

석사학위논문

지도교수 정주택

중고령자 재취업 활성화

방안에 관한 연구

-전직지원제도를 중심으로-

A Study on Activation of Middle-aged and Old
People's Reemployment

2002년 8월 일

한성대학교 행정대학원

복지행정학과

사회복지전공

안혜경

석사학위논문

지도교수 정주택

중고령자 재취업 활성화

방안에 관한 연구

-전직지원제도를 중심으로-

A Study on Activation of Middle-aged and Old
People's Reemployment

위 논문을 행정학 석사학위 논문으로 제출함

2002년 8월 일

한성대학교 행정대학원

복지행정학과

사회복지전공

안혜경

目 次

제1장 서론	1
제1절 연구목적	1
제2절 연구의 방법과 범위	4
제3절 연구의 제한점	6
제2장 중고령자 고용정책	7
제1절 인구의 고령화와 고령자 노동시장	7
1. 인구구조의 고령화	7
2. 중고령자의 경제활동참가와 은퇴연령	9
제2절 외국의 중고령자 고용정책	15
1. 고령자의 고용보장을 위한 법률 및 제도	15
2. 중고령자의 직업능력 향상을 위한 훈련과 취업알선체계	18
3. 전직지원제도	21
4. 외국의 전직지원제도	30
제3장 연구방법	35
제1절 조사대상	35
제2절 조사방법	35
제3절 측정도구	36
제4절 자료분석	37
제4장 연구의 분석	38
제1절 일반적 특성	38

1. 성별	38
2. 연령	38
3. 교육수준	39
4. 최장기 근속 직업	40
5. 부양자녀 수	40
제2절 현재 하는 일에 대한 설문 내용	41
1. 직장 근무 년 수	41
2. 전직경험	42
3. 취업상태	43
제3절 업무 만족도에 대한 설문 내용	44
1. 일자리 권유의사	44
2. 근무계획	45
3. 승진 가능성	45
4. 이직생각 빈도	46
5. 현재 지식·기능·기술 유용성	47
제4절 구직활동에 대한 설문 내용	47
1. 취(창)업 정보수집 방법	48
2. 구직실패	48
3. 구직 가능성 및 소요시간	49
4. 일자리 제의 경험	50
5. 일자리 제의 거절 이유	50
제5절 전직욕구에 관한 사항	51
1. 희망직종과 전 직장과의 연관성	52
2. 희망급여	52
3. 임금책정기준	53

4. 퇴직 후 경제형편	54
5. 희망분야	55
6. 경제 형편에 따라 앞으로 하고 싶은 일	56
7. 전직지원프로그램 참여 의사	57
8. 전직프로그램 의무참여 여부	62
9. 전직지원프로그램에서 가장 활성화되어야 할 부분	63
10. 전직지원프로그램 참여여부 간 상관	63
제6절 연구의 분석의 요약 및 제언	65
1. 일반적 특성과 현재 하는 일에 대한 질문	65
2. 취업 중인 중고령자에 관한 연구분석의 요약	66
3. 구직활동 중인 중고령자에 대한 연구분석 요약	67
4. 전직욕구에 관한 연구분석의 요약	67
제5장 중고령자 취업 활성화에 대한 정책적 제언	70
제1절 기준고용율의 설정과 적용	70
제2절 적합직종의 선정과 채용지도	70
제3절 취업알선체계의 정비	71
제4절 고령자 직업훈련 정책의 방향	72
제5절 정년의 연장과 퇴직자의 계속고용제도	74
제6절 고령자 임금보조금의 가이드라인 설정	75
제7절 창업지원단의 설립	76
제8절 전직지원서비스의 확대 적용	76
제6장 결 론	79

참고문헌	81
설문지	86
ABSTRACT	94

表 目 次

<표 2-1> 고령인구 비중의 전망	8
<표 2-2> 연령계층별 실업자 및 실업률	13
<표 2-3> 우리 나라의 정년현황	13
<표 3-1> 설문지의 구성	37
<표 4-1> 성별	38
<표 4-2> 연령분포	39
<표 4-3> 교육수준	39
<표 4-4> 가장 오래 근속한 직종	40
<표 4-5> 부양자녀의 수	41
<표 4-6> 직장근무 년 수	42
<표 4-7> 전직 경험	43
<표 4-8> 취업상태	43
<표 4-9> 일자리 권유의사	44
<표 4-10> 근무계획	45
<표 4-11> 승진 가능성	46
<표 4-12> 이직생각 빈도	46
<표 4-13> 현재 지식·기능·기술 유용성	47
<표 4-14> 취(창)업 정보수집 방법	48
<표 4-15> 구직실패 이유	49
<표 4-16> 구직의 가능성 및 소요 시간	50
<표 4-17> 일자리 제의 경험	50
<표 4-18> 일자리 제의 거절 이유	51
<표 4-19> 직종 연관성	52

<표 4-20> 희망급여	53
<표 4-21> 임금책정기준	54
<표 4-22> 퇴직 후 경제형편	55
<표 4-23> 희망분야	56
<표 4-24> 경제형편에 따라 앞으로 하고 싶은 일	57
<표 4-25> 전직지원프로그램 참여의사	58
<표 4-26> 성별 전직지원프로그램 참여의사	59
<표 4-27> 학력별 전직지원프로그램 참여의사	59
<표 4-28> 연령별 전직지원프로그램 참여의사	60
<표 4-29> 장기근속 직업별 전직지원프로그램 참여의사	61
<표 4-30> 전직프로그램 의무 참여여부	62
<표 4-31> 전직지원프로그램에서 가장 활성화되어야 할 부분	63
<표 4-32> 기초 통계치	64
<표 4-33> 업무만족과 전직지원프로그램 참여여부간 상관	65

그림 目次

[그림 2-1] 연령계층별 경제활동참가율과 실업률 (1999년)	10
[그림 4-1] 성별 구성비	38
[그림 4-2] 연령 분포비	39
[그림 4-3] 교육수준	39
[그림 4-4] 부양자녀의 수	41
[그림 4-5] 직장근무 년 수	42
[그림 4-6] 전직경험	43
[그림 4-7] 취업상태	43
[그림 4-8] 일자리 권유의사	44
[그림 4-9] 근무계획	45
[그림 4-10] 승진 가능성	46
[그림 4-11] 이직생각빈도	46
[그림 4-12] 직종 간 연관성	52
[그림 4-13] 전 직장 대비 희망급여	53
[그림 4-14] 희망분야	56

제1장 서론

제1절 연구목적

고령화가 급속하게 전개되고 있는 중요한 과제이다. 일반적으로 고령화는 노동력 부족과, 노동비용 상승 등 현재, 고연령층의 노동력을 어떻게 활용할 것인가는 경제의 생산성 유지와 사회복지체계의 안정화를 위하여 반드시 풀어야 할 경제에 부정적으로 작용한다고 인식되고 있다. 앞으로 10년 후인 2010년에는 무려 인구의 34.3%가 50세 이상 중고령 인구로 구성될 전망이다. 인구의 3분의 1 이상이 50세 이상 중고령 인구로 구성되는 사회는 고령화가 진전됨에 따라 가족과 사회 수준에서 부양 부담이 심화된다는 우려가 지배적이다.

1997년12월 외환위기에서 촉발된 한국의 경제위기 이후 계속된 우리 사회는 기업의 구조조정의 과정에서 관리자급을 포함한 많은 수의 중고령 근로자가 정년을 채우지 못하고 정년 이전에 조기 퇴직해야 하는 상황을 받아들일 수밖에 없었다. 특히 50세 이상의 중고령자의 조기퇴직은 그들이 가정경제를 책임지는 가장으로서의 가정적 불안 뿐 아니라, 실업의 장기화 가능성이 높은 연령계층이어서 장기적으로 커다란 사회적 비용을 필요로 할 것이다.

현대 산업사회가 '노동의 제공에 따른 금전적 급부'라는 냉정한 원칙을 가지고 있어 노동의 제공이 효율적이지 못한 중고령층은 결국 빈곤할 수밖에 없다. 더구나 우리 나라의 중고령층은 연금제도나 퇴직금, 개인연금 등의 소득보장체계에는 대부분 가입할 수도 없었다.

개별가족의 노인부양 능력이 한계에 도달해 있으며, 사회적으로 야기되는 각종 노인문제에 대한 국가의 재정적 부담도 계속적으로 증가하고

있으므로 노인이 하나의 독립된 인간으로서 가정이나 사회에 대한 적극적인 참여를 통해 스스로의 지위와 역할을 유지해야 나가야 할 시점인 것이다.

또한 우리 사회는 노후 소득생활을 위한 사회보장제도가 아직 성숙하지 못하였으며, 선진사회가 경험한 것보다 훨씬 빠른 속도로 고령화되고 있고, 경제활동에 대한 욕구가 강하고 유효한 노동력인구를 노동시장에서 활용하는 것이 전체시장의 원활한 작동을 위해서도 바람직하기 때문에 고령자의 취업을 장려해야 한다는 결론에 도달하게 된다.

이와 같은 고령화의 경제·사회적 도전에 대응하여, OECD 선진사회에서는 1990년대 이후부터 조기정년제 등 노년노동 축소정책을 전환하여, 노년노동 확대정책을 추진하고 있다.

실제로 지난 몇 십 년 간 대다수 선진사회에서 은퇴연령이 낮아지고 연금생활자의 비중이 증가해오면서, 노년계층의 높은 복지의존도는 선진국에서조차 커다란 사회경제적 부담으로 인식되기에 이르렀다. 이로 인하여 과거 순수한 형태의 복지제도로부터 고령자의 취업장려를 통한 노년기 복지의 실현으로 정책적 지향점을 전환하고 있다. 선진국의 고령자 복지정책에 대한 연구들은 OECD 국가들이 고령자고용촉진정책으로 퇴직 연령을 65세, 70세로 연장, 은퇴 후 사회보장급여수준의 삭감, 고연령층 노동의 재고용과 부분은퇴(partial retirement)의 장려, 중고령에 적합한 직종과 프로그램을 개발, 교육훈련 프로그램의 강화 등을 추진하여 가급적 취업의 기회를 제공하는 정책을 실시하고 있다.

국제사회보장협회(ISSA)는 UN 고령자문회의에 제출한 보고서에 따르면, 고령자 고용확보방안으로써 첫째, 고령자의 모든 능력이 업무에 쉽게 적용하기 위하여 근로시간, 노동리듬, 생산량에 대한 개선과 새로운 업무에 쉽게 적응하기 위하여 직업지도, 작업배치 서비스가 필요하며, 둘째,

근로 조건에 적응하기 위한 직업훈련 실시, 셋째, 고령자의 해고문제에 대한 법적 조치의 필요성, 넷째, 퇴직에 따른 노후보장 조치 등이 확보되어야 한다고 주장하고 있다.¹⁾

중고령자 취업과 인력확보에 관한 연구는 노인복지적 측면에서도 중요하지만 사실 국가발전의 중요한 과제로 상정되어야 한다. 고령화 사회의 사회적 환경은 노인의 직업안정도모는 물론 보다 나은 경제사회를 위한 제도와 정책을 개발해야 한다.

현재 우리 나라는 중고령자를 둘러싸고 있는 환경적 요소는 열악하고 이를 해결하거나 극복하기 위한 정책적, 행정적 대안은 기대 수준에 크게 못 미치고 있는 실정이다. 또 중고령자를 위한 소득보장의 체계는 정부의 정책도 미약하고 민간기관의 역할도 미미한 상태이며, 개인의 노력만으로는 도저히 성취할 수 없는 어려운 부분이 있다.

특히, 중간입사 관행의 미정착과 중고령자의 차별적이 노동시장의 구조는 다음과 같은 특징이 있다. 첫째, 대기업에서 기업 중심의 복지와 내부노동시장의 발달로 젊은 신규직원들이 낮은 입직구로 기업에 취업하는 것이 보편화되어 있어서 일정한 숙련, 지식, 경험, 전문성을 가진 퇴직자의 중간입사의 어려움이 있다. 둘째, 중간관리자들의 경우에도 순환직제로 인해서 기업경영의 어떤 특정한 분야에 대한 깊은 지식이나 경험(specialists)보다 여러 분야를 두루 경험한(generalist) 경력 때문에 전문가로 인정받지 못해 중간 입사의 어려움으로 인한 명퇴나 정리해고의 대상이 된 30대 후반 40대, 50대 초의 나이든 사람들이 다시 일자리를 구하기 어려운 중고령자 차별적 노동시장의 형태이다. 셋째, 아무런 대책 없이 회사라는 공동체로부터 벗어나 길거리에서 정신적 공황과 실의에 빠진 퇴직자들에 대해 실업수당을 제외하고는 기업이나 정부에서의 지원

1) J. G. Alexander, *International Perspectives on Aging*, Martinus Nijhoff, 1992, p.7.

대책 부족하다.²⁾ 따라서 본 연구자는 중고령자의 재취업문제를 노인복지 정책의 핵심으로 간주하고, 구조조정이 피할 수 없는 과정이라면 고용을 촉진하기 위한 정책의 하나인 전직지원제도의 활성화를 통해 실직 전에 유능한 중고령자가 사회적 편견이나 차별로 인하여 기회가 박탈되는 것을 적극적으로 방지하고, 고령을 대비하여 전직을 준비할 수 있도록 중고령자의 취업을 확대를 위한 정책적, 행정적 지원 방안으로서 고령자고용촉진법과 전직지원제도를 연구하는데 그 목적을 두고자 한다.

중고령자의 전직 가능성을 파악하기 위하여 현재 재직자에게는 “직장에 대한 만족도” 조사를 하였고, 실업 상태에 있는 구직자에게는 “구직 활동에 대한 조사”를 각각 구분하여 조사하였고, “전직에 대한 욕구”를 파악하기 위한 조사를 공통적으로 실시하여, 중고령자의 취업 활성화 대책을 수립하기 위한 기초자료로서 대안을 제시하는데 그 목적이 있다.

제2절 연구의 방법과 범위

본 논문은 우리사회가 고령화시대를 맞아 급증하고 있는 중고령 인력을 효율적으로 활용함으로써 노인복지를 증진시키고, 노인의 경제적 안정 욕구를 충족하고, 고령자에 대한 가정·사회·국가의 경제적 부담을 최소화할 수 있는 영역, 즉, 고령자의 소득보장을 위한 중고령자의 취업에 있어, 고용안정사업의 하나인 전직지원제도와 고령자고용촉진법의 나아갈 방향에 대하여 논의하고 있다.

본 연구의 조사 대상의 범위로 중위연령인 45세 이상 중고령자를 그 대상으로 하였다. 이는 노동시장 정책의 대상이 되는 중고령자를 넓게 정의한다면 45세 이상 55세 미만의 중년층과 55세 이상 65세 미만의 고

2) 배규식, 「구조조정과 인력조정」, 인력조정과 전직지원 서비스의 활용방안에 관한 토론회 자료집, 한국노동연구원, 2001, p.8.

령층을 합친 개념³⁾으로 보고 있고, 근로능력자로 분류되는 15~65세까지의 연령에서 본 연구의 목적이 중고령자의 취업활성화를 위한 것으로 볼 때, 45세 이상 자로 정하였다.

본 연구의 연구 방법은 기존 연구 검토된 문헌의 고찰을 통한 기술적 방법을 사용하였다. 노인문제의 실태와 현안, 복지증진에 관한 사항을 파악하기 위해 국내·외 학자들이 발표한 서적과 관련 논문 및 각종 정부 간행물 통계자료 등 문헌을 참고하였으며, 최근 기업과 연구소의 전직프로그램에 관한 세미나 보고서를 이용하였다. 외국의 전직지원제도의 활용 및 프로그램내용을 살펴봄으로써 우리나라 중고령 인력의 활용 프로그램의 문제점, 개선방안을 모색하는데 활용하였다.

본 논문은 모두 4장으로 구성되어 있다.

제1장에서는 연구의 목적과 연구방법과 범위를 기술하였다.

제2장에서는 중고령층의 인구특성과 경제활동참가 및 실업, 중고령자의 노동시장의 특성을 이해하기 위하여 정년제와 조기퇴직의 문제점, 고용촉진의 문제점 등 관련문제를 폭 넓게 다루었다. 또한 우리 나라 중고령자 고용정책의 내용과 효과, 취업알선체계에 관하여 살펴본다. 중고령자 재취업활성화 방안으로 미국과 일본의 전직지원제도를 살펴보고, 전직지원제도가 중고령자의 재취업 활성화를 위하여 어떤 역할을 하게될 것인가에 관해서 살펴보기로 한다.

제3장 연구방법에서는 조사대상, 조사방법, 측정도구와 자료분석 방법에 관하여 기술하였다.

제4장 연구의 분석에서는 조사대상자의 일반적 특성에 대한 조사·분석 결과, 현재 하는 일에 대한 조사·분석 결과, 업무 만족도에 대한 조사·분석 결과, 구직활동에 대한 조사·분석 결과, 전직욕구에 관한 조

3) 장지연, 『중고령자 노동시장의 특성과 고용지원정책』, 한국노동연구원, 2000, p.3.

사·분석 결과와 연구분석의 요약을 기술하였다.

제5장에서는 우리나라 중고령자 취업활동에 대한 연구분석을 바탕으로, 중고령자의 욕구에 부합되는 고령자고용촉진법과 전직지원제도에 대한 정책적 제언을 제시하였다.

제6장에서는 결론으로 중고령자의 재취업활성화를 위한 방안을 제시한다.

제3절 연구의 제한점

본 연구의 제한점으로는 지역을 서울시의 영등포 지역으로 한정하였고, 지역의 특성상 사무실이 밀집한 지역으로서, 대상자들이 주로 사무직에 종사하는 자가 많아서 학력 수준이 높고, 남녀의 비와 기술·기능직의 중고령자의 비가 상대적으로 낮았기 때문에 조사 결과를 전국의 모든 중고령자의 응답 자료로 확대하여 일반화시키는데 한계가 있다. 또한 구직자는 설문기간 동안 영등포 고용안정센터에 구직 등록으로 하기 위하여 자발적으로 찾아오기는 하였으나, 실업급여를 받기 위한 사람과 순수 취업을 하기 위한 자를 구분하지 못한 점을 제한점으로 들 수 있다.

제2장 중고령자 고용정책

제1절 인구의 고령화와 고령자 노동시장

1. 인구구조의 고령화

우리 나라는 1960년대 이후 출생률과 사망률의 급속한 감소를 경험해 왔으며, 1980년대 후반기에 들어오면서 인구구조도 선진국의 안정된 형태에 근접하고 있다.

우리 나라의 고령화과정에서 가장 주목할 점은 세계에서 유례가 없을 만큼 고령화가 급속하게 진행되고 있고, 이는 고령화 사회에서 고령사회로 넘어가는데 26년이 걸린 '세계 최대의 노인대국'인 일본보다도 빠른 속도이다. 이 점은 우리가 지금부터 고령화사회의 진전에 대비하여 노동시장정책을 추진해야하는 분명한 이유이다.

통계청은 우리나라가 2000년 7월을 기점으로 65세 이상 인구가 7%를 넘어섬으로써 UN이 정한 '고령화 사회(aging society)'에 돌입한 것으로 발표하였으며, 그로부터 다시 19년 후인 2019년에는 노령인구가 전체 인구의 14%를 차지하는 '고령사회(aged society)'가 될 것으로 전망되고, 2026년에는 20%로 초고령사회에 진입하게 된다. 다시 말하면, 다른 여러 가지 사회변화와 마찬가지로 우리 나라는 고령화에 있어서도, 뒤늦게 고령화의 길에 접어들었음에도 불구하고 다른 선진국과 비슷한 시기에 초고령사회에 진입하게 되는 압축적인 고령화를 경험하게 되는 것이다.⁴⁾

4) 1980년에 21.8세였던 우리 나라의 중위연령은 2000년 현재 31.8세까지 증가하였으나, 아직 선진국 평균 37.5세보다는 낮은 수준이다. 그러나 우리 나라의 중위연령은 2030년 47.1세로 선진국 평균인 44.5세를 넘어서게 된다. 선진국의 중위연령이 향후 20년 동안 평균 7세 늘어나는 동안 우리 나라의 중위

고령화의 진전은 생산가능인구의 규모와 비중에 있어서 변화를 의미한다. 생산가능인구(15~64)의 비교적 높은 연령층인 45~64세 인구는 2002년 현재 20.5%를 차지하고 있으며, 2020년에는 31.7%까지 계속 증가할 것으로 전망된다. 따라서 2030년에는 선진국의 평균과 같은 수준에 이르게 된다.

<표 2-1> 고령인구 비중의 전망

	전체인국 중 비중 (단위: 천명)					생산가능인구 중 비중 (단위: %)		
	계	0 - 14세	15 - 44세	45 - 64세	65세이상	15-44세	45-64세	65세이상
2002년	47.639	9.792	24.285	9,788	3,772	51.0	20.5	7.9
2010년	49.594	8.551	22.652	13,088	5,302	45.7	26.4	10.7
2020년	50.650	7.034	19.898	16.050	7,667	39.3	31.7	15.1

자료 : 통계청, 「장래인구추계자료」, KOSIS DB, 2002.

출생률의 감소와 평균수명의 증가에 따른 이 같은 변화는 한편으로는 오래 살고 싶은 인간의 욕구에 부합하는 '축복'일 수 있다.

