

석사학위논문
지도교수 황진수

중고령 근로자 퇴직에 관한
정책 방안연구

A Study on Policy Alternative for the Middle and
the Aged Worker's Retirement

2002년 8월 일

한성대학교 행정대학원

복지행정학과

사회복지전공

민 경 진

석사학위논문
지도교수 황진수

중고령 근로자 퇴직에 관한
정책 방안연구

A Study on Policy Alternative for the Middle and
the Aged Worker's Retirement

위 논문을 행정학 석사학위논문으로 제출함

2002년 8월 일

한성대학교 행정대학원

복지행정학과

사회복지전공

민 경 진

민경진의 행정학석사학위논문을 인정함

2002년 8월 일

심사위원장:_____ (인)

심사위원 :_____ (인)

심사위원 :_____ (인)

<목 차>

제 1 장 서론	1
제 1 절 연구의 목적	1
제 2 절 연구의 범위 및 한계	4
1. 연구의 범위	4
2. 연구의 한계	5
제 2 장 중고령 근로자 퇴직에 관한 이론적 배경	6
제 1 절 중고령 근로자 발생의 사회 경제적 배경	6
1. 중고령 세대의 사회 경제적 환경	7
2. 산업화·정보화·도시화로 인한 사회구조의 변화	11
제 2 절 중고령 근로자 퇴직의 변화와 위기	15
1. 개인의 변화와 위기	15
2. 가족의 변화와 위기	17
제 3 절 선행연구 검토	20
제 3 장 중고령 근로자 퇴직에 관한 실태 조사	25
제 1 절 연구 방법	25
1. 조사 대상자	25
2. 측정도구 및 수집절차	25
3. 자료 분석	25
제 2 절 연구 분석결과 및 논의	26
1. 조사대상자의 일반적 특성	26

2. 중고령근로자 퇴직 현상분석 및 논의	29
1) 건강상태	29
2) 경제상태	30
3) 취업에 대한 상태	35
4) 직장에 대한 만족도	38
5) 정년 퇴직에 대한 견해	40
6) 조기(명예)퇴직에 대한 견해	42
7) 재취업의사	44
8) 퇴직후의 형태	48
 제 4 장 중고령 근로자 퇴직에 관한 정책 제고 방안	50
제 1 절 재취업 관련 정책	50
1. 고급인력 정보센터의 활성화	50
2. 기업의 아웃플레이스먼트(Outplacement)서비스의 도입	51
3. 시간제 근무를 활용한 재고용 및 계속고용제도의 정착화	54
4. 중고령자를 위한 창업 지원	55
제 2 절 관련법규, 행정의 강화	58
1. 정년제도의 개선 또는 폐지	58
2. 중고령자 고용촉진 관련법규 강화	59
3. 중고령자 적합직종의 다양화	61
제 3 절 직업훈련기관 및 심리적 상담센터	63
1. 중고령근로자를 위한 직업훈련기관	63
2. 퇴직 중고령자를 위한 상담센터 운영	66
 제 5 장 결 론	67

참고문헌	69
------------	----

ABSTRACT	72
----------------	----

부록-설문지	74
--------------	----

〈표차례〉

〈표 3-1〉	조사대상자의 인구사회학적 특성	27
〈표 3-2〉	질병 유무 상태	29
〈표 3-3〉	일상생활과의 관계	29
〈표 3-4〉	소득계층별 분포	30
〈표 3-5〉	주택소유현황	31
〈표 3-6〉	연령별 소득계층별 분포	31
〈표 3-7〉	퇴직 및 노후를 위한 준비	32
〈표 3-8〉	연령별 퇴직 및 노후준비	32
〈표 3-9〉	정년퇴직후 예상 수입	33
〈표 3-10〉	연령별 퇴직 및 노후 예상수입	34
〈표 3-11〉	현 직업에 종사한 기간	35
〈표 3-12〉	정년까지의 근무 여부	36
〈표 3-13〉	퇴직후의 직업 적응 훈련 여부	36
〈표 3-14〉	직업별 정년까지의 근무여부	37
〈표 3-15〉	현 직장에 대한 만족도	38
〈표 3-16〉	현 직업에 불만스러운 이유	39
〈표 3-17〉	현직장의 불만스러움에 대한 대응책	39
〈표 3-18〉	현 직장의 정년연령	40
〈표 3-19〉	정년연령에 대한 만족도	40
〈표 3-20〉	정년 퇴직후의 계획	41
〈표 3-21〉	조기(명예)퇴직의 고려 여부	42
〈표 3-22〉	조기(명예)퇴직의 이유	43
〈표 3-23〉	조기(명예)퇴직에 대한 태도	43

〈표 3-24〉 재취업 여부	44
〈표 3-25〉 재취업 분야	44
〈표 3-26〉 재취업을 원하는 이유	45
〈표 3-27〉 재취업 경로	46
〈표 3-28〉 총수입에 의한 재취업여부	47
〈표 3-29〉 퇴직후 예상되는 어려움	48
〈표 3-30〉 퇴직후 예상되는 형태	49

제 1 장 서론

제 1 절 연구의 목적

최근 몇 년 동안 기업 근로자들이 정년마저 채우지 못하고 일자리에서 나오는 조기(명예) 퇴직 현상이 두드러지고 있다. 소위 기업의 인사파괴라고 까지 표현되는 조기정년은 대부분 비자발적이거나 반강제성을 띤 조치로써, 노동인력의 활용측면에서도 바람직스럽지 않은 현상이다.

40-50대 중반이면 아직도 육체적으로 건강하고 정신적으로 의욕이 왕성한 나이이고 조국의 산업화과정에서 밤낮없이 자신의 직업에만 매달려 일해온 세대이다. 열심히 일을 하노라면 장.노년기에는 그 댓가가 오리라고 믿었던 이들은 노후를 위한 재산을 축적하기에는 그날 그날의 생계의 부담이 벅찼으며, 자신의 사회적 공헌도를 앞세우고 사회적 보장을 요구하기에는 정부의 복지 정책이 너무나 미비한 실정이다. 이러한 세대들이 아직도 노동능력이 있음에도 불구하고 경영합리성의 논리에만 치우쳐 하루아침에 직장에서 물러나 사회의 폐기물 취급을 받는 일은 경제적 차원의 문제를 넘어 도덕적 차원에서도 쉽사리 수용하기 어렵다. 그러나 국제적인 기술개발 경쟁과 경제의 저성장으로 수익성이 감소됨으로써 방대한 인력운영에 제동이 걸리게 되므로써 생존을 위해 몸집을 줄여야만 하는 기업의 입장에서는 상대적으로 적은 임금을 지급하고도 고용할 수 있는 신지식과 정보기술로 무장한 젊은 인력에 눈길이 가는 것은 당연하다. 결과적으로 일부는 정년에 이르기 전에 불가피하게 전직 또는 퇴직을 생각하지 않을 수 없게 된 것이다.

자녀의 교육 및 결혼을 끝내지 못한 중고령근로자들의 입장에서 볼 때 한창 일할 나이에 직장에서 밀려나고 있다는 것은 개인이나 사회적으로 커다란 문제가 아닐 수 없다. 이러한 추세는 많은 수의 젊은 조기퇴직자와 중고령층들을 사회의 부담스런 존재로 만들 위험을 안고 있다.

조기 퇴직은 한 가정의 축을 이루고 있는 가정의 위치에서 볼 때 개인이 무능하거나 게을러서 생기는 현상이 아니라 조직의 구조적인 모순에 기인한다고 할 때 개인의 문제가 아니라 사회적 문제 등 복합적으로 생각해 보아야 한다.

인생의 전부라고 생각해 온 직장에서 자신의 의사와는 관계없이 밀려났다는 사실 때문에 심리적,경제적 타격을 입게 될 것이다. 뿐만 아니라 인간의 수명이 연장되면서 중년기가 차지하는 기간이 길어진다고 하는 것은 퇴직후 보내야 하는 시간도 그 만큼 길어진다는 것을 의미하며 퇴직 후에도 일자리를 마련하여 일정한 수입을 획득하게 하는 것이 자신의 삶의 질을 높이는 것이라는 것을 생각하면 인생의 전환점이라 할 수 있는 조기퇴직에 대해 중고령 이후의 근로자들은 당연히 생계유지를 위한 제2의 대안을 생각하지 않을 수 없게 된다.

또한 조기(명예)퇴직은 근로자들에게 일정연령이 되면 회사를 떠나겠다는 생각과 아울러 회사에서 충성스럽게 일할 필요가 없다는 의식을 심어줄 수 있기 때문에 퇴직 전 직장에서의 이러한 심리적 불안 경험 등은 퇴직 후 재취업 시 적응할 때 부정적인 영향을 미칠 것이다.

본 연구는 최근 사회문제로 떠오르는 조기(명예) 퇴직을 중심으로 퇴직을 항상 염두 해 두어야 하는 중고령 근로자들의 퇴직 현상과 이와 관련된 전반적인 직장생활에 고충, 퇴직에 대한 막연함과 불안감, 퇴직에 대한 준비, 퇴직 후 생계유지를 위한 재취업 문제 등을 사실적으로 밝

혀내기 위하여 진행되었다.

고령자라는 이유로 직장에서 소외되고, 원하지 않은 퇴직을 선택해야 하는 이들이 조기(명예)퇴직에 대응하여 어느 정도의 대비를 하고 있는지 실증적 조사 및 통계분석을 통하여 알아보고 앞으로의 정책방안을 모색하고자 한다.

제 2 절 연구의 범위 및 한계

1. 연구의 범위

본 논문에서 연구하고자 하는 중고령근로자 퇴직 현상은 현재 취업하고 있는 40세 이상의 서울, 경기, 충남에 거주하는 중고령 근로자들을 대상으로 조기(명예)퇴직에 대한 중고령 근로자들의 견해와 퇴직이후에 대한 대책 등을 어떻게 준비하고 있는가에 초점을 맞추어 진행되었다.

본 연구의 구성은 다음과 같다.

제2장에서 이론적 배경으로 제1절 중고령세대의 사회경제적 환경과 산업화 · 정보화 · 도시화로 인한 사회구조의 변화에 따른 중고령 근로자 발생의 사회 · 경제적 배경을 제2절에서는 중고령 근로자 퇴직의 변화와 위기로서 개인, 가족의 변화의 위기를 살펴보았다.

제3장에서의 실증적 연구를 위한 기본적인 토대를 마련, 실증적 조사를 통하여 조기(명예)퇴직을 앞둔 사람으로써의 현재 취업에 대한 상태, 직장에 대한 만족도, 정년퇴직에 대한 견해, 조기(명예)퇴직에 대한 견해, 재취업 의사, 경제상태 등의 조사를 통하여 퇴직을 준비하는 사람으로써 어느 정도 대비하고 있는지를 실증적 조사 및 통계 분석을 통하여 알아보고 그에 따른 향후 정책과제와 제시 하고자 한다.

제4장에서는 결론 부분으로 이상의 통계분석에 따른 논의를 요약, 종합하는 장으로 중고령자 근로자들을 위한 취업 정책 방안을 제시하면서 연구를 마무리 하고자 한다.

2. 연구의 한계

본 연구를 함에 있어서 다양한 계층 즉, 저학력층과 상류층, 중산층, 하류층 등 다양한 직업을 포함한 응답자의 분포가 이루어지지 못하고 서울, 경기, 충남지역의 대기업, 중소기업, 교사, 은행원, 공무원 등 중산층이라고 생각하고 있는 도시 근로자 중심의 고학력의 근로자들을 대상으로 연구가 이루어진 점이 이 연구의 한계라 하겠다.

제 2 장 중고령 근로자 퇴직에 관한 이론적 배경

제 1절 중고령 근로자 발생의 사회 경제적 배경

21세기 한국은 고령화 사회로 점차 변화해 갈 것이다. 이에 고령화 사회가 도래하여 생성되는 사회문제는 고령자의 문제, 고령자의 질병 문제와 함께 고령자의 소외와 역할의 상실문제 일 것이다. 그 중에서도 가장 중요한 정책의제(Agenda)는 소득보장을 위한 취업문제이다. 특히, 일을 할 수 있는 의욕과 능력을 가진 중고령층에게 일터를 제공하여 자력으로 생활 할 수 있는 수입의 보장과 함께 삶의 보람과 자부심을 갖게 하는 것이다. 중고령자의 취업문제는 기업과 국가 입장에서든 이른바 “뚜껑을 따지 않은 인력자원”이며 날로 증가하고 있는 연금과 복지 급여의 재정부담을 줄 일 수 있는 계기도 마련할 수 있다.

자본주의 사회 속에서의 중고령층은 무한경쟁의 원리, 사유재산 소유 원리, 이익추구의 룰(Rule)을 준용하는 생존경쟁에서 실패할 가능성이 높다. 다시 말하면, 희소자원(Scarce resources)에 대한 도전과정에서 높은 경쟁력을 가질수 없다는 것이다. 현대 산업사회가 ‘노동의 제공에 따른 금전적 급부’라는 냉정한 원칙을 가지고 있어 노동의 제공이 효율적이지 못한 중고령층은 결국 빈곤 할 수밖에 없다. 더구나 우리나라의 중고령층은 연금제도나 퇴직금, 개인연금 등의 소득보장체계에는 대부분 가입할 수도 없었다.

선진 외국은 사회보장제도를 발전시켜서 연금과 복지 급여로 노인의 생활을 보장하는 것은 물론, 퇴직연령을 65세, 70세로 연장하고 중고령자에게 적합한 직종과 프로그램을 개발하여 가급적 취업의 기회를 제공하는 정책을 실시하고 있다. 우리 나라는 사회보장제도도 미흡한 상태

이고 전통적 미덕인 경로효친 사상과 부모 동거부양의식도 퇴색해가고 있으며, 강제 퇴직하는 정년연령도 55세 전후로 선진국에 비해 10년 이상 빠르다. 더구나 IMF 체제 이후에는 그 정년도 채우지 못하고 조기 퇴직하는 경우 또한 많다.¹⁾

이와 같이 시대의 흐름에 따라야만 하는 중고령근로자의 위치는 점점 더 불안한 입장에 처하게 되었는데 중고령 근로자가 생성된 중고령 세대의 사회 경제적 환경과 산업화·정보화·도시화로 인한 사회구조의 변화 등을 살펴보도록 한다.

1. 중고령 세대의 사회 경제적 환경

한국의 중고령층들은 전후의 혼란기와 암흑기에 태어나 유복한 유년 생활대신 척박한 환경 속에서 가난과 굶주림에 시달리며 Baby Boomer(45~50년생)세대에 연결되어, 치열한 삶의 경쟁을 하면서 이 땅의 경제발전을 위해 갖은 격변에 대처하면서 아침저녁을 사생결단 하듯 열심히 살아온 사람들이다.

이러한 중고령층들은 선배기의 안정적인 정년혜택을 받지 못하면서, IMF와 외환위기, 구조조정의 강풍에 휘말려 한창 일한 나이인 40~50대에 중고령층이 직장에서 밀려나고 있다. 위로는 1세대를 봉양하고 아래로는 3세대를 교육을 위해서 대부분의 소득을 지출하면서 본인에 대한 노후는 준비하지 못하면서 살아왔지만 정작 가정이나, 직장, 국가에서조차도 관심 밖으로 내팽개치고 있는 것이 중고령층의 현실이다.

더구나 한국은 점차 고령화 시대에 접어드는 시대에서 2020년대에는

1)황진수, “중고령층의 재취업을 위한 HRD 전략”(한국직업능력개발원)2000, p.61

지금의 40~50대는 완전히 고령사회로 진입할 뿐만 아니라. 전체인구의 30%이상을 차지할 것으로 보인다. 앞으로 중고령층들에 대한 사회적 대책이 미흡하다면, 더구나 이들이 지금까지 쌓아온 훌륭한 지혜와 경륜이 사장된다면 국가적으로 큰 손실이 입게 될 것이 자명한 현실이다. 중고령층의 사회경제적 현실적 위치를 다음과 같이 논의될 수 있다.

1) 소외된 중고령층

지금까지 중고령층들은 열악한 환경 속에서 오직 국가와 가정을 위해서 자기 자신의 돌볼 틈도 없이 열심히 살아왔다. 그러나 IMF의 환란과 외환위기, 산업 전반의 구조조정 속에서 어떠한 대안이나 준비도 없이 사회에서 내팽개쳐졌다. 이러한 팽현상은 사회에서 뿐만 아니라 가정에서조차 발생하고 있다. 정신없이 산업현장에서 뛰다가 구조조정에 휘말려 내팽개쳐진 중고령층들은 실업상태에서 주체할 수 없는 시간과 무료함, 소득의 감소, 이와 더불어 쌓이는 스트레스 때문에 아내들에게는 간섭하는 사람, 자녀에게는 잔소리꾼으로 몰려 가정의 갈등을 초래하였으며 이로 인하여 중고령층의 이혼, 황혼의 이혼이 증가하고 있으며, 각종의 국가복지정책, 재취업, 교육에서조차도 소외되어 어느 곳에서도 환영받지 못하는 천덕꾸러기 신세로 전락하고 말았다.

