

제4차 산업혁명의 맥락에서 아태지역 노인의 건전한 고용기회 증진
(정책 브리프 No. 2, 2022)

Promoting decent work opportunities for older persons in the
Asia-Pacific region in the context of the Fourth Industrial
Revolution (Policy Brief No. 2, 2022)

United Nations Publication

Copyright © United Nations, 2022

All rights reserved

Printed in Bangkok

ST/ESCAP/3064

Disclaimer: The designations employed and the presentation of the material in this policy brief do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the Secretariat of the United Nations concerning the legal status of any country, territory, city or area, or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries. Where the designation "country or area" appears, it covers countries, territories, cities or areas. Bibliographical and other references have, wherever possible, been verified. The United Nations bears no responsibility for the availability or functioning of URLs. The opinions, figures and estimates set forth in this publication should not necessarily be considered as reflecting the views or carrying the endorsement of the United Nations. The mention of firm names and commercial products does not imply the endorsement of the United Nations.

For more information, please contact:

Social Development Division

Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP)

Email: escap-sdd@un.org

일러두기

이 보고서는 아시아태평양경제사회위원회(ESCAP)의 Marco Roncarati 와 Sabine Henning 이 2022 년 10 월부터 12 월까지 수행한 데스크 리서치를 기반으로 작성되었다. Supatra Kaewchana 는 연구지원과 편집을 맡았다. 이 논문은 대한민국이 펀드를 지원한 "아태지역 노인을 위한 교육 및 훈련 기회 확대: 제 4 차 산업혁명 안에서 노인의 노동 인구에의 참여 강화" 프로젝트에서 시작된 연구를 기반으로 한다.

목차

요약.....	- 2 -
1. 서론.....	- 2 -
2. 노인과 직업 세계.....	- 4 -
3. 노동시장에서 노인의 잠재력 활용.....	- 12 -
4. 발전 방향: 정책 대응 및 제언.....	- 13 -
5. 결론.....	- 16 -
참고문헌.....	- 18 -

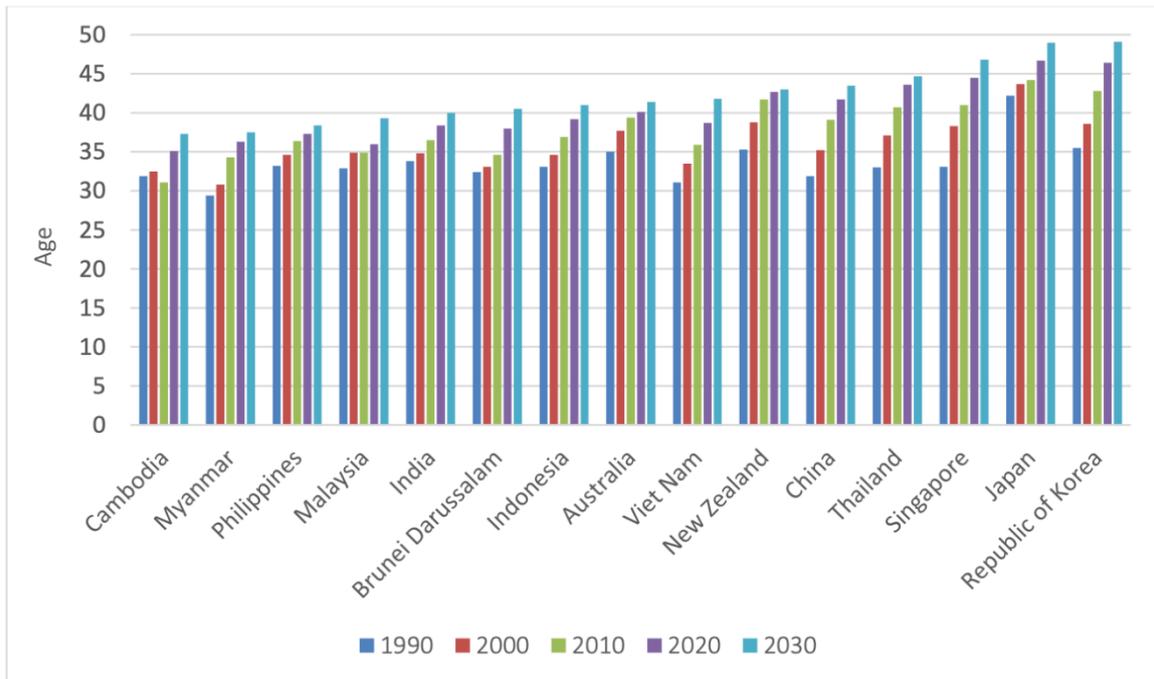
요약

아태지역 국가의 인구는 전례 없는 속도로 고령화되고 있다. 국가마다 차이가 있지만, 모두 노인 인구의 절대적인 수와 비율이 증가하는 방향으로 나아가고 있다. 인구 고령화는 출생률과 사망률의 감소, 수명의 연장, 그리고 인구통계학적 전환에 의해 발생한다. 전반적으로 경제적 및 사회적 발전의 성공적 결과인 만큼 기대수명의 증가는 인류의 주요 업적 중 하나로 기억되어야 한다. 아태지역은 여전히 인구통계학적으로 다양하고 변화의 속도와 시작 또한 국가마다 상이하지만, 조만간 모든 국가가 인구 고령화를 경험할 것이다. 이러한 변화는 결국 생산연령 인구의 감소와 노인의 수가 증가함에 따라 미래의 노동시장에 영향을 미치게 될 것이다. 각 개인은 사회에 계속 기여하면서 더 오래 일할 수 있다. 또한 미래의 직업은 기후변화, 건강 위기/팬데믹, 그리고 4차 산업혁명의 기술 발전에 의해 영향을 받을 것이다. 이러한 모든 변화는 특히 노인에게 큰 영향을 미칠 것으로 예상되기 때문에 기술 개발, 모두를 위한 양질의 일자리 및 고령친화적인 작업 환경에 대한 투자가 필요하다. 이러한 변화에 대비하기 위해서는 지난 수십 년 동안의 경제 및 사회 발전의 성공을 유지하고, 이를 기반으로 해결책을 모색해야 한다. 이 보고서는 노인이 노년기에 양질의 일자리를 얻을 수 있는 기회를 보장하기 위한 여러 제언으로 마무리하고자 한다. 주요 권고사항은 다음과 같다. 연령에 관계없이 모든 사람을 위한 양질의 지속가능한 일자리 창출, 정년 의무화 철폐, 유연한 근무제 및 고령친화적 직장 도입, 고용주가 노인 근로자를 재고용하고 유지하도록 하는 인센티브, 디지털 사용능력 관점에서 노인 근로자의 재훈련 및 재교육, 여성이 원할 경우 그들의 교육과 일에 투자하여 가정 밖에서 일자리를 찾을 수 있도록 돕는 지원 등과 같다.

