

## 에코세대의 전직지원서비스 운영을 위한 요구분석

# Need Assessment for the Operation of Outplacement Support Service for Echo Generation

윤지연<sup>1</sup>, 윤관식<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>부산 노사발전재단, <sup>2</sup>한국기술교육대학교 문리HRD학부

Ji-Yeun Yun<sup>1</sup>, Gwan-Sik Yoon<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Korea Labor Foundation in Busan, Busan 121-710, Korea

<sup>2</sup>School of Liberal Arts, Koreatech, Cheonan 330-708, Korea

### [ 요약 ]

본 연구는 동남권지역의 에코세대 중 취업자 및 미취업자를 대상으로 현재 전직지원서비스에 대한 인식, 필요성, 전직지원서비스를 제공받을 의향 여부 및 필요한 내용들을 확인함으로써 초고령화 사회를 대비하여 준비할 수 있도록 정책적, 행정적 지원 요구를 위한 기초자료를 제시하는 것이다. 이 연구를 달성하기 위해 부산·울산·경남의 동남권 지역의 에코세대 중 취업자 및 미취업자 174명을 대상으로 설문조사를 하였고, 회수된 설문은 정규성검사 및 t-test, 일원배치분산분석(One-way ANOVA), Scheffe 분석 등의 방법을 활용하여 분석하였다. 이를 토대로 얻어진 연구결과는 다음과 같다. 에코세대의 전직지원서비스에 대한 인식 정도는 성별 간, 연령 간, 직종간, 경력 간에서 유의미한 차이가 나타났다. 필요의 정도는 연령 간에서 유의미한 차이가 나타났다. 전직지원서비스 제공 시기에 대해서는 퇴사 전 3개월이 가장 적당한 것으로 나타났다. 전직지원서비스가 제공된다면 참여할 의향은 연령에서만 유의미한 차이가 나타났다. 전직지원서비스를 받는다면 제공받고 싶은 서비스 내용은 노후대비 재무설계, 퇴직(연금)관리 내용을 제공 받고 싶다는 응답자가 가장 많았다.

### [ Abstract ]

This study has the objective of proposing the basic data for the political and administrative support needs so that the Echo generation can be prepared with the super-aged society, by verifying the perception level and degree of necessity about the outplacement support service, whether they want to be serviced or not, and necessary contents in the service with the employed people and non-employed people as objects among the Echo generation in the Southeast region. The study result derived from these effort is illustrated as follows. The perception level of the Echo generation about outplacement support service showed to be significantly different according to the gender, age, industry type, and career. The degree of needs was significantly different depending on the age. For the provision period of the outplacement support service, the opinions were that 3 months before the retirement was most appropriate. The intention of participation when the outplacement support service is provided showed to be significantly different depending on the age.

**Key Words :** Need assessment, Outplacement, Echo generation

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2015.047>



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

**Received** 16 April 2015; **Revised** 30 April 2015

**Accepted** 11 May 2015

**\*Corresponding Author**

E-mail: qwansik@koreatech.ac.kr

## I. 서론

최근 몇 년 사이 베이비 부머(baby boomer)세대의 대거 퇴직에 대한 보도 기사가 연일 끊이지 않으면서 이 세대에 대한 관심이 높아가고 있다. 이에 베이비 부머에 대한 정책이나 행정 지원에 대한 보도 기사 혹은 정책연구보고서 등이 잇따라 나오고 있다. 최근 베이비 부머와 함께 이슈화되고 있는 것이 바로 에코세대이다. UN의 '세계 인구 고령화: 1950~2050' 보고서에 따르면 우리나라의 노인인구 비율은 2050년에 38.2%로 세계에서 가장 높을 것으로 예상된다 [1]. 또한 65세 이상 인구가 7% 이상일 경우 고령화 사회에서 20% 이상이 되면 초 고령화 사회로 진입하는데 프랑스는 154년, 미국은 94년, 독일이 77년, 일본은 36년이 걸리는 반면 한국은 약 26년이 걸릴 것으로 보고되었다. 이러한 유례 없는 급격한 고령화 속도는 한국의 에코세대가 고령에 접어드는 시기에 해당되며 고령화 사회의 심각성과 동시에 에코세대의 노후준비의 필요성을 나타내고 있다. 현재 에코세대의 경우 생산가능인구에 속하며, 취약계층으로 분류되어 있지 않기 때문인데 현재 에코세대 대상의 전직지원서비스가 제공되는 기관이 없다. 이러한 구조로 갈 경우 베이비 부머의 퇴직대란에 따른 경제적 어려움보다 더할 수 있다. 박덕배는 최선의 해결책은 에코세대를 위해 그들에게 맞는 좋은 일자리를 많이 만들어 주는 것이라며, 정부는 글로벌 시장·기술·문화산업의 지원을, 기업은 학력 위주의 채용방식을 바꿔야 하며 에코세대들이 강점을 가진 분야에서 일자리를 만들도록 지원해야 한다고 한다[2]. 따라서 본 연구는 우리나라 고령화 사회를 대비하여 생산가능 인구를 보다 지속 가능하도록 고용을 촉진하기 위한 정책의 하나인 전직지원 서비스의 활성화를 특정 대상의 중장년, 제대군인, 경력단절 여성 등으로 제한하는 것이 아니라 베이비 부머 다음으로 많은 인구 분포를 가지고 있는 에코세대의 전직지원서비스를 통해 초고령화 사회를 대비하여 준비할 수 있도록 정책적, 행정적 지원 요구를 위한 기초자료를 제시하는 것이다. 본 연구의 구체적인 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 에코세대의 전

