

석 사 학 위 논 문
지도교수 황 진 수

한국 고령자의 재취업 활성화 방안에 관한 연구

- A Study on Means for Encouragement of the
Reemployment of the Elderly in Korea -

위 논문을 행정학 석사학위논문으로 제출함

2004년 8월

한성대학교 행정대학원

복지행정학과

사회복지전공

김 연 남

김연남의 행정학 석사학위논문을 인정함

2004年 6月 日

심사위원장 정주태 

심사위원 이인성 (인) 

심사위원 황진수 (인) 

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 목적	1
제 2 절 연구의 범위 및 방법	3
제 2 장 고령자 재취업의 이론적 배경	5
제 1 절 고령자 재취업의 필요성	5
제 2 절 고령자 재취업의 법률적 배경	10
제 3 절 고령자 재취업의 사회·경제적 환경	14
1. 고령자 인구의 증가	14
2. 정년제	15
3. 고령자의 역할상실과 소외	16
4. 노동시장에서의 경쟁력 약화	17
제 4 절 고령자 재취업에 관한 외국의 동향	18
1. 미국의 고령자 재취업 프로그램	20
2. 영국의 고령자 재취업 프로그램	23
3. 일본의 고령자 재취업 프로그램	26
4. 외국 고령자 재취업 프로그램의 시사점	29
제 3 장 고령자 재취업의 실태 및 문제점	32
제 1 절 고령자 재취업의 실태	32
1. 고령자 취업 직종 및 취업 실태	32
2. 고령자 재취업 프로그램의 실태	37

제 2 절 고령자 재취업의 문제점	42
1. 고령자 취업 관련 법제의 문제점	43
2. 고령에 따른 취업의 제한	50
3. 고령자 취업 직종의 낙후성	51
4. 고령자 취업 프로그램의 문제점	51
5. 고령자 취업지원과 사후관리의 실태 및 문제점	56
제 4 장 고령자 재취업의 활성화 방안	58
제 1 절 제도적 · 법적 장치의 강화	58
1. 고령자 재취업 · 창업지원을 위한 관련 법규의 정비	58
2. 고령자 취업 관련 제도의 활성화방안	61
3. 노인복지공장 및 작업장의 설치 운영	67
제 2 절 고령에 따른 취업 제한의 개선 방안	69
1. 임금체계 및 퇴직금 제도의 개선	69
2. 직업훈련 제도의 활성화	70
3. 재고용 및 계속고용제도의 정착화	74
4. 전직 및 퇴직 준비 프로그램의 실시	76
제 3 절 현실성 있는 고령자 취업 프로그램 개발	78
1. 공공기관에서의 프로그램 개발	78
2. 기업체 또는 단체조직에서의 프로그램 개발	79
3. 외국의 프로그램 개발 사례	79
4. 고령자 취업 직종의 개발	81
제 4 절 고령자 창업지원 및 사후관리의 강화	83
제 5 절 고령자 개인의 자주적 노력	87
제 5 장 결 론	91
※ 참고문헌	95
ABSTRACT	98

표 목 차

<표 2-1> 성별·교육 수준별 취업노인의 취업지속 희망여부	5
<표 2-2> 각국의 고령자 취업프로그램	19
<표 3-1> 65세 이상 노인취업 직종 현황	32
<표 3-2> 연도별 고령자 구인·구직 및 취업 현황	33
<표 3-3> 노인의 경제 활동 현황	33
<표 3-4> 노인생계비의 주된 수입원(복수응답)	34
<표 3-5> 취업노인의 취업이유	35
<표 3-6> 연도별·연령계층별 급여현황	36
<표 3-7> 노인 취업알선센터 취업알선 실적	38
<표 3-8> 노인공동작업장 설치 현황	39
<표 3-9> 고령자취업알선센터를 통한 취업관련 현황	41
<표 3-10> 고령자 인재은행의 연도별 취업알선 실적	42
<표 3-11> 고령자 적합 직종(2003.6.9)-공공부문	45
<표 3-12> 고령자 적합 직종(2003.6.9)-민간부문	45
<표 3-13> 고급인력정보센타를 통한 구인구직 현황	56
<표 3-14> 취업 알선 후 사후관리 방법	57
<표 4-1> 고령자 고용촉진 장려금	66
<표 4-2> 아웃플레이스먼트(Outplacement)도입 효과	77

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 목적

현대 의학기술의 발달로 인해 사람의 평균 수명은 연장되고 사망률은 저하되어 고령자인구의 수적증가 현상은 가속화되어 출산율의 저하에 따라 전체인구에서 고령자인구가 차지하는 상대적 비율도 증가하는 추세이다. 또한, 1960년대 초반부터 사회구조가 본격적으로 산업화·도시화·핵가족화 등의 사회적 변화에 따라 고령자들은 가정 및 사회적 지위의 약화, 역할의 상실, 경제적 빈곤, 소외와 고독 등의 새로운 문제에 직면하는 결과를 초래하게 되었다.

특히 우리나라는 구미선진국과 비교가 되지 않을 정도로 빠른 인구추세를 보이고 있어 아직 고령화 초기단계에 불과하지만 고령 사회로 도달하는데 20년 밖에 걸리지 않을 것으로 예상되며, 이러한 노인인구의 증가속도는 선진국보다 3배 정도의 빠른 속도로 향후에도 이와 같은 인구의 고령화는 빠르게 진행될 전망이다.¹⁾

이와 같은 인구의 노령화 또는 고령화로 인한 사회전체 인구에 대한 고령자인구의 비율이 높아짐에 따라 노인문제도 사회에서 차지하는 비중이 점차 높아진다고 할 수 있으며 산업화에 따른 도시집중과 핵가족화 및 인구의 고령화에 따라 우리 사회에서도 노인문제는 심각한 사회문제로 대두되고 있다.

물론 고령자인구의 증가자체가 사회문제가 될 수는 없으나, 고령자인구의 증가와 함께 나타나는 고령자수의 증가는 향후 가족적 차원과 사회적 차원에서 고령자들을 보살펴야 할 개인적, 사회적 부담이 커짐을 의미한다. 그 이외에도 고령자의 증가현상은 가족구조의 변화, 노동구조 등 고령자와 관련된 많은 문제들에 대해서 미리 예측하여 대비해야 하는 중대한 과제들을 예고하고 있어 노인문제에 대한 보다 질적인 접근을 필요로 하고 있으

1) 노인의 인구는 7%를 고령화 사회, 14%를 고령사회로 보고 있는데 우리나라는 2000년에 고령화 사회에 이미 도입했으며, 2022년에는 고령 사회가 될 것으로 예측하고 있다.

며 노인인구에 대한 다각적인 이해를 요구한다.

그러나 고령자인구가 급속한 증가를 보이는 데 비해 우리나라의 경우 고령화 사회에 대비한 고령자고용촉진법, 연금제도 등을 비롯한 사회보장제도는 과거 선 성장 후 분배의 경제정책에 밀려 미비한 실정이며, 고령자들 또한 자식들로부터의 부양을 기대한 나머지 자신들의 노후생활을 위한 준비가 부족한 상태이기 때문에 고령자부양이 현저히 약화된 지금에 이르러서는 기초적인 생계마저 보장받기 어려운 상황에 놓여있는 현실이다.

고령자는 그가 빈곤하든 빈곤하지 않던 간에 취업하고 자기 개발을 할 수 있는 능력이 있을 뿐 아니라 취업에 대한 욕구가 있음을 발견할 수 있어 이와 같이 일할 욕구가 있는 고령자들에게 취업기회를 제공해 줌으로써 스스로 노후생계 대책을 마련할 수 있도록 하는 것이 현실적으로 가장 시급한 문제이며 노인복지에 있어서 중요한 과제가 되고 있다.

또한 최근 '사오정(45세 정년)'이란 유행어가 나돌 정도로 조기퇴직이 일상화한 가운데 2004년 한국보건사회연구원의 '노동시장 변화에 따른 연금제도의 개편방안 연구'보고서에 따르면 40대 중반 이후 퇴직한 직장인 10명 중 4명 정도가 연금 보험료를 내지 못할 정도의 극빈층으로 전락하였고, 98~2002년 IMF 외환위기 때 5년간 조기퇴직자(45~54세) 25만명을 추적한 결과 대부분 빈곤층으로 전락한 것으로 나타났다. 재취업을 했든 자영업을 하든 소득은 크게 줄고 나머지는 무직자였다는 것으로 조사 결과를 보더라도 우리사회는 사전에 준비되지 않은 대안 없는 퇴직·실직자의 양산이 얼마나 심각한 사회문제가 될 수 있는가를 재고할 필요가 있을 것이다.

현재 우리나라는 노인 복지 분야에서 생활보장서비스, 노인보건의료서비스, 사회적 서비스, 주택보장서비스와 자원봉사나 여가선용 등은 어느 정도의 제도적 정착을 갖추고 있으며, 이에 대한 연구도 활발하게 진행되고 있었다. 하지만 고령자들의 자립적인 경제력을 확보하기 위한 취업인력활용에 관한 분야는 상대적으로 제도적 장치 및 연구가 미비한 수준에 머무르고 있는 실정이다.

따라서 본 논문의 목적은 고령사회를 대비하여 고령자들이 진정으로 원하는 것은 '공경'이 아니라 '참여'라는 점에 주안점을 두어 고령자들을 사회

에 성공적으로 참여하게 하여 통합시키기 위한 적극적인 대응책은 바로 고령자가 사회적 기여를 증대시키는 것이고, 이를 위해서 사회의 일원으로 당당히 살아갈 수 있도록 재취업의 방안을 알아보아 조기퇴직 바람으로 실직위기에 처해 있는 샐러리맨 들이나 노후를 준비하는 중고령자들에게 개인의 경쟁력을 갖추기 위한 대안은 무엇인지 그리고 국가 차원 및 기업차원에서 고령자 재취업 정책을 수립하는 데 필요한 기초 자료와 몇가지 대안을 제시하고자 함에 본 연구의 목적이 있다.

제 2 절 연구의 범위 및 방법

1. 연구대상

본 연구의 대상 용어는 노인과 같은 의미로 해석되나 연령 규정을 법령에 따라 다르게 규정하고 있다. 즉 노인복지법에서는 정확한 연령규정을 하고 있지 않으나 65세 이상자를 노인으로 보고 있으며, 고령자 고용촉진법에서는 55세 이상자를 고령자로 규정하고 있으므로, 본 연구의 목적인 고령자 재취업 활성화를 위한 것으로 볼 때, 55세 이상자를 대상으로 하였으며 또한 노인과 고령자를 같은 의미로 혼용하여 사용하였다.

2. 연구의 범위

본 연구의 범위는 고령자 문제 중에서 고령자의 빈곤과 관련한 문제가 가장 심각하다는데 연구의 초점을 두고 고령자들의 재취업을 통한 경제력 확보로 날로 늘어가는 고령화 사회에 따른 고령자 재취업을 활성화하기 위한 내용에 본 연구의 범위를 한정하였다.

이를 달성하기 위한 구체적인 내용은

첫째, 노인복지 증진을 위하여 우리나라의 고령자 재취업과 관련된 이론적 배경 및 사회적 환경을 먼저 살펴보고

둘째, 선진 외국의 고령자 취업프로그램 및 고용제도를 분석함으로써 그

시사점을 알아보고자 한다.

셋째, 우리나라 고령자들의 취업의 실태를 살펴보고 그 문제점은 무엇인지 살펴보았으며

넷째, 그 문제점에 대한 대안을 살펴보고 우리나라의 고령화 추세를 반영할 수 있는 고령자 취업 활성화의 방안은 무엇인지 문헌연구 및 인터넷 등의 다양한 자료를 통하여 제시하고자 노력하였다 .

3. 연구의 방법

본 연구의 방법은 고령자의 재취업과 관련된 국내외의 문헌 조사 및 정부기관과 노인 복지 관련 연구소의 실증적 데이터의 조사 자료를 참고로 하여 이루어졌다.

우선 국내외에 발표된 고령자 재취업과 관련한 석·박사학위 논문들과 단행본, 인터넷 사이트, 신문기사, 각종 사회복지기관과 학술단체의 연구논문, 세미나 자료, 연구보고서, 국회 등의 정책자료, 그리고 정부기관의 백서 등을 활용하여 현재까지의 문제점을 제시해보고 앞으로의 고령자 재취업의 활성화 방안에 초점을 두었다.

고령자 취업활용 정책의 방향 및 관련된 규정 사항이 정부나 공공기관의 시책에 의해 크게 좌우되고 있는 점을 착안하여 고령자 취업 정책과 관련하여 한국 노인문제 연구소, 노동부, 서울시, 보건복지부, 통계청 등의 인터넷 자료 및 각종 통계자료를 활용하였으며, 외국의 고령자 취업관련 사례를 조사하여 한국의 고령자재취업 활성화 방안에 관한 연구를 하였다.

따라서 본 연구에서는 연구의 객관성을 확보하기 위한 방법으로 노인 복지에 관련된 서적의 내용과 정부 및 노인복지 전문연구소의 실증적이고 객관적인 통계 및 분석자료, 기타 연구 논문의 내용을 최대한 반영하고자 노력하였다.

제 2 장 고령자 재취업의 이론적 배경

제 1 절 고령자 재취업의 필요성

1. 고령자의 취업욕구

여러 논문에서 볼 수 있듯이 고령자 개인은 그가 빈곤하든 빈곤하지 않던 간에 취업할 수 있는 능력이 있을 뿐 아니라 취업에 대한 욕구가 있음을 발견할 수 있다. 우리가 일자리를 갖는다는 것은 자신의 역할을 성공적으로 수행하여 경제적 독립과 자아실현은 물론 사회적 독립을 얻는다는 것을 의미하기 때문에 고령자가 일자리를 얻기 위해 노력한다는 것은 어쩌면 당연한 욕구일지도 모른다.

고령자 재취업에 있어서 취업에 대한 고령자 자신들의 욕구는 소득을 확보하려는 경제적 측면뿐만 아니라 사회참여의 욕구도 포함하고 있으므로 고령자에게 취업은 매우 중요한 의미를 지니고 있으므로, 고령자들에게 취업에 대한 기회를 제공해 주는 것은 노후의 경제적인 자립생활은 물론 사회적으로도 바람직한 방안이라 할 수 있다.

<표 2-1> 성별·교육 수준별 취업노인의 취업지속 희망여부

(단위:%)

취업 지속희망	전체	성		교 육 수 준				
		남자	여자	글자 모름	글자 해독	초등 학교	중·고 등학교	전문대 이상
일을 계속하고 싶다	79.3	85.3	73.3	71.5	77.2	80.4	91.3	95.1
일을 하고 싶지 않다	20.7	14.7	26.7	28.5	22.8	19.6	8.7	4.9
계 (명)	100.0 (674)	100.0 (340)	100.0 (334)	100.0 (181)	100.0 (159)	100.0 (215)	100.0 (89)	100.0 (30)

자료: 한국보건사회연구원, 「1998년도 전국노인생활실태 및 복지욕구조사」 1998.

한국노인문제연구소가 노인들의 취업의식조사를 실시한 결과, 60대 고령

자들은 90.4%가 일하기를 원했고, 70세 이상 노인도 74.3%가 취업을 희망하고 있는 것으로 나타났으며, 2000년 한국노인문제연구소의 조사에서 비취업 고령자의 취업희망이 64.2%로 나타나 1984년 한국보건사회연구원에서 조사한 34.4%가 취업을 희망하는 것과 비교해 볼 때 급격하게 증가하고 있음을 알 수 있으며, 취업고령자의 79.3%가 계속 일을 하고 싶어하는 것으로 나타났다.²⁾ 이러한 높은 취업 욕구는 대부분의 취업고령자들이 근로소득이 필요해서 불가피하게 일을 하고 있는 것으로 볼 수 있다.

또한 교육 수준이 높을수록 일을 계속 하고 싶어하는 비율이 높아 전문대 이상의 노인의 경우 95.1%로 교육수준이 높을수록 현재 직업에 대해 긍정적인 태도를 보여주고 있어, 노인들의 취업에 대한 욕구는 경제적인 여유, 본인의 건강조건, 교육수준이나 사회 문화적인 생활에 의해 영향을 받기 때문에 취업을 단순한 형태로 파악할 수는 없음을 알 수 있다.

이와 같이 높은 취업욕구에도 불구하고 고령자연령층은 현대사회에서 젊은층과 경쟁에서 뒤떨어지는 것은 사실이다. 하지만 고령자들의 취업욕구와 우리나라에서 고령자 인력활용의 필요성은 무엇보다도 연금제도 등 노후보장이 이루어지지 않은 상황에서 소득보장을 위하여 매우 절박하다고 할 수 있다.³⁾

고령자들이 보다 더 인간답게 살아갈 수 있도록 하기 위해서는 고령자들로 하여금 경제적으로 주체성을 회복하게 하여야 하며, 국가는 고령자들을 지역사회나 기타 주위환경에 주체적으로 참여시켜서 고령자가 자아실현을 할 수 있도록 원조를 하여야한다. 즉 발전, 자립, 자아실현의 경로를 통해 고령자에게 정신적, 신체적 건강증진 및 소득보장의 효과를 기대할 수 있는 데에서 고령자 재취업의 필요성을 찾을 수 있다.

2. 고령자 및 노인의 빈곤

일반적으로 노인에게는 4고(四苦)가 있는데, 그것은 빈곤, 건강의 약화,

2) 변재관, 「고령자 창업 지원정책」, 2003.

3) 김성순, 「고령화 사회와 복지행정」, 1990.

역할의 상실과 소외를 든다. 그 중에서도 빈곤의 문제는 다른 문제와 비교하여 견딜수 없는 고통이다. 경제적인 빈곤은 누구에게나 처참해질 수밖에 없는 요인으로 작용하겠지만, 특히 고령자에게 있어 그 정도가 더욱 심하다는 것이다.

1998년 11월 한국노인문제연구소가 실시한 조사에 따르면 생활정도를 묻는 질문에 51.3%의 노인이 생계를 꾸려나가기 어렵다고 대답했으며 이 중 11.2%는 매우 어렵다고 밝혀 대다수의 고령자가 경제적으로 어려운 생활을 유지하고 있는 것으로 나타났다.⁴⁾

또한 2003년 7월 대한상공회의소가 서울지역 20~50대 직장인 1,005명을 대상으로 조사한 결과 노후의 경제대책을 묻는 질문에 '별 준비를 못하고 있다'와 '생각해 본 적도 없다'는 응답이 각각 45.1%와 22.5%에 달했으며, '준비를 하고 있다'는 응답은 32.4%에 그쳤다. 즉 노후대책을 준비 중인 직장인이 10명 중 3명꼴에 불과한 것으로 조사됐다.

노후대책 수단으로는 저축(21.4%)을 가장 많이 꼽았으며 개인연금(19.9%), 퇴직금(18.6%), 국민연금(15.6%), 부동산 임대수익(8.8%), 주식(5.6%)등의 순으로 응답했다. 설문에 응한 직장인들의 평균 기대수명은 80.6살이며, 최소한 60.8살까지는 일을 계속하고 싶어 하는 것으로 나타났다.⁵⁾

고령자의 취업은 고령자 스스로 경쟁력을 가지게 함으로서 자녀의 부양 부담을 경감시키고, 개인적인 성취 욕구를 충족시키고 사회의 인적자원을 활용한다는 차원에서 고령자의 소득보장 방안 중 가장 효과성이 큰 분야이다. 그러나 현실적으로 고령자의 재취업에는 많은 어려움이 존재하고 있으며, 고령자들에게는 급속하게 발전하는 산업사회가 필요로 하는 지식과 기술에 새로이 적응하려는 능력이 상대적으로 부족하고 교육수준도 낮아 산업분야에의 직종에 취업을 하는 데는 한계가 있으므로 대부분의 취업고령자들은 육체적 노동만을 요구하는 단순직종에 종사하고 있는 실정이다. 그러므로, 고령자들이 취업욕구에 부응하기 위해서는 우리나라에도 고령자들의 신체적 특성과 능력에 알맞은 일거리를 개발함과 동시에 취업할 의사가

4) 정경희 외, 「전국노인생활실태 및 복지욕구조사」, 한국보건사회연구원, 1998

5) 정경희 외 앞의 책

있고 또한 일을 하지 않으면 생계가 곤란한 고령자를 위하여 정부는 고령자직업훈련소를 설치하여 고령자들의 특성에 맞고 재훈련만 하면 취업이 가능한 직종을 선택하여 직업교육을 실시하는 노력이 필요하다.

고령자 재취업의 문제점과 최근 동향을 살펴보면 다음과 같다.

1) 자녀부양의식의 약화

급격한 사회변동과 젊은이들의 의식변화, 그리고 근대화, 산업화, 도시화가 진행되면서 가족구조가 핵가족화 되고 개인주의적 서구문화의 영향으로 인하여 자녀들의 부양의식이 약화되었다. 산업사회에서 인격이 형성된 세대들에게 있어 부모를 부양하지 않는 것은 당연한 사고로 자리잡혀있고, 또한 산업사회에 따라 나타나는 핵가족화로 인해 부모에 대한 부양의식은 정부의 책임으로 부양의식이 변화되고 있다.

한국보건사회연구원 조사에 의하면 노후생활비 마련은 스스로 마련하는 것이 좋다가 가장 높았고(38.8%), 가족자녀가 마련해 주어야한다(32.5%), 사회보장제도를 통한 국가적 차원에서 보장되어야 한다.(25.5%), 기타(0.2%)로 나타났다.⁶⁾

따라서 사회구조가 변화함에 따라 고령자부양기능이 약화되어가고 있으므로 고령자들에게도 생계유지가 가능하도록 공적사회보장제도를 확충시켜 소득을 보장하든지, 아니면 노동할 의사가 있는 사람에게는 일을 할 수 있도록 국가나 사회가 함께 노력해야할 것이다.

2) 노후 소득보장 정책의 불안정

노후보장을 위한 소득보장방법에는 사회보험, 공공부조, 퇴직금제도, 세금감면 또는 할인혜택, 고령자 고용 등이 있으나 현재 우리나라에서는 이러한 제도들에 의한 인간다운 생활을 보장받기는 미흡한 편이며, 고령자의 경제적 자립을 가능케하는 자산수입, 경제활동수입, 퇴직금, 연금 등 노후 소득보장의 수단이 결여되어 있거나 있다 하더라도 불안정한 우리나라 실정에서 노인 세대의 자립생활은 점점 곤란한 것으로 생각된다.

6) 정경희 외, 「전국노인생활실태 및 복지욕구조사」, 한국보건사회연구원, 1998 p.32

우리나라의 연금제도에 있어서도 이제 국민연금이 도입되었고, 공무원, 군인, 사립학교 교원연금이 실시되고는 있으나 우리나라 근로자들의 대부분이 자녀부양이나 고령자부양의 책임을 지고 있는 상태에서 정년퇴직을 하고 있기 때문에 일시금을 선호하게 되고, 따라서 연금이 그 본래의 기능을 다하고 있지 못하고 있다. 핵가족화로 인한 가족이나 자녀부양기능의 약화와 자산수입이 아닌 퇴직금 연금 등 노후 소득보장정책의 불안정으로 고령자의 생계대책수단은 미흡하고, 종래의 가족 의존적인 부양태도는 약화되어 고령자의 자립생활에 필요한 노후생계대책으로 고령자재취업이 활성화되어야 할 필요성이 있다.

3. 국가적 차원의 필요성 - 복지 재정 부담 가중

또한, 고령자의 재취업 활성화는 기업과 국가 입장에서는 이른바 ‘뚜껑을 따지 않은 인력자원’이며, 날로 증가하고 있는 연금과 복지급여의 재정부담을 줄일 수 있는 정책으로 볼 수 있다.

선진 외국은 사회보장제도를 발전시켜서 연금과 복지급여로 노인의 생활을 보장하는 것은 물론, 퇴직연령을 65세, 70세로 연장하고 노인에게 적합한 직종과 프로그램을 개발하여 가급적 재취업의 기회를 제공하는 정책을 실시하고 있다.

우리나라에서는 고령에 따른 능력의 저하를 퇴직 이유로 들고 있지만 이는 기회균등의 헌법정신에 위배되는 차별대우이다. 고령자도 헌법상 일을 할 수 있는 권리와 인간다운 생활의 보장을 요구할 수 있는 권리가 있고 국가는 이를 보장할 의무가 있다. 신체장애인이 헌법상의 기회균등의 원칙을 제기하면서 일을 할 수 있는 편의시설과 작업공정을 개발하여 장애인 취업의 확대를 요구하듯 고령자 또한 적합한 직종을 개발하고, 직업 재훈련을 실시하여 고령자 고용촉진과 재정지원을 강화해야 한다.

ILO는 고령노동자에 관한 권고(Recommendation concerning older workers, No.162)에서 연령의 증가로 인하여 근로자가 곤란에 직면할 가능성을 배제하기 위하여 ① 각 가맹국은 고령노동자에 대하여 고용 및 직업

에 있어 차별대우 방지조치를 취하고, ② 고령노동자가 직업지도, 직업소개를 받는 경우에 다른 노동자와의 기회 및 대우의 균등히 이루어져야 하며, ③ 고령노동자가 적절한 조건하에서 계속 고용될 수 있도록 조치해야 하며, ④ 일정 범위 내에서 강제적이 아니라 임의적 퇴직이 보장되어야 하며, ⑤ 노령연금이 부여되는 연령을 탄력적으로 적용할 것을 권고하였다.

또 국제사회보장협회(ISSA)도 UN 노인자문회의에 제출한 보고서에 따르면, 노인 고용확보 방안으로써 ① 노인의 모든 능력이 업무에 쉽게 적응하기 위하여 근로시간, 노동리듬, 생산량에 대한 개선과 새로운 업무에 대한 작업지도, 작업배치 서비스가 필요하며, ② 근로 조건에 적응하기 위한 직업훈련의 실시, ③ 노인의 해고 문제에 대한 법적 조치의 필요성, ④ 퇴직에 따른 노후 보장 조치 등에 확보되어야 한다고 주장하고 있다.

고령자 재취업과 인력활용에 관한 연구는 노인 복지적 측면에서도 중요하지만 사실 국가발전의 중요한 과제로 상정되어야 한다. 고령화 사회의 사회적 환경은 고령자의 직업 안정 도모는 물론 보다 나은 경제사회를 위한 제도와 정책을 계발해야 한다. 따라서 고령자의 경제 참여와 함께 고령자의 삶의 질 향상, 사회의 기생적 존재 아닌 당당한 구성원으로서 그 지위를 확보하여야 할 것이다.

현재 우리나라는 고령자를 둘러싸고 있는 환경적 요소는 열악하고 이를 해결하거나 극복하기 위한 정책적, 행정적 대안은 기대 수준에 크게 못 미치고 있는 실정이다 또 고령자를 위한 소득보장의 체계는 정부의 정책도 미약하고 민간기관의 역할도 미비한 상태이며 개인이 노력하여도 도저히 성취할 수 없는 단계에 머물러 있다고 볼 수 있다. 이러한 국가 환경적 차원에서 고령층의 재취업 촉진이 '생산적 복지'라는 대전제하에 고령자의 재취업을 위한 전략방안이 모색되어야 할 것이다. 이는 그 동안의 고령자 재취업을 위한 정책대안이 현실적인 벽에 부딪치고 있었으며, 앞으로도 획기적인 대안 모색이 없는 경우 같은 맥락에서 공회전만 거듭할 것이기 때문이다.

제 2 절 고령자 재취업의 법률적 배경

1. 법률적 환경

고령자의 인력활용을 규정한 법률과 이와 관련된 법률은 다음과 같다.

