

시니어계층의 취업활성화를 위한 정책방향 연구

Study on the Policy Directives for Activation of a Senior Employment

권기창

경북도립대학교 IT특약계열

GI-Chang Kwon(kwon0819@daum.net)

요약

본 연구는 세계에서 유례없이 인구의 고령화가 급속하게 진행되고 있는 우리의 현 상황 속에서, 시니어 계층의 삶의 질 확보를 위한 하나의 방안으로 시니어계층 취업활성화를 위한 정책방향에 대하여 연구를 진행하였다. 이를 위하여 미국, 영국, 일본의 법적, 제도적 측면의 정책을 조사하였고, 이를 근거로 시니어 계층의 취업활성화와 관련한 기존 정책의 문제점을 법규적 측면, 정책 프로그램적 측면, 사회적 환경측면으로 나누어 살펴보았다. 법규적 측면에서는 정년 나이 제한, 권고조항의 강화, 법규제정 주체의 일원화, 정책 프로그램적 측면에서는 목표설정 방향조정, 교육프로그램의 운영기간 및 다양화 측면, 운영프로그램간의 네트워크화, 65세 이상으로 교육 대상의 확대, 사회적 환경측면에서는 민간차원에서의 적극적 정책 시행 및 시니어계층을 대하는 인식의 변화와 관련한 홍보정책 등을 문제점으로 지적하였으며, 그에 대한 대책을 제안하였다.

■ 중심어 : | 시니어계층 | 취업정책 | 취업활성화 |

Abstract

Nowadays Korea, where the elderly comprise 11.7 percent of the population had approached to an aging society. In these situations, the purpose of this study is to investigate a employment policy directives of a senior for the employment activation. For this study. we divided the employment policy with a law aspect, a programmatic aspect and a social aspect. And researched about the employment policy case of advanced countries. In the law aspect, this study suggested that they should extend age-limited, strengthen the law and unify the policy actors. In the programmatic aspect, this study suggested that they should change the program goal, make diversification of programs and expand the education students. In the social aspect, this study suggested that they should promote the cognizance change and private participation about senior policy.

This study was conducted for the employment activation of a senior.

■ keyword : | Senior | Employment Policy | Employment Activation |

I. 서론

1. 연구의 배경 및 목적

산업화의 진전에 따른 생활수준의 향상과 보건 의료

기술의 발전은 인간의 수명을 연장시키는데 크게 기여하여 인간구조의 고령화를 가져오게 되었다[1]. 한국은 세계 최저 수준의 출산율과 의학의 발전으로 인한 평균 수명 연장으로 2018년에는 노인인구가 14%이상인 고

접수일자 : 2014년 08월 19일

수정일자 : 2014년 09월 16일

심사완료일 : 2014년 09월 20일

교신저자 : 권기창, e-mail : kwon0819@daum.net

령화 사회(Ageing Society) 그리고 2026년에는 20%이상인 초 고령사회(Super-aged Society)로 진입할 것으로 예상된다[2]. 이러한 고령화 속도는 세계적으로 유례 없는 빠른 속도이다. 따라서 이에 대한 대비책이 시급히 마련되어야 한다. 인구의 고령화는 향후 다양한 사회문제를 초래할 가능성이 높다. 이러한 사회문제의 해결을 위해서는 시니어계층의 취업을 통한 일자리 창출이 중요하다. 그러나 우리나라는 시니어계층 취업을 지원하는 제도적, 정책적 시스템은 아직은 미흡한 실정이다. 현대사회가 발달하면서 그로 인해 많은 사회문제가 발생되고 있으며, 그 중에서도 심각하게 대두되고 있는 것은 시니어계층의 취업문제이다. 시니어계층의 취업은 두 가지 측면에서 특징이 있다. 개인적으로는 생활의 안정을 찾을 수 있고 사회 속에서 자신의 역할을 재확인하여 자아정체감을 유지할 수 있다. 사회적으로는 산업인력의 확보에 있어서 경험과 노하우를 겸비한 우수한 노동력을 재활용할 수 있다. 이 두 가지 측면의 장점을 고려한다면 시니어계층의 취업은 노인복지적인 측면에서도 중요한 역할을 할 수 있을 뿐 아니라 노동시장의 긍정적인 변화를 가져올 것으로 기대된다.

이러한 관점에서 본 연구의 목적은 고령 사회에 대비한 시니어계층 취업의 필요성을 강조하고 우리나라 시니어계층 취업정책의 현황과 문제점을 분석하여 정책적, 사회·제도적 측면에서 시니어계층 취업을 활성화시킬 수 있는 방안을 모색하는 데 있다.

2. 연구의 방법 및 범위

연구의 방법으로 우선 고령화 사회의 특성과 이에 따른 시니어계층의 인구구조를 살펴보고, 다음으로 시니어 계층의 고용실태를 파악하여 시니어계층의 취업 요구 및 실태상의 문제점을 조사하였다. 둘째, 시니어계층의 취업과 관련한 정책을 법규, 프로그램, 사회환경적 요인으로 나누어 살펴보았다. 이렇듯 세 가지로 구분한 이유는 본 연구가 시니어 취업교육의 정책방향을 제시하는 것으로, 취업정책의 최소 기준이자 가장 일차적인 영향을 미치는 법규적 사항과, 이러한 법규적 틀 속에서 이루어지는 취업정책의 구체적 프로그램 내용, 그리고 취업 정책에 대한 사회적 요구 및 여건인 사회환경

적요인이 함께 고려되어야 하기 때문이다.

시니어 취업정책의 분석적 고찰을 시도하였다. 셋째, 시니어 취업정책에 있어 모범사례라고 고려된 미국과 영국, 일본의 사례를 조사하였으며, 이를 우리의 정책과 비교함으로써 정책적 발전방향을 모색하였다. 연구의 범위로 ‘노인복지법’에서는 정확한 연령을 규정하고 있지 않으나 65세 이상자를 노인(시니어계층)으로 보고 있으며, ‘고령자고용촉진법’에서는 구체적으로 55세 이상자를 노령층으로 규정하고 있다. 의학기술의 발달과 한국인들의 삶의 질 향상으로 평균수명주기가 늘어나면서 50대는 더 이상 생리적, 물리학적으 퇴화가 시작되는 시기가 아닌 경제력을 갖춘 세대로 변모해가고 있다[3]. 65세 이상을 명명하던 ‘실버’, ‘고령자’, ‘노인’이라는 용어대신 50대 이상의 중, 고령자까지 포함하는 시니어 개념이 도입되고 있는[4]상황이 이를 증명한다. 이에 따라 본 연구에서도 50대를 연구 범위에 포함시켰으며, 구체적으로는 정책분석을 고려하여 ‘고령자고용촉진법’에서 시니어계층 취업의 대상으로 정의한 55세 이상자로 하였다. 내용적으로는 시니어계층의 취업 정책상 문제점을 파악하는데 범위를 한정하였다.

3. 선행연구분석

유사선행연구를 조사한 결과 시니어와 관련한 연구로는 노인주거나 복지시설 등 노인환경에 관한 연구가 주를 이루었다. 그 외에 고령자 고용개발관련 연구 및 재사회화연구, 퇴직 후 수요 콘텐츠 연구 등 그간 소홀했던 노인들의 삶의 질 향상을 위한 연구들이 이루어졌다. 하지만 본 연구에서 다루는 취업활성화 정책에 대한 연구는 드물었다. 가장 비슷한 연구로는 ‘시니어 창업교육프로그램의 효과성 및 창업의지 영향요인에 대한 연구’이었는데 창업프로그램에 대한 내용및 정책적 측면보다는 창업이나 교육프로그램이 시니어에게 주는 효용성이나 이에 대한 노인의 의지를 파악하는데 주력하였다.

