

함께 맘껏 일하는 행복한 사회

안주엽 (한국노동연구원 선임연구위원)

급속한 고령화와 저출산이 진행되고 있고, 조만간 생산가능인구가 줄어들기 시작하고 총인구마저 줄어들 것이라는 인구추계와 중장기 인력수급 전망은 경제의 지속가능성에 대한 우려를 낳고 있다. 그럼에도 노동시장에서는 ‘나이 든 근로자’를 기피하는 관행이 일반적이고, 정년연령이 국민연금 수급개시 연령에 훨씬 앞서는 현실이며, 이로 말미암아 자영업 과잉과 노인빈곤 등 노동·경제·사회 전반적으로 근본적 문제가 야기되고 있다.

2010년 베이비붐 세대가 노동시장에서 퇴장하기 시작하면서 지속가능성을 담보하는 연금개혁과 ‘더 오래 일하기(Live longer, work longer)’를 모토로 하는 적극적 고령화(Active ageing)에 대한 논의가 진행되어 왔다. 논의의 초점은 정년연장에 집중되었고, 일부 사용자 편향적 논자들은 청년층 실업 완화를 위한 조기퇴직 유인의 제공이라는 OECD의 1994년 일자리전략(Jobs Strategies)의 권고를 기치로 어버이 세대와 자녀 세대의 ‘일자리를 둘러싼 전쟁’을 조장하며 정년연장을 반대하였다. 이는 2005년 OECD가 기존의 일자리 전략을 재평가하는 과정에서 조기은퇴 권고의 공식적 폐기를 포함한 ‘신일자리전략(Re-assessment of Jobs Strategies)’을 수립하였다는 사실을 외면한 것이었다.

한 경제 내 일자리의 세대 간 대체가능성은 예상보다 낮고, 따라서 고령자 고용과 청년층 고용을 제고하기 위한 각각의 고용정책을 실시하여야 한다는 논의가 설득력을 얻어, 2013년 4월 정년 60세법이 통과되어 2016년과 2017년 본격적 실시를 앞두고 있지만, 여전히 ‘오래 일하

기'를 위한 기업의 준비나 제도적 장치의 마련은 미흡한 실정이다.

이러한 현재의 노동시장 상황을 고려할 때, 스웨덴, 스페인, 오스트리아, 네덜란드 기업에서 근로자들이 좀 더 오래 일하도록 만드는 연령관리 정책이 시사하는 바는 상당한 것으로 보인다. 스웨덴의 에너지기업인 바덴폴 노르딕과 바덴폴 서비스는 모든 근로자의 65세 근무를 목표로 고령자 인력의 동기부여, 기능 이전, 인력대체와 전직을 위한 내·외부 노동시장 수립, 고령근로자에 대한 긍정적 여론 형성을 위한 신세대로의 기술 이전의 중요성과 고령근로자의 기여를 초점으로 하는 '57+ 세미나'와 기술전수 프로그램인 '대화법', 그리고 80% 근무, 90% 임금, 100% 연금 기여를 내용으로 하는 '80/90/100 프로그램'을 실시하여 왔으며, 이러한 과정을 통하여 65세까지 일할 수 있다는 기대감과 그 가치에 대한 인식이 공유된 믿음으로 자리 잡게 되었다.

스페인의 포드는 '안정화협약'을 통하여 새로운 계약에 따른 자발적인 부분퇴직 선택권을 보장하고, 고령근로자를 통하여 근로시간을 최대 85%까지 줄이고, 연금의 일부를 받으며, 이로 인한 노동력 결손은 전일제(주로 청년층) 근로자로 대체하도록 함으로써 기업의 노동비용은 줄이면서 근로자 수는 줄이지 않는 방식을 취하는 한편 건강상 문제나 장애가 있는 고령근로자에 대해서는 대체업무에 배치하고 있으며, 기업의 구조조정이 필요할 때에는 기업이 해고권을 행사하기보다는 자발적 퇴직과 재고용 조건부 일시적 해고를 통하여 경기침체에 따른 부작용을 최소화하고 있다.

오스트리아의 비엔나 종합병원은 자격증을 가진 간호인력의 수급이 핵심적 현안이며, 이들이 연금수혜 연령까지 업무를 계속하도록 유인하고자 '수평적 경력' 프로젝트를 통하여 간호인력의 연령적정 경력모형을 개발하고, 경력이 있는 간호인력이 노하우를 젊은 간호인력에 전수하는 짝 근무, 즉 멘토링 제도를 통하여 고령 간호인력의 동기를 고취하고 업무만족도를 제고하는 한편 젊은 간호인력의 직무에 대한 안목 확대를 꾀하여 생산적 고령화(productive ageing)를 실현하고 있다. 이에 추가하여 간호인력의 조기퇴직이나 타 직종 전환을 막기 위한 부분퇴직모형을 개발하고 있다.

