

100세 사회를 준비하는 새로운 구상 2

-활동적 고령화를 위하여-

2015. 3. 24



<요 약>

출산율을 획기적으로 높이지 못한다면 '고령사회'는 피할 수 없을 전망이다. 이미 저출산 덩(LOW fertiltiy trap)에 빠져있고, 출산율은 자기강화 과정을 거치기에, 고령사회를 벗어날 정도의 출산율은 기대하기 어렵다.

기존의 고령화 담론은 고령사회를 '위기'이자 '숙명'으로 받아들인다. 고령자는 우리사회에 불필요한 사회적 부양대상이자, 젊은 세대가 먹여 살려야 하는 골칫거리로 불과하다. '생산가능인구'와 '노년부양비'로 무장한 인구학적 배당(demographic dividend) 논리는 이러한 시각에 힘을 실어준다. 2060년에 이르면 생산가능인구 1.2명이 노인 1명을 부양해야 한다는 것이다.

통계청(2010)에 따르면 60-64세의 경제활동참가율은 55.1%에 이른다(고용률 53.8%). 65세 이상은 30.1%가 경제활동에 참여하고 있다(고용률 29.7%). 한국의 고령자들을 사회적인 부양대상으로만 봐야 하는가? 한국의 고령자들은 충분히 생산적이며 활동적이다. 단순히 생산가능인구가 부양해야 하는 '골칫거리'가 아닌 것이다.

본고는 고령사회를 위기로 바라보지 않는다. 극복해야 할 사안이자 적응해야 하는 인구변동으로 인식한다. 고령자를 생산적이며 활동적인 존재로 바라본다면, 오히려 고령사회는 '장수가 축복인 사회'가 될 수 있을 것이다.

이에 본고는 일하고 싶은 고령자들이 충분히 '일할 수 있는 나라'에 대해 제안한다. 100세 사회를 위한 사회, 경제, 문화의 맥락이 우선적으로 조성되어야 하겠지만, 본고는 정년제도에 대한 사회적 합의, 점진적 퇴직제도의 도입, 이모작 일자리의 설계에 대한 제도적 과제를 제시한다.

한국인의 평균수명이 지난 30년 간 15세 이상 증가하였지만 기업의 정년은 변화가 없었다. 이는 곧 정년연령에 대한 새로운 합의가 필요함을 의미한다. 물론 이때 '노동력의 공급전망', '건강기대여명', '공적연금 수급개시연령'과 유기적으로 조화를 이뤄야 할 것이다. 동시에 '완전근로'에서 '완전퇴직'으로 이어지는 분절적 퇴직제도는 심리적 충격과 사회적 고립, 경제적 어려움을 겪게 되므로 일정한 기간에 걸쳐 근로와 퇴직이 병행하여 이루어지는 '점진적 퇴직제도'가 요구된다. 이때 근로시간 단축에서 오는 소득감소 문제는 별도의 사회보장제도를 통해 보충해야 할 것이다. 이모작 일자리의 경우 기존의 사회서비스 업종에만 의존할 수는 없으며 고령자의 특성을 반영하여 구체화되어야 함을 제시한다.

100세 사회를 준비하는 새로운 구상 2

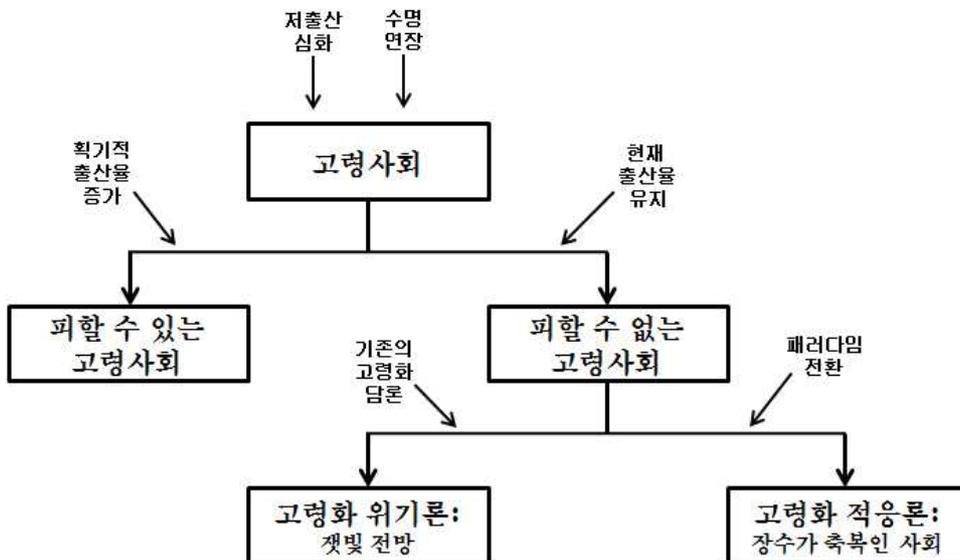
-활동적 고령화를 위하여-

이훈희 부연구위원(사회복지학 박사)