1) 기본권으로서의 노인 복지

우리나라 헌법 제 34조에는 ‘모든 국민은 인간으로서 존엄성과 가치를 가지며, 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.’ ‘모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가지며, 생활능력이 없는 국민은 국가의 보호를 받으며, 국가는 사회보장, 사회복지의 증진에 노력할 의무를 진다.’ 고 규정하고 있다. 이러한 생존권적인 기본권도 생활을 위하여 필요한 제반 조건을 국가권력의 적극적인 관여에 의해 확보할 것을 요청할 수 있는 권리이다.⁷⁾

2) 국민기초생활보호법

국민기초생활보호법에서는 주로 부양능력의 유무와 관련하여 대상자를 종류별로 구분한다. 이 법에 근거하여 행정적으로 대상자의 소득과 재산상태, 취업상황, 주택상황, 가족관계와 가족수, 부양의무자의 존재 여부 등을 기준으로 거택보호대상자, 시설보호대상자, 자활보호대상자로 구분하여 보호의 내용을 달리하고 있다. 65세 이상의 노쇠자는 국민기초생활보호대상자이다. 그렇게 때문에 대상과 선정은 선택적이다. 또 그 재원은 충당되기 때문에 일정한 자격을 갖춘 사람에게만 지급된다.

3) 국민연금법

국민연금제도는 노령, 퇴직, 불구, 사망 등으로 인한 소득의 상실에 대처하여 근로자의 노후생활과 국민의 최저생활을 보장하기 위하여 실시되는 공적 제도이다. 국민연금은 국가의 책임 하에 노후의 생활보장을 위한 노

7) 김철수, 「헌법개설」. 박영사, 1996. p.191

후소득보장의 기본으로써 급여의 종류로는 노령연금, 장해연금, 유족연금, 반환일시금의 4종류가 있다. 또 노령연금에는 기본노령연금, 감액노령연금, 재직자 노령연금, 조기노령연금 등이 있다.

4) 고용보험법

원래 고용보험제도는 산업구조조정을 촉진시키는 면과 인력수급의 원활화 및 직업안정기능의 활성화에 목표를 두고 있다. 우리 나라의 고용보험 제도는 실업자에 대한 실업급여의 지급이라는 사후 구제적 차원보다는 실업의 예방, 인력수급의 원활화, 고용구조의 개선 근로자의 능력개발 등 적극적인 인력정책을 실현하는 제도적 장치로 개발되었다. 현행법상 고용보험사업은 고용안정사업, 직업능력개발 사업 및 실업급여로 나눈다.

고령자 고용촉진문제는 사회가 점차 고령화되고 정년제 연령이 낮을수록, 이들을 방치하는 것은 정부의 사회보장비용을 증대시키며 가계 측면에서도 의료비 등의 지출을 증대시켜 경제발전을 더디게 하기 때문에 이들을 효과적으로 흡수할 경우 인력난 완화에도 기여할 수 있다는 정책적 배경이 있다. 그러나 고령자 고용문제는 적절한 유인책이 없으면 고령자 고용촉진을 기대할 수 없으므로 이를 고용보험의 한 부문으로 도입한 것이다.⁸⁾

5) 노인복지법

노인복지의 기본 이념은 노인복지법 제2조에 규정되어 있다.

i) 노인은 후손의 양육과 국가 및 사회발전에 기여하는 자로서 존경받으며 안전하고 안정된 생활을 보장받는다. ii) 노인은 그 능력에 따라 적당한 일에 종사하고 사회적 활동에 참여할 기회를 보장받는다. iii) 노인은 노령에 따르는 심신의 변화를 자각하여 항상 심신의 건강을 유지하고, 그 지식과 경험을 활용하여 사회의 발전에 기여하도록 노력하여야 한다. 이러한 기본 이념은 빈부의 격차 없이 건강하거나 건강하지 못한 데에 차이가 없이 노인자체를 경애하는 복지를 도모한 것이다.

노인복지법에는 노령수당제도(노인복지법 제13조) 및 동 시행령 제17조

8) 김정후, 한만주, 노인인력활용정책과 프로그램, 집문당, 1998. pp. 48-49

노인복지 상담원(노인복지법 제7조)을 두도록 되어있다. 노인복지 조치에는 상담, 입소 등의 조치(동법 제28조), 건강진단(동법 제27조), 경로우대(동법 제 26조) 등을 명시하고 있다. ‘국가 또는 지방자치단체는 노인에게 적합한 직종의 개발과 보급에 노력하여야 하며, 근로능력이 있는 노인에게 일할 기회를 제공하도록 노력해야 한다’(동법 제23조)고 규정하고 있다.

6) 고령자 고용촉진법

1991년 12월에 제정된 고령자 고용촉진법은 고령자가 그 능력에 적합한 직업에 재취업하는 것을 지원, 촉진함으로써 고령자의 고용안정과 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다(동법 제1조). 이 법에서는 고령자의 고용촉진을 위하여 정부의 고령자 재취업지원, 기준고용율제도 등의 고령자 고용촉진시책, 정년연장을 통한 계속 고용의 확보, 정년퇴직자의 재고용 등을 통해 경제, 사회의 발전을 도모한다. 여기에서 말하는 고령자는 인구 및 재취업자의 구성 등을 고려하여 대통령이 정하는 연령 이상인 자를 말하는데, 현재는 55세 이상인 자이며, 준 고령자는 50세 이상 55세 미만인 자이다.

고령자 고용촉진법의 내용은 정부의 고령자 재취업지원정책으로써 첫째, 직업훈련이 있다. 직업훈련은 실제의 작업순서, 지식, 기능 등을 습득함과 동시에 작업환경에 익숙해지는 직장 적응 훈련이다. 둘째는 사업주에 대한 지원이다. 노동부장관은 고령자를 고용하거나 고용하고자 하는 사업주에 대하여 필요하다고 인정될 때는 채용, 배치, 작업시설, 작업환경 등 고령자의 고용관리에 관한 기술적인 사항에 대하여 상담, 자문 기타 필요한 지원을 하여야 한다. 또 직업훈련을 실시할 경우 고령자의 취업에 적합하도록 시설을 개선할 경우 지원할 수 있다. 셋째는 취업알선으로써 고령자가 그 능력에 맞는 직업에 취업할 수 있도록 고령자에 대한 직업상담, 직업적성검사 등 적절한 직업지도와 취업알선 등을 하도록 하였다.

넷째는 고령자 고용정보센터 및 노인 인력은행의 설치이다 고령자 고용정보센터에서는 고령자에 대한 구인, 구직등록, 직업지도 및 취업알선, 고령자에 대한 직장 적응훈련 및 강습 정년연장과 고령자 고용에 대한 인사, 노무관리와 작업환경 개선 등에 관한 기술적 상담, 강습 및 지도 고령자

고용촉진을 위한 홍보 등을 수행한다. (고령자 고용촉진법 제10조) 또 노인 인력은행에서는 노인에 대한 구인, 구직등록, 직업지도 및 취업알선, 취업 희망 노인에 대한 직업 상담 및 정년퇴직자의 취업 상담 등을 수행한다.

다섯째는 고령자의 고용촉진항목을 들 수 있다. 일정수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 기준고용율 이상의 고용자를 고용하도록 노력하여야 한다. 기준 고용율은 당국 사업장 상시 근로자 수의 100분의 3으로 되어 있다.(동법 시행령 제3조) 기준 고용율 이상의 고령자를 고용하여야 할 사업주는 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업주이다(동법 시행령 제4조). 고령자 고용의무는 노력의무이고, 이 의무위반에 대해서는 벌칙규정을 두고 있지 아니한다.

여섯째, 세제지원으로써 사업주가 기준 고용율을 초과하여 고령자를 추가로 고용할 경우에는 조세 감면 규제법이 정하는 바에 따라 조세를 감면한다.

일곱째는, 정년에 관한 규정이다. 예를 들면, 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 정년에 도달한 자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때에는 그 직무수행능력에 적합한 직종에 재고용하도록 노력하여야 한다고 규정하고 있다.

그리고 2002년 12월에는 적합 직종을 우선 직종으로 명칭을 변경하고 2003년 6월부터는 정부출연, 위탁기관까지 통합시켰으며, 그 대상 직종을 실제 취업 알선 기관에서 고령자 구인, 구직, 취업이 많은 직종, 노동시장 진입가능성, 육체적 노동 가능성, 환경조건, 위험 가능성 등을 종합적으로 평가하여 선정하였다.

제 3 절 고령자 재취업의 사회·경제적 배경

고령자재취업을 둘러싸고 있는 사회·경제적 환경여건을 정리해 본다.

1. 고령자인구의 증가

과학 기술의 발달과 생활수준의 향상으로 인한 평균수명의 연장과 사

망률의 저하경향에 따라 전 세계적으로 인구의 고령화가 나타나고 있으며, 특히 선진국일수록 더 두드러지고 있다. 우리나라의 경우 1960년 전체인구의 2.9%에 불과했던 65세 이상의 노령인구가 80년에 3.8%로 150만 명, 9년에는 5%로 214만 명, 2000년에는 전체인구의 7.1%로 340만 명, 2022년에는 현재 선진국 수준인 14%에 이를 것으로 전망하고 있어 다른 나라의 경우보다 그 속도가 빠르게 진행되고 있다. 이러한 고령화 시대의 도래는 비생산인구(non working population)의 증가를 나타내는데 이는 노동력의 중고령화, 생산성의 감소, 기술에 대한 적응력의 부족으로 인한 경제성장의 둔화, 젊은이들이 고령자에 대한 부양의 가중현상 등이 나타나게 된다. 이러한 고령자인구의 증가는 고령자의 욕구를 정치화시키는 사회운동도 일어날 수 있을 것이다. 또 실버산업 등 고령자를 소비자나 수요자로 하는 산업이 번창될 것이다. 나아가 고령자의 사회참여의 목소리가 높아지게 될 것으로 예상되지만, 상당수의 노인이 연금혜택을 받게 되면 거꾸로 노동기피현상도 나타날 수 있을 것이다.

2. 정년제

정년제라 함은 고용주와 고용인 사이에 이루어지는 하나의 노동계약으로 근로자가 일정한 연령에 도달하면 근로자의 참여여하를 불문하고 근로계약을 소멸시키는 제도이다. 정년제는 대부분의 경우 근로자의 의사라기보다 조직의 의사이며, 타의에 의하여 종업원으로서의 신분을 상실하는 것이다.

우리나라의 경우 정년제는 4가지 방법에 의해 정해지고 있는데 ① 일률적인 정년제 ② 남녀별로 정해져 있는 경우 ③ 직종별로 정해져 있는 경우 ④ 직제별로 정해져 있는 경우 등이 있고 대개 공무원법상의 정년 규정이 사회 각 분야에서 준용되고 있다.

그런데 문제는 평균수명이 연장되고, 산업사회에서의 전문지식을 갖춘 인력이 필요하다고 할 때는 정년제도도 과감히 상향조정되어야 하겠지만 정년제도를 폐지하거나 이를 연기하는 경우 기업 측이나 사회에 또 다른 문제를 야기할 수 있기 때문에 이러한 문제점을 보완해 나가는 차원에서

정년제 문제를 검토해야 한다.

우리나라의 근로자들은 대부분 50대에 직장에서 물러나고 있다. 이는 자녀의 진학, 결혼 등으로 인하여 경제적 부담이 큰 시기에 해당한다. 정년제의 개선은 이윤을 목표로 하는 사기업의 판단에 맡길 것이 아니라 고령자에 대한 사회적 복지비용의 경감이라는 측면에서 국가적 과제로 다루지 않으면 안 된다.

3. 고령자의 역할의 상실과 소외

우리나라는 오래 전부터 전통적 가족부양의식이 생활 깊숙이 뿌리 박혀 있어 고령자 부양문제는 큰 문제로 대두되지 않았었다. 그러나 사회변동과 더불어 젊은이들의 의식도 전통적인 가치 및 규범을 무너뜨리는 현상이 도처에서 나타나고 있다. 이러한 부양의식의 변화가 고령자의 생활만족도에 끼치는 영향도 크고, 이러한 이유로 하여 부양의식의 변화에 관한 연구는 국내 고령자 부양연구에 중요한 요인으로 등장하고 있다. 고령자 분야의 문제가 우리나라의 경우 사적부양이라는 전통적 방법이 지속되어 왔으나 최근 사회변동과 가치인식에 따라 상당한 변화가 예상되고 있다. 그와 직접적인 연관이 있는 것은 아니지만 고령자의 역할의 상실과 고령자의 문제도 심각한 사회문제로 등장한다 할 것이다. 아니든 부부가구가 급증하고, 고령자 스스로도 자식들과의 갈등을 피하기 위해 독립적으로 살고 있으며, 심지어는 자식들에 의해 봉양되기를 원하지 않는 고령자들도 증가하고 있다. 이러한 중후군은 결국 고령자의 사회적, 가정적 역할을 축소시키고 고령자 스스로 할 일을 개척하거나 부여된 일과가 없는 경우에는 무료한 나날을 보내게 되는 것이다. 또 사회적으로는 과학기술의 발달, 효율성의 추구, 업적주의 등이 고령자들에게 더 이상의 역할이 주어지지 않을 뿐만 아니라 심지어는 어린이의 역할보다 더 낮아진다고 하는 역할의 퇴행으로 간주되기도 한다.

4. 노동시장에서의 경쟁력 약화

고령자의 의견을 사회에서 활용한다는 것은 매우 바람직한 일이긴 하지만 그것이 현실적으로 실현되기에는 어려운 점이 많다. 그것은 사회에서 필요로 하는 수준과 고령자가 제공하는 능력사이에는 심한 차이가 있기 때문이다. 고령자 중에는 전문적인 지식과 고도의 숙련수준에 도달한 분이 있는가하면, 저학력자, 무기술 또는 무기능의 능력해 해당하는 분이 더 많아 단순 노무직이나 생산직에 취업할 수밖에 없다. 그렇기 때문에 전문적 기술이나 지식을 구비한 고령자는 직장을 구하기가 용이하지만, 후자의 경우는 힘이 들고 이직률도 높은 편이다.

고령자의 취업에 관한 또 하나의 문제는 업무량이 비해 임금수준이 낮기 때문에 차라리 실업상태로 있는 것이 낫다고 생각한다는 점이다.⁹⁾ 우리나라 기업이 고령근로자를 기피하는 몇 가지 이유가 있는데¹⁰⁾ 첫째, 기업의 연공서열적 임금구조는 장기 근속자에게 유리한 임금을 지불해야 한다는 점, 둘째, 노동현장의 신기술, 생산성, 창의력 등을 추구하는 기업의 입장에서 고령노동력은 젊은 사람에 비해 뒤진다는 점, 셋째, 장기 근속자가 많으면 인사상의 정체가 나타나 전체 사기가 떨어진다는 점, 넷째, 기업체가 퇴직금의 과다지출을 막기 위해 조기 퇴직시켜 인건비를 감소해 보려는 경향이 있다는 점 등이다.

오늘날의 노동시장에서는 결국 상대방에게 제공할 것이 없으면 그 노동력은 교환관계에서 배제 당할 수밖에 없으며, 같은 맥락에서 오늘날의 고령자들은 제공할 노동력의 질의 문제이기 때문에 노동시장에서의 불리한 위치에 설 수밖에 없는 현실이다. 거기다가 사기업체의 경우 고령자취업이 권장사항 수준에 머물러 있기 때문에 노동시장에서의 고령자 취업이 어려울 수밖에 없다.

9) 황진수, 「노인 취업의 활성화 방안의 모색」, 1993.

10) 박재간, 박재간, 「노인취업관련 사업의 활성화 방안」, 1986.

제 4 절 고령자 재취업에 관한 선진 외국의 동향

선진 각 국의 고령자 취업현황을 살펴보면 현재 65세 이상 노인 중 취업을 하고 있는 노인의 비율은 남자 노인의 경우 미국이 17.1%, 독일이 11.6%, 스웨덴이 12.8%, 캐나다가 16.3% 인데 비해서 일본이 46.9%라는 많은 비율을 차지하고 있다.¹¹⁾

한편, 미국 연방정부 산하의 인구통계국의 세계 150여 개국 고령자취업에 관한 자료 분석에 의하면, 국민소득이 높은 선진국에서는 노인들의 취업활동 참여율이 낮고, 아직 산업발전이나 경제발전이 되지 않아 국민소득이 낮고 사회보장제도를 잘 갖추지 못한 개발도상국에서는 노인취업활동율이 높은 것으로 나타났다. 또한 고령자들의 취업분야에서 유럽의 고령취업자들은 서비스업(남자 51%, 여자 68%)에 많이 종사하고 나머지가 산업체나 농업에 분산되어있는 것으로 나타났다.

선진국에서 고령자취업률이 낮은 것은 수준 높은 사회복지비의 지출, 농업에 종사하는 인구의 감소, 인구의 도시집중화, 잘 개발된 사회보장제도 등 때문이다.

경제협력개발기구(OECD)에 가입된 국가들의 고령자취업동향을 보면 OECD에 가입된 국가들에 있어서는 노동참여율이 지속적으로 하락하고 있는 것을 알 수 있는데 이는 충실한 사회보장제도로 인하여 고령자들이 겪는 경제적 어려움이 적기 때문인 것으로 추측된다.

그러나 일본과 스웨덴의 경우에는 다른 선진국의 고령자취업률이 1970년 이후 지속적인 감소 경향을 보이는 것과는 반대의 경향을 보이기도 하였다.

일본의 경우에는 상대적으로 사회보장제도가 덜 발달해 있어 고령자 고용에 대한 적극적인 정책을 취해왔기 때문이며, 스웨덴의 경우에는 완전고용이라는 국가경제정책의 전통적 기조 때문인 것으로 보인다.

11) 박재간, 「노인취업관련 사업의 활성화 방안」, (노인일거리마련사업 활성화방안에 관한 심포지엄, 대한노인화한국노인문제 연구소, 2000), p68.

<표 2-2> 각국의 고령자 취업프로그램

국 가	미 국	영 국
고령자 취업프로 그램	직접훈련법(JTPA) -개인상담 -기술훈련 -취업알선 고령자 지역사회고용프로그램 (노인청:AOA) -정보교환 -관계기관간의 협력 -보조금운영 -조사연구 -기술지원 -교육자료의 출판·보급	노인복지공장운영 -공립노인복지공장 -사립 노인복지공장 (Rubery Owen co., Cittall Manufacturing co. Archibald Kenrkck Son. 등)
국가	일 본	스웨덴
고령자 취업프로 그램	의무고용제도, 고령자사업단, 인재 은행, 인재센터, 재고용 및 근무연 장제도, 중고령자 고용개발 조성금 제도, 중고령자 직업소개 및 직업 훈련, 농림성 프로그램, 자영업노인 에 대한 사업자금융자, 노인적합직 종선택	Adjustment Group(고용주, 노동 조합, 고용사무소 대표로 구성) -고령자취업의 촉진·보호 등의 업무수행

이처럼 일본에서 고령자 취업률이 높은 데는 일본 특유의 배경이 있는 것으로 보인다. 즉 구미 각 국에서는 노동을 하나의 고통으로 보는 견해가 보편화되어있는데 비하여 일본에서는 노동을 고통으로 보는 경향은 별로 없을 뿐만 아니라 고령자라 하더라도 일을 통해서 사회참여를 하는 것을 도리어 보람으로 생각하는 경향이 많다는 것이다.

고령자의 재취업 또는 그 인력을 사회적으로 활용하는 프로그램을 개발하는 것은 고령자들의 취업률을 높이는데 크게 기여할 뿐만 아니라, 이러한 프로그램을 통하여 그들의 사회참여욕구를 충족시키고 삶의 보람을 찾아 노후에 직면하게 되는 고독과 소외의식을 감소시키는데 도움을 줄 것이다.

따라서 선진 국가들의 고령자 취업 현황을 살펴보는 것은 우리나라 고령

자 재취업 활성화 방안을 연구하는데 소중한 사례가 될 것이다.

1. 미국의 고령자 재취업 프로그램

미국에서의 고령자취업인력활용에 대한 정책은 정부와 민간차원에서 정년연장과 은퇴한 고령자들의 고용을 위한 재교육 등 다양한 프로그램을 갖고 있다. 미국의 고령자고용정책은 고령자들의 소득보장에 중점을 두기보다는 사회참여 프로그램의 개발을 통해서 그들에게 삶의 보람을 부여한다는 의미가 더욱 중요시 되고 있다. 1980년대 이후에 실시된 미국의 중요하나 노인고용정책으로는 직업훈련협력법(Job Training Partnership Act, JTPA)과 고령자 지역사회서비스 고용프로그램(Senior Community Service Employment Program)이 있다.

직업훈련협력법은 55세 이상의 실직자나 저소득층의 노령 근로자에게 일부 생활비를 지급하고 직업훈련을 시킨 다음 적당한 직장배치시키는 것을 내용으로 하고 있다. 고령자 지역사회서비스 고용 프로그램은 빈곤선의 125% 이하의 저소득층 고령자들에게 직업훈련과 현장훈련을 시켜 지역사회 봉사활동에 취업할 수 있도록 도와주고, 연방정부에서 정한 최저임금 이상을 받으며 이외에도 건강진단, 개인상담, 기술훈련, 취업알선 등의 서비스를 받는 것이다.

미국에서는 정부차원에서 정년연장을 위해 강제퇴직에 대한 법개정에 계속적인 노력을 해왔다. 1933년 Wanger-Peyser법에 의해 고령자의 고용·상담·배치에 관한 서비스를 제공하기 시작하였고, 1938년에는 국가자원위원회(National Resources Committee)를 만들어 고령자의 근로보장을 요구하고 조기은퇴를 억제하도록 주장하여 왔다. 1962년에는 고령자를 위한 직업교육제도를 내용으로 한 인력개발 및 훈련법(The Manpower Development and Training ACT)을 제정하여 고령자들의 취업을 실시했으며, 1965년에 제정된 노인법(Old American Act)의 기본 목적은 전통적 개념에서의 개인이 지닌 본래의 존엄성을 기초로 하여 퇴직후의 적절한 소득보장, 신체적·정신적 서비스 제공, 연령으로 인해 차별 받지 않도록 고

용기회의 보장, 퇴직 후의 명예와 존엄성을 유지하며 적극적이고 의미있는 활동을 추구하고, 자신의 생활을 자유롭게 계획하고 주체적으로 관리하는 것 등을 보장함에 있다.

1967년에는 고용에서의 연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act : ADEA)을 제정하여 특수직을 제외한 대부분의 직종에서 65세 이전의 강제퇴직을 금하였다. 1978년의 ADEA의 개정안에서는 퇴직연령을 70세로 연장하였고, 다시 1986년 개정안에서는 특정한 직종 이외의 모든 직업에서는 강제퇴직을 못하게 하였다.¹²⁾

한편 민간차원에서는 개별 기업들이 자발적으로 단계별 정년 퇴직프로그램을 제공하여 65세를 전후하여 퇴직시키고 있다. 미국에서 현재 고령노동자들에게 적합한 직종과 프로그램을 선정하여 이를 각 개인 중심으로 알맞게 연결하여 취업토록 하고 있으며 자영업도 권장하고 있다.

미국에서는 고령자취업인력활용을 돕기 위한 각종 프로그램의 종류가 있는데 그 중에서도 보건교육복지성에서 실시하는 프로그램, 보건교육복지성 산하기구인 ACTION에서 하는 프로그램, 그리고 노동성에서 행하는 프로그램이 그 대표적인 것들이다.

1) 노인 복지청 프로그램

노인복지청(Administration on Aging)은 노인복지대책을 세우는 기관이며, 경우에 따라서는 복지서비스 업무를 직접 수행하기도 하지만, 대분의 경우 지방관서나 민간단체에서 행하는 복지서비스 업무를 지원해주는 업무를 하고 있다. 노인복지청 산하에는 주(州) 3단위로 주기관(States Agency)이 있고, 그 밑에는 지역단위로 지역기관(Area Agency)이 있다. 지역기관은 연방정부, 주 또는 지방당국의 예산을 이용하여 직접사업을 행하기도 하고, 민간단체를 조직화하여 능력 활용사업을 행하게 하든가 또는 이에 필요한 정보를 제공해주기도 하는데 서비스행정과 서비스프로그램의 실시과정에서 노인자원봉사자(Older Volunteers)를 많이 활용함으로써 노인능력을 사회적으로 활용하고 있다.

12) 고양곤, 외국의 고령자 취업동향과 우리의 과제(서울:동인,1996), p.122.

2) ACTION(자원봉사 전국협회) 프로그램

이 기구는 닉슨 전대통령에 의해서 조직된 기구로서 고령자들의 능력을 사회적으로 활용하는 각종 프로그램을 개발 또는 집행하고 있다.

(1) RSVP(Retired and Senior Volunteer Program) : 이 프로그램에 참가하고 있는 고령자는 약15만명에 달하고 있다. 내용도 매우 다양해서 전국적으로 66종의 사업을 실시하고 있는데 중요한 것은 다음과 같다.

- ① 학교에서 교사의 조수역을 하거나 어린이에게 책 읽는 법을 가르쳐주는 일
- ② 장애자나 소년들에게 자동차의 운전 등을 가르쳐 주는 일
- ③ 병원이나 노인복지회관 등에서 노쇠하여 거동이 불편한 노인을 보살피는 일
- ④ 고령 노인들이 사는 가구에서 급식, 세탁, 청소 등을 해주는 일

(2) FGP(Foster Grand Parent : 양조부모 프로그램) : 이 프로그램에 참가자들은 주로 정년퇴직자중에서도 소득이 낮은 고령자들인데 정신박약이나 장애아의 시설, 요양소(Convalescent hospital), 일시보호센터(temporary care center) 등에서 친부모를 받는 고용프로그램이다.

(3) SCORE(Service Corps of Retired Executive) : 이 프로그램은 퇴직한 행정가의 모임으로 자신들의 기술로써 간단한 부기나 식물재배 등을 하고 가끔 저 저소득자를 돕기 위한 자영업의 성공적인 촉매 역할을 하기도 한다.

이 SCORE는 법률가, 기술자, 은행원, 회계원, 생산분석가, 기타 전문가들로 구성되어있어 중소기업의 상담과 지도를 하기도 한다.

(4) SCP(Senior Companion Program) : 이 프로그램은 병약 고령자의 동반자가 되어 같이 기거하면서 신변을 보살피 주는 역할을 하게한다.

이상과 같은 프로그램에 참가하는 고령자는 각자의 노력에 상응하는 보수를 받게 된다.

3) 노동성 프로그램

노동성의 재정지원으로 행하는 몇가지 사업은 다음과 같다.

(1) 녹색손질 프로그램(Green Thumb Program) : 이 사업은 고령자들을 공원, 녹지대, 가로수 등의 공공장소의 녹화 또는 미화작업의 시간제로 고용하는 프로그램이다.

(2) 불우노인 지원프로그램(Senior Aides Program) : 이 사업은 노동성의 지원에 의해서 미국고령자복지협의회(The National Council of Senior Citizen)가 주관하고 있는데 소득액이 최저생계비에 못 미치는 고령자들에게 주당 20시간을 취업시킴으로서 그들의 생계를 도와주는 프로그램이다.

또한 고령자들을 위한 직업재교육제도로써 “인력개발과 훈련을 위한 법률”(The Manpower Development and Training Act, 1962)이 있는데 미국에서는 취업에 있어서 연령적인 차별을 금하는 조치가 이미 행해진 바가 있거니와 이 법률은 취업을 원하는 무직자나 보다 나은 사람을 위한 공공 교육과정이다.

이 법률의 기본 정신은 특히 고령자들을 위한 교육은 비용·이익적(cost-benefit)인 차원이 아니라 사회복지적인 차원에서 이루어지고 있다. 또한 연방정부와 주 정부 그리고 많은 민간단체에서 고령자에게 적합한 직종과 프로그램을 선정하여 이를 각 개인 중심으로 알맞게 연결하여 취업토록 하고 있으며 자영업도 권장하고 있다.

2. 영국의 고령자 재취업프로그램

영국의 고령자취업률은 국민보험과 국민부조 등의 제도적인 혜택으로 인해 지속적으로 감소하고 있는 추세이지만 본인만 원한다면 남자는 70세, 여자는 65세까지 정년을 연장할 수 있다.

영국의 고령자취업알선 프로그램은 정부에서 운영하는 직업소개소와 민간단체, 사회복지단체가 운영하는 직업소개소가 있다. 그리고 기업에 따라서는 퇴직한 고령자들에게도 희망에 의해서 취업할 수 있도록 문호를 개방하고 있다.