1. 서론

아태지역의 경우 2050년까지 4명 중 1명이 60세 이상(13억명)이 될 것으로 전망되며, 이는 현재의 2배가 넘는 수치이다(UNDESA, 2022). 인구 고령화는 노동력을 포함하여 사회의 모든 측면에 영향을 미치며, 최근 몇 년간 중위연령이 꾸준히 증가하고 있다(그림-1). 출생률의 현저한 감소로 인해 노동력은 더 고령화 될 뿐만 아니라 규모도 감소할 것으로 예상된다. 이는 경제성장 감소, 저축 및 공공 재정의 압박, 의료서비스 및 연금기금에 대한 수요 증가로 이어질 수 있다. 현재 인류와 사회가 인구 고령화에 대비하기 위해서는 전 생애에 걸쳐 노동력 훈련, 재훈련 및 재교육에 투자하고, 모든 연령대의 사람들에게 보다 품위 있고 생산적인 일을 할 수 있는 기회를 제공하며, 평생 동안 보편적인 사회보호를 보장하는 것이 중요하다.

<그림-1> 1990년, 2000년, 2010년, 2020년 및 2030년 아태지역 일부 국가의 노동 인구 중위연령



출처: ILO (2019). 노동의 미래를 준비하기. 아세안 플러스 6에서의 국가 정책 대응 (accessed 29 July 2022). 추가 정보는 다음의 링크 참조 - [https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_818956/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_818956/lang-en/index.htm) (accessed 15 August 2022).

이러한 맥락에서 인구통계학적 변화를 이해하는 것이 상당히 중요하다. 미래에 나이가 들어간다는 것은 아태지역 국가의 삶의 모든 측면에 영향을 미칠 수 있는 환경 및 기후 변화, 급속한 디지털화, 전염병, 그리고 건강악화 이슈에 대한 대처 등 여러 문제에 직면하는 것을 의미한다. 특히 노인은 폭염과 기온 상승의 영향에 취약하다. 농업 및 관광 등 기후변화에 영향을 받는 분야에 일하는 노인들은 생계보장과 주거 등 건강을 위한 사회적 결정요인들에 더 취약하게 될 것이다. 또한 인공지능을 비롯한 급속한 기술 발전을 특징으로 하는 4차 산업혁명으로 인해 더 큰 도전과 기회에 직면하게 될 것이다. 기술 변화는 어떤 직업이 유지되고 어떻게 어디서 일을 수행하는지에 관한 업무의 성격에 영향을 미칠 것이다(ILO, 2019). 더 많은 일자리가 기술의 자동화와 디지털화에 의해 대체될 것이다. 이것은 특히 기술 변화에 대한 준비가 부족한 노인들에게 영향을 미칠 것이다.

급속한 기술 발전은 고용 흐름을 혼란에 빠뜨릴 가능성이 있기 때문에, 근로자의 재교육 및 숙련도를 높일 필요가 있다. 동시에 4차 산업혁명의 일환으로 새로운 일자리를 창출하여 노인들이 새로운 노동에 직접 참여할 수 있는 기회를 열어놔야 한다. 이러한 현상

은 직업의 미래와 대부분의 사람들의 소득보장에 큰 영향을 미칠 것이다. 노인이 최신 기술을 습득할 수 있도록 교육 및 훈련 기회를 확대하고, 소득보장의 질과 범위를 보장하는 것은 인구 고령화 국가 정부의 주요 과제이다. 이러한 관점에서 이 보고서는 한국이 지원한 “아태지역 노인을 위한 교육 및 훈련 기회 확대: 4차 산업혁명 안에서 노인의 노동력 참여 강화”라는 아시아태평양경제사회위원회(ESCAP)의 프로젝트를 토대로 작성되었다. 이 보고서는 모범 사례 뿐만 아니라 최근 현황과 추세를 고려하여 일련의 정책 권고사항을 제시하고자 한다. 본 리포트는 주로 말레이시아와 태국, 그리고 중국, 일본, 한국, 싱가포르에서 시행되고 있는 사례를 다루지만, 많은 부분이 아태지역 모든 국가와 관련된 다양한 이슈를 다룰 것이다.

2. 노인과 직업 세계

A. 마드리드고령화국제행동계획과 2030지속발전가능 의제

마드리드고령화국제행동계획(MIPAA)은 모든 연령대를 위한 지속가능한 사회를 구축하는 목표로 하는 인구 고령화와 관련한 글로벌 지침 프레임워크이다. 마드리드고령화국제행동계획은 인간개발에 있어서 생애주기 접근법을 취하며, 모든 사람이 안전하고 존엄하게 나이가 들 수 있도록 한다. 그리고 전적인 권리를 가진 시민으로서 그들이 사회에 지속적으로 참여할 수 있도록 보장하는 것을 목표로 한다. 마드리드고령화국제행동계획이 추구하는 노인과 개발에 대한 우선 행동계획은 지속적인 교육과 훈련, 그리고 재교육의 기회를 보장할 뿐만 아니라 고령화된 노동력을 유지하고 일하기를 원하는 모든 노인에게 양질의 고용기회를 창출하는 이점에 대한 인식을 높이는 것이다. 2030지속발전가능 의제의 누구도 소외시키지 않겠다는 핵심적이고 변혁적인 약속은 마드리드고령화국제행동계획 및 유엔지속가능발전목표(SDG)와 연관성을 보여준다. SDG 3: 건강한 나이듦 및 돌봄 서비스 이용, SDG 4: 평생학습, SDG 5: 노인의 양성평등, SDG 8: 근로 수명 연장 및 근로 능력, SDG 10: 노년기의 불평등 감소 등과 같다.

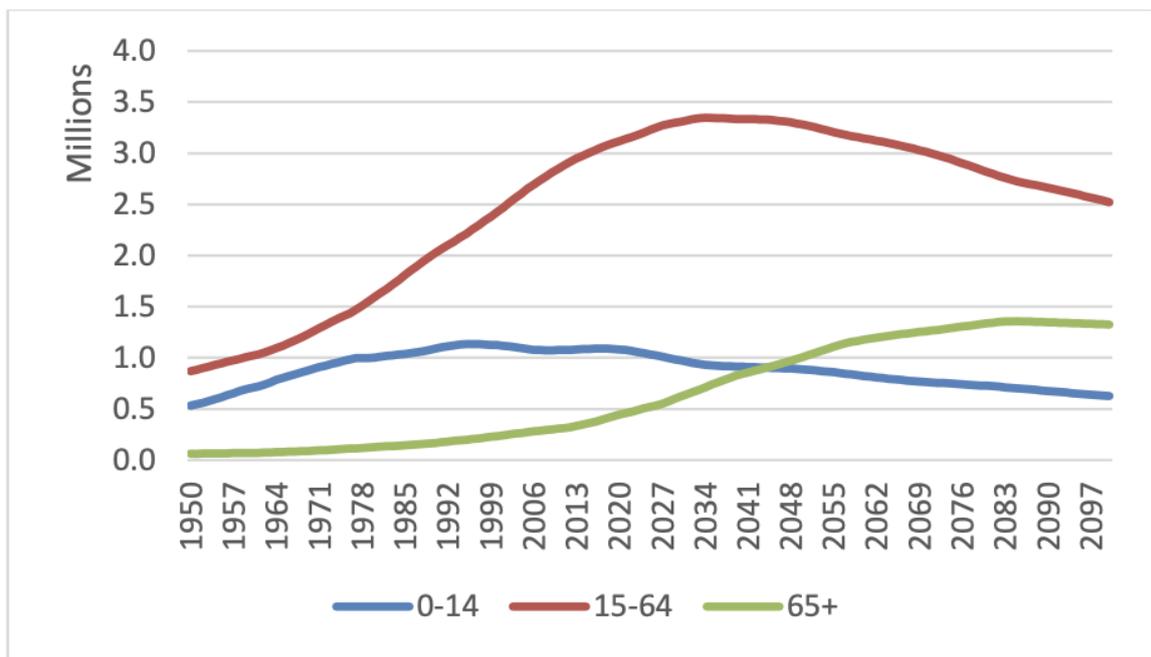
아시아태평양경제사회위원회(ESCAP) 회원국은 2022년 6월 29일부터 7월 1일까지 소집된 아태지역 정부간 제4차 검토 및 평가에서 마드리드고령화국제행동계획의 이행을 가속화하기로 결의했다. 회의 결과 문서에서 회원국은 건강하고 유연하며 고령친화적인 조건에서 완전하고 생산적인 고용과 양질의 일자리에 대한 접근을 제공함으로써 노인의 노동권을 촉진할 것을 촉구했다. 그들은 또한 훈련 및 재훈련, 그리고 기술 개발을 통해 평생 학습을 보장하고, 노인에 대한 학대, 방치, 모든 형태의 차별, 불평등 및 연령차별 등을 종식시키는 것에 대한 중요성을 강조했다.¹

