

수탁연구 2010-36

이 과제는 2010년 고용노동부의 학술
연구용역사업의 일환으로 연구되었음

고령자고용서비스 전달체계 실태조사 및 향후 개편방안

책임연구원: 나영선 (한국직업능력개발원 선임연구위원)
공동연구원: 임 언 (한국직업능력개발원 선임연구위원)
 모선희 (공주대학교 교수)
연구보조원: 임새나 (한국직업능력개발원 위촉연구원)
 김효진 (한국직업능력개발원 위촉연구원)

목 차

요약

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 · 1

제2절 연구의 목적 · 5

제3절 연구의 내용 및 방법 · 6

1. 연구의 내용 · 6

2. 연구의 방법 · 7

제2장 고령자 노동시장의 특성, 정책과 전달체계

제1절 고령자 노동시장의 특성 · 9

1. 공급측면 · 9

2. 수요측면 · 12

제2절 고령자고용정책의 현황과 문제점 · 14

1. 고령자고용정책의 현황 · 14

2. 고령자직업능력개발 및 전직지원 미흡 · 18

3. 고령자고용서비스의 분절성 및 비전문성 · 20

4. 고령자고용 정책인프라 미비 · 21

제3절 시사점 · 22

제3장 고령자고용서비스 전달체계 현황 및 실태조사

제1절 개요 · 25

제2절 고용노동부 전달체계 · 28

1. 고용센터 · 28
2. 고령자인재은행 · 31
3. 중견전문인력고용센터 · 35

제3절 보건복지부 전달체계 · 39

1. 한국노인인력개발원 · 39
2. 대한노인회 취업지원센터 · 42

제4절 지방자치단체 전달체계 · 46

1. 시니어클럽 · 46
2. 지방자치단체 · 51

제5절 시사점 · 59

제4장 외국의 고령자고용서비스 사례

제1절 일본 · 67

1. 고령자 고용현황 및 고용정책 · 67
2. 독립행정법인 고령·장애자고용지원기구 · 72
3. 실버인재센터 · 77
4. 기타 조직 · 84

제2절 영국 · 84

1. 고령자 고용현황 및 고용정책 · 84
2. 고용연금부(DWP)와 Jobcentre Plus · 89

3. 기타 고령자 고용정책 동향 · 93

제3절 독일 · 97

1. 고령자 고용현황 및 고용정책 · 97
2. Initiative 50plus · 99
3. 고령자 고용서비스 · 105

제4절 미국 · 109

1. 고령자 고용현황 및 고용정책 · 109
2. 고령자 지역사회서비스 고용프로그램(SCSEP) · 110
3. 미국은퇴자협회의 고령자고용프로그램 · 115

제5절 시사점 · 116

1. 각국의 주요 특징 · 116
2. 시사점 · 119

제5장 고령자고용서비스 전달체계 개편

제1절 기본방향 · 121

제2절 실버고용센터 개편 · 123

1. 고령자고용서비스의 민간화 검토 · 123
2. 가칭 실버고용센터 개편방안 · 126

제3절 총괄전담기구 설치 · 127

1. 서비스의 통일성 및 전문성 도모 · 127
2. 총괄전담기구의 주요 사업 내용 · 128

제4절 고용센터 중심 지역거버넌스 체계 구축 · 130

제5절 맞춤형 서비스 및 전직지원서비스 · 132

제6장 고령자고용서비스 실효성 제고를 위한 인프라 확충

제1절 고령자 일자리 창출 및 인식 변화 유도 · 135

1. 현황 · 135
2. 개선방안 · 138

제2절 고령자 고용서비스 실무자 역량제고 및 근무여건 개선 · 139

1. 현황 · 139
2. 개선방안 · 142

제3절 고령자 고용 및 상담 프로그램의 내실화 · 144

1. 현황 · 144
2. 개선방안 · 148

제4절 고령자 고용서비스 기관의 자율적 질 관리를 위한 평가체제구축 · 149

1. 현황 · 149
2. 개선방안 · 151

제5절 고령자 고용 정보망 연계 강화 · 152

1. 현황 · 152
2. 개선방안 · 153

제7장 결론

1. 요약 · 155
2. 제언 · 160

<부록> 지역별 사례조사 · 163

참고문헌 · 231

〈표목차〉

- <표1-1> 한국의 생산가능 인구 및 핵심생산인력 향후 추계 · 2
- <표1-2> 고령자고용서비스 실태조사 기관명 · 7

- <표2-1> 2010년, 베이비 붐 세대의 은퇴자 규모 · 11
- <표2-2> 연령대별 비정규직근로자 비중 추이 · 12
- <표2-3> 300인 이상 기업 고령자 고용현황 · 12
- <표2-4> 대졸남성 사원의 연령대별 임금과 생산성 비교(한국) · 14
- <표2-5> 고령자 고용촉진제도 비교 · 16
- <표2-6> 고령자고용촉진사업 추진실적 · 17
- <표2-7> 전직지원장려금 지원 실태 · 20
- <표2-8> 고용센터의 고령자 구직 및 취업현황 · 21

- <표3-1> 고령자고용서비스 전달체계 개요 · 26
- <표3-2> 실태조사: 고용센터의 고령자고용서비스 현황 · 29
- <표3-3> 고용지원센터 연령별 취업현황 · 30
- <표3-4> 고령자인재은행 연도별 지정현황 · 32
- <표3-5> 고령자인재은행 연도별 취업알선 및 취업현황(1998~2010) · 33
- <표3-6> 실태조사: 고령자인재은행에서의 고령자고용서비스 현황 · 34
- <표3-7> 중견전문인력 고용지원센터 현황(2010.10.20 현재) · 36
- <표3-8> 중견전문인력 고용지원센터 취업알선실적 · 37
- <표3-9> 중견전문인력 고용지원센터 직종별 취업알선실적 · 37
- <표3-10> 실태조사: 중견전문인력 고용지원센터의 고령자고용서비스 현황 · 38
- <표3-11> 노인일자리 사업 유형 및 내용 · 41
- <표3-12> 대한노인회 취업지원센터 취업실적 · 44

- <표3-13> 실태조사: 대한노인회취업지원센터에서의 고령자고용서비스 현황·44
- <표3-14> 시니어클럽 연혁·46
- <표3-15> 2010년 시니어클럽 일자리 유형 구분·47
- <표3-16> 실태조사: 시니어클럽의 고령자고용서비스 현황·51
- <표3-17> 서울시 고령자취업알선센터별 구인구직 현황(1~9월)('10.1.1~9.30)·53
- <표3-18> 실버인력뱅크 운영주체 비교·56
- <표3-19> 실버인력뱅크 사업내용·57
- <표3-20> 실태조사: 지방자치단체 고령자고용서비스 현황·58
- <표3-21> 서울지역 고령자고용서비스 기관별 특성 요약표·60
- <표3-22> 경기성남지역 고령자고용서비스 기관별 특성 요약표·60
- <표3-23> 대전지역 고령자고용서비스 기관별 특성 요약표·61

- <표4-1> 65세 이상까지 희망자 전원이 일할 수 있는 기업의 비율·68
- <표4-2> 70세까지의 고용 확보 조치를 도입한 기업의 비율·68
- <표4-3> 일본의 「고령자고용안정법」 정년 관련 조항·71
- <표4-4> 독립행정법인 고령·장애자 고용지원기구의 연혁·73
- <표4-5> 고령자등의 고용촉진을 위한 급부금의 지급·74
- <표4-6> 고령자등의 고용에 관한 사업주지원·75
- <표4-7> 직업생활설계에 의한 중고령자 지원(현재 이 업무는 폐지예정)·76
- <표4-8> 실버인재센터 연도별 설치배경·77
- <표4-9> 실버 인재센터에서 실시하고 있는 주요 업무·81
- <표4-10> 계약금액·가입회원 수·단체수의 추이(전국)·82
- <표4-11> 영국의 고령자 취업률 및 취업자 수·86
- <표4-12> 영국 고령자 고용 관련 정책·87
- <표4-13> 영국의 고령자 고용 실천지침·93
- <표4-14> 영국의 고령자고용촉진정책 모범 사례·96
- <표4-15> 독일 고령자 고용현황·97

- <표4-16> 미국의 고령자(55~64세) 실업률 · 109

- <표5-1> 민간위탁에 대한 찬반의견 · 124
- <표5-2> 고령자고용서비스 전달체계 대안 검토 · 125
- <표5-3> 고령자고용서비스 관련 사업의 총괄전담기구 수행방안(안) · 128
- <표5-4> 대상 집단별 맞춤형 고령자 고용서비스의 방향 · 132
- <표5-5> 포스코의 전직지원프로그램 사례 · 133

- <표6-1> 고령자 취업지원 서비스 제공의 애로사항 중 일자리 관련 사항 · 136
- <표6-2> 고령자 취업지원 담당자의 자격증 소지여부 · 140
- <표6-3> 고령자 고용서비스 담당자의 현재 소속기관에서의 근무기간 · 141
- <표6-4> 기관별 취업지원 프로그램 효과 · 144
- <표6-5> 고령자 고용담당자에게 필요한 연수 내용 · 146

[그림목차]

- [그림2-1] 연도별 연령별 고용률 추이 · 10
- [그림2-2] 근로자 평균연령 및 근속년수의 연도별 추이 · 13
- [그림2-3] 2009년 훈련참여자의 연령별 구성비 · 19

- [그림3-1] 시니어클럽의 구성 · 50
- [그림3-2] 고령자취업알선 상담서비스 흐름도 · 53

- [그림4-1] 65세까지 근로할 수 있는 기업비율 · 69
- [그림4-2] 70세 이상 종업원의 담당업무 및 특징(복수응답) · 70
- [그림4-3] 실버인재센터의 조직도 · 78
- [그림4-4] 실버인재센터 회원의 활동방법 · 79
- [그림4-5] 실버인재센터의 사업운영체계 · 80
- [그림4-6] 실버인재센터의 일자리 발주 실적 · 83
- [그림4-7] 고령자 고용지원 서비스 전달체계: 고용연금부와 Jobcentre Plus · 90
- [그림4-8] 영국 고용지원 기관 조직통합(2002년) 체계도 · 91
- [그림4-9] 탄력적 뉴딜과 Jobcentre Plus의 프로그램 개요 · 92
- [그림4-10] 미국의 고령자 취업지원기관 운영사례의 개요 · 113

- [그림5-1] 총괄전담기구와 고령자고용서비스 원스톱 전달체계 방안 · 129
- [그림5-2] 지역실버고용센터협의회와 관련기관 관계도 · 133

- [그림6-1] 고령자 직업 수행에 대한 불편함 정도 · 137

연구 요약

I. 연구개요

이 연구는 고용노동부, 보건복지부, 지방자치단체에서 관장하는 공공·민간 고용서비스기관에서의 고령자 고용서비스 전달체계 실태조사를 통해 우리나라 고령자 고용서비스 기관의 연계현황 및 문제점을 분석하고, 국가차원의 종합적인 고령자고용서비스 전달체계 개편방안을 제시하기 위한 목적으로 수행되었다. 이미 고령화를 경험하고 있는 선진국의 고령자 특화 고용서비스 전달체계를 벤치마킹하였으며 전국 17개소 고용센터, 고령자인재은행, 대한노인회취업지원센터, 시니어클럽, 중견전문인력고용센터 등 고령자고용서비스기관에 대한 실태조사를 실시하였다.

II. 주요 결과

1. 고령자 노동시장의 특성, 정책과 전달체계

우리나라 고령자노동시장은 공급측면에서 생산가능인구의 고령화와 함께, 조기퇴직으로 인한 재취업의 어려움, 고학력 베이비붐세대의 순차적 퇴직으로 인한 숙련단절 등을 특징으로 한다. 수요측면에서는 고령근로자를 임시적, 비정규직으로 활용하는 등 낮은 활용률을 들 수 있다. 결국 일할 능력과 의사가 있는 고령자가 노동시장에서 급격히 퇴출됨에 따라 다양한 고령자 고용촉진정책을 추진하고 있으나, 제도 확산 및 실효성이 어려운 상태에 있다.

결국 고용보조금 사업과 직접적 일자리창출사업을 통해 고령자 노동수요를 진작시키는 정책을 시행하여 왔으나, 고용보조금 사업은 주로 고령자를 채용하는 사업주지원으로서 한계가 있으며 직접적 일자리창출사업

은 정부지원 사업으로서 근로연계복지, 자활이라는 측면에서 한계가 있었다. 요컨대 노동시장의 수요를 반영하는 고령자고용서비스가 충실히 이루어지지 못하였고, 이는 고령자고용서비스 전달체계의 통일성 부족, 단위기관의 영세성 및 고용서비스의 중복성 등에 기인한다.

고령자증가추세에 비추어 일본의 고령·장애자고용지원기구와 같은 고령자고용 전담기구를 설치하거나 지역별 협의체 등을 통해 기업의 고령자고용을 촉진하고 취업을 희망하는 고령자 고용서비스 역량을 강화해야 할 것이다.

2. 고령자고용서비스 전달체계 현황 및 실태조사

고용노동부, 보건복지부, 지방자치단체에서 관장하는 공공 고령자고용서비스 기관의 전달체계 실태조사를 통하여 고령자고용서비스의 내용, 취업현황, 각 기관별 건의사항 등을 분석하였다. 서울, 경기, 대전, 광주지역을 중심으로 총 17개 기관의 고령자고용서비스 실태를 조사하였으며 지역별 비교 분석 결과 및 시사점을 제시하였다.

대부분의 고령자고용서비스기관이 취업알선 등의 업무를 추진하고 있으나 기관에 따라 중점분야가 다르다. 고용노동부 지원으로 운영되는 고용센터와 고령자인재은행은 직접적인 취업을 목표로 하나 대한노인회 취업지원센터는 보건복지부와 지방자치단체 지원으로 노인일자리 사업과 일반 취업알선을 병행하고 있고, 시니어클럽은 노인일자리 사업 중에서도 시장형, 창업형을 중심으로 운영되고(지방자치단체 지원)있고, 사회적기업도(고용노동부 지원) 시도하고 있다. 또한 고용노동부, 보건복지부, 지방자치단체의 고령자 정책 대상 집단 및 고령자고용서비스가 중복되고 있다. 정부지원 노인적합형 일자리창출에 관심을 두고 있는 보건복지부와 지방자치단체(경기도, 성남시 등)의 일자리 사업은 중복적으로 이루어지고 있다. 대한노인회취업센터에서도 주된 사업은 정부지원 일자리 사업이

면서 민간노동시장 취업에 대한 재정 등은 미미하며 경기실버인력뱅크와 같은 지방자치단체 특화사업도 중앙부처 사업과 차별성이 없었다. 대부분 민간위탁 방식으로 이루어지는데 위탁기관의 다양성으로 인한 정책추진의 통일성의 부재도 문제점으로 나타났다. 또한 전달체계의 중복성으로 인해 각 기관마다 최소한의 예산으로 소수 근무인원이 상담, 알선, 구인처 개발, 취업훈련 및 지도 등의 업무를 효율적으로 수행할 수 없고 전문적인 서비스 제공도 어려운 실정이다. 각 부처의 인적자원을 통합하고 개소 당 인원을 증원하면 중복에 따른 행정낭비를 방지할 수 있고 전문적인 서비스 제공이 가능해 질 수 있다고 판단된다.

3. 외국의 고령자고용서비스 사례

일본, 영국, 독일, 미국 등 외국의 고령자고용정책 및 고용서비스 사례를 분석하였다. 특히 일본의 독립행정법인 고령자장애인고용촉진기구, 실버인재센터, 영국의New Deal 50 Plus, 독일의 Initiative 50 Plus, 미국의 SCSEP 프로그램 등을 심층 분석하였다.

첫째, 일본의 고령자고용정책은 기업의 활용 유도를 궁극적 목적으로 한다. 특히 중앙정부인 후생노동성과 지방정부의 도도부현의 역할 분담으로 이루어지고 있다. 즉, 후생노동성은 고령·장애자고용지원기구를 중심으로 기업지원금을 통해 주로 기업의 정년연장, 계속고용, 재고용촉진을 유도하고 있다. 특히 고령자의 고용환경의 정비를 원조하기 위해 각종의 기업진단시스템을 개발하여 운영하고 있다. 도도부현(실버인재센터 연합 등)에서는 직접적인 고령자일자리 소개사업을 통해 활성화하고 있다.

둘째, 영국 정부도 고령자 고용지원이 퇴직 후 개인의 연금소득 증대 및 국가연금제도의 건전성 확보라는 일거양득의 효과를 기대하고 있다. 이에 따라 뉴딜50 플러스(New Deal 50 Plus) 등 다양한 고령자고용촉진 프로그램을 추진하고 있으며 그 외에 고령자 탄력근무, 퇴직준비기 도입,

퇴직 후 시간제 근무 등을 장려하고 고령자고용문화 활성화에도 많은 노력을 기울이고 있다.

셋째, 독일의 고령자고용정책은 연금재정 악화와 관련이 있으며 고령자가 더욱 오랫동안 노동시장에 남도록 하는 것이 정책과제가 되고 있다. 주요 고령자고용정책인 Initiative 50plus의 포괄적인 목적은 50세 이상의 실업자가 다시 직업세계로 복귀할 기회를 얻고, 다른 한편으로 고령자들이 더욱 오랫동안 직업세계에 머물러 있도록 하는 것이다. Initiative 50plus는 고령자의 향상훈련 강화를 위해 노사도 노력을 배가할 것을 요구하고 있다. 영국과 마찬가지로 고령자특화고용서비스가 별도로 존재하지는 않지만 일반구직자와 함께 포괄적으로 고용서비스를 제공하면서 개인별로 따른 맞춤형 서비스를 결합하여 지원하는 것이 특징이다.

넷째, 미국의 고령자고용정책은 빈곤 고령자를 대상으로 하는 노인복지적 측면이 강하다. 그러나 경제위기로 인해 노동시장에서의 고령근로자의 중요성이 강조되고 있는 시점에서 미국의 SCSEP프로그램은 맞춤형 직업상담 서비스 외에 연방정부의 간접적 역할, 지방자치단체의 주도적 역할 분담을 특징으로 한다. 연방정부는 고령인구의 고용가능성을 증진시키기 위해 법적인 환경을 마련하고 주정부 및 지역사회로의 분권화를 추진하되 일관성 있게 정책을 추진하기 위해 전달체계단계에서의 평가기준을 강화하고 있다.

외국과 우리나라의 고령자고용정책을 비교하였을 때, 고령자고용서비스에 관한 종합적인 고령자고용지원정책 추진기구의 필요성, 그리고 일본, 미국과 마찬가지로 취업을 희망하는 고령자맞춤형 일자리 중개사업의 활성화, 영국, 독일과 같이 고용센터 중심의 고령자고용서비스 역할 강화 등을 시사점으로 추출할 수 있었다.

Ⅲ. 정책방안

1. 고령자고용서비스 전달체계 개편

첫째, 중앙정부, 지방자치단체 등이 수행하는 고령자고용서비스를 통폐합, 일원화하여 원스톱센터(가칭 실버고용센터)로 개편한다. 고용노동부가 정규 노동시장에서의 자립 취업과 관련된 고용서비스를 총괄하되 보건복지부의 대한노인회 취업알선센터 기능, 시니어클럽, 지방자치단체 등의 노동시장에서의 취업알선과 관련된 프로그램은 고용노동부의 재정지원 및 관리감독을 받도록 개편한다. 또한 기존의 단위 기관의 조직 및 인력을 증대하고 전문성을 확충하여 다양한 고령자일자리 중개 사업을 개발하고 활성화한다.

둘째, 총괄전담기구설치를 통해 행정의 효율화를 도모하고 서비스의 전문성을 제고한다. 총괄전담기구를 통해 실질적인 인력수요자인 사업주를 지원하여 고령자채용을 유도하고 임금보조금 등을 통해 고령인적자원 활용을 강화한다. 총괄전담기구는 고령자고용서비스의 허브기관으로서 공공·민간 연계의 구심적 역할을 담당한다.

셋째, 고용센터 중심의 지역중심 고령자고용서비스 거버넌스 체계를 구축한다. 지역중심이 뜻하는 바는 반드시 지방자치단체가 고용서비스를 주관해야 함을 의미하는 것이 아니라 적절한 역할 분담과 네트워크의 구심점 역할을 담당할 수 있는 지역차원의 협의체가 필요함을 의미한다. 지역 실버고용센터협의회를 고용센터에 설치하여 인프라와 노하우를 활용한다.

넷째, 고령자 맞춤형 고용서비스 및 전직지원서비스를 활성화 한다. 대기업퇴직자, 중소기업, 공공기관 퇴직자, 민간기업 퇴직자 등 고령자의 특성과 적성에 맞는 맞춤형 전직지원서비스를 확충한다. 그리고 전직지원의 중요한 요소는 고령근로자의 직업능력개발 향상이다.

2. 고령자고용서비스 실효성 제고를 위한 인프라 확충

첫째, 고령자일자리창출 및 인식변화를 유도한다. 고령자일자리 부족 문제는 암묵적으로 존재하는 연령 상한선의 문제가 가장 심각하다. 다양한 직무에 고령자가 파트타임형태로 참여할 수 있는 일자리를 창출하고 국민 직업의식 변화를 유도한다.

둘째, 고령자고용서비스 실무자의 역량을 제고하고 근무여건을 개선한다. 고령자집단의 다양성을 이해하고 맞춤형 서비스가 가능하도록 담당자의 역량제고 프로그램을 수시로 실시하고 1-2명의 담당자가 해당지역의 고령자취업알선 전부를 책임지는 현재의 체제를 바꾸어야 한다.

셋째, 고령자고용프로그램을 지역별·교육대상별로 맞춤형으로 개발하여야 한다. 정보 활용 능력이 부족한 고령자, 고학력 대기업은퇴 고령자 등 맞춤형 서비스가 가능하도록 프로그램의 세분화, 상담자의 역량강화—매뉴얼보급, 예산증대가 필요하다. 특히, 실무자들을 대상으로 고령자의 경력 전환, 취업 알선, 취업상담 및 교육, 취업 연계 서비스를 체계적으로 제공할 수 있도록 표준매뉴얼을 개발, 보급해야 한다.

넷째, 가칭 실버고용센터로의 통폐합 및 총괄전담기구의 설치와 함께 고령자고용서비스의 질 평가기준이 세부가이드 개발과 함께 다시 적용될 필요가 있다.

다섯째, 실무자간 고령자고용 정보망을 연계를 강화하고 서비스이용자인 고령자를 대상으로 통합정보를 제공할 수 있는 전국온라인 체계를 구축한다.

제1장 서론

제1절 연구의 필요성

세계적으로 유례를 찾아볼 수 없이 빠른 속도로 진행되는 우리나라 저출산·고령화는 생산가능인구의 감소와 취업인구의 고령화를 가속화하고 있다.

이와 같은 인구구조의 변화는 양적으로 노동력공급을 축소시키고 질적으로 고령화를 초래하여 경제 성장잠재력을 약화시키게 된다. 생산가능인구가 2016년을 정점으로 감소할 것으로 예상됨에 따라 지속적인 경제성장에 필요한 노동공급량을 충원하기 위해 지식과 경험을 갖춘 고령자를 적극적으로 활용해야 할 뿐만 아니라, 한번 실직하면 재취업이 어려운 고령자를 다시 적절한 노동시장으로 복귀시키려는 정책방안이 절실히 필요한 시점이다. 국민연금 및 노령연금 등 고령자에 대한 사회복지시스템이 아직 준비되지 않는 상태에서 경제적 어려움에 고령자의 취업 압박과 실업증가는 더욱 중요한 과제로 부상하고 있다.

<표1-1>에서 보는 바와 같이 신규노동시장에 진입하는 인구 및 핵심

생산인력의 감소가 2020년부터 본격화되고¹⁾ 고령화에 따른 노동생산성의 저하도 크게 우려되고 있다.

<표1-1> 한국의 생산가능 인구 및 핵심생산인력 향후 추계

(단위: 만명)

구분	2000년	2010년	2020년	2030년	2040년
생산가능인구	3,370	3,561	3,551	3,130	2,652
핵심생산인력	2,218	2,410	2,217	1,920	1,578

자료: 통계청

저출산·고령화에 따른 노동력의 고령화에 대응하고 고령노동력을 적극적으로 활용하기 위해서는 높은 취업욕구를 가진 고령자가 지식과 경험을 살려 연령과 관계없이 계속 일할 수 있도록 재취업알선 서비스를 강화하고 근로환경도 고령 친화적으로 정비해야 할 시점이다. OECD에서도 최근 한국을 가장 급속한 고령화를 경험하고 있는 국가로 언급하고 고령자의 고용률을 증진하는 것이 한국정부의 가장 중요한 당면과제라고 지적하였다(OECD Employment Outlook, 2010).

외관상 우리나라 고령자경제활동참가율이 선진국에 비해 높다고 해서 낙관적으로 볼 수는 없다. 2003년 이후 고령자의 경제활동참가율이 지속적으로 상승추세에 있으나 양적, 질적으로 일자리가 부족할 뿐만 아니라 임시, 일용근로자 비중이 높아서 고령자고용불안은 심각한 실정이기 때문이다. 2009년 현재 55~64세 기준 경제활동참가율은 61.8%, 고용률도 60.4%에 달하고 있으나 고용률은 규모가 클수록 저조²⁾하며 주로 비정규

1) 전체인구는 2018년 4천9백만 명을 기록한 후 감소할 것으로 예상되는 가운데 생산가능인구는 2016년 약 3천6백만 명을 기준으로 정점을 달한 후 2017년부터 감소할 전망이다. 생산가능인구의 감소속도(-0.9%)가 전체인구 감소속도(-0.05%)보다 훨씬 빠를 것으로 전망되며 핵심생산인력은 2010년부터 감소하여 향후 10년간 193만명의 감소가 예상된다(국회예산정책처, 2009).

2) 고용노동부가 2009년 상시 근로자 300인 이상 사업장 2,318개를 대상으로 고령자 고용현황을 조사한 결과에 의하면, 55세 이상 고령근로자의 평균 고용률은 7.19%에 불과하였으며 규모가

직, 가족운영 무급 노동이 많아서 고용의 질적 수준은 매우 열악한 실정이다. 이는 고령근로자들이 대부분 저숙련, 저학력으로 노동력의 질이 낮을 뿐만 아니라 고령근로자에게 적절한 교육훈련기회를 제공하지 않아 신기술 적응력이 떨어지기 때문이다.

글로벌금융위기에서 벗어났으나 청년층 고용상황이 부진한 가운데 베이비붐세대(55~63년생)의 순차적 퇴직으로 세대 간 숙련단절도 우려되고 있다. 국내생산 현장의 주축으로 활약했던 베이비붐 세대가 노동시장에서 빠져나가기 시작하는 2010년대 후반부터 재직연령대 인구감소 및 숙련부족 현상이 우려된다. 현재 712만명의 베이비붐세대 중 311만명의 임금근로자들이 은퇴할 것으로 예상된다. 이런 상황에서 청년실업이 장기화되면서 청년층은 초기 직장생활을 통한 학습기회를 상실하여 인적자본능력이 저하되는 한편 기존 산업인력의 숙련기술을 전수받지 못하여 전반적으로 기업의 생산성이 저하될 것이다.

이런 상황에서 국가 경제성장에 필요한 인력확보 및 세대 간 숙련기술의 단절을 완화하기 위해 적극적인 고령자 고용서비스를 통해 고령인력 활용에 대한 정책적 관심이 제고될 필요가 있다.

1997년 외환위기에 이후 조기퇴직자 재취업 문제, 21세기 들어 급속히 진행되는 저출산·고령화에 대응하여 고령자 고용촉진 및 일자리 관련 고령자연구가 진행된 바 있으며 최근에는 고령자일자리사업의 효율적 운영을 위한 취업지원모델개발, 직업능력개발프로그램의 활성화 방안 연구 등이 적극적으로 수행되었다. 『지역적합형 고령자직업훈련 및 취업지원모델개발』의 연구(나영선 외, 2005)에서는 특정지역(춘천과 천안 등)의 고령자 경제활동 현황 및 여건 분석을 바탕으로 지역적합형 고령자 직업훈련 및 취업지원 모델을 개발하였다. 고령자 원스톱서비스 네트워크를 구축방안, 고학력 고령자의 직업훈련 동기촉진방안, 노인일자리 사업의 실질적인 사업추진을 위한 공공부문의 보다 조직적인 활동 및 지원방안 등

큰 사업장일수록 고령자 고용이 저조하였음

을 제안하였다. 「고령자취업지원기관 활성화 방안 및 서비스 평가기준개발」(김수원 외, 2008)의 연구에서는 고령자취업지원기관의 현황 및 운영 실태를 분석하고 개선방안으로서 공공과 민간부문이 서로 협력하여 적절히 역할을 분담하는 체제, 고령자취업지원기관별 서비스 평가를 통한 성과중심의 재정지원체계로의 개편, 정부부처, 일정지역 간 고령자고용서비스 전달체계의 통합, 조정의 필요성을 제안하였다. 「고령인력개발센터 운영방안에 관한 연구」(이의규 외, 2009)에서는 고령자 친화적일자리개척, 창업지원 등을 전담하는 고령자고용종합지원센터를 시도별로 16개 거점 지역에 설치, 운영할 것으로 권고하였으며 장기적으로는 전담기관으로 훈련과 취업알선기능을 병행하는 「고령자인력개발센터」를 제안하였다. 또한 고령자고용지원서비스의 역량강화를 위한 기초연구로서 고령자취업지원 업무 담당자의 교육프로그램개발연구(이지연 외, 2006) 등이 수행되었다.

2000년대 중반 이후 종합고용지원센터의 설치 등 공공고용서비스 인프라가 구축되면서 고령자특화 고용서비스에 대한 관심과 정책적 요구도 높아졌으나 고령자고용서비스는 크게 달라지지 않았다. 주된 이유는 노동시장의 변화와 밀접한 관련이 있으면서 실질적인 재취업을 돕는 서비스가 이루어지지 않았을 뿐만 아니라 정부지원일자리 사업에 안주하면서 고용노동부, 보건복지부 등 관련 부처 및 지방자치단체의 고용서비스 관련 전달체계가 공공·민간이 분절적이고 총괄기구도 없어 네트워크 및 시너지 효과가 미흡하였기 때문이다.

고용노동부는 고령자고용촉진을 위해 고용지원센터(83개소) 외 고령자 인재은행(50개소) 및 중견전문인력고용센터(5개소)를 운영하고 있으나, 고령자에 특화된 취업지원서비스가 미흡할 뿐만 아니라 유사한 사업들이 중복적으로 추진된다는 지적이 많았다. 넓은 의미에서 고령자고용서비스의 일환으로 볼 수 있는 보건복지부 및 지방자치단체의 노인일자리 사업도 일자리를 제공하여 노인의 소득을 창출하고 사회참여기회를 제공한다는 측면에서 사회, 경제적 기능을 수행하고 있으나 노동시장 수요에 적합

한 고령자적합 직종개발, 직업능력개발, 취업알선, 창업지원 등 다양한 프로그램과 상호연계 없이 추진되어 성과가 제한적이다. 또한 민간위탁방식으로 이루어진 대부분의 고령자고용서비스는 고령구직자의 ‘취업률’이라는 양적 목표만이 우선시 되어 프로그램의 질적 수준에서의 성과는 미미한 상황이며 프로그램의 안정적 운영도 어려웠다.

그러므로 본 연구에서는 고용노동부, 보건복지부, 지방자치단체에서 관장하는 공공·민간 고용서비스기관의 고령자 고용서비스 전달체계 실태 조사를 통해 우리나라 고령자 고용서비스 기관의 연계 현황 및 문제점을 분석하고, 이미 고령화를 경험하고 있는 선진국의 공공과 민간의 연계 현황, 고령자에 특화된 고용서비스전달체계를 벤치마킹하여 국가차원의 종합적인 고령자고용서비스 전달체계의 구축방안을 제시하고자 한다.

제2절 연구의 목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 고용노동부, 보건복지부, 지방자치단체에서 관장하는 공공 고령자 고용서비스 기관의 전달체계 실태조사를 통해 고령자 고용서비스 현황, 기관 간 연계 현황 및 문제점을 분석하고자 한다.

둘째, 외국의 고령자고용정책 및 전달체계 등을 검토하고 공공·민간 연계시스템 우수사례를 추출한다.

셋째, 고령자 총괄전담기관 운영 및 전달체계의 종합적 개편방안, 고령자고용정책의 실효성을 높이기 위한 고용서비스 인프라 확충방안을 제안한다.

궁극적으로 이 연구는 국가경제의 지속성장을 지원하기 위해 고령인력

활용, 활동적 고령화(active aging)를 위한 고령자고용서비스 전달체계의 구축에 기여하고자 한다.

제3절 연구의 내용 및 방법

1. 연구의 내용

제2장에서는 고령자노동시장 여건, 기존의 고령자고용정책의 전달체계를 검토하고 고령자고용서비스의 필요성 및 개편방향을 도출하였다.

제3장에서는 고용노동부, 보건복지부, 지방자치단체에서 관장하는 공공 고령자고용서비스 기관의 전달체계 실태조사를 통하여 고령자고용서비스의 내용, 취업현황, 각 기관별 건의사항 등을 분석하였다. 서울, 경기, 대전, 광주지역을 중심으로 총 17개 기관의 고령자고용서비스 실태를 조사·분석하였으며 지역별 비교 분석 결과 및 시사점을 제시하였다.

제4장에서는 일본, 영국, 독일, 미국 등 외국의 고령자고용정책 및 고용서비스 사례를 분석하였다. 특히 일본의 독립행정법인 고령자장애인고용촉진기구, 실버인재센터, 영국의 New Deal 50 Plus, 독일의 Initiative 50 Plus, 미국의 SCSEP 프로그램 등을 심층 분석하였다. 특히 일본 사례는 우리나라의 고령자 고용서비스정책의 성공적 시행에 좋은 사례가 될 수 있다.

제5장에서는 고령자고용서비스의 전달체계 개편방안으로서 실버고용센터로의 일원화 및 연계방안, 총괄전담기구 설치방안, 고용센터 중심의 지역 거버넌스 체계 구축방안, 맞춤형 서비스 및 전직지원서비스 제공 방안 등을 제안하였다.

제6장에서는 고령자고용서비스의 실효성을 제고하기 위한 인프라 확충

방안으로서 실무지역량제고 및 근무여건 개선방안, 교육 및 상담프로그램 강화방안, 평가체계 구축방안, 고령자고용정보망연계강화방안 등을 제안하였다.

2. 연구의 방법

주요 연구의 방법은 다음과 같다.

첫째, 고령자노동시장 여건을 검토하였으며 고령자고용정책과 전달체계에 관한 선행연구 및 관련 통계 자료를 분석하였다.

둘째, 일본, 영국, 독일, 미국의 고령자고용 및 정책동향, 고령자 고용서비스 현황 자료를 수집·분석하였다. 특히 영국과 독일의 경우 국가별 관련 전문가의 원고의뢰를 통해 최신 동향을 파악하였다.

셋째, 각 기관별 고령자고용서비스 현황, 취업현황 및 기관 운영 건의 사항 등을 파악하고 지역별 전달체계 조사를 위해 약 1달간(2010.9.1. - 9.30) 고령자고용서비스센터 소장, 원장 및 실무자를 피면담자로 하여 방문면담 실태조사를 실시하였다. 17개 기관 실태조사 기관명은 <표1-2>와 같다.³⁾

<표1-2> 고령자고용서비스 실태조사 기관명

지역	기관명	소재지	비고
서울	동부고용센터	서울시 송파구 가락동78	고용노동부 직접
	고령자인재은행 (동작사회복지관)	서울시 동작구 대방동 5-1 동작종합사회복지관 1층	고용노동부 위탁
	대한노인회 취업지원센터(서울용산)	서울시 용산구 효창동 산 9-1번지	보건복지부 위탁

3) 2010년 현재 전국적으로 고용센터는 72개소, 고령자인재은행은 49개소, 대한노인회 취업지원센터는 252개소, 서울시 고령자취업알선센터는 23개소, 시니어클럽은 83개소, 경기실버인력뱅크는 3개소, 중견전문인력 고용지원센터는 5개소가 운영 중임.

8 고령자고용서비스 전달체계 실태조사 및 향후 개편방안

지역	기관명	소재지	비고
	서울강남고령자취업알선센터	서울시 강남구 삼성동 66번지	서울특별시 위탁
	서울종로시니어클럽	서울 종로구 송인2동 546번지 동원경로당 2층	서울시 위탁
	(사)노사공동고용지원사업단 중견전문인력센터	서울 영등포구 여의도동 23-3번지 하나등권빌딩 15층	고용노동부 위탁
경기	성남고용센터	성남시 중원구 도촌동 569번지 도촌대덕프라자 2차 4-6층	고용노동부 직접
	고령자인재은행(성남YWCA)	성남시 분당구 이매동 91-1번지 미래빌딩3층(SK주유소뒷편)	고용노동부 위탁
	대한노인회 취업지원센터(성남중원)	성남시 중원구 하대원동 100-2	보건복지부 위탁
	경기성남시니어클럽	성남시 수정구 산성동 2156	지방자치단체 위탁
	성남실버인력뱅크	성남시 분당구 금곡동 126 청솔마을6단지 청솔종합사회복지관	경기도 위탁
대전	대전고용센터	대전광역시 서구 탄방동 659번지	고용노동부 직접
	고령자인재은행(조치원YWCA)	충남 연기군 조치원읍 교리22-6	고용노동부 위탁
	대한노인회 취업지원센터(대전서구)	대전 서구 갈마동 296-17	보건복지부 위탁
	대전유성시니어클럽	대전시 유성구 장대동 227-7번지	지방자치단체 위탁
대전	고령자인재은행(광주YWCA)	광주시 북구유동107-5번지	고용노동부 위탁
	광주경충중견전문인력고용센터	광주시 남구 서동 114-4번지	고용노동부 위탁

제2장 고령자 노동시장의 특성, 정책과 전달체계

제1절 고령자 노동시장의 특성

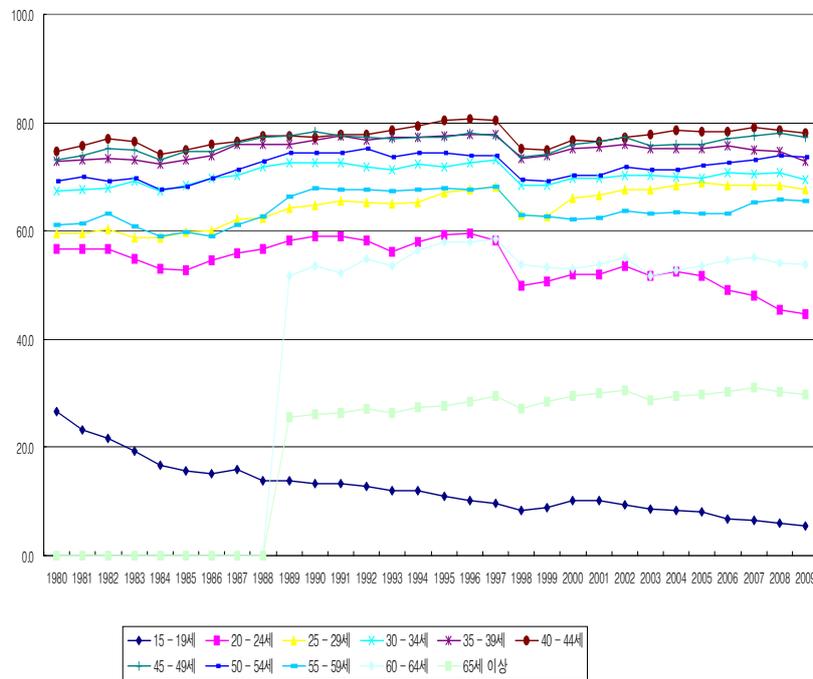
1. 공급측면

먼저 공급측면에서 고령자 노동시장의 특성을 보면 다음과 같다. 전반적으로 생산가능, 재직연령대 인구의 총량적 감소와 더불어 생산가능인구의 고령화가 급속히 진행되어 경제의 활력이 저하될 것으로 예상된다.

[그림2-1]에서 1980년대 이후 30년간의 연령별 고용률 추이를 보면, 전형적으로 고령층의 고용률이 증가하고, 청년층 고용률이 정체하는 양상을 보인다. 15~19세를 제외한 모든 연령대의 고용률이 1970년대 중반까지 증가하였으나 이후 서로 다른 추세를 보이고 있다. 즉 생산성이 타 연령대에 비해 높은 30~50대의 고용률은 1980년대 이후 정체하거나 감소현상을 보이는 반면 고령자의 취업률이 선진국에 비해 높으며 계속 증가하는 추세를 보인다. 그런데 이것이 반드시 긍정적인 현상만은 아니라는 점에 문제의 심각성이 있다. 즉 우리나라 55세 이상 고령자의 경제활동참가율은 외국에 비해 상대적으로 높은 편이며(2009년 68.4%) 55세 이상 연

령층의 경제활동인구 비중도 2009년 18.5%에서 2020년 27.3%로 대폭 상승할 것으로 예상된다. 그러나 고령인구의 높은 근로의욕은 연금 수급률 및 사회보장수준이 낮은 상태에서 노후대비 자신축적은 부족하여 고령빈곤을⁴⁾ 초래하는 주된 이유가 된다.

[그림2-1] 연도별 연령별 고용률 추이



자료: 통계청

이상과 같이 고령자고용문제가 심각함에도 불구하고 우리나라의 고령자고용서비스는 전통적이 고령자개념에 근거한 단순일자리 소개에 그치고 있어서 고령층이 근로빈곤층에 머물게 하고 있다. 우리나라 고령자

4) 우리나라 고령빈곤률은 45%로서 OECD 국가 중 가장 높은 수준에 있음.

고용정책의 주안점은 근로빈곤층에서 탈피할 수 있도록 먼저 고령자의 생산성을 제고하는데 초점을 두어야 한다. 게다가 고학력의 숙련근로자인 베이비붐세대가 노동시장에서 대부분 빠져나갈 것으로 예상되는 2030년대까지 생산가능인구의 고령화는 숙련단절, 생산성 악화로 이어질 가능성이 높다(표2-1). 국내 생산현장의 주축으로 활약하는 베이비붐세대(55-63년생) 3백만 명이 2010년 이후 대량 정년퇴직함에 따라 현장의 숙련부족이 우려되며, 베이비붐 세대의 조기퇴직·재취업 기회 부족으로 숙련단절이 심각할 것으로 보인다. 현재 고령화에 대해서는 조기퇴직제도 및 일시적 인력구조조정과 같은 소극적 대응이 주류를 이루고 있어서 세대 간 숙련이전을 충분히 고려하지 않을 경우 숙련공백을 초래할 위험이 있다.

<표2-1> 2010년, 베이비 붐 세대의 은퇴자 규모

구분	추정인구	취업자		임금근로자		자영업자/ 무급종사자
		고용률(%)	수(명)	비율(%)	수(명)	
합 계	7,125,437	74.6	5,317,293	43.7	3,117,048	2,200,245
1955년생(만 55세)	663,319	65.9	437,127	34.5	228,845	208,282
1956년생(만 54세)	708,728	74.0	523,750	42.6	301,918	221,832
1957년생(만 53세)	742,633	74.0	548,806	42.6	316,362	232,444
1958년생(만 52세)	784,111	74.0	579,458	42.6	334,031	245,427
1959년생(만 51세)	823,550	74.0	608,603	42.6	350,832	257,771
1960년생(만 50세)	848,690	74.0	627,182	42.6	361,542	265,640
1961년생(만 49세)	858,141	78.0	669,350	47.9	411,050	258,300
1962년생(만 48세)	854,550	78.0	666,549	47.9	409,329	257,220
1963년생(만 47세)	841,625	78.0	656,468	47.9	403,138	253,329

자료: 통계청, 장래인구추계, 경제활동조사, 2009.

주: 고용률, 임금근로자 비율은 2008 통계청 경제활동조사 각 연령별 비율을 적용

2. 수요측면

노동시장 수요측면에서 임시직, 일용직, 자영업 위주로 고용이 이루어지면서 고령자 고용형태가 근본적으로 취약하다는 점이 가장 큰 문제점이다.

고령자의 평균수명은 1980-2010년간 65.7세에서 79.6세로 증가하였지만 주된 일자리 이직은 53세(평균 정년은 57세), 노동시장 은퇴연령은 71.2세(남)로서 약 15년 이상 불안정한 고용상태를 유지하고 있다(자료: OECD, 2007). 대다수 고령자들은 저학력, 저숙련자이며 여타 연령대에 비해 농업, 단순노무직종 등의 종사비중이 높으며, 비정규직 비중이 더 높다(표 2-2).

<표2-2> 연령대별 비정규직근로자 비중 추이

(단위: %)

구분	2003	2006	2007	2009
55세 미만	30.1	34.1	32.8	30.9
55세 이상	55.6	58.4	59.4	61.0

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(고용형태별), 각년도

300인 이상인 대기업의 고령자고용현황을 보면 연도별로 증가하고 있으나 2009년 현재 7.4%에 불과하다(표2-3).

<표2-3> 300인 이상 기업 고령자 고용현황

(단위: 개소, 명, %)

연도	사업체수	근로자총수	55세이상	고령자고용률	조사시점
2007	1,956	2,424,974	140,291	5.79	2007. 12
2008	2,318	2,666,338	191,591	7.19	2008. 12
2009	2,469	2,748,116	203,635	7.41	2009. 12

자료: 고용노동부, 고령자고용현황

또한 근로자평균연령은 1980년의 28.8세, 2000년의 36.2세, 2009년 38.5세에서 2020년의 43.9세로 지속적으로 증가할 것으로 예상되어 기업내부 인력의 고령화가 심각한 수준이다(그림2-2). 이미 2005년 5개사 제조업 선도기업의 경우, 평균연령은 36.1세에서 45세에 달하여 인력고령화가 빠르게 진행되는 것으로 조사된 바 있다(최희선, 2005). 최근 산업연구원의 일반기계산업 기술인력 고령화실태연구에 의하면(정만태, 2010) 최근 3년간 채용인원 중 40세 이상의 경우는 20.3%에 달하고 있다.

[그림2-2] 근로자 평균연령 및 근속년수의 연도별 추이



임금보다 높은 생산성을 지급하는 연공별 임금체계도 고령자고용을 어렵게 하는 요인이다.

55세 이상은 34세에 비해 상대임금은 3배 수준이나 상대생산성은 60%에 불과하여 상대적으로 낮은 생산성을 보인다(노동연구원, 2005). 임금곡선은 50대 중반까지 30-40대와 같은 수준을 유지함으로써 기업은 고령인력에 대해서 생산성보다 높은 임금을 지불하는 셈이다. 연령에 따른 임금

프리미엄은 주로 대기업 관리직에서 가장 강하며, 미약하지만 대기업 생산직도 상대적으로 크게 나타났다(표2-4). 이와 같이 현행 연공급별 임금체계 하에서는 고령자의 생산성과 임금의 괴리가 과도하여 기업이 고령자 고용을 기피하는 사유가 되고 있다. 기업이 중고령 인력을 유지·활용하기 보다는 조기퇴직을 유도하는 요인의 중요한 이유는 현행임금체계 하에서 중고령 생산인력에 대해 생산성 이상으로 지급되는 고임금 때문이라는 조사결과가 있다(최희선, 2005). 1,000인상 사업체의 경우, 근속년수가 증가할수록 임금곡선은 우상향하고 있어 장기근속자의 임금부담이 높아 고용자고용을 기피하는 요인이 된다(한국경영자총협회, 2010).

<표2-4> 대졸남성 사원의 연령대별 임금과 생산성 비교(한국)

(단위: 개소,%)

	사례수	임금>생산성	임금=생산성	임금<생산성
입사시	453	41.3	35.8	22.9
30세	486	12.3	53.3	34.4
35세	455	5.5	50.4	44.1
40세	484	7.2	51.5	41.3
45세	483	14.3	54.9	30.8
50세	481	30.8	53.8	15.4
55세	478	45.8	40.6	13.6

자료: 김정환 외(2008). 고령자고용에 관한 단체협약 등 실태조사 및 개선방안 연구, 노동연구원.

제2절 고령자고용정책의 현황과 문제점

1. 고령자고용정책의 현황

우리나라에서 고령자고용촉진과 관련된 제도(법)에는 기본적으로 「고

용정책기본법」이 있고 고령자에 특화된 프로그램과 관련해서는 「고령자 고용촉진법」, 「고용보험법」, 「노인복지법」, 「저출산고령사회기본법」 등이 있다.(윤형호, 김성준, 2007).

「고용정책기본법」에서는 정부가 고용에 관한 정책을 종합적으로 수립·시행하여 국민의 능력을 최대한 개발·발휘할 수 있도록 하고, 노동시장의 효율성을 제고하고 인력의 수급균형을 도모하여 고용안정, 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상 및 국민경제사회의 균형발전에 이바지함을 목적으로 제정되었다(고용정책기본법, 2005). 특히 동법 16조에서는 고령자고용을 촉진하기 위해 취업에 적합한 직종개발, 직업능력개발기회 확대, 고용정보 제공 등의 필요지원에 대해 명시하고 있다.

「고령자고용촉진법」은 정부가 고령자의 직업능력개발훈련, 취업알선 강화, 사업주에 대한 고용지도 및 지원, 그리고 고령자고용정보센터 운영 등을 실시하도록 명시하고 있다(고령자고용촉진법, 2006). 또한 고령자고용촉진을 위해 고령자기준 고용률, 고령자고용에 대한 세제지원, 우선고용직종의 선정 등을 규정하고 있으며, 고령자정년에 대한 규정으로 사업자가 정년을 정할 경우 정년이 60세 이상이 되도록 권고하고 있다.

기본적으로 실업급여를 통한 고용안정 목적으로 하는 「고용보험법」에서는(시행령 제22조) 구체적인 지원제도로서 고령자다수고용촉진장려금, 정년퇴직자계속고용장려금, 고령자신규고용장려금, 그리고 최근에 도입된 임금피크제 보전수당 등을 두고 있다(고용보험법, 2006).

「노인복지법」은 노인의 심신의 건강을 유지하고, 노후의 생활안정을 위하여 필요한 조치를 강구함으로써 노인의 보건복지증진에 기여하는 것을 목적으로 한다. 동법 제23조에서는 노인의 사회참여 확대를 위해서 지역 봉사활동의 기회를 확대하고, 노인에게 적합한 직종개발과 노인취업알선 기관 등에 대한 지원 등을 명시하여 고령자 고용지원을 규정하고 있으며, 노인일자리 전담기관 설치·운영에 대한 근거규정을 마련하고 있다(노인복지법, 2005).

마지막으로 「저출산·고령사회기본법」은 최근 심각한 이슈로 떠오르고 있는 저출산 및 인구의 고령화에 대응하는 저출산고령사회정책의 기본방향과 그 수립 및 추진체계에 관한 사항을 규정함으로써 국가의 경쟁력을 높이고 국민의 삶의 질을 향상시키며 국가의 지속적인 발전에 이바지함을 목적으로 제정되었다. 동법 제11조에 따르면 국가 및 지방자치단체는 일할 의욕과 능력이 있는 고령자가 최대한 일할 수 있는 환경을 조성하여야 하고 노인에게 적합한 일자리를 창출하여야 한다고 규정하고 있다(저출산·고령사회기본법, 2005).

이상과 같이 「고용정책기본법」, 「고용상연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」, 「고용보험법」 등에 고령자고용촉진을 위한 규정을 담고 있으며 고령자의 노동시장 복귀를 지원하는 고령자고용촉진프로그램으로서 신규고용촉진장려금, 임금피크제 보전수당, 다수고용장려금, 정년퇴직자계속고용장려금, 고령자뉴스타트 프로그램 등 5개 사업이 운영되고 있다(표 2-5).

<표2-5> 고령자 고용촉진제도 비교

구분	지원요건	지원수준	현황 및 문제점
신규고용 촉진 장려금	실업상태에 있는 고령자 등 취업취약계층을 알선에 의하여 채용하여 고용 전 3개월부터 고용 후 12개월까지 고용 조정으로 근로자를 이직시키지 아니하는 사업주	최소 6월 30만원 이후 6월 15만원	·50-54세 준고령자, 55세 이상 고령자의 고용증가, 대체효과 미발견
임금피크제 보전수당	최소 56세 이상 연령까지 고용을 보장하고 18개월 이상 근무 후 임금피크제 적용받는 54세 이상 근로자로서 임금이 10%이상 삭감된 경우	피크시점과 신청시점 임금차액의 1/2(한도 연 600만원, 최대 6년)	·임금피크제 도입율이 09년 9.2%에 불과, 중소기업의 낮은 활용률
다수고용 장려금	고용기간이 1년 이상인 고령자를 업종별 지원기준율(4-42%)이상 고용한 사업주	지원기준을 초과 고령자 1인당 분기 18만원씩5년간	·고령자고용은 증가시키나 사중손실우려
정년연장 장려금	정년을 56세 이상으로 1년 이상 연장한 사업장에서 18개월 이상 근무한 고령자	1인당 월 30만원씩	·임금피크제보전수당의중복지원금지

구분	지원요건	지원수준	현황 및 문제점
	를 정년연장으로 계속 고용한 사업주	정년연장기간의 1/2동안 지원	에 따라 활용실적 미흡
정년퇴직자 계속고용 장려금	정년을 57세 이상으로 정하고 있는 사업장에서 18개월 이상 계속근무한 후 정년에 이른 고령자를 계속고용하거나 정년 퇴직 후 3개월 이내에 재고용한 사업주	1인당 월30만원씩 6개월간 지원	·위와 동일

자료: 김정환(2010). 고령자고용장려금실태 및 개선방안. 제6차베이비붐세대고용대책위원회 전체회의 발표자료에서 정리함

주: 2009년도 100인 이상 사업장(8,424개사) 조사결과임. 도입률은 9.2%(774개소)

<표2-6>에서 연도별 고령자고용촉진사업 추진실적을 보면, 다수고용장려금이 고령자고용증가에 가장 효과가 있으며 신규고용촉진장려금이 그 다음으로 효과가 있는 것으로 나타났다. 다만 임금피크제 보전수당, 정년연장장려금, 정년퇴직자계속고용장려금 등은 임금피크제와 연관되어 확산이 어려운 실정이다.

