

독일의 고령 노동자 고용촉진정책 : 근래의 경향과 한국적 시사점*

박명준 (한국노동연구원 선임연구위원)

■ 머리말

튼튼한 공적연금 시스템을 구축하여 65세부터 연금을 수급할 수 있도록 한 독일 사회는 인구구조의 변화와 세계화의 도전을 맞이하여 고령자들의 노동시장 퇴장방식에 대한 변화를 도모해 왔다. 통일기부터 노동시간 단축과 조기은퇴를 유도하면서 전체 노동시장의 세대별 규모를 적절히 조절해 온 경험은 지속해서 변형 및 활용되고 있다.

2000년대 초중반 단행된 하르츠 개혁을 기점으로 시작된 고용의 유연화를 계기로 “미니잡” 도입을 통해 모든 계층에게 추가적인 “경미고용”의 기회가 확대되었으며, 이는 고령자들에게도 새로운 기회가 되었다. 노동시장의 고령화와 저출산, 저성장 기조의 지속으로 연금 인상이 동결되면서 고령자들의 연금소득액이 부족해지는 가운데, 미니잡은 일정한 보충기제로서 역할하게 된 것이다.

사실 2000년대 전반적으로 독일에서는 여전히 고령자들에 대한 고용촉진이 사회적으로 큰 화두가 될 정도는 아니었다. 오히려 청년고용을 위해 조기퇴직을 유도하거나 고령자단축근무제(Altersteilzeit)를 실시하는 등 고령자들을 도구로 하여 노동시장의 유연성과 세대의 순환을 증진하려는 정책이 주를 이루었다. 그러던 것이 2007년에 고령자 고용촉진 지원책으로서

* 이 글은 한국노동연구원이 발간한 이승호·박명준·김근주·주은선·이다미·손동영(2021), 『고령자 고용지원 정책의 국가 비교 연구』 중 제2장의 내용을 요약·보완한 것이다.

“이니셔티브 50 플러스”를 도입하면서 점차 변화하였고 조기퇴직 정책도 약화되었다. 2010년에는 고령자단축근무제에 대한 국가의 재정지원도 폐지했다. 2014년에 이르러서는 유연연금제(Flexirente)를 도입해 조기퇴직자와 부분연금 수급자들에게 연금수급과 노동소득 수입기회를 확대하는 등 본격적인 고령자 고용촉진책들이 도입되었다.

이러한 가운데 기존에 독일의 사회보장체계 아래에서 노후보장의 전형적 수단이었던 은퇴도 실질적으로 변화하기 시작했다. 연금수급과 동시에 전일제 직업생활에서 완전히 퇴직하는 것이 아니라, “연금 대신 노동하기” 혹은 “연금도 받으면서 노동하기”의 개념으로 변화하고 있는 것이다.¹⁾ 이를 위해 독일 노후보장의 가장 보편적 수단인 법적 노령연금 체계를 유연화함으로써, 연금과 동시에 직업생활을 영위할 수 있는 다양한 형태(주된 일자리 내 연장근무, 새 일자리로의 취업 혹은 재취업 등)를 포괄할 수 있도록 다양한 기반들이 마련되고 있다.²⁾

이 글에서는 독일의 고령자 고용촉진에 있어서 그것과 미니잡과의 관계성 및 유연연금제를 중심으로 독일의 고령 노동자 고용촉진정책에 대해서 살펴보고, 한국 노동시장에 주는 함의에 대해 간략히 정리해 보기로 한다.

■ 미니잡과 고령자

미니잡 개관

미니잡으로 널리 알려진 독일의 “경미고용”은 「단시간 및 기간제 노동에 관한 법률」 내 시

1) Schmitz-Kießler, J.(2019), “Erwerbstätigkeit trotz Rente?: Zum Bestand, den Motiven, und der sozialpolitischen Einordnung von erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentnern”, *Universität Duisburg-Essen*, PhD Thesis, Dissertation.