¹ https://www.unescap.org/sites/default/d8files/event-documents/MIPAA_IGM.3_3_E_1.pdf

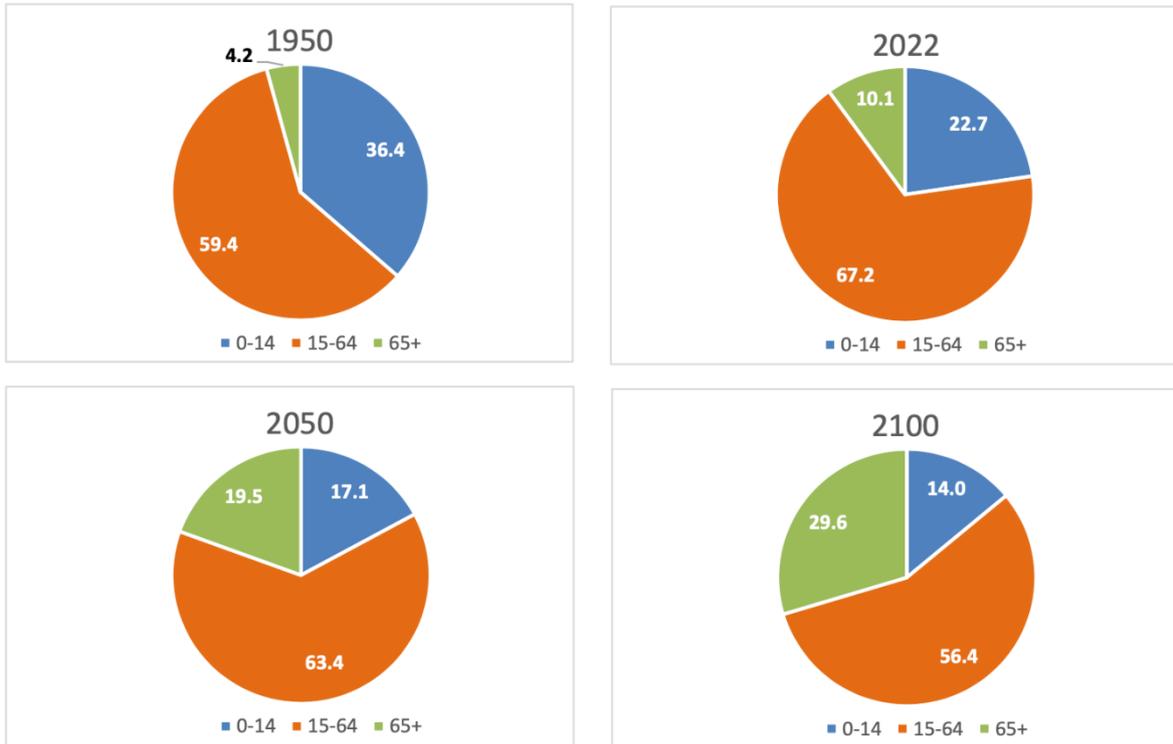
B. 인구통계학적 추세와 직업의 미래

아태지역 전역의 정부와 기타 이해관계자들은 인구 고령화와 공정하고 지속가능한 발전 유지라는 맥락에서 수많은 도전과 기회에 직면해 있다. 이 지역은 세계 어느 지역보다 빠른 속도로 인구 고령화를 경험하고 있다. 노인(65세 이상)의 수는 계속해서 증가하는 반면 생산연령(15-64세)의 수는 2035년부터 감소할 것으로 예상된다. 2045년이면 노인 인구가 지역의 유소년 인구보다 많아진다(그림-2). 국가마다 수준과 추세가 다를 수 있겠지만 인구통계학적 변화는 아태지역의 미래 직업에 상당한 영향을 미칠 것이다.

<그림-2a> 1950-2100년 아태지역의 연령대별 총 인구 변화



<그림-2b>1950-2100년 아태지역의 연령대별 인구 비율(%)의 변화



출처: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2022). World Population Prospects: The 2022 Revision. <https://population.un.org/wpp/>

그러나 나이듦의 개념이 변화하고 있음을 인식하는 것도 중요하다. 국가들이 인구통계학적변화를 겪으면서, 사람들은 일반적으로 더 오래 살고 노동시장을 포함한 사회에서 더 오랜 기간 동안 활동할 기회를 갖게 되었다.² 이를 위해서는 보건, 교육 및 사회보호에 대한 투자, 모든 사람을 위한 양질의 근로 기회와 고령친화적 근로 환경을 조성하기 위한 정부의 지원, 그리고 직장 내 연령차별과 편견을 해결하기 위한 적극적인 조치들이 필요하다.

또한 노인의 건강은 지난 수십년 동안 일반적으로 향상되었다. 60세의 기대여명은 1950년 12.6세에서 2022년 19.9년으로 증가했다. 2050년까지 60세의 사람들은 23.9년을 더 살 것으로 예상된다. 세계보건기구(WHO)의 자료에 따르면 아태지역의 많은 국가에서도 건강한 기대수명이 크게 증가했으며, 이는 노인들이 이전보다 더 오랫동안 노동시장에

² 건강한 나이듦을 정의하기 위해 남은 수명이나 기능적 능력에 대한 정의보다는 남은 기대 수명(예: 예상 연령)과 같은 대안적인 개념이 제시되었다. 다음을 참조 W.C., Scherbov, S., *Prospective Longevity: A New Vision of Population Ageing*, Cambridge, MA: Harvard University Press 2019; and Sanderson, W.C., Scherbov, S., 2020, "Choosing between the UN's alternative views of population ageing" *PLoS ONE* 15 (7): eo233602. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0233602>

