

고령인력 고용지원서비스 강화 방안

김기홍* · 장창원** · 심인선*

* 한국직업능력개발원 평생직업교육연구실

** 한국직업능력개발원 미래인재연구실

고령인력 고용지원서비스 강화 방안

《요 약》

- 지난 2000년 고령화 사회(65세 이상 고령자가 7% 이상)에 진입한 우리나라는 향후 2018년에는 고령사회(고령자 14% 이상)에, 2026년에는 초고령 사회(고령자 20%이상)에 도달할 것으로 전망하고 있음. 특히 2010년부터 본격화되는 ‘베이비붐’ 세대의 은퇴도 주목할 만한 현상임. 2010년부터 2018년까지 은퇴하는 베이비붐 세대는 약 313만 명에 달할 것으로 추정되고 있음. 향후 10여 년간 매년 30만~40만 명의 은퇴자가 쏟아져 나오게 됨.
 - 인구구조의 변화로 야기는 것 중에 공급되는 노동시장의 구조변화는 고용구조와 임금 등에 큰 변화를 가져올 것으로 보임. 이에 따라 고령인력들의 노동시장 참여율을 높이고, 노동시장 진입을 지원하기 위해 법적인 지원 강화 및 개선이 필요함.
 - 직접적으로 고령인력의 취업을 지원하기 위한 공공 및 민간 부문의 고령인력 고용지원서비스 체계의 연계와 개선에 대한 논의가 필요함.
- 이에 본고에서는 고령인력 고용지원서비스의 현황과 문제점을 진단하고, 실태조사 분석을 통해 얻은 시사점에 준거하여 고령인력 고용지원서비스 강화 및 개선 방안을 제시하고자 함.

고령인력 고용지원서비스 강화 방안

I. 문제제기

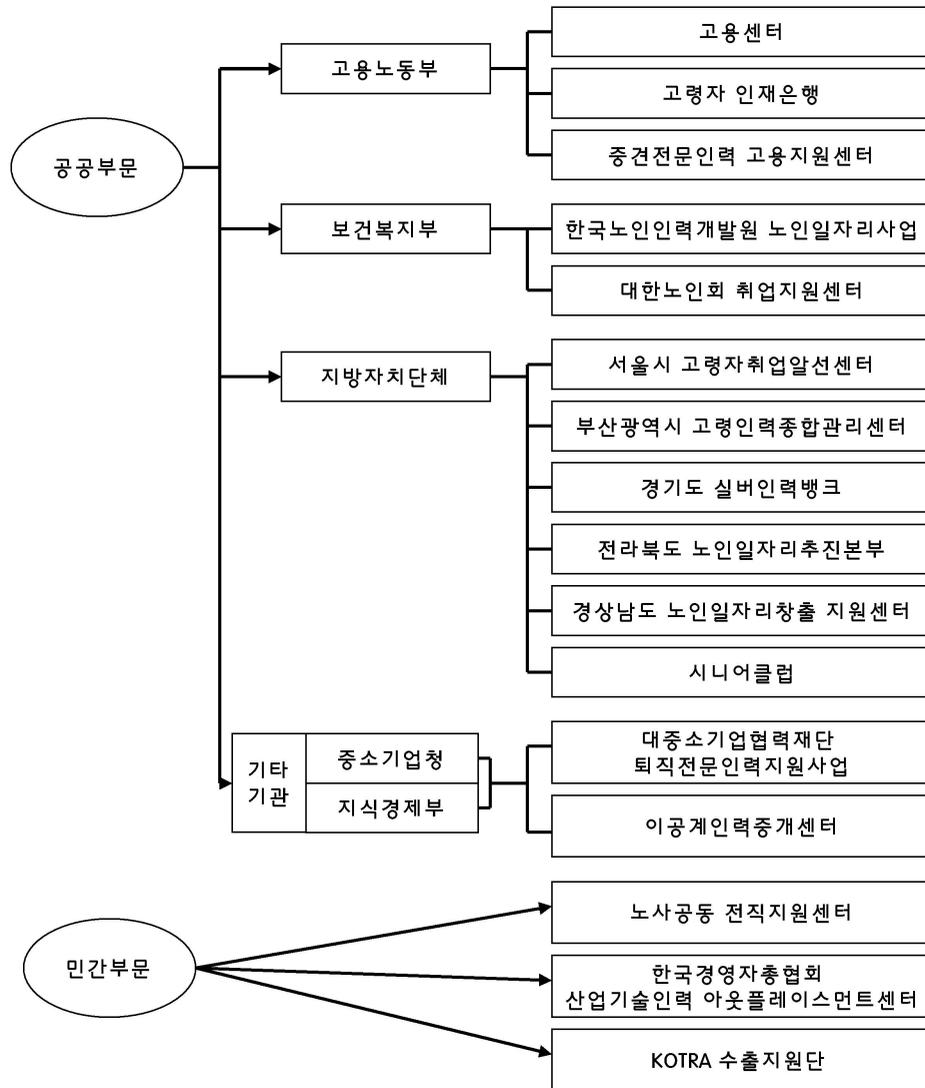
▣ 인구 고령화에 따른 고령인력의 활용

- 우리나라 전체 인구 10명 가운데 1명은 65세 이상이며, 생산가능인구 7명당 노인 1명을 부양하는 것으로 나타남. 이와 함께 생산가능인구(15~64세) 100명당 65세 이상 인구의 비율인 ‘노년부양비’는 14.7로 나타남.
 - 특히 2010년부터 본격화되는 ‘베이비붐’ 세대의 은퇴도 주목할 만한 현상임. 2010년부터 2018년까지 은퇴하는 베이비붐 세대는 약 313만 명에 달할 것으로 추정되고 있음.
 - 인구구조의 변화로 야기는 것 중에 공급되는 노동시장의 구조변화는 고용구조와 임금 등에 큰 변화를 가져올 것으로 보이며, 이에 따라 고령인력들의 노동시장 참여율을 높이고, 노동시장 진입을 지원하기 위한 법적인 지원(정년연장, 임금피크제 확대 등)강화 및 개선이 필요함. 직접적으로 고령인력의 취업을 지원하기 위한 공공 및 민간 부문의 고령인력 고용지원서비스 체계의 연계와 개선에 대한 논의가 필요함.
 - 고령인력에 대한 노동시장에서 활용 활성화 정책은 고령자고용촉진법에 의거 고령자고용촉진장려금, 고령자인재은행, 고급인력정보센터, 고령자 계속고용 및 직업능력배양 프로그램, 고령자 적합 직종 선정 및 채용권고 등이 있으나, 주로 연령 대상이 60세 미만의 퇴직예정자나 퇴직자를 중심으로 되어 있어, 실제 취업을 원하는 60세 이상~70세 고령인력에게는 적극적인 지원책이 되지 못하고 있음.

▣ 고령인력 고용지원서비스 기관의 현황과 문제점

- 고령인력 고용지원서비스 기관의 개관
 - 고령인력에 대한 고용지원은 크게 공공부문과 민간부문에서 수행되고 있음. 그러나 대부분의

고용지원은 공공부문에서의 역할이 민간부문보다 큰 것이 현실임.