표 1. 유사 선행연구

구분	연구자	제목	비고
시설 환경 정책	안은희	노인 삶의 질 향상을 위한 주거시설개발에 관한 연구	대한건축학회 논문집/2013
	박성준 이현수	베이비붐 세대를 고려한 복합노인복지시설의 주요 서비스 및 시설에 관한 연구	대한건축학회 논문집/2012
	송나윤 노상원 남경숙	서울시 노인종합복지시설의 서비스 부문의별 공간 스마트화에 관한 연구	서울도시연구 /2011
	이환범 이수창 임중환	지역사회 노인여가복지시설 이용자 만족도에 미치는 영향요인 분석	한국행정정보 /2005
고용 개발	서울연구원	서울시 고령자 고용개발체계에 관한 연구	서울연구원 정책과제연구보고서/2006
재 사회화 교육	강신옥	여성노인의 인적자원개발을 위한 재사회화교육	한국사회학회 사회학대회 논문집/2005
콘텐츠 수요 조사	신경아 한미정	뉴 시니어로서의 베이비붐세대 : 은퇴 후 삶에 대한 지향과 성공적인 적응을 위한 콘텐츠 수요에 관한 연구	한국여성커뮤니케이션학회 논문집/2013
창업 교육	김명숙 이재현 고중옥	시니어 창업교육프로그램의 효과성 및 창업의지 영향요인에 대한 연구	[KISTI]연계디지털정책 연구/2013

로 보인다. 평균수명에 있어서도 우리의 경우 1960년도에 52.4세였지만 2001년에는 76.5세로 2011년에는 79.05세로 점차 증가하고 있다. 향후 2040년에는 89.38세에 이르러 장수사회가 될 전망이다. 이렇듯 평균수명의 증가와 더불어 갖추어져야 할 것은 퇴직 후 노후에 대한 사회·경제적인 대비이다. 수명의 연장은 노후의 삶이 그만큼 길어진다는 것이므로 경제적인 면과 건강, 여가 활동 등 자신의 노후에 대한 준비가 반드시 필요하다. 그러나 우리나라 기업의 퇴직연령이 대부분 55세인 점을 미루어 볼 때, 적어도 20~25년 동안 수입이 보장되지 않는다는 것이 오늘날 시니어계층의 현실이다.

2. 시니어계층 인구구조

장래인구 예측을 통하여 한국의 연령대별 인구전망을 살펴보면, 생산 가능 인구인 15세~44세의 인구는 2015년을 정점으로 감소하는 반면, 45세에서 64세 인구는 2030년까지 지속적으로 증가할 것으로 전망된다[5].

II. 고령화 사회와 시니어계층의 고용 실태

1. 고령화 사회의 인구학적 특징

지속적인 경제성장과 의료 기술의 발달, 생활수준의 향상으로 인간의 평균수명이 점점 늘어나면서 노인 인구가 급속도로 증가하고 있다. 우리나라의 경우 오는 2050년에는 경제협력개발기구(OECD)회원국 가운데 일본에 이어 고령인구비율이 두 번째로 높아질 것이라는 전망이다. 노인인구 수의 증가는 우리 사회에 많은 사회문제를 야기 시키는 요인으로 작용한다. 현재 우리나라의 인구는 1950년대 후반에서 1970년대 전반에 출생한 40~50대의 ‘베이비 붐’ 세대들이 두터운 중간층을 이루고 있는데 이들 세대가 은퇴하게 되는 2020년~2030년대에는 고령화 현상이 본격적으로 심화될 것으로 예상된다. 특히나 우리나라의 고령화 속도는 다른 국가에 비해 매우 빠르게 진행되고 있다. 노인 인구의 증가는 노인의 가족구성에도 영향을 미쳐 노인 단독세대(노인 독신 및 부부가족) 및 2세대 노인핵가족(노인+미혼자녀)이 크게 증가하고 있다. 또한 2050년이 되면 경제활동인구 10명이 노인 약 7명을 부양해야 할 것으

표 2. 연령계층별 인구 구성비 추이(단위: %)

구분	2010	2015	2020	2025	2030	2040	2050
0~14세	16.18	13.66	12.40	11.77	11.36	10.31	8.89
15~44세	46.08	43.31	39.43	36.04	32.82	28.28	25.71
45~64세	26.79	30.08	32.56	32.30	31.54	28.96	27.25
65세이상	10.96	12.95	15.61	19.89	24.28	32.46	38.15

인구구조의 변화는 생산가능인구의 변화를 수반한다. 고령인구가 꾸준히 증가함에 따라 생산가능인구의 노인 부양부담은 증가하는 반면, 유소년층과 청장년층의 감소로 경제적인 사회적 부담이 더욱 커질 전망이다. 따라서 인구의 증가가 예상되는 시니어계층의 인력 활용 방안이 마련되어야 할 것이다.

3. 시니어계층 고용 실태

시니어계층 고용 실태 파악을 위한 연령대별 취업자 추이를 살펴보면 15~29세와 30~44세 연령층에서는 2005년부터 2010년까지 취업자 수가 지속적으로 줄어들고 있으나 45~64세 연령층의 취업은 지속적인 증가 추세를 보이는 것으로 나타나고 있다.

표 3. 연령대별 취업자 추이(단위: 천명, %)

구분	2005	2006	2007	2008	2009	2010
계	22,078	22,471	22,729	22,964	22,861	22,865
15~29세	4,544 (20.6)	4,425 (19.7)	4,328 (19.0)	4,217 (18.4)	3,977 (17.4)	3,991 (17.5)
30~44세	9,306 (42.2)	9,301 (41.4)	9,186 (40.4)	9,167 (39.9)	9,065 (39.7)	8,988 (39.3)
45~64세	7,142 (32.3)	7,591 (33.8)	7,949 (35.0)	8,294 (36.1)	8,541 (37.4)	8,737 (38.2)
65세 이상	1,087 (4.9)	1,154 (5.1)	1,267 (5.6)	1,285 (5.6)	1,277 (5.6)	1,150 (5.0)

한편, 연령별 실업률 추이를 살펴보면, 전체적인 실업자 수는 2008년을 기점으로 증가하고 있다. 그러나 15~29세, 30~44세의 실업률은 감소하는 추세를 보이는 반면, 45~64세와 65세 이상 연령층에서는 실업률이 꾸준히 증가하는 양상을 보이고 있다.

표 4. 연령대별 실업자 추이(단위: 천명, %)

구분	2005	2006	2007	2008	2009	2010
계	980	869	851	775	848	1,216
15~29세	464 (47.3)	384 (44.2)	346 (40.7)	324 (41.8)	35 (7(42.1))	412 (33.9)
30~44세	316 (32.2)	283(32.6)	300 (35.3)	281 (36.3)	286 (33.7)	325 (26.7)
45~64세	194 (19.8)	192(22.1)	195 (22.9)	161 (20.8)	192 (22.6)	348 (28.6)
65세 이상	5 (0.5)	11 (1.3)	10 (1.2)	9 (1.2)	14 (1.7)	132 (10.9)

또한 직종별 시니어계층 근로자의 분포를 살펴보면, 전체 취업자에 비하여 농림수산업, 광산업, 건설업, 부동산 및 사업서비스업에 종사하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 그리고 시니어계층 근로자만을 대상으로 할 경우 농림수산업, 제조업, 도소매업, 기타서비스업 종사 비율이 높은 것으로 조사되었[6].

