

고령화 사회의 중고령자 일자리 문제와 교회

고령화 사회의 종교경자 일자리 문제와 교회

펴낸 날 2011년 11월 20일

지은 이 천주교 서울대교구 노동사목위원회

우 136-085 서울시 성북구 보문동 5가 14

전화 · 02-924-2721

팩스 · 02-924-6252

<http://nodongsamok.co.kr>

e-mail: nodong@catholic.or.kr

펴낸 곳 삼토피아솔루션

등록일 2011년 1월 25일

등록번호 제307-2011-8호

가격 7,000원

ISBN 978-89-967645-0-2 03230

이 책을 펴내며

서울대교구 노동사목위원회는 1988년부터 매년 초반에 지난해의 노동 관련 문제를 평가하고, 그 해의 노동 문제를 전망하는 ‘연초 노동 전망’을 시작하였고, 2010년 9월부터 해당연도의 노동 현안 가운데 가장 중요한 이슈를 선정하여 이를 교회의 가르침에 비추어 집중 연구·분석한 결과를 포럼 형식으로 발표하는 ‘노동 쟁점 나눔’을 시작하였습니다.

이번 ‘노동 쟁점 나눔’의 주제는 현재 심각한 문제 가운데 하나로 부각되고 있는 ‘고령화 사회의 중고령자 일자리 문제와 교회’입니다. 따라서 이 과제를 중심으로 올해의 노동 쟁점 나눔을 전개하고, 이와 직간접적으로 관련되거나 보충하는 내용들을 첨부하였으므로 이를 토대로 나름대로 문제를 제시하고 해법을 구상해 보시기 바랍니다.

저희의 ‘노동 쟁점 나눔’은 3/4분기인 9월에 하지만, 이번에는 특별히 ‘연초 노동 전망’과 ‘노동 쟁점 나눔’을 시작하신 저희 노동사목위원회의 산역사 도요안 신부님 선종 1주기에 맞추어 11월 20일에 시행합니다. 그러므로 이 작업은 지난 40년 동안 저희 노동사목위원회를 이끌어 주신 도요안 신부님의 수고에 대한 작은 감사인 동시에 추모의 정을 표현하는 자리이기도 합니다.

저희 노동사목위원회는 이런 작업들을 통하여 교구장님과 주교님들의 사목 방침을 결정하고 수행하는 데 기여하고자 합니다. 또한 노동 사목에 종사하는 일선 사목자·수도자·평신도 등이 당면 과제를 해결하는 데 필요한 지침을 제공하고자 합니다.

나아가 그리스도인을 비롯한 이 땅의 모든 이에게 노동 문제 가운데 가장 절실하게 대두되는 과제에 대한 복음적 시각과 교회의 가르침에 근거한 해결 준거(準據)를 제시하고자 합니다. 저희의 이러한 작업은 이 땅의 복음

화를 위한 교회의 역할 수행에 작은 밑알이 될 것으로 믿습니다.

이런 작은 노력의 결과는 결코 크지 않겠지만, 노동 사목에 종사하는 저희에게는 이 작업이 매우 중요한 부분을 차지합니다. 따라서 저희는 부족한 것은 계속 보완하고, 잘못된 것은 늘 고쳐 가면서 오늘보다 더 나은 내일을 준비할 것입니다. 늘 바쁘신 가운데에서도 이 어려운 과제를 수행하여 주신 전문위원 여러분께 이 자리를 통하여 하느님의 축복을 빕니다.

2011년 11월 20일

서울대교구 노동사목위원회 위원장 허윤진 신부

차례

이 책을 펴내며 · 3

주요 내용 · 7

I. 서론 · 9

II. 고령자 고용 실태와 문제점 · 10

1. 고령자 고용 실태의 현황 · 10

2. 고령화 사회로 진입과 중고령자 대책 · 10

III. 중고령자와 교회 · 11

IV. 어떻게 할 것인가? · 12

1. 고령자 고용 대책 과제 · 12

2. 교회의 중추 세대인 중고령자 · 13

밑바탕이 된 글들 · 15

밑글 1. 고령화 사회의 일자리 문제와 교회 · 17

밑글 2. 교회와 사회의 관계 · 41

밑글 3. 오늘 우리 사회의 최대 현안 · 45

밑글 4. 고령화 사회에 대한 성서적 고찰 · 49

밑글 5. 생명 가치 중심의 경영 관점과 노동자 노령화 추세 · 55

밑글 6. 고령 근로자와 관련한 고용노동부 행정 해석의 해설 · 61

주요 내용

I. 서론

우리 사회에서 중년의 위기는 노년의 위기로 이어진다는 점에서 심각한 문제가 아닐 수 없다. 중년의 위기는 다른 세대와 달리 생존의 위기라고 할 수 있는데, 고령자가 주된 일자리에서 이직한 뒤에는 노동 시장에 다시 진입할 때 장벽이 높아 50대 이후에는 한 번 실직하면 재취업이 어렵고, 비경제 활동 인구로 이탈하는 경향이 강하기 때문이다.

55세 이상 고령자의 고용률은 주요 선진국에 비해 높은 수준이지만, 50~54세(74.5%)는 OECD 평균(77.8%)에 비해 낮다. 이는 평균 정년 연령이 낮고 조기 퇴직이 일반화되어 고용 불안이 지속됨을 의미한다. 우리나라의 300인 이상 기업의 평균 정년은 57.1세이지만 주된 일자리 퇴직 연령은 53세(2008)인데다 취업자 가운데 비임금 근로자와 일시 일용직 비율이 높고 주로 단순 노무직에 종사하여 고용의 질이 낮다는 데 문제가 있다.

또한 주된 일자리에서 퇴직한 뒤에 연금 수급 기간까지의 공백 기간 동안 빈곤 문제가 심화될 가능성이 높다. 더구나 연금의 소득 대체율은 42.1%로 OECD 평균보다 약 17%p가 낮다(한국금융연구원, 2011. 3). 이는 연금·복지 제도 미성숙으로 노후 소득 불안을 야기한다. 그러므로 복지비용 부담 완화와 소득 수준 하락 방지 차원에서 50대의 경제 활동 참가율을 제고할 필요가 있다.

특히 정년이 보장되는 일자리에서도 평균적인 은퇴 연령이 민간 부문에서는 55세 전후에 시작되는 데 비해 국민 연금 수혜 연령은 60세부터 단계적으로 시작되기 때문에 은퇴 연령과 연금 수혜 간의 시간적인 괴리가 존재한다. 더욱이 비정규직이나 자영업 등 불안정 취업에 처해 있는 중고령자의 경우에는 연금 수혜율도 낮아 노후 준비가 결여되어 있어 사회 문제가 되고 있다.

이러한 문제점을 고려할 때, 고령자 비중이 급격히 증가하고 있는 현 시점에서 고령자 대책을 위한 인구 정책과 노동 시장 구조, 사회 복지 체계를 재구성할 필요성이 높아지고 있으며 교회 역시 중년의 위기에 대한 역할이 증대될 수밖에 없는데, 이에 대한 준비와 대책 역시 시급한 실정이다.

II. 고령자 고용 실태와 문제점

1. 고령자 고용 실태의 현황

현재 50세 이상 중고령자는 2010년 생산 가능 인구(15세 이상, 4천 59만 명)의 35.4%(1천 436만 4천 명) 수준이고, 50세 이상의 중고령자 취업자는 2010년 752만 9천 명으로 전년 대비 34만 1천 명이 증가하면서 견조¹⁾한 증가세를 지속하고 있다. 그런데 50세 이상 중고령자들이 종사하는 산업은 ‘도소매, 음식숙박업(21.7%)’, ‘농림어업(16.8%)’, ‘제조업(12.5%)’ 순이다. 즉, 고령자 경제 활동 참가율과 고용률은 지속적으로 상승 추세이지만, 양질의 고령자 일자리가 부족하고, 임시·일용 근로자 비중이 높은 실정이다.²⁾ 이는 우리나라의 노후 소득 보장 체계가 미흡하고³⁾ 농업 인구가 높으며 자영업자가 많아 경제 활동 참가율 및 고용률 모두 OECD 평균보다 높은 것이다.⁴⁾

2. 고령화 사회로 진입과 중고령자 대책

2010년 7월 1일 현재 우리나라 총인구는 4천 887만 5천 명이며, 이 중 65세 이상 인구가 차지하는 비율은 11.0%로 지속적인 증가 추세를 보인다.⁵⁾ 지난 2000년에 65세 이상 인구 비율이 7.2%에 이르러 ‘고령화 사회’에 들어섰으며, 2018년에는 14.3%로 ‘고령 사회’로 진입하고, 2026년에는 20.8%로 ‘초고령 사회’가 될 것으로 전망된다.⁶⁾

1) 堅調, 주가의 시세가 내리지 않고 높은 상태에 계속 머물러 있음.

2) 60세 이상에도 일을 계속하는 경우 남녀 모두 절반 이상의 임금 근로 일자리가 비정규직이며, 2010년 기준으로 65세 이상 일자리는 남녀 모두 65% 이상이 비정규직 일자리이다.

3) 임금 근로자들의 경우 기업의 정년퇴직 제도(평균 55세)로 인하여 생애 주된 일자리에서 50대 초반에 나와 저임금-비정규 일자리에 재취업할 수밖에 없다.

4) 생산 가능 인구의 고령화로 향후 5년간 일자리 수요는 주로 50~64세의 중고령층을 중심으로 증가할 예정이다. 고령자 가운데 60% 이상이 장래 근로를 희망하고 있으며, 그 중 대부분이 ‘생활비’를 위한 생계형 취업 희망자들로 베이비부머의 계속 고용 지원 대책과 더불어 반듯한 일자리로 취업할 수 있도록 지원을 강화해야 한다.

5) 65세 이상 인구 비율 : 3.8%(1980) → 5.1%(1990) → 7.2%(2000) → 11.0%(2010) → 20.8%(2026).

6) 생산 가능 인구(15~64세) 100명에 대한 65세 이상 인구의 비인 노년 부양비는 2009년 현재 14.7로 10년 전(1999년) 9.6에 비해 5.1 증가하여 2009년에 노인 1명을 부양하는 데 소요되는 생산 가능 인구는

이처럼 매우 빠르게 진행되는 고령화에 비하여 65세 이상의 경우 경제적인 어려움을 겪는 이들이 많다.⁷⁾ 즉, 2009년 국민연금, 공무원연금, 사학연금 등 공적연금을 받는 65세 이상 수급자는 총 143만 2천 명으로 전체 65세 이상 인구 중 27.6%에 불과하다. 노후 준비를 하고 있지 않은 고령자(61.0%)의 경우 ‘준비할 능력 없음’이 54.4%로 절반을 넘었고, ‘자녀에게 의탁’할 계획도 39.5%로 나타나 노후 대책은 매우 미흡한 실정이다.

따라서 조기 퇴직과 재취업을 희망하는 이들이 늘어나고 있다. 즉, 정년은 57.14세(노동부, 2009년 12월 말 기준, 300인 이상 대기업)이지만, 주된 일자리에서 퇴직하는 연령은 53세(통계청, 2009년 5월 부가조사)로 퇴직 이후에도 생계 때문에 재취업을 하여 실질적인 은퇴 연령이 남자 66.7세, 여자 66.3세이다.⁸⁾

III. 중고령자와 교회

서울대교구 노동사목위원회는 우리나라의 고령화 문제가 가톨릭교회 내에서도 일정한 상관관계를 보이는지 살펴보기 위하여 서울대교구의 동서남북과 중부 지역 등 5개 본당에 교무금 실태 조사를 요청하여 그 가운데 4개 본당의 교무금 납부 실태를 분석할 수 있었다.

교무금 납부 실태를 분석한 결과에서 교무금 납부자의 연령별 분포는 55~59세가 16.7%로 가장 많고, 그 다음으로 60~64세(12.6%), 50~54세(12.2%), 65~69세(11.32%)의 순으로 나타났다. 전체적으로 보면 50대가 28.9%로 가장 많으며, 60대는 23.9%, 70대는 14.1%의 순이며 그 다음으로 40대(13.4%)와 30대(12.3%) 순이었다. 즉, 교무금의 주요 납부 세대는 4개 본당 공히 50대이며, 그 다음이 60대, 40대 순이었다.

6.8명이었다. 또한 유소년 인구(0~14세) 100명에 대한 65세 이상 인구의 비인 노령화 지수는 2009년 현재 63.5로 10년 전(1999년) 32.3에 비해 31.2 증가하였고, 2016년에 이르면 노령화 지수가 100.7이 되어 고령 인구가 유소년 인구를 초과할 것으로 예상된다.

7) 2009년 65세 이상 고령자의 가장 큰 어려움으로 ‘경제적인 문제(41.4%)’가 가장 많았고, 다음은 ‘건강문제(40.3%)’로 나타났다.

8) 취업 희망 고령층(55~79세)이 일하기 원하는 주된 이유는 ‘생활비에 보탬이 되어서(56.8%)’가 가장 높았고, 다음은 ‘일하는 즐거움 때문(33.5%)’으로 나타났다. 성별로는 남자의 취업 희망 비율(73.8%)이 여자(48.3%)보다 훨씬 높았으며, 여자 취업 희망자의 61.5%가 ‘생활비에 보탬이 되기 때문’에 일하기 원한다고 응답하였다. 일자리 선택의 기준은 주로 ‘임금 수준’, ‘계속 근로 가능성’, ‘일의 양과 시간대’를 고려하였다.

