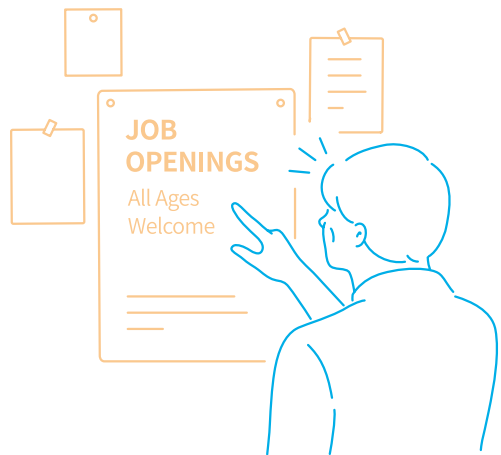


# 연령주의와 노년기 일할 권리

## Ageism and the Right to Work in Later Life



# 목 차

|   |                                                                             |    |
|---|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | 서문                                                                          | 1  |
|   | 김빛나 (아셈노인인권정책센터)                                                            |    |
| 2 | 노년기 양질의 일자리 및 일할 권리 증진                                                      | 7  |
|   | Sabine Henning and Naphaphat Satchanawakul (UN ESCAP)                       |    |
| 3 | UNECE 지역의 연령주의와 노년기 일할 권리                                                   | 25 |
|   | Philipp Hessel and Lisa Warth (UNECE)                                       |    |
| 4 | 연령주의, 비장애중심주의, 그리고 노년기 일할 권리                                                | 41 |
|   | Liat Ayalon, Rachel Crossdale, Sourav Das,<br>and Veronika Kotýnková Krotká |    |
| 5 | 노년기 일할 권리: 방글라데시 소액대출 관점                                                    | 62 |
|   | Ferdoushi Begum (Resource Integration Centre, Bangladesh)                   |    |

# 서문

김빛나 (아셈노인인권정책센터)

## 연령주의, 수명연장, 그리고 일의 미래

기대수명의 연장으로 사회와 노동시장이 재편되고 있지만, 연령주의(ageism)와 나이로 인한 차별은 여전히 다양한 노인들의 의미 있는 사회 참여와 일할 기회를 제한하고 있다. 인구 고령화가 전 세계적인 메가트렌드로 자리 잡은 오늘날, 연령주의를 해소하고 노년기의 일할 권리를 보장하는 것은 인권, 노동시장, 사회 및 경제정책이 교차하는 핵심적인 국제 의제로 부상하고 있다.

우리는 그 어느 때보다 긴 노년기를 살아가는 시대에 살고 있다. 2024 세계 인구 전망 보고서에 따르면, 2024 년 기준 전 세계 출생 시 기대수명은 73.3 세에 이르렀다(United Nations, 2024). 더 길어지고, 점차 건강해지는 노년기는 이제 개인이 사회경제활동에 지속적으로 참여하고, 인간관계를 유지 및 확장하며, 자아실현을 이어갈 수 있는 삶의 중요한 단계로 폭넓게 인식되고 있다. 이러한 인구학적 변화는 노인 개인의 삶 이상의 영향력을 행사한다. 노동력 부족을 비롯한 보다 광범위한 사회경제적 과제와 밀접하게 연결되어 있으며, 아시아와 유럽 등 여러 지역에서는 노인을 노동력의 중요한 구성원으로 바라보는 인식이 확산되고 있다. 이러한 변화 속에서 노인을 사회보장제도의 수혜자로만 보는 관점에서 벗어나, 사회 및 경제 발전에 지속적으로 기여할 수 있는 적극적인 사회 구성원으로 인식해야 한다는 논의가 점차 확대되고 있다.

또한 인구학적 변화와 경제적 필요성을 넘어, 노년기의 일은 존엄, 사회참여, 노인의 주체성, 비차별과 관련하여 그 의미가 더욱 강조되고 있다. 이러한 관점에서 노년기의 일은 단순히 소득을 얻기 위한 경제활동을 넘어서며, 노인을 위한 유엔원칙이 제시하는 독립, 존엄, 참여, 그리고 비차별의 권리와 긴밀하게 연결되어 있다(United Nations, 1991). 유엔 노인인권 독립전문가는 많은 노인이 자신의 기술과 경험을 바탕으로 계속 사회와 경제에 기여하기를 희망하는 반면, 또 다른 노인은 빈곤을 예방하고 적절한 생활수준을 유지하기 위해 계속 일할 필요가 있다고 밝혔다. 이러한 맥락에서 노년기에도 일할 기회가 보장되고, 일을 지속할

것인지에 대한 자신의 선택이 존중되고 지원받을 수 있는 환경을 조성하는 것은 중요한 인권 과제로 이해되고 있다(Independent Expert on the enjoyment of all human rights by older persons, 2025).

그럼에도 불구하고 다수의 노인은 연령주의로 인해 고용과 노동시장 참여 과정에서 다양한 장벽에 직면하고 있다. 나이가 많을수록 생산성이 낮거나 새로운 기술을 배우는 능력이 떨어질 것이라는 편견, 노년기의 일에 대한 사회와 개인의 고정관념은 고용 기회, 직업훈련, 직장 내 보호, 양질의 근로조건 등에 직·간접적인 영향을 미친다. 일부 국가에서는 여전히 노동시장 참여를 제한하는 연령제한이 존재하며, 노인에게 제공되는 일자리의 선택지가 매우 제한적인 경우도 많다. 이러한 현실은 연령주의가 단순히 개인의 인식이나 태도에 관한 문제가 아니라, 생애 전반에 걸쳐 일할 기회가 어떻게 배분되는지를 결정하는 사회적 및 제도적 문제임을 보여준다. 또한 연령주의는 성별이나 장애를 비롯한 다른 형태의 차별과 교차하면서 노년기의 일과 관련된 불평등을 더욱 심화시키기도 한다(WHO, 2021; UNECE, 2019).

## **연령주의와 노년기 일할 권리에 관한 국제사회의 논의**

국제사회에서 노년기의 일과 연령주의에 관한 논의는 전통적인 복지, 노동시장, 사회보장 중심의 접근을 넘어 점차 권리 기반 접근을 포괄하는 방향으로 발전해 왔다. 노인을 위한 유엔원칙(1991)과 고령화에 관한 마드리드 국제행동계획(2002)은 모두 노인이 일(노동)을 포함한 사회활동에 지속적으로 참여할 수 있도록 지원하는 환경을 조성할 것을 강조하고 있다(United Nations General Assembly, 1991; United Nations, 2002). 2010년대에는 유엔 고령화에 관한 개방형 실무그룹(Open-Ended Working Group on Ageing)이 출범하면서 노인인권이 국제 인권 의제의 중요한 영역으로 자리 잡기 시작하였다. 이를 계기로 연령주의는 노년기의 노동시장 참여를 저해하는 구조적 원인이자 장벽으로 인식되기 시작했으며, 이러한 인식은 WHO 연령주의 국제보고서(2021)를 통해 더욱 강화되었다. 이 보고서는 연령주의를 '나이를 이유로 타인이나 자신에게 향하는 고정관념, 편견 및 차별'로

정의하고, 채용과 교육훈련, 승진, 고용 유지, 나아가 은퇴에 이르기까지 고용의 전 과정에서 연령주의가 발생할 수 있음을 명확히 제시하였다(WHO, 2021).

한편 현재까지 노인인권을 포괄적으로 보장하는 법적 구속력을 가진 국제조약은 마련되지 않았지만, 노년기의 일할 권리는 보편적 인권의 관점에서 점차 중요하게 다루어져 왔다. 경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR)은 모든 사람이 자유롭게 선택하거나 수락한 노동을 통해 생계를 유지할 기회를 가질 권리를 보장하고 있으며, 국가가 이를 보호하기 위한 적절한 조치를 취할 것을 요구하고 있다(United Nations, 1966, 제 6 조). 또한 2030 지속가능발전 목표는 '누구도 소외되지 않는다'는 원칙 아래 양질의 일자리, 불평등 감소, 빈곤 해소를 핵심 목표로 제시한다(United Nations, 2015). 이러한 국제적 논의는 노인을 보호와 지원의 대상으로만 바라보는 관점에서 벗어나, 권리의 주체이자 사회에 지속적으로 기여하는 구성원으로 인식하는 방향으로 전환되고 있음을 보여준다. 이에 따라 노년기의 일은 단순한 경제활동을 넘어 존엄과 평등, 의미 있는 사회참여를 실현하는 중요한 권리로 이해되고 있으며, 연령주의를 해소하고 연령포용적인 노동환경을 조성하는 일은 인권과 공중보건 분야 모두에서 핵심 과제로 자리 잡고 있다.

이러한 국제적 흐름을 반영하여 이번 이슈포커스 봄여름호의 주제를 **연령주의와 노년기 일할 권리(Ageism and the Right to Work in Later Life)**로 선정하였다. 인구 고령화 시대에 노년기의 일은 더욱 중요해지고 있지만, 그 경험은 국가와 지역뿐 아니라 사회경제적 여건, 건강상태, 장애 여부, 성별, 교육수준, 개인의 경력 등에 따라 매우 다양하게 나타난다. 그러나 이러한 다양한 현실은 정책 논의와 연구, 사회적 담론에서 충분히 반영되지 못하는 경우가 많다. 더욱이 연령주의는 현재의 노인에게만 영향을 미치는 문제가 아니다. 이는 모든 세대의 나이듦과 미래의 자신을 인식하는 방식에도 영향을 미치는 구조적 현상이다. 따라서 연령주의에 대응하기 위해서는 특정 연령집단만을 대상으로 하는 정책을 넘어, 생애 전반에 걸쳐 권리를 보장하고 연령포용적 사회를 만들어가기 위한 접근이 필요하다(ASEM Global Ageing Center, 2025).

이러한 문제의식을 바탕으로 이번 호는 노년기의 일할 권리와 연령주의를 둘러싼 다양한 관점과 경험을 소개한다. 아시아와 유럽의 지역적 동향을 살펴보고, 불평등의 교차성을

조명하며, 보다 포용적이고 연령 대응적인 사회를 만드는 데 기여할 수 있는 현장 중심의 다양한 접근을 함께 살펴보고자 한다.

## 노년기 일할 권리에 대한 지역적, 교차적, 그리고 실천적 관점

이번 호에는 연령주의와 노년기 일할 권리를 보다 입체적으로 이해하기 위해 지역적, 교차적, 그리고 실천적 관점을 담은 네 편의 기고문을 수록하였다. 각 원고는 서로 다른 사회문화적 배경과 경험을 바탕으로 노년기 일과 연령주의의 다양한 양상을 조명하며, 보다 포용적이고 권리 기반의 정책과 실천을 위한 시사점을 제시한다.

아셈 회원국의 노인 고용 현황과 연령주의 극복을 위한 다양한 정책 및 실천 사례를 조명하기 위해, 이 분야에서 풍부한 연구 경험을 축적해 온 유엔 아시아태평양경제사회위원회(UN ESCAP)와 유엔 유럽경제위원회(UNECE)가 기고에 참여하였다. 먼저, **UN ESCAP**의 **Sabine Henning 박사**와 **Napaphat Satchanawakul 박사**는 아시아태평양 지역에서 노인의 노동시장 참여 현황을 살펴보고, 기대수명의 증가를 충분히 반영하지 못하는 법정 정년제도의 한계를 분석한다. 또한 지역 노동시장에서 나타나는 연령주의의 양상을 검토하고, 평생학습과 디지털 포용, 그리고 실버경제를 통해 새롭게 창출될 수 있는 기회를 조명한다. 아울러 연령주의를 해소하고 양질의 일자리를 확대하기 위한 우수사례를 소개하며, 향후 함께 고민해야 할 정책적 과제를 제안한다.

이어 **UNECE**의 **Philipp Hessel 박사**와 **Lisa Warth 박사**는 노동시장에서 나타나는 연령주의를 개인적, 제도적, 그리고 구조적 차원에서 분석한다. 또한 법제도 개선, 조직문화의 변화, 평생학습과 디지털 포용 지원, 그리고 연령포용적 근무환경 조성 등 UNECE 지역에서 추진되고 있는 다양한 정책적 대응 사례를 소개하며, 연령주의 극복을 위한 실질적인 정책 방향을 제시한다.

연령주의를 보다 교차적인 관점에서 살펴보기 위해, 이번 호에서는 노년기에 특히 중요한 사회적 이슈인 장애를 함께 조명하였다. **Liat Ayalon 교수**, **Rachel Crossdale 박사**, **Sourav Das 박사**, **Veronika Kotýnková Krotká 박사**는 유럽 노동시장을 중심으로 연령주의와 비장애중심주의(ableism)가 어떻게 상호작용하는지를 분석한다. 이들은 장애가 노인

근로자자에게 미치는 영향을 살펴보고, 연령주의와 비장애중심주의가 결합하여 나타나는 복합적인 차별 양상을 설명하는 한편, 이를 해소하기 위한 다양한 정책적 및 실천적 방안을 제시한다.

마지막으로 **방글라데시 Resource Integration Centre(RIC)**는 현장에서 축적한 경험을 바탕으로 연령주의와 노년기 일할 권리를 둘러싼 정책과 현실의 간극을 조명한다. **Ferdoushi Begum**은 소액대출 프로그램을 중심으로 농촌지역 노인의 삶과 일 경험을 분석하며, 현장에서 노인들이 직면하는 기회와 연령주의적 장벽을 살펴본다. 또한 연령포용적인 소액대출 프로그램을 설계하고 운영하기 위한 정책적 제언을 제시한다.

## 모두를 위한 연령포용적 일의 미래를 향하여

기대수명의 증가는 일과 사회참여, 그리고 나이듦에 대한 우리의 인식을 새롭게 변화시키고 있다. 이제 우리가 고려해야 할 중요한 질문은 노인이 얼마나 오래 일할 수 있는가가 아니라, 나이에 따른 고정관념과 차별 없이 노인이 원할 경우 계속 일할 수 있는 기회와 환경이 보장되고 있는가이다. 또한 오늘날 노년기의 일을 둘러싼 논의는 현재의 노인에게만 해당하는 문제가 아니라, 미래의 모든 세대가 경험하게 될 삶과 일의 방식에 관한 중요한 과제로 확대되고 있다.

이번 이슈포커스 봄여름호에 수록된 글을 통해 연령주의와 노년기 일할 권리에 관한 논의를 확장하고, 서로 다른 사회문화적 맥락에서 연령포용적인 일의 미래가 어떠한 모습이어야 하는지를 함께 모색하고자 한다. 아울러 참여와 기여, 존엄, 그리고 기회가 생애과정 전반에 걸쳐 지속적으로 보장되는 사회를 실현하기 위해 어떠한 노력이 필요한지에 대한 지속적인 논의를 촉진하고자 한다. 이를 통해 노인을 단순히 보호와 지원의 대상이 아니라 권리의 주체이자 축적된 역량과 경험을 바탕으로 사회에 지속적으로 기여하는 존재로 인식하는 연령포용적 사회의 구축에 기여하기를 바란다. 또한 이번 이슈포커스가 현재의 노인뿐 아니라 미래의 노인 세대가 생애과정 전반에 걸친 사회참여의 가능성을 적극적으로 모색하고, 노년기의 역량과 잠재력을 새롭게 논의하는 데 밑거름이 되기를 기대한다.

## References

- ASEM Global Ageing Center. (2025). *The 5th ASEM Forum on the Human Rights of Older Persons: Present and future* [Programme booklet]. ASEM Global Ageing Center.  
[https://asemgac.org/board/view?bd\\_id=fr01&wr\\_id=507](https://asemgac.org/board/view?bd_id=fr01&wr_id=507)
- Independent Expert on the enjoyment of all human rights by older persons. (2025). Intersection between older persons' right to social protection and their right to work (A/HRC/60/24). United Nations Human Rights Council.  
<https://undocs.org/A/HRC/60/24>
- International Conference and Workshop on Community-Led Approaches and Innovations for Better Care Systems, and Community Resilience toward an Inclusive Silver Economy. (2026, May 6–8). [Conference materials]. Bangkok, Thailand.
- United Nations. (2002). Political declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing, 2002 (A/CONF.197/9). United Nations.  
<https://social.desa.un.org/issues/ageing/resources/madrid-international-plan-of-action-on-ageing>
- United Nations (2024). World Population Prospects 2024: Summary of Results. UN DESA/POP/2024/TR/NO. 9. New York: United Nations.
- United Nations General Assembly. (1991, December 16). *United Nations Principles for Older Persons* (A/RES/46/91). United Nations. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/united-nations-principles-older-persons>
- World Health Organization. (2021). *Global report on ageism*. World Health Organization.  
<https://doi.org/10.4060/9789240016866>
- WHO Ageism Scale: Manual and User Guide. Geneva, Switzerland: World Health Organization; 2025. License: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

# 노년기의 양질의 일자리 및 일할 권리 증진

Sabine Henning and Napaphat Satchanawakul

유엔 아시아태평양경제사회위원회 (UN ESCAP)

## 서론

아시아태평양 지역은 인구 연령구조의 변화로 이어지는 급속한 인구학적 전환을 겪고 있다. 고령화사회에서 고령사회로의 전환은 경제사회적으로 중대한 도전이자 기회이다. 특히 노인은 돌봄의 수혜자에 머무는 수동적인 존재나 부양의 대상이 아니다. 노인은 사회에 적극적으로 기여하는 존재이며, 돌봄 제공자이자 멘토, 기업가이고, 문화적 및 사회적 자본을 지키고 이어가는 주체이다. 노인의 다양한 역할을 인정하고 이를 충분히 발휘할 수 있도록 지원하는 것은 지속가능한 경제성장과 세대 간 사회통합을 위해 필수적이다(ESCAP, 2026a).

## 아시아태평양 지역은 고령화사회에서 고령사회로 전환하고 있다

아시아태평양 지역은 출산율과 사망률 감소에 따른 급속하고도 중대한 인구학적 변화를 겪고 있으며, 이에 따라 노인 인구의 규모와 비중이 확대되는 방향으로 인구 연령구조가 변화하고 있다. 한때 급속히 증가하던 이 지역의 인구는 이제 수십 년 만에 가장 낮은 증가율을 보이고 있으며, 2050년대 초 약 51억 명으로 정점에 도달한 이후 감소할 것으로 전망된다(United Nations, 2024). 그러나 이러한 전체적인 추세 이면에는 국가별로 서로 다른 인구 변화 양상이 존재한다. 일부 국가는 이미 인구 감소를 경험하고 있는 반면, 다른 국가들은 증가세가 둔화되었음에도 여전히 인구가 증가하고 있다. 높은 출산율과 사망률에서 기대수명의 연장과 가족 규모의 축소로 이어지는 이러한 인구학적 전환은 아시아태평양 지역 사회와 경제의 거의 모든 측면을 재편하고 있다.

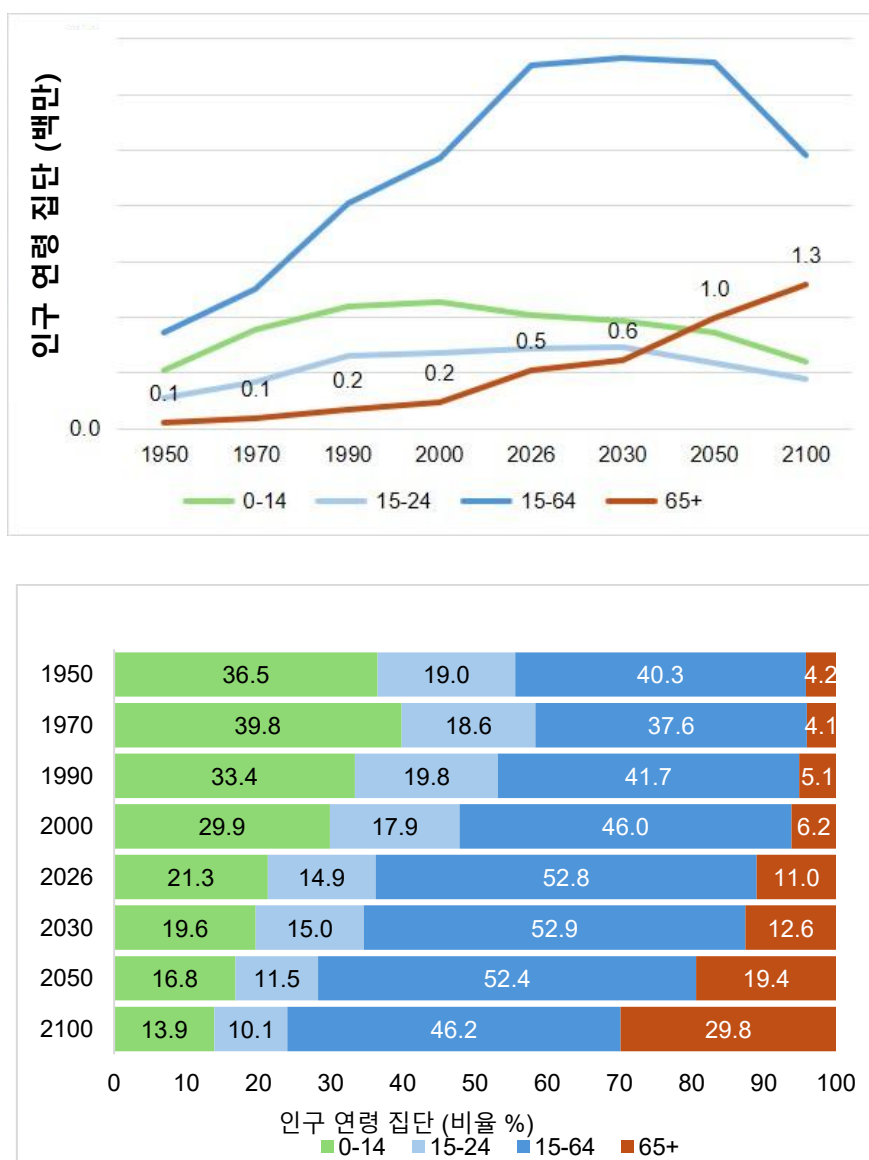
이러한 변화로 인해 아동 인구(0~14세)는 1990년대 중반에, 청년 인구(15~24세)는 2000년대 후반에 각각 정점에 도달한 이후 감소해 왔다. 생산연령인구(15~64세)는 2030년대 중반에 정점에 이른 후 감소할 것으로 전망된다. 현재 65세 이상 노인 인구는 약 5억 3천만 명으로

추산되며, 2050년에는 약 두 배인 10억 명에 이를 것으로 예상된다. 현재 아시아태평양 지역에서는 10명 중 1명이 노인이며, 2050년에는 5명 중 1명이 노인이 될 것이다(그림 1).

그림 1

아시아태평양 지역의 연령 집단별 인구(백만 명 및 백분율),

1950년, 1970년, 1990년, 2000년, 2026년, 2030년, 2050년 및 2100년

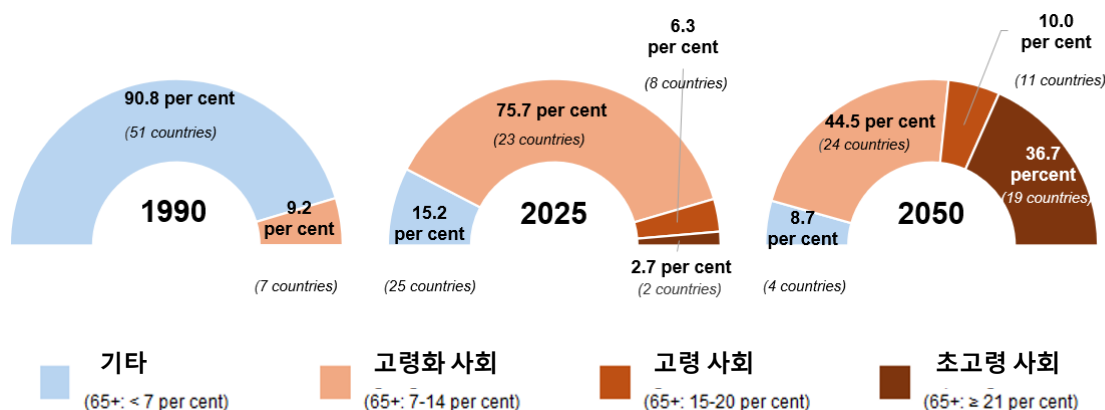


출처: ESCAP calculations based on United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, World Population Prospects, Online Edition. Available at <https://population.un.org/wpp> (accessed on 1 July 2025).

노인 인구가 늘고 전체 인구에서 차지하는 비중도 높아지고 있지만, 이러한 인구 연령구조의 변화는 아시아태평양 지역의 국가와 하위지역마다 서로 다른 시기와 속도로 진행되어 왔다. 기존 글로벌 노스 국가들이 고령화사회에서 고령사회로 전환하는 데 수백 년이 걸린 것과 달리, 아시아태평양 지역 국가들은 대체로 훨씬 짧은 기간에 이러한 전환을 경험하고 있다. 이 지역 전체의 경우 고령화사회에서 고령사회로 전환하는 데 평균적으로 26 년이 소요되어 2034 년경 고령사회에 진입하고, 고령사회에서 초고령사회로 전환하는 데 다시 21 년이 걸려 2055 년경 초고령사회에 진입할 것으로 전망된다. 최신 자료에 따르면, 아시아태평양 지역에서 고령화사회, 고령사회 및 초고령사회에 해당하는 국가 수는 2025 년 각각 23 개국, 8 개국, 2 개국에서 2050 년에는 각각 24 개국, 11 개국, 19 개국으로 늘어날 것으로 전망된다 (그림 2).

