

정책연구 2007-8

활동적 고령화와 인적자원개발

조은상 이의규 이상준

머 리 말

매우 급속히 진행되는 우리나라의 고령화는 노동시장 측면에서 볼 때, 조기퇴직, 생계유지형 저임금근로의 확산 추세와 더불어 노동력 부족을 심화시킬 뿐만 아니라 중고령층의 경제활동 참여를 위축시키고 있다. 오늘날 대부분의 중고령층은 전직 및 퇴직에 대한 충분한 준비 없이 실업자로 전락하고 있으며, 연금이나 건강보험 등 고령자를 위한 사회적 안전망 또한 여전히 미비되어 있는 현실이다. 우리나라에서는 아직도 고령자에 대한 차별 때문에 괜찮은 일자리로의 재취업이 매우 힘들며, 재취업의 수단이 되는 새로운 기술과 지식을 습득할 수 있는 인적자원개발의 기회가 충분치 못한 실정이다. 이러한 점에서 고령화에 따른 노동력 부족에 대처하고 고령화된 노동력 구조를 가지고 지속가능한 성장을 유지할 수 있는 인적자원정책이 시급한 실정이다.

이 연구에서는 활동적 고령화를 ‘경제적으로는 경제활동을 수행할 수 있는 능력을 유지하고 개발하며, 사회적으로 자율권 및 자기결정권을 보존케 하며, 정신적 육체적으로 건강을 유지함으로써 삶의 질을 향상시키는 과정’이라고 정의하고, 활동적 고령화를 위한 인적자원개발의 초점을 육체적이고 정신적인 건강을 토대로 경제활동을 수행할 수 있는 직업능력에 두고, 이를 증진하기 위한 정책적 함의를 도출할 목적으로 수행되었다.

중고령층의 경우 사회적인 차별과 고용의 차별 등으로 인하여 자존감과 자신감이 감소하고 있다. 중고령자 본인을 위하여, 그리고 사회적인 비용의 감소를 위하여, 궁극적으로는 국가의 경쟁력 강화를 위해서 중고령층의 개인 소양 및 자존감을 강화할 수 있는 교육 프로그램의 개발 및 실행은 중고령층의 활동적 고령화의 목표인 정신, 육체적인 건강, 사회적인 자율권 및 경제적인 활동을 위하여 매우 중요하다고 하겠다.

이 연구는 한국직업능력개발원 2007년 기본연구 2007-12번으로 진행되었으며, 조은상 박사가 책임자로서 이의규, 이상준과 공동으로 연구를 수행하

였다. 이 연구에서 제안하고 있는 중고령층의 특성에 따른 취업자, 미취업자 그리고 취업포기자별 인적자원개발 방안이 이미 시행하고 있는 정책이나 추 후에 제안해야 할 정책 결정에 도움이 되길 바란다. 앞으로 이 연구가 우리 사회에 필요한 활동적 고령화 정책에 기여할 수 있기를 기대한다. 그동안 이 연구를 위하여 수고한 연구진과 외부 연구협력진 및 위촉연구원 이철희·신 교은씨에게도 감사를 드린다.

2007년 11월

한국직업능력개발원
원장 이 원 덕

목 차

요 약

제1장 들어가는 말

제1절 활동적 고령화의 필요성 및 목적 · 1

제2절 연구방법 및 범위 · 4

제3절 조사방법 · 5

제2장 활동적 고령화 관련 연구 및 외국 사례

제1절 문헌연구 · 7

제2절 외국 사례 · 11

1. 일본의 중고령층 직업능력개발 정책 · 11
2. 미국의 중고령층 직업능력개발 정책 · 13
3. 독일의 중고령층 직업능력개발 정책 · 14
4. 핀란드의 중고령층 직업능력개발 정책 · 15
5. 호주의 중고령층 직업능력개발 정책 · 16

제3장 고령화를 위한 시스템 접근 방법

제1절 활동적 고령화를 위한 시스템적 접근 방법의 틀 · 19

제2절 활동적 고령화의 환경 분석 · 22

1. 경제사회적 환경 · 23
2. 인구통계학적 환경 · 25
3. 법제적 환경 · 31

ii 목차

제3절 활동적 고령화의 투입 분석 · 39

1. 가치관 · 40
2. 고용기대 · 42
3. 작업능력 · 47
4. 교육수준 · 49
5. 정보화 수준 · 52
6. 저축 및 지출 · 53

제4절 활동적 고령화의 프로세스 분석 · 54

1. 평생교육 · 55
2. 고용서비스 · 57

제5절 활동적 고령화의 산출분석 · 61

1. 육체적 건강 · 61
2. 정신적 건강 · 63
3. 경제활동 · 64
4. 사회적 자율권 · 67

제4장 실태조사결과

제1절 조사방법 · 71

제2절 중고령자의 활동적 고령화 현황 · 73

1. 기초 통계 · 73
2. 고용현황 · 81
3. 활동적 고령화를 위한 능력 · 105

제3절 업무능력, 체력 및 정신력에 대한 회귀분석 · 109

제4절 고용주의 중고령층 채용현황 · 115

제5장 활동적 고령화(Active Aging)를 위한 인적자원개발 방안

제1절 시스템 접근방법에 의한 정책 제안 · 121

- 1. 환경 분석 · 121
- 2. 투입분석 · 123
- 3. 프로세스 분석 · 123
- 4. 산출 분석 · 124

제2절 중고령층의 특성별 인적자원개발 방안 · 125

- 1. 공통사항 · 125
- 2. 취업자 · 126
- 3. 미취업자 · 128
- 4. 취업포기자 · 130

SUMMARY · 131

<부록 1> 노인의 일반특성별 자원봉사활동 경험 · 137

노인의 일반특성별 사회단체종류별 가입률 · 138

노인의 일반특성별 월평균 용돈 · 139

<부록 2> 서울시고령자취업알선센터협회 방문 결과 · 140

서울노인복지센터부설 노인취업훈련센터 방문 결과 · 142

서초고령자취업알선센터 방문 결과 · 145

양천고령자취업알선센터 방문 결과 · 148

<부록 3> 활동적 고령화 설문조사 표본설계 · 150

중고령자(취업자용) 설문지 · 151

중고령자(미취업자용) 설문지 · 158

고용주용 설문지 · 165

<부록 4> 업무능력지수 · 169

참고문헌 · 171

<표목차>

- <표 III-1> 활동적 고령화의 환경 분석 요소 · 22
- <표 III-2> 사회복지지출 국제비교 · 23
- <표 III-3> 최근 10년간 노인복지 예산 증가추이 · 24
- <표 III-4> 최근 10년간 노인복지 예산 증가추이 · 24
- <표 III-5> 연령차별 경험 · 25
- <표 III-6> 연령계층별 인구 및 구성비 · 26
- <표 III-7> 연령계층별 고령인구 · 28
- <표 III-8> 65세 이상 인구의 세대구성별 분포 · 29
- <표 III-9> 부양비 및 노령화 지수 · 30
- <표 III-10> 기대수명 · 31
- <표 III-11> 정년제 운용현황 · 33
- <표 III-12> 단일 정년제 현황 · 34
- <표 III-13> 최저 정년연령 · 35
- <표 III-14> 최고 정년연령 · 35
- <표 III-15> 정년제 미도입 현황 · 36
- <표 III-16> 정년연장 불가 사유 · 37
- <표 III-17> 65세 이상 공적연금 수급자 현황 · 38
- <표 III-18> 활동적 고령화의 투입 분석 요소 · 39
- <표 III-19> 노인의 일반특성별 경제 · 신체 · 도구 · 정서적 도움의 수혜율
및 제공율 · 41
- <표 III-20> 노인의 경제적 지원의 제공자 및 수혜자 · 42
- <표 III-21> 고령자들의 희망직종 · 44
- <표 III-22> 고령자들의 희망급여 · 45
- <표 III-23> 월지급 보수 · 46
- <표 III-24> WAI 설문지 구성 항목 · 47
- <표 III-25> 직업훈련 필요성 및 훈련기간 · 48
- <표 III-26> 교육훈련 필요성 · 49

- <표 III-27> 65세 이상 인구의 교육정도 · 50
- <표 III-28> 앞으로 받고 싶은 교육(복수응답) · 51
- <표 III-29> 저축 및 지출계획기간 · 53
- <표 III-30> 활동적 고령화의 프로세스 분석요소 · 54
- <표 III-31> 노인 일반특성별 평생교육프로그램 참여 경험 · 55
- <표 III-32> 연간 평생학습 참여율(복수응답) · 56
- <표 III-33> 성별에 따른 평생학습 참여일수 · 56
- <표 III-34> 학력에 따른 평생학습 참여일수 · 57
- <표 III-35> 전국 시·도별 취업알선 기관 현황 · 58
- <표 III-36> 취업알선기관의 고용서비스 이용현황 · 59
- <표 III-37> 고용서비스 이용 만족도 · 59
- <표 III-38> 활동적 고령화의 산출분석 요소 · 60
- <표 III-39> 노인의 일반특성별 동년배와 비교한 주관적 건강상태 · 62
- <표 III-40> 치매 노인 수 추계 · 63
- <표 III-41> 연령별·성별 치매 유병률 · 63
- <표 III-42> 노인의 지역·성별 취업률 · 64
- <표 III-43> 노인의 연령·교육수준별 취업률 · 65
- <표 III-44> 연령별 세대주 직업의 종류 · 66
- <표 III-45> 노인의 주관적 경제상태 · 67
- <표 III-46> 주말이나 휴일의 주된 여가활용방법 · 68
- <표 III-47> 주말이나 휴일의 주된 여가활용시간 · 69
- <표 III-48> 노인여가복지시설 현황 · 70

- <표 IV-1> 응답자 기초 통계 · 75
- <표 IV-2> 응답자의 부양자수 · 80
- <표 IV-3> 취업자의 취업경로 · 81
- <표 IV-4> 취업시 어려운 점 · 86
- <표 IV-5> 연령차별 경험 · 87
- <표 IV-6> 월보수 · 89
- <표 IV-7> 현재 직무만족도 · 90

- <표 IV-8> 직무훈련필요여부 및 훈련기간 · 91
- <표 IV-9> 전직 Vs 희망직종 교차분석 · 92
- <표 IV-10> 단순미취업자의 취업이유 · 94
- <표 IV-11> 단순미취업자 취업시 애로사항 · 99
- <표 IV-12> 취업포기 이유 · 101
- <표 IV-13> 질병으로 인한 장애 (취업자 vs 순수미취업자) · 102
- <표 IV-14> 지난 1년간 병가일수 · 103
- <표 IV-15> 업무능력(체력) · 106
- <표 IV-16> 업무능력(정신력) · 106
- <표 IV-17> 업무능력지수 평균 · 107
- <표 IV-18> 정신적인 자질에 대한 취업자 미취업간의 비교 · 108
- <표 IV-19> 질병으로 인한 어려움이 있는 경우 해당 사항 · 108
- <표 IV-20> 업무능력 예측 · 109
- <표 IV-21> 전성기 대비 현재의 업무능력에 대한 회귀분석 - 제1단계 · 110
- <표 IV-22> 전성기 대비 현재의 업무능력에 대한 회귀분석 - 제2단계 · 111
- <표 IV-23> 업무수행 필요체력 대비 현재의 체력에 대한 회귀분석 - 제1단계 · 112
- <표 IV-24> 업무수행 필요체력 대비 현재의 체력에 대한 회귀분석 - 제2단계 · 113
- <표 IV-25> 업무수행 필요 정신력 대비 현재의 정신력에 대한 회귀분석
- 제1단계 · 114
- <표 IV-26> 업무수행에 필요한 정신력 대비 현재의 정신력에 대한 회귀분석
- 제2단계 · 114
- <표 IV-27> 고려하는 경력사항 · 116
- <표 IV-28> 월지급 보수 · 117
- <표 IV-29> 채용서비스 · 119
- <표 IV-30> 고령친화적 환경 · 120

[그림목차]

- [그림 III-1] 활동적 고령화의 시스템 접근 방법 · 19
- [그림 III-2] 연령계층별 인구 구성비 · 27
- [그림 III-3] 연령계층별 고령인구 구성비 · 28
- [그림 III-4] 기대수명 추이 · 31
- [그림 III-5] 65세 이상 인구의 교육정도 · 50
- [그림 III-6] 앞으로 받고 싶은 교육 · 51
- [그림 III-7] 연령별 인터넷이용률 · 52
- [그림 III-8] 연령별 인터넷 이용자수 · 53

- [그림 IV-1] 취업자-순수미취업자-취업포기자의 연령 비교 · 76
- [그림 IV-2] 취업자-순수미취업자-취업포기자 성별비율 · 77
- [그림 IV-3] 취업자-순수미취업자-취업포기자의 재산세액 비교 · 78
- [그림 IV-4] 응답자의 학력 비교 · 79
- [그림 IV-5] 응답자의 배우자 유/무 · 79
- [그림 IV-6] 취업자의 취업경로(연령별) · 82
- [그림 IV-7] 취업자 취업경로(소득별 - 재산세액의 크기) · 83
- [그림 IV-8] 고용서비스 받은 기관 · 84
- [그림 IV-9] 취업시 어려움 · 85
- [그림 IV-10] 단순미취업자의 취업사유 · 93
- [그림 IV-11] 단순미취업자의 희망직종 · 95
- [그림 IV-12] 단순미취업자의 근무형태 · 96
- [그림 IV-13] 단순미취업자의 희망보수 · 97
- [그림 IV-14] 단순미취업자 취업시 애로사항 · 98
- [그림 IV-15] 교육훈련 필요시 희망 적정기간 · 100
- [그림 IV-16] 질병으로 인한 업무수행상의 장애 비교 · 102
- [그림 IV-17] 취업자-순수미취업자-취업포기자의 연령차별 경험 비교 · 104

viii 그림목차

[그림 IV-18] 취업자-순수미취업자 업무능력지수비교 · 104

[그림 IV-19] 취업자-순수미취업자 업무능력예측비교 · 105

[그림 IV-20] 교육훈련의 필요성(고용형태별) · 118

[그림 IV-21] 교육훈련의 필요성(능력수준별) · 119

【요약】

1. 연구의 내용과 방법

고령화는 현재 전 세계적으로 진행되고 있는 현상으로, 선진국의 경우 이미 OECD, EU, ILO 등 국제기구를 중심으로 고령화시대에 대처하기 위한 방안을 지속가능한 사회발전의 과제로서 적극적으로 논의하고 있다. 우리나라의 경우, 급속히 진행되는 고령화와 1998년 IMF 경제위기 이후 기업의 구조조정으로 인한 조기퇴직의 열풍으로 인해 사회 전반적으로 인력부족 현상이 심화되고 있다. 이에 비해 중 고령층은 전직 및 퇴직에 대한 충분한 준비 없이 실업자로 전락하고 있으며, 연금이나 건강보험 등 고령자를 위한 사회적 안전망 또한 여전히 미비한 게 현실이다. 특히, 고령자에 대한 차별 때문에 팬츠는 일자리의 재취업이 매우 힘들며 재취업의 수단이 되는 새로운 기술과 지식을 습득할 수 있는 인적자원개발의 기회가 충분치 못한 실정이다. 이에, 본 연구는 활동적 고령화를 ‘경제활동을 수행할 수 있는 능력을 유지하고 개발하며, 사회적으로 자율권 및 자기결정권을 보존케 하며, 정신적 육체적으로 건강을 유지함으로써 삶의 질을 향상시키는 과정’이라고 정의한 뒤, 활동적 고령화를 위한 인적자원개발의 초점을 육체적이고 정신적인 건강을 토대로 경제활동을 수행할 수 있는 직업능력에 두고, 이를 증진하기 위한 정책적 함의를 도출할 목적으로 수행되었다.

본 연구는, 시스템 접근방법에 의거하여 고령화와 관련된 환경, 투입물, 프로세스 및 산출물을 통계자료, 설문자료 등을 통하여 경제적 현황, 사회적 활동, 신체적 및 정신적 업무능력 등에 대한 조사결과를 분석한 후, 관련 연구진, 취업알선 및 관련 복지사업 전문가 등을 포

함한 전문가 협의회를 통하여 중고령층을 위한 정책 개발에 필요한 자문을 받았다. 본 연구에서는 활동적 고령화를, '경제활동을 수행할 수 있는 능력을 유지 및 개발하고, 사회적 자율권 및 자기결정권을 보존케 하며, 정신적·육체적 건강을 유지함으로써 삶의 질을 향상시키는 과정'이라고 정의하였다. 이러한 정의를 바탕으로 본 연구에서는 활동적 고령화를 위한 인적자원개발의 초점을, 육체적이고 정신적인 건강을 토대로 경제활동을 수행할 수 있는 직업능력에 두고자 한다.

2. 설문조사 결과

중고령 취업자를 대상으로 현재의 업무능력을 조사해 본 결과, 현재 적극적으로 생활하고 있을수록, 기혼일수록, 최근 건강보험료가 적을수록 전성기 대비 현재의 업무능력 상태가 좋은 것으로 추정되었다.

체력의 경우, 적극적으로 생활할수록, 나이가 적을수록, 재산세 납부액이 많을수록, 기혼일수록, 최근 1년간 병가일수가 적을수록 현재 체력이 좋은 것으로 추정된다.

정신력의 경우, 현재 적극적으로 생활할수록, 젊을수록, 최종학력이 높을수록, 평소 지역의 노인종합복지관 시설이나 프로그램을 적게 이용할수록, 미래가 희망으로 가득 차 있다고 느낄수록 좋은 것으로 추정된다.

중고령층 구직자의 경우에는 최근 1년 동안 건강상의 문제(질병 또는 건강관리나 검사)로 휴가낸 날수가 적을수록, 최종학력이 높을수록, 적극적인 생활을 하고 있을수록, 평소에 지역 노인종합복지관 시설이나 프로그램을 덜 이용할수록 본인을 제외한 부양가족(부모와 배우자 그리고 자녀 등)이 적을수록, 그리고 기혼일수록 현재의 업무능력이 높을 것으로 추정된다. 체력은 적극적으로 생활할수록, 최근 1년간 병가일수가 적을수록, 남성일수록, 부양가족수가 많을수록, 또 최

근 납부한 건강보험료가 적을수록 더 좋은 것으로 추정된다. 정신력은 현재 적극적으로 생활할수록, 평소 지역의 노인종합복지관 시설이나 프로그램을 적게 이용할수록, 남성일수록, 그리고 미래가 희망으로 가득 차 있다고 느낄수록 좋은 것으로 추정된다.

취업포기자의 경우 최근 일상생활을 즐겁게 보내고 있을수록, 최근 1년 동안 건강상의 문제(질병 또는 건강관리나 검사)로 휴가낸 날수가 적을수록 그리고 기혼일수록 현재의 업무능력이 좋을 것으로 추정되었다. 체력은 최근 일상생활을 즐겁게 보내고 있을수록, 본인을 제외한 부양가족(부모와 배우자 그리고 자녀 등)이 많을수록 현재 체력이 좋은 것으로 추정되었다. 정신력은 최근 일상적 생활을 즐겁게 보낼수록, 기혼일수록 좋은 것으로 추정된다.

연령이 높을수록 취업의 비율이 낮아질 것이라는 가설에 대해서는 동 연령대에서 취업자와 미취업자, 그리고 취업포기자간 차이가 두드러지지 않았다. 재산세 납부액이 적은 집단이 취업을 보다 원했고, 경제적 여유가 있는 집단이 취업을 더 많이 포기하고 있었다. 학력은, 취업자의 경우 고졸 학력이 가장 높은 비율을 차지하고 있었고, 미취업자 및 취업포기자의 경우 대졸 학력의 비율이 상대적으로 높았다. 곧, 학력이 높은 집단일수록 취업을 원하지 않았다.

중고령층에서 나이가 들어감에 따라 취업비율은 줄어드는데, 정년퇴임으로 인한 자연스런 현상으로 이해된다. 60세 이하 구간에서 상대적으로 낮은 비율을 유지하던 미취업 및 취업포기자 그룹은 60대 전반부에 일시적으로 증가하는 데 그 이유는 고령으로 인한 취업의 어려움에 기인한 것으로 이해되며, 60대 후반 연령대에서 취업의 비율이 감소하고 취업포기 비율이 증가하는 현상은 경제활동인구의 현역에서의 은퇴로 인한 당연한 귀결이라 할 수 있다.

취업형태에 따른 성별 비율에 있어서, 취업의 경우 남녀 성비는 비슷하다. 고령층 미취업의 경우 남성이 더 높으나, 취업포기의 경우는

여성이 상대적으로 더 높았다. 이는 해당 세대의 여전한, 여성의 사회 진출과 관련한 보수적 사고와, 여성의 경우 적지 않은 나이임에도 불구하고 서비스업종 등에 일자리를 구하는 것이 남성보다 상대적으로 용이한 현 실태를 반영하는 것이다. 남성의 경우, 비록 근로의욕은 있으나 취업이 용이하지 않음과 여전히 취업의욕을 버리지 않고 있음을 보여주고 있다.

재산세 납부액이 적은 경우 취업자 그룹의 비율이 높았으나, 납부 금액이 많은 경우는 취업포기 집단의 비율이 상대적으로 높았다. 단순히 재산세액으로만 비교하자면 ‘취업포기자’ 집단의 재산이 ‘취업자’ 재산 상황보다 더 많다고 볼 수도 있겠으나, 연령에 따른 양 집단의 편중을 감안한다면 단언하기 힘들다. 미취업 집단의 재산세 납부 수준은 구간 전반에 걸쳐 취업자 및 취업포기자 집단보다 낮은 수준을 보였다.

고령층 대다수라 할 수 있는 중등학력의 경우, 취업비율이 미취업이나 취업포기자 비율보다 높았고, 학력수준이 낮은 경우에는 비율차이가 크지 않았다. 고학력의 경우 취업포기 또는 미취업 비율이 상대적으로 더 높았는데 이는 이미 경제력 확보로 인한 자발적 선택으로 이해된다.

(본인을 제외한) 부양가족수가 한두 명인 경우는 취업자 집단의 비율이 상대적으로 약간 높았으나, 부양가족수가 4~5명의 경우 취업포기자 및 미취업 집단이 약간 더 높았다. 특이할 점은, 취업포기자 집단의 독거 비율이 높다는 사실이다.

50대 후반은, 주로 인터넷 검색을 통해 구직정보를 수집·지원하고 있었으나, 60대 이후는 그 비율이 급감한다. ‘지역신문광고’나 ‘이웃 및 지인 소개’로 구직한 경우는, 나이가 들수록 줄어들고 있는데, 이는 경제활동이 줄어드는 결과라 생각된다. 재산세 납부액이 적은 경우는 지역신문광고나 이웃 등 지인의 소개로, 재산세 납부액이 상대적

으로 많은 경우 인터넷 검색을 통해 취업정보를 습득하고 있었다.

취업자의 경우 38.9%가 노동부의 고용지원센터나 고령자 취업알선 센터(서울)로부터 고용서비스를 받은 것으로 나타났다. 이들이 구직시 직면한 애로사항으로는, 취업연령 제한, 고령자에 대한 부정적 사회인식, 급여조건 등이었다. 그러나 60대 후반에서는 직종불일치를 호소하고 있었다. 또한 재산세를 내지 않는 집단에서 전체적으로 모든 취업 애로 요인들에서 높게 나타나고 있었다.

연령차별에 대해서는 연령이 낮은 사람일수록, 생계유지 목적으로 취업할수록 높았고, 임금은 연령이 낮을수록 높았다. 사회참여 목적으로 취업하는 경우가 가장 높았는데, 이는 이들이 대부분 전문적인 능력을 가졌기 때문으로 보인다.

현 직무에 만족하는 정도에 있어서는 연령이 높아질수록 만족 또는 불만족하는 그룹의 비율이 점차 감소하나, 생계유지형 취업자의 경우 전혀 만족하지 않는다는 비율이 아주 높았다. 그러나 사회참여형 및 시간활용형의 경우 만족하는 비율이 만족하지 않는 비율보다 상대적으로 높았다. 즉 생계유지형을 제외하고는 현재의 직무에 상당히 만족하고 있었다.

직무와 관련된 훈련의 필요성에 대해서는 고용주들보다 그 필요성을 낮게 인식하고 있었다. 적절한 훈련기간은 비교적 단기간을 선호하였는데, 이는 생업에 종사해야 하기 때문에 장기간 교육/훈련은 받기 어려운 것으로 이해된다.

전직 경력이 '사무서비스공무원' 직종이었던 사람의 상당수가 현재 경비원, 미화원 등 단순노무직으로 취업하고 있었고, 교직이나 기술직 또는 전문직에 종사하였던 사람의 경우 현재도 전문직으로 갈 확률은 상대적으로 가장 높았으나, 그렇지 못한 경우 역시 단순노무직으로 전락한 경우도 있었다. 취업동기로는 생계유지, 시간 활용, 사회참여 순이며, 가족과의 관계개선을 목적으로 하는 경우도 일정부분 차지하

었다. 70대는 시간활용 목적이, 60대 초반부는 사회참여 목적이 가장 높았으나 여타 이유에 비해 상대적으로 골고루 분포하고 있었다. 곧, 경제적 여유가 있는 사람일수록 사회참여나 시간활용의 동기를 선호하고 있었다.

고령층 미취업자들은 주로 단순 육체노동을, 상당부분 전일제 근무를 희망하고 있었으나, 기업 거의 대부분은 전일제를 원하고 있어 구직자와 고용주간의 상당한 간극이 존재하고 있었다.

과반수의 미취업자들이 60~100만원의 보수수준을 희망했다. 취업 과정에서 겪는 가장 큰 어려움으로는, 취업연령 제한이나 고령자에 대한 부정적인 사회인식 등 역시 연령 관련 제약사항이었다. 그 외 경력의 단절을 의미하는 직종 불일치, 급여조건, 그리고 근무환경 등에서 어려움이 있는 것으로 나타났으나, 연령과 재산규모가 높을수록 그 정도는 낮게 나타났다. 상당수의 중고령층이 애로사항으로 직종불일치를 지적하고 있는데, 이는 이들 연령대에 적합한 다양한 직종개발이 필요함을 시사한다. 고령자에 대한 부정적 사회인식이 취업의 애로사항이라고 인식한 경우는 60대 초반부, 재산세를 적게 납부하고 있는 고령자층이 가장 높았다.

미취업자의 절반 정도가 희망직종을 갖기 위해서 1주일 미만의 직업훈련을 선호하였는데, 장기간 훈련기간은 생업에 종사해야 하기 때문에 어려운 것으로 이해된다.

고령층이 취업을 포기한 주된 동기는 역시 경제적 여유이고, 그 외에 원하는 일자리가 없기 때문으로 나타났다. 건강상의 이유 때문에 취업을 포기하는 경우는 나이가 들수록 그 비율이 높았다. 한편 사회봉사에 더 관심을 가지기 때문에 취업을 원하지 않는 경우도 전 연령층에 걸쳐 고르게 나타나고 있는데, 이는 사회봉사가 모든 연령대에서 공통적으로 원하고 있음을 알 수 있다.

질병으로 인한 업무수행능력 장애에 있어, 미취업자의 경우 질병이

업무 방해 내지는 업무수행불가의 원인인 비율이 취업자 집단보다 상대적으로 약간씩 더 높았다. 9일 이하 단기간 병가의 경우는 취업자 집단이 상대적으로 더 높았으나, 10일 이상부터 1년까지의, 다소 장기간 병가일수에 있어서는 미취업자 집단의 비율이 약간씩 더 높은 것으로 나타났다.

연령에 기인한 차별대우의 경험에 대해서는, 미취업자 집단의 경우가 상대적으로 높게 나타났고, 이어 취업자 집단-취업포기자 순이었다. 향후 업무수행 능력을 의미하는 업무능력 예측에 대해서는 미취업 집단이 취업자 집단에 비해 상대적으로 약간 높았다.

고령자의 업무수행 조건인 체력과 정신력에 있어서 취업자가 미취업자보다 상대적으로 더 뛰어나게 인지되고 있다. 그러나 업무능력상태와 체력, 그리고 정신력 부분을 합한 것을 업무능력점수로 정의할 때 그 차이는 미미했다. 한편 일상생활에 대한 즐거움에서는 취업여부에 따라 큰 차이가 없는 것으로 나타났는데, 이는 꼭 취업을 하고 있는 고령자가 일상생활이 즐거운 것이 아니며 이는 취업을 하고 있는 사람 중 많은 부분이 생계형이라는 측면에서 볼 때 오히려 취업을 하고 있지는 않지만 경제적·사회적 생활에 여유로운 사람이 일상생활을 즐겁게 보내는 것으로 판단된다. 그러나 긍정적인 응답을 합하였을 때에는 오히려 취업을 하고 있는 고령자들이 여전히 일을 할 수 있다는 자신감 때문에 일상생활에 즐거움이 큰 것으로 나타났다.

일상생활에서의 적극성에 있어서는 취업자가 미취업자보다 상대적으로 높게 나타나나, 미래에 대한 희망에서는 양 그룹간에 큰 차이를 보이지 않았다. 또한 미취업자들이 취업자들에 비해 질병상의 이유로 일을 하기가 어려운 것으로 나타났다.

현재부터 향후 2년간 업무능력에 대한 예측에 대해서는 취업자가 미취업자보다 보다 의욕적이었고, 미취업자의 연령이 높음에 따라 업무능력이 줄어드는 자연스러운 현상도 보였다.

3. 활동적 고령화를 위한 인적자원 개발방안 - 시스템 접근방 법에 의한 정책 제안

활동적 고령화를 위한 인적자원 개발을 제고하기 위하여 환경-투입물-프로세스-산출물이라는 시스템 접근 방법의 관점에서 다음과 같은 정책방안을 제시하고자 한다. 첫째, 환경분석으로서 중고령자에 대한 취업연령제한 및 연령차별이 향후 중요한 고용쟁점으로 부각될 것이므로, 연령차별금지법 및 고령근로자이익보호법 등을 제정하여 기업의 채용 및 인사 관행에서 고령자가 겪을 수 있는 차별을 억제할 수 있는 제도적 장치의 도입을 권고한다. 또한 조기퇴직이 가져올 수 있는 사회적 손실을 줄이고 중고령층이 제공할 수 있는 경제적·사회적 기여를 활용하기 위해서 정부는 기업들이 중고령층의 기술·경력·노하우·인적 네트워크를 활용할 수 있는 방법을 찾아내도록 인센티브를 제공하는 등 중고령층을 사회적 자산으로 인정하는 분위기를 조성해야 할 것이다.

둘째, 투입분석으로서 고령층의 교육에 대한 니즈가 다양하므로, 은퇴 후를 대비하기 위한 평생학습 프로그램의 개발은 연령 및 학력, 직업요구 등과 연계하여 다각적 접근이 요구된다. 또한 각 지역별 접근성이 용이한 곳을 중심으로 다양한 프로그램을 제공할 수 있도록 노동부·교육부·보건복지부·정보통신부 등이 협업을 해야 할 것이다.

셋째, 프로세스분석으로서 OECD 평균과 비교할 때 우리나라의 평생학습 참여율은 턱없이 낮은 실정으므로, 다양한 평생학습 프로그램의 개발과 이에 따른 정책적인 지원이 필요하다.

넷째, 산출분석으로서 중고령층의 가장 큰 자산이자 직업능력개발을 위한 가장 확실한 투자대상은 건강이므로, 정부는 치매 진단을 포함한 중고령층의 건강검진을 지원하여 건강에 대한 기업이나 사회의 관심은 물론 이들의 건강개입에 대한 정부의 정책을 개발하고 확충해

야 할 것이다. 또한 채용후 고용유지를 위해서는 기업체와의 관계 유지가 중요하며, 육체적·정신적 건강 및 직무능력에 대한 사후 관리가 필요하다. 특히, 중고령층의 건강나이를 측정하여 생물학적 나이가 아닌, 건강나이 중심으로 취업을 알선하고 유지하는 것이 필요하다. 이러한 관점에서 중고령층의 경험, 네트워크, 건강 등에 대한 DB를 구축하고 기업체요구에 맞추어 중고령층의 능력을 개발·관리하는 전담기관, 노인취업센터, 노인인력은행, 고용지원센터 등과의 연계를 강화함으로써 활동적 고령화의 산출물을 극대화하는 것이 필요하다.

4. 활동적 고령화를 위한 중고령층 인적자원개발 방안: 정책적 시사점

정부당국은 중고령층이 조기은퇴한 후에 이들을 대상으로 전직 또는 직업훈련을 위한 지원을 강구하기보다는, 이들이 기업에 여전히 몸담고 있을 때 건강 및 직업훈련과 관련한 적절한 지원과 더불어 이들의 고용을 유지할 수 있도록 해당기업에 지원하는 것이 사회적 비용을 절감할 수 있는 방안이 될 수 있다.

또 중고령층의 개인적 소양 및 자존감을 강화할 수 있는 교육프로그램을 개발하여 실행하는 것이 중고령층을 대상으로 한 활동적 고령화의 목표라 할 수 있는 정신적·육체적 건강 보존과 사회적 자율권 및 경제적 활동의 증진을 위하여 매우 중요하다.

중고령 취업자의 60~70%가 년 10만원 이하의 재산세를 납부하는 ‘생계형 취업자’이므로 이들을 위해 첫째, 노동부 주관 사회적일자리 사업이나 사회적 기업에 이들 생계형취업자인 중고령층이 우선적으로 고용될 수 있도록 지원할 필요가 있다. 특히 중고령자가 재직시의 경험과 노하우를 살려서 창업 혹은 전업을 할 때 세제상의 혜택 등 다양한 인센티브를 제공할 수 있어야 한다.

둘째, 중고령 취업자의 약 37%가 생계목적이 아닌, 시간활용, 사회 참여, 그리고 가족관계 개선을 목적으로 취업을 선택하고 있으므로 이들 각각의 목적을 충족시켜 줄 수 있는 취업직종을 개발하는 일이 요구된다.

셋째, 경제적 수준 및 학력이 떨어지는 층에게 자신감과 더불어 취업능력도 높여주는 일은 컴퓨터 관련 교육을 통해서 가능하다. 이들 중고령층을 대상으로 한 교육프로그램과 더불어 이들에게 구직정보를 찾아 컴퓨터에 쉽게 접근할 수 있도록 하는 정책도 권장된다.

넷째, 중고령층 취업지원에 있어서는 향후에도 공공 고용서비스에 대한 홍보가 더욱 필요한 것으로 생각된다.

다섯째, 중고령자를 채용할 때 고용주들은 신체적·정신적인 능력을 최우선으로 꼽고 있으므로, 직업교육훈련과 더불어 정신적·신체적 건강을 진작시킬 수 있는 프로그램 설계 및 제공과 이와 관련한 정책적 배려가 요망된다.

여섯째, 고학력 및 전문경력직의 기술이나 노하우, 그리고 인적네트워크를 활용한다는 측면에서 고용유지를 위한 정책적 지원이 매우 중요하고, 고용유지가 되지 않은 중고령층을 위한 전문직 업종개발이 지속적으로 필요하다고 본다.

미취업자 취업을 지원하기 위해서 첫째, 생계형취업자 경우와 마찬가지로 노동부의 사회적 일자리 사업이나 사회적 기업에 생계형 미취업자인 중고령층을 우선적으로 고용할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

둘째, 미취업자의 경우에도 사회참여나 시간활용 및 가족과의 관계 개선을 목적으로 취업하려는 비율이 44%에 달하므로 학교, 도서관, 교회, 지역단체나 시민단체 등의 봉사활동 및 사회참여 등을 통하여 활동을 하도록 하는 것이 바람직하다. 예를 들면, 유치원 및 어린이집 특별교육과 초등학교 급식지도 등 교육복지와 관련된 직종, 동사무소의 행정 및 환경 미화 등의 공익과 관련된 직종, 노인모델사업, 설문

조사원, 배달원, 외국인학교 등하교 관리 안전 관리 등의 시장과 관련된 직종을 들 수 있겠다.

셋째, 본인이 원해서 직업을 갖고 있는 경우가, 직업이 없는 경우보다 대체적으로 더 건강하다고 생각하며 일상생활에서도 더 행복감을 느낀다고 말하고 있기 때문에 중고령층 일자리를 위한 일자리를 개발하는 일이 정책개발의 매우 중요한 대상이 되어야 할 것 같다.

끝으로, 취업포기자를 위한 정책으로서 첫째, 중고령층의 직업은 소득의 많고적음의 문제가 아니라 삶의 질을 나타내는 것으로 보아 이에 대한 사회적 인식의 변화를 촉진할 수 있는 운동 및 캠페인이 요망된다. 둘째, 재산세 납부액이 적은 취업포기자에 대해서는, 노령연금을 확대하거나 생계비 보조 등을 통해 재정적 지원을 할 필요가 있으며, 재산세 과다에 연동해서 노령연금 지급금액을 차별화할 필요가 있다. 일정 금액 이상의 재산세를 납부하는 취업포기자를 대상으로 하는 활동적고령화프로그램으로 현금으로 지원하는 것보다는 자원 서비스나 건강 관련 프로그램을 제공하는 정책도 권장할 만하다.

제1장 들어가는 말

제1절 활동적 고령화의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

고령화는 현재 전세계적으로 진행되고 있는 현상이며 선진국의 경우 이미 고령화 시대에 대처하기 위한 방안을 OECD, EU, ILO 등 국제기구를 중심으로 지속가능한 사회발전의 과제로서 적극적으로 논의하고 있다. 일본의 몰락을 설명한 모리시마 미치오(1997)는 경제 및 사회의 토대가 되는 것은 인간이며, 인구의 양적 질적 변화가 미래사회 경제의 기초가 된다고 지적했다(이현승, 김현진, 2003).

한국의 경우 출산율이 급격히 하락하여 OECD 최저수준에 달하고 있다. 급속한 고령화 추세에 따라 2015년에는 총인구가 하락하며 2020년에는 65세 이상의 인구(15.1%)가 14세 이상의 인구 비율(13.9%)을 초과할 전망이다. 이러한 인구의 고령화는 노동력의 변화를 가져와 취업구조의 변화, 기업 정년 제도의 변화, 노후 소득보장제도의 변화, 가족구조와 가구경제의 변화, 일과 여가간의 개인의 선호 변화 등을 통하여 경제의 성장에도 영향을 주는 것으로 나타나고 있다(이삼호 외, 2005). 이러한 점에서 활동적 고령화(active

ageing)의 개념을 도입하여 고령층 경제활동 제고의 필요성은 어느 때보다 중요하다.

고령층(55~79세) 인구 중 향후 취업 희망자의 비율은 57.9%였으며, 이들의 주된 취업희망 이유는 「생활비에 보탬이 되어서(34.35)」, 「일하는 즐거움 때문에(17.45)」로 나타났다.

고령자는 폭넓은 지식과 경험, 좋은 근무태도, 일에 대한 책임감이 뛰어난 강점에도 불구하고 작업능력이나 능률이 떨어지며, 체력문제로 힘든 작업이 곤란하고, 변화에 대한 적응력이 떨어지므로 보직 임명, 직무배치 및 처우가 힘들며, 생산성에 비하여 임금이 너무 높다는 고용의 단점이 지적되고 있다(김정환, 2006). 급속히 진행되는 고령화와 기업의 구조조정으로 인한 조기 퇴직의 열풍으로 인하여 사회 전반적으로 인력이 부족한 현상이 심화되고 있다.

고령자의 교육적 욕구를 조사한 연구에 의하면(한국노인문제연구소, 2000), 노인들이 교육에 참여하는 이유를 첫째, 노화로 인한 문제에 대처하기 위한 욕구, 둘째, 대인관계, 사회참여 및 자기표현 욕구, 셋째, 사회봉사를 통한 사회적 존재임을 인정받으려는 욕구, 넷째, 사회전체에 영향을 주고 싶은 욕구, 다섯째, 자아실현의 욕구라고 보는 견해(McClusky, 1971)와 함께 사회변화, 은퇴생활에 필요한 지식과 생활을 배우기 위하여, 건강증진을 위한 폭넓은 지식을 얻기 위한 지적인 영역, 적극적 생활 태도를 유지하고 정년퇴직과 수입 감소에 적응하기 위한 정의적 욕구, 동년배 노인과의 친교를 유지하고 가정 및 사회에서 어른 구실을 하기 위한 사회적 영역, 그리고 건강관리를 위한 영역(김종서, 1982)으로 제시하고 있다.

1998년 IMF 경제위기 이후 구조조정으로 인하여 중고령층은 전직 및 퇴직에 대한 충분한 준비가 없이 실업자가 되고 있으며, 연금이나 건강보험 등 고령자를 위한 사회적 안전망이 미비하다. 특히, 고령자에 대한 차별 때문에 꿩잡은 일자리로의 재취업이 매우 힘들며 재취업의 수단이 되는 새로운 기술과 지식을 습득할 수 있는 인적자원개발의 기회가 충분치 못한 실정이다.

2000년대의 중고령층 고용실태를 살펴보면 1980년대 및 1990년대에 비하

여 50세 이상이 2배 및 3배 이상 증가하는 양상을 보여주고 있으며 산업별로 차이가 있지만 고령화 지수와 준고령화 지수가 급격히 상승하는 것을 보여 주고 있다(김정환, 2005). 한국성인의 평생학습실태 조사에 따르면 직업훈련 일수의 경우 45세 이하가 가장 높으며(24일), 45세-49세가 10일, 50대 초반이 7.7일이고 50대 후반의 경우 6.6일이며 60대 이상의 경우 3.6일에 머물고 있음을 보이고 있어 고령층이 인적자원개발에서 소외되어 있음을 보여주고 있다(나영선, 2005). 고령층을 위한 전직지원 프로그램이 공공·민간의 직업훈련기관 및 대학의 평생교육시설에서 이루어지고 있으나 대부분 미미한 수준을 벗어나지 못하고 있으며 학습자의 직업능력이나 기업체의 요구를 반영하지 못한 채 이루어지기 때문에 재취업 효과가 낮은 편이다(김기홍, 2005).

활동적 고령화(active aging)란 ‘사람들의 나이에 따른 삶의 질을 향상시키기 위한 건강, 참여, 안전에 대한 기회를 최적으로 보장하기 위한 과정’이라고 정의하며(WHO, 2002), OECD의 경우 생산적인 측면을 더욱 강조하여 활동적 고령화란 나이가 들어감에 따라 사회와 경제 측면에서 생산적인 인생을 이끄는 사람들의 능력을 말한다. 한편, EU에서는 “일반적인 아이디어와 명확한 정책 프로그램으로서의 활동적 고령화는 나이가 들어감에 따라 자율권, 자기결정권 선택을 보존하는데 목적을 두고 있다. 집합적이든 개인적이든, 혹은 자발적이든 강제적이든 간에 적극적 고령화는 나이가 들어감에 따라 변화하는 능력의 측면에서 개인의 자율권을 보존하는데 도움을 준다. 이러한 정책과 전략들은 나이 드는 과정의 사회적인 각 단계에서 사회적, 경제적, 정치적 참여를 최대화하도록 도와준다”고 규정하고 있다.

이러한 점에서 본 연구에서는 활동적 고령화란, 경제적으로는 경제활동을 수행할 수 있는 능력을 유지하고 개발하며, 사회적으로 자율권 및 자기결정권을 보존케 하며, 정신적 육체적으로 건강을 유지함으로써 삶의 질을 향상시키는 과정이라고 정의하고자한다. 이러한 정의를 바탕으로 이 연구에서는 활동적 고령화를 위한 인적자원개발의 초점을 육체적이고 정신적인 건강을 토대로 경제활동을 수행할 수 있는 직업능력에 두고자 한다.

제2절 연구방법 및 범위

이 연구에서는 활동적 고령화 인구를 둘러싼 제반 경제 사회 문화 환경 등을 분석하며 활동적 고령화 인구의 특성, 특히 업무능력 수준을 중심으로 하여 파악하며 이러한 업무능력 수준에 대한 기업의 만족도 수준을 측정함으로써 활동적 고령화에 장애가 되는 환경, 투입물, 프로세스, 산출물 및 피드백 등의 요소들을 파악하고, 활동적 고령화를 촉진하기 위한 인적자원개발의 과제를 시스템적인 관점에서 제시하고자 한다. 구체적으로 연구의 목적을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 활동적 고령화를 시스템 접근방법에 의하여 환경, 투입물, 프로세스, 산출물, 피드백의 측면에서 모형화하며 환경, 투입물, 프로세스, 산출물, 피드백의 지표를 제시함으로써 이를 중심으로 분석하고 정책제안을 할 수 있는 분석틀을 제안한다.