2) *Ibid.*

3) 독일의 사회법전 제4권 제8조는 저임금 노동을 다음 세 가지 형태로 정의하고 있다(\$8 SGB IV). 첫째, 노동이 정기적으로 발생하는 경우 월 보수가 450유로를 초과하지 않아야 한다. 둘째, 1년에 최대 2개월 또는 50일을 근무해야 한다. 셋째, 단기직의 경우 1년에 최대 3개월 또는 70일간 근무가 가능하다. 이 중 “미니잡”이 갖는 고용형태의 특징은 시간제 일자리와 같이 짧은 노동시간 및 유연성을 갖지만, 동시에 월 소득을 제한받는 데에 있다(이승협(2014), 「독일 미니잡의 고용 현황과 특징」, 『노

간제 일자리의 형태로 정의되는 고용형태이다.³⁾⁴⁾ 독일에서 미니잡은 고용유연화의 상징적인 정책도구이다. 초기 미니잡 설계 시 이는 실업을 줄이고 저소득 부문의 저숙련 노동자를 위한 고용기회를 창출하는 효과적인 수단으로 여겨졌다. 노동시장으로의 낮은 진입 기회를 통해 정규직 일자리를 향해 가는 가교역할을 할 수 있을 것으로 기대되었다.⁵⁾

미니잡 고용에 있어 사용자 측면에서는 건강보험 및 실업보험 의무가 면제되며, 미니잡 노동자가 희망할 경우 연금보험 또한 납부면제신청을 할 수 있기 때문에 사회보험료 납부 부담이 현저히 줄어들어 인건비의 효과적 활용이 가능하다. 미니잡 노동자는 월 450유로 미만의 소득의 경우 세금을 면제받기 때문에 월 소득을 그대로 쓸 수 있다는 큰 장점이 있다. 또한 “미니잡 센터”를 설치하여 등록 및 관련 절차를 관리하는 중앙기관으로 역할을 하게 했는데, 그에 따라 미니잡 고용과 관련한 행정이 수월하게 되었다.⁶⁾

2003년 3월 약 560만 개였던 미니잡은 2018년을 기준 약 790만 개까지 증가했으며, 약 510만 명이 경미고용관계를 가지고 있다. 하지만 미니잡의 확대와는 반대로 2007년 이후부터 전속노동자 수는 유지되거나 약간 감소하는 형태를 보여, 독일의 고용형태에서 시간제 일자리의 비중이 커지고 있음을 알 수 있다.⁷⁾

미니잡 고용자의 약 3분의 2가량은 전일노동에 고용된 남편의 사회보장 보호를 받는 여성이며, 남성의 경우 미니잡을 주된 일자리가 아닌 부업으로 이용하는 경우가 많다. 고령 미니잡 노동자 수는 최근 10년간 급격히 증가했다. 총 미니잡 노동자 중 약 22.4%가 연금수급자로, 고령 층이 미니잡 노동자 중 두 번째로 높다.⁸⁾ 2021년 기준 67세 이상 미니잡 노동자는 약 80만 명으로, 주로 사무실 청소, 기사, 배달업, 물류 및 운송, 건설업 등에 종사하고 있다.⁹⁾

동리뷰』, 110, p.8; Beckmann, F.(2018), *Minijobs in Deutschland: die subjektive Wahrnehmung von Erwerbsarbeit in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen*, Wiesbaden: Springer VS, pp.65~66; Bäcker, G., G. Naegele and R. Bispinck(2020), *Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland*, Wiesbaden: Springer VS, p.407).

4) Beckmann, F.(2018), *op. cit.*; Bäcker, G., G. Naegele and R. Bispinck(2020), *op. cit.*

5) Beckmann, F.(2018), *op. cit.*, p.68.

6) *Ibid.*, pp.1~4.

7) *Ibid.*

8) Bäcker, G., G. Naegele and R. Bispinck(2020), *op. cit.*, pp.407~408.