IV. 어떻게 할 것인가?

1. 고령자 고용 대책 과제

이에 대한 대책을 여러 가지로 제시할 수 있지만, 고령자의 고용 연장을 적극적으로 검토해야 한다. 각국의 기본적인 고령 정책은 고령자가 가능한 노동 시장에 오래 머물게 하여 연금 개시 수급 연령을 늦추고 조기 퇴직을 지양하여 재정 건전성을 확보하는 데 주력하고 있다(삼성경제연구소, 2008).

현재 제공되고 있는 일자리 내용이 대부분 단순 노무직이고, 임금 수준 또한 낮기 때문에 고학력·고속런 고령 인구가 참여할 수 있도록 일자리의 종류와 질을 높여야 한다. 아울러 고령자의 특성별로 맞춤형 일자리 사업을 개발하여 취업 지원 서비스를 적극 제공해야 한다.

또한 올해부터 정년을 맞는 베이비부머(baby boomer)⁹⁾ 세대에 고령자 고용 대책을 집중하여야 한다. 베이비부머 대다수가 근로 소득과 가족 부양에 의존할 수밖에 없으므로 점진적 퇴직을 지원할 수 있는 정책에 우선순위를 두고 퇴직자의 전직을 지원하고, 고령 친화적 일자리 사업을 발굴하여야 한다. 베이비부머 대다수가 생계형(96.5%)으로 노후 생활을 위해 재취업 불가피하고, 실제 고령자 중 계속 근로를 희망하는 비율이 증가(2005년 58.8% → 10년 60.1%)하고 있으므로 이들에게 적절한 일자리를 제공하여야 한다. 한편, 노동자 정년 연장도 임금 유연화·직무다양화와 연계하여 지속적으로 추진하여야 한다.¹⁰⁾

9) 본래는 제2차 세계 대전이 끝난 1946년 이후 1965년 사이에 출생한 사람들로 2억 6천여만 명의 미국 인구 중 29%를 차지하는 미국 사회의 새로운 주도 계층을 의미하지만, 우리나라에서는 1955년부터 1963년 사이에 태어난 이들을 말한다.

10) 1994 OECD Job Strategy에서는 고령자의 정년 연장이 청년 고용과 상충되는 문제가 있기 때문에 정년 연장형 임금 피크제의 실시를 반대하였지만, 2005 OECD Reassessment of Jobs Strategy에서는 고령자 정년 연장과 청년 실업의 문제는 별개의 문제로 임금 피크 제도 등을 통한 정년 연장을 권고하였다. 따라서 선진 각국은 경험과 기술이 있는 중·고령 근로자의 퇴직을 연장하기 위해 연금 제도를 개혁 중이고 일부 국가에서는 조기 퇴직을 제한하려는 움직임도 가시화(예: 영국, 독일 등 67세로 연장 예정)하고 있다.

2. 교회의 중추 세대인 중고령자

청년 단체를 제외하고는 본당 내에서 활동하는 연령대가 주로 50대이고, 본당 내 사목회나 사도직 단체의 간부들도 대부분 50대가 차지하고 있는데, 교회 재정의 주축을 이루는 이들이 50대부터인 것을 볼 때 교회의 미래를 위해서도 중고령자의 생활 안정은 중요한 과제이다.¹¹⁾

중고령자를 비롯한 사회에서 취업하기 어려운 이들에 대한 현상에 대한 총체적인 조사와 대책이 필요하다.¹²⁾ 이와 함께 가톨릭교회에서 일하는 노동자들의 추이도 살펴봐야 한다. 이를 통하여 중고령자 등 사회적 고용에 어려움을 겪는 이들과 교회 고용 실태, 가톨릭교회의 노동 조건과 일반 사회의 노동 조건의 상관관계를 보고, 다른 기관에 고용된 이들에 비해 교회 기관에서 근무하는 이들의 자부심이 큰지, 교회가 바람직한 모델을 제시할 수 있는지 파악하여 이에 대한 대책을 세워야 한다.

중고령자를 비롯한 사회에서 취업하기 어려운 이들에 대한 현상에 대한 총체적인 조사와 대책이 필요하다.¹³⁾ 이와 함께 가톨릭교회에서 일하는 노동자들의 추이도 살펴봐야 한다. 이를 통하여 중고령자 등 사회적 고용에 어려움을 겪는 이들과 교회 고용 실태, 가톨릭교회의 노동 조건과 일반 사회의 노동 조건의 상관관계를 보고, 다른 기관에 고용된 이들에 비해 교회 기관에서 근무하는 이들의 자부심이 큰지, 교회가 바람직한 모델을 제시할 수 있는지 파악하여 이에 대한 대책을 세워야 한다.

11) 향후 이에 대한 객관적인 실태 조사가 요청된다.

12) 서울대교구 노동사목위원회와 정의평화위원회가 새로운 사태 120주년 기념사업으로 교회 여성 근로자의 실태 조사를 시행할 예정이다.

13) 서울대교구 노동사목위원회와 정의평화위원회가 새로운 사태 120주년 기념사업으로 교회 여성 근로자의 실태 조사를 시행할 예정이다.

밀바탕이 된 글들

밑글 1.

고령화 사회의 일자리 문제와 교회

이규용 전문위원

I. 서론

- 중년의 위기는 노년의 위기로 이어진다는 점에서 그 중요성이 있음
 - 중년의 위기는 생존의 위기

- 고령자는 (주된 일자리에) 이직 후 노동 시장 재진입 시 장벽이 높음
 - 50대 이후에는 한번 실직하면 재취업이 어렵고 비경제 활동 인구로 이탈하는 경향이 강함
 - 55세 이상 고령자의 고용률은 주요 선진국에 비해 높은 수준이지만, 50~54세(74.5%)는 OECD 평균(77.8%)에 비해 낮음
 - 평균 정년 연령이 낮고 조기 퇴직이 일반화되어 고용 불안이 지속
 - * 300인 이상 기업의 평균 정년은 57.1세이지만 주된 일자리 퇴직 연령은 53세(2008)
 - 취업자 중 비임금 근로자와 일시 일용직 비율이 높아 고용의 질이 낮다는 특징이 존재
 - * 비임금 근로와 임시·일용직 비율이 높고 주로 단순 노무직에 종사

- 주된 일자리에 퇴직 후 연금 수급 기간까지 공백 기간 동안 빈곤 문제 심화 가능성이 높음
 - 연금·복지 제도 미성숙으로 노후 소득 불안
 - 연금의 소득 대체율은 42.1%로 OECD 평균보다 약 17%p 낮음(한국금융연구원, 2011. 3)
 - 복지비용 부담 완화와 소득 수준 하락 방지 차원에서 50대의 경제 활동 참가율 제고 필요

- 특히 정년이 보장되는 자리에서도 평균적인 은퇴 연령이 민간 부문에서는 55세 전후에 시작되는 데 비해 국민 연금 수혜 연령은 60세부터 단계적으로 시작되기 때문에 은퇴 연령과 연금 수혜 간의 시간적인 괴리가 존재
 - 더욱이 비정규직이나 자영업 등 불안정 취업에 처해 있는 중고령자의 경우에는 연금 수혜율도 낮아 노후 준비가 결여

- 이러한 문제점을 고려할 때, 고령자 비중이 급격히 증가하고 있는 현 시점에서 고령자 대책을 위한 인구 정책과 노동 시장 구조, 사회 복지 체계를 재구성해야 하는 시점에 직면
- 중년의 위기와 교회의 역할 증대

II. 고령자 고용 실태와 문제점

1. 고령자 고용 실태의 현황

□ 중고령자의 경제 활동 상태

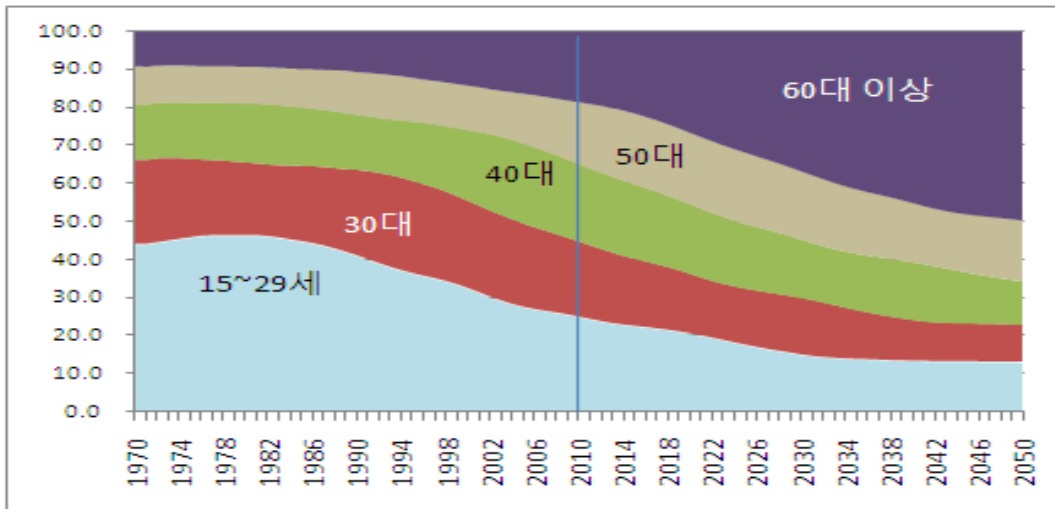
- 50세 이상 중고령자는 2010년 생산 가능 인구(15세 이상, 4천 59만 명)의 35.4%(1천 436만 4천 명) 수준

〈연령별 생산 가능 인구 비중(%)〉

	15~29세	30대	40대	50세 이상
1990년	37.3	22.0	16.3	24.4
1995년	34.9	24.8	16.0	24.2
2000년	31.1	23.4	19.1	26.5
2005년	25.9	22.1	21.3	30.7
2009년	24.4	20.4	21.0	34.2
2010년	23.9	20.0	20.7	35.4

자료 : 통계청

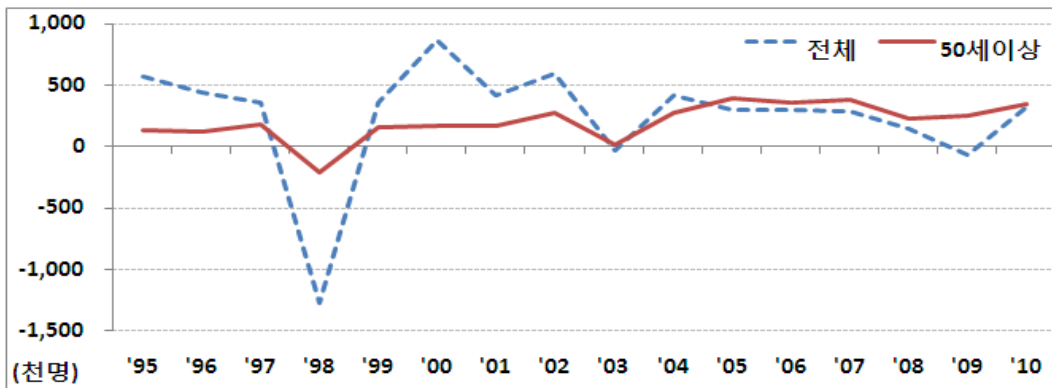
〈연령별 인구 추계(%)〉



자료 : 통계청

- 50세 이상의 중고령자 취업자는 2010년 752만 9천 명으로 전년 대비 34만 1천 명 증가하며 견조¹⁴⁾한 증가세 지속

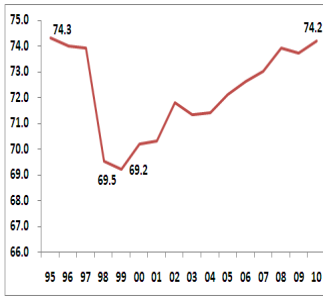
〈연령별 취업자 증감 추이〉



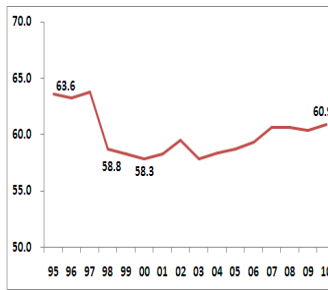
자료 : 통계청

14) 堅調, 주가의 시세가 내리지 않고 높은 상태에 계속 머물러 있음.

