

Vol.21

2025 WINTER

고령 사회의 생활과 일

The Life & Work in the Aged Society

초고령사회, 세대 간 상생을 위한 노인일자리 과제



Contents

권두언

- 02 공존하는 세대, 지속 가능한 노인일자리를 위하여
이인재 한신대학교 휴먼서비스대학 교수

명사칼럼

- 04 갈등을 넘어 상생으로
김현삼 경기도미래세대재단 대표이사

[특집] 좌담회

- 08 주제 초고령사회, 세대 간 상생을 위한 노인일자리 과제
사회 이인재 한신대학교 휴먼서비스대학 교수
토론 김 설 청년유니온 위원장
(가나다순) 민기정 노사발전재단 서울중장년내일센터 소장
손균근 한국지역언론인클럽 이사장
심현보 아립앤위립 대표
유태균 숭실대학교 사회복지학과 교수
이동한 한국리서치 여론조사부문 콘텐츠 팀장

정책이슈

- 16 세대 간 상생을 위한 해외 일자리 정책 동향
:독일을 중심으로
정미경 독일정치경제연구소 소장

고령사회와 노인일자리 동향

- 22 초고령사회 한국의 세대 갈등
:세대 상생을 위한 조건들
황선재 충남대학교 사회학과 교수

통계리뷰

- 28 한국의 '세대 갈등' 다시 보기
:온라인 담론이 만든 세대 간 거리
이하나 이화여자대학교 연령통합고령사회연구소 연구교수

우리동네 노인일자리

- 32 서로 성장하는 특별한 시간,
'장애인직업적응서포터즈'
원신원 한국노인인력개발원 홍보기획부 차장

권두언

공존하는 세대, 지속 가능한 노인일자리를 위하여

우리 사회가 초고령사회로 진입하면서 인구·경제·사회 전반에 걸쳐 패러다임의 전환이 필요한 시점이다. 특히 1, 2차 베이비붐 세대의 대규모 은퇴가 시작되면서 노년기 사회경제활동은 더 이상 선택이 아닌 지속 가능한 사회를 위한 핵심 과제가 되었다. 이러한 변화 속에서 세대 간 공존, 상생을 실현하는 것은 인구구조 변화라는 도전 과제를 함께 풀어나가기 위해 중요한 출발점이라고 할 수 있다.

그동안 노인일자리 정책은 노후 소득 보장과 사회적 관계망 유지라는 측면에서 많은 성과를 이루어왔다. 한편 고령화의 속도와 노동시장 구조 변화는 우리 사회에 더 근본적인 질문을 던지고 있다. 기존의 노인일자리만으로 세대 간 갈등을 완화하고 미래 노동시장과 사회의 지속가능성을 확보할 수 있는가 하는 점을 고민해야 한다. 세대 간 이해와 협력이 전제될 때 비로소 노인일자리의 의미와 가치가 더욱 분명해질 수 있을 것이다.

세대 간 갈등은 이미 사회 곳곳에서 표면화되고 있다. 청년 세대는 고용불안과 경쟁 심화로 인해 불안함을 표출하고 있고, 노년 세대는 급변하는 사회환경 속에서 경제적, 사회적 소외를 경험하고 있다. 이러한 상황에서 서

로에 대한 오해와 불신이 심화되고 세대 간 갈등은 사회 구조적 문제로 전환되고 있다. 그러나 세대 갈등의 근본적인 원인은 자원의 부족보다는 상호 이해와 협력의 부재에서 비롯된다. 바로 이 지점에서 노인일자리라는 세대 간 상생을 실천할 수 있는 가장 현실적이고 효과적인 플랫폼이 될 수 있다.

노인일자리라는 세대 간 지식과 경험의 교류를 촉진할 수 있는 장(場)으로 의미가 있다. 노인의 풍부한 경험과 축적된 전문성은 여전히 사회 전반에 필요한 자원이다. 청년 세대가 가진 디지털 역량과 창의성은 또 다른 방향에서 사회 혁신을 이끌 수 있다. 이 두 세대가 경쟁이 아닌 '협력', '공생'의 구조로 연결될 때 세대 간 상생의 기반은 자연스럽게 형성될 수 있을 것이다. 노인일자리를 통해 서로의 경험을 공유하고 파트너십을 형성할 수 있다면 상생의 새로운 가능성을 열어줄 수 있을 것이다. 최근 사회경제적 변화의 큰 흐름인 디지털 전환, AI 전환 속에서 노인일자리라는 세대 균형을 재설계하는 핵심 전략이 될 수 있다. 노인 세대에게는 디지털 접근성을 높이고, 청년 세대에게는 사회적 돌봄과 공동체 지원이라는 새로운 영역에서 일할 기회를 제공할 수 있다. 특히 디지털 격차 해소와 지역 기반의 복지서비스는 세대 간 협력이 없이는 완성될 수 없다는 점에서 앞으로의 노인일자리라는 디지털 교육, 지역사회 문제해결, 돌봄과 일상생활 서비스 분야 등에서 '세대 연대 기반의 공동참여 구조'를 더욱 강화해 나가야 할 것이다.

세대 간 상생은 생산성을 높이고 사회적 비용을 절감하는 데 기여할 수 있을 것이다. 공동의 문제를 함께 해결하는 구조는 사회적 신뢰를 회복하고 미래 통합을 위한 기반을 다지는 효과를 기대할 수 있다. 이는 단순히 노인 복지 확대 차원을 넘어서 사회 전체의 지속가능성을 위

한 핵심적 전략으로 받아들일 필요가 있다.

앞으로 노인일자리가 세대 간 상생의 플랫폼으로 발전하기 위해서는 정책적 방향에 대한 고민이 몇 가지 필요하다. 먼저 세대 간 '이해'를 고려한 정책 설계가 이루어져야 한다. 서로를 이해할 수 있는 교류의 장으로 노인일자리의 역할을 강조할 필요가 있다. 또한 세대 간 강점과 필요를 반영한 일자리 구조를 설계하고 이를 지역 단위에서도 실질적으로 실행할 수 있는 체계를 구축할 필요가 있다. 또한, 기존의 멘토-멘티의 개념에서 벗어나 파트너십을 지향하고 연령이 아닌 역량을 기준으로 일의 역할이 배분될 때 비로소 노인일자리라는 세대 공존이 가능할 것이다. 연령이 아닌 역량에 따른 일자리 연계를 통해 노인일자리가 청년일자리와 빼앗거나 침해한다는 갈등 구조를 완화할 수 있을 것이다.

우리 사회의 미래는 '세대 간 연대와 협력'에서 시작된다. 초고령사회라는 거대한 전환기를 맞이한 지금, 노인일자리라는 노인복지 정책 영역을 넘어 새로운 사회를 구축하는 중요한 기제로 바라볼 필요가 있다. 이번 호를 통해 세대 간 상생의 가치가 노인일자리의 설계와 실행 과정 속에서 어떻게 구현될 수 있는지, 그리고 그 실천이 어떤 변화를 만들어낼 수 있는지를 심도 있게 탐구하고자 하였다. 이러한 논의들이 초고령사회를 살아가는 모든 세대가 함께 성장하고, 함께 책임지며 함께 미래를 만들어 나가는 출발점이 되길 기대한다.

이인재
한신대학교 휴먼서비스대학 교수





김현삼
경기도미래세대재단
대표이사

갈등을 넘어 상생으로

들어가며

한국 사회는 급속한 인구구조 변화로 인해 전국 고령인구(65세 이상)는 1990년 2,195천 명에서 2025년 10,514천 명으로 4.8배 상승하였고 65세 이상 인구 비율이 20.3%를 넘어 초고령사회에 진입하였다. 반면 전국 청년인구(19~34세)¹⁾는 1990년 13,731천 명에서 2025년에는 10,250천 명으로 75% 수준으로 감소하였고, 향후 2050년엔 5,108천명으로 2025년에 비해 50% 추가로 감소할 것으로 추계되고 있다(국가데이터처 미래인구추계, 2025). 이러한 인구 변화는 노동시장에서 청년 공급 축소와 고령층 비중 확대를 초래할 것으로 예측되면서 단순한 변화와 혼란을 넘어 세대 간 사회적 자원배분을 둘러싼 갈등이 심화되고 있다. 2025 세대인식조사²⁾에 따르면, 우리 사회에서 세대 갈등이 매우 심각하다는 청년들의 인식이 84%에 달하며, 향후 세대 갈등이 더욱 심각해질 것이라는 비관적 전망이 55%였다. 특히, 취업과 일자리를 둘러싼 세대 간 경쟁이 심화되면서, 정년연장, 노인일자리 확대 등의 정책들이 첨예한 세대 갈등을 야기하는 주요 요인으로 꼽히고 있다. 실제 한국경영자총협회가 최근 (썬)서던포스트에 의뢰해 20~34세 청년 구직자 500명, 45~59세 재직자 500명을 대상으로 한 ‘정년연장 및 근로가치관에 대한 세대별 인식조사’(2025. 10. 22.) 결과 청년 구직자들은 ‘조직 내 고령자가 많을수록 갈등이 심화될 수 있다’에 80.8%가 동의하였고, ‘65세 법정정년 연장으로 업무·작업 효율이 감소할 우려가 있다’에 대해 59%가 동의하는 것으로 나타났다. 특히 부정적 인식이 높은 청년구직자들의 일자리 현황을 살펴보자.

청년일자리 현황

청년구직자들의 불안과 불만은 실제 실업률에서 숫자로 확인할 수 있다. 전체 실업률은 2.1~2.8% 선을 유지하는 반면, 청년층(15~29세) 실업률은 4.8~6.6%에 달해

전체의 2배 이상을 기록하고 있다. 2024년 5월 이후 청년고용률(46.1%)은 다소 둔화 추세로, 실업률(5.9%) 또한 역대 최저로 나타났지만, ‘졸업 후 첫 취업까지 소요기간’이 늘어나 청년들의 노동시장 진입이 지속적으로 늦어지고 있는(2024년 11.5개월, 1.1개월 증가) 문제까지 가중되고 있는 상황이다. OECD가 한국경제보고서(2022년)에서 언급한 소위 ‘황금티켓 증후군(Golden ticket syndrome)’으로 불리는 좋은 일자리를 향한 치열한 경쟁 등으로 청년들의 사회진출이 늦어지면서 결혼·출산시점(초혼연령: (2013) 男 32.2세, 女 29.6세→(2023) 男 34.0세, 女 31.5세/ 초산연령: (2013) 30.7→(2023) 33.0세)도 늦어지고 있는 하나의 원인으로 작용하고 있다고 언급하기도 하였다.

특히 최근 이슈가 되고 있는 ‘쉬었음³⁾’ 청년은 40만 명대를 유지하면서 증가추세(2024년 42.1만 명, 2만 명 증가)로 심각성을 드러냈고, 일하는 청년들의 ‘쉬었음’으로 이탈도 함께 증가하고 있다. 쉬었음 청년 증가는 구조적·단기적 요인이 복합적으로 작용하는데, 저성장 기조 속 일자리 창출력 저하와 노동시장 이중구조 심화로 청년들의 눈높이에 맞는 일자리가 부족(2022년 기업규모·고용형태별 임금 비교: 대기업·정규직 100 vs 중소기업·비정규직 43.7), 기업의 수사·경력직 선호로 청년들의 구직부담 가중(2024년 신규채용 실태조사: 수시채용만 실시 60.6%, 2023년 대졸신입 4명 중 1명은 중고신입)⁴⁾이 쉬었음의 원인으로 거론되고 있고, 특히 취업을 앞두고 있는 코로나 세대 청년들의 불안과 좌절이 더 높은 것

으로 알려져 있다.

이에 대응하여 고용노동부⁵⁾의 2025 청년일자리 정책의 핵심방향은 청년들이 선호하는 좋은 일자리를 창출하는 동시에, ‘쉬었음’ 미취업·취약 청년을 체계적으로 발굴하여 회복부터 취업 지원, 일자리 안착까지 밀착 지원하는 시스템을 구축하기 위한 노력을 경주하고 있다. 주요 정책사업으로는 대학일자리플러스센터, 청년고용 유헤어플랫폼, 청년도전지원 사업, 부모교실 운영, 또래지원단 운영, 미래내일 일경험 지원사업, 청년일자리도약장려금, 유연근무 지원 등을 추진 중이다.

일자리정책에서 청년과 노년의 세대 갈등

많은 연구에서 청년고용 부진의 원인을 단순히 노년 일자리 확대나 정년 연장 탓으로 돌릴 수 없다고 지적한다(김용성, 2008; 김희성, 2025), 일자리에서의 세대 갈등은 정치권과 언론에서 만든 허상이며, 오히려 대기업의 조기희망 퇴직에 따른 신규채용 여력 감소, 경기침체 지속, AI 도입에 따른 필요 직무 변화(역량 불일치), 신입 직무역량과 기업요구 간의 ‘구조적 미스매치’ 등이 복합적으로 작용한 결과로 분석한다. 특히 최근 Chat-GPT가 나온 2022년부터 3년간 청년일자리 21만 개가 줄고, 50대 일자리가 20만 개가 늘어난 것으로 분석⁶⁾되면서, 청년 일자리에 대한 불안이 가중되고 있다.

지은정(2022)은 한국복지패널을 분석한 결과 일자리를 둘러싼 세대 간 경쟁담론이 과잉 양산되는 경향을 보이지만, 실제 노년층이 청년일자리를 잠식한다는 경험적

1) 청년기본법 제3조제1항에 따른 청년인구 19~34세

2) 2025년 세대인식조사, 한국리서치(2024.12 96만 명) 지역별, 성별, 연령별 비례할당추출방식으로 표본 1천 명 선정조사.

3) 청년 ‘쉬었음’ 특징: ‘원하는 일자리를 찾기 어려워서’(30.8%), ‘다음 일 준비를 위해’(20.9%) 순

4) 한국경제인협회. (2024.3.) 500대 기업조사 신규채용 실태조사.