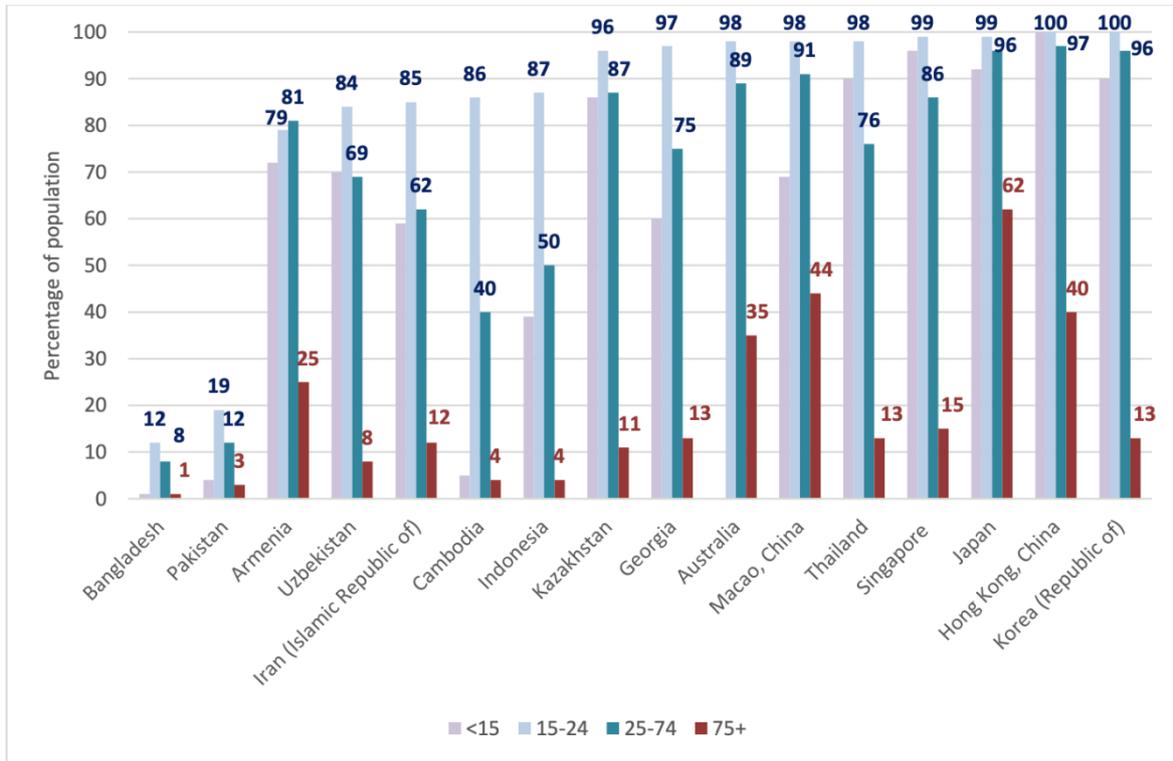
참여할 수 있을 만큼 충분히 건강하다는 것을 시사한다. 그러나 인구통계학적 및 역학적 변화로 인해 비전염성 질병이 증가했다. 이는 아태지역과 전 세계적으로 노인들의 주요 사망 원인이 되었다. 이러한 질병과 관련된 위험 요인(예: 좌식 생활 방식, 흡연, 과도한 알코올 및 근본적인 생리적 요인 등)은 생애 전반에 걸쳐 식별될 수 있지만, 건강이 악화되는 가장 큰 요인이며 노인이 건강관리를 추구하는 주된 이유가 된다.

건강과 더불어 교육은 미래 노인들이 노동 참여에 영향을 미치는 중요한 요소이다. 현재 아태지역의 거의 모든 국가에서 초등학교 순등록률은 90% 이상이다(ESCAP, 2018). 그러나 중등교육의 총 등록률은 국가마다 매우 다르다. 게다가 고등교육 등록률과 교육 달성률은 국가별로 그리고 국가 내에서 성별, 도시/농촌 거주 및 기타 기준에 따라 상이하다. 아태지역의 노인들은 일반적으로 젊은 연령층에 비해 교육 수준이 낮다. 최근 몇 년간 교육 수준이 상당히 향상된 점을 감안할 때, 미래의 노인들은 현재의 노인들보다 훨씬 더 많은 교육을 받을 것으로 예상된다. 이것은 노동시장에서 계속 활동할 수 있는 그들의 능력에 상당한 영향을 미칠 것이다.

C. 기술적 변화

아태지역은 정보통신기술을 통해 지역 내 국가를 연결하는데 많은 진전을 이루었지만 여전히 디지털 격차가 세계에서 가장 큰 지역이다. 인구의 약 절반이 인터넷에 접속할 수 없다. 노인(특히 여성)에 있어서 디지털 접근이 가장 낮게 나타난다(그림-3). 기술 및 조직의 변화는 근로자의 기술을 구식으로 만들 수 있으며 그들이 평생 동안 축적한 업무 경험의 가치를 크게 떨어뜨릴 수 있다. 동시에 기술 변화는 노인들이 근로시장에서 계속 활동할 수 있는 기회도 제공한다. 예를 들어 원격 근무는 노인들이 손자나 다른 가족 구성원들을 돌보면서 집에서 파트타임 일을 할 수 있게 해준다. 빠르게 디지털화되는 노동시장에서 노인들이 계속 활동하기 위해서는 디지털 기술을 익히기 위한 교육 및 훈련이 중요하다.

<그림-3> 아태지역 일부 국가/지역의 인터넷에 접근 가능한 연령대별 인구(최근 연구)



출처: ITU (2022). ITU, Digital Development Dashboard.

<https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Dashboards/Pages/Digital-Development.aspx>
(accessed 19 August 2022).

D. 국가 차원의 연구 - 인구 고령화

이 프로젝트를 통해 조사한 국가들의 구체적인 경험을 살펴보면, 그들 대부분은 각각 노인 인구가 전체 인구의 7-14%(고령화 진행 중인 사회) 혹은 15-19%(고령화 된) 였다. 약 10년 후면 말레이시아를 제외한 아래 나열된 모든 국가가 '초고령화'가 되어 전체 인구의 20% 이상이 노인 인구가 차지하게 될 전망이다.

<표-1> 아태지역 일부 국가의 인구 고령화: 고령화 진행, 고령화 및 초고령화 사회

	고령화 진행 사회: 65세 이상 인구 비율이 7%에 도달한 해	고령화 사회: 65세 이상 인구 비율이 14%에 도달한 해	초고령화 사회: 65세 이상 인구 비율이 20%에 도달한 해	“고령화 진행”에서 “고령화” 사회로 전환하는 기간	65세 이상 인구 비중 및 고령화 현황 (2022년 기준)
중국	2001	2023	2033	22	13.7
일본	1969	1994	2004	25	29.9
말레이시아	2020	2043	2055	23	7.5
한국	2000	2018	2025	18	17.5
싱가포르	2006	2021	2027	15	15.1
태국	2004	2021	2029	17	15.2

출처: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2022). World Population Prospects: The 2022 Revision. <https://population.un.org/wpp/>

