

고령화 시대에 적합한 노인의 연령기준 필요성*

We Earnestly Need a New Chronological Definition for Old Age in an Era of Population Aging

윤 가 현**

전남대학교 심리학과

Gahyun Youn

Department of Psychology Chonnam National University

(초록)

우리나라를 비롯하여 주요 선진국에서는 노인을 정의할 때 임의적으로 65세라는 연대기적 연령을 적용하고 있다. 이는 연금 수급이 개시되는 연령이나 정년퇴직 연령하고 일치하기도 한다. 노인인구 비율의 급속한 증가로 인해 우리나라는 머지않아 매우 위험한 재정적 위기에 직면할 가능성이 매우 높다. 예를 들면, 생산가능 연령층의 감소와 그들의 부양 부담이 증폭하면서 사회경제적 혼란의 가능성이 커질 수 있다. 이를 완화시키기 위해서 지금보다 더 적극적인 국가 정책들이 하루라도 빠른 시일에 입안, 추진될 필요가 있다. 그 정책의 초점은 정년퇴직이나 연금수급 개시와 관련된 연령을 상향하는 것부터 시작해야 한다.

주제어 : 노인의 연령기준, 정년퇴직연령, 연금수급 개시연령

(Abstract)

Most of developed countries including Korea have adopted the chronological age of 65 years as an arbitrary definition of old age. The age of 65 years would be matching with the pension eligibility age and/or retirement age. There is a high possibility of facing a serious risk of financial crisis in Korea in the near future owing to the rapidly aging population aging. For instance, the working-age population is

* 본 사설은 2016년 한국노년학연구 25권에 실린 필자의 사설(pp. 1-7)의 후속물이며, 본고의 내용 일부는 2017년 11월 3일 개최된 “한국노인과학학술단체연합회” 학술대회에서 발표되었음.

** 교신저자, 전남대학교 심리학과 윤가현 교수 (e-mail: ghyoun@jnu.ac.kr).

gradually declining and the dependency ratio is getting higher and higher, resulting in very high likelihood of socioeconomic crisis. In order to alleviate the crisis, the government should make and enforce more assertive policies as early as possible than any other time. First of all, the policies should focus on raising the retirement age and/or pension eligibility age.

Key words : Chronological definition for old age, Retirement age, Pension eligibility age

대다수 선진국에서 노인을 정의할 때 임의적으로 65세라는 연대기적 연령(chronological age)을 적용하고 있으며, 우리나라도 여기에 준하고 있다. 이는 보통 연금(pension) 수급이 개시되는 연령하고도 일치하는데, 그 효시가 되는 시기와 나라는 19세기 후반 프러시아라고 할 수 있다(윤가현, 2016). 연금 수급 개시 시기 이외에 노인의 기준을 정의할 때 임의적으로 고려하고 있는 것이 바로 정년퇴직에 관한 연령이다. 이와 같은 임의성에도 불구하고 65세를 기준으로 해서 노인인구와 관련된 통계수치가 발표되고 있는 것이 가장 일반적이다. 정확한 수치의 연령을 토대로 노인의 기준을 삼는 것은 아니지만, 실제로 국제연합(UN)에서도 노인인구를 산출하여 국가 간 또는 시기별 비교를 할 때 적어도 60세 또는 65세를 기준으로 절단(cutoff)하고 있으며, 여기에는 이의가 존재하지 않는다. 아직도 65세 이상 인구비가 높지 않는 나라가 적지 않아서 노인인구의 비교에서 60세와 65세의 기준이 병용되고 있을 뿐이다.

그렇다면 평균수명이 지속적으로 연장되면서 65세 이상의 인구비가 너무 높아지는 상황에서는 노인인구를 산출할 때 그 기준을 65세와 그보다 더 높은 연령(예, 70세)을 병용할

수도 있다. 그 연령기준이 어떻게 정해지는가에 따라서 국가의 정책방향을 비롯하여 많은 것들이 달라질 수 있다. 예를 들면, 국가차원에서는 연금 수급 개시 연령이나 정년퇴직 연령을 지금보다 더 높게 설정할 수 있고, 또 그 기준을 편의상 노인이 된다는 경계로 삼을 수 있다(Roebuck, 1979). 물론 노인을 정의할 때 어떤 기준을 설정하더라도 흡족할만한 것이 없다. 다만 정신적 기능이나 생리적 기능을 토대로 기준이 설정되었을 경우 개인차가 너무 심하기 때문에 편의상 모든 사람에게 공통적으로 적용할 수 있는 연대기적 기준, 즉 연령을 토대로 하고 있을 뿐이다. 여하튼 노인인구의 산출에서 연령 기준을 상향할 때에는 단순히 노인인구 비율이 낮아지는 것에 그치지 않고, 연금 수급 개시시기도 조정되고 또 정년퇴직 연령도 상향되는 것이다.

