

## 베이비붐 세대, 무엇이 특별한가?

방 하 남\*

현재 우리나라 고령화 문제의 핵심에는 700만 이상이나 되는 베이비붐 세대들의 ‘준비되지 않은 퇴직과 은퇴’라는 사회적 이슈가 자리잡고 있다. 첫째는 세대 규모의 문제이고, 둘째는 ‘준비되지 않은...’ 퇴직과 은퇴를 앞두고 있다는 것이다.

그러나 베이비붐 세대 규모는 다음에 오는 제2차 베이비붐 세대가 오히려 더 크다. ‘준비되지 않은...’ 퇴직과 은퇴의 문제도 공적연금제도의 미비와 퇴직(일시)금 제도의 운영현황, 고령자 일자리의 부족 등을 고려할 때 작금의 일이 아니라 이미 오래 전부터 존재해 온 구조적인 문제일 것이다. 그렇다면 왜 갑자기 이제 와서 베이비붐 세대의 은퇴가 문제인가?

이유 중 하나는 평균수명의 지속적 연장으로 인해 사회적으로 감당이 안 될 정도로 늘어난 장수의 리스크 대비 여전히 55세에 맞추어져 있는 직장 정년 간의 커져만 가는 간격일 수 있다.

평균적으로 말하면 1970~80년대에는 55세에 퇴직해도 약 5~10년만 ‘버티면’ 인생의 마지막을 볼 수 있어서 개인, 가족, 사회적으로 별로 큰 문제가 되지 않았다. 그러나 그 간 정년퇴직 시점은 별로 변하지 않았는데 살아가야 할 여생이 길게는 15년 이상 길어지게 됨으로써, 무엇을 하고 어떻게 살아야 하는지의 문제가 개인, 가족, 사회적으로 심각하게 된 것이다. 이 문제는 구조적인 개혁과 변화가 없는 한 앞으로도 계속 우리 사회의 가장 심각한 문제로 남아 있게 될 것이다. 여기에 여전히 출구가 안 보이는 청년세대의 취업문제로 인해 일자리를 놓고 세대 간 경쟁 혹은 갈등문제가 노동통계적으로는 사실과 거리가 멀지만 사회정책적으로는 여전히 풀기 어려운 구조방정식의 문제로 남아 있는 것이다.

베이비붐 세대의 문제가 특별할 수 있는 둘째 이유로는 국민경제 차원의 부양비 문제 이전에 가족경제 혹은 가족 내 세대 간 부양부담의 문제를 들 수 있을 것이다. 첫째, 베이비붐 세대 자신들도 오래 살 것이지만, 현재 살아계신 부모들도 과거에 비해 상당히 오래 살 것이다. 통계청의 인구추계에 따르면 현재 한국인의 최빈사망연령은 이미 80세를 넘어섰다. 둘째, 베이비붐 세대는 이미 정년퇴직을 했거나 앞두고 있는데 그 자녀들은

\* 한국노동연구원 선임연구위원(phang@kli.re.kr).

아직 학교에 재학 중이거나 미혼인 경우가 대부분이다. 즉 부모와 자녀에 대한 부양부담이 아직 어깨를 짓누르고 있는데 정작 자신의 노후준비는 채 하지도 못하고 직장의 문을 나가야 한다.

은퇴 준비를 재무적 차원과 비재무적 차원으로 나눌 때, 베이비붐 세대는 후자의 문제가 더 심각할 수 있다는 것이다. 자신의 자녀들과 배우자들은 시대적 변화와 함께 남녀평등, 일·가정의 양립 가치와 다양한 사회적 관계를 가지고 있지만, 여전히 권위주의적인 직장문화에서 ‘저녁이 없는 삶’을 평생 살아 온 베이비붐 세대는 여전히 자신의 부모세대에 더 가깝다. 우리 부모세대는 은퇴 이후에도 권위에 의한 가족관계와 유대를 유지할 수 있었지만, 베이비붐 세대는 특별한 경제적 자원을 가지고 있지 않는 한 그러기가 어려울 것이다.

앞으로 10년간만 해도 노동시장에서는 중·고령인구가 대세일 것이다. 즉 2010~2020년간 15~64세 생산인구는 약 3,500만 명 정도로 크게 변하지 않는 가운데 50~64세 연령층은 매년 약 40만 이상에서 20만 명까지 (+) 성장을 하게 되는 반면, 25~49세 핵심 연령층은 반대로 매년 약 20만 정도 감소세가 이어질 것이다.

대규모 양의 변화는 결국 질의 변화를 가져온다는 것이 오래된 경험적 사실이다. 현재 진행형인 노동력의 양적 구성에 있어서의 이러한 대규모, 지속적인 변화는 어떤 형태로는 노동력의 질에 있어서 변화뿐만 아니라, 기업과 노동시장 제도와 문화에 있어서의 변화의 압력을 가중시킬 것이다. 가중되는 압력에 의해 ‘뽕’ 터지는 식의 사회변화는 온갖 바람직하지 않은 부산물(i.e., negative side effects)을 튀기게 된다. 그렇게 되기 이전에 국가사회 차원에서의 위기관리와 점진적 개혁이 현명한 선택일 것이다.

그동안 베이비붐 세대에 관한 정책메뉴와 수단들이 수도 없이 많이 나왔다. 그러나 문제는 국가, 기업, 노동이 동일한 사회적 사실(fact)과 위험(crisis)에 대해서도 상식수준에서의 근접한 공동인식도 공유하기 어려운 한국적 ‘불통’과 거의 장님에 가까운 ‘막무가내’ 집단이기주의이다. 거기에 다음 세대를 위한 준비는 사회정책적으로 자리를 잡을 조금의 공간도 존재하지 않으며, 단지 세대 내에서 누가 조금이라도 더 큰 파이를 차지할 것인가를 두고 피 튀기는 집단 난투극만 계속될 뿐이다. 베이비붐 세대 관련 정책과 제도를 논할 때 논자가 강하게 느껴 온 것은 해법 이전에 문제에 대한 사회적 공동인식과 최소한의 방향 합의가 어렵다는 것이다. 따라서 시급한 것은 무엇이 가장 핵심적인 문제이고 어떤 것부터 가장 우선적으로 풀어야 할 문제인가에 대한 사회적 공감대를 만들어 나가는 것이다.

여기에 베이비붐 세대는 본격적인 고등교육을 받은 첫 세대로, 급속한 경제사회 변화와 성장의 전선에서 성장기와 성년기를 보낸 세대로서 부모세대에 비해 현저하게 보고 배운 것이 많고, 그만큼 자의식이 강한 세대로 볼 수 있다. 이러한 강한 자의식이 오히려

려 문제를 더 심각하게 만들 수 있는 것이다. 이미 고령화된 선진사회의 경험에 따르면, 집단 의식이 강한 대규모 은퇴세대는 자신들의 생계 혹은 복지와 관련된 경제적 이슈들에 대해 집단사회적 영향력을 더 행사하려 할 것이다. 이러한 도전은 개발경제를 지난 한국사회가 한 번도 경험해 보지 못한 것들이다. 베이비붐 세대가 특별한 것은 그 집단 자체의 특성보다는 그 세대가 놓은 시대적 환경과 세대 간의 의존과 갈등의 관계에 있어서 더 특별하다고 볼 수 있다. 이러한 특별성이 베이비붐 세대에 대한 노동복지 정책의 설계에 있어서 심각하게 고려되어야 할 것이다. **KKL**