한국이 고령 사회로 이전해가는 과정에서 고령화는 무엇보다 국민연금 및 건강보험 등 각종 공적 제정에 심각한 부담을 초래한다. 고령화 관련 전체 공적지출은 향후 50년간 GDP의 8.5% 수준까지 증가할 것으로 예상되고 있다. 이러한 공적지출의 증가수준은 다른 OECD 국가들과 비교해 보았을 때 큰 증가율이다. 노령연금 비용의 증가뿐만 아니라 보건의료 및 장기요양 비

용의 증가는 공적지출을 증가시키는 주요 요인으로 작용한다. 공적지출의 증가에 따른 세금과 사회보장분담금의 증가는 세대 간 불평등과 긴장을 초래할 수 있다. 이와 같은 사회경제적 과제를 해결하기 위한 방안으로 시니어계층의 취업기회 확대 및 이를 위한 교육프로그램의 정책적 활성화가 요구된다.

표 5. 직종별 종고령 근로자 분포(단위: %)

구분	각 분류별(50세 이상) 종고령 근로자					
	각 분류별 전체 취업자 중 비율			전체 종고령 근로자 중 비율		
	전체	남성	여성	전체	남성	여
전체	23.9	23.9	24.0	100.0	100.0	100.0
농림수산업	72.6	70.7	74.6	28.3	24.8	33.2
광산업	38.9	43.8	0.0	0.1	0.2	0.1
제조업	15.1	13.5	18.1	12.1	11.9	12.4
전기, 가스, 상수도	9.6	12.2	0.0	0.1	0.2	0.0
건설업	21.9	22.3	18.7	7.2	11.5	1.3
도소매	19.5	19.2	19.7	14.7	13.0	16.6
외식업 및 호텔	19.5	15.4	21.6	7.4	3.2	13.3
교통 및 통신	21.2	23.0	7.7	5.5	9.0	0.5
금융 및 보험	9.4	10.4	8.6	1.3	1.1	1.5
부동산 및 서비스	27.3	28.9	23.6	8.6	10.6	5.7
기타서비스	18.3	21.6	15.3	14.7	14.2	15.5

4. 시니어계층 취업의 필요성

우리나라 직장인들의 경우, 정신적·신체적으로 충분히 경제활동을 할 수 있을 것으로 인식되는 50~60대에 퇴직을 경험하게 된다. 퇴직 이후 연금 수령자나 충분한 퇴직금을 받을 수 있는 사람을 제외하면 경제적인 어려움이나 사회적인 무관심 등으로 경제적·정서적 어려움을 안고 살아가게 된다. 더욱이 현재의 시니어계층은 핵가족화에 따른 부양에 대한 가치관의 변화로 자녀들의 보살핌을 기대하기 힘든 상황이다. 또한 자발적인 퇴직 후 경제적 준비에 있어서도 과도기적 계층이라고 할 수 있다. 시니어계층의 취업에 있어서 무엇보다 중요한 것은 시니어계층 자신의 취업에 관한 의욕이다. 취업의 의욕에는 본인의 성격, 교육수준, 경제적인 이유, 건강, 그리고 사회적인 통념 등이 큰 영향을 미칠 수 있다. 시니어계층의 취업에 대한 욕구는 경제적인 이유뿐만 아니라 일을 통한 성취감과 사회적 소외감을 극복하기 위해서도 필요한 것이다. 실제의 연구조사에서도 노후생활 활용계획을 '소득창출을 위한 활동을 하면서'

가 33.0%로 가장 많았고, 노인을 위한 사회적 관심사도 ‘노후소득보장’이 34.5%, ‘취업지원’이 28.7%로 상위를 차지하고 있다[7]. 이와 같은 경제적인 문제해결을 위한 일자리에 대한 관심은 해가 거듭될수록 더 집중될 것으로 보인다. 한국직업능력개발원에서 2003년에 실시한 조사에 의하면 시니어계층의 재취업의사는 [표 6]와 같이 55~59세 연령대에서 재취업을 가장 많이 원하였고 (60.0%), 연령대가 높아질수록 재취업 의사는 감소하였다. 심리적으로 이 연령대에서 충분한 노동능력이 있다고 스스로 판단하는 것으로 해석되었다. 또한, 현재 취업중이거나 직업훈련을 받은 후 재취업을 결정하겠다는 경우는 60~64세에서 높았고 이 연령대를 기준으로 연령이 높아지면서 재취업의사가 감소하였다[8].

표 6. 시니어계층의 재취업 의사

구분	재취업 원함	현재 재취업 중	직업훈련 후 결정	원치 않음	전체
전체	419 (49.0)	78 (9.1)	40 (4.7)	318 (37.2)	855 (100)
55-59세	149 (60.0)	20 (8.1)	9 (3.7)	68 (27.6)	246 (28.8)
60-64세	103 (52.6)	30 (15.3)	15 (7.7)	48 (24.5)	196 (22.9)
65-69세	167 (40.4)	28 (6.8)	16 (3.9)	202 (48.9)	413 (48.3)

[표 7]과 같이 재취업을 희망하는 시니어계층의 재취업 이유는 ‘할 일이 있다는 것 자체가 좋아서(43.9%)’라는 응답이 가장 많았고, 그 다음으로 ‘돈을 벌기 위해서 (37.0%)’, ‘건강에 좋을 것 같아서(16.9%)’라는 응답의 순이었다. 기타(2.1%) 응답으로는 이웃에 대한 사회봉사, 직업능력이 있어서 등으로 제시되었다.

이 외에도 ‘일이 즐거워서’, ‘친교를 위해서’등 취업을 원하는 목적이 돈벌이에 국한되어 있지 않다는 결과였다. 즉, 시니어계층은 노동시장으로의 복귀 욕구가 강하며, 그 이유는 경제적인 측면보다 일 자체와 개인의 삶을 보람 있게 하기 위한 바람도 크다는 것을 알 수 있었다.

표 7. 시니어계층 재취업 희망자의 재취업 이유

구분 (세)	돈을 벌기 위해서	할 일이 있는 것이 좋아서	건강에 좋을 것 같아서	이웃/사회를 위한 봉사	능력이 있어서	전체
전체	155 (36.9)	184 (43.9)	71 (16.9)	8 (1.9)	1 (0.2)	419 (100)
55-59	61(40.9)	60 (40.3)	25 (16.8)	2 (1.3)	1 (0.7)	149 (35.6)
60-64	39 (37.9)	52 (50.5)	8 (7.8)	4 (3.9)	-	103 (24.6)
65-69	55 (32.9)	72 (43.1)	38 (22.8)	2 (1.2)	-	167 (39.9)

III. 시니어계층 취업정책의 문제점

시니어계층의 취업정책과 관련하여 우선적으로 국가정책의 기본적 지표인 관련법규와 실제적으로 운영하고 있는 정책프로그램, 이러한 정책의 기반이 되는 사회적 환경을 중심으로 우리나라 시니어계층의 취업정책에 대한 문제점을 살펴보았다.

1. 법규상의 문제점

법규상의 문제점은 국내 시니어관련 취업정책을 지원하거나 규정하기 위한 고령자고용촉진법, 고용보험법, 고용정책기본법, 직업교육훈련촉진법, 노인복지법의 다섯 법률을 대상으로 검토하였다.

