

성큼 다가온 100세 시대

2020년부터 본격적인 100세 시대 열린다

여기도 저기도... 곳곳에 일하는 노인

100세 시대 걸맞은 일자리정책 서둘러야

기대수명이 늘어나면서 2020년이면 우리 사회가 본격적인 100세 시대에 진입한다. 50~60세에 은퇴하고 40~50년을 더 살아야 한다면 개인은 물론이고 사회적, 경제적으로도 엄청난 변화가 예상된다. 그러나 고령자가 원하는 것은 단순한 보살핌이 아니다. 일을 통해 자기 삶을 찾고 경제적으로 안정을 유지하며 사회적으로 존재감을 잃지 않는 것이다. 노인들에게 '최고의 복지가 곧 일자리'라는 말은 그래서 나온다. 고령화 문제는 고령세대에게 일할 수 있는 여건을 만들어 주는 것이 온전한 해결책이다.



2020년부터 본격적인 100세 시대

경제적 안정, 자아실현, 사회참여 절실
노인들이 원하는 최고의 복지는 일자리



경기도 안양의 국수전문점 '잔치하는 날'. 잔치국수, 비빔국수 등 메뉴만 봐서는 어느 국수집과 다르지 않지만 종업원이 모두 노인이라는 점이 특이하다. 안양시니어클럽이 고령자 일자리 창출을 위해 정부 지원을 받아 2008년 7월부터 운영하는 곳이다. 어느새 2호점도 생겨 월 700만 원의 매출을 올리지만 노인들에게 적합한 일자리를 창출하고 이들의 경쟁력을 높이는 게 더 큰 목표다.

서울의 어느 초등학교. 머리카락이 희끗희끗한 노인들이 1~2학년 교실에서 어린 학생들에게 일일이 급식하느라 분주하다. 하루에 2시간가량 봉사하고 국가보조금으로 월 20만 원을 받는다. 역시 서울의 어느 어린이집. 할머니들로 구성된 '아기도우미'들이 아이들을 보살피고 있다. 젊은 시절 사회복지와 관련된 일을 했거나 평생 가정주부로 살며 자녀를 기른 이들이라 경험이 풍부하고 무엇보다 믿고 맡길 수 있어 선생님들은 말할 것도 없고 엄마들에게도 인기가 높다.

요즘은 어디에 가나 노인들이 부쩍 늘어났다. 전에는 나이가 들면 집안에 머물거나 인근의 경로당 오가는 게 고작이었으나 지금은 다르다. 대형 할인점에서는 백발이 성성한 할아버지가 재활용 분리수거를 하고 계산원이나 안내원 중에도 노인이 곧잘 섞여 있다. 동네 통·반장에도 고령자가 적지 않고 퇴직 후 민속해설가나 숲해설가로 활동하는 노인이 있는가 하면 동네 주민자치센터에서는 할머니, 할아버지들이 학생들에게 한자는 물론 외국어도 가르친다. 늦은 나이에 입학해 공부하거나 창업에 나서는 어르신도 많다.

2060년엔 10명 중 4명이 65세 이상

한국인의 기대수명이 크게 늘어나면서 2020년이면 우리 사회가 본격적인 100세 시대에 진입할 것으로 보인다. 통계

청 발표에 따르면 2010년에 갓 태어난 아이의 기대수명은 남자 77.2년, 여자 84.1년으로 평균 80.8년이다. 거의 모든 연령대에서 사망률이 고르게 감소해 10년 전보다 평균 4.8년이 길어졌다. 남녀 공히 경제협력개발기구(OECD) 평균(남자 76.7세, 여자 82.3세)보다 길다.

100세를 넘긴 초고령자도 2060년이면 지금의 수십 배로 늘어날 전망이다. 통계청이 출산율과 기대수명 등을 토대로 추계한 장래 인구에 따르면 100세 이상 노인은 2010년 1천 836명에서 2년 만인 올해에 2천716명으로 늘어난 후 2030년 1만2천305명, 2040년 2만5천869명, 2050년 3만8천125명을 거쳐 2060년에는 총인구의 0.19%인 8만4천283명에 달한다. 의학의 발달과 건강에 대한 관심 고조, 생활환경 개선 등이 주요 배경이다. 95세 이상 인구도 올해 2만2천387명에서 2030년 10만6천270명, 2060년 56만7천152명으로 급증한다. 65세 이상 고령자는 2010년 인구의 11%인 545만명에서 2060년에는 40.1%인 1천762만 명으로 늘어날 것으로 보인다. 인구 10명 중 4명꼴이다. 이에 따라 2060년에는 생산가능인구 10명이 노인 8명과 어린이 2명 등 총 10명을 부양해야 할 판이다.

이상적인 노후와 현실 사이에 간격 커

그다지 길지 않은 인간의 생애에서 수명이 늘어난다면 분명히 축복할 일이다. 하지만 충분히 준비돼 있지 않으면 재앙일 수도 있다. 당장 예견되는 것이 건강 문제이고 그 다음이 경제난이다. 벌써부터 우리가 아닌 현실로 나타나고 있다. 질병관리본부 조사에 의하면 돈이 없어 진료를 포기하는 국민이 상당수에 이르는 것으로 나타났다. 나이가 많고 소득이 적을수록 포기 비율이 높았다. 예컨대 65세 이상 노인층에서는 3명 중 1명이 여기에 해당되며 연령대별로는 70



한국인의 기대수명이 크게 늘어나 2020년이면 우리 사회가 100세 시대에 진입한다. 이에 따라 대한상공회의소는 지난 연말 '역동적인 100세 사회, 어떻게 만들어야 하나?'를 주제로 100세 시대 종합 콘퍼런스를 열어 각계로부터 주목받았다. 사진, 신준희 기자

대 이상이 42.3%로 가장 많고 그 다음은 60대와 50대의 순이었다.