가. 공공부문에서의 고용지원서비스의 현황과 문제점

- 공공부문 고용지원서비스의 장점
 - 공공부문의 고용지원서비스 기관은 지역네트워크를 활용한 취업지원을 할 수 있다는 점,

- 직업 및 취업상담을 통한 맞춤형 취업지원을 제공한다는 점,
- 고령자 특성을 고려한 적합 직종 개발과 그 교육훈련을 제공한다는 점,
- 전국적인 취업정보 온라인 사이트인 워크넷을 통해 취업 및 교육훈련정보를 제공한다는 점,
- 퇴직 전문 인력 및 기술인력 대상으로 특화된 취업을 지원하는 점 등에서 여러 가지 장점을 가지고 있음.
- 또한, 공공부문 고용지원서비스 기관은 각 기관의 네트워크를 통합하여 취업 및 교육훈련에 대한 조정 및 정보공유가 가능하여 업무의 효율성을 제고할 수 있고,
- 전담부서 또는 전담인력을 배치하고, 취업 및 상담에 대한 공통의 연수프로그램을 개발하여 업무의 일원화 및 전문성을 강화할 수 있다는 점,
- 지역별 수요자의 구직선호도에 따른 특화 직종 개발 및 훈련프로그램을 제공할 수 있다는 점,
- 통합전산망 구축을 통해 필요인력을 적재적소에 활용할 수 있다는 점,
- 정부-지자체-지역산업체와의 구직자에 대한 정보공유를 통해 경력 및 능력에 따른 매칭능력을 강화할 수 있다는 점 등의 장점을 가지고 있음.

● 공공부문 고용지원서비스의 문제점

- 공공부문 고용지원기관은 각 기관별로 취업지원협의체 구성미비로 취업관련 업무 및 정보공유가 미흡하다는 점,
- 전담부서 또는 전담인력의 부족으로 취업 및 상담 업무에 대한 전문적인 서비스에 한계가 있다는 점,
- 수요자 중심의 교육훈련이 아닌 정부가 고시한 단순직종 위주의 적합 직종에 대한 교육훈련으로 구성되어 있어 선택의 다양성이 부족하다는 점,
- 최신의 취업 및 교육훈련 정보로의 업데이트 부족으로 취업지원에 제약이 있다는 점,
- 퇴직자의 사회적 경험 부족으로 각자의 경력 및 능력에 맞는 취업처 발굴에 어려움이 있다는 점 등이 문제점으로 나타나고 있음.
- 또한, 공공부문 고용지원서비스 기관은 각 기관별 이해관계에 따라 기관조정에 따른 갈등의 소지가 높다는 점,
- 각 기관의 서비스 중복에 따른 자원낭비가 심화될 수 있다는 점,
- 각 기관의 지역별 취업 및 교육훈련의 특성화가 수요자의 고용지원서비스를 제한할 수 있다는 점,

- 통합 서비스 전산망 구축이 시간과 예산투입에 비해 형식적인 개편이 될 가능성이 있다는 점,
- 지역 내 고령인력을 활용할 산업체 부족으로 취업처 발굴이 어려울 수 있다는 점 등에서 개선의 필요성이 있음.

나. 민간부문에서의 고용지원서비스의 현황 및 문제점

● 민간부문 고용지원서비스의 장점

- 민간부문 고용지원서비스 기관은 퇴직전문인력 또는 퇴직기술인력중심의 구인·구직 네트워크를 활용한 재취업 및 창업지원 서비스를 제공한다는 점,
- 재취업 및 창업과정에서 구직자의 진로·적성·능력 등을 고려한 전문상담인력의 컨설팅과 그에 맞는 교육훈련을 지원한다는 점,
- 구직자가 재취업 또는 창업한 후 지속적인 사후관리를 지원한다는 점,
- 공급자 중심의 DB구축에 의한 정보공유가 아닌 수요자와 공급자 간 쌍방향의 정보공유에 의한 매칭을 한다는 점 등에서 장점을 가지고 있음.
- 또한, 민간부문 고용지원서비스 기관은 공공부문과의 협력관계 구축을 통해 상호보완적인 네트워크를 구성하여 좀 더 효율적인 고용지원이 가능하다는 점,
- 다양한 연수기회부여를 통해 전문상담인력의 전문성을 강화함으로써 퇴직자의 눈높이를 고려한 고용지원이 가능하다는 점,
- 퇴직자의 특성을 고려한 다양한 재취업 및 창업지원 프로그램을 개발함으로써 퇴직자의 진로선택기회를 부여할 수 있다는 점,
- 구인기업에게 퇴직자의 경력 및 능력과 재교육 성과 등을 담은 정보를 제공함으로써 퇴직자활용에 대한 인식전환 및 홍보효과를 극대화할 수 있다는 점 등의 장점을 가짐.

● 민간부문 고용지원서비스의 단점

- 민간부문 고용지원서비스 기관은 각 민간기관의 고용지원서비스 구조가 공공부문의 그것과 비슷한 구조로 지역네트워크 혹은 온라인 시스템을 구축하고 있어 취업지원협의체와 같은 조정 및 관리기능이 부족하다는 점,
- 전문상담인력의 자기계발을 위한 특화된 연수프로그램이나 재교육의 기회가 적어 고급인력이

- 대부분인 퇴직자의 눈높이에 맞는 컨설팅을 하는 데 한계가 있다는 점,
- 재취업 및 창업을 위한 교육훈련 관련 프로그램이 정형화되어 있어 다양한 업종의 경력을 가진 퇴직자를 충족시키기에 부족하다는 점,
 - 퇴직자의 경력·능력에 의한 재취업이 아닌 구인기업의 요구에 맞는 매칭에 초점이 맞춰지다 보니 이직에 대한 욕구가 강해질 수 있다는 점 등에서 문제점이 있음.
 - 또한, 향후 공공부문과 민간부문 고용지원서비스 기관의 구인기업 발굴 경쟁 격화로 퇴직자 고용에 대한 기업부담이 가중될 수 있다는 점,
 - 전문상담인력에 대한 연수기회 부여에 따른 예산문제로 오히려 다른 분야에 대한 지원이 축소될 수 있다는 점,
 - 퇴직자의 경력 및 능력에 맞춘 수준별 교육훈련프로그램의 개발이 시간과 비용에 대비하여 효율적이지 못할 수 있다는 점,
 - 구인 기업이 관리직 또는 특수한 기술력이 필요한 전문직 등 한정된 인력수요에 대해 퇴직자를 고용할 우려가 크다는 점 등이 문제점임.

Ⅱ. 고령인력 고용지원서비스 실태 조사 분석

- 고령인력 고용지원서비스기관의 실태 및 요구를 파악하기 위하여 고용노동부, 보건복지부, 지자체 등 지원 기관별로 고령자 취업지원 담당인력을 대상으로 설문조사를 실시하였음. 이러한 응답자의 특성을 정리하면 <표 1>과 같음.