둘째, 활동적 고령화 인구의 특성을 연령계층별·학력별·경력별 고용을 조사·분석한다.

셋째, 55세 이상 고령층 대상으로 직업능력 수준을 조사함으로써 고령층의 현재 수준을 파악함과 동시에 고용주의 기대수준을 함께 조사함으로써 그 격차를 분석한다.

넷째, 활동적 고령화에 장애가 되는 환경, 투입물, 프로세스, 산출물 및 피드백의 요소들을 관련 지표를 통하여 분석한다.

다섯째, 활동적 고령화를 위한 인적자원개발정책을 시스템적인 관점에서 제시한다.

이 연구의 한계점은 설문조사의 대상이 서울지역의 중고령층만을 대상으로 하여 연구결과가 서울지역에는 해당되지만 농촌이나 중소기업의 도시 등에는 일반적으로 적용되지 못하는 점이 있으므로 지역의 중고령층의 활동적 고령화를 위하여 해당 지역 중고령층을 대상으로 한 별도의 설문조사 분석이 필요한 점이다.

[용어정의 및 연구범위]

- 고령층: 본 연구에서는 55세 이상의 중년과 65세 이상의 고령을 합친 개념으로 한다.

- 활동적 고령화(active ageing): 활동적 고령화는 궁극적으로 고령화문제를 모든 연령층의 문제로 인식하고 경제적으로는 경제활동을 수행할 수 있는 능력을 유지하고 개발하며, 사회적으로 자율권 및 자기결정권을 보존케 하며, 정신적 육체적으로 건강을 유지함으로써 삶의 질을 향상시키는 과정이다. 지속적인 인적자원개발을 통하여, 은퇴 후에도 경제활동 참여를 제고하는 것을 목표로 한다. 결국, 고령층의 경제활동인구화를 유도하기 위한 개념으로서 지속적인 평생학습, 정신적 육체적 건강회복을 통한 생산성 향상 그리고 노동시장 유연화 정책을 통해 고령층의 노동시장 참여를 향상시키고자 하는 의도를 가진다.

제3절 조사방법

이 연구를 위한 접근방법으로서는 다음과 같다. 첫째, 시스템 접근방법에 의거하여 고령화와 관련된 환경, 투입물, 프로세스 및 산출물을 통계자료, 설문자료 등을 통하여 확인한다. 둘째, 서울지역 55세 이상의 중고령층 1,200여 명을 대상으로 한 설문조사를 통하여 경제적 현황, 사회적 활동, 신체적 및 정신적 업무능력 등에 대한 조사 결과를 분석한다. 취업자, 미취업자 그리고 취업 포기자에 대한 분석 및 정책 제안을 포함한다. 또한 중고령층을 고용하는 고용주에 대해서 고용실태 등에 대한 설문조사 결과를 분석한다.¹⁾ 셋째, 중고령층 관련 연구진, 중고령층 취업알선 및 관련 복지 사업 전문가 등을 포함한 전문가 협의회를 통하여 중고령층을 위한 정책 개발에 필요한 자문을 받는다.

1) 보다 자세한 설문조사방법은 71쪽을 참조.

제 2 장

활동적 고령화 관련 연구 및 외국 사례

제1절 문헌연구

출산율의 하락과 더불어 IMF이후 전직이나 퇴직에 대한 준비가 없이 실업층으로 전락된 중고령층에 대한 직업능력개발은 이들에 대한 건강, 연금 등의 사회안전망에 대한 대책과 더불어 사회의 관심을 받아오고 있으며 이에 따라 관련 연구들이 이뤄져왔다. 중고령층의 직업능력개발, 평생학습 및 인적자원개발정책을 비롯한 주제와 관련된 그 동안의 연구를 다음과 같이 정리할 수 있다.

2007년 초 현재 본원을 비롯하여 KDI, KLI, 한국보건사회연구원 등에서는 활동적 고령화를 위한 경제적 접근, 사회적 접근, 법학적 접근을 비롯하여 인적자원개발 및 평생학습, 직업능력개발과 관련한 주제를 중심으로 수많은 연구들이 수행되었다.

본원의 연구로서는 중장년층을 대상으로 한 직업훈련 실태 연구(주인중 외, 2001), 노동시장통계를 활용하여 직종별, 연령별 교육수준, 임금수준, 고용수준 등을 파악하고, 중고령층의 소득, 재취업 유무에 대한 의식을 파악하고 있는, 중고령층의 인적자원정책 연구(장창원 외, 2003), 한국성인의 평생학습 실태 및 수요조사 DB를 활용함으로써 중고령층을 위한 전직지원 및

직업능력개발훈련 현황을 파악하고 있는 연구(김기홍 외, 2003), 준고령자의 직업능력개발 요구분석에 준하여 교육훈련 프로그램을 개발하고 운영 및 지원방안을 제시하고 있는 중고령층을 위한 교육훈련프로그램 개발 연구(장명희 외, 2003; 심인선 외, 2002; 이병준 외, 1999), 중고령층의 직업능력개발 및 기업교육훈련(손유미 외, 2003, 2004), 일본, 미국, 독일, 핀란드 및 호주의 중고령층 직업능력개발 정책 및 프로그램을 문헌연구를 통하여 제시한 연구(이의규, 2005), 지역적합형 고령자 직업훈련 및 취업지원모델 개발(나영선 외, 2005a), 중고령층 고용특성과 유망직종(나영선 외, 2005b) 등이 그동안 연구되었다.

나영선 외(2005b)는 한국성인의 평생학습 실태 및 수요조사 DB를 활용하여 중고령층의 평생학습 및 직업능력개발 수요를 조사하고 중고령층의 고용특성을 조사하여 미래 유망직종 및 직업능력개발 방안을 제시하였다. 위의 연구에서는 직업기초능력을 언어능력, 수리능력, 문제해결능력, 정보통신 활용능력으로 규정하여 제시하고 있으나 중고령층의 고용과 관련하여 고용주가 중시하는 능력인 질적인 업무수행, 동료와의 좋은 관계, 확실한 성과, 위기시의 믿을 만한 사람, 다양한 업무 대처능력, 회사에 대한 충성심과는 상당한 괴리가 있어 이에 대한 연구가 필요하다고 할 수 있다.

한국개발원, 노동연구원 등은 경제학의 관점에서 발간된 연구들은 주로 고령화에 따른 경제적 효과에 맞추어 노동시장을 비롯한 국가경제에 미칠 영향을 중심으로 전개하였다.

한국개발원에서는 인구구조의 고령화에 따른 경제적 영향과 대응과제를 분석하기 위하여 거시경제, 재정, 금융, 노동시장의 영역에서 연구하고 있다. 특히 장기고용전망을 통하여 노동력 변화를 전망하고, 횡단면 자료에 기초하여 고령층의 은퇴양상을 분석하고 있으며 어떤 요인들이 고령층 노동시장에 변화를 가져다 줄 것인지에 중점을 두고 있다(최경수 외, 2003).

이철희(2003)는 1980년부터 2000년까지의 마이크로 센서스자료를 이용하여 고령화 남성의 경제활동 결정요인이 어떻게 변화하여 왔는지를 분석하고, 장기적인 변화요인을 설명하고 장기적인 추이를 전망하고 있다. 최희선

(2003)은 경제적 효과측면에서 고령화 문제가 그다지 심각하지 않은 것으로 파악하고 고령자 고용정책이 모든 연령층을 대상으로 하는 고용정책 안에서 조화를 이룰 것을 강조하였다.

노동연구원에서는 중고령층을 대상으로 노동시장의 특성 및 정책과 관련된 연구를 지속적으로 수행하고 있다(장지연, 2003; 장지연, 2004; 방하남, 2005). 장지연의 2004년 연구는 경제학적 접근, 경영학적 접근, 법학적 접근 등의 학제적인 접근으로 고령화시대의 노동시장과 고용정책을 분석하고 있다. 예를 들면, 김정한(2004)은 고령화시대의 기업의 인력관리와 보상체계를 다루고 있으며 임금피크제 모델을 정년연장형과 고용연장형 모델로 분류하고 각각의 임금피크제 모델을 기업에 도입하기 위한 구체적인 방안을 제시하였다. 활동적 고령화와 연관된 법학적 접근방법을 택한 조용만(2004)은 연령을 이유로 고용에서의 차별과 관련된 국내외법의 현황, 차별금지를 규제하는 국제기준, 그리고 법제도적 개선방안을 제안하고 있다.

김태중(2005)은 한국노동패널조사의 직업훈련 실태자료를 활용하여 고령자의 직업훈련 참여율의 연도별 추이, 훈련기간 분포의 변화, 유동성 제약이 훈련참가 및 수요에 미치는 영향, 훈련 참가가 취업확률에 미치는 영향을 분석하고 있으며, 신동균(2004)의 연구는 노동생산성에 미치는 고령화의 영향을 분석하여 체계적인 인적자원프로그램의 개발과 훈련을 통해 중고령층의 생산성 및 고용의지를 제고시킬 것을 주장하였다.

한국보건사회연구원에서는 고령화 사회의 사회경제적 문제를 경제성장, 가족복지, 노인복지서비스, 의료비 및 연금의 측면에서 살펴보고 이에 따른 정책대응방안을 제시하였다(김미숙, 2003). 또한 한국의 노인복지지표 개발에 관한 연구를 진행하여 가치관, 지적자원, 건강, 경제생활, 보건의료, 소득 고용, 사회활동에 대한 지표를 제시하고 있다(정경희, 2002).

OECD, EU, ILO 등 국제기구에서는 세계적으로 심각해지는 고령화문제에 대한 공동대처 노력으로서 정책수단으로서의 중고령층 평생학습 및 연령차별 금지를 위한 공공정책을 강조하고 있다(Walker, 2001).

EU에서는 고령자 문제를 모든 연령층의 잠재적 가능성 제고의 관점에서

접근하여 스톡홀름 목표(2010년까지 55~64세 고용률을 50%수준으로 제고), 바르셀로나 목표(2010년까지 은퇴연령을 5년 연장하는 것)를 설정하고, 정책의 핵심기조로서 적극적 고령화 정책과 수단들을 제시하고 있다. 예를 들면, 핀란드의 경우 “고령 근로자를 위한 국가프로젝트”(Finnish National Programme for Ageing Workers)를 강조하고 있으며 영국의 경우 고령자를 위한 “뉴딜프로그램”을 강조하고 있다.

ILO(2002)는 고령자의 경험과 지식을 존중하는 문화를 촉진하여야 하며 모든 연령층이 완전하게 사회에 통합될 수 있는 그런 경제적 사회적 조건을 만들어낼 것을 주장하면서 고령화 사회에 대비하여 (1) 적극적인 근로생활에서 은퇴로의 점진적이고 유연한 이행, (2) 고령여성근로자의 차별을 방지하는 조치의 개발, (3) 고령근로자가 새로운 수요와 기회에 적응하도록 훈련 및 고용유지 정책의 실현, (4) 고령근로자의 고용 및 훈련기회 확장을 위한 정보통신기술의 잠재성 활용, (5) 고령근로자가 더욱 오랫동안 고용을 유지하도록 적합한 조건 및 정책수단의 개발, (6) 가족구조 및 라이프스타일의 변화에 대응하는 사회안전시스템 구비 등의 6가지 과제를 제시하고 있다. 특히 평생학습은 중고령층이 노동시장의 숙련수요변화에 대응할 수 있도록 도와줄 뿐만 아니라 학습을 통해 고령자의 노동애착도(attachment)를 증진시키고 나아가서는 연령에 따른 생산성의 저하를 극복하는데 도움을 줄 수 있기 때문에 강조되고 있다(OECD, 1996).

최근 OECD(2004)에서는 『한국의 고령화와 고용정책』이라는 보고서를 통하여 고령근로자 채용 및 고용유지를 촉진하기 위해 정년제도의 사용을 제한하고, 연공서열형 임금시스템의 개혁, 보조금제도의 합리화 등을 권고하며, 이들의 고용가능성을 개선하기 위해서는 중고령층의 훈련기회를 확대할 필요가 있음을 권고하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 국내외적으로 고령화 사회에 대비하여 중고령층에 필요한 연구 및 추진과제는 내용적으로는 상당한 부분이 수행되었다고 볼 수 있으나 정책적으로 그 효과가 얼마나 큰 지는 미지수이므로 아래와 같은 시스템적인 접근으로 통합적으로 조망할 필요가 있다.

첫째, 활동적 고령화를 위한 환경으로서 경제사회적, 문화적, 인구통계학적 인 접근이 통합적으로 이뤄져야 하나 그동안의 연구는 별개로 이뤄져 왔다.

둘째, 활동적 고령화 인구의 특성을 잘 파악하기 위해서는 고령 인구의 건강, 직업능력, 교육 수준, 직업에 대한 기대 뿐 아니라 고용주의 기대 등도 파악되어야 이들 고령층의 경험과 기술에 기초한 직업능력개발 프로그램 개발도 효과적으로 이뤄질 수 있으며 시장에서 요구하는 수준에 대응할 수 있는 인적자원의 개발이 용이하다. 이러한 점에서 업무능력지표(work ability index)를 비롯한 고령층 및 고용주의 인식을 파악하기 위한 지표가 필요하다.

셋째, 활동적 고령화 정책 및 프로그램이 공급자로부터 수요자인 구직자에게 제공되는 전달체계로서 평생교육기관, 교육훈련기관 및 고용안정센터 등에 대한 분석이 없었기 때문에 활동적 고령화의 프로세스로서 평생교육, 직업훈련, 고용 서비스 등을 포함한 인적자원개발 지표와 고용지원 지표 등에 대한 분석이 필요하다.

넷째, 활동적 고령화의 산출은 경제활동의 지표뿐 아니라 육체적 정신적 건강, 사회적 자율권 및 사회활동을 나타내므로 이들 모두를 나타낼 지표가 필요하며 이를 통하여 정책의 효과를 검증하여야 한다.

제2절 외국 사례²⁾

1. 일본의 중고령층 직업능력개발 정책

일본 정부는 「고연령자등의고용안정등에관한법률」, 「고령자 고용안정법」 및 「고령자등의직업안정대책기본방침」의 법적 토대를 바탕으로 중고령층의 고용과 취업을 위해 노력하고 있다.

2) 이의규, 『주요국의 중고령층 직업능력개발정책과 프로그램』, 2005.

가. 65세까지의 고용확보

65세까지의 고용유지 및 확보를 위하여 고령자 고용어드바이저 등을 통하여 정년 연장과 계속고용제도 도입에 필요한 환경을 정비하고 있다. 2001년부터 고용환경을 종합적으로 정비하기 위한 점프65추진사업을 계속하여 실시하고 있으며, 지역경제단체와의 연계를 통한 고령자 직무영역개발에 힘쓰는 한편 계속고용정책촉진 지원금, 고령자 고용환경 정비용자, 그리고 고령근로자에 대한 지원 등 정년 연장 계속고용제도의 도입을 위한 촉진지원금을 마련하고 있다.

나. 중고령자의 재취업지원과 촉진

중고령자의 재취업을 지원 및 촉진시키기 위해 정년퇴직자 및 부득이하게 이직하는 중고령자의 재취업을 위하여 사업주에 대해 지원과 원조를 하고 있다. 또한 사업주는 고용하는 고령자들이 퇴직에 의해 이직하는 경우 해당 고령자가 재취직을 희망할 때, 이를 지원하기 위해 재취업 컨설턴트 등을 통한 상담 및 조언을 통해 필요한 조치를 취해 주어야 한다. 2001년은 고용대책법을 개정함으로써 사업주가 모집 및 채용의 연령제한 완화에 대해 노력하도록 하였으며, 사업주들이 자발적으로 이직을 준비하는 중고령자의 재취업을 지원하기 위하여 재직자구직활동지원조성금을 마련하고 있다. 또한 고령자의 이직을 받아들이는 자회사 등의 고용 사업주에게는 고용안정지원금을 지급하고, 고령자를 계속 고용하는 사업주에 대한 특정 구직자 고용개발 조성금을 마련하는 등 정부는 사업주들이 자발적으로 고령자를 고용하도록 노력하고 있다.

다. 고령자의 다양한 취업과 사회참가의 촉진

정부는 고령자의 다양한 취업과 사회참가를 촉진시키기 위해 실버인재센

터를 통한 지역사회에 밀착한 가정, 사업소, 관공서 등의 일자리를 제고하고 있다. 또한 고령자의 기능훈련, 합동 면접회 등 시니어워크프로그램을 통해 보다 직접적으로 고령자에 대한 고용취업을 지원하고 있으며, 고령자의 장기적 경력을 살린 단기적 고용기회를 제공하기 위하여 고령자고용취업기회제공사업을 실시하고 있는 한편, 고령자들의 커리어와 기능의 향상을 위해 고령자고용취업지원센터를 운영하고 있다.

자영업을 희망하는 고령자들을 대상으로는 산업고용안정센터에서 자영업 상담 및 지원을 하는 한편, 3인 이상 고령자에 의한 창업지원으로 고령자 공동취업기회 창출조성금을 지원하는 등 고령자들의 취업을 통한 사회참여를 유도하기 위해 촉진지원금을 마련하고 있다.

2. 미국의 중고령층 직업능력개발 정책

미국은 이미 1967년에 고용에 관한 ‘연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act, ADEA)’을 제정, 연령을 이유로 한 고용차별을 금지하고 고용자를 위한 고용기회 보호의 기반을 마련하였다. 이어 1990년에는 변화하는 경제 환경 속에서 사회경제적 요구에 부합하도록 ADEA의 문제점 보완한 ‘고령근로자 이익 보호법(Older Workers Benefit Protection Act)’를 제정하였다. 그 결과, 기업 채용 및 인사 관행에서 고령자가 겪을 수 있는 차별을 억제시키는 역할을 하였다.

고령근로자 활용에 적극적인 기업들은 기본적으로 중고령 인력활용이 기업경영에 유익하다는 인식을 바탕으로 1980년대 불황기부터 다수의 고령자 활용프로그램을 개발해 왔다. 주로 소매업이나 패스트푸드 업체 또는 민간기관들을 중심으로 개발된 고령근로자를 위한 전문화된 구직활동 프로그램과 고령자 능력개발 프로그램, 일부 기업을 중심으로 기존 재직자의 경험과 노하우를 재활용할 수 있는 퇴직자의 계속 또는 재고용을 위한 유연고용프로그램을 도입, 퇴직을 앞 둔 근로자로 하여금 향후 노후설계가 가능하도록 유도하고, 해당 기업에서 퇴직 후에도 계속 근무할 수 있도록 하는 유연 고용

프로그램을 실행하였다.

미국의 연방정부는 ‘고령자 지역사회서비스 고용프로그램(Senior Community Service Employment Program, SCSEP)’, ‘인력투자법에 근거한 프로그램(Workforce Investment Act, WIA)’, ‘통상적응지원 프로그램(Trade Adjustment Assistance, TAA)’ 등의 프로그램을 통해 고령인력을 적극 활용할 수 있는 방안을 개발해오고 있다.

3. 독일의 중고령층 직업능력개발 정책

독일의 중고령층을 위한 계속 교육과 실업자를 위한 사회복지 정책 및 계속 교육 사례에서 나타난 시사점을 보면 다음과 같다.

첫째, 중고령층을 위한 계속교육에 대한 중요성에 인식이 공유되고 있기에, 관련 정부 부처별 전문성이 있는 정책 개발에 적극적이다. 연방교육연구부는 노인기의 장기화에 따른 여가시간의 활용 문제와 자조적·활동적인 노후의 삶의 방식을 향유할 수 있도록 하는 방안으로 전국적으로 체계화된 폭스호츨레(Volkshochschule)에서 중고령층이나 노인을 위한 프로그램을 확대하고 참여 대상자에 대한 지원과 계속교육 차원에서 대학에서 연장자를 위한 교육 개방 등을 적극 지원하고 있다. 연방경제노동부는 노동인구의 고령화라는 문제에 초점을 두고, 중고령 근로자의 전문성과 능력이 변화하는 노동시장에 통용될 수 있도록 하는 직업능력향상 강화에 역점을 두고 지원하고 있다.

둘째, 독일은 중고령층 실업자에 대한 지원의 기본 대책으로 고용정책사업, 고용창출, 고용유지사업, 실업자 지원 차원에서 이루어지고 있다는 점이다. 고용유지 및 고용창출의 일환으로 산업체가 중고령 근로자를 해고하는 대신 ‘소득보전제도’와 ‘점진적 퇴직제도’를 도입하여 중고령층 근로자의 근로시간을 단축하여 고용을 유지할 경우 근로시간 단축에 따른 근로자의 소득 감소분을 정부가 수당으로 지급하고 있다.

셋째, 중고령층 실업자의 재취업을 유도하고, 이들 인력의 효율적 활용을

위해 독일 정부는 「프로파일링(Profiling) 프로젝트」를 통하여 실업을 예방하고 있다. 프로파일링 프로젝트는 장기 실업의 위험에 빠질 우려가 있는 직업 집단이나 개인을 조기에 발견하는 데 있으며 다른 하나는 이들을 제3자의 개입을 통해 장기 실업의 위험으로부터 벗어나 조기에 직업 적응을 할 수 있도록 도와주는 데 그 목적을 두고 있다.

넷째, 독일은 중고령층 근로자의 고용안정의 일환으로 평생계속교육시스템을 구축하고 있으며, 이들의 고용안정의 효과를 극대화하기 위해 생애주기, 성별 그리고 기타의 특성별 구분에 따라 다양한 직업이나 지역 실정과 연계된 계속교육모델들을 제공하고 있다.

4. 핀란드의 중고령층 직업능력개발 정책

고령화가 빠르게 진행되고 있는 핀란드는 인력부족에 대한 해결방안으로서 중고령층 교육훈련을 통해 노동력의 질적 제고를 강조하고 있다. 고령화로 인한 사회적 문제를 종합적으로 해결하기 위해 관련된 정부부처는 서로 협력하여 수행하는 정책(FINPAW)을 수행하며, 다른 한편으로는 각 부처에서 개별적 정책을 수립(VETO 프로그램)하여 이를 진행하고 있다.

가. 국가 고령화 프로그램(The National Age Programme)

국가 고령화 프로그램(The National Age Programme)은 평균 퇴직 연령을 높여 고령층 근로자의 고용향상을 위한 정책으로 정책 결정은 50세 이상 근로자들 사이에서 교육 참여를 증가시키는 것을 목적으로 한다. 이 결정은 교육에서의 추가적 재원 증가를 제안하지는 않았지만 교육 참여자의 연령구조의 이동을 통하여 변화를 도모하는 것이다.

나. 중고령층 근로자를 위한 국가계획(FINPAW)

고령 근로자를 위한 국가 프로그램(FINPAW)은 모든 활동 수준에서 프로

그램을 고려하여 보건부, 노동부, 교육부, 직업건강과 사회 파트너의 핀란드 기관 등 유능한 관계자의 확장된 네트워크를 구축하는 것이다. 평가방법은 BSC(The Balanced Score card)에 의해 이루어진다. 이 제도는 노동능력 향상을 통해 조직 관리와 고용인 관리에 영향을 주는 고용방법을 위해 제공된 훈련에서 노동생활에 긍정적인 영향을 가져왔으며, 다양한 부서들, 특히 보건부·노동부·교육부/부서들과 노동시장조직/부서들과 관련 정부 부서와 관청들/부서들, 관련 정부 관청들과 사업들 사이에서 발생하는 협조 업무를 매우 잘 수행할 수 있도록 하였다.

다. VETO 프로그램

VETO 프로그램은 핀란드의 보건복지부가 중심이 되어 교육부, 산업통상부, 사용자와 노동자단체, 국립보건연구소가 공동참여로 근로자들이 생애 전반에 걸쳐 보다 오래 경제활동에 참여하여 일하도록 하며 고령자의 근로기간 연장과 복지혜택 구조를 종합적으로 설계하고자 한다. VETO 프로그램에 대응한 교육부 정책수단으로 평생학습, 성인교육 수준 향상 프로그램, 직업자격제도, 사전훈련인정(recognizing previous training)등이 있다.

5. 호주의 중고령층 직업능력개발 정책

호주에서는 고령자를 위해 제도적 진입장벽을 약화시키는 정책과 해직이나 은퇴시 재취업을 위한 훈련 또는 평생교육정책을 센터링크(centerlink)를 중심으로 고령화 정책을 펼치고 있다. 또한 고령자에게 적절한 소득을 보장하기 위한 중고령자수당(MMA: Mature Age Allowance), 21세 이상으로서 노령연금 수급연령 이하인 모든 실업자에게 지급하는 새출발수당이 있다.

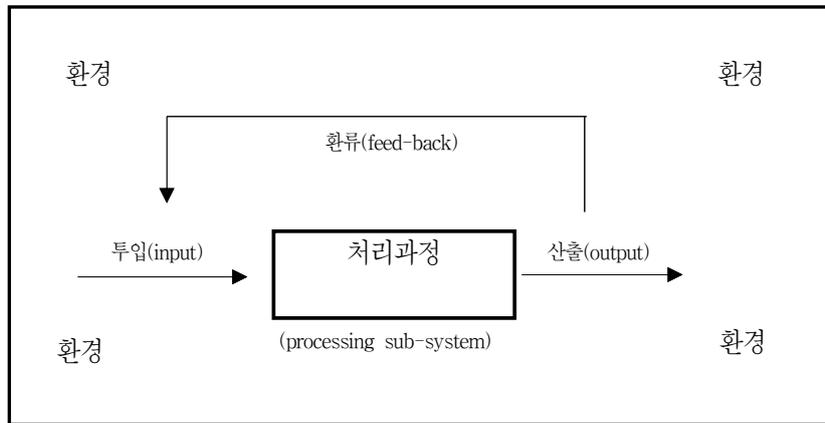
고령자들이 디지털시대에 맞는 기술을 가질 수 있도록 제공하는 프로그램으로 주로 정보기술 분야에서 국가적으로 승인된 훈련을 할 수 있는 기회를 고령자 훈련생에게 제공하는 역할을 하는 BITES 프로그램(Basic IT

Enabling Skills), 수요자가 필요한 맞춤형 패키지 훈련을 통해 수요자 숙련이나 기술을 발전시키고 실제 직무에 필요한 훈련이나 교육을 하는 TWP(Transition to Work Programme)가 있다. 또한 지역내 프로젝트를 통해 구직자의 과거 작업장 경력을 지속적으로 향상시키고자 하는 것으로 이 프로그램의 핵심은 개인이 소위 훈련인증을 취득하여 전국 어디서나 훈련을 구매하는 데 사용할 수 있게 하는 WFD(Work Force The Dole), 참신한 아이템을 가지고 있거나 기존과는 다른 신흥 사업을 하는 고용주가 New Apprentices 출신의 취업이나 훈련의 진입장벽에 직면한 45세 이상의 고령자를 채용할 경우 근로자 1인당 825달러의 장려금은 주는 정책인 NAIP(New Apprentices Incentive Programme)이 있다.

제 3 장 고령화를 위한 시스템 접근 방법

제1절 활동적 고령화를 위한 시스템적 접근 방법의 틀

[그림 III-1] 활동적 고령화의 시스템 접근 방법



시스템 접근 방법이란 사물이나 대상을 환경, 투입, 프로세스, 산출 및 환류의 5가지로 분류하여 접근하는 방법론으로서 생물학자 루드비히 폰 베탈란피가 최초로 “일반 시스템 이론”이라는 이름으로 제안했다. 단순히 변수들

간의 인과관계나 유형을 찾는 것보다는 변수 전체의 총체적인 관계를 파악하고 일관된 관계 유형을 분석하기 위한 방법으로 오늘날은 매우 다양한 분야에서 응용된다. 유기체는 주위 환경과 끊임없이 물질과 에너지 교환이 이루어지지 않으면 생존할 수 없는 열린 시스템이다. 열린 시스템(open system)의 특징은 그들이 자신들의 외부에 있는 다른 시스템들과 상호작용을 하는 데 있다. 이 상호작용에는 외부에서 시스템으로 들어가는 투입물, 주위 환경으로 빠져 나오는 산출물의 두 가지 구성요소가 있다. 시스템과 환경은 일반적으로 경계에 의해 분리된다. 예를 들어 살아있는 유기체의 경우에는 피부가 그 경계의 역할을 한다. 시스템의 산출물은 전체적인 투입물의 직간접적인 결과이나 일반적으로 투입물과 전혀 다르다. 시스템은 단지 수동적인 통이 아니라 능동적인 처리 장치이다. 즉, 우리가 섭취하는 음식, 음료, 산소는 소변, 대변, 이산화탄소 화합물로 변해서 배출된다. 이처럼 시스템에 의해 투입물에서 산출물로 변하는 것을 보통 프로세스(Throughput)라고 부른다. 이것이 시스템이론을 이해하는데 있어 우리에게 주어진 시스템의 기본적인 구성요소이다. 시스템의 환경을 좀 더 면밀히 살펴보기 위해서는 시스템과 환경의 상호작용이 존재함을 알아야한다. 만약 고령화 환경 내에 서로 간의 상호작용이 일어나고 있는 시스템들의 집합이 있다면 그 집합은 다시 하나의 시스템으로 생각될 수 있다. 예를 들어 구성하고 있는 시스템의 공통의 상호작용은 어느 정도 이들 요소들을 전체로 접합시킨다. 만약 이 부분들이 상호작용을 하지 않는다면 전체는 그 구성요소의 총합 이상이 되지 않을 것이다. 그러나 그들이 상호작용을 하기 때문에 시너지 효과가 발생한다. 전체에 대하여 부분들은 하부 시스템으로 보여지며 부분에 대하여 전체는 상위 시스템으로 보여진다.

활동적 고령화를 비롯한 인적자원개발정책은 공공정책의 한 분야로서 일반시스템 이론을 적용할 수 있다(강일규, 2002). 먼저 환경적인 면에서는 인적자원개발 정책수립의 다양한 환경 요인을 시스템적으로 분류하고 이해 및 적용함으로써 인적자원개발 정책을 정교하고 객관적으로 제시할 수 있다. 이러한 환경에 속하는 요소로는 국제적인 인력의 수요와 질의 변화, 국제사회

의 변화, 국내의 정치·경제·사회·문화 등을 생각할 수 있다. 본 연구에서는 국내적인 환경인 경제사회적인 요소와 인구통계학적인 환경, 그리고 법체적 환경을 중심으로 활동적 고령화의 환경을 검토할 것이다.

인적자원개발정책의 투입요소는 우리사회의 인적자원개발에 대한 다양한 수요와 이에 대한 지지라고 할 수 있다. 즉 인력수요, 능력개발과 같은 사회에서 요구하는 수요와 국민개인이나 이익집단 또는 관련 기관과 같이 사회적인 수요와 관련된 자들로부터의 지지라고 할 수 있다. 본 연구에서 활동적 고령화의 투입물은 고령자들의 가치관, 고용기대, 작업능력, 교육수준, 정보화수준, 저축 및 지출을 포함한다.

다음으로 프로세스는 투입과 내·외부의 환경이 상호영향을 주고받으면서 정책을 구체화 하는 과정으로 인적자원개발 지표와 고용지원 지표가 이에 해당한다고 할 수 있다. 본 연구에서의 프로세스는 중고령층의 평생교육, 직업훈련 및 고용서비스 이용과 관련된 지표를 통하여 살펴본다.

마지막으로 산출은 주어진 환경하에 고령자의 가치관과 고용기대, 교육수준, 작업능력, 정보화 수준, 저축 및 지출이란 투입 및 평생 교육과 직업훈련, 그리고 고용서비스 이용이란 프로세스를 통하여 최종적으로 고령화 관련 정책의 집행에 이르는 결과이다. 좀 더 구체적으로 살펴보면, 이는 활동적 고령화 관련 인적자원개발과 관련한 법 및 정책을 제정하고 이를 집행한 결과라고 할 수 있다. 따라서 이 글에서 활동적 고령화의 산출은 육체적 정신적 건강, 경제활동, 사회적 자율권을 나타낸다.

시스템적 접근방법에서의 피드백은 정책의 평가와 관련이 있다. 활동적 고령화의 피드백은 고령화 정책에 대한 평가 및 이를 통한 새로운 정책 개발, 정책간의 충돌을 막기 위한 정책 조정, 고령화 프로그램 및 유망 직종의 평가 및 전달체계 등을 나타내며 이 연구에서는 논외로 한다.

제2절 활동적 고령화의 환경 분석

활동적 고령화를 둘러싼 환경적 요인으로는 경제 사회적 환경, 문화적 환경, 인구통계학적 환경, 법제적 환경 등으로 나눌 수 있으며 이를 분석할 수 있는 자료로는 다음을 들 수 있다.

<표 III-1> 활동적 고령화의 환경 분석 요소

요인	지표	정의	자료
경제사회적 환경	GDP 대비 노인복지 지출	(사회보장지출/GDP)*100	재경부, 한국통합재정수지
	사회복지지출 대비 노인복지 지출	(노인복지지출/사회복지지출)*100	재경부, 한국통합재정수지
	정부지출 대비 노인복지 지출	(노인복지지출/정부지출)*100	재경부, 한국통합재정수지
	사회적 연령차별 및 사회적 배제	사회활동에서 연령차별 및 배제의 정도	설문
인구통계학적 환경	노인 인구비	(65세 이상 인구수/총인구수)*100	통계청, 인구주택총조사 장래인구추계
	노인 가구비율	(65세 이상 노인이 1명 이상 있는 가구수/총가구수)*100	통계청, 인구주택총조사
	노인부양비	(65세 이상 인구수/15-64세 인구의 인구수)*100	통계청, 인구주택총조사
	기대여명	65세 이상 인구의 평균 생존년수	통계청, 생명표
법제적 환경	정년제 정년연령 고용상 연령차별 연금제도	정년제 운용현황 사업장별 정년제 현황 고용상 연령차별의 유무 연금제도 현황	노동부, 고령자고용현황분석 노동부, 고령자고용현황분석 설문

1. 경제사회적 환경

가. GDP 대비 노인복지 지출³⁾

우리의 사회복지지출(2001)은 GDP 대비 8.7%로 OECD 회원국 중 최하위 국가(29위인 멕시코는 11.8%)이며, OECD 30개국 평균인 22.4%의 약 40% 수준이다.

<표 III-2> 사회복지지출 국제비교

(단위: 경상 GDP 대비 %)

	캐나다	프랑스	독일	이탈리아	영국	미국	일본	한국	OECD 평균*
계(A+B)	17.8	28.5	28.8	25.8	22.3	15.2	17.5	8.7	22.4
공공사회지출(A)	17.8	28.5	27.4	24.4	21.8	14.8	16.9	6.1	21.2
법정민간지출(B)	-	-	1.4	1.4	0.5	0.4	0.6	2.6	0.8

주: 30개 회원국 평균.

자료: 보건복지부(2005), 『희망한국21: 함께하는 복지-사회복지 총괄』.

OECD(2004), Social Expenditure Database, 1980~2001.

나. 사회복지지출 대비 노인복지 지출⁴⁾

2006년 정부예산 1,448,076억원 중, 보건복지부예산은 103,652억원으로 7.1%를 차지하고 있다. 그 가운데 노인복지에 사용되는 예산은 5,910억원으로 보건복지부예산 대비 5.7%를 차지하고 있다.

3) GDP대비 노인복지 지출: (사회보장지출/GDP) * 100, (재정부, 한국통합재정수지)

4) 사회복지지출 대비 노인복지 지출: (노인복지지출/사회복지지출)*100, (재정부, 한국통합재정수지)

<표 III-3> 최근 10년간 노인복지 예산 증가추이

(단위: 억원, %)

구분	1996		1999		2005		2006	
	예산	비중	예산	비중	예산	비중	예산	비중
정부예산	579,621		801,378		1,341,394		1,448,076	
보건복지부 예산	23,707	4.1	38,968	4.9	93,068	6.9	103,652	7.1
(노인복지)	(847)	(3.6)	(1,917)	(4.9)	(5,284)	(5.7)	(5,910)	(5.7)

※ 복지부 예산 비중은 정부예산 대비 비율, 노인복지예산 비중은 복지부 예산 대비 결과임.
 ※ 2005, 2006년 복지부 예산은 지방이양된 6,589억원, 노인복지예산은 1,982억원 포함.
 자료: 보건복지부(2006), 『보건복지백서 2005』, p.121.

다. 정부세출 대비 노인복지 지출⁵⁾

2006년 정부예산은 1,448,076억 원이며, 이 중 보건복지부예산은 103,652억 원으로 7.1%를 차지하고 있다. 그 가운데 노인복지에 사용되는 예산은 5,910억 원으로 정부예산 대비 0.41%를 차지하고 있다.

<표 III-4> 최근 10년간 노인복지 예산 증가추이

(단위: 억원, %)

구분	1996		1999		2005		2006	
	예산	비중	예산	비중	예산	비중	예산	비중
정부예산	579,621	100	801,378	100	1,341,394	100	1,448,076	100
복지부 예산	23,707	4.1	38,968	4.9	93,068	6.9	103,652	7.1
노인복지	847	0.15	1,917	0.24	5,284	0.39	5,910	0.41

※ 복지부 예산 비중은 정부예산 대비 비율, 노인복지예산 비중은 정부예산 대비 결과임.
 ※ 2005, 2006년 복지부 예산은 지방이양된 6,589억 원, 노인복지예산은 1,982억 원 포함.
 자료: 보건복지부(2006), 『보건복지백서 2005』, p.121.

5) 정부세출 대비 노인복지 지출: (노인복지지출/정부세출)*100, (재경부, 한국통합재정수지)

라. 사회적 연령차별

연령에 기인한 차별대우의 경험에 대해서는, ‘순수미취업자’ 집단의 경우 (60.9%)가 상대적으로 가장 높게 나타났고, 이어 ‘취업자’ 집단(45.7%), 그리고 ‘취업포기자’ 집단의 비율(26.2%)이 가장 낮은 것으로 나타났다.

<표 III-5> 연령차별 경험

	취업자	순수미취업자	취업포기자	합계
있다	285 (45.7)	220 (60.9)	54 (26.2)	559 (46.9)
없다	339 (54.3)	141 (39.1)	152 (73.8)	632 (53.1)
합계	624 (100.0)	361 (100.0)	206 (100.0)	1191 (100.0)

자료: 본 설문조사(2007).

2. 인구통계학적 환경

UN에서는 총인구 중 65세 이상 인구비율(고령화율)이 7% 이상인 사회를 고령화 사회(aging society), 15% 이상인 사회를 고령사회(aged society), 20% 이상인 사회를 초고령사회(super-aged society)라고 하며, 이들을 모두 합해 ‘고령화 사회’라고 정의하고 있다. UN에서 발간한 **World Population Ageing 2007**에 따르면, 한국의 60세 이상 인구 비율은 14.6%로 전세계 192개국 중 52위를 차지하고 있다.

가. 노인인구비⁶⁾

0~14세 유소년인구는 2005년 현재 총인구 중 19.2%를 차지하고 있으며

6) 노인인구비: (65세 이상 인구수/총인구수)*100, (통계청, 인구주택총조사 장래인구추계)

지속적인 출산율 감소로 인하여 2010년 16.2%, 2030년 11.4%, 2050년 8.9% 수준으로 하락할 것으로 전망된다.

15~64세 생산가능인구는 2005년 현재 총인구 중 71.7% 수준에서 2016년 73.4%을 고비로 점차 감소하여 2030년 64.4%, 2050년 53.0% 수준으로 계속 낮아질 것으로 전망된다.

65세 이상 고령인구는 기대수명 연장 및 출산율 감소로 2005년 현재 9.1%에서 2018년 14.3%로 고령사회에 진입하고 2026년에는 20.8%로 본격적인 초(超)고령사회에 도달할 것으로 전망된다.

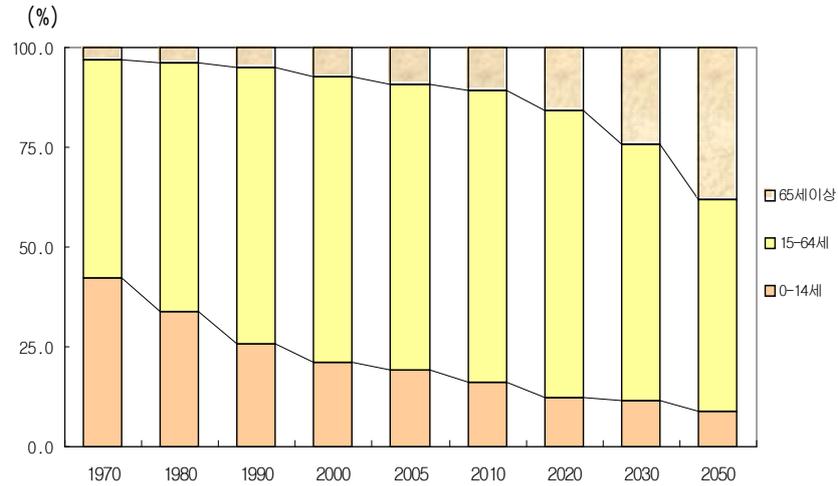
<표 III-6> 연령계층별 인구 및 구성비

(단위: 천명, %)

	1970	1980	1990	2000	2005	2010	2020	2030	2050
총인구	32,241	38,124	42,869	47,008	48,138	48,875	49,326	48,635	42,343
0-14세	13,709	12,951	10,974	9,911	9,241	7,907	6,118	5,525	3,763
15-64세	17,540	23,717	29,701	33,702	34,530	35,611	35,506	31,299	22,424
65세+	991	1,456	2,195	3,395	4,367	5,357	7,701	11,811	16,156
구성비	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0-14세	42.5	34.0	25.6	21.1	19.2	16.2	12.4	11.4	8.9
15-64세	54.4	62.2	69.3	71.7	71.7	72.9	72.0	64.4	53.0
65세+	3.1	3.8	5.1	7.2	9.1	11.0	15.6	24.3	38.2

자료: 통계청(2006), 『장래인구추계』, p. 40.

[그림 III-2] 연령계층별 인구 구성비



자료: 통계청(2006), 『장래인구추계』, p. 41.

2005년 65세 이상 고령인구는 4,367천명으로 70년 991천명에 비해 4.4배 늘어났으며, 2050년에는 2005년의 3.7배인 16,156천명이 될 것으로 전망된다. 70세 이상 인구도 2005년 현재 2,684천명에서 2050년에는 2005년에 비해 4.8배인 12,776천명에 이를 것으로 전망된다. 80세 이상 인구도 2005년 현재 676천명에서 2050년에는 2005년의 9.1배인 6,130천명에 이를 것으로 전망된다. 65세 이상 고령인구 성비는 2005년 65.8%에서 상대적으로 남자 사망률의 개선속도가 빠르게 진전되어 2020년 75.1%, 2030년 79.1%로 높아진 후 2050년에 79.0%로 거의 변화가 없을 전망이다.

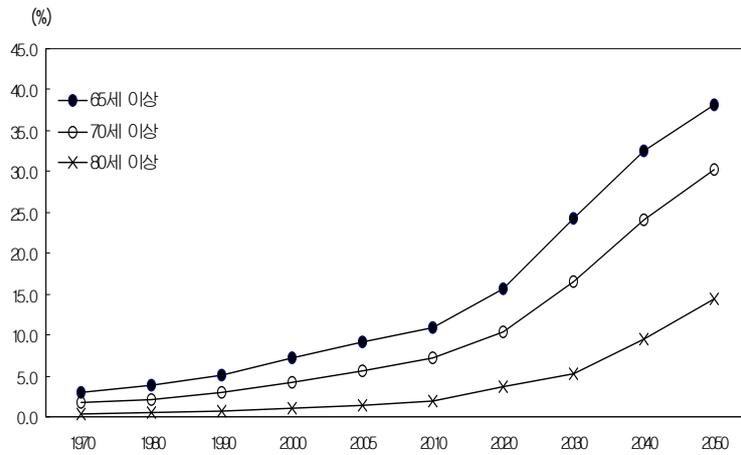
<표 III-7> 연령계층별 고령인구

(단위: 천명, %, 여자 100명당)

	1970	1980	1990	2000	2005	2010	2020	2030	2050
65세 이상	991	1,456	2,195	3,395	4,367	5,357	7,701	11,811	16,156
구성비	3.1	3.8	5.1	7.2	9.1	11.0	15.6	24.3	38.2
성비	70.0	59.7	59.8	62.0	65.8	69.2	75.1	79.1	79.0
70세 이상	563	832	1,294	2,014	2,684	3,546	5,120	8,019	12,776
구성비	1.7	2.2	3.0	4.3	5.6	7.3	10.4	16.5	30.2
성비	68.8	51.0	52.6	53.8	57.1	62.0	68.0	73.8	74.9
80세 이상	101	178	302	483	676	952	1,783	2,581	6,130
구성비	0.3	0.5	0.7	1.0	1.4	1.9	3.6	5.3	14.5
성비	50.3	33.6	35.8	39.1	41.4	43.2	51.2	57.6	63.5

자료: 통계청(2006), 『장래인구추계』, p. 46.