5) 청년고용촉진특별위원회. (2025.1.22.) 2025 청년고용 정책방향.

6) 김희승 기자. (2025.10.30.) AI가 청년일자리 줄이고 장년층 고용은 늘렸다. 한겨레신문.

증거가 없다고 밝혔으며, 오히려 20대 청년과 60세 이상 고령자 모두 노동시장의 취약계층임에도 청년 노동시장의 문제를 고령자에게 찾으며 ‘을’과 ‘을’의 일자리 전쟁으로 몰아간 것으로 보았다. 이 연구에서 20대 청년일자리 질이 50대 일자리 질보다 더 높게 나타나 고령자가 좋은 일자리를 차지하고 있어서 청년들이 질 낮은 일자리를 전전할 수밖에 없다는 세대담론이 지지되지 않았다고 밝히며, 노동시장 문제를 세대게임으로 환원하거나 청년-고령자 이분법적인 선택으로 접근하는 것은 바람직하지 않다고 제안하였다. 노동고용 연구 결과, 고령층 고용이 청년 고용을 반드시 감소시키는 것은 아니며, 상호보완적 관계이며 세대 연대적 접근이 바람직하다는 분석이 많은 것에 집중해야 한다. 청년일자리와 노인일자리 형태의 형태, 목적, 임금 수준, 정책 방향 등에서 차이가 뚜렷하게 나타나며, 경쟁 또는 대체 관계라기보다 상호보완적 특성을 보이므로, 상호보완적 상생 프로그램에 대한 접근이 필요하다.

세대 갈등은 일자리 정책이 제로섬(Zero-sum) 프레임으로 정책이 설계될 때, 세대 갈등이 심화되는데, 실제 노동시장에서 청년일자리와 노인일자리 명확한 분리 현상에도 불구하고, 노인일자리 확대가 청년일자리 축소를 의미한다는 부정적 인식, 복지예산이 특정 세대에게만 편중된다는 불만이 세대 갈등으로 표출되고 있다. 이러한 세대 갈등의 상호 불신 악순환은 정책 수용성을 낮추고, 사회적 통합을 저해한다. 따라서, 청년과 노년이 함께하는 상생을 위해서는 세대구분 없이 통합 일자리 정책으로 추진될 수 있도록 재설계가 필요하다.

세대 간 상생을 위한 통합일자리 정책 재설계

청년이나 노년을 위한 정책이 아닌, 세대 간 상생과 포용의 관점에서 프로그램이 재설계되어야 한다. 다음은



세대 갈등을 완화하고 상생의 기반을 마련하기 위한 정책 방향이다.

① 세대통합형 일자리 모델 개발

청년일자리와 노인일자리 경쟁 관계가 아닌 협력 관계로 재구성해야 한다. 예를 들어, 노인의 경험과 청년의 디지털 역량을 결합한 ‘세대협력 프로젝트’를 추진할 수 있다. 노인은 멘토로, 청년은 기술 지원자로 참여하는 협업형 사회적 기업이나 세대융합 커뮤니티 비즈니스를 육성하여, 세대 간 상호 이해와 경제적 가치 창출을 동시에 도모할 수 있다. 예를 들면, 노인 장인과 청년 디자이너가 협업하는 전통공예 브랜드, 시니어 상담사와 청년 IT 개발자가 함께 운영하는 디지털 심리상담 플랫폼 등이 있을 수 있다.

② 세대 간 자원 재배분의 투명성 강화

세대 갈등의 주요 원인 중 하나는 자원 배분에 대한 불신이다. 정부는 노인복지 예산, 청년 지원 예산, 아동가족 지원 예산의 배분 근거와 효과를 투명하게 공개하고,

세대 간 형평성을 고려한 예산 편성 원칙을 수립해야 한다. 또한, 세대별 수혜-부담 구조를 분석하여, 특정 세대에게만 과도한 부담이 가지 않도록 조정해야 한다.

③ 세대 공감 프로그램 및 사회적 대화 활성화

정책적 조정만으로는 세대 갈등을 해소하기 어렵다. 상호 이해와 공감의 경험이 필요하다. 세대 간 교류 프로그램, 세대융합 문화예술 활동, 세대 간 대화 포럼 등을 통해 서로의 입장을 이해하고, 편견을 해소할 수 있는 기회를 제공해야 한다. 특히, 청년과 노인이 함께 참여하는 지역사회 문제 해결 프로젝트나 세대 간 멘토링 프로그램은 실질적 협력 경험을 제공하며, 세대 간 연대감을 형성하는 데 효과적이다.

④ 생애주기별 통합적 고용·복지 정책 설계

청년일자리나 노인일자리 고립된 정책으로 운영하지 말고, 생애주기 전반을 아우르는 통합 정책으로 재편해야 한다. 청년기 일자리 지원, 여성일자리 지원, 중장년기 경력 전환 지원, 노년기 사회참여 일자리로 이어지는 고용취약 계층에 대한 연속적 지원 체계를 구축하여, 각 세대가 생애 전환기에 안정적으로 적응할 수 있도록 돕는다면, 세대의 구분이 없으므로, 세대 갈등도 사라질 수 있다.

나가며: 갈등을 넘어 상생으로

어쩌면 AI의 시대에는 우리가 논하고 있는 일자리 경쟁이 의미 없을 수 있다. 10년 내에 우리에게 닥칠 AI로부터 오는 어마어마한 변화의 파도에 일자리 붕괴 위험을 앞두고 청년, 노년이 갈등관계가 아니라 함께 손잡고 일자리 위기에 대응해야 한다. 청년과 노년은 노동시장에서 같은 취약계층의 지위를 가지고 있어, 서로를 이해하기 쉽고, 서로의 부족한 점을 보완하기에도 적절하다. 10

대와 70대는 가장 가까워지기 좋은 조건을 공유하고 있다고 보아야 할 것이다. 우리나라는 가족 중심으로 세대 간 결속이 강한 나라로 알려져있다. 따라서 많은 사회학자들은 우리가 알고 있는 세대 갈등이 정치권과 언론에서 만들어진 과장된 갈등이라고 보기도 한다. 세대를 자꾸 독립적으로 분류하여 대척점에 세우기보다, 같은 어려움을 겪는 계층으로서 함께 참여하는 상생 일자리를 통해 다른 세대와의 소통과 교류가 활발해지는 구조를 마련할 필요가 있다. 조부모의 무조건적인 사랑을 받으며 자란 10대들과 자녀들보다 손주들을 끔찍하게 아끼는 조부모들 70대가 서로의 어려움을 공감하고, 서로의 장점을 공유해 주는 프로그램을 통해, 함께 참여하는 통합 일자리 사업을 통해 세대 간 갈등을 넘어 세대 간 상생 일자리의 혁신을 이루어 낸다면, 이 두 세대의 협력이 우리 사회가 연대와 공존의 시대로 나아가는 출발점이 될 수 있을 것이라 기대해 본다.

참고문헌

- 강점희. (2019). 청년고용정책사업의 효과성 분석 (석사학위논문). 한국기술교육대학교 인력개발학과.
- 한국고용정보원. (2021). 세대 간 일자리 대체관계 및 상생을 위한 정책방향.
- 한국개발연구원. (2008). 청년실업의 원인과 정책적 대응방안 (KDI 정책연구시리즈).
- 한국리서치. (2024). 2025년 세대인식조사 결과 보고서.
- 청년고용촉진특별위원회. (2025). 2025 청년고용 정책방향.
- 한국경제인협회. (2024). 500대 기업 신규채용 실태조사.
- 지은정. (2022). 청년과 고령자의 일자리 세대담론에 대한 연구: 일자리의 질을 중심으로. 한국사회정책(Korea Social Policy Review), 29(2), 149-186.
- Kim,H.,&Lee,S. (2024). 청년실업의 실태, 원인 및 대책에 관한 연구. 한국산업기술정보센터, <https://scienceon.kisti.re.kr>
- 장천복. (2007). 청년실업의 실태, 원인 및 대책에 관한 연구 (석사학위논문). 원광대학교 사회복지학과.
- Han,S.,&Lee,J. (2025, October 29). AI가 청년 일자리를 줄이고 장년층 고용은 늘렸다. 한겨레신문, <https://hankooki.com>
- Lee,J. (2025). 60세 법정 정년 · 73세 희망 ... '산업별 양극화'에 갇힌 고용 시계. Korea Biz Review, <https://koreabizreview.com>

초고령사회, 세대 간 상생을 위한 노인일자리 과제

2024년 조사에 따르면 우리 사회의 세대 갈등이 매우 심각하거나 심각하다고 생각하는 응답자는 80%를 넘어선다. ‘초고령사회’ 진입과 함께 세대 간 갈등 담론이 확산되고 있는 것이다. 세대 간 갈등은 사회 전반에서 중요한 이슈로 부상하고 있으며 특히 일자리 영역에서는 고령층과 청년층이 경쟁 또는 협업하는 과정에서 갈등, 이해, 공감의 문제들이 더욱 두드러진다. 그렇다면 세대 갈등의 실체는 무엇이며, 공존과 상생을 위한 일자리 정책은 어떤 방향으로 나아가야 하는가. 이번 좌담회는 미디어, 정책, 현장, 그리고 개인의 경험 등 다양한 관점을 통해 세대 간 상생을 위한 노인일자리의 방향을 논의하기 위해 마련되었다.

사회

이인재 한신대학교 휴먼서비스대학 교수
(2025년 <고령사회의 삶과 일> 편집위원장)

토론(가나다 순)

김 설 청년유니온 위원장
민기정 노사발전재단 서울중장년내일센터 소장
손균근 한국지역언론인클럽 이사장
심현보 아립엔워립 대표
유태균 숭실대학교 사회복지학과 교수
이동한 한국리서치 여론조사 부문 콘텐츠 팀장



座談



이인재

한신대학교 휴먼서비스대학 교수
(2025년 <고령사회의 삶과 일> 편집위원장)



김설

청년유니온 위원장

사회 _____ 최근 우리 사회에서 세대 간 갈등이 심화되고 있다. 실제 세대 갈등에 대한 경험으로 비추어 볼 때 세대 갈등의 원인이 어디에 있다고 보는가? 사회적인 문제인지 개인적인 견해의 차이로 보는지?

유태균 _____ ‘갈등’은 두 주체가 만나면서 시작이 된다. 우리의 일상생활, 사회생활을 통해서 세대 간에 만남이 이루어지기 때문에 그 안에서 일부 갈등은 일어날 수밖에 없다고 본다. 다만 지금 우리 사회에서 세대 갈등으로 표현되는 부분은 갈등이라기보다는 ‘불편함’ 정도가 아닐까 싶다.

이동한 _____ 2021년부터 세대 간 인식조사를 해오고 있는데, 세대 갈등이 심각하다는 인식이 80% 이상으로 나타나고 있고, 앞으로 더 심해질 거라는 의견도 높아지고 있다. 개인적인 경험이 아니더라도 이런 사회적 인식으로 볼 때 세대 갈등이 우리 사회에 되게 큰 축이라는 건 맞는 것 같다. 개인의 감정 문제도 섞여 있겠지만 사회구조의 문제도 있을 것 같다는 생각이 든다. 그리고 이런 세대 간 갈등을 증폭시키는 데 언론의 역할이 크다고 생각한다. 미디어나 언론에서 세대의 특성을 지나치게 일반화하고 그 차이점을 계속 부각시키면서 세대 간 갈등을 증폭시키는 경향도 있다고 생각한다.

민기정 _____ 세대 간 갈등이 개인적인 감정과 사회구조가 모두 복합적으로 작용한 결과가 아닌가 싶다. 다만 실제 세대 갈등을 들여다보면 어떤 사회적 ‘갈등’보다는 차이로 인한 ‘불편함’이 맞는 것 같다.

김설 _____ 세대 갈등을 심각하게 바라보는 인식이 80% 이상이라고 말씀하셨는데 과연 한국 사회에 존재

하는 수많은 갈등 중에 그게 진짜 중요한 갈등인가, 분노가 가장 많이 일어나는 갈등인가 하면 그렇지 않은 것 같다. 우리가 일상 속에서 서로를 마주하면서 나타나는 ‘불편함’ 정도이고 그 불편함은 소통과 조정을 통해 해소할 수 있다고 본다. 다만 최근 세대 갈등의 화두가 되는 부분은 ‘연금’과 ‘일자리’ 부분인 듯하다. 공동체성이 강했던 과거 한국 사회를 겪은 중장년 세대와 급격하게 개별화돼 버린 현대 사회를 겪고 있는 청년 세대 간 인식의 차이가 드러나는 대표적인 부분이 연금과 일자리라고 생각한다. 그렇기 때문에 각 분야에서 문제를 어떻게 조정하고 해석할 것인가에 집중할 필요가 있다.

손균근 _____ 우리 사회는 경험하지 못한 새로운 현상과 상황에 대해 궁금해하고 흥미로워한다. 미디어에서 그런 이슈를 가시화하다 보니 세대 간 갈등의 소지가 있는 내용도 더러 포함되는 듯하다. 미디어 쪽에서도 한 번은 이런 세대 갈등이 실제로 있는지 없는지 또는 이것이 실제로 우리 생활에 얼마나 큰 영향을 미치는지 다뤄볼 필요가 있다고 생각한다. 세대 갈등이라는 부분에 대해서 좀 신중하게 접근해야 하는 그런 시기에 온 것 같다.

사회 _____ ‘공정’과 ‘책임’에 대한 개념이나 경제적 불안, 기회 격차를 두고 세대 간 인식 차이가 큰데 그 원인과 쟁점에 대해서 어떻게 생각하는가?

심현보 _____ 일자리 측면에서 세대 간 공정에 대한 갈등과 오해가 발생하기 마련이다. 서로 간에 공정하다고 느낄 수 있는 것은 2030세대, 5060세대, 7080세대가 할 수 있는 직무가 적절히 주어지는 것으로 생각한다. 직무를 세분화하여 세대의 역량에 맞는 일자리가 주어진다면 적어도 일자리 측면에서는 공정에 대한 공감대를

형성해 나갈 수 있다고 생각한다.