그림 2

아시아태평양 지역의 고령화사회, 고령사회 및 초고령사회에 해당하는 인구 비율과 국가 수, 1990 년, 2025 년 및 2050 년



출처: ESCAP calculations based on United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, World Population Prospects, Online Edition. Available at <https://population.un.org/wpp> (accessed on 1 July 2025).

## 노인은 여전히 노동시장에 적극적으로 참여하고 있다

경제와 사회의 발전은 나이, 성별, 장애 여부 또는 그 밖의 조건과 관계없이 모든 사람이 일할 권리를 가지며 사회에 생산적으로 기여할 수 있다는 인식에 기반해야 한다. 그러나 아시아태평양 지역에서 노인의 경제활동참가율은 경제구조, 문화적 규범, 성 불평등, 정책 환경 등에 따라 국가별로 큰 차이를 보인다(ILO, 2025a, 2025b). 지역 평균 경제활동참가율은 남성 30.7%, 여성 14.9%로, 성별 격차가 여전히 뚜렷하다(그림 3). 경제활동참가율은 농업 중심 경제에서 가장 높은 수준을 보이며, 남성은 50%, 여성은 35%를 넘는 경우도 적지 않다. 이는 공식적인 일자리 기회가 충분하기 때문보다는, 비공식 부문이나 생계형 노동에 종사해야 하는 경제적 필요에서 비롯된 경우가 대부분이다.

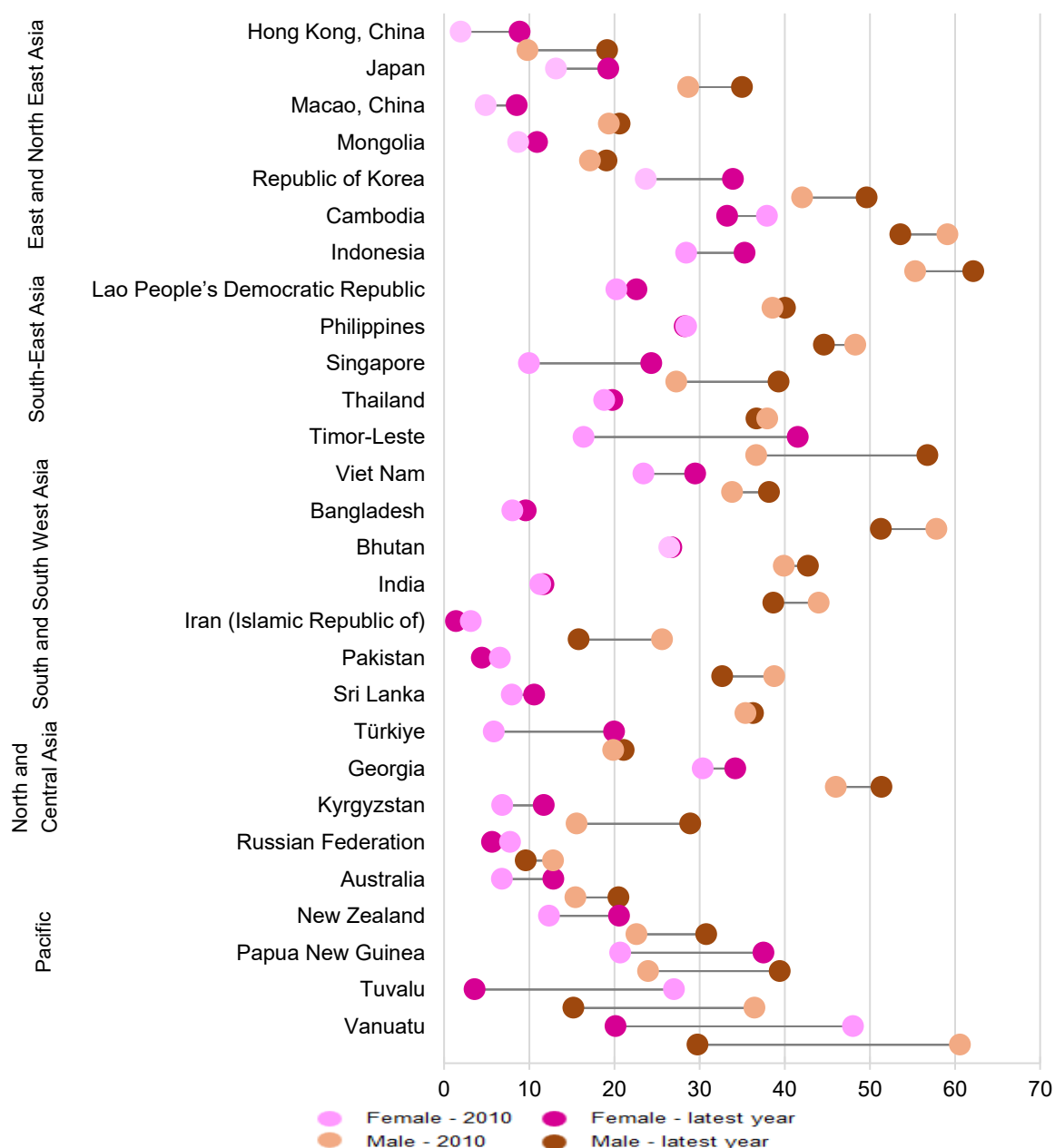
최근 몇 년간 노인의 경제활동 참여는 하위지역별로 서로 다른 양상을 보였다. 전체 국가의 약 3 분의 1 에서는 경제활동참가율이 감소했으며, 이러한 감소는 특히 태평양 지역과 남아시아 및 서남아시아 일부 국가에서 두드러졌다. 반면 또 다른 3 분의 1 의 국가에서는 급속한 경제발전을 바탕으로 경제활동참가율이 5~15% 증가했고, 나머지 국가에서는 큰 변화가 나타나지 않았다. 이러한 차이는 국가별 경제발전 단계와 사회보장 수준의 차이를 반영한다. 또한 지역 전반에서 성별 격차는 여전히 크게 나타나며, 남성의 경제활동참가율은 여성보다 15.8%포인트 더 높다. 이러한 성별 격차는 엄격한 성 역할 규범, 교육 수준의 불일치, 그리고 공식 고용과 사회보장에 대한 접근 기회의 차이 및 주로 여성에게 집중된 돌봄 책임 등 생애 전반에 걸쳐 누적된 불평등에서 비롯되는 경우가 많다.

비공식 부문에서의 노인 고용은 아시아태평양 지역에서 여전히 매우 높은 비중을 차지하고 있다. 캄보디아, 인도, 인도네시아, 라오인민민주공화국, 스리랑카, 베트남 등 여러 국가에서는 노인의 비공식 고용 비율이 90%를 넘는다. 보유 기술과 일자리 수요의 불일치, 공식 부문의 일자리 부족, 유연하지 못한 근무환경, 지나치게 낮은 의무 정년 연령, 사회보장제도의 미비로 인해 많은 노인이 비공식 부문에서 일할 수밖에 없는 상황에 놓여 있다. 비공식 고용은 일정 수준의 유연성과 자율성을 제공하기도 하지만, 대개 자발적인 선택이 아니라 생계를 위한 불가피한 선택에 가깝다. 특히 여성 노인은 가사노동이나 가내생산에 집중되어 있는 경우가 많아 남성보다 비공식 고용 비율이 더 높다. 이 때문에 안전한 근무환경과 고용 안정성을

충분히 보장받지 못하고, 사회보장 적용 수준도 제한적이며, 소득 수준도 낮은 경향을 보인다(그림 4).

### 그림 3

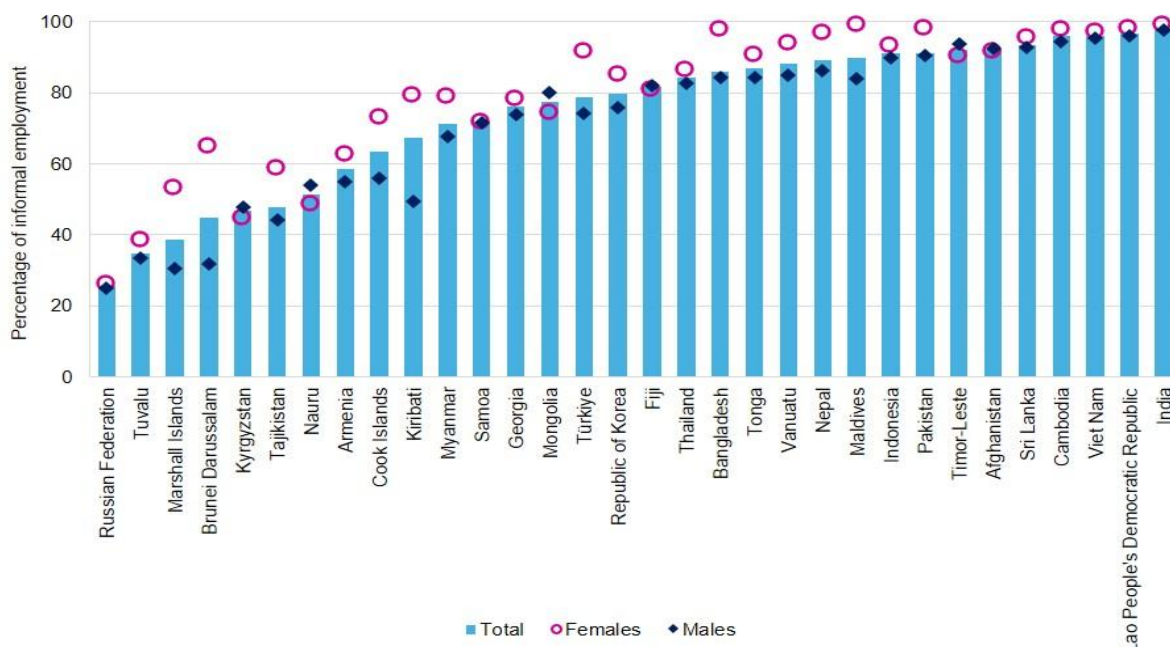
아시아태평양 지역의 하위지역 및 일부 국가별 65 세 이상 노인의 성별 경제활동참가율, 가장 최근 연도



출처: ESCAP calculations based on International Labour Organization, "Labour force participation rate by sex and age", ILOSTAT database. Available at <https://ilostat.ilo.org/data/> (accessed on 14 August 2025).

## 그림 4

아시아태평양 일부 국가의 비공식 부문에 종사하는 65 세 이상 노인의 성별 고용 비율:  
전체 비농업 고용 대비 백분율, 가장 최근 연도



출처: ESCAP calculations based on International Labour Organization, "Informal employment rate". ILOSTAT. Available at <https://ilostat ilo org/data/snapshots/informal-employment-rate/> (accessed on 14 August 2025).

## 교육과 건강은 노인의 현재 및 미래 경제활동 참여에 영향을 미친다

교육은 현재와 미래의 노동력을 형성하는 데 중요한 역할을 하며, 노인의 고용에도 중요한 영향을 미친다. 아시아태평양 지역은 특히 초등교육과 중등교육 전기 단계에서 교육 기회와 참여율을 크게 높였지만, 교육의 형평성과 질, 학업 이수율에서는 여전히 국가 간 격차가 크다. 최근 발표된 아시아태평양 지속가능발전목표 이행 보고서에 따르면, 읽기와 수학의 최소 학업성취도는 2015 년보다 오히려 낮아지고 있다(ESCAP, 2026b). 그럼에도 이 지역 모든 국가에서 교육이 전반적으로 확대되어 온 만큼, 앞으로 노년기에 접어들 세대는 현재의 노인 세대보다 교육 수준이 높아질 가능성이 크다. 이에 따라 아시아태평양 국가에서는 비공식 고용이 점차 감소할 것으로 예상된다. 따라서 고령사회에서도 지속적으로 경제활동에 참여할 수 있도록 하려면 교육, 건강 및 직업능력 개발을 포괄하는 생애주기적 접근에 기반한

인적자본 투자가 필요하다. 세계은행의 인적자본지수와 같은 지표로 평가되는 현재의 인적자본 투자 수준은 앞으로 노인 근로자가 될 세대의 고용가능성을 좌우하게 될 것이다(World Bank, 2026).

현재 아시아태평양 지역의 상당수 국가에서는 은퇴를 앞둔 노인(50~64 세 연령층)의 대다수가 초등교육 이하의 학력을 가지고 있다. 다만 이러한 교육 수준은 하위지역과 국가에 따라 차이가 있으며, 동아시아 및 동북아시아와 북아시아 및 중앙아시아에서는 이 연령층이 이미 중등교육 이상의 학력을 갖춘 경우가 많다. 2060년에는 아프가니스탄을 제외한 모든 국가의 교육수준 구성은 노인의 대다수가 최소한 중등교육을 이수하고, 상당수는 고등교육까지 이수한 교육구조를 갖추게 될 것으로 전망된다. 이러한 변화는 노인 근로자의 고용가능성을 높이는 데 도움이 될 것이다(ESCAP, 2023).

교육과 더불어 건강도 인적자본의 형성에 중요한 영향을 미치는 핵심 요인이다. 노년기의 건강 상태는 젊은 시기의 건강 상태와 밀접하게 관련되어 있으며, 건강 수준은 생애 전반에 걸쳐 누적된 결과이다. 또한 건강 상태는 나이, 성별, 교육 수준, 직업, 소득, 거주지역 등에 따라 달라진다. 지난 75 년 동안 출생 시 기대수명이 32.1 년 증가했다는 점에서, 노년기까지 생존하는 사람이 크게 늘어난 것은 아시아태평양 지역이 거둔 중요한 성과이다. 출생 시 기대수명은 동아시아 및 동북아시아와 남아시아 및 서남아시아에서 특히 크게 증가했으며, 그 다음으로 동남아시아, 북아시아 및 중앙아시아, 태평양 지역 순으로 증가 폭이 컸다. 그러나 오래 산다고 해서 반드시 더 건강하게 사는 것은 아니다. 60 세 기대여명과 60 세 건강기대여명을 비교하면 노년기의 건강과 장수 간 상호관계를 보여준다. 2021 년 아시아태평양 지역의 60 세 이상 노인은 평균 4.5 년을 건강하지 못한 상태로 보냈다. 여성은 이러한 상태로 평균 약 5.0 년을 보내 남성의 3.9 년보다 그 기간이 길었다. 2000 년부터 2021 년까지 60 세 기대여명은 1.1 년 늘어난 반면, 60 세 건강기대여명은 0.7 년 증가하는 데 그쳤다. 일부 국가에서는 코로나 19 팬데믹의 영향으로 두 지표가 모두 하락했다(WHO, 2025).

사람들이 더 오래 살게 되었지만 생애 마지막 몇 년을 건강이 좋지 않은 상태로 보내는 경우가 많고, 여기에 출산율 저하와 가구 규모 축소까지 겹치면서 돌봄 수요가 빠르게 늘고 있다. 더욱이 증가하는 돌봄 수요를 더 이상 가족 구성원만으로 감당하기 어렵다. 일반적으로 남성보다 오래 사는 여성은 이러한 변화의 영향을 특히 크게 받을 것으로 보인다. 또한 가족이

돌봄을 맡을 경우 그 부담이 주로 여성에게 돌아가며, 돌봄을 제공하는 여성 자신도 이미 노인인 경우가 많다는 점에 주목할 필요가 있다.

한편 교육 수준과 건강은 서로 긍정적인 상관관계를 보이므로, 앞으로 노인의 취업 전망과 전반적인 삶의 질은 향상될 것으로 기대된다. 건강과 교육 수준이 계속 높아진다면, 아시아태평양 지역의 많은 노인이 활동적이고 건강한 노년을 누릴 수 있게 될 것이다.

## **법정 정년은 늘어난 수명을 충분히 반영하지 못하고 있다**

현행 정년제도는 인구학적 현실을 제대로 반영하지 못하고 있다. 아시아태평양 지역의 법정 또는 의무 정년은 45 세에서 65 세까지인 반면, 60 세 기대여명은 13.3 년에서 28.9 년, 60 세 건강기대여명은 9.9 년에서 21.9 년에 이른다. 따라서 대부분의 노인은 법정 정년 이후에도 건강하고 활발하게 살아갈 수 있는 기간이 상당히 길지만, 공식 노동시장에서 계속 일할 기회는 여전히 제한되어 있다.

파푸아뉴기니, 솔로몬제도 및 투발루를 비롯한 태평양 지역의 여러 국가에서는 법정 정년이 45~50 세에 불과한 반면, 60 세 이후에도 평균 15~20 년을 더 살 것으로 예상된다. 방글라데시, 인도, 말레이시아, 스리랑카 및 태국과 같이 정년이 60 세인 국가에서도 60 세 기대여명이 16~23 년에 이르러, 은퇴 이후에도 10 년 이상 생산적으로 활동할 잠재력이 있음을 보여준다. 일부 국가는 이러한 격차를 줄이기 위해 단계적 접근을 채택하고 있다. 싱가포르의 경우, 2022 년에 정년을 62 세에서 63 세로 상향했으며, 2030 년까지 이를 65 세로 추가 상향할 계획이다. 이와 함께 재고용 기회도 70 세까지 확대할 계획이다. 인도네시아는 공적연금 수급 연령을 56 세에서 59 세로 높이고 있으며, 이후 3 년마다 1 세씩 상향하여 2043 년에는 65 세로 높일 계획이다. 대한민국은 출생연도별 정상 연금 수급 개시 연령을 2013 년부터 2033 년까지 60 세에서 65 세로 단계적으로 높이고 있으며, 2016 년에는 기업의 법정 정년 하한을 60 세로 도입하였다. 이러한 점진적 접근은 고용주와 근로자가 변화에 적응할 시간을 확보하는 동시에 노인의 생산적 잠재력을 최대한 활용할 수 있도록 한다(ESCAP, 2026a).

초등교육만 이수한 노인 근로자는 사회보장이 충분하지 않은 상황에서 비공식 부문에서 계속 일할 가능성이 더 높다. 반면 고등교육을 이수한 근로자는 법정 정년 무렵 고용률이 낮아지는

양상을 보인다(ADB, 2024). 교육 수준이 낮은 근로자는 생계를 유지하기 위해 계속 일하는 경우가 많지만, 다른 근로자들은 노년기에 연금과 자산에 의존할 수 있다.

성별 격차는 이러한 제도와 현실의 불일치를 더욱 심화시킨다. 여성은 남성보다 기대수명이 더 긴 데도 정년은 일반적으로 남성보다 2~5 년 이른다. 예를 들어 중국은 제도 개혁을 통해 정년을 남성은 63 세, 여성은 58 세로 높일 예정이지만, 60 세 건강기대여명은 남성이 19.4 년, 여성이 23.1 년이다. 여러 국가에서도 이와 비슷한 양상이 나타나며, 이는 연금과 근로소득 측면에서 여성의 불이익을 누적 시켜 노년기의 성 불평등을 더욱 심화한다. 또한 농촌 지역 근로자와 교육 수준이 낮은 근로자는 도시 지역 근로자와 교육 수준이 높은 근로자보다 더 늦게 은퇴하는 경향이 있다는 근거도 제시되고 있다(ADB, 2024).

아시아태평양 지역의 많은 개발도상국에서는 생애 전반에 걸친 사회보호가 충분하지 않기 때문에, 많은 사람에게 은퇴는 감당하기 어려운 사치에 가깝다. 경제적 필요로 인해 노인, 그 중에서도 다수를 차지하는 여성 노인은 고용이 불안정하고 임금이 낮은 비공식 노동에 종사할 수밖에 없다.

## 직장 내 연령주의는 여전한 현실이다

출산율이 낮아지고 수명이 늘어나면서, 아시아태평양 지역 경제의 미래는 상당 부분 고령화되는 노동력 달려 있다. 그러나 직장에 뿌리 깊게 자리 잡은 연령주의는 여전히 큰 걸림돌이다. 이는 귀중한 인적자본을 노동시장에서 배제하고, 지역 내 불평등을 더욱 심화시킨다. 연령주의와 연령차별은 채용, 고용 유지, 승진, 직업능력 개발 및 해고 등 고용의 전 과정에 영향을 미친다(ADB, 2024).

아시아태평양 지역의 많은 국가에서는 가족, 특히 여성이 노인을 돌봐야 한다고 여기는 효 규범이 직업 현장에서의 연령차별을 심화 시키는 요인으로 작용한다. 일부 고용주는 노인 근로자가 본질적으로 존중이나 편의를 제공받아야 할 대상이라고 여기는 반면, 다른 고용주는 노인 근로자는 이들이 젊은 세대의 일자리를 빼앗는다고 보기도 한다. 또한 노인 근로자는 인건비 부담이 크고, 사고방식이 경직되어 있으며, 지역 경제 전반을 빠르게 변화시키는 디지털 전환에 저항하거나 잘 적응하지 못한다고 인식되기도 한다. 이러한 편견과

고정관념으로 인해 노인 전문직 종사자는 채용 과정에서 심각한 차별을 겪고, 디지털 기술 역량 향상 프로그램에서 체계적으로 배제되거나 조기 퇴직을 강요 받는다. 한편 젊은 근로자도 생산성이나 직장에 대한 충성심을 둘러싼 부정적인 평가를 받을 수 있으며, 가족을 돌보는 책임까지 수행하는 과정에서 업무 스트레스가 가중 될 수 있다. 특히 여성은 노인의 주 돌봄 제공자인 경우가 많아 이러한 영향을 더욱 크게 받는다. 중요한 점은 실증적 근거를 통해 노인 근로자와 젊은 근로자의 고용 사이에 체계적인 일자리 대체 효과가 없다는 사실이 일관되게 확인된다는 것이다. 이는 근로기간 연장이 청년의 고용기회를 감소시킨다는 뿌리 깊은 인식에 의문을 제기한다(OECD, 2019).

전반적으로 여러 세대가 함께 일하는 다세대 노동력은 직장 내 관계를 개선하고, 지식 공유와 멘토링 및 기술 전수를 촉진하며, 혁신과 생산성을 높이고, 조직의 회복탄력성을 강화하며, 인력 승계 계획에도 기여하는 것으로 평가된다. 특히 젊은 근로자와 노인 근로자는 보유한 기술, 업무 방식 및 경험 수준이 서로 다르기 때문에 노동시장에서 서로를 대체하기보다 상호 보완하는 경향이 있다.

## **평생학습과 디지털 포용은 노년기 고용가능성과 직무만족도를 높인다**

인구 고령화로 인해 지속적인 직업능력 개발과 디지털 포용을 지원하는 체계에 대한 수요가 증가하면서 전 세계의 교육 환경도 달라지고 있다. 특히 노동시장의 자동화와 디지털화, 인공지능(AI)의 확산과 같은 급격한 경제 및 기술 변화로 인해 생애 초기에 습득한 기술만으로는 변화에 대응하기 어려워지고 있다. 이에 따라 형식교육, 비형식교육 및 무형식학습을 아우르는 평생학습체계가 필수적인 기반으로 자리 잡았다. 이러한 체계는 노인이 고용가능성을 안정적으로 유지하고, 새롭게 등장하는 기술에 성공적으로 적응하며, 현대사회에 지속적으로 기여할 수 있도록 한다. 그러나 노인이 감당할 수 있는 비용이며 연령포용적으로 설계된 학습 기회에 접근하기는 여전히 어렵다. 많은 국가의 경우 노인의 지속적인 성인학습과 직업능력 개발을 지원하는 명확한 정책이 마련되어 있지 않다. 교육기관은 젊은 학습자를 우선시하는 경우가 많고, 직장 내 교육에서도 50 세 이상 근로자가 배제되는 일이 빈번하다. 연구 결과에 따르면, 고용주는 교육훈련 투자에 따른 효과가

상대적으로 낮을 것이라고 판단하여 노인 근로자에게 교육과 역량 개발의 기회를 제공하지 않는 경우가 많다(OECD, 2019; ADB, 2024). 이에 대응하여 일본과 대한민국, 그리고 최근에는 몰디브에서도 노인 근로자에게 적절한 역량 개발 기회를 제공할 책임을 고용주에게 부과하는 법률을 마련하였다.

아시아태평양 지역에서 인프라에 대한 투자가 이루어져 왔지만, 노인이 디지털 기기에 접근하고 필요한 역량을 갖추며 이를 안전하게 이용하는 데 어려움을 겪는 이른바 '노년층 디지털 격차'는 여전히 존재한다. 인터넷 접근성은 75 세 이후 크게 낮아지며, 개발도상국에서는 10% 미만인 경우가 많고 아시아태평양 지역의 선진 경제에서도 대체로 40~60% 수준에 머문다. 이는 연령 증가에 따른 신체적 및 인지적 능력의 변화 등 여러 요인에서 비롯된다. 성별은 연령에 따른 배제를 더욱 심화 시킨다. 교육 수준 역시 디지털 참여를 결정하는 핵심 요인으로, 정규교육을 받지 못한 사람은 고등교육을 받은 사람보다 인터넷에 접근하지 못할 가능성이 높다. 또한 대부분의 국가에서 도시 지역에 거주하는 노인은 농촌 지역의 노인보다 인터넷에 접근할 가능성이 더 높다.

