

베이비붐세대 기능인력 퇴직과 진로정책

기본연구

2013-18

손유미
송창용
이운진
이지만

베이비붐세대 기능인력 퇴직과 진로정책

보안등급 | 연구과제

기본연구

2013-18

손유미
송창용
이윤진
이지만

머 리 말

58년 개띠로 대표되는 베이비붐세대에 대한 관심이 최근 5년간 점점 증대되고 있다. 그 배경에는 이들의 은퇴가 몰고 올 사회경제적 파장을 최소화하겠다는 정부의 의지표명이 담겨 있다고 보인다. 베이비붐세대의 은퇴는 생산가능인구의 감소, 노동력 공급부족, 세대간 숙련 단절로 인한 경쟁력의 약화로 이어질 것이라는 전망이다.

그동안 한국직업능력개발원에서는 베이비붐세대 일반, 베이비붐세대 퇴직공무원, 전문퇴직인력 등의 일자리와 직업능력개발, 제2인생설계 등과 관련된 연구를 꾸준히 수행하고 있다.

따라서 올해는 베이비붐세대 가운데 가장 높은 비중을 차지하고 있고 한국의 산업화 과정에서 중요한 역할을 담당해 온 기능인력에 대한 연구를 수행하였다. 기능인력의 대규모 은퇴로 인한 숙련공백의 문제, 청년층과 베이비붐세대의 고용간 관계, 실제 현장근로자들의 노후준비 실태 및 요구 등을 조사하고 그 결과를 제시하였다. 이 연구가 ‘같은 세대, 다른 사람’들이라고 할 정도로 다양한 베이비붐세대의 연구, 특히 일자리 창출방안에 작은 도움이 되기를 바란다.

이 연구는 한국직업능력개발원 손유미 박사가 연구책임을 맡았으며 송창용 박사, 이윤진 연구원, 연세대학교 이지만 교수가 공동으로 참여하였고, 여혜수 위촉연구원은 자료정리와 편집에 많은 도움을 주었다. 특히 연구수행에 도움을 주신 현장근로자, 노동조합 관계자들, 관련 전문가들에게 깊이 감사드린다. 이 보고서의 1장은 손유미, 2장은

송창용, 이지만, 권혜자, 3장은 손유미, 이윤진, 4장은 이문호, 손유미,
송창용, 5장은 손유미, 송창용이 집필하였다.

끝으로 이 보고서는 연구진의 개인견해를 밝힌다.

2013년 10월

한국직업능력개발원
원장 박 영 범

제목 차례

요 약

제1장 서 론_1

제1절 연구의 필요성과 목적	3
제2절 연구 내용 및 방법	6
제3절 선행연구 분석과 용어의 정의	11

제2장 베이비붐세대 기능인력의 노동시장 특성_23

제1절 베이비붐세대 기능인력 노동시장 현황	25
제2절 베이비붐세대 기능인력 퇴직규모 추정	42
제3절 요약 및 시사점	58

제3장 베이비붐세대 기능인력 퇴직과 진로정책의 현황과 문제점_61

제1절 베이비붐세대 지원정책	63
제2절 퇴직 및 퇴직 이후 지원정책	72
제3절 시사점	93

제4장 베이비붐세대 기능인력의 퇴직과 진로실태_97

제1절 기업의 베이비붐세대 기능인력 활용실태와 인식	99
제2절 근로자의 퇴직준비와 인식: 조선산업 사례	112

제3절 결론 및 시사점 143

제5장 정책의 방향과 과제_151

제1절 정책방향 153

제2절 정책과제 157

SUMMARY_175

참고문헌_183

부 록_187

1. 베이비붐세대 기능인력의 일과 노후준비 설문지 189

2. 인적자본기업패널조사(HCCP) 설문지 201

표 차례

<표 1-1> 계량분석 연구방법 개요	8
<표 1-2> 사례조사 설문문항	9
<표 1-3> 베이비붐세대 관련 선행연구	12
<표 1-4> 일본의 계승이 필요한 기능작업과 숙달연수	18
<표 2-1> 경제활동인구	27
<표 2-2> 규모별 임금근로자 분포	27
<표 2-3> 직종별 임금근로자 분포	28
<표 2-4> 산업별 임금근로자 분포	29
<표 2-5> 사업체 노동력 부가조사	30
<표 2-6> 주 40시간(5일) 근로제 실시여부	31
<표 2-7> 지난 1년간 직업능력개발을 위한 교육·훈련 경험 여부 ..	32
<표 2-8> 추후 예상 근로기간	33
<표 2-9> 최장근속기간 및 일을 그만둔 나이	34
<표 2-10> 일을 그만둔 주된 이유	35
<표 2-11> 55~59세 종사상 지위별 취업자 수	37
<표 2-12> (구직경험자) 지난 1년간 주로 이용한 구직 경로	39
<표 2-13> 지난 1년간 취업을 위해 직업교육(훈련)을 받은 경험 여부 ..	40
<표 2-14> 지난 1년간 취업 경험 횟수	41
<표 2-15> (취업경험자) 지난 1년간 취업한 일자리와 주된 경력과의 관련성	41

<표 2-16> 고용직업분류 중 기능직의 구분	44
<표 2-17> 퇴직 전후 연령대의 피보험자 수와 근속 2년 이상자의 비율	48
<표 2-18> 기능직 재분류에 의거한 고용보험 피보험자의 규모 ...	49
<표 2-19> 재분류에 따른 퇴직 전후 기능직 피보험자의 규모	51
<표 2-20> 퇴직 전후 기능관련직 피보험자의 근속년수별 규모 ...	52
<표 2-21> 근속 6년 이상 베이비붐세대 기능관련직의 산업별 분포 ..	53
<표 2-22> 30인 미만 및 500인 이상 사업장의 베이비붐세대 기능관련직의 규모	56
<표 3-1> 베이비붐세대 종합대책 부처별 상세 정책내용	64
<표 3-2> 새로마지플랜 2015 : 2013년도 시행계획	66
<표 3-3> 박근혜 정부의 일자리 관련 국정과제 추진계획	70
<표 3-4> 고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진법 개정안(2012) ...	73
<표 3-5> 고용노동부 재취업 지원사업 개요	80
<표 3-6> 고용노동부 고령자 취업 예산	80
<표 3-7> 중장년일자리희망센터의 주요 제공 서비스	81
<표 3-8> 노사발전재단 중장년일자리희망센터 추진실적	82
<표 3-9> 부처별 중장년 지원 대책	83
<표 3-10> 산업현장교수 선정 분야, 요건 및 혜택	86
<표 3-11> 지원대상기관 선정요건 및 지원내용	87
<표 3-12> 귀농귀촌종합센터의 귀농·어업 창업 및 주택구입 지원정책 ..	89
<표 3-13> 현장실습지원사업(농촌진흥청)과 농산업인턴제(고용노동부) ..	90
<표 3-14> 협동조합 설립 현황	91

<표 3-15> 지역별 협동조합 업종 분포	92
<표 4-1> 업종별 규모별 조사대상 분포	100
<표 4-2> 기술·기능직 인력부족 실태	101
<표 4-3> 퇴직인력 활용실태	102
<표 4-4> 장년근로자 퇴사 시 어려움 정도	106
<표 4-5> 장년층 근로자에 대한 기업체 인식(종합)	107
<표 4-6> 설문조사 응답자 인원 및 속성	113
<표 4-7> 속성별 퇴직 후 기술단절에 대한 인식	118
<표 4-8> 정년연장 시 임금조정 방식	119
<표 4-9> 변수별 정년연장 시 임금조정 방식	121
<표 4-10> 노후준비	122
<표 4-11> 재정적 노후준비 방안	123
<표 4-12> 변수별 재정적 노후준비 방안	124
<표 4-13> 노후준비 시 고민거리	125
<표 4-14> 변수별 노후준비 시 고민거리	126
<표 4-15> 지속적으로 일을 원하는지 여부	127
<표 4-16> 지속적으로 일을 원하는 이유	127
<표 4-17> 전업 여부	129
<표 4-18> 전업의 어려움	131
<표 4-19> 퇴직 후 전직 능력 및 준비	137
<표 4-20> 정부지원의 필요성	142
<표 4-21> 퇴직 후 진로유형	146

<표 5-1> 기능인력 유형화	156
<표 5-2> 일본의 커리어형성촉진조성금 개요	160
<표 5-3> 교대제 실시 기업의 교대제 형태	164
<표 5-4> 일본기업의 생애설계교육 사례	166

그림 차례

[그림 1-1] 일본의 기능과 기술	17
[그림 1-2] 일본과 비교한 우리나라의 직종분리 특성	20
[그림 2-1] 베이비붐세대 기능인력의 규모와 분포	26
[그림 2-2] 베이비붐세대의 재취업 현황(2011)	38
[그림 2-3] 연령별 근속 2년 이상 피보험자 수	46
[그림 2-4] 근속 2년 이상 기능관련직 피보험자의 연령별 분포 ...	50
[그림 2-5] 근속 2~6년 베이비붐세대 기능관련직의 직업별 분포 ...	55
[그림 2-6] 30인 미만 및 500인 이상 사업장의 기능관련직 연령별 분포	57
[그림 3-1] 고용률 70% 달성을 위한 4대 전략	77
[그림 3-2] 고용률 70% 장년층 로드맵	78
[그림 4-1] 퇴직인력활용 비율	104
[그림 4-2] 퇴직인력 계약직 재고용 비율	105
[그림 4-3] 퇴직인력활용과 청년고용우선/장년고용불가피 업종 그래프	110
[그림 4-4] 퇴직인력활용과 장년고용활용 업종 그래프	111
[그림 4-5] 변수별 노후 준비도	122
[그림 4-6] 퇴직 후 전직 능력 및 준비	136

[그림 5-1] 퇴직시기와 연금수급연령 변화	154
[그림 5-2] 숙련과 사회 공헌 일자리 연계	162

요약

1. 연구의 필요성과 목적

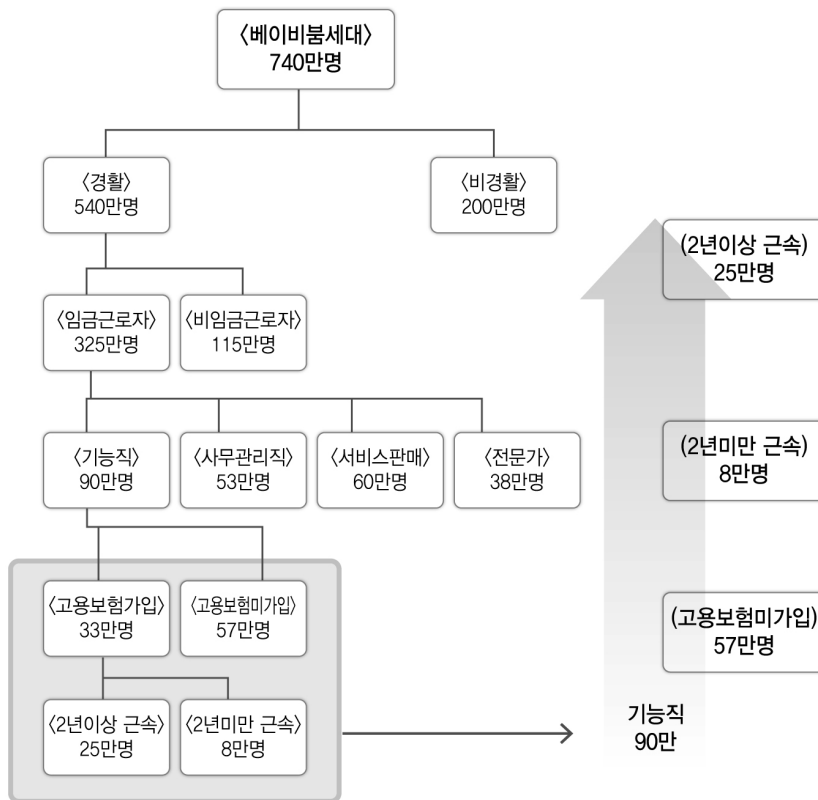
본 연구는 베이비붐세대를 ‘소모된 인적자원’이 아니라 ‘사회적으로 소중한 자원’이라는 문제의식에서 출발하되, 비교적 높은 비중을 차지하는 베이비붐세대 기능인력에 주목하고자 한다. 특히 이들은 베이비붐세대 가운데 취약계층으로 전락할 가능성이 높은 집단으로 세심한 정책적 배려가 필요하다. 또한 기능인력은 베이비붐세대의 대규모 은퇴에 따른 노동시장에서의 숙련단절 문제, 청년층과의 고용관계 등의 이슈가 분명하게 드러나는 집단이기도 하다. 따라서 베이비붐세대 기능인력의 퇴직과 퇴직 이후의 제2인생설계를 지원하는 진로방안을 모색하고 이들 인력의 사회적 활용을 극대화하는 정책방안을 제시하는 것이 본 연구의 주요한 목적이다.

이를 위하여, 본 연구에서는 문헌조사, 통계분석, 사례조사(조선업종)를 수행하여 기능인력의 퇴직과 진로에 관한 전반적인 현황을 파악하였다. 또한, 전문가회의와 현장방문을 통하여 전문가 의견을 수렴하는 한편 정책세미나 개최를 통해 베이비붐세대의 퇴직과 진로에 관련된 제반정책의 현장적용 가능성에 대한 의견을 수렴하고 정책과제를 도출하였다.

2. 베이비붐세대 기능인력 노동시장의 특징과 현황

베이비붐세대 중 기능인력의 규모는 90만명 정도이다. 이 가운데 고용보험 가입자는 33만명, 미가입자는 57만명으로, 사회보험의 사각지대에 기능인력이 많이 포함되었음을 알 수 있다. 반면 25만명 정도는 고용보험에 가입된 근속 2년 이상의 대기업소속 남성근로자들로 상대적으로 안정된 집단이다.

[그림 1] 베이비붐세대 기능인력의 규모와 분포



2012년 현재 고용보험에 가입된 베이비붐세대 기능인력은 공통적으로 단순노무직종을 제외한 다른 직종에 비하여 근로환경이 상대적으로 열악하고 교육훈련 참여기회도 낮고, 고용안정에 대한 불안감도 높은 편에 속한다. 요컨대 기능인력의 노동시장은 양극화가 존재하는 것을 확인할 수 있었다. 대기업보다는 중소기업에 근무하는 기능인력이 더 많다는 점, 향후 계속근로를 희망하는 비율이 대다수라는 점, 그 이유도 생계를 위해서가 압도적이라는 사실에서 향후 기능인력의 고용안정과 고용유지 그리고 훈련정책 등의 세심한 배려가 필요함을 알 수 있다.

3. 베이비붐세대 기능인력 퇴직과 진로정책

베이비붐세대 지원정책의 특징은 2012년 베이비붐세대 종합대책과 새로마지플랜 등으로 범부처적인 접근을 취하고 있다는 점이다. 다만 베이비붐세대와 관련한 기존 대책들은 이 세대가 갖는 다양한 층위를 고려하지 않고 ‘베이비붐세대’라는 하나의 단일적 대상으로 보고 접근하는 경향이 높았다.

베이비붐세대 지원정책 가운데 기능인력에 초점을 맞추어 분석한 결과, 다음의 사실을 발견할 수 있었다. 첫째, 기능인력을 위한 특화된 정책이 없다. 이는 전문퇴직인력 등에 대한 특화된 정책과는 대조적이다. 둘째, 정책이 시행되는 과정에서도 의도하지는 않았지만 기능인력의 사업 접근성이 제한적이고 실제 사업에 참여하는 비중도 상대적으로 낮음을 알 수 있다.

또한 기능인력의 퇴직 후 일자리 경로를 감안할 때, 현재 이루어지는

일자리 경로별 정책(사회적기업, 협동조합, 사회적 공헌사업 등)이 진출 가능한 분야인지에 대한 고려가 필요한 것으로 나타났다.

4. 베이비붐세대 기능인력의 퇴직과 진로실태

베이비붐세대 기능인력의 퇴직과 진로 정책방안을 도출하기 위하여 두 개의 분야로 나누어 조사를 수행하였다. 하나는 기업의 기능인력 퇴직에 따른 영향과 고민, 청년층과의 고용관계에 대한 인식 조사결과이며, 다른 하나는 기능인력 당사자들의 퇴직과 관련된 고민과 향후 진로요구 등과 관련한 것이다. 우선 기업의 조사결과 다음과 같은 사실을 발견하였다.

첫째, 업종별로 장년근로자 활용과 청년층 고용간에 뚜렷한 특징을 보이므로 장년근로자 활용정책이 업종별로 다르게 접근되어야 한다. 즉 청년이 선호하는 업종(금융보험업, 교육서비스, 방송통신, 예술스포츠 관련 업종), 장년고용이 불가피한 업종(광업, 하수폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업), 장년고용에 적극적인 업종(운수업, 사업시설관리 및 사업 지원서비스업)에 따라 지원의 방법과 수준을 달리해야 한다는 점이다.

둘째, 기업체의 입장에서는 사무관리직보다 기술기능인력의 퇴사를 더 심각하게 느끼고 있으며 퇴직한 기능인력을 활용하려는 의지도 다소 높은 것으로 조사되었다. 이러한 기업의 인식과 정년연장 의무화 등이 잘 결합할 수 있도록 현장지원을 강화해야 한다.

셋째, 장년근로자에 대한 기업의 인식 자체는 부정적이지 않음에도 장년근로자 활용에 소극적인 이유로는 비용과 적합한 직무가 없다는 점, 일감이 없다는 점을 들고 있어 이를 해결하는 방안을 정책으로 연결

해야 하고, 정부의 지원금, 임금체계개선과 함께 직무개선 컨설팅 등을 수행해야 한다.

넷째, 기술기능인력의 퇴직으로 가장 큰 어려움을 겪고 있고, 겪게 될 중소기업에 대한 지원책을 강화해야 한다는 점이다.

조선산업 기능인력의 사례조사연구결과 다음과 같은 사실을 발견하였다.

첫째, 기능인력 당사자들 대다수가 노후에 대한 불안감을 느끼고 있으며 계속 일을 해야 하거나 일을 하고 싶어한다. 다만 일의 지속성을 결정하는 요인이 경제적인 요인 이외에 육체적인 건강요인이라는 점이 특이하다.

둘째, 베이비붐세대의 은퇴가 가져오는 결과에 대해서는 두 개의 상반된 견해가 대립하고 있다. 한편에서는 기술단절을 우려하고 있고 다른 한편에서는 이러한 우려가 과장된 것이라고 한다. 그러나 조선산업의 경우, 전반적으로 문제가 ‘있다’와 ‘없다’로 단언할 수가 없고, 직종에 따라 달리 나타난다는 점이다. 본 조사결과 숙련단절의 문제가 일어날 수 있는 직종은 생산기능직이었다. 다른 직종(현장기술직, 단순노무직)은 큰 문제가 발생하지는 않을 것으로 보인다. 즉, 용접, 도금, 조립 등 직접생산직종(생산기능직)이 베이비붐세대의 대거은퇴 후 인력부족과 기술단절의 문제를 겪을 수 있다는 것이다.

직접생산직들은 작업장에서 육체노동을 하는 일이 많아 신체기능이 더 많이 약화되어 나이가 들수록 일을 계속하기가 힘든 경우가 많아진다. 현장기술직보다 생산기능직에서 정년 후 일을 그만두겠다는 비율이 높은 것은 바로 이 때문이다.

조선산업에서 생산기능직은 현재 인력을 구하기가 가장 힘든 직종이다. 어려운 일이기 때문에 많은 사람들이 꺼릴 뿐만 아니라, 이 직종은 단순노무직과는 달리 일정수준의 숙련이 필요해 누구나 할 수 있는 것도 아니다. 게다가 생산기능직의 숙련은 회사마다 특수한 형태가 많아 회사에 들어와 현장에서 상당기간 훈련을 받아야 익힐 수 있다. 딜레마는 여기서 발생한다. 즉, 생산기능직의 특성상 이 직종에 요구되는 인력을 구하기는 힘든데, 베이비붐세대가 대거은퇴하면 커다란 공백이 생길 수 있기 때문이다.

기능인력의 은퇴에 따른 기술단절의 문제를 풀 수 있는 보다 근본적인 해결방안은, 생산기능직 인력을 지속적으로 충원하고 숙련시켜나가는 전략을 개발하는 데 있다. 즉, 건강을 해치지 않고 흥미를 느끼면서 일할 수 있는 근로조건을 만들어야 한다. 그렇지 않으면 외국인력의존도를 높이고 저숙련 함정에서 벗어나지 못하게 되어 결국 조선산업의 국가 경쟁력에 커다란 문제를 일으킬 위험성이 있다.

5. 정책제언

고령화로 인하여 평균수명은 늘어났으나 노동생애는 짧은 역설적 상황, 퇴직시기와 연금수령연령 간의 공백기가 점점 벌어지는 현실적 상황에서 일자리 중심의 정책마련이 현재로선 가장 강력한 대안이다.

베이비붐세대에게 일자리는 생계와 존재를 동시에 해결하는 기제로 인식된다. 베이비붐세대 기능인력의 특성과 조건을 고려한 일자리 유형은 기업의 규모, 개인의 경제적 여유, 그리고 건강 등의 기준으로 구분할 수 있다. 특히 기능인력의 경우, 긴 노동시간과 높은 산업재해율

등으로 인하여 향후 진로를 결정할 때 건강을 주요 요인으로 꼽고 있다. 요컨대 베이비붐세대 기능인력을 위한 지원정책의 방향은 크게 고용 유지, 고용안정, 사회적일자리 등의 일자리 정책중심으로 가되, 맞춤형으로 설계되어야 한다. 이러한 정책방향을 견지하면서 다음과 같은 정책과제를 추진해야 한다.

가. 정년 60세 의무화를 위한 임금, 훈련 시스템의 개선

2012년 법제화된 정년 60세 이상 의무화와 고령자고용촉진법 개정안이 실효를 거두기 위해서는 장년근로자 고용지원과 임금피크제를 위한 고용연장 지원금 개편과 확대, 새로운 시스템에 맞는 장년의 훈련 시스템을 구축해야 할 필요가 있다.

나. 퇴직 기능직 근로자의 사회 공헌형 일자리 발굴

기능 인력이 사회공헌이나 자원봉사를 경험할 수 있도록, 베이비붐세대 생산기능직이 보유한 숙련과 경험을 사회공헌형의 일자리와 연계시키는 방안이 있다. 이를 위해 현장지원을 통해 일자리 아이템을 발굴하고 협동조합, 마을기업, 사회적 기업, 자원봉사단체 등이 연계·협력하여 매칭 시켜줄 수 있는 인프라를 내실화하는 작업이 필요하다.

다. 기능직 시간제 일자리 창출: 파트워크제(Part-week)

파트워크제는 최근의 시간제 일자리 창출방안을 기능인력 일자리와 접목하고자 하는 방안이다. 기존의 일자리 나누기를 통한 고용창출의

가장 큰 문제는 작업장 관행(교대제)의 개편 없이 시간을 통한 일자리 나누기가 작동되지 않았다는 것이 공통된 지적이다. 요컨대 시간제의 다양한 형태를 고려한다면 고용창출은 물론 근로시간의 단축을 동시에 가져올 수 있다. 특히 이 파트워크제는 출퇴근시간과 비용 등으로 근로조건이 맞지 않아 일자리가 있어도 재취업이 어려운 기능직들에게 제공할 수 있는 선택지 중의 하나라고 볼 수 있다.

라. 생애설계교육을 직업능력 개발훈련 사업으로 정착화

현재 대기업을 중심으로 전직지원 서비스의 일환으로 제공되는 생애설계교육의 참여인원 확대와 교육내용의 질 향상을 위해서 제도적인 준비가 전제되어야 한다. 이를 위해 정부가 선도적으로 취할 수 있는 정책으로 첫째, 모든 근로자가 일정 연령이 되면 누구나 자신의 경력을 감안해 미래를 준비할 수 있도록 생애설계진단서비스를 받을 수 있도록 하는 정책이다. 둘째, 생애설계교육을 확산하기 위해서는 기업이 비용 부담을 덜 수 있도록 직업능력개발사업에서 환급할 수 있는 규정을 만들어 지원해야 한다. 이를 통해 공공의 시간제 일자리도 창출될 수 있을 것이다.

마. 내일배움카드제 개선을 통한 재취업과 창업 지원

현재 내일배움카드제를 통한 훈련직종의 선택은 1개 직종에 대해서만 가능하다. 이는 청년층이나 재취업을 원하는 경우 취업과 밀접한 훈련을 받을 수 있다는 장점이 있으나 창업을 원하는 퇴직 장년근로자의 경우 창업 시 파생되는 부수적인 직종훈련이 필요하다는 점에서 이러한 대상에

특화된 제도개선이 필요해 보인다.

바. 산업단지 공단의 변신을 통한 기능인력 꿈 찾기 프로젝트

기능인력 대다수가 퇴직 이후의 삶에 대한 정보획득에 어려움을 겪는다는 점을 감안할 때, 산업단지 공단을 리모델링하여 상담과 학습 공간으로 활용하는 방안이 확대되어야 한다. 현재 진행되는 산업단지 공단 리모델링 대책은 ‘QWL 벨리 조성사업’과 ‘중소기업 인력수급 불일치 해소대책(산업단지 근로환경개선)’이 있으며, 청년층의 중소기업 유인책으로 만들어진 이 정책들이 베이비붐세대의 기능인력을 위한 정책과도 맞물리면 세대통합에도 기여할 수 있을 것이다.

사. ‘중장년일자리희망센터’의 확대와 재구조화

중장년일자리희망센터를 장기적으로 접근성의 확대와 서비스의 질적 내실화를 도모하면서 키워나가는 방안이 있다. 장기적으로 위탁형식으로 이루어지는 현재 관행을 개선하여 중장년 일자리를 전담하는 독자적 조직을 구축하고 상호연계 및 협력이 이루어진다면 정책대상에 대한 서비스가 사각지대 없이 제공될 수 있다. 미국의 Civic Ventures, 일본의 독립행정법인고령장애독립기구 등도 기능에서 약간의 차이는 있지만 중장년을 위한 종합적인 서비스를 특화하여 제공하고 있다는 점에서 참조할 만하다.

또한, ‘베이비붐세대 일자리 기금’을 조성하여 이들의 은퇴로 인해 발생할 사회적 비용을 미리 대비할 필요가 있다. 이 기금은 일자리를 통한 제2생애설계가 국가적 어젠다로 자리 잡는 데 기여할 것이다.

제1장

서론

제1절 연구의 필요성과 목적

제2절 연구 내용 및 방법

제3절 선행연구 분석과 용어의 정의

제1장 | 서론

제1절 연구의 필요성과 목적

1. 연구의 필요성

최근 5년 동안 베이비붐세대에 대한 관심이 집중되고 이에 대한 논의가 활발하게 이루어지고 있다. 베이비붐세대에 대한 논의는 크게 두 가지 방식으로 접근하고 있다. 하나는 연령코호트에서 상대적으로 다수를 차지하는 베이비붐세대¹⁾를 소비자로 바라보며 접근하는 방식이고, 다른 하나는 베이비붐세대의 대규모 은퇴²⁾를 계기로 과생되는 사회적 과장을 최소화하기 위하여 베이비붐세대를 선제적 대응집단으로 바라보며 접근하는 방식이다.

베이비붐세대의 대규모 은퇴는 생산가능인구의 감소와 노동력 공급 부족, 세대간 숙련단절에 따른 경쟁력 약화로 나타날 것이다(김동배·이병운, 2010; 이인재, 2007). 특히 일부 제조업을 중심으로 기능인력의 부족현상이 예상되므로 숙련기능 의존성이 높은 분야의 인력양성 방안

1) 베이비붐세대는 1955~1963년생으로 732만 명 정도이며 전체인구의 14.6%를 차지한다.

2) 매년 10만명씩 2020년까지 100만명 정도가 은퇴할 것으로 추정된다(국무총리실, 2011).

4 베이비붐세대 기능인력 퇴직과 진로정책

을 모색해야 한다는 지적도 있다(권혜자, 2011; 윤석명 외, 2011).

베이비붐세대 은퇴의 영향은 노동시장에만 국한되지 않고, 고령화에 따른 제반 문제가 한꺼번에 표출되는 계기로 작용할 것이라는 전망 속에서 이에 대한 대책이 범부처적으로 추진되고 있다(관계부처합동, 2010; 2011). 여기에는 다양한 배경이 있지만, 베이비붐세대가 60세로 진입하는 2015년부터 다수의 국민연금 수급자가 발생하면서 연금재정의 건전성에 대한 우려가 커지고 있고, 사회적 비용 부담이 가시화된다는 정부의 고민이 가장 크게 작용하는 것으로 보인다.

또한 베이비붐세대 개인의 입장에서 보면, 노후준비에 대한 불안감이 매우 높다. 이는 OECD 국가들과 비교해 볼 때, 우리나라는 노후소득 보장체계가 미흡하고 급여의 소득대체율도 매우 낮을 뿐만 아니라 이 역시 개인의 책임비중이 높은 편이기 때문이다(윤석명, 2012). 따라서 노후준비의 양극화 현상도 가속화되고 있다(손유미 외, 2011).

이 연구는 베이비붐세대를 ‘소모된 인적자원’이 아니라 ‘사회적으로 소중한 자원’이라는 문제의식에서 출발하여 이들을 지원하는 정책의 필요성을 강조한 선행연구와 정책들에 공감하면서, 베이비붐세대 기능인력에 주목하고자 한다. 기존의 정책들이 베이비붐세대가 공통으로 직면한 문제를 다루고 있다면, 이 연구는 기능인력에 특화하여 주목함으로써 맞춤형 정책의 기획과 실행에 보탬이 되기를 기대한다.

그렇다면 왜 기능인력에 주목하고자 하는가? 첫째, 베이비붐세대 가운데 기능인력이 차지하는 비중이 상대적으로 높기 때문이다. 베이비붐세대 경제활동인구의 27.9%에 해당하는 90만명 정도(통계청, 2011)가 기능인력이기 때문에 이들에 대한 정책적 대안 마련이 필요하다는 점이다.

둘째, 베이비붐세대는 ‘같은 세대, 다른 사람’들로 불릴 만큼 연령코호트가 두터우므로 그 다양성을 고려하여 맞춤형 지원서비스의 설계를 해야만 정책의 체감도를 높일 수 있기 때문이다.

셋째, 베이비붐세대 기능인력은 취약계층으로 전락할 가능성이 비교적 큰 집단으로, 베이비붐세대를 위한 현재의 일반적인 정책지원만으로는 부족하기 때문이다. 이들은 노후빈곤에 처할 우려가 큰 집단으로 고령화의 진전과 함께 심각한 사회문제로 대두될 수 있다. 사회보험 확대를 통한 복지재정투자는 지난 10년간 지속적으로 늘고 있는데도 여성, 청년층, 장년층, 비정규직 등 노동시장 취약계층을 중심으로 복지의 사각지대가 여전히 광범위하게 존재하기 때문이다(노사정위원회, 2012).

넷째, 전문퇴직인력, 과학기술퇴직인력, 공무원 등 전문직 종사자들에 대한 연구가 수행(관계부처합동, 2011; 김수원 외, 2012; 오호영 외, 2012)되었지만 기능인력에 대한 연구는 상대적으로 없는 편이기 때문이다.

따라서 본 연구는 베이비붐세대 기능인력의 퇴직과 이후 진로에 대한 현실 분석을 통해 향후 과제를 마련하는 일이 국가, 기업, 나아가 베이비붐세대 기능인력의 입장에서 반드시 필요하다는 절박한 문제의식에서 출발한다.

2. 연구목적

본 연구는 규모면에서 노후빈곤이 가장 많이 발생할 것으로 예상되는 베이비붐세대 기능인력의 퇴직과 퇴직 이후의 제2인생설계를 지원하는

6 베이비붐세대 기능인력 퇴직과 진로정책

방안을 모색하고 이들 기능인력의 사회적 활용을 극대화하는 정책방안을 제시하는 것을 목적으로 한다. 즉 기능인력의 노동시장 특성, 퇴직 규모 추정, 기업 측의 기능인력 활용에 대한 인식, 기능인력의 퇴직 후 진로계획 등을 분석하여 이를 토대로 기능인력을 지원하는 정책을 제안하고자 한다.

제2절 연구 내용 및 방법

1. 연구내용

첫째, 베이비붐세대 기능인력의 노동시장 특성을 분석한다.

- 퇴직 기능인력의 범위와 유형을 정립하기 위한 개념 정의
- 기능인력의 규모와 업종별·직종별 분포
- 기능인력의 정년실태, 근로환경, 직업능력개발 참여, 근속연수
- 기능인력의 노동이동 실태
- 고용보험 DB를 활용한 업종별·직종별 퇴직규모 전망

둘째, 베이비붐세대 기능인력에 대한 퇴직과 진로서비스 관련 정책 현황을 분석한다.

- 베이비붐세대 일자리 및 퇴직이후 지원 정책 분석
- 베이비붐세대 기능인력의 퇴직 후 일자리 경로별 정책 분석
: 재취업, 사회공헌일자리사업, 귀농·귀촌, 협동조합 등

셋째, 기업차원에서 베이비붐세대 기능인력에 대한 인식과 활용실태를 조사분석한다.

- 기업의 기능인력에 대한 인식
- 퇴직인력 활용 여부
- 기업의 기능인력 퇴사 시 애로사항
- 기업의 장년 및 청년 고용에 대한 입장

넷째, 베이비붐세대 기능인력 스스로는 자신들의 퇴직과 퇴직 이후 어떤 준비를 하고 있는지, 조선 산업의 사례를 통해 살펴본다.

- 노후준비실태, 대규모 은퇴가 기업과 개인에 미치는 영향, 퇴직 후 진로설계, 지원정책 인지도 및 요구 등
- 퇴직 후 기술단절, 장년층과 청년층의 고용관계, 기업의 퇴직지원 제도, 개인의 퇴직준비능력 정도 등
- 퇴직으로 인한 숙련공백과 퇴직이후 지원 정책 논의

다섯째, 베이비붐세대 기능인력의 퇴직과 진로서비스 제공방안을 제안한다.

- 기능인력에 대한 접근성, 활용성의 관점에서 분석
- 기능인력의 유형화를 통해 맞춤형 진로지원 방안 제안
- 일자리, 직업능력개발, 고용서비스, 인프라 관련 정책 제안

2. 연구방법

가. 문헌조사

- 베이비붐세대의 대거은퇴에 따른 기능인력 진로서비스 제공의 필요성과 근거 분석을 위해 국내외 선행연구 및 정책 분석
- 기능인력에 대한 개념 정의와 진로정책에 대한 범위 설정

나. 계량분석

〈표 1-1〉 계량분석 연구방법 개요

연구내용	연구방법	보고서
베이비붐세대 기능인력 노동시장 특성 분석	통계청 경제활동인구조사(2012)	2장 1절
베이비붐세대 기능인력 퇴직규모 추정	고용보험 DB 분석	2장 2절
기업의 베이비붐세대 기능인력 활용실태 분석	한국직업능력개발원 인적자본기업패널조사(HCCP) 부가조사자료(2012)	4장 1절
베이비붐세대 기능인력의 일과 노후준비	설문조사와 현장인터뷰 조사 병행 (사례조사)	4장 2절

다. 사례조사

- 대상 : 베이비붐세대 기능인력의 은퇴가 기업, 근로자 개인 등에 미치는 영향을 분석하기 위해 조선업종을 대상으로 사례연구
- 선정사유 : 조선업종은 기능인력의 비중이 상대적으로 높다는 점, 조선업의 숙련 정도는 장시간 훈련을 거친 사람에게 축적되어 나타

나기 때문에 숙련단절이 기업에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 점, 기간산업으로서 국가의 경쟁력에 미치는 영향이 크다는 점 등을 고려하여 우선적으로 선정

- 사례조사 방법 : 설문조사와 면담조사를 병행하였으며 설문조사는 생산·기능직 근로자의 진로와 제2인생설계에 관한 조사로서 40~50대 생산·기능직 근로자의 현재 일자리에 대한 인식, 노후준비, 퇴직 후 일자리, 퇴직과 전직 준비 등을 조사하여 장년근로자의 진로와 제2인생설계를 모색하는데 도움을 주고자 하였다.

〈표 1-2〉 사례조사 설문문항

대영역	중영역	내 용
현재 일자리	주로 하는 일	내가 퇴사하면 기술단절 / 신규채용 / 업무에 영향
		나의 업무는 육체적인 힘 / 숙련축적 필요
		현 업무에서 근무경력
		세금 공제 전의 연평균 급여(상여금, 각종 수당 등을 포함)
직장에 관한 질문	회사의 정년	공식적으로 규정된 정년 / 관행상 퇴직연령
	정년연장	정년연장 실시계획
		청년고용 사정
	정년연장의 방법	임금조정 방식
기대 근속기간과 그 이유	기대 근속기간과 주된 이유	
노후준비	노후준비와 일자리 희망	현재 노후준비 여부 / 방법 / 고민거리
		일자리 희망 / 이유
퇴직 또는 전직 후 일자리	진로전환	진로 전환 / 분야 / 고려사항 / 형태 / 임금 / 기술관련성
	재취업 준비 과정	신체기능 저하 / 신기술적응 / 생산성 / 적합직무 / 갈등 / 작업환경 / 임금 / 정보부족 / 서류준비 / 훈련부족

<표 계속>

10 베이비붐세대 기능인력 퇴직과 진로정책

대영역	중영역	내 용
퇴직과 전직 준비	퇴직 준비에 대한 질문	다른 일을 할 수 있는 능력 / 다른 직장 / 두려움 / 의미 / 건강 / 취미 / 사회적 관계 / 재정
	재직자를 위한 퇴직지원 질문	회사의 퇴직지원제도 노동조합의 퇴직지원
정책의 인지도와 요구	정부 정책에 대한 입장	근로시간단축 청구권 / 전직지원 / 정년연장 등에 대한 인지도 및 활용도
	정부의 지원 필요 정도	진단 지원 / 정보 / 심리상담 / 고용서비스 / 훈련 / 교양강좌
	프로그램지원 방식	프로그램 지원 방식
퇴직관리 의 효과	회사에 대한 인식	소속감 / 자존 / 도움 / 이직 여부 / 생산성향상 / 만족도 / 업무공정성

주: 설문지는 부록 참조.

라. 전문가회의 및 현장방문을 통한 의견 수렴

- 전문가 의견수렴을 위한 전문가회의 개최
- 기능인력의 재취업현황과 고용서비스 접근성 등을 검토하기 위해
중장년희망일자리센터 컨설턴트 면담(서울, 인천, 부산)
- 기능인력 퇴직지원 프로그램 현황 및 문제점 검토를 위한 현장방문
(울산 현대중공업 방문)

마. 정책 세미나 개최를 통한 정책과제 도출

- 베이비붐세대의 퇴직과 진로에 관련된 제반정책의 현장적용 가능성
에 대한 의견 수렴

제3절 선행연구 분석과 용어의 정의

1. 선행연구 검토

베이비붐세대의 은퇴가 사회적 이슈로 떠오른 이후, 집중적으로 이루어진 연구를 살펴보면, 다음과 같은 특성을 발견할 수 있다.

첫째, 대부분의 연구가 베이비붐세대 전반에 걸친 특성분석에 집중하고 있으며 정책제언 또한 전반적인 베이비붐세대를 위한 정책개발에 초점을 두고 있음을 알 수 있다.

둘째, 베이비붐세대 가운데 특정 계층을 대상으로 한 연구는 오호영 외(2012), 김수원 외(2012)가 수행했으며 전문퇴직인력이 이 연구의 정책대상이다. 또한 황기돈 외(2012)가 수행한 연구는 생산직 베이비붐세대를 다루고 있다. 향후 베이비붐세대를 다양한 층위로 나누어 구체적으로 분석하고 정책대안을 마련하는 연구가 다양화되어야 할 것이다.

셋째, 베이비붐세대의 일, 가족, 사회참여 등을 중심으로 현재를 조망하고 미래를 지원하는 정책들을 개발하는 데 집중되어 있다.

넷째, 선행연구들은 주로 설문조사를 포함하는 양적 연구방법을 사용하고 있으며, 일본과 미국, 프랑스 등의 외국사례 분석을 시도하고 있다.

이러한 점을 고려할 때, 정책대상의 세분화, 정책제언의 구체화, 사례 연구를 통한 현장연구의 활성화 등을 통해 베이비붐세대 관련 연구의 다양성을 확보할 필요가 있다. 이는 베이비붐세대‘만’을 위한 정책지원을 넘어 고령화 사회의 시스템을 확보하는 정책개발을 위해서도 반드시 필요하다.