이제 우리나라의 현실을 토대로 미래의 고령화시대 모습을 냉정하게 조명해보고자 한다. 우선 65세 이상의 인구수는 1990년 220만 명을 넘지 못했으나, 그 수가 2017년 8월에는 720만 명을 넘어섰다. 전체인구에서 65세 이상이 차지하는 비율을 보면, 이미 2000년에 7%를 그리고 2017년에는 14%를 초과했다. 또 2020년대에는 20%를 초과할 것이고, 2050년

에는 38%를 넘어 OECD 회원국 중 가장 비율이 높고, 2060년에는 40%를 넘어설 것으로 전망된다. 여기에 대한 대비를 서두르지 않으면 안 되는 이유는 바로 고령화 속도가 다른 어느 나라들보다 빠르게 진전되고 있다는 점에 있다(The Korea Herald, 2017; The Korea Times, 2016). 현재는 우리나라가 일본이나 서구의 몇몇 국가들을 고령화 사회의 대처 모델로 삼고 있지만, 30여 년 후에는 우리나라가 그들의 참고 대상이 될 가능성이 높다. 이와 같은 현실과 미래를 걱정하고 있는 사람이 적지 않지만, 실제로 여기에 대한 대비는 매우 위협스러운 정도로 미미하다.

노인인구의 증가가 구체적으로 우리 사회에 어떤 위험을 안고 있다는 것인가? 가장 쉽게 제기될 수 있는 문제점은 바로 건강관리(질병치료)나 연금 지급 등에 수반되는 사회적 비용의 폭등이며, 설상가상으로 그 비용을 감당할 생산가능 연령층(productive-age or working-age population)이 감소하게 된다는 점이다. 노인인구 증가 그리고 생산가능 연령층(15-64세)의 감소에 의한 노인부양비(old-age dependency ratio)¹⁾를 살펴보자. The World Bank의 자료를 비롯한 여러 가지 통계 자료²⁾에 의하면, 우리나라의 노인부양비는 1960년 6.76, 1970년 6.08, 1980년 6.21, 1990년 7.18에 불과했지만, 2000년 10.23, 2010년 15.26, 2015년 18.01으로 증가했다. 이는 1960년도에 생산

가능 연령층 14.79명이 1명의 노인을 부양했다는 것을 의미하지만, 2015년에는 생산가능 연령층 5.55명이 1명의 노인을 부양했다는 의미이다. 참고로 일본은 2010년도에 노인부양비가 이미 35.0을 초과해 주요 국가들 중에서 으뜸이었지만, 문제는 우리나라의 노인부양비가 2060년에는 80에 육박하여 세계 주요국가들 중 최상위가 될 것으로 전망된다는 점이다.³⁾ 이는 생산가능 연령층 1.25명이 1명의 노인을 부양해야 하는 상황으로 변한다는 의미이다. 유감스러운 추정 또는 가정이지만, 우리 사회가 원만하게 유지되기 위해서는 근로자들이 소득의 대부분을 세금으로 납부해야 할 가능성이 매우 높아지게 된다.

그러나 그 추정도 최소한 다른 두 가지 사항을 무시한 것이다. 하나는 전체인구에서 유소년도 부양의 대상이라서 15세 미만의 유소년 인구와 65세 이상의 노년 인구를 포함한 인구 부양비가 아니라 단순히 65세 이상의 노인부양비만 언급한 것이다. 인구 부양비를 토대로 세금을 납부해야 한다면 그 부담은 훨씬 더 커질 것으로 추산된다. 다른 하나는 생산가능 연령층의 경제활동(근로활동) 비율이 그렇게 높지 않다는 점이다. OECD (2017)의 자료에 의하면, 우리나라 생산가능 연령층의 경제활동에 종사하는 인구비율은 2015년 66.2%, 2016년 65.9%, 그리고 2017년 상반기에는 66.5% 정도였다. 근래 3년간의 지수는 생산가능 연령층의 2/3 정도만이 경제활동을 하고 있음을 보여주는데, 2017년 상반기 자료를 세 연령층으로 분해했을 때 그 비율은 15-24세

1) 뒤에 언급할 인구부양비 계산 공식은 “(0-14세 인구 + 65세 이상 인구)/(15-64세 인구) x 100”이며, 노인부양비 계산 공식은 “(65세 이상 인구)/(15-64세 인구) x 100”임.

2) www.indexmundi.com/facts/korea/age-dependency-ratio

3) ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Old-age_dependency_ratio_1

27.2%, 25-54세 76.3% 그리고 55-64세 67.4% 이었다. 전통적으로 생산가능 연령층을 “15-64세”라고 하지만, 실제로 20세 미만의 경제활동 비율이 미미하기 때문에 그 대안으로 생산가능 연령층을 “20-64세”로 여길 수도 있다. 그렇게 계산할 경우 부양비는 더 높아지게 된다.