그러나 전사회적 노후복지제도가 정비되지 않은 상황에서, 개인적인 노후생활 대책의 부족은 기본적인 욕구충족의 곤란은 물론, 이로 인한 심리적 위축과 스트레스로 인해 노후 삶의 질을 현저히 저하시킬 것이다.

노인의 대다수가 경제활동을 하지 않는 현재의 우리 상황에서 고령화는 경제활동인구가 부양해야하는 피부양 인구의 지속적인 증가를 의미한다.

주거형태에 있어서 노부모들은 점차 자녀들과 떨어져 사는 추세를 보인다. 특징적으로 드러나는 가구형태의 변화로서 노인 혼자 혹은 노부부만의 가구는 산업화와 도시화의 영향으로 1966년 7%에서 1990년에는

연령은 16세 늘어나는 것이다.

36.6%, 2000년에는 53%로 급속한 증가를 보이고 있다.⁵⁾

2. 중고령자의 경제활동참가와 은퇴연령

우리 사회에서 다수의 노인들은 자녀들로부터 경제적 지원을 의지하며 생활한다. 핵가족화는 친족관계를 약화시켜 세대간 고립감을 심화시킨다. 젊은이들의 노인에 대한 부양의식도 변화되었을 뿐만 아니라 노인 자신도 자식에게 의존하기보다는 스스로의 힘으로 생활문제를 해결하려는 경향이 점점 더 강해져 가고 있다.

인구 고령화는 우리에게 서로 다른 두 가지 과제를 던져준다. 하나는 질적·양적으로 새로워지고 증가하는 복지욕구에 대한 적절한 사회적 대응체계를 마련하는 것이며, 다른 하나는 증가하는 사회적 부양부담을 어떻게 경제적 발전을 지속할 수 있는 수준으로 유지할 수 있을 것인가 하는 점이다.⁶⁾

우리 나라 고령자의 경제활동참가율은 일본보다는 낮은 수준이지만 스웨덴 노르웨이와 같은 북구 국가와 유사한 수준으로 높다. 복지체계가 미비⁷⁾한 우리 나라 고령자의 경제활동참가율이 높은 이유를 몇 가지 생각해 볼 수 있는데, 고령자가 경제활동을 하지 않으면서도 생활을 유지할 수 있는 노령연금제도가 아직 갖추어져 있지 않은 점⁸⁾, 전통사회에서

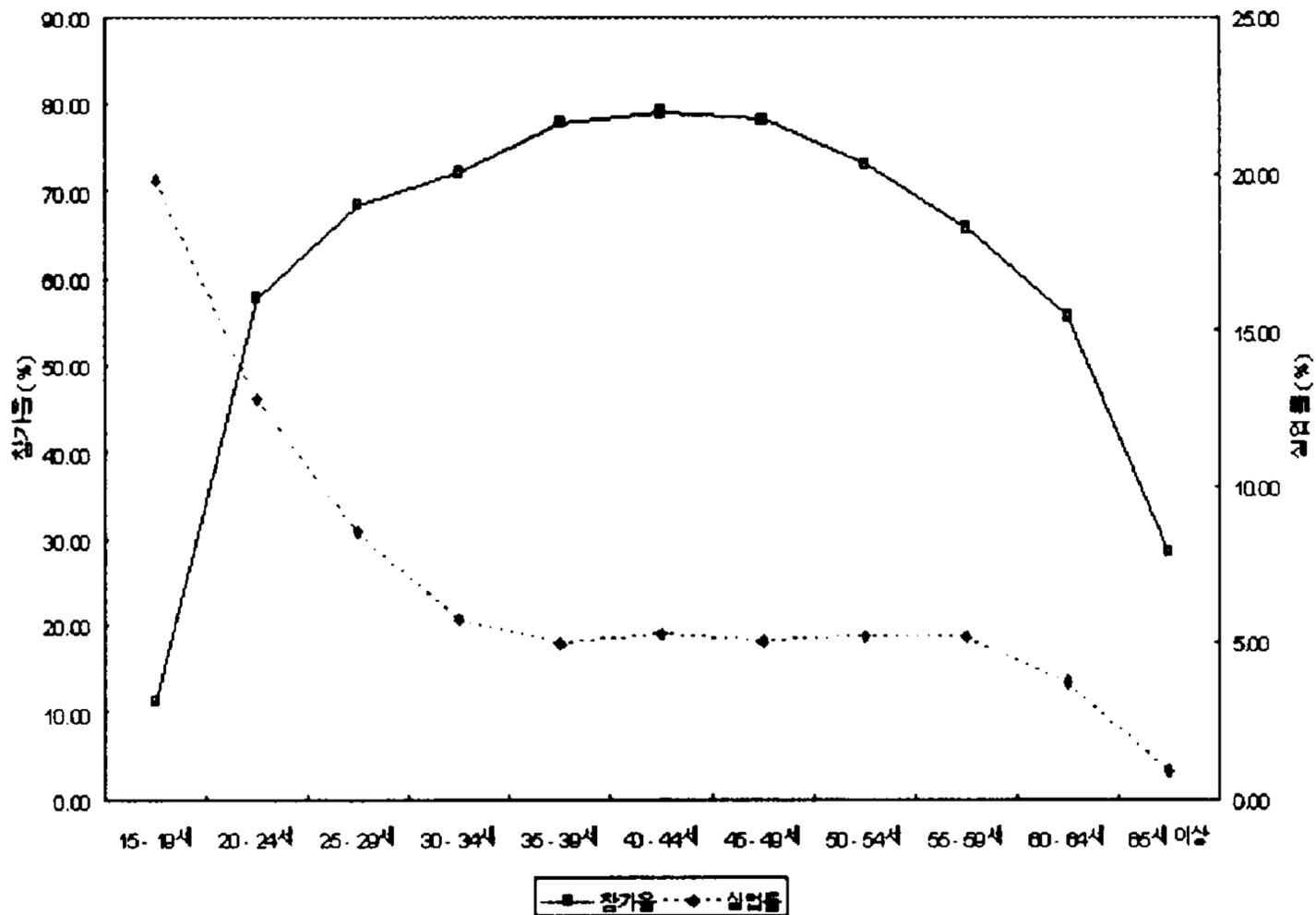
5) 권태환 외, 『한국의 인구와 가족』, 일신사, 1995, p.23.

6) 석재은 외, 『노인의 소득보장실태 분석과 소득보장체계 개선방안 연구』, 한국보건사회연구원, 2000, p.22.

7) 1999년에 국민연금이 확대된 것은 경제위기 기간 동안 5인 미만 영세사업장 근로자, 임시직·일용직, 영세상인 등에 대한 사회적 안전망의 필요성이 절실했기 때문이다. 동시에 한국의 노령화가 크게 진전되어 현재 10명의 젊은이가 1명의 노인을 부양하고 있는데 2030년에는 3명의 젊은이가 1명의 노인을 부양하게 되므로 노인을 위한 사회안전망 확충은 더 이상 미룰 수 없었기 때문이다. (자료 : 조우현, 「생산적 복지정책의 평가와 향후 정책과제」, 한국노동경제론집 제24권, 2001)

담당했던 가족의사회보장기능 약화 등의 영향으로 고령기에도 자신의 생계를 스스로 책임지기 위해 노동시장에 머물러 있으려 하는 사람들이 많은 점, 일반적으로 50~64세까지의 고령기에도 여전히 자녀교육, 결혼 등의 자금수요로 인하여 경제활동의 필요가 높은 점, 그리고 젊었을 때 저축하여 노년기에는 즐긴다는 방식보다는 노년기에도 여전히 근로에 의해 자아실현을 하려는 가치관 등에 기인하는 것으로 보인다.

[그림 2-1] 연령계층별 경제활동참가율과 실업률⁹⁾ (1999년)



8) 1998년에 도입된 우리나라의 국민연금제도에 의하면 감액노령연금을 제외하면 노령연금은 20년 이상의 가입기간을 수급요건으로 하고 있으므로 2008년에 비로소 노령연금 수급자가 발생한다.

9) 장지연, 『중고령자 노동시장 특성과 고용지원정책』, 한국노동연구원, 2000, p10.

위의 <그림 1-1>은 연령계층별 경제활동참가율을 통하여 중고령자의 경제활동참가 현황을 보면, 35세에서 49세의 연령계층인구가 경제활동참가의 정점을 이루고 50세부터 점차 감소하는 것으로 나타난다. 이는 그만큼 정년직전의 연령인 50~54세 연령층이 경기에 보다 민감하게 영향 받음을 의미한다. 우리 나라에서 이 연령대의 근로자는 한 번 노동시장에서 퇴출 되면 다시 돌아가기 어려울 것으로 짐작되는 사람들이다. 이것은 1997년 이전에도 크게 다르지 않을 것이다. 달라진 현상이 이라면, 1997년 이후 기업의 고용조정이 계속되고 있고, 이 때 고령자가 퇴출 될 가능성이 높을 뿐 아니라 퇴출 연령도 낮아지고 있는 것은 아닌가 하는 점이다.¹⁰⁾

그러므로 중고령자가 퇴직을 마주하게 되었을 때, 노후 생활 의지가 가능하도록 공적 노령 연금제도에 의한 소득 보장을 시켜준다든지 노동할 의사나 능력이 있는 사람에게 고용관계가 계속될 수 있도록 근로능력자의 경우는 일을 통한 복지를 의무화하여야 한다¹¹⁾. 이것은 개인의 노

10) 장지연, 「한국의 고연령자 노동시장」, 고령자 노동시장의 특성과 정책과제, KLI-JLI 국제워크샵 자료집, 2002, p.3.

11) 미국 클린턴 정부는 종전의 현금지급복지제도인 AFDC(Aid to Families with Dependent Children)방식을 폐지하고 TANF(Temporary Assistance for Needy Families)을 설립하였는데 그 주된 내용은 ① 연방정부 현금수혜 조건을 5년으로 제한하며, ② 근로연계조건을 충족시켜야 하며, ③ 미성년자의 경우 부모와 동거하고, 학교에 다녀야 한다는 등으로 되어 있어 선별주의에 입각한 복지정책을 천명하고 있다. TANF는 각 주별로 자율적인 다양한 프로그램을 개발하도록 연방정부가 재정지원(fixed block grant)하되 간섭치 않는 방식을 택한다. 위스콘신 주는 AFDC를 폐지하고, TANF의 위스콘신 주 독자프로그램인 위스콘신근로프로그램(W-2)을 설립하였다. 이 주법은 빈곤선의 115% 수준 이하의 소득을 가진 근로가능인구는 일을 해야 정부로부터 현금보조를 받을 수 있도록 제한하였다. 일의 종류를 정규적인 일, 준비단계의 일(trial job), 지역사회 서비스(community service job), 알콜·마약중독치유활동 및 건강증진 활동 등 네 가지로 나누고 현금보조지급의 조건으로 이러한 일 중의 하나를 반드시 갖도록 하였다. 위스콘신 주는 복지사무소의 명칭을 아예 직장센터(job center)로 바꾸었다. (Haveman & Scholz, 2001). 영국의 블레어 정부도 종전의 거소득가구에 정부재정에 의해 현금급여를 제공하는 것을 폐지하고, 일을 하여 근로소득이 있는 경우에 근로소득 공제를

력과 국가·사회가 함께 노력해야 할 과제라 하겠다.

조기정년제는 많은 사회에서 노동비용과 생산성을 통제하며, 젊은 노동 인구의 실업문제를 완화하는데 기여한 것으로 평가받아 왔다. 지난 몇 십 년 동안 대부분의 OECD 사회에서 55세 이상 고령층의 취업률은 점차적으로 낮아졌으며 은퇴시기는 조기화 되었다. 구체적으로, 1980~98년 기간 동안 55세에서 64세 이하 연령층의 취업률이 네덜란드에서는 28.6%, 프랑스에서는 26.7%, 스페인에서는 21.6% 감소하였다. 이들 사회보다 취업률 변화가 완만한 일본과 미국에서도 취업률은 각각 1.6%, 5%씩 감소하였다.

이렇게 고연령층의 취업률이 낮아지고, 조기정년 경향이 우세하였던 것은 여러 요인들에 기초한다. 우선 노동수요 측면에서, 고연령층 노동은 젊은 노동력에 비해 높은 호봉 수준과 기본수당, 그리고 보험료 부담 등 비용이 많이 든다고 인식되고 있다. 특히 일본 사회에서와 같이 종신고용제가 널리 활용되고 있는 고용조건에서는 연령에 따른 임금상승 효과가 커서, 많은 기업이 조기정년제를 유지하고 있다. 그리고 경제 저성장으로 새로운 고용창출에 제약이 큰 상황에서, 고연령 층의 조기정년은 젊은 층의 일자리 전망을 개선하는 수단으로 장려되기도 하였고, 경제위기와 경제회복 과정에서 이들은 젊은 층으로 대체가 일어났다.

아래 <표 2-2>에서 40세 이상의 실업자 수는 총 246천명으로 20대의 304천명과 비교하여도 상당히 높은 수임을 알 수 있다. 또한 40~49세 실업률이 전월 대비 2.2% 증가한 것은 주목할 만한 사실이다.

하여 세금혜택을 제공하는 Working Family Tax Credit제도를 시행하고 있는데 이는 근로 없이는 복지가 없으며 개인의 자활로써 일을 할 때 복지를 제공하는 논리에 입각하고 있다. 또한 장기실업자에게도 구직활동 및 단계적 취업을 조건부로 실여급여가 지급(블레이어 정부의 New Deal 프로그램)되고 있어, 근로연계복지 철학이 블레이어 정부 아래서 확고히 정착되었다. (Desai, 2001)

<표 2-2> 연령계층별 실업자 및 실업률

(단위 : 천명, %, ()은 실업률)

	2002. 2	2002. 3	전년동월대비		전월대비	
			증 감	증감률	증 감	증감률
전 체	802	769	-266 (-1.4P)	-25.7	-33 (-0.3P)	-4.1
15~19세	52	46	-31 (-4.8P)	-40.3	-6 (1.4P)	-11.5
20~29세	328	304	-51 (-1.2P)	-14.4	-24 (-0.5P)	-7.3
30~39세	178	173	-55 (-0.9P)	-24.1	-5 (-0.1P)	-2.8
40~49세	137	140	-83 (-1.5P)	-37.2	3 (0.0P)	2.2
50~59세	73	69	-50 (-1.6P)	-42.0	-4 (-0.2P)	-5.5
60세이상	34	37	4 (0.0P)	12.1	3 (0.0P)	8.8

자료 : 통계청, 『매월노동동향』, 2002년 3월 고용동향 p.24.

우리 나라 기업 중 일률정년제를 실시하고 있는 기업은 1995년 현재 88.6%였으며, 정년연령은 55세가 약 55%로서 가장 일반적인 정년연령이다. 이들 일률정년제를 택하고 있는 기업 중에서 60세 이상의 정년을 가진 기업은 13.2%에 불과하고 1996년 후반기 이래로 성장둔화와 금융위기와 맞물려 명예퇴직 및 정리해고라는 이름으로 과거 평생고용의 신화는 깨졌고, 대중교육의 팽창과 전문화는 노인 노동력의 가치를 떨어뜨리며, 새로운 기술은 중고령자는 급변하는 기술과 노동시장의 요구에 적응력이 약하는 이유로 이들 집단에 대한 조기퇴직의 압박을 가중시키고 있다.

<표 2-3> 우리 나라의 정년현황

(단위 : %)

	일률정년제의 정년연령분포							평균 정년연령
	49세이하	50세	55세	56-57세	58-59세	60세	61세이상	
1988	-	3.8	88.3	0.7	2.7	4.1	0.3	55.2세
1995	0.2	1.0	54.8	11.2	19.6	11.7	1.5	56.5세

자료: 한국경총, 『기업의 정년제 및 퇴직관리 실태조사』, 1995. 12.

일부 전문직이나 자영업자를 제외하고 대부분의 경우는 50대 후반에서 퇴직을 강요받고 있는 실정이다. 이와 같이 정년시기가 너무 빠르기 때문에 조기 퇴직한 중고령자의 재취업욕구는 매우 클 것이다. 그런데 재취업의 기회는 공식, 정규직 부문보다 사양부문과 비공식부문, 임시직에 집중되는 경향이 크고, 재직시에 습득했던 직업능력이 고연령기에 지속적으로 활용되지 못하고 상당수의 고연령층이 단순노무직에 종사하게 된다.

우리 사회 노인의 대다수는 경제적으로 어렵게 생활하고 있다. 특히 양적으로 그리고 비율적으로 크게 증가하고 있는 혼자 사는 노인의 대부분은 자녀 및 사회로부터 고립된 채 빈곤선 가까이에서 생활하고 있다.

또한 현재의 중고령자는 높은 교육열로 자식의 교육에 과잉투자 하느라고, 자신들의 노후에 대한 충분한 준비를 못하고 있을 수 있다. 실제로 교육에 대한 과잉투자와 노후 안정된 수입원의 부재로 현재 많은 노인들이 생계유지의 기본적인 요구마저도 위협받고 있는 처지에 있다.¹²⁾ 많은 사회에서 사회보장제도는 노후 경제생활에 중요한 기여를 하지만 우리 사회에서 사회보험의 혜택을 받고 있는 노인은 전체 노인의 2%에도 미치지 못하고 있다.¹³⁾ 생계유지 중심의 경제생활 속에서 생활비의 거의 대부분이 식생활, 의료비에 할애되고 있고 취미와 여가를 위해 소요되는 비용은 거의 찾아볼 수 없다.

생산가능인구에 고령화에도 불구하고 외환위기 이후 고령취업자 증가율이 그에 상응하여 증가하지 못하는 것은, 고령자들이 받고자 하는 임금수준이 높은 것과 기업들이 나이를 고려하여 임금수준을 책정하데 익숙하기 때문이다. 따라서 보다 효율적인 인적자본 활용을 위해 노동시장으

12) 김동배 외, "노인과 경제생활 노인도 경제생활의 주체이다", 『한국노인의 삶』, 미래인력개발, 1999, pp.259-316.

13) 김동배, 전제서, p.305.

로부터의 은퇴는 과거 노동시장에서의 위치, 이직 및 구직활동, 재취업 과정에 이르는 일련의 노동이동 과정과 밀접하게 연계하여, 고령자의 경험과 지식을 충분히 활용하고 적어도 65세까지는 일할 수 있는 환경이 조성되어야 함을 요구하고 있다.

제2절 외국의 중고령자 고용정책

1. 고령자의 고용보장을 위한 법률 및 제도

1) 연령차별금지

1967년 제정된 미국의 「연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act)」은 연령에 따른 고용차별을 금지하는 법률의 전형적인 예이다.¹⁴⁾ 이 법은 채용, 해고, 승진, 정리해고(layoff), 급여, 배치, 훈련 등을 포함하는 고용과 관련된 모든 면에서 기간이나 조건, 권리상의 모든 차별을 금지함으로써 40세 이상 고연령자를 보호하고자 하는 법이다. 1986년 2차 개정에서 40세 이상 인구 전체를 보호대상으로 하였다. 「연령차별금지법」은 20명 이상의 근로자를 고용한 고용주에 적용되며, 연방정부와 주정부는 물론이고 인력파견회사와 노동자조직에도 적용된다. 채용 시에 고용주가 구직자의 나이를 물어볼 수는 있으나, 채용공고와 기업광고에서 근로자의 연령에 대한 선호나 제한을 밝히는 것은 금지된다. 미국 이후에 캐나다와 프랑스에서도 연령차별금지가 입법화되었다.

2) 정년에 관한 법률

14) 장지연, 『중고령자 노동시장의 특성과 고용지원정책』, 한국노동연구원, 2000, p.70.

일본은 「고연령자의 고용안정에 관한 법률」에서 사업주가 노동자의 정년을 정할 경우 그 정년은 60세 이상이 되어야 한다고 규정하고 있다.¹⁵⁾

정년제를 실시하는 기업의 약90%가 60세를 정년으로 삼는 것으로 나타나 시점인 1995년에 이르러 이 법은 사업주는 60세 미만의 정년을 정할 수 없는 것으로 개정되었다.

최근 일본은 '65세 현역사회'를 표방하여 희망자 전원에게 65세까지의 고용을 제공하는 것을 지향하고 있다.

일본의 「고령자 고용안정법」은 사업주는 노동자가 정년 이후에도 계속 일하기를 희망할 경우 65세에 달할 때까지 고용하도록 노력하여야 한다고 명시하고 65세 이상의 고용을 용을 확보하기 위하여 근무연장제도 혹은 재고용제도를 통한 고용의 계속을 실시하게 되었다.

3) 기타 고령자의 고용보장을 위한 제도

(1) 사업주에 의한 재취직 원조

사업주는 그가 고용하고 있던 고연령 근로자가 정년이나 해고의 사유로 이직하는 경우, 그 근로자가 재취직을 희망하면 구인 개척 등 필요한 조치를 강구하도록 노력하여야 한다고 명시하고 있다. 사업주가 근로자의 퇴직 후 직업생활을 원활히 할 수 있도록 준비시키는 노력도 명시하고 있다. 이를 위해서 공공직업안정소는 필요한 조언과 원조를 실시한다. 공공직업안정소장은 필요한 경우 사업주에게 재취직에 원조에 필요한 계

15) 賀戸一郎・井村圭壯, 「노인복지입문」, 성명옥 역, 대학출판사, 1999, pp.66-68.

획의 작성을 요구할 수 있다.