<표2-6> 고령자고용촉진사업 추진실적

(단위: 건, 명, 백만원)

구분		2005	2006	2007	2008	2009
신규고용촉진 장려금	건수	2,880	11,916	24,711	22,887	14,992
	인원	2,880	11,916	24,711	22,887	14,992
	금액	802	3,216	7,282	7,523	5,564
임금피크제 보전수당	건수	-	84	160	214	224
	인원	-	226	584	997	1,497
	금액	-	579	1,538	3,032	6,489
다수고용장려금	건수	47,640	46,830	51,330	51,538	60,385
	인원	216,354	226,590	255,777	270,118	268,288
	금액	32,765	34,261	38,388	45,365	45,187
정년연장장려금	건수	-	-	-	49	388
	인원	-	-	-	118	2,775
	금액	-	-	-	80	2,330
정년퇴직자 계속고용장려금	건수	1,120	1,594	2,361	2,437	2,565
	인원	1,718	2,502	3,580	3,709	3,786
	금액	1,223	1,763	2,492	2,626	2,617

고령자고용안정건설팅 사업이 2006년부터 착수되어 고령자의 고용안정 및 취업촉진 등을 목적으로 임금체계 개편 및 직무설계 등에 관하여 전문기관으로부터 진단을 받는 사업주 노사단체에 지원하고 있다(비용의 80%는 사업주 8천만 원, 노사단체 8천만 원 한도지원).

고령자고용정책의 문제점으로는 제도의 실효성을 담보할 수 있는 강제적 법적 수단이 미흡하다는 측면이다. 제도의 실효성을 담보하기 위해 사업주체를 전문적으로 컨설팅 할 수 있는 전문기관이 필요하다는 지적이 있다. 현재 300인 이상 사업체는 기준 고용률 이상의 고령자를 고용해야 하나 미 이행 시 적절한 제재방안이 없으며, 실질적인 지원수단 미비하고, 정년연장제도의 경우 기업에서 정년을 정할 경우 60세 이상이 되도록 노력하는 의무가 부과되어 있으며 정년연장계획을 제출토록 하고 있는 것, 그리고 근로감독과 행정지도 외에는 강제수단이 없는 실정이다. 이에 일본과 같이 전문적인 컨설팅을 통해 고령자채용으로 인해 발생하는 사업체의 임금구조 개선노력 및 직무개선조치를 지원해야 할 것이다.

2. 고령자직업능력개발 및 전직지원 미흡

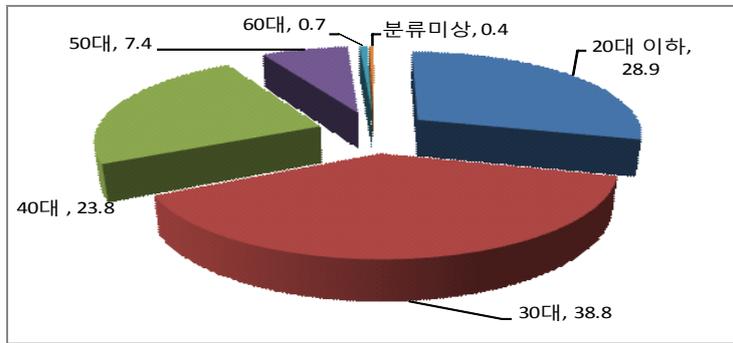
고령근로자의 대부분이 저숙련·저학력으로 노동력의 질이 낮은 수준이나 학력수준은 점차 높아지는 추세에 있다. 즉 고령경제활동인구 중 전문대 졸업 이상의 학력자가 2005년 9.6%에서 2010년에는 12.6%로 증가하면서 2020년에는 24.4%에 이를 것으로 전망된다. 이와 같이 고령자는 기초학력이 부족하기 보다는 신기술적응력 부족이 취업애로사항으로 나타나서 직업능력개발을 통한 기술격차 해소가 필요하다. 그러나 현재 추진되고 있는 재직자 및 실업자훈련의 경우 고령자의 참여율은 극히 저조하다.

재직자훈련의 경우 2009년 훈련참여자 중에서 50대 이상 근로자의 비중은 8%, 실업자훈련도 9%에 불과하여 고령근로자에 대한 훈련투자가 미흡하다. (그림2-3). 급속한 고령화로 인해 정년퇴직을 앞둔 고령근로자

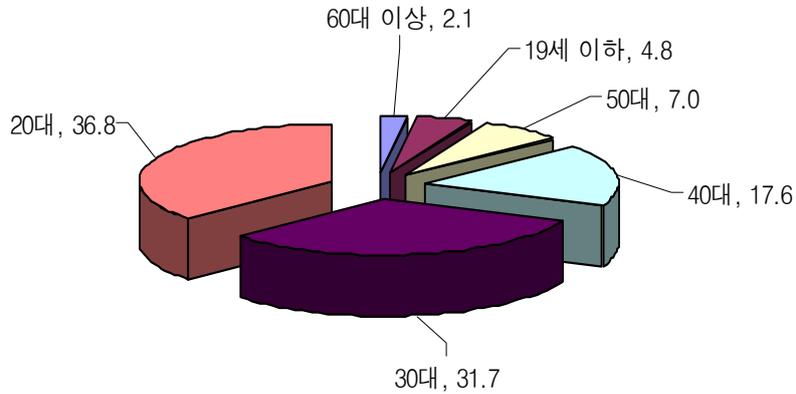
들을 대상으로 이·전직을 위한 적절한 지원이나 훈련제공의 필요성이 커지고 있으나 대다수 교육훈련은 30대의 재직근로자 위주로 실시되고 있어 이와 같은 낮은 투자가 고령자 신기술적응력 부족의 원인이 된다.

[그림2-3] 2009년 훈련참여자의 연령별 구성비

(1) 재직근로자훈련(전체참여자 총수는 4,949,420 명)



(2) 실업자훈련 (전체참여자 총수는 153,546 명)



고령근로자의 퇴직에 대한 전직지원도 미흡하여 외환위기 이후 고령근로자의 조기퇴직이 일반화되어 있음에도 불구하고 전직지원장려금 지원

대상 한정, 전직지원기관의 부족 등으로 전직지원은 미흡한 실정이다. 2001년 지원인원은 679명, 2006년 1,846명까지 증가하였으나 2008년에는 739명에 불과하다(표2-7).

<표2-7> 전직지원장려금 지원 실태

(단위: 명, 백만원)

구분	2001	2002	2003	2004	2005	2005	2007	2008
지원인원	679	7,408	2,917	2,696	1,440	1,845	1,411	739
지원금액	43	432	641	1,428	1,514	1,522	2,441	1,531

자료: 고용노동부. 고용보험기금결산서. 각년도.

2008년부터 중견전문인력의 중소기업유입활성화를 위해 중견전문인력 고용지원센터가 설치·운영되고 있으나 고령자 및 퇴직이력의 요구를 충분히 파악하여 반영할 수 있는 적합직종도 불충분하여 활성화되지 못하고 있다.

3. 고령자고용서비스의 분절성 및 비전문성

고용센터를 통한 서비스전달체계가 미약하다. 전체 구직자 중 50세 이상의 비율은 20% 수준에 이르고 취업자 중 50세 이상은 16-18%수준이다. 현재 고용센터는 일반구직자를 대상으로 하여 취업지원업무를 담당하기 때문에 고령자고용에서 전문성을 축적하지 못하고 있다(단지 고령자 인재은행 담당자 1명). 그러나 <표2-8>에서 보는 바와 같이 2009년의 경우 50세 이상 구직자를 약 12만 명 이상 취업시키고 있기 때문에 양적 규모에 있어서 고용센터는 우리나라 고령자고용서비스 기능에 있어서 잠재력이 가장 큰 기관이기도 하다.

<표2-8> 고용센터의 고령자 구직 및 취업현황

(단위: 명, %)

구분	구직자		취업자	
	전체	50세 이상	전체	50세 이상
2007	1,964,073	389,158(19.8)	501,256	80,579(16.1)
2008	2,093,557	436,379(20.8)	544,122	94,133(17.3)
2009	2,732,741	577,426(21.1)	669,535	121,573(18.1)

자료: 고용노동부, 내부자료

심층상담, 직업평가 등 특화된 취업지원서비스를 기반으로 적정 구인처를 확보하기 위한 제반노력이나 제도적 뒷받침이 이루어지지 않아 일하고 고령자는 많으나 기업의 구인은 매우 한정적이다. 고령층의 일자리경쟁배수(신규구인인원 대비 신규구직자수)는 28.5배로 29세 이하 3.3%, 30-54세 3.2%에 비해 월등히 높다(고용노동부, 2010.4). 이는 고용센터 및 고령자고용서비스 기관의 의 취업상담인원 부족과 전문성 부족으로 상담서비스의 질적 저하가 주된 원인이다. 전체 취업자 중 공공고용서비스 기관을 통한 취업자비율은 영국, 독일, 스웨덴 등 선진국은 40-70%에 달하고 있으나 한국은 5%로 매우 낮은 실적이다.

4. 고령자고용 정책인프라 미비

기존의 일자리 유지를 하기 위한 고령자고용환경 인식개선을 위한 노력도 미흡하고 고령자의 특수성을 고려한 인사관리, 모델개발 작업이 시급하지만 이와 같은 연구개발사업의 수행주체도 부재한 상황이다. 즉, 고령자의 경력전환을 위한 프로그램이 부재하여, 향후 10년간 노동시장에서 빠져나오는 300만의 베이비부머의 고용문제에 대응하지 못하고 있다. 재취업이 상대적으로 어려운 중고령자의 전직성공을 위해서는 사전에 퇴직을 예고, 준비, 선택, 지원하는 퇴직지원시스템의 정립이 필요하다.

고령실업자를 위해서는 고령친화적인 일자리창출을 통해 고령자수요 기반의 확충이 필요하다. 과거 외환위기 시 실직자의 대부분이 자영업으로 몰렸던 경험을 되풀이하지 않기 위해 임금근로자 일자리 창출을 적극적으로 모색할 필요가 있다.

제3절 시사점

우리나라 고령자노동시장은 공급측면에서 생산가능인구의 고령화와 함께, 조기퇴직으로 인한 재취업의 어려움, 고학력베이붐세대의 순차적 퇴직으로 인한 숙련단절 등을 특징으로 한다. 수요측면에서는 고령근로자를 임시적, 비정규직으로 활용하는 등 낮은 활용률을 들 수 있다. 결국 일할 능력과 의사가 있는 고령자가 노동시장에서 급격히 퇴출됨에 따라 다양한 고령자 고용촉진정책을 추진하고 있으나 제도 확산 및 실효성이 어려운 상태에 있다. 결국 고용보조금 사업과 직접적 일자리창출사업을 통해 고령자 노동수요를 진작시키는 정책을 시행하여 왔으나, 고용보조금 사업은 주로 고령자를 채용하는 사업주지원으로서 한계가 있으며 직접적 일자리창출사업은 정부지원 사업으로서 근로연계복지, 자활이라는 측면에서 한계가 있었다.

요컨대 노동시장의 수요를 반영하는 고령자고용서비스가 충실히 이루어지지 못하였으며 이는 고령자고용서비스 전달체계의 통일성 부족, 단위기관의 영세성 및 고용서비스의 중복성 등에 기인한다. 즉 고용노동부(고용센터, 고령자인재은행, 중견전문인력고용센터), 보건복지부(한국노인인력개발원, 대한노인회 취업지원센터), 지방자치단체, 중소기업청(대중소기업협력재단 퇴직전문인력지원사업 등에서 고령자고용서비스 관련 사업을 전담 및 부분적으로 추진하였으나 중점사업목표에서 차이가 있으며 사업

의 부처 간 전달체계의 중복성 등으로 혼란이 있었다.

고령자증가추세에 비추어 일본의 고령·장애자고용지원기구와 같은 고령자고용 전담기구를 설치하거나 지역별 협의체 등을 통해 기업의 고령자고용을 촉진하고 취업을 희망하는 고령자 고용서비스 역량을 강화해야 할 것이다.

한편 정부가 공공기관 및 민간기업의 고령자에게 적합한 일자리를 중개하는 사업을 통해 신뢰성 있는 고용서비스를 제공하고 지역사회특성에 맞게 저숙련 고령자에 대해서는 정부 보조형이 아닌 펜찮은 일자리로의 취업을 지원하는 ‘고령자지역사회고용프로그램’도 추진해야 한다. 즉, 고령자가 교육훈련프로그램을 통해 새로운 기술을 습득하고 지역사회 공공기관에서 시간제로 일하면서 최저수준의 임금을 보장받도록 하고, 훈련뿐만 아니라 구인 기업소개·연계 등 다양한 방법을 통해 취업을 촉진해야 할 것이다.

제3장 고령자고용서비스 전달체계 현황 및 실태조사

제1절 개요

고령자고용서비스 전달체계는 공공부문과 민간부문 모두에서 수행되고 있다고 볼 수 있으나 특성상 취약계층으로서 고령자에 대한 고용서비스는 공공부문의 역할이 큰 편이다(표3-1).

공공부문은 고용노동부, 보건복지부, 지방자치단체, 중소기업청 등 정부기관에서 담당하되 고용노동부를 제외하고는 대부분 정부지원 일자리사업에 주력하고 있다. 고용노동부는 고령자를 포함 일반 구직자를 대상으로 고용센터를 통해 취업알선 업무를 담당하고 있으며 고령자고용촉진을 유도하기 위한 각종 기업 장려금 지급업무를 수행한다. 또한 고령자인재은행 및 중견인력전문인력고용센터 등을 통하여 직접적인 취업알선 기능을 민간기관에 위탁하고 있다. 보건복지부 및 서울, 부산을 제외한 대부분의 지방자치단체도 노인일자리 사업을 주로 전담하는 형식으로서 취업알선기관에서의 기능은 미미하다. 지식경제부, 중소기업청 등은 중소기업에 활용하기 위한 퇴직전문인력 중심으로서 보편적인 고령자취업알선으

로서의 기능은 미약하다고 볼 수 있다. 한편 민간부문도 주로 대기업출신 퇴직기술 인력 중심, 또는 특화 전문분야 중심의 경험 보유인력을 대상으로 하여 보편적인 고령자고용서비스기관으로서 기능은 미미한 편이다.

고령자취업알선 성공자의 양적인 규모에 있어서는 고용노동부 고용센터가 가장 큰 역할을 담당한다. 즉 고용센터에서는 50-64세 고령구직자 취업자 수가 연간 12만 명 수준이다. 고령자인재은행은 연간 6-7만 명 수준, 중견전문인력은 연간 100-200명 내외이다. 대한노인회 취업지원센터의 연간취업자수는 연간 4만 명 수준, 서울시고령취업알선센터의 연간 취업자 수는 5-6천명이다. 이상과 같이 볼 때 고령자고용정책의 핵심기관은 고용센터로서, 고용센터를 중심으로 고령자고용서비스 전달체계가 개편되어야 함을 짐작할 수 있다.

이 연구에서는 고령자고용정책의 핵심부처인 고용노동부 및 보건복지부, 지방자치단체에서 운영하는 공공부문 고령자고용서비스 전달체계를 중심으로 실태조사를 실시하고 구체적인 개편방안을 모색하고자 한다.

<표3-1> 고령자고용서비스 전달체계 개요

		프로그램 및 기관명	대상 집단 및 주요사업
공 공 부 문	고용 노동부	고용센터	사업주 대상 고령자고용촉진장려금지급 (임금피크제보전수당, 다수고용, 신규고용촉진, 정년연장, 정년연장퇴직자계속고용장려금)
		고령자인재은행	고용센터 위탁운영('10년 현재 전국 52 기관) 55세 이상(특히 여성) 고령자취업알선
		산업인력공단 (고령자뉴스타트 프로그램)	50세 이상 고령자에게 일정기간 취업능력향상패키지프로그램을 제공함으로써 직업능력개발, 재취업촉진(연간3,000명)
	중견전문인력고용센터	1986년 경충 '고급인력정보센터'의 퇴직고급, 중견전문인력 취업알선, 상담. 자문 등의 활동이 그 시초임. 서울3개소, 광주1개소, 부산1개소 등 총 5개소운영	
	보건 복지부	한국노인인력개발원	보건복지부의 노인일자리 사업총괄기관으로서 참여자 선정 등 사업운영관리 실제 일자리

	프로그램 및 기관명	대상 집단 및 주요사업
		사업은 지방자치단체 시니어클럽, 대한노인회 등에서 수행함
	대한노인회 취업지원센터	「노인복지법」에 근거하여 지역사회구직희망노인의 취업상담및알선(전국262개소)
중소기업청	대기업퇴직인력활용 컨설팅	대기업퇴직전문인력(퇴직인력풀등재)을 중소기업현장에 재투입
지식경제부	이공계전문가서포터즈	전, 현직 이공계대학교수 및 박사급 연구원 등을 중소기업서포터즈(후견인으로 활용)
지방자치단체	서울시고령자취업알선센터	서울시거주 만55세 이상 고령자를 대상으로 취업알선전문기관(23개소)
	경기도실버인력뱅크	노인일자리 사업전담기관(31개소)
	부산광역시 고령인력종합관리센터	부산시거주 만55세 고령자취업알선기관
	전라북도노인일자리추진본부	전북지역특성에 많은 일자리개발 및 보급, 전문교육, 훈련, 노인일자리 사업 참여자에 대한 사후관리 등
	경상남도 노인일자리창출지원센터	민간기업채용지원 및 사후관리, 노인적합직종개발 등
	시니어클럽	노인자활후견기관이라는 명칭으로 2001년 5개소로 시작, 그 후 노인인력기관으로 명칭 변경, 2005년에는 시니어클럽으로 재 변경 노인일자리 전담기관화(전국 84개소)
민간부분	노사공동전직지원센터	한국경총과 한국노총의 네트워크 활용하여 14개 지역에서 센터 운영
	한국경총산업기술인력아웃플레이스먼트센터(2002)	산업자원부와 한국경총이 공동으로 설립, 퇴직기술, 기능 인력의 효율적 재취업지원
	KOTRA 수출지원단(2006)	대기업, 종합상사출신의 퇴직전문인력이 기업을 진단하고 문제점을 집중관리
	KOICA 퇴직전문인력 파견(2009)	관련분야 퇴직전문 인력의 현지 파견

제2절 고용노동부 전달체계

1. 고용센터

가. 대상 집단 및 주요 기능

고용노동부 고용센터는 2010년 9월 현재 72개소가 있으며 주요 업무는 취업지원, 고용보험관리, 고용안정사업, 집단직업상담, 직업능력개발, 외국인채용지원, 실업급여, 모성보호 등이다.

주로 Work-Net(시니어넷)을 활용하여 고령자를 포함한 일반 구직자 대상 취업지원서비스를 제공하고 있으며 직업 심리검사를 통한 적성 발견 및 직업선택 지원, 집단상담 프로그램을 실시한다. 이런 이유로 취업지원과(2팀)에서 별도로 고령자취업알선 업무를 담당하지 않고 있으며 단지 고령자인재은행 관리 담당자가 유일한 고령자업무 담당자라고 볼 수 있다. 즉 고령자인재은행은 복지관 등 민간기관에 고령자고용업무를 위탁하여 시행하는 사업으로서 위탁기관에서 취업지원프로그램을 운영하거나 직접 취업알선을 실시하고 국고보조금을 지원받는다.

고용센터의 또 다른 중요한 고령자고용촉진 업무는 기업체를 대상으로 고령자채용을 장려하기 위한 장려금 지급, 기준고용률 이행 및 정년연장 지도 등이다.

이 연구의 실태조사에서도 고용센터의 주된 고령자고용지원업무는 취업알선업무를 위탁한 고령자인재은행 관리감독, 고용촉진장려금 등 보조금 지급업무로 나타났다(표3-2).

<표3-2> 실태조사: 고용센터의 고령자고용서비스 현황

구분	서울동부고용센터	성남고용센터	대전고용센터
고령자 취업알선 프로그램	·고령자인재은행 위탁 관리: 취업지원과 직원이 구내 고령자인재은행 2곳(송파 및 광진). ·취업클리닉: 고용지원센터의 차별적인 고용 지원 서비스. 장애인, 여성, 고령자 등 취업 알선이 즉시 힘든 고객을 대상으로 심층상담 및 원스톱서비스 제공. 그러나 고령자만을 별도의 클리닉 프로그램이 있는 것은 아님.	·고령자인재은행 위탁운영 및 관리, ·고령자취업알선업무: 실버취업박람회, 성남시(일자리센터) 구인구직 만남의 날 개최에 함께 참여.	디딤돌사업, 사회적 기업에서 고령자의 참여가 이루어짐. 대전시에서 개최하는 노인일자리취업박람회에 참여하며, 대전 경영자총협회에 위탁을 주어 년 4회 '만남의 날' 행사를 실시함. 취업과 관련된 단기특강과 이력서 작성, 면접요령 등 교육 실시.
고령자 취업지원 현황	정보검색이 힘든 준고령자 및 고령자 등이 주로 방문하는 편임. 기타서비스분야 취업이대부분임(75-80%). 적합한 구인처가 없는 경우 고령자인재은행으로 의뢰.	·50세이상 고령자는 기타서비스분야 취업이대부분임(65-75%). ·계좌제를 신청하고 그 분야로 취업(여성: 급식도우미, 남성은 경비) ·고령자고용촉진장려금을 홍보하고 구인업체의 워크넷 등록을 유도	단순노무 분야의 취업상담 및 알선(약 50%정도)
건의사항	·전문직은퇴자를 위한 구인처 발굴. ·정보검색능력부족고령자를 위한 지원.	·능력과 경험을 활용할 수 있는 구인처 발굴. ·고용촉진장려금 홍보를 통한 고령자 고용유도.	·구인처 발굴 및 고령자 직업능력개발강화 ·연령차별금지를 통해 고령자고용촉진필요.

나. 고령자 취업현황

고용센터는 고령자를 포함하되 일반구직자를 대상으로 구인구직매칭을 위한 취업지원서비스를 제공하고 있다. <표3-3>에서 50세 이상 고령자취업현황을 보면 2009년의 경우 50세 이상 고령구인자 21,119명으로 전체구인자의 3.4%에 불과하지만 구직자는 577,426명으로서 전체 구직자의 21.1%에 이른다.

<표3-3> 고용지원센터 연령별 취업현황

(단위: 명, %)

	2008			2009		
	신규 구인	신규구직	취업(%)	신규 구인	신규구직	취업(%)
계	1,112,341	2,093,557	544,122 (26.0)	1,225,011	2,732,741	669,535 (24.5)
19세 이하	200	24,332	3,598 (14.8)	68	29,282	4,290 (14.7)
20-29세	367,833	665,710	196,778 (29.6)	214,956	791,650	224,473 (28.4)
30-39세	481,384	585,506	156,923 (26.8)	302,361	789,846	197,746 (25.0)
40-49세	96,734	381,623	94,400 (24.7)	69,526	544,537	126,880 (23.3)
50-59세	24,021	307,035	65,414 (21.3)	17,108	412,584	83,617 (20.3)
60세 이상	6,921	129,344	27,007 (20.9)	4,011	164,842	32,529 (19.7)
분류불능	135,248	7	2(0.0)	616,981	0	0(-)

자료: 노동부(Work-Net: 고용안정정보망, EIS: 노동시장정보통합분석시스템)

고령자인재은행을 통해 고용센터활용이 어려운 고령자, 특히 여성고령자에 대한 취업알선을 위탁하고 있으나 방문하는 고령자수가 연간 16만 명 수준에 달하고 취업률도 다른 연령층에 비해 크게 낮지 않음을 고려할 때 고용센터의 고령자취업알선서비스 활성화하는 방안을 모색할 필요

가 있다. 고령자채용을 각종 채용보조금 정책과 연계하고 있으나 일본과 같이 정년연장, 퇴직자 재고용 제도를 확산시키는 등 적극적인 고령자채용을 유도하여야 할 것이다.

2. 고령자인재은행

가. 대상 집단 및 주요 기능

고령자인재은행은 「고령자고용촉진법」에 의해 1993년 7월부터 설치·운영되고 있다. 고령자들의 고용촉진을 위해 고용노동부 지정을 받아 50세 이상의 준고령자 및 55세 이상의 고령자에 대해 구인, 구직등록, 직업지도 및 취업알선과 취업희망 고령자에 대한 취업상담 및 정년퇴직자의 재취업상담 등의 취업지원서비스를 제공하고 있다.

고용노동부는 고령자에게 적합한 일자리를 발굴해 더 많은 고령자가 일할 수 있는 기회를 제공하기 위해 마련된 고령자인재은행은 앞으로 고령자친화적 일자리 개척, 심층상담프로그램, 창업스쿨을 통해 ‘고령자일자리 인큐베이터(incubator)’로 육성하고자 한다.(고용노동부 ‘고령자인재은행 사업운영 방향’, 2009.9)

1993년 고령자에 대해 무료직업소개사업을 하는 민간단체 25개소를 지정한 이래, 현재 전국 52개 기관을 고령자인재은행으로 지정·운영하고 있는데 주로 YWCA, 여성인력개발센터, 지역사회복지관 등에서 운영하고 있다. 특이하게도 대구 및 제주도는 시니어클럽에서 고령자인재은행을 위탁받아 운영하고 있다.

나. 고령자 취업현황

최근 고령자인재은행 이용자 및 취업자가 지속적으로 증가하고 있으며, 고령자인재은행을 이용한 고령구직자의 취업률도 2005년 이후 지속적으로

향상되고 있다(취업자 수 추이: 26,935('04) → 33,392('05) → 43,937('06) → 64,157('07), 취업률 추이: 68.4%('04) → 67.7%('05) → 77.5%('06) → 83.2%('07)). 예산은 2005년까지는 일반회계에서, 2006년부터는 고용안정기금에서 지원하고 있으며 2008년에는 고령자인재은행 1개소당 월 390만원(인건비(2명), 운영비)을 지원받으며 취업실적에 의한 평가등급에 따라 매년 차등지원 되고 있다(표3-4).

<표3-4> 고령자인재은행 연도별 지정현황

(단위 : 개소)

구분	2000	2001	2002	2003	2004
계	36	36	36	43	43
2005	2006	2007	2008	2009	2010.10
45	49	50	49	50	52

자료: 고용노동부(2010). 내부자료

고용노동부 고용지원센터는 고령자인재은행과 상호협력을 강화하고자 고용안정정보망(Work-net Internet)의 이용 권한을 부여하고 효율적이고 체계적인 고령자 취업지원서비스를 제공하도록 하고 있으며, 고용노동부의 행정·재정적 지원으로 체계적이고 조직적인 업무가 가능하고 지방노동관서와 민간업체간 접촉이 잘 이루어져 다른 기관에 비해 취업에 용이한 편이라 볼 수 있다.

그러나 전체 52개소 중 여성관련 취업지원기관(여성인력개발센터, YWCA 등)이 27개소로 과반수(51.9%)를 넘었는데, 이는 남성차별의 요인이 될 소지가 있으며 고용센터에서 이뤄지는 실적평가에 성비균형이 포함된다는 점에서 개선의 소지가 있다. 또한 국가지원예산이 월 80~200만원 정도로 넓은 지역을 관할하기에는 운영비가 매우 부족한 실정이다.

현재 고령자인재은행의 취업률은 2008년 83.2%를 보이며 양호한 취업 실적을 보이고 있다(표3-5).

<표3-5> 고령자인재은행 연도별 취업알선 및 취업현황(1993~2010)

(단위 : 개소, 명)

구 분	인재은행수	구 인	구 직	알 선	취 업	취업률
'10.3분기	52	68,711	74,140	95,181	55,921	75.4
2009	50	88,163	91,193	120,199	72,438	79.4
2008	49	84,960	80,991	98,442	67,381	83.2
2007	50	80,300	77,169	92,457	64,124	83.1
2006	49	56,574	56,719	64,693	43,937	77.5
2005	45 (-)	45,385	49,328	46,474	33,392	67.7
2004	40 (3)	36,649	41,373	39,410	28,320	68.5
2003	37 (6)	35,404	38,729	40,270	24,878	64.2
2002	30 (6)	37,896	39,402	46,587	26,935	68.4
2001	30 (6)	34,253	37,626	44,272	27,688	73.6
2000	30 (6)	25,812	32,967	36,612	23,206	70.4
1999	30 (6)	22,905	31,569	33,079	21,089	66.8
1998	30 (6)	16,204	26,195	21,072	16,104	61.5
1997	30 (6)	21,229	23,104	24,371	20,407	88.3
1996	24 (6)	17,321	19,361	18,914	17,102	88.3
1995	19 (6)	15,831	18,662	16,828	15,832	84.8
1994	19 (6)	13,898	16,773	14,062	12,883	76.8
1993	19 (6)	8,640	12,283	7,910	6,689	54.5

주1: ()는 한국산업인력공단에서 운영하는 인재은행수로 별도 숫자임

주2: 고령자인재은행 지원단가 : 50만원('95,'96)→60만원('97~'00)→62만원('01,'02)→657,890원('03)→70만원('04)→70~90만원('05)→80~140만원('06)→80~200만원('07, '08)→166~582만원('09)→370~800만원('10)

자료: 고용노동부(2010). 내부자료

고령자인재은행의 효율적 운영을 도모하고 부실 운영기관을 정리하기 위하여 현재 관할 고용지원센터의 주관으로 매년 평가를 실시하여 본부에 보고, 검토한 후 지정여부나 지원수준을 결정하고 있다.

이 연구의 실태조사를 통해 서울동작사회복지관, 성남YWCA, 조치원YWCA가 운영하는 고령자인재은행에서의 고용서비스 현황을 살펴보았는데, 대부분 가사, 육아도우미 직종에 대해 여성고령자를 대상으로 취업알선이 이루어지고 있다(표3-6).

<표3-6> 실태조사: 고령자인재은행에서의 고령자고용서비스 현황

구분	서울동작사회복지관	성남YWCA	조치원 YWCA
고령자 취업알선 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> ·취업알선: 가사도우미, 간병인, 건물환경관리원, 주차관리원 등 고령자 취업 적합 직종의 취업 알선, 지역 내 사업장 방문 및 구인처 알선. ·직업상담: 월1회 정기적인 현장상담, 잡카페운영, 심층상담. ·직업능력개발훈련프로그램: 직장적응훈련, 직업소양교육, 창업스쿨, 일자리개척동아리. ·재취업 실태 및 훈련수요 조사 실시. 	<p>가사도우미, 산모 도우미, 베이비시터 양성.</p>	<p>취업알선, 구인구직상담 외에도 특색 있는 프로그램으로 잡카페를 운영하여 고령자 스스로의 구직활동을 지원, 직원과 8-12명의 고령자가 참여하는 일자리개척동아리운영을(년 10회 활동) 통해 구직개척 활동을 펴고 있음. 또한 EM 제품 만들기 교육을 환경교사 파견 등과 연계하여 확대하고 있음.</p>
고령자 취업 현황	<ul style="list-style-type: none"> ·만 50세 이상의 준고령자를 대상으로 서비스 제공. 하루에 6명 정도 방문. ·가사도우미, 경비, 베이비시터 구직희망자는 꾸준함. ·선호하는 근로시간은 4-5 시간이고, 희망하는 월 수익은 7,80만 원 정도. ·민간업체구직희망자보다는 노인일자리 사업을 선호함. ·사회복지관으로서 구인업체는 남성이 20%수준이지만 취업되는 경우는 남성은 10%수준임. 	<p>2009년 취업실적은 구직 1,122명에 취업 1,051명으로 취업률은 93.7%이며, 가사도우미 46.3%(487명), 산모 도우미 23.7%(249명), 간병인 16.1%(169명), 베이비시터 13.5%(142명), 출장요리사 0.4%(4명) 순으로 전원 여성임.</p>	<p>2010년 8월말 취업현황은 구직 3,909명에 취업알선 3,762명이며 취업 3,702명으로 취업률은 94.7%임. 시간제가 87.4%이며, 고용기간은 1주일 미만(60.0%)과 1개월 미만(28.1%)로 나타남. 취업직종별로는 주방보조 35.8%(1,327명), 가사도우미, 33.0%(1,220명), 홀서빙 28.8%(1,065명), 산모도우미 1.4%(53명) 순이며 남성 취업자는 단지 6명뿐 임.</p>
건의사항	<ul style="list-style-type: none"> ·전일제일자리보다는 고령자가 선호하는 파트타임일자리개발이 절실. ·평가인센티브에 따른 실무자 스트레스 심각한 편으로 실적위주 운영 개선필요. ·고령자에게 창업교육과정 불필요. 	<ul style="list-style-type: none"> ·실적위주의 고령자인재은행관리는 개선되어야 함, 평가기준도 너무 세분화되어 운영에 애로가 됨. ·무상교육축소로 인해 여성고령자교육훈련기회가 축소되었으므로 개선 필요. 	<ul style="list-style-type: none"> ·고령자고용서비스 활성화를 위해 운영비 증액필요. ·기관평가제도 개선 ·고령자고용서비스기관간의 연계를 도모할 수 있는 지원책 필요(거점기관 필요).

* 광주 YWCA가 운영하는 고령자인재은행도 유사하게 운영되는데 다만 연간 취업자 수는 지역노동시장의 규모가 협소한 관계로 연간 6-7백 명 수준임

3. 중견전문인력고용센터

가. 대상 집단 및 주요 기능

중견전문인력고용센터는 「고용정책기본법」 제21조에 의거하여 설치된 기관으로서 일정한 경력을 갖춘 중견전문인력⁵⁾에 대한 채용업 알선을 통해 고용안정과 전문 인력 활용을 도모하고자 한다. 상시 30인 이상 기업 등에서 유사직무 분야에 재직한 기간이 10년 이상 되는 고령자를 대상으로 고령자의 전문성과 경력을 활용하기 위한 특화된 서비스를 제공하고 자 설치되었으나 중견전문인력의 자격요건이 너무 엄격하여 구인개척 및 구직자매칭이 어렵다는 현장의 지적이 있다.

중견전문인력고용센터의 주요업무는 중견전문인력에 대한 구인·구직등록, 직업지도 및 취업알선, 중소기업에 대한 경영자문 및 자원봉사활동 등 지원, 고령자 적응훈련사업 및 직업능력개발 훈련프로그램 개발·보급 사업, 사업주에 대한 고령자 고용관리에 관한 상담·자문지원 및 정보제공, 심층고용서비스(심층상담·개인별 맞춤 서비스)가 필요한 구직자를 고용지원센터로 연계 등이다.

5) 중견전문인력의 범위는 다음과 같다. (고용상연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률시행규칙 제5조)

1. 국가·지방자치단체 등 정부기관의 4급 이상 직위에 재직한 기간이 3년 이상인 자
2. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교의 교원으로 재직할 기간이 3년 이상인 자
3. 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제8조에 따라 설립된 연구기관, 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제8조에 따라 설립된 연구기관의 연구원으로 재직할 기간이 3년 이상인 자
4. 공공기관 등의 과장급 이상 직위에 재직할 기간이 3년 이상인 자
5. 상장기업의 부장급 이상 직위에 재직할 기간이 3년 이상인 자
6. 금융기관의 과장급 이상 직위에 재직할 기간이 5년 이상인 자
7. 각 군의 중령이상의 계급으로 복무한 기간이 3년 이상인 자
8. 그 밖에 제1호부터 제7호까지의 규정에 준하는 자로서 고용부장관이 정하는 자

위의 8호의 고용부장관이 정하는 자는

1. 상시 30명 이상의 사업장에서 부장급 이상 직위에 재직할 기간이 5년 이상인 사람
2. 상시 30명 이상의 사업장에서 동일 또는 유사한 직무분야에 재직할 기간이 10년 이상인 사람

2010.10월 현재 ‘중견전문인력고용센터’가 서울 중소기업 중앙회, (사)노사공동고용지원사업단, 한국무역협회, 부산경영자총협회, 광주전남경영자총협회 총 5곳이 운영 중이다.

<표3-7> 중견전문인력 고용지원센터 현황(2010.10.20 현재)

기관명	소재지
중소기업중앙회 중견전문인력 고용지원센터	서울시 영등포구 여의도동 16-2 중소기업중앙회 중견전문인력 종합지원센터 7층
(사)노사공동고용지원사업단 중견전문인력 고용지원센터	서울시 영등포구 여의도동 23-3번지 하나증권빌딩 15층
한국무역협회 중견전문인력 고용지원센터	서울시 강남구 삼성동 159-1 트레이드타워 13층 1306호
부산경영자총협회 중견전문인력 고용지원센터	부산시 부산진구 범천1동 848-8 신용보증기금B/D 3층
광주전남경영자총협회 중견전문인력 고용지원센터	광주시 남구 서동 114-14번지

자료: 각 기관 홈페이지

나. 고령자 취업현황

최근 3년간 취업자 수는 계속 증가 추세에 있으나 2009년은 경기악화로 구직자는 크게 증가한 반면 구인인원은 늘어나지 않고 있다. 특히 현장에서는 중견전문인력의 자격조건이 매우 엄격하여 구인개척 및 구직자 매칭이 어려움을 호소하고 있다. 연간 취업률은 30%미만에 이르고, 취업자 수도 전국적으로 100-200여명에 불과한 실정이다(표3-8).

<표3-8> 중견전문인력 고용지원센터 취업알선실적

(단위: 명, %)

구분	구인인원	구직인원	취업알선	취업	취업률
2010.3분기	1,396	2,507	3,301	469	18.7
2009	427	879	889	179	20.4
2008	450	628	1,497	177	28.1
2007	468	514	1,491	90	17.5
2006	425	584	1,549	42	7.2
2005	496	557	1,888	62	11.1
2004	396	719	2,134	40	5.6
2003	547	668	2,428	71	10.6
2002	613	864	2,475	76	8.8
2001	729	764	3,118	71	9.3
2000	709	773	2,201	134	17.3
1999	1,080	1,466	3,834	213	14.5
1998	1,429	2,450	3,954	202	8.2
1997	2,053	1,681	3,918	224	13.3

자료: 고용노동부(2010) 내부자료

<표3-9> 중견전문인력 고용지원센터 직종별 취업알선실적

(단위: 명, %)

구분	2010.10월			2009			2008			2007		
	구인	구직	취업	구인	구직	취업	구인	구직	취업	구인	구직	취업
재무, 회계, 감사	88	270	31	65	124	16	77	106	24	42	96	16
사무관리	97	413	61	27	92	12	19	39	4	62	82	19
경영, 기획관리	78	325	57	49	107	23	62	101	42	60	52	23
생산, 품질관리	248	293	61	53	84	21	57	63	15	34	49	1
구매, 물류, 자재관리	57	111	28	18	43	5	16	15	5	9	11	1
해외영업, 마케팅, 무역	202	403	58	29	54	5	83	46	15	37	54	2
국내영업, 마케팅, 유통	256	407	58	67	113	31	57	105	23	94	58	7
법률 전문직	0	5	1	2	0	0	0	2	1	7	25	7
기술, 연구개발	447	309	63	36	111	21	39	87	21	73	45	4
건설, 부동산관련	30	127	32	17	28	9	35	23	9	29	19	2
컨설팅	7	44	19	9	23	5	0	20	7	6	3	6
사외이사	7	13	2	2	2	0	0	0	0	2	1	2
기 타	105	192	102	53	98	31	5	21	11	22	19	0
계	1,622	2,912	573	427	879	179	450	628	177	477	514	90

자료: 고용노동부(2010) 내부자료

대기업 및 중소기업 등의 일반관리자급 이상의 인재풀을 구성하여 기업에 구인알선서비스를 제공하고 <표3-9>에서 보는 바와 같이 전문성이 있는 직무에 대해 맞춤형 전직지원서비스 표방하고 있으나 구인자와 구직자의 미스매칭이 심각하고 최근 구인·취업알선 실적이 크게 감소하여 이를 해소하기 위한 센터의 적극적인 노력이 필요한 시점이다.

<표3-10> 실태조사: 중견전문인력 고용지원센터의 고령자고용서비스 현황

구분	서울 (사)노사공동고용지원사업단 중견전문인력센터	광주 광주중견전문인력 고용센터
고령자 취업알선 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> 중소기업 이상의 기업체에서 10년 이상 근무경력을 가진 과장급 이상의 중간관리자 인력풀을 운영하며 기업에 구인알선서비스를 제공하고 구직자에게는 전직지원서비스 제공(재취업역량강화에 필요한 강의, 상담 및 정보 제공). 	<ul style="list-style-type: none"> 구인·구직알선: 중소기업 이상의 기업체에서 10년 이상 근무경력을 가진 과장급 이상의 중간관리자 인력풀을 운영, 월 1회 구인·구직 만남의 날을 개최 개인별 맞춤 취업지원서비스 제공: 재취업 능력향상 교육프로그램을 제공하며 실업에 의한 심리적 변화관리 및 직업능력에 대한 이해를 바탕으로 경력전환을 돕고자 재취업 능력향상을 위한 교육프로그램(월 1회 취업 워크샵, 취업동아리 운영) 등을 제공.
고령자 취업지원 현황	<ul style="list-style-type: none"> 2009년 상담지원을 통해 교육이수자 953명, 상담 및 정보제공 25,812건의 실적을 보임. 취업에 있어서 구인 275명에 비해 구직은 655명, 알선상담은 663명, 취업을 138명에 불과함(중견전문인력 자격조건이 엄격하고 일자리범위가 전문직으로 제한되어 일자리매칭에 어려움이 있음). 	<ul style="list-style-type: none"> 2010년 11월 현재 연간 구인(156) 구직(368), 취업알선(568), 취업자 수(111), 취업률은 30% 수준임 구인 선호직종: 기술 및 연구 개발직, 제조관련 생산 및 품질 관리직임에 비해 구직 선호직종은 관리직(인사관리, 경영관리, 일반사무)으로서 일자리불일치 발생.
건의사항	<ul style="list-style-type: none"> 실업자를 대상으로 실시하는 6개월 등 단기코스교육은 실질적으로 구인업체에서 원하는 것이 아님. 구인업체 대부분이 중소기업이고, 컴퓨터 활용, 복사, 영어 등에 능숙한 구직자를 원함. 구직자의 직업관 컨설팅, 장기적인 심층상담이 필요함. 	<ul style="list-style-type: none"> 기관방문을 통한 지속적인 구인업체 확보와 구직자 상담에 인력부족을 느끼며 특히 고령구직자가 어려워하는 컴퓨터 사용이나 사회생활융합능력 부족 해결을 위해 잡카페와 같은 소통공간필요가 시급함. 단시간 근로가 가능한 지역별 일자리

구분	서울 (사)노사공동고용지원사업단 중견전문인력센터	광주 광주중견전문인력 고용센터
	·실업급여나 장려금 지급과 같은 단기성 정책보다는 장기적인 관점에서 실직유무를 떠나 사회생활 자체에 심리적으로 위축된 실직자의 심층상담 및 컨설팅.	사업 활성화 및 저임금이라도 단순 사무, 관리직 등 일자리 공급을 늘리는 것이 필요함.

제3절 보건복지부 전달체계

1. 한국노인인력개발원

가. 대상 집단 및 주요 기능

한국노인인력개발원은 고령사회대비 노인복지의 핵심정책 중의 하나인 노인일자리 사업을 총괄 관리하는 중앙노인일자리전담기관으로 노인적합형 일자리 개발·보급, 노인의 인력개발, 각종 교육, 평가업무 등을 수행(설립근거: 「노인복지법」 제23조의2, 노인복지법시행령 제17조의3)한다.

주요 기능은 노인일자리의 개발 및 보급, 노인일자리 사업 종사자 교육 훈련, 노인일자리에 관한 조사 및 연구, 노인일자리 종합정보시스템 및 노인인력 데이터베이스 구축운영, 지역노인일자리전담기관에 대한 지원 및 평가, 기타 보건복지부장관이 위탁하는 사항 등이다.

첫째, 노인일자리로서 예산일자리사업 추진 및 지원에 관한 사항이다. 일자리 유형은 공익형, 교육형, 복지형, 시장형, 인력과견형 등으로 구분되는데 사업량은 2004년 2만 5천명, 2005년 3만5천명, 2006년 8만명, 2007년 11만명이다. 사업수행기관은 지자체, 노인복지관, 시니어클럽, 종합사회복지관 등 700여 개소이며, 거리환경지킴이, 노-노케어 프로그램 등

1700 여 개의 프로그램을 운영하고 있다. 둘째, 노인일자리로서 비예산일자리 사업 추진 및 지원에 관한 사항이다. 노인일자리 박람회 개최, 대한노인회 취업지원센터 취업알선업무 지원, 시니어클럽 자립사업단 운영지원, 공동작업장 운영지원, 개발원에서 직접 발굴·보급하는 일자리사업 추진(노인시험감독관, 노인주유원, 바다사랑지킴이 일자리 등) 등이다. 셋째, 기업체 등과의 연계형 일자리 개발 및 보급에 관한 사항이다. 삼성이 지원하는 전통문화지도사 일자리 개발, 사회공헌기금 활용 일자리 개발(노인주거환경개선 사업 재료비지원) 사업 등을 지원한다. 넷째, 전경련 경영자문단과의 협력사업 추진하여 시장형 일자리 사업단에 대한 경영컨설팅 지원, 경영기법 등 교육을 위한 비즈니스 스쿨을 운영하고 사회적기업 설립을 추진하여 장기적으로 안정적인 일자리를 개발(화환재활용사업, 지하철 택배사업 등에서 시범적으로 설립 추진)한다. 다섯째, 노인일자리 사업 관련 각종 교육을 실시하여 매년 2월 중 사업수행기관 실무자를 대상으로 각종 교육을 실시한다. 여섯째, 노인일자리에 대한 조사·연구 용역, 업무개선 사업(평가모형 개발, 시장형 일자리사업 실태조사 및 개선방안 마련), 노인일자리 사업 추진효과 분석, 노인일자리 사업 개선을 위한 전문가 포럼 등을 개최한다. 일곱째, 대국민 인식개선을 위한 홍보사업으로 계간지(노년을 산다), 브로슈어 발간, 홍보 동영상 제작·배포, 모범사례 발굴·배포, 언론 보도자료 발굴·배포하고 있다. 여덟째, 참여자 등록관리, 참여자 보수지급내역 관리, 예산 집행내역 관리, 각종 통계 지원을 위해 업무지원 전산시스템인 노인종합정보시스템을 구축·운영한다.

지역노인일자리 수행기관에 대한 지원 및 평가는 모니터링 단이 운영하는데 참여노인, 수행기관 실무자 등으로 구성되어 사업추진 효율화 및 업무 개선에 반영한다. 또한 실무자 정기 간담회를 월 1회 개최하여 현장 의견 수렴하고 정기 및 수시 지도점검을 사업수행기관의 사업추진 실적을 점검하고 부진기관에 대해서는 컨설팅을 지원한다. 노인일자리 사업에

대한 종합평가는 평가지표개발, 현장평가실시, 포상대상기관 선정, 우수 및 부진 프로그램 발굴 등의 프로세스로 진행된다.

노인일자리 사업은 2004년부터 시작되어 지방자치단체가 지역 내 사업을 총괄하며 시니어클럽, 노인복지관, 대한노인회, 노인복지센터, 사회복지관 등이 참여하고 있다. 노인일자리 사업 참여자 선정기준은 65세 이상을 원칙으로 하며 소득기준에서는 국민생활보장제도에서 보호하는 저소득층을 제외하나, 지원 대상자가 많을 경우 저소득층을 우선 고려하고 있다. 노인일자리 사업 참여자로 선발된 사람들은 소양교육(6시간) 및 직무교육(8-20시간) 등을 받은 후 일자리에 참여하고 있다.

<표3-11> 노인일자리 사업 유형 및 내용

구분	유형	설명	일자리 종류	예산
공공분야	공익형	지방자치단체 및 공공기관에서 공공서비스 향상을 목적으로 업무영역(환경, 질서유지, 시설관리 등) 및 지역사회 현안 문제해결 위해 창출된 일자리	아동안전보호, 초등학교 급식도우미, 지역사회 환경개선보호, 지하철이용 질서계도, 생활근린시설 관리지원	각 유형별 활동 기준일수(또는 시간)를 기준으로 참여노인에게 7개월간 140만원(월 20만원) 급여 제공, 1인당 연간 11-15만원의 부대비용 지원
	교육형	경험과 교육을 통해 습득한 지식을 가진 노인이 다양한 계층 대상으로 경륜과 지식을 전달함으로써 세대 간 문화전승의 효과를 살리고 교육대상자의 능력을 향상시키는 일자리	신문 활용(NIE)교육, 숲생태해설, 문화재해설사업	
	복지형	노인적합형일자리 창출·제공하여 사회서비스 확대 도모 및 서비스이용자의 사회적응 및 안정적 생활 유지토록 지원하는 일자리	돌봄 지원(거동불편노인, 장애인 등), 아동·청소년 보호지원, 주거환경 개선 지원사업	
민간분야	인력파견형	수요처 요구에 의해 일정교육을 수료하거나 관련된 업무능력 보유자를 해당수요처로 파견하여 일정근무기간에 대한 보수를 지급받을 수 있는 일자리	시험감독관, 주례사, 경비원, 가사도우미	인력파견형과 시장형은 1인당 각각 연 15만원, 130만원 사업비, 창업모델형은 1개 사업당 약 5천만원-2억원의 사업비 지원, 그 외 사업비는 파견처
	시장형	노인적합업종 중 소규모 창업 및 전문직종 사업단을 공동운영하여 창출되는 일자리	식품제조·특산물제작·공산품제작 및 판매, 공동작업장운영, 지하철·아파트 택배, 세차 및 세탁, 지역영농사업	

구분	유형	설명	일자리 종류	예산
	창업모델형	구매력 있는 노인창업 유도 및 노인창업 아이템 발굴과 창업 장애요인 분석 및 제거를 통해 노인에게 적합하고 소득창출효과가 큰 사업모델을 개발하여 민간 노인일자리 활성화 기여 및 노인창업 사회적 확산 및 파급효과 도모를 위한 일 자리		나 사업매출을 통해 부담

자료: 한국노인인력개발원 홈페이지: <http://www.kordi.or.kr/>

2. 대한노인회 취업지원센터

가. 대상집단과 주요기능

대한노인회 취업지원센터는 지역사회에 구직희망 노인의 취업상담·알선 등을 통해 노인 소득보장 및 사회참여 기회를 확대하고자 2004년 정부에서 추진하고 있는 노인일자리 사업에 따라 노인취업지원센터로 명칭이 변경되었고 65세 이상 취업희망 노인구직자를 우선대상으로(지역사정에 따라 60세 이상 노인도 이용가능) 한다.

2009년 12월 현재 대한노인회 취업지원센터는 1개 중앙회와 16개 광역시·도 연합회, 245개 지회(시·군·구), 2,005개 분회(읍·면·동), 58,528개의 경로당 등으로 구성되어 있다. 대한노인회 중앙회는 취업지원본부로 취업지원사업의 기본계획 수립, 노인취업정보 네트워크를 구축하여 취업지원과 관련된 총괄업무에 대한 책임 역할 수행하며 시·도연합회(16개소)는 연합회 취업지원센터로 관할 내 지회의 취업지원센터 업무를 지원하고 지도 및 감독한다. 지회(245개소)는 지회 취업지원센터로 노인을 대상으로 노인 취업상담 및 알선사업을 진행, 노인인력 수요업체 발굴 및 관리, 취업 전 노인을 위한 교육과 훈련 실시, 경로당에 소재한 노인공동작업장을 운영·지원하는 역할을 수행한다.

대한노인회 취업지원본부는 대한노인회 취업지원 사업 기본계획수립·시행하고 전담인력 교육·훈련 및 홍보계획수립·총괄, 연합회·지회 센터 지도 감독 및 평가, 노인취업정보 네트워크구축, 정부 및 공공기관 등의 취업지원 관련기관과 협력체계유지 등의 업무를 수행한다. 대한노인회 연합회 취업지원센터는 연합회 노인취업 지원 사업(광역단위 일자리 개발) 등 실행계획 수립·시행, 관할 지회 센터 간 연계·조정 및 사업평가·관리, 연합회 내 취업정보 네트워크 구축 지원, 시·도 취업박람회 등 사업 홍보 및 대외협력 지원, 관할 지회 센터 업무지원·지도 및 감독, 광역단위 취업 전 노인 교육 및 훈련을 실시한다. 대한노인회 지회 취업지원센터는 지회 노인취업 지원 사업 세부실행계획 수립·시행, 노인취업 상담 및 알선, 노인인력 수요업체(기관) 발굴 및 관리, 취업 전 노인 교육 및 훈련, 경로당 노인공동작업장의 운영을 지원한다.

취업지원본부와 연합회·지회 센터는 노인회 사무처(국)내에 별도의 조직으로 설치·운영하며 기존조직과 인사 및 회계 상 독립을 유지한다. 노인회 중앙회장 등 각급 회장은 취업지원본부(센터)가 사무처(국) 내에서 독립적으로 운영되도록 조치하고 있다. 전담인력은 본부가 6인 이상(본부장, 팀장, 부장 및 직원 등), 연합회 및 지회는 1인 이상(센터장, 부장 및 직원 등), 취업전담직원과 오퍼레이터(정보처리기사) 등으로 구성되어 있으며 이 때 노인취업 전담인력은 노인취업 지원업무 이외의 타 업무의 겸직을 절대 금지한다. 전담인력의 조정은 사업추진 실적 등을 고려하여 대한노인회장이 보건복지부장관의 승인을 받아 할 수 있다.

나. 고령자취업현황

대한노인회의 취업실적을 보면 2005년 31,592명에서 2009년 41,908명으로 33%p증가했으며, 지역별로는 경기(8,327명), 전남(3,661명), 경북(2,648명), 경남(3,561명), 서울(3,479명) 순으로 나타났다(표3-12).