[그림 III-3] 연령계층별 고령인구 구성비



나. 노인가구비율⁷⁾

2000년 65세이상 인구 중 30.8%가 3세대 이상 가구에 거주하고 있으며, 다음이 1세대가구(28.7%), 2세대가구(23.9%) 순이며 노인 혼자 사는 1인 가구도 16.2%를 차지했다. 2005년에는 65세 인구의 9.3%만이 3세대 이상 가구에 거주하는 것으로 나타나 2000년 조사결과 30.8%로 나타난 것과 대조를 보인다. 2세대 이상의 가구수는 1990년, 2000년, 2005년의 큰 변화를 보이지 않은 반면에, 1세대 가구가 34.3%로 1위 나타났고, 그 다음으로 1인 가구가 30.0%를 차지한 것으로 보아서 지난 5년 동안 상당한 핵가족화가 진행되어 노인 부부 또는 독거노인이 증가되었다고 볼 수 있다.

<표 III-8> 65세 이상 인구의 세대구성별 분포

(단위: %)

	1990	2000	2005	세대구분		
				65~69세	70~79세	80세이상
계	100.0	100.0	100	100	100	100
1세대가구	16.9	28.7	34.3	35.9	32.3	24.7
2세대가구	23.4	23.9	26.0	30.5	17.3	16.6
3세대이상가구	49.6	30.8	9.3	9.7	8.5	9.2
1인가구	8.9	16.2	30.0	23.6	41.5	48.6
비혈연가구	1.2	0.4	0.4	0.4	0.5	1.0

자료: 통계청, 『인구주택총조사보고서』, 각 년도.

다. 노인부양비⁸⁾

15~64세 생산가능인구가 부양해야 할 유소년부양비와 노년부양비의 합인 총부양비는 2005년 현재 39.4%에서 2016년 36.3%로 가장 낮아진 후 고령인구가 크게 늘어남에 따라 2030년 55.4%, 2050년 88.8%로 계속 높아질 전망

7) 노인가구비율: (65세 이상 노인이 1명이상 있는 가구수/총가구수)*100, (통계청, 인구주택총조사)

8) 노인부양비: (65세 이상 인구수/15-64세 인구의 인구수)*100, (통계청, 인구주택총조사)

이다. 유소년부양비(0~14세인구/15~64세인구)는 2005년 현재 26.8%에서 출산률 감소로 인하여 2030년 17.7%, 2050년 16.8%로 계속 낮아질 전망이다. 노년부양비(65세이상인구/15~64세인구)는 2005년 현재 12.6%이나 기대수명 증가로 인하여 2020년 21.7%, 2030년 37.7%, 2050년 72.0%로 크게 높아질 전망이다.

2005년 현재 노령화지수는 유소년인구 100명당 고령인구는 47명 정도이나 2030년 214명, 2050년에는 429명이 되어 초고령사회가 상당히 진전될 것으로 전망된다.

<표 III-9> 부양비 및 노령화 지수

(단위: %)

	1970	1980	1990	2000	2005	2010	2020	2030	2050
총 부양비	83.8	60.7	44.3	39.5	39.4	37.2	38.9	55.4	88.8
유소년부양비	78.2	54.6	36.9	29.4	26.8	22.2	17.2	17.7	16.8
노년부양비	5.7	6.1	7.4	10.1	12.6	15.0	21.7	37.7	72.0
노령화지수	7.2	11.2	20.0	34.3	47.3	67.7	125.9	213.8	429.3

※ 노년부양비 = (65세이상인구/15-64세인구)

※ 노령화지수 = (65세이상인구/0-14세인구)×100

자료: 통계청(2006), 『장래인구추계』, p. 43.

라. 기대여명⁹⁾

2005년 기대수명(0세 기대여명)은 71년 62.3세에서 16.3세 증가한 78.6세이며, 향후 2030년 83.1세, 2050년 86.0세로 늘어날 전망이다. 2005년 남자의 기대수명은 71년 59.0세 보다 16.1세 증가한 75.1세이며, 향후 2030년 79.8세, 2050년 82.9세로 늘어날 전망이다. 2005년 여자의 기대수명은 71년 66.1세 보다 15.8세 증가한 81.9세이며, 향후 2030년 86.3세, 2050년 88.9세로 늘어날 전망이다. 남녀별 기대수명 차이는 2005년 6.8세로 여자가 높으나 이러한 남녀별 차이는 2020년 6.6세, 2050년 6.0세로 점차 줄어들 전망이다.

9) 기대여명: 65세 이상 인구의 평균 생존년수.

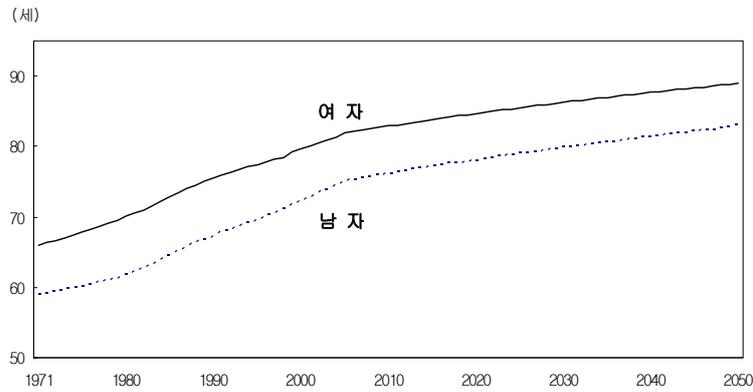
<표 III-10> 기대수명

(단위: 세)

	1971	1980	1990	2000	2005	2010	2020	2030	2050
기대수명 계	62.3	65.7	71.3	76.0	78.6	79.6	81.5	83.1	86.0
남자	59.0	61.8	67.3	72.3	75.1	76.1	78.0	79.8	82.9
여자	66.1	70.0	75.5	79.6	81.9	82.9	84.7	86.3	88.9
차이	7.1	8.2	8.2	7.3	6.8	6.7	6.6	6.5	6.0

자료: 통계청(2006), 『장래인구추계』, p. 49.

[그림 III-4] 기대수명 추이



자료: 통계청(2006), 『장래인구추계』, p. 49.

3. 법제적 환경

가. 정년의 법제적 환경

고령자고용촉진법 제19조에 의하면 '사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력해야 한다'라고 60세를 정년으로 권고하고 있으나, 이를 강제하지는 않고 있다. 동법 제20조 1항에 의하면 '대통령령이 정하는 일정 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 노동부령이

정하는 바에 따라 매년 정년제도의 운영현황을 노동부장관에게 제출'하여야 하고 동법 제 20조 2항에 의하면 '노동부 장관은 제 1항의 규정에 따른 사업주로서 정년을 현저하게 낮게 정한 사업주에 대하여 정년연장에 관한 계획을 작성하여 제출할 것을 요청'할 수 있고, 3항에 의하면 '사업주가 제출한 계획이 적절하지 아니하다고 인정하는 때에는 그 계획의 변경을 권고'할 수 있다. 이 변경권고를 따르지 아니한 경우 동법 제 20조 4항에 의하여 '그 내용을 공표할 수 있다'라고 법적 근거를 가지고 있으나, 정년 연장을 강제할 수는 없는 실정이다.

나. 정년 현황 및 유형¹⁰⁾

상시 근로자 300인 이상 사업장 1,852개소의 고령자 고용 및 정년현황을 2005. 12월 31일을 기준으로 조사한 결과, 전체 사업장의 95.3%인 7,765개소에서 정년제를 운용중인 것으로 나타났다. 유형별로는 단일정년제 운용 사업장은 1,314개소(71.0%)이고, 직급별 정년제의 경우는 219개소(11.8%)이며 직종별정년제는 194개소(10.5%)이다. 정년제도를 채택하고 있지 않는 사업장은 87개소(4.7%)인 것으로 조사되었다. 전체적인 면에서, 2005년도의 「300인 이상 사업장 고령자 고용실태 분석결과」와 대동소이하다고 할 수 있다.

10) 노동부(2006) 고령자고용팀, 「300인 이상 사업장 고령자 고용현황 조사 분석」에서 요약·정리함.
Internet: http://www.molab.go.kr/view.jsp?cate=3&sec=1&smenu=1&div_cd=&mode=view&bbbs_cd=105&seq=1159163108525&page=35&state=A&dept_cd=&gubun=&dept=&sdate=&edate=&keyField=0&keyWord=; accessed 2007. 08. 01

<표 III-11> 정년제 운용현황

(단위: 개소, 명)

구 분	계	정년제도 있음				제도 없음	
		단일정년	직급별	직종별	기타		
2005년	사업장수	1,852 (100%)	1,314 (71.0%)	219 (11.8%)	194 (10.5%)	38 (2.0%)	87 (4.7%)
	근로자수	2,162,947 (100%)	1,638,914 (75.8%)	207,664 (9.6%)	203,672 (9.4%)	60,088 (2.8%)	52,609 (2.4%)
2004년	사업장수	1,660 (100%)	1,177 (70.9%)	187 (11.3%)	191 (11.5%)	28 (1.7%)	77 (4.6%)
	근로자수	1,840,055 (100%)	1,404,720 (76.3%)	182,265 (9.9%)	180,531 (9.8%)	20,473 (1.1%)	52,066 (2.8%)

자료: 노동부, 고령자고용팀(2006), 「300인 이상 사업장 고령자 고용현황 조사 분석」.

업종별로는 숙박·음식업(95%), 도매 및 소매업(85.2%), 금융 및 보험업(84.6%), 제조업(86.4)의 경우 다른 업종에 비해 단일정년제를 채택하고 있는 사업장이 많다. 규모별로 300~499인 사업장은 68.8%, 500~999인 사업장 71.5%, 1,000인 이상 사업장 73.8%가 단일정년제를 채택하고 있어 규모가 증가할수록 정년제를 채택하는 비율이 증가하는 있는 것으로 조사되었다.

다. 단일 정년제 현황

전체 1,765개소 사업장 중 정년을 55세로 정한 기업이 580개소(44.1%), 58세로 정한 기업이 311개소(23.7%)인 것으로 나타났다. 60세 이상으로 정년을 정한 기업은 196개소(14.9%)로 조사되어, 전체 사업자의 평균 정년은 56.82세라고 할 수 있다.

<표 III-12> 단일 정년제 현황

(단위: 개소)

단일	평균 정년	54세 이하	55세	56세	57세	58세	59세
사업장수	56.82	5 (0.4%)	580 (44.1%)	63 (4.8%)	137 (10.4%)	311 (23.7%)	22 (1.7%)
근로자수		1,854 (0.1%)	646,218 (39.4%)	71,712 (4.4%)	175,472 (10.7%)	532,807 (32.5%)	35,738 (2.2%)
단일	평균 정년	60세	61세	62세	63세	64세	65세 이상
사업장수	56.82	170 (12.9%)	12 (0.9%)	3 (0.2%)	3 (0.2%)	2 (0.2%)	6 (0.5%)
근로자수		160,824 (9.8%)	6,487 (0.4%)	1,261 (0.1%)	1,552 (0.1%)	1,203 (0.1%)	3,786 (0.2%)

* 평균정년: 연령별 사업장수에 가중치를 주어 산출 [(각 연령×사업장수의 합계)/단일정년 전체사업장수].

전체 1,765개소 사업장 중 정년을 55세로 정한 기업이 580개소(44.1%), 58세로 정한 기업이 311개소(23.7%)인 것으로 나타났다. 60세 이상으로 정년을 정한 기업은 196개소(14.9%)로 조사되어, 전체 사업자의 평균 정년은 56.82세라고 할 수 있다.

라. 단일정년제 이외의 정년제 현황

단일정년제 이외의 정년제를 채택하고 있는 사업장 가운데 최저 정년연령이 54세 이하인 사업장은 54개소(12%), 60세 이상인 사업장이 19개소(4.25%), 55세 이상 60세 미만인 사업장은 378개소(83.8%)로 나타났다. 최고 정년연령을 55세 이하로 정한 사업장은 20개소(4.4%), 65세 이상인 사업장은 89개소(19.7%)인 것으로 조사되었다.

<표 III-13> 최저 정년연령

(단위: 개소)

구분	계	54세 이하	55	56	57	58	59	60	61	63
계	451	54	174	37	88	73	6	16	2	1
농림어업	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
광업	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
제조업	90	16	59	9	4	2	0	0	0	0
전기가스수도업	16	2	4	8	0	2	0	0	0	0
건설업	16	4	9	1	1	1	0	0	0	0
도·소매업	8	3	2	0	0	0	3	0	0	0
숙박 및 음식점	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
운수업	53	2	26	2	11	12	0	0	0	0
통신업	4	1	2	0	1	0	0	0	0	0
금융및보험업	16	7	0	1	5	3	0	0	0	0
부동산 및 임대업	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0
기타서비스업	244	18	71	16	65	52	3	16	2	1

자료: 노동부 고령자고용팀(2006), 「300인 이상 사업장 고령자 고용현황 조사 분석」.

<표 III-14> 최고 정년연령

구분	계	55세 이하	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65세 이상
계	451	20	15	29	86	32	138	26	5	9	2	89
농림어업	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
광업	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
제조업	90	11	11	19	22	1	20	0	0	2	1	3
전기가스수도업	16	0	0	0	8	5	1	2	0	0	0	0
건설업	16	1	0	4	5	1	4	0	0	0	0	1
도·소매업	8	1	1	1	1	0	4	0	0	0	0	0
숙박 및 음식점	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
운수업	53	0	1	1	10	5	28	3	1	1	0	3
통신업	4	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0
금융 및 보험업	16	3	0	0	5	0	7	1	0	0	0	0
부동산 및 임대업	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
기타 서비스업	244	4	2	3	32	20	70	20	4	6	1	82

자료: 노동부 고령자고용팀(2006), 「300인 이상 사업장 고령자 고용현황 조사 분석」.

마. 정년제 미도입 현황

전체 사업장 1,852개소 중 87개소(4.7%) 사업장이 정년제도를 도입하지 않은 실정이다. 사업장 규모별로는 300~499인 사업장이 45개소(6.0%)이고, 500~999인 사업장이 35개소(4.5%), 1,000인 이상 사업장 7개소(1.5%)가 정년제도를 도입하지 않은 것으로 나타났다.

<표 III-15> 정년제 미도입 현황

(단위: 개소, 명)

구 분		계	300-499인	500-999인	1000인이상
계	사업장수	87	45	35	7
	근로자수	52,609	17,469	23,920	11,220
농림어업	사업장수	1	1	0	0
	근로자수	383	383	0	0
제조업	사업장수	10	7	3	0
	근로자수	4,441	2,547	1,894	0
건설업	사업장수	2	1	0	1
	근로자수	2,109	390	0	1,719
도매 및 소매업	사업장수	5	4	0	1
	근로자수	2,746	1,501	0	1,245
숙박 및 음식점	사업장수	1	0	1	0
	근로자수	957	0	957	0
운수업	사업장수	4	3	1	0
	근로자수	1,752	956	796	0
부동산 및 임대업	사업장수	1	0	1	0
	근로자수	536	0	536	0
기타서비스업	사업장수	63	29	29	5
	근로자수	39,685	11,692	19,737	8,256

자료: 노동부 고령자고용팀(2006), 「300인 이상 사업장 고령자 고용현황 조사 분석」.

바. 정년제 연장 불가 사유

2005년도 정년권고대상사업장 779개소 중 정년연장불가사유를 제출한 107개소 사업장을 조사분석한 결과, 40개소(37.4%) 사업장에서 ‘현재 정년연령이 적정하므로 연장 계획이 없음’이라고 밝혔다. ‘구조조정, 재정상 어려움’이 29개소(27.1%) 사업장의 사유이고, 25개소(23.4%) 사업장에서는 ‘고령자가 적응하기 힘들어서 연장의 실익이 없음’을 표명했다.

<표 III-16> 정년연장 불가 사유

(단위: 개소, 건)

사유 제출 사업장	연장불가사유			
	현재 정년 연령이 적정하므로 연장 계획이 없음	구조조정, 재정상 어려움	고령자가 적응하기 힘들어서 연장의 실익이 없음	기타
107 (100%)	40 (37.4%)	29 (27.1%)	25 (23.4%)	13 (12.1%)

자료: 노동부 고령자고용팀(2006), 「300인 이상 사업장 고령자 고용현황 조사 분석」.

기업들이 고령자를 채용하기 어려운 이유는 「고령자에게 적합한 일거리 없음(42.7%)」, 「정년 등 인사규정상 고령자 채용곤란(22.0%)」, 「구조조정이 진행중이어서 신규채용 어려움(18.7%)」, 「재정형편상 어려움(0.8%)」의 순으로 나타났다.¹¹⁾

사. 고용상 연령차별: 고용상 연령차별의 유무

이 연구의 설문조사 결과는 재직시의 연령차별은 취업자의 경우 11%, 미취업자는 8%로 나타나고 있어 대략적으로 중고령층의 10%가 고용상 연령으로 인한 차별을 당했을 것이라는 사실을 보여주고 있다.

11) 노동부, 「보도자료: 2004년 고령자 고용 및 정년제도 현황에 대한 조사」(2005. 7. 3); 통계청, 「2005 고령자 통계」에서 재인용.

아. 연금

2006년 65세 이상 인구 중 국민연금, 공무원연금, 사학연금, 군인연금 등 공적 연금 수급자는 총 737천명으로 65세 이상 인구의 16.8%가 공적연금을 받고 있다. 65세 이상 국민연금수급자는 600천명(수급률 13.7%), 공무원연금 수급자 93천명(2.1%), 군인연금수급자 33천명(0.8%), 사학연금수급자는 10천명(0.2%)이다. 연금성격별로는 65세 이상 연금수급자 비율을 보면, 노령연금 89.4%, 유족연금 10.0%, 장애연금 0.5%이다. 2004년도와 비교하면, 공적연금 수급자는 582천명에서 155천명 증가하였고, 연금수급률은 13.9%에서 2.9% 높아진 16.8%로 증가하였다.

<표 III-17> 65세 이상 공적연금 수급자 현황

(단위: 명, %)

	합 계	노령연금 (퇴직, 퇴역연금)	장애연금 (장해, 상이연금)	유족연금	연금수급률 ¹⁾
2004	581,928	519,079	3,018	59,831	13.9
	(100.0)	(89.2)	(0.5)	(10.3)	
국 민 연 금	458,419	412,682	2,680	43,057	11.0
공 무 원 연 금	83,658	75,373	313	7,972	2.0
사 학 연 금	8,877	8,232	6	639	0.2
군 인 연 금	30,974	22,792	19	8,163	0.7
2005	737,176	659,220	3,926	74,030	16.8
	(100.0)	(89.4)	(0.5)	(10.0)	
국 민 연 금	600,421	541,990	3,532	54,899	13.7
공 무 원 연 금	93,468	83,674	372	9,422	2.1
사 학 연 금	10,298	9,526	n.a ²⁾	772	0.2
군 인 연 금	32,989	24,030	22	8,937	0.8

자료: 국민연금통계연보, 공무원연금통계, 사학연금통계연보, 국방부 군인연금팀.

주: 1) 각 연금 수급자의 합계/65세이상 추계인구.

2) 자료 없음(not available).

제3절 활동적 고령화의 투입 분석

활동적 고령화의 투입 분석은 고령화 인구에 대한 경제적 부양 및 신체적 부양 태도를 포함한 가치관, 고령층의 희망 직종 및 고용주의 기대수준, 고령층의 직업능력 수준 및 직업능력 개발요구, 고령인구의 교육수준, 컴퓨터 및 인터넷 사용 능력을 포함한다.

<표 III-18> 활동적 고령화의 투입 분석 요소

요인	지표	정의	자료
가치관	경제적 부양에 대한 태도	가족의 책임, 가족이 주로 책임을 지되 불가능할 경우 국가사회가 책임짐, 가족과 국가사회의 공동책임, 국가사회가 주로 책임을 지고 구각 사회의 힘이 미치지 않는 곳을 가족이 관여함, 국가사회의 전적인 책임	한국보건사회연구원, 전국노인생활실태 및 복지욕구조사
	신체적 부양에 대한 태도	가족의 책임, 가족이 주로 책임을 지되 불가능할 경우 국가사회가 책임짐, 가족과 국가사회의 공동책임, 국가사회가 주로 책임을 지고 구각 사회의 힘이 미치지 않는 곳을 가족이 관여함, 국가사회의 전적인 책임	한국보건사회연구원, 전국노인생활실태 및 복지욕구조사
	정서적 부양에 대한 태도	가족의 책임, 가족이 주로 책임을 지되 불가능할 경우 국가사회가 책임짐, 가족과 국가사회의 공동책임, 국가사회가 주로 책임을 지고 구각 사회의 힘이 미치지 않는 곳을 가족이 관여함, 국가사회의 전적인 책임	한국보건사회연구원, 전국노인생활실태 및 복지욕구조사
고용 기대	고령층의 희망 직종	고령층이 원하는 희망 직종	설문
	고령층의 희망 보수	고령층이 원하는 희망 보수	설문
	고용주의 기대 직종	고용주가 기대하는 직종	설문
	고용주의 기대 보수	고용주가 기대하는 보수	설문

<표 계속>

요인	지표	정의	자료
직업 능력	고령층의 업무능력 지수 (Work Ability Index)	고령층의 업무능력 수준	설문 (핀란드 WAI 활용)
	고령층의 직업 능력개발요구	고령층의 직업능력개발 요구	설문
	고용주의 기대수준	고용주의 직업능력 기대수준	설문
	고용주의 직업 능력개발요구	고용주의 직업능력 개발요구	설문
교육 수준	65세이상 노인의 교육 수준별 구성비	(65세이상 인구의 교육단계별 졸업자수/65세 이상 인구수) * 100	한국보건사회 연구원, 전국노인생활 실태 및 복지욕구조사
정보화 수준	컴퓨터 이용률	(65세이상 컴퓨터 이용 인구수/65세 이상 인구수)* 100	통계청, 사회통계조사
	인터넷 이용률	(65세이상 인터넷 이용 인구수/65세 이상 인구수)* 100	통계청, 사회통계조사

1. 가치관

가. 경제적 부양에 대한 태도

노인이 받는 각종 도움 중 가장 수혜율이 높은 것은 「경제적 지원」으로 78.1%의 노인이 도움을 받고 있었으며, 다음은 「걱정거리, 문제점 청취(76.1%)」, 「집안청소·세탁·식사준비(75.7%)」의 순이다. 성별로 보면, 「경제적 지원」의 경우 여자가 남자보다 수혜율이 높았고, 「집안청소·세탁·식사준비」는 남자노인의 수혜율이 93.1%로 매우 높게 나타난다.

<표 III-19> 노인의 일반특성별 경제·신체·도구·정서적 도움의 수혜율 및 제공율

(단위: %)

특성	경제적 지원		간병 수발		손자녀 돌보기		집안청소/세탁/식사준비		시장보기		교통편의		걱정거리나 문제점 등 청취	
	수혜율	(제공율)	수혜율	(제공율)	수혜율	(제공율)	수혜율	(제공율)	수혜율	(제공율)	수혜율	(제공율)	수혜율	(제공율)
전체	78.1	(21.7)	25.1	(11.2)	1.0	(18.2)	75.7	(51.7)	71.6	(39.1)	41.4	(6.9)	76.1	(59.2)
성														
남자	71.4	(26.6)	22.3	(11.9)	0.4	(16.0)	93.1	(44.3)	84.6	(36.0)	33.5	(14.7)	77.9	(67.2)
여자	82.2	(18.7)	26.8	(10.7)	1.4	(19.6)	64.9	(56.3)	63.6	(41.0)	46.3	(2.0)	74.9	(54.3)
연령														
65~69세	73.4	(28.3)	17.4	(12.3)	0.7	(24.8)	75.4	(60.1)	69.7	(50.5)	36.3	(11.7)	81.4	(69.3)
70~74세	78.7	(20.0)	22.0	(11.8)	0.9	(17.9)	74.1	(54.1)	67.5	(41.9)	38.7	(5.3)	76.8	(62.9)
75세 이상	82.8	(15.9)	36.4	(9.4)	1.5	(11.0)	77.2	(40.3)	77.4	(23.8)	49.4	(2.7)	69.4	(44.8)

* 본인응답자 3,029명 중 가구형태는 현재시점이며, 부양의 수혜는 지난 1년간의 수혜여부로 시점의 차이가 있음.

** 무응답 3명을 제외함.

자료: 정경희 외(2005), 『2004년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사』, 한국보건사회연구원, p. 266 ~167. 에서 편집·수정함.

노인이 주위 사람들에게 도움을 제공하는 경우는 「걱정거리, 문제점 청취(59.2%)」, 「집안청소·세탁·식사준비(51.7%)」 순으로 많았고, 이는 동일한 영역에서 도움을 받는 비율보다 약 20%가량 낮은 수준이다. 성별로 보면, 「경제적 지원」 제공률은 보다 경제적 여력이 있는 것으로 보이는 남자가 여자보다 높았고, 「집안청소·세탁·식사준비」는 여자노인의 도움 제공률이 높다. 전체적으로 봤을 때, 연령이 높아질수록 모든 영역에서 도움제공률이 저하되는 경향을 보인다.

경제적 지원의 주제공자는 장남·며느리가 1위로 53.2%, 그 외에 아들·며느리가 21.2%, 장녀·사위가 12.9%, 그 외 딸·사위가 10%로 나타나고 있다.

<표 III-20> 노인의 경제적 지원의 제공자 및 수혜자

(단위: %)

구분	주제공자*	부제공자*	주수혜자**	부수혜자**
없음	-	26.5	-	64.9
배우자	0.2	0.2	1.3	0.1
장남·며느리	53.2	10.8	29.6	3.0
그 외 아들·며느리	21.2	27.8	11.6	11.8
장녀·사위	12.9	17.9	5.7	6.5
그 외 딸·사위	10.0	14.9	3.8	5.8
손자녀·배우자	0.9	1.3	42.5	6.2
부모	-	-	2.4	0.2
형제자매	0.5	0.3	1.0	0.2
그 외의 친척	0.4	0.3	1.6	0.7
친구·이웃사람	0.2	0.1	0.4	0.3
성직자	0.3	-	0.1	0.2
사회복지 담당공무원	0.1	-	-	-
기타	-	0.1	0.1	-
계 (명)	100.0 (2,559)	100.0 (2,560)	100.0 (712)	100.0 (712)

* 본인응답자 3,029명 중 경제적 지원을 제공받은 2,559명을 분석대상으로 함.

** 본인응답자 3,029명 중 경제적 지원을 제공한 712를 분석대상으로 함.

자료: 정경희 외(2005), 『2004년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사』, 한국보건사회연구원, p. 270.

2. 고용기대

가. 고령층의 희망 직종

2006어르신일자리박람회에 참가한 구직등록자들을 분석한 결과, 서울시 공공형 사업인 교통서포터즈와 지하철도우미를 제외하고 민간기업을 중심으로 보면, 단순노무, 경비 직종을 제외하고는 대부분의 직종이 60~64세의 연

령대 지원율이 높으며, 기술직·일반사무원·설문조사원·방송보조출연·설문조사원·제조생산직 등의 전문기술을 요하거나 노동 강도가 센 경우는 64세 이하 연령대의 접수율이 높게 나타나 있는 반면에, 번역·서비스판매·배달 직종 등은 65세 이상의 지원이 높은 것으로 나타났다.

서초고령자취업알선센터를 방문하는 구직자를 중심으로 설문조사한 결과, 구직자의 희망직종은 실제로 취업이 가장 많이 되고 있는 경비원이 45.6%, 미화원이 15.4%, 가사도우미가 11.1%임을 나타내고 있다. 이는 구직자가 구직접수 전 고령자취업 직종에 관한 이해와 사회복지사와의 상담을 통해 실제 취업이 가능한 직종으로 조정이 이루어진 것으로 볼 수 있다. 또한 성별과 희망직종별 결과를 살펴보면, 남성이 주로 희망하는 직종은 경비원, 주차관리원, 운전직, 배달원, 단순노무직 등이며, 여성이 주로 희망하는 직종은 미화원, 보조, 가사도우미, 간병인, 찬모 등으로 나타나 취업이 많이 되는 직종에서 성별 희망직종이 두드러지게 나타났다.

<표 III-21> 고령자들의 희망직종

(단위: 명, %)

	서초고령자 취업알선센터			2006 어르신일자리박람회 구직등록자	
	남성	여성	전체		
주차관리	11		11 (2.9)	188	(1.9)
운전직(개인기사)	10		10 (2.7)		
단순노무직	5	1	6 (1.6)	2,894	(28.5)
경비원	172		172 (45.6)		
미화원	1	42	58 (15.4)		
배달원	17	1	18 (4.8)	1022	(10.1)
보모	1	17	18 (4.8)		
어학관련	2		2 (0.5)	147	(1.4)
사무직	1	1	2 (0.5)	619	(6.1)
상담직(안내포함)	2		2 (0.5)	1,388	(13.7)
가사도우미		42	42 (11.1)		
간병인		2	2 (0.5)		
찬모		1	1 (0.3)		
설문조사원	3	3	6 (1.6)	341	(3.4)
모델	3	1	4 (1.1)	718	(7.1)
특기적성강사	2	8	10 (2.7)	918	(9.0)
무관	9	1	10 (2.7)		
시험감독관	1		1 (0.3)	191	(1.9)
교통서포터즈	2		2 (0.5)	698	(6.9)
지하철 도우미				781	(7.7)
기술직				66	(0.7)
제조생산직				180	(1.8)
합계	257	120	377 (100)	10151	(100)

자료: 서울특별시(2006)『2006 어르신일자리박람회 평가보고서』, p. 88 수정·편집함.
서초고령자취업알선센터 면담결과(2007), 『서초고령자취업알선센터 현황』.

나. 고령층의 희망 보수

서초고령자취업알선센터를 방문하는 구직자를 중심으로 설문조사한 결과, 구직자가 원하는 희망급여는 급여수준과는 관계가 없음이 42.2%, 80만원 이상 22.3%, 70만원 이상이 12.7%, 60만원 이하가 10.9%, 100만원 이상이 7.1%로 나타났다. 주로 60만원 이하를 원하는 구직자는 생활에 여유가 있는 사회참여형 구직자나 취업이 불가능할 정도로 몸이 불편한 분 등이며, 100만원 이상 취업을 원하는 구직자는 은퇴한 뒤 얼마 되지 않으신 분, 자녀 교육비 등으로 많은 돈이 필요한 구직자였다.

2006어르신일자리박람회에 참가한 어르신 중 469명을 대상으로 설문조사한 결과, 이들의 36.5%는 71만원에서 100만원의 임금을 희망하였다. 51만원에서 70만원이 29.4%, 101만원 이상이 12.2%, 30만원에서 50만원이 10.5% 순으로 나타났고, 능력에 따라 받고 싶다가 6.4%이며, 보수와 관계없이 일하고 싶다가 4.9%로 나타났다.

<표 III-22> 고령자들의 희망급여

(단위: 명, %)

금액별	희망자	2006어르신일자리박람회 설문조사
50만원 이하	10(2.7)	10.5%
50만원 이상	12(3.2)	29.4%
60만원 이상	19(5.0)	
70만원 이상	48(12.7)	36.5%
80만원 이상	84(22.3)	
90만원 이상	18(4.8)	
100만원 이상	16(4.2)	12.2%
120만원 이상	11(2.9)	
무관	159(42.2)	6.4%
능력에 따라		4.9%
합계	377(100)	100% (469명)

자료: 『2006 어르신일자리박람회 평가보고서』, 서울특별시 p. 97 수정·편집함.

『서초고령자취업알선센터 현황』 면담자료.

다. 고용주의 기대 보수

<표 III-23> 월지급 보수

	20만원 미만	20~40만 원 미만	40~60 만원 미만	60~80 만원 미만	80~100 만원 미만	100~ 120만원 미만	120~ 150만원 미만	150만원 이상	전체
정규직	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	4 (17.4)	11 (32.4)	6 (40.0)	4 (80.0)	5 (83.3)	32 (33.3)
비정규 전일제	1 (50.0)	0 (0.0)	4 (40.0)	15 (65.2)	16 (47.1)	6 (40.0)	1 (20.0)	1 (16.7)	44 (45.8)
비정규 기타	0 (0.0)	1 (100)	5 (50.0)	4 (17.4)	7 (20.6)	3 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	20 (20.8)
전체	2 (100)	1 (100)	10 (100)	23 (100)	34 (100)	15 (100)	5 (100)	6 (100)	96 (100)
아주 높은 능력	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.9)	2 (13.3)	0 (0.0)	2 (33.3)	5 (5.2)
높은 능력	0 (0.0)	1 (100)	2 (20.0)	6 (26.1)	9 (26.5)	2 (13.3)	2 (40.0)	4 (66.7)	26 (27.1)
보통의 능력	2 (100)	0 (0.0)	8 (80.0)	17 (73.9)	24 (70.6)	11 (73.3)	3 (60.0)	0 (0.0)	65 (67.7)
전체	2 (100)	1 (100)	10 (100)	23 (100)	34 (100)	15 (100)	5 (100)	6 (100)	96 (100)

자료: 본 설문조사(2007).

보수 수준별 고용형태를 살펴보면, 월 보수 60~100만원 수준에서는 ‘비정규 전일제’ - ‘정규직’ - ‘비정규 기타’ 순으로 높았다. ‘100만원 이상’의 월 급여 수준에서는 ‘정규직’ 비율이 ‘비정규 전일제’ 보다 높고 임금 수준이 높을수록 ‘정규직’의 비율은 높아지고, ‘비정규 전일제’의 비율은 낮아진다. ‘비정규 기타’ 집단의 경우 120만원 이상 수준에서는 전혀 해당되지 않는 것으로 나타났다.

보수 수준에 따른 능력수준을 대비해본다면, ‘100~120만원 미만’ 집단에 서만 동일한 빈도를 보일 뿐, 이외의 80만원 이상의 모든 보수수준 집단들에서는 ‘높은 능력’ 업무에 대한 보수지급 빈도가 ‘아주 높은 능력’에 대한 빈도보다 더 높은 것으로 나타났다.

3. 작업능력

가. 고령층의 업무능력지수(Work Ability Index): 고령층의 업무능력 수준

WAI(Work Ability Index)는 고령 작업자의 작업능력 평가 및 관리를 목적으로 FIOH(Finnish Institute of Occupational Health)에서 최초 개발되었다. WAI 설문은 크게 작업자의 기본정보, 그리고 작업능력의 평가와 관련된 작업자가 작업을 하는데 필요한 육체적 능력, 정신적 능력 및 정신적 자질이 7개의 항목으로 구성되었다.

<표 III-24> WAI 설문의 구성 항목

평가항목	평가점수	평가점수 설명
1. 전성기 때에 비하여 현재의 작업 능력	0 ~ 10	0 = 매우 나쁨 10 = 매우 좋음
2. 직무에서 필요로 하는 능력에 대한 현재의 작업 능력	2 ~ 10	2 = 매우 나쁨 10 = 매우 좋음
3. 의사에게 진단받은 현재의 질병	1 ~ 7	1 = 5개 이상의 질병 2 = 4개의 질병 3 = 3개의 질병 4 = 2개의 질병 5 = 1개의 질병 7 = 질병 없음
4. 질병으로 인한 업무손상의 평가	1 ~ 6	1 = 전혀 일할 수 없음 6 = 업무손상 없음
5. 지난 1년 동안의 병가 일수	1 ~ 5	1 = 100일 이상 2 = 25일 ~ 99일 3 = 10일 ~ 24일 4 = 1일 ~ 9일 5 = 0일
6. 2년 후 작업능력에 대한 자가진단	1, 4, 7	1 = 전혀 일할 수 없음 4 = 확실치 않음 7 = 거의 확실히 일할 수 있음
7. 정신적 자질	1 ~ 4	1 = 매우 나쁨 4 = 매우 좋음

나. 고령층의 직업능력개발요구: 고령층의 직업능력개발 요구

고령자들에게 직무와 관련된 훈련의 필요성에 대해 물어본 결과 훈련이 필요하다고 답한 사람은 27.9%로 나타나 뒤에서 볼 고용주들이 대답한 훈련의 필요성 50%에 약 절반 가량만 훈련의 필요성을 인식하고 있음을 알 수 있다. 또한 훈련을 한다면 적당한 훈련기간은 어느 정도 되는가에 대한 응답에 1~5일을 대답한 사람이 전체의 78%로 초단기적인 훈련기간을 선호하는 것을 알 수 있다.

희망 훈련기간으로는, '1일 이상 ~ 5일 미만'이 78%, '6일 이상 ~ 10일 미만'이 10%를 차지하여 대부분의 비중을 차지하고 있다. 이는 단기간의 교육/훈련을 선호하며, 장기간 훈련기간은 생업에 종사해야 하기 때문에 어려운 것으로 이해된다.

<표 III-25> 직업훈련 필요성 및 훈련기간

		빈도	%
훈련여부	예	171	27.9
	아니오	441	72.1
	합계	612	100.0
훈련기간	1일 이상~5일 미만	131	78.0
	6일 이상~10일 미만	17	10.1
	11일 이상~15일 미만	5	3.0
	15일 이상~30일 미만	6	3.6
	30일 이상	9	5.4
	합계	168	100.0

자료: 본 설문조사(2007).

다. 고용주의 직업능력개발요구: 고용주의 직업능력 개발요구

고용주들에게 고령자가 직무관련 교육훈련의 필요성에 대한 질문에 '비정규전일제' 고용주의 39.6%, '정규직'과 '비정규기타'에서 동등하게 30.2%가 긍

정적인 응답을 보였다. 또한 긍정적인 응답을 보인 고용주의 54.7%는 ‘보통의 능력’이 필요하다고 응답했고, ‘높은 능력’이라고 응답한 비율은 39.6%, 그리고 5.7%만이 ‘아주 높은 능력’(5.7%)이 필요하다고 하였다.

<표 III-26> 교육훈련 필요성

	예	아니오	전체
정규직	16 (30.2)	16 (32.7)	32 (31.4)
비정규전일제	21 (39.6)	26 (53.1)	47 (46.1)
비정규기타	16 (30.2)	7 (14.3)	23 (22.5)
전체	53 (100)	49 (100)	102 (100)
아주 높은 능력	3 (5.7)	2 (4.1)	5 (4.9)
높은 능력	21 (39.6)	10 (20.4)	31 (30.4)
보통의 능력	29 (54.7)	37 (75.5)	66 (64.7)
전체	53 (100)	49 (100)	102 (100)

자료: 본 설문조사(2007).

4. 교육수준

가. 65세 이상 노인의 교육수준별 구성비¹²⁾

65세이상 인구의 교육정도를 살펴보면 2005년도에 무학이 33.5%, 초등학교졸업이 33.8%를 차지하고 있어 78%가 초등학교 이하임을 나타내고 있다.

12) 65세 이상 노인의 교육수준별 구성비: (65세 이상 인구의 교육단계별 졸업자수/65세 이상 인구 수)*100, (한국보건사회연구원, 전국노인생활실태 및 복지욕구조사).

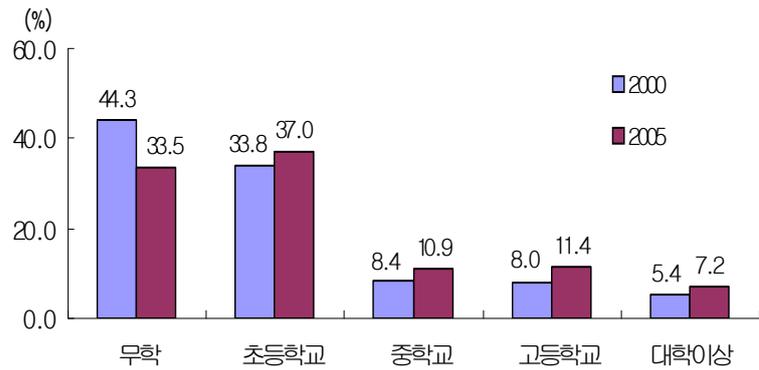
<표 III-27> 65세 이상 인구의 교육정도

(단위: 천명, %)

	계	교육정도별				무 학	
		초등학교	중 학교	고등학교	대학 이상		
2000	3,372	55.7	33.8	8.4	8.0	5.4	44.3
남 자	1,287	77.0	36.2	14.0	14.4	12.3	23.0
여 자	2,084	42.6	32.4	4.9	4.1	1.2	57.4
2005	4,365	66.5	37.0	10.9	11.4	7.2	33.5
남 자	1,736	84.5	34.4	15.8	19.2	15.0	15.5
여 자	2,629	54.7	38.7	7.7	6.2	2.0	45.3

자료: 통계청, 『인구주택총조사』, 각 년도.
 통계청(2006), 『2006 고령자 통계』.

[그림 III-5] 65세 이상 인구의 교육정도



자료: 통계청(2006), 『2006 고령자 통계』.

나. 교육 요구

2004년 65세 이상 인구 중 『앞으로 받고 싶은 교육이 있다』에 응답한 사람은 14.6%로 나타났다. 성별로 보면 남자의 교육희망 비율이 19.5%로, 여자 11.4%보다 8.1% 높게 나타났다. 65세 이상 교육희망자가 받고 싶은 교육

부문을 살펴보면, 「컴퓨터 관련교육」이 48.9%로 가장 많았고, 다음은 「문화교양·여가선용 관련교육(47.3%)」, 「사회봉사 관련교육(25.25)」순으로 나타났다. 성별로 보면, 남자가 가장 받고 싶은 교육부문은 「컴퓨터 관련교육(64.0%)」, 여자는 「문화교양·여가선용 관련교육(54.1%)」이었다.

<표 III-28> 앞으로 받고 싶은 교육(복수응답)

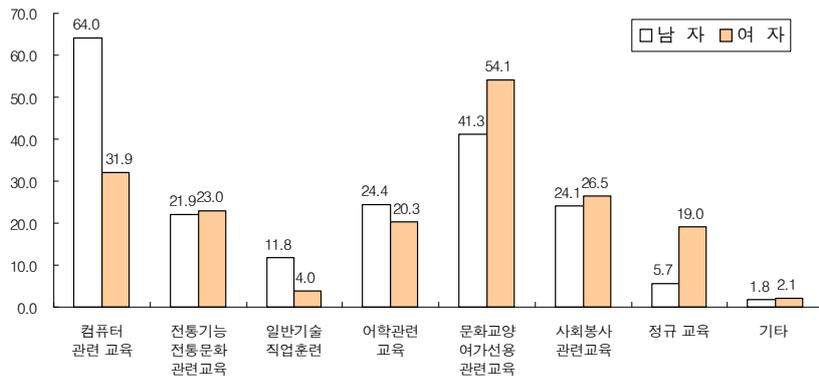
(단위: %)

2004	받고싶은 교육있음	컴퓨터 관련 교육	전통기능 전통문화 관련교육	일반 기술 직업 훈련	어학 관련 교육	문화교양 여가선용 관련교육	사회 봉사 관련 교육	정규 교육	기타	
		전 체	58.7	71.3	15.6	21.6	48.7	47.9	23.5	13.8
65세이상	남자	14.6	48.9	22.4	8.1	22.5	47.3	25.2	12.0	1.9
		여자	19.5	64.0	21.9	11.8	24.4	41.3	24.1	5.7
	여자	11.4	31.9	23.0	4.0	20.3	54.1	26.5	19.0	2.1

자료: 통계청, 「사회통계조사보고서」 2004 ; 통계청, 「2005 고령자 통계」에서 재인용.

[그림 III-6] 앞으로 받고 싶은 교육

(단위: %)



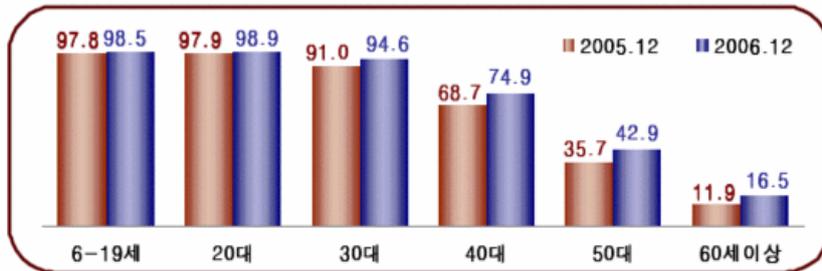
5. 정보화 수준

가. 인터넷이용률¹³⁾

50대의 인터넷이용률이 42.9%로 전년대비 가장 크게 증가(7.2%)하였으며, 60세 이상은 4.6% 증가한 16.5%로 나타나 50대 이상 인터넷이용률은 59%에 달하였다.