1 들어가는 말

- 출산율을 획기적으로 올리지 못한다면 ‘고령사회’는 피할 수 없지만, 기존의 고령화 담론을 넘어 고령사회에 적응한다면 ‘장수가 축복인 사회’가 될 수 있음
- 고령사회를 회피가능하게(avoidable) 하려면 출산율이 획기적으로 올라가야 하지만, 한국은 이미 저출산 덫(low fertility trap)에 빠져있고 출산율은 자기 강화 과정을 가지므로 출산율 회복을 기대하기에는 어려움
 - 기존의 고령화 담론에서 고령사회를 ‘위기(crisis)’로 접근하는 본질적인 배경은 고령자를 불필요한(unnecessary) 인구집단으로 가정하기 때문
 - 하지만 장수가 축복인 사회가 되기 위해서는 고령자를 생산적(productive)이며 활동적(active)인 존재로써 인식해야 하며, 연령으로 인한 차별은 공정하지 못함(unfair and unjust)

[그림 1] 고령화 위기론과 고령화 적응론



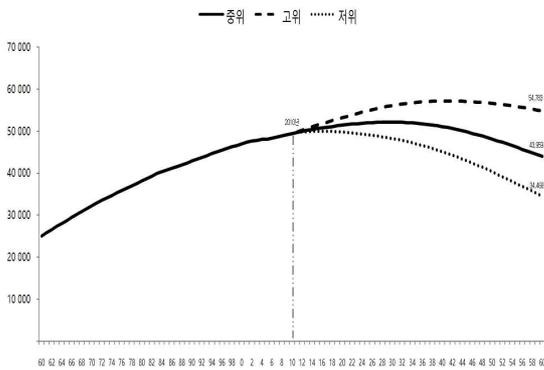
출처: 필자 작성.

2 인구구조 전망

□ 미래의 인구감소와 고령인구 구성비 증가는 피할 수 없는 현실

- 통계청이 2011년에 발표한 인구증감 중위가정에 따르면, 한국의 총인구는 2010년 4,941만명에서 2030년 5,216만명까지 증가할 것이나, 이후 감소하여 2060년에 4,396만명 수준이 될 것으로 추계됨¹⁾

[그림 2] 장래인구추계



[그림 3] 인구구성비의 변화



출처: 통계청, 2011, 「장래인구추계」를 필자 재작성.

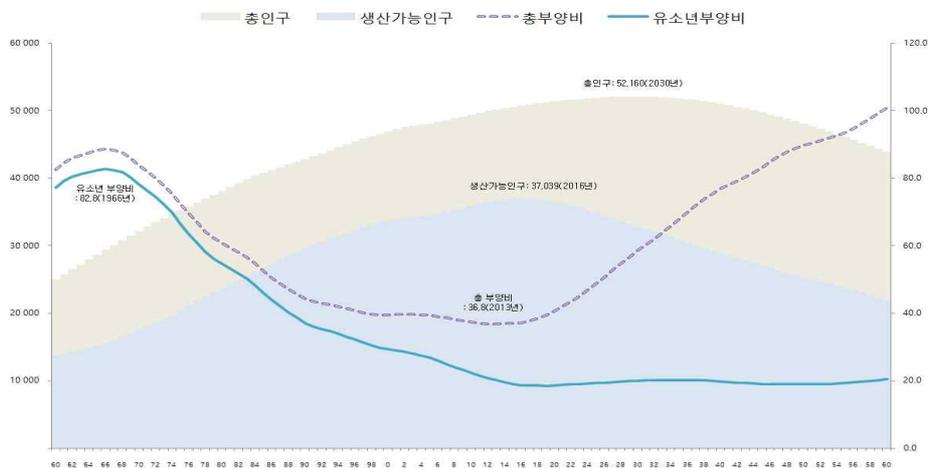
- 급격한 출산율 저하는 고령화 문제와 필연적으로 직결됨
 - 평균 기대여명은 지속적으로 증가하고 있는 반면, 출산율 저하로 인해 아동 및 청장년층의 인구가 감소할 경우 그 사회의 인구구성은 자연적으로 고령화될 수밖에 없음
 - 2000년 한국의 65세가 넘는 노인인구 비율은 7.2% 이었으나, 2020년엔 노인인구 비중이 15.7%, 2030년에는 24.3%, 2060년에는 40.1%로 세계 최고 수준에 이를 전망이다
 - 특히 85세 이상 초고령 인구는 2010년 37만명(0.7%)에서 2060년 448만명(10.2%)으로 2010년 대비 10배 이상 증가할 것으로 추계됨
- 현재와 같은 고령화 추세가 지속되면 15세 이상 생산가능인구는 2016년 37,039천명을 정점으로 감소할 것이고, 총 부양비의 경우 2013년 36.8%를 최저점을 지속적으로 증가할 전망이다

1) 인구증감을 저위가정으로 추계할 경우 더욱 빠른 인구감소가 나타나는데, 한국의 총인구는 2016년 5,002만 명을 정점으로 지속적으로 감소하여 2060년에는 3,447만 명까지 줄어들 것으로 전망되고 있음.

