

민주연구원, 「중고령층을 위한 ‘보편 타당한’ 일자리 정책 제안」 보고서 발간

더불어민주당 민주연구원은 2022년 9월 1일 「중고령층을 위한 ‘보편 타당한’ 일자리 정책 제안」 보고서를 발간하였다.

우리나라 중고령자(55~64세)들은 유럽 주요국들보다 더 많이 일하는데 더 빈곤한 상황이며, 65세 이상 고령층에서는 고용률과 빈곤율간 엇박자 더욱 심각해지고 있다. 공적 노후생활 지원이 부족한 상황에서 중고령자의 노동시장 여건도 미흡하여 자산상황이 빈약할 경우에는 결국 경제적 취약계층으로 전락하게 되는 것이다.

한편 주목해야 할 것은 중고령자들의 학력이나 경력수준이 크게 개선되고 있다는 것인데, 이것은 중고령자의 일자리 정책 패러다임에 변화가 필요하다는 것을 의미한다. 이러한 배경에서 보고서에서는 일하고 싶은 중고령자 누구에게나 열려있는 ‘보편적’이면서, 중고령자의 눈높이에 맞는 ‘타당한’ 일자리 정책의 필요성을 토대로, ‘주된 일자리에서 오래 일하기(지속가능성 sustainability)’, ‘경력을 활용하여 재취업하기(고용가능성 employability)’, ‘건강하고 안전하게 일하기(근로가능성 workability)’를 위한 다양한 정책들을 제안하였다.

**“우리나라의 중고령자 일자리 현실은,
40대 이후 주된 일자리에서 이탈로 인한 경력단절 시작, 50대부터 본격적으로
하향 취업, 60대 이후 비자발적으로 노동시장에서 퇴출을 경험”**

우리나라의 중고령자 일자리 현실은,
첫째, 평균 49세에 가장 오래 일한 곳에서 비자발적으로 퇴직을 하고 있다. 단지 2.4%(‘21년)만이 자발적으로 퇴직하고 있는데, 이런 결과의 원인 중 하나는 생산

성에 기인하는 연령주의(ageism) 때문이다. 세계 최고수준의 임금 연공성이 중고령자 계속고용의 발목을 잡고 있으며, 재취업시에도 큰 장애물이 되고 있다.

둘째, 중고령자의 재취업시장은 이미 알려진 대로 경력을 막론하고 저임금·저숙련 직종으로의 쏠림이 심각하다. 65세 이상에서는 3명 중 1명(35.4%), 55~64세에서도 5명 중 1명(19.3%)이 단순노무직 종사자인데 유럽 주요국들에 비해 약 10% 정도 많은 상황이다.

셋째, 유럽 주요국들과 비교할 때 시간제 근로자 비중이 낮는데, 문제는 절반 정도는 비자발적 선택이라는 점이다. 시간제 일자리의 질 문제로 마땅한 시간제 일자리도 부족한 현실이다.

“유럽의 중고령자 일자리 정책들 중 주목해야 할 특징은, 유연한 근로조건과 연금제도, 차별금지에 대한 엄격한 법제도, 전문적이고 특화된 고용서비스”

독일, 네덜란드, 영국의 중고령자 일자리 정책들 중 몇 가지를 소개하면, 독일은 퍼스펙티브 50+, 그윈더 50+와 마찬가지로 매우 강력한 중고령자 일자리 정책인 ‘이니셔티브 50플러스’와 유연연금제도, 미니잡을 시행하고 있다. 유연안정화 정책으로 대표되는 네덜란드는 강력한 차별금지법에 기반한 근로시간 유연화, 전문자격제도(APL-EVC), 중고령자에 특화된 고용서비스인 ‘Talent 55+ 프로젝트’를 도입하였다. 끝으로 법정정년이 없는 영국은 폭넓은 유연근무제와 유연한 연금제도를 통해 중고령자의 근로연장을 도모하고 있다.

