



강모열

가톨릭대학교 의과대학 직업환경의학과 교수

고령노동자의 건강권 증진을 위한 방안

대부분 한국인은 오래 근무한 일자리에 너무 일찍 그만두게 된다. 가장 오래 근무한 일자리는 본인에게 가장 익숙하고, 가장 잘할 수 있는 일이었을 텐데, 대부분은 비자발적인 이유에 의해서 그만둔다는 것이다. 우리나라는 지난 50년간 평균수명이 20세 이상 연장되었으나, 이런 수명연장과는 거의 무관하게 노동시장에서 남아 있을 수 있는 정년은 큰 변화 없이 유지되고 있다. 하지만 이들이 곧바로 노동시장에서 이탈하는 것은 아니다. 오히려 다른 나라보다 늦은 나이까지 노동시장에 남아 활동하고 있다. 대부분 50대에 퇴직하지만, 실질적인 은퇴 시점은 60대 후반으로, 중간에 저임금 비숙련 일자리를 전전하며 빈곤에 빠질 위험이 크다.

초고령화 사회의 대응 방안: 활동적 노화(Active Aging)

그렇다면 어떻게 해야 할까? “수명이 연장되고 있는 만큼 그 연장된 수명에 생명을 더해야 한다.” 세계보건기구(WHO)의 호소다. 일은 돈을 벌기 위한 경제적 가치뿐 아니라 사회적 관계망을 형성하고, 시간을 규칙적으로 사용하게 하며,

자아발전 및 자아실현의 계기를 제공하고, 자기효능감을 느끼게 해주어 삶에 생기가 돌게 하는 중요한 수단이 된다.

즉, 일은 연장된 수명에 생명을 더할 수 있다. 나아가 노동활동을 통해 건강도 유지된다. UN은 1999년을 ‘국제고령자의 해’로 삼으면서 고령자의 5원칙을 제시한 바 있다. 자립, 참가, 건강, 자기실현, 존엄이다. 본인의 존엄과 건강을 지키며 건강하게 지역사회에 참가해 만족감을 느낄 때 사회 전체의 후생이 증가한다고 보기 때문이다.

이를 곰곰이 따져보면 행복한 고령자를 위한 5대 원칙의 공통분모는 사실상 일하는 모습으로 중첩된다. 튼튼한 육체(건강)를 기반으로, 안정된 일자리를 구해 사회에 기여(참가)하면, 보람을 느끼고(자기실현), 주변에 부담을 주지 않을뿐더러(존엄), 노후소득 보장체계를 한층 두텁게(자립) 실현할 수 있기 때문이다. 이는 결국 인구 고령화에 대응하는 가장 이상적이고 포괄적인 접근방식으로 WHO가 제시하고 있는 활동적 노화(active aging)전략과도 일치한다.

그러므로 노동수명을 늘려야 한다. 주요 선진국에서는 이미 “경험은 국가의 자산이다.”라는 슬로건으로 고령자의 고용을 촉진하고 있다. 하지만

우리나라에서는 경험이 제대로 대접을 못 받고 있다. 풍부한 경험과 노하우, 지식을 갖춘 인력들이 매년 정년에 걸려 노동시장에서 퇴장하고 있다. 이제는 정말 정년 연장에 대해서 진지하게 준비해야 한다.

고령화 생산성을 위한 도전과 과제

중장년의 정년 연장을 유도할 때 극복해야 할 편견은 직장 내 연령차별(agism)이다. 이는 단순히 업무 특성상 젊은 사람을 선호하는 것일 수도 있지만, 나이 든 사람은 생산성이 떨어지고 건강수준이 젊은 연령층에 못 미칠 거라는 선입견에서 비롯되기도 한다.

과연 그럴까? 앞서 말한 바와 같이, 지난 50년 만에 기대수명이 20세 이상 늘어났다. 그동안 노인의 건강 상태도 몰라보게 좋아졌다. 도쿄노인의 학연구소는 1977년 70세였던 사람의 건강과 체력 수준은 2007년 87세에 해당한다고 추정한 바 있고, 독일연방인구연구소에 따르면, '현재 70세가 가진 신체적·정신적 능력은 25년 전의 60세와 맞먹는다'라고 전했다.

이를 위해서는 노화와 생산성의 관계에 관한 과학적 연구 결과로 정년 연장의 타당성을 논의하여야 한다. 직종·연령별 생산성에 대한 과학적 연구(실험적 연구포함)와 고령노동자 고용의 장단점 등을 연구한 결과로 정년 연장의 필요성에 대해 기업 등을 설득하는 것이 바람직하다는 얘기다.

연령과 생산성의 관계에서 또 한 가지 주목할 것은 생산성의 차이가 상이한 연령집단 간보다 동일한 연령집단 내에서 더 크게 나타난다는 사실이다. 일반적으로 신체적 능력은 20대에서 30대 초반에 정점을 찍은 후 급격히 쇠퇴한다. 그러나 그에 대한 속도는 개인 간에 차이가 크다. 그러므로 건강유지 및 증진은 미래의 인적자본에 대한 투자가 될 수 있다.



고령노동자를 위한 산업보건 대책의 중요성

이때 중요한 것은 업무환경에 대한 배려가 필요하다는 것이다. 어떠한 상황에서도 인구의 고령화가 노동력의 고령화를 수반하는 것은 피할 수 없는 현실이다. 미래에는 기술의 발전이 더욱 빠를 것을 고려할 때, 미래의 노동정책과 관련하여 중요한 사실은 중·고령 노동력의 생산성 유지를 위한 교육 및 환경으로 사안이 귀결된다. 그러므로 고령노동자가 건강하게 자신의 생산성을 발휘할 수 있도록 작업조직 및 근로환경을 재설계하여야 한다.

따라서 적절한 산업보건과 재할 대책이 중요하다. 노동력의 고령화와 함께 산재사고의 발생률 자체가 증가할 개연성이 높고, 과거보다는 연령과 관련된 질병이나 장애가 더 많아질 것으로 예상되기에 이에 대한 적절한 보호와 치료를 위한 프로그램의 개발이 필요할 것이다. 아울러 고령화 시대에 일시적으로 건강이 안 좋았던 노동자들이 조기에 다시 원직장에 복귀할 수 있도록 도와주는 재활프로그램을 잘 마련할 필요가 있다. 또한 미래에 상병수당 및 장애보험이 도입될 경우, 기존의 산재보험 및 국민건강보험 제도와 함께 효율적으로 운영되도록 통합하여 운영하는 방안도 고려해 볼 수 있을 것이다.☞