예를 들어 Rovey Owen 회사의 정년은 65세이지만 공장 내에 고령자작업장을 설치하여 70세가 될 때까지는 계속해서 일할 수 있고 70세가 넘어서도 계속 일하고 싶다는 고령자들을 위해 특별히 설계된 다른 공장에서 숙련공, 반숙련공으로 일할 수 있도록 배려하고 있다. 따라서 회사는 종업원에 대하여 종신 고용제를 실시하는 것과 다름이 없다.

또 Rove Electric 회사는 공장내에 노인공장을 설치하고 있는데 이 공장에서는 정년에 달한 자로서 계속 공장에 남아있기를 원하는 자면 누구나 환영을 받으며 임금은 시간당으로 정해지고 노인들에게 더 많은 수입을 보장하기 위해서 독립 채용제를 채택하고 있다. 공장 내에는 노인휴게소를 두어 작업시간에 피로하면 이곳에서 차를 마시면서 휴식을 취할 수 있다.

영국에서는 특히 직종을 분류하여 고령자에게 알맞은 고령자직종으로 지정된 직종에는 고령자를 우선적으로 취업하게 하고 또한 직장내에서 고령자들에게 알맞은 작업을 분리하여 고령자들에게 전담시킴으로써 전체 작업능률과 생산성을 높이고 상시근무(full-time)와 시간근무(part time)에 종사할 수 있으며, 때로는 은퇴한 고령자들을 위한 작업장을 따로 마련하여 일하도록 하는 기업들도 있다.¹³⁾

영국의 고령자 취업사업의 가장 대표적인 것으로는 고령자들의 취업을 위한 사업인 노인복지공장(old workers sheltered workshop)을 들 수 있다. 퇴직한 고령자들의 소외와 고독, 그리고 가속화되는 노화속도를 줄이고 고령자에게 생의 보람을 마련해주자는 것이 이 제도의 주요 목적이다.(김성순, 1990 : 303) 이 공장의 운영은 민간단체가 공공부조에 의해서 실행하는 것이 일반적이다. 영국에는 노인고용자협회가 있어 고령자취업을 위한 여러 가지 사업프로그램을 운영하며 노인복지공장의 설립·계획·운영에 관한 자문 및 지도는 물론 노인복지관계에 대한 교육 및 합동연구 등의 프로그램을 가지기도 한다. 취로방법은 자체 내에 노인고용부(Elderly Employees Department) 같은 것을 두어 그 기업내의 일거리중 노인들이 할 수 있는 경작업의 일거리를 따로 선발하여 작업을 시키기도 한다.(김성순, 1990 : 340) 아울러 운영상의 특징으로는 생산성에 중점을 두지 않고

13) 고양곤, 「외국의 고령자 취업동향과 우리의 정책과제」, 한국노인문제연구소, 1996. p.218.

해당 고령자들에게 삶의 보람을 안겨주고 그들에게 육체적·정신적 건강을 유지시켜 주자는 측면을 중요시한다는 점이다.

이 공장은 운영주체나 운영방법 등에 따라 민간단체가 설치하는 경우, 공립민영의 경우, 민간기업에서 운영하는 경우, 정부 또는 지방자치단체에서 설치 운영하는 경우, 공사합동으로 운영하는 경우 등이 있으며, 전국적으로 140여 개가 있고 노인들의 적합 직종도 400여종이 선정되어 있다.

1) 공립민영 노인복지공장

노인복지공장을 처음 설립할 때는 공공부조를 받지만, 일단 설립하고 운영이 궤도에 오르면 민간단체가 운영하는 유형이다. 이런 유형의 대표적인 것이 1961년 맨체스터의 미늘톤에 세워진 노인복지공장이다. 이 공장은 Middle 지구 사회봉사단체가 스폰서가 되어 그 지역내의 회사, 로터리, Inner wheel, Round Table, 부인봉사단, 노동조합협의회, 시청 등으로부터 선출된 대표자들로 공장운영회를 구성하여 지역모금, 공공건물 무상제공 및 수리비 부담 등의 공공부조를 최소한 줄이면서 지역사회가 함께 운영하고 있다.

2) 민간기업 노인복지공장

민간기업에서 설립하는 경우는 각 기업의 평생 일해온 노인들에게 연령과 신체적성에 맞는 일을 나누어 작업함으로서 일의 능률을 도모하면서 고용효과를 높이자는 것이다.

(1) Rolls Royce Company : 노인이 할 수 있는 내용은 낡은 자동차엔진 분해작업, 부품선별, 종업원 작업복수리 등이다. 특히 사에 있는 노인고용부를 두고 있다. 퇴직 노인에게 주 1일 취업시키고 있으며 노동일수와 작업종류에 따라 일급으로 지급하고 있다.

(2) Cristal Manufature Company : 이 회사는 고물재생공장으로 1945년부터 정년 퇴직후에도 계속 일하기를 원하는 노인을 고용하고 있으며 이들을 위한 노인근로자클럽을 설립하여 본 공장과 별도로 운영하고 있다. 평균연령 70세 노인이 200명이 고용되어있으며 75세까지는 2주에 3일, 76세

이상은 2주일에 2일씩 근로하고 있다.

(3) Messers, Archibald Kenvick Son : 1956년부터 노인을 고용하고 있으며, 작업내용은 조리작업, 서류정리, 그릭 주로 앉아서 하는 경작업이며 고정급을 지급하고 있다.

3) 공·사 협동 노인복지공장

지방자치단체에서 운영하는 경우도 있고 공공부조를 최소한으로 줄여가면서 지역사회와 각종단체의 참여와 함께 운영하고 있다. 이 공장에서 취로하는 노인의 자격은 다음과 같다.

- (1) 정년과 동시에 그가 종사하던 직장을 그만두는 경우
- (2) 퇴직과 함께 부양자가 없는 경우
- (3) 일반 공장이나 회사에 취직할 수 없는 경우이다.

3. 일본의 고령자 재취업프로그램

1) 일본의 고령자 취업정책

일본은 세계 각 국 중에서도 고령자 취업정책을 가장 적극적으로 추진하는 나라 가운데 하나로 꼽을 수 있다. 고령화 속도가 빠르고 평균수명도 세계에서 최고로 산업발전으로 인한 노동력부족을 고령 인력을 활용하기 위한 프로그램을 많이 개발해 왔으며, 고령자고용안정법에 근거하여 정부와 민간차원에서 고령 노동자를 재고용하기 위해 노력하고 있다.

일본 정부가 노인취업정책을 적극적으로 추진하지 않을 수 없는 이유는 대체로 세가지로 요약된다.

첫째, 일본의 사회구조는 선진국형으로 전환했음으로 고령자가 가족으로부터 부양받는다는 것이 어려운데도 불구하고 사회보장제도는 아직 미성숙 단계에 놓여있기 때문에 고령자빈곤의 문제를 해결하기 위해서는 정부가 소득보장의 일환으로 취업정책을 적극적으로 개방하지 않을 수 없다.

둘째, 일본은 고도산업사회이기 때문에 노동력의 부족현상이 매우 심각한 상태에 놓여 있음으로 노동수요를 충족시키기 위해서도 고려인력을 필

요로 하고 있다.

셋째, 일본은 세계에서 드물게 보는 고령화사회이므로 이 많은 비율의 고령자들을 국가가 부양한다는 것은 사회적으로도 큰 짐이 되기 때문에 건강상태가 좋은 고령자들은 각각 자신의 생계문제를 해결하도록 하는 정부의 개발이 불가피하기 때문이다.

따라서 일본은 고령자복지시책을 강화하고 중앙 및 지방정부의 프로그램 개발을 위해 행정조직을 강화해가고 있는데, 1964년 4월에 후생성 사회국에 노인복지과를 설치하였고, 각 도(都), 부(府), 현(縣)과 기타 지정하는 도시에 노인복지전담과(課) 또는 계(係)를 신설하였으며, 1972년 6월에는 후생성 사회국 내에 노인보건과를 신설하여 노인의료관계사무를 담당하게 하였다. 1988년 7월에는 사회국 노인복지과의 보건의료국 노인보건부를 통합하여 새로이 大臣官房에 노인복지부를 설치해서 노인에 대한 복지, 보건 및 의료시책 등을 종합적으로 다룰 수 있는 체계를 갖추고 본격적인 고령화 사회에 대비한 각종 시책을 마련하고 있다. 그 중에서 고용과 소득 증대사업, 취업촉진시책 추진, 노인단체별·지역별 고령사업개발, 사회참여, 능력개발센터운영 등 다양한 고령자 취업증진을 위한 시책을 펴고 있다.

2) 고령자 취업 프로그램

일본은 고령자의 소득확보와 노동력의 효율적인 공급을 위한 고령자 고용촉진법이 이미 1966년 제정·시행되었고 민간기업에서는 60세 이상의 고령자를 전체 종업원의 6%를 의무적으로 고용하도록 하였으며 노인복지증진을 위하여 중앙 및 지방정부의 프로그램 개발을 위한 강한 행정조직을 가지고 고령자취업에 대한 정책개발을 다각적으로 추진하고 있어 고령자취업률이 세계에서 가장 높은 수치를 나타내고 있다

(1) 중고령자 고용촉진법

60세 이상 고령자들을 전체종업원수의 6.0%범위내에서 의무적으로 고용하도록 규정하고 있으며 또한 고령자의 직업개발을 위하여 조사연구사업도 병행하도록 규정하고 있다.

(2) 중고령자 고용확보를 위한 조성금 지원제도

이 제도는 기업에서 60세 이상 고령자를 신규 채용하거나, 정년을 연장하는 기업에 대해서는 노동성에서 지급하는 보조금을 고령자 1명에 대하여 중·소기업의 경우 년 40만엔을 지급하고 이외의 대기업에 대해서도 년30만엔의 보조금을 지급하는 제도이다. 이러한 제도적인 지원정책에 의해 일본의 대부분 기업에서는 고령자를 채용하고 있다.

(3) 중고령자 직업소개 및 직업훈련

정년퇴직 고령자들을 대상으로 재취업의 기회를 부여하도록 공공직업안내소에 고령자 취업 안내반을 설치하여 고령자취업을 돕고 있으며 동시에 민간단체인 사회복지협의회 내에 고령자를 위한 무료직업소개소와 직업훈련원 제도를 마련 운영하고 있다. 일본에서는 정년퇴직 예정자에 대하여 퇴직하기 약 3년전부터 직업훈련을 실시하여 퇴직을 앞둔 고령근로자로 하여금 새로운 지식이나 기능을 습득케하고 있다. 직업강좌는 각급학교 등에 위탁하여 실시하는 경우도 있다.

(4) 농림성 프로그램

고령자들의 취업을 돕기 위하여 농림성은 비육우 사육을 하고 있고 노인단체에 그 사업비 일부를 지원해주고, 산림지역 노인단체를 위해서는 인삼 또는 약초 등의 재배단지 조성비를 지원하고 있다.

(5) 자영업 사업자금 융자제도

65세 이상의 노인이 자영업을 하는 경우 또는 신규 사업추진의 경우에는 소요되는 사업자금을 장기간 저리로 융자해주는 제도이다.

(6) 인재 은행

노동성은 기업이 인재은행을 통해서 고령자를 채용하는 경우 년 30~40만엔의 보조금을 지급하고 있기 때문에 인재은행을 통해서 고령자를 채용하는 경우가 많다. 1967년 개설 이래 전국 21개 주요도시에서 운영되고 있다.

(7) 인재 Center

일명 Silver Center 라고도 하는데 60세 이상의 고령자로 구성된 민간단체로 그들이 보유하고 있는 경험과 지식을 살려서 지역사회와 협력하여서 취업의 기회를 확보하고 동시에 사회발전을 위해 기여한다는 취지에서 설립된 것이다. 1974년 동경도(東京都) 노동국이 최초로 주도하여 동경의 60세 이상 고령자들에게 취업기회를 부여할 목적으로 설립하였는데 동경도 및 지방의 각 구 단위로 확대 조직되었으며 중 고령자들이 노동참여를 조직적이고 적극적으로 추진하고 있다.

(8) 고령자 무료 직업소개소

고령자들의 직업상담 및 알선 구인개척, 계몽고급, 고령자 적직(適職)의 조사연구 등을 목적으로 설립하였으며, 사회복지협의회에서 운영한다.

4. 외국 고령자 취업프로그램의 시사점

최근 미국 연방정부산하에 있는 인구 통계국에서 세계 150여개국의 고령자 취업에 관한 자료를 수집 분석한 보고서에 의하면 선진국에서 고령자 취업활동 비율이 낮았고, 후진국일수록 오히려 취업률이 높은 것으로 나타났다. 노동시장 참여율이 낮은 이유는 수준 높은 사회복지비 지출, 농업에 종사하는 인구감소, 인구의 도시 집중화, 잘 발달된 사회보장제도를 등을 볼 수 있다. 그러나 1990년에 들어와서 미국, 호주, 일본 등의 고령자들의 취업활동이 높아지고 있다. 왜냐하면 고령자들에게 지급하는 사회보장금의 과다지출로 인해 수혜 연령을 상향조정하는 경우가 있고, 출산율저하로 산업인력확보를 위해 고령인력을 적극 개발하고 있기 때문이다.

미국은 연방정부와 주 정부 그리고 많은 민간단체에서 고령자 취업문제에 적극적인 관심을 가지고 다각적인 노력을 기울이고 있다. 특히 고령자가 젊었을 때 취업에서 배운 경험을 퇴직 후에도 되살릴 수 있도록 하는 것과, 고령자의 사회봉사노력을 촉진하는 것, 그리고 고령자를 위한 취업재교육 등이 현실적으로 이루어지고 있는 것을 볼 수 있다. 또한 고령자들

위한 직업재교육제도로 인력개발과 훈련을 위한 법률이 있으며 이로 인해 미국은 취업을 위해서 연령의 차별을 받지 않고 있다. 직장을 위해서 제공되는 공공교육 과정이 이미 실시되고 있으며 이 법률은 고령자를 사회적 복지 또한 고령자에게 적합한 직종과 프로그램을 개발하여 고령자들이 자기 취향에 맞는 취업을 할 수 있도록 제도화 하고 있는 것이다.

영국에서의 고령자를 대상으로 하는 사회복지 서비스의 대부분은 소득보장과 의료보장이 차지하고 있고, 노인인력프로그램은 민간기관과의 협약을 통해서 고령자에게 서비스를 제공하는 등 정부와 민간기관과의 상호보완적 관계가 서비스의 효과적인 전달을 가능하게 한다. 수많은 기업들이 각 공단 자체에 고령자 고용부 또는 노인복지부와 같은 부서를 두고 재취업을 희망하는 고령자들에게 일할 수 있는 기회를 부여하고 이러한 각 기업체에 재정지원을 하고 있다. 노인복지공장은 노동의 생산성이나 생산고보다는 노인 복지면에서 그 가치가 크게 인식되고 있다. 취업할 고령자의 노동력 또는 생산성보다는 노인이 need에 중점을 두는 것이 이 공장의 특징이며 장점이다.

일본에서는 본격적인 고령화 시대의 도래에 대비하여 기업에서도 근본적인 고령화 대책을 강구하고 있다. 즉 해당 기관 내지 동일 그룹내에서 계획적으로 필요한 인재를 육성해 나가는 것이다. 나이가 들어서도 특정전문분야에서 일을 계속할 수 있도록 전문제도와 자격제도를 연관시켜 다양한 인재를 육성해 나가며 이를 위해 일찍부터 계획적인 능력개발을 실시한다. 또한 공공직업안내소나 인재은행, 민간직업알선소개기관과 협력하여 동일 그룹내에서 뿐만 아니라 다른 그룹 간에도 직업정보를 교환하고 직업소개를 활성화하여 광역적인 의미의 고용연장을 꾀하고 있다. 그리고 고령자취업의 형태를 다양화 하고 있다.

앞에서 살펴보았듯이 미국, 영국, 일본 등의 선진각국에서는 날로 증가하는 고령인구의 소득보장을 위한 정부의 재정부담을 줄이고, 다양하게 나타나고 있는 고령자들의 복지욕구를 종합적으로 해결하는 방법으로 고령자의 취업프로그램을 적극 개발, 현실적인 고용촉진법 실행 등의 강력한 정책과 책임을 바탕으로 고령인력을 활용하고 있으며, 각국의 실정에 맞는 고령자

취업을 위한 각종제도를 마련하고 복지프로그램을 개발하여 많은 효과를 올리고 제도로서 정착시켜나가고 있다.

특히 일본의 경우처럼 강력한 노인복지제도와 다양한 프로그램의 개발 그리고 55세 이상의 중고령자를 전체종업원수의 6%를 의무 고용하는 강력한 정책적인 배려는 노령화 사회를 눈앞에 둔 우리에게 많은 것을 시사해 하고 있으며 장기적인 시각에서 보다 강제성이 강한 고령자 고용정책을 강구해 나가는 것이 절실히 요구된다고 하겠다.

우리나라의 경우는 현재 급격한 산업발전과 함께 이미 고령사회의 본격적인 단계에 들어섰음에도 불구하고 아직도 시혜적이고 임시방편적인 구빈시책으로서의 복지정책이 주를 이루고 있다. 또한 유사기능의 단체가 중복된 취업정책을 수행하고 있으며 현실적으로 거리감이 있는 정책으로 일관되어 있는 것이 현실로 우리나라에서 포괄적으로 개발해야 할 프로그램은 현재 노동부와 보건복지부로 이원화되어 있는 고령자고용증진에 대한 정책 접근이 효율적으로 이루어져야 하겠으며, 고령자 촉진법이 선언적 사항이 아닌 의무화 규정으로 발전될 것이 요구되며, 고령자취업 및 재취업 확대를 위한 교육훈련기회를 넓히고 현실적인 적합 직종 개발 등 고령자들 직종에 맞는 다각적인 노력이 필요하다.

또한 우리나라도 주요국들의 경우처럼 고령자들도 경제적 능력을 충분히 갖추고 있는 계층으로 이해하여야 한다. 그리고 주요국들의 고령자인력 활용정책들을 연구·분석하고 정부차원에서 실행하기 힘든 분야는 미국의 경우처럼 민간기관과의 계약을 통하여 고령자에게 서비스를 제공하든지, 일본의 경우처럼 해당기업 내지 동일 그룹내에서 계획적으로 필요한 인력을 육성해 나가는 등 정부와 민간의 상호보완적인 연계체제가 필요할 것이며 무조건 외국의 고령자취업정책을 이름만 바꾸어 도입하기보다는 우리 현 상황에 맞는 고령자취업정책을 개발해 나가야 할 것이다.

제 3 장 우리나라 고령자 재취업의 실태 및 문제점

제 1 절 고령자 재취업의 실태

1. 고령자 취업 직종 및 취업 실태

1998년 한국보건사회연구원의 전국 노인실태 및 복지욕구조사에 의하면 65세 이상 노인의 과반수(49.9%)가 경제적으로 어려우며 노인가구의 과반수 이상(57.8%)이 월 80만원 이하의 소득으로 생활하고 있는 것으로 조사되었다.

<표 3-1> 65세 이상 노인취업 직종 현황

(단위 : %)

취업 현황		65세 이상
취업 중		29.0
직 종	농·어·축산업 종사자	60.4
	단순노무직 근로자	21.5
	서비스·판매근로자	8.8
	기능원 관련 기능 근로자	2.7
	고위 임직원 관리자	2.0
	전문가	1.9
	사무직원	1.2
	기술공·준전문가	1.1
	기계장치 조작용	0.4
	비취업	71.0
계(명)		100.0(2,371)

자료 : 정경희 외, 『1998년도 전국 노인생활 실태 및 복지욕구조사』, 1998.

65세 이상 300만명 중에서 근로 수입이 있는 일을 하고 있는 노인은 87만명(전체노인의 29%)가량 되고 경제활동에 참여한 노인들의 특성을 살펴보면 위의 <표 3-1>에서 보는 바와 같이 농업·어업·축산업 종사자가 전체의 60.4%로 가장 많고, 단순노무직 근로자가 21.5%, 서비스·판매직 근

로자가 8.8% 등으로 나타났다.

다음의 <표 3-2>는 최근 2년간의 고령자 구인·구직 및 취업 현황을 살펴본 것이다. 해마다 고령자의 취업률이 증가함을 알 수 있는데 2000년에는 55세 이상의 취업자수가 74,355명으로 취업률 30.2%를 보이며 2001년 1/4분기 에는 취업자 수 25,907명으로 취업률 41.3%를 보이고 있다.

<표 3-2> 연도별 고령자 구인·구직 및 취업 현황

(단위 : 명, %)

연 도	연 령	구인자수	구직자수	취업자수	취업률
1999	55~59세	7,291	390,501	32,396	8.3
	60세 이상	988	224,016	13,072	5.8
2000	55~59세	11,881	213,022	53,772	17.2
	60세 이상	2,699	158,702	20,583	13.0
2001	55~59세	3,935	77,791	16,952	21.8
	60세 이상	945	4,5989	8,955	19.5

자료 : 고용동향분석, 「한국산업인력관리공단·중앙고용정보원」, 2001을 토대로 재작성

또한 고령자의 경제활동은 아래의 <표 3-3>과 같이 임금근로자로 활동하는 경우와 비임금 근로자로 활동하는 경우로 나누어 볼 수 있는데 임금근로자 중에서도 상용근로자보다는 임시근로자와 임용근로자가 훨씬 많아 고령자의 고용상태가 상당히 일시적이고 불완전함을 알 수 있다.

<표 3-3> 노인의 경제 활동 현황

(단위: 천명)

구 분		1997	1998	1999
임금근로자	상용근로자	137	31	32
	임시근로자		89	88
	임용근로자	98	76	88
비임금근로자	고용주	28	22	30
	자영자	516	482	480
	가족종사자	168	178	178
합 계		947	879	967

자료: 노동부, 「노동통계연감」, 2000, p.46.

한국노인문제연구소의 노인의 생활실태 및 취업관련사항조사에 의하면¹⁴⁾ 아래의 표<3-4>를 보면 알 수 있듯이 생계비 주 수입원으로 54.6%(노인 단독세대는 43.7%)가 자녀를 쏘아 절반정도의 노인들만 자녀로부터 약간의 생계비를 지원 받는 것으로 나타났고, 취업을 통한 수입은 17%에 불과한 것으로 나타났다.

우리나라 고령자는 취업욕구는 강하지만 취업현실은 열악해 고령자인구의 절반 이상은 여전히 생계를 꾸려가기가 힘든 것으로 밝혀지고 있음을 알 수 있다.

<표 3-4> 노인생계비의 주된 수입원(복수응답)

(단위 : %, 명)

생계비의 수입원	지역별		자녀와의 동거여부		합계
	대도시	중소도시/ 농어촌	동거	별거	
취업에 의한 수입	6.9(30)	27.2(119)	11.8(43)	20.7(105)	17.0(148)
자녀로부터 보조	58.0(253)	51.1(224)	69.5(253)	43.7(222)	54.6(477)
연금	12.8(56)	17.1(75)	12.9(47)	16.5(84)	15.0(131)
부동산·이자수입	21.1(92)	23.5(103)	15.6(57)	27.1(138)	22.3(195)
국가의 생계비 보조	9.9(43)	5.5(24)	3.3(12)	10.8(55)	7.7(67)
퇴직금	5.0(22)	4.1(18)	4.9(18)	4.3(22)	4.6(40)
기타	8.3(36)	5.3(23)	4.7(17)	8.1(41)	6.7(59)

자료: 박재간 외 3인, 노인의 생활실태 및 취업관련사항조사, 한국노인문제연구소, 2000.

현재 취업중인 225명의 노인만을 대상으로 취업을 하고 있는 이유를 알아본 결과 도시지역 노인들이 44.4%, 중소도시/농촌지역 노인들의 57.9%가 생계유지를 위해서 취업한다고 답했다.

자녀들과 같이 사는 노인보다는 별거하는 노인들이 또 여자보다 남자가, 65세 미만의 노인들이 생계유지를 위해서 일한다는 비율이 훨씬 높다는 것

14) 박재간 외 3인 “노인의 생활실태 및 취업관련사항 조사”(한국노인문제연구소,2000)을 참조하였는데 이 자료는 2000년 11월 5일~14일까지 전국 250개 지역에 거주하는 노인 874명을 대상으로 실시한 것으로 이하 노인취업실태자료는 이 조사에 의한 것임

을 다음의 <표 3-5>를 보면 알 수 있다.

<표 3-5> 취업노인의 취업이유

(단위 : %, 명)

취업직종	생계유지를 위해서	일에대한 보람	소일을 하기 위해서	건강유지를 위해서	자기능력의 확인	합계
지역별						
-대도시	44.4(24)	22.2(12)	9.3(5)	20.4(11)	3.7(2)	100.0(54)
-중소도시/농어촌	57.9(99)	18.7(32)	14.6(25)	6.4(11)	2.3(4)	100.0(171)
자녀와의 동거여부						
-동거	44.2(34)	23.4(18)	16.9(13)	11.7(9)	3.9(3)	100.0(77)
-별거	59.9(88)	17.7(26)	11.6(17)	8.8(13)	2.0(3)	100.0(147)
성별						
-남자	55.1(97)	23.3(41)	11.9(21)	6.8(12)	2.8(5)	100.0(176)
-여자	53.1(26)	6.1(3)	18.4(9)	20.4(10)	2.1(1)	100.0(49)
연령별						
-55세미만	76.1(35)	8.7(4)	15.2(7)	-	-	100.0(46)
-55~69세	48.5(47)	24.7(24)	15.5(15)	8.2(8)	3.1(3)	100.0(97)
-70~74세	50.0(26)	19.2(10)	11.5(6)	17.3(9)	1.9(1)	100.0(52)
-75세이상	50.0(15)	20.0(6)	6.7(2)	16.7(5)	6.7(2)	100.0(30)

자료: 박재간 외 3인, 노인의 생활실태 및 취업관련사항조사, 한국노인문제연구소, 2000.

한편, <표 3-6>의 연도별·연령계층별 급여현황에서는 IMF 이후의 1998년 급여현황을 보면, 20대의 신규노동인력과 30대에서는 전체적으로 급여가 줄어들고 있는데 반해, 40대 이후는 오히려 늘어난 것을 볼 수가 있으며, 전체적으로는 거의 모든 연령대에서 매년 급여액수가 늘어나고 있으며, 40대의 급여수준이 가장 높았으며, 이어 30대, 50대의 순으로 나타났다.

이는 현재 우리나라 대부분의 기업체에서 중역의 비중이 가장 많은 연령대가 40대인 것으로 알 수 있으며, 벤처기업의 붐을 타고 30대가 그 다음으로 들어섰으며, 이어 사실상 명예퇴직이나 강제퇴직으로 상당수가 은퇴의 기로에 놓인 50대의 비율이 상대적으로 적은 것으로 나타났다.

<표 3-6> 연도별·연령계층별 급여현황

(단위 : 천원)

구 분		1995	1996	1997	1998	1999
20세 미만	계	514.8	604.4	648.7	636.4	645.8
	남	598.4	678.8	711.3	678.5	666.3
	여	491.9	576.7	623.8	621.3	637.5
20-30세	계	726.6	822.0	888.0	873.3	915.9
	남	809.9	903.7	974.0	954.8	1,022.2
	여	624.8	713.2	778.5	777.9	828.6
30-40세	계	1,048.9	1,181.5	1,261.8	1,253.6	1,338.1
	남	1,095.4	1,235.2	1,317.3	1,299.9	1,399.3
	여	747.8	851.1	923.4	962.7	1,040.6
40-50세	계	1,100.7	1,257.6	1,336.8	1,375.4	1,450.9
	남	1,240.0	1,408.1	1,493.2	1,514.6	1,622.6
	여	632.8	733.2	793.2	831.4	873.3
50-60세	계	1,012.1	1,151.9	1,223.1	1,261.8	1,307.7
	남	1,146.4	1,296.8	1,372.4	1,416.9	1,475.3
	여	586.0	684.0	724.7	720.2	787.1
60세 이상	계	885.6	963.5	1,022.4	1,051.4	1,112.3
	남	987.6	1,067.2	1,117.8	1,146.6	1,182.9
	여	510.2	569.4	643.9	658.0	781.5

주의 : 1. 임금은 각년도의 6월 급여임.

2. 1999년부터는 5인 이상 기준임.

