까 이쪽에 사는 게 편한데 늙어서는 굳이 그럴 필요도 없고...” (1GR, 5)

“저는 목축업이요. 중학교 때부터 은퇴 후 장래 희망이 그래서 농장을 하면서 소랑 말 키우면서 소소하게 경제 활동 하면서 하고 싶은 걸 하면서 사는 게 꿈입니다.” (1GR, 6)

“재테크에만 생각이 머물러 있지 생각을 안 해 봤는데 오늘 논의하면서 텃밭 일구기도 좋을 것 같다는 생각했어요.” (3GR, 6)

③ 사회활동

다수 연구 참여자들은 노년기 경제활동 성격의 일자리에 관심을 보였다. 노후 준비가 된 상태에서 봉사를 하면서 사회에 기여할 수 있는 일자리에 참여하는 것을 선호하는 모습을 보였다.

“저는 65세전까지는 1주에 세 번 정도 짧은 시간 일하는데 65세 넘어서는 저 같은 경우는 무리 하지 않는 범위 내에서 봉사하고 싶습니다.” (4GR, 3)

“저는 통역 안내사를 하고 싶어요. 외국에서 오는 사람들을 비싼 비용으로 안 하고 봉사 겸 소득이 있는 그런 걸 하고 싶습니다.” (4GR, 5)

“복지관에서 봉사 활동을 계속 하고 싶어요.” (5GR, 6)

“봉사도 좋고 스트레칭도 하고 요가도 가르치고 하고 그런 걸 할 것 같아요.” (6GR, 2)

제2절 설문조사

1. 설문조사 개요

1) 설문조사 목적

설문조사는 FGI에서 추출한 추가 질문을 활용하여 노동연한 연장에 관한 세대별 인식을 보다 일반적 수준에서 정량적으로 확인하는 데 목적이 있다.

2) 설문조사 설계

설문조사는 전국 만 19세 이상 성인남녀를 대상으로 2020년 11월 19일(목)부터 2020년 11월 20일(금)까지 진행하였다. 설문조사의 세부적 구성은 <표 4-21>과 같다.

<표 4-21> 설문조사 설계

| | |
|-------|---|
| 조사 방법 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 자기기입식 온라인 설문조사 |
| 조사 대상 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 전국 만 19세 이상 성인남녀 1,000명(무작위 표본추출) |
| 조사 기간 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2020년 11월 19일(목) ~ 20일(금) |
| 고려 변수 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 성별, 연령, 지역, 직업, 소득, 학력 |

3) 설문조사 주요내용

설문조사에서는 FGI에서 확인한 내용을 토대로 연령기준 상향, 정년제도 연장, 육체 및 정신노동 가동연한, 노년기 노동의 주된 목적, 노년기 노동 활성화의 핵심 주체에 대해 질문하였다. 이를 통해 노동연한 가동연한 연장에 대한 세대별 인식을 보다 다층적으로 확인하는 데 중점을 두었다. 설문조사에서 사용한 설문조사표는 <표 4-22>와 같다.

<표 4-22> 설문조사표

| 구분 | 내용 |
|----|---|
| 1 | 현재 우리나라에서는 노인의 연령 기준을 65세로 정의하고 있는데, 이 연령 기준을 높일(상향할) 필요가 있다고 생각하십니까? ① 예 ② 아니오 |
| | “예”인 경우, 현재 노인에 대한 연령 기준인 65세를 높인다면(상향조정한다면) 몇 세가 적정하다고 생각하십니까? ① 70세 ② 75세 ③ 80세 ④ 85세 ⑤ 90세 이상 |
| 2 | 현재 우리나라의 정년제도는 60세인데 이에 대한 연장이 필요하다고 생각하십니까? ① 예 ② 아니오 |
| | “예”인 경우, 현재 정년 기준인 60세를 높인다면(상향조정한다면) 몇 세가 적정하다고 생각하십니까? ① 65세 ② 70세 ③ 75세 ④ 80세 ⑤ 85세 이상 |
| 3 | 육체노동이 가능한 최대 연령이 몇 세까지라고 생각하십니까? ① 60세 ② 65세 ③ 70세 ④ 75세 ⑤ 80세 이상 |
| 4 | 정신노동이 가능한 최대 연령이 몇 세까지라고 생각하십니까? ① 60세 ② 65세 ③ 70세 ④ 75세 ⑤ 80세 이상 |
| 5 | 65세 이상을 노년기라고 했을 때, 노년기 노동의 주된 목적은 무엇이라고 생각하십니까? ① 경제활동(생계유지) ② 용돈마련 ③ 사회활동 ④ 여가활동 ⑤ 기타 |
| 6 | 노년기 노동의 활성화가 필요하다면 활성화를 위해 노력해야 할 핵심 주체는 누구라고 생각하십니까? ① 중앙정부 ② 지방자치단체 ③ 공기업 ④ 민간기업 ⑤ 당사자(고령자, 노인) ⑥ 기타 |
| 7 | 정부 재정으로 지원하는 노인일자리가 필요하다고 생각하십니까? ① 예 ② 아니오 |

4) 응답자 특성

설문조사 응답자의 특성은 <표 4-23>과 같다.

<표 4-23> 응답자 특성

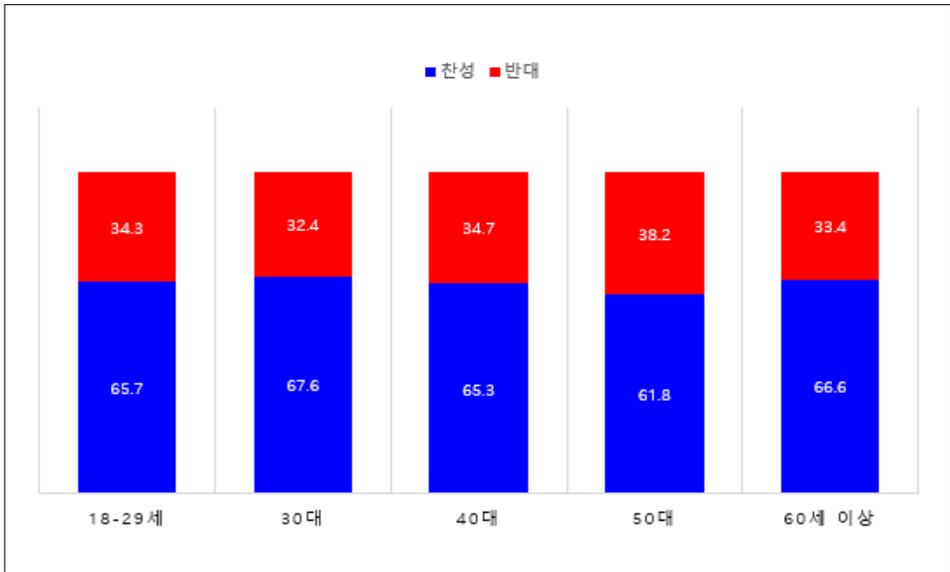
| 응답자 특성 | 구분 | 사례수(명) | 백분율(%) |
|----------|-----------|--------|--------|
| | 전체 | 1000 | 100.0 |
| 성별 | 남성 | 499 | 49.9 |
| | 여성 | 501 | 50.1 |
| 연령별 | 18-29세 | 179 | 17.90 |
| | 30대 | 157 | 15.7 |
| | 40대 | 188 | 18.8 |
| | 50대 | 195 | 19.5 |
| | 60세 이상 | 281 | 28.1 |
| 지역별 | 서울 | 192 | 19.2 |
| | 경기/인천 | 310 | 31.0 |
| | 충청권 | 107 | 10.7 |
| | 전라권 | 99 | 9.9 |
| | 대구/경북권 | 98 | 9.8 |
| | 부산/경남권 | 151 | 15.1 |
| | 강원/제주권 | 43 | 4.3 |
| 직업별 | 자영업 | 71 | 7.1 |
| | 블루칼라 | 104 | 10.4 |
| | 화이트칼라 | 514 | 51.4 |
| | 가정주부 | 130 | 13.0 |
| | 학생/무직/기타 | 181 | 18.1 |
| 월평균 가구소득 | 200만원이하 | 120 | 12.0 |
| | 201-300만원 | 130 | 13.0 |
| | 301-400만원 | 192 | 19.2 |
| | 401-500만원 | 153 | 15.3 |
| | 501-700만원 | 212 | 21.2 |
| | 701만원이상 | 193 | 19.3 |
| 최종학력 | 고졸이하 | 148 | 14.8 |
| | 전문대졸/대재 | 143 | 14.3 |
| | 대졸 | 592 | 59.2 |
| | 대학원이상 | 117 | 11.7 |

2. 설문조사 결과

1) 노인 연령기준 상향조정 찬반 여부

현 65세 노인연령 기준 상향조정에 대한 찬반 여부를 확인한 결과, 상향조정에 찬성하는 비율이 65.4%, 상향조정에 반대하는 비율이 34.6%로 나타났다. 설문조사 결과, 현 65세인 노인연령 기준에 대한 상향조정이 필요한 것으로 인식하고 있었다.

[그림 4-2] 노인연령 상향조정 찬반 여부



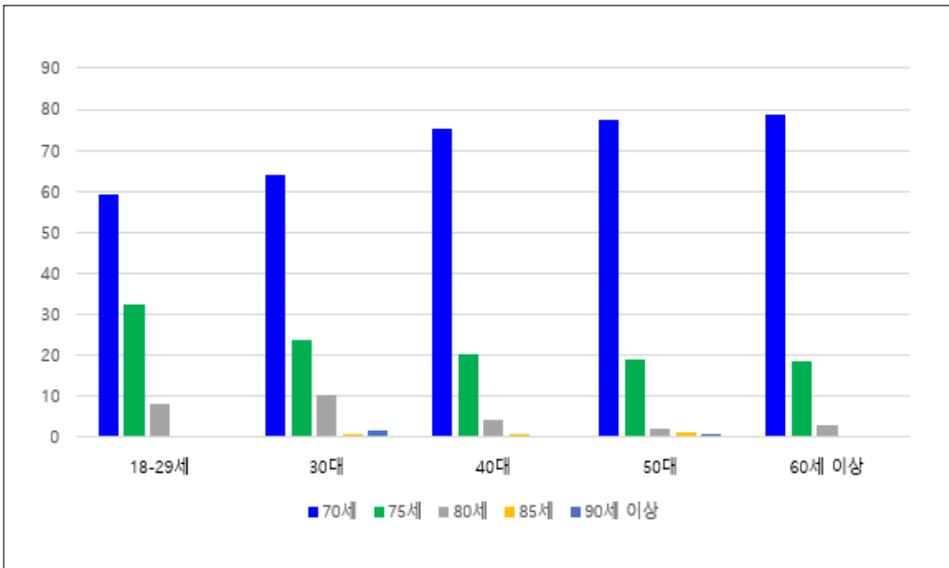
〈표 4-24〉 노인연령 상향조정 찬반 여부

| 응답자 특성 | 구분 | 사례수(명) | 찬성 | 반대 | 계(%) |
|----------|-----------|--------|------|------|-------|
| | 전체 | 1000 | 65.4 | 34.6 | 100.0 |
| 성별 | 남성 | 499 | 64.1 | 35.9 | 100.0 |
| | 여성 | 501 | 66.7 | 33.3 | 100.0 |
| 연령별 | 18-29세 | 179 | 65.7 | 34.3 | 100.0 |
| | 30대 | 157 | 67.6 | 32.4 | 100.0 |
| | 40대 | 188 | 65.3 | 34.7 | 100.0 |
| | 50대 | 195 | 61.8 | 38.2 | 100.0 |
| | 60세 이상 | 281 | 66.6 | 33.4 | 100.0 |
| 지역별 | 서울 | 192 | 64.9 | 35.1 | 100.0 |
| | 경기/인천 | 310 | 61.7 | 38.3 | 100.0 |
| | 충청권 | 107 | 79.7 | 20.3 | 100.0 |
| | 전라권 | 99 | 51.3 | 48.7 | 100.0 |
| | 대구/경북권 | 98 | 68.0 | 32.0 | 100.0 |
| | 부산/경남권 | 151 | 69.8 | 30.2 | 100.0 |
| | 강원/제주권 | 43 | 70.2 | 29.8 | 100.0 |
| 직업별 | 자영업 | 71 | 65.6 | 34.4 | 100.0 |
| | 블루칼라 | 104 | 51.4 | 48.6 | 100.0 |
| | 화이트칼라 | 514 | 67.3 | 32.7 | 100.0 |
| | 가정주부 | 130 | 60.6 | 39.4 | 100.0 |
| | 학생/무직/기타 | 181 | 71.6 | 28.4 | 100.0 |
| 월평균 가구소득 | 200만원이하 | 120 | 60.0 | 40.0 | 100.0 |
| | 201-300만원 | 130 | 59.6 | 40.4 | 100.0 |
| | 301-400만원 | 192 | 62.1 | 37.9 | 100.0 |
| | 401-500만원 | 153 | 74.1 | 25.9 | 100.0 |
| | 501-700만원 | 212 | 70.7 | 29.3 | 100.0 |
| | 701만원이상 | 193 | 63.3 | 36.7 | 100.0 |
| 최종학력 | 고졸이하 | 148 | 55.9 | 44.1 | 100.0 |
| | 전문대졸/대재 | 143 | 63.7 | 36.3 | 100.0 |
| | 대졸 | 592 | 66.9 | 33.1 | 100.0 |
| | 대학원이상 | 117 | 71.8 | 28.2 | 100.0 |

2) 노인 연령기준 상향조정 시 적정 연령

현 65세 노인연령 기준을 상향조정 해야 할 필요가 있다고 응답한 경우에 한하여 몇 세로 조정하는 것이 적정할 지에 대해 추가 질문하였다. 그 결과, 노인연령 기준을 70세로 조정하자는 비율이 71.9%로 가장 높게 나타났으며, 75세가 22.2%, 80세가 5.1%, 85세가 0.4%, 90세 이상이 0.3% 순으로 나타났다.

[그림 4-3] 노인 연령기준 상향조정 시 적정 연령



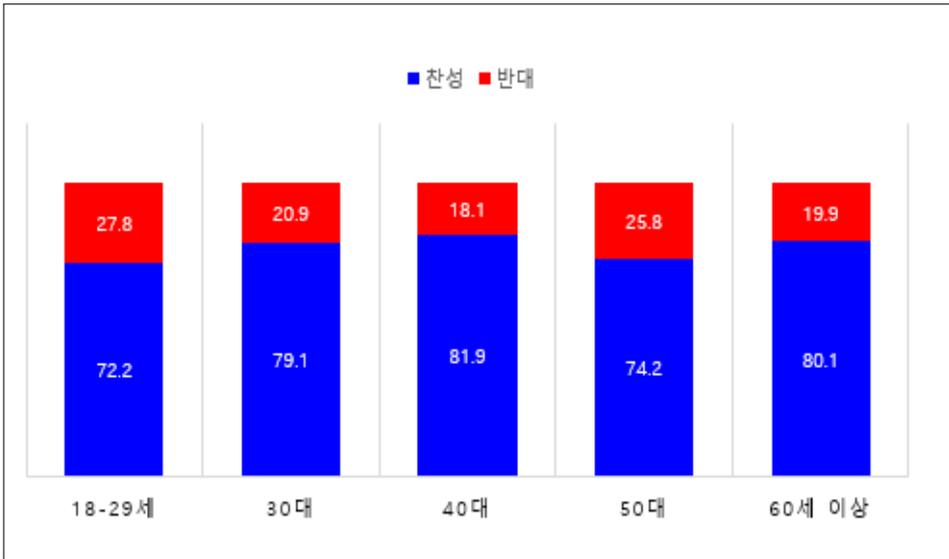
〈표 4-25〉 노인 연령기준 상향조정 시 적정 연령

| 응답자 특성 | 구분 | 사례수(명) | 70세 (%) | 75세 (%) | 80세 (%) | 85세 (%) | 90세 이상(%) | 계(%) |
|-----------------|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|--------------|-------|
| | 전체 | 654 | 71.9 | 22.2 | 5.1 | 0.4 | 0.3 | 100.0 |
| 성별 | 남성 | 320 | 76.9 | 19.3 | 3.5 | 0.0 | 0.3 | 100.0 |
| | 여성 | 334 | 67.2 | 25.0 | 6.7 | 0.9 | 0.3 | 100.0 |
| 연령별 | 18-29세 | 118 | 59.4 | 32.5 | 8.1 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| | 30대 | 106 | 63.9 | 23.8 | 10.1 | 0.7 | 1.6 | 100.0 |
| | 40대 | 123 | 75.1 | 20.1 | 4.1 | 0.6 | 0.0 | 100.0 |
| | 50대 | 120 | 77.6 | 19.0 | 1.9 | 1.2 | 0.3 | 100.0 |
| | 60세 이상 | 187 | 78.7 | 18.3 | 3.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| 지역별 | 서울 | 125 | 69.4 | 23.2 | 5.9 | 1.0 | 0.6 | 100.0 |
| | 경기/인천 | 191 | 73.0 | 21.6 | 4.6 | 0.5 | 0.3 | 100.0 |
| | 충청권 | 85 | 76.0 | 23.4 | 0.6 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| | 전라권 | 51 | 70.2 | 24.9 | 4.9 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| | 대구/경북권 | 67 | 71.4 | 21.7 | 6.8 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| | 부산/경남권 | 105 | 76.0 | 15.9 | 6.7 | 0.7 | 0.7 | 100.0 |
| | 강원/제주권 | 30 | 54.0 | 37.9 | 8.1 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| 직업별 | 자영업 | 46 | 83.5 | 12.3 | 4.2 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| | 블루칼라 | 54 | 68.4 | 25.7 | 4.5 | 0.0 | 1.4 | 100.0 |
| | 화이트칼라 | 345 | 69.5 | 23.5 | 6.2 | 0.7 | 0.2 | 100.0 |
| | 가정주부 | 79 | 81.1 | 15.1 | 3.1 | 0.7 | 0.0 | 100.0 |
| | 학생/무직/기타 | 130 | 70.3 | 25.3 | 4.0 | 0.0 | 0.5 | 100.0 |
| 월평균 가구 소득 | 200만원이하 | 72 | 70.5 | 25.1 | 3.5 | 0.0 | 1.0 | 100.0 |
| | 201-300만원 | 77 | 73.0 | 23.6 | 3.0 | 0.0 | 0.5 | 100.0 |
| | 301-400만원 | 119 | 78.6 | 17.1 | 4.3 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| | 401-500만원 | 113 | 74.3 | 21.4 | 3.5 | 0.0 | 0.8 | 100.0 |
| | 501-700만원 | 150 | 68.2 | 19.6 | 11.1 | 1.1 | 0.0 | 100.0 |
| | 701만원이상 | 122 | 68.0 | 28.7 | 2.3 | 1.0 | 0.0 | 100.0 |
| 최종 학력 | 고졸이하 | 83 | 79.7 | 16.8 | 1.9 | 0.0 | 1.6 | 100.0 |
| | 전문대졸/대재 | 91 | 62.1 | 32.7 | 4.3 | 0.8 | 0.0 | 100.0 |
| | 대졸 | 397 | 73.5 | 20.8 | 5.2 | 0.3 | 0.2 | 100.0 |
| | 대학원이상 | 84 | 67.6 | 23.0 | 8.4 | 1.1 | 0.0 | 100.0 |

3) 정년제도 연장에 대한 찬반 여부

현 60세인 우리나라 정년제도에 대한 연장 여부를 확인하였다. 그 결과, 정년연장에 찬성한 비율이 77.7%, 반대한 비율이 22.3%로 나타나 정년(60세)을 연장해야 한다는 인식이 지배적인 것으로 확인되었다.

[그림 4-4] 정년연장에 대한 찬반 여부



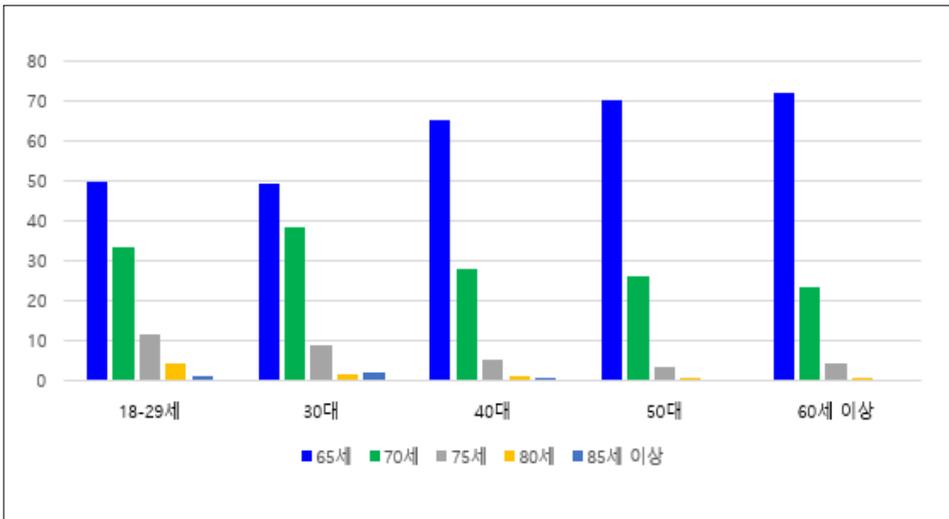
〈표 4-26〉 정년연장에 대한 찬반 여부

| 응답자 특성 | 구분 | 사례수(명) | 찬성 | 반대 | 계(%) |
|----------|-----------|--------|------|------|-------|
| 전체 | | 1000 | 77.7 | 22.3 | 100.0 |
| 성별 | 남성 | 499 | 74.8 | 25.2 | 100.0 |
| | 여성 | 501 | 80.6 | 19.4 | 100.0 |
| 연령별 | 18-29세 | 179 | 72.2 | 27.8 | 100.0 |
| | 30대 | 157 | 79.1 | 20.9 | 100.0 |
| | 40대 | 188 | 81.9 | 18.1 | 100.0 |
| | 50대 | 195 | 74.2 | 25.8 | 100.0 |
| | 60세 이상 | 281 | 80.1 | 19.9 | 100.0 |
| 지역별 | 서울 | 192 | 79.9 | 20.1 | 100.0 |
| | 경기/인천 | 310 | 79.9 | 20.1 | 100.0 |
| | 충청권 | 107 | 75.2 | 24.8 | 100.0 |
| | 전라권 | 99 | 69.2 | 30.8 | 100.0 |
| | 대구/경북권 | 98 | 70.3 | 29.7 | 100.0 |
| | 부산/경남권 | 151 | 82.0 | 18.0 | 100.0 |
| 직업별 | 강원/제주권 | 43 | 80.0 | 20.0 | 100.0 |
| | 자영업 | 71 | 71.3 | 28.7 | 100.0 |
| | 블루칼라 | 104 | 73.0 | 27.0 | 100.0 |
| | 화이트칼라 | 514 | 77.8 | 22.2 | 100.0 |
| | 가정주부 | 130 | 80.9 | 19.1 | 100.0 |
| | 학생/무직/기타 | 181 | 80.2 | 19.8 | 100.0 |
| 월평균 가구소득 | 200만원이하 | 120 | 65.5 | 34.5 | 100.0 |
| | 201-300만원 | 130 | 71.7 | 28.3 | 100.0 |
| | 301-400만원 | 192 | 83.4 | 16.6 | 100.0 |
| | 401-500만원 | 153 | 80.1 | 19.9 | 100.0 |
| | 501-700만원 | 212 | 82.6 | 17.4 | 100.0 |
| | 701만원이상 | 193 | 76.5 | 23.5 | 100.0 |
| 최종학력 | 고졸이하 | 148 | 77.5 | 22.5 | 100.0 |
| | 전문대졸/대재 | 143 | 86.6 | 13.4 | 100.0 |
| | 대졸 | 592 | 74.8 | 25.2 | 100.0 |
| | 대학원이상 | 117 | 82.2 | 17.8 | 100.0 |

4) 정년연장 시 적정 연령

현 60세 정년제도를 연장해야 할 필요가 있다고 응답한 경우에 한하여 몇 세로 연장하는 것이 적정할 지에 대해 추가 질문하였다. 그 결과, 현 60세 정년을 65세로 연장하자는 비율이 63.0%로 가장 높게 나타났고, 70세가 28.8%, 75세가 6.2%, 80세가 1.4%, 85세가 0.6% 순으로 확인되었다.

[그림 4-5] 정년연장 시 적정 연령



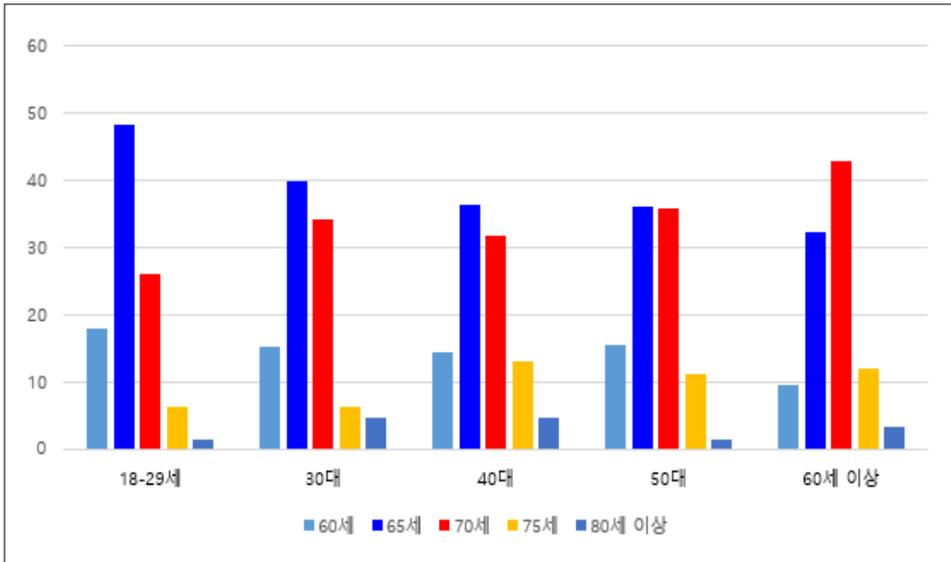
〈표 4-27〉 정년연장 시 적정 연령

| 응답자 특성 | 구분 | 사례수(명) | 65세 (%) | 70세 (%) | 75세 (%) | 80세 (%) | 85세 이상(%) | 계(%) |
|-----------------|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|--------------|-------|
| | 전체 | 777 | 63.0 | 28.8 | 6.2 | 1.4 | 0.6 | 100.0 |
| 성별 | 남성 | 373 | 68.6 | 26.2 | 4.1 | 0.4 | 0.6 | 100.0 |
| | 여성 | 404 | 57.9 | 31.2 | 8.0 | 2.4 | 0.5 | 100.0 |
| 연령별 | 18-29세 | 129 | 49.9 | 33.2 | 11.7 | 4.0 | 1.0 | 100.0 |
| | 30대 | 124 | 49.4 | 38.3 | 8.8 | 1.3 | 2.1 | 100.0 |
| | 40대 | 154 | 65.2 | 28.0 | 5.3 | 1.2 | 0.2 | 100.0 |
| | 50대 | 145 | 70.2 | 26.1 | 3.1 | 0.6 | 0.0 | 100.0 |
| | 60세 이상 | 225 | 72.0 | 23.3 | 4.1 | 0.7 | 0.0 | 100.0 |
| 지역별 | 서울 | 153 | 58.4 | 32.6 | 7.0 | 1.5 | 0.5 | 100.0 |
| | 경기/인천 | 248 | 64.1 | 27.6 | 3.9 | 3.3 | 1.2 | 100.0 |
| | 충청권 | 80 | 71.9 | 18.2 | 9.9 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| | 전라권 | 69 | 71.9 | 16.5 | 11.6 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| | 대구/경북권 | 69 | 72.1 | 24.6 | 3.2 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| | 부산/경남권 | 124 | 55.1 | 36.9 | 6.9 | 0.6 | 0.6 | 100.0 |
| | 강원/제주권 | 34 | 48.4 | 49.2 | 2.4 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| 직업별 | 자영업 | 51 | 76.1 | 16.7 | 6.1 | 1.1 | 0.0 | 100.0 |
| | 블루칼라 | 76 | 57.2 | 29.1 | 9.9 | 2.1 | 1.7 | 100.0 |
| | 화이트칼라 | 400 | 62.1 | 31.5 | 4.5 | 1.6 | 0.3 | 100.0 |
| | 가정주부 | 105 | 65.4 | 29.0 | 5.6 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| | 학생/무직/기타 | 145 | 62.4 | 25.3 | 9.1 | 1.9 | 1.3 | 100.0 |
| 월평균 가구 소득 | 200만원이하 | 78 | 58.1 | 24.7 | 15.3 | 0.9 | 0.9 | 100.0 |
| | 201-300만원 | 93 | 59.2 | 34.3 | 4.7 | 0.0 | 1.8 | 100.0 |
| | 301-400만원 | 160 | 72.3 | 23.8 | 1.6 | 2.2 | 0.0 | 100.0 |
| | 401-500만원 | 122 | 60.7 | 34.8 | 3.5 | 0.3 | 0.8 | 100.0 |
| | 501-700만원 | 175 | 55.6 | 32.2 | 9.7 | 1.9 | 0.5 | 100.0 |
| | 701만원이상 | 148 | 68.7 | 23.9 | 5.3 | 2.1 | 0.0 | 100.0 |
| 최종 학력 | 고졸이하 | 115 | 60.9 | 28.9 | 7.7 | 1.4 | 1.2 | 100.0 |
| | 전문대졸/대재 | 124 | 53.2 | 31.6 | 12.5 | 1.6 | 1.1 | 100.0 |
| | 대졸 | 443 | 66.8 | 27.2 | 4.5 | 1.2 | 0.2 | 100.0 |
| | 대학원이상 | 96 | 60.7 | 32.3 | 4.1 | 2.3 | 0.6 | 100.0 |

5) 육체노동 가동연한 최대 연령

노년기 육체노동 가동연한의 최대 연령이 몇 세가 적정한지에 대해 설문한 결과, 65세로 응답한 비율이 37.8%로 가장 높게 나타났고, 70세가 35.1%로 그 뒤를 이었다. 그 다음은 60세가 14.0%, 75세가 10.0%, 80세 이상이 3.0%로 나타났다. 이는 2019년 2월에 대법원 판결로 조정된 육체노동 가동연한이 적정한 수준이라는 것을 보여주는 한편 두 번째로 높게 나타난 70세와의 차이가 2.6%p 밖에 되지 않는 점에 주목해야 할 것이다.

[그림 4-6] 육체노동 가동연한 최대 연령



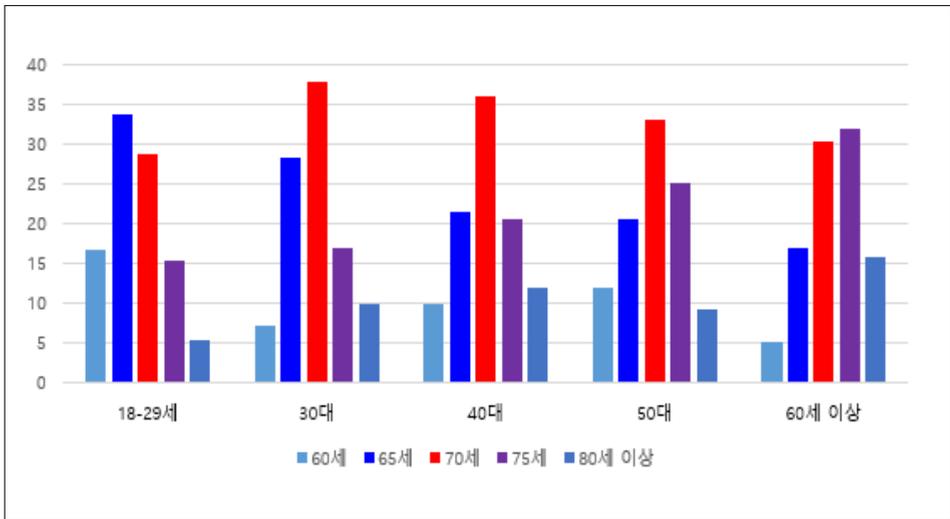
〈표 4-28〉 육체노동 가동연한 최대 연령

| 응답자 특성 | 구분 | 사례수(명) | 60세 (%) | 65세 (%) | 70세 (%) | 75세 (%) | 80세 이 상(%) | 계(%) |
|-----------------|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|---------------|-------|
| | 전체 | 1000 | 14.0 | 37.8 | 35.1 | 10.0 | 3.0 | 100.0 |
| 성별 | 남성 | 499 | 12.7 | 40.6 | 34.3 | 8.8 | 3.6 | 100.0 |
| | 여성 | 501 | 15.4 | 35.1 | 35.9 | 11.2 | 2.4 | 100.0 |
| 연령별 | 18-29세 | 179 | 18.0 | 48.3 | 26.0 | 6.2 | 1.5 | 100.0 |
| | 30대 | 157 | 15.1 | 39.8 | 34.3 | 6.3 | 4.5 | 100.0 |
| | 40대 | 188 | 14.4 | 36.3 | 31.8 | 13.0 | 4.6 | 100.0 |
| | 50대 | 195 | 15.6 | 36.2 | 35.9 | 11.0 | 1.3 | 100.0 |
| | 60세 이상 | 281 | 9.5 | 32.3 | 43.0 | 11.9 | 3.3 | 100.0 |
| 지역별 | 서울 | 192 | 15.4 | 32.6 | 35.7 | 13.2 | 3.2 | 100.0 |
| | 경기/인천 | 310 | 11.6 | 38.6 | 34.0 | 11.6 | 4.2 | 100.0 |
| | 충청권 | 107 | 26.2 | 42.7 | 25.5 | 4.4 | 1.2 | 100.0 |
| | 전라권 | 99 | 10.7 | 34.4 | 46.4 | 7.4 | 1.0 | 100.0 |
| | 대구/경북권 | 98 | 14.0 | 42.9 | 28.8 | 12.8 | 1.5 | 100.0 |
| | 부산/경남권 | 151 | 13.6 | 31.8 | 41.7 | 8.4 | 4.5 | 100.0 |
| | 강원/제주권 | 43 | 3.8 | 61.4 | 29.7 | 3.8 | 1.3 | 100.0 |
| 직업별 | 자영업 | 71 | 9.1 | 44.9 | 30.5 | 12.0 | 3.4 | 100.0 |
| | 블루칼라 | 104 | 17.5 | 33.3 | 27.9 | 14.6 | 6.7 | 100.0 |
| | 화이트칼라 | 514 | 14.5 | 36.7 | 36.0 | 10.0 | 2.8 | 100.0 |
| | 가정주부 | 130 | 13.5 | 28.5 | 43.5 | 12.7 | 1.8 | 100.0 |
| | 학생/무직/기타 | 181 | 13.0 | 47.7 | 32.4 | 4.6 | 2.3 | 100.0 |
| 월평균 가구 소득 | 200만원이하 | 120 | 23.1 | 33.6 | 30.5 | 8.1 | 4.7 | 100.0 |
| | 201-300만원 | 130 | 15.8 | 28.6 | 37.8 | 13.2 | 4.5 | 100.0 |
| | 301-400만원 | 192 | 9.9 | 45.5 | 34.8 | 9.2 | 0.7 | 100.0 |
| | 401-500만원 | 153 | 7.6 | 39.7 | 42.2 | 9.1 | 1.4 | 100.0 |
| | 501-700만원 | 212 | 16.9 | 37.1 | 29.6 | 10.5 | 5.8 | 100.0 |
| | 701만원이상 | 193 | 13.3 | 38.3 | 36.9 | 10.0 | 1.5 | 100.0 |
| 최종 학력 | 고졸이하 | 148 | 13.8 | 29.6 | 41.8 | 8.8 | 6.0 | 100.0 |
| | 전문대졸/대재 | 143 | 8.5 | 50.1 | 34.0 | 3.6 | 3.7 | 100.0 |
| | 대졸 | 592 | 15.1 | 37.7 | 33.4 | 11.5 | 2.3 | 100.0 |
| | 대학원이상 | 117 | 15.7 | 33.9 | 36.4 | 12.0 | 2.0 | 100.0 |

6) 정신노동 가동연한 최대 연령

노년기 정신노동 가동연한의 최대 연령이 몇 세가 적정한지에 대해 설문한 결과, 70세로 응답한 비율이 32.9%로 가장 높게 나타났고, 65세가 23.3%, 75세가 23.2%를 차지하였다. 이어서 80세 이상이 11.0%, 60세가 9.8%로 확인되었다. 정신노동 가동연한에 있어서는 FGI 결과와 다소 상이한 결과가 도출되었다. FGI에서는 정신노동 가동연한을 육체노동 가동연한 65세와 동일하게 하거나 70세 정도로 조정하자는 의견이 다수였으나, 설문조사 결과에서는 정신노동 가동연한을 75세로 조정하자는 비율도 상대적으로 높게 나타났다.