민기정 _____ 공정함이라는 가치는 모든 세대가 다 동일하게 인식하고 있고 모두가 중요하다고 생각한다. 다만 공정의 기준에 따라서 세대 간 인식 차이, 갈등으로 이어질 수 있다. 노력한 만큼 보상을 받기 어려운 사회를 경험하고 있는 2030세대에게 5060세대가 경험한 공정함과 책임감의 기준을 부여하기 어려운데 이러한 기준을 서로 이해하고 공감하기 어려운 부분이 있는 것도 사실이다.

김설 _____ 공정 담론은 가장 민간한 이슈 중 하나이다. 과거에 비해 경제적 자원은 훨씬 커졌지만 공정하게 분배되고 있는가, 정의로게 분배되고 있는가 하면 그렇지 못한 것이 현실이다. 그게 가장 대표적으로 나타나는 것이 노동시장 이중구조가 아닐까 싶다. 과거 고성장 시대에서 지금은 저성장 축소사회로 진입하면서 좀 더 높은 학력의 더 많은 인적역량을 가진 자만 경제적 자원



(이른바 대기업의 좋은 일자리)을 획득할 수 있도록 사회적 구조가 형성된 것이 사실이다. 그렇기 때문에 현재 2030세대는 제한된 좋은 일자리를 두고 더 치열하게 경쟁할 수밖에 없는데 일자리를 두고 세대 간 갈등이 일어날 수밖에 없는 구조적 한계가 부분적으로 발생한다고 본다.

손균근 _____ 오늘 이 자리에서도 느끼는 바지만 세대 간 이해의 차이가 크다고 생각한다. 공정과 책임에 대한 생각 차이가 크다고 느낀다. 다만 이러한 생각 차이는 '세대'가 달라서 발생했다기보다는 집단 간 계층화, 계급화가 고착화하면서 발생하는 것이 아닌가 싶다. 집단 간 계층화가 고착화되면서 공정, 책임에 대한 소통이 줄어들고 이것이 세대 간 갈등으로 비추어진다고 생각한다.

유태균 _____ 불공정은 경제 불안과 기회 격차가 생기면

서 분배의 문제로부터 나타난다. 현재 사회적으로 '많이 가져가는(기득권층)' 집단의 특성이 5060세대이기 때문에 그렇지 못한 집단인 2030세대와 비교하여 세대 갈등으로 비추어지는 경향이 있는데 이는 사실 '계층 갈등'으로 봐야 한다. 그렇기 때문에 굉장히 중요하게 접근해야 하는 문제라고 생각한다. 이게 계층 간의 갈등(소득 불평등)이지 연령 세대 간 문제가 아닐 수 있다는 점에 주목할 필요가 있다.

사회 _____ 그렇다면, 세대 간 공감, 이해를 높이기 위해서 가장 중요한 전제조건은 무엇인가? 제도 정책적인 접근이 필요한가?

유태균 _____ 세대 공감, 세대 간 서로 이해할 수 있게 하기 위해서는 '연령'이 아닌 '역량'이 기준이 되는 사회적 분위기, 문화를 만드는 것이 중요하다. 연령은 고려되



어야 할 요인이지만 결정적인 영향을 주는 요인으로 작용하지 않도록 사회적 분위기 조성이 필요하다.

김설 _____ 시대적 상황, 경험, 문화적 차이를 객관적으로 인지하는 데 집중해야 한다. 사실은 계층 갈등이고 소득불평등의 문제인데 이를 세대 갈등으로 보고 있지는 않은지 논의해 볼 수 있는 기회가 필요하다. 한편으로 노동시장에서 세대 간 공감, 이해를 이끌어내기 위해서는 '연령'이 아닌 '역량'이 중심이 되는 일자리가 확대되어야 하고 이를 위해서는 직무분석과 직무체계가 세분화되어야 한다. 그 과정에서 세대 간 공감, 이해를 높일 수 있을 것으로 기대한다.

심현보 _____ 세대 간 마주 볼 수 있는 기회, 접촉할 수 있는 기회가 좀 더 확보되어야 한다. 과거 전통적인 가족 구조에서는 아동과 청소년, 청년과 노인세대가 자연스럽게 소통할 수 있었으나 핵가족화로 인해 세대 간 자연스러운 소통, 이해가 단절되어 버린 것이 사실이다. 사회정책 전반에서 세대 간 소통을 이끌어낼 수 있는 지원책이 필요하다.

손균근 _____ 세대가 파편화되면서 서로를 자연스럽게 이해할 수 있는 장(기회)이 없고 그렇기 때문에 사회정책적으로 기회를 만들어주는 것이 필요하다. 모든 정책 사업을 추진함에 있어서 세대 연결, 세대 통합을 고민해 볼 필요가 있다. 노동시장에 진입하기 전이나 사회생활을 시작하기 전인 유아동 시기부터 노년세대를 긍정적으로 인식할 수 있도록 정책적 지원이 이루어진다면 사회 갈등 비용을 절감하는 데 효과적일 수 있다.

사회 _____ 노인일자리도 포함하여 일자리가 세대 간

座談



민기정
노사발전재단 서울중장년내일센터 소장



손균근
한국지역연률회 이사장



심현보
아립앤워립 대표



유태균
송실대학교 사회복지학과 교수



이동한
한국리서치 여론조사부문 콘텐츠 팀장

상생, 공존을 위해 지향해야 할 점은 무엇인가? 앞으로의 노인일자리 정책이 '세대 공존' 관점에서 어디에 집중해야 한다고 생각하는가?

손균근 _____ '공존'에 집중하면 오히려 갈등이 심화될 수 있다. 예컨대 2030세대와 4050세대 갈등을 해소하기 위해 세대통합형 일자리를 확대하자는 정책이 결국 2030세대와 4050세대 갈등을 확대시키는 경우가 될 수 있다. 정책적으로 세대 간 상생, 공존에 집중하기보다는 서로 간에 다른 점을 이해하고 받아들일 수 있도록 지원하는 데 집중할 필요가 있다. 이러한 맥락에서 노인일자리도 연령의 차이를 이해하고 같은 사회를 살아가기 위한 일자리 모델로 사회적 가치가 있다. 앞으로 노인일자리가 세대 갈등으로 이어지지 않도록 노인일자리의 공공 가치(사회적 가치)를 강조해 나갈 필요가 있다.

김설 _____ 앞으로 노인일자리도 포함한 노동시장의 일자리가 '양'보다 '질'에 집중해야 한다. 지금까지 우리 사회가 일자리 양을 확대하는 데 집중해 왔다면 이제는 '질'에 집중해야만 세대 간 일자리 경험, 경쟁에서 벗어날 수 있다. 노인일자리의 경우, 지금까지 사업량을 확대해 온 것으로 알고 있는데 앞으로는 노인일자리가 사회적으로 어떤 가치가 있는지, 어떤 가치를 실현해 나가고 있는지에 집중할 필요가 있다. 질 좋은 일자리로 노인일자리도 확산하는 데 집중하려는 노력이 필요하다.

민기정 _____ 세대 갈등은 사회제도가 정책만으로 해소되지 않는 부분이 있다. 일자리에서 세대간 상생을 실현시키기 위해서는 연령이나 세대별로 '직무', '역할'은 달리 가져가되 성과는 같이 가져갈 수 있는 일자리 모델이 필요하다고 생각한다. 이런 구조를 실현시키기 위해서는

사실상 정책제도적 지원보다도 기업(고용주)의 역할이 매우 중요하다.

유태균 _____ '연령'이 아닌 '역량'에 따라 일자리가 창출, 연계될 때 비로소 일자리 내 세대 공존이 가능한데 정부의 제도나 정책을 통해 규제 또는 지원하기보다는 기업의 역할이 중요하다. 노인일자리도 국한하여 생각해 보면, 노인일자리 정책은 그 자체로 '연령'이 큰 영향을 미치는 대표적인 정책이다. 일자리의 특성을 개선하기 어렵다면 노인일자리도 통해 세대 특성을 이해할 수 있는 '교육'에 집중할 필요가 있다. 노인일자리도 통해 2030세대에 대한 설명, 5060세대 7080세대에 대해 설명하고 서로를 이해할 수 있는 장을 마련한다는 점에서 세대를 연결하는 정책으로 의의가 있다.

심현보 _____ '연령'이 영향 요인이 되지 않되 직무를 나

누는 '기준점'으로 작용할 수 있어야 한다. 이를 통해서 나이가 들면서 일자리를 박탈당하는 것이 아니라 직무(역할)이 변한다는 것을 자연스럽게 인지할 수 있는 환경 조성에 집중할 필요가 있다.

사회 _____ 이번 좌담회에서 논의된 바와 같이 세대 갈등은 실재보다 인식의 문제가 크고 갈등 극복을 위해서는 세대 간 특성과 차이를 '이해'하는 것이 중요하다. 또한 '연령'이 아닌 '역량'에 기반한 직무설계, 일자리 환경이 조성될 때 비로소 세대 간 공정함을 이야기할 수 있을 것이다. 노인일자리도 단순히 노인에게 일할 수 있는 기회를 제공하는 정책이 아니라 세대 간 이해를 회복하고 사회통합을 이끌어내는 플랫폼으로 재구성될 수 있음을 확인하였다. 앞으로도 노인일자리사업이 세대 간 이해, 상생에 보탬이 되는 정책사업으로 발전해 나가길 기대한다.



세대 간 상생을 위한 해외 일자리 정책 동향 : 독일을 중심으로



정미경

독일정치경제연구소 소장

독일의 세대 간 고용률·실업률의 유사 행보

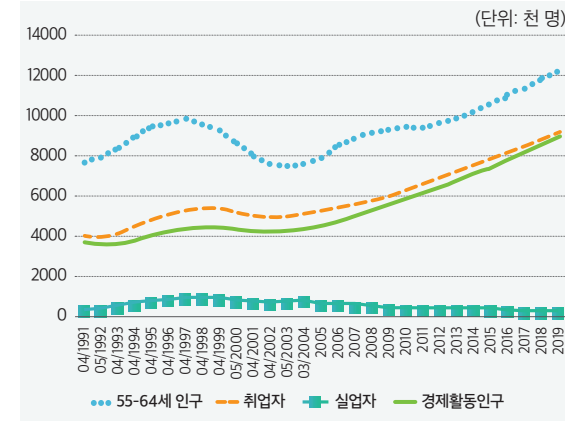
고령자의 일자리는 청년의 일자리와 대체관계에 있는가 아니면 상생의 길을 모색할 수 있는가. 정년이 65세로 연장되어 고령자가 일자리에 오래 머물게 되면 이에 상응하여 노동시장에 새롭게 진입하는 청년이 고령자부터 승계할 일 자리의 숫자가 줄어 청년실업에 부정적인 영향을 미칠 것 이라는 우려가 끊이지 않는다. 이는 단지 한국이 안고 있는 고민만이 아니다. 해외의 여러 국가들도 같은 고민을 해왔 다. 독일도 1990년대 이후 정년 연장이 제안될 때마다 세대 간 일자리대체론에 어려움을 겪었다. 그러나 2006년 독일 은 고령 고용에서 유럽의 리더가 되겠다는 목표를 정하고 2007년 정년을 67세로 연장한 후 2012년 실질적으로 그 목표를 달성했다. 동시에 독일에 청년고용률 또한 유럽연합 에서 가장 높은 수준을 유지했다.

2022년 독일의 55~64세 고용률은 73%에 도달했다. 유럽연합의 동일 연령층 고용률은 평균 62%였다. 유럽에 서 에스토니아(74%)와 스웨덴(77%)만 독일보다 더 높은 고용률을 기록했다. 그 사이 15~24세 독일 청년들의 고용 률(47%)도 유럽에서 스위스를 제외하고 가장 높은 수준이 었다. 55~64세 고령자의 숫자는 2019년 1,216.4만 명으로 증가세를 보인다. 고령자 실업률은 2007년 10.34%, 2008 년 8.45%, 2009년 7.97%, 2011년 6.42%, 2012년 5.85% 로 떨어졌다. 그리고 2019년에는 2.7%로 낮아졌다. 15~25 세 미만 청년 인구는 2019년 840.9만 명으로 감소세를 보 였다. 청년실업률은 2005년 약 75만 명, 15.16%까지 상승 한 후 이후 빠르게 줄었다. 2019년 독일에서 15세에서 24 세 사이의 청년층의 실업률은 2차대전 이후 어느 때 보다 적었다. 2023년과 2024년 15~24세 고용률은 50.85%, 51.18% 실업률은 11.2%, 11.5%이다. 55~64세의 경우 고용 률이 74.5%, 75.2%, 실업률은 4.7%, 4.6%이다. 독일의 고 령층과 청년층은 고용률에서 동반 상승을 실업률은 동반 하락을 지속하고 있다.

