

DPW_WORKING PAPER, NO 1

발행일: 2024년 9월 30일

독일정치경제연구소

Institut für

Deutsche Politik und Wirtschaft (DPW)

고령고용 일등국가 · 고령빈곤 일등국가 한국,

독일 고령고용에서 시사점을 찾다¹⁾

— 50+고령 훈련지원으로 65+고령의 복지향상 —

윤건수²⁾

정미경³⁾

목 차

I. 서 론

II. 선행연구

III. 독일의 고령고용의 통계적 특징

1. 고령노동시장: 실업 감소, 고용 증가
2. 고령자 고용의 특성
3. 소결: 초고령사회와 고령노동시장

IV. 독일 고령고용정책과 고용의 양질적 개선

1. 독일의 노령연금과 복지
2. 고령고용의 양적 개선 정책
3. 고령고용의 질적 향상 정책
4. 소결: 전문인력부족과 직업능력향상훈련정책

V. 시사점과 결론

1. 한국의 초고령화와 고령노동시장의 현실
2. 고령고용의 전제는 건강과 산업안전
3. 훈련강화: 50+고령자 훈련지원으로 65+고령자의 복지향상
4. 다양한 맞춤형 프로그램: 퍼스팩티브 50+

참고문헌

1) 본 위킹페이퍼는 “정미경(2023), ‘독일의 고령자 고용정책과 재취업지원서비스’, 지은정 외 『재취업지원서비스의 실태와 개선방향』, 기본사업 2023-070, 한국고용정보원”에 게재된 독일 고령자 고용촉진정책을 적극적으로 재해석하고 내용을 보완하여 작성한. 2024년 8월 독일정치경제연구소 18차 열린세미나에서 토론됨.

2) 공동저자, 독일정치경제연구소 자문

3) 공동저자, 독일정치경제연구소 소장, 일과경제연구센터 센터장, jungmeekyung@gmail.com

요약문

본 연구는 한국이 OECD 최고의 고령 취업률을 달성하고 있음에도 높은 취업률이 노인 빈곤을 극복하는 방안이 되지 못하는 이유를 상대적으로 은퇴 후 생활이 안정된 독일의 고령고용정책에서 찾고 한국 고령고용정책을 개선하는데 시사하는 바를 찾는다.

2025년 한국은 65세 이상 인구가 전체의 20%가 넘는 초고령사회에 진입한다. 65세 이상 고령자의 삶의 질이 국민의 삶의 질을 결정하는 시대가 오고 있다. 2022년 65세 이상 고용률이 36.2%로 한국은 OECD 회원국 중 가장 높은 수준이었다. 그러나 높은 고용률에도 노인빈곤률이 감소하지 않아 OECD 회원국 중 1위에 머물러 있다.

본 연구가 1990년 이후 독일의 고령고용에 대한 다수의 문헌을 분석한 바, 독일은 지난 2008년 초고령사회에 진입했다. 이에 고령자 부양의 사회적 짐을 덜고 부족한 전문인력을 확보하고자 하르츠 개혁과 퍼스펙티브 50+ 고령 고용 촉진 정책으로 고령자의 고용률을 높였다. 그리고 고령자 건강지원정책과 WeGebAU로 대표되는 50세 이상 고령자 직업훈련으로 고령자의 노동의 질을 높여 고용을 연장하고 및 임금을 향상하였다. 이는 노령연금의 기준이 되는 고용의 총기간을 연장하면서 임금향상에 기여하여 은퇴 후 복지향상에 기여하였다. 또 기업의 고령동반경영전략개발을 지원하여 기업이 퇴직 연령에 달한 숙련된 고령자에게 다양한 방법으로 일할 기회를 연장하여 은퇴 후 노령의 생활에 보탬이 될 뿐 아니라 이들의 사회적 경제적 활동에 참여기회를 확대하였다. 연구는 독일의 고령고용정책은 개인에게 노령의 복지를 향상할 기회를 부여하고, 기업에게 인력난을 해소하고 경쟁력을 강화하는데 기여하였으며, 국가적으로 3D 산업대전환의 과정에 필요한 신기술인력에 숙련된 고령자를 참여시켜 전문인력난 해소에 기여했음을 확인했다.

한국은 2000년 고령화 사회에 진입하면서 지속적인 고령자 고용확대정책을 펼쳐왔고 이를 통해 65세 이상 고령자가 OECD 최고 수준 고용률에 도달하게 되었다. 그러나 이들을 아직 빈곤으로부터 벗어나지 못했다. 본 연구는 이들의 빈곤은 전반적인 노인 연금수준의 문제를 논외로 50세 이상 인력이 고용의 질을 높여 3D 산업대전환 과정에 경쟁력을 갖춘 노동력으로 생산에 참여할 수 있도록 직업훈련을 강화할 필요를 독일 사례의 시사점으로 찾았다. 이를 통해 은퇴 전 50+연령대가 고용과 임금생활을 유지하고 노령연금의 기여율을 높여야 65세 이상 고령의 복지향상을 기대할 수 있다. 또 3D 산업기술력에 대한 수요가 이들이 은퇴한 후에도 양질의 노동으로 계속 일할 기회를 넓히면 고령의 삶에 부가적인 수익 창출을 기대할 수 있을 것으로 여겨진다.

I. 서 론

본 연구는 한국이 OECD 최고의 고령취업률을 달성하고 있음에도 높은 취업률이 노인 빈곤을 극복하는 방안이 되지 못하는 이유를 상대적으로 노인의 생활이 안정된 독일의 고령고용사례에서 찾고 한국 고령고용정책을 개선하는데 시사하는 바를 찾는다.

2025년 한국은 65세 이상 인구가 전체의 20%가 넘는 초고령사회에 진입한다. 2022년 65세 이상 고용률이 36.2%로 OECD 회원국 중 가장 높은 수준이다. 그러나 높은 고용률에도 노인빈곤율은 감소하지 않아 OECD 회원국 중 1위에 머물러 있다. 2021년 65세 이상 노인의 자살자는 10만명 당 42.2명으로 OECD 평균 16.5명 보다 두배 이상 많다. 자살 원인으로는 경제적 이유가 가장 크다.⁴⁾ 한국의 베이비부머가 대량 은퇴하는 2020년대를 맞이하여 한국의 고령고용은 고용의 질적 개선을 위해 적극적인 노력이 필요하다.

독일은 2008년 초고령사회에 진입했다. 초고령화가 노인 빈곤 문제를 가중시켜 사회적 부담을 높이고 기술변화의 시기에 전문성 있는 고령자가 은퇴하여 전문인력부족 문제를 야기할 것을 예측해 적극적인 고령고용정책을 통해 이를 극복하고자 했다. 베이비붐 세대가 대량은퇴하는 2020년대 3D(Demografie, Dekarbonisierung, Digitalisierung) 산업대전환과정에 독일은 심각한 전문인력부족으로 어려움을 겪고 있다. 그러나 1990년대 이후 기업의 고령동반경영전략개발 지원, 고령자 건강관리정책 지원, 고령자 직업훈련 등 적극적인 고령자 고용촉진정책을 펼쳤다. 이는 하르츠 개혁, WeGebAU, 이니셔티브 50+, 퍼스펙티브 50+, 기업의 가치: 인간, 국가향상훈련전략과 양성훈련 및 향상훈련지원 강화를 위한 법 등으로 구현되었다(정미경, 2023).

이 같은 정책의 성과로 2013년 64%였던 55세~64세 연령층 고용률은 2022년 73%에 도달했다(2022년 유럽연합 62%). 65세~69세의 고용률도 2013년 13%에서 2022년 19%에 도달하였다(유럽연합 평균은 연령대 고용률은 14%). 유럽에서 고령고용률의 선도국이 되겠다는 자체 목표는 이미 2015년 달성되었다. 이런 고령고용의 확대와 더불어 65세~74세 취업한 남성은 상대적으로 낮은 노령연금(월 1,482유로)을 평균소득 2,080유로 수준으로 향상하였다(정미경, 2023).

고령자 정책에서 독일과 한국의 공통점은 고령자의 노동시장 참여를 확대해 노인의 복지를 달성한다는 것이다. 독일이 이러한 정책을 선택한 근거는 초고령화로 예상되는 전문인력의 부족에 대응하여 고령자의 노동시장 참여율을 높이는 것이었다. 한국에서 고령고용확대의 목표는 고령자의 최저생활을 보장하기 어려운 사회보장제도를 대신하여 이들의 노동시장 참여를 높여 최저생활이 가능한 여건을 구축하기 위함이었다. 독일과 한국은 고령자 노동시장정책에서 동일한 전략을 수립했으나 정책 수립 배경에 차이가 없지 않고 이에 따라 그 성과도 차이가 적지 않다. 본 연구는 독일의 고령고용정책이 한국과 달리 50+ 연령대 고령자의 전문성을 강화하는데 초점을 맞추어 고령자가 3D 산업대전환에 기여하면서 고령고용을 확대하여 연금의 지급기준이 되는 소득의 수준을 높이고 연금기여기간을 늘린 것이 아닌지 90년 말 이후 독일의 55세 이상 고령자(ILO기준)의 고용촉진정책을 연구의 대상으로 고용고령정책의 특성을 살핀다.

4) <https://www.khan.co.kr/national/national-general/article/202410021437011>

본 연구는 본 서론에 이어 선행연구를 고찰에서 그간 한국에 소개된 독일 고령고용정책연구를 살핀다. 다음 통계를 통해 독일 고령고용의 특성을 분석한다. 그리고 독일의 고령정책을 소개하는 다음 장에서 해당 정책이 고령노동의 질 또는 양의 개선에 목표로 했는지 또 그 성과는 어떠한지 분석한다. 마지막으로 한국의 고령고용의 현실에 비추어 독일 정책에 시사점이 될 바를 찾고 결론으로 글을 맺는다.

II. 선행연구

2025년 초고령사회로 진입을 앞둔 한국은 지난 2000년 65세 이상 인구가 7%를 넘어 고령화 사회가 된 지 4반 세기에 도달하고 있다. 그동안 노동시장에서 퇴출당한 고령인구의 생활안정은 꾸준히 사회적 관심의 대상이 되어왔다. 2000년대 초반 한국은 IMF 경제위기 극복의 희생양이 된 평균 연령 49세, 45세~64세 중·고령 노동자가 명예퇴직, 권고사직으로 노동시장에서 퇴출되는 현상이 일반화되어 중·고령 노동자들은 일자리를 잃고 생활고에 시달렸다. 이후 이들은 정규직 일자리에 재취업하지 못한 채 대부분 일자리 안정성을 영구적으로 상실하였다. 한국에 찾아온 고령화는 한층 엄혹해진 중·고령 노동시장과 함께 시작되었고 중·고령 실업자에 대한 고용정책을 수립하는 것이 중대한 사회적인 과제로 대두되었다.

이러한 상황에서 이를 해결하기 위한 방향을 모색하는 연구가 시작된다. 중·고령자 실업에 대한 정책을 사회부조를 통한 생계 보호의 관점에서 접근할 것인지, 노동시장 재진입을 지원하는 정책으로 답을 찾아야 할 지 연구가 필요했다. 이에 장지연(2000)은 고령인력을 노동시장 내 재활성화할 필요성을 제기했다. 한국의 취약한 사회보장제도의 현실을 고려하여 고령자가 사회보장제도에 의존하는 것이 불가능한바, 재취업의 길을 찾는 것이 실업에 처한 고령자 생활의 안정성을 추구하는 현실적인 방안으로 제안된 것이다(장지연, 2000). 장지연(2003)은 이후 <고령화 시대의 노동시장과 고용정책(I)>에 대한 연구에서 경제위기와 고령사회 진입과정에 특히 중·고령 노동자가 노동시장에서 퇴출/배제되는 현상은 연령, 임금, 직급을 연계하는 한국의 노동시장 문화에 기인함을 확인했다. 장지연 외(2004)는 <고령화 시대의 노동시장과 고용정책(II)>에서 고령화된 사회에서 가능한 많은 사람이 노동에 참여하고 고령자가 은퇴해서 사회적인 피부양자가 되는 시점을 연기하는 것이 국가적으로 바람직하다는 인식에 따라 해외사례에 하나로 독일의 제도를 종합적으로 소개했다.

고령자 고용촉진정책의 모색이라는 측면에서 이의규(2005)의 <주요국의 중고령층 직업능력개발 정책과 프로그램>는 독일의 중·고령자 계속 고용과 재취업 정책을 경제적 기여와 소득보전을 병행하는 정책으로 고찰했다. 그리고 독일의 고령자 향상훈련 정책을 그 주요 방안으로 소개했다. 노진귀·정미경(2010)은 하르츠 개혁을 통해 독일의 고령노동시장 정책 방향이 전환되었음을 밝히고 하르츠 개혁에 포함된 고령자 고용촉진 임금지원제도, 훈련바우처제도, 저숙련자 및 고령자 향상훈련(WeGebAU)제도를 소개했다.

IMF 위기극복 이후 우리 사회는 고용 없는 성장이 사회적인 이슈로 등장하였다. 이후 청년층의

높은 실업률과 낮은 고용률, 그와 병행한 고령 실업과 생활의 불안정이 사회의 중요한 현안으로 등장했다. 그간 정책 방향으로 수립되었던 중고령자의 일자리 창출, 정년 연장은 높아진 청년실업률에 의해 사회적인 제동이 걸렸다. 지은정(2012)은 <OECD 15개국 청년고용과 중고령자 고용의 대체관계> 연구에서 중고령자의 일자리 창출, 정년 연장이 세대 간 일자리 전쟁으로 비화 됨을 비판적으로 조명한다. 그리고 OECD 15개국(1990년~2010년)의 청년고용과 중고령자 고용이 대체관계인지 분석하였다. 패널자료 분석결과 고용위기는 특정 세대의 문제가 아니라, 청년층과 중·고령층 모두의 문제라는 것, 청년층 고용과 중·고령층 고용이 대체관계가 아님을 밝혔다.

고용의 세대 간 대체관계에 관한 독일 사례연구는 정미경(2021)의 <독일의 세대 간 일자리 관계 및 정책>에서 이루어진다. 이 연구는 2000년대 초중반 독일의 실업 문제가 심각했던 시기, 청년층과 고령층 사이에 일자리를 둘러싼 논쟁이 세대대체론에 대한 반증으로 결론지어졌다는 실증연구의 결과를 소개한다. 또 세대 대체론에 입각한 청년 및 고령자 노동시장정책 프로그램으로 독일의 고령자 파트타임제, 즉 부분 퇴직제가 성공하지 못했음을 보여줬다. 그리고 세대 간 직업능력과 기술의 다양성을 인정하고 상호의 강점이 ‘기브 앤 테이크’ 균형을 이뤄 기업에서 세대 간 융합으로 시너지 효과를 기대하는 독일의 연대적 정책을 소개했다. 정미경·안세화(2023)는 <독일의 노동시장 취약계층(청년과 고령자)의 세대 간 일자리 연대>에서 세대 간 정의와 연대정책은 현재 취업상태에 있는 청년층과 고령층의 상생에 기여할 수 있으나 취업의 기회를 확보하지 못한 청년층과 고령자의 일자리 문제에 대한 답을 주지는 못함을 지적했다. 일자리라는 사회적 자원의 공정한 분배를 위해 노동시장과 경제활동에 이미 참여하고 있는 모든 시민이 소득 총액을 일정한 비율로 구직자를 위한 시민보험료로 납부하는 독일의 연대적 시민보험이라는 정책제안을 소개했다.

지은정(2013)은 노인 일자리 정책개발을 지속하여 <OECD 국가의 저소득 고령자 고용지원정책: 노인일자리사업에 주는 함의>에서 2004년 이래 정부가 지원하는 노인 일자리 사업을 시행했으나 2014년에도 그 정책 방향을 설정하는 논의가 부족함을 지적한다. 그리고 연구는 OECD 국가의 일자리 창출 정책을 고찰하여 저소득 고령자를 대상으로 고용지원정책을 시행하는 국가를 유형화한다. OECD 국가들은 노동수요 장벽 제거 전략(임금보조, 사회보험료 감면 등)을 취하는 비중이 높고 직접 일자리 창출 정책은 주변적인 정책으로 구사함을 확인했다. 이 연구는 저소득 고령 근로자를 위한 고용지원정책을 저소득 노인지원형, 조기퇴직 완화형, 완전고용 지원형으로 나누고 있는데 이에 따르면 우리나라는 저소득 노인지원형 중 직접 일자리 창출 형에 속한다. 연구는 이 유형의 사업을 노동시장정책 차원에서 수정 보완하거나 소득보충과 사회참여를 위한 사업으로 이원화하거나 직업훈련을 집중적으로 지원하여 보조금을 받지 않는 일자리로 노인들의 이행을 돕는 고용서비스·체제로 바꾸는 것에 대한 검토가 필요함을 제기한다.