[그림 III-7] 연령별 인터넷이용률

(단위: %)



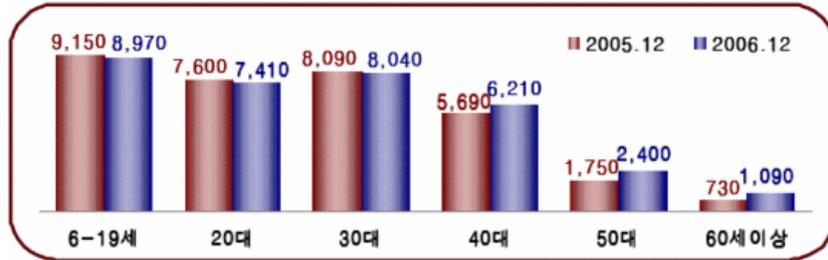
자료: 정보통신부·한국인터넷진흥원(2007), 『2006년 하반기 정보화 실태조사』.

50대의 인터넷이용자수는 2,400천명으로 전년대비 650천명이 증가하였고, 60세 이상은 1,090천명으로 전년대비 360천명이 증가하여 50대 이상 인터넷이용자수가 3,490천명에 달하였다.

13) 인터넷이용률: (65세 이상 인터넷 이용 인구수 / 65세 이상 인구수)*100, (통계청, 사회통계조사)

[그림 III-8] 연령별 인터넷 이용자수

(단위: 천명)



주: 30대 이하 연령대에서 인터넷이용률은 증가했으나 이용자수가 감소한 것은 해당 연령대의 전체인구가 전년대비 감소했기 때문임.

자료: 정보통신부·한국인터넷진흥원(2007), 『2006년 하반기 정보화 실태조사』.

6. 저축 및 지출

가. 저축 및 지출계획기간

우리나라 고령자들은 대체로 5년 이상 내지 10년 이상의 장기적인 계획하에 저축하고 지출을 하는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 현재 경제활동을 하는 사람(근로자 및 자영업자)일수록, 연령대가 낮을수록 강하게 나타나고 있는, 반면에 연령대가 높을수록 단기적 저축 및 지출계획을 가지는 경향이 뚜렷하게 나타났다.

<표 III-29> 저축 및 지출계획기간

(단위: 몇, %)

구분		미래생각 안함	향후 몇 개월	1년	2~3년	5~10년	10년이상
취업 형태별	근로자	18(1.0)	311(17.1)	63(3.5)	78(4.3)	329(18.1)	1,014(55.9)
	자영업자	-	289(24.9)	109(5.6)	124(6.4)	362(18.6)	1,062(54.6)
	비취업자	89(1.9)	1,250(26.3)	267(5.6)	403(8.5)	1069(22.5)	1,674(35.2)
은퇴 여부별	은퇴자	44(2.1)	551(26.1)	110(5.2)	132(6.3)	520(24.6)	757(35.8)
	비은퇴자	18(0.5)	602(16.0)	172(4.6)	197(5.3)	678(18.1)	2087(55.6)
연령 대별	50대	31(1.0)	499(15.5)	146(4.5)	108(3.3)	521(16.1)	1,921(59.6)
	60대	27(1.2)	581(24.7)	102(4.3)	181(7.7)	567(24.1)	895(38.0)
	70대이상	39(2.2)	587(33.3)	127(7.2)	279(15.9)	528(30.0)	201(11.4)

자료: 김시원 외(2006), 『제1차(2005년도) 우리나라 중고령자의 경제생활 및 노후준비 실태』, 국민연금연구원, p. 107.

제4절 활동적 고령화의 프로세스 분석

활동적 고령화의 프로세스 분석은 평생교육, 직업훈련, 고용 서비스 등을 포함한 인적자원개발 지표와 고용지원 지표 등을 포함한다.

<표 III-30> 활동적 고령화의 프로세스 분석요소

요인	지표	정의	자료
평생교육 및 직업훈련	평생교육참여경험율	평생교육프로그램 참여 경험	한국보건사회연구, 노인교육기관 및 프로그램 실태조사
	평생학습 참여율	연간 평생학습 참여율	2005 고령자 통계
	성별에 따른 평생학습 참여일수	성별에 따른 평생학습 참여일수	중고령층 고용특성과 유망직종
	학력에 따른 평생학습 참여일수	학력에 따른 평생학습 참여일수	중고령층 고용특성과 유망직종
	실업자 직업훈련	성별, 학력수준별, 고용보험적용, 세대주 여부	HRD-Net 자료
고용 서비스	고용서비스 시설수	고령자취업알선센터, 고령자인재은행, 노동공동작업자 등의 수	보건복지백서, 2001; 사회보험담당검색서비스, where.netian.com
	취업알선율	(고용알선기관을 통해 취업한 65세 이상 인구수/65세 이상 구직자수)*100	노동부, 노동백서
	고용서비스 만족도	매우 만족한다, 만족하는 편이다, 보통이다, 불만족하는 편이다, 매우 불만족스럽다	설문

1. 평생교육

가. 평생교육 참여율

65세 이상 인구 중 평생교육을 받아본 경험이 있는 비율은 다음과 같다. 정규학교 교육과정 이외의 학습교육(평생교육프로그램)을 받은 경험이 있는지를 보면 전체노인의 87.1%가 참가경험이 없으며, 과거에 참여한 경험이 있는 노인이 8.1%, 현재 참여하고 있는 노인이 4.8%이며, 여자노인의 경우 남자노인에 비하여 모두 약간 높은 수준이다. 교육수준이 높을수록 현재 참여율 및 과거 참여율이 증가하고 있으나, 연령, 결혼상태, 가구형태, 가구소득에 따른 경향은 뚜렷하지 않다.

<표 III-31> 노인 일반특성별 평생교육프로그램 참여 경험

(단위: %)

특성	현재 참여	과거 참여	참여 경험 없음	계 (명)
성				
남자	4.6	6.5	88.9	100.0(1,171)
여자	4.8	9.1	86.0	100.0(1,859)
연령				
65~69세	4.0	6.9	89.1	100.0(1,125)
70~74세	5.5	8.6	85.8	100.0(902)
75세 이상	4.9	9.2	85.9	100.0(912)
교육수준				
글자모름	3.0	3.2	93.9	100.0(538)
글자해독	3.9	9.0	87.0	100.0(608)
초등학교	4.9	8.8	86.2	100.0(1,098)
중·고등학교	6.2	10.5	83.3	100.0(611)
전문대 이상	7.5	6.9	85.6	100.0(174)

* 본인응답자 3,029명을 분석대상으로 함.

** 무응답 1명을 제외함.

자료: 정경희 외(2005), 『2004년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사』, 한국보건사회연구원, p. 481.

2004년 65세 이상 인구의 평생학습 참여비율은 6.4%로, 15세 이상 인구의 참여비율 21.6%보다 15.2% 낮았다.

<표 III-32> 연간 평생학습 참여율(복수응답)

(단위: %)

2004	평생학습 참여자 비율	평생학습 참여율(복수응답)					
		직장연수	학원수강	교양강좌	직업훈련	TV, 라디오 인터넷강좌	기타
전 체	21.6	49.9	19.1	21.3	9.9	21.2	1.3
65세이상	6.4	6.2	2.7	56.4	30.2	10.6	1.8
남자	9.6	9.0	1.8	40.6	46.0	11.9	1.1
여자	4.3	2.0	3.9	79.8	7.0	8.7	2.8

자료: 통계청, 『2004 사회통계조사보고서』.

주: 15세 이상 가구원(대학생 및 재수생 제외).

(재인용): 통계청, 2005 고령자통계, p. 28.

성별로 보면 남자(9.6%)가 여자(4.3%)보다 평생학습에 많이 참여하였다.

<표 III-33> 성별에 따른 평생학습 참여일수

	남성				여성			
	55~59세		60세 이상		55~59세		60세 이상	
	평균	편차	평균	편차	평균	편차	평균	편차
직장연수일	8.2	8.7	6.5	9.6	9.8	10.7	8.2	10.5
학원수강일	40.8	58.9	10.3	20.4	34.1	26.5	80.0	17.3
교양강좌일	8.9	22.1	25.6	39.4	19.1	27.2	27.2	29.1
직업훈련일	5.0	10.6	2.7	5.6	3.4	4.9	1.8	0.9
인터넷 강좌일	14.9	21.0	13.8	11.1	12.8	12.1	21.8	19.6

자료: 나영선 외 (2005), 『고령층 고용특성과 유망직종』, p. 42.

평생학습 부분을 살펴보면, 15세 인구는 직장연수(49.9%)와 교양강좌(21.3%), TV·라디오·인터넷 강좌(21.2%)에의 참여비율이 높은 반면, 65세

이상의 경우 주로 교양강좌(56.4%)와 직업훈련(30.2%)을 통해 평생학습에 참여하는 것으로 나타났다.

<표 III-34> 학력에 따른 평생학습 참여일수

	중졸이하				고졸				대졸			
	55~59세		60세 이상		55~59세		60세 이상		55~59세		60세 이상	
	평균	편차										
직장연수일	5.7	8.0	4.2	5.8	6.7	6.4	4.2	4.3	11.1	10.6	11.2	13.7
학원수강일	30.7	26.4	5.0	52.0	34.8	56.2	16.0	24.8	48.2	60.1	31.0	41.0
교양강좌일	11.3	18.8	6.1	30.1	13.0	21.8	25.2	36.0	16.6	35.3	30.1	54.2
직업훈련일	4.9	11.3	2.1	2.6	3.5	3.1	2.8	3.9	6.1	7.6	9.3	18.5
인터넷 강좌일	9.6	11.8	4.3	17.5	20.3	26.3	17.4	11.4	12.6	14.7	22.2	7.4

자료: 나영선 외(2005), 『고령층 고용특성과 유망직종』, p. 43.

2. 고용서비스

가. 고용서비스 시설수

중고령자를 위한 고용서비스 시설로서는 2007년 현재 대한노인회 취업지원센터가 248개, 시·군·구 취업센터가 238개, 노인복지회관이 128개를 차지하고 있으며, 고용지원센터가 85개, 고령자인재은행이 49개, 보건복지부 시니어클럽이 38개를 차지하고 있다.

<표 III-35> 전국 시·도별 취업알선 기관 현황

(단위: %)

구분	7대 광역시							9개 도									계	2007 현황
	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주		
고용지원센터	8	3	3	2	1	1	1	16	7	4	9	7	5	9	10	0	86	85
신용회복위원회 취업안내센터	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	23	19
고령자 인재은행	11	3	0	1	0	0	2	5	4	0	2	2	3	2	0	2	37	49
시·군·구 취업센터	16	3	2	10	6	4	2	44	19	0	15	0	4	2	16	3	146	238
서울시 고령자취업알선 센터	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	17
보건복지부 시니어클럽	5	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	1	31	38
대한노인회 취업지원센터	26	17	10	8	7	7	6	42	19	13	16	15	21	20	18	5	250	248
노인복지회관	22	8	5	10	5	5	2	25	4	9	7	8	13	5	9	5	142	128
한국경영자총협 회 고급인력센터	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
계	105	37	24	33	22	19	15	137	58	29	51	35	50	42	55	17	729	823

자료: 노동부 고용지원센터현황([http://www.molab.go.kr/download.jsp?type=bbs&file=센터현황\(07년5월현재\).xls](http://www.molab.go.kr/download.jsp?type=bbs&file=센터현황(07년5월현재).xls)), 보건복지부(2006), 『보건복지백서 2005』, p. 125.

나. 고용서비스 이용 현황

취업알선기관으로부터 고용서비스를 제공받는 비율은, 취업자가 40.4%, 미취업자가 48.6%인 것으로 나타났다.

<표 III-36> 취업알선기관의 고용서비스 이용현황

	취업자		미취업자	
	명	%	명	%
예	253	40.4	174	48.6
아니오	374	59.6	184	51.4
합계	627	100.0	358	100.0

다. 고용서비스 만족도

취업자의 약 과반수가 취업알선기관의 고용서비스에 대해서 만족한 것으로 나타났으며, 미취업자의 37.5%가 같은 응답을 하였다.

<표 III-37> 고용서비스 이용 만족도

	취업자		미취업자	
	명	%	명	%
매우 만족	26	10.4	29	14.3
만족	92	36.9	47	23.2
보통	112	45.0	99	48.8
불만족	14	5.6	27	13.3
매우 불만족	5	2.0	1	0.5
합계	249	100.0	203	100.0

제5절 활동적 고령화의 산출분석

활동적 고령화의 산출은 육체적 정신적 건강, 경제활동, 사회적 자율권 및 사회활동을 나타내며 아래와 같은 지표를 통하여 성과물을 분석한다.

<표 III-38> 활동적 고령화의 산출분석 요소

요인	지표	정의	자료
육체적 건강	주관적 건강	동년배와 비교하여 자신이 평가한 경제상태(매우 좋다, 약간 좋다, 보통이다, 약간 나쁘다, 등으로 평가)별 비율	한국보건사회연구원, 전국노인생활실태 및 복지욕구조사
정신적 건강	치매유병률	(65세 이상 치매 인구수/65세 이상 인구수)* 100	한국보건사회연구원, 전국 장기요양보호서비스 욕구조사
	우울증 분노		
경제 활동	경제활동 참여율	(65세 이상 경제활동 인구수/65세 이상 인구수)* 100	통계청, 경제활동인구연보
	직업별 구성비	65세 이상 취업 노인의 직업별 비율	통계청, 경제활동인구연보
	종사상의 지위	65세 이상 노인취업자가 실제로 일하고 있는 신분 또는 지위상태별(자영자, 고용주, 무급가족종사자, 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자) 비율	통계청, 경제활동인구연보
	소득원	65세 이상 노인 가구의 가계소득에 대한 출처(자녀보조, 근로소득, 재산소득, 공공연금, 공공부조 등)별 비율	한국보건사회연구원, 전국노인생활실태 및 복지욕구조사
	월평균 가계소득	65세 이상 노인이 가구주인 가구원 전체가 벌어들인 지난 1년간 총소득액/12개월	한국보건사회연구원, 전국 장기요양보호서비스 욕구조사
	주관적 경제상태	동년배와 비교하여 자신이 평가한 경제상태(매우 좋다, 약간 좋다, 보통이다, 약간 나쁘다, 매우 나쁘다 등으로 평가)별 비율	한국보건사회연구원, 전국노인생활실태 및 복지욕구조사

<표 계속>

요인	지표	정의	자료
사회적 자율권	여가복지 서비스 이용 경험률	(여가복지시설 종류별 65세 이상 참여인구수/65세 이상 인구수)*100	보건복지부, 보건복지백서
	자원봉사 참여율	(65세 이상 자원봉사활동자수/65세 이상 인구수)*100	통계청, 사회통계조사
	종교활동 참여율	(65세 이상 종교 참여자수/65세 이상 인구수)*100	한국보건사회연구원, 전국노인생활실태 및 복지욕구조사
	사교, 운동 등 기타 단체활동 참여율	(각 단체 활동별 65세 이상 참여자수/65세 이상 인구수)*100	한국보건사회연구원, 전국노인생활실태 및 복지욕구조사
	월평균 용돈액수	65세 이상 노인이 1년간 전체 지출에서 생활비로 지출한 금액을 제외한 금액	한국보건사회연구원, 전국노인생활실태 및 복지욕구조사

1. 육체적 건강

동년배의 다른 노인들에 비하여 자신의 건강상태를 어떻게 인지하고 있는가를 <표 III-39>에서 살펴보면, ‘매우 좋다’고 응답한 노인은 8.3%, ‘약간 좋다’는 25.4%, ‘보통이다’는 27.8%, ‘약간 나쁘다’는 26.8%, ‘매우 나쁘다’는 11.7% 등이다. 즉, 자신의 건강상태가 좋은 것으로 평가하고 있는 노인이 33.7%이며, 나쁘다는 노인이 38.5%로 주관적 건강상태가 나쁜 것으로 인식하는 비율이 더 높았다. 성별로는 남자노인(46.8%)이 여자노인(25.4%)에 비하여 약 2배정도 더 높게 나타났다.

연령별로 자신의 건강인식에 일정한 경향은 보여주지 않으나, 70~74세의 연령층보다 75세 이상의 연령층이 더 긍정적인 인식을 하고 있으며, 연령이 증가할수록 건강상태가 나쁘다고 인지하는 비율은 조금씩 더 상승하는 경향이다.

주관적 건강상태가 나쁘다는 응답이 무배우 노인(43.0%)의 경우 유배우 노인(35.1%)보다 더 높으며, 가구형태는 독신가구(44.2%)의 경우 가장 높게 나타났다.

교육수준이 낮을수록 자신의 건강이 나쁘다는 응답이 급격히 증가하고 있는 반면 가구소득이 높을수록 자신의 건강이 좋다는 인식이 증가하고 있다.

동년배와 비교한 주관적 건강상태를 1998년 조사결과와 비교하면 매우 좋다' 또는 '약간 좋다'는 긍정적 인식이 31.2%에서 33.7%로 약 3% 포인트 더 상승하였으며, 부정적인 인식은 약 6% 포인트 감소하였다.

<표 III-39> 노인의 일반특성별 동년배와 비교한 주관적 건강상태

(단위: %)

특성	매우 좋다	약간 좋다	보통이다	약간 나쁘다	매우 나쁘다	계(명)
전체*	8.3	25.4	27.8	26.8	11.7	100.0(3,029)
성						
남자	15.2	31.6	26.3	18.7	8.3	100.0(1,172)
여자	4.0	21.4	28.7	31.9	13.9	100.0(1,858)
연령						
65~69세	10.2	26.4	26.2	26.2	11.0	100.0(1,215)
70~74세	6.7	23.2	32.5	27.5	10.2	100.0(902)
75세 이상	7.4	26.2	25.3	26.9	14.1	100.0(913)
결혼상태						
유배우	11.3	26.5	27.1	24.3	10.8	100.0(1,713)
무배우	4.5	23.8	28.7	30.0	13.0	100.0(1,317)
가구형태						
노인독신	2.7	22.9	30.2	30.4	13.8	100.0(668)
노인부부	11.8	26.6	25.1	25.1	11.3	100.0(1,082)
자녀동거	8.8	26.3	28.1	26.4	10.4	100.0(1,101)
기타	5.0	20.7	33.0	25.7	15.6	100.0(179)
기능상태						
제한 없음	9.8	27.1	29.8	24.7	8.6	100.0(2,072)
제한 있음	5.0	21.6	23.5	31.5	18.4	100.0(957)
1998년***	8.8	22.4	23.9	26.2	18.7	100.0(2,215)

* 본인응답자 3,029명을 분석대상으로 함.

** 무응답 1명을 제외함.

*** 한국보건사회연구원에서 실시한 "1998년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사" 자료 재분석 결과임. 자료: 정경희 외(2005), 『2004년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사』, 한국보건사회연구원, p. 431.

2. 정신적 건강

가. 치매유병률¹⁴⁾

2005년 현재 65세 이상 노인인구의 약 9.0%인 362천명 정도가 치매노인인 것으로 추정되고 있으며, 이 비율은 노인인구 증가에 따라 지속적으로 증가할 것으로 예상되고 있다.

<표 III-40> 치매 노인 수 추계

(단위: 천명)

구분	1997	2003	2004	2005	2010	2015	2020
65세 이상노인수(%)	2,929 (6.4)	3,969 (8.3)	4,171 (8.7)	4,365 (9.0)	5,302 (10.7)	6,345 (12.6)	7,667 (15.1)
치매노인수(명)	243	329	346	362	456	571	690
치매출현율(%)	8.3	8.3	8.3	8.3	8.6	9.0	9.0

자료: 보건복지부(2006), 『보건복지백서 2005』, p. 142.

또한 고령일수록 치매발생가능성은 급격히 상승하여 80세 이상의 경우 치매유병률은 25.7%이고, 여성이 상대적으로 훨씬 더 높다.

<표 III-41> 연령별·성별 치매 유병률

(단위: %)

구분	계	65~69세	70~74세	75~79세	80세 이상
계	8.3	2.3	4.6	13.6	25.7
남	3.7	1.2	2.6	5.2	15.2
여	10.9	3.0	5.9	18.2	29.4

자료: 보건복지부(2006), 『보건복지백서 2005』, p. 142.

치매는 치매노인은 물론, 가족의 정신적, 육체적, 경제적 부담이 매우 심각한 것이 그 특징이라 할 수 있다. 이러한 치매노인 문제에 대응한 종합적인

14) 치매유병률: (65세 이상 치매 인구수/65세 이상 인구수)*100, (한국보건사회연구원, 전국장기요양보호서비스 욕구조사)

관리체계가 미비하고 전문요양시설 및 전문 진료기관이 부족하다. 더구나 전문인력 양성체계 및 종합적인 연구기능도 미흡한 상태이다.

3. 경제활동

가. 경제활동참여율¹⁵⁾

2004년 현재 수입이 되는 일을 하고 있는 노인의 비율은 전체노인의 30.8%로 나타났다. 이는 1998년의 29.0%와 비교하여 본다면 약간 증가하였다. 지역별로 노인의 취업률을 살펴보면 동부는 21.5%, 읍·면부는 50.1%로 읍·면부가 동부에 비해 약 2배가 높은 취업률을 보이고 있다. 이는 읍·면부 거주 노인의 경우는 농·어·축산업에 종사하는 비율이 높고 이러한 직종이 정년이 없이 계속적으로 일할 수 있기 때문으로 보인다.

성별 특성을 살펴보면 남자노인의 취업률은 41.8%, 여자노인의 취업률은 23.8%로 남자노인의 취업률이 18.0% 포인트 높게 나타났다. 이는 전통적으로 남자의 경제활동을 중요시하는 사회적 문화가 노인계층에서도 존재함을 보여주는 것이다.

<표 III-42> 노인의 지역·성별 취업률

(단위: %)

구분	전체*	지역		성		1998년
		동부	읍·면부	남자	여자	
취업중	30.8	21.5	50.1	41.8	23.8	29.0
미취업	69.2	78.5	49.9	58.2	76.2	71.0
계 (명)	100.0 (3,029)	100.0 (2,052)	100.0 (977)	100.0 (1,172)	100.0 (1,858)	100.0 (2,371)

* 본인응답자 3,029명을 분석대상으로 함.

자료: 정경희 외(2005), 『2004년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사』, 한국보건사회연구원, p. 369.

15) 경제활동참여율: (65세 이상 경제활동 인구수/65세 이상 인구수)*100, (통계청, 경제활동인구연보)

연령별로 노인의 취업상태를 살펴보면, 65~69세의 전기 노인의 경우 41.0%의 높은 취업률을 보이며 연령이 증가할수록 취업률은 낮아져 75세 이상 노인의 경우 16.2%가 취업 중인 것으로 나타났다.

교육수준의 경우는 초등학교 학력에서 34.9%로 가장 높은 취업률을 보이고 있으나 노인의 취업률은 학력별로는 크게 차이를 나타내지 않았다. 단지 전문대 이상의 고학력 노인의 경우 23.6%로 다른 학력의 노인에 비해 취업률이 낮게 나타났다. 이는 현재 노인들에게 주어지는 일자리가 대부분 단순 노무직에 국한하는 경우가 많음으로 인하여 고학력 노인들의 욕구와 맞지 않으며 또한 경제적으로 일할 필요가 없기 때문 등의 원인을 생각해 볼 수 있다.

<표 III-43> 노인의 연령·교육수준별 취업률

(단위: %)

구분	전체*	연령**			교육수준				
		65~69세	70~74세	75세 이상	글자모름	글자해독	초등학교	중·고등학교	전문대 이상
취업중	30.8	41.0	31.6	16.2	27.3	29.9	34.9	29.3	23.6
미취업	69.2	59.0	68.4	83.8	72.7	70.1	65.1	70.7	76.4
계 (명)	100.0 (3,029)	100.0 (1,214)	100.0 (902)	100.0 (912)	100.0 (538)	100.0 (608)	100.0 (1,098)	100.0 (611)	100.0 (174)

* 본인응답자 3,029명을 분석대상으로 함.

** 무응답 1명을 제외함.

자료: 정경희 외(2005), 『2004년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사』, 한국보건사회연구원, p. 369.

나. 직업별 구성비: 65세 이상 취업 노인의 직업별 비율

<표 III-44>에서 가장 눈에 띄는 것은 고연령대로 갈수록 단순노무직은 증가하는 반면 다른 모든 직업의 비중은 감소한다는 것이다. 이는 많은 직장 근로자들이 은퇴 후 단순노무직으로 재취업한다는 것을 시사한다. 특히 50~54세 연령대에서는 두 번째와 세 번째의 비중을 차지했던 기능직 종사자와 사무직 근로자들이 은퇴 후 단순노무직으로 전환했을 가능성을 시사한다.

<표 III-44> 연령별 세대주 직업의 종류

(단위: %)

직업의 종류	세대주 연령대				
	50~54	55~59	60~64	65~69	전체
관리자, 전문가	9.9	9.7	6.6	2.4	7.7
사무종사자	14.2	10.0	3.7	1.8	8.4
기술공, 준전문가	5.2	3.3	2.2	3.6	4.0
서비스	8.8	5.3	7.7	5.3	6.9
기능직	28.8	19.7	13.2	7.1	18.4
단순노무자	32.3	51.9	65.6	79.9	54.1
무응답 및 기타	0.8	0.0	1.1	0.0	0.5

자료: 김시원 외(2006), 『제1차(2005년도) 우리나라 중고령자의 경제생활 및 노후준비 실태』, 국민연금연구원, p. 448.

라. 주관적 경제상태

노인이 자신의 경제상태를 동년배와 비교하여 어떻게 인식하고 있는지, 노인의 주관적 경제상태에 대한 조사결과는 <표 III-47>와 같다. 본인의 경제상태에 대하여 매우 좋다고와 약간 좋다고 인식하는 응답자가 각각 2.3%, 9.0%로, 응답자의 11.3%가 경제형편이 비교적 좋은 편이라고 응답한 반면, 38.7%가 보통이라고 대답하였으며, 나쁜 편이라고 응답한 경우가 절반에 이르는 50.0%로 나타났다.

성별로는 여성이 남성에 비해 자신의 경제상태를 부정적으로 평가하는 것으로 나타났다. 연령별로는 연령이 높을수록 경제상태가 나쁜 것으로 인식하는 비율이 약간 높은 것으로 나타났다. 가구소득수준별로는 실제 소득수준과 주관적 경제상태에 대한 인식은 비례하는 것으로 나타났다. 용돈수준과 노인의 주관적 경제상태 인식간의 관계는 정비례하는 것으로 나타났다. 용돈수준이 높을수록 주관적 경제상태가 좋다고 판단하며, 용돈수준이 낮을수록 주관적 경제상태가 안 좋다고 평가하는 것으로 나타났다.

<표 III-45> 노인의 주관적 경제상태

(단위: %)

특성	매우좋다	약간좋다	보통이다	약간 나쁘다	매우 나쁘다	계(명)
전체*	2.3	9.0	38.7	27.9	22.1	100.0(3,029)
성						
남자	2.7	11.6	40.6	25.9	19.1	100.0(1,170)
여자	2.0	7.4	37.5	29.1	24.0	100.0(1,854)
연령						
65~69세	2.1	10.2	41.5	25.8	20.4	100.0(1,211)
70~74세	1.7	9.2	36.9	29.9	22.3	100.0(902)
75세 이상	3.3	7.3	36.7	28.5	24.1	100.0(912)
가구소득						
50만원 미만	0.3	2.7	26.3	34.9	35.8	100.0(897)
50~100만원 미만	0.5	5.7	39.1	29.9	24.8	100.0(783)
100~200만원 미만	2.4	11.1	47.1	25.4	14.0	100.0(629)
200~300만원 미만	4.8	13.8	43.4	25.4	12.6	100.0(334)
300만원 이상	8.4	23.0	49.2	13.1	6.3	100.0(382)
용돈수준						
10만원 미만	0.7	3.8	28.6	32.8	34.1	100.0(1,351)
10~20만원 미만	1.6	9.5	44.4	28.2	16.3	100.0(953)
20~50만원 미만	4.4	15.6	52.6	19.5	7.8	100.0(589)
50만원 이상	16.4	29.7	39.1	10.9	3.9	100.0(128)
1998년	1.7	9.5	38.9	28.4	21.5	100.0(2,219)

* 본인응답자 3,029명 중 무응답 6명을 제외함.

자료: 정경희 외(2005), 『2004년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사』, 한국보건사회연구원, p. 365.

4. 사회적 자율권

가. 여가활동 방법

15세 이상 인구의 주말이나 휴일의 여가활동방법으로는 「TV시청」이 26.1%로 가장 많았고, 다음으로 「수면·휴식」 16.1%, 「가사일」 12.1%, 「사

교관련」 11.4%순이었다. 50~59세, 60세이상의 노령층도 동일한 「TV시청」, 「수면·휴식」, 「가사일」, 「사교관련」순이었으나, 연령대가 높아질수록 「TV시청」과 「수면·휴식」 등으로 여가를 많이 활용하는 것으로 나타났다.

<표 III-46> 주말이나 휴일의 주된 여가활용방법

(단위: %)

	15세 이상 인구	TV 시청	여행	문화 예술 관람	스포츠	컴퓨터 게임, PC 통신	자기 계발	사교 관련	가족과 함께	가사일	휴식 수면	기타
2004 (전체)	100.0	26.1	5.2	2.3	4.3	6.9	1.8	11.4	9.3	12.1	16.1	4.4
50~59세	100.0	30.2	6.9	0.4	4.7	1.0	0.7	9.1	7.0	16.3	18.7	5.0
60세이상	100.0	33.1	2.7	0.1	2.7	0.4	0.2	12.4	5.7	15.8	22.7	4.2

자료: 통계청(2005), 『사회통계조사보고서: 2004년(주거와 교통, 문화와 여가, 교육)』.

나. 여가활동시간

여가활동시간은 노인이 하루 중 대중매체, 교제, 평생교육 등 여러 종류의 여가활동을 하기 위해 보내는 시간을 나타내 주는 것이다. 50~59세 이상은 여가활동시간으로 요일평균 5시간 10분을, 60세 이상은 6시간 39분을 사용하고 있는 것으로 나타났다. 성별로는 50~59세 이상 남자가 5시간 26분, 50~59세 이상 여자가 4시간 54분을 사용하고, 60세 이상 남자는 7시간 11분, 60세 이상 여자가 6시간 15분을 사용하고 있는 것으로 나타났다. 여가활동의 구체적인 내용을 보면 주로 대중매체 이용에 사용하는 시간이 약 3시간에서 4시간 사이로 가장 많은 것으로 나타났으며, 다음이 일반인의 학습과 종교활동으로 2시간 정도를 사용하는 것으로 나타났다. 그 외 여가사용 시간은 2시간분에서 1시간 이내인 것으로 나타났다.

<표 III-47> 주말이나 휴일의 주된 여가활동시간

(단위: 시간, 분)

구분	50~59세				60세 이상			
	요일 평균	평일	토요일	일요일	요일 평균	평일	토요일	일요일
전체	5:10	4:52	5:24	6:25	6:39	6:30	6:50	7:10
교제활동	1:17	1:11	1:31	1:31	1:32	1:29	1:36	1:41
일반인의 학습	2:14	2:09	2:23	2:27	2:01	2:01	1:45	2:17
미디어 이용	2:49	2:40	2:58	3:24	3:37	3:31	3:52	3:55
종교활동	2:02	2:00	1:41	2:34	2:09	2:05	1:59	2:40
관람 및 문화 행사 참여	1:41	1:39	2:04	1:28	2:01	2:03	1:49	2:00
스포츠 및 집 밖의 레저활동	1:31	1:28	1:30	1:45	1:33	1:34	1:32	1:29
취미 및 그 외 여가활동	1:13	1:09	1:20	1:25	1:31	1:32	1:34	1:28
교제 및 여가 활동 관련 물품구입	0:49	0:50	0:49	0:44	0:51	0:48	0:49	1:04
기타 여가 관련 활동	0:32	0:32	0:33	0:30	0:37	0:38	0:33	0:40
성								
남자	5:26	5:01	5:45	7:09	7:11	7:03	7:22	7:40
여자	4:54	4:43	5:03	5:42	6:15	6:07	6:26	6:47

자료: 통계청(2005), 『2004 생활시간조사 결과』.

다. 여가복지 서비스 이용 경험률

지역사회의 대표적인 노인여가시설인 경로당은 2005년 말 현재 53,616개소가 운영되고 있다.

아울러 경로당 운영을 활성화하기 위하여 건전하고 다양한 여가프로그램을 개발·보급하고, 건강·복지상담, 취업안내, 의료보험·연금 등 각종 유용한 정보를 적극 제공하는 경로당 활성화 사업을 노인복지회관 및 종합사회복지관 등이 중심이 되어 실시하고 있다.

한편, 노인복지회관은 2005년 말 현재 163개소가 설치·운영되고 있으나, 아직 미설치 지역이 많아 지속적인 시설 신축이 필요로 되고 있다.

또한 노인복지법 제36조 제1항 ‘노인교실’은 노인들에 대하여 사회활동 참여 욕구를 충족시키기 위하여 건전한 취미생활·노인건강유지·소득보장 기타 일상생활과 관련한 학습프로그램을 제공토록 하고 있다.

<표 III-48> 노인여가복지시설 현황

(단위: %)

구분	경로당			노인교실	노인휴양소	노인복지회관
	소계	신고	미신고			
2003년	48,800	48,436	364	684	4	145
2004년	51,287	50,682	605	819	3	152
2005년	53,616	52,786	830	1,002	4	163

자료: 보건복지부(2006), 『보건복지백서 2005』, p. 144.

보건복지부(2006), 『2006년 노인복지시설현황』, p. 5.

제 4 장 실태조사결과

제1절 조사방법

1. 조사기간

본 활동적 고령화와 인적자원개발 설문조사는 취업자, 미취업자, 그리고 취업포기자의 고용관련 정보, 업무능력, 직업훈련여부, 고용서비스 등에 대한 실태를 파악하기 위하여 10월 9일부터 10월 26일까지 면접 설문조사와 전화 설문조사를 병행하여 실시하였다.

2. 조사대상

가. 조사대상자 수

조사 대상자 수는 55세 이상 중고령자 1,200여명, 중고령자를 구인하는 100여업체이다. 보다 구체적으로 구인업체 102곳, 취업자 627명, 미취업자 577명을 대상으로 하였다. 이들에 대한 표본 설계는 부록을 참조하기 바란다.

나. 조사대상 선정기준

조사대상별 선정기준은 다음과 같다.

첫째, 구인업체의 경우 서울시고령자취업알선센터에 등록된 업체 300개 중 업종별 분포에 따라 102개 업체를 방문하여 면접 설문조사를 실시하였다.

둘째, 취업자는 전일근로자와 시간제 근로자로 구성되어 있다. 전일근로자(302명)는 서울시고령자취업알선센터에 등록된 55세 이상 구직자 중 2007년 9월 5일 현재 3개월간 근로를 유지하고 있는 취업자 450명을 대상으로 20% 전화조사, 80% 면접조사를 실시하였다. 시간제 근로자(325명)의 경우는 서울시 4개 권역 복지관에서 실시하고 있는 노인일자리 사업 및 사회적 일자리 사업 참여자 350명(광진노인복지관, 서초노인복지관, 강서노인복지관, 서대문노인복지관, 서울노인복지센터) 중 연령 및 지역을 구분해 면접 조사를 실시하였다.

셋째, 미취업자는 구직자와 복지관 이용자 모두를 포함한다. 구직자는 330명으로 서울시고령자취업알선센터 구직등록자의 경우 4개 권역 알선센터에 나홀간 방문조사를 실시하고 서울시내 6개 고용지원센터를 방문해 구직상담 중인 55-60세인 구직자를 면접 조사하였다. 또 서울시 교통서포터즈 응시자를 면담 조사하였다. 복지관 이용자 247명은 서울시내 25개 노인복지관 이용자를 연령대별 조사설계 인원 대비하여 무작위로 면접조사를 실시하였다.

3. 조사의 한계점

설문조사 예산의 한계로 서울지역에만 국한된 조사가 진행되었다. 취업자의 경우, 직업이 특정 직업(경비원, 주차관리원, 청소원 외)에 한정되어 다양한 직종의 취업자를 찾기가 어려웠으며, 전화설문이 원칙이었으나 고령자들이 장시간 전화를 받거나 말을 알아듣는데 어려움이 있어서 면접조사가 병행되었다.

제2절 중고령자의 활동적 고령화 현황

1. 기초 통계

중고령자 취업을 위한 정책대상은 다음과 같이 3가지로 구분해볼 수 있다.¹⁶⁾ 취업자는 생계형 취업자, 보충적 소득형 취업자, 사회참여적 소득형 취업자로 나눌 수 있다.

생계형 구직자란 일반적으로 생계를 위한 취업형태를 말하며, 상용직이 대부분이다. 미화, 경비, 주차관리, 주유, 운전 등의 단순노무직에 국한되어 있으나 안정적인 소득으로 고령구직자들이 선호하는 유형이기도 하다. 일반적으로 55~65세까지 가장 많은 취업을 하고 있다. 보충적 소득형 구직자는 2004년 전국적으로 도입된 노인일자리아업이나, 사회적 일자리, 노인복지관 등에서 운영하고 있는 공공작업장에 취업하는 유형이며, 파트타임 또는 20~30만원선의 급여를 지급받는 직종으로 65~75세까지 가장 많은 취업을 하고 있다. 사회참여적 소득형 구직자는 일자리 사업의 교육강사형, 유급가정봉사원, 유급자원봉사자가 이러한 유형이며, 소득보다는 사회참여에 의지를 가지고 참여하게 되는 사업으로 대부분 고졸 이상의 고학력자가 많이 참여하고 있다.

미취업자는 취업의사가 있으나 취업을 하지 못한 자, 즉 경제학적인 용어로는 비경제활동인구를 말한다. 위의 생계형, 보충적 소득형 그리고 사회참여적 소득형 미취업자 모두가 포함된다. 취업 포기자는 육체적, 정신적인 건강상의 이유로, 혹은 경제적으로 여유가 있어서, 혹은 가족의 반대로 취업을 포기한 자이며, 복지관의 프로그램을 여가로 활용하는 경향이 강하다.

먼저 연령대를 보면 55~60세 그룹에서 취업자는 38.1%를 차지하고 있으나 미취업자는 22.2%, 취업포기자는 18.4%를 차지하고 있다. 반면에 65~70

16) 서울특별시, 『고령자취업 실무자를 위한 업무매뉴얼』, 및 양천고령자취업알선센터 면담결과 참조.

세 이상에서 취업을 한 사람은 19.6%이나 미취업자는 21.9%, 취업포기자는 20.9%로 나타나고 있다. 연령이 높을수록 취업을 하는 비율이 낮을 것이라는 가설이 성립될 수 있는데 여기서 우리가 알 수 있는 것은 동 연령대에서 취업자와 미취업자 그리고 취업포기자간의 차이가 두드러지지 않는다는 사실이다.

재산세를 이용하여 간접적인 재산규모에 따라 고용형태를 보도록 하자. 10만원 이하의 재산세 납부자를 보면 취업자는 전체 취업자의 59.5%이며 미취업자는 65.9%, 취업포기자는 32%를 차지하고 있어 재산이 가장 적은 사람이 취업을 원하는 것을 알 수 있다. 반면에 가장 재산이 많은 30만원 이상 재산세를 내는 그룹의 경우 취업자는 10%, 미취업자는 9.5%로 나타나지만 취업포기자는 취업자의 세 배가 넘는 30.6%를 차지하고 있어 경제적 여유가 있는 사람일수록 취업을 포기하고 있음을 알 수 있다.

학력은 취업자의 경우 고졸 학력이 가장 많은 41%를 차지하고 있으며 미취업자의 경우는 대졸 학력의 비율이 16.8%로 취업자보다 5.3%p 높게 나타나고 있으며 이는 취업포기자 19.7%보다 3%p 가량 낮은 수치를 보여주고 있다. 또한 대학원 이상의 비율도 취업포기자의 비율이 가장 높게 나타나 학력이 높은 집단일수록 취업을 원하지 않는 것을 알 수 있다.

<표 IV-1> 응답자 기초 통계

취업경로		이웃 및 지인소개		인터넷검색		지역신문 광고		기타		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
연령	55~60세 이하	136	38.5	29	58.0	26	37.1	45	31.3	236	38.2
	60~65세 이하	101	28.6	12	24.0	24	34.3	39	27.1	176	28.5
	65~70세 이하	72	20.4	3	6.0	15	21.4	32	22.2	122	19.8
	71세 이상	44	12.5	6	12.0	5	7.1	28	19.4	83	13.5
	전체	353	100.0	50	100.0	70	100.0	144	100.0	617	100.0
재산세	재산세 없음	120	34.0	18	36.0	29	41.4	54	37.5	221	35.8
	5만원 미만	35	9.9	1	2.0	7	10.0	9	6.3	52	8.4
	5~10만원 미만	56	15.9	6	12.0	9	12.9	23	16.0	94	15.2
	10~20만원 미만	56	15.9	11	22.0	13	18.6	21	14.6	101	16.4
	20~30만원 미만	42	11.9	8	16.0	3	4.3	9	6.3	62	10.0
	30만원 이상	34	9.6	6	12.0	8	11.4	20	13.9	68	11.0
	모름	10	2.8	0	0.0	1	1.4	8	5.6	19	3.1
	전체	353	100.0	50	100.0	70	100.0	144	100.0	617	100.0
취업 이유	생계유지	204	58.1	32	64.0	47	67.1	87	60.4	370	60.2
	가족과의 관계개선	26	7.4	2	4.0	7	10.0	6	4.2	41	6.7
	시간활용	66	18.8	6	12.0	10	14.3	27	18.8	109	17.7
	사회참여	48	13.7	10	20.0	5	7.1	20	13.9	83	13.5
	기타	7	2.0	0	0.0	1	1.4	4	2.8	12	2.0
	전체	351	100.0	50	100.0	70	100.0	144	100.0	615	100.0
배우자 유무	배우자 유	270	76.7	45	90.0	63	90.0	112	77.8	490	79.5
	배우자 무	82	23.3	5	10.0	7	10.0	32	22.2	126	20.5
	전체	352	100.0	50	100.0	70	100.0	144	100.0	616	100.0

주: 배우자 없음은 미혼+별거+이혼+사별을 합한 것임.

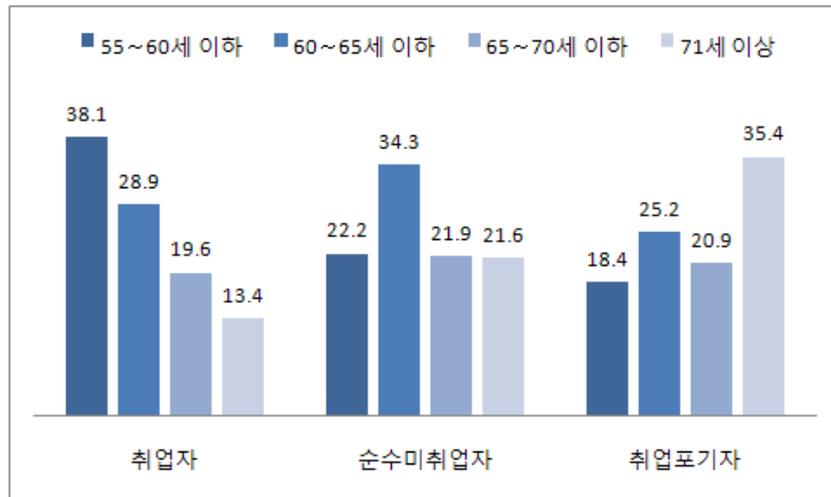
가. 연령

‘취업자’ 집단의 비율은 ‘55~60세 이하’ 구간 이후 나이가 들어감에 따라 줄어든다. 이는 정년퇴임으로 인한 자연스러운 현상으로 이해된다. 이에 비해 ‘55~60세 이하’ 구간에서 상대적으로 낮은 비율을 유지하던 ‘순수미취업’

및 ‘취업포기자’ 집단은 ‘60~65세 이하’ 구간까지 일시 증가하다가, 그 이후인 ‘65~70세 이하’ 구간에서는 감소하여 20% 전후 비율에서는 세 집단 모두 이 비율에 수렴한다.