- 통계청(2015)의 장래인구추계 보고서에 따르면 현재 생산가능인구 100명당 고령인구(65세 이상) 부양비는 18.12명으로 추산됨
 - 현재의 고령화가 지속될 경우 2060년에는 노년부양비가 80.6%에 달해 생산가능인구 1.2명이 노인 1명을 부양해야 하는 수준에 이를 것으로 전망됨
- 이때 총부양비에서 노년부양비의 비중이 급격히 커진다는 점이 중요함
 - 유년부양비가 감소하고 노년부양비가 증가할 경우 두 부양비의 증감분은 상쇄되지 못하는데, 동일한 부양비율에도 불구하고 노년부양비가 유년부양비에 비해 월등하게 높은 재정적 뒷받침이 필요하기 때문임2)

[그림 4] 인구구조의 변화

(단위: 천명, %)



출처: 통계청, 2011, 「장래인구추계」를 필자 재작성.

- 생산가능인구의 감소와 부양비의 증가로 인해 재정수지는 악화되고 경제성장이 위축되는 사일런트 돔(silent doom) 시대로의 진입이 예견됨
- 합계출산율을 1.08로 가정할 때, 잠재성장률이 2020년에는 2.04%, 2030년에는 2.16%, 2040년은 1.53%로 2000년대의 5.08%의 1/3 수준으로 떨어질 것으로 추정(한국보건사회연구원, 2005)
 - 동시에 GDP 대비 재정수지가 생산가능인구 비율 1% 증가시에는 0.06%p 개선되는 반면, 노령인구 비율 1% 증가시에는 0.46%p 악화되는 것으로 나타남 (IMF, 2004)

2) 커틀러(Cutler)의 연구에 따르면 65세 이상인 사람에게 들어가는 비용은 젊은 세대에게 들어가는 비용보다 27%가 많고, 어린이에게 들어가는 비용보다는 76%나 높은 것으로 분석됨(Cutler et al., 1990).

- 하지만 한국의 고령자들은 생산적(productive)이며 활동적(active)인 경제 활동을 하고 있으므로 인구학적인 부양비로만 접근하면 안됨
- 인구학적 배당(demographic dividend)측면은 ‘생산가능인구’와 ‘노년부양비’를 가장 핵심적인 판단기준으로 설정하고 있지만, 한국의 고령자들은 여전히 생산적인 활동을 하므로 그들을 사회적 부양대상으로만 바라볼 수는 없음
 - 통계청(2010)의 고령자통계에 의하면 2009년 기준 60-64세의 경제활동참가율은 55.1%(고용률 53.8%), 65세 이상의 경제활동참가율은 30.1%(고용률 29.7%)에 이르기 때문에 한국의 고령자들은 단순히 생산가능인구가 부양해야 하는 대상이 아님³⁾
- 역동성과 활력이 넘치는 100세 사회를 구현하기 위해서는 고령자들이 오랫동안 생산 활동에 참여할 수 있는 ‘은퇴가 없는 나라’가 되어야 함