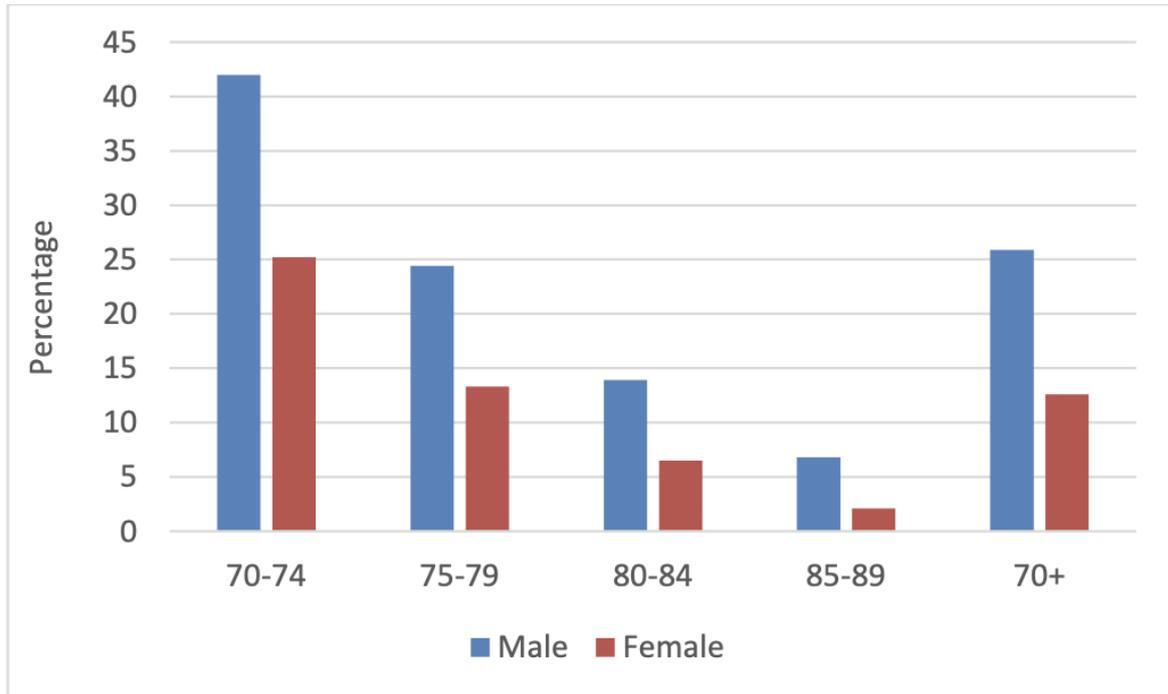
대부분의 국가들은 또한 총 출생률과 생산연령 인구의 비율을 고려할 때 인구통계학적 전환의 인구배당 후기 단계에 있다. 예를 들어 중국은 최근 수십 년간 사망률과 출생률이 크게 감소하여 생산연령인구(15-64세)의 비율이 증가했다. 그러나 급속한 인구 고령화와 함께 2010년부터 시작된 생산연령 인구의 비율이 감소하면서 이러한 인구배당 효과가 사라지고 있다. 중국은 노인의 인적 자본을 경제 성장의 원천으로 전환하여 인구 고령화의 영향을 해결하기 위해 노력하고 있지만, 기존의 퇴직 제도는 일반적으로 노인 근로자의 지속적인 경제 참여를 저해한다(Gu and Dupre, 2021). 다른 문제들은 4차 산업혁명과 관련된 기술적 요구사항과 관련이 있으며, 이는 재훈련 및 재교육을 받지 않을 경우 노인 근로자를 노동시장에서 불리하게 만들 수 있다(Jin, 2021; Thompson and Mayhorn, 2012). 종종 나이든 사람들, 특히 취약한 상황에 처해있는 여성들은 양질의 일자리에 참여할 수 있는 기회를 통해 혜택을 볼 것이다. 싱가포르와 태국은 중국과 유사한 상황에 직면해 있다. 그들의 생산연령 인구의 비율은 이미 감소하고 있으며 각각 69.3%와 73%를 기록하고 있다. 그러나 말레이시아에서는 생산연령 인구의 비율이 여전히 증가하고 있으며 2033년에는 63.3%로 정점에 이를 것으로 예상된다.

E. 국가 차원의 연구 - 노인의 노동력 참여

아태지역의 대부분의 국가가 연금제도의 적용을 받는 사람들에게 정년을 55-65세로 정하고 있다(ESCAP, 2022). 일부 국가들은 시간이 지남에 따라 정년을 늘렸지만, 많은 국가의 정년은 여전히 50대와 60대에 머물러 있다. <그림-4>의 일본의 예처럼 70세 이상에

서는 노동력 참여율이 급격히 감소하며, 여성의 노동력 참여율은 남성보다 현저히 낮다.

<그림-4> 일본 고령자의 연령대별 노동 인구 참여(최근 연구)



출처: Statistics Bureau of Japan (2022).

말레이시아도 이와 상황이 비슷한데, 60-64세 노인의 노동력 참여율은 2020년 39.2% 였고, 남성노인과 여성노인의 비율은 각각 55.3%와 23.1% 였다(ESCAP). 더욱이 코로나-19 팬데믹 시기에 재정난을 극복하기 위해 이행한 노인 노동자를 노동시장에 다시 합류시킨 2020년을 제외하고는 노인의 노동력 참여율이 감소하고 있다. 태국에서는 노인의 노동력 참여가 다른 연령대에 비해 상대적으로 낮다. 2020년에는 60세 이상 인구의 37.1%가 공식 노동시장에 참여한 반면, 20-59세의 노동시장 참여 인구는 64.0%-89.3% 이다. 나이든 여성들은 나이든 남성들보다 노동시장에 덜 참여했다. 싱가포르에서는 노인의 노동력 참여율이 다른 나라에 비해 상대적으로 높지만 국내 다른 연령대에 비해 낮은 편이다. 2021년 65-69세 인구의 50.9%, 70세 이상 인구의 21.3%가 노동시장에 참여하고 있다. 흥미롭게도 최근 몇 년간 고용된 노인의 비율은 성별에 관계없이 증가하고 있다.

사람들이 일단 은퇴하면 공식 노동시장으로 돌아가는 것이 어렵다는 것을 알게 된다. 예를 들어 일본의 데이터에 따르면 노인의 고용이 시간제 및 비정규직 비율이 더 높다는 특징이 있다. 여성은 출산 후 정규직 복귀가 어려워 비정규직 취업률이 높다. 이것은 남성과 비교할 때 노년기에 여성의 연간 소득을 낮추는 결과를 가져온다. 중국은 일반적으로 연령에 관계없이 여성이 같은 연령대의 남성보다 경제활동을 할 가능성이 낮다. 중국

의 국가 정년 정책 때문에, 여성들은 남성들보다 훨씬 일찍 퇴직한다. 일반적으로 여성이 가사 업무를 담당하는 것으로 간주되는 성별에 따른 분업 또한 나이가 여성이 외부 업무에 참여하기보다는 가정을 돌보는데 기여한다.