‘순수미취업’ 및 ‘취업포기자’의 일시적 증가는 고령으로 인한 취업의 어려움에 기인한 것으로 이해되며, ‘65~70세 이하’ 이후 구간에서 보이는 ‘취업자’ 비율 감소 - ‘취업포기자’ 비율 증가 현상은 경제활동인구의 현역에서의 은퇴로 인한 당연한 귀결이라 할 수 있다.

[그림 IV-1] 취업자-순수미취업자-취업포기자의 연령 비교

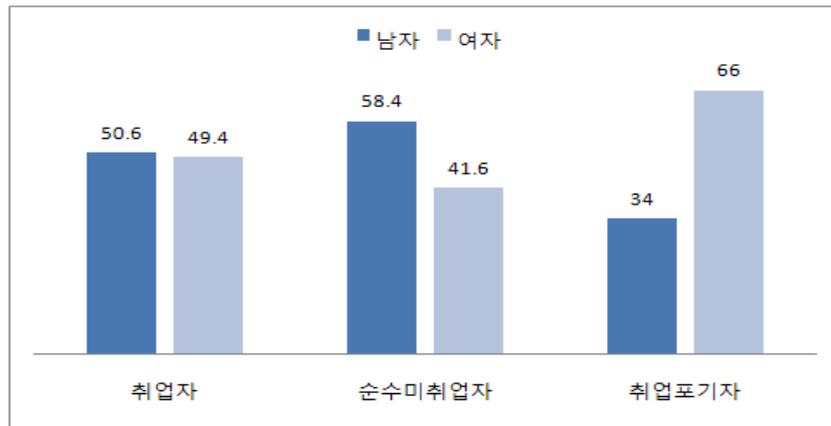


나. 성별

취업행태에 따른 성별 비율을 살펴보면, ‘취업자’ 집단의 경우 그 비율은 비슷하다. ‘순수미취업’ 집단의 남녀간 성비에 있어서는 ‘남성’이 ‘여성’보다 높으나, ‘취업포기자’의 경우에는 ‘여성’의 비율이 높고 ‘남성’의 비율이 낮다. 이는 해당 세대의 여전한, 여성의 사회진출과 관련한 보수적 사고와, ‘여성’의 경우 적지 않은 나이임에도 불구하고 서비스업종 등에 일자리를 구하는

것이 ‘남성’보다 상대적으로 용이한 현 실태를 반영하는 것이다. ‘남성’의 경우 비록 근로의욕은 있으나 취업이 용이하지 않음과 여전히 취업의욕을 버리지 않고 있음을 보여주고 있다.

[그림 IV-2] 취업자-순수미취업자-취업포기자 성별비율

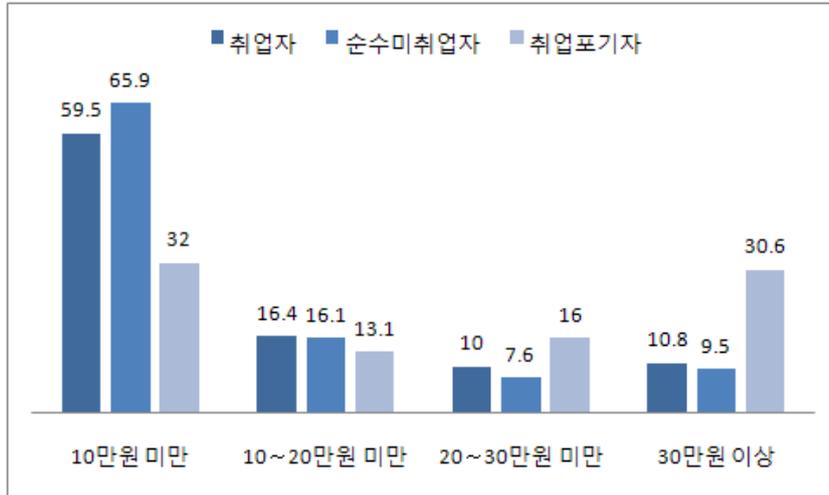


다. 재산세 납부 현황

재산세 납부금액의 분포를 보면, ‘10만원 미만’ 등 적은 금액의 경우 ‘취업자’ 집단의 비율이 ‘취업포기자’ 집단 비율보다 높으나, ‘20만원 이상’ 고액의 재산세 납부에 있어서는 ‘취업포기자’ 집단의 비율이 ‘취업자’ 집단보다 상대적으로 높다.

단순히 재산세액으로만 비교하자면 ‘취업포기자’ 집단의 재산이 ‘취업자’ 재산 상황보다 더 많다고 볼 수도 있겠으나, 연령에 따른 양 집단에의 편중을 감안한다면 단언하기 힘들다. ‘순수미취업자’ 집단의 재산세 납부 수준은 구간 전반에 걸쳐 ‘취업자’ 및 ‘취업포기자’ 집단보다 낮은 수준임을 반영한다.

[그림 IV-3] 취업자-순수미취업자-취업포기자의 재산세액 비교

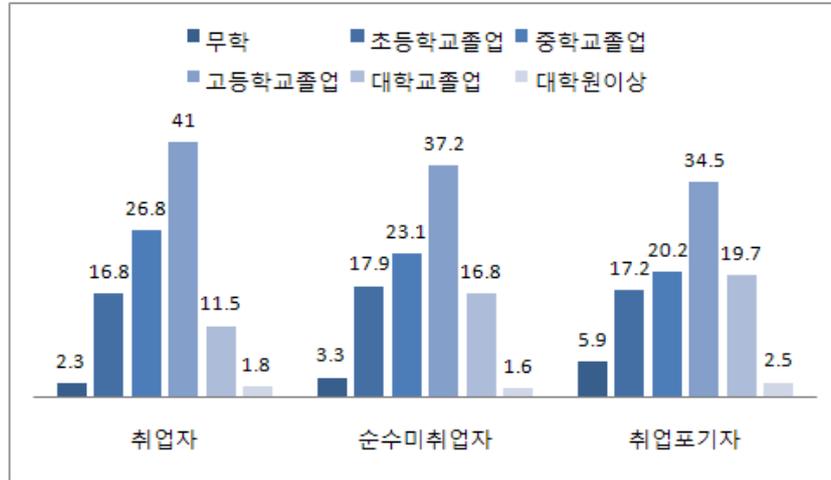


라. 학력

전체 대상의 63.2%에 해당하는 ‘고등학교 졸업’ 및 ‘중학교 졸업’ 학력의 경우에는 ‘취업자’ 집단의 비율이 ‘순수미취업자’나 ‘취업포기자’ 집단보다 높으나, ‘초등학교 졸업’의 학력의 경우 ‘취업포기자’ 및 ‘순수미취업자’ 집단이 조금 더 높다.

‘대학교졸업’이나 ‘대학원이상’의 경우 ‘취업자’ 집단보다는 ‘취업포기자’와 ‘순수미취업자’ 집단의 비중이 상대적으로 약간 더 높다. 이는 경제력 확보로 인한 자발적 선택으로 이해된다.

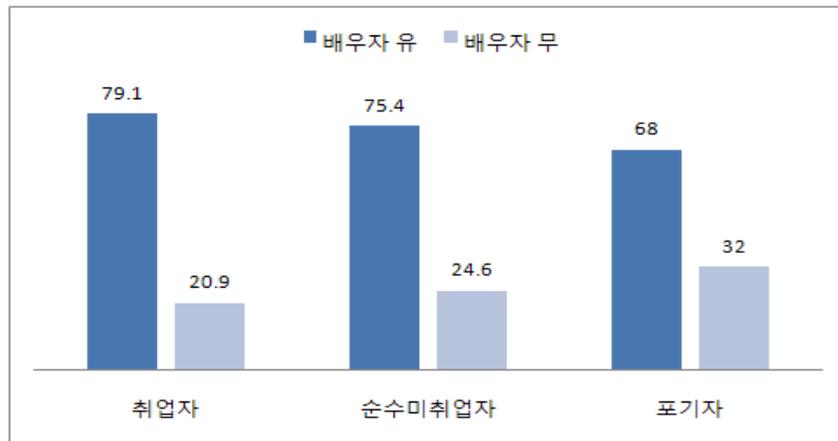
[그림 IV-4] 응답자의 학력 비교



마. 배우자 유무

배우자가 있는 비율은 ‘취업자’(79.1%) - ‘순수미취업자’(75.4%) - ‘취업포기자’(68.0%) 순으로 높다.

[그림 IV-5] 응답자의 배우자 유/무



바. 부양가족

(본인을 제외한) 부양가족수가 1~2명의 경우에는 ‘취업자’ 집단의 비율이 여타 집단보다 상대적으로 약간 높으나, 부양가족수 4~5명의 경우 ‘취업포기자’ 및 ‘순수미취업’ 집단이 약간 더 높다. 특이할 점으로, ‘취업포기자’ 집단의 독거 비율이 높다(21.8%; ‘취업자’ 및 ‘순수미취업’ 집단 - 각각 13.3%, 12.3%).

<표 IV-2> 응답자의 부양자수

부양자수	취업자	순수미취업자	취업포기자	합계
본인	83 (13.3)	44 (12.3)	45 (21.8)	172 (14.5)
1	221 (35.5)	115 (32.2)	68 (33.0)	404 (34.1)
2	156 (25.1)	83 (23.2)	36 (17.5)	275 (23.2)
3	110 (17.7)	72 (20.2)	25 (12.1)	207 (17.5)
4	40 (6.4)	31 (8.7)	22 (10.7)	93 (7.8)
5	8 (1.3)	6 (1.7)	8 (3.9)	22 (1.9)
6	4 (0.6)	2 (0.6)	1 (0.5)	7 (0.6)
7		2 (0.6)		2 (0.2)
8		1 (0.3)		1 (0.1)
9		1 (0.3)	1 (0.5)	2 (0.2)
합계	622 (100.0)	357 (100.0)	206 (100.0)	1185 (100.0)

2. 고용현황

가. 취업자

<표 IV-3> 취업자의 취업경로

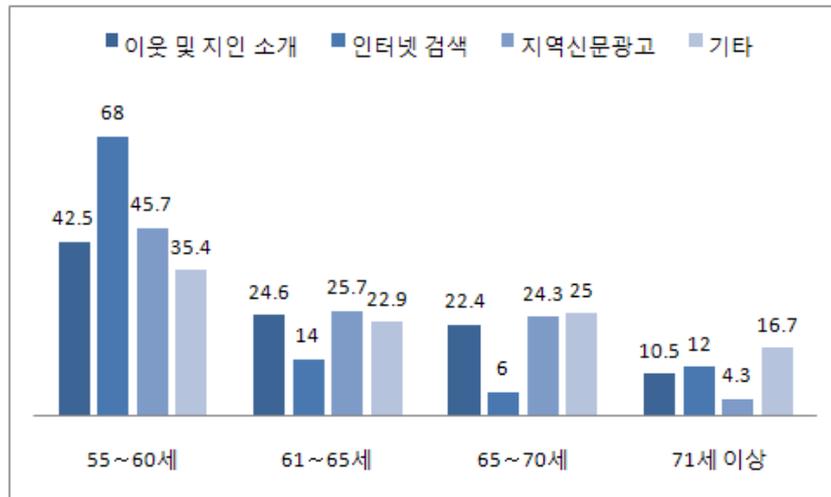
		이웃 및 지인 소개	인터넷 검색	지역신문 광고	기타	총합계
	55~60세	150 (42.5)	34 (68.0)	32 (45.7)	51 (35.4)	267 (43.1)
	61~65세	87 (24.6)	7 (14.0)	18 (25.7)	33 (22.9)	145 (23.4)
	65~70세	79 (22.4)	3 (6.0)	17 (24.3)	36 (25.0)	135 (21.8)
연령	71세 이상	37 (10.5)	6 (12.0)	3 (4.3)	24 (16.7)	70 (11.3)
	총합계	353 (100)	50 (100)	70 (100)	144 (100)	620 (100)
	0~10만원	211 (59.8)	25 (50.0)	45 (64.3)	86 (59.7)	367 (59.5)
	10~20만원	56 (15.9)	11 (22.0)	13 (18.6)	21 (14.6)	101 (16.4)
재산세	20~30만원	42 (11.9)	8 (16.0)	3 (4.3)	9 (6.3)	62 (10.0)
	30만원 이상	34 (9.6)	6 (12.0)	8 (11.4)	20 (13.9)	68 (11.0)
	모름	10 (2.8)	0 (0.0)	1 (1.4)	8 (5.6)	19 (3.1)
	합계	353 (100)	50 (100)	70 (100)	144 (100)	617 (100)
취업 형태	생계유지	204 (58.1)	32 (64.0)	47 (67.1)	87 (60.4)	370 (60.2)
	기타+가족	33 (9.4)	2 (4.0)	8 (11.4)	10 (6.9)	53 (8.6)
	시간활용	66 (18.8)	6 (12.0)	10 (14.3)	27 (18.8)	109 (17.7)
	사회참여	48 (13.7)	10 (20.0)	5 (7.1)	20 (13.9)	83 (13.5)
결혼 상태	합계	351 (100)	50 (100)	70 (100)	144 (100)	615 (100)
	배우자 없음	82 (23.3)	5 (10.0)	7 (10.0)	32 (22.2)	126 (20.5)
	기혼	270 (76.7)	45 (90.0)	63 (90.0)	112 (77.8)	490 (79.5)
	합계	352 (100)	50 (100)	70 (100)	144 (100)	616 (100)

* ()는 %.

‘취업자’의 취업경로를 연령별로 살펴보면, ‘55~60세’ 집단에서는 ‘인터넷 검색’을 통한 구직정보 수집 및 지원이 68%로, 최고비율을 보였으나, 이 비율은 ‘61~65세’ 집단에 이르러서는 급감하여 14%, 이후에는 6~12% 정도를 유지한다.

‘지역신문광고’나 ‘이웃 및 지인 소개’로 구직한 경우는, ‘55~60세’ 집단에서는 40%를 상회했으나, 60대 집단들의 경우 20%대에 머물고 있는데, 이는 경제활동이 줄어든 결과라 생각된다. 70대에 들어서는 10%대로 떨어진다.

[그림 IV-6] 취업자의 취업경로(연령별)



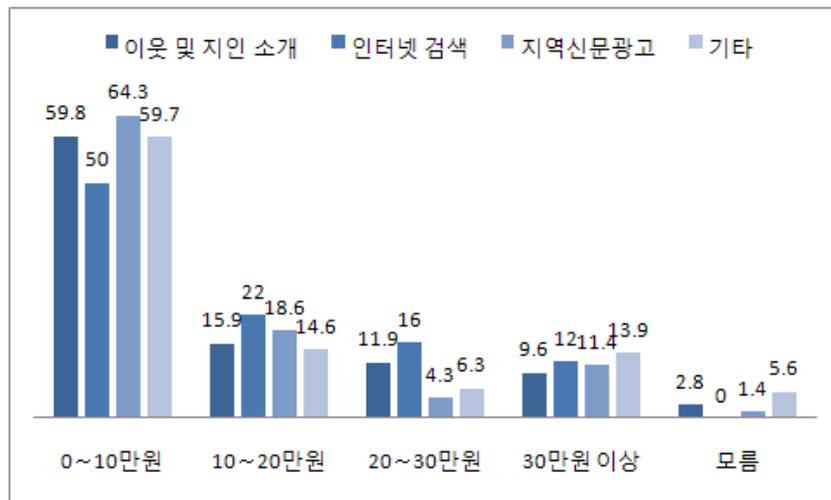
‘취업자’의 취업경로를 재산세 납부액 정도를 토대로 살펴보면, 납부세액 ‘0~10만원’ 집단의 경우 ‘지역신문광고’ - ‘이웃 및 지인 소개’ - ‘기타’ - ‘인터넷 검색’ 순이고, ‘10~20만원’은 ‘인터넷 검색’ - ‘지역신문광고’ - ‘이웃 및 지인 소개’ - ‘기타’ 순, ‘20~30만원’의 경우, ‘인터넷 검색’ - ‘이웃 및 지인 소개’ - ‘기타’ - ‘지역신문광고’ 순, 그리고 ‘30만원 이상’은 ‘기타’ - ‘인터넷 검색’ - ‘지역신문광고’ - ‘이웃 및 지인 소개’ 순이다.

생계유지형의 경우에는 지역신문광고를 주요 이용하고 있으며 시간활용

등으로 취업을 원하는 사람은 이웃 및 지인 등을 통해 취업을 하고 있는 것을 알 수 있다. 또한 사회참여용으로 취업을 원하는 사람은 인터넷 검색을 통해 취업을 하고 있는 것을 알 수 있다. 이는 사회참여를 할 수 있는 일자리들이 일반적인 취업정보를 알려주는 곳에서는 어렵고 인터넷 등을 통해서 스스로 찾을 수밖에 없기 때문으로 보인다.

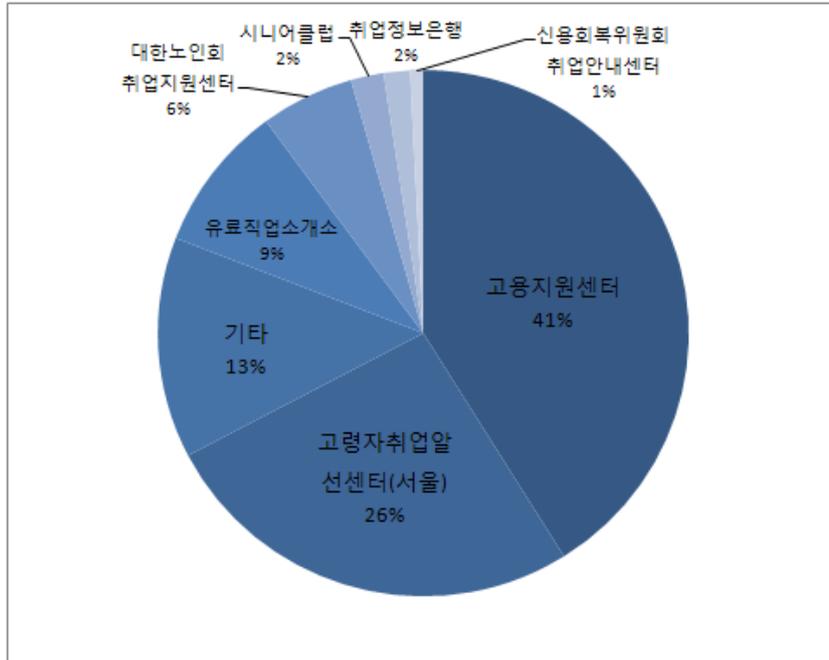
취업을 한 사람의 경우 고용서비스를 받은 경험자는 총 627명 중에 244명으로 38.9%이다. 이들을 대상으로 고용서비스를 받은 기관을 물어본 결과 노동부의 고용지원센터가 가장 많은 비율인 41%를 차지하고 있다. 그 다음이 고령자 취업알선센터가 26.2% 이다. 한편 유료 직업소개소도 9%나 차지하고 있음을 알 수 있다.

[그림 IV-7] 취업자 취업경로(소득별 - 재산세액의 크기)



고용서비스를 받은 기관으로는 ‘고용지원센터’가 압도적으로 높아 41%를 차지하고 있고, 이어 ‘고령자취업알선센터(서울)’이 26.2%를 차지했다.

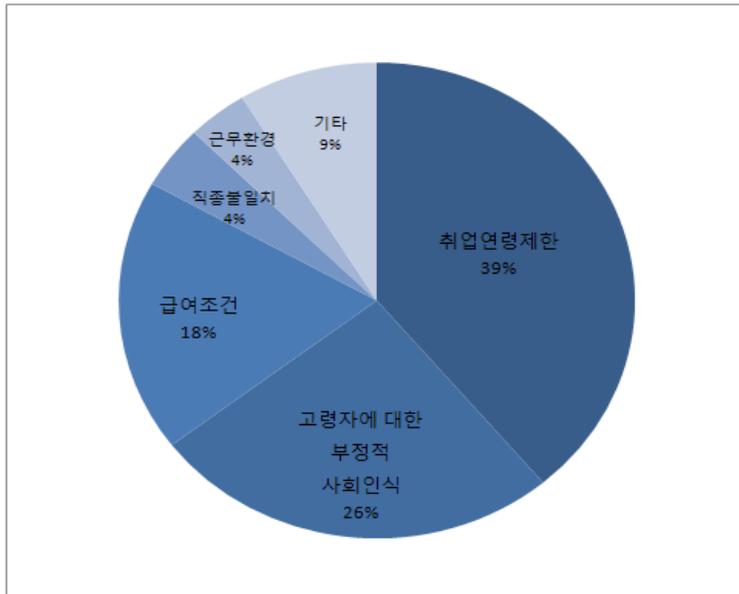
[그림 IV-8] 고용서비스 받은 기관



현 취업자들을 대상으로, 구직시 직면한 애로사항에 대한 물음에 대해 전반적으로는 취업연령 제한이 39%, 고령자에 대한 부정적 사회인식 26%, 급여조건 18%의 순으로 나타났다. 그 결과를 연령별로 살펴보면 55~60세 연령대는 취업연령제한, 고령자에 대한 부정적 사회인식, 급여조건 등에서 가장 애로가 큰 것으로 나타났다. 그러나 65~70세 연령대에서는 직종불일치가 50%를 차지하고 있다. 또한 재산 규모별로는 재산세를 내지 않는 사람들이 전체적으로 모든 취업 애로 요인들에서 높게 나타나고 있는데 5만원 미만의 재산세를 내는 그룹에서는 다른 그룹들보다 각종 취업애로 요인들의 비율이 낮게 나타나고 있다. 취업시 어려운 점을 살펴보면 생계유지형이 각종 취업애로요인들이 높게 나타나고 있다. 시간활용 차원에서 취업을 원하는 사람의 경우 취업연령제한이 18.3%, 고령자 사회인식이 16.8%, 급여조건이 15.2%를

차지하고 있다. 그러나 사회참여로 취업을 하는 사람의 경우에는 직종불일치 비율이 26.95%로 높게 나타났다.

[그림 IV-9] 취업시 어려움



<표 IV-4> 취업시 어려운 점

취업시 어려운 점	취업 연령 제한		고령자에 대한 부정적 사회인식		급여 조건		직종 불일치		근무 환경		기타		전체		
	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
연 령	55~60세 이하	81	34.5	61	39.1	55	49.1	6	23.1	9	39.1	19	35.8	231	38.2
	60~65세 이하	80	34.0	48	30.8	24	21.4	5	19.2	7	30.4	11	20.8	175	28.9
	65~70세 이하	47	20.0	31	19.9	12	10.7	13	50.0	4	17.4	13	24.5	120	19.8
	71세 이상	27	11.5	16	10.3	21	18.8	2	7.7	3	13.0	10	18.9	79	13.1
	전체	235	100	156	100	112	100	26	100	23	100	53	100	605	100
재 산 세	재산세 없음	75	31.9	65	41.7	43	38.4	10	38.5	6	26.1	19	35.8	218	36.0
	5만원 미만	21	8.9	15	9.6	5	4.5	2	7.7	2	8.7	5	9.4	50	8.3
	5~10만원 미만	39	16.6	21	13.5	16	14.3	7	26.9	6	26.1	5	9.4	94	15.5
	10~20만원 미만	37	15.7	26	16.7	21	18.8	3	11.5	4	17.4	7	13.2	98	16.2
	20~30만원 미만	25	10.6	13	8.3	13	11.6	0	0.0	2	8.7	7	13.2	60	9.9
	30만원 이상	29	12.3	14	9.0	12	10.7	3	11.5	2	8.7	7	13.2	67	11.1
	모름	9	3.8	2	1.3	2	1.8	1	3.8	1	4.3	3	5.7	18	3.0
전체	235	100	156	100	112	100	26	100	23	100	53	100	605	100	
취 업 이 유	생계유지	137	58.3	100	64.5	73	65.2	14	53.8	14	60.9	29	54.7	367	60.8
	가족 관계개선	22	9.4	6	3.9	8	7.1	0	0.0	2	8.7	2	3.8	40	6.6
	시간활용	43	18.3	26	16.8	17	15.2	4	15.4	4	17.4	12	22.6	106	17.5
	사회참여	30	12.8	22	14.2	13	11.6	7	26.9	3	13.0	5	9.4	80	13.2
	기타	3	1.3	1	0.6	1	0.9	1	3.8	0	0.0	5	9.4	11	1.8
전체	235	100	155	100	112	100	26	100	23	100	53	100	604	100	
배 우 자	배우자 유	186	79.5	133	85.3	83	74.1	19	73.1	22	95.7	35	66.0	478	79.1
	배우자 무	48	20.5	23	14.7	29	25.9	7	26.9	1	4.3	18	34.0	126	20.9
	전체	234	100	156	100	112	100	26	100	23	100	53	100	604	100

연령차별에 대한 물음에 대해 통상적으로 연령이 낮은 사람일수록 높게 나타나는 것을 볼 수 있다. 반면에 재산규모별로 보면 5~10만원 재산세를 내는 그룹은 16.5%, 10~20만원의 재산을 내는 그룹은 13%를 보여주고 있다. 한편 생계유지자의 경우 60.2%, 시간활용 차원에서 취업을 하는 사람의 경우에는 18.0%로 나타나고 있다.

<표 IV-5> 연령차별 경험

연령차별 경험		있다		없다		합계	
		명	%	명	%	명	%
연령	55~60세 이하	113	39.6	124	36.6	237	38.0
	60~65세 이하	86	30.2	95	28.0	181	29.0
	65~70세 이하	50	17.5	73	21.5	123	19.7
	71세 이상	36	12.6	47	13.9	83	13.3
	전체	285	100	339	100	624	100
재산세	재산세 없음	115	40.4	110	32.4	225	36.1
	5만원 미만	26	9.1	26	7.7	52	8.3
	5~10만원 미만	47	16.5	48	14.2	95	15.2
	10~20만원 미만	37	13.0	65	19.2	102	16.3
	20~30만원 미만	22	7.7	41	12.1	63	10.1
	30만원 이상	30	10.5	37	10.9	67	10.7
	모름	8	2.8	12	3.5	20	3.2
	전체	285	100	339	100	624	100
취업 이유	생계유지	171	60.2	203	60.1	374	60.1
	가족과의 관계개선	25	8.8	16	4.7	41	6.6
	시간활용	51	18.0	62	18.3	113	18.2
	사회참여	32	11.3	49	14.5	81	13.0
	기타	5	1.8	8	2.4	13	2.1
	전체	284	100.0	338	100.0	622	100.0
배우자 유무	배우자 유	224	78.9	270	79.6	494	79.3
	배우자 무	60	21.1	69	20.4	129	20.7
	전체	284	100	339	100	623	100

임금을 보면 상식적인 차원에서 알 수 있듯이 연령이 낮은 그룹들이 임금을 많이 받는 것을 알 수 있다. 그러나 중요한 것은 동연령대에서 볼 때 가장 많은 비율이 분포한 임금이 어느 정도 인가이다. 55~60세 연령대에서는 120~150만 원대와 100~120만 원대가 가장 많은 비율을 차지하고 있으며 60~65세 연령대에서는 80~100만원, 65~70세 연령대는 20만원 미만이 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 생계유지형으로 취업을 하는 사람의 경우 120~150만원이 가장 많이 분포하고 있으며 그 다음이 80~100만원이 차지하고 있다.

한편 사회참여로 취업을 하는 사람의 경우에는 120~150만원 미만이 36.7%로 가장 높은 비율을 보여주고 있는데, 이는 이러한 취업형태를 선호하는 사람이 대부분 전문적인 능력을 가졌기 때문으로 보인다.

현재 직무만족도와 관련한 물음에 대해 매우 만족하는 그룹에는 55~60세 연령대가 36.5%를 보이고 있으며 65~70세 연령대에서는 19.0%를 보여주고 있다. 반면에 '전혀 만족하지 않는다'에 55~60세 연령은 68.2%로 가장 높았으며 60~65세, 그리고 71세 이상에서는 불과 4.5%만 응답하고 있는 것을 알 수 있다. 생계유지형 취업자의 경우 '매우 만족한다'는 비율은 37.1%이며 '전혀 만족하지 않는다'는 항목에는 81.8%로 가장 높은 비율을 보여주고 있다. 그러나 사회참여형 취업자의 경우에는 현재의 직무에 만족하는 비율이 24.2%로 다른 만족도에 비해 가장 높게 나타나고 있으며 만족하지 않는 비율은 불과 4.5%밖에 나타나고 있지 않고 있다. 시간활용형 취업자도 사회참여형과 동일한 패턴을 보여주고 있다. 즉 생계유지형을 제외하고는 현재의 직무에 상당히 만족하고 있음을 볼 수 있다.

<표 IV-7> 현재 직무만족도

직무만족도		매우 만족		만족		만족하지 않는다		전혀 만족하지 않는다		합계	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
연령	55~60세 이하	23	36.5	137	34.7	64	43.8	15	68.2	239	38.2
	60~65세 이하	16	25.4	120	30.4	43	29.5	1	4.5	180	28.8
	65~70세 이하	12	19.0	84	21.3	22	15.1	5	22.7	123	19.6
	71세 이상	12	19.0	54	13.7	17	11.6	1	4.5	84	13.4
	전체	63	100	395	100	146	100	22	100	626	100
취업이유	생계유지	23	37.1	234	59.2	99	68.3	18	81.8	374	59.9
	가족과의 관계개선	3	4.8	23	5.8	14	9.7	1	4.5	41	6.6
	시간활용	15	24.2	76	19.2	21	14.5	1	4.5	113	18.1
	사회참여	15	24.2	57	14.4	10	6.9	1	4.5	83	13.3
	기타	6	9.7	5	1.3	1	0.7	1	4.5	13	2.1
	전체	62	100	395	100	145	100	22	100	624	100
배우자 유무	배우자 유	48	76.2	312	79.2	115	78.8	19	86.4	494	79.0
	배우자 무	15	23.8	82	20.8	31	21.2	3	13.6	131	21.0
	전체	63	100	394	100	146	100	22	100	625	100

고령자들에게 직무와 관련된 훈련의 필요성에 대해 물어본 결과 훈련이 필요하다고 답한 사람은 27.9%로 나타나 뒤에서 볼 고용주들이 대답한 훈련의 필요성 50%에 약 절반 가량만 훈련의 필요성을 인식하고 있음을 알 수 있다. 또한 훈련을 한다면 적당한 훈련기간은 어느 정도 되는가에 대한 응답에 '1일 이상~ 5일 미만'이 78%, '6일 이상~10일 미만'이 10%를 차지하여 대부분의 비중을 차지하고 있다. 이는 단기간의 교육/훈련을 선호하며, 장기간 훈련기간은 생업에 종사해야 하기 때문에 어려운 것으로 이해된다.

<표 IV-8> 직무훈련필요여부 및 훈련기간

		빈도	%
훈련여부	예	171	27.9
	아니오	441	72.1
	합계	612	100.0
훈련기간	1일 이상~5일 미만	131	78.0
	6일 이상~10일 미만	17	10.1
	11일 이상~15일 미만	5	3.0
	15일 이상~30일 미만	6	3.6
	30일 이상	9	5.4
	합계	168	100.0

마지막으로 고령자들이 과거 어떠한 직종에서 현재의 직종으로 이동하였는지를 살펴보자. 전직이 '사무서비스공무원' 직종이었던 사람의 24.3%가 현재 경비원직종으로 이동한 것을 볼 수 있다. 그 다음이 미화원(6.5%), 단순직(7.1%)으로 나타나고 있다. 과거 '교직·기술직·전문직'에 종사하였던 사람은 현재도 전문직으로 갈 확률이 21.7%로 가장 높았으며 그 다음이 경비원(19.3%), 미화원(9.6%) 순으로 나타나고 있다. 자영업·전업주부·무직이었던 사람은 현재 미화원 직종으로 39.3%가 이동하였으며 경비원으로 21.5%, 단순노무직으로 9.3% 이동하는 것을 알 수 있다. 과거 단순노무직이었던 사람의 경우에는 미화원으로 갈 확률이 39.3%, 경비원으로 이동할 확률이 21.5%로 나타나고 있다.

<표 IV-9> 전직 Vs 희망직종 교차분석

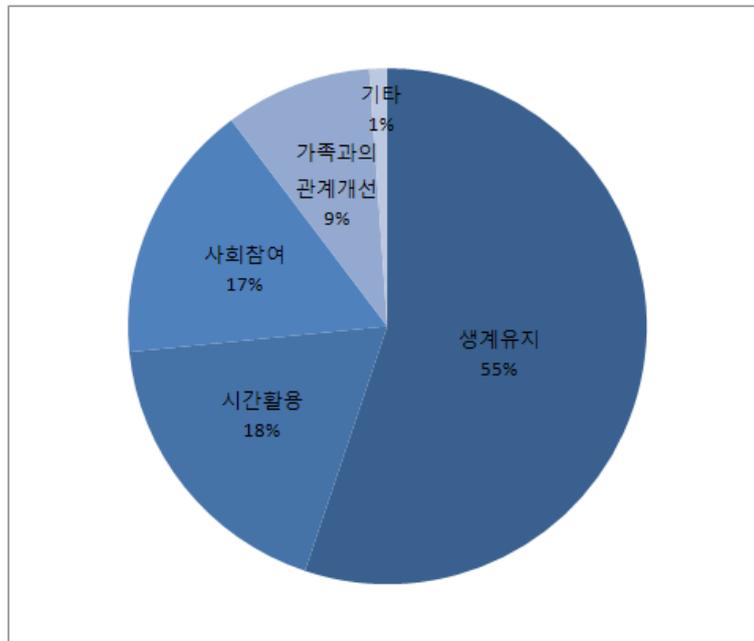
현직 \ 전직	사무서비스공무	교직기술전문직	자영업전업주부 무직	단순노무	전체
경비원	41 (24.3)	16 (19.3)	38 (14.3)	23 (21.5)	118 (18.9)
미화원	20 (11.8)	8 (9.6)	80 (30.2)	42 (39.3)	150 (24.0)
가사도우미	11 (6.5)	3 (3.6)	19 (7.2)	4 (3.7)	37 (5.9)
배달원	9 (5.3)	3 (3.6)	9 (3.4)	2 (1.9)	23 (3.7)
보모	9 (5.3)	0 (0.0)	5 (1.9)	0 (0.0)	14 (2.2)
주차관리	8 (4.7)	3 (3.6)	13 (4.9)	3 (2.8)	27 (4.3)
운전직	3 (1.8)	1 (1.2)	1 (0.4)	0 (0.0)	5 (0.8)
특기적성장사	3 (1.8)	8 (9.6)	5 (1.9)	1 (0.9)	17 (2.7)
전문직	9 (5.3)	18 (21.7)	8 (3.0)	0 (0.0)	35 (5.6)
설문조사원	7 (4.1)	6 (7.2)	4 (1.5)	0 (0.0)	17 (2.7)
단순노무직	12 (7.1)	5 (6.0)	33 (12.5)	10 (9.3)	60 (9.6)
기타	37 (21.9)	12 (14.5)	50 (18.9)	22 (20.6)	121 (19.4)
합계	169 (100.0)	83 (100.0)	265 (100.0)	107 (100.0)	624 (100.0)

나. 미취업자

미취업자들을 대상으로 이들이 취업하고자 하는 이유를 알아보도록 하자. 생계유지를 위해 취업을 하고자 하는 사람의 연령대는 55~60세 보다 61~65세 연령대가 높은 것을 알 수 있다. 시간활용 때문에 취업을 하고자 하

는 사람은 71세 이상의 연령대가 34.8%로 가장 높았으며 사회참여를 위해 취업을 하고자 하는 사람의 비율은 61~65세 연령대가 32.2%로 가장 높았으나 다른 이유에 비해 상대적으로 골고루 분포하고 있음을 확인할 수 있다. 재산규모별로 보면 역시 재산세를 적게 내는 그룹일수록 생계형 취업을 원하는 사람의 비율이 높은 것을 알 수 있으며 30만원 이상의 재산세를 내는 그룹이 사회참여형의 취업형태를 원하고 있어 경제적 여유가 있을수록 사회참여나 시간활용의 취업형태를 선호하고 있음을 알 수 있다.

[그림 IV-10] 단순미취업자의 취업사유

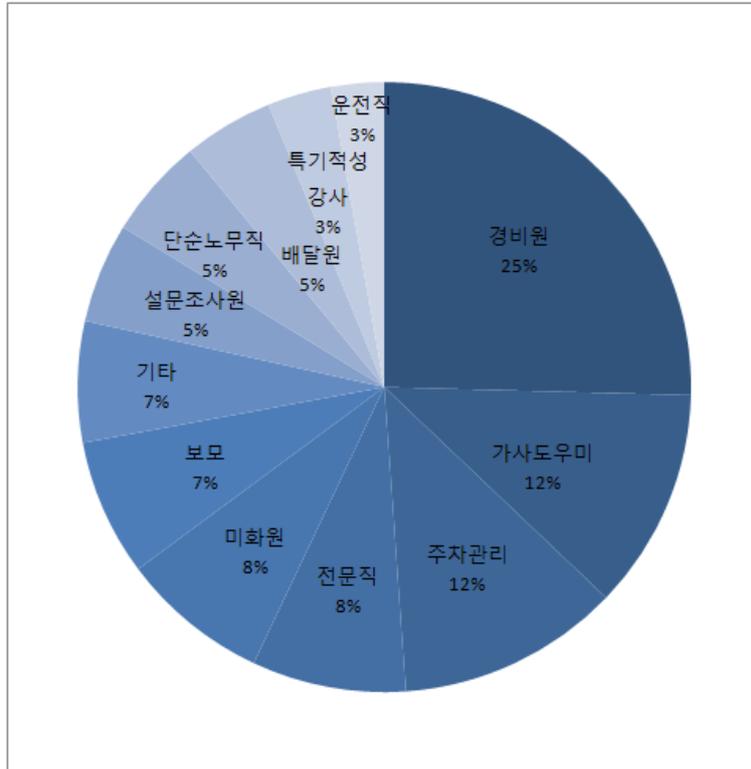


<표 IV-10> 단순미취업자의 취업이유

미취업자의 취업이유	생계유지		가족과의 관계개선		시간활용		사회참여		기타		취업의사 없음		합계		
	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
연령 구간	55~60세 이하	48	24.1	5	15.2	13	19.7	14	23.7	0	0.0	38	18.4	118	20.8
	61~65세 이하	74	37.2	17	51.5	12	18.2	19	32.2	1	25.0	52	25.1	175	30.8
	66~70세 이하	43	21.6	4	12.1	18	27.3	12	20.3	3	75.0	43	20.8	123	21.7
	71세 이상	34	17.1	7	21.2	23	34.8	14	23.7	0	0.0	74	35.7	152	26.8
	전체	199	100	33	100	66	100	59	100	4	100	207	100	568	100
재산 세 구간	10만원 미만	152	77.2	24	72.7	33	50.0	23	39.0	3	75.0	66	31.9	301	53.2
	10~20만 원 미만	29	14.7	6	18.2	13	19.7	10	16.9	1	25.0	27	13.0	86	15.2
	20~30만 원 미만	12	6.1	2	6.1	6	9.1	7	11.9	0	0.0	34	16.4	61	10.8
	30만원 이상	4	2.0	1	3.0	12	18.2	18	30.5	0	0.0	63	30.4	98	17.3
	모름	0	0.0	0	0.0	2	3.0	1	1.7	0	0.0	17	8.2	20	3.5
	전체	197	100	33	100	66	100	59	100	4	100	207	100	566	100
배우 자 유무	배우자유	139	70.6	26	78.8	51	78.5	50	84.7	4	100	141	68.1	411	72.7
	배우자무	58	29.4	7	21.2	14	21.5	9	15.3	0	0.0	66	31.9	154	27.3
	전체	197	100	33	100	65	100	59	100	4	100	207	100	565	100

‘단순미취업자’의 희망직종으로는, ‘경비’, ‘주차관리’, ‘미화원’, ‘배달원’, ‘단순노무직’ 등 단순 육체노동을 요하는 직종이 각각 25%, 12%, 8%, 5%, 5%로서 합 55%를 차지하고 있다. 전통적으로 여성의 직종이라 할 수 있는 ‘가사도우미’ 및 ‘보모 직종도 각각 12%, 7%의 비율을 차지하고 있다. 전문직의 경우 8%, ‘설문조사원’은 5%, 그리고 ‘운전직’과 ‘특기적성강사’ 직종은 둘다 3%의 비율을 보여주고 있는데, 향후 다원화된 사회를 반영하여 그 비율들이 높아질 것으로 예상된다.

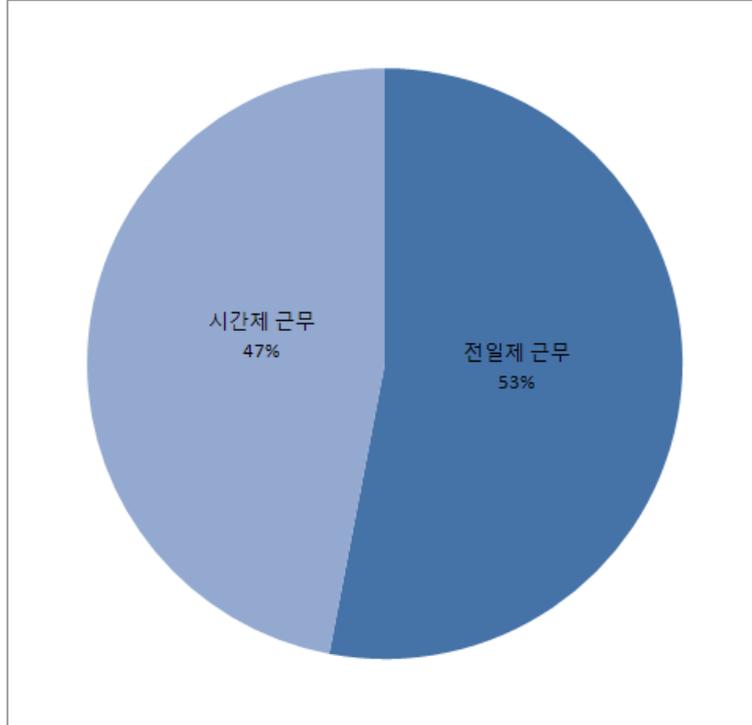
[그림 IV-11] 단순미취업자의 희망직종



한편 취업을 원하는 사람들이 희망하는 근무형태는 단연코 전일제 근무로 전체의 53%를 차지하고 있다. 그러나 뒤에서 보겠지만 기업은 정규직과 비정규직 전일제를 포함하여 전체 기업의 77%가 전일제를 원하고 있어 구직자와 고용주간의 상당한 간극이 존재하고 있음을 알 수 있다.

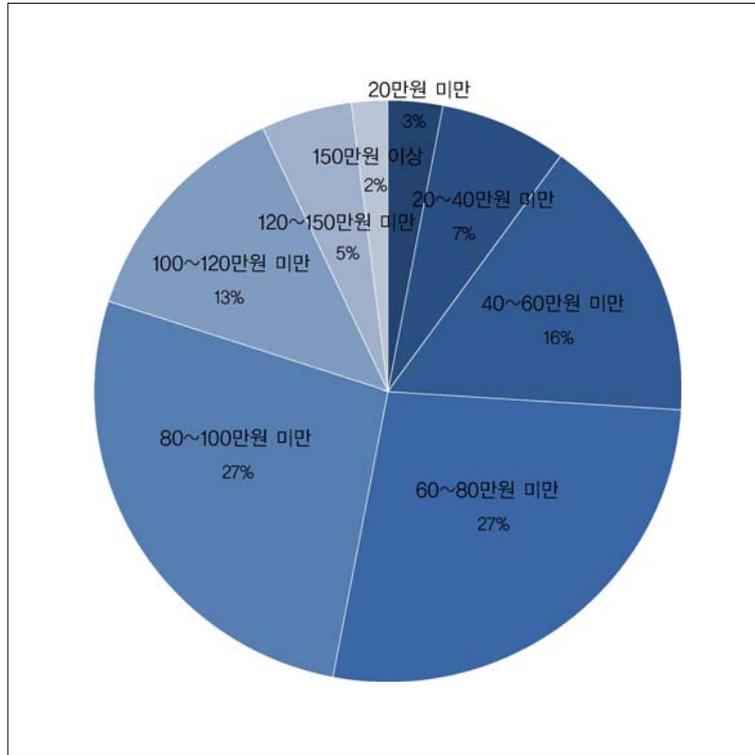
단순 미취업자의 희망보수 수준을 살펴보면, '60~80만원 미만' 및 '80~100만원 미만' 수준이 둘 다 27%를 차지함으로써, 과반수 54%의 미취업자들이 60~100만원의 보수 수준을 희망하고 있다. '40~60만원 미만'을 희망하는 비율은 16%, '20~40만원'은 16%를 보여주고 있다. 대상 미취업자의 20%는 100만원 이상의 보수 수준을 희망하고 있다.