12 베이비붐세대 기능인력 퇴직과 진로정책

〈표 1-3〉 베이비붐세대 관련 선행연구

연구명	연구진/ 연구 기관	정책대상	주요 내용	정책제언
중고령자의 취업구조와 취업서비스 과제	권혜자 외/ 한국고용정보원	정년을 보장받지 못하는 취약계층 중고령자	<ul style="list-style-type: none"> • 중고령자의 취업구조와 일자리 특성 • 베이비붐세대 취업구조와 분포 • 중고령자의 일자리 은퇴유형과 특징 	<ul style="list-style-type: none"> • 중고령자를 위한 고용서비스체계 개선안 제시
고령인력 고용지원 서비스 강화 방안	김기홍 외/ 한국직업능력개발원	재취업 의사가 있는 55~65세	<ul style="list-style-type: none"> • 고용지원서비스 기관의 실태 및 요구 분석 • 고령인력의 고용지원서비스 운영현황 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용지원서비스 강화 및 개선방안 - 고령인력을 위한 고용지원 전담 서비스 체계 구축 - 고용지원서비스 전담 인프라 구축 - 고용지원서비스 기관간 연계망 강화
전문퇴직인력의 사회공헌 일자리 활용 활성화 방안	김수원 외/ 한국직업능력개발원	베이비붐세대 전문퇴직인력	<ul style="list-style-type: none"> • 전문퇴직인력의 사회공헌일자리 활용 관련 이론 및 제도 고찰 • 전문퇴직인력의 사회공헌일자리 수요 조사 결과 분석 • 사회공헌일자리 운영 우수기관 사례조사 	<ul style="list-style-type: none"> • 전문퇴직인력에 대한 정의: 사회공헌활동의 의지와 역량을 갖춘 50세 이상인 자로서, 해당 분야에서 10년 이상 연속적으로 근무한 경력이 있는 제 6차 표준직업분류상의 관리자, 전문가 및 관련 종사자 • 사회공헌일자리 발굴 및 활용 • 전문퇴직인력 공급과 수요 기관과의 연계 • 사전교육 강화 및 정부부처 차원의 통합 체계 구축

<표 계속>

연구명	연구진/ 연구 기관	정책대상	주요 내용	정책제언
한국 베이비붐 세대의 근로생애 연구	방하남 외/ 한국노동 연구원	베이비붐 세대 전반	<ul style="list-style-type: none"> • 베이비붐세대의 근로생애사 • 베이비붐세대의 퇴직과 재취업 • 부모세대와 자녀세대 부양을 위한 경제적 부담 정도 • 베이비붐세대의 건강과 노동능력, 경제적 및 사회적 자산 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 각 영역별 시사점 발견
베이비붐 세대 일자리 창출과 지원	손유미 외/ 한국직업 능력개발원	베이비붐 세대 전반	<ul style="list-style-type: none"> • 베이비붐세대 관련 일자리와 지원정책의 현황과 문제점 진단 • 베이비붐세대의 일자리와 지원 서비스에 대한 요구 분석 • 일본, 미국, 프랑스의 사례분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 베이비붐세대 일자리 창출과 지원정책 <ul style="list-style-type: none"> - 베이비붐세대 지원을 위한 재단 설립 - 사회공헌형 일자리 공모사업 추진 - 베이비붐세대 일자리 지원 서비스 망 구축 - 퇴직지원 및 일자리 외연 확대 추진
베이비붐 세대를 위한 제2인생 설계	손유미 외/ 한국직업 능력개발원	베이비붐 세대 전반	<ul style="list-style-type: none"> • 외국사례조사를 통해 정부주도형, 시장중심형, 중간형 등으로 구분 • 시범사례발굴 및 지원실태조사 	<ul style="list-style-type: none"> • 베이비붐세대 제2인생 설계 지원 체제 구축방안
전문퇴직 인력 컨설팅트화 현황 및 활용방안	오호영 외/ 한국직업 능력개발원	베이비붐 세대 전문퇴직 인력	<ul style="list-style-type: none"> • 전문퇴직인력 규모 추정 • 기업의 인력부족실태 및 전문퇴직인력 활용 수요에 관한 설문조사 결과 분석 • 외국사례 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 전문인력에 대한 정의: 제6차 표준직업분류상의 관리자(1), 전문가 및 관련종사자(2) • 전문퇴직인력의 컨설팅트화 양성을 위해서는 고용정책적 관점에서 일자리 정책으로 접근할 필요

<표 계속>

14 베이비붐세대 기능인력 퇴직과 진로정책

연구명	연구진/ 연구 기관	정책대상	주요 내용	정책제언
베이비부머 은퇴대비 정책개발 연구	윤석명 외/ 경제인문 사회연구회	베이비붐 세대 전반	<ul style="list-style-type: none"> • 베이비붐세대의 특징 및 현황 • 베이비붐세대 은퇴와 노동시장 파급효과 • 베이비붐세대 인적 자원관리와 직업능력 개발 • 베이비부머 은퇴 대비 중고령 친화산업 활성화 방안 	<ul style="list-style-type: none"> • 신규수요 창출대책 및 전수조사를 통한 컨설팅 수요 파악 • 베이비붐세대 취업능력개발 강화 • 베이비붐세대 노후설계 기반 조성 • 범정부차원 종합적인 추진체계 수립
베이비붐세대 실태조사 및 정책현황 분석	정경희 외/ 보건사회 연구원	베이비붐 세대 전반	<ul style="list-style-type: none"> • 베이비붐세대 제특성 파악 • 베이비붐세대의 노후준비현황 및 노후소득보장체계 현황 분석 • 베이비붐세대 경제활동 현황 및 문제점 분석 • 건강, 사회참여, 주거정책 현황 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 각 영역별 정책 개선 방향 및 제언 <ul style="list-style-type: none"> - 노후소득보장체계 구성요소의 적용 확대 및 연계성 강화 - 고령자 일자리 수요 개발 - 사전예방적 건강관리체계 강화 - 성인 및 고령자 특화 자원봉사활동 지원 등
베이비부머 재능나눔 프로그램 모델개발 연구	정희선 외/ 사)한국자원 봉사문화	베이비붐 세대 전반	<ul style="list-style-type: none"> • 베이비붐세대의 특징과 관련 정책 • 베이비붐세대의 자원봉사 실태와 요구 • 베이비부머 자원봉사 모델 개발 및 유형별 사례 소개 • 베이비부머 재능나눔 모델 프로그램 활성화 방안 	<ul style="list-style-type: none"> • 베이비붐세대의 자원봉사에 관한 사회적 인식 확산 • 은퇴 전후 자원봉사를 접할 수 있는 다양한 체험기회 제공 • 베이비붐세대 맞춤형 자원봉사 프로그램 개발 및 지원체계 수립

<표 계속>

연구명	연구진/ 연구 기관	정책대상	주요 내용	정책제언
한국 베이비붐 세대의 가족에 대한 이해	한경혜/ 한국가정법 률상담소 주최 심포지엄 발표원고	베이비붐 세대 전반	<ul style="list-style-type: none"> • 베이비붐세대의 역 사적, 사회적 경험 • 베이비붐세대의 가 족 구성 및 가족생 활 특징 	<ul style="list-style-type: none"> • 베이비붐세대의 가족 특징 분석을 통한 시 사점 발견
한국 베이비부 머들의 삶의 지평	한경혜 외/ 서울대학교 노화고령사 회연구소	베이비붐 세대 전반	<ul style="list-style-type: none"> • 한국 베이비붐세대 의 코호트적 특성 • 베이비붐세대의 가 족 구성 및 생활주 기, 가족관계의 특성 • 베이비부머의 일과 은퇴 전이 • 베이비부머 가계의 경제 및 재무 상태 • 사회변동과 베이비 부머의 가치관, 라이 프스타일 	<ul style="list-style-type: none"> • 한국 베이비붐세대 내부의 다양성 발견 및 특성 분석 • 노년기 베이비붐세대 부양과 관련하여, 돌봄 기능을 가족, 국가, 기업이 분담하는 3자 체계의 정책과 관련 서비스 구축 • 노후준비지원프로 그램 구축 및 적용 확대 • 돌봄기능과 관련된 시 장의 확대
베이비붐 세대의 직업 생애사와 고용정책	황기돈 외/ 한국고용 정보원	베이비붐 세대 전반	<ul style="list-style-type: none"> • 베이비붐세대가 직 면하고 있는 고용의 실태와 구조, 소득 수준 및 노후준비 내용, 퇴직 전망 • 인터뷰를 통한 베이 비붐세대의 직업생 애사 서술 및 사례 분석(6개) • 외국의 베이비붐 고용지원 프로그램 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 정년연장 및 중장기 적인 정년제도 폐지 • 고용연장형 임금피크 제 확대 • 전문성 있는 창업에 선제적인 지원책 마련
생산직 베이비부머 퇴직지원 프로그램 개발	황기돈 외/ 한국고용 정보원	제조업 생산직 퇴직(예정) 자	<ul style="list-style-type: none"> • 베이비붐세대 고용 환경 및 선행연구 분석 • 베이비붐세대의 퇴 직지원 요구 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 전직지원서비스 의무 화로 퇴직지원 프로그 램에 대한 수요가 확 대할 것으로 예상됨

<표 계속>

연구명	연구진/ 연구 기관	정책대상	주요 내용	정책제언
			<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직지원 프로그램 요구분석 및 개발 	<ul style="list-style-type: none"> • 독자적 교육이 어려운 중소기업을 위해 지역별 혹은 산업별 컨소시엄을 구성하여 집단 교육 실시할 필요 • 고용센터가 프로그램을 운영하는 방식 고려

2. 기능인력의 정의와 범위

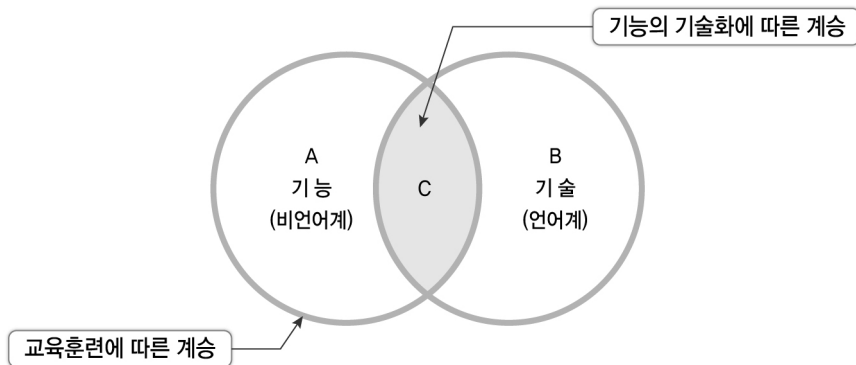
‘기능인력’이라는 용어는 일상적으로는 널리 사용되지만 그 정의와 범위가 불명확하여 의미상 상당한 혼선이 있다(황수경, 2007). 어떤 경우에는 특수한 기능 분야에서 오랜 훈련을 통해 높은 수준의 숙련을 보유한 고숙련기능직을 지칭하는가 하면, 어떤 경우에는 생산현장의 단순기능직을 지칭하기도 한다. 또한 국가기술자격법에서도 여전히 기술과 기능이 혼재되어 사용되고 있으며, 과거의 기능장려법이 숙련 기술장려법으로 전부 개정(2010)되어 기능과 기술이 명확한 구분 없이 사용되고 있는 실정이다.

사전적인 의미에서 ‘기능’이란 기술적인 재능이나 기량을 의미하며 ‘기능인력’이란 기술적인 재능이나 기량을 보유한 자를 의미한다. 더 정확히 표현하면 ‘기술적 이해가 필요한 장비나 작업도구를 이용할 수 있는 능력을 보유하고 이를 활용하여 재화 및 서비스 생산에 종사하는 자’로 정의하고 있다.

일본의 기능과 기술의 관계에 대한 논의에 따르면 ‘기능은 비언어

계'이고, '기술은 언어 계열'이라고 정의하고 있다. 기능과 기술은 반드시 독립적으로 존재하는 것은 아니며, 중복되어 존재하는 영역이 있다. 이 중복된 부분은 과학과 기술이 진보하면, 기능을 기술로서 교체하는 것이 가능한 영역이라고 한다(海野邦昭, 1995; 구보타 쇼이치, 2007 재인용).

[그림 1-1] 일본의 기능과 기술



자료: 오사카과학기술센터(1996). 『기술·기능진승지원체제에 관한 조사연구보고』; 久保田章市·구보타 쇼이치(2007). 『단카이세대의 퇴출에 따른 기능계승문제와 고용·인재육성·제조업의 사례』에서 재인용.

구보타 쇼이치(2007)에 따르면 기능의 계승에 대해 다음과 같이 분류한다.

계승이 필요한 기능작업으로는 1) 금형·모형의 마무리, 제작관계 2) 설비·공작 기계의 조립·조정·검사·보존 관계 3) 공작기계용 부품, 정밀 가공부품의 가공·마무리 관계 4) 복잡한 형상, 특수재질의 용접관계 5) 검사·보수, 불량대책 관계 6) 조정이 필요한 작업 또는 장치의 조작 관계 등이 있으며, 이 분야의 계승이 필요한 이유는 고정밀, 전문 지

18 베이비붐세대 기능인력 퇴직과 진로정책

식, 전문기술, 예측능력(왜곡, 균열, 물 흐름 등), 이상처리능력, 조정의 기량 등이 요구되기 때문이며, 기능의 계승에는 약 3~10년이 걸리고 고도의 기능은 15년 정도 걸린다고 한다.

〈표 1-4〉 일본의 계승이 필요한 기능작업과 숙달연수

필요 연수	기능작업의 예	고기능의 이유
11~15년	프레스 금형, 주형 금형 제작	고정밀도, 기량 필요.
	가전 제품용 부품의 프레스 가공, 성형 가공 전반	고장 처리, 금형 수리 필요
	강교(鋼橋)의 가열·교정	열 영향 예측, 경험 필요
6~10년	사출 성형용 금형의 경면 가공, 맞춤	고정밀도, 기량 필요.
	금형의 연마 가공	고정밀도, 기량 필요.
	자동차용 부품의 프레스, 유형 마무리	고정밀도, 기량 필요.
	자동차용 부품의 용접 후의 치수 조정	부작용(뒤틀림) 예측, 손 다듬질 필요.
3~5년	자동차 부품, 기계 부품의 치구 제작	고정밀도
	금속 판의 양면 가공	부작용(뒤틀림) 예측 필요
	압력 용기용 구면체, 이형 용접	다종기능 자격 필요
	기계 부품의 버프 연마	복잡한 형상의 수가공
	자동 조립 장치의 조정	미세 조정 필요.
1~2년	정밀 부품 삽입시의 심지 배출	고정밀도
	스테인리스 파이프와 부품의 TIG용접	부작용(뒤틀림), 균열 예측 필요
	제어반 상자 본체 조립 중 힌지(경첩) 설치 가공	(균형)조정 필요

자료: 오사카과학기술센터(1996). 『기술·기능전승지원체제에 관한 조사연구보고』; 久保田章市‘구보타 쇼이치’(2007). 『단카이세대의 퇴출에 따른 기능계승문제와 고용·인재육성-제조업의 사례』에서 재인용.

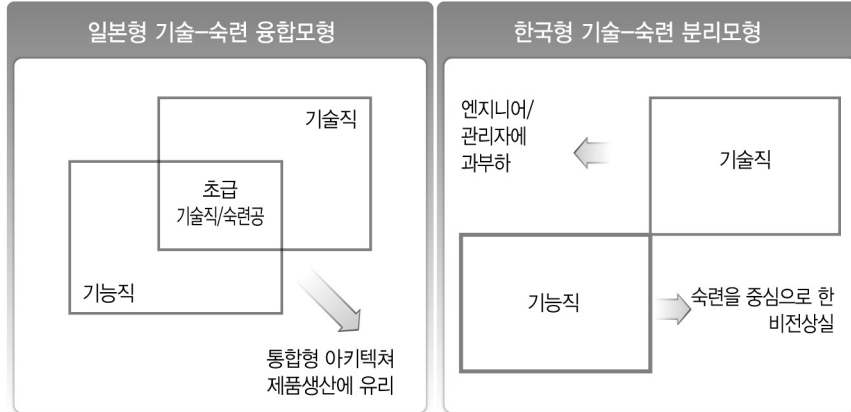
일본의 경우 기술과 기능의 계승 문제는 ‘단카이세대’가 본격적으로 은퇴하기 시작한 2000년대 후반부터 ‘2007년 문제’³⁾로 사회적 의제가

되었다. 특히 제조업의 기능계승문제는 1990년대부터 지적되어온 것으로 1990년대 중반 엔화 환율이 급격히 상승함으로써 공장의 해외 이전이 가속화되어 일본의 기능 및 첨단기술 유출과 기능 및 기술 수준, 제품개발력의 저하가 우려되면서 사회적 이슈로 떠올랐던 영역이다. 즉 2007년부터 베이비붐세대의 은퇴를 앞두고 기능계승문제는 더 이상 늦출 수 없는 지경이 되었다(손유미 외, 2011).

반면 우리나라의 경우 베이비붐세대의 은퇴로 인한 기능계승의 문제(숙련공백)를 우려하는 연구와 달리 현장의 목소리는 다르다. 현장 근로자 면담결과를 종합하면, “과거에 비해 기계화가 이루어져 있다는 점, 우리나라 기능인력들이 ‘손재주와 눈썰미’ 등이 좋아 금방 배운다는 점 등을 들어 크게 염려하지 않는다.”고 한다. 결론적으로 계승할 만한 기능이 없다는 것이다. 이러한 인식의 배경은 일본과 우리나라의 작업장에서의 숙련축적방식이 다름에서 기인하는 것으로 보인다. 조성재·전우석(2011)에 의하면 일본은 기술과 기능의 융합모형으로 기능의 계승이 중요한 이슈가 될 수 있는 반면, 우리나라의 경우 기술과 기능의 분리모형으로 기능 계승이 필요한 수준이 아니기 때문이다.

3) 2003년경부터 일본의 IT업계에서 사용된 용어로 전후(1947~1949년 무렵) 베이비붐세대가 정년 퇴직함에 따라 야기되는 노동력 부족, 기능계승단절, 사회보험제정, 소비구조에의 영향 등 다양한 문제의 총칭이다(구보타 쇼이치, 2009).

[그림 1-2] 일본과 비교한 우리나라의 직종분리 특성



주: 일본과 한국의 자동차 산업을 비교한 사례연구결과.
 자료: 조성재·전우석(2011). 『작업장 혁신과 기술의 관련성』, p 62.

본 연구의 정책대상으로서 기능인력에 대한 정의는 통계청의 ‘한국 표준직업분류’에 따르고자 한다. 이 분류에 따라서 기능인력을 대분류 7번 기능원 및 관련기능 종사자와 대분류 8번 장치·기계조작 및 조립 종사자를 포함하고자 한다.

‘한국표준직업분류’는 주어진 직무의 업무와 과업을 수행하는 능력인 직능(skill)을 근거로 편제되며, 직능수준과 직능유형을 고려하고 있다. 직능수준(skill level)은 직무수행능력의 정도를 말하는 것으로 정규교육, 직업훈련, 직업경험 그리고 선천적 능력과 사회 문화적 환경 등에 의해 결정된다.

본 연구에서는 기능인력을 대분류 7번 기능원 및 관련기능 종사자와 대분류 8번 장치·기계조작 및 조립종사자를 모두 기능인력으로 정의하고 있지만 한국표준직업분류에서 기능원과 기계조작원의 직무능력 관계는 기능원은 재료, 도구, 수행하는 일의 순서와 특성 및 최종제품의

용도를 알아야 하는 반면에, 기계조작원은 복잡한 기계 및 장비의 사용 방법이나 기계에 어떤 결함이 발생할 경우 이에 대처하는 방법을 알아야 한다. 직업분류에서는 이러한 직무능력 형태의 차이를 반영하여 대분류 7번, 8번을 설정하고 있다. ‘대분류 7번 기능원 및 관련 기능종사자’에는 목공예원, 도자기공예원, 보석세공원, 건축석공, 전통건물건축원, 한복제조원과 같은 장인(匠人) 및 수공 기예성(技藝性) 직업으로 분류하였고, ‘대분류 8번 장치·기계조작 및 조립종사자’에는 제품의 가공을 위한 기계 지향성(機械志向性) 직업으로 분류하였다. 최근 전자·제어 기술과 자동화 기계의 발전에 따라 기능직무 영역이 축소되고 조작직무 영역이 증가하는 추세이다(통계청, 한국표준직업분류 설명서).

3. 진로정책의 범위

베이비붐세대 기능인력의 진로정책의 범위는 이들의 퇴직과 퇴직 이후 제2인생설계를 지원하는 정책을 아우르고자 한다. 베이비붐세대가 노동시장에서 퇴직한 이후(고용노동부의 조사 결과 보통 54세에 퇴직)부터 65세 노인이 되는 시점까지 다루고자 한다. OECD(2010)에 의하면 진로지원(career guidance)은 전 생애단계를 통해 사람들이 자신의 커리어를 관리하기 위해 교육과 훈련, 직업 기회를 선택하도록 지원하는 서비스를 총칭하는 것이다. 그러나 본 연구에서는 생애주기별 구분에서 기능인력의 퇴직 전후로 한정하고자 한다.

이처럼 진로관련 연구나 관행에서는 성인을 대상으로 할 경우 진로라는 용어보다는 경력이라는 용어가 일반적으로 사용되며 이는 재직기간 중에 경력경로설정에만 관심을 두는 경향이 높아 퇴직 이후의 삶

은 관심영역 밖이었다. 따라서 본 연구에서는 진로정책이라는 용어를 제2인생설계정책, 노후준비정책 등의 용어와 혼용해서 사용하고자 한다. 손유미 외(2011)에 의하면 제2인생, 제3기 인생, 인생이모작, 노후 등으로 표현하고, 외국 문헌에서는 second life, third age, third chapter, encore stage, next chapter, second acts 등으로 표현한다. 인생의 어느 시점을 기준으로 삼는지에 따라 생애주기를 달리 표현하는 용어들이지만, 주된 근로생애를 마친 후 맞이하는 생애단계를 의미한다. 고령화와 평균수명의 증가로 생애주기 중에서 노동시장에서 퇴직한 이후 삶이 길어짐에 따라 제3기 인생의 중요성이 부각되면서 이와 비슷한 시기를 지칭하는 용어들이 주목받기 시작하였다.

따라서 본 연구에서 다루는 진로정책의 범위는 베이비붐세대의 퇴직 전후에서 시작하여 제2인생설계는 일을 통해 다른 영역들이 통합되어야 한다는 인식을 토대로 일자리를 중심으로 한정하고자 한다. 베이비붐세대에게 일자리는 ‘밥’과 ‘존재’를 동시에 해결할 수 있는 것이며 세상과 소통하는 기제이기 때문이다.

제2장

베이비붐세대 기능인력의 노동시장 특성

제1절 베이비붐세대 기능인력 노동시장
현황

제2절 베이비붐세대 기능인력 퇴직규모
추정

제3절 요약 및 시사점

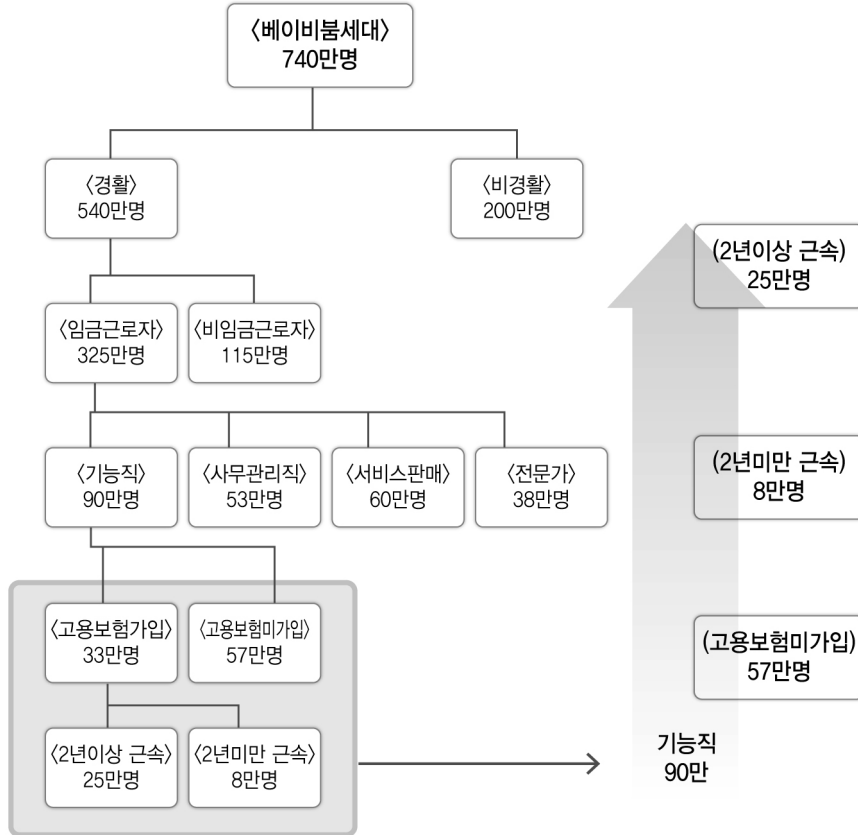
제2장 | 베이비붐세대 기능인력의 노동시장 특성

제1절 베이비붐세대 기능인력 노동시장 현황

1. 베이비붐세대 기능인력 규모와 분포

베이비붐세대 가운데 기능인력의 규모를 살펴보면 [그림 2-1]과 같다. 그림에서 확인할 수 있듯이, 베이비붐세대 740만명 가운데 경제활동인구는 540만명, 비경제활동인구는 200만명이다. 그 가운데 기능직의 규모는 약 90만명 정도이다. 이들 가운데 고용보험 가입자는 33만명, 미가입자는 57만명 정도이며 미가입자의 비중이 훨씬 더 높다. 90만명의 기능인력을 고용보험 가입여부로 구분하면 57만명 정도가 미가입자로 상대적으로 열악한 환경에 처해 있는 집단임을 알 수 있고, 이에 반해 25만명 정도가 고용보험에 가입된 근속 2년 이상의 집단으로 대기업 소속의 남성 근로자들로 비교적 안정된 집단이다.

[그림 2-1] 베이비붐세대 기능인력의 규모와 분포



구체적으로 살펴보면 50대 임금근로자는 325만여명이며 이중 생산직에 종사하는 기능인력은 90만여명(25.6%)에 해당하며, 이들 대부분은 제조업과 건설업에 종사함을 알 수 있다. 임금근로자는 325만여명, 비임금근로자는 210만여명이며, 규모별로 보면 30인 미만 기업에 62.6%, 30~299인 기업에 28.4%, 300인 이상 기업에 8.9%가 분포하고 있다.

〈표 2-1〉 경제활동인구

(단위: 천명, %)

구분	전체		50~59세		
	빈도	비율	빈도	비율	전체대비비율
전체	41,582	100.0	7,411	100.0	17.8
경활	25,501	61.3	5,468	73.8	21.4
취업자	24,681	96.8	5,353	97.9	21.7
임금근로자	17,712	71.8	3,246	60.6	18.3
상용직	11,097	62.7	1,820	56.1	16.4
임시직	4,988	28.2	964	29.7	19.3
일용직	1,627	9.2	462	14.2	28.4
비임금근로자	6,969	28.2	2,107	39.4	30.2
고용주	1,549	22.2	460	21.8	29.7
자영자	4,169	59.8	1,282	60.8	30.7
무급가족종사자	1,251	17.9	365	17.3	29.2
실업자	820	3.2	115	2.1	14.0
비경활	16,081	38.7	1,943	26.2	12.1

자료: 통계청(2012). 경제활동인구조사 원자료 이용.

〈표 2-2〉 규모별 임금근로자 분포

(단위: 천명, %)

구분	전체		50~59세		
	빈도	비율	빈도	비율	전체대비비율
전체	17,712	100.0	3,246	100.0	18.3
1~4인	3,380	19.1	720	22.2	21.3
5~9인	3,065	17.3	566	17.4	18.5
10~29인	4,037	22.8	747	23.0	18.5
30~99인	3,434	19.4	620	19.1	18.1
100~299인	1,750	9.9	302	9.3	17.3
300인 이상	2,045	11.5	290	8.9	14.2

자료: 통계청(2012). 경제활동인구조사 원자료 이용.

베이비붐세대 임금근로자의 직종분포를 보면 관리자 및 사무종사자 53만3천명(16.4%), 전문가 38만2천명(11.8%), 서비스 및 판매종사자 59만7천명(18.4%), 기능원 및 장치, 기계조작 종사자 90만4천명(27.9%), 농림어업 및 단순노무종사자 83만명(25.6%)이다. 기능인력의 분포가 가장 높은 편에 속함을 알 수 있다.

〈표 2-3〉 직종별 임금근로자 분포

(단위: 천명, %)

구 분	전체		50~59세		
	빈도	비율	빈도	비율	전체대비비율
전체	17,712	100.0	3,246	100.0	18.3
관리자 및 사무종사자	4,209	23.8	533	16.4	12.7
전문가	3,909	22.1	382	11.8	9.8
서비스 및 판매종사자	3,136	17.7	597	18.4	19.0
기능원 및 장치, 기계조작 종사자	3,573	20.2	904	27.9	25.3
농림어업 및 단순노무종사자	2,886	16.3	830	25.6	28.8

자료: 통계청(2012). 경제활동인구조사 원자료 이용.

50대 임금근로자의 산업별분포를 보면 제조업 64만1천명(19.7%), 건설업 36만3천명(11.2%), 숙박 및 음식점업 26만2천명(8.1%), 사업 시설관리 및 사업지원 서비스업 26만2천명(8.1%), 도매 및 소매업 25만 6천명(7.9%), 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 23만1천명(7.1%), 운수업 21만7천명(6.7%), 교육 서비스업 19만7천명(6.1%), 보건업 및 사회복지 서비스업 19만7천명(6.1%), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 15만2천명(4.7%), 금융 및 보험업 11만3천명(3.5%) 순으로 되어 있다.

〈표 2-4〉 산업별 임금근로자 분포

(단위: 천명, %)

구 분	전체		50~59세		
	빈도	비율	빈도	비율	전체대비비율
전체	17,712	100.0	3,246	100.0	18.3
농업, 임업 및 어업	153	0.9	38	1.2	25.0
광업	13	0.1	4	0.1	32.2
제조업	3,549	20.0	641	19.7	18.1
전기, 가스, 증기 및 수도사업	75	0.4	17	0.5	22.9
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경 복원업	67	0.4	18	0.5	26.3
건설업	1,329	7.5	363	11.2	27.3
도매 및 소매업	2,130	12.0	256	7.9	12.0
운수업	735	4.2	217	6.7	29.6
숙박 및 음식점업	1,112	6.3	262	8.1	23.6
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	643	3.6	49	1.5	7.6
금융 및 보험업	810	4.6	113	3.5	13.9
부동산업 및 임대업	321	1.8	63	1.9	19.7
전문, 과학 및 기술 서비스업	889	5.0	70	2.2	7.9
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	1,070	6.0	262	8.1	24.5
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	951	5.4	231	7.1	24.3
교육 서비스업	1,398	7.9	198	6.1	14.2
보건업 및 사회복지 서비스업	1,322	7.5	197	6.1	14.9
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	247	1.4	19	0.6	7.9
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	726	4.1	152	4.7	21.0
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산 활동	162	0.9	73	2.2	45.0
국제 및 외국기관	9	0.1	2	0.1	19.4

자료: 통계청(2012). 경제활동인구조사 원자료 이용.

2. 노동시장 특성

가. 정년 실태

베이비붐세대 기능인력이 소속된 사업체의 정년실태를 살펴보면 규모가 작을수록 정년제를 운영하는 비율이 낮아짐을 알 수 있다. <표 2-5>에서 확인할 수 있듯이 300인 이상 사업체의 94.5%가 정년제를 운영하고 있는 반면 1~4인의 경우 12.8%에 불과함을 알 수 있다.

이는 베이비붐세대 기능인력의 85%가 300인 미만 사업체에 소속되어 있음을 고려해보면, 정년이 없거나 정년을 보장받지 못하는 매우 불안정한 상태에 놓여있음을 알 수 있다.

〈표 2-5〉 사업체 노동력 부가조사

(단위: %)

구 분	전체	1~4인	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상
운 용	20.2	12.8	22.9	41.9	68.5	85.6	94.5
미운용	79.8	87.2	77.1	58.1	31.5	14.4	5.5

자료: 고용노동부 내부자료 (2011년 6월 말 기준, 전 사업장).

나. 주 40시간(5일) 근로제 : 상대적으로 열악한 근로환경

50대 기능인력의 근로여건이 어떠한지를 알아보기 위해, ‘40시간 근로제’ 즉 5일 근무제 실시여부를 물어본 결과, 이 제도를 실시하는 사업체에 근무하는 50대 기능인력은 51.8%로 나타났다. 이는 50대 임금근로자 전체 평균 55.8%에 비해 4.0%가 낮고, 사무관리직의 81.9% 보

다 30.1%나 낮은 것으로 기능인력의 근무여건이 상대적으로 열악한 것으로 해석할 수 있다.

〈표 2-6〉 주 40시간(5일) 근로제 실시여부

(단위: 천명, %)

구분	전체			50~59세			
	전체	실시하고 있음	실시하지 않음	전체	실시하고 있음	실시하지 않음	
전체	17,734 (100.0)	11,141 (62.8)	6,593 (37.2)	3,241 (100.0)	1,807 (55.8)	1,434 (44.2)	
직업	관리자 및 사무종사자	4,206 (100.0)	3,590 (85.4)	616 (14.6)	529 (100.0)	80 (15.1)	
	전문가	3,869 (100.0)	3,060 (79.1)	809 (20.9)	384 (100.0)	80 (20.8)	
	서비스 및 판매종사자	3,200 (100.0)	1,297 (40.5)	1,903 (59.5)	595 (100.0)	269 (45.2)	
	기능원 및 장치, 기계조작 종사자	3,573 (100.0)	2,074 (58.1)	1,498 (41.9)	925 (100.0)	479 (51.8)	446 (48.2)
	농림어업 및 단순노무종사자	2,886 (100.0)	1,120 (38.8)	1,767 (61.2)	808 (100.0)	306 (37.9)	502 (62.1)

주: 문59) 귀하의 직장에서는 「주 40시간(5일) 근로제」를 실시하고 있습니까?
 자료: 통계청(2012). 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사 원자료 이용.

다. 직업능력개발훈련 참여 : 낮은 참여율, 적은 시간

50대 기능인력이 교육·훈련을 경험한 비율은 32.6%로, 50대 임금근로자 평균참여율(35.5%)보다 다소 낮게 나타나고 있다. 이는 사무관리직 참여율 55.2%보다는 낮고, 농림어업 및 단순노무종사자 15.2% 보다는 높은 수준이다. 직업능력개발훈련 총 참여시간은 직업별로 차이를

보이는데, 기능원 및 장치, 기계조작종사자의 경우 21시간으로 50대 임금근로자 평균 총 참여시간에도 미치지 못할 뿐 아니라 전문가나 사무관리직보다 낮은 수준임을 알 수 있다.

〈표 2-7〉 지난 1년간 직업능력개발을 위한 교육·훈련 경험 여부

(단위: 천명, %, 시간)

구분	전체				50~59세			
	전체	예	평균	아니오	전체	예	평균	아니오
전체	17,734 (100.0)	6,602 (37.2)	36.4	11,132 (62.8)	3,241 (100.0)	1,150 (35.5)	36.0	2,091 (64.5)
직업	관리자 및 사무종사자	4,206 (100.0)	2,029 (48.3)	39.8	2,176 (51.7)	529 (100.0)	292 (55.2)	47.3 (44.8)
	전문가	3,869 (100.0)	1,953 (50.5)	43.7	1,917 (49.5)	384 (100.0)	221 (57.5)	51.8 (42.5)
	서비스 및 판매종사자	3,200 (100.0)	1,015 (31.7)	37.8	2,185 (68.3)	595 (100.0)	213 (35.8)	35.0 (64.2)
	기능원 및 장치, 기계조작종사자	3,573 (100.0)	1,132 (31.7)	23.9	2,441 (68.3)	925 (100.0)	302 (32.6)	21.0 (67.4)
	농림어업 및 단순노무종사자	2,886 (100.0)	473 (16.4)	17.8	2,413 (83.6)	808 (100.0)	123 (15.2)	19.1 (84.8)

주: 문 58) 지난 1년간 직업능력개발을 위한 교육·훈련을 받은 경험이 있습니까?
 문 58-1) ‘예’로 답한 경우 지난 1년간 교육/훈련을 받은 총시간은 얼마나 됩니까?
 자료: 통계청(2012). 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사 원자료 이용.

라. 현 직장에서 예상 근로기간 : 10명 중 8명, 2년 이하

50대 기능인력에게 현 직장에서의 예상근로기간을 물어본 결과, 78.4%가 2년 이내에 퇴직하게 될 것으로 예상하고 있었으며 그 이유로 임시직, 계약만료, 한시적 프로젝트 수행이라고 응답한 비율이 절반을

넘는다. 이러한 현상은 50대 임금근로자 전체에 적용된다. 81.6%가 현 직장에서 근로 가능한 기간이 추후 2년 이하일 것으로 예상하고 있어 이들에 대한 대책이 시급한 것으로 볼 수 있다.

〈표 2-8〉 추후 예상 근로기간

(단위: 천명, %)

구분	전체				50~59세				
	전체	1년 이하	1년 초과~2년 이하	2년 초과	전체	1년 이하	1년 초과~2년 이하	2년 초과	
전체	1,838 (100.0)	1,152 (62.7)	428 (23.3)	259 (14.1)	325 (100.0)	189 (58.2)	76 (23.4)	60 (18.5)	
직업	관리자 및 사무종사자	238 (100.0)	130 (54.6)	68 (28.6)	41 (17.2)	32 (100.0)	12 (37.5)	11 (34.4)	9 (28.1)
	전문가	275 (100.0)	162 (58.9)	71 (25.8)	42 (15.3)	20 (100.0)	9 (45.0)	5 (25.0)	5 (25.0)
	서비스 및 판매종사자	421 (100.0)	265 (62.9)	95 (22.6)	61 (14.5)	55 (100.0)	23 (41.8)	19 (34.5)	13 (23.6)
	기능원 및 장치, 기계조작 종사자	278 (100.0)	158 (56.8)	69 (24.8)	50 (18.0)	88 (100.0)	52 (59.1)	17 (19.3)	18 (20.5)
	농림어업 및 단순노무종사자	627 (100.0)	436 (69.5)	125 (19.9)	66 (10.5)	130 (100.0)	92 (70.8)	23 (17.7)	15 (11.5)

주: 문 44) 주요 직장(일)에서 앞으로 얼마나 더 일할 수 있을 것으로 기대하십니까?
 자료: 통계청(2012). 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사 원자료 이용.

3. 기능인력 노동이동 실태

가. 주요 직장에서 일을 그만둔 나이와 이유

50대 기능인력이 주요 직장에서 일을 그만둔 평균나이는 48.7세로 다른 직업에 비하여 이른 편에 속한다. 다른 직업보다 고용이 상대적으로 불안정하다고 볼 수 있다. 일을 그만둔 사유를 보면 조업중단(42.7%)이 가장 높은 비율을 차지하고 있고 그 밖에 직장의 휴업, 폐업(15.1%), 건강문제(8.8%) 등으로 조사되었다. 퇴직의 유형으로 볼 때, 비자발적 퇴직이 50%에 달하고 있어 다른 직업에 비하여 고용이 불안정하다고 볼 수 있다.

〈표 2-9〉 최장근속기간 및 일을 그만둔 나이

(단위: 천명, %, 개월, 세)

구분		전체 (55~59세)		평균 최장근속기간	일을 그만둔 나이
전체		3,137	(100.0)	177.3	47.2
성 별	남	1,609	(51.3)	225.2	49.3
	여	1,528	(48.7)	129.8	45.6
규 모	1~4인	1,331	(42.4)	204.3	48.7
	5~9인	323	(10.3)	151.8	48.0
	10~29인	365	(11.6)	179.5	49.3
	30~99인	256	(8.2)	203.7	49.6
	100~299인	122	(3.9)	230.7	50.0
	300인 이상	112	(3.6)	293.3	51.2
직 업	관리자 및 사무종사자	233	(7.4)	249.8	49.5
	전문가	216	(6.9)	247.8	47.9
	서비스 및 판매종사자	611	(19.5)	180.1	48.7

<표 계속>

구분		전체 (55~59세)		평균 최장근속기간	일을 그만둔 나이
직 업	기능원 및 장치, 기계조작 종사자	653	(20.8)	196.5	48.7
	농림어업 및 단순노무종사자	795	(25.3)	187.9	49.1

주1: 55~59세를 분석 대상으로 함.

주2: 문 62) 가장 오랜 기간 근무하신 직장(일자리)의 근속기간은 얼마나 됩니까?
문 62-1) 몇 세에 그 일을 그만두셨습니까?

자료: 통계청(2012). 경제활동인구조사 고령층 부가조사 5월 원자료 이용.

<표 2-10> 일을 그만둔 주된 이유

(단위: 천명, %)

구분		전체 (55~59세)		1	2	3	4	5
전체		1,870	(100.0)	80 (4.3)	142 (7.6)	45 (2.4)	488 (26.1)	172 (9.2)
성 별	남	830	(100.0)	65 (7.8)	114 (13.7)	27 (3.3)	286 (34.5)	87 (10.5)
	여	1,040	(100.0)	15 (1.4)	28 (2.7)	18 (1.7)	203 (19.5)	85 (8.1)
규 모	1~4인	629	(100.0)	17 (2.8)	31 (5.0)	9 (1.4)	75 (11.9)	41 (6.5)
	5~9인	590	(100.0)	16 (2.8)	37 (6.3)	13 (2.2)	194 (32.9)	60 (10.2)
	10~29인	220	(100.0)	3 (1.5)	15 (6.8)	9 (4.2)	101 (45.9)	21 (9.7)
	30~99인	229	(100.0)	17 (7.3)	31 (13.7)	6 (2.7)	66 (28.9)	27 (11.7)
	100~299인	126	(100.0)	10 (8.2)	16 (12.5)	5 (4.0)	33 (26.5)	18 (13.9)
	300인 이상	50	(100.0)	6 (11.3)	8 (17.1)	2 (3.8)	17 (34.0)	4 (7.8)
직 업	관리자 및 사무종사자	92	(100.0)	12 (12.8)	20 (21.7)	1 (1.1)	19 (21.0)	6 (6.2)
	전문가	85	(100.0)	4 (4.5)	19 (21.8)	2 (2.8)	22 (25.7)	6 (7.0)
	서비스 및 판매종사자	288	(100.0)	8 (2.8)	21 (7.2)	7 (2.4)	88 (30.5)	32 (11.2)
	기능원 및 장치, 기계조작 종사자	283	(100.0)	18 (6.2)	18 (6.4)	8 (2.8)	121 (42.7)	43 (15.1)
	농림어업 및 단순노무종사자	493	(100.0)	21 (4.2)	33 (6.8)	18 (3.6)	164 (33.3)	44 (8.9)

<표 계속>

36 베이비붐세대 기능인력 퇴직과 진로정책

구분		6	7	8	9	10	11
전체		292 (15.6)	385 (20.6)	48 (2.6)	3 (0.2)	14 (0.7)	201 (10.7)
성별	남	14 (1.7)	131 (15.8)	13 (1.5)	1 (0.2)	3 (0.4)	89 (10.7)
	여	279 (26.8)	254 (24.4)	35 (3.4)	2 (0.2)	10 (1.0)	112 (10.8)
규모	1~4인	177 (28.1)	201 (32.0)	16 (2.6)	0 (0.0)	7 (1.1)	54 (8.6)
	5~9인	63 (10.7)	105 (17.8)	22 (3.8)	1 (0.2)	1 (0.2)	77 (13.0)
	10~29인	23 (10.4)	24 (10.7)	4 (1.7)	1 (0.6)	2 (0.7)	17 (7.7)
	30~99인	21 (9.2)	33 (14.5)	4 (1.7)	0 (0.1)	0 (0.2)	23 (10.0)
	100~299인	6 (4.9)	13 (10.1)	2 (1.2)	0 (0.2)	2 (1.5)	21 (16.9)
	300인 이상	1 (2.5)	7 (13.7)	0 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (9.2)
직업	관리자 및 사무종사자	10 (10.4)	7 (7.2)	1 (0.6)	0 (0.0)	1 (1.5)	16 (17.5)
	전문가	5 (5.4)	7 (8.1)	1 (0.9)	0 (0.0)	2 (1.8)	18 (21.7)
	서비스 및 판매종사자	36 (12.5)	46 (15.9)	12 (4.0)	3 (0.9)	1 (0.3)	35 (12.3)
	기능원 및 장치, 기계조작 종사자	7 (2.5)	25 (8.8)	5 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.1)	38 (13.5)
	농림어업 및 단순노무종사자	58 (11.8)	99 (20.2)	14 (2.8)	1 (0.1)	2 (0.5)	38 (7.8)

주1: 55~59세를 분석 대상으로 함.

주2: 문63) 그 일을 그만둔 주된 이유는 무엇이었습니까?

주3: 1) 정년퇴직, 2) 권고사직, 명예퇴직, 3) 정리해고, 4) 일거리가 없어서, 사업부진, 조업 중단, 5) 직장의 휴업, 폐업, 6) 가족을 돌보기 위해, 7) 건강이 좋지 않아서, 8) 일을 그만둘 나이가 되었다고 생각해서, 9) 경제적으로 여유가 있어서, 10) 여가를 즐기기 위해, 11) 기타

자료: 통계청(2012). 경제활동인구조사 고령층 부가조사 5월 원자료 이용.

나. 일자리 이동

55~59세를 대상으로 일자리 이동에 대하여 분석한 경제활동인구조사 고령층 부가조사 결과(2011), 임금근로자 116만4천명 중 63만명(54%)이 재취업자이고 주된 직장이 동일 직종의 일자리인 경우가 53만4천명

(46%)인 것으로 나타났다. 전체 73만7천명 중 고용주와 자영업자의 경우, 4만2천명(32.8%), 동일한 자영업자인 경우는 49만5천명(67.2%)이었으며 재취업시 임금근로자로 이동하는 경우가 69.3%로 자영업자로 가는 경우 26.6%보다 20%p 정도 더 높았다.

〈표 2-11〉 55~59세 종사상 지위별 취업자 수

(단위: 천명, %)

구분	취업자 전체		재취업자		동일한 일자리	
	전체	비율	전체	비율	전체	비율
전체	2,079	(100.0)	910	(100.0)	1,169	(100.0)
임금근로자	1,164	(56.0)	630	(69.3)	534	(45.7)
상용직	606	(29.2)	235	(25.9)	371	(31.7)
임시·일용직	558	(26.8)	395	(43.4)	163	(14.0)
비임금근로자	915	(44.0)	279	(30.7)	635	(54.3)
고용주	155	(7.4)	44	(4.8)	111	(9.5)
자영업자	582	(28.0)	198	(21.8)	384	(32.8)
무급가족종사자	178	(8.6)	38	(4.2)	140	(12.0)

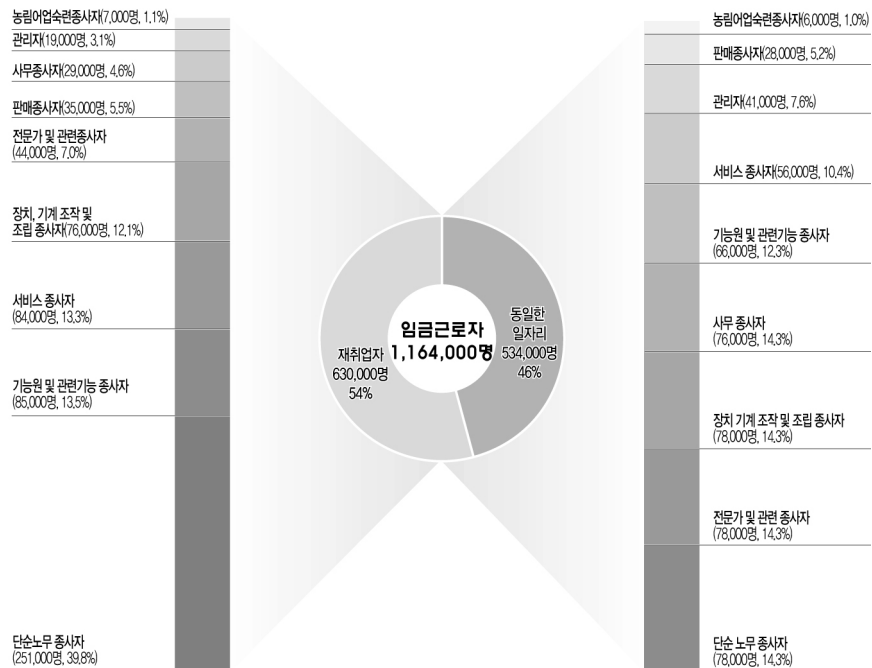
자료: 통계청(2011). 경제활동인구조사 고령층 부가조사 5월 원자료.

또한 임금근로자로 재취업하는 경우 약 40%의 재취업자가 단순노무직인 것으로 나타났다. 남성의 경우 단순노무직 33.9%, 기능원 및 관련기능종사자와 장치기계 조작 및 조립종사자가 40%였으며 여성의 경우 단순노무직 47.1%, 서비스직 28.2%로 나타났다.