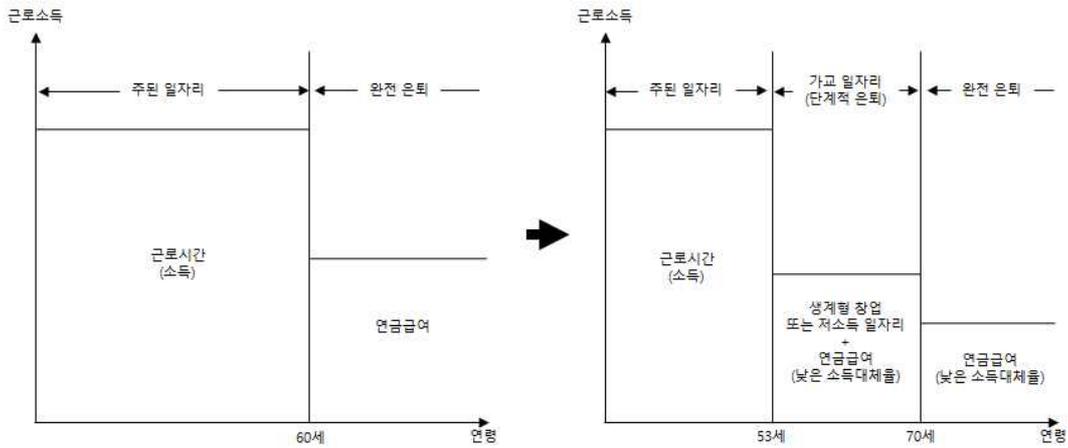
3 현실: 조기 퇴직의 나라

- 한국의 근로자들은 고용계약상 정해진 정년을 채우지도 못하고, 반강제적으로 고용관계가 종료됨
- 한국의 정년퇴직은 대부분 강제적인 고용관계의 종료로 이뤄지며, 또한 고용계약상 정해진 정년을 채우지도 못하고 구조조정에 의해 반강제적으로 고용관계가 종료됨
 - 법적 정년퇴직은 60세이지만 한국 근로자의 실제 평균 퇴직연령은 53세로 조사되어 정년을 채우지 못하고 있고, 반면에 실질적인 은퇴연령은 70세 수준으로 조사되어(미래에셋퇴직연금연구소, 2009), 조기퇴직 후에 보수를 받는 다른 어떤 일을 하고 있음
 - 따라서 한국의 근로자들은 53세에 천직이라 여기던 생애 주된 일자리(career job)에서 1차로 은퇴를 하고, 70세의 완전한 은퇴(full retirement)에 이르기까지 중간 취약시기에 선택하는 어떠한 가교 일자리(bridge job)가 존재하는 구조임⁴⁾

3) 오랫동안 지속적으로 제기되었던 고령사회 위기론의 해법으로 고령인구와 여성인력의 노동시장 참여율을 높이는 방안은 이러한 측면을 반영한 것임.

4) 중·고령자가 취업에서 퇴직으로 이동하는 것은 어느 한 시점에서 일어나는 사건(event)이 아닌,

[그림 5] 한국의 정년제도와 조기퇴직의 현실



출처: 필자 작성.

□ 유명무실한 고령자 우선고용 직종

- 고령자 취업확대를 위해 정부는 고령자에게 적합한 직종⁵⁾을 선정해 해당 기관과 업체에 고령자 우선채용을 권고하고 있지만, **구속력이 없고 적용범위가 한정되어 유명무실함**
 - 고령자 우선고용직종의 적용범위는 국가 및 지자체, 공공기관으로 한정되어 고용의 상당부분을 차지하는 사기업에는 적용되지 못함
 - 동시에 정부 및 공공기관에서조차 고령자 우선고용을 이행하지 않을 경우 큰 패널티가 존재하지 않아 구속력이 매우 약함

□ 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 주변적 노동시장에 종사할 수밖에 없으며, 극심한 생존경쟁과 수입의 불안정성이 강한 야생경제(wild economy)의 상황

- 고령자는 생애 주된 일자리(career job) 유지, (퇴출 후) 주변적 노동시장(가교 일자리)의 진입, 비취업(여가)의 세 가지 유형이 존재하며, 이러한 과정에서 한국의 고령자는 대다수가 가교 일자리로써 생계형 창업⁶⁾을 선택

점진적 과정(process)으로 평가되며 단계적 은퇴(phased retirement)의 과정을 거친다고 볼 수 있음 (L. Delsen and G. Reday-Mulvey, 1996, *Gradual Retirement in the OECD Countries: Macro and Micro Issues and Policies*, Dartmouth.).

5) 현재 우선고용 직종으로 선정된 직종은 공공부문 70개, 민간부문 90개에 달하고 있음.
 6) 싱과 드노블(Singh and De Nobel, 2003)은 중·고령자의 창업을 세 가지 유형으로 분류함. 첫째, 오랫동안 창업을 하고자 하는 욕구를 가지고 있던 시니어가 경제적 어려움에 처해 창업하는 '강요된 창업가(constrained entrepreneur)', 둘째, 창업을 자신의 경력관리의 일환으로 보는 '합리적 창업가(rational entrepreneur)', 셋째, 노동시장에 재진입할 기회가 없고 노후를 보낼만한 충분한 부가

- 창업을 선택하는 이유로 '생계유지를 위해(대안이 없어서)'가 82.6%로 가장 높게 나타나고 있으며(중소기업청, 2013), 창업분야는 숙박업 및 식음료업과 도소매 유통업 등 전통적인 생계형 창업이 가장 높은 빈도(69.9%)로 조사됨 (현대경제연구원, 2013)

○ 개인의 자조(self-help)에 의존하는 창업은 진입장벽이 낮고 과잉경쟁이 심각하게 나타나고 있는 생계형 업종에서 이루어지고 있어 위험요인이 만연

- 그 결과 연간 99만 명이 창업하고 81만 명이 폐업을 하며, 3년 후 생존율이 53.5% 정도로 매우 열악한 환경에 직면해 있음. 동시에 약 400만 명의 개인사업자 가운데 50% 이상은 100만원 미만의 월 소득을 갖는 것으로 조사됨 (중소기업청, 2013)

