

행 사 일 정

14 : 00~14 : 30	등 록
14 : 30~14 : 40	개 회 국민의례 개회사 : 김장호 (한국직업능력개발원 원장)
사 회: 류재우 (국민대학교 교수)	
14 : 40~15 : 05	주제발표 I : 중고령층의 고용특성과 유망직종 발 표: 나영선 (한국직업능력개발원 연구위원)
15 : 05~15 : 30	주제발표 II : 중고령층 직업능력개발 훈련 참여실태 및 과제 발 표: 김미숙 (한국직업능력개발원 연구위원)
15 : 30~15 : 50	휴 식 & Coffee Break
15 : 50~16 : 40	지정토론 토론자 : 이신재 (노동부 팀장) 최강식 (연세대학교 교수) 변재관 (한국보건사회연구원 박사) 이민우 (한국노총 국장) 이호성 (한국경총 본부장)
16 : 40~17 : 00	종합토론
17 : 00	폐 회

주 제 발 표 I

중고령층의 고용특성과 유망직종

- 발표자 : 나 영 선(한국직업능력개발원 연구위원)

목 차

I. 서론	3
II. 중고령층의 고용·실업·재취업 현황	4
1. 총인구 및 생산가능인구의 변화	4
2. 중고령층 고용·실업 현황	5
3. 중고령층의 노동력 플로우 분석을 통한 재취업 현황	6
III. 중고령층의 자질 및 직업기초능력	7
1. 중고령층의 자질에 대한 고용주의 평가	7
2. 중고령층의 직업기초능력	8
3. 시사점	13
IV. 중고령층 고용특성과 직업능력개발 요구	15
1. 중고령층의 고용특성	15
2. 중고령층 고용특성의 유형화	18
3. 직업의식 및 퇴직기대	22
4. 고용특성별 직업능력개발 요구	26
V. 중고령층 유망직종	27
1. 유망직종 선정의 원칙 및 조건	27
2. 선정직종	27
VI. 활동적 고령화를 위한 직업능력개발의 과제	32
1. 중고령층의 직업능력개발의 원칙	33
2. 자기주도적 직업능력개발	33
3. 직업능력개발 프로그램의 설계	34
4. 중고령층 재취업지원 및 일자리 창출	36

I. 서론

전 세계는 지속가능한 사회발전의 과제로서 고령화 시대에 적극적으로 대처하는 방안을 활발하게 논의하고 있다.

주지하다시피 우리나라의 고령화는 전 세계적으로 가장 빠르게 진행되고 있어서 노동력 부족의 심화를 가져오는 동시에 조기퇴직, 생계유지형 저임금근로를 확산시켜 중고령층의 경제활동참여를 더욱 위축시키고 있다. 1990년대 말의 경제위기 이후 상시 구조조정 여건에서 중고령층은 전직 및 퇴직에 대한 준비 없이 밀려나고 있으며, 연금, 건강보험 등의 고령층을 위한 사회적 안전망이 미비한 상태에서 팬층은 일자리로의 재취업이 극히 어려울 뿐만 아니라 재취업의 수단이 되는 새로운 기술과 지식을 습득할 수 있는 직업능력개발의 기회조차 충분치 못한 실정이다.

이제 고령화에 따른 노동력 부족에 대처하고 고령화된 노동력 구조를 가지고도 지속가능한 성장을 유지할 수 있는 대응책이 필요한 시점이다. 시급한 것은 과거 호황기에 대규모로 채용된 핵심근로계층(45세경)이 10~20년 후에도 지속적으로 적극적 경제 활동을 영위할 수 있도록 질적인 인적자원 향상대책을 마련하여야 한다.

저출산·고령화 시대에 핵심근로계층으로 부상할 중고령층의 고용안정, 재취업가능성을 높이기 위해서는 중고령층의 질적 수준을 제고할 필요가 있으며, 이를 위해서는 적절한 직업능력개발 프로그램을 제공하여 급변하는 직업사회에 적응·대비할 수 있도록 지원할 필요가 있다는 문제의식 하에 이 연구를 수행하게 되었다.

구체적으로 이 연구에서는 중고령층의 전직 및 재취업, 자영업 등으로의 이동을 통해 고용특성을 조사·분석하며, 중고령층이 노동시장에서 활발하게 일하는 활동적 고령화(Active ageing)의 실현을 위한 미래 유망직종을 개발하고 직업능력개발 방안을 제시하고자 한다. 연구의 주요내용은 다음과 같다. 제2장에서 경제활동인구

원 자료를 통하여 중고령층의 고용·실업·재취업 현황을 분석하고, 제3장에서는 중고령층의 자질 및 직업기초능력을 검토한다. 제4장에서는 설문조사(한국성인의 평생학습 실태 및 수요조사)에 나타난 중고령층 약 3,400명의 고용특성을 조사·분석한다. 제5장에서는 전문가의견 수렴, 한국직업정보시스템(KNOW), 미국 O-NET 자료 등을 근거로 개발한 중고령층 유망직종을 제시한다. 마지막으로 제6장에서는 활동적 고령화를 위한 직업능력개발의 과제를 제안한다.

Ⅱ. 중고령층의 고용·실업·재취업 현황

1. 총인구 및 생산가능인구의 변화

우리나라 인구의 급속한 고령화에 따른 중고령층 노동력의 증가는 향후 노동시장 변화와 함께 우리나라의 경제성장에도 변화를 가져올 수 있을 것으로 예상된다.

첫째, 2050년까지 인구증가율의 하락과 함께 인구전체에서 남녀성비의 변화도 예견되고 있다. 여자 100명당 남자 구성비는 1990년에는 101.3명 이었다가 2005년에는 101.6명으로 다소 늘어나고 있으나 2010년부터 하향세로 반전되면서 2020년에는 101.4, 2020년에는 100.8, 2050년에는 98.3명으로 줄어든 것으로 전망되고 있다. 이러한 남녀 성비의 현격한 차이는 결혼등 사회적 문제를 야기 시킬 뿐만 아니라 생산가능인구에서 여성들의 비중이 증가함에 따라 노동력 구성에도 변화를 가져올 수 있다. 여성들의 노동시장 진입이 과거와는 다른 양상을 보일 것으로 판단되는데, 특히 여성이 남성보다 수명이 더 길고 여성의 구성비가 높아짐에 따라 45세 이상 중고령층 여성의 노동력 공급이 늘어날 수 있기 때문에 이에 대비한 노동시장정책이 필요할 것이다. 따라서 향후 노동시장 정책이나 평생학습, 직업능력개발 등은 여성들의 사회참여와 노동시장 진입에 대비할 필요가 있다.

둘째, 노령인구의 증가는 노령부양비의 증가로 이어지는데 노령 부양비는 2030년까지 완만하게 증가하다가 2030년 이후부터 급격히 상승한다. 고령사회로의 진입은 노동력의 양과 질에 있어서 변화를 가져올 것으로 보인다. 양적인 변화측면에서 불

때, 생산가능인구에서 고령층들이 차지하는 비중이 증감함에 따라 전체 노동시장에서 고령층의 노동공급량이 확대된다. 질적인 변화 측면에서 노동생산성과 연관된 것으로 고령층의 증가는 향후 산업변화에 따른 기술적응력의 문제와 학습능력 저하로 인해 생산성에 부정적 영향을 미칠 것으로 예상된다. 중고령층 근로자의 양적인 확대는 노동의 질(생산성) 개선을 위한 직업능력개발을 통해 지지되어야 한다.

2. 중고령층 고용·실업 현황

<표1>은 2000년부터 2004년까지 연령대별 고용상황에 대한 연평균 증가율을 보여주고 있다. 취업자 연평균 증가율을 보면 45~49세가 4.56%로 가장 높은 취업 증가율을 보여주고 있으며 60세 이상도 2.21%의 증가율을 보여주고 있다.¹⁾ 실업자 증가율에서는 50~54세만 제외하고 나머지 중고령층 연령 대에서는 증가로 나타나고 있다. 중고령층은 고령화 사회진입으로 인해 취업의 기회가 늘어나고 있으며 한편으로는 쉽게 실업을 경험하고 있는 것으로 보인다. 실망실업자 증가는 45~49세를 제외하고는 2000년부터 연평균 증가율이 최고 12.8%씩 줄어들고 있다.

이상과 같이 중고령층의 취업 및 재취업이 빈번해지고 양적으로 증가함에 따라 기술적응력 및 학습능력의 저하를 가져와 생산성에 부정적 영향을 미치는 중요한 요인이 될 것이기 때문에 질적 개선이 시급한 것으로 판단된다.

<표 1> 연령계층별 고용상황별 연평균 증가율

	취업자 증가율	실업자 증가율	비경 증가율	실망실업자 증가율	순비증가율
45~49세	4.56	0.06	5.86	0.55	5.87
50~54세	3.19	-6.09	2.31	-12.81	2.53
55~59세	2.86	4.29	1.74	-4.38	2.07
60세 이상	2.21	1.25	3.47	-4.57	3.52
45세 이하	-0.05	-1.01	-1.70	-3.44	-1.67

1) 45세 이하 연령대는 취업자 및 실업자 모두 마이너스 값을 보여주고 있는데 이는 이들 연령대가 취업자 수의 변화도 없고 실업자 변화도 없음을 보여주고 있음.

3. 중고령층의 노동력 플로우 분석을²⁾ 통한 재취업 현황

중고령층의 재취업현황을 정확히 파악하기 위해서는 이전에 어떠한 특성을 가진 사람들이 어떠한 곳에 재취업을 하는지 분석을 해야 할 것이다. 이를 위해 노동이동에 대한 플로우 분석을 실시함으로써 재취업 규모와 실업상태, 종사상지위, 직종변화 등을 파악하였다.

45세 이상의 중고령층에서 2003년도에 임금근로자가 2004년도에도 임금근로자로 이동할 확률은 45세 이하 연령대보다 9.5%p 낮은 82.3%이며 비임금근로자로 이동할 확률은 17.7%이다. 또한 중고령층에서 과거 비임금근로자는 재취업시 임금근로자로 이동할 확률이 62.5%이며 과거와 동일한 비임금근로자로 이동할 가능성은 37.5%이다. 이를 통해 우리는 45세 이상의 중고령층이 은퇴나 실업상태에서 재취업을 할 경우 자영업자의 비임금근로자로 이동할 할 가능성이 매우 높다는 것을 확인할 수 있다.

1년 미만 전직 실업자를 대상으로 따른 재취업 시 직종변화를 살펴보면, 45세 이상의 중고령층에서 ‘임직원 및 전문직’ 출신의 실업자는 동일직종으로 이동할 확률은 57.0%이고, ‘사무판매서비스직’ 출신이 동일직종으로 이동할 확률은 59.0%, 생산직종 출신이 동일직종으로 이동할 가능성은 86%로서 생산직 출신은 중고령층에서 동일직종으로 이동할 가능성이 가장 높은 것으로 나타났다. 기타 직종의 중고령층은 실업상태나 은퇴 시 직종변경을 통하여 재취업할 가능성이 많다.

〈표 2〉 종사상 지위별/ 직종별 이동 행렬

45세 이상 종사상의 지위별 이동				45세 이상 직종별 이동				
2004년	2003년			2003년	임직원	사무판매	생산직	합계
		임금	비임금	합계	전문직	서비스직		
임금		47	10	57	3	0.3	2	5
		(82.3)	(17.7)	(100)	(57.0)	(7.0)	(36.0)	(100)
비임금		8	5	13	1	16	10	27
		(62.5)	(37.5)	(100)	(4.3)	(59.2)	(36.5)	(100)
합계		55	15	70	1	4	33	39
					(3.1)	(11.2)	(85.8)	(100)
					5	21	45	71

2) 이 분석을 위해 2003년도, 2004년도 통계청의 ‘경제활동인구’ 자료를 패널자료형태로 만들어 1년간의 노동 상태 변화를 추적하고자 한다. 패널자료는 각 년도의 5월을 중심으로 생성하였으며 패널 매칭율은 약 71%이다.

Ⅲ. 중고령층의 자질 및 직업기초능력

많은 보고서에서는 중고령층의 고용유지 및 재취업을 촉진하기 위한 정책수단으로서 자질향상 및 취업능력의 강화를 들고 있다. 먼저 고용주들이 중고령층 근로자의 자질 및 능력에 대해 어떻게 평가하는가를 살펴보고³⁾, 다음으로는 중고령층의 직업 기초능력에 대한 자기평가 결과를 분석하여 수요자와 공급자 간의 숙련의 질적 차이를 파악해 보고자 한다.

1. 중고령층의 자질에 대한 고용주의 평가

전통적으로 고령층 근로자들은 직업적 윤리의식을 잘 갖추고 있으며, 직장 내에서 경험과 지식, 안전성을 갖추고 있는 것으로 알려져 있다. 그러나 완고한 성격으로 변화를 싫어하고, 새로운 기술을 이해하고 배우는 것을 두려워하는 특성을 갖고 있다. 29가지의 직장인 자질에 대한 연구 중에서 고령노동자들은 모든 것을 다 갖춘 것으로 보이지만, 회사가 어떤 노동자라도 대부분 갖추고 있어야 한다고 간주되는 최고7개의 자질 중 갖추지 못한 자질이 있었다. 즉, 다양한 업무에 유연하게 대처하는 능력이다. 다음의 <표3>은 미국은퇴자협회(2000)의 조사결과로서 고령층 근로자들이 갖추고 있는 7개의 자질과 회사가 희망하는 최고 7개의 자질을 비교하였다. 고령층 근로자는 새로운 접근방법의 시도, 새로운 기술의 습득, 업무기술의 업데이트 등과 같은 기술과 관련된 자질에 낮은 수준을 보였다.

3) 미국 은퇴자 협회(AARP)와 손유미 외(2003)의 조사결과를 활용하였음. AARP보고서에서는 50명이상 규모의 고용주 100명을 대상으로 50세 이상 고령층 노동자가 어느 정도 고용주가 요구하는 자질을 갖추고 있는가를 인터뷰함(자료: 미국은퇴자협회(AARP), American Business and Olde employees의 조사결과) 손유미 외의 보고서에서는 수도권 기업체 인사담당자 200명을 대상으로 45세 이상 중고령층 근로자 활용에 대한 설문조사를 실시하였음.

〈표 3〉 종업원의 자질에 대한 고용주 평가

고용주가 중시하는 종업원 자질		고령층 근로자 자질	
순위	자질	순위	자질
1	질적인 업무수행	1	회사에 대한 충성심
2	동료와의 좋은 관계	2	질적인 업무수행
3	확실한 성과	3	위기 시 믿을 만한 사람
4	기본적인 읽기, 수리 능력	4	확실한 성과
5	위기 시 믿을만한 사람	5	기본적인 읽기, 수리 능력
6	다양한 업무 대처능력	5	일/직장에서의 확실한 경험
7	회사에 대한 충성심	7	동료와의 좋은 관계

주: 고용주가 중시하는 종업원의 자질로서 팀워크, 혁신적 업무추진, 훈련프로그램 참여도, 새로운 목표의 시도, 기술의 업데이트, 새로운 기술 습득 능력 등도 중요한 순위로 평가되었음

우리나라 기업체의 고령층 근로자에 대한 평가는 전반적으로 중립적인 것으로 나타난다(손유미, 2003). 상대적으로 높은 평가를 받은 항목은 신중하다, 개인보다 조직을 우선한다 등으로 회사에 대한 충성심을 높이 평가한 미국과 유사한 결과를 보이고 있으며 훈련을 받기 어렵다. 훈련받기를 원하지 않는다, 창의성이 부족하다, 유연하지 못하다, 육체적 활동이 어렵다 등의 항목에서는 상대적으로 부정적인 평가가 있어서 전반적으로 고령층근로자들이 유연성 측면에서는 낮은 평가를 받고 있는 것으로 짐작된다.

2. 중고령층의 직업기초능력⁴⁾

가. 직업기초능력의 개념

90년대 말 이후 현재까지 다양한 맥락에서 직업기초능력에 대한 논의와 연구가 수행된 바 있으며⁵⁾, 중고령층의 직업기초능력에 대한 논의는 노화에 따라 지각적, 인

4) 45세 이상 중고령층의 직업기초능력을 분석하기 위해 다음의 원 자료를 활용함: 임 언 외(2004), 성인의 직업기초능력 조사연구: OECD ALL Project를 중심으로. 한국직업능력개발원. 이 연구에서는 전국 16개 광역시도에 거주하는 만 16~65세 남녀에 대한 가구조사를 통하여 5,400명의 표본을 구성하여 조사를 실시하였음.

5) 공통적으로 강조되는 능력은 의사소통능력, 정보처리 및 활용능력, 문제해결력, 대인관계 및 협력능력, 자기관리능력, 기술적 지식의 적용능력, 수리능력, 문화이해능력 등으로 수렴되고 있음(이동임, 2000),

지적, 신체적 기능이 저하된다는 보편적인 사실 외에 구체적으로 밝혀진 바가 없다.

2004년 OECD 에서는 평생학습사회에서 국가별 인적자원의 총량을 객관적으로 측정하고자 하는 노력의 일환으로 성인의 기초능력, 또는 문해력, 생활능력에 대한 조사를 진행하였으며, 한국사례에 대한 조사결과를 중심으로 45세 이상 중고령층의 직업기초능력의 특성을 파악하고자 한다. 이 때 직업기초능력을 반드시 직업생활에 한정하지 않고 다양한 삶의 측면에서 요구되는 기초능력으로서 구체적으로 언어능력, 수리능력, 문제해결능력, 정보통신 활용능력 등을 포함한 개념으로 규정한다(임언 외, 2003). 이 중에서 자기평가 항목으로 측정한 언어 및 수리능력, 정보통신 활용능력 측면에서 45세 이상 중고령층의 직업기초능력을 살펴보겠다.

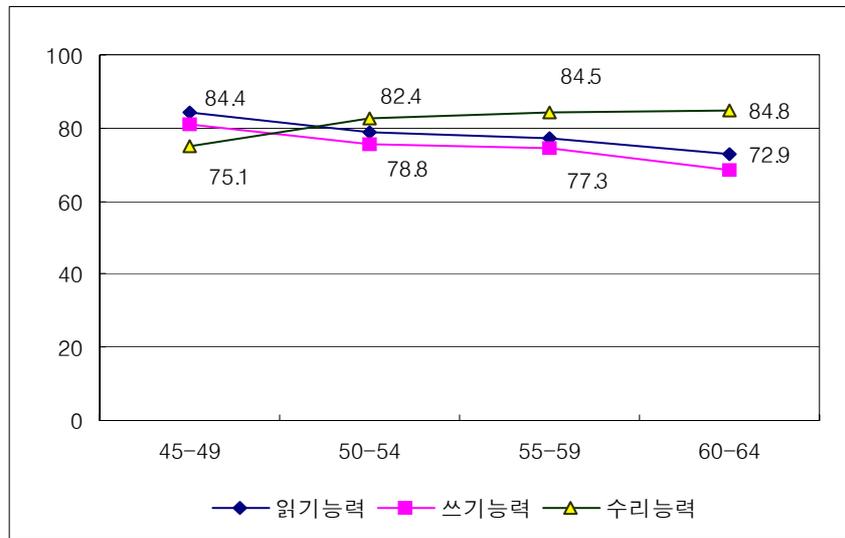
나. 언어 및 수리능력

먼저 직장에서의 문서 및 읽기자료 활용빈도를 적어도 일주일에 한번이상, 가끔, 거의 없음, 전혀 없음, 모름 등으로 측정하였는데, 편지나 전자메일, 사용설명서, 도표 및 그래프, 직무규정집, 계산서 등의 항목에 있어서 45세 이상 중고령층(46~65세)의 활용빈도는 청년층(16~29세), 장년층(30~45세)에 비해 1/2 수준으로 떨어지는 것을 볼 수 있었다. 또한 문서 및 읽기 자료 작성빈도에 있어서도 청년층의 1/2 수준으로 저하되고 있었다. 문서 및 읽기자료 활용 및 작성은 장년층이 가장 왕성한 것으로 나타나고 있으며, 청년층과 장년층의 차이는 거의 없으나 중고령층에서는 급격히 활용 및 작성빈도가 낮아지고 있었다.

한편 수리관련 작업에 있어서는 연령계층간 차이의 방향성이 분명하지 않았다. 치수재기, 가격·비용·예산 계산, 수입기 및 계산, 시간관리 계획, 길안내·지도 이용, 통계자료 이용 등으로 측정하였는데, 연령계층에 관계없이 다소 높은 수준의 수리능력이 요구되는 길안내·지도 이용, 통계자료 이용 등의 항목에 있어서는 빈도가 매우 낮았으며, 치수재기, 가격·비용·예산 계산, 수입기 및 계산 등의 일상생활에서 빈번하게 접할 수 있는 작업에서는 전 연령층에서 빈도가 높고 연령계층간 차이가 매우 적었다.

읽기 및 수리능력에 대한 자기평가 수준이 활용빈도 간에는 일관되게 매우 밀접하기 때문에(임언 외, 2004), 자기 평가에 기초하여 중고령층의 5세 간격별 읽기,

쓰기, 업무관련 수리능력을 [그림1, 2, 3]과 같이 제시하였다. 읽기능력을 얼마나 갖추었는가의 질문에서 ‘매우 그렇다’와 ‘그런 편이다’에 응답한 경우, 26~45세의 핵심연령층에서 87.5%까지 상승하고 있으나 45세 이상의 중고령층 전체는 78.5%까지 하강한다. 5세 간격별로 보았을 때, 45~49세는 84.4%, 50~54세는 78.8%, 55~59세는 77.3%, 60~64세는 72.9%까지 읽기 능력이 서서히 하강하고 있음을 알 수 있다.

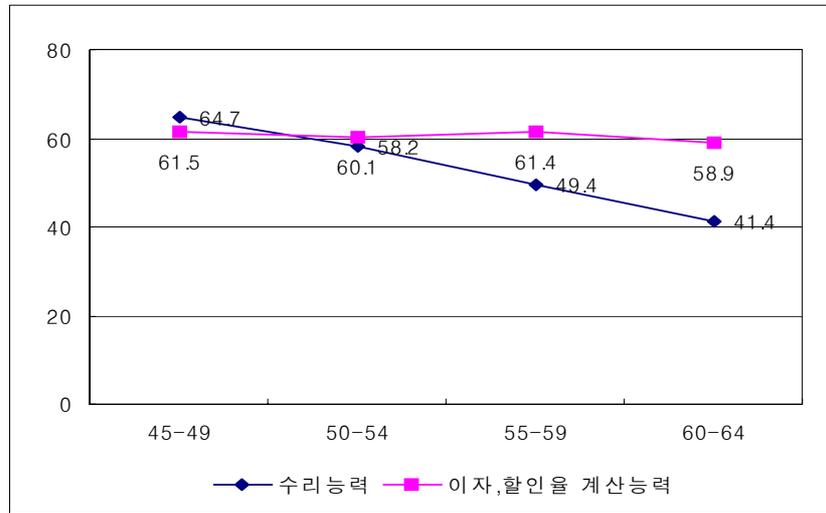


[그림 1] 중고령층의 직장에서의 읽기, 쓰기 및 수리능력 평가

주: ‘매우 그렇다, 그런 편이다, 그렇지 않은 편이다, 전혀 그렇지 않다, 의견 없음’의 선택항목에서 매우 그렇다와 그런 편이다의 응답비율을 합한 숫자임.

쓰기능력도 유사한 추세를 보이고 있으며, 업무관련 수리능력은 중고령층의 5세 간격별로 75.1%, 82.4%, 84.5%, 84.8%까지 증가추세에 있는 것으로 나타났다. 이상과 같이 보았을 때, 중고령층의 직업기초능력 저하에 대한 체감은 거의 나타나지 않고 있음을 알 수 있다.

한편 자기평가 외에 구체적인 수리관련 활동에 대한 능력을 물었을 때, ‘이자 및 할인율’ 계산 등 구체적인 활동내용에 대해서는 능력저하감이 상대적으로 덜한 것으로 나타나지만, 숫자계산에 얼마나 능숙한가를 물어보는 수리능력에 대한 자기평가는 급격히 낮아지고 있다[그림 2].



[그림 2] 수리활동에 대한 자기평가

주: ‘매우 그렇다, 그런 편이다, 그렇지 않은 편이다, 전혀 그렇지 않다, 의견 없음’의 선택항목에서 매우 그렇다와 그런 편이다의 응답비율을 합한 숫자임.

다. 정보통신기술 활용능력

지식경제사회에서 컴퓨터 등 정보통신기술 활용능력도 노동시장 참여를 위한 필수적이고 기초적인 직업능력조건이 되고 있다. 컴퓨터 등 정보통신기술 활용 빈도 및 능력에 있어서 중고령층은 청년층 및 장년층에 비해 두드러지게 낮게 나타난다. 구체적으로 연령계층에 따른 활용빈도를 분석하여 중고령층이 주로 활용하는 정보통신기기 및 활용방식을 분석하면 다음과 같다.

먼저 휴대전화 등의 전자기기 활용에 있어서 휴대전화는 모든 연령계층에서 광범위하게 활용되고 있으나(청년층의 매일 활용빈도는 91.2%, 장년층은 88.5%, 중고령층은 69.2%), 휴대전화의 문자메시지 등의 활용빈도 청년층의 1/8 수준, 장년층의 1/4 수준으로 떨어진다. 팩스 및 자동화된 은행거래 등은 모든 연령계층에서 사용빈도가 매우 적은 편이다.

컴퓨터 사용에 있어서도 연령층에 따라 활용목적이 다르게 나타난다. 기본적인 문서작성, 경리, 스프레드시트 작성, 통계분석 등은 전 연령층에게 유사한 활용수준

을 보이고 있으나 일정 및 행사관리, CD롬 및 DVD 활용하여 정보 얻기, 게임 등은 분명히 청년층과 장년층에서 활용빈도가 높다.

인터넷 사용도 연령계층에 따라 활용목적이 다르며, 활용빈도는 중고령층은 훨씬 적게 나타난다. 청년층은 전자우편 사용이 빈번하고 채팅 또는 온라인 토론, 음악 받기 등을 즐겨하는 반면, 중고령층은 전자우편을 비교적 많이 활용하지만 채팅, 온라인 게임, 음악 받기 등에는 적게 활용한다. 또한 쇼핑, 은행업무, 이러닝, 구직 활동, 건강 및 날씨 정보, 예매 등을 목적으로 하는 경우는 연령에 관계없이 전반적으로 빈도가 낮은 편이다.

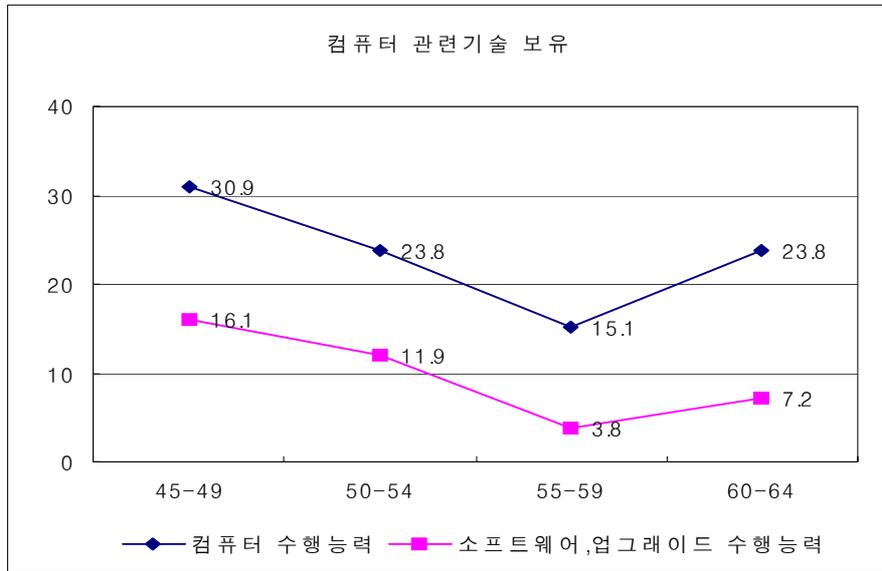
컴퓨터 기술에 관한 자기평가에 있어서 특징적인 사실은, 중고령층도 컴퓨터의 유용성에 대한 인식수준은 높지만<표 4> 자신들이 청년층 및 장년층에 비해 컴퓨터 기술을 충분히 가지고 있지 못하다고 평가하고 있다는 점이다.