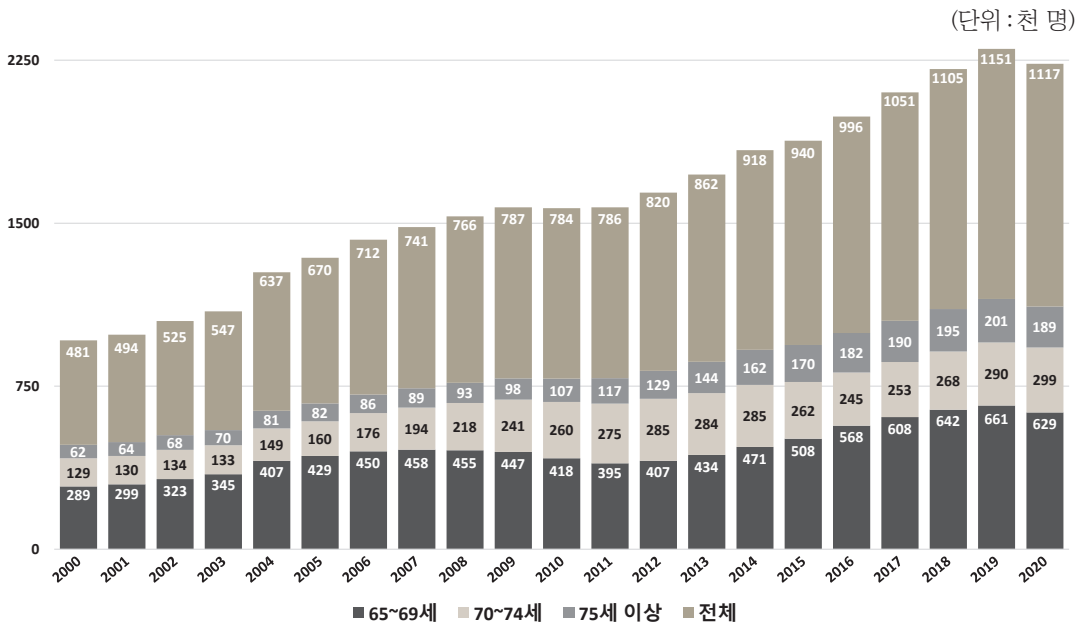
9) ZDF.de, “Anfrage der Linkspartei: Mehr als eine Million Rentner arbeiten noch”, 2021.7.11.

미니잡과 고령자

미니잡은 이제 고령자들이 취하는 일자리의 한 형태로 자리 잡고 있다. 2019년 미니잡 종사자 수는 464만 6천 명에 달한다.¹⁰⁾ 그중 4분의 1은 65세 이상 종사자인데, 이들의 규모는 2003년에 비해 약 16년간 두 배 이상 증가하였다. 심지어 75세 이상 미니잡 종사자 수는 같은 기간 동안 세 배가량 증가했다(그림 1 참조).

현재 독일에서 법정 연금수급연령에 도달한 이후 연금수급자는 노동수입액의 상한선 제한없이 연금액에 추가하여 노동수입을 취득할 수 있다. 그런데도 연금수급자들이 미니잡을 선호하는 이유를 설명하기는 사실 쉽지 않다.¹¹⁾ 미니잡은 세금과 사회보험 분담금을 내지 않는 사실

[그림 1] 독일의 65세 이상 저임금 노동자(2000~2020년)



자료: IAQ(2021), “Geringfügig entlohnte Beschäftigte 65 Jahre und älter, 2000~2020”, p.2, <https://www.sozialpolitik-aktuell.de> (2022.11.23).

10) 다른 취업(노동관계, 자영업)에는 종사하지 않고 전적으로 미니잡에만 종사하는 자의 수.

11) IAQ(2021), “Geringfügig entlohnte Beschäftigte 65 Jahre und älter, 2000~2020”, p.2, <https://www.sozialpolitik-aktuell.de> (2022.11.23).

상 순수임이라고 할 수 있고, 육체적 부담이 크지 않으면서 생활비를 향상할 수 있는 장점이 있기 때문인 것으로 해석되곤 한다. 조기연금 수급자이면서 미니잡에 종사하는 이들의 경우 조기연금 수령으로 인한 연금액 감소(월 0.3%, 연간 3.6%)를 정기적으로 보충하기 위하여 미니잡을 택하는 것으로 보인다. 조기연금 수급자는 연간 6,300유로(월평균 525유로, 통상임금, 세금 및 사회보험료 공제 이전 금액)까지 연금액 삭감 없이 추가소득을 올릴 수 있다. 월 525유로는 미니잡을 초과해 소득세, 의료보험, 요양보험료 등의 납부 대상이 될 뿐 아니라, 실노동시간은 미니잡에 비하여 상대적으로 길어야 하므로 미니잡이 효과적이라고 생각될 수 있는 것이다.¹²⁾

65세 이상 취업자는 대부분 남성이다. 취업자 중 65세 이상 여성 비율은 전체 노동자 중 여성 비율에 비해 현저히 낮다.¹³⁾ 고용형태에서도 불균형한 성비를 보인다. 65세 이상 사회보장 가입의무 정규직 자리 중 여성의 비율은 약 3분의 1이며, 미니잡 고용률 중 여성 비율은 약 47%인 것으로 나타났다.¹⁴⁾ 하지만 55세 이상에서 65세 미만 연령층의 사회보장 의무가입 고용 증가세를 들여다보면, 여성 노동자들의 규모가 증가했음을 알 수 있다. 고령 노동자의 업종별 분포는 대체로 모든 연령대의 분포와 일치하며, 공공·행정분야의 경우 고령자들의 고용률이 약 29%로 그중 가장 높게 나타났다.¹⁵⁾