하지만 대부분이 권장사항 수준으로 규정되어 있으며, 고령자고용촉진에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정할 것을 규정하고 있다. 직업교육훈련촉진법과 관련해서는 현행 시니어계층 직업교육 및 직업훈련은 단기 적응훈련 외에는 거의 없는 실정이며, 시니어계층을 대상으로 하는 교육이 현재와 같은 단기교육훈련으로 일관된다면 취업희망 시니어계층에게 의미 없는 법규정이 될 것이다. 또한 고용노동부의 경제적인 취업과 보건복지부의 비경제적인 취업의 취지가 다르다고 해도 시니어계층 문제를 부처별로 이원화하여 다루는 것은 시니어계층을 위한 지원의 실효성을 고려해 검토해 보아야 할 것이다.

표 8. 국내 시니어 취업관련 법규내용

구분	내용
고령자고용 촉진법	고령자 취업지원 및 알선제도, 정년연령 및 연장 권고제도와 기준 고용률 제도, 고령자 우선채용직종 제도, 고용보조금제도 등을 규정하고 있다. '고령자고용촉진법' 제12조(사업주의 고령자 고용 노력 의무항)에서 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 기준 고용률(3%) 이상의 고령자를 고용하도록 함.
고용보험법	고용보험의 시행을 통하여 실업의 예방, 고용촉진 및 직업능력의 개발과 향상을 도모하고 국가의 직업지도, 직업소개 기능을 강화하며, 근로자가 실업한 경우 생활에 필요한 자금지원을 실시함으로써 근로자 생활안정과 구직활동 촉진을 지원하고자 함.
고용정책기본법	제5장에 근로자의 고용촉진 및 사업주의 인력확보지원과 관련하여 국가는 고령자 등 기타 노동시장의 통상적인 조건에서 취직이 곤란한 자의 고용을 촉진하기 위하여 그 취직에 적합한 직종의 개발, 직업능력 개발기회 확대, 고용정보의 제공과 기타 필요한 조치를 하여야 함. 또한 국가는 사업주와 기타 관계자에 대하여 시니어계층 등의 고용기회를 확대하고 작업환경 및 업무의 개선을 촉진하기 위해 관련 자료를 제공하는 등 필요한 지원을 해야 함.
직업교육훈련 촉진법	직업교육훈련기관의 장은 100분의 30범위 안에서 노동부장관이 추천하는 자를 '고령자고용촉진법 제2조 1항 및 2항'의 규정에 의해 우선 선발하여 직업교육훈련을 실시하도록 규정
노인복지법	노인의 복지와 생업지원 그리고 지역봉사 지도원의 업무규정에 대해 명시. 또한, 고령화 사회를 대비하고 시니어계층의 보건 및 복지증진에 관한 사항을 종합적으로 검토하기 위하여 국무총리 산하에 '노인보건복지대책위원회' 설치를 규정하고 있고 노인보건복지위원회에서는 노인의 고용촉진 및 능력개발에 관한 사항을 검토할 것을 명시

2. 정책 프로그램상의 문제점

정책 프로그램상의 문제점은 국가가 지원하는 시니어계층 취업알선센터와 고령자 인재은행, 노인공동작업장, 시니어클럽 프로그램으로 나누어 검토하였다.

2.1 시니어계층 취업알선센터의 문제점

시니어계층 취업을 위한 공식적인 취업알선센터는 보건복지부의 '고령자취업알선센터', 고용노동부의 '고령자인재은행'으로 구분된다. 이와 함께 총체적인 취업알선을 시행하는 기관은 정부기관인 고용안정센터 내의 '취업 알선팀', 고용노동부의 '인력은행', 자치구에서 운영하는 '취업정보은행'이다. 그러나 이러한 취업알선기관은 상호 연계망을 확보하지 못하여 시니어계층의 취업정보 전달에 한계가 있다. 또한, 취업이후도 사후관리가 제대로 이루어지지 않고 있다. 또한 시니어계층과 하더라도 50세 이상이나 고용보험사업장에서 퇴직한 인력을 대상으로 하고 있어 일반 시니어계층은 큰

도움을 받지 못하는 실정이다.

2.2 고령자 인재은행의 문제점

고령자 인재은행은 다음과 같은 문제를 시정해야 한다. 첫째, 양질의 취업처 개발에 어려움이 있다. 사업장의 대부분이 소규모 업체나 근로 조건이 열악한 곳이 많아 시니어계층 취업알선에 어려움이 있다. 둘째, 65세 이상 시니어계층에 대한 취업알선의 어려움이 있다. 시니어계층 인재은행에 의뢰되는 구인직종이 단순노무직으로 경력보다는 일정한 힘을 요구하는 경우가 많다. 셋째, 취업 알선 시 구직자의 거부 및 취업 후 단기근무 후 퇴직하는 문제가 발생하고 있다. 이러한 문제는 사업장에 고령인력 활용에 대한 부정적 인식을 심어줌으로써 사업처의 개발을 더욱 어렵게 하고 있다. 넷째, 시니어계층 인재은행과 노인취업알선센터 간의 상호협조 체계가 잘 이루어지지 않고 있다. 즉, 구인처의 부족으로 인하여 취업알선업무의 활성화가 이루어지지 못하고 있는 실정이다.

2.3 노인공동작업장의 문제점

노인취업프로그램인 '노인공동작업장'도 노인들의 취업을 확대하여 여가 선용과 소득기회를 제공해 주기 위해 운영되고 있으나 여러 문제점을 내포하고 있다. 첫째, 일감의 부족이다. 노인공동작업장은 지역 생산업체 등에서 일거리를 얻어 운영하고 있지만 일감이 부족하여 지속적인 수입원의 역할을 못하고 있다. 둘째, 보수 의 과소(過少) 문제이다. 노인의 근로동기 부여와 여가 선용에 있어서는 어느 정도 기여하고 있지만 노인의 생계비를 해결하기에는 부족한 실정이다. 셋째, 판로의 문제이다. 노인들이 수공업품을 비롯하여 자체상품을 개발하더라도 판매가 어려워 활성화되지 못하고 있다. 넷째, 재정지원의 부족이다. 노인공동작업장은 근로능력이 취약한 노인들이 일하는 곳임에도 불구하고 전용작업장이 없거나 운영재정이 없어 작업장의 임대비와 운영비 부담 문제가 가중되고 있다. 다섯째, 노인참여의 한계이다. 대부분의 노인들이 공동작업장에 대한 정보가 부족하고 기초생활대상자를 우선적으로 채용하기 때문에 좀 더 광범위하게 노인공동작업장의 확대운영

이 필요하다.

2.4 지역사회 시니어클럽의 문제점

보건복지부에서는 노인의 일자리와 새로운 노인문화의 창출을 위하여 지역사회 시니어클럽을 지속적으로 확대하는 추세이다. 그러나 효과적인 시니어계층의 일자리창출을 위해서는 다음과 같은 문제점을 해결해야 한다. 첫째, 시니어클럽 참여회원의 연령이 너무 낮다. 현재 시니어클럽 회원으로 참여할 수 있는 연령은 50세 이상의 퇴직자도 가입하여 노후를 준비할 수 있도록 하고 있다. 이 규정 때문에 실질적으로 가입하여 일 자리를 찾는 연령은 50세~60세까지가 대부분을 차지하고 60세~70세 회원의 참여율이 저조하다. 그러므로 65세 이상의 고령회원에게 대한 취업률을 높이기 위해서는 연령규정 상향조정이 시급한 실정이다. 둘째, 생계형 사업과 협동조합형 사업의 경우 참여회원들의 보혐가입이 차단되어 있다. 그 이유는 사업에 참여하는 회원을 고용관계에 기초한 근로자로 보지 않기 때문이다.