[그림 4-7] 정신노동 가동연한 최대 연령



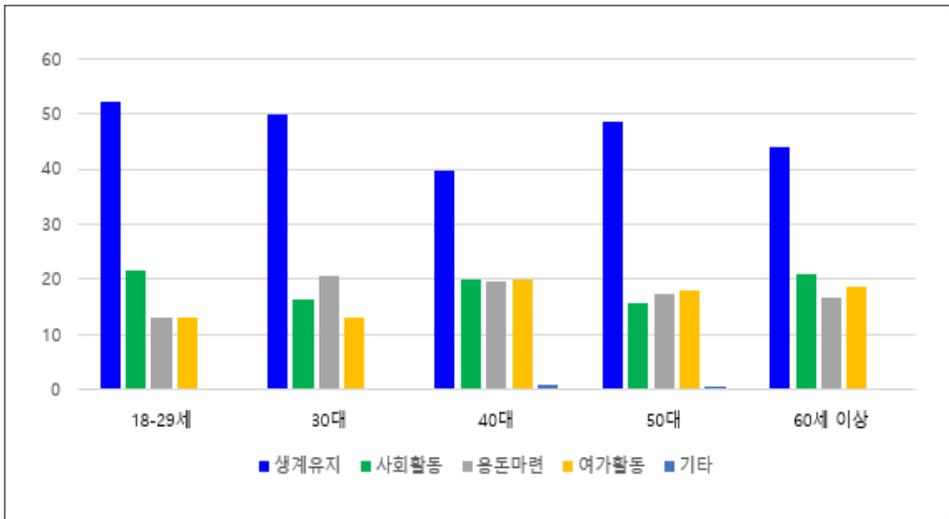
〈표 4-29〉 정신노동 가동연한 최대 연령

| 응답자 특성 | 구분 | 사례수(명) | 60세 (%) | 65세 (%) | 70세 (%) | 75세 (%) | 80세 이상(%) | 계(%) |
|-----------------|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|--------------|-------|
| | 전체 | 1000 | 9.8 | 23.3 | 32.9 | 23.2 | 11.0 | 100.0 |
| 성별 | 남성 | 499 | 6.9 | 21.7 | 36.7 | 21.5 | 13.1 | 100.0 |
| | 여성 | 501 | 12.6 | 24.8 | 29.1 | 24.8 | 8.8 | 100.0 |
| 연령별 | 18-29세 | 179 | 16.7 | 33.8 | 28.8 | 15.3 | 5.3 | 100.0 |
| | 30대 | 157 | 7.2 | 28.3 | 37.8 | 16.8 | 9.9 | 100.0 |
| | 40대 | 188 | 9.8 | 21.5 | 36.1 | 20.6 | 12.0 | 100.0 |
| | 50대 | 195 | 12.0 | 20.5 | 33.1 | 25.2 | 9.2 | 100.0 |
| | 60세 이상 | 281 | 5.1 | 16.8 | 30.4 | 31.9 | 15.7 | 100.0 |
| 지역별 | 서울 | 192 | 7.9 | 22.6 | 27.4 | 29.8 | 12.3 | 100.0 |
| | 경기/인천 | 310 | 11.4 | 18.4 | 35.5 | 21.7 | 12.9 | 100.0 |
| | 충청권 | 107 | 17.5 | 37.8 | 24.9 | 12.7 | 7.0 | 100.0 |
| | 전라권 | 99 | 5.9 | 29.2 | 38.1 | 21.9 | 4.9 | 100.0 |
| | 대구/경북권 | 98 | 5.6 | 24.3 | 39.1 | 19.5 | 11.6 | 100.0 |
| | 부산/경남권 | 151 | 7.2 | 21.2 | 29.2 | 29.5 | 12.8 | 100.0 |
| | 강원/제주권 | 43 | 14.0 | 16.2 | 44.8 | 18.5 | 6.5 | 100.0 |
| 직업별 | 자영업 | 71 | 14.0 | 17.6 | 30.4 | 22.6 | 15.4 | 100.0 |
| | 블루칼라 | 104 | 15.6 | 26.2 | 28.6 | 20.8 | 8.8 | 100.0 |
| | 화이트칼라 | 514 | 8.5 | 20.5 | 35.8 | 21.9 | 13.2 | 100.0 |
| | 가정주부 | 130 | 8.0 | 34.0 | 25.4 | 24.5 | 8.1 | 100.0 |
| | 학생/무직/기타 | 181 | 9.5 | 23.9 | 33.3 | 27.2 | 6.1 | 100.0 |
| 월평균 가구 소득 | 200만원이하 | 120 | 15.4 | 25.9 | 27.8 | 23.4 | 7.5 | 100.0 |
| | 201-300만원 | 130 | 14.0 | 22.1 | 34.2 | 19.6 | 10.1 | 100.0 |
| | 301-400만원 | 192 | 10.6 | 22.2 | 34.8 | 22.8 | 9.6 | 100.0 |
| | 401-500만원 | 153 | 11.3 | 21.8 | 33.3 | 24.3 | 9.4 | 100.0 |
| | 501-700만원 | 212 | 4.9 | 23.9 | 33.1 | 21.8 | 16.3 | 100.0 |
| | 701만원이상 | 193 | 6.7 | 23.9 | 32.7 | 26.2 | 10.4 | 100.0 |
| 최종 학력 | 고졸이하 | 148 | 6.4 | 26.3 | 30.4 | 27.5 | 9.4 | 100.0 |
| | 전문대졸/대재 | 143 | 11.0 | 31.0 | 31.5 | 19.2 | 7.3 | 100.0 |
| | 대졸 | 592 | 10.6 | 22.6 | 34.7 | 21.4 | 10.7 | 100.0 |
| | 대학원이상 | 117 | 8.3 | 13.4 | 28.4 | 31.2 | 18.8 | 100.0 |

7) 노년기 노동의 주된 목적

노년기 노동의 주된 목적에 대해 설문한 결과, 생계를 위한 경제활동이라고 응답한 비율이 가장 높게 나타났다. 조사 결과, 경제활동이 46.4%로 매우 높게 나타났고, 사회활동이 19.2%, 용돈마련이 17.3%, 여가활동이 16.9%로 유사한 수준으로 확인되었다. 노년기 노동의 주된 목적은 경제활동을 위한 것으로 인식하는 경향이 다수로 확인되었다.

[그림 4-8] 노년기 노동의 주된 목적



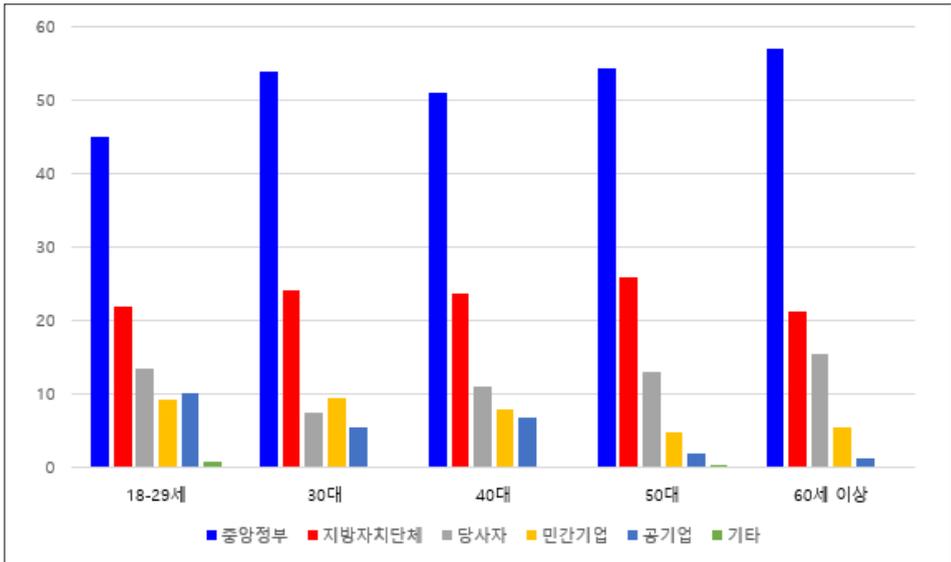
〈표 4-30〉 노년기 노동의 주된 목적

| 응답자 특성 | 구분 | 사례수(명) | 경제 활동 (%) | 사회 활동 (%) | 용돈 마련 (%) | 여가 활동 (%) | 기타 (%) | 계 (%) |
|-----------------|-----------|--------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------|----------|
| | 전체 | 1000 | 46.4 | 19.2 | 17.3 | 16.9 | 0.3 | 100.0 |
| 성별 | 남성 | 499 | 49.2 | 19.6 | 14.2 | 16.8 | 0.3 | 100.0 |
| | 여성 | 501 | 43.6 | 18.8 | 20.4 | 16.9 | 0.3 | 100.0 |
| 연령별 | 18-29세 | 179 | 52.1 | 21.7 | 13.1 | 13.0 | 0.0 | 100.0 |
| | 30대 | 157 | 49.9 | 16.4 | 20.5 | 13.0 | 0.2 | 100.0 |
| | 40대 | 188 | 39.6 | 20.1 | 19.6 | 19.8 | 1.0 | 100.0 |
| | 50대 | 195 | 48.4 | 15.8 | 17.4 | 18.0 | 0.4 | 100.0 |
| | 60세 이상 | 281 | 43.8 | 20.8 | 16.6 | 18.7 | 0.0 | 100.0 |
| 지역별 | 서울 | 192 | 46.7 | 21.8 | 17.1 | 14.2 | 0.2 | 100.0 |
| | 경기/인천 | 310 | 46.8 | 18.1 | 16.2 | 18.9 | 0.0 | 100.0 |
| | 충청권 | 107 | 48.3 | 23.1 | 13.6 | 13.7 | 1.3 | 100.0 |
| | 전라권 | 99 | 46.6 | 18.0 | 20.3 | 15.1 | 0.0 | 100.0 |
| | 대구/경북권 | 98 | 51.0 | 16.5 | 14.8 | 17.7 | 0.0 | 100.0 |
| | 부산/경남권 | 151 | 41.0 | 20.0 | 21.6 | 16.8 | 0.5 | 100.0 |
| | 강원/제주권 | 43 | 44.1 | 11.9 | 18.8 | 24.0 | 1.3 | 100.0 |
| 직업별 | 자영업 | 71 | 59.6 | 8.8 | 24.3 | 6.5 | 0.8 | 100.0 |
| | 블루칼라 | 104 | 57.1 | 12.7 | 19.1 | 11.1 | 0.0 | 100.0 |
| | 화이트칼라 | 514 | 47.1 | 19.7 | 14.4 | 18.7 | 0.1 | 100.0 |
| | 가정주부 | 130 | 32.6 | 22.7 | 24.8 | 18.8 | 1.1 | 100.0 |
| | 학생/무직/기타 | 181 | 42.9 | 22.9 | 16.3 | 17.4 | 0.4 | 100.0 |
| 월평균 가구 소득 | 200만원이하 | 120 | 65.4 | 5.4 | 20.6 | 8.6 | 0.0 | 100.0 |
| | 201-300만원 | 130 | 52.2 | 16.8 | 20.4 | 10.6 | 0.0 | 100.0 |
| | 301-400만원 | 192 | 51.9 | 18.0 | 13.7 | 15.6 | 0.7 | 100.0 |
| | 401-500만원 | 153 | 37.8 | 25.8 | 22.0 | 14.4 | 0.0 | 100.0 |
| | 501-700만원 | 212 | 35.6 | 23.4 | 16.3 | 23.9 | 0.8 | 100.0 |
| | 701만원이상 | 193 | 43.8 | 20.5 | 14.2 | 21.6 | 0.0 | 100.0 |
| 최종 학력 | 고졸이하 | 148 | 48.2 | 14.8 | 22.9 | 14.1 | 0.0 | 100.0 |
| | 전문대졸/대제 | 143 | 48.6 | 16.0 | 22.5 | 12.7 | 0.2 | 100.0 |
| | 대졸 | 592 | 47.4 | 19.0 | 16.5 | 16.9 | 0.2 | 100.0 |
| | 대학원이상 | 117 | 36.3 | 29.3 | 8.0 | 25.2 | 1.2 | 100.0 |

8) 노년기 노동 활성화를 위한 핵심주체

노년기 노동의 활성화를 위해 노력해야 할 핵심주체에 대한 설문 결과, 65세 이상 노인인구의 노동 활성화는 중앙정부에서 가장 큰 역할을 해야 하는 것으로 인식하고 있었다. 조사 결과, 중앙정부가 52.7%로 과반 이상의 비율로 응답되었고, 지방자치단체가 23.1%로 그 뒤를 이었다. 노인 당사자의 노력이 가장 중요하다는 응답 비율은 12.4%로 나타났다. 이어서 민간기업은 7.0%, 공기업은 4.6%로 확인되었다. 노년기 노동에 있어 중앙정부와 지방자치단체에 대한 기대 수준이 높은 확인할 수 있다.

[그림 4-9] 노년기 노동 활성화를 위한 핵심주체



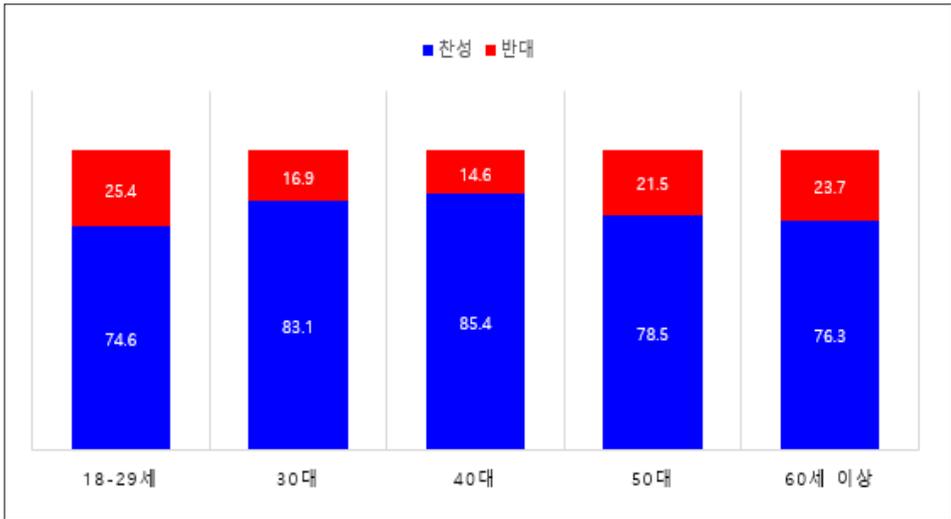
〈표 4-31〉 노년기 노동 활성화를 위한 핵심주체

| 응답자 특성 | 구분 | 사례수 (명) | 중앙 정부 (%) | 지방 자치단체 (%) | 당사자 (%) | 민간 기업 (%) | 공기업 (%) | 기타 (%) | 계(%) |
|-----------------|-----------|------------|-----------------|-------------------|------------|-----------------|------------|-----------|-------|
| | 전체 | 1000 | 52.7 | 23.1 | 12.4 | 7.0 | 4.6 | 0.2 | 100.0 |
| 성별 | 남성 | 499 | 53.4 | 22.0 | 13.2 | 7.3 | 4.2 | 0.0 | 100.0 |
| | 여성 | 501 | 52.1 | 24.3 | 11.6 | 6.7 | 4.9 | 0.4 | 100.0 |
| 연령별 | 18-29세 | 179 | 44.9 | 21.8 | 13.3 | 9.2 | 10.1 | 0.7 | 100.0 |
| | 30대 | 157 | 54.0 | 24.1 | 7.3 | 9.3 | 5.3 | 0.0 | 100.0 |
| | 40대 | 188 | 51.1 | 23.6 | 10.9 | 7.8 | 6.7 | 0.0 | 100.0 |
| | 50대 | 195 | 54.4 | 25.9 | 12.9 | 4.7 | 1.8 | 0.3 | 100.0 |
| | 60세 이상 | 281 | 57.0 | 21.2 | 15.4 | 5.3 | 1.2 | 0.0 | 100.0 |
| 지역별 | 서울 | 192 | 53.0 | 21.9 | 13.8 | 7.8 | 2.6 | 0.9 | 100.0 |
| | 경기/인천 | 310 | 52.2 | 21.8 | 11.0 | 7.9 | 7.1 | 0.0 | 100.0 |
| | 충청권 | 107 | 49.4 | 29.7 | 9.8 | 7.4 | 3.6 | 0.0 | 100.0 |
| | 전라권 | 99 | 54.2 | 18.5 | 18.5 | 7.1 | 1.7 | 0.0 | 100.0 |
| | 대구/경북권 | 98 | 53.0 | 27.2 | 14.4 | 1.0 | 4.4 | 0.0 | 100.0 |
| | 부산/경남권 | 151 | 52.2 | 26.5 | 7.4 | 9.6 | 4.4 | 0.0 | 100.0 |
| | 강원/제주권 | 43 | 61.6 | 11.2 | 22.1 | 0.0 | 5.1 | 0.0 | 100.0 |
| 직업별 | 자영업 | 71 | 69.5 | 10.9 | 11.2 | 8.1 | 0.3 | 0.0 | 100.0 |
| | 블루칼라 | 104 | 45.2 | 27.4 | 13.5 | 7.5 | 6.3 | 0.0 | 100.0 |
| | 화이트칼라 | 514 | 54.9 | 20.9 | 9.2 | 8.6 | 6.4 | 0.0 | 100.0 |
| | 가정주부 | 130 | 44.1 | 28.1 | 21.6 | 3.9 | 1.9 | 0.4 | 100.0 |
| | 학생/무직/기타 | 181 | 50.4 | 28.3 | 14.7 | 4.0 | 1.9 | 0.7 | 100.0 |
| 월평균 가구 소득 | 200만원이하 | 120 | 54.9 | 22.7 | 12.1 | 3.7 | 6.6 | 0.0 | 100.0 |
| | 201-300만원 | 130 | 45.8 | 30.0 | 13.3 | 5.7 | 5.2 | 0.0 | 100.0 |
| | 301-400만원 | 192 | 54.6 | 18.8 | 14.1 | 9.0 | 3.5 | 0.0 | 100.0 |
| | 401-500만원 | 153 | 56.2 | 21.5 | 14.0 | 4.3 | 2.9 | 1.2 | 100.0 |
| | 501-700만원 | 212 | 51.1 | 26.6 | 10.5 | 6.8 | 5.1 | 0.0 | 100.0 |
| | 701만원이상 | 193 | 53.3 | 20.6 | 11.2 | 10.2 | 4.8 | 0.0 | 100.0 |
| 최종 학력 | 고졸이하 | 148 | 53.0 | 27.2 | 11.1 | 5.4 | 3.3 | 0.0 | 100.0 |
| | 전문대졸/대재 | 143 | 47.4 | 28.8 | 7.7 | 10.0 | 6.1 | 0.0 | 100.0 |
| | 대졸 | 592 | 52.7 | 21.6 | 13.7 | 7.0 | 4.8 | 0.3 | 100.0 |
| | 대학원이상 | 117 | 59.2 | 18.7 | 13.4 | 5.3 | 3.4 | 0.0 | 100.0 |

9) 재정 지원 노인일자리 필요성

정부 재정으로 투입되는 노인일자리의 필요성을 설문한 결과, 응답자의 79.2%가 찬성한 것으로 나타났다. 이는 반대 20.8%의 4배에 가까운 수치로 찬성 비율이 압도적으로 높은 것을 확인할 수 있다. 연령별로 볼 때 전 세대에서 모두 높은 비율로 재정 지원 노인일자리의 필요성을 인식하고 있었다. 특이한 점은 60세 이상의 반대 비율이 다른 연령에 비해 높게 나타났다는 것인데, 재정 지원 노인일자리 당사자들 사이에서도 찬, 반 의견이 동시에 존재한다는 것을 알 수 있다.

[그림 4-10] 재정지원 노인일자리 필요성



〈표 4-32〉 재정지원 노인일자리 필요성

| 응답자 특성 | 구분 | 사례수(명) | 찬성 | 반대 | 계(%) |
|----------|-----------|--------|------|------|-------|
| | 전체 | 1000 | 79.2 | 20.8 | 100.0 |
| 성별 | 남성 | 499 | 78.2 | 21.8 | 100.0 |
| | 여성 | 501 | 80.2 | 19.8 | 100.0 |
| 연령별 | 18-29세 | 179 | 74.6 | 25.4 | 100.0 |
| | 30대 | 157 | 83.1 | 16.9 | 100.0 |
| | 40대 | 188 | 85.4 | 14.6 | 100.0 |
| | 50대 | 195 | 78.5 | 21.5 | 100.0 |
| | 60세 이상 | 281 | 76.3 | 23.7 | 100.0 |
| 지역별 | 서울 | 192 | 76.4 | 23.6 | 100.0 |
| | 경기/인천 | 310 | 77.6 | 22.4 | 100.0 |
| | 충청권 | 107 | 81.7 | 18.3 | 100.0 |
| | 전라권 | 99 | 77.6 | 22.4 | 100.0 |
| | 대구/경북권 | 98 | 78.8 | 21.2 | 100.0 |
| | 부산/경남권 | 151 | 85.0 | 15.0 | 100.0 |
| | 강원/제주권 | 43 | 81.7 | 18.3 | 100.0 |
| 직업별 | 자영업 | 71 | 84.2 | 15.8 | 100.0 |
| | 블루칼라 | 104 | 75.1 | 24.9 | 100.0 |
| | 화이트칼라 | 514 | 81.2 | 18.8 | 100.0 |
| | 가정주부 | 130 | 68.7 | 31.3 | 100.0 |
| | 학생/무직/기타 | 181 | 81.6 | 18.4 | 100.0 |
| 월평균 가구소득 | 200만원이하 | 120 | 75.8 | 24.2 | 100.0 |
| | 201-300만원 | 130 | 78.9 | 21.1 | 100.0 |
| | 301-400만원 | 192 | 84.7 | 15.3 | 100.0 |
| | 401-500만원 | 153 | 77.6 | 22.4 | 100.0 |
| | 501-700만원 | 212 | 84.5 | 15.5 | 100.0 |
| | 701만원이상 | 193 | 71.6 | 28.4 | 100.0 |
| 최종학력 | 고졸이하 | 148 | 76.9 | 23.1 | 100.0 |
| | 전문대졸/대재 | 143 | 82.7 | 17.3 | 100.0 |
| | 대졸 | 592 | 80.2 | 19.8 | 100.0 |
| | 대학원이상 | 117 | 73.0 | 27.0 | 100.0 |

제3절 소결

노동연한 연장에 관한 세대별 인식을 분석한 결과, 전 세대가 공통적으로 노동연한 연장에 긍정적인 인식을 갖고 있는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 초고령사회의 도래와 같은 사회환경의 변화에 영향을 받을 것으로 볼 수 있다. 노인인구의 폭발적 증가처럼 인구구조의 변화가 가져올 미래사회 모습을 예측해 할 때 고령자 노동은 불가피한 상황임을 직시한 것으로 판단된다. FGI와 설문조사를 통해 확인한 결과, 전 세대를 망라한 인식은 노동연한 연장에 대한 공감대 형성이었다. 결과적으로 노동연한 연장에 대해 부정적인 인식보다 긍정적인 인식이 지배적인 만큼 이에 상응하는 정책이 마련되어야 할 것으로 생각된다.

정년연장과 관련된 사안에 있어서도 세대별 인식은 상당한 공감대를 형성한 것으로 보인다. 현 60세 정년제도의 연령기준에 대해 대부분의 사람들이 상향조정이 필요한 것으로 인식하였다. 물론 정년을 연장할 경우, 누구를 대상으로 어떻게 할 것인지에 대한 구체적인 인식에는 이견이 있었으나 현 60세 정년은 조정해야 할 것으로 보았다. 정년연장에 있어 65세 연령이 가장 많은 사람의 지지를 받았고, 70세나 75세도 함께 언급된 것을 고려할 때 정년연장에 대한 단계적인 논의가 필요할 것으로 판단된다. 정년연장의 경우, 육체노동 가동연한과 정신노동 가동연한과 맞물려 조정해야 한다는 점에서 부담이 있으나 빠른 시일 내에 조정에 대한 논의를 시작하는 것이 바람직할 것으로 여겨진다.

고용연장과 관련해서는 세대별 인식이 다소 나뉘는 부분이 있었으나 이를 제도적으로 보완하는 방법을 활용해 고용연장 역시 이뤄져야 한다는 인식이 강했다. 일반적으로 오랫동안 일할 수 있는 안정적인 직장을 선호하는 경향이 강하다는 것을 감안할 때, 고용연장은 실제 은퇴 연령의 연장으로 인식되고 있었다. 따라서 고용연장은 원하는 만큼 일할 수 있는 노동환경의 정비와 제도의 마련, 고용정책의 시행을 이뤄져야 한다는 인식이 지배적이었다. 고용연장에 있어서는 사용자의 입장도 고려해야 한다는 인식이 있었고 장기적인 관점에서 사용자의 부담도 덜어줄 수 있는 방식으로 나아가야 한다는 인식이 컸다.

흥미로운 점은 노동연한 연장과 관련된 사안들을 다루면서 자연스럽게 노인 연령의 기준을 상향조정해야 한다는 인식을 확인할 수 있었다는 것이다. 세대별 인식조사 결과, 현 65세 기준의 노인연령 역시 상향조정해야 한다는 인식이 강하였다. 이를 노동연한 연장의 이슈와 함께 분석해보면 노동연한의 연장과 동시에 노인의 연령 역시 조정되어야 한다는 분위기를 확인할 수 있었다. 과거에 비해 노인의 건강상태가 증진된 점과 노동시장 활성화를 위해서 노인의 연령기준 조정을 통해 사회참여를 할 수 있게 해야 한다는 의견이었다. 이는 노동연한 연장과 같은 맥락으로 고령자의 사회참여 기회의 확보를 요구하는 것이자 노인의 연령기준을 높여 전기노인의 노동시장 참여를 보다 활발하게 해야 한다는 의도성이 가미된 것으로 볼 수 있다.

연구 결과, 노년기 노동 활성화를 위해서는 당사자의 노력도 중요하지만 정부 차원의 역할 기대가 큰 만큼 이들의 인식 상황에 부합하기 위해서는 고령자 친화적인 노동환경을 마련하는 것이 중요하고, 필요시 재정일자리 사업과 같은 노인복지 정책을 통해 사회활동의 장을 마련해주는 것도 중요한 것으로 확인되었다. 그러므로 노동연한 연장에 대한 세대별 인식을 바탕으로 정년연장과 고용연장, 노인의 연령 기준, 노년기 노동 활성화에 대해서 심도 있는 논의가 진행되어야 할 것으로 판단된다.

제 5 장

노동연한 연장을 위한 법적 과제

제1절 노동연한 연장의 법적 의미

제2절 노동연한 및 정년제도의 의의

제3절 노동연한 및 정년연장에 따른 법적 쟁점과 과제

제4절 소결

5

노동연한 연장을 위한 법적 과제<<

제1절 노동연한 연장의 법적 의미

1. 문제제기

지금으로부터 1년 전인 2019년에 대법원전원합의체가 육체노동의 노동연한(가동연한)²⁾을 만 60세에서 65세로 상향하는 판결³⁾을 한 바 있다. 이로써 대법원은 1989년 대법원전원합의체가 경험직상의 노동연한을 만 60세로 보아야 한다는 판결⁴⁾을 20년 만에 상향, 조정하게 된 것이다.

위 판결은 비록 육체노동의 노동연한에 관한 판결이지만, 이는 각종 사고나 재해 등이 발생했을 때 일실이익이나 보험료를 산정하는데 중요한 기준이 될 뿐만 아니라, 각종 사회정책 수립에도 많은 영향을 끼치게 된다. 이처럼 인간의 가동연한은 사회적으로 큰 파장을 불러일으키는 지표가 되는 만큼, 심신의 건강상태나 기대여명 등 신뢰할 수 있는 근거와 정확한 논증에 입각하여 산정될 필요가 있다.

이러한 가운데 최근 정부는 현재 65세인 노인연령 기준⁵⁾을 상향조정하는 입장을 공식화하고, 이른 시일 내에 지하철 무임승차 등 노인을 대상으로 하는 경로우대 제도를 비롯하여 각종 복지정책의 대상 연령을 재조정한다는 방침을 밝힌 바 있다. 이는 지속적인 평균수명의 연장과 급속한 저출산·고령화에 대응하기 위한 조치라고는 하지만, 향후 노년기의 근로활동 및 생애주기별 복지정책 전반에 적지 않은 영향을 미칠 것으로 예상된다.

2) 대법원판례에서는 '가동연한'이라는 표현을 사용하였으나, 본고에서는 이를 '노동연한'으로 표기하기로 한다.

3) 대법원 2019. 2. 21. 선고 2018다248909 전원합의체 판결.

4) 대법원 1989. 12. 26. 선고 88다카16867 전원합의체 판결.

5) UN에서 정한 기준에 의하면 65세 이상을 '노인'으로 정의하고 있는데, 우리나라의 노인복지법 등에서도 이 기준을 따르고 있다.

정부가 노인연령의 기준을 어떻게 조정할지는 아직 검토단계에 있으므로 명확하지는 않다 하지만 지금까지 논의된 내용들을 종합해 보면 65세에서 70세로 상향 조정될 가능성이 가장 크다.⁶⁾ 노인연령 기준이 상향조정되면, 이에 상응하여 노년기의 노동연한도 연장되리라 판단된다.

한편, 현행법 및 판례는 법정정년을 60세, 노동연한을 65세로 설정하고 있으며, 이를 기준으로 각종 사회보험제도가 설계되어 운용되고 있다. 따라서 종전의 이러한 기준은 최근의 이러한 변화를 충분히 반영하고 있지 못한 결과, 현실과 법제도 사이에 미스매치현상이 일어날 수 있다. 특히 노동연한의 연장은 후술하는 바와 같이 노인일자리를 비롯하여 정년연령, 국민연금 수급연령 등 사회보험제도의 운용과 불가분의 관계에 있기 때문에, 이들 제도 간에 혼선이 생기지 않도록 입법적 재정비가 필요하다.

2. 입법적 정비의 필요성

위에서 언급한 바와 같이 노년기의 노동연한이 연장되면 정년연령을 비롯하여 사회보험제도의 수급연령 등을 재조정함과 동시에, 노인일자리 등 노인복지정책에도 변화가 불가피하다.

우선 노동연한과 정년연령과의 상관관계를 보면 서로 연동되어 있기 때문에, 노동연한이 늘어나면 이에 비례하여 정년연령 또한 늘어날 수밖에 없는 구조이다. 현행법은 법정정년을 60세로 정하고 있으나⁷⁾, 가령 노동연한이 65세에서 70세로 늘어날 경우, 향후 법정정년 또한 그만큼 더 늘어날 것으로 예상된다.

이처럼 노동연한에 비례하여 정년연령이 늘어나는 것은 어떤 의미에서 자연스럽게 바람직한 현상이다. 한편 정년연장에 대해서는 우려도 크다. 정년이 연장될수록 신규 채용 규모가 줄어들 수 있어 세대 간 일자리 갈등, 청년실업 문제가 불거질 수 있기

6) 정부는 2020년 하반기에는 '경로우대제도 개선 태스크포스(TF)'를 구성한 다음, 경로우대자격 조건을 정비하면서 노인 연령 기준 상향을 현행 65세에서 70세 안팎으로 높이는 방안이 거론되고 있다(매일경제, "노인기준 70세 상향 불가피하다", 2020. 8. 31).

7) 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 '고령자고용법'이라 함) 제19조 참조.

때문이다. 또한 정년을 연장하는 경우 현행 고용형태 및 임금체계에 대한 개편도 동반되어야 하는데, 우리나라의 경우 임금체계가 연공급의 성격이 강하고 노동시장이 유연하지 못하기 때문에 정년연장에 대해서는 이해당사자들로부터 저항도 만만찮으리라 예상된다. 이는 2013년 고령자고용법 개정 시에 임금피크제의 도입 여부를 둘러싸고 이미 경험한 바 있다.

따라서 노동연한 연장이 정년연장으로 연착륙되어 노인들에 대한 일자리 창출효과를 보다 안정적으로 가져가기 위해서는 이에 따르는 사회적 갈등과 소모를 최소화할 수 있도록 임금체계 및 고용형태를 다양하고 유연하게 설계할 필요가 있다.

이에 본고에서는 노년기 노동연한의 연장을 전제로 정년연령을 어떻게 상향조정할 것인가에 대해 예상되는 법적 문제점과 과제에 대해 검토하고자 한다.

구체적으로는 첫째, 고용연한과 관련하여 정년제 도입의 주된 내용과 의의에 대해 살펴본 다음, 둘째 정년연령 연장에 따른 임금체계 및 고용형태를 어떻게 개편할 것인가에 대해 검토하고자 한다.

제2절 노동연한 및 정년제도의 의의

1. 정년제도의 법적 성질

‘정년(停年)’의 의미를 어떻게 해석할 것인가에 대해서는 다양한 견해가 있을 수 있지만, 일반적으로 근로자가 일정 연령에 도달했을 때 근로계약 관계가 종료하는 한계연령을 말한다. 따라서 ‘정년제(停年制)’는 정년에 도달하기 전에 퇴직이나 해고가 각별히 제한되지 않는다는 점에서 기간을 정한 근로계약과도 다르다. 이런 의미에서 ‘정년제’란 근로계약의 종료사유에 관한 약정이라고 할 수 있는데, 여기에도 이론적으로는 두 종류가 있을 수 있다.⁸⁾

첫째는 정년에 도달했을 때 당연히 근로계약이 종료하는 것으로 이를 흔히 ‘정년퇴직’이라고 한다. 둘째는 정년에 도달했을 때 해고의 의사표시를 함으로써 근로계약을 종료시키는 것으로, 이를 ‘정년해고’라고 한다.⁹⁾ 양자는 모두 정년에 도달하게 되면 근로계약관계가 종료된다는 점에서는 공통되지만, 후자인 정년해고의 경우에는 정년은 해고의 사유에 불과하므로 원칙적으로 해고법제가 적용된다는 점에서 차이가 있다. 하지만 정년제를 실무상 해고로 취급하는 경우는 거의 없고 대개 정년퇴직으로 해석하는 것이 일반적이다. 이에 대해 대법원도 근로자의 정년은 근로관계의 자동소멸사유이고, 이러한 퇴직처리는 법률상 당연히 발생한 퇴직의 사유 및 시기를 공적으로 확인하여 알려주는 ‘근로계약 종료의 확인(관념의 통지)’에 불과할 뿐, 근로자의 신분을 상실시키는 해고처분과 같은 새로운 형성적 행위가 아니라고 판단한 바 있다.¹⁰⁾

한편, 우리나라에서는 2013년 고령자고용법에서 60세 정년제를 의무화하기 이전까지는 정년에 대한 아무런 법적 규제를 두고 있지 않았다. 고령자고용법에서는 사업주로 하여금 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하도록 규정하고 있었지만(제19조), 이는 어디까지나 노력규정에 불과하였기 때문에 60세 정년을 강제하는 법적 효력이 없었다. 따라서 공무원을 제외한 대부분의 사기업에서는 정년을 노사자율에 맡겨왔다.

8) 정년제의 법적 성질에 대해서는 이정, “정년연장에 따른 노동법상의 쟁점과 과제”, 『산업관계연구』, 제24권 제1호(2014.3), 23면 이하 참조.

9) 菅野和夫, 『労働法(第12版)』, 2019, 755면 이하.

10) 대법원 2008. 2. 9. 선고 2007다85997 판결.

따라서 취업규칙이나 단체협약에서 정한 정년에 도달하게 되면 개별 근로자의 의사 내지 능력을 구체적으로 고려하지 않고 당연 퇴직하게 되는 것이 관행으로 정착되어 있다.