## **실버경제는 노인에게 생산자이자 소비자로서의 기회를 제공한다**

아시아태평양 지역의 인구 고령화와 함께 '실버경제'가 확대되면서 경제적 관계도 재편되고 있으며, 노인은 적극적인 소비자이자 자산 보유자, 기업가로 자리매김하고 있다. 실버경제는 보건의료 기술, 맞춤형 금융서비스, 관광, 고령친화형 주택 등 여러 산업을 아우르는 시장이다. 아시아태평양 지역에서 실버경제의 이점을 활용하기 위해 적극적으로 추진되는 정책은 고령화가 혁신과 성장을 능동적으로 촉진하고 사회통합에도 기여할 수 있음을 보여준다(ESCAP, 2026a). 노인은 나이가 들면서 축적한 자산과 다양한 선호, 늘어난 수명을 바탕으로 자신의 필요와 선호 및 요구에 맞춘 서비스와 제품의 중요한 소비자 집단을 형성하며, 이를 통해 경제성장과 혁신에 기여한다.

노인은 또한 영세 및 중소기업에서 생계형 창업과 기회형 창업을 모두 이끌면서 생산성에 대한 기존의 통념에 도전하고 있다. 말레이시아, 필리핀, 대한민국에서는 노인을 대상으로

생계와 기업 활동을 지원하는 맞춤형 프로그램을 운영하고 있지만, 노인 기업가는 여전히 디지털 역량의 격차와 제한적인 자본 접근성 등의 구조적 장벽에 직면해 있다.

노인 관광과 의료관광은 특히 인도, 말레이시아 및 태국에서 활발하게 성장하는 분야로, 사회적 포용과 기능적 웰빙을 증진한다. 그러나 모든 사람을 포용하는 경제 전환을 이루려면 향후 정책을 통해 뿌리 깊은 디지털 격차와 성별 및 소득 격차를 해소해야 한다. 노인을 고립된 별도의 시장 부문으로 취급하기보다는 정책 체계 전반에 물리적 및 기술적 접근성을 주류화하여, 노인이 평생 경제에 기여하는 주체이자 소비자로서 역량을 발휘할 수 있도록 해야 한다

## **아시아태평양 지역 국가들은 노인을 위한 양질의 일자리 기회 창출의 모범사례를 보여주고 있다**

아시아태평양 지역에서는 노인 근로자를 위한 고용정책이 크게 발전해 왔으며, 여러 국가는 변혁적 변화를 이끌고 확대 적용할 가능성이 있는 혁신적인 접근법을 선도적으로 시행하고 있다. 각국의 경험과 교훈 공유는 지역 협력을 강화하는 데 기여한다. ESCAP은 [인구 고령화 관련 정책을 모은 자료 저장소](#)와 아시아태평양 지역의 [모범사례를 소개하는 데이터베이스](#)를 구축하여 대화형 웹사이트를 통해 제공하고 있다(ESCAP, 2025a, 2025b). 아래에 제시한 사례는 최근 몇 년 동안 각국이 이 분야에서 개발한 정책과 프로그램을 간략히 보여준다. 이러한 프로그램은 서로 결합하여 시행되는 경우가 많으며, 이를 통해 적용 범위와 효과가 더욱 확대된다.

### **a) 직업능력 개발 및 역량 강화**

평생학습은 노인 근로자의 고용가능성을 유지하는 데 필수적이며, 급격한 기술 변화에 대응할 수 있도록 노인 근로자를 대상으로 한 맞춤형 직무역량 향상이 필요하다(OECD, 2020). 아시아태평양 지역에서는 호주, 인도네시아, 일본, 말레이시아, 싱가포르 및 러시아연방 등이 교육훈련비 지원, 경력 전환 지원, 그리고 전통 생애지식을 활용하기 위한 녹색경제 분야 재교육 등 다양한 사업을 도입하였다(ESCAP, 2025a, 2025b; ILO, 2018). 예를 들어 대한민국, 싱가포르 및 태국은 평생학습을 주요 정책과제로 삼고, 지역 커뮤니티 센터와 모든 연령대의

학습자에게 교육비를 지원하는 프로그램을 통해 학습 기회를 제공하고 있다. 노인 근로자를 지원하기 위해서는 전문교육을 녹색 일자리 사업과 연계하여 기후변화적응 역량을 높여야 한다.

#### **b) 세대가 함께 참여하는 포용적 디지털 역량 강화 모델**

여전히 여러 과제가 남아 있지만, 아시아태평양 지역의 혁신적이고 포용적인 디지털 역량 강화 프로그램은 노인의 구체적인 필요를 반영한 맞춤형 학습 경로가 지닌 가능성을 보여준다. 호주는 디지털 안전과 활용 능력에 중점을 둔 온라인 활동을 제공하고, 중국은 노인대학을 운영하고 있다. 튀르키예는 노인요양시설에 '디지털 봄 체험실(digital spring room)'을 마련하여 노인이 디지털 기술을 활용해 게임을 하고, 온라인 서비스를 이용하며, 가족과 영상통화를 할 수 있도록 하였다. 싱가포르의 디지털 학습을 지역사회 체계에 통합하고, 디지털 대사로 활동하는 청년 자원봉사자들이 이를 지원한다. 베트남의 세대 간 자조클럽(Intergenerational Self-help Club)은 비용 부담이 적고 지역 실정에 맞는 학습 환경에서 디지털 문해교육과 전통지식 교류를 결합함으로써 상호 학습 관계를 형성하고 있다.

#### **c) 취업 알선 및 경력 전환 지원**

나이가 들수록 보유 기술과 일자리 수요의 불일치, 제한된 인적 네트워크 및 연령차별 등으로 경력 전환이 더욱 복잡해지기 때문에, 일부 국가는 노인 근로자를 위한 맞춤형 지원 서비스를 도입하고 있다. 주요 사례로는 괌과 북마리아나제도의 지역사회 서비스 프로그램, 인도의 디지털 일자리 매칭 플랫폼, 몽골의 의무적 취업 지원, 대한민국의 임금 보조제도 등이 있다. 일본의 고령·장애·구직자 고용지원기구는 노인 근로자를 대상으로 종합적인 고용지원 서비스를 운영하여 근로 기간 연장, 근무환경 개선, 기업의 고령화 노동력 적응 및 노년기 재고용을 위한 교육훈련을 지원한다. 그러나 이러한 지원은 아직 일반화되지 않아 많은 노인 근로자가 체계적인 도움 없이 구직 과정을 헤쳐 나가야 한다.

#### **d) 다양한 연령대가 함께 일하는 직장**

여러 세대가 함께 일하면 노인 근로자와 젊은 근로자가 한정된 역할을 두고 경쟁하기보다 서로를 보완하기 때문에 생산성, 창의성, 인력 승계 계획을 향상시킨다(OECD, 2020). 서로 다른 연령대의 근로자는 대체로 맡은 역할과 보유한 기술이 다르므로, 연령 구성이 다양한

팀은 구성원 간 지식 전수를 통해 강점을 발휘한다. 일본, 필리핀 및 싱가포르 등에서는 정부의 지원을 받는 민간기업이 노인 근로자가 젊은 직원을 지도하는 멘토링 프로그램을 운영하고 있다. 이러한 프로그램은 지식 전수를 촉진하고 생산성과 혁신을 높이는 데 기여한다. 그러나 이러한 이점을 충분히 실현하려면 직장 내 긴장을 해소하고 뿌리깊은 연령차별적 태도에 대응하기 위한 맞춤형 전략이 필요하다.

#### **e) 재고용 및 유연 근무 환경**

원격근무, 시간제 근무, 직무공유 및 단계적 은퇴 등을 포함한 재고용 및 유연근무 방식은 노인의 역량과 여건을 고려하면서 근로기간을 연장할 수 있도록 한다. 일본, 싱가포르 및 대한민국에서 대표적인 사례를 찾아볼 수 있다(ESCAP, 2025a; OECD, 2020). 고소득 국가가 이러한 제도의 시행을 주도하고 있지만, 아시아태평양 지역에서는 국가별 도입 수준에 차이가 있다. 이는 비자발적인 시간제 근로를 방지하고 양질의 근로조건을 보장하기 위한 보호장치가 필요함을 시사한다.

#### **f) 직장 내 권리와 차별금지 보호조치**

노동시장에는 여전히 연령주의가 만연하여 노인의 기회를 제한한다. 이에 호주, 일본, 피지 및 대한민국 등은 벌금 부과나 위반 사실 공개 등의 방식으로 차별에 대응하기 위한 다양한 법적 제도를 마련하고 있다(ADB, 2024; ESCAP, 2025a, 2025b). 이러한 법적 보호조치가 실제로 시행될 경우 노인 근로자의 노동시장 참여를 높이는 데 도움이 되지만, 접근성을 보장하기 위한 종합적인 직장 환경 개선은 아시아태평양 지역 전반에서 여전히 제한적이다(ESCAP, 2025a, 2025b; Burn et al., 2023). 또한 이러한 정책에 대한 체계적인 평가가 부족하여 정책이 고용의 질에 미치는 실제 영향을 파악하는 데 한계가 있다(ADB, 2024). 앞으로 추진할 정책과 사업은 실효성을 확보할 수 있도록 근거 기반 접근을 우선해야 한다.

#### **g) 직장 환경 조정**

연령포용적인 직장을 조성하려면 나이가 들수록 장애 유병률이 높아지고 개인의 기능적 역량이 다르다는 점을 고려하여 인간공학적 개선, 접근 가능한 기반시설, 유니버설 디자인 등 물리적, 기술적, 조직적 측면의 근무 환경을 조정해야 한다. 북아시아 및 중앙아시아를 비롯한 아시아태평양 지역의 여러 국가에서는 노인 근로자를 지원하기 위해 높이를 조절할 수 있는

작업대와 개선된 도구 및 장비를 사용하고 있다. 그러나 이러한 변화에도 종합적인 접근성 보장 조치는 지역 전반에서 여전히 제한적이며, 이는 지역 내 지식 공유의 필요성을 부각한다. 또한 기존 정책에 대한 모니터링 부족으로 정책의 영향을 충분히 파악하기 어려우므로, 향후 고용체계를 마련할 때에는 근거 기반 접근이 필요하다.

#### **h) 노인 근로자를 계속 고용하거나 재고용하는 고용주에 대한 인센티브**

임금 보조금과 세제 혜택은 노인의 고용을 촉진한다. 예를 들어 호주, 일본, 싱가포르, 태국 및 대한민국에서는 연령친화적 기업 프로그램을 통해 특정 직종에서 일정 수 이상의 노인 근로자를 고용하는 기업에 세액공제, 채용 보조금, 임금 보전 등 재정적 지원을 제공한다(ADB, 2024; ESCAP, 2025a, 2025b). 일부 프로그램에서는 노인 근로자의 고용을 더 오래 유지할 수 있도록 직무역량 향상과 직장 환경 조정을 함께 지원한다.

### **노년기 양질의 일자리와 일할 권리 증진을 위한 권고사항**

인구 고령화는 아시아태평양 지역 전반에서 나타나는 거대한 흐름이며, 그 규모와 진행 속도도 매우 빠르다. 노인은 돌봄을 수동적으로 받는 존재이거나 부양의 대상이 아니라, 사회에 적극적으로 기여하는 주체이자 돌봄 제공자, 멘토, 기업가이며 사회문화적 자본을 지키고 이어가는 주체이다. 노인의 다양한 역할과 역량을 인정하고 이를 발휘할 수 있도록 지원하는 것은 활동적이고 건강한 노화에 기여할 것이다. 이를 위해 다음과 같이 권고한다.

- 오늘의 청년이 내일의 노인이 된다는 점을 고려하여, 생애주기 전반에 걸쳐 교육과 건강에 투자해야 한다.
- 고령화 관련 법률 및 정책 체계 전반의 일관성을 확보해야 한다.
- 기존의 정년 이후에도 계속 일할 수 있도록 재고용 기회와 경력 연장 경로를 마련해야 한다.
- 실효성 있는 법적 체계를 마련하고 고용주 인센티브를 통해 채용, 승진 및 고용 유지 과정에서 연령차별을 해소해야 한다.
- 시간제 근무, 단계적 은퇴, 원격근무 및 직무공유 등을 포함한 유연근무 방식을 제도화해야 한다.

- 인간공학적 개선과 접근 가능한 기술 인프라 구축 등 연령친화적인 직장 환경 조정에 투자해야 한다.
- 노인 근로자가 생산성을 유지하고 지속적으로 업무에 참여할 수 있도록 체계적인 디지털 재교육 프로그램을 시행해야 한다.
- 노인 근로자가 보유한 전통지식을 기후변화 적응과 지속가능한 실천에 활용할 수 있도록 녹색경제 교육을 통합해야 한다.
- 포용적 성장을 위해 실버경제를 활용하고, 소비자이자 생산자로서 노인이 경제적 역량을 발휘할 수 있도록 해야 한다.
- 무급 돌봄노동을 인정하고, 그 부담을 경감하며, 공정하게 재분배하여 노인 근로자, 특히 여성 노인이 일과 가족에 대한 책임을 보다 균형 있게 병행할 수 있도록 해야 한다.
- 근로자의 직업역량 향상과 재교육을 촉진하고, 법정 정년 이후에도 노인 근로자를 계속 고용하도록 인센티브를 제공해야 한다.
- 여러 세대가 함께 일하는 인력구조를 조성하여 세대 간 학습과 정보 교류를 활성화하고, 혁신과 생산성 향상에 기여하도록 해야 한다.
- 고령화와 노동에 관한 연령별 세분화 데이터와 정보를 수집, 취합, 분석, 배포하여 근거 기반 정책 수립을 강화해야 한다.

이 글에 제시된 견해는 저자의 견해이며, 유엔의 공식 입장과 다를 수 있습니다.

## References

- Asian Development Bank (2024). *Aging Well in Asia: Asian Development Policy Report 2024*. Asian Development Bank. <https://doi.org/10.22617/SGP240253-3>
- Burn, I., Firoozi, D., Ladd, D., & Neumark, D. (2023). *Stereotypes of older workers and perceived ageism in job ads: Evidence from an experiment*. *Journal of Pension Economics and Finance*, 22(4), 463–489. <https://doi.org/10.1017/S1474747222000270>
- International Labour Organization (2025a). *Informal employment rate*. ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/data/snapshots/informal-employment-rate/>
- International Labour Organization (2025b). *World employment and social outlook: Trends 2025*. <https://doi.org/10.54394/IZLN1673>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2019). *Working Better with Age: Ageing and Employment Policies*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2020). *Promoting an age-inclusive workforce: Living, learning and earning longer*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/59752153-en>
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2024). *World Population Prospects 2024*. <https://population.un.org/wpp/>
- United Nations, Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (2023). *The Future of Work in the Context of Population Ageing in Asia and the Pacific*. <https://www.unescap.org/kp/2023/future-work-context-population-ageing-asia-and-pacific>
- United Nations, Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (2025a). *Database of good practices on population ageing* [Data set]. <https://www.population-trends-asiapacific.org/repositories/good-practices>
- United Nations, Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (2025b). *Rapid assessment of employment policies for older persons in Asia and the Pacific* [Unpublished manuscript].
- United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (2026a). *Leaving no one behind: Advancing a society for all ages in Asia and the Pacific*. <https://repository.unescap.org/server/api/core/bitstreams/95e756b1-66a7-4e64-88a9-387d5864a2de/content>
- United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (2026b). *Asia and the Pacific SDG Progress Report 2026*.

<https://repository.unescap.org/server/api/core/bitstreams/86497019-0af7-40e3-b1d0-f6c5641bbf0e/content>

World Bank (2026). *Human capital index (HCI) (scale 0-1)*. Human Capital Data Portal. [https://humancapital.worldbank.org/en/indicator/WB\\_HCP\\_HCI](https://humancapital.worldbank.org/en/indicator/WB_HCP_HCI)

World Health Organization (2025b). *Life Expectancy at Age 60*. WHO Global Health Observatory. [https://www.who.int/data/gho/data/indicators/indicator-details/GHO/life-expectancy-at-age-60-\(years\)](https://www.who.int/data/gho/data/indicators/indicator-details/GHO/life-expectancy-at-age-60-(years))

# UNECE 지역의 연령주의와 노년기 일할 권리

Philipp Hessel and Lisa Warth

유엔 유럽경제위원회 (UNECE)

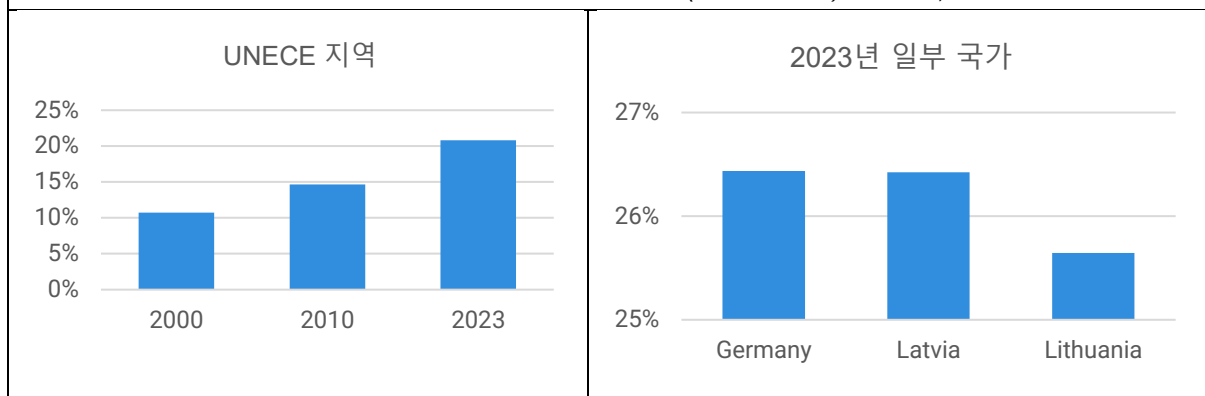
## 1. 서론

인구 고령화는 유럽을 비롯해 유엔 유럽경제위원회(United Nations Economic Commission for Europe, 이하 UNECE) 지역 전반의 노동시장을 근본적으로 재편하고 있다. UNECE 는 유럽, 북아메리카, 중앙아시아, 코카서스 및 서아시아 일부를 포함한 56 개국으로 구성되어 있다. 2000 년부터 2023 년까지 55~64 세 근로자가 전체 노동력에서 차지하는 비중은 두 배로 증가했다. 독일, 라트비아, 리투아니아 등의 국가에서는 현재 노인 근로자가 전체 노동력의 4 분의 1 이상을 차지한다. 이와 동시에 UNECE 지역의 많은 국가에서 65 세 기대여명(앞으로 더 살 것으로 예상되는 기간)은 약 20 년에 이르렀고, 근로자의 평균연령 또한 꾸준히 높아질 것으로 전망된다(UNECE, 2025). 이러한 추세는 낮은 출산율과 노년기 생존율의 지속적인 향상에 따른 구조적 전환을 반영한다.

**UNECE 지역 내 노인 근로자는 전체 노동력의 5 분의 1 이상을 차지하며, 일부 국가에서는 4 분의 1 을 넘는다.**

### 그림 1

*UNECE 일부 회원국의 전체 취업자 중 노인 근로자(55 세 이상)의 비율, 2000~2023 년*



출처: UNECE Statistical Database, see [https://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/en/STAT/STAT\\_30-GE\\_03-WorkAndeconomy/001\\_en\\_GEWELabourActivity\\_r.px/](https://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/en/STAT/STAT_30-GE_03-WorkAndeconomy/001_en_GEWELabourActivity_r.px/).

주: UNECE 지역 평균은 2000 년, 2010 년 및 2023 년 자료를 모두 이용할 수 있었던 다음 31 개국의 자료를 사용하여 산출하였다. 오스트리아, 벨기에, 불가리아, 캐나다, 크로아티아, 키프로스, 체코, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 헝가리, 아이슬란드, 아일랜드, 이탈리아, 라트비아, 리투아니아, 룩셈부르크, 몰타, 네덜란드 왕국, 노르웨이, 폴란드, 포르투갈, 루마니아, 슬로바키아, 슬로베니아, 스페인, 스웨덴, 스위스.

이러한 변화는 다양한 측면에서 영향을 미친다. 한편으로 노동력의 고령화는 경제적 및 재정적 측면에서 여러 과제를 제기한다. 생산연령인구가 감소하면 생산량이 줄어들고 노동력 부족이 심화되며, 조세 기반도 약화될 수 있다. 또한 연금, 보건의료 및 장기요양체계에 대한 부담도 커질 수 있다. 이러한 부담은 전체 인구가 감소하는 가운데 고령화가 빠르게 진행되는 국가에서 특히 두드러진다.

다른 한편으로 기대수명의 증가는 사람들이 유급 노동에 더 오래 참여할 수 있게 한다. 노인 근로자는 풍부한 경험과 전문지식, 그리고 조직에 축적된 지식과 경험을 바탕으로 생산성을 높이고 세대 간 지식 전수를 촉진하는 데 기여한다. 노인 근로자의 고용률을 높이는 것은 경제의 회복력을 강화하고, 사회보호 체계를 뒷받침하며, 보다 포용적인 노동시장을 조성하는 데 기여할 수 있다.

그러나 이러한 잠재력은 아직 충분히 실현되지 않고 있다. UNECE 지역 전반에서 노인은 취업, 고용 유지 및 노동시장 재진입 과정에서 여전히 지속적이고 구조적인 장벽에 직면하고 있다(UNECE, 2025). 이러한 현실의 핵심 원인 가운데 하나는 노동세계에 연령주의가 여전히 뿌리 깊게 남아 있다는 점이다(UNECE, 2019). 연령주의는 나이를 기반으로 한 고정관념, 편견 및 차별을 의미하며(WHO, 2021), 채용에 영향을 미치고 교육훈련과 경력 발전의 기회를 제한하며, 직장 내 상호작용과 은퇴로의 전환 과정에도 영향을 미친다. 이러한 현상은 경제적으로 비효율적일 뿐 아니라, 노년기의 일할 권리가 실질적으로 실현되고 있는지에 대한 근본적인 질문을 제기한다.

이 글은 인구구조 변화, 노동시장 변화, 그리고 연령주의가 서로 어떻게 상호작용하는지를 살펴본다. 또한 핵심 과제가 단순히 일하는 기간을 연장하는 것이 아니라, 노인이 다른 사람들과 동등한 조건에서 일할 수 있도록 하고, 계속 일하는 것이 강요가 아닌 존엄성과 자율적인 선택에 따른 진정한 선택이 되도록 보장하는 데 있다고 주장한다.

이 글은 최근 발간된 UNECE 의 고령화 정책 브리프와 노인의 모든 인권 향유에 관한 독립전문가의 2025 년 보고서(Mahler, 2025)를 바탕으로, 연령주의가 노동시장에서 실질적인 장벽으로 작용하는 동시에 평등, 존엄성, 자율성 및 사회적 포용과 관련된 중대한 규범적 문제임을 보여준다. 또한 UNECE 고령화 정책 데이터베이스(Ageing Policies Database)를 통해 새롭게 이용할 수 있게 된 정보를 활용하여, 보다 포용적이고 연령에 적절히 대응하는

노동시장을 실제로 조성할 수 있음을 보여주는 UNECE 지역의 구체적인 정책 방안과 우수 사례를 소개한다.