<표 4> 연령계층별 컴퓨터 관련기술의 유용성에 대한 인식

컴퓨터의 유용성 항목	계	16~25세 청년층	26~45세 장년층	46~65세 중고령층
컴퓨터는 짧은 시간에 많은 일을 도와준다.	68.4 (2909)	79.7 (980)	65.7 (1673)	53.1 (256)
컴퓨터는 내가 유용한 정보를 얻을 수 있도록 도와준다.	81.4 (3468)	89.1 (1095)	80.0 (2037)	69.7 (336)
컴퓨터는 다른 기술을 배울 수 있도록 도와준다.	63.5 (2705)	72.3 (888)	61.2 (1556)	54.1 (261)
컴퓨터는 다른 사람과의 의사소통을 도와준다.	71.2 (3028)	84.1 (1032)	68.8 (1751)	50.9 (245)
컴퓨터는 진로목표를 달성하게 도와준다.	45.9 (1948)	59.3 (727)	41.8 (1064)	32.7 (157)

연령계층별 컴퓨터 활용능력에 대한 자기평가에서는 일관되게 중고령층으로 진입하면 능력저하에 대한 인식이 분명하게 나타난다. 나는 필요한 만큼의 컴퓨터 기술을 보유하고 있다는 항목에서 청년층은 67.1%가 그렇다고 응답한 반면, 장년층은 44.9%, 중고령층은 26.3%까지 떨어진다. 또한 중고령층의 5세 간격으로 보았을 때, 30.9%, 23.8%, 15.1% 떨어져 55~59세의 저점을 지나 60세 이후 다시 23.8%

수준으로 회복하고 있음을 볼 때, 중고령층의 직업능력에 관한 자신감이 가장 떨어지는 연령층이 50대 후반으로 나타남을 시사한다[그림 3].



[그림 3] 컴퓨터 활용능력에 대한 자기평가

주: ‘매우 그렇다, 그런 편이다, 그렇지 않은 편이다, 전혀 그렇지 않다, 의견 없음’의 선택항목에서 매우 그렇다와 그런 편이다의 응답비율을 합한 숫자임.

3. 시사점

이상과 같이 중고령층의 자질 및 직업기초능력을 검토하였을 때, 유연성 부족 및 정보통신기술활용능력의 미흡이 가장 큰 약점으로 나타난다. 이를 극복하기 위한 과제로서 다음과 같은 접근이 활성화될 필요가 있다.

첫째, 중고령층에 대한 적극적 심리학이 필요하다. 미래에 예상되는 노동력 부족에도 불구하고 거의 모든 조직들은 근로자들이 은퇴할 경우에 예상되는 지식 및 경험의 손실에 대해 관심을 가지지 못하고 있다. 중고령층의 직업기초능력에서 살펴보았듯이 이들에게 부족한 것은 문해 및 수리능력이라기 보다는 빠르게 변화하는 정보통신기술 능력 및 적응능력이다. 충분한 훈련기회 및 학습동기요인가 주어

진다면 중고령층의 직업능력은 충분히 개선될 수 있다. 이런 의미에서 중고령근로자에 대한 적극적 심리학 접근법을 활용하여 중고령층의 적극적인 기여 가치를 탐색하고, 고령근로자들이 조직에 미치는 강점 및 재능을 어떻게 이끌어낼 것인가에 초점을 둘 필요가 있다.

둘째, 학습동기의 다양성을 고려한 시스템적 접근이 필요하다. 훈련의 효과성을 크게 위협할 수 있는 이론과 실천의 간격을 메우기 위해, 이 연구에서는 시스템 접근법을 살펴보고자 한다. 시스템 접근법은 요구평가(need assesment) 작업분석(task analysis), 개인분석(personal analysis)⁶⁾ 훈련선택 및 코스설계(selection and design of training programs), 평가(evaluation), 훈련프로그램 권고안(training program recommendations) 등의 절차로 이루어지는데 가장 기본적인 단계는 중고령층의 개인요구분석과 작업장에서 필요로 하는 능력과의 간격을 채우는 또는 조정하는 작업에서 착수되어야 한다는 점이다.

셋째, 중고령층의 신체적, 정신적 기능저하를 보완할 인간공학적 작업장 개선이 필요하다 한국산업안전공단(2005)과 Haigh(1993)의 연구결과에 의하면 신체적으로 40대 후반이 되면 시각기능 및 청각기능, 신체반응기능 등의 신체적 특징에서 변화가 나타나고 정신적으로 기억력의 감퇴 등이 나타나기 시작한다. 이상과 같은 중고령층의 신체적, 정신적 기능저하는 작업장의 인간공학적 개선, 건강과 안전관리, 근로시간의 조절, 작업방법에 대한 교육프로그램의 시행 등으로 극복할 수 있으며, 외국에서는 이 같은 작업장 개선이 산업전반의 재해예방, 근로효율성을 높여 중고령층의 활용 및 생산성 향상에 기여한다고 보고되고 있다(정민근, 2005).

넷째, 중고령층의 다양한 취업목적 및 희망을 반영하여 미래지향적인 유망분야 직종이 적극적으로 개발되어야 한다. 이를 위해서 기존의 중고령층이 학습을 기피한다는 통념을 지양하고 목표 지향적, 인지적 학습동기의 촉진을 통해 유망직종의 범위를 확대한다는 관점을 채택한다. 목표 지향적 동기를 가진 중고령자에게 직업 기초능력의 향상(예: 컴퓨터 활용 능력제고)과 연계한 직종개발이라는 관점을 채택하게 되면, 취업가능한 직종의 범위가 훨씬 넓어질 것이며, 양적으로도 많아질 것이다. 중고령층의 직업 적응력 향상, 또는 중고령층 직업경력의 개발이라는 관점

6) 고령층의 컴퓨터에 대한 태도, 지각능력, 신체능력, 인식능력 등.

을 채택한다면, 작업장의 개선과 연계한 직무확대가 가능하다. 공공부문의 사회참여형 직종을 개발한다면 사회적 일자리창출을 통하여 중고령층이 축적한 사회적 자본을 활용하는 방안을 강구할 필요가 있다.

IV. 중고령층 고용특성과 직업능력개발 요구

1. 중고령층의 고용특성

조사대상 중고령층의 고용특성을 취업여부 및 고용형태, 종사상의 지위 등으로 간략히 살펴보면 다음과 같다<표 5>.

첫째, 조사대상자인 45세 이상 65세 미만 중고령층은 3,385명이며 이들 중 현재 취업자는 2,439명으로서 노동력참가율은 72%에 이르고 있다. 취업자 중에서 임금근로자는 1,340명으로서 54.7%이며 자영업자는 1,099명으로서 41.6%에 이른다. 둘째, 임금근로자는 중고령층의 약 40%에 달하고 있지만 이 중에서 고용이 안정된 상용근로자의 지위에 있는 경우는 중고령층의 20%에 미치지 못하고 있고 평균 월수입도 150만원 수준이다. 고용주 및 자영업자의 경우에도 소수의 고용주를 제외하고는 근로조건이 매우 열악한 것으로 나타나고 있다. 셋째, 현재의 취업여부에 관계없이 과거에 직장을 다닌 경험을 가진 사람 또는 1회 이상 직장을 옮긴 경험을 가진 사람은 1,683명(48%)에 이른다. 현재 미취업자 중에서도 취업경험자가 과반수를 넘고 있지만 현재 가사 및 연로, 심신장애로 인해 일을 하지 않는 중고령층이 현재 미취업자의 75%에 이른다. 넷째, 50대 전반까지는 임금근로자가 가장 큰 비중을 차지하고 있지만, 고용주 및 자영업자의 비중이 50대 후반부터 임금근로자를 압도하고 있다. 한편 무직자는 전 연령계층에 비교적 동일한 비중을 차지하고 있다.

제4장에서는 임금근로자, 고용주 및 자영업자⁷⁾ 등 취업자를 중심으로 현재의 고용특성을 분석하고 전직경험과의 비교를 통해 중고령층의 고용 및 노동시장에서의 지위이동을 살펴보고자 한다.

7) 본 연구에서 자영업자는 소상공인 및 근로자5인 미만을 고용한 사업주임

〈표 5〉 조사대상 중고령층의 고용특성 구분

조사대상자	중고령층 45세 이상 65세미만 3,385명						
취업 여부	취업자 2,439명 (취업률 72%)						
고용 형태	임금근로자 1,340명				고용주·자영업자 1,099명		
종사상의 지위	상용 666명	임시 152명	일용 1583 명	무급 335명	고용 주 44명	자영업자 1,016명 *특수계약직 39명 제외	
전직경험여부	611명(46%)				471명(43%)		
	미취업자 946명 551명(58.2%) *취업미경험자 395명						

가. 중고령층 임금근로자 고용특성

5세 간격별 취업률은 45~49세 77.8%, 50~54세 75.7%, 55~59세 67.2%, 60~64세 60.3%로서 50대 후반부터 취업률은 급격히 떨어져 노동시장에서의 퇴출이 주로 55세를 전후로 이루어지고 있음을 알 수 있다. 학력별 취업률은 각각 중졸이하는 67.3%, 고졸은 71.9% 대졸이상은 82.7%이며, 성별취업률은 남성은 90.6%, 여성은 54.2%로서 학력이 높을수록, 남성일수록 취업률은 높다. 특이한 것은 대도시, 중소도시, 군 지역으로 구분하였을 때 취업률은 중소도시 지역이 다소 높아서 중고령층에게는 대도시 보다 중소도시가 취업여건이 더 좋음을 알 수 있다.

〈표 6〉 연령계층별·학력별·성별 중고령층의 취업률

	전체	연령				학력			성별		지역구분		
		45~ 49세	50~ 54세	55~ 59세	60~ 64세	중졸 이하	고졸	대학 이상	남자	여자	대도시	중소 도시	군 지역
계	100 (3,385)	100 (1,205)	100 (898)	100 (706)	100 (576)	100 (1,382)	100 (1,370)	100 (633)	100 (1,657)	100 (1,728)	100 (1,668)	100 (1,106)	100 (611)
취업자	72.0	77.8	75.7	67.2	60.3	67.3	71.9	82.7	90.6	54.2	67.0	71.8	86.4
무직자	28.0	22.2	24.3	32.8	39.7	32.7	28.1	17.3	9.4	45.8	33.0	28.2	13.6

종사상의 지위별로 5세 간격별로 각각 40대 후반 36.1%, 50대 전반 27.6%, 50대 후반 21.7%, 60대 전반 10.7%로서, 연령층이 높아질수록 상용근로자의 비중이 낮아지고 자영업자의 비중이 급격히 높아지고 있다(각각 38.0%, 41.5%, 45.8%, 58.7%). 분명한 것은 고졸, 중졸등 중고령층의 학력이 낮을수록 자영업자의 비중이 높고 대학이상의 학력을 가진 경우에 상용근로자의 비중이 높다는 점이다. 한편 대학이상 중고령층에서 상용근로자의 비중이 과반수를 넘고 있다.

현재 종사하는 직장의 업종은 기타서비스업 등이 가장 많아서 32.7%를 차지하고 있으며, 다음으로는 농수축산업의 1차산업 종사자가 많다. 연령층이 높아질수록 제조업 종사자 비율은 급격히 낮아지고 있으나 기타서비스업 종사자의 비중은 큰 차이는 없는 편이다. 오히려 학력별로 볼 때 대졸이상의 고학력 중고령층의 경우에 기타서비스업에 종사하는 비중이 과반수 이상이 넘게 나타나고 있다.

현재 종사하는 직종으로는 단순노무직이 가장 많아서 전체 임금근로자의 23.1%를 차지한다. 관리직, 전문기술직, 사무직은 연령이 많아질수록 급격히 그 비중이 저하되고 있으며, 특히 전문기술직과 사무직의 비중 저하는 더욱 급격한 편이다. 농림어업직은 40대 후반의 8.5%에서 60대 후반에 이르면 27.8%에 이르고 있으며, 단순노무직은 각각 16.5%에서 40.3%까지 증가한다. 그러나 학력별 직종의 편중이 두드러져 관리직, 전문기술직은 대졸자, 중고령층이 단순노무직은 중졸자 중고령층이 높은 비중을 차지하고 있다.

현재 직장의 취업경로를 보면, 연고자추천이 가장 많으며(39.6%), 다음으로는 공개채용, 가족의 순으로 나타나고 있다(각각 27.3%, 23.5%), 그러나 공개채용은 50대 후반부터 급격히 줄고 가족 및 연고자 채용으로 취업하는 경우가 많았다. 학력별로 차이가 있어서 중졸이하의 가족(47.5%), 연고자 추천(37.7%)이 가장 많았고, 대학이상의 학력에서는 공개채용(56.1%)이 과반수이상으로 많았다.

근무형태는 정규직이 47.5%로 가장 많았고, 다음으로는 무급가족 종사자(23.7%)로 나타났다. 그러나 연령이 많아질수록 정규직 비중은 급격히 낮아지고 무급가족 종사자 비중이 높아지고 있다

나. 중고령층 고용주 및 자영업자의 고용특성

고용주 및 자영업자로 종사하는 중고령층 약 1,060명의 특징을 살펴보면 다음과 같다.

첫째 종사하는 사업체의 업종은 농수축산업이 가장 많아서 30.3%에 이르고 다음으로는 도소매업 20.8%, 서비스업이 18.3%로서 중고령층은 대부분 전통적인 업종에 집중적으로 분포하여 사업을 영위하는 것을 짐작할 수 있다.

자영업자의 35.2%는 종업원이 한명도 없고, 90%정도는 종업원 5인 미만의 소상공인 또는 영세자영업자이다. 사업장의 규모는 대부분 5인 미만으로서 한 개의 사업장에는 무급가족근로자가 3명 정도이며, 자영업에 종사한 평균년수는 거의 20년에 이르고 있다. 이는 극소수의 고용주는 물론 자영업자의 경우에도 자영업으로 재취업보다는 농림어업 등 전통부문에 오래 기간 종사한 사람들로서 자영업, 창업으로 전환하여 자리 잡는 경우는 극히 드물다는 것을 보여주는 결과이다. 또한 이들 자영업자는 이직 의사도 매우 낮아서(8.6%)⁸⁾ 다른 일을 알아보거나 다른 직장으로의 전직을 도모하기 보다는 계속 동일한 일에 종사하기를 바라고 있다.

2. 중고령층 고용특성의 유형화

45세 이상 중고령층 취업자는 반수 정도가 전직경험자로서 노동시장에서의 고용지위 변화를 경험한 사람들이다. 이 글에서는 임금근로자 또는 고용주및자영업자(약칭 자영업자) 여부, 전직경험 여부 등을 기준으로 다음과 같이 고용특성을 ① 고용유지형임금근로자, ② 재취업형임금근로자 ③ 지속형자영업자 ④ 재취업형자영업자 등 4개 유형으로 구분하였다.

8) 현재 고용주 및 자영업자들이 다른 일을 알아보는 주요 이유는 현실적인 사업경영의 어려움, 사업전망의 부재 등으로 나타나고 있으며, 다른 일이나 직장을 옮기기 위해 필요한 것은 전직 및 창업 시까지의 생계지원 등이 가장 필요한 것으로 조사되었다.

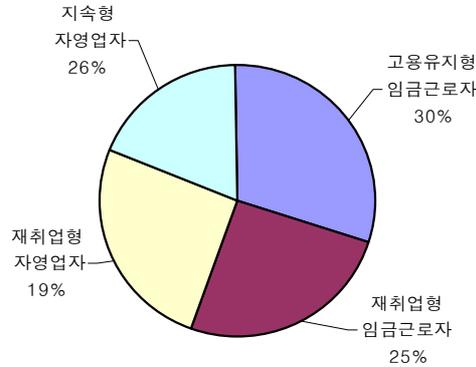
〈표 7〉 고용특성별 중고령층의 연령계층별·학력별·성별 현황

	전체	연령				학력			성별	
		45~ 49세	50~ 54세	55~ 59세	60~ 64세	중졸 이하	고졸	대학 이상	남자	여자
계	100 (2,438)	100 (937)	100 (680)	100 (475)	100 (347)	100 (922)	100 (986)	100 (530)	100 (1,503)	100 (935)
고용유지형 임금근로자	730 (29.9)	292 (31.2)	220 (32.4)	131 (27.6)	87 (25.1)	305 (33.1)	250 (25.4)	175 (33.0)	317 (21.1)	413 (44.2)
재취업형 임금근로자	610 (25.0)	268 (28.6)	169 (24.9)	121 (25.5)	52 (15.0)	177 (19.2)	277 (28.1)	156 (29.4)	388 (25.8)	222 (23.7)
지속형 자영업자	628 (25.8)	178 (19.0)	178 (26.2)	131 (27.6)	141 (40.6)	309 (33.5)	258 (26.2)	57 (11.5)	419 (27.9)	210 (22.5)
재취업형 자영업자	470 (19.3)	199 (21.2)	113 (16.6)	92 (19.4)	67 (19.3)	131 (14.2)	201 (20.4)	136 (26.0)	379 (25.2)	92 (9.6)

연령별로 고용특성별 보면 50대까지 유형별 비중은 비교적 변화가 없으나 두드러진 변화는 60대에 진입하면서 재취업형임금근로자의 비중이 급격히 낮아지고 지속형자영업자의 비중이 높게 나타난다는 점이다. 60대에 이르면 자영업을 영위하는 경우를 제외하고는 많은 사람들이 퇴직하기 때문이다. 학력으로 중졸이하의 중고령층은 고용유지형 임금근로자 및 지속형 자영업자의 비중이 높은 반면에 대졸이상의 고학력 중고령층은 고용유지임금근로자 및 재취업형임금근로자의 비중이 높다. 남자의 경우는 비교적 고용특성유형별로 고르게 분포하고 있으며, 여성은 고용유지형 임금근로자 및 지속형자영업자에 집중분포하고 있다. 재취업형자영업은 비중이 매우 낮다.

중고령층 취업자 2,438명을 4개 유형으로 구분할 때 고용유지형 임금근로자는 약 30%(730명), 재취업형임금근로자(610명)는 약25%, 지속형자영업자(470명)는 19%, 재취업형자영업자(628명)는 25%로 구성되어 있다[그림 4]⁹⁾ 이하에서는 4개 유형의 고용특성별 종사상의 지위변화, 일자리에 잔존할 가능성에 대한 기대, 직업의식, 퇴직기대 등의 특징을 살펴보고자 한다.

9) 고용유지형 임금근로자 및 지속형자영업자를 분석할 때, 다음과 같은 사항에 유의할 필요가 있다. 첫째, 퇴직이나 직장전환이 없음이 일자리의 안정성 및 유리한 근무환경을 보여주는 것이 아니라는 점이다. 고용유지형 임금근로자의 1/3이 무급가족 종사자인 경우이며, 지속형자영업자의 1/3은 농림어업에 종사하고 있음을 보여준다. 둘째, 과거 직장경험의 유무만으로 재취업/지속여부를 판단하였으므로 재취업이 유리한 근로조건으로의 노동이동인 경우도 포함할 수 있다.



[그림 4] 중고령층 취업자의 고용특성별 비중

가. 고용유지형임금근로자

한번도 이직의 경험이 없는 고용유지형 임금근로자는 중고령층의 약 30%의 비중을 차지하고 있는데, 중년층은¹⁰⁾ 서비스업에 가장 많이 종사하고 있으며(36.4%), 고령층은 농수축산업(42.6%), 서비스업(20.8%)의 순으로 종사하고 있다. 중년층은 상용근로자로 종사하는 경우가 과반수 이상이며(55.8%) 고령층은 무급가족 종사가 과반수 이상을 차지한다(52.3%). 주로 10인 미만 소규모 사업장에 종사하는 비중이 가장 높아서 중년층의 42.5%, 고령층의 69.6%가 이 규모에 종사한다.

중년층의 경우 55세에도 일자리에 종사할 가능성에 대해 1/3정도가 가능성이 높다고 응답하였으며 60세 이후의 가능성은 다소 낮아지지만 전반적으로 고용유지형 임금근로자의 1/3정도는 고령층이 되어도 일을 할 것을 기대하고 있다. 만약 65세 이전에 조기퇴직 한다면, 중년층의 과반수 이상은 정년퇴직할 것이라는 응답이 많았으며(53.1%), 고령층은 본인의 건강악화(47.9%)가 주된 원인이라고 생각한다.

나. 재취업형임금근로자

한번 이상의 직장경험이 있는 재취업형 임금근로자는 중고령층의 약 25%를 차

10) 편의상 45~54세는 중년층으로 55~64세는 고령층으로 구분하여 특성을 파악한다.

지한다. 이 유형에서 중년층은 현재 서비스업(31.4%) 제조업(23.6%), 건설통신업(15.0%)의 순으로 많이 종사하고 있으며, 고령층도 유사하여 서비스업(39.5%) 제조업(22.1%), 건설통신업(11.6%) 순으로 종사한다. 재취업형 임금근로자의 과거에 종사하던 사업장의 업종은 중년층, 고령층 모두 제조업이 가장 많아서(각각 35.7%, 34.0%), 나이가 들면서 제조업에서 서비스업으로 이동하고 있음을 확인할 수 있다. 재취업임금근로자의 현 직장 입사경로는 중년층이나 고령층에 관계없이 연고자 추천이 가장 많았다(각각 50.7%, 58.1%). 재취업형임금근로자의 현재 종사상의 지위는 중년층이나 고령층에 관계없이 상용근로자의 경우가 가장 많고(각각 55.4%, 50.6%) 무급가족종사자의 비중은 낮은 편이다(각각 12.9%, 11.8%). 그러나 고령층에 들어서면 정규직의 비중이 중년층에 비해 줄어들고 그만큼 임시직이 늘어난다(약 5%p). 간부급이 아닌 평사원으로 재취업하는 경우도 고령층이 되면 훨씬 증가한다.

재취업형 임금근로자의 1/3정도는 55세 이후 및 60세 이후에 일자리에 잔존할 가능성이 높다고 평가하여 고용유지형 임금근로자와 경향성에 있어서 별 차이가 없었다. 다만 65세 이전에 퇴직 또는 조기퇴직 한다면 그 주된 이유에 정년퇴임 또는 본인의 건강악화를 들고 있으나 ‘개인창업 또는 사업을 하기 위해서’ 라는 응답도 많아서 고용유지형 임금근로자의 다소 차이를 보인다.

다. 지속형자영업자

한번도 전직경험이 없는 지속형 자영업자는 중고령층의 약 26%를 차지한다. 중사업종을 볼 때, 중년층은 농수축산업(28.3%), 서비스업(22.1%), 도소매업(21.0%)의 순으로 많으며, 고령층은 농수축산업이 과반수를 차지하고(57.6%), 도소매업(17.3%), 서비스업(10.0%)의 순으로 많다.

지속형자영업자의 38%정도는 55세경에도 일자리에 잔존할 가능성이 높다고 평가하였으며, 30% 약간 안 되는 사람들이 중년층, 고령층에 관계없이 60세 이후에도 일자리에 있을 가능성이 높다고 판단하고 있다. 조기퇴직 및 퇴직한다면 주된 이유로서 본인의 건강악화를 들었으며, 그 비중은 중년층이 약 40%인데 반해 고령층이 되면 59%로 급격히 높아진다.

라. 재취업형 자영업자

한번 이상의 직업이동 경험이 있는 재취업형자영업자는 중고령층이 약 19%를 차지한다. 종사업종을 볼 때, 중년층은 서비스업(27.9%), 도소매업(19.8%), 음식숙박업(11.7%)으로 많으며, 고령층은 도소매업(25.6%), 농수축산업(25.6%), 서비스업(16.0%)의 순으로 많다. 전직경험자의 과거 종사업종과 현재 종사업종을 비교할 때, 중년층은 농수축산업, 광업 등에서 서비스업으로 이동하였으며, 고령층은 도소매업, 서비스업 등에서 농수축산업으로 이동하고 있다.

자영업재취업자가 느끼는 55세 이후에도 일자리에 있을 가능성은 각각 42.6%로 매우 높은 편이며, 60세 이후의 가능성에 대해서도 중년층은 27.5%, 고령층은 33.3% 정도 평가하고 있다. 퇴직 또는 조기 퇴직한다면 주된 이유로서 중년층과 고령층 모두 본인의 건강악화를 들었으며(각각 34.0%, 50.6%), 이런 결과는 지속형 자영업자와 별반 차이가 없었다.

3. 직업의식 및 퇴직기대

45세 이상 중고령층 취업자들이 현재의 직장생활과 관련하여 어떤 기대와 가치관을 갖고 생각으로 일을 영위하고 있는지를 검토하였다. 이와 같은 직장생활 동기 및 의견 및 태도에 대한 검토는 향후에 중고령층의 니즈를 충족시키면서 어떤 정책이 적합한가를 판단케 하는 중요한 단서를 제공한다. 태도에 대한 질문은 모두 10개 문항으로 구성되었는데, 요인분석을 통해¹¹⁾ 개인발전형, 소극적수단형, 전직 및 개척형 등 3개의 개념을 추출하고 순서대로 <표8>에서 제시하였다.

첫째, 개인발전형 개념에 대한 응답률을 살펴보면, 2/3정도의 중고령층은 현재의

11) 직업의식은 첫째, 개인발전형 요인 둘째, 소극적 가족부양형 요인, 셋째, 전직 및 개척형 요인 등 3가지로 구분된다(총분산의 56% 설명). 개인발전형은 (1)현재 일터/직장에서 왕성하게 일하고 있다 (2)아직도 일터/직장에서 계획한 일들이 많다 (3)정년이 될 때 까지 현재의 직장에서 일할 생각이다 (4)나는 이 분야의 전문가이다 등 4개 문항으로 묶어진다. 소극적 수단형은 (1)내직장생활의 전성기는 몇 년 전에 이미 끝났다 (2)현재 직장을 다니는 이유는 단지 돈을 벌기 위해서이다 (3)현재 사업/직장생활을 유지하는데 새로운 기술을 배울 필요는 없다 (4)새로운 기술이나 기계가 들어오면 적응하는데 좀 힘들다 등 4개 문항으로 묶어진다. 마지막으로 전직 및 개척형은 (1)몇 년 후 완전히 다른 일을 하기 위해 퇴직하겠다. 현재의 일을 그만두겠다. (2)새로운 기술이나 기계가 들어오면 적응하는데 좀 힘들다 등 2개 문항으로 묶어진다.

직장에서 활발하게 업무에 종사하는 것으로 나타나고 있으며 전문가로서 아직도 할 일이 많기 때문에 정년이 될 때 까지 일하기를 희망한다. 특히 이런 태도는 학력이 높을수록, 그리고 남성의 경우에 두드러지게 나타난다. 그러나 모든 문항에서 50대 후반부터 응답률이 낮아져 일자리가 대한 적극적 태도가 급격히 낮아지고 있어서 여성일수록, 나이가 많을수록 일자리에 대한 적극적 태도는 낮아지는 것으로 보이지만 요인1의 성별, 연령별, 학력별 차이분석 결과 모두 유의미하였다. 즉 개인발전형 개념을 연령 및 성별, 중고령층의 학력에 좌우되고 있음을 짐작할 수 있다.

둘째, 소극적 수단형 개념에 대한 응답률을 살펴보면, ‘내 직장생활의 전성기는 이미 끝났다’는 의견에 대해 나이가 많을수록 5세간격별로 일관되게 높아지고 있으며, 이와 같은 소극적 수단형은 성별로는 큰 차이가 없었고. 학력별로 연령계층별로 유의미한 차이가 있었다. 그러나 현재 ‘일/사업/직장을 다니는 이유는 단지 돈을 벌기 위해서이다’라는 의견에 대해서는 62.5%의 높은 찬성률을 보이면서도 연령계층별로 큰 차이가 없었다. 이는 고령화되어 갈수록 기본적인 생계에 대한 불안감을 보여주는 결과이다.