2) 대량 양산된 실업자

금융산업과 기업의 구조조정은 필연적으로 기업의 잉여인력을 감축하고 많은 실업자를 배출해 내었는데 이중에서도 특히 중심적 역할을 했던 중고령층들을 단순히 고임금과 기업의 효율성을 내세워 구조조정대상의 주타겟으로 생각하고 있어 중고령층의 대량실업을 예고하고 있다.

3) 급변하는 사회변화에 대한 준비결여

지금의 중고령층은 급변하는 사회변화에 능동적으로 대처할 수 있는 준비기간의 주어짐이 없이, IMF와 같은 환난이 닥쳐 속수무책으로 거리에 내몰아쳐지고 있다. IMF진행 중 중고령층들의 노숙자 증가, 이들의 생활을 밀착 취재한 신문, 방송을 보고 얼마나 많은 국민들이 안타까움에 눈물을 자아냈던가.

4) 건강불안

현대사람들은 건강 불안중에 시달리면서 살아가고 있다. 4명중 1명꼴로 암이 발생하는 현실에서 갖은 스트레스 속에서 자기의 건강을 돌볼 틈 없이 자기 몸을 혹사해왔던 중고령층들은 신체와 노화와 더불어 각종의 질병에 시달리고 있다. 각종통계에서조차도 건강은 무엇보다 더 중요시되어 얼마나 많은 중고령층들이 건강불안에 떨고 있는가를 여실히 보여주고 있다.

5) 미래(노후)에 대한 불안

현재의 중고령층들은 헌신적인 생활 때문에 1세대와 3세대의 중간에 끼어 책임에 대한 중압감과, 본인의 노후에 대한 준비결여로 이중 삼중이 고통을 겪고 있다. 3세대에 대한 봉양은 기대할 수 없는 상황 속에서 자녀교육비, 자녀결혼비용, 노후생활에 대한 준비 등에 막대한 자금이 소요되는데 정작 장년의 소득은 실업과 경제환경의 종잡을 수 없는 급변 때문에 소득이 점차 감소하고 있어 그 불안은 더욱 증폭되고 있다.

6) 중고령층(은퇴자 포함)을 대변하는 전문기관이 결여

1200여년 전 중국의 당대의 시인 두보가 그의 시 곡장에서 인생 칠십

고래회라고 읊었을 때 70세 이상 사는 사람이 드물었을 것이다. 2000년도에 한국남자들의 평균수명은 73세, 여자 78세로 점차 건강 100세를 향해 달려가고 있고 사회구성원에서 2030년대에는 중고령층이 전체 인구의 30~40%를 예상하고 있는 현실 속에서 중고령층을 대변하는 전문기관이 없다는 것은 참으로 안타까운 현실이다. 정부의 정책결정은 다양화된 이해집단에 의해 크게 영향을 받을 수 밖에 없는데 전문적으로 장년의 이익을 대변할 전문기관이 전무한 상태에서 대한은퇴자협회가 태동한 것은 그나마 다행스러운 일이라고 보겠다.

7) 중고령층 본인들의 적극적인 사고의 결여

중고령층들은 가정과 사회에 대한 책임감으로 미래에 대한 불확실성과 염려에 직면에 있는데 적극적으로 나서서 조직화되어 중고령층들의 이익을 대변하는 역할을 하지 못하고 있다. 청년실업이 증가하고, 사회경제가 불안한 현실 속에서 얼마나 많은 사회기관들이 중고령층 등에게 따뜻한 눈길을 주겠는가. 본인들 스스로 발벗고 나서서 본인들이 권익을 찾는 데 앞장서야 할 것이며 또한 이러한 권익을 대변하는 기관에 적극적으로 동참하는 것이 무엇보다 더 중요하다고 본다.

2. 산업화 · 정보화 · 도시화로 인한 사회구조의 변화

산업화란 어느 사회가 1차 산업 보호의 경제체제에서 벗어나는 과정을 말하는 것이고 따라서 농업생산자는 줄고 동시에 공업 및 상업에 종사하는 사람들이 도시집중으로 들어가는 과정을 의미하는 것으로 산업화와 도시화는 불가분의 관계를 지니게 된다

동아시아의 유교문화권 농경 사회에서는 節氣의 변화와 水利에 경험이 많은 연장자들이 존중받았다. 아프리카나 오스트레일리아에서는 재생산수단으로서의 여성에 대한 통제권을 갖는 노년층이 우월한 지위를 지녔다. 반면 에스키모 사회나 일본의 일부 지역처럼 자원이 부족한 사회에서는 노인이 다른 사람에게 부담이 되기 전에 스스로 사회를 떠나는 전통을 갖고 있었다.²⁾

과거의 전통사회에서는 노인들이 가사결정권, 재산관리권, 젊은이들을 지휘 · 감독하는 권한, 또는 역할이 있었지만 지금 그러한 권위있는 역할을 수행하고 있는 노인은 거의 존재하지 않는다. 어린이를 보아 주는 일, 낮에 집을 보는 일 등 주변적, 도는 보조적인 역할이 부여되고 있을 뿐이다. 노인들은 가정 내에서 보다 권위있는 역할을 기대하지만 그것이 뜻대로 되지 않는 것이 오늘의 현실이다.³⁾

이것은 과거의 전통적 농경사회에서의 고령자는 안정된 사회적 지위와 권위를 보장받았으나, 산업화 · 정보화 · 도시화함에 따라 고령자의 사회적 위치에 변화가 생긴다는 것을 의미한다. 또한 산업사회는 끊임없이 생겨나는 새로운 지식을 기반으로 하는 경쟁과 변화와 이동의 사회인데, 이러한 산업사회의 특징이 고령자들로 하여금 불리한 위치에 놓이

2) 김동일, 『근대화와 노인문제』, (서울 대한노인회)P.38

3) 박재간, “노인문제의 현황과 과제” (한국노인문제연구소)2000, p.17

게 하는 것이다.

산업화 이전의 농경사회에서는 노동에 대한 연령 제한이 없었고, 노인 연령층이 존재하기는 하였지만 퇴직자는 아니었으므로, 퇴직에 의한 사회·경제적 역할 상실 등의 문제는 없었다.

그러나 산업사회에 들어와서 대부분의 사회구성원들이 직업을 갖게 되고, 이러한 직업의 상당수가 노동력을 연령적으로 제한하는 정년 퇴직제를 시행하고 있다는 점에서 퇴직은 결국 산업화에서 야기된 부수물이다. 퇴직의 제도화 관련된 요인들 중에 하나는 노후의 경제적 보장제도의 발전이었다. 따라서 초기 정년제의 취지는 중·노령 퇴직층의 임금근로자가 직업에 종사하다가 절절한 시기에 직장생활에서 벗어나 노년기의 여유를 즐길 수 있도록 배려하는 「휴식권」이라는 의미의 복지적 측면도 포함되어 있었다. 그러나 이러한 초기의 정년퇴직제도는 산업화의 가속화와 인구구조의 변화로 인한 노동력의 수용공급의 결과로 노동시장의 신진대사를 위하여 노령층이 나가고, 새로운 값싼 노동력이 들어올 수 있도록 하는 제도적 장치로 전환되었다.⁴⁾

1990년대 들어 국제화 리엔지니어링 등의 기업의 경영혁신 열풍 속에서 그 동안의 경험과 경륜을 바탕으로 기업을 이끌어 오던 중고령자들이 적자생존과 번득이는 창의력과 추진력을 갖춘 젊은 인재들로 세대 교체되는 현상이 일어나고 있다. 국내 기업들이 경기퇴조, 판매부진 등 장기적인 경기침체에서 살아남기 위해 ‘과잉 인력’을 정리하고 있기 때문이다.⁵⁾ 따라서 중고령근로자들은 원하지 않은 퇴직을 선택해야만 하는 것이다.

또한 정보통신기술 기술의 발달로 전개되는 정보화사회는 사회 전반에

4) 박충선, “조기퇴직자의 가족적 지원과 대책방안” 한국노년학회 제15권1호(통권19호) 1995, p.126

5) 김영선 외, “중고령근로자의 성공적인 직무 적응에 관한 연구” 한국노년학회 제17권 2호(통권24호) 1997, p.139

결쳐 많은 변화를 가져오고 있다. 정보화는 기존의 정보를 수집, 활용하고, 이를 토대로 새로운 정보를 창출해 내며, 수집한 기존자료와 새로 생산한 자료의 공유를 통해 다시 더 나은 정보를 창출해 내는 일련의 과정을 의미한다. 이러한 정보화는 컴퓨터와 통신의 발달에 의해 자료가 대량으로 생산, 유통되는 것이 가능해짐에 따라 그 중요성이 더욱 부각되고 있다.⁶⁾

정보화는 젊은층에 비해 최신 정보획득이 불리할 수 밖에 없는 중고령자의 사회적 소외감을 가져오고 있다. 산업화에 따른 전통적 가족부양기능의 약화나 노동시간의 단축에 따른 사회보장 기여의 감소 그리고 길어진 노후 생활의 여가활동 문제 등 중고령자들에게 정보기술의 부적응으로 인해 중대한 노후생활의 위기로 다가올 수 있겠지만 또한 정보화는 현재 중고령자들이 직면하고 있는 많은 문제들을 완화시키거나 해소할 가능성을 열어줄 것이다. 따라서 가족기능의 약화나 사회구조적 복지여건의 축소에 대응하기 위한 효과적인 방안으로 대두될 수 있는 부분이 바로 중고령자에게 적합한 정보기술 개발이라 할 수 있다. 예를 들어 현재 직장에서 조기 퇴직되는 40-50대 중고령자에 대해 집중적인 정보화 기술을 제공할 수 있다면 경제적 효율성을 기여하는 부분이 클 것이다. 더욱이 정보통신 기술은 시간과 공간의 제약을 넘어서 양방향 통신을 증가시킨다. 시간과 공간의 제약에서 벗어남으로서 고령자들은 필요한 사회적 서비스를 필요한 상황에서 보다 빨리 제공받을 수 있으며, 산업사회에서 나이가 들어감에 따라 자연노화와 더불어 사회에서 점차 배제되는 연령적 한계로부터 발생하는 고령자들의 다양한 사회참여 제한영역을 변화시킬 수 있다.

이와 같은 정보화 과정이 발전된 사회를 정보화 사회라 하는데 변화

6) 김상근, “정보화사회와 노년학회의 역할” (한국노년학회)2000, p.91

속도가 엄청 빠르게 진행되기 때문에 옛 지식을 가진 중고령자들의 둔한 센스로는 변화의 물결에 쉽게 적응 할 수가 없다. 따라서 중고령자 문제의 제반 현상을 정확히 진단하고 그들에게 유효 적절한 정책적 프로그램을 제시해야 할 학문적 집단들이 정보사회에 보다 쉽게 빠르게 접근할 수 있는 정보망의 구축이 필요하다.

그러나 정보화사회의 소외계층이라고 할 수 있는 중고령자들은 아직 정보화나 정보사회에 대한 인식이 많이 부족한 실정이기 때문에 젊은 세대에게 밀려 날 수 밖에 없는 실정이다.

제2절 중고령 근로자 퇴직의 변화와 위기

1. 개인의 변화와 위기

1960년 이후의 급속한 경제성장은 그 부산물로 가족해체와 가속화, 대인관계에서의 소외와 갈등의 증가, 부정부패의 만연 등 부조리 증가, 기타 사회병리 현상 등을 유발했으며, 나아가 이러한 부작용의 하나로 중년기 남성의 정체성 위기문제가 대두되었다. 특히 급격한 경제상황의 악화로 인해 중년기 남성이 경험하는 가장 큰 위기 의식과 갈등은 조기퇴직, 실직 문제와 이에 따른 가정 생활의 불안정이다. 이로 인해서 겪는 심리적, 물리적 고통을 감내할 자력이 없는 경우에는 그 갈등의 심도는 더 깊고, 위기의식은 더 크리라 생각된다. 계속 새로운 정보와 기술은 소화하는데 한계를 느끼는 등 직업사회의 상황변화에 적절하게 대처하지 못하면서 갈등을 겪게 되는 것이다.

가족이란 사회의 거대한 변화에 따른 충격을 원만하게 흡수해 주는 충격흡수장치(shock absorber)이며, 복지 추구의 사회적 기본 단위이다.⁷⁾ 내적으로는 구성원들의 생활의 변화에 대한 적응이안 보완적 장치의 역할을 하며, 외적으로는 구성원들을 사회변화로부터 보호하고 대응해 나갈 수 있는 기지의 역할을 한다. 그러므로 흔히 가족은 개인적 부양체계와 사회적 부양체계를 연결 시켜주는 매개체로 간주된다.

그러나 산업사회의 도래와 더불어 가족은 일터와 분리되었다. 가족과 일터의 분리는 가족이 구조나 기능에 상당한 변화를 초래하면서 가족은 일터(기업)로부터 많은 제약을 받게 되었다. 남성에게 가족을 통한 공동체의 생활이 중요하지만, 가족보다는 「일」이 남성생활의 중심적 위

7) Toffler, A. *Future shock*, New York: Random House, 1981

치를 차지하여 왔다. 현대사회에서 「일」은 「직업」으로 표현된다. 남성의 생애에 있어서 가족과 직업은 상호 보완적이라기 보다는 유리된 각각의 세계로 간주된다. 이와 같이 「직업」은 남성에게 생활해 나가는 필수적인 수단이자 궁극적 목표이다. 따라서 이들에게 「직업」이 단순히 경제적 화폐적 소득만을 의미하는 것이 아니다. 개인적으로는 자아 실현적 요구를 실현시키고, 자신의 존재를 확인하며, 가족 내에서는 가부장의 역할과 권위를 유지하며, 사회적으로 명예와 지위를 부여하는 총체적 실체이다. 게다가 대부분의 남성들에게는 자신의 여가활동이나 취미 생활마저 일과 결부되어 있다. 즉, 여가활동이나 취미활동도 직장의 동료들과 함께 하고 때로는 이 시간도 「직무의 연장」으로 간주되기도 한다. 이와 같이 남성에게 「직업」은 자신에 대한 외면적 상표 혹은 생활의 결정체이므로 이들에게 다가오는 조기퇴직의 충격은 가히 짐작할 수 있다. 얼마전 매스컴에 보도된 남성들의 높은 사망률의 심각성도 이러한 현상과 무관하지만은 않을 것이다.⁸⁾

기존의 퇴직예정자를 대상으로 한 연구에서는 역할 상실이 가장 큰 스트레스 요인으로서 나타났으나 실제로는 가장으로써 자녀 양육의 책임(교육과 결혼)을 다하지 못한 것에 대한 두려움이 가장 컸다. 그와 관련된 생계문제 그리고 사회적 조직망으로부터 이탈에 대한 고독감과 소원함 및 역할부재를 들 수 있었다.⁹⁾

50대 초반의 전환기는 빈 등우리, 또는 은퇴와 관련된 역할상실에 임박한 시기이다.

더욱이 고령자라는 이유로 직장에서 소외당하며 정신적 만족을 얻지 못한 채 퇴직하게 된다면, 퇴직 후 성공적인 노후 생활에 도움이 될 수

8) 박충선, “조기퇴직자의 가족적지원과 대책방안” 한국노년학회 제15권1호(통권19) 1995, p.131

9) 최가영 외, “노년기 근로자의 퇴직현상에 관한 심층적 연구” 한국노년학회 제21권1호(통권35호) 2001, p.86

없다. 특히 노년층에 있어서 육체적 건강과 정신적 건강은 밀접한 관계가 있기 때문이다.

이렇게 인간의 수명이 연장되고 인생의 주기 중 중년기가 차지하는 기간이 상대적으로 길어짐에 따라, 중년기가 사회적 및 가정적으로 중추적인 역할을 수행하는 시기인 동시에 신체적, 생리적, 사회적, 그리고 심리적으로 많은 변화와 위기를 안고 있는 시기이다.

2. 가족의 변화와 위기

산업화가 시작되면서 우리 가족 구조상에 일어난 가장 결정적인 변화는 바로 대가족제도의 핵가족화라 할 수 있다. 이러한 변화는 필연적으로 가구의 규모, 세대의 구성, 가구의 형성과 해체, 그리고 가족형태에 영향을 미치게 마련이다.

전통사회에서 가정은 가족의 대표로서 전통적인 가부장적 권한 중에 가족부양은 중요한 기능인 동시에 의무이기도 하였다. 이러한 가부장권한은 산업사회에 들어와서도 가족 구조의 변화에도 불구하고 그대로 존속되었다.