□ 퇴직 후 심각한 취약 시기의 존재

○ 평균 53세에 퇴직하는 한국의 경우 공적연금 수급시까지 매우 심각한 취약 시기가 존재

- 비자발적인 은퇴연령이 짧아지고 이와는 반대로 연금수급 개시 연령은 점차 높아질 것으로 전망되어 은퇴 후 연금수급 사이의 취약시기는 확대될 것임

<표 1> 주요국가의 노후소득의 혼합구성

(단위: %)

노후소득	일본	한국	미국	독일	스웨덴
일을 통한 수입	24.3	37.5	20.1	9.3	18.7
공적연금	66.3	10.6	54.9	80.7	69.5
사적연금(기업연금 등)	1.2	2.6	12.1	3.6	4.3
예금, 적금 등 인출	1.4	8.9	2.6	0.7	2.9
저축통한 수입(이자, 임대료 등)	2.0	4.7	5.1	1.8	0.6
자녀 등이 지원	1.9	30.1	0.7	0.4	-
생활보호	0.8	4.1	1.4	1.3	2.5
기타	1.9	1.3	0.8	0.7	1.5

출처: 일본 내각부, 2010, 제7회 고령자의 생활과 의식에 관한 국제비교조사. 재인용

주: 조사대상은 60세 이상 남녀이며, 주요 수입원은 가장 중요한 수입 하나만 응답(일본 1,183명, 각국은 1,000-1,054명)

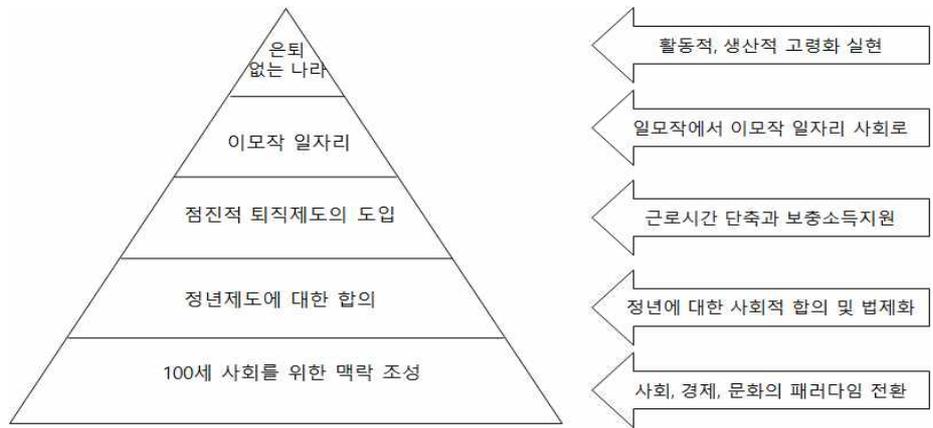
없어 생계유지를 위해 창업을 하는 '생계형 창업가(reluctant entrepreneur)'가 그것임(G. Singh and A. De Nobel, 2003, "Early retirees as the next generation of entrepreneurs", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(3): 207-226).

- 노후소득의 구성비율을 살펴볼 경우 한국은 여전히 **연복지(緣福祉)**⁷⁾에 의존하는 국가
 - 한국은 다른 나라에서 찾아볼 수 없을 정도로 자녀 등이 지원하는 비중이 압도적이며, 상대적으로 공적연금의 비중은 매우 낮고 근로소득은 매우 높은 구조임

4 제언: 활동적 고령화를 위하여

□ 활동적 고령화를 위해서는 다음과 같은 접근이 요구됨

[그림 6] 활동적 고령화를 위한 제도적 과제



출처: 필자 작성.

1. 정년제도에 대한 사회적 합의

- 정년퇴직 연령은 노동력의 공급전망, 한국 근로자들의 건강여명, 공적연금 수급개시연령 등과 유기적으로 조화를 이루어야 함
 - 일반적으로 정년퇴직 연령은 공적연금의 수급개시연령과 연계되어 설정되어야 하는데, 생애 주된 일자리를 통해 은퇴까지 근로소득으로 생활하고, 은퇴 이후에는 공적연금을 통해 노후소득을 확보해야 하기 때문임
 - 다만 2016년 이후 생산가능인구가 감소할 것이고, 2022년부터는 노동력의 공급이 마이너스 성장을 이룰 것이며, 대부분의 고령자들이 70세까지 일한다는

7) 일반적으로 연복지(緣福祉)는 혈연이나 지연과 같은 귀속적인 연줄로 얽혀있는 연줄망에 의해 사회구성원들의 복지욕구가 다루어짐을 의미함. 즉 가족 또는 그 구성원들이 복지욕구를 해결하고 국가와 사회에 의한 공적복지의 비중이 낮은 경우가 해당함.