고령 미니잡 노동자의 증가에 대해 독일 언론과 진보진영에서는 노령빈곤의 징후이자 빈곤을 강화하는 고용형태라며 강하게 비판하고 있다.¹⁶⁾ 고령층의 미니잡 활용은 사회보장제도에서 연금 축소를 개인이 담당하는 구조로 활용된다. 연금 수령연령에 임박한 55세 이상 고령자들의 미니잡 증가는, 소득규모 축소로 인해 연금수급 규모도 자동으로 줄어들어 결국 노후빈곤의 경로로 고착화하는 문제가 있다.¹⁷⁾

12) *Ibid.*

13) *Ibid.*

14) BA(Bundesagentur für Arbeit)(2019), *op. cit.*, p.4.

15) *Ibid.*, p.15.

16) Deutschlandfunk(2015), “Immer mehr Senioren arbeiten in Minijobs”, <https://www.deutschlandfunk.de/> (2022.11.23); Süddeutsche Zeitung(2016), “Fast eine Million Rentner stocken mit Minijob auf”, <https://www.sueddeutsche.de/> (2022.11.23); Süddeutsche Zeitung(2019), “Immer mehr Ältere in Minijobs oder arbeitslos”, <https://www.sueddeutsche.de/> (2022.11.23); Journalismus von Links(2021), “1, 2 Millionen Minijobbern droht Altersarmut”, <https://www.nd-aktuell.de/> (2022.11.23).

17) Süddeutsche Zeitung(2016), *op. cit.*; Süddeutsche Zeitung(2019), *op. cit.*

■ 유연연금 제도

기존에 독일의 사회보장체계 아래 노후보장의 전형적 수단이던 “은퇴”의 의미는 현재 변화하고 있다. 연금수급과 동시에 전일제 직업생활에서 완전히 퇴직하는 것이 아니라, “연금 대신 노동하기” 혹은 “연금과 동시에 노동하기”의 개념으로 바뀌고 있다.

이를 위해 독일은 노후보장의 가장 보편적인 수단인 법적 노령연금 체계를 유연화하고 있다. 그것은 연금과 동시에 직업생활을 영위할 수 있는 다양한 방식을 가능하게 한다. 여기에는 주된 일자리 내에서의 계속근무(Weiterführung)나 새로운 일자리로의 취업 혹은 재취업 등이 포함된다.¹⁸⁾ 기대수명 연장으로 연금수급자를 포함한 고령 노동자들은 자발적으로 “더 일할 수 있고”, 또 “더 일하기를 원하는” 상황이다.

연금수급권자들은 이전 세대에 비해 평균적으로 더 건강하고 교육수준과 경제수준도 높다.¹⁹⁾ 고령자들의 취업연장은 전문인력 부족 문제를 해결하는 데에 가치 있는 기여를 할 수 있다.²⁰⁾ 평균 연금 액수의 감소로 고령층에게 노동이 더욱 더 필요한 가운데, 고령빈곤 문제를 해결하는 데에도 취업연장은 도움이 된다. 아래에서는 노령연금 수급자들을 대상으로 한 고용촉진정책의 핵심인 유연연금정책에 대해 살펴해보도록 하겠다.

부분연금(Teilrente) 및 유연연금(Flexi-Rente) 제도

독일에서는 1992년 이래로 부분연금이 도입·실행되어 왔다. 이는 조기연금 수령자나 장애연금 수급자²¹⁾가 연금의 전액이 아니라 부분액수를 수령하게 하는 것을 말한다. 2017년 이

18) Schmitz-Kießler, J.(2019), *op. cit.*, pp.9~10.

19) Klös, H. P., and G. Naegele(2013). “Alter als „Ressource“ – Befunde und verteilungspolitische Implikationen”, *Demografiepolitik*, Wiesbaden: Springer VS; Bäcker, G.(1995), “Altersarmut—Frauenarmut: Dimensionen eines sozialen Problems und sozialpolitische Reformoptionen”, *Sozialpolitische Strategien gegen Armut*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, p.376.

20) Schmitz-Kießler, J.(2019), *op. cit.*, pp.9~10.