한국에서도 이와 비슷한 현상이 발견되며, 노인(특히 여성)은 외부에서 일자리를 구하기가 어렵다. 조사 자료에 따르면 2021년 노인(55-79세)의 68%가 현재 또는 미래에 일을 하고 싶어했다. 종종 이러한 일에 대한 관심은 주로 재정적인 필요에 의해 좌우된다. 한국 노인의 대다수(59%)가 생활비를 충당하기 위해 일하기를 원하고 33%만이 즐거움을 위해 일에 관심을 가지고 있다(Statistics Korea, 2022). 중국 또한 이와 유사하게 농촌의 노인이 특히 경제적 이유로 인해 노동에 관심이 있었다(Liu and Sun, 2016).

일반적으로 노인의 노동력 참여가 젊은 연령 집단보다 낮다는 사실에도 불구하고, 노인은 종종 경제의 비공식 부문에서 계속해서 일을 하고 있다. 예를 들어 태국에서는 2020년에 60세 이상 남성과 여성의 86.1%와 88.4%가 비공식 부문에서 일하고 있었다(ESCAP). 이러한 비공식 부문의 노동은 일반적으로 사회적 보호를 제공하지 않으며, 임금이 낮고 근로 조건이 위험할 수 있다. 더욱이 여성들은 종종 평생 동안 무급 돌봄과 가사노동에 종사하는데, 이것은 그들이 그들의 교육에 더 많이 투자하고 집 밖에서 유급 일자리를 찾는 것을 방해한다. 아태지역의 여성이 유급 및 무급 돌봄과 가사노동에 소비하는 시간은 전 세계 모든 지역 중에서 가장 높다. 평생교육 및 유급 근로와 관련하여 성별에 기반한 불이익은 노년 여성에게 계속 영향을 미치며, 비공식 부문에서 일하거나 무급 돌봄 및 가사노동을 계속 제공할 위험을 증가시킬 것이다.

위의 도전과 더불어, 현재 진행 중인 코로나-19 팬데믹과 기후변화, 지정학적 변동성 및 이와 관련된 물가 상승은 노인의 지속적인 노동력 참여에 더 큰 장애물이 되었다. 코로나-19 팬데믹 동안, 이 프로젝트의 대상 국가 전체의 노동시장이 위축되어 수백만 명의 생계와 일자리에 영향을 미쳤다. 노인들은 특히 집 밖에서 일할 때 사망 및 질병에 걸릴 위험이 높았다.

자료에 따르면 노인은 건강상태, 심리적 안녕, 그리고 노화와 관련된 사회적 및 경제적 요인으로 인해 기후변화와 환경악화의 영향에 매우 취약하다(ESCAP, 2022). 또한 기후변화의 영향을 많이 받는 경제 부문은 농업, 관광 및 건설 분야이다. 비공식적인 부문에서 일하는 노인들이 이러한 부문에서 일할 가능성이 매우 높기 때문에, 기후변화가 해당 부문에 영향을 미치면 노인들은 일자리와 생계를 잃을 수 있다. 그러나 녹색일자리(Green Job)의 창출은 노인들이 기후변화의 영향에 대처하는 방법에 대한 경험을 쌓고 이 지식과 경험을 업무에 적용할 수 있는 기회를 제공한다.

앞서 언급했듯이 아태지역은 급속한 디지털화를 경험하고 있다. 이 지역 국가들은 e-헬

스, 인공지능 또는 e-러닝과 같은 미래 기술과 트렌드에서 선두를 달리고 있다. 그럼에도 불구하고 급속한 기술 변화로 인해 많은 사람들을 소외시키고 있으며, 이로 인해 정보 격차가 확대되고 있다. 특히 노년층의 디지털 격차는 극명하다. 디지털 사용능력 부족으로 인해 기술에 대한 접근이 제한되는 경우가 많으며, 이로 인해 직장에서 기술 변화의 혜택을 받을 가능성이 적다. 4차 산업혁명으로 인해 낮은 기술과 낮은 임금의 일자리, 그리고 높은 기술과 높은 임금의 일자리로 양분화 될 가능성이 커졌다(ESCAP). 또한 자동화로 인한 일자리 대체와 기술 생산성 향상이 있을 것이며, 이는 숙련도가 낮은 근로자 특히 고령의 근로자에 영향을 미칠 것이다.

이를 염두에 두고 더 나은 건강, 향상된 교육 및 수명 연장과 관련된 노인의 작업 능력 향상과 함께, 노인 노동력이 지니고 있는 경제적 잠재력을 실현시키기 위해 노인에게 경제적 참여를 위한 더 많은 기회를 제공할 필요가 있다. 따라서 상대적으로 낮은 정년과 제한된 연금, 특히 여성의 경우 노동력 참여를 저해하는 장벽을 파악하는 동시에 노인이 원할 경우 노동시장에 머물거나 다시 합류할 수 있는 기회를 촉진하는 것이 시급하다. 다음 장에서는 노인의 고용기회를 촉진하기 위해 아태지역 국가들이 시행한 노력에 대해 살펴볼 것이다.

3. 노동시장에서 노인의 잠재력 활용

건강은 사회 및 경제 발전의 기초이다. 아태지역의 많은 국가는 건강한 나이듦 전략 또는 국가 건강보험 시스템의 확대를 포함하여 노년층의 건강을 개선하는 것에 우선순위를 두고 있다. 중국에서는 최근 모든 시민에게 건강보험을 제공함으로써 이 목표를 달성하기도 했다. 그러나 이 시스템은 아직 초기 단계이며 특히 농촌 지역에서는 그 혜택 수준이 낮다. 싱가포르에서는 보건부가 2021년 5월 노인돌봄센터 모델을 출시해 노인을 위한 활동적 나이듦, 친목 및 정보 제공, 노인돌봄서비스 소개 등에 관한 서비스를 제공하고 있다. 또한 노인의 요구사항을 정기적으로 평가하여 새로운 사회적 및 돌봄 요구가 필요한지 확인해야 한다(ESCAP, 2022). 유엔 건강한 나이듦 10년계획(United Nations, 2020a)은 “급격히 증가하는 노인들이 건강을 유지하고 가족, 지역사회 및 사회의 안녕에 의미있는 기여를 유지할 수 있도록 돕는 공중 보건 정책 및 프로그램의 역할”을 강조한다.

더욱이 일부 국가에서는 정년에 유연성을 적용하여 노인이 더 오래 많은 일을 할 수 있도록 한다. 일본은 2020년 노인고용안정법 개정에 따라 65세까지 고용 의무화, 70세까지 고용보장, 70세로 정년 상향 조정, 그리고 70세까지 고용을 보장하기 위해 노력하고 있다. 말레이시아 등 다른 나라도 정년을 2012년 58세에서 60세로 상향 조정했다. 싱가포르에서는 정부가 의무화한 것보다 더 늦은 정년과 재취업 연령을 늘리려는 의지와 능력이 있

는 고용주에게 보조금을 제공한다. 재취업 연령을 도입하면 노인의 노동시장 유입을 수 용하고 노동력 참여를 늘리는데 도움이 될 수 있다. 2013년부터 싱가포르의 은퇴 시 노 인 근로자가 65세까지 더 오래 일할 수 있도록 하는 시책을 도입했다. 이러한 계획의 시 행은 노인의 노동력 참여를 증가시키는데 성공적이었다. 또한 기업이 노인 근로자를 수 용할 수 있도록 지원하기 위해 WorkPro와 같은 다양한 프로그램과 병행하여 재취업 정 책을 추진하고 있다.