자료 : 노동부, 「임금구조기본통계조사보고서」, 2000. www.molab.go.kr

고령자에게 취업의 기회를 준다는 것은 노후생활에 필요한 소득을 제공할 뿐 아니라 일을 통해 건강을 유지하고 자기의 할 일을 찾음으로 노후에 갖기 쉬운 고독감이나 소외감을 극복할 수 있는 하나의 방안이 될 수 있다. 또한 점차적으로 늘어나고 있는 고령 퇴직자들을 사회의 인적자원의 활용 측면에서도 고령자 취업은 필요하며, 특히 활기차고 생산적인 노후생활과 사회전체의 부양부담을 최소화하기 위해서 고령자 취업을 위한 여건을 조성하고 적극적으로 지원할 필요가 있는 것이다.

이러한 고령자 취업은 고령자 스스로가 경제력을 가지게 함으로써 자녀의 부양부담을 경감시키고, 개인적인 성취욕구와 사회자원의 활용이라는 점에서 볼 때 생산적인 복지대책의 일환이기도 한 것이다.

2. 고령자 재취업 프로그램의 실태

1) 노인취업 알선센터

(1) 노인취업 알선센터의 기능

노인취업알선센터는 1981년 3월 서울시에 의해 창안 노인능력은행으로 각 지역 단위에 설립되었고 그 이후 운영주체가 대한노인회로 이관되었고, 1997년 1월에 노인취업알선센터로 개편되었다.

현재 노인취업센터는 사단법인 대한노인회가 실제 운영을 하고 있으며 시·군·구지회 70개소, 자체 운영59개소의 운영단위로 나누어 운영하고 있고, 서울시는 운영단위별로 1개 지구 단위에 매월 45만원씩 지원을 해주고 있다.¹⁵⁾

노인취업 알선센터는 서울시내 12개 지구를 비롯하여 국고 70개소, 자체 59개소로 전국 129곳의 노인취업알선센터를 설치하여 그 운영은 대한노인회 각 지부가 담당하고, 노인의 취업에 대한 알선과 상담을 통해 노인들의 취업기회를 확대하는 업무와 동시에 취업을 희망하는 노인들을 대상으로 기능별 취업카드를 작성하여 비치하고 이에 상응한 일감을 개발하여 알선 또는 제공하며 노인회에서 자치 운영하되 자리를 잡을 때까지 서울특별시가 적극적으로 행정지원하며 노인들을 대상으로 취업상담 또는 취업알선 업무를 수행하는 업무를 한다.

노인정 내에 공동작업장을 설치 운영하도록 지원하며, 소요되는 자금용자를 지원 조정한다. 또한 노인의 취업기회 확대를 위하여 각 기업체 및 경영자, 단체, 지역별 노동부 지역사무소 등과 협의, 알선을 추진하며, 노인취업알선센터를 효율적으로 운영하기 위하여 기업체, 노인회운영주체, 관내 유지 등 영향력이 있는 주체로 운영위원회를 설치 운영한다. 반사회, 신문, 방송 등을 통해 노인들의 일자리 확보를 위해 홍보지원을 추진하며 공공기관 또는 개인, 단체를 대상으로 직업을 소개하는 경우, 각종 신원증명서를 발급하여 신뢰할 수 있도록 지원하고, 장의사, 복덕방, 기원, 복권판매, 보초, 공공장소의 매점 설치 운영 등에 대해 우선적으로 취업할 수 있도록

15) 대한노인회, 취업알선센터 운영개소, 2000. www.koreapeople.co.kr,

알선 지원한다. 노인정 내에서 봉투붙이기, 어망뜨기, 빗자루 만들기 등 간편한 생산 작업을 할 수 있도록 지원하며, 노인들이 심리적, 육체적으로 적응하여 경제적 소득기회와 여가선용을 할 수 있도록 취업을 알선하는데 목적이 있다.¹⁶⁾

(2) 노인취업 알선센터의 취업 실태

노인취업알선센터는 노인의 취업상담 및 취업알선을 통하여 여가선용 및 소득증진 기회를 부여하고자 1981년부터 설치, 운영하여 왔다.

<표 3-7> 노인 취업알선센터 취업알선 실적(1985-2001)

(단위 :명, %)

연도	소계	단기취업	장기취업
1981-1989	440,410	398,061(90.4)	42,349(9.6)
1990	81,735	62,889(76.9)	18,846(23.1)
1991	85,282	59,445(69.7)	25,837(30.3)
1992	88,009	62,571(71.1)	25,438(28.9)
1993	76,868	55,868(72.7)	21,000(27.3)
1994	107,879	80,300(74.4)	27,579(25.6)
1995	97,728	72,135(73.8)	25,593(19.1)
1996	91,488	63,762(69.7)	27,726(30.3)
총계	1,069,399	855,031(80.0)	214,368(20.0)

자료 : 보건복지부 노인복지정책과, 2004

60여개의 노인능력은행을 통해서 파악된 노인취업실태를 보면 장기취업과 단기취업으로 구분되어 이 중 장기취업자는 수개월 또는 1년 이상 취업자를 말하며 총 취업자는 1995년 12월에 97,728명이다. 이 중 26.2%에 해당하는 25,593명이 장기취업을 했고 단기 취업은 1일 또는 수일간의 비교적 짧은 취업을 말하는 것으로 73.8%에 해당하는 72,135명이 취업했다. 하

16) 신왕성, 「우리나라 노인인력활용방안에 관한 연구」, 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문 1999. p.43~44 재인용

지만 동일인에 대하여 복수취업 알선이 이루어진 점을 감안한다면 취업알선한 실제 인원은 그보다 적을 것으로 예상되며, 단기 취업중심의 취업알선이 이루어졌음을 알 수 있다.

2) 노인공동작업장

노인 공동 작업장은 1985년 은퇴한 노인들의 적성과 능력에 맞는 일거리를 마련하여 노인들에게 소득기회 및 여가운용의 기회를 제공하고자 하는 목적으로 설치·운영되고 있다.

노인공동작업장은 1986년 4개소 설치를 시작으로 1993년 300여 개소가 설치되었고, 2000년에는 전국 618개소에 설치·운영되고 있으며 정부와 지방자치단체는 1개소당 각 300만원 600만원을 지원하고 있다. 또 2001년 8월 현재 국비와 지방비 각각 7천500만원씩을 들여 25개를 새로 설치했다. 그러나, 전국 618개소 노인공동작업장에 월 평균 3만 458명이 작업에 참여해 월 평균 2억2천 671만원의 소득을 올려 작업장 당 월 평균소득이 36만 7천원에 그치고 1인당 소득도 7천 500원에 불과하여 수익이 거의 없어 노인들의 소일거리 역할을 하는 것 외에는 별다른 의미가 없는 것으로 나타났다.¹⁷⁾

노인공동작업장은 노인의 참여가 저조하고, 작업환경이 미비하고, 정부의 지원이 미흡하여 지역생산업체와의 연계가 잘 이루어지지 않아 노인공동작업장이 그 본래의 기능을 수행하고 있지 못하는 실정이다.

<표 3-8>노인공동작업장 설치 현황

(단위 : 개소)

구분	1989	1991	1993	1995	1998	2003
설치개소	159	152	311	401	511	631

자료 : 보건복지부, 「보건사회백서」, 1997. p.280

17) 한국장애인복지연합회, 「복지연합신문」, 2001. 10.

3) 고령자 취업알선센터

(1) 고령자취업알선센터의 기능

고령화 사회로의 진입에 따라 고령자들의 취업문제가 사회적인 관심사로 등장함에 따라 노인의 복지수요에 부응하고 노동집약사업부문의 인력부족에 대비하여 노인인력을 활용함과 동시에 고령자들의 고용촉진을 위한 방안으로 서울시에서는 1992년 7월 전국경제인연합회의 지원금 8억원을 받아 고령자취업알선센터 12개소를 설치 운영하고 있으며 현재 13개소가 운영 중에 있다. 13개소는 서울시가 위탁법인을 선정하여 운영하고 있으며 노인복지관이 설치된 구에서는 노인복지관에서 본 사업을 할 수 있도록 업무를 이관하고 있다.

1993년 서울특별시의 고령자 취업알선센터의 운영지침에 의하면 고령자 취업알선센터의 기능과 역할은 크게 노인의 취업기회증진을 위한 기능, 이용노인에 대한 각종 서비스 제공, 지역사회 연대강화와 사회보장비용 절감에 대한 기여로 분류할 수 있다. 이를 보다 상세히 분류하면 취업희망자의 상담, 취업알선, 조정, 취업자 사후관리, 구인처 개발, 고령자 적성 직종 개발 및 훈련, 사회교육 등 교육기관 역할, 취업 불능자에게 단순작업을 위한 공동작업장 운영, 노인용품 판매, 휴게실, 이·미용 등 복지매장 운영, 취업희망자의 욕구와 문제점에 대한 제반 서비스 제공, 지역사회내의 인적, 물적 자원연계를 통한 계층간 연대감 고취, 장기적 차원에서의 사회보장비 절감 등으로 분류할 수 있다.

고령자 취업알선센터의 예산은 전액 서울시비로 하고 있으며 1개 센터에 2명의 직원을 배치하고 있다. 총 예산액은 4000만원 전후로 주로 인건비에 사용되고 있으며 기타 운영비로 예산 중 620만원을 편성하고 있다.

(2) 고령자취업알선센터의 실태

고령자 취업알선센터의 연도별 취업알선실적을 살펴보면 <표 3-9>에서 보는 바와 같이 1994년부터 1997년까지는 평균 46%를 유지했으며 1998년 이후부터 비율이 증가하여 1999년에는 취업알선실적이 80%에 이르고 있

다. 그리고 취업알선센터가 위치한 지역적 특성에 따라 주요 활동내용에 있어서 차이를 보이고 있다.

<표 3-9> 고령자취업알선센터를 통한 취업관련 현황

(단위 : 명, %)

구분	구인의뢰	구직인원	알선		취업	
			인원	백분율	인원	백분율
1994	3,465	4,957	4,283	86	2,317	47
1995	3,465	5,812	4,741	82	2,769	48
1996	3,205	5,593	4,173	75	2,455	44
1997	3,528	5,984	4,947	83	2,776	46
1998	3,909	4,328	5,271	121	2,357	54
1999	6,215	4,646	7,585	163	3,715	80

자료 : 구재관, 「퇴직노인의 재취업에 대한 고찰」

밝은노후모임 정기세미나, 2000, 재구성

저소득층 밀집지역에서 구직자의 경제적 욕구충족을 위한 취업알선에 주력하고 있다. 반면에 중산층 이상이 많은 지역사회에 위치한 곳에서는 취업알선 이외에 노인집단을 구성하여 교양강좌 등의 다양한 프로그램을 운영하고 있다.

그러나 노인취업알선센터가 보다 활성화되기 위해서는 취업알선을 대폭 확장하여야 하며 구인업체가 다양화되도록 적극 홍보하여야 한다.¹⁸⁾

4) 고령자 인재은행

정부에서는 고령자 고용촉진을 위하여 1991년 12월 고령자 고용촉진법을 제정하고, 1992년부터 고령자 인재은행 25개소를 설치하여 운영을 시작하였다. 그리고 1998년 현재 36개소의 고령자 인재은행을 지정하여 시·도 및 지방노동관서 직업알선 창구와 연계하여 구인·구직 등록, 직업지도 및 취업알선과 직업알선 등을 수행하고 있다. 또한 노인취업알선센터가 보건

18) 김상호, 「고용보험제도하에서의 고령자 고용촉진 지원방안 연구」, 한국노동연구원, 1996. p15.

복지부 산하인데 비하여 고령자 인재은행은 노동부 산하에 있기 때문에 노인취업알선센터에 비하여 체계적이고 조직적으로 업무가 이루어질 수 있으며 취업에 관한 정보입수가 용이하다는 이점이 있다.

<표 3-10> 고령자 인재은행의 연도별 취업알선 실적

(단위 : 명, %)

구분	1994	1995	1996	1997	1998
구인	13,898	15,831	17,321	21,229	16,204
구직	16,773	18,662	19,361	23,104	26,195
취업알선	14,062	16,828	18,914	24,371	21,072
취업	12,883	15,832	17,102	20,407	16,104
구인배율	0.83	0.85	0.89	0.92	0.62
알선율	84.8	75.4	97.7	105.4	80.
취업률	76.8	84.8	88.3	88.3	61.5

주) 구인률 = 구인자수 / 구직자수, 알선률 = 알선자수 / 구직자수 * 100

취업률 = 취업자수 / 구직자수 * 100

자료 : 노동부, 「1998 노동백서」, 1999. p.103.

<표 3-10>에서 보는바와 같이 1998년 현재 고령자 인재은행에서 26,195명의 구직자 중에서 80.4% 정도인 21,072명에 대해 취업알선을 하고 구직자의 61.5% 정도인 16,104명을 취업시킨 것으로 나타났다.

제 2 절 고령자 재취업의 문제점

고령자 취업의 필요성은 고령자 자신이나 사회적으로나 그 인식이 증가되고 있다. 선진국에서는 사회구조의 도시화, 의무교육 실시나 과학기술의 발달, 연금제도의 개발, 정년 및 퇴직제도의 발달, 농업종사자나 자영업자의 감소 등으로 고령자 취업이 점차 감소되어 가고 있다.

그러나 이러한 제반 여건들이 제대로 발달되지 않은 한국에서는 고령자 인구의 증가와 핵가족화 경향에 따른 경제적 수입의 감소, 조기 정년제도

와 고령자들의 취업에 대한 욕구 등으로 취업을 원하는 고령인구가 점차 늘어가고 있음에도 불구하고 고령자 취업의 가장 큰 문제점은 노동시장에 유입되는 신규 노동력의 과도현상이다. 고령자 취업에 있어서 사회가 필요로 하는 노동력과 고령자가 제공할 수 있는 능력 사이에는 심한 격차가 있기 마련이다. 즉, 고령인구의 증가와 더불어 정년 연령과 취업기회의 문제, 고령자취업활동의 부정적 요소, 프로그램이 효율성 부족, 정책의 결여, 사회 교육의 결여, 고령자 스스로의 문제 등 이처럼 고령자취업과 관련하여 여러 가지 문제점들이 다각도로 검토되어 이에 대한 개선이 시급히 시행되어야 할 것이다.

1. 고령자 취업 관련 법제의 문제점

우리나라에서는 아직 고령인력을 활용하는데 있어서 개발 또는 보호제도가 미흡하여 고령자가 취업을 하기 위해서는 젊은이들과 자유경쟁을 해야 하는 실정이다. 신체적·정신적으로 노후화 되어 있는 고령자들에게는 매우 심적·육체적으로 불리한 입장인 것이다. 또한 고령자들은 산업화 사회에서 직업을 얻기 위하여 직업 재훈련계획에 참여하기를 원하는데 국가나 기업은 이러한 고령자들에 대해 적극 나서서 문제를 해결하려 하지 않는 실정이다.

1992년 정부가 「고령자 고용촉진법」을 제정하여 시행하고 있으나 강제규정이 없어 실효를 거두지 못하고 있다. 또한 계층별로 다양한 노인의 취업욕구를 충족시켜 주지 못하고 있다. 특히 여성 노인은 임금 노동자 비율이 낮고 일용직 종사자가 많아 노동시장 중심이고 임금노동자 중심의 고령자 고용 촉진법은 여성 노인의 고용현황을 반영하지 못하고 있고, 우선고용직종 선정에 있어서 여성 노인고용의 속성과 여성 노인의 노동력 특성을 반영한 직업훈련 프로그램이 절대 부족하기 때문에 여성노인의 특성을 고려한 프로그램 마련도 절실하다.

또한 기업은 고령자들이 작업속도가 느리다는 것을 알고 있으면서도 직무 재배치 등을 통하여 적정업무에 배치하여 일을 시키려고 하는게 아니라

해고정책으로 일관하려는 경향을 보이고 있다. 일본이나 미국 등에서는 정부나 기업이 고령자 취업을 위하여 다각적인 정책을 펴고 있기 때문에 고령자 취업의 활용율이 높게 나타나고 있다.

먼저 기본권으로서의 노인복지를 말하는 헌법 제34조는 실천적, 구체적인 의미의 국가적 의무가 아니라 선언적, 형식적 의미의 국가적 의무로 해석하는 법 해석이 많다. 생활보호법도 보호의 내용과 범위를 정해 놓고 있지만 국가의 적극적인 보호정책이라기 보다는 선언적, 형식적인 의무로 해석해야 할 것이다.¹⁹⁾

둘째, 국민연금법, 공무원 및 사립학교 연금법, 군인연금법 등의 시행이 노후보장을 위한 소득보전정책으로써 중요한 역할을 하고 있지만 현재의 고령자 중 약 5%정도만 혜택을 받고 있을 뿐이다. 다시 말하면 현재의 고령자들은 연금제도의 시행으로 인한 수혜자가 아니며, 오늘날의 연금법은 미래의 고령자를 위한 복지제도라는 점이다.

셋째, 노인복지법 또는 고령자 고용촉진법이 임의규정이라는 점이다. 고령자 취업을 위한 사업장을 300인 이상으로 규정해 놓았다는 점, 3%이상 취업을 하도록 하였으나 의무조항이 아니며, 이를 어겨도 벌칙이 없다는 점 등이 결국 고령자 고통을 회피하는 결과를 만들었다. 물론 여기에는 반론이 있을 수 있다. 사업주에게 의무고용 불이행시 벌칙을 부과하여 이행을 강제하면 사업주는 적성이나 근로조건을 고려치 않고 고령자를 고용하게 된다. 그러면 고령자 자신도 직장에 적응하기 어렵고, 그 능력을 충분히 발휘할 수가 없게 되어 결국은 고령자나 사업주 모두에게 이득이 되지 못한다는 주장이 있다. 그러나 장애인 고용촉진법처럼 의무고용을 시키는 방안도 모색되어야 할 것이다.

1) 고용촉진법 상의 문제점

노동부에서는 1991년 제정하여 1992년부터 시행되고 있는 고령자고용촉

19) 심창섭, 이금순 부부는 1994년 생계보호기준 위헌 확인소송을 제기하였다. 그들은 생계보호기준에 의거 생계보호급여를 받고 있는 사람으로 헌법상 보장된 행복추구권과 인간다운 생활을 할 권리를 침해하고 있다는 이유로 소를 제기하였으나 헌법재판소는 1997. 5. 29일 청구인들이 심판청구를 모두 기각하였다.

진법의 경우 55세 이상 고령자를 대상으로 고령자 적합 직종을 선정하여 이러한 직종에 대하여는 고령자의 우선 취업을 권장하고 있다.

최근 개정된 고령자 및 준 고령자 적합 직종을 보면 다음 <표3-11>,<표 3-12> 과 같다.

<표 3-11> 고령자 적합직종(2003.6.9) - 공공부문

1 공학기술자문가	2 전기시설관리원	3 냉장기 수리조작원
4 운전원	5 보일러조작원	6 건물보수원
7 인사노무관리자	8 경영컨설턴트	9 법률 및 세무회계 관련 자문가
10 채권추심원	11 사무보조원	12 컴퓨터자료입력원
13 우편물접수원	14 설문조사원	15 교통량조사원
16 지가조사원	17 사회교육강사	18 기숙사 사감
19 도서정리원	20 문화재보존원	21 사회복지보조요원
22 상담사	23 시설보육사	24 데스크안내원
25 시설 및 견학안내원	26 화랑 및 박물관안내원	27 관광안내원
28 주차안내원	29 접수예약사무원	30 민원상담원
31 매표·검표원	32 주차요금정산원	33 통행료정산원
34 주방보조원	35 조리사	36 구내매점원
37 농림어업관련 자문가	38 조경관리원	39 식물재배원
40 경비원	41공원관리인	42주차장관리인
43 건물관리인	44운동장관리인	45묘지관리인
46식물원관리인	47쓰레기매립장관리인	48 문화재관리인
49배수지관리인	50 건널목관리인	51 환경미화원
52 노견정리원	53 재활용품 분류원	54 소독·방역원
55 계기검침원	56 안전점검원	57 수금원
58 화물접수원	59 물품보관 및 정리원	60 교통정리원
61 주정차위반단속원	62 버스전용차선단속원	63 포장원
64 상표부착원	65 제품단순검사원	66 산림보호원
67 수렵감시원	68 조류보호구역감시원	69 하천감시원
70 안전순찰감시원		

<표 3-12> 고령자 적합직종(2003.6.9) - 민간부문

1 공학기술자문가	2 가전제품수리원	3 전기시설관리원
4 재단사	5 재봉사	6 의복 및 관련제품 수선원
7 운전원	8 전통건물건축원	9 도배원
10 배관공	11 미장공	12 생산관리기술자
13 품질관리기술자	14 주택관리사	15 기계시설 및 설비관리원
16 보일러조작원	17 건물보수원	18 냉장기 수리조작원
19 리프트조작원	20 인사노무관리자	

21 경영컨설턴트 22 창업지원컨설턴트 23 법률 및 세무회계 관련 자문가
 24 ISO인증심사원 25 채권추심원 26 해외영업원 27 무역사무원
 28 부동산대리인 29 분양 및 임대사무원 30 배차사무원
 31 사무보조원 32 설문조사원 33 영업관리사무원 34 기술영업원
 35 일반영업원 36 사회교육강사 37 기숙사 사감 38 도서정리원
 39 기록관리사 40 문화재보존원 41 번역가 42 간병인
 43 산후조리종사원 44 사회복지보조요원 45 상담사
 46 시설보육사 47 데스크안내원 48 시설 및 견학안내원
 49 화랑 및 박물관안내원 50 관광안내원 51 주차안내원
 52 질서유지원 53 계산대수납원 54 접수예약사무원
 55 매표·검표원 56 주차요금정산원 57 통행료정산원
 58 장례지도사 59 결혼상담원 60 주방보조원 61 홀씨방원
 62 조리사 63 텔레마케터 64 구내매점원 65 매장감시원
 66 농림어업관련 자문가 67 조경관리원 68 식물재배원
 69 음식료품가공원 70 창고관리인 71 검수원
 72 경비원 73 교구관리인 74 공원관리인 75 주차장관리인
 76 건물관리인 77 가정도우미 78 세차원
 79 환경미화원 80 배달원 81 계기검침원
 82 안전점검원 83 수금원 84 화물접수원
 85 물품보관 및 정리원 86 전단지 배포 및 벽보원
 87 주유원 및 가스충전원 88 포장원 89 상표부착원
 90 제품단순조립원

이와 관련하여 정부는 고령자 고용촉진법과 시행령에 따라 노인 인재를
 행, 고령자 고용 장려(상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 경
 우 고령자 기준 고용률은 3/100), 60세까지 정년연장 지도 등의 고령자 고
 용증진 프로그램을 개발하여 시행하고 있다. 그러나 현행 300인 이상 사업
 장에 적용되는 고령자 고용률은 업종간에 고령자 고용현황에 큰 차이를 보
 이고 있는데 기준 고용률을 일률적으로 3%로 임의 규정하고 있어 비합리
 적이고 너무 소극적이어서 전혀 효율성이 없는 것으로 평가받고 있다.

또한 고용안정사업의 일환으로 고령자 고용촉진장려금제도²⁰⁾가 실시되고

20) 55세 이상 고령근로자 고용비율이 6%이상인 경우, 고령자 초과인원에 따라 지급 보상하는 고용
 장려금 제도가 1998년 7월부터 5인 이상 기업으로 확대되어 적용되고 있으며(다수고용, 한 분기
 동안 노인을 5인 이상 또는 월평균 근로자수의 5%이상 신규고용시 신규고용한 노인은 사업주가
 지급한 임금의 1/4를(대기업은 1/5를 지원) 6개월간 지급하고(신규고용), 45-54세 이하인 자에 한
 해 경영상 이유, 정년퇴직, 질병, 부상, 통근곤란 등으로 퇴직한 자 가운데 퇴직후 2년 이내에 재고

있다.

그러나 이러한 고용촉진장려금제도는 다수고용(분기당 15만원씩), 신규고용(1인당 25만원씩 6개월간), 재고용(1인당 30만원씩 6개월간) 등의 장려금 제도의 실효성이 미흡할 뿐만 아니라 또한 주로 45세 이상 65세 미만의 노인에게 적용되기 때문에 65세 이상 노인에게는 직접적인 혜택이 없다고 볼 수 있다. 또한 직업훈련이나 전직훈련 프로그램이 거의 없고 고령자 취업을 의무로 규정하는 것이 아니고 단순히 권장하고 있는 것이기 때문에 실효성에 문제가 있다고 볼 수 있다.

2) 정년제도의 문제점

일정한 연령에 달하면 직장에서 자동적·강제적으로 퇴직하도록 정해진 제도인 정년제도는 노인복지 및 기업(또는 정부)의 인사정책 등과 관련하여 많은 문제점을 내포하고 있다. 정년 연한이 너무 짧으면 오히려 고참자의 풍부한 경험이 사장될 뿐만 아니라, 노령인구의 문제가 누적적인 현상으로 나타나 사회 문제화되고 있다. 따라서 퇴직자에 대한 재취업 방안이 강구되거나 정년의 연장이 바람직하다.

고령화 사회는 이제 더 이상 ‘남의 나라 일’이 아니다. 특히 우리나라는 고령화 사회 진입은 늦었지만 인구의 고령화 속도가 매우 빨라 전반적인 사회·복지시스템의 정비가 시급한 상황이다.

특히 우리나라의 경우 연공서열과 근속연한에 따라 임금이 책정되는 기업 구조 속에서는 이윤추구를 지상목표로 삼고 있는 기업 측이 장기근속의 노령 노동자를 달가와 하지 않는다는 점 등으로 인해서 여러 가지 형태의 퇴직(명예퇴직, 강제퇴직)이 실행되고 있다. 더구나 우리나라 경제가 IMF 체제 이후부터 경기침체가 장기화되면서, 기업에서는 구조조정의 손쉬운 방법으로 노년근로자를 대량으로 퇴직시켜 왔다. 이와 같이 뜻하지 않게 비자발적인 퇴직을 하게 될 경우 개인들은 스트레스 정도가 높고, 정서적 만족도나 적응력이 떨어지게 된다. 정년제도와 관련된 주요한 문제점들을 정리하면 다음과 같다.²¹⁾

용하는 경우 노동부 장관이 매년 고시하는 금액을 재고용자 1인당 1회 지원하고 있다(재고용).

첫째, 정년 연령의 절대수준이 낮다. 우리나라도 산업사회로 성숙해 감에 따라 전반적인 인력수요가 늘어날 뿐만 아니라 풍부한 경험과 고도의 기술을 축적한 인력을 필요로 하게 될 것이며 또한 육체적 노동보다는 정신적 노동을 더욱 필요로 하게 될 것이다. 이런 상황에서 55세의 정년은 풍부한 경험과 고도의 기술이 축적되어 원숙한 상태에 있다고 볼 수 있는 인력을 사장시키는 결과를 초래하게 된다. 정년제 도입 당시에 비하여 현재의 평균수명이 17~20년 정도 연장되었고 앞으로 15년 사이에 적어도 5년 정도는 더 연장될 것이 확실한데 정년제의 연령은 공무원 및 일반기업의 경우 일반적으로 55세로 되어있다. 이와 같은 정년연령의 고정화 현상은 평균수명의 연장과 모순이 되는 것이며 인구전체의 고령화 현상 및 고령 인구의 급증현상과도 모순된다.

둘째, 연금제도에서 문제점이 많다는 것이다.

우리의 55세 조기정년퇴직제도는 국민연금법상의 노령연금제도와 관련하여 문제가 생길 수 있다. 55세 정년퇴직을 그대로 두고 60세에 가서 연금을 지급키로 하면 실직 무소득상태의 고통을 연금제도가 커버할 수 없게 되어 그 복지적 의미는 크게 퇴색될 수밖에 없을 것이다.

셋째, 정년연령은 정년 후의 경제적 사정을 고려하고 있지 않다.

우리나라 사람들에게 있어서는 55세를 전후하여 교육비 등 가계의 지출이 가장 많은 시기인데, 이때에 정년이 되므로 수입이 절감되는 어려움에 처하게 된다. 이와 같이 정년후의 경제적 사정을 거의 고려하지 않고 있는 정년연령의 결정은 복지사회를 후퇴시키는 결정이라고 할 수 있다.