재취업비율이 사무직은 4.6%, 판매직은 5.5%, 전문직은 7% 수준인 반면 기능원 및 관련기능종사자는 13.5%, 장치기계 조작 및 조립종사자는 12.1% 수준인 것으로 나타났다. 기능인력이 동일한 일자리에 머무는 비율이 14.3%로 다른 직종의 종사자보다 상대적으로 높으면서도 재

취업 비율 또한 높음을 알 수 있다. 이는 동일한 기능인력이라 하더라도 맡은 직무에 따라 차이가 있을 것이라는 추측이 가능하다. 정규직의 비교적 안정된 기능직과 그렇지 못한 기능직과의 차이로 보인다.

[그림 2-2] 베이비붐세대의 재취업 현황(2011)



자료: 통계청(2011). 경제활동인구조사 고령층 부가조사.

한편 기능인력의 구직경로를 보면 55.5%가 친구와 친지 등에게 부탁하는 것으로 나타나는 반면, 고용부의 고용지원센터를 활용한 경우는 1.3%에 불과해 향후 기능인력에 대한 고용서비스 개선에 시사하는 바가 크다. 인맥에 의존한 구직경향은 전체 50대 근로자에게 공통적으로 나타나는 현상이다.

〈표 2-12〉 (구직경험자) 지난 1년간 주로 이용한 구직 경로

(단위: 천명, %)

구분	전체 (55~59세)	1	2	3	4	
전체	570(100.0)	27 (4.8)	37 (6.5)	65 (11.3)	70 (12.4)	
직업	관리자 및 사무종사자	27(100.0)	3 (9.6)	3 (10.0)	6 (20.3)	3 (12.8)
	전문가	23(100.0)	5 (22.1)	1 (5.5)	1 (4.0)	2 (10.7)
	서비스 및 판매종사자	103(100.0)	7 (6.9)	6 (5.4)	7 (6.5)	13 (12.7)
	기능원 및 장치, 기계조작 종사자	130(100.0)	2 (1.3)	2 (1.7)	11 (8.8)	8 (6.3)
	농림어업 및 단순노무종사자	247(100.0)	10 (4.2)	23 (9.3)	38 (15.2)	32 (12.9)
구분	5	6	7	8		
전체	73 (12.8)	272 (47.8)	19 (3.3)	6 (1.1)		
직업	관리자 및 사무종사자	2 (7.0)	10 (36.0)	1 (3.2)	0 (1.1)	
	전문가	3 (13.0)	10 (42.1)	1 (2.5)	0 (0.0)	
	서비스 및 판매종사자	11 (10.9)	54 (52.3)	5 (4.4)	1 (0.9)	
	기능원 및 장치, 기계조작 종사자	24 (18.7)	72 (55.5)	7 (5.7)	3 (2.0)	
	농림어업 및 단순노무종사자	28 (11.5)	111 (45.1)	3 (1.2)	1 (0.6)	

주1: 문66) (구직경험자) 지난 1년간 주로 어떤 경로로 일자리를 구하셨습니다?

주2: 1) 노동부 고용지원센터·고령자인재은행 등을 통해, 2) 기타 공공직업알선기관(지역사회 시니어클럽 등)을 통해, 3) 민간 직업알선기관을 통해, 4) 신문·잡지·인터넷 등을 통해, 5) 사업체 문의 또는 방문, 6) 친구, 친지 소개 부탁, 7) 자영업 준비, 8) 기타

자료: 통계청(2012). 경제활동인구조사 5월 만55~79세 부가조사 원자료 이용.

50대 기능인력이 취업을 위해 교육훈련을 받는 경우는 3.6%에 불과함을 알 수 있다. 이는 새 일자리에 대한 준비 없이 취업이 이루어질 가능성을 내포하고 있다. 특히 일자리의 시급함 때문에 준비할 시간을 갖지 못한 채 재취업하는 현실을 반영하고 있는 것으로 보인다.

〈표 2-13〉 지난 1년간 취업을 위해 직업교육(훈련)을 받은 경험 여부

(단위: 천명, %)

구분	전체 (55~59세)	있음	있음				
			1	2	3	4	
전체	3,239(100.0)	106 (3.3)	24(22.9)	16(14.8)	11(10.5)	0(0.3)	
직업	관리자 및 사무종사자	233(100.0)	11 (4.6)	4(37.5)	3(29.4)	1(12.9)	0(0.0)
	전문가	216(100.0)	10 (4.8)	2(24.1)	1 (6.5)	1(13.6)	0(0.0)
	서비스 및 판매종사자	612(100.0)	30 (5.0)	6(19.7)	6(19.9)	2 (7.6)	0(0.0)
	기능원 및 장치, 기계조작 종사자	653(100.0)	23 (3.6)	3(12.6)	2 (7.3)	2 (6.9)	0(0.0)
	농림어업 및 단순노무종사자	795(100.0)	20 (2.5)	5(25.8)	1 (6.7)	2(10.7)	0(0.0)
구분	있음				없었음		
	5	6	7	8			
전체	3 (2.6)	6 (6.1)	43(40.1)	3 (2.7)	3,133(96.7)		
직업	관리자 및 사무종사자	0 (0.0)	1 (8.5)	1(11.6)	0 (0.0)	223(95.4)	
	전문가	0 (0.0)	1 (6.5)	5(49.3)	0 (0.0)	206(95.2)	
	서비스 및 판매종사자	1 (2.4)	2 (7.6)	13(42.8)	0 (0.0)	582(95.0)	
	기능원 및 장치, 기계조작 종사자	0 (0.0)	0 (0.0)	16(70.2)	1 (3.0)	630(96.4)	
	농림어업 및 단순노무종사자	2 (7.9)	1 (4.4)	7(33.9)	2(10.7)	775(97.5)	

주1: 문67) 지난 1년간 취업을 위하여 직업교육(훈련)을 받은 적이 있습니까?
 주2: 1) 공공단체운영훈련기관(한국산업인력공단, 한국폴리텍대학(기능대학), 한국장애인고용공단 등), 2) 직업능력개발훈련법인(민간직업전문학교 등), 3) 비영리 법인 및 단체, 4) 대학 및 대학원, 5) 평생교육시설, 6) 사설학원, 7) 사업주 또는 사업주단체(소속근로자 등의 직업능력개발 훈련을 위하여 설치한 시설), 8) 기타
 자료: 통계청(2012). 경제활동인구조사 5월 만55~79세 부가조사 원자료 이용.

기능인력이 지난 일년간 취업한 횟수를 살펴보면 한 번인 경우 82.9%, 두 번 이상 16.4%로 나타나고 있다. 특히 재취업한 일자리가 주된 경력

과의 관련성이 90% 정도로 높게 나타나고 있다.

〈표 2-14〉 지난 1년간 취업 경험 횟수

(단위: 천명, %)

구분	전체 (55~59세)	없음	한 번	두 번	세 번 이상	
전체	3,239(100.0)	723 (22.3)	2,117 (65.3)	234 (7.2)	165 (5.1)	
직업	관리자 및 사무종사자	233(100.0)	1 (0.5)	222 (95.0)	6 (2.7)	4 (1.8)
	전문가	216(100.0)	1 (0.3)	204 (94.5)	8 (3.8)	3 (1.4)
	서비스 및 판매종사자	612(100.0)	5 (0.8)	544 (88.9)	45 (7.4)	18 (2.9)
	기능원 및 장치, 기계조작 종사자	653(100.0)	4 (0.6)	542 (82.9)	52 (8.0)	55 (8.4)
	농림어업 및 단순노무종사자	795(100.0)	12 (1.6)	583 (73.2)	121 (15.2)	79 (10.0)

주: 문68) 지난 1년간 취업 경험(현재 직장/일자리 포함)은 얼마나 있으십니까?

자료: 통계청(2012). 경제활동인구조사 5월 만55~79세 부가조사 원자료 이용.

〈표 2-15〉 (취업경험자) 지난 1년간 취업한 일자리와 주된 경력과의 관련성

(단위: 천명, %)

구분	전체 (55~59세)	전혀 관련 없음	약간 관련 있음	관련 있음	매우 관련 있음	
전체	2,516(100.0)	388(15.4)	251(10.0)	266(10.6)	1,612(64.1)	
직업	관리자 및 사무종사자	232(100.0)	15 (6.3)	14 (6.1)	27(11.7)	176(75.9)
	전문가	216(100.0)	13 (6.1)	11 (5.1)	19 (9.0)	172(79.9)
	서비스 및 판매종사자	607(100.0)	95(15.6)	58 (9.6)	62(10.3)	392(64.6)
	기능원 및 장치, 기계조작 종사자	649(100.0)	62 (9.6)	50 (7.7)	63 (9.7)	475(73.1)
	농림어업 및 단순노무종사자	783(100.0)	197(25.2)	111(14.2)	86(11.0)	389(49.7)

주: 문69) (취업 경험자) 지난 1년간 취업한 일자리는 생애 주된 경력(일)과 어느 정도 관련성이 있으십니까?

자료: 통계청(2012). 경제활동인구조사 5월 만55~79세 부가조사 원자료 이용.

제2절 베이비붐세대 기능인력 퇴직규모 추정

이 절에서는 고용보험 피보험자 중에서 베이비붐세대에 속하는 기능관련직의 규모를 살펴보고, 정년퇴직이 예상되는 기능관련직 피보험자의 규모와 사업장 규모별 특징을 살펴보고자 한다. 이를 위하여 2012년 12월말 고용보험 DB를 이용하여 베이비붐세대 자료를 추출하고, 연령계층을 1963~1955년생(2012년 기준 만 49~57세)와 1954~1947년생(58~65세)로 구분하여 기능인력의 퇴직 전후 인력활용 수준을 살펴보았다.

정년퇴직이 예상되는 베이비붐세대 기능직의 규모는 베이비붐세대에 속하는 고용보험 피보험자 중에서 근속기간이 2년 이상인 근로자를 대상으로 한정하였다. 이는 이직 가능성이 있는 신규채용자나 고용계약기간이 2년 미만으로 정해져 있는 비정규직 등을 제외하기 위한 것이다.

그러나 고용보험 DB에서 기능직을 추출하기 위해서는 직업분류의 재구성이 필요했다. 왜냐하면 고용보험 DB에서 사용하고 있던 표준직업분류가 2006년부터 고용직업분류로 변경되어 기능관련직을 하나의 직업분류로 포착할 수 없다는 문제가 발생했기 때문이다. 2006년 이후 고용보험을 취득한 경우에는 고용직업분류에 의거하여 기능관련직을 분류하고, 2006년 이전부터 고용보험 취득한 경우에는 표준직업분류에 따라 분류하고 있다⁴⁾. 이를 일치시키기 위하여 이 글에서는 2006년 이전 취득자의 경우에는 표준직업분류에 따른 기능관련직을 사용하는

4) 고용정보원에서는 과도적으로 고용직업분류를 표준직업분류에 일치시켜 7개 분류를 사용한 바 있으나, 최근에는 공표하지 않았다.

한편, 2006년 이후 취득자의 경우에는 고용직업분류를 사용하여 기능직 관련직종을 별도로 추출하고 재분류하였음을 밝혀둔다.

1. 고용보험 DB에서 기능관련직의 재분류

이 글에서 기능관련직의 구분은 한국표준직업분류에 따른 기능직 분류와 함께, 한국고용직업분류에서 기능관련직을 재분류하여 사용하였다. 2006년 이전 고용보험 취득자의 경우에는 표준직업분류에 따라 7번 기능원 및 관련기능 종사자와 8번 장치·기계 조작 및 조립 종사자 기준을 사용하여 기능관련직으로 분류하였다.

그러나 2006년 이후에 고용보험을 취득한 사람의 경우에는 고용직업분류를 적용하고 있어 기능관련직을 재분류하는 과정이 필요했다. 고용직업분류 24개 중분류 중에서 기능직 관련 9개 직종을 추출하고, 그 중에서 기능직으로 볼 수 없는 소분류 직종을 제외함으로써 기능관련직을 포착하였다(<표 2-16> 참조). 24개 고용직업분류 중분류 중에서 기능직 관련 직종은 9개 직종으로, 14번 건설관련직, 15번 기계관련직, 16번 재료관련직(금속, 유리, 점토 및 시멘트), 17번 화학관련직, 18번 섬유 및 의복관련직, 19번 전기전자관련직, 20번 정보통신관련직, 21번 식품가공관련직, 22번 환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산단순직이 해당된다. 이 9개 중분류 직종에서 기술자, 전문가, 시험원, 단순종사자 등 기능직으로 볼 수 없는 소분류 직종을 제외하게 되면, 기능직 관련직업은 고용직업분류 소분류로 볼 때 <표 2-16>에 나타난 42개 직업으로 구성된다.

<표 2-16> 고용직업분류 중 기능직의 구분

중분류		소분류		제외 소분류	
14	건설 관련직	142	건설구조관련 기능 종사자	141	건축 및 토목 관련 기술자 및 시험원
		143	건설마감관련 기능 종사자		
		144	배관공	147	건설 및 광업관련 단순 종사자
		145	건설 및 채굴기계 운전원		
		146	토목 및 채굴 관련 종사자		
15	기계 관련직	152	기계장비 설치 및 정비원	151	기계공학 기술자·연구원 및 시험원
		153	운송장비정비원(자동차제외)		
		154	자동차정비원		
		155	금형 및 공작기계 조작원		
		156	냉난방 관련 설비 조작원		
		157	자동조립라인 및 산업용 로봇 조작원		
		158	자동차 및 자동차 부품품 조립원		
		159	운송차량 및 기계 관련 조립원		
16	재료 관련직 (금속, 유리, 점토 및 시멘트)	162	판금·제관 및 새시관련종사자	161	금속 및 재료공학 기술자·연구원 및 시험원
		163	단조원 및 주조원		
		164	용접원		
		165	도장기 및 도금기 조작원		
		166	금속가공관련 장치 및 기계 조작원		
		167	비금속제조관련장치 및 기계조작원		
17	화학 관련직	172	석유 및 화학물 가공장치 조작원	171	화학공학기술자· 연구원 및 시험원
		173	화학·고무 및 플라스틱제품생산 기조작원		
18	섬유 및 의복 관련직	182	섬유제조기계 조작원	181	섬유공학기술자· 연구원 및 시험원
		183	섬유가공관련 조작원		
		184	의복 제조원 및 수선원		
		185	재단·재봉 및 관련기능종사자		
		186	제화 및 기타 직물 관련 기계 조작원 및 조립원		

<표 계속>

중분류		소분류		제외 소분류	
19	전기전자 관련직	192	전공	191	전기 및 전자공학 기술자·연구원 및 시험원
		193	전기·전자기기설치 및 수리원		
		194	발전 및 배전장치 조직원		
		195	전기 및 전자설비 조직원		
		196	전기·전자부품 및 제품제조기계 조직원		
		197	전기·전자부품 및 제품조립원		
20	정보통신 관련직	206	통신 및 방송 장비기사 및 설치 및 수리원	201	컴퓨터 하드웨어 및 통신공학 기술자· 연구원
				202	컴퓨터 시스템 설계 전문가
				203	소프트웨어 개발 전문가
				204	웹 전문가
				205	데이터베이스 및 정보시스템 운영 전문가
21	식품가공 관련직	212	제과·제빵원 및 떡제조원	211	식품공학 기술자· 연구원 및 시험원
		213	식품 가공관련 기능 종사자		
		214	식품제조 기계 조직원		
22	환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산 단순직	223	환경관련장치조직원 (상하수, 소각)	221	환경공학기술자· 연구원 및 관련 시험원
		224	인쇄 및 사진현상 관련조직원	222	산업안전및에너지, 기타공학기술자· 연구원 및 시험원
		225	목재·펄프·종이가공 및 제조관련 조직원		
		226	가구·목제품조립 및 제조관련 종사자		
		227	공예원·세공원 및 악기제조원· 기타기능종사자	229	제조관련 단순 종사자
		228	간판제작·설치 및 기타제조관련 기계조직원		

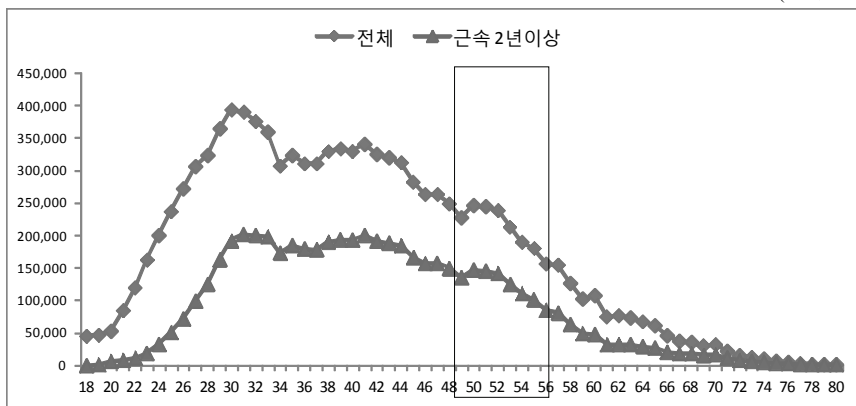
2. 베이비붐세대 기능관련직 고용보험 피보험자의 규모

가. 퇴직 전후 피보험자의 규모

[그림 2-3]은 전체 고용보험 피보험자와 근속 2년 이상 피보험자의 연령별 구성을 보여준다. 따라서 두 실선의 차이는 근속 2년 미만에 속하는 피보험자로서 신규채용자이거나 근속 2년 미만의 비정규직 등의 규모를 보여준다. 전체 피보험자의 실선은 20대 후반과 30대 초반에서 가장 높지만, 40대 후반부터 감소하는 추세를 보이다가 1차 베이비붐세대(49~57세)에서 잠시 증가하는 모습을 보인다. 근속 2년 이상 피보험자의 실선은 이와는 달리 상대적으로 30대와 40대까지 고른 분포를 보이고 있으며, 50대 후반 이후 감소하는 모습을 보인다.

[그림 2-3] 연령별 근속 2년 이상 피보험자 수

(단위: 명)



주: 위 실선은 전체 피보험자의 연령별 규모를 나타내며, 아래 실선은 근속 2년 이상 피보험자의 규모를 보여줌. 따라서 두 실선의 차이는 근속 2년 미만의 단기근속자(신규채용자 또는 비정규직 근로자 포함)의 규모로 해석될 수 있음.

자료: 고용노동부(2012a). 고용보험DB(12월).

2012년 12월 현재 고용보험 피보험자 전체규모는 1천115만2천명이
고, 이중에서 근속 2년 이상 피보험자는 559만2천명에 달한다.

이 중에서 베이비붐세대에 속하는 고용보험 피보험자 수는 185만여
명이고, 근속 2년 이상 피보험자의 비율은 57.9% 수준으로 약 107만
여명에 달한다(<표 2-17> 참조). 이는 권혜자(2011)가 추정된 2010년
12월 기준의 정년퇴직 가능규모 107만여명과 거의 차이가 없어, 베이
비붐세대의 경우 근속 2년 이상 피보험자는 정년퇴직을 맞이할 것으로
추정해도 무리가 없음을 보여준다.

정년이 60세로 의무화되기 이전인 2012년 12월 시점에서 베이비붐
세대의 퇴직은 대체로 50대 중반부터 시작된 것으로 보인다. 근속 2년
이상 베이비붐세대를 연령별로 보면, 49~52세가 각각 14만여명 수준
으로 나타나고, 본격적인 퇴직이 시작되는 50대 후반부터는 각각 8만
여명 수준으로 떨어진다. 정년이 마무리되는 60세 이상의 근속 2년 이
상자는 3만여명 수준이며, 남성은 2만여명, 여성은 1만여명 수준에서
큰 변화가 없는 것으로 나타났다.

〈표 2-17〉 퇴직 전후 연령대의 피보험자 수와 근속 2년 이상자의 비율

(단위: 천명)

연령	전체 피보험자			남성 피보험자			여성 피보험자		
	전체	근속 2년 이상	비율	전체	근속 2년 이상	비율	전체	근속 2년 이상	비율
49	228	136	59.6	142	96	67.3	85	40	46.6
50	246	147	59.6	154	103	67.2	92	44	47.1
51	244	145	59.6	151	101	67.0	93	44	47.5
52	239	141	59.1	149	99	66.4	90	42	47.0
53	213	125	58.7	134	88	65.7	79	37	46.7
54	189	110	58.2	121	78	64.9	69	32	46.5
55	180	101	56.2	115	72	62.7	65	29	44.8
56	156	85	54.3	100	61	60.6	56	24	43.1
57	155	81	52.5	98	57	58.5	57	24	42.1
58	126	64	50.4	81	45	55.9	45	18	40.5
59	103	49	47.5	67	35	51.8	36	14	39.6
60	108	48	44.4	71	34	47.5	37	14	38.6
61	75	32	42.8	50	23	45.6	25	9	37.3
62	77	33	42.8	52	24	45.8	25	9	36.6
63	74	32	43.5	51	24	46.5	23	9	36.8
64	68	30	43.7	47	22	46.6	20	7	36.9
65	61	27	44.1	44	21	46.5	17	7	38.3
49~57세	1,851	1,072	57.9	1,163	756	64.9	687	316	46.0
58~65세	691	314	45.4	462	226	48.9	229	88	38.4
전체 피 보험자수	11,152	5,592	50.1	6,785	3,750	55.3	4,368	1,841	42.2

자료: 고용노동부(2012a). 고용보험DB(12월).

나. 재분류에 따른 기능관련직 피보험자의 규모

기능관련직의 재분류에 의거한 기능관련직 인력은 157만4천명으로, 전체의 14.1%에 달하는 것으로 나타났다. 이를 근속기간별로 살펴보면, 기능관련직 157만4천명 중에서 근속 6년 이상의 기능직 수는 58만5천명으로 기능직 인력의 37.2%를 차지하며, 근속 2~6년 기능직 수는 38만6천명으로 24.5%를 차지하고, 근속 2년 미만의 기능직 수는 60만3천명으로 전체의 38.3%를 차지한다. 근속 6년 미만 기능관련직은 주로 전기전자 관련직, 기계관련직, 재료관련직이 많은 것으로 나타났다.

〈표 2-18〉 기능직 재분류에 의거한 고용보험 피보험자의 규모

(단위: 천명)

	근속 2년 미만	근속 2년~6년	근속 6년 이상	
14. 건설관련직	32	26	585	
15. 기계관련직	138	97		
16. 재료관련직 (금속, 유리, 점토 및 시멘트)	82	53		
17. 화학관련직	22	19		
18. 섬유 및 의복관련직	30	21		
19. 전기전자관련직	195	120		
20. 정보통신관련직	18	10		
21. 식품가공관련직	25	15		
22. 환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산단순직	62	26		
소계	603	386		
근속계층별 비율	38.3	24.5		37.2
합계				1,574

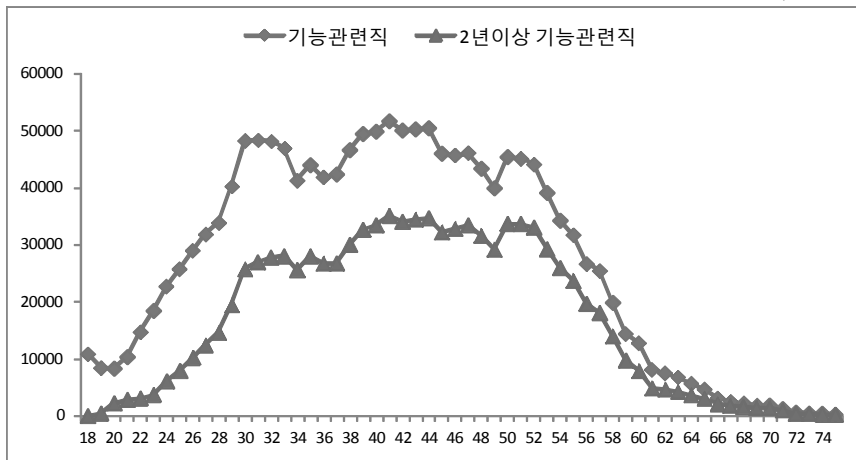
주: 근속 6년 이상은 표준직업분류에 의거한 대분류 7, 8의 합계이며, 근속 6년 이하는 고용
직업분류에 의거하여 재분류한 수치임.

자료: 고용노동부(2012a). 고용보험DB(12월).

[그림 2-4] 기능관련직의 연령별 분포를 보면, 전체 피보험자와는 달리 30대 초반, 40대 초반, 50대 초반이 거의 유사한 수준으로 나타난다. 이는 앞선 [그림 2-3] 에서 전체 피보험자의 분포가 30대 초반에서 가장 많고 40대 이후 감소하는 것과는 다른 특징이다. 이를 근속 2년 이상자로 한정해보면 그 특징이 더욱 뚜렷해지는데, 50대 초반이 가장 많은 것으로 나타나고 있어 베이비붐세대가 기능관련직의 상당부분을 차지하고 있음을 알 수 있다. 이는 기능관련직에서 베이비붐세대의 퇴직이 인력부족의 심화로 귀결될 것임을 시사한다.

[그림 2-4] 근속 2년 이상 기능관련직 피보험자의 연령별 분포

(단위: 명)



주: 위 실선은 전체 피보험자의 연령별 규모를 나타내며, 아래 실선은 근속 2년 이상 피보험자의 규모를 보여줌. 따라서 두 실선의 차이는 근속 2년 미만의 단기근속자(신규채용자 또는 비정규직 근로자 포함)의 규모로 해석될 수 있음.

자료: 고용노동부(2012a). 고용보험DB(12월).

〈표 2-19〉 재분류에 따른 퇴직 전후 기능직 피보험자의 규모

(단위: 천명)

연령	전체			남자			여자		
	전체	근속 2년 이상	비율	전체	근속 2년 이상	비율	전체	근속 2년 이상	비율
49	40	29	73.0	33	25	76.5	7.2	4.1	57.0
50	45	34	74.3	37	29	77.3	8.1	4.9	60.2
51	45	34	74.8	37	29	77.4	8.3	5.2	63.0
52	44	33	74.9	36	28	77.3	7.9	5.0	63.8
53	39	29	74.8	32	25	76.9	6.8	4.4	64.9
54	34	26	75.9	28	22	77.4	5.8	3.9	68.5
55	32	24	74.6	27	20	76.0	5.1	3.5	67.4
56	27	20	73.6	23	17	74.9	3.9	2.6	65.9
57	25	18	71.1	22	16	72.1	3.7	2.4	65.1
58	20	14	70.1	17	12	71.0	2.6	1.7	63.8
59	14	10	67.7	13	8.6	68.3	1.8	1.2	63.7
60	13	8	61.1	11	6.8	61.2	1.7	1.0	61.0
61	8.0	4.8	59.6	7.0	4.2	59.7	1.1	0.6	58.7
62	7.4	4.6	61.7	6.5	4.0	61.9	0.9	0.6	60.8
63	6.7	4.2	62.4	5.9	3.7	63.3	0.8	0.5	55.7
64	5.7	3.7	64.3	5.1	3.3	65.0	0.6	0.4	59.0
65	4.7	3.1	65.8	4.2	2.8	66.8	0.4	0.3	55.9
49~57세	332	246	74.2	275	210	76.4	57	36	63.5
58~65세	80	52	65.1	70	46	65.6	10	6	61.2
전체	411	298	72.5	345	256	74.3	67	42	63.1

자료: 고용노동부(2012a). 고용보험DB(12월).

2012년 12월 현재 베이비붐세대 기능관련직 피보험자 수는 33만2천 명으로 전체 기능관련직 157만4천명의 약 21%를 차지한다(〈표 2-19〉 참조). 이중 정년퇴직이 가능할 것으로 예상되는 근속 2년 이상 기능관련직은 24만6천명이며, 남성이 21만명, 여성이 3만6천명으로 나타나고

있으며, 남성이 대다수를 차지한다. 근속 2년 이상 기능관련직 베이비붐세대를 보면 50~52세는 연령별로 약 3만4천여명 수준이지만, 55세 이후에는 2만여명으로 떨어지고 있어 대체로 58세를 전후하여 정년퇴직을 맞이하는 것으로 보인다.

3. 베이비붐세대 기능관련직의 근속기간 및 사업장 규모별 특징

가. 근속기간별 특징

베이비붐세대 기능관련직 33만2천명 중에서 근속 6년 이상 장기 근속자는 18만3천명으로 전체의 55.1%를 차지하며, 근속 2~6년이 19.1%, 근속 2년 미만이 25.8%로 나타났다(<표 2-20> 참조). 베이비붐세대의 윗세대인 58~65세 기능관련직 피보험자는 8만명이며, 이중 근속 6년 이상자는 3만2천명으로 40.1%를 차지하며, 근속 2~6년이 25.0%, 근속 2년 미만이 34.9%로 나타났다.

〈표 2-20〉 퇴직 전후 기능관련직 피보험자의 근속년수별 규모

(단위: 천명)

연령	전체	근속2년 미만	근속 2년 이상		
			소계	근속 2~6년	근속 6년 이상
49~57세	332 (100.0)	86 (25.8)	246 (74.2)	63 (19.1)	183 (55.1)
58~65세	80 (100.0)	28 (34.9)	52 (65.1)	20 (25.0)	32 (40.1)
계	411 (100.0)	113 (27.5)	300 (72.5)	83 (20.2)	215 (52.2)

자료: 고용노동부(2012a), 고용보험DB(12월).

베이비붐세대 중에서 장기근속자(근속 6년 이상)의 직종을 살펴보면, 기능원 및 관련기능종사자가 14만8천여명, 기계조작 및 조립종사자가 3만5천여명으로, 기능원 및 관련기능종사자가 다수를 차지한다(<표 2-21> 참조). 기능원 및 관련기능 종사자의 산업별 분포를 보면 제조업 10만2천여명, 운수업 1만2천여명, 건설업 4천여명의 순이고, 기계조작 및 조립종사자의 산업별 분포는 운수업 1만8천여명, 제조업 1만4천여명의 순이다.

이와 같이 기능관련직 베이비붐세대는 산업별로 제조업에 집중되어 있으며, 기계, 전기전자, 재료관련직에 주로 종사하고 있음을 알 수 있다 ([그림 2-5] 참조). 베이비붐세대 기능관련직 중에서 근속 2~6년 근로자의 직업별 분포를 보면, 기계관련직 24%, 전기전자 관련직 20%, 재료 관련직 17%, 섬유 및 의복관련직 11%의 순으로 나타난다.

<표 2-21> 근속 6년 이상 베이비붐세대 기능관련직의 산업별 분포

(단위: 명, %)

	기능원 및 관련기능 종사자		기계조작 및 조립 종사자		전체	
	수	비율	수	비율	수	비율
농업, 임업 및 어업	267	0.2	19	0.1	286	0.2
광업	1,384	0.9	64	0.2	1,448	0.8
제조업	102,086	68.9	14,160	40.8	116,246	63.6
건설업	4,014	2.7	772	2.2	4,786	2.6
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	3,403	2.3	167	0.5	3,570	2.0
교육 서비스업	2,487	1.7	66	0.2	2,553	1.4
국제 및 외국기관	1,327	0.9	4	0.0	1,331	0.7

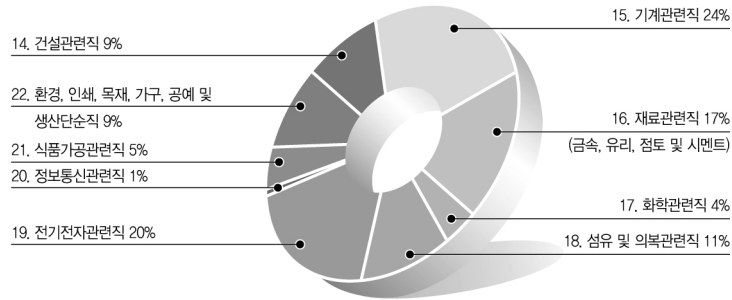
<표 계속>

54 베이비붐세대 기능인력 퇴직과 진로정책

	기능원 및 관련기능 종사자		기계조작 및 조립 종사자		전체	
	수	비율	수	비율	수	비율
금융 및 보험업	1,791	1.2	128	0.4	1,919	1.0
도매 및 소매업	2,140	1.4	248	0.7	2,388	1.3
보건업 및 사회복지 서비스업	2,467	1.7	141	0.4	2,608	1.4
부동산업 및 임대업	1,608	1.1	160	0.5	1,768	1.0
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	1,685	1.1	170	0.5	1,855	1.0
숙박 및 음식점업	637	0.4	50	0.1	687	0.4
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	649	0.4	32	0.1	681	0.4
운수업	12,265	8.3	17,548	50.6	29,813	16.3
전기, 가스, 증기 및 수도사업	2,818	1.9	102	0.3	2,920	1.6
전문, 과학 및 기술 서비스업	1,593	1.1	149	0.4	1,742	1.0
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	2,890	2.0	240	0.7	3,130	1.7
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	1,121	0.8	325	0.9	1,446	0.8
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	1,508	1.0	125	0.4	1,633	0.9
계	148,142	100.0	34,670	100.0	182,812	100.0

주: 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동의 피보험자수는 생략.
자료: 고용노동부(2012a). 고용보험DB(12월).

[그림 2-5] 근속 2~6년 베이비붐세대 기능관련직의 직업별 분포



자료: 고용노동부(2012a), 고용보험DB(12월).

나. 사업장 규모별 특징

베이비붐세대 기능관련직의 사업장 규모별 특징을 살펴보면, 대규모 사업장일수록 장기근속자의 비율이 높아 정년퇴직 가능자가 많다는 것을 알 수 있다.

베이비붐세대 기능관련직 33만2천여명 중에서 30인 미만 사업장에 종사하는 사람은 11만5천여명으로 전체 33만2천여명의 34.6%를 차지하는 반면, 500인 이상 사업장에 종사하는 사람은 9만여명으로 전체의 27.1%를 차지한다(<표 2-22> 참조). 나머지 38.3%는 30인 이상 499인 규모의 사업장에 종사한다.

30인 미만 사업장의 경우에는 근속 2년 이상자가 약 절반 수준에 이르지만, 500인 이상 사업장에서는 대다수가 근속 2년 이상의 근속 기간을 보인다. 30인 미만 사업장에서는 근속 6년 이상 장기근속자의 비중이 22.6%로 낮은 반면, 500인 이상 사업장에서는 90%를 차지한다. 즉 대기업일수록 장기근속 베이비붐세대 기능인력이 많기 때문에 정년 퇴직 가능자도 대기업에서 많다는 것을 의미한다.

〈표 2-22〉 30인 미만 및 500인 이상 사업장의 베이비붐세대 기능관련직의 규모

(단위: 명, %)

사업장 규모	연령	전체	근속 1년 미만	근속 2년 이상		근속 6년이상 비율	
30인 미만 사업장	49~57세	114,925	53,176	61,749	근속 2~6년	33,757	22.6
					근속 6년이상	27,992	
	58~65세	36,645	16,222	20,423	근속 2~6년	11,126	22.7
					근속 6년이상	9,297	
	계	151,570	69,398	82,172	근속 2~6년	44,883	22.7
					근속 6년이상	37,289	
500인 이상 사업장	49~57세	90,355	5,264	85,091	근속 2~6년	3,813	47.8
					근속 6년이상	81,278	
	58~65세	12,239	2,535	9,704	근속 2~6년	1,650	41.5
					근속 6년이상	8,054	
	계	102,594	7,799	94,795	근속 2~6년	5,463	47.1
					근속 6년이상	89,332	
총계	254,164	77,197	176,967	근속 2~6년	50,346	48.2	
				근속 6년이상	122,621		

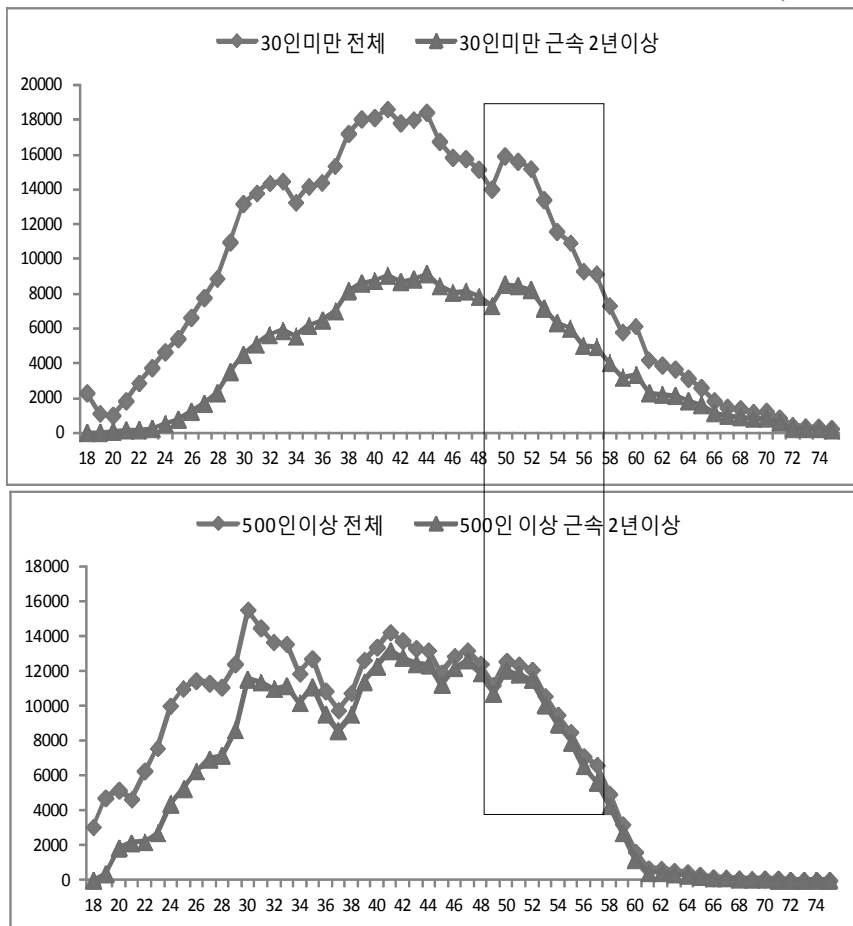
자료: 고용노동부(2012a). 고용보험DB(12월).

사실, 소기업과 대기업의 기능직의 연령별 고용구조는 [그림 2-6]과 같이 뚜렷한 차이를 보인다. 30인 미만 사업장에서는 근속 2년 미만자들의 비중(두 실선의 차이)이 전 연령대에 걸쳐 높게 나타나고 있는데, 이는 이직률 및 신규채용 또한 높다는 것을 의미한다. 이에 따라 60세 이상 중고령자의 고용활용이 이루어지고 있는 특징을 보인다. 이와는 달리 500인 이상 사업장에서는 30대 중반 이후 근속 2년 미만 단기근속자의 비중이 거의 없는 것으로 나타나고 있어 정규직 중심의 인력 운용방식을 보여준다. 또한 50세 이후에는 피보험자의 수치가 가파르게

감소하고 있어 조기퇴직이 시작되고 있으며, 60세 이후에는 중고령자의 활용이 거의 없는 특징을 보인다.

[그림 2-6] 30인 미만 및 500인 이상 사업장의 기능관련직 연령별 분포

(단위: 명)



주: 위 실선은 전체 피보험자의 연령별 규모를 나타내며, 아래 실선은 근속 2년 이상 피보험자의 규모를 보여줌. 따라서 두 실선의 차이는 근속 2년 미만의 단기근속자(신규채용자 또는 비정규직 근로자 포함)의 규모로 해석할 수 있음.

자료: 고용노동부(2012a). 고용보험DB(12월).

제3절 요약 및 시사점

베이비붐세대 기능인력의 노동시장 특징을 살펴보면, 베이비붐세대 기능인력이 공통적으로 안고 있는 특성과 규모나 업종에 따라 약간의 차이를 보이고 있음을 알 수 있다. 공통적인 특성은 단순노무직종을 제외한 다른 직종에 비하여 근로환경이 상대적으로 열악하고 고용안정에 대한 불안감도 높은 편에 속한다는 것이다. 경제활동조사(2011)에 의하면 평균나이가 48.7세에 주요직장의 일을 그만둔 후 다시 기능인력으로 재취업하거나 단순노무직 등으로 이동하고 있음을 알 수 있다. 또한 직업능력개발훈련 참여기회도 다른 직종에 비하여 매우 낮은 편이어서 저숙련 인력의 불안정한 고용형태를 심화시킨다는 것을 알 수 있다.

2012년 12월 고용보험 DB를 이용하여 베이비붐세대의 규모와 특징을 살펴보았다. 전체적으로 베이비붐세대의 피보험자 185만여명 중에서 정년퇴직이 가능할 것으로 추정되는 근속 2년 이상자의 비율은 57.9% 수준으로 약 107만여명에 달하고 있으며, 그중에서 기능관련직 피보험자 수는 33만2천명으로 전체 기능관련직 피보험자 157만4천명의 약 21%를 차지하는 것으로 나타났다.

이중에서 정년퇴직이 가능할 것으로 예상되는 근속 2년 이상 베이비붐세대 기능관련직은 24만6천명인데, 그중 남성이 21만명, 여성이 3만6천명으로 나타났다. 이들의 상당수가 제조업에 종사하고 있으며, 기계관련직, 전기전자 관련직, 재료관련직에 집중되어 있다. 또한 기능관련직 장기근속자들은 주로 대규모 사업장에 집중된 반면, 소기업에 비해서 60세 이상 중고령자의 활용도가 낮았다.

기능인력의 노동시장 실태를 살펴보면 노동시장의 양극화 현상을 확

인할 수 있다. 대기업보다는 중소기업에 근무하는 기능인력이 더 많다는 점, 향후 계속근로를 희망하는 비율이 대다수라는 점, 그 이유도 생계를 위해서가 압도적이라는 점은 기능인력의 퇴직과 향후 진로에 세심한 정책적인 배려가 필요함을 의미한다.

제3장

베이비붐세대 기능인력 퇴직과 진로정책의 현황과 문제점

제1절 베이비붐세대 지원정책

제2절 퇴직 및 퇴직 이후 지원정책

제3절 시사점

제3장 | 베이비붐세대 기능인력 퇴직과 진로정책의 현황과 문제점

제1절 베이비붐세대 지원정책

베이비붐세대에 대한 지원정책이 논의되기 시작한 때는 2010년으로, 베이비붐세대의 본격적 은퇴로 인한 사회경제적 영향에 대한 대책이 필요한 시점이었다. 그동안 이루어졌던 중고령자의 범위를 베이비붐세대로 좁히는 경향을 발견할 수 있다. 범부처 차원의 베이비붐세대 지원정책은 크게 세 가지로 제시되어 있다. 첫째 ‘베이비붐세대 종합대책(2012.7)’, 둘째 ‘새로마지플랜 2013’, 셋째 박근혜 정부 일자리 관련 정책이다.

우선, 베이비붐세대에 대한 종합적 지원정책을 최초로 제시한 것은 관계부처 합동작업인 ‘베이비붐세대 종합대책’이다. 이 대책은 범부처가 베이비붐세대가 직면한 문제 즉 일자리, 노후준비 등으로 특화하여 종합적으로 제시하였다는 점에서 의의가 크다.

<표 3-1>에서 확인할 수 있듯이, 베이비붐세대를 위한 대책은 크게 베이비붐세대의 생애설계 지원, 일자리 경로별 지원 및 지원인프라로 구분되어 있다. 보건복지부는 생애후반기 설계와 건강과 관련된 지원을

담당하고, 고용노동부와 총리실은 생애후반기 주된 일자리에서의 고용 연장, 재취업과 관련된 지원을 주관하고 있다. 그리고 베이비붐세대가 퇴직 후 일자리 경로로 설정 가능한 귀농, 자원봉사, 해외봉사, 시니어 창업 등과 관련된 정책들은 각 부처에서 주관한다. 특히 베이비붐세대를 위한 정책서비스를 통합적으로 지원하기 위한 종합정보제공포털 구축, 조사연구 수행, 인생후반기 설계에 대한 사회적 인식의 확대 등의 인프라 구축도 추진하고 있다.