## 2. 인구구조 변화와 노동세계의 연령주의 대응에 대한 거시경제적 필요성

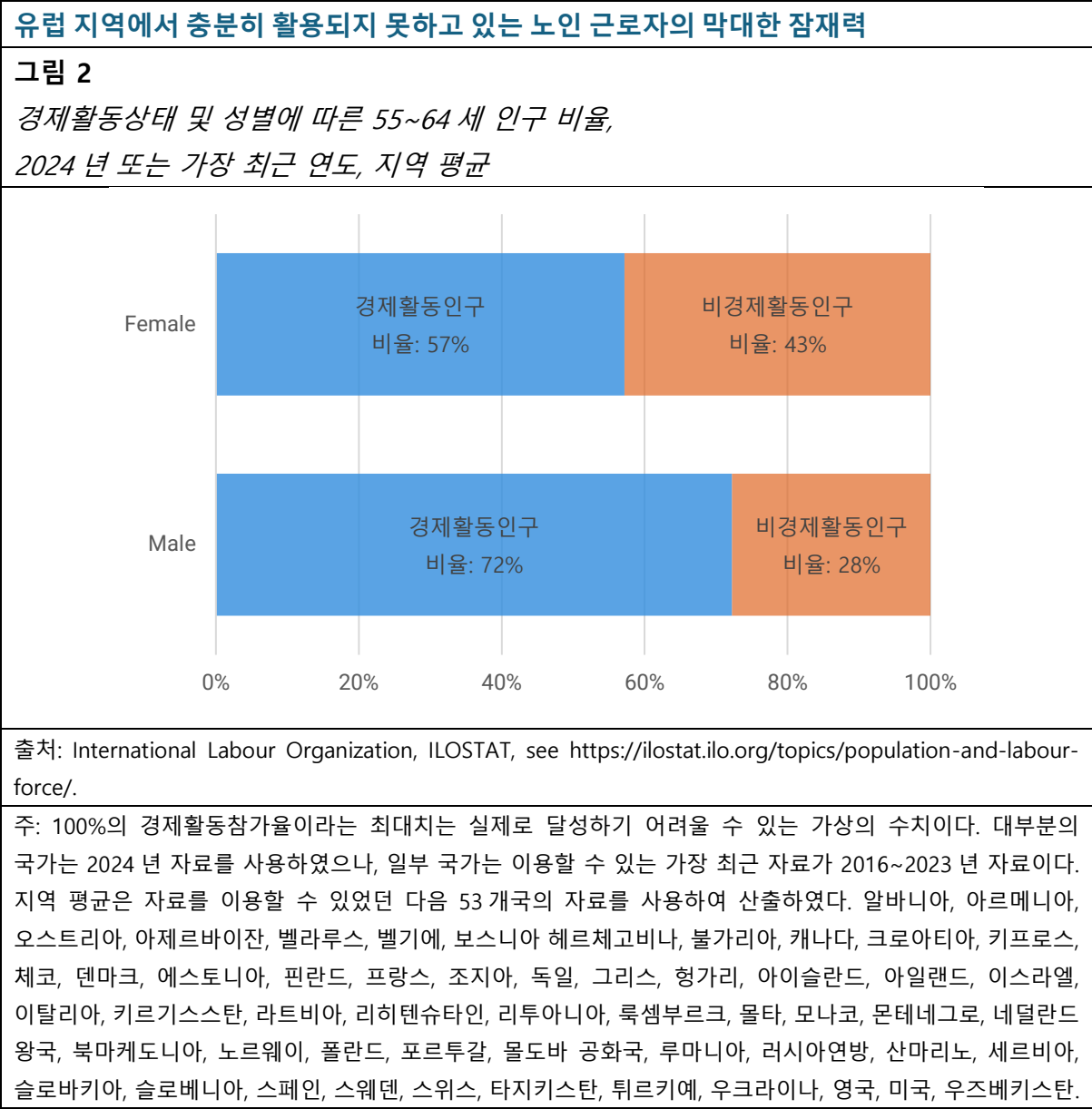
연령주의 대응의 시급성을 이해하기 위해서는, 먼저 유럽과 다른 고령화 국가가 현재 직면하고 있는 피할 수 없는 거시경제적 현실을 살펴볼 필요가 있다(ILO, UNECE, UNFPA, 2025). 인구전망에 따르면 UNECE 국가에서는 연령집단 간 상대적 인구 비율이 변화하면서, 금세기 중반에는 노동시장을 떠난 노인 1 명당 생산연령인구 약 2 명이 존재하는 구조로 전환될 것으로 전망된다.

이러한 인구구조 변화는 유럽 경제에 심대한 구조적 전환을 가져오고 있다. 즉, 정책의 중심축이 실업 관리에서 지속적이고 구조적인 노동력 및 숙련인력 부족에 대응하는 방향으로 이동하고 있다. Eurofound(2025)와 OECD(2025)의 분석이 보여주듯이, 오늘날 경제는 점차 '일자리 부족에서 노동력 부족'으로 전환되는 양상을 보인다. 유럽에서는 이미 보건의료, 물류, 교육, 공공행정 및 기술 분야에서 빈 일자리를 충원하는 데 어려움을 겪고 있다. 이러한 구조적 인력 부족은 잠재 GDP 성장률을 제약하고, 공공재정을 악화시키며, 사회보장제도와 연금 제도의 재정적 지속가능성을 위협한다.

이러한 경제 환경에서 근로기간의 연장은 더 이상 정책적 선택이 아니라 거시경제적 필수과제가 되었다. 거시경제 모형 분석에 따르면 인구 고령화는 고소득 선진경제에서 장기적인 1 인당 국내총생산(GDP) 성장률을 최대 40%까지 낮출 수 있다(OECD, 2025). 반대로 고령층의 고용률을 효과적으로 높이면 이러한 손실을 상당 부분 완화하고, 생산성을 유지하며, 공공서비스 재원을 마련하는 데 필요한 조세 기반을 확대할 수 있다.

유럽연합에서 55~64 세 인구의 고용률은 2010 년부터 2023 년까지 크게 상승하여, 약 20%포인트의 증가폭을 기록하였다. 그러나 경제활동 참여가 확대되었음에도, 이 연령층의 약 3 분의 1 은 여전히 경제활동에 참여하지 않고 있어 노인 근로자의 잠재력은 충분히 활용되지 못하고 있다. 이러한 격차는 경제활동 참여를 더욱 확대할 여지가 상당함을

보여준다. 그러나 현재의 정책체계는 경제적 불이익을 부과하거나 연금 수급요건을 구조적으로 조정하는 방식에 주로 의존하고 있어 상당한 한계를 안고 있다.



법정 정년을 상향하면 더 오래 일하도록 유도하는 경제적 유인이 생기지만, 그것만으로 노인이 취업이나 고용 유지가 자동적으로 보장되는 것은 아니다. 장기간에 걸쳐 경제활동을 지속할 수 있는지는 생애 전반에 걸쳐 형성되는 구조적 요인과 건강상태, 노동시장 여건이 복합적으로 맞물려 결정된다. 건강기대수명이 늘어남에도 불구하고 건강 악화는 여전히 조기 노동시장 이탈의 주요 원인으로 작용한다. 또한 노인 구직자는 노동시장에서 여러 위험이

중첩되는 특수한 상황에 직면한다. 산업구조 변화나 기업의 인력 감축으로 일자리를 잃게 되면, 중년 근로자보다 장기실업에 빠질 위험이 13.5%포인트 더 높다(Eurofound, 2025). 따라서 연령주의에 대응하고, 건강한 근무환경을 조성하며, 실질적인 직무역량 개발을 지원하기 위한 체계적 조치 없이 경제적 압박만 강화할 경우, 취약한 노인을 공식 노동시장에서 밀어내 불완전고용이나 빈곤으로 내몰 위험이 있다.

### 3. 직장 내 연령주의의 다층적 성격

노동시장에서 연령에 따른 불이익이 어떻게 작동하는지를 이해하려면, 연령주의를 다층적 차원에서 나타나는 현상으로 분석할 필요가 있다. 연령주의는 개인적, 제도적, 구조적 차원이라는 서로 연결되고 상호 강화되는 세 층위에서 역동적으로 작용하며, 각 층위는 존엄성, 자율성, 평등 및 비차별의 원칙을 훼손한다.

#### 3.1. 개인적 차원: 고정관념과 존엄성의 침해

개인적 차원에서 연령주의는 고용주, 인사담당자, 직속 관리자 및 동료들이 노인 근로자의 역량에 대해 갖고 있는 뿌리 깊은 고정관념과 편견으로 나타난다. 노인 근로자는 흔히 결핍 중심의 시각에서 바라보아 생산성이 낮고, 조직 변화에 대한 적응력이 떨어지며, 새로운 기술을 배우는 데 소극적이고, 디지털 역량이 부족한 존재로 인식된다(UNECE, 2019). 반면, 조직에 대한 높은 충성도, 낮은 결근율, 뛰어난 갈등 해결 능력 및 멘토링 역량 등 노인 근로자가 지닌 고유한 강점은 구조적으로 과소평가된다.

인권의 관점에서 볼 때, 이러한 고정관념은 개인의 존엄성과 자율성을 직접적으로 침해한다. 개인의 실제 역량이 아니라 단순히 나이를 기준으로 평가함으로써, 개인적 차원의 연령주의는 노인 근로자의 직업적 주체성을 훼손한다.

개인적 차원의 연령주의에서 특히 교묘한 측면은 연령주의가 노인 스스로에게 내면화된다는 점이다. 시간이 지남에 따라 사회의 부정적인 메시지와 직장에서의 미묘한 배제를 반복적으로 경험하면서 노인 근로자는 이러한 고정관념을 스스로 내면화하게 된다(WHO, 2021). 그 결과 자신은 새로운 디지털 시스템을 익힐 능력이 없거나, 승진이나 직무훈련 기회를

추구하기에는 '너무 나이가 많다'고 믿게 될 수 있다. 이러한 심리적 내면화는 자기배제로 이어져 새로운 직무에 지원하거나 직무역량을 개발하고 자신의 권리를 주장하는 일을 주저하게 만든다. 결국 노인 근로자가 노동시장에서 조기에 이탈하게 되는 자기실현적 예언을 낳는다.

### 3.2. 제도적 차원: 고용의 전 과정과 평등할 권리

제도적 차원에서 연령주의는 기업의 정책, 인적자원 관리 체계 및 공식적인 운영 절차에 내재되어 있다. 이러한 제도화된 편견은 고용의 전 과정에 걸쳐 나타나며, 평등한 대우를 받을 권리와 차별 받지 않을 권리를 침해할 수 있다:

**모집 및 채용:** 연령차별은 입사지원서를 제출하기도 전에 시작되는 경우가 많다. 알고리즘 기반의 지원자 추적 시스템(Applicant Tracking System, ATS)은 경력이 풍부하거나 졸업한 지 오래된 지원자를 눈에 띄지 않게 걸러낼 수 있다. 채용광고에는 '디지털 네이티브'나 '활력이 넘치는 인재'와 같이 특정 연령대를 연상시키는 표현이 자주 사용된다. 이러한 표현은 사실상 노인 지원자에게 자신들은 환영하지 못한다는 메시지를 전달하며, 고용에 동등하게 접근할 권리를 침해한다.

**교육훈련 및 전문성 개발:** 제도적 연령주의는 평생학습에 대한 접근을 크게 제한한다. 기업은 흔히 노인 근로자가 곧 퇴직할 것이라는 인식에 근거하여, 이들에 대한 교육훈련 투자는 비효율적이라는 잘못된 전제 아래 투자수익률(ROI)을 산정하는 경우가 많다. 그 결과 교육훈련 자원은 젊은 연령층에 불균형하게 집중되고, 노인 근로자는 기술의 노후화에 더욱 취약해진다. 이러한 불평등한 대우는 유럽사회헌장과 같은 지역 인권 규범에서 명시적으로 보장하는 직업훈련을 받을 권리를 침해한다(Council of Europe, 1996).

**고용 유지 및 승진:** 노인 근로자는 경력 발전 과정에서 눈에 잘 드러나지 않지만 실제로 존재하는 장벽에 직면한다. 장기적인 경력 의지가 부족할 것이라는 선입견 때문에 승진 대상에서 제외되는 경우가 많다. 또한 기업이 구조조정을 실시할 때에는 실제 업무성과나 계속 근무하려는 의사와 관계없이, '조기퇴직 패키지'라는 명목 아래 노인 근로자가 인력감축의 우선 대상이 되는 경우가 많다. 이는 노인 근로자의 고용안정을 훼손한다.

### 3.3. 구조적 차원: 생애과정의 경직된 구분과 권리 간 상호의존성

구조적 차원에서 연령주의는 인간의 생애를 삶의 초기의 교육, 중년기의 노동, 노년기의 은퇴라는 연대기적 단계로 구분하는 사회제도와 문화적 규범에 의해 강화된다(UNECE, 2017). 이러한 구조는 정해진 생애과정을 보다 유연하게 살아가는 사람들에게 불이익을 주며, 노년기에 교육을 받는 것을 예외적인 일로 간주한다. 또한 이러한 구조는 일할 권리와 사회보장을 받을 권리 사이의 깊은 상호의존성을 보여준다 (Mahler, 2025). 공적연금제도가 충분하지 않으면 노인은 생계를 유지하기 위한 수단으로 사실상 무기한 경제활동을 계속할 수 밖에 없게 된다. 그 결과 노년기의 노동은 선택이 아니라 경제적 필요가 된다. 반대로 제도적 연령주의로 인해 노동시장에서 구조적으로 배제되면 연금보험료를 지속적으로 납부할 수 없게 되고, 이는 장차 사회보장을 받을 권리를 직접적으로 약화시킨다.

이러한 구조적 배제는 여성 노인에게 특히 큰 영향을 미친다. 여성 노인은 성별에 따른 무급 돌봄노동의 불평등한 부담으로 인해 경력이 자주 단절되며, 그 결과 상당한 성별 연금격차와 노년기 빈곤 위험에 직면하게 된다. 또한 여성 노인, 장애인, 이주민 및 농촌 거주자는 누적되고 교차하는 장벽에 직면한다.

인권의 관점에서 볼 때 노년기에 겪는 불이익은 생애 전반에 걸쳐 누적된 불평등을 반영한다. 핵심 인권조약에서 나이로 인한 차별 금지를 명시적으로 인정하는 경우가 드물기 때문에, 나이에 따른 불이익을 확인하고 시정하기 위한 문턱은 여전히 높다. 인권 원칙에 따르면 노인이 노동시장에서 이탈할지 여부와 그 시기 및 방식을 스스로 결정할 수 있는 실질적인 자율성이 보장되어야 한다. 따라서 강제적인 정년제나 자의적인 채용 연령 제한은 객관적이고 합리적으로 정당화할 수 없는 경우 매우 문제의 소지가 있다.

## 4. UNECE 지역 내 연령주의에 대응하기 위한 정책 접근

인권 원칙을 실행 가능한 국가전략으로 구체화하기 위해 고령화에 관한 마드리드 국제행동계획(MIPAA)(United Nations, 2002)과 이를 이행하기 위한 UNECE 지역이행전략

(Regional Implementation Strategy, RIS)(UNECE, 2002), 그리고 이후 채택된 장관선언과 같은 정부 간 정책 규범은 UNECE 지역 각국 정부에 중요한 지침을 제공해 왔다.

고령화에 관한 마드리드 국제행동계획은 노인을 능동적인 권리주체이자 경제 및 사회 발전의 중요한 기여자로 인정하였다. 또한 '일(노동)과 고령화되는 노동력'을 명시적으로 다루면서, 각국 정부에 '일하기를 원하는 모든 노인에게 고용기회를 제공할 것'을 촉구하고 이를 실현하기 위한 다양한 구체적 정책조치를 제시하였다. 같은 해 채택된 UNECE 지역이행전략은 노년기 일할 권리를 실현하기 위해서는 유연하게 조정 가능한 연령친화적 근로조건을 마련하고, 누구나 쉽게 이용할 수 있는 직업훈련을 제공하며, 계속 고용을 유지하는 것을 저해하지 않는 일관성 있는 연금제도를 설계하는 등 구조적 요인을 갖추는 것이 중요하다고 강조하였다 (UNECE, 2002).

이후 채택된 UNECE 장관선언에서도 일(노동)의 중요성은 지속적으로 강조되었다. 초기의 정책은 노인 근로자의 고용을 주로 근로기간을 연장하고 노동력 공급을 유지하는 차원에서 다루었다. 그러나 이후의 선언, 특히 비엔나(2012), 리스본(2017), 로마(2022) 선언에서는 연령차별에 대응하고, 생애 전반에 걸친 참여를 촉진하며, 더 오래 그리고 더 건강하게 일할 수 있도록 유연하고 지원적인 환경을 조성할 필요성을 점차 강조하였다.

이러한 정책문서는 국가 차원의 법률 개혁을 촉진하고 규범적 기준을 제시하는 촉매 역할을 할 수 있다. UNECE 지역의 국가들은 이러한 규범적 원칙과 정책적 약속을 현실에서 실현하기 위해 다양한 정책적 개입을 추진해 왔다. 이러한 정책적 개입을 분석해 보면, 주요 개입 영역은 법적 체계를 강화하고, 사회적 인식을 변화시키며, 연령포용적인 근로환경을 조성하는 것으로 나타난다. 이를 뒷받침하기 위해 포괄적인 평생학습과 재정적 인센티브가 함께 제공된다.

이 글에서 소개하는 정책사례는 별도의 출처를 명시한 경우를 제외하면 UNECE 고령화 정책 데이터베이스(Ageing Policies Database)에서 확인할 수 있다. 자세한 내용은 부록 A에 제시하였다.

#### 4.1. 법적 및 규제적 체계의 강화

강력한 법적 보호는 노동시장의 연령주의를 해소하기 위한 실효성 있는 전략의 토대이다. 법률은 단순한 차별금지 선언을 넘어, 나이에 따른 배제를 초래하는 구체적인 메커니즘을 직접 규율해야 한다.

관련하여 여러 UNECE 회원국에서 참고할 만한 선례를 찾아볼 수 있다. 영국은 법정 기본 정년을 폐지하여 근로자가 특정 나이에 도달했다는 이유만으로 고용주가 고용계약을 종료하지 못하도록 하였다. 스웨덴은 차별금지법을 통해 평등 관련 법제를 강화하고, 나이를 포함한 모든 차별을 예방하기 위해 고용주가 내부 조치를 문서화하고 평가하여 시행하는 등 적극적인 조치를 취하도록 의무화하였다. 덴마크는 채용 과정에서의 차별에 대응하기 위해 입사지원 시 지원자의 나이 생년월일을 요구하는 것을 금지하였다. 이 조치는 고용주가 나이를 예비 선별기준으로 사용하는 것을 효과적으로 방지하여 지원자가 역량과 경력에 따라 평가받도록 보장한다.

그러나 법적 체계가 마련되어 있다고 해서 저절로 실효성이 확보되는 것은 아니다. 개인의 권리 인식 수준은 여전히 낮으며, 채용이나 승진 과정에서 연령차별을 입증하는 것도 매우 어렵다. 따라서 법적 보호의 실효성은 국가 평등기구, 전문 옴부즈퍼슨, 적극적으로 활동하는 근로감독기관과 같이 충분한 재정 지원을 받으면서 독립적으로 집행할 수 있는 기구가 반드시 필요하다.

#### 4.2. 고정관념과 조직문화의 개선

연령주의는 사회규범과 암묵적인 편견에 깊이 뿌리내리고 있으므로, 법적 조치는 지속적인 문화적 개입과 함께 이루어져야 한다. 널리 퍼져 있는 고정화의 '결핍 모형', 즉 나이가 들수록 능력과 생산성이 떨어진다고 보는 관점에 맞서고, 이를 경험과 다양성의 가치를 인정하는 인식으로 전환하기 위해서는 대중 인식개선 캠페인과 고용주를 대상으로 한 맞춤형 사업이 필수적이다.

유럽 전역에서는 직장 내 연령 관련 고정관념과 인식을 개선하기 위한 홍보 캠페인이 추진되어 왔다. 예를 들어 벨기에의 ‘아직 젊은데 직장에서는 이미 늙었다고?(Still young yet already old at work?)’ 캠페인은 시각적 대비를 활용하여 근로자들이 실제보다 이른 시기에 ‘너무 나이가 많다(too old)’는 낙인을 경험할 수 있음을 보여주고, 고용 현장에서 연령에 따른 편견이 여전히 지속되고 있음을 부각하였다. 이와 비슷하게 리투아니아의 ‘나이는 중요하지 않다(Age Doesn't Matter)’ 캠페인은 다양한 미디어를 활용하여 노인 근로자의 경제적 및 창의적 기여를 조명하여 낡은 고정관념에 대응했다. 오스트리아, 아일랜드 및 네덜란드의 관련 인식개선 사업은 연령 다양성을 기업의 사회적 책임(CSR) 체계에 포함하는 데 초점을 두었으며, 연령포용적인 노동력을 규제 준수를 위한 부담이 아닌 기업의 경쟁력을 높이는 강점으로 제시하였다.

#### 4.3. 고용가능성, 평생학습 및 디지털 포용에 대한 지원

급변하는 경제 환경에서 노인 근로자가 일할 권리를 계속 누리려면, 변화에 필요한 기술과 역량을 갖추도록 보장하는 것이 필수적이다. 공식 및 비공식 교육훈련 참여는 일반적으로 나이가 들수록 크게 감소하며, 이로 인해 기술 격차가 발생하여 노인 근로자는 노동시장의 변화나 기술 발전에 따른 일자리 대체에 더욱 취약해진다. 각국 정부는 이러한 추세에 대응하기 위해 노인 근로자를 위한 맞춤형 교육프로그램을 마련하고 있다.

오스트리아의 ‘한 단계 도약 (Level Up)’ 사업은 직업을 전환하려는 노인에게 기초교육과 의무교육, 직업 코칭 및 진로상담을 무료로 폭넓게 제공한다. 아일랜드의 ‘역량 향상 (Skills to Advance)’ 프로그램은 50 세 이상 노인을 대상으로 교육비를 대폭 지원하는 숙련향상 및 재숙련 기회를 제공하여, 인력 수요가 많은 분야에서 계속 경쟁력을 유지할 수 있도록 한다. 독일의 ‘직업능력 개발 기회법(Qualification Opportunities Act)’은 기존 노인 근로자의 계속교육에 투자하는 고용주에게 교육훈련 비용과 임금을 모두 지원함으로써 고용주 측을 직접 지원한다. 이와 함께 리투아니아는 유급 교육휴가를 받을 권리를 법률로 보장하여, 노인이 소득을 포기하지 않고도 전문성을 높일 수 있도록 하였다.

디지털 포용은 이러한 숙련향상 정책에서 특히 중요한 부분을 차지한다. 디지털 전환이 가속화되는 상황에서 필요한 지원은 제공하지 않은 채 디지털 역량을 취업의 필수조건으로 요구하는 것은 사실상 노인 근로자를 노동시장에서 배제하는 결과를 초래한다. 이탈리아는 '디지털 역량 국가전략(National Strategy for Digital Competencies)'에 55 세 이상을 위한 맞춤형 교육과정을 포함하여 이러한 문제에 대응하였다. 키프로스는 '생산성 센터(Productivity Centre)'를 통해 전문적인 디지털 교육을 무료로 제공하여 노인이 현대적인 디지털 시스템을 활용할 수 있도록 지원한다. 국가 간 차원에서는 다뉴브 지역의 eDigiStars 프로젝트가 노인 자영업자와 디지털 창업가를 발굴하고 교육하며 역량을 인증하는 전문적인 체계를 성공적으로 개발하였다.

#### 4.4. 연령포용적 근무환경 조성

직무능력 개발과 함께 일터의 물리적 환경과 운영 방식도 이에 맞게 조정되어야 한다. 연령포용적 근무환경은 장기적인 생산성 유지와 근로자의 건강 보호를 위해 인간공학적 작업환경, 근로시간 및 직무설계를 적절히 조정해야 한다는 점을 중요하게 여긴다.

슬로베니아의 '근로활동 연장을 위한 기업 지원(Support for Companies in Prolonging Work Activity)' 사업은 기업에 직접 자문서비스를 제공하여 인적자원 관리자가 연령관리 전략을 수립하고 세대 간 역량체계를 구축하도록 지원한다. 라트비아의 '더 나은 장기 근로생활을 위한 지원(Support for Better and Longer Working Lives)' 프로젝트는 산업보건에 중점을 두고, 신체적 부담을 줄이기 위한 예방적 건강검진, 인간공학적 작업환경 개선 및 맞춤형 직무재설계를 지원한다.

또한 생애 전반에 걸쳐 발생하는 돌봄 책임을 감당할 수 있도록 근무일정을 유연하게 운영하는 제도는 매우 중요하다. 독일의 가족돌봄휴가제도(family care leave frameworks)는 근로자가 고령의 가족을 돌보기 위해 일시적으로 근로시간을 줄이거나 휴가를 사용할 수 있도록 한다. 이는 노인 근로자, 특히 여성이 노동시장에서 조기에 이탈하지 않도록 하는 데 필요한 제도적 유연성을 제공한다. 이와 함께 체코의 일자리 나누기 제도(job-sharing frameworks)와 오스트리아의 체계적인 세대 간 멘토링 네트워크(structured intergenerational

mentoring networks)처럼 여러 UNECE 국가에서 성공적으로 시행된 사례는 연령포용적 정책이 조직 운영을 더욱 효율적으로 개선하는 데에도 기여한다는 점을 보여준다. 즉, 이러한 정책은 조직에 축적된 전문지식을 유지하고, 협력적인 조직문화를 조성하며, 연령 다양성을 부담이 아닌 자산으로 활용할 수 있게 한다.

#### 4.5. 재정적 인센티브와 맞춤형 고용프로그램

장기실업 상태에 있는 노인 구직자의 채용과 노동시장 재진입을 직접적으로 촉진하기 위해, 여러 유럽 국가는 맞춤형 재정지원제도와 적극적 노동시장정책(active labour market policies, ALMPs)을 활용하고 있다. 이러한 정책수단은 고용주가 채용에 따르는 비용 및 편익 판단에 영향을 주어, 노동시장에서의 직접적인 배제에 대응하는데 목적이 있다.