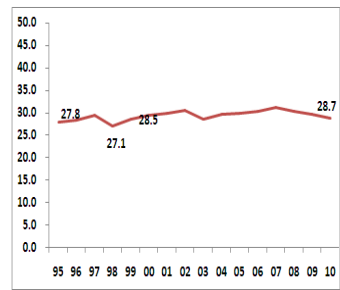
<50~54세 고용률>



<55~64세 고용률>



<65세 이상 고용률>



자료 : 통계청

- 50세 이상 중고령자의 종사산업은 ‘도소매, 음식숙박업(21.7%)’, ‘농림어업(16.8%)’, ‘제조업(12.5%)’ 순
- 고령자(55~64세)의 경제 활동 참가율, 고용률, 취업률은 2003년 이후 꾸준히 증가 추세를 보이고 있음
 - 고령자 경제 활동 참가율은 2005년 이후, 고용률은 2007년 이후 계속 60% 수준을 상회하는 등 전반적인 고령자 고용규모는 증가하는 추세
 - 2010년 베이비붐 세대(1955~1963년생)의 본격적인 은퇴로 경제 활동 인구 부족이 우려되고 있음

◦ 경제 활동 참가율=경제 활동 인구/생산 가능 인구
 ◦ 고용률= 취업자/생산 가능 인구
 ◦ 실업률= 실업자/경제 활동 인구
 ◦ 취업률= 취업자/경제 활동 인구
 * 생산 가능 인구는 15~64세 인구를 뜻함
 * 경제 활동 인구 = 취업자 + 구직 활동을 한 실업자
 * 취업자는 수입 목적으로 주당 1시간 이상 일한 자 또는 주당 18시간 이상 일한 무급 가족 종사자

- 2003년 이후 고령자 경제 활동 참가율과 고용률이 지속적으로 상승 추세에 있어 취업자 중 임금 근로자는 꾸준히 증가하고 있으나 양질의 고령자 일자리가 부족하고, 임시·일용 근로자 비중이 높은 실정

〈고령자 고용 동향〉

(단위 : 천 명, %)

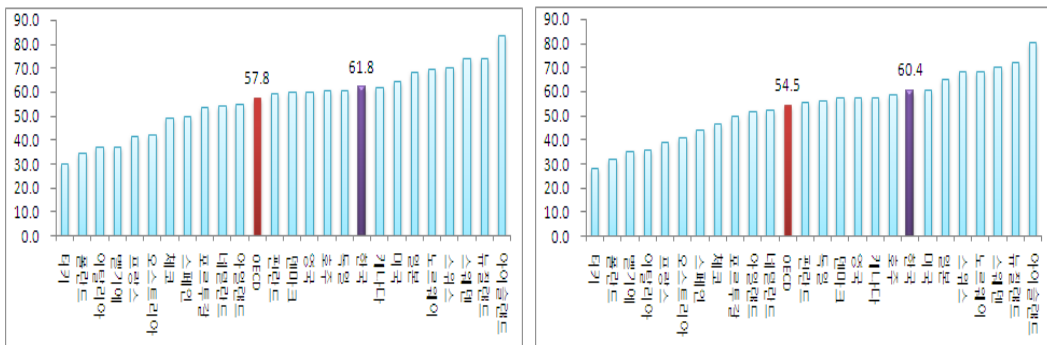
	2006년	2007	2008	2009	2010	2011년					
						4월	5월	6월	7월	8월	9월
생산 가능 인구 (15~64세)	38,762	39,170	39,598	35,374	35,611	35,379	35,411	35,421	35,448	35,462	35,466
고령 생산 가능 인구 비중	11.3	11.4	11.6	13.3	14	14.9	14.9	15	15.1	15.1	15.2
고령자경제활동 참가율	60.7	62	61.8	61.8	62.7	64	65.7	65.7	64.7	64.5	64
고령자 고용률	59.3	60.6	60.6	60.4	60.9	62.4	64	64.2	63	63.1	62.5
고령자 실업률	2.4	2.2	2	2.4	2.9	2.4	2.6	2.3	2.6	2.2	2.4

고령자 대상 : 55~64세(OECD기준), 자료 : 통계청

□ 중고령자의 낮은 고용의 질

- 우리나라 고령자(55~64세)의 경제 활동 참가율은 노후 소득 보장 체계 미흡 및 높은 농업 인구 및 자영업자 등의 취업 구조의 특성으로 OECD 평균보다 높은 수준임
 - 국제 비교 시 경제 활동 참가율 및 고용률 모두 OECD 평균을 상회

[그림 9] 55-64세 경제활동참가율 국제비교(2009) [그림 10] 55-64세 고용률 국제비교(2009)



자료 : 한국노동연구원

○ 그러나, 고용의 질적 측면은 취약

- 우리나라 고령자 (55~64세)의 실업률은 OECD 국가에 비해 낮은 수준이나, 자영업 등 비임금 근로자와 임시, 일용직 종사자 비율이 높음
- 임금 근로자의 비중이 다른 연령 계층에 비해 낮고, 자영자의 비중이 높음
- 임금 근로자들의 경우 기업의 정년퇴직 제도(평균 55세)로 인하여 생애 주된 일 자리에서 50대 초반에 나와 저임금-비정규 일자리에 재취업

〈중고령자의 종사상 지위별 구성비〉

(단위 : %)

	1990년		2010년	
	전체	50세 이상	전체	50세 이상
임금근로자	60.5	35.5	71.2	53.5
상용	32.8	14.0	42.3	24.5
임시	17.5	9.5	21.3	18.7
일용	10.2	12.0	7.6	10.3
비임금근로자	39.5	64.5	28.8	46.5
자영자	21.6	41.6	17.2	30.8

자료 : 통계청

〈고령자 실업률의 국제비교〉

(2009년 기준,%)

한국	미국	영국	독일	일본	호주	프랑스	스웨덴	OECD평균
2.4	6.6	4.6	8.0	4.6	3.4	6.3	5.2	5.7

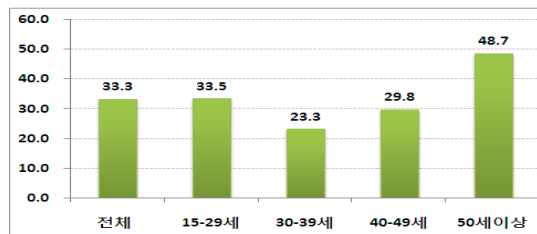
출처 : OECD, 『2010 Employment Outlook』,

- 불완전 취업자와 비정규직의 비중도 높음

〈연령별 불완전 취업자 비중(%)〉

	2004	2007	2009	2010
15-29세	9.5	7.1	8.4	7.4
30-39세	23.4	20.2	17.8	17.3
40-49세	34.8	32.7	31.0	29.1
50세이상	32.3	40.0	42.8	46.1

〈연령별 비정규직 비중(2010. 8)〉



자료 : 통계청

○ 남녀 모두 U자형의 비정규직 비중(한국노동연구원, 2010).

- 노동 시장 정착 과정 중인 청년기에 비정규직 일자리 비중이 높다가 정착에 성공하면서 비정규직 비중이 낮아진 후, 남성의 경우는 50대부터 주된 일자리에서 밀려나면서 비정규직 비중이 상승하고 여성은 출산 등으로 인해 노동시장에서 퇴장했다가 다시 진입하는 과정에서 비정규직화가 발생
- 60세 이상에도 일을 계속하는 경우 남녀 모두 절반 이상의 임금 근로 일자리가 비정규직이며, 2010년 기준 65세 이상 일자리는 남녀 모두 65% 이상이 비정규직 일자리

<5세 단위 구간별 임금근로자 중 비정규직 비중>

(단위 : %)



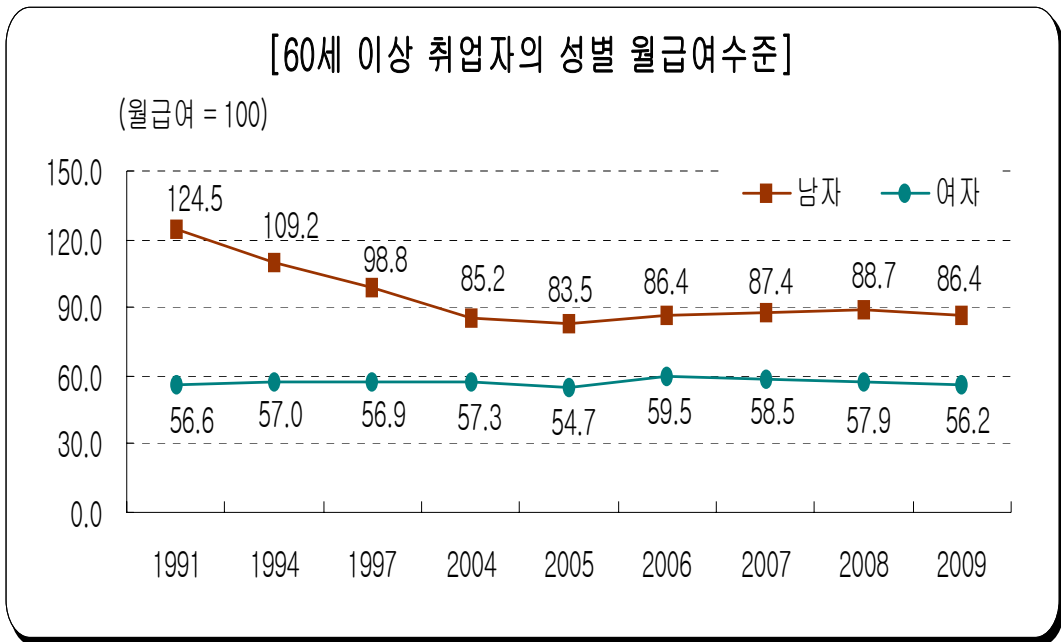
자료 : 한국노동연구원(2010)

□ 60세 이상 근로자의 임금 수준의 하락

- 임금 근로자의 전체 평균 월 급여를 100으로 했을 때 2009년 60세 이상 취업자의 월 급여 수준은 80.2이며,
 - 이를 성별로 보면, 남자는 86.4, 여자는 56.2로 나타남

- 임금 근로자의 전체 평균 월급여보다 높은 수준을 보이던 60세 이상 취업자의 임금 수준은 1994년 이후 100 아래로 떨어지기 시작했고,
 - 특히 남자 취업자의 경우는 1997년 이후부터 전체 평균에 못 미치고 있음*

* 남자 취업자의 평균 월 급여 : 124.5(1991) → 109.2(1994) → 101.6(1996) → 98.8(1997)



자료 : 통계청 KOSIS

〈60세 이상 취업자의 성별 월 급여 수준〉

(단위 : 임금 근로자 평균 월 급여 = 100)

	1991	1994	1997	2004	2005	2006	2007	2008	2009
60세이상	106.5	98.7	90.4	79.6	78.2	81.6	82.4	82.7	80.2
남자	124.5	109.2	98.8	85.2	83.5	86.4	87.4	88.7	86.4
여자	56.6	57.0	56.9	57.3	54.7	59.5	58.5	57.9	56.2

자료 : 고용노동부, 『고용형태별근로실태조사(구 임금구조기본통계조사)』 각년도
 주 : 근로자수 5인 이상 사업체 대상임. 임금은 월 급여 기준임

- ☞ 우리나라 고령자의 고용 지표는 국제적으로 낮지 않은 수준이나, 외환위기 수준을 회복하지 못하고 있고, 질적 측면이 취약
- ☞ 생산 가능 인구의 고령화로 향후 5년간 일자리 수요는 주로 50~64세의 중고령층을 중심으로 증가할 예정
- ☞ 고령자 가운데 60% 이상이 장래 근로를 희망하고 있으며, 그 중 대부분이 ‘생활비’를 위한 생계형 취업 희망자들로 베이비부머의 계속고용 지원 대책과 더불어 반듯한 일자리로의 취업 지원 강화 필요

2. 고령화 사회로 진입과 중고령자 대책

□ 빠른 고령화 사회로 진입

- 2010년 7월 1일 현재 총인구는 48,875천 명이며, 이 중 65세 이상 인구가 차지하는 비율은 11.0%로 지속적인 증가 추세^{*}임
 - * 65세 이상 인구 비율 : 3.8%(1980) → 5.1%(1990) → 7.2%(2000) → 11.0%(2010) → 20.8%(2026)
- 우리나라는 지난 2000년 65세 이상 인구 비율이 7.2%에 이르러 ‘고령화 사회’에 들어섰으며,
 - 향후 2018년에는 이 비율이 14.3%가 되어 ‘고령 사회’에 진입하고, 2026년에는

20.8%로 '초고령 사회'에 도달할 것으로 전망

<연령 계층별 인구>

(단위 : 천 명, %)

	1990	2000	2010	2018	2026	2030
총인구	42,869	47,008	48,875	49,340	49,039	48,635
0~14세	10,974	9,911	7,907	6,286	5,721	5,525
15~64세	29,701	33,702	35,611	35,979	33,099	31,299
65세이상	2,195	3,395	5,357	7,075	10,218	11,811
구성비	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0~14세	25.6	21.1	16.2	12.7	11.7	11.4
15~64세	69.3	71.7	72.9	72.9	67.5	64.4
65세이상	5.1	7.2	11.0	14.3	20.8	24.3

자료 : 통계청, 「장래인구추계」 2006

- 한국의 고령화는 미국, 프랑스 등 기타 선진국에 비해 훨씬 빠른 속도로 진행되어 고령 인구 비율이 14%(고령 사회)에서 20%(초고령 사회)로 도달하는 데 걸리는 시간이 8년에 불과함

<주요 국가별 인구 고령화 진전 현황 비교>

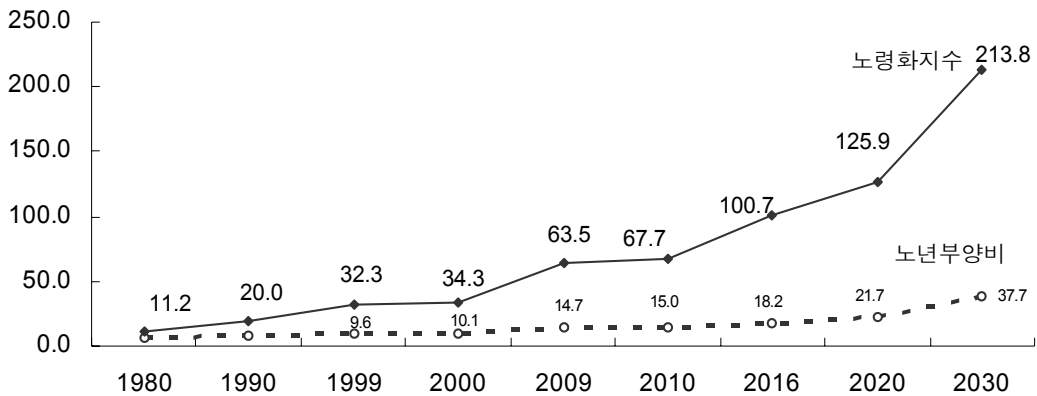
국 가	도달년도			증가 소요 연수	
	고령화(7%)	고령(14%)	초고령(20%)	7%→14%	14%→20%
한 국	2000	2018	2026	18	8
일 본	1970	1994	2006	24	12
프랑스	1864	1979	2018	115	39
이태리	1927	1988	2006	61	18
미 국	1942	2015	2036	73	21
스웨덴	1887	1972	2014	85	42