한편 소극적 수단형 문항에서 주목할 만한 결과는 중고령층의 교육훈련에 대한 인식이다. 중고령층이 교육훈련에 소극적이라는 사실은 응답자의 반수가 ‘새로운 기술이나 기계가 들어오면 적응하는데 점 힘들다’라는 응답에 찬성하면서도 (49.1%) “현재 사업/직장생활을 유지하는데 새로운 기술을 배울 필요는 없다”는 문항에도 과반수가 찬성한다는(51.1%) 점에서 나타난다. 특히 두 가지 태도는 연령별, 성별로는 큰 차이가 없으나 학력별로는 차이를 보여 새로운 기술이나 기계에 대한 적응 애로사항은 학력이 높은 중고령층 일수록 적었다(중졸이하는 53.4%, 대학이상은 42.2% 수준에서 애로가 있다고 응답함).

셋째, 전직 및 개척형 개념에 대한 찬성률은 1/3이 약간 넘는 수로서 새로운 분야로의 전직에 대한 의견에서는 소극적인 편으로 나타난다. 단지 새로운 분야를 개척하고자 하는 의견에서는 나이가 들수록 저학력에서 여성일수록 찬성률이 낮게 나타났다.

전반적으로 중고령층의 일에 대한 인식은 낙관적이고 자신감의 수준이 높은 편이다. 개인발전형 문항에서는 찬성률이 60.4%에서 68.9%의 분포를 보이고 소극적

수단형 문항에서는 44.4%에서 62.8%의 분포를 보이는 반면, 전직 및 개척형 문항에서는 낮은 수준의 38.1%에서 45.8%의 분포를 보이는 있음을 볼 때, 중고령층의 직업의식은 매우 적극적이며, 부분적으로 일을 생계유지의 수단으로 생각하는 경향도 볼 수 있지만 전직 등에 대한 의도는 낮은 편이다.

〈표 8〉 중고령층의 직장생활에 대한 태도

		연령					학력			성별	
		전체	45~49세	50~54세	55~59세	60~64세	중졸이하	고졸	대학이상	남자	여자
개인 발전형	현재 일터/직장에서 왕성하게 일하고 있다.	68.9	72.6	69.5	67.1	60.3	64.0	70.2	74.8	70.5	66.4
	아직도 일터/직장에서 계획한 일들이 많다.	60.4	65.5	61.0	56.9	50.6	53.6	61.8	69.8	63.3	55.9
	정년이 될 때까지 현재의 직장에 일할 생각이다(임금근로자만)	63.6	64.5	63.4	65.2	56.2	57.9	63.0	68.4	66.1	57.9
	나는 이 분야의 전문가이다	63.9	65.8	64.7	62.5	59.3	59.8	63.7	71.5	67.8	57.8
소극적 가족 부양형	내 직장생활의 전성기는 몇 년 전에 이미 끝났다(임금근로자만)	44.4	40.1	43.9	50.4	57.2	49.8	46.2	38.4	45.1	43.0
	현재 일/사업/직장을 다니는 이유는 단지 돈을 벌기 위해서이다	62.8	62.3	63.0	65.0	60.9	66.4	63.4	55.6	62.8	62.9
	현재사업/직장생활을 유지하는데 새로운 기술을 배울 필요는 없다	51.1	48.5	52.7	53.3	51.8	52.6	51.4	47.7	50.7	51.7
	새로운 기술이나 기계가 들어오면 적응하는데 좀 힘들다	49.0	45.9	49.1	52.7	51.7	53.4	48.5	42.2	47.8	50.7
전직 및 개척형	몇 년 후 완전히 다른 일을 위해 퇴직하겠다.현재의 일을 그만 두겠다.	38.1	36.2	37.6	40.0	41.5	37.3	39.7	36.2	38.0	38.2
	나는 앞으로 새로운 분야를 개척하고자 한다.	45.8	50.8	43.6	43.5	39.6	43.0	46.6	49.2	48.0	42.2

중고령층의 퇴직과 관련된 태도, 55세 또는 60세 이후에도 일자리가 있을 것인가에 대한 가능성을 질문하였는데, 각각 49.6%, 37.7%의 응답률을 보여, 중고령층은 대부분 55세 전후에 주된 일자리에서 퇴직할 것이라는 사회적 통념을 그대로 반영하고 있다. 또한 65세 이전에 조기퇴직 또는 퇴직한다면 그 이유는 무엇인가에 대하여(중복응답), 첫 번째 본인의 건강악화(68.8%)를 들고, 다음으로는 정년퇴직(49.4%)이라고 생각한다. 중고령층의 반수정도는 정년퇴직으로 일을 그만둘 것으로 기대하고 있음을 알 수 있다.

만약 직장을 다니다가 퇴직하였거나 그만둔다면 다음과 같은 지적능력 및 사회

활동에 얼마나 변화가 있겠는지 질문하였다. ‘지적능력이 떨어질 것이다’(55.8%), ‘계속 바쁘고 가치 있는 생활을 유지할 것이다’(50.0%), ‘직장경험을 살려 자원봉사활동을 할 것이다’(51.1%), ‘자녀에게 부담스런 존재가 될 것이다’(43.2%), ‘경제적으로 어려운 처지에 있을 것이다’(52.3%)에 반수정도의 찬성률을 보여 은퇴 후 노후생활에 대한 특별한 경향성을 보이지는 않고 있다. 다만 연령계층별, 성별 차이보다는 학력별로 지적능력 및 사회활동에 대한 기대정도 다소 차이가 있었다. 즉 지적능력이 떨어질 것이라는 의견에서는 중졸이하 중고령층의 응답률이 높았으며(58.2%), ‘계속 바쁘고 가치 있는 생활을 유지할 것이다’, ‘자원봉사활동’ 등에 대한 의견에서는 대졸학력의 중고령층에서 다소 높았다(각각 52.3%, 55.8%). 중고령층의 노후생활에 대한 경제적 준비정도를 가늠할 수 있는 ‘자녀에게 부담스런 존재가 될 것이다’, ‘경제적으로 어려운 처지에 있을 것이다’라는 의견에서는 대졸 중고령층이 각각 34.1%, 44.5%의 낮은 찬성률을 보여 학력이 높을수록 자녀로부터의 경제적 의지에 대한 기대가 낮음을 알 수 있다.

중고령층이 생각하기에 퇴직으로 인한 좋은 점으로서 비교적 높은 점수를 받은 의견은 가족과의 시간, 취미·여가·사회봉사활동 시간이 늘어나고 자발적인 일을 할 시간이 늘어난다는 점, 친구와의 교류가 늘어나는 점 등을 들 수 있고 상대적으로 스트레스가 감소할 것이라는 항목에서는 높은 찬성률을 보이지 않았다. 퇴직으로 인한 나쁜 점으로는 소득이 넉넉지 않음에 대해 가장 높은 찬성률을 보였으며, 시간이 남아서 지루하거나 생산적이거나 유용한 일이 없다고 생각하는 경향이 있지만 가족, 친구, 친구로부터 소외될 것이라고 생각지 않으며 질병이나 장애발생에 대한 걱정도 보통수준이다.

퇴직 후 소득활동이 줄어 경제적으로 어려워질 경우 생활비 부담자는 누가 적당 한가에 대한 문항에서는 ‘자녀·가족이 주로 부담하되 국가·사회의 보조’에 가장 많은 중고령층이 응답하여 아직은 전통적인 노후생활에 대한 기대를 보유하고 있음을 알 수 있다. 전적으로 자녀·가족 부담에 응답한 경우를 합한다면 과반수 이상에 달한다. 그러나 이와 같은 전통적인 태도는 저학력에서 연령계층이 낮을수록 다소 완화되어 미래에는 중고령층의 노후에 대한 국가·사회책임에 대한 주장이 더욱 강력해질 것임을 짐작할 수 있다.

4. 고용특성별 직업능력개발 요구

이상과 같이 고용특성을 유형화 할 때, 각 유형별로 직업능력개발 요구는 다음과 같다.

고용유지형 임금근로자는 정년퇴직을 기대하기 때문에 정년까지의 직장생활을 지속하기 위한 경력정체 극복 프로그램 또는 경력전환 프로그램 등이 필요하다. 재취업형임금근로자는 55세 이전에는 비교적 양호한 노동시장 지위를 유지하는 경향이 있지만 55세 이후에는 평사원 및 임시일용직으로 재취업하는 비중이 높아지기 때문에 적절한 경력개발 프로그램, 기존직장으로의 파트타임 재고용을 전망할 수 있는 단계적 퇴직프로그램 등이 필요하다. 지속형자영업자는 비교적 전통적인 업종에 종사하기 때문에 자영업 기반을 공고히 하기 위한 사업운영과 관련된 훈련프로그램이 필요하다. 중년층의 재취업형자영업자는 좀더 근대적인 부문에서, 고령층 재취업형자영업자는 전통적인 부문에서 사업을 영위하고 있다. 그러므로 자영업자의 종사업종 등에 따른 특화된 프로그램이 필요하다.

모든 유형에서 공통적으로 근로생활을 지속하기 위해서는 개인의 건강관리 등에 필요한 연령관리 프로그램이 개발될 필요가 있다.

직업의식에서 나타나듯이 일자리에 대한 태도는 중고령층의 적극적 근로의지를 반영한다. 자신을 전문가로 간주하고 아직도 한창 일할 나이로 생각하는 적극성은 50대에 가장 높게 나타난다. 50대에 진입하면 구체적으로 제2의 인생설계를 준비할 것이며 이에 대응하는 경력개발프로그램이 회사에서 또는 정부에서 제공될 필요가 있다.

V. 중고령층 유망직종

1. 유망직종 선정의 원칙 및 조건

중고령자를 위한 유망 직종 선정을 위한 가정은 다음과 같다. 첫째, 우선시 되어야 하는 것은 직종에서 요구하는 신체적 능력이다. 둘째, 면허증이나 고도의 자격증을 필요로 하는 직종은 유망직종에서 제외한다. 셋째, 대규모 자본이 드는 자영업의 경우도 유망직종에서 제외한다. 넷째, 선정된 유망직종은 현재 중고령자에게도 해당되는 직종이지만 보다 향후 10년 이들에게 유망할 직종을 선정한다는 것이다.

이와 같은 선정원칙 하에 우리사회의 미래에 관한 몇 가지 조건을 고려하였다. 첫째, 향후 연령차별은 완화될 것이다. 둘째, 중고령자의 유망직종은 향후 인력수요가 많거나 임금상승이 일어날 가능성이 높은 직종을 의미함과 동시에 현재 45세 이상의 중고령층 이상의 근로자들이 희망하는 직종들도 포함하는 것이다. 셋째, 향후 노동시장 또는 사회 그리고 정부에서는 과거 또는 현재 자원봉사 등의 일에 대해 일자리 창출 차원에서 유급화 시킬 가능성이 많다. 넷째, 향후 우리나라의 산업구조 변화와 직종변화는 다른 외국과 유사하여 보건의료서비스 부문이 확대될 것이다. 다섯째, 중고령자의 유망직종은 과거 저학력, 단순직에 초점을 맞추어 왔던 것과는 달리 현재 45세 연령층의 전문직, 사무직 출신의 중고령자들에게 초점을 맞추고자 한다.

2. 선정직종

이상의 가정 하에 몇 가지 사회조건의 변화를 예상하면서 다음과 같이 10개 분야 39개 직종을 개발하였다.

- (1) 사회서비스 분야 직종으로서 중고령자들이 속해있는 지역 내에서 시민 또는 주민들의 안전, 복지, 사회참여 등을 위하여 일하는 것으로 관련이 있다. 관련 직종은 향토 보안관, 지역사회복지 매니저, 지역사회 상담활동가, 환경보안관(또는 환경지킴이) 등이다.

- (2) 교육서비스 분야 직종으로서 과거 교육계에 투신한 적이 있거나 관련분야에 해박한 지식을 가진 중고령자들 위하여 관련 직종을 선정하였다. 선정된 직종에는 준사서원, 유치원보조교사, 평생학습 강사, 노인건강 트레이너, 문화재 해설가등이 있다. 이들 직종은 경력개발형이므로 간단한 교육, 훈련을 이수한 후 즉시 직무수행이 가능하다.
- (3) 여행 및 안내 분야로서 고령자 유망직종으로 선정한 것들로는 통역가 또는 번역가, 여행안내원, 숲 해설가, 호텔·콘도 안내원, 데스크 안내원 등이 있다. 이들 직종 중 통역가, 번역가는 외국어에 능통한 고령자를 대상으로 선정할 유망직종이며 숲 해설가, 호텔 콘도 안내원, 데스크 안내원은 간단한 교육과 훈련을 통하여 가능한 직종이다.
- (4) 운전 분야로서 고령자를 위한 직종으로 선택한 직종들로는 스쿨 버스기사, 셔틀 버스 기사, 주차관리원 등이 선정되었다. 이 직종들 모두는 동일한 자격만 가지게 되면 일을 할 수 있다는 특성을 가지고 있다. 그러나 업무의 특성이 다소 다르기 때문에 세분화하여 직종을 선정하였다.
- (5) 음식 관련 서비스업 분야로서 가급적 커다란 자본을 요구하는 창업이나, 자영업 등을 제외한 직종을 선정하였다. 여기에서 선정된 직종으로는 제과제빵, 웨이터 및 웨이트리스(카운터 서버 포함), 케터링 요리사, 주방 도우미 등이다.
- (6) 보건 분야로서 미래 고령자 유망직종으로 선정된 직종은 베이비시터, 실버시터, 지역 내 응급치료사, 의료장비준비자 등이다. 전자의 두 직종은 취학 전 아동을 가정 내에서 돌봐주는 일과 고령의 노인들을 돌봐주거나 말벗 또는 간단한 운동 등을 같이하는 일을 주 업무로 하는 직종들이다. 지역 내 응급치료사는 정식의료행위가 미치지 못하는 지역이나 시간대에 응급처치를 요하는 환자를 돌보는 일을 하며 의료장비준비자는 병원 내에서 수술준비나 기타 의료장비를 준비 정리하는 일을 주로 하는 직종이다.
- (7) 금융회계사무서비스 분야로서 향후 고학력의 고령자를 위하여 선정된 직종

들로 이루어져 있다. 현재 상황에서는 이들 직종이 은퇴 후 관련 일을 다시 할 만큼 수요창출이 되어 있지 않음에 따라 외국의 사례를 중심으로 직종을 선정하였다. 선정된 직종에는 출납계원, 은행대출 상품 컨설턴트, 보험 상품 컨설턴트, 전문비서 등이다.

- (8) 영업 분야이다, 현재에도 그렇고 향후에도 마케팅이 일선에서 기업의 매출에 절대적인 기여를 하는 만큼 상당히 중요한 분야이며 꾸준한 발전과 성장이 이루어질 분야이다. 따라서 전문분야별로 인력수요가 상당할 것으로 예상된다. 특히 향후에는 정보통신, 전자, 의료기술의 발달로 인해 이들 분야에 대한 영업 등이 활발해질 것으로 판단된다. 관련 직종들은 정보통신 세일즈 엔지니어, 전자세일즈 엔지니어, 메디컬 세일즈, 텔레마케터 등이다.
- (9) 컴퓨터 분야이다. 컴퓨터의 수요는 단순한 데스크 탑이나 노트북 차원을 떠나 다양한 형태의 제품으로 출시될 전망이며 이에 대한 수요도 늘어날 것으로 보인다. 과거처럼 컴퓨터 자체의 개념이 달라지지 않기 때문에 한번 컴퓨터를 사게 되면 내구성 연한이 길어질 전망이며 이에 따라 새로운 컴퓨터를 사기보다는 컴퓨터 제품에 대한 수리 등의 비중이 높아질 것으로 보인다. 한편 모든 자료를 종이대신 컴퓨터에 등록하여 관리하는 DB 작업이 활성화 될 것임으로 DB 작업을 할 수 있는 기술자들의 수요도 같이 늘어날 것으로 보인다. 이러한 전망을 토대로 선정된 직종으로는 컴퓨터 수리원, 하드웨어 감리 및 컨설턴트, 소규모 DB 관리자 등이다.
- (10) 기타서비스 분야이다. 주유가스원, 화물·배달 관리자, 속달·배달, 빌트인 가전 기수 설치 및 수리원 등이 관련 직종으로서 전통적으로 고령층이 적합 직종이다.

〈표 9〉 2005 중고령층 유망직종 목록 및 특성

	선정직종	관련 직종 ¹⁾	향후 전망 ²⁾	추천 연령	요구 기술 ³⁾			
					신체	교육 훈련	컴퓨터	문제 해결
사회 서비스	향토 보안관	청원경찰	증:(42%), 현:(38%), 감:(20%)	50대 이상	상	중	중	상
	지역사회복지 매니저	사회단체활동가	증:(80%), 현:(17%), 감:(2%)	40대 이상	중	상	중	상
	지역사회 상담활동가	상담전문가 (심리상담사)	증:(73%), 현:(19%), 감:(8%)	40대 이상	중	상	중	상
	환경 보안관	사회단체활동가	증:(80%), 현:(17%), 감:(2%)	50대 이상	상	중	중	중
교육 서비스	준사서원	사서	증:(45%), 현:(25%), 감:(30%)	50대 이상	하	상	상	상
	유치원보조교사	유치원교사	증:(69%), 현:(10%), 감:(21%)	60대 이상	중	중	중	중
	평생학습 강사	-	-	50대 이상	중	상	중	중
	노인건강 트레이너	-	-	50대 이상	중	중	하	중
	문화재 해설가	-	-	50대 이상	상	중	하	중
여행 및 안내	통역가 또는 번역가	통역가	증:(84%), 현:(13%), 감:(2%)	40대 이상	중	상	상	상
	여행안내원	여행안내원	증:(30%), 현:(17%), 감:(53%)	50대 이상	상	중	하	중
	숲 해설가	-	-	50대 이상	상	중	하	중
	호텔콘도안내원, 데스크안내원	안내, 접수원	증:(75%), 현:(21%), 감:(3%)	60대 이상	중	하	하	중
운전	스쿨 버스기사	버스운전사	증:(10%), 현:(11%), 감:(79%)	60대 이상	중	하	하	중
	셔틀 버스 기사	버스운전사	증:(10%), 현:(11%), 감:(79%)	60대 이상	중	하	하	중
	주차관리원	주차관리원	증:(27%), 현:(19%), 감:(53%)	60대 이상	중	하	하	중

주: 1), 2)의 자료는 KNOW 자료에서 추출한 것으로 선정된 직종과 유사한 직종에 대한 정보를 제공한 것임에 따라 선정된 직종들과는 실제 전망에서 다를 수 있음. 3)의 기술수준은 O-NET의 점수를 바탕으로 전문가의 의견을 걸쳐 제시한 점수로 하(1~30), 중(31~70), 상(71이상)임.

	선정직종	관련 직종	향후 전망	추천 연령대	요구 기술			
					신체	교육훈련	컴퓨터	문제해결
음식 관련 서비스업	제과제빵	제빵 및 제과원	증:(38%), 현:(27%), 감:(35%)	50대 이상	하	상	하	중
	웨이터 및 웨이트리스	웨이터 및 웨이트리스	증:(69%), 현:(20%), 감:(10%)	50대 이상	상	중	하	중
	케터링 요리사	-	-	50대 이상	중	상	하	하
	주방 도우미			50대 이상	상	하	하	하
보건	베이비시터	보육사	증:(60%), 현:(27%), 감:(13%)	60대 이상	상	상	중	상
	실버시터	간병인	증:(86%), 현:(7%), 감:(7%)	40대 이상	상	상	중	상
	지역 내 응급치료사	구급요원	증:(86%), 현:(2%), 감:(12%)	40대 이상	중	상	중	상
	의료장비준비자			50대 이상	상	중	하	중
금융/ 회계/ 사무 서비스	출납계원	경리	증:(47%), 현:(38%), 감:(15%)	50대 이상	하	중	상	중
	은행대출 상품 컨설턴트	-	-	40대 이상	하	상	상	중
	보험상품 컨설턴트	보험대리인및 중개인	증:(34%), 현:(22%), 감:(44%)	40대 이상	하	상	상	중
	전문비서	비서	증:(52%), 현:(22%), 감:(27%)	40대 이상	중	중	상	상
영업	정보통신 세일즈 엔지니어	정보통신 기술영업원	증:(43%), 현:(27%), 감:(30%)	40대 이상	중	상	상	상
	전자세일즈 엔지니어	전자장비 기술영업원	증:(40%), 현:(19%), 감:(40%)	40대 이상	중	상	상	상
	메디컬 세일즈	의료장비 및 의료용품 기술영업원	증:(50%), 현:(23%), 감:(27%)	40대 이상	중	상	상	상
	텔레마케터	전화통신판매원	증:(94%), 현:(2%), 감:(5%)	50대 이상	하	중	상	중

주: 증: 증가, 현: 현상유지, 감: 감소

	선정직종	관련 직종	향후 전망	추천 연령 대	요구 기술			
					신체	교육 훈련	컴퓨터	문제 해결
컴퓨터	컴퓨터 수리원	컴퓨터 설치 및 수리원	증:(30%), 현:(25%), 감:(46%)	50대 이상	중	중	상	상
	하드웨어 감리 및 컨설턴트	정보시스템 감리사	증:(90%), 현:(8%), 감:(2%)	40대 이상	중	상	상	상
	소규모 DB 관리자	데이터베이스관리자	증:(76%), 현:(10%), 감:(15%)	40대 이상	하	중	상	상
기타 서비스	주유·가스원	주유원	증:(27%), 현:(53%), 감:(20%)	50대 이상	중	하	하	하
	화물, 배달 관리자	운송 및 선적 사무원	증:(18%), 현:(18%), 감:(64%)	50대 이상	하	중	상	중
	속달, 배달원	택배원	증:(79%), 현:(20%), 감:(2%)	50대 이상	상	하	하	하
	백색 가전기 설치 및 수리	가전제품수리원	증:(27%), 현:(35%), 감:(38%)	50대 이상	상	중	하	하

VI. 활동적 고령화를 위한 직업능력개발의 과제

활동적 고령화란 곧 우리나라에도 닥쳐올 노동력 부족에 대비하여 더 많은 중고령층이 생산성을 유지하면서 노동시장에 왕성하게 참여하는 것을 목표로 한다. 이때 중고령층의 생산성 유지 및 개선을 위한 직업능력개발, 평생학습체제의 구축은 필수적이다. 이를 추진하기 위한 과제로서 자기 주도적 직업능력개발을 원칙으로 하고 경력개발프로그램 및 퇴직프로그램과의 긴밀한 연계, 중고령층근로자의 재고용 프로그램, 일자리 창출방안 등을 제시한다.

1. 중고령층의 직업능력개발의 원칙

첫째, 중고령층에게 직업능력개발의 균등한 기회부여이다. 모든 근로자들이 고용주가 제공하는 직업훈련 프로그램에 참여할 기회를 갖는 것은 아니다. 그러나 참여 조건은 연령 때문이 아니라 개인적인 상황에 따라 주어져야 한다. 연령에 대한 편견이 고령층근로자들의 훈련기회를 빼앗아서는 안 된다. 직업훈련이 상대적으로 어려울 것이다, 시간낭비다, 너무 많은 시간이 소모된다는 이유로 고령노동자들이 직업훈련을 포기하게 한다. 따라서 기업들의 이러한 관행들에 대해 강경책을 마련하고, 고령노동자들의 직업훈련에 대한 동등한 기회를 제공하도록 요구해야 한다.

둘째, 중고령층의 일반적인 특성에 근거한 효과적인 프로그램이 준비되어야 한다. 이를 위해 중고령층 특화 프로그램은 효율적인 훈련시간의 배분이 중요하다. 고령노동자들은 평균적으로 훈련과제를 이수하는데 더 긴 시간이 필요로 하기 때문이다. 그리고 전통적 암기위주의 학습보다는 일과 함께 학습하는 것이 효과적이다. 또한 직업훈련은 중고령층이 이미 보유한 업무기술을 바탕으로 집중화된 훈련이 이루어져야 한다(경력개발형 프로그램). 중고령층은 직장생활을 통해 많은 직업기술들을 발전시켜왔기 때문에 기존 고령노동자들이 갖고 있는 기술 외에 신기술 훈련이 주요 훈련내용이 되도록 편성되어야 한다. 특히, 자기주도학습(Self-directed Learning), 즉, CD-ROM형식의 교재를 이용하여 새로운 소프트웨어적용방법을 습득하는 것은 교실수업방식보다 성공확률이 높다.

2. 자기주도적 직업능력개발

평생학습을 통한 경력개발의 책임은 개인에게 있다. 즉 근로자들도 자신들의 업무능력을 유지 배양할 의무가 있음을 강조하고자 한다.

중고령층 근로자들의 현장적응력을 높이기 위해 평생학습이 더욱 강조되는 시대적 흐름에 비추어 지역전문학교, 대학교, 기술학교, 사교육기관, 원격 교육프로그램 등 직장 밖의 공간이 중요한 역할을 할 수 있다. 각 대학들과 기술학교들은 고령자들이 그들 자신만의 교육을 필요로 한다는 것을 인식하고 저녁 혹은 이른 아침, 주

말수업과 같이 고령의 학생을 위한 수업스케줄을 편성해야 하고 중고령노동자들이 실제로 원하는 교과과정을 구성할 수 있다. 12)

3. 직업능력개발 프로그램의 설계

가. 경력개발 프로그램의 혁신

경력직의 근로자는 종종 은퇴 전에 오랜 경력정체를 겪는다. 40세에 이러한 정체를 겪는 근로자들은 55세까지 버티거나 혹은 그전에 퇴직을 한다. 경력정체는 직장 내의 입지를 약화시켜 고령노동자에게 해고원인이 되기도 한다. 과거에는 대기업 구조조정과 80,90년대의 다운사이징과 같은 경쟁적인 환경 속에서 근로자들은 생산성 대비 비용을 맞추기 위해 더 열심히 일했지만 근로자가 최고의 임금을 많이 받게 되는 그 시기에 경력정체가 시작되어 생산성을 높여주지 못하기 때문이다.

이와 같은 현상을 어떻게 극복해야하는지 해결방안을 생각해야한다. 관례적으로 젊고 싼 노동력을 위해 고령층 노동자들을 해고하거나, 아니면 고령노동자와 종신 계약 종업원들의 잠재성을 파악하여, 이들의 생산성을 높일 수 있는 근무환경을 만드는 것이다. 전자의 방법이 현대 고용주들 사이에 선호되는 것처럼 보이지만 젊은 노동력 공급의 감소가 나타나는 현실에서는 이 같은 현상이 지속되기 힘들다.

근로자들은 그들의 능력을 업데이트 하면서 경력정체를 막기 위해 업무를 재조정할 수 있는 혁신적인 방법들을 찾아야 한다. 새로운 일거리를 통해 기회를 장려하는 방법으로서 획일적인 업무에 변화를 피하는 방법이다. 고용자들이 회사 내에서 중기 커리어와 후기 커리어에게 실질적인 재교육을 필요로 하는 다른 업무를 시도할 수 있도록 고려해야만 한다. 교육훈련을 통해 고용주가 얻는 혜택으로는 근로자들이 새로운 직무에서도 계속 일을 한다는 것뿐만 아니라, 고령노동자들이 가진 장점, 즉, 회사의 충성도 또한 유지될 수 있다는 점이다.

12) 많은 전문대학, 대학교는 퇴직자들을 위한 격려성 수업을 제공하는데, 수업들은 직무기술에 관련된 정보는 제공되지 않는다. 이런 수업들은 도예나 사진과 같은 취미를 중점적으로 가르치거나, 교양과정이다. 고령층 학생을 끌어들이기 위해 고령자에 한해서 등록금을 면제해줄 수도 있다. 미국의 고령층은 학생들과 같이 국가의 공공 혹은 사립 고등교육기관 기금으로 운용되는 프로그램에 동등한 참여 기회를 갖는다.

나. 컴퓨터 교육센터의 설치

중고령층을 위한 컴퓨터 교육실시는 직업능력개발 뿐만 아니라 은퇴 후 삶의 질을 위해서도 확대되어야 한다. 미국의 비영리법인 및 기업의 고령자들을 위한 컴퓨터교육센터의 설치 사례를 살펴보자.