<표 3-1> 베이비붐세대 종합대책 부처별 상세 정책내용

추진전략	주관부처	세부추진과제	추진과제별 정책내용
생애후반기 자립기반 조성	보건 복지부	생애후반기 설계 지원강화	생애설계 교육기반 마련 노후설계 서비스 내실화 인생 후반기 설계에 대한 사회적 확산
		통합정보제공 기반 구축	종합정보제공 포털구축 실태조사를 통한 정책자료 분석 및 축적
		건강지원체계 내실화	건강검진체계 개편
함께 더 오래 누리는 일하는 기쁨	고용 노동부, 총리실	주된 일자리에서의 고용 연장	근로시간 단축청구권 제도 도입을 통한 세대간 상생도모 고령자 고용연장 지원금 확대를 통한 정년연장 지원강화 임금피크제 확산노력 집중
		베이비붐세대 취업능력 향상 지원	300인 이상 기업의 전직지원 서비스 의무화 맞춤형 취업능력향상 지원 직업훈련대상 확대
		공공부문이 선도하여 함께 일하는 사회적 여건 조성	공공부문 연령규제 개선 사회공헌형 일자리 등 새로운 일자리 모델 확대

<표 계속>

추진전략	주관부처	세부추진과제	추진과제별 정책내용
경륜으로 시작하는 나만의 일	중소 기업청	경력 기반의 창업 여건 조성	창업지원 인프라 확대 베이비붐세대의 사회경력을 활용한 공동 창업 활동 지원
		성공 가능성이 높은 준비된 창업 유도	자영업 창업에 필요한 정확한 상권 정보 제공 소상공인 특화교육을 목표로 하는 교육·컨설팅 강화 유망분야 창업에 대한 맞춤형 지원
자연과 함께하는 행복한 삶	농림수산 식품부	One-Stop 정보 제공	귀농·귀촌 정보를 한 곳에서 제공하는 '귀농·귀촌 종합센터' 설치 귀농·귀촌에 대한 홍보를 통한 사회적 불 조성
		통합형·맞춤형 귀농·귀촌 교육 실시	'증장년층 새일찾기 프로젝트(고용부)'와 연계하여 단계별 통합 귀농 지원 맞춤형 교육을 통하여 준비된 귀농·귀촌 지원
		정착 이행·자립 지원	초보 귀농인의 정착 지원 농지구입 및 주택신축 지원(2012년 예산 600억원)
재능을 나누는 보람찬 삶	행정 안전부, 문화 관광부, 외교 통상부, 기획 재정부	나눔 프로그램 확대 및 추진체계 정비	지식·경험을 나눌 수 있는 다양한 프로그램 발굴 자원봉사 추진체계 정비
		경제발전 경험과 노하우를 개도국과 공유·확대	봉사단 파견 확대 및 교육 강화 무상원조 사업 참여 및 단계별 컨설팅에 퇴직전문가 활용 유상 원조사업의 퇴직인력 진출 지원

자료: 보건복지부(2012). 베이비붐 세대를 위한 새로운 기회 창출 관계부처 합동 계획.

둘째, 제2차 저출산·고령사회기본계획⁵⁾(이하 새로마지플랜 2015)을 토대로 각 부처가 제시한 2013년도 시행계획에는 베이비붐세대를 위한 지원정책이 포함되어 있다. 이 계획의 지원정책대상은 중고령자, 배

5) 「저출산·고령사회기본법」에 의하여 5개년계획으로 수립. 새로움과 마지막을 상징하여 새로마지플랜이라고도 함. 2차 기본계획은 2011~2015년까지를 포함한다.

이비붐세대, 고령자 등이지만, 베이비붐세대(1955~1963년생)의 은퇴로 고령화의 문제가 한꺼번에 표면화될 수 있다는 점에서 2차 기본계획에는 독자적인 영역으로 베이비붐세대 은퇴 이후의 지원대책이 제시되어 있다. 새로마지플랜 2015 가운데 베이비붐세대의 지원과 관련된 정책들을 선별하면 다음 <표 3-2>와 같다.

<표 3-2> 새로마지플랜 2015 : 2013년도 시행계획

(단위: 억원)

주관부처	사업명	예산	주요내용
보건복지부	국민연금 사각지대 해소	3,906	보험료 지원관련 고시개정
	지역중심 통합관리체계 구축	1,822	건강증진 프로그램 운영 및 모델 개발
	만성질환자 관리프로그램 도입	169	보건교육(1차), 고혈압·당뇨환자 관리(2차)
	노인일자리 단계적 확대	4,561	일자리 참여기간 확대
	기초노령연금 내실화	42,810	지원금액 인상(94,600에서 97,100원으로 예상)
	노인가장검진 서비스 확대	278	의치(틀니) 지원, 불소도포, 스케일링 지원
	체계적 치매예방치료 관리	481	치매치료관리비 지원확대(5만6천명 →7만2천명)
	장기요양보험 대상자 확대	5,425	장기요양 3등급 인정기준 완화
	독거노인 보호강화	1,490	돌봄서비스 수혜자 확대(240천명)
	기타	480	
	소계	61,422	
고용노동부	기업-고령자 친화적 임금피크제 활성화	114	지원금 지원요건 개선 (임금감액 50~30% 이상 감소)
	고령자 고용연장 지원금 제도 개편	420	고령자 고용촉진 장려금 지원 (46,026명)

<표 계속>

주관 부처	사업명	예산	주요내용
고용 노동부	원활한 전직지원서비스의 제공	140	전직지원(지원센터 통합 확대 개편, 40대 이상에 종합전직지원)
	고령자 특화형 직업훈련 및 취업지원	41	고령자 특화형 직업훈련, 취업지원 (51→55개소)
	취업성공패키지 지원사업 운영	1,661	참여자 확대(14만명→22만명)
	사회적기업 일자리창출사업 고령자채용 지원	938	고령전문인력 우선채용 사회적기업 육성(11,975명)
	기타	102	
	소계		3,416
교육부	중고령자 유아교육 인력풀 구축	29	전문인력 확보(4천여명)
	산학협력 증점교수 및 사업체 우수강사 채용	136	산업체 우수강사 500명 채용
	은퇴인력 활용 교육기부 활성화	59	17개 시도교육기부추진체계 구축 및 운영
	기타	21	
	소계		245
미래 창조 과학부	과학연구분야 퇴직인력 활용도 제고	24	고경력 과학기술인 활용지원
	고령자 과학기술인 자원봉사 활동의 전문화	2	자원봉사자 역량 확충
	소계		26
여성 가족부	중고령여성 맞춤형 취업지원 프로그램 운영	7	직업교육훈련(40개 프로그램)
	독거노인 및 손자녀 양육 노인의 보호 강화	60	손자녀 학습정서지원, 생활가사지 원 등 조손가족 지원강화
	소계		67
안전 행정부	지역공동체 활성화	200	퇴직공무원 마을기업 창업교육 등
	퇴직공무원 종합포털사회공헌 관련 시스템 정비	3	유관기관 시스템과 연계 강화, 인 력풀 확대, 시스템 재설계 등

<표 계속>

68 베이비붐세대 기능인력 퇴직과 진로정책

주관 부처	사업명	예산	주요내용
안전 행정부	고령자 자원봉사활동의 다양화	1	베이비붐세대 봉사단 구성, 운영 및 우수 봉사단체 지원
	안전한 보행환경 조성	618	보행환경 공모제 시범사업 추진 (10개소)
	소계		822
농림 축산 식품부	베이비붐세대 맞춤형 귀농·귀촌	136	도시민 유치 대상 시군: 27개 시군 → 40개 시군 확대
	농어업인 연금보험료 지원	1,035	경영주가 아닌 여성농업인 신규 지원 확대(1만5천명)
	경영이양직불제 내실화	624	신규이양 직불금, 분할지급 직불금
	농지연금 활성화	237	노후안정생활안정자금 매월 연금형식 지급
	고령친화적 농어촌 주거환경 재정비	8	농어촌 리모델링 시범사업(4개소) 추진
	농어촌 가사도우미	8	총 1,000가구 연 최대 12일
	소계		2,048
국토 교통부	고령자 주거안정을 위한 제도적 기반 마련	26	주거약자용 주택신규건설 및 주택 개조비용 지원
	고령자용 임대주택 지속 공급	비예산	장기공공 임대주택 중 수도권 5%, 지방 3% 공급
	편리한 교통환경 조성	1,382	승강설비 확충지원, 저상버스 보급 확대
	소계		1,408
문화 체육 관광부	노인운동문화 확산 및 전문인력 확충	234	생활체육지도자 배치 확대, 전국 생활체육대축전 지원
	고령자의 여가문화프로그램 개발 보급	20	노인복지관에 연 30회 문화예술 교육 프로그램 지원
	문화바우처 지원	380	기초생활수급자 및 차상위계층 160만명 지원
	지방문화원 어르신 문화프로그램 개발보급	41	지방문화원 문화프로그램 340개 → 365개 운영
	소계		775

<표 계속>

주관 부처	사업명	예산	주요내용
산업 통상 자원부	고령친화제품 및 서비스표준화	1	고령친화제품 표준화 로드맵 수립
	국제표준화 활동강화	비예산	국제간 표준협력 강화
	고령친화제품·서비스 종합체험관 활성화	비예산	전국 종합체험관(3개소)을 활용하여 지원기업 확대
	소계		1
중소 기업청	시니어의 경제활동 참여 활성화	44	40세 이상 예비창업자 대상
	퇴직인력 활용 상인조직 역량강화	15	행정·유통분야 퇴직인력 등
	소계		59
기획 재정부	개인연금 활성화	비예산	
국방부	유자녀 현역병에게 상근예비역 편입 혜택 부여	비예산	유자녀 현역병에게 상근예비역 편입 혜택 부여
금융 위원회	개인연금활성화	비예산	판매채널에 따른 사업부과체계 합리화
	주택연금제도 활성화		가입요건 완화(부부 60세 이상→주택소유자 60세 이상)
	실손의료보험 개선으로 소비자 의료보장 강화		표준형 단독 실손의료보험 활성화
외교부	ODA 등 글로벌 사회공헌	1,024	WFK 봉사단 4,380명 파견
경찰청	고령자 이동편의를 위한 보행환경 개선	-	노인보호구역 133개소 신규지정 예정
	고령자대상 찾아가는 교통안전교육 추진	26	교통안전 홍보활동 및 교통안전용품 배포

출처: 보건복지부(2011). 『제2차 저출산고령사회 기본계획』, 2013년도 시행계획 정리.

셋째, 2013년 출범한 박근혜 정부의 복지와 일자리 관련 국정과제 가운데 베이비붐세대 지원정책을 도출하면 다음과 같다. 그동안 수행된 연구결과 공통된 제언은 베이비붐세대를 위한 가장 강력한 지원책은

일자리 정책이라는 점(권혜자 2010; 방하남 외 2010; 이철선, 2010; 손유미 외 2010; 윤석명 외 2011), 최선의 복지는 고용이라는 점 등을 감안한다면 일자리 정책이 베이비붐세대 지원정책에서 차지하는 비중은 매우 높다. 베이비붐세대를 위한 일자리와 복지정책을 정리하면 다음 <표 3-3>과 같다.

이 정책은 앞서 살펴본 ‘베이비붐세대 종합대책’보다 구체화되어 있으며 가장 주목되는 부분은 정년 60세 의무화, 협동조합, 1/3 세대 상생창업 등이다. 정년 60세 의무화는 그동안 노사간 이견 때문에 법안통과가 쉽지 않았으나 올해 5월 법안이 통과되었으며 협동조합은 협동조합기본법(2012.12.1.)에 따라 기획재정부가 주관하는 사업으로 2017년까지 최대 4만9천여명의 고용창출을 기대하고 있다(기획재정부, 2012).

<표 3-3> 박근혜 정부의 일자리 관련 국정과제 추진계획

주관부처	국정과제	주요 추진계획	
고용노동부	장시간근로 개선 및 정년연장으로 함께 일하기	산업현장의 정년연장 정착률을 위한 지원강화	<ul style="list-style-type: none"> • 정년 60세 연장을 의무화 하되 임금체계 개편 등과 연계하여 2016년부터 기업규모별로 단계적 시행 • 정년 의무화 이전까지 고용 지원금제도 개편 등을 통해 자율적 정년 연장 유도 및 ‘2050 함께 일하기 캠페인’ 등 공감대 확산
		중장년 대상 맞춤형 훈련 등을 통한 재취업 촉진	<ul style="list-style-type: none"> • 인생 이모작을 위한 ‘숙련진단 및 경력경로 설계’, ‘중장년층 취업 아카데미’ 개설 등 맞춤형 직업훈련과 취업지원 • 일정규모 이상의 기업에게 중장년층 전직지원 의무 부과 등 전직훈련 활성화와 함께 퇴직인력의 전문성과 경험 활용기회 확대

<표 계속>

주관부처	국정과제	주요 추진계획	
고용노동부	장시간근로 개선 및 정년연장으로 함께 일하기	근로시간제도 및 교대제 개편 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 노사정위원회 논의 결과 및 노사간 합의 추진 경과 등을 토대로 국회 계류 중인 개정안을 종합하여 근로기준법 개정 추진 • 중소기업 교대제 개편 패키지 지원을 통한 근로여건 개선 및 일자리 나누기 지원
		세대간 상생고용 프로그램 추진 및 사회적 공감대 형성 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 공공기관 임금피크제 활성화, 근로시간 단축을 통한 청년 신규채용 시 임금 일부 등 지원
기획재정부 고용노동부	협동조합 및 사회적기업 활성화로 따뜻한 성장도모	협동조합법 개정 및 정책 네트워크 구축 활성화	<ul style="list-style-type: none"> • 입법의 흠결 보완 및 원활한 신고·인가 업무관련 개선사항 등 개정안을 마련하여 입법 추진 • 협동조합정책심의위원회 구성 운영 등 정책 네트워크 활성화
		기존 일자리, 복지정책과 협동조합과의 연계성을 제고하는 정책과제 발굴 및 기본계획(2014~2016) 수립	<ul style="list-style-type: none"> • 타 법인과의 차별 해소 및 협동조합 활성화 관련 제도개선 과제 발굴 • 협동조합 설립 현황 및 애로사항 등의 실태조사를 통해 최초의 협동조합 장기정책 비전 수립
		사회적기업 역할 확대 및 자생력 제고	<ul style="list-style-type: none"> • 다양한 유형의 사회적기업이 확산될 수 있도록 제도개선 및 예비사회적기업 활성화 • 인건비 직접지원은 단계적으로 축소하고, 간접지원 확대 및 사회성과에 따른 지원방안 마련
		청년·고령자의 사회적기업 취업 및 창업 지원강화	<ul style="list-style-type: none"> • 단계별 사회적기업가 육성 프로젝트를 통한 청년의 취업·창업 지원 • 은퇴자 창업전문과정 개설, 사회적기업 경영컨설팅·프로보노 사업 확대 등 베이비붐세대 은퇴자, 고령자 취업·창업 지원

<표 계속>

주관부처	국정과제	주요 추진계획	
보건복지부	편안하고 활력있는 노후생활 보장	기초연금제도 도입	<ul style="list-style-type: none"> 노인빈곤 완화 및 노후소득보장 사각지대 해소를 위해 기초노령연금제도를 기초연금제도로 전환하고, 국민연금과 관리·운영을 통합 각계가 참여하는 국민행복연금위원회의 논의를 거쳐 구체적인 방안을 마련, 2014년 하반기 시행을 목표로 추진
		노인 일자리 지원 확대	<ul style="list-style-type: none"> 연간 5만개 노인 일자리를 확충하고 일자리 참여 보수와 기간을 단계적으로 확대
		노후설계 교육 및 고령자 사회공헌 활성화	<ul style="list-style-type: none"> 노후준비지표를 마련하고 노후설계교육 시범사업 실시 ‘(가칭)노후설계지원법’ 제정으로 노후설계교육 기반 구축 개인 노후설계와 함께 노후를 의미있게 보낼 수 있도록 고령자 사회공헌 기회를 확대하고 체계적으로 지원

제2절 퇴직 및 퇴직 이후 지원정책

베이비붐세대를 위한 퇴직지원정책은 크게 ‘고용률 70% 달성을 위한 로드맵(관계부처합동, 2013)’ 가운데 장년정책⁶⁾ 부분과 고용노동부의 장년층 지원정책에 대부분 포함되어 있다(관계부처합동, 2013). 고용노동부의 퇴직지원정책은 크게 고용연장과 퇴직 후 일자리 지원정책으로 나누어진다.

6) 고령자 명칭 및 연령기준을 국민인식에 맞게 조정한다는 취지로 현행 고령자 명칭을 ‘장년층’으로 하고, 연령대는 50세 이상으로 확대·일원화하였다.

1. 고령자 고용법 개정

베이비붐세대를 위한 일자리 정책의 기초에는 큰 변화가 없다. 즉 주된 일자리에서의 고용연장과 재취업과 사회공헌일자리 등 선택지를 다양화하는 정책이 대표적이라 할 수 있다. 다만 2013년을 거치면서 고용연장과 재취업을 위한 법적인 토대가 견고해진 측면이 있다. ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진법 개정안’이 2012년 5월 14일 국무회의를 통과했다. 이 개정안에는 60세 이상 정년연장 의무화, 근로시간단축청구권 도입, 임금피크제 지원, 전직지원서비스 의무화, 준고령자 명칭 변경 등이 포함되어 있다.

<표 3-4> 고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진법 개정안(2012)

관련정책	내 용
60세 이상 정년연장 의무화	<ul style="list-style-type: none"> • 정년을 60세 이상으로 의무화함으로써 고령화 문제 해결의 실질적 대책 기대
근로시간 단축청구권	<ul style="list-style-type: none"> • 일하면서 제2인생을 설계할 수 있도록 50세 이상 근로자에게 근로시간 단축청구권 부여 • 해당 사업장에서 1년 이상 근무한 장년의 근로자에게 15시간 이상 30시간 이하의 범위에서 근로시간 단축을 신청할 수 있는 권리 부여 • 다만 대체인력 채용이 불가능하거나 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등에는 예외 인정 • 현재 환경노동위원회 법안 소위에 계류 중에 있음
임금피크제 도입 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 고령자 고용유지 및 촉진을 위하여 임금피크제를 도입한 사업장에 ‘고령자 고용연장 지원금’ 제도를 실시하여 지원
전직지원서비스 의무화	<ul style="list-style-type: none"> • 일정 규모(예: 300인) 이상의 사업주에게 정년퇴직 또는 경영상 이유에 의한 해고 등 (대통령령으로 정하는) 비자발적 사유로 이직하는 근로자에게 재취업·창업교육 및 취업알선 등 전직지원서비스를 제공하도록 의무 부과

<표 계속>

74 베이비붐세대 기능인력 퇴직과 진로정책

관련정책	내 용
전직지원서비스 의무화	<ul style="list-style-type: none"> • 다만, 폐업·도산 등과 같이 사업주가 전직지원서비스를 제공할 수 없는 여건에 있는 경우 등은 대통령령에서 제외할 예정 • 아울러, 중소기업 장년 근로자나 실직상태에 있는 장년의 재취업을 지원하기 위하여 ‘중견전문인력 고용지원센터’를 ‘장년전직지원기관’으로 개편 • 장년전직지원기관은 ’12년 20개소 → ’13년 25개소로 확대될 예정 • 그 기능도 장년의 취업알선뿐만 아니라 재무 및 제2경력개발 설계 및 중소기업 장년근로자에 대한 전직지원서비스 제공 등으로 확대 • 이와 함께, 전직지원서비스를 성실히 이행하는 사업주에게 인센티브*를 지원할 수 있는 근거를 마련* 지원요건, 지원수준 등에 대해서는 관계부처와 협의하여 정할 예정
준·고령자 명칭 변경	<ul style="list-style-type: none"> • 고령자(55세 이상) 및 준고령자(50세 이상 55세 미만) 명칭을 장년으로 변경

자료: 고용노동부(2012b). 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정 법률안, 고령사회인력정책팀 내부자료.

개정안의 가장 큰 이슈는 2016년부터 순차적으로 근로자의 정년을 60세 이상으로 연장하는 것으로 “사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정해야 한다.”고 명시함으로써 정년 60세를 의무조항으로 규정했다. 이 법률의 개정안에 의하면 “연금제도의 수혜비율이 아직 낮고 자녀들의 부양을 기대할 수 없으며, 보유자산을 처분해도 노후생활비를 충당할 수 없는 가구가 2/3를 넘는다. 이처럼 고령층의 은퇴 후 생활이 어려운 상황임에도 불구하고 고령층 대상의 노동 수요는 다양하지 못하다. 특히 안정적이지 못한 저임금근로와 자영업에 고령층 노동력이 집중된 상황을 타개하기 위하여” 정년연장 60세 의무화를 추진하는 것임을 알 수 있다.

‘60세 이상 정년연장 의무화’ 방안은 그동안 임의규정으로 정해져

있던 정년연장을 법적으로 강제한 측면이 강하다. 이 문제는 그동안 노사간의 이견이 팽팽하게 맞서 사회적인 합의가 어려웠다(노사정위원회, 2012). 하지만 베이비붐세대의 대규모 은퇴를 계기로 생길 수 있는 숙련된 노동력의 부족, 사회안전망이 튼튼하지 못한 한국적 상황, 쏟아져 나오는 중장년층의 빈곤층으로의 전락 등과 같은 사회·경제적 문제는 주된 생애 일자리에에서의 고용연장을 통해 해결하는 방법이 가장 강력하고 효과적인 대책이라는 것이 결론이다. 이는 그동안 논의를 통해 형성된 사회적인 합의가 밑바탕이 된 것임을 알 수 있다.

그러나 법적인 토대가 만들어졌다고 하지만 아직 현장에서 적용하는데는 많은 시행착오가 예상되고 있고 노사정 모두 해결해야 할 과제를 안고 있다.

개정안에 따르면 ‘정년 60세 규정’은 순차적으로 적용하는 것으로, 2016년부터 공공기관·지방공사·지방공단·300인 이상 사업장에 우선 적용되고, 2017년부터는 국가 및 지자체, 상시 300인 미만 사업장에 적용된다. 또한 정년연장에 따른 기업의 임금체계개편 문제와 관련해 노사간 협의에 맡기되, 노사간 의견이 일치하지 않아 분쟁이 발생할 경우 노동위원회의 조정을 받을 수 있도록 했다. 이는 순차적으로 적용하면서 생길 수 있는 문제를 최소화하고 이를 지원할 수 있는 법적, 제도적인 장치를 만들어 나가겠다는 의지가 반영된 것임을 알 수 있다.

2. 고용노동부의 고용률 70% 로드맵 : 장년고용정책을 중심으로

박근혜 정부의 장년고용정책의 가장 큰 마스터플랜은 고용률 70% 로드맵에 제시되어 있다. 이 로드맵은 고용노동부의 대표적인 정책브

랜드로 고용률 70%를 달성하기 위한 여성, 청년, 장년층에 대한 지원 정책들을 제시하고 있다. 고용률 70% 로드맵을 살펴보면 다음과 같다 (관계부처합동, 2013). 이 정책은 일자리가 국민 삶의 기반이며, 일을 통해 국민행복이 실현가능하다는 전제에서 출발한다. 고용률 70%는 GDP 3만불 이상의 국가로 가는 지름길로, 일자리를 통해 소득과 소비의 증대를 이루고 이는 다시 내수활성화로 이어져 성장률이 제고되는 선순환 구조를 상정하고 있다. 또한 일자리는 고령화에 대한 최선의 대응책임을 전제로 한다. 취업자 증가정책은 국가재정을 건전하게 하고 세대간 부양부담도 완화할 수 있는 최선의 정책이다. 또한 여성의 경제활동 참여를 원활하게 하여 노동력 부족문제를 해결함과 동시에 여성의 재정자립도를 높이는 효과를 기대할 수 있다.

이 로드맵에서는 고용률의 주요 정제원인을 첫째, 수출제조업 중심의 성장으로 취업유발계수가 높은 내수서비스업의 성장기회가 상대적으로 빈약하다는 점과 둘째, 대기업의 성과가 국내 고용창출로 이어지지 못하는 점으로 분석하고 있다. 셋째, 남성과 전일제 중심의 장시간 근로가 만연하여 근로형태가 다양하지 못한 점으로 지적하고 있다.

정부에서는 이러한 문제의식을 토대로 고용률 70% 달성을 위한 정책의 기본방향을 다음 [그림 3-1]과 같이 제시하고 있다. 즉 창조경제를 통한 일자리 창출, 일하는 방식과 근로시간개혁, 핵심인력의 고용가능성 제고, 사회적 책임과 연대강화 등을 4대 전략으로 추진하고 있다.

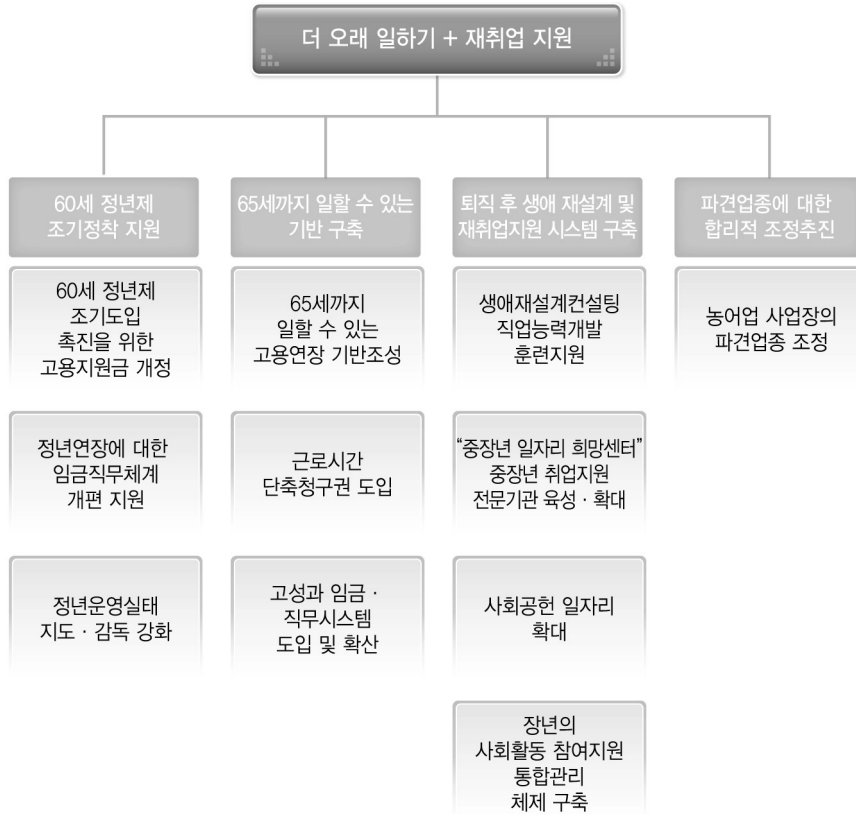
[그림 3-1] 고용률 70% 달성을 위한 4대 전략



자료: 관계부처합동(2013). 고용률 70% 로드맵, p9.

[그림 3-2]에서 확인할 수 있듯이 장년층의 고용률 향상과 직접적인 연관이 있는 정책은 크게 두 가지이다. 하나는 60세 정년 정착과 다른 하나는 생애재설계 지원이다. 구체적인 정책과제를 살펴보면 다음과 같다.

[그림 3-2] 고용률 70% 장년층 로드맵



자료: 관계부처합동(2013). 고용률 70% 로드맵에서 장년층과 관련된 추진과제를 요약 정리.

첫째, 60세 정년제의 조기정착을 지원하는 정책을 추진한다. ‘고령자 고용촉진법’에 따라 근로자 정년 60세 의무화가 2016년과 2017년 단계적으로 적용되는 것에 대비하여 각종 지원정책을 추진할 예정이다. 무엇보다 60세 정년 의무화의 큰 걸림돌로 예상되는 임금체계 문제를 해결하기 위해 임금피크제를 비롯하여 정부의 각종 지원금 제도를 개정한다. 현재 추진 중인 임금피크제 지원금과 고령자고용연장 지원금을 ‘정년

연장 지원금'으로 개정하는 것이다. 또한 임금직무체계의 개편과 관련하여 가이드라인, 표준모델 등을 개발·보급하며 이를 위한 컨설팅도 확대할 예정이다.

둘째, 65세까지 일할 수 있는 기반을 구축한다. 정년을 61세 이상으로 하는 기업에 지원금을 지원하고 65세까지 점진적 퇴직이 가능하도록 하여 국민연금과 고용보험 등을 연동하는 방안을 장기 어젠다로 설정한다.

셋째, 퇴직 후 생애를 재설계하거나 재취업을 지원하는 시스템을 구축할 예정이다. 먼저 '중장년 취업아카데미'를 통한 생애재설계 컨설팅 및 직업능력개발훈련을 지원하며 '근로시간단축청구권'을 새롭게 도입하여 장년층의 고용안정과 신규채용을 지원한다. 또한 '중장년일자리희망센터'를 점진적으로 확대하고 중장년 취업지원 전문기관으로 위상을 강화한다. 특히 이러한 장년층 일자리 창출을 위해 사회적 대화를 지속적으로 추진하여 정책의 대국민 공감대를 넓혀가는 방안도 제시하고 있다.

3. 기능인력 퇴직 후 경로별 일자리 정책

가. 재취업 지원정책

중장년의 재취업은 주로 고용노동부에서 지원하고 있다. 고용노동부의 재취업 지원사업은 직접적인 취업지원과 인턴채용, 사회공헌일자리가 있으며, 수행기관은 중장년일자리희망센터, 고령자 인재은행, 사업주단체 등으로 대부분 민간 위탁의 형태로 이루어지고 있다.

〈표 3-5〉 고용노동부 재취업 지원사업 개요

사업명	위탁기관	지원대상	지원내용
중장년 일자리 희망 센터	노사발전 재단과 경총 등 25개소	• 직업능력을 보유, 취업 알선 및 전직지원서비 스를 원하는 자	• 중소기업·중견기업 취업알선 및 1:1 상담(경력진단·분석 등) 후 생애 설계, 면접·이력서 작성법 등의 전직지원서비스 제공 - 2013년부터 기존의 노사발전재 단 전직지원센터와 중견전문인력 고용지원센터 등을 통합하고 신규 6곳을 신설하여 ‘중장년일 자리희망센터’로 개명
중견 인력 재취업 지원 (인턴)	대한상의, 경총, 중소기업 중앙회 등 47개소	• 직업능력이 있으나, 경 력단절, 직종전환 등으 로 직장 적응 지원을 원 하는 자	• 중소기업 인턴기회 제공 - 사업주에게 최대 4개월간 약정 임금의 50%(월 80만원 한도) 지원, 정규직 전환 후 6개월간 월 65만원 추가 지원
고령자 인재 은행	YWCA, 사회복지관 등 54개소	• 저소득·저학력 등 취업 취약계층으로 당장 취 업이 시급한 자	• 가사도우미·경비 등 임시직·일용직 중심 취업알선

자료: 고용노동부(2013). 고령사회인력정책과 내부자료.

2013년도 중장년 재취업과 관련된 사업의 총예산은 482억원 규모이다. 이는 2012년과 비교할 때(서재만, 2012) 지원규모가 확대되고 있으며, 재취업지원의 일자리형태도 인턴, 사회공헌일자리 등으로 외연이 확대되고 있는 것이 특징이다.

〈표 3-6〉 고용노동부 고령자 취업 예산

(단위: 억원, 명)

지원내용	수행기관	'13년 계획		'12년 실적 (50세 이상)
		예산	규모	
중장년 취업지원	중장년일자리희망 센터 25개소	140억원	15,000명	5,785명

<표 계속>

지원내용	수행기관	'13년 계획		'12년 실적 (50세 이상)
		예산	규모	
단기 취업지원	고령자 인재은행 54개소	42억원	8,500명	7,117명
인턴 채용 지원	사업주 단체 등 47개소	279억원	8,000명	- (2013년 신규)
사회공헌활동 지원	사회적기업진흥원 복지네트워크협의회	21억원	1,000명	624명

자료: 고용노동부(2013). 고령사회인력정책과 내부자료.

또한 각 수행기관에서 서비스 대상을 차별화하여 접근하는 것도 특징이다. 중장년일자리희망센터의 경우 일반적인 중장년을 대상으로 취업알선과 상담 등을 제공하고, 고령자 인재은행은 취약계층의 단기적인 취업알선을 지원하고 있다. 또한 사업주 단체 등에서는 과거 중견인력재취업 지원사업을 인턴채용의 이름으로 신규로 도입하여 추진하고 있다. 특히 중장년일자리희망센터의 경우는 현재 중장년의 재취업을 담당하고 있는 가장 주된 인프라로 취업알선은 물론 교육훈련, 상담 등을 제공하고 있다.

〈표 3-7〉 중장년일자리희망센터의 주요 제공 서비스

분야	세부내용
심리적 안정	심리적 억압요인 해소, 자신감/도전 의식 고취, 퇴직준비·진로 모색, 자가진단·직무평가, 시장진입가능성 진단
장소 및 정보 제공	구인/채용관련 정보제공, 직업정보 제공, 자유허색대 이용
재취업 및 창업지원	이력서·자기소개서 클리닉, 구직전략·타겟 마케팅, 면접 시뮬레이션 코칭, 진로 및 경력관리, 창업컨설팅
교육프로그램	퇴직자 공동 기본교육, 재취업 기본교육, 창업준비교육

이 가운데 노사발전재단에서 운영하는 중장년일자리희망센터의 추진 실적을 살펴보면 2013년 9월 현재 취업비율은 84.3%이고 성공인원은 36.1%임을 알 수 있다. 성공인원은 서비스인원 가운데 취업에 성공한 사람을 의미하는데 중장년일자리희망센터의 서비스 질을 대표하는 매우 의미 있는 지표로 보인다.

〈표 3-8〉 노사발전재단 중장년일자리희망센터 추진실적

(단위: 명, %)

구분	구직인원	취업인원	서비스인원	성공인원
2013년 목표	17,600	10,000	-	-
실적(~9.30.)	39,540	8,432 (84.3)	11,028	3,981 (36.1)

주1: 구직인원은 서비스를 신청한 인원.

취업인원은 서비스 이용횟수에 상관없이 구직인원 중 취업에 성공한 인원.

서비스인원은 실제 서비스(알선, 전화상담, 컨설팅, 면담, 전직스쿨 등)를 받은 인원.

성공인원은 서비스인원 중 취업에 성공한 인원

주2: 중장년일자리희망센터 성공인원 비율은 전년도 기준으로 뽑은 수치임(금년도 목표치와 관계없음)

자료: 노사발전재단(2013). 중장년일자리희망센터 사업운영보고서 내부자료.

고용노동부 재취업지원사업 이외 타 부처에서 중장년을 지원하는 재취업 지원사업을 소개하면 다음과 같다. 이 사업은 중장년층에 해당하는 베이비붐세대가 퇴직 후 이동 가능한 경로별로 지원사업을 나누고 각 부처의 기능에 맞도록 매칭된 것이 특징이다. 지원대상을 살펴보면 노인, 중장년, 중고령자, 퇴직자, 은퇴인력 등으로 다양하게 제시되어 있음을 알 수 있다

〈표 3-9〉 부처별 중장년 지원 대책

소관 부처	사업명	주요 지원내용	'13년 규모
보건 복지부	노인일자리 지원	65세 이상 노인에게 급식도우미, 지하철택배, 주유원 파견 등 일자리 지원 (9개월간 월 20만원 지원)	2,212억원 230,000명
	베이비붐세대 사회참여지원	비영리 민간분야에서 자원봉사할 수 있도록 실습교육 제공	8억원 600명
	돌봄분야 사회서비스 일자리	가사간병방문도우미, 장애인활동지원, 산모신생아도우미 등 중고령자가 참여할 수 있는 사회서비스일자리 발굴	비예산 46,054명
	세대간 지혜나눔사업	중고령자를 중심으로 유아교육 인력풀을 구성, 유아교육기관 강사 일자리 지원	30억원 4,000명
중소기업청	시니어 창업 지원	전문창업 교육기관을 통해 퇴직자에게 시니어 적합업종별 창업 교육·컨설팅 실시	44억원 2,000명
	퇴직인력 활용 상인조직 육성사업	유통·영업·행정분야 전문퇴직인력을 전통시장 상인회에 채용 (최대 월 105만원(총 인건비의 70%) 지원)	15억원 150명
안전행정부	마을기업 육성	마을기업을 통해 고령자 등을 위한 일자리 창출 및 지역공동체 활성화 - 퇴직자 및 귀농인 활용 마을기업 지원	410억원
농림부	귀농귀촌활성화	베이비붐세대 본격 퇴직 후 귀농·귀촌에 따른 새로운 일자리 지원	80억원
교육부	고경력과학 기술인 활용지원사업	경력 과학 기술인의 경험과 지식을 활용하여 최근 과학기술정보를 분석 (최대 월 100만원 지원)	24억원 250명
	산업체 우수강사 사업	산업체 퇴직자를 마이스터고 강사로 채용 (최대 월 230만원 지원)	331억원 650명
	커리어코치 선발	중고령자를 진로코치로 선발하여 학교 진로 교육에 활용	21억원 7,000명
	은퇴인력활용 교육기부활성화	과학기술인, 교직원 등 퇴직자의 방과 후 학교, 진로·직업상담 등 교육기부 활성화	59억원
여성가족부	사이버 멘토링 운영	중고령 여성들이 멘토가 되어 후배 여성들에게 온라인 멘토링 실시	1억원 60명

자료: 고용노동부(2013). 고령사회정책과 내부자료.

나. 사회공헌일자리 사업

사회공헌일자리 관련정책에는 고용노동부의 사회공헌일자리 사업과 산업현장교수단 사업, 보건복지부의 베이비붐세대 사회참여 지원사업 등이 있다. 먼저 고용노동부의 사회공헌일자리 지원사업을 보면, 주된 정책대상은 전문퇴직인력이다. 생계보다는 사회공헌에 관심이 많고 전문인력이 필요한 사회적기업, 비영리단체 등에서 재능을 활용할 수 있는 해당분야 실무경력 3년 이상(국가기술자격, 국가전문자격, 국가공인민간자격증 소지자는 3년 이상의 경력과 동일하게 인정)의 만 50세 이상 퇴직자를 대상으로 하며, 노동시장 재직자나 다른 재정지원 일자리 사업에 참여하고 있는 사람은 참여대상에서 제외된다.

참여기관의 자격은 (예비)사회적기업, 비영리단체, 공공·행정기관, 사회적 협동조합 등이며, 영리를 목적으로 하는 기관·단체, 정치적·종교적 목적이나 소속 회원의 이익을 목적으로 하는 기관이나 단체는 제외된다.

사회공헌일자리 사업의 특징으로 첫째, 사회공헌일자리 사업의 목적은 이들이 보유한 사회적 경험과 지식을 사장하지 않고 새로운 사회적 자원으로 인정하고 활용하는 데 있다. 사회공헌일자리는 봉사를 결합한 모델로서, 비교적 생계걱정이 없는 은퇴자들이 금전적 보상보다는 사회공헌 활동을 통해 자기만족도와 성취감을 높일 수 있는 봉사적 성격의 일자리이다. 이 사업에 참여하는 경우 지원금 또는 나눔포인트(교통카드, 문화상품권, 전통시장 상품권)를 지원받는다. 그러나 참여자가 일부 지역에 편중되고 참여자의 경력과 참여 분야가 매칭되지 않는 등 사업효과가 미흡한 것으로 지적되어(서재만, 2012). 2013년의 예산규

모는 전년도 31억원에서 21억원으로 조정되어 추진되고 있다.

두 번째로, 보건복지부에서 추진하는 베이비붐세대 사회참여사업은 고용노동부가 추진하는 사회공헌일자리 사업과 유사한 측면이 있으나 정책의 대상을 포괄하는 범위와 사업추진 방법상의 차이가 있다. 이 사업의 참여 대상인 노령지식인(중고령 은퇴지식인)이란 50대 중반 이상 퇴직자로(퇴직 예정자 포함) 재직시 자신의 지식과 경력을 사회에 환원할 의향을 가지고 있으며, 특히, 지역사회 내 사회복지기관, 공립 기관, 비영리단체 등에 본인의 지적 노하우를 제공할 수 있는 사람들을 말한다. 이 사업은 베이비붐세대의 인력을 비영리·복지기관, 공익조직, 사회적기업 부문 등에 연계하여 사장되는 중고령자의 전문성과 경험을 새로운 사회적 가치로 창출하는 사업이다. 2011년 서울과 인천지역을 시작으로 2012년에는 부산으로 사업 범위를 넓혀가고 있다(노인인력 개발원, 2013). 이 사업의 성공은 사회공헌을 하고자 하는 노령지식인이 근무할 수요처의 발굴, 발굴된 수요처와 노령지식인을 매칭시키는 서비스의 양과 질에 달려 있다. 그러나 수요처가 한정되어 있고 대부분 영세한 점이 문제로 지적되고 있다.

세 번째로 고용노동부의 산업현장교수단 사업이 있다. 이 사업은 숙련 기술 장려의 일환으로 2012년부터 시행하고 있으며, ‘산업현장에서 오랜 경험과 지식을 축적한 우수 기술·기능인력을 국가핵심인력으로 활용함으로써 산업현장의 기술력 단절을 방지하고 기업 및 국가의 경쟁력을 높이며 기술·기능인력에 대한 사회적 인식 제고’를 사업 목적으로 한다.⁷⁾ 이러한 사업을 실시하게 된 배경에는 기술·기능인력이 사회 발전에 기여하는 것에 비해 그 지위에 대한 인식이 상대적으로 낮고,

7) 한국산업인력공단 홈페이지 참조: <http://www.hrdkorea.or.kr/3/6/5/1>

특정 분야에 오랜 기간 종사한 기술·기능인의 기술을 다음 세대로 전수하는 경로가 부족하다는 고용노동부의 문제 인식이 있었다. 산업현장교수단 사업 운영은 현장교수를 공개 모집하여 수요가 있는 지원기관과 매칭하고, 매칭된 교수는 해당 지원기관에서 교육을 실시하는 과정으로 이루어진다. 산업현장교수의 선정 분야, 선정요건 및 혜택 내용은 <표 3-10>과 같다.

<표 3-10> 산업현장교수 선정 분야, 요건 및 혜택

선정 분야	선정요건	선정 혜택
[기술·기능 분야] 기계, 재료, 화학, 섬유·의복, 전기 전자, 정보통신, 식품 가공, 기타 [기업 인적자원개발 분야] 관리직, 경영, 회계, 사무, 기타 HRD 분야	[기술·기능 분야] 대한민국명장, 기능경기대회 입상자, 기술사·기능장, 우수 기술·기능을 보유한 현장 경력자 [기업 인적자원개발 분야] 기업 경영 및 인력개발 관련 분야 종사경력 10년 이상인 사람관리직, 경영, 회계, 사무, 기타 HRD 분야	<ul style="list-style-type: none"> • 대한민국 산업현장교수로 3년간 활동(고용노동부장관 위촉장 수여) • 예산의 범위 내에서 활동에 따른 지원금 지원 • 우수교수 선정 및 포상

이러한 요건하에 선발된 산업현장교수는 중소기업과 직업교육훈련기관에 파견되어 해당 기업이 필요로 하는 분야의 현장기술과 노하우를 교육 또는 컨설팅하게 된다. 지원대상이 되는 기관의 선정요건 및 지원내용은 <표 3-11>과 같다.

〈표 3-11〉 지원대상기관 선정요건 및 지원내용

선정요건	지원내용
<ul style="list-style-type: none"> • 「고용보험법」시행령 제12조 규정에 따른 우선지원대상기업 • 「초·중등교육법시행령」 제90조제1항제10호의 산업수요 맞춤형 고등학교(마이스터고) 또는 같은 영 제91조제1항에 따른 특성화고등학교, 고등교육법 제2조에 따른 전문 대학·대학 등 학교 • 「근로자직업능력개발법」에 따라 직업능력개발훈련을 실시하는 시설 	<ul style="list-style-type: none"> • 전문계고 및 대학의 현장실습지도 및 산학연계 지원 • 청소년 진로지도, 단기특강 등 숙련기술, 기능 전수 • 중소기업 HR(HRD, HRM) 종합 서비스 지원(HR진단 및 경영, 기술지원) • 예산의 범위 내에서 지원금 지원

2012년 사업 완료 후 선발된 산업현장교수 151명의 특성을 살펴보면, 분야별로는 기술·기능 분야가 120명인 80%로 비율이 가장 높았고, 인적자원개발(HRD) 분야가 31명으로 20%였다. 연령대별로는 50대 이상이 137명으로 90%, 40대는 15명으로 9.9%의 비율을 보였다. 50대 이상 연령대를 더욱 세분화해보면 50대가 90명으로 59.6%의 가장 높은 비율을 차지하였다. 직위별로는 현재 고용 상태인 교수들의 비율이 기업 81명으로 53.6%에 달했다. 이는 대학 8명으로 5.3%, 컨설턴트 22명으로 14.6%, 연구기관 3명으로 2.0%로 퇴직자 등 기타 37명(24.5%)의 합계보다 높았다. 기술·기능 분야 교수단의 기능경기 및 자격증 취득사항을 살펴보면, 명장 44명, 기능장 50명, 기술사 29명 등으로 국내 기술·기능 분야에서는 최고의 전문가라고 할 수 있는 인력들로 구성되었음을 알 수 있다⁸⁾.

8) 강영걸 외(2012). 대한민국 산업현장교수지원사업 성과평가 연구. p.15~29 내용을 참고 및 발췌하여 제시한 것이다.

다. 귀농·귀촌

귀농·귀촌 정책은 2009년 4월 농촌에 새로운 인력을 영입함과 동시에 은퇴를 맞은 베이비붐세대에 적합한 새로운 일자리를 확보하기 위하여 「귀농·귀촌 종합대책」을 수립하여 191억원의 추경예산을 확보하면서 본격적으로 추진되기 시작하였다. 이후 귀농인구는 꾸준히 증가하고 있고 그 가운데 50대가 차지하는 비중도 늘어나는 추세이다.⁹⁾ 초창기 귀농·귀촌정책이 무분별한 보조금 지원사업으로 인해 도덕적 해이를 가져온 부정적인 측면도 있지만 IMF 외환위기 이후 지자체 위주로 추진되었던 귀농정책을 정부주도로 추진함으로써 귀농·귀촌에 대한 사회적 관심을 확산하는데 기여하였으며, 새로운 인력이 농촌지역에 유입됨으로써 지역의 농산업 발전에 기여하여 성과를 거두기도 하였다 (손유미 외, 2011).