여기서 한 가지 의문이 생기는데, 그것은 근로자가 일정 연령에 도달하게 되면 직장으로부터 획일적·강제적으로 배제하는 정년제가 법적으로 유효한지의 여부이다. 이에 대해서 정년제는 근로자의 자발적 퇴직의 원칙과 평등대우의 원칙에 반하고, 급속한 저출산·고령화에 따른 고령자의 고용촉진 및 연금제정의 안정화라는 정책적 요청에 반한다는 점에서 불합리한 제도라는 비판도 있다.¹¹⁾ 장기적인 안목에서 보면 미국이나 영국처럼 정년제를 금지 또는 폐지하는 것이 바람직하겠지만, 아직 우리나라의 경우에는 임금체계가 연공급적인 성격이 강하게 남아 있고 고령자 개인의 능력이나 적격성 등을 평가하여 퇴직자를 선별하는 것보다는 연령을 기준으로 획일적으로 배제하는 것이 더 합리적이고 공정하다는 노사 간 인식에 비추어 볼 때, 당분간은 정년제의 유효성을 인정할 수밖에 없다고 생각된다.¹²⁾ 대법원¹³⁾ 및 헌법재판소¹⁴⁾는 '55세 정년제의 신설'과 '법관에 대한 정년제의 신설'에 대해 법적 유효성을 인정하고 있다.

2. 법적 정년제의 도입과 그 의미

위에서 언급한 바와 같이 2013. 4. 30. 국회 본회의에서 60세 정년을 골자로 하는 고령자고용법 개정안이 통과됨으로써 본격적인 법정 정년 60세 시대를 맞이하게 되었다. 개정법(제19조)에 의하면 "사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 하며, 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것"으로 간주하도록 하여, 종래의 노력규정을 의무규정으로 전환하였다. 이 규정은 강행규정이므로 정년을

11) 박종희 외, 『고령자고용과 정년제의 법적 과제』, 한국법제연구원, 2003.

12) 같은 취지; 김형배, 『노동법(제21판)』, 박영사, 2012, 712면 및 임종률, 『노동법(제10판)』, 박영사, 2012, 535면.

13) 대법원은 취업규칙상의 '55세 정년제 신설 조항'의 유효성이 다투어진 '건설공제조합사건'에서 "정년을 만 55세로 정한 것이 사회적 일반 통례에서 벗어난 불합리한 제도로 볼 수 없는 것이므로, 위 정년제의 신설이 근로자의 기존 근로조건상의 기대권을 침해하는 근로조건 변경이라고 볼 수 없다"고 판시한 바 있다(대법원 1978. 9. 12. 선고 78다1046 판결).

14) 헌법재판소는 법관에 정년을 규정한 법원조직법의 위헌 여부가 다투어진 사건에서 '노령화에 따른 업무능력의 효율성을 제고하고 사법인력의 신진대사를 촉진하여 조직의 활성화를 꾀하기 위하여 정년을 설정한 것은 헌법에 위배되지 않는다'고 판시한 바 있다(헌법재판소 2002. 10. 31. 선고 2001헌마557 결정).

60세 이하로 설정하고 있는 기존의 취업규칙이나 단체협약은 정년을 60세 이상으로 변경할 필요가 있으며, 그렇지 않으면 정년규정에 위반되어 무효로 됨과 동시에 동법상의 정년 60세 규정이 적용되게 된다(제2항).

하지만, 모든 기업이 일시에 정년연장을 추진하게 되면 산업현장에 상당한 혼란이 초래될 가능성이 예상되기 때문에, 고령자고용법은 60세 정년제를 연착륙시키기 위하여 두 가지 조치를 취할 것을 규정하고 있다.

첫째, 기업규모 등을 고려하여 2016. 1. 1.부터 단계적으로 시행하도록 경과규정을 두었다. 구체적으로는 상시 근로자 300명 이상인 대기업과 공공기관·지방공사·지방공단인 우선적으로 적용 대상이 되었으며, 상시 근로자 300명 미만인 중소기업과 국가·지방자치단체는 1년 후인 2017. 1. 1.부터 적용하도록 하였다.

둘째, 정년연장에 따른 기업의 경제적 부담을 완화하기 위하여 임금체계의 개편 등을 규정하고 있다. 고령자법고용법(제19조의2)에 의하면, “정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다.)은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 등 필요한 조치를 할 것”을 규정하고 있으며(제1항), 이때 “고용노동부장관은 필요한 조치나 임금체계 개편 등을 한 사업 또는 사업장의 사업자나 근로자에게 고용지원금이나 임금체계 개편 등을 위한 컨설팅 등 필요한 지원”을 할 수 있도록 규정하고 있다(제2항, 제3항).

3. 비교법적 검토

정년제도는 고령자의 노동을 어떻게 인식하고 받아들이느냐에 따라 다양한 접근방식을 보이고 있다. 정년제도와 관련하여 주요 선진국들의 입법사례를 살펴보면, 크게 정년을 폐지한 나라와, 정년 및 고용을 연장하거나 법으로 규제하는 나라로 대별될 수 있다. 전자의 예로서는 미국과 영국을 들 수 있으며, 후자의 예로서는 독일, 프랑스, 일본 등을 들 수 있다. 이하에서는 이들 5개국의 정년제에 대해 살펴보고자 한다.¹⁵⁾

1) 미국

미국에서는 노동(권)은 누구나 누릴 수 있는 보편적 권리라는 인식이 강하다. 따라서 미국에서는 정년제도는 고용상의 연령차별로 보아 이를 법으로 이를 금지하고 있는 것이 특징이다.¹⁶⁾ 구체적으로는 「고용상의 연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act : ADEA)」은 20인 이상의 근로자를 사용하는 사업자는 연령을 이유로 40세 이상인 자에 대해서는 차별을 금지하고 있다.¹⁷⁾

하지만 미국에서도 이 법이 1967년 제정될 당시에는 40~65세를 적용대상으로 하고 있었으나, 1978년에는 「강제정년법(Mandatory Retirement Act : MRA)」이 제정되어 적용대상 연령상한을 65세에서 70세로 상향조정되었고, 1986년 법 개정 시에는 70세 연령 상한마저 폐지함으로써 실질적으로 정년제가 없는 국가로 되었다. ADEA에 반하는 연령을 이유로 차별을 받은 자는 연방기관인 '고용기회평등위원회(EEOC)'에 연령차별에 대한 구제신청을 할 수 있다.

이처럼 미국에서는 ADEA에 의하여 특정 연령에 도달한 것을 이유로 강제퇴직을 시킬 수 없는 것이 원칙이지만, 일부 직종의 경우-예를 들어 주·지방정부의 경찰과 소방관, 연방교정공무원, 연방교통공무원, 연방교통감독관, 민간항공조종사 등의 경우에는 안전상의 이유 등으로 정년제도가 유지되고 있다. 또한 65세 이상으로 퇴직 직전 2년 동안 경영간부직이나 고위 정책결정직에 고용되어 연간 44,000달러 이상의 퇴직연금을 지급할 수 있는 권리를 가진 자에 대해서는 강제퇴직이 허용된다.

이와 같이 미국은 정년제를 폐지했음에도 불구하고 고령자들의 임금과 퇴직연금에는 생각만큼 기업들의 경제적 부담이 적은 것으로 알려지고 있다. 그 이유는 미국의

15) 이하 내용은 이정, “정년연장에 따른 노동법상의 쟁점과 과제”, 『산업관계연구』, 제24권 제1호(2014.3)를 주로 참조함.

16) 이에 대해서는 柳沢武, “雇用における年齢差別の法理—アメリカ法を中心に—”, 『日本労働法学会誌』, 第106号(2005). 참조.

17) 미국의 정년제에 대해서는 조용만, 장철준·한은희·김주현, “헌법상 평등원칙에 입각한 정년제도와 기대 은퇴연령-미국과의 비교를 중심으로-”, 『미국헌법연구』, 제28권 제2호(2017); 조용만, “정년연장의 법적 과제”, 『노동정책연구』제12권 제3호(2012); 유각근, “미국의 연령차별 금지법”, 『미국헌법연구』, 제22권 제3호(2011) 등을 참조하였다.

경우에는 채용과 해고가 비교적 용이할 뿐만 아니라 개방형 내부노동시장 체제와 직무급 임금체제로 되어 있어 노동시장의 효율성이 지나치게 손상될 위험이 적기 때문이라고 한다.¹⁸⁾

2) 영국

영국에서는 19세기 후반 또는 20세기 초 산업화 단계에서 이미 65세 정년이 산업화의 상징물처럼 존재하여 왔지만, 역사적으로는 정년연령에 대한 명확한 기준이 존재하지 않았다. 그러다가 1971년에 「노동관계법(Industrial Relation Act)」에서 남성근로자의 경우에는 65세, 여성근로자의 경우에는 60세에 달하거나 ‘일반적(normal)’ 정년연령에 이르게 된 경우에는 해고에 따른 보상을 받지 못한다고 규정하게 되었다. 그 이후 1996년에 「고용권리법(Employment Right Act)」이 ‘65세 정년’ 혹은 ‘일반적 기본 퇴직연령(Default Retirement Age)’까지 보호된다고 명시한 바 있다. 하지만 정년에 대한 기준은 법적인 명시보다는 대부분 고용주와 근로자간의 합의에 의하거나 또는 ‘일반적’ 규칙에 의존하여 왔기 때문에 고령자들에 대한 권리보호에는 한계가 있었다.

정년제를 둘러싼 논의는 1997년 신노동당이 집권하면서 능동적 복지의 일환으로 정년제 폐지와 함께 고용차별에 대한 시정을 통하여 고령근로자들의 권리보호를 꾀하게 되었다. 그 결과 2006년에는 「고용평등(연령)지침(Employment Equality(Age) Regulation 2006)」에 따라 65세를 기본퇴직연령(의무정년)으로 하고, 65세 미만에서의 퇴직을 이유로 해고에 대해서는 ‘불공정 해고’ 또는 ‘연령차별’로 규정하였다.

이와 같이 영국에서도 미국과 같이 사회구성원 간의 평등을 근본적 가치로 보아 고용상의 연령차별을 금지하고 있으며, 2010년 「평등법(Equality Act 2010)」에 의하여 2011년부터 종전의 65세 정년제는 폐지되었다. 따라서 영국에서는 특정 연령에 달한 것을 이유로 강제퇴직을 시키는 경우에는 불공정해고나 연령차별에 해당할 수 있다.¹⁹⁾

18) 이승계, “정년연장과 인적자원관리 전략”, 『임금연구』, 제21권 제2호(2013).

19) 영국의 정년제에 대해서는 심재진, “한국과 영국의 연령차별금지법의 비교”, 『노동법학』, 제35권(2010); 최영준, “영국정년제도의 변화: 배경과 함의”, 『국제노동브리프』, 2010년 10월호; 구미영, “영국 평등법 개정의 주요 내용”, 『국제노동브리프』, 2011년 3월호 등을 참조하였다.

그럼에도 불구하고 고용시장에서는 65세가 되면 실질적으로 퇴직하는 관행 및 연령차별은 여전히 남아 있었다. 이에 2010년에 집권한 보수당과 자유당의 연립정부는 평등법을 개정하여 기존의 여러 차별금지법들을 통합(Equality Act 2010)하여, 기업운영에 필요한 예외적인 경우²⁰⁾를 제외하고는 원칙적으로 기본퇴직연령 65세를 폐지하기로 함으로써 실질적 정년제의 폐지를 실현하게 된 것이다.

3) 독일

독일의 경우에는 대체로 단체협약에서 65세 정년을 규정하고 있었으나, 1992년 연금개혁법 발효 이후 연방노동법원에서 단체협약에 의한 65세 일률 정년제를 무효라고 판단함으로써, 결과적으로 연금보험법에 의한 연금 수급개시 연령이 사실상 정년의 역할을 하고 있다.²¹⁾ 그리고 독일은 2007년에 「연금수급개시연령조정법(RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz)」 개정을 통하여 종전의 다양한 조기은퇴정책을 폐지하는 대신 연금수급연령을 65세에서 67세로 점진적으로 연장함과 동시에 실업으로 인한 조기노령연금의 수급개시연령도 기존의 60세에서 63세로 상향조정하였다. 연금수급개시연령의 연장은 결과적으로 고령자들의 실제적 정년(취업기간)을 연장시키는 효과를 가져 가져왔다. 이처럼 독일의 정년제도는 연금제도와 밀접하게 연동되어 있음을 알 수 있다.

그리고 2007년에는 고령자들의 고용연장을 반영하여 일명 「이니셔티브 50 플러스(Initiative 50 Plus)」라고 일컬어지고 있는 「고령자고용기회개선법(Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älter Menschen)」을 시행함과 동시에 12~18개월 실업급여를 수급한 다음 조기에 은퇴하도록 유도하던 종전의 「58세 규정(사회법전 제3편 제428조)」은 폐지하였다. 고령자고용기회개선법의 주요 내용을 보면, ① 전 직장과 새 직장의 임금차액 보전, ② 사업주에 대한 고령자 고용 장려금의

20) 기업운영의 효율성과 필요성 등 경제적 요소가 입증되는 경우를 비롯하여, 개인의 건강, 복지, 안전, 긴급 구조 업무나 항공관제 업무 등과 같이 업무수행에 특정한 훈련 조건이 있는 경우 등이 이에 해당한다.

21) 독일의 정년제에 대해서는 조성혜, “독일의 고령자 고용촉진법제”, 『노동법학』, 제29호(2009) ; 최흥기, “고령사회에서의 고령자 고용정책”, 『노동연구』, 제21집(2011) 을 참조하였다.

지원, ③ 고령자 고용 시 기간제근로계약의 요건 완화, ④ 직업능력개발의 지원 등 고령자고용을 촉진하기 위한 내용이 중심을 이루고 있음을 알 수 있다. 특히 독일에서는 고령자고용에 대한 실효성을 담보하기 위하여 여러 가지 법적 규제를 하고 있는데, 이 중에서 주요한 것들을 살펴보면 다음과 같다.²²⁾

첫째, 독일의 「해고제한법(Kündigungsschutzgesetz)」은 “사용자에 의한 해고가 일신상의 사유, 행태상의 사유 또는 긴박한 경영상의 필요에 의한 것이 아니면 부당하다.”고 규정하고 있다(제1조 제2항). 또한 동법은 “긴박한 경영상의 필요에 의하여 해고대상자를 선정할 때에 근속기간이나 연령, 부양가족수 및 중증장애 요소를 충분히 고려하지 않은 경우에는 이를 부당하다.”고 규정하고 있다(제1조 제3항). 따라서 단순히 고령을 이유로 해고를 하는 경우에는 부당한 것으로 간주된다.

둘째, 독일에서는 고령자들이 노동시장에 쉽게 재진입할 수 있도록 금전적 보전을 해주고 있는 것이 특징이다. 다시 말해서 고령자가 일단 퇴직한 후 새롭게 취업을 하고자 할 때 종전의 근무경력을 반영하여 이에 상응하는 임금을 요구하는 경우 사실상 재취업이 어렵다. 이에 독일 정부는 이러한 고령자들이 재취업하기 쉽도록 종전 직장의 임금과 새롭게 취업하는 직장의 임금과의 차액을 보전해주는 정책을 시행하고 있다.

셋째, 고령자들이 가령으로 인하여 전일제근로보다는 단시간근로를 희망하는 경우에는 탄력적 근로시간제를 활용하여, 근로시간의 감소로 인한 소득 감소분을 연금으로 보완하도록 하여 고령자들이 풍요롭게 노후생활을 할 수 있도록 하고 있다. 예를 들어 55세 도달한 고령자가 「고령자단시간근로제도(Altersteilzeit)」에 의하여 근로시간을 단축한 경우에는 연금수급연령에 도달할 때까지 근로시간의 단축으로 인한 임금차액부분을 보상해주고 있는 것이 특징이다.

넷째, 「기간제법」²³⁾상의 고령자에 대해 근로계약을 요건을 완화하여 고용촉진을 꾀하고 있는 점이다. 이법은 당초에는 58세 이상의 고령자에 대해서는 아무런 제한 없이

22) 독일의 고령자 고용 촉진 정책에 대한 부분은 주로 조성혜, “독일의 고령자 고용촉진법제”, 『노동법학』, 제29호(2009)를 참조하였다.

23) 이 법의 정식 명칭은 「단시간근로 및 기간제근로계약법(Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge: Teilzeit- und Befristungsgesetz: TzBfG)」이다. 이 법은 단시간근로자 및 기간제근로자들에 대한 고용상의 부당한 차별과 고용을 촉진하기 위하여 제정된 법으로, 2000. 12. 21. 종전의 '고용촉진법(Beschäftigungsförderungsgesetz: 1996)을 폐지하고 제정된 법이다.

5년 동안 기간제계약을 체결할 수 있도록 하고 있었으나, 고령자에 대한 고용을 보다 촉진하기 위하여 소위 「하르츠(Hartz) 입법」을 통하여 2006. 12. 31.까지 52세까지 낮추도록 하였다. 그러나 유럽재판소는 2005. 11. 12. 「망골트(Mangold)사건」에서 위 독일 기간제법상의 52세 연령제한규정은 「유럽연합지침」에 반한다는 판단이 내려지면서 수정되어, 현재는 '기간제계약을 체결하기 이전에 4개월 이상 미취업상태'이고 '전직단축근로수당'을 지급받았거나 공적인 고용촉진훈련에 참가한 경우'에 '5년까지 기간제계약의 체결이 허용되는 것'으로 완화되었다(기간제법 제14조 제3항). 위에서 열거한 사항 이외에도 고령자들의 고용을 촉진시키기 위하여 고령자들의 직업능력개발에 많은 노력을 기울이고 있는데, 이러한 직업능력개발에 소용되는 비용은 「연방고용공단(Bundesagentur für Arbeit)」 또는 「잡 센터(Job Center)」가 전적으로 부담하게 되며, 지원 요건은 사용자가 직업능력개발 기간 동안 임금을 계속적으로 지급하는 것이다.

4) 프랑스

프랑스의 경우에도 고령층근로자가 일정한 연령에 도달하는 경우에 자동적·일률적으로 근로계약관계가 종료되는 정년제도는 법으로 금지하고 있다.²⁴⁾ 종전에는 근로자가 일정한 연령에 도달하면 근로계약이 자동적으로 종료하는 소위 정년을 예정한 단체협약이나 근로계약을 판례상 인정해 왔다. 그러나 노동법은 1987. 7. 30.부터 이러한 판례의 입장을 부정하고 있다. 즉 단체협약이나 근로계약에 근로자가 일정 연령에 달하거나 또는 퇴직연금을 수급하는 것을 이유로 근로계약을 자동적으로 종료한다는 규정을 두더라도 법적으로 무효가 된다(노동법전 L.1237-4조 제2항).

한편 1987년 법은 근로자의 연령과 관련하여 근로계약의 종료방식을 새로이 창설하였는데, 이는 '사용자 주도의 퇴직(mis à la retraite)'이다. 이것은 법적으로 해고에 해당하는 것이 아니고, 사용자가 사회보장법전에서 정한 퇴직연금을 전액 수령할

24) 프랑스의 정년제에 대해서는 곽효문, “고령층의 고용활동 활성화 정책-한국과 프랑스의 정년제도 비교-”, 『노인복지연구』, 제31권(2006); 조용만, “정년연장의 법적 과제”, 『노동정책연구』, 제12권 제3호(2012); 손영우, “프랑스의 퇴직연금제도 개혁과 퇴직연령 연장”, 『국제노동브리프』, 8(9), 2010을 참조하였다.

수 있는 연령에 도달한 근로자에 대해 근로관계를 종료할 수 있음을 의미한다(노동법전 L.1237-5조 제1항). 2003년 이전에는 60세에 달한 근로자를 대상으로 사용자 주도의 퇴직이 가능하였으나, 2003년 연금개혁에 따라 그 이후부터는 65세 미만의 근로자를 대상으로 한 사용자 주도의 퇴직이 금지되게 되었다. 그리고 2008년에는 사용자의 권한을 더욱 제한하여 70세 미만의 근로자에 대해서는 사용자가 일방적으로 퇴직시킬 수 없도록 규정하였다.

프랑스의 경우 현행법상 인정되는 퇴직은 두 종류가 있다. 첫째는 70세 이상의 근로자에 대해 사용자가 일방적으로 근로계약을 종료하는 것이다. 둘째는 70세 미만의 근로자로서 퇴직연금 전액을 수령할 수 있는 65세 이상의 근로자에 대해 사용자는 당해 근로자가 69세가 될 때까지 매년 1회 소정 절차에 따라 서면으로 퇴직을 제안할 수 있다. 이때 근로자가 사용자의 제안을 수령하게 되면 근로관계는 종료하게 되며, 이 경우에 사용자는 근로자에게 법정수당을 지급할 의무가 있다(노동법전 L.1237-5조 제7항~제9항, L.1237-7조).

5) 일본

일본은 2013년 4월부터 '65세 정년'을 의무화하는 법의 시행에 들어갔다.²⁵⁾ 1994년에 '60세 정년제'를 도입한 이래 20년 만에 다시 정년을 5년을 더 늘린 것이다. 이와 같이 일본이 정년을 연장하게 된 배경에는 급속하게 진행되고 있는 고령사회에 대응하기 위함이다.²⁶⁾ 일본의 노령후생연금의 보수비례부분의 지급개시연령이 2013년 4월부터 상향조정되기 때문에, 현시점에서 60세에 달한 자가 은퇴하게 되면 당분간 연금을 받지 못하기 때문에 사실상 '무연금, 무수입'상태에 놓일 수밖에 없는 구조로 되어 있었다. 이에 일본정부는 2012년 8월에 소위 「고연령자 등의 고용의 안정 등에 관한 법률(이하, 고령자고용안정법)」을 개정하여 연금수급 때까지 공백이 발생하지 않도록 65세까지 고용을 의무화하도록 한 것이다.

25) 일본의 정년제에 대한 문헌으로는 노상헌, 정년연장에 관한 논의와 평가, 『노동법논총』, 제28집(2013) 및 이정, "일본의 '65세 법정 정년제'의 도입배경과 주된 내용", 『노동법률』 (2013)이 있다.

26) 일본의 전체 인구는 2013년 4월 현재 약 1억3천만 명으로 집계되고 있으나, 2055년에는 출생률의 감소로 인하여 9천만 명으로 줄어들게 되고, 고령화율(전체 인구 중에 65세 이상의 인구가 차지하는 비율)은 2010년의 23.0%에서 2055년에는 40%를 초과할 것으로 예상하고 있다.

일본은 고령자의 고용안정 및 정년퇴직자 등에 대한 취업기회를 확보하고 고용을 촉진하기 위하여 1971년에 고령자고용안정법을 제정한 이래, 2004년 6월에는 65세까지 안정적인 고용을 확보하기 위하여 사업주로 하여금 ① 정년을 상향조정할 것, ② 계속고용제도를 도입할 것(단, 과반수노조 또는 근로자과반수대표와의 서면협정으로 계속고용제도의 대상이 되는 고령자에 관한 기준을 정한 다음, 이 기준에 의하여 제도를 도입하는 것도 가능), ③ 정년에 대한 정함을 폐지할 것 중, 어느 하나를 선택하도록 하는 소위 '고령자 고용확보조치'를 취한 바 있다(동법 제9조 1항).

한편 일본의 노령후생연금은 위에서 언급한 바와 같이, 정액부분의 수급개시연령이 2001년 4월 이후 점차적으로 상향조정되어 2013년 4월부터는 65세로 완결됨과 동시에, 같은 해 4월부터 비례부분의 지급개시연령조차 상향조정되어 60세에 은퇴자들이 무연금·무수입 상태에 빠질 수밖에 없는 구조로 되어 있다. 이에 일본정부는 2012년 8월에 고령자고용안정법의 일부를 개정하여 '고용에서 연금'으로의 연착륙을 꾀하기 위하여 65세 법정 정년제를 도입하게 되었는데, 그 주된 내용을 간추려 보면 다음과 같다.

첫째, 개정 고령자고용안정법은 사업주로 하여금 65세까지 고용을 확보하기 위하여 ① 정년을 상향조정할 것, ② 계속고용제도를 도입할 것, ③ 정년에 대한 규정을 폐지할 것 중 어느 하나를 선택하도록 하고 있다는 점에서는 종전과 동일하지만, 65세까지 고용을 보다 안정적으로 확보하기 위하여 개정법에서는 계속고용의 대상자를 한정하는 기준을 노사가 협정으로 정할 수 있도록 한 구조를 폐지하여, 희망자 전원을 계속 고용하도록 의무화한 점이 가장 두드러지는데, 노사 간의 의견대립이 가장 심했던 부분이기도 하다.²⁷⁾ 따라서 종전에는 가령 60세에 정년인 근로자가 퇴직한 이후에도 계속하여 근로를 원하는 경우, 사업주는 노사협정에서 정한 기준에 근거하여 선별할 수

27) 우선 노동계는 노사협정에서 정한 기준에 의하여 계속고용자를 선별할 수 있도록 하는 종전의 규정은 자칫 65세까지 안정적으로 고용을 확보하려고 하는 입법의 취지에 반할 수도 있다는 점에서 폐지를 주장하였다. 이에 비해, 경영계는 노령후생연금의 보수비례부분의 지급개시연령의 근로에 따른 문제는 사회 전체의 문제이므로 종합적으로 대응할 필요가 있으며, 기업의 고용확보만으로 문제해결에 접근하게 되면 기업이 활력을 잃게 될 뿐만 아니라 결과적으로 청년층을 포함한 고용 전반에 악영향을 미칠 우려가 있기 때문에 노사협정에 의한 기준을 유지할 것을 주장하였다. 그러나 정부 측은 고용의 공백 없이 확실하게 연금으로 이행할 수 있도록 하기 위해서는 노사협정에 의한 기준설정을 폐지하는데 의견이 모아져 최종적으로 개정법에 반영되게 되었다.

있었지만, 개정법 하에서는 사업주는 선별의 재량이 없으므로 정년 후에도 계속적으로 일하기를 원하는 근로자에 대해서는 원칙적으로 전원에 대해 65세까지 고용할 의무가 발생하는 것이다.²⁸⁾

둘째, 개정법에서는 계속고용제도의 대상자를 고용하는 기업의 범위를 당해 근로자를 직접 고용하는 사업주뿐만 아니라, 특수한 관계에 있는 사업주까지 확대하고 있다. 이는 경영계의 주장을 받아들인 것으로, 개정 고령자고용안정법 제9조 제2항에 의하면「계속고용제도에는 사업주가 특수관계사업주(당해 사업주의 경영을 실질적으로 지배하는 것이 가능한 관계에 있는 사업주, 기타 당해 사업주와 특수한 관계에 있는 사업주로서 후생노동성령으로 정한 사업주를 말함)와의 사이에 당해 사업주가 고용한 고령자로서 정년 후에도 고용을 희망하는 자를 정년 후에 당해 ‘특수 관계 사업주’가 계속하여 고용할 것을 약속하는 계약을 체결하고, 당해 계약에 의하여 당해 고령자의 고용을 확보하는 제도를 포함한다.」라고 규정하여, 정년을 맞은 고령자의 계속고용을 자사뿐만 아니라 그룹 내의 다른 회사(모회사를 비롯하여, 자회사 및 관련회사 등)까지 넓힐 수 있도록 하고 있다. 여기서 ‘자회사’라 함은 의결권이 과반수를 가지고 있는 등 지배력이 미치는 기업을 말하며, ‘관련회사’라 함은 의결권의 20% 이상을 가지고 있는 등 영향력을 행사할 수 있는 기업을 말한다. 이 경우, 계속고용에 대한 사업주 사이의 계약은 필요하다.

셋째, 개정법은 고령자에 대한 고용을 안정적으로 확보하기 위하여 고령자고용 확보조치를 실시하고 있지 않는 기업에 대해서는 후생노동대신이 위반한 사업주에 대해 필요한 지도 및 조언을 실시할 수 있으며(동법 제10조 제1항), 지도 후에도 개선이 보이지 않는 기업에 대해서는 고용확보조치위무에 관한 권고를 할 수 있고(동조 제2호), 이러한 권고에도 불구하고 법률위반이 시정되지 않는 경우에는 이를 공표할 수 있도록 규정하고 있다(동조 제3항).

넷째, 개정법에서는 계속고용의 대상자 기준을 폐지 한 후, 동제도의 원활한 운용을 피하기 위하여 노사쌍방이 알기 쉽도록 「고령자확보치의 실시 및 운용에 관한 지침」을

28) 다만, 이미 2013. 3. 31.까지 계속고용제도의 대상자에 대한 기준을 노사협정으로 정하고 있는 경우에는 경과규정을 두어, 2016. 3. 31.까지는 61세 이상, 2019. 3. 31.까지는 62세 이상, 2022. 3. 31.까지는 63세 이상, 2025. 3. 31.까지는 64세 이상의 근로자에 대해 적용할 수 있도록 적용을 유예하고 있다.

정하도록 하고 있으며(제9조 제3항), 이 규정에 의하여 마련된 지침의 주된 내용은 계속고용제도에 대해 유의할 사항이 대부분이다. 예를 들면, ① 계속고용제도를 도입하는 경우에는 희망자 전원을 대상으로 할 것, ② 취업규칙에서 정한 해고 및 퇴직사유(연령에 관한 것은 제외)에 해당하는 경우에는 계속고용을 하지 않을 수도 있다는 점, ③ 취업규칙에서 정한 해고·퇴직사유를 계속고용을 하지 않는 사유로 해고·퇴직의 규정과는 별도로 취업규칙에서 정하는 것도 가능하다는 점. 또한 해고사유 또는 퇴직사유와는 다른 운영기준을 설정하는 것은 개정법의 취지를 몰각할 위험이 있으므로 유의할 것, ④ 단, 계속고용을 하지 않기 위해서는 객관적으로 합리적인 이유가 있고, 사회통념상 상당하다고 인정되어야 한다는 점에 유의할 것 등에 대해 서술하고 있다.

위 지침에서 보듯이, 취업규칙에서 정한 해고 및 퇴직사유(연령에 관한 것은 제외)에 해당하는 경우에는 계속고용의 대상에서 제외할 수 있으므로, 일견 희망자 전원에 대해 65세까지 고용보장이 어렵지 않다가 하는 의문이 생길 수도 있다. 하지만, 이는 역설적으로 취업규칙에서 정한 해고 및 퇴직사유에 해당하지 않는 경우에는 당연히 계속고용이 보장되며, 이를 거부하기 위해서는 ‘객관적 합리성 및 사회적 상당성’이라는 소위 「해고권남용법리」에 따른 정당성이 요구된다.²⁹⁾

4. 소결

위의 비교법적 사례를 통해서도 알 수 있듯이, 각국의 정년제도는 그 나라의 고용환경과 노사관계 및 고용 관련 법제의 차이에 따라 상이한 특징을 보이고 있다. 예를 들어 일정 연령에 달한 근로자에 대한 강제퇴직을 연령차별로 보아 정년을 폐지한 사례(미국, 영국)가 있는가 하면, 연금제도와와의 균형을 맞추기 위해서 정년 및 고용을 연장하거나 이를 규제하는 사례(프랑스, 독일, 일본)가 대표적이다. 또한 각국에서는 고령자들의 고용문제 및 정년연장을 기업레벨에서만 해결하기에는 한계가 있으므로

29) 이 부분은 “해고는 객관적 합리성 이유를 결여하고 사회통념상 상당하다고 인정되지 아니하는 경우에는 그 권리를 남용한 것으로 무효로 한다.”고 규정하고 있는 「노동계약법」 제16조로부터 인용한 것으로 추측된다.

고령사회에 대비하여 고령자들의 고용을 촉진하기 위하여 정부차원에서 다양한 고용정책을 실시하고 있음을 확인하였다

한편, 우리나라의 경우에는 위에서도 언급했듯이, 장기적으로는 정년제를 금지 또는 폐지하는 방향이 바람직하겠지만, 아직까지는 임금체계가 연공급적인 성격이 강하게 남아 있으므로 일률적 정년제가 더 합리적이고 공정하다는 노사 간 인식이 강하다. 따라서 정년을 당장 폐지하기 보다는 정년제를 공적 연금의 수급연령과 연계하여 점차적으로 개선해 나가는 것이 더 효율적이라 생각된다. 그런 점에서 프랑스와 일본의 정년제도는 향후 우리나라의 정년제를 개선함에 있어 좋은 벤치마킹의 대상이 될 수 있으리라 생각한다. 그 중에서도 특히, 일본의 노사관계 및 노동 관련 법제는 우리나라와 매우 유사하므로, 우리나라의 정년연장에 따른 문제점을 해결함에 있어 시사점이 풍부하다고 판단된다.³⁰⁾

30) 참고로 현 정부는 정년연장에 관한 정책을 수립함에 있어 일본의 노인 고용촉진방안을 벤치마킹하고 있는 것으로 알려지고 있다(중앙일보, “60세+ α 정년 연장 논의 본격화—내달 정부안 나온다”. 2019. 5. 27).

제3절 노동연한 및 정년연장에 따른 법적 쟁점과 과제

우리나라는 60세 정년시대를 맞이한 지 4년이 되었다. 최근 노동연한의 연장과 급속한 고령사회로의 진행, 저출산으로 인한 생산인구의 감소추이 등을 고려할 때 정년연장의 필요성에 대해서는 누구나 공감할 것이다. 그러나 정년연장은 그리 간단하지 않다. 인사관리나 임금체계에서 여러 가지 문제가 발생하기 때문이다.

특히 우리나라의 임금체계는 연공서열을 기준으로 하고 있기 때문에 정년연장에 커다란 장애가 되고 있다. 이에 2013년 고령자고용법 개정 시에 정년연장과 더불어 임금체계를 개편하도록 규정하 바 있다. 그러나 이는 노력규정에 불과하여 임금체계의 개편에는 한계가 있다. 또한 정년연장을 보다 효율적으로 수행하기 위해서는 고용형태를 다양화하고 유연한 근무방식으로 전환할 필요가 있다고 판단된다. 이하, 이 문제에 대해 검토하고자 한다.

1. 임금체계의 개편

1) 연공서열식 임금체계의 수정

우리나라의 임금체계는 연공급이 주류를 이루고 있으므로 현행 임금체계를 유지한 채 단순히 정년만을 연장하는 경우, 기업의 추가 인건비 증가를 가져오기 때문에 어떤 형태로든 임금체계의 개편을 통하여 강한 연공성을 조정할 필요가 있다.

현행 고령자고용법은 임금체계의 개편과 관련하여 “정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다.)은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다.”라는 포괄적 규정을 두고 있을 뿐, 구체적으로 임금체계 개편에 대해서는 언급하고 있지 않다.

임금체계의 종류는 위에서 언급한 연공급 이외에 ‘직능급’과 ‘직무급’으로 분류된다. 정년연장에 따른 임금체계의 개편 논거는 위의 3종류의 임금체계 중 직능급과 직무급에

해당될 것이다. 여기서 직능급이란 직무수행 능력에 따라 임금격차를 두는 체계로서 정년연장에 따른 신체적·정신적 직무수행 능력의 저하에 따른 임금체계의 개편이라는 근거에서 비롯되며 임금피크제가 대표적이다. 이에 비해 직무급은 직무의 중요성과 난이도에 따른 각 직무의 상대가치를 평가하고 그 결과에 따라 임금액을 결정하는 체계로서, 정년에 도달한 인력에 대해 직무난이도가 낮은 직무로 변경함으로써 임금부담을 줄일 수 있도록 임금체계를 개편하는 것을 의미한다.

따라서 고령자고용법에서 말하는 ‘임금체계 개편 등’이 무엇을 의미하는 지에 대해서는 여러 견해가 있을 수 있으나, 이와 관련하여 지금까지 논의된 내용들을 종합해 볼 때 크게는 일정연령을 기준으로 임금을 삭감하는 하는 방식(임금피크제)과 직무난이도에 따라 임금체계를 달리하는 방식(직무급)이 있을 수 있다.