직지원서비스에 대한 인구통계학적 변인간의 인식 차이는 어떠한가? 둘째, 전직지원서비스 내용에 대한 인구통계학적 변인간의 필요도 차이는 어떠한가? 셋째, 에코세대가 전직지원서비스에 기대하는 운영활성화, 실시시기, 프로그램의 우선순위는 어떠한가?

## II. 이론적 배경

### A. 베이비 부머

베이비 부머의 개념은 다양하게 정의되고 있지만, 사전적 정의는 일반적으로 전쟁이나 경제위기 등의 특정한 시기 후에 일시적으로 출산이 많아서 출생아 수가 폭등하는 상황을 의미한다. 사회적으로 통용되는 베이비 부머 용어의 기원은 제2차 세계대전이 끝난 직후인 1946년부터 1964년 사이에 미국에서 태어난 인구집단을 일컫는 것으로, 당시 합계출산율이 3.0이상이었던 코호트 세대를 일컫는다[3]. 베이비 부머의 출생 시기를 미국, 일본, 한국을 비교하면 표 1과 같다 [4].

### B. 에코세대

에코세대(에코 부머)는 1979년생~1985년생 출생자를 의미하며, 1955년생~1963년생 부모세대인 베이비 부머(베이비부머 세대)의 자녀 세대로 산 정상에서 소리치면 얼마 후 메아리(echo)가 되어 돌아오듯이 전쟁 후의 대량 출산이라는 사회현상이 수십 년이 지난 후에 2세대의 출생 붐이라는 메아리를 만들었고 베이비 부머가 낳았다고 해서 이러한 이름이 붙게 되었다[5]. 2010년 인구주택총조사(통계청)를 기준으로 그림 1과 같이 한국의 연령별 인구 분포를 보면 크게 3개의 인구 봉우리가 존재하는데 1차 베이비 부머(1955년생~1963년생)는 9년 동안 약 816만 명으로 전체 인구의 14.5%, 2차 베이비 부머(1968년생~1976년생)는 9년 동안 약

표 1. 미국·일본·한국의 베이비 부머 출생 시기 및 규모 비교

Table 1. Birth timing and size comparison of baby boomers in USA, Japan, and South Korea

구분	미국	일본	한국
출생시기	1946~1964년	1947~1949년	1955~1963년
인구규모	77,980만 명 (전체 인구 중 26.0%) 2006년 인구추계	678만 명 (전체 인구 중 5.3%) 2005년 인구추계	712.5만 명 (전체 인구 중 14.6%) 2010년 인구추계

출처: 베이비부머 은퇴 대비 정책개발 연구[4].

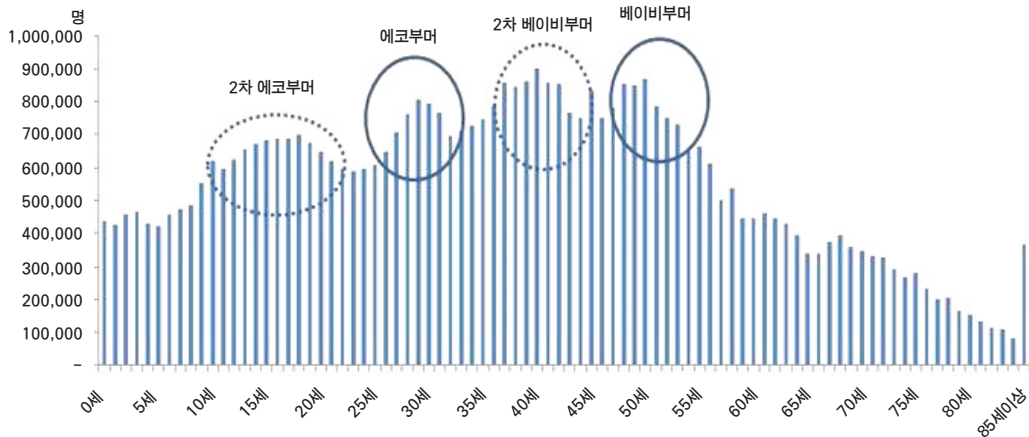


그림 1. 한국의 연령별 인구통계 추이  
 Fig. 1. South Korea's demographic progression by age groups.