자료 : 통계청, 「장래인구추계」 2006

□ 고령화와 노년 부양비의 급증

- 생산 가능 인구(15~64세) 100명에 대한 65세 이상 인구의 비인 노년 부양비는 2009년 현재 14.7로 10년 전(1999년) 9.6에 비해 5.1 증가하였음
 - 2009년 노인 1명을 부양하는 데 소요되는 생산 가능 인구는 6.8명임
- 유소년 인구(0~14세) 100명에 대한 65세 이상 인구의 비인 노령화 지수는 2009년 현재 63.5로 10년 전(1999년) 32.3에 비해 31.2 증가하였음
 - 2016년에 이르면 노령화 지수가 100.7로 고령 인구가 유소년 인구를 초과 예상

〈노년부양비 및 노령화 지수 추이〉



〈노년 부양비 및 노령화 지수〉

	1980	1990	1999	2000	2009	2010	2016	2020	2030
노년부양비 ¹⁾	6.1	7.4	9.6	10.1	14.7	15.0	18.2	21.7	37.7
노령화지수 ²⁾	11.2	20.0	32.3	34.3	63.5	67.7	100.7	125.9	213.8
노인1명당 생산가능인구(명) ³⁾	16.3	13.5	10.4	9.9	6.8	6.6	5.5	4.6	2.7

자료 : 통계청, 「장래인구추계」, 2006

주 : 1) 노년 부양비 = (65세 이상 인구 / 15~64세 인구) × 100

2) 노령화 지수 = (65세 이상 인구 / 0~14세 인구) × 100

3) 노인 1명 당 생산 가능 인구 = 15~64세 인구 / 65세 이상 인구

□ 낮은 노후 대책

- 2009년 국민연금, 공무원연금, 사학연금 등 공적연금을 받는 65세 이상 수급자는 총 143만 2천 명으로 전체 65세 이상 인구 중 27.6%를 차지함
 - 65세 이상 인구의 공적연금 수급률은 2005년에는 16.1%에 불과하였으나, 꾸준히 증가하고 있는 추세임
- 2009년 연금 성격별로 65세 이상 연금 수급자 비율을 보면 노령 연금이 88.9%로 대부분을 차지하고, 다음은 유족 연금(10.5%)임

〈 65세 이상 공적 연금 수급자 현황 〉

(단위 : 명, %)

	합 계	노령연금 ¹⁾ (퇴직연금)	장애연금 (장해연금)	유족연금	연금수급률 ²⁾
2005	703,508 (100.0)	635,190 (90.3)	3,911 (0.6)	64,407 (9.2)	16.1
2008	1,252,152 (100.0)	1,118,227 (89.3)	7,369 (0.6)	126,556 (10.1)	25.0
국 민 연 금	1,103,007 (88.1)	986,564	6,781	109,662	22.0
공무원 연금	131,482 (10.5)	115,448	574	15,460	2.6
사 학 연 금	17,663 (1.4)	16,215	14	1,434	0.4
2009	1,432,387(100.0)	1,273,403(88.9)	8,518(0.6)	150,466(10.5)	27.6
국 민 연 금	1,268,935(88.6)	1,129,942	7,834	131,159	24.4
공무원 연금	143,882(10.0)	125,544	670	17,668	2.8
사 학 연 금	19,570(1.4)	17,917	14	1,639	0.4

자료 : 국민연금공단 「국민연금통계연보」, 공무원연금공단 「공무원연금통계」, 사립학교교직원연금공단 「사학연금통계연보」 각년도

주 : 군인연금 제외

- 1) 연금수급자 중 일시 수급 정지자를 제외한 실수령자 기준임
- 2) 각 연금수급자의 합계를 65세 이상 추계인구로 나눈 비율임

- 2009년 65세 이상 인구 중 ‘노후준비가 되어 있다’고 응답한 비율은 39.0%로,

주된 노후준비 방법은 ‘국민연금’이 29.6%로 가장 많고, 다음은 ‘예금·적금’ 28.0%, ‘공적·사적 연금’ 22.9% 순임

- 지역별로 노후준비 방법을 보면 도시 지역의 고령자가 농어촌지역에 비해 상대적으로 ‘연금’과 ‘부동산 운용’의 비율이 높게 나타났음

○ 노후준비를 하고 있지 않은 고령자(61.0%)의 경우 ‘준비할 능력 없음’이 54.4%로 절반을 넘었고, ‘자녀에게 의탁’할 계획도 39.5%로 나타남

○ (독거노인) 65세 이상 독거노인 4명 중 3명이 노후 준비가 되어 있지 않다고 응답하였으며, 대부분이 자녀에게 의탁하는 것 외에는 별다른 대책이 없는 것으로 나타남

○ 2009년 65세 이상 노인의 생활비 마련 방법은 ‘본인 및 배우자가 직접 부담’하는 경우가 51.9%이며,

- ‘자녀 또는 친척지원’이 37.6%, ‘정부 및 사회단체’로부터 도움을 받아 생활하는 경우도 10.4%로 나타남

- 연령 계층별로 보면, 70대 이후부터는 생활비를 스스로(배우자 포함) 마련하는 비중이 절반도 되지 않음

○ 생활비를 본인이나 배우자가 부담하는 경우, 그 방법은 ‘근로소득 및 사업소득’ 49.7%, ‘연금, 퇴직금’ 27.3%, ‘재산소득’ 15.9% 순임

〈노후 준비 방법(65세 이상)〉

(단위 : %)

	계	준비됨	소계	국민연금	기타공적연금	사적연금	퇴직금	예금, 적금	부동산운용	기타	준비안됨	소계	아직생각안함	준비할계획	준비능력없음	자녀에게의탁
2009	100.0	39.0	100.0	29.6	11.4	11.5	4.1	28.0	14.1	1.2	61.0	100.0	2.6	3.5	54.4	39.5
도시	100.0	42.3	100.0	27.4	12.7	11.6	4.9	26.4	15.9	0.9	57.7	100.0	1.7	2.9	52.5	42.9
농어촌	100.0	32.1	100.0	35.5	8.0	11.1	2.1	32.3	9.1	1.9	67.9	100.0	4.1	4.4	57.9	33.5
남자	100.0	51.5	100.0	30.8	12.7	10.1	5.3	25.9	14.0	1.2	48.5	100.0	3.6	4.8	58.4	33.2
여자	100.0	30.4	100.0	28.2	9.9	13.1	2.8	30.5	14.2	1.2	69.6	100.0	2.1	2.8	52.6	42.5
(독거노인)	100.0	25.5	100.0	32.2	10.6	12.6	1.9	26.8	14.7	1.3	74.5	100.0	2.0	1.8	57.5	38.7

자료 : 통계청, 「사회조사」 2009

주 : 1) 주식, 채권 등 포함

□ 65세 이상의 경우 경제적 어려움 호소

- 2009년 65세 이상 고령자의 가장 큰 어려움으로 ‘경제적인 문제(41.4%)’가 가장 많았고, 다음은 ‘건강문제(40.3%)’로 나타남
 - 도시 지역의 노인들은 ‘경제적인 어려움’이 가장 큰 반면, 농어촌 지역은 ‘건강문제’에 대해, 더 어려움을 느끼는 것으로 나타남

〈노인들이 겪는 가장 어려운 문제 (65세 이상)〉

(단위 : %)

	계	경제적 인근란	무직 고용 불안정	소일거 리 없음	건강 문제	외로움 · 소외 감	가족으 로부터 푸대접	사회 의 경로의 식 약화	일상도움 서비스 부족	노인복 지시설 부족	기타
2007	100.0	38.4	2.4	5.3	43.6	3.7	0.2	1.7	0.7	3.0	0.9
2009	100.0	41.4	2.0	5.7	40.3	4.4	0.2	1.7	0.9	2.5	1.0
도 시	100.0	42.4	2.7	6.7	36.9	4.7	0.2	2.0	0.7	2.7	0.9
농어촌	100.0	39.3	0.6	3.5	47.3	3.8	0.2	1.0	1.2	2.0	1.1
65~69세	100.0	43.8	3.8	6.9	34.9	3.1	0.2	2.6	0.9	3.0	0.8
70 ~ 79세	100.0	40.6	1.3	5.2	42.5	4.5	0.2	1.4	0.8	2.2	1.2
80세 이상	100.0	37.6	0.1	4.1	46.8	7.4	-	0.1	1.2	2.0	0.8
(독거노인)	100.0	43.6	1.1	3.7	37.9	9.5	0.1	0.7	1.3	1.2	1.0

자료 : 통계청, 「사회조사」 각년도

□ 조기 퇴직과 재취업 희망

- 조기 퇴직
 - 정년 : 57.14세(노동부, 2009년 12월 말 기준, 300인 이상 대기업)

- 주된 일자리에서 퇴직 연령 : 53세(통계청, 2009년 5월 부가조사)
- 실질적인 은퇴 연령 : 남자 66.7세, 여자 66.3세

〈한국의 정년 연령, 퇴직 연령 및 은퇴 연령 추정〉

(단위 : 세)

	기업의 정년	주된 일자리에서 퇴직 연령	최종 은퇴 연령	제2의 근로 생애 기간
남자	56.0	54.4	67.3	12.9년
여자	56.0	53.8	68.3	14.5년
전체	56.0	54.1	68.1	14.0년

자료 : 한국노동연구원, 한국의 정년 현황 실태와 정년 연장을 위한 여건 조성 방안 연구, 노동부 학술 연구 용역 사업, 2008.11.

○ 장래에 근로를 희망하는 비중은 지속 증가

- 주된 이유는 '경제적 사유'와 '일하는 즐거움'으로 나타남
- 취업 희망 고령층(55~79세)이 일하기 원하는 주된 이유는 '생활비에 보탬이 되어서(56.8%)'가 가장 높았고, 다음은 '일하는 즐거움 때문(33.5%)'으로 나타남
- 성별로는 남자의 취업 희망 비율(73.8%)이 여자(48.3%)보다 훨씬 높았으며, 여자 취업희망자의 61.5%가 '생활비에 보탬이 되기 때문'에 일하기 원한다고 응답함

〈고령자의 취업 의사 및 취업을 원하는 이유 (55~79세)〉

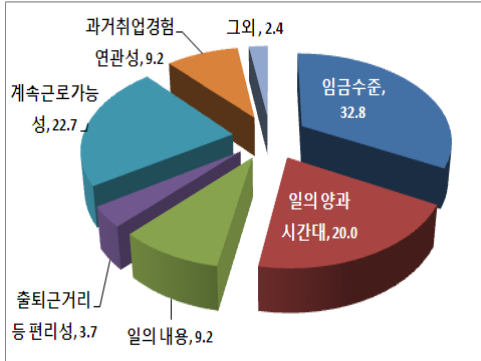
(단위 : %)

	계	장래근로 원함	일하는 즐거움	생활비 보탬	사회가 필요로함	건강 유지	무료해서	기타
2009	100.0	57.6	33.6	56.6	1.9	2.6	5.0	0.2
2010	100.0	60.1	33.5	56.8	2.4	2.2	4.9	0.3
남 자	100.0	73.8	37.1	53.2	3.4	2.3	3.8	0.1
여 자	100.0	48.3	28.8	61.5	1.0	2.0	6.3	0.5
55~64세	100.0	73.9	33.5	58.1	2.9	1.7	3.5	0.3
65~79세	100.0	44.5	33.5	54.3	1.3	3.1	7.5	0.3

자료 : 통계청, 「경제 활동 인구 조사 부가 조사(고령층)」 2010. 5.