부인이 가사노동에 종사하고 자녀들의 양육과 교육을 통하여 사회의 노동력양성을 담당하고 있는 동안, 남편은 직장이라는 사회경제활동을 통하여 생계비를 담당함으로써 가정의 권위를 지켰다. 그런데 오늘날 가족부양은 과거와는 달리 단순한 의식주의 생계비 부담뿐만 아니라 교육연한의 연장과 수준의 향상으로 인한 교육비 부담, 주택난 속에서의 여가활동비, 친인척관계에서 파생되는 경조비 등 엄청난 경제적 부담을 의미한다. 이러한 상황에서 조기퇴직으로 인한 경제력의 상실은 일하고

없다. 특히 노년층에 있어서 육체적 건강과 정신적 건강은 밀접한 관계가 있기 때문이다.

이렇게 인간의 수명이 연장되고 인생의 주기 중 중년기가 차지하는 기간이 상대적으로 길어짐에 따라, 중년기가 사회적 및 가정적으로 중추적인 역할을 수행하는 시기인 동시에 신체적, 생리적, 사회적, 그리고 심리적으로 많은 변화와 위기를 안고 있는 시기이다.

2. 가족의 변화와 위기

산업화가 시작되면서 우리 가족 구조상에 일어난 가장 결정적인 변화는 바로 대가족제도의 핵가족화라 할 수 있다. 이러한 변화는 필연적으로 가구의 규모, 세대의 구성, 가구의 형성과 해체, 그리고 가족형태에 영향을 미치게 마련이다.

전통사회에서 가장은 가족의 대표로서 전통적인 가부장적 권한 중에 가족부양은 중요한 기능인 동시에 의무이기도 하였다. 이러한 가부장권한은 산업사회에 들어와서도 가족 구조의 변화에도 불구하고 그대로 존속되었다.

부인이 가사노동에 종사하고 자녀들의 양육과 교육을 통하여 사회의 노동력양성을 담당하고 있는 동안, 남편은 직장이라는 사회경제활동을 통하여 생계비를 담당함으로써 가정의 권위를 지켰다. 그런데 오늘날 가족부양은 과거와는 달리 단순한 의식주의 생계비 부담뿐만 아니라 교육연한의 연장과 수준의 향상으로 인한 교육비 부담, 주택난 속에서의 여가활동비, 친인척관계에서 파생되는 경조비 등 엄청난 경제적 부담을 의미한다. 이러한 상황에서 조기퇴직으로 인한 경제력의 상실은 일하고

자 하는 욕구와 현실의 괴리에서 오는 심리적 충격과 더불어 가족 내에서조차 가장의 지위를 상실하고 가정의 대표자로써의 정체감마저 상실하게 되는 커다란 역할변화를 가져온다. 이러한 변화 속에서 가족은 가장의 조기퇴직으로 인한 경제적 피해당사자이다.¹⁰⁾

가족을 부양해야 할 입자에서 아무런 생계보장도 없이 시행되는 조기퇴직 현상은 개인의 신체적, 정신적 손상과 생활환경의 불만족 등의 변화를 가져올 뿐만 아니라 때로는 가족관계의 변화와 생존적 위치까지도 위협할 수 있다.

남편에게는 퇴직으로 인한 가사참여가 가족 내에서의 자신의 권력과 위신의 하락으로 인식될 가능성이 있고, 부인에게는 지금까지의 자신의 고유영역으로 인정되었던 가사일에 대한 남편의 참여는 『성가신 간섭』을 의미하게 되어 부부상호간에 불협화음이 일어날 소지가 있다.

자녀들과의 관계는 독특한 『한국적 상황』을 그대로 반영한다. 유난히도 교육열이 높은 우리의 현실에서 어머니들은 산업화 과정 속에서 일에만 매달리던 남편들을 대신하여 내조한다는 차원에서 자녀교육을 도맡아 왔다. 남편은 직장일이 바쁘고 여유가 없으며 전통적인 가부장적 가치관속에서 자녀교육이나 집안일은 『안사람』의 영역으로 인식하여 관심을 두지 않았다. 그리하여 부인은 가정의 내조자로부터 실질적인 주도자의 역할로 탈바꿈하면서, 남편은 자녀들로부터, 그리고 가족으로부터 점차 소외되기 시작하였다. 이러한 『아버지 상』은 자녀들에게 단순히 돈을 벌어오는 기계적이고 물질적인 존재로만 인식될 뿐, 인간적으로 개인적인 교류를 갖기는 어려웠다. 이러한 가족생활을 하다가 퇴직이후 갑자기 생기는 여유시간을 통하여 자녀들과 새로운 관계를 맺어 보려고 하여도 상호간의 오해와 부담을 가져오기 쉽다. 자녀교육과 더불어 배

10) 박충선, 전계논문, p.132

우자선정 및 혼인준비과정에서도 아버지는 경제적 부담자라는 역할이외에는 뚜렷한 역할을 찾기 힘들다.¹¹⁾

이렇듯 조기퇴직, 명퇴, 실직 등은 개인적인 좌절은 말할 것도 없고 가족구성원간의 관계, 퇴직후의 경제적 안정도 등 전반적인 가족적 상황에 크게 변화와 위기를 주리라고 생각된다. 또한 아직은 노동력을 보유하고 있고 또 일할 수 있는 의지도 있고, 라이프싸이클에 따라 자녀의 교육과 결혼을 위한 분가등으로 경제적 지출이 많은 시기이기에 ¹²⁾ 현실적으로 가족 구성원들의 욕구를 충족시키기 위해서는 많은 어려움에 봉착하게 될 것이다.

11) 박충선, “조기퇴직자의 가족적지원과 대책방안” 한국노년학회 제15권1호(통권19호)1995, p.133

12) 현외성, “노인관련 국가정책의 발전방향” (한국노인문제연구소)2000, p.102

제 4 절 선행연구 검토

퇴직에 관한 선행연구들은 퇴직예정자와 퇴직자를 대상으로 한 연구들에서 퇴직전 상황요인과 적응문제, 퇴직 결정요인, 퇴직에 대한 태도 등에 대한 연구들로 일관하여 왔고 항상 퇴직을 준비하고 있다고 생각되는 40대 이후 근로자를 대상으로 한 중고령 근로자 퇴직 현상에 관한 질적 연구나 양적 방법론에 의한 연구는 거의 없는 실정이다.

퇴직에 관해 진행된 선행연구에서 퇴직에 대한 태도와 퇴직 후 생활 계획에 영향을 미치는 것으로 지적된 변수들은 크게 개인 및 가족 특성 변수와 직업특성변수의 범주로 나뉘어 왔다. 직업적 지위는 퇴직후의 복지를 예측할 수 있는 요인으로서, 사무직 종사자가 생산직 종사자보다 적응에 성공적인 것으로 나타났다. 그러나 퇴직적 조직에서의 경험, 퇴직제도에 대한 태도 및 보상에 대한 공정성 지각, 스트레스 등이 성공적인 퇴직적응에 영향을 미칠 수 있음은 간과되어 왔다. 13)

중고령자 근로자의 성공적인 직무적응에 관한 선행연구에서 연령증가에 따른 쇠퇴와 변화를 경험하는 중고령 근로자들의 성공적 적응 및 노화과정은 개인에게 뿐만 아니라 사회전체에도 중요한 시사점을 제공해주고 있다. 그 이유는 40대 50대의 중고령자들은 우리 사회 각 분야에서 전문성과 지도력을 발휘하는 중견세대이기 때문이다. 또한 우리사회의 중심축인 성인세대 후기의 위기는 결국 사회 전체의 위기로 연결될 수 있기 때문이다. 14)

최근의 연구들은 퇴직이 생활주기상 중년기에서 노년기로 진입하는 분

13) 최가영 외, “노년기 근로자의 퇴직현상에 관한 심층적 연구” 한국노년학회 제21권1호(통권35호) 2001, p.76

14) 김영선 외, “중고령근로자의 성공적인 직무 적응에 관한 연구” 한국노년학회 제17권2호(통권24호) 1997, p.151

기점이 되는 사건이며 또한 동시에 역할전환의 가정이라는 관점에서 접근하고 있다. 따라서 퇴직에 대한 많은 연구자들의 관심은 퇴직 후 적응이 노년기의 생활을 성공적으로 이끄는 출발점이 된다는 점에 기인한다.

또 한편 퇴직자가 얼마나 성공적으로 퇴직후의 생활에 적응하는가 하는 것은 개인이 퇴직이전에 가지고 있던 조건이나 환경 및 준비 등에 의해서 퇴직을 각기 다른 의미로 받아들이게 된 결과이다.¹⁵⁾

정년퇴직이 개인에게 주는 영향은 일과 수입의 단절성과 계속성, 어느 특정한 경력의 종결과 새로운 직무에의 시작, 퇴직연금의 수혜와 그 연금의 재투자, 자신의 현재 위치에 대한 타인의 인식과 자기위치에 대한 자기 인식과의 차이 등이 있다.

또한 정년퇴직이 직업사회에 미치는 영향은 직업사회에서의 직무경험, 역할수행의 능력, 현직자와의 생활의지 차이 때문에 그들에게 부여될 수 있는 권리와 특전에 차등이 주어진다. 그러므로 정년퇴직자를 위한 교육적인 배려가 요청되는 것은 퇴직이전에 교육기회를 갖게 하는데 있다. 이는 직무경험이 퇴직이후에도 개별계속학습과 직결되며, 교육담당자와 인격적인 접촉이 이루어져서 개인적, 지적 관계를 유지하도록 한다. 특히 재사회화교육(resocialization education)은 특별한 정보나 어떤 흥미를 유발 할수 있는 주제일 때 참여의 적극성을 나타내며, 또한 사회적 지원과 제도적인 장치가 형성되면 이상적이다.

그렇지만 정년퇴직 이후에는 시간, 금전, 타인과의 관계를 형성하는데 어려움을 느끼게 된다. 시간의 활용은 누구에게나 긴요한 일이다. 그러나 성인후기에 이르면 즉, 정년퇴직 이후에 무료하게 시간을 보내며 그 시간이 길어지면 불안전, 의존성, 긴장, 불안, 우울 및 분노를 낳게 된다.

15) Maddox, G. L. Disengagement Theory: A Critical Evaluation. *The Gerontologist*, 4, 1968, pp.80-83

뿐만 아니라 이러한 심리적 증세가 심화되면 정년퇴직 이후 몇 주 혹은 며칠 이내에 사망하는 경향까지 나타나게 된다. 사실 정년퇴직이후에 자신에게 주어진 여유 있는 많은 시간을 제대로 활용하지 못할 때는 신체적, 정신적 부조화를 낳게 된다.¹⁶⁾

기업 내에서 퇴직과정은 대단히 복잡하다. 즉, 퇴직자가 자신의 퇴직이유를 명확하게 설명할 수 있다고 하더라도, 사실은 복합적인 이유가 존재한다.¹⁷⁾ 분명히 ‘자발적’인 조기퇴직이라고 하더라도 명확한 자발성을 의미하지는 않는다. 즉, 경제적으로 궁핍한 상태에 있더라도 조직의 조기퇴직 제안은 반드시 수용해야 한다고 느낄 수 있다는 것이다.¹⁸⁾

또한 근속년수가 증가함에 따라 근로자들은 조직의 정책과 과정에 관한 이해력이 높아지고 직무수행의 방법에 관해서도 깊은 이해를 하게 된다. 근속년수는 조직경험의 측정기준이 되며, 조직의 독특한 언어와의 친숙함을 나타내는 기능을 한다. 근로자들은 적어도 자신과 비슷한 근속년수를 가진 동료와 커뮤니케이션 하려는 경향이 있다. 따라서 근속년수의 차이가 큰 집단과의 커뮤니케이션은 저해될 수 밖에 없다는 것이다. 노년기근로자들은 자신들과 비슷한 연령과 근속년수를 가진 동료의 수가 줄어들어 따라, 커뮤니케이션 망의 축소를 경험할 수 밖에 없을 것이다. 커뮤니케이션의 단절은 직장내 편안한 작업방식의 형성을 방해하

16) 허정무, “퇴직자의 사회적응에 영향을 미치는 관련변인 탐색을 통한 퇴직준비교육프로그램 모델 개발” 한국노년학회 제18권3호(통권28) 1998, p.7

17) Bazzoli, G. The Early Retirement Decision: New Empirical Evidence on the Influence of Health. *Journal of Human Resources*, 20(2) 1985, pp.214-234

Henretta, J. C., Chan, C. G. & O’Rand, A. A. Retirement Reasons vs. Retirement Process: Examining the Reasons for Retirement Typology. *Journal of Gerontology: Sciences*, 47, 1992, pp.51-57

18) Krause, N., Lynch, J., Kaplan, G. A., Cohen, R. D., Goldberg, D. E. & Salonen, J. T. Predictors of Disability Retirement. *Scandinavian Journal of Work*, 23, 1997, pp.403-413

고, 조직구성원으로서의 안정감을 저해한다.¹⁹⁾

일반적으로 고령인구 경제 활동 참가율의 감소와 조기퇴직추세는 서로 동전의 양면으로 이해 할 수 있다. 그리고 고령 근로자의 조기퇴직은 고도실업에 따른 노동공급 과잉 현상을 부분적으로 해소해 주는 기능을 가지고 있다. 이러한 의미에서 노령근로자의 조기퇴직은 노동 시장 정책적 수단의 일환으로 활용되어 오고 있다.²⁰⁾

구성원의 연령분포와 조직 특성간에는 밀접한 관계가 있다. 즉, 중고령 근로자들이 연령증가에 따라 신체적, 인지적 능력이 감소되었다고 하더라도 예전과 같은 수준으로 직무수행능력을 유지한다는 연구결과가 있듯이 근로자들은 나이가 들어감에 따라 근속 년 수, 성별, 직업적 지위, 수입, 교육과 상관없이 자신의 일에 더욱 만족하는 경향이 있다는 것이다. 연령과 직무만족간의 정의 상관관계를 밝힌 연구가 이를 뒷받침해 준다.²¹⁾

중고령근로자들은 순발력이나 세심한 주의를 요하는 업무에 대해서는 젊은 근로자들에 비해 불리하지만, 연령이 증가함에 따라 일반적으로 직무능력이 쇠퇴한다는 명확한 증거를 찾을 수 없었다. 이러한 이전의 연구결과들은 연령증가에 따른 쇠퇴와 변화에 대처해감으로써 직장생활에서 성공적으로 적응해 갈 수 있다는 가능성을 시사해 주고 있다.²²⁾

은퇴이후의 심리·사회적 영향이라는 선행연구에서 보면 50대 조기는

19) 최가영 외, “노년기 근로자의 퇴직현상에 관한 심층적 연구” 한국노년학회 제21권1호(통권35호)2001, p.85

20) 이정우 외, “노령근로자 조기퇴직의 폐해와 개선방향” 한국노년학회 16권1호(통권21호) 1996, p.84

21) Hunt, J. S. Saul, P. N. The Relationship of Age, Tenure, and Job Satisfaction in Males and Females. *Academy of Management Journal*, 18, 1975, pp.690-702

22) 김영선, “중고령근로자의 성공적인 직무적응에 관한 연구” 한국노년학회 제17권2호(통권24호) 1997, p.140

퇴자의 또 하나의 문제점은 40대 중견 근로자들의 조로현상(早老現象)을 가속화시킨다는 점이다. 40대는 직업의 주기상에서 볼 때, 그 동안 쌓아온 다양한 경험과 직무지식을 조직에 최대한으로 활용할 ‘황금시기’이다. 그런데 이때부터 기업의 중간 관리자들은 후배들에게 ‘인사적체의 요인’, 경영자에게 ‘임금압박의 요인’으로 인식되어, 조기은퇴에 대한 예기된 불안 속에서 무기력, 조직에 대한 불만과 회의, 무사안일, 책임회피의 조로현상을 보이고 있다. 이것은 자신 뿐만 아니라 기업, 사회, 국가적 차원에서도 엄청난 손실이 아닐 수 없다.²³⁾

23) 김애순 외, “은퇴 이후의 심리.사회적 영향” 한국노년학회 제15권1호(통권19호) 1955, p.151에서 재인용

제 3 장 중고령 근로자 퇴직에 관한 실태 조사

제 1 절 연구 방법

1. 조사 대상자

본 연구의 조사 대상의 범위는 현재 근무하고 있는 근로자 40세 이상의 남.여로 서울, 경기, 충남지역에 거주하는 중고령근로자를 대상으로 하였다.

2. 측정도구 및 수집절차

측정도구는 연구목적에 의해 만들어진 설문지로 근속연수를 포함한 일반적 사항 9문항, 건강상태 4문항, 경제상태 6문항, 현재 취업에 대한 상태 8문항, 직장에 대한 만족도 6문항, 정년퇴직에 대한 견해 5문항, 조기(명예퇴직)에 대한 견해 3문항, 재취업 의사에 대한 견해 7문항으로 이루어 졌다.

설문조사는 2002년 3월 11일부터 3월 31일에 걸쳐 이루어졌다. 설문대상자의 기업 또는 학교의 실무자와 전화통화를 통해 주소 확인 작업을 거쳐 우편으로 발송하였으며, 총 300부중 미회수분 50부와 불성실한 응답을 한 21부를 제외한 229부를 분석하였다.

3. 자료 분석

본 연구의 자료는 SAS 통계패키지를 이용하여 빈도분석과 χ^2 검정을 통해 자료를 분석하였다.