(2) 다수이직 신고

「고연령자 고용안정법」은 동일 사업장에서 다수의 고연령자가 정년이나 해고로 이직하게 되는 경우에는 사전에 그 취지를 공공직업안정소장에게 신고하여야 한다고 명시하고 있다.

(3) 계속 고용제도

기업이 65세까지 계속 고용을 실시하고자 하는 경우에 이들에 대한 상담과 지원을 한다. 또한 계속 고용제도를 도입하는 사업주에게는 고용보험의 '계속 고용 정착촉진 조성금'을 통하여 지원금을 지급한다. 계속 고용 정착촉진 조성금에는 '계속 고용제도 원조금'과 '다수고용 조성금', '정년연장 직업적응 조성금'의 세 가지가 있다.

① 다수고용 조성금

다수고용 조성금은 계속 고용제도 원조금을 받은 사업주로 고용기간이 1년 이상 된 60세 이상 65세 미만의 상용근로자가 전체 근로자의 15%를 초과하는 경우 초과된 근로자 1인당 월1,500엔(중소기업 2만엔)을 계속고용기간(최대 5년) 동안 지급하는 것이다.

② 특정구직자 고용개발 조성금

특정구직자 고용개발조성금은 공공직업안정소의 소개로 고령자를 채용한 사업주에게 고령근로자 1년 임금의 1/4~1/3을 지급하는 임금보조금제도이다. 45세 이상 65세 미만의 구직자를 공공직업안정소의 소개에 의해 고용하고 조성금의 지급종료 이후에도 상당기간 계속고용 해야 한다. 수급액은 55세 이상 65세 미만 근로자를 채용의 경우에는 고용 뒤 1년간 임금의 1/4(중소기업 1/3)을 보조하며, 45세 이상 55세 미만 근로자의 경우는 임금의 1/6(중소기업 1/4)을 지급한다.

③ 고연령 고용 계속급부

고연령 고용 계속급부는 60세 이상 65세 미만의 근로자가 60세 시점에 비해서 근로소득이 15% 이상 감소하게 되는 경우 그 감소분을 보전해 주는 제도로서, 60세 이후의 근로가 원래 다니던 사업장에 계속 고용인지 새로운 직업에 재취직인지에 따라 '고연령 고용계속 기본 급부금'과 '고연령 재취직 급부금'의 두 가지가 있다.

1999년에는 고령자의 취업이 특별히 어려운 시기라고 판단하여 고령자의 원활한 노동이동을 돕기 위한 잠정적인 조치를 실시하였다. '인재이동 특별 조성금'의 '중노년 노동이동 고용안정장려금'은 다른 사업주로부터 45세 이상 60세 미만 중고령 노동자를 재취직알선에 의해 받아들인 사업주가 이들의 임금으로 부담한 액수의 1/3(중소기업 1/2)을 지원하였다.

2. 중고령자의 직업능력 향상을 위한 훈련과 취업알선체계

1) 미국의 고령자 직업훈련 관련법규와 프로그램¹⁶⁾

1982년에 제정된 「직업훈련 협력법(The Job Training Partnership Act JTPA)」의 규정에 의해 미국 연방정부는 각 주로 하여금 저소득층과 노동시장에서 불리한 위치에 있는 55세 이상 고령자를 위한 고용과 훈련 프로그램의 제공을 명시적으로 제시하고, 프로그램을 개발·운영하기 위해 재정적 지원을 제공하고 있다.¹⁷⁾ 특히 JTPA Title III 프로그램은 공장폐쇄나 대량감원으로 발생하는 실직자들을 대상으로 취업지원 서비스, 직업훈련 등을 조기에 제공하여 가능한 짧은 시일 내에 재취업할 수 있도록 지원하는 프로그램이다.

2) 일본의 고령자 직업능력개발대책과 취업알선체계

일본의 노동성이 실시하는 직업능력개발 대책은 ‘고령화에 대응한 직업능력개발 대책’은 기업에 의한 직업능력개발 촉진, 노동자 스스로의 자기개발 촉진, 공공직업훈련의 추진이라는 세 가지 축으로 진행된다.

(1) 기업에 의한 직업능력개발 지원

고령자를 위해서는 고령자 고용안정법에 근거하여, 기업은 정년퇴직 등의 경우에 퇴직준비교육을 지원한 의무를 지고, 고령기에 들어선 노동자가 직업생활에서 은퇴하여 생활에 적응하는 것을 도와야 한다. 그 내용은 퇴직 후 연금관리 등 경제생활에 관한 지식, 재취직을 위한 여건과 각종 지식, 건강과 여가에 관한 정보를 제공하는 것과 구직이나 훈련을

16) 한국직업능력개발원, 『준고령자 직업훈련 프로그램 개발 연구』, 장지연, 『중고령자 노동시장의 특성과 고용지원정책』, 2000, p.76, 재인용.

17) 유길상 외, 『실업자 사회안전망의 국제비교』, 한국노동연구원, 1998, pp.182-185.

위한 장기 특별유급휴가를 제공하는 것이다. 중소기업을 위해서는 '고령자고용개발협회'가 퇴직준비프로그램을 만들어 실시하기도 한다.

직업능력개발을 촉진하기 위해서 사업주에게 지원되는 '생애능력개발부금'제도는 능력개발 급부금, 자기개발 조성 급부금, 기능평가 촉진 급부금 등이 지원으로 구성되어 있다.

또한 1999년에는 고령자의 취업이 특별히 어려운 시기라고 판단하여 잠정적으로 실시한 '인재이동 특별조성금'의 '중노년 노동이동 능력개발부금'은 다른 사업주로부터 45세 이상 60세 미만 중고령 노동자를 재취직 알선에 의해 받아들인 사업주가 이들을 새로운 직무에 종사시키기 위해서 필요한 지식과 기술을 습득시키기 위해서 부담한 훈련비용의 2/3(중소기업 3/4)를 지원하는 것이다.

(2) 개인주도의 능력개발 지원 : 중고연령 노동자 수강장려금 제도

'중고연령노동자 수강장려금 제도'란 중고령자가 근무시간 외에 직업학교를 다녀서 스스로 능력을 개발하고자 하는 경우 지원하는 제도로서, 45세 이상의 재직노동자에 대해서 고령기의 고용안정에 도움이 된다고 인정되는 교육훈련 코스의 입학료와 합계액의 1/2(한도 10만엔)을 지원한다.

(3) 공공직업훈련

노동성은 직업능력개발종합센터를 통하여 사업주와 노동자에게 직업능력개발에 관한 정보, 상담서비스, 직업훈련을 제공한다. 특히 고령자 대상의 훈련과를 설치하고 정년퇴직 예정자를 위한 재취업원조사업과 고

령자능력개발사업을 실시한다. 동경도에는 50세 이상 고령자만을 위한 전용 기술전문학교(Senior Citizen Technical College)가 있다. 이러한 훈련시설은 고령자에게 다양한 취업기회를 제공하고 능력개발 기회를 제공하는 취업알선서비스와 연계하여 이루어진다.

(4) 취업알선

취업알선 업무는 일본 전역에 설치된 약 600개소의 공공직업안정소(헬로우 워크)를 통해서 이루어지는데, 특히 주요한 공공직업안정소에는 고령자를 대상으로 서비스하는 기관으로 고령기 고용취업지원센터를 설치하고, 공공직업안정소의 소개에 의해 고령자를 고용하는 사업주에 대해서는 '특정구직자 고용개발 조성금' 제도로 보조금을 지급함으로써 공공기관의 기능을 향상시켰다.

3. 전직지원제도

1) 전직지원제도의 정의

전직지원제도란 “경영상의 이유, 즉 근로자의 의사와는 관계없이 비자발적으로 퇴직하거나 퇴직할 예정인 근로자를 대상으로 퇴직자들이 원하는 목표(재취직 또는 창업 등)를 가장 효과적이고 신속하게 달성할 수 있도록 사업주의 지원 하에 제공되는 제반 서비스”¹⁸⁾로 정의할 수 있다.¹⁹⁾

18) 김정환 외, 『고용조정과 전직지원』, 한국노동연구원, 2002, p.9.

19) 정부는 전직지원 계획서를 제출하여 승인을 얻고 그 계획서대로 전직지원 서비스를 제공한 한 사업주에게 전직지원장려금제도를 2001. 7. 7부터 시행하고 있다.

90년대 후반부터 퇴직 및 전직 대상자를 중심으로 한 전략적 퇴직관리(Strategic Retirement Management)의 문제가 중요한 경영 과제 중 하나로 부상하고 있는 전직지원서비스는 인적자원관리의 측면에서 보면 조직과 개인이 고용관계를 청산하는 단계로서 이직·퇴직관리가 이에 해당되고, 근로자의 자발적인 이직이 아닌 경영상의 이유, 즉 본인의 의사와는 관계없이 비자발적으로 회사를 떠나야만 하는 근로자를 대상으로 실시하는 것으로 퇴직과 구조조정이 이에 해당된다.

2) 전직지원제도의 목적

(1) 기업

기업이 자체적으로 상당한 비용을 들여 비자발적으로 퇴직하는 근로자를 대상으로 전직지원서비스를 제공하는 가장 중요한 목적은 해고를 둘러싼 분규 및 법정 소송 가능성을 낮추어 불필요한 노사 갈등을 최소화할 수 있다는 것이다. 동시에 기업 이미지를 제고하는 등 기업 경쟁력 창출에 도움이 될 수 있다. 그러나 무엇보다도 중요한 것은 퇴직자에게 보여주는 기업의 배려와 지원을 통해 현재 재직중인 직원의 사기 진작과 신뢰 형성에 도움을 줄 수 있다는 것이다.

(2) 퇴직자

퇴직(예정)자들에게는 해고나 퇴직으로 인한 심리적 스트레스를 감소시키고, 전문적인 지원으로 개인의 상황에 맞는 효율적인 진로개척 활동이 가능하다. 또한 새로운 직업 및 환경 적응시간 최소화와 경력 개발

관리 및 시장 가치 진단을 통해 긍정적인 성취동기 및 자신감 배양을 통해 제2의 인생 설계를 도울 수 있다는 장점과 회사에 대한 불안 방지 및 우호적 감정유지, 기업에 대한 반감 최소화, 재직근로자의 충격 완화 등이 있다.

(3) 정부

구조조정을 실시하는 기업에서 퇴직대상자들에게 전직지원서비스를 실시하는 것은 노사갈등으로 인한 사회적 손실 예방 내지는 최소화, 해고자들이 빠른 기간 내에 재취직 또는 창업으로 인한 고용보험료 절감 효과, 인재의 전사회적 유효한 활용이라는 효과를 거둘 수 있다.

3) 전직지원제도의 실시주체

(1) 기업의 인사부

회사가 자체적으로 인사부서에서 퇴직대상자에게 직접적으로 전직지원서비스를 제공하는 방법이다. 전직지원컨설팅회사에 지불하는 비용절감의 효과가 있지만 퇴직자의 심리적인 거부감과 함께 심리상담, 구직정보 수집, 일자리 검색 등에서 전문성 결여로 효과적인 전직지원프로그램을 제공하기 어렵고, 해고기준의 선정기준이 합리적이고 공정하지 못한 경우 인사부서가 실시하는 전직지원프로그램의 참여도는 낮을 것이다.

(2) 전직컨설팅회사에 일임

전직지원서비스를 전직지원컨설팅회사에 일임하여 전문적인 경험과 노하우로 재취업을 신속하게 추진할 수 있는 장점이 있어 전직지원서비스의 대상자가 적은 경우에 유리하지만, 3개월을 기준으로 1인당 300~400만원의 비용이 소요되어 비용 면에서 회사에 많은 부담이 되고, 회사의 기밀이 외부에 노출될 수 있다.

(3) 기업의 인사부서와 전직지원컨설팅회사가 공동으로 실시

퇴직대상자에 대한 전직지원서비스를 전직지원컨설팅회사에 전적으로 일임하지 않고 회사내의 별도 팀과 연계하여 직원들의 경력전환을 돕는 것이다. 회사와 퇴직종업원간의 긴밀한 연계로 퇴직자 위주의 전직프로그램 실시가 가능하고, 전직지원컨설팅 회사에 일임함으로써 오는 종업원들의 오는 종업원들의 반발을 무마할 수 있다. 전직지원서비스의 대상자가 많을 때 유리하다.

(4) 회사, 전직지원컨설팅회사, 정부기관이 공동으로 실시

회사, 전직지원전문회사 그리고 정부의 관련기관이 공동으로 전직지원 프로그램을 실시하는 방법이다. 퇴직자가 필요로 하는 전직지원서비스, 재교육프로그램, 일자리 개발, 정부지원, 관리 등 모든 서비스를 한 곳에서 제공하여(one-stop center) 퇴직자의 입장에서 가장 편리하게 이용할 수 있도록 한다. 대표적인 사례로 대우자동차희망센터의 사례에서와 같이 노동부, 인천광역시청, 전직지원컨설팅회사, 중소기업청의 소상공인지원센터, 그리고 대우자동차와 제휴하여 실시했다. 이 방안은 전직지원서비스의 대상자가 대규모인 경우에 적합하다.

4) 전직지원제도 실시절차

전직지원제도는 일반적으로 다음의 4단계를 거친다. 즉 해고의 불가피성을 종업원에게 인식시키는 한편 퇴직대상자를 선정하는 준비단계, 퇴직대상자에게 해고를 통지하는 단계, 퇴직(예정)자를 대상으로 심리적 안정지원프로그램(emotional support program)과 전직지원프로그램(job search assistance program)을 실시하는 실시단계, 그리고 전직지원프로그램의 성공률 평가와 미진한 부문에 대한 보완책을 마련하는 평가단계이다.

(1) 준비단계

전직지원제도의 첫 단계는 해고의 불가피성을 종업원에게 인식시키는 한편 퇴직대상자를 선정하는 단계이다.

이 단계는 기업이 긴박한 경영상의 이유로 인해 반드시 정리해고가 아니더라도 희망퇴직, 조기퇴직 등이 필요하다는 것을 미리 종업원들에게 알려 기업상황에 대한 인식을 공유하는 단계이다.

긴박한 경영상의 이유로 고용조정의 불가피한 경우 희망퇴직이나 조기퇴직이 아닌 정리해고를 실시할 경우 근로기준법상의 4대 요건²⁰⁾을

20) 근로기준법 제31조 (경영상 이유에 의한 해고의 제한)

- ① 사용자는 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도 · 인수 · 합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
- ② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니된다.
- ③ 사용자는 제2항의 규정에 의한 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합

충족시켜야 한다.

근로기준법 31조의 4가지 요건 모두 중요하지만 전직지원제도와 관련하여 가장 중요한 요인은 합리적이고 공정한 기준에 따라 해고대상자를 선정해야 하는 것은 한다는 것이다. 해고 대상자 선정기준과 공정성과 선정기준에 대한 대상자들의 수용성은 전직지원프로그램에의 참여정도를 결정하는 중요한 요인이 되는 만큼 특히 유의하여야 한다.

해고 대상자 선정기준은 단체협약이나 취업규칙에 정하여 놓으면 바람직 하지만, 그렇지 못한 경우에는 합리적이고 공정한 원칙을 정하되, 다음의 <표 2-5>에서와 같이 근로자의 생활보호측면과 기업의 이익측면이 적절히 조화되어야 한다.

이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 "근로자대표"라 한다)에 대하여 해고를 하고자 하는 날의 60일전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

④ 사용자는 제1항의 규정에 의하여 대통령령이 정하는 일정규모이상의 인원을 해고하고자 할 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동부장관에게 신고하여야 한다.

⑤ 사용자가 제1항 내지 제3항의 규정에 의한 요건을 갖추어 근로자를 해고한 때에는 제30조제1항의 규정에 의한 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

<표 2-5> 근로자 해고 시 고려요인

근로자 생활보호 측면	기업 이익 측면
근로자의 연령 근속년수 가족에 대한 부양의무 재산소유상태 다른 가족의 소득 근로자의 건강상태 및 건강악화 요인 산업재해 또는 업무로 인한 직업성 질병 등	평소의 근무실적(결근일수, 지각횟수, 명령위반, 상벌관계 등) 기능의 숙련도 근로능력, 경험기능, 직업적 자격, 자질 전직가능성 기업에의 불이익여부 고용형태에 있어서 기업에의 귀속성 정도 : 비정규근로자로서 시간제 근로자, 아르바이트(임시직), 계약사원, 파견근로, 정년후 재고용자(촉탁사원, 특별사원)

자료: 노민기, 「고용조정관련법제 및 판례」, 인적자원포럼, 1998. p28.

(2) 통지단계

전직지원서비스에서 준비단계와 통지단계가 공정하게 이루어져야만 심리적 안정을 찾고, 전직지원프로그램에 대한 활동이 적극적으로 변모하게 된다.

우리나라 근로기준법 제32조에는 적어도 30일 전에 그 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니한 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하도록 규정되어 있다. 우리나라에서는 한국애질런트와 한국피앤지에서 6개월 전에 사업장 폐쇄를 통지하여 퇴직대상자들에게 교육훈련을 비롯한 전직지원서비스를 제공하여 회사와 근로자 모두에게 긍정적인 반응을 얻었다

기업이 공장폐쇄나 정리해고 시 사전통지를 꺼리는 이유는 근로자의 사기 저하와 생산성 저하, 고객, 은행, 공급자들과의 거래관계 소원,²¹⁾ 정

보 유출로 인한 손실,²²⁾ 그리고 조기통보로 인한 고용조정 비용의 증대 등을 들 수 있다.

그러나 사전통지로 실직자는 실직의 충격을 일찍 극복하고 훈련의 기회나 새로운 직업을 구하기 위해 조속히 활동을 시작할 수 있다. 또한 고용조정대상자로 하여금 경상지출을 줄이고 주택구입과 같은 주요 지출을 미룰 수 있게 하여 이러한 정보를 모르기 때문에 발생할 수 있는 재정적 파탄의 가능성을 줄일 수 있다.²³⁾ 또한 실업자 지원 정부기관에 대한 사전 통지는 이 기관이 충분한 시간을 두고 실업자 지원대책을 마련하여 구체적인 활동에 착수할 수 있도록 한다.

(3) 실시단계

실시단계에서 퇴직자들에 대한 전직지원서비스는 크게 심리적 안정지원프로그램과 재취업지원프로그램으로 구분된다.

퇴직, 특히 비자발적 퇴직의 경우 퇴직자는 심한 심리적인 충격뿐 아니라 상실감을 경험하게 된다. 평생직장의 개념과 경력직 사원에 대한 배려가 부족한 우리 나라의 경우 퇴직자의 심리적 안정을 도모하기 위한 프로그램의 중요성은 더욱 증대된다.

심리적 안정프로그램은 퇴직으로 인한 심리적 불안감, 고통 등을 해고 후유증 경감 또는 해소를 목적으로 실시하고, 카운슬링 과정에서는 해고자의 배우자까지 포함시켜 해고가 가정생활에 미치는 부정적인 영향을

21) Ehrenberg and Jakubson, "Why Warn? The Impact of Recent Plant-Closing and Layoff Prenotification Legislation in the United States", in Christoph F. Buechtemann eds., *Employment Security and Labor Market Behavior*, Ithaca, NY: ILR Press, 1993. p.202.

22) Feldman and Leana, "Better Practices in Managing Layoffs", *Human Resource Management*, Vol. 33, No. 2, Summer, 1994, p.118.

23) Feldman and Leana, op. cit., 1994. p.118.

최소화하여야 한다.

재취업지원프로그램은 퇴직자의 직위와 비용에 따라 제공되는 서비스의 내용에 약간의 차이가 있지만 진단단계에서는 개인의 핵심역량, 심리, 적성, 가치관, 경력배경 및 요구분석을 진단하여 이상적인 직업 및 경력 목표를 설정한다. 준비단계는 진단단계에 설정된 경력목표를 달성하기 위해 준비하는 단계이다. 재취업희망자에 대해서는 이력서 작성, 자기마케팅 전략, 자기표현 전략, 구인망을 활용한 구인기업 탐색 및 분석, 목표기업별 맞춤형 인터뷰전략 수립 및 모의연습이 실시되고, 창업희망자에 대해서는 창업적성검사 및 아이템 적성검사, 창업경로 및 업종선정 전략, 상권 및 시장분석, 조직 및 운영전략, 재무전략, 마케팅 전략, 상품수급계약 및 사업자 등록 등의 프로그램이 담당컨설턴트와 1대 1로 진행된다.

마지막으로 실시단계에서 재취직희망자는 구인기업의 제안을 분석하고, 구인기업에 맞춤형 인터뷰 연습 등이 이루어져 실제로 재취직에 성공하도록 하는 단계이다. 창업희망자에 대해서는 창업에 필요한 사업계획서 작성 등으로 창업에 성공하도록 하는 단계이다.

이때 전직지원서비스의 제공자는 일자리 개발과 함께 재교육지원프로세스를 병행하여 퇴직자가 개개인의 능력을 함양시킬 수 있는 기회를 제공함으로써 직무수행과 관련된 기술을 향상시켜 재취업에 용이하게 하는 단계이다.

(4) 평가단계

전직지원프로그램의 일차적인 평가는 재취업 성공률과 실시과정에서 미진한 부분에 대한 분석과 함께 보완책을 강구한다. 아울러 퇴직직원에 대한 사후지원으로 기업의 이미지 제고와 잔류직원들이 인력감축에 대한

반감 또는 부정적 마인드 최소화를 통한 생산성 저하를 최소화도 평가기준이 되어야 한다.