“중고령자 일자리 정책의 핵심은 1)주된 일자리에서 더 오래 일하고, 2)기존 경력과 경험으로 노동시장 재진입이 가능하고, 3)중고령친화적인 안전하고 건강한 일터의 보장”

이상의 검토 결과를 통해 중고령자 일자리 정책을 제안하면, 첫째, 최선의 일자리 정책은 주된 일자리에서 더 오래 일할 수 있도록 ‘지속가능성’을 높이는 것이다. 이를 위해 정년연장, 정년폐지, 재고용 중 1개를 ‘의무적’으로 이행하고 단계적으로 확대하는 ‘계속고용의무제’와 계속고용의무제 도입시 고용주의 부담을 완화하기 위한 ‘근로시간 단축요청권’ 도입을 고려해볼 수 있다. 덧붙여 제도의 정착을 위해 고령자 계속고용장려금의 지원기간 연장, 근로시간 단축으로 인한 임금 감소분의 일부를 보전해 주는 등의 인센티브 확대가 필요하다.

둘째, 노동시장 진입장벽을 완화시켜, 자신의 경력을 활용할 수 있는 ‘좋은’ 일자리 기회를 좀더 ‘쉽게’, ‘많이’ 만들어 중고령자의 ‘고용가능성’을 높여야 한다. 동일가치노동 동일임금 원칙 하에 근로시간을 유연하게 조정하여, 중고령자에게는 역량(경력)에 맞는 일자리를, 사업주에게는 유능한 인력을 효율적으로 활용할 수 있도록 하여야 한다. 이를 위해 ①중고령자의 경력 및 역량을 공인자격으로 객관화(‘55+경력등급’(가칭))하고 ②각 등급별 표준임금(‘55+경력임금’(가칭))을 설계하고 ③55+경력등급과 55+경력임금을 바탕으로 한 질 좋은 시간제 ‘55+미니잡(가칭)을 중고령 일자리로 제도화하는 것을 제안한다. 이것은 앞으로 비정규직 불평등 완화와 직무급제 도입을 위한 마중물이 될 것으로 기대할 수 있다.

셋째, 중고령친화적인 일터에서 안전하고 건강하게 일할 수 있도록 ‘근로가능성’을 높여야 한다. ‘21년 일터에서 사고로 사망한 근로자 중 58.5%가 중고령자이며, 사고사망자 사업장 중 중고령 노동자 비율이 상대적으로 높은 5~49인 사업장 비중이 42.5%로 최고이다. 따라서 중대재해처벌법이나 산업안전보건법 등은 안전하게 일하기 위한 최소한의 장치로써, 타협적인 태도와 유연한 적용은 지양해야 한다. 앞으로 인력의 고령화를 대비하여 중고령친화적 노동환경을 조성을 위해 유니버설 디자인(Universal design)을 일터에 적용하는 것을 검토해 볼 필요가 있다. 일하는 방식에서도 단축근무를 비롯하여 재택근무, 원격근무 등 다양한 방식 중에서 자율적으로 선택할 수 있도록 ‘유연근무 자율선택제’ 도입이 필요하다. 또한 사업장 내 연령주의 타파를 위해 탈연령주의 교육과 세대간 융합화 프로그램이 확대되어야 한다.

끝으로 중고령자 일자리 정책이 추진력을 갖기 위해서 ‘55+일자리개발원(가칭)’ 설립이 필요하다. 대표성 · 포괄성 · 전문성을 갖되, 일자리의 지속가능성, 고용가능성, 근로가능성을 고려하여 필요에 따라 맞춤형으로 지원할 수 있는 유연성을 지향해야 한다. 노인일자리 사업을 흡수하여 기존 중고령자 일자리 사업들과 통합하여 체계화해야 할 것이며, 중고령자를 위한 고용안전망 강화를 위해 지속적으로 노력해야 할 것이다. /끝/