[그림 IV-12] 단순미취업자의 근무형태



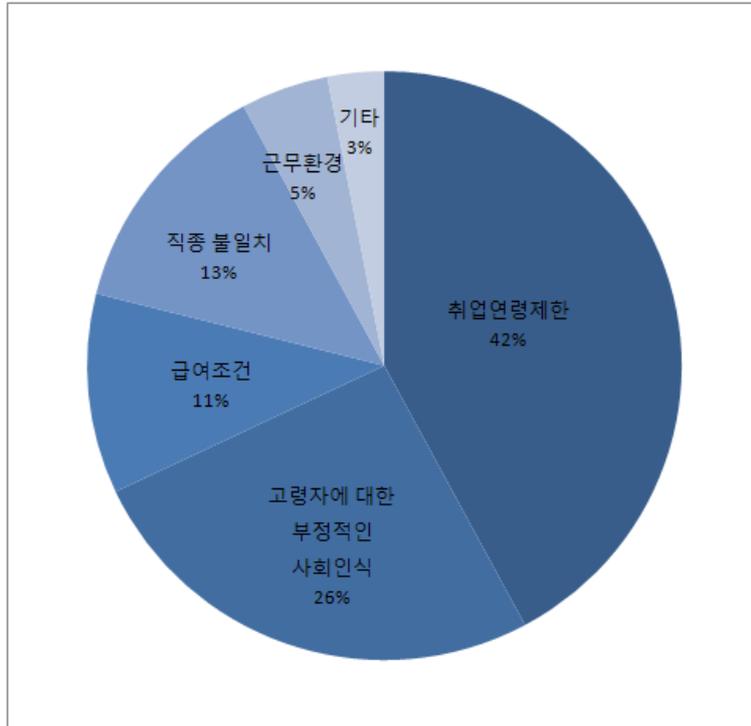
단순미취업자들이 취업과정에서 겪는 어려움으로는, ‘취업연령 제한’이 42%, ‘고령자에 대한 부정적인 사회인식’이 26%로 나타나, 역시 연령 관련 제약사항이 취업에 있어 가장 큰 애로사항임을 알 수 있다. 그 외 경력의 단절을 의미하는 ‘직종 불일치’(13%), ‘급여조건’(11%), 그리고 근무환경(5%) 등에서 어려움이 있는 것으로 나타났다.

[그림 IV-13] 단순미취업자의 희망보수



이를 연령별로 보면 61~65세 연령층이 가장 높은 비율인 38.4%에 해당하고 있으며 그 다음으로 66~70세 이하가 26.5%에 달하고 있다. 취업연령 제한에 대하여 재산규모별로 보면 10만원 미만의 재산세를 내는 사람이 73.3%로 가장 높게 나타나고 있으며 그 다음으로 10~20만원 미만의 재산세를 낸 사람이 15.3%이다. 직종불일치로 인해 취업에 애로가 있는 사람들을 살펴보면 66~70세가 31.3%, 55~60세 이하가 29.2%, 61~65세 이하가 25%로 중고령층 전반에 걸쳐 이들 연령대에 적합한 직종개발이 필요해 보인다. 고령자에 대한 부정적 사회인식이 취업의 애로사항이라고 인식한 경우 연령별로 볼 때 61~65세 이하가 39.4%로 가장 높은 비율을 차지하고 있고 재산세별로는 10만원 미만의 재산세를 내는 고령자층이 59.8%로 가장 높다.

[그림 IV-14] 단순미취업자 취업시 애로사항



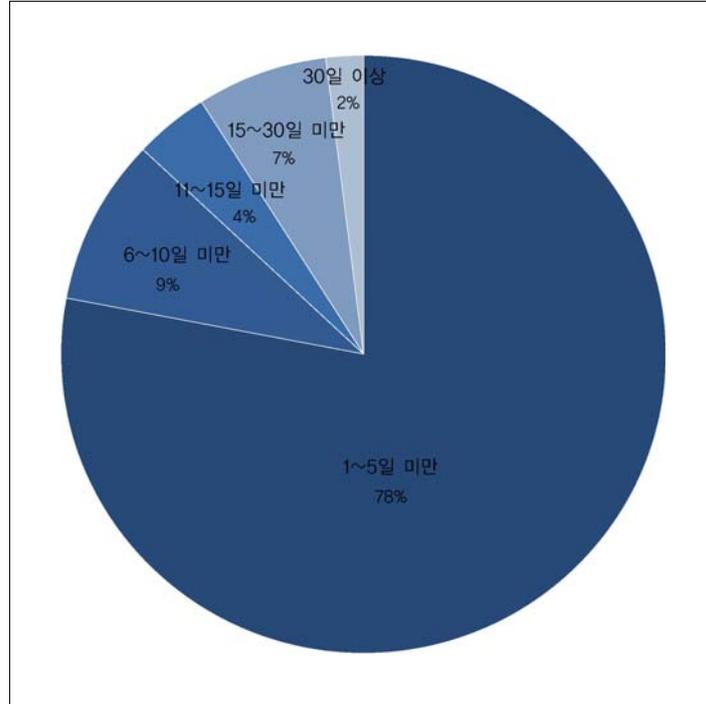
마지막으로 미취업자 중에서 희망직종을 가지기 위해서 직업훈련이 필요하다는 물음에 대해 362명 중에서 185명인 50%가량이 훈련의 필요성을 동감하는 것을 알 수 있다. 이들에게 가장 적합한 훈련기간은 어느 정도인가 하는 물음에 대해 1~5일이라고 대답한 사람이 전체의 77.8%로 나타나고 있으며 6~10일에 응답한 사람은 9.2%, 15~30일 미만이라고 대답한 사람의 경우도 6.5%로 나타나고 있다.

희망 훈련기간으로는, '1~5일 미만'이 78%, '6~10일 미만'이 9%를 차지하여 대부분의 비중을 차지하고 있다. 이는 단기간의 교육/훈련을 선호하며, 장기간 훈련기간은 생업에 종사해야 하기 때문에 어려운 것으로 이해된다.

<표 IV-11> 단순미취업자 취업시 애로사항

취업시 어려운 점	취업연령 제한		고령자 부정적 인식		급여조건		직종 불일치		근무환경		기타		합계		
	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
연령 구간	55~60세 이하	20	13.2	15	16.0	22	53.7	14	29.2	7	41.2	2	18.2	80	22.1
	61~65세 이하	58	38.4	37	39.4	10	24.4	12	25.0	6	35.3	3	27.3	126	34.8
	66~70세 이하	40	26.5	14	14.9	6	14.6	15	31.3	2	11.8	3	27.3	80	22.1
	71세 이상	33	21.9	28	29.8	3	7.3	7	14.6	2	11.8	3	27.3	76	21.0
	전체	151	100	94	100	41	100	48	100	17	100	11	100	362	100
재산 세 구간	10만원 미만	110	73.3	55	59.8	25	61.0	30	62.5	11	64.7	6	54.5	237	66.0
	10~20만원 미만	23	15.3	20	21.7	6	14.6	6	12.5	2	11.8	0	0.0	57	15.9
	20~30만원 미만	10	6.7	4	4.3	5	12.2	6	12.5	1	5.9	2	18.2	28	7.8
	30만원 이상	7	4.7	12	13.0	5	12.2	4	8.3	3	17.6	3	27.3	34	9.5
	모름	0	0.0	1	1.1	0	0.0	2	4.2	0	0.0	0	0.0	3	0.8
	전체	150	100	92	100	41	100	48	100	17	100	11	100	359	100
배우 자유 무	배우자유	105	70.0	73	77.7	36	87.8	37	78.7	11	64.7	9	81.8	271	75.3
	배우자무	45	30.0	21	22.3	5	12.2	10	21.3	6	35.3	2	18.2	89	24.7
	전체	150	100	94	100	41	100	47	100	17	100	11	100	360	100

[그림 IV-15] 교육훈련 필요시 희망 적정기간



다. 취업 포기자

55세 이상의 고령자들 중에서 취업을 포기하는 사람만을 대상으로 이들의 특성을 살펴보자. 먼저 왜 취업을 포기하는지의 이유를 보면 경제적 여유라고 답한 사람 중에 61~65세와 71세 이상이 각각 30%를 차지하고 있으며, 원하는 일자리가 없기 때문이라는 문항에서는 71세 이상은 35.1%, 55~60세와 61~65세는 각각 27%를 보여주고 있다. 건강상의 이유 때문에 취업을 포기하는 경우에는 나이가 들수록 높은 비율을 차지하고 있다. 한편 사회봉사에 더 관심을 가지기 때문에 취업을 원하지 않는 경우에는 모든 연령대에서 다른 이유에 비해 상대적으로 균등한 22~28%대를 보여주고 있어 사회봉사에 대한 관심은 모든 연령대에서 공통적으로 원하고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-12> 취업포기 이유

	경제적 여유	원하는 일자리 없음	집안의 반대	사회봉사에 관심	건강상 이유	기타	합계
55~60세 이하	7 (17.5)	10 (27.0)	3 (20.0)	10 (27.8)	5 (9.6)	3 (9.7)	40 (18.5)
61~65세 이하	12 (30.0)	10 (27.0)	8 (53.3)	10 (27.8)	9 (17.3)	5 (16.1)	56 (25.9)
66~70세 이하	9 (22.5)	4 (10.8)	3 (20.0)	8 (22.2)	13 (25.0)	7 (22.6)	44 (20.4)
71세 이상	12 (30.0)	13 (35.1)	1 (6.7)	8 (22.2)	25 (48.1)	16 (51.6)	76 (35.2)
합계	40 (100)	37 (100)	15 (100)	36 (100)	52 (100)	31 (100)	216 (100)
배우자 유	33 (82.5)	29 (78.4)	11 (73.3)	24 (66.7)	21 (40.4)	25 (80.6)	147 (68.4)
배우자 무	7 (17.5)	8 (21.6)	4 (26.7)	12 (33.3)	31 (59.6)	6 (19.4)	68 (31.6)
합계	40 (100)	37 (100)	15 (100)	36 (100)	52 (100)	31 (100)	215 (100)

라. 비교

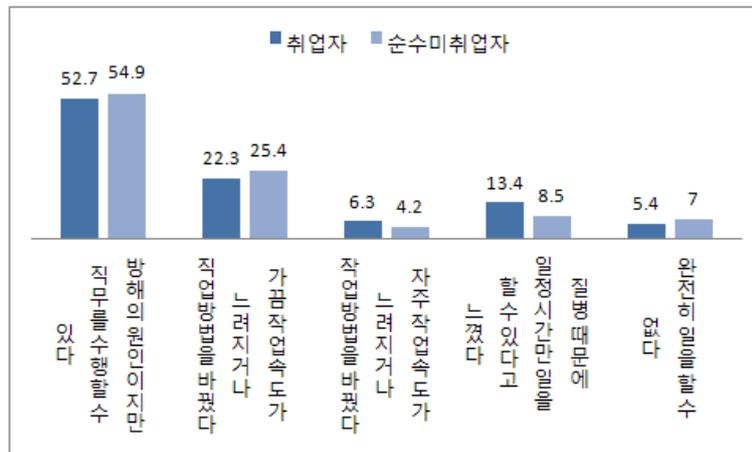
질병으로 인한 업무수행능력 장애의 소지를 ‘취업자’와 ‘순수미취업자’ 양 집단 간에 비교해 보면, ‘취업자’ 집단보다는 ‘미취업자’에서 근소한 차이지만 그 정도가 더 심함을 알 수 있다.

<표 IV-13> 질병으로 인한 장애 (취업자 vs 순수미취업자)

질병으로 인한 방해 여부	취업자	순수미취업자	합계
예	115 (18.5)	60 (16.7)	175 (17.8)
아니오	508 (81.5)	300 (83.3)	808 (82.2)
합계	623 (100.0)	360 (100.0)	983 (100.0)

업무수행 과정에서 질병으로 인해 겪을 수 있는 장애에 대한 인식을 ‘취업자’ 집단과 ‘순수미취업’ 집단 간에 비교해보면, 미취업자의 경우 질병이 ‘업무 방해의 원인이지만 직무를 수행할 수 있다’와 ‘완전히 일을 할 수 없다’는 비율이 ‘취업자’ 집단보다 상대적으로 약간씩 더 높았다. 이에 비해 ‘취업자’ 집단의 경우, ‘질병 때문에 일정시간만 일할 수 있다고 느꼈다’는 비율이 약간 더 높게 나타났다. ‘작업속도가 느려지거나 작업방법을 바꾼’ 경우는 ‘취업자’ 집단이 상대적으로 더 빈번했다.

[그림 IV-16] 질병으로 인한 업무수행상의 장애 비교



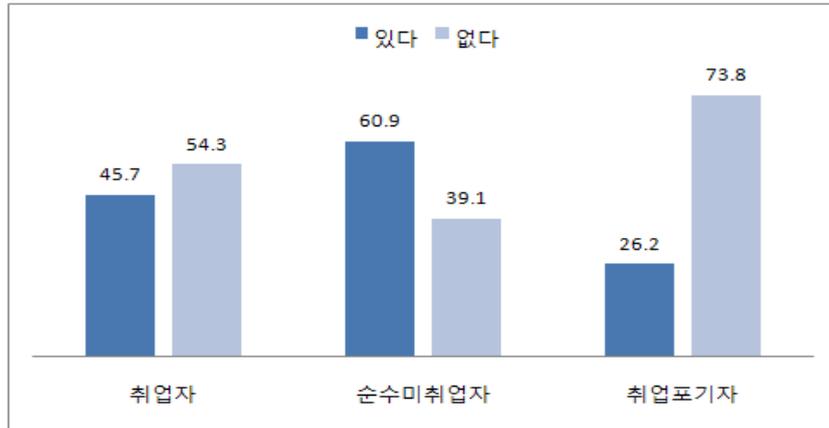
‘취업자’ 집단과 ‘순수미취업자’ 집단간 병가일수를 비교해보면, 지난 1년간 병가를 전혀 내지 않은 경우는 ‘취업자’ 집단보다는 ‘순수미취업’ 집단이 약간 더 높았다(84.7%:86.7%). ‘9일 이하’ 단기간 병가의 경우는 ‘취업자’ 집단이 상대적으로 더 높았으나(12.6%: 8.9%), 10일 이상부터 1년까지의, 다소 장기간 병가일수에 있어서는 ‘순수미취업자’ 집단의 비율이 약간씩 더 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-14> 지난 1년간 병가일수

지난 1년간 병가일수	취업자	순수미취업자	합계
전혀 없다	530 (84.7)	301 (86.7)	831 (85.4)
9일 이하	79 (12.6)	31 (8.9)	110 (11.3)
10일 이상 ~24일 이하	10 (1.6)	6 (1.7)	16 (1.6)
25일 이상~99일 이하	5 (0.8)	7 (2.0)	12 (1.2)
100일 이상~365일 이하	2 (0.3)	2 (0.6)	4 (0.4)
합계	626 (100.0)	347 (100.0)	973 (100.0)

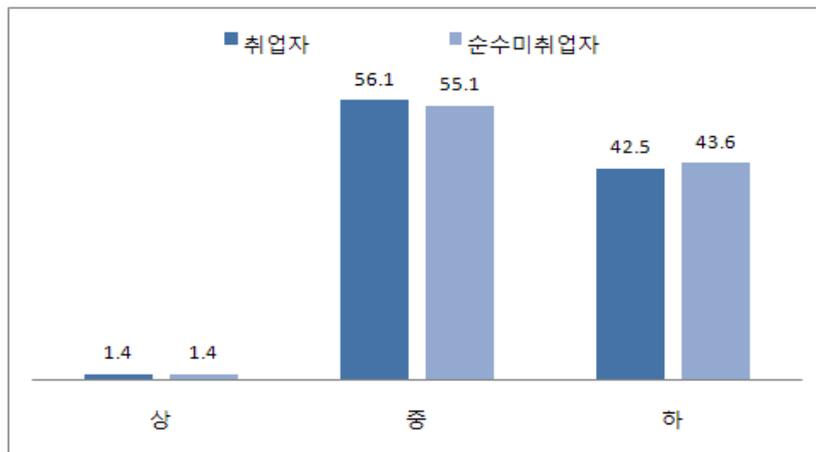
연령에 기인한 차별대우의 경험에 대해서는, ‘순수미취업자’ 집단의 경우 (60.9%)가 상대적으로 가장 높게 나타났고, 이어 ‘취업자’ 집단(45.7%), 그리고 ‘취업포기자’ 집단의 비율(26.2%)이 가장 낮은 것으로 나타났다.

[그림 IV-17] 취업자-순수미취업자-취업포기자의 연령차별 경험 비교



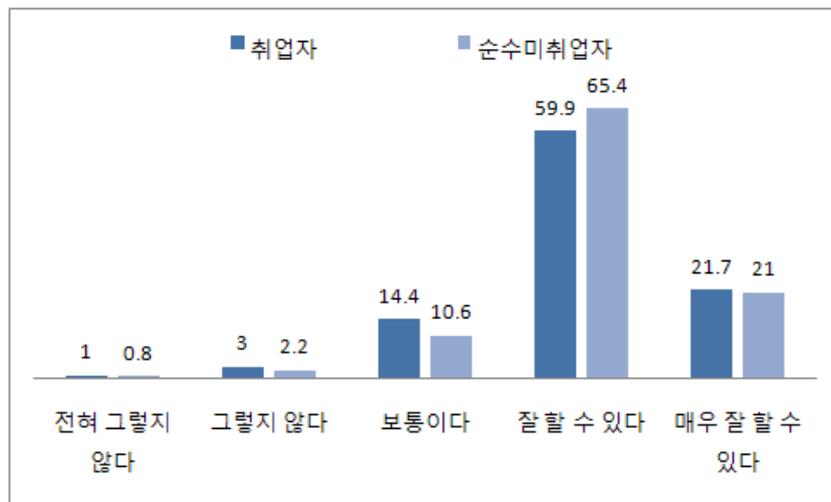
업무수행 능력을 지표하는 ‘업무능력지수’를 ‘취업자’ 집단과 ‘비취업자’ 집단 간에 비교해 보면, ‘업무능력지수 3’, ‘업무능력지수 4’, ‘업무능력지수 9’, ‘업무능력지수 10’에 있어서는 ‘순수미취업자’ 집단의 비율이 높으나, ‘업무능력지수 5’ ~ ‘업무능력지수 8’에 있어서는 ‘취업자’ 집단의 비율이 상대적으로 약간 더 높다.

[그림 IV-18] 취업자-순수미취업자 업무능력지수비교



향후 업무수행 능력을 의미하는 업무능력 예측과 관련해 ‘취업자’ 집단과 ‘순수미취업자’ 집단 간 비교해 보면, ‘순수미취업’ 집단이 86.4%의 비율로 ‘잘 할 수 있다’고 나타내었는데, 이는 ‘취업자 집단’의 비율이 81.6%인 것에 비해 상대적으로 높다.

[그림 IV-19] 취업자-순수미취업자 업무능력예측비교



3. 활동적 고령화를 위한 능력

고령자의 업무능력과 관련한 지수라 할 수 있는 것으로는 신체적 조건인 체력과 정신적인 측면이라 할 수 있다. 업무능력 중 체력에 대해 살펴보면 취업자는 건강이 ‘매우 좋다’가 25.2%인 반면에 미취업자는 19.6%로 나타나고 있으며 ‘다소 좋음’이 37.2%로 가장 높은 반면에 미취업자는 보통이다가 36.2%로 가장 높게 나타나 미취업자들이 취업자 보다 건강이 다소 안 좋은 것으로 보여지고 있다.

<표 IV-15> 업무능력(체력)

	취업자		미취업자	
	명	%	명	%
매우 부족함	0	0	22	3.8
다소 부족함	32	5.1	63	10.9
보통임	204	32.5	209	36.2
다소 좋음	233	37.2	170	29.5
매우 좋음	158	25.2	113	19.6
합계	627	100	577	100

정신적인 측면에서 업무능력을 보면 ‘매우 좋음’도 취업자는 25.7%로, 미취업자는 23.3%, ‘다소 좋음’의 경우 취업자는 45.3%, 미취업자는 33.0%로 취업자가 무려 12.3%p 가 높게 나타나고 있다. 또한 ‘다소 부족함’에서는 취업자는 2.9%이나 미취업자는 6.1%p 높은 8.0%로 나타나고 있어 취업자가 전반적으로 미취업자보다 정신력이 더 뛰어나게 인지하고 있다.

<표 IV-16> 업무능력(정신력)

	취업자		미취업자	
	명	%	명	%
매우 부족함	1	0.2	10	1.7
다소 부족함	18	2.9	46	8.0
보통임	161	26.0	195	33.9
다소 좋음	281	45.3	190	33.0
매우 좋음	159	25.7	134	23.3
합계	620	100	575	100
	627		577	

업무능력상태와 체력, 그리고 정신력 부분을 합한 것을 업무능력점수로 정의할 때 미취업자는 평균 13.9를 받은 반면에 취업자는 14.8로 평균 1정도의 미미한 차이를 보여주고 있다.

<표 IV-17> 업무능력지수 평균

미취업자 업무능력지수 평균 (업무능력+체력+정신력)	평균	표준편차
	13.91	3.24
취업자 업무능력지수 평균	평균	표준편차
	14.82	2.71

한편 일상생활에 있어서 정신적인 마음상태는 고령자의 건강뿐만 아니라 사회생활에 상당한 영향을 미칠 수 있을 것이다. 이하에서는 일상생활에서의 즐거움과 적극성, 그리고 희망적 미래에 대해 물어봄으로써 고령자의 정신적인 상태를 간접적으로 파악하고자 한다. 일상생활에 대한 즐거움에서는 ‘매우 즐겁다’라고 한 사람은 취업자는 20.5%, 반면에 미취업자는 22.9로 나타나고 있는데 이는 꼭 취업을 하고 있는 고령자가 일상생활이 즐거운 것이 아니며 이는 취업을 하고 있는 사람 중 60% 이상이 생계형이라는 측면에서 볼 때 오히려 취업을 하고 있지는 않지만 경제적이나, 사회적 생활에 여유로운 사람이 일상생활을 즐겁게 보내는 것으로 판단된다. 그러나 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’를 합하였을 경우 취업자는 71.2%인 반면에 미취업자는 59.8로 나타나고 있어 오히려 취업을 하고 있는 고령자들이 여전히 일을 할 수 있다는 자신감 때문에 일상생활에 즐거움이 큰 것으로 볼 수 있을 것이다.

일상생활에서의 적극성을 보면 ‘매우그렇다’에 대답한 취업자는 22%이나 미취업자는 33.6%로 취업자보다 11.6%p가 더 높게 나타나고 있다. 그러나 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’를 합하여 보면 취업자는 81%, 미취업자는 68.3%로 취업자가 생활에 더 적극적인 것을 알 수 있다. ‘희망찬 미래를 보면 미래가 매우 희망적이다’고 하는 사람이 취업자는 7.7%인 반면에 미취업자는 13.6%로 나타나고 있으며 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’를 합하면 취업자는 36.5%이나 미취업자는 40.3%로 앞의 두 가지 상황과 별 차이를 보여주고 있지 않다.

<표 IV-18> 정신적인 자질에 대한 취업자 미취업간의 비교

	일상생활에 대한 즐거움				일상생활에 대한 적극성				희망찬 미래			
	취업자		미취업자		취업자		미취업자		취업자		미취업자	
	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전혀 그렇지 않다	4	0.6	6	1.1	1	0.2	4	0.7	10	1.6	23	4.0
조금도 그렇지 않다	26	4.2	39	6.8	7	1.1	28	4.9	85	13.6	64	11.2
보통이다	150	24.0	185	32.3	111	17.7	150	26.1	302	48.3	256	44.6
그렇다	317	50.7	211	36.9	370	59.0	199	34.7	180	28.8	153	26.7
매우 그렇다	128	20.5	131	22.9	138	22.0	193	33.6	48	7.7	78	13.6
합계	625	100	572	100	627	100	574	100	625	100	574	100

질병은 고령자들에게는 취업을 떠나 일상생활 영위에 가장 큰 적이라 할 수 있을 것이다. 특히 경제적 여유가 없는 고령자들에게 건강은 빈곤으로 떨어질 수 있음에 따라 이들의 건강 상태, 특히 질병을 통한 건강상태를 확인하는 것은 매우 필요하다. 먼저 완전히 일을 할 수 없을 정도의 질병을 가진 사람의 비율이 취업자는 5.4%이나 미취업자는 13.5%이고 질병 때문에 일정 시간만 일을 하는 사람의 비율은 취업자가 13.4%이며 미취업자는 16.3%로 대체로 미취업자들이 취업자에 비해 질병상의 이유로 일을 하기가 어려운 것을 알 수 있다.

<표 IV-19> 질병으로 인한 어려움이 있는 경우 해당 사항

	취업자		미취업자	
	명	%	명	%
방해의 원인이지만 직무를 수행할 수 있었다	59	52.7	61	43.3
가끔 작업속도가 느려지거나 작업방법을 바꿨다	25	22.3	28	19.9
자주 작업속도가 느려지거나 작업방법을 바꿨다	7	6.3	10	7.1
질병 때문에 일정시간만 일을 할 수 있다고 느꼈다	15	13.4	23	16.3
완전히 일을 할 수 없다	6	5.4	19	13.5
합계	112	100	141	100

현재부터 향후 2년간 업무능력에 대한 예측적인 물음에 대해 취업자의 21.7%가 매우 잘 할 수 있다고 답한 반면에 미취업자는 17.6%로 나타나고 있으며 ‘잘 할 수 있다’는 취업자가 59.9%, 미취업자는 53.2%로 나타나고 있다. 이는 전반적으로 미취업자의 연령이 높음에 따라 나이가 들수록 업무능력이 줄어드는 자연스러운 현상이라 할 수 있다.

<표 IV-20> 업무능력 예측

	취업자		미취업자	
	명	%	명	%
전혀 그렇지 않다	6	1.0	31	5.4
그렇지 않다	19	3.0	34	5.9
보통이다	90	14.4	102	17.8
잘 할 수 있다	375	59.9	305	53.2
매우 잘 할 수 있다	136	21.7	101	17.6
합 계	626	100	573	100

제3절 업무능력, 체력 및 정신력에 대한 회귀분석

취업자, 구직자, 그리고 취업포기자의 경우에 대해, 종속변수로서 ‘전성기 대비 현재의 업무능력’, ‘업무수행 필요체력 대비 현 체력 정도’, 그리고 ‘업무수행 필요정신력 대비 현 정신력 정도’를 설정하고, 이에 대한 설명변수로서 제1단계에 9개 변수, 제2단계에는 4개 문항을 추가선정한 후, Linear Regression¹⁷⁾ + Stepwise Method¹⁸⁾로 적정변수들을 골라냈고, 나머지 변수

17) 중다회귀방정식

$$Y' = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

Y' 는 종속변수 Y의 추정치

α 는 Y축의 높이, 상수

β 는 회귀계수

X_i 는 독립변수

들을 추출한 뒤 다시 회귀분석해 본 결과 다음과 같은 결과를 도출하였다.

변수 9개 집단의 경우 분석결과는 다음과 같다. 중고령 취업자의 경우, ‘전성기 대비 현재의 업무능력’은 ‘혼인상태’에 의해 좌우되는 것으로 나타났다. 즉, 기혼 상태의 중고령자의 업무능력이 그렇지 않은 사별, 별거, 이혼 미혼의 중고령자의 업무능력보다 더 좋은 것으로 생각된다.

중고령층 구직자의 경우, ‘전성기 대비 현재의 업무능력 상태’에 영향을 주는 요인으로, ‘최종학력’, ‘혼인상태’, ‘복지관 시설/프로그램 이용’, ‘부양가족 수’가 해당된다. 기혼일수록, 최종학력이 높을수록, 본인을 제외한 부양가족(부모와 배우자 그리고 자녀 등)이 적을수록 현재의 업무능력이 좋게 나타나고, 평소 지역 노인종합복지관 시설이나 프로그램을 빈번하게 이용하는 중고령층 구직자의 경우에는 현재 업무능력이 상대적으로 낮은 것으로 추정되었다.

중고령층 중 취업포기자의 경우, 재산세 납부액이 많을수록 ‘전성기 대비 현재의 업무능력’이 좋은 것으로 추정되었다.¹⁹⁾

<표 IV-21> 전성기 대비 현재의 업무능력에 대한 회귀분석 - 제1단계

	변수	β	R ²	Adj. R ²
취업자	혼인상태	-.473**	.013	.011
구직자	최종학력	.303***	.108	.096
	혼인상태	-.800***		
	복지관 시설/프로그램 이용	.224***		
	부양가족수	-.173**		
취업포기자	재산세 납부액	.291***	.102	.089

Cell entries are standardized coefficient estimates; *p <.05; **p ≤ .01; ***p <.001.

2단계 분석으로서 추가된 4개 변수를 포함한 13개 독립변수의 경우 분석 결과는 다음과 같다. 중고령 취업자를 대상으로 현재의 업무능력을 조사해

18) 이는 연구자가 이론적으로 가정하기에 가장 의미 있으리라 보는 변수를 하나씩 골라 회귀방정식에 단계적으로 추가시키면서 종속변수의 변량을 의미 있는 수준에서 설명해 주지 못할 때까지 변수를 계속 추가해 보는 절차이다.

19) 재산세 과세기준 해당재산을 일반적인 재산의 대변수(proxy variable)로 본다면, 재산이 많을수록 현재의 업무능력상태가 더 나을 것이라 추정된다.

본 결과, 현재 적극적으로 생활하고 있을수록, 기혼일수록, 최근 건강보험료가 적을수록 전성기 대비 현재의 업무능력 상태가 좋은 것으로 추정되었다.

중고령층 구직자의 '전성기 대비 현재의 업무능력'은, 최근 1년 동안 건강상의 문제(질병 또는 건강관리나 검사)로 휴가낸 날수가 적을수록, 최종학력이 높을수록, 적극적인 생활을 하고 있을수록, 평소에 지역 노인종합복지관 시설이나 프로그램을 덜 이용할수록 본인을 제외한 부양가족(부모와 배우자 그리고 자녀 등)이 적을수록 그리고 기혼일수록 전성기 대비 현재의 업무능력이 높을 것으로 추정된다.

취업포기자의 경우, 최근 일상생활을 즐겁게 보내고 있을수록, 최근 1년 동안 건강상의 문제(질병 또는 건강관리나 검사)로 휴가낸 날수가 적을수록 그리고 기혼일수록 현재의 업무능력이 좋을 것으로 추정되었다.

<표 IV-22> 전성기 대비 현재의 업무능력에 대한 회귀분석 - 제2단계

	변 수	β	R ²	Adj. R ²
취업자	적극적 생활	-.665***	.098	.092
	혼인상태	-.406**		
	최근 건강보험료	-.267**		
구직자	최근 1년간 병가일수	-.377***	.171	.153
	최종학력	.276***		
	적극적 생활	-.386***		
	복지관 시설/프로그램 이용	.234***		
	혼인상태	-.688***		
	부양가족수	-.191***		
취업포기자	최근 일상생활을 즐겁게	-.764***	.288	.257
	최근 1년간 병가일수	-.219**		
	혼인상태	-.764**		

Cell entries are standardized coefficient estimates; *p <.05; **p<.01; ***p <.001.

업무수행 필요체력 대비 현재의 체력에 대한 제1단계 회귀분석 결과는 다음과 같다.

중고령취업자의 경우, 나이가 적을수록, 재산세 납부액이 많을수록, 기혼일수록 업무수행 필요체력 대비 현재체력이 높은 것으로 추정된다.

구직자 및 취업포기자의 경우 모두, 본인을 제외한 부양가족(부모와 배우자 그리고 자녀 등)이 많을수록, 업무수행 필요체력 대비 현재체력이 좋은 것으로 추정되었다.

<표 IV-23> 업무수행 필요체력 대비 현재의 체력에 대한 회귀분석 - 제1단계

	변수	β	R ²	Adj. R ²
취업자	나이	.033***	.097	.091
	재산세 납부액	-.090***		
	혼인상태	.232**		
구직자	부양가족수	-.083**	.016	.012
취업포기자	부양가족수	-.197***	.113	.101

Cell entries are standardized coefficient estimates; *p <.05; **p≤.01; ***p <.001.

제 2단계 분석으로서 변수 4개를 추가하여 변수 13개를 회귀분석한 결과는 다음과 같다. 중고령취업자의 경우, 적극적으로 생활할수록, 나이가 적을수록, 재산세 납부액이 많을수록, 기혼 등 혼인상태가 양호하며, 최근 1년간 병가일수가 적을수록 그리고 기혼일수록 체력 대비 현재체력이 좋은 것으로 추정된다. 제1단계에 더하여 ‘적극적인 생활’과 ‘최근 1년간의 병가일수’ 변수가 추가됨으로써 결정계수가 상당히 높아졌음을 알 수 있다.

중고령자 구직자의 경우, 업무를 수행하는데 필요한 체력 대비 현재의 체력은, 적극적으로 생활할수록, 최근 1년간 병가일수가 적을수록, 남성일수록, 부양가족수가 많을수록, 또 최근 납부한 건강보험료가 적을수록 더 좋은 것으로 추정된다.

취업을 포기한 중고령자의 경우, 최근 일상생활을 즐겁게 보내고 있을수록 ‘업무수행 필요체력 대비 현재의 체력’이 좋은 것으로 추정된다.

<표 IV-24> 업무수행 필요체력 대비 현재의 체력에 대한 회귀분석 - 제2단계

	변수	β	R ²	Adj. R ²
취업자	적극적으로 생활	.413***	.209	.200
	나이	.031***		
	재산세 납부액	-.067***		
	최근 1년간 병가일수	.174**		
	혼인상태	.233**		
구직자	적극적 생활	.284***	.153	.137
	최근 1년간 병가일수	.287***		
	성별	.211*		
	부양가족수	-.097**		
	건강보험료	.105**		
취업포기자	최근 일상생활을 즐겁게	.624***	.265	.254

Cell entries are standardized coefficient estimates; *p <.05; **p<.01; ***p <.001.

중고령 취업자의 경우, 젊을수록, 재산세 납부액이 많을수록, 최종학력이 높을수록 업무수행 필요정신력(mental demand) 대비 현재 정신력이 좋은 것으로 추정된다.

중고령층 구직자의 경우, 최종학력이 높을수록 복지관 시설 및 프로그램을 적게 이용할수록, 그리고 남성일수록, 업무수행 필요 정신력 대비 현재 정신력이 좋은 것으로 추정된다.

중고령자 중 취업포기자의 경우, 기혼일수록 업무수행 필요 정신력 대비 현재 정신력이 좋은 것으로 추정된다.

<표 IV-25> 업무수행 필요 정신력 대비 현재의 정신력에 대한 회귀분석 - 제1단계

	변 수	β	R ²	Adj. R ²
취업자	나이	.025***	.069	.062
	재산세 납부액	-.056**		
	최종학력	-.092**		
구직자	최종학력	-.114**	.068	.059
	복지관 시설/프로그램 이용	-.111***		
	성별	.246**		
취업포기자	혼인상태	.514**	.067	.054

Cell entries are standardized coefficient estimates; *p <.05; **p<.01; ***p <.001.

중고령 취업자의 경우, 현재 적극적으로 생활할수록, 젊을수록, 최종학력이 높을수록, 평소 지역의 노인종합복지관 시설이나 프로그램을 적게 이용할수록, 미래가 희망으로 가득 차 있다고 느낄수록, 업무수행 필요 정신력 대비 현재 정신력이 좋은 것으로 추정된다.

중고령층 구직자의 경우, 현재 적극적으로 생활할수록, 평소 지역의 노인종합복지관 시설이나 프로그램을 적게 이용할수록, 남성일수록, 그리고 미래가 희망으로 가득 차 있다고 느낄수록, 현재 정신력이 좋은 것으로 추정된다.

마지막으로 취업포기자의 경우 최근 일상적 생활을 즐겁게 보낼수록 업무수행 필요 정신력 대비 현재 정신력이 좋다고 추정할 수 있다.

<표 IV-26> 업무수행에 필요한 정신력 대비 현재의 정신력에 대한 회귀분석 - 제2단계

	변 수	β	R ²	Adj. R ²
취업자	적극적으로 생활	.468 ***	.253	.245
	나이	.019 ***		
	최종학력	-.107 ***		
	복지관 시설/프로그램 이용	-.081 **		
	미래가 희망으로 가득	.090 **		
구직자	적극적 생활	.247 ***	.173	.161
	복지관 시설/프로그램 이용	-.143 ***		
	성별	.281 ***		
	미래가 희망으로 가득	.167 ***		
취업포기자	최근 일상생활을 즐겁게	.448 ***	.159	.147

Cell entries are standardized coefficient estimates; *p <.05; **p<.01; ***p <.001.

제4절 고용주의 중고령층 채용현황

기업을 대상으로 중고령자 채용과 관련한 물음에 대해 살펴보자. 먼저 분석의 축이 되는 선호하는 고용형태를 보면 정규직으로 고령자를 채용하겠다는 기업은 31.4%로 나타나고 있으며 비정규직이지만 전일제 형태로 고령자를 채용하겠다는 기업의 경우에는 가장 높은 46.1%를 차지하고 있다. 그 다음 나머지 비정규직 파트타임 형태의 채용을 선호하는 기업의 경우에는 22.5%를 보여주고 있다.

중고령자 채용과 기술수준은 아주 높은 능력의 일자리라고 답한 기업의 비율은 4.9%, 높은 능력은 30.4%, 보통의 능력은 64.7%로 전반적으로 기업은 중고령자들에게 수준 높은 능력을 요구하지 않는 것을 알 수 있다. 한편 중고령자 채용시 가장 우선적으로 고려하는 사항이 무엇인가 하는 질문에 대해 전반적으로 신체적 정신적 능력에 답한 빈도가 가장 많은 것을 알 수 있다.

중고령자 채용시 고려하는, 능력수준별 경력기간을 살펴보면, 채용형태와 상관없이 경력과 무관하다고 응답한 비율이 50% 내외를 차지하였으며 1~3년 미만의 경력을 요구하는 고용주가 30% 내외를 차지하였다. 그리고 중고령층의 능력에 대하여 보통의 능력을 기대하는 기업이 65%, 높은 능력을 기대하는 기업이 30%에 달하였다. 그리고 아주 높은 능력을 기대하는 기업은 5%에 불과하다. 전반적으로 경력기간과 관계없거나 3년 미만의 경력을 가진 능력을 기대하고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-27> 고려하는 경력사항

	1~3년 미만	3~5년 미만	5~10년 미만	10년 이상	경력과 무관	전체
정규직	9 (28.1)	5 (15.6)	1 (3.1)	1 (3.1)	16 (50.0)	32 (100.0)
비정규전일제	16 (34.0)	4 (8.5)	0 (0.0)	1 (2.1)	26 (55.3)	47 (100.0)
비정규기타	7 (30.4)	5 (21.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (47.8)	23 (100.0)
전체	32 (31.4)	14 (13.7)	1 (1.0)	2 (2.0)	53 (52.0)	102 (100.0)
아주 높은 능력	2 (40)	1 (20)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (40)	5 (100.0)
높은 능력	12 (38.7)	3 (9.7)	0 (0.0)	1 (3.2)	15 (48.4)	31 (100.0)
보통의 능력	18 (27.3)	10 (15.2)	1 (1.5)	1 (1.5)	36 (54.5)	66 (100.0)
전체	32 (31.4)	14 (13.7)	1 (1.0)	2 (2.0)	53 (52.0)	102 (100.0)

고령자를 채용하면 어느 정도 임금을 주겠는가라는 질문에 대해 가장 많은 빈도를 차지하는 금액은 80~100만원으로 96개 사업장중 34개인 35.4%를 차지하고 있으며 60~80만원의 경우는 24%를 차지하고 있다. 이 두 그룹을 중심으로 살펴보자. 먼저 전자 그룹의 경우에는 정규직을 선호하는 기업이 차지하는 비율은 34.4%, 비정규 전일제 선호하는 기업은 36.4%로 나타나고 있다.

<표 IV-28> 월지급 보수

	20만원 미만	20~ 40만원 미만	40~ 60만원 미만	60~ 80만원 미만	80~ 100만원 미만	100~ 120만원 미만	120~ 150만원 미만	150만원 이상	전체
정규직	1 (3.1)	0 (0.0)	1 (3.1)	4 (12.5)	11 (34.4)	6 (18.8)	4 (12.5)	5 (15.6)	32 (100.0)
비정규 전일제	1 (2.3)	0 (0.0)	4 (9.1)	15 (34.1)	16 (36.4)	6 (13.6)	1 (2.3)	1 (2.3)	44 (100.0)
비정규 기타	0 (0.0)	1 (5.0)	5 (25.0)	4 (20.0)	7 (35.0)	3 (15.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	20 (100.0)
전체	2 (2.1)	1 (1.0)	10 (10.4)	23 (24.0)	34 (35.4)	15 (15.6)	5 (5.2)	6 (6.3)	96 (100.0)
아주 높은 능력	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	5 (100.0)
높은 능력	0 (0.0)	1 (3.8)	2 (7.7)	6 (26.1)	9 (23.1)	2 (7.7)	2 (7.7)	4 (15.4)	26 (100.0)
보통의 능력	2 (3.1)	0 (0.0)	8 (12.3)	17 (26.2)	24 (36.9)	11 (16.9)	3 (4.6)	0 (0.0)	65 (100.0)
전체	2 (2.1)	1 (1.0)	10 (10.4)	23 (24.0)	34 (35.4)	15 (15.6)	5 (5.2)	6 (6.3)	96 (100)

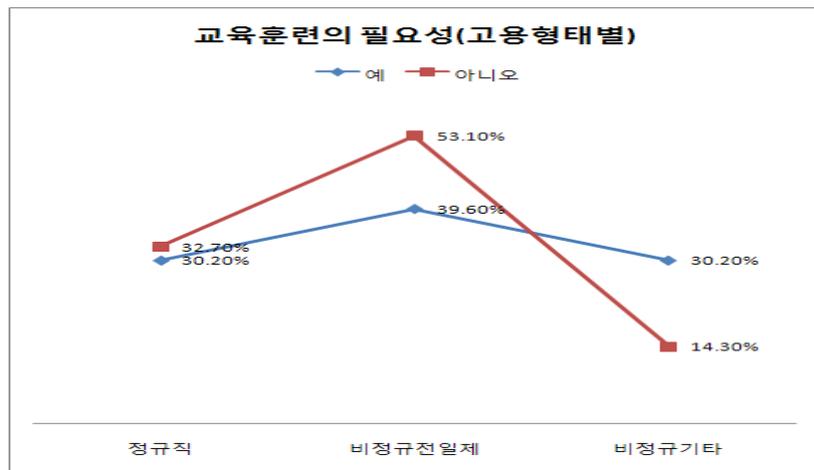
보수 수준에 따른 능력수준을 대비해본다면, '100~120만원 미만' 집단에서만 동일한 빈도를 보일 뿐, 이외의 80만원 이상의 모든 보수수준 집단에서는 '높은 능력' 업무에 대한 보수지급 빈도가 '아주 높은 능력'에 대한 빈도보다 더 높은 것으로 나타났다.

고령자들의 취업과 지속적인 고용유지를 위해 교육훈련은 중요한 요인이 된다. 따라서 기업에서 실시하는 교육훈련 여부를 봄으로써 고령자들의 고용상태가 지속가능한지를 보도록 하자. 먼저 전체 기업의 50% 가량이 교육훈련의 필요성을 얘기하고 있다. 이는 반대로 50% 가량은 고령자들의 지속가능한 고용을 위해 교육훈련이 필요 없다는 이야기가 된다. 이중에서 정규직 고령자를 채용하려는 기업은 30.2%가 교육훈련의 필요성을 말하고 있으며 비정규전일제를 선호하는 기업은 39.6%가 교육훈련이 필요하다고 대답하고 있다. 보통능력을 고령자들에게 요구하는 기업에서는 54.7%가, 높은 능력을

요구하는 기업은 39.6%가 교육훈련의 필요성을 제기하고 있다.