취업 포털 커리어가 직장인 330명에게 이상적인 노후에 대해 설문조사한 결과 가장 필요한 것으로 돈을 뽑은 이들이 압도적으로 많았고(89.7%) 건강, 가족, 친구, 종교 등이 그 뒤를 이었다. 이들은 이상적인 노후를 위해 필요한 생활자금을 약 7억3천만 원으로 보고 있지만 실제로 모을 수 있는 돈은 2억3천만 원가량에 불과할 것으로 보인다. 이들이 생각하는 이상적인 노후란 세계 곳곳을 여행하며 자유롭게 생활하거나 전원주택, 실버타운 등에서 편안히 사는 것, 못다 한 학업 등 제2의 인생을 찾는 것, 창업이나 봉사 등 사회생활을 계속하는 것 등이다. 따라서 노후대책으로 저축이나 연금, 보험 등에 가입하는 이들이 많지만 “아무런 준비도 하고 있지 않다”는 응답도 5명 중 2명꼴에 이른다.

진짜 문제는 이제 막 은퇴했거나 퇴직을 눈앞에 둔 베이비부머 들이다. KB금융지주 경영연구소에 따르면 1955~63년에 태어난 베이비부머들은 은퇴 후 부부가 생활하는 데 필요한 돈으로 최소 3억6천만 원을 제시했다. 기본생활비인 월평균 148만 원을 전제로 은퇴시점, 남은 수명, 연금소득

등을 고려해 산출한 것이다. 그러나 이들이 희망하는 적정 생활비인 월평균 225만 원으로 계산하면 5억4천만 원으로 꺾중 뛰어오른다. 자녀를 학교에 보내고 결혼도 시켜야 한다면 1억3천만 원이 더 필요하다.

하지만 실상을 보면 베이비부머 가구의 평균 총자산은 3억4천만 원이며 이중 부동산이 2억6천만 원을 차지한다. 최소 노후자금 3억6천만 원 이상을 보유한 가구는 전체의 24.3%에 지나지 않는다. 4가구 중 3가구는 기본생활도 어렵다는 얘기다. 게다가 이들 3가구 중 절반가량은 현재의 자산이 최소 노후자금의 절반에도 못 미치는 심각한 상황이다.

이들 가구의 65% 이상은 대출까지 짊어지고 있다. 요구불예금이나 예·적금 등에 자산이 편중돼 있어 금융자산의 수익성이 낮으므로 부동산 빼고 금융자산만으로 노후에 버틸 수 있는 기간은 기껏해야 3~10년이 고작이다. 이에 따라 매달 현금소득이 생기도록 자산을 재조정하거나 집을 담보로 맡기고 생활비를 연금으로 받는 역모기지론도 대안으로 떠오르고 있다. 은퇴 후에는 교육비, 주류·담배값, 상품·서비스 구입비, 교통비 등이 줄어 소비지출이 은퇴 전보다



국수전문점 '잔치하는 날'. 걸어서 바선 여는 국수집과 같지만 종업원이 모두 노인이라는 점에서 남다르다. 안양시니어클럽이 고령자 일자리 창출을 위해 정부 지원을 받아 운영하는 식당이다. 사진_연합DB

15%가량 감소하는 것은 다행이나 보건의료비가 늘어나므로 큰 의미는 없어 보인다.

사정이 이렇다 보니 베이비부머 10명 중 5명 이상은 노후 준비를 하고 싶어도 제대로 하지 못하는 형편이다. 전국경제인연합회 중소기업협력센터가 인터넷 채용 포털 커리어잡에 의뢰해 베이비부머 1천 명을 대상으로 실시한 설문조사에서 56.3%는 “노후 준비가 안 돼 있다”고 밝혔고 13.9%만 “준비돼 있다”고 응답했다. 당연히 퇴직 후 가장 큰 걱정은 생계비, 교육비 등을 감당하지 못하는 데 따른 경제난이다. 해결책으로는 절반가량이 재취업을 제시했고 20.6%는 창업을 희망하는 등 대다수가 계속 일할 의사를 표시했다. 아울러 재취업률을 높이려면 나이보다 능력을 중시하는 풍토 조성이 시급하다고 이들은 입을 모았다.

안정적인 노후 위해 필요한 것은 돈보다 일

100세 시대는 이미 지난해부터 은퇴시장의 7대 키워드 중 하나로 꼽히고 있다. 베이비부머들의 은퇴가 본격화되면서 멀게만 느껴졌던 노후가 대다수 국민의 눈앞에 성큼 다가선 것이다. 종전에는 삶의 방식이 80세에 맞춰져 있었다면 이제는 100세 시대에 맞게 서둘러 수정해야 한다는 충고가 여겨져서 나오는 이유다. 하지만 우울증, 질병, 노후자금 부

족 등 은퇴 후 삶을 위협하는 요소는 한두 가지가 아니다.

미래에셋 은퇴교육센터는 이에 대해 “막연한 희망사항이 아니라 구체적인 노후 계획을 세워야 한다”고 조언한다. 센터 측은 특히 “공부-취업-공부-취업 등 순환형 생애주기를 만들어 수십 년으로 늘어난 노후에 대비하라”고 주문한다. 관계자들은 또 저성장 시대에 맞춰 은퇴 준비도 소비를 줄이는 쪽으로 해야 한다고 권한다. 소득 감소에 대비해 저소비 생활 습관을 기르라는 뜻이다. 금융에 대한 이해도를 높여 불필요하게 새는 비용을 막아야 은퇴 후 금쪽같은 자산이 새는 일도 막을 수 있다. 20~30대부터 일찌감치 은퇴 준비에 들어가는 것도 필요하다. 부동산 자산 비중을 낮추고 대출은 빨리 갚고 저축은 늘려야 한다.