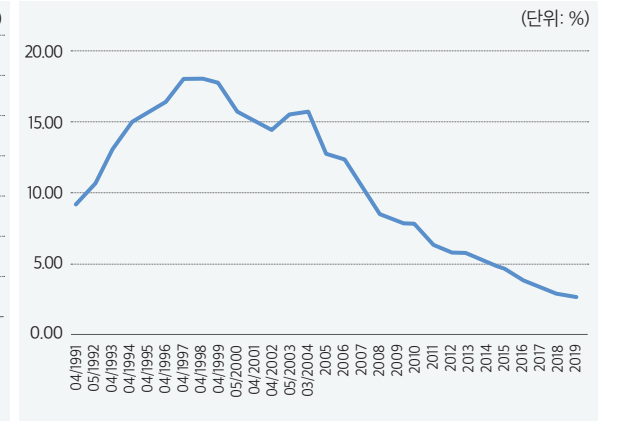
세대 간 일자리 대체

1990년대 기대 수명의 증가와 70년대 이후 지속된 저

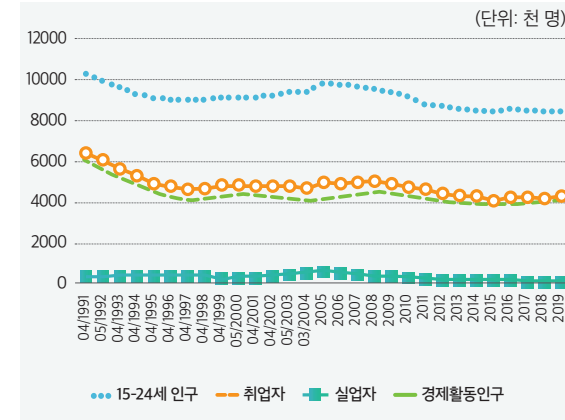
〈그림 1〉 55~64세 고령층의 인구, 경제활동인구, 취업자, 실업자 추이



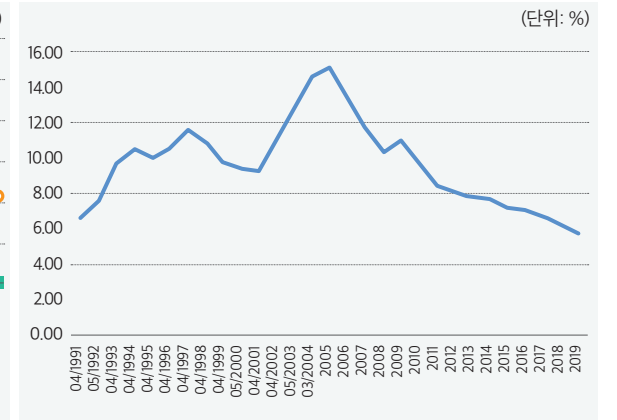
〈그림 2〉 55~64세 고령층 ILO 기준 실업률



〈그림 3〉 15~24세 독일 청년의 인구, 경제활동인구, 취업자, 실업자 추이



〈그림 4〉 15~24세 독일 청(소)년의 실업률



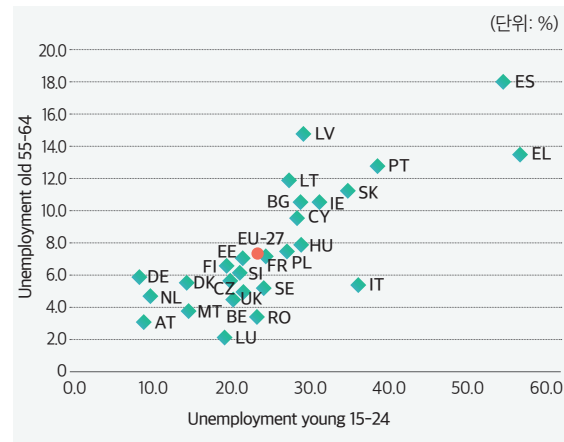
자료: Statistisches Bundesamt(Destatis) 독일 연방 통계청(2021a)를 바탕으로 필자 작성.

출산이 독일 연금제도의 재정적 생존 가능성을 위협함에 따라 정년 연장에 대한 논의가 시작되었다. 1996년 독일은 통일 이후 늘어난 연금수급자의 숫자로 연금재정이 압박을 받고, 세대 간 계약의 실효성을 의심케 하는 고령화와 저출 산 문제가 점점 심각해지는 상황에서 유럽통합 과정에 돌 봐야 하는 재정건전성 압력에 직면했다. 2001년과 2004 년 연금제도는 지속 가능성을 높이기 위해 공적 연금에 대 한 노령 의존성을 줄이고 사적연금을 확대하는 방향으로 전환했다. 그리고 2007년 연금보험 기여자의 숫자를 늘리 고 수급자의 규모를 줄이는 방안으로 67세 정년연장이 단 행되었다. 연금수령 연령은 2012년부터 시작하여 2029년

까지 단계적으로 67세로 상향 조정된다.

이와 관련되어 필요한 연구도 수행되었다. Sackmann(1997)은 세대 간 일자리 대체론을 가설로 고령 근로 자의 정년이 앞당겨져 고령 경제활동인구가 적어지면 노동 시장 진입 과정에 있는 청년실업이 줄어드는지 실증분석을 했다. 1978~1990년 IAB 피고용자샘플자료(IAB-Beschäftigtenstichprobe)가 연구대상이었다. 분석에 사용된 모형은 'Piecewise constant exponential model'로 종속 변수는 '경력 시작자의 노동시장위험'이다. 주요 독립변수로 는 특정 연도의 특정 직업에서 연도별 평균 퇴직 시기를 선택했다. 추정의 결과 퇴직이 늦어져 평균 근로연수가 1년 연

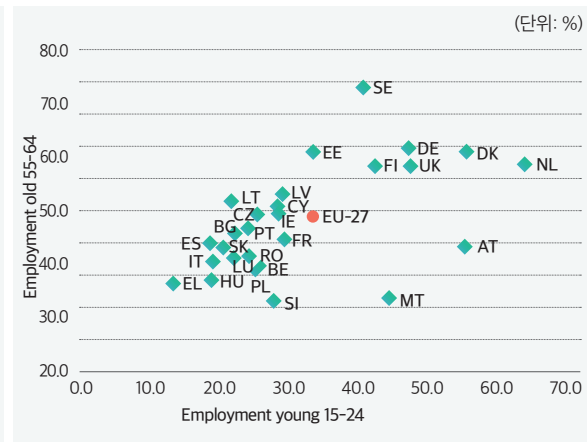
〈그림 5〉 2012년 유럽연합국가의 청년층과 고령층 실업률 상관관계



자료: Eichhorst, W, et al. (2014). How to Combine the Entry of young people in the Labour Market with the Retention of Older Workers?

장되면 젊은 숙련인력의 실업위험이 2% 감소한다는 결과가 도출되었다. 그러나 이는 오차허용범위 10%에서 유의성 갖지 못하는 것으로 나타났다. 조기퇴직과 낮은 청년실업률의 관계는 실증적으로 확인할 수 없었고 Sackmann(1997)은 고령자와 청년층의 일자리 대체관계를 입증하지 못했다. 2006년 이후, 전체 취업률과 동반하여 여성취업률, 청년 및 고령자 취업률이 증가하고 실업률이 낮아졌다. 실업률이 10%를 상회하던 2003~2006년 사이 제

〈그림 6〉 2012년 유럽연합국가의 청년층과 고령층 취업률 상관관계



기되었던 세대 간 일자리 갈등론은 2006년 이후 실업률이 빠르게 감소하면서 독일 노동시장에서 관심의 대상이 되지 못했다.

정년연장의 실질적인 효력이 발휘되기 시작한 2014년 Eichhorst et al.(2014)는 고령자의 정년이 연장되어 경제활동참여율이 높아지면 청년실업률이 증가한다는 가설로 유럽연합 국가들의 자료를 분석하였다. 연구는 고령자의 높은 고용률이 청년실업률을 높여 정의 상관관계를 갖는다는 세대 간 일자리 대체이론을 확인해 주지 못했다. 이와 반대로 <그림>과 같이 청년층과 고령층의 실업률과 고용률이 정의 상관관계를 보였다.

고령고용증가 청년실업감소

젊은이들을 실업으로 몰아넣지 않고 고령자들이 고용을 더 오래 유지할 수 있는 방법은 무엇인가? Christl, Kucsera and Lorenz (2015)는 1960~2013년 유럽연합 20개 회원국의 OECD 연간 데이터로 패널자료를 회귀분석을 하였다. 모형의 주요 변수는 고령자의 취업률로 청년층의 취업률에 미치는 효과를 추정한다. 분석의 결과, 고령층의 취업률이 1% 포인트 높아지면 오히려 청년층의 실업률은 1.5%p 감소했다. 또 실질 국내총생산과 경제성장률이 높아지면 5% 오차허용범위에서 유의하게 청년실업이 감소하는

효과를 보였다.

고령층의 고용증가가 청년층의 실업을 오히려 감소시킨 원인은 고령자의 고용률이 높을수록 이들의 구매력이 높아져 상품과 서비스의 수요가 증가하고 여기에서 파생된 일자리가 만들어지기 때문으로 해석되었다. 독일의 경우 2006년 이후 경기가 상승하여 전체적으로 노동수요가 증가하고 고령층을 비롯하여 전반적인 취업률이 높아지면서 내수가 증가, 다시 고용이 증가하는 선순환 구조에서 고령층의 고용이 청년 일자리 창출에 긍정적인 영향을 미친 것으로 보여진다.

일자리 대체가 아니라 세대 간 정의를 위한 기업차원 세미나

독일에서 세대 간 일자리 갈등을 해소하는 제도와 정책은 어떤 것이 시도되었는가? 통일 이후 독일의 실업률은 지속적으로 상승했다. 독일 정부는 이러한 실업문제를 해결

하기 위해 1996년 고령자 파트타임제라는 부분퇴직제도를 도입하여 노동시장에서 고령 노동자의 노동공급을 줄이고자 했다. 1996년 도입된 고령자 파트타임제는 고령자가 파트타임으로 부분퇴직을 하여 일자리를 만들어 내면 그 자리를 실업자나 훈련을 막 종료한 청년, 소기업의 경우 훈련생을 채용하는 방식으로 일자리를 유지하도록 권장한다. 연방고용청은 이 경우 최대 6년 동안 사용자에게 고용보조금을 제공했다. 1999년 고령자 파트타임제를 사용하던 근로자 12만 8천 명이 부분퇴직을 하여 새로운 일자리를 만들었고 2만 5천 일자리가 연방고용청의 일자리 대체지원을 받아 실업자와 청소년이 신규 고용되었다. 2007년 53만 8천 명이 부분퇴직을 하고 10만 5천 자리가 연방고용청의 일자리 대체지원을 받아 실업자 또는 청소년으로 채워졌다. 일자리 대체에 소요된 예산은 고령자 파트타임 일자리 1개당 1999년 4,400유로였다. 2007년에는 이 액수가 13,333유로에 달했다. 이 과정에서 일자리가 사라지지 않



고 어떤 식으로든 다시 채워지는 대체 비율은 2000년 43.2%에서 2007년에는 34.2%로 감소되었다. 비용은 높아지고 일자리 대체율은 낮아졌다.

고령자 파트타임제의 문제점도 지적되기 시작했다. 기업이 고령자 파트타임제로 확보한 연방고용청의 지원금을 고령자의 고용을 계승하기보다 여차피 고용이 필요한 신규 인력의 채용비용으로 사용하는 것이다. 연방고용청에서 지원을 받지 않더라도 고용이 발생했을 신규채용에 연방고용청이 지원을 하는 꼴이 되었다. 고령자 파트타임제는 청년층 일자리 창출에 기여하기보다는 주요하게 기업이 노동시장의 잉여인력을 조기정년퇴직으로 조절하는 기능을 지원했다. 2009년 정부는 이 제도에 대한 지원을 중단했다.

세대 간 정의는 세대 간의 물질적 자원, 삶의 기회 및 삶의 질에서 분배의 공정성을 의미한다. 구직활동에서의 고령자 차별 및 청년실업 문제도 세대 간 정의에 주요한 이슈가 된다. 지난 2007년 독일 노총의 협력 연구장학기관인 한스보클러재단(Hans-Boeckler-Stiftung)은 기업의 세대

간 정의와 공정을 실현하기 위해 '기업 내 세대정책과 세대 정의(Generationenpolitik und Generationengerechtigkeit im Betrieb)'라는 프로젝트를 추진하였다. 그리고 직장평의회와 인사담당부서가 세대 간 정의를 판단하는 데 적용할 세대 간 정의 평가기준을 개발했다 (Strauss, Lichte and Monnighoff, 2007). 2009년 도르트문트사회연구센터(Dortmund Social Research Center)는 '기업에서 세대정책과 세대 간 정의'라는 프로젝트를 수행하여 세대 간 정의를 구현하는데 사업장 평의회 역할을 강조하고 사업장 내의 세대 간 정의를 위해 재직자훈련 프로그램을 해법으로 제시했다(Strauss and Lichte, 2009). 사업장 내 세대 간 정의는 세대 간의 '기브 앤 테이크'가 균형을 이룰 수 있을 때 가능하다. 예를 들어 기성세대는 경험적 지식을 전수하고, 젊은 세대는 최신 기술 지식을 전수하는 방식으로 상호협력의 기초가 마련되어야 한다. 기성세대는 젊은 세대를 사내 네트워크를 통해 이끌고 젊은 세대는 유연하게 인력이 부족한 분야에 투입되는 방식으로



협력관계가 형성될 수 있어야 한다. 그 외에도 세대 간 정의의 범주에는 임금-성과 비율, 근무조건, 승진기회 등에도 적용된다. 독일 기업에서 세대 간 정의란 청년층과 고령층이 함께 노동시장에 참여할 수 있도록 공정한 기회와 책임을 분배하고, 세대 간 협력과 상생을 통해 기업의 생산성과 경쟁력을 높이는 정책과 문화를 의미한다. 기업 내에서 청년과 고령자가 모두 직업 활동에 참여할 수 있도록 공정한 규칙을 마련하고 단순히 일자리를 나누는 것이 아니라, 세대 간 협력과 경쟁을 동시에 촉진하여 조직 전체의 역량을 강화 하여 세대를 초월한 고용 안정성을 보장하는 것을 목표로 한다. 독일에서는 이를 위한 다양한 기업 차원의 세미나가 민간과 공공의 주도로 광범하게 확산되어 있다.

독일은 기업 차원에서 세대 간 상생을 촉진하기 위해 고령자 파트타임제와 세대 간 정의 구축을 위한 사내 세미나를 운영했다. 그러나 고령자 파트타임제는 청년층을 위한 새로운 일자리가 기술과 업무 혁신을 반영해 함께 창출되어야 한다는 점을 간과하면서 실패로 이어졌다. 반면, 세대 간 정의를 기반으로 한 협력은 기업의 생산성과 경쟁력을 높이며 상생의 토대를 더욱 공고히 했다. 우리나라에서는 청년층과 고령층을 하나의 일자리를 두고 경쟁하는 존재로

인식하는 경우가 많다. 하지만 두 세대가 협력한다면 상생의 기반을 확장하고 경제 성장을 촉진해 서로 윈윈할 수 있음을 인식하고 실천하는 것이 필요하다.