<표3-12> 대한노인회 취업지원센터 취업실적

(단위 : 명)

년 도	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년
목표수 (계)	25,000	32,000	34,000	36,000	39,000
취업수 (계)	31,592	33,551	35,749	38,197	41,908
취업률	126%	105%	105%	106%	107%
서울	4,399	2,061	3,496	4,302	3,479
부산	1,622	2,079	2,030	2,400	2,548
대구	1,109	1,625	1,379	1,376	1,416
인천	1,134	1,424	1,001	1,196	1,111
광주	483	646	568	846	904
대전	896	1,108	769	848	958
울산	622	799	845	859	899
경기	6,928	7,045	7,335	7,196	8,327
강원	2,694	4,263	3,302	2,845	3,292
충북	1,354	1,443	1,582	1,815	2,073
충남	1,851	1,520	2,309	2,463	2,824
전북	1,273	1,645	1,916	2,150	2,487
전남	3,159	2,943	2,937	3,197	3,661
경북	1,391	2,234	3,226	3,012	3,648
경남	2,234	2,233	2,491	3,051	3,561
제주	443	483	563	641	720

주: 노인일자리 사업 제외

자료: 대한노인회(http://www.k60.co.kr/user/company/business_4.asp?L1=1&L2=3)

<표3-13> 실태조사: 대한노인회취업지원센터에서의 고령자고용서비스 현황

구분	대한노인회 취업지원본부: 대한노인회 취업지원 본부는 대한노인회 각 취업지원센터의 총괄기구	대한노인회 성남중원구 지부 취업알선센터	대한노인회 대전서구지회 취업지원센터
고령자 취업알선 프로그램	·고령자취업알선 및 사후관리 ·공동작업장사업(경로당 중심) ·수공업공동작업	노인취업알선센터와 노인공동작업장 사업 실시 (별도사업임)	일반취업, 노인일자리 사업(교통안전지킴이사업, 농촌하천환경정비사업, 실버!사랑의 예술단사업, 실버!부업사업, 실버!영

구분	대한노인회 취업지원본부: 대한노인회 취업지원 본부는 대한노인회 각 취업지원센터의 총괄기구	대한노인회 성남중원구 지부 취업알선센터	대한노인회 대전서구지회 취업지원센터
	·특산물공동작업 ·농어촌공동작업		농사업, 아파트택배사업, 어르신취업뱅크사업), 노인공동작업장사업
고령자 취업지원 현황	알선 대매 취업률은 114% 65세 이상 고령자 중에 생계유지를 위한 일자리를 희망하는 경우가 많음(반수) 고학력 전문직 은퇴자는 취업알선 애로	·저소득층 우선알선 ·일 방문 고령자 7-8명으로 구인구직신청서 작성 후 즉시취업유도. ·구인업체는 많으나 구직자가 부족. ·직종별로 장기는 식당, 서비스, 단기는 경비, 청소로 취업 ·2009년 희망인원 353명 중 취업 218명으로 61.8%의 취업률을 보임. 월14명 취업이 목표임.	2010년 8월말 누적 수로 일반취업은 취업희망자 300명 중 214명을 취업시켜 97%의 취업률을 보임. 노인일자리 사업 희망자 343명 중 총 참여자는 288명취업직종은 주로 수위경비직, 미화원, 환경지킴이 등 단순노무직에 집중되어 있고 행정사무직, 강사직은 극소수에 불과함.
건의사항	·노인의 근로의욕고취프로그램 필요. ·노인의 재취업 및 노후 대비전문교육프로그램 마련 시급.	·유사기관인 시니어클럽과 역할중복, 실적경쟁으로 역할분담이 필요함.	·월취업목표15명달성에 어려움이 있음. ·현재 9개월 수준 전담자 인건비보조는 12개월로 연장필요. ·1-2년 취업이 지속될 수 있는 지원체계 필요.

제4절 지방자치단체 전달체계

1. 시니어클럽

가. 대상 집단과 주요기능

시니어클럽은 해당지역 거주 60세 이상 노인을 대상으로 지역사회 내에서 일정한 시설과 전문 인력을 갖추고 지역의 자원을 활용하여 노인일 자리를 창출·제공하는 노인일자리 전담기관으로 2001년 설립되었다.

<표3-14> 시니어클럽 연혁

연도	연혁
2001년	노인일자리 전담기관 지역사회시니어클럽(CSC/Community Senior Club) 시범사업 실시 - 시범사업기관 5개소 지정
2002년	지역사회시니어클럽 15개소 추가 지정
2003년	지역사회시니어클럽사업 평가 및 운영의 체계·전문화 도모 - 2001년 지정기관 5개소에 대한 평가 실시
2004년	명칭변경 및 기관 확대 - 명칭변경: 지역사회시니어클럽(CSC) → 노인인력지원기관 - 추가지정: 노인인력지원기관 11개, 국민건강보험시니어클럽(직능)
2005년	지방 이양, 명칭변경 및 사업역량 강화(신규 5개소) - 분권교부세 지원 사업으로 전환 - 명칭변경: 노인인력지원기관 → 시니어클럽 - 노인일자리(시장형 일자리) 중점수행기관으로 지정
2006년	시니어클럽 확대 및 사업역량 강화 - 9개소 신규 지정 - 「노인복지법」 제23조의2, 노인복지법시행령 제17조의3 제3항의 지역노인일자리 전담기관으로서 역량 강화
2007년	지속적인 시니어클럽 확대 및 사업평가 강화 - 11개소 신규 지정 ※ 직능시니어클럽(국민연금공단시니어클럽) 1개소 - 지역노인일자리 전담기관으로서의 선도적 역할 수행을 위한 기관운영 실태 및 사업의 성과에 대한 평가 강화

자료: 보건복지부 홈페이지

설립목적은 첫째, 노인의 사회경험 및 지식을 활용할 수 있는 다양한 노인적합형 일자리 개발, 참여가능 여건조성, 둘째, 지역사회 노인에 맞는 일자리 개발·보급과 관리의 체계적 수행을 통해 노인의 경제·사회활동기회 확대, 셋째, 노인인력의 창조적 활용을 통해 국가 생산성 제고하고자 ‘능력’중심의 고령사회 기반 구축이다.

2010년 현재 한국시니어클럽협회과 86개소 지역 시니어클럽으로 조직되어 있으며 협회에서는 시니어클럽의 균형적인 발전과 활성화를 위하여 업무를 지원하고, 시니어클럽 종사자와 사업 참여자의 권익 보호, 노인일자리 및 시니어클럽의 운영관련 정책사항을 건의한다. 지역 시니어클럽은 지역 노인일자리 전담기관으로서의 기능을 수행하고 지역 특성에 적합한 시장형 노인일자리 사업을 전문적으로 수행하며, 지역사회의 노인인력을 활용하기 위한 교육훈련 및 사후관리와 일하는 노인을 위한 지역연대 및 기타 관련사업 등을 하고 있다.

시니어클럽의 사업내용은 취업알선, 창업지원, 시장지향형공동체사업단, 공동작업단, 사회적일자리 지향 공동체 사업단, 능력개발프로그램, 사회교육프로그램, 자원봉사 등으로 진행된다.

구체적인 사업내용은 <표3-15>에서 보는 바와 같이 공익형, 교육형, 복지형 일자리로 구분하여 실시한다.

<표3-15> 2010년 시니어클럽 일자리 유형 구분

구분	분류	세부사업 명	세부사업 내용
공 익 형	미래세대지 원사업	아동안전보호사업	초등학교 등·하교길 및 학교주변의 교통정리, 어린이보호 및 순찰사업
		초등학교 급식도우미사업	초등학생들을 대상으로 급식지도 및 지원 사업
	지역사회관 리지원사업	지역사회환경개선보 호사업	지역 내 주거환경 및 생태환경 등 보호, 개선사업
		지역사회문화재관리 지원 사업	지역 내 문화재 보호, 훼손방지 및 관람편의 제 공사업

구분	분류	세부사업 명	세부사업 내용	
	공공질서계도지원사업	주정차질서계도지원사업	주차 혼잡지역의 질서유지 및 계도지원 사업	
		지하철이용질서계도사업	지하철역 이용질서 계도지원 사업	
	공중이용시설관리지원사업	도서관관리지원사업	국·공립 및 초·중·고등학교 내 도서관 관리지원사업	
		생활근린시설관리지원사업	놀이터, 공원 및 공설운동장 등 관리지원사업	
		의료 및 복지시설관리지원사업	보건소, 양로원 및 복지기관 등 관리지원사업	
	기타 지역특화사업	행정조사지원사업	지역사회 기초자료 조사 및 지원사업	
		기타(지역특화)사업	지역상황에 적합한 사업 예) 산불예방사업, 방세고지서송달사업 등	
	교육형	학습지도 강사파견사업	1-3세대 강사파견사업	유아 및 초중학생을 대상으로 한 교육활동사업
			노-노교육 강사파견사업	동년배의 피교육생을 대상으로 한 교육활동사업
			체육건강 강사파견사업	체육(건강) 관련하여 시설 및 기관 등에서 실시하는 교육활동사업
신문활용(NIE)교육사업			신문을 활용하여 초중학생들을 대상으로 교육활동사업 (NIE : Newspaper In Education)	
전문해설 및 안내지원사업		숲생태해설사업	지역 내 숲생태 정보 전달 및 해설사업	
		문화재해설사업	지역 내 문화재 정보 전달 및 해설사업	
		기타 안내지원사업	지역 내 예술관 및 박물관 등 공공시설에서 강의	
기타지역특화사업		해외이주자 지원사업	이주여성 및 노동자 등을 대상으로 한 다양한 문화적응 교육사업	
		기타(지역특화)사업	기타 지역상황에 적합한 사업	
복지형		소외계층돌봄지원사업	거동불편노인 돌봄지원사업(노노케어)	건강한 노인이 거동이 불편한 요보호 노인의 일상생활을 관리·지원하는 사업
	생활시설이용자 돌봄지원사업		지역 내 사회복지시설(이용 및 생활시설 등) 이용자에 대한 관리·지원사업	
	노인학대예방사업		지역 내 노인보호전문기관 등과 연계하여 노인 이용시설 등에서 교육 및 예방사업	

구분	분류	세부사업 명	세부사업 내용
		장애인돌봄지원 사업	지역 내 장애인 가정 및 장애인보호시설 등에서 일상생활을 관리·지원하는 사업
		아동·청소년보호지원 사업	지역 내 아동·청소년 비행우발지역에서 선도 및 상담지원 사업
	주거환경개선지원사업	주거환경개선지원 사업	지역 내 열악한 주거환경으로 불편함을 겪는 소외계층가정의 주거개선 지원 사업
	문화복지지원사업	문화복지지원 사업	복지소외지역 또는 각종 생활시설 등의 문화 소외대상자에게 다양한 문화체험 제공사업
	기타사업	기타(지역특화)사업	기타 지역상황에 적합한 사업 예) 무선페이징점검 사업 등

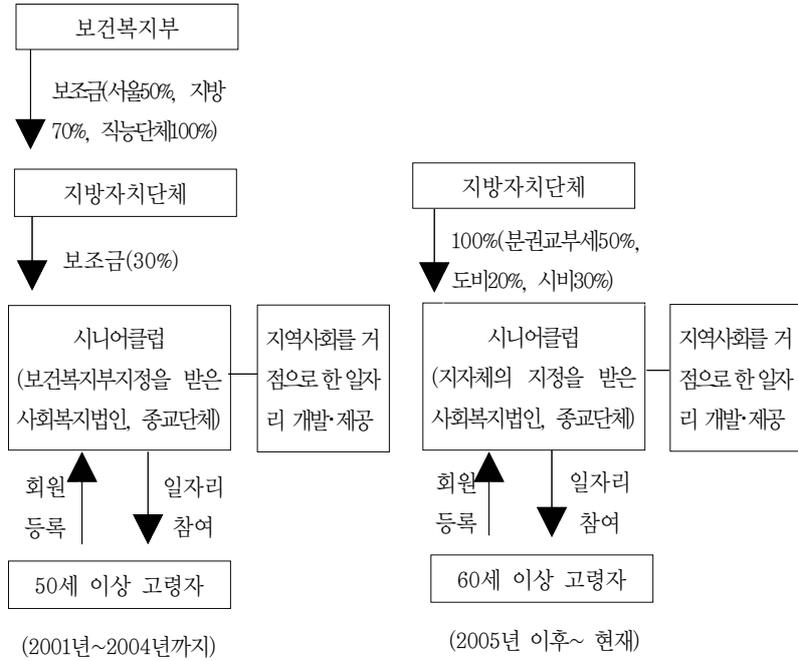
자료: 한국시니어클럽 홈페이지(<http://www.silverpower.or.kr>)

나. 구성 및 재원

사업주체별로 보건복지부는 노인일자리 정책 및 시니어클럽의 정책방향을 수립하고 시니어클럽 운영지침을 마련하며 지방자치단체(시·도, 시·군·구)는 시니어클럽 지정 및 취소, 시니어클럽 예산 및 행정지원, 지도·점검 및 평가를 담당한다. 한국시니어클럽 협회는 시니어클럽의 균형적 발전과 활성화 위한 업무지원, 시니어클럽 종사자와 사업 참여자의 권익보호, 노인일자리 및 시니어클럽 운영 관련 정책건의 등의 업무를 수행한다.

시니어클럽은 지역사회를 거점으로 고령자에게 적합한 일자리를 개발하고 제공하며 일의 내용과 근무량에 따라 배분금을 지급하는 형태인데, 약간의 정책변화가 있었다. 2004년까지는 「노인복지법」에 근거하여 보조금을 교부하여 왔으나 지방이양시점인 2005년부터 현재까지는 지방자치단체의 지방분권 교부세 지원 사업 보조금을 지원하고 있다(그림3-1).

[그림3-1] 시니어클럽의 구성



자료: 강신욱·모선희(2007). 재인용

보건복지부는 평가지표 및 방법의 개발, 평가의 실시 등을 위해 전문가 등이 참여하는 평가위원회를 구성·운영하고, 종합평가를 실시하며 평가결과는 사업실적에 따라 보조금 및 사업비 등을 차등지원 한다. 그리고 사업계획 대비 실적이 저조한 경우에는 경고, 지정취소 조치 등에 활용한다.

지도점검은 관할 지방자치단체장은 매년 2월말까지 소관 시니어클럽의 재무·회계 관리 및 사업운영 전반에 관해 지도점검하고, 그 결과를 상위 지방자치단체에 보고하며, 실적보고는 한국노인인력개발원 업무지원전산 시스템 통계 및 실적관리에 월별 실적 및 현황이 관리된다.

<표3-16> 실태조사: 시니어클럽의 고령자고용서비스 현황

구분	중로시니어클럽 (성공회에서 위탁받아 운영)	성남시니어클럽 (토마스수녀회에서 위탁받아 운영)	대전유성시니어클럽
고령자 취업알선 프로그램	고유사업 및 노인일자리 사업(공익형, 시장형, 서 울형)	고유사업과 노인일자리 사업(교육복지형, 시장 형, 인력파견형)	노인일자리 사업(공익형, 시장형, 창업모델형) 사 회적일자리사업 및 고유 사업
고령자 취업지원 현황	고소득을 원하는 노인이 많은 편이지만 2/3는 초 졸수준의 빈곤층임. 노인일자리 사업 참여회 원은 연간 300명이며, 70명 정도는 전일제근무 (택배) 수익창출을 위해 시장형 일자리사업에 집중함. 문화재해설사는 대표적 인 고학력전문직은퇴자 위주선발	·10개 사업에 234명이 참여. 참여기준은 해당 분야 직무능력 및 소득 수준을 보고 선발 ·민간형(시장형)이 노인 자립에 중요한 역할을 하지만 주로 일자리창 출규모는 많지 않으며, 민간형(인력파견형)은 베이비시터 및 단순노 무직으로 제한적임. ·2009년 무료직업소개사 업 등록	·9개 사업단 268명 참여 ·노인들의 대부분은 용돈 및 생계비 일부충당이유 로 참여함(전적으로 생계 비이유는 20-30%). 노 동강도가 낮은 취업을 희망하여 일반구인처의 조건과 차이가 있음 ·국가지원금은 불변한데 사업량은 급증하여 직 원이직율이 높음.
건의사항	·고령자취업알선총괄기 구 필요(사업별) ·고령자제공사(예 술헬설가)에 대한 인식 제고 ·매칭자금지원의 불안정 성 개선필요	·정부에서 다양한 욕구를 가진 고령자적합직종개 발 필요 ·유사기관 간에 각각고유 역할이 있으므로 네트 워킹 필요 ·프로그램개발 등 소프트 웨어 지원 필요	·고령자직업훈련기회 확 충이 필요 ·고령자를 시장형 일자리 로 유도하기 위한 인센 티브 필요 ·시니어클럽생산제품 등 에 대한 홍보, 판로개척 필요

2. 지방자치단체

지방자치단체가 운영·지원하는 고령자 취업지원기관은 「노인복지법」 제23조의 2에 근거하여 각 지자체별로 다양한 형태로 운영된다. 예를 들면, 서울특별시 고령자취업알선센터, 인천광역시 노인취업정보센터, 경기

도 경기실버인력뱅크, 전라북도 노인일자리추진본부, 경상남도의 노인일자리창출지원센터 등이 대표적이다.

가. 서울시고령자취업알선센터

서울시 고령자취업알선센터는 고령화 추세에 따른 유희노동력을 활용하여 인력난 해소 및 고령자의 적성과 능력에 맞는 일자리 발굴·취업 알선을 통해 고령자의 실질적인 소득을 보장하고자 서울시 거주 만 55세 이상의 고령자를 대상으로 설립된 취업알선전문기관이다. 1992년 12개 기관 운영으로 시작하여 2004년 노인취업전문기관으로 노인취업훈련센터 개소, 2010년 현재 23개 취업알선센터를 운영중이며, 운영인원은 각 센터 당 2명, 지원예산은 개소 당 약 연 1억2천만 원으로 전액 서울시에서 지원한다.

19개 센터의 DB를 구축하고, 2003년부터 매년 실버취업박람회를 개최하여 고령자의 구인업체 개발과 노인재취업에 대한 사회적 인식개선에 중요한 역할을 하며 주요사업은 구직자 모집, 취업상담 및 알선, 사후관리, 구인처 개발 및 관리, 고령화 적합직종 개발 및 취업교육, 취업희망자의 욕구나 문제점에 대한 제반서비스 제공, 한국노인복지회에서 운영하는 영등포고령자취업알선센터를 제외한 22개 센터는 동일지역의 노인종합복지관에서 운영한다(최성일 외, 2009)

2010년 3/4분기까지 구인인원은 21,484명, 구직인원은 8,601명으로 구인배율은 2.50, 알선율은 218%에 달하고 있으나 구직자 대비 취업률은 60.96%수준으로서 매우 높은 고령자취업률을 달성하고 있다(표3-17).

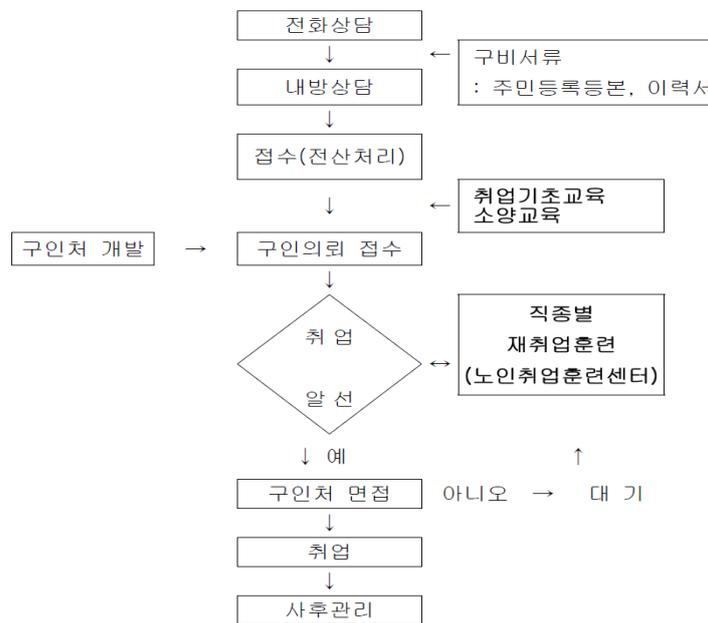
<표3-17> 서울시 고령자취업알선센터별 구인구직 현황(1~9월)('10.1.1~9.30)
(단위:명, %)

연도	구인건수	구직건수	알선건수	취업건수	취업률
2008	15,823	7,229	16,177	5,442	75.28
2009	23,025	11,226	22,532	6,613	58.91
2010	24,078	9,943	21,365	6,103	61.38

자료: 서울시고령자취업알선센터 홈페이지(<http://www.noinjob.or.kr/>)

고령자취업알선센터의 인적구성과 관련하여 서울시운영지침에서는 중앙본부에 4명(상담원, 프로그래머, 사무보조원, 오퍼레이터 각 1명), 각 센터는 소장 이하 2명(선임 상담원, 상담원 각 1명)으로 구성되어 있으며, 필요에 따라 운영기관의 기존인력과 자원봉사자를 양성·활용하도록 권장하고 있다(그림3-2).

[그림3-2] 고령자취업알선 상담서비스 흐름도



자료: 김은희(2007). 서울경제. 서울시정개발연구원

나. 부산광역시 고령인력종합관리센터

부산광역시 고령인력종합관리센터는 부산광역시에 거주하는 만55세 이상의 고령자를 위한 취업알선기관으로 2008년 개소하여 고령자의 경험과 경륜을 살릴 수 있는 일자리 및 봉사영역 개발을 목적으로 일자리 정보 제공, 취업교육, 취업훈련, 사업장 제공 등의 역할을 한다. 2008년 12월부터 노인일자리종합정보시스템을 구축하여 구직자, 구인처, 홍보현황, 취업상담, 취업교육, 사후관리 및 노인일자리 사업에 대한 정보를 전산화하고 있고 2009년 1월에는 노인일자리 사업종합안내 콜센터를 구축 부산광역시 노인일자리 사업에 대한 정확하고 신속한 안내를 가능하게 함으로써 구직희망 고령층의 상담 및 민원을 해결하고 있다.

다. 전라북도의 노인일자리추진본부

2006년 창립한 전라북도 노인일자리추진본부는 전북지역특성에 적합한 노인일자리 개발 및 보급, 전문교육 및 재취업 적응 훈련, 노인일자리 및 참여자에 대한 사후관리를 하고 있으며 부설기관으로 전북노인일자리 교육센터가 있다.

라. 경상남도 노인일자리 창출지원센터

경상남도 노인일자리 창출지원센터는 김해, 마산, 진주, 창원 총 4개 지역에 있으며 만 55세 이상 경남지역노인을 대상으로 지역사회와 기업체의 연계활동을 통해 노인인력활용에 대한 인식개선과 노인에게 취업기회를 제공하며 기업체에게는 노인의 풍부한 업무경험과 노하우를 최대한 활용할 수 있도록 노인·기업체간 종합적인 취업인프라 구축 지원을 목적으로 한다. 주요업무는 민간기업체 채용 지원 및 사후관리(퇴직자 사례분

석), 민간기업체 업체별 D/B구축, 노인적합 직종 개발 및 홍보, 노인취업지원센터 등 노인취업기관 연계망 구축, 민간 노인 일자리 수행기관 지원 및 참여노인 구직욕구 조사 분석, 노인인력 수급의 체계적 관리와 노인취업에 대한 사회적 인식 확산, 기업과 연계한 통합 네트워크 구축 운영 지역단위 실버취업 박람회 개최 등이다.

마. 경기도 실버인력뱅크

실버인력뱅크는 광역단위의 고령자 취업지원기관으로 서울시 고령자취업알선센터, 인천시 노인취업정보센터, 전북 노인일자리추진본부, 경남 노인일자리창출지원센터와 같이 경기도 광역단위의 사업에 대한 총괄 및 조정하고 시·군실버인력뱅크들과의 협력시스템을 구축하는 역할을 수행한다. 2000년도 노인자원봉사센터로부터 시작된 이후 2006년 노인자원봉사센터에서 실버인력뱅크로 명칭변경과 함께 2006년 센터 개수가 21개소로 증가했고, 2008년 현재 광역단위 경기실버인력뱅크 1개소와 시·군 실버인력뱅크 24개소가 설치되어 있으며 2009년에는 경기도 노인일자리 확대를 위해 31개소로 확대하여 전 시·군에 설치운영토록 할 계획으로 있다.

경기실버인력뱅크의 운영은 경기도노인복지시설연합회에서 민간위탁방식으로 운영되며, 시·군 실버인력뱅크는 대한노인회, 노인복지관, 종합사회복지관, 시니어클럽, 자원봉사단체 등에서 운영하고 있는데, 노인복지관에서 운영하는 실버인력뱅크가 10개소로 가장 많았고, 대한노인회 4개소, 자원봉사센터 4개소, 종합사회복지관 3개소, 시니어클럽 2개소, 노인복지센터 1개소 순으로 나타났다(표3-18).

<표3-18> 실버인력뱅크 운영주체 비교

운영주체	개소	지역
경기도노인복지시설연합회	1	경기실버인력뱅크
대한노인회	4	안산시, 화성시, 양평군, 포천시
종합사회복지관	3	성남시, 광명시, 하남시
노인복지관	10	광주시, 용인시, 평택시, 김포시, 안성시, 의왕시, 과천시, 의정부시, 남양주시, 파주시
시니어클럽	2	부천시, 군포시
자원봉사센터	4	수원시, 시흥시, 고양시, 오산시
노인복지센터	1	안양시

자료: 최성일 외 3명(2009)

이와 같이 경기도의 실버인력뱅크는 위탁기관이 일자리 업무와 직접 관련이 없는 경우가 많으며, 다양한 민간위탁기관들이 같은 건물이나 같은 사무실을 사용하고 있는 경우도 있다. 조직구성은 센터장 밑에 기획·교육팀과 행정·지원팀으로 나뉘어져 있으며 각각의 팀에 2명씩 사회복지사가 근무하고 있다. 또한 24개소의 시·군 실버인력뱅크는 권역별 모임으로 연결되어 있고, 제반 사업의 운영을 위해 실무전문가로 구성된 운영위원회를 별도로 구성하고 있다. 시·군 실버인력뱅크는 2명이 근무하고 있으나 한명은 노인자원봉사 위주의 업무를 수행하고 있고 실제 노인일자리 사업은 1명이 전담하고 있는 실정이다.

주요업무는 크게 자원봉사활동과 노인일자리 활동으로 구분되는데, 세부내용은 자원봉사 참여 희망노인 신규등록·관리 및 교육·훈련, 자원봉사 프로그램 개발·보급 및 참여 노인 봉사활동 연계, 노인자원봉사학교 운영 및 경로당 봉사활동 지도, 노인일자리 전담기관과 연계하여 노인인력 활용방안 강구, 노인인력 정보에 대한 DB구축, 노인 희망 사회활동 방향제시 및 참여 유도, 노인일자리 사업에 대한 직무(소양)교육 담당, 지역 노인 노하우 활용을 위한 노인 정보 운영인터넷 사이트 ‘실버 스타넷’ 운영이다.

실버인력뱅크의 사업내용은 자원봉사사업, 은빛사랑나눔단, 교육사업, 연구사업, 홍보사업으로 구성되어 있으며 각 사업내용은 다음과 같다(표 3-19).

경기실버인력뱅크는 도내 일선의 노인인력기관 및 단체들과 연계하여 노인인력에 대한 정보(업체 및 구직자 인력풀)와 지원업무 등의 경기도 광역단위의 일자리허브기관으로서의 역할은 미흡한 것으로 보인다. 시·군실버인력뱅크 역시 경기실버인력뱅크와 크게 다르지 않고 2명의 직원이 자원봉사업무와 노인일자리 사업을 각각 전담하여 수행하고 있는 체계이다.

<표3-19> 실버인력뱅크 사업내용

구분	사업명	사업내용
자원 봉사 사업	Pro-Silver	- 전문적인 기능을 보유한 실버인력 발굴 - 프로실버 인력의 정보에 대한 종합적인 관리 및 연계 - 시, 군 실버인력뱅크 프로실버사업 지원체계 구축
	어르신자원봉사 페스티벌	- 우수 어르신 자원봉사단체 및 개인 시상 - 어울림 한마당 - 문화예술 공연 - 우수 노인자원봉사자 작품 전시회 및 각종 홍보 부스 설치 - 각종 자원봉사 관련 퍼포먼스
	공모지원사업	- 전문직 은퇴 노인 자원봉사 프로그램 - 노인 자원봉사활동의 전문화를 위한 전문봉사단 운영 프로그램 - 노인들의 지역사회 참여를 위한 자원봉사 프로그램
은빛 사랑 나눔단	경기도 노인일자리 특화사업 '은빛사랑나눔단'	- 공익형사업(스쿨존 활동, 귀가지도, 불법주차계도, 유해환 경감시, 화단관리, 급식지도 등) - 교육형사업(방과 후 교실 학습지도, 한자, 서예, 전통놀이 지 도, 자원봉사 활동지도, 장애아동 보조교사 등) - 복지형사업(정서지원, 가사지원, 지역사회 연계, 수발/일상 생활 지원) - 특화 사업(노인복지욕구조사 사업)
교육 사업	실버인력양성교육	- 노인교육 강사풀 운영 - 노인대상 교육지원 강화 - 3단계 교육체계(인식개선교육, 사회성향상교육, 사회참여 교육) 마련 - 시·군 실버인력뱅크 지원(강사풀 운영, 교육진행비 지원, 교 구 개발 등)

구분	사업명	사업내용
	시·군 실무자 교육	- 실버인력뱅크 관리자 교육 - 실무에 필요한 직무교육 및 소진방지를 위한 교육프로그램 제공
연구 사업	시·군 실버인력뱅크 운영 모델 개발사업	- 시·군 실버인력뱅크 운영모델 개발 및 실질적인 업무 지원 방안 강구
	노인진로적성검사	- 노인의 활발한 사회참여 지원을 위한 진로적성검사 실시
	시·군 실버인력뱅크 평가	- 객관적 평가도구의 개발과 보완
홍보 사업	전략적 홍보	- 실버인력뱅크의 사업비전과 주요사업의 홍보를 통한 노인에 대한 사회적 인식개선
	홍보영상물제작	- 주요사업 홍보를 통한 실버인력뱅크의 대외인지도 확대
	홈페이지	- 실버인력뱅크 사업홍보 및 정보 제공
	각종 카드 발급	- 자원봉사증, 은빛사랑나눔단활동증, 노인복지조사활동증 발급

자료: 최성일 외 3명(2009)

경기실버인력뱅크의 예산은 전액 도비로 2007년 기준 302백만 원으로 이 중 인건비는 133백만 원으로 전체 운영비의 44.1%였고 사업비는 124백만 원으로 전체의 41.0%를 차지하며 시·군실버인력뱅크 6개소에 각각 1백만 원씩 사업비를 지원한다.

<표3-20> 실태조사: 지방자치단체 고령자고용서비스 현황

구분	강남고령자취업알선센터	성남실버인력뱅크
고령자 취업알선 프로그램	고령자취업상담, 알선 구인처개발 및 관리 취업적응교육 실시 구직자 및 구인자 사후관리 조사연구사업 어르신일자리박람회 노인취업훈련 등	실버자원봉사사업 노인일자리 사업 은빛사랑나눔단 민간노인일자리 사업
고령자 취업지원 현황	서울25센터가 구인정보 공동 활용 고령자인력수요는 많은 편임(경비, 배달업체 등) 홍보를 통해 구직자확보에 주력함 민간업체알선을 위주로 하므로 75	·청솔종합복지관내에 위치하면서 복지관 인력 3명이 노인취업관련 업무를 담당하며 실버자원봉사사업 (100명), 노인일자리 사업, 은빛사 랑나눔단(100명), 민간노인일자리

구분	강남고령자취업알선센터	성남실버인력뱅크
	세 이상 고령자는 애로 전문직은퇴자 적합 일자리부족 육체적으로 강도 낮은 일자리선호하여 구직자확보에 어려움이 있음	사업(30명) 등을 운영함 취업알선사업은 미미
건의사항	고급일자리 등 다양한 일자리 발굴 노력 필요 ·서울시일자리플러스센터와 연계를 시도하였으나 시스템 불일치, 전산망공유노력이 필요함	·유사기관과의 연계필요성이 있음. 연계중심기관 및 중앙기관이 필요 ·노인일자리 인건비(현재 20만원) 인상 필요

제5절 시사점

첫째, 각 기관별 특성 비교 요약표를 보면 대부분의 기관이 넓은 의미에서 고령자고용서비스를 추진하고 있으나 기관에 따라 중점분야가 다르다.

고용노동부 지원으로 운영되는 고용센터와 고령자인재은행은 직접적인 취업을 목표로 하나 대한노인회 취업지원센터는 보건복지부와 지방자치단체 지원으로 노인일자리 사업과 일반 취업알선을 병행하고 있고, 시니어클럽은 노인일자리 사업 중에서도 시장형, 창업형을 중심으로 운영되고 (지방자치단체 지원) 사회적기업도(고용노동부 지원) 시도하고 있다. 고용노동부의 고령자고용서비스사업은 고용센터와 고령자인재은행을 통해 이루어지고 있으며 민간 노동시장 취업을 목적으로 한다. 이 때 고령자에 대한 직접적인 취업알선은 고령자인재은행 위탁을 통해 추진되며 고용센터에서는 주로 기업의 고령자고용을 촉진하기 위한 각종 장려금을 지급하는 업무를 담당하고 있다. 반면 보건복지부 및 지방자치단체는 정부지원일 자리를 제공하여 적정한 소득과 함께 건강, 여가 등을 복합적인 목적으로 사업을 수행하지만 민간취업알선은 다소 소극적이다.

<표3-21> 서울지역 고령자고용서비스 기관별 특성 요약표

기관명	타깃집단	연간예산	연간취업자수	전임자
서울동부 고용센터	고령자에 특화되지 않음	고령자인재은행 위탁	50세 이상 취업건수는 4,747명(2010년 8월 31일까지)	취업지원 1과의 고령자인재은행 담당자 1명
대한노인회 취업지원본부	60세 이상의 구직 희망 고령자	2,500만원 (1인인건비+운영비) 보건복지부 전액 지원	41,908명 (2009년도 12월 기준, 전국 실적)	지회별 전임자 1명
종로 시니어클럽	건강한 남성 고령자 위주(시장형 사업단에 주력)	1,199,174,213원 (보조금+사업수익금, 2009년 기준)	293명 (2009년도 12월 기준)	총 6명. 기관장 1명, 실무자 4명, 계약직 1명.
강남 고령자취업 알선센터	서울시 거주 60세 이상 구직희망자	서울시에서 인건비 및 운영비 지원. 인건비는 호봉에 따라 지급, 운영비는 연간 610만원	87명 (2010년도 1/4분기)	직원 2명
동작 고령자인재은행	50세 이상의 지역 준고령자	전체예산 11,214만원 (고용노동부 보조금 9,600만원+자체부담금 1,614만원, 2010년도)	519명 (2010년도 2/4분기)	실무자 3명
중견전문인력 고용센터	상시 30인 이상 기업 등에서 유사분야 10년 이상 재직	2010년 현재 1억7천만원	2009년 구인 275명, 구직 655명, 알선 663명, 취업 138명	소장(겸임), 본부장 및 실무자 3명 등 5명

<표3-22> 경기성남지역 고령자고용서비스 기관별 특성 요약표

기관명	타깃집단	연간예산	연간취업자수	전임자
성남고용센터	고령자에 특화되지 않음	고령자인재은행 위탁	2010년 9월 8일까지 50세 이상 취업건수는 1,702명	고령자인재은행 담당자 1인
대한노인회 성남 취업알선센터 (중원구)	65세 이상 취업 희망고령근로자 (근로능력보유+생활비 필요)	2,184만원 (1인인건비+운영비) (성남시)	2009년 218명	전임자 1명

기관명	타깃집단	연간예산	연간취업자수	전입자
시니어클럽	성남시거주 60세 이상구직희망노인	약 11억 (경기도 15%+성남시비85%)	일자리사업위주임 민간분야취업실적 55명	정규직원6명 (3명은 월90만원계약직)
경기실버인력뱅크	성남시 거주 60세 이상 고령자	2억4천만원	30명 (연간목표인원)	복지관 인력3명
고령자인재은행	50세 이상 고령자(주로 여성)	4,680만원 (국비)	2009년 1,051명	고령자취업알선 담당자 2인

<표3-23> 대전지역 고령자고용서비스 기관별 특성 요약표

기관명	타깃집단	연간예산	연간취업자수	전입자
대전고용센터	고령자에 특화되지 않음(단순노무 경우 50% 이상)		50세 이상 2,661명 (2010년 9월 27일)	단순노무직알선(담당 1명+명예상담원1명)
대한노인회 대전서구 취업지원센터	대전시 거주 65세 이상 취업희망노인	25,151만 원	일반취업 214명, 노인일자리 사업 288명(2010년 8월말)	센터장 포함 3명 (인건비 지원 2명)
유성시니어클럽	대전시거주 60세 이상구직희망노인	23,252만 원	268명(2010년 8월말)공익형 84명, 시장형 46명, 고유사업 121명, 창업형 7명, 사회적일자리 10명	정규직 6명, 계약직 1명
조치원YWCA 고령자인재은행	50세 이상 고령자(주로 여성)	2,800만 원	3,702명 (2010년 8월말)	3명

둘째, 고용노동부, 보건복지부, 지방자치단체의 고령자 정책 대상 집단 및 고령자고용서비스가 중복되고 있다.

고용노동부, 보건복지부, 서울시는 고령자의 취업알선, 구인구직 신청접수, 취업 및 진로상담, 취업신청자 사후관리, 구인처 개발 등 공통 업무를 맡고 있으나 대상자의 연령 내에서 고용노동부 고령자인재은행의 경우 50세 이상의 고령자를 보건복지부 노인취업지원센터는 65세 이상, 서울시 고령자취업알선센터는 55세 이상의 고령자를 대상으로 한다. 이렇게 사업

대상자가 중복되거나 다르게 선정되어 개별적으로 관리되면서 기관별 협조가 어렵고 부처 간 자료공유도 전무하다.

정부지원 노인적합형 일자리창출에 관심을 두고 있는 보건복지부와 지방자치단체(경기도, 성남시 등)의 일자리 사업은 중복적으로 이루어지고 있다. 대한노인회취업센터에서도 주된 사업은 정부지원 일자리 사업이면서 민간노동시장 취업에 대한 재정 등은 미미하며 경기실버인력뱅크와 같은 지방자치단체 특화사업이 중앙정부사업과 차별성 부재하다.

셋째, 위탁기관의 다양성으로 인한 정책추진의 통일성 부재이다.

고용노동부는 고령자인재은행의 업무를 사회복지회관, 산업인력공단 지사, 기타 민간기관 등 다양한 기관에 위탁을 주고 있는데 이들 기관이 설정한 정책목표대상이 동일하지 않고 업무의 동질성을 찾을 수 없어 업무상 연계 혹은 협조와 긴밀한 상호 네트워크를 기대하기 어렵고, 노인복지기관이 아니므로 고령층에 대한 접근도 제한적으로 이루어진다. 비교적 대한노인회취업지원센터 및 시니어클럽은 노인복지관 등과 연계되어 유사기관의 자원 및 네트워크 활용이 가능하고 복합적인 서비스 제공이 가능하다는 장점이 있다. 또한 서울시고령자취업알선센터는 자치구의 노인복지관 내에 설치되어 고령 구직자와 접촉하며 정보 및 지식공유를 통해 네트워크를 구축, 노인복지관의 복지업무, 노인일자리 사업과 연계하여 복합서비스 제공할 수 있다는 장점이 있다. 그러나 보건복지부의 일자리 사업이 고령자고용촉진보다는 일과 여가, 정부지원일자리사업을 주로 제공하기 때문에 고령자의 경제적 자립, 자활의 목적에는 부합하지 않다고 볼 수 있다. 지방자치단체도 별도의 지역수행기관에 위탁하고 있어서 중앙정부와의 차별성이 부재하다.

넷째, 영세성으로 고령자취업지도 전문성 부족이다.

위에서 살펴본 바와 같은 전달체계의 중복성으로 인해 각 기관마다 최소한의 예산(1-2명의 인건비 및 운영비)으로 소수 근무인원이 상담, 알선, 구인처개발, 취업훈련 및 지도 등의 업무를 효율적으로 수행할 수 없고

전문적인 서비스 제공도 어려운 실정이다. 각 부처의 인적자원을 통합하고 개소 당 인원을 증원하면 중복에 따른 행정낭비를 방지할 수 있고 전문적인 서비스 제공이 가능해 질 수 있다고 판단된다.

고령자고용서비스를 효율화하고 전문성을 높이기 위한 정책방향은 다음과 같이 제시될 수 있다.

첫째, 고령자고용서비스총괄기구 및 고령자고용서비스 종합대책의 수립이 필요하다.

고령자취업관련 지원은 중앙부처간 역할 및 기능 조정 후 수행기관에 사업이 전달되어야 하나 현재는 중복되는 경우가 많고, 지원 부처에 따라 기준도 달라 문제가 되며, 실적 중심의 평가로 실질적인 일자리 연계, 일자리 창출 등이 어렵다고 현장에서 지적하고 있다. 그러므로 고령자취업관련 업무를 총괄, 조정하는 기구, 지역 내 고령자취업지원기관 간의 연계 및 역할조정을 위한 네트워크 구축도 필요하다. 이와 같은 총괄기구를 중심으로 적합 직종개발, 취업알선, 교육훈련, 일자리개척 및 창업지원 등 다양한 프로그램을 상호 연계하여 효과적으로 추진하기 위해 지역단위 총괄기구 및 협의체를 구축한다. 공공근로 알선, 민간 구인처 알선, (수익형) 일자리 창출 등 사업별로 전문적인 서비스 메뉴얼 개발·활용이 필요한데 한 기관에서 여러 유형의 서비스를 제공하기보다는 기관별로 집중적·전문적으로 운영하고, 집중 지원을 받는 것이 바람직하다. 또한 고령자취업훈련을 전적으로 수행하는 전문교육기관의 설치와 교육프로그램 개발과 고령자취업지원기관 직원의 교육 및 전문성 강화를 위한 지원도 필요하다. 워크넷을 중심으로 고령자통합전산망의 개발, 활용도 검토되어야 한다.

둘째, 고령자에게 적합한 ‘괜찮은 일자리(decent job)’의 개발이 절실하다.

구인처 개척을 통한 고급 일자리를 포함 다양한 일자리 발굴이 필요한데, 구인처 확보와 관련하여 근본적인 문제점은 지난 10-20년간 고령자들의 학력, 기술 등은 높아진데 반해 일자리(급여 등의 조건)는 그대로라는

점이다. 고급 일자리 발굴을 위해서는 우선 기업 조직문화를 개선할 필요가 있음. 경험과 능력이 있더라도 조직문화에 적응하기 힘들다는 이유로 고령자 채용을 꺼리는 경우가 있다. 국제고용기구의 ‘괜찮은 일자리(decent job)’ 기준은 ①지속적이고 안정적 근무 가능, ②사회보험 제공, ③최소한 중위인급의 2/3 이상 지급, ④적절한 근로시간 준수 및 근로환경 제공, ⑤자유선택과 자아실현 가능성을 고려하여 기준을 개발해야 한다. 현재 고령자취업은 단순노무직(경비, 청소, 주방보조 등)에 집중되어 있고 일정기간의 취업이 보장되지 못하는 불안정한 상태이다. 정부에서 추진하는 노인일자리 사업 또한 월 20만원, 1년에 7개월 기준으로 일자리 숫자 늘리기에 급급하고 있어 소득보장으로서의 기능을 충분히 수행하지 못하고 있다. 특히 올해부터 은퇴를 시작한 베이비붐세대(1955-1963년생, 712만 명)는 현 노인세대 보다 학력수준이 높아 전문성을 활용할 수 있는 일자리 개발이 시급하다.

셋째, 재취업 및 노후대비 전문 교육프로그램 마련이 시급하다.

전문적이고 체계적인 재취업교육 프로그램이나 기관이 필요하고, 예비고령자를 대상으로 하는 일종의 노후대비 교육프로그램 제공이 필요하다. 그리고 고령자를 어떻게 받아들이고 이 시기를 어떻게 준비해야 할지에 대한 교육이 필요하다. 특히 고학력베이비부머의 대량 은퇴에 대비(은퇴자재교육 및 취업알선망 체계 정비)하여야 한다. 최근 발표된 제2차 저출산고령사회 기본계획(안)에서도 현 노인층을 대상으로 “일자리사업내실화”를 목표로 ‘노인일자리 확충 및 질적 고도화’와 ‘일자리사업 체계화’를 추진과제로 하며 베이비부머를 대상으로는 “다양한 고용기회 제공”을 목표로 ‘고령자 고용연장’과 ‘맞춤형 고령자 전직 및 취업지원 서비스 강화’를 추진과제로 수립하고 있다.

넷째, 고령자고용서비스 실무자 처우 개선을 통한 전문성을 제고해야 한다. 실무자 한 명이 구직자 모집부터 취업알선, 교육제공, 사후관리 및 기관홍보까지 담당해야 하는 상황이며 급여수준이 낮고 대다수가 비정규

직이다. 기관 간 경쟁, 실적에 따른 인센티브에 대한 부담감이 과다(고령자 인재 은행의 경우)하여 직무 몰입도를 저하시킬 수 있기 때문이다.

제4장 외국의 고령자고용서비스 사례

제1절 일본

1. 고령자 고용현황 및 고용정책

가. 고령자고용현황⁶⁾

일본은 이미 2007년 65세 이상 인구가 21%를 넘어서는 초고령사회에 진입하였으며 2008년 현재 생산가능 인구 대비 65세 이상 인구비율은 이의 34.0%로 추정되고 있다. 이와 같이 저출산·고령화가 급속히 진행되고 있는 일본에서는 「고령자고용안정법」의 개정을 통해 기업의 고령자고용확보조치를 추진하고 있다.

2006년 4월에 개정된 「고령자고용안정법」에 의하면 다음과 같이 65세까지의 고용확보조치를 의무화하고 있다. 즉 65세 미만으로 정년을 정하고 있는 기업은 고령자의 65세까지의 고용을 확보하기위해 정년을 단계적으로 65세까지 올리거나, 계속고용제도를 도입하거나, 정년제 폐지 등

6) 독립행정법인고령.장애자고용지원기구(2009). 고령사회통계요람

중에 한 가지 조치를 취할 필요가 있게 되었다. 고용확보조치를 강구하지 않으면 정년을 단계적으로 올려 2010년 3월말까지는 63세, 2013년 3월말까지는 64세, 2013년 4월 1일 이후는 65세가 되도록 해야 한다. 사업주는 정년 및 계속고용제도의 상황에 대해서 매년 6월 1일 후생노동대신에게 보고하는데 2008년도 집계(2008년 10월 후생노동성 발표)에 의하면 많은 기업이 고령자 고용확보조치를 실시하고 있는 것으로 나타났다(표4-1, 4-2).

<표4-1> 65세 이상까지 희망자 전원이 일할 수 있는 기업의 비율

	정년 규정의 폐지	65세 이상 정년	희망자 전원 65세 이상 계속고용	합계
계	2.0%	9.4%	27.6%	39.0%
중소 기업 (51~300명)	2.3%	10.2%	29.7%	42.2%
대기업(301~)	0.5%	5.0%	15.7%	21.2%

자료:후생 노동성 『2008년 6월 1 일 고연령자 고용 상황 보고』
*동 보고는 51명 이상 규모 기업이 대상(이하 동일)

<표4-2> 70세까지의 고용 확보 조치를 도입한 기업의 비율

	정년 규정의 폐지	70세 이상 정년	계속고용		합계
			희망자 전원 (70세 이상)	기준 해당자 70세 이상	
계	2.0%	0.2%	2.2%	7.9%	12.4%
중소기업 (51~300명)	2.3%	0.2%	2.4%	8.3%	13.2%
대기업(301~)	0.5%	0.0%	0.9%	5.9%	7.4%

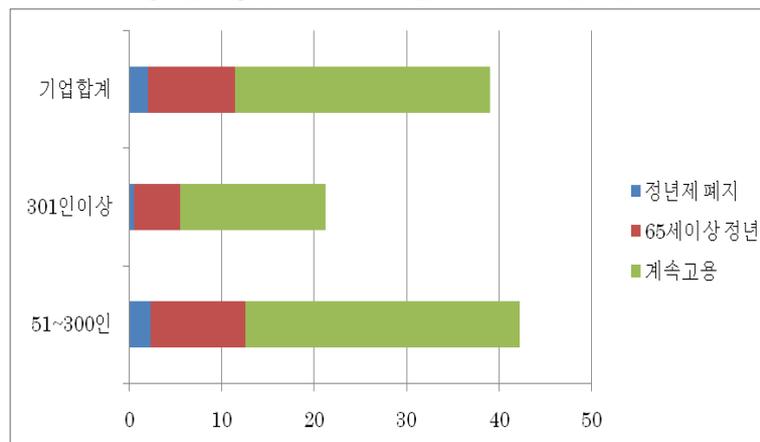
자료:후생 노동성 『2008년 6월 1 일 고연령자 고용 상황 보고』
*동 보고는 51명 이상 규모 기업이 대상(이하 동일)

고용확보조치의 실시 기업 중 ‘정년제의 폐지’를 하는 기업은 2.0%에 지나지 않으며 ‘정년을 올리는’ 조치를 취하는 기업도 12.4%로 낮은 비율

로 나타났다. 그러나 많은 기업들은 ‘계속고용제도의 도입(85.4%)’에 의한 조치를 강구하고 있다. 계속고용제도를 도입한 기업 중 희망자 전원이 계속해서 고용되는 제도를 도입하고 있는 기업은 38.6%이고, 대상자에 관련된 기준을 노사협정에서 정해서 도입하고 있는 기업은 44%, 노사협정의 협의가 이루어지지 못하고 특례조치에 의한 취업규칙 등으로 기준을 정해서 도입하고 있는 기업은 17.4%로 나타났다.

결과적으로 희망자 전원이 65세 이상까지 일할 수 있는 기업(‘정년제의 폐지’, ‘65세 이상으로 정년 올리기’, ‘희망자 전원 65세 이상까지 계속고용제도 도입’)의 비율은 39%이고, 종업원 수 300인 이하 규모 기업에서 그 비율이 높은 것으로 나타났다(그림4-1).

[그림4-1] 65세까지 근로할 수 있는 기업비율

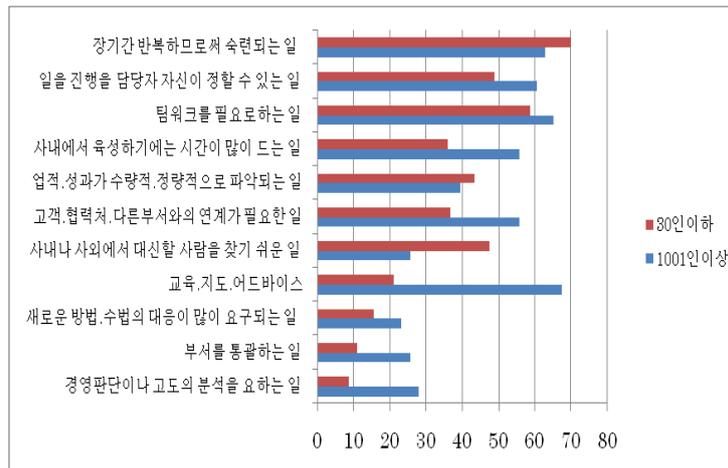


일본 기업의 경우 70세 이상 종업원을 활용한 경우도 증가하고 있는데 그 현황은 다음과 같다. 2006년도 시점에서 65세 이상의 상용 노동자가 3명 이상 재직하고 있는 기업을 대상으로 한 조사에서 70세 이상의 종업원이 재직하는 기업은 55.3%이고, 업종별로는 ‘음식점·여관업(64.6%)’, ‘운수·운송업(63.1%)’, ‘의료·복지업(61.6%)’ 등이다. 대규모 기업보다도 소규

모 기업에서 그 비율이 높은 것으로 나타났다(30인 이하: 55.2%, 1001인 이상: 37.4%).

[그림4-2]에서 70세 이상 종업원이 담당하는 업무 및 특징을 보면, 소위 말하는 암묵적인 지식을 이용한 팀워크를 이용하는 일에서 고령자의 경험이 활용되고 있다고 생각된다. 규모별로 보면 1001인 이상인 대규모 기업에서는 ‘교육,지도, 어드바이스를 하는 일’이 67.5%로 상당히 높아서 젊은이들에 대한 지도자적 역할이 기대되었다.

[그림4-2] 70세 이상 종업원의 담당업무 및 특징(복수응답)



나. 고령자고용정책

앞에서 서술한 바와 같이 일본의 고령자고용촉진정책은 「고령자고용안정법」을 바탕으로 구체화되었다. 즉 고령자의 지식, 경험을 활용한 65세까지의 고용보장, 중고령자의 재취직 지원·촉진, 고령자의 다양한 취업·사회참가 촉진 등이다.

구체적으로는 「고령자고용안정법」의 내용은 60세미만의 정년금지, 65세

까지 정년연장, 계속고용제도의 도입, 정년폐지의무화, 고령자의 재취직촉진, 정리해고로 이직예정인 고령자에 대한 구직활동지원서의 작성·교부의무화, 근로자의 모집·채용 연령제한 시 이유제시의 의무화, 실버인재센터 등이다. 특히 「고령자고용안정법」에 의해 기업의 실정에 맞게 2006년 4월까지 고령자에 대한 연금지급 개시연령을 연장, 기업의 65세 연장, 정년제 폐지, 퇴직 후 우선희망자 재고용 중에서 한 가지를 선택토록 하였다. 정년과 관련된 「고령자고용안정법」 관련 조항은 <표4-3>과 같다.

