

주간 변화와 소통

제11-7호

2013년 4월 1일(월)

홈페이지: kttu.or.kr

트위터: twitter.com/kttu_kr

늙는 것도 서러운데... 고령사회, 대안 없나!

3월 28일(목), 국민연금재정추계위원회는 국민연금이 인구고령화 등으로 2044년부터 수지 적자에 이를 것이라 발표했다. 이는 2003년, 2008년에 이어 세 번째 열린 재정계산 발표로, 국민연금재정추계위는 국민연금이 현행제도 유지 시 인구고령화 등으로 2044년 이후부터 수지 적자가 발생해, 2060년까지 적립기금이 감소한다고 밝혔다.

국민연금 폐지논란이 수그러들기도 또 고령화다. 나이가 드는 것도 서러운데 고령사회 문제가 전세계적으로 대두되고 있다. 특히 현 추세라면, 2050년 우리나라와 일본은 세계 고령화의 대표국으로 꼽힐 가능성이 크다는 국제신용평가기관(S&P)의 3월 20일 발표도 이제 새삼스러운 일이 아니다.

2010년 65세 이상 인구가 11%를 넘어섰다는 발표가 나왔듯이, 우리사회 고령화 문제는 어제 오늘 일이 아니다. 삼성경제연구소는 가구주의 연령이 65세 이상인 고령가구 수는 2000년 173만 가구에서 2010년 298만 가구로 급증했다고 밝혔다. 급격한 출산율 저하와 기대수명 연장으로 한국의 고령화는 세계에서 가장 빠른 속도로 진행되고 있는 것이다. OECD 국가 중 한국의 출산율은 2010년 1.22명으로 최저치인 반면, 기대수명 증가율은 18.4%로 최고 수준을 기록했다. 이에 따라 노동력 부족, 생산성 저하, 세대 간 일자리 경합현상이 사회적 문제로 고착된 것이다.

늙는 것도 서러운데... 고령화를 넘은 고령사회, 대안은 없는 지 살펴본다.

한국의 인구 및 노령인구 부양비율



초고속 고령화로 국가부채 급증 S&P, 한국 2050년 투기등급 추락가능성 제기

우리나라의 급속한 고령화 추세가 두드러지는 가운데 2050년 국가부채비율이 313%까지 치솟고 국가 신용등급은 투기 등급으로 추락할 것이라는 전망이 나왔다. 3월 20일 국제신용평가기관인 스탠더드앤드푸어스(S&P)는 세계 주요 50개국을 대상으로 분석한 '세계적인 고령화 2013: 새로운 도전' 보고서에서 이같이 전망했다. S&P는 한국의 노령인구 부양비율은 ▲2010년 15% ▲2020년 22% ▲2030년 37% ▲2040년 52% ▲2050년 61%에 달할 것으로

로 추산됐다. 이는 분석대상국가 중 일본 (2050년, 70%)에 이은 두 번째로 높은 수준이다.

노령인구 부양비율 61%는 노동가능인구(14~64세) 100명이 노령인구(65세 이상) 61명을 먹여 살려야 한다는 말이다.

반면 노동인구 감소 등으로 인해 한국의 경제성장률은 2010년 6.3%에서 2050년 1.4%로 크게 둔화될 것으로 예상했다. 같은 기간 평균 성장률은 2.1%로 예상됐다.

한국의 국가재정은 고령화 추세와 이에 따른 건강보험·연금 등 사회보장 지출이 급증하면서 크게 악화될 것으로 전망됐다. 노령인구와 관련된 지출이 전체 정부지출에서 차지하는 비중은 2010년 6.6%에 불과하지만 2050년에는 27.4%로 4배 이상 높아질 것으로 추산했다.