노인의 교육 달성은 또 다른 중요한 고려사항이다. 중국에서는 지난 40년 동안 상당히 개선되었다. 60세 이상 인구 중 고등교육을 받은 인구의 비율은 1982년 1%에서 2020년 11%로 증가한 반면, 노인의 문맹률은 같은 기간 80%에서 11%로 감소했다(NBSC, 1984, 2022). 중국은 디지털과 혁신 경제를 촉진하기 위해 '메이드 인 차이나(Made in China 2025)'와 '신 인프라 창출(New Infrastructure Creation)' 같은 시책을 포함한 여러 국가 정 책을 개발했다. 이들 프로젝트의 핵심에는 5G 네트워크, 산업 인터넷 및 인공지능 등 4 차 산업혁명의 핵심 기술이 포함되어 있다. 제14차 5개년 계획(2021-2025)에서는 디지털 경제의 비중을 2020년 7.8%에서 2025년 10.0%로 증가시킬 것을 요구한다. 노인들이 관 련 기술을 사용하는 것을 돕기 위해, 중국은 그들이 디지털 기기에 대해 배우고 사용할 수 있도록 지원하는 전국적인 프로그램을 시작했다. 다른 곳과 마찬가지로 중국에서도 서비스 부문은 자동화로 쉽게 대체할 수 없는 일자리가 증가할 가능성이 높다. 이는 특 히 여성에게 적합한 특정 일자리와 함께 노인들에게 기회의 창을 열어준다.

말레이시아와 태국에서는 나이 든 근로자들을 훈련시키고 그들이 더 많은 취업 기회를 가질 수 있도록 준비하는 프로그램들이 설립되었다. 예를 들어 태국은 노인 노동자를 위 한 고용 서비스 센터를 만들어 노동시장 정보와 구직 지원을 제공하고 있으며, 말레이시 아에서는 제3세대 대학(University of the Third Age) 과정이 지역사회 수준의 교육으로 제 공되고 있다. 이러한 시책의 대부분은 아직 상대적으로 범위가 작지만 확장될 가능성이 높다.

소득 지원 시책은 노인의 복지를 증진하고 고용 관점에서 생산성을 높일 수 있는 능력을 자극하는데 중요한 역할을 한다. 2004년에 도입된 '대한민국 노인고용 사회활동 지원프로 그램(the Republic of Korea Senior Employment and Social Activity Support Programme)'은 한국의 노인에 대한 소득 지원을 강화했다. 이 프로그램은 국민연금제도, 노후소득보장, 국민기초생활보장을 보완한다. 또한 사회보장제도의 노후소득을 증대시키고 노후에도 지 역사회 활동을 장려하여 사회의 능동적 고령화 실현에 이바지하는 역할을 한다.

4. 발전 방향: 정책 대응 및 제언

4차 산업혁명은 여성과 남성이 더 나은 건강 상태에서 노년에 도달하고 사회에 더 적극

적으로 기여할 수 있는 수많은 기회를 제공한다. 이러한 기회를 현실로 전환하기 위해서는 일련의 공동 조치가 필요하며, 다음과 같은 권고사항은 이를 가능하게 하는 것을 목표로 한다.

첫째, 모두에게 고용 기회가 제공되어야 하며, 연금 제도와 의료 시스템에 대한 재정 압박을 완화하기 위해 공식 노동시장의 연령 장벽을 제거해야 한다. 노인은 그들이 할 수 있고 기꺼이 일할 수 있는 한 일을 하도록 허용되어야 한다. 이것은 그들의 자족적 삶을 유지하고 그들의 사회적 소외를 줄일 것이다. 이를 위해 다음과 같은 사항이 필요하다.

- 의무 정년 폐지, 재취업 연령 상향 조정 및 정년 연장
- 다양한 업무 능력을 가진 노인의 고용과 유지를 지원하는 유연근무제 및 고령 친화적 업무환경 조성
- 연구를 수행할 때 기존의 생산연령(15-64세)에서 실제 노동참여 연령(실제 근로자)에 초점을 맞춤
- 모두를 위한 양질의 지속가능한 일자리에 대한 투자 확대
- 노인을 위한 직장을 개발할 때 노인의 요구 고려

둘째, 차별적인 법률, 정책 및 관행을 제거하고 노인에게 동등한 기회를 보장하기 위한 적절한 입법 및 조치를 촉진함과 동시에 고용주가 노인의 고용을 유지하고 노인을 채용하도록 인센티브를 만든다. 이를 위해서는 다음과 같은 노력이 필요하다.

- 세금 공제, 고용 공제 또는 보조금을 통해 노인 근로자를 재교육하고 채용하는 고용주에게 보상
- 고용주가 노인 근로자, 특히 기능적 한계가 있는 근로자를 지원하기 위한 인프라, 시설 및 기술을 제공하도록 권장
- 노인이 노동시장에서 차별 받지 않도록 보장하기 위해 연령차별금지법을 도입하여 연령차별 퇴치
- 젊은 근로자에게 지식, 멘토링 및 현장 교육을 승계할 수 있도록 노인을 위한 지속적 교육 제공

셋째, 사회보장제도를 통해 비정규직 및 비공식 근로자에게 혜택을 제공하고, 혜택 수준이 기본소득 보장에 적합하도록 보장한다. 노인여성 등 사회적 및 경제적 취약계층에 관

심을 기울인다. 해결해야 할 구체적 사안은 다음과 같다.

- 조부모 양육, 자원봉사, 가사 및 돌봄과 같은 노인들에 의해 실행되는 비공식적 무급 생산활동의 가치를 인식하는 국민 계정을 포함하여 사회보장정책을 계획하고 실행할 때 비정규 및 비공식 근무를 포함한다.
- 고용 상태(공식 또는 비공식 부문)와 국적과 같은 기타 요인을 구별하지 않고 보다 개별적으로 연금 및 기여금 제도에 대한 자격을 맞춤화한다.
- 자영업에 종사하는 노인들이 사회보호 시스템에 기여하고 궁극적으로 혜택을 받도록 보장한다.

넷째, 여성이 일생 동안 높은 수준의 교육에 접근할 수 있는 기회, 공식 부문의 고용 기회 및 가계 책임을 짊어질 수 있는 지원을 제공함으로써 많은 국가에서 여성의 낮은 노동력 참여율을 해결한다. 여기에는 다음과 같은 노력을 포함한다.

- 지역사회 수준에서 노인 가족 구성원에게 양질의 경제적이고 통합된 장기돌봄 서비스를 제공하여 여성이 집 밖에서도 일을 하면서 사실상 돌봄 제공자가 되지 않도록 돕는다.
- 육아휴직 정책을 포함한 유연한 근무제를 통해 여성이 직장을 떠나지 않고도 가족에 대한 책임을 균형 있게 수행할 수 있도록 돕는다.
- 평생 동안 여성이 공식 부문에서 일자리를 찾을 수 있도록 정보통신기술을 포함한 고등교육 기회를 갖도록 보장한다.