2) 임금피크제의 도입

임금피크제가 무엇인지에 대해서는 명확한 개념이 존재하지 않지만, 지금까지 소개된 임금피크제는 크게 ‘정년연장형’과 ‘정년보장형’ 두 종류로 나뉜다. 우선 정년연장형은 정년에 도달하기 이전 일정한 시점부터 임금을 삭감하는 대신 정년을 연장하여 전체적으로 기업이 부담해야 하는 임금총량을 비슷하게 하는 임금제도를 말하며, 이는 주로 일본의 기업이 고령사회에 대비하면서 한편으로는 연공서열식 임금체계에 따른 기업의 재정적 부담을 경감하기 위하여 도입·운영하고 있는 제도이다. 이에 비해 정년보장형은 단체협약이나 취업규칙에서 정하고 있는 정년을 보장해주는 대신에 일정한 연령부터 임금을 삭감하는 제도인데 실제로 임금삭감을 동반한다는 점에 있어 정년연장형과 다르며, 이 제도는 우리나라의 많은 기업들이 구조조정 및 인건비 절감의 수단으로 도입·활용된 측면이 강하다.³¹⁾

이와 같이 임금피크제는 정년연장을 전제로 임금체계에 대한 변동을 동반하기 때문에 노사 간 의견이 대립하고 있다. 우선 사용자 측에서는 정년연장은 생산성 하락과 인건비 증대로 상당한 기업부담으로 작용하기 때문에 정년연장의 전제로 임금삭감을 전제로 한

31) 이에 대해서는 박종희, “임금피크제의 허와 실”, 『노사관계연구』제14권 제2호(2004), 33면 이하 참조.

임금피크제의 도입을 포함한 임금체계의 개편을 주장한다. 이에 비해 근로자 측에서는 임금삭감을 전제로 한 임금피크제의 도입에는 원칙적으로 반대하는 입장이다. 이와 같이 임금피크제의 도입 등 임금체계의 개편에 대해서는 노사 당사자뿐만 아니라 학자들 사이에도 견해가 대립되고 있어 향후 상당한 진통이 예상된다.³²⁾

3) 직무급제의 도입

직무급이란 직무중심의 인적자원관리로 전환하는 방식을 말한다. 다시 말해서 연공이 아닌 직무의 가치와 성과에 기초한 직무중심 인사관리를 통해 임금이나 승진에서의 연공성을 탈피하면서 직무전문성을 높이고 시장임금을 반영한 보상체계를 확립하는 것이다.³³⁾

직무급은 단순히 국내적 관점을 넘어서 글로벌 사업을 추진하는 많은 기업들에게 해외 인력들의 인사관리와 국내 인력의 인사관리를 글로벌 수준에서 서로 통용 가능하도록 만든다는 중요한 의의를 동시에 내포하고 있다. 서구 기업들에서 문제가 되고 있는 경직적인 직무관리를 그대로 도입하자는 것은 아니지만 인사관리의 기초가 직무에 중심을 두어야 한다는 점은 명확하다.

아울러 직무급은 우리사회에 만연한 차별문제의 해결에도 많은 도움이 될 것으로 판단된다. 단순히 하는 일이 유사함에도 불구하고 비정규직이라는 이유로 정규직에 비해 불합리하게 차등대우를 하는 것은 부당한 차별에 해당될 수 있다. 그렇다고 이러한 차별을 없애기 위해서 정규직의 근로조건을 비정규직의 수준으로 하향조정하자는 것은 아니다. 실제로 하는 일의 가치에 따라 비정규직이라도 정당한 대가를 받을 수 있도록 임금체계를 개편하자는 것이다.

32) 학자들 사이에도 찬반의견이 대립하고 있는데, 임금체계의 개선이나 임금피크제의 도입을 전제조건으로 한 정년연장에 반대하는 견해로는 조용만, “정년연장의 법적 과제”, 『노동정책연구』제12권 제3호(2012), 19면이 있으며, 찬성하는 견해로는 이승길, “고령자 고용촉진법에 따른 임금피크제에 관한 소고”, 『임금체계 개편에 따른 법적 과제』(2013년 한국노동법학회 추계학술대회 자료집), 77면 등이 있다.

33) 직무급에 대해서는 박우성, “정년 60세 시대의 직무중심 임금제도 도입과제”, 『임금연구』, 통권 제82호(2013), 16면 이하 참조.

결론적으로 정년연장의 장애가 되는 비용부담을 줄이기 위해서는 연공급 대신에 직무의 중요성과 난이도에 따른 각 직무가치를 평가한 다음, 이에 근거하여 임금액을 결정하는 직무급 체계는 고령사회에 부합하는 임금체계의 한 형태라 평가할 수 있다.

4) 취업규칙의 불이익 변경

위에서 언급한 바와 같이 정년연장을 연착륙시키기 위해서는 현행 연공급형 임금체계를 능력급이나 직무급으로 바꿀 필요가 있다. 그러나 임금체계의 개편은 중요한 근로조건에 변경에 해당하기 때문에 노사 간의 충분한 협의를 거친 다음 취업규칙을 변경할 필요가 있다. 그러나 취업규칙을 변경하는 절차는 그리 간단하지 않다. 특히 노동조합이나 근로자 측은 정년연장에는 동의하나 임금체계의 변경에 대해서는 부정적이기 때문이다.

이와 관련하여 고령자고용법은 “정년을 연장하는 사업의 사업주와 노동조합 또는 근로자 과반수를 대표하는 자는 임금체계의 개편 등을 하여야 한다.”는 규정을 두고 있을 뿐, 구체적으로 임금체계를 어떻게 개편해야 할지에 대해서는 아무런 언급을 하고 있지 않다. 또한 이 규정은 어디까지나 노력규정에 불과하기 때문에 노사 당사자가 이를 이행하지 않는 경우 임금체계의 개편을 강제할 방법이 없다.

다시 말해서 노사 당사자가 정년연장에 따른 부담을 최소한으로 하면서 60세 정년제가 연착륙할 수 있도록 노사가 합의로 임금체계를 개편하는 것이 가장 바람직하겠지만, 근로자 측에서 임금체계 개편에 동의하지 않는 경우에는 사용자 측에서 취업규칙을 변경하여 임금체계의 변경을 강행할 수도 있다. 그러나 이 경우도 기존의 임금체계의 개편에 대해 근로자 측이 자기에게 불리하다고 주장하는 경우에는 ‘취업규칙의 불이익 변경’에 해당하므로 사용자는 당해 취업규칙을 변경함에 있어 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이나 근로자의 과반수의 집단적 동의를 받지 않는 경우에는 불가능한 구조로 되어 있다. 따라서 과반수 노동조합이나 근로자 과반수의 동의를 얻지 못하는 경우에는 실질적으로 임금피크제를 포함한 임금체계의 개편은 어렵게 된다.

물론 임금피크제 도입 등과 같은 임금체계의 개편이 연공급적인 성격이 아직 강하게 남아있는 현실³⁴⁾과 점점 심화되고 있는 고령사회에 대비하여 고령자들의 고용을 안정적으로 확보하기 위한 정책적 배려에 의한 것이라면 ‘사회통념상 합리성’이 인정되어 근로자의 집단적 의사결정방식에 의한 동의 없이도 변경할 수 있는 여지도 있다. 하지만 지금까지 취업규칙의 불이익변경과 관련하여 사회통념상 합리성을 매우 제한적으로 해석하고 있기 때문에 인정된 사례가 거의 없을 뿐만 아니라, 이를 사용자 측에서 입증하는 것도 현실적으로 그리 만만치가 않다.

따라서 위와 같은 상황에 대비하여 정년연장을 전제로 하는 임금체계의 개편에 대해서는 예외적으로 사회통념상의 합리성을 인정하는 등의 정책적 배려가 필요하다고 판단된다. 뿐만 아니라 기업이 임금피크제를 어렵게 도입하였다 하더라도 적용대상자에게 적합한 직무 및 직종개발을 하지 않으면 과거 경험으로 보아 정착하기 어려울 뿐만 아니라 자칫 하면 ‘동일노동 동일임금’에도 반할 소지가 있으므로 새로운 임금체계의 적용자에게 적합한 직종 또는 직무를 지속적으로 개발하여 고령자 고용을 촉진시키고 유지할 필요가 있다.³⁵⁾

2. 다양한 고용형태

1) 근무방식의 다양화

위에서 검토한 바와 같이 정년연장에 있어 임금체계의 합리적 개편이 중요한 것은 말할 필요가 없다. 또 하나 정년연장에 있어 중요한 것은 다양한 고용형태를 인정하는 것이다. 다시 말해서 정년연장 이후의 고령자에 대해서는 육체적·정신적 상태를 고려하여

34) 한국노동연구원이 임금의 연공성을 국제 비교한 자료에 의하면, 우리나라 관리·사무·기술직 근속 1년 미만 근로자의 임금수준을 100으로 했을 때 근속연수 20년 이상인 근로자의 임금수준이 218.0으로 나타나고 있다. 이는 프랑스(131.0), 독일(126.9), 영국(101.7) 등 유럽에 비해 월등히 높고 임금의 연공성이 크다고 하는 일본(214.7)보다도 높다(『매일경제』 2013. 11. 6).

35) 고용노동부의 실태조사에 의하면, 임금피크제를 도입·운용하는 과정에서 나타난 문제점을 유형별로 보면, ① 임금피크제 도입대상자의 사기 및 생산성 저하(37.1%), ② 능력자도 일정 연령에 도달하면 무조건 임금피크제의 적용대상이 됨(33.3%), ③ 임금피크제 대상자에게 적합한 직무 및 직종 개발의 어려움(32.4%), ④ 임금삭감에 따른 소득감소를 우려하여 근로자들이 반대함(31.4%), ⑤ 인건비 절감효과 미흡(27.6%)의 순으로 나타나고 있다(고용노동부, 『임금피크제 실태조사』, 2008).

정년이전의 정규직만을 강요하지 않고 노동 강도가 덜한 직무로 변경하는 것도 고려할 필요가 있다.

이와 관련하여 고령자고용법은 법정 정년을 60세 이상으로 해야 한다는 원론적인 규정을 두고 있을 뿐, 정년연장에 따른 고용형태를 어떻게 해야 할 것인가에 대해서는 아무런 언급을 하고 있지 않다. 이는 일본에서 65세까지 고용을 확보하기 위하여 사업주로 하여금 ① 정년을 상향조정할 것, ② 계속고용제도를 도입할 것, ③ 정년에 대한 규정을 폐지할 것 중 어느 하나를 선택하도록 다양한 옵션을 두고 있는 입법적 태도와는 사뭇 다르다.³⁶⁾

따라서 우리나라에서는 회사를 신규로 설립하는 경우는 별론으로 하더라도 기존의 정년을 연장하는 경우에 연장되는 부분의 고용관계를 어떻게 설정할 것인지는 원칙적으로 노사가 자율적으로 선택할 수 있다. 따라서 예를 들어 현재 55세 정년제를 도입하고 있는 기업이 고령자법에 따라 정년을 55세에서 60세로 연장하는 경우, 연장되는 부분의 고용형태를 어떻게 설정할 것인가가 문제가 될 수 있다.

이와 관련하여서는 ① 임금체계 및 근속에 따른 호봉체계 등 기존의 근로조건을 그대로 유지한 채 정년만 연장하는 방법, ② 정년 후 계속적 고용의 연속성을 인정하면서도 임금체계의 개편을 동반하는 방법, ③ 기존의 정년(55세)에서 일단 종전의 근로계약관계를 종료하여 퇴직금 등을 정산한 다음, 60세까지는 새로운 고용형태(축탁 등) 및 임금체계 하에서 고용하는 방법 등이 있을 수 있다.

근로자의 입장에서 보면, 위의 방법 중 ①의 경우와 같이 근로조건은 그대로 유지한 채 정년만 연장하는 방법이 가장 유리하겠으나, 기업으로서는 상당한 재정적 부담이 수반되기 때문에 기업은 대개 ②③을 선호할 것으로 예상된다.³⁷⁾ 이에 대해 고령자법은

36) 우리보다 한발 앞서 '60세 정년제'를 도입한 일본에서는 1994년에 '60세 정년제'를 도입한 지 20년 만인 2013년 4월부터 '65세 정년'을 의무화하는 법의 시행에 들어갔다. 일본의 「고령자 등의 고용의 안정 등에 관한 법률(高齢者等の雇用に安定等に関する法律)」 제9조(고령자 고용확보조치)에 의하면, '정년을 정하고 있는 사업주는 ① 당해 정년의 연장, ② 계속고용제도(현재 고용하고 있는 고령자가 희망할 때에는 당해 고령자를 그 정년 후에도 계속하여 고용하는 제도)의 도입, ③ 당해 정년규정의 폐지 중 하나를 선택할 수 있도록 하고 있다.

37) 일본에서는 기존의 법정 정년인 60세에 도달하면, 일단 고용관계를 종료하여 퇴직금 등을 모두 청산한 후 65세까지 1년 단위의 축탁의 형태로 계속적으로 고용하는 경우가 대부분이라고 한다. 일본의 후생

정년을 연장하는 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(또는 근로자 과반수를 대표하는 자)은 '임금체계 개편 등 필요한 조치'를 하여야 한다는 추상적 규정만을 두고 있을 뿐이다(제19조의2 제1항). 이 규정에 따르면, 정년연장에 따른 임금체계 개편 등의 의무를 사용자 및 노동조합(또는 근로자 과반수 대표자)에게 부여하고 있으므로, 노사는 자율적으로 취업규칙이나 단체협약을 개정하여 임금체계 등을 개편하도록 노력하여야 한다.

문제는 노사가 정년연장을 위한 임금체계 등의 개편에 합의를 하지 못한 경우, 기존의 임금체계는 그대로 유지되는지, 그리고 임금체계의 변경과 관련되는 근로조건의 변경도 가능한지의 여부이다. 전자에 대해서는 정년규정의 해석상 이론의 여지가 없겠지만, 후자에 대해서는 '임금체계 등 필요한 조치'라는 포괄적 규정에 비추어 부정하기 어렵다고 본다. 그렇다면 60세까지 고용을 전제로 하는 한 종전의 정년이 도래된 시점에서 퇴직금을 일단 중간 정산한 다음, 나머지 기간에 대해서는 새로운 임금체계 하에서 고용을 연장하는 것도 가능할 것이다.³⁸⁾ 단, 이 경우에는 근로계약을 반복·갱신하여 2년을 초과하더라도 '고령자'에 해당되기 때문에 '기간의 정함이 없는 근로계약'으로 간주되지는 않는다(기간제법 제4조 제1항 4호).

아울러 고령자에 대한 60세 정년제의 실효성을 높이기 위해서는 일본과 같이 일정 연령 이후의 고령자에 대해서는 자기가 소속해 있는 회사뿐만 아니라 모기업이나 자회사(子會社), 협력회사 등과 같이 자사와 인사경영상 밀접한 관계에 있는 기업으로의 배치·전환 또는 전직을 허용하는 것도 검토할 필요가 있다. 특히 중소기업의 경우에는 대기업과는 달리 정년 이후의 고령자들을 위한 직무를 따로 마련하기가 어렵기 때문이다. 다만 정년 이후에 타사로의 전직(특히 전직)의 경우에는 근로계약상의 신분변동을 초래하기 때문에 이를 둘러싸고 노사 간에 분쟁이 발생할 소지가 있다. 따라서 이에 대비하기 위해서는 일본과 같이 입법적으로 해결하는 것도 하나의 방법이라 생각된다.

노동성이 2011년 6월에 실시한 고령자에 대한 고용상황에 대한 조사를 보면, 상시 근로자 31명 이상 기업의 경우 95.7%가 이미 65세까지 고용확보조치를 실시하고 있으며, 미실시 기업은 4.3%에 불과한 것으로 나타나고 있다. 이미 고용확보조치를 실시하고 있는 기업의 경우, 정년규정을 폐지한 기업은 2.8%, 정년을 상향조정한 기업은 14.6%에 불과한데 비해, 계속고용제도를 도입한 기업이 82.6%로 압도적으로 많은 것으로 나타나고 있다.

38) 기존의 퇴직금 중간정산제도는 2012. 7. 26.부터 폐지하였으나, 근로자퇴직급여 보장법 시행령(제3조)에서는 임금피크제를 실시하여 임금이 줄어드는 경우에는 퇴직금 중간 정산을 허용하고 있다.

2) 재고용과 고용해지

노동연한 연장으로 인한 정년연장의 고용형태와 관련하여 또 하나 문제가 되는 것은 모든 근로자에 대하여 60세까지 무조건 정년을 보장해야 하는 것인지, 아니면 일정한 요건에 미달하는 자에 대해서는 기존의 정년(예를 들어 55세) 이후의 재고용을 거부하거나 또는 해고할 수 있는지의 여부이다.

전자의 경우, 예를 들어 사용자가 기존의 정년에 이미 도달한 근로자와 60세까지 정년을 연장하는 계약을 체결하기에 앞서, 종전의 업무태도나 건강상태 등을 고려하여 근로자를 선별하여 계약을 체결할 수 있는지가 문제로 될 수 있다. 이와 관련하여 이미 많은 기업들이 기존의 정년이 도래한 이후에도 근로자가 원하는 경우에 특별한 결격 사유가 없는 한 60세까지 촉탁의 형태로 재고용한다는 내용이 단체협약이나 취업규칙에 명문 또는 관행으로 확립되어 있는 경우도 있는데, 이러한 규정이나 관행은 고령자 법상의 60세 정년규정에 어긋나지 않는지의 여부이다. 이에 대해서는 사용자가 임의로 기준을 정하여 재고용의 대상자를 자의적으로 선별하는 것(포지티브방식)은 법의 취지에 반하므로 허용이 되지 않는다. 이에 비해, 모든 근로자에 대해 60세 정년제의 적용을 전제로 하면서 현저하게 업무능력이 결여되거나 건강상태가 좋지 못한 근로자를 대상에서 제외시키는 것(네거티브방식)은 반드시 법의 취지에 반한다고 생각하지 않는다는 반론도 있을 수 있다. 하지만, 이러한 경우에도 60세 정년제를 의무화하고 있는 고령자법의 취지에 비추어 근로계약의 갱신은 사실상 해고에 해당하므로, 근로기준법 제23조의 해고의 요건(정당한 이유)을 갖춘 경우에만 허용된다. 아울러 정년을 60세 이하로 규정하고 있는 취업규칙이나 단체협약 등은 법에 위반되므로 60세 이상으로 상향조정하는 것이 바람직하다.

후자의 경우, 60세에 도달하지 않는 근로자에 대해 연령을 이유로 해고하는 것은 60세 정년법제에 위반하여 허용되지 않지만, 그 외의 사유로는 해고하는 것은 무방하다. 예를 들어, 업무태도가 현저하게 불량하거나 건강상의 이유로 정상적인 업무에 종사하기 어려운 경우에는 해고가 가능함은 물론이다. 물론 이 경우에도 해고의 정당성은 종국적으로 근로기준법상의 해고규정(제23조)에 따라 판단되어야 할 것이다. 또한

사업주는 근로자가 고령자고용법에서 금지하는 연령차별행위에 대한 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 근로자에게 해고 등 불리한 처우를 할 수 없으며(동법 제4조의8), 이에 반하는 경우에는 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처하게 된다(동법 제23조의3).

3) 근로조건 변경과 변경해지제도

인간은 누구나 고령화가 진행됨에 따라 체력적인 열세 등으로 젊었을 때에 비해 노동생산성이 감소하는 것이 일반적인 현상일 것이다. 물론 고령자라 하더라도 종사하는 직종에 따라 또는 건강상태에 따라 다소 개인적인 차는 있을지언정 이를 부정하기는 어렵다. 이러한 이유 때문에 기업은 대체로 고령자의 정년연장에 소극적일 수밖에 없으며, 또한 과거 IMF 경제위기 시에 보았듯이 기업이 불가피하게 구조조정을 해야 할 경우에는 고령자들을 우선적으로 해고의 대상으로 삼고 있는 것이다. 이번에 고령자법이 60세 정년을 의무화함에 따라 공기업을 비롯한 일부 기업에서는 정년법제가 효력을 발휘하겠지만, 상당수의 민간 기업에서는 기존의 정년마저 지켜지지 않고 있는 현실을 감안할 때 과연 60세 정년의 법제화가 얼마만큼 실효성이 있을 지 의문이다. 이러한 상황을 고려해 볼 때 고령자의 능력을 고려하여 이에 맞게끔 근로조건을 합리적으로 변경할 수 있는 제도적 장치가 보완된다면 정년연장에 따른 조기퇴직 등의 부작용을 한층 줄일 수 있으리라 판단된다. 현행법제 하에서 우선 생각할 수 있는 것이 취업규칙이나 단체협약을 통하여 근로조건을 변경하는 것이다. 하지만, 양자 모두 집단적 근로조건을 변경을 전제로 한 것일 뿐 아니라 근로자 측의 동의가 없으면 근로조건을 변경하기가 어렵다는데 한계가 있다. 그 다음에 배치전환을 통하여 개별적 근로조건을 변경하는 방법도 생각할 수 있으나, 이 역시 절차가 번거로울 뿐만 아니라 해당 근로자가 배치전환을 정당화시킬만한 업무상의 필요성이 없는 한 인정되기 어렵다. 그렇다고 해서 기업이 업무능력이 다소 떨어지는 고령자를 쉽게 해고할 수 있는 것도 아니다. 해고 대상 근로자에게 이렇다 할 비리나 과실이 있음을 회사가 입증하지 않는 한 근로기준법상이 요구하는 해고요건의 높은 허들을 넘기가 어렵기 때문이다.

이러한 점을 고려할 때, 독일 등에서 이용되고 있는 ‘변경해지(고지)제도(Änderungskündigung)’를 근로조건 변경의 대안으로 활용하는 것도 고려해 볼 만하다. 이 제도는 변경된 근로조건으로 근로관계를 지속하기 위한 목적으로 하는 해고의 의사표시인데, ‘기존 근로관계의 종료’와 ‘변경된 근로관계의 계속적 청약’이라는 서로 다른 두 개의 법률행위를 통합하여 하나의 법률상 개념으로 완성한 것이다.³⁹⁾ 변경해지고지의 방법으로는 ① 근로조건을 변경을 신청하면서 이를 수용하지 않을 경우에는 근로계약을 해지하는 것과, ② 새로운 근로조건 하에서의 재고용을 신청하면서 이를 수용하지 않을 경우에는 근로계약을 해지하는 것 등 여러 가지가 있을 수 있다.⁴⁰⁾ 변경해지고지는 사용자가 일방적으로 근로조건을 변경하는 것이 아니라 근로자의 승낙을 전제로 하고 있다는 점에서 사용자가 일방적으로 취업규칙의 변경을 통하여 변경된 근로조건을 강요하는 것을 보완할 수 있다. 또한 변경해지고지제도 하에서는 근로자가 근로계약을 유지하기 위하여 변경된 근로조건에 대해 이의를 유보한 채 일단 이를 수용한 다음, 최종적으로는 사법부의 판단을 통하여 정당성을 확인하는 절차를 거친다는 점에 있어서, 변경된 근로조건과 해고 중 어느 하나를 선택해야만 하는 극단적 상황에서 완충기능을 할 수 있으리라 기대된다.

우리나라에는 아직 변경해지제도를 도입하지 않았으나 현행 법제의 해석상 동 제도를 인정할 수 있다는 견해도 있다. 이 견해는 근로자의 노동능력 저하·업무 적응력의 현저한 부족·경영상 이유로 임금이나 근로시간 등 근로조건이 필요한 경우 변경사유를 인정할 수 있으나, 근로조건이 변경에 동의하는 경우 고용관계를 조속시키는 것을 그 목적으로 한다는 점에서 통상해고 요건보다 완화된 기준을 적용해야 한다고 보고 있다.⁴¹⁾ 이런 점에서 변경해지제도는 해고의 일종으로도 해석될 수 있지만, 이 제도의 목적은 어디까지나 고용관계의 종료가 아니라 근로관계의 변경을 전제로 한 고용관계의

39) 독일의 해고제한법 제2조에서는 ‘변경해지제도(Änderungskündigung)’라는 제목 하에 사용자가 근로 관계를 해지하고 근로자에게 그 해지와 관련하여 변경된 근로조건으로 근로관계의 계속을 청약한 경우, 근로자가 근로조건이 변경이 사회적으로 정당하지 않은 것이 아니라는 유보 하에 승낙할 수 있으며, 사용자에게 유보는 해지기전 내에 늦어도 해고가 이루어진 날로부터 3주 이내에 표시하여야 한다고 규정하고 있다. 독일의 변경해지고지제도에 대해서는 김성권, “독일 변경해지제도에 대한 소고”, 『노동법논총』 제24집(2012) 및 권혁, “독일 변경해지제도에 관하여 재검토”, 『경영법률』, 19(3) (2009) 참조.

40) 이에 관해서는 전별, “동일노동 동일임금”을 위한 직무급의 도입과 과제”, 『외법논집』, 제44권 제3호 (2020), 409면 이하 참조.

41) 김형배·박지순, 『노동법강의(제7판)』, 신조사(2018), 237면.

존속이다. 따라서 정년연장을 위해 근로조건을 변경하는 경우에도 고용관계의 존속을 전제로 하는 만큼, 변경해지고지제도가 구조조정의 방편으로 악용되지 않도록 규제할 필요가 있다.

3. 고용환경의 정비

1) 노인에 적합한 직종 개발 확대

정년연장으로 인한 고령자고용을 보다 실효성 있게 하기 위해서는 고령자가 개인적 사정(건강상태 등)으로 종전보다 경이한 업무로의 전환을 요구하는 경우에는 사업주는 특별한 사정이 없는 한 이를 수용하도록 할 필요가 있다.

현행 근로기준법은 임신부를 보호하기 위하여 ‘임산부의 요구가 있는 경우에는 사용자로 하여금 쉬운 종류의 근로’로 전환하도록 하는 규정을 두고 있으며(제74조 제5항), 이에 위반할 시에는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다(제110조 제1호). 고령자의 경우에도 임신부에 준하여 보호할 필요성이 있으므로 고령자고용법에 이를 구체적으로 규정할 필요가 있다고 생각된다.⁴²⁾

아울러 고령자를 고용하는 기업에 대한 고용지원금 지급을 확대하는 것도 필요하다. 고령자지원금은 신규로 고령자를 채용하는 경우뿐만 아니라, 60세 정년 후 재고용이나 정년연장을 하는 경우까지 그 대상을 확대할 필요가 있으며, 특히 임금피크제 등과 같은 임금체계의 개편으로 임금이 줄어드는 경우에는 이에 대한 금전적 보상 등의 지원을 통하여 산업현장에서 정년연장이 정착될 수 있도록 할 필요가 있다.

42) 현행 고령자고용법(제1조)은 “고령자가 그 능력에 적합한 직업에 취업하는 것을 지원·촉진”하는 것을 목적으로 한다고 규정하고 있으나 선언적 성격이 강하다. 따라서 이를 구체적으로 실현하기 위해서는 노인복지법(제23조의2)상의 “노인의 능력과 적성에 맞는 일자리 지원 사업을 전문적·체계적으로 수행하기 위한 전담기관”과 연계하여 유기적으로 운용할 필요가 있다.

2) 유연근무제의 확대

정년연장과 관련하여 최근 공무원을 중심으로 논의되고 있는 ‘시간선택제 근로자 제도’를 고령자들의 고용에 적극적으로 활용하는 것도 검토해볼 필요가 있다. 이 제도는 주로 육아 때문에 직장을 그만 둔 여성근로자들을 일·가정의 양립을 꾀하면서 다시 산업현장으로 유도하기 위한 목적으로 근로자와 사업주가 협의를 통하여 대략 주 20시간(하루 4시간)의 범위 내에서 업무특성 및 근로자 개인의 필요에 따라 오전, 오후, 야간, 격일 등 다양하게 근무시간대를 선택할 수 있도록 하는 제도를 말한다.⁴³⁾ ‘시간선택제 근로자’란 ‘1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자’를 의미한다는 점에서 현행 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 ‘기간제법’이라 함) 제2조 제2호 및 근로기준법 제2조 제1항 제8호의 규정에 의한 단시간근로자와 같은 개념이라 할 수 있다. 다만, 기간제법상의 단시간근로자는 기본적으로 비정규직을 전제로 하고 있는 것에 비해 시간선택제 근로자는 근무시간에 비례하여 승진, 보수 등이 이루어지고 정년이 보장된다는 점에서 다소 차이가 있다.⁴⁴⁾

이 제도는 근로자의 자발적 선택에 의하여 고용이 안정되고 근로조건에 있어서 차별이 없으며 근로조건을 비롯하여 사회보험, 사내복지, 교육훈련, 승진(승급)에서 정규직과 차별을 두지 않고 무엇보다도 정년이 보장된다는 의미에서 고령자들의 정년연장 및 퇴직준비 등에 활용할 여지가 높다고 판단된다. 특히 시간선택제는 근로자의 입장에서는 가령(加齡)으로 인한 정신적·육체적 한계를 보완함과 동시에 다소 여유로운 직장생활을 영위할 수 있다는 장점이 있으며, 기업의 입장에서도 정년연장으로 인한 기업의 재정적 부담을 완화시킬 수 있다는 장점이 있어 활용가능성이 충분히 있다고 생각된다. 다만, 시간선택제는 근로시간 단축에 따라 적용 대상자에 대한 임금조정이 불가피하기 때문에

43) 정부가 현재 공무원을 대상으로 추진하고 있는 시간선택제에 대한 개념은 아직까지 정립되어 있지 않다. 본고에서 말하는 시간선택제란 안전행정부가 현재 일반직공무원을 대상으로 실시하고 있는 시간선택제의 개념을 인용한 것이다(<http://www.mospablog.net/11811029>).

44) 공무원 중에는 이미 시간선택제로 근무를 하는 경우도 있다. 하지만 이들은 본인의 필요에 따라 시간선택제 근무를 신청하여 근무하게 된 전일제 공무원이거나 시간선택제 계약직공무원으로 채용된 경우이다. 따라서 처음부터 시간선택제로 근무할 것을 예정하여 신규채용되는 ‘시간선택제 일반직 공무원제도’는 도입되지 않은 상태이다(<http://www.mospablog.net/11811029>).

근로자 측에서 이에 부정적일 수도 있으며, 사용자 또한 단시간근로자에게 정규직과 동일한 복리후생 등을 요구하게 되면 동 제도의 도입에 소극적일 수도 있으므로, 향후 노사 간의 이해관계가 상충하는 부분에 대한 ‘균등처우 및 비례보호의 원칙’에 입각하여 적절하게 조정함과 동시에 이 제도의 도입취지와 내용 및 효과 등에 대한 충분한 설명을 통하여 노사 간에 공감대를 형성하는 것이 무엇보다 중요하다고 생각된다. 따라서 시간선택제를 효율적으로 이용하기 위해서는 독일처럼 고령자의 경우에는 정년 또는 연금수급연령에 도달할 때까지 근로시간 단축으로 인한 임금차액분을 보상 또는 지원해주는 것도 검토할 필요가 있다.

제4절 소결

위에서는 고용연한 연장에 따른 정년연장과 관련하여 예상되는 법적 문제에 대해 살펴보았다. 이와 관련하여 최근에는 신정부의 국정과제로 정년연장이 본격적인 이슈로 등장하고 있다. 현재 진행 중인 우리나라의 고령화 추세를 반영한다면, 우리도 하루속히 정년연장을 심도 있게 고민해야 할 때이다.

하지만, 사업주에게만 정년연장을 강요하는 하는 것은 우리에게 앞서 60세에서 65세 정년제를 도입한 일본의 경험에서 보듯이 자칫 기업의 경쟁력을 저하시키고, 청년들과 일자리를 둘러싸고 세대 간 갈등을 유발할 수도 있으므로 신중한 접근이 필요하다. 특히 우리나라에서는 일본과는 달리 단체협약이나 취업규칙 등에서 정년을 정하고 있음에도 불구하고 실제로는 정년이 지켜지지 않는 경우가 다반사이므로 설사 '65세 정년제'가 도입된다 하더라도 얼마나 실효성이 있을지는 의문이다. 따라서 일본의 경우를 타산지석으로 삼아 두 마리의 토끼를 잡을 수 있도록 합리적으로 제도를 설계할 필요가 있다. 정년연장과 관련하여 예상되는 법적 쟁점과 문제점에 대해 요약하면 다음과 같다.

첫째, 정년을 현행 60세에서 더 연장하기 위해서는 고령자의 고용형태 및 근로조건을 유연하게 운용할 필요가 있다. 구체적으로는 정년연장에 따른 기업의 경제적 부담을 고려하여 고용연장을 비롯하여 임금피크제, 퇴직금 중산청산, 자회사 등과 같은 관련기업으로의 배치전환, 시간선택제의 등의 제도를 보다 적극적으로 도입, 활용할 필요가 있다.

둘째, 고용형태 및 근로조건에 있어 유연성을 추구하다보면 자칫 고령근로자들의 삶의 질이 저하될 우려가 있으므로, 고용형태의 변경이나 근로시간 단축 등으로 인하여 감소되는 소득분에 대해서는 이를 보상하는 제도 설계가 필요하다. 또한 고령근로자들에게 적합한 직무 및 직종을 개발하고, 경우에 따라서는 직업훈련을 통하여 새로운 환경에 적응할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

셋째, 우리나라의 고령화속도를 감안할 때 정년연장은 필연적인 과제라고 생각한다. 그러나 우리나라의 경우에는 위에서 검토한 선진국과는 달리 60세 정년연장 시에 체계적이고 치밀한 준비 없이 입법을 하였기 때문에 많은 문제와 과제가 산적해 있음은 지적한 바와 같다. 따라서 향후 정년연장을 하는 경우에는 적어도 위에서 지적한 부분에

대한 법제도적 검토가 필요하다. 아울러 유래 없는 스피드로 진행되고 있는 고령사회 및 평균수명의 연장에 대비하여 60세 정년제에 안주하지 말고 65세 또는 그 이상까지 일할 수 있도록 미리 준비할 필요가 있다. 인간 100세 시대가 재앙이 아닌 축복이 되기 위해서는 정년연장은 이미 선택사항이 아니라 필수사항이 되었다.

제 6 장

노동연한 연장과 고용정책 개선과제

제1절 노동환경 변화와 고용정책 현황

제2절 고용 관점에서 노동연한 연장 가능성 검토

제3절 노동연한 연장을 위한 고용정책 개선과제

제4절 소결

6

노동연한 연장과<< 고용정책 개선과제

제1절 노동환경 변화와 고용정책 현황

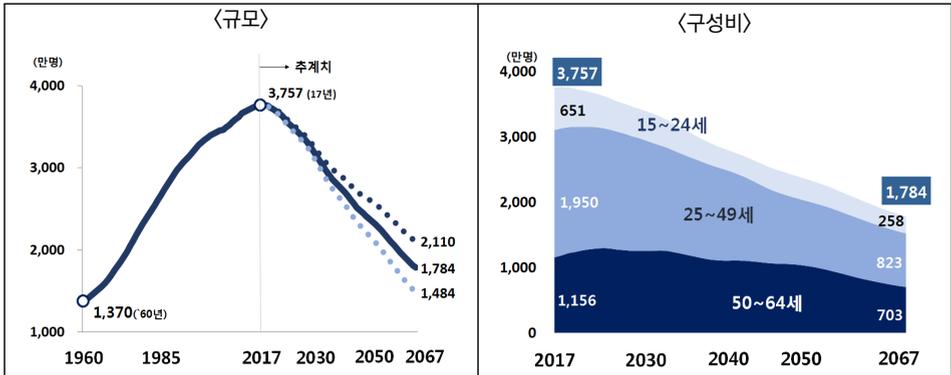
본 절은 최근 노동시장의 환경 변화를 파악한 후, 우리나라 고용정책 현황을 살펴보고자 한다. 노동환경 변화는 노동연한 연장과 관련성이 높은 인구변화와 전망, 기술 및 노동 수요의 변화를 중심으로 짚어보고, 고용정책은 고령자 대상 고용정책을 제시한다.

1. 노동환경 변화

1) 생산연령인구 감소와 노동력 고령화

통계청의 장래인구특별추계에 따르면, 우리나라 생산연령인구(15~64세) 규모는 2017년 3,757만 명이며 2030년 3,395만 명, 2050년 2,449만 명, 2067년 1,784만 명으로 지속적으로 감소할 것으로 전망된다. 생산연령인구의 인구구성 측면에서도 2017년 전체 인구 대비 73.2%에서 2030년 65.4%, 3050년 51.3%, 2067년 45.4%로 감소할 것으로 추계되고 있다. 이러한 인구 전망은 우리 사회의 저출산·고령화의 영향으로 15세 이상 인구로 진입하는 인구보다 65세 이상 고령층으로 유입하는 인구가 더 많아서 발생한다(통계청, 2019b).