<표4-3> 일본의 「고령자고용안정법」 정년 관련 조항

<p>고령자고용안정법(고연령자 고용안정 등에 관한 법률)(1971년 법률 제 68호)(발췌)(정년을 정하는 경우의 연령)</p> <p>(고연령자 고용 확보 조치)</p> <p>제9조 정년(65세 미만)에 한함. 이하 이 조에 대해서 동일.) 규정을 하고 있는 사업주는 그 고용하는 고연령자의 65세까지가 안정된 고용을 확보하기 위해, 다음의 각 호에 열거한 조치(이하 「고연령자 고용 확보 조치」라고 한다.)의 어떤 것을 강구하지 않으면 안 된다.</p> <p>1 해당 정년의 인상</p> <p>2 계속 고용 제도(실제로 고용하고 있는 고연령자가 희망할 때에는 해당 고연령자를 그 정년 후도 계속해서 고용하는 제도를 말한다. 이하 동일.)의 도입</p> <p>3 해당 정년 규정의 폐지</p> <p>부칙(고연령자 고용 확보 조치에 관한 특례등)</p> <p>제4조 다음의 표의 상란에 열거한 기간에 대한 제9조 제1항의 규정의 적용에 대해서는, 동항 중 「65세」라는 것은 동표의 상란에 열거한 구분에 응해 각각 동표 하란에 열거한 자구로 한다.</p>		
<p>2006년 4월 1일부터 2007년 3월 31일까지</p>	<p>2007년 4월 1일부터 2010년 3월 31일까지</p>	<p>2010년 4월 1일부터 2013년 3월 31일까지</p>
<p>62세</p>	<p>63세</p>	<p>64세</p>

2 정년(65세 미만)에 한정한다.)규정을 하고 있는 사업주는 2013년 3월 31일까지의 사이, 해당 정년의 연장, 계속 고용 제도의 도입 또는 개선 그 외의 해당 고연령자의 65세까지의 안정된 고용 확보를 도모하기 위해서 필요한 조치를 강구하도록 노력하지 않으면 안 된다.

일본은 후생노동성이 관장하는 고령·장애자고용지원기구, 지역 중심의 실버인재센터 등을 중심으로 고령자고용정책을 추진하고 있다. 고령·장애자 고용지원기구는 주로 기업고용촉진장려금 지급 업무를 수행하면서 고령자고용을 유도하고 있으며 실버인재센터는 다양한 취업, 넓은 의미의 사회참가를 촉진하기 위한 일자리 중개 사업을 수행한다. 이하에서 각각 구체적으로 살펴볼 것이다.

2. 독립행정법인 고령·장애자고용지원기구

가. 고령·장애자 고용지원기구의 설치 배경 및 법적근거

2003년 10월 1일, 일본 장애자 고용 촉진협회의 업무에 국가 및 (재)고령자고용개발협회의 업무의 일부를 통합하여 “독립행정법인 고령·장애자고용지원기구”가 설립되었다.

당초 장애자고용촉진협회는 1976년 노동대신의 인가를 받아 설립된 단체로서 납부금 관계 업무, 장애자직업센터 설치 운영업무 등을 담당하였고, (재)고령자고용개발협회는 재단 법인으로 1978년 설립된 이후, 1986년 노동대신에 의해 중앙고령자고용안정센터로 지정되었으며 정년인상·65세까지의 계속고용제도의 도입에 관한 상담 원조 업무를 담당해왔다. 이후 2003년에 이르러 고령자 등을 고용하는 사업주 등에 대한 급부금을 지급하거나 고령자의 고용을 지원하기 위한 업무 등을 실시하기 위하여 독립행정법인으로서 고령·장애자고용지원기구를 설치하였으며, 이는 「고

령·장애자고용지원기구법(2002년 법률 165호, 12.31 공포)』에 근거하고 있다.

<표4-4> 독립행정법인 고령·장애자 고용지원기구의 연혁

연도	내용
1971년 5월 26일	(사)장애인 고용촉진협회 발족
1974년 5월 30일	(사)전국 심신장애자 고용촉진 협회 발족
1977년 3월 1일	신체장애자 고용촉진협회 출범
1978년 9월 1일	(재)고령자 고용개발협회 설립
1979년 7월 1일	국립 직업재활센터 개소
1985년 4월 1일	고용 촉진 사업단 (현 독립행정법인 고용·능력 개발기구)에서 납입금 업무전면이관
1986년 5월 1일	(재)고령자고용개발협회가 중앙고령자등고용안정센터로 지정 받아 업무 시작
1987년 5월 21일	국립 길비타카하라(吉備高原) 직업 재활 센터 개소
1988년 4월 1일	일본 장애자 고용촉진협회로 명칭 변경
1991년 11월 18일	장애자 직업종합센터 개소
2003년 10월 1일	독립 행정 법인 고령·장애인 고용 지원기구 설립
2009년 3월 31일	척수 손상자 직업 센터 폐지

자료: 일본 고령·장애자 고용지원기구 홈페이지(2010)

나. 조직 및 고령자고용관련 주요업무

일본의 고령·장애자 고용지원기구에서는 한명의 ‘이사장’ 및 ‘이사장대리’ 이사가 통합조직을 관할하고 있으며 총무부, 경리부, 기획개발부, 급부금부, 장애자조성부, 고용개발추진부, 업무부, 고령자조성부, 정보연구부 등으로 하부조직이 구성되어 있으며 고령자 업무는 고령자와 관련하여 주요 업무는 고령자 등의 고용촉진을 위한 급부금의 지급(표4-5), 고령자 등의 고용에 관한 사업주지원(표4-6) 직업설계에 의한 중고령자 지원(표4-7) 등으로 구분된다.

<표4-5> 고령자들의 고용촉진을 위한 급부금의 지급

	세부내용1	세부내용2
고령자고용촉진급부금	중소기업정년연령끌어올리기 장려금 (70세까지 일할 수 있는 기업장려금) 목적: 65세 이상으로 정년 연령을 끌어올리는 것. 이에 따른 임금체계의 재정비나 직종 개발에 있어서 중소기업의 부담이 크므로 이를 지원하기 위한 [정년 연령 끌어올리기 등의 장려금을 지급.	고용보험의 상용 피보험자수 300명 이하인 사업주가 취업규칙 등에 의해 「고령법」 제9조2항에서 규정하는 고령자 고용확보조치 중, 65세 이상으로 정년 연령을 올리고, 희망자 전원을 대상으로 65세 이상까지 계속 고용제도의 도입 또는 정년 폐지를 실시했을 경우, 도입한 제도에 상응해서 일정액을 지급함.
	고령자고용모델기업조성금	70세 이상까지 일할 수 있는 구조, 혹은 65세 이상으로 정년 연령을 끌어올리거나 65세 전에 계약기간이 종료되지 않는 희망자 전원을 대상으로 하는 계속고용제도의 도입을 위한 새로운 직무영역의 확대, 처우개선, 적극적으로 고령자를 고용하는 등의 모델적인 활동을 한 사업주 중에서 지역 파급효과가 높다고 인정되는 것에 대해 실시하는데 소요된 비용의 2분의 1을 지급함.
	중소기업고령자고용확보실현 장려금	사업주단체가 산하에 중소기업 사업주에 대해 「고령법」 제9조 제1항에서 규정하는 고령자 고용확보조치의 도입이나 그 외에 필요한 고용환경 정비에 대한 상담 및 지도 등을 실시한 경우, 실시하는 데 소요된 비용에 상응하는 액수를 지급함.
고령자들의 공동취업기회 창출조성금	45세 이상 고령자 세 명이 자신들의 취업경험 등을 활용해서 공동으로 사업을 개시해서 노동자를 계속적으로 고용·취업기회를 창출한 경우에 사업을 개시하는데 소요된 비용에 대해 일정액을 지급함	

<표4-6> 고령자들의 고용에 관한 사업주지원

	세부내용1	세부내용2
고령자들의 고용에 관한 사업주 지원	사업주에 대한 상담·원조 (각 도도부현협회에 고령자고 용어드바이스 및 70세 고용지 원어드바이저를 배치)	고령자고용어드바이저에 의한 상담·원 조: 정년 연령을 올리거나 폐지, 계속 고용제도의 도입 또는 고용관리의 개선 등에 매진하는 기업 등으로부터의 요청 에 의해 어드바이저가 기업을 방문, 기 업진단시스템을 활용해서 조건정비에 수반하는 방해요인의 발견·정리, 문제 해결을 위한 수순·파업 등 구체적인 문 제에 대해 상담에 응하고 조언 함. 기획입안: 어드바이저에 의한 상담·조 언에 의해 명확해진 조건을 정비하기 위해서 필요한 개별적·구체적 과제에 대해 인사처우제나 직장개선 등의 조 건정비에 대한 구체적인 개선책을 기업 으로부터의 요청에 따라 어드바이저가 작성해서 제안함(사업주의 부담은 경비 의 1/2 혹은 1/3).
		70세까지 일할 수 있는 기업의 보급촉 진: [70세까지 일할 수 있는 기업을 실현하기 위해서는 다양한 근로방법에 대응하는 인사관리제도, 건강관리나 직 장개선, 종업원의 모랄 환기 등 더욱 고용환경의 정비가 필요하게 되면서 본 기구에서는 선진 사례의 수집, 정보를 제공함과 동시에 70세 고용지원 어드 바이저를 도도부현 협회에 배치하여 사 업주 등에 상담·원조를 실시
	사업주에 대한 연수·강습의 실시	직장활성화연수(사업주부담은 경비의 1/2, 1/3) 고령자고용관리연수 고령자고용추진자강습
	조사연구·공동연구	고령화에 대응하기 위한 조사연구 기업과의 공동연구

<표4-7> 직업생활설계에 의한 중고령자 지원(현재 이 업무는 폐지에정)

	세부내용1	세부내용2
직업생활설계에 관한 중고령자 지원	목적: 고령자의 사회참여가 높아져가고 있는 현재, 본 기구에서는 수요가 많을 것으로 예상되는 도시부를 중심으로 [고령기 고용취업 지원코너]를 설치하여 고령기에 직업생활의 설계를 용이하게 하기 위한 다음과 같은 상담·원조 등의 사업을 실시하고 있고, 코너가 설치되어있지 않은 현에서는 세미나 개최와 홈페이지 등을 활용한 정보제공을 하고 있음.	상담·원조의 실시 퇴직준비, 재취업, 캐리어 정리, 직무경력서 작성 등의 직업생활설계를 지원하기 위한 상담·원조를 실시하는 것 외에도 연금, 세금, 불란티어, 삶의 목표 등에 대해서도 전문상담을 실시하고 있음.
		세컨드캐리어강습지원: 중고령 재직자의 세컨드 캐리어(정년·퇴직후의 제2의 직업)형성을 지원하는 강습임. 구체적으로 중고령 재직자가 직업캐리어 형성(직무경험을 통한 직업능력의 형성)에 대해 사전에 주체적으로 생각해서 자신에게 맞는 근로방법을 선택함으로써 고령기에 의욕과 능력에 맞는 근로방식이 가능하도록 일에 대한 의식개혁이나 자기 캐리어의 정리, 캐리어 플랜의 구축 등을 내용으로 하는 강습을 실시하고 있음.
		세미나개최: 고령기에 직업생활설계를 용이하게 하기 위한 퇴직준비, 캐리어 설계 등에 대한 세미나를 개최하고 있고 창업, U.I 턴 취직, 사회공헌활동 등의 경험자에 의한 체험담이나 의견교환을 중심으로 한 체험 세미나를 개최하고 있음.
		홈페이지를 활용한 정보의 제공: 직업생활설계 관련정보, 각종 세미나의 개최안내를 하고 있고, 각 지역에 고령자가 고용, 취업, 창업, 불란티어 활동 등을 할 경우에 상담할 수 있는 관계기관 등을 게재한 [지역정보 링크집]등을 홈페이지 등을 활용해서 제공하고 있음. 그리고 이러한 지역정보를 책자로 묶은 [지역캐리어맵]도 작성하여 배포하고 있음.

3. 실버인재센터⁷⁾

가. 실버인재센터의 설치배경 및 법적근거

실버인재센터는 「고령자 등의 고용안정 등에 관한 법률」에 근거하여 구시정촌(區市町村)별로 설치되어 있는 공익법인(사단법인)이며, 기업이나 가정, 공공단체 등으로부터 고령자에게 맞는 일을 받아서 실버 인재센터의 회원에게 일을 제공하고 있는 일종의 직업알선기구이다(도쿄 시고토 재단, 2008). 그 배경은 <표4-8>과 같다.

<표4-8> 실버인재센터 연도별 설치배경

1975년	도쿄에서 퇴직 후에도 일을 원하는 고령자를 위해 고령자사업단 ¹⁾ 이 설립되어 전국 각 지역으로 퍼져나감
1980년	고연령자에 대한 임의적인 취업기회를 제공하는 단체를 육성하는 지자체에 대해 국고보조를 시작함. 이를 계기로 「고령자사업단」의 명칭이 실버인재센터로 통일되어 사업이 확대됨
1986년	「고연령자의 고용안정 등에 관한 법률」에서 정년퇴직자들의 고연령자 취업기회 확보를 국가와 지방자치단체의 책무로 간주하면서 실버인재센터의 설립은 비약적으로 성장
1996년	실버인재센터연합제도가 창설됨으로써 도도부현(지방자치단체)이 실시하는 고령사회대책과 원활한 협력 하에 효과적으로 사업이 진행되기 시작 (재)도쿄 시고토 센터가 도쿄도 실버인재센터연합으로 지정됨

나. 기능 및 조직

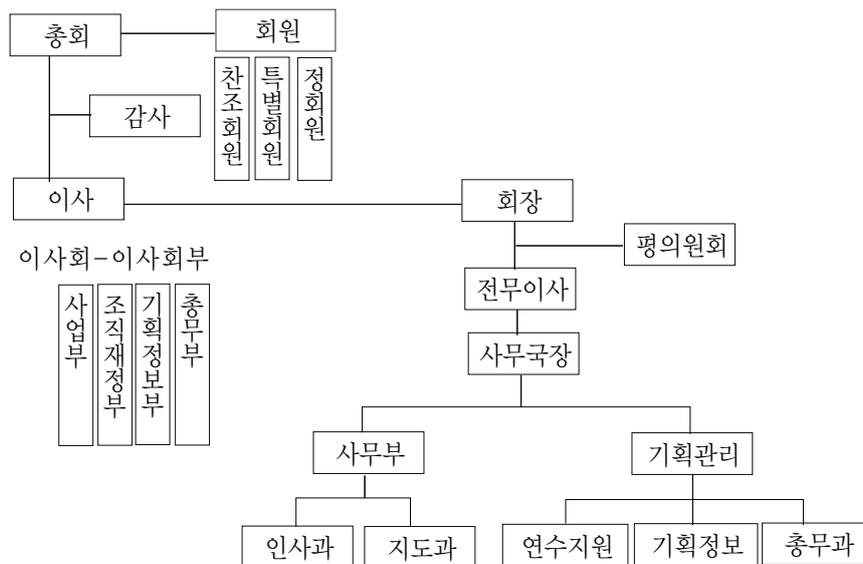
실버 인재센터는 정년 퇴직자 등 고령자에게 그 라이프스타일에 맞춘

7) 도쿄 시고토 재단, 2008; 강신욱·모선희(2007), “노인인력활용 프로그램에 관한 한일 비교연구”, 노인복지연구, 38호.; 사단법인 전국실버인재센터 사업협회 홈페이지 <http://www.zsjc.or.jp>

“임시적이고 단기 또는 기타 손쉬운 취업(기타 손쉬운 취업과 특별한 지식, 기술을 필요로 하는 취업)”을 제공하는 모두 자원 봉사 활동을 비롯한 다양한 사회 참여를 통해, 고령자의 건강에 보람 있는 삶의 실현과 지역 사회의 복지 향상과 활성화에 기여한다. 이와 같이 실버인재센터가 중재한 일자리는 임시적, 단기적이고 경미한 업무이며 일에 대한 보수도 임금 이 아닌 배분금으로 규정하고 있으며, 실버인재센터의 취업은 4대 보험 적용대상에서 제외된다.

고령자일자리 중개 사업을 운영하기 위한 실버인재센터의 조직도는 다음과 같다.

[그림4-3] 실버인재센터의 조직도



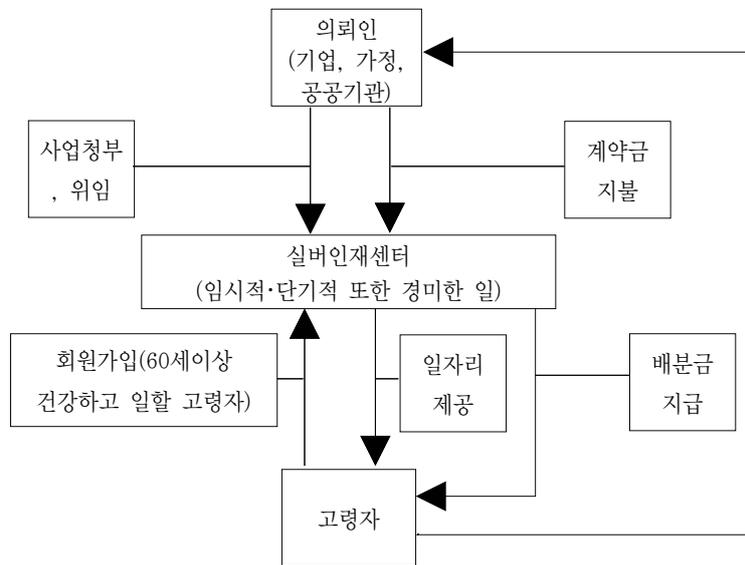
자료: 사단법인 전국실버인재센터 사업협회 홈페이지(2010)

다. 운영체계

1) 회원가입과 일자리계약

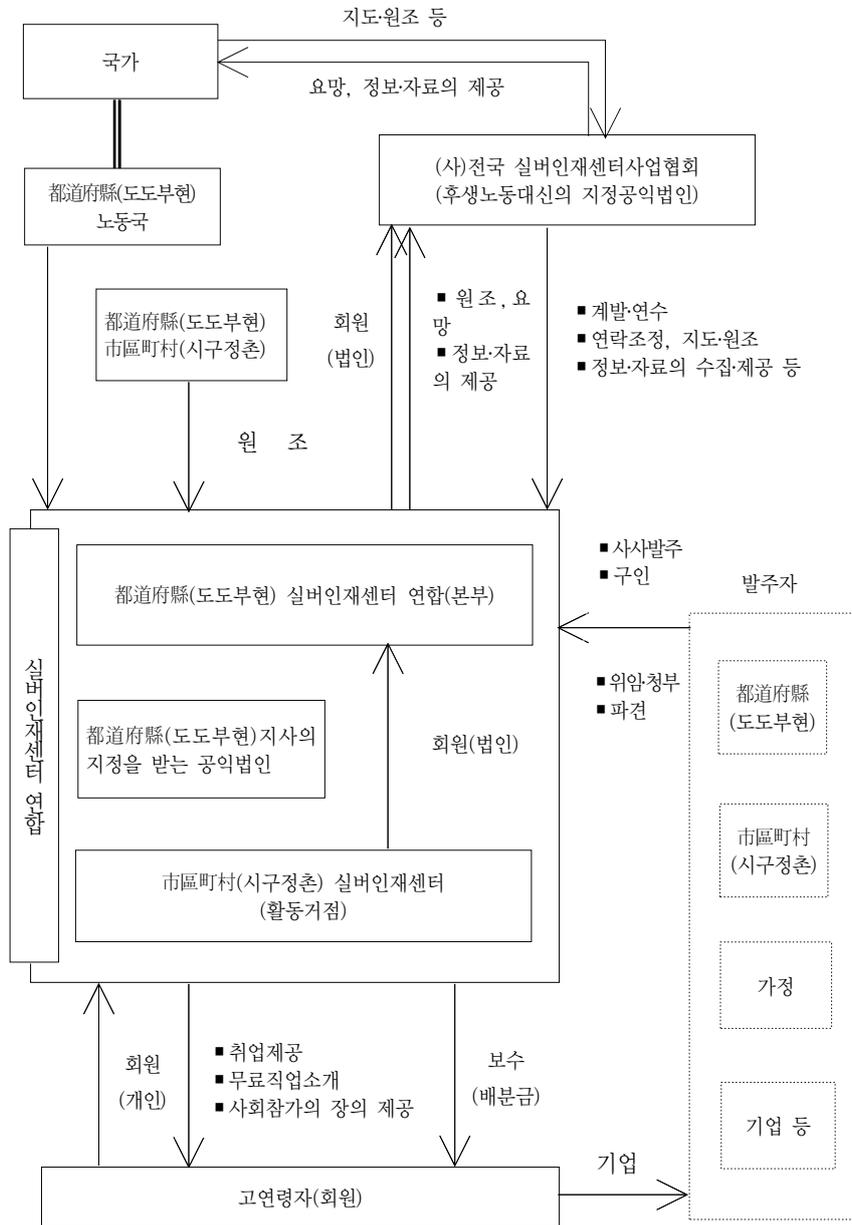
실업인재센터에서 일을 하기 위해서는 반드시 회원으로 가입해야 한다 (60세 이상이면 회원 가능함). 연회비는 5000-2,000엔이고, 지방자치단체에서 고령자들이 할 수 있는 우선직종을 선정하여 일감을 위탁하는 방식이며, 50%가 행정관청이다. 배분금은 회원이 일을 하면 일의 양에 따라 실버인재센터에 매월 정해진 날에 배분금을 받는다. 만일 업무 중에 회원이 상해를 입거나, 발주자 등에 손해를 끼친 경우에 대비하여 민간 손해보험(중앙 단체 상해보험, 종합 배상 책임 보험)에 가입하고 있다. 계약관계는 의뢰처와 실버인재센터 간의 계약으로서(청부, 위탁계약) 의뢰처와 일에 종사하는 회원 간의 고용관계는 없다.

[그림4-4] 실버인재센터 회원의 활동방법



자료: 김옥희(2007)

[그림4-5] 실버인재센터의 사업운영체계



자료: 사단법인 전국실버인재센터 사업협회 홈페이지(2010)

2) 일자리의 특성

<표4-9>에 제시한바와 같이 기술분야, 기능분야, 업무분야, 관리분야, 서비스분야 등 다양한 업종의 일자리를 제공하고 있다.

<표4-9> 실버 인재센터에서 실시하고 있는 주요 업무

분야	직종
기술 분야	가정교사, 학습교실강사, 컴퓨터교육, 번역통역(영어), 번역통역(영어제외), 자동차운전
기능 분야	정원수 등의 전정, 미닫이·장지문·방충망의 장대체, 목수 일, 페인트, 의류리폼, 칼가는 일 소나무장식·해제출만들기,
업무 분야	일반사무, 경리사무, 조사집계 업무, 필경·수신인 쓰기, PC 입력
관리 분야	건물관리(빌딩, 아파트맨션 관리 등), 시설관리(스포츠, 놀이시설관리 등), 주차장 관리
절충외교 분야	판매원·점원, 납품·집배, 수급, 영업, 전기·가스 검침
일반작업 분야	제초·풀베기, 옥외청소, 실내청소, 포장(봉입·봉투채우기), 요리활동(설거지, 상차리기 등), 농사(파종, 과수수확 등), 에어컨 환풍기 청소, 전단지 빌라배부, 포장·운반
서비스 분야	가사 서비스(청소, 세탁, 집보기 등), 복지 서비스(신변관리, 대화상대, 시중 등), 육아서비스(아이돌보기, 서틀버스 운행 등)

자료: 사단법인 전국실버인재센터 사업협회 홈페이지(2010)

3) 사업보조금

실버인재센터 사업은 「고령자고용안정법」에 근거한 정책으로 국가는 실버인재센터의 육성·원조를 도모하기 위해 1980년부터 보조금을 교부하여 왔다.⁸⁾ 그러나 실버인재센터 선정은 회원 수와 연취업인원이 확보된 후에 국가보조금 지급 대상으로 선정되고 있다. 따라서 지자체의 도움을 받아 국고보조 없이 실버인재센터를 먼저 설립하고 있다. 이후 사업보조금으로 국고보조 1/2, 지자체 1/2 이상 보조를 받는데 조직운영비와 직원 인건비로 사용되고 있다. 실버인재센터에 대한 국고보조금은 4단계로 나누어 지급되며 단계별로 나누는 기준은 각 실버인재센터에 소속된 회원

8) 실버인재센터에 대한 보조금 사업은 운영비보조, 개호·육아서비스촉진사업, 고령자생활지원 서비스업, 지역고령자사회참가촉진사업 등이다.

수, 월평균취업인원수로 결정하는데 이런 평가는 후생노동성이 담당한다.

4) 지역 연결체제

도도부현(都道府縣) 실버인재센터 연합 본부(예: 도쿄도 실버인재센터 연합본부) 중앙정부로부터 보조를 받으며 지역의 실버인재센터와 협력관계를 유지한다. 연합 본부는 각 지역의 센터의 활동을 지원함과 동시에 도도부현(都道府縣) 전역에 걸치는 실버인재센터 사업의 보급 계발, 새로운 취업 분야의 기획·개발, 광역적인 일의 조정, 센터 미설치 시읍면에서의 설치촉진 사업 등을 추진한다.

라. 사업실적

1) 회원 수 및 계약금 현황

보조금대상기관으로 지정된 1980년에는 92개의 단체, 회원 수는 4만6천4백48명이었다. 그 후 실버인재센터사업은 1980년부터 2009년에 이르기까지 사업규모가 대폭 확장되어 단체 수는 92개소에서 1,332개소로 약14배 이상 증가하였고, 회원 수는 1980년의 4만6천4백48명에서 2009년에는 79만1천8백59명으로 약17배 증가하였다. 계약금액의 경우는 약42억 엔에서 3천70억 엔으로 약73배라는 수치를 나타내는 대규모의 증가추세를 보이고 있다(표4-10).

<표4-10> 계약금액·가입회원 수·단체수의 추이 (전국)

연도	계약금(억엔)	단체수	가입회원수 (남성)	가입회원수 (여성)	가입회원수 (종합)
1980	42	92	33,442	13,006	46,448
1989	681	425	138,429	64,328	203,257
1990	797	495	151,745	73,701	225,446
1991	901	574	166,349	83,260	249,609
1992	1,011	640	184,099	95,933	280,032

연도	계약금(억엔)	단체수	가입회원수 (남성)	가입회원수 (여성)	가입회원수 (종합)
1993	1,100	660	201,870	105,686	307,556
1994	1,213	680	219,234	115,112	334,346
1995	1,343	699	238,207	125,186	363,393
1996	1,598	932	275,731	147,402	423,133
1997	1,806	1,124	310,166	166,723	476,889
1998	1,964	1,328	352,418	186,524	538,942
1999	2,163	1,445	390,361	203,602	593,963
2000	2,435	1,577	422,537	219,729	642,266
2001	2,577	1,688	450,153	231,488	681,641
2002	2,740	1,790	484,241	245,197	729,438
2003	2,916	1,866	507,171	255,118	762,289
2004	3,067	1,820	513,763	258,434	772,197
2005	3,168	1,544	509,697	255,771	765,468
2006	3,239	1,343	506,322	254,725	761,047
2007	3,270	1,332	501,422	252,969	754,391
2008	3,198	1,329	509,408	254,754	764,162
2009	3,070	1,332	533,178	258,681	791,859

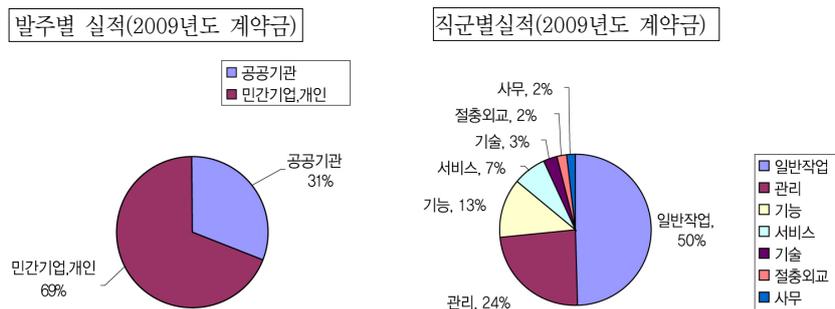
자료: 사단법인 전국실버인재센터 사업협회 홈페이지(2010), “2009 전국통계”

주1: 1989년~1995년 국고보조대상 단체에만 집계

주2: 2007년~ 계약금 실버과건을 포함한 실제값임

2) 2009년 발주실적

[그림4-6] 실버인재센터의 일자리 발주 실적



자료: 사단법인 전국실버인재센터 사업협회 홈페이지(2010), “2009 전국통계”

민간기업 및 개인이 69%로 공공기관보다 많았고, 직군별 실적을 살펴 보면 일반작업 업무가 50%로 가장 많았으며, 다음으로 관리, 기능, 서비스, 기술, 절충외교, 사무업무의 순으로 나타났다(그림4-6).

4. 기타 조직

기타 고령자고용 관련기관으로는 일본 「고령자사업단」 및 「고령자생활협동조합」이 있다.

전자는 고용·취업을 전제로 기능강습, 직업능력개발, 합동면접회 등을 일체적으로 실시하여 직접적인 일자리소개사업이라기 보다는 고용·취업 기회 확보를 지원하고 있다. 그러나 최근 실버인재센터로 변경되거나 감소하기 시작하였다. 「고령자사업단」이 공공수주에 의존하는 반면, 「고령자생활협동조합」은 자립적인 조직을 지향한다. 일자리가 없거나 소득이 없어 빈곤한 생활을 하고 있는 고령자들에게 일자리를 제공함으로써 부족한 소득을 보전해 주는 것이 협동조합의 일차목적이다. 특히 초기단계에서 지방정부로 부처 일감을 수주 받아 사업을 시작하여 전체사업에서 지방정부의 지원비중이 큰 편이다.

이상의 두 종류의 고령자관련조직은 일자리중개보다는 자립적 조직의 성격이 강하다.

제2절 영국

1. 고령자 고용현황 및 고용정책

가. 고령자 고용현황

영국의 인구 고령화는 지난 반세기 동안 점진적으로 진행되어 왔으며,

1980년대를 기점으로 급속하게 진행되기 시작하였다. 1950년에는 65세 노인의 평균수명이 76세였다면 현재는 87세로 연장되었으며, 2050년에는 91세까지 연장될 것으로 보고 있다. 현재 100세 이상의 노인 수가 만 명에 이르는데 2050년에는 275천명에 다다를 것으로 예상된다. 2026년~2030년 사이에는 50세 이상의 인구가 전체 인구의 절반을 차지하게 될 것이며, 전체 근로자의 1/3을 구성하게 될 것으로 예상하고 있다. 영국사회의 고령화는 노동시장과 연금제도에 직접적인 변화와 영향을 미치고 있다. 특히, 고령자 고용 정책은 정부, 기업, 근로자 모두에게 더 이상 선택이나 권장사항이 아니며, 노동시장의 의무적 도입과 최우선 순위의 정치·사회적 아젠다로 인식되고 있다. 따라서 영국 정부는 퇴직연령 연장에 대한 다양한 정책방안을 제시하며 이를 적극적으로 실행하고 있다. 고령자 고용 정책 강화 및 퇴직연령 연장은 개인의 소득 차원 뿐 아니라 국가경제에 미치는 경제효과가 높음을 강조하고 있다. 특히 일반적으로 경력과 임금의 최고점이며, 퇴직 및 실직이 시작되는 50세를 기준으로, 50세 이상 고령자의 퇴직연령 연장 및 재취업에 대한 지원을 확대하고 있다.

현재(2009년) 영국의 50세 이상의 인구가 2천만 명을 넘어서고 있으며 이 중 50세에서 64세⁹⁾ 사이의 경제활동 인구는 9백만 명으로 추계되고 있다. 이들의 71.8%가 취업자이며 이는 1997년 64.9%에 비해 6.9% 증가한 것으로 나타나고 있다. 특히 65세 이상의 연금수급자의 취업률 증가가 두드러지는데, 1997년~2003년 사이에는 8%였던 취업률이 2009년에는 12.0%에 도달하고 있다(ONS, 2009). 이는 1999년 신노동당 정부의 “제3의 길”, “근로연계 복지”등의 정책기조에 따른 “뉴딜 50 플러스”와 같은 고령자 고용촉진 정책의 영향이라 볼 수 있다.

9) 현재 영국의 국가연금수령연령(State Pension Age, SPA)은 남성은 65세이며 여성은 60세임. 2010년부터 10개년 계획으로 여성 근로자의 SPA도 65세로 연장화 작업 추진 중임(영국고용연금부, 2010).

<표4-11> 영국의 고령자 취업률 및 취업자 수

(단위: %, 천명)

취업/률(%)	1997	2003	2009
16세-24세	61.4%(3,741)	59.9% (3,850)	52.2%(3,713)
25세-49세	79/2%(16,140)	81.3%(16,516)	80.1%(16,625)
50세-64세(현 SPA)	64.9%(5,089)	70.4%(6,124)	71.8%(6,443)
65세+	8.0%(794)	8.8%(906)	12.0%(1,345)

출처: 영국 통계청(2009년 2분기) 노동통계 데이터

주: 괄호안은 취업자수

<표4-11>에서 보는 바와 같이 영국의 경우 고령자 취업률이 점차 증가하는 추세이며, 특히 65세 이상의 노인 취업률이 지속적으로 증가하고 있다. 50세 이상의 고령자 취업자 경우 정규직 비율이 낮아지며, 반면 자영업 및 시간제 근무의 비율이 높게 나타나고 있다. 이와 같은 추세는 고령자 탄력근무, 퇴직준비기 도입, 퇴직 후 시간제 근무 등을 장려하여 기인하고 있다.

나. 고령자고용정책

영국은 고령사회의 노인복지 욕구와 노인 부양의 사회·경제적 비용 증가의 해법을 적극적인 고령자 고용지원 정책에서 찾으려 노력하고 있다. 따라서 고령자 고용정책 확대 및 활성화를 위한 제도적 정비와 구체적인 정책실행 지침 및 사례 등을 발표하고 있다. 또한 고령자 취업에 대한 노동시장의 사회적 편견을 바로잡고 광범위한 사회적 합의를 위한 인식개선 사업과 가이드라인 개발도 고령자 고용정책에 포함시키고 있다.

영국 정부는 고령자 고용지원이 퇴직 후 개인의 연금소득 증대 및 국가연금제도의 건전성 확보라는 일거양득의 효과를 기대하고 있다. 따라서 고령자 고용지원 및 퇴직연장을 위해 다양한 조치를 취하고 있다(영국 노동연금부, 2010). 이와 함께 관련 제도 정비 및 구체적인 조치들을 실행하

고 있다.

대표적인 고령자 고용 정책으로는 뉴딜50 플러스(New Deal 50 Plus)가 잘 알려져 있다. 1999년 발표한 신노동당 정부의 취업지원 프로그램인 뉴딜정책은 "welfare to work"의 기본이념을 바탕으로 복지급여에서 근로소득으로, 복지국가에서 노동시장으로의 전환을 의미하고 있다. 따라서 뉴딜정책은 정부가 개입하는 고용촉진의 적극적 조치라 볼 수 있다. 고령자 뉴딜의 경우 50세 이상 중고령자를 포함한 모든 노인대상으로 자발적 참여를 원칙으로 하고 있다. 기본적으로 뉴딜고용전문상담가(New Deal Personal Advisor)로부터 취업에 관한 일대일 맞춤 상담 서비스를 제공받을 수 있다. 이력서 작성부터 재취업 및 이직에 필요한 직업훈련 교육 참가 계획, 실업급여 및 각종 고용 관련 복지급여 서비스 정보를 제공받게 된다. 재교육, 보수교육, 직업훈련에 필요한 비용을 즉각적으로 지원받을 수 있으며, 구직 후에도 업무에 필요한 교육 및 훈련비용을 지원받을 수 있다(In-Work Training Grant). 급여에 따른 다양한 세금공제 혜택(Working Tax Credit, WTC)을 받을 수 있도록 하고 있다.

이 외에도 고령자 고용 관련 정책으로는 「연령차별금지법」 제정, 연금 수령연령 연장, 탄력적 근무제의 확대, 연금제 개선, 고령 취업자 인센티브 제공 등이 있으며 그 내용은 <표4-12>와 같다.

<표4-12> 영국 고령자 고용 관련 정책

정책 비전	노인 빈곤 예방·탈피 및 건강한 삶 영위
정책 목표	고령자 근로생활 연장 & 고용의 기회·평등 증진
정책 과제	1. 65세(여성59세) 이상 고령자의 퇴직 연장 시 경제적 인센티브 제공 2. 특수직 고령자의 재취업 지원 3. 고령자 고용 및 탄력근무제 도입 참여 고용주 지원 4. 고령자 연령차별 개선 및 제도적 개선
관련 정책	○연금수령연령균등제(State Pension Age equalization), 1995년 개정 ▶ 종전의 남녀 연금수령연령에 차이를 두었는데 이는 여성 고령자의 퇴직 및 고용연장에 부정적 영향을 주었음. 따라서 1955년 이후 출생 여성부

	<p>터는 남 여 균등한 연금수령연령 적용하도록 연금법을 개정함.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○고용지원수당(Employment and Support Allowance), 2007년 실행 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 기존의 장기적 질환·장애(실업)급여를 고용지원수당으로 대체함. 이후 다수의 50세 이상의 구직희망자가 단순한 실업급여에서 벗어나 구직 기간 중 필요한 경제적 지원(수당) 및 기타 부가 서비스를 받게 됨. ○고용평등연령규정(The Employment Equality Age Regulations) <ul style="list-style-type: none"> ▶ 개정된(2006년) 국가고용평등(연령)규정에 고령자가 채용모집, 승진, 근로 계약연장 및 교육 등에서 평등한 기회 보장을 명시함. '65세 정년¹⁰⁾' 규정이 포함 되어 있음. 정부 차원의 점진적 철폐 또는 연장 논의중. ○탄력근무제(The Flexible Working Regulation), 2007년 보완 및 확대 시행 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 고령자 가족을 돌보는 근로자의 근무시간 유연제 및 근무 시간 단축 등의 권리 보장 ○고령친화 고용문화 캠페인(The Age Positive Campaign) <ul style="list-style-type: none"> ▶ 정부가 고용상 연령차별 금지 관행 확산을 목표로 한 사회 고령화 공동 대처 분위기 확산 캠페인 전개. 고령자 고용의 구체적 실천사례와 긍정적 효과 등을 제시하는 등 고용주 및 사회 전반의 고령자 고용 인식전환 ○재정법 개정 및 연금법 개정(2004년 개정) <ul style="list-style-type: none"> ▶ 퇴직과 상관없이 연금수령연령에 도달하면 연금의 전액(또는 일부) 수령 신청이 가능하게 됨. ○고령자 기술훈련·교육 지원(Adult Education), 2008년 실행 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 직업훈련 및 교육지원 정책 대상을 모든 성인(취업자 및 구직자 포함)으로 확대하여 보편적 (직업관련)교육 혜택을 강조함. 특히 종전의 25세 미만의 청년을 대상으로 하던 기술훈련 제도인 신 도제제(new apprenticeship)의 연령 규정을 폐지함. 모든 연령으로 정책대상이 확대 되어 고령자에게도 기술훈련·교육 혜택 및 전문 기술직 고용의 기회가 동등하게 주어지며, 고령자의 직업선택의 폭도 넓어지게 됨. ○고령자 경력관리 지도서비스(The Adult Careers Guidance Service) <ul style="list-style-type: none"> ▶ 모든 취업자 및 구직자를 대상으로 경력관리, 자격증 취득, 기술습득 및 직업훈련 등에 대한 정보 및 지도관리 서비스 제공함(2006년 도입). 고령자의 경우 재취업 및 근로연장에 필요한 보수교육, 기술훈련 및 이력관리 등의 상담 및 정보제공 측면에서 유용함.
--	---

10) 2006년 소개된 고용평등연령규정에는 65세 정년 규정(DRA)이 포함되어 있어 이로 인해 노인 시민단체들의 집단제소가 계속되고 있음. 65세 이전의 퇴직 및 정리해고 등을 방지하기 위한 의도에서 제정된 65세 정년규정은 법률적 강제력을 가지고 있지 않음. 즉, 65세 이상 근로자의 고용연장, 65세 미만의 퇴직 등에 대해서 고용주가 대부분의 권한을 가지고 있어 고용주-피고용자들 사이에도 혼란을 야기하고 있음.

2. 고용연금부(DWP)와 Jobcentre Plus

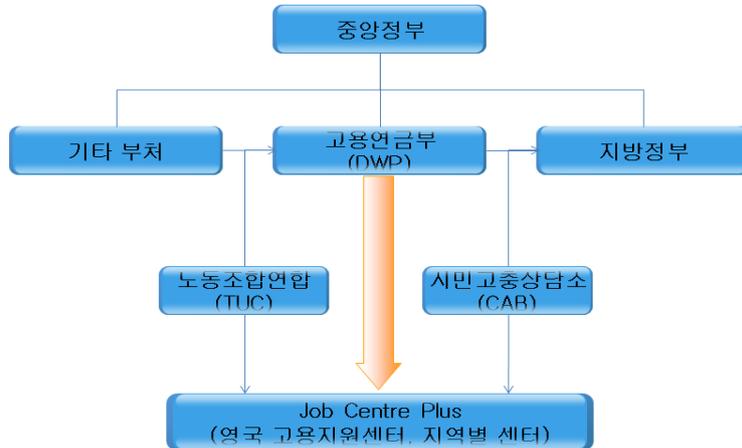
최근 영국 정부의 3개년(2008~2011) 국정계획에는 ‘노인 빈곤 탈피 및 건강한 삶 영위’가 주요 목표로 포함되어 있다.

특히 고용연금부는 노인빈곤 문제 해결을 위해 고령자 고용정책의 확대 및 개발 사업에 총괄적 책임을 맡고 있다. 고용연금부가 발표한 고령사회 대응 주요전략은 1)고령사회 관련 이슈에 대한 정부와 시민간의 소통 채널 제공, 2)지방정부의 노인 대상 서비스 질 향상(Aging Well), 3)고령자 고용관련 연구 및 통계자료 생산, 4)노인고용촉진 극대화를 위한 정책회의, 5)노인의 인터넷 및 정보화 교육 확대, 6) ‘노인의 날’ 프로그램 및 행사 지원(Full of Life) 등이 있다. 또한 고용연금부는 기타 부처들과 긴밀한 협조와 공조를 통해 다양한 노인 고용 관련 정책을 계획·수행하고 있다. 예를 들면 노인 고용 활성화를 위해 고용연금부는 교육가족부와 협의하여 평생교육제도 안에 고령자 기술훈련 지원의 확대 방안을 수립하도록 하고 있다.

고령자 고용 활성화를 위해 중앙정부-고용연금부-지방정부의 유기적 관계와 전달체계의 개선 등은 행정적 효과성 및 효율성을 극대화하고 있다. 또한 노동조합연합(Trade Union Congress)과 시민고충상담소(Citizen's Advice Bureau) 그리고 노인시민단체(Age UK, The Age and Employment Network)과 긴밀한 협조와 의견수렴을 통해 노인친화적 노동시장 환경조성 마련에 노력하고 있다.

영국에서는 고령자와 관련하여 특화된 고용서비스 기관이 존재하지는 않는다. 영국은 대상별로 고용지원 기관을 두지 않고 있으며, 모든 고용지원 서비스를 ‘Jobcentre plus’에서 전담하도록 하여 전달체계를 일원화 하였다. 그러므로 모든 고령자를 포함하여 구직자를 대상으로 하는 ‘Jobcentre plus’의 전달체계를 검토하고자 한다.

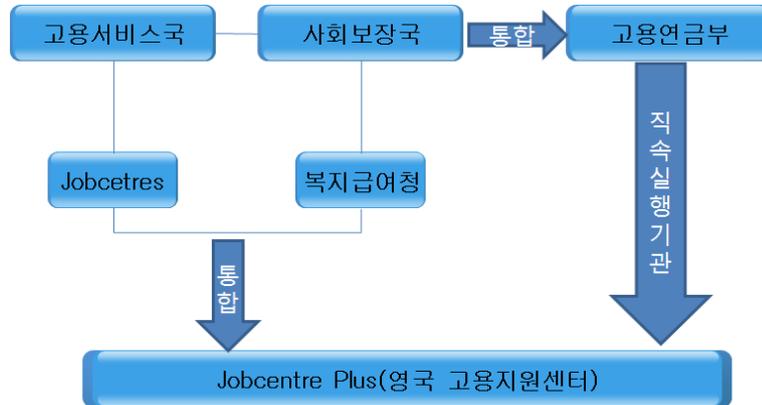
[그림4-7] 고령자 고용지원 서비스 전달체계: 고용연금부와 Jobcentre Plus



‘Jobcentre Plus’는 영국의 고령자 고용관련 주요기관으로 우리나라의 고용지원센터에 해당된다. 영국의 고용지원센터는 고용연금부의 실행기관으로 모든 경제활동인구의 고용지원 및 활성화를 위한 서비스를 제공하고 있다. 또한 고용주들에게는 필요 인력 공급이 보다 편리하도록 구인-구직의 가교 역할을 담당하고 있다. 현재의 Jobcentre Plus는 종전의 고용서비스국이 운영하던 ‘Jobcentres’(고용센터)와 사회보장국의 산하기관인 복지급여청(Benefits Agency)을 통합시켜 고용연금부 장관 직속기관으로 재정비되었다(그림4-8).

새롭게 출범한 영국 고용지원센터는 서비스 전달체계의 단일화와 이용자 중심의 서비스를 지향하고 있다. 또한 단순 정보 제공 및 취업연계에서 벗어나 서비스 이용에 대한 이용자의 적극적 참여와 책임을 강조하고 있다. 따라서 서비스 이용자와 전문상담자 사이의 취업 및 훈련과 관련하여 합의된 “약속”에 대한 책임 이행이 따른다. 영국 고용지원센터(Jobcentre Plus)는 최선의 복지정책은 고용촉진이라는 비전을 가지고 실업자 및 모든 경제활동 인구의 노동시장 참여 확대를 목표로 하고 있다.

[그림4-8] 영국 고용지원 기관 조직통합(2002년) 체계도



한편 2009년에 런던을 비롯한 지자체에 기존의 "뉴딜50 플러스" 대신 '탄력적 뉴딜(Flexible New Deal)' 프로그램이 소개되고 있다.

탄력적 뉴딜은 고령자 고용지원 서비스 제공자의 일원화를 통한 전달 체계 개선과 jobcentre의 기능강화, 서비스 이용자의 의무 등이 기존의 뉴딜 프로그램보다 강화되어 있다. 구직자(실업)급여(또는 고용지원수당)를 신청하기 위해서는 구직자는 뉴딜프로그램의 적극적 참여 및 Joncentre Plus에 출석(정기적 상담, 모든 채용면접 참석 의무화) 하는 등의 의무조항을 강화하여 복지급여 의존도를 낮추는데 초점을 맞추고 있다.

탄력적 뉴딜에서는 1단계(gateway)에서는 16주간 기본적인 구직에 필요한 기본적인 정보와 서비스를 1:1 맞춤상담을 통해 제공받도록 하고 있다. 16주안에 취업이 되지 않는 경우 2단계 과정에서는 13주 집중 코스에서 직업체험, 직업훈련 및 인턴쉽 등의 직장경험 기회를 가지게 된다. 2단계는 60세 이상의 고령자에게는 선택과정으로 불참여부와 관계없이 구직자(실업)급여를 신청 할 수 있다.

기관의 통폐합 및 뉴딜 프로그램 개선 이후 Jobcentre Plus는 이용자를 위한 서비스 현대화 및 접수 절차 간소화에 많은 노력을 기울이고 있다. 기존의 전화/방문접수→ 예약상담의 절차가 번거로우며 시간소요 측면에

서도 비효율적이라는 지적에 따라 접수창구를 일원화 시켜, 모든 이용자의 문의 및 접수는 Jobcentre Plus의 콜센터가 담당하고 있다. 구직자의 경우 구직자 다이렉트 라인(Jobseeker's Direct Line)으로, 고용자 경우 고용자 다이렉트 라인(Employer's Direct Line)으로 연결되며, 상담과 동시에 콜센터 상담원은 구직자의 인적사항 및 기본정보를 컴퓨터에 탑재하도록 하고 있다. 뉴딜고용전문상담가(New Deal Personal Adviser)는 이용자와의 1차 면접 때 이미 내담자의 기본 정보에 대한 사전숙지가 가능하여, 본격적인 서비스 진행 및 제공에 있어 시간 및 절차상의 단축이 가능해졌다. 또한 "Directgov jobs"란 정부 포털사이트를 통해 모든 고용관련 복지서비스 및 급여 정보, 채용공고, Jobcentre Plus 이용 정보 등을 찾아 볼 수 있도록 일원화 시켜 이용자의 편리함을 증진시키고 있다.

[그림4-9] 탄력적 뉴딜과 Jobcentre Plus의 프로그램 개요



3. 기타 고령자 고용정책 동향

최근 영국 정부는 최근 들어 고령친화 직장환경 조성 및 실천에 대한 모범사례 및 가이드라인을 발표하여 고령자 고용의 경제적 효과 및 업무

효율성 등을 부각시키며, 고용주-(고령자)피고용자-국가 모두에게 win-win 전략임을 강조하고 있다. 이상과 같은 직접적 고령자고용정책 외에 고령자고용문화 활성화 각종 고용실천지침, 모범사례 발굴 및 확산 등의 추가적 노력을 강구하고 있다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 유럽 최대규모의 인사관리개발 전문연구기관인 CIPD (Chartered Institute for Personnel and Development)는 신규 직원 채용에 드는 비용을 1인당 평균 650만원(£ 3,600) 정도로 추정하였는데(ACAS, 2009). 고령자 고용이 가져오는 다양한 유무형의 효과(숙련된 기술, 신규 직원들의 멘토 역할, 이직률 감소, 직원 사기 증진 등)를 조사 발표하여 많은 고용주들이 고령자 고용에 대해 긍정적 검토를 하는 계기가 되었다.

둘째, 고용연금부와 노사조정·중재위원회(Advisory Conciliation and Arbitration Service, ACAS¹¹⁾)가 발표한 고령친화 고용환경 조성에 관한 가이드라인으로 현재 영국의 고령자 고용의 실천지침으로 활용되고 있다.

<표4-13> 영국의 고령자 고용 실천지침

고령친화 고용환경 조성 영역	정부 권고 고용주 실천 지침 (2006년 고용평등연령(EEAR) 규정 근거함)
채용 및 승진	<ul style="list-style-type: none"> -채용공고 시 자격조건 공지사항에 선호하는 연령대나 혹은 연령을 암시하는 언어 사용의 금지를 권고함. -이력서에 모든 경력 기술은 지원자의 연령 추측이 가능하므로 최근 몇 년의 경력과 직접적 관계가 있는 경력만 기술하도록 함. -이력서에 출생년월일 및 연령 기재란 삭제 권고 -객관적 심사를 위해 채용 대상자의 전화인터뷰 권장 -승진계획을 전 직원에게 사전 공지하며 고령자 및 시니어급 직원 역시 공정한 승진 평가를 받도록 함.

11) 노사조정·중재 위원회(Advisory Conciliation and Arbitration Service, ACAS)는 NDPB(Non Departmental Public Bodies)로 70~80년대에는 노조-기업간의 집합적인 분쟁 조정 및 화해 역할을 수행해오다, 현재는 개인(피고용자)과 고용주(회사) 사이의 고용관련 분쟁 등을 조정하는 역할을 수행하고 있음. 최근 들어 고령자의 정리해고, 재취업, 은퇴연령 등과 관련된 연령차별 불평등 신고 및 제소 안전에 대해 고용심의위원회를 소집하여 조정 및 중재안을 제시함.

포상 및 상여금	<ul style="list-style-type: none"> -연령, 직급, 고용형태가 포상 및 성과급여 대상자 선정기준에 영향을 미치지 않도록 함. -중소기업의 경우 '포상 바스켓'을 마련하여 다양한 비급여성 포상 종류(손자녀출산/양육 휴가 바우처, 안식월/포상휴가, 교육훈련 바우처, 건강보험 및 건강검진 무료권)를 포상대상자 직원이 선택하도록 함.
직업훈련 및 자기개발	<ul style="list-style-type: none"> -정부는 직업 훈련비용 및 교육비를 지원하고 있음. -고용주는 피고용인의 직업훈련, 교육 및 자기개발을 적극 권장하며 신입사원, 시간제근무자, 고령자의 훈련·교육 기회를 보장하도록 함. -고령자가 직장 내 신입사원들의 멘토가 될 수 있도록 분위기를 조성하며 서로의 기술과 경험을 교환할 수 있도록 권장함.
탄력 근무	<ul style="list-style-type: none"> -고령자에게 정년퇴직보다 탄력근무제 전환 권장. -탄력근무 형태로는 교대근무, job sharing, 시간제근무, 기간제 계약직, 시즌계약제, (퇴직교직자)학기 중 근무, 재택근무 등을 제시함.
퇴직	<ul style="list-style-type: none"> -퇴직연령제가 법제화 되어 있지 않으므로 고령자 퇴직연령의 법률적 근거는 없음. -사규가 정한 정년 퇴직제는 공정한 기준, 평가, 절차에 따라야 하며, 피고용자의 퇴직연령에 대한 이의제기 및 제소가 가능하며 노사조정 심의위원회에 회부됨. -정부 차원에서 고령자의 퇴직연장과 청년 실업(고령자의 'job blocking')과는 무관하다는 연구결과를 홍보하여 퇴직연장 및 고령자 고용에 대한 부정적 인식 전환 -노사정의 지속적인 공조를 통해 퇴직연령 상한조정 또는 최소 퇴직연령 규정(65세) 전면 철폐 등의 정책대안 모색
정리해고	<ul style="list-style-type: none"> -정리해고 시 기준이 되었던 퇴직연령대 구간(연장자그룹 우선순위) 지정은 현재 모든 노동시장에서 위법 사항임. -고령자의 정리해고 방식보다 희망퇴직, job sharing, 시간제 근무, 단 기계 약제, 일시 휴직제 대체를 권고함.
직장환경	<ul style="list-style-type: none"> -고령자의 직장 내 건강 및 안전을 위한 조치 강화. -직장 내·외부 구조, 디자인 및 기자재 등의 고령친화적 설계 및 변경을 통한 안전한 환경 조성 -기술직종의 도구 및 기계 등의 고령친화 및 인간공학 디자인 적용 -안전사고 예방을 위한 정기적 위험관리 및 평가(risk management& risk assessment) 수행

셋째, 50세 이상의 고령자의 노동시장에서의 역할과 중요성을 강조하는 고령자고용문화의 활성화이다.