고령자 고용촉진정책과 관련된 독일 사례연구로 조선주 외(2013)는 <OECD 국가의 장년 고용촉진을 위한 정책 사례연구>에서 장년 고용 우수사례로 이니셔티브 50+와 퍼스펙티브 50+정책을 소개한다. 민상기(2015)는 <중장년 대상 적합 훈련직종 발굴 및 취업 연계를 위한 해외 운영사례 조사 연구>에서 독일의 중장년층 친화기업의 사례를 발굴하여 KSB AG(금속 및 기계 분야), Fahrion Engineering(금속 및 기계 분야), Verkehrs Aktiengesellschaft (VAG, 공공부문 운송 분야), Continental AG(화학 분야)를 소개한다. 정인영(2019)은 <독일의 고령자 고용촉진정책에 관한 연구>에서 이니셔티브 50+와 퍼스펙티브 50+ 정책을 분석하여 2007년 이후 독일 고령자 고용률의 급

격한 성장은 이니셔티브 50+ 등 고령자 대상 적극적 노동시장정책이 고령자의 고용을 활성화하였기 때문으로 분석했다. 시사점으로 공공과 민간, 지역과 중앙의 네트워크로 노인 일자리 창출하고 고령자를 채용할 수 있도록 재정적 지원을 확대할 필요를 제기한다. 주보혜 외(2019)는 <국제기구와 주요 선형 국가의 고령화 대응 정책 분석>에서 독일의 인구전략, 연금보험개혁, 고용연장을 위한 노동시장 기제를 연구했다. 그리고 연금 보험의 존속 가능성을 확대하는 측면에서 고령자를 대상으로 하는 적극적 노동시장 조치의 효과를 증명했다.

김은석 외(2022)는 <인구구조 변화에 따른 고령자 고용촉진 제도 현황 및 개선방안>에서 고령자 고용촉진 체계의 핵심으로 이니셔티브 50+ 전략과 고령자 고용촉진에 큰 영향을 미친 3가지 프로그램으로 퍼스펙티브 50+, 기회의 개방 - 사회참여의 보장(Chancen eröffnen - soziale Teilhabe sichern)정책, WeGebAU를 소개한다. 조성은 외(2022)는 <고령자 고용정책 해외사례 연구>에서 유럽 국가 중 독일과 영국의 사례를 연구하였다. 이들 국가는 1990년대 이후 고령자의 노동시장 참여를 확대했다고 밝히고 독일은 고령자 재취업 시, 고령자에게 전 직장과의 임금 차액 일부를 보전해주고 직무교육 등을 지원하고 있으며 사용자에게 취약계층 고용 시 임금보조, 고용주 부담 실험 보험료 면제, 단기고용 및 단시간 근로를 지원하는 훈련과 재정지원을 했다고 정책을 소개한다. 김준영 외(2020)는 <중장년 고용서비스 인프라 개선방안>에서 이니셔티브 50+, 퍼스펙티브 50+와 임펄스 50+(Impuls 50plus)를 소개한다. 임펄스 50+의 대상은 24개월 동안 고용된 적이 없는 50세~64세 인구로, 프로그램 참가자들은 최장 3년 동안 심리치료 및 사회화 활동 등에 중점을 둔 집중 관리를 받는다. 지은정 외(2023)의 <신중년 경력형 일자리사업 모니터링>에서 손동호(2023)는 독일 사례 연구 중 Bosch사의 (인적자원)경영지원회사(Bosch Management Support)의 사례를 소개한다. 이 회사는 인사부 산하의 인력관리기업으로 퇴직직원을 비정규직으로 인력풀을 조성하여 비정규 고용을 하고 있다.

정미경(2023)은 <독일의 고령자 고용정책과 재취업지원서비스>는 하르츠개혁의 전 단계, 그리고 하르츠개혁을 통해 이루어진 독일의 고령자 고용촉진 정책부터 하르츠개혁 이후 실시된 고령자 직업능력향상훈련(WeGebAU), 이니셔티브 50+정책패키지, 그 중 고령자 고용을 양적으로 크게 확대시키는데 큰 기여한 퍼스펙티브 50+를 고찰하여 독일이 고령고용에 성과를 보인 정책적인 동력이 무엇이었는지 보여주었다.

그리고 고령자 직업능력향상훈련이 고령자를 넘어 일반화되는 과정에 법제화된 자격기회법(Qualifizierungschancengesetz, 2019), 내일의 노동에 관한 법(Arbeit von Morgen Gesetz, 2020)을 고찰하여 직업능력향상훈련이 고용의 질을 향상하면서 고용을 안정화하는 정책수단임을 확인한다. 이후 3D 산업전환전략에 발맞추어 독일의 ‘국가향상훈련전략(Nationale Weiterbildungsstrategie, 2019)’ 및 ‘양성훈련 및 향상훈련지원 강화를 위한 법(Gesetz zur Staerkung der Aus- und Weiterbildungsfoederung, 2023)’까지 고령자 직업능력향상훈련에서 시작된 실직자 및 재직자 직업훈련 프로그램의 미래 비전을 소개한다.

고령자의 안전하고 건강한 고용을 위해 ‘새로운 수준의 노동을 위한 이니셔티브(Initiative Neue Qualitaet der Arbeit, 2006)’를 중심으로 이 정책의 전신에 해당되는 ‘일과 노령화(1999)’정책, 그 후 신인 ‘기업의 가치: 인간(unternehmensWert: Mensch, 2017)’정책에서 기업의 고령고용 인사관리정책을 정부가 어떻게 지원하였는지 보여주었다.

또 고령자의 고용을 양적으로 늘리는데 기여한 퍼스펙티브 50+의 후속 프로그램, ‘내적 전체적 통합서비스(interne ganzheitliche Integrationsberatung, 2013)를 통해 독일식 맞춤형 고용서비스를 프로그램을 소개했다. 또 고령자 창업지원 및 기업 차원의 고령자 고용연장 프로그램도 소개하여 독일고용촉진정책의 과거와 현재를 포괄적으로 고찰했다.

그간 한국에 알려진 독일의 고령자 고용촉진 정책은 고령자에 대한 직접 일자리를 창출하거나 고령자가 고용하는 기업에 임금의 일부를 지원하는 방식으로 추진되어 고용을 확대하였다. 그러나 고령고용의 양적인 성장의 이면에 고용의 질적인 측면은 추구되지 못하였으며 현재 한국은 OECD 최고의 고령고용률을 달성하고 있음에도 높은 고용률이 노인 빈곤을 극복하는 방안이 되지 못하였다. 본 연구는 그 이유를 독일의 고령고용사례에서 찾고자 한다. 이에 선행연구를 기초로 독일에서 진행된 고령정책을 고용의 질적인 또는 양적인 개선에 기여한 정책으로 나누어 고찰한다. 독일 뿐 아니라 한국에서도 피할 수 없는 3D 산업대전환을 앞두고 한국 고령고용의 개선점을 찾아 한국의 높은 고령고용률이 초고령사회 노인 인구의 삶의 질을 개선하는 방향을 모색하는데 시사점을 찾는다.

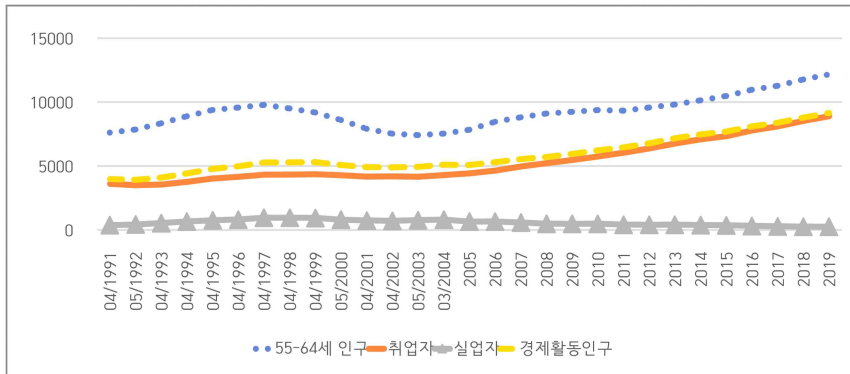
III. 독일의 고령고용의 통계적 특징

1. 고령노동시장: 실업 감소, 고용 증가

ILO 기준에 따른 독일의 실업자(Erwerbslose) 수는 2023년 11월 135만 명으로 3.0%의 실업률을 기록했다. 이 실업률은 통일 직후 1991년 5.3%에서 1997년 9%까지 상승하였다가 이후 닷컴버블의 영향으로 2000년 7.2%까지 하락했다. 이후 닷컴버블의 붕괴로 2005년 10.5%까지 치솟았다. 실업률은 노동시장의 유연화 조치인 하르츠 개혁의 영향과 2005년 이후 경제회복으로 2008년과 2009년 글로벌 금융위기와 경제위기에도 불구하고 꾸준히 하락하여 2019년 3%, 2020년 3.6%를 기록했다(Statistisches Bundesamt, 2023b).

1991년 통일 직후 761.7만이던 55세~64세 고령자의 숫자는 2019년 1,216.4만 명으로 증가하였다. 이 연령그룹의 실업자 통계를 보면 이들의 실업률은 통일 당시 1991년 9.28%를 기록하고 1998년 17.96%로 최고에 달했다. 그러나 이후 글로벌 금융위기와 경제위기 상황에서도 한 자릿수를 기록했다. 2007년 10.34%, 2008년 8.45%, 2009년 7.97%, 2011년 6.42%, 2012년 5.85%로 떨어졌다. 그리고 2019년에는 2.7%로 더 낮아졌다(Statistisches Bundesamt, 2021).

〔그림 1〕 55세~64세 고령층의 인구, 경제활동인구, 취업자, 실업자 추이

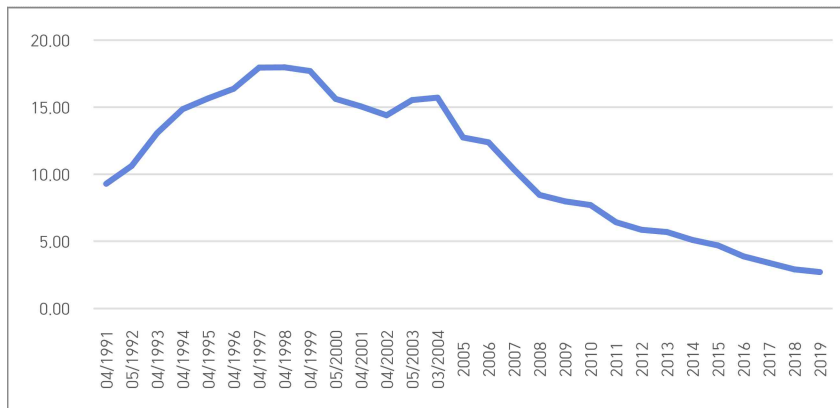


자료: 정미경(2021). 독일의 세대 간 일자리 관계 및 정책. 지은정 외 (2021). 세대간 일자리 대체관계 및 상생을 위한 정책방향(pp. 103-156), 기본연구 2021-05, 고용정보원.

2008년 이후 급격히 낮아지는 고령자 실업률은 제도적으로 2007년 말까지 존재했던 사회법전 3권 428조의 58세 규정(58er-Regelung)이 하르츠 개혁으로 무력화된 영향이 적지 않다. 하르츠 개혁으로 실업수당과 사회부조가 결합된 실업수당 II가 신설되고 1년 이상 실업보험 가입자에게 지급되는 실업수당 I의 지급기간이 단축되어 고령 실업자가 구직하지 않으면 실업급여에서 불이익이 커졌다(Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, 2021).

〔그림 2〕 55세~64세 고령층 ILO 기준 실업률

(단위: %)

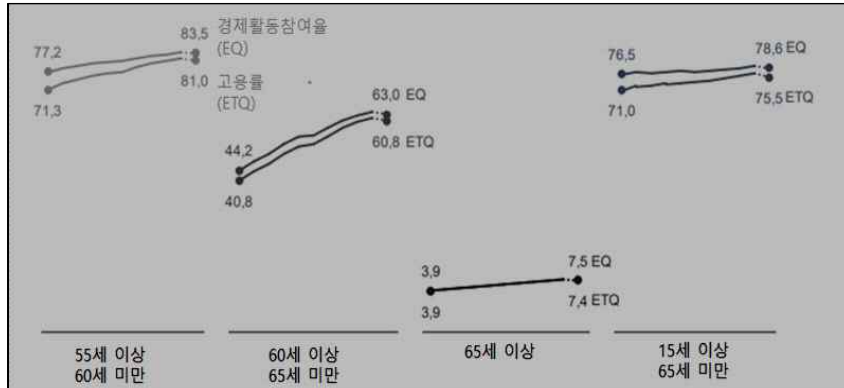


자료: 정미경(2021). 독일의 세대 간 일자리 관계 및 정책. 지은정 외 (2021). 세대간 일자리 대체관계 및 상생을 위한 정책방향 (pp. 103-156), 기본연구 2021-05, 고용정보원.

55세~64세 고령자의 경제활동참가율과 고용률을 보면 경제활동참가율은 2000년 약 42%, 2009년 약 60%, 2023년 약 75%에 달하여 전 연령층 중 가장 빠른 성장을 보였다. 이 경제활동참가율은 2003년~2008년 약 15%포인트 높아져 가장 빠르게 향상되는데 이 시기는 2003년 하르츠개혁 I 과 II, 2004년 하르츠개혁 III, 2005년 하르츠 개혁 IV가 발표되고 이것이 제도적으로 정착을 이룬 시기

이다.

[그림 3] 2010년과 2020년 연령별 경제활동참가율과 고용률



자료: Bundesagentur für Arbeit (2022b). Situation Älterer am Arbeitsmarkt, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt.

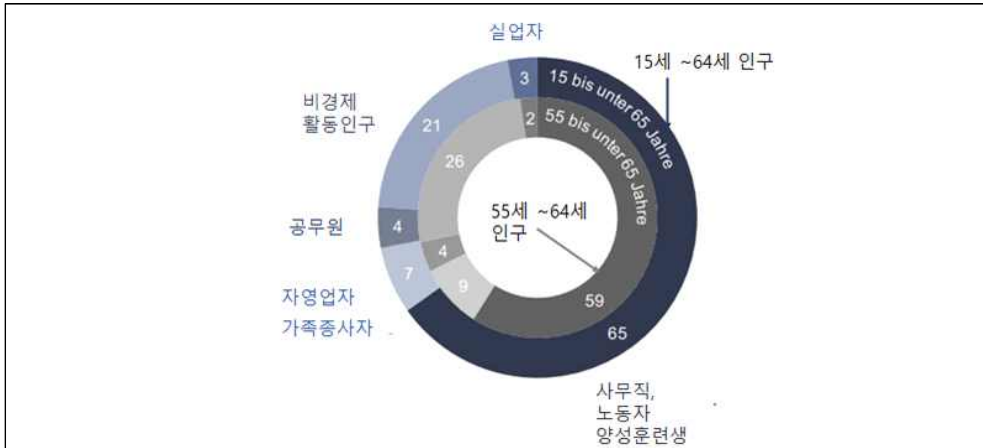
2008년 이후 세계경제가 금융위기를 벗어나면서 3D 산업대전환이 본격화되어 직업세계는 신기술 습득에 대한 요구가 높아지고 이로 인해 발생하는 스트레스도 증가했다. 이는 노동시장에 참여하는 모든 연령층에 어려운 일이었지만 고령층에게 특히 그 어려움이 더 컸다. 그럼에도 불구하고 전문인력 부족 문제와 마주한 독일경제는 자격을 갖춘 전문가의 필요성이 높아지자 고령층의 전문성과 경험을 경제적 자산으로 여겼다. 2010년~2020년 독일의 경제활동참가율과 고용률의 변화를 연령 그룹에 따라 살펴보면 15세~64세 인구의 경제활동참가율은 2010년 76.5%에서 2020년 78.6%로 2.1%포인트 증가했다. 동기간 55세~59세의 경제활동참가율은 77.2%에서 83.5%로 6.3%포인트 상승하였다. 일반적으로 낮은 경제활동참가율을 보이는 60세~65세의 경제활동참가율은 2010년 44.2%에서 2020년 63%로 18.8%포인트 상승해 전체 연령층 중 가장 가파르게 상승했다. 같은 기간 고용률은 15세~64세가 71.7%에서 75.5%로 3.6%포인트 상승한 반면, 55세~59세는 71.3%에서 81.0%로 9.7%포인트 상승했고 60세~64세는 40.8%에서 60.6%로 19.8%포인트 증가했다. 심지어 65세 이상의 경제활동참가율과 고용률도 각 3.9%에서 7.5%와 7.3%로 증가했다(Bundesagentur für Arbeit, 2022b).

2. 고령자 고용의 특성

1) 55세~64세의 고용

고령자 고용의 특성을 퇴직 이전 그룹과 퇴직 이후 그룹으로 나누어 55세~64세, 65세~74세로 나누어 살펴보면, 먼저 55세~64세 고령층의 근로 의향은 2010년과 비교하여 2020년 크게 높아졌고, 비경제활동인구와 및 실업자의 비율은 감소했음을 확인할 수 있다.