부양비가 높아진다는 것은 젊은 세대에게 미래에 대한 책임감을 너무 심하게 압박한다는, 즉 부양 부담이 너무 크다는 것을 뜻한다. 부양비나 부양 부담을 조금이라도 낮출 수 있는 방안이 마련되지 않으면 미래가 더욱 더 비관적으로 보이게 된다. 이에 부양비나 부양 부담을 감소시킬 수 있는 방안을 지금보다 훨씬 더 적극적으로 그리고 더 신속하게 모색해야 한다. 우선 부양비의 감소방안은 이론적으로는 매우 간단하게 정리된다. 부양비의 산출 공식에서 분모인 생산가능 연령층을 늘리는 방안 또는 분자인 부양 대상자의 수를 줄이는 방안이 모색되어야 한다. 또 분모를 늘림과 동시에 분자를 줄이는 방안이 있는데, 그것은 바로 생산가능 연령층의 상한을 64세가 아니라 그 이상으로 설정하는 것이다. 예를 들면, 전통적인 생산가능 연령층 범위인 “15-64세”를 “15-70세”로 조정할 경우 부양비 산출 공식에서 분모는 늘어나고 분자가 줄어들어 부양비가 낮아지게 된다.

이것은 바로 ① 퇴직연령을 지금보다 더 높게 조정하는 방안이다. 그리고 ② 장기적인 관점에서 노인부양비를 감소시키려면 출산율이 지금보다 더 높아져야 한다. 또 부양비의 산출 공식에서 분모만을 늘리는 방안도 있는데, 예를 들면, ③ 이민인구를 늘리면서 생산

가능 연령층을 늘리는 방안이다. 아울러 부양비 자체에는 영향을 미치지 않지만 부양 부담을 감소시킬 수 있는 방안도 적극적으로 검토되어야 한다. 국가의 재정 상태에 관한 가장 중요한 부분일 수 있는데, 바로 ④ 연금 수급의 개시 연령을 늦추는 방안이다. 역시 부양비 산출 공식에서 분모의 조정 여부에 상관없이 부양 부담을 줄이기 위해서 생산가능 연령층의 경제활동 비율을 높여야 한다. 구체적으로 생산가능 연령층이 꾸준히 경제활동을 할 수 있는 여건의 조성, 즉 ⑤ 조기 퇴직 현상이 나타나지 않도록 하거나 최소한 이를 감소시킬 수 있어야 한다. 그리고 적어도 정년퇴직 연령까지 또는 그 이상까지 경제활동이 가능하려면 ⑥ 건강상태를 유지하면서 생의 후반기를 살아갈 수 있도록 하는 방안이다. 이제 이와 같은 방안들이 현실적으로 어느 정도 가능하고 효율적일지를 생각해볼 필요가 있다.

첫째, 퇴직연령을 지금보다 더 높이는 방안이다. 실제로 많은 사람들이 정년퇴직 이후에도 일을 계속 하고 싶어 한다. 서구에서 이루어진 한 조사에 의하면, 50-60대 퇴직자의 거의 절반 정도는 정년퇴직 이후에도 시간제 업무를 하는 것을 포함해서 지속적으로 일을 하고 있으며, 적어도 퇴직자의 4명 중 1명은 일정한 시간이 흐른 후에 어떤 형태로든지 다시 고용이 된 상태로 생활하고 있다(Maestas, 2010). 많은 사람들이 퇴직 이후 별다른 일이 없다는 사실에 대해서 힘들게 느끼고 살아간다. 그들은 퇴직 이후 생활이 만족스럽지 못하다고 느끼면서 지각하는 스트레스가 배우자 상실이나 이혼, 실업 상태를 경험했을 때 느

끼는 스트레스보다 더 심하다고 평가한다. 특히 퇴직으로 인해 재정적이거나 사회적인 재원을 상실하고 자신의 존재가치를 제대로 느끼지 못하다는 점이 큰 스트레스가 되고 있다. 이러한 이유로 퇴직 후 재취업을 시도하는 경우가 허다하다. 그래서 네덜란드 정부는 너무 이른 나이에 퇴직하지 않도록 유도하고 있는데, 2001년에서 2006년 사이에 퇴직한자들의 평균연령은 평균 61세이었고, 2006년에서 2011년 사이에는 그 연령이 63세까지 연장되었다(Dingemans & Henkens, 2014).