다섯째, 여성의 빈곤화를 줄인다. 여성이 남성보다 오래 사는 경향이 있지만 양질의 교육과 의료 접근성 측면에서 불리한 점을 포함하여 평생 상당한 소득 불평등과 차별을 경험하며, 이는 사회적 및 경제적 상황에도 영향을 미친다. 이러한 불평등을 해결하려면 다음과 같은 젠더 인식이 필요하다.

- 미혼 여성의 노년을 지원하기 위해 개별적으로 혜택을 분배한다.
- 보육 및 가사노동의 추가 부담을 경감하고 여성의 고용을 촉진하기 위해, 돌봄 옵션의 경제성, 접근성 및 품질을 강화한다.
- 여성의 경력 및 노동력 참여를 지원하기 위해 출산 및 육아휴직 정책을 확대한다.

여섯째, 건강은 노인들의 노동력 참여를 결정하는 중요한 요소이기 때문에, 생애 전반에 걸쳐 건강한 나이들을 촉진한다.

- 전 생애에 걸쳐 보편적이고 경제적인 의료서비스를 이용할 수 있도록 보장한다.
- 사람들의 기능적 능력을 개발 및 유지하고 노후에도 웰빙을 경험할 수 있도록 돕는 건강한 나이들 전략을 촉진한다.
- 작업장 위험 평가에 연령, 성별 및 장애 관점을 통합하여 노인을 위한 작업장 안전을 개선한다.

일곱째, 4차 산업혁명, 기후변화 및 기타 불확실성과 관련된 도전과 기회에 능동적으로 대비한다. 여기에는 탄력성 구축 및 디지털 사용 능력 촉진을 포함하여 맞춤형 동년배 또는 세대 간 교육 프로그램을 통해 노인의 디지털 격차를 줄이는 것 등을 포함한다.

- 노인 근로자, 특히 교육 수준과 기술 수준이 낮은 근로자를 위한 숙련 및 재훈련 시책을 확대하여 노인의 기술력을 보장하고, 감당할 수 없는 경우 수업료 비용을 줄이거나 없앤다.
- 고용정책을 계획할 때 노인의 기후변화에 대처하는 능력, 그리고 농업 부문에서 근로자(특히 젊은 층)의 급격한 이탈이 있을 때 노인이 기여할 수 있는 긍정적인 역할을 고려한다.
- 인류에 의해 통솔 가능한 기술 발전을 통해 기술 발전의 긍정적인 파급 효과를 극대화하고 부정적인 영향을 최소화하며, 기술이 양질의 업무에 기여하도록 보장한다.

5. 결론

나이들을 성취라는 개념으로 받아들이는다면 노인의 기술과 경험은 포용적이고 지속가능한 발전에 기여할 수 있다. 모든 사람을 위한 양질의 지속가능한 고용 창출을 목표로 하여 노동의 미래와 복지를 고려하는 정책과 프로그램을 개발하고 시행할 때, 노인을 적극적인 이해관계자로 포함하는 생애주기 접근법을 보장하는 것이 중요하다. 아태지역은 매우 다양하고 잠재력이 큰 지역이다. 고령화 사회는 피할 수 없기 때문에, 노인의 잠재력을 발견하기 위한 더 큰 관심이 필요하다. 전략적 투자와 신중한 정책 수립을 통해 마드리드고령화국제행동계획과 유엔 건강한 나이들 10년계획의 목표를 달성하는데 훨씬 더 큰 진전을 이룰 수 있다. 노인, 사회, 그리고 미래 세대 모두 다양한 방식으로 혜택을 받을 것이다.

아시아태평양경제사회위원회(ESCAP)는 아태지역의 모든 국가를 대상으로 인구 고령화와 노인 상황에 대한 공개적인 데이터를 수집하고 있다. 데이터는 증거 기반의 정책 결정에 정보를 제공한다. 또한 아시아태평양경제사회위원회(ESCAP)는 인구 고령화 정책과 프로그램에 대한 정보를 수집하고 있다. 모범 사례와 교훈이 대시보드에 업데이트 되고 있다. 정책에 대한 데이터 및 대시보드는 다음 홈페이지에서 확인 할 수 있다 (<https://www.population-trends-asiapacific.org/population-ageing>).

참고문헌

- Cai, F. (2020). The Second Demographic Dividend as a driver of China's Growth. *China & World Economy*, vol. 28, no. 5, pp. 26–44. Borman eds. Oxford: Oxford University Press, pp. 341–361.
- Department of Statistics Malaysia (DOSM) (2020a). *Household Income and Basic Amenities Survey, 2019*.
- Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP) (2018). *Inequality of opportunity in Asia and the Pacific – Education*.
<https://www.unescap.org/sites/default/files/Education%20report%2018042018.pdf>
- Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP) (2022). *Asia-Pacific Report on Population Ageing 2022: Trends, policies and good practices regarding older persons and population ageing* (ST/ESCAP/3041).
- Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP) (2022). *Climate Change and Population Ageing in the Asia-Pacific Region: Status, Challenges and Opportunities. Policy Brief 2022/01*.
- Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP) (forthcoming). *The Future of Employment in Malaysia, Singapore and Thailand: Demographic and Labour Market Trends of Ageing Societies in the Context of the Fourth Industrial Revolution*.
- Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute (TGRI) (2016). Situation of the Thai Elderly 2016. Available at
http://www.dop.go.th/download/knowledge/en1518139087-108_0.pdf
- Gu, D. and Dupre, M.E. eds. (2021). *Encyclopedia of Gerontology and Population Aging*. Springer Nature, Cham, AG, Switzerland.
- International Labour Organization (ILO) (2019). *Preparing for the future of work: National policy responses in ASEAN +6*. Bangkok: Regional Economic and Social Analysis Unit.
- International Telecommunication Unit (ITU) (2022). ITU, Digital Development Dashboard.
<https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Dashboards/Pages/Digital-Development.aspx>
- Liu, T and L. Sun (2016). Pension Reform in China. *Journal of Ageing and Social Policy*, vol. 28, no. 1, pp. 15-28.
- National Bureau of Statistics of China (NBSC) (1984). *Tabulations of the 1982 Population Census*. Beijing: China Statistics Press. [in Chinese]

National Bureau of Statistics of China (NBSC) (2022). *Tabulations of the 2020 Population Census*. Beijing: China Statistics Press. [in Chinese]

SingStat (2021a). Labour Force in Singapore 2020. Available at https://stats.mom.gov.sg/iMAS_PdfLibrary/mrsd_2020LabourfForce.pdf

Statistics Bureau of Japan (2022). Labour Force Survey(総務省統計局『労働力調査』) (<https://www.stat.go.jp/data/roudou/index.html>) (Last accessed on 28 March 2022).

Statistic Korea (2022). Survey of Household Finances and Living Conditions 2021.

Thompson, L. F. and Mayhorn, C.B. (2012). Aging workers and technology. In *The Oxford handbook of work and aging*, J. W. Hedge and W. C. Borman eds. Oxford: Oxford University Press, pp. 341–361.

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2022). World Population Prospects: The 2022 Revision. <https://population.un.org/wpp/>

Get connected. Follow us.



www.unescap.org



facebook.com/unescap



twitter.com/unescap



instagram.com/unitednationsescap



youtube.com/unescap



linkedin.com/company/united-nations-escap