〔그림 4〕 2020년 경제활동의 지위에 따른 인구분포(%)



자료: Bundesagentur für Arbeit (2022b). Situation Älterer am Arbeitsmarkt, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt.

이러한 변화는 주로 시급이 아닌 월급을 받고 정신노동을 주로 하는 사무직(Angestellte)이 주도했다. 55세~64세 그룹 중 사무직의 비중은 2010년에 비해 17%포인트 증가하여 2020년 47%에 달했다. 육체노동을 하는 경우 고령으로 노동시장 참여를 지속하는 데 소극적이었다. 노동시장에 55세~64세 고령자 중 자영업자 및 가족종사자의 비율은 10년간 변하지 않았으며 2020년 9%에 달했다. 공무원과 생산직 근로자의 비율은 각각 12%와 4%로 줄었다.

55세~64세 고용의 특성을 근로시간제 특성에 따라 구분해 보면 2021년 기준 15세~64세 전체 노동자의 29%가 회사와 합의하여 회사 또는 단체협약에서 정한 표준근무시간보다 적게 근무했다. 55세~64세 그룹은 파트타임 직원의 비율이 이보다 더 높았는데 약 33%가 파트타임으로 일했다. 이는 고령자들이 부분 퇴직제도로 파트타임근무를 선택한 결과에 의한 것으로 보인다.

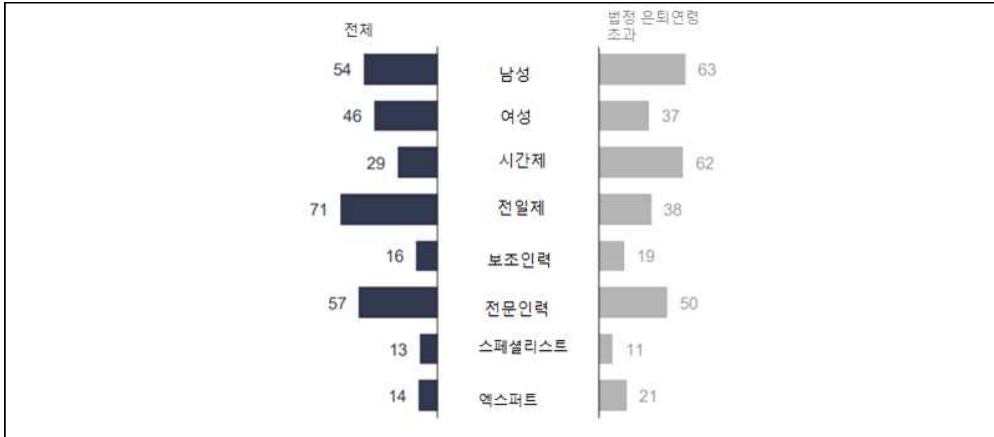
55세~64세 연령 그룹의 산업별 고용분포는 대체로 모든 연령대의 분포와 일치한다. 15세~64세 노동자 중 55세 이상이 각 산업업종에서 차지하는 비율은 평균 22%이다. 이 비율을 산업업종별로 살펴보면 정보통신업 15%, 호텔 및 출장급식업 17%, 자격을 갖춘 비즈니스 서비스 18%, 그 외 서비스에서 18%를 차지했다. 이들 산업업종에서 55세~64세는 평균 이하의 고용 비율을 보인다. 공공행정 분야는 종사자의 29%가 55세~64세 고령층이다. 또 고령자 비율이 평균 이상인 산업업종은 가사서비스업(40%), 광업(31%), 에너지 및 (폐)수(28%) 분야이다. 지난 10년 동안 고령 고용률이 크게 증가한 부분은 정보통신업(15%), 보건 및 사회복지서비스(22%), 자격을 갖춘 비즈니스 서비스업(18%)이다. 이들 산업업종에서는 55세~64세 고용자의 수가 지난 10년 동안 두 배 이상 증가했다(Bundesagentur für Arbeit, 2022b).

2) 65세~74세의 고용

2021년 법정연금수령 연령을 초과한 인구가 4대 사회보험 가입의무⁵⁾가 있는 사업장에 근무하는

비율을 특성별로 보면 남성이 63%(전체평균 54%), 여성 37%(46%), 파트타임 62%(29%), 전일제 38%(71%), 업무보조 19%(16%), 전문인력 50%(57%), 고급전문인력 21%(14%)에 달한다. 청년 이후 고용은 고급전문인력, 남성, 파트타임 근로가 강세를 보인다(Bundesagentur für Arbeit, 2022b).

〔그림 5〕 사회보험 가입의무 사업장 고용 특성별 인적그룹(%): 2021년 6월 30일



자료: Bundesagentur für Arbeit (2022b). Situation Älterer am Arbeitsmarkt, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt.

2018년 IAB(Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 노동시장과 직업연구소)가 조사하여 2022년 공개한 “노동시장과 사회보장 패널(Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung, PASS)”에서 65세 이상 고령자들은 통일 직후인 30년 전과 비교하여 2022년에 더 적극적으로 노동시장에 참여하고 있었다. 2018년 65세 이상 모든 연금수급자 중 7.7%가 취업상태를 유지하고 있고, 은퇴 후 월급을 받는 피고용자로 취업한 고령자는 65세~69세 연령층의 15%, 70세~74세 연령층의 13%, 그리고 그보다 나이가 많은 고령층에서도 2%에 달했다(Gordo, Gundert, Engstler, Vogel, and Simonson, 2022).

5) 독일 사회법전에서 “실업자는 독일연방공화국에 거주하고 15세 이상 그리고 은퇴 연령에 도달하지 않은 사람으로 취업해 있지 않고, 주당 최소 15시간 동안 사회보험 가입의무가 있는 일자리를 찾고 있으며, 고용청 또는 잡센터의 알선활동에 참여하고 고용청 또는 잡센터에 직접 실업자로 등록한 구직자를 의미한다.”(Statistisches Bundesamt, 2023b) 사회법은 사회보험 가입의무가 있는 사업장에 고용되는 것이 실업의 범주에서 벗어나는 조건이다.

〈표1〉 2018년 65세~74세 연금수령자의 고용 특징

구분	전체	여성	남성	유의미성 테스트
고용형태(%)				
미미한 (한계) 고용	67.5	75.1	61.1	
사회보험 가입의무 고용	10	5.5	13.8	
자영업/가족종사자	22.5	19.4	25.1	
관측치	181	79	102	
주간노동시간(중앙치)	14.5	11.7	17	*
관측치	167	73	94	
불규칙한 또는 정해지지 않은 노동시간(%)	9.6	8.9	10.3	
관측치	183	79	104	
은퇴 전후 같은 고용주에 고용된 피고용자 비율(%)	45.3	60.1	31.7	**
관측치	132	59	73	

주: 1) */**는 남녀 값의 차이가 갖는 유의성을 표시함. 가중표본 양측검정 t 테스트로 5%-오류 수준(**)/10%-오류 수준(*).

2) 당 설문 자료는 2018년 IAB(Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 노동시장과 직업연구소)에서 조사하여 2022년 공개된 “노동시장과 사회보장 패널(Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung, PASS)”을 분석한 것임.

자료: Gordo, Gundert, Engstler, Vogel, and Simonson (2022). Erwerbsarbeit im Ruhestand hat vielfältige Gründe - nicht nur finanzielle, IAB-Kurzbericht 8-2022.

〈표 1〉에서 보듯이 65세 이상 74세 미만 연금수급자의 67.5%가 2018년 기준 월 438.05유로(2024년 기준선 538유로)를 넘지 않는 미미한 한계 근로에 종사하고 있고 약 23%는 자영업자이고 10%만 사회보험 가입의무가 있는 사업장에 종사하고 있다. 23%에 달하는 자영업자의 비율은 연금수급자가 운영하는 자영업이 주로 퇴직 연령 이전에 이미 운영했던 사업의 연속이라 그 비율이 높다. 이들의 취업 동기 중 재정적 동기, 즉 수입이 있는 고용을 위해 정년 후에도 일한다는 유급 취업자는 43%이다(Engstler, Simonson, and Vogel, 2020). PASS 데이터는 또한 65세 이상 고령 취업자의 45%가 퇴직 후에도 퇴직 전과 동일한 사용자에게 고용되어 일자리 연속성을 보여준다. 이러한 일자리 연속성은 남성이 31.7%, 여성이 약 60%에 달해 여성이 더 높다. 연금수급 피고용자의 약 10%는 근무시간이 불규칙하며 주당 평균 근로시간은 14.5시간(여성 11.7시간, 남성 17.0시간)이다. 정년 퇴직 후 이렇게 유급으로 취업할 가능성은 교육 수준이 높을수록 높다.

연금생활자 중 상대적으로 가계소득이 낮은 사람들이 그렇지 않은 연금생활자보다 유급으로 취업할 가능성이 큰데 은퇴 후 유급으로 취업하는 것과 가처분가계소득의 상관관계를 구체적으로 고찰하면, 순 근로소득을 제외한 취업자의 가계소득의 중앙치는 1,480유로이다. 비취업자의 가계소득 1,735유로보다 취업자가 현저히 낮다. 취업한 남성의 평균 연금수준은 월 1,482유로로 비취업 남성(1,691유로)보다 낮다. 그리고 취업한 남성은 평균 771유로를 벌고 이의 중앙값은 450유로이다. 이를 더한 취업한 연금수령자의 평균소득은 2,080유로이며 취업을 통해 비취업자보다 높은 평균소득에 도달한다. 퇴직 후 유급 취업 여성은 월평균 386유로(중앙값 300유로)를 벌다. 이는 남성보다 적

다. 여성의 경우 미미한 일자리, 흔히 미니잡에 더 많이 고용되어 있고, 사회보장의무가 있는 사업장이나 자영업 취업이 적어 주당 노동시간은 짧고 임금수준이 낮다. 직업의 종류, 직장에서의 직위도 남성과 여성의 차이를 유발한다(Gordo, Gundert, Engstler, Vogel, and Simonson, 2022).

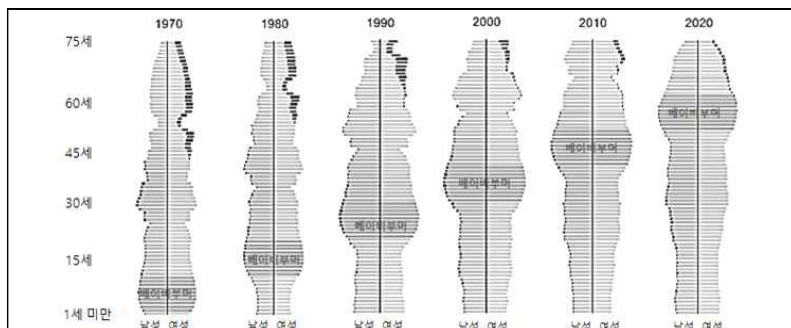
연금수령자의 취업 동기는 가처분가계소득을 향상하기 위해서만은 아니다. 취업한 연금수령자의 27.9%가 개인 근로소득을 조정한 가계소득을 기준으로 상대적으로 부유한 가계에 속해있다. 취업한 연금수령자들이 일하는 이유를 다수 선택이 가능하도록 조사하면 97%의 응답자가 노동이 주는 기쁨을 은퇴 후 유급 취업의 동기로 꼽았다. 다음으로 지속적으로 과제를 갖고 싶은 욕구(92%), 다른 사람과의 접촉(91%)을 유지하고 싶은 욕구를 그다음 이유로 들었다.

그러나 개인연금수령자의 재정 상황은 개인적이고 민감한 문제로 간주된다(Tourangeau and Yan, 2007). 그 결과 일부 응답자들은 유급 취업의 금전적 동기를 들어내지 않았을 것으로 여겨진다. 실제 금전적인 동기는 조사된 동기(연금수급 유급 취업자의 43%)보다 더 큰 비중을 차지할 가능성이 크다(Engstler and Romeu-Gordo 2014; Anger, Trahms, and Westermeier, 2018).

3. 소결: 초고령사회와 고령노동시장

독일은 2008년 65세 이상 인구가 전체 인구의 20%에 달해 초고령사회로 진입했다. 독일의 인구통계학적 추이는 다양한 요인에 의해 영향을 받아왔다. 현재 인구 고령화의 영향이 본격화되는 연령 구조는 전환점을 맞이하고 있다.

(그림 6) 인구 피라미드: 10년 주기 인구의 연령 구성 (1970~2020)



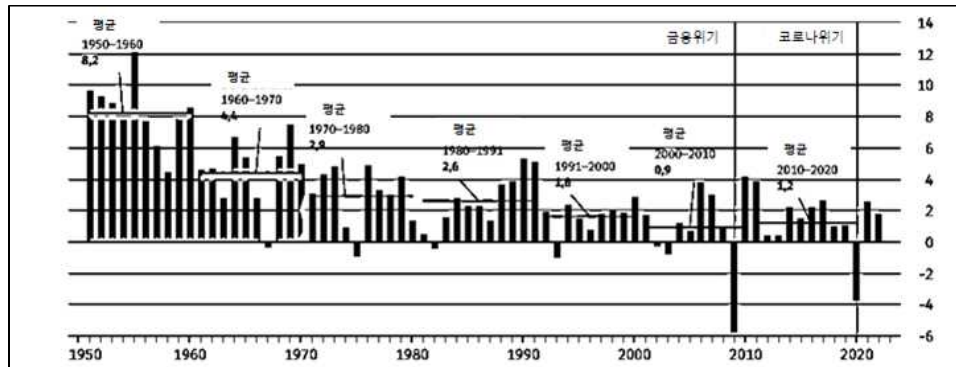
자료: Bundesagentur für Arbeit (2022b). Situation Älterer am Arbeitsmarkt, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt.

그간 두 차례의 세계대전으로 1980년대에 직장생활에서 은퇴한 집단은 1차 세계대전 당시의 높은 사망률에 영향을 받아 인구구조에서 고령자 그룹의 분포율을 높이지 않았다. 2차 세계대전 당시 높은 사망률과 전쟁 말기와 전후 첫해의 저출산의 영향으로 2010년경 65세에 도달한 연령 코호트도 소규모 연령 그룹에 속했다. 현재 베이비붐 세대가 은퇴 연령을 맞이하는 2020년대 독일의 고령화의 문제는 제2차 세계대전 이후 처음으로 경제사회 전반에 영향을 미치게 된다. 독일 베이비붐 세대는 제2차 세계대전 후 경제적, 사회적으로 풍요롭고 안정된 시기에 출생률이 급격히 증가하면

서 태어난 거대한 인구집단이다(Statistisches Bundesamt, 2023a; Bundesagentur für Arbeit, 2022b).

[그림 7] 독일의 경제성장률(1950~2022): 전년 대비 실질 GDP 기준

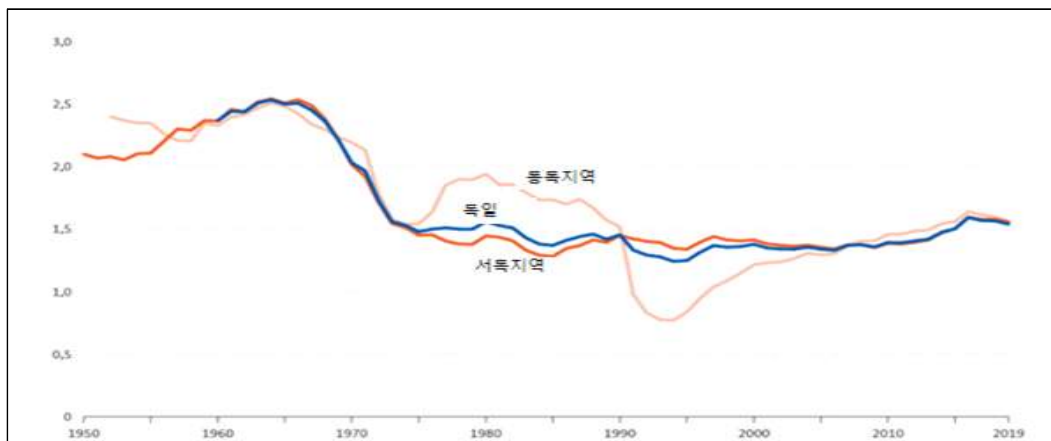
(단위: %)



자료: Statistisches Bundesamt (Destatis) (2023a). Bruttoinlandsprodukt von 1950 bis 2022 im Durchschnitt 3.1% pro Jahr gewachsen, Presse, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/06/PD23_N032_81.html (검색일: 2023.08.18.).

전후 1950년대 중반부터 1960년대 중반까지 경제호황은 경제성장률과 출생률을 빠르게 증가시켰다. 그러나 전년 대비 증가율을 나타내는 경제의 성장 규모를 가임여성의 평균 출산율이 따라잡기는 어려웠다. 독일의 낮은 출생률은 1972년부터 출생아 수가 사망자 수를 밀돌아 인구의 자연감소가 일어났다. 인구의 자연감소가 총인구의 감소로 이어지지 않은 이유는 대규모 이민자 유입 때문이었다(Statistisches Bundesamt, 2024).