관련 시장은 이미 발 빠르게 움직이는 추세다. 100세 시대를 겨냥한 금융상품이 우후죽순 쏟아지는 게 단적인 예다. 금융권에 따르면 시중은행과 보험사들은 100세 고령자가 급증할 것으로 내다보고 다양한 상품을 만들어 판촉에 뛰어들었다. 고객의 서비스 수혜 연령을 최대 60~80세로 한정했던 과거와는 확연히 다르다. 특히 종신이나 보장성을 주 무기로 내세웠던 보험사들은 ‘100세’ 상품에 사활을 건 모양새다. 고객들 호응도 크다. 어느 보험사는 100세까지 보장받는 상품을 내놓은 지 3개월 만에 32만 명의 고객 유

치에 성공했다. 시중은행들도 고령화 상품을 출시하느라 분주하다.

물론 행복한 노후를 위해 필요한 것은 돈만이 아니다. 행복한노년연구소 전기보 소장은 “젊을 때 많이 벌어서 노후에 골프를 치거나 세계여행을 다니는 게 행복한 노후라고 생각하지만 그런 삶은 존재하지 않으며 행복하지도 않다”고 단언한다. 그가 생각하는 의미 있는 노후의 전제조건은 일이다. 그는 “일은 노후에도 꼭 필요하다”며 “정말로 하고 싶었던 일을 찾아 미리 준비해야 행복한 노후를 보낼 수 있다”고 말하고 “금액이 적더라도 소득이 꾸준히 발생해 경제적으로도 안정을 찾을 수 있기 때문”이라고 설명한다.

한국보건사회연구원 이소정 박사도 지난해 말 열린 ‘100세 시대 종합 콘퍼런스’에서 은퇴 후 100세 시대에 대비해 고령자의 사회 참여를 활성화해야 한다고 강조했다. 수명 100세 시대에는 50~60대 퇴직이 인생의 끝이 아니라 겨우 중간일 뿐이기 때문이다. 이 박사는 “사회적으로는 고령자 인력을 활용하고 개인적으로는 삶의 만족도를 높이기 위해 노인들의 사회 참여가 중요하다”고 지적했다. 은퇴 후 40~50년에 이르는 긴 시간을 남아도는 생애가 아니라 진정한 자아실현의 기간으로 바꿔야 한다는 뜻이다.

은퇴시기를 무작정 늦추는 데에는 한계가 있는 만큼 노후의 사회 참여에 대해 ‘제2의 인생’이라는 시각에서 새롭게 접근해야 한다는 견해가 제기되는 이유다. 이 박사는 해결 방안으로 고령자 자원봉사 프로그램 마련, 퇴직자 사회공헌 정보센터 구축, 1인 1어가 활성화 프로그램 도입 등을 제안했다.

노인들도 일하고 싶다

100세 시대에는 노동시장에도 큰 변화가 예상된다. 현재 국내 기업들은 고령자들에게 친화적이지 않다. 나이가 들었다는 이유만으로 일할 기회를 박탈해 버리기 일쑤다. 하지만 앞으로는 근무기간을 비롯해 다양한 근로여건을 고령 친화적으로 개편해야 한다는 주장에 설득력이 실린다. 정년 연장, 평생학습 체계 구축, 생산성에 따라 임금을 차등하는 임금피크제 확산 등이 그것이다.

달라진 생애주기에 따른 정책 변화도 필요하다. 100세 시대에는 노부부만으로 이뤄진 가구가 증가한다. 그러나 가사와 자녀 양육을 떠맡지 않고 평생 직장 일만 했던 남성들은 은퇴 후 가정에서 자리 잡지 못하고 떠도는 은퇴층후군에

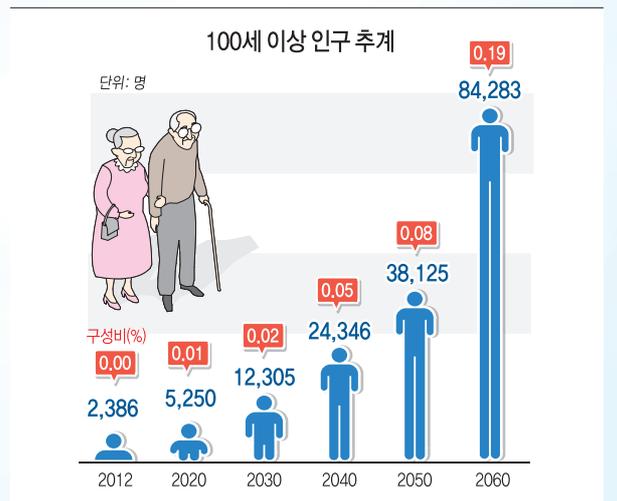
시달리기 쉽고 노후에 부부 갈등을 일으키는 원인을 제공하기도 한다. 남성 은퇴자 대상 가사 적응 훈련 내지 노년기 부부관계 갈등 예방 프로그램이 절실하다.

노후가 되면 여기저기 아픈 곳도 늘어나고 심각한 질병에 걸리는 일도 잦아진다. 아픈 배우자를 돌보고 손자·손녀를 양육하는 노인이 증가할 게 뻔한 만큼 이들의 어려움을 해결해 줄 수 있는 지원책도 요구된다. 의료비 부담 급증을 막기 위한 예방적 건강관리체계 구축도 서둘러야 한다.

이 모두에 앞서 기본적으로 필요한 것은 100세 시대를 단 순히 노인들만의 문제로 폄하하는 의식을 바꾸는 것이다. 수명 연장과 고령화는 노인뿐만 아니라 모든 이에게 닥칠 문제이며 모든 세대에 영향을 미치는 거대한 삶의 변화다. 온 국민의 문제로 받아들여야 한다는 얘기다. 군포시니어클럽 김정호 총괄팀장은 “최근 노인들이 가장 원하는 복지는 다름 아닌 일자리”라고 못 박고 “노인 일자리 창출은 어르신들의 소중한 경험을 사회에 환원하고 돈도 벌 수 있게 하는 등 다양한 의미와 효과를 갖는다”고 분석했다.