제2절 연구 분석결과 및 논의

1. 조사대상자의 일반적 특성

본 연구대상의 인구사회학적 특성을 표 3-1에서 보는 바와 같이 성별로는 남성이 74.2% 여성이 25.8% 였다.

연령은 40-45세이하가 52.7%, 46-50세 이하가 23.9%, 51-55세 이하가 15.9%로 전체 응답자중 40-50세까지의 중고령근로자가 76.6%로 대부분을 차지했다.

교육수준은 초등졸 이하가 0.4%, 중졸 0.9%, 고졸 22.9%, 대졸 이상이 75.8%로 응답자의 대부분이 대졸이상 이었다.

직업은 공무원이 23.3%, 교사 22.8%, 중소기업임직원 11.8%, 대기업임직원 10.09%, 은행원이 7.9%, 군인 0.4% 기타 23.7%로 기타는 개인사무실 또는 벤처기업 근무자 들였다.

거주지는 서울에 52.4%가 살고 있었고, 수도권은 38.9%, 수도권 이외의 지역은 8.7%로 나타났다.

자녀수는 1명이 14.0%, 2명은 66.2%, 3명 13.2%, 4명 이상 3.1%, 자녀가 없다고 응답한 사람은 3.5%로 나타났다.

종교는 기타(무교) 26.9%, 기독교 26.0%, 불교가 24.7%, 천주교 22.5%, 로 나타났다.

소득수준은 100만원 이하가 3.1%, 100만원-200만원 이하가 16.7%, 200만원-300만원 이하가 42.1%, 300만원-500만원 이하가 32.0%, 500만원이상이 6.1%로 200만원이상 300만원 이하의 수입자가 가장 많은 것으로 나타났다.

〈표 3-1〉 조사대상자의 인구사회학적 특성

인구사회학적 변인		빈도(%)
성	남성	170(74.2)
	여성	59(25.8)
	계	229(100)
연 령	40-45세 이하	119(52.7)
	46-50세 미만	54(23.9)
	51-55세 이하	36(15.9)
	56-60세 미만	12(5.3)
	60-65세 미만	2(0.9)
	65세 이상	3(1.3)
	계	226(100)
교육수준	초등졸이하	1(0.4)
	중졸	2(0.9)
	고졸	52(22.9)
	대졸	137(60.5)
	대학원졸	35(15.4)
	계	227(100)
직업	공무원	53(23.3)
	은행원	18(7.9)
	대기업임직원	23(10.1)
	중소기업임직원	27(11.8)
	교사	52(22.8)
	군인	1(0.4)
	기타	54(23.7)
	계	228(100)
거주지	서울	120(52.4)
	수도권	89(38.9)
	수도권이외의 지역	20(8.7)
	계	229(100)

인구사회학적 변인		빈도(%)
자녀수	1명	32(14.0)
	2명	151(66.2)
	3명	30(13.2)
	4명 이상	7(3.1)
	없다	8(3.5)
	계	228(100)
종교	불교	56(24.7)
	기독교	59(26.0)
	천주교	51(22.5)
	기타	61(26.9)
	계	227(100)
총수입	100만원 이하	7(3.07)
	100만원-200만원 이하	38(16.7)
	200-300만원 이하	96(42.1)
	300-500만원 이하	73(32.0)
	500만원 이상	14(6.1)
	계	228(100)

2. 중고령근로자 퇴직 현상분석 및 논의

1) 건강상태

표 3-2와 같이 질병을 앓고 있다고 응답한 사람은 23.1%, 질병이 없다고 응답한 경우는 76.9%로 건강은 대부분 좋은 것으로 나타났다. 그러나 질병이 있는 경우(표3-3참조) 조금 지장을 받는 경우가 52.0%, 전혀 지장을 받지 않는 경우는 40.0%, 많이 지장을 받는다는 경우가 8.0%로 나타났으며 고혈압, 간질환, 당뇨, 위장질환의 순으로 질병을 앓고 있었지만 사회생활에 지장을 주는 정도는 아니었다.

〈표 3-2〉 질병 유무 상태

항 목	빈도(%)
있다	53(23.1)
없다	176(76.9)

〈표 3-3〉 일상생활과의 관계

항 목	빈도(%)
조금 지장을 받는다	21(40.0%)
전혀 지장을 받지 않는다	28(52.0%)
많이 지장을 받는다	4(8%)

2) 경제상태

표 3-4과 같이 설문 응답자들 중 자신이 중상층이라고 대답한 응답자는 7.4%, 중중층 49.8%, 중하층 39.7%, 하류층은 2.6%로 응답하였다.

현재 살고 있는 주택은 누구의 소유인가에 대한 응답으로 82.0%가 본인소유의 주택을 가지고 있었고 11%가 전세로 살고 있었으며, 동거중인 부모님 소유의 주택은 4.4%로 응답하였으며 월세로는 0.9%가 살고 있는 것으로 나타났다(표3-5).

따라서 본인 소유의 주택을 갖고 있는 대부분의 도시근로자는 중상층, 중중층, 중하층 어느층이든 중류층이라고 생각하고 있다는 것을 알 수 있다.

〈표3-4〉 소득계층별 분포

분류층	빈도(%)
상류층	1(0.4)
중상층	17(7.4)
중중층	114(49.8)
중하층	91(39.7)
하류층	6(2.6)

〈표 3-5〉 주택소유현황

소 유 자	빈 도(%)
본 인	187(82.0)
전 세	25(11.0)
동거중인 부모님 소유	10(4.4)
사 택	3(1.3)
월세, 영구임대	2(0.9)
기 타	1(0.4)

또한 중류층이라고 말한 사람들의 연령별 분포를 표3-6에서 보면 40-45세가 51.4% (중상,중중,중하층 합쳐) , 46-50세가 23.4%, 51-55세가 14.6%, 56-60세가 5.3%, 60-65세가 0.8%, 65세이상 1.3%로 자신이 중류층이라고 대답했다.

〈표3-6〉 연령별 소득계층별 분포

단위:명(%)

연령 소득계층	상류층	중상층	중중층	중하층	하류층
40-45세	0(0.0)	7(3.1)	56(24.8)	53(23.5)	3(1.3)
46-50세	0(0.0)	7(3.1)	31(13.7)	15(6.6)	1(0.4)
51-55세	1(0.4)	3(1.3)	18(8.0)	12(5.3)	2(0.9)
56-60세	0(0.0)	0(0.0)	5(2.2)	7(3.1)	0(0.0)
60-65세	0(0.0)	0(0.0)	1(0.4)	1(0.4)	0(0.0)
65세이상	0(0.0)	0(0.0)	2(0.9)	1(0.4)	0(0.0)

$$\chi^2=16.17 \quad (df=20) \quad P<0.706$$

〈표 3-7〉 퇴직 및 노후를 위한 준비

항 목	빈도(%)
연 금	98(51.0)
정기적금	42(21.9)
부동산,주식투자 등	38(19.8)
사보험	14(7.3)

〈표 3-8〉 연령별 퇴직 및 노후준비

단위:명(%)

연령 \ 항목	연 금	정기적금	부동산 주식투자 등	사보험
40-45세	52(26.3)	17(9.0)	24(12.6)	10(5.3)
46-50세	28(14.7)	10(5.3)	3(1.6)	2(1.1)
51-55세	11(5.8)	9(4.7)	10(5.3)	1(0.5)
56-60세	7(3.7)	3(1.9)	0(0.0)	0(0.0)
60-65세	0(0.0)	1(0.5)	1(0.5)	0(0.0)
65세이상	1(0.5)	1(0.5)	0(0.0)	1(0.5)

$$\chi^2=25.79 \quad (df=20) \quad P<0.173$$

표 3-7에서보는 바와 같이 중고령근로자들은 퇴직 및 노후 대비책으로 51.0%가 연금, 정기적금을 21.9%, 부동산 주식투자 등을 19.8% 사보험으로 7.3%의 비율로 준비하고 있는 것으로 나타났다. 이것을 연령별로 비교해보면(표3-8참조) 40-45세는 어떤 연령층이든 안전하다고 생각

되는 연금을 우선으로 선택했으며, 부동산·주식투자를 12.6%, 정기적금은 9.0%를 선택하고 있으며, 46-50세는 5.3%가 연금 다음 정기적금을 준비하고 있었고 그 다음으로 1.6%가 부동산·주식투자를 선호했다. 51-55세는 연금 다음으로 5.3%가 주식투자·부동산으로 노후 준비를 하고 있는 것으로 나타났다.

40-45세의 연령이 부동산·주식투자 등의 재테크에 관심을 갖고 있다는 것은 급변하는 경제동향과 정보에 순발력 있게 능동적으로 활용하고 있다는 것을 알 수 있다.

〈표 3-9〉 정년퇴직후 예상 수입

예상수입	빈도 (%)
100만원 미만	25(11.3)
100-200만원 미만	90(40.5)
200-300만원 미만	45(20.3)
300-400만원 이하	11(5.0)
500만원 이상	9(4.1)
없 다	9(4.1)
모르겠다	33(14.9)

퇴직 후 예상되는 수입이 얼마나 되는가에 대한 응답으로 100-200만원대가 40.5%로 가장 많았고 그 다음으로 200-300만원대가 20.3%로, 100만원 미만 11.3%, 없다라고 응답한 사람도 4.1%, 모르겠다라고 응답

한 경우도 14.9%나 차지했다.(표3-9참조)

그러나 퇴직후 예상되는 수입을 연령분포대로 살펴보면(표 3-10참조) 100-200만원대가 40.6%로 가장 많이 차지하였고(40-45세 18.3%, 46-50세 12.8%, 51-55세 6.4%, 56-60세 2.7%, 65세이상 0.5%), 그 다음으로 200-300만원대가 20.1%(40-45세 11.9%, 46-50세 3.7%, 51-55세 3.7%, 56-60세 0.5%, 60-65세 0.5%)로 나타났고, 300-400만원대는 5.0%(40-45세 3.2%, 46-50세 0.9%, 51-55세 0.9%)로 나타났으며, 500만원이상의 예상수입자도 4.1%(40-45세 1.8%, 46-50세 1.8%, 51-55세 0.5%)로, 없다(4.1%) 또는 모르겠다(15.1%)라고 응답한 경우도 19.2%나 되었다.

〈표 3-10〉 연령별 퇴직 및 노후 예상수입

단위: 명(%)

수입 \ 연령	40-45세	46-50세	51-55세	56-60세	60-65세	65세이상	계
100 만 원 미만	17 (7.8)	3 (1.4)	2 (0.9)	1 (0.5)	0 (0.0)	1 (0.5)	24 (11.0)
100-200 만 원	40 (18.3)	28 (12.8)	14 (6.4)	6 (2.7)	0 (0.0)	1 (0.5)	89 (40.6)
200-300 만 원	26 (11.9)	8 (3.7)	8 (3.7)	1 (0.5)	1 (0.5)	0 (0.0)	44 (20.1)
300-400 만 원	7 (3.2)	2 (0.9)	2 (0.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (5.0)
500만원 이상	4 (1.8)	4 (1.8)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (4.1)
없다	3 (1.4)	3 (1.4)	2 (0.9)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (4.1)
모르겠다	19 (8.7)	5 (2.3)	4 (1.8)	3 (1.4)	1 (0.5)	1 (0.5)	33 (15.1)

$$\chi^2=23.19 \quad (df=30) \quad P<0.807$$

3) 취업에 대한 상태

〈표 3-11〉 현 직업에 종사한 기간

근무년수	빈도(%)
5년 미만	22(9.6)
5-10년미만	23(10.0)
10-15년이하	70(30.6)
16-20년미만	59(25.8)
20년 이상	55(24.0)

표 3-11과 같이 현재의 직장에 근무한지 몇 년이나 되었는가에 대한 응답으로 5년 미만인 사람은 9.6%, 5-10년 미만이 10.0%로 나타났다. 중고령자의 연령을 생각할 때 19.6%(10년 미만 모두 합쳐)는 현 직장을 다니기 전에 한번 이상 옮긴 경험이 있다는 것을 추측해 볼 수 있지만 10년 이상 근무한자는 80.4%로 대학 졸업후 한 직장에 계속 종사하고 있다는 것을 알 수 있다. 그러나 앞으로의 정년까지의 계속 근무할 수 있을 것인가에 대한 질문에는 (표 3-12참조) 모르겠다가 40.3%, 계속 근무하게 될 것이다가 36.7%, 근무하지 못할 것이다 23.0%로 전체의 63.3%가 조기(명예)퇴직에 대한 불안을 항상 마음속으로 염두해 두고 있는 것으로 평생직장이라는 말은 옛 말로 시대상황을 잘 대변하고 있는 것으로 나타났다.

또한 퇴직후를 대비 사내에서 직업적응 훈련을 하고 있는지 질문에 대한 대답으로는 10.9%가 적응 훈련을 받고 있지만 89.1%는 하고 있지 않다고 응답해(표 3-13) 만약의 경우 퇴직에 직면했을 때는 퇴직으로 인한 환경변화에 대한 적응상의 어려움을 초래할 것이며 또한 이는 생계문제

로 연결될 수 있음을 시사해 주는 부분이다.

〈표 3-12〉 정년까지의 근무 여부

항 목	빈도 (%)
정년까지 계속 근무하게 될 것이다	83(36.7)
정년까지 계속 근무 못 할 것이다	52(23.0)
모르겠다	91(40.3)

〈표 3-13〉 퇴직후의 직업 적응 훈련 여부

항 목	빈도(%)
적응 훈련하고 있다	25(10.9)
적응 훈련하고 있지 않다	204(89.1)

표 3-12에서 살펴보았듯이 중고령 근로자 전체 가운데 63.3%(근무하지 못할 것이다와 모르겠다를 합쳐)가 정년까지의 근무에 대해 불확실함을 가지고 있었듯이 표3-14과 같이 직업별 정년까지의 근무여부에 대한 응답을 보면 공무원의 경우 12% (근무하지 못할 것이다 3.1%, 모르겠다 8.9%)가 불안감을 표시했으며, 그 다음으로 교사가 14.2%을, 대기업 8%를 은행원 7.1%, 중소기업 6.2%를 나타냈다. 기타의 경우 개인사무실 또는 벤처기업 근무자로 15.6%로 가장 크게 나타났지만 기타의 경우가 크게 불안감을 나타낸 것은 개인사무실이나 벤처기업은 탄생한지 얼마 안되는 것으로 회사가 안정된 위치까지 가려면 시간이 걸리기 때문

에 이것은 특수한 경우라 하겠다.

따라서 종전에는 평생 직업으로 여겨지던 공무원과 교사, 은행원도 기업의 구조조정이나 은행과 은행간의 합병에 따른 구조조정 등으로 인해 이제는 조기(명예)퇴직에서 더 이상 예외가 아니다라는 것을 말해주고 있고 우리 사회에서 「평생직장」이라는 의식이 점점 약화되고 있다는 것을 말해 주는 대목이다.

〈표 3-14〉 직업별 정년까지의 근무여부

단위: 명(%)

직업 \ 근무여부	근무하게 될 것이다	근무하지 못할 것이다	모르겠다.
공무원	26(11.6)	7(3.1)	20(8.9)
은행원	2(0.9)	12(5.3)	4(1.8)
대기업임직원	5(2.2)	11(4.9)	7(3.1)
중소기업임직원	13(5.8)	2(0.9)	12(5.3)
교사	19(8.4)	6(2.7)	26(11.6)
군인	0(0.0)	0(0)	1(0.4)
기타	17(7.6)	14(6.2)	21(9.33)

$$\chi^2=42.35 \quad (df=12) \quad P<.0001$$

4) 직장에 대한 만족도

〈표3-15〉 현 직장에 대한 만족도

항 목	빈도(%)
매우 만족한다	22(9.6)
만족하고 있는 편이다	163(71.2)
불만스러운 편이다	42(18.3)
매우 불만스럽다	2(0.9)

현 직장에 대한 만족도는 여러 가지 조건에 80.8%(매우 만족, 만족하고 있는 편)가 만족하고 19.2%(매우 불만, 불만스러운 편)만이 불만스럽다고 대답했다(표3-15). 불만스러운 이유로는(표3-16참조) 첫째 보수가 적어서 37.9%, 둘째 업무량이 많아서 21.6%, 셋째로는 능력이나 적성이 맞지 않아서 18.8%, 넷째로 근무시간이 길어서 8.1%, 근무환경이 열악하여 8.1%라고 응답했다. 이에 불만스럽다면 어떻게 하고 싶은가에 대한 응답으로(표3-17참조) 19.5%가 다른 직장을 찾아 옮기고 싶다고 적극적인 자세를 보인 반면 61.0%가 그냥 참고 일할 수 밖에 없다고 응답해 나이든 중.장년의 고령자의 입장에서 볼 때 급격한 기업 환경에도 적응하기 힘들고 최근 기업의 추세가 인건비가 낮고 능력 있는 직원으로 충당하려는 입장을 볼 때 다른 직장으로의 재취업이 간단하지 않다는 것을 말해 준다.