750만 명으로 전체 인구의 12.4%, 에코세대(1979년~1985년생)는 510만 명으로 전체 인구의 10.6%의 구성을 차지함으로써 또 하나의 거대집단임을 알 수 있다. 2차 에코세대는 1990년대 정부의 출산장려 정책과 일부 2차 베이비 부머의 자식세대가 혼재된 상대적으로 거대한 인구집단으로 볼 수 있다. 2013년 현재 에코세대는 만 28~34세로 본격적으로 사회 진입되어 있거나 남자 대학생의 경우 대학교 졸업을 앞두고 있다. 이렇듯 에코세대는 인구통계 차원에서 앞으로 우리 사회·경제에 중요한 주력 세대임을 나타내고 있다.

에코세대는 Y세대, N세대로 불리며 사회적으로 관심의 대상이 되며 이들을 대상으로 하는 도서나 문화, 소비, 금융, 트렌드 등으로 주목 받고 있는 세대이며, 경제적으로는 저성장, 고령화 사회 진입, 장수시대 또한 취업난, 신용난, 주거난을 극복해야 하는 어려움을 직면해야 하는 세대이기도 하다. 베이비 부머의 인구분포는 9년인 것에 반해 에코세대의

인구분포가 14년으로 긴 이유는 혼인 시기의 연령이 지속적으로 높아져 출산의 분포가 넓어졌기 때문이며, 에코세대의 선정은 인구의 재생산 관점에서 정의된 용어로 통계청의 에코세대 정의 선정 기준하였다.

C. 베이비 부머와 에코세대의 특성 비교

본격적으로 베이비 부머의 은퇴와 에코세대의 경제활동기가 동시에 이루어지면서 함인회는 고령화 사회에 접어들면서 한국 사회의 중요한 갈등의 축이 세대가 될 것으로 예견되며, 사회적으로 제한된 파이를 얼마나 갖느냐를 놓고 투쟁하는 것이 세대 갈등의 본질이라고 진단했다[6]. 이렇게 정부의 60세 정년 연장과 관련해 50대와 20대의 인식 차이도 세대 갈등으로 확대되고 있다. 이렇게 베이비 부머와 에코세대간의 특성을 보면 표 2와 같이 간단히 정리해볼 수 있다.

표 2. 베이비 부머와 에코세대의 비교

Table 1. A comparison of the baby boomers and Echo generation

분류	베이비 부머 (1955~1963년생)	에코 세대 (1979~1985년생)
2013년 현재 상황	만 59~51세(은퇴기 진입)	만 28~34세(경제활동기 진입)
성장기 1인당 GNI	1970년 \$255 → 1985년 \$2,355	1995년 \$11,735 → 2010년 \$20,562
초등교원 1인당 학생수	56.9명(1970년)	28.7명(2000년)
대학진학률 (고등→대학)	30%대	70%대
사회 진입기의 경제환경	1980년대의 고도성장기	2010년대의 저성장기 도래
문화적 특징	아날로그 세대	디지털세대(인터넷, 이동통신)
성향	공동체 의식, 미래지향적	개인주의성향, 현실주의적
글로벌 자세	국내중심 사고	글로벌 마인드
사회 진입 상황	안착(취업→주거→결혼)	3대 경제난(취업난, 신용난, 주거난)