Senior Net은 고령자 컴퓨터사용을 위한 비영리 조직으로서 미국전역에 27,000명의 회화, 140개의 교육기관을 갖추고 있다. Senior Net은 지역학회를 개최하고, Senior Net 온라인을 실행하고 있다. 이 온라인 서비스는 International Academy of Digital Arts and Sciences에 의해 온라인 커뮤니티의 혁신을 인정받았다. Senior Net 교육센터는 고령자를 위한 특화된 컴퓨터 수업을 제공하고, 이 수업은 노인 자원봉사자들에 의해 진행된다. 교육센터 이용을 편리하게 하기위해 노인센터, 지역센터, 병원에 위치하고 있으며, 따라서 컴퓨터 교육을 필요로 하는 노인들에게 접근의 용이성을 제공한다.

Computer Usmsms는 성인들을 위한 컴퓨터 교육센터 프랜차이즈기업이다. 성인을 위해 특별히 개발된 교재, 방법, 프로그램들을 사용하고, 최신의 고령자 개인특성에 맞는 맞춤수업을 제공한다.

다. 퇴직프로그램의 운영

점진적 퇴직이 근로 생활을 연장시키기 위한 수단으로 유망하다. 점진적 퇴직프로그램은 인건비를 줄이면서도 계속 근무하게 하는 수단이며 근로자들은 이와 같은 점진적 퇴직방안에 관심이 높다. 많은 고령노동자들은 완전퇴직에 대한 준비가 부족하거나, 긴 시간 근무를 계속하고 싶어 하지 않는다. 점진적 퇴직은 매력적인 대안이 될 수 있 수 있지만 아직까지 고용주들로부터 주목을 받지 못하고 있다. 이하에서는 일반적으로 점진적 퇴직 프로그램의 활용을 높일 수 있는 조건들을 제시해보도록 한다.

첫째. 고용주 동기부여 (Employer motivation)이다. 고용주들은 점진적 퇴직이 시간과 책임을 줄이면서 종신고용근로자를 유지하게 하는 가치 있는 제도임을 파악해야 한다. 이는 사회지식과 전문성을 보유한 근로자들이 근로시간은 축소되었지

만 일정책임을 갖고 업무를 수행할 수 있도록 근로이행시간을 축소, 작업조직의 재설계함으로써 새로운 형태의 근로자를 위한 새로운 규칙을 의미한다.

둘째, 임금피크제의 도입이다. 점진적 퇴직의 실행을 위해서는 개인별 임금체계를 혁신하고 고용을 연장하는 만큼 임금을 삭감하는 임금피크제의 도입도 고려되어야 한다.

셋째, 근로자 동기부여 (Worker motivation)이다. 점진적 퇴직은 고령층 입장에서 의식의 변화가 요구된다. 종신고용근로자가 퇴직시기가 다가옴에 따라 그들의 전문적 책임, 수입, 조직에서의 위치가 최상위에 놓인다. 그들은 아마 근로시간과 책임이 줄어드는 것을 환영할 것이다. 그러나 점진적 퇴직, 파트타임 직으로 연계 등의 대안을 모색할 필요가 있다.

넷째, 퇴직 근로자 재고용이다. 소수 기업들은 자사의 퇴직 근로자들을 재고용하는 방법을 사용하고 있다. 퇴직자 재고용을 통해 이들의 숙련된 기술과 경험을 통해 얻은 노하우를 활용하는데 이런 관행은 일본에서 활용되고 있다.¹³⁾

4. 중고령층 재취업지원 및 일자리 창출

본 연구의 분석결과에서 나타나듯이 중고령층의 대부분은 낙관적이며 일에 대한 자신감의 수준이 높은 편이다. 고용주들이 고령근로자의 경험을 활용하려면 이들에 요구에 부응하는 직무재설계가 필요하다. 이는 시간제 일자리, 은퇴시기의 연장, 유연근무시간 등이 필요함을 의미한다.

첫째 고령자에게 적합한 채용기업을 고안한다. 중고령층 구직자는 대부분 구직활동에 애로가 있다(특히 저학력층). 채용과정에서의 작은 변화가 차이를 만들어줄 수 있다. 고령층을 장려대상으로 하는 것, 구직대상을 모든 연령계층으로 개방하는 것,

13) GE 정보 서비스는 1989년 GE사의 완전자회사로써 GE 정보 서비스 (GEIS)는 GE 퇴직자의 능력을 활용하기 위해 Golden Opportunity라는 프로그램을 만들었다. Golden Opportunity는 퇴직자들에게 연간 1000시간을 근무하게 하고, 연금과 복지혜택을 계속 제공한다. 일터로 돌아온 퇴직자들은 기존연봉을 기준으로 시간당 임금을 지급받게 된다. 담당자들은 이 프로그램이 기업으로써는 고도기술력을 갖고 있는 인력들을 사용할 수 있는 좋은 기회이며, 퇴직자들에게는 보유연금을 받으면서 그들의 능력을 사용하기 때문에 좋은 기회를 제공해준다고 한다. 이 프로그램을 시행한 후로 퇴직자의 약 50%가 직장으로 돌아왔으며, 1989년 예상했던 많은 퇴직자들은 이 프로그램을 통해 지금도 일하고 있다. GE의 타 부서에서도 Golden opportunity 프로그램과 같은 유사한 프로그램을 시도하고 있다.

고령노동자들을 끌어들이기에 효과적인 방법인 구두로 홍보하기, 지역 센터나 교회 기반으로 하는 프로그램을 가진 노인회에 구인광고를 하는 것 등이다. 이러한 상식적이고, 간단한 방법들이 실제 노동시장에서 실행되고 있지 않다. 고령구직자들은 어디에 일자리가 있는지 더욱 진취적으로 활동할 필요가 있다. 이는 현대기술에 의존하는 것도 한 방법이다. 인터넷을 통한 구직활동은 이제 흔한 일이 되었다. 많은 업무를 수행하기 위한 수단이자, 직업을 찾기 위해 컴퓨터 기술을 기본적으로 갖추어야 한다. 공공 인터넷 접속은 최근 급속도로 확대되었다. 노인들은 한 단계 앞서 나아가야 하며, 이러한 기술사용능력을 갖추어야 한다.

둘째 일자리 관련 네트워크도 고령구직자와, 고용주들이 서로 만날 수 있게 도와준다. 개인, 비영리, 정부서비스는 경력자 혹은 비숙련 근로자들의 요구에 맞춰 정규직, 파견직 등을 찾아줌으로써 고용주와 근로자들의 요구들을 충족시키고 있다. 파견인력기관들은 우선 고령노동자 인력을 모집한 후, 고용주의 요구에 따라 대다수 고령노동자들이 원하는 단기, 파트타임일자리, 파견직 인력 등을 찾아준다. 향후에는 고령노동자의 가치를 잘 판단하여 그들의 일거리 창출을 위한 민간사업의 확대되어져야 한다.

셋째, 노동시장의 유연화 정책이 고령층근로자에게 유리할 수 있다. 직장 퇴직 후 파견직 등으로 다시 일하는 대다수 고령노동자들의 강점으로는 그들의 의지력, 열정을 들 수 있다. 이들에게 경력, 장시간 근무, 승진 등은 더 이상 고려대상이 아니다. 파트타임이나 단기간업무를 더 좋아하고, 부가급부나 급여에 대해 덜 신경 쓴다. 다양한 고용형태에 유연성 있게 대처하는 중고령층 고용촉진정책이 필요하다.

참 고 문 헌

- 김기홍(2003). 『노동시장과 연계한 중고령자 평생학습 모델 개발 연구』. 교육인적 자원부.
- 김수근(2002). 『고령자 적합직종 개발 보고서』. 중앙고용정보원.
- 손유미·김철희(2003). 『중·고령층의 직업능력개발』. 한국직업능력개발원.
- 오영훈·이의규·옥준필(2002). 『고령화 사회의 인적자원정책(Ⅰ)』. 한국직업능력개발원.
- 이병준 외 2인(1999). 『중·고령자 직업훈련 프로그램 개발 연구』. 한국직업능력개발원.
- 임언·최동선·최지희·오은진(2004). 『성인의 직업기초능력 조사연구: OECD ALL Project를 중심으로』. 한국직업능력개발원.
- 장명희·주인중·박윤희(2003). 『중·고령자 취업능력 제고를 위한 교육훈련 프로그램 개발』. 한국직업능력개발원
- 장창원·김해동·이상준(2003). 『고령화 사회의 인적자원정책(Ⅱ): 중·고령층을 중심으로』. 한국직업능력개발원.
- 정민근(2005). 『공정개선 및 작업시스템 개편을 통한 중고령 인력의 활용방안』. 산업연구원 세미나 자료.
- 최경수·문형표·신인석·한진희(2003). 『인구구조의 고령화의 경제적 영향과 대응과제(Ⅰ)』. 한국개발연구원.
- 최성재(2003). “한국에서의 고령자의 취업 실태”. International Conference on Aging and Work - promotion of Work Ability- 고령자 직업능력지표개발. 2003 국제학술대회. 한국노년학회/대한인간공학회.
- 최희선(2004). 「산업인력의 고령화와 생산성」, 『고령 산업인력과 생산성: 제조업부분을 중심으로』. 산업연구원.
- AARP(2002). *American Business and Older Employee*.
- Collins, Gerald A.(2003), “Rethinking Retirement in the Context of an Aging Workforce”, *Journal of Career Development*, Vol. 30, No, 2: 145~157
- Committee for Economic Development(1999). *New Opportunities for older workers*. New York: Caldwell, D. R., & Doyle, F. P, Co-Chairs, Morris, S., Project Director.
- EU(2002). *Increasing labour force participation and promoting active ageing*.

- ILO(2002). *An inclusive society for an ageing population: The employment and social protection challenge*.
- Iwata, K.(2003). 『고령화시대의 노동시장정책: 일본사례』, 일본노동정책연구연수기구.
- Keese, M.(2003). 「고령화시대의 노동시장정책: OECD 국가간 비교연구」. 고령화시대 노동시장정책에 관한 국제세미나 자료. 한국노동연구원.
- Kim, Ahjin & Sharan B. Merriam(2004). “Motivation for learning among older adults in a learning in retirement institute”, *Educational Gerontology*, 30: 441-455.
- Mayhorn, Christopher B., Aideen J. Stronge, Anne Collins McLaughlin, Wendy A. Rogers(2004). “Older adults, Computer training, and the systems Approach: A formular for success. *Educational Gerontology*, 30: 185~203.
- Montenegro, Xenia, Linda Fisher, Shereen Remez(2002). *Staying Ahead of the Curve: The AARP Work and Career Study A National Survey Conducted for AARP by PoperASW*.
- OECD(2004). *Ageing and Employment Policies in Korea: the challenge of an ageing population*.
- Peterson, Suzanne J., Barry K. Spiker(2004). “Establishing the Positive Contributory Value of Older Workers: A Positive Psychology Perspective”, *Organizational Dynamics*, Vol. 34, No. 2, pp. 153~167.
- Segrist, Kathleen A.(2004). “Attitudes of older adults toward a computer training program.” *Educational Gerontology*, 30: 563~571.
- Yeatts, Dale E., W. Edwards Folts, James Knapp(1999). “Older worker’s adaptation to a changing workplace: Employment issues for the 21st century”. *Educational Gerontology*, 25: 331~347.

주 제 발 표 Ⅱ

중고령층 직업능력개발 훈련 참여실태 및 과제

- 발표자 : 김 미 숙(한국직업능력개발원 연구위원)

목 차

I. 들어가며	42
II. 중고령층 평생학습으로서의 직업훈련 참여 실태	43
1. 중고령층 평생학습참여 경험	44
2. 중고령층 평생학습으로서 직업훈련 참여 실태	45
III. 중고령층 근로자의 고용보험 직업능력개발훈련 현황	55
1. 중고령층 재직근로자의 직업능력개발훈련 특성	55
2. 중고령층 실업자의 직업능력개발훈련	58
IV. 중고령층 직업능력개발훈련의 문제와 향후 과제	64

I. 들어가며

우리나라는 산업화과정을 거치면서 인구의 고령화 현상이 동시에 진행되었다. 평균수명의 연장으로 고령 인구가 증가하는 반면 출산율의 감소로 인하여 사회적으로 해결해야 할 많은 문제가 대두되었다. 이중에서도 고령화로 인한 노동력 감소와 노인의 삶의 질 문제는 주요 이슈가 되고 있으며 이를 위한 적극적 정책이 마련되어야 한다. 고령화 사회에서 중고령층이 지속적으로 직업생활 기반을 마련하도록 하는 것은 노동력 감소에 의한 국가 경쟁력 확보와 개인의 삶의 질 향상을 도모할 수 있을 것이다. 우리나라에서 중고령층 인구는 1970년 10.9%였으나, 2000년에는 20.4%로 두 배 증가하였고, 2020년에는 38.5%, 그리고 2030년에는 46.3%에 이를 것으로 예견하고 있다(차홍봉, 2002). 이와 같은 우리 사회의 고령화 추세는 선진국에 비해 훨씬 빠르게 진행되고 있으며, 따라서 고령화에 대비한 사회복지 대책과 아울러 이들 인력을 효율적으로 활용하는 정책적 노력이 필요한 시점이다.

이미 주요 선진국은 고령화에 대응하기 위해 활동적 노령화(active ageing) 개념을 수용하여 고령층 경제활동의 중요성을 인식하고 있다. 그리고 이를 위해 제3의 연령 혹은 생산적 복지 등의 일환으로 중고령층의 평생학습 정책을 수립하고 지속적인 직업능력개발 프로그램을 개발하여 제공함으로써 그들이 직업생활을 유지하도록 노력하고 있다. 이것은 개인이 급속한 사회 변화에 적응하도록 평생에 걸친 직업능력개발 기회를 제공하며, 이를 통해 국가는 지식기반경제에서 필요로 하는 핵심 인력을 육성하여, 국가경쟁력을 확보할 수 있을 것이다.

이처럼 고령화 사회에 접어들면서 국가·사회적 요구와 개인적 요구에 의해 중고령층을 위한 평생학습이 강조되었으며 특히 직업세계의 빠른 변화와 노동시장의

유연성에 대응하여 중고령층의 고용가능성을 높이기 위한 지속적인 직업능력개발을 필요로 한다. 여기서는 우리나라의 일반적인 중고령층 평생학습과 직업훈련 참여 실태를 전국적으로 실시한 가구 조사를 통해 알아보고, 또한 근로자를 중심으로 한 고용보험 직업능력개발훈련 자료를 분석하여 중고령층 직업훈련 참여 현황을 구체적으로 파악하고자 한다. 이를 통해 현재 중고령층 직업훈련의 현상을 이해하고, 중고령층 근로자에게 제공되는 직업능력개발훈련의 특성을 살펴봄으로서 직업훈련이 중고령층에게 얼마나 적극적으로 활용되고 있으며 어떠한 형태로 이루어지고 있는가를 확인할 수 있을 것이다.

II. 중고령층 평생학습으로서의 직업훈련 참여 실태

먼저 우리나라 중고령층이 평생학습으로서 직업훈련에 참여하고 있는 실태를 살펴볼 것이다. 이것은 한국직업능력개발원에서 전국적으로 실시한 한국 성인의 평생학습 실태 및 수요조사(2005)에 기초한다. 이 전국 조사에 포함된 중고령층(45세~64세)은 3,385명으로 이들을 45~49세, 50~54세, 55~59세, 60~64세의 연령대로 구분하였다. 그리고 이 조사에서 사용한 평생학습이란 형식이나 목적, 비용 부담을 불문하고 개인의 생애에 걸쳐 이루어지는 다양한 학습 또는 교육훈련을 말한다. 따라서 각종 학교에서의 정규교육, 취업 또는 직무능력 향상을 위한 직업교육이나 훈련, 회사에서의 연수, 취미나 교양, 오락이나 여가선용을 목적으로 하는 다양한 교육, 온라인 오프라인 학습 동아리 활동, 개인적인 독학 등이 모두 포함된다. 그리고 직업훈련은 평생학습의 일부로서 근로자 또는 근로자가 되려고 하는 자가 취업 또는 자신의 직무능력 향상을 목적으로 고용보험의 지원이나 회사 지원 또는 자비부담으로 수행하는 다양한 형태의 훈련을 의미하며, 재직자 직무능력향상을 위한 연수나 훈련, 기술/기능인력 양성훈련, 실업자 직업훈련, 고용촉진훈련 등과 아울러 공무원 및 교사 연수, 농어민의 영농 교육도 모두 포함되었다.

1. 중고령층 평생학습 참여 경험

조사결과 지난 1년간 중고령층의 평생학습 참여경험은 매우 적다. 이에 비해 45세 미만 청장년층 평생학습 참여율은 28.6%이다. 중고령층은 직업능력향상을 위한 직업훈련(8.5%)에 각종학교에서의 정규교육(0.9%)이나 교육문화관련 학습(3.1%), 사회참여교육(2.4%), 취미오락 등의 여가교육(6.5%)보다 더 높게 참여하고 있다. 그러나 학습에 대한 만족도는 다른 평생학습 활동보다 높지 않게 나타나고 있으며, 이는 다른 프로그램보다 직업훈련에 대한 중고령층 근로자의 기대가 높기 때문이라 판단된다.

〈표 1〉 중고령층 평생학습으로서 직업훈련 참여 경험

		각종학교에서의 정규교육	직업능력향상을 위한 직업훈련	교양문화관련 학습	시민교육또는 사회참여 교육	취미·오락 등 여가교육
참여 경험	있다	29(0.9)	289(8.5)	104(3.1)	80(2.4)	220(6.5)
	없다	3356(99.1)	3096(91.5)	3281(96.9)	3305(97.6)	3165(93.5)
	계	3385(100.0)	3385(100.0)	3385(100.0)	3385(100.0)	3385(100.0)
만족도 M(SD)		3.72(0.87)	3.57(0.95)	3.64(1.06)	3.41(1.09)	3.59(0.91)

중고령층 전체 조사 대상의 성별, 연령별, 학력별, 경제활동, 고용형태 등의 분포와 직업능력 향상을 위한 직업훈련 참여자의 분포를 비교하여 살펴보면 다음과 같다. 먼저 조사대상이 된 전체 중고령층의 분포는 성별로 비슷하다. 그러나 직업훈련 참여율은 여자(27%)에 비해 남자의 참여율(73%)이 더 높았다. 연령별로는 45~49세(40.8%)가 조사대상에 비해 높게 나타났으며, 55~59세가 가장 낮은 참여율(14.5%)을 보였다. 학력별로는 조사 대상과 유사한 비율로 나타났으며, 학력이 낮을수록 평생학습으로서 직업훈련에 참여하는 비율이 높게 나타났다. 경제활동여부를 볼 때, 조사 대상의 72%가 현재 일을 하고 있다고 응답한 반면, 직업훈련에 참여한 사람 중에서 경제활동을 하고 있는 비율은 94%로 경제활동을 하는 사람이

직업훈련에 참여할 기회가 더 많음을 알 수 있다. 특히 고용형태에 있어서 상용근로자와 자영업자가 직업훈련에 적극적으로 참여하고 있음을 알 수 있다. 이들의 직업훈련 참여특성은 고용보험 직업능력개발훈련에서 더 자세하게 제시될 것이다.

〈표 2〉 중고령층 조사 대상과 직업훈련 참여자 특성비교

구분		중고령층 조사대상		중고령층 직업훈련 참여자	
		빈도	비율	빈도	비율(%)
성별	남자	1,657	49.0	208	73.0
	여자	1,728	51.0	77	27.0
연령별	45~49세	1,205	35.6	116	40.8
	50~54세	898	26.5	68	24.0
	55~59세	706	20.9	41	14.5
	60~64세	576	17.0	59	20.7
학력	중졸이하	1,369	40.4	103	36.2
	고졸	1,370	40.5	95	33.2
	대졸	544	16.1	62	21.6
	대학원이상	89	2.6	23	8.2
	무응답	14	0.4	2	0.8
경제활동	고용	2,439	72.0	269	94.1
	실업	946	28.0	17	5.9
고용형태	상용근로자	666	19.7	87	30.6
	임시근로자	152	4.5	9	3.0
	일용근로자	183	5.4	5	1.6
	무급가족종사자	335	9.9	19	6.5
	고용주	44	1.3	2	0.8
	자영업자	1,016	30.3	138	48.2
	특수계약직	39	1.1	10	3.4
	일하지않음	950	28.1	17	5.9
전 체	3,385	100	285	100	

2. 중고령층 평생학습으로서 직업훈련 참여 실태

중고령층의 평생학습으로서 직업훈련 참여 실태를 연령대별로 45~49세, 50~54세, 55~59세, 60~64세로 구분하여 살펴보면 다음과 같다. 모든 연령층에서 주로 참여하는 훈련과정은 직무수행능력을 향상시키기 위한 훈련에 참여하는 경향이 있으며

(76.5%), 취업이나 창업을 준비하는 훈련은 12.8%로 나타났다. 반면 적은 비율이지만 연령층별로 참여하는 훈련유형이 차이가 뚜렷하게 나타나는 경우도 있다. 예컨대, 자격증 취득훈련은 45~54세까지 그리고 정보화습득훈련은 45~49세가 높게 나타났으며, 전직훈련은 55~59세의 경우, 그리고 60~64세는 외국어 습득 훈련이 다른 연령에 비해 높게 나타났다. 이러한 현상은 중장년층의 경우에는 직업과 직접적으로 관련된 훈련을 선호하며, 고령층은 노후생활과 관련된 준비와 교양 및 여가 프로그램을 겸하고 있다고 볼 수 있다.

〈표 3〉 직업훈련 과정 유형

훈련과정 유형	45~49세	50~54세	55~59세	60~64세	전체
취업이나 창업 준비를 위한 직무능력 습득 훈련 (양성훈련)	18	9	4	5	36
	15.0%	13.0%	9.8%	8.5%	12.5%
직무수행 능력을 배양하기 위한 향상 훈련	87	51	32	51	221
	72.5%	73.9%	78.0%	86.4%	76.5%
새로운 직업을 준비하기 위한 직무능력 습득 훈련 (전직훈련)	1	1	3	0	5
	.8%	1.4%	7.3%	.0%	1.7%
외국어 습득 훈련	1	2	0	2	5
	.8%	2.9%	.0%	3.4%	1.7%
자격증 취득 훈련	7	4	1	1	13
	5.8%	5.8%	2.4%	1.7%	4.5%
정보화 능력 (인터넷, 컴퓨터)을 습득하기 위한 훈련	6	2	1	0	9
	5.0%	2.9%	2.4%	.0%	3.1%
전체	120	69	41	59	289
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

$$X^2 = 19.908 \quad df = 15 \quad p\text{-value} = 0.175$$

지난 한 해 동안 훈련을 받은 기간을 살펴보면, 평균 24일간 65시간(하루평균 2.7시간) 동안 직업훈련을 받은 것으로 나타났다. 특이한 사항은 55~59세의 연령

층이 다른 연령층에 비해 매우 적은 기간 훈련을 받은 것으로 나타났다. 또한 훈련 비중 본인 부담액도 평균 400여만원에 이르고 있으며, 55~59세의 경우 개인 부담 훈련비용이 165만원 정도로 다른 연령층에 비해 현저하게 적음을 알 수 있다. 훈련 시간당 개인부담 비용은 45~49세와 60~64세가 비슷하며, 50~59세까지는 약 5만원 정도의 시간당 비용을 부담하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 시간당 개인부담 훈련비용은 중고령층에게 경제적 부담이 될 수 있으며, 이것은 중고령층 직업훈련의 참여를 저해하는 요인이 될 수 있다.

〈표 4〉 중고령층 직업훈련 기간과 비용

항 목	45~49세 M(SD)	50~54세 M(SD)	55~59세 M(SD)	60~64세 M(SD)	전체 M(SD)
1년간 총 훈련일수(일)	23.07 (40.93)	29.73 (118.41)	8.33 (15.93)	27.94 (141.64)	23.55 (90.16)
1년간 총 훈련시간(시간)	74.29 (139.15)	84.49 (214.30)	38.19 (71.96)	42.67 (147.52)	65.11 (155.78)
훈련비 중 본인 부담액(만원)	522.51 (2214.72)	432.97 (2030.84)	165.84 (1274.59)	302.39 (1722.27)	405.20 (1958.62)
시간당 개인부담훈련비(만원)	7.05	5.14	4.34	7.19	6.23

중고령층 근로자들이 직업훈련에 참여하는 이유는 연령별로 차이가 있지만 대개는 현재의 일을 더 잘 수행하기 위해서 참여하는 것으로 나타났다. 특히 이것은 연령이 높을 수록 높게 나타났으며, 40~49세는 승진 등 경력관리를 위해서가 다른 연령층에 비해 높게 나타났다. 55~59세는 전직이나 직종전환 등과 취업을 위해서가 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 이것은 중고령층 중에서 직업전환기에 있는 연령은 55~59세임을 간접적으로 보여주고 있다고 할 수 있다.

〈표 5〉 중고령층 직업훈련 참여의 주된 목적

직업훈련의 주된 목적	45~49세	50~54세	55~59세	60~64세	전체
현재의 일을 더 잘 수행하기 위해서	91	58	36	54	239
	77.1%	84.1%	87.8%	91.5%	83.3%
승진 등 경력관리를 위해서	9	3	0	1	13
	7.6%	4.3%	.0%	1.7%	4.5%
전직이나 직종 전환을 위해서	1	0	1	0	2
	.8%	.0%	2.4%	.0%	.7%
취업을 하기 위해서	9	3	3	0	15
	7.6%	4.3%	7.3%	.0%	5.2%
창업을 하기 위해서	3	1	0	0	4
	2.5%	1.4%	.0%	.0%	1.4%
자격증을 취득하기 위해서	2	2	0	2	6
	1.7%	2.9%	.0%	3.4%	2.1%
여가시간을 활용하기 위해서	3	2	1	2	8
	2.5%	2.9%	2.4%	3.4%	2.8%
전체	118	69	41	59	287
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

$X^2 = 18.352$ df = 18 p-value = 0.433

중고령층 근로자들이 참여하는 주요 훈련기관은 주민자치센터가 가장 많았으며, 10%이상 참여하는 훈련기관으로는 사내훈련기관, 산업교육전문기관이었다. 특이한 사항은 연령층별로 참여하는 훈련기관의 유형이 매우 다르게 나타나고 있다는 것이다. 45~49세는 사내훈련기관에 참여하지만, 60~64세는 주민자치센터에 참여하는 비율이 높다. 이는 고용상태에 의한 영향으로 보여지만 다른 한편으로는 직업훈련 참여 목적이 서로 다르기 때문으로 보여진다.

<표 6> 중고령층 직업훈련 참여 기관

직업훈련기관	45~49세	50~54세	55~59세	60~64세	전체
사내 훈련	28	14	5	4	51
	23.5%	20.6%	11.9%	6.8%	17.7%
주민자치센터	17	18	12	26	73
	14.3%	26.5%	28.6%	44.1%	25.3%
사업체 부설 훈련원	14	2	5	3	24
	11.8%	2.9%	11.9%	5.1%	8.3%
산업교육전문기관 (예, 생산성본부 등)	14	10	6	13	43
	11.8%	14.7%	14.3%	22.0%	14.9%
공공직업전문학교 (직업훈련원)	5	4	3	0	12
	4.2%	5.9%	7.1%	.0%	4.2%
학원	10	3	3	1	17
	8.4%	4.4%	7.1%	1.7%	5.9%
교사연수원	7	3	1	1	12
	5.9%	4.4%	2.4%	1.7%	4.2%
대학부설(평생)교육원	4	1	0	0	5
	3.4%	1.5%	.0%	.0%	1.7%

$X^2 = 69.611$ $df = 48$ $p\text{-value} = 0.022$

중고령층 근로자가 참여하는 직업훈련은 초중급의 낮은 훈련이 제공되어지고 있음을 알 수 있다. 아울러, 낮은 연령층일수록 고급수준의 직업훈련에 참여하고 있음을 보이고 있다. 또한 이런 연령층별 훈련수준은 통계적으로 유의미한 차이가 있음을 알 수 있다.