4. 외국의 전직지원제도

1) 일본의 전직지원제도

현재 일본의 전직지원제도는 4개의 제도·프로그램으로 대별되는데 회사가 직접 전직을 소개·알선하는가 아니면 당사자가 하는가에 따라 분류하면, 전자에 해당되는 것은 전직 출향제도와 전직원조 알선제도이고, 후자에 속하는 것은 조기퇴직 우대제도와 독립 개업 지원제도이다.

(1) 조기퇴직 우대제도

조기퇴직 우대제도는 일정연령 이상에 도달한 자가 정년도달 이전에 퇴직하는 경우 퇴직금 등으로 우대하는 제도이다.

조기퇴직 우대제도의 적용개시연령은 기업의 규모에 따라 45~54세로 하고 있다. 신규졸업자 채용의 경우 근로자가 45세까지 그 기업에 근무하는 경우 20년 이상 근속하게 된다. 기업으로서는 20년 이상 인적자원을 활용하였기 때문에 능력신장의 정체 등으로 그 이상의 활용이 어렵다는 판단과 되도록 젊은 나이에 인생재출발을 적극적으로 지원하고 있다는 측면에서 45세부터 조기퇴직 우대제도를 적용하고 있다고 해석할 수 있다.

(2) 전직 출향제도

전직 출향제도는 출향을 보내는 회사와 고용관계를 종료시키고, 출향가는 자회사, 관련 회사 등과 새로운 고용관계를 맺고 그 회사에서 근무하는 형태의 출향제도를 말하는 것으로 전직 출향제도는 대기업의 전직 지원제도라고 할 수 있다. 전직 출향이 조기퇴직 우대 제도와 다른 점은 적용개시 연령 조건을 두지 않는 것이다.

(3) 전직원조 알선제도

전직원조 알선제도는 전직하는 자에게 전직할 기업을 알선하거나 전직준비를 위한 교육 실시 등으로 전직을 지원하는 제도이다. 이 제도의 구체적인 내용을 살펴보면 전직을 위한 정보제공, 원조금 지급, 전직을 위한 특별휴가부여, 전직을 위한 교육훈련실시가 있다.

전직원조 알선제도는 5,000이상의 거대기업에서 주로 실시하고, 적용개시연령은 기업규모별로 차이가 있지만 대체적으로 45~49세이다.

(4) 독립 개업 지원제도

독립 개업 지원제도는 독립을 위해 퇴사하여 새로운 사업을 하는 사원에게 자금원조나 독립 후 사업협력 등을 행함으로써 독립 개업을 지원하는 제도이다.

독립 개업 지원제도는 5,000이상의 거대기업에서 도입하고 있고, 종업원의 독립지원의 구체적인 지원내용은 기업별로 다르고, 주로 자금원조와 특별휴가부여가 있다. 세부적인 내용으로는 거래처 알선·소개, 제품 구입 등의 협력, 상품·경영의 노하우 등의 정보제공, 인재파견을 통한

응원, 사업에 실패하였을 경우 일정조건하에 복귀할 수 있는 제도의 마련 등이 있다.

2) 캐나다의 전직지원제도

캐나다의 산업조정 서비스(Industrial Adjustment Service : IAS)는 1963년 연방정부의 지원에 설립된 기관으로, 노사가 공동으로 실직자들을 위해 취업 기회를 찾도록 지원하는 촉진제 역할을 수행한다.²⁴⁾

공장폐쇄나 대량해고가 임박함을 알게 되면 IAS는 즉각 노사 대표들을 만나 고용조정대상자들에 대한 재취업 지원을 제의한다. 이 제의가 받아들여지면 IAS는 공식적인 협약을 통하여 노사가 같은 숫자로 이루어진 노사조정협의회(labor-management adjustment committee)를 구성한다. 노사조정협의회의 근로자 대표는 가능하다면 고용조정 대상자를 포함한다. IAS는 또한 노사조정협의회의 의장을 제공하는데, 통상 경험이 풍부한 인사들 중에서 선택을 하게 된다. IAS는 노사조정협의회 비용의 50%를 부담하고, 나머지 50%는 기업 측이 부담하게 된다. 노사조정협의회는 통상 1년 내에 임무를 마치고 해산하게 된다.

IAS의 기본적인 전략은 공개적이지 않고 비공식적으로 채워지는 일자리를 찾아내어 실직자를 알선하는 것이다. 따라서 이 프로그램은 재훈련이나 상담보다는 즉각적인 알선에 중점을 둔다. 이 프로그램은 또한 노사조정협의회 노사 대표들의 경험을 존중하여 이들로 하여금 비공식적인 접촉을 통하여 직업개발에 전념하도록 지원한다. 이 프로그램은 직업개발기능에 역점을 둔다.

24) D. E. Leigh, *Assisting displaced workers*. W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1989, pp.98-100.

3) 미국의 전직지원제도

미국의 주 정부의 실지가 지원 정책은 주로 신속대응팀(Rapid Response Teams)에 의해 이루어진다. 신속대응팀 모형은 캐나다의 산업 조정 서비스(IAS) 프로그램에 따른 것으로, 공장 폐쇄나 50인 이상의 대량해고에 대한 통지를 받게 되면, 신속대응팀이 즉각 노사 대표들을 만나 노사(인력)조정협의회의 구성과 고용조정 대상자들에게 재취업과 훈련 기회를 제공하는 프로그램을 위한 지원센터의 설립을 협의한다.

IAS의 기본적인 전략은 공개적이지 않고 비공식적으로 채워지는 일자리를 찾아내서 실직자들에게 알선하는 것으로 이 프로그램은 재훈련이나 상담보다는 즉각적인 알선에 중점을 둔다. 이 프로그램의 효과에 대한 평가는 긍정적이며 이는 IAS의 직업개발기능에 주로 기인하는 것으로 보인다.²⁵⁾

지원센터는 인력조정이 실시되기 전에 운영을 개시하는 것이 이상적이며, 인력조정이 끝난 이후에도 상당한 기간 동안 운영이 지속된다. 지원센터는 주로 공장 내에 혹은 공장 근처에 설립된다. 지원센터의 기본적인 활동은 오리엔테이션, 구직활동 기술개발, 각종 상담, 재취업 알선, 교육 및 훈련 등이다. 센터 소장은 중립적인 인사 혹은 노사 대표가 공동으로 맡는다. 지원센터의 직원에는 동료 상담원이 포함된다.

지원센터의 운영에 드는 경비의 50%는 회사가 부담하며, 나머지 50%는 JTPA Title III 기금으로 충당한다. 그러나 예상보다 지원센터의 존속기간이 길어질 경우 회사는 지원센터 직원의 건강보험 등을 지원하기 때문에 회사가 부담하는 경비는 전체 비용의 50%를 초과하는 것이 일반적이다. JTPA Title III 기금을 신청하기 위해서는 제안서를 작성해야

25) D. E. Leigh, *Assisting works displaced by structural change*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1995, pp.149-152.

하는데 이 과정에서 노사는 지원센터가 제고하려는 프로그램과 운영방안에 대해 명확한 방침을 세우게 된다. 통상 회사는 아웃플레이스먼트 컨설턴트를 고용하며, 컨설턴트는 지원센터의 운영과 기금 신청과정도 지원하게 된다.

제3장 연구방법

제1절 조사대상

본 연구는 조사대상은 서울 영등포구 소재의 상시 300인 이하 사업장에 근무하는 45세 이상의 중고령 근로자와 영등포구에 거주하는 중고령 실직자를 대상으로 한다.

직장에 대한 태도와 욕구를 파악하기 2개의 영역으로 구분하여 조사하였다. 첫 번째 영역은 영등포구 소재의 사업장에 취업 중인 45세 이상의 중고령 근로자이고, 두 번째 영역은 영등포구에 거주하는 45세 이상 실직자로서 구직 등록을 위하여 영등포고용안정센터를 방문한 자를 중심으로 설문조사를 실시하였다.

제2절 조사방법

본 연구는 2002년 4월 10일 5명에 대한 예비설문을 거쳐, 4월 15일부터 5월 6일 까지 약 3주 동안 총 320부를 영등포구 지역의 사업체와 같은 기간 영등포고용안정센터에서 우편조사방법과 면접 방법을 병행하여 조사하여 총 287부가 회수되었으나, 응답이 불충분하거나 조사 대상이 아닌 30부 제외시키고 257부가 자료분석에 사용되어졌다.

설문지의 배부는 본 연구자가 직접 배부 후 작성하거나, 홍보를 위하여 사업체에 방문하는 동료 직원에게 사전 설명한 후 배부케 하여 무기명으로 조사 대상자가 직접 기재하도록 한 후 회수하였다. 우편조사를 실시한 경우에는 각 사업체 해당자에게 전화 확인을 한 후에 설문지를

배포하였다.

취업 중인 대상자의 회수방법은 우편회수 방법과 기관 방문 회수 방법을 병행하여 사용하였고, 취업 중단 중인 경우에는 영등포고용안정센터를 이용하는 실직 중고령자를 대상으로 조사자가 개별 면접하여 기록하는 방법으로 설문을 실시하였다.

제3절 측정도구

재직자에 대한 업무만족을 측정하기 위한 검사는 총 5 문항은 기존의 논문인 「중장년기 종사상 지위와 은퇴 과정의 다양성」²⁶⁾과 「고용조정관련법제 및 판례」²⁷⁾을 이용하여 재구성하였다.

구직자에 대한 구직활동 검사는 5문항은 여성 취업에 관한 연구 논문인 「여성 친화적인 취업알선체계 구조 및 내실화 방안」²⁸⁾을 재구성하였다.

두 집단의 공통검사인 전직 욕구에 관한 사항 9 문항은 「취업대상자 특성별 자활프로그램 제공방안」²⁹⁾ 이용하여 재구성하였다.

26) 박경숙, 「중장년기 종사상의 지위와 은퇴 과정의 다양성」, 노동경제논집, 제24권, 2001. 3., pp.177-205.

27) 노민기, 전계서, 1998, p28.

28) 장지연, 「여성 친화적인 취업알선체계 구조 및 내실화 방안」, 한국노동연구원, 1999, pp.19-27.

29) 최현수 외, 「취업대상자 특성별 자활프로그램 제공방안」, 한국보건사회연구원, 2001, pp.251-274.

<표 3-1> 설문지의 구성

구분	내용	문항수
현재 일	근속 연수, 이직 횟수, 취업 상태	3
업무만족도	일자리 권유 의사, 앞으로 근무 계획, 승진 가능성, 이직 생각 빈도	5
구직활동	취업 정보 수집 방법, 구직 실패 이유, 구직 가능성, 일자리 제의 경험, 일자리 거절 이유	5
전직욕구	희망 직종과 전 직장과의 연관성, 희망 급여, 임금책정 기준, 퇴직 후 경제형편, 희망 분야, 전직 프로그램 참여 의사, 전직 프로그램 의무 참여 의사, 전직 프로그램이 활성화 되어야 할 부분의 순위	9
일반적특성	성별, 연령, 학력, 부양 자녀의 수, 최장기 근속 직종	4

제4절 자료분석

수집된 자료는 결과분석을 위해 SAS 6.12를 사용하였고, 단순빈도와 백분율로 분석하였으며, 업무 만족도와 전직프로그램의 참여의사 간의 상관 관계를 알아보기 위해 상관관계분석(correlation analysis)을 하였다.

제4장 연구의 분석

제1절 일반적 특성

조사대상자의 일반적인 특성을 알아보기 위하여 성별, 연령, 교육수준, 최장기 근속 직업, 부양 자녀의 수를 조사, 분석한 결과 다음과 같다.

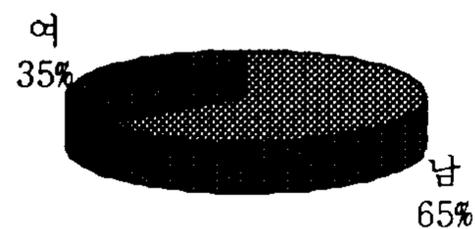
1. 성별

본 연구의 조사 대상자들의 성별에 따른 분포는, 남자 167(65%), 여자 90(35%)명으로 여자보다는 남자 응답자가 많았다. 이는 여성이 남성에 비해 경제활동참가율이 낮다는 것을 알 수 있다.

<표 4-1> 성별

성별	빈도
남	167
여	90

[그림 4-1] 성별 구성비



2. 연령

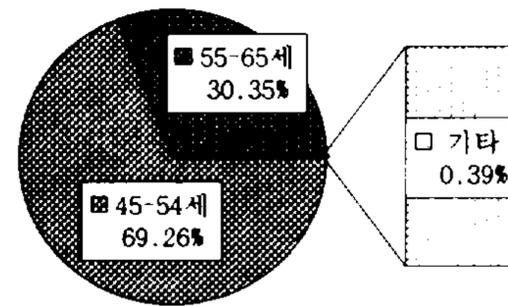
조사대상자의 연령분포를 보면 45세-54세가 68.48%(176명)로 가장 많았고, 다음으로 55-65세가 78명으로 전체 응답자의 30.35%를 차지하였

다. 이는 연령의 증가와 함께 경제활동참가율이 줄고, 실업률이 증가하는 것을 나타내는 것이다.

<표 4-2> 연령분포

연령	빈도	백분율
45세-54세	178	69.26
55세-65세	78	30.35
65세이상	1	0.39
계	257	100.00

[그림 4-2] 연령분포비



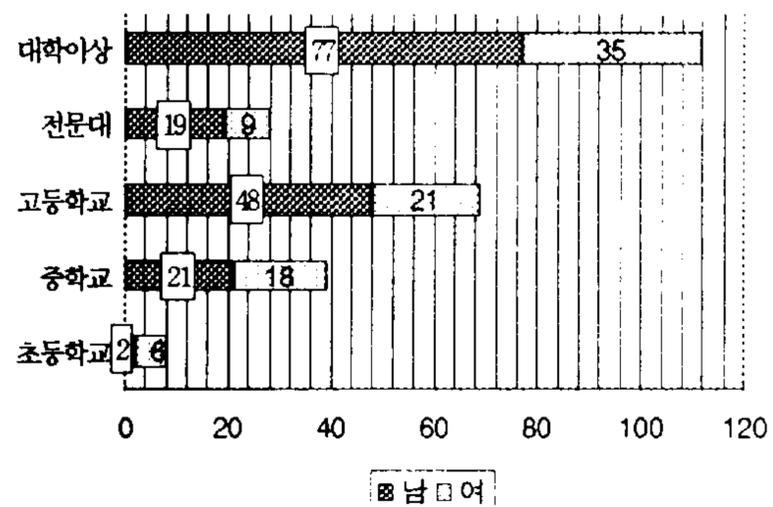
3. 교육수준

조사대상자의 교육수준을 조사·분석한 결과 다음 <표 4-3>와 같다.

<표 4-3> 교육수준

학 력	빈도	백분율
초등학교	8	3.1
중학교	39	15.2
고등학교	69	27.0
전문대	28	10.9
대학교이상	112	43.8

[그림 4-3] 교육수준



Frequency Missing = 1

응답자들의 교육수준을 보면 43.8%(112명)가 '대학교졸업 이상'자가 43.8%(112명), '전문대졸자'가 10.9%(28명)로 전체의 54.7%가 전문대학졸업 이상의 고학력자로 나타났다.

4. 최장기 근속 직업

조사대상자의 과거·현재의 최장기 근속한 직업은 다음 <표 4-4>와 같다.

<표 4-4> 가장 오래 근속한 직종

가장 오래 근속한 직종	빈도	백분율
전문 / 관리 / 사무직	123	48.8
판매 / 서비스직	47	18.7
생산직	12	4.8
기술 / 기능직	47	18.7
단순노무직	23	9.1

Frequency Missing = 5

응답자의 48.8%(123명)가 '전문/관리/사무직'이었고 '판매/서비스직'과 '기술/기능직'이 47명(18.7%)으로 다음으로 많았다. 이는 조사대상이 영등포에 소재한 300인 이하 중소기업을 대상으로 하였기 때문에 나온 결과라 생각된다.

5. 부양자녀 수

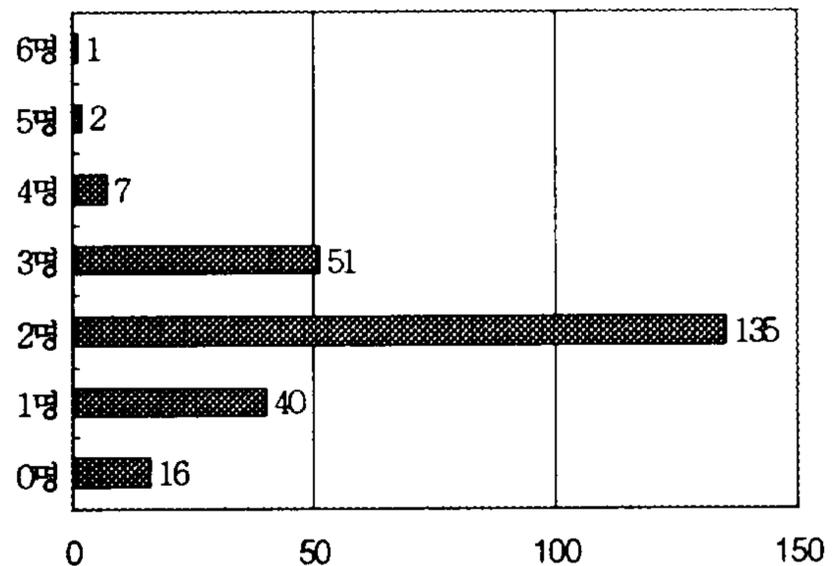
조사대상자의 부양자녀의 수는 다음의 <표 4-5>와 같다. 53.6%(135명)가 2명의 부양자녀, 20.2%(51명)가 3명의 자녀가 있는 것으로 나타났는데 이는 조사대상자의 68.48%가 45~54세의 중위연령이고, 54.7%가 전문대졸 이상의 고학력자이기 때문에 나온 결과라 생각된다.

<표 4-5> 부양자녀의 수

부양자녀수	빈도	백분율
0	16	6.3
1	40	15.9
2	135	53.6
3	51	20.2
4	7	2.8
5	2	0.8
6	1	0.4

Frequency Missing = 5

[그림 4-4] 부양자녀의 수



제2절 현재 하는 일에 대한 설문 내용

응답자들의 직장경험과 이직에 관하여 알아보기 위해서 첫째, 최근 직장에서 몇 년간 근무를 했는지(문항 1), 둘째, 직장을 몇 번이나 옮겼는지(문항 2), 셋째, 현재 일을 하고 있는지(문항 3)를 질문하였다.

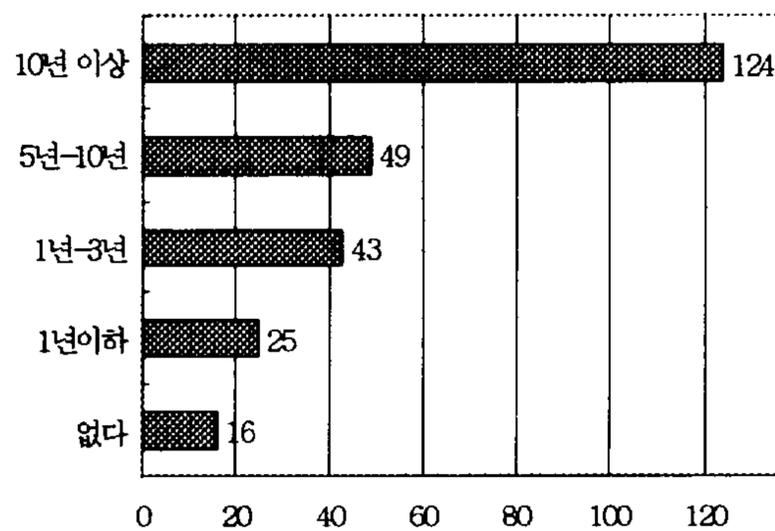
1. 직장 근무 년 수

조사대상자의 현재·최근의 직장의 근무 년 수에 대한 질문에서는 '10년 이상' 근무했다고 응답한 자가 48.2%(124명)로 가장 많았고, 다음으로는 '5년-10년'으로 응답한 자가 19.1%(49명)로 많았으며 '1년 이하' 9.7%, '근무경험 없다'가 6.2%로 나타났다. 응답자 대부분이 한 직장에서 5년 이상 장기근무 하였음을 알 수 있었다. 그러나 3년 이하로 응답한 자가 32.7%로 나타나 중고령자에 대한 전직 지원 서비스의 필요성을 생각해 볼 필요성이 나타나는 부분이라 하겠다.