[그림 6-1] 생산연령인구 규모 및 구성비 전망



*주: 구성비는 중위 시나리오 기준

*자료: 통계청(2019b). 장래인구특별추계: 2017~2067년. 2019.3.28.자 보도자료, p.10, 그림 1-8과 그림 1-9

생산연령인구 감소와 더불어 생산연령인구 내 고령화도 진전될 전망이다. 생산연령 인구를 15~24세, 25~49세, 50~64세로 구분하여 살펴보면, 15~24세는 2017년 651만 명에서 2030년 449만 명, 2050년 341만 명, 2067년 258만 명으로 감소할 전망이다. 인구 구성비 측면에서 15~24세는 2017년 전체 인구 대비 17.3%에서 2067년 14.5%로 감소하는 것이다. 25~49세 역시 2017년 1,950만 명에서 2030년 1,690만 명, 2050년 1,053만 명, 2067년 823만 명으로 감소할 것으로 예상된다. 전체 인구 대비 구성비 측면에서 25~49세는 2017년 51.9%로 전체 인구의 절반을 차지하였으나, 2067년은 46.1%로 감소한다. 50~64세는 2017년 1,156만 명에서 2030년 1,255만 명으로 증가한 후 2050년 1,055만 명으로 감소하지만, 2050년 이후 50~64세 인구 규모가 25~49세 인구 규모 더 클 것으로 전망된다. 전체 인구 대비 50~64세 인구의 구성비는 2017년 30.9%에서 2050년 43.1%로 지속 증가한 후, 2067년 39.4%에 이를 전망이다. 이와 같은 생산연령인구의 감소와 고령화는 향후 노동공급의 제약 요인으로 작용할 것으로 전망된다.

〈표 6-1〉 생산연령인구 규모 및 구성비 추이

(단위: 만명, %)

| 구분 | '17 | '20 | '30 | '40 | '50 | '60 | '67 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 전체 | 3,757 | 3,736 | 3,395 | 2,865 | 2,449 | 2,058 | 1,784 |
| | (73.2) | (72.1) | (65.4) | (56.3) | (51.3) | (48.0) | (45.4) |
| 15~24세 | 651 | 583 | 449 | 324 | 341 | 293 | 258 |
| | (17.3) | (15.6) | (13.2) | (11.3) | (13.9) | (14.3) | (14.5) |
| 25~49세 | 1,950 | 1,913 | 1,690 | 1,429 | 1,053 | 917 | 823 |
| | (51.9) | (51.2) | (49.8) | (49.9) | (43.0) | (44.6) | (46.1) |
| 50~64세 | 1,156 | 1,240 | 1,255 | 1,113 | 1,055 | 847 | 703 |
| | (30.9) | (33.2) | (37.0) | (38.8) | (43.1) | (41.2) | (39.4) |

*주: 중위 시나리오 기준이며 ()는 전체 인구 대비 구성비

*자료: 통계청(2019b). 장래인구특별추계: 2017~2067년. 2019.3.28.자 보도자료, p.11, 표 1-5 재구성

2) 중장기 인력수급전망과 노동력 부족⁴⁵⁾

노동의 공급과 더불어 수요측면의 요소를 고려하여 노동력 전망을 살펴볼 필요가 있는데, 우리나라는 중장기 인력수급 전망을 통해 미래 노동시장 구조를 정기적으로 파악하고 지속적인 경제성장을 위한 인력 양성 정책 수립의 기초자료로 활용하고 있다.

한국고용정보원의 2028년 중장기 인력수급을 전망한 결과에 따르면, 생산연령인구 감소는 노동시장 인력 공급의 제약 효과로 작용하지만 실제 노동시장에 참여하는 경제활동인구는 조금 다른 양상을 보인다. 여기서 경제활동인구는 15세 이상을 의미하며, 따라서 15~64세 생산연령인구와 65세 이상 고령인구를 포함한 취업자와 실업자를 의미한다. 경제활동인구는 2018년 27,895천 명에서 2023년 29,201천 명으로 증가(1,306천 명)한 이후 증가세가 둔화되어 2026년부터 감소세로 전환될 것으로 전망된다. 그리고 2023년에서 2028년까지 경제활동인구는 68천 명 감소할 것으로 예측되고 있다. 연평균 증가율로 살펴보면, 2018~2028년 동안 경제활동인구는 연평균 0.4%씩 증가할 것으로 전망된다(이시균 외, 2019, p.177~178).

한편 2018~2028년 동안 연령집단별 경제활동인구의 증감 양상에서 차이가 있다. 1차 베이비붐 세대의 자녀인 에코세대가 30대로 편입되면서 청년층 경제활동인구가 감소하고 산아제한세대인 30, 40대의 인구감소로 인해 중년층 경제활동인구도 감소할

45) 이시균 외(2019)를 참조하여 작성하였다.

전망이다. 청년층과 비교하여 중년층의 경제활동인구 감소가 더욱 클 것으로 예상된다. 30세 미만 청년은 2018~2023년 동안 72천 명 증가 후 감소세로 전환하여 2023~2028년 동안 595천 명, 중년은 2018~2023년 290천 명 감소한 후 2023~2028년 664명으로 감소 규모가 더욱 확대될 것으로 예측된다. 그러나 베이비붐세대의 고령화로 장년층 경제활동인구는 증가할 것으로 전망된다. 55세 이상 장년은 2018~2023년 1,523천 명 증가 후 증가 규모는 소폭 감소하지만 2023~2028년에도 1,192천 명으로 증가할 것으로 예상된다(이시균 외, 2019, p.180).

〈표 6-2〉 경제활동인구 전망 (단위: 천명, %)

| 구분 | 규모 | | | 증감 | | | 연평균 증가율 ('18~'28년) |
|----------------|--------|--------|--------|----------|----------|----------|--------------------|
| | '18 | '23 | '28 | '18~'23년 | '23~'28년 | '18~'28년 | |
| 전체 | 27,895 | 29,201 | 29,134 | 1,306 | -68 | 1,238 | 0.4 |
| 청년 (30세 미만) | 4,312 | 4,384 | 3,789 | 72 | -595 | -523 | -1.3 |
| 중년 (30~54세) | 15,904 | 15,615 | 14,951 | -290 | -664 | -954 | -0.6 |
| 장년 (55세 이상) | 7,679 | 9,202 | 10,394 | 1,523 | 1,192 | 2,715 | 3.1 |

*자료: 이시균 외(2019), p.181, 표 8-3을 이용하여 재구성.

즉 향후 10년 이내에 노동력 부족 현상은 급속히 나타나지 않을 것으로 전망된다. 청년 및 중년층을 대상으로 부분적으로 노동력 부족이 발생할 것으로 예상되지만, 이러한 노동력 부족은 장년층의 경제활동참여 증가로 인해 상당 부분 메꾸어 질 것으로 전망된다. 즉 우리나라에서 노동력 부족 현상은 당분간 크지 않을 것으로 예상된다.

3) 장년층의 경제활동참여 증가 추세

장년층은 노년층에 비해 교육수준 상승, 건강수준 향상, 여성(특히 기혼)의 경제활동참여 증가, 연금수급개시연령 상향조정 등으로 인해, 향후 장년층의 노동공급을 증가시킬 것으로 예측되고 있다. 이러한 근거로 OECD 55~64세의 고용률이 증가 추세에 있다는 것을 들고 있다. 55~64세의 고용률은 OECD 평균 1990년 48.1%에서 2016년 59.2%로 증가하였으며, 2008~2009년 세계적인 경기 침체시기에도 고령자의

노동공급 증가 추이는 유지되었다. 장년인구의 연령을 55~74세로 확대하여 살펴 보더라도 OECD 고용률은 1990년 34.2%에서 2016년 42.5% 증가를 기록하였다. 즉 OECD 국가의 장년층 노동공급은 증가 추세에 있으며, 앞으로도 증가될 것으로 전망된다. 그러나 아쉬운 점은 장년층의 경제활동참여를 증가시킨 것은 기업 내에서 근로기간이 연장된 것이며, 재취업 과정에서 장년층 채용은 큰 변화가 없다는 점이다 (Martin, 2018).

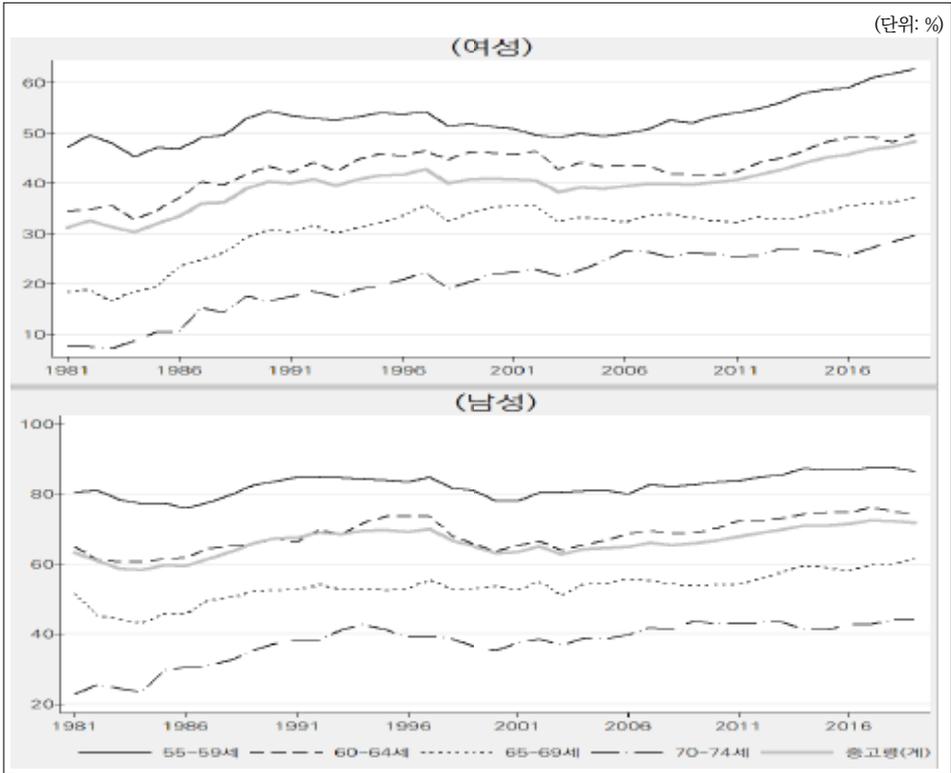
우리나라 장년층의 경제활동참여는 OECD 중에서도 높은 수준인데, 55~74세의 성별 및 연령별 경제활동참가율 변화는 1980년대부터 현재까지 증가 추세로 확인된다. 남성의 경우 70~74세는 1980년대 약 20%에서 1990년대 초반 약 40%수준으로 빠르게 증가하였다. 이어 1990년 중후반 외환위기 등의 영향으로 잠시 하락한 후 2000년대부터 다시 증가하는 모습을 보이고 있다. 55~64세 역시 1990년 중후반 외환위기의 영향으로 하락한 이후, 2000년대부터 증가 추이가 나타난다. 65~69세는 다른 장년층과 달리 1990~2010년 동안 50%중후반의 경제활동참여 수준을 유지하여 외환위기의 영향을 거의 받지 않은 것으로 보이며 2010년 이후 증가하는 모습을 보이고 있다(이시균 외, 2019, p.99~100).

여성의 경우 모든 장년층 연령대에서 1997년 외환위기의 영향이 크지 않았던 것으로 보이며, 특히 70~74세의 경제활동참가율은 1980년 이후 현재까지 지속적으로 증가하고 있다. 60~70세는 2000년대 초반 경제활동참가율 증가세가 다소 주춤하다 2010년 이후 증가세를 보이고 있다(이시균 외, 2019, p.100).

한편 성별에 상관없이 최근 경제활동참가율의 기울기는 2000년대 이후 가파른 모습을 볼 수 있다. 특히 55~59세는 2000년대 중반 이후, 60~64세는 2010년 전후, 65~69세는 2015년 전후 경제활동참가율이 이전 시기에 비해 빠르게 증가한 것을 알 수 있다. 이들 장년층은 베이비붐세대(1955~1963년 출생)가 다수 포함되어 있다. 따라서 향후 베이비붐세대의 단계적인 노년기 진입, 후기노년층의 편입 등에 따라 장년층의 경제활동참여 추이에 영향을 미칠 것으로 예상된다. 경제활동참가에 관한 코호트 효과를 살펴본 이시균 외(2019)에 의하면, 현재 중고령층 뿐 아니라 미래 중고령층으로 편입되는 인구의 경제활동 참가는 당분간 높은 수준으로 지속될 가능성이 높은 것으로

전망된다. 다만 남성 중고령자의 경우 경제활동참가율의 증가세는 향후 몇 년 동안 지속되겠지만, 그 이후 상승 속도가 둔화되거나 소폭 하락될 것으로 전망되고 있다는 점에서 성별 차이가 확인된다(이시균 외, 2019, p.101).

[그림 6-2] 중고령층 성별 및 연령집단별 경제활동참여율 추이



*자료: 이시균 외(2019), p.100, 그림 6-4에서 재인용

4) 기술혁신과 인력 수요의 변화

기술혁신은 노동수요 측면에 영향을 미치는 주요 요인이다. 기술혁신과 그로 인한 인력 수요의 변화는 기술발전이 일자리를 대체할 수 있는지에 대한 논의에서 시작되었으며, 최근에는 이를 넘어서서 일의 내용이나 직무의 변화에 대한 부분과 대응으로 논의가 확장되고 있다. 세계경제포럼(World Economic Forum, 이하 WEF)의 2016년과 2018년 보고서에 따르면, 향후 5년 이내에 기업에서 도입할 주요기술은 빅데이터, IoT,

앱/웹 기술, 머신러닝, 클라우드 컴퓨팅 등이다. 이로 인해 기업의 직무는 사라지는 직무, 새롭게 생기는 직무, 변화없는 직무로 구분되며, 사라지는 일자리 보다 새롭게 생겨나는 일자리가 많아서 양적 측면에서 일자리의 충격은 작을 것으로 예상된다. 다만 새롭게 생기는 직무, 업무의 난이도 증가 등 질적 측면에서 큰 변화가 예상되고 있다. 직무 변화를 좀 더 자세히 살펴보면, AI/머신러닝, 빅데이터 분석, 프로세스 자동화, 정보보안, 사용자경험 등 새로운 기술을 이해하고 활용하는 전문가 수요가 증가하며, 데이터 분석가, 소프트웨어/앱 개발자, 전자상거래 전문가, 소셜미디어 전문가 등의 수요도 높을 것으로 예측된다. 또한 고객센터, 판매/마케팅, 교육훈련, 인력과 문화에 대한 이해와 조율, 조직개발 등 인간의 '소프트스킬'을 차별화하는 역할이 커질 것으로 예상된다(홍성민 외, 2019; 이시균 외, 2019).

이러한 기술혁신에 대한 각국의 대응 전략은 차이가 있으며, 우리나라는 기술채택, 새롭게 생기는 직무, 숙련 확보 방안 등에서 다음과 같은 대응 전략이 추진되고 있다. 전문가 평가에 의하면, 기술채택률의 경우 빅데이터 분석(87%), IoT(76%), 앱/웹 적용 시장(73%)은 70%를 넘어선 반면 머신러닝(68%), 클라우드 컴퓨팅(64%)은 60% 수준이다. 우리나라는 새롭게 요구되는 직무(일자리)로 영업/마케팅 전문가, 소프트웨어 및 응용프로그램 개발자 및 분석가, 데이터 분석가 및 과학자 순으로 확인되어 데이터 관련 직업이 부각되는 특징이 있으며, 새롭게 생기는 숙련수요로는 분석적 사고와 혁신, 창의력·독창성 및 주도권, 능동적인 학습 및 학습 전략 등이 강조되고 있다. 숙련 확보를 위한 대응 전략은 업무의 자동화(89%), 새로운 기술을 보유한 직원 채용(87%), 기존 직원 유지(82%) 등으로 업무 자동화 및 신규 채용의 선호도가 높다(홍성민 외, 2019; 이시균 외, 2019).

한편 표 6-3에 제시된 것처럼, 산업구조의 변화에 상관없이 기존 산업 및 기업 내의 기술도입으로 인한 디지털 전환은 산업 및 고용 환경에 영향을 미칠 것으로 예상된다. 미래 직업에 필요한 직무와 역량이 급변하는 상황에서, 이러한 인력 수요에 대응하기 위한 정부, 기업, 개인의 역할이 요구된다. 특히 정부는 장년층의 경우 낮은 디지털 기술(digital skill)이 노동시장 진입 및 유지에 장벽이 되지 않도록 정책적 관심을 기울일 필요가 있다(Martin, 2018).

〈표 6-3〉 혁신 성격 및 산업 특성별 디지털 전환의 영향

| 구분 | 혁신의 성격 | 예시 영역 | 영향 | | 한국의 산업혁신 전략 이슈 | 규제/제도 이슈 |
|------------------------------------|-----------|---|--|--|---|--|
| | | | 산업적 영향 | 고용 영향 | | |
| 산업구조 변화 없는 경우 (기존 기업 주도) | 존속성 | · 스마트공장: 제조업의 스마트화 · 산업인터넷: 산업재 제조업의 서비스화 | · 공정 혁신 · 리쇼어링 ¹⁾ 확대 · 제조업의 서비스 진출 · 공급산업 성장 | · 제조업 전반의 일자리 감소 · 공급산업 일자리 증가 | · 스마트공장 보급 · 리쇼어링 ¹⁾ 정책과 연계 | · 노동유연화 · 수도권규제 (리쇼어링 ¹⁾) |
| 산업구조 변화 있는 경우 (ICT 기업, 스타트업 주도) | 파괴적 (가능성) | · 전가차+자율주행차 · O2O(공유경제) · 핀테크 | · 기존 기업 쇠퇴 · 신규 진입자(ICT 기업, 스타트업) 부상 · 가치사슬 변화 | · 기존 기업 쇠퇴로 인한 일자리 감소 · 신규 진입자로 인한 일자리 증가 | · 국내 기존 기업의 대응 전략 필요 · 신규 진입자(ICT 기업, 스타트업) 육성 | · 진입규제 · 벤처 제도 · 데이터제도 |
| | 보완적 | · 스마트 에너지 · 디지털 헬스케어 · 리걸테크 ²⁾ | · 기존 조직 유지 · 보완적 가치 사슬 발달 · 생태계의 복잡화 | · 기존 조직의 일자리 일부 감소 · 보완적 신규진입자로 인한 일자리 증가 | · 새로운 생태계 육성 · 스타트업 육성 | · 진입 규제 · 벤처 제도 · 데이터제도 |

주: 1) 리쇼어링(re-shoring): 국내 기업의 해외 진출을 의미하는 오프쇼어링(off-shoring)과 반대로 국내로 회귀하는 현상

2) 리걸테크(Legaltech): 핀테크(Finance+Technology), 에듀테크(Education+Technology)와 마찬가지로 법률(Legal)과 기술의 결합을 의미하는 용어로, IT를 바탕으로 새로운 법률서비스를 제공하거나 그와 관련된 소프트웨어 및 기술을 의미

자료: 김석관 외(2017); 이시균 외(2019), p.165, 표 7-14에서 재인용

5) 일자리 미스매치 발생 확대

4차 산업혁명 등 기술변화는 일자리에서의 구조적인 미스매치를 발생시킨다. 전통적인 직무 분야에서의 노동수요는 감소하고, IT와 4차 산업분야 등에서의 노동수요는 증가하고 있다. 기술변화에 따른 이러한 기업의 노동수요 분야는 개인 근로자의 역량과 불일치하여 구조적인 실업이 발생하게 된다. 특히 고령근로자의 경우 기존의 숙련이 무력화되며, 신기술을 통한 이·전직이 요구된다.

McKinsey Global Institute(2018)에 따르면, 자동화 및 AI로 인해 업무를 수행하는데 요구되는 신체적/매뉴얼 능력과 기본 인지 능력의 업무시간이 줄어들고 과학기술적 능력, 사회적, 감정 능력의 업무시간이 늘어날 것으로 예상된다.

〈표 6-4〉 자동화·AI가 초래하는 업무 변화

| 능력 | 신체적 및 매뉴얼 | 기본적 인지력 | 고급 인지력 | 사회적 및 감정적 | 기술 |
|--------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|
| '16년 소요시간 (10억 달러) | 203 | 115 | 140 | 119 | 73 |
| '30년 기준 소요시간 변화(%) | -14 | -15 | 8 | 24 | 55 |
| 수요 변화 | · 일반 설비 작동 · 검사 및 모니터링 | · 기본 데이터 입력 및 프로세싱 · 문해력, 수리력, 의사소통력 | · 창조력 · 복잡한 정보 프로세싱 및 해석 | · 기업가정신 및 이니셔티브 · 리더십 및 관리 능력 | · 고급IT능력 및 프로 그래밍 능력 · 기본 디지털 역량 |

*자료: McKinsey Global Institute(2018), p.8을 이용하여 재구성

산업현장에서 기술변화에 따라 고급 기술을 지닌 근로자의 수요가 증가하지만, 이러한 역량은 소수의 근로자에 해당된다. 따라서 모든 사람들이 기본적인 디지털 기술 능력을 향상시키기 위한 노력이 요구된다. 미국, 캐나다, 독일, 프랑스, 영국 등 국가의 비즈니스 리더 약 3,301명을 대상으로 진행된 자동화와 AI에 따른 직무별 미스매치 예상률 설문조사에서 데이터 분석, IT/모바일/웹 디자인 등 자동화와 디지털화 수준이 높은 직무일수록 미스매치가 발생할 가능성이 높다고 조사되었다. 반면 일선 관리자, 채널 관리자(이커머스 등), 일반 운영관리 업무처럼 자동화와 디지털화 수준이 낮은 직무는 미스매치 발생 가능성이 낮은 것으로 파악되었다(McKinsey Global Institute, 2018; 이시균 외, 2019).

이러한 일자리 미스매치는 산업별, 기업별로 다른 양상을 보일 것으로 예상되며, 이에 대한 대응 전략은 1) 직원 재교육(retrain), 2) 직원 재배치(redeploy), 3) 신규 채용(hire), 4) 외부 근로자 활용(contract), 5) 해고 등 해당 직무 고용 감소(release)로 나타나고 있다(McKinsey Global Institute, 2018; 이시균 외, 2019). 따라서 기술혁신에 따른 인력수요의 변화, 그로 인한 미스매치가 중고령층의 대량 실업 혹은 노동수요 감소로 작용하지 않도록 정책적 대응이 요구된다. 기술발전에 따라 미래 일자리 변화 폭이 커질 가능성이 높다는 점에서, 일자리 변화에 따른 인력 매칭을 위한 다양한 정책적 노력이 요구된다.

6) 기술변화에 대한 정부의 대응: 평생학습체계 및 인생다모작의 중요성 대두

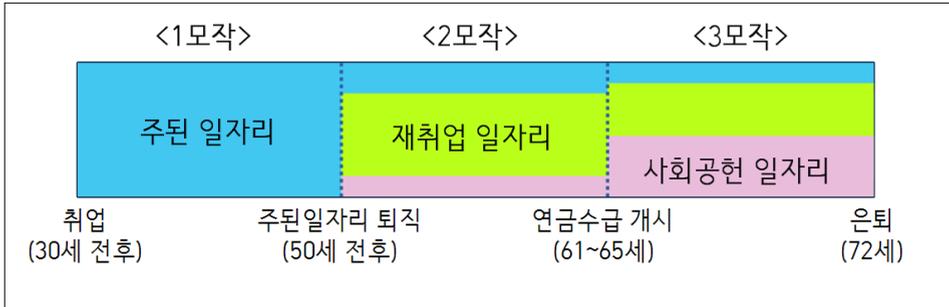
기술변화가 급속해지면서, 근로자는 과거와 같이 학령기의 학습만으로 근로활동을 지속하기 어려운 사회가 되고 있다. 고령근로자를 포함한 모든 근로자는 지속적으로 기술변화에 따른 직업훈련, 학습 등에 참여하며 급변하는 노동시장의 수요에 대응해야 하는 시대가 되었다. 이러한 근로자 대상 교육은 단기적인 교육훈련 지원 수준을 넘어서서 대학교육을 포함한 중장기 전문 인력 양성과 역량 향상을 위한 전문적이고 체계적인 내용으로 요구된다.

우리 정부는 개인의 지속적인 학습 지원을 위해 평생학습체계를 구축하기 위한 정책을 추진하고 있다. 교육부 중심의 평생학습과 고용노동부 중심의 직업훈련을 통합하여 평생학습계좌제를 통한 학점 인정 및 고용서비스와의 연계 등을 위한 다각적인 노력을 추진하고 있다. 그러나 아직까지 우리 사회에서 평생학습과 직업교육은 활성화되지 않고 있는 상황이다.

또한 정부는 최근 우리사회 중장년층을 새롭게 조명하면서 신중년이라 명명하며, 신중년이 노년기에도 일자리 및 사회공헌 등을 통해 사회적인 기여를 계속 이어갈 수 있도록 체계적인 정책 관심을 보이고 있다. 정부 차원의 ‘신중년’ 용어는 문재인 정부의 「신중년 인생 3모작」기반구축 계획 (2017.8.8.)에서 새롭게 등장하였으며, 신중년이란 주된 일자리에서 퇴직(50세 전후)하고 재취업 일자리 등에 종사하며 노동시장 은퇴(72세)를 준비 중인 과도기 세대로, 5060세대(50~69세)를 의미한다. 즉 정부는 주된 일자리 은퇴(1모작) 이후, 재취업-창업(2모작), 사회공헌(3모작) 등 신중년의 인생다모작을 강조하고 있다.

정부는 향후 예상되는 노동력 감소와 기술변화에 따른 일자리 미스매치 등에 대한 대응으로 신중년에 대한 정책적 관심과 지원을 더욱 증가시킬 것으로 예상된다. 신중년 대상 고용 정책은 베이비붐 세대의 단계적인 노년기 진입과 맞물려, 노동연한 연장 및 정년연장과 함께 논의될 것으로 보인다.

[그림 6-3] 인생 3모작 개념도



*자료: 관계부처 합동(2017), p.2에서 재인용

2. 고용정책 현황

저출산·고령사회 기본계획에 담긴 고령사회 대책으로써 고용정책의 변화를 전반적으로 파악한 후, 주요 고령자 대상 고용정책 현황을 살펴본다.

1) 고령사회 고용정책의 변화

우리 사회는 2000년 고령화사회에 진입한 이후, 2005년 저출산·고령사회 기본법을 제정하고 이를 근거로 2006년부터 범 정부 합동으로 매 5년마다 저출산·고령사회 기본계획을 수립, 시행하고 있다. 현재 제3차 기본계획(2016~2020)이 추진중이며, 기본계획은 크게 저출산 대책과 고령사회 대책으로 구성되는데, 고령사회 대책에서 고용정책을 포함하고 있다.

제1차~제3차에 걸쳐 고용분야는 1) 주된 일자리 오래 일하기, 2) 재취업/창업 지원, 3) 사회공헌형 등 재정지원 일자리 창출을 일관되게 주요 과제로 제시하고 있으며, 특히 제3차에서는 제1차 및 제2차에 비해 세부과제의 수를 감소하여 고용정책의 선택과 집중이 이루어진 것을 알 수 있다. 또한 기본계획 차수별로 핵심 정책대상이 제1차 노인에서 제2차 베이비붐, 제3차 베이비붐을 포함한 중고령층으로 변화하고 있다. 이때 제1차는 현재 노인 대상 노인일자리, 고령자(예비노인) 대상 정규노동시장 일과 훈련 중심으로 기반 조성에 주력하였으며, 노인일자리 지원조직 확대 및 일자리사업 양 확대,

중장년 고용안정과 취업촉진 중심으로 과제를 구성하고 있다. 제2차는 노인일자리 지원조직 확대 및 일자리사업 양 확대와 더불어 질적인 내실화를 추구하는 추진과제를 제시하고 있다. 베이비붐세대(중장년)의 경력과 경륜을 활용하여 다양한 고용기회를 얻을 수 있도록 창업, 사회공헌일자리 분야의 과제를 제시하고, 여성-저소득-전문인력 등 맞춤형 지원 강화 과제를 포함하여 제1차와 차별을 두었다. 제3차는 중장년 특화된 서비스 제공을 위한 지원 체계를 강화하고, 정년연장과 고령 기준 재정립 등 중장기적 검토가 필요한 과제를 포함하고 있다.

〈표 6-5〉 저출산·고령사회기본계획의 고령사회 고용정책 변화

| 차수 | 주요내용 |
|-----------------------------------|--|
| 1차 기본 계획 (2006- 2010) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 노인육구에 맞는 맞춤형 일자리 지속 확대 <ul style="list-style-type: none"> - 공공분야(사회공헌형)의 노인일자리사업 내실화: 일자리 수 확대, 맞춤형 일자리 개발·보급 등 - 민간분야에서 노인에게 유리한 전략직종 개발·모델화 및 보급: 시장형 일자리 수 확대, 공공영역 노인인력 활용, 인력파견 등 ▶ 사업수행기관 인프라 확충 <ul style="list-style-type: none"> - 지자체 노인일자리 전담인력 보강 - 시장형 일자리 사업기관인 시니어클럽 확대 - 노인인력개발원 기능 강화 및 일자리사업 수행기관 경영지원: 지역사업본부 설치 등 <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 연령차별 금지 법제화 및 정년제도 개선 ▶ 임금피크제 지원 등 기업의 임금체계 개편 <ul style="list-style-type: none"> - 임금피크제 보전수당 상시제도 전환하여 지속 지원 - 파트타임, 일자리 나누기, 재고용 등 고령근로자 고용형태 다양화를 통한 고용기회 확대 ▶ 고령자 고용촉진 지원 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 고령자 고용촉진 장려금 활성화: 50~64세→65세 이상까지 확대, 지원요건 완화 - 퇴직인력 전직 등 퇴직준비 프로그램 제공: 전직지원장려금 지급수준 확대 - 산업전문기술인력에 대한 전직지원서비스 제공 확대 - (중소기업의 R&D 역량강화를 위한) 고급 연구인력 고용 지원 - 고령자 취업지원서비스 확대: 실버취업박람회, 고령자인재은행 훈련-고용-복지종합서비스 제공으로 확대 개편, 민-관 일자리 DB 연계구축 ▶ 중고령자 직업능력개발 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 직업훈련기관 중고령자반 설치,운영시 훈련과정 우선 승인 - 준.고령자 적합 훈련프로그램 개발.보급 ▶ 고령근로자 직무수행환경 개선 <ul style="list-style-type: none"> - 고령근로자를 위한 작업장 환경개선 지원(용자 지원) - 고령근로자 업종별 안전보건 가이드라인 개발.보급 |
| 2차 기본 계획 (2011- 2015) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 노인일자리 양적확충 및 질적 고도화 ▶ 일자리 사업 체계화 <ul style="list-style-type: none"> - 노인인력개발원 조직 확충 및 정책지원 기능 강화 - 전담기관인 시니어클럽 지정 확대 및 대한노인회 취업지원센터 민간취업 기능 강화 - 직능.직장 시니어클럽 확대 및 제도적 기반 마련: 시범사업 추진 및 유형별 모델개발-인건비 지원 |

| 차수 | 주요내용 |
|-----------------------------------|---|
| 2차 기본 계획 (2011- 2015) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 고령자 고용연장 <ul style="list-style-type: none"> - 기업-고령자 친화적 임금피크제 활성화: 지원요건 개선 및 진입장벽 완화, 유형별 지원요건 차별화(정년보장형 폐지, 단축형 및 재고용형 신설), 사업장 체계적 관리(지방관서별 집중 관리제, 고용안정 컨설팅) - 고령자고용촉진장려금 제도 개편(정년폐지시도 지원) - 베이비붐세대 고용대책 추진 ▶ 맞춤형 고령자 전직 및 취업지원 서비스 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 전직지원장려금제도 민간위탁으로 프로그램 활성화 도모: 중소기업 비용 선부담 해소, 제공 기관의 전직성공 유인 제공, 근로자도 신청가능 - 고령자 특화형 직업훈련·취업지원: 취약계층-고령자종합인재은행, 전문인력-중견전문인력 고용지원센터 육성, 고령자 특화 직업훈련기관 시범운영 - 중고령 저소득층 취업성공 패키지 운영(수당 20만원 지급) - 중고령 여성 맞춤형 취업지원 프로그램 운영 ▶ 중고령자 적합형 일자리 창출 및 창업지원 <ul style="list-style-type: none"> - 중고령자 적합형 사회서비스 일자리 내실화 - 중고령자 유아교육 인력 풀 구축: 세계시민교육·과학창의교육·전통예술교육 등 강사 활동, 실비 활동비 지급 - 고령전문인력 우선채용 사회적 기업 육성: 알선, 인건비 일부 지원 - 시니어 창업지원: 모델 및 프로그램 개발(수료자 창업자금 우선 지원 추천), 퇴직전문인력 DB구축.운영, 유희시설 시니어비즈니스플라자 지정.운영 ▶ 중고령인력 전문성 활용 제고 <ul style="list-style-type: none"> - 과학·연구분야 퇴직인력 활용도 제고: (중소기업) 지원금, 사회공헌 - 중고령자를 활용한 취업상담 서비스 제공: 고용센터에서 교사, 상담전문가 출신 고령자 우선 채용, 다양한 경력 노령전문인 초중고 커리어코치 육성 - 퇴직인력 활용 상인조직 육성, 대기업 퇴직전문인력 채용 중소기업 장려금 지급, 중고령 여성-청년여성 사이버멘토링 확대 ▶ 고용상 연령차별금지제도 정착 <ul style="list-style-type: none"> - 에이지 캠페인 실시, 지속적 연령차별 모니터링 실시 및 제도 홍보 |
| 3차 기본계 획 (2016- 2020) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 60세 정년제의 성공적인 안착 집중 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 임금피크제 '18년까지 연장 지원 - 컨설팅 확대: 장년친화적 직장만들기 모델, 60세+서포터즈 사업 ▶ 장기적으로 정년과 연금수급연령의 단계적 일치방안 검토 ▶ 장년기 근로시간 단축 활성화 <ul style="list-style-type: none"> - 법 개정으로 도입 추진, 지원금 도입 ▶ 중.고령자 취업 지원 활성화 <ul style="list-style-type: none"> - 내실화 통해 민간형 노인일자리 지속 확대 - 전직서비스 지속 확대: 40세 이상 중장년일자리희망센터('15년8월)와 이모작지원제도의 연계 추진('16년) - 중장년일자리희망센터 운영 내실화 ▶ 중.고령자 창업지원체계 강화 ▶ 고령근로자 친화형 작업환경 개선 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 고령친화적 작업환경 가이드라인 개발 및 보급 - 선도기업 포상 및 우수사례 확산('17)으로 분위기 확산 ▶ 은퇴자 직무경험 활용제도 활성화 ▶ 고령기준 재정립을 위한 사회적 합의방안 마련 추진 <ul style="list-style-type: none"> - 연구용역('16), 사회적 논의 추진('17~) ▶ 고령자 사회활동지원사업의 공익활동 내실화 <ul style="list-style-type: none"> - 고령-저소득 가점 부여, 참여자 연령기준(현행 만65세) 상향 등 검토 - 노노케어 등 전국형으로 지속 확대 - 수행기관의 선발공정성 및 서비스 질 제고: 지자체 통합 모집, 인증제 도입 |

자료: 저출산·고령사회 기본계획 각 차수를 이용하여 연구진 작성.

2) 주요 고용정책 현황

우리나라 고령자 고용정책은 정년 안착 및 재고용 지원, 재취업지원, 재정지원 일자리 창출, 사회안전망으로 구분하여 살펴본다.

(1) 정년 안착 및 재고용 지원

정년은 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 고령자고용법)에 명시되어 있으며, 2013년 고령자고용법의 개정으로 정년 60세 이상의 법정 강제화가 이루어 졌다. 그간 60세 이상의 정년을 권고 수준에서 명시하던 것을 기업의 의무사항으로 개정한 것이다. 즉 2013년 60세 정년을 위한 제도적 기반이 마련되었으며, 실제 적용은 아래와 같이 2016년부터 기업규모에 따라 단계적으로 추진되었다.

법적 제도 마련이 곧 기업 현장에서의 정년 연장으로 직결되는 것은 아니다. 정부는 정년 연장에 따른 기업의 부담을 낮추고 정년 의무화가 지킬 수 있도록 다양한 정년 안착 및 재고용 지원 정책을 펼치고 있다. 기업이 정년 연장에 따른 임금체계 개편 등의 조치를 하도록 지원하고, 사업장 규모에 따라 단계적으로 정년 의무화가 시행하도록 추진하고 있다. 사업장 규모별 단계적 시행은 2016년부터 300이상 사업장 및 공공기관에서 시작되었고, 이후 2017년부터 300미만 사업장 및 국가/지방자치단체에 적용되고 있다. 따라서 2013년 법 개정 이후 시간을 두고 2017년부터 60세 의무화가 전 사업장에 적용되고 있다.