실제로 근래 대다수 선진국에서는 정년퇴직 연령을 점진적으로 연장하고 있다. 예를 들면, 독일은 그 연령이 2015년 65세인데, 그 이후 매년 1개월씩 연장하다가 또 2023년부터 매년 2개월씩 연장하여 2029년까지 67세로 연장할 예정이다.⁴⁾ 또 영국의 정년퇴직 연령⁶⁾은 2017년 남성 65세 그리고 여성 64세이지만, 2018년에는 여성도 65세까지 연장하고, 2020년에는 66세, 2028년 67세, 2037년 68세로 연장할 예정이다. 호주 정부의 발표에 의하면, 남녀 모두 2016년 65세이지만, 2023년 7월까지 점진적으로 67세로 연장해갈 예정이다(Age Pension, 2016). 한편 일본의 경우 공무원 정년퇴직 연령은 60세이지만, 이를 단계적으로 연장하는 것을 검토하고 있다. 그러나 일반 직장의 경우 60세의 퇴직 연령을 2013년 4월부터 61세로 늘렸고, 그로부터 매년 4개월씩 연장하여 2016년 4월에는 62세, 그리고 2025년

4월에는 65세에 도달하도록 할 예정이다. 물론 2025년까지 기다리는 것이 아니라 근로자가 원하면 고용주는 현재도 65세까지 일을 하도록 허용해야 한다(김효진, 2017; Wilson & Kaneko, 2017).

우리나라도 최근 정년퇴직 연령을 60세까지 연장하여 실시하고 있다. 근로자 300명 이상의 사업장은 2016년부터 그리고 300명 이하는 2017년부터 근로자의 정년퇴직 연령을 의무적으로 60세까지 연장한 것이다(한국일보, 2016). 선진국에서는 그 연령을 65세, 67세 등으로 조정하고 또 이를 아예 폐지해야 한다는 의견이 나오고 있다. 뒤에서도 비슷한 언급을 하겠지만, 그 이유는 출산율 저하 및 고령화로 인해 이미 노동력의 부족한 상태로 바뀌고 있기 때문이다. 우리나라는 지금 현재도 노동력이 부족해서 외국인 노동자에 의존하는 사업장이 적지 않지만, 몇 년 후에는 노동력 부족으로 운영하기 힘들어지는 사업장의 범위가 더욱 넓어질 가능성이 매우 높다. 지금 이를 대비해도 빠른 편이 아닐 수 있다.

노인인력의 사회적 가치 측면에서도 정년퇴직 연령의 연장이나 폐지를 고려할 필요가 있다. 사람이 지닌 명시적 또는 숨겨진 재능이나 특성을 인적 자원(human resources)라고 하는데, 퇴직자들이 평생에 걸쳐 축적한 지식이나 기술, 에너지 등을 개인을 위해서나 조직이나 사회를 위해서 활용되고 관리될 수 있어야 한다. 조직은 조직이 필요로 하는 인재를 선발하여 고용함과 동시에 조직생활을 통해서 그가 지닌 재능이 개발되고 활용해야 하는데, 이는 결국 개인이 조직을 발전시키는 결과를 얻게 해준다. 이는 퇴직 이후의 개인

4) www.kela.fi/suljemme-vanhoja-jarjestelmiamme

5) www.howtogermaany.com/pages/german-retirement.html

6) www.gov.uk/government/news/proposed-new-timetable-for-state-pension-age-increases

에게도 적용된다. 개인적으로 자신의 재능 활용은 Maslow의 자아실현에 해당된다. 근래 소중한 고령자(퇴직자)의 인적 자원을 활용하지 못하게 만드는 가장 안타까운 현실적인 문제는 바로 실업률, 특히 청년 실업률이다. 그럼에도 불구하고 고령자(퇴직자)의 인적 자원을 활용하는 것은 장기적인 측면에서 사회적 이득이 된다(Boxall, 2014).

둘째, 범세계적으로 고령화 사회를 경험하면서 출산율이 낮아지는 대신에 노인인구가 늘어나는 추세이다. 이로 인하여 전체 인구규모에는 커다란 변화가 생기지 않지만, 연령별 분포나 비율은 과거와 상당히 심하게 달라지고 있다(Harper, 2014). 바로 부양비가 늘어나고 있다는 뜻이다. 출산율이 너무 높아도 초기에는 부양의 대상자가 늘어나면서 부양 부담이 커질 수 있지만, 출산율이 너무 낮았을 경우에는 부양비가 곧바로 상승하게 되며 또 시간이 흐를수록 이로 인한 부담이나 문제는 더 심각해질 수밖에 없다. 대다수 선진국들은 이미 오래전부터 출산율이 낮은 상태였는데, 이와 더불어 고령자 사망률도 감소하면서 생산가능 연령층을 대체하지 못해 노인부양비가 높아지고 있다(Simon et al., 2012).

이론적으로는 대체출산율(replacement level of fertility) 2.1명을 유지하면 현재의 인구규모를 유지할 수 있다. 그러나 평균수명이 연장되고 있는 상황에서는 대체출산율이 유지되어도 인구가 쉽게 감소하지 않는다. 그러나 우리나라의 경우 근래 출산율이 다른 나라들에 비해 너무 낮아지면서 노인인구의 비율이 상대적으로 빨리 높아지고 있다. 우리나라의 출산율은 1993년 1.65에서 2016년 1.17로 낮아졌

다. 대체출산율과는 거리가 너무 먼 상태인데, 이는 세계적으로 거의 최저 수준에 해당된다. 출산율이 급격하게 저하된 이유는 다양하겠지만, 최소한 자녀의 양육비 부담을 완화시키는 일 그리고 여성이 자녀 생산에 따른 사회적 활동에서 불이익이 생기지 않도록 환경(예, 보육시설 강화) 가꾸기를 지금보다 더 적극적으로 검토해야 미래의 위험을 낮출 수 있다.