<표 4-6> 직장 근무 년 수

근무년수	빈도(명)	백분율(%)
없다	16	6.2
1년 이하	25	9.7
1년-3년	43	16.7
5년-10년	49	19.1
10년 이상	124	48.2

[그림 4-5] 직장 근무 년 수



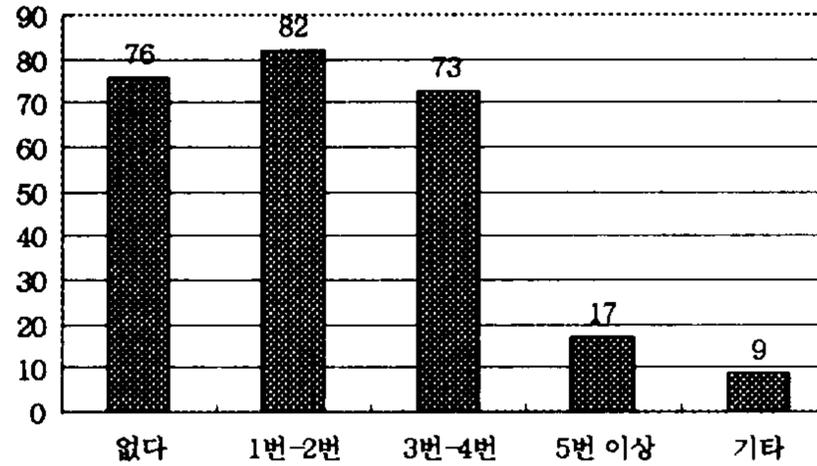
2. 전직경험

조사대상자에 대한 전직경험을 조사·분석한 결과는 다음 <표 4-7>와 같다.

<표 4-7> 전직경험

전직횟수	빈도(명)	백분율(%)
없다	76	29.6
1번-2번	82	31.9
3번-4번	73	28.4
5번 이상	17	6.6
기타	9	3.5

[그림 4-6] 전직경험



전직경험에 대한 질문에 '1-2번' 이라고 응답한 자가 31.9%(82명), '경험 없다'가 29.6%(76명), '3-4번'이 28.4%(73명)로 응답자의 60%이상이 전직경험이 2번 이하인 것으로 확인되었다.

3. 취업상태

조사대상자의 현재 직장을 다니고 있는지에 대한 조사·분석 결과 '그렇다'라고 응답한 자가 80.1%(205명)이고 '아니다'라고 답변한 자가 '19.9%(51명)로 응답자 중 취업자가 실직자보다 4배정도 많았다.

<표 4-8> 취업상태

취업	빈도(명)	백분율(%)
그렇다	205	80.1
아니다	51	19.9

Frequency Missing = 1

[그림 4-7] 취업상태



제3절 업무 만족도에 대한 설문 내용

현재 취업중인 206명을 대상으로 지금 하고 있는 일에 대한 업무만족도를 조사하였다. 업무만족도를 알아보기 위한 질문으로는 1) 자신이 하고 있는 일을 친구에게 권유할 의사가 있는가, 2) 현재의 일자리에 얼마나 오래 근무할 계획인가, 3) 승진가능성이 있는가, 4) 직장을 그만두고 싶다는 생각을 얼마나 자주 하는가를 선택하였다. 각 문항에 대한 응답 결과가 아래에 제시되었다.

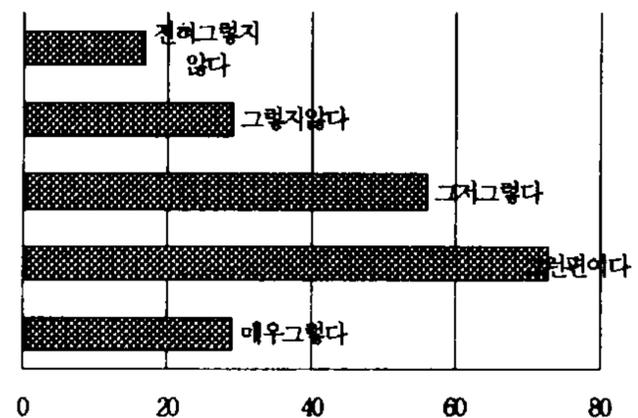
1. 일자리 권유의사

조사대상자의 '자신의 일자리를 친구에게 적극 권할의사가 있는가'라는 질문에 '그런 편이다'라고 대답한 사람이 73명(35.8%)으로 가장 많았고, '그저 그렇다'고 대답한 사람은 전체의 27.5%(56명)였다. 전반적으로 자신의 일자리를 권유할 의사가 있는 자는 50%로 권유의사가 있는 자가 많았다.

<표 4-9> 일자리 권유의사

일자리권유의사	빈도(명)	백분율(%)
매우 그렇다	29	14.2
그런 편이다	73	35.8
그저 그렇다	56	27.5
그렇지 않다	29	14.2
전혀 그렇지 않다	17	8.3

[그림 4-8] 일자리 권유의사



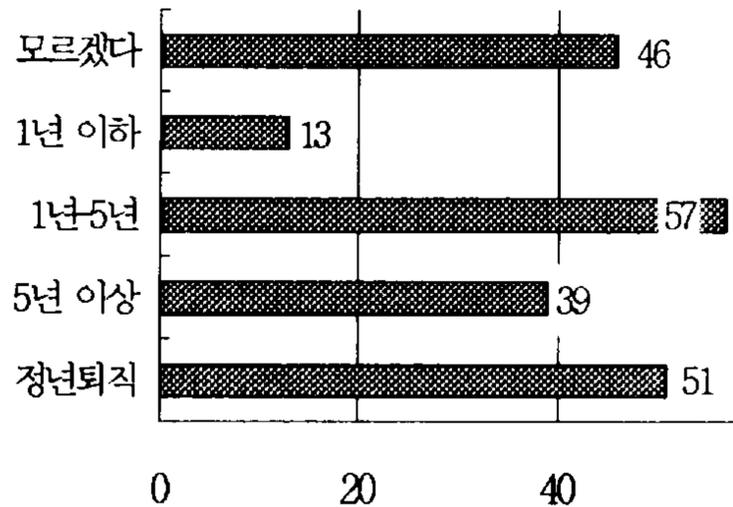
2. 근무계획

조사대상자에게 현재의 직장서 앞으로의 근무 계획을 조사·분석한 결과 '1년-5년'이라고 답변한 자가 57명(27.7%)으로 가장 많았고, '정년퇴직까지'라고 답변한 자도 전체의 24.8%(51명)로 상당히 많았다. 이러한 결과는 아직까지 우리 나라의 경우 '평생직장'의 개념이 크게 작용하기 때문에 직장인들이 전직보다는 가능한 한 직장에서 오래 근무하기를 희망하고 있기 때문이라고 생각된다. 또한 5년 이하의 근무 계획을 가지고 있는 중고령자에 대해서는 퇴직 전 전직 지원 서비스가 필요한 계층이라고 하겠다.

<표 4-10> 근무계획

근무계획	빈도(명)	백분율(%)
정년 퇴직까지	51	24.8
5년 이상	39	18.9
1년-5년	57	27.7
1년 이하	13	6.3
모르겠다	46	22.3

[그림 4-9] 근무계획



3. 승진 가능성

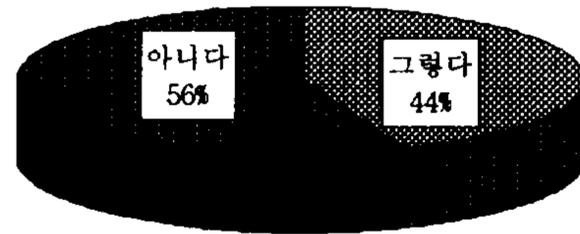
조사대상자에 대하여 '현재의 일자리에서 오래 근무해서 업적 성과가

좋은 경우 승진할 가능성이 있는가'라는 질문에 '아니다'라고 응답한 자가 115명(55.3%)이고, '그렇다'라고 답변한 자가 전체의 44.2%(91명)로 승진가능성에 대한 응답의 큰 차이는 없었다.

<표 4-11> 승진 가능성

승진가능성	빈도(명)	백분율(%)
그렇다	91	44.2
아니다	115	55.8

[그림 4-10] 승진 가능성



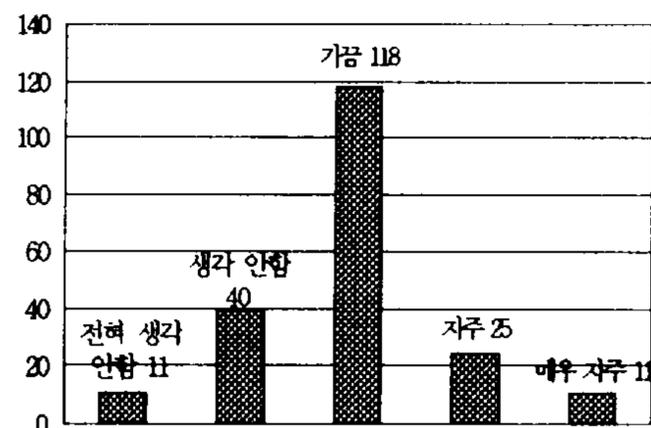
4. 이직생각 빈도

조사대상자에 대하여 '현재의 일자리를 그만두고 싶은 생각을 얼마나 자주 하는지'의 질문에 '가끔'이라고 답변한 자가 전체의 57.6%(118명)나 해당되고, '생각하지 않는다'는 자는 '19.5%(40명)로서 전체의 75.1%(154명)는 어느 정도 이직을 생각하고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 4-12> 이직생각 빈도

이직생각빈도	빈도(명)	백분율(%)
매우 자주 생각한다	11	5.4
자주 생각한다	25	12.2
가끔 생각한다	118	57.6
생각하지 않는다	40	19.5
전혀 생각안한다	11	5.4

[그림 4-11] 이직생각 빈도



Frequency Missing = 1

5. 현재 지식·기능·기술 유용성

조사대상자에 대하여 '현재의 일자리에서 배운 지식이나 기능·기술이 같은 직종의 다른 일자리에 들어갈 경우 얼마나 유용한가'라고 조사·분석한 결과 '부분적으로'라고 답변한 자가 가장 많았고(42%) '거의 똑같다'라고 답변한 자도 전체의 32.7%(67명)로 많았으며 이는 응답자의 48.8%가 '전문/관리/사무직'에서 가장 오래 근무했으며 이 직종에서 습득된 지식은 다른 직종에 비해 '같은 직종의 다른 일자리'에 들어가더라도 유용하게 사용될 수 있는 부분이 많기 때문인 것으로 생각된다.

<표 4-13> 현재 지식·기능·기술 유용성

이직생각 빈도	빈도(명)	백분율(%)	누적빈도(명)	누적(%)
거의 똑같이 유용함	67	32.7	67	32.7
부분적으로 유용함	86	42.0	153	74.6
거의 쓸모없다	20	9.8	173	84.4
기술지식습득어려움	32	15.6	205	100.0

Frequency Missing = 1

제4절 구직활동에 대한 설문 내용

현재 실직상태인 51명의 실직자를 대상으로 구직활동을 어떻게 하고 있는지에 대해 알아보았고, 그 결과가 아래에 제시되었다.

1. 취(창)업 정보수집 방법

조사대상자의 취업 또는 창업을 정보수집 방법을 조사·분석한 결과, '가족/친구/친지 등 지인을 통해서 정보를 수집하고 있다'는 자가 51.0%(25명)로 가장 많았고, '신문/TV/벽보/인터넷 등 매체를 통해서' 정보를 수집하는 자가 22.4%(11명)로 다음으로 많았다. 이에 비해 '직업 상담 전문가의 도움을 받아서(12.2%)'와 '직접 찾아다닌다(10.2%)'는 자는 수적으로 적었고, '일하고 싶은 마음이 없다'라고 답변한 자도 전체의 5%를 차지하였다.

<표 4-14> 취(창)업 정보수집 방법

취(창)업 정보의 수집 방법	순위	빈도(명)	백분율(%)
직업상담 전문가의 도움을 받는다	3	6	12.2
가족·친구·친지의 도움을 받는다	1	25	51.0
신문·TV·벽보·인터넷 등	2	11	22.4
사업장을 직접 찾아다닌다	4	5	10.2
일 하고싶은 마음이 없다	5	2	4.1

Frequency Missing = 2

2. 구직실패

조사대상자에게 그 동안 구직활동을 해오면서 구직에 실패한 이유가 무엇이라고 생각하는지(문항 10)에 대한 조사·분석 결과는 다음 <표 4-15>와 같다.

<표 4-15> 구직실패 이유

이유	순위	빈도(명)	백분율(%)
나이가 많다	1	23	46.9
자격·기능·학력 부적합	2	9	18.4
건강 상태가 안 좋음	6	1	2.0
취업·창업 정보의 부족	3	7	14.3
수입·보수가 적다	5	2	4.1
자금부족으로 창업 어려움	4	6	12.2
가사·양육·간병문제	6	1	2.0

Frequency Missing = 2

조사대상자의 구직실패 요인으로 '나이가 많다'가 46.9%로 가장 많았고, 이외 '자격/기능/학력 부적합(18.4%)', '취업/창업 정보 부족(14.3%)'도 구직실패의 요인으로 제시되었지만 그 빈도는 크지 않았다. 이는 응답자의 연령층이 45-65세 사이로 취업에 가장 큰 걸림돌이 '나이'의 문제이며 그 이외의 문제는 부수적인 문제라고 생각하기 때문이라고 보여진다.

3. 구직 가능성 및 소요시간

조사대상자들의 이후 구직 가능성(문항11)에 대한 조사·분석 결과는 '어려울 것이다'와 '이전보다 못한 직장을 구하겠지만 시간이 걸릴 것이다'라고 응답한 자들이 34.7%(17명)로 가장 많았다. 이는 응답자들 대부분이 취업을 어렵게 생각하고 있다는 것을 나타내는 결과이다.

<표 4-16> 구직의 가능성 및 소요 시간

구직 가능성	빈도(명)	백분율(%)
직장을 구하기 어려울 것이다	17	34.7
이전보다 못한 직장을 구하는데 시간이 걸릴 것이다	17	34.7
이전보다 못한 일자리는 쉽게 구할 것이다	3	6.1
비슷한 직장을 구하는데 시간이 많이 걸릴 것이다	8	16.3
빠른 시일 내에 유사한 직장을 구할 것이다.	4	8.2

Frequency Missing = 2

4. 일자리 제의 경험

조사대상자의 '일자리 제의 경험이 있는지(문항 12), 에 대한 조사·분석 결과는 일자리를 '제의를 받았다'는 자가 46.9%, '제의 받은 적이 없다'라고 답변한 자가 53.1%로 비슷한 비율을 나타냈다.

<표 4-17> 일자리 제의 경험

일자리제의경험	빈도(명)	백분율(%)	누적빈도(명)	누적(%)
그렇다	29	59.2	29	59.2
없다	20	40.8	20	100.0

Frequency Missing = 2

5. 일자리 제의 거절 이유

일자리 제의를 받았으나 거절했던 조사대상자를 중심으로 거절한 주된 이유가 무엇인지(문항13)에 대한 조사·분석 결과는 다음 <표 4-18>

와 같다.

<표 4-18> 일자리 제의 거절 이유

일자리 거절 이유	빈도(명)	백분율(%)
근로환경이 안좋다	11	37.9
임금수준이 너무 낮다	4	13.8
과거 직위의 유지가 불가능 하다	1	3.4
가사·육아·간병	1	3.4
개인적 일·가정생활과의 조화	5	17.2
안정·장래성 보장 안됨	5	17.2
다른 일자리를 기다림	2	6.9

Frequency Missing = 2

조사대상자가 일자리 제의를 거절한 이유에 대해서는 ‘근로 환경이 안 좋아서’라고 답변한 자가 37.9%(11명)로 가장 많았고, 이외 ‘개인적인 일 과 가정 생활과의 조화’, ‘안정, 장래성이 보장되지 않아서’로 답변한 자가 17.2%로 많았다. 이러한 결과를 통해 구직자들은 직장을 선택함에 있어서 ‘근로환경’, ‘급여’, ‘안정성’등을 중요하게 생각한다는 것을 간접적으로 알 수 있다.

제5절 전직욕구에 관한 사항

설문응답자 257명을 대상으로 현재의 일 또는 이전에 했던 일과는 다른 분야로의 전직을 희망하는지를 알아보았고, 그 결과가 아래에 제시되었다.

1. 희망직종과 전 직장과의 연관성

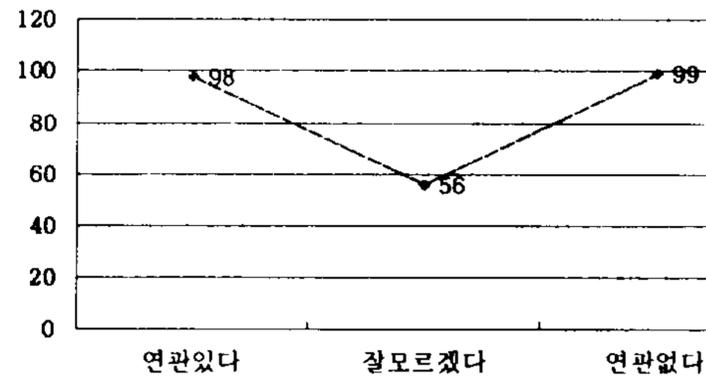
조사대상자의 희망직종과 퇴직 전의 일과 관련성(문항14)에 관한 조사·분석 결과는 다음<표 4-19>와 같다.

<표 4-19> 직종 연관성

연관성 정도	빈도	백분율
연관 있다	98	38.7
잘 모르겠다	56	22.1
연관 없다	99	39.1

Frequency Missing = 4

[그림 4-12] 직종 간 연관성



조사대상자의 직종 간 연관성 정도는 <표 4-19>에서 '연관이 있다'라고 답변한 자가 98명(38.7%)이고 반면 '연관 없다'라고 답변한 자는 99명(39.1%)으로 거의 비슷한 빈도를 보였다. 이 질문의 답변에서 주목할 점은 '잘 모르겠다'라고 응답한 자 22.1%(56명)로, 이는 구직자들이 전직을 희망하기는 하지만 어느 분야로 전직을 해야할 지 잘 모르고 있기 때문이라고 생각된다.

2. 희망급여

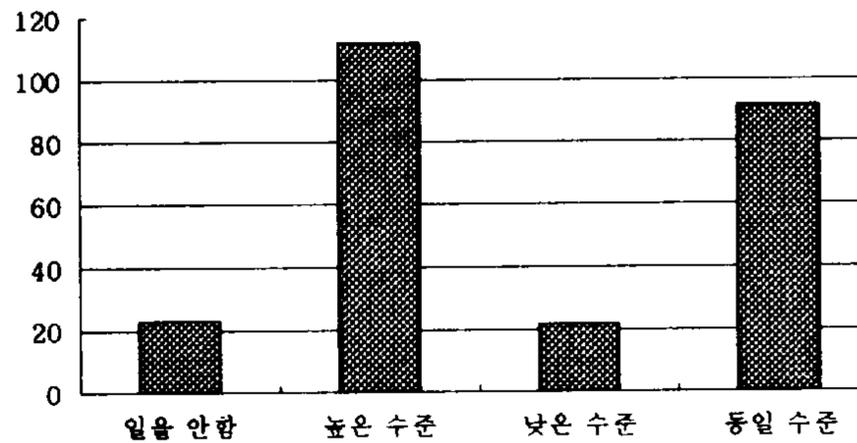
조사대상자의 전직장의 급여 대비 희망급여를 조사·분석한 결과 다음 <표 4-20>와 같다.

<표 4-20> 희망급여

희망급여	빈도	백분율
동일 수준	92	36.9
낮은 임금	22	8.8
높은 수준	112	45.0
일을 안함	23	9.2

Frequency Missing = 8

[그림 4-13] 전 직장 대비 희망급여



조사대상자의 45.0%(112명)가 '높은 급여'를 희망했으며 '동일수준'이라고 답변한 자도 36.9%(92명)나 되는 것으로 보아 전직 시 지금의 상황보다 같으면 같았지 낮아지는 것은 원하지 않는 것으로 나타났다. 이러한 급여에 대한 조사대상자들의 생각이 확고할 경우, 취업은 더욱 어려워지리라 생각된다.

3. 임금책정기준

조사대상자의 임금의 책정 기준을 조사·분석한 결과 다음 <표 4-21>와 같다.

<표 4-21> 임금책정기준

임금책정기준	빈도	백분율
생활비에 필요한 정도	39	15.5
노동의 대가	90	35.7
전직장의 임금고려	34	13.5
사회적추세고려	67	26.6
기타	22	8.7

Frequency Missing = 5

임금책정기준은 <표 4-21>에서 와 같이 35.7%(90명)가 ‘노동의 대가’라고 응답하였고, ‘그 직종에 대한 사회적 추세를 보고’라고 답변한 자가 26.6%(67명)로 다음으로 많았으며, 생활비에 필요한 정도, 전직장의 임금고려는 각각 15.5%, 13.5%가 응답한 것으로 나타났다.

4. 퇴직 후 경제형편

조사대상자에게 현재의 경제 상태로 퇴직 후 생활에 미칠 영향(문항 17)을 조사·분석한 결과 ‘퇴직금과 자산이 있어 굳이 취업을 할 필요는 없다’라고 응답한 자가 24.0%로 가장 많았고, ‘6개월 이상 지속된다면 생활비 부족으로 생활을 꾸리기가 어려울 것이다’라고 응답한 자도 21.3%나 되었다.

‘퇴직 후 경제형편’에 대한 질문에서 ‘경제적 어려움이 없을 것이다’라는 답변이 많이 나온 이유는 조사대상자들이 대부분 전문직/관리직/사무직에서 오래 근무한 자이기 때문인 것으로 생각되며, 퇴직 후 경제적으로 어렵다고 답변한 자도 55%나 되는 것으로 보아 퇴직 후 경제적 어려

움을 겪을 조사대상자들이 많다는 것을 알 수 있다.