중고령자 채용시 취업알선기관의 채용서비스를 받은 적이 있는가라는 질문에 100명의 유효 기업 중 74개의 기업이 서비스를 받았다고 응답하고 있다. 이중에서 정규직 채용을 선호하는 기업은 27%, 비정규 전일제를 요구하는 기업은 50%로 정규직을 선호하는 기업은 비정규직을 선호하는 기업보다 취업알선기관의 채용서비스를 상대적으로 적게 이용하는 것으로 나타나고 있다. 보통의 능력을 요구하는 기업의 경우 68.9%가 서비스를 이용하고 있으나 높은 능력을 요구하는 기업일수록 서비스 이용이 적은 것을 알 수 있다. 따라서 기업은 정규직이거나 수준 높은 고령자를 원할 때는 취업알선 서비스를 그다지 선호하지 않으나 훈련 또한 필요성을 못 느끼고 있는 것을 알 수 있다.

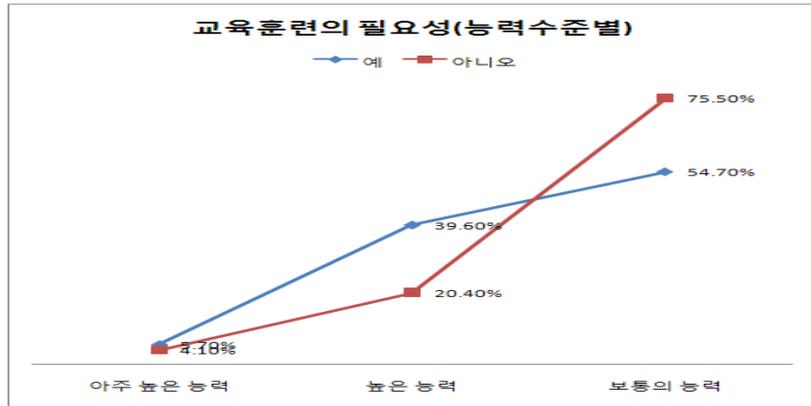
[그림 IV-20] 교육훈련의 필요성(고용형태별)



고용형태별 교육훈련의 필요성에 대해서는, '비정규 전일제'(50%)가 '정규직'(27%)이나 '비정규 기타' 집단(23%)보다 더 높은 것으로 나타났다.

능력수준별 교육훈련의 필요성에서는 '아주 높은 능력'(5.7%)보다는 '높은 능력'(39.6%), 이보다는 '보통의 능력' 집단(54.7%)에서 더 요구되는 것으로 나타났다.

[그림 IV-21] 교육훈련의 필요성(능력수준별)



고용형태별 채용서비스 요구도를 살펴보면, ‘비정규 전일제’ 집단(50.0%)이 ‘정규직’(27.0%)이나 ‘비정규 기타’ 집단(23.0%)보다 높은 비율로 나타났다.

채용서비스에 대한 요구도를, 업무관련 능력수준별로 살펴보면, ‘보통의 능력’(68.9%)이 ‘높은 능력’(29.7%)보다, ‘높은 능력’ 집단은 ‘아주 높은 능력’ 집단(1.4%)보다 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-29> 채용서비스

	있다	없다	전체
정규직	20 (27.0)	11 (42.3)	31 (31.0)
비정규전일제	37 (50.0)	9 (34.6)	46 (46.0)
비정규기타	17 (23.0)	6 (23.1)	23 (23.0)
전체	74 (100)	26 (100)	100 (100)
아주 높은 능력	1 (1.4)	3 (11.5)	4 (4.0)
높은 능력	22 (29.7)	9 (34.6)	31 (31.0)
보통의 능력	51 (68.9)	14 (53.8)	65 (65.0)
전체	74 (100)	26 (100)	100 (100)

중고령자들이 지속적으로 일을 할 수 있게 하기 위해서는 다른 어떤 것보다도 중고령자에게 친화적인 환경마련이 필요할 것이다. 이를 알아보기 위해 물음에 대해 50% 가량의 기업이 보통의 작업 환경을 가지고 있는 것을 알 수 있었으며 매우 중고령자적 친환경을 가진 기업은 응답을 한 기업은 없었다. 보통과 보통 보다 높은 고령자 친환경적 사업 환경을 가진 것만 보면 정규직을 채용하려는 기업의 보통이 25.5%, 비정규직전일제를 채용하려는 기업은 51%로 나타나고 있다. 보통 이상의 환경을 가진 경우 정규직 채용기업은 38.5%로 정규직을 채용함에 따른 반대급부적으로 고령자가 제대로 일을 할 수 있는 환경을 조성하는 것을 알 수 있다. 그러나 비정규직전일제를 채용하고자 하는 기업에서는 보통 이상의 환경이 보통의 환경보다 8%p 가량 낮은 비율을 보여주고 있다.

능력요구별로 보더라도 높은 능력을 요구하는 기업일수록 고령자에게 친화적인 작업장 환경을 만들어주는 비율이 높은 것을 알 수 있다. 높은 능력을 요구하는 경우 보통의 환경은 27.55인 반면에 보통이상의 환경은 30.8%로 나타나고 있다. 보통의 능력을 요구하는 경우 보통의 작업장 환경인 기업의 비율은 70.6%이나 보통 이상은 61.5%로 낮아지고 있음을 알 수 있다. 그러나 아주 높은 능력을 요구하는 기업의 경우에는 보통환경의 비율이 2.0%에서 보통 이상의 비율이 7.75로 높아지고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-30> 고령친화적 환경

	0(전혀 아니다)	1	2	3(보통)	4	전체
정규직	0 (0.0)	1 (14.3)	8 (47.1)	13 (25.5)	10 (38.5)	32 (31.4)
비정규 전일제	0 (0.0)	3 (42.9)	7 (41.2)	26 (51.0)	11 (42.3)	47 (46.1)
비정규 기타	1 (100)	3 (42.9)	2 (11.8)	12 (23.5)	5 (19.2)	23 (22.5)
전체	1 (100)	7 (100)	17 (100)	51 (100)	26 (100)	102 (100)
아주 높은 능력	1 (100)	0 (0.0)	1 (5.9)	1 (2.0)	2 (7.7)	5 (4.9)
높은 능력	0 (0.0)	5 (71.4)	4 (23.5)	14 (27.5)	8 (30.8)	31 (30.4)
보통의 능력	0 (0.0)	2 (28.6)	12 (70.6)	36 (70.6)	16 (61.5)	66 (64.7)
	1 (100)	7 (100)	17 (100)	51 (100)	26 (100)	102 (100)

제 5 장

활동적 고령화(Active Aging)를 위한 인적자원개발 방안

제1절 시스템 접근방법에 의한 정책 제안

시스템 접근 방법에 의하여 활동적 고령화를 위한 인적자원개발을 제고하기 위하여 환경, 투입물, 프로세스 및 산출물의 관점에서 다음과 같이 정책을 제시하고자 한다.

1. 환경 분석

2010년의 기대수명은 남자의 경우 76세, 여자의 경우 83세가 되며, 2020년에는 남자가 78세, 여자가 85세가 된다. 현재의 정년 연령이 개략적으로 55세에서 60세에 이르고 있으며 전체 기업의 15%만이 60세 이상의 정년을 채택하고 있음을 볼 때 퇴직 이후 20여년에서 30여년의 새로운 인생시기를 어떻게 보내는가가 큰 쟁점이며 활동적 고령화에 대한 다양한 정책이 필요한 시점이다.

첫째, 정년제 운용현황을 살펴본 결과 사업장 규모가 증가할수록 정년제를 채택하는 비율이 증가하고 있다. 대다수가 58세를 채택하고 있으며 57세가 그 다음 비율을 차지하고 있다. 대기업이 지닌 영향력을 생각할 때 대기업부

터 정년을 연장하는 방안 개발이 필요하다. 이를 위해서는 일본의 경우처럼 사업주가 모집 및 채용의 연령제한 완화에 대하여 노력하도록 하며, 사업주가 자발적으로 이직을 준비하는 중고령자의 재취업을 지원하기 위하여 재직자구직활동지원조성금을 마련하는 것도 한 가지 방안이다. 정부에서는 고령자를 신규로 고용하는 사업주에게 고용안정지원금을 지급하고 고령자를 계속 고용하는 사업주에 대하여 특정 구직자 고용개발조성금을 마련하는 등 자발적으로 고령자를 고용하는 노력을 하여야 한다.

둘째, 취업자의 경우 취업시 애로사항으로 취업연령제한이 39%를 차지하고 있어서 중고령자에 대한 연령차별이 앞으로 고용 쟁점 중에서 중대한 쟁점으로 떠오를 것으로 예상된다. 고용에 있어서 차별을 느낀 중고령자들이 10%를 차지하고 있으며 생계형 구직자 및 취업자로서 가장 활발하게 구직활동을 하고 있는 55~60세 이하의 집단이 연령차별 경험을 많이 하였음을 보여주는 설문조사의 결과는 미국 등에서 도입한 연령차별금지법안이 우리나라에도 조만간 도입할 필요가 있음을 말해주고 있다. 즉, 연령차별금지법 혹은 고령근로자 이익보호법 등을 제정하여 기업의 채용 및 인사관행에서 고령자가 겪을 수 있는 차별을 억제하는 제도적인 장치 도입 등을 권고한다.

셋째, 핵가족화의 진전으로 노인부부 및 독거노인의 비율이 65세 이상 인구의 세대구성별 분포에서 64.3%를 차지하고 있으며 55세 이상의 중고령층의 욕구가 경제적 위치와 건강 등에 따라 조금씩 다름을 보이고 있어서 이들 집단에 대한 경제적, 사회적, 정신적, 건강 측면에서 통합적인 정책개발이 시급하다.

마지막으로 중고령층을 사회적 자산으로 인정하는 분위기가 중요하다. 조기퇴직이 가져오는 사회적 비용을 줄이고 중고령층의 경제적 사회적 기여를 활용하기 위해서 기업현장에서 중고령층의 기술, 경력, 노하우, 인적 네트워크를 활용하는 방법을 찾아야 할 것이며 독일의 경우처럼 장기실업의 위험에 빠질 우려가 있는 직업집단이나 개인을 조기에 발견케 하는 프로파일링(profiling) 프로젝트를 진행할 필요가 있다. 또 정부는 이러한 기업에 대한 인센티브를 제공하여야 할 것이다.

2. 투입분석

첫째, 중고령자의 취업경로를 살펴보면 55~60세 연령대에서는 인터넷을 통한 취업이 높은 반면, 61세 이상의 연령에서는 지역신문광고, 이웃 및 지인 등을 통한 취업이 높다. 이는 65세 이상 인구 비율에서 78%가 초등학교 졸업이하임에도 나타나듯이 연령층이 높을수록 학력수준이 떨어지며 교육에 대한 요구가 달라지고 있음을 말한다. 은퇴는 제 2의 인생이며 이를 준비할 수 있는 평생학습 프로그램의 개발이 연령 및 학력, 직업요구 등과 연계하여 요구된다고 할 수 있다.

둘째, 중고령층의 교육요구를 살펴보면 남자의 경우 컴퓨터 관련 교육이 65%를 차지하고 있으며 문화교양여가선용 관련 교육이 41%로서 2위, 사회봉사 및 어학관련 교육이 각각 24%를 차지하고 있으며 여자의 경우 문화교양여가선용 교육이 54%로 1위, 컴퓨터 관련 교육이 32%로 2위, 그 다음으로 사회봉사 관련 교육 및 전통기능 전통문화 관련 교육이 25% 정도에 해당하고 있다. 중고령층 성별에 따른 교육 프로그램의 제공은 접근성이 가장 중요한 것으로 여겨지며, 각 지역별 접근성이 용이한 곳을 중심으로 다양한 프로그램을 제공할 수 있도록 노동부, 교육부, 보건복지부, 정보통신부 등이 협업을 해야 할 것이다.

3. 프로세스 분석

우리나라의 평생학습 참여율은 OECD 평균과 비교할 때 턱없이 낮은 실정이다. 15세 이상 인구의 평생학습 참여율은 22%에 해당되나 65세 이상 평생학습 참여율은 6.4%에 불과하다. 이를 자세히 살펴보면 교양강좌가 56%, 직업훈련이 30%에 해당되며 TV 라디오 인터넷 강좌는 11%, 직장연수는 6.2%에 해당된다. 중고령층의 활동적 고령화를 위하여 제 2의 인생설계를 위한 다양한 평생학습 프로그램의 개발과 이에 따른 정책적인 지원이 필요하며 이를 위하여 보건복지부, 노동부, 교통부, 정보통신부 등 관련 정부기관

이 네트워크를 구축하여 중고령층의 요구 및 국가의 계획에 따라 평생학습 프로그램을 개발하고 실행·평가해야 한다.

4. 산출 분석

첫째, 중고령층의 가장 큰 자산이며 핵심 직업능력개발은 건강이다. 하지만 55세 이상의 중고령층의 건강에 대한 기업이나 사회의 관심은 물론 정부의 정책도 부재하다. 건강이야말로 중고령층에게 가장 확실한 투자이므로 정부는 55세 이상의 중고령층에 대한 건강 검진, 65세 이상의 치매 진단 등을 지원함으로써 이들의 건강 개입에 대한 정책을 개발하고 확충해야 할 것이다.

둘째, 독거노인이 부부 노인보다 건강상태가 나쁘며 이러한 독거노인의 거주형태가 해마다 증가한다는 결과는 활동적 고령화를 위한 정책에 시사하는 바가 매우 크다. 즉, 부부가 함께 사는 경우의 노인이 독거노인의 경우보다 경제적으로도 안정되어 있고 사회적으로 관계성 속에서 살아가고 정신 육체적으로 더 건강하다는 것은 독거노인들에게 단순히 연금을 지급하는 것 이상의 안정적인 가정 공동체, 그룹 홈, 유사 가정 혹은 이에 준하는 공동체를 제공하는 것이 정부의 또 다른 책임이며 이를 통하여 노인의 삶의 질을 높여줄 수 있다.

셋째, 50~54세 연령대에서는 기능직 종사자와 사무직 근로자로 종사했던 근로자들이 은퇴 후에는 단순노무직으로 전환하고 있다는 결과는 중장년층의 경험이나 기술을 사회가 제대로 활용하고 있지 못하다는 의미이기도 하다. 전문직 노인들로 형성된 서울시의 취업센터 내 설문조사연구를 중심으로 하는 모 컨설팅업체는 중장년층의 경험과 노하우를 실험하는 장이기도 하다. 정부나 정부관련 기관이 이러한 업체를 지원하거나 공공부분의 일자리, 예를 들면 공무원 시험 감독, 교통서포터즈(주차관리원), 한국전력 검침원 등을 창출하고 제공함으로써 중고령층의 노하우를 활용케 하는 것은 바람직한 중고령층의 활동적 고령화의 방향이라 생각된다.

넷째, 중고령자는 채용후 고용유지를 위해서는 기업체와의 관계 유지가 중요하며, 육체적 정신적 건강 및 직무능력에 대한 사후 관리가 필요하다. 특히, 중고령층의 건강나이를 측정하여 생물학적 나이가 아닌 건강나이 중심으로 취업을 알선하고 유지하는 것이 필요하다. 이러한 관점에서 중고령층의 경험, 네트워크, 건강 등에 대한 DB를 구축하고 기업체의 요구에 맞추어 중고령층의 능력을 개발하고 관리하는 전담하는 기관, 노인취업센터, 노인인력은행, 고용지원센터 등과의 연계 기능을 강화함으로써 활동적 고령화의 산출물을 극대화하는 것이 필요하다.

제2절 중고령층의 특성별 인적자원개발 방안

1. 공통사항

중고령층이 우리 사회의 자산인가 혹은 부채인가? 중고령층이 지닌 경험과 지식, 그리고 인적 네트워크가 우리 사회의 자산이 되게 하는 것은 바로 우리 사회라고 할 수 있다. 경쟁력이라는 관점에서 볼 때 이들 중고령층이 지닌 특성을 잘만 활용한다면 기업의 자산이 될 수 있는 바, 이러한 점에서 정부가 중고령층이 조기은퇴한 후에 취업 또는 전직을 위한 직업훈련 등을 지원하는 것보다는, 중고령층이 기업에 몸담고 있을 때 이들에게 건강이나 직업훈련 등에 적절한 지원을 하는 동시에 기업에 대해서도 고용유지를 위한 지원을 하는 것이 궁극적으로 사회적 비용을 절감케 하는 방안이 될 것이다.

중고령 취업자 및 구직자는 현재 적극적인 생활을 할수록, 또 취업포기자의 경우도 일상생활을 즐겁게 보낼수록, 전성기 대비 현재의 업무능력, 체력 및 정신력 모두 높은 것으로 나타났다. 이는 중고령층의 경우 정책적으로 영향을 미칠 수 있는 변수가 직업훈련 그 자체보다도 적극적 생활을 할 수 있

는 환경을 조성해주는 것이 업무능력, 체력과 정신력 모두를 높이는데 기여한다고 할 수 있으므로 적극적인 사고와 적극적인 생활을 할 수 있는 프로그램과 기회의 제공이 매우 중요하다고 하겠다.

또한 중고령층의 경우 고용상의 차별 등 사회적 차별로 인하여 자존감과 자신감이 많이 훼손당하고 있는 게 현실이다. 중고령자 본인을 위해서 뿐만 아니라, 사회적 비용의 절감을 위해서, 그리고 나아가서는 국가경쟁력 제고를 위해서라도 중고령층 개개인의 소양 및 자존감을 강화할 수 있는 교육프로그램 개발하고 실행하는 일은 중고령층 활동적 고령화의 목표인 정신적·육체적 건강, 사회적 자율권 보존 및 경제적 참여를 위하여 매우 중요하다고 하겠다.

아래에서는 중고령층의 특성을 취업자, 미취업자 그리고 취업포기자로 나누어 각각의 인적자원개발 방안을 다음과 같이 제시하고자 한다.

2. 취업자

조사대상 취업자의 특성을 살펴보면 55~60세 집단이 38%를 차지하고 있고, 60~65세는 28%, 65~70세는 20%를 차지하고 있어서, 연령이 높을수록 취업비율이 낮아짐을 보여주고 있다. 성별로는 남녀 모두 50%를 차지한다. 재산세 납부액에 따른 취업자의 비율을 살펴보면 0~10만원의 재산세를 납부한 사람이 전체 취업자의 60%에 해당되며 10~20만원의 재산세 납부자가 15%, 20~30만원의 경우 및 30만원 이상이 각각 10%에 해당된다.

취업자의 직무만족도를 살펴보면 '만족한다'는 응답이 63%, '매우 만족한다'는 응답이 10%이며 '만족하지 않는다'는 응답도 23%를 차지하고 있다. 직무에 만족하지 않는다는 집단의 대부분은 생계형 취업자로서 작업조건이나 보수에 만족하지 못하나 생계를 위하여 일하고 있음을 보여주고 있다.

위의 연구결과는 취업자의 대다수인 60~70%가 재산세 납부액이 10만원 이하의 생계형 취업자임을 나타내고 있으며, 정책개발에 있어 이들이 중심이 되어야 할 필요가 있음을 말해준다.

첫째, 노동부의 사회적 일자리 사업이나 사회적 기업에 생계형 취업자인 중고령층이 우선적으로 고용될 수 있도록 지원할 필요가 있다. 특히 중고령자가 재직시 습득한 경험과 노하우를 살려, 새로이 창업 또는 전업을 할 때 세제혜택 등의 인센티브를 제공하는 것이 바람직하다.

둘째, 생계목적 이외에, 약 37%의 중고령층이 시간활용, 사회참여 그리고 가족관계 개선을 목적으로 취업을 하고 있어서 이들 집단을 위한 취업직종 개발이 중요하다. 이들 집단은 대체적으로 학력도 괜찮고 사회적 경험도 있기 때문에 학교, 도서관, 교회, 지역단체나 시민단체 등의 봉사활동 및 사회참여 등을 통하여 활동을 하게 하는 것이 바람직하다. 예를 들면, 유치원 및 어린이집 특별교육과 초등학교 급식지도 등 교육복지와 관련된 직종, 동사무소의 행정 및 환경 미화 등의 공익과 관련된 직종, 노인모델사업, 설문조사원, 배달원, 외국인 학교 등학교 관리 안전 관리 등의 시장과 관련된 직종을 들 수 있다.

중고령자의 취업경로를 살펴보면 55~60세 연령대에서는 인터넷을 통한 취업이 높은 반면, 61세 이상의 연령에서는 지역신문광고, 이웃 및 지인 등을 통한 취업이 높다. 소득별로 취업자의 취업경로를 보면 0~10만원 이하의 재산세 납부집단은 지역신문광고 및 이웃 및 지인의 소개가 많은 반면, 10만원 이상의 재산세 납부 집단은 인터넷 검색을 통한 취업이 높다. 이는 65세 이상 인구 비율에서 78%가 초등학교 졸업이하임을 볼 때 인터넷 활용능력이 고령층에 갈수록 떨어짐을 말해주고 있으며 경제적 능력이 떨어질수록 인터넷 활용능력이 떨어짐을 보여준다.

셋째, 컴퓨터 관련 교육은 중고령층, 특히 경제적 수준 및 학력이 떨어지는 층에게 자신감과 더불어 취업 능력도 높여주므로 이들 중고령층을 대상으로 한 교육프로그램과 더불어 컴퓨터 제공도 정책적으로 권장된다.

고용주가 중고령층에게 기대하는 능력으로는 보통의 능력이 65%를 차지하고 있고 높은 능력은 30%, 아주 높은 능력은 5%에 불과하여 중고령층에 대한 고용주의 기대가 높지 않음을 말해주고 있다. 또 교육훈련에 대한 요구도 낮아 1~5일 정도를 대부분 요구하고 있어서 이동형 차량 훈련소 등을

통한 특화된 교육 프로그램을 개발하고 훈련하는 정책이 중요함을 말하고 있다.

넷째, 고용서비스를 받은 기관으로서 노동부의 고용지원센터가 41%로 가장 높은 비율을 차지하고 있으며 고령자취업알선센터도 26%로 다음을 차지하고 있으며 유료직업소개소도 9%를 차지하고 있다. 중고령층의 취업 등을 위하여 공공 고용서비스에 대한 홍보가 더욱 필요한 것으로 생각된다.

다섯째, 고용주가 중고령자를 채용할 때 고려해야 할 사항으로서 신체적·정신적인 능력이 최우선시되고 있다. 이는 정규직, 비정규전일제, 그리고 비정규 기타의 고용형태와 상관없이 신체적·정신적 능력이 중요시되어 중고령층의 취업에 가장 중요한 요인으로 부각되고 있다. 체력과 정신력은 「적극적 생활」 태도에 큰 영향을 받는 것으로 나타나므로 중고령층의 직업교육훈련과 더불어 정신적, 신체적 건강을 위한 적극적 사고 및 태도 함양 프로그램의 제공과 이와 관련된 정책적 배려가 중시된다.

여섯째, 중고령층 중 전문직 및 기술직에 몸담았던 사람들의 경우 지속적으로 그들의 기술, 노하우, 인적 네트워크를 활용할 필요가 있다. 이들에 대한 조기 명퇴는 기업의 노하우, 기술 및 인적 네트워크를 사장시킬 뿐 아니라 다른 기업, 특히 개발도상국의 기업으로 불법 이전되는 부작용을 가져와 국부의 유출로 이어지고 있다. 따라서 고학력 및 경력자의 전문직의 경우 고용유지를 위한 정책적인 지원이 매우 중요하고, 고용유지가 안 될 경우 이들 중고령층을 위한 지속적인 전문직 업종 개발이 필요하다고 하겠다.

3. 미취업자

순수 미취업자의 특성으로는 60~65세 집단이 34%를 차지하고 나머지 집단은 대략 20%에 달하고 있다. 미취업자는 남자가 58%로 여자의 42%보다 높아 취업의지는 남자가 높은 것으로 나타난다. 재산세 납부액에 따른 미취업자의 비율을 살펴보면 0~10만원의 재산세를 납부한 사람이 전체 취업자의 66%에 해당되며 10~20만원의 재산세 납부자가 16%, 20~30만원의 경우

및 30만원 이상이 각각 9%, 8%에 해당된다. 현재 취업의사가 있으나 취업하지 못한 미취업자의 경우 역시 생계를 위하여 취업을 하려는 집단이 가장 높은 55%를 차지하고 있으며 나머지 44%는 사회참여, 시간활용 그리고 가족과의 관계 개선이다. 또한 성별로는 남자(58%)가 여자(42%)보다 높은 비율을 차지하고 있음을 말해준다.

미취업자의 희망직종으로는 경비원이 가장 높은 25%, 가사도우미 및 주차관리원이 12%, 전문직이 8%를 차지하고 있다. 근무형태로는 53%가 전일제 근무를 원하고 있어 생계형 취업 유형과 궤를 같이 하고 있다.

첫째, 생계형 취업자의 경우와 마찬가지로 노동부의 사회적 일자리 사업이나 사회적 기업에 생계형 미취업자인 중고령층을 우선적으로 고용할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

둘째, 미취업자의 경우도 사회참여, 시간활용 및 가족과의 관계 개선을 위하여 취업하려는 비율이 44%에 해당하여 이에 대한 다양한 정책개발이 필요함을 말해준다. 이들 집단 역시 취업자 중 같은 이유로 취업하려는 집단과 동일한 특성을 가지고 있는 집단으로 대체적으로 학력도 괜찮고 사회적 경험도 있기 때문에 학교, 도서관, 교회, 지역단체나 시민단체 등의 봉사활동 및 사회참여 등을 통하여 활동을 하게 하는 것이 바람직하다. 예를 들면, 유치원 및 어린이집 특별교육과 초등학교 급식지도 등 교육복지와 관련된 직종, 동사무소의 행정 및 환경 미화 등의 공익과 관련된 직종, 노인모델사업, 설문조사원, 배달원, 외국인 학교 등학교 관리 안전 관리 등의 시장과 관련된 직종을 들 수 있다.

한편 취업자와 미취업자의 육체적 정신적인 건강을 살펴보면 취업자가 미취업자보다 육체적 정신적 건강이 더 나은 것을 알 수 있어 취업이 육체적인 건강 뿐 아니라 정신적인 건강에 긍정적인 효과를 가지고 있는 것을 알 수 있다. 일상생활에 대한 즐거움은 취업과도 직접적인 관련을 지니고 있어 취업자가 미취업자보다 대체로 더 일상생활을 즐겁게 보내고 있으나 경제적으로 재산을 가지고 사회적 생활에 여유로운 생활을 하는 사람의 경우 생계를 위하여 어쩔 수 없이 일하는 집단보다 좀 더 즐겁게 보내는 것으로 나타

나고 있다.

셋째, 본인이 원하는 경우 직업이 있는 경우가 없는 경우보다 대체로 더 건강하며 일상생활에서도 더 행복함을 말하고 있기 때문에 중고령층을 위한 일시적인 일자리도 매우 중요한 정책개발의 대상이 된다.

4. 취업 포기자

취업포기자의 특성으로는 연령이 높을수록 취업포기 비율이 높아 71세 이상의 집단이 35%를 차지하고 60~65세가 그 다음 집단으로 25%, 나머지 집단은 대략 20%에 달하고 있다. 성별로는 여자가 66%로 남자의 34%보다 2배에 해당한다. 재산세 납부액으로 보면 10만원 미만 집단과 30만원 이상 집단이 각각 30% 정도를 차지하고 중간 집단은 각각 15%정도를 차지하고 있다.

55~60세의 연령층의 경우 취업포기 사유로서는 집안의 반대가 가장 높고, 사회봉사에 대한 관심, 원하는 일자리가 없음이 그 다음을 차지하고 있어 비교적 일할 수 있는 정신력 육체적 능력을 소유한 60세 이하의 중고령층의 경우 집안의 반대 때문에 취업을 하지 못하여 단순직 등 중고령층이 종사하는 일에 대한 가족의 시선이 곱지 못함을 나타내고 있어 직업의 귀천없음에 대한 사회적 인식의 제고가 요구된다.

첫째, 중고령층의 직업은 부귀의 문제가 아니라 적극적 생활을 통한 체력과 정신력의 유지, 그리고 삶의 질을 나타내는 징표이므로 이에 대한 사회적 인식의 변화를 위한 운동 혹은 캠페인이 필요하다.

둘째, 재산세 10만원 미만의 납부자인 취업포기자의 경우 노령연금의 확대를 통하여 생계비 지원을 할 필요가 있으며 재산세에 따라서 노령연금 금액의 차별화를 시도할 필요가 있다. 특히 30만원 이상의 재산세 납부자인 취업 포기자의 경우 활동적 고령화 프로그램으로서 자원 서비스나 건강 관련 프로그램을 현금 대신 제공하는 정책도 권장된다.

SUMMARY

Active Ageing and Human Resource Development

Eunsang Cho, Eui-Kyu Lee and Sang-Jun Lee

1. Research objectives

Ageing is a world-wide phenomenon, which is dealt with by OECD, EU, ILO, and the advanced countries as a task of sustainable social development. In Korea, IMF crisis deepened the lack of manpower in the business and industry as a result of corporate restructuring and the rapidly progressing aging, which led to the necessity of utilizing the aged people. This research focuses vocational capacity based on the physical and mental health of the middle-aged and aged people and aims at developing policies for these people.

2. Survey Results

For the middle-aged and aged employed, it was found that the more positive life and the less health insurance premium, the better the job capacity. The better health was found to have a positive relation with the positive life, the less aged, the more property tax, and the less leave absence. The better mentality had a positive relation with positive life, the less aged, more schooling, less use of local welfare program, and more optimistic feeling of the future.

In case of the middle-aged and aged job-seekers, the present job capacity was found to have a positive relation with the less leave absence, more schooling, the positive life, less use of local welfare program, and the married couple. The better health was found to have a positive relation with the positive life, the less leave absence, male, and the less health insurance. The higher mentality had a positive relation with positive life, less use of local welfare program, male, and more optimistic feeling of the future.

In case of the middle-aged and aged job seeking stoppers, the present job capacity was found to have a positive relation with less leave absence and the married couple. The better health was found to have a positive relation to having a enjoyable everyday life. The higher mentality had a positive relation with having a enjoyable everyday life and the married couple,

3. Suggestions for Active Ageing in terms of System approach

The policy suggestions in terms of the system approach are presented. First, as an environmental analysis, the law prohibiting age discrimination needs to be introduced and the awareness that middle-aged is a social asset needs to be spread. Second, as an input analysis, there are a variety of needs for education so that a multiple approaches needs to link the program development to age, education, and job needs. Third, life-long learning program needs to be developed and the policy to encourage the program is needed from the perspective of a process analysis. Fourth, health policy is the most urgent need for the middle aged people. The health age instead of biological age needs

to be measured. Further, DB regarding the experience, network, and health needs to be constructed.

4. Policy Implication for Active Ageing

The policy for maintaining health and vocational capacity for the middle aged at job setting can save the social costs. The education program which strengthens individual culture and self-esteem needs to be developed.

First, 60-70% of the middle aged employed is working for living. Social enterprises or social work managed by the Ministry of Labor need to employ these people. Second, 37% of the middle aged employed is working not for living, but social participation and improving family relations. The jobs to satisfy these desires need to be developed. Third, IT education enables the middle aged and the aged people to have confidence and employability. Fourth, public employment service for the aged people needs to be broadened. Fifth, the program design and policy for mental and physical health for the aged is critical as employers want the physical and mental health. Sixth, policy assistance for maintaining employment is important for utilizing know-how, technique and network for professional aged people.

For the job-seekers, social enterprises or social work managed by the Ministry of Labor need to employ these people. Second, 44% of the middle aged job-seekers need social participation and improving family relations. The jobs to satisfy these desires need to be developed. Third, job creation is considered as a critical policy for aged job seekers as

the aged people feel that having jobs give them happiness and health than having no jobs.

For the policies for the job seeking stopper, a campaign for facilitating social awareness of jobs is requested as job itself represents quality of life. Second, for the job seeking stopper who pays less property tax, it needs to enlarge the amount of aged pension. For the job seeking stopper who pays beyond a certain amount of property tax, it is recommended to provide services such as health program rather than cash.

<부 록>

- <부록 1> 노인의 일반특성별 자원봉사활동 경험
노인의 일반특성별 사회단체종류별 가입률
노인의 일반특성별 월평균 용돈
- <부록 2> 서울시고령자취업알선센터협회 방문 결과
서울노인복지센터부설 노인취업훈련센터 방문 결과
서초고령자취업알선센터 방문 결과
양천고령자취업알선센터 방문 결과
- <부록 3> 활동적 고령화 설문조사 표본설계
중고령자(취업자용) 설문지
중고령자(미취업자용) 설문지
고용주용 설문지
- <부록 4> 업무능력지수

<부록 1>

■ 노인의 일반특성별 자원봉사활동 경험

(단위: %)

특성	현재 하고 있다	과거에 참여했다	없다	계(명)
전체*	4.0	10.7	85.3	100.0(3,029)
성				
남자	5.8	13.4	80.8	100.0(1,171)
여자	2.8	9.0	88.2	100.0(1,858)
연령				
65~69세	4.8	13.7	81.5	100.0(1,215)
70~74세	4.0	10.2	85.8	100.0(903)
75세 이상	3.0	7.2	89.8	100.0(913)
결혼상태				
유배우	4.9	12.9	82.2	100.0(1,712)
무배우	2.7	7.8	89.4	100.0(1,317)
가구형태				
노인독신	3.3	6.6	90.1	100.0(669)
노인부부	4.3	12.7	82.9	100.0(1,083)
자녀동거	4.0	10.8	85.2	100.0(1,100)
기타	3.9	13.5	82.6	100.0(178)
교육수준				
글자모름	0.7	1.7	97.6	100.0(538)
글자해독	1.8	4.6	93.6	100.0(608)
초등학교	3.7	11.7	84.6	100.0(1,098)
중·고등학교	7.5	19.8	72.7	100.0(612)
전문대 이상	10.9	21.8	67.2	100.0(174)
가구소득**				
50만원 미만	3.2	7.3	89.4	100.0(899)
50~100만원 미만	3.1	9.8	87.1	100.0(783)
100~150만원 미만	4.3	12.0	83.8	100.0(376)
150~200만원 미만	2.4	10.6	87.1	100.0(255)
200~300만원 미만	6.9	14.0	79.1	100.0(335)
300만원 이상	5.8	16.5	77.7	100.0(381)

* 본인응답자 3,029명을 분석대상으로 함.

** 무응답 1명을 제외함.

자료: 정경희 외(2005), 『2004년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사』, 한국보건사회연구원, p. 487.

■ 노인의 일반특성별 사회단체종류별 가입률

(단위: %)

특성	종교단체	문화활동 단체	운동단체	사교단체	정치단체	(대상자수)
전체*	47.9	0.9	3.9	35.5	2.1	(3,029)
지역						
동부	49.1	1.1	4.2	36.1	1.5	(2,052)
읍·면부	45.3	0.7	3.2	34.3	3.2	(977)
성						
남자	32.3	1.7	7.9	50.5	4.4	(1,171)
여자	57.7	0.4	1.3	26.1	0.5	(1,858)
연령						
65~69세	47.1	1.2	5.8	52.8	2.9	(1,215)
70~74세	49.1	0.9	3.8	32.9	1.9	(902)
75세 이상	47.8	0.7	1.4	15.1	1.1	(912)
결혼상태						
유배우	41.2	1.3	5.8	47.1	3.0	(1,711)
무배우	56.6	0.5	1.4	20.5	0.8	(1,318)
가구형태						
노인독신	53.5	0.4	1.2	18.7	1.0	(667)
노인부부	41.9	1.5	6.2	45.9	3.0	(1,084)
자녀동거	48.5	0.8	3.4	35.8	1.4	(1,099)
기타	59.6	0.6	3.4	3.0	3.9	(179)
교육수준						
글자모름	43.9	-	0.4	10.0	-	(538)
글자해독	52.1	-	0.8	20.6	0.7	(608)
초등학교	49.0	0.9	3.4	40.0	1.5	(1,098)
중·고등학교	44.4	1.6	8.0	55.1	3.9	(611)
전문대 이상	50.6	4.6	14.4	70.1	10.3	(174)
가구소득**						
50만원 미만	45.9	0.3	1.8	16.6	0.6	(899)
50~100만원 미만	46.9	0.6	3.2	38.4	1.9	(782)
100~150만원 미만	44.8	1.9	4.8	43.4	3.5	(376)
150~200만원 미만	48.6	0.4	4.3	47.1	2.4	(376)
200~300만원 미만	50.4	2.1	5.1	46.3	2.7	(334)
300만원 이상	54.2	1.3	8.1	49.3	3.7	(382)
기능상태						
제한 없음	49.8	1.2	4.7	42.0	2.7	(2,072)
제한 있음	43.7	0.5	2.2	21.4	0.7	(957)
1998년***	52.7	0.7	2.9	28.8	-	(2,218)

* 본인응답자 3,029명을 분석대상으로 함.

** 무응답 1명을 제외함.

자료: 정경희 외(2005), 『2004년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사』, 한국보건사회연구원, p. 476.

■ 노인의 일반특성별 월평균 용돈

(단위: %, 만원/월)

특성	10만원 미만	10~20만원 미만	20~30만원 미만	30~50만원 미만	50~100만원 미만	100만원 이상	계(명)	평균 용돈(만원)
전체*	44.8	31.5	10.9	8.6	2.9	1.8	100.0(3,025)	13.3
성								
남자	27.4	35.1	14.9	14.2	6.1	2.3	100.0(1,170)	18.6
여자	55.7	29.2	8.4	5.0	0.8	2.3	100.0(1,853)	10.0
연령								
65~69세	32.7	34.8	13.4	12.8	4.1	2.2	100.0(1,213)	16.5
70~74세	47.3	31.6	10.9	6.9	2.4	0.9	100.0(902)	12.1
75세 이상	58.3	27.0	7.6	4.7	1.7	0.8	100.0(909)	10.3
교육수준								
글자모름	68.2	24.2	4.9	2.4	0.2	0.2	100.0(534)	7.0
글자해독	59.1	28.3	9.6	2.3	0.5	0.2	100.0(607)	8.2
초등학교	40.8	36.3	12.5	8.3	1.9	0.2	100.0(1,098)	12.0
중·고등학교	27.2	35.8	14.1	15.9	4.1	2.9	100.0(611)	18.5
전문대학 이상	10.3	18.9	13.1	25.7	21.1	10.9	100.0(175)	40.4
결혼상태								
유배우	36.5	34.1	12.5	11.1	3.9	1.9	100.0(1,708)	15.6
무배우	55.6	28.1	8.8	5.3	1.5	0.6	100.0(1,315)	10.3
가구형태								
노인독신	60.8	25.9	6.6	4.0	1.8	0.9	100.0(668)	10.2
노인부부	39.1	32.2	11.5	11.1	4.2	1.9	100.0(1,078)	15.5
자녀동거	39.5	34.2	13.1	9.3	2.6	1.3	100.0(1,098)	13.6
기타	52.0	31.8	9.5	6.1	0.6	-	100.0(179)	9.8
가구소득								
50만원 미만	72.4	22.3	3.8	1.3	0.2	-	100.0(898)	6.0
50~100만원 미만	43.2	39.2	11.2	6.0	0.3	0.1	100.0(780)	10.4
100~200만원 미만	33.7	34.6	14.1	13.2	4.1	0.3	100.0(630)	14.9
200~300만원 미만	25.4	30.8	17.7	17.4	6.3	2.4	100.0(334)	19.9
300만원 이상	18.4	32.9	15.8	15.5	9.2	8.2	100.0(380)	28.0

* 본인응답자 3,029명중 무응답 4명을 제외함.

자료: 정경희 외(2005), 『2004년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사』, 한국보건사회연구원, p. 363.