오스트리아는 50 세 이상 구직자를 정규직으로 채용하는 고용주에게 '복합 임금보조금'을 제공하는 체계적인 제도를 운영하여, 노인 구직자 채용에 따른 재정적 부담에 대한 우려를 완화하고 있다. 룩셈부르크는 임금이 더 낮은 일자리를 받아들인 노인 근로자에게 맞춤형 '재취업 지원금'을 지급하여, 이들의 생애소득과 향후 연금 수급권이 안정적으로 유지되도록 한다. 이와 유사한 재정지원제도는 슬로바키아와 UNECE 지역의 다른 국가에서도 효과적으로 시행되어 왔다. UNECE 지역 전반에서 이루어진 평가에 따르면, 이러한 재정적 인센티브는 강력한 정책수단이지만 재정지원, 차별금지 제도의 실효성 있는 집행, 대중 인식개선 캠페인 및 지속적인 숙련향상을 결합한 종합적인 정책 접근에 통합되어 적용될 때 가장 큰 효과를 거두는 것으로 나타났다.

### 5. 연령포용적 노동시장을 향하여

노년기에 일할 권리를 온전히 실현하려면, 노동시장에 국한된 정책적 개입을 넘어 생애 전반을 아우르는 포괄적인 관점으로 접근해야 한다. 노인 근로자가 겪는 구조적 불이익은 생애 초기의 교육접근 기회와 지속적인 교육훈련, 성별에 따른 돌봄 책임의 분담, 사회보험의 공백에 이르기까지 생애 전반에 걸쳐 누적된 불평등과 구조적 편견의 영향을 받는다. 따라서

노년기의 연령주의를 타파하려면 생애 초기부터 적극적으로 개입해야 한다. 여기에는 평생학습을 위한 구조적 지원, 산업보건의 보편적 증진, 무급 돌봄노동에 대한 공식적인 인정과 공정한 재분배가 포함된다.

인권을 보호하기 위해서는 거시경제적 필요와 규범적 인권 원칙이 정책 체계 안에서 유기적으로 결합되어야 한다. 근로기간의 연장은 재정안정에 기여할 수 있지만, 이러한 정책이 강압적이거나 제재적인 방식으로 운영되어서는 안 된다. 정책의 가장 중요한 목표는 단순히 경제활동참가율을 높이는 것이 아니라, 노인이 평등과 자율성, 존엄성이 보장되는 조건 속에서 계속 일하거나 노동시장을 떠나는 것을 스스로 선택할 수 있도록 하는 데 있어야 한다. 이를 위해서는 결핍 중심의 경제모형에서 벗어나, 노인을 동등한 권리주체이자 멘토이며 사회에 반드시 필요한 기여자로 인정하는 권리 기반의 틀로 근본적인 전환이 이루어져야 한다.

중요한 과제는 연령 다양성을 조직의 부담이 아니라 공동의 자산으로 인식하는 것이다. 다양한 연령대로 구성된 팀은 전반적인 생산성을 높이고 서비스의 질을 향상하며, 회복력 있는 세대 간 학습을 촉진한다. 이러한 효과는 직장이 포용적으로 설계되고 인적자원관리 제도가 모든 경력단계의 근로자를 지원할 때 특히 두드러진다(UNECE, 2019). 이를 위해서는 고령화를 경제적 쇠퇴와 인력 교체 비용으로만 보는 낡은 패러다임에서 벗어나, 이에 대한 사회적 인식과 담론을 근본적으로 전환해야 한다(UNECE, 2026).

궁극적으로 노인은 자신에게 영향을 미치는 정책과 규제체계를 설계하고 시행하며 평가하는 모든 과정에 적극적이고 실질적으로 참여해야 한다. 이러한 참여는 정책의 실효성을 확보하기 위한 전제조건이다. 디지털 재교육 프로그램을 개발하거나 연금제도를 개편하고, 연령친화적인 근무환경을 위한 도구를 설계하거나 차별금지법을 마련하는 모든 과정에서 노인 당사자의 의견과 삶의 경험을 직접 반영할 때 더 나은 정책을 설계할 수 있다. 유럽 국가들은 참여적이고 권리 기반적인 접근을 통해 모든 세대의 존엄성과 형평성을 보장하면서 인구구조의 변화에 대응하는 연령포용적 노동시장을 구축할 수 있을 것이다.

## 6. 결론

연령주의는 여전히 유럽 전역에서 노년기에 일할 권리를 실현하는 데 가장 큰 장벽 가운데 하나이다. 인구구조 변화에 따른 강력한 정책적 요구와 상당한 정책적 진전에도 불구하고, 노인 근로자는 채용, 교육훈련, 승진, 고용 유지 및 노동시장 재진입 과정에서 계속 구조적인 불이익을 겪고 있다. 이러한 불이익은 인간의 생산성을 중년기에만 한정하고, 나이를 절대적인 기준으로 삼아 은퇴를 바라보는 뿌리 깊은 고정관념과 제도적 편견, 구조적 인식에서 비롯된다. 동시에 UNECE 지역에는 연령주의에 효과적 대응이 가능함을 보여주는 다양하고 유망한 사례가 풍부하게 존재한다. 종합적인 법률 개혁, 맞춤형 인식개선 캠페인, 생애과정 관점에 기반한 평생학습, 직장 운영방식의 개선 및 강력한 재정적 인센티브를 통해 UNECE 지역 국가들은 고령화된 노동력이 충분히 역량을 발휘하며 기여할 수 있음을 보여주었다.

그러나 인권의 관점에서 볼 때, 이러한 정책의 궁극적인 목표를 단순히 경제활동참가율을 높이거나 공적연금 지출 부담을 완화하는 데 그쳐서는 안 된다. 정책의 성공 여부를 판단하는 진정한 기준은 노인이 원할 경우 일할 수 있고, 원하지 않을 경우 정년 이후에는 일하지 않기로 선택할 수 있도록 평등, 존엄성, 자율성 및 충분한 사회보호를 보장하는 데 있다. 이를 통해 노년기의 일(노동)이 재정 악화로 인해 불가피하게 선택하는 생존전략이 아니라, 선택과 기회가 보장된 하나의 대안이 되도록 해야 한다. 이를 실현하기 위해서는 실질적인 노동시장 정책수단을 기존의 인권 체계에 확고히 기반하여 설계하고 시행해야 한다.

|                                              |
|----------------------------------------------|
| 이 글에 제시된 견해는 저자의 견해이며, 유엔의 공식 입장과 다를 수 있습니다. |
|----------------------------------------------|

## References

- Council of Europe. (1996). *European Social Charter (revised)*. <https://rm.coe.int/168007cf93>.
- Eurofound. (2025). *Labour shortages and workforce dynamics in the European Union*. Publications Office of the European Union.
- Levy, B. R., Slade, M. D., Kunkel, S. R., & Kasl, S. V. (2002). *Longevity increased by positive self-perceptions of aging*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(2), 261–270. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.2.261>
- Mahler, C. (2025, July 17). *Intersection between older persons' right to social protection and their right to work: Report of the Independent Expert on the enjoyment of all human rights by older persons (A/HRC/60/24)*. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. <https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/ahrc6024-intersection-between-older-persons-right-social-protection-and>
- ILO, UNECE, UNFPA. (2025). *Demographic Change in Europe and Central Asia: A Call for Labour Force Inclusion* (Policy brief). International Labour Office, United Nations Economic Commission for Europe, United Nations Populations Fund. <https://doi.org/10.54394/NDMV5717>
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2025). *Working better with age: Macroeconomic imperatives and policy responses*. OECD Publishing.
- United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2002). *Madrid International Plan of Action on Ageing*.
- United Nations Economic Commission for Europe. (2002). *Regional implementation strategy for the Madrid International Plan of Action on Ageing*.
- United Nations Economic Commission for Europe. (2012). *Vienna ministerial declaration*.
- United Nations Economic Commission for Europe. (2017). *Lisbon ministerial declaration*.
- United Nations Economic Commission for Europe. (2017, September). *Realizing the potential of living longer* (Policy Brief on Ageing No. 19). [https://unece.org/DAM/pau/age/Policy\\_briefs/ECE-WG1-26.pdf](https://unece.org/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE-WG1-26.pdf)
- United Nations Economic Commission for Europe. (2019, February). *Combating ageism in the world of work* (Policy Brief on Ageing No. 21). [https://unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Policy\\_briefs/ECE-WG1-30.pdf](https://unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE-WG1-30.pdf)

United Nations Economic Commission for Europe. (2022). *Rome ministerial declaration: A sustainable world for all ages: Joining forces for solidarity and equal opportunities throughout life*.

United Nations Economic Commission for Europe. (2025, April). *Unlocking the potential of an ageing workforce* (Policy Brief on Ageing No. 30).  
<https://unece.org/info/publications/pub/401338>

United Nations Economic Commission for Europe. (2026, June). *Changing the narrative on ageing and older persons* (Policy Brief on Ageing No. 31).

United Nations Economic Commission for Europe. (n.d.). *UNECE Ageing Policies Database*.  
<https://ageing-policies.unece.org/>

World Health Organization. (2021). *Global report on ageism*. World Health Organization.  
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>

# 연령주의, 비장애중심주의, 그리고 노년기 일할 권리

*Rachel Crossdale, Sourav Das, Veronika Kotýnková Krotká, Liat Ayalon*

*Louis and Gabi Weisfeld School of Social Work, Bar Ilan University*

(바르일란대학교 루이스·가비 와이스펠드 사회복지대학)

## 서론

본 원고에서는 '나이가 많다는 이유로 사람을 체계적으로 고정관념화하고 차별하는 과정'으로 정의되는 연령주의(Butler, 1969: 243), 비장애 상태를 당연하고 바람직한 기준으로 강요하는 것으로 정의되는 비장애중심주의(Campbell, 2009), 그리고 이 두 가지가 유럽의 노동환경에서 어떻게 교차하는지를 간략히 살펴본다. 먼저 노인 근로자의 노동시장 참여 현황과 노인 근로자가 경험하는 장애에 대해 살펴본다. 이어 노인 근로자의 노동시장 참여를 가로막는 주요 장벽으로서 연령주의와 비장애중심주의가 어떻게 작용하는지를 논의한다. 마지막으로 노인 근로자가 일할 권리를 포함하여 자신의 잠재력을 온전히 발휘할 수 있도록, 노동현장에서 나타나는 연령주의와 비장애중심주의 및 이들의 교차 문제에 대응하기 위한 정책, 실천 및 연구 차원의 권고를 제시한다.

**‘장애’라는 용어에 관한 설명:** ‘장애’라는 용어는 학문 분야와 국가적 맥락에 따라 서로 다르게 이해될 수 있다는 점을 먼저 밝혀둘 필요가 있다. 본고는 비판적 장애학(critical disability studies)의 관점을 취하며, 장애를 단순히 신체적 손상에서 비롯되는 상태가 아니라 사회의 구조와 환경 속에서 형성되는 경험으로 이해한다. 이러한 폭넓은 정의는 일상생활과 사회참여를 제한하는 만성적인 건강 문제도 포함된다(Kafer, 2013; McRuer, 2006, Goodley, 2012). 본고에서는 ‘건강 상태’라는 용어를 기술적인 의미로 사용한다. 다만 그러한 건강 상태가 사회참여를 제한하는 경우에는 분석적으로 이를 장애의 범주에 포함하여 다룬다. 또한 장애의 정의와 용어 사용을 둘러싼 논의가 여전히 계속되고 있다는 점도 인정한다. (예: disabled people 과 people with disabilities 중 어떤 표현을 사용할 것인가에 대한 논의가 있다.) 아울러 ‘장애’와 ‘건강’의 경계 역시 명확하게 구분되지 않으며, 이러한 경계는 장애를 이해하는 서로 다른 모형을 반영할 뿐 아니라 국가와 학문 분야에 따라서도 달라질 수 있다(Feely, 2016; Goodley, 2013; Putnam & Stark 2025; Oliver, 1990; Shakespeare, 2013; Disability Rights UK, n.d.; van der Horst & Vickerstaff, 2022).

## 노인 근로자 동향

인구 고령화는 사회의 구조적 추세로 자리 잡았다. 출산율과 사망률이 낮아지고 기대수명이 늘어나면서 생산연령인구에서 노인이 차지하는 비중도 높아졌다. 이러한 추세는 유럽 최대 경제국인 독일을 비롯하여 이탈리아와 포르투갈 등 여러 유럽 국가에서 뚜렷하게 나타난다. 이는 노동인구에서 가장 큰 세대 집단 중 하나인 베이비붐 세대, 즉 1946년부터 1964년 사이에 태어난 사람들이 이제 은퇴를 앞두고 있거나 이미 은퇴했기 때문이다. 수명 연장은 더 오래 일하고 경제활동에 계속 참여할 수 있는 기회를 제공하지만, 동시에 중요한 과제도 제기한다. 이러한 고령화 추세는 모든 사람에게 동일하게 나타나지 않으며, 기대수명과 장애 없이 살아갈 것으로 예상되는 기간인 무장애 기대수명 또는 '건강' 기대수명 사이에 격차가 존재한다(European Commission, 2025a). 유럽의 통계자료에서는 전반적 활동제한 지표(Global Activity Limitation Indicator, GALI)를 사용하여 장애를 측정한다. 이 지표는 건강 문제로 인해 지난 6개월 이상 활동에 제한을 경험하였는지를 평가한다.

기대수명이 늘어나는 속도에 비해 무장애 기대수명은 그만큼 빠르게 증가하지 못하고 있어, 노인이 장애를 안고 살아가는 기간은 더욱 길어지고 있다. 이러한 격차에는 소득, 교육, 및 사회경제적 불평등을 비롯한 여러 요인이 영향을 미친다. 특히 가장 취약하거나 불리한 상황에 놓인 사람들은 상대적으로 가장 유리한 환경의 사람들보다 건강하지 않은 상태로 최대 20년을 더 살아갈 수 있다(European Commission, 2025a). 이처럼 건강하지 않은 상태로 지내는 기간이 길어질수록 만성질환의 유병률과 기능상의 제약도 높아지며, 이는 노동시장 참여와 생산성에 영향을 미친다(Noto, 2023).

인구 고령화는 이미 국제 노동시장에 영향을 미치고 있다. 유럽에서는 노인인구 비율이 생산연령인구 비율과 같아진 뒤 이를 넘어설 것으로 전망된다(Eurostat, 2026). 또한 생산연령인구(15-64세) 100명당 65세 이상 인구의 비율도 2025년 35%에서 2100년 60%로 크게 증가할 것으로 예상된다(European Commission, 2026). (이 전망치는 널리 수용되는 대안이 없는 상황에서 통상적으로 사용되는 '노년부양비' 개념에 연령주의적 관점이 내재되어 있다는 점에 유의할 필요가 있다)(Skirbekk et al., 2022). 이에 대한 대응방안으로 노동인구에서 노인 근로자의 비중을 높이는 정책이 추진되어 왔다. 유럽연합 리스본 전략은 유럽 전역에서 55-64세 노인 근로자의 노동시장 참여율을 2010년까지 50%로 높인다는

목표를 설정했다. EU 27 개국의 참여율은 46%에 그쳐 이 목표를 달성하지 못했지만, 2000 년의 37%와 비교하면 상당히 증가한 수치였다(European Commission, 2011). 이후 이 비율은 2025 년 66%까지 상승했다. 그러나 국가별 격차 여전히 존재하며, 체코와 스웨덴의 참여율이 78%로 가장 높은 반면, 튀르키예는 38%로 가장 낮았다(Eurostat, 2026).

## 유럽 노인 근로자의 장애

의학이 발전하고 생물학적 요인이나 나이 자체보다 사회적 요인이 더 큰 영향을 미친다는 인식이 확산되었음에도(Walker, 2012), 나이와 장애 사이에는 여전히 상관관계가 존재한다. 따라서 노인인구가 증가하면 건강 문제를 겪는 인구의 비율도 함께 증가한다. 그럼에도 노년기의 장애는 분석적 관점에서 서로 연관된 두 가지 차원, 즉 '장애를 지닌 채 나이 들어가는 것'과 '노년기에 장애가 발생한 것'으로 나누어 살펴볼 수 있다. '장애를 지닌 채 나이 들어가는 것'은 생애 이른 시기에 장애를 갖게 된 사람이 나이가 들어서도 해당 장애와 함께 살아가며, 많은 경우 계속 일하는 것을 의미한다. 반면 '노년기에 장애가 발생한 것'은 나이가 든 이후 새롭게 나타나는 기능 손상을 의미하며, 일반적으로 나이와 관련된 변화나 심혈관질환, 근골격계 질환, 인지기능 저하와 같은 만성적인 건강 상태와 연관된다.

이 두 가지 유형은 서로 다른 생애과정의 경로 및 노동시장 결과와 관련된다. 장애를 지닌 채 나이 들어가는 사람들은 고용 이력의 단절과 노동시장과의 약한 연결 등 생애 전반에 걸쳐 불이익이 누적되는 경우가 많다. 그 결과 이들은 은퇴연령에 도달하기 훨씬 전부터 안정적인 고용에서 배제될 가능성이 더 높다. 반면 노년기에 장애가 발생한 사람들은 대체로 노동시장에 더 안정적으로 편입되어 있지만, 근로능력이 갑작스럽게 저하될 수 있다. 이는 시간제 근무로의 전환, 조기 은퇴 또는 장애로 인한 노동시장 이탈로 이어지는 경우가 많다(Collischon et al., 2025).

2022 년 EU 에서 장애가 있는 근로자의 비율은 54.3%였으며, 이 가운데 약 절반은 50~64 세였다(Zólyomi, 2024). 장애인 은 비장애인보다 고용률이 24% 더 낮다(Felix, 2023). 이는 직장에서의 합리적 편의가 충분히 제공되지 않는 문제와 뿌리 깊은 구조적 차별이 복합적으로 작용한 결과이다. (이러한 문제는 본고의 후반부에서 보다 자세히 다룬다.) 이와

같은 요인은 장애인의 고용을 지속하기 어렵게 만들며, 대인관계와 자기 낙인의 형태로도 나타날 수 있다. 또한 일은 건강 상태에 신체적 또는 정신적으로 부정적인 영향을 미쳐 조기 노동시장 이탈을 촉진할 수 있다. 이처럼 장애와 관련된 근로상의 제약은 육체적 부담이 큰 직종에서 특히 크게 나타난다 (Börsch-Supan et al., 2008).

## 연령주의란 무엇인가?

Butler(1969)는 연령주의를 '나이가 많다는 이유로 사람들을 체계적으로 고정관념화하고 차별하는 과정'으로 정의하였다. 연령주의는 고정관념, 편견, 차별이라는 세 가지 차원으로 구성된다(Levy & MacDonald, 2016). 고정관념은 신념과 믿음에 관한 것으로, 실제 나이를 기준으로 서로 다른 특성을 지닌 사람들을 하나의 집단으로 지나치게 단순화하고 부정확하게 일반화하는 것을 의미한다. 편견은 감정과 태도에 관한 것으로, 단지 나이만을 이유로 어떤 사람에게 부정적인 감정을 갖는 것을 말한다. 차별은 행동에 관한 것으로, 나이를 이유로 사람을 부당하거나 불평등하게 대우하는 것을 의미한다. 영어에는 'ageism(연령주의)'이라는 용어가 있지만, 다른 언어에는 이에 정확히 대응하는 정립된 표현이 없는 경우도 있다(Ayalon, 2020). 이로 인해 사람들이 연령주의라는 개념을 제대로 인식하지 못할 수 있으며, 실제 사례의 대부분이 신고되지 않는 것으로 추정된다(Ayalon, 2026).

연령주의는 모든 사람이 동일하게 경험하는 것이 아니며, 그 영향과 결과도 연령집단 간뿐 아니라 동일 연령집단 안에서도 다르게 나타난다(van der Horst, 2019). 이는 나이가 교육, 성별, 건강 상태, 장애, 민족적 배경, 돌봄 책임 등 다른 불평등을 더욱 심화시키는 요인으로 작용하기 때문이다. 그 결과 생애과정 전반에 걸쳐 누적된 불이익은 노년기까지 이어진다 (Dannefer, 2003). 특히 노동시장은 경쟁이 치열하기 때문에 연령주의를 비롯한 여러 형태의 차별이 나타나는 대표적인 공간이 된다(Raj, 2022).

## 근로현장의 연령주의

근로현장에 문화적으로 깊이 뿌리내린 연령주의에 적극적으로 대응할 필요성은 1980년대 초부터 제기되어 왔다(Walker, 1981). 인구구조가 변화하고 전 세계 노동인구가 고령화되고 있음에도, 연령주의는 여전히 가장 광범위한 차별 형태로 남아 있으며, 유럽사회조사(European Social Survey) 참여자의 3분의 1 이상이 그 영향을 경험한 것으로 나타났다(Ayalon, 2013; WHO, 2021).

연령주의는 제도적 차원(조직의 정책과 관행), 대인관계 차원(다른 사람을 향한 연령주의), 개인 내적 차원(자기 자신을 향한 연령주의)의 세 수준에서 나타난다(Marques et al., 2020). 직장에서 연령주의는 제도적 차원에서 승진, 채용, 교육훈련과 역량 개발, 경력 전환을 가로막는 장벽으로 작용할 뿐 아니라, 노동시장의 조기 이탈을 부추기는 요인으로도 잘 알려져 있다(van der Horst, 2019). 대인관계 차원에서는 실제 근거와 달리 노인 근로자가 젊은 근로자보다 일하려는 의욕이 낮고, 변화에 더 저항적이며, 반대로 더 신뢰할 만하고 더 성실하다는 식의 고정관념이 지속될 수 있다(Harris et al., 2018; Kunze et al., 2013). 또한 여성이 남성과 비교하여 '유리천장'에 직면하는 것처럼, 노인 근로자 역시 '실버 천장'에 가로막혀 젊은 근로자보다 리더십 역할에 적합하지 않은 사람으로 여겨진다(De Boeck et al., 2025). 개인 내적 차원에서 연령주의는 내면화한 경험으로 나타난다. 연령주의에 지속적으로 노출되면 노인 스스로도 연령주의적 고정관념을 내면화하고 이를 사실로 받아들이게 된다(Ayalon & Tesch-Römer, 2017).

생애과정 전반에 걸쳐 누적된 불이익은 이미 취약한 처지에 있는 사람들이 연령주의를 경험할 위험을 더욱 높인다. 특히 여성, 인종적 소수집단, 장애인, 사회경제적 지위나 교육수준이 낮은 사람, 불안정한 고용 상태에 있는 사람들이 이에 해당한다. 디지털화 또한 노인 근로자를 더욱 불리하게 만든다. 은행 및 금융과 같은 첨단기술 산업에 새로 진입하는 근로자들은 최신 시스템을 이미 익힌 상태에서 노동시장에 진입하기 때문에, 오랜 경험과 장기근속을 통해 축적된 전문성과 조직에 대한 헌신의 가치는 상대적으로 낮게 평가될 수 있다(Foster et al., n.d.). 또한 세계적인 경제위기 이후의 채용에서는 교육이 필요한 지원자보다 이미 필요한 자격을 갖춘 지원자를 선호하는 경향이 강화되었다. 이러한 변화는 젊은 근로자보다 공식

자격이나 최신 자격을 갖추지 못했을 가능성이 더 높은 노인 근로자에게 더욱 불리하게 작용한다(Penning et al., 2025).

## 근로현장의 연령주의 대응 전략

연령주의 대응 필요성은 제 2 차 세계고령화총회를 계기로 국제적 차원에서 처음 인정되었다 (Annan, 2002). 이 회의는 고령화의 인도주의적 측면에 집중하던 기존의 논의를 인구 고령화가 개발과 인권에 미치는 영향으로 전환하는 계기가 되었다. 유럽 대부분의 국가는 유럽인권위원회(European Human Rights Commission)와 고용상 평등대우에 관한 유럽연합 지침(European Employment Directive on Equal Treatment) 등 유럽연합 차원의 권리기반 법제에 따라 연령차별을 금지하고 있다. 이러한 법제는 EU 회원국이 연령을 포함한 보호 대상 특성을 이유로 한 차별을 금지하는 법률을 마련하도록 의무화한다. 그러나 이러한 국가 차원의 정책은 실제 집행 책임을 고용주에게 맡기는 경우가 많다(Crossdale et al., 2025). 고용주 차원의 정책은 산업 부문과 조직에 따라 달라지며, 그 결과 보호조치의 제공 수준과 접근성에도 불평등이 발생한다. 예를 들어, 전담 인사관리 부서를 둔 대규모 조직이나 노동조합 조직률이 높은 산업 부문은 연령주의에 대응하기 위한 보다 강력한 전략을 갖추고 있을 가능성이 높다(Turek & Perek-Białas, 2013). 마찬가지로 안정적이고 고숙련이며 보수가 높은 일자리에 있는 근로자는 이러한 보호조치의 혜택을 받을 가능성이 가장 높은 반면, 오히려 그러한 지원이 가장 필요하다고 볼 수 있는 불안정한 고용 상태의 근로자는 배제된다(Lain, 2012).

대부분의 연령주의 대응 정책은 특정 연령을 대상으로 하는 정책이나 제도가 초래할 수 있는 잠재적 편향을 피하기 위해 '연령중립적' 방식으로 설계된다. 그러나 나이를 이유로 특정 개인을 우대하는 '긍정적 연령주의'와 마찬가지로, 노인 근로자를 보호하기 위한 제도 또한 의도치 않게 연령주의를 강화할 수 있다. 예를 들어 폴란드에서는 은퇴를 앞둔 근로자를 보호하는 제도가 고용주로 하여금 근로자가 해당 보호를 받을 자격을 갖추기 전에 미리 해고하도록 유도하는 경우가 많다(Perek-Białas et al., 2013). 결국 사회에 깊이 뿌리내린

문화적 편견은 이러한 정책의 실효성을 약화시키며, 직장에서 발생하는 연령주의의 대부분은 신고되지 않는다.