참고문헌

- Christl, M., Kucsera, D., and Lorenz, H. (2015). Jung, älter, arbeitslos? Wie Ältere länger in Beschäftigung gehalten werden können, ohne die Jungen in die Arbeitslosigkeit zu treiben, Studie, 2, Agenda Austria, Vereinigung für wissenschaftlichen Dialog und gesellschaftliche Erneuerung, <https://www.agenda-austria.at/publikationen/jung-aelter-arbeitslos/>.
- Eichhorst, W., Boeri, T., De Coen, A., Galasso, V., Kendzia, M.J. and Steiber, N. (2014). How to Combine the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Older Workers?, IZA Journal of European Labor Studies, 3(19).
- Sackmann, R. (1997). Der Einfluß von Verrentungsprozessen und Mobilitätsprozessen auf die Arbeitsmarktrisiken von Berufseinsteigern, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3, 675-680.
- Strauss, J., Lichte, R., Tech, D. and Mönnighoff, L. (2007). Jung und Alt im Betrieb gerecht werden. Einführung - Pressedebatten - Praxis-Hinweise - Glossar, https://www.boeckler.de/pdf_fof/96489.pdf.
- Statistisches Bundesamt(Destatis). (2021). Bevölkerung, Erwerbstätige, Erwerbslose, Erwerbspersonen, Nichterwerbspersonen: Deutschland, Jahre. (bis 2019). Altersgruppen, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=previous&levelindex=1&step=1&titel=Ergebnis&levelid=1631352876800&acceptscookies=false#abreadcrumb>
- Wanger S. (2009). Altersteilzeit: Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht. IAB Kurzbericht 8. IAB, Nuremberg.
- Hellwagner, T. and Weber, E. (2024). Zoomer versus Boomer: Der vermeintliche Generationenkonflikt am Arbeitsmarkt. In: A. Thoms, S. Dettmers, G. Wilke, F. Kienbaum, M. Oehl & H. Schwiezer(Hrsg.). (2024). Zukunft im Widerspruch. Wie Deutschland sich jetzt neu erfinden muss, p. 183-189.
- 정미경. (2021). 독일의 세대 간 일자리 관계 및 정책, 지은정 외 『세대 간 일자리 대체관계 및 상생을 위한 정책방향』, 기본연구 2021 05, 한국고용정보원, 103-156.
- 정미경. (2023). 독일의 고령자 고용정책과 채용지원서비스, 지은정 외 『재취업지원서비스의 실태와 개선방향』, 기본사업 2023-070, 한국고용정보원, 205-294.
- 정미경 · 안세화. (2023). 독일의 노동시장 취약계층(청년과 고령자)의 세대 간 일자리 연대. 경향논총, 41(1), 89-106.

초고령사회 한국의 세대 갈등 : 세대 상생을 위한 조건들



황선재

충남대학교 사회학과 교수

한국은 OECD 국가 중에서도 가장 빠른 속도로 인구고령화가 진행되고 있으며, 2025년에는 전체 인구의 20% 이상이 65세 이상이 되는 초고령사회에 진입할 예정이다(통계청, 2023). 이러한 변화는 단순한 인구구조의 전환을 넘어 노동력 공급, 가족 구조, 복지 재정, 지역사회 운영 방식 전반의 변화로 이어지고 있으며, 사회적 갈등 구조 역시 새로운 양상을 띠고 있다. 그중에서도 최근 세대 간 갈등이 한국 사회의 주요 균열 지점 중 하나로 재부상하고 있는데(황선재, 2022), 각종 조사에서 세대 갈등이 현재 한국 사회의 가장 심각한 갈등 중 하나이며 세대 간 갈등 인식 또한 지속적으로 증가하고 있음을 보여주고 있다(한국행정연구원, 2023).

세대 갈등은 개인의 태도나 가치관 차이에서 기인하는 문화적 갈등으로 종종 오해받지만, 많은 연구는 이를 구조적 갈등으로 규정한다. 즉, 세대 간 경험과 기회 구조가 전혀 다른 궤적을 밟아왔기 때문에 갈등이 자연 발생적으로 확대된 것이며, 세대 갈등은 단순한 세대 차이의 문제가 아니라 특정 시대의 자산 구조, 노동시장 경험, 복지제도, 미디어 환경 등 구조적 요인이 복합적으로 반영된 결과라는 것이다. 이러한 구조적 변화는 세대별로 상이한 기회 구조와 사회적 경험을 만들며, 특히 한국처럼 단기간에 급격한 사회·경제·인구 구조 변동을 경험한 국가에서는 세대 간 기대, 우선순위, 정당성 인식 등의 차이가 보다 빠른 속도와 강도로 확대될 가능성이 높다. 이러한 맥락에서 본고는 기존 연구와 정책 자료들을 바탕으로 한국 사회에서 세대 갈등이 어떠한 구조적 요인에 의해 형성되어 왔는지를 분석하고, 초고령사회 한국의 세대 상생을 위한 핵심 과제를 제시한다.

한국 사회 세대 갈등의 주요 지점들

한국 사회 세대 갈등의 첫 번째 주요 지점은 부동산 중심의 자산 구조와 세대 간 기회 불균형이다. 한국의 자산 구조는 부동산 중심성이 매우 높으며, 이는 세대 간 경제적 불평등을 형성한 가장 강력한 요인 중 하나이다. 2000년대 이후 수도권 중심의 주택가격 상승은 기성세대에게는 자산 증식을 통한 경제적 안전망 확보의 기회였지만, 청년세대에게는 부동산 시장에 진입조차 어려운 구조를 형성했다. 국토연구원(2022) 자료에 따르면 60대 이상 고령



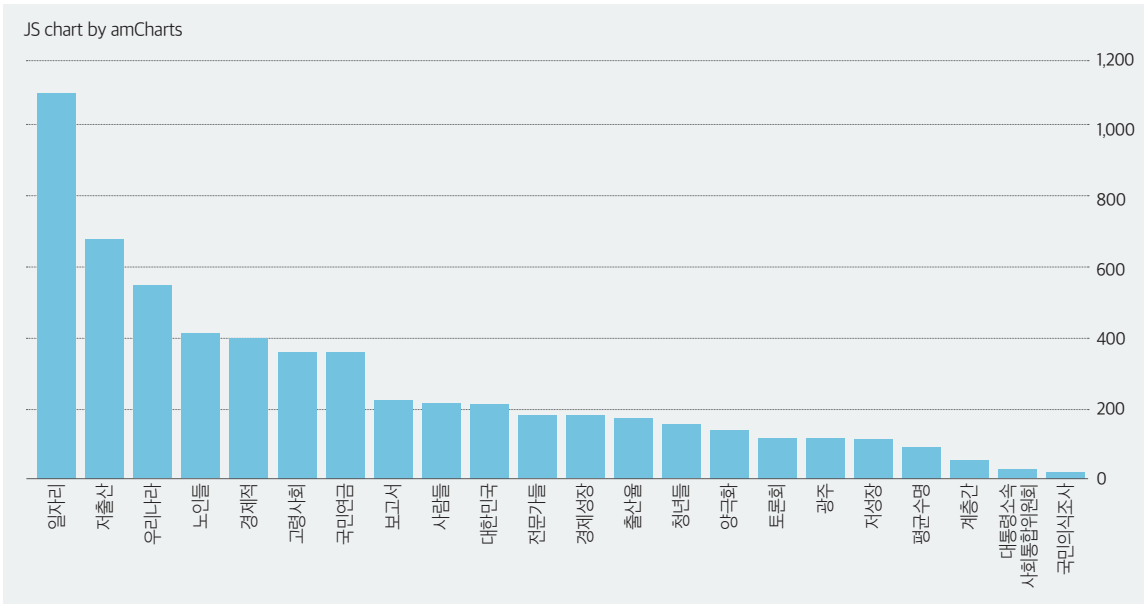
층의 평균 부동산 보유액은 꾸준히 증가했지만, 30대 이하 가구의 자산 중 부동산 비중은 2006년 이후 지속적으로 감소하고 있는 것으로 나타났다. 이는 단순히 소득·자산 격차가 아니라 기회 구조의 비대칭을 의미한다. 한 세대에서는 경제적 기회가 반복적으로 누적되는 반면, 다른 세대는 부동산 가격 상승 및 노동시장 구조의 경직화로 인해 기회가 반복적으로 차단되고 있는 것이다. 오늘날 한국의 청년 세대가 상대적 박탈감을 강하게 느끼는 이유도 이러한 구조적 맥락과 연결된다.

둘째, 노동시장의 이중화와 세대 경험의 단절이다. 1997년 외환위기 이후 한국의 노동시장은 정규직/비정규직, 대기업/중소기업 간 이중구조가 뚜렷해졌고, 이는 세대별 노동 경험의 차이를 결정짓는 핵심 요인이 되었다. 1980~90년대 초 노동시장에 진입한 기성세대는 비교적 안정적이고 연공 중심의 노동환경을 경험했지만, 2000년대 중·후반기

이후에 노동시장에 진입한 청년세대는 정규직 진입 경쟁 심화, 단기 계약직 확산, 플랫폼 노동 증가 등 불안정 노동을 주로 경험했다. 이성균 외(2020)는 이러한 노동시장 경험의 차이를 세대적 생애경로의 분기라고 분석하며, 노동의 불안정성이 자산 축적, 가족 형성, 주거 안정성 등 사회 전반의 경험 차이로 이어진다고 지적한다. 즉, 이러한 경제적 불평등은 단일 영역의 차이가 아니라 세대별 생애경로 전반에 걸친 장기적 차별성을 내포하게 된다.

셋째, 복지제도의 세대 간 형평성 논쟁이다. 세대 갈등은 복지 재정과 관련해 특히 두드러진다. 한국의 복지제도는 1980~90년대 경제구조를 기반으로 설계되어, 현세대의 위험구조와 정합성이 높지 않다는 비판이 제기된다. 청년층은 현행 연금·주거교육·보육제도가 기성세대 중심으로 설계되어 있다고 느끼는 경우가 많으며, 반대로 고령층은 실제 연금 수령액이 충분하지 않고, 노년기 돌봄 자원이 부

<그림 1> 인구고령화와 세대 갈등의 접점들: 연관어 분석 결과



출처: 황선재(2022)

족하다는 점에서 여전히 불안정한 세대라고 인식하고 있다. Tyler와 Blader(2003)는 이러한 정책 인식의 차이를 '절차적 공정성(Perceived procedural fairness)' 개념으로 설명하는데, 이러한 관점에서 한국 사회의 세대 갈등은 '누가 어

떤 혜택을 받는가'보다 '정책이 얼마나 공정하게 설계되었는가'에 대한 세대 간 형평성 관점의 차이에서 발생한다고 볼 수 있다(황선재, 2022).

마지막으로, 미디어 생태계의 분절화와 세대 혐오, 세대 정치화 문제이다. 최근 관련 연구는 한국의 세대 갈등이 단순 구조적 요인만으로는 설명하기 어렵다고 보며, 디지털 미디어 환경의 변화와 세대 정체성의 재구성이 큰 역할을 한다고 지적한다. 청년세대는 커뮤니티·SNS 기반의 정보 환경에 노출되는 반면, 노년층은 TV·신문을 중심으로 정보를 수용하고 있으며, 특히 알고리즘 기반 미디어가 세대 간 갈등을 과장하고 인식의 분절을 강화하고 있다. 이로 인해 동일한 사회적 사건을 바라보는 시각이 크게 다를 수 있으며, 온라인 커뮤니티 기반의 세대 혐오 표현, 집단적 정체성 부각은 세대 갈등을 더욱 강화하는 요인으로 작동하고 있다.

세대 상생을 위한 시대적 과제

상기 논의와 같이 세대 갈등이 단순한 세대 차이에서 기인하는 것이 아니라, 각 세대의 사회구조적 경험의 차이를



반영하는 것이라면, 세대 상생을 위한 총체적 고민 역시 구조적으로 접근할 필요성이 있다. 먼저, 초고령사회에서 가장 중요한 과제는 사회정책을 세대 간 균형에 맞게 재설계하는 일이다. 지금의 복지제도가 특정 세대에게만 과도한 부담이나 혜택을 부여한다면 세대 갈등은 구조적으로 지속될 수밖에 없다. 연금제도는 그 대표적인 사례인데, 청년층은 연금의 지속가능성에 대해 불신을 갖고 있고, 고령층은 현재 연금 수준이 노후생활을 보장하기에 충분하지 않다고 느낀다. 따라서 연금개혁은 한 세대의 부담을 일방적으로 증가시키는 방식이 아니라, 세대 간 지속가능성을 핵심 원칙으로 삼아 기여율·수급 연령의 점진적 조정, 기초연금 사각지대 해소, 저소득 고령층 보호를 함께 고려하는 균형적 접근이 필요하다. 동시에 청년층의 기회 구조를 확충하는 정책 또한 세대 간 형평성뿐 아니라 국가의 장기적 지속가능성에 결정적인 영향을 미칠 것이다. 청년층의 주거·고용·교육·가족형성 조건이 개선되지 않으면 저출생, 노동력 부족, 복지재정 압박 등 초고령사회의 모든 위험이 더 커

질 수밖에 없다. 그렇기 때문에 청년 주거비 경감, 노동시장 이행 지원, 교육비 부담 완화, 부모 돌봄·출산 지원 확대 등은 특정 세대를 위한 '혜택'이 아니라 전체 세대의 미래를 위한 '투자'로 이해되어야 한다. 결과적으로 사회정책은 세대 간 대립을 줄이고 상호 의존성을 강화하는 방향으로 재구성되어야 하며, 세대 간 관계는 제로섬이 아니라 선순환 구조로 인식될 수 있어야 한다.