넷째, 직종별 정년연령의 평균성과 타당성에 있어 문제점은 특히 공무원의 정년제도에서 심하게 나타나고 있다. 일반 공무원 6급이하의 57세가 정년인데 비하여 공안직의 8·9급은 54세, 외교직의 5급은 55세, 경찰소방직의 경감이하의 58세, 기능직의 상당수는 50~57세로 정해져 있는 것은 타당성이 희박하다.

다섯째, 성별 차등정년제는 남녀평등의 원칙과 여성의 노동권 및 생존권을 침해하는 것이다. 이러한 성차별적 정년제는 공무원의 기술직이나 일반

21) 김정후·한만주, 「노인인력 활용과 프로그램」, 2001

기업체에서 많이 나타나고 있다.

여섯째, 우리나라 정년제도는 일률·직급의 어느 것이나 일단 강제퇴직 또는 자동해고 된 후에는 제도적으로 정년 연장 또는 재고용의 길이 매우 적은데 문제가 있다. 이는 일본의 경우, 특히 대기업에 있어서 정년후 고문·촉탁 등 별개의 지위로 고용을 연장하거나 그룹 내 계열회사에 고용 기회를 마련하는 것과 대조적이다.

정년연령은 나라에 따라 상이하나 그 나라 생명표와 인구구조 등을 충분히 고려하여 결정하여야 할 것이다. 유럽의 여러 나라의 정년은 대개 65세이다. 그것은 1889년 비스마르크 시절의 독일 노령 및 귀족연금법에서 65세를 기준으로 하였기 때문에 그 후 영·불 등에서도 65세 정년제를 채택하고 있다. 러시아는 남자 60세, 여자 55세 이지만 본인이 희망한다면 연장근로가 가능하게 되어 있다. 이와 같이 고령자인구가 많은 선진국에서는 노령연금지급보다 정년연장을 꾀하고 있다.

이처럼 정년제가 선진국에서는 연장 내지 철폐되어 가는 경향이 있으나 우리나라의 경우 정년제가 구수될 뿐만 아니라, IMF이후 조기퇴직, 명예퇴직, 강제퇴직으로 인한 ‘젊은 퇴직자’를 만들어 가는 경향이 있으며, 일반 대기업 근로자들은 대부분 정년제와 보호조차 받지 못하고 있는 실정이다.

그리고 과거 평균수명이 38~43.4세일 때의 54세 퇴직연령은 무의미하다. 평균수명이 75.5세에 이르는 지금의 시점에서는 퇴직연령의 55세 또한 반드시 제고되어야 할 것이다. 또한 현재의 정년실태는 40대 초반은 물론 30대에서도 강제퇴직을 당하게 되는 경우가 있는데, 우리나라의 경우 40대 초반에서 50대 중반까지는 자녀의 교육비, 혼례비용 등 가장 많은 지출이 있는 시기이기 때문에 개인뿐만 아니라 가족의 생계문제에까지 위험이 되므로 큰 사회문제로 대두되고 있다.

따라서 과거 정년제도가 제정되던 1960년대에 비해 현재의 경우 평균수명이 최고 17~20년 정도 증가된 상황에서 과거의 정년제도를 그대로 적용하는 것은 무리이며, 이미 OECD에 가입한 선진국에서도 오래전부터 현재의 상황에 맞게 수정하여 사회적 문제로 대두된 고령화 사회에서 고령자취업인력의 활용방안에 대해 대처하고 있다는 점을 본받아야 할 것이다.

2. 고령에 따른 취업의 제한

우리나라의 노인의 경우에도 농, 어업직과 단순 노무직에 종사하는 노인을 제외한 노인의 대부분은 특별한 직업이 없다. 노인 능력은행에서 직업을 알선해주고 있지만 장기취업의 경우 특수기능직(0.3%), 행정사무직(0.36%), 건축기능직(1.5%)만 사무 및 기능직이며 나머지는 공동작업(83.4%) 등 단순 근로직에 취업을 알선해 주고 있는 정도다. 단기취업의 경우는 전부가 단순 근로의 형태를 나타내고 있다.²²⁾ 그러나 비취업 노인의 취업희망직종으로 기계장치 조작원이 71.0%로 가장 높고, 기술공, 준전문가 4.1%, 전문가 3.7%, 고위전문직, 관리자가 23.%로 대부분 정년퇴임 이전의 직업에 종사하길 원하고 있다.

위와 같이 고령자층의 취업희망에도 불구하고 취업알선현황이 단순 근로직에 국한하는 것은 기업 및 경영인들이 중, 고령자의 취업을 꺼리기 때문이다. 정부에서도 고령자의 취업활성화를 위해 고령자를 직원의 6%이상 고용하는 사업체에 대하여 고령자 고용촉진 장려금을 지급하고 있음에도 불구하고 고령자 취업률은 매우 저조한 실정이다.

외국의 경우 국민소득이 높은 선진국에서는 고령자들의 취업활동이 낮고, 사회보장제도가 잘 발달되지 못한 개발도상국의 고령자들은 취업활동이 높은 것으로 조사되었다.²³⁾ 선진국의 고령자 취업률이 낮은 것은 사회보장비의 지출, 농업종사인구의 감소, 인구의 도시집중화 등 때문으로 보고 있는데, 선진국 중 일본의 고령자취업률이 계속 증가하는 기현상을 나타내고 있다.²⁴⁾ 일본에서 고령자 취업률이 높은 원인은 경제사정이 계속 호황을 누리고 있어 노동력 부족을 고령자인력이 대체하고 있고, 연금제도 등 사회보장제도가 미성숙 단계에 있어 고령자들이 취업을 해야 하며, 고령자의 취업을 위한 정부의 강력한 정책이 뒷받침되고 있기 때문이다.

또 최근 미국에서는 베이비 붐 시대(1945-1965)에 태어난 사람들이 50

22) 장영식 외, 「신인구 추계에 의한 인구규모 및 구조변동과 정책관계」, 한국보건사회연구원, 1996.

23) 변용찬, 「노인의 소득보장을 위한 정책개발연구」 사회복지 제 140호 한국사회복지협의회, p32

24) K. Kinsella & Y. J. Gist, 「Older Workers, Retirement and Pensions」, A Comparative International Chartbook,

대 초반에 도달하면서 경제적으로 안정되고 건강한 노년기를 보내기 위한 재취업 바람이 불고 있어 다시 고령자의 취업률이 높아가고 있기도 하다.²⁵⁾

3. 고령자 취업 직종의 낙후성

현재 노동부에서는 고령자 취업직종을 160개로 정하고 있지만²⁶⁾ 직종의 수가 너무 적으며 앞으로 보다 현실적인 실험과 과학적 분석을 통해 고령자의 신체적 정신적 능력에 맞는 눈높이 맞춤형 직종을 개발해야 할 것이다.

또한 고령자 취업직종이 따로 있다는 것과 특정직종에 고령자만 취업할 수 있다면, 헌법상에 보장된 직업선택의 자유 침해로 판단될 가능성도 배제할 수 없다.

그리고 고령자 취업직종을 우선 공무원, 국영기업체, 국공립대학교 등지에서는 의무고용을 법제화할 필요성이 있으며, 모든 직종을 고령자가 함께 참여하는 방향으로 정책이 형성되어야 한다.

나아가 고령자 적합 직종을 연구하는 전문 연구기관이 없다는 것도 문제점으로 지적될 수 있다.

4. 고령자 취업 프로그램의 문제점

고령자의 취업 활성화를 위해 운영되고 있는 프로그램으로 노인취업알선센터(노인인력은행), 노인공동작업장, 노인 인재은행, 고령자취업알선센터, 일반취업알선기관에 대한 문제점을 취업 프로그램을 중심으로 살펴보고자 한다.

1) 노인 취업알선센터의 문제점

서울시에서 거주하는 65세 노인 1000명을 대상으로 조사한 변재관(1999)

25) 고양곤, “외국의 노인 취업활동과 우리의 정책과제” 「노인복지 연구」 한국노인문제연구소, 1996.

26) 노동부, 고령자 적합 직종, 2004, www.molab.go.kr/

의 연구에 의하면 응답자 가운데 노인취업알선센터에 대하여 이해하고 있는 노인이 단지 23.6%에 불과했고, 노인취업알선 센터를 방문해 본 경험이 있는 응답자는 12.2%로 활용도가 매우 저조한 것으로 나타났다. 또한 노인취업알선센터를 이용한 응답자 가운데 17.4%만이 도움이 되었다고 응답하였다. 노인취업센터에 가본 경험이 없는 응답자를 대상으로 그 이유를 조사한 결과 ‘누가 보아도 별로 도움이 될 것 같지 않아서’가 54.7%로 가장 높게 나타났고, ‘어디에 있는지 몰라서’가 26.8%로 나타났다. 이는 노인취업알선센터가 제대로 홍보가 되어있지 않다는 사실과 함께 체계적인 조사를 통한 노인들의 취업욕구를 반영하는 프로그램의 적극적인 개발이 시급함을 지적해 주는 것이다. 또한 취업업종의 서비스직, 단순노무직 등으로 편중되어있으며, 구인을 의뢰하는 대부분의 기업체들 역시 건물관리인, 청소원, 단순노무직에 종사할 인력을 채용하려는 소규모 영세업체로 치중되어 있어 작업환경이 열악하며, 임금수준도 높지 않은 관계로 적정한 노동의 대가를 지불하고 있지 않는 편이다.

2) 노인공동작업장의 문제점

노인취업프로그램인 노인공동작업장도 노인들의 취업을 확대하여 여가선용과 소득기회를 제공해 주기 위해 운영되고 있다. 그러나 노인공동작업장은 생산업체와의 연계와 지속적인 일감의 확보가 어렵고, 작업장을 통해 얻은 소득이 매우 적어 노인들의 소득향상에 별로 기여하지 못하고 있어 활성화 되지 못하고 있는 실정이다(정경배, 1999). 또한 변재관(1999)의 연구에 따르면, 단지 8.04%만이 노인공동작업장에서 일해본 경험이 있는 것으로 나타났으며, 참여한 직종은 액세서리 끼기(23.5%), 봉투제작(20.6%), 제품포장 정리와 옷감정리가 각각 16.2%를 차지하여 전체의 약 80%를 차지하고 있다. 즉 노인공동작업장은 참여 노인의 저조, 작업환경의 미비, 지역 산업체와 연계성 부족, 정부의 재정 미흡 등의 문제로 그 본래의 기능이 수행되고 있지 않은 편이다.

따라서 지역사회 기업체로부터 다양한 일감을 지속적으로 확보할 수 있도록 경로당이나 노인복지시설과 기업체와의 유대와 연계를 강화하며 국가

의 재정지원을 지방자치단체별로 재정상태에 따라 차등적으로 지원하여 노인공동작업장 설치와 운영이 활성화 될 수 있도록 함으로써 노인의 소득증진될수 있도록 해야 할 것이다.²⁷⁾

3) 고령자 인재은행의 문제점

고령자 인재은행의 문제점으로 다음과 같은 내용을 지적할 수 있다.

첫째, 양질의 구인처 개발의 어려움이 있다. 이는 구직자가 본인의 능력을 발휘할 수 있고 안정적으로 기업체에서 고령자를 활용하고자 하는 욕구가 작은 실정이다. 또한 구인처의 대부분이 소규모 업체나 근로조건이 열악한 곳이 많아 고령자 취업알선에 어려움이 많다는 점이다.

둘째, 65세 이상 고령자에 대한 취업알선의 어려움이 있다. 고령자 인재은행에 의뢰되는 구인직종이 단순노무직으로 경력보다는 일정한 힘을 요구하는 경우가 많아 65세 이상 고령자의 취업알선에 무리가 따르고 있기 때문이다.

셋째, 취업 알선시 구직자의 거부 및 취업 후 단기근무 후 퇴직하는 문제가 발생하고 있다. 이러한 문제는 구인처에 고령인력 활용에 대한 인식을 나쁘게 하여 구인처의 개발을 더욱 어렵게 하는 형태로 표출된다. 구직자의 거부는 취업알선시 방문하기로 하고 방문을 하지 않거나, 취업알선시 구인조건을 설명하여 상담자와는 구인조건에 동의하였음에도 불구하고 기업체에 직접 방문하여 근무조건을 변화시키려고 하다가 변화가 안되면 취업을 거부하는 형태로 이러한 경우는 다른 구직자의 취업기회마저 박탈하게 된다.

또한 단기간 근무 후 퇴직하는 경우에는 대부분의 근무조건의 변화보다는 일정기간 근무 후 본인들의 경력 및 연령을 직장내에서 인정받으려는 욕구를 표출하면서 직장내에서의 갈등이 유발되어 퇴사하는 경우가 대부분이다.²⁸⁾

넷째, 고령자 인재은행과 노인취업알선센터간의 상호협조체계 부조화가

27) 이근홍, “노인복지증진을 위한 노인인력의 효과적 활용방안”(협성논총, 제12집, 2000), p.65.

28) 사회복지법인 한국봉사회, 「한국봉사회소식」, 1995, 제15호, p.2

문제점으로 대두되고 있다.

고령자 인재은행은 취업알선 대상자들이 주로 조기정년퇴직자들로써 비교적 연령이 낮은 계층이 중심이 되고 있으나, 구인처의 부족으로 인하여 취업알선 업무의 활성화가 이루어지지 못하고 있다. 또한 고령자들의 인식 부족과 환경변화에 대한 적응노력의 부족 등도 알선업무의 진행과정에서 문제점으로 나타나고 있다. 즉, 고령자들은 좋은 업종과 직종, 예를 들어 고급상담직종이나 관리직 및 사무직 등을 선호하는 경향이 있는데 이는 인력수급이 맞지 않아 취업상담이나 알선업무에 부정적인 요인으로 작용하기도 한다. 그 외에도 대부분의 노인 인재은행의 기능이나 업무에 대해서 모르고 있기 때문에 이용하지 못하는 경우도 많이 있는 것으로 나타난다.

4) 고령자 취업알선센터의 문제점

위에서 살펴본 바와 같이 고령자를 위한 공식적인 취업알선기관은 서울시만 살펴본다 해도 보건복지부의 고령자취업알선센터(서울11곳), 노동부의 노인인재은행(서울 7곳), 서울시의 고령자취업알선센터(14곳)로 구분할 수 있다. 이와 함께 총체적인 취업알선을 하는 기관으로는 정부기관인 고용안정센터 내의 취업알선팀(서울 23곳), 노동부 인력은행(서울1곳), 자치구에서 운영하는 취업정보은행(서울 25곳)에서 고령자를 위한 취업알선 업무를 담당하고 있다. 이를 종합하여 볼 때 고령자를 위한 취업알선기관은 서울시에만 80여 곳으로 추정할 수 있다.

고령자를 위한 취업알선기관은 서울시 동사무소 약 523곳과 대비하면 1:6의 비율을 나타내고 있으며 이는 1곳의 취업알선 센터가 약 6개 동을 담당한다고 볼 수 있다. 그러나 이러한 취업알선기관의 설치에 지역에 따라 편재되어 있다.²⁹⁾

또한 이러한 취업알선기관은 상화연계망을 형성하지 못함으로 인해 고령자를 위한 취업정보의 한계를 갖고 있다고 할 수 있으며, 일반 취업알선기관은 고령자를 위한 적극적인 취업알선 보다는 소극적인 취업알선 형태로

29) 예를 들면 구로구의 경우 구로동에만 대한 노인회 소속인 노인취업알선센터, 서울시 노인 취업알선센터, 고용안정센터내의 취업알선팀, 자치구의 취업정보은행이 설치되어 있다.

볼 수 있다. 왜냐 하면, 취업고령자에 대한 사후관리가 매우 중요함에도 불구하고 이러한 기관들의 담당직원들은 고령자들에 대한 전문지식을 갖고 있는 정규직이라기보다는 계약직, 임시직으로 배치되어있기 때문이다.

또한 지자체별 취업정보은행, 노인종합복지과, 종합사회복지관, 여성인력개발센터 등에서도 고령자를 대상으로 하지 않은 종합적인 기관들과 연령고성에 관계없이 취업자보다 구인구직 정보화된 서비스를 제공하고 있지만 대체로 고령자라 하더라도 50세 이상이나 고용보험 사업장에서 퇴직한 인력을 대상으로 하고 있어 노인은 크게 도움을 받지 못하고 있다.

5) 고급 인력 정보센터의 문제점

고령자 인재은행은 주로 단순 직종에 국한된 취업알선을 하고 있어 고령의 주부나 특별한 기술이 없는 고령 인력들이 활용하는 기구이다. 반면, 고급인력정보센터에서는 고급인력과 중견경력자를 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 있는 자로 민간기업의 부장급, 공무원의 사무관급, 군인의 중령급 이상을 말한다.

이 센터는 취업알선과 상담자문 등 자원봉사활동을 하도록 독려하기 위해 1996년 한국경영자총협회에 설치하여 운영하기 시작하였다.

이는 본인들의 일자리 마련뿐 아니라 그들의 고급기술과 노하우를 사회에 계속적으로 환원해야 한다는 거시적 차원의 목적을 가진 프로그램으로 경총 이외에도 중앙고용정보관리소, 산업인력관리공단 및 지방 3개의고령자인력은행에서도 고급인력의 취업알선서비스를 제공하고 있다.

그러나 이를 통한 취업률은 여전히 낮은 수준에 머무르고 있다.

<표 3-12>에 의하면 2001년 10월 현재 전국에서 불과 65명에 지나지 않고 이는 구직자 672명의 9.7%에 지나지 않는다. 또한 1998년은 8.2%의 취업률을, 1999년은 14.5%, 2000년은 17.3%의 취업률을 보였다. 1998년의 경

우는 경제적으로도 IMF 외환위기를 겪은 후라 상대적으로 저조하다고 볼 수 있다. 그러나 그 이전인 1997년에도 취업률이 13.3%로 상대적으로 저조하여 이 제도의 필요성을 느끼는 구인·구직자에 비해 그의 효과는 미미한 편이라고 말할 수 있다.

<표 3-13> 고급인력정보센타를 통한 구인구직 현황

(단위 : 명, %)

연도별	구인자수	구직자수	알선건수	취업자수	취업률
1996	1,527	2,075	3,937	113	5.4
1997	2,053	1,681	3,918	224	13.3
1998	1,429	2,450	3,954	202	8.2
1999	1,080	1,466	3,834	213	14.5
2000	709	773	2,204	134	17.3
2001	606	672	2,538	65	9.7

자료:한국경영자총협회, 내부자료, 2001. 단, 2001년은 10월 말일까지의 자료임.

5. 고령자 취업지원과 사후관리의 실태 및 문제점

오늘날 고령자 취업은 사회 참여나 생의 보람이라는 고령자의 개인적 측면 뿐 아니라, 고령화 사회로 사회로 이동되면서 예상되는 사회적 고령자 문제의 측면에서도 매우 중요한 일이다.

고령자의 취업은 정책적으로는 공적연금제도와 관계가 있는데, 고령화 사회 및 고령사회에서는 연금 수급자는 증가하지만, 각출자는 이에 비례하여 증가하지 않으며, 따라서 연금의 수급액은 해마다 증가되어지기 때문에 연금재정의 수지균형이 무너지게 된다. 그러나 고령자의 고용이 확대되어 진다면 연금의 지출이 억제되는 반면 보험료의 징수는 가능해지는 것이다.

우리나라는 1991년에 제정된 고령자고용촉진법에 의해 고령자의 취업기회확보 및 인력배분에 노력하고 있으며, 현행 고령자고용지원정책은 취업알선기관, 즉 노인능력은행, 노인공동작업장, 고령자인재은행, 고령자취업알선센터 등을 통해 지원하는 방향으로 실시하고 있다.

여기에는 고령자에게 적합한 직종을 개발하여 우선 채용을 권장하고, 취업정보 및 취업알선서비스를 제공하며, 고령자직업훈련 및 고령자 고용사업중에 대한 지원 등이 있다.

아울러 취업 후 사후관리에 대한 문제는 정부기관인 고용안정센터 내의 취업알선팀 및 서울시 고령자 취업알선센터 등 고령자취업알선 업무를 담당하는 고령자 취업 담당자들을 대상으로 조사한 결과³⁰⁾ 에게 설문조사한 결과 취업담당자(총51명) 중 취업알선후 사후관리를 하고 있다고 응답한 비율은 60.8%(31명)이었고, 나머지 20명(39.2%)은 사후관리를 하지 않는 것으로 조사되었다.

<표 3-14> 취업알선후 사후관리 방법

사후관리방법	빈 도	%
고용주가 고령자의 상태를 알려준다	0	0
고령자가 자신의 상황을 알려준다	6	20.7
상담자가 정기적으로 고령자를 확인한다	13	44.8
상담자가 일정기간 마다 사업장을 방문한다	2	6.9
상담자가 생각날 때마다 확인한다.	6	20.7
기타	2	6.9

사후관리를 하고 있는 31명을 대상으로 사후관리 방법에 대해 조사한 결과, 44.8%(13명, 2명 무응답)가 본인이 직접 정기적으로 고령자를 사후 관리하는 것으로 나타났다. 이는 전체 취업담당자 가운데 25.5%를 차지하여 사후관리에 있어서도 문제점이 있는 것으로 나타났다.

30) 황진수, “고령자 취업 활성화 방안”, 한국노인과학학술단체연합회, 2000.

제 4 장 고령자 재취업의 활성화 방안

제 1 절 제도적, 법적 장치의 강화

1. 고령자의 재취업 및 창업지원을 위한 관련 법규의 정비

고령자의 취업을 하거나 새로운 창업을 하기 위해서는 기존의 노인복지법이나 고령자고용촉진법상의 관련법규를 개선하는 일이 바람직할 것이다.

우리 헌법에서는 이미 인간의 존엄성과 생존권을 기본적으로 보장하면서 모든 국민에게 생활의 기본적인 수요를 스스로의 노력에 의해서 충족시킬 수 있도록 하기 위하여 직업의 자유를 보장하고 있다. 그리고 노인복지법에서도 고령자의 생활안정을 위하여 필요한 조치를 강구함을 목적으로 하고 있다. 또한 기본이념으로 고령자는 건전하고 안정도니 생활을 보장받으며 능력에 따라 적당한 일에 종사하고 사회적 활동에 참여할 기회를 보장받도록 규정하고 있다.

그러나 노인복지 전반을 포함하는 노인복지법상의 제 규정과 노인취업인력활용문제를 중점적으로 다루고 있는 고령자고용촉진법상의 규정이 구체적인 권리성은 부각되지 않고 명목상의 프로그램적 표현에 그치고 있는 것은 문제점으로 지적되지 않을 수 없다. 이 법들이 헌법상의 기본권을 구체화한 실정법이니 이상 그것은 하나의 실행규범이고 재판규범이어야 하며, 이에 위배되었을 때는 법적 제재가 가해지는 법규여야 한다.³¹⁾

고령자고용촉진법의 주요 내용은 직업능력개발훈련 실시와 사업주의 고령자고용관리 지원, 고령자고용정보센터 설치와 인재은행 지정, 그리고 고령자 기준 고용율 제도와 고용지원금 지급, 정년연장지도와 고령자 적합직종의 개발과 이 직종에 관한 정부 및 정부투자기관의 우선 채용 등이다.

그러므로 1991년 고령자 고용촉진법에 규정된 고령자 적합 직종에 고령자를 우선적으로 채용할 수 있도록 강제 의무조항으로 전환되어야 하며, 이

31) 김정후, 한만주 「노인 인력활용정책과 프로그램」, 집문당, 1998. p.37.

직종에 대해서는 신규채용 및 결원 충원시 고령자 우선 채용을 국가, 지방자치단체, 정부투자기관에서 먼저 실시하고 점차적으로 고령자에게 알맞은 직종이 있는 기업에 대해서 선별적으로 일정비율을 정하여 고령자 고용의 의무화되도록 해야 할 것이다.

특히 기존 고용율의 적용을 의무화 하여 의무고용제를 실시하는 것이 가장 시급하다. 즉 고령자들의 고용기회를 확대하기 위하여 고령자 고용촉진법에서 규정한 고령자 적합 직종을 추가적으로 개발하여 고령자를 우선적으로 채용할 수 있도록 의무화해야 한다는 것이다.

정부나 지방자치단체 또는 공공기업 등에서 의무고용제도를 우선 실시할 경우 수위, 공원관리인, 청소원, 창고관리, 수금사원, 주차감시, 유료도로관리, 목공, 차량배차, 사육사, 포장, 발송, 주차장 관리, 소독작업, 고궁 및 공원의 매표원, 시설안내, 식당관리, 영선, 기록관리, 산림감시, 화초재배, 정원사, 조사원, 가타 잡역 등 고령자도 충분히 해낼 수 있는 직종에 대하여는 정원의 20% 이상은 반드시 고령자를 고용하도록 하는 것도 하나의 방안이다.

현재 300인 이상 기업체의 3%인 고령자 취업권장사항을 100인 이상 기업체로 확대하고 기준고용율도 3%에서 6% 정도로 상향·조정하여 공공기관부터 이를 의무화하고 점차적으로 일반 기업체까지 확대 적용하는 방안을 강구할 필요가 있다.

그리고 준고령자(50~55세), 조기퇴직자, 고급인력의 고령자를 위한 고문, 상담역, 판매서비스직 등의 직종개발과 고용지원이 필요하다. 또한 55세 이상 고령자를 일정기준을 초과하여 고용하는 사업주에 대해서는 일정액의 장려금을 지원할 수 있는 고용촉진제도가 정착되도록 지원할 필요가 있으며, 기업이 그러한 장려금 제도를 적극적으로 수용할 수 있도록 정년제도와 고령자고용지원금 등에 대해서는 홍보와 지도를 강화하여 실질적인 지도 효과와 실적을 향상시킬 수 있는 방안이 마련되어야 한다.³²⁾

그리고 고령자 고용정보센타와 고령자인재은행을 필요에 따라 시·도·시별로 설치하도록 한 임의규정도 활성화하여 고령자취업을 지원할 수 있는 전

32) 변재관, “고령자 창업지원정책”(노인복지정책연구, 통권 제15호, 1999), p.195.

문적인 기관을 전국적인 조직으로 확보하여 체계적으로 고령자고용관련 서비스를 전달할 수 있는 전달체제를 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

즉, 정년연한을 연장할 경우 처음 연장했을 경우에 인건비 등을 일부 보조해 주는 방법이 있고, 그 연장기간에 따라 혜택 내지는 지원의 정도를 각각 달리하는 방안, 그리고 고령자를 일정비율 이상 고용하고 있는 기업에 대해서 부여하는 혜택도 세제상의 혜택 이외에 기업자금의 저리융자, 종업원에 대한 후생시설 설치자금의 지원, 기타 행정적 지원 등 여러 가지 지원 방안을 강구할 필요가 있다.

또한 60세 이상의 고령자를 신규 채용하는 기업에 대해서는 연간 1인당 일정액의인건비 보조를 해주던가, 또는 그와 유사한 여타의 혜택을 부여할 수도 있다.

또 하나는 현재의 고령자고용촉진법을 개정하여 고령자 창업지원방안을 제도화할 필요가 있다. 이와 함께 법률 개정시에 고령자의 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 분이기를 조성할 수 있도록 하여야 한다. 그리고 고령자 창업을 지원할 수 있는 각종 시설 및 단체의 설립·운영도 필요하다.

우선 고령자능력 개발 센터를 설립하여 고령자들이 젊은 계층에 비해 새로운 기술습득의 기회가 적지만, 노안능력에 적합한 기술을 개발·보급할 수 있도록 한다. 그리고 전문성을 지닌 고령자 즉 금융, 회계, 의료·보건, 전산, 기술, 법률, 교육 등의 고령자를 중심으로 ‘고령자 전문인력뱅크’를 설치하여 고령자의 취업의사에 따라 창업, 고용, 노인복지시설 내 공동작업, 유급 자원봉사원으로 각각 연계시킬 수 있도록 운영하며, 이들 중 사업계획서 심사를 거쳐 선정된 대상자에게 창업훈련 및 창업관련 제반 서비스

스를 제공하도록 한다.