[그림 8] 독일의 출산율(1950-2019)



자료: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2021). Zusammengefasste Geburtenziffer. <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/zusammengefasste-geburtenziffer.html> (검색일: 2023.09.09.).

2020년 독일의 55세~65세 인구는 1,260만 명으로 2010년보다 250만 명이 증가했다. 이들 그룹은 2023년까지 증가하여 최고 1,320만 명에 달하고 그 후 저출산의 영향이 본격화되어 55세~65세 그룹의 인구는 현재 수준보다 훨씬 아래로 떨어지게 된다. 2020년 고용인력의 4분의 1(22.8%)이 55세 이상인데 향후 10년 동안 730만 명이 노동시장을 떠날 것이 예측된다. 이런 인구구조의 변화가 독일의 전문인력 부족 문제를 야기하는 주요한 원인이 된다(Bundesagentur für Arbeit, 2022b; Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung(KOFA), 2022).

2008년 세계금융위기 이후 3D 산업대전환이 본격화되면서 독일은 새로운 산업에서 심각한 전문인력 부족과 마주하여 고령층의 풍부한 전문성과 경험에 눈을 돌려 그들을 노동시장 현대화에 활용하게 되었다. 2010년~2020년 55세~60세의 고용률은 71.3%에서 81.0%로 9.7%포인트 상승했고 60세~64세는 40.8%에서 60.6%로 19.8%포인트 상승했다. 심지어 65세 이상의 고용률도 3.9%에서 7.3%로 증가했다. 동기간 15세~64세의 고용률은 71.7%에서 75.5%로 완만히 상승하였다. 이러한 55세~64세 고용률의 증가를 산업업종별로 보면 산업대전환을 이끄는 신산업, 고령화 산업, 전문서비스직 분야에서 약진했음을 알 수 있다. 65세~74세 연금생활자 중 43%는 수입을 목적으로 취업하는 것으로 조사되었다. 취업자는 유급근로를 통해 평균소득을 비취업자보다 높은 수준으로 향상했다. 이들 연금수급자의 유급노동은 노인 빈곤을 해소하고 노년의 삶을 풍요롭게 하는 데 기여하고 있다.

IV. 독일 고령고용정책과 고용의 양질적 개선

1. 독일의 노령연금과 복지

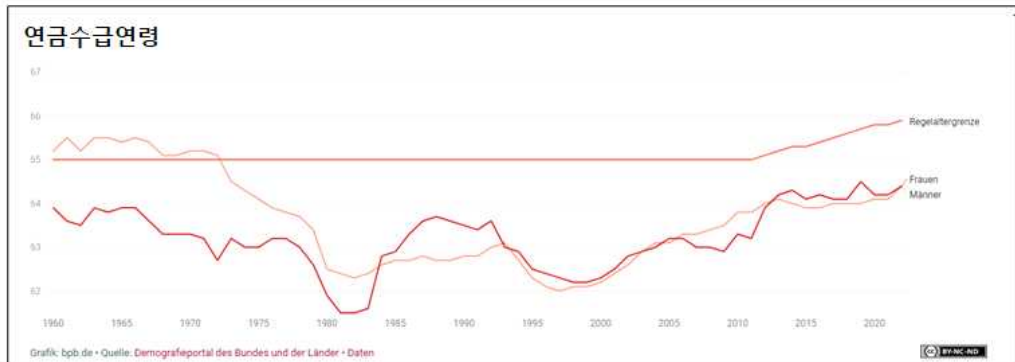
가속화되는 고령화라는 인구구조적 변화는 독일 연금기금의 운영에 어려움을 주고 있다. 1962년 연금수급자와 연금기여자의 비율은 1대 6이었다. 이것은 1988년 1대 3로 감소했고 현재의 연금수급자와 기여자의 비율은 1대 2가 조금 넘는다. 소위 베이비 붐 세대, 특히 1957년에서 1968년 사이에 태어난 세대가 향후 몇 년 내에 은퇴할 것이 예측되는 가운데 연금기금의 압박은 더 커질 것이다. 현재 법정 연금보험에 지출되고 있는 국가 보조금은 약 1,000억 달러에 달해 보조금의 비율은 연금 총지출액의 30%를 넘는다. 이 보조금은 연방 예산에서 가장 큰 항목이다.⁶⁾

독일은 1957년 콘라트 아데나워 총리의 지휘하에 연금보험의 비용이 부과제(Umlageverfahren) 방식으로 전환되어 노동세대는 부모세대의 연금을 지불하고 은퇴 연령에 도달한 후 다음 세대에 대해 자신의 권리를 주장하게 되었다. 연금수입과 지출의 격차는 연방에서 보조금을 받아 충당한다는 원칙을 유지했다. 1957년에는 연방 보조금은 연금보험비용의 31.8%를 차지했다. 통일 이후 수백만 명의 전 동독 시민이 서독식 연금시스템에 통합되어 약 400만 명의 동독출신 연금

6) <https://www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/549896/rentenpaket-ii-das-soll-die-reform-bringen/#node-content-title-2>

수급자에게 연금을 보장해야 했다. 그 후 90년대 출산율 감소와 기대 수명의 꾸준한 증가와 같은 인구통계학적 변화, 지속적인 높은 실업률, 독일 통일로 인해 심각해진 연금제정의 추가압력 등으로 연금계산의 기초가 되는 평균총소득의 조정, 연금수령연령의 65세 상향, 조기퇴직자의 연금액의 감소조정 등 연금개혁이 지속되었다.

[그림 9] 독일의 연금수급연령의 변화



자료: Bundesministeriums für Arbeit und Soziales(2021), Geschichte der Gesetzlichen Rentenversicherung, Renten, <https://www.bmas.de/DE/>, (검색일: 2024.10.03.).

또 지속적인 연금기여율의 상승에 1990년대 말부터 젊은 세대에게 과도한 부담을 주지 않기 위해 수차례 연금기여율에 대한 제한을 규정했다. 동시에 하락하는 연금의 수준을 보상하기 위해 개인 또는 회사차원의 연금제도를 장려하고 Riester 연금으로 국가가 연금을 보조하도록 했다. 2021년 1월 1일 기초연금이 도입되었다. 평균 이하의 소득으로 수십 년 동안 법정연금보험에 기여금을 납부한 사람은 기본 연금 보충금을 통해 더 높은 연금을 받을 수 있다. 특히 보수가 낮은 직업에 종사하거나 가족 때문에 파트타임으로 일하는 여성이 혜택의 대상이다. 2007년 표준퇴직연령을 기존 65세에서 67세로 점진적으로 높이기로 하여 2007년 4월 20일 ‘연금보험 수급연령제한조정법(RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz)’이 통과되고 2012년에 1947년생부터 연금수급연령이 점차적으로 높아져 1964년생은 67세로 연금수급연령이 완전히 조정되어 진다(Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021)

독일의 법정 연금보험은 부과제(Umlageverfahren)를 원칙으로 현재 납부된 기여금은 적립되지 않고 재 연금세대에게 즉시 지급된다. 현재 기여율은 총임금의 18.6%이며, 이를 고용주와 직원이 균등하게 분할하여 자금을 조달한다. 연금의 액수는 다양한 요인(자신의 연금 기여액 및 기여금 납부 기간 포함)에 따라 달라진다. 법정연금보험에 가입해야 하는 사람은 누구인가? 원칙적으로 모든 노동자는 연금보험에 가입되어 있다. 이 의무는 양육기간의 부모, 훈련생, 무직 간병인, 장애인, 군 복무 및 지역 사회 봉사 활동을 하는 사람, 실업 또는 질병 수당의 수혜자 및 특정 조건 하에서 파트타임으로 일하는 학생에게도 적용된다. 자영업자는 법정연금보험 중 의무보험 가입이 일반적으로 면제된다. 법정연금보험에 자발적으로 가입할 수 있는 사람은 누구인가? 법정연금보험에 가입하지 않거나 더 이상 가입하지 않은 사람이라면 누구나 자발적으로 가입할 수

있습니다. 그러나 노령연금 전액 수급자는 제외된다. 장애연금이나 부분퇴직연금을 받는 사람은 누구나 자발적으로 기여금을 납부할 수 있다.⁷⁾

독일 연금 기여금과 수급액의 산출방식을 예로 보면, 어떤 노동자의 총 월 급여가 1,500유로인 경우 근로소득세 및 기타 사회보험(의료, 요양(돌봄)보험, 실업보험) 외에 연금보험 기여금도 1,500유로에서 공제된다. 현재 기여율(18.6%)로 계산하면 279유로를 납부해야 한다. 고용자가 절반을 지불하고 나머지 절반인 139.50유로를 해당하는 기여금이 노동자의 총급여에서 공제된다. 연금수급액을 산출하는 공식은 무엇으로 구성되는가? 법정연금금액은 다음의 연금 공식에 따라 결정된다.

$$\text{월 연금수령액} = \text{평균임금대비율} \cdot \text{표준퇴직연령 대비율} \cdot \text{현 기준연금액} \cdot \text{연금유형별비율}$$

공식을 구성하고 있는 요소를 하나하나 살펴보도록 하자.

(1) 평균수입대비율(Entgeltpunkte)

모든 피보험자의 평균수입을 연도별로 비교하여, 해당 수급자의 수입이 정확히 평균 수준인 경우, 피보험자는 1.0 평균수입포인트를 받는다. 그보다 높거나 낮으면 그에 따라 더 많거나 적은 급여 포인트를 받게 된다.

(2) 표준퇴직연령 대비율(Zugangsfaktor)

은퇴의 시작이 늦어지거나 빨라진 조기퇴직의 경우 표준퇴직연령 대비율이 높아지거나 낮아진다. 보험가입자가 법정퇴직 날짜에 은퇴를 하는 경우 대비율은 1.0이 된다.

(3) 현재 기준연금액/연금가치(Aktueller Rentenwert)

현재 기준연금액은 임금 발전에 맞춰 조정되며 연금 기여자와 연금 수혜자의 비율을 고려한다. 현재 기준연금액은 37.60유로입니다. 조정은 매년 7월 1일에 이루어진다.

(4) 연금유형별비율

연금 유형에 따라 노령연금, 장애연금, 보육연금은 1.0 배율을 방영한다. 부분적 노동력감소의 경우 0.5, 양친이 모두 없는 고아의 경우 0.2, 한쪽 부모가 없는 아이의 경우 0.1 배율을 적용한다.

이 공식과 정의에 따라 45년 동안 지속적으로 평균수입을 벌어들이고 그에 해당하는 연금 기여금을 납부하였으며 개인 법정 퇴직 연령에 따라 노령연금을 받는 피보험자에 대한 월별 연금은 45년 \times 1.0 \times 34.19 유로 \times 1.0 = 1,538.55 유로이다.⁸⁾

법정연금액과 연금이전의 순소득(Nettoeinkommen)이 차이를 연금 격차라고 한다. 예를 들어 노

7) <https://www.dia-vorsorge.de/fokus/1x1-der-altersvorsorge/die-gesetzliche-rentenversicherung/>

8) <https://www.dia-vorsorge.de/fokus/1x1-der-altersvorsorge/die-gesetzliche-rentenversicherung/>

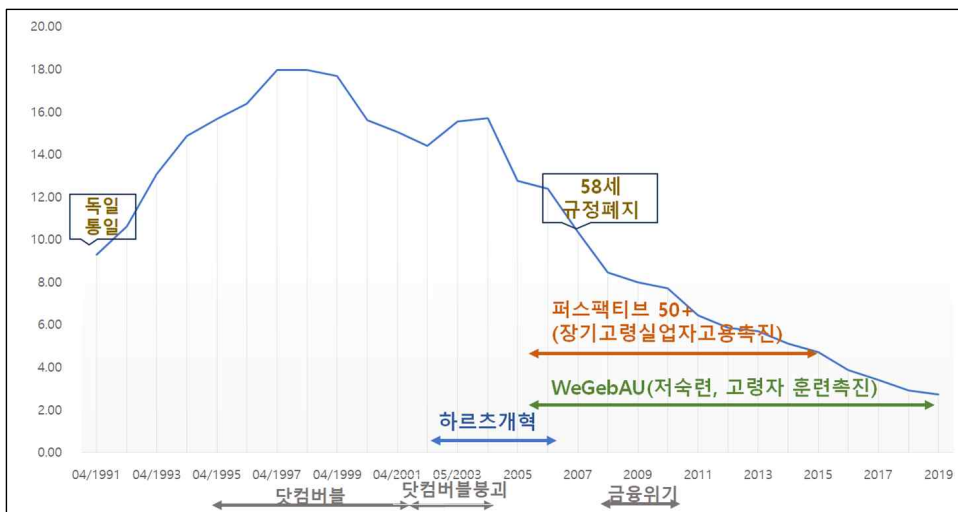
동자가 월 1,400유로를 벌다가 퇴직 연령에 도달해 850유로의 법정연금을 받는다면 550유로의 연금 격차이다. 은퇴 후에도 일상적인 생활 수준을 유지하려면 이러한 격차를 없애야 한다. 연금 격차를 줄이기 위한 방법으로 주 정부 지원을 받는 Riester 연금, 개인 (연금) 저축, 개인 연금 보험과 같은 것을 활용한다. 회사의 퇴직연금 제도도 평생 추가 연금을 보장하는 방법이다.

독일에서 법정연금수령액은 은퇴 후 주요한 소득원이고 가처분 소득의 상당부분을 차지한다. 따라서 독일의 65세 이상 고령자의 복지는 법정연금의 기여수준, 즉 소득의 수준(현 기준연금액)과 고용된 기간에 따라 달라진다. 그 외 노령연금을 보조하는 기업연금은 기업의 고용을 전제로 하며 개인의 노후생활보조 금융은 개인의 소득에 기반한 연금이다. 추가적인 연금의 수급도 근속기간과 소득이 영향을 미친다. 은퇴 이후의 복지는 은퇴 이전의 고용 이력이 결정한다.

2. 고령고용의 양적 개선 정책

독일은 하르츠개혁을 통해 복지제도를 강화하여 고령자의 생활을 안정화하기보다 노동시장의 참여를 활성화하여 고령자의 생활 수준을 높이기로 원칙을 전환하고 고령자 고용촉진정책을 본격적으로 전개하였다. 하르츠개혁은 “현대적 노동시장 서비스를 위한 위원회, Kommission für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt”)가 제안한 독일 고용서비스에 대한 포괄적인 개혁안의 이름이다. 개혁의 목표는 연방고용청의 구조를 개혁하고 4년 이내에 당시 400만 명이었던 실업자 수를 절반으로 줄이는 것이었다. 15명의 전문가(학자 2명, 노조, 경영컨설턴트, 기업 상임이사, 정계, 경제계 등 13명)로 구성된 하르츠위원회는 2002년 2월 22일 설립되어 6개월간 활동 후, 13개 모델로 된 보고서를 제출하였다(노진귀·정미경, 2010).

[그림 10] 55세~64세 고령층 ILO 기준 실업률 추이와 고용촉진정책



설명: 정미경 (2021)의 그림을 보완함.

자료: 정미경(2021). 독일의 세대 간 일자리 관계 및 정책. 지은정 외 (2021). 세대간 일자리 대체관계 및 상생을 위한 정책방향 (pp. 103-156), 기본연구 2021-05, 고용정보원.

그리고 2003년~2005년 노동시장을 개혁하기 위한 법안이 하르츠 I, 하르츠 II, 하르츠 III와 하르츠 IV로 점진적으로 발효되었고 2006년까지 법안이 변경되었다. 하르츠 개혁의 적극적 노동시장 조치 중 고령 노동시장과 관련이 있는 조치는 고령자 고용 임금지원, 훈련바우처 발급과 같은 것이다. 훈련바우처는 고령자의 노동시장의 생존률과 참여를 촉진하기 위해 임금을 보조하고 직업능력을 향상하는 훈련비를 지원했다(노진귀·정미경, 2010). 이후 고령고용촉진을 위한 정부의 노력은 고령자의 노동권 유지를 위해 고령자에 대한 기업의 선입견 극복, 연령에 적합한 노동시간과 작업모델의 개발과 적용, 고령자 건강관리 프로그램 등으로 이어진다.

1) 58er 규정의 철폐

위의 [그림 10]에서 확인할 수 있듯이 독일의 고령실업률은 하르츠개혁 당시 상당히 빠르게 감소했다. 2008년까지 급격히 낮아지는 고령자 실업률은 제도적으로 2007년 말까지 존재했던 사회법전 3권 428조의 58세 규정(58er-Regelung)이 하르츠 개혁으로 무력화된 영향이 적지 않다.