## 비장애중심주의란 무엇인가?

고령일수록 장애를 경험할 가능성이 높아지는 경우가 있기 때문에, 많은 노인은 연령주의뿐 아니라 비장애중심주의도 함께 경험한다. 비장애중심주의는 비장애 상태를 특권적 기준으로 우선시하는 한편, 장애인을 사회의 주변으로 밀어내는 신념, 규범, 제도적 관행이 복합적으로 작동하는 체계로 이해할 수 있다. 여기에는 고정관념, 편견, 차별뿐 아니라 고용, 보건의료, 교육, 공공장소, 교통, 돌봄체계 등 사회생활의 주요 영역에 대한 동등한 접근을 구조적 및 환경적으로 제한하는 제도와 환경도 포함된다(Bogart & Dunn, 2019). 최근 연구에서는 비장애중심주의를 명시적인 형태와 암묵적인 형태로 구분하며, 내면화된 낙인과 일상적인 미세차별도 그 일부로 다룬다. 또한 이러한 현상이 개인, 조직, 정책 차원에서 어떻게 작동하는지를 강조한다(Bogart & Dunn, 2019). 비장애중심주의는 단순히 개인의 태도에 관한 문제가 아니라, 장애인이 겪는 불이익을 지속적으로 재생산하는 조직 규범과 사회제도의 문제이기도 하다(Campbell, 2009).

## 근로현장의 비장애중심주의

노동시장에서 나타나는 비장애중심주의는 단순히 개별적인 사건들이 모인 것이 아니라, '비장애인'으로 인식되는 사람에게는 특권을 부여하고 장애인은 주변화하는 신념과 관행이 복합적으로 작동하는 체계이다. 이러한 비장애중심주의는 대인관계적, 조직적, 문화적 기제가 서로 복잡하게 맞물려 작동하며, 그 과정에서 장애를 사회가 규범으로 삼는 '이상적인 근로자'에서 벗어난 상태로 규정한다(Østerud, 2023; Jammaers et al., 2016; Lundberg, 2022). 장애인을 포용하려는 시도가 이루어지는 경우에도, 현장 실무자와 고용주는 이를 장애인이 개인의 회복탄력성을 발휘해 어려움을 극복한 '성공 사례'로 설명하는 경향이 있다(Lundberg, 2022).

이러한 배제는 시장화와 민영화를 중시하는 신자유주의적 논리에서 비롯된다. 그 결과 근로자의 '가치'를 성과지표로 판단하는 장애인에게 불리한 노동환경이 조성되며, 이는 장애인의 실제 삶과 경험을 충분히 반영하지 못한다(Remnant et al., 2024; Nash, 2024). 이는 근본적으로 생산성을 중심으로 노동시간을 조직하는 방식에 뿌리를 두고 있다. 이러한 시간적 조직 방식은 비선형적인 시간의 흐름이나 신체적 조건에 따라 달라지는 시간 경험을 보이지 않게 함으로써, 비장애중심주의를 형성하고 유지하는 핵심적인 구조적 기제로 작용한다 (Georgiadou & Damianidou, 2025; Porkertová & Kotýnková Krotká, 2026). 이러한 배제의 압력은 아직 진단되지 않은 건강상의 어려움을 겪는 사람에게까지 미친다(Draper et al., 2012).

노동시장에서 비장애중심주의는 채용에서 장기근속에 이르기까지 근로생애 전반의 경력 경로를 제한하는 구조적인 장벽으로 작용한다. 이러한 장벽은 장애인이 본인의 의사와 관계없이 노동시장을 떠나게 만드는 경우가 많지만, 그 원인은 개인의 능력 부족이 아니라 접근하기 어려운 근로환경과 사회에 깊이 뿌리내린 문화적 태도에 있다(Pott, 2017). 이러한 영향은 불이익이 누적될수록 더욱 심화된다. 인종적 소수집단에 속한 장애인 근로자, 사회경제적으로 불리한 배경을 가진 장애인 근로자, 여성장애인은 여러 장벽을 동시에 경험하며 경제적 불안정성이 더욱 커진다(Jammaers & Fleischmann, 2025; Timmons et al., 2024). 제도적 비장애중심주의는 장애인이 스스로 기회를 포기하는 '자기 배제'를 조장하기도 한다. 직장문화가 장애를 '조직문화와의 부적합성'으로 간주할 경우(Østerud, 2023), 근로자는 더 엄격한 평가를 받거나 장애 사실을 공개해야 하는 부담을 피하기 위해 승진을 포기할 수 있다. 이러한 현실은 실제 임금격차로 이어져, 장애인은 비장애인보다 평균 약 5% 낮은 소득을 받는 '장애 임금격차'를 경험한다(European Trade Union Institute, 2023). 이러한 격차는 여성장애인에게 특히 두드러지며, 여성장애인의 평균임금은 비장애여성보다 남성장애인보다 모두 낮다(European Disability Forum, 2022).

최근 세계 경제의 변화와 함께 채용이 '자격 중심'으로 이루어지는 경향이 강화되면서 장애인 근로자는 상대적으로 더욱 불리한 위치에 놓이고 있다. EU 전역에서 장애인은 비장애인보다 높은 수준의 공식자격을 갖춘 비율이 훨씬 낮다. (비장애인의 경우 33.6%인 반면, 일부 장애가 있는 사람은 23.9%, 중증장애인은 15.3%에 불과하다)(European Commission, 2025b). 이는 제도적 장벽, 교육과정에서의 부족한 지원, 장애인에 대한 낮은 기대, 그리고 건강 상태가

학습에 미치는 영향이 누적된 결과를 반영한다(Aron & Loprest, 2012). 또한 조직은 별도의 조정이 거의 필요 없는 '즉시 투입 가능한' 인력을 선호하는 경향이 있으며(Foster, 2007; Jammaers et al., 2016), 그 결과 장애인 고용보호는 취약하지만 높은 생산성을 요구받는 불안정한 '비정규' 일자리로 내몰리는 경우가 많다(Remnant et al., 2024; Schur, 2003). 이러한 요인들이 복합적으로 작용한 결과, 장애가 있는 전문직 종사자는 고위직에서 구조적으로 배제된다. 조직이 비장애인 중심의 규범에 부합하는 사람만을 인정하고 보상하는 환경에서는 장애인 근로자가 조직의 주변부로 밀려나는 또 다른 형태의 '유리천장'을 경험하게 된다. 이들은 자신의 전문성과 정당성을 인정받기 위해 지속적으로 자신의 정체성을 관리하고, 다른 사람보다 더 높은 성과를 보여야 하는 부담을 떠안게 된다(Robert & Harlan, 2006).

## 근로현장의 비장애중심주의에 대응하기 위한 전략

비장애중심주의에 대응하기 위한 국제적 규범체계는 유엔 장애인권리협약(UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities)(2006)에 기반을 두고 있으며, 이 협약은 합리적 편의제공을 거부하는 것을 차별의 한 형태로 규정한다(제 2 조). 유럽에서는 이러한 의무가 평등대우지침(Equal Treatment Directive: 2000/78/EC)을 통해 이행된다. 이 지침은 장애인이 고용에 접근하고, 참여하며, 경력을 발전시킬 수 있도록 고용주가 적절한 조치를 취하여 합리적 편의를 제공하도록 요구한다. 그러나 연령중립적 정책과 달리 이러한 전략은 개인별 필요에 맞춘 적극적이고 개별화된 조정을 요구하며, 실제로 그러한 조정이 제공되는지는 개별 관리자의 재량에 좌우되는 경우가 많다.

연령주의의 경우와 마찬가지로, 비장애중심주의에 대응하고 장애인이 노동시장에서 보다 공정한 기회를 누릴 수 있도록 마련된 '긍정적 차별' 정책도 오히려 비장애중심주의와 형식적 포용을 강화할 수 있다. 예를 들어 100 개가 넘는 국가에서 시행하는 의무고용할당제는 대규모 고용주가 전체 근로자의 일정 비율(일반적으로 약 5%)을 장애인으로 고용하도록 요구하며, '장애 포용적 고용주' 제도도 운영되고 있다(ILO, 2019). 그러나 이러한 제도로 채용된 장애인 근로자가 '다양성 확보를 위해 채용된 인력'으로 인식될 경우, 장애인을 실질적으로 포용하기보다 상징적으로만 포함하는 결과를 낳을 수 있다(Vivek & Krupskyi, 2024; Huang,

2023). 또한 필요한 편의조치는 그 필요성이 공식적으로 확인된 뒤에야 제공되기 때문에, 장애인 근로자는 자신의 장애를 공개해야 한다는 압력을 받기도 한다. 영국의 경우 고용주가 업무성과의 부족이나 행동상의 문제를 장애와 관련된 사안으로 보기보다 각각 성과 부족과 부적절한 행위로 판단하기 때문에, 장애인이 징계나 해고를 당할 가능성이 불균형적으로 높게 나타났다(ACAS, 2024). 장애 정체성에 관한 논의는 본고의 범위를 벗어나지만, 직장 내 비장애중심주의에 관한 논의는 이러한 논쟁을 중요한 전제로 한다(Forber-Pratt et al, 2017; Dunn & Burcaw, 2013; Shakespeare, 1996).

## 연령주의와 비장애중심주의의 교차

나이가 들수록 장애의 유병률이 높아지며, 골관절염, 만성폐쇄성폐질환(COPD), 당뇨병, 청력 손실과 같은 일반적으로 나이와 관련된 건강 상태가 일상생활을 크게 제한하고 장애로 이어지는 경우가 많다는 점은 분명하다(WHO, 2022). 그러나 이러한 건강 상태 가운데 상당수는 생애과정의 이른 시기에 이루어지는 생활방식을 적절히 관리하면 발병 시기를 늦추거나 예방할 수 있다(WHO, 2025). 건강 악화와 나이의 상관관계는 생각만큼 크지 않으며, 사회계층, 상대적 박탈, 교육과 같은 사회경제적 요인이 나이보다 노년기 장애를 더 정확하게 예측한다(Walker, 2018). 그럼에도 노화와 장애가 밀접하게 연결되어 있다는 고정관념은 여전히 널리 퍼져 있다. 이러한 통념에는 연령주의와 비장애중심주의를 서로 뒤섞어 동일시하는 문제가 내재해 있다.

노년기가 건강 악화와 장애, 죽음 또는 죽음에 대한 두려움과 동일시되면서 연령주의는 비장애중심주의와 긴밀하게 얽히게 되었다. ‘성공적’, ‘건강한’, 또는 ‘활동적’ 노화에 관한 국제적 담론은 그 자체에 비장애중심주의를 내재하고 있다는 비판을 받아 왔지만(Westwood & Carey, 2018), 이를 국제적 차원에서 본격적으로 다루려는 시도는 아직 이루어지지 않았다. 이는 두 현상이 지나치게 밀접하게 결합되어 있어 이를 분리할 경우 두 현상의 중첩이 지닌 복잡성을 충분히 반영하지 못할 수 있다는 우려 때문이기도 하다(Gibbons, 2016). Van der Horst 와 Vickerstaff(2022)는 이 분야를 선도한 연구자들로서, 비장애중심주의를 연령주의에서 완전히 제거하기보다는 연령주의의 개념 안에서 비장애중심주의를 보다

충실하게 고려하도록 재구성할 것을 제안하였다. 이를 위해 이들은 연령주의를 개인의 특성에 관한 문제에서 벗어나 사회적 관계의 차원에서 이해하고, 연령주의를 가부장제와 유사한 사회적 억압의 한 형태로 보아야 한다고 주장했다. 또한 나이와 관련된 '손상'의 요소는 비장애중심주의의 영역에서 다룰 것을 제안하였다. 이러한 개념적 구분과 관계없이, 비장애중심주의를 줄이기 위한 노력은 연령주의 감소로 이어지며(Walker, 2018; van der Horst & Vickerstaff, 2022), 그 반대 또한 마찬가지라는 데 전문가들의 의견이 일치한다(European Disability Forum, 2025).

코로나 19 팬데믹은 연령주의와 비장애중심주의가 중첩되어 나타난 대표적인 사례이다. 유럽에서는 코로나 19 사망자의 95%가 60 세 이상 노인이었다(WHO Europe, 2020). 팬데믹 대응조치 가운데 일부는 노인의 건강에 불균형적으로 큰 부정적 영향을 미치면서, 나이와 건강을 연결하는 인식을 더욱 강화하였다. 예를 들어 봉쇄조치와 감염 예방을 위한 자가격리에 관한 연령주의적 지침은 노인의 신체활동을 감소시켜 근육 손실과 노쇠 위험을 높였으며(Addison, 2021), 정신건강에도 영향을 미쳤다(D'Angelo et al., 2024). 또한 노인은 '취약한' 사람으로 규정되었는데, 이 표현은 일반적으로 '특별한 돌봄'이 필요한 사람을 가리킬 때 사용된다(Office for Health Improvement and Disparities, 2022). 많은 국가에서 사회적 거리두기와 마스크 착용 등의 방역 조치가 대부분 완화되거나 해제된 이후에도 노인에게 이러한 건강보호 조치를 계속 준수하도록 권고하였다(de Almeida Hammerschmidt & Santana, 2020).

일터에서 비장애중심주의와 연령주의가 교차하는 양상은 현재 포용을 개념화하고 실행하는 방식의 근본적인 한계를 드러낸다. 기존의 조직적 대응은 유연근무제와 같은 개인별 편의 제공에 의존하는 경우가 많으며, 이러한 조치는 표준적인 관행이 아니라 예외적으로 허용되는 절차로 규정되는 경우가 많다(Foster, 2007; Porkertová & Kotýnková Krotká, 2026). 이처럼 개인별로 제공되는 해결책은 의도치않게 노인 근로자와 장애인 근로자 모두에 대한 결핍 중심의 인식을 강화할 수 있다. 즉 이들을 생산성이 낮거나 규범적인 '이상적 근로자'의 기준에서 벗어나 '특별한 대우'를 필요로 하는 사람으로 인식하게 만들 수 있다(Østerud, 2023; Remnant et al., 2024).

또한 공식적인 차별금지 제도가 마련되어 있음에도, 실제 시행은 체계적으로 보장되기보다 관리자의 재량이나 조직 내 비공식적인 관행에 좌우되는 경우가 많다(Kotýnková Krotká & Porkertová, 2026; Jammaers et al., 2016). 그 결과 포용은 모든 근로자에게 고르게 보장되지 않고 일정한 조건 아래에서만 이루어지며, 지원 제도를 이용할 수 있는지 여부도 개별 고용주의 태도에 따라 달라진다. 이처럼 지원이 비공식적인 방식으로 운영되면 비장애중심주의적이고 연령주의적인 인식이 일상적인 근로현장에 지속되게 된다. 그 과정에서 노인 근로자나 장애인 근로자의 비선형적인 시간성(각자의 신체적 조건에 따라 서로 다른 속도와 리듬으로 일하는 현실)은 보이지 않거나 정당하지 않은 것으로 취급되는 경우가 많다(Porkertová & Kotýnková Krotká, 2026). 또한 이러한 조치는 지나치게 강압적이거나 일률적으로 시행되는 경우가 많으며, 개별 상황에 대한 세심한 고려가 부족하다.

## 결론

인구 고령화가 진행되는 상황에서 앞으로 예상되는 인구구조의 변화는 전통적인 은퇴연령이나 연금수급연령을 넘어 노동시장에 참여하는 사람의 비율과 규모를 확대할 뿐 아니라, 그러한 확대를 불가피하게 만든다. 앞서 살펴본 바와 같이, 다양한 형태의 연령주의와 비장애중심주의, 그리고 이 둘의 교차는 EU 전역에서 노인이 노동시장에 온전히 통합되는 것을 계속 가로막고 있다. 또한 고령과 장애 사이의 연관성과 상관관계로 인해 앞으로 노동인구에서 장애인이 차지하는 비율도 늘어날 것으로 예상된다. 이는 노인 근로자를 둘러싼 연령주의와 비장애중심주의의 교차뿐 아니라, 두 개념이 서로 혼재되어 인식되는 현실을 보여준다. 일할 권리(노동권)는 기본적 인권이지만, 사회에 구조적으로 뿌리내린 연령주의와 비장애중심주의로 인해 현재 노인 근로자, 특히 장애가 있는 노인 근로자의 일할 권리(노동권)가 침해되고 있다.

차별에 대응하기 위한 전략은 대체로 국제 및 국가 차원의 법률에 기반하지만, 이를 실제로 시행하고 관리할 책임은 조직에 맡겨지는 경우가 많다. 그러나 제도의 적용과 접근이 일관되지 않아, 노동시장에서 이미 유리한 위치에 있는 사람들에게 혜택이 집중되고, 가장 취약한 처지에 있는 사람들은 더욱 배제되는 등 기존의 불평등이 심화되고 있다. 또한 조직은

차별을 인식하고 규정하며 필요한 조정, 즉 '합리적 편의'를 요구할 책임을 개인에게 전가하여 자신의 부담을 덜고 있다. 반면 그러한 조정의 실제 '합리적 여부'를 판단할 권한은 여전히 조직이 갖는다.

EU 회원국들은 서로의 정책과 경험을 공유하며 배울 수 있는 여지가 있다. 덴마크, 네덜란드, 독일은 장애인과 노인에게 친화적인 국가의 대표적인 사례로, 포괄적인 사회보장제도와 강력한 노동조합을 갖추고 있다. 이는 연령주의와 비장애중심주의에 효과적으로 대응하려면 개별 조치에 그치지 않고 보다 포괄적인 고용지원체계가 뒷받침되어야 함을 시사한다. 비장애중심주의와 연령주의가 교차하는 문제를 해결하려면 개인별 필요에 맞춘 편의를 제공하는 수준을 넘어, 직장의 구조와 문화를 체계적으로 전환하는 근본적인 변화가 필요하다. 개인의 책임에서 조직의 책임으로 전환할 때 포용은 사후적이고 개별적으로 대응하는 관행에서 벗어나 선제적이고 보편적인 원칙으로 발전할 수 있다. 이를 위해서는 생산성을 중심으로 한 기존의 규범을 재검토하고 접근성을 업무 설계의 기본 원칙으로 내제화해야 한다. 또한 생애과정 전반에 걸친 다양한 역량을 규범에서 벗어난 것으로 보지 않고 그 자체로 가치 있게 여기는 조직문화를 조성해야 한다. 이를 통해 직장은 자신과 타인을 돌보아야 하는 보편적인 필요를 인정하고 존중하며, 이를 수용할 수 있는 안전하고 지지적인 환경을 마련할 수 있다.

무엇보다 이러한 선제적 포용 방식은 직장 내에서 자신의 장애나 나이와 관련된 제약을 밝히려 하는 방식을 근본적으로 바꾼다. 접근성이 기본 원칙으로 자리 잡고 다양한 필요에 대응하는 것이 일상적 관행으로 정착된 환경에서는 근로자가 자신의 상태를 공식적으로 입증해야 하는 부담이 줄어든다. 장애나 나이와 관련된 제약을 공개해야만 지원을 받을 수 있는 사후대응적 제도와 달리, 체계적인 포용체계에서는 개인이 취약성을 드러내지 않더라도 각자의 필요를 인정받고 적절한 지원을 받을 수 있다. 궁극적으로 지원 여부를 공식적인 진단이나 분류와 연계하지 않음으로써 사람마다 서로 다른 특성을 예외적으로 보지 않고 본질적인 강점으로 인정하는 보다 지속가능한 노동모형으로 나아갈 수 있다.

본 원고는 유럽연합의 Horizon 2020 연구혁신 프로그램에 따라 유럽연구위원회 (European Research Council: ERC)의 지원을 받은 HalfLife 프로젝트의 일부입니다. 연구비 협약 번호는 [101198899; PI: Prof. Liat Ayalon]이며, 본 연구는 유럽연합의 지원을 받았습니다.

하지만 본 원고에 제시된 견해와 의견은 전적으로 저자들의 견해이며, 반드시 유럽연합이나 유럽연구위원회 집행기관(European Research Council Executive Agency)의 입장을 반영하는 것은 아닙니다. 유럽연합과 연구비 지원기관은 이에 대해 어떠한 책임도 지지 않습니다.

## References

- Aron, L., & Loprest, P. (2012). Disability and the education system. *The Future of Children*, 22(1), 97-122.
- ACAS. (2024, September 10). *Talking about disability at work*.  
<https://www.acas.org.uk/supporting-disabled-people#:~:text=An%20employer%20has%20the%20same,Find%20out%20more%20about>
- Addison, T. (2021). *How to support older people to remain healthy through the pandemic*. Centre for Ageing Better. <https://ageing-better.org.uk/blogs/how-support-older-people-remain-healthy-through-pandemic>
- Annan, K. A. (2002). Follow-up to Second World Assembly on Ageing. *International Journal of Gerontological Social Welfare*, 7, 125-137.
- Ayalon, L. (2013). Feelings towards older vs. younger adults: Results from the European Social Survey. *Educational Gerontology*, 39(12), 888-901.  
<https://doi.org/10.1080/03601277.2013.767620>
- Ayalon, L. (2020). There is nothing new under the sun: Ageism and intergenerational tension in the age of the COVID-19 outbreak. *International psychogeriatrics*, 32(10), 1221-1224. <https://doi.org/10.1017/S1041610220000575>
- Ayalon, L. (2026). Age discrimination: Is it time for a critical age theory? In L. Foster, A. Motel-Klingebiel, & B. Luo (Eds), *The research handbook on the sociology of ageing*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Ayalon, L., & Tesch-Römer, C. (2017). Taking a closer look at ageism: Self-and other-directed ageist attitudes and discrimination. *European Journal of Ageing*, 14(1), 1-4.  
<https://doi.org/10.1007/s10433-016-0409-9>
- Bogart, K.R., & Dunn, D. S. (2019). Ableism Special Issue Introduction. *Journal of Social Issues*, 75(3), 650-664. <https://doi.org/10.1111/josi.12354>
- Börsch-Supan, A., Brugiavini, A., Jürges, H., Kapteyn, A., Mackenbach, J., Siegrist, J. & Weber, G. (2008). *First results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (2004-2007): Starting the longitudinal dimension*. Mannheim: Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA).
- Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9(4), 243-246.
- Campbell, F. K. (2009). *Contours of ableism: The production of disability and abledness*. Springer. <https://doi.org/10.1057/9780230245181>
- Collischon, M., Hiesinger, K. & Pohlen, L. (2025). Disability onset and labor market outcomes. *Socio-Economic Review*, 23(4), pp.2033-2064. <https://doi.org/10.1093/ser/mwaf021>

- Crossdale, R., Foster, L., & Walker, A. (Eds). (2025). *Late Working Life in Four European Countries: Policy Perspectives*. Emerald Publishing Limited.  
<https://doi.org/10.1108/978-1-83797-925-7>
- D'Angelo, S., Bloom, I., Ntani, G., & Walker-Bone, K. (2024). Why did middle-aged and older people retire since the first COVID-19 lockdown? A qualitative study of participants from the Health and Employment After Fifty study. *BMC Public Health* 24(1), Article 103. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-17548-w>
- Dannefer, D. (2003). Cumulative advantage/disadvantage and the life course: Cross-fertilizing age and social science theory. *The Journals of Gerontology: Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 58(6): S327-S337.
- de Almeida Hammerschmidt, K. S., & Santana, R. F. (2020). Health of the older adults in times of the COVID-19 pandemic. *Cogitare Enfermagem*, 25, .e72849.  
<https://doi.org/10.5380/ce.v25i0.72849>
- De Boeck, G., Hamstra, M. R. W., Dries, N., & Brosi, P. (2025). Why is the ceiling silver? Uncovering the role of potential appraisals in the age–promotion relationship. *Personnel Psychology*, 78(4), 658–676. <https://doi.org/10.1111/peps.12692>
- Disability Rights UK. (n.d.). *Social model of disability: Language*.  
<https://www.disabilityrightsuk.org/social-model-disability-language>
- Draper W., Hawley C., McMahon B. T., & Reid C. A. (2012). Workplace discrimination and the record of disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 36(3),199-206.  
<https://doi.org/10.3233/JVR-2012-0594>
- Dunn, D. S., & Burcaw, S. (2013). Disability identity: Exploring narrative accounts of disability. *Rehabilitation psychology*, 58(2),148-157. <https://doi.org/10.1037/a0031691>
- European Commission. (2011, July 8). *Labour force survey: Employment rate for those aged 20 to 64 in the EU27*.  
[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/stat\\_11\\_96](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/stat_11_96)
- European Commission (2025a, August 8). *How many healthy life years can EU citizens expect?* Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250808-1>
- European Commission. (2025b). *Population with disability*. Eurostat.  
[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population\\_with\\_disability](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_with_disability)
- European Commission. (2026). *Population projections in the EU*. Eurostat.  
[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population\\_projections\\_in\\_the\\_EU](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_projections_in_the_EU)

- European Disability Forum. (2022). *Disability and gender gaps: Addressing unequal employment of women with disabilities*. <https://www.edf-feph.org/content/uploads/2022/09/EDF-recommendations-on-employment-of-women-with-disabilities-September-2022-final.pdf>
- European Disability Forum. (2025). *Closing the gap: How an EU Action Plan to combat ageism will safeguard the rights of persons with disabilities*. <https://www.edf-feph.org/blog/closing-the-gap-how-an-eu-action-plan-to-combat-ageism-will-safeguard-the-rights-of-persons-with-disabilities/>
- European Trade Union Institute. (2023). *Narrowing the employment gap for people with disabilities: The need for effective policy implementation* (ETUI Policy Brief). <https://www.etui.org/publications/narrowing-employment-gap-people-disabilities>
- Eurostat. (2026). *Population structure and ageing*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population\\_structure\\_and\\_ageing](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing)
- Feely M. (2016). Disability studies after the ontological turn: A return to the material world and material bodies without a return to essentialism. *Disability & Society*, 31(7), 863–883. <https://doi.org/10.1080/09687599.2016.1208603>
- Felix, A. (2023). *Majority of persons with disabilities locked out of quality employment*. European Disability Forum. <https://www.edf-feph.org/majority-of-persons-with-disabilities-locked-out-of-quality-employment/>
- Forber-Pratt, A. J., Lyew, D. A., Mueller, C., & Samples, L. B. (2017). Disability identity development: A systematic review of the literature. *Rehabilitation psychology*, 62(2), 198-207.
- Foster, D. (2007). Legal obligation or personal lottery? Employee experiences of disability and the negotiation of adjustments in the public sector workplace. *Work, Employment and Society*. 21(1), 67–84. <https://doi.org/10.1177/0950017007073616>
- Foster, L., Naegele, G., Crossdale, R., Genelyte, I., Perek- Białas, J., Skiba, R., & Walker, A. (n.d.). Employer and sectoral strategies for extending working lives in Europe: A comparative analysis of Germany, Poland, Sweden and UK. In A.Motel-Klingebiel & A. S. Parent (Eds.), *Exclusion and inequality in late working life*. Edward Elgar Publishing.
- Georgiadou, A., & Damianidou, E. (2025). Inclusion o'clock—Time embodiment in the experiences of disabled employees. *Gender, Work & Organization*, 32(3), 1079–1094. <https://doi.org/10.1111/gwao.13204>
- Gibbons, H. M. (2016). Compulsory youthfulness: Intersections of ableism and ageism in “successful aging” discourses. *Review of disability studies: An international journal*, 12(2–3).