21) 질병이나 (업무 외에서 일어난) 사고 등으로 인한 건강상의 이유로 일을 할 수 없거나, 부분적으로 노동이 가능한 자로, 장애연금 보장 전 5년간 연금보험 가입 및 3년간 사회보험 가입의무의 고용관계 내에서 노동한 조건으로 수급 가능(DRV(Deutsche Rentenversicherung)(2021a), “Erwerbs-

<표 1> 독일 조기연금 수급자의 추가소득구간 유연화

추가소득구간	연금 감액률
연 0~6,300유로	연금 감액 0%
연 6,300유로 초과 ~ 추가소득 상한선 미만	연 추가소득 총액에서 추가소득 제한선(6,300유로)을 초과한 금액의 40%를 연금에서 감액 예) 조기연금 수령액 950유로, 연간 추가소득 18,120유로인 경우 - 추가소득 제한선 이상의 금액을 월별로 : (18,120-6,300)/12=985유로 - 월별 추가금액에서 40% 계산 : 985유로의 40%인 394유로를 감액 - 이를 월 연금수령액에서 감액 : 추가소득과 더불어 556유로(950-394)의 연금을 수령
추가소득 상한선 이상	연금 감액 100%

자료 : DRV(Deutsche Rentenversicherung)(2021b), “Altersrenter: So viel können Sie hinzuverdienen”, <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/> (2022.11.23).

후부터는 이른바 “유연연금” 정책을 펴면서 종래의 부분연금 정책을 보다 활성화하고 있다. 유연연금 제도는 조기연금 수령자들의 추가소득 구간을 유연하게 상향조정함으로써 그들의 노동연장과 재취업을 장려하는 정책이다. 조기퇴직연금 수령자가 추가소득을 얻을 수 있는 상한선을 상향조정하게 되면, 해당 수령자는 조기퇴직을 하되 연금소득과 노동소득을 함께 얻을 수 있다(표 1 참조).

유연연금제는 2014년 6월 연금개혁안이 연방의회에서 통과되어 2017년 1월 및 7월에 각각 시행되었다. 이를 통해 조기연금 수령자 중 - 부분연금이 아닌 - 완전연금 수령자에게 기존에 월 450유로까지 허용되었던 추가소득 제한선²²⁾을 연간 6,300유로, 즉 월 약 525유로로 상향조정해 주었다.²³⁾ 연금의 부분적인 수령액은 본인이 스스로 결정하는데, 연금 총액에서 최소 10%에서 최대 99%까지 가능하며, 이는 추가소득한도를 결정짓는다.²⁴⁾

감액되어 수급하고 있는 연금과 월평균 추가소득의 합이 추가소득 상한선을 넘을 경우, 연금에 100% 상계되도록 했다. 즉 조기연금 수령자들이 연금을 수급하면서 많은 수입을 얻을 수 없도록 제한을 둔 것이다. 추가소득 상한선은 개인마다 다르게 정의되는데, 연금수령 전

minderungsrente: Das Netz für alle Fälle”, <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/> (2022.1.23)).

22) 추가소득 제한선: 조기연금 수령액에 영향을 주지 않는 추가소득 범위(즉 연금수령액에서 감액이 되지 않는 범위).

23) DRV(Deutsche Rentenversicherung)(2021b), *op. cit.*

24) *Ibid.*

<표 2> 부분연금 및 유연연금 제도

	1992년 부분연금 제도	2017년 유연연금 제도
부분연금 금액	금액 구간을 개인이 지정할 수 없으며, 3가지 중 택 1만 가능(1/3, 1/2, 2/3)	금액 구간을 개인이 지정(10% 이상이면 가능하며 99%까지도 가능)
추가소득 제한구간	종전 3년간 개인소득 평균값 중 1/3 연금 : 80% 1/2 연금 : 60% 2/3 연금 : 40% 추가소득 제한구간이 매번 변동되는 것이 독일연금공단 뿐만 아니라 기업 인력운용 시 행정적 부담으로 작용 1년에 2회까지 추가소득 제한구간을 초과하는 소득활동이 가능하나, 이 경우 최고소득 상한선의 두 배를 초과할 수 없도록 제한	개별적 계산 없이 연 추가소득 총액 6,300유로를 기준 6,300유로 미만 : 연금 감액 없음 6,300유로 초과 : 초과한 금액의 40%를 연금에서 감액 추가소득 제한구간을 지정해둠
추가소득 상한선	연금 수령 전 최근 3년간의 소득 중 최고소득	연금 수령 전 최근 15년간의 소득 중 최고소득

자료 : DRV(Deutsche Rentenversicherung)(2021b)를 참고해 필자 정리.