<표 1> 응답자 특성

변인	구분	응답자(명, %)		
예산지원 및 관리·감독주체	고용노동부	고용센터	72(24.0)	129(42.7)
		고령자인재은행	52(17.3)	
		중견인력전문지원센터	5(1.7)	

<표 계속>

변인	구분		응답자(명, %)	
예산지원 및 관리·감독주체	보건복지부	대한노인회취업지원센터	39(13.0)	114(38.7)
		시니어클럽	75(25.0)	
	지자체	실버인력뱅크	30(10.0)	57(18.7)
		고령자취업알선센터	23(7.7)	
		노인일자리창출지원센터	4(1.3)	
합계		300(100.0)		

▣ 고령인력 고용지원서비스와 관련된 일반적 현황과 인프라

- 고령인력 고용서비스기관은 고령자 취업관련 전담부서나 전담인력을 운영 및 활용하고 있는 반면, 고령자의 취업과 관련된 정보자료 및 상담실 운영과 취업지원 협의체 구축은 상대적으로 미흡한 것으로 나타남.
 - 고령인력 대상 전담부서는 300개 기관 중 221개 기관(73.7%)에서 운영하고 있었으며, 전담인력은 249개 기관(83.0%)에서 활용하고 있었음. 그러나 고령자 취업의 도움이 되는 정보자료나 상담실 운영은 300개 기관 중 149개 기관(49.7%)만이 제공하고 있었으며, 고령인력을 위한 취업지원 협의체 구축은 125개 기관(41.7%)에 불과함.

<표 2> 고령인력 대상의 전담부서나 팀의 유·무

구분	고용노동부 지원			보건복지부 지원		지자체 지원			전체
	고용센터	고령자 인재은행	중견전문 인력지원 센터	대한노인회 취업지원 센터	시니어 클럽	실버인력 뱅크	고령자 취업알선 센터	노인일자리 창출 지원센터	
있다	8	50	5	33	70	28	23	4	221
	(11.1)	(96.2)	(100.0)	(84.6)	(93.3)	(93.3)	(100.0)	(100.0)	(73.7)
없다	64	2	-	6	5	2	-	-	79
	(88.9)	(3.8)	-	(15.4)	(6.7)	(6.7)	-	-	(26.3)
전체	72	52	5	39	75	30	23	4	300
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

- 고령인력 대상 전담인력활용을 지원기관별로 보면, 고용노동부 지원기관 중에서는 고령자 인재은행(52개 기관), 보건복지부 지원기관 중에서는 시니어클럽(71개 기관), 지자체 지원기관 중에서

- 고령인력 취업지원 협의체를 구축하고 있는 지원기관을 보면, 고용노동부 지원기관 중에서는 고령자 인재은행(22개소), 보건복지부 지원기관 중에서는 시니어클럽(37개소), 지자체 지원기관 중에서는 고령자취업알선센터(18개소)가 가장 많음. 그러나 전체 300개 기관 중 125개소만이 고령인력 취업지원 협의체를 구축하고 있을 뿐 고령인력 고용서비스지원기관의 50% 이상은 고령인력 취업지원 협의체 구축이 미흡한 것으로 나타남.

〈표 5〉 고령인력 취업지원 협의체 구축 유·무

구분	고용노동부 지원			보건복지부 지원		지자체 지원			전체
	고용센터	고령자 인재은행	중견전문인력지원센터	대한노인회 취업지원센터	시니어클럽	실버인력뱅크	고령자취업알선센터	노인일자리 창출지원센터	
있다	10 (13.9)	22 (42.3)	1 (20.0)	22 (56.4)	37 (49.3)	12 (40.0)	18 (78.3)	3 (75.0)	125 (41.7)
없다	62 (86.1)	30 (57.7)	4 (80.0)	17 (43.6)	38 (50.7)	18 (60.0)	5 (21.7)	1 (25.0)	175 (58.3)
전체	72 (100.0)	52 (100.0)	5 (100.0)	39 (100.0)	75 (100.0)	30 (100.0)	23 (100.0)	4 (100.0)	300 (100.0)

- 전담인력이 있는 250개소 중 전담인력이 충분한지를 물어본 결과, 170개소의 고령자 취업지원서비스기관이 전담인력이 더 필요한 것으로 나타남. 지원기관별로 시니어클럽이 47개소로 가장 많았으며, 그 다음으로는 고령자인재은행(32개소), 고령자취업알선센터(18개소)였음. 이러한 결과를 볼 때, 고령자 고용지원서비스 지원기관들의 전담인력부족이 고령자 취업지원서비스의 질을 향상시키는데 필요한 부분임을 알 수 있음.

〈표 6〉 고령자 고용지원서비스를 위한 전담인력의 충분여부

구분	고용노동부 지원			보건복지부 지원		지자체 지원			전체
	고용센터	고령자 인재은행	중견전문인력지원센터	대한노인회 취업지원센터	시니어클럽	실버인력뱅크	고령자취업알선센터	노인일자리 창출지원센터	
예	5 (17.2)	20 (38.5)	1 (20.0)	8 (21.6)	24 (33.8)	15 (51.7)	5 (21.7)	2 (50.0)	80 (32.0)
아니오	24 (82.8)	32 (61.5)	4 (80.0)	29 (78.4)	47 (66.2)	14 (48.3)	18 (78.3)	2 (50.0)	170 (68.0)
전체	29 (100.0)	52 (100.0)	5 (100.0)	37 (100.0)	71 (100.0)	29 (100.0)	23 (100.0)	4 (100.0)	250 (100.0)

- 고령자 취업지도 담당자 연수지원은 총 300개 기관 중 190개 기관이 지원하고 있으며, 지원기관 별로는 시니어클럽과 고령자인재은행이 각각 46개소로 가장 많았으며, 그 다음으로는 고용지원센터(33개소), 대한노인회 취업지원센터(24개소)순이었음.

〈표 15〉 고령자 취업지도 담당자 연수지원

구분	고용노동부 지원			보건복지부 지원		지자체 지원			전체
	고용센터	고령자 인재은행	중견전문 인력지원 센터	대한노인회 취업지원 센터	시니어 클럽	실버인력 뱅크	고령자취업 알선 센터	노인일자리 창출지원 센터	
지원하고 있음	33 (45.8)	46 (88.5)	3 (60.0)	24 (61.5)	46 (61.3)	15 (50.0)	20 (87.0)	3 (75.0)	190 (63.3)
지원하지 않고 있음	39 (54.2)	6 (11.5)	2 (40.0)	15 (38.5)	29 (38.7)	15 (50.0)	3 (13.0)	1 (25.0)	110 (36.7)
전체	72 (100.0)	52 (100.0)	5 (100.0)	39 (100.0)	75 (100.0)	30 (100.0)	23 (100.0)	4 (100.0)	300 (100.0)

- 고령인력 취업지원 업무 및 프로그램 담당인력의 전문성 정도를 물어본 결과, 총 300개 지원 기관 중 129개소가 담당인력의 전문성을 “보통”이라고 응답하고, 113개소는 “충분하지 않다”고 응답하였음. “보통”이라고 응답한 지원기관은 시니어클럽이 36개소로 가장 많았으며, 그 다음으로는 고령자인재은행(29개소), 고용지원센터(25개소) 였음. 특히, 고용센터와 시니어클럽은 “보통”과 “충분하지 않음”이라는 응답을 합쳐 각각 63개소와 58개소로 나타나, 다른 지원기관들에 보다 고령인력 취업지원 업무 및 프로그램 담당인력의 전문성에 대해 만족하고 있지 않은 것으로 나타났음.