이 같은 추세라면, 국내총생산(GDP) 대비 국가부채비율은 2010년 20%에서 2020년 14%, 2030년 42%로 비교적 안정적인 추세를 유지하지만, 2040년 136%로 올라가고 2050년에는 313%까지 치솟을 것이라 S&P는 내다봤다. 이에 따라 현재 'A+'인 한국의 국가 신용등급은 2040년 'BBB'로 떨어지고 2050년 이후에는 투기등급으로 추락할 것으로 예상했다. S&P는 "한국은 저출산 고령화 추세의 진행이 가장 빠른 국가 중 하나"라며 잠재성장률을 끌어올리는 동시에 건강보험·연금제도 등의 개혁도 필요하다고 평가했다.

그럼에도 불구하고 늙어도 일손 놓을 수 없어! **일하는 노인 많은 나라, OECD 2위**

더욱이 우리나라 노인들은 부실한 사회복지로 노년을 보장받지 못해 여전히 일에서 손을 놓지 못하는 것으로 드러났다.

지난 1월 OECD 통계에 따르면 2011년 기준 한국의 65~69세 고용률(해당 연령 인구대비 취업자 수)은 41.0%를 기록했다. 이는 OECD 32개국 평균(18.5%)의 2.2배였고 아이슬란드(46.7%)에 이어 두 번째였다. 주요국가들의 고용률은 일본(36.1%), 미국(29.9%), 캐나다(22.6%), 영국(19.6%), 독일(10.1%), 이탈리아(7.5%), 프랑스(5.3%) 등으로 한국보다 낮은 수준이었다.

한국의 전액 노령연금 수령시점은 작년까지 60세였으나, 올해(61세)를 시작으로 계속 순차적으로 늦춰져 2034년부터는 65세가 될 예정이다. 게다가 국민연금 고갈에 대한 우려가 만연해 있는 실정이다.

우리나라만 그런가?

장기적인 고령화 대책, 정년연장 시급하다

일본은 대표적 고령화 국가로 꼽힌다. 일본의 65세 이상 인구비중은 70년대 이미 7%에 진입했고, 현재는 23%에 달해 노동인구 1,000명당 부양인구가 568명으로 절반이 넘는다.

일본정부가 고령화 대책을 꼼꼼히 해 온 것은 익히 알려진 사실. 일본은 노인복지법, 노인의료비 무료화, 노인보건법, 장기요양보험, 65세 정년연장 등 현재까지도 지속적으로 다양한 고령화대책을 시행해 왔다.

우리나라는 어떠한가. 우리나라가 OECD국가 중 노인빈곤율이 1위라는 보도는 고령화 사회에 경종을 울리기에 충분하다. 새 정부가 2014년 셋째 아이 대학등록금 면제, 기초연금 도입 등 저출산·고령화 문제 해결을 위한 여러 정책을 약속했지만, 정부 차원의 지속적인 노력은 아직 갈 길이 멀다.

그리고 정부시책과 함께 정년연장에 대한 기업의 의지도 더 이상 미뤄서는 안될 필수과제임을 반증하는 것이다.

그나마 박근혜 대통령이 일자리관련 핵심공약으로 정년 60세 연장을 주장, 노동계는 올해 법제화 가능성에 주목하고 있다. 특히 40대 후반 이상 조합원이 많은 KT의 상황(2022년까지 퇴직 예상자 1만2천여명)에서 KT노동조합은 머지않아 쏟아질 베이비부머의 정년퇴직에 대비하지 않을 수 없는 절박한 상황이다.

[KT 연도별 예상 정년퇴직 인원 수]

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
111	350	896	1,190	1,730	2,010	1,943	1,754	1,396	1,362

회사는 무작정 법제화만 기다리는 것 보다는 국내 대기기업의 롤모델이 되어 정년연장의 견인차 역할을 해, 고령사회의 암울한 분위기를 환기시키는 것도 바람직할 것이다.

KT노동조합은 11대 정윤모 위원장 핵심공약으로 정년연장을 내세운 만큼, 올해 단체교섭을 통해 정년연장을 재차 강력히 요구할 것이다.