다음으로, 세대 간 실질적 상호작용 증진을 위한 고민이 요구된다. 오늘날 청년층과 고령층이 생활하는 공간·커뮤니티·일자리·문화 환경은 과거보다 훨씬 분리되어 있다. 이러한 공간적·사회적 분절은 서로에 대한 이해 부족과 거리감을 키우는 주요 원인이 된다. 따라서 지역사회는 세대가 자연스럽게 만날 수 있는 환경을 회복시킬 필요성이 있다. 이를 위해 가장 효과적인 접근은 세대 통합형 일자리와 지역 커뮤니티 기반 상호작용 확대일 것이다. 고령층의 경험과 청년층의 기술 역량이 결합되는 협력형 일자리 모델, 지역 서비스 분야에서 세대 혼합형 일자리 운영, 고령층-청년층

상호 디지털 교육 프로그램 등은 이미 여러 국가에서 그 효과가 입증된 바 있다. 지역 커뮤니티 역시 세대 통합 공간으로 재구성될 필요가 있는데, 지금까지의 노인복지관, 청년센터 등은 세대별로 분리된 공간 중심의 정책이었다면, 앞으로는 도서관, 문화센터, 생활 SOC 공간 등을 세대 혼합형 공공 공간으로 전환해야 한다. 또한 공공 돌봄 영역에서 세대 협업을 확대하면 지역 돌봄의 질이 높아지고 세대 상호 이해도 증진될 수 있다.

마지막으로, 세대 갈등을 넘어 상생으로의 발전을 위해서는 사회·문화적 내러티브 프레임을 전환하는 것이 중요하다. 오늘날 세대 갈등은 실제로보다 과장된 형태로 미디어를 통해 재생산되거나, 온라인 커뮤니티에서 왜곡된 이미지로 확대되는 경향이 있다. 이러한 재구성은 갈등 해결이 아니라 갈등 고착에 기여하고 있다. 따라서 세대 간 갈등을 대립 관계로 이해하는 프레임을 벗어나, 세대 간 이해관계가 상호의존적이라는 메시지를 확산할 필요성이 있다. 청년

층의 경제적 기반은 복지재정의 지속가능성과 직결되고, 고령층의 건강·돌봄 안정성은 청년과 중장년층의 부담을 줄인다. 즉, 세대 간 관계는 경쟁이 아니라 협력과 상생의 구조라 할 수 있는데, 미디어는 세대 혐오를 조장하는 자극적 프레임을 지양하고, 세대 협력 사례를 적극적으로 조명해야 한다. 또한 교육기관과 지자체는 세대 이해 교육과 캠페인을 통해 세대 간 공감·소통 능력을 확대할 필요성이 있으며, 문화·예술·미디어 영역에서도 세대 연대를 주제로 한 서사 생산을 지원함으로써 긍정적 사회 분위기를 확산시킬 수 있을 것이다.

초고령사회 한국: 새로운 사회계약을 위해

‘변한 것은 세대가 아니라 시대’라는 말이 있다. 초고령사회로의 이행은 한국 사회가 피할 수 없는 구조적 변화이며, 그 과정에서 세대 간 갈등은 일종의 전환기적 긴장을 반영하는 자연스러운 현상이라 볼 수 있다. 그러나 이러한

갈등이 지속되거나 심화될 경우, 단지 세대 간의 감정적 골이 깊어지는 수준을 넘어 사회 전체의 지속가능성까지도 위협할 수 있다. 세대가 서로를 이해하지 못하고, 서로가 감당하는 부담과 경험을 온전히 인식하지 못한 채 각자의 입장만 주장하게 된다면, 공동체의 통합과 미래를 위한 합의 형성 자체가 어려워질 것이다. 그렇기 때문에 지금 한국 사회가 직면한 세대 갈등의 문제는 단순한 사회적 불화나 의견 차이의 문제가 아니라, 우리 사회가 앞으로 어떤 방향과 원칙을 가지고 고령사회를 운영해 나갈 것인가에 대한 보다 근본적인 질문을 동반한다.

상술한 세대 갈등의 구조적 원인들을 살펴보면, 자산·노동·복지·지역사회·문화·정치 등 다양한 영역이 서로 얽혀 있는 복합적 문제임을 알 수 있다. 따라서 해결 또한 어느 한 영역의 정책만으로는 충분하지 않다. 관련 정책은 세대 간 부담과 혜택의 균형을 맞추는 방식으로 재설계되어야 하고, 지역사회는 세대 간 상호작용이 자연스럽게 일어나는 생활환경으로 바뀌어야 하며, 동시에 사회·문화적 차원에서는 세대를 갈라놓는 경쟁적·대립적 서사 대신, 서로의 삶과 필요와 책임을 이해하려는 연대의 서사를 정착시켜야 한다. 다시 말해, 세대 갈등의 완화는 단발성 정책이나 캠페인으로 해결될 수 있는 문제가 아니라, 정책·사회·문화의 전 영역이 동시에 변화해야 가능한 구조적 과제이다.

특히 초고령사회에서는 세대 간 관계가 경쟁이 아니라 상호 의존의 구조임을 분명히 인식할 필요가 있다. 청년층의 기회 구조가 악화되면 고령층 복지 재정의 기반이 흔들리고, 반대로 고령층의 돌봄과 건강이 안정될수록 청년층과 중장년층이 겪는 돌봄 부담이 줄어들어 긍정적 파급효과가 확대될 수 있다. 즉, 어느 한 세대의 안정과 발전은 다른 세대의 희생을 전제로 하는 것이 아니라, 오히려 서로를 강화하는 선순환 구조를 만들어낼 수 있는 것이다. 이러한 상호의존성에 대한 인식이 사회 전반에 자리 잡을 때, 세대 갈등은 자연스럽게 완화되고, 새로운 유형의 세대 연대가 가능해진다.

이러한 논의들은 결국 한국 사회가 앞으로 새로운 사회적 계약을 어떻게 설계할 것인가라는 질문으로 귀결된다.

세대 간 책임·권리·지원의 원칙을 새롭게 정립하고, 빠르게 변화하는 인구구조 속에서 모든 세대가 존엄과 안정성을 갖는 사회를 목표로 삼는 것이 바로 초고령사회 한국이 지향해야 할 국가적 비전일 것이다. 이 새로운 사회적 계약은 단지 정부의 정책 변화만이 아니라, 세대 간 이해와 상호 존중, 새로운 연대 감각, 그리고 미래를 함께 설계하려는 공동의 의지를 필요로 한다. 결국 세대 갈등을 넘어서는 길은 세대 간 차이를 지우는 데 있는 것이 아니라, 차이를 인정하면서도 공존 가능한 새로운 질서를 만들어가는 데 있다. 이러한 전환의 과정 속에서 한국 사회는 보다 포용적이고 지속 가능한 고령사회 모델을 구축할 수 있을 것이며, 이는 미래 세대에게까지 이어지는 중요한 사회적 자산이 될 것이다.



참고문헌

- 국토연구원. (2022). 자산 불평등도 결정요인 분석 연구. 국토연구원 워킹페이퍼.
- 이성균·신희주·김창환. (2020). 한국 사회 가구 소득과 자산의 불평등: 연구 성과와 과제. 경제와사회 127: 60-94.
- 통계청. (2023). 장래인구추계: 2022~2072년.
- 한국행정연구원. (2023). 2022년 사회통합실태조사. 한국행정연구원.
- 황선재. (2022). 인구고령화와 세대갈등: 자원배분을 둘러싼 세대 간 형평. 사회과학연구 33(2): 149-172.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior. Personality and Social Psychology Review 7(4): 349-361.

한국의 ‘세대 갈등’ 다시 보기 : 온라인 담론이 만든 세대 간 거리



이하나

이화여자대학교

연령통합고령사회연구소 연구교수

최근 ‘영포티(Young Forty)’라는 단어가 온라인 밈(Meme)으로 퍼지며 세대 간 거리감을 다시 자극하고 있다. 영포티는 40대가 젊은 세대의 감수성을 과하게 따른다는 조롱적 표현으로, 특정 세대를 비하하는 또 하나의 신조어다. 불과 몇 년 전만 해도 ‘꼰대’, ‘라떼’, ‘MZ 세대’와 같은 용어들이 유행하더니, 이제는 여기에 새로운 세대 조롱 표현이 하나 더 추가된 셈이다. 문제는 이러한 표현이 온라인 커뮤니티의 가벼운 농담으로 시작되지만, 반복될수록 특정 세대를 고정된 이미지로 묶는 편견의 언어로 변해간다는 점이다.

‘MZ 세대’, ‘영포티’...온라인 유행어가 세대 갈등 담론이 되는 순간

세대 명칭은 단순한 유머나 묘사를 넘어 세대를 바라보는 인식에 영향을 미치는 담론으로 작용할 수 있다. 온라인 커뮤니티에서 가볍게 소비되던 표현이 언론 보도를 거치며 세대 간 차이를 강조하는 방식으로 재해석되고, 원래는 일상의 유행어에 불과했던 말들이 예상보다 큰 사회적 의미를 띠게 된다. 이 과정에서 세대 명칭은 세대를 고정된 집단으로 규정하고, 실제보다 세대 간 차이를 크게 보이도록 만드는 언어적 장치로 기능한다(박재홍, 2009).

대표적으로 ‘MZ 세대’는 요즘 2030세대를 지칭하는 이름으로 자리 잡았다. 디지털 네이티브, 워라밸 중시 등 긍정적 이미지로 소개되지만, 동시에 “권리만 주장한다”, “개인주의적이다”와 같은 부정적 해석이 덧붙기도 한다. 이러한 이름 붙이기는 다른 세대 명칭에서도 비슷하게 나타난다. 기성세대의 권위적 태도를 지적하는 말로 ‘꼰대’가 널리 사용되고, 최근에는 40대를 겨냥한 ‘영포티’까지 등장했다. 이처럼 세대 명칭이 특정 연령대를 규정하는 레이블(Label)로 사용되면서, 사실상 이제는 어떤 세대도 이런 호명에서 자유롭지 않게 되었다. 한 사람의 행동이 쉽게 그 세대 전체의 문제로 간주되고, 세대 간 구분도 더 촘촘하게 고정된다(안순태·이하나·정순돌, 2021).

이러한 범주화는 때때로 조직 내 상호작용에서 자기충족적 예언처럼 작동할 가능성이 있다. MZ 세대로 분류된



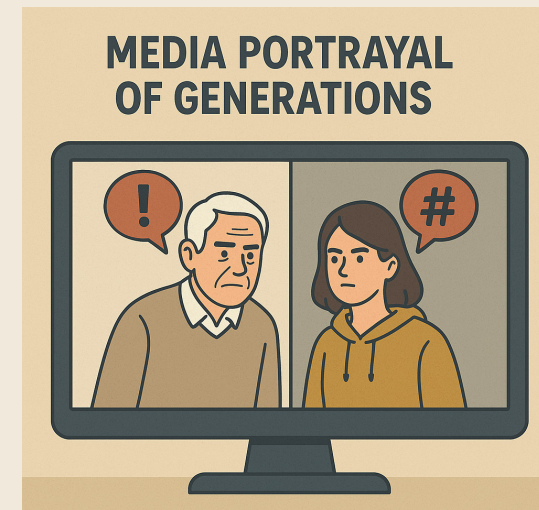
직원은 “어차피 나를 개인주의로 볼 거야”라는 생각을 내재화하며 회식이나 조직 활동을 기피하게 되고, 상사는 “요즘 세대는 예의가 없다”라는 기존 프레임을 강화하며 상대의 말과 행동을 과도하게 해석할 수 있다. 사회정체성 이론이 설명하듯(Tajfel & Turner, 2004), 집단 구분이 강조될수록 사람들은 타 집단을 단순화해 지각하고, 자신이

속한 집단의 특성을 방어적으로 유지하려는 경향이 생긴다. 결국 이러한 언어적 분류는 실제보다 세대 간 차이를 과장하고, 상호 인식을 왜곡하여 협력과 소통을 어렵게 만들 수 있다(Van Rossem, 2019).

세대 간 가치관 차이는 새로운 현상이 아니다. “요즘 것들은 버릇이 없다”, “기성세대는 시대를 못 따라간다”와 같은 표현은 시대와 문화가 바뀔 때마다 반복되어 왔다. 각 세대는 서로 다른 사회·경제적 환경에서 성장했기에 문화적 감수성과 생활방식, 일을 대하는 방식에서 차이가 생기는 것은 자연스러운 일이다. 이는 ‘갈등’이라기보다 서로 다른 삶의 조건이 만들어낸 ‘문화적 이질감’에 가깝다. 그럼에도 이러한 차이가 갈등으로 오해되고, 세대 전체의 문제로 일반화되는 데에는 미디어와 온라인 담론의 영향을 무시할 수 없다.

세대 갈등을 다룬 뉴스 댓글에 등장한 실제 세대의 목소리

2025년 세대인식조사에 따르면(이동한, 2025), 우리 사회의 세대 갈등이 “심각하다”라고 응답한 비율은 84%에 달하며, 절반 이상이 앞으로 상황이 더 악화될 것이라



고 전망했다. 그러나 갈등 인식의 원인을 묻는 질문에서는 “미디어 및 정치권의 세대 갈등 부추김(44%)”이 가장 높게 나타났다. 이는 세대 갈등에 대한 대중의 인식이 실제 경험보다 온라인 담론 구조와 미디어 프레이밍에 의해 강화되는 측면이 크다는 점을 시사한다.