표 9. 사업유형 프로그램의 내용

유형	사업 내용
사회 참여형	사회교육과정, 봉사활동, 각종문화해결사, 환경지킴이, 예술단
단순 부업형	농작물경작반, 용역서비스, 공동작업장, 장터사업
생계형	식료품가공(김치, 콩나물, 두부, 떡방, 제빵, 밀반찬), 케어사업 (간병단, 산모간호단, 베이비시터), 한과제조, 통닭집, 택배, 세차장, 한우사육

셋째, 참여회원의 주인의식 결여이다. 다수 회원의 참여에 중점을 두고 공동작업장 사업이 주를 이루고 있으며, 종합용역사업이나 농작물경작 등 다른 사업들은 부수적인 사업영역일 뿐, 지역사회 시니어의 활성화를 저해시키는 요인으로 작용하고 있다.

3. 사회적 환경적 문제점

고령화 사회를 맞아 세계 각국에서 시니어계층의 취업과 재취업에 관한 정책을 활발히 연구하는 것은 이들에게 스스로 경제적인 문제를 해결함으로써 정부의 사회보장비를 줄이고 노인문제 발생을 억제하려는 데에

그 목적이 있다. 그러나 우리나라는 현재 정책상으로도 미비할 뿐 아니라 시니어계층을 바라보는 사회적 인식의 부족으로 시니어계층의 취업과 재취업을 더욱 어렵게 하고 있다. 노인에 대한 편견으로 취업의 기회를 주지 않음으로써 능력 발휘의 기회가 제한되고 시니어계층은 생산성이 저하된다는 고정관념이 확산되고 있는 실정이다.

미국의 연방정부에서는 ‘고용차별금지법’을 제정하여 (1978년 ADEA 개정안) 민간기업체에서의 퇴직연령을 70세로 연장하고 연방정부 종사자에 대해서는 ‘강제퇴직제도’를 철폐하였다[9]. 이 제도를 철폐한 이유는 연령이 높다는 것이 능력판단의 지표가 될 수 없으며 강제퇴직제도는 시니어계층의 신체적·심리적 정서에 영향을 미친다는 것이다. 그러나 우리나라는 시니어계층의 취업과 재취업에 대한 사회적 인식이 부정적이다. 첫째, 시니어계층 취업의 확대는 젊은이의 일자리 수요를 줄인다는 인식이다. 둘째, 고령 근로자는 건강악화로 생산성이 떨어져 기업의 효율적인 운영을 저해할 수 있다는 편견이다. 하지만 55세~65세 연령의 경우 체력이나 심리적인 면에서 근로능력이 떨어질 정도로 노쇠하다고 할 수 없으며 오히려 ‘제2의 인생’을 살아간다는 열정으로 젊은이 못지않은 노력을 하는 것으로 나타났다. 더불어 시니어계층 취업은 개개 기업의 이윤적 측면만이 아니라 고령화 사회에서 수반될 수 있는 사회문제를 완화시킬 수 있다는 것에 의의를 두어야 한다.

IV. 국외 시니어계층 취업정책 사례조사

국외사례로는 오랜 고령화 사회를 거치면서 관련 법률 및 프로그램, 사회적 환경이 구축되었다고 고려되는 미국과 영국, 일본을 대상으로 하였다. 조사의 방법으로는 기존에 연구되어진 참고문헌을 활용하고, 시니어계층의 취업정책과 관련된 정부기관의 자료와 통계자료, 국내 학자들의 관련서적과 학위 논문, 정부 간행물, 지방자치회의 월간지, 학회지, 노인문제연구소의 자료를 위주로 참고하였다.

1. 미국

1.1 취업관련 법규

미국에서 시니어계층의 취업을 지원하고 보호하는 법률로는 미국노인법, 연령차별금지법, 인력투자법, 고령노동자이익보호법 등이 있다.

표 10. 미국의 시니어 취업지원 법규

구분	내용
미국 노인법	-55세 이상 노인이나 취업전망이 어두운 저소득 실업노인들을 위해 지역봉사활동을 할 수 있는 시간제 근무 기회를 증진하기 위해 마련 -이 법은 주정부와 연방정부가 반드시 수행해야 하는 특정 프로그램을 마련하고 이 프로그램에 대한 재정지원도 함께 이루어질 것을 명시 -또한 '미국노인법'을 효과적으로 추진하고 노인을 위한 서비스를 향상시키기 위하여 각 주는 노인부를 신설하고 해당 프로그램들을 실행하기 위하여 지역단위 기관을 설치할 것도 명시
연령 차별 금지법	-제정 당시에는 65세 이전의 강제퇴직을 금지하였으나 경제사정의 변화로 그 연령이 점차 높아져서 1978년 개정 시에는 70세로, 그리고 1986년에는 아예 정년연령 제한이 일부의 특수직종을 제외하고는 전면적으로 폐지되어 연령이라는 단순한 이유로 직장에서 강제로 퇴직당하는 일을 막고자 함. [10]
인력 투자법	-이 법은 여러 법에 분산되어 있던 종합적인 교육훈련 제도를 확립한 것으로 참여자의 취업을 제고, 소득수준 향상, 향상된 직업능력 습득 기회 제공, 산업인력의 기능수준 향상, 복지 의존도의 감소, 국민 전체의 생산성과 경쟁력의 제고 등의 목적으로 설립 -연방정부 지원금 중 85%를 지방정부가 자율적으로 활용 [11]
고령 노동자 이익 보호법	-고령으로 인한 퇴직시 연령차별에 대하여 고소할 권리를 포기하도록 강요하는 것을 불법으로 규정하였고, 고용주가 고소 권리를 포기한다는 각서를 받기 위해서는 최소한 21일 동안 권리포기에 대해 시니어계층이 심사숙고할 시간을 주어야 한다고 명시 -또한 시니어계층의 퇴직시 시니어계층에게 적절한 정보를 주어 도움이 되도록 해야 한다는 규정을 강제

1.2 정책프로그램 및 사회적 환경

미국에서는 정부와 민간 차원에서 정년연장과 은퇴한 시니어계층들의 고용을 위한 재교육 등 다양한 프로그램을 시행하고 있다. 미국의 시니어계층 고용정책은 시니어계층들의 소득보장에 중점을 두기보다는 사회참여 프로그램의 개발을 통하여 그들에게 삶의 보람을 부여한다는 것에 의미를 두고 있다. 주요 프로그램은 아래와 같다.

표 11. 미국의 시니어 취업관련 프로그램[12]

구분	내용
녹색손길 프로그램 (Green Thumb Program)	-시니어계층 지역사회서비스 고용 프로그램으로 인가된 시니어계층들과 불우한 노동자들을 위해 국가 주도의 지역사회서비스 훈련과 고용 기회를 제공
퇴직노인 자원봉사 프로그램	-지역사회의 자원봉사사업에 시니어계층들을 참여시켜 그들의 숨겨진 재능과 경험을 이용하게 하려는 프로그램
퇴직자 경영인 프로그램	-미국 중소기업법에 의해 후원되는 퇴직자 경영인 자원봉사 사업은 식품품 가게, 음식점, 제과점, 약국 등에서 관리경험이 있는 노인들을 중심으로 위원회를 설립하고 중소기업에 대한 상담과 지도를 실시
노인 동반자 프로그램 (Senior Companion Program)	-60세 이상의 퇴직자들이 55세 이상의 독거노인을 방문하여 집안청소, 시장보기, 음식 만들기, 병원이나 약국의 동행 등 다양한 서비스를 제공해 주는 봉사활동
양조부모 프로그램 (Foster Grandparents Program)	-55세 이상의 저소득 시니어계층들이 특별한 욕구를 가진 아동 및 청소년들을 대상으로 할아버지, 할머니와 같은 관계형성을 통해 도움을 주는 프로그램 -주당 20시간씩 일하며 최저임금을 받고 있음.