#### D. 전직지원서비스

전직지원서비스는 미국에서 2차 세계대전 후 제대군인이 군인과 군수와 관련된 산업에 집중해 있다가 대량해고를 맞이하게 되면서 크나큰 이슈가 되었다. 이들의 취업을 지원하기 위한 상담서비스로 Bernard Haldane에 의하여 제안되어 실행되었다. Brokner는 1960년대에 미국의 전직지원서비스의 대상 역시 초기에는 산업구조조정에 따른 고위관리직의 전직지원으로 한정하여 시작되었다[7]. 퇴직자와 잔류구성원의 불안감 해소, 기업 이미지 제고, 사회적 안정 등 정부와 노사 양측에서 긍정적인 반응을 얻게 되자 다운사이징 물결이 일기 시작한 1980년대부터 일반화되었으며[8-11], 점차 중간관리직 이하까지 확산하여 최근에는 모든 종업원을 대상으로 실시되고 있다[12]. 미국에서 그 효과성에 대해 긍정적인 반응을 보이며 전직지원서비스의 성장이 지속되면서 유럽에서는 1980년대에 도입하여 직장 이동의 증가에 따른 노동자의 고용불안을 해결하였다[13]. 일본의 경우 종신고용이라는 관행 유지가 어려워지자 1990년대부터 전직지원서비스가 도입·확산 되어 사전적 퇴직관리 제도를 실시하면서 희망퇴직제를 병행해서 운영하고 있다[14].

### III. 연구방법

#### A. 연구대상

본 연구의 표집 대상은 부산·경남·울산 지역인 동남권의 에코세대 재직자 및 현재 실업자이지만 취업의 경험이 있는 대상으로 선정하였고, 설문은 대상자에게 사전 협조를 요청한 후 직접 배포 및 온라인에서 설문을 실시하여 회수하였다. 2013년 10월부터 2개월에 걸쳐 실시한 결과 총 358부를 배포하여 173부가 회수되었으며(회수율을 48%), 조사대상자가 설문조사에 응답을 하지 않고 비워둔 결측치는 통계적인 방법에 의해 처리하였다.

#### B. 연구 도구

본 연구는 에코세대에 전직지원서비스에 대한 인식 정도와 전직지원서비스가 제공될 경우 어떤 부분에 대한 지원이 필요한지에 대한 요구사항을 보고자 한다. 그래서 본 설문지는 기존에 전직지원서비스를 실시하고 있는 기관의 서비스 내용을 토대로 에코세대들의 전직지원서비스의 인식 정

도 및 필요 정도를 현재 취업자(재직자) 및 미취업자(실업자) 집단으로 나누어 작성하였다. 설문지의 질문 관련 문항은 한국고용정보원 진로교육센터 이만기의 ‘장년층 전직지원 상담매뉴얼’ 개발을 위한 요구조사 설문지(고용센터 상담사 및 중장년일자리희망센터 컨설턴트용)와 임안나의 ‘공공부문의 전직지원서비스 효과성에 관한 연구’의 설문지를 재 정리하였으며, 개인 배경에 대한 질문과 필요로 하는 항목은 새롭게 작성하였다[15]. 본 연구에서 사용된 설문 문항의 신뢰도 분석 결과, 인식도는 Cronbach's  $\alpha_c = 0.973$ , 필요도의 Cronbach's  $\alpha_c = 0.960$ , 의향의 Cronbach's  $\alpha_c = 0.954$ 로 나타나 0.6보다 크므로 높은 신뢰도를 보이고 있음이 확인되었다.

#### C. 연구의 절차

본 연구의 절차는 다음과 같다.

첫째, 문헌연구로 베이비 부머와 에코세대의 개념과 특성을 살펴보고 전직지원서비스의 개념과 서비스 내용 및 실시하는 기관들에 관련하여 선행 연구하였다.

둘째, 동남권(부산, 경남, 울산) 지역의 에코세대를 대상으로 실시되는 프로그램이나 집단, 모임 등이 형성되어 있지 않기 때문에 연구자의 주변인을 비롯하여 직업전문학교에 미취업자 중 에코세대를 대상으로 설문지를 배부하여 연구자가 직접 설문지를 수집하거나 후에 직접 재방문하여 담당 교사와 함께 설문지를 수집하였다. 또한 에코세대의 경우 디지털기에 능숙하여 스마트폰이나 PC사용이 매우 용이하므로 온라인으로도 설문을 배포하였다. 에코세대의 특징답게 설문지보다 오히려 설문에 접근하기는 용이하였으나 중도에 화면을 벗어나거나 부담이 적어 미응답하는 상황도 있어 설문지에 비해 회수율이 적었다. 결과를 보면 연구자가 50부의 설문지를 배포하여 그 중 50가 회수되어 100%의 높은 회수율을 보인 반면 온라인으로 설문 링크를 308명 배포하였고 이 중 123부 회수되어 40%의 회수율을 보였다.

셋째, 자료 분석은 windows SPSS 18.0프로그램을 사용하였고, 취업자·미취업자별 이직·전직에 대한 현재 인식의 차이를 측정하려 하였으나, 전직지원서비스의 내용이 아직까지는 생소할 수 있는 에코세대에게 인식의 차이보다는 전직지원서비스 운영에 대한 필요성에 귀감을 얻는 것이 이 논문 연구의 출발이라 이직·전직에 대한 현재 인식의 차이 측정은 본 연구에서 제외시켰다. 따라서 본 연구에서는 성별, 연령, 결혼여부, 자녀 수, 부모와의 동거여부, 학력, 취업여부에 따른 전직지원서비스의 인식·필요 및 전직지원서비스를 제공 받을 의향에 대하여 알아보기로 한다.