〈표 16〉 고령인력 취업지원 업무 및 프로그램 담당인력의 전문성 정도

구분	고용노동부 지원			보건복지부 지원		지자체 지원			전체
	고용센터	고령자 인재은행	중견전문 인력지원 센터	대한노인회 취업 지원센터	시니어 클럽	실버인력 뱅크	고령자 취업알선 센터	노인일자리 창출지원 센터	
전혀 충분하지 않음	4 (5.6)	1 (1.9)	1 (20.0)	2 (5.1)	4 (5.3)	-	2 (8.7)	-	14 (4.7)
충분하지 않음	38 (52.8)	15 (28.8)	-	19 (48.7)	22 (29.3)	13 (43.3)	6 (26.1)	-	113 (37.7)

<표 계속>

구분	고용노동부 지원			보건복지부 지원		지자체 지원			전체
	고용센터	고령자 인재은행	중견전문 인력지원 센터	대한노인회 취업 지원센터	시니어 클럽	실버인력 뱅크	고령자 취업알선 센터	노인일자리 창출지원 센터	
보통임	25	29	3	16	36	10	8	2	129
	(34.7)	(55.8)	(60.0)	(41.0)	(48.0)	(33.3)	(34.8)	(50.0)	(43.0)
충분함	5	4	1	2	13	7	7	2	41
	(6.9)	(7.7)	(20.0)	(5.1)	(17.3)	(23.3)	(30.4)	(50.0)	(13.7)
매우 충분함	-	3	-	-	-	-	-	-	3
	-	(5.8)	-	-	-	-	-	-	(1.0)
전체	72	52	5	39	75	30	23	4	300
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

- 취업지원업무 및 프로그램 담당인력의 전문성 확보를 위한 재교육이나 연수 실시여부를 물어 본 결과, 총 300개 지원기관 중 229개소가 재교육이나 연수를 실시하고 있는 것으로 나타났다. 담당인력의 재교육이나 연수를 가장 많이 실시하는 지원기관은 시니어클럽(62개소)이었으며, 그 다음으로는 고령자인재은행(49개소), 대한노인회 취업지원센터(33개소)순이었음.

〈표 17〉 담당인력의 전문성 확보를 위한 재교육이나 연수 참여 여부

구분	고용노동부 지원			보건복지부 지원		지자체 지원			전체
	고용센터	고령자 인재은행	중견전문 인력지원 센터	대한노인회 취업지원 센터	시니어 클럽	실버인력 뱅크	고령자 취업알선 센터	노인일자리 창출지원 센터	
예	29	49	5	33	62	24	23	4	229
	(40.3)	(94.2)	(100.0)	(84.6)	(82.7)	(80.0)	(100.0)	(100.0)	(76.3)
아니오	43	3	-	6	13	6	-	-	71
	(59.7)	(5.8)	-	(15.4)	(17.3)	(20.0)	-	-	(23.7)
전체	72	52	5	39	75	30	23	4	300
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

- 재교육 및 연수를 실시한다고 응답한 229개 지원기관 중 124개소가 “소속관련(각종 협회 등)의 연수”를 통해 참여한다고 하였고, 85개소는 “정부교육 및 연수기관”을 통해 연수에 참여하는 것으로 나타났다.

〈표 18〉 재교육 및 연수 참여 실시기관 중 참여방법

구분	고용노동부 지원			보건복지부 지원		지자체 지원			전체
	고용센터	고령자 인재은행	중견전문 인력지원 센터	대한노인회 취업지원센터	시니어 클럽	실버인력 뱅크	고령자 취업알선 센터	노인일자리 창출지원 센터	
자체 프로그램의 연수실시	2	1	-	4	-	-	3	-	10
	(6.9)	(2.0)	-	(12.1)	-	-	(13.0)	-	(4.4)
민간취업지원 전문 업체	-	3	-	2	-	1	-	1	7
	-	(6.1)	-	(6.1)	-	(4.2)	-	(25.0)	(3.1)
소속관련(각종 협회 등)의 연수	2	5	-	23	55	18	18	3	124
	(6.9)	(10.2)	-	(69.7)	(88.7)	(75.0)	(78.3)	(75.0)	(54.1)
정부교육 및 연수기관	23	40	5	3	7	5	2	-	85
	(79.3)	(81.6)	(100.0)	(9.1)	(11.3)	(20.8)	(8.7)	-	(37.1)
기타	2	-	-	1	-	-	-	-	3
	(6.9)	-	-	(3.0)	-	-	-	-	(1.3)
전체	29	49	5	33	62	24	23	4	229
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

- 전담인력의 업무 전문성 강화를 위한 재교육이나 연수를 실시할 경우 필요한 내용에 대해서는 “고령자 취업처인 기업체와의 교류능력”이 4.17점으로 가장 높았으며, 그 다음으로는 “고령자 취·창업지원 프로그램 개발 및 운영능력(4.03)”, “직업정보(직종, 자격, 훈련 등)의 수집과 탐색 및 평가방법(4.01)” 순이었음.

〈표 19〉 전담인력의 재교육이나 연수를 실시할 경우의 필요한 내용

구분	고용노동부 지원			보건복지부 지원		지자체 지원			전체 평균
	고용 센터	고령자 인재은행	중견전문 인력지원 센터	대한노인회 취업지원 센터	시니어 클럽	실버인력 뱅크	고령자 취업알선 센터	노인일자리 창출지원 센터	
고령자에 대한 자기이 해탐색(능력, 흥미, 가 치관 등)지원	3.78	3.98	3.80	3.41	3.83	3.83	3.65	3.75	3.77
고령자 취업지원정책 및 제도이해	3.82	4.12	4.00	3.77	3.93	4.33	4.35	4.00	3.99
고령자 대상 전문상담 및 각종 검사기법과 결 과해석 기술	3.99	4.12	4.00	3.54	3.91	4.07	4.09	4.00	3.95

<표 계속>

구분	고용노동부 지원			보건복지부 지원		지자체 지원			전체 평균
	고용 센터	고령자 인재은행	중견전문 인력지원 센터	대한노인회 취업지원 센터	시니어 클럽	실버인력뱅크	고령자 취업알선 센터	노인일자리 창출지원 센터	
직업정보(직종, 자격, 훈련 등)의 수집과 탐색 및 평가방법	4.01	4.19	3.80	3.74	3.95	4.10	4.13	4.25	4.01
고령자 구직 및 구인방법 안내	4.07	4.06	4.20	3.82	3.99	3.73	3.87	4.25	3.97
고령자 특화 취·창업 계획 수립	4.03	3.96	3.80	3.41	3.84	3.90	3.65	3.25	3.83
고령자 취업처인 기업체와의 교류능력	3.99	4.31	4.20	3.92	4.23	4.33	4.35	4.50	4.17
고령자 취·창업지원 프로그램 개발 및 운영 능력	3.94	4.10	4.00	3.62	4.28	4.13	4.00	3.75	4.03

주: 1: 전혀 필요하지 않음 2: 필요하지 않음 3: 보통 4: 필요함 5: 매우 필요함

▣ 고령인력을 위한 고용지원서비스 제도와 정책 개선

- 고령인력 고용지원서비스 인프라와 제도개선에 대한 방안에 대해서는 “고령인력 고용촉진지원시설에 대한 지원금 확대(운영 및 상담인력 확보)”가 3.99점으로 가장 타당한 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 “취업지원기관의 인력의 전문화와 직업안정성 확보(3.95점)”, “고령인력 우수취업지원기관과 전담인력에 대한 인센티브 강화(3.94점)”, “고령인력 취업지원기관 간 구인·구직관리 및 교육훈련프로그램 운영 등 상호협력 시스템 연동(3.91점)” 순이었음. 주요 항목별로 고령인력 고용지원서비스 인프라와 제도개선에 대한 방안에 대해서 정리하면 다음과 같음.