최근 15년간의 소득 중 최고소득이 상한선으로 정해진다.²⁵⁾

이러한 부분연금 및 유연연금 제도는 수령자의 경제적 기회를 자극하는 효과를 지닌다. 노동시간 및 소득이 줄어도 이를 부분적으로 채울 수 있다. 세금을 낼 필요도 없고, 이전의 총소득과 비교했을 때에 감세효과가 있다. 연금 감액도 전체 연금이 아니라 수령하는 부분적인 연금 내에서만 이루어지며, 차후 연금액에는 영향을 끼치지 않는다.²⁶⁾

2017년 개혁을 통해 조기퇴직연금 수급자도 자율적으로 보험료를 납부하여 연금 인상이 가능하도록 했다. 이전에는 부분연금 수령자 혹은 장애연금 수급자에게만 적용되던 조치를 (완전)조기퇴직연금 수급자에게도 가능하게 한 것이다. 나아가 50세 이후로 자율적으로 보험료를 납부할 수 있도록 해 부분적 혹은 전체적인 연금증액의 가능성도 열어 주었다. 다만 이 경우 환급은 불가능하다.²⁷⁾

전반적으로 이러한 방안은 연금수급의 유연화를 가능하게 하나 그 자체로 고령자의 고용촉진에 기여하는 정책은 아닐 수 있다. 다만, 법정연금 수령연령 이후에도 제한 없이 노동을 가

25) Ibid.

26) Ibid.

27) Ibid.

능하게 했다는 점은 고령자들의 노동시장에서의 완전퇴장을 일정하게 제어하는 효과를 갖는 것으로 보인다. 이제 법정연금 수령연령에 도달한 자는 아무 제한 없이 노동이 가능하며, 이를 연금공단에 신고할 의무도 없다. 자율적인 보험료 납부와 더불어 연금 인상도 가능하며 (환급은 불가능), 연금 수령을 늦춰 연금을 인상하는 것도 가능하게 되었다. 1개월 연장마다 0.5%가 인상되며, 이는 법정연금 수령연령 2년 이후 연금 수령 시 약 12%의 연금 인상의 효과가 있다.²⁸⁾

2020년 코로나19 팬데믹의 특수상황에서 경제적 어려움을 겪는 고령 노동자를 고려, 조기 퇴직연금의 추가소득 제한선을 폭넓게 인상했다. 2021년 6,300유로였던 추가소득 제한선을 46,060유로로 대폭 인상시켜, 이 금액까지의 연간소득은 연금감소로 이어지지 않게 했다. 이는 예컨대 의료부문에서 코로나19 팬데믹으로 인해 발생할 수 있는 인력 부족에 대응하기 위한 것이었다.²⁹⁾

이렇게 유연연금제는 조기연금 수령을 제한함으로써 고령 노동자가 정규직 혹은 전일노동의 일자리에 노동을 연장할 수 있게 유도하는 정책이라기보다, (어차피 막을 수 없는) 조기 연금 수령자들에게 추가로 미니잡 등 경미고용기회를 장려하는 정책이라고 할 수 있다. 조기 연금 수령을 선택할 시 피할 수 없는 연금 감액을 본인의 추가소득을 통해 해결할 수 있게 유연성을 마련해 주고, 동시에 연금 수령자임에도 연금보험료 납부를 자율적으로 선택할 수 있도록 함으로써 취업을 장려하는 것이다. 다만, 여전히 추가소득 상한선을 정해둠으로써 조기 연금 수령과 동시에 은퇴 전 일반적 노동을 병행할 수 없도록 하고 있다. 사실상 조기연금 수령 이전과 동일하게 일하면서 연금까지 수령할 수는 없도록 해둔 것이다.