실제로 고령자 중에서도 일자리를 원하는 이들이 갈수록 늘고 있다. 서울시가 시행하는 노인 일자리 사업 참여를 희망하는 고령자는 85세 이상이 38.1%로 제일 많고 80세 이상 35%, 75세 이상 16.6% 등의 순으로 나타났다. 노인 일자리 창출이야말로 경제적 어려움이나 자아 상실 등 노후에 예상되는 문제를 일거에 해결할 수 있는 가장 효과적인 수단이다. 

강윤경 기자 bookworm@yna.co.kr



자료제공 : 통계청

그래픽_장성구 기자

여기도 저기도... 곳곳에 일하는 노인

은퇴 후 수십 년, 일해야 '잘' 산다
저임금·단순직 많아... 일자리 질 높여야



고령 인력 채용은 노동자와 기업 모두에 이익이다. 고령 노동자 입장에서는 노후에도 안정적으로 일할 수 있어 좋고 기업 측에서는 숙련된 노동력을 쉽게 확보할 수 있어서다. 사진 김선경 기자

서울에 거주하는 김모(남) 씨. 일흔이 다 된 나이에도 매일 아침 서둘러 출근 준비를 끝내고 일터로 향한다. 그의 직업은 주차관리원. 본인 명의의 집 2채를 포함해 모아 놓은 재산이 제법 되지만 “집에서 노느니 월급은 얼마 안 돼도 일하는 게 몸에도 좋고 보람도 있다”고 힘주어 말한다.

60대 초반으로 건강에도, 살림에도 자신 있다는 이모(여) 씨도 몇 년째 가사도우미로 일하는 ‘열혈 노인’이다. 젊은 맞벌이 부부의 살림을 대신해 주고 초등학교 자녀도 돌봐 주며 한 달에 150만 원 이상 번다. 이씨 역시 집안형편이 어려워서는 아니다. 미국에서 의사로 일하는 아들이 생활비를 보내 주지만 남편과 사별한 후 적적한 시간을 보낼 길이 없어 일을 택했다. 아들은 고생 그만하고 미국으로 빨리 건너 오라고 성화지만 체력이 닿는 한 스스로 일하고 돈도 버는 재미가 쏠쏠해 한국을 떠날 생각이 전혀 없다.

일하면서 더 건강해져

일하는 노인들이 요즘처럼 많은 때도 없는 듯하다. 서울시가 지난해 시행한 공공 분야 노인 일자리사업에 참여한 사람은 10명 중 7명 이상이 70세 이상 고령자였고 65세 이상으로 낮추면 94.7%까지 올라간다. 하룻길 교통안전지킴이, 간병인, 급식도우미 등이 이들에게 맡겨진 ‘임무’다.

예전 같으면 집에서 자식들 수발이나 받을 나이인데도 계속 일하려는 이유는 대개 생계(56.1%)나 용돈(22.2%) 때문이지만 사회 참여를 원하는 고령자도 적지 않다. 일자리사업 참여 노인의 약 65%는 일을 통해 정신적으로는 물론이고 육체적으로도 오히려 건강해졌다고 입을 모았다. 일자리가 노인들의 삶의 질 향상과 안정적인 노후생활에 여러 모로



노인들이 예전 같으면 집에서 자식들 수발이나 받았을 나이에도 일하려는 이유는 생계나 용돈을 벌기 위해서일 때가 많다. 하지만 사회 참여, 자아실현 등을 위해 일자리를 찾아 나서는 고령자도 늘고 있다. 사진, 형민우 기자

도움을 준다는 뜻으로 풀이된다.

100세 시대를 앞두고 일하는 노인은 자의든 타의든 늘어날 수밖에 없는 상황이다. 일하지 않고는 은퇴 후에도 수십 년이나 남아 있는 세월을 보낼 방법이 마땅치 않거니와 경제적으로도 안정을 찾아야 하기 때문이다.

현대경제연구원에 따르면 60~79세 취업자가 꾸준히 늘어나 지난해에는 전체 취업자에서 차지하는 비중이 12.1%까지 올라갔다. LG경제연구원에 의하면 경제활동인구는 50대 이상에서만 몇 년째 4~6%대의 증가율을 보이며 전체 취업자 증가세를 이끌고 있다. 전체 취업자 가운데 50대의 비중은 2000년 13.6%에서 2011년 21.3%로 크게 늘었다. 반면 50대 미만은 같은 기간 78.4%에서 66%로 크게 줄었다.

한국보건사회연구원에 따르면 최근 우리나라 노인의 근로활동참가율은 30% 안팎이다. 하지만 미취업 상태의 노인도 30% 이상이 기회만 되면 일하겠다는 의지를 갖고 있다. 노인 대다수가 일할 생각을 갖고 있는 셈이다. 노인들은 퇴직자를 채용하는 곳이 더 늘어났으면 좋겠다는 바람을 갖고 있다.

고령화 시대에 저출산까지 겹치면서 앞으로 경제성장률을 유지하려면 여성은 물론이고 고령자의 경제활동참가율을 끌어올려야 한다는 지적은 어제오늘 나온 것이 아니다. 현재의 저출산·고령화 추세가 이어지면 경제활동인구는 2022년 2천688만 명으로 정점을 찍은 뒤 하락세로 돌아서 2030년에는 2천604만 명으로 줄어준다. 또 2018년부터는 노동력 증가율이 1% 이하로 낮아져 경제성장률이 마이너스로 떨어진다는 예측도 있다.

이를 늦추거나 반전시키려면 노동력 공급이 확충돼야 한다. 한국고용정보원 박명수 박사는 여성들의 경제활동참가율을 높이는 것과 함께 고령 인력을 적극 활용하는 것이 대안이라고 주장한다. 나이가 직업훈련 기회를 늘려 고령자의 경쟁력을 높이고 임금과 고용 안정성 등 일자리의 질 측면도 개선해야 한다는 지적이다.