- 고령인력 고용촉진지원시설에 대한 지원금 확대(운영 및 상담인력 확보): 노인일자리 창출지원센터가 4.50점으로 가장 타당한 고용지원서비스제도 및 정책방안이라고 보았고, 그 다음으로는 중견전문 인력지원센터·시니어클럽(4.40점), 실버인력뱅크(4.13점), 고령자취업알선센터(4.00점)임.
- 취업지원기관의 인력의 전문화와 직업안정성 확보: 중견전문 인력지원센터가 4.80점으로 가장 타당한 고용지원서비스제도 및 정책방안이라고 보았고, 그 다음으로는 실버인력뱅크(4.10점), 고령자인재은행(4.06점)순임.
- 고령인력 우수취업지원기관과 전담인력에 대한 인센티브 강화: 노인일자리 창출지원센터가 4.50점으로 가장 타당한 고용지원서비스제도 및 정책방안이라고 보았고, 그 다음으로는 시니어클럽(4.33점), 실버인력뱅크(4.30점), 중견전문 인력지원센터(4.00점)임.

- 고령인력 취업지원기관 간 구인·구직관리 및 교육훈련프로그램 운영 등 상호협력 시스템 연동: 노인일자리 창출지원센터가 4.50점으로 가장 타당한 고용지원서비스제도 및 정책방안이라고 보았고, 그 다음으로는 시니어클럽(4.04점)순임.

〈표 20〉 고령인력 고용지원서비스 인프라와 제도개선에 대한 방안

구분	고용노동부 지원			보건복지부 지원		지자체 지원			전체 평균
	고용센터	고령자 인재은행	중견전문인력지원센터	대한노인회 취업지원센터	시니어클럽	실버인력뱅크	고령자 취업알선센터	노인일자리 창출지원센터	
취업지원기관의 인력의 전문화와 직업안정성 확보	3.96	4.06	4.80	3.77	3.87	4.10	3.96	3.75	3.95
지역단위 고령인력 취업지원기관간의 협력 네트워크 구축	3.85	3.98	3.60	3.56	3.99	4.07	3.74	4.25	3.88
고령인력 취업지원기관 간 구인·구직관리 및 교육훈련프로그램 운영 등 상호협력 시스템 연동	3.92	3.92	3.80	3.72	4.04	3.97	3.61	4.50	3.91
권역별 중견전문인력 공공 및 민간 고용지원센터나 기관의 확충 및 특성화	3.56	3.42	3.40	3.18	3.76	3.67	3.22	3.25	3.51
지역 고용지원센터의 경력 전환 지원업무 강화	3.57	3.42	3.80	3.08	3.51	3.60	3.26	2.75	3.44
전문취업지원인력 및 상담인력 자격기준 강화	3.65	3.48	3.40	3.28	3.45	3.57	3.43	3.25	3.49
고령인력 취업지원기관의 평가개선	3.42	3.87	3.80	3.23	3.63	3.47	3.74	3.25	3.56
고령자 적합 직업훈련 프로그램의 확충(취업패키지 프로그램 개발 및 보급)	3.78	4.08	3.80	3.23	3.99	3.97	3.91	4.00	3.84
고령인력 고용촉진지원시설에 대한 지원금 확대(운영 및 상담인력 확보)	3.69	3.96	4.40	3.54	4.40	4.13	4.00	4.50	3.99
고령인력 우수취업지원기관과 전담인력에 대한 인센티브 강화	3.68	3.75	4.00	3.62	4.39	4.30	3.74	4.50	3.94

주: 1: 전혀 타당하지 않음 2: 타당하지 않음 3: 보통 4: 타당함 5: 매우 타당함

▣ 고령인력 고용지원서비스 기관에 대한 실태 조사 결과 시사점

- 고령인력 고용지원서비스 인프라 구축이 기관별 차이가 있고, 전반적으로 보완이 요구됨.
 - 고령인력 고용지원서비스와 관련된 인프라 구축 현황에서 보면, 고령인력 고용서비스기관은 고령자 취업관련 전담부서나 전담인력을 운영 및 활용하고 있는 반면, 고령자의 취업과 관련된 정보자료 및 상담실 운영과 취업지원 협의체 구축은 상대적으로 미흡함.
 - 세부적으로 보면, 고령자 전담부서와 전담인력과 관련해서는 고령자 지원기관으로 특화된 보건복지부의 지원 기관인 시니어클럽이나 지자체 지원기관인 실버뱅크는 많으나, 고용지원센터는 다양한 연령 계층을 대상으로 하기 때문에, 전담 부서가 없는 곳이 많고, 전담 인력도 충분하지 않은 것으로 나타남.

- 고령인력 취업지원을 위한 협의체 구축이 미흡
 - 고령인력 취업지원 협의체 구축이 고령인력의 수요 및 노동시장 환경변화에 맞게 취업지원 서비스의 특화를 가능하게 한다는 점에서 중요하며, 또한, 장기적으로 고령인력 취업지원 협의체 구축을 통해서 지역과 연계한 취업지원네트워크를 형성하여 고령인력의 고용변화와 이에 따른 적합 직종 개발을 유도해야 함.

- 고령인력 고용지원서비스를 위한 전담인력이 전반적으로 더 필요한 것으로 나타났음.
 - 고령인력 고용지원서비스를 위해 전담인력이 있는 250개소 중 전담인력이 충분한지를 물어본 결과, 170개소의 고령자 취업지원서비스기관이 전담인력이 더 필요한 것으로 나타남.
 - “고령자 취업지원과 관련된 전문 인력 필요”가 가장 시급한 지원기관은 고령자 인재은행과 대한노인회의 취업지원센터였으며, “고령자 취업지원 업무 외 행정업무 과다”로 전담인력 보강을 통한 업무분담이 시급한 기관은 시니어 클럽과 고령자 인재은행이었음.

- 고령자 취업지원 전담인력 및 시설을 운용하는데 있어 정부 및 지자체의 예산지원이 충분하지 않은 것으로 나타남.
 - 고령자 취업지원 전담인력 및 시설을 운용하는데 있어 정부 및 지자체의 예산지원에 대해 총 300개 지원기관 중 “전혀 충분하지 않음”과 “충분하지 않음”을 합쳐 182개소가 충분하지 않은 것으로 나타남. “전담인력의 충원”에 대한 예산지원이 필요하다고 응답한 지원기관에는 고용센

터와 시니어클럽이 가장 많았음.