<표 4-22> 퇴직 후 경제형편

퇴직 후 경제형편	빈도	백분율
재산이 있어 취업 필요 없다	61	24.0
배우자의 소득이 있음	50	19.7
가족·친지의 보조 필요	36	14.2
실업이 3년 이상 된다면 집을 처분·이사	53	20.9
실업이 6월 이상 된다면 생계 어려움	54	21.3

Frequency Missing = 3

5. 희망분야

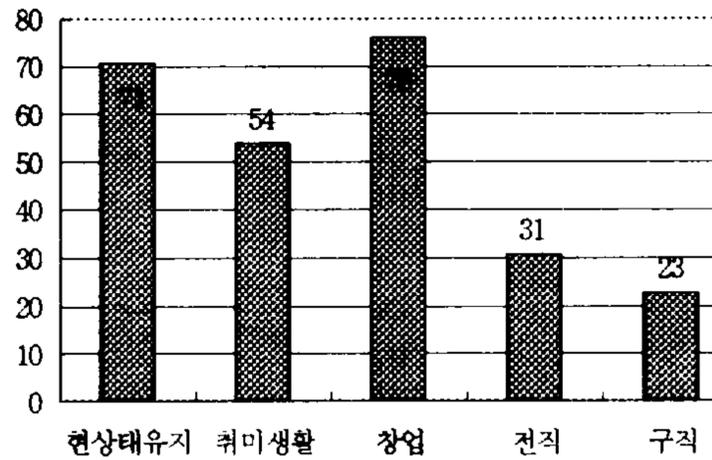
조사대상자의 희망분야(문항 18)를 조사·분석한 결과 ‘창업’을 희망하는 자가 29.8%로 가장 많았고, ‘새 직장을 구하고자 하는 자’는 9.0%와 ‘새로운 직업을 구하고자 하는 자’는 12.2%로 전직에 대한 생각이 높음을 알 수 있었다. 그러나 ‘현 상태를 유지하겠다’는 자도 27.8%와 ‘취미 생활’을 희망하는 조사대상자도 21.2%로 많았다. 특히 이직을 생각하는 조사대상자가 9%로 작은 이유로는 전체 조사대상자의 1/4만이 실업자였기 때문인 것으로 생각된다.

<표 4-23> 희망분야

희망분야	빈도	백분율
새로운 직장 구함	23	9.0
새로운 직업 구함	31	12.2
창업	76	29.8
취미생활	54	21.2
현 상태 유지	71	27.8

Frequency Missing = 2

[그림 4-14] 희망분야



6. 경제 형편에 따라 앞으로 하고 싶은 일

경제 형편에 따라 앞으로 하고 싶은 일이 어떻게 다른지 알아본 결과, '퇴직금과 자산이 있어 취업할 필요가 없다'고 응답한 자는 취업보다는 '취미생활'을 희망하는 자가 36.07%로 많았고, '배우자 소득이 있어 생활에 큰 문제가 없는 자'들 중에는 '창업'을 희망하는 자가 36.00%로 가장 많았으며, '6개월 이상 지속될 경우 생활비 부족으로 생활을 꾸려나가기 어려운 자'는 '새 직장을 구하거나 창업' 등(27.78%) 구직과 직접적으로 연관된 일에 관심이 있음을 알 수 있다.

<표 4-24> 경제형편에 따라 앞으로 하고 싶은 일

		퇴직 후 경제형편					
		재산이있어 취업필요없음 사례수(%)	배우자의 소득 있음 사례수(%)	가족·친지의 보조 필요 사례수(%)	실업 3년이상 집 처분·이시 사례수(%)	실업 6월이상 생계 어려움 사례수(%)	전체 사례수(%)
앞으로 하고 싶은 일	새직장 구함	2(3.28)	2(4.00)	3(8.33)	3(5.66)	13(24.07)	23(9.06)
	새직업 구함	6(9.84)	4(8.00)	5(13.89)	10(18.87)	6(11.11)	31(12.20)
	창업	15(24.59)	13(36.00)	6(16.67)	23(43.40)	13(24.07)	75(29.53)
	취미생활	22(36.07)	11(22.00)	11(30.56)	3(5.66)	7(12.96)	54(21.26)
	현상태유지	16(26.23)	15(30.00)	11(30.56)	14(26.42)	15(27.78)	71(27.95)
	전체	61(100.00)	50(100.00)	36(100.00)	53(100.00)	54(100.00)	254(100.00)

Frequency Missing = 2

7. 전직지원프로그램 참여 의사

1) 응답자 유형별 전직지원프로그램 참여 의사

조사대상자의 전직지원프로그램에 참여할 의사(문항19)를 조사·분석한 결과가 다음<표 4-25>와 같이 설문응답자 전체(257명), 현재 취업중인 자(206명), 실직자(51명)로 구분하여 제시하였다.

분석 결과를 보면, 조사대상자 전체, 취업자, 실직자 모두 각각 43.9%, 44.4%, 42.0%로 '생각해 보겠다'는 응답이 가장 많았고, 다음으로는 '적극적으로 참가하겠다'는 응답이 각각 15.3%, 15.1%, 16.0%로 많은 것으로 나타났으며 이는 실업자, 취업자 모두 전직지원프로그램에 참여할 의사가 있다는 것을 의미한다.

취업자와 실직자간의 반응 중 ‘참가하지 않겠다’라고 답변한 자들은 취업자의 경우 15.1%, 실직자의 경우 10.0%로 취업자가 많으며 이는 취업자에 비해 실직자가 실질적인 구직활동을 통해서 취업의 어려움을 절실히 깨달았기 때문인 것으로 생각된다.

<표 4-25> 전직지원프로그램 참여의사

전직프로그램참여의사	전체(%)	취업자(%)	실직자(%)
적극적 참가	39(15.3)	31(15.1)	8(16.0)
참가	60(23.5)	47(22.9)	13(26.0)
생각해 볼	112(43.9)	91(44.4)	21(42.0)
참가안함	36(14.1)	31(15.1)	5(10.0)
절대 참가안함	8(3.1)	5(2.4)	3(6.0)
계	255(100.0)	205(100.0)	50(100.0)

Frequency Missing = 2

2) 성별 전직지원프로그램 참여 의사

조사대상자의 성별에 따른 전직지원프로그램에 참여 의사(문항19)조사·분석한 결과는 다음<표 4-26>와 같다. 조사대상자의 전직프로그램 참여의사는 ‘생각해 보겠다’는 의견이 남자 42.17%, 여자 47.19%로 가장 많았으며 ‘참가하겠다’는 의견도 남자 23.49%, 여자 23.60%로 남녀간 반응의 큰 차이는 없었다. 이는 ‘전직지원프로그램의 참여 의사’에 있어서 남녀간 생각의 차이가 없으며 모두 참여 의사가 있음을 의미한다.

<표 4-26> 성별 전직지원프로그램 참여의사

전직지원프로그램 참여 의사	성별	
	남(%)	여(%)
적극적 참가	25(15.06)	14(15.73)
참가	39(23.49)	21(23.60)
생각해봄	70(42.17)	42(47.19)
참가안함	28(16.87)	8(8.99)
절대 참가안함	4(2.41)	4(4.49)
계	166(100.00)	89(100.00)

Frequency Missing = 2

3) 학력별 전직지원프로그램 참여 의사

조사대상자의 학력별 전직지원프로그램에 참여할 의사(문항19)를 조사·분석한 결과는 다음 <표 4-27>와 같다.

<표 4-27> 학력별 전직지원프로그램 참여의사

전직지원프로그램 참여 의사		교육수준					계
		초등학교(%)	중학교(%)	고등학교(%)	전문대(%)	대학교(%)	
전직지원프로그램 참여 의사	적극적참가	2(25.0)	7(18.4)	11(16.2)	3(10.7)	16(14.3)	39(15.4)
	참가	1(12.5)	6(15.8)	13(19.1)	13(46.4)	27(24.1)	60(23.6)
	생각해봄	3(37.5)	17(44.7)	36(52.9)	9(32.1)	48(41.1)	111(43.7)
	참가안함	2(25.0)	6(15.8)	7(10.3)	3(10.7)	18(16.1)	36(14.2)
	절대 참가안함	0(0.0)	2(5.0)	1(1.5)	0(0.0)	5(4.5)	8(3.1)
	계	8(100.0)	38(100.0)	68(100.0)	28(100.0)	112(100.0)	254(100.0)

Frequency Missing = 3

조사대상자의 학력별 전직프로그램 참여의사는 ‘적극적으로 참여하겠다’의 결과는 초등학교 출신이 25%로 가장 많았고, ‘참여하겠다’의 결과는 전문대 출신이 46.4%로 많이 응답하였으며, ‘절대 참여 안 하겠다’는 자는 중학교 출신이 5.0%로 가장 높은 비율을 차지하였다.

또한 조사대상자의 대부분이 학력과 무관하게 ‘생각해보겠다’는 의견이 가장 많았다.

4) 연령별 전직 프로그램 참여의사

조사대상자의 연령별 전직지원프로그램에 참여할 의사(문항19)를 조사·분석한 결과는 다음 <표 4-28>와 같다.

<표 4-28> 연령별 전직지원프로그램 참여의사

		연 령			
		40대 (%)	50대 (%)	60대(%)	전체(%)
전직지원프로그램 참여의사	적극적 참가	19(17.59)	15(12.71)	5(17.24)	39(15.29)
	참가	26(24.07)	29(24.58)	5(17.24)	60(23.53)
	생각해봄	46(42.59)	54(45.76)	12(41.38)	112(43.92)
	참가안함	14(12.96)	16(13.56)	6(20.69)	36(14.12)
	절대 참가안함	3(2.78)	4(3.39)	1(3.45)	8(3.14)
	전체	108(100.00)	118(100.00)	29(100.00)	255(100.00)

Frequency Missing = 2

전체 조사대상자 모두 ‘생각해 보겠다’는 의견이 가장 많았고, 40대, 50

대의 경우 '참가하겠다'는 의견이 다음으로 많았으며 60대의 경우 '참가안하겠다'는 의견이 20.69%로 다음으로 많았는데, 이는 연령이 많을수록 취업이 불가능하다고 생각하기 때문에 구직과 관련된 별도의 프로그램을 받는다 하더라도 취업에는 도움이 되지 않을 것이라고 생각하기 때문인 것으로 보여진다. 또한 비교적 젊은 사람들이 새로운 프로그램에 관심이 많으며 창업보다는 취업을 고려하는 자가 많기 때문이라고 생각된다.

5) 장기근속 직업별 전직지원프로그램 참여의사

조사대상자의 장기근속 직업별 전직지원프로그램에 참여의사(문항19)를 조사·분석한 결과는 다음 <표 4-29>와 같다.

<표 4-29> 장기근속 직업별 전직지원프로그램 참여의사

		장기근속직업					
		전문·사무직(%)	판매·서비스(%)	생산직(%)	기술·기능직(%)	단순노무직(%)	전체(%)
전직 PG 참여 의사	적극적참가	21(17.07)	7(15.22)	1(8.33)	6(13.04)	3(13.04)	38(15.20)
	참가	34(27.64)	6(13.04)	1(8.33)	13(28.26)	4(17.39)	58(23.20)
	생각해봄	45(36.59)	28(60.87)	10(83.33)	17(36.96)	11(47.83)	111(44.40)
	참가안함	18(14.63)	4(8.70)	.(.)	9(19.57)	4(17.39)	35(14.00)
	절대참가안함	5(4.07)	1(2.17)	.(.)	1(2.17)	1(4.35)	8(3.20)
	계	123(100.00)	46(100.00)	12(100.00)	46(100.00)	23(100.00)	250(100.00)

Frequency Missing = 7

조사대상자 중에서 생산직에 종사하는 자가 '생각해 보겠다' 83.33%로 가장 많은 비율을 차지하였고, 다음으로 '판매/서비스직이 60.87%로 많았다. 그리고 '기술/기능직'에 종사하는 자 중 28.26%, '전문/관리/사무직'

에 종사하는 자 중 27.64%가 '참가하겠다'라고 답변하여 전직지원프로그램의 높은 참여 의사를 나타냈으나 직종과 무관하게 전직지원프로그램에 참여하기를 희망한다는 점을 알 수 있다.

8. 전직프로그램 의무참여 여부

'전직지원프로그램이 의무화된다면 참가하겠는가(문항20)'라는 질문에 대하여 '참가하겠다'는 의견이 39.8%(102명)로 가장 많았고, '생각해보겠다'는 의견이 38.7%로 다음으로 많았으며 '적극적으로 참여하겠다'는 자도 12.1%나 되어 전반적으로 참여의사가 있음을 알 수 있다.

조사대상자를 취업자와 실직자별로 나누어 전직지원프로그램의 의무적 참여 의사를 조사·분석한 결과는 다음 <표 4-30>와 같다.

<표 4-30> 전직프로그램 의무 참여여부

전직프로그램참여의사	취업자(%)	실직자(%)	전체(%)
적극적 참가	24(11.7)	7(14.0)	31(12.1)
참가	80(38.8)	22(44.0)	102(39.8)
생각해 봄	82(39.8)	17(34.0)	99(38.7)
참가안함	15(7.3)	3(6.0)	18(7.0)
절대 참가안함	5(2.4)	1(2.0)	6(2.3)

Frequency Missing = 1

전직지원프로그램의 의무 참여여부를 분석한 결과 전직프로그램의 희망 참여(문항19)를 조사한 것 결과와 크게 다르지 않으며 단지 실직자의 경우 '참가하겠다'는 의견이 44.0%로 '생각해보겠다'는 의견(34.0%)보다 많은 반면, 취업자의 경우 '생각해보겠다'는 자가 39.8%로 '참가하겠다'는

자(38.8%)보다 많은 것으로 확인되었으나 그 차이의 정도는 크지 않았다.

9. 전직지원프로그램에서 가장 활성화되어야 할 부분

조사대상자의 전직지원서비스 프로그램에서 활성화되어야 할 부분(문항21)을 조사·분석한 결과 다음 <표 4-31>와 같다.

<표 4-31> 전직지원프로그램에서 가장 활성화되어야 할 부분

서열	1	2	3	4	5	무응답
전망좋은직업정보제공	65	42	63	23	15	35
직업훈련	32	57	50	54	14	35
창업컨설팅	56	39	41	30	45	31
환경변화에 적용	58	35	25	57	33	34
지원서비스강화	33	31	20	32	90	36

조사대상자의 전직지원프로그램에서 가장 활성화되어야 할 부분에 대한 순위는 '전망 좋은 직업 정보 제공', '환경변화에 적용', '창업컨설팅', '지원서비스 강화', '직업훈련'으로 나타났다. 그러나 그 정도의 차이는 크지 않았다. 이는 전직지원서비스에서 어느 한 분야를 집중적으로 다루기보다는 모든 것을 다 포함해야 한다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

10. 전직지원프로그램 참여여부 간 상관

현재의 일자리를 다른 사람에게 권유할 의사가 있는지(문항4), 현재의 일자리에 얼마나 근무할 계획인지(문항5), 현재의 일자리에 이후 승진할 가능성(문항6), 현재의 일자리에 이직할 생각을 얼마나 자주 하는지(문항7)와 전직지원프로그램에 참여할 의사(문항19) 간 상관을 알아본 결과는 아래와 같다.

<표 4-32> 기초 통계치

변수명	사례수	평균	표준편차	최저치	최고치
일자리권유의사	204	2.67	1.14	1.00	5.00
이후근무계획	206	2.83	1.45	1.00	5.00
승진가능성	206	1.61	0.62	1.00	5.00
이직생각빈도	205	3.07	0.86	1.00	5.00
전직PG참여여부	255	2.66	1.00	1.00	5.00

현재의 일자리 권유 의사와 이후 승진가능성 간의 상관은 $r=0.22$ ($p<.01$)로 유의미하였으며, 이는 현재의 일자리를 다른 사람들에게 권유할 의사가 있는 사람의 경우 이후 승진가능성이 있다고 생각한다는 것을 의미한다. 현 직장에서의 이직 생각빈도와 일자리 권유의사 간 상관은 $r=-0.26$ ($p<.01$)로 이직 생각을 많이 하는 사람의 경우 현재의 일자리를 다른 사람들에게 권유할 생각이 없다는 것을 알 수 있다.

이후 근무계획과 승진가능성간 상관은 $r=0.18$ ($p<.01$)로 이후 현재의 일자리에 오랜 기간 근무하기를 희망하는 자는 자신의 승진가능성에 대해 긍정적으로 생각하는 것을 의미하며, 승진가능성과 이직생각빈도 간 상관은 $r=-0.15$ ($p<.05$)로 승진가능성에 대해서 부정적으로 생각하는 자일수록 이직 생각을 자주 한다는 것을 알 수 있다.

<표 4-33> 업무만족과 전직지원프로그램 참여여부간 상관

변수명	일자리 권유의사	이후 근무계획	승진 가능성	이직 생각빈도	전직PG 참여여부
X4 일자리권유의사	1.00 0.0				
X5 이후근무계획	0.11 0.1276	1.00 0.0			
X6 승진가능성	0.22(**) 0.0014	0.38(**) 0.0108	1.00 0.0		
X7 이직생각빈도	-0.26(**) 0.0002	-0.13 0.0713	-0.15(*) 0.0358	1.00 0.0	
X19 전직PG참여여부	0.07 0.2992	0.09 0.2042	0.06 0.3645	0.006 0.9335	1.00 0.0

* P<.05 ** P<.01

제6절 연구의 분석의 요약 및 제언

1. 일반적 특성과 현재 하는 일에 대한 질문

조사대상자의 일반적 특성으로 45세 이상 중고령자로 남자 65%, 여자 35%, 전체적으로 45~54세가 69.2%로 가장 많으며, 전체의 54.7%가 전문대학교 졸업 이상의 학력 소지자로 48.8%, 전문·관리·사무직에 종사, 53.6%가 2명의 부양 자녀를 둔 것으로 나타났다.

현재 하는 일에 대한 분석 결과, 80.1%가 직장에 다니고 있고, 10년 이상 근속자가 48.2%, 전직경험은 1~2번이 61.5%로 것으로 나타났다.

2. 취업 중인 중고령자에 관한 연구분석의 요약

조사대상자의 50%가 일자리 권유 의사가 있고, 승진 가능성이 없다 55.8%, 42%가 현재의 기술·기능이 부분적으로 유용하다고 나타나, 업무만족도가 낮고 전직의 가능성이 높다고 판단된다.

조사대상자 중에서 현재 취업하고 있는 206명, 중고령자의 조사·분석 결과를 살펴보면 '이후 얼마나 오래 근무할 계획인가'라는 질문에 24.8%의 응답자만이 '정년퇴직까지'라고 답하고 대부분 전직을 생각하고 있는 것으로 나타나 전직지원제도의 활성화가 시급한 것으로 나타났다. 이것을 뒷받침하는 결과로 '현재의 일자리를 그만두고 싶은 생각을 얼마나 자주 하는지'에 대한 질문에 전체의 75.1%가 이직을 생각하고 있는 것으로 나타났다.

전직욕구에 관한 사항으로 '현재 하고싶은 일자리가 퇴직 전의 일과 관련성이 있는가'라는 질문에서 '잘 모르겠다'라고 대답한 자가 22.1%로 전직을 생각하지만 어느 분야로 전직을 해야할지 모르고 있었다.

이 결과로 미루어 볼 때 퇴직 후 경제형편에 어려움을 느껴 일을 해야 하지만 희망급여가 높은 반면 희망직종에 대한 전문성의 부족으로 취업에 상당한 걸림돌로 작용할 것으로 예상된다. 따라서 퇴직 전 경력개발상담³⁰⁾과 직업전환상담³¹⁾을 통해서 은퇴 후 재취업이 가능하도록 하

30) 경력개발상담은 주로 직업인을 대상으로 하고, 직업상담자는 내담자가 직업 생활을 하면서 자신의 경력개발을 할 수 있도록 근로자직업능력개발에 관한 법 등 각종제도를 안내하고, 내담자가 이러한 정보를 가지고 경력개발계획을 세우도록 돕는 한편 경력개발을 위한 현장훈련(On the job Training), 위탁 훈련(Off the job Training), 향상훈련 등에 관련된 기관, 교육과정, 소요기간, 참여방법에 대한 정보를 제공한다.

31) 직업전환상담은 실업위기에 있거나 전직의도를 가지고 있는 직업인들에게 필요하며, 이들에 대한 직업경로, 경력사항, 갖추어야할 전문지식, 직업전환을 위한 준비상태 등에 관하여 정보를 수집하고, 제공한다. 여기서 직업상담자는 내담자의 진로선택과 직업전환을 위한 준비를 지원하고 전환후의 직업적응까

고, 전직지원서비스의 방향을 실업의 예방에 초점을 맞추어야 한다.

3. 구직활동 중인 중고령자에 대한 연구분석 요약

조사대상자 중에서 현재 구직 중인 51명, 중고령자의 취업 실패 이유로 46.9%가 나이를 가장 큰 걸림돌로 생각하고 있으며, '자격/기능/학력 부적합' 18.4%과 '취업/창업 정보 부족'도 14.3%로 취업 실패의 이유로 제시되었고, 69.4%의 응답자가 재취업을 어렵게 생각하고 있었다.