‘실버사원’ 노동자와 기업 모두에 이익

다행히도 최근 들어 고령자에게 일자리를 주는 기업이 조금씩 늘어나고 있다. 변화의 흐름은 유통업체가 이른바 ‘실버사원’ 채용을 늘리며 선도하는 분위기다. 대형 할인점 롯



경제활동인구 가운데 유독 50대 이상만 4~6%대의 증가율을 몇 년째 보이며 전체 취업자 증가세를 이끌고 있다. 지난해 9월 인천에서 열린 '제5회 일하는 노인 전국대회' 개최식. 사진 하사현 기자

데마트는 만 56~60세 사원 1천 명을 무기(無期) 계약직으로 선발하고 최장 15년간 고용하기로 했다. 홈플러스는 2008년부터 50~65세 사원을 모집하기 시작해 지난해까지 1천 900여 명을 채용했고 올해에도 400명 넘게 뽑을 예정이다. 2년 이상 근무하면 역시 무기 계약직으로 전환된다.

고령 인력 채용은 노동자와 기업 모두에 이익이라는 게 중론이다. 노동자 입장에서는 임금이나 복리후생이 다소 떨어지더라도 노후에 안정적으로 일할 수 있어 좋고, 기업 측에서는 숙련된 노동력을 확보할 수 있다는 것이 매력이다. 하지만 이제 시작일 뿐 사회적 대세로 자리 잡지는 못한 느낌이다. 현실적으로도 아직 많은 기업이 고령자 채용을 기피하는 경향이 역력하다. 이미 굳어진 정년퇴직제 때문이기도 하나 나이 든 사람에게 업무 지시를 내리기 어렵고 업무 성과도 젊은이에 비해 떨어질 것이라는 선입견이 작용하는 까닭이다.

고령취업자의 일자리는 이런저런 한계도 많다. 현대경제연구원 조사에 따르면 70~79세 취업자의 지난해 임금은 평균 57만 원으로 60~69세 취업자(130만 원)의 절반에 크게 못 미쳤다. 70대는 임금이 올라가기는커녕 되레 낮아지는 추세다. 고령취업자의 비정규직 비중은 정규직의 2배를 넘

고 저임금 직종에 편중해 있다는 것도 문제다. 예를 들어 전체 취업자는 단순 노무 종사자가 13%이지만 고령취업자는 32%나 된다.

창업으로 눈 돌리는 고령자들

이에 따라 취업이 아닌 창업으로 눈길을 돌리는 고령자가 많다. 창업물경제연구소(CERI)에 따르면 50대 이상 자영업자는 지난해 하반기에 300만 명을 넘어서며 사상 최대를 기록했다. 고령자 창업은 안정적이거나 관리가 편한 업종에 쏠린다는 것이 특징이다. 특히 제과점, 치킨전문점, 커피전문점 등으로 대표되는 전문 프랜차이즈가 인기다. 가맹점주 교육을 통해 성공률을 끌어올릴 수 있는 데다 안정적인 수익도 어느 정도는 보장되기 때문이다.

장재민 CERI 아이템분석팀장은 이에 대해 “노후 준비가 불확실한 상태로 직장에서 밀려난 뒤 생계를 위해 창업에 나서는 이들이 많다”고 설명했다. 평생 하던 일에서 벗어난 만큼 일정한 수익과 안정을 추구하는 성향이 강해 쉽게 배울 수 있고 소비자의 접근이 용이한 프랜차이즈를 선호한다는 것이다.

경쟁은 당연히 치열하고 자칫 실패라도 하면 빈곤에 그대

로 노출될 가능성이 높다. 한국노동연구원의 분석에 따르면 지난해 상반기에 50대 영세 자영업자의 비중은 55.7%로 2008년 53.4%, 2009년 54.0%, 2010년 55.0%에 이어 꾸준한 증가세다. 이중 대다수는 도·소매업, 건설업, 운수업, 개인서비스업 등에서 생계형 창업에 나선 것으로 추정된다. 고령 자영업자의 도산은 젊은 자영업자의 도산보다 훨씬 위험하다. 재기의 가능성이 상대적으로 낮아 안정적인 노후생활에 직격탄을 맞을 수 있어서다.

CERI 조사에서도 50대 이상 자영업자가 급증하는 한편

으로 3년 이내에 폐업하는 경우가 적지 않은 것으로 드러났다. 무엇보다도 미숙한 창업 지식 탓이 가장 크다는 분석이다. 다시 말해 창업에 필요한 정보를 전문적·체계적으로 제공해 주는 전문가가 필요하다는 얘기다. MK창업(주) 최한나 주임은 “창업 전문가는 부동산법, 세법 등 법률 지식을 비롯해 상권과 시장 분석, 유동인구 파악 등 다방면에 걸친 지식으로 무장하고 있어 고령자 창업을 알차게 도울 수 있다”고 소개했다. **m**

강윤경 기자 bookworm@yna.co.kr

고령자 창업 유망 아이템

“전문지식 없어도 꾸준한 수익 가능해야”

베이비부머의 본격적인 은퇴와 맞물려 50대 이상 고령자의 창업이 눈에 띄게 늘고 있다. 이들에게 창업이란 생활비를 매달 안정적으로 마련할 수 있는 제2의 직업이다. 하지만 적지 않은 나이에 생소한 분야에서 거의 모든 재산을 쏟아 부어 창업한다는 것은 엄청난 도전이자 모험이다. 대부분 창업에 문외한이어서 더욱 어렵게 느껴지는 측면도 없지 않다.

창업물경제연구소(CERI)가 최근 창업 전문가 100명을 대상으로 실시한 설문조사에서도 힘든 노동이나 특별한 전문지식이 수반되지 않아도 꾸준한 수익을 창출할 수 있는 사업이 고령자에게 적당한 창업 아이템으로 추천됐다. 이들 전문가는 결국 고령자의 창업은 전문 프랜차이즈가 가장 적합하다는 데에 의견을 모으고 브랜드 인지도, 본사 신뢰도, 마케팅 능력, 고령창업자들의 경험 반영도, 관리가 용이한 항목 등의 기준에 따라 일일이 점수를 매겼다.