비록 현재는 58세에서 60세로 연장을 요구하는 단계이지만, 이것이 안착되면 60세 이후 재고용이나 65세 연장에 대한 요구도 본격화될 전망이다.

일하는 노인이 많은 나라라는 오명은 장기적으로 국가의 복지제도 등을 정비해야 하는 것이겠지만, 일단 일할 수 있는 노련한 인력을 존중하는 것은 기업이 할 수 있는 노동자들에 대한 최소한의 의리이자, 사회의 활력이 될 것이다.

♣ 이것만큼은 알아둡시다!

출장 중 재해의 산재인정 여부

출장이란 특정한 업무수행을 위해 통상 근무지를 떠나 용무지로 가는 것에서부터 용무를 수행하고 복귀 할 때까지의 일련의 과정을 포함하는 말이다. 그러나 출장 중에는 개개의 행위가 사업주의 구속을 받지 않아 근로자의 사적 행위가 가능하기 때문에 출장 중 산재인정은 업무수행성 및 업무기인성을 인정할 것인지가 관건이 되고 있다.

■ 법적 기준은 무엇인가?

□ 법적 기준[산업재해보상보험법 시행령 제27조]

- 근로자가 사업주의 지시를 받아 사업장 밖에서 업무를 수행하던 중에 발생한 사고는 법 제37조 제1항 제1호 가목에 따른 업무상 사고로 본다. 다만, 사업주의 구체적인 지시를 위반한 행위, 근로자의 사적행위 또는 정상적 출장 경로를 벗어났을 때 발생한 사고는 업무상 사고로 보지 않는다.
- 업무의 성질상 업무수행 장소가 정해져 있지 않은 근로자가 최초로 업무수행 장소에 도착하여 업무를 시작한 때부터 최후로 업무를 완수한 후 퇴근하기 전까지 업무와 관련하여 발생한 사고는 법 제37조 제1항 제1호 가목에 따른 업무상 사고로 본다.

□ 판례 인정기준

대법원은 “근로자가 사업장을 떠나 출장 중인 경우에는 그 용무의 이행 여부나 방법 등에 있어 포괄적으로 사업주에게 책임을 지고 있다 할 것이어서 특별한 사정이 없는 한 출장과정의 전반에 대하여 사업주의 지배하에 있다고 말할 수 있으므로 그 업무수행성을 인정할 수 있고, 다만 출장 중의 행위가 출장에 당연히 또는 통상 수반하는 범위 내의 행위가 아닌 자의적 행위이거나 사적 행위일 경우에 한하여 업무수행성을 인정할 수 없고, 그와 같은 행위에 즈음하여 발생한 재해는 업무기인성을 인정할 여지가 없게 되어 업무상 재해로 볼 수 없다”고 판시하고 있다(대법원 1998. 5. 29 선고, 98두2973 판결).

■ 구체적 사례는?

□ 인정 사례

- 원거리를 출장하여 이동하면서 근무하던 도중 숙소에서 현장으로 가던 중 발생한 사고 (고법 1998. 11. 20, 97구34565)
- 출장근무 후 귀로 중 평소와 다른 우회도로를 이용하던 중 입은 재해 (산심위 1992. 10. 6, 재결 제92-2207호)
- 사업주의 지시로 사원 부친상에 조의금 전달 후 귀사 중 발생한 재해 (산심위 1996. 2. 15, 재결 제96-4호)

□ 불인정 사례

- 출장업무 후 귀가 중 약혼녀의 집에 들어 숙박을 한 후 다음날 약혼녀의 집을 나서 출근 중에 발생한 사고(대법 1996. 2. 9, 95누14985)
- 출장근무 중 외부인으로부터 걸려온 전화를 받고 감독자에 대한 보고나 승낙 없이 개인적인 용무를 보기 위하여 숙소를 떠나던 중 발생한 사고(대법 1993. 4. 13, 92누11435)