점을 고려해야 함

- 동시에 인간의 육체적인 건강상태가 좋아지고 건강기대여명(healthy life expectancy)이 지속적으로 증가될 것이므로 정년퇴직에 대한 연령을 늦추는 것이 합리적일 것임

○ 적어도 65세까지는 일할 수 있는 환경을 마련해야 함

- 한국의 경우 연공서열적 임금제도로 인해 근속년수에 따른 임금상승이 근로자의 생산성을 초과하여 무한정 계속될 수 없다는 비판이 존재함
- 다만 현재의 정년제도가 연령에 따른 생산성과 임금간의 정합성을 반영하고 있으며 그것이 현실적 정년퇴직시점으로 합리적으로 설정된 것이라면, **한국인의 평균수명이 지난 30여 년간 15세 이상 증가하는 동안, 기업의 정년은 큰 변화가 없었다는 점을 설명할 수 없음(경인사연, 2011)**
- 우선 정년연령을 65세로 확대하고 이후에는 70세로, 중국에는 연령차별적인 정년 제도를 폐지하는 방향으로 법제도를 개선해야 할 것임⁸⁾

참고) 정년연장은 청년일자리와 경합되는 성격이 아님

OECD(2005)에서 실시한 실증분석 결과로부터 얻어진 결론은 고령층 고용이 늘어날 때 청년층 실업이 늘어난다는 가설(세대간 일자리 전쟁 가설)은 통계적으로 유의하지 못하다는 것임. 오히려 정년연장과 함께 임금의 하향조정이 이뤄지면 이는 전반적으로 노동수요를 증가시키는 효과를 낳아 전 계층의 실업을 완화시키는 효과가 있는 것으로 추정됨. 즉 청년층과 고령층 일자리 사이의 직종을 두고 두 세대가 일자리 경합을 벌이는 직종경합보다는 직종별로 두 세대가 분리되는 직종분업 경향이 강하게 나타나는 것으로, 청년층과 고령층 고용이 어느 정도 보완관계를 가진다는 것임. 따라서 고령층의 고용을 늘리면 청년층 고용 역시 늘어나게 되는 것으로 두 계층의 일자리는 제로섬 게임(zero-sum game)이 아님.

2. 점진적 퇴직제도의 도입

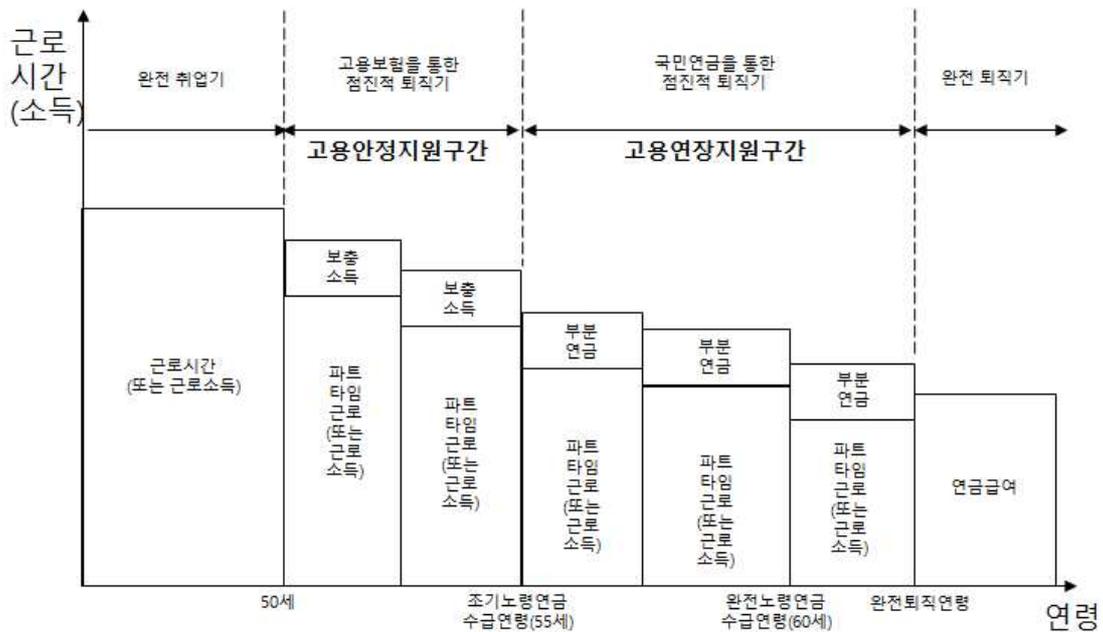
○ 점진적 퇴직제도(gradual retirement system)는 고령자들이 근로시간을 단

8) 노동시장에서의 은퇴연령이 재조정되면 국민연금의 수급연령도 동일하게 조정될 필요가 있음. 재직자노령연금의 수급개시연령이 늦춰지면 기금의 장기적 안정을 유도하고, 지출감소분 만큼을 연금의 소득대체율을 높일 수 있음. 단 조기에 은퇴하는 고령자들을 위해 기존의 감액노령연금을 운영하되, 그 감액분을 낮추는 방향으로 제도설계가 이뤄져야 할 것임.