- 일자리 선택 기준으로는 주로 ‘임금 수준’, ‘계속 근로 가능성’, ‘일의 양과 시간대’를 고려

<일자리 선택 기준(2010년)>



<학력별 일 자리 선택 기준(2010년)>

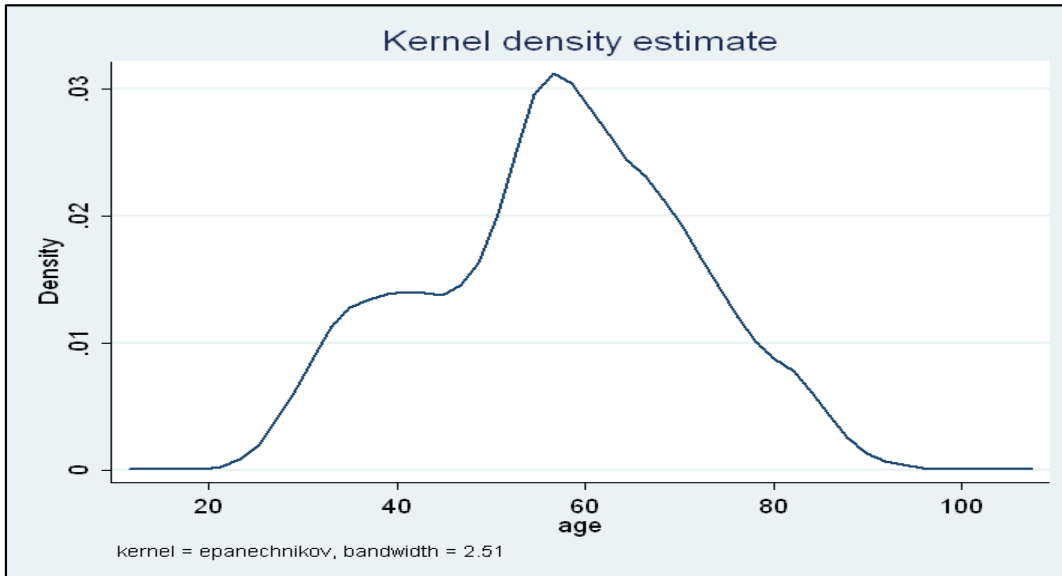
	중졸 이하	고졸	대졸 이상
임금수준	35.8	32.2	16.9
일의 양과 시간대	22.0	18.0	13.6
일의 내용	6.6	9.7	22.8
출퇴근거리등 편리성	3.7	4.1	3.0
계속근로가능성	22.9	24.4	17.2
과거취업경험연관성	8.1	8.7	17.3
기타	1.0	2.9	9.2

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 고령층 부가조사(2010년 5월)

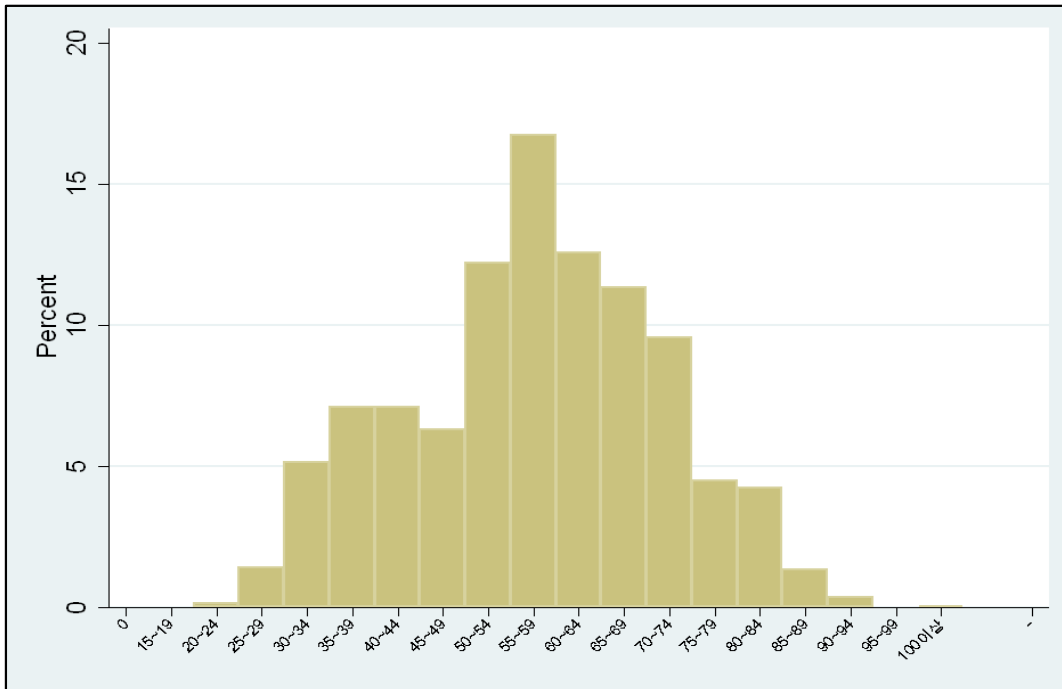
Ⅲ. 중고령자와 교회

- 우리나라의 고령화 문제가 가톨릭교회 내에서도 일정한 상관관계를 보이는지 살펴 보기 위하여 서울대교구의 동서남북과 중부 지역 등 5개 본당에 교무금 실태 조사를 요청하여 4개 본당의 교무금 납부 실태 분석
- 교무금 납부자를 대상으로 연령별 분포를 보면 55~59세가 16.7%로 가장 많고, 그 다음으로 60~64세(12.6%), 50~54세(12.2%), 65~69세(11.32%)의 순으로 나타남(서울시내 4개 지역의 표본)
 - 전체적으로 보면 50대가 28.9%로 가장 많으며, 60대는 23.9%, 70대는 14.1%의 순이며 그 다음으로 40대(13.4%)와 30대(12.3%) 순임

〈전체 집단의 Kernel Density 연령 분포〉

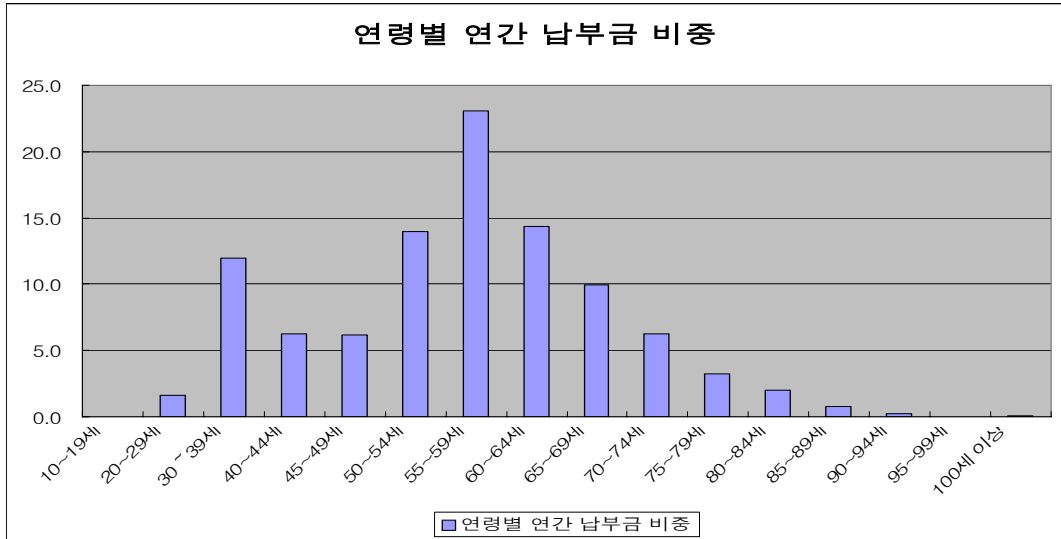


〈전체 집단의 연령 분포 (5세 단위)〉



〈연령별 교무금 연간납부액 비중〉

(단위 : %)



주) 연령별 연간납부액 비중 = 각 연령별 연간납부액 / 총 연간납부액

IV. 무엇을 할 것인가?

1. 고령자 고용 대책 과제

- (고용연장지원) 고령자 고용 연장이 고령화 정책에서 매우 중요
 - 각국의 기본적인 고령 정책은 고령자가 가능한 노동시장에 오래 머물게 하여 연금 개시 수급 연령을 늦추고 조기 퇴직을 지양하여 재정 건전성을 확보하는 데 주력(삼성경제연구소, 2008)
- (고령자 일자리 사업 개편) 현재 제공되고 있는 일자리 내용이 대부분 단순 노무직이고 임금 수준 또한 낮음으로 고학력·고숙련 고령인구 참여할 수 있도록 일자리의 종류와 질의 업그레이드 필요
 - 직접적 일자리 제공은 취약 노인으로 범위를 한정하고 고령자의 특성별로 맞춤형 일자리 사업을 개발하고 적극적 취업 지원 서비스 제공

〈중고령층 대상 일자리 사업 현황(범부처 및 고용노동부)〉

정책 사업 명	소관 부처	세부 사업 명
고용장려금	고용노동부	중장년훈련수료자채용장려금, 재고용장려금, 고용창출지원사업, 지역고용촉진지원금(신규), 고령자고용연장지원금, 임금피크제지원금, 전직지원장려금, 취업취약계층고용촉진지원금, 취업장려수당
	고용노동부	장기실업자등 창업점포지원
	중소기업청	시니어 창업 육성
고용서비스	고용노동부	취업애로계층취업진로개발지원, 민간취업기관 지원(노사공동채취업센터 포함), 고령자 뉴스타트 프로그램, 고령자 및 여성 고용촉진 컨설팅, 지역맞춤형 일자리창출 지원
	여성가족부	여성 새로일하기 센터 지정운영(경력단절여성 인턴), 여성 일자리창출 및 기반조성
일자리 창출	고용노동부	사회적기업 육성, 사회적일자리 창출, 디딤돌일자리, 사회공헌일자리, 건설안전지킴이사업, 교정기관시설관리인고용을 통한 일자리 창출
	보건복지부	<중장년층 대상> 가사간병방문도우미사업, 노인돌봄서비스 자치단체경상보조, 산모신생아도우미지원 <고령자 대상> 노인일자리지원(광특), 노인일자리사업지원(노인일자리

정책 사업 명	소관 부처	세부 사업 명
		확대), 이동안전지킴이
	행정안전부	희망근로프로젝트, 지역공동체일자리사업
	환경부	5대강환경지킴이 운영및실태조사, 국립공원 지킴이 주민감시관리요원, 자연환경안내원, 하천하구 쓰레기 정화사업

- **(베이비 붐 세대 점진적 은퇴)** 고령자 고용 대책은 베이비부머 세대에 집중할 필요
 - 베이비부머의 점진적 퇴직을 지원할 수 있는 정책에 우선순위를 두고 퇴직자의 전직 지원, 고령 친화적 일자리 사업 발굴 추진 필요
 - 베이비부머 대다수가 근로 소득과 가족 부양에 의존할 수밖에 없는 실정이므로 이들에게 적합한 일자리 발굴·제공 필요
 - * 베이비부머 대다수가 생계형(96.5%)으로 노후 생활을 위해 재취업 불가피
 - * 실제 고령자 중 계속 근로를 희망하는 비율이 증가(2005년 58.8% → 10년 60.1%)하고 있으므로 이들에게 적절한 일자리 제공 필요

- **(정년제도 개선)** 근로자 정년 연장도 임금 유연화·직무다양화와 연계하여 지속적으로 추진
 - 임금 유연화를 전제로 한 정년 연장의 필요성에 대한 사회적 공감대를 확산하고 고령자 고용 촉진법을 통해 단계적으로 정년 연장 추진
 - * 1994 OECD Job Strategy에서는 고령자의 정년 연장이 청년 고용과 상충되는 문제가 있기 때문에 정년 연장형 임금 피크제의 실시를 반대
 - * 2005 OECD Reassessment of Jobs Strategy에서는 고령자 정년 연장과 청년 실업의 문제는 별개의 문제로 임금 피크 제도 등을 통한 정년 연장을 권고
 - * 선진 각국은 경험과 기술이 있는 중·고령 근로자의 퇴직을 연장하기 위해 연금 제도를 개혁 중이고 일부 국가에서는 조기 퇴직을 제한하려는 움직임도 가시화 (예: 영국, 독일 등 67세로 연장 예정)

❖ 주요 국가의 정년 제도 현황

구분	미국	영국	프랑스	일본
정년	없음	65세	60세	65세(고용의무)
정년 관련 법령 규정	연령 이유로 채용·해고·보수 등 차별금지 (1986년)	연령 이유로 해고는 위법 (65세 이상은 제외, 2006년)	연금수급 연령 하회하는 정년설정 금지 (2001년)	기업은 정년연장, 재고용, 정년폐지 중 선택(2004년)
연금 지급 개시 연령	65세 (2027년에 67세로 상향조정)	여성 60세, 남성 65세 (여성, 단계적 상향 → '20년에 65세)	60세 (1983년 하향조정, 65세 → 60세)	63세 (2013년에 65세로 상향조정)

* 한국 : 1991년 60세 정년 설정 노력 의무 부과(연금수급 연령은 2013년 61세 → 2033년 65세)

- ❖ 일본 경우 1970년대부터 단계적 노력을 기울여 2004년 현재 99%의 기업이 60세 이상 정년 설정 → 2006년부터는 65세까지 고령자 고용확보조치* 실시 의무화
- * 65세까지 ① 정년을 연장하거나 ② 정년 후 재고용 또는 ③ 정년폐지 조치 중 택일

2. 교회의 중추 세대인 중고령자

- 본당 내에서 활동하는 연령대 : 주로 50대
 - 본당 내 사목회나 사도직 단체의 간부 : 대부분 50대
 - 교회 재정의 주축 : 50대
- * 교회의 미래를 위해서 중고령자의 생활 안정 중요 과제

- 중고령자를 비롯한 사회에서 취업하기 어려운 이들에 대한 현상에 대한 총체적인 조사와 대책 필요
 - 가톨릭교회에서 일하는 노동자들의 추이 파악 필요
 - 중고령자 등 사회적 고용에 어려움을 겪는 이들과 교회 고용 실태, 가톨릭교회의 노동 조건과 일반 사회의 노동 조건의 상관관계 파악
 - 다른 기관에 고용된 이들에 비해 교회 기관에서 근무하는 이들 비교
- * 교회가 바람직한 모델을 제시할 수 있는지 파악하여 이에 대한 대책 수립

밑글 2.

교회와 사회의 관계

김어상 전문위원

흔히 경제의 주관자는 사회이며, 윤리의 수호자는 교회라고 말하고 있다. 그리고 양자의 관계는 수시로 바뀌어 왔다.