평가 결과, 제과업체 ‘파리바게뜨’와 ‘뚜레쥬르’가 가장 높은 8.6점으로 공동 1위를 차지했다. ‘던킨도너츠’(7.7점)와 커피전문점 ‘투썸플레이스’(7.2)가 그 뒤를 이었고 ‘뚝배기집’ ‘빛은’ ‘스크린골프’ ‘본죽’ ‘놀부부대찌개’ ‘명동할머니국수’ 등도 상위권에 이름을 올렸다.

이들 프랜차이즈의 공통점은 이미 활성화돼 있는 안정된 아이템이라는 것이다. 창업자가 직접 일하지 않고 관리자를 두고



노후 준비가 불확실한 상태로 직장에서 밀려나 생계를 위해 창업에 나서서 고령자가 적지 않다. 이들은 일정한 수익과 안정을 추구하는 성향이 강해 쉽게 배울 수 있고 소비자의 접근이 용이한 프랜차이즈 형태의 창업을 선호한다. 사진 최재구 기자

수익만 챙길 수도 있어 체력 면에서 유리하다. 인지도가 높아 별다른 홍보 없이 고객 스스로 찾아온다는 것도 큰 장점이다. 따라서 깔끔하게 잘 정돈되고 세련된 인테리어의 매장만 확보할 수 있다면 큰 어려움 없이 안정적 수익을 창출할 수 있다는 게 전문가들의 진단이다.

다만 창업자의 성격이나 생활습관, 창업자금 등을 고려해야 하며 무리한 창업은 독이 되기 쉽다는 점에 유의해야 한다. 자칫 힘들여 모은 재산을 ‘한방’에 날릴 수 있으므로 무리한 창업은 절대 금물이다. 누군가가 창업을 통해 큰돈을 벌었다는 식의 막연한 정보를 맹신해서도 안 된다. 창업 전문가기관이나 전문가를 통해 체계적인 정보를 얻고 꼼꼼히 따져 보며 일일이 확인하는 과정을 거쳐야 한다. **m**

서지훈 기자 ibuddy@hanmail.net

100세 시대 걸맞은 일자리정책 펴야

고령 일자리 창출은 생계·복지 넘어 시대적 과제
선진국은 정년 연장 등으로 이미 고령사회 대비



100세 시대가 다가옴에 따라 삶의 방식, 사회제도, 국가 정책 등의 질적인 변화를 촉구하는 목소리가 커지고 있다. 정부도 작년 말 '제2차 고령자 고용 촉진 기본계획(2012~2016년)'을 발표하고 '더 많은 중·고령자가 더 오래 일할 수 있는 여건 조성'을 위해 6대 정책과제를 집중 추진하겠다고 밝혔다.

일할 의지·능력 있으면 일할 수 있게 해야

정부는 향후 10년간 일자리 경쟁이 예상되는 중·고령자와 청년이 상생할 수 있는 일자리 육성에 초점을 맞춘 방침이다. 우선 숙련된 중·고령 퇴직근로자를 중소기업 300곳에 멘토나 강사로 보내 청년 직원들에게 도움을 주고 명장·기능장 등 전문가 1천600명을 '산업현장 교수'로 양성한다는 구상이다. 중·고령자의 근로시간 단축과 교육훈련으로 생기는 빈 일자리에 청년을 채용하면 1인당 연간 720만 원을 기업에 지원하는 '일자리 함께 하기'도 추진한다.

정부는 이와 함께 나이에 따라 임금을 차등 지급하는 임금피크제를 확대하고 고용을 자율적으로 연장하는 등 퇴직 시기를 최대한 늦추도록 유도하기 위한 다양한 정책을 구사할 계획이다. 예를 들어 중소기업이 임금피크제를 도입하면 지금까지는 임금을 20% 깎아야 해당 근로자에게 연간 600만 원 한도에서 최대 10년간 지급하고 있으나 앞으로는 10%만 감액해도 이 혜택을 적용하기로 했다.

정년 연장이나 재고용 확대를 장려하기 위해 기업이 정년을 3년 이상 연장하면 2년간 지원금을 주고 정년이 60세 미만인 사업장에는 단계적 연장을 권고하는 등 향후 본격화될 정년제 개편 논의에도 대비하기로 했다. 일찍부터 고령화를 겪은 주요 선진국은 이미 사회적 합의를 거쳐 정년 연장이

꾸준히 이뤄지고 있다. 영국은 65세 정년을 전격 폐지했고 독일과 스페인은 67세로 높일 예정이며 일본 역시 65세 정년을 진작 의무화했다.

고용노동부 조사에 따르면 우리나라 민간 기업의 정년은 평균 57세에 불과하다. 그나마 실제 은퇴 시기는 53~54세가 가장 많고 정리해고나 명예퇴직 등으로 40대에 회사를 떠나는 경우도 비일비재하다. 임금피크제가 정착된 곳도 거의 없다. 이에 따라 정년제 도입이나 정년 연장에 대한 논의는 더 이상 미룰 수 없는 시급한 사회적 화두의 하나로 떠오르고 있다.

퇴직예정자가 제2의 직업으로 전환할 수 있도록 퇴직 준비와 직업능력 개발에 대한 지원도 강화된다. 준비 없이 퇴직한 후 창업에 실패하거나 재취업에 어려움을 겪는 현실을 감안해 대기업이 비자발적으로 중·고령 근로자를 이직시킬 경우에는 일정 기간의 퇴직·전직 교육이 의무화된다. 근로자가 주도적으로 직업능력 개발에 나서도록 장기근속 중·고령 근로자에게는 1년 이하의 '학습휴가청구권'도 무급으로 부여할 계획이다.

실직한 중·고령자가 최대한 빨리 재취업할 수 있도록 틈새 일자리 지원도 확대된다. 일단 올해에는 사회적 기업 일자리(3천 명 이상)와 노인 일자리(22만 명)를 제공하고 저소득층 등 취업에 애로를 겪는 고령자에게는 '상담-직업훈련-취업 알선'이 연계된 '취업 성공 패키지 프로그램(7천 명)'과 '중소기업 현장 연수(2천 명)'를 실시한다. 창업이나 귀농을 희망하는 고령자에게는 교육은 물론이고 자금도 대준다.