<부록 2>

■ 서울시고령자취업알선센터협회 방문 결과

I. 방문일시: 2007년 07월 12일 15:00 ~ 16:30

II. 방문장소: 양천노인복지회관 내 서울시고령자취업알선센터협회

III. 면담자: 손용민 부장/협회 사무국장

IV. 면담 내용

1. 협회 설립

- 실버취업박람회의 기획 및 준비 과정에서 사무국을 구성해야 할 필요성 대두
- 각 센터의 관장들이 돌아가면서 협회장으로 선임

2. 역할

- 서울시와 각 센터의 중개 역할: 서울시의 전달사항을 회의에서 각 센터에 알리고, 각 센터의 요구사항을 서울시에 알림

3. 활동

- 조직 구성
 - 실버취업박람회 사무국: 실버취업박람회 기획(홍보, 업체개발 등)
 - 교육분과: 취업적응교육 기획 및 진행
 - 연구분과: 매뉴얼 기획 및 직종분류 작업 등, 서비스 확산과 승인 조정업무 등 평가에 대한 연구
 - 홍보분과: 센터간 연합 홍보물 제작, 활용지원
- 센터협회 회의
 - 월 1회 센터 협회의 선임과장들이 모여서 회의 개최

- 고령자들을 위한 신규직종 개발 (한국전력 검침원, 지역신문-벼룩 시장-배포)

4. 협회와 기업(고용주)와의 관계

- 각 지역 센터의 우수 고용 사례를 근거로 기업체 본사와 직접 연락을 취해서 서울시 전역에서 고령자들의 취업 알선 촉진

5. 고령자 취업 촉진을 위해서 개선되어야 할 사항

- 노인 문화에 대한 이해 필요 → 노인의 취업의지는 생계유지
- 직업훈련에 대한 특화 필요 (전산기기 활용 및 전산교육 등)

6. 지원 및 사용처

- 지자체로부터 협회 운영에 관한 재정적인 지원은 없음
- 취업적응교육에 대해 연간 1,000만원 지원받고 있음(취업적응교육: 각 센터의 고령자들이 처음 구직 등록 후 취업 전반 관한 오리엔테이션을 서울시청 후생관에서 받음, 1회/월)
- 각 센터의 운영비에서 협회비로 5만원씩 납부 → 연간 1000만원
- 주로 회의비 및 달력 제작과 같은 홍보비에 사용
- 그 외 행정적인 지원: 실업박람회 개최 (약 1억 7천만원)

<<제안사항>>

- 1) 공공부문에서 먼저 고령자 일자리 창출하고 제공해야 함.
예)공무원 시험 감독, 교통서포터즈(주차단속), 한국전력 검침원 등
- 2) 퇴직 이후 연령에 맞는 새로운 직종 개발과 그에 맞는 훈련이 필요
- 3) 고령자를 고용하는 고용주에게 직업훈련을 부담시켜서는 안됨
-> 이동형 차량 훈련소, 수료증 지급 등 직업훈련을 특화해야 함
- 4) 60세 이상은 마련해주지 않으면 취업이 되지 않된다는 점을 고려해야 함

■ 서울노인복지센터부설 노인취업훈련센터 방문 결과

I. 방문 일시: 2007년 07월 11일 14:30 ~ 16:30

II. 방문 장소: 서울노인복지센터 내 노인취업훈련센터

III. 면담자: 김은희 과장(직업훈련), 송화진 과장(탐리서치), 탐리서치 고령자 설문조사연구원(3명)

IV. 면담 내용

1. 직업훈련센터 개황

- 설립: 2001년 서울노인복지센터가 개소되었고, 2003년 직업훈련센터가 부설기관으로 설립되었음.
- 참여: 연 평균 950~1000명 정도 직업훈련 참여하고 수료함. 참가자들 평균 연령은 55~59세 20% 이하, 60~69세가 가장 많고, 70대도 50대 정도임. 남성 70%, 여성 30% 정도의 비율임.(여성은 대부분 이전에 직업이 없었고, 남성들은 사회활동을 했었기 때문에, 남성들이 구직에 더 열의가 있음)
- 취업률: 직업훈련 수료 후, 취업률은 평균 50%임(※구직 등록 후 취업률과 직업훈련 수료 후 취업률은 별 차이가 없음)
- 현재 1개의 교실에서 40명을 대상으로 하나씩 과정을 진행하고 있음
- 서울시고령자취업알선센터에서 구직등록한 모든 사람들의 DB를 중앙센터 전산실에서 보유하고 있음.(직업훈련참가에 거주지 제한이 없음)

2. 직업훈련 과정 개발 전략

- 전년도 평가를 통해 차기의 프로그램 고려
- 80%: 다수가 채용된 직종(경비, 주차관리 등)을 중심으로 교육
- 20%: 새로운 추세 및 경향성이 보인 직종(홈쇼핑 광고모델, 설문조사원)
- 산업인력관리공단 주관 50~55세 준고령자들의 훈련직종개발회의에 참여, 매년 10% 정도 신규 직종을 개발하기 위해 노력함

3. 기업체의 요구사항 반영

- 한국고용정보원의 고령자우선고용직종에서 수요자측의 조사 참조
- 맞춤 훈련
 - ①주유원-현대오일뱅크의 인사담당자·고객지원팀과 함께 직업훈련 실시
 - ②텔레마케터 - 공공기관(한전, 도시가스 등)의 독촉전화
 - ③학교경비-퇴직 교장선생님 모임
- 경비원 훈련: 5일 과정, 그 직종 관련 강사를 섭외, 실습(4시간 동안의 현장 라운딩) 과정 포함

4. 고령자들 요구사항 반영

항상 새로운 사업 구상, 활기찬 미래연구소 활동보고서 참조

5. 직업훈련 참여자들의 수료율: 98% 수료, 중도 탈락 사유 대부분 취업 결정

6. 수료 후 해당 분야로의 취업률: 보고서 참조

7. 실직 또는 퇴직자를 위한 과정

- 퇴직하자마자 바로 오는 경우는 거의 없음
- 조만간 은퇴자를 위한 과정을 개발할 예정임

8. 각 과정의 강사 선정 및 수업 진행 방식

- 강사: 용역업체, 구인업체에서 섭외 후 전문위원으로 위촉하여 커리큘럼 개발
- 자원봉사: 자활후견기관 또는 여성단체로부터 도움을 받고 있음

9. 수업료: 수업료는 없고, 식사는 무료 제공, 훈련수당 없음

10. 사후관리(보수교육, 재교육 등)

- 현재는 보수교육이 없지만, 필요하다고 생각함.
- 연말쯤 직종별 수료자모임 예정

11. 지자체로부터의 지원규모

- 재정적인 지원: 1억 1천/년 (2명의 인건비 50%, 사업비 50%)
→인력 부족: 2명이 세미나, 교육 등으로 전문성을 강화하고 있으나
인력부족으로 서울노인복지센터의 인력 협조로 시너지효과 추구
- 행정적인 지원: 서울시→종로구청→직업훈련센터

<<탐리서치>>

- 설립취지: 사회적 경륜을 충분히 활용하는 새로운 고령자 일자리 창출
- 조사원: 사회각계의 경력을 가진 60세 이상의 고학력 고령자들 18명으로 구성(전직: 언론인, 건설회사 CEO, 연구원, 고위공무원 등)
- 활동분야
 - 국가진행 설문조사 (노동부, 산자부, 산림청조사 진행 경험)
 - 학위논문 설문조사
 - 기업의뢰 설문 조사

<<고려 사항>>

- 1) 훈련수당 없음 => 훈 수당을 지급한다면 참여율, 열의가 더 높을 것임
- 2) 구직 등록 후 취업률과 직업훈련과정 수료 후 취업률이 별 차이가 없음
=> 직업훈련 과정의 효과성과 전문성을 높일 필요가 있음 (즉, 고용주가 채용과정에서 직업훈련과정 수료자를 높이 평가할 수 있도록 해야 함)

■ 서초고령자취업알선센터 방문 결과

I. 방문 일시: 2007년 06월 18일 15:00 ~ 18:00

II. 방문 장소: 서초노인복지회관 내 서초고령자취업알선센터

III. 면담자: 최철호 과장

IV. 면담 내용

평균 취업 현황: 대부분 단순 노무직(경비-남100%, 미화-남여, 가사도우미-여 100%), 구직자 평균 64세, 구직에서 취업까지 평균 6개월 소요

1. 고령자 취업 촉진 사업 및 프로그램

- 교육복지형: OPAL선생님(유치원 및 어린이집 특별교육)
 - 도담선생님(초등학교 급식지도)
- 공익형 : 동사무소 행정- 환경 미화 등
- 시장형
 - 사회적 기업
 - 노인모델사업(홈쇼핑 및 신문 표지 모델)
 - 현재 AIG 모델 계약 진행 중,
 - 지역적 인프라 활용 (강남·서초지역에 모델 Agency가 많음)
 - 설문 조사원: 대부분 그 분야의 전공, 또는 전문적임, 따라서 응답율↑, 회수율↑
 - 배달원: 치과 기공소 배달 및 지하철 택배
 - 맥도날드 crew(현재 주부로 대체되는 경향임),
 - 외국인 학교 등하교 안전 관리 등
- 그 외 매년 신규직종 개발 계획: 내부 회의, 경제신문, 독서, 인터넷사이트 등 이용

2. 교육훈련에 대한 중고령자들의 참여수준 및 참여율

- 서울시에서 매월 1회 4시간 교육 실시 (재취업 노하우 등)
- 강남고용안정센터의 성실프로그램 (나 자신을 알아보기, 성장곡선 등)
- OPAL 선생님: 매주 보수교육 (발성, 감정표현, 놀이체조, 특강 등)

3. 고령자들의 취업률 및 현황

- 고령자들이 희망하는 직종: 관리직을 희망하나 현실을 고려하여 대부분 면담과정에서 조정
- 구직 등록 후 실제 취업까지 대부분 6개월 정도 소요
- 2006년 구직등록 377명, 취업 500명 -> 전년도 구직등록 후 당해연도 취업 또는 한 명이 취업과 실업을 반복하여 여러 번 취업

4. 고령자들을 채용하는 기업체 현황

- 용역업체에서 채용문의가 70% 정도이고 직종은 대부분 '경비', '미화', '가사도우미'의 경우는 직영
- 월 70~80만원의 급여에 대부분 비정규직
- 기업체 채용에서 "연령"이 가장 중요, 55세-고졸 선호 (65세 이상은 사실상 불가, 면접의 기회조차 없음)

5. 서울시로부터의 지원규모

- 재정적인 지원: 년 6~7천만원 (대부분 인건비, 사무비 등으로 소요)
- 행정적인 지원: 서울시 노인복지과 담당

6. 고령자들이 취업이 어려운 이유

- 취업 현실을 고려하지 않은 눈높이
- 취업에서 원하는 연령대가 아니다. (*65세 이상은 취업 불가, 면접 기회 없음, 초고령자일 경우, 동사무소(벽보제거, 환경미화) 등 다른 기관에 소개)
- 구직 등록 후 자신이 없어서 포기하는 경우

<<제안사항>>

- 1) '65세 이상이어도 신체적 조건(건강상태)이 일정 이상이라면, 연령차별을 뒤서는 않된다'는 법제화 및 인식제고를 위한 기업체 교육 필요

- 2) 대부분 학력을 낮추거나(고졸 이하) 전직을 숨기는 경향이 있음
 - => 취업의 질이 보장되지 않음
 - =>과거의 경험과 축적된 노하우 활용이 안되어 사회 전반적인 인적 손실

■ 양천고령자취업알선센터 방문 결과

I. 방문 일시: 2007년 07월 12일 16:30 ~ 17:30

II. 방문 장소: 양천노인복지회관 내 양천고령자취업알선센터

III. 면담자: 김선미 과장

IV. 면담 내용

1. 평균 취업 현황

- 등록 인원 대비 취업률이 그리 높지 않음 -> 월 평균 60명 구직등록 / 30명 취업
- 중고령자들 취업: 시장형 일자리(연중), 취업박람회(하반기)

2. 고용촉진 및 홍보 전략

- 기업체에 직접 방문(전화 연락으로는 채용성사가 어려움), 지역 신문을 통해서 주로 홍보

3. 고령자들의 능력 평가: 구직 등록 시 담당 사회복지사와 상담

4. 고령자들 취업 후 사후 관리

- 고령자들: 분기별 전화 연락 → 절반 이상이 6개월~12개월 정도 근무
- 업체(고용주): 별 다른 조치를 취하고 있지 않음

5. 고령자 취업의 기본 유형

- 복지관 이용: 취업의사가 없고, 복지관의 프로그램으로 여가 활용
- 사회참여적 소득지원
 - 일자리 사업의 교육강사형, 유급가정봉사원, 유급자원봉사자
 - 소득보다는 사회 참여에의 의지로 갖고 있으며 대부분 고졸 이상의 고학력자

- 보충적 소득지원
 - 노인일자리 사업, 사회적일자리, 복지관에서 운영하는 공공작업장
 - 파트 타임, 20만원 ~ 30만원의 급여
 - 주 연령층: 65세 ~ 75세
- 생계형 소득지원
 - 생계를 위한 취업으로 대부분 상용직
 - 미화, 경비, 주차 등 단순 노무직
 - 주 연령층: 55세 ~ 65세

<<제안사항>>

- 1) 고령자들 채용 후, 고용유지를 위해서 기업체 관계유지 및 고령자들의 직무 능력에 대한 사후관리 필요

<부록 3> 활동적 고령화 설문조사 표본설계 및 설문지

■ 활동적 고령화 설문조사 표본설계

1. 중고령자 표본 (남성 840개)

(단위: 명, %)

지역/성별	연령	취업유무	인원	백분율	
권역 (4) /남성	55~60세이하	미취업자	21	10.0%	
		파트타임취업자	21	10.0%	
		취업자	21	10.0%	
		소계	63	30.0%	
	61~65세이하	복지관이용	15.75	7.5%	
		미취업자	15.75	7.5%	
		파트타임취업자	15.75	7.5%	
		취업자	15.75	7.5%	
	66~70세이하	복지관이용	10.5	5.0%	
		미취업자	10.5	5.0%	
		파트타임취업자	10.5	5.0%	
		취업자	10.5	5.0%	
	71세 이상	복지관이용	16.8	8.0%	
		미취업자	10.5	5.0%	
		파트타임취업자	10.5	5.0%	
		취업자	4.2	2.0%	
			소계	42	20.0%
		총계		210	100.0%

- * 강북서권: 종로구/서대문구/중구/용산구/마포구/은평구
- * 강북동권: 도봉구/강북구/노원구/성북구/동대문구/중랑구/성동구/광진구
- * 강남서권: 강서구/양천구/영등포구/동작구/구로구/금천구/관악구
- * 강남동권: 서초구/강남구/송파구/강동구

2. 구인업체 표본: 약 100개

■ 중고령자(취업자용) 설문지

중·고령자 업무능력지표 설문 조사

- 중·고령자(취업자용) -

안녕하십니까?

본 설문조사에 귀한 시간을 내 주셔서 감사합니다.

한국직업능력개발원은 평생 직업교육훈련 체제의 기반 구축과 국민의 직업능력개발을 지원하기 위하여 1997년에 설립된 국무총리실 산하 정부출연 연구기관입니다. 본 연구원에서는 한국사회에서 급속히 진행되고 있는 고령화 현상과 이러한 과정 속에서 중·고령자들이 경제활동을 수행할 수 있는 능력을 유지·개발하고, 사회적으로는 자율권 및 자기결정권을 보존함과 동시에 정신적·육체적으로 건강을 유지함으로써 삶의 질을 향상시킬 수 있도록 ‘활동적 고령화와 인적자원개발’에 관한 연구를 수행하고 있습니다.

본 설문 조사를 통해 생성된 자료를 바탕으로 우리나라 중·고령자들이 업무를 수행함에 있어서 질병으로 인한 신체적·육체적인 제한과 정신적인 자질(mental resources)을 고려하고, 나아가 이들의 활발한 경제·사회활동을 지원하기 위한 고용서비스와 직업능력개발훈련에 대해서 논의하고자 합니다. 귀하께서 응답하신 내용은 중·고령자들의 업무능력지표 분석과 고령화 정책에 대한 평가 및 이를 통한 새로운 정책개발과 정책 조정의 연구 과정에서 요긴하게 활용될 것입니다. 솔직하고 정확하게 답변해 주시기 바랍니다.

본 설문지의 응답 내용은 통계법 제13조와 제14조에 의거하여 통계처리에만 사용되며, 연구 이외의 목적으로는 절대로 사용되지 않음을 약속드립니다. 설문에 응해주셔서 대단히 감사드립니다.

2007년 10월

한국직업능력개발원 원장 이 원 덕

※ 본 조사와 관련된 문의사항은 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.

▶ 조사대행 :

▶ 답 당 : 팀장 tel)

가. 고용서비스에 관한 질문입니다.
<p>1. 귀하는 어떤 경로를 통해서 취업했습니까?</p> <p>① 이웃 및 지인 소개 ② 인터넷 검색</p> <p>③ 지역신문 광고(벼룩신문) ④ 기타 ()</p> <p>2. 귀하는 취업을 위하여 취업알선기관의 고용서비스를 받은 적이 있습니까?</p> <p>① 있다 ② 없다 (☞ 문 2-3으로 바로 가십시오)</p> <p>2-1. [문2의 ① 응답자만] 그렇다면, 어떤 기관에서 고용서비스를 받았습니까?</p> <p>① 고용지원센터 ② 신용회복위원회 취업안내센터 ③ 고령자 인재은행</p> <p>④ 취업정보은행 ⑤ 고령자취업알선센터(서울) ⑥ 시니어클럽</p> <p>⑦ 대한노인회 취업지원센터 ⑧ 한국경영자총협회 고급인력센터</p> <p>⑨ 유료 직업소개소 ⑩ 기타</p> <p>2-2. [문2의 ① 응답자만] 그렇다면, 고용서비스에 대해 얼마나 만족하십니까?</p> <p>① 매우 만족 ② 만족 ③ 보통 ④ 불만족 ⑤ 매우 불만족</p> <p>2-3. [문2의 ② 응답자만] 고용서비스를 받은 적이 없다면, 귀하는 위와 같은 중고령자 취업 알선기관이 있다는 것을 알고 계십니까?</p> <p>① 알고 있다. ② 몰랐다.</p> <p>3. 귀하는 구직 등록 후, 취업하는데 어떤 점이 가장 어렵습니까?</p> <p>① 취업 연령 제한 ② 고령자에 대한 부정적인 사회 인식</p> <p>③ 급여 조건 ④ 직종 불일치 ⑤ 근무환경 ⑥ 기타 ()</p>
나. 고용상의 연령차별에 관한 질문입니다.
<p>4. 귀하는 사회적 활동시, 연령으로 인하여 배제 또는 차별을 받은 적이 있습니까?P</p> <p>① 있다 ② 없다 (☞ 문 5로 바로 가십시오)</p>

<p>8-1. [문8의 ① 응답자만] 그렇다면, 해당사항을 선택하여 주십시오.</p> <p>① 방해의 원인이지만 직무를 수행할 수 있다. ② 가끔 작업속도가 느려지거나 작업방법을 바꾼다. ③ 자주 작업속도가 느려지거나 작업방법을 바꾼다. ④ 질병 때문에 일정시간만 일을 할 수 있다고 느낀다. ⑤ 완전히 일을 할 수 없다.</p>
<p>바. 지난 1년 동안 병가 일수와 향후 2년간 업무능력 예측에 관한 질문입니다.</p>
<p>9. 귀하는 최근 1년 동안 건강상의 문제(질병 또는 건강관리나 검사)로 총 며칠 간 휴가를 냈습니까??</p> <p>① 전혀 없다 ② 9일 이하 ③ 10 ~ 24일 ④ 25 ~ 99일 ⑤ 100 ~ 365일</p>
<p>사. 현재부터 향후 2년간 자신의 업무능력 예측에 관한 질문입니다.</p>
<p>10. 귀하는 지금의 건강상태를 고려해볼 때, 앞으로 2년간 귀하는 일을 잘 할 수 있다고 생각합니까?</p> <p>① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 잘 할 수 있다. ⑤ 매우 잘 할 수 있다.</p>
<p>아. 정신적인 자질에 관한 질문입니다.</p>
<p>11. 귀하는 최근 일상적인 생활을 즐겁게 보내고 있습니까?</p> <p>① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 조금도 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다</p> <p>12. 최근 귀하는 적극적으로 생활하고 있습니까?</p> <p>① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 조금도 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다</p>

13. 귀하는 최근 귀하의 미래가 희망으로 가득 차 있다고 느낍니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다
④ 조금도 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

자. 직무만족도 및 업무능력 개발에 대한 질문입니다.

14. 귀하는 어떤 이유로 취업을 했습니까?

- ① 생계 유지 ② 가족과의 관계개선 ③ 시간 활용
④ 사회참여 ⑤기 타 ()

15. 귀하의 전직(과거 경력)은 무엇입니까?

- ①공무원 ②사무직 ③자영업 ④교직 ⑤기술직
⑥서비스직 ⑦단순노무직 ⑧전업주부 ⑨생산직 ⑩전문직
⑪농림어업 및 축산업 ⑫무직 ⑫ 기타 ()

16. 현재 귀하는 어떤 직종에 종사하십니까?

- ① 경비원 ② 미화원 ③ 가사도우미 ④ 배달원
⑤ 보모 ⑥ 주차관리 ⑦ 운전직 ⑧ 특기적성강사
⑨ 전문직 ⑩ 설문조사원 ⑪ 단순노무직 ⑫ 기타 ()

17. 귀하는 위 직종에서 어떤 형태로 근무하고 있습니까?

- ① 전일제 근무 (☞ 문 18로 가십시오)
② 시간제 근무 (☞ 문 17-1로 가십시오)

17-1. [문17의 ② 응답자만] 그렇다면, 일주일에 며칠정도 근무하십니까?

- ① 주 1일 ② 주 2일 ③ 주 3일 ④ 주 4일

18. 귀하는 문16의 직종에 근무하면서, 월 얼마 정도의 보수를 받습니까?

- ① 20만원 미만 ② 20 ~ 40만원 미만 ③ 40 ~ 60만원 미만
④ 60 ~ 80만원 미만 ⑤ 80 ~ 100만원 미만 ⑥ 100 ~ 120만원 미만
⑦ 120 ~ 150만원 미만 ⑧ 150만원 이상

19. 귀하는 현재 직무에 만족하십니까?

① 매우 만족한다 ② 만족한다
 ③ 만족하지 않는다 ④ 전혀 만족하지 않는다

19-1. [만족의 경우] 귀하는 어떤 이유로 현재 직무에 만족하십니까?
 ① 급여 ② 근무 시간과 근무여건 ③ 적성과 경력에 부합함
 ④ 출퇴근의 편리함 ⑤ 기 타 ()

19-2. [불만족의 경우] 귀하는 어떤 이유로 현재 직무에 불만족하십니까?
 ① 급여 ② 근무시간과 근무여건 ③ 적성과 경력에 부합하지 않음
 ④ 출퇴근의 불편함 ⑤ 기 타 ()

20. 귀하는 위의 직무를 수행하는 중 교육훈련이 필요하다고 생각하십니까?
 ① 예 ② 아니오 (☞ 문 21로 가십시오)

20-1. [문20의 ① 응답자만] 그렇다면, 어떤 교육훈련이 필요하다고
 생각하십니까? _____

20-2. [문20의 ① 응답자만] 그렇다면, 교육훈련 기간은 어느 정도 필요하다고
 생각하십니까?
 ① 1 ~ 5일 미만 ② 6~10일 미만 ③ 11~15일 미만
 ④ 15 ~ 30일 미만 ⑤ 30일 이상

차. 일반 항목에 관한 질문입니다.

21. 귀하의 성별은 무엇입니까? ① 남자 ② 여자

22. 귀하의 나이는 몇 세입니까? (만 세)

23. 귀하의 결혼 상태는 다음 중 어떻게 됩니까?
 ① 미혼 ② 기혼 ③ 별거 ④ 이혼 ⑤ 사별

24. 귀하의 최종학력은 다음 중 어느 것에 해당합니까?
 ① 무학 ② 초등학교 졸업 ③ 중학교 졸업
 ④ 고등학교 졸업 ⑤ 대학교 졸업 ⑥ 대학원 이상
25. 귀하는 재산세를 얼마 납부하십니까?
 ① 재산세 없음 ② 5만원 미만 ③ 5만원 ~ 10만원 미만
 ④ 10만원 ~ 20만원 미만 ⑤ 20만원 ~ 30만원 미만 ⑥ 30만원 이상
 ⑦ 모름
26. 귀하의 건강보험을 자녀 또는 배우자의 직장건강보험으로 대체합니까?
 ① 예 ② 아니오
27. 귀하의 최근 건강보험료는 얼마입니까?
 ① 3만원 미만 ② 3만원 ~ 5만원 미만 ③ 5만원 ~ 10만원 미만
 ④ 10만원 ~ 20만원 미만 ⑤ 20만원 이상 ⑥ 모름
28. 귀하의 월 연금 수령액은 얼마입니까? (공적 연금 및 개인 연금)
 ① 없음/0원 ② 20만원 미만 ③ 20만원 ~ 50만원 미만
 ④ 50만원 ~ 70만원 미만 ⑤ 70만원 ~ 100만원 미만
 ⑥ 100만원 ~ 150만원 미만 ⑦ 150만원 ~ 200만원 미만
 ⑧ 200만원 이상
29. 귀하는 **본인을 제외한** 부양가족(부모와 배우자 그리고 자녀 등)이 **실제로** 모두 몇 명을 부양하고 있습니까? ()명
30. 귀하는 평소 지역의 노인종합복지관 시설이나 프로그램을 이용하십니까?
 ① 자주 이용한다 ② 가끔 이용한다
 ③ 거의 이용하지 않는다 ④ 지금까지 이용한 적이 없다

지금까지 답변해주셔서 감사합니다.

■ 중고령자(미취업자용) 설문지

중·고령자 업무능력지표 설문 조사
- 중·고령자(구직자 및 복지관 이용자) -

안녕하십니까?
본 설문조사에 귀한 시간을 내 주셔서 감사합니다.
한국직업능력개발원은 평생 직업교육훈련 체제의 기반 구축과 국민의 직업능력개발을 지원하기 위하여 1997년에 설립된 국무총리실 산하 정부출연 연구기관입니다. 본 연구원에서는 한국사회에서 급속히 진행되고 있는 고령화 현상과 이러한 과정 속에서 중·고령자들이 경제활동을 수행할 수 있는 능력을 유지·개발하고, 사회적으로는 자율권 및 자기결정권을 보존함과 동시에 정신적·육체적으로 건강을 유지함으로써 삶의 질을 향상시킬 수 있도록 ‘활동적 고령화와 인적자원개발’에 관한 연구를 수행하고 있습니다.
본 설문 조사를 통해 생성된 자료를 바탕으로 우리나라 중·고령자들이 업무를 수행함에 있어서 질병으로 인한 신체적·육체적인 제한과 정신적인 자질(mental resources)을 고려하고, 나아가 이들의 활발한 경제·사회활동을 지원하기 위한 고용서비스와 직업능력개발훈련에 대해서 논의하고자 합니다. 귀하께서 응답하신 내용은 중·고령자들의 업무능력지표 분석과 고령화 정책에 대한 평가 및 이를 통한 새로운 정책개발과 정책 조정의 연구 과정에서 요긴하게 활용될 것입니다. 솔직하고 정확하게 답변해 주시기 바랍니다.
본 설문지의 응답 내용은 통계법 제13조와 제14조에 의거하여 통계처리에만 사용되며, 연구 이외의 목적으로는 절대로 사용되지 않음을 약속드립니다. 설문에 응해주셔서 대단히 감사드립니다.
2007년 10월
한국직업능력개발원 원장 이 원 덕

※ 본 조사와 관련된 문의사항은 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.
▶ 조사대행 :
▶ 담당 : 팀장 tel)

6-1. [문6의 ① 응답자만] 그렇다면, 어떤 교육훈련이 필요하다고 생각하십니까?

6-2. [문6의 ① 응답자만] 그렇다면, 교육훈련 기간은 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?

- ① 1 ~ 5일 미만 ② 6~10일 미만 ③ 11~15일 미만
 ④ 15 ~ 30일 미만 ⑤ 30일 이상

나. 고용서비스에 관한 질문입니다.

7. [문1의 ⑥ 응답자만] 취업의사가 없는 경우, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 경제적 여유 ② 원하는 일자리가 없어서
 ③ 집안의 반대 ④ 취업보다는 사회 봉사에 관심이 많아서
 ⑤ 건강상의 이유 ⑥ 기타 ()

8. 귀하는 취업을 위하여 취업알선기관의 고용서비스를 받은 적이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다 (☞ 문 8-3으로 바로 가십시오)

8-1. [문8의 ① 응답자만] 그렇다면, 어떤 기관에서 고용서비스를 받았습니까?

- ① 고용지원센터 ② 신용회복위원회 취업안내센터
 ③ 고령자 인재은행 ④ 취업정보은행 ⑤ 고령자취업알선센터(서울)
 ⑥ 시니어클럽 ⑦ 대한노인회 취업지원센터
 ⑧ 한국경영자총협회 고급인력센터 ⑨ 유료 직업소개소
 ⑩ 기타()

8-2. [문8의 ① 응답자만] 그렇다면, 고용서비스에 대해 얼마나 만족하십니까?

- ① 매우 만족 ② 만족 ③ 보통 ④ 불만족 ⑤ 매우 불만족

8-3. [문8의 ② 응답자만] 고용서비스를 받은 적이 없다면, 귀하는 위와 같은 중·고령자 취업 알선기관이 있다는 것을 알고 계십니까?

- ① 알고 있다. ② 몰랐다.

17. 최근 귀하는 적극적으로 생활하고 있습니까?
 ① 매우 그렇다 ② 조금 그렇다 ③ 보통이다
 ④ 좀처럼 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다
18. 귀하는 최근 귀하의 미래가 희망으로 가득 차 있다고 느끼니까?
 ① 매우 그렇다 ② 조금 그렇다 ③ 보통이다
 ④ 좀처럼 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다
19. 귀하의 전직(과거 경력)은 무엇입니까?
 ①공무원 ②사무직 ③자영업 ④교직 ⑤기술직
 ⑥서비스직 ⑦단순노무직 ⑧전업주부 ⑨생산직 ⑩전문직
 ⑪농림어업 및 축산업 ⑫무직 ⑬ 기타 ()

차. 일반 항목에 관한 질문입니다.

20. 귀하의 성별은 무엇입니까? ① 남자 ② 여자
21. 귀하의 나이는 몇 세입니까? (만 세)
22. 귀하의 결혼 상태는 다음 중 어떻게 됩니까?
 ① 미혼 ② 기혼 ③ 별거 ④ 이혼 ⑤ 사별
23. 귀하의 최종학력은 다음 중 어느 것에 해당합니까?
 ① 무학 ② 초등학교 졸업 ③ 중학교 졸업
 ④ 고등학교 졸업 ⑤ 대학교 졸업 ⑥ 대학원 이상
24. 귀하는 재산세를 얼마 납부하십니까?
 ① 재산세 없음 ② 5만원 미만 ③ 5만원 ~ 10만원 미만
 ④ 10만원 ~ 20만원 미만 ⑤ 20만원 ~ 30만원 미만
 ⑥ 30만원 이상 ⑦ 모름
25. 귀하의 건강보험을 자녀 또는 배우자의 직장건강보험으로 대체합니까?
 ① 예 ② 아니오

26. 귀하의 최근 건강보험료는 얼마입니까?
① 3만원 미만 ② 3만원 ~ 5만원 미만 ③ 5만원 ~ 10만원 미만
④ 10만원 ~ 20만원 미만 ⑤ 20만원 이상 ⑥ 모름
27. 귀하의 월 연금 수령액은 얼마입니까? (공적 연금 및 개인 연금)
① 없음/0원 ② 20만원 미만 ③ 20만원 ~ 50만원 미만
④ 50만원 ~ 70만원 미만 ⑤ 70만원 ~ 100만원 미만
⑥ 100만원 ~ 150만원 미만 ⑦ 150만원 ~ 200만원 미만
⑧ 200만원 이상
28. 귀하는 **본인을 제외한** 부양가족(부모와 배우자 그리고 자녀 등)이 **실제로** 모두 몇 명을 부양하고 있습니까? ()명
29. 귀하는 평소 지역의 노인종합복지관 시설이나 프로그램을 이용하십니까?
① 자주 이용한다 ② 가끔 이용한다
③ 거의 이용하지 않는다 ④ 지금까지 이용한 적이 없다

지금까지 답변해주셔서 감사합니다.

■ 고용주용 설문지

중·고령자 인력채용 설문 조사

- 고용주용 -

안녕하십니까? 본 설문조사에 귀한 시간을 내 주셔서 감사합니다.

한국직업능력개발원은 평생 직업교육훈련 체제의 기반 구축과 국민의 직업능력개발을 지원하기 위하여 1997년에 설립된 국무총리실 산하 정부출연 연구기관입니다. 본 연구원에서는 한국사회에서 급속히 진행되고 있는 고령화 현상 속에서 중·고령자들이 경제활동을 수행할 수 있는 능력을 유지·개발하고, 사회적으로는 자율권 및 자기결정권을 보존함과 동시에 정신적·육체적으로 건강을 유지함으로써 삶의 질을 향상시킬 수 있도록 ‘활동적 고령화와 인적자원개발’에 관한 연구를 수행하고 있습니다.

본 설문 조사를 통해 생성된 자료를 바탕으로 우리나라 중·고령자들이 업무를 수행함에 있어서 질병으로 인한 신체적·육체적인 제한과 정신적인 자질(mental resources), 나아가 이들의 활발한 경제·사회활동을 지원하기 위한 고용서비스와 직업능력개발훈련에 대해서 논의하고자 합니다. 귀하께서 응답하신 내용은 중·고령자들에 대한 직업 능력 수준 및 미래노동참여에 대비한 직업능력개발 요구를 파악하고 이를 분석과정에서 요긴하게 활용될 것입니다. 솔직하고 정확하게 답변해 주시기 바랍니다.

본 설문지의 응답 내용은 통계법 제13조와 제14조에 의거하여 통계 처리에만 사용되며, 연구 이외의 목적으로는 절대로 사용되지 않음을 약속드립니다. 설문에 응해주셔서 대단히 감사드립니다.

2007년 10월

한국직업능력개발원 원장 이 원 덕

※ 본 조사와 관련된 문의사항은 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.

▶ 조사대행 :

▶ 담당 : 팀장 (tel)

사업체명		전화번호		
주요업종		상근 근로자 수		
고령자 구인 직종		고령자 구인 규모		
응답자 성명		응답자 직위		
근로자들의 연령대별 분포 현황				
연령대	① 30세 미만	② 30 ~ 40세 미만	③ 40 ~ 50세 미만	④ 50세 이상
근로자수	명(%)	명(%)	명(%)	명(%)

※ 다음 문항은 귀사의 일반적인 특성에 대한 내용입니다. 각 문항에 대한 내용을 직접 기입하여 주시기 바랍니다.

1. 현재 귀사는 근로자들을 대상으로 정년제를 채택하고 있습니까?
 ① 예 ② 아니오 (☞ 문 2로 바로 가십시오)

1-1. [문1의 ① 응답자만] 그렇다면, 정년 연령은 만으로 몇 세입니까?
 _____ 세

2. 현재 귀사는 신규인력채용에 있어서 연령 제한이 있습니까?
 ① 예 ② 아니오 (☞ 문 3로 바로 가십시오)

2-1. [문2의 ① 응답자만] 그렇다면, 제한 연령은 만으로 몇 세입니까?
 _____ 세

3. 현재 귀사는 중고령자 인력(55세 이상)을 채용하고 있거나 채용할 예정입니까?
 ① 예 (☞ 문 3-1로 바로 가십시오)
 ② 아니오 (☞ 문 3-2로 바로 가십시오)

3-1. [문3의 ① 응답자만] 그렇다면, 어떤 직종에 채용하고 있거나 채용할
 계획입니까? (※복수 응답 가능)
 ① 경비원 ② 미화원 ③ 가사도우미 ④ 배달원

- ⑤ 보조 ⑥ 주차관리 ⑦ 운전직 ⑧ 특기적성강사
 ⑨ 전문직 ⑩ 설문조사원 ⑪ 단순노무직 ⑫ 기타 ()

3-2. [문3의 ② 응답자만] 그렇다면, 귀사가 고령자를 채용하지 않는 이유는 무엇입니까?

- ① 입사 후 연공서열적인 조직 적응력 부족
 ② 고령자 특유의 유희적이지 못한 성격
 ③ 숙련도 및 전문성과 같은 업무 능력 미달
 ④ 업무에서 요구는 정신적/신체적 체력 미달
 ⑤ 기 타 () (☞ 지금까지 설문에 응해주셔서 감사합니다.)

[문3의 ① 응답자의 경우 계속해서 설문 조사를 부탁드립니다.]

4. 귀사가 해당 직종에 중고령자를 채용할 때 가장 고려하는 사항은 무엇입니까?

- ① 연령 ② 신체적·정신적 작업 능력 ③ 경력 ④ 학력
 ⑤ 성별 ⑥ 임금 조건 ⑦ 정부지원 ⑧ 기타 ()

5. 귀사가 해당 직종에 중·고령자를 채용할 때 고려하는 신체적·정신적 작업 능력의 수준은 어느 정도입니까?

- ① 신체적·정신적으로 아주 높은 작업능력
 ② 신체적·정신적으로 높은 작업능력
 ③ 신체적·정신적으로 보통의 작업능력
 ④ 신체적·정신적으로 미흡한 작업능력

6. 귀사가 해당 직종에 중·고령자를 채용할 때 고려하는 해당분야의 경력은 어느 정도입니까?

- ① 1년 ~ 3년 미만 ② 3 ~ 5년 미만 ③ 5 ~ 10년 미만
 ④ 10년 이상 ⑤ 경력과 무관하다

7. 귀사가 해당 직종에 중·고령자를 채용할 때 고려하는 학력은 어느 정도입니까?

- ① 무학 ② 초등학교 졸업 ③ 중학교 졸업
 ④ 고등학교 졸업 ⑤ 대학교 졸업 ⑥ 대학원 이상
 ⑦ 학력 무관

8. 귀사는 해당 직종에 어떤 고용 형태로 중·고령자를 채용하고 있거나 채용할 예정입니까?

- ① 정규직 ② 비정규직 - 전일제
 ③ 비정규직 - 주 4일 근무 ④ 비정규직 - 주 3일 근무
 ⑤ 비정규직 - 주 2일 근무 ⑥ 기타 ()

9. 귀사는 해당 직종에 중·고령자 인력을 채용한 후, 월 어느 정도의 보수를 지급하고 있거나 지급할 예정입니까?

① 20만원 미만 ② 20 ~ 40만원 미만 ③ 40 ~ 60만원 미만
 ④ 60 ~ 80만원 미만 ⑤ 80~100만원 미만 ⑥100 ~ 120만원 미만
 ⑦ 120 ~ 150만원 미만 ⑧ 150만원 이상

10. 귀사는 현직에 있는 중·고령자들의 작업능력 개발을 위한 교육훈련이 필요하다고 생각하십니까?
 ① 예 ② 아니오 (☞ 문 11로 바로 가십시오)

10-1. [문10의 ① 응답자만] 그렇다면, 어떤 교육훈련이 필요하다고 생각하십니까?
 ① _____
 ② _____
 ③ _____

11. 귀사는 중·고령자를 채용할 때, 취업알선기관의 채용서비스를 받은 적이 있습니까?
 ① 있다 ② 없다 (☞ 문 11-3으로 바로 가십시오)

11-1. [문11의 ① 응답자만] 그렇다면, 어떤 기관에서 채용서비스를 받았습니까?
 ① 고용지원센터 ②신용회복위원회 취업안내센터 ③고령자인재은행
 ④ 취업정보은행 ⑤고령자취업알선센터(서울) ⑥ 시니어클럽
 ⑦ 대한노인회 취업지원센터 ⑧ 한국경영자총협회 고급인력센터
 ⑨ 유료 직업소개소 ⑩ 기타 ()

11-2. [문11의 ① 응답자만] 그렇다면, 귀사가 받은 채용 서비스에 대한 만족도는 어떻습니까?
 ① 매우 만족 ② 만족 ③ 보통 ④ 불만족
 ⑤매우 불만족

11-3. [문11의 ②응답자만] 채용서비스를 받은 적이 없다면, 귀사는 위와 같은 중·고령자 취업알선기관이 있다는 것을 알고 계십니까?
 ① 알고 있다. ② 몰랐다.

12. 귀사의 고령친화적인 작업환경 수준은 어느 정도입니까?

0.....	1.....	2.....	3.....	4.....	5
전혀					최상의
고령친화적인					고령친화적인
작업환경이					작업환경이다
아니다					

지금까지 답변해주셔서 감사합니다.

<부록 4> 업무능력지수

업무능력지수		취업자		순수미취업자		합계
1	상	1 (0.2)	8 (1.3)		5 (1.4)	1 (0.1)
2		1 (0.2)				1 (0.1)
3		6 (1.0)		5 (1.4)		11 (1.1)
4	중	19 (3.0)	351 (56.3)	17 (4.6)	202 (55.0)	36 (3.6)
5		95 (15.2)		55 (15.0)		150 (15.1)
6		87 (13.9)		49 (13.4)		136 (13.7)
7		150 (24.0)		81 (22.1)		231 (23.3)
8	하	151 (24.2)	265 (42.5)	86 (23.4)	160 (43.6)	237 (23.9)
9		69 (11.1)		45 (12.3)		114 (11.5)
10		45 (7.2)		29 (7.9)		74 (7.5)
합계		624 (100.0)		367 (100.0)		991 (100.0)

참고문헌

- 강일규(2002). 『인적자원개발 정책수립에서 일반시스템이론의 적용』, 한국직업능력개발원.
- 김기홍(2003). 『노동시장과 연계한 중고령자 평생학습모델 개발』, 교육인적자원부.
- 김기홍·김미숙(2005). 『중고령층 전직지원 및 직업능력개발훈련 현황』, 한국직업능력개발원.
- 김미숙 외(2003). 『고령화사회의 사회경제적 문제와 정책대응방안: OECD 국가의 경험을 중심으로』, 한국보건사회연구원.
- 김시원 외(2006). 『제1차(2005년도) 우리나라 중고령자의 경제생활 및 노후준비 실태』, 국민연금연구원.
- 김정한·박찬임·오학수(2004). 『기업복지의 실태와 정책과제』.
- 김정한(2006). 『고령화 사회의 노동시장』, 한국노동연구원.
- 김중서(2004). 『평생교육개론』, 교육과학사.
- 김태종(2006). 『경제사회 여건변화에 대응한 사회정책방향』, 한국개발연구원.
- 김태준 외(2004). 『퇴직예정자재취업 및 고령자 직업재조정 교육프로그램 개발연구』. 한국교육개발원.
- 나영선(2005). 『직장내 평생학습 활성화 지원 사업』, 한국직업능력개발원.
- 나영선 외(2005a). 『지역적합형 고령자 직업훈련 및 취업지원모델 개발』, 한국직업능력개발원.
- 나영선·이상준(2005b). 『중고령층 고용특성과 유망직종』, 한국직업능력개발원.
- 노동부(2005. 7. 3). 『보도자료: 2004년 고령자 고용 및 정년제도 현황에 대한 조사』, 통계청, 『2005 고령자 통계』에서 재인용.
- 노동부 고령자고용팀(2006). 『300인 이상 사업장 고령자 고용현황 조사 분석』.
- 방하남(2005). 『인구 고령화와 노동시장 변화 및 노동정책과제』, 한국노동연구원.
- 방하남·신동균·김동현·신현구(2004). 『고령화시대의 노동시장 변화와 노동정책의 과제』, 한국노동연구원.

- 보건복지부(2005). 『희망한국21: 함께하는 복지-사회복지 총괄』.
_____ (2006). 『보건복지백서 2005』.
- 서울특별시(2006). 『2006 어르신일자리박람회 평가보고서』.
- 서초고령자취업알선센터, 서초고령자취업알선센터 면담결과(2007). 『서초고령자취업알선센터 현황』.
- 손유미·김철희(2003). 『중·고령층의 직업능력개발』, 한국직업능력개발원.
- 손유미·이재경(2004). 『고령화 사회와 기업교육훈련』, 한국직업능력개발원.
- 신동균(2004). 『고령화와 노동생산성』, 한국직업능력개발원 17차 KRIVET Fellow Forum.
- 신현구(2004). 『EU의 고령자 고용정책』, 『국제노동브리프』, Vol. 2, No. 5, 한국노동연구원.
- 심인선 외(2002). 『주부 및 준·고령층 적합 근로직종 연구개발 - 단시간 근로직종을 중심으로』, 한국직업능력개발원.
- 오영훈·이의규·옥준필(2002). 『고령화 사회의 인적자원정책(I)』, 한국직업능력개발원.
- 이상돈 외(2004). 『연령차별 실태 및 해소방안』, 한국여성개발원·한국직업능력개발원
- 이병준 외 2인(1999). 『준고령자 직업훈련 프로그램 개발 연구』, 한국직업능력개발원.
- 이삼호 외(2005). 『인구고령화와 교육·인력개발』, 한국개발연구원.
- 이의규(2005). 『주요국의 중고령층 직업능력개발 정책과 프로그램』, 한국직업능력개발원.
- 이현승·김현진(2003). 『늙어가는 대한민국: 저출산 고령화의 시한폭탄』, 삼성경제연구소.
- 장명희·주인중·박윤희(2003). 『준·고령자 취업능력 제고를 위한 교육훈련 프로그램 개발』, 한국직업능력개발원.
- 장지연(2003). 『고령화시대의 노동시장과 고용정책(I)』, 한국노동연구원.
- 장지연 외(2004). 『고령화시대의 노동시장과 고용정책(II)』, 한국노동연구원.

- 장창원·김해동·이상준(2003). 『고령화 사회의 인적자원정책(Ⅱ): 중·고령층을 중심으로』, 한국직업능력개발원. 재경부, 한국통합재정수지.
- 정경희(2002). 『한국의 노인복지지표 개발에 관한 연구』, 한국보건사회연구원.
- 정경희 외(2005). 『2004년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사』, 한국보건사회연구원.
- 정보통신부·한국인터넷진흥원(2007). 『2006년 하반기 정보화 실태조사』.
- 조용만(2004). 『고용차별금지법의 국제비교: 영미법계의 연령·장애 차별금지 법제를 중심으로』, 한국노동연구원.
- 주인중·변숙영(2001). 『중, 장년층 훈련 활성화 방안』, 한국직업능력개발원.
- 타카키 토모요(2003). 『고령자 고용과 인사관리시스템: 일본사례』, 『일본노동연구잡지』.
- 최경수·문형표·신인석·한진희(2003). 『인구구조의 고령화의 경제적 영향과 대응과제(Ⅰ)』, 한국개발연구원.
- 최성재(2003). 『한국에서의 고령자의 취업 실태』, International Conference on Aging and Work - promotion of Work Ability- 고령자 직업능력지표개발, 2003 국제학술대회, 한국노년학회/대한인간공학회.
- 최희선(2004). 『산업인력의 고령화와 생산성』, 『고령 산업인력과 생산성: 제조업부문을 중심으로』, 산업연구원.
- 통계청, 『인구주택총조사』, 각 년도.
- _____ (2005). 『2005 고령자 통계』.
- _____ (2005). 『사회통계조사보고서: 2004년(주거와 교통, 문화와 여가, 교육)』.
- _____ (2006). 『2006 고령자 통계』.
- _____ (2006). 『장래인구추계』.
- 한국노인문제연구소(2000). 『고령화 사회와 노인교육의 실천방안』.
- 한국보건사회연구원(2005). 『전국노인생활실태 및 복지욕구조사』.
- Alan Walker(2001), "Ageing and employment in the UK: towards active ageing", JIL Workshop/Symposium 2001 - Toward Active Ageing in the 21st Century - japan/US/EU Joint Programme.

EU(2002). “Increasing labour force participation and promoting active ageing”, Keese, M.(2003), “고령화시대의 노동시장정책: OECD 국가간 비교연구”, 고령화시대 노동시장정책에 관한 국제세미나 자료, 한국노동연구원.

ILO(2002). “An inclusive society for an ageing population: The employment and social protection challenge”.

OECD(1996). *Employment outlook*.

_____(2004). *Ageing and Employment Policies in Korea: the challenge of an ageing population*.

_____(2004). *Social Expenditure Database, 1980~2001*.

UN(2007). *World Population Ageing 2007*.

▣ 저자 약력

- 조은상
 - 한국직업능력개발원 부연구위원
- 이의규
 - 한국직업능력개발원 연구위원
- 이상준
 - 한국직업능력개발원 전문연구원

활동적 고령화와 인적자원개발

- | | |
|-----------|--|
| · 발행연월일 | 2007년 11월 29일 인쇄
2007년 11월 30일 발행 |
| · 발 행 인 | 이 원 덕 |
| · 발 행 처 | 한국직업능력개발원
135-949, 서울특별시 강남구 청담2동 15-1
홈페이지: http://www.krivet.re.kr
전 화: (02)3485-5000, 5100
팩 스: (02)3485-5200 |
| · 인 쇄 처 | (주)범신사 (02)720-9786 |
| · 등 록 일 자 | 1998년 6월 11일 |
| · 등 록 번 호 | 제16-1681호 |
| · I S B N | 978-89-8436-949-8 93370 |

©한국직업능력개발원

< 정가 6,000원 >