- Goodley, D. (2012). Dis/entangling critical disability studies. *Disability & Society* 28(5), 631–644. <https://doi.org/10.1080/09687599.2012.717884>
- Harris, K., Krygsman, S., Waschenko, J., & Laliberte Rudman, D. (2018). Ageism and the older worker: A scoping review. *The Gerontologist*, 58(2), e1–e14. <https://doi.org/10.1093/geront/gnw194>
- Huang, Y. (2023). Reflections on the discriminatory effect of employment quota with referring to the experience of disabled people in China. *Disability & Society*, 38(10), 1963–1967. <https://doi.org/10.1080/09687599.2023.2205996>
- International Labour Organisation. (2019). Promoting employment opportunities for people with disabilities: *Quota schemes* (Vol. 1). International Labour Office. <https://www.ilo.org/publications/promoting-employment-opportunities-people-disabilities-quota-schemes-vol-1-1>
- Jammaers, E., & Fleischmann, A. (2025). Unveiling affective disablism at work: a structural approach to microaggressions. *Disability & Society*, 40(6), 1622–1645. <https://doi.org/10.1080/09687599.2024.2368561>
- Jammaers, E., Zanoni, P., & Hardonk, S. (2016). Constructing positive identities in ableist workplaces: disabled employees' discursive practices engaging with the discourse of lower productivity. *Human Relations* 69(6): 1365–1386. <https://doi.org/10.1177/0018726715612901>
- Kafer, A. (2013). *Feminist, Queer, Crip*. Indiana University Press.
- Kotýnková Krotká, V., & Porkertová, H. (2026). Disability, productivism and temporalities of labour: Rethinking work through crip time. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 28(1), 87–100. <https://doi.org/10.16993/sjdr.1317>
- Kunze, F., Boehm, S., & Bruch, H. (2013). Age, resistance to change, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8), 741–760. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0194>
- Lain, D. (2012). Working past 65 in the UK and the USA: Segregation into 'Lopaq' occupations?. *Work, Employment and Society*, 26(1), 78–94. <https://doi.org/10.1177/0950017011426312>
- Levy, S. R., & MacDonald, J. L. (2016). Progress on understanding ageism. *Journal of Social Issues*, 72(1), 5–25. <https://doi.org/10.1111/josi.12153>
- Lundberg, C. S. (2022). Is there an ableist paradox in frontline workers success stories about disability and work inclusion? *Scandinavian Journal of Disability Research*, 24(1), 1–14. <https://doi.org/10.16993/sjdr.838>

- Marques, S., Mariano, J., Mendonça, J., De Tavernier, W., Hess, M., Naegele, L., Peixeiro, F., & Martins, D. (2020). Determinants of ageism against older adults: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), Article 2560. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072560>
- McRuer, R. (2006). *Crip theory: Cultural signs of queerness and disability*. New York University Press.
- Nash, L. (2024). There and back again: Neuro-diverse employees, liminality and negative capability. *Work, Employment and Society*, 38(1), 262–278. <https://doi.org/10.1177/09500170221117420>
- Noto, S. (2023). Perspectives on aging and quality of life. *Healthcare*, 11(5), Article 2131. <https://doi.org/10.3390/healthcare11152131>
- Office for Health Improvement and Disparities. (2022). *Vulnerabilities: Applying all our health*. UK Government. <https://www.gov.uk/government/publications/vulnerabilities-applying-all-our-health/vulnerabilities-applying-all-our-health>
- Oliver, M. (1990). *The politics of disablement*. Macmillan Education.
- Østerud, K. L. (2023). Disability discrimination: Employer considerations of disabled jobseekers in light of the ideal worker. *Work, Employment and Society*, 37(3), 740–756. <https://doi.org/10.1177/09500170211041303>
- Penning, N., Crossdale, R., Genelyte, I., Krygowska-Nowak, N., Perek-Białas, J., Torge, J., Urbaniak, A. & Reichert, M. (2025). The role of lifelong learning in extending working lives: Perspectives of older workers from four European countries. *The Journal of Aging and Social Change*, 16(1).
- Perek-Białas, J., Martinez-Fernande, C., & Weyman, T. (2013). *Małopolska region demographic transition: Working for the future* (OECD Local Economic and Employment Development [LEED] Working Papers No. 2013/06), OECD Publishing.
- Porkertová, H., & Kotýnková Krotká, V. (2026). Straight from a night shift to the infusions: Crip temporalities at work. *Work, Employment and Society*, Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/09500170261432090>
- Pott, E. (2017). Lebenserwartung und Lebensgefühl älterer Menschen in Deutschland. In Generali Deutschland AG (Ed.), *Generali Altersstudie 2017: Wie ältere Menschen in Deutschland denken und leben* (pp. 170–184). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-50395-9>
- Putnam, M., & Stark, S. L. (2025). Bridging the accountability gap between aging and disability research. *The Gerontologist*, 65(6), gnaf121. <https://doi.org/10.1093/geront/gnaf121>

- Raj, S. (2022). *Ageism in the workplace*.  
<https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2022/02/03/ageism-in-the-workplace-the-privilege-of-being-the-right-age/>
- Remnant, J., Sang, K., Calvard, T., Richards, J., & Babajide, O. (2024). Exclusionary logics: Constructing disability and disadvantaging disabled academics in the neoliberal university. *Sociology* 58(1), 23–44. <https://doi.org/10.1177/00380385231162570>
- Robert, P. M., & Harlan, S. L. (2006). Mechanisms of disability discrimination in large bureaucratic organizations: Ascriptive inequalities in the workplace. *The Sociological Quarterly*, 47(4), 599–630. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2006.00060.x>
- Schur, L. A. (2003). Barriers or opportunities? The causes of contingent and part-time work among people with disabilities. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(4), 589–622. <https://doi.org/10.1111/1468-232X.00308>
- Shakespeare, T. (1996). Disability, identity and difference. In C. Barnes & G. Mercer (Eds.), *Exploring the divide: Illness and disability* (pp. 94–113). Disability Press.
- Shakespeare, T. (2013). *Disability rights and wrongs revisited* (2nd ed.). Routledge.
- Skirbekk V., Dieleman J. L., Stonawski M., Fejkiel K., Tyrovolas S., & Chang A. Y. (2022). The health-adjusted dependency ratio as a new global measure of the burden of ageing: A population-based study. *The Lancet Healthy Longevity*, 3(6), e332–e338.  
[https://doi.org/10.1016/S2666-7568\(22\)00075-7](https://doi.org/10.1016/S2666-7568(22)00075-7)
- Timmons, S., McGinnity, F., & Carroll, E. (2024). Ableism differs by disability, gender and social context: Evidence from vignette experiments. *British Journal of Social Psychology*, 63(2), 637–657. <https://doi.org/10.1111/bjso.12696>
- Turek, K., & Perek-Białas, J. (2013). *The role of employers' opinions about skills and productivity of older workers: Example of Poland*. *Employee Relations*, 35(6), 648–664. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2013-0039>
- van der Horst, M. (2019). Internalised ageism and self-exclusion: Does feeling old and health pessimism make individuals want to retire early? *Social Inclusion*, 7(3), 27–43.  
<https://doi.org/10.17645/si.v7i3.1865>
- van der Horst, M., & Vickerstaff, S. (2022). Is part of ageism actually ableism? *Ageing & Society*. 42(9), 1979–1990. <https://doi.org/10.1017/S0144686X20001890>
- Vivek, R., & Krupskiy, O. (2024). Breaking stereotypes, building inclusion: Blind hiring strategies as catalysts for a diverse and discrimination-free workplace. *Bulletin of V. N. Karazin Kharkiv National University Economic Series*, 107, 108–122.  
<https://doi.org/10.26565/2311-2379-2024-107-10>
- Walker, A. (1981). Towards a political economy of old age. *Ageing & Society*, 1(1), 73–94.

- Walker, A. (2012). The new ageism. *The Political Quarterly*, 83(4), 812-819.
- Walker, A. (2018). Why the UK needs a social policy on ageing. *Journal of social policy*, 47(2), 253-273. <https://doi.org/10.1017/S0047279417000320>
- Westwood, S., & Carey, N. (2018). Ageing with physical disabilities and/or long-term health conditions. In S. Westwood (Ed.), *Ageing, diversity and equality*. Routledge.
- World Health Organization. (2021). *Global Report on Ageism*. <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism>
- World Health Organization. (2022). *Ageing and health*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
- World Health Organization. (2025). *Ageing and health*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
- World Health Organization Regional Office for Europe. (2020). *Statement – Invest in the overlooked and unsung: Build sustainable people-centred long-term care in the wake of COVID-19*. <https://www.euro.who.int/en/media-centre/sections/statements/2020/statement-invest-in-the-overlooked-and-unsung-build-sustainable-people-centred-long-term-care-in-the-wake-of-covid-19>
- Zólyomi, E. (2024). *Employment of persons with disabilities: Thematic statistical report*. Publications Office of the European Union.

## 노년기 일할 권리: 방글라데시 소액대출 관점

Ferdoushi Begum

Resource Integration Centre, Bangladesh (RIC, 방글라데시)

사회보장은 1948 년 세계인권선언을 비롯해 1966 년 유엔이 채택한 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약에서 기본적 인권으로 인정된다(United Nations, 1948; United Nations, 1966). 방글라데시 헌법에도 노인을 포함한 모든 국민의 권리를 보장하는 강력한 보호조항이 마련되어 있다. 특히 제 2 부 제 15 조 (d)항 '기본적 생활필수품의 보장'은 노인과 같은 취약계층의 사회보장을 제공할 국가의 책임을 명시하고 있다.

인권 보호는 모든 종교와 문화적 관행을 구성하는 핵심 요소이다. 노인인권이 본질적으로 인권의 영역임을 인식하는 것이 중요하다. 인권에 대한 포괄적인 이해와 전반적인 인권 보호 수준의 실질적인 개선이 없다면, 노인은 자신에게 보장된 권리를 온전히 누릴 수 없다.

일할 권리(노동권)는 세계인권선언(UDHR) 제 23 조와 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR) 제 6 조에 규정된 기본적 인권이다(United Nations, 1948, Article 23; United Nations, 1966, Article 6). 여기에는 자유롭게 선택한 일을 통해 생계를 영위할 권리, 고용 기회에 동등하게 접근할 권리, 차별로부터 보호받을 권리가 포함된다. 그러나 방글라데시의 노인 근로자는 고용을 계속 유지하는 데 제약이 되는 광범위한 연령차별과 정책적 방치, 구조적 장벽에 직면해 있다.

연령주의는 이러한 권리 침해를 초래하는 주요 원인 가운데 하나이며, 노인을 사회의 주변부로 밀어내고 이들의 인권을 악화시킨다. 방글라데시를 비롯한 많은 개발도상국에서는 나이가 많다고 바로 은퇴하는 것은 아니다. 연금 혜택을 받을 수 있는 사람이 많지 않고 사회보장제도가 충분히 갖추어져 있지 않기 때문에, 많은 수의 노인은 생계를 위해 계속 일할 수밖에 없다. 방글라데시의 인구 고령화가 진행됨에 따라 연령주의에 대응하고 노년기의 일할 권리를 보장하는 일은 더욱 시급한 과제가 되고 있다.

방글라데시는 60 세 이상을 노인으로 간주하며, 이들은 전체 인구의 9.28%를 차지한다. 이는 약 1 억 7,800 만 명에 이르는 전체 인구 가운데 2,500 만 명이 넘는 규모이다(Islam, 2022; The

Daily Star, 2024). 전체 인구에서 노인이 차지하는 비율은 꾸준히 증가하고 있으며, 이는 국가가 해결해야 할 중요한 과제가 되고 있다. 또한 방글라데시 인구의 83%가 농촌 지역에 거주하고 있어, 농촌에 거주하는 노인들은 가정과 사회 전반에서 차별을 받거나 사회보장 혜택과 필수적인 서비스에 대한 접근에서 배제되는 경우가 많다.

방글라데시 내 상당수의 노인이 빈곤선 이하에서 생활하고 있다. 그러나 노인의 소득활동을 지원하는 적절한 제도가 마련되어 있지 않아, 가족과 사회에 경제적으로 기여하기 어려운 경우가 많다. 그 결과 빈곤은 더욱 심화되고, 결국 가족에게 부담이 되는 존재로 여겨진 채 제대로 돌봄을 받지 못하게 된다.

많은 노인이 불안정한 삶에 놓여 여러 위기를 겪고 있는 현실은 점차 국가적 문제로 대두되고 있다. 방글라데시 헌법은 노인을 포함한 모든 국민을 보호해야 할 국가의 책임을 분명히 규정하고 있지만, 정부 차원에서 노인을 위해 마련한 별도의 제도나 지원체계는 노령수당 외에는 거의 없다. 방글라데시에서 인구 고령화가 새로운 사회문제로 떠오르고 있음에도 아직 이에 대한 종합적인 대응은 이루어지지 못하고 있으며, 극심한 빈곤에 신체적 및 정신적 고립까지 겹치면서 노인들은 사회적 및 심리적으로 더욱 취약한 상황에 놓이고 있다.

방글라데시의 연령주의는 노인을 경제활동에 기여할 수 있는 존재보다 다른 사람에게 의존하는 존재로 바라보는 사회문화적 인식 속에서 형성된다. 전통적인 규범은 가정에서 노인을 존중하고 그 존엄성을 지켜야 한다는 점을 강조하는 경향이 있다. 그러나 일부 노인이 실제로 가계에 경제적으로 기여하고 가정 안에서 중요한 경제적 역할을 수행한다는 사실까지 충분히 인정하는 것은 아니다.

방글라데시에서는 노년기에도 경제활동과 사회활동을 계속하려는 경우가 흔하다. 여건이 되는 경우, 많은 노인은 채소 판매, 인력거 운전, 어업, 농업, 재봉, 식료품점 운영 등 다양한 비공식 부문에서 거리와 농촌 시장을 중심으로 경제활동을 이어간다. 그러나 이러한 현실에도 불구하고 노인은 여전히 가족과 사회에 부담이 되는 존재로 인식되는 경우가 많다.

공식 고용의 측면에서 노인이 겪는 어려움은 연령주의에만 그치지 않는다. 많은 일자리에서 새로운 기술이나 디지털 역량을 요구하지만, 고령 노동자들은 이러한 능력을 익히거나 최신 수준으로 보완할 기회를 충분히 갖지 못했을 수 있다. 또한 노인의 대다수가 거주하는 농촌

지역은 일자리 자체가 많지 않은 데다, 새로운 직무 능력을 익힐 수 있는 교육이나 노인에게 적합한 일자리도 거의 없다. 성별 역시 중요한 요인이다. 고령 여성은 나이와 성별을 이유로 한 심각한 차별을 동시에 겪는 경우가 많다. 소수민족 공동체에 속한 노인은 여기에 더해 사회적 및 경제적 배제를 겪을 수 있다.

많은 노인은 자신에게 적합하거나 연령친화적인 일자리를 찾으려 노력하며, 생계를 유지하기 위해 지역사회 활동과 사회활동에 참여하거나 소규모 또는 비공식 경제활동을 이어가고 있다. 이러한 상황에서 소액대출은 노인이 선택할 수 있는 몇 안 되는 현실적인 대안 가운데 하나로 떠오르고 있다. 소액대출은 노인이 경제활동을 계속하고 경제적 자립을 유지하도록 도울 뿐 아니라, 이들의 존엄성과 사회참여를 지키고, 일할 권리와 사회에 의미 있게 기여할 권리를 실현하는 데에도 도움이 될 수 있다.

## **소액대출: 방글라데시의 관점**

방글라데시의 관점에서 볼 때, 소액대출은 농촌 지역사회의 역량 강화에 중요한 역할을 해왔다. 소액대출을 통해 수백만 명의 사람들이 소규모 농업, 수공업품 제작, 지역 상거래와 같은 소득창출 활동에 참여할 수 있었다. 또한 소액대출은 방글라데시와 같이 고령화 사회에 진입한 개발도상국이 경제적 자립을 지원하는 데 중요한 역할을 할 수 있다. 다만 연령주의로 인해 여전히 많은 노인이 이 프로그램의 혜택에서 배제되고 있다.

1970년대 Muhammad Yunus 교수가 처음 도입한 소액대출은 빈곤 완화와 금융포용을 위한 강력한 수단으로 자리 잡았다. 소액대출은 주로 여성에게 담보 없이 소액의 대출을 제공함으로써 저소득층이 사업을 시작하고 생계를 개선할 수 있도록 한다. 농촌 주민, 특히 여성들은 소액대출을 바탕으로 소규모 상업활동, 소 사육, 양계, 재봉, 의류 판매, 채소 재배, 바구니 제작 등의 사업을 시작하는 경우가 많다. 이러한 사업은 여성의 경제적 역량과 가정 내 의사결정 능력을 향상시켜 삶을 크게 개선할 수 있다. 그 결과 여성은 보건의료 이용, 이동의 자율성, 자녀 교육, 지역 내 다양한 소득창출 활동과 관련된 의사결정에 더욱 적극적으로 참여하게 된다. 또한 지역 갈등의 해결과 중재를 비롯한 지역사회 활동에도 더 폭넓게 참여하게 된다.

일례로 피로지푸르 지구의 나지르푸르 우파질라에 사는 Fatema Sheikh 는 소액대출로 구입한 염소 두 마리로 염소 사육을 시작했다. 그녀는 성실한 노력과 헌신, 체계적인 관리를 바탕으로 사업 규모를 점차 늘렸고, 마침내 염소 19 마리를 보유하게 되었다. 이 사례는 소액대출이 여성의 경제적 역량 강화와 지속가능한 생계 기반 마련에 어떻게 기여할 수 있는지를 보여준다.

현대적인 소액대출 모델은 최초의 공식 소액대출기관으로 널리 알려진 그라민 은행이 1983 년에 설립되면서 제도화되었다. 55 년 전에 시작된 소액대출 프로그램은 이제 하나의 제도로 확고히 자리 잡았으며, 방글라데시가 노벨상 수상자를 배출하는 데에도 기여했다. (Muhammad Yunus 는 그라민 은행과 함께 소액금융 분야를 개척한 공로를 인정받아 2006 년 그라민 은행과 노벨평화상을 공동 수상한 방글라데시의 유일한 노벨상 수상자이다.) (Grameen Bank, n.d.).

그러나 극빈층과 더불어 안타깝게도 많은 노인을 포함한 상당수의 취약계층은 아직도 이 프로그램의 혜택을 누리지 못하고 있다. 현재 60 세 이상 인구 가운데 약 1,000 만 명이 소액대출 프로그램의 혜택에서 배제된 것으로 추정된다. 방글라데시에서는 “이미 한 발을 무덤에 들여놓은 사람에게 왜 대출을 해주어야 하는가?”라는 말이 매우 흔하게 쓰인다. 이러한 인식은 노인이 소액대출을 이용하지 못하도록 배제하는 데 결정적인 영향을 미쳐 왔다.

은퇴한 노인도 여전히 일하고 소득을 얻을 능력이 있으며, 이를 통해 가족에 대한 의존도를 줄이고 존엄하게 존중 받으며 살아갈 수 있다. 노년기에 나이와 여건에 맞는 일을 할 수 있다면, 노인의 경제적 자립뿐 아니라 사회참여와 자신의 가치에 대한 인식도 높일 수 있다.

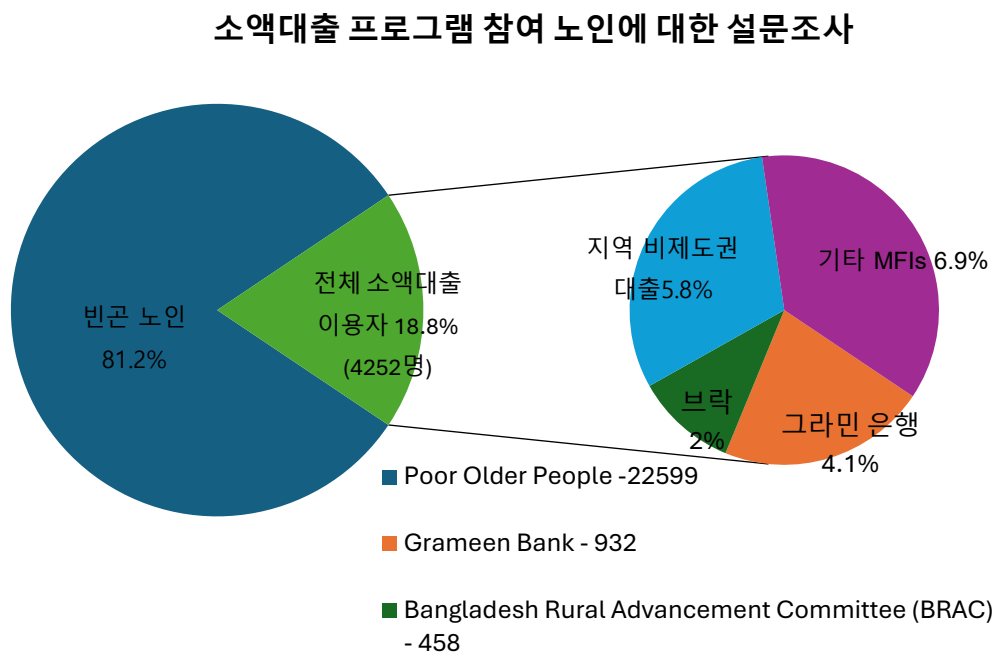
## 노인의 소액대출 프로그램 참여 실태조사

방글라데시에서는 2013 년 국가 노인정책과 2013 년 부모부양법을 제정하고 제한적인 사회적 지원조치를 마련하는 등 노인 복지를 위한 여러 정책을 추진해 왔다. 그러나 이러한 정책은 부분적으로만 시행되었다. 특히 노인을 소액대출 프로그램에 포함하기 위한 의미 있는 조치는 이루어지지 않았다. 또한 많은 소액대출기관이 이용자의 연령별 자료를 수집하거나 기록하지 않기 때문에, 노인의 프로그램 참여 실태를 정확하게 파악하기도 어렵다.

2008 년 헬프에이지 인터내셔널(HelpAge International)과 Resource Integration Centre(이하 RIC)가 방글라데시 6 개 지구에 거주하는 노인 36,784 명을 대상으로 공동 조사한 결과, 소액대출 프로그램에 참여하고 있는 노인은 전체의 18.8%에 불과했다. 또한 이들은 최근에 새롭게 참여한 사람들이 아니라, 오래전부터 이 프로그램에 참여해 온 노인들이었다. 다시 말해, 이들은 노년기에 접어들기 전에 이미 소액대출을 이용하고 있었던 사람들이다. 반면 노년기에 들어선 이후 새롭게 프로그램에 참여한 노인의 비율은 거의 없다고 할 만큼 매우 낮았다(Resource Integration Center & HelpAge International, 2008). 아래의 원그래프는 이러한 조사 결과를 보여준다.