I. 잘못된 관계

오랫동안 양자의 관계는 어느 한쪽만의 잘못이 아니라, 쌍방 모두의 탓으로 화해가 불가능할 정도로 상호 배척 관계에 놓이게 되었다. 교회는 ‘삼구¹⁵⁾론’(三仇論)이라는 전통 교리에 따라 세속을 극복해야 할 대상으로 가르치어 우리가 몸담고 있는 세상을 외면하도록 만들었고, 사회는 독자성 확보를 위한 구실로 학문의 객관성과 가치중립성을 강조하게 만들었다. 결과적으로 양자가 각기 그릇된 입장을 깨닫게 될 때까지 양자의 관계는 ‘물과 불’의 관계로 오해하게 되었고, 이러한 관계는 당연한 것으로 여기게 되었다.

II. 관계의 개선

‘제2차 바티칸 공의회’의 가르침으로 교회는 세속 사회 역시 하느님의 작품으로 타도나 극복의 대상이 아니라, 돌보고 가꾸어야 할 대상으로 이해하게 되었고, 세속 사회는 나름대로 진정한 가치는 화폐 구매력의 크기가 아니라, 인간이 물건을 윤리적으로 정당한 목적에 사용할 때 비로소 그 물건의 가치가 실현된다는 깨달음에서 화해의 실마리를 찾게 되었다.

한마디로 교회는 세속 사회와 그 질서를 인정하고, 사회는 가치중립성이라는 거짓의 사슬에서 벗어날 때 비로소 양자의 관계는 올바른 방향으로 복원될 수 있는 길이 열리게 되었다.

15) 인간 영혼의 세 가지 원수가 되는 육신·세속·마귀.

Ⅲ. 복원된 관계

이 세상 모든 사물과 그 관계는 하느님께서 마련하셨다. 인간과 인간관계의 질서인 윤리 역시 그 가운데 하나의 구체적 예일 뿐이다. 그러므로 윤리와 경제를 나누어서 다를 수 없고, 나누어 다루어서도 안 된다. 나아가 양자의 관계가 상호 배척 관계일 수는 더 더욱 없다. 각자 자신의 역할을 충실하게 수행할 때 하느님의 계획 안에서 조화와 질서는 이루어질 것이다.

밑글 3.

오늘 우리 사회의 최대 현안

김어상 전문위원

I. 자본주의 4.0

지난해 우리 사회의 관심초점이 셴델(M.Sandel)의 ‘정의란 무엇인가?’에 모아졌다면, 올해는 칼레츠키(A. Kaletsky)의 ‘자본주의 4.0’이라고 보인다. 즉, 최근 ‘자본주의 4.0’은 따뜻한 자본주의로 우리 사회와 경제의 화두로 등장했다.

대한민국은 불과 반세기만에 산업화와 민주화를 동시에 이룩했다고 평가된다. 그러나 이 과정에서 결과중시의 풍토가 사회 각 분야에 만연하고, 절차의 공정성이 무시되어 갈수록 정치, 경제, 교육, 문화 등 사회전반에 걸쳐 갈등만 증폭되고 있다.

따라서 한국 사회 구성원들은 우리사회가 무엇인가 근본적으로 잘못되고 있음을 느끼면서 그 내용과 해결책을 찾고 있던 중 셴델과 칼레츠키에서 그 해답을 발견하고 공감을 보내고 있다고 판단된다.

‘따뜻한 자본주의’에 대해서는 진보좌파, 보수우파, 자유주의 입장의 사회과학자 등 판단 주체에 따라 그 구체적 평가 내용이 다를 수밖에 없지만, 첫째 따뜻한 자본주의가 초미의 관심 주제이며, 둘째 이 주제에 대한 반응이 폭발적이라는 사실만은 입장의 차이와 다르게 모두에게 공통되고 있다.

갈등과 대립의 주체로 보이는 1. 시장과 정부, 2. 기업과 공동체, 3. 개인과 집단, 4. 현안의 복지문제, 5. 성장과 분배의 관계가 지속적으로 바뀌고 있음을 받아들이고 그 추이에 대한 근본적 처방이 필요한 시점이다.

II. ‘자본주의 4.0’에 대한 보편 교회의 응답

보편 교회는 이미 오래 전부터 사회 회칙을 통해 자본주의 단계별로 그 내용을 정리하고, 상응하는 근본 대책의 원칙과 요령을 밝혀왔다.

‘자본주의 1.0’이란 칼레츠키에 의하면 자유방임주의를 바탕으로 한 단계로 그 내용과 해결책을 레오 13세 교황이 『새로운 사태』(1891)에서 산업혁명의 결과로 빚어진 노동자의 비참한 상태로 요약·정리하고, 해결 방안도 함께 제시하고 있다.

‘자본주의 2.0’이란 고삐 풀린 자본주의 1.0의 후유증으로 1929년의 세계 경제 대공황을 겪자, 비오 11세 교황이 회칙 『사십주년』(1931)을 통해 ‘보조성의 원리’를 제시함으로써 보다 큰 사회 집단의 개입을 인정하였고, 미국 사회는 뉴딜 정책을 통해 정부의 개입을, 경제학계는 케인즈의 ‘유효수요이론’을 탄생시켰다.

‘자본주의 3.0’은 자본주의 2.0이 직면한 시장과 정부의 갈등으로 초래된 성장 둔화와 물가고의 문제를 풀기위한 신자유주의를 바탕으로 한 자본주의 단계로 교회에서는 발전의 회칙으로 불리는 『민족들의 발전』(바오로 6세, 1967)과 『사회적 관심』(요한 바오로 2세, 1987)을 통해 참된 발전은 정치, 경제적 측면이 아니라 문화, 윤리적 측면의 발전임을 가르치고 있다.

‘자본주의 4.0’은 냉혹하고 무자비한 이윤 추구만의 자본주의는 결국 인간적 삶을 파괴할 뿐이라는 반성에서 교회 밖에서 주창되고 있는 대안이다. 통계적으로는 성장하고 있지만, 고용은 후퇴하는 따라서 인간을 위한 경제가 더 이상 불가능한 사회에서 유일한 해결책으로 ‘따뜻한 자본주의’를 칼레츠키는 제시하고 있다. 현 교황 베네딕토 16세는 2009년 『진리 안에 사랑』에서 ‘무상성의 원리’를 강조하면서 “우리가 거저 받았으니, 거저 베풀어야.” 한다고 가르친다. 최근 미국과 유럽의 대부호들이 잇따라 자기 재산을 사회에 회사하거나 환원을 약속하고, 부유세 신설을 자발적으로 제안하는 등의 현상은 ‘따뜻한 자본주의’를 실현하려는 좋은 사례들이다.

밑글 4.

고령화 사회에 대한 성서적 고찰

정영화 전문위원

I. 고령화 사회의 이해

인구의 고령화는 생물학적으로도 이를 회복시키기가 불가능할 정도이다(사회적 관심 25항). 인구나 이용가능한 자원의 불균등한 분배가 개발과 환경의 지속가능한 이용에 장애가 되는 것은 사실이지만, 인구성장과 통합적이고 공평한 개발은 전혀 모순되지 않는다는 것을 인정해야 한다. 고령화 사회란 총인구 중 65세 이상의 노인이 차지하는 비율이 7% 이상인 사회이다. 또 65세 이상 노인의 비율이 14% 이상이면 '고령사회'가 되고, 20%를 초과하면 '초고령사회'라고 분류한다.

그런데 선진국의 가장 큰 사회적 모순은 사람들이 보다 오래 살면서 노동을 기피한다는 점이다. 때문에 고령자에게 질 높은 일자리를 폭넓게 제공하는 것은 중요한 과제라고 한다(OECD '고령화와 고용 정책'). 이미 세계가 고령화란 초유의 새로운 '재앙'의 소용돌이에 들어가고 있다. '생명 연장의 꿈'은 '부양 인구의 부족'이라는 부작용을 초래하고 있다. 각국은 이러한 고령화 문제로 국가체제 자체를 재구성할 정도의 개혁을 필요로 한다.

우리 사회의 고령화 속도는 지난 50년간의 경제성장 속도와 근사치에 있다. 특히, 지속적인 저출산과 의학의 발달로 인해 한국은 급속한 고령화 사회에 진입 중이다. 2010년 통계청의 '2010 고령자 통계'에 따르면 65세 이상의 고령자 인구는 전체의 11%이고, 2018년에는 14%로 고령화 사회, 2026년에는 20%로 초고령 사회에 진입할 것으로 예상하고 있다. 우리나라는 실제로 독거노인 가구(2006년, 75만)와 노인부부(2006년, 80만)의 증가 현상이 현저하다는 점이다.

한편, 우리보다 앞서, 고령화 사회에 진입한 일본은 고령화 사회의 대책을 우리보다 한발 앞서서 마련하고 있다. 1994년에 이미 고령화에 진입한 일본은 2006년 초고령 사회에 진입했다. 2009년에 발표된 일본 백서에 따르면 65세 이상의 고령자 인구는 2,822만 명으로 총인구에서 차지하는 고령화율은 22% 수준이다. 일본 인구 5명 중 1명이 65세 이상이고, 이는 한국 인구의 50% 정도를 차지한다. 특히 이 중에서 65~74세 인구는 1,500만 명으로 총인구의 11.7%를 차지하여 장수국가로 불리기에 충분하다. 또 미국의 노인들은 전체 3분의 2가 도시 지역에만 거주하고 있다. 그런데 우리나라 노인들이 겪는 가장 큰 애로는 경제적인 궁핍(41.4%)을 꼽았고 다음으로 건강문제(40.3%)와 소외감(4.4%), 일자리 없음(2.7%)으로 조사되었다. 우선 고령층에 대한 사회복지가 시급한 것으로 보인다. 저출산, 경제적인 불안, 한국의 경제성장의 주역들이 은퇴, 가족의 독립과

독거노인의 증가, 고독사의 발생 대부분이 선진국의 노인문제 상황과 유사하다. 현재 고령화 사회의 문제는 노년층만의 문제가 아니다. 인간 누구든지 결국 노년을 피할 수 없는 현실이다.

다른 한편, 세계적 공통현상으로서 ‘저출산-초고령화’의 인구학적 요인이 악화되고 있다는 점이다. 때문에 고령화 현상은 노인인구가 증대로 인하여 노인복지 또는 고령자 취약 계층의 취업과 근로 연계, 나아가 근본적인 가족 정책이 변화되어야 한다. 특히, 전체 인구 중에서 고령 인구가 점하는 비율에 의해서 노인 복지 정책은 정치적 중요도에 따라서 적용 범위와 예산 규모가 달라질 것이다. 이러한 노인 복지 법제는 노령연금법, 노인의료보장, 노인주거보장, 노인고용보장 등 노인 복지 서비스의 전달 체계도 변화되지 않을 수 없다.

II. 성서를 통해서 보는 노인에 대한 해석

사랑은 가정에서 함께 생활하는 노인들에 대한 아낌없는 관심으로도 표현된다. 노인들의 존재는 중요한 가치를 지닐 수 있다. 그들은 세대 간 연결고리의 본보기이며 가정과 사회 전체의 행복의 원천이다. “노인들은 경제적 효율성만으로 판단할 수 없는 삶의 여러 측면들, 곧 인간적·문화적·도덕적·사회적 가치들도 있음을 보여 줄 뿐만 아니라 직장에서나 지도자 역할에서도 효과적인 기여를 할 수 있다. 요컨대 이것은 노인들을 위하여 무엇인가를 하는 문제일 뿐 아니라, 생각과 대화, 활동의 차원에서 실제로 그들을 공동 사업의 협력자로 받아들이는 문제이다.”¹⁶⁾

시편(92,15)에서 “그들은 늙어서도 열매를 맺는다.”고 노인들은 가치와 전통을 전달할 수 있고 젊은 세대의 성장을 촉진할 수 있는 중요한 인생의 학교이다.¹⁷⁾ 이로써 젊은 세대들은 자신들의 선과 이익뿐 아니라, 다른 이들의 그것도 추구하는 법을 배우게 된다. 고통 속에서 남에게 의존해야 하는 상황에 처한 노인들에게는 의료 서비스와 적절한 지원뿐 아니라, 세심한 사랑과 존경이 필요하다.

사실 가정은 사회 구성의 단위로서 가족 간의 연대와 나눔을 드러내는 것뿐 아니라, 다양한 형태의 사회 정치 생활에 참여하는 것에서도 드러난다. 이는 가정의 실체가 사랑 위에 세워질 때 그러하다. 이러한 연대는 가난한 이들, 노인들, 소외된 이들,

16) 요한 바오로 2세, 제2차 세계 고령화 회의에 보낸 메시지, 마드리드, 2002.4.3.

17) 한국천주교중앙협의회, 간추린 사회교리, 187면 참조.

버려진 이들에게 봉사하고 관심을 기울이는 것을 특징으로 한다. 우리나라의 노인 정책이나 가족 정책들은 보호를 요하는 개인만을 대상으로 한다는 특성을 보인다.