21세기 고령화시대가 도래하면서 노인복지, 고령자취업, 고령자의 여가활동 등의 중요성이 강조되는 만큼 복지예산의 확충과 함께 관련 법규상에 임의규정을 강행 규정화하는 조치가 강구되어야 할 것이다. 즉 전시효과만 누리는 형식적인 법규정들을 실질적인 제도입법으로 개정해야 할 것이다.

그리고 고령자인력활용에 있어서 고령자취업에 관련된 제반 문제들은 직업안정문제까지를 포함하여 고령자고용촉진법에 취업 문제를 제외한 인력활용문제는 기타 노인복지문제와 함께 노인복지법에 통합하여 합일시키는 것이 보다 충실한 제도의 확립에 도움이 될 것이다.

2. 고령자 취업관련 제도의 활성화 방안

1) 정년제도의 개선

(1) 기업체의 정년 연령 연장

사회구조가 고령화, 산업화되고 있는 서구사회 여러 나라의 평균 정년연령은 63~65세인데 비해서 현재 우리나라의 경우 국가나 지방자치단체 또는 정부투자기관 종사자의 평균 정년연령은 58세 전후이다. IMF 이후 경제난이 지속되면서 명예퇴직이나 강제퇴직이 늘어나면서 이보다 훨씬 젊은 40대를 비롯하여 50대 초반까지 이어지고 있는 실정이며, 이미 많은 비율의 민간기업체 등에서 50세를 전후해서 직장에서 밀려나고 있다.

그러므로 고용안정을 위해서는 평균정년을 고령화의 추세에 걸맞게 연장하는 방법이 가장 효과적이다. 그러나 이는 갑자기 시행할 수 없는 기업내외의 문제를 안고 있어 점진적인 정년연령의 연장이 바람직하여 기업으로 하여금 자발적으로 연장토록 정부의 고용지도를 강화할 필요가 있다. 만일 60세의 정년을 목표로 한다면 현실적으로 80~90%의 기업이 목표치에 도달했을 때 법적으로 강제하는 법제화 절차를 택하는 것이 바람직할 것이다.

따라서 꾸준히 정년연장의 필요성을 홍보하고 정년퇴직한 후에 재고용의 장점을 부각시켜 기업이 필요에 의해 자발적으로 할 수 있도록 고용지도를

강화해야 할 것이다. 이는 고령자에게 그들이 습득한 기술을 전수 할 수 있는 기회를 제공할 뿐 아니라 퇴직이라는 형태를 취하므로 남아있는 근로자에게 승진이나 승급의 불이익을 주지 않는 제도로 구체적인 모형의 개발이 시급한 것으로 보인다. 기존 고용률의 확대 적용도 기업으로 하여금 고령자의 재고용을 활성화하는데 크게 기여할 것이다.

그러므로 앞으로 우리나라에 있어서도 우선 국민 연금의 완전 노령 연금 수급 개시 연령(현재 국민연금법 상 60세)을 고려하여 최소한 60세 이상으로 정년 연장을 추진해 나가는 것이 바람직하다.

우리나라의 정년 제도를 보면 기업의 90% 이상이 60세 이하 정년제도(55세 이하는 64.3%)를 채택하고 있어 평균 수명의 연장 등을 고려할 때 지나치게 낮게 책정되어 있고, 정년퇴직한 후에는 재고용이 제대로 이루어지지 않고 있다. 현재의 조기 정년 제도는 일할 수 있지만 건강한 고령자의 유용한 노동력을 사장시키고 있을 뿐만 아니라, 가족 및 사회적 부양부담을 증가시키고 있다고 할 수 있겠다.

기업체의 정년문제는 각 기업체가 갖고 있는 특수한 상황이었지만 현재 우리 나라의 평균수명이 75.5세를 넘어서고 있는 상황에서도 기업체 정년이 55~58세 인 점을 감안할 때, 이와 같은 일률적 정년연한은 상향조정되거나 개선되지 않으면 안 될 것이다.

하지만 그 동안 IMF로 인한 젊은 세대의 미취업률이 높은 상황에서 정년의 문제는 상당히 민감한 문제에 직면하고 있어 국가 전체적 노동인력수급계획 차원에서 다루어져야 할 문제일 것이다.

이처럼 현재 기업체의 정년연장과 관련하여 개선방향을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 인사관리상의 문제에 있어서는 고령자 자신들이 납득할 수 있는 전제하에 그들의 경험을 살려 촉탁 등의 자문역이나 단순관리직 등으로 이 동시키는 방식으로 해결해야 할 것이다.

둘째, 연공서열식 임금체계의 문제인데 이는 PEAK 임금제를 도입하여 근무시간이나 직급에 따라 급여수준이 높아지다가 일정기간 이후에 급여가 동결되거나 오히려 줄어들게 하여 기존의 연공서열식 임금체계를 수정한다

면 기업의 입장에서조차 굳이 조기정년제를 고집하지 않아도 될 것이다.

셋째, 퇴직금에 있어서는 근로자들 대다수가 정년연장을 희망하는 상태라면 노사간의 합의를 통하여 적절한 타협안을 만들고 퇴직금 중간정산제 등과 같은 일부 선진국에서 채택하고 있는 제도를 도입한다면 이 문제 또한 해결될 수 있을 것이고 정부도 이의 중재를 위한 개입에 적극성을 보여야 할 것이다.

이처럼 정년제도의 개선은 조기퇴직으로 인한 고령자층의 경제적 어려움을 극복할 수 있는 가장 적극적인 대안이 될 수 있다. 정년에 관한 정책은 고령자에게만 국한된 문제가 아니며, 장기적으로 종합적인 경제사회 개발 계획의 일부로 정책결정 요소로 형성되어야 한다. 그리고 기능연령에 의한 퇴직제도나 직종별, 자격별, 기업별 등의 적성을 항상 과학적으로 파악하는 산업노년학에 입각한 연구개발이 있어야 할 것이다.

(2) 공무원의 정년차별제도 개선

또한 직급별로 차이가 있는 공무원의 정년차별제도를 개선해야 한다는 여론이 높다.

현행 지방공무원법 제66조는 공무원의 정년을 5급 이상의 경우, 일반직 공무원·연구관·지도관이 60세이며, 6급 이하 일반직 공무원·연구사·지도사는 57세로 차등화 되어 있다. 기능직 공무원은 등대·방호직렬 공무원이 59세고 다른 직렬 공무원은 50~57세, 교육공무원은 62세 등으로 규정하고 있다. 특히 98년 공직사회 구조조정이 단행되면서 5급 이상은 61세에서 60세로 6급 이하는 58세에서 57세로 낮아져 하위직 공무원들의 정년제도에 대한 불만이 매우 높은 실정이다.

또한 평균수명이 75.9세를 넘고 있는 데다 2001년 11월 말 현재 65세 이상이 전체 인구대비 7.6%인 357만 9,000여 명으로 나타나는 등 사회가 점차 고령화되고 있는데도 공무원의 정년 규정이 사회변화를 반영하지 못하고 있는 것이다.

이에 따라 6급 이하 공무원들은 5급 승진을 위해 수단과 방법을 가리지 않는 경쟁을 벌이고 있다. 승진의 문도 좁아 이를 둘러싸고 금품제공, 경쟁

자에 대한 음해 등 많은 잡음이 일고 있다. 6급으로 정년을 앞두고 있는 공무원들은 5급 승진이 될 경우 정년이 3년 늘어나고 봉급이 오를 뿐 아니라 퇴직금도 크게 증가하기 때문에 거액의 뇌물을 제공하더라도 승진을 하려고 한다. 일선 시·군은 5급부터 과장보직을 받기 때문에 5급 승진경쟁은 어느 자치단체나 엄청나게 치열하다. 이에 대해 최근에 하위직 공무원들로 구성된 지방의 한 직장협의회는 정년차별화로 승진과 관련된 각종 비리가 발생할 우려가 크고 공직사회에 소외감이 조성된다면 이를 폐지할 것을 주장하고 나섰다.

이 직장협의회는 하위직 공무원들의 의견을 취합하고 실무위원들의 의견을 모아 정년을 차별화하고 있는 공무원법 폐지를 중앙부처에 요구하기로 했으며, 이는 타 시·도 직장협의회와도 연대할 움직임을 보이고 있어 공무원들의 정년 차별화제도개선여부에 관심이 집중되고 있다. 즉, 국가공무원부터 정년을 차별화하고 있는 구시대적 제도를 하루 빨리 개선해야 한다. 이를 위해 국가공무원들의 정년연한을 직능별로 맞게 조정할 필요가 있을 것이다.

(3) 직능별 정년 기준의 설정

정부는 기업에 대한 행정지도를 통해서 직능별로 정년연한의 하한선을 설정하게 하고, 올바르게 실시될 수 있도록 법으로 정하거나 행정지도를 할 필요가 있다. 여기에는 직종별로 그 유형을 분류하여 업무수행에 필요한 연령구분을 과학적인 자료와 외국의 추세, 그리고 장래 예측에 의한 근거와 그로 인한 영향 내지는 효과 등에 관해서도 면밀한 연구가 있어야 한다. 그리고 기업에 앞서서 정부기구에서 먼저 직종별로 합리적인 정년연한의 기분을 정하여 실시할 필요가 있다.

많은 중소기업, 영세기업에서 타당한 정년기준을 알지 못하여 기업자체의 업무의 종류·성질·공정 또는 과정별 직능 등에 관계없이 사회통념이나 다른 회사나 국가의 정년관행에 맞추어 실시하고 있는 점을 감안하면 직능별 정년기준은 시급히 마련되어야 한다고 본다.

그러나 우리나라의 정년제가 연공서열의 임금관행과 밀접하게 관련되어

있다는 사실을 감안하여 그 적용업종과 직종에 따라 연장된 정년기간에 대하여 임금의 조정을 할 수 있게 함으로써 기업의 인건비 부담이 지나치게 과중해지지 않도록 다음과 같은 배려가 필요하다.

첫째, 정년을 연장하되 모든 직종의 정년을 획일적으로 연장할 것이 아니라 정년연장을 해도 생산성과 효율성에 비교적 영향이 적은 직능부터 선별적으로 융통성 있게 실시하는 것이 바람직하다.

둘째, 정년을 전체적으로 연장할 경우에는 현행의 연공서열형 근로조건 내지 임금관행을 수정할 필요가 있다. 즉, 연장기간 동안 정지시킨다든지 그 기간 동안의 누진율을 수정하여 기업의 인건비 부담을 줄이는 것이다.

인구 노령화 및 사회 여건이 변화와 함께 우리가 직면하는 과제는 고령자의 경제적 어려움, 보건 및 의료문제, 주거 및 여가 선용 등의 문제를 어떻게 충족시키는가 하는 것이다. 한 마디로 고령자의 안녕을 보장하는 정책의 필요성이 증대된다고 볼 수 있다.

2) 고령자 고용촉진 장려금

(1) 다수고용

고령자를 다수 고용하는 사업주에게 “고령자 고용촉진 장려금”을 지원하고 있다. 고령자를 다수 고용하는 사업주를 지원하여 고령 근로자에게는 일자리를, 기업에게는 비용부담을 줄여주기 위하여 고용보험에서 장려금을 지원하고 있다.

(2) 고령자 신규고용 장려금

새로 고령자를 채용하는 사업주에게 “고령자 신규고용 장려금”을 지원하고 있다. 신규로 고령자를 채용하는 사업주와 새로 고용된 고령자에게 지급된 임금의 일부를 노동부에서 지원하는 제도이다.

(3) 정년퇴직자 계속 고용

정년을 57세 이상으로 정한 사업장의 당해 사업주에게 고용되어 18개월 이상 계속 근무한 후 정년이 도래한자를 퇴직시키지 않거나 정년퇴직 후 3

개월 이내에 재고용하는 경우(다만, 계속고용기간이 1년 이하인 경우나 계속 고용 전 3년 이내에 정년을 단축하는 경우 등은 제외)에 계속고용 1인당 월 30만원을 6개월간 지원(500인 이하 제조업은 12개월간 지원)하는 제도이다.

<표 4-1> 고령자 고용촉진 장려금

구 분	요 건	지 원 수 준
다수고용	고용기간 1년이상인 55세이상 고령자를 매분기 월평균 근로자수의 업종별 지원기준을 이상 고용 ※ 제조업 4%, 부동산업 42%, 사업지원서비스업 17%, 기타업종 7%	지원기준을 초과 고령자 1인당 분기 15만원씩 5년간 지원 - 매분기당 근로자수의 15%(대규모기업 10%)한도
신규고용	다음 각호에 해당하는 준고령자(50~54세)또는 고령자(55~64세)를 피보협자로 새로이 고용 - 고용안정센터 등에 구직 신청후 실업기간이 3개월을 초과할 것 - 고용안정센터에 구직신청후 실업기간이 1개월을 초과하고 제조업에 채용되거나 동행면접에 의해 채용되는 경우 등에 해당할 것	신규고용 1인당 월30만원을 6개월간 지원(500인 이하 제조업은 12개월 지원)
정년퇴직자 계속고용	정년을 57세이상으로 정한 사업장의 당해 사업주에게 고용되어 18개월이상 계속 근무한 후 정년이 도래한자를 퇴직시키지 않거나 정년퇴직후 3개월 이내에 재고용(다만, 계속고용기간이 1년 이하인 경우나 계속고용전 3년 이내에 정년을 단축하는 경우등은 제외)	계속고용 1인당 월 30만원을 6개월간 지원(500인 이하 제조업은 12개월간 지원)

자료 : 노동부, '고령자의 취업지원', www.molab.go.kr

위의 고용촉진장려금 등의 고용촉진 제도 등에 대한 정부의 적극적인 홍보를 통해 모든 고령층이나 사업주에게 홍보를 강화하여 이를 적극적으로

추진할 때만이 이 제도의 실효성을 거둘 수 있을 것이다.

3) 세제상의 지원

고령자 고용촉진법에 따라 지방자치 단체의 지방의회의 조례를 제정하여 고령자를 고용하는 기업에게 일정상의 세제 혜택을 부여하는 것을 고려해 볼 수 있다.

4) 고령자 의무고용제의 실시

우리나라에서도 고령화 사회에 대비한 고령자인력활용 방안의 하나로 선별적 의무고용제를 실시할 때가 되었다.

의무고용제는 기업의 생산성, 나아가 기업이윤과 관계가 있는 것이니 만큼 일률적으로 적용할 것이 아니라 고령자에게 알맞은 직종이 있는 기업에 대하여 일정비율을 정하는 것이 좋을 것이다.

특히 정부나 지방자치단체 또는 공공기관에서부터 의무고용제를 솔선하여 시행하는 것이 바람직하다. 정부 또는 지방자치단체 기관에서 의무고용제를 실시할 경우 고령자가 충분히 해낼 수 있는 직종에 대하여는 정원의 일정비율을 반드시 고령자인력으로 대체할 수 있도록 하는 조치가 있어야 할 것이다.

일반기업에서 각급 경제단체와 각계의 의견을 종합하여 가능한 것부터 실시하되 직종과 의무고용 비율은 점진적으로 확대해 나가는 방안이 강구되어야 한다. 이때 의무고용에 따른 기업에 대한 정부의 지원방안이 함께 고려되어야 할 것이다.

3. 노인복지공장 및 작업장의 설치운영

노인취업을 활성화시키기 위한 방법 중에서 가장 확실한 것은 노인복지공장을 설치하여 운영하는 것이다.

노인복지공장은 노인취업을 활성화시키고 노후소득을 보장하기 위해서 65세 이상 노인을 채용하고 노인의 능력으로 수행할 수 있는 작업을 선택

하여 운영하는 공장이다.

기업들이 노인에게 알맞은 직종의 개발과 함께 노인에게 맡기는 것이 유리한 직종만 골라 시장수요를 고려하여 노인복지공장을 신설한다면 기업이 긍정적으로는 이윤을 사회에 환원한다는 차원에서 노인들에게 일거리를 제공할 수 있어 노인들의 수입보장과 여가 선용은 물론 기업의 수익발생 등에도 도움이 될 것이다.

노인복지공장은 민간기업체가 스스로 운영하거나 국가의 보조를 받아 운영할 수도 있다. 이러한 예는 영국의 복지공장을 들 수 있는데 노인복지공장은 국가와 민간이 설치하여 운영의 주체가 될 수 있으며, 민간이 설치하는 경우에는 노인복지공장 설치에 필요한 기금을 융자해주도록 하고 각종 세제감면의 혜택을 제공해야 한다.

이것은 민간단체나 기업이 운영하는 것이 바람직하며, 민간단체나 기업이 운영에 적극적으로 참여할 수 있도록 노인복지공장이 자립할 때까지 국가와 지방자치단체가 임금의 부족액을 보조해 주어야 한다.

노동부에서는 장애인에게 도급을 주는 기업에게는 장애인 미고용 부담금 감면과 장애인 고용 장려금을 지급하고 있다. 장애인과 마찬가지로 고령자를 위해서도 영국에서처럼 고령자를 위한 노인복지공장기금을 융자해 주고, 각종 세제감면과 운영지원을 해야 할 것이다.

이 때 유의해야 할 점은 개인문제 및 개인문제 해결을 위한 상담, 집단 활동, 노인자원봉사단 훈련 및 활동 및 주선, 취미 및 레크레이션 활동 개발, 실비의 공동 식사제공, 건강 및 보건에 관한 정보제공, 간단한 건강진단 및 진료, 각종 생활정보제공 및 교양강좌, 시간제 취업(Part-time)에 관한 정보제공 및 알선, 법률상담, 공원 등에서의 노인복지 프로그램의 계획 및 실시와 같은 내용들을 제공할 수 있어야 할 것이다.

한 가지를 더 첨가할 것은 노인의 자조적 작업장을 운영하는 주체, 즉 운영자의 자세와 역할이 민주적이어야 하고, 구성원 모두의 의견을 골고루 반영하도록 노력해야 하며, 수입과 지출의 공개와 소득분배의 공정성이 보장되어야 할 것이다.

노인복지공장은 노인의 신체적 조건, 기능수준, 기술 분야 등에 따라 일

거리를 분류하여 작업할 수 있도록 함으로써 일의 능률을 도모하며, 교대 근무방식, 시간제근무, 작업환경 등의 정비를 통한 안전성의 확보, 임금과 노령연금의 조정 등을 통하여 고용의 효과를 높일 수 있도록 해야 한다.

작업내용은 경미한 작업을 중심으로 제품조립, 제품분해, 부품선별, 의류 수리, 상표부착, 재활용품재생 등의 작업이 있을 수 있으며, 취업노인을 숙련, 반숙련 및 비숙련으로 구분하여 취업시간에 따라 임금을 차등적으로 지급하는 것도 바람직할 것이다.

제 2 절 고령에 따른 취업 제한의 개선 방안

1. 임금체계 및 퇴직금제도의 개선

우리나라 기본급 임금체계는 대부분이 연공서열형 체계를 가지고 있으며, 퇴직금의 지급형태도 많은 기업들이 누진율을 적용하고 있는 실정이다. 이와 같은 임금체계와 퇴직금 지급형태는 기업으로 하여금 정년연장이나 재고용 등 고령자 활용형 고용관리를 강하게 요청하는 데 매우 큰 장애 요인이 되고 있다.

퇴직금 누진율의 적용이 아니더라도 근로기준법에 명시된 최종 3개월의 평균임금을 기준으로 퇴직금이 계산되므로 지금의 여건으로 기업으로 하여금 정년연장을 자발적으로 추진토록 권고하는 것은 실효성이 거의 없는 정책을 추진하는 결과를 초래할 것이다. 따라서, 임금체계와 퇴직금제도의 개선이 고령자의 고용안정과 상당히 밀접한 관계가 있을 것으로 보아 이에 관한 연구와 법제도의 개선이 요구된다고 할 수 있다.

연공서열형 임금체계는 근무시간이나 직급에 따라 급여수준이 높아짐으로 정년연장은 곧 기업의 임금비용이 기하급수적으로 늘기 때문에 기업주의 입장에서는 정년의 연장을 반길 수많은 없는 제도임은 틀림없는 사실이다. 즉 기업에서 고령자를 계속적으로 연장 고용할 수 없는 것은 노인들의 능력에 비해 임금이 높기 때문이다. 하지만 일정기간 근무자에게는 본인의 의사에 따라 퇴직금을 지급하고 그 이후 계속 근무자에게는 일정 비율의

봉급을 감면하는 등의 새로운 임금체결을 하는 방안을 시도할 필요가 있을 것이다.

또한 우리나라 일부기업에서 도입하고 있는 피크(Peak) 임금제도를 도입하여 근로자들이 일정기간 이후에 매년 일정비율로 봉급액을 감소시켜 나가는 제도를 실시하면 기업측으로서는 인건비의 과중부담이라는 요인으로 인해서 정년연한을 단축시켜야 할 이유는 없어질 것이다.

기업측은 고비용 인건비 과중을 피할 수 있고 고령자 입장에서는 동일직종의 업무를 지속적으로 근무할 수 있다는 장점이 있다. 그리고 퇴직전의 고령자들도 과거에 본인들이 받았던 높은 임금에만 집착하지 말고 97년 외환위기 이후 매년 높아만 가는 청년실업률을 고려하여 눈높이를 낮추어서 제2의 인생을 설계한다는 마음을 갖는다면 고령자들이 취업할 있는 분야는 상대적으로 늘어날 것이고 국가적으로도 노동시장의 균형을 가져오게 되어 경제성장에도 도움이 될 수 있을 것이다.

임금체계 개선의 기본방향은 근로자의 생산성 정점이후에는 임금의 하향조정이 가능하도록 하고 퇴직금도 중간정산과 같이 근로자로 하여금 정년퇴직 몇 년(예를 들면, 5년)이내에는 스스로 본인의 퇴직금 액수의 변화를 고려하여 수령시기를 선택할 수 있도록 한다면 기업이 부담이 완화되어 계속근무의 비율이 높아질 것으로 보인다.

지금 사회적으로 확산되고 있는 연봉제와 그를 기준으로 최근 3개월의 평균임금으로 퇴직금이 산정 된다면 일생동안 같은 근무지에서 일하고 마지막 정년전의 연봉차이로 퇴직금의 상당한 차이를 야기 할 수 있어 평생근무의 대가와 퇴직 후의 생계를 위한 퇴직금이라는 본래의 취지를 크게 벗어 날 수 있어 근로자의 생애임금을 기초로 퇴직금을 산정할 수 있는 기준이 마련되는 것이 바람직할 것으로 보인다.

2. 직업훈련 제도의 활성화

현재 우리나라의 직업훈련체계는 공공직업훈련, 사업내 직업훈련, 그리고 인정 직업훈련으로 나뉘어지는데 공공직업훈련은 주로 산업인력관리공단에

서 제공하는 직종으로 젊은이들에게 적합한 비교적 교육기간이 긴 훈련과목으로 편성되어 있고, 사업내 훈련도 기업이 사업장내 훈련으로 훈련후 해당기업에서 채용하여 오랜 기간 훈련성과를 산업현장에서 활용하고자하는 훈련제도이다.

이 직업훈련기관 중에서 고령자를 위한 별도의 직업훈련 프로그램은 거의 없다. 따라서 산업구조 및 기술변화에 적응할 수 있도록 고령자의 취업적합 직종에 대한 직업훈련기회를 확충하고 기업체에서도 퇴직준비 프로그램을 비롯하여 재취업을 위한 각종 실무교육을 고령 예비계층 대상으로 적극 권장할 수 있도록 해야 할 것이다.

우리나라의 직업훈련은 기능인력 확보의 필요성과 이에 따르는 생산 인력 양성을 위하여 노동부와 한국기술검정공단에 의해 이원화되어 운영되어 오던 직업훈련과 기술자격검정기능을 통합하여 한국 직업훈련관리공단이 설립되면서 오늘날의 직업훈련으로 발전한 것이다. 우리나라 고용보험제도에서 50세 이상의 근로자가 실직에 대비하여 자비로 재취업에 필요한 교육훈련을 받는 경우 소비비용의 일부를 지원하도록 하고 있는 만큼 이 제도의 활성화를 도모할 필요가 있다.

결국, 고령자는 인정훈련의 체계 안에 있는 훈련과목에서 직종을 선택해야 하는데 이는 주로 사무자동화 수준의 컴퓨터 교육이나 미용업 등 청소년층이나 여성인력을 대상으로 실시하는 직종이 많다. 결국, 고령자는 인정훈련의 체계 안에 있는 훈련과목에서 직종을 선택해야 하는데 이는 주로 사무자동화 수준의 컴퓨터로 교육이나 미용업 등 청소년층이나 여성인력을 대상으로 실시하는 직종이 많다.

즉, 고령자들이 필요로 하는 직업훈련 과목이 부족할 뿐 아니라 그들에게 보조금 지급제도도 활성화되어 있지 않기 때문에 수강을 원하는 고령자나 직업훈련을 실시하는 민간기관도 무관심한 상태에 있다. 이를 활성화하기 위하여 고령자들이 필요로 하는 직업훈련을 실시하는 민간기관에 강사요금 등과 같은 것에 대해 보조금을 지급하는 제도나 훈련수강자에게 수강료의 일정액을 보조해 주는 제도의 도입이 필요하다. 이는 민간 훈련기관으로 하여금 고령자를 활용할 수 있는 직종에 적합한 훈련과목을 개설하는

인센티브 효과도 있고, 고령자들이 새로운 직업에서 요구하는 과목을 수강하여 쉽게 현장에 적응할 수 있도록 도와주는 등 고령자 고용촉진에 많은 도움이 될 것이다.³³⁾

한편, 농촌지역 고령자들에게는 새로운 영농기술을 습득할 수 있도록 교육훈련을 실시하고, 영농자금에 필요한 고령자에게는 자금을 지원하여 농업생산성의 향상과 더불어 늘어나고 있는 농촌고령자의 소득 증대를 유도할 필요가 있으며, 또한 도시 근교지역의 농촌고령자에게는 고부가가치의 작물재배 직종을 개발·보급시킬 필요성이 있다.

우리나라에서는 고령자에 대한 교육은 고령자 교육전담기관, 학구 단위의 노인교실, 종교기관에서의 노인교실, 대학에서의 노인교육, 사회단체에서의 노인교육, 양로원, 노인정 등 시설 중심의 노인교육이 있으나 조직적인 노인직업훈련을 실시하고 있는 곳은 없다.

또한 현재의 노인 교육기관도 체계적인 학습프로그램도 없고, 전문적인 강사도 배치되어 있지 않으며 적절한 교재도 없다. 현재 우리나라에서는 아직 고령자들의 재취업에 필요한 전직훈련을 실시되지 않고 있으며, 앞으로 고령자의 특성에 적합한 고령자 직업훈련에 대한 정책적 배려가 있어야 한다.

고령자들의 취업기회를 확대하기 위해서는 무엇보다도 정부가 앞장서서 고령자들을 대상으로 하는 직업재훈련을 실시해야 하는데 그 내용은 다음과 같다.

첫째, 고령자 직업훈련원의 설립이다.

우리나라에서 고령자인력 활용에 대한 사회적 인식이 아직까지 긍정적이지 못해 많은 훈련상의 제약과 어려움이 따르므로 막대한 예산이 투입되는 고령자 직업훈련원을 민간단체가 담당하기 어렵기 때문에 선진국에서 볼 수 있듯이 국가 주도하에서 고령자에 대한 직업훈련원을 설립하여 직업훈련이 이루어져야 할 필요성이 있다.

고령자를 대상으로 하는 직업훈련은 도시, 농촌 또는 공장지대 등에 따

33) 신영수 : 「중고령자 고용안정과 촉진에 관한 연구」 한국인구학, 제23권, 제1호, 한국인구학회, 2000), p.164.

라 그 지역사회가 필요로 하는 기술교육을 실시해야 한다.

인구가 밀집하여 거주하는 주택단지 같은 곳에서는 목공, 미장이, 도배, 타일공, 화초재배, 수공예품 제작 등에 대한 직업교육이 필요할 수도 있다고 보며, 공장지대에서는 특정 공장 기술인의 도움을 받아 간단한 부분품 제작, 제품의 포장과 조립 등에 관한 훈련을 받을 수 있다.