독일 내에서의 평가

연구기관 IAB의 최근 연구에 따르면, 독일에서는 새로운 연금정책을 매개로 이루어지는 취업기간을 연장하는 식의 패러다임 전환이 기업의 인사정책에도 영향을 끼치기 시작했다. 그러한 정책은 인구고령화뿐 아니라 - 코로나19 이전 - 독일 노동시장의 성장추세에 따른 일

28) *Ibid.*

29) *Ibid.*

부 산업에서의 숙련노동자 부족을 해결하기 위해 추진된 것이기도 했다. 향후 코로나19 이후 고령자들의 노동기간 연장추세가 좀 더 근본적인 변화로 이어질지 주목되고 있다.³⁰⁾

2015년 진행된 연구를 보면, 독일 기업들은 대체로 유연연금제를 긍정적으로 평가하고 있다. 기업 측의 실업보험분담금 납부의무 면제 및 부분연금 등 추가소득기회의 관대한 허용도 긍정적으로 평가한다.³¹⁾ 2018년 연구결과에서도 기업들은 유연연금제의 시행을 매우 긍정적으로 평가했다. 고령자 고용연장을 위해 적합한 유연연금제 요소로는 조기연금수급권자의 추가소득기회 유연화를 가장 많이 꼽았고(81%), 그다음으로는 주된 일자리 내에서의 미니잡 전환(74%)으로 나타났다.³²⁾

법정연금 수령연령 이후 노동이 가능해진 것은 취업연장 효과와 더불어 재취업 장려 두 가지 모두를 유도하는 정책에 따른 것이다. 이는 연금유연화와 더불어 고령 노동자 공급의 적극적인 증가를 유인하는 정책이다. 다양한 연금유연화로 연금 인상 혹은 연금 감액 상쇄 가능성이 늘어났다. 50세 이후로 조기연금 수령 및 일반연금 수령자의 자율적 보험료 납부 또한 가능한 상황이다.

그러나 일각에서는 이를 결국 사회보험의 노동자 본인부담 가능성만 높인 정책으로 비판하기도 한다. 즉 고용 및 소득이 불안정한 노동시장이 연금수령액에 영향을 주는 것인데, 이를 만회하는 것도 노동자 본인부담으로 귀결된다는 것이다.

그 밖에도 유연연금 제도는 사회적으로 몇 가지 우려를 지니고 있다. 첫째, 저임금 고령 노동자에 대한 선호현상을 경계해야 한다. 정년퇴직 연령의 고령 노동자 고용에 있어 사용자의 부담을 경감해주는 것이 결국 낮은 임금으로 귀결된다면, 이는 상대적으로 젊은 노동자에게 불리하게 작용할 수도 있다.³³⁾ 고령 노동자뿐 아니라 모든 노동자가 공정하고 신뢰할 수 있는 틈과 조건을 구축하는 것이 중요하다. 따라서 기업의 연금수급자 고용을 비판적으로 모니

30) Westermeier, C., and M. Wolf(2020), “Betriebe wollten 2018 deutlich mehr rentenberechtigte Mitarbeiter halten als 2015”, *IAB-Kurzbericht*, No. 18/2020, p.10.

31) Czepek, J., N. Gürtzgen, A. Moczall, and F. Weber(2017), “Halten rentenberechtigter Mitarbeiter in den Betrieben: Vor allem kürzere und flexiblere Arbeitszeiten kommen zum Einsatz”, *IAB-Kurzbericht*, No. 16/2017, pp.4~5.

32) Westermeier, C., and M. Wolf(2020), *op. cit.* p.7.

33) *Ibid.*, pp.7~8.

터링하고 신중하게 규제할 필요가 있는 것이다.³⁴⁾

둘째, 숙련인력 부족문제의 해결을 유연연금제를 통해 도모하는 것은 사실 어려울 수 있다. 자신의 목표를 추구하며 계속 일을 하는 퇴직자가 느끼는 노동의 필요성과 기업의 고용 선호가 일치하지 않을 수 있기 때문이다. 따라서 숙련된 노동력 부족을 고령 노동자를 통해 해결하려는 시도는 한계가 있을 수밖에 없다.³⁵⁾

셋째, 유연연금제는 자칫 고령층의 사회적 양극화 경향을 초래할 수 있다.³⁶⁾ 감소하는 연금 수준을 고령층의 고용을 통해 보상할 수 있다는 것은 지나친 낙관이다. 유능한 고령 노동자만 고용되어 추가소득을 얻을 수 있게 된다면 말이다. 젊은 시기의 불연속적 고용이력을 가진 고령자들은 여전히 고용이 어렵게 되어 노년기의 사회적 불평등이 가중될 수 있다.³⁷⁾

■ 맺음말

독일은 여전히 법정연금으로 약 80%의 고령층이 약 70~80%의 연금소득을 보장받고 있는 나라다. 한국의 경우 독일에 비해 고령자들의 빈곤문제가 훨씬 더 심각한 상황이며, 그 배후에는 부실한 연금체계와 상대적으로 불안정한 사회보장 등이 자리해 있다. 한국에서는 여전히 사회현대적 원리를 기초로 하는 공적연금 체계의 강화와 안정화가 객관적으로 요구되는 것이 사실이다. 독일에서 고령자 고용책이 부분적 보완책이라면, 한국에서 고령자 고용책은 이 제도가 아니고서는 생존할 수 없는 고령자들의 절대적 필요를 채우는 수단이다.