정부는 전문지식과 경험을 보유한 은퇴자가 자신의 재능을 사회와 나눌 수 있도록 사회공헌 일자리를 지속적으로



고령화 문제는 결국 고령세대가 일할 수 있는 여건을 만들어 줌으로써 해결해야 한다. 그래야만 사회적으로는 경제의 역동성을 지속하고, 개인적으로는 노후에도 삶의 질과 안정을 유지할 수 있다. 사진_연합DB

만들 예정이다. 아울러 퇴직연금제도의 활성화로 노후 안정을 다지고 고용보험제도도 개선하는 방안을 검토 중이다. 이들 대책을 토대로 퇴직 후에도 고령자가 인생을 순조롭게 시작할 수 있도록 돕고 눈앞에 닥친 100세 시대에 한 발 앞서 대응함으로써 일할 의지와 능력이 있으면 나이가 들어서도 평생 일할 수 있는 사회적 여건을 조성하는 게 목표다.

서울시, 새로운 일자리 창출 모델 선포

서울시는 지난해 모든 유관 기관과 힘을 합쳐 고령자의 민간 기업 취업을 돕는 체제를 갖췄다. 민·관이 연대·협력하는 '시니어 인턴십'이 바로 그것으로 한국노인인력개발원, 노사발전재단 등 50여 기관이 50~60대 채용 기업을 발굴하고 정보를 공유하며 일자리를 찾아 주는 데 동참했다. 해당 기업에 인건비를 보조해 고령 일자리 창출을 촉진하는 게 이 사업의 취지다.

이 제도가 주목받은 이유는 기관별 장점을 한데 모아 일자리와 구직자를 연결했다는 점에서 서울시 차원을 넘는 새

로운 일자리 창출 방식으로 큰 시사점을 남겼기 때문이다. 전에는 정부, 지방자치단체, 공공기관 등이 제각기 일자리 사업을 벌이며 중복이나 불필요한 경쟁 등의 비효율성을 드러내곤 했다. 특히 양적인 일자리 창출뿐만 아니라 취업의 질 또한 대폭 높였다는 평가를 받았다. 연령대별로는 50대는 경력을 살린 재취업이나 전직이 많았고, 60대는 대형 할인점이나 패스트푸드점 등 새로운 직종을 개척한 취업이 눈에 띄었다.

경비, 청소 같은 전통적인 고령자 직종을 탈피해 제조업, 사무보조, 경영지도사, 엔지니어, 중간관리자 등으로 직종이 확대되고 고급화된 것도 고무적이다. 이에 따라 50대의 평균 임금은 작년 하반기에 월 160만 원대까지 상승했고 60대는 주 40시간 정규직 취업이 늘었다. 서울시는 이 같은 성과에 힘입어 올해에는 각 자치구와 함께 시니어 인턴십을 더 폭넓게 추진해 고령 일자리 창출에 박차를 가하기로 했다.

서울 마포구 서교동의 직업교육기관에 재취업하는 데 성



홈플러스(이승한 대표·사진)는 기업의 사회적 책임을 다하고 고령화 사회에 유연하게 대처해 고용 안정에도 기여한다는 취지에 따라 올해부터 정년을 만 55세에서 60세로 늘렸다. 사진제공_홈플러스

공한 이무웅(남·67) 씨는 요즘 커피 제조 전문가인 ‘시니어 바리스타’ 양성 계획을 수립하느라 여념이 없다. 강사 초빙, 교육생 모집, 프로그램 기획 등으로 눈코 뜰 새 없이 바쁘지만 입가에서 웃음이 떠나지 않는다. 취업 전과 지금의 모습을 비교할 때 삶에 대한 만족도가 몰라보게 높아진 것이다. 일자리 구하기가 하늘의 별 따기처럼 어려운 나이에 어엿한 직장인이 된 것도 감사하고, 정규직에다 ‘관리이사’라는 어엿한 직함마저 갖게 됐으니 그럴 만도 하다. 내친 김에 업무 영역을 넓혀 자신과 비슷한 세대의 취업 지원을 위한 새로운 교육 사업까지 구상하는 중이다.

신면호 서울시 경제진흥본부장은 “고령화가 심화하는 현실에서 고령 일자리 창출은 생계와 복지를 넘어 시대적인 과제”라고 규정하고 “관련 기관끼리 연대와 협력을 더욱 강화하고 그동안의 성과와 문제점을 보완해 올해부터는 더 많

은 고령 일자리 창출을 위해 노력하겠다”고 다짐했다.

기업들, 고령자 채용 늘린다

기업들도 고령사회에 부응해 변화를 보이기 시작했다. 한국도지주택공사(LH)는 올해 만 60세 이상의 ‘실버사원’ 2천 명을 채용하기로 하고 2월 중 모집 공고를 낸다. 6개월 계약직으로 4~9월까지 전국 657개 임대아파트단지(51만 가구)에 배치돼 입주자 실태 조사와 하자 보수 접수, 단지 시설물 안전 점검 등의 업무를 수행한다. LH는 작년에도 실버사원 2천 명을 채용한 바 있다.

대형 할인점 홈플러스도 안정적인 일자리 나눔에 기여하기 위해 올해부터 정년을 기존의 만 55세에서 60세로 5년 연장했다. 임직원 2만1천여 명 모두에게 곧바로 적용되며 직원 2천여 명은 당장 올해부터 정년 연장의 혜택을 누리게 돼 주변의 부러움을 사고 있다.

홈플러스는 기업의 사회적 책임을 다하고 고령화 사회에 유연하게 대처해 고용 안정에도 기여하기 위해 지난해 9월부터 노사협의회를 열어 정년 연장을 준비해 왔다. 유통업체는 대부분 정년이 만 55세 전후이며 60세로 연장한 것은 홈플러스가 처음이다. 홈플러스는 이번 조치로 고령 직원들의 경제적 안정은 물론 베이비부머의 대규모 은퇴에 따른 사회적 파장 완화에도 도움이 될 것으로 기대하고 있다.