농촌진흥청은 2012년 4월 귀농귀촌종합센터를 설치하여 귀농·귀촌에 필요한 각종 정보 및 지원정책, 작목종합정보, 귀촌 우수사례 등을 제공하여 이것이 귀농·귀촌을 위한 허브로 작동하도록 함으로써 초창기에 비하여 시스템적으로 접근하고 있다. 귀농귀촌종합센터는 농촌진흥청에서 관할하고 있으며, 2013년 4월 기준 22,937건의 귀농상담을 진행하고 상담자 중 11%가 귀농한 것으로 나타났다. 귀농귀촌종합센터에서 지원하는 정책사업으로는 크게 농어업창업, 주택구입, 현장실습지원, 농어촌인턴제 등이 있다.

9) 2009년 4천80가구가 2012년 1만천220가구로 늘어났다(통계청, 2013).

〈표 3-12〉 귀농귀촌종합센터의 귀농·어업 창업 및 주택구입 지원정책

	농어업창업	주택구입
사업대상자	<ul style="list-style-type: none"> • 농어촌 이외의 지역에서 다른 산업분야에 종사하였거나 종사하고 있는 자로서 농어업을 전업으로 하거나 농어업에 직접 종사하면서 농어업과 동시에 이와 관련된 농수산물 가공·제조·유통업 및 농어촌비즈니스를 겸업하기 위해 '농어촌지역'으로 이주하여 농업에 종사하고 있거나 하고자 하는 자 	
지원자격 및 요건	<ul style="list-style-type: none"> • 2008년 1월 1일부터 사업신청일 전에 세대주가 가족과 함께 농어촌으로 이주하여 실제 거주하면서 농어업에 종사하고 있거나 하고자 하는 자 <ul style="list-style-type: none"> ※ 주택구입지원은 농어촌 지역으로 이주 예정인 자도 지원대상에 포함 • 농어촌지역 전입일을 기준으로 1년 이상 농어촌 이외의 지역에서 거주한 자 • 귀농교육을 3주 이상(또는 100시간 이상) 이수한 자 또는 영농경력 3개월 또는 농과계학교 출신자 	
지원대상	<ul style="list-style-type: none"> • 영농기반, 농수산물식품 제조·가공 시설 신축(수리)에 사용 • 경종·축산·수산·농어촌 비즈니스 분야 창업자금 	<ul style="list-style-type: none"> • 농어가 주택구입 및 신축 시 융자 지원 • 세대당 주거전용면적 150㎡ 이하인 주택
지원한도	세대당 2억원 한도 이내	세대당 4천만원 한도 이내
지원형태	금융자금 100% 대출금리 3%, 대출기간 5년 거치 10년 분할상환	
신청시기	사업기간 중 연중 신청 가능 ※ 귀어는 2013. 2. 28일까지	
접수처	귀농지역 주소지 관할 읍·면 사무소 또는 농업기술센터	
구비서류	<ul style="list-style-type: none"> • 귀농인 농업창업사업신청서 1부 • 귀농 농업창업계획서 1부 • 주민등록등본·가족관계등록부 각 1부 	

〈표 3-13〉 현장실습지원사업(농촌진흥청)과 농산업인턴제(고용노동부)

	농촌진흥청	고용노동부(천안연암대학 산학협력단)
사업 대상자	귀농인 현장실습지원사업	농산업분야 창직·창업 희망자
지원 자격 및 요건	<ul style="list-style-type: none"> • 연수지원대상자 : 최근 5년 이내 주민등록상으로 해당지역에 이주한 귀농인 • 선도농가(선도실습장) 자격요건 : 원장·소장이 추천한 관내 신지식농업인·전업농 및 창업농업경영인·성공귀농인 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 연수시행자 : 신지식인 농업인, 전업농, 창업농업경영인 및 농업법인 등 5년 이상의 영농경력과 전문적 기술을 갖춘 경영주 • 인턴희망자 : 15세 이상 44세 이하의 농산업 분야 창직·창업 희망자로서 미취업자 또는 농업계 고등학교(3학년) 및 농업계 대학에 휴학하거나 마지막 학기 재학 중인 자, 방송·통신·사이버·야간 학교 재학생
지원형태	국비 50%, 지방비 50%	국비 100%
지원내용	<ul style="list-style-type: none"> • 연수생 : 월 80만원, 5개월(단, 20일 이상 근무시 지급) • 선도농장 : 월 40만원 	<ul style="list-style-type: none"> • 연수시행자 : 인턴 훈련 6개월간 약 정임금의 50%(월 최대 80만원 한도) 지원 • 농가당 2인까지 채용가능 • 인턴희망자 : 연수기간 동안 약정임금 지급
연수기간	5개월 원칙	6개월간(전일제)
실습인원	560명	원예작물 및 축산물 250명

자료: 귀농귀촌종합센터 홈페이지(www.returnfarm.com).

이러한 지원정책 외에도 귀농준비에 필요한 필수 팁과 정보 제공을 통해 귀농·귀촌에 대한 자가진단, 정책과 금융 관련 팁, 농지 관련 팁, 주택 관련 팁, 교육 및 기타 내용에 대한 정보를 제공하고 있다.

라. 협동조합

베이비붐세대 기능인력의 퇴직 후 일자리 선택지의 하나로 협동조합으로의 진출 가능성을 고려해 볼 수 있다. 협동조합은 재화 또는 용역의

구매·생산·판매·제공 등을 협동으로 영위함으로써 조합원의 권익을 향상하고 지역사회에 공헌하는 사업조직(협동조합기본법 제2조 제1호)이다. 즉 공동의 목적을 가진 5인 이상이 모여 조직한 사업체이며 사업의 종류에는 제한이 없다. 다만 금융 및 보험은 제외되어 있다.¹⁰⁾

2012년 1월 위기관리대책회의(기획재정부장관 주재)에서 관계부처 합동으로 「협동조합기본법 시행과 향후 정책방향」을 의결하면서 정책 사업으로 추진되고 있다. 2013년 8월 기준 설립된 협동조합은 2,314개이며 일반협동조합 유형이 다수를 차지하고 있다. 사회적 협동조합은 공익차원의 사업을 조합사업의 40% 이상 추진해야 하는 규정에 따라 운영되고 있다.

〈표 3-14〉 협동조합 설립 현황

구분	누계 (2013.8.31. 기준)
일반협동조합	2,314
일반협동조합연합회	8
사회적협동조합	66
총 계	2,388

자료: 협동조합 홈페이지(www.cooperative.go.kr).

<표 3-15>의 협동조합의 업종을 살펴보면 전반적으로 업종 분포가 다양하지 못하고 몇 가지에 치우치는 쏠림현상을 확인할 수 있다. 서울, 경기, 광주 지역 모두 ‘도매 및 소매업’이 차지하는 비중이 가장 높게 나타났으며, ‘교육서비스업’은 서울과 광주에서 두 번째로 높은 비중을

10) 협동조합의 설립범위, 의결권, 책임범위, 가입과 탈퇴, 배당 등에 대한 자세한 내용은 협동조합 홈페이지(www.cooperative.go.kr) 참조.

차지하고 있다. 그런가 하면 경기지역은 제조업의 비중이 상대적으로 높은 반면, 서울은 제조업의 비중이 낮는데, 이는 지역적인 특색이 반영된 것으로 보인다.

협동조합을 베이비붐세대 기능인력의 진출 가능성의 측면에서 분석해 볼 때, 그 가능성은 매우 높다는 판단이다¹¹⁾. 그러나 현재 협동조합의 업종별 분포를 볼 때 ‘제조업’, ‘전기, 가스, 증기 및 수도사업’, ‘전문, 과학 및 기술 서비스업’ 등과 같이 기술 및 기능을 기반으로 한 업종이 차지하는 비율이 낮게 나타나고 있어 이 분야의 활성화를 위한 대책이 마련되어야 할 것으로 보인다.

기획재정부(2012)에 의하면 향후 2017년까지 협동조합은 최대 1만4백여개, 최소 8천여개가 될 것으로 전망하고 있으며 그 고용창출효과도 3만여명에서 5만여명으로 내다보고 있다.

〈표 3-15〉 지역별 협동조합 업종 분포

구분	서울		경기		광주	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
농업, 어업 및 임업	16	2.30	32	10.09	8	3.76
광업	-	-	-	-	-	-
제조업	44	6.33	52	16.40	28	13.15
전기, 가스, 증기 및 수도사업	8	1.15	4	1.26	-	-
하수, 폐기물 처리, 원료재생 및 환경 복원업	23	3.31	6	1.89	8	3.76
건설업	20	2.88	6	1.89	5	2.35
도매 및 소매업	193	27.77	112	35.33	51	23.94

<표 계속>

11) 협동조합 관련 실무자, 연구자들의 전문가 자문회의 결과와 기능인력 당사자들의 면담결과를 토대로 판단하였다.

구분	서울		경기		광주	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
운수업	13	1.87	1	0.32	-	-
숙박 및 음식점업	20	2.88	3	0.95	4	1.88
출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스업	59	8.49	9	2.84	8	3.76
부동산업 및 임대업	6	0.86	2	0.63	-	-
전문, 과학 및 기술 서비스업	31	4.46	5	1.58	2	0.94
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	25	3.60	1	0.32	6	2.82
교육 서비스업	119	17.12	22	6.94	35	16.43
보건업 및 사회복지서비스업	44	6.33	13	4.10	25	11.74
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	51	7.34	11	3.47	20	9.39
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	6	0.86	5	1.58	13	6.10
가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	17	2.45	-	-	-	-
기타	-	-	33	10.41	-	-
계	695	100	317	100	213	100

자료: 협동조합 홈페이지(www.cooperative.go.kr) 자료에서 협동조합 설립 우선순위 3개 지역만을 선정하여 재분석.

제3절 시사점

지금까지 베이비붐세대 기능인력을 위한 퇴직 및 진로정책 현황을 살펴보았다. 이를 위해 베이비붐세대를 위한 전반적인 지원정책과 기능인력에 특화된 지원정책을 선별하여 분석하였다. 베이비붐세대 지원정책은 2012년 베이비붐세대 종합대책과 새로마지플랜 등으로 범부처

적인 접근을 취하고 있다. 물론 명시적으로 베이비붐세대로 적시된 정책 이외에 중장년(고령자고용촉진법 개정 전의 중고령) 지원정책을 포함하여 그 정책의 외연이 확대될 수 있다. 베이비붐세대의 연령구성이 50대라는 점, 이들이 노인인구로 진입하는 시점이 초고령사회로 진입한다는 점 등을 감안할 때, 베이비붐세대를 위한 대책은 고령사회의 대책이 될 수 있으므로 그 정책의 범위도 확대되어야 할 것이다.

그동안 베이비붐세대를 위한 대책이 이 세대가 갖는 다양한 층위를 고려하지 않고 베이비붐세대라는 덩어리로 접근하는 경향이 강했다. 다만 베이비붐세대 가운데 ‘전문퇴직인력’을 위한 지원정책은 별도로 마련된 반면 기능인력을 위한 지원정책은 그 대상을 명시하여 제시되지는 않았다.

베이비붐세대 지원정책 가운데 기능인력에 초점을 맞추어 분석한 결과, 다음의 사실을 발견할 수 있었다. 첫째, 기능인력만을 위한 특화된 정책이 없다는 것이다. 이는 전문퇴직인력 등에 대한 특화된 정책이 있는 것과는 대조적이다. 둘째, 정책이 시행되는 과정에서도 의도하지는 않지만 기능인력의 사업 접근성이 제한되어 있고 실제 사업에 참여하는 비중도 상대적으로 소수임을 알 수 있다. 예를 들면 산업현장교수단 사업의 취지는 “기업 내 숙련자, 퇴직 전문가 등을 활용하여 세대간 기술경험을 전수하여 기업의 생산성을 향상하고 세대간 일자리 보전”을 추진한다고 고용노동부 업무계획서에 명시되어 있어, 본 사업의 대상이 ‘베이비붐세대 기능인력 퇴직자’에 부합한다고 볼 수 있다. 그러나 이 사업이 실제 숙련기술인에게는 퇴직 후 경제활동을 통한 삶의 질을 보장해 준다(강영걸, 2012)는 기대가 있으나, 실제로는 퇴직근로자 보다 재직근로자의 활동비율이 높다는 점, 산업현장교수의 경우 현업과 병행

하기 곤란하다(허영준 외, 2012)는 점 등으로 미루어 기능인력이 실제 참여할 수 있는 기제를 만들어야 할 것이다.

또한 기능인력의 퇴직 후 일자리 경로를 감안할 때, 현재 이루어지고 있는 일자리 경로별 정책에서 기능인력이 진출가능한 분야인지에 대한 고려는 미흡하다는 점이다. 협동조합, 사회적기업, 사회적 공헌사업 등의 추진실적 통계에서 이들 사업에 참여하는 사람들의 이전 직업에 대한 분석이 빠져 있어 정확한 통계에 근거한 확인이 어렵다는 점이다. 사회공헌사업도 대부분 전문퇴직인력에 초점이 맞추어져 있어 기능인력의 접근 가능성을 높일 수 있는 정책의 기획과 실행이 보태져야 할 필요가 있다.

제4장

베이비붐세대 기능인력의 퇴직과 진로실태

제1절 기업의 베이비붐세대 기능인력
활용실태와 인식

제2절 근로자의 퇴직준비와 인식:
조선산업 사례

제3절 결론 및 시사점

제4장 | 베이비붐세대 기능인력의 퇴직과 진로실태

제1절 기업의 베이비붐세대 기능인력 활용실태와 인식¹²⁾

2012년도 ‘인적자본기업패널조사(이후 HCCP)¹³⁾ 부가조사’에서는 기업체를 대상으로 기업체에 종사하는 50세 이상 장년근로자에 대한 인식 정도, 퇴사 시 어려운 점, 장년근로자에 대한 정책 인식정도, 장년근로자의 고용안정방안 등을 조사하여 장년근로자의 활용도 제고 모색하고자 조사하였다. 부가조사의 설문지는 (1) 기술기능인력의 부족, (2) 장년근로자에 대한 인식, (3) 장년근로자 퇴사 및 활용에 대한 기업의 입장, (4) 장년근로자의 활용 정책에 대한 기업체 인식 등으로 구성되었다.

12) 베이비붐세대 기능인력의 퇴직과 활용에 대한 실태 분석을 위해 한국직업능력개발원의 ‘인적자본기업패널조사(이후 HCCP)’ 사업에서 수행한 부가조사를 활용하였다(설문문항은 부록 참조).

13) ‘인적자본기업패널조사(이후 HCCP)’는 기업의 인적자원 관리 및 개발에 대한 다양한 실태 파악과 근로자의 인적자원개발 현황 조사를 수행하고, 기업과 근로자(500개 기업과 소속 근로자 10,000여명)의 기초정보를 제공하고 있다.

〈표 4-1〉 업종별 규모별 조사대상 분포

(단위: 명)

구분		표본 수
전체		1,745
규모	30~99인	941
	100~299인	568
	300~499인	90
	500~999인	89
	1,000인 이상	57
업종	광업	34
	제조업	342
	전기·가스·증기 및 수도사업	19
	하수·폐기물처리·원료재생 및 환경복원업	73
	건설업	170
	도매 및 소매업	110
	운수업	105
	숙박 및 음식점업	93
	출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	113
	금융 및 보험업	113
	부동산업 및 임대업	100
	전문/과학 및 기술서비스업	95
	사업시설관리 및 사업지원 서비스업	122
	교육서비스업	74
	보건업 및 사회복지서비스업	71
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	49
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	62

1. 기업체의 기능직 인력 부족과 퇴직인력 활용

조사기업체의 80%가 기술·기능직 인력이 모두 부족하지 않다고 응답한 가운데, 기술기능직 인력이 모두 부족하다고 한 경우는 4.2%였으며

기술직 부족은 7.3%, 기능직 부족은 8.8%로 나타났다. 규모별로 살펴보면 100~299인 기업체의 응답비율이 가장 높았으며 1000인 이상의 대기업의 경우는 7.0%로 상대적으로 낮았다. 업종별로 보면 운수업, 하수폐기처리 관련업, 제조업 등에서 기능인력이 부족하다고 응답한 비율이 높았다.

〈표 4-2〉 기술·기능직 인력부족 실태

(단위: %)

구분		모두 충족	기술직부족	기능직부족	모두 부족
전체		79.6	7.3	8.8	4.2
규모	30~99인	78.2	7.9	8.5	5.4
	100~299인	79.2	6.9	10.9	3.0
	300~499인	86.7	4.4	6.7	2.2
	500~999인	87.6	7.9	2.2	2.2
	1000인 이상	82.5	7.0	7.0	3.5
업종	건설업	86.5	11.2	1.8	0.6
	광업	76.5	0.0	11.8	11.8
	교육서비스업	95.9	2.7	0.0	1.4
	금융 및 보험업	95.6	2.7	0.9	0.9
	도매 및 소매업	87.3	4.5	6.4	1.8
	보건업 및 사회복지서비스업	73.2	21.1	2.8	2.8
	부동산 및 임대업	90.0	6.0	2.0	2.0
	사업시설관리·사업지원 서비스	88.5	4.1	6.6	0.8
	숙박 및 음식점업	79.6	2.2	14.0	4.3
	예술, 스포츠 여가관련 서비스	83.7	2.0	8.2	6.1
	운수업	42.9	13.3	24.8	19.0
	전기·가스·증기 및 수도사업	89.5	10.5	0.0	0.0
	전문·과학 및 기술서비스업	83.2	14.7	2.1	0.0
	제조업	67.5	5.6	19.0	7.9
	출판·영상·방송통신 및 정보서비스업	86.7	10.6	0.9	1.8
	하수·폐기물처리·원료재생 및 환경복지업	72.6	4.1	19.2	4.1
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	85.5	9.7	3.2	1.6

조사 기업체의 51.6%가 퇴직인력을 활용한다고 응답하였으며, 퇴직인력 활용률은 관리사무직 15.5%, 기술기능직 42.5%로 기술기능직의 활용이 관리사무직의 활용보다 27% 이상 높았다. 사업장 규모별로 퇴직인력 활용현황을 살펴보면 중견기업인 300~499인 규모의 사업장이 64.4%로 가장 높고, 30~99인 규모의 사업장이 47.4%로 가장 낮게 나타나고 있다.

업종별로 보면, 운수업(84.4%), 사업시설관리 및 사업지원서비스업(75.4%), 하수·폐기물처리·원료재생 및 환경복지업(69.9%), 숙박 및 음식점업(60.2%), 광업(58.8%), 보건업 및 사회복지 서비스업(56.3%), 부동산 및 임대업(55.0%), 제조업(53.8%) 순으로 나타나고 있다. 반면, 금융 및 보험업(20.4%), 도매 및 소매업(30.0%), 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업(33.6%), 전기·가스·증기 및 수도 사업(36.8%), 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(42.9%), 교육서비스업(43.2%) 등은 퇴직인력 활용비율이 낮은 업종에 속함을 알 수 있다.

〈표 4-3〉 퇴직인력 활용실태

(단위: 명, %)

구분	전체	퇴직인력활용			
		관리사무직	기술기능직	전체	
전체	1,745	15.5	42.5	51.6	
규모	30~99인	941	14.1	38.7	47.4
	100~299인	568	16.4	45.4	55.1
	300~499인	90	17.8	53.3	64.4
	500~999인	89	19.1	50.6	58.4
	1000인 이상	57	21.1	47.4	56.1

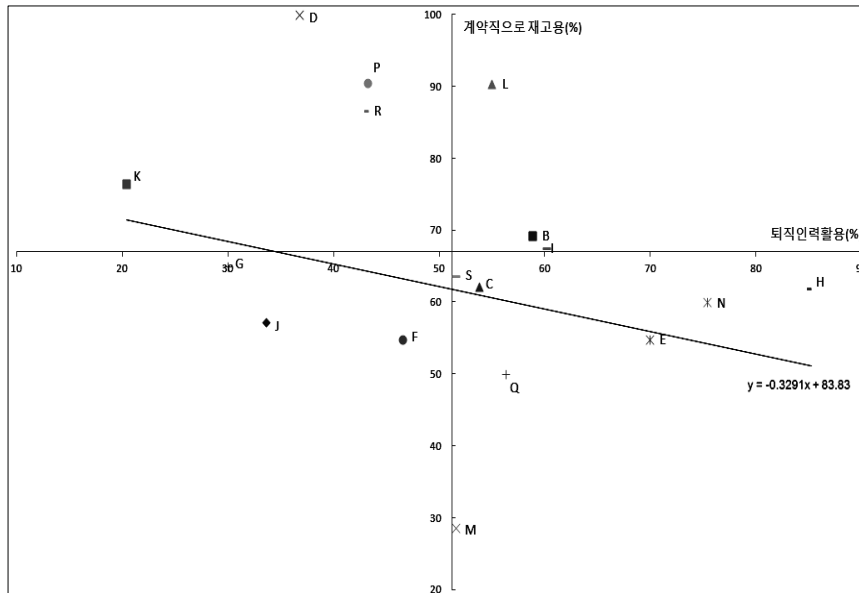
<표 계속>

구분	전체	퇴직인력활용		
		관리사무직	기술기능직	전체
광업	34	23.5	58.8	58.8
제조업	342	14.0	46.8	53.8
전기·가스·증기 및 수도사업	19	15.8	31.6	36.8
하수·폐기물처리·원료재생 및 환경복지업	73	12.3	65.8	69.9
건설업	170	14.1	38.2	46.5
도매 및 소매업	110	15.5	16.4	30.0
운수업	105	11.4	82.9	84.8
숙박 및 음식점업	93	9.7	55.9	60.2
출판·영상·방송통신 및 정보서비스업	113	10.6	25.7	33.6
금융 및 보험업	113	10.6	10.6	20.4
부동산 및 임대업	100	27.0	39.0	55.0
전문·과학 및 기술서비스업	95	22.1	37.9	51.6
사업시설관리·사업지원서비스	122	12.3	68.0	75.4
교육서비스업	74	25.7	24.3	43.2
보건업 및 사회복지서비스업	71	25.4	43.7	56.3
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	49	16.3	32.7	42.9
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	62	14.5	35.5	51.6

퇴직인력 활용비율이 높은 업종일수록 고용연장비율이 높고, 낮은 업종일수록 계약직 재고용 형태를 선호하고 있다. 사업시설관리 및 사업지원서비스업(N, 40%), 운수업(H, 35.5%), 하수·폐기물 처리(E, 38.1%) 등 퇴직인력 활용비율이 높은 업종에서 고용을 연장하고 있음을 알 수

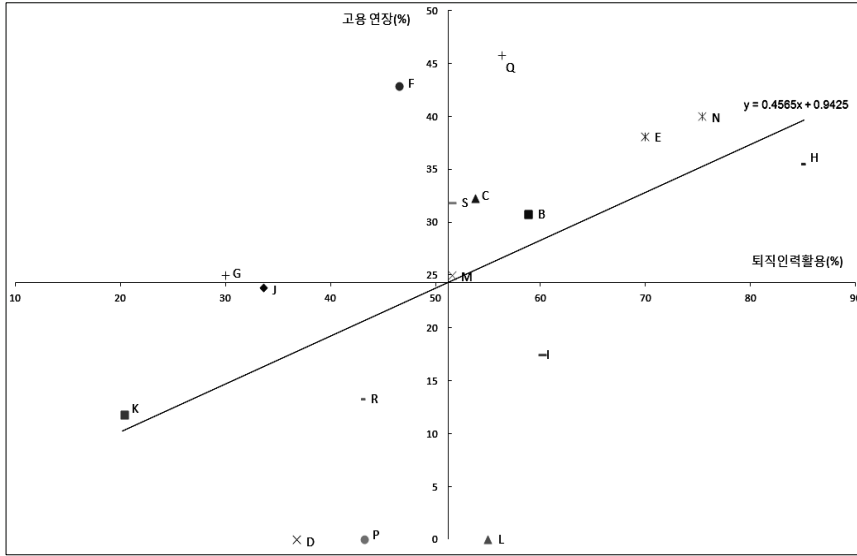
있다. 반면, 금융 및 보험업(K, 76.5%), 교육서비스업(P, 90.5%), 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R, 86.7%)에서 계약직으로 재고용하는 비율이 높음을 알 수 있다.

[그림 4-1] 퇴직인력활용 비율



주: B) 광업, C) 제조업, D) 전기·가스·증기 및 수도사업, E) 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, F) 건설업, G) 도매 및 소매업, H. 운수업, I) 숙박 및 음식점업, J) 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업, K) 금융 및 보험업, L) 부동산업 및 임대업, M) 전문·과학 및 기술서비스업, N) 사업시설관리 및 사업지원서비스업, P) 교육서비스업, Q) 보건업 및 사회복지 서비스업, R) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, S) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업.

[그림 4-2] 퇴직인력 계약직 재고용 비율



주: B) 광업, C) 제조업, D) 전기·가스·증기 및 수도사업, E) 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, F) 건설업, G) 도매 및 소매업, H. 운수업, I) 숙박 및 음식점업, J) 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업, K) 금융 및 보험업, L) 부동산업 및 임대업, M) 전문·과학 및 기술서비스업, N) 사업시설관리 및 사업지원서비스업, P) 교육서비스업, Q) 보건업 및 사회복지 서비스업, R) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, S) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업.

2. 장년근로자 퇴직에 따른 어려움

기업이 장년근로자의 퇴직에 따라 겪게 되는 어려움의 정도를 질문한 결과, 관리사무직의 퇴직에 대해서는 10.5%, 기술기능직의 퇴직에 대해서는 16.8%가 퇴직에 따른 어려움을 느끼고 있음을 알 수 있다. 이는 기술기능직의 퇴직으로 인해 기업이 겪는 어려움이 상대적으로 더 심각하다고 인식하는 것을 반영한다. 업종별로 보면, 교육서비스업에서는 연구개발직 퇴사 시 13.3%가 가장 어려움을 겪는 것으로 나타났으나,

도매 및 소매업의 경우 관리사무직(9.6%)이 가장 높게 나타났다. 운수업의 경우 기술기능직 장년층의 퇴사로 어려움을 겪고 있다고 응답한 비율이 39.2%로 가장 높게 나타났다. 장년근로자의 고용비중이 높은 업종을 중심으로 이들의 퇴직에 따른 심각성을 더 심각하게 느끼고 있음을 알 수 있다. 또한 규모가 작은 기업일수록 기술기능직의 퇴직을 더욱 심각하게 받아들이는 비율이 높음을 알 수 있다.

〈표 4-4〉 장년근로자 퇴사 시 어려움 정도

(단위: %)

구분		관리사무직	연구개발직	기술기능직
전체		10.5	16.0	16.8
규모	30~99인	12.6	18.5	20.3
	100~299인	8.6	13.7	12.8
	300~499인	8.9	15.2	18.3
	500~999인	3.9	5.9	7.7
	1000인 이상	8.8	12.5	12.5
	업종			
건설업		8.1	21.3	18.8
광업		11.8	12.5	11.6
교육서비스업		6.1	13.3	9.2
금융 및 보험업		10.6	8.7	17.5
도매 및 소매업		9.6	3.2	8.5
보건업 및 사회복지서비스업		18.5	18.2	16.5
부동산과 임대업		8.6	8.7	9.9
사업시설관리 및 사업지원 서비스업		7.8	6.3	15.1
숙박 및 음식점업		9.3	11.9	17.7
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업		13.3	14.3	16.2
운수업		8.5	0.0	39.2
전기·가스·증기 및 수도사업		26.3	55.6	35.0
전문·과학 및 기술서비스업		20.1	28.6	25.7
제조업		10.0	13.3	14.5
출판·영상·방송통신 및 정보서비스업		11.9	36.0	12.1
하수·폐기물처리·원료재생 및 환경복지업		11.7	24.0	17.6
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업		5.0	14.3	13.0

3. 장년근로자에 대한 인식

장년근로자에 대한 기업체의 인식은 전반적으로 우호적이다. 장년근로자의 활용가치를 비교적 높게 평가하였으며 신체적 부적합, 신기술 적응시간, 직무수행 능력부족, 적합직무없음, 젊은층과의 갈등, 임금부담, 노동생산성저하 등의 항목에도 평균 이하의 점수를 받고 있어, 장년근로자에 대하여 우호적임을 알 수 있다.

〈표 4-5〉 장년층 근로자에 대한 기업체 인식(종합)

(단위: 5점)

구분	활용 가치	부적합 작업	신기술 시간 필요	직능직무 수행능력 부족	적합 직무 없음	젊은층 갈등	노동 생산성 떨어짐	임금 부담	
전체	3.74	2.71	2.92	2.35	2.39	2.47	2.65	2.79	
규모	30~99인	3.75	2.75	2.99	2.36	2.45	2.52	2.70	2.85
	100~299인	3.70	2.63	2.83	2.34	2.30	2.40	2.60	2.71
	300~499인	3.81	2.64	2.96	2.42	2.26	2.57	2.59	2.68
	500~999인	3.74	2.66	2.90	2.19	2.51	2.35	2.63	2.75
	1000인 이상	3.72	2.82	2.75	2.23	2.21	2.33	2.60	2.67
업종	건설업	3.83	2.80	3.08	2.38	2.25	2.37	2.56	2.75
	광업	3.82	3.09	3.18	2.47	2.62	2.68	2.88	2.94
	교육서비스업	3.82	2.32	3.00	2.30	2.47	2.31	2.42	2.54
	금융 및 보험업	3.62	2.50	3.01	2.27	2.68	2.68	2.81	3.29
	도매 및 소매업	3.54	2.89	3.01	2.48	2.62	2.59	2.94	2.79
	보건업 및 사회복지서비스업	3.83	2.75	3.20	2.30	2.28	2.51	2.63	2.65
	부동산 및 임대업	3.88	2.64	2.79	2.29	2.32	2.39	2.45	2.54

<표 계속>

108 베이비붐세대 기능인력 퇴직과 진로정책

구분	활용 가치	부적합 작업	신기술 시간 필요	직능직무 수행능력 부족	적합 직무 없음	젊은층 갈등	노동 생산성 떨어짐	임금 부담	
업 종	사업시설관리 및 사업지원 서비스업	4.03	2.30	2.38	1.96	1.82	2.12	2.30	2.30
	숙박 및 음식점업	3.76	2.77	2.87	2.32	2.31	2.45	2.61	2.71
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	3.63	2.88	2.96	2.37	2.67	2.65	2.78	2.88
	운수업	3.98	2.52	2.30	2.30	2.06	2.05	2.35	2.20
	전기·가스·증기 및 수도사업	3.53	2.47	3.16	2.42	2.26	2.68	2.68	3.00
	전문·과학 및 기술서비스업	3.91	2.43	2.80	2.18	2.36	2.58	2.60	3.12
	제조업	3.49	2.89	3.05	2.43	2.45	2.51	2.80	2.92
	출판·영상· 방송통신 및 정보서비스업	3.66	2.68	3.19	2.45	2.52	2.79	2.75	3.23
	하수·폐기물처리· 원료재생 및 환경복지업	3.78	3.03	2.86	2.49	2.47	2.44	2.71	2.66
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	3.87	2.85	3.06	2.55	2.73	2.63	2.81	2.82

4. 장년근로자 활용과 청년고용에 대한 입장

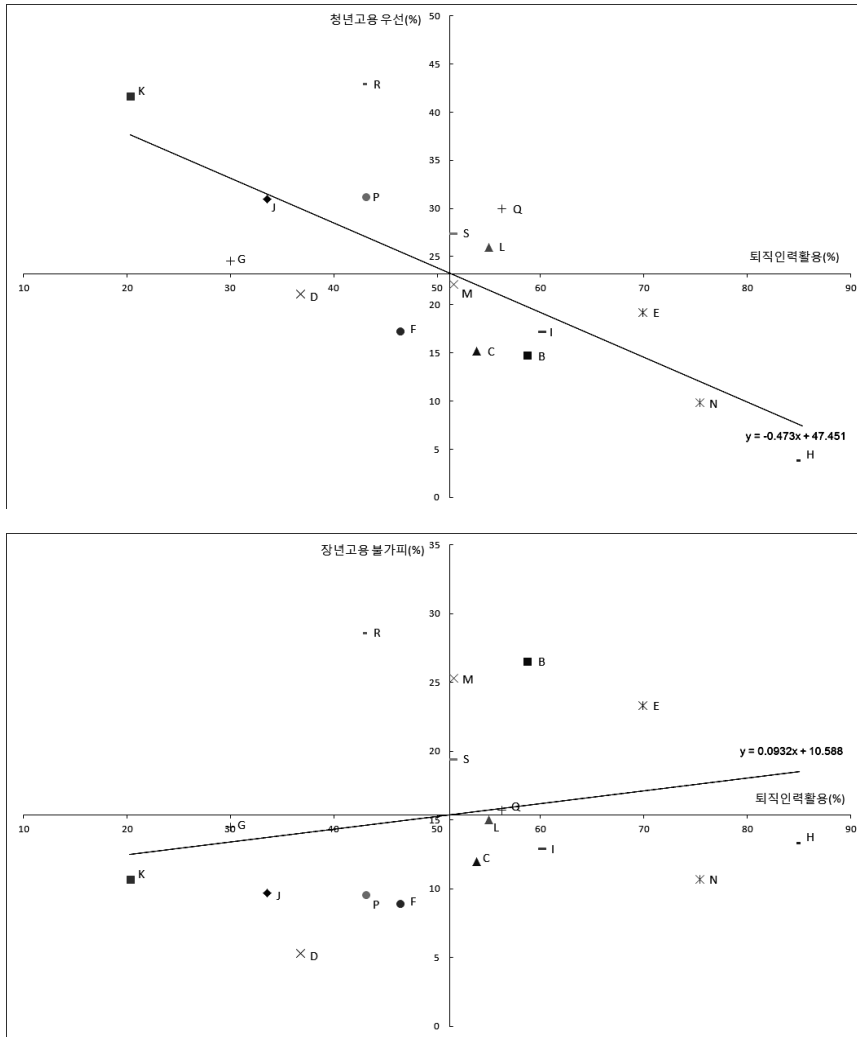
장년근로자와 청년 고용의 대체관계를 알아보기 위해 질문한 결과, 업종별로 뚜렷한 차이를 보이고 있다. 청년고용우선업종¹⁴⁾과 장년고용이 불가피한 업종¹⁵⁾, 장년고용이 적극적인 업종¹⁶⁾ 등으로 나누어 분석해 본 결과는 다음과 같다. 첫째 청년고용이 우선시되는 업종은 금융 및 보험업(K), 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 예술(J), 스포츠 및 여가관련 서비스업(R), 교육서비스업(P) 등으로 청년들이 선호하는 업종들이었다. 둘째 장년고용이 불가피한 업종은 광업(B), 하수, 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업(E) 등이었다. 셋째 운수업(H), 사업시설관리 및 사업지원서비스업(N) 등의 업종은 장년근로자의 활용에 적극적인 업종이었다. [그림 4-3]에서 확인할 수 있듯이 장년근로자를 퇴직인력으로 활용하는 비율이 낮은 업종일수록 청년고용을 우선하는 경향이 높고, 장년근로자를 퇴직인력으로 활용하는 비율이 높을수록 장년고용이 불가피하거나 적극적인 업종임을 알 수 있다

14) 설문지문항 8번에서 '장년층과 청년층의 고용 충돌이 일어나는 업종이면서 청년을 고용하려고 한다.'고 응답.

15) 설문지 문항 8번에서 '장년층과 청년층의 충돌이 일어나지만 청년고용이 어려워 장년을 활용한다.'고 응답.

16) 설문지문항 7번에서 '장년고용에 대하여 적극적으로 활용한다.'고 응답.

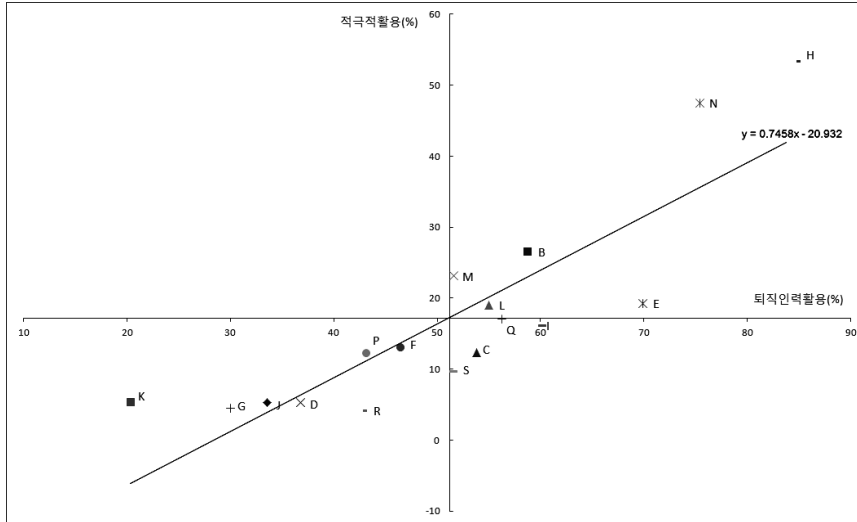
[그림 4-3] 퇴직인력활용과 청년고용우선/장년고용불가피 업종 그래프



주1: 퇴직인력 활용비율은 설문지 문항 2번과 3번에서 '있다'에 응답한 비율.

주2: B) 광업, C) 제조업, D) 전기·가스·증기 및 수도사업, E) 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, F) 건설업, G) 도매 및 소매업, H) 운수업, I) 숙박 및 음식점업, J) 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업, K) 금융 및 보험업, L) 부동산업 및 임대업, M) 전문·과학 및 기술서비스업, N) 사업시설관리 및 사업지원서비스업, P) 교육서비스업, Q) 보건업 및 사회복지 서비스업, R) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, S) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업.

[그림 4-4] 퇴직인력활용과 장년고용활용 업종 그래프



주1: B) 광업, C) 제조업, D) 전기·가스·증기 및 수도사업, E) 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, F) 건설업, G) 도매 및 소매업, H. 운수업, I) 숙박 및 음식점업, J) 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업, K) 금융 및 보험업, L) 부동산업 및 임대업, M) 전문·과학 및 기술서비스업, N) 사업시설관리 및 사업지원서비스업, P) 교육서비스업, Q) 보건업 및 사회복지 서비스업, R) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, S) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업.

제2절 근로자의 퇴직준비와 인식: 조선산업 사례

1. 조사 대상 및 방법

조선산업 사례연구를 위해 경상남도 거제, 통영 지역에 있는 D사와 S사를 대상으로 설문조사와 인터뷰를 했다. D사는 생산직 7,000여명이 종사하는 대기업이며, S사는 900여명이 종사하는 조선산업에서는 중소기업에 해당하는 규모이다.

우선 베이비붐세대의 기능인력 퇴직과 제2인생설계에 대한 실태와 요구조사를 50세 이상 근로자로 한정하여 실시하였다. D사의 경우 베이비붐세대가 대거 은퇴하면서 향후 10년(현재~2023년) 내 퇴직인원이 모두 3,243명이 되며, 이는 생산직의 44%에 이르는 규모이다.

설문조사는 150부를 배분하여 105부가 수거되어 응답률은 비교적 높은 70%에 이른다. 이는 베이비붐세대가 자신들의 퇴직과 제2인생설계에 대해 관심이 높다는 것을 보여준다. 개별인터뷰는 1회에 걸쳐(각 1명, 90분) 현장에서 실시하였으며, 설문조사의 결과와 함께 맥락을 해석하는데 활용했다. 주된 면담참여자는 생산기능직 2명(용접)과 현장기술직 1명(공무)이었다.¹⁷⁾ 또한 다른 지역 H사의 노동조합관계자의 인터뷰 결과도 활용하였다.

설문조사 응답자의 속성은 다음 <표4-6>과 같다.

17) D사와 울산지역 H사의 노동조합 간부 3명과의 면담결과도 활용하였다.

〈표 4-6〉 설문조사 응답자 인원 및 속성

(단위: 명, %, 세)

구분		인원	연령
나이	55세미만	40 (39.2)	51.9
	55세이상	62 (60.8)	56.8
지위	상용직	88 (86.3)	54.6
	임시직	11 (10.8)	56.2
	일용직	3 (2.9)	56.3
규모	대기업	85 (83.3)	54.7
	중소기업	17 (16.7)	55.9
직종	현장기술	22 (21.8)	54.1
	생산기능	67 (66.3)	54.9
	단순노무	12 (11.9)	56.0

설문과 인터뷰에서 초점을 맞춘 조사내용은 다음과 같다.

- 베이비붐세대 기능인력의 노후준비 실태
- 베이비붐세대의 대거은퇴가 가져올 영향
- 베이비붐세대의 퇴직 후 진로 및 제2인생설계
- 제2인생설계 프로그램 개발 방향 및 정책적 지원

이를 위해 본 조사는 먼저 전체적인 경향을 살펴본 후 변수별로 나누어 분석했다. 변수는 나이, 고용형태, 기업규모, 직종별로 세분화하여 비교했다. 나이는 55세 이상과 55세 미만으로 나누었는데, 이는 같은 50대라 하더라도 퇴직에 가까운 사람일수록 은퇴와 진로에 대한 생각이 다를 수 있다는 생각에서였고, 의미있는 사실을 발견하였다. 고

용형태는 상용직·임시직·일용직으로 구분하였고, 기업규모는 대기업(D사)·중소기업(S사), 직종은 현장기술·생산기능·단순노무로 구분하여 살펴보았다.

2. 조사결과

가. 퇴직 후 기술단절

자신이 퇴사하면 기술단절이 우려된다는 대답은 전체적으로 ‘그렇지 않을 것’(전혀 그렇지 않다+그렇지 않은 편이다)이라는 대답(71.6%)이 ‘그럴 것’(그런 편이다+매우 그렇다)이라는 대답(28.4%)보다 훨씬 많았다. 이는 베이비붐세대의 퇴직이 생산현장에 기술단절의 문제를 일으킬 것이라는 일반적인 우려와는 상반되는 결과이다. 그러나 이를 좀 더 세부적으로 살펴볼 필요가 있다.

먼저 나이별로 보게 되면 정년이 가까운 55세 이상의 근로자가 50세 미만의 근로자보다 기술단절을 더 많이 우려하고 있다(40.4% 대 10%). 이는 정년이 가까운 사람일수록 퇴직이 현실적으로 피부에 와 닿음으로써 자신의 퇴직 후 발생할 수 있는 현실적 문제점을 더 많이 생각해 보기 때문으로 보인다. 퇴직이 가까워지면서 자신들이 가진 노하우의 가치를 생각하게 되고, 그것을 활용하는 것이 생산현장의 기술단절을 막고 경쟁력에도 도움이 된다고 여기는 사람이 많다. 현재 55세로 D사 공무부서에서 근무하는 한 근로자는 경험이 많은 기술 및 기능인력의 활용이 필요하다면서 그 이유를 다음과 같이 말한다.

“젊으신 분들이 힘은 잘 쓰고 하겠쥬. 근데 경험이라는 건 참 중요한 거예요. 여기도 노하우가 있으니까. 자재를 하나 놓고 본다면, 자재가 남아 있는 수량을 보고, 이걸 어느 정도 나가니까 언제쯤 구매를 해야 하는지 경험을 통해 다 알고 있거든요. 또 용접, 공무같은 것은 매달 평균적으로 나가는 게 아니고 일이 터졌을 때 고장이 나서 멈췄을 때 필요로 하는 것이거든요. 그래서 항상 어느 정도 선에서 최소, 최대 맥시멈을 정해서 자재를 보유해 두어야 하는데, 그런 것은 경험 있는 분들이 잘 안다는 거죠. 자재는 너무 많이 보유해도 문제고 너무 적게 보유해서 정작 필요할 때 자재가 부족해도 문제가 되죠. 그런 부분들은 노하우가 크죠. 아마 현장의 용접하시는 분들도 용접에 대해서는 신입사원들보다는 오래 일하신 분들이 더 잘할 거예요. 생산성도 떨어지지 않는다고 생각하거든요.”

고용형태별로도 차이가 나타난다. 상용직(정규직)의 경우에는 30% 정도가 자신들의 퇴사 후 기술단절이 우려된다고 대답했지만, 임시직은 27.3%, 일용직은 전혀 우려되지 않는다고 대답했다. 이는 정규직과 임시직 또는 일용직 등 비정규직이 맡는 업무 차이에서 오는 것으로 여겨진다. 즉, 정규직은 비정규직보다 숙련도가 더 높은 업무를 맡고 있기 때문에 자신들이 퇴직 후에 나타나는 기술단절의 문제를 더 심각하게 생각할 수 있다는 것이다. 여기에다 회사의 소속감도 작용할 수 있다. 정규직은 비정규직보다 회사에 대한 애사심이 높아 자신이 퇴직했을 때 생기는 회사가 겪는 기술단절의 문제를 더 깊이 우려할 수 있기 때문이다.