사회법전 3권 428조에 따르면 58세를 초과한 실업자는 문서로 이 사실을 밝히고 알선을 거절할 수 있다. 그 결과, 그들은 실업수당을 받을 권리는 유지했지만, 일자리를 얻기 위해 어떠한 구직 노력도 입증할 필요가 없었다. 고령 실업자가 노령연금을 받을 때까지 실업수당을 수급받는데 부가되는 구직활동의 의무를 부과하지 않는 것이다. 이 규정은 1985년 12월 20일 AFG 105c조 1항으로 도입되었다. 이는 이 연령그룹의 실업자들이 실업 전 직업에 비교할 만한 새 직업을 찾는 것이 거의 불가능했기 때문이다. 이 규정은 이들이 퇴직할 때까지 구직 노력에 대한 의무 없이 실업수당을 받고 있어서 노령연금을 받을 수 있도록 했다. 이것은 원래 법률의 유효기간이 제한되어 있었지만 여러 번 연장되어 2008년까지 지속되었다.

그러나 하르츠 개혁으로 실업수당과 사회부조가 결합된 실업수당 II가 신설되고 실업수당 I의 수급 기간이 단축되어 58세 이상 고령 실업자가 구직하지 않고 장기실업자로 실업수당 II의 수급자가 될 경우 실업보험 기여도와 무관하게 실업수당의 수준이 낮아져 고령자가 새로운 직업을 선택해야 하는 압력을 증가시킨다. 이것이 고령 실업자의 실업률을 낮추는 데 기여하였다(Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg- Essen(IAQ), 2021).

2) 고령자 고용보조금: 콤비 임금(1996)

하르츠 개혁은 실업수당 I 및 II 수급 대상자 중 취업 알선이 어려운 실업자나 고령노동자를 고용할 경우 사용자에게 임금비용을 지원하도록 했다. 또 55세 이상의 노동자를 채용한 기업은 실업보험 기여금이 총임금의 3.25%에 달할 경우 이를 면제받도록 했다(노진귀·정미경, 2010).

고령자 고용보조금 중 콤비임금은 임금보조금 제도이다. 50세 이상의 실업급여 I 수급자가 실업 전 일자리보다 낮은 임금의 일자리에 취업할 경우 그 차액의 일부를 보조해주는 제도이다. 1년 차에는 차액의 50%, 2년 차 30%를 연방고용청(Bundesagentur für Arbeit)이 지급한다. 임금보전의 조건은 기존의 임금과 새로운 임금과의 차액이 최소 50유로 이상이 되어야 한다. 또 고령으로 새로 취업한 일자리의 저임금이 연금수급자가 되어 연금을 수령하는 수준에 부정적인 영향을 미치지 않

도록 실업 전 총임금의 90%에 상당하는 연금보험료를 연방고용청에서 지원한다. 이는 사회법전 3권 제421j조에 이미 존재하는 고령 노동자를 위한 임금보전(Entgeldsicherung)제도에 기반하며 콤비임금(Kombilohn für Ältere)제도를 통해 적용 범위가 확대된 것이다(Bundesagentur für Arbeit, 2006).

다음 채용보조금제도로 사업주가 50세 이상의 고령자를 고용할 경우 사용자에게 금전적인 지원을 한다. 기존에 이미 사회법전 제3권 제218조에 장애가 있는 실업자를 채용할 경우, 사업주에게 임금의 최대 50%를 최장 1년 동안 채용 보조하는 제도가 있었다. 이니셔티브 50+를 통해 장애인뿐 아니라 50세 이상의 고령자에 대해서도 채용보조금제도(Eingliederungszuschuss für die Einstellung Älterer)를 확대하였다. 6개월 동안 실업 상태에 있는 자 또는 고용촉진프로그램(예를 들면, 공공근로)에 참여한 자 등 노동시장 통합필요가 있는 고령자를 고용할 경우 사용자는 최소 1년에서 최대 3년간 임금의 30%~50%를 지원받을 수 있다. 55세 이상 고령자를 고용한 경우 최대 8년까지 임금비용을 지원받을 수 있도록 했다. 동 규정은 2009년 12월까지 한시적으로 적용되었다(Bundesagentur für Arbeit, 2022a, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2006).

3) 퍼스팩티브 50+

“퍼스팩티브 50+ — 고령층을 위한 지역 차원의 고용패키지(Perspektive 50plus — Beschäftigungspaket für Ältere in den Regionen)”는 장기 고령 실업자를 노동시장에 재통합시키는 것을 목표로 하는 연방노동사회부의 프로그램이었다. 노동시장에서 퇴출당하였다고 여겨지는 실업급여Ⅱ를 수급하는 50세~64세 고령 장기실업자를 대상으로 하는 고령고용촉진 프로그램이다. 이 프로그램에서는 지역의 잡센터가 주도적으로 이들 실업자의 고용을 위해 지역 실정에 맞는 재취업 프로그램을 설계하여 연방과 고용협약을 체결하고 연방은 지역의 잡센터를 재정적, 기술적으로 지원한다. 잡센터는 지역의 네트워크를 활용하여 고령 장기 실업자에게 맞춤형 고용서비스를 제공하여 노동시장에 재진입하도록 한다. 고용촉진 프로그램은 연방정부의 직접적인 통제 없이 전적으로 지역에 기반을 둔 잡센터에 의해 설계되고 추진된다(Jansen and Knuth, 2015).

(1) 프로그램의 특성: 자율성을 기반으로 일대일 맞춤형 프로그램

퍼스팩티브 50+는 지역 잡센터의 자율성과 자기책임성이 정책추진의 동력이다. 연방정부는 잡센터가 계획하고 제안한 프로그램을 승인하고 스스로 할 수 없는 재정적 정책적 지원을 한다. 퍼스팩티브 50+ 프로그램의 특징은 다음과 같다.

첫째, 잡센터는 스스로 퍼스팩티브 50+ 프로그램에 대한 참여를 결정한다.

둘째, 지역의 고용서비스 기관인 잡센터가 중심이 되어 추진된다. 잡센터가 계획하고 추진하고자 하는 프로그램에 대해 연방노동사회부가 실행 여부를 승인한다. 승인된 프로그램에 대해 연방 노동사회부는 재정적, 기술적인 지원을 한다.

셋째, 퍼스팩티브 50+프로그램에 참여하는 잡센터는 고령 실업자들이 프로그램 참여 여부를 스스로 결정하도록 한다.

넷째, 잡센터는 사회적 파트너, 지역의 기업 및 언론과 네트워크를 구축하고 고령 노동자의 고용문

제를 지역에 공유하고 공론화한다.⁹⁾ 지역의 기업, 협회, 노동조합은 지역 내의 장기 고령실업자 고용촉진 네트워크에 참여하며 구속력 있는 협약구조가 확립되도록 한다.

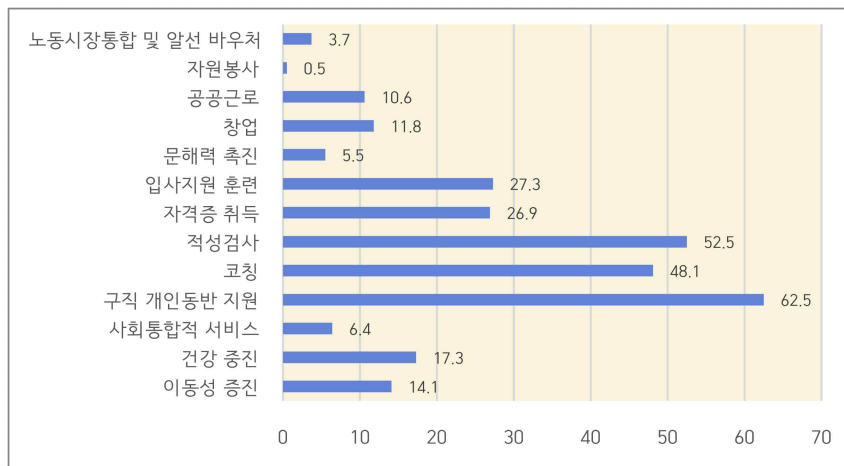
다섯째, 다른 일반적 적극적 노동시장정책과는 달리, 퍼스펙티브 50+는 제공되는 서비스 종류가 법적으로 규정되어있지 않다. 대신 잡센터가 무엇을 해야 할지, 잡센터가 고용서비스를 수입한 외부기관들은 무엇을 해야 할지, 무엇을 시도하고 그런 서비스가 어떤 다양한 조합을 이룬 서비스로 구성되어야 할지, 어떻게 고령 실업자의 개인적 요구에 따라 유연하게 접근방식을 변화시켜야 할지 등을 잡센터 스스로 결정한다.

(2) 프로그램의 특성: 구직 프로그램으로 유연한 인적자본투자

이러한 프로그램의 자율성은 일반적으로 제공되는 고용촉진서비스보다 퍼스펙티브 50+가 고령 실업자 개인의 욕구를 깊이 있게 반영하고, 계획을 중기적으로 수립하며, 그 계획이 인적자본투자적인 측면에 보다 비중이 커지도록 유연성을 발휘하게 하였다. 퍼스펙티브 50+는 다른 고용촉진 프로그램보다 프로파일링, 개인 및 그룹 코칭, 이동성 훈련, 건강증진 제언, 창업 준비, 특정 향상교육 및 인턴십에 대한 지원이 더 큰 비중을 차지했다(정인영, 2019).

[그림 11] 2010년 퍼스펙티브 50+에 참여한 잡센터의 서비스 유형

(단위: %)



자료: Knuth, M. Stegmann, T. and Zink, L., (2014). Die Wirkungen des Bundesprogramms "Perspektive 50plus": Chancen für ältere Langzeitarbeitslose, IAQ-Report 2014-01, Universität Duisburg-Essen.

퍼스펙티브 50+ 프로그램 참여자의 약 절반은 초기 단계에서 적성검사에 참여했다. 약 63%의 참여자들이 구직에 대한 지식과 정보, 심리 상담을 제공받았고, 48%는 구직코칭서비스를 받았다. 프

9)

<https://www.gsub.de/projekte/foerdermittelmanagement/archiv/perspektive-50plus-verwendungsna-chweise>

로그래의 참여자 중 약 27%가 최소 한개 이상 입사에 도움이 될 직업훈련을 받거나 자격증을 취득했다. 이러한 개인맞춤형서비스는 잡센터가 프로그램 참여자의 개인적 고충과 문제, 노동시장통합에서 각 개인의 장애 등에 대한 깊이 있는 이해를 바탕으로 가능했다. 17%의 참여자는 건강증진, 14%의 참여자는 이동성증진서비스를 받았다. 잡센터는 참여자 개인맞춤형으로 표적화된 고용촉진 계획을 수립했다(참조 [그림 11]).

일반적으로 잡센터와 연방은 재취업지원서비스가 제공된 지 6개월 후에는 실업 상태에 있는 고령자들이 노동시장에 통합되도록 협약을 체결했다. 연방정부의 예산지원은 협약에 의거한 고용목표와 함께 제공된다. 50세 이상 구직자들의 경우 잡센터는 고용촉진서비스를 제공하기 위해 추가적인 예산 신청을 할 수 있었다(Knuth, Stegmann and Zink, 2014).

(3) 퍼스팩티브 50+ 프로그램 성과평가

연방노동사회부의 퍼스팩티브 50+ 프로그램 성과평가에 따르면 2010년에 프로그램 참가자 56%가 ‘서비스 제공자들이 취업을 적극적으로 지원했다’고 응답했다. 2005년 62개였던 연방과 잡센터의 고용협약은 2014년 77개로 증가했다. 초기에 438개의 잡센터 중 93개만이 프로그램에 참여하였으나 2015년에는 404개의 잡센터 중 90% 이상이 참여하는 성과를 거두었다. 최소 25시간 이상 프로그램에 참여한 실업자의 수는 2008년 7만4천 명에서 2011년~2013년에는 양적으로 크게 성장하여 매년 약 20만 명에 달했다(Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2015).

첫 번째 단계(2005년~2007년)에 평균 실업 기간이 4년인 22,000명 이상의 고령 실업자가 정규직으로 통합되었다. 2010년 약 190,000명의 장기 고령 실업자가 퍼스팩티브 50+로 활성화되었고 56,000명 이상이 정규직으로 통합되었다. 2010년까지 실업을 벗어나 취업한 고령자의 수는 13만 명, 프로그램 참여자 수는 45만 명이었다.¹⁰⁾ 프로그램 참가자 중 취업자 수가 1/3이 넘었다(Knuth, Stegmann and Zink, 2014).

프로그램이 진행되는 동안 노동시장에서 고령층의 상황은 크게 변했다. 다른 유럽 국가들과 비교하여 55세~65세 연령층의 실업률은 급격히 떨어졌다. 2004년 12.8%에서 2014년 5.1%로 지속적으로 감소했다. 반대로 이 연령층의 고용률은 급격히 증가했다. 50세 이상 장기실업자 424,000명이 정규직으로 고용되었다. 이 수준은 동기간 어느 유럽 국가에도 비교할 수 없었다(Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2015).

(4) 장기실업자를 위한 후속 프로그램 개발

2013년 퍼스팩티브 50+ 프로그램에서 성과를 보인 핵심적인 요소를 모아 “내적 전체적 통합서비스(Interne ganzheitliche Integrationsberatung, Inga)”라는 후속 프로그램이 새로 제공된다. Inga는 퍼스팩티브 50+ 프로그램이 종료된 이후 고령자를 포함한 장기실업자, 특히 여러 가지 문제를 복합적으로 안고 있는 장기실업자의 재취업을 지원했다. Inga가 도입되고 4년 후 2017년 한해 프로그램

10)

<https://www.gsub.de/projekte/foerdermittelmanagement/archiv/perspektive-50plus-verwendungsnaehweise>

에 참여한 실업자 중 126,000명이 노동시장(정규직 및 기간제 일자리)에 통합이 실현되어, 구직률이 약 42%에 달했다. Inga에 참여하지 않는 유사한 프로필을 가진 구직자의 경우 노동시장통합 비율은 33% 미만이었다. 프로그램 참가자 중 67%가 6개월 이내에 고용되어 다른 유사한 프로필의 실업자보다 두드러진 고용효과를 보여주었다(OECD, 2018).

3. 고령고용의 질적 향상 정책

1) 고령자 동반을 위한 기업문화구축과 산업안전 및 건강지원

(1) 일과 노령화

1990년대 말 독일 정부는 인구통계학적인 변화를 예측하며 기업이 생산과 서비스 현장에서 노동력의 고령화에 대비할 수 있도록 인적자원관리정책을 개발하기 시작했다. 1999년 11월 말 독일 교육연구부(BMBF)는 유럽연합과 함께 “일과 노령화(Arbeit und Altern)”를 주제로 이틀간 전문가 회의를 베를린에서 개최했다. 독일교육연구부의 관심은 무엇보다 인구학적 변화에 발맞춰 변화가 불가피한 유급노동의 미래를 기업 차원에서 준비하는 것이었다. 초고령 사회화에 대응하여 기업은 업무전환 및 혁신이 필요했다. 하르츠개혁으로 고령노동시장의 원칙과 정책이 바뀌기 이전, 기업 내 고령인력의 학습 및 노동에 대한 동기부여, 고령에 걸맞는 업무설계, 고령자 지속고용을 위한 기업의 건강관리, 임금 및 노동시간의 구조 등 고령자 고용의 환경을 바꾸는 사업이 선행되었다.¹¹⁾

(2) 새로운 수준의 노동을 위한 이니셔티브¹²⁾

고령자에게 안전하고 건강한 좋은 근로조건을 보장하는 정책은 이후 “새로운 수준의 노동을 위한 이니셔티브(Initiative Neue Qualität der Arbeit - INQA)”로 이어진다. INQA는 무엇보다도 직원의 건강과 자격향상에 대한 기업의 투자를 강조한다. 기술변화에 따른 기업의 변화, 기업 내 새로운 커뮤니케이션 방법의 등장, 조직 내부의 변화과정에 모든 연령대의 직원이 다 참여할 수 있도록 하는 것이 강조되었다. 건강하고, 정보화되어 있고, 의욕이 넘치는 인력을 가진 회사만이 장기적으로 글로벌 경쟁에서 살아남을 수 있는 혁신적인 제품과 서비스를 만들 수 있다는 점을 들어 고령자가 이러한 변화에 잘 적응하고 도태되지 않게 INQA의 지원그룹(연방정부, 주정부, 사회적 파트너, 사회보험, 재단, 기업)은 솔루션을 개발하고 모범사례를 수집했다. INQA의 주요 관심사는 고령직원들에게 맞는 혁신적인 솔루션을 개발, 적용하고 가능한 한 많은 기업이 프로그램에 참여하도록 지원했다.

(3) 기업의 가치: 인간

11) <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/Fachkräfte-und-ausbildung/personalgewinnung-und-entwicklung/Fachkräfte-finden/beschaeftigung-aelterer-arbeitnehmer-685072>

12) <https://www.inqa.de/DE/startseite/startseite.html>

이후 이 프로그램은 “기업의 가치: 인간(unternehmensWert:Mensch)”으로 이어진다. 프로그램은 2015년부터 2022년 말까지 유럽사회기금(ESF)과 연방노동사회부(BMAS)의 지원을 받아 수행되었다. 이 프로그램의 목표는 중소기업이 직원의 연령에 맞춘 현대적 효율적 인사조직전략과 방법을 개발, 적용하도록 지원하는 것이다. 주요한 지원의 내용은 인사조직 경영전략을 전환하는데 필요한 컨설팅을 받을 수 있도록 비용을 지원하는 것이었다. 컨설팅의 주제는 다음과 같다.