**D. 자료처리 및 분석**

본 연구는 에코세대에 대한 전직지원서비스 운영에 대한 인식 및 필요성으로 요구를 조사하기 위한 것으로 우선 이 데이터들의 정규성 검사로 가설검정의 정확성을 확인해 보았다. 그리고 에코세대의 배경변인에 따른 인식의 차이를 검증하기 위해서 성별 · 연령 · 결혼 여부 · 자녀 수 · 부모와의 동거 여부에 의한 차이는 t-test를 하였고, 학력 · 종사 직종 · 경력에 따른 차이검증은 일원배치분산분석(one-way ANOVA)에 의해 이루어졌다.

**IV. 연구결과**

**A. 인식도와 필요도, 의향에 대한 성별 간 차이**

인식도와 필요도, 의향에 대한 성별 간 차이를 조사하기 위하여 독립표본 t-test를 실시한 결과는 다음의 표 3와 같다. 분석결과, 필요도( $t = 0.123, P = 0.903$ )과 의향( $t = 0.111, P = 0.911$ )에 대해서는 성별 간 유의미한 차이가 없으며, 인식도

( $t = 2.371, P = 0.019$ )에 대해서는  $P < 0.05$ 로 나타나 유의미한 차이가 나타났다.  $t$  값이 정(+)의 방향이며, 남자의 평균값(M)이 더 큰 것으로 보아 전직지원서비스에 대한 인식도의 경우는 남자가 여자보다 더 높은 것을 알 수 있다.

**B. 인식도와 필요도, 의향에 대한 연령 간 차이**

인식도와 필요도, 의향에 대한 연령 간 차이를 조사하기 위하여 독립표본 t-test를 실시한 결과는 다음의 표 4와 같다. 분석결과, 인식도( $t = -2.638, P = 0.007$ )와 필요도( $t = -1.991, P = 0.046$ ), 의향( $t = -2.385, P = 0.018$ )에 대해서  $P < 0.05$ 로 연령 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.  $t$  값이 부(-)의 방향이며, 30대의 평균값(M)이 더 큰 것으로 보아 전직지원서비스의 인식도 및 필요도, 의향의 경우는 20대보다 30대가 더 높은 것을 알 수 있다.

**C. 인식도와 필요도, 의향에 대한 직종 간 차이**

인식도와 필요도, 의향에 대한 직종 간 차이를 조사하기 위하여 일원배치분산분석(one-way ANOVA)을 실시한 결

표 3. 인식도와 필요도, 의향에 대한 성별 간 차이

Table 3. Gender differences on the intention, need, and awareness

	성별	N	M	SD	t	P
인식도	남	54	2.963	1.132	2.371	0.019*
	여	88	2.466	1.259		
필요도	남	51	2.549	1.286	0.123	0.903
	여	78	2.526	0.879		
의향	남	61	2.820	1.397	0.111	0.911
	여	103	2.796	1.255		

\* $P < 0.05$ ; SD, standard deviation.

표 4. 인식도와 필요도, 의향에 대한 연령 간 차이

Table 4. Age differences on the intention, need, and awareness

	연령	N	M	SD	t	P
인식도	20대	39	2.205	1.281	-2.738	0.007**
	30대	103	2.825	1.175		
필요도	20대	36	2.250	0.937	-1.991	0.046*
	30대	93	2.645	1.080		
의향	20대	44	2.409	1.263	-2.385	0.018*
	30대	120	2.950	1.295		

\* $P < 0.05$ ; SD, standard deviation.

과는 다음의 표 5와 같다. 분석결과, 인식도( $F = 1.766, P = 0.157$ )과 의향( $F = 0.598, P = 0.617$ )에 대해서는 직종 간 유의미한 차이가 없으며, 필요도( $F = 2.735, P = 0.047$ )에 대해서는  $P < 0.05$ 로 나타나 유의미한 차이가 나타났다. 필요도의

경우 등분산인 것으로 나타나 Scheffe 사후검정을 통해 구체적인 차이를 확인한 결과 전문직과 판매서비스직이 사무관리직이나 생산직보다 필요도가 더 높은 것을 확인할 수 있었다.