평등인권위원회(Equality and Humman Rights Commission)의 조사에 따르면 50세 이상의 취업자 중 여성 62%, 남성 59%가 연금을 받더라도

계속 일하고 싶다는 결과가 대답했다(Equality and Humman Rights Commission, 2010). 또한 건강상태가 좋지 않은 고령자를 제외하면 62%의 직장 내 고령자들은 업무수행에 있어 신체적으로 아무런 무리가 없다고 느끼는 것으로 조사되고 있다. 오히려 고령자의 업무수행에 가장 큰 부정적 영향을 미치는 요인으로 회사의 구조적 문제나 회사 내 고령자에 대한 편견 등을 지적하고 있다. 고령자의 교육·훈련 참여 역시 높게 나타나고 있는데, 지난 3년간 56세-69세 취업자의 44%, 60세-64세 취업자의 3/1이 직업훈련에 참여한 것으로 나타났다(Equality and Humman Rights Commission, 2010). 이와 같이 영국 사회는 노동시장에서 고령자가 “부담스러웠던 시대”는 과거라고 강조하고 있다. 고령사회에서 고령자 고용 지원과 고령자의 퇴직연령 연장은 정부와 기업에게 높은 경제적 이익을 가져다주고 있다. 신규직원 채용에 관련된 소요 비용 절감, 숙련된 노동인력의 원활한 공급, 연금제도의 건전성 유지, 복지급여 증가 방지 등 경제적 효과성 및 효율성 측면에서 높이 평가되고 있다. 또한, 고령자에 대한 많은 편견들 중, 고령자들은 정리해고 및 퇴직을 해도 부양가족(자녀)의 성장 및 독립으로 경제적 영향을 크게 받지 않을 것이라는 인식과 연금수령연령이 되면 굳이 일하고 싶지 않을 것이라는 인식이 일반적이다. 그러나 56-69세 취업자의 4/1, 70-75세 취업자의 9%가 현재까지 자녀에게 경제적 지원을 하고 있다고 응답했다. 또한 50세~65세(여성: 60세) 이상의 실직자 중 68%, 65세 이상의 (여성: 60세 이상)의 비경제활동인구 85%는 구직 및 시간제 근무를 희망하는 것으로 나타나고 있다(Equality and Human Rights Commission, 2010).

영국의 고령자 고용문화 활성화는 실천주체들인 중앙/지방정부, 고용연금부, Jobcentre Plus, 노인시민단체, 노동조합연합의 파트너쉽(partnership)이 원동력 되고 있다. 이러한 결과로 정책 개선, 전달체계 일원화, 구직지원 서비스 절차 간소화, 고령자 고용·취업의 장애요소 분석, 제도 정비, 고령친화 고용문화 캠페인(Age Positive Campaign) 확산으로 이어지고

있다. 마지막으로 영국의 고령자 고용의 모범적 사례를 소개하고자 한다.

<표4-14> 영국의 고령자고용촉진정책 모범 사례

회사명	Domestic&General (가전제품 회사)	Centrica (가스전기 공급회사)	West Bromwich Tool& Engineering Company (자동차부품생산회사)
고령자 고용촉진 미션	신규 채용에 고령자 지원 적극 장려	고령자의 직업기술 훈련제(apprenticeship) 참여 기회 확대	고령자 탄력근무 확대
실행전략	정년퇴직제 철폐, 고령자의 고객AS팀 콜 센터 근무 발령	-60세 이상 정년퇴직자의 신규 채용 적극 권장 -이력서에 출생년월일, 연령 기재란 삭제 -온라인 서류접수로 지원 자에게 심사 진행 상황 및 점수 현황 공개 -고령자 인터넷 교육 확대 -고령자의 평생교육, 탄력 근무, 건강프로그램 운영	시간제 근무 및 교대근무 활성화
효과	-정년제 철폐이후 직 원 연령대가 16~70 세 이상자로 확대됨 -콜센터에서 청년사 원들의 멘토 역할 -오랜 경험 등으로 고 객응대대처능력이 높 아 고객만족도 향상	-고령자 직업기술 훈련제도 로 50세 이상의 이·퇴직 준비자들의 재취업 및 직 업전환의 기회제공 -숙련기술 인력의 원활한 공급 -건강관리 프로그램 운영으 로 고령자의 직업병 예방 및 관리	-여성 고령자의 경우 손 자녀 및 가족에 대한 돌 봄 노동으로 탄력근무를 선호함. 이 회사의 경우 여성 고령자의 장기근속 이 증가되고 이직률이 낮아짐. 여성 고령자의 근무 만족도 증대

제3절 독일

1. 고령자 고용현황 및 고용정책

가. 고령자고용현황

독일의 고령자 고용현황을 살펴보면(<표4-15>), 우선 지난 10년간 고령자 고용률이 급격하게 상승한 점이 눈에 띈다. 즉, 전체 고용률이 10년간 약 5% 증가한 것에 비해 고령자 고용률은 20% 가까이 증가하여 2009년 현재 56.2%에 달하고 있다. 이는 유럽연합(EU)이 2000년 리스본 전략(Lisbon Strategy)에서 제시한 2010년까지 고령자 고용률 목표인 50%를 훨씬 상회하는 것이다.

<표4-15> 독일 고령자 고용현황

(단위: %)

연도	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09
전체 고용률	65.6	65.8	65.4	65.0	65.0	66.0	67.5	69.4	70.7	70.9
고령자	37.6	37.9	38.9	39.9	41.8	45.4	48.4	51.5	53.8	56.2
전체 실업률	7.5	7.6	8.4	9.3	9.8	10.7	9.8	8.4	7.3	7.5
고령자	12.3	11.7	10.8	9.7	12.5	12.7	12.4	10.3	8.5	8.0
전체 경제활동참가율	71.1	71.5	71.7	72.1	72.6	74.3	75.3	76.0	76.5	-
고령자	42.9	42.9	43.9	45.5	47.8	52.1	55.2	57.5	58.8	-

자료: EUROSTAT, OECD Employment Outlook (각년도).

주: 전체 고용률 등은 15-64세 대상, 고령자는 55-64세 대상

이러한 고용률 상승 추세로 인하여 고령자 실업률도 지난 10년간 꾸준히 하락하였다. 즉, 2000년에 12.3%에 달하던 고령자 실업률은 2000년대 중반에 다시 상승하였으나, 2009년에 8.0%로 대폭 하락하였고, 그 결과

전체 실업률과의 격차도 2000년도의 약 5%에서 2009년에는 0.5%로 축소되었다. 이러한 가운데 고령자의 경제활동 참가율도 2000년 42.9%에서 2009년에는 58.8%로 크게 증가하였다.

여기서 한 가지 주목할 것은 2008년 하반기부터 닥친 세계적인 경제위기 속에서도 2009년에 전체 고용률이 미세하게(0.2%) 상승하는 가운데 고령자 고용률은 2.4%나 상승하였고, 전체 실업률은 0.2% 증가하는 가운데 고령자 실업률은 오히려 감소하였다는 것이다. 이것은 현재 독일의 고령자 고용이 매우 활발하게 이루어지고 있다는 것을 잘 보여준다.

나. 고령자고용정책

1970년대 중반 이후 고실업이 지속되는 가운데 일반적인 노동시장정책(소극적 및 적극적) 이외에 독일 고용정책의 한 축은 실업률을 낮추기 위하여 노동력공급을 감축하는 것이었다. 그 대표적인 정책들이 55세 이상 고령자의 단시간근로(Altersteilzeit)와 실업자 혹은 단시간 근로 고령자의 조기은퇴(Frühverrentung)를 유도하는 정책이었다. 그 결과 독일 고령자(55-64세)의 고용률은 2005년에 45.4%에 불과하여 북유럽 국가들에 비해 현저히 낮을 뿐 아니라 EU(15개국) 평균에도 약간 못 미치고 있다(Eichhorst & Sproß, 2005).

그러나 저출산과 평균수명의 연장으로 고령화가 급속히 진전되면서 2050년에 65세 이상의 인구가 전체 인구의 31%나 될 것으로 예상되고 있는 상황에서(Münterfering, 2006) 이제는 고령자가 더욱 오랫동안 노동시장에 남도록 하는 것이 정책과제가 되고 있다. 특히 지금까지의 조기은퇴로 인해 연금재정이 악화되는 상황에서 은퇴연령을 늦추는 것은 매우 시급한 과제인 것이다.

이에 2000년대 중반에 고령자의 조기은퇴를 제한하는 몇 가지 조치들이 취해졌는데, 58세 이상 실업자의 조기은퇴를 가능케 한 「사회법전 III」

제428조를 2008년 1월부터 폐지하였고, 또한 정규적인 연금개시 연령을 2012년부터 65세에서 67세로 상향조정 한 것이 대표적이다. 그러나 이러한 변화들이 아직 기업과 근로자의 행동양식에 직접적인 변화를 가져오는 것은 아니라는 인식 하에 2006년 9월 내각은 기존에 실시하고 있던 고령자 고용대책까지 흡수하여 종합적인 고령자 고용촉진 프로그램인 Initiative 50plus를 결의하였다. 그리고 2007년 4월에 관련 내용을 「고령자의 고용기회 개선을 위한 법률」¹²⁾로 법제화하여 지금까지도 실시하고 있다. 위에서 살펴본 고령자 고용의 급속한 증가는 바로 이 프로그램에 힘입은 바가 크다. 아래에서는 그 내용을 살펴보려고 한다.

2. Initiative 50plus¹³⁾

가. 목표

우선 Initiative 50plus의 포괄적인 목적은 한편으로 50세 이상의 실업자가 다시 직업세계로 복귀할 기회를 얻고, 다른 한편으로 고령자들이 더욱 오랫동안 직업세계에 머물러 있도록 하는 것이다. 이를 위해서는 고령자의 취업기회를 확대해야 함은 물론 이들의 취업능력(Beschäftigungsfähigkeit)을 제고하는 것이 중요하다. 이에 따라 Initiative 50plus는 다음과 같은 구체적 목표들을 설정하고 있다.

첫째, 유럽연합의 리스본 전략(Lisbon Strategy)¹⁴⁾에 따라 2010년까지

12) Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen(2007. 4. 19). 이 법은 그 자체로 독자적인 법률이 아니라 관련되는 여러 법률의 개정안만 모은 법률임. 따라서 이 법이 제정되었다는 것은 관련되는 여러 법률들이 개정되었다는 것을 의미함.

13) 이 부분은 정원호 외(2006)를 토대로 하여 최근 상황을 보완하였음.

14) 유럽연합의 리스본 전략이란 2000년 유럽연합 정상회의(European Council)에서 향후 10년간 유럽연합이 “더욱 많고 더욱 양질의 일자리와 사회적 통합의 강화를 동반한 지속가능한 경제 발전을 가능하게 하는 가장 경쟁력 있고 역동적인 지식기반경제가 되기 위하여” 제시한 전략적 목표를 말함. 이 전략에 따른 고용부문의 목표는 2010년까지 전체 고용률을 70%로, 여성 고용률을 60%로 제고하는 것임. 2001년 스톡홀름 정상회의는 이에 대한 중간목표와 추가목표를 제시하였는데, 2005년까지 전체 고용률을 67%로, 여성 고용률을 57%로 높이고, 2010년

55세 이상 고령자의 고용률을 50%까지 높이고, 2012년까지 유럽의 최고 수준으로 높이고 둘째, 55세 이상 고령자의 조기은퇴를 감소시키며 셋째, 고령자에 대한 결합임금(Kombilohn)과 새로운 채용보조금을 통해 고령 실업자의 재취업을 높이며 넷째, 고령자의 향상훈련 참여를 제고함이다.

이상의 목표들을 달성하기 위하여 고령자를 위한 결합임금, 새로운 채용보조금, 고령자 향상훈련의 강화, 52세 이상 고령자의 기간제 고용요건 정비 등의 정책수단들을 새롭게 도입하였다. 아울러 이전부터 실시되고 있던 몇 가지 프로그램들, Initiative Neue Qualität der Arbeit - INQA(이니셔티브 노동의 새로운 질), Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen(전망 50세 이상 - 지역의 고령자 고용협약)도 계속해서 추진하고 있다.¹⁵⁾

나. Initiative 50plus의 세부 정책수단

1) 고령자를 위한 결합임금

결합임금(Kombilohn)은 실업급여 수급자로서 향후 최소 120일 간의 실업급여 수급자격을 가진 50세 이상의 실업자 또는 실업위험에 처한 근로자가 이전 직장의 임금보다 낮은 임금의 일자리에 취업할 경우 그 차액의 일부를 보조해 주는 제도로서 오랜 논의 끝에 Initiative 50plus에서 처음으로 도입되었다.¹⁶⁾ 즉, 50세 이상의 고령자는 이전 임금과 새로운 임금의 차액이 50유로 이상일 경우 2년간 임금차액에 대한 보조를 받게 되

까지 고령자 고용률을 50%까지 높인다는 것이 그것임.

15) 이 가운데 INQA는 직접 고령자의 고용을 촉진한다기 보다 혁신적이고 경쟁력 있는 기업을 만들기 위해 건강, 안전, 직업훈련 등 작업장의 근로조건을 고령자에 맞도록 개선하는 프로그램(2002년부터 시작)이기 때문에 여기서 자세한 검토는 생략함. 자세한 것은 <http://www.inqa.de> 참조. 이 외에 2005년 7월부터 실업수당 II를 지급받는 58세 이상의 고령 실업자에 대해 실업수당 II의 담당기관들(고용사무소, 지방 행정기관 등)이 공공성이 있고 추가적인 일자리(30,000개 목표)를 제공하여 실업수당 II와는 별도로 월 150 유로를 지원하는 “30,000 Zusatzjobs für Ältere ab 58 Jahre”(58세 이상 고령자를 위한 3만 개의 추가일자리) 프로그램도 실시하였으나, 2009년 말로 시행이 만료되었기 때문에, 자세한 검토는 생략함.

16) 결합임금제에 대한 자세한 내용 및 논쟁의 경과에 대해서는 박명준(2006) 참조.

는데, 첫 해에는 차액의 50%를, 둘째 해에는 30%를 보조받는다. 아울러 연금보험료는 2년간 이전 직장에서 납부하던 보험료의 90%가 계속 지급된다.

이 결합임금제도는 「고령자의 고용기회 개선을 위한 법률」을 통하여 실업보험 운영의 근거법인 「사회법전 III - 고용촉진」(Sozialgesetzbuch III - Arbeitsförderung)의 제421j조(고령근로자의 보수보장)에 포함되어 2010년 말까지 실시되고 있다.¹⁷⁾

2) 채용보조금의 확대

독일에는 이미 「사회법전 III」에 의해 직업소개에 장애를 가진 실업자를 채용할 경우 사업주에게 임금의 최고 50%를 최대 1년까지 채용보조금을 지급하는 제도가 존재하고 있었다(제218조). 그런데 Initiative 50plus는 이에 더하여 50세 이상의 고령자에 대해 채용보조금을 크게 확대하였다(제421f조).

우선, 채용보조금을 받을 수 있는 근로자의 자격요건을 완화하였는데, 이전과 같이 직업알선에서의 장애가 없더라도 노동시장 통합을 위한 특별한 요구가 있을 경우 채용보조금을 받을 수 있게 되었다. 그 특별한 요구는 고령자가 6개월 이상 실업상태에 있거나 향상훈련 참가 또는 공적 지원에 의한 고용상태(예컨대 공공근로)에 있을 경우에 발생한다.

또한 지원기간과 액수도 일반적인 채용보조금보다 크게 늘어났다. 지원기간은 기존의 최대 1년에서 최소 1년~최대 3년까지로 늘어났으며, 지원액도 임금의 최소 30%에서 50%까지 지원받는데, 지원액은 매년 10%씩 낮아진다. 다만 이 경우 사업주가 최소 1년 이상 고령자를 고용해야 한다는 의무가 전제되어야 한다.

이러한 고령자에 대한 채용보조금은 「사회법전 III」의 제421f조(고령자를 위한 채용보조금)로 도입되었는데, 2007년 도입 당시에는 2009년 말까

17) 기타 자세한 사항은 Bundesagentur für Arbeit(2010a) 참조.

지 한시적으로 적용할 예정이었으나, 현재는 2010년 말까지 적용하는 것으로 1년 연장하여 운영되고 있는 상태이다.

3) 향상훈련의 촉진

고령자 향상훈련에 대해서는 2002년부터 『사회법전 III』에 의해 지원이 이루어지고 있는데, 100인 미만 기업의 50세 이상 근로자가 유급으로 외부의 훈련기관에서 기업특수적 훈련을 넘어서는 향상훈련을 받을 경우 훈련비용을 지원받는다(제417조). 그러나 이러한 지원 하에서도 고령자의 향상훈련 참여는 극히 저조하여 2003년의 경우 약 9%에 불과하였다. 이에 Initiative 50plus는 고령자의 향상훈련을 강화하기 위하여 제417조를 개정하여 지원을 확대하였는데, 다만 그 적용은 2010년 말까지로 국한되었다.

먼저, 기업규모와 근로자 연령의 제한을 완화하였는데, 이제는 250인 미만 기업의 45세 이상 근로자들의 향상훈련이 지원받게 되었다. 지원의 내용도 단순한 훈련비용이 아니라 실업자와 마찬가지로 훈련증서(Bildungsgutschein)¹⁸⁾를 지급하여 고용사무소에 의해 인정된 훈련과정 중에서 자신이 원하는 훈련을 받도록 하였다. 다만 이전과 마찬가지로 훈련기간 중 계속해서 임금을 받고 기업특수적 훈련을 넘어서는 향상훈련을 받는 것이 전제되어 있다.

한편 Initiative 50plus는 고령자의 향상훈련 강화를 위해 노사도 노력을 배가할 것을 요구하고 있는데, 즉 노사는 훈련친화적인 노동시간 모델의 개발, 학습시간계좌(Lern/Bildungszeitkonten)를 위한 협약 체결, 훈련휴가

18) 훈련증서는 고용사무소의 상담사가 향상훈련을 원하는 근로자에게 발급하는 훈련참가 승인서로서 훈련바우처(training voucher)의 일종인데, 2003년부터 도입되었음. 즉, 상담사는 훈련증서에 훈련의 목적, 필요한 훈련기간, 통용되는 지역, 증서 자체의 유효기간(통상 3개월) 등을 기입하여 근로자에게 발급하며, 이때 훈련목적에 적합한 승인된 훈련기관 목록을 함께 교부함. 근로자는 이 목록에서 자신에게 가장 적합한 훈련기관을 스스로 선택할 수 있으며, 선정된 훈련기관은 훈련장소, 훈련의 종류 등을 추가로 훈련증서에 기입하여 훈련 시작 이전에 고용사무소에 제출해야 한다. 고용사무소는 이를 근거로 훈련지원금을 지급함(Bundesagentur für Arbeit, 2006).

(특히 미숙련자의 훈련 및 복귀를 보장하는)의 부여, 육아친화적인 훈련방식의 개발 등을 통해 향상훈련의 조건을 개선할 것을 권고하고 있다.

4) 고령자의 기간제 고용요건 정비

Initiative 50plus 이전의 「단시간근로 및 기간제 근로계약법」(Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge)에 따르면, 기간제 근로는 객관적 사유(8가지)가 있어야 허용되며, 그 기간도 2년으로 제한되었다(제14조). 이것은 여전히 유효하지만, Initiative 50plus를 통해 4개월 이상 실업상태에 있거나 공적 지원을 받는 고용상태(공공근로 등)에 있는 52세 이상의 근로자에 대해서는 객관적 사유가 없더라도 5년까지 기간제 계약이 허용되며, 총 5년까지는 고용계약을 여러 번 연장하는 것도 허용되었다.

5) Perspektive 50plus¹⁹⁾

Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen (전망 50세 이상 - 지역의 고령자 고용협약)는 50세 이상(50-64세)의 장기 실업자(1년 이상 실업자)를 재취업시키기 위한 연방정부(노동사회부)의 프로그램²⁰⁾으로서 2005년 10월에 시작되었다. 이 프로그램은 전국을 62개의 권역으로 나누어 해당 권역에 속하는 기초보장 담당기관들²¹⁾이 주된 책임을 갖고 해당 지역의 특수한 실정에 맞는 고령 장기실업자의 재취업 프로그램을 개발하여 연방정부에 제출하면 지원을 받는 프로그램이다.

이 프로그램에는 총 438개의 기초보장 담당기관들 가운데 2010년 현재

19) 이 프로그램의 홈페이지(<http://www.perspektive50plus.de>)에 수록된 각종 문헌 참조.

20) 이 프로그램의 명칭은 “고용협약”이지만, 본래적 의미의 협약, 즉 당사자들 간의 계약을 통해 맺어지는 협약이 아니라 지역 내 각종 행위자들 간의 협력 프로그램임(연방노동사회부 직원(Anita. Günther)의 e-mail을 통한 설명).

21) 독일에서 ‘기초보장’(Grundsicherung)이라 함은 사회보험(실업보험, 연금보험 등)이 아니라 국가재정으로 지급하는 사회적 급부를 말하며, 따라서 그 담당기관은 고용사무소뿐 아니라 지방 행정기관 및 양자가 공동으로 구성하는 작업공동체(Arbeitsgemeinschaft; ARGE)가 있음(「사회법전 II」 - 구직자의 기초보장). 기초보장에 관해 자세한 것은 아래에서 상술.

349개의 기관이 참여하고 있는데, 각 지역의 프로그램 실행을 위하여 이 기초보장 담당기관들 이외에 기업, 업종별 협회, 사용자단체, 훈련기관, 정당, 노동조합, 교회, 기타 사회단체 등이 파트너로서 참여하여 하나의 네트워크를 형성하여 협력하고 있다.

지원의 내용은 기업에 대한 지원과 근로자에 대한 지원으로 구분할 수 있다. 기업에 대한 지원으로는 먼저, 인력선발 및 관리에 대한 지원으로서 모집공고와 기타 준비과정을 도와주는데, 특히 인력담당부서가 없는 중소기업에 대한 지원이 많이 이루어진다. 나아가 채용 이후에도 기업과 해당 근로자에 대한 접촉을 지속하면서 실습과정이나 필요한 직업훈련에 대해서도 자문한다. 두 번째는 채용보조금의 지원이다. 위에서 살펴보았듯이, 채용보조금은 「사회법전 III」에 알선 장애를 가진 근로자에 대한 일반적인 경우(218조)와 고령자를 위한 경우(제421f조)가 규정되어 있는데, 이 프로그램에서는 이 규정들에 더하여 지역의 사정에 맞는 별도의 채용보조금제도를 만들 수도 있다.

한편 근로자에 대한 지원으로는 먼저, 이동성 촉진이 있는데, 교통당국과 협의하여 대중교통에 있어 고령자의 편의성을 제고하도록 개선방안을 마련하고, 개인적 통근을 위해서 승용차 함께 타기(car pool)를 운영하고, 교통안전 훈련, 면허증 취득을 위한 지원 등 다양한 지원을 펼친다. 또한 인력 파견회사들은 시간제 근로나 파견근로 형태의 다양한 취업기회를 제공할 수 있기 때문에 다양한 홍보와 설명회를 통하여 고령실업자를 파견회사에 소개시키기도 한다. 마지막으로 재취업에 필요한 기능을 기업의 요구에 맞추어 훈련시키기도 하고, 고령자를 위한 건강 상담 및 프로그램도 운영한다.

이러한 기업 및 근로자에 대한 지원 이외에 매년 62개 권역에서 고령자 채용실적이 우수한 기업 하나씩을 선정하여 포상하기도 하고, 관련 내용을 담은 영화경진대회도 하며, 2009년부터는 홍보대사 제도를 운영하고 있기도 하다.

이 프로그램은 2005년 10월에 시작하여 2007년 말까지 1단계가 끝나고, 2008년~2010년의 3년간 2단계가 실시되고 있는데, 3단계는 2011년~2015년의 5개년에 걸쳐 실시될 예정이다. 3단계의 목표 중 하나는 438개의 모든 기초보장 담당기관들이 참여하도록 하는 것이다.

3. 고령자 고용서비스

위에서 살펴본 주요 고령자 고용정책들 이외에 직업 상담이나 직업소개 등 고용서비스에 있어 특별히 고령자에게만 적용되는 서비스는 없고, 고령자도 일반적인 고용서비스를 적용받는다. 사실 고령자만을 대상으로 하는 특수한 정책들은 이 일반적 고용서비스 이외에 추가적으로 실시되는 것들이기 때문에 대상자는 제한적이다. 따라서 고령자 전체로 볼 때는 이 일반적인 고용서비스가 더 큰 비중을 차지한다고 할 수 있다. 이러한 관점에서 볼 때 독일의 고령자 고용서비스를 이해하기 위해서는 일반적인 고용서비스를 검토하지 않을 수 없다.

다만 실업보험으로 운영되는 고용서비스와 국가재정으로 운영되는 '구직자의 기초보장'의 일환으로 제공되는 고용서비스가 약간의 차이를 보이기 때문에 여기서는 이 두 가지를 구분하여 살펴보고자 한다. 전자는 「사회법전 III - 고용촉진」에, 후자는 「사회법전 II - 구직자의 기초보장」에 근거하여 실시되고 있다.²²⁾

가. 「사회법전 III」에 의거한 고용서비스

독일의 「사회법전 III」은 실업보험에 근거한 노동시장정책을 규정한 법률인데, 그 관리운영주체는 연방고용청(Bundesagentur für Arbeit)이며,

22) 두 가지 법전에는 청년층, 양성훈련 희망자, 장애인, 이주민 등 특수계층에 대한 고용서비스들도 포함되어 있으나, 아래에서는 이들에 대한 서비스는 생략하고, 일반적인 서비스, 특히 고령자에 대한 서비스를 중심으로 살펴보고자 함.

연방고용청은 중앙본부(Zentrale) 산하에 주 차원의²³⁾ 10개 지역관리사무소(Regionaldirektion)와 일선의 178개의 고용사무소(Agentur für Arbeit) 및 610개의 출장소(Geschäftsstelle)를 두고 있다. 근로자에 대한 고용서비스는 일선의 고용사무소와 출장소에서 이루어지는데, 구체적인 고용서비스 절차 및 관련서비스는 다음과 같다.²⁴⁾

상담 및 알선과 관련하여 일자리를 구하는 모든 근로자는 무상으로 고용사무소의 상담이나 직업알선을 받을 수 있는데, 이를 위해서는 늦어도 고용계약이 종료되기 3개월 전에 고용사무소에 구직신고를 해야 한다. 다만, 근로관계나 양성훈련관계의 종료시점을 인지한 날로부터 실제 종료일까지 3개월이 남지 않았다면, 신고는 종료시점을 인지한 후 3일 이내에 이루어져야 한다. 이때 신고는 방문, 우편, 전화는 물론 연방고용청의 구직·구인사이트인 JOBBÖRSE(일자리 거래소) 사이트를 통해서도 가능하다. 그런데 이때 유의할 것은 고용사무소와의 면담약속을 잡아야만 신고가 유효하다는 것이다. 만약 신고가 이루어지지 않으면, 상담이나 알선이 일주일 간 중단된다. 구직신고가 이루어지면 고용사무소는 지체 없이 구직자의 잠재력을 분석해야 하는데, 즉 구직자와의 상담을 거쳐 알선에 필요한 그의 직업적 및 개인적 특징, 직업적 능력 및 적성 등을 확인하여야 한다. 이어서 고용사무소와 구직자는 편입협정(Eingliederungsvereinbarung)을 체결하고 구체적인 알선이 시작된다. 고용사무소의 상담이나 알선을 통해 적절한 일자리를 찾기 힘들 경우, 구직자가 독자적으로 구직을 할 수도 있는데, 이때 고용사무소의 알선예산(Vermittlungsbudget)으로부터 구직비용을 지원받을 수 있다. 또한 2002년 알선바우처제도가 도입되어 고용사무소를 통한 구직이 여의치 않을 경우 구직자는 고용사무소로부터 알선바우처(Vermittlungsgutschein)를 발급받아 민간 알선업자에게 알선을 의뢰할 수 있다.

23) 행정단위인 16개 주(Land)와 일치하지는 않음.

24) 『사회법전 III』, Bundesagentur für Arbeit(2010b) 및 연방노동사회부 홈페이지(<http://www.bmas.de>)와 연방고용청 홈페이지(<http://www.arbeitsagentur.de>) 참조.

나. 「사회법전 II」에 의거한 고용서비스

「사회법전 II - 구직자의 기초보장」(Sozialgesetzbuch II - Grundsicherung für Arbeitssuchende)은 15세 이상 연금개시연령²⁵⁾ 이하의 근로능력이 있는 지원필요자(Hilfebedürftige)와 그 가족의 생계보장 및 고용으로의 편입에 대한 지원을 규정한 법률이다. 여기서 ‘지원필요자’라 함은 자신과 가족의 생계와 고용으로의 편입이 자신의 능력과 재산으로 충분히 보장될 수 없는 사람을 말한다. 이들은, 다른 사회적 급부와 관련하여 보면, 「사회법전 III」에 의거한 실업수당 I(Arbeitslosengeld I)²⁶⁾의 수급요건을 갖추지 못하고, 「사회법전 XII- 사회부조」에 의해 근로능력이 없는 사람에게 지급되는 사회부조(Sozialhilfe) 대상자도 아닌 사람들이다. 이들의 생계를 위해 실업보험이 아닌 국가재정으로 근로능력이 있는 지원필요자에게는 실업수당 II(Arbeitslosengeld II)가 지급되며, 그 가족으로서 근로능력이 없는 자에 대해서는 사회수당(Sozialgeld)이 지급된다.

그런데 「사회법전 II」는 이들에 대한 생계지원보다 고용으로의 편입을 더욱 우선적인 과제로 삼고 있기 때문에, 아래에서는 「사회법전 II」에 의거한 고용서비스 절차 및 관련서비스를 살펴보고자 한다.²⁷⁾

상담 및 알선과 관련하여 고용사무소는 모든 근로능력이 있는 지원필요자(이하 ‘근로능력이 있는’이라는 표현을 생략하고 단순히 ‘지원필요자’

25) 2005년도에 「사회법전 II」가 제정될 때는 65세 이하였으나, 2012년부터 연금개시연령이 65세에서 67세로 연장됨에 따라 1947년생부터 1964년생까지 연금개시연령이 순차적으로 연장되어 1947년생은 65세 1개월, 1948년생은 65세 2개월, ..., 1964년생은 만 67세가 연금개시연령이 됨.

26) 실업수당 I은 지난 2년 동안 12개월 이상 사회보험(실업보험 포함) 의무가 있는 고용관계에 있다가 실업한 사람에게 지급되는 것으로 6개월 이상 12개월까지 지급되는데, 50세 이상 고령자는 수급기간이 순차적으로 연장되어 58세 이상의 실업자는 최대 24개월까지 지급받을 수 있음. 실업수당 I의 액수는 자녀가 있을 경우 이전 임금의 67%, 없을 경우 60%임. 이에 반해 실업수당 II는 이전의 실업부조(Arbeitslosenhilfe)를 대체한 것으로 이상의 실업수당 I의 요건을 갖추지 못한 사람으로서, 본문에서 언급한 근로능력이 있는 지원필요자에게 그 지원 필요성이 소멸될 때까지 영구히 지급됨. 그 액수는 독신자나 편부모의 경우 월 345 유로를 기준으로 하여 가족상황, 재산, 소득 등을 고려하여 다양하게 결정됨.

27) 「사회법전 II」 및 Bundesagentur für Arbeit(2009b) 참조.

로 표기)에게 개인별 상담파트너를 지명해야 하는데, 이 상담파트너는 지원필요자와 직업적 특성, 적성 및 희망 등에 관해 상담한 후 양자 간에 편입협정을 체결한다. 편입협정에는 지원필요자가 받을 수 있는 급부의 종류, 구직자의 자기노력과 그 입증방법, 지원필요자가 다른 사회급부의 담당기관에 신청해야 할 급부 등을 포함한다. 편입협정은 6개월마다 체결되어야 하는데, 만약 이를 체결하지 않으면, 실업수당 II와 기타 급부들이 감축된다. 상담과정에서 지원필요자가 편부모로서 자녀보육의 문제가 있거나, 기타 가족 및 사회적 문제, 과도한 부채, 중독, 주거 상실 위험 등과 같이 취업을 어렵게 하는 문제점을 갖고 있는 것이 확인되면, 상담파트너는 더 심층적인 상담, 즉 개별관리(Fallmanagement)를 위해 개별관리인을 별도로 선임한다. 이 개별관리인은 구직자와의 심층적인 상담을 자주 갖고, 채무, 중독, 주택 등과 관련된 다른 기관들과도 긴밀히 협조하여 취업제한 요인을 제거하기 위해 노력한다.

지원필요자의 취업에 도움이 된다면, 지방 행정기관의 재정으로 소아나 장애아동의 보호 또는 가족간호, 채무자 상담, 심리적 보호, 중독 상담 등의 서비스를 받을 수 있다. 또한 실업상태에 있는 지원필요자가 사회보험 의무가 있는 취업이나 자영업 시작할 때, 그것이 정규 노동시장으로의 편입에 도움이 된다면, '지원필요성'을 극복하기 위하여 승차수당(Einstiegsgeld)을 받을 수 있다. 자영업을 시작하는 지원필요자에 대해서는, 그 자영업이 경제적으로 존속가능하고, 그것을 통해 적정한 기간 내에 지원필요성이 항구적으로 극복되거나 감소할 경우에 한해 지원을 받을 수 있다.

앞선에 중대한 장애가 있는 지원필요자를 채용하는 사업주는 그의 취약한 근로능력에 대한 보상으로 고용보조금(Beschäftigungszuschuss)²⁸⁾과 기타 비용에 대한 보조금을 지원받을 수 있다.

28) 일반적인 채용보조금(Eingliederungszuschuss)과 다름에 유의해야 함.

제4절 미국

1. 고령자 고용현황 및 고용정책

미국에서 고령자경제활동참가율은 계속 하락하다가 1980년대 중반부터 지속적으로 상승하였는데 이는 사회보장연금 및 기업의 복지제도가 열악해짐에 따른 경제적인 이유도 있으나 주된 이유는 평균수명 증가로 인한 노동시장 참여욕구 증가이다. 55세 이상 고령인구의 경제활동참여비율이 1980년의 14.1%에서 2025년에는 20.1%까지 상승할 것으로 전망된다.

고령자의 실업률도 전체 실업률에 비해 낮은 수준이었으나 <표4-16>에서 보는 바와 같이 경제위기를 경험하면서 가파르게 상승하여 55-64세 고령자실업자수는 경기불황이 시작되기 이전보다 3배가량 증가하였다(2007년말 64만2,000명에서 2010년 3월 169만 4,000명). 이와 같이 고령자 실업률이 높아지면서 고령친화적인 기업도 있으나 미국에서는 적당한 인센티브를 통해 해고나 퇴직, 해고 등 고령자감축전략을 구사하는 것이 일반적이다. 비록 「연령차별금지법」에 의해 고령자고용차별은 금지되고 있으나 사용자들은 고령자의 조기퇴직을 유도하기 위해 다양한 방법을 사용하고 있다(예: 퇴직계약²⁹⁾ 및 권리포기).

<표4-16> 미국의 고령자(55~64세) 실업률

연도	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10
실업률	2.5	3.0	3.9	4.1	3.8	3.3	3.0	3.1	3.8	6.6	7.3

29) 미국에서는 인력감축이나 해고시 근로자로부터 소송을 방지하기 위해 해고자에게 금전적 보상을 제공하면서 연령차별 소송제기 등 일체의 권리를 포기하는 일종의 각서(합의서)를 받음(waiver of liability of all claims)

고령화를 압박하는 미국의 베이비붐세대는 2차 대전 이후인 1946년부터 1964년에 걸쳐 태어난 약 7,600만명(전체인구의 30%)로서 우리보다 10년가량 먼저 베이비붐이 시작되었다. 그러나 우리나라 및 일본과 달리 정부차원의 고령자노동시장 개입을 자제하는 입장이다. 즉 충분한 연금적립을 사회보장제도의 개혁에 중점을 두고 있기 때문이다.

2007년 한 조사결과에 따르면 사회보장연금 수령이 가능한 62세 이상 고령자의 40%가 경제위기로 은퇴시기를 늦추고 있으며, 50-61세 사이의 고령근로자 중 63%가 은퇴시기를 늦출 것으로 응답하였다(이재홍, 2010). 이에 따라 미국에서는 고령화에 따른 재정 부담을 완화하기 위해 연금제도를 개혁하여(2007년) 수령연령을 65세에서 67세로 상향조정하였으며 67세에도 계속일하는 고령자에게 인센티브를 부여하고 있다.

미국의 고령자고용촉진을 위한 노동시장 개입을 자제하는 입장이며 일반 구직자와 함께 윈스톱센터에서 고용서비스를 제공하는 방식이므로 고령자 특화고용정책이 별도로 존재하지 않는다. 다만 「미국노인법」에 의해 이전부터 실시된 고령자지역사회고용프로그램 및 미국은퇴자협회에서 노인일자리 사업을 추진하고 있으므로 이를 구체적으로 살펴보고자 한다.

2. 고령자 지역사회서비스 고용프로그램(SCSEP)

미국에서 고령인구의 취업촉진을 위한 대표적인 정책과 프로그램은 법적으로 「인력투자법(WIA; Workforce Investment Act)」과 「미국노인법」(Older Americans Act)에 근거하여 연방정부 지원으로 추진되는 고령자 지역사회서비스고용프로그램(SCSEP; Senior Community Service Employment Program)³⁰⁾으로 볼 수 있다.

30) 55세 이상 고령자를 지원하는 대표적인 고용프로그램으로서 SCSEP는 경제기회법(Economic Opportunity Act)에 의해 제정된 이래 1973년 정식으로 시작되었으며, 2000년 미국노인법 개정안에 의해 예산을 확보하여 55세 이상 저소득층에 속하거나 고용가능성이 낮은 고령인구를 지원하고 있음

가. 법적근거

1998년 「인력투자법(WIA)」이 제정되면서 1982년 제정되었던 「직업협력훈련법(JTPA; Job Training Partnership Act)」은 폐지되었으며, 「미국노인법」도 이에 준해 개정되었다. 「인력투자법」은 연방정부가 지원하는 모든 고용·훈련프로그램을 통합함으로써 사회적 낭비 및 소외를 최소화 하면서 수요자지향적인 서비스를 추구하기 때문에 고령자에 대한 고용서비스도 이에 포함되었다.

한편 「미국노인법」은 노인학대금지, 신국가가족보호 지원체제 등과 같이 고령인구의 건강과 행복한 삶을 유지하기 위한 다수의 프로그램을 진행하기 위해 자금을 지원하고 고령인구에게 서비스를 제공하는 관련기관을 지원하기 위해 마련된 법이다. 당초 SCSEP도 「미국노인법」에 의해 지원을 받아왔으나 「인력투자법」이 제정된 후 국가지원서비스가 수요자 중심으로 전환되면서 종전까지 「미국노인법」에 의해 실행되어 왔던 SCSEP의 관련된 조항도 수정되었다.

즉, 「인력투자법」과의 연계를 위해 2000년 「미국노인법」 내의 SCSEP 관련조항이 새롭게 설계된 것이다. 즉 「미국노인법」의 지원을 받는 SCSEP가 WIA의 파트너프로그램으로 자리매김했으며 WIA체제에서와 마찬가지로 SCSEP기관들에 대한 평가기준을 강화하고 활동실적의 보고 의무화를 두어 실적 중심의 고령자고용정책으로 전환했다.

이에 따라 과거 SCSEP를 지원하던 JPTA조항이 폐지되면서 활동자금이 줄어들었다, 이에 따라 현재 SCSEP기관에서는 WIA와의 연계를 공고히 하기 위한 방안을 모색 중이다.

나. 대상집단 및 프로그램 내용

SCSEP는 55세 이상 빈곤선 125% 이하의 저소득고령실직자를 대상으

로 하는 프로그램으로서 「미국노인법」에 근거해 마련되고 운영·관리는 연방노동부 윈스톱센터³¹⁾에서 수행되고 있다. 비영리기구나 공공기관에서 단시간근로, 지역사회서비스 등을 통해 연방정부와 주정부 최저임금수준의 임금을 받는다.

프로그램의 주요내용은 다음과 같다. 첫째, 주 20시간 이상의 노동시간을 보장하는 시간제 일자리를 창출하여 고령인구에게 제공한다. 둘째, 고용가능성을 향상시킬 수 있는 직업훈련이나 교육기회를 제공한다. 셋째, 보조금을 지원받지 않는 일자리를 얻을 수 있도록 기회를 제공한다. 넷째, 건강, 복지, 교육관련 서비스, 세금 및 재정적 상담 등과 같은 개인적 지원, 기타 여가관련 서비스, 환경개선 등과 같은 활동을 전개한다.

2009년 6월 현재 SCSEP 프로그램 참여자는 89,300명이며 이 중 정상취업자는 48%에 이르고 있다. 서비스 수혜자는 165%에 이르며 이 중에서 여성은 70%, 소수민족 48%, 빈곤선 이하 참여자는 89%에 이른다.

다. 사업운영의 특성

SCSEP는 고령자들의 고용차별방지와 미국의 표준생활기준에 준하는 소득을 보장하기 위해 마련되었고 위에서 설명한 「미국노인법」, 「인력투자법」, 「연령차별금지법」에 근거하여 연방정부, 주정부, 지역정부와 공공기관 그리고 지역사회 기관간의 협력을 통해 시행된다.

SCSEP의 운영은 고령구직자의 고용을 돕기 위해 개인별 관리담당자가 개인개발계획을 담당, 관리하며 직업훈련 및 교육 지원, 참가자의 직업준비도를 높이기 위해 개인, 집단상담 등 다양한 프로그램들을 지원한다.

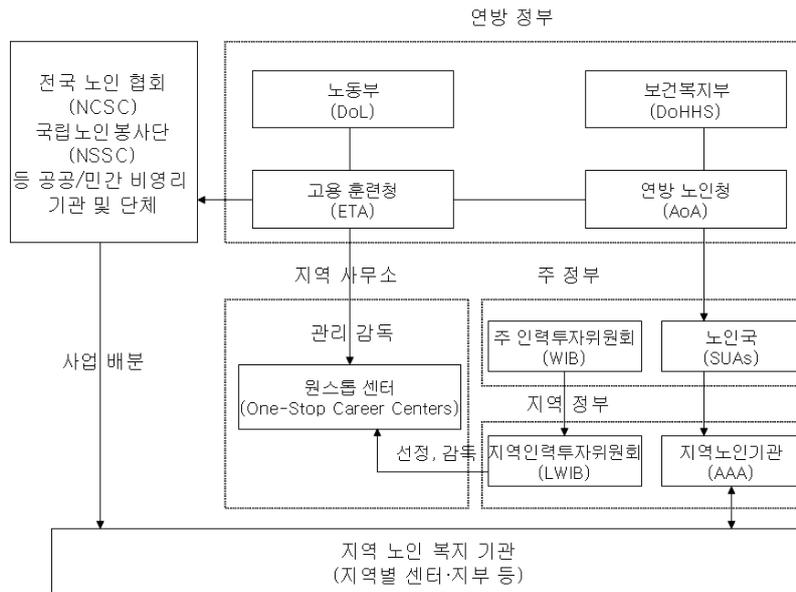
31) Workforce Investment Act 근거하여 설립된 One-Stop Career Centers는 구직자들에게 전체적인 지원 즉, 훈련 소개, 경력 상담, 직업 목록 및 그 외 고용관련 서비스를 제공하며 노동부의 고용·훈련청(Employment and Training Administration)에 의해 관리되며, 고용·훈련청은 정부기관과 몇몇 공공 및 사립 비영리기관 그리고 적합한 단체들에게 프로그램을 위탁하여 운영하고 있음.

SCSEP 수행기관은 주정부 및 지역정부로부터 위탁을 받아 SCSEP를 직접적으로 수행하는 기관으로 주로 지역별 노인기관이 담당하고 있으며 주정부 차원에서 약 56개 전국협의체가 있고 연방정부 차원의 노인기관은 총 655개 전국협의체가 있다.

사업주를 대상으로 한 인식개선 등 홍보(미국은퇴자협회와 협력하여 고령근로자활용우수사업장 사례 발굴 및 홍보), 원스톱센터의 전담창구 운영, 고령근로자의 구체적 욕구 및 수요에 부응하는 맞춤형 지원(이재홍, 2010)이 있다.

이와 같은 미국의 고령자 네트워크(연방정부-주정부-지역기관의 연계)는 다음과 같다.

[그림4-10] 미국의 고령자 취업지원기관 운영사례의 개요



출처: 박윤희 외 (2010)

한편 고령자특화프로그램인 SCSEP가 원스톱센터로 통합·일원화되어

사업운영의 효율성이 높아졌지만 우려의 지적도 있다. 즉 윈스톱센터에서의 SCSEP 운영은 철저하게 고객만족, 수요자 중심 전략을 추구하고 있으며 취약계층에 속한 고령인구에 대한 지원이 단순히 복지적 차원에 머무르지 않고 능력개발을 통해 고용가능성을 증진시킨다는 의의도 중요하게 작용한다. 바로 이점이 기존과 같이 고령자 특화 차별화된 서비스를 제공하는데 한계가 있으며 SCSEP의 서비스를 제공하는 기관이 현재까지 구축한 노하우 및 고용주와의 협력정보 및 구직자 정보를 다른 파트너와 공유하는데 실패한다면 궁극적으로 고령인구 지원서비스 제공에 실패할 우려가 있다고 본다(권대봉·노경란, 2008).

3. 미국은퇴자협회의 고령자고용프로그램

미국은퇴자협회(AARP; American Association of Retired Persons)는 1958년 조직되어 50세 이상 미국인의 50%인 4천만 명의 회원을 대상으로 전국 2,220개소의 지부에서 자원봉사, 노인권익, 회원 편의서비스 등 다양한 활동을 통해 노인의 삶의 질 향상을 추구하는 미국 최대 노인단체이다. 이후 1963년 국제은퇴자협회(AARP International)를 설립하고 유럽, 북미를 대상으로 활동하며 최근에는 한국, 일본, 중국 등 아시아로 영역을 넓히고 있다.

이 협회의 대표적인 고령자고용촉진프로그램으로서 '50세 이상 근로자를 위한 가장 좋은 기업/기관 선정(Best Employers for Workers over 50) 프로그램'이 있다.

이는 2001년 시작된 프로그램으로 미국 내 50인 이상의 영리기업, 비영리 단체, 정부기관 등을 대상으로 신청을 받아 고령근로자우수사업장을 선정하는데 고용, 훈련 및 교육, 작업환경, 근무형태의 유통성, 건강 및 연금혜택, 퇴직혜택 등을 기준으로 선정하고 있다. 2009년에는 Cornell 대학, First Horizon Corp., National Institute of Health 등 50개가 선정되었

고, 2009년부터는 별도로 의료 및 건강 사업 분야를 지정하는데 Atlantic Health 등 15개 추가로 선정되었다. 이 프로그램은 미국의 경제활동 참여율이 젊은 세대는 줄어드는 반면 50세 이상 고령자 비율은 증가하는 노동시장의 변화에 대응하여 다세대가 공존하는 환경을 조성하기 위해 새롭고 혁신적인 정책과 인재관리 등을 모범적으로 실천하는 기업과 기관을 표창하고자 시작되었다.

수상 선정된 기업/기관은 전국적 혹은 지역사회 차원에서 매스미디어의 홍보 및 소개 등으로 노동시장에서 인정을 받으며, 근로자 채용 시 AARP의 고령자고용우수기관 로고를 사용할 수 있다. 또한 인터넷 소개, 미국은퇴자협회 잡지 등을 통해 4천만 회원들이 주요 정보를 접근할 수 있다. 이외에도 신청한 모든 기업/기관에게는 결과에 대한 피드백 보고서와 고령자고용과 관련된 연구 및 인사관리자료 등을 제공하고 있다.

다음으로는 ‘국제 혁신기업/기관 상(International Innovative Employers Awards)’으로서 국내 고용자활용우수사업장 프로그램 성공을 기반으로 2008년 시작되어 미국 외의 지역에서 50세 이상 근로자와 고령자고용에 로드맵을 제시하는 혁신적인 고용환경과 인적자원 실천 기업을 선정하는 상이다. 즉, 영국, 독일, 캐나다, 덴마크, 이탈리아, 싱가포르 등의 노인과 고용관련 전문기관들의 국제적 네트워크와 협력하여 선정하며 고용, 훈련, 평생학습기회, 경력개발, 퇴직혜택, 다양한 근로선택, 작업환경 등을 선정기준으로 한다. 2009년에는 BMW(독일), Adecco(캐나다), BT(영국), National Healthcare Group(싱가포르) 등 10개 기업/기관이 수상되었고 앞으로 일본, 한국 등 아시아와 다른 나라의 참여를 독려하고 있다.

제5절 시사점

1. 각국의 주요 특징

먼저 일본의 고령자고용정책은 기업의 활용 유도를 궁극적 목적으로 한다. 기업에서의 고용을 확보하기 위해 사업주에 대한 상담, 원조, 계속 고용촉진조성금의 지급, 정년연장 및 계속고용제도의 도입을 의무화(고령·장애자고용지원기구)하였다. 이와 같이 적극적으로 기업의 고령인력 활용을 유도하고 한편으로는 고령친화적인 작업환경을 제공하기 위해 기업컨설팅을 실시한다. 다른 한편 고령자가 거주지역에서 일을 하여 활력 있는 지역사회를 만들기 위해 실버인재센터를 통해 기업, 가정, 공공단체로부터 회원 고령자에게 적합한 일자리(주 20시간 이내)를 소개한다. 특히 지역사회와 밀접한 취업기회를 마련하고 있다. 이상과 같이 일본의 고령자고용정책은 중앙정부인 후생노동성과 지방정부의 도도부현의 역할 분담으로 이루어지고 있다. 즉, 후생노동성은 고령·장애자고용지원기구를 중심으로 기업지원금을 통해 주로 기업의 정년연장, 계속고용, 재고용 촉진을 유도하고 있다. 특히 고령자의 고용환경의 정비를 원조하기 위해 각종의 기업진단시스템을 개발하여 운영하고 있다. 도도부현(실버인재센터 연합 등)에서는 직접적인 고령연령자일자리 소개사업을 통해 활성화하고 있다(현재 고령자 가입회원 수는 764,162명에 달함).

영국 정부는 고령자 고용지원이 퇴직 후 개인의 연금소득 증대 및 국가연금제도의 건전성 확보라는 일거양득의 효과를 기대하고 있다. 이에 따라 뉴딜50 플러스(New Deal 50 Plus) 등 다양한 고령자고용촉진프로그램을 추진하고 있으며 그 외에 고령자 탄력근무, 퇴직준비기 도입, 퇴직 후 시간제 근무 등을 장려하고 고령자고용문화 활성화에도 많은 노력을 기울이고 있다.

대표적인 고령자 고용 정책인 뉴딜50 플러스(New Deal 50 Plus)는 "welfare to work"의 기본이념을 바탕으로 복지급여에서 근로소득으로, 복지국가에서 노동시장으로의 전환을 의미하고 있다. 따라서 뉴딜정책은 정부가 개입하는 고령자고용촉진의 적극적 조치라고 볼 수 있다. 특화된 고령자고용서비스 프로그램은 없지만 Jobcentre Plus로 고용서비스를 일원화하면서 중앙정부와 지방정부의 긴밀한 협조가 특징적이다. 그 외 직접적 고령자고용정책 외에 고령자고용문화 활성화 각종 고용실천지침, 모범사례 발굴 및 확산 등의 추가적 노력을 강구하고 있다.

독일은 2000년 이후 고령자경제활동참가율이 크게 증가하였는데 주된 이유는 연금재정 악화와 관련이 있다. 저출산과 평균수명의 연장으로 고령화가 급속히 진전되면서 2050년에 65세 이상의 인구가 전체 인구의 31%나 될 것으로 예상되고 있는 상황에서 고령자가 더욱 오랫동안 노동시장에 남도록 하는 것이 정책과제가 되고 있다. 주요 고령자고용정책인 Initiative 50plus의 포괄적인 목적은 한편으로 50세 이상의 실업자가 다시 직업세계로 복귀할 기회를 얻고, 다른 한편으로 고령자들이 더욱 오랫동안 직업세계에 머물러 있도록 하는 것이다. 특히 독일에서는 고령자의 취업기회를 확대하기 위한 취업능력(Beschäftigungsfähigkeit) 제고를 강조한다. Initiative 50plus는 고령자의 향상훈련 강화를 위해 노사도 노력을 배가할 것을 요구하고 있는데, 즉 노사는 훈련친화적인 노동시간 모델의 개발, 학습시간계좌(Lern/Bildungszeitkonten)를 위한 협약 체결, 훈련휴가(특히 미숙련자의 훈련 및 복귀를 보장하는)의 부여, 육아친화적인 훈련 방식의 개발 등을 통해 향상훈련의 조건을 개선할 것을 권고하고 있다. 영국과 마찬가지로 고령자특화고용서비스가 별도로 존재하지는 않지만 일반구직자와 함께 포괄적으로 고용서비스를 제공하면서 개인별로 다른 맞춤형 서비스를 결합하여 지원하는 것이 특징이다.