〈표3-16〉 현 직업에 불만스러운 이유

불만스러운 이유	빈도(%)
보수가 적어서	14(37.8)
업무량이 많아서	8(21.6)
능력이나 적성에 맞지 않아	4(10.8)
근무환경이 열악하여	3(8.1)
근무시간이 길어서	3(8.1)
직장의거리가 멀어서	1(2.7)
상사나 동료와의 갈등이 심해서	1(2.7)
육체적으로 힘이 많이 들어서	1(2.7)
기타	2(5.4)

〈 표 3-17〉 현직장의 불만스러움에 대한 대응책

항 목	빈도(%)
그냥 참고 일할 수 밖에 없다	25(61.0)
다른 직장을 찾아 옮기고 싶다	8(19.5)
당장 일을 그만 두고 싶다	5(12.2)
같은 직장 내에서 딴 일을 하고 싶다	3(7.3)

5) 정년 퇴직에 대한 견해

〈표 3-18〉 현 직장의 정년연령

정년 연령	50세	55세	58세	60세	62세	65세	기타
명(%)	8 (3.6)	33 (14.7)	69 (30.7)	46 (20.4)	48 (21.3)	3 (1.3)	18 (8.0)

〈표 3-19〉 정년연령에 대한 만족도

항 목	명(%)
현재의 정년연령에 만족한다	110(48.9)
현재의 정년연령을 늘려야 한다	95(42.2)
어쩔수 없다	11(4.9)
현재의 정년연령을 줄여야 한다	9(4.0)

표 3-18에서와 같이 현재 근무하고 있는 직장에서의 실질적인 정년연령은 58세가 30.7%, 62세가 21.3%, 60세 20.4%, 55세가 14.7%이고 , 50세가 3.6%, 65세가 1.3% 이다.

고령화 사회로 접어들고 인간의 수명이 연장됨에 따라 노후대비 등을 고려해서 대부분의 근로자들이 정년연장을 원할 것이라고 생각했지만 실제로는 의외로 표 3-19에서와 같이 52.9%가 현재의 정년연장에 만족

(48.9%)하거나 줄여야 한다(4.0%)는 결과가 나왔다.

반면 정년연장을 늘려야 한다 42.2%거나, 4.9%가 어쩔 수 없다 라고 응답했다. 따라서 인간의 평균수명의 지속적인 연장과 고학력의 증대에 대비하여 고령인력을 생산적으로 활용하는 점에서나 경제활동인구의 노인에 대한부양부담을 경감시킨다는 의미에서 정부 또는 기업체에서는 고령인력을 활용할 수 있는 방법의 하나로 정년 연령 연장이 필요하다 고 본다.

그러나 이들 근로자들에게 정년 퇴직 후에 다른 계획이 있느냐는 질문에 41.9%는 있지만, 58.2%인 반수 이상이 퇴직 후 계획이 없는 것으로 나타났다.(표 3-20) 이것은 생계유지는 기본으로 자녀의 교육이나 결혼문제 등으로 현상유지에 급급한 상황에서 퇴직후의 계획을 세우기란 그리 간단하고 쉬운일이 아니다라는 것을 말해 준다.

〈표 3-20〉 정년 퇴직후의 계획

항 목	빈 도(%)
퇴직후 계획이 있다	95(41.9)
퇴직후 계획이 없다	132(58.2)

6) 조기(명예)퇴직에 대한 견해

〈표 3-21〉 조기(명예)퇴직의 고려 여부

항 목	명 (%)
조기(명예)퇴직을 하겠다	71(31.3)
조기(명예)퇴직을 하지 않겠다	156(68.7)

표 3-21과 같이 현재 일하고 있는 직장에서 조기(명예)퇴직을 고려하고 있느냐는 질문에 31.3%는 조기(명예)퇴직을 하겠다, 68.7%는 조기(명예)퇴직을 하지 않겠다라고 응답했다. 그러나 만약의 경우(표3-23참조) 조기(명예)퇴직을 하게 된다면 긍정적으로 받아들이겠다는 사람은 50.2%이고, 어쩔수 없이 받아들이겠다는 41.4%, 절대 받아들이 수 없다고 응답한 사람은 5.1%로 나왔다. 따라서 긍정적으로 받아들이겠다는 사람과 어쩔수 없이 받아들이겠다고 응답한 사람은 대학의 교육을 마치고 기업의 주역으로 열심히 일해왔고, 가장 왕성한 활동을 할 나이에 조기 퇴직을 해야 한다는 사실에 분노하지만 경제상황과 기업의 발전을 위해 조기 퇴직을 긍정적으로든 수동적으로든 조직의 흐름에 순응하겠다는 것이지만 이는 사회 전반적인 재취업시스템의 확립을 전제로 해야 한다는데 관심을 가져야 할 부분이다.

또한 조기(명예)퇴직을 하겠다고 응답한 사람 31.3%의 사람은 그 이유로 첫째 더 늦기 전에 다른 일을 하고 싶어서, 둘째 사내의 구조조정으로, 셋째 현재의 일이 싫어서라고 그 이유를 응답 했는데 이 연령분포별로 조기(명예)퇴직의 이유를 살펴보면(표3-22참조) 40-45세의 근로

자들의 50.8%, 46-50세 14.8%, 51-55세 8.2%가 늦기 전에 다른 일을 하고 싶어서 조기(명예)퇴직을 생각하고 있다고 응답하였다.

〈표 3-22〉 조기(명예)퇴직의 이유

연령 \ 이유	사내의 구조 조정으로	더 늦기 전에 다른 일을 하고 싶어서	현재의 일이 싫어서
40-45세	3(4.9)	31(50.8)	1(1.6)
46-50세	6(9.8)	9(14.8)	2(3.3)
51-55세	0(0.0)	5(8.2)	1(1.6)
56-60세	1(1.6)	0(0.0)	0(0.0)
60-65세	1(1.6)	1(1.6)	0(0.0)

$$\chi^2=15.97 \quad (df=8) \quad P<0.043$$

〈표3-23〉 조기(명예)퇴직에 대한 태도

조기(명예)퇴직의 입장이 된다면	빈도(%)
긍정적으로 받아들이겠다	108(50.2)
어쩔수 없이 받아들이겠다	89(41.4)
절대 받아들일 수 없다	11(5.1)
부당한 자리로 인사이동이 있더라도 끝까지 버티겠다	7(3.3)

7) 재취업의사

표3-24에서 보는 바와 같이 퇴직후 재취업을 원하는 경우가 79.8%, 재취업을 원하지 않는다가 20.2%로 대부분이 재취업을 원했다.

재취업을 원하는 사람들 중 45.9%가 현재와 유사한 직종의 일을 원했으며, 24.3%는 어떤 일이든 할 수 있다, 19.9%는 창업이라고 응답하였다.(표3-25)

〈표 3-24〉 재취업 여부

재취업 여부	빈도(%)
원한다	182(79.8)
원하지 않는다	46(20.2)

〈표 3-25〉 재취업 분야

분야	현 재 와 유사직종	직종에 상관없다	창업	농업	기타
빈도	83 (45.9)	44 (24.3)	36 (19.9)	6 (3.3)	12 (6.6)

〈표 3-26〉 재취업을 원하는 이유

재취업을 원하는 이유	빈도(%)
생계를 위해서	78(47.6)
일하는 것이 좋아서	40(24.4)
건강유지를 위해서	26(15.9)
사회적 지위나 명예를 위해서	12(7.3)
시간을 보내기 위해서	4(2.4)
가족,이웃,친지 등에 대한 체면유지	2(1.2)
가족이나 친지를 도와주기 위해	1(0.6)
기타	1(0.6)

재취업을 원하는 이유로(표3-26) 응답자의 대부분은 생계를 위해서 47.6%, 또는 일하는 것이 좋아서 24.4%, 건강유지를 위해 15.9%로, 사회적 지위나 명예를 위해서 7.3%로 재취업을 원하는 것으로 나타났다. 취업 경로로는 인맥(22.2%)을 우선 이용한 다음 고용 알선 센터나 공공기관의 취업알선 기관(21.6%)을 그 다음으로 친구나 동료의 도움(18.8%)을 받겠다는 응답이 주를 이루었다(표 3-27). 이것은 정부기관 및 고용알선센터를 이용하는 것보다 인맥을 이용하는 것이 더 쉽다고 생각하고 있는 것으로 정부의 재취업기관에 대해서 신뢰감이 없다는 것을 의미하며 기업과 정부에서는 인력재활용을 위한 해결책을 위해 다양한 프로그램의 개발을 요구하는 부분이다.

〈표3-27〉 재취업 경로

재취업 경로	빈도(%)
인맥	39(22.2)
고용알선센터등 공공기관의 취업알선센터	38(21.6)
친구나 동료	33(18.8)
공공매체 광고	25(14.2)
기타	41(23.3)

현재의 총수입에 의한 퇴직 후에 재취업여부를 질문하였다. (표3-28) 200만원이상-200만원 미만의 수입이 있는 사람은 34.4%가 재취업을 원했고, 300만원-500만원미만의 수입자가 22.9%, 100-200만원미만의 수입이 있는 사람의 14.5%가 재취업을 원했다. 이것은 퇴직 후에도 현재와 비슷한 생활수준의 삶을 유지하기 위해 또는 경제적 곤란을 극복하기 위해서, 일하는 것이 좋아서, 건강을 유지하기 위해서 재취업을 하고자 하는 이유(표3-26참조)를 들었지만 퇴직후의 어려운 점을 표3-29에서 살펴본 바와 맥이 통하는 부분이 있어 우선 조직에서의 이탈에 따른 심리적인 고독 또는 외로움을 더 두려워하기 때문에 재취업을 (표3-29참조에서 보듯이)원한다는 것이 보여지고 있다.

〈표 3-28〉 총수입에 의한 재취업여부

총수입 \ 재취업여부	원한다	원하지 않는다
100만원미만	6(2.6)	1(0.4)
100만원이상-200만원미만	33(14.5)	5(2.2)
200만원이상-300만원이하	78(34.4)	18(7.9)
300만원이상-500만원미만	52(22.9)	20(8.8)
500만원 이상	12(5.3)	2(0.9)

$\chi^2=4.30$ (df=4) $P<0.366$

8) 퇴직후의 형태

〈표 3-29〉 퇴직후 예상되는 어려움

항 목	빈도(%)
심리적인 고독,외로움	80(36.2)
경제적 곤란	74(33.5)
자녀의 교육, 결혼문제	30(13.6)
재취업의 곤란	26(11.8)
가족간의 갈등	6(2.7)
기타	5(2.3)

퇴직 후에 예상되는 가장 어려운 점을 집어보면 표 3-29에서와 같이 심리적인 고독 외로움을 36.2%를 경제적 곤란 33.5%보다도 우선으로 들었고, 자녀의 교육 결혼문제를 13.6%, 재취업의 어려움을 11.8%, 가족간의 갈등을 2.7%로 들었다.

표 3-30에서 보는 바와 같이 퇴직한 이후의 자신이 가장 유사한 형태로 갈 것으로 예상되는 모습에 대한 답변은 성취형이라는 사람이 69.9%, 방어형은 19.9%로, 은둔형 7.1%, 분노형 2.7%, 자학형 0.4%로 나타난 것을 보면 퇴직으로 인한 급격한 역할변화에 사회봉사 활동 등으로 왕성한 활동과 원만한 인간관계로 자신의 정체감을 재확립시키려는 긍정적이 사고방식을 가지고 인생을 살아가겠다는 것을 알 수 있다

〈표 3-30〉 퇴직후 예상되는 형태

항 목	빈도(%)
사회봉사 활동으로 왕성한 활동과 원만한 인간관계를 유지한다(성취형)	158(69.9)
개인적, 가정적으로 문제가 많으나 남에게 보인는 것은 원만하고 성공적인 노후처럼 보이도록 한다(방어형)	45(19.9)
옛직장, 동료들로부터 철저히 은둔생활을 한다(은둔형)	16(7.1)
직장생활, 사회생활 중이 후회스러운 일로 분노하는 일이 많다(분노형)	6(2.7)
자기를 학대한다(자학형)	1(0.4)

제 4 장 중고령 근로자 퇴직에 관한 정책 제고 방안

퇴직한 중고령근로자에게 재취업의 기회를 제공한다는 것은 안정된 소득원을 제공하며, 정신적, 정서적 유용감과 역할을 부여 하는 등 개인의 복지적 차원에서 큰 역할 일뿐만 아니라 가족 및 국가의 부양부담을 감소시킴으로서 국민 경제적 차원에서도 필요하다.

21세기 복지국가를 지향하고 있는 우리나라도 고령화 사회에 따른 정년연장 및 재고용을 비롯한 다양한 소득보장정책을 펴서 고령화 사회에 대비해야 할 것이다.

따라서 정부에서는 고령자 취업은 복지적 측면, 인력활용의 측면 두 가지 측면에서 긍정적인 효과를 기대할 수 있다는 인식하에 정부에서 다양한 정책을 펴기 시작하였다. 그 중에서 중고령자를 위한 퇴직에 관한 정책 제고 방안을 살펴보고자 한다.

제 1 절 재취업 관련 정책

1. 고급인력 정보센터의 활성화

우리 사회의 고령화가 급속히 진전되고 있으나 대부분 사업장 정년이 59세 이하이고, 또 40대 조기 퇴직자가 계속 늘어나고 있는 반면 중소기업은 전문 인력 부족으로 경영상 애로를 겪고 있어서 정년 및 조기 퇴직 인력이 장기간 축적해 온 전문지식과 귀중한 경험을 사회적으로 재활용하기 위해 한국경영자총협회는 노동부와 공동으로 경총고급인력정보센터를 1996년 7월 29일 개소, 무료로 고급·전문인력의 재취업을 알선하고 있으며 전국적인 인력정보 전상망과 연결하여 정보를 공유하고 있다.²⁴⁾

고령자인재은행은 주로 단순직종에 국한된 취업알선을 하고 있어 특별한 기술이 없는 고령인력들이 활용하는 기구인 반면, 고급인력정보센터에서는 고급인력과 중진경력자를 대상으로 재취업을 알선하는데 목적을 두고 있다.

여기서 고급인력이라 함은 퇴직이전 근무기관이나 단체에서 의사결정을 할 수 있는 위치에 있는 자로서 민간기업에서는 이사급, 공무원의 국장급, 군인의 경우 장성급에 해당하는 자를 말한다.

중견경력인력이라 함은 해당분야에서 약 15년의 경력을 가지고 있는자로 민간기업의 부장급, 공무원의 사무관급, 군인의 중령급 이상을 말한다.

이는 본인들의 일자리 마련 뿐 아니라 그들의 고급기술과 노하우를 사회에 계속적으로 환원해야 한다는 거시적 차원의 목적을 가진 프로그램으로 경총 이외에도 중앙고용정보관리소, 산업인력관리공단 및 지방 3개의 고령자인재은행에서도 고급인력의 취업알선 서비스를 제공하고 있다.

그러나 이를 통한 취업률은 여전히 낮은 수준에 머무르고 있으나 국가에서 이 제도에 대한 기업의 재정적 지원등 좀더 많은 관심을 갖고 활성화 시키므로써 대기업의 경영 및 기술 노하우를 중소기업체에 전수한다면 대기업의 과잉인력을 조기에 해소하는 하나의 방안이 될 것이다.

2. 기업의 아웃플레이스먼트(Outplacement)서비스²⁵⁾의 도입

기업의 구조조정이 일상화하는 상황에서 가장 중요한 것은 노사간의

24) 한국경영자총협회(<http://www.kef.or.kr>)

25) 아웃플레이스먼트(재취업프로그램이란?) 기업의 불가피한 사정으로 인력감축을 할 때, 발생하는 퇴직자가 성공적으로 자신의 진로를 개척하고 창업 또는 경력전환을 할 수 있도록 지원하는 전문적인 재취업/창업 컨설팅이다.

해고의 고통을 줄이려는 노력일 것이다.

최근 급격한 경기 침체로 인한 실업대란이 우려되는 가는데 정부가 일상적인 구조조정을 위한 시스템을 정비할 것이라는 방침을 밝히고 있는 가운데 아웃플레이스먼트 서비스에 대한 관심이 높아지고 있다. 미국 등 선진국의 예에서 보듯 사회적 비용을 최소화하면서 구조조정에 따른 고용조정을 원활히 할 수 있는 방법 가운데 하나가 아웃플레이스먼트 서비스 도입이기 때문이다.

특정 기업에서 고용조정을 실시하는 경우 해고자는 이유를 불문하고 회사에 대해 극히 부정적인 감정을 갖게 되고, 남아 있는 근로자들 역시 사기가 크게 떨어지기 쉽다. 이 같은 문제점 때문에 전문적인 서비스 업체의 도움으로 해고자 관리를 해야 할 필요성이 제기된다.