그리고 농촌지역 고령자들은 직업재훈련을 통해서 양봉과 가축의 사육, 약용식물이나 버섯재배, 관상용 화초재배, 비닐하우스원에 등의 기술을 배울 수 있을 것으로 본다.³⁴⁾

또한 직업재훈련기구의 직업소개기구는 항상 유기적인 유대관계를 강화해 나가야 함은 물론이고, 지방자치단체나 노동사무소 등과 긴밀한 유대를 갖고 고령자취업률을 높이는 데 기여해야 할 것이다.

둘째, 평생교육 프로그램을 개발하여 보급하는 일이다.

평생교육 프로그램 활성화를 통한 다양한 학습기회를 제공하도록 한다. 노인복지회관, 학교, 대학부설 사회교육원 또는 평생교육원 등을 지역사회 고령자를 위한 교육 및 문화활동의 장으로 활용할 수 있을 것이다. 프로그램의 내용으로는 취업, 교양, 여가 등의 교육프로그램을 개발·보급하여 지역사회고령자들을 유급봉사원이나 단기근무 등으로 유도하여 고령자의 소득강화와 함께 지역사회에서 봉사할 수 있는 프로그램을 적극 개발하도록 해야 할 것이다.

특히 평생교육을 통하여 고령자의 직업능력을 개발시킴으로써 고령자의 취업을 지원해야 한다.

셋째, 양로원, 경로당, 노인복지회관 및 노인교실을 적극 활용해야 한다.

2000년 12월 현재 전국의 노인복지회관은 159개소, 노인교실은 583개교, 경로당, 40,691개소이며, 2001년 12월 현재 양로원은 전국에 119개소로 이곳에서 노인들을 위한 직업훈련 및 창업훈련 과정이 실시되어져야 한다.³⁵⁾

이렇게 방대한 기존이 노인복지시설을 고령자 직업훈련과 관련하여 활용을 해야 할 경우 고령자를 위한 직업훈련시설의 설립에 따른 재정적인 문

34) 박재간, 「노인취업관련 사업의 활성화 방안」, 한국노인문제연구소, 2000 p.98~99.

35) 보건복지부, 복지정책과노인복지과, 2001.

제를 해결할 수 있을 것이다.

하지만 직업훈련에 대한 기존 장비에 대한 투자가 빈곤한 것이 예상되기 때문에 많은 훈련장비가 요구되지 않는 직종에 대한 직업훈련이 현실적인 방안이라 할 수 있다.

넷째, 기존의 직업훈련기관을 활용하여 교육과 취업을 연계하는 것이다. 우리나라의 국비직업훈련은 한국산업인력관리공단에서 담당하고 있고, 전국 33개소 직업훈련과정을 설치·운영하고 있는바, 이 직업훈련원에서 고령자 취업훈련과정을 설치·운영하고 도시, 농촌, 공장지대 등에 따라 필요로 하는 기술교육훈련을 실시하는 것이다.

또한 평생교육을 통하여 고령자의 근로능력을 향상시키고, 현행 고령자 고용증진 프로그램인 고령자취업알선센터의 취업고령자에 대한 지속적인 관리(재교육 등)을 통하여 고용의 질을 높이도록 한다. 더불어, 노인복지시설 및 대학의 부설기관인 사회교육원이 주체가 되어 다양한 평생교육 프로그램을 개발하고 교육함으로써 고령자들이 지역사회의 복지욕구의 틀 안에서 근로할 수 있는 단기근로직종(part-time job)의 개발 및 고령자의 취업 기회를 확대할 수 있는 기회를 제공할 수 있을 것이다.

이때 무엇보다도 중요한 것은 정부의 역할로써, 고령자 직업훈련과 재취업의 필요성과 가능성에 대하여 민간기업에 홍보, 설득하고 민간기업이 기준선 이상을 직업훈련시키거나 재고용하게 되면, 정부는 보조금을 비롯한 경제적 지원과 행정적 지원을 해 주어야 한다. 직업 재훈련을 제도적으로 실시한다면 고령자에게 적합하고 또 그들이 원하는 직종도 다양해 질 것이다.

3. 재고용 및 계속고용제도의 정착화

재고용 및 계속고용제도는 실질적인 정년연장의 효과를 가져오는 제도이다. 재고용제도는 정년에 도달한 자에게 일단 퇴직시키고 난 후 건강상태, 근로의욕 및 회사의 업무상 필요성 검토 등에 따라 심사한 후 신분을 달리 하여 고령자인력을 축적 등으로 다시 고용하는 방법으로서 퇴직한 고령자

가 타직종에서 처음부터 일을 시작하는 것보다 숙련된 기술과 노하우를 이용하여 재고용 형식으로 근무기간을 연장하는 장점을 고려할 수 있다.

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

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

즉, 연공서열형 근로조건을 수정하여 연장기간 동안 승급정지 또는 퇴직금 누진률 수정 등 몇 가지 방안을 병행할 수 있다. 이러한 임금체계는 기업과 적정수준에서 다시 협상할 수 있으므로 기업 측에서도 고비용 임금을 지불하지 않고도 숙련된 근로자를 활용할 수 있는 장점이 있다.

이 두 제도 모두가 정년 그 자체의 연장은 못 되지만 고령 근로자의 능력 활용이나 노동조합의 요구에 따라 실질적인 정년연장의 효과를 가져오는 일종의 정년연장의 경과조치로서 역할을 하고 있다. 즉, 연공서열형 임금 체계하에서 근무연장 및 재고용 제도를 확대 시행함으로써 정년연장의 효과를 가져올 수 있다고 하겠다.

또한 기업은 정년퇴직하는 종업원 중 취업욕구가 있는 자를 위해서 기업 내에 별도로 정년퇴직자 작업장 같은 부서를 설치하고 이들에 대하여 시간제로 근무할 수 있는 문호를 개방하거나 도급제로 일거리를 부여하는 제도를 도입할 수도 있다. 퇴직한 고령 근로자를 시간제 근무로 활용하는 방안은 기업과 고령자취업자 모두에게 상대적으로 유용한 제도로 선진국에서는 이미 1960년대부터 시행하고 있으며 좋은 효과를 거두고 있다.

우리나라에서도 신체적, 정신적으로 건강한 고령자취업인력을 시간제 근무로 운영이 가능한 단순 제품 생산직에 정상 출근제도를 시행하는 것보다 편리한 시간대를 이용하여 노동에 참여할 수 있게 하는 시간제 근무(pat-time)를 적극 활용할 필요가 있을 것이다.

시간제 근무는 퇴직전에 비교하여 만족할 만한 임금을 받을 수는 없지만

이러한 일거리는 퇴직자들의 용돈벌이에 도움이 되고 또한 여가선용의 방편이 될 것이다.

4. 전직 및 퇴직 준비 프로그램의 실시

고령자가 언제까지나 원기왕성하게 일하고 기업으로서도 생산성 향상을 기하기 위해서는 고령 근로자들을 대상으로 하는 퇴직준비프로그램이 필요하다. 퇴직 준비 프로그램은 고령 근로자들에게 퇴직에 따른 마음가짐을 정비하게 하는 교육인데, 그것은 퇴직 직전에 행할 것이 아니라 될 수 있는 한 조기에 실시하는 것이 바람직하다.

특히 전직 지원서비스는 고령자 노동시장에 속해 있는 경제활동인구 중 생산직 관련 기능·기술을 가지고 있는 사람은 지속적으로 직업 활동을 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 창업아이템을 제공해주어 성공적인 전직을 유도할 수 있는 제도를 마련해야 할 것이다.

구조조정으로 인한 기업의 외주(Outsourcing) 증가로 우리나라의 대기업과 중소기업사이에 협업체계는 인적교류를 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 살리는 방향으로 장기적으로 고령자의 노동수요가 증가하거나 적어도 상대적으로 크게 축소하지 않을 수 있다. 또한 일정규모 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.

1) 기업의 아웃플레이스먼트(Outplacement) 서비스 확대 적용

아웃플레이스먼트 서비스는 실직한 후(또는 퇴직 직전) 새로운 인생을 설계하는 사람들을 대상으로 창업 등 전직을 위한 프로그램을 운영해주는 것이다.

전직 지원 프로그램으로는 고령자들의 정신적, 육체적 능력을 객관적으로 파악하여 직무분석을 한 후 적재적소에 배치하는 적성평가 프로그램이 있고, 중고령 노동자를 대상으로 한 퇴직준비 프로그램도 있다. 퇴직 및 전직 지원제도인 아웃플레이스먼트(Outplacement) 도입이 국가 및 기업, 근로자에 미치는 효과를 구체적으로 보면 다음 <표 4-2>와 같다.

<표 4-2> 아웃플레이스먼트 (Outplacement)도입 효과

구 분	도 입 효 과
국 가	노동시장 유연성 제고 실업 축소에 따른 사회적 비용 절감 생산성 복지의 실현
기 업	효율적 인력 관리 기업의 부정적 이미지 탈피 구조조정 비용 절감 협력적 노사관계 구축
근 로 자	심리적 불안 해소 신속한 대안 탐색 다양한 정보 획득 전직 및 창업 용이

자료 : 한국경제신문, 2001. 10. 30을 토대로 논자 재구성.

현재 경제난이 심각해지면서 신규인력들이 진출할 노동시장의 규모가 적어짐에 따라 고령자들이 들어설 공간도 점차로 줄어들고 있는 실정이다. 따라서 기업들이 아웃플레이스먼트(Outplacement) 서비스를 도입·확대하게 되면 노동시장의 근본적인 변화를 가져오기 때문에 퇴직연령층들이 창업을 하거나 새로운 직업을 가짐으로써 노년기를 대비할 수 있게 되어 이들이 고령인력이 되었을 때 고령자 스스로도 새로운 자립기반을 구축할 수 있다는 차원에서는 매우 긍정적인 효과가 있다고 할 수 있겠다.

제 3 절 현실성 있는 고령자 취업 프로그램 개발

1. 공공기관에서의 프로그램 개발

우리나라의 경우 지역사회나 사회적 차원에서 지역사회 복지를 위한 조직적인 활동, 경험과 전통이 거의 없었던 단계로 지역사회 속의 복지 프로그램들은 주민들의 관심의 대상이 되지 못하고 있는 실정이다. 그러므로 기존 타 사회복지영역의 프로그램의 실천과 동시에 노인복지 프로그램의 실천도 요청된다. 이러한 방안의 일환으로 고령자인력의 활용을 위한 지역사회의 자원 활용 프로그램을 제시하면 다음과 같다.³⁶⁾

① 세무서나 한국 전력 등의 관공서와 경비, 창구안내원으로 활용하는 방안

② 수도관리사업소나 한국전력의 검침원으로 활용하는 방안

③ 가로수의 보호 및 육림(育林)에 활용하는 방안

④ 특정 구역을 책임지고 청소하는데 활용하는 방안

⑤ 공원이나 고적지 또는 어린이 놀이터 등의 관리에 활용하는 방안

⑥ 우체국에서 우편배달에 활용하는 방안

⑦ 공공건물이나 도심 노상주차장의 주차관리요원으로 활용하는 방안

⑧ 지하철 공사나 공원에서 검표원으로 활용하는 방안

현재 안산에서 대한 노인회 안산지부, 여성복지시설 내의 노인복지 담당 부서 등 노인들을 위한 많은 시설들이 있다. 그러나 이들 시설들에는 실제 고령자들이 금전적인 문제를 해결할수 있는 방법은 없다. 특히 생활보호대상자 라든가 가난한 노인들을 위해 산업 일선에 투입하는 일은 하지 못하고 있는 실정이다.

이 시설들을 활용해서 고령인력들이 일자리를 찾을 수 있도록 취업알선 센터를 개설할 수 있다. 이곳에서는 자원봉사자들을 활용해서 인력이 필요한 기업과 일자리를 필요로 하는 구직자들을 연결해 주기 위하여 행정부서

36) 박태룡, 「노인복지연구」, 대구대학교 출판부, 1999.

에서 마련된 데이터베이스를 활용하여 필요한 인력을 공급해 줄 수 있다.

이를 원활히 하기 위하여 전담부서를 신설하고 전문상담사를 배치하여 알맞은 인원을 적시에 공급하도록 한다.

2. 기업체 또는 단체조직에서의 프로그램 개발

민간 기업체나 단체에서 고령자인력을 활용할 수 있는 프로그램을 알아보면 다음과 같다.³⁷⁾

- ① 백화점이나 슈퍼마켓 등의 판매원이나 수금사원으로 활용하는 방안
- ② 운전기사 식당이나 세차장에서 세차요원으로 활용하는 방안
- ③ 주유소에서 주유 요원으로 일정 수의 고령자를 활용하는 방안
- ④ 아파트, 지역사회단체의 건물 등의 수위나 관리요원으로 활용하는 방안
- ⑤ 그 지역 내의 어린이 도서위원으로 고령자인력을 활용하는 방안
- ⑥ 아파트 등의 지역사회에서 가정주부들에게 장 담그기 등의 전통 음식을 전수하는데 고령자인력을 활용하는 방안
- ⑦ 학교 주변이나 유치원 근처 등의 도로·교차로에 고령자들을 배치시켜 교통안전관리에 고령자인력을 활용하는 방안 등이 있다.

3. 외국의 프로그램 개발 사례

일본의 경우는 공공직업 안정소 내에 고령자 취업반을 설치하여 취업을 돕고 있고, 고령자를 위한 무료 직업소개소와 직업훈련제도를 마련하고 있다. 그리고 일본의 경우에는 인재은행을 설치 운영하고 있는데 40세 이상의 관리직, 기술직을 대상으로 구직상담, 취업알선 등을 무료로 해주는 구가제도이다. 또 건강하고 일할 수 있는 60세 이상의 노인들에게 그들의 지식과 경험을 살려 일할 기회를 확보하고, 지역사회 발전에 기여한다는 목적 하에 운영하고 있는 인재센타 등이 있다.

37) 장인협, 최성재, 「노인복지론」 서울대학교 출판부, 1997.

미국의 경우에는 주로 노인청(Administration on Aging)에서 고령자 취업에 관한 프로그램을 만들고 시행한다. 또 민간단체를 조직화하고 노인취업의 정보와 노인능력활용을 위한 사업을 전개하기도 한다. 미국의 노인취업정책은 자원봉사활동 프로그램의 일환으로 이루어진 Action 프로그램³⁸⁾이 조종을 이룬다.

이 Action 프로그램 중에는 RSV(Retired Senior Volunteer Program)이라는 것이 있어 660종의 사업을 실시하는데 그 중 중요한 것은 ① 학교교사의 조수역이나 학생들에게 독서방법을 가르쳐 주는 일 ② 청소년들에게 자동차 운전을 교습하는 일 ③ 거동이 불편한 고령자들의 수발을 드는 일 ④ 고령 노인의 집에 가서 급식, 세탁, 청소 등을 해주는 일 등이 있다.

또 Action 프로그램 중에는 SCORE(Service Corps of Retired Executive)라 하여 과거 기업을 경영해본 일이 있는 노인을 선발하여 중소기업의 상담과 지도를 하게 하는 프로그램과 SCP(Senior Companion Program)이라 하며 병약한 노인과 함께 기거하면서 신변을 보살펴 주는 일 등이 있다. 이러한 프로그램은 노력에 상응하는 보수를 받는다. 또 미국 노동부에서 시행하는 중고령자 노인취업 프로그램으로서는 녹지관리로서 공공장소의 녹화사업, 미화사업 등이 있고, 학교, 도서관, 관공서 등에서 일을 하도록 하고 댓가를 받는 일이 있다. 그러나 미국의 노인들은 일을 해서 소득을 얻기보다는 국가가 더욱 많은 연금을 지급해 줄 것을 원하고 있다.

또 영국에서는 국가, 지방자치단체 또는 공공단체의 후원으로 민간복지단체에서 노인복지 공장을 설치·운영하고 있다. 취로는 시간제 또는 주 2~3일 노동하는 방법 등 형편에 맞게 운영하고 있다. 일반 기업체에서는 자체내에서 노인고용부(Elderly Employees Dept.)가 있어 기업체내의 작업분 중 노인들이 할 수 있는 경작업을 선별하여 작업을 시키기도 한다.

고령자의 고용에 대하여는 국제노동기구(ILO)의 「고령노동자의 권고」(제162호, 1980)에서 고령노동자에 대한 고용과 직업에서의 차별대우 방지,

38) 이 프로그램은 Nixon 행정부 때 조직된 기구로서 노인의 능력을 개발하고 집행하는 업무를 담당한다. 김성순, 「산업사회에 있어서의 노인복지에 관한 연구」, 한양대학교 대학원 박사학위논문, 1984. p.90

직업지도와 직업소개 등에서 균등한 기회와 처우, 적절한 조건하에서 계속 고용, 일정 범위내에서의 임의적인 퇴직에 대한 보장 등을 강구하고 있다.

4. 고령자 취업 직종의 개발

고령자들의 취업률을 높이기 위해서는 국가나 지방자치단체가 그들의 적성에 맞는 직종의 개발을 필요로 한다. 이와 같은 정책은 구미 선진국에서는 이미 오래전부터 실시되어 오고 있으며 특히 1950년대 이후 그 실시를 강화해 오고 있다.

이제 우리나라에서도 고령자에게 알맞은 직종을 선정하여 가급적 고령자들이 우선적으로 취업할 수 있도록 배려하고 이들 직종 중에서도 가장 대표적인 고령자 직종들을 고령자들로 하여금 배타적으로 취업할 수 있도록 보존하는 것이 필요하다.

정부에서 시행하는 고령자 적합 직종 선정 기준은 첫째, 고령자가 근무하여도 상대적으로 생산성에서 젊은이와 차이가 나지 않는 직종, 둘째, 노동강도가 높지 않고, 산업재해의 위험이 적은 직종, 셋째, 보편적인 직종으로서 활용가능성이 높은 직종 등으로 보다 많은 검증과정과 노인 자신의 희망을 고려한 직종 개발이 이루어져야 할 것이다. 이런 측면을 고려하여 적합직종의 개선 방안은 다음과 같다.

첫째, 적합 직종의 계속적인 양적확대를 기반으로 하여, 질적으로는 노인의 신체적 및 정신적 능력과 변화하는 인구학적 특성이 반영된 적합 직종의 선정이 이루어져야 한다. 노인의 신체적 특성이 고려되고, 정신적 능력에 따라 노인에게 적합한 직종이 주어진다면 노인이 가지고 있는 역량을 충분히 발휘할 수 있을 것이다. 각 세대마다 겪은 역사적 경험과 사회적 변화가 다르기 때문에 노년기에 진입하는 젊은 노인세대는 이미 노년기를 보내고 있는 고령 노인세대와는 다를 수밖에 없다. 그러므로 적합 직종은 이런 변화하는 노인세대에 적합한 직종이 되도록 선정되어야 할 것이다. 변화하는 노년기의 특성을 감안할 뿐만 아니라 고령자의 직업적성에 대한 검사와 취업관련 욕구조사를 기본으로 하여 시대와 상황에 따라 변화시킬

수 있도록 개발하여야 한다.

둘째, 노인의 개별성을 살릴 수 있는 적합 직종의 선정이 요구된다. 고령 근로자를 위한 적합 직종의 선정이 매우 중요하지만, 적합 직종의 선정 및 적용이 제한적으로 활용된다면 오히려 노인들이 가지고 있는 이전의 직업 생활을 통해 축적된 전문성과 경험, 업무수행능력 등 개별성은 간과하게 된다. 현재까지의 적합 직종은 전체노인을 대상으로 쉽게 취업하여 적용할 수 있고 젊은이들에 비해 생산성이 떨어지지 않는 직종을 선정한 것이다. 따라서 앞으로는 일반노인의 욕구에 부합할 뿐만 아니라 개별 노인들 각각의 교육적 배경 및 직업적 경험을 살리고, 적성 및 능력에 포괄적으로 부합할 수 있는 직종을 선정하도록 해야 할 것이다.

셋째, 고령자 적합 직종도 전체 연령층의 직종 스펙트럼 안에서 선정되어야 한다. 전체 연령층은 기술공 및 준 전문가, 사무직원, 서비스근로자 및 상점과 시장판매근로자, 농업·어업 숙련근로자, 기능직 및 관련기능근로자, 장치·기계조작원 및 조립원에 골고루 분포되어 있음을 알 수 있다. 기능근로자, 기계조작원 및 조립원은 노인이 취업하기에 어렵다고 하더라도, 사무직원, 서비스 근로자 및 상점과 시장판매근로자 등은 충분히 이전의 경험을 살려 계속적으로 취업할 수는 없지만 적합 직종도 단순노무직과 전문직 외의 직종까지 골고루 다양하게 선정·확대해야 한다. 이는 개별노인이 가지고 있는 능력과 장점을 살릴 수 있는 방안이 되기도 한다.

넷째, 고령자 적합 직종을 연구하는 기관의 설립이 필요하다. 결국 위에 제시된 적합 직종 선정의 발전 방안은 과학적 근거에 의한 적합성의 증명과 고령 노동력의 생산성을 증명할 수 있는 연구에 바탕을 두어야 할 것이다. 고령자의 변화하는 특성을 감안한 적합직종을 과학적으로 선정하기 위해서는 고령자에게 적합한 직종과 이에 따라 보완적 조치를 제시해 줄 수 있는 연구기관이 필요하다. 고령자의 근로능력과 직종의 요구를 과학적으로 평가하여 직종의 적합성을 높인다면, 고령자의 노동력을 보다 생산적인 노동력으로 전환하여 고령근로자와 사업주와 모두 만족할 수 있는 직종개발이 이루어질 수 있을 것이다.

다섯째, 고령자 적합 직종의 선정이 고령자의 노동력 활용이라는 점에서

재접근되어야 한다. 사회가 고령화되어감에 따라 고령자의 재취업은 개인적 수준에서 접근해야 할 문제라기보다는 사회적 수준에서 인력공급이라는 측면에서 접근되어야 할 것이다. 고령근로자의 효과적인 활용은 사회적으로 부족한 인력의 확보뿐만 아니라 생산성을 높이는데는 기여하게 될 것이다.

여섯째, 현재의 준·고령자고용촉진법에 정해진 고용비율을 우선 지키도록 강제화하고 특히, 적합 직종 관련 규정에는 고령자 취업을 일정수준 보장하는 강제내용이 담겨져야 적합 직종의 취업이 활성화될 수 있을 것이다.

일본의 노동과학 연구소에서는 노인의 적성 직종이 무엇이나를 규정하는 것 보다는 그와는 반대되는 Negative List를 작성하는데 주력하는 경향을 띠고 있는데³⁹⁾ 이를 참고할 필요가 있을 것이다. 즉 시간제약이 강하고 복잡한 기구나 기계를 필요로 하는 작업, 유해물질에 접촉할 위험성이 있는 일, 장시간 시력을 혹사하는 일이나 단기적인 기억을 필요로 하는 작업 등은 고령자가 피해야 할 것으로 보고 있다.

제 4 절 고령자 창업 지원 및 사후관리의 강화

1. 고령자 창업의 적극 지원

고령자 창업의 의의는 대체로 3가지 측면에서 정리해 볼 수 있다(정경배, 1999).

첫째, 고령자에 대한 근본적인 시각이 변화하고 있다는 점이다.

즉 고령자를 제2의 현역세대로 보는 방향으로 변화하고 있으면 고령자의 능력 및 경험을 집약하여 사회에 기여할 수 있도록 고령자 창업이 지원되어야 한다.

둘째, 고령자 창업지원은 '일하는 고령자층'의 확대를 통해 사회적 부양비용을 감소시킬수 있다는 점이다

39) 김성순, 앞의 책, 1985

셋째, 고령자 창업지원이 고령화 사회에 대비하여 사회충격을 완화시켜 줄 수 있다는 정책이라는 점이다.

그리고 이러한 고령자 창업을 위해서는 업종의 선정이 대단히 중요한데 먼저, 고려해야 할 사항은 신체적 활동이 필요한 업종보다는 단순 업종이어야 한다. 둘째, 자본보다는 단순 노동집약적 업종중심이어야 한다. 셋째, 수익성보다 안전성이 우선 이어야 한다. 넷째, 경륜 및 경험이 필요한 업종을 중심으로 선정되어야 한다. 따라서 소자본 또는 노동집약적인 경륜과 경험을 바탕으로 한 안정성이 가장 중요한 기준이 된다 하겠다.

고령자 창업에 적합한 업종을 우선 분류하고 이의 구체적인 사업내용을 보면 다음과 같다.⁴⁰⁾

첫째, 고령자계층을 사업대상으로 하는 전문가 활용 업종이다. 이에는 출장진료 및 가정간호업, 24시간 전화건강상담업, 실버컨설팅업, 치료방 등이 이에 속한다.

둘째, 고령자계층을 사업대상으로 하는 비전문가 활용 업종이다. 이에는 노인종합복지센터 설립, 노인학교 설립, 노인용품전문점, 노인취업정보센터 등이 포함된다.

셋째, 비노인 계층을 사업대상으로 하는 전문가활용 업종이다. 이는 전문인력풀(pool)지원사업, 워드편집서비스업, 사무대행서비스업 등이다.

넷째, 비노인 계층을 사업대상으로 하는 비전문가활용 업종이다. 이는 토털홈서비스, 리싸이클링점, 전단배포 서비스업, 격려편지서비스업, 비디오택배서비스업, 물건구매 대행서비스업, 아기 돌보기 업, 구식물건(antique) 전문점, 해충 및 먼지퇴치업, 지역전문 관광 기획가, 영농지도업 등이 있다.

따라서 이러한 분야에 창업하려는 고령인력에 대한 적극적인 창업지원이 뒤따라야 하겠다.

그동안 경제의 성숙화에 따라 전문·사무직의 퇴직자가 양산되고 있는 실정에서 이들의 직장경험을 활용하여 창업활동을 지원할 수 있는 체계가 요구되고 있으며, 현재 중소기업청 내 소상공인지원센터에서 소규모 창업에 대한 경영정보 등을 지원하고 있지만, 창업관련 상담 및 지원자가 거의

40) 정경배, 외 「활기찬 노후생활보장을 위한 고령자 취업 방향」, 한국보건사회연구원, 1999

중년계층이어서 고령자 대상의 창업지원정책은 없는 실정이다.

따라서 기업체에서 고령취업자를 위하여 취해야할 방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째는 노인복지공장의 설치 운영을 들 수 있다. 이것은 고령자에게 알맞은 직종의 개발과 아울러 고령자들에게 맡기는 것이 유리한 직종만을 골라 시장 수요를 고려하여 노인공장을 신설한다면 고령자들의 수입보장은 물론 여가선용에도 도움이 될 것이다. 이러한 예는 영국의 노인 복지 공장을 들 수 있는데 이 공장은 민간단체가 운영하는 경우 공립민영의 경우, 민간기업과 정부 또는 지방자치단체가 합동으로 운영하는 경우가 있는데, 처음 설립할 때에는 국가의 보조를 받지만 일단 운영의 궤도에 오르면 민간단체가 자립으로 운영하는 예이다.

둘째, 국가기관의 적극적 개입 방안에서도 논의했지만 정년제의 연장 또는 이의 개선방안을 들소 있다. 기업체의 정년문제는 각 기업체가 갖고 있는 특수한 상황이 있겠지만 현재 우리나라의 평균수명이 74세를 상회하고 있는 즈음에 기업체의 정년이 55세 전후인 점을 감안할 때 이와 같은 일률적 정년연한은 상향조정되거나 개선되어야 한다. 정년에 관한 정책은 장기적이고 종합적인 경제사회개발계획의 일부로서 정책결정요소로 형성되고 있지만 기능연령(Functional Age)에 의한 퇴직제도나 현재의 정년제도 위에 직종별, 자격별, 기업별 등의 업무의 특수성을 고려한 정년 제도를 운영해야 할 것이다. 노인의 적성을 항상 과학적으로 파악하는 산업노년학(Industrial Gerontology)에 입각한 연구개발이 있어야 한다.

셋째, 시간제 근무와 도급제의 실시이다. 기업을 정년퇴직하는 종업원 중 계속 취업하기를 원하는 사람을 위하여 시간제 근무(Part Time Works) 또는 도급제로 일거리를 부여하는 제도를 도입할 수 있다. 일정한 규모 이상의 기업에는 이러한 일자리가 있을 것이므로 의사만 있다면 그리 어려운 사안이 아닌 것으로 생각된다.