미국의 고령자고용정책은 빈곤 고령자를 대상으로 하는 노인복지적 측면이 강하다.

고령자고용 및 훈련 프로그램이 연방정부, 주정부, 민간단체 등의 기관에서 다양한 형태로 실시되며 지역서비스 사업과 고령자 고용문제를 연계하는 특색이 있다. 미국의 고용정책이 1990년대 「인력투자법(WIA)」 제정과 원스톱서비스 등을 통해 일을 통한 복지, 효율성이 강조되면서 고령자고용에서도 고령자특화프로그램이 원스톱센터로 일원화·통합된 것이다. 경제위기로 인해 고령자의 은퇴가 늦어지고 있고 고용불안정이 사회적 이슈로 등장하며 노동시장에서의 고령근로자의 중요성이 강조되고 있는 시점에서 미국의 SCSEP프로그램이 시사하는 바는 고령자고용정책에 있어서 연방정부의 간접적 역할, 지방자치단체의 주도적 역할분담을 들 수 있다. 연방정부는 고령인구의 고용가능성을 증진시키기 위해 법적인 환경을 마련하고 주정부 및 지역사회로의 분권화를 추진하되 일관성 있게 정책을 추진하기 위해 전달체계단계에서의 평가기준을 강화하고 있다.

국가적 수준에서 고령자고용정책에 관심을 가지고 있으나 여전히 취약계층에 대한 복지적 성격도 여전히 갖추고 있어서 SCSEP 고령인구 대상의 유일한 특화프로그램으로서 사회안전망의 역할도 담당하고 있다³²⁾. 주정부와 지역사회를 거점으로 하는 원스톱센터는 고령인구의 고용가능성 문제해결에 있어서 지방정부와 지역사회가 지향해야 할 역할을 시사한다. 즉 주정부와 지역사회는 해당지역의 고용·훈련정책을 총괄하며 이를 추진하는 주체라는 인식을 가지고 있다.

위의 4개국의 고령자고용정책기조를 살펴보면 일본, 영국, 독일 등 정부가 고령자노동시장 개입을 추진하고 있으나 미국은 정부의 노동시장개입을 자제하는 입장에 있다.

32) 특히, SCSEP는 전문화되고 다양한 프로그램으로 구성되어 단순히 고령구직자의 취업에만 목표를 두는 것이 아니라 개인별 맞춤 고용계획을 통해 개인의 목표와 각 프로그램의 목표가 상호조화를 이루도록 디자인되어 있으며 이 프로그램의 성공요인은 1)고용주와의 실제적이고 협력적인 관계, 2)수행기관에 대한 분명한 기대, 3)지속적으로 프로그램 내용을 향상시키려는 노력, 4)효과적인 집단관리, 5)전문가에 의한 강한 리더십, 6)절인적 인격체로서 고령자에 대한 존중의 가치, 7)강한 사회적 기반과 지지, 8)지역사회 기관들과 SCSEP 프로그램 사업단과의 협력, 9)지역사회에 대한 가치부여 등이다(이지연, 2009).

정년제도 운영과 관련하여 우리나라는 실질적으로 55세 정년인 경우가 많지만 일본은 정년연령을 65세로 의무화하고 있으며 이를 권장하는 정책을 추진하고 있다. 우리나라는 65세 이상, 노인일자리창출사업에 집중하고 있으나 일본은 55-64세 중고령자의 재취직에 집중한다. 고령자고용정책과 관련하여 일본이 고령자고용에 대한 사업주지원금제도를 보유하고 있으며 일자리중개센터의 역할이 강하지만 실버인재센터라는 별도의 고령자고용서비스 전달체계도 보유하고 있기 때문에 우리나라와 가장 유사하다고 볼 수 있다.

2. 시사점

외국과 우리나라의 고령자고용정책을 비교하였을 때, 우리나라는 세 가지 점에서 중요한 시사점을 추출할 수 있다

첫째, 고령자고용서비스에 관한 종합적인 정책추진 기구, 즉 고령자고용지원 총괄기구의 필요성이다.

우리나라는 주로 사업체를 대상으로 보조금을 지급하는 방식으로 고령자고용유지에 주력하였으며 조기퇴직자, 취업희망고령자 등을 위한 고령자고용서비스에 대한 종합적인 정책을 추진하지 못하고 있음을 시사받을 수 있다. 현재 우리나라는 고용노동부는 고령자고용업무를 총괄담당하고 있으나 지역고용센터를 통해 고령자를 채용하는 기업에 고령자고용촉진 지원금을 지급하거나 고령자인재은행 위탁, 중견전문인력고용센터 위탁 업무만을 수행하고 있다. 고령자고용서비스를 전문화, 일원화하기 위한 고령자고용지원기구가 시급하며, 직업능력개발을 통해 고령자의 생산성을 높이고 조기은퇴를 준비하지 못한 베이비붐세대에게 적절한 일자리를 부여함으로써 사회의 활력 제고가 필요하다.

둘째, 일본, 미국과 마찬가지로 취업을 희망하는 고령자에게 맞춤형 일자리중개 사업을 공공과 시장측면에서 적극적으로 창출할 필요가 있다.

우리나라 고령자고용정책은 총괄기구도 없을 뿐만 아니라 일본의 실버인재센터와 같은 고령자일자리중개 사업은 미미한 실정이다. 실제 고령자취업알선은 고령자인재은행 위탁, 중견전문인력고용센터 및 서울시고령자취업알선센터, 대한노인회취업지원센터 등에서 소규모로 이루어지고 있다. 실버인재센터의 업무는 대한노인회취업알선센터의 업무와 유사하나 보건복지부에서 단지 취업알선자 1명만을 배치하고 지원함에 그치고 있어서 일본과 같이 고령자일자리중개 업무가 활성화된 상태는 아니다. 적극적인 일자리 중개 사업을 추진하기 위해 지역사회의 다양한 민간위탁조직을 포섭할 필요가 있다.

셋째, 영국, 독일과 같이 일반 고용서비스센터에서 고령자고용서비스도 역할을 강화한다. 이는 기존의 종합고용센터의 고령자고용의 중심점 역할 부여를 통해서 실현가능하다. 즉 노인일자리 사업이 아닌 노동시장에서의 고령자취업은 양적 규모면에서 고용센터에서 가장 많은 기여를 하고 있다. 위의 일자리중개 사업은 고용센터를 중심으로 활성화하여 고용센터의 인프라, 고용정보망 및 노하우가 고령자고용서비스 활성화에 투입되도록 한다.

제5장 고령자고용서비스 전달체계 개편

제1절 기본방향

재취업 및 전직을 희망하는 고령자에게 고용서비스를 제공하여 적합한 일자리를 찾도록 직업상담, 취업정보, 직업능력개발 등 ‘원스톱고용서비스’를 제공하는 것은 고령화 사회에서 국가의 사회적 책무이다. 이에 따른 고령자고용서비스 전달체계 개편의 기본방향은 다음과 같다.

첫째, 중앙정부, 지방자치단체 등이 수행하는 고령자고용서비스를 통합, 역할분담 및 일원화하여 원스톱센터로 개편하는 작업이 필요하다.

고용노동부가 정규 노동시장에서의 자립 취업과 관련된 고용서비스를 총괄하되 보건복지부의 대한노인회 취업알선센터 기능, 시니어클럽, 지방자치단체 등의 노동시장에서의 취업알선과 관련된 프로그램은 고용노동부의 재정지원 및 관리감독을 받도록 개편한다. 이 때 보건복지부, 지방자치단체는 ‘정부지원 노인일자리 사업’만을 총괄하고 기존에 담당하던 대한노인회취업지원센터 등의 취업알선 사업은 축소하되, 서울시고령자취업알선센터와 같이 사업이 활성화된 지방자치단체 사업은 고용노동부의 고령자고용서비스와의 연계방안을 모색한다. 또한 기존의 단위 기관의 조

직 및 인력을 증대하고 전문성을 확충하여 다양한 고령자일자리 중개 사업을 개발하고 활성화할 필요가 있다.

둘째, 총괄전담기구설치를 통해 행정의 효율화를 도모하고 서비스의 전문성을 제고한다.

고령자고용서비스 전달체계에 있어서 기관 간 사업내용의 중복성을 해소하기 위해서는 각각의 서비스(고령자 서비스 뿐 사업주 서비스 등 양 측면에서 노력필요)를 연계할 수 있는 총괄 전담기구가 필요하다. 총괄전담기구를 통해 실질적인 인력수요자인 사업주를 지원하여 고령자채용을 유도하고 임금보조금 등을 통해 고령인적자원 활용 강화해야 한다. 이를 통해 고령자고용서비스의 구심점 부재를 극복하고 서비스전달체계의 전문성을 강화할 수 있는 체계로 전환할 수 있다. 이를 위해 고령자고용서비스 정책의 기획, 추진, 각 기관의 실적관리, 서비스의 질 평가 등에 있어서 전문성 강화가 필요하다.

셋째, 고용센터 중심의 지역중심 고령자고용서비스 거버넌스 체계를 구축한다.

고령자는 대부분 단순직, 시간제, 임시직 종사자가 많고 현실적으로 주거지역 인접한 곳에 일자리를 구하고자 하기 때문에 지역중심의 고용서비스 거버넌스 체계가 필요하다. 지역중심이 뜻하는 바는 반드시 지방자치단체가 고용서비스를 주관해야 함을 의미하는 것이 아니라 적절한 역할 분담과 네트워크의 구심점 역할을 담당할 수 있는 지역차원의 협의체가 필요함을 의미한다.

넷째, 고령자 맞춤형 고용서비스 및 전직지원서비스를 활성화 한다.

퇴직하는 고령근로자의 실직충격을 최소화하고 재취업이나 창업 등 제2의 인생설계를 할 수 있도록 고령자에게 특화된 전직지원서비스의 활성화가 필요하다. 대기업퇴직자, 중소기업, 공공기관 퇴직자, 민간기업 퇴직자 등 고령자의 특성과 적성에 맞는 맞춤형 전직지원서비스를 확충한다. 그리고 전직지원의 중요한 요소는 고령근로자의 직업능력개발 향상이다.

제2절 실버고용센터 개편

1. 고령자고용서비스의 민간화 검토

고용센터 등 고용노동부가 직접 수행하는 경우를 제외하고는 대부분의 고령자고용서비스는 민간위탁방식으로 이루어지고 있다.

민간을 통한 서비스전문화의 필요성은 전문적인 서비스전문화의 필요성, 노동비용 절감을 위한 인력채용의 유연성, 고객 및 서비스영역이 확대됨에 따른 수요증대에 부응하기 위해 생겨났다. 미국, 호주 등의 선진국에서도 고용서비스는 과거 공공무문의 영역이었으나 최근 공공부문의 비효율성과 예산낭비를 극복하는 방안으로 그리고 다양하게 발생하는 인력수요에 신속하게 대처하는 방안으로서 민간고용서비스 업체와의 연계를 추진하고 있다. 이와 같이 고용서비스의 영역확대 및 다양한 수요에 부응하기 위해 민간과의 계약을 통한 위탁을 추진하고 있다.

그러나 민간위탁은 효율성의 장점도 있었지만 많은 문제점을 노정하였다. 장점은 다음과 같다. 민간위탁은 경쟁과 이윤동기에 의해서 공공부문에 비해 저렴한 비용으로 높은 효과성을 달성할 수 있다. 민간부문은 공무원에 비해 해당서비스 분야에 대한 전문적인 지식과 기술 및 장비를 가지고 있어서 공공서비스 공급환경의 전문화를 도모할 수 있다. 단기사업, 비상근업무, 새로운 프로그램 등을 시행할 경우 상설적인 관료제를 유지하지 않고도 인력과 장비를 이용할 수 있어 환경변화에 유연하게 대처할 수 있다. 단점으로는 다음과 같은 사항을 들 수 있다. 책임성 확보에 대한 문제로서 민간위탁으로 정부의 공공서비스를 제공할 경우 민간위탁업체와 책임성의 범위가 모호해 질 수 있다. 민간위탁서비스를 수행하고자 하는 업체가 다수 존재해야만 서비스 제공의 혁신과 효율성을 도모할 수 있는데 소수업체만이 존재하여 적절한 경쟁이 이루어지지 못할

수 있다. 다음으로는 민간위탁서비스 제공에 대한 지도·감독업무의 공정성 문제로서 아직까지는 민간위탁의 효과를 평가할 수 있을만한 정확한 지표가 부족하고, 이를 담당하는 전문가 및 전담 공무원들이 소수이기 때문에 정확한 평가가 용이하지 않을 수 있다. 마지막으로 서비스 이용자인 시민의 부담 증가 및 서비스의 질적 저하를 들 수 있다. 정부가 시설을 직영하여 서비스를 공급할 때와 비교해 본다면 시민들의 금전적인 부담이 증가할 수 있다. 시민의 복지 서비스 전반을 정부가 담당했을 때에는 서비스 공급자 측에서 경제적 손해를 보더라도 국가의 의무로서 서비스의 공급을 수행할 수 있는지, 일단 서비스의 공급부문이 민간에게 이관된다면 서비스 수행에 있어서 발생하는 차익분은 정부가 보조하든지, 혹은 서비스 수혜자가 부담해야한다는 어려움이 생길 수 있다.

<표5-1> 민간위탁에 대한 찬반의견

찬성	반대
<ul style="list-style-type: none"> - 운영비용의 절감 - 전문가 집단에 의한 전문성 확보에 따른 양질의 서비스 공급 - 경영의 혁신성 확보로 인한 효율성 증가 	<ul style="list-style-type: none"> - 서비스 공급의 책임성 확보 어려움 - 비용절감 실패 - 민간위탁 사무의 지도·감독 업무의 공정성 확보의 미비 - 서비스 이용자의 비용 증대 및 서비스의 질적 저하

그간의 민간위탁경험에서 보건대, <표5-2>에서 보는 바와 같이 공공과 민간의 분절성 및 서비스 및 서비스전달체계의 통일성 부족도 문제점으로 지적될 수 있다.

그러므로 고용서비스기능의 취약성, 공공-민간의 분절성 및 취약한 거버넌스 등의 혁신을 위해서는 고령자고용서비스 전달체계를 개편할 필요가 있다. 즉, ①고용센터 활성화, ②민간위탁 확대, ③고령자고용원스톱센터로의 개편 및 신설 등을 검토할 수 있는데, 고령자고용원스톱센터(가칭

실버고용센터)로의 일원화가 가장 바람직하다. 국가차원에서 고령자고용서비스의 일원화를 통해 고령자 고객의 서비스 접근성을 강화할 수 있으며 다른 정부지원제도와의 연계, 민간네트워크 구축도 용이하다.

그러나 타 부처 및 지방자치단체 고령자고용사업의 고용노동부로의 이관은 법령개정, 예산이관 등의 현실적인 문제가 있으므로 다음과 같이 고용노동부가 프로그램을 재정 지원하는 체제로 운영하는 것이 현실적이다. 즉, 고용노동부가 정규 노동시장에서의 자립 취업과 관련된 고용서비스를 총괄하되 보건복지부의 대한노인회 취업알선센터 기능, 시니어클럽, 지방자치단체 등의 노동시장에서의 취업알선과 관련된 프로그램은 고용노동부의 재정지원 및 관리감독을 받도록 개편한다. 즉, 독자적인 현재의 기능을 그대로 인정하면서 실버고용센터로 지정하고 고용노동부가 일자리정보망, 직업지도프로그램, 퇴직자교육훈련 등을 지원하는 서포터의 역할을 담당하는 것이다.

<표5-2> 고령자고용서비스 전달체계 대안 검토

구분	고용센터 활성화	민간위탁 확대 (고령자인재은행)	고령자고용원스톱센터(안)
장점	· 기존 고용서비스의 활용 및 연계 가능	· 민간의 전문적 역량 활용 · 민간의 다양한 전달체계의 특성 및 창의성 활용	· 국가차원의 고령자고용서비스의 일원화를 통해 고객의 서비스접근성강화 · 정부 지원제도 연계, 공공-민간네트워크 용이
단점	· 고령자특화서비스역량부족 · 공공·민간 기관 전체를 아우르는 거버넌스 구축 미흡	· 공공-민간의 분절성 해소 곤란 · 서비스전달체계의 통일성 부족	· 타 부처 및 지방자치단체 고령자고용사업의 이관(예산 및 기능)은 추가적인 조직 및 예산부담이 있음. · 대안으로 프로그램 재정지원방식이 현실적임

고령자인재은행, 중견전문인력고용센터, 산업인력공단프로그램, 대한노인회취업지원센터, 지방자치단체의 취업알선사업 등은 고령자고용원스톱

센터, 가칭 실버고용센터로 일원화하는 것으로 취업알선 뿐만 아니라 적합직종개발, 직업훈련, 구인개척 등의 고령자특화고용서비스 뿐만 아니라 기존 고용센터에서 담당하던 사업주고령자채용 컨설턴트 사업도 담당하도록 한다.

2. 가칭 실버고용센터(안) 개편방안

준비단계에서 잠정적으로 고령자고용서비스협의체를 구성해야 한다. 고용노동부, 보건복지부, 지방자치단체 등을 중심으로 하되, 그간 고령자고용프로그램에 참여한 민간기관(예: 고령자인재은행을 운영한 여성인력개발센터 등)의 의견수렴 과정을 거친다.

실버고용센터는 정부에서 직접 운영하지 않고 중개조직(intermediaries)을 활용하도록 한다. 중개조직이란 공공서비스 기능의 민간화추세에 부합하는 것으로 민간의 유연성과 전문성을 효과적으로 활용하기 위해 미국 등 서구에서 도입되었다. 단 민간위탁의 단점, 정부의 고령자고용에 대한 책무성 회피 등의 비난을 고려할 필요가 있다.

공공 및 민간조직을 모두 중개조직으로 포섭하는 ‘공공·민간혼합형 전달체계’를 통한 우수한 공공기관(고용센터, 지방자치단체, 국공립교육훈련기관) 및 민간기관(민간교육훈련기관, 민간고용서비스기관, 사회복지기관, 사업주·근로자단체 등)이 적극 참여할 수 있도록 한다. 이후 공공 및 민간 위탁기관의 서비스 평가 등을 통해 고용서비스의 전반적 품질 향상 위해 노력해야 한다.

주요사업으로는 ① 노동시장에서의 취업알선, ②무료 회원제 일자리 중개: 퇴직 후에도 기업, 가정, 공공단체로부터 고령자적합 직무(예: 파트타임)를 받아 취업을 희망하는 고령자에게 중개, ③ 구인처 개척 및 기업지원서비스 연계 ④직업능력개발훈련 등을 들 수 있다.

제3절 총괄전담기구(안) 설치방안

1. 서비스의 통일성 및 전문성 도모

총괄전문기구 설치의 목적은 기존의 저예산, 단편적 고용서비스에서 탈피하고 전문적이고 질 높은 서비스를 통해 고령자 및 사업주에 대한 서비스 강화를 강화하고 그간 분절적, 단편적인 성격의 고령자고용서비스의 문제점을 해소하는 것이다. 이 기구에서는 현장의 취업알선 외에 종합적이고 체계적인 고령자고용서비스 사업 기획, 추진 및 실적관리, 서비스 기관 평가 등이 필요하다. 또한 부분별로 산재된 고령자고용정책을 총괄하여 수행해야 한다.

만약 실버고용센터를 중심으로 고령자고용서비스가 일원화되면 단위기관을 확대·개편할 필요가 있다. 서비스제공에 있어서 규모의 경제가 발생하면서 직종특화, 대상 집단, 사업영역 등에서 특화된 서비스를 제공할 수 있다. 예를 들어 실버고용센터를 중심으로 구인처 명단, 전국적인 퇴직인력풀이 구축될 수 있다.

고령자고용서비스 기관을 총괄·지원하면서 가칭 실버고용센터와 유기적 체계를 유지해야 한다. 고령자의 실버고용센터 접근성을 높이고 취업알선 및 적합일자리 중개기능 강화 및 홍보하고 총괄전담기구에서 가칭 실버고용센터 지정 운영, 관리, 평가, 사업비 지급 등을 지원한다.

현재 공공 및 민간기관에 위탁수행하고 있는 고령자 주요사업으로서 '사업주지원사업'으로 신설하여 총괄전담기구에서 수행하고 있으며 고용센터에서 담당하던 고령자고용촉진장려금, 임금피크제보전수당, 신규고용촉진장려금 지급하고 있다.

<표5-3> 고령자고용서비스 관련 사업의 총괄전담기구 수행방안(안)

	고령자주요사업	현재 담당기관	향후 총괄전담기구 및 가칭 실버고용센터수행방안
고령자 고용 정책	정년연장이행지도	고용센터	총괄전담기구
	임금피크제 보전수당 지원	고용센터	총괄전담기구
	고령자고용촉진장려금	고용센터	총괄전담기구
	고령자뉴스타트 프로그램	산업인력공단	총괄전담기구
	실직고령자창업지원제도	근로복지공단	총괄전담기구
	고령자고용안정건설팅비용지원	노사발전재단	총괄전담기구
	고용상연령차별금지	지방노동청	총괄전담기구
고령자 특화 고용 서비스	에이지킵페인	고용노동부 본부	총괄전담기구
	고령자인재은행 지정·운영	고용노동부 본부	실버고용센터
	중견전문인력고용지원센터 지정·운영	고용노동부 본부	실버고용센터
	대한노인회취업지원센터	보건복지부	실버고용센터
	시니어클럽(취업알선)	지방자치단체	실버고용센터
서울시고령자취업알선센터	서울시	실버고용센터	

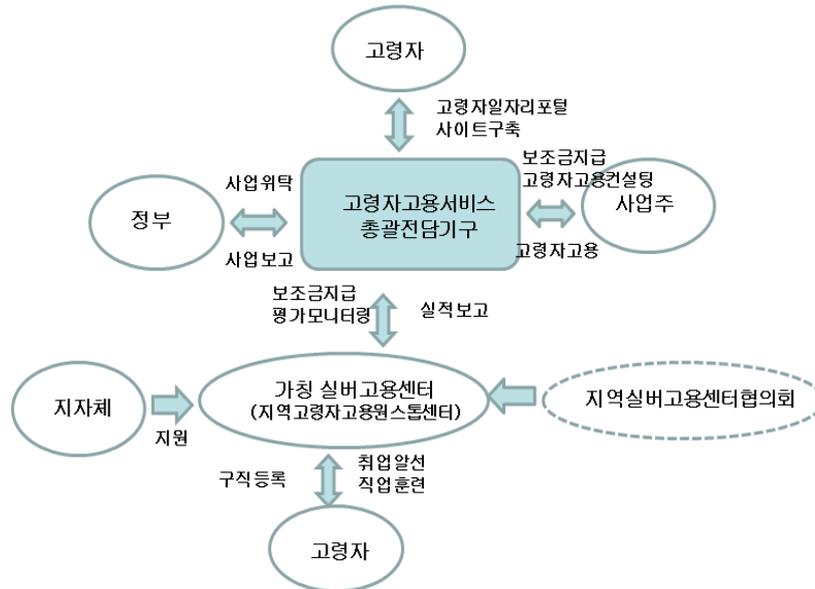
주: 서울시 외 지방자치단체 고령자특화프로그램은 대부분 정부지원 일자리사업 또는 정보제공사업

2. 총괄전담기구(안)의 주요 사업 내용

고령자고용서비스 총괄전담기구가 설치된다면 다음과 같은 사업을 주로 담당하여야 할 것이다.

첫째, (가칭) 실버고용센터 지정·운영을 총괄한다. (가칭) 실버고용센터 관할, 전국실버고용센터협의체 운영, 고령자인재은행 지정·운영, 중견전문인력 고용지원센터 지정·운영, 대한노인회 취업지원센터 지정·운영, 서울시 고령자취업알선센터 지정·운영 등을 들 수 있다. 이 때 고령자고용서비스 기관의 역할분담을 고려한 지역취업알선체계를 구축한다.

[그림5-1] 총괄전담기구(안)와 고령자고용서비스 원스톱 전달체계 방안



둘째, 사업주의 고령자고용연장과 관련된 사항을 지도한다. 이를 위해 고령자고용현황 및 계획서 및 접수, 고령자기준고용률 이행지도, 정년연장이행지도를 강화한다. 이런 업무로서 고령자 고용안정을 위한 임금피크제 도입방안 및 정년제도의 운영에 대한 컨설팅을 실시한다.

셋째, 사업주 고령자채용과 관련된 사항을 지원한다. 임금피크제 보전수당, 고령자고용촉진장려금, 고령자뉴스타트 프로그램, 실직고령자창업지원제도, 고령자고용안정컨설팅 비용지원, 고령자고용환경개선 융자, 고용상차별금지, 에이지캠페인 등에 대한 지원금 컨설팅 지원이 필요하다.

넷째, 고령자 고용안정 및 촉진을 위한 조사 및 연구를 추진한다. 즉, 고령자에 특화된 직업능력개발훈련, 직업적응훈련, 전직지원 및 취업알선 등, 사업주의 고령자 고용안정·촉진 및 고용환경개선 지원, 공공 및 민간 고령자 취업지원기관 운영 및 활성화 지원, 정부의 연령차별 금지 정책의

시행 지원이 필요하며, 고령자고용포털사이트 개설이 필요하다.

다섯째, 공공·민간 연계 및 총괄기능을 부여 한다. 즉, 총괄전담기구를 고령자고용서비스총괄본부로서 운영하되 실버고용센터와 연계하여 기업의 채용과 고령자취업이 유기적으로 이루어지도록 개편하여, 허브기관으로서 총괄전담기구는 고령자고용서비스네트워크를 구축한다.

제4절 고용센터 중심 지역거버넌스 체계 구축

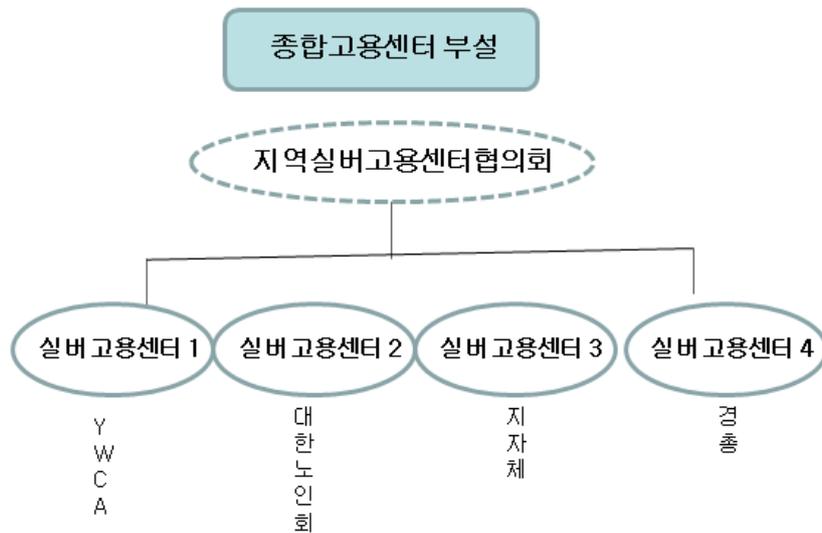
외환위기 이후 우리나라 고용서비스가 선진화되면서 고령자고용에 관한 법과 제도가 만들어지고 각종 정책이 본격적으로 추진되었으나 본 연구의 고령자고용서비스 실태조사에서 보듯이 얼마나 효과를 거두고 있는지 평가하기 어렵다. 그 이유는 중앙집권적, 수도권 중심의 획일적 정책 추진에 기인한다(윤형호, 김성준, 2007).

주된 이유는 고령자의 재취업은 대부분은 주거지 근처에서 이루어지는데 정부 정책이 지역의 경제 및 사회 환경을 고려하지 않은 채 획일적으로 적용하였기 때문이다. 또한 중앙부처가 고령자취업알선이라는 공급측면의 정책만을 고려하여 전국단위 고령자민간단체를 선정하고 이들의 하위단체가 지역에서 사업을 수행하도록 하였기 때문에 구체적인 사업이 지역의 환경과 여건에 적합하고 효율성이 있었는지 평가하기 어렵기 때문이다.

이런 맥락에서 총괄전담기구가 설치되더라도 ‘지역 실버고용센터 협의회’가 결성될 필요가 있다. 지역에서의 일자리창출 및 고용서비스는 지역별협의체 주도로 이루어지는 것이 바람직하기 때문이다. 예를 들어 지역실버고용센터협의체는 지역의 공공기관 혹은 기업단체와 협력하여 일자리를 마련하는데 주력한다. 또한 직업능력개발훈련의 경우 지역노동시

장에서 필요로 하는 분야의 과정을 개설하여 지역의 필요를 충족시킬 수 있도록 한다.

[그림5-2] 지역실버고용센터협의회와 관련기관 관계도



[그림5-2]에서 보는 바와 같이 지역실버고용센터협의회는 양적으로 고령자취업알선에 기여도가 높은 (종합)고용센터에 두어 기존 지역의 고용센터의 인프라와 노하우를 충분히 활용하도록 한다. 이를 통해 고령자고용서비스에 있어서 공공의 인프라와 민간의 노하우가 적절히 결합될 수 있는 공공·민간 연계 기반이 구축될 수 있다.

제5절 맞춤형 서비스 및 전직지원서비스

지금까지의 고령자 취업알선 사업이 단순노무직 일자리에 집중된다는 점에서 고령자노동시장의 왜곡을 가져와 더욱 고령자 고용여건을 악화시킬 수 있기에 향후 고령자 인력도 전문직 종사자와 국가경쟁력 제고에 도움이 되는 인력으로 바꾸기 위해서는 <표5-4>와 같은 대상 집단별로 고령자 전직지원 및 전직준비자에 대한 지원시스템이 빨리 구축되어야 할 것이다. 이런 의미에서 선진국형아웃플레이스먼트 시스템이 실버고용센터에서 도입되어야 한다.

<표5-4> 대상집단별 맞춤형 고령자 고용서비스의 방향

	목표	서비스의 내용
기존의 고령취업인력	생산성 저하 방지 직무재배치 지원	2주간 직무훈련제공 기업의 임금피크제 설계 지원
전직예정인력 (구조조정대상자)	제2인생설계 지원 실업없는 전직지원	고령자전직지원상담센터 운영
중견인력전직자 (임원 등 퇴직자)	중소기업 전문직무 재배치	개인별코칭 및 직무매칭
근로능력 보유 고령구직자	노동시장형 일자리취업 직무능력향상	취업알선 및 고용촉진보조금 지급
근로능력 미보유 고령구직자	사회복지적	사회적기업 노인일자리 사업

실버고용센터 내 고령자고용지원을 위해 ‘전직지원서비스센터’를 운영하고 별도의 조직과 담당자를 유지하기 어려운 중소기업을 위해 주도적으로 중고령실업자의 전직지원을 전개한다. 현재 우리나라 대기업에서는 일부 아웃플레이스먼트 서비스가 제공되고 있는데 삼성전자의 CDC(Career

Development Center), 포스코의 Green LifeService 등이 좋은 사례이다. 별도의 특화된 전직지원서비스를 제공하고 있는 포스코의 사례는 다음의 <표5-5>와 같다(노수근, 2002).

<표5-5> 포스코의 전직지원프로그램 사례

	포스코 ((Green Life Service)
목적	정년퇴직을 1년 미만 남겨두고 있는 퇴직예정 직원들을 최장 1년간 현업에서 OFF시켜, 퇴직 후의 새로운 인생을 설계하고, 스스로 개척할 수 있도록 회사에서 체계적으로 지원하는 포스코 고유의 Outplacement Service Program 이다.
특징	첫째, 인력구조조정이나 사업구조조정 등으로 어쩔 수 없이 발생하게 되는 중도 퇴직자가 아닌 재직 중인 정년퇴직 예정자를 대상으로 한다. 둘째, 인력 구조조정에 따른 중도퇴직자의 경우 보통 단발성 프로그램으로 운영되는 것과는 달리, 회사 전체의 인사관리 시스템의 틀 속에서 영속적이고, 체계적인 제도로 운영하고 있다
운영프로그램	-변화관리(Change Management) 프로그램: 프로그램 참여자의 준비단계 프로그램. -재테크, 재취업 및 창업 전략의 실무이론, 인터넷 활용을 중심으로 한 IT, 비즈니스 매너 등 기초 소양교육프로그램, 건강관리 및 취미 생활 등의 특별강좌도 수시로 개최하며 외부 벤치마킹을 위한 견문확대 프로그램도 다양하게 운영. -재취업 및 창업전략 프로그램: 이 프로그램에서 가장 중점을 두고 있는 것으로 약10개월에 걸쳐 집중적인 컨설팅을 받음.

일본 동경 일 센터는 다양한 일자리를 개발하고 있는데 한 예를 들면 다음과 같다. 고령자가 취업가능한 중소기업 전용 인재개발코스를 마련하여 중소기업 단체를 개척하고, 이들 단체에게는 고용프로젝트를 구성할 수 있도록 위탁계약을 체결한다. 이렇게 하여 계약이 체결된 기업단체는 업계 내에서 고용자고용실태와 향후 수요를 조사한 후 고령자활용방안에 대해 검토한다. 이 프로그램은 일할 의욕과 능력이 있는 55세 이상 도민을 대상으로 교육훈련을 실시하고 수료 후에 관련기업에 취직을 알선하고 있다(윤형호, 김성준, 2007).

전직지원서비스의 또 다른 중요한 기능은 고령자인적자본 향상을 통한 노동시장 복귀지원이다. 우리나라의 성인의 평생학습관련 투자는 선진국에 비해 크게 미흡한 실정으로 정부의 주도적인 역할이 필요하다. 최근 직업능력개발계좌제는 성인의 평생학습기회 확대에 도움을 주고 있다. 고령근로자의 직업능력개발 및 향상이 긴요한데 이를 위해 공공훈련기간의 고령자전문훈련과정 확대, 개편을 통해 고령실업자의 훈련참여를 적극 유도할 필요가 있다. 이를 위해 고령자를 일정비율 이상 훈련시키거나 훈련실적이 우수한 훈련기관 평가 시 우대하는 등의 인센티브를 부여한다.

제6장 고령자고용서비스 실효성 제고를 위한 인프라 확충

제1절 고령자 일자리 창출 및 인식 변화 유도

1. 현황

고령자 일자리 부족과 구인처 발굴의 어려움은 실무자들이 공통적으로 체감하는 문제 중 하나이다. 정운경(2009)이 고령자 취업지원 담당자 직무교육 참가자들을 대상으로 애로사항을 조사한 바에 따르면 가장 주된 애로 사항이 노인일자리부족, 구인업체의 고령자에 대한 선입견, 그로인한 구인처 발굴의 어려움으로 나타났다(표6-1).

다르게 표현하자면, 고령자 취업의 연령 제한선이 암묵적으로 존재한다는 문제가 있다. 이는 고령자 채용에 대한 기업체나 시민 일반의 사회적 인식과 연결되는데, 65세 이상이면 구인처에서 꺼려하고, 건강상태가 비슷하거나 설령 더 양호하더라도 65세보다는 60세를 선호한다고 실무자들은 애로사항을 토로했다. 또한 경력과 기술이 우수하더라도 조직문화에 적응하기 어려울 것이라는 인식 때문에 고령자 채용을 꺼리고 있다.

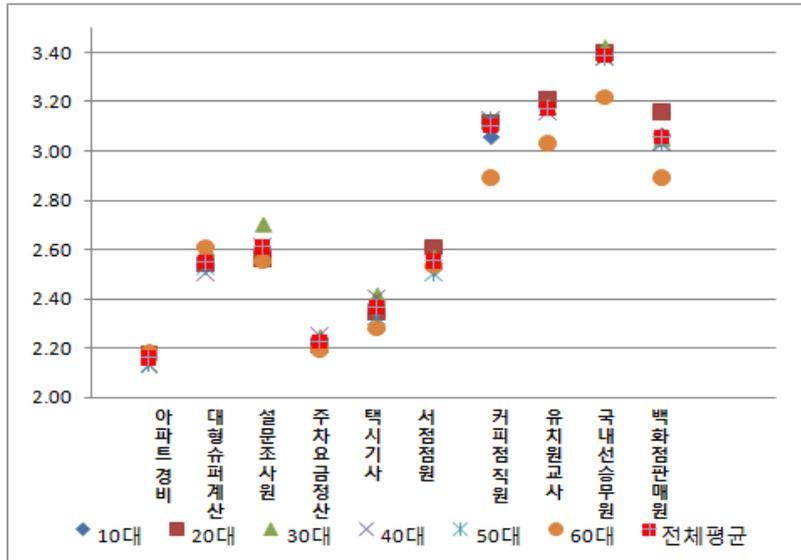
<표 6-1> 고령자 취업지원 서비스 제공의 애로사항 중 일자리 관련 사항

순위	기초과정참가자	심화과정참가자	워크숍참가자
1	노인 일자리 부족	어르신 동기 부여	구인개척
2	구인처 발굴	지역 특성상 구인처(업체) 부족	구인업체의 인식
3	심층상담	일용직에 한정된 일자리	실적제에 대한 부담
4	고령자알선	구인기업체의 고령자 채용에 대한 의식	취업알선
5	구인업체의 고령자에 대한 선입견	담당직원 및 지원비 부족	
6	구직자의 높은 눈높이	고령자의 건강문제	
7	저조한 지원금(운영보조금)	고령자 상담 스킬	
8	지역 특성으로 인한 상용일자리 부족	실무교육(직업, 소양)이 어려움	

주) 제한된 구인처에 관한 애로사항은 어둡게 표시함
출처: 정윤경(2009)이 제시한 내용을 재구성

이러한 인식과 관련하여 2010년도 한국인의 직업의식 및 직업윤리 조사(임인·박천수·최지희, 2010)에서는 대표적인 서비스 직업에서 고령자가 일할 경우, 그 서비스에 대하여 불편하게 인식하는 정도를 질문하였다(그림6-1). 고령자가 국내선 항공기 승무원(3.38), 유치원 교사(3.17), 커피전문점 직원(3.10), 백화점 판매원(3.06) 등의 직업을 수행할 때 서비스 이용자로서의 거부감이 높은 것으로 드러났다. 그런데 이 가운데 항공기 승무원을 제외하고 유치원 교사, 백화점 판매원, 서점 점원 등에 대한 거부감은 고령자의 신체적·직무 능력에 따른 우려라기보다는 고령자 채용에 대한 편견 혹은 거부감이 더 크게 작용했기 때문인 것으로 보인다. 외국에서 이러한 서비스를 고령자가 제공하는 경우가 적지 않은 반면, 우리 사회는 아직 고령자의 경제활동에 대하여 제한적으로만 허용적임을 알 수 있다. 고령자 채용에 대한 사회적 인식이 노동시장에서의 연령 상한선을 암묵적으로 형성하는 한 가지 원인으로 작용하고 있음을 뒷받침한다고 볼 수 있다.

[그림 6-1] 고령자 직업 수행에 대한 불편함 정도



주 1): 위의 각 항의 값들은 각각의 문항에 대한 응답자의 5점 척도에 대한 응답결과를 '1. 전혀 관계 없음', '5. 매우 불편'로 계산하여 평균치로 나타낸 것임

2) 응답자는 전국 만 15-64세 남녀 1,500명이다.

출처: 임연·박천수·최지희, <2010 한국인의 직업의식 및 직업윤리 조사>

그러나 또 한편에서는 기업체의 이러한 인식과 관련하여, 고령자들이 상대적으로 일에 대한 책임감이 부족하고 문제가 생길 경우 쉽게 그만두는 경향이 있는 점을 지적하기도 한다(유성시니어클럽). 또한 일자리가 부족하기보다는 어느 곳이든 취업하겠다는, 근로의욕이 높은 고령 구직자가 많이 없다는 지적이 있기도 하다(동작고령자인재은행).

고령자 일자리가 절대적으로 부족하고, 특히 연령이 높아질수록 취업 알선이 어렵다는 측면 외에도, 대다수의 일자리가 단순노무직에 한정되어 있다는 문제가 있다. 남성 고령자의 경우 주로 경비직, 주차관리직에, 여성의 경우, 환경미화 관련직, 가정 도우미(가사도우미, 베이비시터 등)에 취업하고 있다. 고학력의 전문직 은퇴자가 고용기관을 방문해도 단순노무직을 알선해야 하는 경우가 대부분이기 때문에 취업으로 연결되지 않는

경우가 많고, 이러한 현실을 잘 받아들이지 못하는 경우가 많다. 또한 취업을 하더라도 근로의욕과 근로환경에의 적응력이 떨어져 단기 근무에 그치는 경우가 발생한다.

2. 개선방안

이상에서 살펴본 바와 같이 고령자 일자리 부족 문제는 크게 두 가지로 정리 가능하다. 연령 상한선이 암묵적으로 존재해 65세 이상의 고령자를 알선하기가 어렵다는 문제가 있다. 그리고 고령자들의 학력과 직무 역량 수준은 점차 높아지고 있으나 고령자 일자리의 대다수가 단순노무직이기 때문에 고학력의 전문직 은퇴자들의 경우, 고용기관을 방문하더라도 마땅한 일자리를 찾기 어렵다는 문제가 있다. 더불어 단순노무직의 경우 급여뿐만 아니라 근로환경이 열악하기 때문에 취업 유지 기간이 짧다는 문제 또한 안고 있다. 따라서 고령자일자리창출 및 인식변화 유도를 위한 적극적 노력이 필요하다.

첫째, 고령자의 특성과 요구를 잘 아는 취업지원기관에서, 취업 알선뿐만 아니라 고령자의 정신적·신체적 능력에 적합한 다양한 일자리를 창출·운영하는 것이 바람직하다. 이를 위해서는 직무 분석을 통해 고령자의 직무 영역을 도출하는 것이 필요하고, 또한 고용노동부에서 시행하는 사회적일자리 창출사업을 고령자 취업지원기관에서 더 많이 수행할 수 있도록 재정적 지원을 확대할 필요가 있다(김수원 외, 2008).

둘째, 고학력, 전문직 은퇴자를 위한 중견전문인력 고용기관을 확대 운영하는 방안도 고려할만 하다. 고급·중견 경력 인정자, 특히 고학력 베이비붐세대 은퇴자를 위한 취업알선, 직업상담 및 자문 등의 취업지원활동을 확대하기 위한 중견전문인력 고용지원센터와 같은 전문인력지원센터를 확대 설치할 필요가 있다. 현재는 중소기업중앙회, 한국무역협회, 노사공동고용지원센터, 부산경총, 광주경총 등 전국에서 총 5개소에서만 운

영되고 있으나, 이를 더 확대하는 것이 필요하다.

셋째, 65세 이상의 고령자 채용이 어려운 것은 사회적으로 고령자에게 적합한 일자리를 제한적으로 인식하는 것이 어느 정도 작용하기 때문에 이러한 인식을 개선하기 위한 노력이 필요하다. 즉, 고령자 채용에 대해 “65세 이상도 건강하며, 할 수 있는 일의 종류가 다양하다.”는 인식이 확산되는 것이 필요하다. 이를 위해서는 공공부문에서 단순 노무 영역이 아닌 다양한 직무에 고령자들이 파트타임 형태로라도 참여할 수 있도록 일자리를 창출하여 고령자가 양질의 서비스를 제공할 수 있는 모델을 제시함으로써, 국민들의 인식전환이 가능하다고 본다. 한국직업능력개발원의 직업의식 조사 결과가 보여주듯이, 중고령자의 적합 직업을 제한적으로만 인식하는 것을 변화시키기 위해서는 기업체 등에서 고령자 고용기관의 역할과 기능을 이해하고 적극적으로 협력할 수 있도록 정부의 홍보가 필요하다.

제2절 고령자 고용서비스 실무자 역량제고 및 근무여건 개선

1. 현황

가. 자격증 보유 현황

2009년도에 고령자 취업지원 담당자들에게 제공된 직무교육과정(기초 과정)에 참여한³³⁾ 54명(고령자인재은행: 79.6%, 고용지원센터: 14.8%, 기

33) 기초과정 참여자들의 성별 비율을 보면 여성 실무자가 훨씬 많고, 2,30대 비율이 64%로 참여자의 연령대가 비교적 낮다. 학력은 4년제 대졸 이상이 74.1%로 학력수준이 높다고 할 수

타 기관: 5.6%)을 대상으로 자격증 소지 여부를 조사한 바에 따르면(표 6-2), 이들 중에서 전문 상담 자격증은 11.1%, 상담 관련 자격증을 소지한 이들은 18.5%로, 자격증 보유 비율이 비교적 낮음을 알 수 있다. 기초 과정이 아닌 워크숍 참여자의 경우, 전문 상담 자격증 소지자가 36.4%(16명), 기타 상담 관련 자격증 소지자가 21.9%(7명)로, 자격증 소지 비율이 조금 높게 나타났다. 하지만 전체를 보면, 60%이상이 상담 관련 자격증이 없음을 알 수 있다(정윤경, 2009). 이 조사결과는 2009년도 실무 교육 참여자만을 대상으로 조사한 것이므로 자격증 소지 비율이 과소평가되었을 가능성이 있으므로 신중한 해석이 필요하다.

<표 6-2> 고령자 취업지원 담당자의 자격증 소지여부

자격 종류	소지 여부	명	%
전문 상담자격증	예	6	11.1
	아니오	48	88.9
기타 상담관련 자격증	예	10	18.5
	아니오	44	81.5
기타 자격증	예	25	46.3
	아니오	29	53.7

주) 직무교육 기초과정 참가자 대상으로 질문한 결과임
출처: 정윤경(2009),

한편, 김기홍·장창원·심인선(2010)이 고령자 취업지원 기관 담당자 300명을 대상으로 자격증 소지여부를 조사한 결과에서는 72.0%(216명)가 자격증을 소지한 것으로 응답하였다. 그러나 이 조사의 경우 상담, 사회복지, 평생교육 관련 자격증을 모두 포함하고 있기 때문에 이 중에서 상담관련 자격을 보유한 비율을 알 수는 없다. 분명한 사실은, 고령자 취업지원 업무 담당자 중에서 상담관련 자격증이 없는 경우가 적지 않다는 것이다.

있음.

나. 근무기간 및 종사상 지위

정윤경 외(2009)가 실무교육 참가자를 대상으로 조사한 바에 따르면, 고령자 취업지원 실무자의 현재 소속기관에서의 근무기간을 살펴보면, 기초과정 참여자들의 경우, 1년 미만의 근속자가 40.8%로 고령자 고용담당자가 자주 교체됨을 보여준다고 할 수 있다. 반면 워크숍 과정 참여자의 경우, 1년 미만 근속자가 29.7%(16명) 3년 미만 근속자가 57.5%(31명)로 근속기간이 약간 더 길게 나타났다(표6-3).

<표 6-3> 고령자 고용서비스 담당자의 현재 소속기관에서의 근무기간

근무기간	명	%
3개월 미만	9	16.7
3~6개월	7	13.0
7개월~1년 미만	6	11.1
1년~3년 미만	13	24.1
3년~5년 미만	8	14.8
5년 이상	11	20.4
평균	30.3개월	-
합계	54	100.0

주) 직무교육 기초과정 참가자 대상으로 질문한 결과임
출처: 정윤경(2009),

본 연구에서 서울, 성남, 대전 지역의 고령자 고용관련 기관 담당자들 면접에서 확인된 사항은 대다수의 기관에서 소수의 실무자가 구직자 모집, 취업 알선, 교육 및 상담, 구인처 발굴, 기관 홍보까지 담당하는 상황이며, 비정규직 상태에서 급여가 낮고, 업무가 과다하다고 인식하고 있었다.

앞서 언급했듯이, 대다수 고령자 고용센터에서는 소수의 근무 인원이 구직자 모집, 취업 알선, 취업 교육 및 상담, 사후 관리, 해당지역 훈련수 요조사 및 기관 홍보까지 담당해야 하는 상황이기 때문에, 여기에서 서비

스의 전문성 문제와 과중한 업무 스트레스로 인한 잦은 실무자 교체 등의 문제가 발생한다.

담당자의 역량, 서비스의 전문성 문제는, 상담 관련 자격증을 소지한 실무자 부족, 고령자 대상 교육·상담의 중요성에 대한 인식 부족의 문제와도 맞물려 있지만, 무엇보다 실무자 1,2인이 다양한 업무를 처리해야 하는 상황이다 보니 각 업무를 전문적으로 또한 지속적으로 수행하기 어렵다는 점 또한 작용한다. 특히 고령자 상담 및 취업교육 제공은 전문성이 상당히 요구됨에도 불구하고 전담 상담원이나 강사를 두고 있는 기관이 거의 없다. 이런 까닭에 인력 및 예산 충원, 전문 강사를 통한 교육 제공이 필요하다는 요구가 실무자들 사이에서 지속적으로 제기되고 있다(정윤경, 2009).

이는 실무자들의 처우 개선 문제와도 연결된다. 지역별 실태조사 결과와 정윤경(2009)의 연구를 보면, 실무자의 잦은 교체가 여러 차례 제기되는데, 실무자의 잦은 교체는 결국 서비스의 질 문제와 직결되기 때문에 중요하다.

2. 개선방안

고령자 고용서비스 실무자 역량강화 및 근무여건 개선방안을 위한 정책방안은 다음과 같다.

첫째, 고령자의 특성에 대한 이해가 필요하다. 고령자는 개인의 교육수준 및 경험에 따라서 다양하게 구분될 수 있지만, 동일한 연령대에 처함으로써 갖는 신체적, 심리적 특성에서 공통점이 있다. 이에 대한 체계적인 이해가 요청된다. 둘째, 현재의 일반적 노동시장의 특성을 이해하고 아울러 고령자와 밀접한 관련이 있는 노동시장의 범위와 그 안에서의 흐름을 이해하고 필요한 경우 구인처를 개발할 수 있는 역량이 필요하다, 셋째, 고령자와 적절하게 의사소통하고 필요한 조언을 제공할 수 있는 의

사소통 역량과 상담 역량이 요청된다. 넷째, 고령자 집단의 다양성을 이해하고, 고령자 개인의 특성에 맞는 의사소통과 조언을 제공할 수 있는 역량을 갖추는 것이 필요하다. 다섯째, 고령자 개인 및 노동시장 관련 정보 및 자원을 관리할 수 있는 역량을 갖추는 것이 필요하다. 여섯째, 고령자 대상으로 개발된 취업지원 프로그램을 학습하고 운영할 수 있는 역량이 필요하다. 또한 취업지원 담당자의 전문성 향상을 위해서는 담당자의 전문성 수준에 따라서 단계별로 심화된 교육을 제공하는 것이 필요하다(정윤경, 2009). 실무자들이 교육에 참여할 수 있도록 업무를 조정해주고, 추가 자격증 취득 및 연수 참여에 따른 인센티브를 도입하는 것도 한 가지 방법이다.

이러한 교육 강화 외에도 지역 실무자들이 정기적으로 간담회 등의 형식으로 네트워킹 할 수 있도록 여건을 조성할 필요가 있다. 지역 실무자 네트워킹을 통해서 구인·구직·상담 우수 사례나 구인처 정보 등을 자발적으로 교류할 수 있도록 지원하는 것이 바람직하다. 지역 네트워킹이 형성되면 지역 유관기관들이 공동으로 구인처를 개발하거나 공동으로 교육상담 프로그램을 개발·운영하는 것이 수월해질 것이다. 더불어, 실무자들이 전문성 및 지속성을 갖추고 각 사업을 수행할 수 있도록, 근무여건을 개선할 필요가 있다. 담당자의 대부분이 비정규직이기 때문에 근무기간이 대개 1년 미만이고 따라서 업무의 전문성을 담보하기 어려운 상황이다. 업무의 전문성이 축적될 수 있는 방식으로 인사관리를 하는 것이 요청된다. 또한 예산의 한계로 실무자 1-2명이 취업알선, 상담, 교육프로그램 운영, 구인처 발굴 및 기관 홍보까지 해야 하는 등 업무 스트레스가 상당하고, 이 때문에 실무자가 자주 교체된다는 점이 문제인데 적절한 예산 및 인력지원에 대한 논의가 필요해 보인다.

제3절 고령자 고용 및 상담 프로그램의 내실화

1. 현황

가. 고령자 고용 프로그램

고령자 대상으로 제공되고 있는 고용프로그램에는 취업특강, 단기 적응 훈련 프로그램과 취업박람회 등이 있으며, 자기이해를 위한 심리검사 실시, 직업상담, 고령자 특화 직업정보가 제공된다. 그리고 인터넷을 통하여 고령자 대상 취업지원이 이루어지고 있다.

김기홍 외(2010)가 고령자 고용기관 실무자 300명을 대상으로 취업지원 프로그램의 효과에 대한 인식을 조사한 결과에 따르면, 직업상담(취업·창업, 직업훈련, 자격증 등)(3.68), 고령자 취업지도 담당자 연수(3.64), 고령자 대상의 특화된 직업 정보 제공(3.54) 순으로 효과가 높은 것으로 나타났다. 반면 자기이해 및 각종 진단 서비스(3.24)와 인터넷 취업지원 시스템 운용(3.25)은 효과가 상대적으로 낮은 것으로 나타났지만, 그 차이는 근소하며, 이러한 프로그램의 효과에 대해서 긍정적으로 평가하고 있었다(표 6-4).