전직지원제도라고도 하는 이 아웃플레이스먼트 서비스는 1960년대 미국에서 산업구조조정에 따른 대량 해고되는 근로자에게 퇴직관리 차원의 서비스를 제공한데서 유래한 것으로 유럽에서는 1980년대, 일본에서는 1990년대 도입 확산되었으며 서구의 기업에서는 보편화되어 있다.

미국은 80년대부터 거의 대규모 기업이 효과적인 고용조정 방안의 하나로 이 서비스를 도입했으며 DBM는 67년 세계 최초로 아웃플레이스먼트 개념을 창안, 현재 전세계에 204개의 지사를 갖고 있을 정도로 활성화 되었지만 우리 나라는 아직 아웃플레이스먼트에 대한 개념도 제대로 도입되지 않은 상태이다.

국내에서 기업들이 퇴직자를 대상으로 재취업 및 창업에 대한 컨설팅 서비스를 제공한 것은 지난 94년 한국 IBM처음이다.

현재 국내에서 아웃플레이스먼트 서비스를 제공하는 곳으로는 98년 한국에 진출한 DBM코리아를 비롯, 아데코 코리아, CBS컨설팅 등이 있다. 국내에 진출한 외국계 기업들이 그 동안 이들 업체를 주로 이용했고, 국

내 기업 가운데는 포항제철 판매 자회사 (주)포스틸, 공기업 한국통신 정도가 아웃플레이스먼트 서비스를 도입했다.

아웃플레이스먼트 서비스에 대한 기대효과는 기업측면에서는 신속하고 적절한 변화의 진행이 가능하고, 퇴직자에 대한 책임감과 부담이 완화될 수 있으며, 구조조정으로 인한 부정적 이미지를 해소와 협력적 노사관계를 구축할 수 있다는 장점을 가지고 있다.

퇴직자의 측면에서는 실직에 대한 고통을 완화할 수 있다는 점과 진로 개척을 위한 노력으로 경쟁력을 강화할 수 있으며 효과적인 마케팅 전략으로 재취업을 성공적으로 이끌 수 있으며, 전문컨설턴트의 관리를 통해 경력 개발을 증대시킬 수 있다. 또한 새로운 직업과 환경에 적응하는 시간을 단축시킬 수 있다는 이점을 가지고 있다.

아웃플레이스먼트의 프로그램을 살펴보면 심리적 안정 프로그램, 전직 지원 프로그램, 행정지원 서비스로 되어 있는데 내용은 다음과 같다.

- 1) 심리적 안정 프로그램 : 변화관리에 역점에 두고 상담을 통해 퇴직을 현실로 인식케하여 퇴직이라는 상실감 극복을 할 수 있도록 도와 주며 퇴직으로 인한 환경.변화를 이해시킨다.
- 2) 전직지원 프로그램 : 경력프로파일링(자기진단)으로 개인의 역량, 적성, 성격, 행동유형 등을 종합적으로 진단하여 재취업 또는 창업등의 경력 목표를 설정할 수 있도록 돕는다.
 - 재취직 희망자⇒이력서 작성, 자기마케팅 전략, 네트워킹을 활용한 구인기업 탐색, 목표기업별 인터뷰전략 및 모의 연습 실시
 - 창업 희망자⇒창업경로 및 업종 선정전략, 상권 및 시장분석, 사업계획서 작성, 재무전략, 마케팅 전략, 조직 및 운영전략, 상품수급계약 및 사업자등록 등의 서비스 제공
- 3) 행정지원 서비스 : 사무실 · 부스, 비서서비스, 우편수발, 명함지급,

컴퓨터, 전화, 복사, 팩스 등의 행정서비스를 제공한다.

현재 아웃플레이스먼트 서비스를 받는 퇴직자의 재취업 비율은 상당히 높은 편이다. 지난 99년부터 퇴직자를 대상으로 KT그린플랜지원센터를 운영중인 한국통신의 경우 취업을 희망한 퇴직자 5천4백여명 중 70%에 달하는 3천8백명이 자기 사업을 시작하거나 새로운 직장에 취직하는 성과를 거뒀다. 그런 점에서 기업들은 고용조정을 위한 체계적인 프로그램을 마련해야 하고, 정부도 기존의 실업대책으로는 미진하다는 점을 인정하고 아웃플레이스먼트 서비스에 대한 재정적 지원 방안 마련 등 다양한 대책으로 중고령자들이 축척해 놓은 인력 자원의 손실을 막아야 할 것이다.²⁶⁾

3. 시간제 근무를 활용한 재고용 및 계속고용제도의 정착화

기업의 고용관리체계를 중고령자 재고용을 통한 중고령자 활용형으로 전환해야 한다.

퇴직한 중고령 근로자를 시간제 근무로 활용하는 방안은 기업과 고령취업자 모두에게 상대적으로 유용한 제도로 선진국에서는 이미 1960년대부터 시행하고 있으며 좋은 효과를 거두고 있다.

기업은 정년 또는 조기 퇴직하는 사람 중 취업욕구가 있는 자를 위해서 기업 다년간의 경험 등을 활용하여 자신의 능력을 유지할 수 있는 적절한 업무가 주어질 수 있도록 이들에 대하여 시간제로 근무할 수 있는 문호를 개방하거나 도급제로 일거리를 부여하는 제도를 도입함으로써 기업 측은 고비용 인건비 과중을 피할 수 있고 중고령자 입장에서는 동일 직종의 업무를 지속적으로 근무할 수 있다는 장점을 이용 할 수 있겠다.

26) 한국경제신문 2001년 10월 30일자와

인터넷(<http://www.donga.com>, <http://www.kef.or.kr>)에서 재구성

계속고용제도는 정년에 도달한 자의 퇴직시기를 일정기간 연장시켜 주는 제도인데, 본인의 건강조건, 근로의욕 및 회사의 업무상의 필요에 따라 심사한 후 결정한다.

그러나 우리 나라 정년제가 연공서열 형태로 되어 있다는 점을 감안하여 그 적용업종과 직종에 따라 연장된 정년기간에 한하여 임금을 조정할 수 있게 함으로써 기업의 인건비 부담이 지나치게 과중되지 않도록 하여야 한다.

즉, 연공서열형 근로조건을 수정하여 연장기간 동안 승급정지 또는 퇴직금 누진률 수정 및 몇 가지 방안을 병행 할 수 있다.

이러한 임금체계는 기업과 적정수준에서 다시 협상할 수 있으므로 기업측에서도 고비용 임금을 지불하지 않고도 숙련된 근로자를 활용 할 수 있는 장점이 있다.²⁷⁾ 이렇게 근무연장 및 재고용 제도를 활용함으로써 정년연장의 효과를 기대 할수 있다 하겠다.

4. 중고령자를 위한 창업 지원

중고령자의 재취업은 현실적으로 어려운 실정이다. 중고령자들의 재취업이 어렵다고 해서 국가가 고령자들에게 취업을 강요할 수도 없는 상황이다. 그 이유는 기업들이 자체적으로 경쟁력을 확보하기 위해 인력채용을 자발적으로 결정할 수 있어야 하기 때문이다.

그렇지만 국가적인 차원에서 볼 때 중고령자들의 재취업이 어렵다고 해서 이를 방관하고 내버려둘 처지는 아니다. 퇴직이후에도 자녀의 교육이라든지, 결혼 문제 등 해결해야 할 사건들이 많다는 점을 생각할 때 고령자들을 제2의 현역세대로 보아야 하는 방향으로 변화하여야 하며 중

27) 김성순, 『고령화 사회와 복지행정』 (서울 홍익제)1991, p343

고령자의 능력 및 경험을 집약하여 사회에 기여할 수 있도록 하는 방향으로 중고령자 창업을 추진 할 필요가 있는 것이다.

1997년의 IMF 경제위기로 대규모 실직자와 퇴출자가 발생하게 되어 실업율이 높아지면서 사회적으로 창업과 벤처사업은 하나의 유행처럼 번지게 되었고, 이에 대한 정부의 지원책도 다각적으로 시행되고 있다.

사실 우리 나라에서 이전까지만 하더라도 벤처기업이나 창업에 대한 열정이나 관심은 거의 없었던 실정이었으며, 이 때를 계기로 시대의 흐름을 타고 많은 유능한 벤처기업들이 출발하게 되었으며, 젊은층 . 중년층 할 것 없이 벤처창업의 열풍을 불고 왔지만 중고령자 창업에 대해서는 사회적 인식이 부족한 실정이며, 제도적 지원은 거의 없는 편이다.

중고령자들이 처한 상황은 개개인마다 다르고 창업을 원하는 목적 역시 동일하지 않지만, 중고령자들은 청.장년층에 비하여 사고력의 탄력성이 낮고 새로운 기술이나 유행, 급속히 변화하는 경제 환경을 받아들이고 적응하는 것이 느리다. 또한 연장자 특유의 편견과 고집, 권위의식, 사회적 지위에의 집착 등이 창업 가능한 업종을 제한시키고 창업활동을 하는데 장애가 될 수 있지만 중고령자들은 청.장년층에 비하여 여유자금 이 풍부한 사람이 많고, 오랜 삶에서 축적된 경험과 노하우를 갖고 있으며 다양한 사회활동을 통해 쌓아온 인맥이 넓고 수익 창출만이 창업의 유일한 목표인 것은 아니기 때문에 수익창출 못지 않게 인생의 마무리 단계에서 보람과 사회적인 기여를 할 수 있는 기여도가 높은 업종에 종사할 수 있다. 따라서 이러한 점을 감안하여 중고령자 창업시에는 위와 같은 중고령자의 특성을 최대한 반영, 업종을 선정해서 한다면 많은 일자리를 창출할 수 있을 것이다.

따라서 중고령자들이 경제적으로 자립하고 소외감을 극복하며 사회의 일원으로서의 역할을 수행할 뿐만 아니라 그들의 다양한 욕구를 충족시

키고 사회적 부양부담을 경감시킬 수 있는 방법중의 하나가 고령자 창업이며, 이를 지원해 주고 이것을 네트워크 하여 전국 단위를 하나로 묶어서 취업이나 창업을 원하는 중고령자들에게 다양한 교육이나 프로그램을 제공하고 서로의 의사소통이나 만남의 장을 활용하여 다양한 의견을 주고받을 수 있는 공간으로 발전시켜 나가는 것이다.

또 하나는 현재의 고령자고용촉진법을 개정하여 중고령자 창업지원방안을 제도화할 필요가 있다. 이와 함께 법률 개정시에 중고령자의 고용을 강화시키기 위하여 고령자 고용사업주에 대한 지원을 늘리고 취업알선기관을 활성화시키며 정년연장 및 계속고용제도의 정착화를 도모할 수 있는 정책을 강구하여 추진할 필요가 있다. 또한 대중매체를 통하여 고령자가 소외된 세대가 아니라 당당하게 살아가는 현역이라는 사회적 분위기를 조성할 수 있도록 하여야 한다. 그리고 중고령자 창업을 지원할 수 있는 각종 시설 및 단체의 설립·운영도 필요하다.²⁸⁾

향후 우리 사회는 이웃나라 일본과 같이 급속하게 고령화가 진전될 전망이다. 이 경우 중고령인력을 제대로 활용하지 못한다는 것은 국가 경제적으로도 적지 않은 손실을 초래하게 되며 전통적으로 자녀에게 많은 노력을 기울이고 있는 우리 관습상 이들의 노후 생활에 대한 대책마련은 그 중요성을 아무리 강조해도 지나치지 않는다.²⁹⁾

28) 변재관, “고령자 창업지원정책”(노인복지정책연구, 통권 제15호)1999, p195

29) 정경배 외, “활기찬 노후생활 보장을 위한 고령자 창업지원 방안”(한국보건사회연구원)2000, p.53

제 2 절 관련법규, 행정의 강화

1. 정년제도의 개선 또는 폐지

서구사회 여러 나라의 평균 정년연령은 63-65세인데 비해서 우리나라의 경우 국가나 지방자치단체, 또는 정부투자기관 종사자의 평균 정년연령은 55세 전후로 되어 있지만 실제 앞부분의 연구결과에서 살펴본 바와 같이, 정년연령까지의 근무에 대한 전망이 불투명하고 또한 중고령 근로자 절반이상이 정년 연장을 원하고 있다. 따라서 실질적인 정년 연장의 개선이 요구된다.

우리 나라 기업의 기본급 임금체계는 대부분 연공서열형 체계를 가지고 있으며, 퇴직금의 지급형태도 많은 기업들이 누진율을 적용하고 있는 실정이다. 이와 같은 임금체계나 퇴직금 지급형태는 기업으로 하여금 정년연장이나 재고용 등 고령자 활용형 고용관리를 강하게 요청하는데 매우 큰 장애 요인이 되고 있다. 그러므로 현재와 같은 연공서열제 임금체계와 퇴직금 산정 방식 하에서 단순히 정년연장만을 연장하는 것은 기업의 재정난을 유발시킬 우려가 있어 정년연장에 대한 기업의 유인이 약하므로 정년연장을 위한 임금체계와 퇴직금 산정방식에 대한 개선이 선행되도록 적극적인 지도와 홍보가 이루어져야 할 것이다. 즉 연공서열제 임금구조의 단점을 보완하기 위해서는 연공서열형 임금 구조의 상승계간의 정점을 45세 또는 50세까지로 하고 그 이후부터 퇴직 시까지 임금의 비율을 체감시켜나가는 방법, 장기근속자라 하더라도 직능에 의해 임금을 지불하는 방법, 퇴직금 지급규정의 변경 등을 생각할 수 있다. 이와 같은 방식을 취하면 퇴직금의 과중부담으로 인한 고령자 고용기피현상을 제거할 수 있다.³⁰⁾

30) 황진수, “고령인력의 효율적인 활용방안” (경기도노인복지시설협의회 2000),

이처럼 정년제도의 개선은 조기퇴직으로 인한 고령층의 경제적 어려움을 극복할 수 있는 가장 적극적인 대안이 될 수 있다. 정년에 관한 정책은 고령자에게만 국한된 문제가 아니며, 장기적으로 종합적인 경제사회 개발계획의 일부로 정책결정 요소로 형성되어야 한다. 그리고 중고령 근로자의 근무평가방법에서 중고령 근로자의 능력유지 정도에 의한 다차원적 평가방법으로 전환되어 연령에 의한 일률정년제가 갖는 문제점을 극복하기 위한 대안으로 직종에 따라 정년을 차등실기 하는 직종정년제를 확대하거나 철저한 직무분석을 통해 해당직무에 필요한 능력사항을 보다 철저히 규명하여 보다 객관적인 퇴직절차와 제도를 확립할 수 있도록 기능연령에 의한 퇴직제도를 자격별, 기업별 등의 업무의 특수성을 고려한 정년제도를 운영해야 할 것이다.

또 고령화 사회에 맞춰 유럽연합(EU)은 정년퇴직제 폐지를 추진하고 있다. 전세계적으로 고령인구가 늘어나고 이에 따라 연금재정문제가 각국의 골칫거리로 떠올라 정년을 폐지키로 2002년 가을 베를린 EU장관회의에서 정식 제안키로 추진중이다. 현재 이미 정년제도를 폐지한 나라는 미국,일본 등 선진국이며 특히 정년퇴직제를 강력히 고수해 온 영국의 노동 연금부는 현재 EU권고안을 검토중이며 영국이 이를 수락할 경우 정년퇴직제가 1세기만에 사라지게 된다. 31)

2. 중고령자 고용촉진 관련법규 강화

중고령자 인력 활용을 위한 관련법규의 제정은 국가가 가장 실효성이 있는 방법으로 중고령자 인력활용을 공식화한다는데 큰 의미를 갖는다. 그래서 우리 나라도 노인복지법, 고령자 고용촉진법 등 여러 가지

p.70

31) 문화일보, 2002년 5월 13일자 제8면

관련법규를 통하여 고령자 인력활용에 관한 내용을 규정하고 있다. 그러나 고령자 복지 전반을 포함하는 노인복지법의 제규정과 고령자 인력활용 문제를 중점적으로 다루고 있는 고령자 고용촉진법상의 규정이 구체적인 권리성은 부각되지 않고 명목상의 프로그램적 표현에 그치고 있는 것은 문제점으로 지적되지 않을 수 없다. 32)

고령자고용촉진법과 노인복지법은 고령화사회에서 고령자의 고용보장과 복지증진에 대한 사회정책입법으로서의 그 기능이 기대되고 있으나, 이들을 통하여 직접적으로 고령자의 생활안전을 기하는데는 노동시장의 여건과 국가의 재정적·사회보장 정책적 한계로 인하여 소기의 성과를 달성하지 못하고 있다.