- 특히, 시니어클럽은 “전담인력의 충원” 외에 “취업/창업 프로그램 운영지원”, “관련 시설 확충 지원”에서도 공통적으로 예산지원이 가장 많이 필요한 분야인 것으로 나타나, 고령인력 취업지원서비스에 대한 질적 개선노력이 필요함.
- 고령인력 고용지원서비스 기관과 유관기관과의 협력관계는 인적 교류, 물적 교류, 정보교류, 교육훈련 프로그램, 취업지원전산망 연계 등의 모든 항목에서 평균적으로 미흡함.
 - 그 중에서도 물적 교류가 가장 미흡. 특히, 대한노인회 취업지원센터는 모든 항목에서 전체 평균을 상회하는 요소가 없어 다른 취업지원기관에 비해 유관기관과의 협력관계가 적었고, 고용센터와 중견전문 인력지원센터도 “취업지원 전산망 연계”만이 전체평균보다 높을 뿐 그 외 모든 항목에서는 평균보다 낮아 대한노인회 취업지원센터와 마찬가지로 유관기관과의 협력관계가 활발하지 않음을 알 수 있음.
- 고령인력 고용지원서비스 기관의 업무 중 취업알선과 구인 구직업체에 대한 정보 지원 및 상담을 강화할 필요가 있음.
- 고령인력 고용지원서비스 기관의 전담 인력의 전문성 정도가 전반적으로 충분하지 않은 것으로 인식하고 있음.
 - 특히, 고용센터와 시니어클럽은 “보통”과 “충분하지 않음”이라는 응답이, 다른 지원기관들에 보다 고령인력 취업지원 업무 및 프로그램 담당인력의 전문성에 대해 만족하고 있지 않은 것으로 나타나, 관령 전문성 확보를 위한 대안이 마련되어야 함.
 - 또한, 담당 인력의 전문성 확보를 위한 재교육이나 연수는 300개 지원기관 중 229개소가 실시하며, 시니어 클럽이 가장 활발하고, 그 다음으로 고령자인재은행 순임. 실제 전담 인력의 재교육이나 연수를 실시할 경우 필요한 내용으로 고령자에 대한 자기이해탐색(능력, 흥미, 가치관 등)지원, 고령자 취업지원정책 및 제도이해, 고령자 대상 전문상담 및 각종 검사기법과 결과해석 기술, 직업정보(직종, 자격, 훈련 등)의 수집과 탐색 및 평가방법, 고령자 구직 및 구인방법 안내, 고령자 특화 취·창업 계획 수립, 고령자 취업처인 기업체와의 교류능력 등이 필요한 것으로 나타났음.

- 고령인력 고용지원과 관련한 서비스 운영 시 겪는 예산 및 전문 인력 외에 애로사항의 심각성 정도는
 - 적합한 구인처 확보, 취업지원 프로그램 운영대상자 모집 어려움, 정부 및 지자체의 행정·재정적 지원 확보, 취업지원 프로그램의 개발, 정부, 지자체 등 관련기관간의 공조 및 네트워크 등의 순으로 나타났음.

- 고령인력 고용지원서비스를 강화하기 위해 정부와 지자체에 우선적으로 요구하고 싶은 항목으로
 - 1순위는 “고령자 취업지원 예산 및 경비지원확대”이며, 그 다음으로는 “고령자 취업지원 프로그램 보급 개발”로 나타났으며, 2순위로 “교육훈련 시설과 장비 지원”과 “전담 인력 양성 및 연수 지원” 순으로 나타났음.

- 고령인력 고용지원서비스 인프라와 제도개선에 대한 방안으로
 - “고령인력 고용지원 시설에 대한 지원금 확대(운영 및 상담인력 확보)”, “취업지원기관의 인력의 전문화와 직업안정성 확보”, “고령인력 우수취업지원기관과 전담인력에 대한 인센티브 강화”, “고령인력 취업지원기관 간 구인·구직관리 및 교육훈련프로그램 운영 등 상호협력 시스템 연동”, “지역단위 고령인력 취업지원기관간의 협력 네트워크 구축”, “고령자 적합 직업훈련 프로그램의 확충(취업패키지 프로그램 개발 및 보급)”, “고령인력 취업지원기관의 평가 개선”, “전문취업지원인력 및 상담인력의 자격기준 강화”, “권역별 중견전문인력관련 공공 및 민간 지원센터의 확충과 특성화”, “지역고용지원센터의 경력전환지원업무 강화” 등이 지원 방안이 마련되어야 할 것으로 봄.