<표 6-4> 기관별 취업지원 프로그램 효과

구분	고용노동부 지원		보건복지부 지원		지자체 지원			전체 평균	
	고용 지원 센터	고령 자인 재 은행	중견 전문 인력 지원 센터	대한 노인회 취업 지원 센터	시니어 클럽	실버 인력뱅크	고령 자취업 알선 센터		노인 일자리 창출 지원 센터
취업특강	3.52	3.84	3.40	3.44	3.33	3.11	3.52	4.33	3.53
단기적응	3.57	3.79	3.50	2.86	3.44	3.00	3.60	4.00	3.53

구분	고용노동부 지원			보건복지부 지원		지자체 지원			전체 평균
	고용 지원 센터	고령 자인 재 은행	중견 전문 인력 지원 센터	대한 노인회 취업 지원 센터	시니어 클럽	실버 인력뱅크	고령 자취업 알선 센터	노인 일자리 창출 지원 센터	
훈련 프로그램									
취업박람회	3.53	3.68	2.00	2.85	3.00	3.08	3.65	2.67	3.27
자기이해 및 각종 진단 검사	3.06	3.31	3.00	2.50	3.55	3.43	4.00	4.00	3.24
직업상담(취업·창업, 훈련, 자격증 등)	3.59	3.84	4.00	3.29	3.69	3.63	3.90	4.25	3.68
고령자 특화 직업정보 제공	3.63	3.51	3.00	3.18	3.58	3.35	4.06	3.67	3.54
인터넷 취업지원 시스템 운용	3.34	3.00	3.75	3.42	3.00	3.21	3.57		3.25
고령자 취업지도 담당자 연수	3.30	3.80	3.33	3.33	3.76	3.67	3.95	3.67	3.64

주: 1: 전혀 효과 없음 - 5: 매우 효과 있음

2: 볼드체는 전체 평균 이상의 효과를 나타낸 프로그램

3: 고령자 고용서비스 기관 실무자(300명)를 대상으로 한 설문조사 결과.

출처: 김기홍·장창원·심인선(2010)

이러한 프로그램들이 효과가 있다고 인식하는 것이 그러한 프로그램을 실제로 현장에서 충분하고 적절하게 운영하고 있다는 것을 의미하지 않는다. 현장에서는 담당자의 역량 부족 또는 자원의 부족으로 인하여 이러한 프로그램들이 제대로 운영되지 못하는 경우도 많기 때문이다.

고령자에게 고용서비스를 제공하고 있는 담당자들 300명을 대상으로, 전담인력 연수 교육 및 재교육에 어떠한 내용이 포함되어야 하는지를 조사한 결과(김기홍·장창원·심인선, 2010)에 따르면, 제시된 모든 내용에 대해 교육이 필요하다고 생각하는 것으로 나타났다(표6-5).

<표 6-5> 고령자 고용담당자에게 필요한 연수 내용

구분	고용노동부 지원			보건복지부 지원		지자체 지원			전체 평균
	고용 지원 센터	고령자 인재 은행	중견 전문 인력 지원 센터	대한 노인회 취업 지원 센터	시니어 클럽	실버 인력뱅크	고령자 취업 알선 센터	노인 일자리 창출 지원 센터	
자기이해 탐색 지원 (능력, 흥미, 가치관 등)	3.78	3.98	3.80	3.41	3.83	3.83	3.65	3.75	3.77
고령자 취업지원 정책 및 제도이해	3.82	4.12	4.00	3.77	3.93	4.33	4.35	4.00	3.99
상담 및 각종검사 기법과 해석기술	3.99	4.12	4.00	3.54	3.91	4.07	4.09	4.00	3.95
직업정보 수집, 탐색 및 평가방법	4.01	4.19	3.80	3.74	3.95	4.10	4.13	4.25	4.01
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·창업계획 수립	4.03	3.96	3.80	3.41	3.84	3.90	3.65	3.25	3.83
기업체와의 교류 능력	3.99	4.31	4.20	3.92	4.23	4.33	4.35	4.50	4.17
고령자 특화 취·창업 프로그램 개발, 운영	3.94	4.10	4.00	3.62	4.28	4.13	4.00	3.75	4.03

주: 1: 전혀 필요하지 않음 - 5: 매우 필요함

2. 고령자 고용서비스 기관 실무자(300명)를 대상으로 한 설문조사 결과.

출처: 김기홍·장창원,·심인선(2010)

그 중에서도 고령자 취업처와의 교류능력(4.17), 고령자 특화 취·창업 프로그램 개발 및 운영(4.03), 고령자 직업정보(직종, 자격, 훈련 등)수집, 탐색 및 평가방법(4.01) 순으로 교육 수요가 있는 것으로 조사됐다. 반면 고령자 자기이해 (능력, 흥미, 가치관 등)탐색 지원(3.77)을 위한 교육이 필요하다는 의견에 대한 점수가 가장 낮게 나타났다. 내담자의 자기이해 지원과 이를 바탕으로 한 취업 지도보다는 어떻게든 취업을 알선하고 취직시키는 것이 중요하다는 실무자들의 인식을 보여주는 결과라고 할 수 있다.

나. 고령자 대상 교육 및 상담

앞서 살펴본, 고령자 고용프로그램 효과에 대한 실무자 인식 결과를 보면 직업상담(취업·창업, 직업훈련, 자격증 등)의 효과가 가장 높게 나타난다. 고령자의 경우, 정보 활용 능력이 상대적으로 떨어지므로 직업상담 및 교육의 효과가 크게 나타날 수 있다.

고령자 대상의 직업교육은 직무에 대한 실질적인 교육뿐만 아니라, 현재 고령자 일자리 대다수가 저임금의 단순노무직인 점을 인정하고 전직과의 간극을 좁히기 위한 사전교육과 취업 후 초심을 유지하게 하고 새로운 기능과 정보를 전달하는 보수교육(전계향·기영화, 2006)으로 나눌 수 있다. 이러한 교육의 효과로는, 고령자 적합 직종에 대한 현실인식, 자아감 증진, 취업 및 소질개발에 대한 기대감 강화 등이 있다(전계향·기영화, 2006). 뿐만 아니라 취업 후에도 교육 참여 유무 차이는 크게 나타나는데, 교육을 받은 경우 근로의욕과 근로환경에의 적응력이 높아 이직률이 낮아진다(대한노인회 취업지원본부 인터뷰 내용).

그러나 지역별 실태조사 및 기존 연구결과를 보면, 상담 및 교육에 대한 고령 구직자들의 의지가 강하더라도 실무자들이 체계적이고 전문적인 교육·상담 서비스를 제공하기 어려운 실정이다. 몇 가지 이유를 제시하면 다음과 같다.

우선, 실무자들의 역량 및 근무여건이 걸림돌이 되고 있다. 실무자 직무교육(기초과정) 참가자의 자격증 소지여부 조사에서도 볼 수 있듯이, 전문 상담 및 기타 상담 관련 자격증을 소지한 이들이 각각 11.1%, 18.5%로, 그 비율이 낮음을 알 수 있다(<표 6-2> 참조). 서울시 5개 기관 실태 조사 결과에서도 실무자 전원이 사회복지사이기는 했으나 상담 관련 자격증을 소지한 이는 없었다. 단, 일부는 상담 관련 자격증 시험을 준비하고 있다고 하였다.

다음으로 교육 및 상담 제공 외에 실무자들이 담당해야 하는 업무가

과중하다는 점 또한 이에 대한 걸림돌로 작용하고 있다. 지역별 실태조사 결과에서도 알 수 있듯이, 대다수의 기관에서 실무자 2~3명이 구인처 발굴, 직업 상담, 교육프로그램 운영, 취업 알선 및 기관 홍보까지 담당해야 하는 실정이다. 따라서 교육·상담을 체계적이고 또한 지속적으로 제공하기가 어렵다. 여기에는 직업 상담이 전문성이 요구되고 또한 중요한 절차라는 사회적인 인식이 부족한 영향도 있다.

요컨대, 고령 구직자를 위한 상담 및 교육의 효과는 크게 나타나지만, 실무자들의 교육상담 제공 역량이 부족하고 또한 그 외의 업무가 과도하게 부과되고 있는 상황이기 때문에 실무자들의 전문적으로 교육상담서비스를 제공할 수 있도록 역량 강화, 구체적인 매뉴얼 보급 및 상담 인력 및 예산 충원이 시급해 보인다.

2. 개선방안

고령자들이 취업함에 있어서 노동시장에서 요구되는 기본 역량 교육을 제공하여 근로의욕과 근로환경 적응력을 높이는 것이 필요하다. 직업 적응력 향상교육, 예컨대 컴퓨터 활용 능력, 이력서 및 자기소개서 클리닉, 면접 동행, 자신감 고취훈련 등이 포함될 수 있을 것이다 (정윤경, 2009).

앞에서 제시한 조사 결과에 따르면, 고령자 고용기관에서 제공하는 다양한 취업지원 프로그램 중 직업상담 프로그램의 효과가 가장 높았다(김기홍 외, 2010). 그러나 고령 구직자를 위한 교육·상담의 효과가 높고 또한 구직자들의 교육 참여 동기가 높더라도 교육제공자 및 상담가로서의 실무자의 전문성 부족, 직업 상담 및 적성 검사의 중요성에 대한 인식 부족, 과도한 업무, 열악한 중고령자 직업훈련 환경 등의 이유로 고령자 고용기관에서 전문적이고 지속적인 교육·상담을 제공하기 어려운 것으로 조사됐다. 이러한 문제를 해결하기 위하여 전담 상담 인력을 충원하는 것과 함께, 현재 실무자들의 역량을 제고하는 것이 필요하며, 이들이 활용

할 수 있는 메뉴얼을 개발하여 보급하는 것이 필요하다. 현장에서 직접 활용 가능한 상담 메뉴얼에는 고용 가능성 제고를 위한 교육·상담 외에도 예비 고령자를 위한 은퇴 준비 혹은 노후 대비 전문 교육 내용 역시 메뉴얼에 포함시키는 것이 바람직하다. 전직 및 재취업을 위한 교육뿐만 아니라 고령자를 어떻게 받아들이고 이 시기를 어떻게 준비해야 할지에 대한 교육 역시 필요하다. 더불어 효과적인 진로지도와 심리검사를 위한 간단한 도구 개발 역시 필요하다. 또한 지역별·교육대상별로 다양한 교육프로그램을 개발할 필요가 있다. 예컨대 지역별 구인조사를 시행하고 그 결과에 기반하여 맞춤형 교육 프로그램을 개발할 필요가 있다. 또한 고학력 전문직 은퇴자들의 경우는 직무능력이 높은 편이기 때문에 이들의 능력과 욕구에 적합한 프로그램을 개발하는 것이 요청된다.

고령자의 경우, 이전에 종사했던 직종과 무관한 직종으로 취업할 경우 적응력이 상당히 떨어지는 편이기 때문에 자신의 장점을 찾고 구직활동에서 주도성을 갖는 것이 중요하다. 이를 위해 정부와 고용기관에서는 고령자들의 자격증 정보나 맞춤 교육정보를 쉽게 접할 수 있도록 안내 메뉴얼을 개발, 보급할 필요가 있다. 또한 실무자들을 대상으로는, 고령자의 경력 전환, 취업 알선, 취업상담 및 교육, 취업 연계 서비스를 체계적으로 제공할 수 있도록 표준메뉴얼을 개발, 보급해야 한다.

제4절 고령자 고용서비스 기관의 자율적 질 관리를 위한 평가체제구축

1. 현황

서비스의 질과 취업 실적을 향상시키기 위해서는 개별 기관별 서비스 평가를 통해 성과 연계 재원 지원 방식을 추진해야 한다는 원칙이 강조

되어왔다. 중앙정부는 주도적으로 고령자 고용 촉진 정책을 결정하고, 실제 취업 알선 및 직업교육훈련 등을 담당하는 개별 기관에 공공재정을 지원하는 조정자 역할을 수행해야 한다는 것이다. 그러나 실적 위주의 기관 평가 및 성과별 재정 지원에 대해서는 그간 많은 문제가 지적되어 왔다. 특히, 취업 실적, 상용직 비율, 자격증 취득률, 전일제 교육훈련으로의 연계 등의 성과를 내야 하는 상황에서는, 취업 및 자격증 취득 등이 어려울 것으로 판단되는 이들에게 기회를 박탈하는 부작용을 낳을 수 있다.

고용노동부 관할의 고령자 인재은행의 경우 고용노동부에서 등급별(A, B, C등급)로 연간 목표를 부여하는데 A등급의 경우 연간 취업자 목표치가 1,500명으로 하루 3명꼴로 취업을 시켜야 하고, 훈련자 수요가 크게 없는 시니어창업 교육을 연간 144시간 제공해야 하는 등 과도하거나 혹은 현실과는 다소 맞지 않는 목표를 부여하고 있다는 것이 실무자들의 공통된 의견이다. 따라서 기관별 특성에 맞는 목표를 설정하고, 그러한 목표를 무리 없이 달성할 수 있는 인적, 물적 자원을 제공하여 고령자 취업지원 서비스의 질을 제고하는 것이 필요하다. 무엇보다 등급별로 예산 및 직원 수를 규정하고 있기 때문에 등급이 하락하면 인력을 감축해야 하는데, 따라서 실무자들의 업무 스트레스가 상당하고, 1년 이상의 장기적 비전을 갖고 업무를 수행하는 것이 어려운 실정이다. 이러한 가운데 실무자의 낮은 급여, 고용지위의 불안정성 등이 맞물려 실무자가 자주 교체되는 문제가 발생한다. 중앙부처에서 시행하고 있지 않은 엄격한 성과 위주의 평가와 그에 따른 인사원칙의 적용은 고령자 고용서비스의 질을 제고하기 보다는 우수한 인력이 소신을 가지고 근무하기 어려운 환경을 조성하는 부작용을 초래할 가능성이 크다. 또한 서비스 제공자 입장에서는 우수한 실적을 낼 수 있는 이용자를 선별하여 서비스를 제공할 가능성도 있기 때문에 장기적으로 보면 고령자 고용서비스의 질과 형평성을 저해할 요소로 작용할 수 있다. 그러나 한편으로는 실적 평가를 감안해서라도 구인처 개발에 적극적이기도 한 측면이 있기 때문에, 실적 위주의

평가가 단·장기적으로 서비스 제공의 질에 미치는 영향에 대하여 실무자와 상위기관이 함께 심도 있게 논의하는 과정이 필요할 것이다.

2. 개선방안

먼저 고령자고용서비스기관 평가의 목적은 다음과 같은 4가지 측면에서 판단될 수 있다. 첫째, 고령자고용서비스의 효율성 제고이다. 짧은 시간에 얼마나 많은 고령자를 취업알선에 성공시켰는지 구직자 대비 취업 성공률을 높이는 것이다. 둘째, 고령자고용서비스의 전문성제고이다. 적합한 일자리로 매칭노력 및 일자리개척노력 등을 들 수 있다. 셋째, 고령자고용서비스의 책무성 강화이다. 넷째, 고령자고용서비스의 산업체 및 유관기관과의 협동성 등이다.

2008년 고령자고용서비스 평가기준이 개발된 바 있으나(김수원 외, 2008) 서로 다른 부처 및 기관에서 관리, 운영하기 때문에 적용하지 못하였다. 실버고용센터로의 통합 및 총괄전담기구의 설치와 함께 다음과 같은 고령자고용서비스의 질 평가기준이 세부가이드 개발과 함께 다시 적용될 필요가 있다.

첫째, 사업콘텐츠와 관련하여 사업계획의 타당성, 사업의 지속성, 특화사업의 타당성 등을 평가한다. 둘째, 참여자 모니터링 등을 통해 고객만족도를 조사하고 사후관리를 실시하며 서비스 환경을 조성하는 고객지향성을 평가한다. 셋째, 홍보, 인적자원관리, 취업지원프로그램 운영, 수익사업장 운영, 업무효율화 등 프로세스를 평가한다. 넷째, 취업실적 및 신규고객확보실적을 평가한다.

제5절 고령자 고용 정보망 연계 강화

1. 현황

고령자를 위한 취업전산망에는 고용노동부의 시니어워크넷, 노인인력개발원의 취업정보망, 각 지방자치단체의 고령자 취업전산망이 있다. 하지만 이러한 전산망들이 연계되지 않아 구직자 및 구인처에 대한 체계적인 관리가 이뤄지지 않고 있다. 또한 서비스 수요자 입장에서는 자신에게 적합한 구직 및 훈련정보를 얻기 위해서는 몇몇 사이트를 병행 검색하거나 몇 군데의 고용기관을 방문해야 하는 문제가 있다. 따라서 분산되어 있는 정보망을 통합적으로 관리하여 개별 고용 지원 기관에서 효율적으로 이용할 수 있도록 해야 한다. 현 단계에서는, 구인구직 정보 및 훈련 정보, 준·고령자 직업선호도 검사, 취업도우미 정보를 제공하고 있는 시니어워크넷을 중심으로, 고령자 취업 지원의 원스톱 서비스를 제공하고, 워크넷과 지방자치단체 및 민간단체의 구인구직 정보망을 통합하는 것이 필요하다(김수원 외, 2008).

한편, 중소기업중앙회에서는 중견전문인력을 채용하고자 하는 중소기업과 구직자를 위해 중견전문인력 채용포털(www.careerjob.or.kr)을 운영 중에 있다. 이 정보망을 통해 중소기업중앙회, 한국무역협회, 노사공동고용지원센터, 부산경총, 광주경총 등 전국 5개 중견전문인력 고용기관이 구인업체와 구직자들의 정보를 공유하고 있다.

공동전산망 구축 외에도 관련 부처, 공공 및 민간 고용기관 간의 구인처 정보 공유가 필요하다. 현재는 구인처 개발 및 확보를 두고 기관 간 실적 경쟁이 있기 때문에 구인처 정보는 공유되지 않는 경우가 대부분이다. 예컨대 서울시 고령자취업알선센터의 경우 외부에서는 검색이 불가능하고, 서울 시내 25개 센터에서 검색 가능한 공동정보망을 갖추고 있다.

그러나 구직자 정보는 전 센터에서 공유하고 있으나 구인처 정보는 공유가 되지 않고 있다. 구인처 개발에 대한 실적 문제가 얽혀 있기 때문이다. 대한노인회 취업지원센터 관계자 역시 유관기관과의 연계와 관련하여, 해당 지회에 마땅한 구인처·구직자가 없을 시에는 지역 내 유관기관에 의뢰하기는 하나 실적문제 때문에 적극적인 연계는 힘들다고 설명한다.

그런데 서비스 수요자인 고령 구직자 입장에서는 통합 정보망이 구축되어 있더라도 인터넷 활용 능력이 부족해 접근이 어려운 경우가 많기 때문에 이러한 측면도 고려하여 다양한 루트의 정보망을 구축할 필요가 있다. 예컨대 인터넷 정보 제공과 더불어 전국 대표전화를 운영하는 것이 필요하다. 서울시 고령자취업알선센터의 경우 대표전화를 운영하고 있어, 구직자가 유선전화로 대표 번호를 입력하면 가장 가까운 고령자취업알선센터로 자동 연결된다. 대한노인회 취업지원센터에서도 대표전화 운영을 추진 중에 있다.

2. 개선방안

고령자 고용서비스 질 제고를 위한 기타 방안으로는 고령자 고용정보망 공유가 있다. 공공과 민간의 지원기관 간의 정보 및 데이터 연계가 유기적으로 되지 못하고 있다. 따라서 공공 및 민간이 모두 이용할 수 있는 고령자 포털정보시스템을 구축하고, 취업 지원 프로그램을 상호 교류하도록 한다. 또한 공공 및 민간기관 간의 정보 연계 부족뿐만 아니라, 개별 지원기관 간에도 구인처 발굴 실적 문제로 구인처 정보가 공유되지 못하고 있기 때문에, 구인처 정보 공유에 대한 논의가 필요하다.

실무자 간의 정보망 공유 외에도, 서비스 이용자인 고령자를 대상으로도 통합적인 정보를 제공할 필요가 있을 것인데, 고령자의 경우 온라인 정보 서비스 접근 능력이 상대적으로 부족하기 때문에 전국 대표 전화를 병행 운영하는 것이 바람직하다. 더불어 고령자 대상의 고용프로그램에

대한 인지도가 상당히 낮은 상태이므로 이에 대한 적극적인 홍보가 필요하다.

제7장 결론

제1절 요약

이 연구는 고용노동부, 보건복지부, 지방자치단체에서 관장하는 공공·민간 고용서비스기관에서의 고령자 고용서비스 전달체계 실태조사를 통해 우리나라 고령자 고용서비스 기관의 연계현황 및 문제점 분석하고, 국가차원의 종합적인 고령자고용서비스 전달체계 개편방안을 제시하기 위한 목적으로 수행되었다. 이미 고령화를 경험하고 있는 선진국의 고령자 특화 고용서비스 전달체계를 벤치마킹하였으며 전국 17개소 고용센터, 고령자인재은행, 대한노인회취업지원센터, 시니어클럽, 중견전문인력고용센터 등 고령자고용서비스기관에 대한 실태조사를 실시하였다.

주요 연구내용 및 연구결과는 다음과 같다.

첫째 고령자노동시장 여건, 기존의 고령자고용정책의 전달체계를 검토하고 고령자고용서비스의 필요성 및 개편방향을 도출하였다.

우리나라 고령자노동시장은 공급측면에서 생산가능인구의 고령화와 함께, 조기퇴직으로 인한 재취업의 어려움, 고학력 베이비붐세대의 순차적

퇴직으로 인한 숙련단절 등을 특징으로 한다. 수요측면에서는 고령근로자를 임시적, 비정규직으로 활용하는 등 낮은 활용률을 들 수 있다. 결국 일할 능력과 의사가 있는 고령자가 노동시장에서 급격히 퇴출됨에 따라 다양한 고령자 고용촉진정책을 추진하고 있으나 제도 확산 및 실효성이 어려운 상태에 있다. 결국 고용보조금 사업과 직접적 일자리창출사업을 통해 고령자 노동수요를 진작시키는 정책을 시행하여 왔으나, 고용보조금 사업은 주로 고령자를 채용하는 사업주지원으로서 한계가 있으며 직접적 일자리창출사업은 정부지원 사업으로서 근로연계복지, 자활이라는 측면에서 한계가 있었다. 요컨대 노동시장의 수요를 반영하는 고령자고용서비스가 충실히 이루어지지 못하였다. 이는 고령자고용서비스 전달체계의 통일성 부족, 단위기관의 영세성 및 고용서비스의 중복성 등에 기인한다. 고령자증가추세에 비추어 일본의 고령·장애자고용지원기구와 같은 고령자고용 전담기구를 설치하거나 지역별 협의체 등을 통해 기업의 고령자고용을 촉진하고 취업을 희망하는 고령자 고용서비스 역량을 강화해야 할 것이다.

둘째, 고용노동부, 보건복지부, 지방자치단체에서 관장하는 공공 고령자고용서비스 기관의 전달체계 실태조사를 통하여 고령자고용서비스의 내용, 취업현황, 각 기관별 건의사항 등을 분석하였다. 서울, 경기, 대전, 광주지역을 중심으로 총 17개 기관의 고령자고용서비스 실태를 조사·분석하였으며 지역별 비교 분석 결과 및 시사점을 제시하였다.

실태조사 대상 대부분의 고령자고용서비스기관이 취업알선 등의 업무를 추진하고 있으나 기관에 따라 중점분야가 다르다. 고용노동부 지원으로 운영되는 고용센터와 고령자인재은행은 직접적인 취업을 목표로 하나 대한노인회 취업지원센터는 보건복지부와 지방자치단체 지원으로 노인일자리 사업과 일반 취업알선을 병행하고 있고, 시니어클럽은 노인일자리 사업 중에서도 시장형, 창업형을 중심으로 운영하고(지방자치단체 지원) 있으며 사회적기업도(고용노동부 지원) 시도하고 있다. 또한 고용노동부,

보건복지부, 지방자치단체의 고령자 정책 대상 집단 및 고령자고용서비스가 중복되고 있다. 정부지원 노인적합형 일자리창출에 관심을 두고 있는 보건복지부와 지방자치단체(경기도, 성남시 등)의 일자리 사업은 중복적으로 이루어지고 있다. 대한노인회취업센터에서도 주된 사업은 정부지원 일자리 사업이면서 민간노동시장 취업에 대한 재정 등은 미미하며 경기 실버인력뱅크와 같은 지방자치단체 특화사업도 중앙부처 사업과 차별성이 없었다. 대부분 민간위탁 방식으로 이루어지는데 위탁기관의 다양성으로 인한 정책추진의 통일성 부재도 문제점으로 나타났다. 또한 전달체계의 중복성으로 인해 각 기관마다 최소한의 예산으로 소수 근무인원이 상담, 알선, 구인처 개발, 취업훈련 및 지도 등의 업무를 효율적으로 수행할 수 없고 전문적인 서비스 제공도 어려운 실정이다. 각 부처의 인적자원을 통합하고 개소 당 인원을 증원하면 중복에 따른 행정낭비를 방지할 수 있고 전문적인 서비스 제공이 가능해 질 수 있다고 판단된다.

셋째, 일본, 영국, 독일, 미국 등 외국의 고령자고용정책 및 고용서비스 사례를 분석하였다. 특히 일본의 독립행정법인 고령자장애인고용촉진기구, 실버인재센터, 영국의 New Deal 50 Plus, 독일의 Initiative 50 Plus, 미국의 SCSEP 프로그램 등을 심층 분석하였다.

먼저 일본의 고령자고용정책은 기업의 활용 유도를 궁극적 목적으로 한다. 특히 중앙정부인 후생노동성과 지방정부의 도도부현의 역할 분담으로 이루어지고 있다. 즉, 후생노동성은 고령·장애자고용지원기구를 중심으로 기업지원금을 통해 주로 기업의 정년연장, 계속고용, 재고용촉진을 유도하고 있다. 특히 고령자의 고용환경의 정비를 원조하기 위해 각종 기업진단시스템을 개발하여 운영하고 있다. 도도부현(실버인재센터 연합 등)에서는 직접적인 고령자일자리 소개사업을 통해 활성화하고 있다.

영국 정부도 고령자 고용지원이 퇴직 후 개인의 연금소득 증대 및 국가연금제도의 건전성 확보라는 일거양득의 효과를 기대하고 있다. 이에 따라 뉴딜50 플러스(New Deal 50 Plus) 등 다양한 고령자고용촉진프로그램

램을 추진하고 있으며 그 외에 고령자 탄력근무, 퇴직준비기 도입, 퇴직 후 시간제 근무 등을 장려하고 고령자고용문화 활성화에도 많은 노력을 기울이고 있다.

독일의 고령자고용정책은 연금재정 악화와 관련이 있으며 고령자가 더욱 오랫동안 노동시장에 남도록 하는 것이 정책과제가 되고 있다. 주요 고령자고용정책인 Initiative 50plus의 포괄적인 목적은 50세 이상의 실업자가 다시 직업세계로 복귀할 기회를 얻고, 다른 한편으로 고령자들이 더욱 오랫동안 직업세계에 머물러 있도록 하는 것이다. Initiative 50plus는 고령자의 향상훈련 강화를 위해 노사도 노력을 배가할 것을 요구하고 있다. 영국과 마찬가지로 고령자특화고용서비스가 별도로 존재하지는 않지만 일반구직자와 함께 포괄적으로 고용서비스를 제공하면서 개인별로 다른 맞춤형 서비스를 결합하여 지원하는 것이 특징이다.

미국의 고령자고용정책은 빈곤 고령자를 대상으로 하는 노인복지적 측면이 강하다. 그러나 경제위기로 인해 노동시장에서의 고령근로자의 중요성이 강조되고 있는 시점에서 미국의 SCSEP프로그램은 맞춤형 직업상담 서비스 외에 연방정부의 간접적 역할, 지방자치단체의 주도적 역할분담을 특징으로 한다. 연방정부는 고령인구의 고용가능성을 증진시키기 위해 법적인 환경을 마련하고 주정부 및 지역사회로의 분권화를 추진하되 일관성 있게 정책을 추진하기 위해 전달체계단계에서의 평가기준을 강화하고 있다.

외국과 우리나라의 고령자고용정책을 비교하였을 때, 고령자고용서비스에 관한 종합적인 고령자고용지원정책 추진기구의 필요성, 그리고 일본, 미국과 마찬가지로 취업을 희망하는 고령자맞춤형 일자리 중개사업의 활성화, 영국, 독일과 같이 고용센터 중심의 고령자고용서비스 역할 강화 등을 시사점으로 추출할 수 있었다.

고령자고용서비스의 전달체계 개편방안으로서 실버고용센터로의 일원화 및 연계방안, 총괄전담기구 설치방안, 지역 거버넌스 체계구축방안, 전

직지원서비스 및 고령자맞춤형 서비스 제공방안 등을 제안하였다. 먼저 중앙정부, 지방자치단체 등이 수행하는 고령자고용서비스를 통폐합, 역할 분담 및 일원화하여 원스톱센터로 개편하는 작업이 필요하다. 고용노동부가 정규 노동시장에서의 자립 취업과 관련된 고용서비스를 총괄하되 보건복지부의 대한노인회 취업알선센터 기능, 시니어클럽, 지방자치단체 등의 노동시장에서의 취업알선과 관련된 프로그램은 고용노동부의 재정지원 및 관리감독을 받도록 개편한다. 다음으로는 총괄전담기구설치를 통해 행정의 효율화를 도모하고 서비스의 전문성을 제고한다. 고용센터 중심의 지역중심 고령자고용서비스 거버넌스 체계를 구축한다. 고용센터는 실버고용센터를 위탁받아 운영하는 기관과의 연계에서 중심역할을 담당할 수 있으므로 공공과 민간의 연계도 가능하다. 그리고 실버고용센터에서는 고령자 맞춤형 고용서비스 및 전직지원서비스를 활성화한다.

마지막으로 고령자고용서비스의 실효성을 제고하기 위한 인프라확충 방안을 제시하였다. 먼저 고령자 일자리 부족 문제는 크게 두 가지로 정리가 가능하다.

먼저, 연령 상한선이 암묵적으로 존재해 65세 이상의 고령자를 알선하기가 어렵다는 문제가 있다. 이를 해소하기 위해 실무자역량을 제고하고 근무여건을 개선하며 고령자고용프로그램을 지역별·교육대상별로 맞춤형으로 개발하여야 한다. 또한 실무자들을 대상으로 고령자의 경력 전환, 취업 알선, 취업상담 및 교육, 취업 연계 서비스를 체계적으로 제공할 수 있도록 표준매뉴얼을 개발, 보급해야 한다. 다음으로, 실버고용센터로의 통폐합 및 총괄전담기구의 설치와 함께 고령자고용서비스의 질 평가기준이 세부가이드 개발과 함께 다시 적용될 필요가 있다. 현재 연계 및 공유가 전혀 안 되는 고령자고용정보망 연계강화도 필요하다.

제2절 제언

고령화 사회의 도래에 직면하여 의욕과 능력이 있는 한 연령과 관계없이 고령자들이 계속 근로할 수 있는 사회의 실현이 목표가 되었다.

이를 위해 이 연구에서는 고령자고용서비스 실태조사에 기초하여 전달체계 개편 및 개선방안을 제안하였다. 그러나 전달체계 개편은 중앙정부의 노력만이 아닌 지방자치단체의 자발적 협력이 필요하다. 일본 사례와 같이 고령자고용서비스는 지역밀착형으로 이루어질 때 가장 실효성이 있기 때문이다. 또한 실질적으로 인력을 요구하는 기업체의 고령자활용의 필요성에 대한 인식변화가 중요하다. 이와 같은 관점에서 이 연구에서는 해결하지 못한 몇 가지 과제를 추후과제를 제안하고자 한다.

첫째, 인력수요 측인 기업체의 고령자활용에 대한 인식변화를 유도할 필요가 있다. 연령차별금지와 같은 근본적인 대책도 필요하지만 일본과 같이 고령자고용을 촉진하기 위해 정년연장을 강제하는 규정의 법령제정이 필요하다. 일본은 이미 1970년에 고령화사회로 진입하였으며 몇 차례에 걸친 법률개정 절차를 거쳐 사회여건 변화에 따라 적극적으로 대응하였다는 점은 우리에게 시사하는 바가 크다.

둘째, 「고령자고용촉진법」과 「고령자 및 노인복지법」에서의 노인의 개념규정을 재정리할 필요가 있다. 이는 노동시장 취업 또는 노인일자리 사업 참여의 선발기준과 관련이 있는데, 혼돈성으로 인해 각 부처가 관장하는 고령자고용서비스 프로그램 및 전달체계 중복의 원인이 된다. 연령과 관계없이 근로능력을 보유하고 시간제든 전일제든 노동시장 일자리를 찾는 고령자는 고용노동부의 고용서비스 대상으로 분류하고 적극적으로 취업을 알선할 필요가 있다. 한편 연령에 관계없이 근로능력을 보유하지 못한 경우는 정부지원 노인일자리 대상으로 분류하여 사회복지의 시각으로 접근하여야 한다. 공적연금제도가 미비한 우리나라에서 궁극적으로는

저학력·저소득·빈곤층 고령자의 건강한 삶을 보장하여야 할 것이다.

셋째, 고령자고용서비스는 지식과 경험을 보유한 베이비붐 세대의 노동 시장 복귀 및 활용성을 높이기 위해 서비스 전문성을 강화하는 것이 필요하다. 이를 위해 현재 재취업실적이 매우 저조한 중견전문인력고용센터의 역할을 베이비붐 세대 퇴직에 대비하여 혁신적으로 개편하고 강화할 필요가 있다. 또한 노동시장에서 이탈하기 전에 중소기업으로의 유입·활용할 수 있도록 '실직'후 사후처리 중심보다는 퇴직 전 부터 '경력전환'에 성공할 수 있도록 지원해 주는 프로그램을 강화할 필요가 있다.

〈부 록〉

I. 지역별 사례조사: 서울

1. 서울동부고용센터
2. 대한노인회 취업지원본부
3. 종로시니어클럽
4. 강남고령자취업알선센터
5. 동작고령자인재은행
6. (사)노사공동고용지원사업단 중견전문인력센터

II. 지역별 사례조사: 경기(성남시)

1. 성남고용센터
2. 대한노인회 성남중원구지부 취업알선센터
3. 성남시니어클럽
4. 성남실버인력뱅크
5. 성남고령자인재은행

III. 지역별 사례조사: 대전

1. 대전고용센터
2. 대한노인회 대전서구지회 취업지원센터
3. 대전 유성시니어클럽
4. 조치원YWCA 고령자인재은행

IV. 지역별 사례조사: 광주

1. 광주고령자인재은행
2. 광주중견전문인력 고용센터

I. 지역별 전달체계 사례조사: 서울

1. 서울동부고용센터

□ 기관 개요

- 고용센터는 취업지원, 고용보험관리, 고용안정사업, 직업상담 등 종합적인 고용서비스를 제공하는 우리나라의 대표적인 공공직업안정 기관. 서울동부고용센터는 강동구, 광진구, 성동구, 송파구 4구를 관할. 서울시 고용센터 수는 총 7개소.
- 위치: 서울시 송파구 가락동 78. 지하철역과 근접, 쾌적한 환경
- 재정부담 주체: 고용노동부
- 근무 인원
 - 고용지원 서비스와 관련하여 취업지원 1, 2과가 있음
 - 1과에서는 구인구직 서비스 일반 제공(담당자 50여명), 2과에는 실업급여 지급(고령자 포함) 및 취업클리닉 서비스 제공(담당자 40여명)
 - 고령자 담당자는 취업지원 1과의 고령자인재은행 담당자 1명
- 고령자 관련 주요 사업
 - 고령자 취업알선
 - 고령자인재은행 위탁관리: 취업지원과 직원이 구내 고령자인재은행 2곳(송파 및 광진) 담당.
 - 취업클리닉: 고용지원센터의 차별적인 고용지원 서비스. 장애인, 여성, 고령자 등 취업 알선이 즉시 힘든 고객을 대상으로 심층

상담 및 원스톱서비스 제공. 그러나 고령자만을 별도의 클리닉 프로그램이 있는 것은 아님

□ 고령자 취업 지원 현황

○ 이용자 현황

- 정보 검색이 힘든 준고령자 및 고령자들이 주로 방문(주로 55-70세)하며 방문자는 하루 평균 6, 7명임
- 정보검색 스킬이 있는 경우, 창구를 직접 방문하는 경우는 거의 없음

○ 취업알선 현황

<표1> 서울동부고용센터 연령별 취업현황(2010년 1월 1일 - 8월 31일)

(단위: 명, %)

연령	취업유형	취업건수	비율	연령	취업유형	취업건수	비율
50-54세	공공근로	3	0.19	60-64세	공공근로	10	0.72
	기타 서비스	1,337	83.04		기타 서비스	1,098	79.45
	분류불능	0	0.0		분류불능	0	0.0
	센터지원	33	2.05		센터지원	37	2.68
	알선	169	10.5		알선	165	11.94
	인터넷	21	1.3		인터넷	24	1.74
	정부일자리	47	2.92		정부일자리	48	3.47
	계	1,610	100.0		계	1,382	100.0
55-59세	공공근로	6	0.44	65세 이상	공공근로	2	0.51
	기타 서비스	1116	81.76		기타 서비스	293	75.13
	분류불능	0	0.0		분류불능	0	0.0
	센터지원	25	1.83		센터지원	5	1.28
	알선	141	10.33		알선	66	16.92
	인터넷	22	1.61		인터넷	6	1.54
	정부일자리	55	4.03		정부일자리	18	4.62
	계	1,365	100.0		계	390	100.0

자료: 서울동부고용센터 제공 자료

○ 적합한 혹은 희망하는 구인처가 없을 때 고령자인재은행으로 의뢰

□ 고령자 취업 활성화를 위한 건의사항

- 구인처가 부족함. 특히 70세 이상의 고령자를 희망하는 구인처 부족.
- 전문직 은퇴자를 위한 일자리 또한 부족함. 직무역량을 살릴 수 있는 기회를 희망하나 대부분 단순노무직에 한정됨
- 기본적인 정보 검색이 불가능한 고령자 많음. 예컨대 구인처에서 연락이 올 경우 지원자를 알선해놓고 알선 문자메시지를 보내는데 문자메시지를 잘 이해하지 못하는 경우도 있음.

2. 대한노인회 취업지원본부

□ 기관 개요

- 대한노인회 취업지원본부는 대한노인회 각 취업지원센터의 총괄기구
- 위치: 서울시 용산구 효창동 산9-1. 대한노인회 취업지원센터는 대한노인회 시군구 지회마다 위치. 서울의 경우 27개소 운영.
- 설립년도: 1997년 1월, 노인취업알선센터로 발족.
- 목표: 60세 이상의 고령자를 대상으로 하는 취업상담 및 알선 등을 통해 소득보장과 사회참여 기회 확대
- 근무인원
 - 시군구 지회마다 실무자 최소 1명, 전국적으로 275명 근무. 중앙회 실무자는 6명
 - 실무자 채용 시, 행정 분야 경력 3년 이상인 자, 혹은 3년 이상의 상담 경력 있는 사회복지사 채용

○ 주요사업

- 고령자 취업알선 및 사후관리. 60세 이상의 고령자를 대상으로 구직자 모집 및 등록 → 취업알선 → 교육 및 상담 제공 → 사후관리. 또한 구인처 발굴. 사후관리에는 취업 후 적응 상황, 재직 상황, 직종 변경 희망에 대한 확인 및 이에 따른 전반적인 상담 포함
- 공동작업장 사업, 경로당을 중심으로 공동작업장 사업 운영
- 수공업 공동작업: 전자제품 조립, 포장상자 접기, 봉투 제작 등, 취업센터장이 공장에서 물량을 받아와 작업
- 특산물 공동작업: 복조리, 짚신, 고추장, 된장 등 각 지방 특산물을 만들어 판매
- 농어촌 공동작업: 농산품 재배 및 직접 판매

- 재정부담 주체: 보건복지부에서 예산 전액 지원. 1개 지소 연간 지원비가 센터장 인건비 2000만원을 포함해 대략 2,500만원

□ 취업지원 현황

○ 이용자 현황

- 65세 이상의 고령자 중에는 저소득층이 많음. 따라서 소일거리나 사회참여보다는 생계유지를 위한 일자리를 희망하는 이들이 많음.
- 정부 제공의 노인일자리는 비교적 수월히 할 수 있는 일이 많으므로 우선 관심을 보이거나 생계유지가 안 되기 때문에 이를 포기하고 노동 강도 및 급여수준이 좀 더 높은 민간 노동시장으로 진입해야 하는 분들이 65세 이상 고령자 중에는 거의 절반.

<표2> 대한노인회 직종별 취업실적 보고(2009년도 12월 기준, 전국 실적)

구분	목표	희망	알선	취업	취업률
계	39,269	94,245	50,117	41,908	107%
장기 계	27,865	83,298	38,700	31,746	114%
행정사무직		1,099	555	477	
현장관리직		5,114	4,069	2,305	
주유원		465	289	165	
문화예술방송		66	13	13	
운전 및 운송		1,747	1,064	666	
택배업		440	387	187	
영업 및 판매		245	168	109	
경비 관련		28,600	7,074	6,776	
청소 관련		16,146	6,102	5,150	
식당, 서비스		1,244	673	499	
가사도우미		1,858	471	323	
기계, 건설		1,835	1,163	745	
생산작업		3,212	2,334	1,873	
농어촌 인력		5,350	2,869	2,609	
교육, 강사		1,093	430	345	
산림 관련		7,126	6,216	5,562	
골프장 관련		1,559	1,086	915	
수공업 공동작업		2,712	1,861	1,861	
특산물 공동작업		499	397	294	
농어촌 공동작업		1,411	1,060	703	
기타		1,477	419	169	
단기 계	11,404	10,947	11,417	10,162	89%
현장관리직		882	987	807	
경비, 청소		1,967	2,128	1,825	
식당, 서비스		338	374	336	
기계, 건설		485	664	564	
생산작업		1,524	1,628	1,492	
농어촌 인력		3,757	3,678	3,420	
가사도우미		289	182	143	
산림 관련		737	846	815	
기타		968	930	760	

* 취업지속기간 3개월 이상을 장기 취업으로 집계, 그 미만이면 단기 취업. 민간 취업은 급여가 40만원 이상이 되어야 인정. 취업실적 기준이 타 기관에 비해 엄격.

자료: 대한노인회 취업지원본부 제공 자료

- 고학력, 전문직 은퇴자에 대한 취업 알선이 힘들. 행정사무직 희망자가 많지만 현실적으로 알선이 어려움 전문직 은퇴자는 취업 상담과정에서 자존감 상실을 경험하기도 함. 청소, 경비직 등 단순노무직이 대부분인데 이러한 일자리는 본인들도 우선 꺼려하고, 혹은 취업을 하더라도 만족도가 상당히 떨어짐. 단기 근무에 그치는 경우 많음. 고급 일자리뿐만 아니라 일자리 종류가 협소. 특히 경제위기 이후 소규모 공장들이 폐쇄하면서 더욱 그러함.
- 취업 시, 재취업 교육 유무의 차이가 크게 나타남. 근로의욕, 근로환경에의 적응 등을 촉진하는 교육이 중요
 - 또한 능력이 있더라도 대부분 단순노무직으로 재취업해야 하는 현실에서 처음에는 이런 현실을 받아들이지 못하는 경우 많음. 이 과정에서 교육 및 상담이 제공되는 것이 중요.
 - 재취업 교육에 대한 이용자들의 의지는 강한 편이나 실무자 한 명이 교육 제공까지 도맡기는 힘든 현실.
- 유관기관과의 연계와 관련하여, 해당 지회에 마땅한 구직자·구인처가 없을 시 유관기관으로 의뢰하기도 하나 실적 문제가 얽혀있기 때문에 잘 하지 않는 편.

□ 고령자 취업 활성화를 위한 건의사항

- “65세도 건강하다”, “근로능력이 있다”는 인식이 확산되도록 홍보 필요. 65세 이상이면 구인처에서 꺼려함. 건강상태가 비슷하거나 설령 더욱 건강해 보여도 65세보다 60세 선호.
 - 기관, 기업, 또한 고령자 본인이 65세가 되어도 충분히 근로의욕과 능력이 있다고 인식할 수 있도록 교육 및 홍보 필요.
 - 한국의 노인자살률이 OECD 가입국 중 1위. 자살예방교육보다 근로의욕을 촉진하고 삶의 태도를 바꾸는 교육이 더욱 효과적일 것.

- 실무자 처우 개선이 필요함. 사실상 실무자 한 명이 구직자 모집부터 취업알선, 교육제공, 사후관리 및 기관홍보까지 담당해야 하는 상황이어서 스트레스가 큼. 또한 좋은 스킬을 지니고 있음에도 불구하고 급여 수준이 낮고, 대다수가 비정규직임. 전문가가 오래 일할 수 있는 환경이 필요.
- 재취업 및 노후대비 전문 교육프로그램 마련 시급
 - 사회나 민간 기업에서 원하는 것은 '준비된 고령자'임. 또한 재취업 교육 유무가 일터에서의 적응도나 만족도에 큰 영향. 전문적이고 체계적인 재취업교육 프로그램이나 기관 필요. 정부가 아니면 제공하려고 하는 주체가 없을 듯.
 - 특히 예비 고령자를 대상으로 하는 일종의 노후대비 교육프로그램 제공이 필요. 고령자를 어떻게 받아들이고 이 시기를 어떻게 준비해야 할지에 대한 교육이 필요. 고용노동부에서 은퇴준비프로그램을 간간히 제공하고 있기는 하지만, 2000년도 전에는 민간 기업에서도 노후대비 교육을 많이 제공했으나 경제사정이 어려워지면서 대폭 감소.

3. 종로시니어클럽

□ 기관 개요

- 위치: 서울 종로구 송인2동 546번지 동원경로당 2층.
 - 본관이 협소해 각 사업단 사무실은 외부에 있음. 일자리 전담 사무실이 따로 있기 때문에 구직 희망 고령자들이 주로 방문한다는 장점이 있는 반면 정확히 어떤 시설인지 잘 모르는 경우가 많다는 단점이 존재.
 - 서울 소재 시니어클럽은 4곳. 본관과 사업단이 한 사무실을 공유하기도 함.

- 설립년도: 2001년 9월
- 목표: 근로능력이 있는 고령자를 대상으로 한 일자리 창출을 통해 고령자의 소득창출, 사회참여, 자기계발 기회 제공.
- 근무인원: 6명. 기관장 1명, 실무자 4명, 계약직 1명.
 - 모두 사회복지사 자격증 소지자(자격증에 대한 규정이 있는 것은 아님)
- 주요 사업: 고유사업 및 노일일자리 사업(공익형, 시장형, 서울형)
- 재정부담주체: 서울시에서 사업운영비 보조. 그 외의 지원은 없음.
 - 시장형 사업단에 주력하고 있기 때문에 사업수익금으로 대체.

□ 취업 지원 현황

- 이용자 현황
 - 전화문의는 하루에 3, 4통. 직접 방문은 일주일에 5회 정도. 모두 취업을 위해 방문
 - 종로구의 경우, 일이 고되더라도 더 많은 소득을 원하시는 분들이 많은 편. 고학력의 전문직 출신도 많지만 2/3정도가 초졸 미만의 빈곤층. 양극화 경향.

○ 등록 노인 현황

<표3> 종로시니어클럽 등록 노인 현황(2009년 12월 기준)

총 인원	연 령 별						성 별		학 령				
	60세 미만	60~ 64	65~ 69	70~ 74	75~ 79	80세 이상	남	여	무학	초졸	중졸	고졸	대졸 이상
894	179	287	306	65	44	13	543	351	-	78	221	362	233

자료: 종로시니어클럽 제공 자료

○ 사업별 참여 노인 현황

- 노인일자리와 고유사업단 참여 회원 약 300명
- 고유사업단 회원이 100명 정도. 이 중 70명 정도가 전일제 근무(주로 택배서비스).

<표4> 종로시니어클럽 사업별 참여 노인 현황(2009년 12월 기준)

구 분	총 인 원	연 령 별								성 별			학 령					
		소 계	60세 미만	60- 64	65- 69	70- 74	75- 79	80세 이상	계	남	여	계	무 학	초 졸	중 졸	고 졸	대졸 이상	
총 계	293	293	2	39	127	94	30	1	293	195	98	293	1	48	56	109	79	
고 유 사 업	유니콘 지하철택배	49	49	-	-	15	26	8	-	49	48	1	49	-	1	8	30	10
	총알탄 지하철택배	17	17	-	-	8	6	3	-	17	17	-	17	-	-	-	11	6
	신바람 지하철택배	4	4	-	-	2	2	-	-	4	4	-	4	1	-	1	1	1
	실버 피스	4	4	-	1	3	-	-	-	4	-	4	4	-	-	-	2	2
	숲생태해설	16	16	-	2	7	6	1	0	16	9	7	16	-	-	-	4	12
체험나들이 문화유산 해설	5	5	1	-	2	2	-	-	5	1	4	5	-	-	-	2	3	

구 분	총 인 원	연 령 별							성 별			학 력						
		소 계	60세 미만	60-64	65-69	70-74	75-79	80세 이상	계	남	여	계	무 학	초 졸	중 졸	고 졸	대졸 이상	
전통 놀이	1	1	-	-	1	-	-	-	1	-	1	1	-	-	-	-	1	
	65+ (인력파견)	5	5	1	2	2	-	-	-	5	5	-	5	-	-	1	4	
노인 일자리	문화유산 해설	24	24	-	-	12	6	6	-	24	18	6	24	-	-	-	6	18
	친사 짝궁	42	42	-	6	14	17	4	1	42	10	32	42	-	20	15	6	1
서울형노인일자리	은빛책배달	126	126	-	28	61	29	8	-	126	83	43	126	-	27	31	43	25

자료: 종로시니어클럽 제공 자료

- 종로시니어클럽의 경우 자치적으로 조직 운영하는 고유사업단의 규모가 전국에서 가장 크고 사업수익금 역시 가장 많은 편. 시니어클럽의 원래 목적이 고유사업단을 조직해 고령자에게 일자리를 제공하는 것이지만, 현실적으로 자본금 문제가 있기 때문에 노인 일자리 사업을 병행하여 정부 보조금을 받고 있는 상황.
- 이에 종로시니어클럽 또한 시장형 사업단에 주력. 따라서 수익 창출이 필수적이기 때문에 사실상 전일제로 일할 수밖에 없고, 수익이 발생하는 만큼 소득으로 가져감. 고유사업단 회원들 스스로가 더 많이 일하려 함. 이러한 특성상 고유사업단의 경우 건강한 남성 고령자 위주로 선발하고 있고, 매달 50-80만원의 소득을 올림.
- 문화재 해설사의 경우 종로구의 특성과 맞아 떨어져 종로시니어클럽의 대표적인 일자리로 자리 잡음. 경북궁으로 문화재 해설사를 의뢰하면 경북궁에서 종로시니어클럽에 의뢰할 정도. 문화재 해설사 선발 시에는 공무원 혹은 교사 경력이 있는 전문직 은퇴자 위주로 선발하고 있고, 최근에는 이 직종에 대한 관심이 높아져 평생교육시설에서 제공하는 문화재 해설사 과정을 수료하고 오기도 함.

- 은퇴 전에 활동적으로 일했던 이들이 은퇴 후에도 계속 활동하고 싶어 하는 욕구 강함. 종로시니어클럽의 택배서비스 종사자 2/3 정도가 전문직 출신(전직 대기업 부장, 공무원 등). 이런 이들은 일자리 관련 정보 수집도 빨라 택배 일도 비교적 빨리 알고 시작.

○ 예산집행 현황

<표5> 종로시니어클럽 예산집행현황 총괄(2009년 12월 기준)

구분	수입				지출				잔액						
	계	보조금	법인 지원금	외부 지원금	사업 수익금	계	보조금	법인 지원금	외부 지원금	사업 수익금	계	보조금	법인 지원금	외부 지원금	사업 수익금
계	1,199,174,213	569,630,000	-	-	629,544,213	1,151,697,133	522,152,920	-	-	629,544,213	47,477,080	-	-	-	-
사업 운영비	190,980,000	190,980,000	-	-	-	190,980,000	190,980,000	-	-	-	-	-	-	-	-
고유 사업 수입	629,544,213	-	-	-	629,544,213	629,544,213	-	-	-	629,544,213	-	-	-	-	-
사업 개발비	16,000,000	16,000,000	-	-	-	16,000,000	16,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-
노인 일자리- 문화	38,250,000	38,250,000	-	-	-	38,250,000	38,250,000	-	-	-	-	-	-	-	-
노인 일자리- 농경 진흥	84,200,000	84,200,000	-	-	-	84,200,000	84,200,000	-	-	-	-	-	-	-	-
노인 일자리- 차세대	240,200,000	240,200,000	-	-	-	192,722,920	192,722,920	-	-	-	47,477,080	-	-	-	-

자료: 종로시니어클럽 제공 자료

□ 고령자 취업 활성화를 위한 건의사항

○ 사업별 전문적 총괄기구 필요

- 취업알선서비스의 경우 현재는 서울시 일자리플러스센터, 구청, 복지관, 시니어클럽 등에서 따로 제공.
- 그러나 공공근로 알선, 민간 구인처 알선, (수익형) 일자리 창출 등 사업별로 전문적인 총괄기구를 설치할 필요. 예컨대 시니어클럽은 수익형 일자리를 창출하는 대표적인 기관이고, 이 분야에 있어서는 다른 기관에 비해 비교적 풍부한 경험과 전문성이 있다고 볼 수 있음. 따라서 수익형 일자리 창출 사업을 여러 기관에서 분산적으로 운영하기보다 한 기관에서 집중적·전문적으로 운영하고, 집중 지원을 받는 것이 바람직.
- 이 경우, 이용자 입장에서조차 자신이 희망하는 일자리를 제공하는 기관으로 방문 가능

○ 고령자 제공 서비스에 대한 인식 개선

- 고령자가 제공하는 숲 해설, 문화유산해설 서비스 등에 대해서는 이용료가 당연히 저렴할 것이라는 인식이 널리 자리 잡고 있음. 이런 인식을 개선할 필요.

○ 사업단 자금 조성 어려움

- 맞춤형 사업단을 조직하려 해도 자금 조성이 문제. 사업계획서가 당선되더라도 펀드 조성이 어려워 포기한 경우 종종 있음. 서울시-종로구청-보건복지부에서 공동으로 자금을 지원하기 때문에 어느 한 기관에서 자금이 없을 경우 무산됨.