<표 7> 중고령층 직업훈련 수준

훈련수준	45~49세	50~54세	55~59세	60~64세	전체
초급	58	30	26	38	152
	52.3%	50.8%	66.7%	69.1%	57.6%
중급	31	25	11	13	80
	27.9%	42.4%	28.2%	23.6%	30.3%
고급	22	4	2	4	32
	19.8%	6.8%	5.1%	7.3%	12.1%
계	111	59	39	55	264
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

$X^2 = 16.200$ $df = 6$ $p\text{-value} = 0.013$

중고령층 연령층이 선호하는 훈련방법은 집합교육훈련(평균 86%)이며, 이는 연령이 많아질수록 선호도가 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 이러한 특성은 중고령층의 연령별 특성을 반영한 것으로 중고령층을 위한 직업훈련 프로그램을 개발함에 있어서 매우 중요하게 고려되어야 할 것으로 보여진다. 즉 중고령층은 특성상 온라인 매체보다는 면대면 훈련방법이 더 효과적일 수 있다는 것이다.

<표 8> 중고령층 직업훈련 형태

훈련형태	45~49세	50~54세	55~59세	60~64세	전체
집합교육훈련	93	57	38	58	246
	79.5%	82.6%	95.0%	98.3%	86.3%
사내 현장훈련	10	7	1	0	18
	8.5%	10.1%	2.5%	.0%	6.3%
인터넷 통신훈련	9	3	0	1	13
	7.7%	4.3%	.0%	1.7%	4.6%
혼합형	5	2	1	0	8
	4.3%	2.9%	2.5%	.0%	2.8%
계	117	69	40	59	285
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

$$X^2 = 19.122 \quad df = 12 \quad p\text{-value} = 0.086$$

직업훈련은 대개 개인보다는 정부와 회사의 지원을 통해 이루어지고 있으며, 정부지원이 가장 높고 다음은 회사부담으로 이루어지고 있다. 특히 연령층이 45~49세의 경우에는 다른 연령층에 비해 회사 지원율이 상대적으로 높으며, 그 외의 연령층에서는 정부지원 비율이 매우 높음을 알 수 있다. 연령층이 낮은 경우 개인부담이 20%정도이지만, 연령층이 높은 60~64세의 경우에는 3.3%임을 알 수 있다. 이처럼 본인부담이나 회사부담 등은 정부지원으로 대치할 필요가 있는가, 필요하다면 어떤 방법으로 지원할 수 있는가 등을 검토하여야 할 것이다. 그리고 이를 통해 중고령층의 직업훈련이 보다 향상될 수 있도록 하여야 할 것이다.

〈표 9〉 중고령층 직업훈련 비용 부담 주체

훈련비용부담	45~49세	50~54세	55~59세	60~64세	전체
회사부담	38	12	4	9	63
	32.2%	17.6%	9.8%	15.0%	22.0%
정부지원	44	41	29	42	156
	37.3%	60.3%	70.7%	70.0%	54.4%
본인 부담	23	12	6	2	43
	19.5%	17.6%	14.6%	3.3%	15.0%
회사부담+본인	3	1	0	2	6
	2.5%	1.5%	.0%	3.3%	2.1%
정부지원+본인	6	0	0	2	8
	5.1%	.0%	.0%	3.3%	2.8%
기타	4	2	2	3	11
	3.4%	2.9%	4.9%	5.0%	3.8%
전체	118	68	41	60	287
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

$X^2 = 40.127$ $df = 18$ $p\text{-value} = 0.002$

중고령층 근로자가 참여하는 직업훈련의 기관 및 방법은 연령층별로 약간의 차이가 있으나 대개의 경우 자신의 판단이나 회사의 방침, 그리고 주변의 권유에 의한 경우가 많으며, 이는 연령층별로 차이가 있다. 예컨대 45~49세의 경우에는 회사의 방침에 의해서 정하며, 55~59세와 60~64세의 경우에는 주변의 권유가 높고, 만 50~55세는 주변권유와 회사방침에 따르는 경우가 높게 나타나고 있음을 알 수 있다.

훈련기관 또는 훈련과정을 선택할 때 가장 중요하게 고려한 사항은 주로 훈련과정의 전문성(77.5%)을 들고 있으며, 취업에 도움을 주는 것(8.1%)과 자격증 취득(5.3%)으로 나타났다. 이는 중고령층이 직업훈련기관이나 과정을 선택할 때, 훈련시간이나 비용, 기간 보다는 훈련내용에 더 강조를 두고 있음을 알 수 있다. 즉 중고령층의 직업훈련을 선택함에 있어서 무엇보다 중요한 것은 훈련 내적인 요소로서 훈련과정의 구체적 목적과 내용이 훈련 외적인 요소보다 더 크게 작용하는 것으로 보인다.

〈표 10〉 중고령층 직업훈련과정 선정 기준

선정 기준	45~49세	50~54세	55~59세	60~64세	전체
훈련과정의 전문성	89	53	31	47	220
	77.4%	76.8%	75.6%	79.7%	77.5%
취업에 도움 정도	10	4	5	4	23
	8.7%	5.8%	12.2%	6.8%	8.1%
자격증 취득 도움 정도	8	4	1	2	15
	7.0%	5.8%	2.4%	3.4%	5.3%
훈련 시간대	3	3	1	2	9
	2.6%	4.3%	2.4%	3.4%	3.2%
훈련 비용	1	2	1	0	4
	.9%	2.9%	2.4%	.0%	1.4%
훈련 기간	3	2	1	3	9
	2.6%	2.9%	2.4%	5.1%	3.2%
훈련 방법	1	1	1	1	4
	.9%	1.4%	2.4%	1.7%	1.4%
전체	115	69	41	59	284
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

지난 1년간 중고령층의 직업훈련 참여경험(2004년 7월~2005년 6월 사이)을 살펴본 결과 중고령자 10명 중 한명 미만이 직업훈련에 참여하였으며(8.5%), 연령별로는 45~49세가 참여율이 높게 나타났다. 연령층별로 평생학습 직업훈련 참여 경험은 통계적으로 유의미하게 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 이들이 참여하는 직업훈련 프로그램은 대개의 경우 직무능력향상에 관련한 것이다. 그러나 참여한 과정은 연령별로 차이가 없는 것으로 보인다.

〈표 11〉 중고령층 직업훈련 참여 경험과 참여한 과정

직업훈련참여경험	45~49세	50~54세	55~59세	60~64세	전체	
참여경험	있다	120 10.0%	69 7.7%	41 5.8%	59 10.2%	289 8.5%
	없다	1085 90.0%	829 92.3%	665 94.2%	517 89.8%	3096 91.5%
전체	1205 100.0%	898 100.0%	706 100.0%	576 100.0%	3385 100.0%	
	$X^2 = 12.839$ df = 3 p-value = 0.005					
참여한 과정	45~49세	50~54세	55~59세	60~64세	전체	
취업이나 창업 준비를 위한 직무능력 습득 훈련 (양성훈련)	20 16.7%	9 13.0%	4 9.8%	5 8.5%	38 13.1%	
	86 71.7%	51 73.9%	32 78.0%	51 86.4%	220 76.1%	
직무수행 능력을 배양하기 위한 향상 훈련	1 .8%	1 1.4%	3 7.3%	0 .0%	5 1.7%	
	1 .8%	2 2.9%	0 .0%	2 3.4%	5 1.7%	
외국어 습득 훈련	7 5.8%	4 5.8%	1 2.4%	1 1.7%	13 4.5%	
	5 4.2%	2 2.9%	1 2.4%	0 .0%	8 2.8%	
정보화 능력(인터넷, 컴퓨터)을 습득하기 위한 훈련	120 100.0%	69 100.0%	41 100.0%	59 100.0%	289 100.0%	
	$X^2 = 20.083$ df = 15 p-value = 0.169					

향후 직업훈련에 참여하고자 하는 의사는 지난 1년간 직업훈련에 참여한 경험보다 더 낮게(5.6%) 나타나고 있음을 알 수 있다. 구체적으로 직업훈련에 참여하지 않은 이유는 대개의 경우 시간이 없어서(53.8%)로 나타나고 있으며, 훈련정보부족, 가족부양, 훈련시간 부적합, 훈련비, 적절한 훈련과정 부족 등의 이유가 나타나고 있다. 이러한 현상은 중고령층이 가장이면서 생업에 종사하고 있기 때문에 나타나는 현상으로 중고령층의 직업능력개발을 위해서는 이러한 참여 장애 요인들을 제

거해 주는 정책적 지원이 훈련프로그램의 전문성 확보와 아울러 병행되어야 할 것이다.

<표 12> 중고령층 직업훈련 참여 의사 및 불참 이유

향후 참여의사	45~49세	50~54세	55~59세	60~64세	전체
있다	67	53	28	25	173
	6.2%	6.4%	4.2%	4.8%	5.6%
없다	1018	775	637	492	2922
	93.8%	93.6%	95.8%	95.2%	94.4%
전체	1085	828	665	517	3095
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

$X^2 = 4.691$ $df = 3$ $p\text{-value} = 0.196$

불참 이유	45~49세	50~54세	55~59세	60~64세	전체
매우바빠서/ 시간이 없어서	42	32	14	5	93(53.8)
필요한 훈련 정보를 얻지 못해서	9	7	4	9	28(16.4)
가족부양 책임 때문에	13	8	3	4	28(16.1)
교육 과정의 시간이 맞지 않아서	14	8	5	1	27(15.8)
훈련비가 부담되어서	8	3	6	4	22(12.6)
수강하고 싶은 교육과정이 없어서	9	4	3	2	17(10.0)
건강상의 이유로	4	5	4	3	15(8.8)
교육 참여자격이 되지 않아서	3	1	4	4	11(6.5)
훈련을 받은 만큼 수입이 감소하므로	6	2	0	1	8(4.6)
관심이 없어서	1	2	0	0	3(1.7)
전체	67(38.6)	53(30.8)	28(16.0)	25(14.6)	601(100.0)

Ⅲ. 중고령층 근로자의 고용보험직업능력개발훈련 현황

앞 절에서는 일반 국민을 대상으로 실시한 설문조사로서 평생학습 차원에서 공식적이든 비공식적이든 자발적이든 비자발적이든지 모든 직업훈련 참여 실태를 파악하였다. 그러나 여기서는 Hrd-net 자료를 통해 고용보험이라는 제도적 틀 속에서 고용보험 피보험자인 중고령층 근로자의 직업능력개발훈련 정책이 행해지는 실태를 파악하고 이를 통해 중고령층을 위한 직업능력개발훈련 방향을 모색하고자 한다. 분석은 중고령층 근로자 334,978명이며, 연령은 앞 절에서와 같이 45세부터 64세까지, 그리고 중고령층 내에서 45~49세, 50~54세, 55~59세, 그리고 60~64세로 연령층을 구분하였다. 특히, 분석은 Hrd-net에 등록되어 있는 중고령층의 직업능력개발훈련 참여 data를 중심으로 하였으며, 자료는 2005년 8월 현재 시점에서 1년간 우리나라 중고령층 직업능력개발 훈련 현황을 파악할 수 있다. 다만, 실업자의 경우 2005년 6월 시점에서 1년간의 data를 입수하여 분석하였다. 우리나라에서 직업능력개발훈련에 대한 지원은 사업주에 대한 지원, 재직근로자에 대한 지원, 그리고 실업자 훈련지원으로 구분할 수 있다. 여기서는 사업주에 대한 지원으로서 직업능력개발훈련 지원과 실업자훈련 지원으로서 실업자재취직훈련 지원 정책에 의한 중고령층의 참여 실태를 중심으로 파악하였다.

1. 중고령층 재직근로자의 직업능력개발훈련 특성

먼저 중고령층 재직근로자의 훈련 현황을 성별로 분석해 보면 여성보다는 남성이 직업능력개발훈련 참여율은 모든 연령구분에서 높음을 알 수 있다. 특히, 50~54세 연령집단의 경우 남자가 96.3%로 압도적으로 높았으며, 여자는 3.7%였다. 이것은 중고령층이 되면서 여성의 사회적·경제적 활동이 저조해 짐으로 인하여 직업훈련에 대한 참여도 남성 중심으로 이루어지고 있음을 보인다. 또한 평생학습으로서 직업훈련과 비교해 볼 때 여성 참여율이 현저하게 낮음을 알 수 있다. 이것은 여성근로자의 직업능력개발훈련 참여가 일반인보다 낮으며, 이것은 경제활동과 가사활동 등이 여성근로자에게 부과되어짐으로 인하여 직업능력개발 참여 시간이 적음을 반영한 것이라 할 수 있다.

〈표 13〉 성별에 따른 재직근로자의 직업능력개발훈련 참여 비율

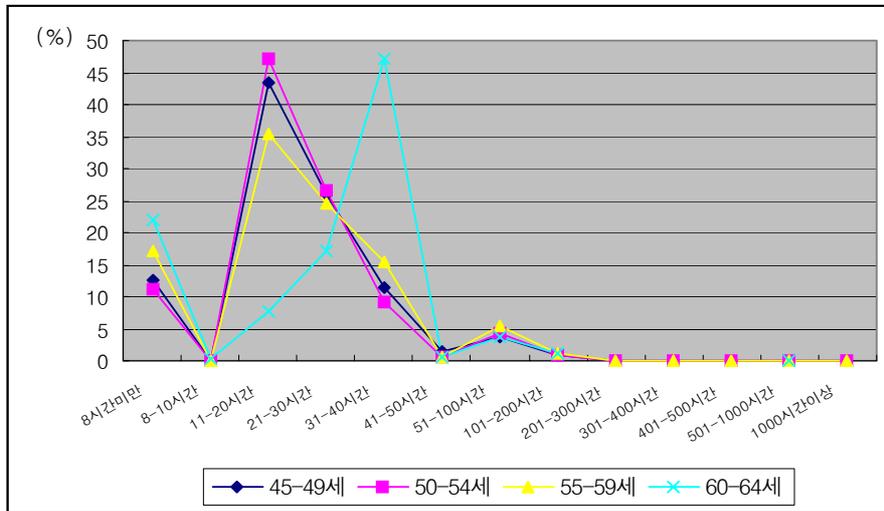
구분	직업능력개발훈련					
	남		여		전체	
	N	%	N	%	N	%
45~49세	199,887	95.0	10,625	5.0	210,512	100.0
50~54세	95,444	96.3	3,706	3.7	99,150	100.0
55~59세	21,245	95.3	1,054	4.7	22,299	100.0
60~64세	2,868	95.1	149	4.9	3,017	100.0

중고령층 근로자가 참여한 훈련직종은 실업자와 재직자가 매우 상이하게 나타난다. 먼저 재직자가 많이 참여한 직종은 사무관리, 금융보험, 계층별 훈련이며, 전기분야와 건설분야는 60~64세의 재직자가 많이 참여하고 있다. 실업자가 주로 참여하는 훈련직종을 살펴보면, 섬유분야, 기계장비분야, 전자분야, 서비스분야이다. 이는 연령별로 차이가 있다. 재직근로자 중에서 60세 미만의 중고령층은 사무관리분야에 높은 참여율을 보이고 있는 반면 60세 이상은 건설분야의 훈련직종에 참여하고 있음을 알 수 있다. 실업자의 경우에는 55세 미만은 서비스분야에 그리고 55세 이상은 기계장비 분야의 훈련직종에 참여하고 있음을 알 수 있다. 중고령층 근로자가 참여하는 훈련직종은 재직자와 실업자의 차이뿐만 아니라 각 집단의 연령층에 있어서도 차이가 있음을 알 수 있다. 이것은 중고령층 연령층의 생활패턴을 반영할 뿐만 아니라 그들이 갖고자 하는 직업능력에 있어서의 차이도 반영하는 것이라 볼 수 있다.

〈표 14〉 중고령층 재직근로자와 실업자의 훈련직종 비교

	45~49세		50~54세		55~59세		60~64세	
	재직자	실업자	재직자	실업자	재직자	실업자	재직자	실업자
농림, 어업, 광업분야	0.27	0.35	0.24	0.65	0.42	0.84	0.20	0
섬유분야	0.01	7.51	0.03	8.62	0.10	4.37	0	2.93
화학제품 및 요업분야	0.59	1.52	0.56	1.44	1.45	1.99	3.08	2.60
금속분야	0.61	0.08	0.87	0.07	0.54	0.08	0.03	0.16
기계, 장비분야	4.23	17.44	6.04	21.74	6.50	26.23	4.54	26.67
건설분야	3.08	5.67	3.66	6.07	9.95	4.91	42.74	4.55
전기분야	3.03	1.37	3.92	1.83	5.02	1.61	7.69	1.95
전자분야	1.07	4.85	1.47	5.81	0.97	7.06	0.13	6.99
정보통신분야	4.81	13.92	3.48	15.21	2.33	24.77	1.09	36.91
운송장비제조	0.34	0	0.49	0	1.08	0	1.36	0
산업응용분야	0.38	1.37	0.27	0.98	0.25	0.54	0.30	0.81
공예분야	0.02	1.06	0.05	0.39	0.05	0.23	0	0.33
서비스분야	1.42	32.53	1.28	25.33	2.12	14.26	4.71	5.85
사무관리분야	62.37	10.48	65.08	10.44	59.10	12.42	29.51	10.24
금융,보험분야	8.43	0.86	4.71	0.72	1.65	0.38	0.50	0
의료분야	0.07	0.90	0.04	0.46	0.04	0.08	0.03	0
환경분야	0.42	0.12	0.69	0.26	0.56	0.23	0.43	0
계층별 훈련분야	8.88	0	7.12	0	7.87	0	3.65	0

직업능력개발훈련에 대한 중고령자의 훈련시간을 살펴보면, 60세 미만의 중고령자들은 ‘11~20시간’이 가장 많았고, 다음은 ‘21~30시간’, ‘8시간미만’순이었으며, 60세 이상의 중고령자들의 훈련시간은 ‘31~40시간’이 가장 많고, 다음은 ‘8시간미만’, ‘21~30시간’순으로 나타났다. 이는 중고령층 근로자가 지난 1년간 직업훈련에 참여하는 시간은 일반인들이 평생학습으로서 직업훈련에 참여한 시간에 비해 적음을 알 수 있다.



[그림 1] 중고령층 재직근로자의 훈련시간

2. 중고령층 실업자의 직업능력개발훈련

1) 중고령층 실업자 직업능력개발훈련 특성

실업자재취직훈련에 대한 중고령자의 성별 분포는 45~49세 연령집단에서는 여자가 55.5%, 남자가 44.5%로 여자가 남자보다 높은 비율을 보였으며, 50세 이상에서는 남자가 여자보다 높은 비율을 나타냈다. 특히, 연령이 많아질수록 실업자재취직훈련에서는 남자가 여자보다 더 높은 비율을 보인다. 그러나 특이한 사항은 위의 다른 정책에서 연령별로 저조한 참여율을 보이는 반면, 실업자재취직훈련의 경우 60세 이전의 연령에서 참여율이 높게 나타나고 있음을 알 수 있다.

<표 15> 성별에 따른 실업자 재취직훈련

구분	실업자재취직훈련					
	남		여		전체	
	N	%	N	%	N	%
45~49세	1,139	44.5	1,419	55.5	2,558	100.0
50~54세	864	56.4	668	43.6	1,532	100.0
55~59세	1,022	78.4	282	21.6	1,304	100.0
60~64세	548	89.1	67	10.9	615	100.0

실업자재취직직업훈련에 참여한 훈련생의 훈련직전 실업기간(2005년 6월 기준)은 12개월 이상의 장기실업자와 3개월 미만의 단기 실업자로 이원화되어 있다. 즉 장기실업자는 지속적인 실업 상태에서 벗어나기 위해 직업훈련에 참여하고 있으며, 단기실업자들은 실업탈출을 위해 적극적으로 직업훈련에 참여하고 있다. 중고령층 연령집단별로 살펴본 결과, 45~59세까지는 '1~3개월 미만'의 실업자가 많은 반면, 60~64세 연령집단은 '12개월 이상'이 더 높은 비율을 보이고 있다. 이러한 현상은 노동력의 활용에 있어서 중장년층 내에서도 실업 특성이 서로 상이함을 보이는 예라 할 것이다.

〈표 16〉 중고령층 실업자 직업훈련 참여자의 훈련직전실업기간

구 분	45~49세		50~54세		55~59세		60~64세	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1~3개월 미만	1504	33.3	954	35.1	782	34.4	354	27.1
3~6개월 미만	499	11.0	304	11.2	250	11.0	66	5.0
6~12개월 미만	419	9.3	274	10.1	271	11.9	130	9.9
12개월 이상	1163	25.7	666	24.5	529	23.3	451	34.5
없음	935	20.7	517	19.0	441	19.4	306	23.4
합계	4520	100.0	2715	100.0	2273	100.0	1307	100.0

실업자재취직훈련에 있어서 실업자는 평균 1.18회 정도 훈련에 참여하고 있음을 알 수 있다. 각 집단별 평균 수강횟수는 45~49세가 1.18회, 50~54세가 1.17회, 55~59세가 1.16회, 60~64세가 1.20회로 나타났다. 즉 실업자들은 대개 연령대별로 차이 없이 연간 1회 정도의 훈련에 참여하고 있음을 알 수 있다.

<표 17> 중고령층 실업자 직업훈련 수강횟수

구 분	45~49세		50~54세		55~59세		60~64세	
	n	%	n	%	n	%	n	%
0	31	0.5	9	0.3	7	0.3	2	0.1
1	5,428	84.6	2,545	85.9	2,087	85.7	1,150	82.8
2	746	11.6	336	11.3	284	11.7	200	14.4
3	195	3.0	59	2.0	56	2.3	35	2.5
4	10	0.2	7	0.2			1	0.1
5	3	0.0	4	0.1	2	0.1	1	0.1
6	1	0.0	2	0.1				
7			1	0.0				
합계	6,414	100.0	2,963	100.0	2,436	100.0	1,389	100.0
평균(표준편차)	1.18(0.49)		1.17(0.49)		1.16(0.45)		1.20(0.48)	

훈련과정에 대한 자비부담 비용은 1인당 32,963원이며, 이것은 평생학습으로서 일반 가구조사에서 나타난 비용보다 낮게 나타났다. 연령별로 살펴보면, 45~49세 연령집단은 30,293원, 50~54세 연령집단은 23,907원, 55~59세 연령집단은 65,181원, 60~64세 연령집단은 12,469원으로 나타나 자비부담비용이 가장 큰 집단은 55~59세 연령층 인 것으로 나타났으며, 자비부담비용이 가장 작은 집단은 60~64세인 것으로 나타났다. 1인당 훈련비를 살펴보면 전체평균은 1,139,769원이었으며, 45~49세 연령집단은 1,104,240원, 50~54세 연령집단은 1,077,133원, 55~59세 연령집단은 1,127,818원, 60~64세 연령집단은 1,249,884원으로 나타나 1인당 훈련비가 가장 많은 집단은 60~64세였고, 1인당 훈련비가 가장 적은 집단은 50~54세 집단인 것으로 나타났다.

<표 18> 중고령층 실업자 직업훈련 비용 평균

구 분	자비부담비용	1인당 훈련비
45~49세	30292.63	1104240.17
50~54세	23907.11	1077133.25
55~59세	65180.97	1127818.19
60~64세	12469.22	1249884.89
전체 평균	32962.48	1139769.10

1일 훈련시간 전체평균은 5.22시간 이었으며, 집단별 1일 훈련시간 수치는 45~49세 연령집단은 5.10시간, 50~54세 연령집단은 5.12시간, 55~59세 연령집단은 5.28시간, 60~64세 연령집단은 5.38시간으로 나타나 1일 훈련시간이 가장 많은 집단은 60~64세였고, 가장 적은 집단은 45~49세로 중고령자 집단내에서 나이가 많을수록 1일 훈련시간이 많은 것으로 나타났다. 총 훈련시간 전체평균은 708시간 이었으며, 집단별 총 훈련시간 수치는 45~49세 연령집단이 629시간, 50~54세 연령집단은 657시간, 55~59세 연령집단은 721시간, 60~64세 연령집단은 827시간으로 나타나 총 훈련시간이 가장 많은 집단은 1일 훈련시간에서와 마찬가지로 60~64세 집단이었고, 가장 낮은 집단은 45~49세 집단으로 총 훈련시간도 중고령자 집단내에서 나이가 많을수록 훈련시간도 많은 것으로 나타났다.

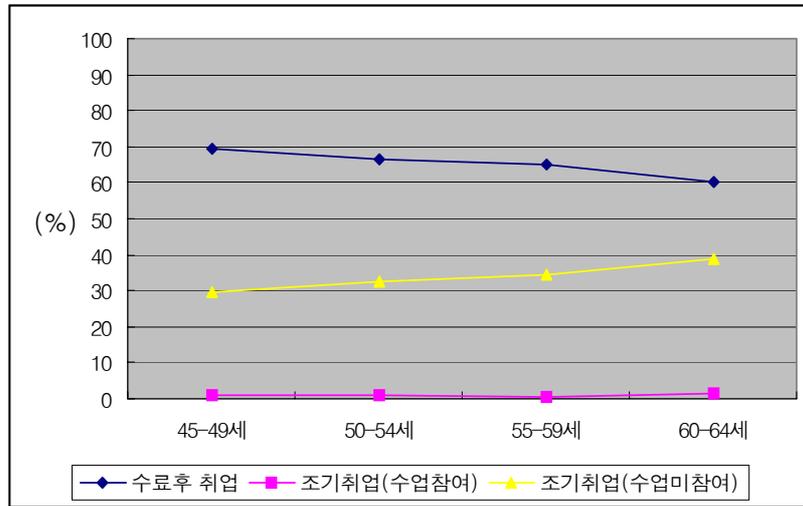
이러한 특징은 가구조사를 통하여 평생학습으로서 직업훈련에 참여하는 것에 비해 많은 시간 동안 직업훈련에 참여하고 있음을 알 수 있다. 이것은 정부 정책 지원이 있음으로 인하여 직업훈련의 참여율이나 훈련의 질이 높아짐을 보여주는 일 예라 할 수 있다.

<표 19> 중고령층 실업자 직업훈련 평균 훈련시간

구 분	1일 훈련시간	총 훈련시간
45~49세	5.10	628.84
50~54세	5.12	657.29
55~59세	5.28	720.83
60~64세	5.38	826.57
전체평균	5.22	708.38

2) 중고령층 실업자 직업능력개발훈련 결과

실업자재취직훈련의 결과를 순수한 훈련 결과로서 수료여부와 훈련이후 취업효과를 살펴볼 수 있다. 먼저 훈련자체의 수료 여부를 살펴보면, 전체 연령집단에서 수료가 70% 정도로 이러한 수료율은 다른 연령층의 수료율에 비해 낮은 것으로 보여진다. 이러한 수료자들 중에서 수료후 취업자는 약 65%정도이며, 나머지는 조기취업형태를 보이고 있다.



[그림 2] 중고령층 실업자의 취업구분

실업자재취직훈련 이후 취업시 사업장 규모를 살펴보면, 80%정도가 30인 미만의 소규모 사업장에 취업하고 있음을 알 수 있다. 아울러 300인 이상 사업장에 취업하는 훈련생은 1%정도로 매우 낮으며, 대부분의 중고령층 실업자들은 300인 미만 사업장에 취업하고 있음을 알 수 있다. 이러한 취업 형태는 전체적으로 취업의 질적 측면에서 실업자재취직 훈련이 효과적으로 작용하고 있지 않음을 보여주는 단면이라 할 수 있다.

<표 20> 중고령층 실업자의 취업시 사업장 규모

구분	45~49세		50~54세		55~59세		60~64세	
	n	%	n	%	n	%	n	%
30인 미만	1267	79.3	527	77.6	350	71.3	162	79.0
30인 이상~50인 미만	154	9.6	71	10.5	68	13.8	21	10.2
50인 이상~100인 미만	83	5.2	27	4.0	37	7.5	9	4.4
100인 이상~300인 미만	78	4.9	45	6.6	28	5.7	4	2.0
300인 이상	16	1.0	9	1.3	8	1.6	9	4.4
합계	1598	100.0	679	100.0	491	100.0	205	100.0

또한 실업자재취직 훈련생들의 전직직종을 보면 동일 직종으로의 취업이 6~7% 정도이며, 관련직종으로의 취업은 10~14%이다. 그러나 대개의 경우 전직과 관련 없이 다른 직종에 취업하고 있음을 알 수 있다. 따라서 실업자재취직훈련이 낮은 수준의 직업능력개발훈련 프로그램으로서 새로운 직업을 구하고자 하는 중고령층에게 제공되어지고 있는 현상과 맥락을 같이한다. 즉 중고령층은 보다 고급 수준의 직업보다는 초보적인 수준으로 전직이 이루지고 있음을 알 수 있다. 따라서 정책적 측면에서도 이러한 현실적 상황을 고려하여 중고령층 실업자들이 참여할 수 있는 직종을 개발하고 그것에 맞는 프로그램을 개발하는 방향으로 지원이 이루어져야 할 것이다.