기업규모별로 보면 기업규모가 큰 D사 근로자가 중소기업인 S사 근로자보다 기술단절을 더 많이 우려하고 있는데(31.8% 대 11.8%), 이는 응답자의 속성과 연관하여 해석되어야 할 것으로 보인다. D사 응답자의 대부분은 정규직이고 S사는 대부분 비정규직이었다. 즉, 대기업에 근무하는 정규직일수록 자신들이 가진 기술을 높이 평가하고 있으며, 그만큼 퇴직 후 기술단절을 우려하고 있는 것으로 보인다.

직무별로 보면 생산기능(32.9%), 단순노무(25.0%), 현장기술(18.1%) 순으로 나타났다. 다시 말해, 용접, 금형 등 직접생산 영역에서 일하는 근무자들이 공무나 시험·검사 등 간접생산직이나 단순노무 근무자들보다 기술단절의 우려가 컸다. 이는 조선 산업에서 직접생산직의 인력을 구하기가 힘든 상황과 연관되어 있다.

“생산, 직접생산 일을 잘 안 하려고 그대요. 똑같잖아요. 그분들이 아무래도 힘들기 때문이겠지요. 지원부호 가려고 하는 요구들이 항상 있지요. …… 수시로 석계쪽 같은 경우는 경력사원 채용을 많이 하거든요. 필요하다면 언제든지”

직접생산직은 인력을 구하기가 어려운 반면, 간접생산직은 필요하면 수시로 충원할 수 있다는 것이다. 올해 정년 나이인 58세의 D사 근무자는 현재 자신이 하는 용접일의 기술단절을 우려하고 있다.

“지금 용접은 신입직원 한 명 데려오기가 정말 쉽습니다. 자꾸 죽어두고. …… 몇 명이 용접 일을 하려는지 모르지만 가연 갈수록 용접 부분은 안 하려고 하니까.”

따라서 용접과 같은 직접 생산기능직은 많은 수를 차지하는 베이비붐세대가 한꺼번에 퇴직할 경우 기술단절의 문제가 다른 부문보다 심각할 수가 있다. 인력수급의 문제가 발생하면 결국 외국인 고용이나 하청 인원이 증가하게 된다.

“그렇게 되면 용접파트 자체가 없어지는 거죠. 그것이 없어지면 업체가 대행으로 들어오는 거죠. 업체가 실제로 지금 다 그렇잖아요. 현장 자체가 그렇거든요. 용접파트가 인원이 줄어들면 줄어드는 만큼 업체가 인원이 늘어나게 되어 있어요. …… 결과적으로 우리 회사 같은 경우 앞으로 4, 5년 있으면 직영인력이 용접하는 파트는 거의 없다고 봐야 할 거예요.”

그러나 이럴 때 숙련도의 문제가 발생하기 쉽다. 직영사원은 지속해서 자신의 기술을 축적해나갈 수 있으나 하청근로자들은 여기저기 일자리를 옮기다 보면 숙련도가 “어느 정도 선까지는 올라가도 거기서 스톱”하는 한계가 있다. 이는 제품의 품질저하로 이어져 경쟁력을 떨어뜨리고 제품에 치명적인 문제를 일으킬 수 있다.

전체적으로 조선산업에서 베이비붐세대의 퇴직으로 인한 기술단절의 문제를 일반화시킬 수는 없을 것으로 보인다. 베이비붐세대는 정년이

가까워질수록 기술단절의 문제를 더 많이 느끼고 있는데, 특히 대기업 정규직들이 더욱 그러하다. 이는 대기업 정규직들이 숙련도가 높은 업무를 담당하고 있을 뿐만 아니라 자신들이 가진 숙련의 가치를 중소기업이나 비정규직보다 더 높이 평가하고 있기 때문으로 여겨진다. 여기서 무엇보다 중요한 것은 직종별 차이로 직접생산직인 생산기능직의 경우가 기술단절에 가장 많은 문제점을 노출하고 있어 이에 대한 정책적 고려가 필요할 것으로 보인다.

〈표 4-7〉 속성별 퇴직 후 기술단절에 대한 인식

(단위: 명, %)

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다	소계
연령	55세 미만	15 (37.5)	21 (52.5)	3 (7.5)	1 (2.5)	40 (100.0)
	55세 이상	18 (29.0)	19 (30.6)	20 (32.3)	5 (8.1)	62 (100.0)
고용 형태	상용직	29 (33.0)	33 (37.5)	20 (22.7)	6 (6.8)	88 (100.0)
	임시직	3 (27.3)	5 (45.5)	3 (27.3)	0 (0.0)	11 (100.0)
	일용직	1 (33.3)	2 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
기업 규모	대기업	29 (34.1)	29 (34.1)	21 (24.7)	6 (7.1)	85 (100.0)
	중소기업	4 (23.5)	11 (64.7)	2 (11.8)	0 (0.0)	17 (100.0)
직무	현장기술	5 (22.7)	13 (59.1)	3 (13.6)	1 (4.5)	22(100.0)
	생산기능	25 (37.3)	20 (29.9)	17 (25.4)	5 (7.5)	67 (100.0)
	단순노무	3 (25.0)	6 (50.0)	3 (25.0)	0 (0.0)	12 (100.0)

주: 내가 퇴사하면 기술단절이 우려된다는 질문에 대한 응답

나. 정년 연장 시 임금 조정

정년 연장의 방법에 대해 가장 선호하는 것은 ‘임금조정 없이 기존 임금과 임금상승률 유지’가 38.6%로 가장 높게 나타났고, 다음이 ‘임금

조정 시점에서 임금상승률 낮게 적용' 24.1%, '임금조정 시점에서 임금 동결' 18.1% 등의 순으로 나타났다. 가능하면 임금이 덜 삭감되는 방법을 선호하고 있음을 알 수 있지만, 인적속성별 응답양상은 조금씩 달리 나타난다.

〈표 4-8〉 정년연장 시 임금조정 방식

정년연장의 방법에 대하여 여쭙겠습니다. 아래 가운데 귀하가 선호하는 임금조정의 방식은 무엇입니까?	빈도	비율
임금조정 없이 기존 임금과 임금상승률을 유지	32	38.6
임금조정 시점에서 임금상승률을 낮게 적용	20	24.1
임금조정 시점에서 임금 동결	15	18.1
임금조정 시점에서 임금을 점차 줄여감	8	9.6
임금조정 시점에서 임금 삭감하되 임금상승률 적용	2	2.4
임금조정 시점에서 임금 삭감하되 임금상승률보다 낮게 적용	2	2.4
임금조정 시점에서 임금 삭감하고 임금을 동결	-	-
임금조정을 선호하지 않음	4	4.8
계	83	100.0

먼저, 나이별로 보면 55세 이상과 55세 미만의 차이를 볼 수 있다 (<표4-9> 참조). 두 그룹 모두 임금조정 없이 기존 임금과 임금상승률을 유지하는 것을 가장 선호하고 있지만, 그 비율은 거의 두 배의 차이를 보인다(55세 미만 54.8%, 55세 이상 28.8%). 이는 정년이 가까울수록 임금을 어느 정도 양보하더라도 정년연장이 급선무라고 생각하기 때문으로 보인다. 그래서 베이비붐세대의 급격한 노동시장 이탈을 막는 방안으로 임금피크제를 통한 정년연장은 노사의 현실적 타협점이 될 수 있을 것으로 보인다.

기업규모별 차이를 보면 대기업인 D사 베이비붐세대 근로자들은 임금조정 없이 기존 임금과 임금상승률을 유지하는 것을 가장 우선하여 요구하는 비율이 44.4%인 반면, 그보다 작은 중소기업인 S사의 근로자들은 임금조정 시점에서 임금상승률을 낮게 적용하거나 임금을 동결하는 방안을 우선 선호하는 비율이 각 45.5%였다. 대기업 근로자들이 중소기업 근로자들보다 요구사항이 많은 것을 알 수 있다.

직종별로 보면 가장 높은 요구수준인 기존 임금과 임금인상률 유지를 선호하는 비율이 생산기능직 43.9%, 현장기술직 38.9% 순으로 나타났다. 이는 생산기능직이 현장기술직보다 인력을 구하기가 어려운 노동시장 상황에서 나온 결과라 할 수 있다. 반면 단순노무직은 기존 임금과 임금인상률 유지를 선호한다고 대답한 사람은 하나도 없었고, 임금조정 시점에 임금동결을 가장 선호하는 비율이 50%로 나타났다. 대체로 쉬운 저숙련 직종일수록 요구수준과 타협의 지점이 낮음을 알 수 있다.

전체적으로 근로자들의 현 상황과 위치에 따라 정년연장 시 선호하는 임금조정 방식이 달라진다. 대기업-정규직-숙련기능공일수록 그렇지 않은 직종보다 임금조정 없이 기존 임금과 임금상승률을 유지하는 방안을 선호하는 경향을 보인다. 이는 안정적인고, 고숙련을 필요로 하는 직종일수록 기대치가 높고, 저숙련-불안정한 직종일수록 기대치가 낮다는 것을 말해준다.

〈표 4-9〉 변수별 정년연장 시 임금조정 방식

(단위: 명, %)

구분		1	2	3	4	5	6	7	8	소계
연령	55세미만	17 (54.8)	6 (19.4)	4 (12.9)	3 (9.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.2)	31 (100.0)
	55세이상	15 (28.8)	14 (26.9)	11 (21.2)	5 (9.6)	2 (3.8)	2 (3.8)	0 (0.0)	3 (5.8)	52 (100.0)
기업 규모	대기업	32 (44.4)	15 (20.8)	10 (13.9)	7 (9.7)	2 (2.8)	2 (2.8)	0 (0.0)	4 (5.6)	72 (100.0)
	중소기업	0 (0.0)	5 (45.5)	5 (45.5)	1 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (100.0)
직무	현장기술	7 (38.9)	5 (27.8)	4 (22.2)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.6)	18 (100.0)
	생산기능	25 (43.9)	12 (21.1)	7 (12.3)	6 (10.5)	2 (3.5)	2 (3.5)	0 (0.0)	3 (5.3)	57 (100.0)
	단순노무	0 (0.0)	3 (37.5)	4 (50.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)

주1: 질문) 정년연장의 방법에 대하여 여쭙겠습니다. 아래 가운데 귀하가 선호하는 임금조정 방식은 무엇입니까?

주2: 1) 임금조정 없이 기존 임금과 임금상승률을 유지, 2) 임금조정 시점에서 임금상승률 낮게 적용, 3) 임금조정 시점에서 임금 동결, 4) 임금조정 시점에서 임금을 점차 줄여감, 5) 임금조정 시점에서 임금 삭감하되 임금상승률 적용, 6) 임금조정 시점에서 임금 삭감하되 임금상승률보다 낮게 적용, 7) 임금조정 시점에서 임금 삭감하고 임금을 동결, 8) 임금조정 선호하지 않음.

다. 노후준비

D사와 S사 베이비붐세대의 노후 준비 실태를 보면, 전체적으로 반 이상이 노후 준비를 하지 못하는 것으로 나타났다. “전혀 업무를 내지 못하고 있다”고 대답한 사람(8.8%)과 “생각만 하고 딱히 준비하는 것이 없다.”고 대답한 사람(46.1%)을 합하면 노후를 준비하지 못하는 사람이 55%에 달한다.

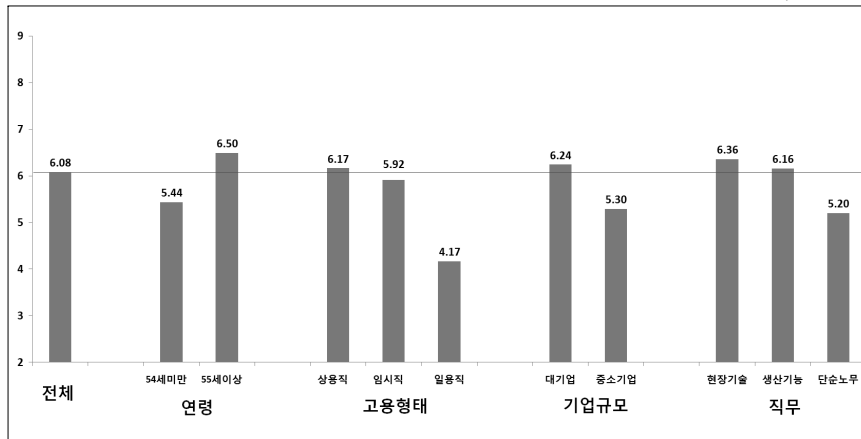
〈표 4-10〉 노후준비

귀하는 현재 노후준비를 하고 있습니까?	빈도	비율
전혀 업무를 내지 못하고 있다.	9	8.8
생각만 하고 딱히 준비하는 것이 없다.	47	46.1
조금씩 뭔가 준비하는 중이다.	39	38.2
충분히 준비하고 있다.	7	6.9
소계	102	100.0

노후준비를 다시 세부적으로 살펴보면 다음과 같은 특징을 발견할 수 있다. 전체적으로 노후 준비는 중간정도에 해당하며 연령, 고용형태, 기업규모, 직무에 따라 차이가 있다. 55세 이상 근로자의 준비도가 높고, 고용형태가 안정적인수록, 대기업일수록 준비도가 높고, 단순노무직보다는 현장기술직의 준비정도가 높다는 비교적 명료한 결과를 확인할 수 있다.

[그림 4-5] 변수별 노후 준비도

(단위: 점)



종합적으로 볼 때 조선산업의 베이비붐세대는 노후준비를 제대로 하지 못하고 있는 것으로 보인다. 특히 불안정하고 저숙련 직종일수록 노후를 준비하지 못하고 있는 것으로 나타나고 있어, 이들에 대한 대책이 요구된다.

재정적인 노후준비 방법에 대한 순위를 보면 국민연금이 71.3%로 가장 많고, 다음이 부동산운영 13.9%, 예·적금·보험 6.9% 등의 순으로 나타났다. 세부적으로 살펴보면 고용형태별로 큰 차이가 발견된다. 일용직은 100% 국민연금에 의존하고 있으며, 다음이 임시직(81.8%)이고 상용직(69.9%)이 국민연금에 의존하는 비율이 가장 낮았다. 상용직은 부동산운영(14.9%)이 타 고용형태보다 비율이 높았고, 임시직은 예·적금/보험(9.1%)이 타 고용형태보다 높았다.

〈표 4-11〉 재정적 노후준비 방안

귀하는 재정적인 노후준비를 어떻게 하고 계십니까?(1순위)	빈도	비율
국민연금	72	71.3
공적연금	1	1.0
사적연금	3	3.0
예·적금·보험	7	6.9
부동산운영	14	13.9
퇴직금	2	2.0
딱히 준비하고 있지 않음	2	2.0
무응답	1	1.0
소계	102	100.0

〈표 4-12〉 변수별 재정적 노후준비 방안

(단위: 명, %)

구분		국민 연금	공적 연금	사적 연금	예·적금, 보험	부동산 운용	퇴직금	딱히 준비하고 있지 않음	소계
연령	55세미만	27 (7.5)	0 (0.0)	3 (7.5)	2 (5.0)	6 (15.0)	0 (0.0)	2 (5.0)	40 (100.0)
	55세이상	45 (73.8)	1 (1.60)	0 (0.0)	5 (8.2)	8 (13.1)	2 (3.3)	0 (0.0)	61 (100.0)
고용 형태	상용직	60 (69.0)	1 (1.1)	3 (3.4)	6 (6.9)	13 (14.9)	2 (2.3)	2 (2.3)	87 (100.0)
	임시직	9 (81.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (9.1)	1 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (100.0)
	일용직	3 (100.0)	0 (0.00)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
기업 규모	대기업	58 (69.0)	0 (0.0)	3 (3.6)	6 (7.10)	13 (15.5)	2 (2.4)	2 (2.4)	84 (100.0)
	중소기업	14 (82.4)	1 (5.9)	0 (0.0)	1 (5.9)	1 (5.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	17 (100.0)
직무	현장기술	13 (59.1)	0 (0.0)	3 (13.6)	1 (4.5)	2 (9.1)	1 (4.5)	2 (9.1)	22 (100.0)
	생산기능	49 (74.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (7.6)	11 (16.7)	1 (1.5)	0 (0.0)	66 (100.0)
	단순노무	9 (75.0)	1 (8.3)	0 (0.0)	1 (8.3)	1 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (100.0)

주: 질문) 귀하는 재정적인 노후준비를 어떻게 하고 계십니까?(1순위)

중소기업인 S사의 베이비붐세대가 대기업인 D사보다 국민연금에 의존하는 비율이 높았는데(82.4% 대 69.0%), D사의 베이비붐세대는 S사보다 부동산운영의 비율이 월등히 높았다(15.5% 대 5.9%). 직종별로 보면 역시 단순노무직이 국민연금에 의존하는 비율이 75%로 가장 높고, 현장기술직은 타 고용형태보다 사적연금(13.6%)의 비율이 높고, 생산기능직은 부동산운영(16.7%)의 비율이 월등히 높은 것이 눈에 띈다.

실제로 이와 같은 현상은 인터뷰에서도 드러났는데, 대기업 D사의

현장기술직과 생산기능직의 정규직들은 특히 부동산운영에 많은 관심을 가지고 준비를 하는 것으로 보인다.

“(퇴직하고) 편안하게 살 수 있느냐 없느냐는 돈이 얼마나 있느냐에 달려있죠. 원훈 하시는 분도 있고…… 자기 연금하고, 또 재테크를 해서 …… 진주 같은 곳은 교육도시니까 임대주택을 해서 아파트를 가지고 학생들 주고. 저도 이제 그런 생각이 들긴 들어요.”

전체적으로 기업규모가 작고 고용이 불안정한 비정규직일수록 저숙련 직종일수록 노후준비를 국민연금에 의존하는 비율이 높다. 대기업 정규직 또는 고숙련-고임금의 직종은 국민연금 외에도 다양한 방법(특히 부동산운영, 예·적금·보험)을 통해 노후를 준비하고 있는 것으로 나타났다. 여기서도 직종과 고용형태별, 기업규모별로 많은 차이를 보이고 있다.

〈표 4-13〉 노후준비 시 고민거리

귀하가 노후준비할 때 있어 가장 큰 고민거리는 무엇입니까?(1순위)	빈도	비율
건강악화	61	59.8
생계비 등 재정 어려움	29	28.4
부모 또는 자식에 대한 의무 부담	2	2.0
인생 마무리에 대한 성찰 부족	3	2.9
친구 등 사회적 관계 빈곤	1	1.0
가족의 부재로 인한 외로움	-	-
취미와 여가 생활의 부재로 인한 인생의 재미없음	3	2.9
소계	99	97.1
무응답	3	2.9
합계	102	100.0

노후를 준비할 때 가장 큰 고민거리로는 전체적으로 건강악화(61.6%)가 가장 많았으며, 다음이 재정적 어려움(29.3%)으로 이 두 개의 비율이 90%를 넘었다. 여기에서는 나이나 직종, 기업규모나 고용형태에 따른 차이가 크게 보이지 않는다. 일반적으로 건강과 재정을 노후생활에서 가장 중요한 요소로 생각하고 있다.

〈표 4-14〉 변수별 노후준비 시 고민거리

(단위: 명, %)

구분		건강 악화	생계비 등 재정 어려움	부모 또는 자식에 대한 의무 부담	인생 마무리에 대한 성찰 부족	친구 등 사회적 관계 빈곤	가족의 부재로 인한 외로움	취미와 여가생활의 부재로 인한 인생의 재미 없음	소계
연령	55세미만	25 (64.1)	11 (28.2)	1 (2.6)	1 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.6)	39 (100.0)
	55세이상	36 (60.0)	18 (30.0)	1 (1.7)	2 (3.3)	1 (1.7)	0 (0.0)	2 (3.3)	60 (100.0)
고용형태	상용직	51 (60.0)	25 (29.4)	2 (2.4)	3 (3.5)	1 (1.2)	0 (0.0)	3 (3.5)	85 (100.0)
	임시직	8 (72.7)	3 (27.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (100.0)
	일용직	2 (66.7)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
기업규모	대기업	50 (61.0)	24 (29.3)	2 (2.4)	3 (3.7)	1 (1.2)	0 (0.0)	2 (2.4)	82 (100.0)
	중소기업	11 (64.7)	5 (29.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.9)	17 (100.0)
직무	현장기술	13 (61.9)	8 (38.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	21 (100.0)
	생산기능	39 (60.0)	18 (27.7)	2 (3.1)	3 (4.6)	1 (1.5)	0 (0.0)	2 (3.1)	65 (100.0)
	단순노무	8 (66.7)	3 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (8.3)	12 (100.0)

주: 질문) 귀하가 노후준비를 할 때 있어 가장 큰 고민거리는 무엇입니까?(1순위)

라. 일의 지속성

향후 연령과 관계없이 계속 수입이 있는 일을 원한다는 사람은 87.3%로 압도적으로 많았다. 그 이유로는 ‘생활비에 보탬이 되어서, 돈이 필요해서’가 40.4%로 가장 많았으며, 다음이 ‘건강이 허락하는 한 일하고 싶어서/일하는 즐거움 때문에’가 37.1%로 이 두 이유가 전체의 90%에 육박한다. 결국, 조선산업에 종사하는 베이비붐세대는 대부분 경제적 이유와 일을 하고 싶은 마음 또는 일에 대한 즐거움 때문에 연령에 관계없이 계속해서 일하고 싶어 한다.

〈표 4-15〉 지속적으로 일을 원하는지 여부

귀하는 연령과 관계없이 계속 수입이 있는 일을 하기를 원하십니까?	빈도	비율
원한다.	89	87.3
원하지 않는다.	13	12.7
계	102	100.0

〈표 4-16〉 지속적으로 일을 원하는 이유

일을 원하시는 주된 이유는 무엇입니까?	빈도	비율
건강이 허락하는 한 일하고 싶어서, 일하는 즐거움 때문에	33	32.4
생활비에 보탬이 되어서, 돈이 필요해서	36	35.3
사회가 아직 나의 능력(기술)을 필요로 하므로	5	4.9
건강을 유지하려고	11	10.8
집에 있으면 무료하여, 시간을 보내기 위해	4	3.9
소계	89	87.3
무응답	13	12.7
계	102	100.0

그런데 여기서 한 가지 딜레마가 나타난다. 인터뷰를 통해 볼 때 일을 계속하고 안 하는 데 작용하는 객관적 변수로는 ‘체력’이 결정적인 것으로 보인다. 용접작업을 해온 직접 생산기능직 사원(58세)은 체력이 떨어져 일하고 싶어도 할 수가 없을 것이라고 말한다.

“나는 딸만 셋. 큰애는 결혼해서 애가 둘, 손자가 둥이고. 작은 거는 개인병원에 간호사로, 막내는 아직 학생. (그런 그런 생각 들겠어요. 막동이 졸업할 때까지는 벌어야 한다.) 그런 생각은 안 해요. 내 체력이 안 되다보니. 왜냐면 용접경력이 35년 정도 되는 데 속으로 골병이 들었는지 …… 체력이 떨어져 버렸어요. 나 같은 경우는 (계속 일을) 할 자신이 별로 없어요.”

이는 직접생산직들이 육체적으로 힘들어 정년 나이가 되면 체력이 약화하여 계속 일을 하는 것이 어려운 경우가 많을 수 있음을 시사해 준다. 반면 간접기술직인 공무원서에 근무하는 55세의 근로자는 일을 계속하기를 원한다. 이들은 일할 수 없을 만큼 체력의 약화를 느끼지 않는다.

“윤준은 (수명이) 100세라고 그러지 않습니까. 그래서 아직 일할 수 있는데 육십에 그만둔다는 거 참 아깝더라고요. 그래서 좀 연장을 해서 근무할 수 있는 분위기면 얼마나 좋을까 생각을 해봤어요.”

마. 퇴직 후 일자리

1) 전업을 고려하는 근로자와 고려하지 않는 근로자

‘3~5년 후 다른 직장이나 직업 또는 창업 등 진로를 전환할 생각이 있는가’란 질문에 대한 대답은 ‘없다’(61.8%)가 ‘있다’(38.2%)보다 훨씬 더 많았는데, 이는 가능한 한 한 직장, 한 직종에서 지속적으로 일하기를 원하는 사람이 많다는 것을 말해준다. 직업의 안정성을 바라는 욕구가 들어 있다고 할 수 있다.

〈표 4-17〉 전업 여부

귀하는 3~5년 후 다른 직장으로 이동, 다른 직업으로의 전환, 창업 등 진로를 전환하실 생각이 있으십니까?	빈도	비율
있다.	39	38.2
없다.	63	61.8
소계	102	100.0

전업을 생각하는 근로자들의 경우, 자영업을 생각하는 비중이 가장 높았으며, 그 다음이 재취업으로 나타났다. 전업시 임금수준을 가장 중요하게 고려하고 있으며 일자리 형태로는 72% 정도가 전일제 임금근무를 희망하는 것으로 나타났다. 특히 현장기술직이 퇴직 후 자영업이나 귀농을 고려한다는 비율이 70%(자영업 50%, 귀농 20%)로 가장 높았고, 다른 업무로 전환한다는 대답은 하나도 없었다. 이는 퇴직 후 자신들이 기대하는 만큼의 일자리를 구하기가 어렵기 때문으로 보인다.

다음으로 전업을 생각하지 않는 근로자는 그 이유가 많지만, 가장 높

은 순위를 보이는 것은 ‘신체기능의 저하로 인해 어려움을 겪기 때문’이라는 대답은 72.4%나 되었다. 조선산업에서 노동력을 장기간 활용하기 위해서는 근로조건을 개선하여 신체적 기능저하를 예방하는 방안이 필요할 것으로 보인다. 여기서도 직종별로 뚜렷한 차이를 보인다. 신체적 기능저하로 인해 적당한 직업을 찾기가 힘들다는 대답은 단순노무직이 83.3%로 가장 높았고, 생산기능직이 77.8%, 현장기술직은 50%로 가장 낮았다. 그 다음으로 신기술에 대한 적응력이 떨어지는 문제, 적합한 직무가 없다는 문제 등의 순으로 응답하였다.

관련 일자리에 대한 정보가 부족하다는 대답은 전체적으로 61.6%가 나왔는데, 생산기능직(69.8%)과 현장기술직(55%)의 비율이 단순노무직(33.3%)보다 훨씬 높았다. 이는 고숙련 작업자들은 저숙련 작업자들보다 전업 시 자신들의 직종에 맞는 일자리를 골라 가려는 성향이 더 강하기 때문으로 보인다. 이력서 등 서류준비에 어려움이 많다는 대답은 전체적으로 31.4%로 여타의 이유에 비해 가장 낮았다. 이러한 결과는 고용서비스를 제공할 때 충분히 고려되어야 할 항목이다.

일자리 준비를 위한 훈련이 부족하다는 대답은 57%였는데, 생산기능직의 비율(62.3%)이 가장 높았다. 이는 앞서 언급했듯이 직접 생산현장의 기술적 합리화가 빠르게 진행되고 있기 때문으로 보인다. 전반적으로 고숙련 일자리와 기술적 합리화가 빠르게 일어나는 작업장일수록 교육·훈련에 대한 중요성을 더 많이 느끼고 있음을 알 수 있다.

〈표 4-18〉 전업의 어려움

(단위: %)

새로운 일자리 또는 재취업 준비 과정에서 다음 어려운 점의 정도에 대해 답해 주십시오.	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다
신체기능의 저하에 따라 적당하지 않은 작업이 많다.	5.7	21.8	59.8	12.6
신기술에의 적응에 시간이 어렵다.	7.1	35.3	44.7	12.9
업무의 노동 생산성이 떨어진다.	9.4	44.7	44.7	1.2
적합한 직무가 없다.	16.9	33.7	42.2	7.2
젊은 연령층과의 갈등이 우려된다.	10.3	51.7	34.5	3.4
작업환경이 맞지 않는다.	10.6	38.8	47.1	3.5
적합한 임금을 받기가 어렵다.	7.0	15.1	70.9	7.0
관련 일자리에 대한 정보가 부족하다.	10.5	27.9	52.3	9.3
이력서 등 서류 준비에 어려움이 많다.	27.9	40.7	26.7	4.7
일자리 준비를 위한 훈련이 부족하다.	10.5	32.6	52.3	4.7

2) 대기업과 중소기업 근로자의 진로 차이

퇴직 후 진로에 대해 대기업과 중소기업 사이에 언급할만한 뚜렷한 차이점이 있다. 다른 직장 또는 직업으로 이동 또는 창업 등의 생각이 있는지에 대한 질문에 D사는 상당수(65.9%)가 ‘없다’에 답했지만, S사는 절반에도 많이 못 미치는 수(41.2%)가 ‘없다’고 답했다. 이는 퇴직 후 노후생활 보장에 대한 대기업과 중소기업의 차이로 인한 것으로 보인다. 즉, 대기업의 근로자들은 먹고사는 것만을 위해서라면 계속해서 꼭 일해야 할 필요성이 없기 때문이라는 것이다. D사에 근무하는 55세 현장기술직의 말이다.

“우리 회사에 다니시는 분이시면 그래도 보통 중산층은 되거든요. 솔직히 이야기해서 은퇴해도 자기가 직장생활은 안 해도 살아갈 수는 있을 겁니다.”

사실 D사의 근로자들은 퇴직 후 중소기업에 재취업할 기회가 많다. 경험과 노하우가 많은 대기업의 퇴직자들이 들어온다면 중소기업으로서는 마다할 이유가 없다. 따라서 대기업 기능직 근로자들은 생각만 있으면 중소기업으로 재취업할 가능성이 높다. 인터뷰한 D사의 한 근로자는 다음과 같이 말한다.

“(여기 계시다가 중소기업 가실 수 있는 확률이 어느 정도인지?) 저도 가려고 마음먹었으면 60%는 가능할 거 같아요. (.....) 진짜 현업 부서에 계신 분들 기량을 알아주거든요. 저도 용접기 계통에 있다 보니 용접기 분들을 잘 알거든요. 진짜 엄청 많이 들어타요.”

그러나 이러한 기회를 대기업 퇴직자들이 모두 수용하는 것은 아니다. 중소기업으로 가는 것을 꺼리는 경우도 많다. 여기에는 크게 3가지의 이유가 나타나는데, 대기업 근로자로서의 자부심, 임금저하 및 신체적 기능 약화 등이 그것이다.

먼저 대기업 근로자들은 중소기업 근로자들보다 직장에 대한 자부심이나 정체성이 훨씬 더 강하다. 이 때문에 중소기업으로 직장을 옮기려 하지 않는 경우가 많다. 사회적으로 알려진 대기업 근로자로서의 자부심을 저버리고 조그만 회사에서 일하고 싶지 않기 때문일 것이다. 이

들은 다니던 회사가 아니면 차라리 일을 그만두고 여가생활을 즐기는 쪽을 택한다. 퇴직 후 계속 일을 한다면 D사 근무자들은 ‘현 직장에서 재취업’하겠다는 비율이 가장 높게 나온 반면(25.9%), S사는 10%에 불과했으며 가장 많이 선호한 것은 자영업이었다(60%). D사의 근무자들이 자영업이라고 답한 것은 18.5%에 지나지 않았다.

“우리 회사를 떠나서는 근무를 하고 싶은 마음이 없어요. 여기서 더 연장하면 하고, 그렇지 않으면 그만두고. 제가 사실은 전원생활을 즐기려고 옛날부터 꿈꿔 왔어요.”

이런 생각을 하는 D사의 근무자는 정년연장과 함께 임금피크제를 시행해 임금이 삭감되어도 그 회사에서 계속 근무하고 싶어 한다. 이렇게 볼 때 대기업의 경우 베이비붐세대의 퇴직과 함께 발생할 수 있는 생산기능직의 기술단절과 인력부족현상을 위해 임금피크제를 도입하여 정년을 더 연장하는 방안을 마련한다면 큰 문제는 없을 것으로 보인다.

“저희 같은 경우는 정년이 연장되는 게 좋아요. 지금 우리가 1년, 2년을 연장했는데. 1년은 100%가 나오고 2년은 80%가 나옵니다. 맞죠? 그게 더 죽어들더라도, 70%, 80%가 되더라도 2, 3년 더 연장해준다면 충분히 근무를 할 수 있다는 생각이 드는 거죠.”

중소기업이나 다른 직업으로 전환하지 않는 두 번째 이유는 임금 때문이다. 임금이 적으면 굳이 퇴직 후에 다른 직장에서 일할 이유가

없다는 것이다. 앞서 언급한 바와 같이 대기업의 근로자들은 먹고사는 것에는 큰 문제가 없기 때문이다.

“제가 아는 분은 퇴직 후 7년째 부동산 판매영업을 해요. 삼성 관련 조선공장과 대우 관련 공장이에요. 나이는 67세 정도인데 아무 때나 가서 일당으로 일하곤 해요. 용돈 벌이 하는 식으로 한 번씩 가서 일주일씩 일하곤 하는데 계속하기는 힘에 부치나 봐요. 원체 힘든 일이잖아요. 한 달 같으면 월급 더 하라 그래도 힘이 딸려서 못하는 거예요. 용돈 벌이로, (임금 차이는 어느 정도?) 예상외로 경력과는 아무 관계 없고, 나이 먹은 게 죄가 되어 임금은 거의 기초, 초임이라고 할까. 최저단위로. (최저임금?) 네. 예상외로 많이 안 줍니다. (협력사에서 스카우트가 있을 수 있잖아요. 그건 데서는 월급을 좀 더 많이 받지 않나요?) 그건 데서는 많이 받죠. 지금 만약 협력사 가서 일하는 거 같으면 앞으로 5년, 3년 이런 식으로 계약해서 일하거든요. 그러면 현재 내 월급의 70% 정도 받아야죠. 더 많이 안 받고는 거기 가서 아쉬운 소리 해가면서 할 필요 없잖아요.”

대기업 퇴직자가 중소기업으로 가려면 최소 현재 임금의 70% 이상은 되어야 한다는 것이다. 이 정도가 되지 않으면 굳이 중소기업으로 가서 일할 동기가 생기지 않는다는 것인데, 현재 중소기업에서 대기업 퇴직자 임금의 70% 정도를 맞춰주기란 쉬운 일이 아니다. 이번 조사에 응한 50세 이상의 D사와 S사의 평균연봉을 비교해 보면 D사는 6,973만원으로 S사

2,612만원의 2.7배나 된다. D사의 70%가 되려면 4,881만원이 되어야 한다.

마지막으로 대기업 퇴직자들이 중소기업으로 가거나 다른 일을 찾지 않는 이유는 고령으로 인한 체력저하에 있다. 앞서도 언급했듯이 이 체력저하는 특히 생산기능직에 많다. 직접 생산작업을 수행하는 직종으로 육체노동이 많기 때문이다. 평생 용접일을 해 온 58세의 작업자는 “체력이 떨어져서 더는 일하기 힘들다. 주변의 동료도 대부분 다 그렇다”면서 다음과 같이 단호히 말한다.

“(은퇴하시는 분 중에 협력업체 취업을 하시는 분들이 많다고 하시거든요?) 근데 나 같은 경우는 할 생각이 없어요.”

대기업의 퇴직자들이 중소기업으로 전직할 경우 많은 기능과 기술 이전이 가능하여 중소기업의 발전에 크게 기여할 수 있게 된다. 이를 위해서는 노동과정의 기술적, 조직적 개선을 통해 생산기능직의 신체적 피로와 스트레스를 낮춰야 할 것이며, 대기업과 중소기업의 임금격차도 줄여나가야 할 것이다. 그래야 대기업 근로자들의 우월감도 완화되고 중소기업으로의 전직도 훨씬 더 수월해질 것이다.

바. 퇴직 후 전직 능력 및 준비

퇴직후 새로운 일자리를 찾는 과정에서 어떤 어려움이 있는지를 질문하여 기능인력의 퇴직 후 전직 능력 및 준비 정도를 조사한 결과(<표 4-19>), 다음과 같은 특징을 발견할 수 있다.

첫째, 기능인력의 전체 전직능력 및 준비도는 6.82로 중간정도임을 알 수 있다.

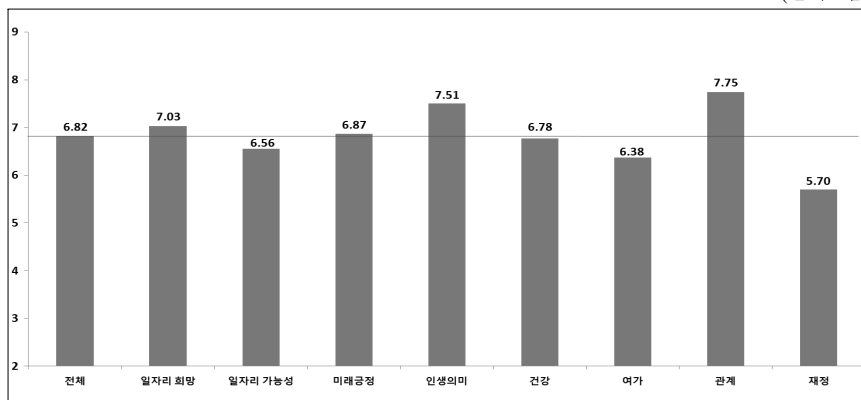
둘째, 각 세부 영역에서는 차이를 보이는데, 가장 긍정적으로 보는 항목은 가족관계나 사회적 관계이며 가장 자신이 없는 영역으로 재정준비도를 꼽고 있다.

셋째, 일자리를 희망하는 정도와 능력에 대한 믿음은 매우 높지만, 다른 일자리를 구할 수 있다는 가능성은 이에 비하여 낮다. 이는 일자리를 둘러싼 가능성과 한계를 간과하고 있음을 드러내는 응답결과로 볼 수 있다.

넷째, 인생에서 의미를 느끼는 일을 하고 싶다고 느끼는 정도가 매우 높다는 점이다. 그런데 흥미롭게도 상용직보다 임시직과 일용직이 이에 대한 욕구가 더 많았다. 이는 그동안 사회적 소외나 차별에서 벗어나 사회적으로 인정받고 싶은 비정규직들의 욕구가 표현된 것으로 보인다.

[그림 4-6] 퇴직 후 전직 능력 및 준비

(단위: 점)



〈표 4-19〉 퇴직 후 전직 능력 및 준비

(단위: %)

새로운 일자리 또는 재취업 준비 과정에서 다음 어려운 점의 정도에 대해 답해 주십시오.		(가)전혀 그렇지 않다	(나)그렇지 않은 편이다	(다)그런 편이다	(라)매우 그렇다	평균1)	평균
일자리 희망	나는 내가 원하는 나이까지 계속 일을 할 수 있을 것이다.	5.2	27.1	50	17.7	7.01	7.03
	나는 현재의 직장을 그만 두더라도 다른 일을 할 수 있는 능력이 있다.	4	19.8	66.3	9.9	7.05	
일자리 가능성	나는 현재의 직장을 그만 두더라도 다른 직장을 구할 수 있을 것이다.	7.1	32.7	51	9.2	6.56	6.56
미래 긍정	퇴직 이후 나타날 불확실성이 크게 두렵지 않다.	7.1	25.3	53.5	14.1	6.87	6.87
인생 의미	인생에서 의미를 느끼는 일을 하고 싶다.	4.2	9.4	68.8	17.7	7.51	7.51
건강	나의 건강 상태는 양호하다.	6	30	51	13	6.78	6.78
여가	나는 취미·여가 생활을 잘 하고 있다.	10	36	43	11	6.38	6.38
관계	가족 관계가 양호하다.	2	6.9	58.4	32.7	8.05	7.75
	친구 등 사회적 관계가 양호하다.	0	14	74	12	7.45	
재정	재정적으로 노후 준비가 되어있다.	14	47	36	3	5.70	5.70
전체						6.82	6.82

주: 평균={가}*2.5+{(나)*5.0}+{(다)*7.5}+{(라)*10.0}

다섯째, 취미·여가 생활에 대해서는 다른 요소에 비해 부정적인 응답이 많아 평균보다 낮은 편이다. 임금과 근로환경의 불안정성으로 취미와 여가생활을 제대로 하지 못하고 있음을 알 수 있어 이에 대한 정책적 지원이 필요해 보인다.

사. 회사 및 정부의 퇴직지원제도

1) 회사의 퇴직지원제도

회사의 퇴직지원 프로그램은 매우 빈약하다. S사는 퇴직관련 지원 제도가 없으며, 양사 모두 노조가 시행하는 퇴직지원 프로그램은 없다. D사는 회사가 퇴직 대상자를 대상으로 퇴직 후의 가정생활 및 전직에 관한 교육을 실시하고 있으나 인지도와 만족도는 매우 낮다. 그러한 프로그램에 대해 알고 있다고 대답한 사람이 29.6%에 불과했으며, 15.6%만이 만족한다고 대답했다. 인지도가 낮은 것은 프로그램의 대상자 범위가 좁기(퇴직 1년 전) 때문으로 보인다. D사 55세의 근로자는 다음과 같이 말한다.

“(회사의 퇴직자를 위한 프로그램은 잘 모르시나요?) 네, 저희는 아직 접할 기회가 없었고, 그게 한 1년 전부터 하는 거죠. 저희는 그 프로그램에 참여할 자격이 주어지지 않았으니까.”

따라서 프로그램 대상자의 범위를 확대할 필요가 있다. 이를 통해 퇴직을 일찍부터 준비함으로써 갑작스러운 생활의 변화에 따른 문제점을 줄일 수 있을 것이다, 현장에는 이러한 욕구가 존재한다.

“(정년퇴직 프로그램은 50세부터 시작하면?) 진짜 찬성입니다. 한 번쯤 생각해 볼 기회가 되는 거 같고. 싫어하지 않을 겁니다. 예를 들어 백 명을 교육했는데, 그 중 한 사람만 따라서 생각을 하고 계획을 옮긴다 해도 큰 거니까”

또한, 근로자들에게 의견을 조사해 보는 것도 필요해 보인다. 즉 욕구조사를 통해 실제로 퇴직자들이 원하는 것이 무엇인지, 무엇이 의미 있고 실현 가능한 것인지 분석하여 실천에 옮길 필요가 있다는 것이다. 한 근로자는 퇴직하면 업무의 연속성은 없어지지만, 직장에서 맺었던 사회적 관계는 계속 유지되기를 바라면서 그러한 만남의 공간이 마련 되면 좋겠다는 의견을 피력한다.

“퇴직하기 전에 내가 권하고 싶은 건 같은 퇴직 연배라도 어떤 사람은 고향 갔다, 어디 갔다 합니다. 또 여기 거제도 낚는 사람들도 있잖아요. 거제도 낚는 사람끼리 서로 어울릴 수 있는 조건이 되면 또 서로 정보를 주고받고 생활에 도움이 될 거데, 보통 보면 나이가 비슷비슷하니까 그 나이 맞춰서 어울림도 할 수 있는데. 모임도 가질 수 있는데 퇴직하면 모든 게 다 끝나버리고…….”

이렇게 볼 때 향후 퇴직지원 프로그램의 내용이나 대상을 넓히면서 이들에게 필요한 지원이 무엇인지를 알아보는 것이 시급한 과제로 보인다. 이때 회사가 일방적으로 주도하는 것이 아니라 노사가 공동으로 근로자들의 생각과 욕구를 조사하고, 이를 기초로 프로그램 역시 공동

으로 개발·운영해 나가면 만족도가 훨씬 더 높아질 것이다.

2) 정부의 정책

장년근로자(중·고령근로자)의 고용안정과 연장을 위한 정부의 정책(근로시간단축 청구권, 전직지원 서비스 및 60세 정년연장)에 대해 어느 정도 알고 있는지와 이를 활용할 생각이 있는지 물어보았다.

먼저 근로시간단축에 대해서는 ‘모른다’가 80.6%로 압도적으로 많았으며, 앞으로 이 제도를 활용할 것이라는 대답은 반을 넘었다(52.2%). 전직지원 서비스에 대해서도 역시 85.9%가 몰랐으며, 이 제도를 활용할 것이라는 대답은 앞에서 경우와 비슷했다(51.5%). 60세 정년연장에 대해서는 대다수(82.1%)가 알고 있었다. 이렇게 볼 때 정년연장 등과 같이 직접적으로 직장생활에 영향을 미치는 정책 외에는 인지도가 낮았으나, 그 제도를 활용할 생각은 절반을 넘는 것을 보면, 앞으로 정부의 정책에 대한 홍보와 교육을 확대할 필요성이 있다. 그동안 지원 제도에 대한 욕구는 많았으나 그 제도가 실제로 있다는 것을 몰라 활용하지 못한 경우가 많았기 때문이다.