정부에서는 현재 고령자 고용촉진대책으로써 취업알선센터 및 노인공동작업장의 운영, 고령자 적합직종 개발과 사회적 분위기 조성을 하고 있지만 활성화가 어렵다. 그래서 이를 활성화 하기 위하여 취업알선센터를 2003년까지 1999년 현재 70개소에서 90개소로 확대하겠다고 하였다. 더욱 시급한 것은 최근 60세 이상은 차지하고 50대에 조기퇴직과 실직한 중고령자에 대한 새로운 고용정책이 요청된다.33)

그리고 고령자 고용정보센터와 고령자 인재은행을 필요에 따라 시·도별로 설치하도록 한 임의 규정도 활성화하고 고령자취업을 지원할 수 있는 전문적인 기관을 전국적인 조직으로 확보하여 체계적으로 고령자 고용관련 서비스를 전달할 수 있는 전달체계를 구축하도록 해야 할 것이다.

아울러, 고령자 채용업체와 정년 연장이나 정년퇴직자, 재고용제도를 실시하는 기업 등에 대해서 보조금과 세제상 혜택 등 제도적인 지원방안을 좀더 다양하게 강화할 필요가 있다.34)

32) 김정후 외, 『노인인력 활용정책과 프로그램』, (집문당) 1998, p.161

33) 현외성, “노인관련 국가정책의 발전방향” (한국노인문제 연구소)2000, p.111

34) 황선옥, “고령자 취업관련 지원체계에 관한 연구”(노인복지연구)2000, p.154

고령화시대가 도래하면서 고령자 복지, 고령자취업, 고령자의 여가활동 등의 중요성이 강조되는 만큼 복지에산의 확충과 함께 관련법상의 임의 규정을 강제 규정화 하는 조치가 강구되어야 할 것이다. 즉. 전시효과만 누리는 형식적인 법규정들을 실질적인 제도입법으로 개정해야 할 것이다. 그리고 고령자 인력활용에 있어서 고령자취업에 관련된 제반문제들은 직업안정 문제까지를 포함하여 고령자고용촉진법에 취업문제를 제외한 인력활용문제는 기타 고령자복지문제와 함께 노인복지법에 통합하여 합일시키는 것이 보다 충실한 제도의 확립에 도움이 될 것이다.

3. 중고령자 적합직종의 다양화

중고령자를 위한 적합직종의 다양화를 위해 현실과 장기적측면의 적합직종의 개선이 요구된다. 따라서 중고령자의 지식과 경험의 특성에 알맞은 전문직종의 다양화와 그에 적합한 교육시스템의 활용이 필요하다고 할 수 있다.

현재 노동부에서 권장하고 있는 적합직종은 현재 77개종으로 주로 단순노무직이나 고령자와 노인들을 대상으로 한 직종이 대부분이고 노동부의 고령자 적합직종과 관련하여 고령자 고용촉진법에 따라 고용안정사업의 일환으로 시행되고 있는 고령자 인재은행, 고령자 고용장려(상시 300인이상의 근로자를 사용하는 사업장의 경우 고령자 기준 고용률 3/100)제도나, 고용촉진장려금제도³⁵⁾는 주로 45세이상 65세 미만의 고령

35) 55세 이상 고령근로자 고용비율이 6% 이상인 경우, 고령자 초과인원에 따라 지급 보상하는 고용장려금제도가 1998년 7월부터 5인 이상기업으로 확대되어 적용되고 있으며(다수고용), 한 분기동안 고령자를 5인 이상 또는 월평균 근로자수의 5%이상 신규 고용시 신규 고용한 고령자는 사업주가 지급한 임금의 1/4(대기업은 1/5를 지원) 6개월간 지급하고(신규고용), 45-54세 이하인 자에 한해 경영상 이유, 정년퇴직, 질병, 부상, 통근 곤란등으로 퇴직한 자 가운데 퇴직 후 2년 이내에 재고용하는 경우 노동부장관이 매년 고시하는 금액

자에게 적용되고 있지만 직업훈련이나 전직프로그램이 거의 없고 고령자 취업을 의무로 규정하고 있는 것이 아닌 단순히 권장하고 있는 것이기 때문에 실효성에 문제가 있다고 볼수 있고 또한 중고령자에게는 크게 도움이 되지 않은 직종이 주를 이루고 있다.

따라서 중고령자의 취업욕구를 충족시킬 수 있는 장기간 축척해 온 전문지식과 귀중한 경험을 사회적으로 재활용하기 위해 전문직종의 다양화와 그에 따른 교육시스템의 도입이 요구된다. 이러한 교육시스템은 퇴직으로 인한 충격을 최소화하고, 나아가 자신에게 적합한 직종을 선택할 수 있는 자원이 될 것이다.

또한 기업에서 요구하는 다양한 영역에서의 교육을 받을 수 있도록 하여 기업체에서 수요가 발생할 수 있도록 해야 할 것이다. 그리고 가장 중요한 것은 충분한 교육을 이수 받은 중고령자가 취업에 있어서 우선적으로 적용를 받을 수 있도록 하여 그 실효성을 높여야 한다.³⁶⁾

을 재고용자 1인당 지원하고 있다(재고용)

36) 황진수 외, “고령자 취업활성화 방안”(한국노인과학술단체연합회)2000, pp20,90 토대로 논자 재구성

제 3 절 직업훈련기관 및 심리적 상담센터

1. 중고령자를 위한 직업훈련기관

우리나라에서 실시하고 있는 중고령자 재취업 교육훈련 프로그램은 선진 외국에 비해 열악한 환경에 처해 있다. 현재 우리나라에서 시행하고 있는 고령자직업훈련 프로그램은 크게 세가지로 구분된다.

첫째는 한국산업인력공단에서 위탁·실시하는 1주에서 최장 4주까지의 준고령자 고용촉진을 위한 단기적응훈련프로그램이 있다. 이 프로그램은 취업을 희망하는 자들에게 직장적응 훈련을 실시하며 고용촉진을 도모하고 직업안정 및 노후가계안정에 기여하는데 목적을 두고 있다. 단기 직업적응 훈련 과정은 주차관리원, 경비 등 고령자 적합직종과 취업 등이 직종으로 1주에서 2주간 과정을 개설하여 기본교육을 실시한다.

둘째는 서울시 고령자 취업알선센터에서 실시하는 3일간의 단기적응훈련 프로그램이 있다.

셋째는 몇 개의 대기업에서 시험적으로 제공되고 있는 퇴직자 준비교육과정이 있다.

선경텔레콤에서 시행하는 재취업교육훈련은 창업분야 전직분야에 관한 전문 컨설팅업체와 연계하여 사전설명회개최, 프로그램에 대한 설명, 창업 및 재테크기법 설명, 전직절차 설명, 성격 및 적성검사 등을 실시하여 적격성여부 판단 해주기도 함으로써 새로운 삶에 대한 자신감과 비전을 심어주기위해 창업직종의 현황과 전망·유망직종의 소개와 효율적인 운영등 창업에 필요한 유익한 정보가 소개된다.

현대자동차의 경우는 사내퇴직자 또는 퇴직예정자를 대상으로 퇴직후 생애설계를 위한 프로그램으로 재취업 전직교육과 창업교육을 실시하고 있다. 재취업전직교육과정을 자격증취득 과정으로 재취업은 물론 자영

업에 필요한 자격증을 취득하도록 하며 기간은 3~4개월간 실시된다. 창업과정은 아이템의 현황과 전망, 유망직종의 소개와 효율적인 운영 등 창업에 필요한 유익한 정보와 현장체험담도 들을 수 있도록 한다. 또 퇴직자들의 다양한 교육욕구를 충족시키기 위해 거주지를 관할하는 노동부 사무소에 협조 요청하여 다양한 교육과정을 알선해 주기도 한다.

그러나 우리나라의 직업훈련은 각 기관들의 다양한 재취업 프로그램의 운영에도 불구하고 실제 창업과 취직에 있어서 기대했던 수준에 미치지 못했다는 평가를 받고 있다.

여기서 미국과 일본의 직업훈련프로그램을 간단히 살펴보면 다음과 같다.

미국의 경우 직업훈련협력법(The Job Training Partnership Act : JTPA)은 노동시장에서 불리한 위치에 놓여있는 사람들을 대상으로 하는 고용과 훈련 프로그램 및 재정지원법이다.

JTPA의 Title I는 소외된 청소년과 성인들을 대상으로 고용 훈련 서비스 및 훈련 프로그램을 명시하였고 Title II는 부적절한 직무를 가진 노동자를 대상으로 하며 여기에 장기간 실업상태에 있는 자와 고령자를 포함하고 있다. 이 프로그램의 목표는 고령노동자의 직업훈련과 직업탐색, 직업개발을 통하여 협력적으로 일에 대한 개별적 서비스 전략을 개발하며, 고령노동자가 직업을 가질수 있도록 이를 지원하는 것이다.

고령자를 위한 직업훈련을 실시하는 기관은 지방정부, 지역사회대학, 전문학원, 사설영리학기관, 직업훈련학교, 기술대학 등이다. 훈련기관은 3주에서 2년까지 다양하며, 훈련프로그램은 간호보조, 컴퓨터훈련, 의학보조, 전자조립, 의료보험감사요원, 회계원, 전산입력원, 무역실무, 목공, 사무용컴퓨터전문가, 트럭운전, 벽돌공, 서비스업 등 다양하다.

일본의 직업교육훈련은 「직업능력개발촉진법」에 의거하여 실시되고

있다. 이 직업능력개발촉진정책은 직업훈련학교, 전수학교 등과 같은 공공직업훈련기관을 통해 시행되고 있으며, 직업능력교육훈련에 관한 정보제공 및 조언 등은 도도부현에설치된 직업능력개발협회에서 제공하고 있다. 이 제도는 정년퇴직이후의 전직이나 자기능력에 맞는 직장의 선택, 새 취직 등을 지원하는데 유용하게 활용될 수 있다.

또 재취업을 위한 수강비용의 원조, 각종기술 및 자격증습득을 위한 정보의 제공, 전직의 알선, 고령기 직업생활설계, 자기계발을 위한 연수 등을 원조하고 있다.

그리고 급속한 기술혁신에 대응하는 정책으로서는 사업주에게 지급하는 자기계발조성 급부금과 재직노동자에게 지급하는 중고령노동자 수강장려금 제도가 있다. 이 수강장려금제도란 45세 이상의 재직 노동자에 대하여 고령기에 고용안정에 도움이 될 것이라고 인정되는 교육훈련코스 입학금, 수강료의 절반정도를 원조한다.

따라서 우리나라의 직업교육 및 직업훈련 정책은 개선되어야 한다. 미국의 직업훈련협력법, 일본의 직업능력개발촉진법으로 정부차원의 인력수급정책을 마련하여 직업능력개발의 대책을 정교하게 진행하고 있듯이 직업훈련을 위한 법률을 제정하여 권고사항이 아닌 의무규정으로써의 보조금의 지원 정책이 필요하고, 직업훈련관련 조직체 및 지역사회 대학, 직업훈련기관, 사회교육기관등과 연계체제를 갖추는 체계가 필요하다.³⁷⁾

37)황진수, “고령인력의 효율적인 활용방안” (경기도노인복지시설협회,2000) pp.58-69

2. 퇴직 중고령자를 위한 상담센터 운영

조기(명예)퇴직은 가족문제와 밀접한 관계성을 가지고 있어 퇴직자 본인의 위기와 변화는 가족의 변화와 위기로 연결되어 복합적 성격을 띠 수 밖에 없다.

따라서 조기 퇴직자와 가족을 위한 지원책으로 중앙정부 또는 지방자치단체별 지역사회 중심으로 운영 될수 있는 상담센터의 필요성이 요구된다. 조기퇴직자와 그 가족들을 위한 상담센터은 가족들이 안정된 환경 속에서 재취업이나 불확실한 미래에 대한 생활설계를 하여 새로운 삶에 대한 적응력이나 위기관리능력을 키워 갈 수 있도록 사회, 정부의 통합적 지원체계의 상담센터 운영을 통해 개인상담, 가족상담, 직업상담에 이르기까지 다양한 서비스를 제공할 수 있도록 하여야 한다.

정년퇴직준비교육의 목적은 퇴직자들에게 사회적 활동을 할 수 있는 정보와 기회를 제공해 주고 퇴직에 따른 심리적 불안감과 자기부정적인 감정에서 벗어나 긍정적인 자아존중감을 가지게 함으로써, 퇴직후의 생활에 성공적으로 적응 하도록 지원함³⁸⁾있듯이 이 상담센터를 통하여 정년퇴직준비교육을 한다든지, 조기퇴직자들이 장기간 축척해 온 전문지식과 풍부한 실무경험을 바탕으로 한 재교육의 기회를 확대한다든지 하는 사회나 정부차원에서의 지원정책이 요구된다.

또는 퇴직을 앞둔 근로자들을 위한 평생교육이나 생활교육프로그램을 실시하여 활성화 시킬 수 있다면 가족의 결속력을 이룰수 있음과 동시에 조기 퇴직자로 하여금 원만한 재사회화 과정을 통하여 자신의 능력을 충분히 재활용 할 수 있을 것이다.

38) 허정무, “퇴직자의 사회적응에 영향을 미치는 관련변인 탐색을 통한 퇴직준비교육 프로그램 모델 개발” 한국노년학회 제18권3호(통권28호) 1998, P.6

제 5 장 결 론

우리 나라의 사회변동의 속도는 국가 경제발전의 속도와 비례해서 변화되고 있고 있다고 해도 과언이 아닐 것이다.

그러한 변화 속에서 중고령 기성세대들은 실제로 우리 나라 경제 발전의 주역이었다. 그러나 젊은 인력만 선호하는 기업풍토는 능력이나 근로의욕과 상관없이 고령자라는 이유만으로 해고 기준을 삼고 있다.

본 연구의 목적은 설문조사를 통해 인생의 전환점이라고 할 수 있는 퇴직에 대해 중고령근로자들의 전반적인 태도와 퇴직을 앞둔 구성원으로서의 직장생활 만족도 또 퇴직에 대한 준비여부 퇴직후 재취업 등을 알아보고 이에 대한 중고령 근로자 퇴직에 관한 정책 제고 방안을 살펴보는 것이었다.

본 연구를 통해 알 수 있는 사실은, 중고령근로자들은 정년까지의 근무여부에 대해 불확실한 견해를 보였으며 언제라도 조직의 변화에 희생될 수 있다는 것을 준비해야만 한다는 것이다.

퇴직과 관련하여 가장 어려운 점은 조직에서의 이탈에 따른 심리적인 외로움과 고독감에 관한 것이었고 경제적 곤란과 자녀 교육 및 양육을 해결하기 위한 방법으로 재취업을 원했지만 이는 현실적으로 어려운 일일 것이다.

평균수명이 급속도로 연장되는 추세에서 조기 정년 또는 명예퇴직 등은 시대적 상황에 적합지 않다고 볼 수 있으며 개인과 가족의 경제적, 심리적, 사회적 생활에 충격을 주는 바람직하지 않은 현상으로 중고령자들을 위한 정년연장과 인력활용은 시급한 문제로 이것은 국가 또는 기업 차원에서 해결해야지 절대로 개인 스스로 해결 할 수 있는 일이 아니라는 것이다.

연구분석결과에서 나왔듯이 40-50세의 중고령근로자들은 시대 상황을 고려해 퇴직 및 노후를 위해 준비를 적극적으로 하고 있다는 것으로 나타났다지만 여기에는 한계가 있다. 따라서 국가 또는 기업에서는 경제적, 사회적, 그리고 정치적인 주변환경을 고려해서 퇴직후의 재취업 정책의 활성화 및 퇴직후 적응을 위한 지원프로그램을 제대로 수립 운영해야만 한다. 다시말하면, 퇴직후의 재취업 의사를 파악하여 적절한 고용이 이루어지도록 지원해야 한다. 기업의 아웃플레이스먼트서비스 제도를 통한 다른직무로의 전환배치, 재교육, 타계열사, 중소기업체로의 전직 또는 일반퇴직 후 시간제 근무를 활용한 재고용 및 계속고용제도의 정착화, 직업훈련기관등의 교육과정을 통해 새로운 세계의 재취업, 창업등 중고령 인력활용을 위한 정책이 시급히 실행되어야 할 것이다. 그리하여 조기퇴직자로 하여금 원만한 재사회화 과정을 통하여 자신의 능력을 충분히 재활용할 수 있도록 유도하는 촉진제가 될 것이다. 이러한 여건이 이루어 진다면 가족의 안정된 환경 속에서 재취업이나 불확실한 미래에 대한 생활 설계를 하여 새로운 삶에 대한 적응력이나 위기관리 능력을 키워 나갈 수 있을 것이다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 김동일, 『근대화와노인문제』, (서울 대한노인회), 1998
- 김영선 외, “중고령근로자의 성공적인 직무적응에 관한 연구” 한국노년학회 제17권2호(통권24호),1997
- 김애순 외, “은퇴 이후의 심리. 사회적 영향” 한국노년학회 제15권 1호(통권19호), 1995
- 김상근, “정보화사회와 노년학회의 역할” (한국노년학회), 2001
- 김성순, 『고령화 사회와 복지행정』 (서울 홍익제),1991
- 김정후 외, 『노인인력 활용정책과 프로그램』 (집문당), 1998
- 박재간, “노인문제의 현황과 과제” (한국노인문제연구소),2000
- 박충선, “조기퇴직자의 가족적 지원과 대책방안” 한국노년학회 제15권 1호(통권19호),1995
- 변재관, “고령자 창업지원정책” (노인복지정책연구, 통권 제15호),1999
- 이정우 외, “노령근로자 조기퇴직의 폐해와 개선방향” 한국노년학회 16권1호(통권21호), 1996
- 정경배 외, “활기찬 노후생활보장을 위한 고령자 창업지원 방안” (한국보건사회연구원),2000
- 최가영 외, “노년기 근로자의 퇴직현상에 관한 심층연구” 한국노년학회 제21권1호(통권35호),2001
- 황선옥, “고령자 취업관련 지원체계에 관한 연구” (노인복지연구), 2000
- 황진수, “중고령층의 재취업을 위한 HRD 전력”(한국직업능력개발원),

2000

황진수, 외, “고령자 취업활성화 방안” (한국노인과학술단체연합회), 2000

황진수, “고령인력의 효율적인 개선방안” (경기도노인복지시설협회), 2000

허정무, “퇴직자의 사회적응에 영향을 미치는 관련변인 탐색을 통한 퇴직준비교육프로그램 모델 개발” 한국노년학회 제18권3호(통권28호), 1998

현외성, “노인관련 국가정책의 발전방향”(한국노인문제연구소), 2000

2. 외국문헌

Bazzoli, G. Ther Early Retirement Descison: New Empirical Evidence on the Influence of Health. *Hournal of Human Resources*, 20(2), 1985

Henretta, J. C., Chan, C. G. & O'Rand, A. A Retirement Reasons vs. Retirement Process: Examining the Reasons for Retirement Typology. *Journal of Gerontology" Sociences*, 47, 1992

Hunt, J. S. Saul, P. N. The Relationship of age, Tenure, and Job Satisfaction in Males and Females. *Academy of Management Journal*, 18, 1975

Krause, N., Lynch, J., Kaplan, G. A., Cohen, R. D., Goldberg, D. E. & Salonen, J. T.(1997). Predictors of Disability Retirement.