네덜란드의 컨설팅 및 엔지니어링 사업체인 DHV는 능력개발과 성과평가과정을 통하여 지

속가능한 고용을 위한 연령관리 정책을 수행하고 새로운 근로방식 제도를 활용하고 있다. 핵심은 모든 근로자에게 신체적 조건, 동기 및 역량을 고려한 모든 경력단계에서 다양하고 흥미로운 과제를 제공하는 것을 목적으로 하는 ‘생애과정 프로그램(life-course program)’이다. 여기에는 근로자 스스로 능력을 갖추고 조직의 수요에 대응할 책임의 강조, 고령자를 위한 훈련, 직무순환, 코칭 업무 등의 연령인식이 포함된다. 또한 다양한 퇴직 옵션을 제공하고 있는데, 여기에는 파트타임 조기퇴직, 조기퇴직, 안식년이나 부분퇴직을 위한 재정친화적 방식의 생애주기 적립제, 정년 이후 일하기를 연장하는 지연퇴직 등이 포함된다. 사업주는 이를 통하여 건강, 기능노후화, 근무방식 유연성 결여 등 근로자들이 조기에 노동시장에서 퇴장하게 만드는 주된 원인들을 제거해 줌으로써 오래 일하는 사회를 만들어가고 있다.

인구고령화의 도전에 대한 효과적인 극복 방안은 ‘오래 일하기’라는 점에는 대부분 공감하고 있다. 우리 사회는 현재 정년 60세를 목전에 두고 있지만, 장기적으로는 국민연금 수급개시 연령(현재 61세, 2033년 65세까지 연장)까지 정년을 연장하고, 더 나아가 일본에서 내세우듯, ‘70세까지 일하는 사회’로 향하고 있으며, ‘100세 시대’가 재앙이 아니라 진정한 의미의 축복이 되는 사회가 등장할 것이다. 현재적 시각에서는 엄청난 지각변동처럼 느껴지겠지만 이미 우리는 그 길목에 들어서 있다는 사실에 대한 인식을 공유하여야 한다.

이러한 인식의 공유를 바탕으로 새로운 사회를 맞이할 준비를 하여야 한다. 늦은 노동시장 진입과 이른 노동시장 퇴장은 짧은 노동생애를 의미하며, 생애근로시간이 짧은 기간에 집중되다 보니 장시간근로가 만연하였고, 1960년대 이후 40년에 가까운 고도성장은 이를 뒷받침해주었다. 이러한 남성 중심의 장시간근로 문화는 일-가정 양립, 일과 삶의 균형(Work-life balance)을 도외시하고, 비합리적 임금체계, 경직적 노동시장, 대기업을 중심으로 한 강력한 노동조합 이기주의, 불공정한 원하청관계, 다양한 노동시장 이중구조, 저조한 고용률 등 대부분 노동시장 현안의 원인을 제공하고 있다.

청년이 노동시장에 일찌감치 진입하도록 교육-노동시장 이행과정을 원활하게 하고, 고령자가 건강이 허락하고 본인이 원하는 한, 맘껏 노동시장에서 일하도록 함으로써 생애노동시간을 늘려야 한다. 이를 통하여 특정 시기에 집중된 장시간근로를 지양하고, 생애노동시간과 관련된

개인의 생애만족도를 최적화할 수 있도록 생애주기사건에 따라 전일제와 시간제를 자유로이 오갈 수 있도록 하여야 한다. 이를 통하여 일과 삶의 균형을 이루기 위한 기본토대가 마련될 것으로 보인다. 또한 고도성장을 기본토대로 하는 기업의 현행 4-4-5-5 인적자원관리체계를 5-5-6-6 또는 6-6-7-7로 혁신하는 한편, 고령친화적 또는 연령무관한(age-free) 작업방식으로의 개혁 등 새로운 인사관리 패러다임의 구축이 필요하다.

정부는 2014년 9월 ‘일하는 장년, 활력과 보람이 있는 노후’를 비전으로 하는 ‘장년고용 종합대책’을 발표한 바 있다. 이를 위한 중점과제로 평생현역을 위한 경력개발·관리 지원, 주된 일자리에서 60세+까지 일하기 지원, 재취업 대상자 맞춤형 일자리 지원, 은퇴자의 사회공헌 및 노후소득 보장 강화, 장년고용 인프라 강화를 제시하고 있다. 세부 과제 중 주목을 끄는 것은 주된 일자리 이동이 시작되는 50대 진입 시 경력진단, 생애경력 및 노후설계 등을 핵심으로 하는 생애경력설계 프로그램인 ‘장년나침반 프로젝트’(가칭)와 생애경력카드 구축과 인생이모작 준비를 위한 전직지원서비스제도의 활성화와 일정 규모 이상(예를 들면, 300인 이상) 기업에 대한 전직지원서비스 의무화(2017년 목표)이다.

정년 60세법과 기업의 적응방안, 그리고 이를 지원하기 위한 정부의 장년고용 종합대책이 현실화되면서 ‘맘껏’ 일하는 사회를 만들기 위한 노력이 시작된 셈이다. 숙련된 인력을 좀 더 오래 노동시장에 머물게 함과 동시에 이들이, 청년층의 고용을 늘리는 대책과 맞물려, 청년인력에게 경험과 노하우를 원활하게 전수하는 멘토의 역할을 수행함으로써 ‘함께’ 일하는 사회로 한발을 더 내딛게 될 것이고, 노동시장의 다양한 차별이 사라진다면 국민 모두가 ‘행복한 사회’, 현 정부가 지향하는 일자리를 통한 국민행복이 달성될 것이다. **KLI**