또한 구직 가능성(문항11)에 대한 조사·분석 결과는 '어려울 것이다'와 '이전보다 못한 직장을 구하겠지만 시간이 걸릴 것이다'라고 응답한 자들이 34.7%(17명)로 가장 많았다. 이는 응답자들 대부분이 취업을 어렵게 생각하고 있다는 것을 나타내는 결과이다.

이들 구직 중인 중고령자는 장기실업자가 될 가능성이 높다. 따라서 이들에게 실업에서 오는 충격을 완화시켜주는 프로그램과 조기 또는 정년 은퇴자를 위한 은퇴 관련 프로그램을 분석, 운영하는 은퇴관련프로그램의 개발과 운영이 필요하다.

4. 전직욕구에 관한 연구분석의 요약

희망급여를 물어 보았던 질문 '전직을 할 경우 수입은 최근 직장파 비교하여 어느 정도를 원하는가'라는 질문에 81.9%가 동일하거나 높은 수준의 급여를 희망했으며, 이는 평균 부양자녀의 수인 2명과 연결하여 생각해 볼 수 있겠다.

조사대상자에게 현재의 경제 상태로 퇴직 후 생활에 미칠 영향(문항

지 상담을 진행한다.

17)을 조사·분석한 결과 '퇴직금과 자산이 있어 굳이 취업을 할 필요는 없다'라고 응답한 자가 24.0%로 가장 많았고, 퇴직 후 경제적으로 어렵다고 답변한 자도 55%나 되는 것으로 보아 퇴직 후 경제적 어려움을 해소하기 위하여 소득이 필요하다는 것을 알 수 있었다.

'앞으로 어떤 일을 하고 싶은가'라는 질문에 '창업'을 희망하는 자가 29.8%로 가장 많았고,³²⁾ 경제 형편에 따라 앞으로 하고 싶은 일이 어떻게 다른지를 알아본 결과 '창업'을 희망하는 자 중에서 43%가 '실업 3개월이면 집을 처분하거나 이사해야 한다'로 응답했으며, '배우자의 소득이 있는 자'의 36%가 '창업'을 희망하였고, '재산이 있는 자'의 22%만이 '취미생활'을 원했다. 이 결과로 미루어 볼 때 대부분의 일을 하고 싶어하는 욕구를 알 수 있었다.

'전직지원프로그램에 참여할 의사가 있는지에 대해서(문항19)' 연령별로 구분하여 알아본 결과, 40대, 50대, 60대 모두 '생각해 보겠다'는 의견이 가장 많았고, 40대, 50대의 경우 '참가하겠다'는 의견이 다음으로 많았다.

또한 '전직지원프로그램이 의무화된다면 참가하겠는가(문항20)'라는 질문에 대하여 취업자의 경우 '참가하겠다'는 의견이 39.8%(102명)로 가장 많았고, 실직자의 경우 '참가하겠다'는 의견이 44.0%로 '생각해보겠다'는 의견(34.0%)보다 많은 반면, 취업자의 경우 '생각해보겠다'는 자가 39.8%로 '참가하겠다'는 자(38.8%)보다 많은 것으로 확인되었으나 그 차이의 정도는 크지 않았다. 이것은 개인의 참여 동기의 중요성을 나타내는 결과라 생각된다.

32) 근로자의 일반적 생산성을 나타내는 변수인 생애취업기간의 추정치는 '임금근로에서 자영업'으로 이동한 근로자의 경우 0.03369로 '임금근로에서 임금근로'로 이동한 근로자의 0.01340보다 두 배 이상 크게 나타나고 있다.(김재호 외, 「자영업의 선택에 관한 이론 및 실증분석」, 노동경제론집, 2000. 3., p.101.)

연령별로 구분하여 알아본 결과, 40대는 '참가하겠다'는 의견이 42.59%로 가장 많았다. 이는 비교적 젊은 사람들이 창업보다는 취업을 고려하는 자가 많기 때문이라고 생각된다. 따라서 전직지원서비스의 주요 대상자를 중고령자로 선택해야 한다는 것을 알 수 있었다.

'전직지원프로그램에 참여할 의사가 있는지에 대해서(문항19)' 장기근속 직업별로 구분하여 알아본 결과, 생산직에 근무하는 사람들 중 '생각해 보겠다'는 자가 83.33%로 가장 많은 비율을 차지하였고, 다음으로 '판매/서비스직'이 60.87%로 많았다. 그리고 '기술/기능직'에 종사하는 자 중 28.26% '전문/관리/사무직'에 종사하는 자 중 27.64%가 '참가하겠다'라고 답변하여 전직지원프로그램의 높은 참여 의사를 나타냈으나 직종과 무관하게 전직지원프로그램에 참여하기를 희망한다는 점을 알 수 있다.

'전직지원서비스 프로그램이 활성화되기 위해서 가장 시급히 해결되어야 할 문제가 무엇이라고 생각하는가(문항21)'란 질문에는 '전망 좋은 직업 정보 제공', '환경변화에 적응', '창업컨설팅', '지원서비스 강화', '직업훈련'의 순으로 나타났으나 그 정도의 차이는 크지 않았다. 이는 전직지원서비스에서 어느 한 분야를 집중적으로 다루기보다는 모든 것을 다 포함해야 한다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

제5장 중고령자 취업 활성화에 대한 정책적 제언

제1절 기준고용율의 설정과 적용

'기준고용율'의 설정과 적용이다. 고령자고용촉진법은 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업장에서 상시고용 하는 고령자의 비율을 정하고 있는데, 현재 근로자 300인 이상 규모의 사업장의 평균 55세 이상의 고용율은 이미 3%를 넘어서고 있는 바,³³⁾ 이는 100인 이상의 기업에 6%의 고령자 취업으로 그 범위를 확대할 필요가 있으며, 이를 의무화하기 위해 기준고용율을 초과하는 업체들에 대해서는 고용지원금 및 추가부담비용을 지급하고, 세제상의 혜택 등을 적극적으로 제공해 나가고, 이를 지키지 않는 기업에 대해서는 적극적인 계도와 제재를 가하는 방안이 적용되어야 할 것이다.

또한 기준 연령에 있어서도 노인복지법 상 65세 기준에 비하면 고령자고용촉진법에서는 55세로 연령 수준이 상당히 낮은 편이므로 이를 60세까지 높이고, 중고령자의 계층도 적극 수용할 수 있는 방안으로 확대해 나가야 할 것이다. 본 연구의 조사대상자의 24.8%만이 정년 퇴직까지 근무할 것이라고 예상하고 있다는 것은 정년의 연장과 적용 확대의 필요성을 뒷받침한다.

제2절 적합직종의 선정과 채용지도

적합직종의 선정과 이에 따른 채용지도이다. 고령자 적합직종과 관련

33) 허재준, 「고연령자 고용확대를 위한 정책과제」, 고령자노동시장의 특성과 정책과제, KLI-JIL 국제워크숍 자료집, <http://kllint.kli.re.kr>, 2002, p.9.

하여 제기하게되는 문제는 매우 근본적인 것이다. 노동부에서 노인에게 적합한 직종으로 정리한 77가지는 현실적으로 적극 개발되지 않은 직종들이 대부분이어서 일반건물 관리원, 주차장 관리원, 청소원 등 특별한 기술을 필요로 하지 않으면서도 노동강도가 낮은 직종들이 주종을 이루고 있다. 고령자는 현재 적합직종 이외에도 무수히 많은 직종에서 일하고 있으므로, 특정직종에 한하여 고령자의 채용을 권장하는 것이 이 직종이외의 다른 직종에서는 고령자의 취업이 적절하지 않다는 잘못된 메시지를 전달하게된다면 이들의 영역을 오히려 축소하게되는 우려를 범하는 것일 수도 있다.³⁴⁾

채용에 있어서 연령의 제한을 두는 것은 중고령자의 재취업에 상당한 걸림돌로 작용한다. 따라서 경력을 가진 중고령자의 중간입사에 어려움이 없도록 모집과 채용에 있어서 연령차별은 금지되어야 한다.

고학력·고령사회 사회가 멀지 않은 시점에서 국가와 지방자치단체는 고학력을 갖춘 건강한 고령자의 성향에 적절한 직종을 적극 개발하고, 정부의 지원과 민간기업의 원활한 협조를 통해 중고령자의 취업률을 높여 나가도록 해야 할 것이다.

또한 정부는 현재 개인의 장점과 개인차를 인정하는 범위 내에서 기업특성에 따른 퇴직연령 및 근속기준이 합리적으로 마련되도록 지도하여야겠다.

제3절 취업알선체계의 정비

고령자를 위한 취업알선체계의 정비이다. 현재의 공공취업알선서비스(Public Employment Service)체계는 고령자에 대한 취업알선체계로는

34) 장지연, 『중고령자 노동시장 특성과 고용지원정책』, 한국노동연구원, 2000, p.93.

매우 취약한 형편이다.

고령자고용촉진법 제9조가 정하고 있는 ‘고령자의 취업알선 기능강화’를 내실 있게 추진하기 위하여 상담원의 전문성을 향상시킬 수 있는 교육훈련을 실시하고,³⁵⁾ 고령자의 취업, 훈련, 기타 고령자 지원 복지제도에 대한 종합적인 안내지침서를 제공하는 방안이 강구되어야한다.

왕성한 직업의식을 가진 사람들을 가려내어 활용할 수 있도록 하기 위해서는 물리적 연령과 달리 실제 직업능력의 개인차를 가려내는 평가방법을 개발할 것이 요구된다.³⁶⁾ 이러한 평가방법의 개발은 불확실성에 기인한 고령자 노동력 수요 기피현상을 완화할 것이다.

고령자의 취업과 훈련에 관한 한 모든 서비스를 제공하는 종합적인 고령자 지원센터의 역할을 할 수 있도록 고용안정센터와 인력은행을 지정하여 고령자 전담창구를 설치하고 전담 상담원을 배치하여, 표준화된 평가와 여러 가지 심리검사를 바탕으로 전문직업상담원과의 상담을 통하여 창업훈련, 직업훈련, 소양교육 등의 직업훈련 프로그램에 참여시키고 재취업 하고자 하는 중고령자의 전반적 직업능력을 증대시켜야 한다. 그 과정에서 직업을 탐색하는 능력의 배양과 함께 기업의 일자리에 맞는 고령자의 능력개발을 유도할 수도 있고, 고령자의 희망에 대응한 다양한 형태의 일자리가 창출될 수 있을 것이다.

제4절 고령자 직업훈련 정책의 방향

고령자고용촉진법은 고령자에 대한 직업훈련을 실시하도록 명시하고

35) 이성파, 「직업상담원의 효율적 취업알선을 위한 직업상담방법의 연구」, 아주대학교 교육대학원 석사학위 논문, 2000, p.107.

36) 일본노동연구기구는 CASE(Career Assistance System for Elders)라는 평가시스템을 개발했다. 그 내용 및 개발과정에 관한 자세한 내용은 일본노동연구기구(1997) 참조.

있다. 그러나, 고령자 직업훈련은 단기적응훈련 이외에는 거의 전무한 실정이며, 단기적응훈련도 훈련 후 취업률이 저조하여 현재의 모양으로 훈련인원을 확대해 나가기에는 어려울 것으로 보인다.³⁷⁾

교육수준이 낮고 직업 경험이 풍부하지 못한 고령자는 변화하는 현대 사회로부터 낙오되기가 쉽다. 또한 전통적인 권위의식에 집착하는 습관을 가지고 있는 경우에는 현실적인 사회 기대를 충족시키기 어려우므로 교육을 통해 새로운 사회의 변동이나 젊은 세대의 사고를 앞서고 시대에 뒤떨어지지 않는 사고를 가지고 사회에 적응할 수 있도록 재취업 전 사전 소양 교육을 통해 새로운 직업이 세계로 나아갈 수 있는 사회적응력을 높이고, 그들에 직업 능력을 향상시키기 위한 중고령 구직자를 대상으로 하는 성취프로그램이 필요하다.

직업능력개발사업비중 40~50대 중고령 근로자를 대상으로 하는 근로자 교육훈련 및 라이프 플랜 등에 대한 보조금을 운용을 중점적으로 확대하여, 현재의 노동시장, 고령화 사회에 대한 전망, 우리 나라 연령별 임금수준과 기업의 생산성 격차에 대한 사례보고 등 적극적인 구직활동의 필요성과 전직을 준비할 수 있도록 사전교육 프로그램을 진행한다. 이와 관련하여 본 연구의 조사에서 '현재의 일자리에서 배운 지식이나 기술·기능이 같은 직종 다른 일자리에 들어갈 경우 얼마나 유용한가'라는 질문에서 42%는 부분적으로 유용하다고 대답하여 교육훈련이 필요함을 알 수 있었다. 또한 전직지원프로그램의 참여 의사를 조사한 결과 '생각해 보겠다'는 의견이 43.9%이고, '참가하겠다'와 '적극 참가하겠다'의 견이 28.8%로 상당히 높은 참여의사를 알 수 있었다.

퇴직을 앞둔 중고령자가 노후의 경제적·신체적·정신적인 변화를 극복할 수 있는 심층 상담과 기업체에서 요구하는 다양한 영역에서의 교육

37) 장지연, 전게서, 2000, p.90.

을 받을 수 있도록 하여 기업체에서 수요가 발생할 수 있는 전문직업훈련을 통해 전직 또는 이직 희망자가 필요한 전직지원서비스를 받을 수 있는 공간을 상시 운영하여 50대 이후의 직업을 40대에 준비할 수 있도록 직업변경 프로그램을 개발·운영하여야 한다.

제5절 정년의 연장과 퇴직자의 계속고용제도

정년연장은 고령자 일자리를 직접적으로 창출하는 효과를 갖는다. 일단 공공부문부터 정년연장을 실시하고 기업의 구조조정, 임금제도의 개선, 그리고 노동시장의 고령화 추이를 감안하여 연차적으로 민간부문의 정년연장을 유도 내지 의무화해야 할 것이다.³⁸⁾ 60세 이상 정년을 유도하고, 일자리 보장과 임금교섭은 65세까지의 정년 이후에 취업규칙이 정하여 다시 체결할 수 있는 계속고용제도를 도입하여 촉진하는 것이 바람직하다고 판단된다. 다시 말하면, 퇴직 또는 전직 후의 재취업 활성화를 위하여 기업과 정부에서는 재취업 의사를 파악하여 적절한 고용이 이루어지도록 다른 직무로의 전환배치, 재교육, 타계열사, 중소기업체로의 전직 또는 일반퇴직 후 재고용 제도 등을 활성화해야 한다.³⁹⁾

청년층들이 전통적으로 열악한 근로환경의 생산직 일자리를 기피하고 있으므로 이러한 부문에 관한 적절한 임금제도 개선을 수반한 정년연장의 방법으로 고령자의 일자리를 늘리고, 직종별로 업무의 종류, 성질 등 그 유형을 분류하고 업무수행에 필요한 연령구분을 과학적으로 측정하여 업무수행에 비교적 영향이 적은 부문부터 선별적으로 실시해야 할 것이다.

38) 허재준 외, 『고령자 노동시장』, 1998, p.95.

39) 최가영, 「노년기 근로자의 퇴직현상에 관한 심층적 연구」, 『노인과 Technology』, 한국노년학회 2001년 춘계 정기학술대회 및 총회 자료집, 2001, p.113.

제6절 고령자 임금보조금의 가이드라인 설정

고령자에 대한 임금보조금제도이다. 본 연구 조사에 의하면 조사대상자의 45%가 전직을 할 경우 현재 보다 높은 수준의 급여를 희망하였다. 이것은 중고령자의 재취업을 어렵게 하는 요인으로 임금보조금제도의 대상자를 중고령자까지 확대하여야 한다는 결론을 유도한다. 또한 임금보조금의 지원 기간을 연장하여 인센티브로서의 효과를 증대시켜 기업이 충분한 경험과 노하우를 축적하고 있는 중고령자의 고용을 확대할 수 있도록 해야겠다. 물론 고용보험에 의한 고령자고용촉진장려금은 고령자고용촉진을 위하여 실시하고 있는 비용이 많이 들어가는 제도인 만큼 이 제도가 고령자의 고용을 증가시킨 정도와 손실과 대체효과의 정도에 대한 면밀한 분석이 선행되어야 한다.

또한 임금 가이드라인을 개발⁴⁰⁾하여 정년을 연장할 경우 임금과 퇴직금 누진율 등의 조정을 가능하게 함으로써 기업의 인건비 부담이 완화되도록 해야한다. 즉, 임금체계에 있어서는 55세를 기준으로 임금액을 다시 책정할 수 있도록 정하되, 55~60세까지는 임금을 동결하고 기업에게 임금에 대한 보조금을 지급하고, 60세 이후부터는 매년 일정비율로 임금액을 감소시켜 나가는 것이다.

퇴직금의 경우에도 일정기간 이상을 근무한 자에 대해 누진률을 동일하게 지급하게 함으로써 기업은 퇴직금의 과중부담을 해소해 나가고, 퇴직금의 누진으로 인하여 근로자가 조기퇴직 하는 사례를 줄여 나가야 할 것이다.⁴¹⁾

40) 황진수 외, 「고령자 취업활성화 방안」, 『생산적 노화』, 한국노인과학술단체연합회 연구보고서, 2000, p.91.

41) 김오현, 「노인소득보장제도의 활성화 방안 연구」, 동국대학교 행정대학원 석사학위 논문, 2000, p.61.

제7절 창업지원단의 설립

창업을 위한 지원제도의 정착이 시급하다. 중고령자의 재취업이 현실적으로 어려운 상황에서 조사대상자의 29.8%가 희망분야로 창업을 선택했다. 그러나 창업을 위한 점포 지원 사업 외에 창업을 위한 체계적인 안내·상담 및 창업교육훈련을 지원하는 프로그램이 없다. 중고령자의 창업을 지원하기 위하여 고령자창업지원단⁴²⁾을 설립하여 운영하도록 한다.

특정분야의 숙련된 기술을 보유한 노인을 중심으로 노인단체가 부가가치가 높은 상품을 지속적으로 생산하고, 생산된 제품을 효과적으로 판매할 수 있는 판매망을 구축하도록 사업계획을 세워 사업을 실행할 수 있도록 지원금을 확보하는 방안과 창업과 경영 컨설팅 분야의 고령자들이 창업을 희망하는 중고령자의 상담을 할 수 있도록 유료자원봉사 할 수 있는 일자리를 제공하는 것이 필요하다고 생각된다.

제8절 전직지원서비스의 확대 적용

현재의 고령자 노동시장에 속해 있는 경제활동인구 중 생산직관련 기능·기술을 가지고 있는 사람은 지속적으로 직업활동을 하고 있지만 관리 내지 기획능력을 가졌던 사람들의 상당수는 유희인력의 상태에 있다. 따라서 이들 양질의 중고령 노동자가 활용될 수 있도록 적절한 직업능력 평가 작업을 통해 직업능력개발이나 창업 아이템을 제공해 주어 성공적

42) 정경배, 「고령화 시대의 생산적 복지정책-성장과 복지의 균형」, 고령화 시대의 사회정책 장기 발전방안에 대한 정책토론회 자료집, 2002, p.28.

인 전직을 유도할 수 있는 제도를 마련해야 할 것이다.

구조조정으로 인한 기업의 외주(Outsourcing) 증가로 우리 나라의 대기업과 중소기업 사이에 협업체계는 인적교류를 통한 기술지도가 활발하게 진행되고 있지만 퇴직자의 전직과 일본식 출향제도를 통한 기술적 협업이 이루어지고 있지 못하다. 따라서 대기업과 중소기업간의 협력관계가 증진되도록 출향제도와 같은 산업정책이 실시된다면 중고령자의 전직에 유리한 많은 일자리가 창출될 수 있으리라 생각된다.

전직지원제도의 활성화를 통해 근로자들의 생애 숙련형성과정의 전문성을 살리는데 방향으로 전환되면 장기적으로 고령자의 노동수요가 증가하거나 적어도 상대적으로 크게 축소하지 않을 수 있다. 또한 일정 규모 이상의 대기업에는 근로자의 복지 향상과 전직을 위한 상담을 위하여 복지사 또는 직업상담사를 상시 배치하도록 하고, 전직지원제도가 인원감축을 위한 제도로 악용되지 않도록 전직지원서비스를 실시할 때도 꼭 참여토록 해야겠다.

고용조정으로 인한 이직자에 적용하려고 하는 전직지원서비스와 같은 방식의 프로그램을 기업이 정년퇴직자에게도 확대 적용하여 40~50대 중고령자의 재취업을 지원할 때에는 현행 전직지원서비스에 대한 비용지원과 마찬가지로 고용보험에서 지원하는 방안⁴³⁾을 적극 검토해야 한다. 왜냐하면 현재 전직지원서비스를 실시하는 기업은 대기업과 외국계 기업에 한정되어 있다. 중소기업은 비용 부담 능력 부족과 인력 부족으로 실시가 어려운 형편이다. 기업의 규모와 상관없이 모든 근로자가 희망에 따라 참여할 수 있도록 복지관 또는 고용안정센터를 상설기관으로 지정하여 운영해야 할 것이다.

인력조정은 구조조정의 최우선적 수단이 아니라 마지막 수단이 되어

43) 이원덕 외, 「고령화 시대의 노동시장 정책」, 고령화 시대의 사회정책 장기 발전방안에 관한 토론회 자료집, 2002, p.81.

야 한다. 따라서 전직지원제도의 활성화에 있어서 가장 중요한 점은 재취업을 돕는 과정에서 실업을 사전에 예방한다는 의식이다.