그러나 정부의 복지 정책은 요보호 집단과 세대를 대상으로 하는 정책으로 교정되어야 할 것이다. 예컨대, 고령화 사회에서 정년제의 폐지로 노인 인구의 근로 능력을 향상하는 동시에 노인 인구의 지속적인 생애 교육 제도를 도입하는 방안도 검토할 필요가 있다. 노인 복지에 소요되는 재정 안정을 위한 정부의 개입은 여성 노령 연금 수급 연령의 점진적인 연장(여성 수명의 고령화), 퇴직 연장을 유도하는 노령 연금 연장 보너스 제도, 노령 연금의 재정 지출 감소를 위한 퇴직 연금제, 노령 인구의 자산 실사 및 과세 적확성 확보, 의료 보호의 지역 사회로 전환, 다출산 수당, 아동 양육비, 자녀 양육에 대한 세금 감면 등 다양한 출산 장려 정책을 병행하여 가족의 원형을 복원할 수 있어야 할 것이다.

밑글 5.

**생명 가치 중심의
경영 관점과
노동자 노령화 추세**

박용승 전문위원

I. 노동 쟁점 : 사회 인구와 노동자의 노령화 추세

인류의 물질적 기술 진보에 따른 인구의 노령화는 전 세계적인 추세이다. 사회의 노령화 현상이 기업 경영에 미치는 영향 가운데 가장 심각한 쟁점은 기업에 고용된 노동자의 연령대가 높아지는 것이다. 노동자의 노령화 추세는 첫째, 연금 수령 대상자가 증가하고 출산율이 낮아져 연금 재원을 생산할 수 있는 젊은 세대가 줄어들기 때문에 큰 사회 문제를 유발한다. 둘째, 절대적 노동자가 감소하여 신규 노동자를 채용하기 어렵고, 신규 노동자를 채용하더라도 이들에 대한 교육 훈련비용 문제가 생긴다. 셋째, 잠재적 생산 손실이 발생한다. 넷째, 노령 노동자 이직에 따른 지적 자산의 손실 문제(예: 인적 네트워크, 암묵적 지식의 손실 등) 등 기업에 직접적인 위협 요인으로 작용할 수 있다. 이러한 점들은 이 시대 기업 경영에 매우 중대한 도전 요인이다.

모든 다른 고용 쟁점과 마찬가지로 기업이 이러한 문제에 대응하는 접근 관점은 크게 기계적인 경영의 관점과 인간적인 경영의 관점으로 나누어 볼 수 있다. 기계적 관점에서 노동은 기계적 소모부품과 같은 존재로 전락된다. 따라서 노령화 노동에 대한 접근도 철저한 거래적 등가 교환의 계약 방식으로 접근한다(예: 임금 피크 제). 기계적 관점의 접근은 단기적으로 기업 경영의 효율성을 개선시킬 수 있다고 하더라도 구성원의 사기를 저하시키고, 신규 인력의 관리비용 문제를 유발하여 장기적으로는 기업의 생명력을 황폐화시킨다. 인구의 노령화에 따른 고령화 노동자 문제는 기업 경영에서 재앙이 된다.

가톨릭 사회교리는 노령화 노동자의 쟁점에 대해 생명 가치와 인간 공동체의 관점에서 인간적 경영 패러다임을 요구한다. 노령화는 인류의 문명사적 진보와 풍요로움의 성과이고 자연적 진화의 자연스러운 과정이다. 실제로 인류는 신석기 혁명 이후 평균 연령의 절대적인 상승을 경험하였다. 이때 인류는 혁명적인 성숙을 경험하였고, 이 시점에 성립되었던 인류의 문화적 규범이 최근까지도 지속되었다. 이제 인류의 노령화 추세는 또 한 차원의 문명사적인 성숙과 성찰 상승의 계기가 될 수 있는 재앙 아닌 축복이다. 실제로 최근 통계를 보면, 미국의 연령 분포대 가운데 40~60세가 역사에서 처음으로 주류가 되었다. 인간은 성숙해질수록 성찰하는 삶을 지향하고 인간의 궁극적인 의미를 추구하는 문명사적인 진보를 경험한다.

II. 생명 가치 중심적인 기업 경영 관점에서 근로자의 노령화 추세에 대한 접근

생명 가치 중심적인 기업 경영 관점에서 노동자의 노령화 추세는 오히려 기업의 선순환적 발전에 기여할 수 있도록 하는 인간 공동체적 관점의 문제의식에서 접근해야 한다.

첫째, 기업은 우선 고령화 노동자를 물리적 노동력 저하라는 기계적 관점에서만 바라보지 말아야 한다. 탈산업화 지식 기반 경제 환경에서는 오히려 풍부한 경험을 바탕으로 한 경험(암묵적 지식)과 오랜 경륜에서 나오는 인적 네트워크 등 인적 자본으로서 고령화 노동자의 중요성을 인식하고 전략적 관점으로 접근해야 한다.

둘째, 기업은 고령자 취업을 유도하기 위한 다양한 노력을 기울여 지적 자산의 손실과 유출을 방지하여야 해야 한다. 예를 들어, 조부모 출산 휴가 제도(grand parental leave)와 같은 새로운 복지 제도, 시간제 근무와 같은 다양한 형태의 노동 고용 계약을 모색하도록 한다.

셋째, 기업은 노령화 노동자의 정년을 연장하려는 노력이 필요하다. 시간제 노동, 텔레커뮤팅(재택 근로)과 같은 다양한 형태의 노동 고용 계약을 도입하여 이를 더욱 활성화할 수 있을 것이다.

넷째, 노령화 노동자의 지적 자산을 유지하고 풍부하게 할 수 있는 조직, 문화, 제도적 관리와 접근이 필요하다. 고령화 노동자가 조직에 몰입할 수 있게 하여 그들의 암묵적 지식이 조직 내의 후배 노동자들에게 효과적으로 전수될 수 있도록 해야 한다. 세대 간 멘토 제도, 세대 간 조직 응집력을 제고할 수 있는 관리 프로그램이 필요하다.

다섯째, 변화하는 직무 환경에 대한 적응도와 업무 효율성을 제고하기 위하여 노령화 노동자를 대상으로 지속적인 교육 훈련(특히 첨단 기술 교육 훈련)이 필요하다. 하지만, 첨단 기술 숙련도가 노동자의 연령과 상관없다는 연구 결과가 있고, 첨단 기술조차 사용자의 편이성이 날로 향상되어 노령화 노동자의 활용에 큰 문제가 없는 기술 환경임을 주목해야 한다(예: 90대 노인들의 iPad 활용도).

여섯째, 기업 내 세대 간 갈등을 최소화할 수 있도록 상호 이해하기 위한 조직 문화 활성화 프로그램을 도입하여야 한다. 이 경우 세대 간 질서와 화합을 강조하는 동양의 미덕이 큰 도움이 될 수 있다.

기업이 노동자의 노령화 추세를 인간 존중과 공동체적 시각으로 접근한다면, 세대

간 서로 화합하고 풍부한 인적 자원을 교류하여 인간적으로 풍요롭고 기업의 경쟁력도 제고할 수 있는 기업 경영의 선순환적 방향으로 나갈 수 있다.

Ⅲ. 기업사례

1. 일본 미라이 공업

일본 기후 현에 있는 전기 설비 제조업체 미라이 공업은 2006년부터 일본의 고령자 고용안정법이 실시된 이후 직원 정년을 61세에서 70세로 늘렸다. 일본에서 실제로 정년을 늘린 기업은 극소수이다. 일본 초우량 대기업인 도요타자동차도 정년을 65세로 늘렸을 뿐이다. 뿐만 아니라 60세부터 똑같은 월급으로 70세까지 정년을 연장한 것이다. 당시 일본 정부는 임금의 절반만 줘도 좋으니 65세까지 고용하라고 말하고 있지만, 미라이 공업의 야마다 사장은 사원들의 회사에 대한 충성심의 절대적 중요성을 강조한 것이다.

미라이 공업은 전 직원을 정규직으로 종신 고용하며, 70세 정년이고, 정리해고나 잔업은 전혀 없다. 1일 노동 시간은 7시간 15분, 연간 140일 휴가, 4년마다 해외여행, 대기업 수준의 월급, 비정규직 노동자 0명 등 현실에서는 도저히 만날 수 없을 것 같은 이상적인 모습을 한 회사이다.

‘일본 제일의 검약 경영자’이기도 한 미라이 공업의 야마다 사장은 구조 조정과 성과주의가 상식이 된 기업 환경 속에서 현대 시류와 정반대의 경영학을 펼치고 있는 것이다. 사원(인간)은 비용이 아님을 강조하는 인간 중심의 경영, 상식에 반하는 것이 아닌 상식을 뛰어넘는 반-상식 경영이다.

이러한 회사의 인간 중심 경영 철학의 진정성을 공감하는 종업원은 조직에 절대적으로 헌신하고, 혁신적인 창의성을 발휘하여 회사에 보답한다. 실제로 미라이 공업은 이 모든 것이 결코 꿈이 아니라는 것을 동종업계 시장 점유율 1위, 연매출 2500억 원, 연평균 경상 이익율 15%라는 부정할 수 없는 결과로 웅변하고 있다. 야마다 사장이 진정 바라는 것은 사원을 인간으로 존중하며, 돈만이 아니라 일할 맛까지 주는, 그래서 사장과 사원이 모두 행복해지는 것이다.

2. 오스트레일리아 웨스트 팩 금융 그룹

1817년에 뉴사우스웨일스에서 오스트레일리아 최초의 은행으로 출발한 웨스트 팩 금융 그룹은 2010년부터 경륜이 있는 원숙한 노동자(Mature Worker: 이 회사는 고령 노동자[Aged Worker]라는 말을 쓰지 않음)의 역할이 회사의 경쟁력에도 중요함을 인식하고 다음과 같은 원숙한 노동자를 위한 그들에 라이프 사이클에 맞는 인적 자원 관리 프로그램을 도입하여 운영함으로써 고령화 시대를 맞이하여 고민이 많은 오스트레일리아를 비롯한 전 세계 기업계에 큰 반향을 일으키고 있다.

- 회사는 원숙한 근로자를 위해 그들의 경력과 인생에서 개인적 목표 단계를 이해할 수 있도록 최대한 지원한다.
- 해당 종업원이 은퇴를 원할 경우 은퇴 후 원활한 생활을 유지할 수 있도록 유연한 작업 시간 조정(Flexitime) 등 맞춤형 직무 설계를 지원한다.
- 업계 최초로 조부모 출산 휴가 제도(grand parental leave)를 도입한다.
- 원숙한 노동자의 팀 활동 과정에서 적극적으로 지식을 공유할 수 있도록 지원한다.
- 이직 혹은 퇴직 종업원을 대상으로 구조화된 ‘지식집적 솔루션’ (structured knowledge capture solution)을 구축한다.
- 회사는 필요할 때(특히 고객 서비스 분야에서) 원숙한 노동자를 목표로 모집하고 채용한다.
- 지역 대학과 협력하여 은퇴 노동자의 다양한 욕구를 이해하기 위한 연구 프로젝트를 진행한다.
- 원숙한 노동자의 다양한 이해관계를 이해하고, 이들의 복지를 증진시키기 위해 관련 NGO 단체, 노동조합, 정부기구 등과 협력한다.

웨스트 팩 그룹은 이러한 인간적인 인적 자원 관리 정책을 바탕으로 시장에서도 꾸준한 재무적 성과를 바탕으로 경쟁에서 지속적인 우위를 유지하고 있다. 오스트레일리아 최대의 금융 그룹이기도 한 웨스트 팩 그룹은 2010년 순이익 64억 오스트레일리아 달러를 기록하여 전년도 대비 84% 증가하였다.

밑글 6.

**고령 근로자와 관련한
고용노동부
행정 해석의 해설**

박영기 전문위원

<요 약>

1. 계약직 근로자의 경우 2년 이상 근로를 하였다 하더라도 2년 이상 재계약되는 시점에서 만 55세가 넘었다면 무기 계약직(정규직)으로 보호받지 못합니다.
2. 원칙적으로 파견근로자는 2년을 초과하여 사용할 수 없으나, 파견기간 도중에 고령자(만 55세)에 이를 경우 2년을 초과하여 사용할 수 있습니다. 다만, 이 경우 1회의 연장기간이 1년을 초과해서는 안 됩니다.
3. 고령자(만 55세 이상)라 하더라도 최저임금을 감액하거나 적용을 제외하는 법령은 존재하지 않으므로 최저임금을 준수하여야 합니다. 다만 아파트경비원 등 감시·단속적 근로자의 경우 올해 말까지만 최저임금의 80%까지 적용되고 있는 상태입니다. 원래는 2012년부터 100% 최저임금을 적용하기로 했으나, 최근 고용노동부가 관련 법령을 개정해 2012년부터 3년간 최저임금의 90%를 적용하고, 2015년부터 100%를 적용받도록 하는 정책을 추진하고 있습니다.
4. 정년 퇴직자와 근로계약을 반복 갱신하여 2년을 초과 사용 시 무기 계약직(정규직)으로 전환되는지 여부와 관련해, 기간제법 및 고령자고용촉진법 등에 의해 고령자(만 55세 이상)는 2년 이상 근로 계약을 하여도 무기 계약직으로의 전환이 강제되지 않으므로, 만약 재고용한 정년퇴직자의 연령이 만55세 이상인 경우 보호받지 못한다는 내용입니다.
5. 정년퇴직 이후 재고용된 고령의 계약직근로자의 경우에도 기간제법에서 정하고 있는 차별적 처우를 금지하고 있는 조항의 적용을 받으므로 다른 정규직에 비해 임금 등 근로조건에서 차별적 처우를 받아서는 안 됩니다. 기간제근로자에 대한 불합리한 차별적 처우가 있었는지 여부를 판단함에 있어서 비교대상은 당해 사업장의 동종 또는 유사업무에 종사하는 무기계약 근로자가 됩니다.