다음으로는 퇴직지원과 제2인생설계를 위해 정부의 어떤 지원이 필요한지 물어보았다. 모든 항목이 70% 이상의(필요하다+매우 필요하다) 높은 필요성을 나타내고 있다. 그중에서도 제2인생설계에 대한 지원이 85.5%로 가장 높았으며, 다음은 건강, 여가, 문화, 관계에 대해 생각할 기회를 주는 교양강좌(84.2%), 재정 관리를 위한 교양강좌(84.0%), 직업을 찾기 위한 고용서비스 지원(81.9%) 등의 순으로 나타났다. 이 밖에 자신의 능력이나 소질에 대한 진단 지원(79.9%), 직업세계나 노

동시장에 대한 정보 제공(79.8%), 창업·재취업에 필요한 훈련 지원(77.9%) 등도 80%에 가까운 높은 비율을 보이고 있다. 원만한 가족관계를 위한 교양강좌(75%)와 걱정이나 불안감을 감소시킬 수 있는 심리상담 지원(72.9%) 등도 많은 필요성을 느끼나 다른 항목에 비해 다소 비중이 떨어진다. 전반적으로 새로운 인생설계와 건강, 여가생활, 재정관리 및 전업에 관한 관심이 높다고 할 수 있다.

여기서 한 가지 특이사항은 정부 지원정책의 필요성에 대해 전반적으로 단순노무직이 가장 부정적이고 다음이 생산기능직, 현장기술직 순으로 나타난다는 것이다. 예컨대 ‘자신의 능력이나 소질에 대한 진단 지원’에 대해 필요성을 느끼지 않는(전혀 필요 없다+대체로 필요 없다) 비율은 단순노무직 50%, 생산기능직 17.7%, 현장기술직이 15.0%였으며, ‘직업세계나 노동시장에 대한 정보 제공’에 대해 필요성을 느끼지 않는 비율도 단순노무직(50%), 생산기능직(18.1%), 현장기술직(10.0%) 순이었다. 이러한 경향은 단 한 개의 경우를 제외하고는 전 항목에서 나타났다. ‘원만한 가족관계를 위한 교양강좌’의 필요성에 대해 부정적으로 생각하는 비율이 단순노무직(25%)보다 생산기능직(27%)이 약간 높았다. ‘재정 관리를 위한 교양강좌’의 필요성에 대해서도 약간의 이변이 있으나, 즉 현장기술직(15.0%)과 생산기능직(13.1%)의 순서가 바뀌었으나 단순노무직이 부정적이라는 것은 33.4%로 변함이 없었다.

이는 숙련의 수준에 따라 정부 정책에 대해 다른 태도를 보이는 것으로, 고숙련 직종일수록 정부의 지원정책의 필요성을 더 많이 느끼고 있음을 알 수 있다. 이는 위에 열거한 정부의 지원정책이 주로 교육·훈련이나 상담 등과 연관되어 있기 때문으로 보인다. 저숙련 직종 중

사자들이 쉽게 접근할 수 있는 지원 프로그램이 요구된다.

위에 열거한 프로그램의 지원 방식에 대해서는 ‘정부주도의 일괄 지원’을 57.6%로 가장 많이 선호했고, 다음은 ‘회사 자체 내에서 추진(22.4%)’, ‘노동조합 주도(11.8%)’, ‘민간교육단체(7.1%)’, ‘공단끼리의 컨소시엄 방식(1.2%)’의 순으로 나타났다. 대기업(D사)의 경우 S사보다 회사자체 또는 노조주도의 비율이 훨씬 높게 나타나는 것이 눈에 띈다. D사는 ‘회사 자체 내 추진’이 24.3%, 노조주도가 12.9%의 비율을 보인 반면, S사의 경우 ‘회사 자체 내 추진’은 13.3%, ‘노조주도’는 6.7%를 나타냈다. 대기업의 근로자들이 회사와 노조에 의존하고 요구하는 바가 크다는 것을 알 수 있다.

〈표 4-20〉 정부지원의 필요성

(단위: %)

귀하는 퇴직지원과 제2인생설계를 위하여 다음과 같은 정부의 지원이 어느 정도 필요하다고 느끼십니까?	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다
자신의 능력이나 소질에 대한 진단 지원	4.2	17.9	64.2	13.7
직업세계나 노동시장에 대한 정보 제공	3.2	17.0	56.4	23.4
제2인생설계 계획에 대한 지원	1.0	13.5	61.5	24.0
걱정이나 불안감을 감소시킬 수 있는 심리 상담 지원	1.0	26.0	53.1	19.8
직업을 찾기 위한 고용서비스 지원	1.1	17.0	58.5	23.4
창업·재취업에 필요한 훈련 지원	1.1	21.1	52.6	25.3
원만한 가족관계를 위한 교양강좌	3.1	21.9	55.2	19.8
건강, 여가, 문화, 관계에 대해 생각할 기회를 주는 교양강좌	1.1	14.7	60.0	24.2
재정 관리를 위한 교양 강좌	3.2	12.8	57.4	26.6

제3절 결론 및 시사점

4장에서는 베이비붐세대 기능인력의 퇴직과 향후 진로와 관련하여 기업차원의 인식과 실태, 근로자 개인차원에서의 준비와 인식 등을 살펴해보았다. 그 결과를 토대로 시사점을 도출하면 다음과 같다.

1. 기업의 기능인력 활용실태와 인식

첫째, 업종별로 장년근로자 활용과 청년층 고용간에 뚜렷한 특징을 보이고 있어 장년근로자 활용정책이 업종별로 다르게 접근되어야 한다. 먼저 청년이 선호하는 업종(금융보험업, 교육서비스, 방송통신, 예술스포츠 관련 업종)은 장년근로자의 고용확대를 위한 지원이 실효를 거두기는 현실적으로 어려워 보인다. 또한 이 업종은 장년근로자 퇴직인력 활용비율도 상대적으로 낮아 이 업종에 종사하는 장년근로자를 위한 제2생애설계가 시급함을 알 수 있다.

그러나 장년고용이 불가피한 업종은 두 가지 경우의 수를 고려할 수 있다. 하나는 기업에서는 청년을 원하는데 청년층이 기피해서 장년층을 활용할 수밖에 없는 업종(광업, 하수폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업)은 청년층을 유입할 수 있도록 할지, 장년층고용을 더 권장할지를 면밀하게 검토할 필요가 있다. 다른 하나는 장년층이 계속 유입될 수밖에 없는 업종이라면 작업장개선을 보다 장년근로자 친화적으로 만드는 작업이 선행되어야 할 것이다. 장년층고용에 적극적인 업종(운수업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업)에 대해서는 더욱 적극적인 지원이

필요하다.

둘째, 기업체의 입장에서는 사무관리직에 비하여 기술기능인력의 퇴사를 더 심각하게 느끼고 있으며 활용하고자 하는 의지도 다소 높은 것으로 조사되었다. 이러한 기업의 인식과 정년연장 의무화 등이 잘 결합될 수 있도록 현장지원을 강화해야 한다.

셋째, 장년근로자에 대한 기업의 인식 자체는 부정적이지 않음에 비하여 장년근로자 활용에 소극적인 이유로는 고용비용과 적합한 직무와 일감 등이 없다는 점을 들고 있다. 이를 해결하는 방안으로는 정책을 연결하여 정부지원금 지급 및 임금체계 개선 등과 함께 직무개선 컨설팅 등을 수행해야 할 것이다.

넷째, 기술기능인력의 퇴직으로 가장 큰 어려움을 겪고 있고, 겪게 될 중소기업에 대한 지원책을 강화해야 한다는 점이다.

2. 근로자 개인의 퇴직준비와 향후 진로

조선산업의 사례¹⁸⁾를 통해 베이비붐세대 기능인력의 퇴직과 제2인생설계시 발생하는 문제점에 대해 대기업인 D사와 중소기업인 S사에 근무하는 50세 이상 근로자를 대상으로 살펴보았다. 이를 토대로 다음의 두가지 핵심적인 질문을 중심으로 논의와 정책적 시사점을 도출하고자 한다. 첫째 베이비붐세대는 퇴직 후 어떤 진로를 선택하는가? 둘째 베이비붐세대의 퇴직으로 인한 기술단절과 인력수급의 문제는 없는가?

18) 조선산업을 선정한 사유는 1장의 연구방법 참조.

가. 퇴직 후 진로와 인생설계

베이비붐세대 기능인력의 노후준비 평균점수는 중간정도에 해당하며 연령, 고용형태, 기업규모, 직무에 따라 차이가 있다. 55세 이상 근로자의 준비도가 높고, 고용형태가 안정적인수록, 대기업일수록 준비도가 높고, 단순노무직보다는 현장기술직의 준비정도가 높다는 비교적 명료한 결과를 확인할 수 있다.

또한 베이비붐세대 기능인력의 재취업(전직) 준비도는 중간정도이며, 가장 긍정적인 영역은 관계에 대한 자신감이며 재정분야가 가장 취약한 것으로 나타났다. 일자리를 희망하는 정도와 능력에 대한 믿음은 매우 높지만, 다른 일자리를 구할 수 있다는 가능성은 이에 비하여 낮다. 이는 일자리를 둘러싼 가능성과 한계를 간과하고 있음을 드러내는 응답결과로 볼 수 있다. 흥미로운 점은 인생에서 의미있는 일을 하고 싶어하는 비율이 높다는 점이다. 이들의 일자리경로에서 생계형을 절실히 원하고 있지만 공헌형 일자리에 대한 설계도 필요하다. 마지막으로 취미·여가 생활에 대해서는 다른 요소에 비해 부정적인 응답이 많아 평균보다 낮은 편이다. 임금과 근로환경의 불안정성으로 취미와 여가생활을 제대로 하지 못하고 있음을 알 수 있어 이에 대한 정책적 지원이 필요해 보인다.

따라서 베이비붐세대의 퇴직 후 진로는 유형별로 접근할 필요가 있다. 여기서는 크게 4개의 유형으로 구분해 볼 수 있다. 우선 퇴직자들이 계속해서 직장에서 일하려고 하는 경우와 그 반대로 직장을 떠나려고 하는 경우가 있다. 이 두 가지 경우는 각각 다시 두 가지 경우로 나뉘어 총 4개의 유형이 나오게 된다. 즉, 계속해서 직장에서 일하려

고 하는 경우는 현재의 직장에서 연장을 원하는 경우와 현재의 직장이 아닌 다른 직장을 구하는 경우이고, 직장을 떠나려고 하는 경우는 직장은 그만두지만 자신의 일(자영업)을 하는 경우와 아예 일을 그만두고 귀농이나 여가생활만을 즐기는 경우이다. 향후 베이비붐세대의 퇴직과 제2인생설계를 위한 지원정책은 유형별 특성을 고려하여 세분화해서 개발하는 것이 해당자들의 만족도와 정책적 실효성을 높일 수 있을 것으로 보인다.

〈표 4-21〉 퇴직 후 진로유형

직장에서 일하려고 하는 경우	직장을 떠나려고 하는 경우
<ul style="list-style-type: none"> • 현재의 직장에서 연장을 원하는 경우 • 다른 직장을 구하는 경우 	<ul style="list-style-type: none"> • 자영업을 하는 경우 • 일에서 완전히 은퇴하는 경우

1) 직장에서 일하려고 하는 경우

직장에서 계속 일하려고 하는 경향은 중소기업보다는 대기업의 근무자들에게, 저숙련 근로자들보다는 고숙련 근무자들에게 많이 나타나는 편이다. 즉, 주로 대기업-고숙련 근무자들이 여기에 속한다. 이는 직업적 능력을 인정받고 있기 때문일 것으로 보인다. 이들은 먼저 다음과 같은 공통적 특징을 가진다. 자신이 하던 일을 계속하려는 성향이 강하다는 것이다. 고숙련 직업으로 임금도 높고 직업적 긍지도 갖고 있어 그 직종을 그대로 유지하려는 것이다. 또한, 이들은 가능한 한 현재의 직장에서 일하려는 성향도 갖고 있다. 사회적 위상이 높은 현재의 직장(대기업)에서 계속 머물고 싶기 때문이다.

이들은 다른 직장으로 간다 하더라도 동일한 업무를 원한다. 다른 직장이란 주로 중소기업을 말하는데, 대기업의 근로자들이 현재의 직장에서 연장이 안 될 경우 차선책으로 선택하기로 한다. 물론 임금격차, 체력의 문제 또는 대기업에서 중소기업으로 옮기고 싶지 않은 마음 등으로 다른 직장을 구하지 않는 경우도 많으나, 동일한 업무를 할 기회가 생기면 상당수가 중소기업에서 일한다. 따라서 이들을 위해서는 중소기업의 지역 노동시장에 대한 상세한 정보 제공이 필요할 것으로 보인다.

대기업 근로자들과는 달리 중소기업 근로자들은 퇴직 후 직장을 구하기가 힘들어 대다수가 자영업으로 빠진다. 다른 직장으로 갈 경우에도 대기업 퇴직자들과는 달리 동일 업무가 아니라 다른 업무로 전환하는 경우가 많다. 따라서 중소기업 퇴직자를 위해서는 창업에 대한 교육이나 정보제공과 재취업에 필요한 재교육·훈련이 요구된다.

2) 직장을 떠나려고 하는 경우

퇴직 후 직장을 아예 떠나려는 경우에는 직장을 떠나 자영업을 하려는 경우와 완전히 일에서 은퇴하는 경우가 있다. 먼저 자영업을 하려는 경우는 앞서도 언급했듯이 중소기업의 퇴직자들이 많다. 대기업의 퇴직자들이 자영업을 하려는 경우는 소수다. 이는 재정적 문제와 연관이 있다. 즉, 중소기업의 근로자들은 재정적으로 노후준비가 제대로 안 돼 있어 새로운 직장을 구하지 못하면 자영업을 해서라도 생계를 유지하는 경우가 많기 때문이다. 그러나 대기업의 근로자들은 재정적으로 노후보장이 되어 있어 현 직장에서 정년연장을 하거나 다른 중소기업

에 재취업되지 않으면, 귀농을 하거나 여가생활을 보내는 쪽을 택하는 경우가 많다. 다시 말해, 자영업은 중소기업 퇴직자들이 선택하는 경우가 많고, 일에서 완전히 떠나 귀농이나 여가생활을 즐기는 것은 대기업 퇴직자들이 선택하는 경우가 많다.

따라서 대기업과 중소기업의 퇴직자 지원 프로그램이 달라질 필요가 있다. 중소기업 퇴직자들은 새로운 업무를 찾거나 자영업을 하는 경우가 많아, 재취업을 위한 교육이나 훈련 및 창업에 대한 교육과 정보를 제공하는 것에 비중을 둘 필요가 있다. 그리고 대기업 퇴직자들은 동일한 업무의 직장을 구하거나 아니면 일을 완전히 그만두는 경우가 많아(귀농·전원생활 등), 동일 직종에 대한 지역 노동시장의 상세한 정보와 고용서비스를 제공하는 한편 건강한 여가생활을 위한 교육 또는 워크숍 등을 개최하는 것에 비중을 둘 필요가 있다.

나. 인력과 기술단절의 문제: 두 가지 상반된 견해

베이비붐세대의 은퇴가 가져오는 결과에 대해서는 두가지 상반된 견해가 대립하고 있다. 한편에서는 베이비붐세대의 대거은퇴로 인해 현장에 인력의 문제가 생겨 기술단절을 가져올 것이라고 우려하고 있지만, 다른 한편에서는 그러한 우려는 과장된 것이라고 일축하고 있다. 그러나 본 실태조사 결과는 이 두 견해가 모두 지나치게 단순한 주장이고 일반화시키기는 어렵다는 것을 보여주며, 좀 더 세분화되어 살펴 보아야 함을 일깨워 준다. 즉, 베이비붐세대의 은퇴가 가져오는 결과는 전반적으로 문제가 있다/없다로 단언할 수가 없고, 직종에 따라 달리 나타난다는 것이다.

본 조사결과 문제가 되는 직종은 생산기능직이었다. 다른 직종(현장 기술직, 단순노무)은 큰 문제가 발생하지는 않을 것 같다. 즉, 용접, 도금, 조립 등 직접생산직 근로자들(생산기능직)이 베이비붐세대의 대거 은퇴 후 인력과 기술단절의 문제를 겪을 수 있다는 것이다. 직접생산 직들은 작업장에서 육체노동을 하는 일이 많아 신체기능이 더 많이 약화되어 나이가 들수록 일을 계속하기가 힘든 경우가 많아진다. 현장 기술직보다 생산기능직에서 정년 후 일을 그만두겠다는 비율이 높은 것은 바로 이 때문이다. 여기서 다음과 같은 딜레마가 발생한다.

조선산업에서 생산기능직은 현재 인력을 구하기가 가장 힘든 직종이다. 어려운 일이기 때문에 많은 사람들이 꺼릴 뿐만 아니라, 이 직종은 단순노무와는 달리 일정수준의 숙련이 필요해 누구나 할 수 있는 것도 아니다. 게다가 생산기능직의 숙련은 회사마다 특수한 형태가 많아 회사에 들어와 현장에서 상당기간 훈련을 받아야 익힐 수 있다. 딜레마는 여기서 발생한다. 즉, 생산기능직의 특성상 이 직종에 요구되는 인력을 구하기 어려워서 베이비붐세대가 대거 은퇴하면 커다란 공백이 생길 수 있다는 것이다.

따라서 생산기능직의 대거 은퇴에 따른 문제에 대처하려면, 생산기능직에 초점을 맞춘 정책적 개입이 필요할 것으로 보인다. 우선 정년 연장 또는 정년 후 재계약(예컨대 축탁직 등) 제도를 통해 베이비붐세대의 은퇴로 발생하는 인력 및 기술 공백을 메꾸는 방안을 고려해 보아야 한다. 조사 결과 고용이 연장된다면 임금이 저하되는 것은 근로자들도 충분히 감안하고 있었다. 그런데 생산기능직은 신체적 기능저하 때문에 계속 일하기 어려운 경우가 많이 발생할 수 있다.

여기서 고령자를 위한 시간제 일자리를 고려해 볼 필요가 있다. 그

러면 더 많은 사람들이 일할 수 있고, 그들의 숙련기술과 노하우를 더 많이 활용할 수 있을 것이다. 퇴직 후 일자리 형태에 대해 생산기능직이 현장기술직보다 훨씬 더 시간제 일자리를 선호하고 있다는 본 조사결과를 상기할 필요가 있다.

물론 정년연장과 재취업은 근본적인 해결방안은 아니다. 누구나 언젠가는 은퇴를 해야 하기 때문이다. 인력과 기술단절의 문제를 푸는 보다 근본적인 해결방안은 지속적으로 생산기능직 인력이 들어오고 숙련된 기능인력을 키워나가는 전략을 개발하는 데 있다. 즉, 건강을 해치지 않고 흥미를 느끼면서 일할 수 있는 근로조건을 만들어야 한다. 이를 위해 조선산업 생산기능직의 조직적, 기술적 작업장혁신을 위한 중장기적 대책이 요구된다. 그렇지 않으면 베이비붐세대 은퇴로 야기된 생산기능직의 인력 및 기술단절의 문제는 지속할 것이고, 결국 저숙련 비정규직 또는 외국인 노동자에게 의존하게 될 가능성이 높다. 이럴 경우 우리나라 조선산업의 경쟁력에 커다란 문제를 일으킬 위험성이 있다.

제5장

정책의 방향과 과제

제1절 정책방향

제2절 정책과제

제5장 | 정책의 방향과 과제

제1절 정책방향

1. 일자리 중심의 진로정책 : ‘생계’와 ‘존재’

고령사회로의 본격적인 진입(2018년)을 앞둔 시점에서, 사회보장제도의 확충에는 시간과 재정이 필요하고 가족을 통한 부양이 현실적인 대안이 될 수 없음은 확실해 보인다. 베이비붐세대 스스로도 ‘부모를 모시지만 자식으로부터의 부양을 바라지 않는다.’고 인식하는 경향이 높다(손유미 외 2011, 송호근, 2013). 그러나 평균수명은 늘어나고 노동생애는 짧은 역설적인 상황, 2013년부터 연금수급연령이 5년마다 한 살씩 늦추어짐에 따라 2033년부터 공백기가 12년으로 증가할 것이라는 상황을 고려할 때, 베이비붐세대를 위한 가장 강력한 정책대안은 일자리 중심의 정책이다.

[그림 5-1] 퇴직시기와 연금수급연령 변화

은퇴연령	53세	60세	61세	62세	63세	64세	65세	66세~	
~2012년	급여소득	수입공백기 7년	국민연금수령 60세						
'13~'17년	급여소득	수입공백기 8년	국민연금수령 61세						
'18~'22년	급여소득	수입공백기 9년	국민연금수령 62세						
'23~'27년	급여소득	수입공백기 10년	63세						
'28~'32년	급여소득	수입공백기 11년	64세						
2033년~	급여소득	수입공백기 12년	65세						

자료: 태원유(2012). 『전직지원서비스 활성화』, 고령사회인력정책포럼발표 자료.

이러한 수입공백기를 메꿀 수 있는 최선의 방법은 일을 통한 소득의 보전이며, 베이비붐세대의 가장 큰 요구 역시 일자리로 모아진다. 그러나 베이비붐세대에게 일자리가 단순히 소득 보전을 위한 ‘밥’의 의미로만 접근되어서는 안 된다. 왜냐하면 베이비붐세대에게 일자리는 ‘밥’과 ‘존재’의 의미를 동시에 포함하고 있기 때문이다. 즉 일은 세상과 소통하는 기체로서 충분한 의미를 지닌다고 보는 것이다. 따라서 베이비붐세대의 일자리 정책의 방향은 일의 형태, 일의 사회적 가치에 대한 새로운 접근이 필요하다.

물론 베이비붐세대 기능인력이 처한 여건에 따라 차이가 있지만, 크게 보면 현 직장에서 고용을 유지하는 정책, 고용안정을 위해 지속가능한 일자리를 보장해 주는 정책, 일을 통한 사회적 의미를 되찾아주는 사회적일자리 정책 등으로 나눌 수 있다.

2. 기능인력 유형별 맞춤형 지원 서비스 설계

베이비붐세대 모두에게 일자리 정책이 갖는 중요성이 높다고 한다면 기능인력의 특성과 조건을 고려한 특화된 정책이 무엇일까? 기능인력의 일자리의 유형은 기능인력이 속해 있는 기업의 규모, 기능인력 개인의 ‘경제적 여유’, 건강 등의 기준으로 구분할 수 있다. 기능인력의 경우, 향후 진로를 결정할 때 건강¹⁹⁾을 주요한 요인으로 꼽고 있다는 점이 흥미롭다. 기능 인력의 장시간 노동시간, 가장 높은 산업재해(산업안전보건공단, 2010) 등으로 미루어, 기능 인력의 퇴직 후 진로지원 서비스를 설계하기 이전에 현재의 근로조건 개선을 통한 건강권과 학습권을 동시에 보장하는 방안을 고민해야 한다.

이러한 3 가지 기준으로 기능 인력을 유형화하여 각 유형별 선택 가능한 일자리를 제시하면 다음과 같다. 이들 유형을 앞서 살펴본 기능인력 분포와 매칭시켜 보면([그림 2-1] 참조), 25만명은 대기업에 속하면서 경제적 여유²⁰⁾와 건강이 허락되는 집단에 속할 가능성이 높다. 반면 고용보험에 가입되지 않은 기능인력 57만명은 취약계층에 속할 확률이 높은 집단으로 재무적인 면에서 준비가 부족하거나 아예 없을 가능성이 높은 집단으로 볼 수 있다. 고용보험에 가입되어 있으나 근속 2년 미만인 기능인력 8만명의 경우 대부분 경제적인 여유가 없을 것으로 보인다. 따라서 베이비붐세대 기능 인력의 진로정책은 고용과 복지정책을 포함해야 하는 특성을 지닌다.

19) “입사 때부터 지금까지 현장에서 잔뼈가 굵은 우리는 이제 좀 쉬고 싶다는 생각을 하죠. 성한 곳이 있는 사람이 아마 드물 겁니다.”

20) 국민연금, 퇴직연금, 부동산 등의 보유로 노후준비를 위한 재무적 조건을 의미한다.

〈표 5-1〉 기능인력 유형화

규모		대기업		중소기업	
건강	경제적 규모	경제적 여유 있음	경제적 여유 없음	경제적 여유 있음	경제적 여유 없음
건강함		★사회공헌일자리 여가취미 재취업 자영업 귀농·귀촌	★●재취업 중소기업취업가능	★사회공헌일자리 귀농·귀촌	★재취업
건강하지 못함		★여가취미 학습	●취약계층 가능성 높음 단순노무	★여가취미 학습	●취약계층 가능성 매우 높음 단순노무

주: ★) 고용유지형, 사회공헌형
●) 고용안정형

이러한 일자리 유형에 따라 현재 시행되고 있는 베이비붐세대 혹은 중장년 지원 사업을 기능인력의 여건에 맞도록 재설계하거나 신규 사업을 개발하도록 하여야 한다. 예를 들면 생산직 근로자를 위한 기존의 생애설계 교육프로그램은 강의방식을 지양하고 사례 중심으로 전환하거나 정책에 대한 정보의 접근성을 높이기 위해 심층 상담 서비스 등을 제공할 필요가 있다. 또한 각각의 유형에 맞는 지원서비스를 내실화할 필요하다. 특히 취약계층으로 전락할 가능성이 높은 유형을 정책의 집중 지원대상으로 선정하고 이들을 위한 범부처적 접근이 필요하다.

제2절 정책과제

1. 정년 60세 의무화를 위한 임금, 훈련 시스템의 개선

가. 방향

2010년 이후 한국 노동시장에서는 베이비붐세대로 대표되는 50대 장년층의 퇴직이 가속화되고 있으며 궁극적으로 인구 감소가 경제에 미치는 부정적인 영향을 해결하기 위한 방안으로 정년 60세 법안의 필요성에 대한 사회적 공감대는 넓게 인식되고 있었다(이지만 외, 2012). 이를 반영하여 정년 60세 이상 의무화와 정년 연장시 임금체계 개편 등을 의무화한 고령자고용촉진법 개정안이 공포되었다.

‘정년 60세 이상 의무화’가 실효를 거두기 위해서는 임금피크제를 포함하여 현존하는 호봉제 임금체계를 개편하고 새로운 시스템에 맞는 장년의 훈련 시스템을 구축해야 할 필요가 있다.

나. 내용

1) 장년근로자 고용연장 지원금 개편과 확대

정년 60세 연장 법안에서 효과적인 임금피크제 도입·실행이 매우 중요하며 이를 유인할 수 있는 정부의 정책이 시급하다. 현재 장년근로자 고용지원과 임금피크제를 위한 고용연장 지원금은 임금피크제 지원금(근로자지원)과 고령자고용연장 지원금(사업주지원)제도가 있다. 정년 60세

연장 법안의 연착륙을 위해서는 정년 60세 연장 법안 실행 전 (2013년 5월 ~ 2016년 12월)에 근로자의 고용을 연장할 수 있도록 정부 지원금의 지급기준, 지원 요건, 지원 수준 등을 개편할 필요가 있다. 정부의 지원금을 통한 정책의 개입이 기업에서 자율적으로 정년 60세를 유도하는 방안으로 이어질 수 있도록 다양한 방법을 모색해야 할 것이다.

2) 교육훈련 시스템 개선

현재의 훈련 시스템을 중장년의 관점에서 나아가 60세 정년이 의무화 되는 시점의 변화 관점에서 보면, 개선해야 할 여지가 많다. 현재 직업 훈련 참여자의 연령대는 20~40대 위주이며, 50대 이상부터는 현저히 줄어든다(고용노동부, 2012). 훈련 직종도 제조업 중심으로 한정되어 있어 퇴직 후 일자리의 이동을 제한하고 있다. 또한 중장년 고용의 비중이 높은 운수업, 숙박업 등의 경우는 훈련의 필요성이 비교적 낮은 분야에 속하고 있어 훈련수요를 창출하는데 한계가 존재한다. 따라서 중장년의 훈련 수요는 기존의 중장년을 대상으로 훈련수요를 조사하기보다는 일자리 즉 중장년의 고용이 창출될 수 있는 산업이나 틈새직업 등에 대한 전망을 하고 이를 토대로 훈련수요를 매칭하는 시스템으로의 전환이 필요하다.

직업능력개발훈련 시스템의 안정성과 유연성을 동시에 고려하는 방안을 고민해야 할 것이다. 현재에도 훈련과정을 개설할 때, 노동시장의 변화를 훈련 직종으로 담아내기 위한 노력들이 없는 것은 아니지만 더욱 큰 틀 속에서 변화가 필요해 보인다. 일본은 1986년 60세 정년노력의 무화를 추진하여 1998년에 60세 정년이 의무화되었다. 이 시기의 일본

의 직업능력개발훈련은 ‘평생능력개발급부금 제도’²¹⁾를 통해 고령자에 대한 지원을 고령자 이외의 훈련보다 집중적으로 지원해 준 사례가 있어, 60세 정년의무화를 앞둔 우리의 중장년 훈련 시스템 개선에 참조할 만하다(유길상 외, 2003).

또 한 가지 일본의 최근 동향에서도 베이비붐세대 기능인력들의 훈련을 위해 눈여겨 볼만한 대목이 있다. 2002년부터 ‘평생능력개발이행금’은 ‘커리어형성촉진조성금’으로 통합되었으며 2013년에는 새롭게 개정된다. 개정의 주요 내용은 경력 형성촉진조성금은 직업훈련 등을 실시하는 사업주에 대해 훈련경비나 훈련 중의 임금을 보조하여 노동자의 경력 형성을 효과적으로 촉진하기 위하여 훈련을 크게 정책과제대상형 훈련과 일반형 훈련으로 구분한 것이다(후생노동성, 2013)²²⁾. 정책과제대상형 훈련 가운데 기능인력을 위한 ‘숙련기능육성 및 승계코스’를 지원하는 것은 참조할 만하다.

21) 45세 이상인 자에 대하여 다음과 같은 훈련을 실시한 사업주에게 지원하고 있으며 지원금의 지급기준을 고령자와 고령자이외로 양분하여 제시하고 있다.

- (가) 배치전환에 의해 새로운 직무에 종사하게 하는 데 필요한 직업훈련
- (나) 전문적인 지식 또는 기능을 습득시키는 데 필요한 직업훈련
- (다) 기능의 진보 등에 대한 적응성을 증대시키는 데 필요한 직업훈련
- (라) 정년퇴직 후 재취직의 원활화 등을 위해 필요한 직업훈련

22) 일본 후생노동성 홈페이지: 커리어형성촉진조성금(2013. 10. 25. 인출)

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/d01-1.html>

〈표 5-2〉 일본의 커리어형성촉진조성금 개요

대상	지원(중소기업 기준)		
	임금지원	경비지원	
정책 과제 대상 훈련	1. 청년 인재육성 코스: 채용 후 5년 이내, 35세 미만 청년 노동자에 대한 훈련	1시간당 800엔	경비의 1/2
	2. 성장분야 인재육성 코스: 건강, 환경 등의 중점 분야에서의 인재 육성을 위한 훈련		
	3. 세계 인재 육성 코스: 외국 관련 업무에 대한 인재 육성을 위한 훈련		
	4. 숙련기능육성·승계 코스: 숙련기능자의 지도력 강화 또는 기능 승계를 위한 훈련		
	5. 인정실습병용직업훈련 코스: 후생 노동 대신의 인정을 받은 실천형 인재 양성 시스템 훈련		
	6. 자발적 취업능력개발 코스: 노동자의 자발적인 능력 개발에 대한 지원		
일반형 훈련	직무에 관련된 전문적인 지식 및 기능을 습득하기 위해 정책과제 대상 훈련 이외의 훈련하는 고용주에 지급하는 조성금	1시간당 400엔	경비의 1/3

자료: 일본 후생노동성 홈페이지
(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/d01-1.html>).

2. 퇴직 기능직 근로자의 사회 공헌형 일자리 발굴

가. 방향

베이비붐세대 기능 인력을 건강, 경제, 직장규모 등의 기준으로 나누어볼 때 (표 5-1 참조) 대기업에 오랫동안 종사한 다음 퇴직하여 경제적인 여유도 있으면서 건강이 허락되는 사회 공헌형에 속하는 근로자들이 존재함을 알 수 있다. 이러한 사회 공헌형 기능인력을 위한 일자

리의 발굴 및 개발이 요구된다. 기능 인력의 경우 대다수가 사회공헌이나 자원봉사를 경험하는 비율이 낮을 뿐 아니라 이들 인력이 마땅히 경험할 수 있는 곳도 많이 부족한 실정이다. 현재 사회공헌형으로 발굴되어 있는 경우도 기능 인력이 당장 그 일을 수행하기에는 생소하다. 예를 들면 숲해설가, 문화유산해설가의 경우 기능 인력이 바로 수행하기 힘든 분야이다. 요컨대 현재 제공되는 공헌형이나 자원봉사 영역이 기능 인력이 접근하기에는 한계가 있어 기능 인력의 숙련과 경험을 살리는 분야의 개발이 필요하다.

따라서 베이비붐세대 생산기능직이 보유한 숙련과 경험을 사회공헌형의 일자리와 연계시키고자 한다. 이러한 일자리의 아이টে를 발굴하고 이를 매칭시켜주는 인프라를 내실화하는 작업이 필요하다.

나. 내용

기능 인력을 위한 사회 공헌형 일자리의 개발과 발굴을 위해서는 우선 이들이 보유하고 있는 경험이나 숙련을 분류하고 진단하는 작업이 선행되어야 한다. 이는 현재 중장년 재취업 직종이 구체적이지 못한 점을 보완하는 의미도 있으며, 향후 퇴직하는 기능 인력의 일자리 수요에 미리 대응하는 의미도 지닌다. 우선 업종별로 숙련의 종류와 성격을 분류하는 진단지를 개발해야 한다. 이와 동시에 지역에서 또는 중앙정부에서 일자리를 창출하고 연결하는 데 현장지원을 강화해야 한다.

예를 들어 시공이나 용접 등의 기능을 보유한 기능인력이 퇴직한 후 이를 토대로 사회에 공헌하고 싶을 경우, 중장년 일자리희망센터 등 유관기관을 찾을 경우 이를 알선하는 것도 절실히 필요하다.

현장의 일자리 발굴은 현재 추진되고 있는 협동조합, 마을기업, 사회적 기업, 자원봉사단체등이 연계협력하는 구도로 추진되어야 한다. 예를 들어 도시와 농촌 등 마을만들기사업, 주택개량사업, 학교시설물 보수 사업등 사회적 기업과 연계가능하며 교육협동조합 등을 통해 학생들의 방과후 학교로 접근하는 방법도 고려해볼만하다.

이러한 일자리의 개발과 인생 2라운드 일자리로의 이전은 개별적 단위로 이루어지기보다는 조직적이고 집단적으로 이전하는 방법이 효과적일 것이다. 예를 들어 울산이나 거제도의 경우 조만간 2만명 정도의 인력이 한꺼번에 퇴직하여 쏟아져 나올 경우를 대비한다면²³⁾ 지자체, 정부, 노사가 공동으로 대응하는 것이 훨씬 효율적이다.

[그림 5-2] 숙련과 사회 공헌 일자리 연계

전직	기술		새로운 직업 내용	현장
기능직	시공/ 용접/ 배관	→ 관련 일자리	주택보수	지역 내 사회적 기업
			학교 등 공공기관 보수	
			방과후 학교 마을카페	공예 아카데미 공작소

중장년 일자리희망센터- 사회공헌팀	
• 산업별 직종별로 숙련기술 세분화	• 숙련기술은 5~10년 정도 현장에서 습득되고 축적된 기술임.
• 숙련기술 관련 사회공헌 일자리 연계와 개발	• 일자리는 현장에서 숙련기술을 활용함.
• 수요처 발굴	• 숙련기술을 활용할 수 있는 수요처 발굴

주: 손유미 외(2011)에서 제안한 베이비붐세대 일자리 대책의 아이디어를 토대로 기능직의 사회공헌형 일자리에 맞도록 재구조화함.

23) “퇴직인력이 소수였던 과거에 비해서 지금부터 2018년까지 만명 단위의 규모로 쏟아져 나가면 중소기업으로의 재취업도 어려울 것으로 예상되고 이들 인력의 향후 거취가 지역차원의 이슈가 될 수 있어 미리 대비해야 한다(H사 노동조합 간부 면담내용).

3. 기능직 시간제 일자리 창출 : 파트워크제 (part week)

가. 방향

파트워크제는 최근의 시간제 일자리 창출방안을 기능인력 일자리와 접목하고자 하는 방안이다. 기존의 일자리 나누기를 통한 고용창출의 가장 큰 문제는 작업장 관행(교대제)의 개편 없이 시간을 통한 일자리 나누기가 작동되지 않았다는 것이 공통된 지적이다. 요컨대 시간제의 다양한 형태를 고려한다면 고용창출은 물론 근로시간의 단축을 동시에 가져올 수 있을 것이다.

특히 이 파트워크제는 출퇴근시간과 비용 등으로 근로조건이 맞지 않아 일자리가 있어도 재취업이 어려운 기능직 근로자들에게 제공할 수 있는 선택지 중의 하나라고 볼 수 있다. “서울에서 출판이나 섬유 등에 종사했던 근로자가 컴퓨터의 발달로 일자리를 잃는 경우가 많습니다. 이 분들 인천지역에서 일자리가 생긴다 해도 교통비, 출퇴근 시간 등을 고려할 때 실제 임금이 적어 가기를 꺼리는 경우가 많다.”는 (중장년 컨설턴트 면담결과, 2013.9) 점을 고려할 때, 파트타임보다는 파트워크로 접근하면 일자리 매칭의 효과가 있을 것으로 예상된다.

나. 내용

2011년 조사에 의하면 교대제 형태에는 2조격일제, 2조2교대, 3조3교대, 3조2교대, 4조3교대, 그리고 4조2교대 등이 있다. 이중 2조2교대 형태가 전체 교대제 실시기업 중 63.5%를 차지한다. 그리고 자동차 제조업의 경우 90.7%가 2조 교대제를 실시하고 있는 것으로 조사되고

있다(고용노동부, 2011년 기업체노동비용조사 부가조사).

자동차 제조업에서 90% 이상을 차지하고 있는 2조2교대제를 3조2교대제로 개편하여 장시간 근로개선과 고용창출을 야기하는 실질적인 일자리 나누기를 기대한다. 현대·기아자동차가 2013년 3월 4일부터 주간연속 2교대제 실시로 노동시간을 단축하는데 합의하였다.

〈표 5-3〉 교대제 실시 기업의 교대제 형태

(단위: %)

구분	도입 비율	교대제 형태(도입기업 중 비율)						
		2조 격일제	2조 2교대	3조 3교대	3조 2교대	4조 3교대	4조 2교대	기타
수산업	15.2	12.4	63.5	12.8	3.1	3.7	0.4	4.2
제조업	22.0	1.7	77.0	12.3	2.9	4.1	0.1	1.9
자동차 제조업	43.7	0	90.7	0.1	2.7	0	0	6.5

자료: 고용노동부(2011). 기업체노동비용조사 부가조사.

‘2조2교대제’를 ‘3조2교대제’로 전환할 경우 실질적으로 단축되는 근로시간만큼 고용창출을 기대할 수 있다. ‘2조2교대제’를 실시하는 사업체 근로자들의 주당 평균 근로시간은 49.2시간이며, ‘3조2교대제’를 실시하는 사업체 근로자의 주당 평균 근로시간은 46.3시간이다. ‘2조2교대제’를 ‘3조2교대제’로 전환 시 근로자당 3시간의 단축, 즉 파트타임 근로시간 30시간을 기준시 1/10명의 고용효과를 가져올 수 있다.

특히, 주 40시간 근로시간이 정착되면 교대제 개편으로 인한 시간제 근로의 고용창출은 파트타임 근로시간 30시간 기준시 1/3명으로 20~30% 파트타임 근로자의 고용창출을 일으킬 것으로 기대한다.

이 경우 파트타임 근로 형태는 파트워크의 근로형태로서 주중에는 기존 근로자의 교대제로 돌아가고 주말에는 퇴직 장년 근로자를 시간제 근로자로 고용하여 파트워크(주말)근로자로 활용할 수 있다는 방안이다. 물론 주말이 아닌 주중에도 활용할 수 있다.

4. 생애설계교육을 직업능력 개발훈련사업으로 정착화

가. 방향

생애설계교육은 중장년 근로자를 대상으로 남은 회사생활과 퇴직 이후를 준비하도록 지원하는 교육이다. 주된 교육내용은 퇴직 이후 제2인생을 준비하는 데 필요한 자기이해와 성찰, 퇴직에 대한 인식 전환, 건강·재테크·자녀교육, 가족관계, 전직·창업 방법 등을 포함하고 있다. 현재 대기업을 중심으로 전직지원 서비스의 일환으로 제공되고 있으며 교육대상에 따라 교육프로그램을 달리 설계하고 있다²⁴⁾.

과거 전직지원 서비스교육이 구조조정의 신호기제로 오해되어 제대로 작동되지 않는 것에 비하여 최근에는 퇴직을 앞둔 중장년들이 실제 교육을 받은 다음 만족도가 높다고 한다. 생애설계교육의 성공요인은 일단 노사의 신뢰에 있다. 이것이 바탕에 전제되어야 교육적 효과가 훨씬 높아진다.

생애설계교육은 우선 퇴직이 임박하여 실시하기보다 3~4년 앞서 실시하여 미리 준비하도록 하는 것이 효과적이며 장기적으로는 근로자의

24) 포스코, KT, 삼성전자 등이 대표적이며 최근 현대중공업이 생산직 근로자를 대상으로 교육을 실시하고 있다. 향후 대규모 퇴직을 앞둔 기업들로 확대될 전망이다.

생애주기를 관통하여 실시하는 것을 고려해 볼 수 있다.²⁵⁾ 정년 60세의 의무화를 준비하는 기업들 중에 이미 전체 교육훈련을 생애설계의 관점으로 재조정하는 작업을 시작하고 있다.

태원유(2012)에 의하면 일본의 기업들은 전 임직원을 대상으로 남은 회사생활과 재직과 퇴직 이후를 준비하는 생애설계교육을 실시하는데 도쿄가스는 50세와 55세 2번 걸쳐 “Life Design Seminar”를 실시해 퇴직 후의 사회보장 활용, 생활자금 준비 등을 지원한다. 캐논의 경우 역시 “New Creative Life Seminar”를 55세와 59세 2번에 걸쳐 실시한다.

〈표 5-4〉 일본기업의 생애설계교육 사례

기업	대상	내용	일정
도쿄 가스	50세 간부/사원	① 간부직 대상 CDP(Career Development Program) 연수 ② 사원 대상 Life Design Seminar(노사공동 개최)	1일
	55세 사원	Second Life 지원 세미나	
캐논	55세 임직원	New Creative Life Seminar: 건강, 재무계획	1박2일
	59세 임직원	New Creative Life Seminar: 정년 1년 전 마음가짐, 퇴직 후 준비 등 배우자 필참	1일
미쓰비시 전기	40세 임직원 (1,000명/년)	Total Life Program(LD 40): 보람 있는 삶, 재무, 건강, 가족 플랜 등	2박3일
	50세 임직원 (1,000명/년)	Total Life Program(LD 50): 배우자 필참, 참석자에게 여행상품권 10만 엔 지급	

자료: 태원유(2012). 「전직지원서비스 활성화」, 고령사회인력정책포럼 발표자료.

25) 일본의 스미토모 중기계공업주식회사는 사원의 생애설계를 중시하는 철학 즉 60세 이후의 20년을 배려하기 라이프 플랜제도를 도입하였다. 35세, 45세, 49세, 55세 도달한 사원들에 대하여 교육을 실시하였다(손유미 외, 2005).

나. 내용 : 생애설계 진단 주치의제도 / 직능사업으로 지원

생애설계교육이 정착되기 위해서는 제도적인 정비가 전제되어야 한다. 우선 생애설계교육에 참여자수가 확대되어야 하고 교육내용과 진행 등이 질적으로 우수해야 한다. 이러한 양적 확대와 질적 내실화를 담보하기 위해 생애설계 인프라를 마련하는 일은 정부가 우선적으로 선도해야 한다. 이를 위해 두 가지 방안을 제안하면 다음과 같다.

첫째, 모든 근로자가 45세 또는 50세 되는 해에 생애설계 진단 서비스를 받도록 하는 제도이다. 건강보험에서는 45세가 되면 암 진단 서비스를 통보하고 받도록 하는 제도가 있듯이 일정연령이 되면 누구나 자신의 경력을 감안해 미래를 준비할 수 있도록 생애직업설계교육을 실시하는 것이 좋겠다는 생각에서 출발한 아이디어이다. 재직 근로자를 포함하여 고용보험가입자를 대상으로 45세 이상으로 생애직업설계 교육을 실시하는데, 기업체에서 근로자 건강진단을 실시하듯 45세 이상 전 직원에게 생애직업설계 교육을 실시하는 것이다.

둘째, 생애설계교육을 확산하기 위해서는 기업의 비용부담을 덜어 주어야 한다. 따라서 직업능력개발사업에서 환급할 수 있는 규정을 만들어 지원하는 것을 고려해 볼 수 있다.

고용보험에 가입되지 않은 근로자들에게는 중앙정부, 대기업, 지자체, 노동조합 등에서 별도의 기금을 마련하여 실시하는 방안도 있다. 이 서비스의 활성화를 위해 공공의 시간제 일자리도 창출될 수 있을 것으로 기대한다. 예를 들어 인생주치의, 제2인생설계사 등을 퇴직한 베이비붐세대의 일자리로 만들 수 있고 이러한 서비스를 제공하는 협동조합이나 사회적기업도 고려해 볼 수 있을 것이다.