제6장 결 론

우리 나라 중고령자의 경제활동참가율은 OECD국가들에 비해 상대적으로 높다. 또한 중고령자의 고용 문제가 청년층 문제의 심각성을 고려할 때 상대적으로 어려운 형편이라고 말할 수는 없다. 그러나 중고령자의 취업을 활성화하기 위하여 특별한 지원제도가 필요한 이유는

첫째, 우리 나라의 고령화 속도가 매우 빠르고 이에 대한 대책이 시급한 가운데 중고령자의 재취업 활성화는 고령자 노동시장에도 긍정적인 효과를 미칠 것이다.

둘째, 노인문제와 노인복지 수요에 비해 사회보장제도가 미비하다.

셋째, 우리 나라 중고령자 노동시장에는 실업률로 표현할 수 없는 실망실업과 취업에 대한 욕구가 있다는 것이다.

본 연구는 고령화시대의 중고령자에게 고용촉진을 위한 정책의 하나인 전직지원제도의 활성화를 통해 실직 전에 고령에 대비하여 전직을 준비하고, 중고령자의 재취업을 확대하기 위한 정책적 지원 방안으로서 전직지원제도를 연구하는데 그 목적이 있다.

선행연구를 통하여 고령화와 이에 따른 노동시장 조건의 변화와 우리나라의 중고령자 고용정책과 프로그램, 외국의 사례를 살펴보고, “일반적 특성”, “현재 하는 일”, “업무에 대한 만족도”, “구직 활동에 대한 조사”, “전직에 대한 욕구”를 설문을 이용한 조사의 분석 결과를 기초로 나온 중고령자 재취업 정책의 결론은 다음과 같다.

고용에서 연령차별을 금지하는 체계적인 법안을 입법화해서 근로의욕이 있는 모든 사람에게 평등한 기회를 보장한다.

고용보험의 중고령자 취업지원제도의 지원 대상을 중고령자까지 확대하거나 지원기간을 길게 하여 인센티브로서의 효과를 높인다.

중고령자의 경우 구직망을 이용한 구직기술의 부족, 희망임금과 기업의 지불능력의 차이, 종사상 지위를 극복하지 못하고 장기 실직자로 되는 경우가 많고, 단순노무직의 불안전 취업자가 많은 실정이다. 중소기업의 중고령자들이 40대에 50대 이후의 취업생활을 대비할 수 있도록 중고령자 전직지원서비스센터를 두고 구직활동의 필요성을 인식시키는 프로그램과 고령화로 인한 신체적·경제적·정신적인 변화를 받아들일 수 있도록 하는 심리적 지원서비스를 제공하여 근로의욕을 증진시킨다.

중고령자가 퇴직 후에 대한 계획을 할 수 있도록 직업능력평가시스템을 통한 검증 과정을 거쳐 직업훈련, 창업훈련 등의 직업훈련프로그램에 참여시키고 구직기술과 창업을 위한 컨설팅을 한 장소에서 받을 수 있도록 상담원 교육을 강화하고, 중고령자가 퇴직을 전·후하여 상시적인 전직지원서비스를 받을 수 있도록 고용안정센터와 복지관 등을 지정한다.

현재까지 전직지원서비스의 대상자는 대기업 또는 외국계 기업에 종사했던 자만이 그 대상이 되었다. 고령기 직업 전환의 자발적인 의사가 있는 모든 중고령자가 전직지원프로그램에 참여를 희망 할 경우 모든 지원서비스가 원활하게 작동되도록 하고, 임금보조금을 지급하는 방식을 취하여 개인의 동기유발을 촉진한다.

현행 우리 나라 고령자 고용촉진정책은 의중임금 저하, 적극적 일자리 창출, 생산성을 높이기 위한 구체적인 사업들은 미진한 상태이다.

전직지원서비스를 기업에만 맡기지 말고 중소기업에 속한 중고령자가 이용할 수 있는 프로그램을 노동부에서 실시하여 일할 의욕과 능력이 있는 중고령자가 전직지원서비스의 도움으로 고령기를 준비할 수 있도록 인식의 전환을 통한 실직자 사전예방에 주력해야 할 것이다.

참고문헌

【국내문헌】

- 권태환 외, 『한국의 인구와 가족』, 일신사, 1995.
- 고령자고용촉진법
- 김규동, 「국내외 Outplacement 성공사례」, 인력조정과 전직지원 서비스(Outplacement Services)의 활용방안에 관한 토론회 자료집, 한국노동연구원, 2001.
- 김동배, 「노인과 경제생활 노인도 경제생활의 주체이다」, 『한국노인의 삶』, 미래인력개발, 1999.
- 김동현, 「성공적인 실직자 지원 모형」, 인력조정과 전직지원 서비스(Outplacement Services)의 활용방안에 관한 토론회 자료집, 한국노동연구원, 2001.
- 김미은, 「퇴직노인의 취업욕구와 구인처의 요구조건에 관한 연구」, 동국대학교 행정대학원 석사학위논문, 1997.
- 김오현, 「노인소득보장제도의 활성화 방안 연구」, 동국대학교 행정대학원 석사학위 논문, 2000.
- 김정현 외, 『고용조정과 전직지원』, 한국노동연구원, 2002.
- _____, 전직지원제도의 의의와 정책과제, 매월노동동향, 2001. 11.
- 김훈 외, 『21세기 노동정책』, 정책연구, 2000.
- _____, 「구조조정기 일본기업의 고용조정 사례와 법리」, 『노사협력적 고용조정 전략-미국과 일본의 사례를 중심으로』, 인적자원포럼 1998년도 5월 정례 미팅 자료집, 한국노동연구원·한국경제신문사, 1998.

- 금재호 외, 「실업자의 재취업과 직장상실비용」, 경제학 공동학술대회 한국노동경제학회 발표문, 한국노동경제학회, 2001.
- 남상식, 「노인의 취업욕구와 취업대책에 관한 연구」, 대구대학교 사회복지개발대학원 석사학위논문, 2000.
- 노동부, 「OECD 고용전략 : 그 성과 및 정책 평가 그리고 노동」, 2000
 _____, 「고용안정업무 발전계획」, 2001.
 _____, 「시장정책과 공공직업안정서비스」, 1999.
 _____, 「직업, 취업 및 훈련정보에 대한 수요자 욕구조사」, 1999.
- 노민기, 「고용조정관련법제 및 판례」, 인적자원포럼, 1998
- 류근선, 「취업알선 노인의 중도포기 실태 조사연구」, 한남대학교 지역개발대학원 석사학위논문, 2001.
- 류석상, 「정보사회에서의 고용창출을 위한 유럽의 정책방향」, 정보화동향분석, 1999년 06권01호.
- 박경숙, 「중장년기 종사상 지위와 은퇴 과정의 다양성」, 노동경제논집, 제24권 제1호, 2001.
 _____, 「한국 노인의 사회적 관계」, 한국사회학 제34집, 2000.
- 박태룡, 「지역 노인보건복지사업의 현황과 과제」, 대구경북포럼, 2001.
- 배규식, 「구조조정과 인력조정」, 인력조정과 전직지원 서비스 (Outplacement Services)의 활용방안에 관한 토론회 자료집, 한국노동연구원, 2001.
- 신영수, 「중·고령자 고용안정과 촉진에 관한 연구」, 한국인구학 제23권 제1호, 2000.
- 신옥성, 「우리나라의 노인인력 활용방안에 관한 연구」, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 1998.
- 이상선, 「한국 노인취업의 개선방안에 관한 연구」, 한성대학교 석사학

- 위논문, 1999.
- 유길상 외, 「실업자 사회안전망의 국제비교」, 한국노동연구원, 1998.
- 이규용 외, 「정리해고· 명예퇴직의 결정요인」, 한국노동경제학회 2001년 추계 학술세미나 발표문, 2001.
- 이병희, 「실업자재취직훈련의 재취업 성과에 관한 준실험적 평가」, 노동경제논집 제23권 2호, 2000.
- 이우룡, 「전직지원장려금 제도화 방안」, 한국노동연구원, 2001.
- 이원덕, 「노동시장의 구조변화와 정책과제」, 연세경제포럼, 2002.
- 임창인, 「노인 취업의 활성화 방안에 관한 연구」, 단국대학교 행정대학원 석사학위논문, 1999.
- 장지연, 「여성 친화적인 취업알선체계 구조 및 내실화 방안」, 한국노동연구원, 1999.
- _____, 「중고령자 노동시장의 특성과 고용지원정책」, 한국노동연구원, 2000.
- 정경배, 「고령화 시대의 생산적 복지정책」, 고령화 시대의 사회정책 장기 발전방안에 대한 정책토론회 자료집, 2002.
- 조우현, 「생산적 복지정책의 평가와 향후 정책과제」, 노동경제론집, 제24권, 2001.
- 최가영, 「노년기 근로자의 퇴직현상에 관한 심층적 연구」, 「노인과 Technology」, 한국노년학회 2001년 춘계 정기학술대회 및 총회 자료집, 2001.
- 한경혜, 「중년기 남성의 역할 중요도와 일/가족 갈등」, 가족과 문화, 제10집 2호, 1998.
- 허재준 외, 「고령자 노동시장」, 한국노동연구원, 1998.
- 황덕순, 「생산적 복지를 위한 노동정책 연구」, 한국노동연구원, 2002.

황진수 외, 「고령자 취업활성화 방안」, 한국노인과 학술단체연합회, 2000.

황현숙, 「우리 나라 고령자 취업 활성화 방안에 관한 연구」, 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문, 1999.

통계청, 「매월고용동향」, 2002. 3월호

_____, 「통계연감」, 2001.

_____, 인터넷, <http://www.nso.go.kr/report/data,2002>

한국노동연구원, 「KLIdb, 노동통계데이터베이스」, 1997.

한국경영자총연합회, 「기업의 정년제 및 퇴직관리 실태조사」, 1995.

【외국문헌】

Auer, P., and Fortuny, M. *Aging of the Labor Force in OECD Countries: Economic and Social Consequences*. Geneva: International Labour Office, 2000.

Weiss, D. J., Dawis R. V., G. W. England, and L. H. Lofquist, 「Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire」, University of Minnesota Industrial Relations Center, Minneapolis, *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, Vol. 22, 1967.

Ehrenberg, Ronnarld G. and George H. Jakubson, “Why Wam? The Imapct of Recent Plant-Closing and Layoff Prenotification Legislation in the United States”, in Christoph F. Buechtemann eds., *Employeement Security and Labor Market Behavior*, Ithaca, NY : ILR Press, 1993.

Feldman, Daniel C. and Carrie R. Leana, "Better Practices in Managing Layoffs", *Human Resource Management*, Vol. 33, No. 2, Summer, 1994

Alexander, J. G., *International Perspectives on Aging*, Martinus Nijhoff, 1992.

Kane, M. and Duggan P., *Dislocated Workers: Coping with Competition and Conersino*, Northeast-Midwest Institute, 1991.

Leigh, D. E., *Assisting Displaced Workers*, W.E. Upjohn Institute for Employment Reserch, 1989.

설문지

제목 : 중고령자 취업활동 실태 조사

안녕하십니까?

귀하의 건강과 아울러 가정의 행복이 가득하시길 기원합니다.

이 설문지는 취업의 경험이 있는 취업 중고령자와 취업중단 중고령자를 대상으로 취업현황과 재취업 또는 전직의 욕구를 파악하기 위하여 여러분들의 의견을 수렴하고자 합니다.

귀하의 의견이 중고령자 분들의 취업 활성화에 큰 도움이 될 것으로 믿습니다. 그러므로 현재 하시고 있는 일에 관해서 여쭙어 보면 솔직히 말씀해 주시면 고맙겠습니다.

귀하의 답변은 본 연구에 귀중한 자료로 쓰여질 것이며, 연구 수행을 위한 통계 자료 외엔 절대 비밀이 보장 될 것입니다. 바쁘시더라도 성심 성의껏 응답해 주시기 바랍니다.

여러분의 협조에 진심으로 감사드립니다.

2002년 4월

한성대학교 행정대학원 복지행정학과

연구자 : 안혜경

현재 하는 일에 대한 질문

1. 귀하는 가장 최근(현재 포함)의 직장에서는 몇 년간 근무하셨습니다?
()년
2. 귀하는 지금까지 몇 번이나 직장을 옮기셨습니까?
① 없다 ② 1번 ③ 3번 이상 ④ 5번 이상 ⑤ 기타
3. 귀하는 현재 수입을 목적으로 일을 하고 있습니까?
① 그렇다 →4번 문제로 가십시오 ② 아니다 →9번 문제로 가십시오

업무만족도에 관한 사항 (취업 중인 분)

4. 귀하는 현재의 일자리를 친구들에게 적극 권할 의사가 있습니까?
① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저 그렇다
④ 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다
5. 귀하는 현재의 자리에서 얼마나 오래 근무하실 것 같습니까?
① 정년 퇴직까지 ② 5년 이상 ③ 1년 이상 ④ 1년 이하
6. 귀하는 현재의 그 자리에서 오래 근무한다거나 업적이 좋다면 승진할 수 있습니까?
① 그렇다 ② 아니다

7. 귀하에게 기회가 주어진다면 현재의 일자리를 그만두고 싶습니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저 그렇다
- ④ 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

8. 현재의 일자리에서 일하시면서 배운 지식이나 기능·기술은 같은 직종의 다른 일자리에 들어갈 경우 얼마나 유용합니까?

- ① 현 직장에서와 거의 똑같이 유용하다
- ② 부분적으로만 유용하다
- ③ 거의 쓸모가 없다
- ④ 특별한 기술이나 지식을 습득할 수 있는 일자리가 아니다

14번 문제로 가십시오

구직활동에 대한 질문 (취업 중단 종인 분)

9. 귀하는 취업 또는 창업을 위해서 주로 어떤 방법을 이용해 알아보고 계십니까?

- ① 직업 상담 전문가의 도움을 받아서
- ② 가족과 주변의 친구, 친지 등 지인을 통해서
- ③ 신문, TV, 벽보, 인터넷 등 매체를 통해서
- ④ 일하고 싶은 곳을 직접 찾아다니면서
- ⑤ 일하고 싶은 마음이 없다

10. 귀하가 일자리를 구해보았지만 일자리를 얻지 못한 이유는 무엇이라고 생각하십니까?(가장 최근에 알아본 일자리를 기준으로 응답하십시오)

- ① 나이가 많다
- ② 자격, 기능, 학력 등이 맞지 않는다
- ③ 현재의 건강상태가 좋지 않다
- ④ 취업 또는 창업에 대한 정보가 부족하다
- ⑤ 수입 또는 보수가 적다
- ⑥ 자금이 부족해서 창업을 할 수 없다
- ⑦ 가사, 양육, 간병문제로 어렵다

11. 귀하가 앞으로 새로운 일자리를 얻게 되는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 이전보다 못한 일자리는 쉽게 구할 수 있을 것이다
- ② 새 일자리를 구하는 것이 어려울 것이다
- ③ 이전보다 못한 직장을 구하겠지만 어느 정도 시간이 걸릴 것이다
- ④ 이전과 비슷한 수준의 직장을 구하게 될 것 같지만 시간이 많이 걸릴 것이다
- ⑤ 빠른 시일 내에 이전과 유사한 직장을 구하게 될 것이다

12. 일자리를 제의 받았다가 거절하신 적이 있습니까?

- ① 그렇다 ② 없다

13. 일자리를 거절하였다면, 거절한 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 근무시간 등 근로환경이 안 좋아서
- ② 과거에 다니던 직종에 비해서 임금수준이 너무 낮아서

- ③ 과거에 직위를 유지할 수 없어서
- ④ 가사, 육아, 간병 등으로
- ⑤ 개인적인 일 또는 가정생활과의 조화
- ⑥ 안정, 장래성이 보장되지 않아서
- ⑦ 다른 일자리를 기다리기 위해서

전직요구에 관한 사항

14. 귀하가 하고 싶은 일자리는 퇴직 전의 일과 연관 있습니까?

- ① 연관 있다 ② 잘 모르겠다 ③ 연관 없다

15. 귀하가 희망하는 일자리에에서의 수입은 최근 직장과 비교하여 어느 정도 원하십니까?

- ① 최근 직장과 동일 수준
- ② 최근 직장보다 높은 수준
- ③ 최근 직장보다 낮은 임금
- ④ 임금과 상관없이 일을 하지 않을 것이다
- ⑤ ()만원 정도의 임금을 받는다면 일을 하겠다.

16. 귀하가 받고자 하는 임금은 무엇을 근거로 정했습니까?

- ① 생활비에 필요한 정도 ② 노동의 대가
- ③ 전직장의 임금을 고려해 ④ 그 직종에 대한 사회적 추세를 보고
- ⑤ 기타

17. 현재의 경제상태에서 퇴직하게 된다면 생활에 미칠 영향은 어떤 것이라고 생각하십니까?

- ① 퇴직금과 자산이 있어 굳이 취업을 할 필요는 없다
- ② 배우자가 소득이 있어 크게 문제가 되지 않는다
- ③ 가족 및 친지의 보조를 받아야 한다
- ④ 실업이 3년 이상이 된다면 경제적 어려움 때문에 집을 처분하여 월세나 전세로 이사해야 한다
- ⑤ 실업상태가 6개월 이상 지속된다면 생활비 부족으로 생활을 꾸려나가기 어렵다

18. 귀하는 앞으로 어떤 일을 하고 싶습니까?

- ① 새로운 직장을 구한다
- ② 새로운 직업을 구한다
- ③ 창업
- ④ 취미생활
- ⑤ 현재 상태를 유지하고 싶다

전직지원프로그램이(Outplacement Service)란 사업주의 지원하에 경영상의 이유로 퇴직하거나 퇴직할 예정인 근로자를 대상으로 퇴직자들이 원하는 목표(재취직 또는 창업 등)가 신속하게 달성할 수 있도록 서비스를 제공하는 것으로 심리적 안정을 위한 카운슬링과 개인 핵심역량, 심리, 적성, 가치관, 경력배경 및 요구분석을 통하여 진단한 후에 교육훈련과 컨설팅 등의 프로그램이 진행된다

19. 귀하에게 전직프로그램에 참여할 기회가 주어진다면 어떻게 하시겠습니까?

- ① 적극적으로 참가할 것이다 ② 참가할 것이다 ③ 생각해보겠다
- ④ 참가하지 않겠다 ⑤ 절대 참가하지 않겠다

20. 전직프로그램이 일정한 연령이 되면 당연히 참가하는 분위기가 조성된다면 참여하시겠습니까?

- ① 적극적으로 참가할 것이다 ② 참가할 것이다 ③ 생각해보겠다
④ 참가하지 않겠다 ⑤ 절대 참가하지 않겠다

21. 귀하가 전직 지원 프로그램이 활성화하기 위해서 가장 시급히 해결되어야 할 문제는 무엇이라고 생각하십니까? (가장 중요한 것부터 순위를 적어주십시오)

- ① 취업 전망이 높은 직업 정보의 제공()
② 취업을 위한 직업 훈련()
③ 창업을 위한 컨설팅()
④ 퇴직과 변화될 환경에 적응할 수 있도록 도와주는 상담()
⑤ 가족문제의 해결 등 지원서비스의 강화()

개인적 특성에 대한 질문

22. 귀하의 성별은 어떻게 됩니까? ①남 ②여

22. 귀하의 연령은?()세

24. 귀하의 교육수준을 말씀하여 주십시오?

- ① 초등학교 ② 중학교 ③ 고등학교
④ 전문대학교(기능대학, 구사범학교) ⑤대학교 이상

25. 돌봐야 할(학생과 미혼 포함) 자녀의 수는 몇 명이나 됩니까?

26. 최장기 전 직업은 무엇입니까?

- ① 전문/관리/사무직 ② 판매/서비스직 ③ 생산직
④ 기술/기능직 ⑤ 단순노무직

ABSTRACT

A Study on Activation of Middle-aged and Old People's Reemployment - Focused on Support of Outplacement Services -

An, Hye-kyung

Major in Social Welfare

Dept. of Welfare Administration

Graduate School of Public Administration

Hansung University

The purpose of this study is to activate the supporting system for middle-aged and old people's employment and thereby, help them to be better prepared for the possible occupational change before their lay-off, and therewith, promote their reemployment.

To this end, preceding studies were reviewed to examine the changes of the labor markets and our nation's and foreign policies and programs for reemployment of middle-aged and old people, and thereupon, a questionnaire survey was conducted to investigate "their satisfaction with their current jobs", "their efforts to find another jobs" and "their desire to change their jobs". The

results of this study can be summarized as follows;

1. The current criteria for middle-aged and old people's applications for reemployment programs under the employment insurance system need to be upgraded, while the duration of the programs be extended to enhance their incentive effects.

2. Counselling services for career development and occupational change should be provided to the middle-aged and old workers, so that they may be reemployed before their retirement, and the occupational change support services should be focused on prevention of unemployment.

3. It is necessary to develop such programs as relieve the middle-aged and old workers of the shocks due to lay-off, while analyzing the current retirement programs to develop and operate effective retirement programs.

4. In order to activate the occupational change support programs for the middle-aged and old workers, it is essential to operate a comprehensive and systematic program covering all the services. In addition, it is necessary to support the small and medium business workers before and after their retirement. All these programs may well be operated by the job security centers and social welfare centers under the guidance of Labor Ministry for the middle-aged and old workers.