2. 영국

2.1 취업관련 법규

영국은 65세 이상의 노인인구가 전체 인구의 15%가 넘는 고령사회이다. 더불어 이들 노인인구 중 심신이 허약하고 의존성이 높은 여성 노인과 후기 고령노인 수가 날로 증가하고 있어 사회적인 부담이 증가하고 있는 추세이다. 이러한 배경에서 국가의료서비스법, 뉴딜50플러스법안, 연령차별방지를 위한 실천 법안 등을 통하여 시니어계층의 취업을 지원하고 있다.

표 12. 영국의 시니어 취업관련 법규[13]

구분	내용
국가의료서비스법	-1전국민에게 무료로 의료서비스가 제공되었고, 1948년에 입법화된 '국가보조법(National Assistance Act)'은 건강하지 못한 노인에게 노인보호시설을 제공
뉴딜 50플러스	-50세 이상으로 6개월 이상의 실업상태인 사람들을 대상으로 취업자와 자영업자에 대하여 1년간 고용관련 면세혜택, 개별상담원 제공, 구직활동 지원, 750파운드까지 훈련비용 보조 등 노년층 고용에 관한 법안을 포함
연령차별 방지를 위한 실천 (Action on Age)	-이 지침은 경영자 총연맹(CBI), 영국 노총(Age), 인사개발연구소(Institute of Personnel and Development) 등과 공동으로 마련 -시니어계층의 연령차별 금지

2.2 정책프로그램 및 사회적환경

영국의 시니어계층 고용촉진 프로그램으로는 정부, 민간단체, 사회복지단체 등에서 운영하는 직업소개소가 있다. 기업에서도 퇴직 노인들에게 재취업의 기회를 제공하고 있는데, 그 방법은 은퇴 전보다 낮은 임금을 받고 상시근무(Full-Time) 또는 시간근무(Part-Time)에 종사할 수 있으며, 은퇴한 노인들을 위한 작업장을 따로 마련하여 일하도록 하는 기업들도 있다[14]. 시니어계층들을 위한 재취업 프로그램으로는 노인복지공장(Old Workers Sheltered Workshop)이 있다. 퇴직한 노인들의 소외와 고독 그리고 가속되는 노화현상의 속도를 줄이며, 그들에게 소득과 삶의 보람을 주기 위한 방편으로 노인들이 할 수 있는 노동 여건을 마련해주는 것이 이 제도의 목적이다. 이 공장은 주로 국가나 지방자치단체의 후원을 받아 민간단체가 운영하는 경우가 많으나, 때로는 민간복지 단체나 기업에서 또는 공사업체로 운영하는 경우도 있다. 전국에 140여 개의 공장이 있으며, 여기에서 일하는 노인들의 직종은 400여 종이나 된다. 이러한 영국의 시니어계층 고용촉진 프로그램을 정리하면 아래 표와 같다.

표 13. 영국의 시니어 취업관련 프로그램

구분	내용
공립 민영의 노인복지 공장	-공립민영의 노인복지 공장은 공장을 처음 설립할 때는 공적 원조를 받지만 일단 설립하고 운영이 정상적인 계도에 오르면 민간단체가 자립으로 운영 -대표적인 것이 1961년 영국 중부지역 맨체스터의 미술관에 세워진 '맨체스터 노인공장임.
류베리 오펜 공장	-1949년에 설치된 철재가구 제조공장으로, 이 공장 종업원의 정년은 65세이지만, 계속 일할 것을 희망하는 자에게는 70세까지 근무할 수 있게 하고 있으며, 70세 이후에는 시니어계층들을 위한 특별공장인 노후휴식공장(Sons of Rest Workshop)으로 옮겨 숙련공, 반숙련공 또는 비숙련공으로 일할 수 있음.
를스 로이스 공장	-자동차 회사 내의 노인복지공장이며 작업 내용은 노인 이 할 수 있는 낮은 엔진 분해작업, 부품 선별작업, 종업원의 작업복 수리 등임. 특히 사내에 노인 고용부서를 두고 있음. 퇴직한 노인에게 주 1일 취업시키고 있으며, 작업 종류와 근무 일수에 따라 일급으로 임금을 지불
크리스탈 제조 공장	-고물재생 공장으로서 1945년부터 퇴직한 노인들을 고용하고 있으며, 정년퇴직 후에도 계속 일하기를 원하는 65세 이상 노인을 위한 노인노동클럽(over sixty-five club)을 설립하여 별도로 운영

3. 일본

3.1 취업관련 법규

일본의 시니어계층 고용정책은 후생노동성을 중심으로 일원화된 수행 체계를 구축하고 실버인재센터, 시니어계층사업단, 인재은행을 중심으로 시니어계층 고용정책을 추진하고 있다. 또한 정년연장 및 계속고용제도 도입을 통해 65세까지 고용확보, 중·고령 연령자 재취업 지원 및 촉진, 취업의욕과 체력의 다양화에 맞춘 취업기회의 확보 등 크게 세 가지로 나누어 후생노동부 중심의 단일체계 내에서 수행되고 있다. 관련한 대표적인 시니어계층의 취업관련 관련법규는 고령자고용안정법으로 세부내용은 [표 14]와 같다[16].

표 14. 일본의 시니어 취업관련 법규

구분	내용
고령자 고용 안정법 [15]	-일본의 시니어계층 고용정책은 모든 시니어계층들이 65세까지 취업 기회를 확보하는 것을 목표로 설정하고 이를 실현하기 위해 각종 지원체계를 정비하는 것을 주요 내용으로 하고 있음. -1994년 개정된 '고령자고용안정법' 은 첫째, 60세 정년제 확립 둘째, 65세까지의 계속고용제도의 도입 촉진 셋째, 시니어계층에 관한 노동자 파견사업 특례 창설 넷째, 시니어계층 직업경력 활용 세미나 지정 다섯째, 시니어계층 직업생활 설계 지원 등과 같은 내용을 중심으로 추진 함. -1999년 8월에는 10년간의 고용대책에 관한 계획을 제시한 '제9차 고용대책기본계획'에 따라 2000년도 시니어계층 고용대책을 마련하였는데 내용은 다음과 같음. 첫째, 정년퇴직과 계속적인 고용기회 확보 둘째, 중고령자의 재고용 지원과 촉진 셋째, 취업의욕과 다양성에 대응한 취업기회 확보 넷째, 다양한 형태 고용과 취업 및 사회참가 촉진
중고령자 등의 고용 촉진법	-고도 경제성장하의 노동경쟁에서 상대적으로 뒤처진 중고령자들에게 대한 고용대책의 문제가 본격적으로 논의 및 이를 위한 지원정책수립

3.2 정책프로그램 및 사회적 환경

일본은 시니어계층 계속고용정책에 대한 반대급부로서 기업에 대하여 각종 지원제도를 실시하고 있다. 대표적으로 계속고용정책추진조성금, 고연령자 고용환경 정비장려금, 재직자 구직활동 지원조성금, 특정구직자 고용개발조성금 등이 있다. 2004년 4월부터 공공부문의 시니어계층고용을 추진시키기 위하여 국가 공무원 및 지방공무원의 정년 퇴직자를 대상으로 65세까지 재직할 수 있도록 하거나 단시간 근무의 제도를 설정하는 내용의 재임용제도를 도입하였다[17].