넷째는 직무재설계를 시행하는 방안이다. 이것은 고령자의 작업환경을 고령자 체력과 능력에 합치시켜 개선, 정비하고 고령자가 일하기 쉬운 환경을 만든다는 것이다.

직무재설계의 예를 든다면, 능력의 쇠퇴를 대처하는 방안, 주의력 감퇴에 대한 방안 등이다. 또 직무내용의 짜임새 바꾸기, 예컨대 체력에 따라서 중노동에서 경작업으로 바꾸어 가는 직무순환(Job Rotation), 노동시간의 자유선택, 작업시간의 단축, 파트 타임제 등을 들 수 있을 것이다.(우재현, 1992)

다섯째, 기업 내 고령자 고용촉진 위원회의 설치이다. 이 고령자 고용촉진 위원회는 정부뿐만 아니라 기업 내에도 설치하여 고령자의 활용에 대한 연구를 하고, 중고령 근로자에 대한 산업카운슬링, 경력카운셀링을 해야 할 것이다.

여섯째, 복지자회사의 설립을 들 수 있다. 이것은 대기업이 그룹단위로 복지자회사를 설립하여 그룹의 복지 업무를 전담하게 하고 고령퇴직자 중 공로가 있는 지를 이 복지자회사에서 활용하면 경험과 경륜을 살려서 의욕적으로 일할 수 있을 것이라 생각한다. 이 같은 실험은 이미 일본의 재벌 그룹에서 시행하여 성공을 거두고 있다.

2. 취업 고령자의 사후관리의 강화

고령자들의 취업후의 사후관리로서 다니고 있는 직장이 만족스러운지와 부당한 대우는 받고 있지 않은지를 확인하는 사후관리과정이 한층 더 강화되고 확대 되어야 한다.

정부기관인 고용안정센터 내의 취업알선팀 및 서울시 고령자 취업알선팀 등 고령자취업알선 업무를 담당하는 고령자 취업 담당자들을 대상으로 조사한 결과⁴¹⁾에게 설문조사한 결과 취업담당자 중 취업알선후 사후관리를 하고 있다고 응답한 비율은 60.8%이었고, 나머지 39.2%는 사후관리를 하지 않는 것으로 조사되었다.

사후관리를 하고 있는 담당자를 대상으로 사후관리 방법에 대해 조사한 결과, 44.8%가 본인이 직접 정기적으로 고령자를 사후 관리하는 것으로 나타났다. 이는 전체 취업담당자 가운데 25.5%를 차지하여 고용주나 고령취업자 본인과의 연계가 매우 미비한 등 문제점이 있는 것으로 나타났다.

41) 황진수, “고령자 취업 활성화 방안”, 한국노인과학학술단체연합회, 2000

고령취업자 들의 사회통합을 돕기 위한 사후관리는 보다 전문적이고 체계적인 사후관리의 시스템 도입 및 고용주, 고령자, 취업 담당자 간의 유기적이고 정기적인 연계망이 형성되어야 하겠다.

제 5 절 고령자 개인의 자주적 노력

1. 고령자 의식 구조의 개선

고령자취업이 활성화되기 위해서는 무엇보다도 고령자 스스로 일을 하겠다는 직업의식이 고취되어 있지 않으면 안 된다. 노동이라는 것이 얼마나 신성한 것이며, 이 노동이 자신의 건강과 사회에의 적극적인 참여가 된다는 신념이 형성되어야 한다.

취업을 함에 있어 고령자들은 첫째, 일단 맡은 일에 대하여는 최선을 다한다는 자세가 확립되어야 하며 둘째, 일의 귀천을 따지기에 앞서 주어진 일에 적응하려는 노력이 있어야 한다. 셋째, 청년, 장년들의 일을 스스로 도와준다는 자세를 가져야 하며, 넷째, 과거의 지위를 연계시키지 말고 또 소득의 과다에 지나치게 신경을 쓰지 말아야 할 것이다. 고령자들이 자조(Self-help)사업에 관심을 가진 분들이 있는데 이는 고령자스스로 자발적인 활동에 참여함으로서 사회구성원으로서의 욕구충족과 함께 스스로 노후의 만족스러운 삶을 영위케 한다는 의미를 갖는다 할 것이다.

또 자원봉사주의(Volunteerism) 활동도 일반 시민에 대한 서비스 정신의 발현으로서 이해와 참여도를 높여 인간성숙의 장으로서 활발한 생을 영위할 수 있을 것이다.

결국 고령자의 의식구조를 보수적, 수동적, 피보호자적 자세에서 스스로 진취적, 능동적, 보호자적 태도로 바꾸어야 할 것이다.

2. 고령자의 자조적인 활동

고령자 집단이 고용기회의 확대를 꾀하기 위해서는 스스로 일을 도모하는 노력이 수반되어야 한다. 근로욕구가 있는 고령자끼리 상호 협력하여 단체 활동을 통해 공동의 일거리를 개발하고, 근로의욕을 상호 고취하면서 작업에 임하는 것이다. 이와 같은 취업방법은 구성원 상호간의 협동심, 가지의 소임을 다하는 자세와 충분한 사전검토를 해야 할 것이다.

고령자들이 여가시간을 충분히 갖고 있으면서도 고령자의 자조적 활동과 사회활동에 적극적으로 관여하지 못하는 것은 고령자를 포용하고 있는 사회적 제도나 관행이 있기 때문일 것이다(임춘식, 1991) 이러한 저해요소를 없애고 고령자의 자조적 활동을 할 수 있는 방법으로서 우선 도시형과 고령자 형으로 나누어 볼 수 있고, 노인정이나 노인회관 등 옥내에서 할 수 있는 일이 있으나 이러한 작업은 지역의 특수성, 작업하는 분들의 신체적 조건, 적성과 능력 등을 고려해야 할 것이다. 이를 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

1) 고령자들의 의식개혁과 자기개발

고령자인력 활용이 활성화되기 위해서는 고령자들의 의식개혁이 있어야 한다. 직장이란 무조건 고용안정만 해주며 소득의 원천인 월급만 주는 곳이 아니라 생산한 공헌도에 비례해서 임금을 받는다는 점과 기업이 시장경쟁에서 살아남지 못하면 취업의 기회도 보장 받을 수 없다는 원리를 믿어야 할 것이다.

취업을 할 때 고령자들은 일의 주어진 일에 적응하려는 노력과 맡은 일에 최선을 다하는 자세, 청·장년들의 일을 도와준다는 자세, 과거의 지위를 연세시키지 않는 자세가 요청된다. 결국 보수적, 수동적, 의존적 자세에서 스스로 진취적, 능동적으로 바꾸는 의식개혁이 필요하다.

또한 노년기를 위해서 젊었을 때부터 준비가 필요하다. 이를 위해서는 항상 새로운 지식을 배우고 자기능력을 연마하는 자기개발이 중요하겠다. 교육을 통하여 새로운 기술을 습득함으로써 현대사회가 요구하는 자질을

갖추고 새로운 기준에 입각하여 자신을 평가하여 인생의 목적을 재확인하려는 적극적인 의지를 가져야 할 것이다.

2) 노인단체의 활성화

우리나라의 노인단체는 통일적, 체계적, 협력적인 관계 즉 상호 유기적인 체계가 부족한 실정이다. 1981년에 들어 대한노인회가 조직을 개편하여 말단조직을 초등학교 학구단위로 재편성하면서 조직화되기 시작했다. 그러나 정치적 압력단체로서의 기능이기 보다는 자발성이 결여되고 의존적인 면이 강하다.

앞으로 노인단체의 활동은 노인취업이 곧 노인의 노동권, 생존권, 복지권과 직결된다는 점을 인식하여 이와 관계된 국가나 지방자치단체 등으로 하여금 노인복지에 관한 의사결정이 보다 많이 이루어 질 수 있도록 활동해야 할 것이다.

장기적으로는 헌법이나 노인복지관계법에 노인의 권리가 구체적으로 명시되어 보호를 받을 수 있어야 한다. 또한 지방자치단체장, 국회의원, 지방자치의원이 노인취업의 확충방안을 내세울 수 있도록 하며, 이것이 정책적으로 연관될 수 있도록 노력해야 할 것이다.

아울러 현재 우리나라는 지방화시대에 접어들고 민의를 수렴하는 기관도 다양해져 가고 있기 때문에 각 지역의 특성에 맞는 노인단체들의 활동도 활성화되어야 할 것이다.

첫째, 지역단위의 기능별 작업반 편성이다. 노인들이 보유하고 있는 기능을 작업반을 편성하여 일을 하되, 이를 능력별, 연령별, 지역별로 나누어서 한다. 이 사업을 활성화시키기 위해서는 노인들의 일체감 형성과 적절한 홍보활동 등이 요청된다.

둘째, 노인 사업단의 조직 운영이다. 이는 노인들이 스스로 사업단을 구성하여 도급에 의한 용역이나 공공투자의 방법으로 소규모의 특정사업을 경영하는 방법이다.

셋째, 노인의 공동작업장을 설치 운영하는 방법이 있다.

이때 유의해야 할 점은 ① 개인 문제 및 개인문제 해결을 위한 상담

(Case Work) ② 집단 활동(Group Work) ③ 노인자원봉사자 훈련 및 활동 주선, 취미 및 레크레이션 활동개발 ④ 실비의 공동식사 제공 ⑤ 건강 및 보건에 관한 정보제공 ⑥ 간단한 건강진단 및 진료 ⑦ 각종 생활정보 제공, 교양강좌 ⑧ 시간제 취업(Part-time)에 관한 정보제공 및 알선 ⑨ 법률상담 ⑩ 공원 등에서의 노인복지 프로그램의 계획 및 실시 등의 지도 등을 제공할 수 있다.

한 가지 더 첨가할 것은 노인의 자조적 작업장을 운영하는 주체 즉 운영자의 자세와 역할이 민주적이어야 하고, 구성원 모두의 의견을 골고루 반영하도록 노력해야 하며, 수입과 지출의 공개와 소득 분배의 공정성이 보장되어야 할 것이다.

제 5 장 결 론

우리나라는 IMF 이후 지속적인 경기침체로 신규취업인력들의 취업기회가 줄어들고 있으며, 정년연령도 계속 줄어들어 40대 이후의 퇴직자들이 급속하게 늘어나고 있어 상대적으로 고령자취업인력 활용에도 많은 난관이 산재해 있다. 또한 과학기술의 발달과 현대 의학의 개발, 생활수준의 향상으로 인한 수명연장으로 세계적으로도 고령자인구가 급증하고 있고, 전 세계를 통틀어 고령화추세 또한 가장 빠르게 진행되고 있어 향후 심각한 고령자문제로 인해 사회적으로도 큰 혼란을 겪을 것으로 많은 전문가들은 예견하고 있다.

따라서 고령자인구의 급속한 증가와 고령자의 다양한 욕구 및 노인문제의 심각성 등에 대비하여 고령자인력을 생산적이고 유익한 방향으로 활용함으로써 노인복지증진에 기여할 수 있도록 국가와 기업, 지방자치단체, 각급 학교 등과의 상호 연계를 통한 구체적이고 다양한 정책적 접근과 방법이 필요하다고 할 수 있다.

우선 국가 차원에서 고령화 사회에 대비한 체계적 전략을 세워야 한다. 지금까지의 단편적이고 임시방편적인 노인정책과는 다른 접근이 필요한데, 변화하는 상황에 맞춰 우리가 가진 인적자원을 어떻게 효율적으로 활용하며, 늘어나는 고령자인구를 우리 사회가 어떻게 합리적으로 부양할 것인지를 고민해야 한다. 그러므로 고령자인구의 일자리 확충은 고령자들에게 소득원천을 제공한다는 측면 외에도 국가적 가용 노동력을 증가시켜 잠재성장력 저하를 막는다는 이점도 있다. IMF 이후 외환위기와 경기침체로 인해 대부분의 국내기업들도 현재는 몸집 줄이기에 급급한 상황이지만, 달라질 상황을 생각해야 한다. 교육수준이 높은 여성인력과 경험이 풍부한 고령자인력들을 활용할 수 있도록 제도와 관행의 개선이 필요하다. 개인도 나름대로 노후대책과 노년설계를 서두르지 않으면 안 되는 시점에 와있다.

따라서 고령자취업인력 활용정책의 개발은 단기적으로 대량실업의 해결이라는 차원뿐만 아니라, 앞으로 급진된 될 사회의 인구 고령화에 대비한 장기적인 정책개발이라는 차원에서도 의미가 있다고 볼 수 있다.

그러므로 21세기의 노인복지 과제는 국가적으로는 고령자인력이 취업활동을 통한 여가 및 생계유지 수단을 위해 고용을 지원하는 정책을 펴 나가야 하며, 기업차원에서는 고령자인력을 수용할 수 있도록 종업원의 일정비율 이상을 고령자인력으로 채용하는 고용창출에 적극 나서야 한다.

따라서 노인 인력에 대한 철저한 수요와 공급 조사를 통해 고령 인력의 고용시장에 대한 연구가 선행된 고령자 취업 방안을 신중히 모색해야 할 것이다.

또한 노인 개인적으로도 경쟁력 강화를 위해 취업준비에 소홀히 해서는 안될 것이다. 국가차원에서 인구 고령화에 대비하여 정책개발 및 대책이 부실했기 때문에 1997년 IMF 위기는 한국 사회복지 체계를 나름대로 정비하고 지출규모를 증대시키는 계기가 되기는 했지만 고령자취업에 관한 실질적인 대책 마련에는 소홀했던 것이 사실이다. 즉, 고령자들의 사회활동을 중단시킬 수 있는 취업활동, 자원봉사, 여가 프로그램, 학습활동 또는 단체활동 등의 프로그램을 비롯하여 고령자취업기회 확대를 위한 전략적인 대처방안이 부족했다는 점이다.

그나마 다행스러운 것은 최근 정부가 생산적 복지정책을 내세우고 고령자의 고용, 창업, 공동작업, 자원봉사, 평생교육 등의 프로그램을 통하여 활동적인 노년상을 정립하려는 시책방향을 세우고 있다는 것은 매우 바람직한 일이나 이것이 일회성이 아닌 장기적인 과제에서 국가적으로 연속성을 갖고 지속적으로 실천해 나갔으면 하는 바람이다.

한편, 지금까지의 노인복지정책은 주로 저소득 극빈층 노인, 즉 보호대상 노인들의 생계비나 의료보조를 지원하는 소극적이고 제한적인 정책을 수행하여 왔다. 은퇴한 노인들의 상실된 역할을 대체할만한 취업활동이나 교육활동, 자원봉사 또는 여가활동을 적극적으로 개발하지 못하였으나, 이제는 고령화시대를 맞이하여 노인문제를 해결하며 노인의 삶의 질을 향상시키기 위한 전략이 필요하다.

그러기 위해서는 앞으로의 노인복지정책은 고령자들의 사회활동을 증진시킬 수 있는 취업 및 창업프로그램과, 자원봉사, 여가 프로그램, 학습활동 또는 단체활동, 각종 제도적 개선 및 홍보 등의 실질적인 프로그램을 적극

개발하고 보급하는데 있다고 볼 수 있다. 그러므로 고령화사회 진입으로 인하여 무엇보다도 고령자취업인력활동에 대한 필요성이 중요한 시점에서 정부와 기업, 지방자치단체간의 상호 협력을 통한 실질적인 제도개선을 통해 향후 노인의 기본 생존권을 보장하고 사회참여를 활성화하여 국가적으로도 고령자취업인력을 효과적으로 활용하기 위해서는 다음과 같은 제도 및 방안을 강구해야 할 것이다.

첫째, 고령자취업 및 창업 지원을 위한 각종 법규 및 제도 개선을 통하여 고령자 고용촉진법상의 고령자의무고용제도를 강제의무조항으로 전환하여 실질적인 법 집행이 될 수 있도록 하여야 하며, 고령자 고용업체에 대해서는 각종 세제 및 정책적 지원을 할 수 있도록 하고, 고령자 창업에 대한 지원을 전담할 수 있는 고령자창업지원센터를 설립하여 고령자들의 창업에 대한 상담에서부터 창업자금의 융자, 실제 창업과 그 사후관리까지 수행할 수 있는 행정적·제도적 지원을 체계화하여야 한다.

둘째, 현재 노인취업알선센터, 고령자취업알선센터, 고령자인재은행 등의 다양한 노인취업알선기관들을 하나로 통합하여 고령자창업지원센터, 노인직업훈련센터 등의 기관들과 지리적으로도 가까운 한 건물 내에 설치하여 통합적인 지원 시스템을 구축해 나가야 할 것이다.

셋째, IMF 이후 평균 정년(55~58세)보다 훨씬 줄어들고 있는 추세를 감안하여 정년퇴직 후 재취업의 기회를 확대하기 위해서 고령자의 재취업을 위한 직업훈련을 각 지방자치단체 및 기업차원에서 퇴직준비 프로그램인 아웃플레이스먼트(Outplacement)서비스를 도입하여 퇴직 예정자들을 대상으로 퇴직 전 최소 6개월에서 2~3년 전부터 다양한 실무훈련을 통해 퇴직 후 제3의 직업을 가질 수 있도록 평생교육에 대한 지원을 강화해 나가야 할 것이다.

넷째, 고령자취업 및 창업에 관한 네트워크를 구축하여 취업 의사가 있는 고령자들의 데이터베이스를 확보하여 정부와 지방자치단체, 기업들 간에 통일적으로 조정되는 전달체계를 확립하여야 한다.

다섯째, 현재 연공서열식으로 되어 있는 기업의 임금체계 및 퇴직금제도를 전면 개선하고, 퇴직 후에는 근로조건을 수정하여 급여나 퇴직금에 있

어서도 탄력적인 방안으로 활용한다면 기업차원에서뿐만 아니라 국가적으로도 고령화 사회에서 한꺼번에 야기하는 심각한 고령자문제를 대처하는데 많은 도움이 될 것으로 확신한다.

여섯째, 취업을 희망하는 고령자들이 일할 수 있도록 노인 전용공장이나 작업장을 설치하여 운영해야 한다. 즉, 노인공동작업장이나 노인복지공장 등에 대한 지원을 통하여 노인인력이 소화해 낼 수 있는 일거리를 꾸준히 개발해 나가야 할 것이다.

일곱째, 고령자들이 취업하고 창업할 수 있는 여건을 성숙시키기 위해서 관심 있는 고령자들을 대상으로 고령자취업 및 창업 박람회나 설명회 들을 수시로 개최하고 취업 후에도 사후관리를 더욱 강화하는 등 고령자들 스스로 취업 및 창업을 할 수 있다는 자신감을 심어주기 위한 프로그램이 시급히 도입되어야 한다.

마지막으로, 무엇보다도 고령자 자신 스스로가 일을 하겠다는 직업의식이 고취되어 있지 않으면 안된다. 노동이라는 것이 신성한 것이며 자신의 건강과 사회에의 적극적인 참여가 된다는 신념을 가지고 의식구조도 보수적, 수동적, 피보호적 자세에서 진취적, 능동적, 보호자적 태도로 바뀌어야 할 것이다. 고령화 등으로 사회복지서비스의 수요는 증가하고 있으나 관련 일자리가 선진국에 비해 미흡한 상태이므로 사회적 효용이 있는 분야의 일자리 창출의 노력도 필요할 것이다.

고령자의 취업은 고령자에게 소득을 보장하여 그들의 다양한 욕구와 문제를 해결할 수 있게 해 주고, 고령자에게 신체적·정신적인 건강을 제공할 뿐만 아니라 노후생활의 만족을 느낄 수 있도록 해주고, 가족과 사회의 부양부담을 경감시키며 국가의 경제발전에도 기여할 수 있으므로 매우 바람직한 일이라 할 수 있다.

누구나 언젠가는 경험하게 될 고령화 사회의 심각한 고령자 취업 문제를 조기·명예 퇴직자나 장년층의 고급인력도 결부시켜 많은 연구를 하려 하였으나 미약한 부분에 대해서는 향후 발전적인 연구 논문을 기대하면서 본 논문에 대한 연구를 마칠까 한다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

가. 단행본

- 고양곤, 「외국의 고령자 취업동향과 우리의 과제」, 동인출판사, 1996
- 김근홍, 「한·독 노인복지이해」, 학문사, 1999
- 김두섭, 「변화하는 노인의 삶과 노인복지」 한양대학교 출판부, 2001
- 김성순, 「고령화 사회와 복지행정」, 홍익제출판사, 1990
- 김정후·한만주, 「노인인력활용과 프로그램」, 집문당 1998
- 박광준, 「고령화 사회와 노인복지」, 세종출판사, 1999
- 박민서, 「고령화사회의 노인취업 실태와 바람직한 방향」, 일신사, 1998
- 박차상 외, 「한국노인복지론」, 학지사, 2002
- 박태룡, 「노인복지연구」, 대구대학교 출판부, 1999
- 이가옥, 「노인복지정책개발을 위한 연구」, 보건사회연구원, 1993.
- 장인협·최성재, 「노인복지론」, 서울대학교 출판부, 1997
- 정경배외, 「활기찬 노후생활보장을 위한 고령자 취업 방향」,
한국보건사회연구원, 1999.
- 정경희 외, 「전국노인생활실태 및 복지욕구조사」,
한국보건사회연구원, 1998.
- 황진수, 「노인취업활성화 방안의 모색」, 한국노년학, 제13권 1993.
- 황진수, 「현대 복지행정론」, 대영문화사, 2000.

나. 학위 논문 및 연구논문

- 고양곤, 「외국의 노인 취업활동과 우리의 정책과제」, 노인복지연구,
한국노인문제연구소, 2000
- 김상호, 「고용보험제도하에서의 고령자 고용촉진 지원방안 연구」,
한국노동연구원, 1996
- 김성순, 「산업사회에 있어서의 노인복지에 관한 연구」,
한양대학교 대학원 박사학위논문, 1984.
- 변용찬, 「노인의 소득보장을 위한 정책개발연구」, 사회복지 제 140호,
한국사회복지협의회
- 박재간, 「노인취업관련 사업의 활성화 방안」, 2000
- 박병길, 「노인복지증진을 위한 고령자 고용촉진정책에 관한 연구」,
대구대학교 대학원 행정학과 박사학위논문, 2001
- 변재관, 「고령자 창업지원정책」, 노인복지정책연구,
통권 제15호, 1999
- 신왕성, 「우리나라 노인인력활용방안에 관한 연구」,
경희대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1999
- 신영수, 「중고령자 고용안정과 촉진에 관한 연구」,
한국인구학 제23권제1호, 2000
- 안혜경, 「중고령자 재취업 활성화 방안에 관한 연구」,
한성대학교 행정대학원석사학위논문, 2002
- 유경희, 「우리나라 노인취업인력활용방안에 관한 연구」,
경희대학교 행정대학원석사학위논문, 2002
- 이근홍, 「노인복지증진을 위한 노인인력의 효과적 활용방안」,
협성논총, 제12집, 2000

장상애, 「노인인력활용방안에 관한 연구」,
 명지대학교 지방자치대학원석사학위논문, 2000.

장영식 외, 「신인구 추계에 의한 인구규모 및 구조변동과 정책관계」,
 한국보건사회연구원, 1996

황선옥, 「고령화 사회에서의 노인 사회참여 활성화 방안에 관한 연구」,
 단국대학교 행정학과 박사학위논문, 2001

황진수외, 「고령자 취업 활성화 방안」, 연구보고서,
 한국노인과학학술단체연합회, 2000

황진수, 「고령자 취업활성화 방안」, 한국노년학, 통권35호, 2001.

황진수, 「고령자 취업정책의 현황과 과제」, 노인일거리마련사업
 활성화 방안에 관한 심포지엄, 한국노인문제연구소, 2000.

현기선, 「노인취업활성화 방안에 관한 연구」,
 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 2001

다. 기타 연구 자료

사회복지법인 한국봉사회, 「한국봉사회소식」, 1995, 제15호.

한국경영자총협회, 내부자료, 2001

노동부, 고령자의 취업지원, www.molab.go.kr

보건복지부, 노인복지정책과, www.mohw.go.kr, 2004

한국보건사회연구원, 「전국노인의 생활실태 및 복지욕구조사」, 1998.

한국보건사회연구원, 「한국의 보건복지지표」, 2000.

2. 외국문헌

K.KiInsella & Y.J.Gist, 「Older workers, Retirement and Pensions」,
 A. Companative International Chartbook.

ABSTRACT

- A Study on Means for Encouragement of the Reemployment of the Elderly in Korea -

Kim, Yeon-nam

Major in Social Welfare

Dept. of Welfare Administration

Graduate School of Public Administration

Hansung University

Directed by Prof. Hwang, jin-soo

As human life span has been lengthened due to the continuous economic growth, the rise of standard living, and the development of medical technologies, the rapid increase of the elderly have been a great burden on the expenditure of social security system and the elderly have become an important issue to which modern societies face. Such a rate of increase in the elderly people is quite rapid, uncomparable to those of the western countries, and the rapid aging is expected to continue in the years to come.

The senior problem cannot but be treated as a big social matter, beyond a personal matter, at this point. Besides, it need to address not the increase of the elderly but the pursuit of values in senior living, social & economic status as a human being, and self-improvement from alienation and solitude. To have a job means that it satisfies the mental and physiological need of the elderly as a human, as well as just an economic need. So it is widely accepted idea that it need to have

multilateral alternative policy in order to guarantee the elderly the right to work so that the elderly would lead a human life through the working under the constitutional law.

Furthermore, the advanced countries have long prepared for the aging society, which had been looming ahead in addition to the welfare of the elderly, and they have been dealing with the aging population by rearranging the elderly labor forces to the re-investment in the industrial sectors as a means of utilizing them for efficiency and reproduction. In contrast, the social welfare system in Korea, including the reemployment and pension systems for the elderly, is not appropriately arranged due to the previous economic policy paying prior attention to the growth at the sacrifice of distribution. In this respect, the preparation for the rapidly approaching aging society is considered to be by far the most urgent.

Accordingly, diversified efforts are required in Korea for the reemployment plan in favor of the elderly and the expansion of their job opportunities in the national level with a view to the effective utilization of the idle labor forces, which will facilitate the independence of the elderly people who possess the intention to work or who are under the threat of livelihood without working.

Taking the solutions to the above issues into consideration, this paper reviewed the necessity for the Encouragement of the reemployment of the elderly, compared the employment programs for the elderly in Korea with those of other countries, examined the actual status and issues relating to their reemployment, and suggested as follows the directions for the solutions:

First, the employment policy for the elderly should be promoted with the proper understanding that the elderly are the subject of the rights, and the self-regulating entity, not the objects for protection, and the

retirement plans should be more flexible in relation to the reality.

Second, the improvement should be made so that the government would strengthen the employment promotion act for the elderly and implement the compulsory employment plans, while the corporations complying with the rules and regulations would be eligible for the higher tax benefits, the more subsidies for the elderly, and the larger scope of assistance for the upgrading of the facilities. Moreover, such plans for the compulsory employment should be implemented by the government or public corporations ahead of the other sectors.

Third, the works appropriate to the elderly should be continuously developed together with the guidance provided for the priority reemployment of the elderly. At the same time, the establishment of institutions, reemployment education, and job training should assist their returning to the society on the basis of the individual aptitude and capability of the elderly.

Fourth, the elderly people should intensify their eagerness for the independence and prepare themselves for their responsibility in the old age. In addition, they should activate the organizations for the elderly people with the consciousness and perception that the elderly people themselves are the subject of social movement for the protection of their rights.

The economic activities at the old age through the reemployment are directly related to the desire of self-realization such as the preservation of health and the utilization of leisure time, as well as the basic requirement of livelihood. In addition, the possession of economic influence by the elderly themselves reduces the offsprings' burden of supporting their parents. For the fundamental solutions of the problems involved the elderly people in the process of the aging society, the appropriate attention should be urgently paid to the development of

various reemployment programs and works suitable to the elderly and also to the governmental enforcement of realistic and positive policies for their reemployment under the legal and institutional support.

In conclusion, when there are elderly people's independent efforts, and active roles from a policy, business, and private point of views, the elderly reemployment will be encouraged, solved fundamentally, and have very good influence on the nation and society of the 21st century on the whole.