셋째, 대체출산율보다 낮은 상황에서 부양비를 낮추는 수단으로 생산가능 연령층에 해당되는 이민자를 수용하는 방안도 있다. 전체 인구를 고려하여 이민 유입자의 수를 적절하게 조절하면서 부양비를 낮출 수 있는 방안이다(Simon et al., 2012). 그러나 이민자 정책에 관대하지 않은 우리 문화권에서는 이와 같은 방안을 쉽게 응용하지 못할 수 있다.

넷째, 연금수급의 개시시기를 늦추면서 부양 부담을 감소시키는 방안이다. 최근 선진국들은 연금수급을 정년퇴직에 맞추어 연령을 함께 상향 조정하는 정책을 추진하고 있다. 예를 들면, 독일의 연금수급 개시시기를 정년퇴직 연령과 동일하게 적용하는 방안을 마련하고 있으며, 영국⁷⁾의 경우 연금수급 연령이 현재는 남성 65세와 여성은 60-65세이지만, 2018년부터 2020년까지는 남녀 모두 66세, 2026년에서 2028년까지는 67세, 그리고 2044-2046년에는 68세까지 상향 조정하는 안을 추진하고 중이다.

현재 노인인구 비율이 가장 높은 일본의 경우 연금수급 정책은 매우 심각하다. 서구의 선진국들처럼 정년퇴직 연령과 연금수급 개시시기를 맞추기가 어려울 정도로 재정 부담을

7) www.idirect.gov.uk/articles/check-our-state-pension-age

안고 있다. 일본은 2012년까지만 해도 공무원들이 60세의 정년퇴직과 동시에 공무원 연금을 지급할 수 있었지만, 2013-15년 퇴직자는 61세부터 그리고 2016-18년 퇴직자는 62세부터 연금이 지급되는 등 3년마다 연금수급 수혜시기를 1년씩 미루어 2025년까지는 공무원 연금 지급시기를 수정하여 65세부터 받을 수 있도록 할 방침이다(김효진, 2017). 그러나 공적 연금의 수급은 개시연령을 75세까지 끌어 올린다는 안도 최근 등장하고 있다. 현재 50세 이하의 세대는 생활유지가 어려운 노후가 온다는 것인데, 국가나 회사가 노후를 보장하지 않는 이상 개인이 대비하는 수밖에 없다. 일본 정부는 2014년 후생노동성 장관이 수급개시를 선택하는 연령의 상한선을 현재의 70세에서 75세 정도까지 인상을 검토하겠다고 한 뒤 2017년 10월에는 내각부에서 연금수급개시 연령을 70세 이후로 선택할 때 생기는 시스템 구축을 요구한 보고서를 만들고 있어서 현재 50세 이하 세대의 일본인들은 연금수급개시 연령이 65세에서 70세, 70세에서 75세로 조정될 것을 각오해야 한다. 지금은 60세로 정년퇴직 후 연금의 전액을 주는 65세까지의 기간을 계속 고용되거나 재취업하든 하지 않으면 무수입이 되기 때문 “마(魔)의 5년”이라고 부르고 있지만, 연금수급 75세 시대가 오면 60세에 정년퇴직한 사람들에게 마의 15년이 될 것이라고 걱정하고 있다. 물론 정년퇴직 연령에 상관없이 65세까지 계속 고용된다고 해도 75세까지 10년간은 아무런 수입이 없게 된다. 현재 50세 이하의 일본인은 나라에서 버림받았다는 위기감을 갖고 회사에서 월급을 받는 동안 퇴직 이후 스스로 생존할

수 있는 재정 확보를 위해 노력해야 한다는 뜻이다(Yahoo Japan, 2017).

우리나라도 연금수급 개시연령을 높이는 안을 마련하고 있다. 근래 국민연금 수급개시연령을 60세에서 2016년 61세, 2018년 62세, 2023년 63세, 2028년 64세, 2033년까지 65세까지 높이는 안을 마련했다. 이 안에 따르면, 1958년생이 2018년 60세에 퇴직할 경우 소득이 없는 기간⁸⁾이 2년 정도가 된다. 그러나 전술했듯이 우리나라가 노인인구 비율에서 일본을 앞지르는 시기를 2050년대에 맞이하게 된다. 이에 연금수급에 대한 정책을 좀 더 거시적으로 입안해서 개시시기를 더 연장하지 않으면 국가재정의 위기가 도래할 수 있다. 물론 이러한 위기감을 덜 겪으려면 정년퇴직 연령도 과감하게 폐지될 필요가 있다.