표 15. 일본의 시니어 취업관련 프로그램

구분	내용
실버인재센터	-60세 이상 노인으로 구성된 사업단으로 그들이 보유하고 있는 경험과 지식을 살려 지역사회와 협력하여 일할 기회를 확보하고 지역사회 발전에 기여하자는 취지임. -2000년 기준으로 전국 1,579단체, 회원수는 약 64만 명이며 사업수주액 약 2,500억엔을 나타남.
전국실버인재센터사업협회	-고령일자 등의 고용 안정 등에 관한 법률에 의해 후생노동 장관의 지정을 받은 단체임. -주요사업은 보급계동사업, 연수교류사업, 원조사업, 조사 연구사업, 정착촉진 등 장려사업을 수행 -지역사회에 사업활동 기반을 두고 지역밀착 공헌사업으로 복지, 가사원조사서비스사업, 지역환경 유지개선사업, 지역 문화전승 사업에 적극적으로 참가하고 자원봉사활동을 통해 지역사회에 기여하고 있음.
시니어 계층 인재은행	-40세 이상의 관리자, 기술자 등을 대상으로 구직상담, 취업알선 등을 무료로 해주는 프로그램임. -노동성에서는 기업이 인재은행을 통해서 시니어계층을 채용할 경우 30~40만 엔을 연간 보조금으로 지급 -고령 노동자들을 위한 일종의 공공기관으로서 전국 21개 도시에 설치되어 시니어 전문인력 소개 업무를 담당
니시노미야 고령자 사업단	-사업단에 대한 지방정부의 보조금 및 사업의 조정 -사업단에 대한 원조 및 지도와 사업단 상호간 사업조정 -시니어계층에 적합한 직종개발 조사연구 -시니어계층의 능력개발 훈련 및 연수 -시니어계층에 대한 직업보도 및 제공 -시니어계층 복지사업과 기타 필요사업

V. 국내의 취업정책의 비교 및 국내 취업정책의 문제점 종합

세계 각국에서는 고령사회와 고령화사회로 접어들면서 나름대로 각 나라에 맞는 대비책을 강구하느라 정책적으로 많은 노력을 하고 있다. 미국의 연방정부 산하에 있는 인구 통계국에서 세계 150여 나라의 시니어계층 취업에 관한 자료를 수집, 분석한 보고서에 의하면 선진국에서 시니어계층 취업비용이 낮았고, 후진국일수록 오히려 취업률이 높은 것으로 나타났다. 이처럼 노동시장 참여율이 낮은 이유는 수준 높은 사회복지비의 지출과 농업에 종사하는 인구 감소, 인구의 도시 집중화, 잘 발달된 사회보장제도를 들 수 있다. 그러나 1990년대에 들어 미국, 일본 등은 취업비용이 점차 높아지고 있는데, 이것은 시니어계층들에게 지급하는 사회보장비의 과다지출로 인하여 수혜연령을 상향 조절하는 경우도 있고, 출산을 저하로 인한 산업인력 확보라는 차원에서 고령인력을 적극 활용하고 있기 때문이

다. 외국과 국내의 취업정책을 법규적 측면, 정책 프로그램의 측면 그리고 사회 환경요인의 측면으로 구분하여 알아보았다. 시니어계층의 고령화와 이에 따른 취업이 사회의 중요한 문제이자 기회로 부각되는 시점이다. 따라서 기존의 법적내용이 보다 현실적이고, 미래지향적인 방향으로 조정되어야 할 것이다.

1. 법규적 측면

법규적 측면에서 보면 우선 정년과 관련하여 우리는 ‘고령자고용촉진법에서’ 60세로 권고하고 있는 실정이다. 하지만 미국의 ‘연령차별법’이나 일본의 ‘고령자고용안정법’에서는 연령차별의 규제자제를 법으로 금지하고 있다. 또한 우리나라에서도 노인취업을 지원하기 위한 여러 법률을 제정하고 있으나 대부분이 권고조항으로, 외국의 강제조항과는 차이를 가진다. 취업관련 법규 주체의 일원화도 필요한 실정이다. 일본의 경우 노동부를 중심으로 일원화되어 있어 장기적인 안목에서 시니어계층 고용정책을 중점적으로 다루려는 의지를 볼 수 있다. 하지만 국내의 경우 고용노동부와 보건복지부 등에서 별도의 법규를 만들어 시행하는 중이다. 보다 효율적 운영을 위한 조치가 요구된다.

2. 정책 프로그램적 측면

프로그램의 측면에서 보면 목표의 설정자체에서 차이를 보인다. 우리의 정책 프로그램이 대부분 퇴직자의 재취업 및 경제적 지원을 위한 일자리 마련에 중점을 둔 반면 미국의 정책은 과거 저소득층 지원 중심에서 최근에는 점차 시니어계층 개인에게 초점을 맞춰 재취업이 가능하도록 ‘경력 시니어계층 취업정책’을 펼치고 있으며 이에 따라 교육프로그램도 이를 뒷받침하는 방향으로 진행되고 있다. 즉 앞서 시니어계층의 재취업 이유에 대한 조사가 있어서도 경제적 측면과 더불어 개인의 삶의 보람을 주요 이유로 들었는데 이러한 시니어계층의 요구를 반영한 정책 프로그램의 운영이 요구된다. 또한 교육프로그램의 운영기간에 있어서도 우리의 경우 주로 단기 위주 프로그램이라면, 미국의 녹색손길 프로그램, 영국의 재취업프로그램(노인복지공장)등은 시니어계층을 위한 장기적인 직업교육훈련이 가능하도록

록 하고 있어 안정적이고 장기적인 경제활동에 종사가 가능하도록 돕고 있다.

프로그램을 운영하는 주체 간 네트워크의 연계에 있어서도 개선할 점이 있으며, 국내의 프로그램이 대부분 55세 이상의 퇴직근로자를 위주로 하고 있는데, 외국과 같이 65세 이상의 시니어계층도 참여할 수 있도록 확대하여야 할 것이다. 이는 시니어계층에게 양질의 취업기회 제공으로 단순노무직이 주종을 이루는 노동시장의 패턴이 시정하는 계기가 될 것이다.

[표 16]에서와 같이 일본, 영국, 미국은 각각 시니어계층 고용촉진을 위하여 여러 취업교육프로그램을 추진하고 있다. 우리의 경우 인구의 고령화가 급격히 진행되고 있으나 취업교육 프로그램이 기업의 퇴직자 위주로 진행되고 있어 대상의 확대 및 내용의 다양화가 요구된다.

표 16. 시니어계층 고용정책의 국가별 사례

구분	미국	영국	일본
관련 법제	미국노인법 고용상 연령차별금지법 고령노동자이해보호법 직업훈련협력법	고용보호법 해고수당법	고령자등 고용안전등에관 한법률
취업 교육 프로그램	녹색손길프로그램 전국노인봉사단 노인동료프로그램 양조부모프로그램 퇴직자프로그램 자원봉사프로그램	공립민영복지공장 민간노인복지공장 공사합동복지공장	장려금제도 의무고용제도 재고용제도 직업훈련 적합직중선정
중앙 고용 기관	연방노인청	노동연금부	후생노동성
지방 고용 기관	주정부 노인국	노동청	도도부현노동국 시정촌
고용 전달 기관	지역노인기관 자원봉사재능은행 국립노인봉사단	노인복지공장	실버인제센터 고령자사업단 고령자인재은행

3. 사회적 환경 측면

사회적 환경측면에서 보면 시니어계층 관련 취업프로그램이나 정책을 펼치는 기업들이 대부분 그 대상을 자사의 퇴직자 중심으로 하고 있다. 하지만 영국의 경우 현재 시니어계층에 대한 고용 및 교육프로그램은 민간기업의 노인복지공장이 중심이 되어 운영되고 있어

사회전반적인 인식의 차이를 보이고 있다. 이는 시니어계층의 노동력 및 근무태만 등에 대한 불신을 완화함과 동시에 시대적 변화 속에서 더불어 살아가는 분위기 조성에 일조한다고 고려된다. 국내에서도 민간차원의 적극적 노력을 지원하는 제도적 정비와 더불어 시니어계층을 대하는 인식의 변화와 관련한 홍보가 필요한 시점이다.