6. 정년퇴직 이후 재고용된 근로자의 경우, 퇴직금과 연차휴가 계산을 위한 계속근로연수 산정 시 정년퇴직 이전의 기간을 제외하여 산정할 수 있고, 임금의 결정 또한 정년퇴직 전과 다르게 새롭게 체결할 수 있습니다. 다만 정년퇴직 이후 재고용되었다하더라도 재고용 이후 1년 이상 근로를 제공하게 되면 그에 해당하는 퇴직금과 연차휴가는 부여되어야 합니다.

1. 계약직 근로자의 경우 2년 이상 근로를 하였다 하더라도 2년 이상 재계약되는 시점에서 만 55세가 넘었다면 무기 계약직(정규직)으로 보호받지 못합니다.

비정규직보호법(기간제법)에 따르면 계약직 근로계약을 체결한 이후 2년이 지나면 무기 계약직(정규직)으로 간주되어 해고가 제한됩니다. 그러나 고령근로자(55세)는 이러한 보호에서 제외되는데, 55세 이전(54세)에 근로계약을 체결했으나 근로계약 2년 도래 시점이 55세 이후(56세)인 경우 무기 계약직으로 전화되는지가 문제의 핵심입니다. 이 경우 근로계약 후 2년이 된 시점에 55세가 넘으면 무기 계약직으로 전환되지 않아 보호받지 못한다는 것입니다.

근로계약 갱신 일 이후 55세에 도래한 경우 무기 계약직 전환 시점 고용차별개선정책과-904, 2009. 07. 28

【질 의】

○ 기간제법 시행 후 최초 근로계약 갱신일인 2008. 1. 1. 당시에는 55세 미만이었으나, 2009. 1. 1. 갱신 시점에는 55세에 도래한 경우, 2010. 1. 1. 자로 무기 계약 근로자로 간주되는지 아니면 무기 계약 근로자 간주시점에 55세 이상이므로 사용기간 제한의 예외에 해당되는지 여부

【회 시】

○ 기간제법 제4조 제1항 제4조는 “『고령자고용촉진법』 제2조 제1호의 규정에 의한 고령자(55세 이상)와 근로계약을 체결하는 경우”에는 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결

결한 것으로 간주하지 않도록 규정하고 있음.

- 따라서, 최초 근로계약 당시에는 55세 미만이었으나, 2년을 사용한 후 무기 계약 근로자로의 전환 시점에는 55세 이상인 경우, 기간제 근로자 사용 기간 제한의 예외에 해당되어 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로 계약을 체결한 근로자로 간주되지 않음.

2. 원칙적으로 파견 근로자는 2년을 초과하여 사용할 수 없으나, 파견 기간 도중에 고령자(만 55세)에 이를 경우 2년을 초과하여 사용할 수 있습니다. 다만, 이 경우 1회의 연장기간이 1년을 초과해서는 안 됩니다.

파견기간 도중에 고령자 해당 시 2년 초과하여 고용기간 연장이 가능한지?

고용차별개선정책과-310, 2009. 06. 02

【질 의】

- 파견기간 도중에 고령자 연령(만 55세 이상)에 해당하게 되는 경우 파견법에 따라 2년을 초과하여 근로자 파견 기간을 연장할 수 있는지?

【회 시】

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제6조 제1항 및 제2항은 근로자 파견 대상 업무에 대한 총 파견 기간을 2년으로 제한하고 있으나(1년 후 3자 합의로 1년 연장), 동법 제3항에서는 「고령자고용촉진법」 제2조 제1호에 따른 고령자(55세 이상)인 파견근로자에 대하여는 1회의 연장기간이 1년을 초과하지 않는 범위에서 총 파견 기간을 2년을 초과하여 연장할 수 있도록 하고 있음.
- 따라서 귀사의 질의 내용처럼 파견 근로자가 파견기간 중에 「고령자고용촉진법」 제2조 제1호에 따른 고령자(55세 이상) 연령에 도달하였다면, 당해 파견 근로자의 경우는 파견법 제6조 제3항에 따라 1회의 연장기간이 1년을 초과하지 않는 범위에서 총 파견 기간 2년을 초과하여 근로자 파

견 기간을 연장할 수 있음.

3. 고령자(만 55세 이상)라 하더라도 최저 임금을 감액하거나 적용을 제외하는 법령은 존재하지 않으므로 최저 임금을 준수하여야 합니다. 다만 아파트 경비원 등 감시·단속직 근로자의 경우 올해 말까지만 최저 임금의 80%까지 적용되고 있는 상태입니다. 원래는 2012년부터 100% 최저 임금을 적용하기로 했으나, 최근 고용노동부가 관련 법령을 개정해 2012년부터 3년간 최저 임금의 90%를 적용하고, 2015년부터 100%를 적용받도록 하는 정책을 추진하고 있습니다.

고령자 최저임금 적용 대상 제외 관련 질의
근로조건지도과-2400, 2008. 12. 31

[질 의]

2009년도 감, 단직(경비원) 및 미화원의 임금 조정 및 근로계약 체결을 위한 질의입니다.

2009년도 고령자 최저 임금 적용 대상 제외와 관련 아래와 같이 질의를 드리오니 답변을 주시면 고맙겠습니다.

1. 감, 단직(경비원) 근로자의 경우도 해당되는지 여부
 - 현재 최저 임금 기초시급의 80%를 적용하고 있는데 언제까지 적용되는지 여부
 - 20% 감액에서 추가 감액 여부
2. 일반직 고령자의 기준 및 적용 제외 관계 법령이 결정되었는지 여부
3. 관계 법령이 제정 공포 후 적용 기준일까지는 현재의 최저임금 관련법을 적용하는 것이 맞는지 여부

[회 시]

<질의 1>에 대하여

‘최저임금법’ 시행령 제3조 제2항은 “감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부 장관의 승인을 얻은 자에 대하여는 시간급 최저임금액에서 100분의 20을 감한 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.”고 규정되어 있으며, 같은 법 시행령 부칙(2006. 12. 21 대통령령 제19771호) 제2항은 “시행령 제3조 제2항의 개정 규정은 2011. 12. 31까지 효력을 가진다.”라고 규정하고 있습니다.

따라서 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자의 감액 규정은 2011. 12. 31까지 유효하며, 감액율 20%를 초과하여 추가 감액할 수 없습니다.

<질의 2, 3>에 대하여

일반직 고령자의 기준 및 적용 제외 관계 법령이 결정된 사항이 없으며, 귀 질의와 같이 관계 법령의 제정 공포 후 적용일까지는 현재의 최저임금법이 적용됩니다.

4. 정년 퇴직자와 근로 계약을 반복 갱신하여 2년을 초과 사용 시 무기 계약직(정규직)으로 전환되는지 여부와 관련해, 기간제법 및 고령자고용촉진법 등에 의해 고령자(만 55세 이상)는 2년 이상 근로계약을 하여도 무기 계약직으로의 전환이 강제되지 않으므로, 만약 재고용한 정년퇴직자의 연령이 만55세 이상인 경우 보호받지 못한다는 내용입니다.

정년이 만 55세로 정해진 회사에서 정년 퇴직자와 1년 단위 근로계약을 반복·갱신하여 2년 초과 사용 시 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되는지 여부

차별개선과-728, 2008. 05. 30

[질 의]

취업규칙에서 정년을 만 55세로 규정되어 있는 회사에서, 정년퇴직자인 고령자의 재고용 여부를 근무평가에 따라 결정하고, 1년 단위 근로 계약을 반복·갱신하여 2년 초과 사용 시 기간의 정함이 없는 근로 계약을 체결한 근로자로 간주되는지 여부

[회 시]

귀 질의 내용으로 보아 구체적인 사실 관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하는 경우 당사자 사이의 근로관계는 정해진 기간이 끝남과 동시에 사용자의 해고 등 별도 조치 없이 당연 종료되는 것이 원칙임 .

한편, 기간제법 제4조 제1항 제4호는 “『고령자고용촉진법』 제2조 제1호의 규정에 의한 고령자(55세 이상인 자)와 근로계약을 체결하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로 계약을 체결한 근로자로 간주되지 않도록 예외 규정을 두고 있음을 알려드립니다.

5. 정년퇴직 이후 재고용된 고령의 계약직 근로자의 경우에도 기간제법에서 정하고 있는 차별적 처우를 금지하고 있는 조항의 적용을 받으므로 다른 정규직에 비해 임금 등 근로 조건에서 차별적 처우를 받아서는 안 됩니다. 기간제 근로자에 대한 불합리한 차별적 처우가 있었는지 여부를 판단함에 있어서 비교 대상은 당해 사업장의 동종 또는 유사 업무에 종사하는 무기 계약 근로자가 됩니다.

정년퇴직 이후에 재고용된 고령자의 차별 금지 적용 여부
비정규직대책팀-1776, 2007. 05. 14

[회 시]

- 『기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(법률 제8074호, 이하 기간제법)』 제8조에 의하면 사용자는 기간제 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는

근로 계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 되며, 이러한 ‘차별적 처우 금지’ 관련 규정은 국가 및 지방 자치 단체의 기관 등 공공 부문과 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업(장)에 대해서는 2007. 7. 1부터 시행되는 등 사업장의 규모에 따라 단계적으로 시행됨(100-299인 사업(장)은 2008. 7. 1부터, 100인 미만 사업장은 2009. 7. 1부터 시행).

여기서 ‘차별적 처우’라 함은 임금 그 밖의 근로 조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말하며, 기간제 근로자에 대한 불합리한 차별적 처우가 있었는지 여부를 판단함에 있어서 비교 대상은 당해 사업장의 동종 또는 유사 업무에 종사하는 무기 계약 근로자가 됨.

이러한 차별 금지 제도는 기간제 근로자에 대한 사용 기간 제한의 예외 규정을 둔 것과는 달리 별도 예외 규정을 두지 않고 있으므로 55세 이상의 고령자에게도 당연히 적용됨.

한편, 「고령자고용촉진법」 제21조제2항에 따르면 사업주는 고령자인 정년 퇴직자를 재고용함에 있어 당사자 간의 합의에 의하여 퇴직금 및 연차유급 휴가일수 계산을 위한 계속근로기간 산정 및 임금의 결정을 종전과 달리 할 수 있도록 규정하고 있음.

이 경우, 「고령자고용촉진법」은 기간제법의 특별법적 성격을 갖는 것으로 보아야 할 것이므로 「고령자고용촉진법」을 적용받는 범위 내에서는 기간제법의 적용을 배제하는 것이 타당함.

정년퇴직 이후 재고용된 55세 이상 고령자에 대하여 고용 형태의 차이를 이유로 근로 조건에 관한 불합리한 차별적 처우가 있었는지 여부에 대해서는 구체적인 사실 관계에 따라 판단하여야 할 것인 바, 향후 이 문제에 대한 노동위원회의 판정이나 법원의 판례가 축적되면서 그에 따른 판단기준이 형성될 수 있을 것임

6. 정년퇴직 이후 재고용된 근로자의 경우, 퇴직금과 연차 휴가 계산을 위한 계속 근로 연수 산정 시 정년퇴직 이전의 기간을 제외하여 산정할 수 있고, 임금의 결정 또한 정년퇴직 전과 다르게 새롭게 체결할 수 있습니다. 다만 정년퇴직 이후 재고용되었다 하더라도 재고용 이후 1년 이상 근로를 제공하게 되면 그에 해당하는 퇴직금과 연차휴가는 부여되어야 합니다.

촉탁직 근로자의 연차수당 지급 관련
근기 68207-2995, 2000. 09. 29

[질 의]

정년퇴직 해당 종사원의 근무 성적이 양호하여 정년퇴직 처리 후 1년간 촉탁하여 계약직으로 재고용하였으며, 이 촉탁 고용 기간(1년)이 만료된 경우 계약 기간 종료 처리 후 퇴직금을 지불하고 다시 1년간 재계약하여 고용할 때 근속의 연장으로 보아 연차수당을 지급해야 하는지 여부

[사례]

1999. 1. 1~12. 31 계약 기간 종료로 퇴사 처리 후 2000. 1. 1~12. 31로 재고용 계약할 경우

[회 시]

고령자고용촉진법 제21조 제2항에 의하면 사업주는 고령자인 정년퇴직자를 재고용할 경우에 있어 당사자 간의 합의에 의하여 근로기준법 제34조의 규정에 의한 퇴직금과 동법 제59조의 규정에 의한 연차 유급 휴가 일수 계산을 위한 계속 근로 기간 산정에 있어 종전의 근로 기간을 제외할 수 있으며 임금의 결정을 종전과 달리 할 수 있다고 규정하고 있음.

- 따라서 정년퇴직 후 촉탁직으로 재고용할 경우에는 당해 법률 내용을 참고하시기 바람.

귀 질의 내용처럼 정년퇴직 후 1년 계약직으로 재고용하였으나 계약 기간이 만료되어 다시 근로 계약을 갱신하였다면 이 경우에는 계속 근로로 보아야 함.

- 따라서 전년도에 개근 또는 9할 이상 출근하였다면 계약 갱신을 한 경우 연차유급휴가를 부여하여야 함.

- 다만 귀 질의 상 근로자에 대한 연차유급휴가근로수당은 '99년 출근율에 의해 발생한 연차유급휴가를 2000. 1. 1~2000. 12. 31 사이에 사용하지 아니하고 근로한 일수에 대하여 2001. 1. 1에 연차유급휴가근로수당을 지급하면 됨.