그러나 연금수급 개시시기의 조정은 일부 고령자들의 빈곤문제와 직결되기 때문에 그리 간단한 문제가 아니다. 현재 우리나라 노인들의 상대적 빈곤층에 해당되는 비율은 OECD 회원국 중 최고이며, 노인빈곤은 연금이 노인들의 주요한 소득원으로 되지 못한 점과도 부분적으로 관계된다.⁹⁾ 현재 우리나라 상황에서는 정년퇴직 연령이나 연금수급 개시시기를 상향 조정했을 때에는 신체기능의 장애가 없고 경제적으로 여유가 있는 노인들에게는 큰 영향이 없지만, 빈곤층에는 문제가 심각할 수 있다. 예를 들면, 양로시설 등 노인시설에 입소할 때 연령 때문에 입소가 어려워지는 문

8) 이를 우리 문화권에서 은퇴 crevasse라고 하는 반면, 일본에서는 마(魔)의 기간으로 표현하고 있음.

9) http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-28-en

제, 주거임대료나 주거운영관리비 등의 주거 비용에 대한 혜택을 연령 때문에 제한되는 문제가 모두 빈곤에 기인한다(이민아, 2016).

다섯째, 조기퇴직(early retirement)이 부양 부담을 증폭시키는 문제를 보자. 소위 정년퇴직 연령이전에 퇴직을 하는 것이지만, 보다 정확하게는 현재의 직장을 떠난 후 다른 새로운 선택이 없는 경우를 말한다. 조기퇴직 경향은 20세기 후반부터 서구사회의 노동시장에 나타났는데, 실제로 취업자들 중 고령자의 비율이 낮아진 것이다. 취업자의 퇴직연령 선택에 관한 연구에 의하면, 퇴직 이후 공적 및 사적 재원이 어느 정도인지를 현재의 임금과 비교 평가해서 최적의 연령의 선택이 이루어진다. 즉 노령연금(공적연금제도)이나 다른 사회적 요건(퇴직금, 세금, 노동 등)을 고려하여 정년에 퇴직을 할 것인지, 조기퇴직을 할 것인지를 결정하게 된다. 이런 맥락에서 조기퇴직도 자발적(voluntary) 및 비자발적(involuntary)으로 구분된다. 자발적 조기퇴직은 그와 같은 선택에 의한 것이라면, 비자발적인 조기퇴직은 업무와 여가를 비교해서 선택하는 것이 아니라 대부분 기대하지 못했던 고용 압박이나 강요에 의한 것으로 2000년대 초반 보고 당시 유럽 전반에 만연해 있었다(Dorn & Sousa-Poza, 2010; Duval, 2003).

경제 침체상태에 직면하거나 고용에 관한 법적 보호가 엄격한 나라들은 조기퇴직 중 비자발적인 비율이 매우 높은 편인데, 비자발적 조기퇴직은 근로자가 합리적으로 선택한 결과일지라도 다른 대안이 없었기에 조기퇴직을 선택한 것이다. 조기퇴직에 대해서 관용적인 사회보장제도는 개인이 자발적인 조기퇴직의

선택을 촉진하며, 회사/기업도 종업원에게 조직퇴직을 더 쉽게 유도하며, 또 고령 근로자에 대한 고용주의 태도나 정책들은 노동시장에서 고령자에 대한 강한 차별의식이 내포된 것이었다. 그러한 상황에서는 조기퇴직으로 다른 새로운 일자리를 얻기가 어려운데, 1997년도 조기퇴직자 중 비자발적인 퇴직자의 비율은 헝가리 62.1%, 독일 50.0%, 프랑스 41.0%, 영국 28.9%, 일본 15.9%, 캐나다 12.2%, 미국 9.4%, 덴마크 8.8% 등이었다. 경기가 침체되어 실업률이 높은 시기에 비자발적 조기퇴직의 비율도 높은 편인데, 일부 회사는 실업보험과 같은 사회보장제도를 이용하여 조기퇴직을 유도하기도 한다(Dorn & Sousa-Poza, 2010).

고령자들은 사회적으로 용인하는 연령 기준에 의한 퇴직이 아닐 때, 예를 들면, 자신의 건강문제나 조직의 효율성 등에 의해 자발적으로 퇴직하더라도 이를 자발적이지 아니라 강제적으로 받아들이며, 배우자를 비롯해서 자신과 관련된 사람들로부터 지지를 받지 못하면 비자발적, 강제적으로 받아들인다. 그와 같은 비자발적인 퇴직은 퇴직 이후 생활 만족도가 낮은 편인데, 특히 조기퇴직 후 근로에 의한 수입이 완전히 중단되어 다른 일을 찾고자 하는 자들의 만족도가 매우 낮은 편이다. 곧 고령 근로자는 공식적인 연금을 받을 수 있을 때까지 일을 계속하든지 퇴직 후 준비를 하고서 미리 퇴직할 수도 있다. 정년이 되기 전에 퇴직했더라도 새로운 일을 하는지의 여부는 퇴직 후 적응, 건강 상태, 삶의 만족 등의 결과 등에 따라 다르다. 생의 후반기의 퇴직이 생활만족도에 미치는 영향은 강제로 퇴직했

지 여부, 퇴직 후 다른 일을 찾을 수 있는지 등에 따라 달려 있다(Dingemans & Henkens, 2014).