고령화 사회를 맞아 노인의 문제는 우리 모두의 관심 속에서 그 해결책이 마련되어야 한다. 노인에 대한 여러 가지 선입관으로 인하여 근로 가능한 고령자가 소외된다거나 일자리를 얻지 못한다면, 청장년층과 국가의 부담이 가중되며 심각한 사회문제가 야기되는 악순환이 거듭될 것이다. 시니어계층 취업이 원활히 이루어질 수 있도록 하기 위해 여러 정책들이 지향하는 올바른 방향정립과 제도의 활성화를 위해 관련 기관의 유기적인 협조체제를 구축하고 범 정부차원의 관심과 추진의지가 절실히 요구된다. 다음 [그림 1]은 시니어계층 취업정책의 개선방향을 정리하였으며, [그림 2]는 이를 도식화한 결과이다.

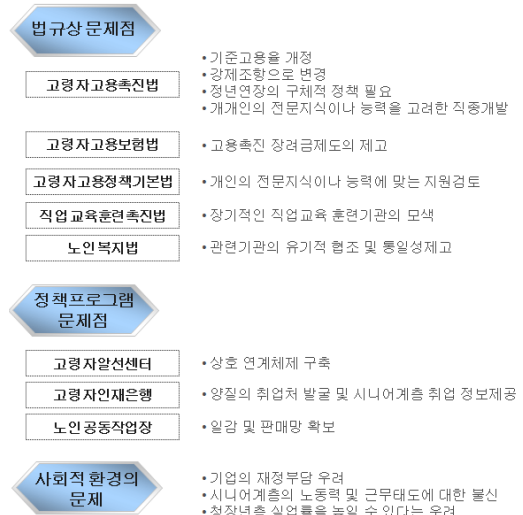


그림 1. 시니어계층 취업정책의 문제점

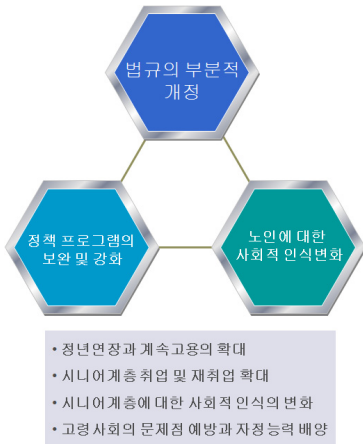


그림 2. 시니어계층 취업정책의 성과 가상도

VI. 결론

인간의 평균수명이 연장됨에 따라 세계적으로 노인 인구가 증가하고 있다. 우리의 경우 현재는 젊은이 7~8명이 노인 1명을 부양하지만, 2019년이면 5명이 1명을 부양해야하고, 2035년이면 3명이 1명을 2050년이면 2명이 1명의 노인을 부양해야 하는 실정이다. 따라서 현재 시니어세대에 속하는 계층인구들은 각자의 노후를 위한 준비가 시급하게 대두되고 있다. 특히 우리나라는 세계에서 유례없이 인구의 고령화가 급속하게 진행되고 있어서 이에 대한 대책이 시급하다. 이러한 상황에서 본 연구는 시니어계층의 취업활성화를 목표로 기존 정책의 문제점을 법규적 측면, 정책프로그램적 측면, 사회적 환경측면으로 나누어 살펴보았다. 또한 미국과 영국, 일본의 사례를 살펴봄으로써 이에 대한 개선방향을 제시하였다.

법규적 측면에서는 정년 나이 제한, 권고조항의 강화, 법규제정 주체의 일원화, 정책 프로그램적 측면에서는 목표설정의 방향조정, 교육프로그램의 운영기간 및 다양화 측면, 운영프로그램간의 네트워크화, 65세 이상으로 교육 대상의 확대, 사회적 환경측면에서는 민간차원에서의 적극적 정책시행 및 시니어계층을 대하는 인식의 변화와 관련한 홍보정책 등을 문제점으로 지적하였으며, 그에 대한 대책을 제안하였다.

우리사회가 시니어계층을 바라보는 시각을 달리하고 시니어계층의 취업에 대하여 부정적인 인식을 줄여 나간다면 시니어계층의 취업률은 꾸준히 상승할 것이다. 이러한 결과는 곧, 고령화사회와 고령사회에서의 노인의 지위를 향상시키는 역할을 하면서 스스로 자립이 가능한 사회의 일원으로 자존감을 형성하여 노인문제를 해결할 수 있는 자정능력을 갖게 될 것이다. 본 연구는 이러한 노인문제 해결방안의 하나로 시니어계층의 취업활성화를 위한 기초적 연구로 진행되었으며, 시니어계층의 취업관련 정책설정 및 활성화에 기여할 것으로 기대된다.

참 고 문 헌

- [1] 김은석, 실버세대를 위한 기능성 게임 콘텐츠 개발, 한국콘텐츠학회논문집, 제9권, 제9호, p.152, 2009.
- [2] 류석상, 고령화 사회를 대비한 유비쿼터스 IT 정책, 한국정보사회진흥원 HN Focus, 제14권, pp.50-59, 2006.
- [3] 원선진, 휴대폰 사용현황분석을 통한 시니어그룹의 성향 탐구, 한국콘텐츠학회논문지, 제8권, 제8호, p.66, 2008.
- [4] 삼성경제연구소, 일본의 저 출산 고령화와 한국기업에 대한 시사점, p.11, 2003.
- [5] <http://www.nso.go.kr>
- [6] <http://www.molab.go.kr>
- [7] 전경희, 한국보건사회연구원, 2004 전국노인조사 실태 및 복지요구 조사, 2004.
- [8] 장창원, 2003 고령화 사회의 인적자원정책(II), 한국직업능력개발원, 2003.
- [9] 김성순, 고령화 사회와 복지정책, 홍익제, 1990.
- [10] 이병준, 고령자 직업훈련 프로그램 개발 연구, 1999.
- [11] 한국직업능력개발원, 미국의 인력개발시스템 개혁동향, 2005.
- [12] 변재관, 고령자 취업알선센터의 현황과 과제, 사

단법인 노인문제 연구소, 2000.

- [13] 한국직업능력개발원, 영국 교육고용부 인적자원 개발 계획 1999-2002.
- [14] 고양곤, *외국의 노인복지정책*, 한국노인문제연구소, 1996.
- [15] 장혜경, *고령사회 대비 여성노인 고용 활성화 방안*, 한국여성개발원, 2003.
- [16] 국민연금관리공단 노인인력지원센터, *일본 일자리사업 실태 보고서*, 2004.
- [17] 호리 하루히코, 일본의 고령자고용정책, 제3차 KLI-JLI 국제워크숍자료집, 2004.

저 자 소 개

권 기 창(Gi-Chang Kwon)

정회원



- 1985년 2월 : 안동대학교 행정학과(행정학사)
- 1993년 2월 : 대구대학교 사회개발 대학원(경영학 석사)
- 2000년 2월 : 영남대학교 대학원 통계학과(이학박사)
- 1993년 ~ 1997년 : 안동과학대학교 사무자동화과 교수
- 1998년 ~ 현재 : 경북도립대학교 IT특약계열 교수
<관심분야> : 문화정책, 문화공간, 영상처리