표 5. 인식도와 필요도, 의향에 대한 직종 간 차이

Table 5. Job differences on the intention, need, and awareness

		N	M	SD	F	P	사후검정
인식도	사무관리직	72	2.514	1.175	1.766	0.157	-
	생산직	11	3.000	1.183			
	판매서비스직	14	3.214	1.251			
	전문직	39	2.513	1.275			
	합계	136	2.625	1.223			
필요도	사무관리직	66	2.379	0.957	2.735	0.047*	c > a,b
	생산직	11	2.273	1.104			
	판매서비스직	13	3.154	1.068			
	전문직	35	2.743	1.146			
	합계	125	2.552	1.058			
의향	사무관리직	85	2.800	1.326	0.598	0.617	-
	생산직	11	2.545	1.508			
	판매서비스직	19	2.474	0.905			
	전문직	43	2.907	1.394			
	합계	158	2.772	1.311			

\* $P < 0.05$ ; SD, standard deviation.

표 6. 인식도와 필요도, 의향에 대한 경력 간 차이

Table 6. Job experience on the intention, need, and awareness

		N	M	SD	F	P	사후검정
인식도	2년미만	23	2.217	1.204	1.993	0.086	-
	2~4년미만	27	2.444	1.311			
	4~6년미만	27	3.111	1.251			
	6~8년미만	22	2.545	1.057			
	8년이상	8	2.375	1.408			
	6.00	4	3.500	0.577			
	합계	111	2.613	1.244			
	필요도	2년미만	22	2.182			
2~4년미만		27	2.852	1.199			
4~6년미만		23	2.391	0.783			
6~8년미만		18	2.333	0.767			
8년이상		8	2.875	1.458			
6.00		3	2.667	0.577			
합계		101	2.505	1.045			
의향		2년미만	29	2.897	1.291	0.481	0.790
	2~4년미만	30	2.733	1.202			
	4~6년미만	31	3.194	1.447			
	6~8년미만	27	2.852	1.099			
	8년이상	8	2.750	1.581			
	6.00	6	2.667	1.506			
	합계	131	2.901	1.288			

\* $P < 0.05$ ; SD, standard deviation.



**D. 인식도와 필요도, 의향에 대한 경력 간 차이**

인식도와 필요도, 의향에 대한 경력 간 차이를 조사하기 위하여 일원배치분산분석(one-way ANOVA)을 실시한 결과는 다음의 표 6과 같다. 분석결과, 인식도( $F = 1.993, P = 0.086$ )와 필요도( $F = 1.410, P = 0.228$ ), 의향( $F = 0.481, P = 0.790$ )에 대해서는 경력 간 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

**E. 전직지원서비스 운영 활성화 방안**

에코세대의 전직지원서비스 운영이 활성화되기 위해 가장 시급히 해결되어야 할 문제에 대한 빈도분석 결과는 다음의 표 7과 같다. 에코세대의 전직지원서비스 운영이 활성화되기 위해 가장 시급히 해결되어야 할 문제에 대하여 ‘취업을 위한 직업 훈련’이 1순위( $M = 2.1341$ )였고, ‘취업 전망이 높은 직업 정보의 제공’이 2위( $M = 2.3293$ )이며, ‘퇴직과 변화될 환경에 적응할 수 있도록 도와주는 상담’이 3위( $M = 2.8049$ )였으며, ‘가족문제의 해결 등 지원서비스 강화’가 4위( $M = 3.8841$ )로 나타났으며, ‘창업을 위한 컨설팅’이 5위( $M = 3.9573$ )로 나타났다.

**F. 전직지원서비스 실시 시기**

전직지원서비스는 언제부터 실시해야 효과적인 것이냐는 질문에 대한 조사대상자의 응답현황을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였고, 그 결과는 표 8과 같다. 효과적인 시기에 대하여 결측치는 44명을 제외한 129명 중에서 ‘퇴사 전 3개월’이 가장 적당하다고 응답한 응답자가 40명(23.1%)으로 가장 많은 비중을 차지하였다. 그 다음은 ‘퇴사 전 1년’, ‘퇴사 전 6개월’의 순으로 대부분의 응답자는 ‘퇴사 전’에 전직지원 서비스를 실시하는 것이 효과적이라고 인식하는 것을 알 수 있다.