앞서 홈플러스는 2008년부터 만 50~65세의 실버 채용을 수시로 실시해 지난 4년간 매년 400명 이상, 총 1천900여 명의 고령자를 뽑았다. “세계적인 금융 위기와 소비심리 위축 등으로 경기가 불안하지만 감원이나 임금 삭감 등의 수비적인 자세보다 신규 점포 확장, 안정적인 인사제도 등으로 일자리를 꾸준히 창출하며 고용시장에 활력을 불어 넣겠다”는 게 이승한 회장의 경영 방침이라고 회사 관계자는 전했다.

정년제도의 정착과 연장에 대해 얼마 전 보고서를 발표한 LG경제연구원 이지선 연구원은 “고령화 문제는 결국 고령 세대가 일할 수 있는 여건을 만들어 줌으로써 해결해야 한다”고 강조한다. 저출산·고령화 시대를 맞아 사회적으로는 충분한 생산가능인구를 확보해 경제의 역동성을 지속하고, 개인 차원에서는 노후에도 삶의 질과 안정을 유지하기 위해 노인들이 원하면 제약 없이 일할 수 있는 여건을 만들어야 한다는 뜻이다. 

서지훈 기자 ibuddy@hanmail.net

“성실과 열정으로 틱은 은퇴 후 꽃망울”

민찬기 운동처방연구소 소장

운동처방연구소를 창업해 제2의 인생을 시작한 민찬기(57) 소장. 지금은 제법 잘 나가지만 2003년 7월에는 30여 년 몸담은 은행에서 구조조정 당하는 뼈아픈 시련을 겪어야 했다. 사회 분위기에 떠밀려 퇴직은 했지만 연로한 부모님 간병에 한창 크는 자녀 교육비 등 부담이 어깨를 짓눌렀다.

준비 없이 맞은 퇴직은 하루하루가 고통과 회한의 연속이었다. 이 일 저 일 기웃거렸지만 생존을 건 밥그릇 싸움은 치열하기보다 비열했고 신뢰도, 의리도 저버리는 사람들의 이기심을 보며 딴 세상에 내동댕이쳐진 기분이었다. 게다가 가족들 눈치까지….

산 입에 거미줄 칠 수는 없으니 밑바닥 영업도 마다하지 않겠다는 각오로 인터넷 구직사이트를 둘러거리고 신문 구직난도 열심히 들여다봤으나 모두 허사였다. 기껏해야 단단계판매나 보험영업뿐이고 심지어 그를 이용하려는 도산 직전의 중소기업도 있었다.

친구의 물탱크제조회사에 들어가 새벽 6시부터 운전, 견적, 납품 준비, 대금 청구 등 닥치는 대로 일하며 은행원 시절에는 상상할 수 없었던 밑바닥 삶을 체험했고 지인이 억지로 떠맡긴 중소기업에서 월급사장을 2년쯤 했으나 회사가 매각되는 바람에 속절없이 물러나야 했다. 특별한 기술도 없는 전직 은행원 경력은 ‘팔리지 않는 재고품’으로 취급됐을 뿐 재취업에는 도움이 안 됐다.

그 무렵 ‘일’의 의미를 곱씹어 보게 됐다. 당장의 돈벌이에 급급해 아무 일이나 하기보다는 20~30년 후를 내다보고 장기적으로 할 일을 찾아야겠다는 판단에서였다. 치열한 자기반성과 분석을 거쳐 나만의 강점과 적성을 활용할 수 있는 일을 찾던 도중 운동에 재능이 있다는 데에 생각이 미쳤다. 사회생활을 시작할 때부터 운동의 원리, 역학, 물리학 등에 많은 관심을



30여 년을 일한 은행에서 구조조정된 뒤 성실과 열정을 무기로 제2의 인생을 일궈 가는 민찬기 소장. 사진제공_민찬기

기울었던 터라 관련 분야의 전문가를 목표로 세웠다.

소상공인진흥원이 주관하는 시니어창업스쿨에 등록하고 창업 준비에 들어갔다. 그는 “가정형편을 고려할 때 안정적인 직장생활에 미련도 있었지만 일도 하고 정체성도 살릴 수 있는 1인 창업이 내 길이라고 생각했다”고 말했다. 실을 한 올 한 올 엮어 옷감을 짜 내듯이 사업을 기획하고 제안서를 작성하고 창업 전문가 상담을 거듭하면서 호기심과 의욕이 솟구쳤지만 한편으로는 걱정도 만만치 않았다. 그는 “한 걸음만 물러나도 그대로 절벽으로 떨어질 것 같았다”고 당시를 회고했다.

2010년 12월1일 ‘민찬기 운동처방연구소’라는 이름으로 사업자등록증을 냈고 지난해 4월부터 보훈교육원, 무역협회, 한국관광콘텐츠개발협회 등에서 자기 신체에 맞는 적절한 운동법 등을 주제로 강의를 시작했다. 한 달 수입은 200만 원가량. 현재 전직지원센터, 기업은행, 서울시 구청 등에서도 강의를 계획 중이며 서울시교육청을 통한 재능 기부 활동의 일환으로 학부모, 청소년, 교사에게 무료로 강의하고 있다. 앞으로 지하철역 세련에 운동센터를 5곳 개설해 국민의 건강한 삶에 일조하고 후진도 양성하는 게 목표이며 틈틈이 책도 집필한다.

그는 “베이비부머의 한 명으로 어려운 시기를 겪었지만 성실과 열정만 있으면 다시 꽃망울을 틔울 수 있다”고 강조했다. 은퇴 후에도 끊임없는 노력으로 자신만의 땅을 일구고 새로운 가치를 만들어 낸다면 나이에 상관없이 성공할 수 있다는 게 그가 또래들에게 전하는 진솔한 경험담이다. 

강윤경 기자 bookworm@yna.co.kr