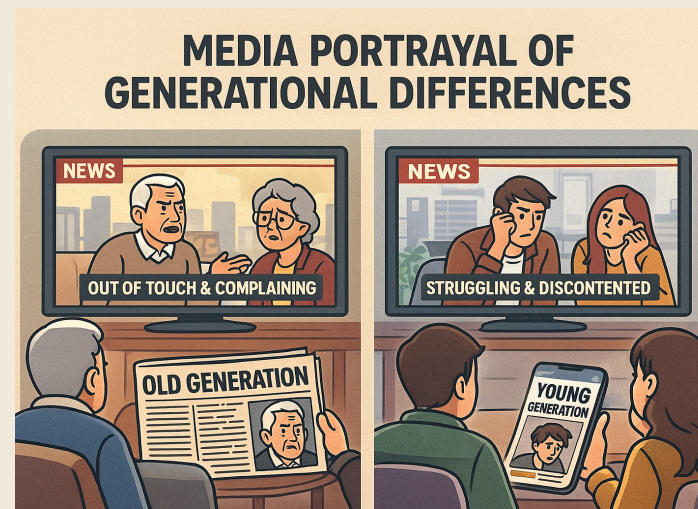
뉴스 댓글 분석 결과도 이러한 흐름을 뒷받침한다. 안순태·이하나·정순돌(2022)의 연구에 따르면, 언론은 ‘MZ세대 vs 기성세대’라는 대립 구도를 반복하지만, 댓글에서는 “세대 전체의 문제가 아니라 일부 개인의 문제일 뿐”, “언론이 갈등을 과장한다”, “현장에서 그렇게까지 충돌을 느끼지 않는다”라는 반응이 꾸준히 등장한다. “꼰대 문화는 특정 연령대가 아니라 한국 사회 전체의 문제다”, “젊은 꼰대도 있다”라는 지적 역시 빈번하다. 물론 댓글이 전체 여론을 대표하는 것은 아니지만, 대중의 실제 경험이 미디어가 그리는 극단적 갈등과 다르다는 점은 분명하다.

이러한 인식이 실제 경험과 다르게 나타나는 데에는, 미디어가 사회적 맥락을 반영해 의미를 재구성하는 특성이 작용하기 때문이다(Fairclough, 1995). 온라인에서 등

장한 단편적 사례나 가벼운 표현은 언론 보도를 거치며 세대 대립을 보여주는 ‘대표 사례’로 재맥락화되고, 감정적·대립적 콘텐츠일수록 더 널리 확산되는 알고리즘과 결합해 특정 개인의 행동이 세대 전체의 특성처럼 보이게 만든다. 이러한 구조 속에서 “청년은 진보적, 기성세대는 보수적”과 같은 단순화된 이미지는 반복적으로 재생산되며, 세대 범주는 이미 일정한 이미지와 기대를 담은 채 소비된다. 결국 이러한 프레임이 미디어 환경 속에서 지속적으로 강화되며, 세대 갈등 인식을 실제보다 더 극단적으로 심화시키는 흐름을 만들어낸다.

세대 갈등을 줄이기 위한 정책 방향

한국 사회가 직면한 어려움은 실제 세대 간 적대라기보다, 모든 세대가 동시에 겪는 구조적 불안의 분배 문제에 가깝다. 그럼에도 세대 갈등이 과장되고 고착되는 이유 중 하나는 세대 간 직접적인 접촉과 교류가 줄어든 상황에서 미디어가 제공하는 간접 정보가 타 세대를 이해하는 주요 근거가 되기 때문이다. 상호작용이 부족할수록 사람들은



미디어 이미지에 의존해 다른 세대를 판단하게 되고, 이는 다시 갈등 프레임을 강화하는 악순환으로 이어진다.

이러한 맥락에서 정책적 노력은 세대 간 대립 완화에 그치지 않고, 갈등을 만들어내는 정보환경과 소통 구조 자체를 개선하는 방향을 포함해야 한다. 첫째, 세대를 단일하고 고정된 집단으로 묶어 조롱하거나 희화화하는 언어 사용을 줄이기 위한 미디어 언어 가이드라인이 필요하다. 언론은 특정 세대를 단순화하거나 감정적으로 규정하는 표현을 자제하고, 플랫폼 역시 세대 낙인을 조장하는 표현을 억제할 기준을 마련해야 한다. 공공 커뮤니케이션 역시 대립을 전제한 메시지 대신 사실 기반의 중립적 언어를 강화해야 한다.

둘째, 정년 연장, 복지 재정, 주거 불안과 같은 문제는 특정 세대의 책임이 아니라 사회 전반이 공유하는 구조적 과제라는 점을 명확히 전달하는 정책 커뮤니케이션 전략이 요구된다. 세대 간 경쟁을 부추기는 서사 대신, 문제의 구조적 원인과 해결을 위한 공동 책임을 설명함으로써 불필요한 세대 구도를 완화할 필요가 있다.

셋째, 무엇보다 세대 간 대립을 줄이기 위해서는 직접적 만남과 교류의 기회를 확장하는 정책 기반이 필수적이다. 교류가 부족할수록 사람들은 미디어가 제공하는 간접적 이미지에 의존해 타 세대를 판단하게 되며, 이는 고정관념

을 강화한다. 따라서 지역사회·공공기관·학교·직장에서 세대 공동 프로젝트, 상호 멘토링, 협업 기반 프로그램 등 실제 상호작용의 장을 마련함으로써 직접적 경험에 기반한 이해를 높일 필요가 있다. 이는 미디어 기반 오해를 줄이고 세대 연대의 토대를 강화하는 데 중요한 역할을 한다.

이러한 접근의 가능성은 이미 일부 연구 및 실천 사례에서 확인되고 있다. 최근 개발된 CoGen 앱은 세대 간 대화를 촉진하는 도구로, 실제 사용 결과 정서적 친밀감과 상호 이해 증진에 긍정적 효과를 보였다(Chung, Lee, & Jung, 2025). 이는 디지털 기술을 활용한 세대 간 연결 전략이 충분한 잠재력을 지니고 있음을 보여준다.

결국 세대 갈등을 피할 수 없는 ‘문제’로 다루기보다는, 다양한 삶의 조건과 가치가 공존하는 현실을 인정하고 이를 갈등이 아닌 사회적 다양성의 자원으로 전환하려는 노력이 요구된다.

참고문헌

- 안순태, 이하나, & 정순돌. (2021). 온라인상에서 공유되는 노인에 대한 사회적 인식과 태도: 소셜 빅데이터 분석을 중심으로. 한국노년학, 41(4), 505-525.
- 안순태, 이하나, & 정순돌. (2022). 토픽 모델링 분석을 통해 살펴본 세대 갈등에 대한 온라인 댓글 여론의 반응: 세대 연대를 위한 미디어 역할에 관한 탐색적 연구. 한국언론학보, 66(1), 89-126.
- 박재홍. (2009). 세대명칭과 세대갈등 담론에 대한 비판적 검토. 경제와사회, 10-34.
- 이동한. (2025). 2025 세대 인식조사: 세대갈등 및 다른 세대에 대한 인식, <https://hrcopinon.co.kr/archives/32460>
- Chung, S., Lee, H., & Jung, J. (2025). Design and Evaluation of a Mobile App for Intergenerational Communication: User-Centered Participatory Design and Experimental Mixed Methods Study. JMIR aging, 8, e75950.
- Fairclough, N. (1995). Critical discourse analysis: The critical study of language. Longman.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The social identity theory of intergroup behavior. In J. T. Jost & J. Sidanius (Eds.), Political psychology (pp. 276-293). Psychology Press.
- Van Rossem, A. H. (2019). Generations as social categories: An exploratory cognitive study of generational identity and generational stereotypes in a multigenerational workforce. Journal of Organizational Behavior, 40(4), 434-455.

서로 성장하는 특별한 시간, ‘장애인직업적응서포터즈’!

인터뷰 서울강서시니어클럽 백승연 사회복지사, 이병익 참여자, 황명란 참여자
글 한국노인인력개발원 홍보기획부 원신원 차장
사진 홍보기획부, 서울강서시니어클럽

장애인직업적응서포터즈 직업 재활시설 장애인 서포터, 직업훈련 장애인 대상 안전한 직업적응 보조, 직업재활시설 시설 업무보조 등 장애인 직업훈련 시 노인일자리 참여자와 장애인을 연계하여 직업훈련에 안전하게 집중할 수 있도록 지원하는 노인일자리

“현직에 있을 때는 장애 아동에게 충분히 다가가 도움을 주지 못했지만, 노인일자리를 통해 장애인을 바라보는 이해의 폭도 넓어졌어요.”

“일상에 여러 걱정과 생각이 많아 어지러울 때 작업장에서 함께 일하다 보면 마음이 편안해집니다.”

노인역량활용-강서장애인직업적응서포터즈 참여자들의 목소리이다. 그동안 ‘우리동네 노인일자리’는 주로 새롭게 추진되는 노인일자리사업에 대해 알아보았으나, 이번 호에서는 기획주제인 ‘세대 간 상생’이라는 주제를 참고하여 다양한 세대가 참여하면서도 사회에 도움이 되는 노인일자리를 찾아보았다.

그중 하나가 바로 장애인직업적응서포터즈 사업단이다. 이 사업은 한국노인인력개발원에서 2023년도에 실시한 2024년 신규 노인일자리 아이템 개발을 위한 공모전에서 최우수상을 수상한 사업 아이템으로 2024년도에 시범사업 실시 후 올해 전국 8개 시도,

300여 명이 10개월간 활동하였다.

노인일자리사업에 장애인 서비스 지원사업으로 장애인돌봄서포터즈*, 발달장애인 활동매니저** 등이 전국적으로 5천 명 이상 참여하고 있는데, 이 중 장애인 직업적응서포터즈는 무슨 일을 하는 것인가? 여기서 말하는 장애인은 어떠한 경우에 해당하는 것인가?

장애인고용법 기준 ‘장애인’이란 신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 사람으로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사람을 말하며, 장애인 대상으로 고용촉진 및 직업재활***을 하도록 지원하는 것이다.

장애인돌봄서포터즈* 노인일자리사업을 통해 장애인재활시설 장애인 돌봄 업무를 지원하여 장애인 복지 서비스를 향상하고 사회재활교사(사회복지사) 업무환경을 개선
발달장애인 활동매니저** 역량있는 시니어를 발달장애인 활동매니저로 양성하여 취약계층 돌봄 및 안전성 제고를 위한 프로그램 지원, 이동 안전 지원의 업무 수행
고용촉진 및 직업재활*** ‘고용촉진 및 직업재활’이란 장애인의 직업지도, 직업적응훈련, 직업능력개발훈련, 취업알선, 취업, 취업 후 적응지도 등에 대하여 이 법에서 정하는 조치를 강구하여 장애인이 직업생활을 통하여 자립할 수 있도록 하는 것을 말함



왼쪽부터 백승연 사회복지사, 황명란 참여자, 이병익 참여자

이처럼 장애인 훈련생들의 직업적응훈련 여건을 개선하고, 시설의 안전도를 높이는 데 한몫을 하는 일자리인 강서장애인직업적응서포터즈 담당자와 참여자를 서울강서시니어클럽 인근 스튜디오에서 만나보았다. 독자가 편하게 읽을 수 있도록 수행기관과 참여자 대상 인터뷰 방식으로 지면에 담아본다.

Q. 장애인직업적응서포터즈 사업단은 언제부터 어떻게 시작되었나요?

·백승연 사회복지사 서울강서시니어클럽은 2019년 설립 이후 노인일자리사업을 꾸준히 운영해오고 있습니다. 다양한 노인일자리사업을 추진해 온 가운데, 특히 강서장애인직업적응서포터즈는 2024년 시범사업 수행기관 모집 공모 참여 및 선정을 시작으로 지금까지 꾸준히 이어오고 있는 사업입니다.

Q. 주로 어떤 분들이 얼마나 참여하고 계신가요?

·백승연 사회복지사 올해 총 32명이 참여하셨습니다. 남성 10명, 여성 22명 이렇게요. 구성원분들은 노인일자리 참여 전 초등학교 교장, 교원, 요양보호사 및 사회복지사 등 다양한 직업들을 가지셨고요.

Q. 참여자들은 근무처에서 주로 어떤 일들을 얼마나 하고 계시나요?

·백승연 사회복지사 올 2월부터 10개월간 운영되어 현재는 운영 종료 상태인데요. 참여자들은 본인의 근무지(수요처)로 파견되어 하루 3시간, 주 5회씩 근무했습니다. 총 6개 직업재활시설과 협업하여 운영했는데 참여자들은 직업훈련 장애인들과 함께하며 장애인 서포트 및 현장 업무지원 활동들을 했습니다.



활동 모습: 장애인 훈련생과 함께 사무용품 포장 등

• **이병익 참여자** 담당자님이 말씀해 주신 것처럼 직업재활시설에서 직업훈련을 받는 장애인 훈련생 대상으로 볼펜 등 사무용품 소포장 및 스티커 부착 등 반복 업무를 지원했어요. 전 매일 오전 중 3시간씩 일했구요.

• **황명란 참여자** 저도 같은 업무를 일일 3시간(13~16시)씩 근무했었습니다.

Q. 노인일자리가 무척 다양한데 어떤 계기로 이 사업에 참여하게 되셨나요?

• **황명란 참여자** 아무래도 생활비와 용돈 마련을 위해 참여했어요. 퇴직 전 은행원으로 20년을 근무하고, 이후 학원도 20년간 운영했습니다. 55세 이후에는 보육교사, 노인시설 요양보호사, 장애인 보호시설 등 근무경험도 있고요.

• **이병익 참여자** 저는 38년 6개월 동안 교사·교감·교장을 거치며 아동 학습지도 중심으로 근무했어요. 더 나이가 들기 전에 봉사활동도 해보고 싶었고요. 때마침 강서구청의 홍보를 보게 되어 이 사업이라면 제가 그동안 쌓아온 경험을 살려 도움을 줄 수 있을 것 같아 참여하게 되었습니다.

Q. 이 사업을 담당하면서 보람 있었던 일, 좋았던 점 등이 궁금합니다.

• **백승연 사회복지사** 저는 참여자들이 현장에서 즐겁게 근무하며 활기찬 모습을 보여주실 때 특히 보람 있었습니다. 스스로 맡은 역할을 해내며 그분들의 뿌듯해하는 표정을 볼 때마다 사업 의미를 다시 확인하게 되었고요. 참여자들의 성장과 변화가 직접적으로 체감도 됐고요.