OECD 가입국들의 인구 고령화는 노동인구의 고령화를 초래하고 있다(Duval, 2003). 우리나라도 기업 근로자의 평균연령이 2007년 37.6세에서 2016년 41.5세까지 늘어났는데, 기업에서는 고령 근로자를 인건비 지출 부담이 높은 대상으로만 인식하고 있다. 업종이나 연령에 따라 차이가 있기는 하지만, 우리나라는 현재 정규직으로 취업했을지라도 20세기 후반부터 구조조정이나 조기퇴직 관행의 고착 등으로 고용불안이 비교적 심한 편이다.¹⁰⁾ 사업체에서도 고령 근로자의 가치를 인정하는 환경이 조성됨과 동시에 고령 근로자의 임금을 둘러싼 논의가 보다 더 건설적인 차원에서 이루어지면서 정년연장이 되는 상황에서도 일을 할 수 있어야 한다.

여섯째, 고령의 상태에서는 누구나 나이가 들수록 심신의 쇠약을 경험하며, 이로 인하여 독립성이 상실된 생활을 하게 되면서 삶의 질이 저하될 뿐만 아니라 의료비 지출도 증가하게 된다. 세계보건기구에서는 2000년대에 들어오자마자 고령화 시대의 대응전략으로 단순히 평균수명보다도 비교적 건강한 상태를 유지하면서 독립적인 생활을 영위하는 건강평균수명(HALE: health-adjusted life expectancy)의 중요성을 강조하기 시작했다(Robine, Jagger, Mathers, Crimmins, & Suzman, 2003). 최근 188개국의 HALE 자료를 발표한 보고서에 의하

면, 188개국 남성의 평균수명(기대수명)과 HALE는 1990년 63.01년과 55.40년, 2005년 66.23년과 58.27년, 2013년 68.80년과 60.59년인 반면, 우리나라 남성의 평균수명과 HALE는 1990년 67.74년과 60.48년, 2005년 75.32년과 66.59년, 2013년 77.20년과 68.26년이었다. 또 여성의 경우 188개국 평균수명과 HALE는 1990년 67.68년과 58.51년, 2005년 71.31년과 61.54년, 2013년 74.29년과 64.13년인 반면, 우리나라의 경우 평균수명과 HALE는 1990년 76.26년과 66.48년, 2005년 81.95년과 70.79년, 2013년 83.66년과 72.05년이었다(Murray et al., 2015).

이 자료에 의하면, 평균수명에서 HALE을 제외한 기간, 즉 유병기간은 여성이 남성보다 긴 편이다. 또 우리나라 사람들은 188개국의 평균보다 평균수명이 훨씬 더 높았지만, 2000년대에 들어와서 유병기간이 훨씬 더 길다. 그러나 우리나라 연구자나 정부에서 발표한 자료는 그보다 더 심각하다. 예를 들면, 2011년도 우리나라 남성의 평균수명이 77.6세일 때 HALE이 65.8년으로 유병기간이 11.8년이었고, 여성은 평균수명이 84.4세일 때 HALE이 68.9년으로 유병기간이 15.5년이었다(Lee et al., 2016). 한편 우리나라 보건복지부에서 발표한 자료에 의하면, 2014년도 우리나라 남성의 평균수명이 79.0세일 때 HALE이 64.9년으로 유병기간이 14.1년이었고, 여성은 평균수명이 85.5세일 때 HALE이 65.9년으로 유병기간이 19.6년이었다(Lee et al., 2016). 유병 상태가 어떻게 보는지에 따라서 기간이 달라질 수 있겠지만, 우리 문화권은 현재 고령자들이 다른 문화권에 비해서 건강문제로 삶의 질이 더

10) www.segye.com/newsView/201711240_004003 & www.hg-times.com/news/articleView.html?idxno=16533

낮은 상태로 지내고 있다는 것을 의미한다. 건강한 상태로 살아가는 기간이 연장되어야 의료비 지출과 같은 사회적 비용이 감소되어 부양 부담도 낮아질 수 있으므로 미래의 노년층인 지금의 청년이나 장년세대가 보다 더 건강한 생활양식을 토대로 살아갈 수 있는 방안이 적극적으로 모색되어야 할 것이다.