계적으로 단축할 수 있도록 하고 있으며, 그로 인한 소득의 감소문제는 별도의 사회보장제도를 통하여 보충해 주는 제도

- 현재의 퇴직모형은 일정시점을 기준으로 '완전근로'→'완전퇴직'의 분절적 형태를 가지므로, 퇴직 이후에 심리적 충격과 사회적 고립, 경제적 어려움을 겪게 되는 경우가 많음
- 반면에 점진적 퇴직은 일정한 기간에 걸쳐 근로와 퇴직이 병행하여 이루어지게 되는 특성을 보임. 즉, 고령자의 장기근로를 지원하는 제도적인 수단

[그림 7] 점진적 퇴직모형의 설계방안



출처: 이정우, 보충소득지원방안.

○ 고용안정 지원구간: 고용보험을 통한 점진적 퇴직기

- 기본구조 : 점진적 퇴직 이행 기간 동안의 소득하락은 부분실업급여(partial unemployment benefit)로 보충. 50세 이상 고령자에 대한 실업급여 지급기간 최대 18개월로 연장. 부분적 실업급여를 기반으로 하여 점진적 퇴직제도 운영(실업급여 수급요건은 완전실업과 부분적 실업)
- 점진적 퇴직 이행기간의 운영방안 : 점진적 퇴직의 시작연령은 50세로 설정. 18개월에 상당하는 실업급여 시간예산(time-budget)을 부여. 개인별 상황에 따라 분할활용을 허용.
- 근로시간의 단축방법 : 종전 근로시간을 기준으로 20%-50%의 범위에서 노사

합의에 따라 단축. 어떠한 경우에도 법정근로시간의 절반수준 이상으로 근로 의무. 작업부담이 낮은 업무로의 전환 또는 동일 직역 내부의 타 직장으로 이동시에도 부분실업급여의 수급자격 인정. 이러한 방안은 현행의 임금피크제 보전수당제도를 포함하여 운영할 수 있고, 제도의 활용 범위를 확대할 수 있는 장점이 존재

- 소득보전방안 : 부분실업급여는 상실소득의 50% 보전. 소득상한선을 적용하 되, 그 이상 소득에 대해서는 낮은 소득보전율(25%) 적용. 사회보험 적용소득의 상향 조정

○ 고용연장 지원구간: 국민연금을 통한 점진적 퇴직기

- 기본구조 : 고용보험의 점진적 퇴직 이후 계속적 고용유지 지원프로그램으로 활용. 소득하락의 문제는 별도로 부분연금제도(partial pension system)를 신설하여 보충
- 운영재원의 조달방안 : 별도 보험료의 징수 또는 국민연금 보험료 수입에서 충당. 사업장 가입자만을 대상으로 별도의 부분연금 보험료 징수(노사 공동 부담). 국민연금재정과 독립된 회계 관리(제도 운영에 있어서 유연성 제고에 기여). 완전한 부과방식을 적용함으로써 도입시점부터 점진적 퇴직 지원제도로 활용
- 점진적 퇴직 이행기간의 운영방안 : 최저 자격연령은 노동시장의 여건과 조기노령연금의 수급연령을 감안 55세로 설정. 고용보험의 점진적 퇴직모형을 상대적으로 유리하게 설계하여 개인들이 동 제도를 우선적으로 활용할 수 있도록 유도. 점진적 퇴직의 종료연령은 65세(장기적으로는 70세)로 설정. 장차 연금수급연령의 상향조정 일정에 따라 점진적 퇴직의 시작연령과 종료연령 재조정
- 근로시간의 단축방법 : 근로시간의 단축범위를 법으로 정하여 노사합의에 따라 선택. 최소 단축시간은 주 7~10시간의 범위에서 결정. 잔여근로시간은 주 20~35시간의 범위에서 설정. 근로시간의 단축은 물론 직무재배치 또는 동일 직종 내 타 직장 이동시에도 부분연금의 수급자격 부여
- 소득보전 방안 : 제도의 수용성 그리고 고용보험과의 연계성을 감안하여 상실소득의 50% 보전. 사회보험 적용소득의 상향조정. 정규노령연금 수급연령 이후에도 계속적으로 부분근로 시 미수급 노령연금에 대한 가산율(5~6%) 적용