<표 21> 중고령층 실업자의 전직직종

구 분	45~49세		50~54세		55~59세		60~64세	
	n	%	n	%	n	%	n	%
관련직종	863	13.5	400	13.5	281	11.5	150	10.8
동일직종	421	6.6	184	6.2	153	6.3	77	5.5
다른직종	3,183	49.6	1,542	52.0	1,352	55.5	707	50.9
전직없음	1,947	30.4	837	28.2	650	26.7	455	32.8
합 계	6,414	100.0	2,963	100.0	2,436	100.0	1,389	100.0

IV. 중고령층 직업능력개발훈련의 문제와 향후 과제

중고령층이 평생학습으로서 직업훈련에 참여하는 비율은 중고령층이 평생학습에 참여하는 전체 비율 중에서 낮은 편이다. 특히, 조사대상이 남자와 여자가 비슷한 데 반해, 직업훈련 참여율은 여자에 비해 남자의 참여율이 더 높게 나타났다. 즉 평생학습으로서 직업훈련 참여 여성은 27%이며, 재직근로자 중고령층 여성의 직업능력개발훈련 참여는 45%, 그리고 실업자재취직훈련 참여 중고령층 여성은 14.9%이다. 이는 중고령층의 직업훈련 참여에 있어서 보다 구체적이고 적극적인 정책대안이 마련되어야 할 필요성을 제기하며, 중고령층 여성에 대한 세분화된 정책이 필요로 함을 알 수 있다. 또한 일반 가구조사를 통한 직업훈련 참여와 고용보험 근로자의 직업훈련 참여 기회는 동 연령층임에도 불구하고 매우 상이함을 알 수 있다. 즉 가구조사 대상인 일반인들의 직업훈련 참여는 고용보험에 의한 근로자에 비해 직업훈련 지원이 훨씬 적게 이루어지고 있음으로 인하여 직업훈련에 있어서도 기회의 불평등이 나타나고 있음을 알 수 있다. 따라서 정부는 전국민의 평생학습을 위한 종합적인 정책을 마련하여야 하며, 아울러 모든 중고령층이 성별이나 경제활동 여부에 관계없이 직업훈련 기회를 공평하게 제공받을 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다.

두 번째는 중고령층의 신체적 특성과 생활패턴 등을 반영하여 연령층별로 다양한 직업훈련 프로그램이 개발되어야 한다는 것이다. 위에서 살펴보았듯이 중고령층이라 하더라도 연령대별로 매우 상이한 관심과 참여 형태를 보이고 있다. 이것은 중고령층 직업능력개발훈련 프로그램을 개발함에 있어서 보다 세심한 주의를 기울여야 할 필요성을 보여준다. 즉 중고령층 중에서도 연령층이 낮은 중장년층의 경우에는 직업과 직접적으로 관련된 훈련을 선호하며, 고령층은 노후생활과 관련된 준비를 겸하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 중고령층이라고 하지만 연령대별로 별도의 직업훈련 프로그램이 개발되어 제공되어야 할 것이다. 아울러 연령별로, 그리고 경제활동 상태에 따라 직업능력개발의 목적이 다르기 때문에 이를 반영한 프로그램 개발이 이루어져야 할 것이다.

세 번째는 중고령층의 직업훈련 특성을 고려한 교육훈련 방법의 도입이다. 즉, 중고령층은 정보화 사회 속에서도 인터넷을 통한 훈련보다는 집체훈련을 더 선호하고 있으며, 이것은 연령 특성이 반영된 것으로 보여진다. 또한 중고령층 근로자가 참여하는 직업훈련의 수준은 전체적 초중급수준의 낮은 훈련이 제공되어지고 있음을 알 수 있다. 낮은 연령층일수록 고급수준의 직업훈련에 참여하고 있으며 연령층이 높을 수록 초중급 수준의 훈련에 참여하고 있다. 이것은 직업 생활의 변화가 반영된 것이라 할 수 있다. 즉 중장년층은 고용유지 측면에서 직업훈련에 참여한다면 고령층은 노후 생활을 위한 직업전환 프로그램에 참여하는 것이다. 따라서 이러한 특성을 고려하여 직업훈련 방법과 내용을 차별화할 필요가 있다.

마지막으로 중고령층 직업훈련에 대한 정부 지원의 효율화이다. 중고령층은 대개 개인보다는 정부와 회사의 지원을 받고 있다. 특히 연령층이 45~49세의 경우에는 다른 연령층에 비해 회사 지원율이 상대적으로 높으며, 그 외의 연령층에서는 정부 지원 비율이 매우 높음을 알 수 있다. 특히, 연령층이 낮은 경우 개인부담이 20% 정도이지만, 연령층이 높은 60~64세의 경우에는 3.3%임을 알 수 있다. 따라서 현재 중고령층의 직업훈련에 대한 지원은 매우 적극적으로 이루어지고 있다고 볼 수 있다. 다만 이러한 직업훈련에 대한 지원의 효과를 본다면 취업효과가 낮고 동일 직종보다는 다른 직종으로 취업함으로써 중고령층이 지니고 있는 지식과 경험을 활용하기 보다는 새로운 단순 업무를 수행하기 위한 직업훈련이 이루어지고 있음을 알 수 있다. 따라서 중고령층에 대한 직업훈련이 보다 고급화되어 노동력을 효율적으로 활용할 수 있는 방안이 동시에 마련되어야 할 것이다.

지 정 토 론

- 토 론 자: 이 신 재 (노동부 팀장)
최 강 식 (연세대학교 교수)
변 재 관 (한국보건사회연구원 박사)
이 민 우 (한국노총 국장)
이 호 성 (한국경총 본부장)

토 론 1

고령자 고용 연장을 위한 사업장 임금피크제 도입 지원방안

- 발표자 : 이 신 재(노동부 팀장)

목 차

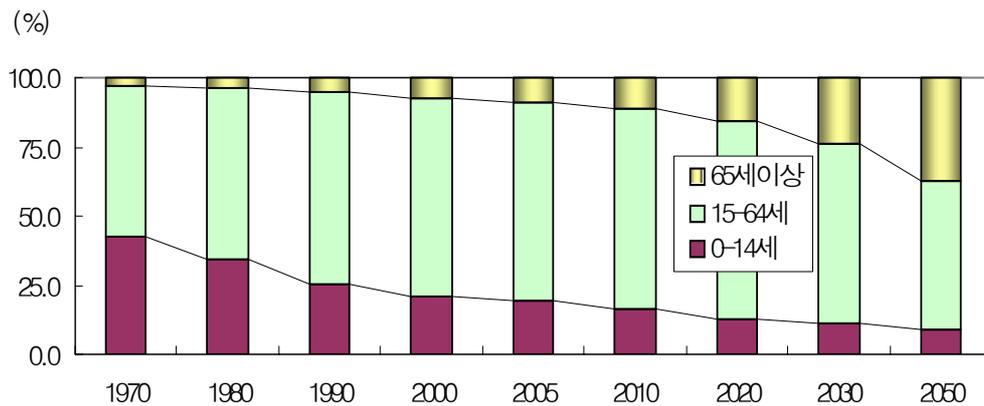
I. 검토배경	69
II. 임금피크제 모형	71
III. 제도설계 방안	74
1. 기본방향	74
2. 임금피크제 보전수당지급제도(신설)	75
3. 고령자 고용안정 프로그램 컨설팅 지원제도(신설)	83
IV. 향후 계획	84
<참고 1> 고령자 노동시장 동향	85
<참고 2> 기존의 임금피크제 모형	88
<참고 3> 우리나라 임금피크제 도입현황 및 외국사례	90
<참고 4> 일본의 고령자 계속고용 지원제도	92

I. 검토배경

□ 생산가능인구의 감소

- 총인구는 2020년, 생산가능인구(15~64세)는 2016년을 기점으로 급격히 감소할 전망
 - 총인구는 '20년 49,956천명을 정점으로 '50년에는 42,348천명으로 감소할 전망
 - 생산가능인구는 '16년 36,496천명(전체인구의 73.2%)을 고비로 점차 감소 '50년에는 22,755천명(53.7%)에 이를 전망

<연령계층별 인구 구성비 추이>



※ 자료 : 통계청 장래인구추계('05)

□ 연금 등 노후소득 보장체제 미흡으로 근로기간의 연장이 필요하나, 근로자의 퇴직시기는 앞당겨지는 모순된 상황이 전개

- 우리나라 근로자의 주된 일자리에서의 평균 퇴직연령은 약 54세로 낮고, 그 후 13~14년을 자영업과 단순노무직에 종사하여 취업의 質이 낮음

□ 고령자의 고임금 구조가 중고령자의 조기 퇴직 유인

- 우리나라는 고정적 임금에서 호봉 비중이 60%이상인 기업이 64.2% 차지하는 등 강한 연공급적 임금체제임

< 호봉이 고정적임금에서 차지하는 비중 >

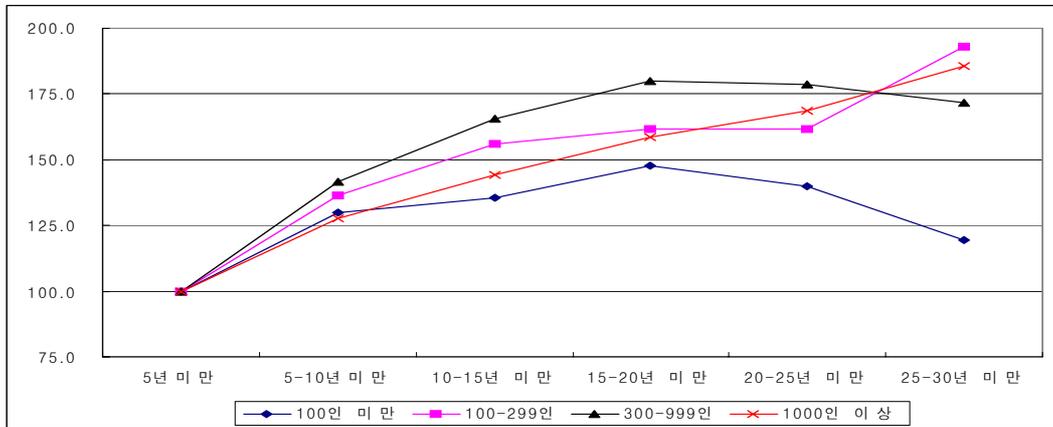
(단위: %)

	전체(100%)	근로자수			
		30명미만	30~99명	100~299명	300명이상
20%이하	14.3	10.6	13.6	17.2	12.3
21~40%	8.0	4.2	7.4	6.9	10.0
41~60%	13.6	12.8	9.2	14.3	16.6
61~80%	31.8	29.8	32.1	32.5	32.2
81% 이상	32.4	42.6	37.7	29.1	29.0

자료 : 사업체패널, 2002.6

- 연령상승에 따른 기업의 비용은 큰 폭으로 증가
 - ※ 55세 이상은 34세 이하에 비해 상대임금은 3배 수준이나 상대 생산성은 60~80%에 불과 ('05.2월, 한국노동연구원)
 - ※ 대기업-정규직 근로자의 경우 근속 30년까지 임금이 상승하고 근속급의 경우 초임의 2배까지 상승 (노동연구원, 한국노동패널)
- 또한, 1,000이상 사업장의 경우 근속년수가 증가할수록 임금곡선이 우상향하고 있어 장기근속자의 임금부담압력이 높아 장기고용 기피

< 기업규모별·근속년수별 임금곡선 >



자료 : 노동부(2003), 「임금구조기본통계조사」.

- 따라서, 고령근로자에게는 고용보장을, 기업에게는 고령자에 대한 임금부담을 완화하는 제도 도입이 시급함

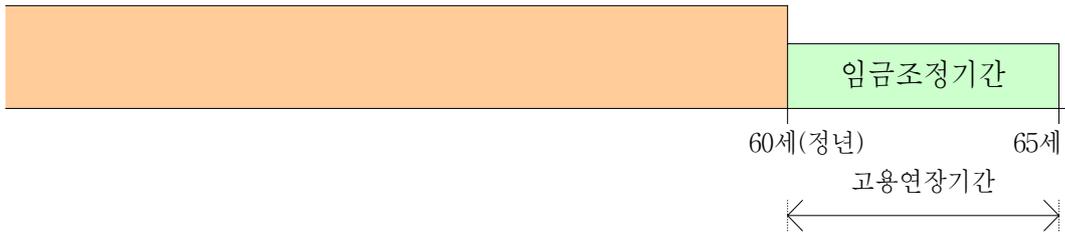
II. 임금피크제 모형

【개 념】

- 임금피크제는 고용보장(연장)을 전제로 임금을 삭감하는 제도로써 연공성과주의 임금체도로 이행과정 중에 나타난 과도적이고 잠정적인 임금체계
 - 일정연령/근속년수 이후 생산성에 따라 임금이 조정된다는 점은 성과주의 임금체계와 동일하나
 - 피크연령을 정하여 피크연령시의 임금(피크임금)을 기준으로 임금액을 하향 조정하고, 그 대상이 전체근로자라는 점에서 성과주의 임금체계와 차이가 있음

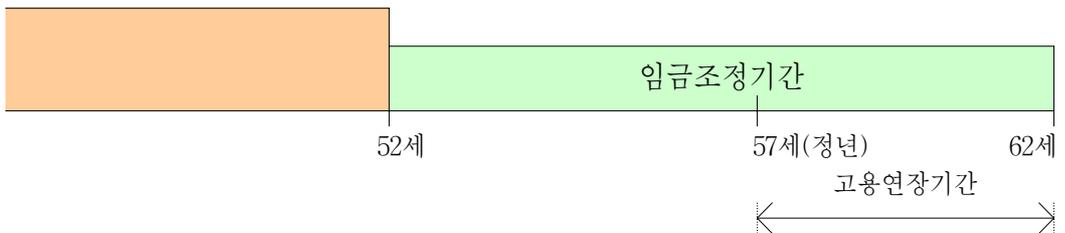
【예1】 고용연장형(재고용)

- 정년은 60세로 계속 유지, 5년간 재고용
- 「7개코스별 생애계획」 등 다양한 고령자 지원제도 중 선택가능
- 다케시미야백화점, 도요타, 등 일본기업



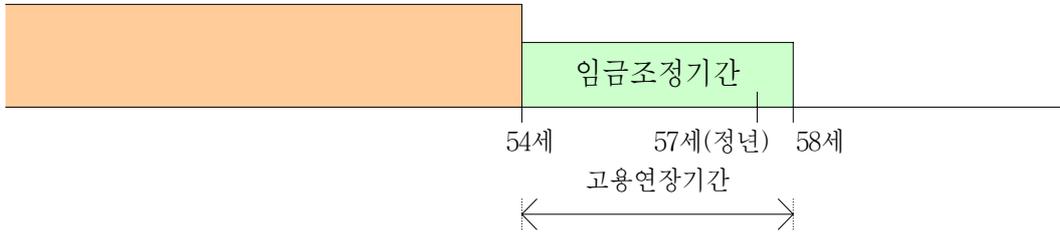
【예2】 고용연장형(정년연장)

- 정년을 기준으로 정년이후 계속고용을 원하는 기간만큼 뺀 연령부터 임금 삭감(임금조정업선제)
- 57세에 정년퇴직을 할 것인가 60세 이후에 계속근무할 것인가 근로자 개개인이 선택 가능
- 산요, 미쯔비시전기(일본)



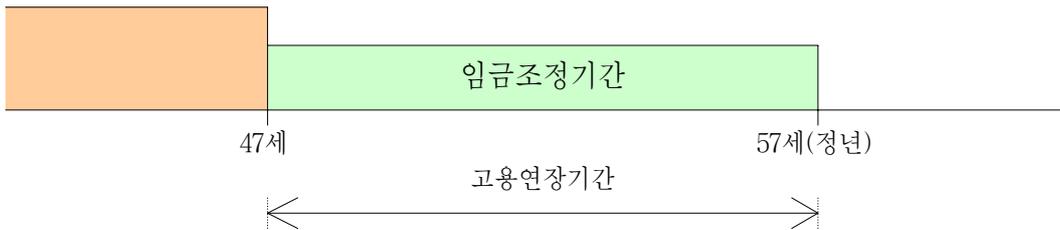
【예3】 고용연장형(정년연장+재고용)

- 정년을 57세에서 58세로 연장하는 대신 54세부터 임금 삭감
- 정년이후 업무재평가로 계약직 근무 가능
- 근로자 희망에 따라 명예퇴직, 임금피크제 선택 가능, 별도직무부여
- 기업은행·우리은행 등 금융권, 한국수자원공사



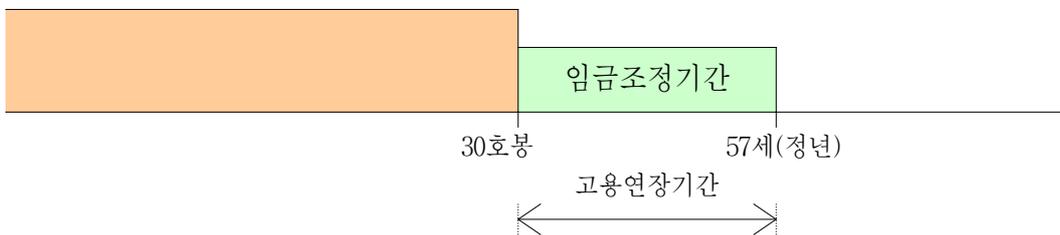
【예4】 정년보장형

- 정년을 보장하는 대가로 일정연령부터 임금 삭감
- 별도의 직무개발 없음
- 대우조선해양 사무직, 대한전선(주), 한국컨테이너부두공단 등



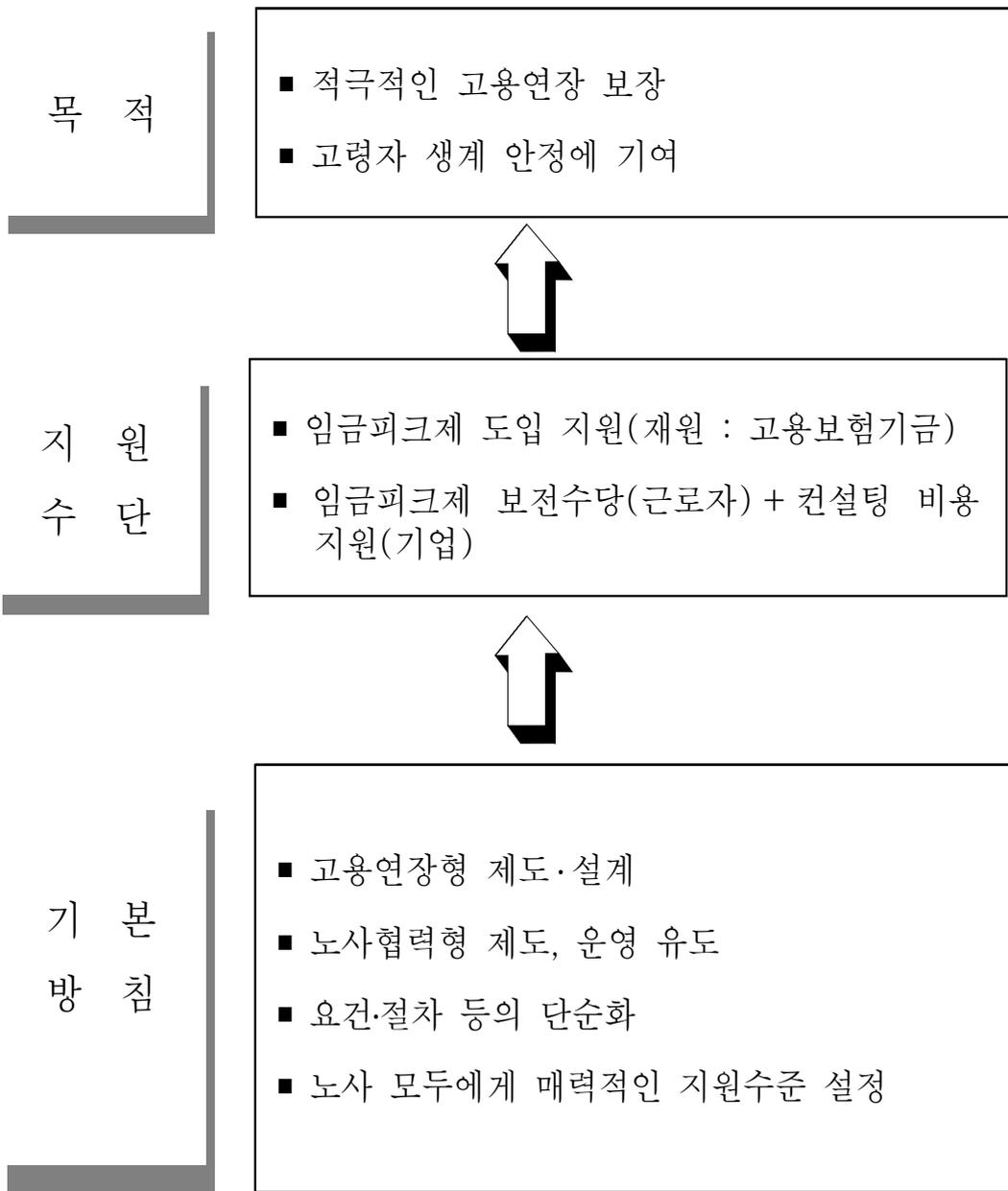
【예5】 정년보장형(근속기간 기준)

- 정년을 보장하는 대가로 일정호봉부터 임금 삭감
- 문화방송



Ⅲ. 제도설계 방안

1. 기본방향



2. 『임금피크제보전수당』 지급제도(신설)

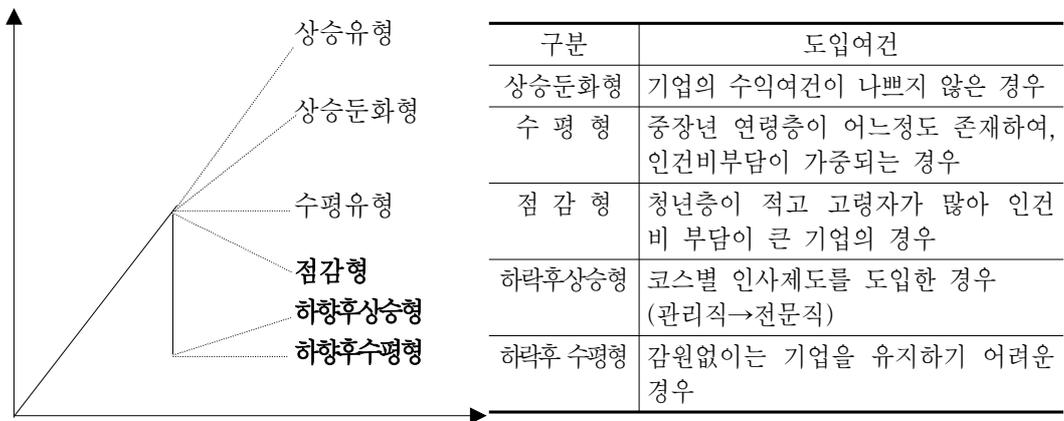
가. 지원대상 : 임금피크제 적용 사업장 소속 근로자

□ 사업장 요건

- 기업에서 노사합의로 다음과 같은 임금피크제를 도입·실시
 - 최소 57세 이상 연령까지 고용을 보장
 - 일정 연령/근속시점을 기준으로 피크연령·임금 설정
 - 임금수준이 하락하는 하향형 임금피크제
 - 실시여부가 단체협약·취업규칙 등을 통해 서면확인이 가능할 것

- ① 300인 이상 사업장의 평균정년이 56.8세('04년)인 점을 감안하여 적어도 57세 이상의 연령까지 고용을 연장
 - 향후 고용보장연령을 단계적으로 연장하여 국민연금 수급개시연령(60세)까지 고용연장을 유도
 - ▶ '06~'07년 57세, '08~'09년 58세, '10~'11년 59세, '12년 이후는 60세
 - ※ 현재 국민연금(노령연금) 수급연령은 만60세, '13년부터 매 5년 1세씩 상향 조정, 2033에는 65세
- ② 57세 이후의 연령까지 고용을 연장하는 고용연장형 피크제도 지원
- ③ 피크임금을 기준으로 임금이 삭감되는 점감형, 하향후상승형, 하향후수평형에 대해서만 지원

※ 임금커브의 유형



④ 노사합의에 의한 임금피크제 실시

- 임금피크제를 도입할 경우 근로기준법상의 근로조건 불이익 변경에 해당될 수 있어 근로자의 동의를 얻어 단체협약, 취업규칙을 개정하여 도입하는 사업장을 지원

※ 근로자의 집단적 동의를 얻지 않고 불이익변경된 취업규칙은 무효(통설·판례)

※ 법정시행시기 이전의 근로시간 단축, 퇴직연금제 도입 요건으로 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 얻도록 하고 있음

□ 근로자 요건

○ 임금피크제 적용 사업장 소속 준·고령(50세 이상) 근로자

- 해당사업장 18개월 이상 근무
- 일정비율 이상 임금이 삭감될 것
- 다만, 감액후 월 임금이 노동부장관이 고시하는 일정수준 이상인 경우는 제외

⑤ 정년퇴직자계속고용장려금을 준용하여 동일 사업장 18개월 이상 계속 근무요건 설정

- 다만, 임금피크제 지원취지가 고령자의 고용안정을 위한 것이므로 준·고령자로 지원대상을 한정
 - ▶ 일본의 고연령고용계속급부금제도의 경우 피보험기간이 통산 5년 이상인 경우에 지원하나, 이는 실업급여 대신 지급하는 것이어서 실업급여 지급요건인 피보험기간을 설정
 - ▶ '05년 상장사(615개) 평균 근속연수 : 8년
 - ▶ 정년퇴직자계속고용장려금은 채용장려금지급기간(최대 1년)을 고려하여 18개월 이상 근속요건 설정

⑥ 감액후 월 임금이 350만원 이상인 근로자(예시)는 지원을 제한

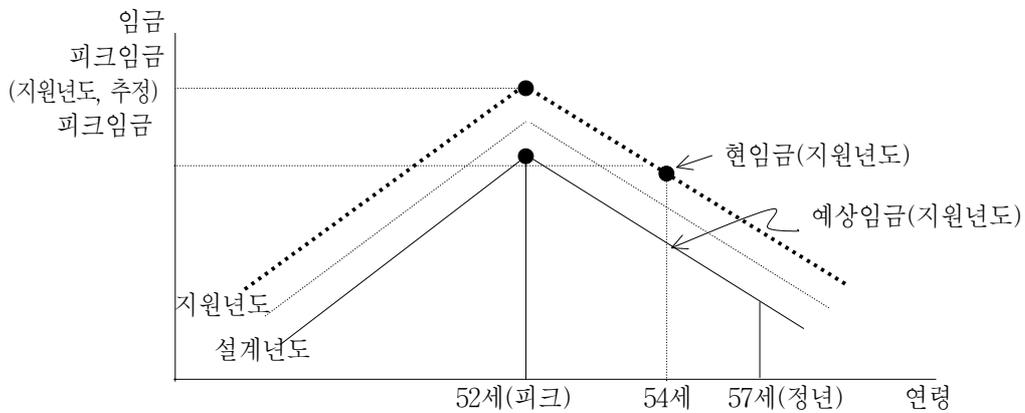
※ 월 평균임금이 350만원 이상인자의 비중 : 상위 20%(03년 임금구조기본통계조사)

⑦ 일정비율 이상 임금이 삭감된 근로자 판단기준

<제1안> : 비교기준(피크)시점 고정, 피크시점의 평균임금과 신청분기의 평균 임금을 비교

- 임금피크제가 피크임금을 설정하고 피크임금을 기준으로 감액을 하는 제도가므로 제도취지에 맞음
 - 임금삭감기준임금은 실업급여 급여기초임금일액 산정례에 따라 피크시점의 평균임금으로 산정하는 것이 근로자에게 유리하고, 지방관서 직원들의 업무 수행에도 용이
 - 다만, 시간외수당 과다 등으로 인한 과대산정의 문제 있음
- 그간의 해당사업장의 임금인상률을 피크시점 평균임금에 반영·조정하여 실질임금 차액 보전