Ⅲ. 고령인력 고용지원서비스 강화 및 개선 방안

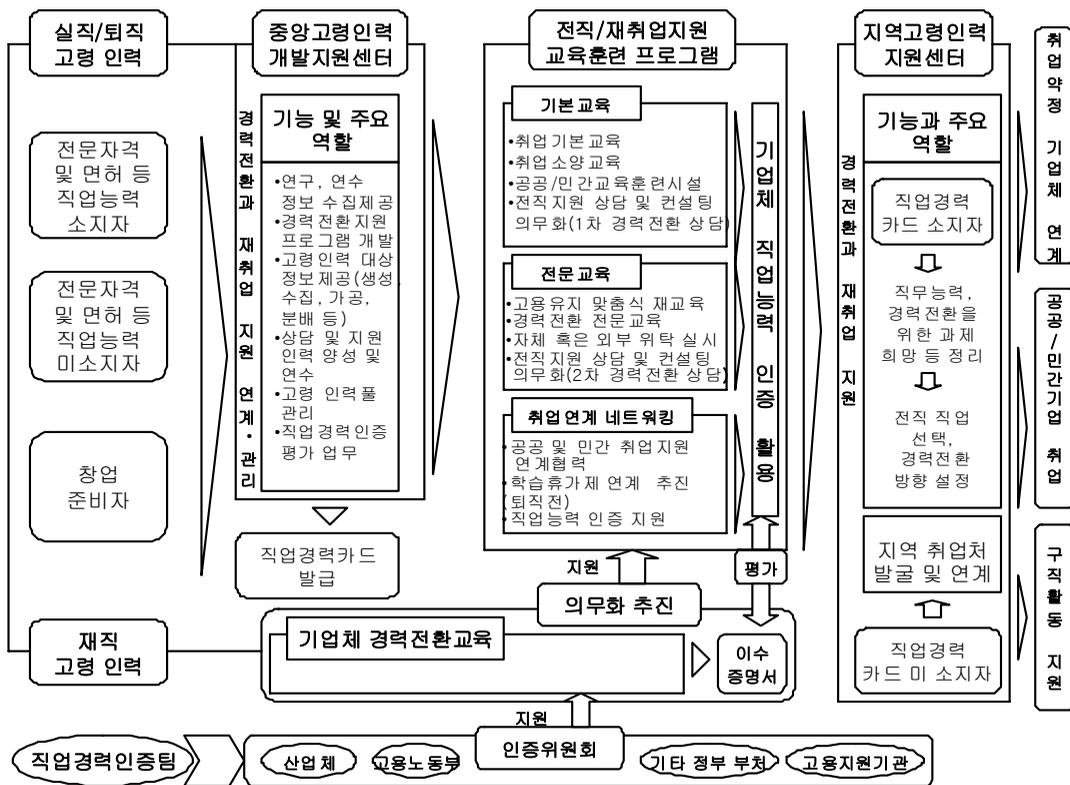
▣ 고용지원서비스 전담 인프라 구축

- 가칭 ‘중앙고령인력개발센터’와 ‘지역고령인력지원센터’ 설치·운영

- 가칭 ‘중앙고령인력개발센터’는 중앙정부와 지자체 및 민간부문을 상호 연계·협력을 지원할 수 있는 중앙단위 전담기구로서 다음과 같은 역할과 기능을 수행해야 함.
- 고령인력 고용지원서비스에 관한 관련 각 부처의 통합적인 정책에 관한 연구기능을 수행
- 고령인력 고용지원서비스에 필요한 DB자료의 생성·수집·가공·분배의 기능 및 고용지원서비스를 위해 필요한 다양한 프로그램 개발 기능을 수행
- 고령인력 고용지원서비스에 관한 지역서비스 전달체계의 구축과 조정의 기능을 수행해야함.
- 이를 위해 지역단위 ‘지역고령인력지원센터’와 효율적인 지원 서비스 연계망을 구축하여 고령인력과 기업 등 수요자가 쉽게 접근할 수 있는 지역별 고용노동부의 고용센터 혹은 타 관련기관과 연계해야 함.
- 고령인력 고용지원서비스에 관해 개발된 정보와 프로그램을 현장에 보급·지도하거나 재직 고령인력의 경력 전환 상담을 할 수 있는 전문인력의 양성과 연수할 수 있는 기능을 수행. 즉, 수요자에게 밀착된 서비스를 전달하기 위해서는 이 분야의 전문인력의 양성 및 연수가 체계적으로 이루어져야 함.
- 고령인력 고용지원서비스와 관련정보를 제공하는 유관기관과의 긴밀한 협력관계를 유지하는 데 필요한 역할과 기능을 수행하며, 공식·비공식적인 협의회를 구성하여 효율적인 연구협력 및 정보자료의 상호교환이 원활히 이루어지도록 해야 함.
- 고령인력을 극대화하기 위해서는 고령인력의 직업경력을 인증할 수 있는 체제를 보완하는 것이 바람직하다. ‘중앙고령인력개발센터’는 재직 고령인력과 실직 및 퇴직 고령인력의 ‘직업경력인증’을 하는 전담 기관으로 하여 관리하고 평가하는 업무를 지원해야 함.
- 지역단위 전담기관으로 ‘지역고령인력지원센터’는 기존의 지역별 고용노동부의 고용센터에서의 고령자관련 업무와 정부의 위탁 지원 예산으로 운영 중인 고령자인재은행의 업무, 그리고 보건복지부가 지원하는 대한노인회의 취업지원센터와 시니어클럽, 그리고 지자체 지원센터 등을 통괄하는 전문화된 전담기구로 운영하는 것이 바람직함.
- 기존의 부처별 지원기관들의 기능중복의 문제를 해결할 수 있는 지역단위에서 ‘지역고령인력지원센터’는 통합기능을 수행해야 함. 이를 위해 기존의 부처별 이원화된 지원이 아닌, 한 개 부처의 통합 예산지원이나 별도 지자체 산하 조직으로 시·군 단위까지 설치·운영하는 것이 바람직함. ‘지역고령인력지원센터’는 ‘중앙고령인력개발센터’의 지원을 받아 고령인력에게 실무적 차원에서 대민 업무를 하는 기관으로 역할 정체성을 확보해야 함.

● 권역별 중견전문인력 관련 공공 및 민간 지원 센터 확충과 특성화

- 현재 일부 대도시에만 있어 지원대상에 대한 수요는 많으나 접근성이 매우 떨어지고 있음. 만일 지역단위 ‘지역고령인력지원센터’가 설치운영되기 전에는 관련부처의 예산지원 확대로 기존의 이공계인력증개센터, 대중소기업협력재단, 중견전문인력지원센터 등을 기능별 전문화된 위탁 지원사업으로 권역별로 확충하는 것이 필요함.



[그림 1] 가칭 ‘중앙고령인력개발센터’와 ‘지역고령인력지원센터’의 역할과 기능

● 평생학습계좌제와 직업능력개발계좌제와 연계한 직업경력카드제 도입

- 고령인력의 고용촉진과 원활한 경력전환을 지원하기 위해 평생학습계좌제와 직업능력개발계좌제와 연계한 ‘직업경력카드제’를 도입할 필요가 있음. ‘직업경력카드제’는 재직근로자의 직업경력에 대한 노동시장에서의 인증제도의 하나라고 볼 수 있음. ‘직업경력카드제’는 퇴직을 앞둔 고령인력이나 이·전직을 해야 하는 고령인력을 대상으로 기업체에서의 전직지원 교육훈련과

관련한 전문성강화 및 취업능력을 객관화하여 경력전환이나 이·전직 및 재취업을 용이하기 위한 신뢰성 담보의 수단임.

● 재직 고령인력에 대한 학습휴가제 도입

- ‘학습휴가제’는 기업체 내부에서 실시하는 모든 교육훈련을 포함하고, 기업체 외부의 교육훈련의 수강, 세미나 참여, 단기 인턴십과 같은 현장실습 참여 등 다양한 형태의 교육훈련을 포함해야 함. ‘학습휴가제’는 기간별로 단기(1~4주)와 중기(1~3개월)로 구분하며, 3개월 이상의 기간을 요하는 경우는 별도의 안식년 형태로 퇴직예정자나 이·전직을 위해 경력전환이 필요한 고령인력에게 학습휴가를 제공할 필요가 있음.

▣ 고령인력 고용지원서비스 기관간의 연계망 강화

● 고용지원서비스 관련 부처간 협력 강화

- 중앙단위에서 ‘통합협의회’, 지역단위에서는 ‘지역협의회’ 등을 설치하여 고령인력 고용지원서비스와 관련한 효율적인 조직·운영을 도모해야 함. ‘통합협의회’는 고령인력 고용지원서비스에 대한 전반적인 정책지원 및 유사한 사업을 하고 있는 관련부처와의 행정업무 협력과 통합·조정을 해야 함. 고령인력 고용지원서비스 체제의 효율성을 높이기 위해서는 중앙단위, 지역차원에서 동일한 수준의 지원구조가 구축되어야 함.

● 고용지원서비스와 관련한 통합정보망 구축

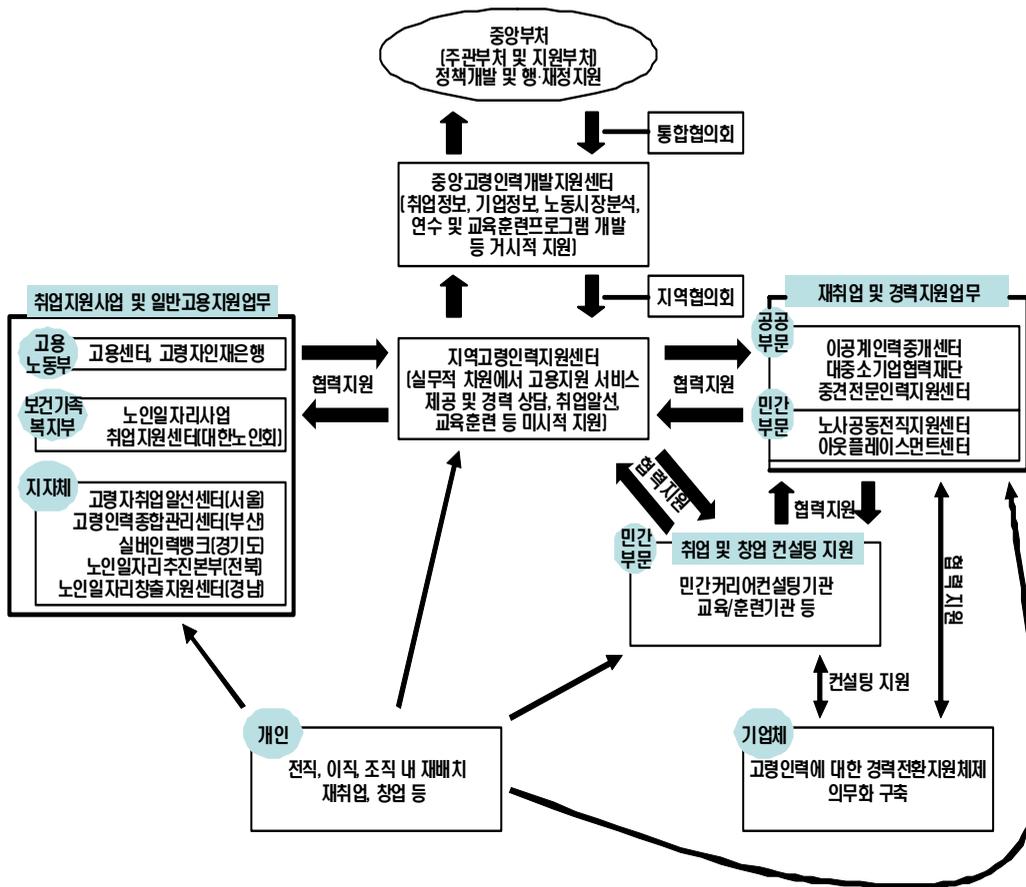
- ‘중앙고령인력개발센터’는 고령인력 고용지원서비스와 관련된 정보를 생성·수집·가공하여 지역고령인력센터나 관련기관이나 개인 및 기업체에 제공할 수 있는 전산망을 갖추어야 함. ‘중앙고령인력개발센터’의 통합전산망 구축을 통해 고령인력 고용지원서비스 정보자료 처리업무의 표준화 및 관리의 일관성을 갖도록 해야 함.