정부는 60세 법정 정년화와 더불어, 정년과 상관없이 60세 이상 계속 고용할 수 있는 재고용에 관한 지원도 추진하고 있다. 60세 정년제 안착 및 재고용을 위한 정부 지원 사업을 구체적으로 살펴보면, 임금피크제 지원금, 장년친화적 직장만들기 지원 사업, 60세 이상 고령자고용지원금, 고령자 계속고용장려금 등이 있다. 정부는 근로자가 주된 일자리에서 오래 일할 수 있도록 임금피크제의 시행을 기업에 권고하였고, 그 과정에서 임금피크제를 시행한 기업에 2006년부터 2018년까지 지원금을 지급하였으나 정년 60세 의무화 시기와 함께 일몰제로 변경하여 현재 폐지된 상태이다. 정부의 정년제 안착을 위한 지원은 사회문화 조성에서도 이루어지며 2015~2016년 추진된 장년친화적

직장만들기 지원사업이 있다. 현재 장년친화적 직장만들기 지원사업은 노사발전재단의 컨설팅사업으로 흡수되어 추진되고 있다.

60세 이상 고령자고용지원금은 취업이 상대적으로 곤란한 고령자를 일정 비율 이상 고용하는 사업주를 지원하여 장년의 고용안정 및 고용유지를 도모하기 위해 목적으로 실시되고 있다. 60세 이상인 자를 다수 고용한 사업주에 한해 업종별 지원기준율(1~23%) 초과 1인당 분기 30만원을 2020년까지 한시적으로 지원하고 있다(고용노동부, 2020).

최근 2020년부터 중소·중견기업의 근로자가 정년 이후에도 주된 일자리에서 계속 일할 수 있도록 정년퇴직자 계속고용제도를 도입한 사업주에게 ‘고령자 계속고용장려금’을 지급하고 있다. 지원대상 기업은 대기업과 공공기관을 제외한 중소·중견기업이며, 우선지원대상기업과 중견기업으로 구분한다. 우선지원대상기업은 업종별로 기업규모를 달리 적용하고 있는데, 제조업의 경우 500인 이하이며, 광업·건설업·운수업·출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업·사업시설관리 및 사업지원서비스업·전문, 과학 및 기술 서비스업·보건업 및 사회복지 서비스업 300인 이하, 도매 및 소매업·숙박 및 음식점업·금융 및 보험업·예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 200명 이하, 그 밖의 업종 100명 이하를 적용한다. 지원요건인 계속고용제도는 고령자고용법 제19조에 따른 정년을 운영 중인 사업주가 1) 정년을 1년 이상 연장(정년연장), 2) 정년 폐지(정년 폐지), 3) 정년을 유지하되 정년에 도달한 자를 계속 고용하거나 퇴직 후 3개월 이내 재고용(계속고용, 재고용, 단 1년 이상의 근로계약 체결)하는 제도이다. 고령자 계속고용장려금의 지원수준을 살펴보면, 지원금액의 경우 계속고용근로자 1인당 분기별 90만원(월 30만원, 피보험자 20% 한도)이며, 지원기간은 계속고용제도 시행 후 최초 계속 고용한 근로자 기준 2년이다(고용노동부 홈페이지).⁴⁶⁾

46) 고용노동부 홈페이지 대상자별 정책 설명(<http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/aged/list8.do>에서 2020.11.6. 검색)과 고령자계속고용장려금 가이드북 (file:///C:/Users/kihasa/Downloads/%EA%B3%A0%EB%A0%B9%EC%9E%90%EA%B3%84%EC%86%8D%EA%B3%A0%EC%9A%A9%EC%9E%A5%EB%A0%A4%EA%B8%88_%EA%B0%80%EC%9D%B4%EB%93%9C_%EB%B6%81.pdf에서 2020.11.6. 검색)를 참조하였다.

(2) 재취업 및 전직 지원

고용노동부는 고령층이 주된 일자리에서 그만두기 전 전직 등을 지원하기 위한 다양한 사업을 시행하고 있다. 재취업 및 전직 지원은 보다 늦은 나이까지 노동시장에 머물며 일하기를 원하는 고령근로자의 욕구에 대응하여, 퇴직 이전단계에서 고용서비스 지원 강화를 추진하는 것이다.

2020년 5월부터 고용보험 피보험자수가 1,000인 이상 대기업은 정년퇴직 등의 사유로 이직 예정인 고령자의 구직활동 제공하는 ‘재취업지원서비스’를 의무화하여 시행하고 있다. 재취업지원서비스는 ①진로·생애경력설계: 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로설계, ②취업알선, ③교육훈련: 재취업 또는 창업에 관한 교육 등을 포함한다.

고령층 재취업 지원의 일환으로, 기업규모에 상관없이 40세 이상 중장년을 대상으로 2015년부터 중장년일자리희망센터에서 ‘생애경력설계서비스’를 제공하고 있다. 생애 경력설계서비스는 장년에 진입하는 40세부터 생애경력설계를 통해 미래를 위한 경력관리·능력 개발 등을 지원하고 사회 참여 기회를 확대하여 장기적으로 경제적 안정을 추구하도록 하도록 하며 정년 도달 근로자에 대한 고용연장을 지원하는 제도이다. 생애경력설계서비스는 경력설계를 통한 서비스 효과성을 높이기 위해 참여 대상을 확대(‘15년 50세 이상 재직자 → ‘16년 45세 이상 재직자 → ‘17년 40세 이상 재직자 및 구직자) 하였으며 이에 따라 참여자도 매년 증가(‘15년 9,736명 → ‘16년 12,576명 → ‘17년 23,009명 → ‘18년 28,112명)하고 있다(고용노동부, 2020; 고용노동부 홈페이지).

현재 생애경력설계서비스는 재직자과정과 구직자과정으로 구분되어 운영되고 있다. 재직자 과정은 일반과정 1·2로 나누어 4개 프로그램 16개 모듈로 구성하여 진행되며 여기에 건강, 재무 등의 과정을 추가 선택하여 수강가능하다. 2018년부터 연령대별(40대·50대·60대)로 차별화된 프로그램을 제공하고, 생애경력설계를 바탕으로 경로별·단계별 맞춤형 서비스를 제공하는 등 서비스를 내실화 하고 있다.

〈표 6-6〉 생애경력설계서비스 개요

| 프로그램 | | 기초과정 | | 심화과정 | | 선택과정 |
|------|-------------|---------------------|---------------|-----------------|------------------------|---------------------|
| 재직자 | 40대 경력전성 | 경력관리 | 변화관리 | 평판 및 네트워킹 관리 | 성과관리 | 건강, 재무, 여가, 관계 등 |
| | 50대 경력확장 | 나의 생애 조망하기 | 직업역량 도출하기 | 경력대안 개발하기 | 평생경력계획 수립하기 | 건강, 재무, 여가, 관계 등 |
| | 60대 경력공유 | 능동적인 인생을 위한 숨고르기 | 삶의 가치 발견하기 | 삶의 균형 잡기 | 100세 인생 준비를 위한 뛰어들기 | 건강, 재무, 여가, 관계 등 |
| 구직자 | 인생 들여다보기 | 인생 되돌아보기 | 제2인생 계획하기 | 제2인생 실행하기 | 건강, 재무, 여가, 관계 등 | |

*자료: 고용노동부(2020). 한 권으로 통하는 고용노동정책, p.57을 이용하여 재구성

실업자 및 재직자 대상 직업능력개발훈련을 지원하는 국민내일배움카드제도를 실시하고 있다. 국민내일배움카드는 그간 실업자와 재직자로 분리·운영되던 내일배움카드를 통합하여 2020년부터 실시되며, 급격한 기술발전에 적응하고 노동시장 변화에 대응하는 사회안전망 차원에서 생애에 걸친 역량개발 향상 등을 위해 국민 스스로 직업능력개발훈련을 실시할 수 있도록 훈련비 등을 지원한다. 지원과정은 고용노동부로부터 적합성을 인정받아 훈련비 지원대상으로 공고된 훈련과정이며, 지원한도는 1인당 300~500만원까지, 훈련비의 45~85%를 지원한다. 또한 140시간 이상 과정 수강시 단위기간(1개월)별 출석률이 80% 이상인 경우 훈련장려금을 월 최대 11.6만원 지원한다.

한편 고용노동부는 고령사회로 고령인력의 경제활동 참여 비중이 증가함에 따라 고령자의 고용촉진 및 취업기회 확대를 위해 민간의 무료직업소개사업을 수행하는 비영리법인 또는 공익단체를 고령자인재은행으로 지정하여 고령자 고용안정 및 인력수급 활성화에 기여하고 있다. 고령인재은행의 지원대상은 만 50세 이상 장년이며, 지원내용은 ① 고령자에 대한 구인·구직등록, 직업지도 및 취업알선, ② 취업희망 고령자의 직업상담 및 정년퇴직자의 재취업상담, ③ 구직등록자 중 취업능력을 제고할 필요가 있는 사람에 대해 일정기간(50시간 이상) 취업의욕 고취 및 직무능력향상 교육 실시이다. 2020년 1월 기준 고령자인재은행으로 지정된 곳은 총 44개소이며, YWCA, 사회복지관, 여성발전센터, 여성인력개발센터, 노인복지관, 고용복지센터, 시니어클럽 등이다(고용노동부, 2020).

(3) 재정지원 일자리 창출

정부 및 지자체 차원에서 고령층 대상의 직접일자리 창출 사업이 다양하게 추진되고 있다. 이러한 재정지원 일자리는 지자체와 매칭을 통한 지역 중심의 일자리 창출, 민간기업 및 사회적 경제 등과의 연계를 통한 고령자 채용 및 유지 시 인센티브 제공 방식으로 이루어지고 있다. 특히 보건복지부의 노인일자리 및 사회활동지원 사업, 고용노동부의 신중년 대상 사업의 예산 규모가 큰 편이다.

사업별로 살펴보면, 노인일자리 및 사회공헌활동 사업은 65세 이상 노인을 대상으로 일자리 및 사회활동 지원을 통한 소득보충을 위해 보건복지부에서 시행하는 고령자 대상 직접적인 일자리이다. 2019년 기준 참여인원이 약 65만 7천명으로 가장 큰 재정지원 일자리 사업이며, 사업내용은 노노케어, 취약계층 지원, 공공시설봉사, 경륜전수활동 등 공익적인 활동이 가장 많은 비중을 차지한다. 노인일자리 및 사회공헌활동 사업은 공익활동 유형 기준으로 월 30시간 이상 근무하며, 월 27만원을 지급한다. 그 외에 노인이 지닌 재능을 활용한 재능나눔활동은 월 10시간 이하 근무, 월 10만원이며, 아동·청소년·한부모·장애인·노인 등 취약계층의 사회서비스를 지원하는 사회서비스형은 월 60시간 이상 근무, 월 최대 71만원 등으로 근로내용과 근로시간, 수당이 다르게 구성되어 있다(한국노인인력개발원).⁴⁷⁾

고용노동부는 만 50세 이상 만 70세 미만 미취업자를 대상으로 신중년 사회공헌활동 지원 사업을 통해 직접 일자리를 제공하고 있다. 동 사업은 인생삼모작에서 3단계에 있는 신중년을 대상으로 봉사, 근로 등 사회활동 참여 기회 제공을 통해 시간당 1~2만원 수준의 수당을 지급하는데 신중년 사회공헌, 신중년 경력형 일자리로 구성된다. 먼저 신중년 사회공헌은 퇴직 신중년에게 경력을 살린 사회공헌활동에 참여할 수 있는 기회를 제공하는 등 퇴직인력의 사회적 활용 및 숙련유지 지원을 위한 목적으로 실시하고 있다. 참여단체는 (예비)사회적 기업 및 비영리를 목적으로 하는 단체·기관, 행정·공공기관 등으로 한정하고 있다. 신중년 일자리 참여인원은 2020년 기준 13,000명으로 많지 않다. 그러나 신중년 사회공헌활동 지원 사업은 2012년 624명, 2013년 1,345명, 2014년 3,690명, 2015년 5,805명, 2016년 5,928명, 2017년 6,081명, 2018년

47) 한국노인인력개발원 홈페이지, <https://www.kordi.or.kr/content.do?cmsId=106>에서 2020.11.06. 검색

6,647명으로 참여 인원이 점차 늘어나는 추세이다. 신중년 경력형 일자리는 신중년의 경력을 활용하여 지역서비스 일자리를 제공함으로써 신중년의 지역 사회 역할 강화 및 민간일자리로의 재취업 지원을 목적으로 실시되고 있다. 신중년 경력형 일자리 참여자는 사회공헌과 달리 근로기준법상 근로자에 해당하여 4대 보험의 혜택을 받으며 근로계약에 따른 근무시간만큼 일한다. 2020년 기준 신중년 경력형 일자리 참여자는 5,000명이다(고용노동부 홈페이지).

또한 고용노동부는 2018년부터 50세 이상 구직 신중년을 전문성·경험·노하우를 활용할 수 있는 적합직무에 3개월 이상 고용한 기업에 인건비를 지원하여 신중년의 재취업 촉진을 지원하는 신중년 적합직무 고용장려금을 운영하고 있다. 신중년 적합직무는 고용노동부에서 선정하며, 2018년 55개 직종에서 2019년 약 70개 직종을 확대 선정하여 지원하고 있다. 신중년 적합직무는 신중년의 기존 경력 전문성을 활용할 수 있는 직무, 중단기 교육·훈련을 통해 노동시장 재진입이 용이한 직무, 신규 생성 직무 등 다른 세대에 비해 신중년의 업무 수행이 적합한 직무를 신중년 적합직무로 선정한다. 지원수준은 우선지원대상 기업의 경우 신규 고용근로자 1인당 월 80만원(중견기업의 경우 월 40만원)이며, 사업주가 지급한 임금의 80% 한도로 지원한다(고용노동부, 2020).

경찰청은 55세 이상 퇴직교사, 퇴직경찰, 퇴직군인 등을 대상으로 학교주변 통학로, 놀이터 등 아동대상범죄 가능지역 순찰활동을 하는 아동안전지킴이 사업을 운영하고 있다. 2020년 약 1만 500명이 참여하였으며, 지원자격은 건강상태가 양호한 자 중 ① 대한민국 재향경우회 회원, 군·소방·교정·학교 등의 시설에서 근무한 경험이 있거나 아동·청소년 관련 분야 경력이 있는 대한노인회 회원, ② 그 밖에 아동범죄 예방을 위한 봉사에 열의가 있고 직무능력을 겸비한 사람이다. 지원자는 사업 특성상 체력검사를 심사기준 항목으로 포함하며, 사업참여 확정시 1일 3시간, 주 5회 근무하여 월 약 50만원의 수당을 지급받는다(경찰청 홈페이지).⁴⁸⁾

48) https://www.police.go.kr/user/search/ND_searchResult.do에서 2020.11.06.검색.

〈표 6-7〉 고령자 대상 직접일자리 사업 현황

| 사업명 | | 부처 | 대상 | 사업규모 | 사업개요 |
|-------------------|-------------|---------|----------------------|------------------------|---|
| 노인일자리 및 사회활동 지원사업 | | 보건복지부 | 65세이상 (일부 60세 이상 가능) | 8,100억원, 약 657천명('19년) | <ul style="list-style-type: none"> - 노인의 일자리 및 사회활동 지원을 통한 소득보충 - 노노케어, 취약계층지원, 공공시설봉사, 재능나눔활동, 사회서비스 지원, 시장형 사업단 등 - 월30시간 이상·월27만원 가장 보편적이며, 월10시간 이하·10만원, 월60시간 이상·최대 712만원 등 다양 |
| 신중년 사회공헌활동 지원 | 신중년 사회공헌 | 고용노동부 | 50~69세 | 179억원, 13,000명('20년) | <ul style="list-style-type: none"> - 사회활동 참여 기회 제공, 퇴직인력의 사회적 활용 및 숙련유지 지원 - 1일 5시간 기준 1.9만원 수령(1인당 연간 최대 480시간, 182.4만원 이내) * 참여수당 2천원/시간, 활동실비 교통비 3천원/일, 식비 6천원/일 |
| | 신중년 경력형 일자리 | 고용노동부 | 50~69세 | 307억원, 5,000명('20년) | <ul style="list-style-type: none"> - 지역사회 봉사, 근로 등 지역서비스 일자리 제공을 통해 신중년의 지역사회 역할 강화 및 민간일자리로의 재취업 지원 - 시간당 최저임금 이상 및 4대 사회보험, 주휴수당, 연차수당 제공, 하루 최대 4시간 근무 |
| 신중년적합직무고용장려금 | | 고용노동부 | 50~69세 | 273억원, 5,000명('19년) | <ul style="list-style-type: none"> - 중소기업 신중년 적합직무 신규채용시 월 최대 80만원 지원(중견기업 월 40만원) |
| 아동안전지킴이 | | 경찰청 | 55~78세 퇴직교사·경찰·군인 등 | 530억원, 10,535명('20년) | <ul style="list-style-type: none"> - 학교주변 통학로/놀이터 등 아동대상범죄 가능지역 순찰활동 - 1일 3시간 근무, 약 50만원 |
| 전통스토리 계승 및 활용 | | 문화체육관광부 | 55~69세 | 77억원, 2,800명('19년) | <ul style="list-style-type: none"> - 유아교육기관 파견, 전통스토리 들려주고 전통소재 이야기 발굴 보급 - 주3회 근무, 1회당 3.5만원 |

*자료: 한국노인인력개발원 홈페이지, 고용노동부 홈페이지, 문화체육관광부 홈페이지, 경찰청 홈페이지를 참조하여 연구진 작성

문화체육관광부는 55세 이상 80세 이하의 여성 고령자를 대상으로 유아교육기관에 파견하여 전통스토리를 들려주고 전통소재 이야기를 발굴 보급하는 전통스토리 계승 및 활용 사업을 운영하고 있다. 한국적 정서를 담은 전통 스토리 보급으로 유아(만 3~5세)의 인성함양 및 여성 고령 인구의 삶의 질 향상을 도모하며, 이와 더불어 전통문화의 기반을 구축하기 위한 목적으로 2009년부터 시행되고 있다. 동 사업은 ‘이야기 할머니’ 사업이라고도 하며, 전국의 이야기 할머니 파견 활동비 및 신규 선발자 교육비를 지원한다. 2019년 기준 약 2,800명이 참여하였으며, 1회당 3.5만원의 수당을 지급한다(문화체육관광부).⁴⁹⁾

49) 문화체육관광부 홈페이지, https://www.mcst.go.kr/kor/s_open/realnmPolicy/realnmPolicyView.jsp?pSeq=173에서 2020.11.06. 검색

(4) 사회안전망

고용보험제도는 근로자와 사업주가 공동 부담하여 마련한 기금으로 근로자의 실업 예방, 고용 촉진 및 근로자의 직업능력개발·향상, 실직근로자의 생활안정 및 재취업을 지원하는 제도이다. 즉 고용보험은 소득수준에 따라 매월 일정 비율의 고용보험료를 지불한 경우 재직자와 구직자로 구분하여 직업훈련을 지원하고 있으며, 본인의 의사와 상관없는 비자발적인 실업에 처하게 되는 경우 일정기간 실업급여를 지급받을 수 있도록 하는 사회안전망으로서 기능한다.

적용범위는 근로자를 고용하는 모든 사업장이며, 적용제외를 두고 있다. 고용보험제도의 적용제외는 ① 65세 이후에 고용(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 제외한다)되거나 자영업을 개시한 자, ② 1월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자, ③ 외국인근로자(고용안정·직업능력개발사업 제외. 다만, '21년부터 기업규모별 단계별 적용), ④ 공무원 등이다(고용노동부, 2020).

〈표 6-8〉 고용보험제도 개요

| 구분 | 내용 | 보험료율(%) | 부담 |
|---------------|---|---|----------------------|
| 실업급여 | 근로자 실직 시 실직자와 가정의 생활안정 및 구직활동을 지원(유형) 구직급여, 취업촉진수당, 모성보호육아지원 | 1.6 | 사업주 0.80 근로자 0.80 |
| 고용안정 및 직업능력개발 | 근로자를 감원하지 않고 고용을 유지하거나 실직자를 채용하여 고용을 늘리는 사업주를 지원하여 근로자 고용안정 및 취약계층 고용촉진 지원 사업주가 근로자에게 직업훈련을 실시하거나 근로자가 자기개발을 위해 훈련받는 경우 사업주-근로자에게 일정 비용 지원 | ·150인 미만: 0.25 ·150인 이상 우선지원 대상기업: 0.45 ·150인 이상-1,000인 미만: 0.65 ·1,000인 이상 0.85 | 사업주 |

*자료: 고용노동부(2020). 한 권으로 통하는 고용노동정책, p.148.

고용보험의 현금 지원을 자세히 살펴보면, 구직급여·연장급여는 이직할 피보험자가 근로의 의사와 능력이 있지만 취업하지 못한 상태에서 재취업활동을 하는 기간에 생활안정 및 재취업을 지원하기 위한 목적으로 실시되고 있다. 지원대상은 이직일 이전 18개월간 피보험단위기간 180일 이상 근로하고, 회사의 경영상 해고 등 비자발적으로 이직하여 상시 취업이 가능한 상태에서 적극적으로 재취업활동을 하는 자이다. 지원내용은 구직급여의 경우 이직일 당시 연령과 고용보험가입기간(피보험기간)에 따라

120~270일간 이직 전 평균임금의 60%를 지급한다. 연장급여는 개별연장, 훈련연장, 특별연장으로 구분되며, 개별연장은 취업이 특히 곤란하고 생활이 어려운 수급자에게 구직급여의 70%를 60일간 연장하여 지급한다. 훈련연장은 직업능력개발이 필요하다고 판단되어 직업안정기관의 장이 훈련을 받도록 지시한 자에게 구직급여의 100%를 훈련을 받는 기간 최대 2년까지 지원하며, 특별연장은 대량 실업사태 발생 등으로 대통령령이 정한 사유발생 시 구직급여의 70%를 60일간 연장하여 지급한다 (고용노동부, 2020).

〈표 6-9〉 구직급여의 소정급여일수

| 구분 | | 피보험기간 | | | | |
|--------------|-----------------|-------|-----------------|-----------------|------------------|--------|
| | | 1년 미만 | 1년 이상 ~3년 미만 | 3년 이상 ~5년 미만 | 5년 이상 ~10년 미만 | 10년 이상 |
| 이직일 현재 연령 | 50세 미만 | 120일 | 150일 | 180일 | 210일 | 240일 |
| | 50세 이상 및 장애인 | 120일 | 180일 | 210일 | 240일 | 270일 |

*자료: 고용노동부(2020). 한 권으로 통하는 고용노동정책. p.151.

취업촉진수당은 구직급여 수급자의 조기 재취업을 장려하기 위하여 조기재취업수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동비, 이주비 등의 인센티브를 제공함으로써 수급자의 장기실업 방지 및 재취업 촉진을 목적으로 실시되고 있다. 사용내용은 〈표 6-9〉를 참고하기 바란다.

〈표 6-10〉 취업촉진수당 사업내용

| 구분 | 지원요건 | 지원내용 |
|----------|--|--|
| 조기재취업수당 | 대기기간(실업신고일부터 7일)이 지난 후 소정급여 일수 1/2 이상 남기고 재취업한 경우로서, 12개월 이상 계속하여 고용되거나 사업을 영위한 경우 | 잔여 소정급여일수의 1/2 지급 |
| 직업능력개발수당 | 직업안정기관장이 지시한 직업능력개발훈련을 받을 때 | 훈련을 받은 날 1일 7,530원 지급 |
| 광역구직활동비 | 직업안정기관의 소개에 따라 거주지에서 25km 이상 떨어진 곳에서 구직활동을 한 때 | 구직활동을 한 날에 소요된 교통비 및 숙박료 지급 |
| 이주비 | 취업하거나 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력 개발훈련을 받기 위하여 이사한 때 | ·5톤까지 실비 ·5톤 초과시: 5톤까지는 실비 + 7.5톤까지는 실비의 50% 지급 |

*자료: 고용노동부(2020). 한 권으로 통하는 고용노동정책. p.153.

제2절 고용 관점에서 노동연한 연장 가능성 검토

본 절은 고용 관점에서 노동연한 연장 가능성을 살펴본다. 최근 경제활동참여 변화를 통해 노동연한 연장 가능성을 검토하고, 재고용 논의 등을 분석하여 우리 사회 노동연한 연장 가능성을 짚어본다.

1. 경제활동규모 변화와 노동연한 연장 가능성

통계청의 경제활동인구조사⁵⁰⁾를 이용한 연령별 경제활동참여 변화 분석을 통해 노동연한 연장 가능성을 짚어본다. 제6장의 1절에서 경제활동인구의 변화, 연령집단별 차이 등을 통해 이러한 변화가 지속될 경우 노동연한 연장 가능성을 살펴보고자 한다.

경제활동인구조사는 군인(직업군인, 상비예비역 포함), 사회복지무요원, 의무경찰, 해외상주 취업(학)자, 형이 확정된 교도소 수감자, 요양소, 기도원 수용자는 조사대상에서 제외한다. 경제활동인구는 만 15세 이상 인구 중 취업자와 실업자를 의미하며, 여기서 취업자는 1주일에 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 경우를 의미한다. 그 외에 주당 18시간 이상 근로한 가족종사자(무급가족종사자), 직장 또는 사업체를 가지고 있으나 조사 기간 중 일시적인 병, 일기불순, 휴가 또는 연가, 노동쟁의 등의 이유로 일하지 못한 일시휴직자도 취업자에 해당된다.

우리나라 경제활동인구는 2000년 22,151천 명에서 지속적으로 증가하여, 2019년 28,186천 명이다. 연령별로는 50세 이상의 경우 지속적인 증가 추세, 50세 미만의 경우 최근 감소 추세 등으로 나타나, 연령에 따라 다른 양상을 보이고 있다. 30세 미만은 2000~2005년 경제활동인구 규모 감소 이후 지속적으로 감소 추세가 이어지고 있다.

50) 경제활동인구조사는 국민의 경제활동(취업, 실업, 노동력 등) 특성을 조사하여 거시경제 분석과 인적자원의 개발 정책 수립에 필요한 기초자료를 제공하기 위한 목적으로 전국 15세 이상 개인을 대상으로 1963년 분기별 조사를 시작한 이후, 1982년 월단위로 조사주기를 변경하여 실시되고 있다. 2020년 현재 조사는 전국 3만 5천가구의 15세 이상 개인을 대상으로 본조사를 실시하고, 그 외에 5월과 8월은 부가조사를 실시하고 있다. 5월 부가조사는 고령층 부가조사, 청년층 부가조사이며, 8월 부가조사는 근로형태별 부가조사, 비임금근로자 부가조사이다. 보다 자세한 설명은 통계청 홈페이지, 경제활동조사 설명 자료를 참조하기 바란다.

30~39세는 2005년에서 2010년 사이, 40~49세는 2010년에서 2015년 사이에 경제활동인구 규모가 감소한 이후 최근까지 감소 추세를 유지하고 있다.

인구구성비 측면에서도 50대 이상의 증가, 50대 미만의 감소 추세가 동일하게 확인된다. 50세 이상은 2000년 22.5%에서 2019년 40.8%로 약 2배 수준으로 증가한 반면, 50세 미만은 2000년 77.4%에서 2019년 59.2%로 감소하였다.

〈표 6-11〉 연령별 경제활동인구 규모 추이 (단위: 천명, %)

| 구분 | '00 | '05 | '10 | '15 | '16 | '17 | '18 | '19 |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 전체 | 22,151 | 23,718 | 24,956 | 27,153 | 27,418 | 27,748 | 27,895 | 28,186 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) |
| 15~19세 | 453 | 275 | 234 | 274 | 271 | 270 | 226 | 217 |
| | (2.0) | (1.2) | (0.9) | (1.0) | (1.0) | (1.0) | (0.8) | (0.8) |
| 20~29세 | 4,857 | 4,599 | 4,034 | 3,979 | 4,063 | 4,063 | 4,086 | 4,114 |
| | (21.9) | (19.4) | (16.2) | (14.7) | (14.8) | (14.6) | (14.6) | (14.6) |
| 30~39세 | 6,376 | 6,420 | 6,138 | 5,911 | 5,856 | 5,833 | 5,777 | 5,719 |
| | (28.8) | (27.1) | (24.6) | (21.8) | (21.4) | (21.0) | (20.7) | (20.3) |
| 40~49세 | 5,475 | 6,471 | 6,824 | 7,054 | 6,981 | 6,931 | 6,834 | 6,656 |
| | (24.7) | (27.3) | (27.3) | (26.0) | (25.5) | (25.0) | (24.5) | (23.6) |
| 50~59세 | 2,999 | 3,598 | 4,909 | 6,215 | 6,295 | 6,442 | 6,510 | 6,612 |
| | (13.5) | (15.2) | (19.7) | (22.9) | (23.0) | (23.2) | (23.3) | (23.5) |
| 60세 이상 | 1,991 | 2,355 | 2,818 | 3,720 | 3,953 | 4,210 | 4,463 | 4,867 |
| | (9.0) | (9.9) | (11.3) | (13.7) | (14.4) | (15.2) | (16.0) | (17.3) |

*주: ()는 전체 대비 구성비를 의미

*자료: 국가통계포털 홈페이지(2020.9.16.), 경제활동인구조사 각 년도를 이용하여 작성

한 국가의 경제활동참여 특성을 파악하기 위해서는 인구 수뿐만 아니라 참가 비율을 함께 살펴볼 필요가 있다. 경제활동인구 수가 감소하더라도 경제활동인구 대비 참가율이 증가한다면, 이러한 노동력 공급 감소의 영향은 사회적으로 크지 않을 수 있기 때문이다. 반대로 경제활동인구 수가 증가 추세를 보이지만, 경제활동참가율이 감소한다면 노동력 공급 부족이 발생할 수도 있는 것이다.

지난 20년간 우리나라의 경제활동참가율 변화를 살펴보면, 경제활동참가율은 60% 초반 대를 유지하며 최근 소폭 증가한 모습이다. 2000년 61.2%, 2010년 61.1% 수준에서 2015년 62.8%로 증가한 이후 지속 상승 추세로 2019년 63.3%를 기록하였다.

연령별로는 30대 미만의 경제활동참가율은 감소, 30대 이상은 증가하는 모습이다. 30~40대는 분석기간 동안 경제활동인구 중에서 가장 높은 70~80%대의 경제활동참가율을 보이고 있다. 그러나 경제활동참가율 증가 속도 측면에서 50대 이상이 가장 빠른 특성을 보인다. 50대는 2000년 68.8%에서 2010년 72.7%, 2019년 77.4%로 증가하였으며, 60대 이상은 2000년 38.2%에서 2010년 37.2%로 잠시 감소한 이후 2019년 43%로 증가하였다. 즉 2000년대 이후 50대 이상 고령층은 경제활동인구 규모 확대와 더불어 경제활동참가율의 빠른 증가라는 특성을 보이고 있다. 황남희 외(2019)에 의하면, 현재 경제활동을 하고 있는 50~69세의 90%는 건강이 허락하는 한 일을 계속하고 싶어하여 일을 지속하고자 하는 의지가 매우 강한 것으로 나타났다. 또한 경제활동 지속 희망 연령은 평균 69.2세지만, 70세 이상까지 경제활동 지속을 희망하는 비율이 60%로 절반이 넘는다. 생산연령인구의 감소 및 노동력의 고령화, 고령층의 강한 경제활동 참여 욕구와 맞물려, 향후 노동시장에서 고령층의 역할과 비중은 증가할 것으로 예상된다.

〈표 6-12〉 연령별 경제활동참가율 추이

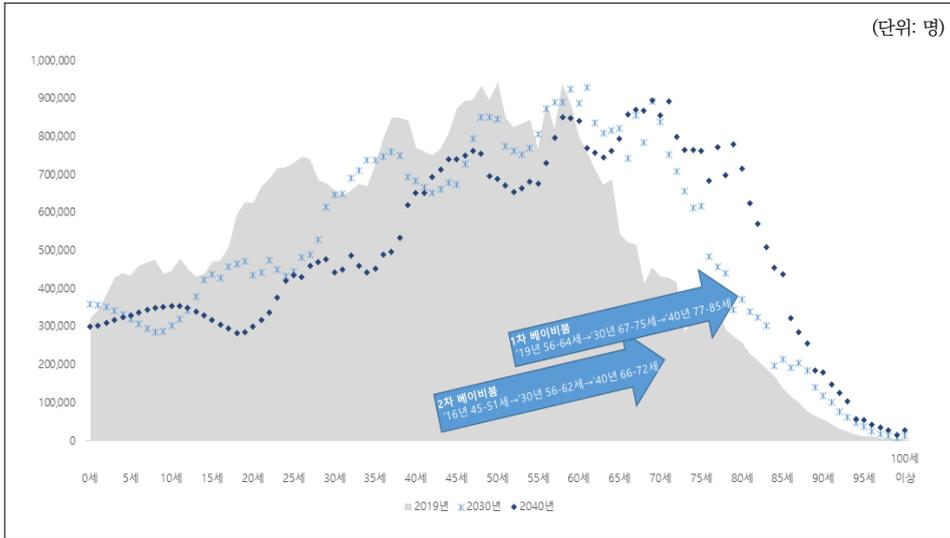
(단위:%)

| 구분 | '00 | '05 | '10 | '15 | '16 | '17 | '18 | '19 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 전체 | 61.2 | 62.2 | 61.1 | 62.8 | 62.9 | 63.2 | 63.1 | 63.3 |
| 15~19세 | 12.0 | 9.1 | 7.0 | 8.8 | 8.8 | 9.2 | 8.2 | 8.3 |
| 20~29세 | 65.0 | 66.3 | 63.3 | 63.6 | 64.5 | 63.9 | 64.0 | 63.9 |
| 30~39세 | 75.2 | 74.9 | 74.7 | 76.7 | 77.1 | 77.8 | 78.3 | 78.6 |
| 40~49세 | 79.2 | 79.2 | 79.8 | 81.0 | 81.0 | 81.1 | 81.0 | 80.2 |
| 50~59세 | 68.8 | 69.9 | 72.7 | 76.2 | 76.1 | 77.0 | 77.1 | 77.4 |
| 60세 이상 | 38.2 | 37.6 | 37.2 | 40.1 | 40.5 | 41.1 | 41.4 | 43.0 |

* 료: 국가통계포털 홈페이지(2020.9.16.), 경제활동인구조사 각 년도를 이용하여 작성

고령층 경제활동의 증가 전망은 한국고용정보원의 2019년 중장기 인력수급전망에 의해서도 확인된다. 2018~2028년간 경제활동인구의 연평균 증가율은 0.4%이며, 2023~2028년은 54세 미만에서 이미 경제활동인구 감소가 예상된다(이시균 외, 2019). 이런 상황에서 55~74세의 경제활동참가율은 향후 당분간 지속적으로 증가할 것이라는 코호트효과(이시균 외, 2019)와 기술발전에 따른 미스매치 대응 정책의 본격 시행으로, 정년 연장과 상관없이 노동 시장 내에서 60세 이후에도 경제활동에 참여하는 것은 자연스러운 상황이 될 것으로 예상된다.

[그림 6-4] 연도별 인구분포와 베이비붐세대



*자료: 국가통계포털 홈페이지(2020.9.21.), 2019년 장래인구특별추계를 이용하여 연구진 계산

한편 이와 같은 고령층의 경제활동참여의 증가 예상은 1, 2차 베이비붐세대와 관련이 높다. 1차 베이비붐은 1963년부터 1955년까지 출생한 세대로 2019년 56~64세에서 2030년 67~75세, 2040년 77~85세에 속한다. 2차 베이비붐은 1974년부터 1968년까지 출생한 세대로 2019년 46~51세에서 2030년 56~62세, 2040년 66~72세에 속한다. 따라서 2019~2040년 동안 1, 2차 베이비붐세대의 60대 고령층으로 단계적으로 진입하며 경제활동규모는 증가하며, 2040년 이후부터 1차 베이비붐세대와 일부 2차 베이비붐세대가 70~80대의 후기고령층으로 진입할 예정이다. 따라서 향후 20년 간 노동공급 부족에 따른 노동연한 연장 가능성 논의는 현재 노인세대에 비해 교육수준과 건강수준이 높은 베이비붐세대의 경제활동 참여 실태와 의지에 따라 크게 좌우될 가능성이 높아 보인다. 다시 말해 베이비붐세대의 경제활동 참여 의지가 높고 실제 경제활동참여율이 높은 상황에서는 노동연한 연장에 대한 논의는 더욱 활발하게 이루어지며, 정년 연장과 상관없이 실제 노동연한 상향 조정이 과거에 비해 보다 빠르게 나타날 수 있을 것으로 생각된다.