또 금년도 사업 담당자가 변경되어 참여자들께서 불안하거나 헛갈리실 수 있으셨을 텐데 담당자인 저를 믿고 따라주신 점이 좋았고 기뻐했습니다. 시간이 지나면서 참여자들과 지속적으로 소통하며 관계도 깊어졌고, 근무 현장 방문 시 안정감 있게 업무를 수행하시는 모습을 직접 볼 수 있어 의미도 더욱 있었습니다.

• **황명란 참여자** 장애인 훈련생들이 어려운 부분을 도움 요청할 때, 내가 그 일을 해결해 주면 고마워하는 모습을 보며 큰 보람을 느꼈습니다. 일상의 여러 걱정과 생각이 많을 때도 작업장에서 즐겁게 함께 일하다 보면 마음이 편해지고 즐거운 에너지도 얻어서 더 좋았구요.

“**두 분에게 노인일자리는 어떤 의미를 갖나요**

“나에게 노인 일자리는 ‘코스모스’라 할 수 있어요.”

황명란 참여자는 노인 일자리는 코스모스 꽃이라 생각한다고 말씀하셨다. 코스모스꽃은 청순가련해 보이고 크진 않지만 누구에게나 작은 행복을 전해 주는 존재라 생각된다고. 노인 일자리도 그런 의미의 ‘작지만 따뜻한 선물 같은 활동’ 같다고 말이다.

나에게 노인 일자리는 ‘제2의 직장이자 천직’입니다.”

이병익 참여자에게 노인 일자리는 제2의 직장이자 천직이라고 하셨다.

”



• **이병익 참여자** 저는 장애인 훈련생들이 순수한 마음으로 저를 인정해 줄 때 보람 있었고, 모두가 각자의 역할을 열심히 수행하며 함께 어울려 활동하는 모습에서 큰 즐거움을 느꼈습니다.

Q. 이 사업에 참여하면서 달라진 점이 있으신가요?

• **이병익 참여자** 참여 전보다 장애인에 대한 이해가 깊어졌고, 우리 사회 곳곳에 장애인 관련 시설이 많다는 사실도 새롭게 알게 되었는데요. 앞으로 이러한 시설과 활동들을 더 널리 알리고 홍보해야겠다는 생각도 했습니다.

• **황명란 참여자** 저도 장애인에 대한 편견이 사라졌어요. ‘일을 잘 못할 것’이라는 선입견이 있었지만 실제로는 일반인보다 끈기도 있고, 결과물을 만들어내며 기뻐하는 모습을 보며 장애인에 대한 시각이 긍정적으로 바뀌었습니다.

Q. 참여하시면서, 사업운영하시면서 어려운 점도 있었을 텐데요.

• **이병익 참여자** 장애인 훈련생들이 남녀노소 다양하고 개별적인 특성이 있어 소통이 원활하지 않을 때가 있다는 것인데요. 하지만 이런 경험을 통해 장애인을 바라보는 이해의 폭이 넓어졌고, 차차 서로 간의 거리가 한층 더 가까워졌다고 느끼게 됐어요.

• **황명란 참여자** 신체적으로 팔·다리를 많이 쓰다 보니 육체적 피로감은 있었지만, 즐겁게 일하다 보면 자연스럽게 극복됐습니다.

• **백승연 사회복지사** 비교적 큰 어려움은 없었습니다만, 수요처 만족도가 높아 기존 인원 외에 추가 인원 배정을 희망하셨는데 예산 등 사유로 추가 배정이 어려웠던 점이 가장 죄송하고 아쉬웠어요.



Q. 향후 사업을 추진할 기관들에게 운영 노하우를 알려 주신다면요.

• **백승연 사회복지사** 본 사업은 지역 내 직업재활 시설들을 주요 수요처로 삼아 참여자의 업무 범위는 큰 틀에서는 유사하지만, 각 수요처마다 고유한 환경과 특성이 있어요. 그래서 지속적인 모니터링과 현장 근무지 파악이 중요합니다. 전반적으로 수요처들은 사업에 대한 만족도가 높아 다음 연도에도 지속적인 서비스 제공을 희망하고 계셔서 2026년 배정 인원은 금년도보다 10명 정도 확대하여 운영할 예정입니다.

Q. 기관에 다양한 노인일자리사업이 많이 운영되고 있는데, 이러한 사업에 적합한 분들은 어떤 특성이 필요할까요?

• **백승연 사회복지사** 저희 시니어클럽에서 올해 노인공익활동 7개 사업단, 노인역량활용 8개 사업단, 공동체 사업단 13개를 운영하고 있는데요. 본 사업단은 강서구의 지역 특성을 반영한 사업입니다. 강서구는 등록장애인 수가 약 2만 8천 명으로 서울 자치구 중 높은 비중을 차지하다 보니, 직업재활시설 내에서 장애인의 원활한 직업 적응과 지속적인 근무를 지원하는 현장의 수요가 높습니다. 직업재활시설에서 직업훈련장애인과 함께 근무하며 지원하는 형태이므로, 장애인에 대한 기본적인 이해와 존중의 태도를 갖추신 분들이 특히 적합합니다. 또한 현장에서 발생할 수 있는 다양한 상황을 유연하게 도움 드릴 수 있는 분들이 본 사업에 잘 맞으리라 생각합니다.

• **이병익 참여자** 제가 생각할 때는 장애인의 눈높이에 맞춰 함께할 수 있으며, 이해심이 넓은 분들이 이 사업에 잘 맞으실 것 같아요.

• **황명란 참여자** 저는 동적인 분들보다 정적이고



장애인직업적응서포터즈 활동모습

차분한 성향이 더 잘 맞는 것 같습니다. 업무가 반복적이다 보니 ‘일을 스스로 찾아서 하는 성향보다는 주어진 업무를 성실히 수행하는 사람’에게 적합할 것 같고요.

Q. 노인일자리와 더불어 일상의 루틴이 궁금합니다.

• **이병익 참여자** 노인일자리 참여 외에도 함께 근무하는 참여자들과 모임도 갖고 교류하면서 주중을 보냅니다. 주말에는 가족과 시간도 보내고 종종 동창회 모임도 참석하면서 활발하게 생활하려 합니다.

• **황명란 참여자** 오전에 자유 운동도 하고, 오후에 노인일자리도 하면서 보내고요. 주말에는 가사 활동도 하고 가족들과 시간도 보내면서 종교 활동도 합니다.

Q. 노인일자리 참여하면서 어떤 점이 좋으셨나요?

가족 등 주변 반응이 궁금합니다.

• **이병익 참여자** 현직에서 근무하던 시절, 장애 아들에게 충분히 다가가 도움을 주지 못했던 점을 떠올리면서 나의 교직 생활을 돌아보게 되었습니다. 지금은 가족에게도 떳떳하게 현재 활동을 자랑할 수 있고, 주변 동료들의 격려도 큰 힘이 되고 있는 건 말할 것도 없고요.

• **황명란 참여자** 처음 참여했을 때 ‘반복적인 포장 업무만 하는 곳’이라 생각했고, 신체적 피로감도 있었지만, 장애인 훈련생들의 순수한 행동과 웃음에서 큰 감동을 받았어요. 그 웃음에 생각지 못한 감동이 있었는데, 그들의 웃음소리에 힐링 받는 순간이 쌓이면서 10개월을 열심히 활동할 수 있게 되었습니다. 또 내면의 뿌듯함과 보람도 생겼고요.



Q. 앞으로 이 사업 외에 참여하고 싶으신 다른 노인일자리가 있으신가요?

· **이병익 참여자** 저는 지금 활동하고 있는 이 사업에서 전직 경험을 살려 다시 참여하고 싶습니다.

· **황명란 참여자** 시니어클럽에 행정서포터즈, 문화서포터즈 등이 있는데요. 제 성향에 잘 맞고 이전 경력들을 활용할 수 있는 일들을 해보고 싶습니다.

Q. 노인일자리에 관심 있으신 분들께 한마디 해주신다면요?

· **백승연 사회복지사** 노인일자리는 60세 넘은 어르신들이라면 누구나 참여하실 수 있는 다양한 일자리들이 준비되어 있습니다. 우리 주변 가까운 곳에서 시니어분들을 기다리는 일자리들이 많으니, 너무 주저하지 마시고 편안한 마음으로 함께 참여해 즐거운 노후를 보내시길 바랍니다.

· **이병익 참여자** 저도 용기를 내어 노인일자리에 참여해 보시라고 말하고 싶어요. 전직에서 쌓은 경험

을 살려 봉사할 수 있고, 경제적으로도 도움이 되며, 건강에도 매우 좋은 활동이니까요.

· **황명란 참여자** 노인일자리에 관심 있는 분들께 말씀드리고 싶은 것은, 일을 할 수 있는 능력과 힘이 있는 노인들에게는 젊은 세대가 가질 수 없는 '경험'이라는 훌륭한 자산이 있다는 점입니다. 이 경험은 오랜 세월을 살아온 사람에게만 자연스럽게 쌓이는 대체 불가능한 기술이며, 어떤 일에서도 강점이 될 수 있어요. 앞으로 더 많은 시니어들이 자신의 경험을 활용할 수 있는 다양한 기회가 늘어졌으면 좋겠습니다.

서울강서시니어클럽은 현재 28개 사업단, 2,300여 명의 노인일자리 참여자들이 활동하고 있다. 매년 고령화율이 높아지면서 하나의 수행기관이 추진해야 하는 사업량도 나날이 늘어나는 추세로 지역의 상황에 맞춰 노인일자리사업들이 추진되고 있다.

이병익 참여자와 황명란 참여자가 말한 것처럼 노인일자리사업을 통해 장애인 직업훈련생들에게 도움 주는 것을 넘어 참여자들도 새로운 것을 알아가고 퇴직 후에도 성장할 수 있는 시간이 바로 노인일자리에 참여하는 시간인 것이다.

바야흐로 2026년 노인일자리사업 참여자를 모집하는 기간이 다가온다. 2026년 전국 115만여 명 목표로 추진되는 노인일자리사업 참여자들이 내년에도 세상에 도움을 주며 따뜻한 성장의 시간으로 채워나가시길 기대한다.

*본 간행물을 보다 많은 사람들이 접할 수 있도록 영상물로 제작하였고, 해당 영상은 한국노인인력개발원의 유튜브(시니어 잡화점) 내 업로드되어 보다 생생하게 볼 수 있다.



고령 사회의 살과일

발행처
한국노인인력개발원

발행인
김미곤

편집위원장
이인재

편집위원
유태균, 이소정, 손균근, 신우철,
조준행, 박경하, 조홍영, 김문정, 장보현

등록번호
ISSN 2765-2777

발행일
2025년 12월

주소
서울시 중구 세종대로 17(그레이츠 송레) 19층,
한국노인인력개발원 연구조사부

전화
02-6731-6115

팩스
02-6731-6100

홈페이지
www.kordi.or.kr

웹진
kordi-webzine.co.kr

디자인
(주)케이에스센세이션(02-761-0031)

문의처
한국노인인력개발원 연구조사부
(02-6731-6115)

- <고령사회의 삶과 일>은 한국노인인력개발원 연구조사부에서 발행하는 계간지입니다.
- 본지에 실린 내용은 한국노인인력개발원 연구조사부의 공식 견해와 다를 수 있습니다.

즐거움과 건강을 동시에,

노년의 일상에 스며드는 디지털 놀이 ‘기능성 게임’

초고령사회에서 건강관리와 인지기능에 대한 관심이 높아지고 있다. 이에 한국콘텐츠진흥원에서는 디지털 시대에 노년층의 건강, 문화, 디지털 역량 강화에 대응하여 노년을 위한 ‘새로운 배움의 형태’를 지원하기 위해 기능성 게임을 개발하였다. 기능성 게임은 오락을 넘어 교육과 치료의 목적을 담은 디지털 콘텐츠로, 어르신들이 시각 정보 처리, 기억력 향상, VR 신체활동 등을 체험하며 스스로의 인지 능력을 확인할 수 있도록 도와준다. 인지기능 훈련을 위한 대표 제품인 ‘마인드 알렉스(Mind RX)’는 집중력, 기억력, 문제해결력 강화에 적합한 게임 콘텐츠로 임상연구를 통해 인지개선 효과가 검증되어 노인복지관 및 노인시설에서 정규 프로그램으로 운영 중인 콘텐츠 중에 하나이다.

한편 스마트폰으로 쉽게 할 수 있는 인지훈련 콘텐츠도 있다. 모바일 훈련 인기 훈련 앱 ‘해피브레인(Happy Brain)’은 그림찾기, 구슬치기 등 다양한 게임 콘텐츠를 모바일로 쉽게 접근할 수 있도록 구성되어 있어 스마트폰에 익숙하지 않은 어르신들이 쉽게 활용할 수 있도록 하였다. VR로 체험할 수 있는 ‘BTCARE’는 반응속도, 균형감각, 인지훈련을 한번에 할 수 있는 게임 콘텐츠를 제공한다. 실내에서 VR을 통해 다양한 공간 경험을 할 수 있다는 점에서 거동이 불편한 어르신에게 디지털을 통한 건강 개선 효과를 기대할 수 있다.

한국콘텐츠진흥원 지원을 통해 개발된 기능성 게임 콘텐츠는 초고령사회에서 주목하고 있는 치매예방에도 도움을 줄 수 있어 많은 노인시설과 현장에서 활용되고 있으며 그 효과를 인정받고 있다. 실제 게임에 참여한 어르신들은 “게임이 이렇게 유익할 줄 몰랐다”, “이렇게 재미있게 인지훈련을 할 수 있을 줄 몰랐다”라며 만족감을 보였고, 낯선 디지털 세상 속에서 새로운 배움의 즐거움을 발견하는 매체로 주목할 만하다.



기능성 게임 콘텐츠 더 알아보기

한국콘텐츠진흥원, 기능성게임종합포털

<https://www.kocca.kr/seriousgame/main.do>