● 고용지원서비스와 관련한 지원 프로그램의 표준화 연계

- 고령인력 고용지원서비스를 체계적으로 지원하기 위해서는 전문화·특성화된 고용지원서비스 프로그램을 연령대상 그룹이나 고령인력 종사 직종에 따라 개발해야 함. 기존의 우수한 공공 및 민간부문의 교육훈련 프로그램이나 상담프로그램은 ‘중앙고령인력개발센터’가 표준화하여 상호 연계하여 활용할 수 있도록 해야 함.

● 공공 및 민간 부문 고용지원서비스 연계 협의체 운영

- 중앙단위 통합협의회는 대통령직속의 고령화 대책 위원회의 형식으로 혹은 국무총리 산하 특별위원회를 구성하여 개별 부처의 이해관계를 떠나 권한과 역할정체성을 확보하도록 하는 것이 바람직함. 현재 빠른 고령화에 따른 고령인력의 활용이나 고용촉진의 문제가 대두되고 있기 때문에 중앙 부처, 지자체, 사업주 단체, 노동조합, 공공 및 민간 부문 고령인력 고용지원서비스 기관, 교육훈련기관 등이 대표성을 갖고 참여할 수 있는 상설기구로 조직하여 부처의 고령인력 고용지원서비스 정책들을 조정·심의 등의 역할을 수행할 수 있도록 해야 함.



[그림 2] 공공 및 민간 부문에서 고용지원서비스 연계체제

▣ 고용지원서비스 개선

- 고용지원서비스 강화를 위한 법적·행정적·재정적 지원 개선
 - 고령인력 고용지원서비스 강화를 위한 법적인 지원으로 특별법 형태로 가칭 ‘고령인력개발지원법’을 새로이 제정하여 향후 가칭 ‘중앙고령인력개발지원센터’나 ‘지역고령인력지원센터’ 설치 운영 및 국가단위 ‘통합협의회’나 지역단위 ‘지역협의회’를 구성하기 위한 조항을 넣도록 하는 것이 바람직함.
 - 고령인력 고용지원서비스 강화를 위한 행정적·재정적 지원이 필요함. 고령인력 고용지원서비스 전담기관과 기구를 설치 및 구성하기 위한 법적인 지원 외에도 지속적인 행·재정적 지원의 주체를 명확히 규정할 필요가 있음.
 - 법적인 지원 측면에서 특별법 형태로 가능하다면, 대통령 직속 혹은 국무총리 직속의 통합·조정 정책 위원회나 협의회 형태로 전담기구를 구성하고, 전담기관은 국무총리 산하의 독립적 기관으로 설치 운영하여 실질적 권한을 가질 수 있도록 해야 함. 이를 위해서는 기존 고용노동부의 고용센터나 보건복지부의 지원기관들의 역할과 기능을 조정하는 조치가 따라야 하며, 또한 고령인력 고용지원서비스와 관련한 예산도 부처별로 관련예산을 통합하여 운영할 수 있는 예산지원체계를 새로이 일반회계로 편성할 수 있도록 해야 함.

- 고용지원서비스 담당자의 전문성 강화
 - 전담인력의 재교육이나 연수를 실시할 경우 필요한 내용으로 고령자에 대한 자기이해탐색(능력, 흥미, 가치관, 고령자에 대한 배려 등) 지원, 고령자 취업지원정책 및 제도 이해, 고령자 대상 전문상담 및 각종 검사기법과 결과해석기술, 직업정보(직종, 자격, 훈련 등)의 수집과 탐색 및 평가방법, 고령자 구직 및 구인방법 안내, 고령자 특화 취·창업 계획 수립, 고령자 취업처인 기업체와의 교류능력 등을 제공해야 함.

- 고령인력 적합 일자리 확보 및 Pool제 도입
 - 취업코디네이터(전직 기업체의 인사담당자를 활용)를 활용할 수 있는 인력지원을 통한 적극적인 구인 마케팅 활동 전개, 고령인력 적합 직종의 지속적 개발, 고령인력 친화적인 구인업체 Pool의 DB구축을 통한 지속적 홍보를 강화할 필요가 있음.

● 고령인력 취업 패키지 프로그램 개발·보급

- 고령인력의 특성을 반영하여 생계형 취업이나 봉사형 취업, 전문직종과 단순직종 등으로 구분하여 특성별 진단 및 진로 설정, 의욕과 능력 증진, 집중 취업알선을 통합적인 취업지원 프로그램을 개발하여 보급할 필요가 있음.

● 고령인력 고용지원서비스 매뉴얼 개발·보급

- 고용지원서비스 매뉴얼 자료는 수요자인 고령인력은 물론 서비스 제공자인 전담인력들이 현장에서 체계적으로 고용지원서비스 업무에 임할 수 있도록 해야함. 고용지원서비스 기관에서 고령인력의 경력전환, 재취업, 취업 직종, 취업상담과 검사, 취업 연계 등 표준 매뉴얼을 개발하여 공공 및 민간 부문 고용지원서비스 기관에 보급해야 함.

참고문헌

- 김기홍 외(2008) 중고령자 진로전환 지원체제 연구. 한국직업능력개발원
- 김수원 외(2008) 고령자 취업지원기관 활성화 방안 및 평가기준 마련. 한국직업능력개발원.
- 대한민국정부(2006). 『제1차 저출산고령사회기본계획: 새로마지플랜 2010』.
- 방하남 외 3인(2005). 인구 고령화와 노동시장 변화 및 노동정책과제. 한국노동연구원.
- 선우덕(2003). “고령사회 노인인력의 효율적 활용방안”, 『보건복지포럼』 12월호, 한국보건사회연구원, 2003.12.
- 이형근(2008), “일본의 고령자취업현황과 시사점”, 『오늘의 세계경제』, Vol.8 No.23, 대외경제정책연구원.
- 통계청(2009). 장래인구추계. 경제활동조사.
- 한국경제연구원(2009). 『베이비 붐 세대의 은퇴와 정책적 대응방안』. VIP Report. 통권 407호.