2. 재고용 논의와 노동연한 연장 가능성

육체노동 노동연한의 60세에서 65세로의 상향 조정은 약 30년 만에 이루어졌다는 점에서, 우리 사회 각 분야별로 연령기준이 매우 다르게 적용되고 있다는 것을 알 수 있다. 이는 보험 및 법적 분야에서는 고령자의 노동연한을 1989년부터 60세로 보고 있으나, 고용 분야에서는 2016년 60세 정년 의무화가 단계적으로 이루어져 보험-고용 분야의 괴리가 약 30년에 이른다. 이후 보험 및 법적 분야에서 20년 만에 노동연한의 65세로의 연장이 이루어졌다는 점에서, 고용 부문에서의 정년 재연장 역시 보험-법-고용 분야 괴리인 30년을 고려한다면 2040~2045년에 65세 정년 의무화가 도입되어야 하는지에 대해 생각해 볼 필요가 있다. 우리 사회 정책의 분야별 적용 연령이 다르다는 것은 우리 사회에서 그만큼 분야별 교류와 정합성에 대한 논의없이 개별적으로 정책들이 이루어지고 있다는 것을 단적으로 보여주는 것으로, 향후 우리사회의 정책은 분야를 막론하고 방향성을 공유할 필요가 있다고 판단된다. 또한 현재 인구구조 고령화 현상은 과거 보다 더욱 급속히 이루어지고 있고, 초고령화사회를 앞두고 있는 상황에서 과거 보다 더욱 빠른 사회경제의 변화를 경험하고 있다. 그로 인해 사회정책적 대응과 변화는 과거 보다 더욱 빨라질 수 밖에 없는 상황이다.

재고용은 앞서 살펴본 것처럼, 정년연장, 정년폐지, 정년 후 계속고용, 정년 후 계약갱신 근로 등을 모두 포괄한다. 따라서 재고용은 노동연한 연장에 따른 정년 연장 논의보다 포괄적인 개념이라 할 수 있다. 우리 사회는 60세 정년 의무화 이후 아직 정년이 기업에 안착하지 않은 상황이지만, 서구의 정년 폐지 및 정년 연장 추세, 정년 이후 연금수급 이전의 소득크레바스, 공적연금의 미성숙으로 인한 노후소득부족 등 다양한 이유로 재고용을 통한 고령자의 경제활동을 연장하고자 하는 논의가 이루어지고 있다.

먼저 서구의 정년연장은 앞서 살펴본 것처럼, 미국이나 영국에서 정년을 폐지하고, 독일, 일본 등에서 정년을 상향조정하여 60대 중후반에 달한다. 이들 국가의 경우 공적연금제도의 관대성으로 조기은퇴 유인이 높고 재정 부담이 커지면서, 고령자의 노동유인책으로 공적연금제도를 개혁함과 동시에 정년을 연장하고 있다. 특히 미국의 경우 정년은 연령으로 인한 고용상의 차별로 보고 서구 어느 나라보다 앞서서 정년제도를

폐지하고 있는 국가이다. 우리나라 역시 헌법에서 정해진 노동권, 일할 권리는 연령에 따라 차별하지 않고 인간으로써 누릴 수 있는 기본적인 권리임을 천명하고 있으며, 고용상 연령 차별금지를 법으로 정하고 있다. 그러나 아직 연령에 따른 차별없이 일할 권리 입장에서 법적 정년 폐지에 대한 구체적인 논의까지 이어지지 않고 있는 상황이다. 또한 정년 연장은 청년층의 일자리경쟁을 유발하거나 청년층의 일자리 감소로 이어질 가능성이 있다는 점에서 정년연장에 대한 우려의 목소리 역시 존재하고 있다(남재량, 2019; 한요셉, 2020). 2016년 정년의무화 적용 이후 민간사업체에서 55~60세 고령자 일자리는 증가하였지만, 15~29세 청년층의 일자리는 감소하였다는 점에서 세대간 일자리 경쟁 가능성에 대해 밝힌 것이다(한요셉, 2020). 따라서 급격한 고령자에게 당장 수혜가 가는 정년 연장은 세대간 일자리에 영향을 미쳐 노동시장 내에서 부작용을 발생시킬 가능성이 높다는 점에서 60세 보다 늦은 나이까지 정년 연장을 재논의하기에는 시기적으로 빠르다는 것이다. 그러나 정년연장을 반대하는 입장에서도 단기적인 제도적 정년 상향 조정에 반대하는 것이지 중장기적으로 정년연장에 대해서는 동의한다는 점(남재량, 2019; 한요셉, 2020)을 눈여겨 볼 필요가 있다.

소득크레바스와 관련된 재고용 논의는 법적 정년 연령 60세는 현행 공적연금제도의 연금수급개시연령 65세 이상과 일치하지 않기 때문에 정년 이후 연금을 수급받기 전 일정기간의 소득 공백이 발생한다는 점에서 지속적으로 제기되고 있다. 따라서 법적 정년 연령과 연금수급개시연령을 제도적으로 65세로 일치시키는 것이 시급하다는 것이다. 그러나 이와 관련하여 반대의 입장이 있으며, 현재 정년은 공공기관을 중심으로 먼저 안착되고 있다는 점에서 정년 추가연장 혹은 재고용은 고령자의 고용양극화를 심화시킬 가능성이 있다는 것이다(남재량, 2019; 정진호 외, 2020). 공공기관은 길어진 정년의 혜택을 누리고, 민간기관이나 무노조 기업의 경우 인건비 부담에 따라 조기퇴직, 권고퇴직 등의 형태로 정년 이전에 고령자와의 고용관계를 조기 종료할 유인이 크다는 것이다. 앞서 살펴본 인구고령화에 따른 노동공급 감소에도 불구하고, 노동수요의 변화와 일자리 미스매치, 양질의 일자리를 얻기 위한 경쟁 등은 우리나라의 실업률이 당분간 존재할 전망이다. 기업은 인건비 부담에 대한 대응으로 현행 연공급제 기반에서 중고령층이 정년에 도달하기 이전에 퇴직을 유도하며 청년층을 채용할 유인이 발생하는 것이다.

공적연금제도 미성숙에 따른 노후소득보장 대안으로써 재고용 논의를 살펴보기 위해 국민연금제도에 대해 잠시 살펴볼 필요가 있다. 우리나라의 국민연금제도는 1988년 도입된 이후 기업규모, 지역범위 등을 단계적으로 확대하며, 1999년 전 국민연금으로 발전하여 18세 이상 60세미만 국민은 국민연금가입 대상이 된다. 즉 우리나라 국민연금의 역사는 도입 시점 기준으로 30여년, 전 국민연금 발전 기준으로 약 20년에 불과한 상황이다. 따라서 노년기 공적노후소득보장의 혜택을 충분히 받을 수 있을 만큼 제도가 성숙되지 못한 상황이다. 그리고 2017년 노인실태조사에 의하면, 65세 이상 노인인구 중 34.6%가 공적연금소득(국민연금, 특수지역연금)이 있어서, 현재 노인의 공적연금 수급률이 매우 낮은 것을 알 수 있다. 50대 국민연금은 2019년 말 기준 총수급자 409만 명이며, 국민연금을 받고 있는 사람들의 월 평균 연금금액은 노령연금 기준으로 약 39만 원에 불과하다(국민연금공단, 2020). 2019년 신중년 생활실태 및 복지욕구 조사에 의하면, 50~69세의 15.0%는 현재 연금을 받고 있으며 58.7%는 공적연금에 가입하여 보험료를 납부중이다. 즉 상대적으로 공적연금의 가입시간이 있었던 신중년 중에서도 73.7%만이 공적연금을 수급·가입하고 있다. 또한 2018년 국민노후준비보장패널조사 결과에 의하면, 주관적으로 생각하는 노인 1인의 최소생활비 약 108만 원, 적정생활비 약 154만 원, 부부 가구의 경우 각각 약 176만 원, 약 243만 원(송현주 외, 2018)과 비교하여 현재 국민연금 금액수준은 매우 작다고 할 수 있다.

〈표 6-13〉 노후에 필요로 하는 최소생활비 및 적정생활비

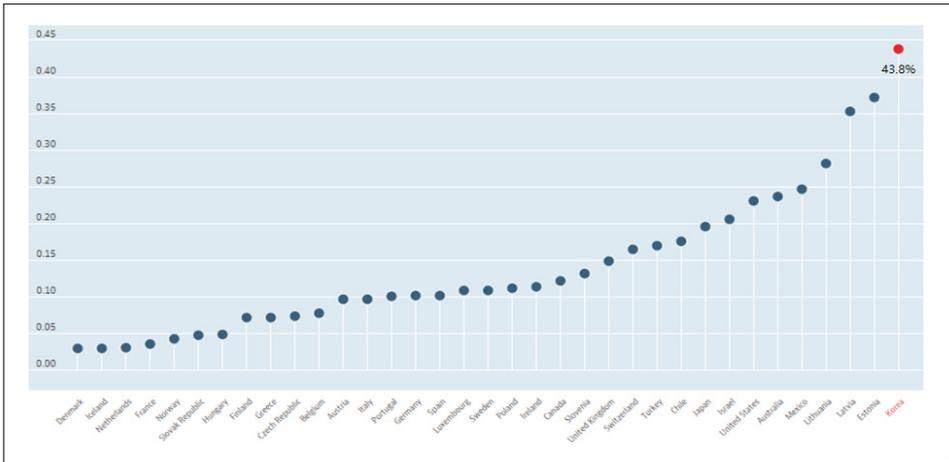
| 구분 | 개인 (1인 가구) | 부부 (2인 가구) |
|-------|------------|------------|
| 최소생활비 | 108.1만 원 | 176.0만 원 |
| 적정생활비 | 153.7만 원 | 243.4만 원 |

*자료: 송현주 외(2018). 중·고령자의 경제생활 및 노후준비 실태 -제7차(2017년도) 국민노후보장패널조사 (KReIS) 기초분석보고서-. p.118 재구성.

이러한 공적연금 미성숙은 우리나라의 높은 노인빈곤율과 관련이 있다. 우리나라 노인빈곤율은 43.8%로 OECD 회원국에서 1위이며, OECD 평균 14.3%보다 3배 이상 높은 상황이다(OECD, 2020). 현재 노인의 노후소득보장수준이 매우 낮다는 점, 상대적으로 젊은 50~69세 역시 공적연금소득 가입률이 80% 미만이라는 점에서 향후 노인빈곤율이 크게 개선될 가능성은 없어 보인다. 따라서 고령자가 노동시장에 계속

머물며 근로소득을 획득할 수 있도록 하는 고령자 고용정책은 노후소득보장의 일환으로 사회적으로 지속적인 관심을 가질 수 밖에 없다. 즉 우리나라는 공적연금제도의 미성숙에 따른 노후소득보장의 대안으로써 재고용 등 노동연한 연장을 정책수단의 하나로 지속적으로 논의될 것으로 예상된다.

[그림 6-5] OECD 회원국 노인빈곤율



*자료: OECD(2020b). Poverty rate. <https://data.oecd.org/chart/69eM> (2020.9.9. 인출)

3. 종합 : 고용 관점에서 노동연한 연장 가능성

우리나라의 급속한 인구고령화로 인한 노동인구 감소는 고령층 인구의 경제참여에 대한 사회적 관심을 더욱 높일 것으로 예상된다. 또한 2000년대 이후 고령층의 경제활동참여 규모는 지속적으로 증가하고 있다.

제2장 선행문헌 검토에서 살펴본 윤보람(2019)의 주장처럼, 산업계 관점에서 노동연한과 정년의 법적 관련성이 없고 정년을 연장하기 위해 사회적 공감대를 형성할 필요가 있다는 점에서 정년 연장에 대한 논의는 단기간에 급속히 이루어지기 어려울 수 있다. 또한 한요셉(2020)의 연구처럼, 정년연장으로 인한 고령층의 고용 증가는 청년층의 고용 감소로 이어질 수 있다는 점에서 급격한 정년 연장이 아닌 점진적인 정년 연장 전략이 유효할 수 있다.

그럼에도 불구하고 사회적인 노동연한 연장 논의에 상관없이, 노동시장에서는 이미 고령층 개인의 근로능력과 근로의지에 따라 보다 낮은 나이까지 경제활동이 이루어지고 있는 상황이 발생하고 있다. 또한 최근의 60세 정년 의무화는 노동시장 전체에서 중장년의 고용불안정성을 심화시켰다는 연구결과도 있으나, 보다 최근 연구에서는 최근 공공부문에서 고용기간 증가 현상이 나타나고 있다는 점에서 고령자가 노동시장에 머무는 기간은 길어질 것으로 예상된다. 또한 공적연금제도 미성숙에 따른 노후소득보장 대안으로써 재고용 등 노동연한 연장을 정책수단의 하나로 지속적으로 논의될 것으로 가능성이 높다는 것을 알 수 있다.

즉 노동연한 연장은 고용, 복지, 보험, 법 등 다양한 분야와 관련되어 있는데, 고용 분야에서만큼은 중장기적으로 노동 공급과 수요의 변화에 따라 법적 정년을 넘어서서 노동연한 연장이 자연스럽게 받아들여질 것으로 예상된다. 이와 같은 고용 관점에서의 노동연한 연장 가능성은 정부의 정책적 의지 보다 실제 노동시장에서의 노동 공급과 수요의 원리에 의해 탄력을 받을 것이며, 전체 노동시장에서 노동연한의 일률적인 연장이 아니라 부분적, 단계적으로 노동연한의 상향 조정이 이루어질 것으로 예상된다.

제3절 노동연한 연장을 위한 고용정책 개선과제

앞 절에서 살펴본 것과 같이 고용 관점에서 노동연한 조정이 노동 수요와 공급에 의해 자연스럽게 이루어질 가능성이 높아 보인다. 그리고 이러한 노동연한의 조정은 필연적으로 고용정책의 변화를 야기할 수밖에 없다. 본 절에서는 고용정책의 파급효과를 간략히 짚어본 후, 이에 따른 향후 고용정책의 개선과제를 살펴보고자 한다.

1. 고령자 대상 고용정책의 중요성

1) 연령별 경제활동참여 전망

본 장 제2장은 노동공급 측면에서 노동력의 감소에 대응한 고령층의 경제활동참여의 활성화, 노동수요 측면에서 노후소득보장제도의 미성숙에 대응한 고령층의 고용소득 창출 욕구 충족이라는 측면에서 노동연한 연장 가능성이 높은 것을 알 수 있었다. 향후 노동연한 연장 가능성이 높은 상황에서, 고령층의 경제활동참여 규모는 어떻게 변화할 것인지를 전망한 후 노동연한 연장을 위한 고용정책 개선과제를 제시하고자 한다.

최근 대법원에서는 과거에 비해 많이 변화된 상황으로 인해 육체노동으로 돈을 벌어들일 수 있는 연령을 60세에서 65세로 상향 조정한 판결이 이루어진 바 있다. 본 연구는 육체노동 연한의 상향 조정에 따른 연령별 경제활동참가율의 변화에 중점을 두고 2060년 중장기 경제활동참여 규모를 간략히 예측하고자 한다. 2060년까지 연령별 인구 규모 전망은 통계청의 2019년 장래인구특별추계 중위기준을 적용한다.

본 연구는 2019년의 연령별 경제활동참가율이 2029년까지 동일하게 유지되다가, 2030년부터 60대의 경제활동참가율이 50대 수준으로 증가하는 것으로 가정한다. 생산연령인구 감소와 노동력의 고령화로 인해 2030년부터 중장기 경제활동인구는 본격적인 인력 부족을 경험하고, 이로 인해 2030년부터 65세 육체노동 연한 상향 연령이 65세까지 정년이 일반화되면서 주된 일자리 은퇴 연령이 현행 약 50세에서 조기연금 수령이 가능한 약 60세로 증가하는 것으로 본다.⁵¹⁾ 이와 같은 가정은 55~74세의

51) 국민연금 개혁으로 인해 2033년까지 정상 연금수급개시연령이 65세로 증가할 전망이며, 조기 연금수급 연령은 정상 연금수급개시연령보다 5세 앞이다.

경제활동참가율은 향후 당분간 지속적으로 증가할 것이라는 이시균 외(2019)의 연구를 근거로 한다.

〈표 6-14〉 연도별 및 연령별 경제활동참가율 가정 (단위:%)

| 구분 | 15~19세 | 20~29세 | 30~39세 | 40~49세 | 50~59세 | 60~69세 | 70~79세 | 80세이상 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| '00~'29 | 9.2 | 63.9 | 77.8 | 81.1 | 77 | 41.1 | 41.1 | 41.1 |
| '30~'60 | 9.2 | 63.9 | 77.8 | 81.1 | 77 | 77 | 41.1 | 41.1 |

*자료: 연구진 작성

경제활동인구의 증장기 전망을 살펴보면, 2040년 29,475천 명으로 2019년에 비해 1,003천 명 증가한 후 2060년 23,724천 명으로 감소할 전망이다. 전망기간 중 연평균 증가율은 -0.41%이다.

〈표 6-15〉 연령별 경제활동인구 전망: 2060년 (단위: 천명, %)

| 시나리오2 | 규모 | | | 증감 | | | 연평균 증가율 ('19~60년) |
|-----------------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|-------------------|
| | '19 | '40 | '60 | '19~'40 | '41~'60 | '19~'60 | |
| 전체 | 28,472 | 29,475 | 23,724 | 1,003 | -5,466 | -4,748 | -0.41 |
| 청년 (30세 미만) | 4,714 | 2,705 | 2,201 | -2,009 | -390 | -2,513 | -1.30 |
| 증장년 (30~59세) | 19,107 | 15,171 | 9,776 | -3,936 | -5,115 | -9,332 | -1.19 |
| 고령 (60세 이상) | 4,650 | 11,598 | 11,747 | 6,948 | 39 | 7,097 | 3.72 |

*자료: 국가통계포털 홈페이지(2020.9.21.), 통계청 2019년 경제활동인구조사와 2019년 장애인구특별추계를 이용하여 연구진 계산

연령별로는 청년 및 증장년층은 2040년 및 2060년 전망에서 감소 추세가 나타나지만, 고령층은 증가 추세로 확인된다. 2019~2060년 연평균 증가율이 청년 -1.30%, 증장년 -1.19%, 고령 3.72%이다. 따라서 지속적으로 증가하는 고령근로자는 정책대상으로서 비중과 중요성이 점차 높아질 것으로 예상된다. 고용 부문에서는 노동연한 연장 혹은 보다 많은 고령자의 경제활동참여에 대응하여 선제적이고 체계적인 정책적 관심이 요구된다.

2) OECD의 한국 장년층 고용정책 관련 권고

OECD는 인구고령화 전 세계적으로 경험하는 보편적인 사회 현상으로 바라보고 있으며, 2018년 Working Better with Age: Korea 보고서를 통해 고령근로자에게 더 많은 일자리 기회와 괜찮은 일자리에 대한 참여를 촉진시키기 위한 방안을 제시하였다. 동 보고서는 한국에서 필요한 고령자 일자리 관련 조치를 제안하고 있는데, 한국의 고령자 대상 고용정책 권고사항은 다음과 같다. 1) 고령근로자의 일 및 은퇴 지원 보상, 2) 고용주의 고령근로자 유지·채용 장려, 3) 전 생애 고용가능성 증진의 세 가지로 요약할 수 있다(OECD, 2018; 김철희 외, 2019, p.255).

〈표 6-16〉 OECD 권고 한국의 고용부문 고령자 대응전략과 방안

| 구분 | 주요내용 |
|---------------------|--|
| 고령근로자의 일 및 은퇴 지원 보상 | <ul style="list-style-type: none"> - 50세 이상 근로장려금 인상 - 근로장려금 적용확대(자영업자) - 연금 사각지대 축소(자영업자, 비전통적 근로자) - 중소기업 퇴직연금 도입 장려 |
| 사업주의 고령근로자 유지·채용 장려 | <ul style="list-style-type: none"> - 임금피크제 도입 활성화(법정정년 준수) - 연공에서 직무·중심으로 전환 - 해고 관련 비용 위험의 불확실성 감소 - 임시근로자 권리 보장 |
| 전 생애 고용가능성 증진 | <ul style="list-style-type: none"> - 직접일자리 창출 사업((재정지원일자리) 축소 및 고용서비스 지원 확대 - 고령근로자의 제2의 경력지도 강화 - 근로시간 준수 모니터링(장시간 근로 개선) - 유급 병가 도입(건강문제 후 업무복귀 용이 지원) |

*자료: OECD(2018); 김철희 외(2019), p.255를 참조하여 재구성

이러한 OECD의 고용부문 고령화 대응전략과 방안은 현재 우리나라 고령자 고용정책의 개선방안에 중요하게 참조되고 있다. OECD의 고령자 고용 대응전략을 참조하여, 노동연한 연장 가능성에 따른 우리나라 고용정책의 파급효과와 그에 따른 향후 개선과제를 정년제도, 재취업 및 전직서비스, 재정지원 일자리, 고용안전망으로 구분하여 짚어본다.

2. 고령자 대상 고용정책 개선과제

1) 정년제도

(1) 노동연한 연장에 따른 정년제도의 파급효과

고령자고용법에 의해 기업의 정년은 60세 이상으로 정하고 있다. 이러한 정년 의무화 이후 고령층의 고용증가라는 긍정적인 효과가 확인되고 있다(한요셉, 2020). 그러나 우리나라 기업은 연공급의 임금체계가 보편적이므로, 고령근로자가 많아지면 인건비 부담이 커질 수밖에 없는 상황이다. 정부는 60세 이상 정년 의무화로 고령근로자의 주된 일자리를 지원함과 더불어 기업에 임금피크제를 도입하여 정년 연장에 따른 인건비 부담을 낮출 수 있는 제도를 함께 시행하였다. 임금피크제는 정년 이전 일정 연령에 도달하면 임금 정점이 되고 그후 정년까지 임금수준이 감소하는 임금체계이며, 정부는 임금피크제를 도입하는 기업에 2006년부터 2018년까지 한시적으로 지원금을 지급하였다. 그 외에도 기업의 장년친화적인 문화조성을 위해 장년친화적 직장만들기 지원사업 등 컨설팅 사업을 추진하였으며, 고령근로자의 재고용을 장려하기 위해 사업주 대상으로 고령자고용지원금, 고령자 계속고용장려금 등의 현금 지원이 병행되었다. 우리 사회에서 노동연한 연장이 널리 받아들여지고 고령자가 주된 일자리에서 보다 오래 일할 수 있도록 정착하기 위해서는 60세 정년 연령의 상향 조정의 제도화와 더불어 기업에서 이를 도입할 유인책을 다양하게 마련할 것으로 예상된다.

한편 정년제도는 기업의 법정 퇴직 연령을 몇 세 이상으로 정하는 것인데, 이러한 정년제도와 상관없이 주된 일자리에서의 계속고용, 재고용 등 다양한 형태의 고용연장도 이루어질 것으로 보인다. 산업과 직종별로 차이가 있겠으나, 고령근로자의 고숙련 기술과 지식 등을 보다 유연한 근로형태, 임금체계 등으로 재계약하여 보다 늦은 나이까지 노동시장에 머무는 형태가 확산될 것으로 보인다.

(2) 정년제도 개선과제

정년제도와 관련하여 고령자 대상 고용기회의 안정적인 제공이 우선 요구된다. 이를 위해 정부와 기업은 주된 일자리에서 계속 일 할 수 있도록 '임금-정년 교환', 직무 중심의 임금체계 개편 등을 통해 정년 연장 수요를 확장하고, 장기적으로 정년이 필요 없는 사회로의 전환을 위한 노력을 할 필요가 있다. 즉 현재 60세로 설정된 정년제도는 노동연한 연장에 따라 합리적인 수준에서 법정 연령의 단계적 상향 조정 이후 폐지가 요구된다. OECD도 사업주의 임금피크제 도입 활성화를 통한 법정정년 준수를 권고하고 있는 상황이다. 우리 정부는 2018년 임금피크제 지원금을 폐지하였으나, 중고령자의 임금과 생산성 간의 괴리를 축소하여 긍정적인 고용효과가 있다는 점과 그로 인해 기업의 정년제도 안착에 기여한다는 점에서 새로운 형태의 임금피크제 지원금 도입을 고려할 필요가 있다(남재량, 2019).

정년제도 개선과 관련하여 정책입안자가 놓쳐서는 안되는 부분은 OECD 국가에서 장년층의 경제활동참여를 증가시킨 것은 기업 내에서 근로기간이 연장된 것이며, 재취업 과정에서 장년층 채용은 큰 변화가 없다는 것을 확인하였다(Martin, 2018). 이와 같이 정년제도의 연장은 이미 노동시장에서 안정적으로 일하고 있는 장년층에게 혜택이 돌아가며, 추가적으로 장년층의 신규 채용이나 장년층의 재취업 노동시장에서의 일자리 질 개선과 직접 연결되지 않을 수 있다는 점에서 고용정책 우선순위로 다루는데 한계가 있을 수 있다. 또한 정년연장의 혜택은 공공부문과 기업의 규모 등에 상관없이 고르게 받을 수 있도록 세심한 정책적 지원이 필요하다. 고령자고용법의 정년은 최소한의 연령 기준이라는 점에서 법제도상의 정년연장이나 폐지가 없더라도 고령근로자의 주된 일자리 오래 일하기는 가능할 수 있다. 그러나 60세 정년 의무화로 인해 영향을 분석한 결과, 정년제도의 효과는 공공부문이나 대기업 유노조 등 특정 기업에서 크게 나타나는 것을 확인하였기 때문이다(남재량, 2019). 따라서 제도가 현실에서 잘 작동될 수 있고, 모든 사람이 고른 혜택을 받기 위해서는 정년의 연장이나 정년의 폐지는 반드시 법 개선이 요구된다.

그리고 정년제도의 운영과 준수는 기업이 경제적인 논리에 의해서 선택 가능한 부분이라는 점에서, 당장 기업의 인건비 부담으로 이어질 수 있는 정년제도의 개선은

임금체계의 개편과 노동형태의 다양화 등의 형태와 병행하여 기업의 참여를 끌어낼 수 있도록 정부의 개입이 요구된다.

한편 정년연장은 세대 간의 일자리 경쟁 구도로 이어지지 않도록 사회적으로 충분한 논의와 합의에 의해 이루어질 필요가 있다. 아직 정년연장에 대한 효과를 분석한 문헌이 많지 않은 상황에서 이와 관련된 다양한 국내연구의 축적과 통계자료의 면밀한 분석을 통해서 정년연장으로 인한 세대 간 갈등이 발생하지 않도록 충분한 고려가 필요하다.

2) 재취업 및 전직서비스

(1) 노동연한 연장에 따른 재취업 및 전직서비스 파급효과

초고령사회로의 진입과 4차 산업혁명의 도래를 앞둔 이 시점에서 중고령층의 오래 일하기 지원을 위해 경력개발, 재취업 지원 등은 평생에 걸쳐 이루어져야 할 중요한 이슈이다. 중고령자의 고용연장이 주된 일자리 이탈을 무한정 늦출 수 있는 것이 아니므로, 불가피하게 주된 직장에서 이탈하게 되는 경우 재취업까지 이르는 기간을 최소화하고 재취업 일자리에 잘 정착할 수 있도록 하는 것이 중요하다(남재량 외, 2019).

2020년 경제활동인구조사 고령층 부가조사에 의하면, 생애 주된 일자리에서 은퇴하는 평균 연령은 약 49세이며 최근 큰 변화없이 이어지고 있다. 주된 일자리를 은퇴한 이후 중고령층은 전직, 재취업 등을 통해서 경제활동을 계속적으로 이어나간다. 황남희 외(2019)에 의하면, 현재 일을 하고 있는 50~69세의 약 3분의 1(27%)은 현업의 지속가능성에 대해 불안감을 느끼고 있다. 그럼에도 불구하고 현재 하고 있는 일을 그만 둘 경우를 대비하여 제2의 일에 대한 준비하지 않는 경우가 86%로 다수를 차지하고 있어서, 이들이 일자리를 상실하거나 노동시장에서의 퇴직후 재취업이나 전직에 대한 준비가 부족한 상황이다.

고용노동부는 고령층이 주된 일자리 은퇴 이전에 제2의 일을 준비할 수 있는 기회를 제공하고 원활하게 인생 다모작으로 이어질 수 있도록, 재취업지원서비스, 생애경력 설계서비스, 국민내일배움카드, 고령자인재은행 운영 등을 지원하고 있지만 실제 이들 정책을 적극 활용하는 비율은 매우 낮은 것이다. 고령근로자의 재취업 및 전직을 위한

역량 개발에 대한 관심이 매우 낮아서, 생애경력설계서비스, 직업능력개발훈련 등에 참여하는 고령자의 비율은 매우 저조한 수준이다. 기업 역시 고령근로자를 위해 직업훈련에 투자하는 비용에 대해 적극적이지 않은 상황이다. 또한 노동연한 연장으로 인한 주된 일자리에서의 근속기간 확대는 이러한 재취업 및 전직 서비스에 대한 욕구 자체를 낮출 수 있는 상황이 발생할 수 있을 것이다. 따라서 노동연한 연장에 따른 재취업 및 전직 지원 정책의 변화는 크지 않을 것으로 예상된다. 그럼에도 불구하고 인구고령화 기술수요의 변화 등에 대응하여 정부는 재취업 및 전직 지원을 위한 중요성에 대한 고령근로자와 기업의 인식 전환을 유도하여 참여를 높이기 위한 정책적 노력을 지속할 것으로 예상된다.

(2) 재취업 및 전직서비스 개선과제

고령자의 안정적 직장 이동과 고용기회 확대를 위해 2020년부터 실시되고 있는 재취업지원서비스 제공의 의무 기업을 단계적으로 확대하고(현행 기업규모 1,000명 이상에서 500명 이상, 300명 이상, 100명 이상 등으로), 재직 시 경력개발서비스 제공, 교육훈련, 구직정보 제공, 취업 알선 등 체계적이고 내실 있는 이행을 위한 통합적 재취업 지원 거버넌스를 구축할 필요가 있다.

현재 재취업 및 전직 지원은 50세 혹은 55세 이상으로 연령 기준을 두고 있다. 그러나 노동연한의 연장은 재취업 및 전직 지원 역시 지원대상의 연령요건 상향조정이나 폐지로 이어질 가능성이 높아 보인다. 뿐만 아니라 재취업 및 전직지원서비스의 핵심 지원대상의 연령도 전반적으로 조정될 필요가 있다. 주된 일자리에서 보다 오래 일하게 될 경우 재취업과 전직을 하는 연령이 보다 높아질 것이기 때문이다. 따라서 재취업 및 전직 지원의 참여자 특성과 변화 추이를 파악하여, 지원 연령에 대한 조정과 핵심 지원 대상의 선정을 위한 선제적인 대응이 요구된다.

한편 재취업 및 전직서비스의 활성화와 더불어 중고령층의 재취업 질을 높이기 위한 노력이 요구된다. 2012~2018년 동안 정년퇴직으로 고용보험 피보험자격을 상실한 피보험자를 대상으로 퇴직 이후의 재취업 현황과 재취업자의 이동유형을 살펴보면, 약 60%는 이직 후 1년 이내에 고용보험 일자리에 재취업하고 있으며 재취업 기간의 1년

이내 비중이 증가하고 있어서 퇴직 이후 긴 휴식기간 없이 재취업하는 경우가 증가하고 있는 것을 밝혔다(윤정혜, 2019). 또한 윤정혜(2019)는 기대수명의 증가로 퇴직 이후에도 지속적으로 일하고자 하는 욕구가 커지고 있지만, 퇴직 이후 일자리는 규모 변화와 임금 하락 등 일자리 질이 전반적으로 낮아지는 경향을 보여주었다. 따라서 고령층 재취업의 양적 확대와 더불어 질적 개선에도 관심을 두고 정책 개선이 이루어질 필요가 있다.

재취업 및 전직 서비스는 전문 인력에 의해 개인별 맞춤형 지원이 핵심적이지만, 현재 재취업 및 전직 지원 관련 전문 인력 양성은 매우 미흡한 수준이다. 재취업 및 전직 서비스는 전문성을 갖춘 인력이 서비스를 담당해야 서비스 참여자의 신뢰도를 확보하고 실질적인 성과도 기대할 수 있다. 그러나 대학의 관련 학과가 부족하며, 전직지원 또는 생애설계 관련 민간자격이 활성화되어 있지 않아서 배출되는 인원도 한정적인 상황이다. 따라서 재취업 및 전직지원 서비스를 담당할 인력을 어떤 경로로 양성하며 어떻게 대우·관리할 것인지에 대한 검토가 필요하다(문한나 외, 2019). 특히 재취업 및 전직 지원 서비스는 수혜대상의 연령이 중고령층이며, 노동시장에서의 근로기간이 확대될 경우 연령층은 보다 상향될 것으로 예상된다. 따라서 재취업 및 전직 서비스 제공 전문 인력 양성 과정에는 중고령층, 고령층의 특성을 파악할 수 있도록 커리큘럼이 구성될 필요가 있다.

3) 재정지원 일자리

(1) 노동연한 연장에 따른 재정지원 일자리 파급효과

OECD는 한국의 재정지원 일자리 규모가 크다는 점을 지적하며, 재정지원 일자리 규모를 축소하고 취업 알선 등의 고용서비스 지원 확대를 권고하고 있다. 그러나 OECD 권고는 국가별 특수성에 대한 고려가 부족하다는 점에서, 우리나라 상황에 맞춰 적용하는 것이 바람직하다.

서구 선진국은 19세기부터 이미 연금, 부조 등 다양한 사회보장제도가 도입되었고 이를 통해 노후소득보장이 잘 마련되어 있는 상황이다. 그러나 우리나라는 1970~90년대

압축적인 경제성장을 경험하며, 2000년대 이후 복지제도가 본격적으로 도입되어 시행되고 있다는 점이다. 즉 우리나라의 사회보장제도의 도입은 서구 선진국에 비해 늦었으며, 그로 인해 우리나라 복지제도 특히 공적노후소득보장제도의 미성숙으로 인해 노년기 생계를 위한 목적의 경제활동 참여 욕구가 매우 높다. 2019년 한국의 65세 이상 고용률(employment/population rate)은 한국 32.9%로 OECD 평균 15.6%의 2배 이상이며, 미국 19.6%, 영국 10.7%, 프랑스 3.3%, 독일 7.8%, 일본 24.9% 보다 높다(OECD.stat 홈페이지).⁵²⁾ 따라서 한국은 OECD 주요국과 비교하여 고령자의 경제활동 참여가 높은 수준이며, 이는 한국의 특수성으로 인해 나타나는 현상으로 당분간 유지될 것으로 예상된다.

한편 노동연한 연장에 따른 정년연장 혹은 재고용의 확대는 고령자의 일자리 참여에 영향을 미치며, 이로 인해 정책적 대응 방안이 달라져야 할 것이다. 먼저 노동연한 연장이 민간의 고령자 일자리 수요 증가로 이어질 경우 재정지원 일자리의 수요를 감소시킬 가능성이 있다. 먼저 고령인구가 급속히 증가하고 있고, 고령인구 내에서도 경제활동이 아닌 사회참여의 목적으로 재정지원 일자리에 참여하는 특성이 확인되며 최근 증가하고 있다는 점에서 노동연한 연장에 따른 민간시장의 일자리 수요 증가가 재정지원 일자리의 급격한 감소를 야기할 가능성은 크지 않을 것으로 보인다. 또한 많은 전문가들은 우리나라 생산연령인구의 감소가 시작되었으나, 노동시장에서 노동력 부족을 체감하게 되는 것은 향후 20~30년경으로 예상되고 있다. 이러한 점에서 단기적으로 재정지원 일자리의 급격한 규모 축소는 일어나지 않을 것이다. 재정지원 일자리의 방향성은 중장기적인 시각에서 우리나라 고령자의 특성에 맞춰 설정될 필요가 있다.