- 1) 인적자원관리(예: 리더십역량, 소통, 노동조직과 노동시간, 직원의 참여와 동기부여)
- 2) 기회균등 및 다양성(예: 소외 계층 통합에 대한 기업의 인식 제고, 가족과 직업의 양립 촉진)
- 3) 건강(예: 직원의 정신적, 육체적 질병 예방, 고령 직원의 업무능력 유지)
- 4) 지식 및 역량(예: 사내 지식자산의 유지, 목표지향적인 임직원 자격취득 및 향상훈련전략)

이후 프로그램은 2017년 “기업의 가치: 인간+(unternehmensWert: Mensch plus)”로 확대되었다. 기업의 가치: 인간+는 디지털화, 기후위기에 대응을 위한 기업의 새로운 과제에 대해 그로부터 유발된 인사정책 및 업무조직 혁신프로세스를 지원하는 컨설팅이다. 재정적인 지원은 12회 컨설팅의 상담료가 80%까지 지원된다. 컨설팅 지원프로그램은 제도가 도입된 후 2년간 3000개의 기업이 참여했다.

2022년 기업의 가치: 인간+는 “위기를 통한 강화” 및 “기술 분야의 여성”을 주제로 프로그램을 확장했다. “위기를 통한 강화”는 코로나 위기관리에 대한 중소기업의 인사조직전략개발, 홈 오피스 및 디지털화 과제, 조직 및 리더십 문화에 관한 컨설팅을 3시간을 단위로 5일간 지원했다. “기술 분야의 여성”은 보다 많은 여성이 IT 분야 일자리에 접근하고 머물 수 있도록 지원한다. 이를 위해 인사조직전략을 수립하고 자원을 관리하거나 추가로 개발하는 인적관리를 위한 컨설팅을 최대 15일 동안 ICT분야 기업에 지원한다.

기업의 가치: 인간 컨설팅 프로그램은 3D 산업대전환과정에 고령자 지원을 넘어 다양한 분야의 인사조직관리 컨설팅 프로그램으로 확대되고 있다.

2) 직업능력향상으로 고령자 고용촉진

(1) 훈련바우처

훈련바우처(사회법전 3권 81조)는 2002년 하르츠 I 을 통해 발효된 정책이다. 실업자가 재취업을 위해 또 재직자가 실업의 위험을 피하게 하도록 고용청이 향상훈련 참여를 권고하면 해당 (잠재적) 실업자가 향상훈련을 받기 위한 비용제공요건이 충족되었음을 증명하는 증명서이다(사회법전 3권 81조 1항).

실업자가 연방법과 주법에 따라 최소 2년의 교육훈련 후 취득할 수 있는 직업자격이 없거나, 4년 이상 반숙련 또는 비숙련자로 근무했음에도 해당 직업에서 자격을 갖춘 숙련자로 직무를 수행할 가능성이 없는 경우, 새로 자격을 취득하고자 훈련을 원하는 직업이 적성에 맞고 성공적인 훈련 참여가 예상되며 해당 직업자격으로 취업의 기회가 향상될 것으로 판단된 경우 직업자격을 취득할

수 있도록 바우처를 지급하는 방식으로 고용청이 향상훈련의 비용을 부담한다(사회법전 3권 81조 2항).

노동자는 위의 사회법전 3권 81조 1항의 향상훈련의 조건이 충족하고 성공적인 훈련의 참여가 예상될 경우 단기 직업중학교의 졸업증명서(Hauptschulabschlusses) 또는 이에 상응하는 학교 졸업증명서 또는 (직업)기본역량(Grundkompetenz)을 취득하기 위해 향상훈련의 비용을 지원받을 수 있다(사회법전 3권 81조 3항과 3a항). 고령자의 창업을 지원하는 “창업자 50+(Gründer 50+)”라는 사회적 기업의 경우 50세 이상의 창업자 중 50%가 실업자 또는 Hartz IV 수급자인데 고용청에서 발급한 훈련바우처를 창업 상담, 교육, 훈련에 사용한다. 이러한 지원은 창업 위크숍의 경우 개인이 지급해야하는 비용의 80%에 달한다(Gründer 50+, 2012).

이러한 훈련바우처가 지급되려면 훈련을 받는 기관의 교육훈련이 훈련공급자 승인기관의 승인을 받은 기관이어야 하고 훈련 종료 후 6개월간 실업 탈출률이 70% 이상인 훈련기관과 훈련프로그램만이 훈련바우처 사용이 가능하다.

(2) 고령자 직업능력향상훈련(WeGebAU)지원

하르츠 개혁 이후 2006년부터 시작된 저숙련자 및 재직 고령자의 향상훈련(Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen, WeGebAU)프로그램은 직업능력을 향상하여 고령노동을 촉진하는 대표적인 정책이었다. 이 프로그램은 3D 산업대전환 과정에 그 적용범위가 확대되어 자격기회법(Qualifizierungschancengesetz, 2019), 내일의 노동에 관한 법(Arbeit von Morgen Gesetz, 2020), 국가향상훈련전략(Nationale Weiterbildungsstrategie, 2019), 양성 및 향상훈련¹³⁾ 지원강화를 위한 법률(Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung)로 변화했다.

a. WeGebAU 프로그램

2006년 연방고용청은 50세~64세의 고령자 직업교육 지원프로그램인 WeGebAU로 저숙련자와 고령자의 직업자격취득을 장려하기 위해 보조금을 제공했다. 보조금은 훈련보조금과 임금보조금으로 나뉜다.

이러한 지원의 목적은 산업구조전환의 과정에 재직 중인 노동자의 직업능력을 향상해 신산업분야에서 전문인력 부족에 대처하고 노동자들에게 부분 자격을 취득하거나 누락된 직업자격을 사후

13) 직업능력향상훈련(향상훈련)은 직업능력양성훈련(양성훈련, Duale Ausbildung)을 종료하여 직업자격이 있는 근로자가 직장생활과 동반하여 수행하는 직업훈련이다. 향상훈련은 재훈련(Umschulung), 공식적 향상훈련(Berufliche Fortbildung), 사적 향상훈련(Berufliche Weiterbildung)으로 나뉜다. 재훈련은 이미 직업자격을 취득한 근로자가 기존의 직업자격으로는 노동시장 경쟁력이 없어 일자리를 찾지 못할 때 새로운 직업자격을 획득하기 위한 목적으로 실시된다. 사적 향상훈련은 기업이 기업특화 인적자본의 형성 및 향상을 위해 실시하는 사내 향상훈련이 주를 이루며 개인이 직업능력을 향상하기 위해 독학하는 것도 포함된다. 공식적 향상훈련(berufliche Fortbildung)은 직업훈련법에 근거 현재 직업자격의 유지, 적응, 확대, 고급화를 위한 직업훈련이다. 과정을 성공적으로 종료한 참가자에게는 훈련이수증명서가 발급된다(Hippach-Schneider et al., 2011; 정미경, 2016).

적으로 취득할 기회를 주어 직업능력으로 인해 해고의 위협에 빠지지 않도록 하는 것이다.

직업능력향상훈련의 필요성이 높은 고령자 또는 저숙련자는 경기가 나빠지면 해고될 위험이 더 커진다. WeGebAU는 고령자 또는 저숙련자들이 경기변동과 기술수요의 변화에 실업을 피할 수 있도록 한다. 해고가 발생하더라도 직업자격을 갖춘 노동자는 새로운 직장에 알선될 가능성이 크다. 이 프로그램이 기업에 주는 혜택은 사용자가 기업을 이미 잘 이해하고 있는 자기 직원들의 기술 수준을 향상하여 신기술 도입에 따른 신입사원을 모집, 선발, 훈련, 배치에 드는 비용을 절감하고 지속적으로 직원을 고용할 수 있는 것이다.

b. WeGebAU 성과평가

WeGebAU는 다른 프로그램과 같이 훈련의 지원 대상을 실업자로 규정하지 않고 현재 취업상태 노동자의 고용안정을 위해 직업능력향상훈련을 장려하는 적극적 노동시장정책으로 실업예방적 훈련조치를 수행해 그 성과에 대한 관심이 높았다. 이에 연방고용청은 2007년 7월부터 2008년 12월 사이에 WeGebAU가 지원하는 향상훈련 조치에 참여한 고령 노동자가 그렇지 않은 고령 노동자보다 취업상태를 더 오래 유지하는지 연구하였다(Singer, 2013). 분석의 결과 WeGebAU를 통한 지원은 임금과 고용에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결과에 따르면 WeGebAU는 크지 않지만, 고령 노동자의 고용에 긍정적인 효과를 보였다. 프로그램 참가자는 2년 후에 82.7%가 여전히 사회보장 기여금을 납부하는 사업장에 고용되어 있었다. 이것은 WeGebAU 프로그램을 사용하는 기업에서 근무하지만, 프로그램에 직업 참여하지는 않은 비교그룹에서는 80%에 불과했다. WeGebAU 프로그램 참가자는 참가하지 않은 노동자보다 2년 후 계속 고용 가능성이 약 2.7%포인트 높은 것으로 추정된다(<표 2> 참조; Singer, 2013).

〈표 2〉 프로그램 참가자에 대한 WeGebAU의 고용효과(%)

프로그램 참가자 그룹	100일 후	360일 후	540일 후	720일 후
전체	1.4***	2.3***	2.4***	2.7***
파트타임 종사자	2.0***	4.3***	5.6***	6.9***
전일제 종사자	1.2***	2.0***	2.3***	2.4***
45세~50세	1.0***	2.5***	2.8***	2.5***
50세+	1.3***	1.5***	1.7***	2.8***
훈련기간 1일~60일	0.9**	1.7***	2.0***	1.9*
훈련기간 60일+	1.9***	3.3***	3.5***	4.4***

주) 1) 위의 분석은 WeGebAU 프로그램을 도입한 기업에서 프로그램 참가자와 비참가자를 비교하여 프로그램 참여가 사회보험료 납부 의무가 있는 기업에 고용을 유지할 확률에 미치는 영향을 추정함. 유의수준: *** 1%, ** 5%, * 10%.

2) 통합 고용 이력 자료 분석

자료: Singer, C. (2013). Förderung der beruflichen Weiterbildung durch WeGebAU- Zuschuss kann den Weg in längere Beschäftigung ebnen, IAB.Forum 2/2013.

WeGebAU의 혜택은 파트타임으로 일하는 노동자에게 더 분명했다(<표 2> 참조). 이들에게 2년 후 프로그램 효과는 프로그램에 참여하지 않는 노동자에 비해 약 7% 높았다. 전일제 정규직 근로자의 경우 프로그램의 계속 고용효과가 2.4%에 불과했다.

연령 그룹과 관련하여 45~50세와 50세 이상 사이에는 약간의 차이가 있다. 단기적으로 45~50세가 강한 계속 고용효과를 보였지만 2년 후에는 50세 이상에게서 더 강력한 계속 고용효과가 보여 계속 고용의 확률이 2.8%로 증가한다.

프로그램이 제공되는 기간에 따라 최소 2개월 동안 지속되는 장기적 프로그램은 그보다 짧은 기간의 향상훈련보다 계속 고용의 확률이 더 큰 영향을 미치는 것으로 추정된다(<표 3> 참조). 2년 이상 장기 프로그램의 효과는 4.4%이다. 그러나 2개월 미만의 프로그램의 경우 훈련을 시작한 지 2년 후에는 약한 효과만 확인된다. 그러나 단기적으로는 작지만, 고용효과가 분명하다. WeGebAU가 임금수준에 미치는 영향은 특히 장기간의 직업능력향상훈련에서 확인할 수 있다. 장기 프로그램 참가자의 월 총임금은 그렇지 않은 사람보다 평균 72유로 더 높았다(Singer, 2013).

4. 소결: 전문인력부족과 직업능력향상훈련정책

1) 2019년 국가향상훈련전략

2019년 연방노동사회부와 연방교육연구부는 신기술의 도입과 이를 적용한 생산과 서비스를 제공할 인력이 부족한 3D 산업전환기 국가기술전략을 구현하기 위해 국가적 향상훈련전략을 수립한다. 이는 학교 교육 이후 지속적인 직업교육 및 훈련을 직장생활 모든 과정에 병행하기로 새로운 인적 자원개발의 시스템을 구축하여 적극적으로 전문인력을 양성하고자 하였다. AI, 디지털화, 기후 위기 산업화 시대 기술 적응력을 갖춘 전문인력을 향상훈련으로 육성하고자 함이다. 이 전략은 연방 노동사회부와 연방교육연구부의 주도로 17개 이해당사자가 참여하여 국가적 차원에서 수립되었다. 향상훈련은 역동적인 직업 세계에서 직업활동에서 체득한 전문성을 신기술과 접목하고 개인의 고용 가능성을 유지하고 향상하도록 돕는다. 이것은 오랜 직업 경험을 통해 높은 전문성을 갖추고 있으나 신기술습득에 어려움이 없지 않은 고령자의 고용유지 및 재취업의 기회를 확장한다(Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2023).

연방 교육연구부와 연방 노동사회부는 국가향상훈련전략의 일환으로 제1차 국가향상훈련컨퍼런스를 조직했다. 향상훈련정책을 결정하는 중심이 되는 조직인 컨퍼런스는 400명이 넘는 정계, 재계, 실무계 대표, 전문가와 실무진이 함께 모였다. 여기서 국가향상전략을 구현하기 위한 아이디어와 영감을 공유하고 네트워크를 구축했다.¹⁴⁾





2) 자격기회법, 내일의 노동에 관한 법

산업대전환으로 직업의 세계는 근본적으로 변화하고 있다. 노동자가 신기술을 습득할 필요성이

14) <https://www.bibb.de/de/178227.php>

높아지면서 WeGebAU 프로그램은 2019년 1월 1일 자격기회법(Qualifizierungschancengesetz)으로 바뀌어 적용 범위를 확대했다. 자격기회법은 기존 제도가 중소기업만이 지원의 대상이었던 것과 달리 2,500인 이상의 대기업도 저숙련 단순 노동력에 대한 훈련지원이 가능하도록 했다.¹⁵⁾ 이러한 적용대상의 확대는 디지털화와 탈탄소 기술변화가 중소기업에서뿐 아니라 대기업에서도 빠르게 진행되고 새로운 기술자격을 갖춘 전문인력 부족현상이 기업의 규모와 무관하게 발생하기 때문이다. 이후 “내일의 노동에 관한 법(Arbeit von Morgen Gesetz)”은 고령자 및 저숙련자 직업훈련에 대한 임금보조금 지급기준을 다시 한번 확대했다(〔그림 12〕 참조).¹⁶⁾

〔그림 12〕 내일의 노동에 관한 법과 현행 향상훈련 지원내용

향상훈련 보조금	 < 10 최소기업	 < 250 중소기업	 > 250 중견기업	 > 2500 대기업
훈련비지원	100%까지	50%~65%	25%~40%	15%~30%
	45세 이상, 장애인은 100%까지 지원			
향상훈련 기간 중 임금 지원	75%~90%	50%~65%	25%~40%	25%~40%
	직업자격 없고 직업자격획득 위해 향상훈련 할 시 100%까지 임금지급+100%까지 훈련비지급			

자료: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/arbeit-von-morgen-gesetz.html>

2023년 7월에는 양성훈련 및 향상훈련지원 강화를 위한 법(Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung)이 만들어지고 향상훈련에 대한 지원이 더 확대 강화된다.¹⁷⁾

3) 2023년 양성훈련 및 향상훈련지원 강화를 위한 법

코로나 위기 그리고, 러시아-우크라이나 전쟁으로 기후중립성, 디지털화, 에너지 위기와 공급망 문제가 심각해지면서 다수의 기업이 비즈니스 모델을 조정해야 했다. 이는 기업의 구조적 변화를 재촉하여 한편에서는 일자리가 줄어들고 다른 한편에서는 숙련된 인력의 공급이 더 절실해지고 있다. 다수의 노동자에게 향상훈련이 필요하고 직업자격에도 근본적인 변화가 필요했다. 이러한 상황에서 향상훈련은 실업을 줄이고 필요한 전문인력을 보장하는 방법이였다(Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2024) 이를 달성하기 위해 2023년 7월 20일 “양성 및 향상훈련 지원강화를 위한 법률(Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung)”이 공포되었고 이에 따라

15) <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung>

16)

<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/arbeit-von-morgen-gesetz.html>

17) <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/weiterbildungsgesetz.html>

사회법전 3권을 비롯한 다수의 사회법전이 개정되었다. 이 법의 핵심은 훈련보장(Ausbildungsgarantie)제도와 자격수당(Qualifizierungsgeld)제도이다. 훈련보장이란 직업생활의 전체인 직업자격을 획득하는 길을 열어주기 위해 훈련의 장애요인을 제거하고 훈련을 촉진한다는 것이다. 이를 위해 직업 오리엔테이션 성격을 갖는 단기실습을 지원하고 훈련생의 이동성 보장하여 원거리에서 실시되는 직업훈련도 쉽게 승낙할 수 있도록 한다는 것이다.