<피크와 지원연령이 다를 경우 임금격차 모형>



<제1-2안> : <제1안>과 동일하나 평균임금 대신 통상임금비교

- 평균임금산정할 때보다 임금 과대 산정 문제는 해소 가능하나, 임금 계산이 복잡함

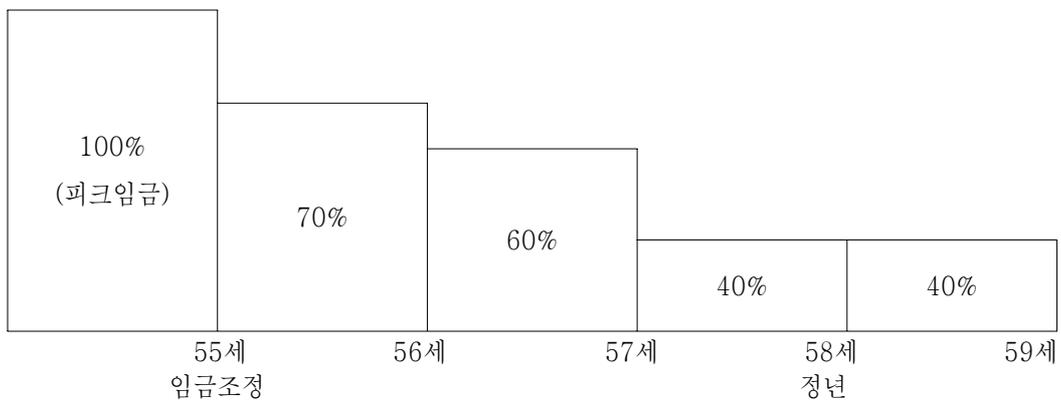
<제1-3안> : <제1안>과 동일하나 피크시점의 연봉과 신청 시점 전년의 연봉과 비교

- 단순한 비교로 지방관서 직원들의 업무 수행이 가장 용이하나 지원금이 최대 1년 정도 지연되는 단점

<제2안> : 비교기준시점 변동, 직전년도의 평균임금과 신청년도의 평균임금을 비교

- 소득세 과세자료 등을 활용할 경우 확인절차·집행이 용이하나, 하향후 수평형, 하향후 상승형 등의 임금삭감 유형은 감액되는 부분이 발생하지 않으므로 적용이 곤란하고
- 단기간에 지급받을 수 없어 근로자에게도 불리한 측면 있음

<우리은행의 피크임금과 근무기간 연장시의 임금액 조정>



- ⑧ 감액후 월 임금이 일정금액 이상인 근로자는 지원을 제한

나. 지원기간·수준·방법

<지원기간 - 최저지원, 피크·고용보장연령에 따라 결정>

- 최저지원연령을 54세부터 설정하여 고용보장연령까지 최대 6년간 지원 (57±3)
- 임금조정연령이 54세 이후인 경우는 그 시점부터 고용보장연령까지 6년간 지원
- 한시적으로 운용

⑨ 최저지원시점을 57세 이전 3년(54세)부터 설정하여 조기 임금삭감을 방지

※ '04년 300인 이상 사업장의 평균정년은 56.8세

- 평균 정년연령 57세를 기준으로 정년보장 및 정년연장이 동시에 달성될 수 있고, 국민연금 수급개시연령과 연계될 수 있도록 최대 6년간 지원기간 설정

※ 생애 주된 일자리로부터의 평균 퇴직연령 : 54.1세

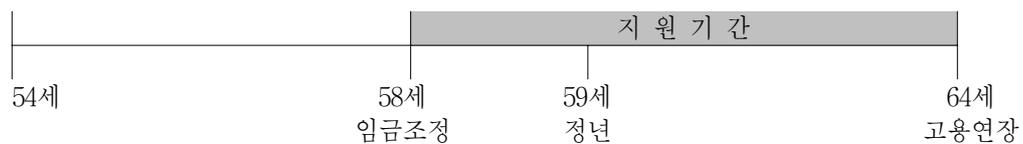
<예시1>

- 정년 57세, 52세부터 임금조정, 62세까지 고용연장하는 경우 54세부터 60세까지 6년간 지원



<예시2>

- 정년 59세, 58부터 임금조정, 64세까지 고용연장하는 경우 58세부터 64세까지 6년간 지원



<지원기간 예시>

고용보장연령	임금조정시기	지원기간	최대지원기간	비고
57세	53세	54세 이상~57세 미만	3년	최저지원시점 적용(54세)
57세	55세	55세 이상~57세 미만	2년	
58세	53세	54세 이상~58세 미만	4년	최저지원시점 적용
59세	54세	54세 이상~59세 미만	5년	
60세	58세	58세 이상~60세 미만	2년	
62세	55세	55세 이상~61세 미만	6년	최대지원기간 적용(6년)
62세	52세	54세 이상~60세 미만	6년	최저지원시점 및 최대지원기간 적용
65세	58세	58세 이상~64세 미만	6년	"

※ 고용보장연령(정년)을 57세로 한 경우 이 나이는 57세가 시작되는 날을 의미

- 5 ⑩ 임금피크제는 과도기적 임금체제이므로 성과주의임금제도가 정착될 때까지 한시적으로 운용

<지원수준>

- 피크시점과 신청시점의 임금 차액에 대한 일정수준 지급
- 구체적 지급수준은 노동부장관이 고시로 제정

- ⑪ 임금 삭감비율은 10% ~ 20% 이상, 최대지원 비용은 30만원 ~ 50만원 한도 (예시)에서 다른 지원금 수준, 현재 임금 피크제 적용 사업장 삭감 비율 등을 고려하여 결정

<고려사항(예시)>

- 고령자신규고용장려금 및 정년퇴직자계속고용장려금 지원수준(월 30만원) 및 실업급여 지급수준(이직전 평균임금의 1/2)
 - 50세~54세 월 평균임금(183만원)의 25%(일본 '하락후 수평형'의 평균 감액률)의 1/2 수준(23만원)
- ※ 일본의 고연령고용계속기본금부금은 60세 이후 실업급여를 받지 않고 60세 시점의 임금에 비해 25% 이상 저하된 임금을 받고 있는 근로자에게 지급대상월에 지급된 임금의 15% 상당액 지원

<지원방법>

- 평균임금·통상임금 기준시 분기별 또는 반기별 지급, 연봉 기준시 연 1회 지급

⑫ 임금보조금에 해당하므로 임금삭감월부터 매월 지급하는 것이 근로자 생계안정에 효율적이나 신청건수 폭증에 따른 행정비용을 고려할 때 분기·반기별 또는 연1회 지급이 바람직

※ 일본의 고연령고용계속기본급부금은 매월 지급

다. 지원절차

- 지원대상 근로자가 관할 고용안정센터에 신청하고, 센터에서는 임금감액여부 확인후 지급
 - 최초 신청시 구비서류로는, 고용연장지원금 지급신청서, 임금피크제 도입 및 고용보장을 증명하는 서류, 피크시 임금산정 근거서류 및 감액이후 임금관련 서류 등
 - ※ 근로자가 직접 지급신청시 지급신청서 및 관련 증빙서류에 반드시 사업주의 확인을 거치도록 조치(사업주 일괄대리 신청가능)
 - 최초 신청 이후에는 피크시 임금산정 근거서류 및 감액이후 임금관련서류만 제출토록 하는 등 간소화

라. 지원 제한할 수 있는 경우

- 지급중단
 - 지원기간중 정년축소 등으로 고용보장 연령이 57세 이하로 축소
 - 임금피크제 시행이 중단
 - 다만, 계속 실시 중인 근로자는 잔여기간에 대해 계속지원
 - ※ 정년퇴직자계속고용장려금 : 계속고용전 3년 이내에 당해 사업장의 정년을 단축하는 경우 지원 제한

- 고용연장지원금 감액
 - 징계처분 등 근로자의 귀책사유에 의한 임금이 감액
 - 질병 또는 부상
 - 사업장의 휴업
 - 근로시간의 단축
 - 기타 이에 준하는 노동부령으로 정하는 경우(Ex. 쟁의행위 등)
- 임금피크제 기 도입 사업장
 - 기 도입 사업장에 대한 지원 배제시 기존 도입 사업장의 반발 및 신규도입 사업장 근로자간의 형평성 논란
 - 따라서, 임금피크제 기 도입 사업장에도 지원하되, 사중손실효과 등으로 소급지급 불가

마. 지원금·장려금 상호조정

- 고령자다수고용장려금, 정년퇴직자계속고용장려금 등 기타 사업주 지원 채용 장려금과는 지원대상이 다르고, 상호보완적으로 작용할 수 있으므로
 - 동일한 대상자에 대해서 임금피크지원금과 기타 채용장려금이 동시에 지급될 수 있도록 설계
 - ※ 근로자에게 30일 이상 육아휴직을 부여한 경우 사업주에게는 육아휴직장려금(월 20만원)을 근로자에게는 육아휴직급여(월 40만원)를 동시에 지원

바. 부정수급 방지

- 현 고용안정사업의 부정수급방지 제도를 활용
 - 허위 기타 부정한 방법으로 지원금을 지급받거나 받고자 한 자에 대해서는 그 잔여지원금 또는 받고자 한 지원금의 지급을 거부하고 기 지급된 지원금을 반환토록 조치
 - 허위 기타 부정한 방법으로 지급받은 장려금의 100분의 100에 해당하는 금액을 추가징수
- 사업주 공모시 반환금·추가징수금에 대한 연대책임 부여 및 형사고발

3. 『고령자 고용안정 프로그램 컨설팅』 지원제도(신설)

□ 신청대상

- 임금체계 개선, 직무재설계 등을 통해 고령자의 고용연장을 기하고자 하는 기업 또는 사업장
 - 지역 또는 업종단위 노사단체의 경우에도 신청 가능
- 원칙적으로 노사공동으로 신청하여야 하나
 - 신청내용이 사업취지에 부합하고 고령자 고용안정에 기여하는 것이 명백한 경우에는 사업주 일방의 신청도 가능

□ 지원대상 프로그램

- 임금피크제 도입 등 임금체계 개선
- 고령자 적합직종 또는 직무개발 관련
- 기타 안전보건 향상, 직업능력개발 등 고령자 고용안정을 위한 프로그램

□ 지원내용·한도·수행기간

- 총 소요액(한도액)의 2/3 지원
 - 착수금(신청시) : 총 소요액의 1/3 이내
 - 프로그램 종료 후 : 총 소요액(한도액) 1/3
- 지원한도
 - 기업 또는 사업장 : 관련 연구, 조사, 컨설팅 등에 소요되는 비용의 일부 또는 전부 (한도설정)
 - 지역 또는 업종 : 관련 소요비용의 일부 또는 전부 (한도설정)
- 수행기간 : 원칙적으로 6개월로 하되, 필요시 3개월 연장가능

□ 신청·심사·선정 절차

- 신청방법 : 프로그램 공모기간동안 위탁수행기관에 관련서류(신청서, 제안서,

예산계획서 등)와 함께 신청

- 심사위원회 : 위탁수행기관에 (가칭)“고령자고용안정프로그램컨설팅 지원 심사위원회”를 구성하여 심사후 선정

※ 위원회는 노사단체 대표, 교수 등 전문가, 노동부 및 노동연구원 관계자로 구성

- 심사기준 : 고용보장연령, 고령자 고용률, 임금체계 및 수준, 노사합의 여부, 추진계획의 실효성 등에 관한 별도의 세부 심사기준에 근거

□ 재정지원협정 체결 등

- 지원대상 프로그램이 결정되면 위탁수행기관의 장과 지원대상자간에 재정지원 협정 체결
 - 협정 체결후 프로그램 내용, 예산 등에 변경이 불가피한 사유가 발생할 경우, 합의하에 내용 변경 가능

□ 보고 등 의무

- 지원대상자는 프로그램 진행기간 동안 중간보고서를, 완료후에는 최종 결과보고서를 제출해야 하고
 - 결과보고서 제출시에는 예산지출내역 등 예산관련 사항을 반드시 첨부하여야 함
 - 협정내용 위반, 사업중단 및 폐지 등으로 사업추진이 어려울 경우 지원금 반환

IV. 향후계획

- 고용보험법 시행령 개정 : 12월까지
- 임금피크제 제도 준비 : 12월까지
- 사업 실시 : '06. 1월

【참고 1】

고령자 노동시장동향

□ 우리나라는 출산율의 급격한 감소, 평균수명의 연장 등에 따라 급속히 고령화

※ 고령화사회('00년) → 고령사회('18) → 초고령사회('26)

- 인구의 고령화는 ① 노동력 공급의 감소 ② 저축률감소에 따른 자본공급감소로 경제성장 저해 ③ 피부양자 증가에 따른 재정부담 급증 등의 문제 야기

□ 고령자의 경제활동인구는 증가하고 있으나 경활참가율은 IMF이후 감소 추세이며 앞으로도 크게 늘지 않을 전망

(단위 : 천명, %)

구 분	'96	'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05.7
고령자 인구	6,339	6,593	6,816	7,016	7,219	7,445	7,735	8,039	8,333	8,862
고령자경활인구	3,054	3,231	3,138	3,239	3,275	3,380	3,550	3,531	3,723	4,059
경활참가율	48.2	49.0	46.0	46.2	45.4	45.3	45.9	43.9	44.7	45.8

참고 : 고령자는 55세 이상 인구를 말함

- 타 연령층에 비해 고령자의 실업률은 낮은 수준이나, 이는 고령자의 32.3%가 농림어업에 종사하고 있기 때문

(단위 : 천명, %)

구 분	'96	'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05.7
전체실업률	2.0	2.6	7.0	6.3	4.1	3.8	3.1	3.4	3.5	3.7
고령실업률	0.6	0.9	3.3	3.5	2.0	1.6	1.2	1.4	1.6	2.0

※ 55세 이상자 취업자구성('04) : 농림어업 32.3%, 광공업 10.0%, 기타산업 57.7%

- 고령근로자는 저학력/저숙련을 특징으로 하고 있어 전문직·준전문직의 비중이 낮고 농업·단순노무직종 종사비중이 높음

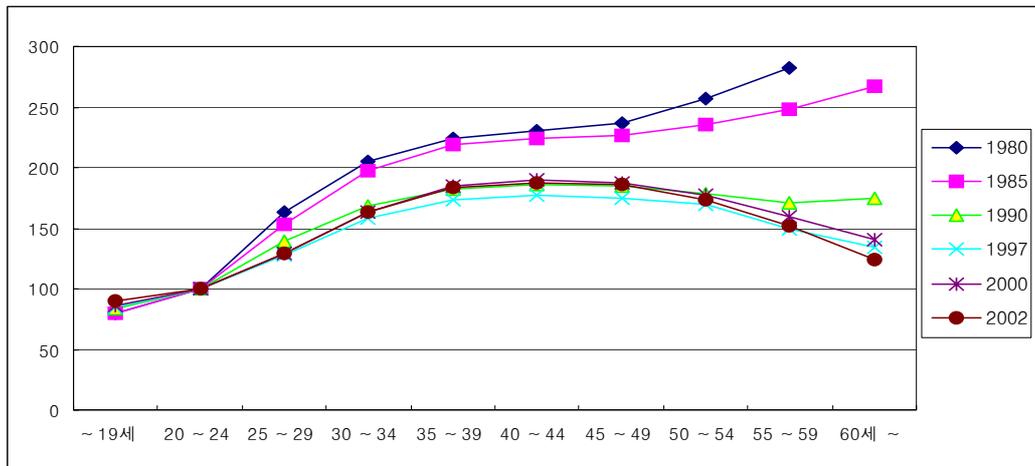
(단위 : %)

연령	계	행정관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원과 조립원	단순노무
55세미만	100	2.4	8.7	11.7	16.3	25.6	3.1	23.4	8.7
55세이상	100	3.3	2.4	3.0	2.7	22.2	30.3	14.1	22.0

- 고령근로자는 신체적 특성상 업무상 질병 및 재해에 쉽게 노출

※ '04.12월말 현재 재해자 89천명중 50세 이상이 27천명(30.8%)

- 연공급적 임금구조가 완화되고는 있으나, 아직도 임금부담요인



※ 연령계층별 임금수준의 변화 (월급여총액, 20~24세=100), 임금구조기본통계조사

- 이에따라 기업은 고령자 고용을 기피, 구조조정시 고연령자를 우선대상으로 하는 경향

※ 연령고려비율('02 사업체 실태조사, 한국노동연구원) : 명예퇴직 55.5%, 정리해고 51.8%

- 근로자의 조기퇴직이 일반화되고 규정상 정년도 정체상태

※ 300인 이상 사업장 정년현황 : 57.2세('00) → 56.7세('01) → 56.6세('02), → 56.7세('03) → 56.8세('04)

□ 정년현황(300인이상 사업장, 노동부자체조사)

○ 정년유형('04)

(단위 : 개소, 명)

구분	계	단일정년	직급별	직종별	기타	없음
사업장수	1,660	1,177	187	191	28	77
근로자수	1,840,055	1,404,720	182,265	180,531	20,473	52,066

○ 단일정년제 현황('04)

(단위 : 개소, 명)

구분	단일	평균 정년	50세 이하	55세	56세	57세	58세	59세	60세	61세	62세	65세	70세 이상
계	사업장수	56.81	9	513	69	134	257	16	155	9	3	9	3
	근로자수		5,426	574,941	72,977	186,402	412,304	10,343	127,908	5,959	1,638	5,460	1,362

※ 연도별 단일정년 : 57.2세('00) → 56.7세('01) → 56.6세('02) → 56.7세('03) → 56.8세('04)

○ 정년연장 지도실적

구분	적용사업장	지도대상	정년연장계획요구	정년연장 계획변경요구
'01	1,477		27	1
'02	1,756	825(57세미만)	656	209
'03	1,502	835(57세미만)	414	108
'04	1,554	818(57세미만)	533	171
'05	1,660	839(57세미만)	지 도 중	

【참고 2】

기존의 임금피크제 모형

- ① **노사합의 선택형** : 정년보장+정년연장(한국수자원공사, 산업은행등 금융권)
- 인사적체를 이유로 도입(한국수자원공사)
 - ①일반직→업무지원직, 3년보장 ②고용전환계약직(퇴직후 계약직) 6년보장 중 선택가능
 - 평가결과 보수 불만은 없으나 신분·직무 불분명 등 혼란
 - 임금피크제 해당자의 도덕적 해이를 방지하기 위해 다면평가 등을 통한 인센티브(해외연수 등) 부여 방안 강구
 - 금융노조산업 협약사항 이행(산업은행 등)
 - 노조원은 의무사항이나 비노조원은 희망 선택(정년보장 3년+정년연장1년)
 - 고객상담역, 연수원 교수, 검사·감리역 등의 전문영역 업무수행
 - 직무가 분명한 장점이 있으며 직원 설문조사 88.7%가 긍정적으로 응답하였으나 고령자 예우 부담의 부작용
- ② **직무변경 없이 정년 보장형**(대우조선해양, (주)대한전선)
- 설계직 등 사무직(대우조선해양 '04.2.1)의 경우 직무·직급 변화 없이 임금피크제 도입
 - 기본급 동결(or 1/2수준 인상), 호봉승급 중지, 성과급 1/2인 반면, 5년간 정년 보장
 - ※ 생산직은 노조의 반대로 적용 제외
 - 노조측의 제의로 도입(대한전선 '03.11.1)
 - 일급 31,000원 까지 임금인상 가능, 퇴직후 재계약, 57세 정년보장
 - 고용안정에 대해서 대체로 만족

③ 희망선택형 : 정년 연장형(일본)

- 일본의 고령화 대책은 정년퇴직자의 재고용제도와 종래의 연공적 임금체계를 성과급으로 전환하는 임금구조의 개선임
- 재고용제도 도입을 위해 우선 고령자가 취업 가능한 업무량 파악
 - 실제 수요 검증 등을 통해 친고령자 직무개발
 - ※ 현장 숙련 기능작업(단조, 주조 등), 백화점 등의 판매직
- 「숙련파트너제도」 「선택적재취업 시스템」(도요타), 「7개 코스별 생애계획」(다케시마야 백화점) 「시니어스텝 코스」 「사업파트너코스」(시마즈 제작소, 정밀기계) 등 다양한 중·고령자 지원제도 도입
 - ①슈퍼세일즈코스 : 보석류·비단 등 지식 및 경험 요구직 ②기술·경력 코스 : 신사복 등 설계 디자인 ③전문 촉탁사원 코스 : 법무, 결산, 섭외 등 관리직 ④그룹내 재취직 지원코스 : 전직회사 재고용 또는 해당회사 재고용 ⑤워크셰어 코스 : 풀타임, 주4일, 1일 6시간 근무선택형, 65세까지 보장 ⑥제2생애코스 ⑦표준코스 등은 전직 지원
- 거의 대부분의 사업장 정년이 60세 이상인 시점에서 기업의 정년퇴직자 재고용제도 도입을 통해
 - 희망자 전원에게 65세까지 고용보장
- 일본이 재고용제도를 도입할 수 있는 주된 이유
 - ▶ 직업능력개발로 개개인의 기능 수준 향상이 가능하고
 - ▶ 근로자가 정년까지 관리·감독자가 아닌 현장 작업자로서 일하는 풍토

【참고 3】

우리나라 임금피크제 도입 현황 및 외국사례

□ 우리나라 도입사례

- 우리나라는 '03.7월 신용보증기금을 시작으로
 - 대한전선, 대우조선해양 등 민간 제조업체와 공기업 및 금융기관, 언론사 일부가 임금피크제를 도입한 것으로 파악되고 있음
- 특히, '04.7월 금융산업노조는 산별단체협약을 체결, 정년연장(58세→59세)을 전제로 한 임금피크제 도입에 합의한 바 있고,
 - 이에 따라, 우리은행, 산업은행, 수출입은행, 한국감정원, 기업은행 등이 '04년 말 또는 '05년초에 도입
- 최근 현대자동차 노사간 임단협 협상과정에서 사측이 임금피크제 도입을 제시하는 등
 - 향후 고령자 고용연장을 위한 임금피크제 도입이 노사간 쟁점으로 부각될 가능성이 큼

□ 외국의 사례

- 일본의 경우 '70년대 중반 정년연령을 55세에서 60세로 연장하면서 노사합의 하에 임금피크제 도입 확산
 - 현재 많은 기업들이 임금피크제를 실시하고 있는 것으로 파악되고 있음
 - ※ '03년 현재 중소기업의 66%, 대기업의 77.5%가 임금피크제를 도입하였다는 통계가 있음
- 임금피크제 도입시 평균적인 임금굴절 연령(임금조정시점)은 55세에서 60세 사이이며,
 - '00년 일본 노동연구기구 조사결과 전체 임금피크제 도입 회사 중 29%가 동 연령대에 집중

▲ 일본기업의 임금피크제 도입사례

- ※ 후지전기 : 고용연장형, 55세 이후 정년까지 임금.상여금의 15% 삭감, 정년이후 연봉의 50% 지급
- ※ 교와역시오 : 고용연장형, 정년 60세, 기준연령 (55세, 57세)이후 고용형태를 복선화하여 고용진로를 재선택, 정년이후 고용연장한 경우 촉탁직으로 재고용되고 일정비율에 의해 임금삭감

임금피크제 도입 사례('05. 7월현재)

사업장명	업종	유형	고용보장 연령	임금조정 시점	감액방법	대상자 수
신용보증 기금	금융업	고용연장형	59세	55세	75%, 55%, 55%, 35%	40명
대한전선 (주)	제조업	정년보장형	59세	일급 31,000원 도달시점	10%	300명
한국컨테이너 부두공단	운수업	정년보장형	59세	퇴직3년 전 (55세~57세)	80%, 70%, 60%	1명
대우조선 해양(주)	제조업	고용연장형	57세	53세	임금상승률 둔화(약 50%)	20명
한국수자원 공사	공공	고용연장형	58세(2급), 59세(1급)	퇴직 3년 전 (55세, 56세)	90%, 80%, 60%	24명
한국감정원	사업 서비스	고용연장형	59세	56세	80%, 70%, 50%	10명
우리은행	금융업	고용연장형	59세	55세	70%, 60%, 40%, 40%	34명
산업은행	금융업	고용연장형	59세	55세	80%, 70%, 60%, 50%	40명
수출입은행	금융업	고용연장형	59세	55세	90%, 75%, 60%, 30%	4명
문화방송	오락· 문화	정년보장형	58세	29호봉 (약 53세)	100%, 97%, 94%, 91%, 89%, 86%, 83%	50명
기업은행	금융업	고용연장형	59세	55세	- 3급이상 : 직전급여 210%를 4년동안 분할 지급 - 4급 : 직전급여 250%를 4년동안 분할지급 - 5급이하 : 직전급여 270%를 4년동안 분할지급	60명
광주은행	금융업	고용연장형	59세	55세	70%, 60%, 40%, 40%	-
서울신문	오락· 문화	정년보장형	55세	51세	90%, 85%, 80%, 75%	22명

【참고 4】

일본의 고령자 계속고용 지원제도

1. 고연령 고용계속 기본급부금(고용보험법 제61조)

- 지급대상 : 60~65세의 피보험기간 5년이상인 근로자로서 60세 시점의 임금 대비 75%미만의 임금을 받는 자
- 지급액
 - 지급 대상월 임금액의 최고 15%를 65세까지 최장 5년간 지급(감소된 임금에 따라 차등지급)
 - 지급 대상월 임금이 346,224엔을 초과시 부지급

2. 고령자고용관련 사업주 상담원조사업

(1) 기획입안서비스

- 실시기관 : 각 도도부현 고연령자고용개발협회
- 지원내용 : 고연령자고용 어드바이저가 인사관리, 임금·퇴직금, 직무재설계, 직장개선, 능력개발 등 고령자 계속고용을 위한 구체적인 입안계획서를 작성, 조건정비를 지원
- 비용부담 : 필요경비의 1/2 지원

(2) 고연령자 고용을 위한 공동연구

- 실시기관 : 독립행정법인 고령·장해자고용지원기구
- 지원대상 : 고령자 계속고용을 위한 조건정비 조사연구를 행하는 사업주 또는 사업주단체
- 연구내용 : 직무재설계, 인사노무관리·퇴직금제도 개선, 교육시스템 개발, 건강관리 및 작업환경개선 등

- 비용부담 : 필요경비의 1/2을 지원(연구에 의해 개발·도입한 기계·장치는 당해 사업주가 사용)
- (3) 기타 고령자고용상담, 기업진단, 재취직지원 컨설팅, 고령자고용취업지원 코너 운영 등 무료서비스를 통해 연령에 구애받지 않고 일할 수 있는 사회 실현을 위한 기반조성사업(Age-Free Project) 실시

1. 연공급을 전제한 제도이므로 대기업·공기업 등 상대적으로 고임금근로자만 혜택을 받을 수 있는게 아닌지

- 임금피크제 지원(보전수당제도 등)의 주된 목적은 연공급 임금구조의 개선을 통해 고령자 고용환경을 개선하려는 것임
- 지적하신대로 초기에는 주로 대기업·공기업 위주로 실시될 수 있으나
 - 향후 연공급 임금구조를 갖고 있는 중소기업까지 확산될 수 있는 제도이고 중소기업에서도 이를 충분히 활용할 수 있다고 판단됨
 - ※ 임금을 삭감하고 정년퇴직자를 계속고용할 의사가 있는 기업 현황(한국노동연구원, 2002년)
 - 50인 이하 25.2% / 51인~150인 34.6% / 151인~300인 25.8% / 301인 이상 23.2%

< 호봉승급제 시행 기업 비율 >

(단위:%)

전체	근로자수			
	30명미만	30~99명	100~299명	300명이상
56.6	42.3	43.0	57.4	75.6

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널, 2002

- 참고로 일본의 경우 '70년대 중반 정년을 55세에서 60세로 연장하면서 노사합의하에 임금피크제 도입 확산

- '04년 현재 종업원수 99명 이하 중소기업의 72.9%, 5,000명 이상 대기업의 78.2%가 임금피크제를 포함 고령자고용확대제도를 운영하고 있음

2. 사용자가 부담하는 고용안정사업으로 근로자에게 직접 지급하는 것은 문제가 있지 않은지

- 고용보험료(고용안정사업) 비납부자인 근로자에게 직접 지원하는 것은 보험 원리에 맞지 않아 불가능하다는 주장이 있으나
 - 사업 성격이 동일한(사업주 부담, 사업주 지원체계) 직업능력개발사업의 경우 보험료 비납부자인 근로자에 대해서도 직접지원을 하고 있음
 - ※ 직업능력개발사업중 근로자지원제도(법 제24조 피보험자등에 대한 직업능력개발의 지원)
 - 근로자수강지원금 지원, 검정수수료등의 지원, 능력개발비용 대부, 실업자 재취업훈련 훈련수당 지원 등
- 최근 경기침체 및 연공급적 임금체계에 따라 중·고령자의 조기퇴직이 사회 문제가 되고 있는바
 - 따라서 단순히 보험원리가 아닌 보다 적극적인 사회통합차원에서 근로자 직접지원도 가능토록 하는 것이 바람직
- 사업주를 통해 보전할 경우 정부 지원금만큼 근로자에게 전달되지 않아 노사 분쟁소지가 있고, 임금이 삭감되는 근로자를 직접지원하는 것이 노사합의시 근로자 설득에도 도움이 될 것으로 판단됨

3. 기업에서는 당연히 정년을 보장해주어야 하는데 정년보장형 임금피크제를 지원하는 것은 문제가 없는지

- 실제 산업현장에서는 정년제에도 불구하고 고령자 임금 부담 등의 이유로 거의 대부분의 근로자가 정년이전에 퇴직하는 현실임

- 정년보장형 임금피크제도 지원대상으로 하여 정년까지 고용을 보장할 필요가 있음
 - ※ '04년 300인 이상 사업장의 평균정년은 56.8세(노동부 자체조사)
 - ※ 생애 주된 일자리로부터의 평균 퇴직연령 : 54.1세(한국노동연구원, '03년)
 - ※ 최근 한국직업능력개발원 조사(2005. 8)에 의하면 중고령층 이직사유 중 '정년'은 5.6%에 불과

- 실제 대한전선(주), 한국컨테이너부두공단 등에서도 정년보장형 임금피크제를 실시하고 있음
 - ※ 정년보장형 : 대한전선(주), 한국컨테이너부두공단 등 4개소
 - ※ 정년연장형 : 신용보증기금, 대우조선해양(주), 우리은행, 산업은행 등 9개소

1. 주지하는 바와 같이 우리나라의 인구구조 변화는 매우 빠르게 진행되고 있다.