5. 내일배움카드제 개선을 통한 재취업과 창업 지원

가. 방향

실업자 직업훈련제도인 내일배움카드제의 개선을 통하여 퇴직한 장년 근로자의 재취업과 창업을 지원하고자 한다. ‘내일배움카드제’는 실업자 직업훈련제도로써 정부가 훈련생에게 일정한 금액을 지원하면 훈련생은 정부가 제공하는 상담과 훈련정보를 바탕으로 지원금액 내에서 훈련 과정을 결정하고, 직업훈련을 받는 제도이다. 이 제도의 개선을 통하여 퇴직 베이비붐세대 기능인력의 재취업과 창업을 지원하고자 한다.

나. 내용

현재 ‘내일배움카드제’ 발급은 고용센터에서 계좌발급을 신청한 사람에 대해, 훈련 상담(직업경력, 직업능력 수준, 취업희망분야, 직업훈련 경험 등 직업훈련의 필요성) 결과, 훈련의 필요성이 인정되는 경우에 계좌를 발급할 수 있다. 다만 이때 인력공급이 상대적으로 많다고 판단되는 9개 직종²⁶⁾에 대해서는 팀장, 담당자, 담당자 외 훈련상담자 등 3명 이상의 훈련 상담자 모두가 합의한 경우에만 계좌를 발급할 수 있다²⁷⁾.

현재 훈련 직종의 선택은 고용센터에서 훈련 상담 이후에 결정하는데 하나의 직종에 대해서만 훈련을 받을 수가 있으며, 변경 시에는 다시

26) 회계 및 경리 관련 사무원, 비서 및 사무 보조원, 의료복지 관련 단순 종사자, 디자이너, 이·미용 및 관련 서비스 종사자, 주방장 및 조리사, 식당서비스 관련 종사자, 제과·제빵원 및 떡 제조원.
27) 고용노동부 직업능력지식포털 HRD-Net 홈페이지 참조(<http://www.hrd.go.kr>).

훈련상담을 받아야 하며 2회까지 변경할 수 있다. 하나의 직종에 대해서만 훈련을 받는 경우, 청년층이나 재취업을 원하는 경우 취업과 밀접한 훈련을 받을 수 있다는 이점이 있다. 그러나 창업을 원하는 40~50대 퇴직 장년근로자의 경우, 창업 시 여러 가지 면을 고려해야 한다는 점에서 하나의 직종에 한정하는 것은 제한적일 수 있다. 즉, 창업 시 필요한 주요직종과 함께 파생되는 부수적인 직종 훈련이 필요한 것이 현실이다. 예를 들어 중국인 관광객을 상대로 하는 음식점을 개설하고자 할 경우, 조리 직종과 함께 중국어 교육도 필요하며 회계 등의 관리 교육도 필요하다. 따라서 장년근로자가 내일배움카드제를 활용하여 훈련을 받고자 할 때, 장년근로자의 취업 목적에 따라 직종을 패키지로 묶어서 훈련을 받을 수 있는 제도가 필요하다.

현재, 구직자가 이수하게 될 훈련과정(‘계좌적합훈련과정’)은 훈련 기간과 훈련시간이 각각 10일 이상이고, 40시간 이상으로 구직자에 대한 계좌의 지급한도는 200만원인데, 중소기업 친화직종²⁸⁾의 경우 400만원 범위 내에서 지원하고 있다. 이 한도 내에서 직종을 패키지로 묶어서 지원한다면 별도의 추가 비용 없이 참여자의 만족도를 높일 수 있을 것이다.

6. 산업단지 공단의 변신을 통한 기능인력 꿈찾기 프로젝트

가. 방향

베이비붐세대 기능인력은 대부분 가난을 경험한 세대이며 평생을 생

28) 운전 및 운송, 건설, 기계, 재료, 화학관련직, 섬유 및 의복, 전기·전자관련직 및 정보통신 중 인정받은 직종, 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직, 농림어업.

산현장에서 ‘기름밥’을 먹으며 수십년을 살아온 세대들이다. “젊은 날에는 가난 때문에 학업을 계속할 수 없었고 가장이 되었을 때는 자식 뒷바라지에 한눈을 팔 수 없었던 세대, 아는 것이라곤 잠, 술, 일밖에 모르던 세대²⁹⁾”라는 공통된 특성을 지니고 있다. 대다수의 기능직 근로자들은 퇴직 후 삶을 어떻게 살아야 할지 막막하다고 한다. 어디서 정보를 얻어야 하는지 어디를 찾아가야 하는지, 무엇을 할 수 있을지 모르면 찾아가서 상담할 수 있고 누릴 수 있는 공간이 절대적으로 필요하다. 우선 산업단지 공단을 문화예술과 학습의 장소로 리모델링하여 이들에게 가난 때문에 잊고 있었던 꿈들을 찾아주는 프로젝트를 전개하는 것을 제안한다. 이 사업은 현재 추진되고 있는 정부정책들과 결합하면 실현가능성이 훨씬 높아질 수 있다.

나. 내용

산업단지 공단을 리모델링하는 대책은 ‘QWL 벨리 조성사업’과 ‘중소기업 인력수급 불일치 해소대책(산업단지 근로환경개선)’이 있다. ‘QWL 벨리 조성사업’은 회색빛 산업단지 이미지를 새롭게 변신시켜 근로자들의 삶의 질(QWL)을 높이기 위해 2010년부터 4개 지역(반월·시화, 남동, 구미, 익산 선정) 시작으로 진행되고 있다. 산업단지 구조 고도화를 통해 낡은 생활공간을 청년들이 일하고 싶은 공간으로 재창조하자는 것이 사업의 취지였다.

또한 ‘중소기업 인력수급 불일치 해소대책’(관계부처합동, 2013)은 중소기업을 가고 싶은 곳으로 만들기 위한 대책으로 산업단지 내 기숙

29) 기능인력 면담결과와 EBS 지식채널 ‘장밋빛 인생’을 참조하였다.

사, 문화체육시설, 어린이집, 공원 등의 시설을 개선하는 것이다. 특히 문화공간의 확충을 위한 문화 재생 사업을 계획하고 있다(2014년 125억 규모). 이 사업과 연계하여 시설의 투자뿐만 아니라 시설에서 운영할 학습 및 문화프로그램 등을 보급하여 실제 근로자들이 혜택을 누릴 수 있도록 하는 정책적 배려가 필요하다. 특히 이 대책의 특징은 비슷한 정책들을 함께 공모하여 추진하는 방안도 포함되어 있으므로 보다 쉽게 접근할 수 있다고 본다. 청년층의 중소기업 유인책으로 만들어진 이 정책들이 베이비붐세대의 기능인력을 위한 정책과도 맞물리면 세대통합에도 기여할 수 있을 것이다. 학습 문화 프로그램 운영을 청년층의 일 자리와 결합하는 것도 가능하다.

7. ‘중장년 일자리 희망 센터’의 확대와 재구조화

가. 방향

고용노동부에서는 중장년 퇴직인력의 재취업과 창업 등을 체계적으로 지원하기 위해 ‘중장년일자리희망센터’를 위탁운영하고 있다. 모두 25개 센터가 노사발전재단, 대한상의, 전경련 등에서 운영하고 있으며 이 가운데 8개 센터를 노사발전재단이 맡고 있다. 서비스 대상은 “만 40세 이상 중장년층 및 기업의 비자발적 퇴직 근로자”이며 전직 및 재취업 지원 서비스를 제공하고 있다. 25개 센터가 중장년 대상 구인과 구직 풀을 구축하여 전체기관이 공유하고 있다.

2013년 현재 구직자의 평균연령은 50대중반, 고졸이하의 학력을 가진 구직자가 과반수를 차지하고 있으며 생산기능직보다는 사무 관리직의

이용건수가 높다고 한다. 또한 개인 근로자뿐만 아니라 중소기업을 대상으로 서비스를 제공하고 있다(노사발전재단 중장년일자리희망센터 사업 운영보고서 내부자료, 2013). 향후 중장년일자리희망센터를 확대하여 접근성을 높이는 한편, 서비스의 질적 내실화를 위한 성과관리가 필요하다.

나. 내용

‘중장년 일자리 희망 센터’ 가운데 노사발전재단이 맡고 있는 센터의 경우 과거 노사발전 전직지원센터가 변경된 것으로 『고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률』에 근거, 해당 법률의 ‘중견전문인력 고용지원센터’ 규정에 따라 사업이 수행되고 있다. 그러나 아직 법률의 개정이 진행되지 않은 상태여서 정비가 필요하다(이지연, 2013). 이러한 법제의 정비와 함께 장기적으로 ‘중장년일자리 희망센터’를 각 기관에서 위탁받아서 하는 사업의 형식이 아니라 독자적인 조직으로 확대 발전되는 것도 고려해볼 만하다.

보건복지부에 노인일 자리를 전담하는 노인인력개발원이 있듯이, 고용노동부도 중장년의 일자리를 전담하는 독자적인 조직을 구축하여 상호 연계하여 협력한다면 정책대상에 대한 서비스도 사각지대 없이 제공할 수 있는 이점도 있을 것이다. 미국의 Civic Ventures, 일본의 독립행정법인고령장애독립기구 등도 기능에 있어 약간의 차이는 있지만 중장년을 위한 종합적인 서비스를 특화하여 제공하고 있다는 점에서 참조할 만하다.

장기적으로 필요한 예산은 ‘베이비부머 일자리기금’을 조성하는 것도

이들의 은퇴로 인해 생겨날 사회적 비용을 고려하여 미리 대비하는 것을 제안하고자 한다. 요컨대 베이비붐세대의 지원이 베이비붐세대만을 위한 지원에 그치는 것이 아니라 고령사회를 대비하기 위한 선제적 대응이라는 점을 고려할 때 이들의 제2인생설계를 지원하는 진로정책이 개인의 몫이 아니라 공공의 영역에 해당하는 국가적인 어젠다로 추진되어야 할 것이다.

SUMMARY

A Study on Skilled Manpower of Baby Boomers

Youmi Son, Chang Yong Song

Yoonjin Lee, Ji Man Lee

1. Overview

This study aims to explore the retirement and second life plan for skilled manpower in baby boomer generation. They charges a large portion of population cohort, however, also likely to be vulnerable social group after their retirement. Therefore, it is a very important task to find plan to support the second life for them and to suggest policy plans for effective utilization of these skilled manpower.

For this, literature review, statistics analysis and case study were used to realize the general situation of retirement and career paths of skilled manpower of baby boomers. Several times of experts' meetings and on-the-spot visits were held to collect opinions and voices from the parties concerned. In addition, as a summary of research, policy seminar was held to gather the opinions about the possibility to apply systems and strategies in practice.

2. The Characteristics and Current State of Labor Market of Skilled Manpower

The volume of skilled manpower is about 900,000 and it is about 32% of proportion among the paid worker in baby boomers.

It is found that they have common problem of poor working condition and anxiety of job security through study. Also, polarization is happened in the labor market. Skilled manpower is working for smaller business than large companies. Many of them want to continue working after retirement and the major reason is for living. These findings give an implication that careful policy design is necessary for the retirement and career path of skilled manpower.

3. Policy Analysis on Retirement and Career Path for Baby Boomers

The existing policies for baby boomers tended to approach without a consideration of individual variation in this population. Several kinds of points were founded through policy analysis focused on the skilled manpower. First, there are not particular policy or plan for skilled manpower. It is distinct that the customized policies is set for the retired from professional occupation. Second is exclusion of skilled manpower on the process of policy operation whether it is

intended or not. Actually, the portion of skilled manpower who participated in the programs for the retired baby boomers were relatively a few. Also, regarding the career paths after retirement, the consideration of the possibility that skilled manpower can enter the field is required.

4. The Second Life Design of the Retired Skilled Manpower

To find issues and solutions for the second life design of the retired skilled manpower, 2012 HCCP(Human Capital Corporate Panel) statistics data of KRIVET was used. The results of analysis are like as follow.

At first, policy development is inevitable to support gradual retirement and employment extension for middle-aged workers. Secondly, there are clear differences between utilization of middle-aged workers and employment of young workers according to types of industry. In other words, rate of utilization of the retired tend to be low in some industry that is preferred by young workers. Therefore, this kind of industry and government need to prepare the outplacement service for the retired as soon as possible. On the contrast, it is necessary to develop environment for gradual retirement, like employment support service and retirement age extension, in the industries that depends on the aged labour force. Also, it is shown that the retirement of skilled manpower can be more serious problem to company and the

intention to use them is more higher than white collar job.

In addition, case study of shipbuilding industry was done to find some practical issues from retirement and the second life design of baby boomer skilled manpower. From this case study, skill discontinuity is discussed mainly. It is showed that skill discontinuity cannot be generalized but differentiated by types of job. In other words, skill discontinuity is likely to be occurred in direct manufacturing jobs, like welding, plating and assembling. Manufacturing and technical job in shipbuilding industry is physically hard and needed to have some level of skills. Also, skill for these jobs is likely to be company-specific, so it can be obtained by training for many years. Therefore, it is hard to recruit for these fields and there would be a great skill gap when baby boomers are retired.

In conclusion, political intervention that focused on the manufacturing and technical job would be needed. Retirement age extension is one of the solutions, and part-time job for aged workers should be considered seriously because of the health condition of them. The survey also showed that labor forces of manufacturing and technical job prefer part-time job after retirement.

The career paths after retirement of baby boomer can be classified by four types. At first, there are cases that want to continue working or not after retirement and each cases can be divided two types. In other words, there are four career paths after retirement; 1) continuing working in the current workplace, 2) continuing working in the

another workplace, 3) leaving workplace and having their own business, 4) leaving workplace and enjoying the leisure life.

Therefore, the development of policy for retirement and second life design should consider the characteristics of these types to increase the satisfaction and effectiveness of policy.

〈Types of Career Path after Retirement〉

continue working	leaving workplace
<ul style="list-style-type: none"> • continue working in current workplace • continue working in another workplace 	<ul style="list-style-type: none"> • leaving workplace and having their own business • leaving workplace and enjoying the leisure life

5. Conclusion and Implications

The fundamental purpose of the various policies for baby boomers is to reduce economic problem in the gap time between retirement and pensionable age through policy making focused on the job creation.

The job types that are suitable for skilled manpower of baby boomers can be categorized by the company size, economic status of individuals, and health condition. Especially in the case of skilled manpower, health condition is one of the most important factors to decide future career, because of the long working time and high rate of industrial accident.

〈Second Life Categorization of Skilled Manpower〉

Company Size		Large		Small	
Economic Status		High	Low	High	Low
Health	good	★ - social contribution - leisure - reemployment - own business - back to farming	★ • reemployment to small business	★ - social contribution - back to farming	★ reemployment
	bad	★ - leisure - learning	• - vulnerable - lower grade occupation	★ - leisure - learning	• - highly vulnerable - lower grade occupation

★ stay-in-labor market type and social contribution type
 • stable employment type

Therefore, before planning career support service for retirement, various solutions should be considered to guarantee the right of health and education by improving current working conditions.

Policy solutions to encourage skilled manpower of baby boomers to stay longer in the labor market are suggested like as follows:

- 1) Improving wage and training system for affective utilization and settlement of Revised Employment Promotion for the Aged Act
- 2) Job creation for retired skilled-manpower
- 3) Part-time job creation for skilled manpower and Introduction of Part-Week shift system

- 4) Assigning second-life design education to the vocational and training education program
- 5) Supporting reemployment or establishment business through improving training and vocational education voucher system
- 6) 'Finding-Dream' project for skilled manpower by reforming of industry complex
- 7) Expansion and reconstruction of job center for the middle-aged

Policies for baby boomers is not only for baby boomers, but also the precautionary action for aging society. In this regard, development of career path and support for second life design should be carried as a national agenda.

참고문헌

- 강영걸 외(2012). 『대한민국 산업현장교수지원사업 성과평가 연구』, 한국 산업인력공단.
- 고용노동부(2010). 숙련기술장려법 전부개정안.
 _____(2011). 기업체 노동비용조사 부가조사.
 _____(2012a). 고용보험DB.
 _____(2012b). 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정 법률안, 고령사회인력정책팀 내부자료.
 _____(2013). 고령사회인력정책과 내부자료.
- 관계부처합동(2010). 새로마지플랜 2010.
 _____(2011). 베이비붐세대 퇴직 대책방안.
 _____(2013). 고용률 70% 달성을 위한 로드맵.
 _____(2013). 중소기업 인력수급 불일치 해소대책.
- 구보타 쇼이치 ‘久保田章市’(2007). 「단카이세대의 퇴출에 따른 기능계승 문제와 고용·인재육성-제조업의 사례」, 『일본노동연구잡지』, 48권 5호, 노동정책연구·연수기구.
- 국무총리실(2011). 베이비붐세대 은퇴 대비 정책방안연구.
- 권혜자(2011). 『중고령자의 취업구조와 취업서비스 과제』, 한국고용정보원.
- 기획재정부(2012). 「협동조합과 함께」, 협동조합자료집.
 _____(2012). 박근혜정부 국정과제.
- 김기홍(2010). 『고령인력 고용지원서비스 강화 방안』, 한국직업능력개발원.

- 김동배·이인재(2007). 『고령자 고용의 영향요인』, 한국노동연구원.
- 김수원 외(2012). 『전문퇴직인력의 사회공헌일자리 활용 활성화 방안』, 한국직업능력개발원.
- 노동부(2006). 고령자고용촉진 기본계획.
- 노사발전재단(2013). 노사발전재단 중장년일자리희망센터 사업운영보고서 내부자료.
- 노인인력개발원(2013). 노인인력개발원 이사회 자료집.
- 노사정위원회(2011). 베이비붐세대 대책 워크숍 자료.
- _____ (2012). 『고용과 사회안전망 연구위원회 활동보고서』, 고용과 사회안전망 연구위원회.
- 방하남(2009). 고령자 고용안정을 위한 점진적 퇴직제도, 『노동리뷰』, 54권, 한국노동연구원.
- 방하남 외(2010). 『한국 베이비붐세대의 근로생애 연구』, 한국노동연구원.
- 보건복지부(2011). 제2차 저출산고령사회 기본계획.
- _____ (2012). 베이비붐 세대를 위한 새로운 기회 창출 관계부처 합동 계획.
- 산업안전보건공단(2010). 산업별 직업별 현황. 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원 재해통계분석팀
- 서재만 (2012). 『고령자 일자리사업 현황과 정책과제』, 국회예산정책처.
- 손유미·김찬훈(2010). 『베이비붐세대 일자리 창출과 지원』, 한국직업능력개발원.
- 손유미 외(2005). 『중고령층 직업능력개발』, 한국직업능력개발원.
- _____ 외(2011). 『베이비붐세대를 위한 제2인생설계 구축 방안』, 한국직업능력개발원.

- 송호근(2013). 『그들은 소리내어 울지않는다』, 이와우.
- 오호영 외(2012). 『전문퇴직인력 컨설턴트화 현황 및 활용방안』, 한국
직업능력개발원.
- 유길상 외(2003). 『일본의 고용보험제도 연구(Ⅱ)』, 한국노동연구원.
- 윤석명(2012). 『노후소득보장을 위한 공적연금제도 개선 방안』, 제19대
국회 보건복지 쟁점과 과제 토론회.
- 윤석명 외(2011). 『베이비부머 은퇴 대비 정책개발 연구: 인적자원관리와
관련산업 활성화를 중심으로』, 경제·인문사회연구회.
- 이지만 외(2012). 『고령자 고용연장제도 연구』, 고용노동부.
- 이지연(2013). 고령자 일자리 사업평가, 국회예산정책처 미간행 원고.
- 이철선(2010). 『베이비붐세대의 은퇴와 정책적 대응방안』, 현대경제연구원.
- 정경희 외(2011). 『베이비붐세대 실태조사 및 정책현황 분석』, 한국보건
사회연구원.
- 정희선 외(2012). 『베이비부머 재능나눔 프로그램 모델개발 연구』, 한국
자원봉사협의회 · 한국자원봉사문화.
- 조성재·전우석(2011). 『작업장 혁신과 기술의 관련성』, 한국노동연구원.
- 태원유(2012). 『전직지원서비스 활성화』, 고령사회인력정책포럼발표
자료.
- 통계청(2011). 경제활동인구조사 고령층부가조사.
_____ (2012). 한국표준직업분류 해설서.
_____ (2012). 경제활동인구조사 고령층부가조사.
_____ (2013). 귀농귀촌인통계(2013).
- 한경혜(2010). 『한국 베이비붐세대의 가족에 대한 이해』, 한국가정법률
상담소 주최 심포지엄 자료집.

한경혜 외(2010). 『한국 베이비부머들의 삶의 지평』, 서울대학교 노화·고령 사회연구소.

황기돈 외(2011). 『베이비붐세대의 직업 생애사와 고용정책』, 한국고용정보원.

_____ (2012). 『생산직 베이비부머 퇴직지원 프로그램 개발』, 한국고용정보원.

황수경(2007). 『한국의 숙련구조 변화와 핵심 기능인력의 탐색』, 한국노동연구원

허영준 외(2012). 『대한민국 산업현장 교수단 지원 사업 발전방향 연구』, 고용노동부. 한국직업능력개발원.

OECD(2010). *Career Guidance and Public Policy*.

귀농귀촌종합센터 홈페이지. www.returnfarm.com/

한국산업인력공단 홈페이지. <http://www.hrdkorea.or.kr/>

협동조합 홈페이지. www.cooperatives.or.kr/

일본 후생노동성 홈페이지: 커리어형성촉진조성금 소개.

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/d01-1.html>.

2013년 10월 25일 인출.

부 록

1. 베이비붐세대 기능인력의 일과 노후준비 설문지
2. 인적자본기업패널조사(HCCP) 설문지

〈부록 1〉 베이비붐세대 기능인력의 일과 노후준비 설문지

생산·기능직 근로자 제2인생설계 실태조사

ID					
----	--	--	--	--	--

본 조사는 생산·기능직 근로자의 진로와 제2인생설계에 관한 조사입니다. 많은 업무로 바쁘시겠지만 협조를 부탁드립니다. 이 조사표에 기재된 내용은 통계법 제33조에 의하여 비밀이 보장되며 통계목적 이외의 사용은 금지되고 있습니다.

■ 주관기관 : 한국직업능력개발원

■ 조사기관 :

성 별	<input type="checkbox"/> ① 남 <input type="checkbox"/> ② 여	사 업 체 명	<input style="width: 95%;" type="text"/>
연 령	만 <input style="width: 40px;" type="text"/> 세	종사상지위	<input type="checkbox"/> ① 상용직 <input type="checkbox"/> ② 임시직 <input type="checkbox"/> ③ 일용직
부양가족	<input style="width: 40px;" type="text"/> 명	현직장근무	약 <input style="width: 20px;" type="text"/> 년 <input style="width: 20px;" type="text"/> 개월
학 령	<input type="checkbox"/> ① 고졸이하 <input type="checkbox"/> ② 2~3년제대 <input type="checkbox"/> ③ 4년제대졸 <input type="checkbox"/> ④ 대학원졸	직 장 규 모	<input type="checkbox"/> ① 1~29인 <input type="checkbox"/> ② 30~99인 <input type="checkbox"/> ③ 99~299인 <input type="checkbox"/> ④ 300~999인 <input type="checkbox"/> ⑤ 1000인 이상
노조유무	<input type="checkbox"/> ① 있음 <input type="checkbox"/> ② 없음	노 조 가 입	<input type="checkbox"/> ① 예 <input type="checkbox"/> ② 아니오
직 위	<input type="checkbox"/> ① 평직원 <input type="checkbox"/> ② 조장 <input type="checkbox"/> ③ 반장·십장 <input type="checkbox"/> ④ 계장·대리 <input type="checkbox"/> ⑤ 과장·차장 <input type="checkbox"/> ⑥ 부장 <input type="checkbox"/> ⑦ 임원		
업무분야	<input type="checkbox"/> ① 설계 <input type="checkbox"/> ② 가공 <input type="checkbox"/> ③ 열처리 <input type="checkbox"/> ④ 용접 <input type="checkbox"/> ⑤ 도금 <input type="checkbox"/> ⑥ 금형 <input type="checkbox"/> ⑦ 조립 <input type="checkbox"/> ⑧ 시험·검사 <input type="checkbox"/> ⑨ 운영·관리 <input type="checkbox"/> ⑩ 단순 노무 <input type="checkbox"/> ⑪ 기타		
업무내용	<input type="checkbox"/> ① 현장기술직 <input type="checkbox"/> ② 생산기능직 <input type="checkbox"/> ③ 단순 노무		

▶ **현재 일자리**

1. 현 직장에서 귀하께서 주로 하시는 일에 대한 질문입니다.

영역	항목
1) 내가 퇴사하면 기술단절이 우려된다.	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
2) 내가 하는 업무에는 신규 인력 채용이 쉽다.	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
3) 내가 퇴직하면 회사의 인력 운영은 물론 업무에 영향을 미칠 것이다.	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
4) 나의 업무는 육체적인 힘이 많이 필요하다.	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
5) 나의 업무는 기술과 숙련이 축적되어야 한다.	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
6) 현 업무에서 근무경력	약 년 개월 (타 직장 포함)
7) 세금 공제 전의 연평균 급여(상여금, 각종 수당 등을 포함)	년 약 _____만원

▶ **직장에 관한 질문**

2. 귀하가 다니시는 회사의 정년에 대한 질문입니다.

영역	항목
1) 공식적으로 규정된 정년이 있습니까?	<input type="checkbox"/> ①없다 <input type="checkbox"/> ②있다 → _____세
2) 규정과 상관없이 일정한 연령이 되면 관행적으로 퇴직하는 경우가 있습니까?	<input type="checkbox"/> ①없다 <input type="checkbox"/> ②있다 → _____세

3. 귀사의 정년연장에 대한 질문입니다.

영역	항목
1) 향후 2-3년 안에 정년연장을 실시할 계획이 있습니까?	<input type="checkbox"/> ①없다 <input type="checkbox"/> ②2~3년 안에 계획있다 → ___세 <input type="checkbox"/> ③현재 정년연장을 실시하고 있다 → ___세
2) 정년이 연장되면 회사의 청년 고용은 어떻게 될 것으로 보십니까?	<input type="checkbox"/> ①현재도 어렵고 더욱 어려울 것이다 <input type="checkbox"/> ②다소 어려울 것이다 <input type="checkbox"/> ③어렵더라도 신규 청년 채용은 조금이라도 계속될 것이다 <input type="checkbox"/> ④정년연장과 청년고용은 상관이 없을 것이다

3) 정년연장의 방법에 대하여 여쭙겠습니다. 아래 가운데 귀하가 선호하는 임금조정 방식은 무엇입니까?

① 임금조정 없이 기존 임금과 임금 상승률을 유지

② 임금조정 시점에서 임금상승률 낮게 적용

③ 임금조정 시점에서 임금 동결

④ 임금조정 시점에서 임금을 점차 줄여감

⑤ 임금조정 시점에서 임금 삭감하되 임금상승률 적용

⑥ 임금조정 시점에서 임금 삭감하되 임금상승률보다 낮게 적용

⑦ 임금조정 시점에서 임금 삭감하고 임금을 동결

⑧ 임금조정 선호하지 않음

X세 (조정시기) 퇴직시기

X세 (조정시기) 퇴직시기

4. 귀하는 앞으로 현재 직장에서 얼마나 더 일할 수 있을 것으로 기대하십니까?

- ① 1년 미만
- ② 1년 이상~2년 미만
- ③ 2년 이상~3년 미만
- ④ 3년 이상~4년 미만
- ⑤ 4년 이상~5년 미만
- ⑥ 5년 이상

5. 그렇게 생각하시는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 이미 정해진 고용계약기간이 만료되기 때문에
- ② 목시적, 관행적으로 계약이 종료될 것이기 때문에
- ③ 사업주가 그만두라면 언제든지 그만둔다는 조건으로 채용되었으므로
- ④ 현재 하는 업무(프로젝트)가 끝나기 때문에
- ⑤ 현재 일자리에 전에 일하던 사람이 복귀하기 때문에
- ⑥ 특정 계절 동안만 일할 수 있기 때문에
- ⑦ 적성, 근로조건, 능력 등의 이유로 다른 일자리를 찾을 예정이므로
- ⑧ 규정, 관행상 퇴직하는 연령에 도달하기 때문에
- ⑨ 가족부양, 건강 등의 이유로
- ⑩ 기타

▶ 노후준비

6. 귀하는 현재 노후준비를 하고 있습니까?

- ① 전혀 업무를 내지 못하고 있다.
- ② 생각만 하고 딱히 준비하는 것이 없다.
- ③ 조금씩 뭔가 준비하고 있는 중이다.
- ④ 충분히 준비하고 있다.

7. 귀하는 재정적인 노후준비를 어떻게 하고 계십니까? 2순위까지 답해주세요.

1순위() 2순위()

- ① 국민연금 ② 공적연금 ③ 사적연금 ④ 예·적금, 보험
 ⑤ 부동산 운용 ⑥ 퇴직금 ⑦ 딱히 준비하고 있지 않음

8. 귀하가 노후준비할 때 있어 가장 큰 고민거리는 무엇입니까? 2순위까지 답해주세요.

1순위() 2순위()

- ① 건강 약화 ② 생계비 등 재정 어려움
 ③ 부모 또는 자식에 대한 의무 부담
 ④ 인생마무리에 대한 성찰 부족 ⑤ 친구 등 사회적 관계 빈곤
 ⑥ 가족의 부재로 인한 외로움
 ⑦ 취미와 여가생활의 부재로 인한 인생의 재미없음

9. 귀하는 연령과 관계없이 계속 수입이 있는 일을 하기를 원하십니까?

- ① 원한다 ☞ 9-1번으로 ② 원하지 않는다

9-1 일을 원하시는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 건강이 허락하는 한 일하고 싶어서/일하는 즐거움 때문에
 ② 생활비에 보탬이 되어서/돈이 필요해서
 ③ 사회가 아직 나의 능력(기술)을 필요로 하므로
 ④ 건강을 유지하려고
 ⑤ 집에 있으면 무료하여/시간을 보내기 위해
 ⑥ 기 타

11. 새로운 일자리 또는 재취업 준비 과정에서 다음 어려운 점의 정도에 대해 답해 주십시오.

어려운 점	항목
1) 신체기능의 저하에 따라 적당하지 않은 작업이 많다	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
2) 신기술에의 적응에 시간이 어렵다	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
3) 업무의 노동 생산성이 떨어진다	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
4) 적합한 직무가 없다	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
5) 젊은 연령층과의 갈등이 우려된다	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
6) 작업환경이 맞지 않는다	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
7) 적합한 임금을 받기가 어렵다	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
8) 관련 일자리에 대한 정보가 부족하다	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
9) 이력서 등 서류 준비에 어려움이 많다	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
10) 일자리 준비를 위한 훈련이 부족하다	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다

▶ 퇴직과 전직 준비

12. 귀하가 퇴직 준비에 관한 질문에 답해 주십시오.

퇴직을 위한 준비	항목
1) 나는 현재의 직장을 그만 두더라도 다른 일을 할 수 있는 능력이 있다.	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
2) 나는 현재의 직장을 그만 두더라도 다른 직장을 구할 수 있을 것이다	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
3) 나는 내가 원하는 나이 까지 계속 일을 할 수 있을 것이다	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
4) 퇴직 이후 나타날 불확실성이 크게 두렵지 않다.	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
5) 인생에서 의미를 느끼는 일을 하고 싶다	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
6) 나의 건강 상태는 양호하다.	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
7) 나는 취미·여가 생활을 잘 하고 있다.	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
8) 가족 관계가 양호하다	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
9) 친구 등 사회적 관계가 양호하다	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다
10) 재정적으로 노후준비가 되어 있다.	<input type="checkbox"/> ① 전혀 그렇지 않다 <input type="checkbox"/> ② 그렇지 않은 편이다 <input type="checkbox"/> ③ 그런 편이다 <input type="checkbox"/> ④ 매우 그렇다

13. 다음은 귀하 회사의 재직자를 위한 퇴직지원에 관한 질문입니다.

영역	지원프로그램 유무		만족도	
	있음	없음	만족함	하지않음
1) 회사에서의 퇴직 지원	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②
2) 노동조합에서의 퇴직지원	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②

▶ 정책의 인지도와 요구

14. 다음은 장년근로자(중고령근로자)의 고용안정과 연장을 위한 정부의 정책입니다. 귀하의 입장은 어떠합니까?

직 종	인지도		제도 활용할 것		
	알고있음	모름	예	아니오	대상아님
근로시간단축 청구권	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③
전직지원서비스	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③
60세 정년연장	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②			

15. 귀하는 퇴직지원과 제2인생설계를 위하여 다음과 같은 정부의 지원이 어느 정도 필요하다고 느끼십니까?

영역	전혀 필요 없다	대체로 필요 없다	필요 하다	매우 필요 하다
1) 자신의 능력이나 소질에 대한 진단 지원	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
2) 직업세계나 노동시장에 대한 정보 제공	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
3) 제2인생설계 계획에 대한 지원	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
4) 걱정이나 불안감을 감소시킬 수 있는 심리 상담 지원	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
5) 직업을 찾기 위한 고용서비스 지원	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
6) 창업·재취업에 필요한 훈련 지원	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
7) 원만한 가족관계를 위한 교양강좌	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
8) 건강, 여가, 문화, 관계에 대해 생각할 기회를 주는 교양강좌	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
9) 재정 관리를 위한 교양 강좌	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④

16. 15번의 제2인생설계 프로그램 지원 방식은 어떠했으면 합니까?

- ① 회사 자체 내에서 추진 ② 노동조합 주도
- ③ 정부주도의 일괄지원 ④ 민간교육단체 선호
- ⑤ 공단끼리의 컨소시엄 방식

▶ 퇴직관리의 효과

17. 다음은 귀하가 속한 회사에 대한 느낌에 관한 질문입니다. 문항을 잘 읽고, 자신이 느끼는 정도와 가장 가깝다고 생각되는 해당 번호에 표시해 주시기 바랍니다.

영역	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 내가 현재의 직장에서 일한다는 것을 타인들에게 자신 있게 말할 수 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
2) 나는 현재 회사의 한 부분이라고 느낀다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
3) 나는 나의 공헌이 이 회사에 도움이 된다는 것을 기쁘게 느낀다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
4) 나는 이 회사가 경영상 어려움에 처한다고 해도 새로운 직장으로 떠나고 싶지 않다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
5) 나는 현재 회사를 그만두고 싶지 않다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
6) 나는 생산성을 향상시키기 위하여 노력한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
7) 나는 회사의 매출액을 높이기 위하여 노력한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
8) 나는 회사의 순이익을 높이기 위하여 노력한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
9) 나는 작년도 매출액 보다 더 높은 매출액을 달성하기 위하여 노력한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
10) 나는 고객의 만족도를 높이기 위하여 노력한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
11) 나는 회사 제품과 서비스 품질을 높이기 위하여 노력한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④

영역	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
12) 나는 회사 제품과 서비스에 대한 고객의 불만을 낮추기 위하여 노력한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
13) 나는 회사 제품과 서비스의 불량률을 낮추기 위하여 노력한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
14) 우리 회사의 경영진은 직원들의 입장을 이해하고 요구사항을 충족시키기 위해 노력한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
15) 경영진은 회사의 미래를 위해서 합리적인 의사결정을 한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
16) 경영진은 회사의 업무를 효율적으로 수행한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
17) 경영진은 회사의 업무를 공정하게 수행한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
18) 우리 회사에서는 교육훈련이 충분하게 이루어지고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④

감사합니다

〈부록 2〉 인적자본기업패널조사(HCCP) 설문지

장년(50세 이상)근로자 활용 실태조사ID

본 조사는 귀사의 장년근로자 활용에 관한 조사입니다. 많은 업무로 바쁘시겠지만 협조를 부탁드립니다. 이 조사표에 기재된 내용은 통계법 제33조에 의하여 비밀이 보장되며 통계목적 이외의 사용은 금지되고 있습니다.

■ 주관기관 : 한국직업능력개발원

■ 조사기관 :

상시근로자 수 (2011년 말-비정규직 포함)	_____ 명	관리직·사무직 비율	%
		기술직·(생산)기능직 비율	%
		기 타	%
		합 계	100%
노조 유무	<input type="checkbox"/> ① 있음 () <input type="checkbox"/> ② 없음		

▶ **인력부족**

1. 귀사는 지난 한 해 동안 기술직·(생산)기능직 인력이 부족하였습니까?

- ① 기술직 및 (생산)기능직 인력 모두 부족하지 않았다. ☞ 2 로
- ② 기술직 인력이 부족했다. ☞ 1-1 로
- ③ (생산)기능직 인력이 부족했다 ☞ 1-1 로
- ④ 기술직 및 (생산)기능직 모두 부족했다. ☞ 1-1 로

1-1. 귀사의 지난 한 해 동안 기술직·(생산)기능직 인력 부족현상은 다음 중 어디에 가깝습니까?

- ① 오래전부터 항상 인력 부족 문제가 있었다. (상시인력부족)
- ② 최근 3년 동안 인력 부족 했다.
- ③ 경기가 호전되어 인력이 더 필요했다.

▶ **활용 실태**

2. 최근 3년간, 귀사에서 퇴직한 이후에도 활용하고 있는 인력이 있습니까?

- ① 있다 ☞ 2-1 로
- ② 없다 ☞ 2-3 로

2-1. 최근 3년간 활용되고 있는 인력은 어떤 형태로 활용하십니까?

- ① 계약직으로 재고용
- ② 임금을 조정하여 정년 연장
- ③ 임금을 조정하지 않고 정년 연장
- ④ 자문이나 전문가 활용 형식으로 활용
- ⑤ 계열사 또는 협력사 파견
- ⑥ 기타 _____

2-2. 최근 3년간 활용되고 있는 인력은 직종별로 몇 명이나 됩니까?

직종	관리직	사무직	연구개발직	기술직	(생산)기능직
자사 정년퇴직 이후 활용 인원	명	명	명	명	명

2-3. [문2에서 ②응답자만] 퇴직한 인력을 활용한 사례가 없다면, 퇴직한 인력을 활용하지 못하는 이유는 무엇입니까?

- ① 다른 근로자와의 형평성 문제 ② 비용 문제
- ③ 노동조합의 반대 ④ 적합한 직무가 없음
- ⑤ 일감이 없음

3. 최근 3년 간 귀사는 타사에서 퇴직한 인력을 활용한 사례가 있습니까?

- ① 있다 ☞ 3-1 로 ② 없다 ☞ 4 로

문3-1. 최근 3년간 타사 퇴직 후 활용되고 있는 인력은 직종별로 몇 명이나 됩니까?

직종	관리직	사무직	연구개발직	기술직	(생산)기능직
타사 정년퇴직 이후 활용 인원	명	명	명	명	명

4. [귀사 또는 타사 퇴직인력을 활용하고 있는 경우만] 재고용하여 활용 중인 인력의 담당 업무는 무엇입니까?

- ① 직접 부서에서 현업 유지 ② 간접 지원부서로 배치전환
- ③ 해외기술 지도 ④ 기술이나 기능전수 역할을 담당
- ⑤ 기타

▶ 장년근로자에 대한 인식

5. 귀사의 장년근로자(만50세 이상의 근로자)에 대한 인식은 어떠합니까?

항목	인식정도				
	전혀 아님	아님	보통	그려 함	매우 그려함
1) 기술수준과 노하우에 있어서 여전히 활용 가치가 있다	1	2	3	4	5
2) 신체기능의 저하에 따라 적당하지 않은 작업이 많다	1	2	3	4	5
3) 신기술에의 적응에 시간이 필요하다	1	2	3	4	5
4) 직무를 수행할 능력이 부족하다	1	2	3	4	5
5) 적합한 직무가 없다	1	2	3	4	5
6) 젊은 연령층과의 갈등이 우려된다	1	2	3	4	5
7) 작업환경이 맞지 않는다	1	2	3	4	5
8) 임금에 대한 부담이 크다	1	2	3	4	5
9) 권위적이고 보수적인 태도가 있다	1	2	3	4	5
10) 노동 생산성이 떨어진다	1	2	3	4	5

6. 귀사에서 다음 직종별로 장년근로자가 퇴사한다면, 담당 업무에서 어려움 정도와 대응방안은 무엇입니까?

직종	어려움		대응방안			
	심각함	심각 하지 않음	퇴사 후 계약직으로 재고용함	젊은층에서 신규직원으로 고용	비상시를 대비한 사외 인력 POOL 관리	퇴사를 대비한 경험과 노하우를 문서화함
관리직						
사무직						
연구 개발직						
기술직						
(생산) 기능직						

7. 다음 직종별로 장년근로자를 활용하는 것에 대한 귀사의 입장은 어떠합니까?

직 종	적극적 활용	가능하다면 활용	활용계획 없음
관 리 직	①	②	③
사 무 직	①	②	③
연구개발직	①	②	③
기술(숙련)직	①	②	③
(생산)기능직	①	②	③

8. 다음 직종별로 장년근로자를 활용시 청년층 고용과 충돌이 일어납니까?

직 종	전혀 충돌이 일어나지 않는다	충돌이 일어나지만 청년 고용이 어려워 장년을 활용한다.	충돌이 일어나며 되도록 청년을 고용하려고 한다.
관 리 직	①	②	③
사 무 직	①	②	③
연구개발직	①	②	③
기술(숙련)직	①	②	③
(생산)기능직	①	②	③

▶ 장년근로자 활용 정책에 대한 인식

- 정부는 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률’ 개정안 (12.10.23 국무회의) 논의
 - 1) (근로시간 단축 청구권) 한 사업장에서 1년 이상 근무한 50세 이상 근로자가 주 15~30시간 범위에서 근로시간 단축을 신청할 경우 예외사유가 아니면 사업주가 이를 허용토록 함. 고용부는 근로시간 단축으로 줄어드는 장년 근로자의 임금 일부를 지원하고, 사업체가 근로시간 단축으로 생긴 일자리에 장년 등 근로자를 채용하면 고용 지원금을 지급할 계획이다.
 - 2) (전직지원서비스 의무화) 300인 이상 사업장은 정년퇴직·해고 예정자에게 재취업·창업교육의 기회를 제공하도록 했다. 퇴직 예정자는 퇴사 3년 전부터 퇴사 시점까지 1개월 동안 회사가 제공하는 전직지원서비스를 이용해 이직·창업을 준비할 수 있다.
- 최근 정년연장 정책에 대해 논의 활발 ((3) 60세 정년연장)

9. 위 정부의 정책에 대해 귀사의 입장은 어떠합니까?

직 종	귀사 입장		기업에서의 호응도		장년근로자 활용에 대한 효과	
	찬성	반대	호응도 높을 것	호응도 낮을 것	효과 있음	효과 없음
근로시간단축 청구권						
전직지원서비스 의무화						
60세 정년연장						

10. 장년근로자의 고용안정(60세 정년연장 등)을 위한 임금조정이 필요하다면, 다음 중 귀사는 어떻게 대응하시겠습니까?

① 임금조정 없이 기존 임금과 임금상승률을 유지 ② 임금조정 시점에서 임금상승률 낮게 적용 ③ 임금조정 시점에서 임금 동결 ④ 임금조정 시점에서 임금을 점차 줄여감	⑤ 임금조정 시점에서 임금 삭감하되 임금상승률 적용 ⑥ 임금조정 시점에서 임금 삭감하되 임금상승률보다 낮게 적용 ⑦ 임금조정 시점에서 임금 삭감하고 임금을 동결
--	---

X세 (조정시기) 퇴직시기

X세 (조정시기) 퇴직시기

11. 장년근로자의 고용안정을 위한 임금조정이 필요하다면, 임금조정 시기는 언제가 적합하다고 생각하십니까?

- | | |
|-----------------|-----------------|
| ① 만 45세 ~ 만 47세 | ② 만 48세 ~ 만 50세 |
| ③ 만 51세 ~ 만 53세 | ④ 만 54세 ~ 만 56세 |
| ⑤ 만 57세 ~ 만 59세 | |

기업(기관)명	응답자 성명	연락처
---------	--------	-----

◆ 모든 문항이 끝났습니다. 응답해 주셔서 감사합니다. ◆

□ 저자 약력

- 손유미
- 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 송창용
- 한국직업능력개발원 연구위원
- 이윤진
- 한국직업능력개발원 연구원
- 이지만
- 연세대학교 교수

베이비붐세대 기능인력 퇴직과 진로정책

- 발행연월일 2013년 10월 29일 인쇄
2013년 10월 31일 발행
- 발 행 인 박 영 범
- 발 행 처 한국직업능력개발원
135-949, 서울특별시 강남구 삼성로 147길 46
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
전 화: (02)3485-5000, 5100
팩 스: (02)3485-5200
- 등 록 일 자 1998년 6월 11일
- 등 록 번 호 제16-1681호
- I S B N 978-89-6355-437-2 93320
- 인 쇄 처 (주)선우정보인쇄 (02)2272-6105~6