자격수당제도는 재직 중인 직원의 향상훈련을 지원하는 수당지급을 규정한다. 자격수당은 산업의 구조적 변화로 인해 일자리 손실의 위험이 있는 기업과 그 기업의 노동자를 지원하기 위한 것이다. 기업에게는 향상훈련을 통해 해당 기업에 대한 특화된 직업능력을 갖춘 직원을 계속 고용할 수 있도록 돕는다. 자격수당제도는 노동자는 향상훈련을 받는 동안 근무를 하지 않아도 되며 연방고용청은 향상훈련 참가자의 임금을 수당의 형태로 지급한다. 기업은 향상훈련을 받는 직원의 임금을 지급하지 않지만, 훈련비용을 부담한다. 자격수당은 단기간근로수당을 기준으로 하며, 세후 순임금의 60~67%를 향상훈련 기간 임금으로 지급한다. 자격수당을 받으려면 최소 120시간이 훈련을 해야 하고 수당지급기간은 최대 3.5년으로 이 기간은 새로운 직업자격을 취득할 수 있는 시간이다. 법은 종사자 수 50인 미만 기업(이전 10명)에게 기업이 훈련비용을 부담하지 않도록 하였다. (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2024).

독일 베텔스만 연구소의 연구보고서(2024)에 따르면 독일이 2035년까지 55세에서 70세 연령층이 활성화될 수 있는 잠재력을 발굴하면 전문인력부족으로 어려움을 겪고 있는 경제에 136만 명 정규직 직원을 추가로 투입할 수 있다고 전망했다. 이를 위해 먼저, 360만 고령 파트타임 근로자 중 정규직 풀타임근무를 원하는 45만 명을 정규직으로 채용하기 위해 더 나은 의료 서비스와 연령에 적합한 근무조건, 기업의 돌봄 의무화, 재정적 인센티브 등으로 시간제 직원의 근무시간을 늘리도록 하면 45만 명의 전문인력을 확보할 수 있다고 보고했다. 다음, 610만에 달하는 65세 이상 연금수급자 중 건강이 나쁘지 않은 4분의 3의 연금수급자에게 재정적 인센티브와 맞춤형 일자리 제안을 하면 2035년까지 34만 명의 정규직 일자리가 추가로 창출될 것으로 예측했다. 또 연금수령연령에 도달하지 않았으나 실직한 사람의 숫자가 160만 명에 달하는데 현재는 이들 중 3%만 일자리를 찾고 있다. 2035년까지 이들 중 57만명을 정규직으로 채용할 수 있다고 한다. 이러한 계획이 실현될 경우 136만명의 고령자들이 미래의 노동시장에 참여할 수 있고 인구통계학적으로 발생된 전문인력부족문제를 해소할 것으로 보고했다. 이를 촉진하기 위해 재정적인 지원과 노동법의 개정, 연령에 맞는 일자리 창출, 돌봄 및 간호 서비스 확대 등 여러 가지 맞춤형 조치가 필요하다고 결론을 내렸다. 또 직장 복귀를 위한 향상훈련과 기타 훈련이 강화되어야 한다고 훈련의 필요성을 강조했다. 또 기업은 보다 유연한 근무 시간 모델을 제공해야 한다고 정책전환의 필요성을 보고했다. 본 연구 “노인을 위한 고용 잠재력 - 2035년까지 실현 범위 및 가능성”은 55세 이상 연령층이 숙련된 전문인력 부족에 대응할 수 있는 큰 잠재력이 있음을 강조한다(Bertelsmann Stiftung, 2024)

3D 산업대전환 과정에 독일의 적극적인 50+ 연령대 고용촉진정책과 그와 병행된 적극적인 훈련정책, 은퇴한 연금수령자에 대한 산업안전과 건강관리, 고령동반 인사노무관리제도, 신기술에

대한 적응력을 향상하는 향상훈련으로 퇴직 이전 55세~67세 고령자의 연금기여를 높이고 연금수급액을 상향하고 있다. 그리고 은퇴 후 취업으로 연금소득에 추가적인 수입을 창출하여 은퇴 후 생활수준을 향상하고 있다. 3D 산업대전환에 고령자가 전문인력으로 적극 참여하여 늘어나는 노인 인구가 빈곤층의 확대로 이어지는 길을 차단하고 있다.

V. 시사점과 결론

한국은 2020년대 산업대전환과 2025년 초고령사회 진입을 앞두고 새로운 산업에 기술 인력의 수요가 높아지고 있다. 2023년 12월 산업통상자원부의 “2023년 산업기술인력 수급 실태 조사”는 산업계의 인력부족문제를 보여주고 있다. 산업기술인력은 고졸 이상 학력자로 사업체에서 연구개발직, 기술직·생산직, 생산 관리자, 임원 등으로 일하는 노동자를 말한다. 2023년 사업체 수요 대비 부족한 인력은 3만 8,476명이었다. 부족률은 2.2%로 그간 5년간 같은 수준의 부족률을 유지하고 있다. 반도체, 디스플레이, 바이오·헬스, 자동차, 조선, 철강, 화학, IT, 소프트웨어 등 12대 주력 산업기술 인력 부족 인원은 2만 9,783명으로 지난해 대비 3.7%(1천74명) 증가했다.¹⁸⁾

우리의 초고령사회 진입은 베이비부머 세대의 대량은퇴 시기와 동반된다. 2023년 1차 베이비부머(1955년~1963년생, 705만명, 13.7%)의 퇴직이 완료되었으며, 이로 인한 노동 인구 감소가 2015년~2023년 연간 경제성장률을 0.33%포인트 하락시킨 것으로 추정된다. 2024년 2차 베이비부머(1964년~1974년생, 954만명, 비중 18.6%)가 향후 11년에 걸쳐 법정은퇴연령(60세)에 진입할 것이다. 1차보다 더 규모가 큰 2차 베이비부머들이 노동시장을 이탈하게 되는데, 그 결과로 성장잠재력이 더 큰 폭으로 떨어지는 것이 아니냐는 우려가 제기된다(한국은행, 2024).

이런 산업인력부족문제를 해소하기 위한 방안으로 또 노동가능인구의 감소를 통한 성장잠재력의 감소세의 완화를 위해 한국의 노동시장은 고령인구와 동반할 필요가 높아진다. 한국의 고령 구직자가 주변부 노동시장에 머물지 않고 자신의 생애기간 축적한 경험과 전문성을 기반으로 새로운 산업분야에 일자리를 찾아 양질의 노동으로 생산성 향상과 노령생활의 안정성에 기여하는 정책방향을 수립하는데 독일사례에서 찾을 수 있는 시사점은 무엇인가?

1. 한국의 초고령화와 고령노동시장의 현실

한국은 인구의 절반 정도가 50세 이상이며 5분의 1이 65세가 넘는다. 고령화는 피할 수 없고 취업 연령 인구의 비중은 줄어들고 있다. 이를 위해 이민은 확대되고 여성, 청소년을 중심으로 활용도가 낮은 인력이 노동시장에 참여하고 고령자의 근로 수명을 늘려야 한다. 전체 인구에서 노인의 비중이 증가하면서 퇴직한 고령자의 고용도 빠르게 증가했다. 통계청에 따르면 55세~79세의 고령인구를 대상으로 미래의 일할 의향을 조사한 2023년 약 70%가 계속 일하는 것을 선호한다고 응답했다. 55~64세 인구의 경우, 원하는 은퇴 연령은 70세로 응답해 연금 수령 연령인 63세보다 훨씬 높았

18) <https://news.kbs.co.kr/news/pc/view/view.do?ncd=7853247>

다(OECD, 2024). 고령자의 근로 의욕은 은퇴 연령을 훨씬 초과한다. 응답자의 56%는 일하기를 원하는 주된 동기를 “생계비를 보충하기 위해서”라고 답했다. 이러한 고용연장에 대한 의지는 상대적으로 노인의 건강 상태 향상되면서 더욱 그 잠재력이 강화되고 있다. 한국의 기대 수명은 약 83세로 상당히 빠르게 증가하여 일본에 이어 OECD 국가 중 두 번째로 높다. 건강상 장애가 없는 수명을 계산한 건강기대수명은 지난 20년 동안 5.1년 증가하여 2021년에는 72.5세에 도달했다. OECD 시뮬레이션에 따르면 2040년까지 55~59세, 60~64세, 65세 이상 집단의 고용률이 이전 연령층과의 차이의 1/3까지 증가하면, 예를 들어 60~64세 그룹의 고용률이 2022년 55~59세 그룹의 고용률의 1/3까지 높아지면, 고령 관련 제도개혁이 없이도 2070년까지 고용률이 8% 더 높아질 것이며 이는 2070년에 GDP 수준이 8% 더 높아지는 결과로 나타날 것이라고 예측한다. 만약 연금 수령 연령이 기대 수명의 연장을 반영하면, 2070년 총고용은 고령자 고용이 더 높아진다는 시나리오에 힘입어 14% 더 높아질 것이고, 2070년 GDP 수준은 12% 더 높아질 것이라고 한다(OECD, 2024, Guillemette and Château, 2023).

한국에서는 정년을 회피하는 수단으로 명예퇴직이라고 알려진 상호합의를 통해 자발적으로 직장을 그만두도록 하는 것이 일반화되어 있고 이에 대해 종종 상당한 보상이 수반된다. 이러한 방식으로 한국의 노동자들은 다수가 주된 직장을 일찍 그만두게 된다. 설문 결과 55세~79세 응답자의 경우 2023년 주된 직장의 평균 정년 연령은 52.7세(남성 54.8세, 여성 50.9세)로 희망 정년 연령보다 상당히 낮았다. 주된 직장에서 조기 퇴직한 후 약 3분의 1이 다시 취업하지 않았고 나머지 3분의 2는 새로운 일자리를 찾았는데, 대부분은 국민연금 기여금이 제한적인 열악하고 불안정한 저임금 일자리였다(한경중소기업협력센터, 2023). 근로자들은 국민연금 기여 이력이 짧고 낮은 임금대체율로 인해 평균 연금수준이 빈곤선 아래에 놓이게 된다(OECD, 2022a).

한국에서 고용주가 고령자의 조기퇴직을 강요하거나 장려하는 주된 이유는 연공서열에 따라 임금이 자동으로 상승하는 임금 시스템이 그 이유이다. 연공서열 기반 임금은 고령자의 생산성이 해당 연공서열 기반 임금보다 낮아지면 기업의 입장에서 고령자는 비용경쟁력이 떨어진다. 규모가 다양한 300곳의 회사를 대상으로 한 조사에 따르면, 중장년층 및 노년층 직원을 관리하는 데 가장 자주 언급된 과제는 “높은 노동 비용”으로 응답기업의 48%를 차지했다(OECD, 2024).

한국은 연공서열이 임금에 미치는 영향이 OECD 국가 중 가장 높다. 이러한 상황에서 한국은 근로수명을 연장하기 위해 주로 고령자를 위한 임금보조금을 활용했으며, 정부는 이를 통해 긍정적인 고용성과를 기대할 수 있어 보조금을 2022년 226억 원에서 2023년 268억 원, 2024년 350억 원으로 크게 늘렸다. 보조금은 중소기업이 i) 의무 퇴직 연령으로 인해 퇴직한 근로자를 재고용하거나, ii) 퇴직 연령을 60세 이상으로 올리거나(즉, 의무 퇴직 연령), iii) 의무 퇴직 연령을 폐지할 때 제공된다. 고령자를 위한 임금 보조금은 새로운 일자리를 창출하기보다는 기존 직원을 유지하는 데 주로 초점을 맞춘다. OECD는 비용이 많이 드는 보조금 접근방식보다 더 근본적인 해결책은 의무퇴직연령을 폐지하고 연공임금의 중요성을 줄일 것을 권고한다(OECD, 2022b). 그리고 직업훈련을 통해 기술향상교육이나 직업재교육을 실시하는 정책이 고령근로자의 생산성과 고용가능성을 극대화하고 60+세~65+세 이상 노령 연금의 수준을 향상하는데도 기여할 수 있다.

국민연금과 관련된 다른 토론주제는 논외로 55세 이상 고령자를 대상으로 한 고용촉진을 중심으로 직업훈련 향상훈련을 통한 업스킬링 및 직업재교육을 통한 리스킬링 정책으로 노령 근로자의 생산성과

고용 가능성을 극대화하여 은퇴 후 고령자의 빈곤문제를 해결하는 방안을 모색할 필요가 있다.

2. 고령고용의 전제는 건강과 산업안전

독일의 경우, 1990년대 말 인구통계학적인 변화를 예측하며 기업이 생산과 서비스 현장에서 노동력의 고령화에 대비할 수 있도록 인적자원관리정책을 개발하기 시작했다. 1999년 “일과 노령화(Arbeit und Altern)”를 주제로 기업의 업무전환 및 혁신의 방향을 모색하기 시작하여 모범사례를 발굴하고 2015년 “기업의 가치: 인간(unternehmensWert:Mensch)” 프로그램으로 중소기업이 직원의 연령에 맞춘 현대적 효율적 인사조직전략과 방법을 개발, 적용하도록 컨설팅을 지원했다. 고령 근로자의 경험이 생산성 향상으로 이어지도록 훈련의 기회를 보장하고 기업 내에 청년-중장년-고령의 생산적인 협력을 강화하는 문화와 제도의 정착에 정책적 지원을 강화하고 있다. 이 과정에 고령자의 고용이 가능한 장기성을 보장하도록 산업안전과 건강관리가 인사관리의 출발점이 되었다.

한국의 고령자는 국민연금법상의 노령연금 급여대상자를 기준으로 60세 이상으로 규정하고 있으며, 노인복지법이나 국민기초생활보장법에서는 65세 이상으로 규정한다. 고령자고용촉진법상의 고령자는 55세 이상, 준고령자는 50세 이상 55세 미만으로 규정한다. 산업현장에서 근로자의 체력은 순발력, 민첩성, 치밀성, 근력, 지구력이 중요한 데 고령자의 체력은 근력을 제외한 순발력, 민첩성, 치밀성에서 젊은 사람에 비해 기능이 크게 떨어진다. 뇌의 혈류량도 60세부터 저하하기 시작하여 65세부터는 급격하게 저하한다. 또 시력은 원거리(5m)는 잘 보이지만, 근거리(30cm)시력은 40세부터 저하되어 돋보기를 필요로 하게 된다. 고령근로자는 시력의 저하와 시야의 감소, 그리고 불충분한 조명조건으로 인해 쉽게 피로를 느낀다. 2004년을 기준으로 최근 5년간의 산업재해 발생현황을 보면 50세 이상의 재해발생비율은 28%~31%를 차지하고 있으며 다른 연령대에 비해 높다. 50세 이상 근로자의 업무상 질병사망 만인율을 보면 더 심각하다. 50대는 0.817로 40대 0.498의 64%가 더 많이 사망하고 있으며, 60대는 30대 미만보다 무려 292%가 높게 나타난다. 고령화가 진행되면서 여러 가지 심신의 변화가 생기며 작업환경이나 작업내용은 고령화에 따른 신체적 능력을 고려하여 조정할 필요가 있다(한국산업안전공단, 2006). 한국산업안전공단은 55세 이상 고령근로자의 신체적, 인지적 특성에 따라 작업 중 발생하기 쉬운 산업재해 예방을 위한 안전보건상의 기술지침을 정하였다(한국산업안전공단, 2012). 한국도 고령노동노동의 안전에 대한 최소한의 제도적인 기준은 마련되었다 할 것이다. 그러나 고령자의 건강을 유지하기 위한 기업의 관심이나 인적자원관리전략은 예외적인 경우를 제외하고 고려의 대상이 되지 않고 있다.

독일은 지난 30년에 걸쳐 고령 노동자에 대한 기업과 사회의 선입견을 극복하고 기업문화를 고령과 함께하는 문화로 혁신하는데 다양한 노력을 기울여 건강하고 혁신적인 양질의 고령노동력을 보유한 국가로 자리잡아가고 있다. 고령노동의 질적인 향상을 모색하는 한국이 기업의 제도와 문화를 혁신하는데 독일의 사례가 시사하는 바가 적지 않다.