중년층의 비대화 현상과 더불어 고령사회가 도래하고 있는 상황이다. 노동력 수요 측면에서 연령대별로 완전한 대체관계가 존재하지 않기 때문에 노동시장에서 중년층의 경우 과잉공급 현상을 야기할 수 있다. 더구나 이 연령대가 고령화 될 경우 고령화에 따른 문제가 심각해 질 수 있다. 더구나 청년층의 인력 감소는 향후 노동력 부족의 심화를 가져올 수 있는 상황이다. 이와 같은 문제를 피하기 위해서는 노동시장이 연령대별로 유연하게 작동되어야 할 것이다.

따라서 중고령층 인력의 고용특성과 향후 이들에게 유망한 직종에 대해 연구하는 것은 시의적으로 매우 적절하다. 구체적으로 이 연구에서는 중고령층의 전직 및 재취업, 자영업 등으로의 이동을 통해 고용특성을 조사·분석하고, 중고령층이 노동시장에서 활발하게 일하는 활동적 고령화의 실현을 위한 미래 유망직종을 개발하고 직업능력개발 방안을 제시하고 있다.

먼저 경제활동인구 원 자료를 통하여 향후 인구의 남녀 성비의 변화, 노령부양비의 증가 등의 문제가 발생할 수 있음을 지적하고 있다. 특히 중고령층의 고용·실업·재취업 현황을 노동력 플로우 분석을 통하여 살펴 보고 있다. 여기에 따르면 45세 이상의 노동자들이 재취업할 때는 자영업으로 이동할 가능성이 높다고 분석하고 있다.

중고령층의 자질 및 직업기초능력을 검토한 결과는 중고령층이 다양한 업무에 유연하게 대처하는 능력이 부족한 것으로 분석되었다. 또한 중고령층의 직업기초능

력인 언어 및 수리능력, IT 활용능력 등을 분석한 결과 IT 활용능력의 미흡이 문제점으로 지적되고 있다. 여기에 맞는 대안으로 중고령층에 대한 적극적 심리학의 필요성, 학습동기의 다양성을 고려한 시스템적 접근, 인간공학적 작업장 개선을 촉구하고 있다. 아울러 중고령층에 적합한 유망 분야 직종의 적극적 개발을 강조하고 있다.

또한 중고령층의 고용특성을 분석하고, 이를 고용유지형과 재취업형으로 구분하여 분석하고 있다. 아울러 이들의 직업의식 및 퇴직기대 분석에서 개인발전형, 소득적 수단형, 전직 및 개척형 등 3개의 개념을 추출하고 있다.

마지막으로 전문가의견 수렴, 한국직업정보시스템(KNOW), 미국 O-NET 자료 등을 근거로 개발한 중고령층 유망직종을 제시하고, 활동적 고령화를 위한 직업능력개발의 과제를 제안하고 있다.

전체적으로 볼 때 중고령층의 특성을 분석하기 위해서 다양한 분석기법을 도입하여 사용하였다는 점에서 현실에 더욱 가까이 접근하였다고 보여진다.

2. 향후의 연구성과 개선을 위하여 다음의 점들이 강조되었으면 한다.

첫째, 중년층과 고령층의 구분을 할 필요가 있다. 둘째, 노동수요 측면에서 학력에 따른 대체성이 거의 없는 점을 감안할 때 학력에 따른 집단구분과 이들에 대한 분석이 따로 진행되어야 할 필요가 있다.

연령에 따른 문제는 학력과 마찬가지로 인구집단별로 공급 특성이 매우 상이하고, 대체성이 낮기 때문에 따로 분석할 필요가 있다. 우리나라의 인구구조를 보면 종전의 피라미드 형에서 종형으로 이전하는 과정에서 매우 독특한 모양을 보이고 있다. 즉, 인구피라미드에서 가장 두터운 층은 소위 베이비 붐 세대(1955년~1963년생)로서 현재 42세~50세의 연령층이다. 이 세대는 현재 우리나라 생산현장에서 가장 중요한 노동력이면서 동시에 가장 높은 비중을 차지하고 있는 세대이다. 하지

만 이들에 대한 수요는 초과수요 상태로서 노동시장의 유연성이 없을 경우 심각한 과잉고용 문제 내지는 실업문제를 야기할 수 있는 연령층이다. 그리고 이 문제는 미래의 문제가 아니라 현재 우리 노동시장에서 현안으로 다가와 있는 문제이다. 여기에 대한 해결책을 고령층 문제의 해결책과 같이 풀려고 하면 곤란하다.

중년층은 고령층과 달리 인적자본의 축적이 피크를 이루고 있는 집단들이다. 이들이 만약 지속적으로 미취업 상태에 머물게 되면 OJT를 통해 얻게 되는 인적자본의 축적이 없어지고 오로지 인적자본의 마모(obsolescent)만이 있게 된다. 이는 개인적으로 뿐만 아니라 사회적으로 큰 손실이 따를 것이다. 반면에 고령층은 인적자본이 쇠퇴기에 접어드는 연령층이다. 이들의 활용은 중년층과는 다른 방식이어야 한다.

학력에 따른 대책 역시 중요하다. 베이비 붐 세대는 고학력화되기 시작한 세대들이다. 학력별로 노동수요의 대체성이 없는 상황에서 학력을 무시하고 대책을 수립하면 실효성이 크게 떨어질 것이다.

유망직종의 선정기준에서도 학력과 연령에 따른 구분이 무시되고 있는 것 같다. 그러다 보니 새로운 교육훈련을 필요로 하는 집단과 기존의 인적자본을 활용할 수 있는 집단간에 동일한 처방이 내려진 것 같아 아쉽다.

3. 본 연구에서 제시되고 있는 고용유지형, 재취업형의 구분은 인적자본의 속성을 가지고 분석한 것이 아니다.

단순히 전직경험이 있는가 없는가를 가지고 구분한 것이어서 근로자의 주요한 특성을 대변하고 있다고 보기는 힘들다. 물론 전직 경험이 있는 근로자와 그렇지 않은 근로자간에 인적자본의 속성 차이가 분명히 있을 수 있다. 하지만 어떠한 속성이 다른 지에 등에 대한 분석이 없이 사용하고 있다. 따라서 제시되는 대안 역시 적합한 것인지가 의문스럽다.

4. 직업의식 및 퇴직기대 등의 연구는 기존에 없던 새로운 연구라고 볼 수 있다.

이러한 분석이 현실을 더 잘 파악하는데 도움이 되기를 기대한다. 그런데 이러한 분석은 근로자들의 (효용 최적화 과정에서 나타난) 행동들이 아니라, 근로자들의 생각과 의식에 의존한 것이다. 객관적인 자료에서 나온 것이 아니라 주관적 질문에 의존해서 정책을 수립하기는 곤란하다.

5. 퇴직프로그램의 운영에서 임금피크제, 퇴직근로자 재고용 등의 방안을 제시하고 있다.

매우 중요한 방안들이다. 그러나 실제 설계에서는 좀 더 치밀한 mechanism design이 필요한 대목이다. 예를 들면 이러한 프로그램의 운영 목적이 기업내의 인적자원 관리차원에서 이루어지는 것인지, 아니면 사회 전체의 고용수준 향상을 위한 것인지에 따라서 실제의 action program은 매우 달라진다. 또한 실시 방법이나 실시 주체역시 기업이 직접할 것인지, 전문회사에 맡길 것인지, 정부가 할 것인지 등에 따른 분석도 필요할 것이다.

1. 감상

- 이번에 분석된 45~64세까지의 중·고령자들에 대한 가구조사 결과 및 HRD-NET 자료분석을 통한 중·고령층 재직근로자 및 실업자들에 대한 직업능력개발훈련과 관련된 실증분석자료들은 정책연구자에게 많은 시사점을 제공하고 있음.
- 특히, 가구조사에서의 직업훈련과정 ‘유형’-오히려 ‘목적’에 가까운 것이 아닌지-에 대한 분석(P3이하), 중·고령층 직업훈련 참여의사 및 불참여이유에 대한 분석(P8이하) 및 중·고령층 재직근로자와 실업자의 훈련직종 비교분석(P10이하)결과 등은 시급하게 정책프로그램에 반영하여야 함.

2. 질문 몇가지

첫째, 가구조사 중 ‘직업능력향상을 위한 직업훈련’ 참여자가 289명으로 전체가구의 8.5%이며, 이를 모집단으로 분석한 통계결과가 어느 정도의 대표치를 가지며, 통계적 유의미성은 어느 정도인가?

둘째, 가구조사 중 직업훈련의 평균기간은 24일간 65시간 (하루평균 2.7시간)인데 비해, 훈련비 중 본인부담액이 평균 400여만원으로써, 실직자 직업훈련 평균비용 1,139,769원을 훨씬 상회함.

- 이결과를 어떻게 해석하면 되는가?

마지막으로, 가구조사에서 중·고령층 근로자들이 참여하는 주요 훈련기관으로 주민자치센터가 가장 높게(25.3%) 나타났고, 그 뒤로 사내훈련기관(17.7%), 산업교육 전문기관(14.9%) 등으로 분석되었음.

- ‘주민자치센터’는 읍·면·동에 소재하며, 주로 사회교육, 문화·여가 프로그램 중심으로 운영되어, 직업훈련 프로그램을 운영하는 사례는 거의 없음.
즉, 고용유지 및 재취업을 목적으로 하는 직업훈련이 아닌, 노후의 문화·여가를 목적으로 하는 광의의 평생교육 프로그램 중심임. 따라서 「직업훈련」을 강조할 수가 없음.
- 또한, ‘주민자치센터’는 거의 무료로 운영되며, 예외적으로 재료·자료비 등을 실비로 받고 있기 때문에 특히 본인부담훈련비 400만원에 대한 세밀한 분석이 요구됨. 경우에 따라서는 참여환경, 시간, 장소, 전문성신뢰 등의 요인보다 경비가 가장 큰 장애요인이 될 수도 있기 때문임.
즉, 해석에 따라서는 훈련비 보조에 정부노력이 집중되어야 하는가의 문제임.

3. 제언에 대신하여

- 직업능력개발훈련에 대한 훈련주체, 시간 등의 분석결과는 우리에게 많은 시사점을 제공하고 있음.
즉, 학계에서 몇 번이나 제안되었지만, 무엇보다도 「중·고령층 근로자들에 대한 퇴직 전·후 교육」의 일상화·제도화·보편화가 반드시 필요하고 정부—기업—당사자 공동부담에 의한 시스템 구축이 시급함.
이를 통해 개인의 욕구를 최대한 반영한 재취업이나, 고용유지를 위한 교육훈련 프로그램이 실시되어야 함.

- 2004년 보건사회연구원에서 실시한 「전국노인 생활실태 및 복지욕구조사」 결과에 의하면, 정규학교 교육과정 이외의 학습교육 즉 평생교육 프로그램에 과거 참여하였던지(8.1%), 현재 참여중인(4.8%) 노인은 전체노인의 12.9%에 달한다. 교육기관은 노인복지관, 종교기관, 대학부설 평생교육원, 대한노인회 등임. 훨씬 욕구가 절실한 중·고령층의 경우에도 참여경험자가 21.4% 정도인 것을 감안하면, 별도의 토론과제이긴 하지만 고령자 고용을 위한 직업능력개발의 정책과제도 매우 중요함.
 - ※ 생산가능인구의 이전검토 가능성
 현행 15세~64세 --> 25세~69세 혹은 74세

- 정부지원의 효율화도 매우 중요하지만, 무엇보다도 중요한 것은 급격한 산업 구조의 변화 속에서 잘 조응할 수 있는 교육시장과 노동시장의 메커니즘을 어떻게 순기능적으로 구축할 것인지의 큰 미래과제가 우리에게 놓여져 있음.

이 민 우 / 한국노총 국장

우리나라는 이미 2000년에 고령화사회에 진입되었고 2019년경이면 고령사회로 진입할 것이라고 전망하고 있다. 프랑스 115년, 영국 47년, 독일 40년, 일본 24년의 소요기간보다 무척 빠른 진행이다.

또한 고령화사회와 더불어 출산율의 급락에 따른 저출산문제까지 나타나고 있는 실정이다. 1984년 인구대치수준(replacement)인 2.1보다 하락하여 1998년 1.5로 출산율 하락화가 고착된 이후 2002년 1.17의 세계최저출산율을 기록하면서 저출산·고령화사회가 된 것이다.

여기에 발제문에 의하면 중고령층 인구가 1970년 10.9%, 2000년 20.4%이던 것이 2020년 38.5%, 2030년 46.3%를 차지할 것이라고 예견하고 있듯이 고령화로 인한 노동력의 감소와 노인의 삶의 질 문제는 우리 사회가 풀어가야 할 주요 이슈라는 것이다.

이렇게 무척 빠르게 전개되고 있는 고령화사회에 대한 문제는 저출산문제의 해소는 별론으로 하더라도 차세대의 노령부양비 부담이라는 국가적 과제와 더불어 중고령층의 수요에 맞는 노동시장에의 적극적 참여를 사회가 책임지워주도록 하는 평생학습체제의 수립과 지속적인 직업능력개발 프로그램의 개발이 이루어져야 할 것이다.

우리 사회의 40, 50대는 늘 불안하다. 직장과 사회와 가정에서의 중추적 역할을 할 세대의 불건강성을 보여주고 있다. 소위 '명퇴'라는 사회적 퇴물의 멍에를 씌우고 경영의 어려움과 구조조정 의 모든 원인을 이들에게 전가하고 있는 것이다. 하루 평균 4-5천명이 실직하고 있으며, 그 중 대부분이 중고령층이라는 여론의 지적이 있었다.

선진화된 사회에서 보듯 우리나라의 경우에도 고령층이라도 붙잡고 일해 달라고 사정할 때가 오지 말란 법은 없는 것이다.

실질적으로 누구에게나 피할 수 없이 다가오는 중고령층의 일하고 싶은 수요욕구는 여러 가지 정책적 대안을 연구·검토하고 수립함에 있어서 당사자들의 얘기가 귀중한 자산이 된다고 본다.

“이렇게 사지가 멀쩡한데 빈둥대는 것도 하루이틀이지, 정말 일을 하고 싶다.”, “옛날 60대와는 천지차이로 수명은 길어지는데 늙었다는 기준을 나이로 정해놓고 일할 기회를 빼앗는 것은 억울하다.”, “돈을 덜 받더라도 나도 사회의 일원이라는 ‘구속감’을 다시 느껴보고 싶다.”.....

이러한 중고령층에 대한 고용특성과 직업능력개발 훈련 참여실태와 과제에 대해 발제문에서는 몇가지 시사점을 던져주고 있다고 본다.

첫째, 중고령층의 다양한 취업목적 및 희망을 반영하여 미래지향적인 유망분야 직종이 적극적으로 개발되어야 한다는 것으로 중고령층의 직업 적응력 향상, 또는 직업경력의 개발이라는 관점에서 작업장의 개선과 연계한 직무확대가 가능하다는 점. 특히 공공부문 사회참여형 직종개발은 사회적 일자리 창출을 통하여 중고령층이 축적한 사회적 자원을 활용하는 적극적 계기가 될 것이라는 것이다.

둘째, 중고령층의 노동시장에서의 퇴출이 주로 55세를 전후로 이루어진다는 것은 다양한 사회적 경험과 축적된 지식을 갖추고 있는 중고령층의 인적부가가치를 우리 사회가 너무 빠르게 사장시키고 있다는 것이다.

셋째, 중고령층 고용특성의 유형화에서 퇴직이나 조기퇴직의 이유를 본인의 건강 악화라고 대답한 것은 전반적인 노동시장의 구조조정 압박에 대한 불안정성과 스트레스, 과로에 기인할 수 있겠으나 우리 사회의 심리치료를 포함한 ‘건강한 삶’에 대한 체계적이고 실질적인 공적의료시스템 검증이 필요하다고 볼 수 있다.

넷째, 중고령층의 평생학습으로서의 직업훈련 참여가 저조(8.5%)하다는 것 과실

업자재취직훈련이 80%이상 30인 미만의 사업장에 취업한다는 것은 직업훈련이 미치는 영향이 크게 효과적으로 작용하지 않고 있다는 지적으로서 평생학습체계의 저변확대와 수요자에게 적정한 다양한 맞춤형 훈련이 있어야 하겠다는 것을 나타내고 있다.

이러한 중고령층의 활동적 고령화와 직업능력개발을 위한 여러 제안된 과제를 포함하여 몇가지 토론을 제시하고자 한다.

중고령층에게 가장 중요한 문제는 경제문제이며, 이러한 경제문제를 해결하기 위하여는 그들에게 일을 할 권리를 찾아주고 사회적 소속감을 고취시키고 경제활동참가를 통하여 사회적 부의 창출/분배에 기여토록 하는 것이다.

이를 위해서는 첫째, 고령화사회에서 고령사회 진입을 앞두고 중고령층이 전체 인구의 절반을 차지하게 될 날이 멀지 않은 우리의 현실에서 더 이상 중고령층의 나이를 이유로 한 노동시장 퇴출은 국가적인 차원에서 고려되어야 할 문제로 인식된다. 미국은 ‘연령차별금지법’, ‘조기퇴직종용금지법’으로 고용과 해고시 나이를 이유로 차별할 수 없도록 하였고, 정년제도 65세에서 70세로 상향조정되었다. 프랑스, 캐나다, 네덜란드, 영국 등도 연령차별금지에 관해 입법화하였다.

둘째, 임금피크제를 통한 중고령층 노동자의 일자리 연장을 도모하는 사안에 대하여 일정부분 긍정적으로 시사하는 바가 있다고 본다. 현재 우리 기업이 추진코자 하는 정년보장형 임금피크제는 그야말로 임금삭감책의 또다른 변형 그 이상도 이하도 아니다. 중고령층의 노동시장 참여라는 우리 사회 궁극의 문제를 해소하기 위하여 법적 고령자 정년을 60세로 연장하고, 이러한 법적 정년을 연장하는 대신에 정년이전과 정년연장기간의 임금을 조정하는 정년연장형 임금피크제는 노사합의하에 충분히 그 도입을 검토할 수 있는 것이라 본다.

셋째, 공공/민간영역의 네트워크를 통한 고용서비스망의 확대를 통하여 모든 취업실업정보를 중고령층이 손쉽게 공유할 수 있도록 하여야 한다. 또한 이러한 고용

정보와 함께 국가차원에서 실업·취업자의 평생학습체계와 취업자의 직업능력개발 시스템이 전국민에게 전면개방, 확대 실시되도록 정비해야 한다고 본다. 미래정보화시대의 근원인 전 국민의 인적자본에 대한 평생교육과 학습의 질을 높이도록 하는 과제는 당연한 책무이다.

넷째, 공공부분의 사회서비스영역의 확대와 중고령층의 적극적 참여를 도모해야 한다고 본다. 이러한 중고령층의 모집과 배치는 사회서비스영역 자체가 사회공공적 성격이므로 노조나 사회단체 등 비영리조직이 무료직업소개사업의 기능을 수행하도록 하여야 할 것이다.

다섯째, 궁극적으로 출산·보육의 공공성 확대, 의료·주거·교육에 대한 사회개혁이 제도화되어야 저출산문제, 여성의 경제활동참여문제, 노인문제 등의 해소를 위한 전반적인 점검의 근원이 된다고 본다.

이 호 성 / 한국경총 본부장

- 급속한 고령화의 진전으로 인해 중고령자의 지속적인 경제활동과 소득보장 방안이 대단히 중요해지고 있음.
 - 고령인구의 급격한 증가로 고령자 부양을 위한 사회적 비용이 급증하고 세대 간 소득재분배의 심각한 불균형이 예상됨에 따라 중고령계층의 소득활동 연장을 유도할 필요
- 중고령자의 소득활동을 보장하기 위해서는 무엇보다도 일자리 확보가 중요하며, 중고령자의 취업능력을 제고해야 함.
 - 청년 실업문제가 병존하고 있는 상황에서 중고령자들이 취업할 수 있는 일자리는 제한적일 수 밖에 없는 바, 무엇보다도 일자리 확대를 위한 경제 활성화가 가장 중요함.
 - 또한 중고령자의 지속적인 소득활동 보장을 위해 고용이나 자영업등 중고령자의 취업능력제고가 요구됨.
- 중고령자의 취업 확대를 위해서는 상대적으로 취약한 중고령자의 취업능력에 대한 현실적 인식이 필요하며, 노동시장의 유연화등 현실에 맞는 중고령자 고용 촉진대책이 요구됨.
 - 경직된 고용보호규제와 연공급 임금 체계를 가지고 있는 우리나라 기업 대부분의 현실을 감안 할 때, 중고령자의 고용은 기업에게 생산성 향상 보다는 임금부담의 가중으로 인한 기업 경쟁력 약화로 이어질 가능성이 높음.
 - 따라서 중고령자의 취업능력과 취업수요를 감안할 때, 근로조건에 대한 논란보다는 다양한 일자리를 만들어내는 것이 시급하며, 중고령자 고용회피 요인이 되고 있는 경직된 노동 관계법의 일부 적용제외를 적극적으로 검토할 필요가 있음.

- 또한, 개인의 성과를 반영할 수 있는 유연한 임금체계로의 변화를 위해 제한적으로나마 고용과 임금을 교환하는 정년보장형 임금피크제를 고려할 수 있음.
- 그러나 노동부의 임금피크제 지원방안은 기업의 현실을 무시한 상황에서 이루어지고 있어 몇가지 문제점을 가지고 있음.
 - 정부안은 기업의 정년 현실을 무시하고 57세이상의 정년을 보장하는 경우에 지원하는 것으로 되어 있으나, 이는 고용안정성이 높은 일부 공기업과 대기업 정규직 근로자의 근로조건만 개선하고 정작 지원이 필요한 중소기업과 취약계층 근로자를 배제함으로써 노동시장의 양극화를 심화시킬 우려가 있음.
 - 더욱이 한국적 노사관계 여건상 기업의 임금체계 개편이 사실상 불가능한 현실에서 정부가 나서서 기업의 정년연장을 유도하는 것은 정년연장을 둘러싼 노사간 갈등을 새롭게 조장하는 요인이 될 것임.
 - 그리고 정부안은 사업주가 100% 부담하는 고용안정기금을 통해 해당 근로자의 임금 삭감을 보전하는 것으로 되어 있어 보험료 부담주체와 수혜대상의 불일치로 인한 문제점이 발생하며, 해고를 피하고 해당근로자의 고용유지를 선택한 기업에 대한 인센티브가 적어 제도의 실효성이 떨어질 것으로 우려됨.
- 중고령자 고용대책을 위해서는 정책대상을 세분화하고 대상별 특성에 맞는 정책대안이 제시되어야 실효성을 높일 수 있음.
 - 자영업자, 재직근로자, 실업자별로 특성과 정책수요가 판이하며, 특히 재직근로자 가운데서도 대기업과 중소기업 근로자의 특성과 여건이 서로 다름.
- 중고령 근로자의 고용안정을 위해서는 지속적인 직업능력개발훈련의 제공과 중고령자의 적극적인 참여가 필요함.
 - 현재 중고령자의 직업훈련 참여는 다른 연령층에 비해 매우 저조한 실정이며 이는 중고령자를 위한 특화된 직업훈련이 부재한 것에도 원인이 있음.
 - 대부분의 직업훈련이 집체 교육과 단순 업무 향상 위주로 되어 있어 직업훈련 후 재취업 가능성도 매우 낮은 실정임.

-
- 따라서 고령자 고용 특성에 맞는 다양한 직업훈련프로그램의 개발이 필요하며 직업훈련을 통해 단순 업무 보다는 직장경험을 충분히 활용할 수 있는 직업으로의 전환이 가능하도록 직업훈련과정을 설계해야 함.
 - 또한 중고령자 개개인도 보다 중장기적인 관점에서 미리 노후 생활을 대비하고 이를 위해 보다 적극적으로 직업능력을 향상하기 위한 훈련에 참여해야함.
 - 기업을 통한 중고령자 고용 뿐만 아니라 사회적 일자리를 통한 중고령자의 고용증대 방안도 마련되어야 함.
 - 기업을 통한 중고령자 고용은 한계를 가지므로 정부의 적극적인 참여를 통한 사회적 일자리의 제공도 대단히 중요함.
 - 현재 우리나라의 사회적일자리는 미국 및 유럽에 비해 대단히 낮은 반면 영세 자영업의 비율은 높아 중고령자 고용안정성이 낮은 실정임.
 - 따라서 중고령자 중심의 영세 자영업자들의 노동시장 진입과 사회적 일자리로의 전환을 용이하게 하는 다양한 방안이 마련되어야 할 것임.

M E M O

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for writing a memo. The box is centered on the page and occupies most of the lower half of the page.

M E M O

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for writing a memo. The box is centered on the page and occupies most of the lower half of the page.

M E M O

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for writing a memo. The box is centered on the page and occupies most of the lower half of the page.

M E M O

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for writing a memo. The box is centered on the page and occupies most of the lower half of the page.

M E M O

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for writing a memo. The box is centered on the page and occupies most of the lower half of the page.

M E M O

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for writing a memo. The box is centered on the page and occupies most of the lower half of the page.

M E M O

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for writing a memo. The box is centered on the page and occupies most of the lower half of the page.

M E M O

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for writing a memo. The box is positioned centrally on the page, below the 'MEMO' heading.

활동적 고령화와 직업능력개발

2005년 11월 16일 인쇄
2005년 11월 17일 발행

발행인 김 장 호

발행처 한국직업능력개발원

주 소 서울시 강남구 청담2동 15-1 (135-949)

홈페이지 : <http://www.krivet.re.kr>

전 화 : (02) 3485-5000, 5100

팩 스 : (02) 3485-5200

등 록 제16-1681호(1998. 6. 11)

인쇄처 범 신 사 (02) 503-8737

보고서 내용의 무단 복제를 금함

비매품