**G. 전직지원서비스 상세 요구내용**

전직지원서비스를 받는다면 제공받고 싶은 서비스 내용을 자유롭게 응답 요청 하였으며 질문에 대하여 조사대상자 173명 중 94명이 응답하였다. 설문지나 온라인 설문에서 내용을 작성하도록 하였으며, 응답 받은 내용들을 표 9와 같이 정리할 수 있다. 전직지원서비스를 받는다면 제공받고 싶은 서비스 내용은 79명을 제외한 94명 중에서 노후대비 재무설계, 퇴직(연금)관리 내용을 제공 받고 싶다는 응답자가

48명(27.75%), 현재에 대한 자기개발, 경력관리 · 전직준비를 위한 교육이나 상담을 제공 받고 싶다는 응답자가 21명(12.14%), 창업이나 귀농에 대한 내용을 제공 받고 싶다는 응답자가 7명(12.14%), 건강관리 5명(2.89%), 해외취업 및 이민 응답자가 3명(1.73%), 지금 현재로선 전직지원서비스에 대해서 잘 모르기 때문에 필요한 부분 또한 모르겠다는 응답자가 3명(1.73%), 이 밖에도 기타항목으로는 채용박람회 인지

표 7. 전직지원서비스 운영 활성화 방안

Table 7. Outplacement support service strategies

	M	SD
취업 전망이 높은 직업 정보의 제공	2.3293	1.30647
취업을 위한 직업 훈련	2.1341	1.05391
창업을 위한 컨설팅	3.9573	1.19483
퇴직과 변화될 환경에 적응할 수 있도록 도와주는 상담	2.8049	1.30538
가족문제의 해결 등 지원서비스 강화	3.8841	1.12091

표 8. 전직지원서비스 실시 시기

Table 8. Outplacement support service period

구분	빈도(명)	백분율(%)
퇴사전 1년	31	17.9
퇴사전 6개월	30	17.3
퇴사전 3개월	40	23.1
퇴사전 한달	12	6.9
효과적인시기		
퇴사직 후	5	2.9
퇴사후 한달	6	3.5
퇴사후 3개월	4	2.3
퇴사후 6개월	1	0.6
합계	129	74.6
결측	44	25.4
합계	173	100.0

표 9. 전직지원서비스 상세 요구내용

Table 9. Contents for outplacement support service

	빈도(명)	백분율(%)
노후대비 재무설계, 퇴직(연금)관리	48	27.75
자기개발 · 경력관리 · 전직 준비교육	21	12.14
창업, 귀농	7	4.05
건강관리	5	2.89
해외취업 및 이민	3	1.73
현재로선 잘 모르겠다	3	1.73
기타	7	4.05
합계	94	54.34
결측	79	45.66
합계	173	100

나 복제 등의 응답자가 7명(4.05%)로 노후대비의 재무나 경력관리에 대한 서비스 의향을 나타냈다.

## V. 결론 및 제언

이 연구의 결과를 통해 동남권지역의 에코세대에 현재 전직지원서비스에 대한 인식의 정도, 필요의 정도, 서비스를 받을 의향의 여부 및 필요한 내용들을 확인하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 에코세대의 전직지원서비스에 대한 인식은 성별 간, 연령 간에서 유의미한 차이가 나타났다. 성별의 경우 여성보다는 남성이 전직지원서비스 인식의 정도가 높게 나타났다.

둘째, 현재 전직지원서비스 내용에 대한 필요도는 연령 간, 학력 간에서 유의미한 차이가 나타났다.

셋째, 전직지원서비스가 제공된다면 참여할 의향은 연령, 결혼여부, 학력에서 유의미한 차이가 나타났다. 그리고 현재 자기개발이나 경력관리·전직준비를 위한 교육이나 상담을 제공 받고 싶다는 응답자 및 창업이나 귀농에 대한 내용을 제공 받고 싶다는 응답들이 높았다.

따라서 이 같은 연구 결과를 통해 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 각 세대에 대한 특성을 인식할 필요가 있다. 베이비 부머와 에코세대의 갈등은 이들의 산업환경이 크게 차이가 나기 때문에 가지는 가치관이나 사고이므로 서로의 환경적 요인과 개인 특성을 인지시키는 노력이 필요하다. 둘째, 에코세대의 특성을 토대로 고령화 시대에 향후 직면하게 될 이들의 문제점과 대책들에 대하여 지속적으로 연구되어야 한다. 저출산에 대해서 프랑스는 매년 44조 5천억 원씩을 15년 동안 투자해 출산율 0.4명을 높이는 결과를 가져왔음을 반면교사로 삼아야 한다. 셋째, 전직지원서비스의 대상은 확대되어야 한다. 이는 에코세대에 전문적인 컨설턴트가 이들의 경력관리 및 심리적인 안정에 대한 지원이 필요하다. 이 연구를 통해서 에코세대들의 전직지원서비스에 대한 인식은 크게 높지가 않았다. 설문의 표지에 에코세대나 전직지원서비스의 간단한 개념을 삽입한 것도 이 같은 이유에서였다. 이 또한 이들의 현실이라 본다. 직업의 상실은 인생에서 가장 큰 스트레스 중 하나로, 개인의 비극임과 동시에 사회와 국가의 비극으로 인식하고[16], 이를 예방하고 극복하기 위해서는 정부와 기업에서는 고령화를 맞이하는 에코세대에 맞춤형 전직지원서비스의 방안을 연구하고 제공하여 대비하여야 한다. 그러나 가장 중요한 것은 에코세대를 위한 교육과 이를 수행하는데 기반이 되는 교육과정의 세대별 연령, 경력, 그리고 적절한 지원시기에 따라 필요한 서비스가 제공