한국도 독일 이상으로 초고령화에 진입해 있는 사회인바, 고령자들의 연금에 대한 효능감을 확대시켜야 하는 필요를 지니고 있으면서도 그와 동시에 고용기회를 촉진해서 부실한 연금의 기능적 한계를 절대적으로 보완해야 하는 방안의 구축이 현실적으로 절실하다. 하지만

34) Schmitz, J.(2018), "Erwerbstätigkeit im Rentenalter - sozialpolitische Probleme und Implikationen", Arbeit im Alter, Wiesbaden: Springer VS, p.120.

35) *Ibid.*

36) Lejeune, C., L. Romeu Gordo(2017), "Vermögen und Erbschaften:Sicherung des Lebensstandards und Ungleichheit im Alter", Altern im Wandel, Wiesbaden: Springer VS, pp.111~124.

37) Schmitz, J.(2018), *op. cit.*

고령자 고용지원정책이 고령자 연금 약화의 길로 나아가서는 곤란할 것이다. 핵심은 오히려 양자를 모두 다 강화하는 방식이 되어야 하는 데에 있다. 고령자라 하더라도 현재 고려되고 있는 주요한 연령대는 60대들이다. 70대와 80대에 달하면 대체로 자연적인 노화가 심화되어 노동을 수행할 수 있는 조건이 더욱더 악화될 수밖에 없다.

독일에서 미니잡을 영위하는 연금수급자들은 어디까지나 여전히 연금소득에 자신들의 생계의 방점이 찍혀 있다. 그렇기 때문에 연금이 취약한 한국의 고령자를 미니잡과 같은 경미고용으로 내몬다면 그것은 현실적인 대안이 되기 어렵다. 독일에서도 미니잡이 강화되고 강조될 수록 정규고용관계와 정상연금의 의미가 희석될 수 있음을 경계하는 목소리가 크다.

독일의 유연연금 제도의 경우도 조기은퇴자들이 겪는 연금 삭감이 초래하는 소득 부족을 메울 수 있는 여지를 연금수급자들에게 제공해 주는 것이다. 미니잡이 상대적으로 허드레 일자리의 성격이 강한 것에 비해 유연연금 제도는 기존의 일자리를 유지하면서 노동시간을 줄이고 조기연금 수령으로 인한 연금 삭감을 일정한 수준의 노동소득으로 보완할 수 있는 기회를 준다는 면에서 긍정적이다. 과거 노동연령과 퇴직연령에 엄격하고 경직된 구분이 있었다면, 이제는 유연연금제를 통해 양자 모두의 끝과 시작에 일정하게 변화를 주면서 서로가 결합될 수 있도록 해 점진적 퇴장의 기회를 열어줄 수 있다.

이러한 점을 고려했을 때, 독일의 유연연금제는 상대적으로 미니잡에 비해 한국의 고령자에게 좀 더 실효성이 있다고 판단된다. 연금수급액수를 놓고 보았을 때, 한국 연금제도의 현재 상태는 독일에서 연금액의 일부가 삭감된 조기연금수급과 유사해 보인다. 이때 연금을 수급하면서도 노동시장에 일정하게 잔류할 수 있고 두 가지 기제가 동시에 작동하는 시기가 일정하게 이어진다면, 고령자에게 적지 않은 도움을 줄 수 있다.

다만 독일과 달리 한국에서는 60세 정년제도가 작동하고 있으며, 연금수급 연령이 점점 미뤄지고 있다. 그 결과 오히려 “소득 크레바스(공백)”의 시기가 고령자에게 공포를 자아내고 있다. 한국의 정년제도와 연금제도의 개혁을 고민하면서, 단지 정년연장이냐 아니냐를 논의하는 것을 넘어, 유연하게 연금을 조기수령하면서 노동시간을 줄여 노동시장에 잔류해 있는 독일의 60대 노동자의 상태를 떠올려 본다. 그들과 한국의 60대들을 중첩시킨다면 의미 있는 시사점이 도출될 여지가 있다. **KCLL**