## 그림 1

### 소액대출 프로그램 참여 노인 조사



출처: 헬프에이지 인터내셔널 및 Resource Integration Centre(RIC) 조사(2008)

**표 1**

*375 개 마을의 주류 신용 프로그램에 대한 빈곤 노인의 참여*

| 빈곤 노인  | 그라민 은행 |      | 브락  |      | 지역 신용 |      | 기타    |      | 전체 수혜자 |       |
|--------|--------|------|-----|------|-------|------|-------|------|--------|-------|
|        | 인원     | 비율   | 인원  | 비율   | 인원    | 비율   | 인원    | 비율   | 인원     | 비율    |
| 22,599 | 932    | 4.1% | 458 | 2.0% | 1,302 | 5.8% | 1,560 | 6.9% | 4,252  | 18.8% |

출처: HelpAge International & Resource Integration Centre(RIC) 조사(2008)

## 노인의 소액대출 프로그램 참여가 낮은 이유

소액대출 대상은 18 세 이상 50 세 이하로 제한되어 있다(Government of the People's Republic of Bangladesh, 2006). 이러한 연령 제한으로 인해 노인은 그라민 은행을 비롯해 BRAC, ASA, TMSS 등 전국 및 지역 단위의 소액대출기관이 운영하는 대출 프로그램에서 자동으로 제외된다. 또한 노인의 소액대출 접근을 보장하기 위한 별도의 제도적 장치가 마련되어 있지 않기 때문에, 비정부기구가 운영하는 소액대출 프로그램에 참여하는 노인은 사실상 미미한 수준이다.

방글라데시에서 소액대출 서비스는 주로 소액금융기관(Microfinance Institutions, 이하 MFIs)을 통해 제공된다. 여기에는 그라민 은행, 사회진흥협회(Association for Social Advancement, 이하 ASA), 방글라데시 재활지원위원회(Bangladesh Rehabilitation Assistance Committee, 이하 BRAC)와 여러 비정부기구가 운영하는 프로그램이 포함된다. 이들 기관 가운데 상당수는 방글라데시 전역에서 소액대출을 활용해 개발과 고용 창출을 지원하기 위해 정부가 1989 년에 설립한 팔리 카르마 사하야크 재단(Palli Karma-Sahayak Foundation, 이하 PKSF)과 협력하여 사업을 운영하거나 이 재단의 지원을 받고 있다.

방글라데시의 많은 소액금융기관, 특히 PKSF 와 연계된 기관들은 소액대출 프로그램에 보험제도를 도입하고 있다. 이 보험제도의 특징은 대출자가 대출금을 모두 상환하기 전에 사망할 경우 남아 있는 채무를 전액 면제하고, 대출자의 저축금과 누적된 이자를 상속인에게 반환한다는 점이다. 그러나 노인의 사망률이 상대적으로 높기 때문에 이러한 제도에서

면제되는 채무액도 더 클 것으로 인식된다. 그 결과 많은 개발단체와 소액금융기관은 노인을 소액대출 프로그램에 포함하는 데 소극적인 태도를 보인다.

노인의 참여를 저해하는 또 다른 요인은 대출 프로그램이 대개 매주 열리는 위원회 회의를 중심으로 운영된다는 점이다. 이 회의에서는 대출 수혜자를 선정하고, 대출금을 지급하며, 대출 상환금을 회수한다. 그러나 노인은 건강 문제를 겪을 가능성이 높아 매주 열리는 회의에 지속적으로 참석하기 어려운 경우가 많다.

더욱이 방글라데시의 사회제도는 노인의 취업과 경제활동을 적극적으로 뒷받침하지 않는다. 일반적으로 노인은 나이가 많기 때문에 소득이 생기는 일을 할 가능성이 낮아야 한다고 여겨지며, 일을 하기보다는 쉬면서 종교활동을 하며 여생을 보내야 한다는 인식이 널리 퍼져 있다. 이 때문에 노인은 소액대출 프로그램에 참여하는 데 심리적 및 사회적으로 위축된다. 종교적 신념 때문에 참여를 망설이는 노인도 많다. 일례로 빚을 갚지 못한 채 사망하면 가족에게 부담을 남기게 되고, 사후세계에서 그에 대한 책임을 져야 한다고 믿는 경우도 있다.

현재 방글라데시에는 노인을 위한 연령친화적 서비스가 부재한 상태이다. 정부는 국가노인정책을 수립하고 이를 이행하기 위한 장기 및 단기 전략도 마련했지만, 아직 제대로 이행되지 않고 있다. 2025년 10월 방글라데시 정부는 노인의 일차보건의료 접근성을 높이기 위해 세계보건기구 동남아시아지역 회원국 보건장관들이 스리랑카 콜롬보에서 채택한 건강한 나이듦에 관한 선언을 지지했다(WHO SEARO, 2025). 건강한 나이듦을 위한 이 계획은 노인이 더욱 건강하고 활기찬 삶을 유지하도록 지원하고, 지역사회에서 이루어지는 소득창출 활동에도 참여할 수 있도록 뒷받침할 수 있다.

## **지속가능발전을 위한 지역사회 노인의 역량 강화: RIC의 역할과 활동**

노인을 위한 정책 이행의 미비와 금융포용의 한계에 대응하기 위해 여러 시민사회단체가 지역사회에 기반한 접근방식을 개발해 왔다. 그 가운데 Resource Integration Center(RIC)는 선구적인 역할을 수행해왔다. RIC는 권리기반 접근을 지향하는 단체로, 사회적으로 소외된 빈곤층과 취약계층을 주요 대상으로 활동한다. 특히 취약 여성과 아동, 노인뿐 아니라 토지가 없고 의지할 곳 없는 사람들을 중점적으로 지원한다. RIC는 방글라데시의 국가 발전을

지원하고자 뜻을 함께한 경험이 풍부한 사회복지사들이 1981 년에 설립했다. RIC 는 국가 차원에서 고령화 관련 공공정책과 방글라데시 노인인권 증진을 위해 활동하는 한편, 유엔 정부 간 협의체에서도 노인인권을 적극적으로 옹호하고 있다.

RIC 는 1989 년부터 영국의 헬프에이지 인터내셔널과 그 밖의 해외 후원기관의 지원을 받아, 노인을 주요 대상으로 하는 다양성 관련 사업을 추진해 왔다. 이러한 경험을 통해 RIC 는 지역사회 기반의 노인자조모임(Older People's Associations)이 노인의 권리를 지키고 복지를 증진하며 사회변화를 이끄는 가장 적합한 주체라고 판단했다. 이에 따라 노인의 역량을 강화하고 노인 문제에 대한 사회적 인식을 높이기 위해 지역사회 풀뿌리 수준의 노인자조모임 설립을 적극적으로 지원해 왔다. 노인자조모임은 노인이 지역사회 발전 과정에 참여도록 돕고, 이들의 기여를 널리 알리는 역할을 한다. 또한 지역사회에서 노인의 권리를 보호하고 생계 여건을 개선하는 데에도 기여한다.

RIC 는 방글라데시의 취약하고 사회적으로 소외된 노인들이 빈곤감소 및 보건 프로그램에 접근하고 그 대상에 포함될 권리를 중요하게 강조해 왔다. 또한 농촌 지역의 빈곤하고 취약한 노인들이 기본적인 필요를 충족할 수 있도록 지원해 왔다. 이를 위해 RIC 는 사회적 소득안전망의 하나로 현금보조금을 지급하고 있으며, 노령수당과 보편적 사회연금(RIC 자체 재원 지원), 소득창출을 위한 소액대출, 연령친화적 보조용품(지팡이, 이동식 변기 의자, 휠체어, 우산, 방한복)을 제공하고 있다. 이와 함께 무료진료와 안과진료 등의 보건서비스를 운영하고, 긴급상황으로 피해를 입은 사람들에 대한 지원도 제공하고 있다.

RIC 는 소득이 없고 가족의 지원도 받지 못하는 허약하고 취약한 노인에게 매월 4,000 BDT(미화 약 33 달러)의 생계비 현금보조금을 지급한다. 현재 86 세인 Banu Begum 은 7 년 동안 이 지원을 받아 왔으며, 이를 통해 신체적 및 정신적으로 보다 안정된 생활을 하고 있다



***“예전에는 어려움을 혼자 감당해야 했습니다. 이제는 RIC 와 지역사회 덕분에 의지할 곳이 생겼고 마음도 평안해졌습니다.” Banu Begum***

## 노인 소액대출을 위한 RIC의 지원 활동: RIC의 노인 소액대출 프로그램 시작 배경

1988년 대홍수 이후 RIC는 피해 지역의 빈곤 노인과 여성들이 처한 취약성을 더욱 깊이 인식하게 되었다. 1989년 RIC의 대표인 Abul Haseeb Khan은 헬프에이지 인터내셔널 관계자들과 협력하게 되었고, 이들은 방글라데시 노인을 위한 지역사회 기반 사업을 추진할 것을 권고했다. 이후 RIC는 나르싱디 지구 지나르디 지역의 노인들과 여러 차례 참여형 협의를 진행했다. 이를 통해 노인들이 직접 제기한 소득 기회, 보건의료, 사회적 지원, 소득창출을 위한 소액대출에 대한 접근 등 주요 관심사와 요구를 파악했다.

한 차례 현장 방문에서 Suradhani라는 고령 여성이 Abul Haseeb Khan을 찾아와, 더 이상 자녀들의 도움에 의지할 수 없으니 소득창출 활동을 시작할 수 있도록 소액대출 지원을 요청했다. 그 나이에 대출을 받아 무엇을 하려는 것이냐는 질문에 Suradhani는 “나도 다른 사람들이 하는 일은 무엇이든 할 수 있다. 나는 기댈 곳이 전혀 없다. 자녀들도 나를 돌봐주지 않는다. 조금이라도 소득을 벌 수 있다면 이 나이에 다른 사람에게 의지하지 않아도 될 것”이라고 말했다. 당시 RIC는 아직 노인을 위한 정식 소액대출 프로그램을 운영하기 전이었기 때문에, 예외적으로 기관 자체 재원을 활용해 그녀에게 소액대출을 제공했다. Suradhani는 이 대출을 활용해 찻집을 열었으며, 이를 통해 노인도 재정적 지원이 있다면 자립할 수 있다는 사실을 보여주었다. 이후 RIC가 다시 지역사회를 방문했을 때, Suradhani는 찻집이 잘 운영되고 있으며 가족 내 자신의 처지도 나아졌다고 말했다. 이를 계기로 Haseeb Khan은 소득을 얻는 일이 노인의 신체적 및 정신적 활력을 높이고 가족 안에서 존엄을 회복하도록 돕는다는 사실을 깨닫게 되었다. 이러한 경험은 지역사회 노인을 대상으로 한 사업을 본격적으로 추진할 수 있다는 확신으로 이어졌다. 이에 따라 RIC는 1989년 나르싱디 지구 지나르디 유니언에서 노인 150명을 대상으로 시범 소액대출 사업을 시작했다. RIC는 노인들만의 별도 모임을 구성하고, 이들이 편리하게 이용할 수 있는 방식으로 대출을 제공했다.

RIC는 지역사회 노인의 필요와 어려움을 보다 깊이 이해하기 위해 초점집단토의도 실시했다. 그 결과 노인들은 자신의 경험과 기술, 능력을 바탕으로 소액대출 활동에 참여하고 있는 것이

확인되었다. 또한 프로그램 참여 여부와 소득창출 활동은 가족과 지역사회 구성원들과의 논의를 통해 결정되었으며, 이러한 과정은 참여를 확대하고 공동의 책임의식을 높이며 지역사회의 지원을 강화하는 데 도움이 되었다.

지속적으로 사업을 운영한 경험을 바탕으로 RIC 는 노인을 대상으로 한 소액금융사업을 효과적으로 운영할 전문성을 갖추게 되었다. 또한 노인의 경제활동을 지원하고 가족 구성원 간 공동의 책임의식을 강화하기 위해 가족들도 점차 프로그램에 참여하게 되었다.

RIC 는 노인을 소액대출 사업에 보다 폭넓게 포함하는 것이 가능한지를 검토하기 위해 처음에는 제한된 규모로 노인의 참여를 허용시켰다. 빈곤하고 의지할 곳 없는 노인에게 대출을 제공하면 삶의 질을 높이고 사회적 인정과 지위를 향상시키는 것은 물론, 이들이 계속 활발하고 생산적인 삶을 유지하도록 도울 수 있다는 사실이 확인되었다. 이에 따라 RIC 는 노인을 소액대출 프로그램에 포함하기 위해 기존의 일반 소액대출 운영정책에서 연령제한을 폐지했다.

RIC 는 다른 소액대출기관(MFIs)과 비정부기구(NGOs)가 노인 대상 사업에 소액대출 지원을 포함하도록 독려하기 위해 여러 차례 자문회의와 논의 자리를 마련해 왔다. 그 목적은 다음과 같다.

1. 노인의 지식과 경험, 기술을 활용하여 보다 활동적이고 생산적인 노화를 촉진한다.
2. 노인의 사회적 신용도를 높인다.
3. 가족과 사회, 국가에 대한 노인의 기여를 확대한다.
4. 소액금융기관이 노인에게 소액대출을 제공하도록 장려한다.

소액금융을 통해 노인의 경제적 자립능력을 회복하려는 이러한 노력은 이미 중요한 이정표로 평가받고 있다. 이 특화된 소액금융 프로그램은 선구적인 시도로서 국내외의 인정을 받았다. 2003 년 RIC 는 세계은행의 산하 빈곤층 지원협의체(Consultative Group to Assist the Poor, CGAP)로부터 'Pro-Poor Innovative Challenge'라는 국제상을 수상했다. 300 건이 넘는 신청 가운데 5 개국의 5 개 기관만이 수상자로 선정되었으며, RIC 는 그중 하나였다.

RIC 는 2015 년 9 월부터 PKSF 와 협력하여, LIFT(새로운 아이디어 실증을 위한 학습·혁신기금, Learning and Innovation Fund to Test New Ideas) 프로그램의 일환으로 '지역사회 활동을

통한 노인의 생계 개선' 사업을 추진해 왔다. 이 사업은 빈곤한 노인에게 적합한 지속가능한 대출 프로그램을 설계하는 것을 목적으로 한다. 본 사업을 통해 노인이 연령친화적인 소득창출 활동에 참여할 수 있도록 대출을 제공하는 등 다양한 현장 활동이 시행되었다. 이러한 접근은 새로운 혁신으로 평가받으며, 빈곤 노인의 소득보장에 새로운 가능성을 더하고 있다. 이러한 성과를 바탕으로 PKSF 는 노인 특화 대출 프로그램을 도입했다. 이 프로그램은 기술훈련과 함께 노인을 위한 저금리 대출과 완화된 조건의 보조금을 결합한 종합적인 금융지원을 제공한다.

주목할 점은 노인 특화 대출 프로그램이 완화된 대출 조건, 연장된 거치기간, 다양한 대출 상환기간과 상환방식, 저금리 등을 결합함으로써 노인을 위한 새로운 금융서비스와 금융상품을 개발했다는 점이다. 이 프로그램은 빈곤 완화 전략을 마련하는 데에도 중요한 역할을 수행하고 있다.

**“내가 번 소득으로 필요한 비용을  
충당할 수 있어 마음이 매우 편안합니다.  
모두에게 사랑받는다는 것이  
가장 좋습니다.”  
Samanta Ban**



이상의 논의를 통해 연령친화적인 대출 프로그램은 노인이 보다 평범하고 존엄한 삶을 살아갈 수 있도록 돕고, 정기적인 소득원을 마련하며, 일할 권리뿐 아니라 적절한 생활수준을 누릴 권리의 점진적 실현을 지원하는 데 매우 효과적임을 알 수 있다. 현재 RIC 의 사업을 통해 PKSF 의 소액금융 프로그램에도 노인이 참여하고 있다. 이러한 점에서 RIC 는 방글라데시에서 노인을 대출 프로그램에 포함시킨 선구적인 기관으로 평가받는다. 현재 이 프로그램은 RIC 가 활동하는 12 개 지구의 21 개 하위 행정구역의 34 개 지점을 통해 2 만 명이 넘는 노인 회원에게 2 억 5,000 만 BDT(미화 약 200 만 달러 이상) 규모의 대출을 제공하고 있다.



“예전에는 노인은 대출을 받을 수 없었습니다.  
이제는 이러한 기회 덕분에 소규모 사업을 시작하고  
소득을 얻어 가족을 부양할 수 있게 되었습니다.  
건강과 지역사회의 지원을 뒷받침된다면  
앞으로도 더 많은 일을 해낼 수 있다고 믿습니다.”

**Sotto Gopal**

## 노인의 소액대출 프로그램 참여 전망

노인인구의 상당수가 빈곤선 이하에서 생활하고 있음에도, 노인은 정부와 비정부기구가 추진하는 빈곤 완화 사업에서 대체로 제외되어 왔다. 노인은 빈곤 완화에 기여할 수 없다는 인식이 뿌리 깊게 자리 잡고 있어 개발사업에도 충분히 참여하지 못하고 있다. 그러나 현실은 다르다. 오랫동안 노인을 소액대출 프로그램에 참여시켜 온 RIC의 경험에 따르면, (1) 노인에 대한 인식과 편견을 바꾸고, (2) 기존 대출 프로그램을 체계적이고 전략적으로 개선한다면 노인도 소액대출 사업에 효과적으로 참여할 수 있다. 노인을 프로그램에 포함하면 생산적이고 활동적인 역할을 수행할 수 있을 뿐 아니라, 신뢰할 수 있는 대출 대상으로 인정받고 새로운 경제활동의 기회를 얻을 수 있다. 이를 통해 가족과 사회에 대한 의존에서 벗어나 자립하고, 사회의 기여자로 자리매김할 수 있다. 노인 분야 연구자들은 직업에서 은퇴한 60세의 사람도 새로운 일을 시작할 의지와 가능성을 충분히 지니고 있다고 본다. 따라서 노인이 활동적인 노년을 보내며 계속 일할 수 있도록 모두가 노력해야 한다. 이를 위해서는 노인이 가정과 사회, 정부 및 비정부 부문의 다양한 활동에 적극적으로 참여도록 지원해야 한다. 소액대출은 노인이 소득을 창출하는 활동에 참여하도록 하는 중요한 수단이 될 수 있으며 이는 경제적 이익으로 이어질 수 있다. 나아가 노인이 다양한 중요한 일에 참여할 기회를 확대하면, 이들의 지식과 경험, 기술, 지혜를 충분히 활용할 수 있게 되고, 이는 사회 전체의 이익으로 이어질 수 있다. 따라서 소액대출기관은 노인을 프로그램에 적극 포함하고 참여 기회를 확대해야 한다.

노인의 주요 소액금융사업 참여를 확대하기 위해, RIC 는 개발협력기관, 정책결정자, 소액금융기관을 대상으로 다음과 같이 권고한다.

- 노인도 소액대출을 이용할 수 있도록 연령제한을 폐지 한다.
- 노인의 필요에 맞는 대출상품을 설계하고, 모든 소액금융기관이 이를 도입하도록 장려한다.
- 복지부, 소액대출규제청, PKSf 및 주요 소액금융기관(MFIs)이 참여하는 전담반을 구성하고 노인을 주류 프로그램에 통합한다.
- 노인의 소액대출 참여에 대한 부정적인 사회 인식을 개선하기 위한 대국민 인식개선 활동을 추진한다.

## 시사점 및 결론

RIC 와 같은 다른 기관들도 개발사업, 특히 소액대출 프로그램에 노인을 포함하는 것이 중요하다는 점을 점차 인식하고 있다. 전통적으로 방글라데시의 이러한 프로그램은 경제활동을 하는 계층을 중심으로 운영되어 왔으며, 노인은 기존 저축이나 자산이 있는 경우가 아니면 대체로 제외되었다. 그러나 실제 경험은 소액대출이 비공식적이고 착취적인 대출 방식에 대한 의존을 크게 줄이는 동시에 금융포용의 기회를 넓힐 수 있음을 보여준다. 여기서 얻을 수 있는 중요한 교훈은 인식 제고와 실질적인 변화를 위해서는 개별 기관의 노력만으로는 충분하지 않으며, 기관과 지역사회, 정책결정자 간 공동의 노력과 협력이 필요하다. 노인자조모임은 조직화와 인식 제고를 통해 노인이 자신의 권리를 주장하고 존엄을 회복하며 사회 및 경제 활동에 적극 참여할 수 있도록 한다. 또한 연령주의가 노인 차별을 초래하고 노년기 인권침해의 중요한 근본 원인 가운데 하나라는 인식도 점차 확산되고 있다. 사회적으로 소외와 차별은 노인이 자신의 인권을 온전히 실현하는 데 가장 큰 걸림돌이 되고 있다.

연령주의는 여전히 개발 프로그램에서 제대로 다루어지지 않고 있으며, 성불평등 및 장애와 교차하는 문제는 더욱 충분히 조명되지 못하고 있다. 그 결과 노인의 인권침해 위험은 현실적으로 존재한다. 노인의 생계와 관련해서도 불평등과 차별은 반드시 해결해야 할 중요한 과제이다. 우선 연령주의가 노인의 실제 삶에 어떤 영향을 미치는지를 정확히 파악해야 하며,

그 다음으로는 연령주의에서 비롯되는 부정적인 인식과 관행을 개선할 수 있는 개발전략을 마련해야 한다. 노인의 권리를 중심에 두고 이를 보장하기 위한 노력이 이루어지지 않는다면, 삶의 질과 존엄성은 훼손될 수밖에 없다. 따라서 노인의 권리를 보호하고 사회적 지위를 향상하기 위한 노력은 지속되어야 한다. RIC 는 방글라데시의 주요 이해관계자와 정책결정자들이 권리기반 활동에 적극 참여하여 취약한 노인이 겪는 불평등과 불이익을 줄여 나갈 수 있기를 기대하고 있다.

소액금융은 노인의 사회적 및 경제적 삶의 질을 향상시키는 효과적이고 안정적인 수단으로 입증되었다. 사회적으로 소외된 노인에게 소액대출 서비스를 확대하면 빈곤 완화뿐 아니라, 존엄과 자립, 사회적 포용도 함께 증진될 수 있다. 따라서 소액대출 사업은 노인에게 소득 창출 기회를 제공하고 경제적 자립을 강화함으로써 노인의 권리 증진에 기여한다고 할 수 있다. 이러한 사업은 일할 권리와 사회보장권의 실현에 기여하며, 나아가 노인의 복지와 존엄을 뒷받침하는 보다 포괄적인 권리기반 체계를 강화한다.

‘노년기 일할 권리’는 반드시 보장되어야 할 필수적인 권리이자 기본적 인권으로 자리매김하고 있다. 노년기의 사회보호는 인권의 핵심 요소인 만큼, 이를 명시적으로 포함하는 것은 국제적 규범체계를 더욱 공고히 하고, 현재 제안된 유엔 노인 인권협약의 권고사항이 갖는 정책적 중요성을 강화하는 데 도움이 될 것이다.

노인이 이러한 프로그램에 참여하게 되면 가계의 경제적 부담을 줄이는 동시에 가족과 더 넓은 범위의 경제에 기여할 수 있다. 궁극적으로 포용적인 소액대출 사업은 노인이 소외되지 않도록 보장하고, 이들의 삶의 질을 높이며, 더욱 평등한 사회를 만드는 데 기여할 수 있다.

## References:

- Government of the People's Republic of Bangladesh. (2006). *The Microcredit Regulatory Authority Act, 2006*. Bangladesh Ministry of Law, Justice and Parliamentary Affairs. <http://bdlaws.minlaw.gov.bd/upload/act/2021-11-17-11-21-15-35.The-Micro-credit-Regulatory-Authority-Act-2006.pdf>
- Grameen Bank. (n.d.). *Grameen Bank*. <https://grameenbank.org.bd/>
- Islam, J. (2022, September 30). *Number of elderly people grows 3.41 times faster than population growth. The Business Standard*. <https://www.tbsnews.net/bangladesh/number-elderly-people-grows-341-times-faster-population-growth-506314>
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. (n.d.). *Universal Declaration of Human Rights*. <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/english>
- Resource Integration Centre (RIC) & HelpAge International. (2008, October). *Older people and microcredit in Bangladesh*. [http://info.ric-bd.org/webarch/publication/OP\\_and\\_microcredit\\_23-10-08.pdf](http://info.ric-bd.org/webarch/publication/OP_and_microcredit_23-10-08.pdf)
- The Daily Star. (2024, March 25). *Ageing in Bangladesh: Are we ready for more social spending?* <https://www.thedailystar.net/business/economy/news/ageing-bangladesh-are-we-ready-more-social-spending-3574911>
- United Nations. (1948). Universal Declaration of Human Rights. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- United Nations. (1966). *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- World Health Organization Regional Office for South-East Asia. (2025, October 14). *Colombo declaration on healthy ageing through strengthened primary health care*. <https://cdn.who.int/media/docs/default-source/searo/rc78/colombo-declaration-on-healthy-ageing-through-strengthened-primary-health-care.pdf>