그러나 분명한 점은 현재 노동취약계층으로 노동시장에서 일자리를 얻기 어려운 고령자가 상당수 재정지원 일자리에 참여하고 있는 것이 현실이며, 급속한 고령화에도 불구하고 우리나라 노후소득보장제도의 더딘 성숙과정 속에서 이와 같은 고령자의 재정지원 일자리 참여 욕구는 크게 감소하지 않을 것으로 예상된다. 또한 기대수명의 증가와 교육수준의 향상에 따라 고령화의 진전 속 보다 늦은 나이까지 재정지원 일자리를 통해 사회참여, 자아실현을 하고자 하는 고령자가 증가할 것으로 생각된다. 2019년

52) OECD.Stat. LFS by sex and age-indicators. <https://stats.oecd.org/>에서 2020.12.07.자 검색

신중년 생활실태 및 복지욕구 조사에 의하면, 신중년은 자아실현, 사회공헌, 삶의 보람을 이유로 경제활동을 희망하는 비율이 3분의 1을 넘으므로 이러한 경제활동 참여 니즈를 고려할 필요가 있다(황남희 외, 2019).

이를 종합하면, 향후 민간의 고령자 일자리 수요 증가가 나타나더라도 재정지원 일자리 규모는 드라마틱하게 축소하지 않을 것이며, 일자리 규모 유지 혹은 확대될 가능성이 높다. 따라서 고령층 대상 재정지원 일자리는 참여 연령의 상향이나 참여목적의 다변화 등의 예상되는 변화에 대응하여 보다 고연령의 고령근로자 대상으로 한 업무내용과 참여형태의 다변화와 유연화 등 전반적인 변화가 요구될 것이다.

(2) 재정지원 일자리 개선과제

노동연한 연장은 민간시장에서 보다 늦은 나이까지 일할 수 있다는 점에서, 재정지원 일자리 창출은 도전과 기회에 직면할 것으로 예상된다. 현재와 같은 재정지원 일자리는 속성상 예산의 한계가 존재하며 이로 인해 급속한 고령화에 따른 정책대상의 급증에 맞춰 사업 규모를 확대하는데 어려움이 있을 수밖에 없다. 그러나 그 과정에서 노동연한 연장에 따른 고령자의 민간시장에서의 근로참여가 확대되는 경우를 고려할 필요가 있다. 재정지원 일자리는 변화하는 사회환경 및 고령자의 특성에 맞춰 보다 유연한 형태로의 운영이 요구되며, 민간시장에서 고령근로자의 일자리 창출을 위한 마중물로 역할을 할 수 있을 것이다. 단기간에 시장에서 고령층에 대한 고용수요가 크게 변화하는 것을 기대하기 어려운 상황에서, 순수한 재정지원 일자리와 시장형을 가미한 재정지원 일자리는 고령층에게 다양한 일자리 기회를 제공하며 민간 부문 일자리 창출이나 연계의 가능성을 높일 수 있을 것이다. 그리고 이후 민간시장에서 고령근로자에 대한 수요가 증가하는 단계에서 민간 일자리와 재정 지원 일자리의 역할분담이 이루어질 필요가 있다. 민간 일자리는 생계 마련 목적에 보다 충실하게 고령근로자를 유입할 수 있도록 하고, 재정지원 일자리는 사회참여 목적에 적합하게 사회공헌활동에 보다 비중을 두고 다양하게 설계될 필요가 있다. 또한 재정지원 일자리는 변화하는 사회환경 및 고령자의 특성에 맞춰 사업내용의 다변화와 유연화를 검토해 볼 수 있을 것이다. 여기서 사회공헌활동, 자원봉사의 경우 무보수성과 자발성의 원칙이 중요하다. 그러나 현재

우리나라 고령자의 자원봉사가 활성화되지 않은 상황에서 정부의 재정지원 일자리가 도입되는 과정에서 기존의 자원봉사활동이 재정지원 일자리로 변환되는 사례들이 보고되고 있다. 이와 관련하여 정부의 재정지원 일자리는 사회공헌형으로 특화하여, 활동에 소요되는 최소한의 경비만을 지원하는 형태로 전환하여 자원봉사의 목적과 취지를 살리면서 보다 많은 고령층이 재정지원 일자리에 참여할 수 있는 방안을 검토해 볼 필요가 있겠다. 그러나 현재 우리나라 노인의 상당수는 경제상태가 열악하며, 소득보충의 목적으로 재정지원 일자리에 참여하는 경우가 많다는 점에서 중장기적인 발전방안 마련 하에 단계적인 접근이 요구된다.

한편 노동연한 연장과 상관없이 재정지원 일자리는 현재 다양한 부처에서 다양한 대상으로 이루어지고 있지만, 정책수요자인 고령자의 입장에서 주무부처는 상관없이 윈스톱으로 원하는 정보와 참여가 이루어지도록 할 필요가 있다. 각 부처의 재정지원 일자리를 통합 운영 관리하는 컨트롤타워를 설치 또는 지정하여 운영한다면 보다 효율적인 운영이 가능할 것으로 보인다. 현재 재정지원 일자리에서 가장 큰 역할을 하고 있는 보건복지부의 노인일자리 및 사회활동지원사업의 경우 한국노인인력개발원을 전달체계로 체계적으로 운영되고 있다. 따라서 한국노인인력개발원에서 재정지원 일자리를 총괄 운영하는 전달체계로 고려해 볼 수 있을 것이다. 또한 재정지원 일자리는 노인 이외에도 장애, 능력 등 다양한 이유로 민간시장에서 일자리를 얻기 어려운 노동취약계층을 대상으로 한다는 점에서, 한국노인인력개발원은 연령에 상관없이 재정지원 일자리를 모두 총괄하는 기관으로 역할을 부여할 수 있을 것이다.

4) 고용안전망

(1) 노동연한 연장에 따른 고용안전망 파급효과

노동연한 연장으로 고령근로자의 규모가 확대될 경우 고용안전망의 연령기준이 조정될 필요가 있다. 최근 고령근로자의 증가 추세에 맞춰 고용보험의 적용범위는 60세 이상 고령근로자의 고용보험 가입 허용, 65세 이전 고용보험 가입자의 실업급여 및 직업훈련 지원, 65세 이후 고용보험 가입자의 직업훈련 지원 등으로 확대되고 있는 상황이다. 따라서 현재 고용보험에서는 연령에 상관없이 직업훈련에 대한 지원이

이루어지지만, 실업급여 지급에 한해서 고용보험 재취득 당시 65세 이상 고령자인 경우에 한하여 제한을 두고 있다. 65세 이전에 고용보험에 가입하여 보험료를 납입한 경우, 65세 이후에 본인의 의사와 상관없는 비자발적인 실업상태에 놓일 때 실업급여를 지급받을 수 있다. 그러나 65세 이후에 고용보험에 가입하고 보험료를 납입한 경우에는 자발성 여부에 상관없이 일자리를 잃게 되는 경우 실업급여를 받을 수 없는 상황이다. 이는 65세 이상 실업자집단에서 고용보험 가입시기를 두고 불평형성을 발생시키기 때문에 문제의 소지가 크다. 향후 고용보험 재취득 연령에 따라 실업급여를 받지 못하는 고령근로자가 많아질 경우 사회적 문제로 크게 대두될 가능성이 있다.

다시 말해 향후 고령근로자의 증가는 65세 이후 고용보험 가입자의 증가로 이어지며, 실업에 대한 현금 지원 욕구가 증가할 것으로 예상된다. 사회 전반적으로 정책 적용 연령의 상향에 대한 요구가 나타나고 있는 상황에서, 국민연금 수급개시연령이 현행 65세 이상에서 보다 상향 조정될 경우 실업 위험의 확대 가능성까지 커지게 된다. 따라서 고용보험이 65세 이상 고령자에게도 실업으로 인한 소득중단의 위험을 충분히 보장할 수 있도록 정책 개선에 대한 논의가 선제적으로 이루어질 필요가 있다.

(2) 고용안전망 개선과제

사회안전망은 현재 적용제외로 두고 있는 65세 이후 취업자의 고용보험 혜택에서 연령 조건을 단계적 조정할 필요가 있다. 혹은 적용제외에서 연령기준을 완전히 제외하는 사항도 고려해 볼 수 있을 것이다.

한편 현재의 65세 이후 고용보험 가입자의 실업급여 적용제외의 경우, 실업급여의 수령을 염두에 두고 취업과 실업을(반복) 경험하는 상황에 대응한 장치로 보인다. 그러나 65세 이후 고용보험에 가입했다는 이유만으로 실업이라는 사회적 위험에서 직업훈련의 혜택은 받되, 수당 지원을 받을 수 없는 것은 정책적으로 너무나 공색한 논리로 비춰진다. 고용보험의 도입 취지와 목적에 맞춰 연령에 상관없이 모든 고용보험가입자는 실업급여로부터 현물, 현금의 혜택을 동등하게 받을 수 있도록 해야 할 것이다.

제4절 소결

노동연한 연장과 노년기 경제활동에 대해 고용 관점에서 다각적으로 살펴본 결과, 최근 생산연령인구의 감소와 노동력 고령화, 장년층의 경제활동 참여 증가 추세, 기술혁신과 인력 수요의 변화, 일자리 미스매치 발생의 확대, 그에 따라 평생학습체계 및 인생다모작 지원을 위한 정책 중요성 확대 등의 노동환경 변화가 나타나고 있다. 그리고 이러한 환경 속에서 고령자 대상 고용정책은 고령자가 주된 일자리에서 오래 일할 수 있도록 지원하기 위해 60세 정년 안착 및 재고용 지원, 재취업 및 전직 지원, 재정지원 일자리 창출, 사회안전망 등으로 추진되고 있다.

고용 관점에서 노동연한 연장 가능성을 ‘경제활동참여 변화’, ‘재고용 논의’에서 진단한 결과, 제도적인 정년연장이나 폐지와 관계없이 중장기적으로 노동연한 연장은 자연스럽게 도입될 가능성이 높아 보인다. 한편 아쉬운 측면은 고령자의 고용을 인구고령화에 따른 노동공급 감소의 대응 방안으로 바라보는 시각이 다수이며, 노동 인권으로 바라보는 시각은 매우 낮다는 점이다. 전자의 경우 일자리를 중심에 두고 고령자를 바라본다는 점에서, 고령자의 상황과 욕구 등에 대한 고려가 부족할 수 밖에 없다. 앞으로 고령자 대상 고용정책은 고령자의 특성과 경제활동 가능성 등을 우선 고려하여 다양한 기회 제공으로 설계 및 개선될 필요가 있으며, 이후 고용 참여는 고령자의 근로능력과 근로의사에 따른 개인의 선택으로 남겨둘 필요가 있다.

기업 현장에서 고령근로자의 노동연한 연장은 현재 고용정책의 변화를 야기할 수 밖에 없다. 현재 60세로 설정된 정년제도는 노동연한 연장에 따라 합리적인 수준에서 법정 연령의 단계적 상향 조정 이후 폐지가 요구된다. 재취업 및 전직 지원 역시 지원대상의 연령요건의 상향조정이나 폐지가 요구될 뿐 아니라, 핵심 지원대상의 연령도 전반적으로 조정될 필요가 있다. 노동연한 연장은 정년연장 혹은 재고용과 이어질 경우 고령자들이 민간시장에서 보다 늦은 나이까지 일할 수 있다는 점에서, 재정지원 일자리는 정책대상과 사업에 변화가 요구된다. 현재와 같은 재정지원 일자리는 예산의 한계로 정책대상의 급증에 맞춰 규모를 확대하는데 어려움이 있으며, 고령자의 일자리 참여는 민간 일자리와 재정지원 일자리 참여에서 역할 분담이 이루어질 필요가 있다. 따라서

재정지원 일자리는 변화하는 사회환경 및 고령자의 특성에 맞춰 사회공헌활동에 보다 비중을 두고 사업내용의 다변화와 유연화를 검토해 볼 수 있을 것이다. 이 과정에서 한국노인인력개발원이 재정지원 일자리의 총괄기능을 수행하여 사업의 효율성을 도모할 수 있을 것이다. 사회안전망은 현재 적용제외로 두고 있는 65세 이후 취업자의 고용보험 혜택에서 연령기준을 단계적으로 조정 후 폐지하는 방안이 요구된다.

〈표 6-17〉 노동연한 연장에 따른 고용정책 파급효과 및 개선과제

| 구분 | 주요내용 |
|-------------|--|
| 정년제도 | - (파급효과) 주된 일자리에서 60세 이상 경제활동 지속 확대 - (개선과제) 60세 법정 정년의 조정 또는 폐지. 기업의 정년 준수 유인책 병행. 사회적 합의를 통한 정년연장 추진 필요 |
| 재취업 및 전직 지원 | - (파급효과) 보다 낮은 나이까지 재취업 및 전직 관련 지원 필요. 관련 정책 대상 확대 - (개선과제) 전직지원서비스 및 생애경력설계서비스 지원대상 연령기준 조정, 정책타겟층 조정, 서비스 질 향상 노력 등 |
| 재정지원 일자리 창출 | - (파급효과) 고령층 대상 재정지원 일자리는 참여 연령의 상향이나 참여목적의 다변화 등의 예상 - (개선과제) 일자리 내용 변경, 연령 기준 제외한 취약계층 지원 또는 사회공헌활동 일자리 집중 등 고려 |
| 사회안전망 | - (파급효과) 65세 이후 취업자 증가로 실업에 대한 현금 지원 욕구 증가 예상. 사회전반적으로 정책 적용연령 조정으로 국민연금 수급개시연령 현행 65세 이상에서 보다 상향 조정될 경우, 실업 위험 확대 가능성 - (개선과제) 고용보험 수당 지원대상 적용제외에서 연령기준 단계적 상향 후 폐지 검토 |

이상 제6장은 고용 관점에서 노동연한 연장의 가능성을 정년연장 중심으로 살펴본 결과, 시점에 대한 시각 차이는 있지만 노동연한 연장 가능성은 매우 높은 것으로 확인된다. 따라서 고용 부문에서 노동연한 연장 가능성에 대응한 정책 개선 방향은 고용 정책 전반적으로 정책 수혜자를 선정하는 자격요건으로 연령 기준에 대한 전반적인 상향 조정이 요구되며, 보다 나아가 중장기적으로 연령중립적 혹은 연령통합적으로 이루어질 필요가 있다는 점을 제시하였다. 그러나 정책 시행의 사회경제적인 효과는 매우 광범위하다는 점에서 구체적인 개선방안은 정책 개선에 따른 파급효과를 보다 면밀하게 살펴본 후 점진적으로 이루어져야 할 것이다.

제 7 장

결론 및 제언

7

결론 및 제언 <<

2025년 초고령사회로의 진입은 피할 수 없는 현실이다. 총 인구 중 20%가 노인인구인 초고령사회로의 진입은 저출산과 맞물려 더욱 중요한 화두로 부상하였다. 본 연구에서는 저출산-고령사회라는 시대적 상황 속에서 초고령사회를 향해 나아가는 우리나라의 환경변화에 대응하고자 노년기 노동연한 연장의 가능성을 모색하였다. 그 결과, 노년기 노동연한 연장 가능성에 관한 관련 이슈를 총체적으로 검토할 수 있었다. 연구 결과는 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 노년기 노동연한 연장에 대해서는 전 국민적 공감대가 형성된 상태로 볼 수 있다. 이는 2019년 2월에 개정된 육체노동 가동연한 65세의 판례에 국한되지 않고 70세 이상으로 연장하는 것에도 대체로 긍정적이었다. 이러한 국민정서에 기대어 볼 때, 노년기 노동연한 연장은 국민 다수가 필요하다고 생각하는 사안으로 볼 수 있을 것이다.

둘째, 노년기 노동연한 연장은 점진적인 방식으로 추진되어야 한다. 우리나라 노동연한은 65세이다. 그러나 정년은 60세에 지나지 않는다. 실제로 일하는 나이는 그 이하로 나타나는 만큼 노동연한 연장은 서둘러 추진할 수 없는 사안으로 볼 수 있다. 노년기 노동연한 연장은 필요하지만 이를 연장하기 위해서는 더욱 다양한 채널의 의견을 수렴하고, 부문별 적용방식을 심도 있게 논의한 뒤 정책화해야 할 것이다. 따라서 노년기 노동연한 연장은 필요성을 전제하되 연장 방식에 있어서는 보다 세밀한 논의가 요구된다.

셋째, 노년기 노동연한 연장을 위한 법적과제와 고용부문 개선과제에 주목해야 한다. 노년기 노동연한 연장은 법적쟁점이 해결되지 않고서는 추진될 수 없다. 아울러 고용부문에 있어 노년기 노동연한 연장을 위한 개선과제 역시 해결되어야 한다. 그러므로 노년기 노동연한 연장을 위해 요구되는 법적, 제도적 과제들을 해결하고 고용부문의 개선사항들을 풀어가야 할 것이다.

시의적으로 볼 때, 이제 본격적으로 노동연한 연장에 대한 논의가 전개될 것으로 전망된다. 이는 베이비부머세대의 노년층 진입과 함께 더욱 활발한 논의가 이뤄질 것으로 예상된다. 이에 따라 노년기 노동연한 연장은 고령자의 경제활동, 사회참여, 활기찬 노년을 위해서 꼭 필요한 것으로 생각된다. 노인인구의 사회참여 욕구가 증가하고 있고 이들의 사회참여가 필수적인 사회로 이행하는 만큼 노년기 노동연한 연장은 변화된 인구구조에 대응하는 시대적 과제임에 틀림없다.

향후 후속연구에서는 노년기 노동연한 연장에 따른 사회적 문제들에 주목하여 이를 깊이 있게 고찰하는 연구가 수행된다면 의미 있을 것으로 본다. 본 연구에서는 노년기 노동연한 연장에 따른 정년연장과 고용연장에 관한 이슈를 다루었지만 이를 맥락적 차원에서 제한적으로 탐색한 한계가 있었다. 따라서 후속연구에서는 노년기 노동연한 연장으로 인한 부정적 이슈에 무게를 두고 해결해야 할 과제가 무엇인지를 탐구한다면 본 연구에서 다루지 못한 이슈를 연속적으로 고찰하는 연구가 될 수 있을 것으로 기대한다.

참고문헌 <<

- 강희원(2012). 정년제에 대한 법적 재고. 경희법학, 47(4), 683~728.
- 고준기(2004). 기업의 정년제를 둘러싼 법적 쟁점. 기업법연구, 17, 259 - 282.
- 고용노동부(2016). 고용형태별근로실태조사.
- 고용노동부(2017). 사업체노동력실태조사 부가조사.
- 고용노동부(2020). 한 권으로 통하는 고용노동정책: 2020 고용노동부 사업 및 제도.
- 구건서(2013). 정년연장 법제화의 해석상 쟁점과 기업의 대응. 임금연구, 21(3), 4-15.
- 구미영(2011). 영국 평등법 개정의 주요 내용. 국제노동브리프, 9(3), 80-92.
- 국민연금공단(2020). 2019년 제32호 국민연금통계연보.
- 권규호, 조동철(2014). 20년 전의 일본, 오늘의 한국: 인구구조 고령화와 경제역동성 저하.
- 권재열(2020). 가동연한 연장의 의의와 영향-대법원 2019. 2. 21. 선고 2018 다 248909 전원합의체 판결. 법조, 69(2), 745-763.
- 국민건강보험공단(2019). 건강보험 주요 통계.
- 국민연금연구원(2017). 국민연금 생생통계.
- 국민연금재정추계위원회(2018). 국민연금재정계산: 국민연금 장기재정추계.
- 국민연금제도발전위원회(2018a). 국민연금재정계산: 국민연금 제도개선 방향.
- 국회입법조사처(2019). 공적연금체계 개편방향 정립을 위한 연속 간담회 자료집.
- 김대일(2012). 최저임금의 저임금 근로자의 신규 채용 억제효과. 노동경제논집, 35(3), 29-50.
- 김복순(2018). 장시간 근로 현황. 노동리뷰, 70-74.
- 김석관, 최병삼, 양희태, 장필성, 손수정, 장병열, 이제영, 김승현, 이다은, 김단비, 송성수 (2017). 4차 산업혁명의 기술동인과 산업 파급 전망. 과학기술정책연구원.
- 김성권(2012). 독일 변경해지제도에 대한 소고. 노동법논총, 24, 61-105.
- 김연명, 한신실(2017). 빈곤완화 효과를 통해서 본 기초연금의 정책목표 설정. 한국사회정책, 24(4), 89-112.
- 김영서, 서예린(2020). 육체노동의 경험칙상 가동연한 인정 기준: 노동생명표를 이용한 은퇴기대연령의 활용-대법원 2019. 2. 21. 선고 2018 다 248909 전원합의체 판결을 중심으로. 법학평론, 10, 267-312.

- 김영옥, 함승경, 김영지, 최지명(2017). 사회쟁점에 대한 비판적 담론분석. 커뮤니케이션 이론, 13(4), 40-91.
- 김유선(2014). 최저임금의 고용효과. KLSI 이슈페이퍼, 20.
- 김재우(2020). 텍스트 마이닝을 활용한 사회과 교육과정 시기별 학술 담론의 특징 분석: 7차부터 2015 개정 교육과정 시기를 중심으로. 시민교육연구, 52(2), 47-90.
- 김정환(2008). 임금피크제 도입실태 및 정책과제. 노동리뷰, 33-44.
- 김철희, 양정승, 정지운, 백원영, 박상오, 이해림(2019). 인구구조 변화에 따른 노동시장 정책방안 검토. 고용노동부·한국직업능력개발원.
- 김태중(2019). 뉴스 빅데이터를 활용한 평생교육 담론분석. 미간행 박사학위논문. 공주대학교 대학원.
- 김흥렬, 박상현, 원도연(2015). 스포츠경영학의 연구동향 분석: 저자연결망과 핵심어연결망을 중심으로. 한국스포츠경영학회지, 20(3), 63-84.
- 남상호, 임용빈(2017). 정년연장의 사회경제적 파급효과 분석. 한국보건사회연구원.
- 노동부(2010). 정년 및 임금피크제 도입현황과 과제.
- 노상현(2013). 정년연장에 관한 논의와 평가. 노동법논총, 28, 139-171.
- 남재량(2019). 고령시대의 고용문제와 새로운 고용시스템. 노동리뷰, 9-25.
- 노호창(2019). 일반육체노동자의 경험척상 가동연한의 상향조정: 대법원 2019. 2. 21. 선고 2018 다 248909 전원합의체 판결. 노동법학, (69), 253-255.
- 문연희, 최지호(2018). 유통연구 내용분석. 유통연구, 23(4), 51-73.
- 문한나, 최영섭, 박상오(2019). 전직지원 서비스 활성화 방안 연구. 한국직업능력개발원.
- 박상현, 김태중(2018). 의미연결망 분석을 활용한 프로스포츠분야 연구의 종단적 분석. 체육과학연구, 29(1), 114-128.
- 박자현, 송민(2013). 토픽모델링을 활용한 국내 문헌정보학 연구동향 분석. 정보관리학회지, 30(1), 7-32.
- 박종희(2004). 임금피크제의 허와 실. 산업관계연구, 14(2), 23-46.
- 박종희 외(2003). 고령자고용과 정년제의 법적 과제. 한국법제연구원.
- 박준성(2012). 포스코의 정년연장형 임금피크제 사례. 산업관계연구, 22(4), 1-29.
- 방하남(2011). 베이비붐 세대: 그들은 누구인가?. 노동리뷰, 5-9.
- 방하남, 이성균, 우석진, 김기현, 김지경(2011). 베이비붐 세대의 근로생애와 은퇴과정연구. 한국노동연구원.
- 백영민(2017). R을 이용한 텍스트 마이닝. 한울아카데미.

- 법원행정처(2007). 외국사법제도연구. 서울: 법원행정처.
- 보건복지부(2018). 제4차 국민연금종합운영계획.
- 사법연수원(2018). 손해배상소송.
- 서상중(2020). 가동연한 연장의 의의와 영향-대법원 2019. 2. 21. 선고 2018 다 248909 전원합의체 판결. 법조, 69(2), 745-763.
- 성지영, 김성균(2017). 뉴스 빅데이터를 통한 덕수궁 돌담길의 장소 담론 해석. 디지털콘텐츠학회 논문지, 18(5), 923-932.
- 세계법제정보센터(2020). 세계 주요국의 정년 현황.
- 손영우(2010). 프랑스의 퇴직연금제도 개혁과 퇴직연령 연장. 국제노동브리프, 8(9), 13-21.
- 송현주, 임란, 왕승현, 이은영(2018). 중·고령자의 경제생활 및 노후준비 실태 -제7차(2017년도) 국민노후보장패널조사(KReIS) 기초분석보고서-. 전주: 국민연금공단 국민연금연구원.
- 신지혜, 김남희, 김규태(2018). 유아교사의 조직행동에 대한 국내 연구동향 분석: 연구주제와 연구방법을 중심으로. 교육문화연구, 24(6), 459-481.
- 심재진(2010). 한국과 영국의 연령차별금지법의 비교. 노동법학, 35, 95-135.
- 심주영(2017). 용산미군기지 공원화 과정의 도시담론 분석. 한국도시설계학회지, 18(5), 37-52.
- 염유식, 성연찬, 김준솔, 장상철(2018). 보건과 사회과학 연구의 주제 및 방법론 동향: 1997년부터 2017년 까지. 보건과 사회과학, 49, 65-90.
- 원용진(1996). 대중문화의 과잉담론. 경제와 사회, 29, 10-35.
- 유각근(2011). 미국의 연령차별 금지법. 미국헌법연구, 22(3), 259-282.
- 윤보람(2019). [Issue] 육체노동 연한 65 세 상향. 마이더스, 2019(3), 76-77.
- 윤석명(2019). 2018 년 정부 노후소득보장 강화 방안 평가: 국민연금과 기초연금. 보건복지포럼, 2019(3), 56-70.
- 윤정혜(2019). 고용보험통계를 이용한 노동이동 분석. 한국고용정보원.
- 이기형(2006). 담론분석과 담론의 정치학. 언론과 사회, 14(3), 106-145.
- 이기한(2010). 정년제의 법제화 논의에 대한 법적 타당성 연구. 노동법학, 36, 393-443.
- 이삼식, 최효진(2012). 인구구조 및 인구문제. 주요국의 사회보장제도 미국, 한국보건사회연구원.
- 이삼식, 최효진(2012). 인구구조 및 인구문제. 주요국의 사회보장제도 영국, 한국보건사회연구원.

- 이승계(2013). 정년연장과 인적자원관리 전략. 임금연구, 21(2), 26-42.
- 이승길(2013). 고령사회에서의 정년연장 법제화에 관한 연구. 서강법률논총, 2(1), 35-71.
- 이시균, 박진희, 정재현, 김수현, 홍현균, 정순기, 방글, 공정승, 이해연, 김영달, 이용호, 황선용, 김문정, 김윤영, 권혁진, 홍성민, 윤문희(2019). 중장기 인력수급 전망 2018-2028. 한국고용정보원.
- 이용국, 박재현(2017). 토픽모델링을 적용한 한국체육측정평가학회지 연구동향 분석. 19(2), 11-22.
- 이 정(2013년 5월호). 일본의 '65세 법정 정년제'의 도입배경과 주된 내용. 월간 노동법률. https://www.worklaw.co.kr/view/view.asp?in_cate=102&bi_pidx=18158
- 이 정(2014). 정년연장에 따른 노동법상의 쟁점과 과제. 산업관계연구, 24(1), 21-45.
- 이철수(2013). 고령자 고용과 정년제 법적 과제. 노동법연구, 15, 95-120.
- 전 별(2020). '동일노동 동일임금'을 위한 직무급의 도입과 법적 관계. 외법논집, 44(3), 393-419.
- 조성혜(2009). 독일의 고령자 고용촉진법제. 노동법학, 29, 289-324.
- 조용만(2004). 고용차별금지법의 국제비교: 영미법계의연령·장애차별금지법제를 중심으로. 한국노동연구원.
- 조용만, 김진, 김태선(2006). 고령자 고용촉진을 위한 법제도 개선방안. (사)국제노동법연구원.
- 조용만(2012). 정년연장의 법적 과제. 노동정책연구, 12(3), 1-23.
- 최경수(2018). 최저임금 인상이 고용에 미치는 영향. KDI Focus, (90).
- 최슬기(2015). 한국사회의 인구변화와 사회문제: 인구변동요인과 인구수/인구구조를 중심으로. 경제와사회, 106, 14-40.
- 최영준(2010). 영국정년제도의 변화: 배경과 함의. 국제노동브리프, 8(9), 4-12.
- 통계청(2008). 생명표.
- 통계청(2015a). 경제활동인구조사.
- 통계청(2015b). 고령자 통계.
- 통계청(2015c). 인구주택총조사.
- 통계청(2016). 경제활동인구조사.
- 통계청(2017a). 고령자 통계.
- 통계청(2017b). 고용동향조사.
- 통계청(2018a). 경제활동인구조사.
- 통계청(2018b). 생명표.

- 통계청(2018c). 출생통계.
- 통계청(2019a). 세계와 한국의 인구현황 및 전망.
- 통계청(2019b). 장래인구특별추계.
- 통계청(2019c). 2019 고령자 통계.
- 통계청(2020a). 경제활동인구조사 고령층 부가조사.
- 통계청(2020b). 고령자 통계.
- 한국노인인력개발원(2018). 노동시장 환경 변화에 따른 노인일자리 창출방안 연구.
- 한요셉. (2020). 정년 연장이 고령층과 청년층 고용에 미치는 효과. KDI정책포럼, 227. KDI.
- 행정자치부(2019). 주민등록 인구통계.
- 황남희, 김경래, 이아영, 임정미, 박신아, 김만희. (2019). 신중년의 안정적 노후 정착 지원을 위한 생활실태조사. 한국보건사회연구원.
- 황현아(2018). 육체노동자 가동연한 상향의 쟁점 및 영향. KIRI 리포트 (포커스), 460, 9-18.
- 홍성민, 엄미정, 이윤준, 황은혜, 박기범, 양현재, 송충한, 이세민, 심정민, 박가람, 김종엽. (2019). 과학기술의 일자리 영향 분석에 기반한 좋은 일자리 창출 전략. 과학기술정책연구원.
- 홍정민, 경수근(2018). [이상토론] 노동가동연령 65세 상향, 법률신문.
<https://www.lawtimes.co.kr/Legal-News/Legal-News-View?serial=148525>
- 荒木尚志(2020), 『労働法(第2版)』, 有斐閣
- 大内伸哉(1999), 「労働保護法の展望」, 日本労働研究雑誌, 470号
- 奥田香子(2001), 「整理解雇の事案類型と判断基準」, 日本労働法学会誌, 98号
- 大内伸哉(1999), 「労働保護法の展望」, 日本労働研究雑誌 470号
- 下井隆史(2001), 『労働基準法(第3版)』, 有斐閣
- 菅野和夫(2020), 『労働法(第12版)』, 弘文堂
- 諏訪康雄(1999), 「整理解雇をめぐる法的問題について」, 中央労働時報, 956号
- 土田道夫(2001), 「解雇権濫用法理の法的正当性」, 日本労働研究雑誌, 491号
- 西谷 敏(2012), 『労働組合法(第3版)』, 有斐閣
- 村中孝史(2001), 「人事制度の多様化と解雇の必要性判断」季刊労働法, 196号
- 山川隆一(2010), 『雇用関係法(第2版)』, 新世社
- 李 鋌(2000b), 『解雇紛争解決の法理』, 信山社
- 水町勇一郎(2008), 『労働法(第2版)』, 有斐閣

八代尚宏(1999), 『雇用改革の時代』, 中公新書

毛塚勝利(1997), 「賃金処遇制度の変化と労働法学の課題」, 日本労働法学会誌, 89号

藤川久昭(1996), 「変更解約告知をめぐる法的状況」, 日本労働法学会誌, 88号

ACAS(2011). *Age and the Workplace: Putting the Equality Act 2010 and the Removal of the Default Retirement Age (DRA) 2011 into Practice*. London: Acas.

Anderman, S. D. (1993). *Labour Law: Management Decisions and Workers' Rights*. Oxford: Butterworths.

Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70, 9-49.

Blanpain, R. and Hanami, T. (1994). *Employment Security*. Leuven: Peeters.

Bowers, J. (1988). *Termination of Employment*. (2nd edition ed.). London: Longman.

Bowers, J. and Honeyball, S. (2004). *Textbook on Labour Law*. (8th edition ed.). Oxford: Oxford University Press.

Bryant, J., and Oliver, M. B. (Eds.). (2009). *Media Effects: Advances in Theory and Research*. London: Routledge.

Collins, H., Ewing, K. D. and McColgan, A. (2001). *Labour Law: Text and Materials*. Bloomsbury: Hart Publishing.

Connolly, M., and Gough, O. (2007). Age discrimination, the default retirement age and occupational pensions: Experiences from Canada and predictions for Britain. *Web Journal of Current Legal Issues*, 1.

Crossley, J. (2018). *Cults, Martyrs and Good Samaritans: Religion in Contemporary English Political Discourse*. London: Pluto Press.

Croteau, D., and Hoynes, W. (2013). *Media/Society: Industries, Images, and Audiences*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Fleming, J. G. (1986). Tort damages for loss of future earnings. *American Journal of Comparative Law*, 34(1), 141-156.

Gamboa, A. M., Tierney, J. P., and Holland, G. H. (1989). Worklife expectancy and disability. *Journal of Forensic Economics*, 2(2), 29-32.

- Gibson, D. S., and Tierney, J. P. (2000). Disability and worklife expectancy tables: A response. *Journal of Forensic Economics*, 13(3), 309-318.
- Hanau, P. and Adomeit, K. (2000). *Arbeitsrecht*. Berlin: Luchterhand.
- Hearst, M. A. (1999). *Untangling Text Data Mining*. In Proceedings of the 37th Annual meeting of the Association for Computational Linguistics. 3-10.
- Kao, A., and Poteet, S. R. (2007). *Natural Language Processing and Text Mining*. Berlin: Springer Science & Business Media.
- Kondo, A., and Shigeoka, H. (2017). The effectiveness of demand-side government intervention to promote elderly employment: Evidence from Japan. *ILR Review*, 70(4), 1008-1036.
- Lewis, D. and Sargeant, M. (2000). *Essentials of Employment Law*. (6th edition ed.). London: Chartered Institute of Personnel & Development.
- Lindemann, B. T., and Kadue, D. D. (2007). *Age Discrimination in Employment Law: 2007 cumulative supplement*. BNA Books.
- Lockton, D. J. (2003). *Employment law*. (4th edition ed.). London: Palgrave Macmillan.
- Martin, J. P. (2018). *Live Longer, Work Longer: The Changing Nature of the Labour Market for Older Workers in OECD Countries*, IZA Discussion paper series, No.11510.
- McKinsey Global Institute. (2018). *Skill Shift Automation and the Future of the Workforce*. Discussion Paper. May 2018.
https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_216424.
- OECD(1999). *Employment Outlook*.
- OECD(2017). *Ageing and Employment Policies*.
- OECD(2018). *Working better with age: Korea*.
- OECD(2019). *Statistics on Average Effective Age of Retirement(1970-2018)*.
- OECD(2020a). *Health Status*.
- OECD(2020b). *Poverty Rate (indicator)*. Retrieved from
<https://data.oecd.org/chart/69eM> 2020.9.9.

- Osam, C. (1996). *Butterworths Employment Law Guide*. Oxford: Butterworths.
- Rothstein, M. A and Liebman, L. (2000). *Employment Law-Cases and Materials*. (4th edition ed.). New York: Foundation Press.
- Salton, G., and Buckley, C. (1988). Term-weighting approaches in automatic text retrieval. *Information Processing & Management*, 24(5), 513-523.
- Sargeant, M. (2010). The default retirement age: Legitimate aims and disproportionate means. *Industrial Law Journal*, 39(3), 244-263.
- Suter, E. (1992). *The Employment Law Checklist*. (5th edition ed.). London: Chartered Institute of Personnel & Development.
- Wood, L. A., and Kroger, R. O. (2000). *Doing Discourse Analysis: Methods for Studying Action in Talk and Text*. Thousand Oaks: Sage.
- World Economic Forum(2016). *The Future of Jobs - Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolutions*.
- World Economic Forum(2018). *The Future of Jobs 2018*.
- Zöllner, W. and Loritz, K. (2000). *Arbeitsrecht*, 5. Auflage.