3. 훈련강화: 50+고령자 훈련지원으로 65+고령자의 복지향상

독일은 하르츠개혁 I 을 통해 훈련바우처제도를 도입했고 2006년부터 시작된 저숙련자 및 재직

고령자의 향상훈련(WeGebAU)프로그램은 직업능력을 향상하여 고령노동을 촉진하는 대표적인 정책이다. WeGebAU의 고용유지효과는 프로그램 참가자의 2년 후에도 계속 고용 가능성을 2.7%포인트 높였다. 이러한 효과는 파트타임 고령자에게는 약 7%로 나타났다. 단기훈련보다 최소 2개월 동안 지속되는 장기적 프로그램의 경우 더 높아 4.4%이고 이 경우 프로그램 참가자의 월 총임금은 그렇지 않은 사람보다 평균 72유로 더 높았다. WeGebAU는 노동의 질을 높일 수 있는 최소 2개월 이상의 훈련에서 두드러진 고용효과와 임금효과를 보여 법정노령연금의 납부기간과 소득수준을 높여 65세 이상 은퇴자의 생활의 안정과 복지의 수준을 높이는데 기여하고 있다. 또 이를 통한 계속 고용촉진은 기업차원의 퇴직연금의 수준을 높이고 개인이 은퇴 이후의 삶을 준비할 수 있는 경제적 여력을 높여 부가적인 고령연금으로 은퇴 이후의 생활향상에 직접적인 도움이 된다. 한국도 독일과 마찬가지로 연금의 가입기간을 늘리고 가입기간의 평균소득이 높아지는 것이 60~65세 이후 노인의 생활수준을 향상한다.¹⁹⁾

그러나 독일의 직업훈련제도를 한국에 바로 도입하여 성과를 만들기 어려운 점이 없지 않다. 한국에서 고령자가 취업하기 상대적으로 용이한 중소기업의 경우 독일의 중소기업과 다른 산업적 특징이 있다. 독일의 경우 기술집약적인 강소, 중소기업이 세계적인 경쟁력을 갖추고 있는 반면 한국의 다수 중소기업은 경쟁력을 세계적인 기술경쟁력에서 찾을 만큼 기술 수준이 높지 않다. 이것은 한국에서 기술을 중심에 둔 직업능력향상훈련의 수요가 독일만큼 크지 않은 주요한 이유가 된다. 그러나 다가오는 산업대전환 과정에 한국의 중소기업이 노동집약적인 산업부분에 포진할 가능성이 크지 않다. 산업대전환을 기회로 한국의 중소기업도 세계적 강소기업으로 발돋움해야 한다는 비전 속에 고령자고용촉진정책의 중점이 고령자의 경험과 전문성의 기반 위에 직업능력향상훈련을 통해 고용의 질을 향상하고 고령자가 고용을 통해 그들의 생활의 안정화를 꾀할 수 있도록 해야 한다. 또 이에 도움이 되는 독일 사례를 연구하여 고령 고용의 목적과 목표를 명확히 할 필요가 있다.

4. 다양한 맞춤형 프로그램: 퍼스펙티브 50+

독일의 퍼스펙티브 50+는 지역의 특성, 경험, 네트워크를 바탕으로 잡센터가 자율성을 최대한 발휘하여 개인맞춤형 고령고용을 촉진하여 고용의 양적 성과를 높인 프로그램이다. 이 프로그램은 지역의 잡 센터가 실업급여II수급 고령(50~64세) 장기실업자들을 위해 자체적으로 고용계획을 지역의 네트워크와 협력하여 고령자 개인 맞춤형 고용촉진 프로그램을 수행해 독보적인 성과를 창출했다. 퍼스펙티브 50+ 프로그램에서 특징은 고용촉진 프로그램의 다양성과 유연성이다. 실업자에게 주어진 프로그램에 따라 고용서비스를 제공하지 않고 각자의 실정에 맞게 프로그램을 구성했다. 이러한 개인적 맞춤형 서비스는 잡센터의 권한을 강화하여 참여자 개인의 노동시장통합의 장애에 대한 깊이 있는 이해를 바탕으로 표적화된 고용촉진전략을 수립할 수 있어서 가능했다.

한국 노동시장은 노동수요와 노동공급의 미스매칭이 주요한 문제이다. 청년이 기피할 수 있는 일자리에 고령층의 경험이 투입되어 일자리 미스매칭의 틈새 메우는 역할을 할 수 있다. 기존의 경험에 근거한 직업재훈련(Umschlung)으로 새로운 기술 분야에 틈새 직업능력을 취득하여 취업할

19) <https://www.mohw.go.kr/menu.es?mid=a10714010200>

경우 노동시장의 수요에 부응함과 동시에 노동의 질을 향상하는 고용이 가능하다. 이를 위해 독일의 퍼스펙티브50+에서 시사점을 찾아 고령자의 직업 경험과 경력을 깊이 있게 파악하고 이에 기초하여 유연한 고용촉진정책으로 고용고용에 성과를 높일 수 있다.

본 독일 사례연구는 독일이 3D 산업대전환 과정에 전문인력의 부재를 메꾸기 위해 고령자 고용촉진에 적극적으로 나서 그 생산성을 높이고 고령자의 생활을 향상하는 성과를 거두었고 이를 경험으로 국가향상훈련전략을 수립하여 고령자를 포함한 전체 연령대를 대상으로 직업능력 향상훈련을 통해 신기술전문인력 확보에 역동적임을 확인할 수 있었다. 한국 고령자 고용의 질을 향상하여 3D 산업대전환과정에 필요한 신기술분야에 고령자의 고용잠재력을 높이고 생산성을 향상할 필요가 있다. 2024년 경기도와 경기도일자리재단은 “4060 맞춤형 재취업 지원사업”으로 훈련생을 모집하고 전기(내선)공사, 방역·방제 드론 전문인력 양성훈련을 지원하고 있다. 이 사업은 경기도 대표적인 베이비부머 직업훈련 재취업 지원 프로그램이다. 총 35명을 모집하는데 총 지원자 수는 234명으로 6.7대 1의 높은 경쟁률을 기록했다. 이 교육과정은 신산업 전환을 반영한 융합기술 전문가 양성을 목표로 하며 중장년 베이비부머 세대가 기술 기반의 안정적 재취업을 할 수 있도록 지원했다.²⁰⁾ 이러한 훈련지원사업에 독일 및 해외 사례를 구체적으로 조사하여 생산성과 고용잠재력을 높이는 한국식 방법론을 개발할 필요가 있다.

우리는 OECD에서 가장 많은 고령자가 취업해 있으나 최고의 고령자 빈곤율을 기록하는 모순되는 상황에 처해있다. 이는 한국의 고령노동이 양적성장 뿐 아니라 질적인 향상을 해야하는 필요성을 제기한다. 독일사례는 고령자의 노동의 질을 향상하는 전략을 중심으로 전문인력의 수요를 충족하는 경제적인 성과와 고령빈곤을 완화하는 하나의 모범을 제시한다.

20) <https://news.mt.co.kr/newsPrint.html?no=2024080616155610858&type=1&gubn=>

참고문헌

- Anger, S., Trahms, A. and Westermeier, C. (2018). Erwerbsarbeit nach Renteneintritt, Wirtschaftsdienst 98, 904-906.
- Bertelsmann Stiftung (2024). Mehr als 1,3 Millionen zusätzliche Arbeitskräfte: Wie Ältere länger erwerbstätig bleiben, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2024/september/mehr-als-1-komma-3-millionen-zusaetzliche-arbeitskraefte-wie-aeltere-laenger-erwerbstaetig-bleiben> (검색일: 19.09.2024).
- Bundesagentur für Arbeit (2006). Kombilohn für ältere Arbeitslose. Maßgeschneidert ist besser als von der Stange, Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 18 / 20.10.2006.
- Bundesagentur für Arbeit (2022a). Eingliederungszuschuss Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten bei Neueinstellungen, Informationen für Arbeitgeber.
- Bundesagentur für Arbeit (2022b). Situation Älterer am Arbeitsmarkt, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt.
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2021). Zusammengefasste Geburtenziffer, <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/zusammengefasste-geburtenziffer.html> (검색일: 2021.09.09.).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015). Bundesprogramm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen “ (2005-2015).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021). Geschichte der Gesetzlichen Rentenversicherung, Renten, <https://www.bmas.de/DE/>, (검색일: 2024.10.03.).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2024). Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung, <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/weiterbildungsgesetz.html> (검색일: 2024.01.15.).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2023). Nationale Weiterbildungsstrategie, Bildung, https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/nationale-weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie_node.html (검색일: 2024.01.15.).
- Engstler, H., Simonson, J. and Vogel, C. (2020). Die Vielfalt der selbstständigen Erwerbstätigkeit im Rentenalter zwischen biographischer Kontinuität und Neuanfang – Ergebnisse des Deutschen Alterssurveys (DEAS), in: Frerichs, F. and Fachinger, U. (eds.) (2020). Selbstständige Erwerbstätigkeit und Erwerbskarrieren in späteren Lebensphasen, Vechtaer Beiträge zur Gerontologie. Wiesbaden: Springer.
- Engstler, H. and Romeu-Gordo, L. (2014). Arbeiten im Ruhestand – Entwicklung, Faktoren und Motive der Erwerbstätigkeit von Altersrentenbeziehern, in: Kistler E, and Trischler, F. (eds.) Reformen auf dem Arbeitsmarkt und in der Alterssicherung: Folgen für die Einkunftsfrage im Alter. Düsseldorf:

- Hans-Böckler-Stiftung, 115-147.
- Gordo, L.R., Gundert, S., Engstler, H., Vogel, C and Simonson, J. (2022). Erwerbsarbeit im Ruhestand hat vielfältige Gründe – nicht nur finanzielle, IAB-KURZBERICHT, 8 | 2022.
- Gründer 50 Plus (2012). Bildungsgutschein, Infoblatt, https://www.Gründer50plus.de/kurse_und_workshops/workshops/intensiv-workshop (검색일: 2023.07.04.).
- Guillemette, Y. and J. Château (2023). Long-term scenarios: incorporating the energy transition, OECD Economic Policy Papers, No. 33, OECD Publishing, Paris.
- Hippach-Schneider, U., Hensen, K.A. and Schober, K. (2011). Germany. VET in Europe-Country Report 2011, www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx (검색일: 2020.07.01.).
- Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (2021). Ältere Arbeitslose (55 bis unter 65 Jahre) 2005 – 2020 – absolut und in % aller Arbeitslosen, https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV77.pdf (검색일: 2023.06.23.).
- Jansen, A. and Knuth, M. (2015). Labour market innovations and policy learning: National report – Germany, INSPIRES Working paper series 2015.
- Knuth, M., Stegmann, T. and Zink, L. (2014). Die Wirkungen des Bundesprogramms “Perspektive 50plus” : Chancen für ältere Langzeitarbeitslose, IAQ-Report 2014-01, Universität Duisburg-Essen.
- Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2022). Ältere am Arbeitsmarkt-Herausforderungen und Chancen für die Fachkräftesicherung, KOFA-STUDIE 1/2022.
- OECD (2018). Key policies to promote longer working lives in Germany, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2022a). OECD Economic Surveys: Korea 2022, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2022b). What are the risks and rewards of start-up visas?, Migration Policy Debates, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2024). OECD Economic Surveys: Korea 2024, OECD Publishing, Paris.
- Singer, C. (2013). Förderung der beruflichen Weiterbildung durch WeGebAU- Zuschuss kann den Weg in längere Beschäftigung ebnen, IAB Forum 2/2013.
- Statistisches Bundesamt (2021). Bevölkerung, Erwerbstätige, Erwerbslose, Erwerbspersonen, Nichterwerbspersonen: Deutschland, Jahre (bis 2019), Altersgruppen, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=previous&levelindex=1&step=1&titel=Ergebnis&levelid=1631352876800&acceptscookies=false#abreadcrumb> (검색일: 2023.08.08.).
- Statistisches Bundesamt (2023a). Bruttoinlandsprodukt von 1950 bis 2022 im Durchschnitt 3,1 % pro Jahr gewachsen, Presse, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/06/PD23_N032_81.html (검색일: 2023.08.18.).
- Statistisches Bundesamt (2023b). Erwerbslosigkeit, Arbeitsmarkt, zum Thema, https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbslosigkeit/_inhalt.html#sprg235972 (검색일: 2023.08.01.).
- Statistisches Bundesamt (2024). Bevölkerungsstand: Amtliche Einwohnerzahl Deutschlands 2022, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/_inhalt.html (검색일 2024.01.09).
- Tourangeau, R. and Yan, T. (2007). Sensitive questions in surveys, Psychological bulletin, 133(5), 859-883.

- 김은석·안준기·조성은·지은정·김진관·김민서·황기돈·전용일·박수경(2022). 인구구조 변화에 따른 고령자 고용촉진 제도 현황 및 개선방안, 한국고용정보원, 89-110.
- 김준영·이해춘·김기덕·주수인·김진성·최재문(2020). 중장년 고용서비스 인프라 개선방안, 고용정보원.
- 노진귀·정미경(2010). 독일의 공공고용서비스 개혁과 실태, 노용진 외, 고용서비스 전달체계 국제비교 연구 : 미국과 독일을 중심으로, 한국고용정보원, 132-249.
- 민상기·이명훈·문세연·길대환·노경희(2015). 중장년 대상 적합 훈련직종 발굴 및 취업연계를 위한 해외 운영사례 조사 연구, 한국산업인력공단.
- 이의규(2005). 주요국의 중고령층 직업능력개발 정책과 프로그램, 기본연구(2005-06-03), 한국직업능력개발원, 63-81.
- 장지연(2000). 중고령자 노동시장의 특성과 고용지원정책, 한국노동연구원.
- 장지연(2003). 고령화시대의 노동시장과 고용정책(I), 한국노동연구원.
- 장지연·김대일·신동균·조준모·조용만·김정환(2004). 고령화시대의 노동시장과 고용정책 II, 연구보고서 2004-07, 한국노동연구원.
- 정미경 (2021). 독일의 세대 간 일자리 관계 및 정책, 지은정 외, 세대간 일자리 대체관계 및 상생을 위한 정책방향, 기본연구 2021-05, 고용정보원, 103-156.
- 정미경(2016). 독일통일직후 노동시장 통합에서의 직업 훈련촉진정책의 성과: 사회적 시장경제 보충원칙과 경쟁원칙을 중심으로, 경상논총, 34(1), 1-20.
- 정미경(2023). 독일의 고령자 고용정책과 재취업지원서비스, 지은정 외 『재취업지원서비스의 실태와 개선방향』, 기본사업 2023-070, 한국고용정보원, 205-294.
- 정미경·안세화(2023). 독일의 노동시장 취약계층(청년과 고령자)의 세대 간 일자리 연대, 경상논총, 41(1), 89-106.
- 정인영 (2019). 독일의 고령자 고용촉진정책에 관한 연구: Initiative 50plus와 Perspective 50plus를 중심으로. 독일연구 - 역사·사회·문화, 42, 219-258.
- 조선주·정가원·김난주·손정민(2013). OECD국가의 장년 고용촉진을 위한 정책 사례 연구, 여성정책연구원.
- 조성은·안준기·이주원·김민서(2022). 고령자 고용정책 해외사례 연구, 고용정보원.
- 주보혜·임정미·노법래·신영규·임새아·정희선(2019). 국제기구와 주요 선형 국가의 고령화 대응 정책 분석, 연구보고서 2019-28, 한국보건사회연구원.
- 지은정(2012). OECD 15개국 청년고용과 중고령자 고용의 대체관계. 한국사회복지학, 64(4), 233-259.
- 지은정(2013). OECD 국가의 저소득 고령자 고용지원정책: 노인일자리사업에 주는 함의, 사회복지연구 44(3), 177-206.
- 지은정·김진·손동기(2023). 신중년 경력형 일자리사업 모니터링, 고용정보원.
- 지은정·오학수·정미경·손동기(2021). 세대간 일자리 대체관계 및 상생을 위한 정책방향, 기본연구 2021-05, 고용정보원.
- 통계청(2023a). 통계청 2011년과 2021년 경제 활동 노인 인구 보충 조사.
- 환경협증소기업협력센터(2023). 2023 중장년 구직활동 실태조사.
- 한국산업안전공단(2006). 고령근로자의 안전과 보건.
- 한국산업안전공단(2012). 고령근로자의 작업에 관한 안전지침, KOSHAGUIDE, G-87-2012.
- 한국은행(2024). 2차 베이비부머의 은퇴연령 진입에 따른 경제적 영향 평가, BOK 이슈노트, 2024-07-01.

<웹사이트>

<https://news.kbs.co.kr/news/pc/view/view.do?ncd=7853247>

<https://news.mt.co.kr/newsPrint.html?no=2024080616155610858&type=1&gubn=>

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung>

<https://www.bibb.de/de/178227.php>

<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/arbeit-von-morgen-gesetz.html>

<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/weiterbildungsgesetz.html>

<https://www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/549896/rentenpaket-ii-das-soll-die-reform-bringen/#node-content-title-2>

<https://www.dia-vorsorge.de/fokus/1x1-der-altersvorsorge/die-gesetzliche-rentenversicherung/>

<https://www.gsub.de/projekte/foerdermittelmanagement/archiv/perspektive-50plus-verwendungsnachweise>

<https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/Fachkräfte-und-ausbildung/personalgewinnung-und-entwicklung/Fachkräfte-finden/beschaeftigung-aelterer-arbeitnehmer-685072>

<https://www.inqa.de/DE/startseite/startseite.html>

<https://www.khan.co.kr/national/national-general/article/202410021437011>

<https://www.mohw.go.kr/menu.es?mid=a10714010200>