되어야 한다는 것이다. 이러한 교육 서비스는 첫째, 에코세대의 특성에 맞는 최적의 교육과정을 제공할 수 있다. 둘째, 에코세대의 특성에 최적화된 교육과정은 에코세대의 교육에 대한 인식과 요구에 기반을 두고 개발되어야만 보다 효과적인 성과를 기대할 수 있다. 마지막으로, 이러한 성과는 불확실성의 시대를 살아가는 에코세대의 미래를 위한 귀한 자산이 될 것이다. 본 연구의 한계는 표집 대상은 부산·경남·울산 지역인 동남권의 에코세대 재직자 및 현재 실업자이지만 취업 경험이 있는 대상으로만 선정하여 연구결과를 일반화하기에는 문제가 있다. 후속 연구에서는 전국단위의 표집과 취업 경험이 없는 에코세대까지 연장할 필요가 있다.

## 참고문헌

- [1] NRCS, *A Policy Study for Baby Boomer Retirement, NRCS Human New Deal Study, 11-05-01*. Seoul: National Research Council for Economics, Humanities and Social Science (NRCS), 2011.
- [2] K. K. Mo, "A study of effects of outplacement services on departing and remaining employees," Ph. D. dissertation, Sogang University, Seoul, 2004.
- [3] Y. M. Kim, "Demographic characteristics of the baby boomers," Master's Thesis, Korean National University of Education, Cheongju, 2006.
- [4] J. H. Kim, "Meaning and policy of outplacement system," *Weekly Labor Trends*, Nov. 2001.
- [5] D. B. Park, "The problems of baby boom generation of retirement," *Hyundai Research Institute Economy Report*, Oct. 19, 2005.
- [6] UN, *World Population Ageing: 1950-2050*. New York, NY: United Nation (UN), 2002.
- [7] A. N. Lim. "Study of the effectiveness of outplacement on public sector," Ph. D. dissertation, Kwangwoon University, Seoul, 2006.
- [8] Y. H. Cheon, "The effects, challenges and improvement schemes of the outplacement program in a life insurance company," Ph. D. dissertation, Chung-Ang University, Seoul, 2002.
- [9] W. Y. Tae, "Problems of Retirement management and Improvement," *CERI Issue Report*, May 7, 2001.
- [10] W. Y. Tae and J. I. Lee, "Effective retirement management of the practice direction," *CERI*, 2001.



- [11] I. H. Ham, "The current status of conflict generation and the outlook for the generation, integration," *KAPS*, no. 1, 47-69, 2013.
- [12] J. Brockner, "Managing the effects of layoffs on survivors," *California Management Review*, vol. 34, no. 2, pp. 9-28, 1992.
- [13] R. L. Jacobs and M. J. Jones, "Job loss and dislocated workers: description and opportunities for HRD practice and research," *Human Resource Development Quarterly*, vol. 1, no. 3, pp. 251-262, 1990.
- [14] T. Kieselbach and S. Mader, "Occupational transitions and corporate responsibility in layoffs: a european research project (SOCOSE)," *Journal of Business Ethics*, vol. 39, no. 1-2, pp. 13-20, 2002.
- [15] M. V. Miller and C. Robinson, "Managing the disappointment of job termination: outplacement as a cooling-out device," *Journal of Applied Behavioral Science*, vol.30, no. 1, pp. 5-21, 1994.
- [16] Editorial Staff, *Daily Concise*, Seoul: Sin-Won Publications, 2002.



**윤관식 (Gwan-Sik Yoon)\_정회원**

1994년 : 플로리다주립대학교(미) (교육공학 박사)

1885년 : 경북대학교 (교육공학 석사)

<관심분야> 인적자원개발(HRD), NCS, 교육프로그램개발, 교수-학습 방법



**윤지연 (Ji-Yeun Yun)**

2013년 : 한국기술교육대학교 (인력개발석사)

2015(현재) : 부산노사발전 재단 근무

<관심분야> 아웃플레이스먼트, 직업교육