Scandinavian Journal of Work, 23, 1997

Maddox, G. L.(1968). Disengagement Theory: A Critical Evaluation.

The Gerontologist, 4, 1968,

Toffler, A. *Future shock*, New York: Random House, 1981

한국경영자총협회(<http://www.kef.or.kr>)

인터넷(<http://www.donga.com>, <http://kef.or.kr>)

한국경제신문 2001년 10월 30일자

문화일보 2002년 5월 13일자

ABSTRACT

The Study on Policy Alternative for the Middle and the Aged Workers' Retirement

Min, Kyong Jin

Major in Social Welfare

Dept. of Welfare Administration

Hansung University

The purpose of this study is to review the middle and the aged workers' retirement and their job life, assumig that many of them may be laid off earlier.

Recently, due to accelerating industrialization, information-intensiveness and urbanization, it seems inevitable that many middle-aged and old workers have to retire earlier(honorablely).

In view of those middle and the aged workers who have children still being educated or dependent financially, such an earlier retirement many well be a crisis in their life.

In other words, only for the reason that they are not young, they are being alienated at their workplaces of forced to retire earlier. In order to find more specific facts about such an earlier retirement, a positive questionnaire survey was conducted.

For the survey, such workers as large company workers, small and

medium business workers, bankers and teachers were sampled.

As a result of analyzing the data collected from the survey, it was found that the majority of such workers whose employment was considered relatively stable felt unstable for their retirement under age limit, and in particular, bankers felt most unstable for their job stability.

On the other hand, it was also found that the majority of the subject workers had no plan after their retirement under age limit.

The hardest difficult anticipated by the workers after their retirement was "psychological loneliness", followed by financial difficulty and children's education or rearing. Most of the workers wanted to be reemployed after their retirement.

The above findings suggest that the workers need to be allowed to manage their career and be trained for reemployment at the level of government or employers.

Based on the findings and discussions, some policy alternatives are suggested for middle and the aged workers.

부록-설문지

중고령 근로자 퇴직 현상에 관한 연구

안녕하십니까?

저는 한성대학교 행정대학원에서 사회복지를 전공하고 있는 사람입니다. 이번 석사학위 논문으로 「중고령근로자 퇴직에 관한 연구」를 함에 있어서 선생님에게 설문을 의뢰 하오니 바쁘시더라도 협조해 주시기 바랍니다.

이 설문조사는 통계 목적이외에 다른 목적에는 절대로 사용하지 않을 것이며, 선생님의 개인적인 사항은 비밀로 하겠습니다.

선생님의 도움에 진심으로 감사를 드립니다.

2002. 3.

한성대학교 행정대학원

지도교수 황진수

논문집필자 민경진 올림

일반적인 사항

1. 귀하의 성별은? ①남 ②여
2. 귀하의 연령은?
①40-45세 ②46-50세 ③51-55세
④56-60세 ⑤60-65세 ⑥65세 이상
3. 귀하의 교육수준은 어느 정도입니까?
① 초등학교 졸 ②중학교 졸 ③고등학교 졸
④전문.대학교 졸 ⑤대학원 졸
4. 귀하의 현재 결혼상태는 어떻습니까?
①배우자 동거 ②사별 ③이혼
④미혼 ⑤별거 ⑥기타
5. 귀하는 현재 자녀가 있습니까?
①1명 ②2명 ③3명 ④4명이상 ⑤없다
6. 귀하가 현재 살고 있는 주택은 누구의 소유입니까?
①본인(배우자)소유
②동거중인 부모님 소유
③사택
④전세, ⑤월세, 영구임대
⑥그 외의 친척 소유
⑦기타(누구?:)
7. 귀하의 여가 활동 및 취미는?
①헬스 ④등산 ⑦여행 ⑩기타(예:)
②수영 ⑤낚시 ⑧영화감상 ⑪없다
③골프 ⑥독서 ⑨자원봉사

8. 귀하의 종교는?

- ①불교 ②기독교 ③천주교 ④기타

9. 귀하의 거주지는?

- ①서울 ②수도권 ③수도권이외의 지역

건강상태

10. 귀하의 현재 건강상태는 어떻습니까?

- ①매우 좋다 ②약간 나쁘다
③좋은 편이다. ④아주 나쁘다.

11. 현재 앓고 있는 질병이 있습니까 ?

- ①있다.(11-1)
②없다(11-2)

11-1. 질병이 있다면 어떤 질병인지 아래 <보기>에서
번호를 모두 골라 표시해 주십시오()

<보기>

- ①고혈압 ⑤위장질환 ⑨관절염 ⑬치과질환
②뇌졸중 ⑥신장질환 ⑩신경통 ⑭피부질환
③심장질환 ⑦호흡기 질환 ⑪비뇨기계질환 ⑮기타(무엇:)
④간질환 ⑧당뇨병 ⑫손상.중독

11-2. 질병이 있으시면 그 질병 때문에 일상생활을 하는데 어느 정도 지장을 받습니까?

- ①전혀 지장을 받지 않는다
- ②조금 지장을 받는다.
- ③많이 지장을 받는다.

경제상태

12. 귀하의 주된 수입원은 무엇입니까 ? 하나만 말씀해 주십시오

- ①본인 및 배우자의 근로소득 ②퇴직금
- ②저축.증권의 이익 배당 ⑦개인 연금
- ③부동산.집세(은행,보험회사 등에 개인이 가입한 연금)
- ④자녀로 부터의 보조 ⑧생활보호.노령수당(국가보조)
- ⑨연금(국민연금.공무원 연금 등) ⑨기타(무엇?:)

13. 귀하 앞으로 들어오는 월 총수입은 얼마나 됩니까 ?

(근로소득, 이자소득, 임대료 등 기타합산)

- ①100만원 이하 ②100만원이상 -200만원 이하
- ③200만원 이상 - 300만원 이하
- ④300만원이상-500만원 ⑤500만원 이상

14. 귀하에게 가장 지출이 많은 항목을 아래 <보기>중에서 두 개만 골라 그 번호를 말씀해 주십시오.

첫째: _____ 둘째: _____

<보기>

- | | |
|----------------|-----------------|
| ①본인(배우자)의 용돈 | ⑥ 약값 및 의료비 |
| ②경조비.친목회비 | ⑦자녀에게 주는 용돈 |
| ③본인 및 배우자의 생활비 | ⑧저축비 |
| ④전가족의 생활비 | ⑨문화비. 여행비 |
| ⑤차량유지비 | ⑩기타(무엇?:) |

15. 귀하의 경제적 상태(사는 형편)는 어느 정도라고 생각하십니까 ?

- | | | |
|-------|-------|--------|
| ①상류층 | ②중산상층 | ③ 중산중층 |
| ④중산하층 | ⑤하류상층 | ⑥하류층 |

16. 귀하는 퇴직 및 노후를 위하여 어떤 준비를 하고 계십니까

- | | |
|----------|--------------------------|
| ①매달 정기적금 | ③사보험 |
| ②연금 | ④기타(예: 부동산 ,주식투자 등_____) |

16-1. 귀하는 노후를 위해 매달 어느 정도의 저축을 하고 계십니까?
(연금, 사보험 등 제외)

- | | |
|-------------------|----------------------|
| ①10만원 이하 | ②30만원 이상-50만원 이하 |
| ③10만원 이상- 30만원 이하 | ④50만원 이상 ⑤100만원이상 |
| ⑥ 전혀 못하고 있다. | |

현재 취업에 대한 상태

17. 귀하의 직업은?

- | | | |
|-----------|---------|---------|
| ①공무원 | ②은행원 | ③대기업임직원 |
| ④중소 기업임직원 | ⑤교사.교직원 | ⑥군인 |
| ⑦ 종교인 | ⑧기타 | |

18. 귀하는 어떤 형태로 일하고 계십니까

- ①월급제 ③임시직 종일제(풀타임)
②연봉제 ④시간제

19. 현재 직업에 종사한 기간은 얼마나 됩니까?

- ①5년 미만 ②5-10년
③10-15년 ④15-20년 ⑤20년 이상

20. 앞으로 정년까지는 계속 근무할 것으로 생각하십니까?

- ①그렇다 ②아니다 ③모르겠다

21. 귀하가 근무하고 있는 직장에서 시간외 근무를 하는 경우가 있습니까?

- ①거의 매일 있다.
②자주 있다.
③가끔 있다.
④거의 없다.

22. 귀하의 직장에서는 은퇴후의 직업 적응 훈련을 하고 있습니까?

- ①하고 있다 (22-1번으로) ②하고 있지 않다

22-1. 은퇴후 직업 적응훈련은 어느 정도 기간으로 실시 합니까

- ①3개월 미만 ②3-6개월 ③6개월-1년 ④1년 이상

23. 은퇴후 직업 적응 훈련은 어떤 종류입니까?

- ①단순작업 ②판매관리 ③교육분야 ④농업
⑤사무직 ⑥정보분야 ⑦부동산중개분야 ⑧전문직 ⑨ 기타

직장에 대한 만족도

24. 귀하는 현재의 일에 만족하고 계십니까?

- ①매우 만족한다.
- ②만족하고 있는 편이다.
- ③불만스러운 편이다.(24-1, 24-2번으로)
- ④매우 불만스럽다.(24-1, 24-2번으로)

24-1. 불만스럽다면(위 24번에서 ③④응답) 가장 큰 이유는 무엇
입니까? 한가지만 말씀해 주십시오.

- ①보수가 적어서 ⑥업무량이 많아서
- ②직장의 거리가 멀어서 ⑦상사나 동료와의 갈등이 심해서
- ③근무시간이 길어서 ⑧능력이나 적성에 맞지 않아
- ④근무환경이 열악하여 ⑨기타(왜?:)
- ⑤육체적으로 힘이 많이 들어서

24-2. 불만스럽다면(위 24의 ③④번에 응답) 앞으로 어떻게 하고 싶습
니까?

- ①그냥 참고 일할 수밖에 없다
- ②같은 직장 내에서 딴 일을 하고 싶다.
- ③다른 직장을 찾아 옮기고 싶다.
- ④당장 일을 그만 두고 싶다.

25. 은퇴후 재취업의 경우 직장내의 젊은 상사가 있다면 어떻게
하시겠습니까?

- ①서로 이해하고 화합적인 분위기로 이끌 것이다.
- ②나이 어린 상사와 일하기가 불편할 것이다.
- ③나는 불편한 점이 없지만 젊은 상사가 나를 불편해 할 것이다.
- ④업무 성격상 부딪치는 일이 없다면 별 문제 없을 것이다.
- ⑤사이가 매우 나쁠 것이다.

26. 직장내의 젊은 동료와의 관계는 어떻습니까?

- ①서로 이해하고 화합적인 분위기다
- ②같이 일하기가 불편하다
- ③나는 불편한 점이 없지만 다른 사람들이 나를 불편해 한다.
- ④업무성격상 부딪치는 일이 없어서 별 문제 없다
- ⑤사이가 매우 나쁘다
- ⑥기타(무엇?:)

27. 현재 근무하고 있는 직장에 가장 바라는 점은 무엇입니까?

- ①보수를 올려주었으면 좋겠다.
- ②근무 환경이 개선되었으면 좋겠다.
- ③업무량을 줄여 주었으면 좋겠다.
- ⑤기타(무엇?:)
- ⑥승진, 승급문제가 잘 되었으면 좋겠다.

정년퇴직에 대한 견해

28. 귀하가 근무하는 곳의 정년연령은?

- ①50세 ②55세 ③57-58세
- ④60세 ⑤62세 ⑥65세 ⑦기타

29. 귀하의 정년연령에 대한 생각은?

- ①현재의 정년연령에 만족한다.
- ②현재의 정년연령을 늘려야 한다.
- ③현재의 정년연령을 줄여야 한다.
- ④어쩔수 없다.

30. 정년 퇴직후에 다른 계획이 있으십니까?

- ① 있다.
- ② 없다.

31. 정년 퇴직후 예상되는 수입정도는?

- ① 100만원 미만 ② 100-200만원 ③ 200-300만원
④ 300-400만원 ⑤ 500만원이상 ⑥ 없다. ⑦모르겠다.

32. 귀하는 퇴직연금을 받는다면 어느 방식으로 채택할 계획이십니까?

- ①일시금 ②일부 일시금과 일부연금
③연금 ④모르겠다

조기(명예)퇴직에 대한 견해

33.귀하는 조기(명예)퇴직을 고려하고 계십니까?

- ①예 (33-1번으로) ②아니오

33-1. 조기(명예)퇴직을 왜 고려하고 계십니까?

- ①사내의 구조조정으로
②더 늦기 전에 다른 일을 하고 싶어서
③현재의 일이 싫어서

34. 만약 당신이 조기(명예)퇴직의 입장이 되신다면?

- ①긍정적으로 받아들이겠다
②어쩔수 없이 받아들이겠다.
③절대 받아들일 수 없다.
④부당한 자리로 인사이드가 있더라도 끝까지 버티겠다.

재취업의사

35. 귀하는 조기,정년 퇴직후 재취업을 원하십니까?

- ①예 ②아니오

36.재취업을 원하는 이유는 무엇입니까?

- ①생계를 위해서 ⑥사회적 지위나 명예를 위해서
②일하는 것이 좋아서 ⑦가족이나 친지를 도와주기 위해
③건강유지를 위해서 ⑧기타(왜?:)
④시간을 보내기 위해서
⑤가족,이웃, 친지 등에 대한 체면유지

37. 재취업 하고싶은 분야는?

- ①현재와 유사한 직종
②직종에 상관 없다.
③창업
④농업
⑤기타

38. 재취업시 근무형태는?

- ①어떤 일이든 할 수 있다.
②시간제근무(part-time)
③전일제 근무(full-time)
④재택근무

39. 재취업을 원하실 때 취업 경로는?

- ①고용 알선 센터등 공공기관의 취업알선 기관
②친구나 동료 ③인맥 ④공공매체 광고
⑤직업소개소 ⑥기타

40. 귀하가 퇴직한 이후에 관한 질문입니다.

퇴직한 이후 가장 어려울 것으로 생각되는 사항은?

(가장 심각한 순서로)

--	--	--	--	--	--

- ①가족간의 갈등
- ②자녀의 교육, 결혼문제
- ③심리적인 고독, 외로움
- ④재취업의 어려움
- ⑤경제적 곤란
- ⑥기타()

41. 동료 또는 知人(지인)이 퇴직한 이후를 보면서 자신이 가장 유사한 형태로 갈 것으로 예상되는 모습은?

- ①사회봉사 활동 등으로 왕성한 활동과 원만한 인간관계를 유지한다(성취형)
- ②직장생활, 사회생활 중의 후회스러운 일로 분노하는 일이 많다(분노형)
- ③옛직장, 동료들로부터 철저히 은둔 생활을 한다(은둔형)
- ④자기를 학대한다(자학형)
- ⑤개인적, 가정적으로 문제가 많으나 남에게 보이는 것은 원만하고 성공적인 노후처럼 보이도록 한다(방어형)

협조해 주셔서 대단히 감사합니다.