○ 동시에 임금피크제와의 관계를 정립해야 함

- 임금피크제도는 고령자의 임금을 임의로 삭감할 수 있는 빌미를 제공하게 되는 도덕적 해이가 발생할 수 있으며, 그로 인한 비용의 상당부분은 사회로 전가하게 되는 문제가 발생할 수 있음
- 임금피크제는 정상적으로 정년까지 고용이 가능한 근로자에게 보조금을 지원하게 되는 수반효과의 문제가 존재함
- 동시에 대기업이나 공기업의 근로자만이 주된 혜택의 대상이 될 가능성이 높은 적용범위의 제한성과 형평성 문제가 발생할 수 있음
- 기업의 요구조건을 충족할 수 있는 소수의 능력 있는 고령자만 혜택을 받을 수 있고, 젊은 연령계층의 고용기회를 제약하게 되는 인력대체의 문제를 야기할 가능성도 존재
- 따라서 임금피크제는 점진적 퇴직제도에 편입을 하여 운영해야 함. 즉 근로시간의 단축 또는 작업부담의 경감을 선행적 전제조건으로 하고 국민연금의 수급자격이 발생하는 연령까지 고용의 보장이 이루어질 경우, 임금피크제 보전수당 대신 보충소득(부분실업급여)을 제고하는 것이 합리적임

3. 이모작 일자리 설계

○ 생애 주된 일자리에서 이모작 일자리로 이동하는데 있어서 기존의 사회서비스 업종 전략에만 의존할 수는 없으며, 고령자의 특성을 반영하여 구체화하여야 함

○ 우선 고령자의 특성을 고려하여 이모작이 가능하도록 평생교육이 제공될 필요가 있음

- **고학력 고령자**의 경우 재능기부 및 교육기부 활성화를 위한 ‘**사회기여형**’ 평생교육과 인생 재설계와 자기정체성 재정립을 위한 ‘**사회적응형**’ 평생교육이 제공되어야 함
- 특히 대학(원)의 성인 재교육 기관(경영대학원, 특수대학원, 대학 이모작 전직·창업 교육)을 통한 교육기회를 강화하고, ICT 분야나 금융관련 학습기회를 충분히 제공함으로써, 사회에 참여하고 스스로 인생에 책임질 수 있는 여건을 마련해야 할 것임
- **저학력 고령자**의 경우 소득유지를 위한 직업별·학력별 경력경로에 따른 취

업, 전직, 창업교육 등 '소득유지형' 평생교육과 '사회적응형' 교육이 제공되어야 할 것임

- 특히 사회 교육기관, 프로그램의 중장년 교육을 활성화하고 고용 희망 업체와 연계 실무를 교육할 수 있을 것임

○ **고학력 집단의 고령자에게는 경제적 활동과 사회적 활동에 참여할 수 있는 맥락을 조성하고, 관리 및 서비스 부문과 사회공헌 활동의 이모작 역량을 강화해야 함**

- 일반적으로 고학력자의 경우 생애 주된 일자리(일모작 일자리)에서도 고소득인 경우가 많으므로, 이들의 역량과 경험을 활용할 수 있고 사회에 공헌할 수 있도록 설계해야 함(≡활동적 노화)
- 취업분야는 고령 근로자들의 경험과 지식, 기술 및 노하우를 사회적으로 활용할 수 있는 분야에 적합해야 함. 멘토링 시스템이나 연령이 다양한 팀(age-diverse team)의 운영방안을 모색할 수 있을 것이며, 봉사활동이나 사회적 공헌활동을 활발히 할 수 있도록 지원해야 함
- 예를 들어, 중소기업이나 개별 프로젝트 단위의 매니저로 활동함으로써, 경험과 노하우를 전수할 수 있을 것이고, 희망하는 경우 재능기부의 형태로 사회적 공헌활동을 활발히 할 수 있도록 지원해야 함. 취업의 경우에는 중소기업체나 일반행정 및 관리직에 재고용, 영업 분야 취업지원, 전문 창업 및 전문 컨설팅 지원, 현장교육 및 사회교육 활동지원이 적합할 것임

○ **저학력자의 이모작은 일반적으로 소득유지를 위한 경우가 많을 것이므로, 경제적 활동(재화와 서비스의 생산)에 적합한 부분의 이모작 역량을 강화해야 할 것임**

- 상대적으로 고학력 집단의 고령자보다 소득이 낮을 가능성이 크므로, 근로소득을 높이거나 소득을 유지하는 방향으로 이들의 역량을 결집시켜야 할 것임(≡생산적 노화)
- 취업분야는 도소매·운수·숙박·음식업과 같은 분야나 노노케어·아이돌보미 등의 사회서비스분야. 그리고 시설관리·사업지원 분야가 적합할 것임

♣ 이 글의 내용은 집필자의 의견이며, 민주정책연구원의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.