혹자는 단순히 과거보다 건강상태가 좋아진 것을 토대로 정년퇴직이나 노인의 연령을 상향되어야 함을 주장한다. 예를 들면, 유럽인의 기대여명을 기준으로 2000년대 초반의 60세는 200년 전의 43세와 동일하다는 것이다 (Sanderson & Scherbov, 2008). 그러나 그보다 더 현실적인 이유는 바로 재정 부담에 따른 사회적 위기가 도래하는 것을 완화시킬 수 있어야 한다는 점이다. 지금까지 언급한 여섯 가지 방안들이 비전문가의 눈에는 모두 이론적인 주장에 불과할 수 있다. 미래에 전개될 실제의 모습은 그 주장보다 더 심하거나 또는 그 반대일 수도 있다. 그러나 분명한 사실은 대비가 빠르면 빠를수록 고충이 더 미미해진 미래가 될 수 있다는 점이다. 또 그 미래의 고충은 지금의 노년세대의 것이 아니라 40대나 그 이하의 세대들의 것이다. 단 이러한 고충을 젊은 세대에게 맞보지 않도록 해주는 것이 장년이나 노년세대가 가진 과제이자 소망이다. 정책을 입안하는 위치에 있는 관계자들도 미래의 고충을 잘 알고 있으리라고 믿는다. 부디 그들이 4개월이나 4년 후가 아니라 40년을 내다보면서 정책을 추진하는 용기가 살아나기를 기대한다. 아울러 사회 구성원 모두가 생의 후반기에 대한 지속적인 관심을 갖고 살아갈 수 있기를 기대한다.

참고문헌

- 김효진 (2017). 일본은 왜 공무원 정년을 65세로 연장하려 하나. *시사투데이*(2017. 09. 18.)
- 윤가현 (2016). 고령화 시대와 노인의 연령기준. *한국노년학연구*, 25, 1-7.
- 이민아 (2016). 고령층의 연령기준과 노인시설 및 주거. *한국노년학연구*, 25, 49-52.
- 한국일보 (2016). *오피니언 2016 - 국민생활 이렇게 달라진다.*(2016. 07. 23.)
- Age Pension (2016). www.humanservice.gov.au.
- Boxall, P. (2014). The future of employment relations from the perspective of human resource management. *Journal of Industrial Relations*, 56(4), 578-593.
- Dingemans, E., & Henkens, K. (2014). Involuntary retirement, bridge employment, and satisfaction with life: A longitudinal investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), 575-591.
- Dorn, D., & Sousa-Poza, A. (2010). 'Voluntary' and 'involuntary' early retirement: An international analysis. *Applied Economics*, 42(4), 427-438.
- Duval, R. (2003). *The retirement effects of old-age pension and early retirement schemes in OECD countries*. OECD Economics Department Working Papers No (2003) 24.
- Harper, S. (2014). Economic and social implications of aging societies. *Science*, 346 (6209), 587-591.

- Lee, J., Ock, M., Kim, S., Go, D., Kim, H., & Jo, M. (2016). Health- adjusted life expectancy (HALE) in Korea: 2005-2011. *Journal of Korean Medical Science*, 31 (Suppl. 2), S139-S145.
- Maestas, N. (2010). Back to work expectations and realizations of work after retirement. *Journal of Human Resources*, 45(3), 718-748.
- Murray, C., Barber, R., Foreman, K., Ozgoren, A., Abd-Allah, F., Abera, S., ... & Abu-Rmeileh, N. (GBD 2013 DALYs and HALE Collaborators) (2015). Global, regional, and national disability- adjusted life years (DALYs) for 306 diseases and injuries and healthy life expectancy (HALE) for 188 countries, 1990-2013: Quantifying the epidemiological transition. *The Lancet*, 386 (10009), 2145-2191.
- OECD (2017). *Working age population (indicator)*. doi: 10.1787/d339918b-en (Accessed on 31 October 2017)
- Robine, J., Jagger, C., Mathers, C., Crimmins, E., & Suzman, R. (Eds.). (2003). *Determining health expectations*. New York: John Wiley & Sons.
- Roebuck, J. (1979). When does old age begin? The evolution of the English definition. *Journal of Social History*, 12(3), 416-428.
- Sanderson, W., & Scherbov, S. (2008). *Rethinking age and aging* (Population Bulletin, Vol. 63, No. 4). Washington, DC: Population Reference Bureau.
- Simon, C., Belyakov, A., & Feichtinger, G. (2012). Minimizing the dependent ratio in a population with below- replacement fertility through immigration. *Theoretical Population Biology*, 82(3), 158-169.
- The Korea Herald (2017). *Korea's population to decline after 2031: Data*. (March 23, 2017).
- The Korea Times (2016). *Korea faces rapidly aging population*. (March 23, 2016)
- Wilson, T., & Kaneko, K. (2017). Most Japanese companies look to raise retirement age: Reuters poll. *Reuters*(Business News, July 20, 2017).
- Yahoo Japan (2017). 定年後、月15万円の収入が得られるかもしれぬビジネスとは. (November 18, 2017). https://headlines.yahoo.co.jp/article?a=20171118-00000007-pseven-bus_all
- 원고접수일: 2017. 10. 09.
수정원고접수일: 2017. 11. 20.
원고게재승인일: 2017. 11. 25.