4. 강남고령자취업알선센터

□ 기관개요

- 위치: 강남구 삼성동 66번지. 강남구 노인복지관 및 보건소와 건물 공유. 노인복지관 및 보건소를 방문했다가 일자리를 찾고자 혹은 파출부, 베이비시터 구인을 위해 취업알선센터를 방문하는 경우 종종 있음. 다소 협소한데서 오는 불편함이 있지만, 노인복지관련 시설이 모여 있다는 이점이 있음.
- 설립년도: 2009년 8월 개소.
- 목표: 서울시의 위탁을 받아 60세 이상의 고령자에게 취업을 알선함으로써 노후 소득보장과 사회적 역할 부여로 노인복지에 기여하고자 함. 서울 시내에서 25개 센터 운영 중.
- 근무인원: 직원 2명, 모두 사회복지사. 한명은 사무실에 상주하며 상담업무를 주로 담당, 한명은 주로 외부활동(구인처 확보 등등)
- 주요사업은 고령자취업상담 및 알선, 구인처 개발 및 관리, 취업적응교육 실시, 구직자 및 구인처 사후관리, 조사연구사업, 어르신일자리박람회, 노인취업훈련사업
- 재정부담 주체: 서울시에서 인건비 및 운영비 지원. 인건비는 호봉에 따라 지급하고, 운영비는 연간 610만원(홍보비, 공과금, 업체방문비 등이 책정되어 있음). 운영비가 넉넉하다고 할 수는 없으나 대다수의 센터가 노인복지관 안에 있기 때문에 유지비용이 많이 소요되지는 않음. 실적에 따른 인센티브 없음. 전 센터에 동일 예산 적용.

□ 취업지원 현황

- 이용자 현황
 - 서울시 거주 60세 이상 취업희망 구직자 및 어르신 고용이 가능한 업체 또는 개인 이용 가능. 구직자의 경우 거주 지역 상

관없이 어느 센터에서나 등록 가능. 공동전산망을 통해 서울 시내 25개 센터에서 구직자 정보 공유.

- 강남구 이용자의 특성이라면 고급 인력이 많은 편. 전직 대기업 종사자, 기술직 은퇴자 등

- 구인처·구직자 확보에 있어서는, 강남고령자취업알선센터는 신규 센터이기 때문에 지난 1년 정도는 구인처를 대상으로 홍보에 주력(현수막, 생활정보지, 강남구 케이블 채널, 구정신문 활용). 특히 고령자 인력 수요가 많은, 경비, 치기공배달 업체의 경우 명단을 확보하고 업체를 방문하여 센터 홍보, 홍보제작물 돌림. 또한 지하철역에 나가 구직 상담서비스를 제공하면서 홍보활동과 동시에 구직자 확보에도 주력(고령자들이 이런 센터의 존재를 모르는 경우 많음)

○ 취업알선 현황

<표6> 강남고령자취업알선센터 연령별 취업알선 현황(2010년도 2/4분기)

구분	구인					구직					알선					취업				
	계	상용	계약직	시간제	파견	계	상용	계약직	시간제	파견	계	상용	계약직	시간제	파견	계	상용	계약직	시간제	파견
55-60세	계	164	8			계	25				계	42	2			계	14			
	남	79	1			남	12				남	18	1			남	5			
	여	85	7			여	13				여	24	1			여	9			
61세 이상	계	111	34			계	84				계	220	3			계	73			
	남	69	31			남	63				남	140	3			남	42			
	여	42	3			여	21				여	80	0			여	31			
합계	계	275	42			계	109				계	262	5			계	87			
	남	148	32			남	75				남	158	4			남	47			
	여	127	10			여	34				여	104	1			여	40			

자료: 강남고령자취업알선센터 제공 자료

- 고령자취업알선센터는 민간업체에 주로 알선하다보니 75세 이상의 고령자는 알선이 어려움. 민간업체에서 꺼림. 강남센터의 구직 성공자 중 최고령자가 74세(치기공배달). 여성 고령자의 경우, 70세 까지 가능. 주로 환경미화직. 고령자 취업의 상한선이 암묵적으로 정해져 있음.
- 고령자 일자리 대부분이 단순노무직 혹은 청·장년층이 꺼려하는 일자리인 실정. 강남의 경우 전문직 은퇴자가 많은 편인데, 이들이 센터를 방문해도 경비직을 알선할 수밖에 없음. 전문화되고 다양한 고령자 일자리 필요. <강남구 노인복지육구조사 및 사업진단> 결과에서도 고급형 일자리에 대한 욕구가 많았음.

<표7> 강남고령자취업알선센터 직종별 취업알선 현황(2010년도 1/4분기)

	구인				구직				알선				취업			
	상용	계약직	시간제	파견	상용	계약직	시간제	파견	상용	계약직	시간제	파견	상용	계약직	시간제	파견
합계	275	42			109				262	5			87			
판매및고객 서비스관리자									1	1						
기타교육전문가					4				2							
가사및육아도우미	14	1			12				19				8			
배달원	18	5			14				17				9			
청소및환경미화원	127	2			12				94				31			
원예및조경종사자	1								1				1			
전기전자 및 기계공학기술자 및 시험원	1				1								1			
여행·안내 및 접수사무원		26			1											
제조관련 단순종사원	1															
행정사무원	2				4				10	3						
고객서비스관리자													1			
주방장 및 조리사	7	6			1				3							
판매관련단순종사원					1											
자동차운전원	11				13				14				1			
경비원 및 검표원	83	1			34				86	1			29			
의료복지관련서비스종사자	4	1			7				6				3			
기타기능관련종사자	5				5				9				3			

자료: 강남고령자취업알선센터 제공 자료

- 또한 고령자 입장에서는 수입도 중요하지만 육체적으로 덜 고된 일 선호. 예컨대 야간작업이 없고, 출퇴근 시간이 일정한 일 선호. 그러나 이러한 일자리가 많지 않음. 특히 생활이 어렵지 않은 분들은 정부 제공의 노인일자리와 민간기업 취업 중, 소일거리 삼을 수 있는 노인일자리 선호. 매년 1, 2월의 경우 노인일자리 모집 기간이기 때문에 이 기간에는 취업알선센터에서 구직자 확보 어려움.

□ 고령자 취업 활성화를 위한 건의사항

- 고급 일자리를 포함하여 다양한 일자리 부족, 발굴 인력 부족
 - 구인처 확보와 관련하여 근본적인 문제점은 지난 10-20년간 고령자들의 학력, 기술 등은 높아진데 반해 일자리(급여 등의 조건)는 그대로라는 점. 노인일자리 서울형의 경우 유능한 고령자를 많이 수용하려 하나 실제로는 힘든 상황.
 - 고급 일자리 발굴을 위해서는 우선 기업 조직문화를 개선할 필요가 있음. 경험과 능력이 있더라도 조직문화에 적응하기 힘들다는 이유로 고령자 채용을 꺼림. 이러한 문제에 대해 기업의 배려 필요.
- 유관기관과의 연계 방안과 관련하여 서울일자리플러스센터와 고령자취업알선센터 간의 통합 시도가 있었음. 그러나 전산망 공유 문제로 인해 차일피일 미뤄지고 있는 상황. 전산망 체계가 다른 것이 문제인데, 일자리플러스센터의 경우 시스템 구조상 한 업체를 여러 군데 등록하는 것이 불가능한 반면, 취업알선센터는 가능. 그런데 이 문제에 대한 해결책 없이 통합되면(여러 군데 등록하는 것이 불가능하면), 취업알선센터에서는 구인처 개발에 소홀할 수 있음. 지금은 실적을 위해서라도 구인처를 적극적으로 개발하고 있는 상황.

5. 동작고령자인재은행

□ 기관 개요

- 위치: 동작구 대방동 5-1 동작종합사회복지관 1층. 아파트 단지와 근접하여 접근성이 좋은 편. 또한 종합사회복지관에 위치해 있기 때문에 주민들 사이에서 인지도와 신뢰도가 높은 편.
- 설립년도: 1996년 1월, 고령자인재은행 및 취업정보센터 운영.
- 목표: 50세 이상의 지역 준고령자에게 적성과 능력에 맞는 일자리를 연계하고, 또한 직업소양교육, 직장적응훈련, 심층상담을 제공함으로써 적합한 일자리를 갖고 보람 있는 노후생활을 할 수 있도록 지원. 고용노동부 지원기관.
- 근무인원: 3인, 전원이 사회복지사
- 주요사업
 - 취업알선: 가사도우미, 간병인, 건물환경관리원, 주차관리원 등 고령자 취업 적합 직종의 취업 알선, 지역 내 사업장 방문 및 구인처 알선
 - 직업상담: 월 1회 정기적인 현장 상담, 잡카페 운영, 심층상담
 - 직업능력개발훈련프로그램: 직장적응훈련, 직업소양교육, 창업스쿨, 일자리개척동아리
 - 재취업 실태 및 훈련수요조사: 취업 관련 수요처, 구인처 수요조사 실시, 재취업실태 및 직업훈련 수요조사 실시(A등급 기관의 경우 연 2회 조사 실시)

<표8> 동작고령자인재은행 주요사업실적(2010년 1/4-2/4분기)

사업 종류	실적			
	취업알선	구인 946	구직 1,827	알선 1,426
직업 상담	취업캠프 4회	잡카페 2회		심층상담 131명
	직업 교육	직장적응 훈련 4회	직업소양교육 4회	창업스쿨 4회
기타 사업	지역 홍보 27회	유관기관 간담회 3회	실태조사 1회	박람회 참가 1회

자료: 동작고령자인재은행 제공 자료

- 재정부담 주체: 고용노동부

<표9> 동작고령자인재은행 사업별 예산산출내역(2010년도)

(단위: 천원)

사업명	총액	국고보조금	자체부담금	기타 운영관련 수익금
총계	112,140	96,000	16,140	
취업 알선	17,130	13,902	3,228	
직업상담	17,130	13,902	3,228	
직업능력개발훈련 프로그램	27,680	24,452	3,228	
홍보 및 직업정보 제공	28,311	25,083	3,228	
기타 사업	21,889	18,661	3,228	

자료: 동작고령자인재은행 제공 자료

□ 취업지원 현황

* 고령자인재은행의 경우, 실적에 따라 등급을 부여받는데(A/B/C 등급) 동작고령자인재은행은 A등급. 전국 16곳, 서울 시내 4곳의 고령자인재은행이 A등급 부여.

○ 이용자 현황

- 만 50세 이상의 준고령자를 대상으로 서비스 제공. 하루에 6명 정도 방문.

- 가사도우미, 경비, 베이비시터 구직희망자는 꾸준히 있는 편.
- 선호하는 근로시간은 4-5시간이고, 희망하는 월 수익은 7,80만원 정도.

○ 취업알선 현황

<표10> 동작고령자인재은행 연령, 고용형태, 고용기간별 취업알선 현황(2010년 2/4분기)

계	구인			구직			알선			취업		
	계	남자	여자	계	남자	여자	계	남자	여자	계	남자	여자
계	508	102	406	875	339	536	899	194	705	519	49	470
연령별	508	102	406	875	339	536	899	194	705	519	49	470
50-54	194	34	160	210	64	146	259	53	206	178	8	170
55-59	175	33	142	314	125	189	347	74	273	169	14	155
60-64	102	27	75	245	108	137	180	26	154	130	10	120
65세이상	37	8	29	106	42	64	113	41	72	42	17	25
고용형태	508	102	406	875	339	536	899	194	705	519	49	470
시간제	359	35	324	81	27	54	509	42	467	418	21	397
전일제	149	67	82	794	312	482	390	152	238	101	28	73
고용기간	508	102	406	875	339	536	899	194	705	519	49	470
1주일 미만	359	35	324	81	27	54	509	42	467	418	21	397
1개월 미만	-			-			-			-		
3개월 미만	-			-			-			-		
3개월 이상	149	67	82	794	312	482	390	152	238	101	28	73

자료: 동작고령자인재은행 제공 자료

- 고용노동부에서는 시간제, 비상용직을 줄이고 전일제, 상용직 일자리를 늘릴 것을 강조하지만 실제로 준고령자들이 원하는 자리는, 특히 여성 고령자의 경우는 4-5시간짜리 일자리 가장 선호. 전일제의 경우 육체적으로 고되기 때문에 꺼려하는 경향.
- 또한 민간업체 구직 희망자보다는 좀 더 수월한 노인일자리 참여

자와 희망자가 많음. 노동시간 및 강도, 일자리 성격(특히 공익적 성격이 큰 급식도우미, 교통지도, 숲해설사, 북시터)을 보면 노인 일자리가 고령자에게 더욱 적합한 일자리라고 판단. 상황이 이러하다보니 일자리가 없다가보다 어느 곳이든 취업하겠다는 근로의욕이 높은 구직자가 없다는 것이 더 정확한 현실. 재취업에 대한 의지 또한 낮고 교육프로그램 및 동아리 참여 등을 불필요한 과정으로 여기는 경우 많음.

- 민간구인처의 경우 연령 상한선이 암묵적으로 존재. 70세 이상인 분들은 취업 알선이 어려움. 구인처에서 꺼리거나 혹은 구인처에서 문제 삼지 않더라도 예컨대 경비원의 경우 아파트 주민들이 70대 경비를 원치 않음.

□ 고령자 취업 알선 활성화를 위한 건의사항

- 얼마간의 소득은 원하지만, 육체적으로 고된 일은 꺼리는 고령자들이 많은 현실에서 전일제 일자리를 늘릴 것을 강조하는 것은 현실과 맞지 않는 면이 있음. 파트타임 일자리를 더 많이 확보하는 것이 필요
- 기관 간 경쟁, 실적에 따른 인센티브에 대한 부담감이 큼
 - 노동부에서 등급별(A, B, C 등급) 연간 목표 제시. 취업알선의 경우, 성비, 상용직 비율, 워크넷 등록 구인처에 취업한 비율 등 지정.
 - A등급을 부여받은 동작고령자인재은행의 경우 연간 취업자 목표치가 1500명으로, 하루 3명꼴로 취업시켜야 함. 또한 훈련수요조사 연 2회 실시, 일자리개척동아리 10개 운영, 심층상담 280명, 창업교육 144시간 등이 할당되어 있는데 실무자 3명이 이를 감당하기가 현실적으로 힘들.
 - 또한 등급별로 직원 수를 규정하고 있기 때문에 등급이 하락되

면 인력을 감축해야 하고(A등급은 3명, B 등급은 2명), C등급을 3년 연속 받을 시에는 고령자인재은행 지정 취소. 실무자들의 스트레스가 대단히 큼. 실적 위주의 운영을 개선할 필요.

- 창업교육 과정은 필히 축소해야 함. A등급 인재은행의 경우, 올해 16과정, 144시간 교육을 진행해야 함. 시니어창업에 대한 수요가 많지 않은 상황인데 기준이 과도하게 책정. 뿐만 아니라 강사의 전문성이 평가기준에 포함되어 있기 때문에 전문 강사를 초빙해야 하는데, 강사료가 만만치 않음.

6. (사)노사공동고용지원사업단 중견전문인력 고용센터

□ 기관 개요

- (사)노사공동 고용지원사업단 중견전문인력 고용지원센터는 2008년 2월 12일부터 노동부 산하, 경총과 한국노총이 운영하는 공공기관으로 중소기업 이상의 기업에서 10년 이상 근무경력을 가진 중간관리자급 이상 인재를 잠재칭 컨설턴트가 70여개의 직종으로 분류된 인력풀을 통해 기업에 무료로 추천하고 있음.
- 위치: 서울시 영등포구 여의도동 23-3번지 하나증권빌딩 15층
- 재정부담 주체: 고용노동부로 관할내 고용센터의 관리감독을 받으며 성과에 따라 기관별로 차이가 존재하지만 2010년 현재 1억7천만원의 예산지원받음.
- 근무 인원: 노사공동 고용지원사업단의 소장과 본부장을 겸직하는 2명과 선임컨설턴트 1명, 컨설턴트 1명, 취업알선지원담당자 1명 총 5명으로 구성

- 기관 목적: 본 센터는 고령자 구인구직알선, 개인별 맞춤 전직지원 서비스(집단 및 변화관리, 재취업 컨설팅 및 창업교육) 제공, 센터 내 전직지원플라자(CTP)를 운영하며 주목적은 취업알선보다 커리어컨설팅 및 심층상담을 통해 장기적인 인생설계를 돕는 것임.

□ 고령자 관련 주요사업

○ 구인·구직 알선사업

- 중소기업 이상의 기업체에서 10년 이상 근무경력을 가진 과장급 이상의 중간관리자 인력풀을 운영하며 기업에 구인알선서비스를 제공하고 있음
- 구인절차: 오프라인(방문)/온라인(홈페이지, e-mail, fax) → 맞춤형재추천(이력서 전달)→결과통보
- 잡서치 통해 구인기업 발굴→이력서 추천→결과확인

○ 구직서비스 강화(전직지원서비스 제공)

- 중견전문인력의 재취업역량강화에 필요한 강의, 상담 및 정보제공
- 상담방법: 대면상담, 전화상담, 이메일상담, 정보제공, 직업심리검사 등의 자기진단, 안내 및 결과확인
- 상담내용: 경력전환, 면접전략, 구직활동현황 관련 상담, 이력서/자기소개서 클리닉, 구인, 구직 알선상담
- 정보제공: 이력서/자기소개서 양식, 취업사이트활용방법, 면접 및 연봉협상전략, 경력관리, 기타

□ 고령자 취업 지원 현황

- 노사공동 고용지원사업단과 유사한 목적을 가진 중견전문인력 고용지원센터는 같은 공간에 위치한 지리적 특성과 구인·구직정보와

다양한 커리큘럼 및 교육의 공유가 가능하다는 점에서 상호보완적인 고용업무가 이뤄지기 때문에 효율적인 운영과 구직매칭이나 연계가 활성화되어 이뤄지고 있음. 2009년 취업알선실적 현황은 다음과 같음.

- 2009년 직업능력개발훈련프로그램 관련 실적은 계획단계에서 교육 프로그램 제공, 상담지원을 통해 교육이수자 953명, 상담 및 정보 제공 25,812건의 실적을 보임.

<표11> (사)노사공동 중견전문인력 고용지원센터 취업알선실적

구분	구인인원(구인기업)	구직인원	알선상담	취업
총계	275명 (210개 업체)	655명	663명	138명

<표12> (사)노사공동 중견전문인력 고용지원센터 직종별 취업알선실적

(단위: 명, %)

직종분류	구인	구직	알선상담	취업
재무, 회계, 감사	58 (21.1)	105 (16.0)	189 (28.5)	13 (9.4)
사무관리	18 (6.5)	57 (8.7)	70 (10.6)	11 (8.0)
경영, 기획관리	40 (14.5)	94 (14.4)	108 (16.3)	20 (14.5)
생산, 품질관리	38 (13.8)	67 (10.2)	109 (16.4)	16 (11.6)
구매, 물류, 자재관리	7 (2.6)	30 (4.6)	12 (1.8)	2 (1.5)
해외영업, 마케팅, 무역	25 (9.1)	50 (7.6)	51 (7.7)	5 (3.6)
국내영업, 마케팅, 유통	53 (19.3)	93 (14.2)	83 (12.5)	26 (18.8)
법률 전문직	1 (0.4)	-	1 (0.1)	-
기술, 연구개발	25 (9.1)	101 (15.4)	24 (3.6)	19 (13.7)

직종분류	구인	구직	알선상담	취업
건설, 부동산관련	8 (2.9)	20 (3.1)	11 (1.7)	7 (5.1)
건설팅	-	11 (1.7)	-	4 (2.9)
사외이사	-	-	-	-
기타	2 (0.7)	27 (4.1)	5 (0.8)	15 (10.9)
계	275 (100.0)	655 (100.0)	663 (100.0)	138 (100.0)

주: 기타, 계: 시설관리, 경비, 공공/희망근로, 통번역 등

<표13> (사)노사공동 중견전문인력 고용지원센터 분기별 현황

구분	1분기	2분기	3분기	4분기	계
구인	62명	64명	67명	82명	275명
구직	181명	163명	214명	97명	655명
알선	126명	126명	183명	228명	663명
취업	21명	23명	37명	57명	138명

<표14> (사)노사공동 중견전문인력 고용지원센터 상담 및 정보제공 현황(2009)

상담방법	상담내용	건수
대면상담	경력전환, 면접전략, 구직활동현황 관련 상담, 이력서/자기소개서 클리닉, 구인, 구직알선	430
전화상담		1,251
이메일상담		437
정보제공	이력서/자기소개서 양식, 취업사이트 활용방법, 온라인 지원방법, 면접 및 연봉 협상전략, 경력전환, 구직전략에 관련된 정보 등	4,188
안내 및 결과확인	등록 및 서비스 안내, 교육프로그램 안내	9,023
진단	MBTI, 스트롱	16
잡정보 제공	경력직에 맞는 채용정보 제공	10,467
계		25,812

□ 고령자 취업 활성화를 위한 건의사항

- 실업자를 대상으로 실시하는 6개월 등 단기코스교육은 실질적으로 구인업체에서 원하는 것이 아님. 구인업체 대부분이 중소기업이고 기업 특성상 실무에 필요한 것들, 컴퓨터 활용, 복사, 영어 등이 습득된 구직자를 원함. 이에 구직자가 가지고 있는 막연한 취업관(회사명이나 위치)을 바꾸는 교육(컨설팅, 장기적인 심층상담)이 필요함
- 실직자는 퇴직 후 3개월이 중요한 시기인데, 실업급여를 받으며 적당히 구직활동을 하며 쉬는 경우가 태반임. 이에 실직자 양산을 유발하는 실업급여 지급기간 연장보다는 차라리 실업급여 지급액을 높이고 기간을 단축하는 것이 실직자의 빠른 구직활동을 돕는 것이라 생각함.
- 또한 선진국은 어릴 때 부터 실시하는 직업이나 경력관리 등과 관련된 개념이나 가치관에 대한 교육이 전무하기 때문에 실업급여나 장려금 지급과 같은 단기성 정책보다는 장기적인 관점에서 실직유무를 떠나 사회생활 자체에 심리적으로 위축된 실직자의 심층상담 및 컨설팅을 실시하는게 낫다고 봄.
- 한편 고용센터에서 직업상담사의 자격을 보더라도 모호한 선발기준을 통해 근무하는 상담사 대부분이 비정규직으로 일하는 등 처우개선이 되지 않는 상황에서 적절한 직업상담이 이뤄지는 것은 불가능하다고 봄. 이에 구체화된 선발기준과 직무교육을 통해 양질의 상담이 가능하도록 해야 할 것임
- 이는 기본적으로 서비스 대상자 위주로 정책되지 않고 관련기관의 경쟁을 유발하는 실적위주의 정책임. 장기적인 관점에서 인프라

구축이나 방향설정이 중요하고 여러 정부기관, 지자체, 민간에서 실시하는 고령자고용지원업무를 굳이 통합일원화하기 보다 체계적인 단계를 통해 제대로 연계될 수 있도록 조정이나 기관 및 업무의 정리는 필요하다고 봄. 사실 구직자 입장에서 볼 때 다양한 기관에서 여러 서비스를 제공받는게 오히려 더 나은 결과를 얻을 수 있는 이점이 됨.

- 올해부터 베이붐세대가 쏟아져 나오고 갈수록 취업되기 어려운 상황에서 취업실적(취업률, 알선 및 취업건수)보다는 종합적인 판단이 필요한 시점이라고 생각됨.
- 이를 위해 구직자와 구인업체의 미스매칭을 해결해야 할 것임. 예를 들어 남동공단 생산직의 경우 업무 자체가 단순하기 때문에 오래 일할수록 숙련자로 보아 60세 넘어서도 퇴직권유를 하지 않고 70세까지도 일하며 이들이 퇴직후 비숙련공을 뽑으려면 50세보다 2-30세를 위해서 숙련공으로 오랜기간 근무하기를 원함. 또한 중소기업이 대부분인 구인업체의 구직자 조건도 업무 및 경력의 전문·세분화를 원함. 반면에 2-30세 구직자는 이러한 업무를 원하지 않는 구인업체-구직자 간의 완벽한 미스매칭을 보임.
- 중견전문인력 고용센터의 설립의도는 좋지만, 이러한 실정에서 필요한 것이 선진국형 컨설팅임. 일본의 민간고령자취업지원기관인 산업고용안정센터(비영리기관)의 경우 우리나라의 상담자가 대부분 2-30세 여성인 경우와 반대로 대부분 할아버지였는데 이들의 인적네트워크나 경륜을 통해 양질의 취업지원이 가능하다고 했음. 개인적으로 중고등학교 진로상담에 경력이나 조건이 되는 고령자를 전국 1개교에 2-3명이라도 취업시키는 것도 하나의 방법이라 생각함

II. 지역별 전달체계 사례조사: 경기(성남시)

1. 성남고용센터

□ 기관개요

- 성남고용센터는 성남시 3구(중원구, 분당구, 수정구)를 관할함(경기도의 고용센터 수는 총 16개소).
- 기관위치: 경기도 성남시 중원구 도촌동 569 대덕프라자2차 4-6층(중원구 외곽 신도시 지역의 아파트촌에 깊숙이 있어서 접근성이 떨어짐. 내년 미금역 근처로 이전예정임)
- 재정주체: 고용노동부
- 근무인원: 81명(고령자담당자는 취업지원2팀의 고령자인재은행 담당자 1명)
- 고령자관련 주요사업: 고령자인재은행 위탁운영 및 관리, 고령자취업알선업무, 고령자 뉴스타트프로그램 운영(산업인력공단 위탁), 실버취업박람회, 성남시 구인구직 만남의 날 개최, 직업상담, 직업능력개발 등
- 고령자취업알선 내용: 성남고용센터의 취업관련 고령자 비중은 20%정도임. 고령자취업은 일반구인구직과 동시에 진행되며, 성남시청과 연계하여 매달 2회씩 ‘만남의 날’ 행사를 실시함. 대부분의 고령자는 컴퓨터 사용을 어려워하여 방문상담을 받는 경우가 많고 연령대는 40대 중반 이후임. 고령자 관련 특화교육프로그램은 운영하지 않고, 일자리사업은 지자체에서 운영함(성남시일자리센터에서 활발히 진행)

□ 취업지원 현황

- 고령자 선호 구인구직 현황: 성별로 남성은 경비(3,4교대), 여성은 유치원급식도우미를 선호했는데 탄력적인 근무시간과 업무량 대비 급여수준을 중요하게 고려함
- 고령자 대부분이 기타서비스, 알선에 취업됨

<표15> 연령별 성남고용센터 취업현황(2010년 1월 1일- 9월 8일)

(단위: 명, %)

연령	취업유형	취업건수	비율	연령	취업유형	취업건수	비율
50-54세	공공근로	6	0.9	60-64세	공공근로	5	1.1
	기타 서비스	497	77.1		기타 서비스	355	79.2
	분류불능	0	0.0		분류불능	0	0.0
	센터지원	13	2.0		센터지원	6	1.3
	알선	79	12.2		알선	48	10.7
	인터넷	25	3.9		인터넷	24	5.4
	정부일자리	25	3.9		정부일자리	10	2.2
계		645	100.0	계		448	100.0
55-59세	공공근로	6	1.1	65세 이상	공공근로	0	0.0
	기타 서비스	430	77.2		기타 서비스	33	63.5
	분류불능	0	0.0		분류불능	0	0.0
	센터지원	10	1.8		센터지원	0	0.0
	알선	62	11.1		알선	8	15.4
	인터넷	33	5.9		인터넷	6	11.5
	정부일자리	16	2.9		정부일자리	5	9.6
계		557	100.0	계		52	100.0

자료: 성남고용센터 제공자료

- 센터를 방문하는 고령자 대부분은 계좌제를 신청해서 여성은 요리, 남성은 중장비 운전사, 전기·가스·냉난방 관리 등을 수강하고 그 분야로 취업함. 고령자 선호직종은 여성은 유치원급식도우미, 남성은 경비 등임.

- 구직업체 선정은 구인구직관련포털사이트(인크루트 등) 사용 기업체에 전화해서 고령자고용촉진장려금 지급에 대해 안내하여 워크넷 등록을 권유함. 특히 용역업체는 신규고용촉진장려금 등의 기업지원금에 관심이 있어서 이용이 활발한 편임
- 공공근로 등 일자리 사업은 대부분 지자체에서 운영하며, 타 부처(보건복지부 등)와의 연계는 전혀 없음. 다만 취업성공패키지 사업을 위해 지방자치단체로부터 수혜자 명단을 받음

고령자인재은행 관리

- 성남센터는 고령자인재은행에 고령자취업관련 업무를 위탁·관리하는데, 분기별로 1,170만원의 인건비 및 운영비(150만원*2인*12개월 +90만원*12개월=4,680만원)를 지급하며, 분기별로 실적(취업인원 300명 달성)을 보고받고 등급(A,B,C)을 부여함

고령자취업활성화를 위한 건의사항

- 좋은 학력과 경력을 가진 고령구직자는 많지만 그에 비해 일자리는 단순노무직에 불과하여 하향지원근무가 많은데 이는 고령자를 뽑는 구인업체에 비해 구직자가 많은 것이 문제임--> 능력과 경험 보유자를 우수 구인처 개척이 시급
- 고령자고용촉진 장려금은 사업체에 도움이 되어 고용유도 효과 있음

2. 대한노인회 성남중원구 지부 취업알선센터

기관개요

- 기관위치: 경기도 성남시 중원구 하대원동 100-2 (경인지역 총 53개소), 구성남 시가지에 위치하여 고령자 접근성이 좋음

- 설립연도: 1972년 4월 10일 대한노인회 성남시지부 창립
- 목표: 대한노인회는 지역사회 구직희망 노인의 취업상담·알선 등을 통해 노인의 소득 보장 및 사회참여 기회 확대를 위해 취업지원센터를 설치했으며 성남시에는 3개구(중원구, 분당구, 수정구)마다 각각의 지부가 운영중 임
- 근무인원: 5명(지부장 1명, 팀장 1명, 취업알선센터 1명, 경로당 전달 관리요원 1명, 사무 1명)
- 주요사업: 노인취업알선센터와 노인공동작업장 사업을 실시함(취업알선과 일자리 사업은 별도로 진행됨)
- 재정부담주체: 성남시 지방세 지원(2009년: 인건비+운영비=2천1백8십4만원)

□ 취업지원 현황

- 취업알선센터의 이용대상자는 65세 이상 취업희망고령자를 우선으로 하며 지역사정에 따라 60세 이상 고령자도 이용가능하며 주로 저소득층 고령자 방문이 많기 때문에 소외계층에게 우선적으로 알선함
- 1일 방문 고령자는 7-8명으로 구인구직신청서 작성 후 가급적 바로 취업이 가능하도록 연결해줌. 구인업체는 많은데, 그에 비해 구직자가 부족한 실정임. 이는 지부 홍보부족, 기타 취업지(가로수, 교차로 등), 다른 취업지원기관을 통해 취업하는 경우가 왕왕있기 때문임. 방문 고령자는 대다수 남성이며 연령대는 60,70대로 최고령 78세이며 용역회사를 통해 단순노무직(경비, 학교숙직, 미화, 주차관리 등)으로 취업함. 대부분이 소일거리보다 생계유지를 위한 근로를 희망하기 때문에 원하는 급여 수준은 8,90만원이고 취업 지

역은 서울, 경기도 광주 등 구분 없음.

- 직종별로 장기는 식당, 서비스, 단기는 경비, 청소로 취업하는 경향이 높으며 2009년 희망인원 353명 중 취업 218명으로 61.8%의 취업률을 보임. 월14명 취업이 목표임

<표16> 대한노인회 주요 취업직종

직종	내용
전문기능직	강사직(숲생태, 노인대학, 한자, 사회교육, 인터넷지도, 기타), 주례사, 번역사, 전통수예품제작원, 장의용품제작원, 기술직, 실버 나레이터모델 등
행정사무직	검침원, 검표원, 문서수발원, 민원상담원, 사무보조원, 사서보조원, 시험감독관, 설문조사원 등
단순노무직	공원관리원, 소독방역원, 간병인, 재활용품분류원, 일반 노무원, 현장보조원(제조, 농산물포장, 공예품제작, 가내수공업, 일당제), 가정도우미(살림돌보미, 아이돌보기, 노인말벗하기, 독거노인돌보기, 노인안전지킴이), 안내원, 주유원, 실버택배 등
수위경비직	건물관리인, 공원/어린이놀이터 관리인, 환경감시원, 하천관리원, 주차장관리원, 상수원관리원, 방법순찰, 아파트경비원, 주차관리(주차요금징수원, 주차관리원) 등
공동작업장	수공업작업장, 지역특산물 작업장, 유희농경지 농작물 재배, 폐품 수집 등
노인일자리사업	공익형(환경, 공원지킴이, 산불감시원, 지하철지킴이 등) 교육형(숲생태 및 문화재 해설사, 복지시설 및 교육기관 강사 등) 복지형(독거노인, 교통안전봉사단, 주거개선사업단 등) 인력파견형(주유원, 판매원, 주례, 주차관리원, 간병인 등) 시장형(지하철택배, 세탁방, 도시락사업, 재활용품점 등)

자료: 대한노인회 홈페이지(www.k60.co.kr)

- 특화된 고령자교육훈련사업 및 일자리 사업을 운영하지 않지만 중원구노인회인터넷카페운영을 통해 정보 공유함
(<http://cafe.daum.net/happyoldok>)
- 대한노인교통안전봉사단이 성남시 3개구마다 있으며 인원은 35명으로 기간은 3-10월 8개월간이며 월 20만원으로 보수 지급되고 주로 70세 후반에서 80대 초고령자들이 소일거리로 진행함

- 단순노무직(주차관리, 미화(주거단지, 빌딩, 상가 등)관리 등) 구직 요청은 매우 많은 편으로 지역구분 없이 취업지원하고 있으며 대학원 졸업한 고령자도 있는데 구직업체에서 고학력자를 꺼리기 때문에 학력을 낮추어 채용되도록 함

□ 고령자취업활성화를 위한 건의사항

- 유사기관인 시니어클럽(보수 월40만원, 근로능력부족한 사람 위주) 등 업무가 겹치는 고령자취업지원기관이 많고, 이는 실적경쟁으로 이어지는 실정이므로 연령대를 구분해서 전담기관으로 역할 분담하는 것 등의 일원화가 필요함.
- 현재 취업지원센터는 1명의 전직 공무원 사회복지사가 담당하지만, 업무량 대비 인력충원 여부는 크게 생각하지 않음

<표17> 대한노인회 성남중원구지회 직종별 취업현황(2009년)

(단위: 명, %)

구분	목표(A)	희망(B)	알선(C)	C/B	취업(D)	D/B	달성도(D/A)
장 기 취 업	행정사무직	5	1	20.0%	0	0.0%	
	현장관리직	2	1	50.0%	1	50.0%	
	주유원	0	0	0.0%	0	0.0%	
	문화예술방송	0	0	0.0%	0	0.0%	
	운전 및 운송	6	7	116.7%	3	50.0%	
	택배업	15	23	153.3%	15	100.0%	
	영업 및 판매	0	2	0.0%	0	0.0%	
	정비관련	138	161	116.7%	89	64.5%	
	청소관련	150	168	112.0%	75	50.0%	
	식당, 서비스	2	4	200.0%	4	200.0%	
	가사도우미	8	0	0.0%	0	0.0%	
	기계, 건설	3	0	0.0%	0	0.0%	
	생산작업	0	1	0.0%	1	0.0%	

구분	목표(A)	희망(B)	알선(C)	C/B	취업(D)	D/B	달성도(D/A)
농어촌인력		0	0	0.0%	0	0.0%	
교육, 강사		3	0	0.0%	0	0.0%	
산림관련		0	1	0.0%	0	0.0%	
골프장 관련		2	6	300.0%	1	50.0%	
위탁사업		9	8	88.9%	8	88.9%	
수공업공동작업		1	0	0.0%	0	0.0%	
특산물공동작업		0	0	0.0%	0	0.0%	
농어촌공동작업		0	0	0.0%	0	0.0%	
기타		7	34	485.7%	10	0.0%	
합계	120	351	417	118.8%	207	59.0%	172.5%
현장관리직		0	0	0.0%	0	0.0%	
경비, 청소		1	11	1,100.0%	10	1,000.0%	
식당, 서비스		0	0	0.0%	0	0.0%	
기계, 건설		0	0	0.0%	0	0.0%	
생산작업		0	0	0.0%	0	0.0%	
농어촌인력		0	0	0.0%	0	0.0%	
가사도우미		0	0	0.0%	0	0.0%	
산림 관련		0	0	0.0%	0	0.0%	
기타		1	1	100.0%	1	100.0%	
교육, 강사		0	0	0.0%	0	0.0%	
운전, 배송		0	0	0.0%	0	0.0%	
합계	48	2	12	600.0%	11	550.0%	23.0%
총계	168	353	429	121.5%	218	61.8%	129.8%

주: 장기취업은 3개월 이상, 단기취업은 1개월로 구분하며 한해 장기취업 12명 이상 단기취업 2명 이상의 조건으로 성남시 지원을 받음

자료: 대한노인회 성남중원구지부 제공자료

3. 성남시니어클럽

기관개요

○ 위치: 경기도 성남시 수정구 산성동 2156번지로서 산성역근처로서

인구밀집지역이나 언덕에 위치하여 접근성이 떨어짐. 그러나 노인 복지관, 대한노인회 등이 같은 공간 및 건물을 공유하여 노인복지, 일자리 사업이 좀 더 활성화되어 있음(경인지역에 14개의 시니어 클럽 소재)

- 설립연도: 2006년 11월 1일
- 목표: 급속한 고령사회 문제 해결 및 예방하고자 일할 능력이 있으며 일하기를 희망하는 노인을 대상으로 노인고용지원사업을 통한 소득창출, 사회참여, 자기계발 기회 확대로 건강한 노후를 도모하고자 함
- 근무인원: 10명
- 주요사업: 노인일자리 사업(교육복지형, 시장형, 인력파견형) 및 고유사업
- 재정부담주체: 경기도(15%), 성남시(85%) 재정지원, 수녀회에서 위탁 받아 운영함

□ 취업지원 현황

- 성남시 거주 60세 이상 구직 희망 고령자를 대상으로 2010년 8월 현재 사업단수 10개, 참여인원 234명임.(<표3-18>)

<표18> 성남시니어클럽 사업현황(2010.8 현재)

구분	계	노인일자리 사업				고유사업
		소계	공공형	민간형		
			교육복지형	시장형	인력파견형	
사업단수	10개	8개	3개	4개	1개	2개
참여인원	234명	200명	60명	84명	56명	34명

자료: 성남시니어클럽 제공자료

- 본 기관은 고령자의 자립을 목적으로 지역사회 발전 및 소득창출에 일조하고자 성남시의 무상임대 및 외부펀드지원을 받아 근린생활시설을 임대해서 사업장(쌀과자, 장인두부, 쿡떡, 국시랑)을 운영 중이며 2009년 무료직업소개사업소를 등록했음.
- 2010년 현재 노인일자리 사업(8개 사업단)과 고유사업(3개 사업단)을 진행중인데 고유사업은 SN베이비시터, (주)경기희망일터, 쿡떡 사업으로 예산지원 없이 수익창출하고 있음.<표3-19>
- 성남시니어클럽은 수정노인종합복지관과 대한노인회 성남수정지부와 함께 위치하고 있어 노인취업알선의 경우 수정노인종합복지관 노인취업알선센터에서 담당함

<표19> 성남시니어클럽 세부사업현황(2010년)

(단위: 명, 천원)				
유형	사업단명	사업내용	목표 인원	지원 예산
고유사업	SN베이비시터	55세 이상 전문 베이비시터를 양성하여, 알선 및 파견하여 안정된 소득보장 및 노인의 경제활동 기회 제공	20	-
	(주)경기희망일터	지역 내 학교 및 공공시설 감시 단속원 및 산모도우미 인력파견을 통해 장기적이고 높은 소득 창출 기회 제공	10	-
	쿡떡	100%국산쌀과 천연재료로 만든 떡사업단 운영을 통해 어르신들의 보충적 소득지원 및 사회참여 기회 제공	14	-
	합계	-	44	-
노인일자리사업	시니어IT강사파견	정보화사회에 소외되고 있는 지역 내 어르신들께 컴퓨터 강사파견을 통한 IT교육 지원	40	62,000
	1-3세대 전통놀이강사파견	전래놀이 강사파견을 통해 옛문화에 대한 정서적 안정 제공 및 1-3세대 문화교류의 장 마련	10	15,500
	노인학대지킴이단	노인학대에 대한 기본적인 이해와 신고 유도, 예방교육 및 학대피해자 사후관리 실시	10	15,500

유형	사업단명	사업내용	목표인원	지원예산
	장인두부	100%우리콩두부 생산/판매/배달운영으로 참여 어르신의 소득창출 및 사회참여 기회 제공	20	26,000
	국시량1호점·2호점	국수전문점 운영을 통한 지역내 건강한 먹거리 문화 형성 및 일하는 노인에 대한 인식개선	24	31,200
	전통쌀과자	후기고령어르신들의 보충적 소득창출 기회 제공을 위해 빵과자 생산 및 후원모금함 판매실시	16	20,800
	베이비시터	고령여성의 출산 및 육아경험을 바탕으로 전문교육과 사후관리를 통해 경제활동 기회 제공	100	15,000
	합계	-	220	186,000

자료: 성남시니어클럽 제공자료

- 노일일자리사업 참여기준은 활동성이나 소득필요정도에 따라 선정 기준이 다르지만 고령자의 건강한 생활 가능하게 만드는 것이 목표이므로 기회균등분할보다는 지속성을 더 크게 고려하여 특별한 제한은 없으며 해당분야의 직무능력이나 소득수준을 보고 선발함
- 노인일자리 사업의 재정지원은 국비(50%), 경기도비(25%), 성남시비(25%)로 구성되며 유형은 크게 공공형, 민간형으로 구분

<표20> 성남시니어클럽 예산현황(2010년)

(단위: 천원)

구분	예산액	비고	
총계	1,053,664		
보조금	소계	439,000	
	운영보조금	200,000	도비15%+시비 85%
	노인일자리	186,000	국비 50%+도비 25%+시비 35%
	전담인력	24,300	국비 50%+도비 25%+시비 35%
	교육형추가	20,900	도비30%+시비70%
	종사자수당	7,800	시비100%
기타	소계	614,664	
	법인전입금	5,000	

구분	예산액	비고
외부지원금	12,000	경기도공동모금회
사업수익금	561,095	
전년도이월금	36,569	사업수익금+법인전입금

자료: 성남시니어클럽 제공자료

- 공공형(교육복지형)은 자치구주민센터에서 주로 담당하는 거리 환경개선, 질서안내, 등하교 안내 등이 해당되며 민간형은 복지관, 일자리전담시니어클럽, 지자체 등 전국적으로 약 1천개 기관에서 시행되고 있음
- 민간형(시장형, 인력파견형)“ 시장형은 고령자적합직종 및 인력개발, 지역사회활성화 등 노인자립에 매우 중요한 역할을 하지만 창업이 모토로 일자리창출규모는 크지 않으며 인력파견형은 베이비시터나 단순노무직으로 사후관리가 이뤄지고 있지만 원하는 수요처가 많지 않고, 아이템 한계 존재함

<표21> 성남시니어클럽 노인일자리 사업 현황

사업유형	영업형태 및 사업시작일	재원	참여인원	근무형태 및 평균급여
장인두부 사업단 (시장형)	식품제조업 (2007.8)	경기도공동모금회, 보조금, 노인일자리 사업 정부지원금	20명	주3-5일(월60시간 이상) 약 30만원
콩떡사업단	식품제조업 (2008.8)	보건복지부, 경기도, 성남시 지원	14명	주3일(월60시간 이내) 약 25만원
국시랑 1호점 (시장형)	음식업 (2008.6)	보조금사업비, 노인일자리 사업 정부지원금	12명	주2-3일(월60시간 이상) 약 30만원
국시랑 2호점 (시장형)	음식업 (2010.2)	경기도	12명	주2-3일(월60시간 이상) 약 30만원
전통빵과자 (시장형)	-	경상보조금 사업비, 노인일자리 사업 정부지원금	16명	주2-3일(월40시간 이상) 약 15만원
베이비시터 파견사업단 (인력파견형, 고유사업)	-	노인일자리 사업 부대경비 정비지원	100명 55세 이상 20명	수요처 사정에 따라 상이함 약 50만원(파트타임)

사업유형	영업형태 및 사업시작일	재원	참여 인원	근무형태 및 평균급여
시니어IT강사파견 사업단(교육형)	-	노인일자리 사업 인건비, 부대경비 정부지원	40명	월8회(20시간 이상) 월 20만원
1-3세대 전통놀이 강사파견 사업단(교육형)	-	노인일자리 사업 인건비, 부대경비 정부지원	10명	월8회(20시간 이상) 월 20만원
노인학대지킴이단 사업단(복지형)	-	노인일자리 사업 인건비, 부대경비 정부지원	10명	월12회(36시간 이상) 월 20만원

자료: 성남시니어클럽 제공자료

- 고령자교육훈련사업의 경우 기본 1개월 정도 직무 및 소양교육을 실시하는데 소양교육의 경우 고령자의 지속적인 소득창출을 위해 창업유도를 주목적으로 창업유산형, 기술전수 복지교육 등을 위주로 진행함

□ 고령자취업활성화를 위한 건의사항

- 베이비부머 등 급속한 고령인구의 증가는 다양한 욕구를 가진 취업희망 고령자의 등장을 예고함. 이에 고령자의 희망직종은 현재 정부나 시니어클럽에서 운영하는 직종보다 더 다양한 직종을 원하므로 직종개발도 필요
- 올해부터 성남시일자리네트워크협의회를 구축, 이 안에 노인복지협의체를 통해 지역의 고령자취업기관과 정보교류하며 기관연계 필요성은 느끼지만 기관별 목표와 특성이 다르기 때문에 연계가 쉽지 않을 것이며 중앙정부전달식 통합화는 어려울 것이라 생각됨. 한편, 고령자가 일일이 기관방문해서 일자리 문의 받는 등 번거로움이 존재하므로 기관연계 등 협의체 외의 또다른 실무적인 기구를 만드는 것도 필요하고 기관별 홍보가 제대로 이뤄지도록 네트워크의 본래 기능을 살려야 할 것임.
- 또한 본 기관은 취업알선보다 고령자의 자립에 더 큰 의미를 두고

아이템 및 매뉴얼 개발, 마케팅, 영업 등 실무자가 담당하는 일이 많은 실정임. 보건복지부와 시·도비의 재정지원을 받고 있지만 프로그램 개발 및 인력지원 등 소프트웨어적인 부분 지원은 없고 재정지원만 존재하는데, 이런 부문이 해소된다면 충족된다면 사업 운영을 더욱 활성화 할 수 있을 것으로 생각함.(서울의 노인인력개발원으로부터 일부 협조를 받을 수 있음)

4. 성남실버인력뱅크

기관개요

- 기관위치: 경기도 성남시 분당구 금곡동 126 청솔마을 6단지 청솔종합사회복지관내(경기도내 31개소 위치함). 분당외곽 아파트 단지 내에 위치. 독거노인이 많음. 그러나 아파트 주민 외 고령자 접근성 낮음
- 설립연도: 2006년 2월 16일
- 목표: 노인자원봉사활동, 교육, 관리, 취업알선기관 연계, 취업관련 유관기관 연계망 구축, 사회적 향상교육, 사회참여 프로그램, 전문진로상담, 전문적성검사 프로그램 등을 사업목표로 함
- 근무인원: 노인취업관련 3명
- 사업: 실버자원봉사사업, 노인일자리 사업 은빛사랑나눔단, 민간노인일자리 사업
- 재정부담주체: 경기도, 성남시

취업지원 현황

- 성남실버인력뱅크는 2006년 개소 본래 자원봉사지원을 시작으로

2007년 노인일자리 사업을 추가로 진행하고 있으며 경기도와 성남 시로부터 연간 2억 4천만원의 재정지원을 받으며 성남시에 거주하는 만60세 이상 고령자를 대상으로 함.

- 청솔종합사회복지관³⁴)내에 위치한 지리적 특성상 복지관 인력(3명)이 노인취업관련 업무를 담당하며 3개 사업(실버자원봉사사업, 노인일자리 사업 ‘은빛사랑나눔단’, 민간노인일자리 사업)을 운영 중임
- 실버자원봉사사업은 만 60세 이상의 사회참여활동을 원하는 고령자를 모집하여 전문적인 상담, 적성검사, 각종 전문교육 등의 체계적인 프로그램을 제공하는 동시에 자원봉사 연계 및 배치, 지원활동 수행. 활동인원은 180명임.
- 노인일자리 사업 은빛사랑나눔단은 성남시 거주 65세 이상 고령자를 대상으로 활동인원은 100명임.

<표22> 성남실버인력뱅크 노인일자리 사업 은빛사랑나눔단 사업

사업유형		활동지역
공익형	환경정화사업	성남시내 초·중학교
	교통안전 및 관리사업	
	방범 및 순찰사업	
	화단 및 청결사업	
	학생지도사업	
복지형	노-노 케어사업	독거어르신 가정 노인요양시설
	아동보조사업	분당구 내 국공립 및 가정 어린이집
교육형	동화구연강사 파견사업	분당구 내 어린이집 및 유치원
인력파견형	경비, 가사도우미, 청소 및 미화원,	성남시 내 아파트 및 빌딩 관리소 및 식당 등
	식당보조원 파견사업	

자료: 성남실버인력뱅크 제공자료

34) 청솔종합사회복지관은 1995년 3월 30일 개관하여 1996년 11월 무료직업소개소 개설을 시작으로 1999년 성남시노인자원봉사센터 개소, 2006년 2월 16일 성남실버인력뱅크 개소, 2007년 3월 1일 노인일자리 사업 선정(은빛나눔단), 2008년 8월 1일 성남실버인력뱅크 민간일자리사업을 실시함.

- 민간노인일자리 사업은 고령자의 취업욕구 및 수용에 부응하고 일할 의욕과 능력이 있는 고령자에게 진로적성검사를 통해 알맞은 일자리를 개발하고 알선함으로써 고령자의 실질소득 보장과 동시에 기업의 인력난 해소 등 궁극적으로 국가의 사회보장비 감소 등 생산적인 민간노인일자리를 창출하는 사업임
 - 매년 7개월간(2월~9월)까지 월 20만원 지급, 시간제 근무형태이며 민간 노인일자리는 연중 수시로 모집하며 단순노무직(주로 경비)으로 취업함. 1년 목표인원(30명)에 맞도록 전원 취업시켜 취업률은 100%이지만, 사후관리가 미흡으로 장기근무여부는 파악하지 못함.

 - 취업알선사업은 미미한 실정: 구직업체 선정은 주로 워크넷이나 지역정보지를 통해 알아본 후 구직자의 취업의향과 맞는 방향으로 취업지원하는 프로세스로 진행함. 일자리사업 참여자 선정 기준은 전년도 참여자의 경우 감점해서 다양한 지원자에게 기회 제공유도하고 있으나 구인업체와 구직자의 근무형태에 대한 생각이 다르기 때문에 매칭이 잘 이뤄지지 않는 편임. 단순노무직종의 업무 특성상 근로환경이 열악한 경우가 많기 때문에 취업을 유지시키기 어렵고 이는 구직업체의 신뢰도를 떨어트리는 악순환을 보임.

 - 또한 단순노무직종도 업무가 세분화되고 있는 상황이라 근무환경과 임금수준이 조금 더 나은 근무처 선호현상이 뚜렷하며 평균희망급여는 70-100만원 정도로 고학력자의 경우 100만 이상을 원하는 경우도 있음

 - 고령자교육훈련사업은 직무(예를 들어, 경비원양성교육 1회 8시간) 및 소양교육을 실시하고 있음.
- 고령자취업활성화를 위한 건의사항
- 현재 경기도노인일자리지원센터에서 경기도의 노인일자리 관련기관

- 을 총괄하고 있어 실무자 워크숍, 노인일자리경진대회 등을 개최함
- 다른 고령자취업지원기관과의 연계 필요성은 느끼고 있지만 지역 사회 네트워크는 공공기관, 협력기관과 구축되어 있지만 실질적인 행동을 취하는데 제약이 있음. 지역내 취업지원기관으로는 분당노인복지관과 주민자치센터에서 노인일자리 사업을 진행하나 연계는 전혀 이뤄지지 않고 있기 때문에 고령구직자를 위한 정보교류 차원에서 연계처나 중앙부가 존재해야 한다고 생각함.
- 기관방문 고령자 대부분은 경제적 어려움을 겪고 생계를 위한 취업희망자가 많은데, 노인일자리 사업의 경우 인건비가 20만원으로 동결되어 있어 급여인상이 이뤄져야 할 것임.

5. 성남고령자인재은행

기관개요

- 기관의 위치: 경기도 성남시 분당구 이매동 91-1번지 미래빌딩 3층 성남YWCA. 이매동 대규모 아파트단지 건너편에 위치하여 접근성을 좋은 편(경인지역 7개소)
- 설립연도: 1996년 2월
- 목표: 50세이상 고령자를 대상으로 직업상담, 구인구직상담, 취업알선
- 근무인원: 6명
- 주요사업: 가사도우미, 산모 도우미, 베이비시터 양성
- 재정부담주체: 고용노동부

취업지원 현황

- 성남YWCA에서 운영하는 고령자인재은행은 성남시고용센터로부터 고령자취업관련 업무를 위탁받아 월 390만원의 인건비(2명) 및 운영비를 지원받고 있음. 방문 고령자 대부분이 여성으로 가사돌보미, 아이돌보미, 산모돌보미, 요양보호사 등으로 취업하는데 주로 아이돌보미가 많음.
- 성남시와 분당구는 지역특성상 여러 가지로 차이가 현격하여 다른 시가 갖고 있지 않은 특징이 있는데, 이는 대졸학력자이거나 소득수준이 높은 방문고령자가 많다는 점과 직무교육의 경우도 생계를 위한 취업이 목적이 아니라 저렴한 혹은 무상교육에 의미를 두고 방문하는 경우가 많음.
- 2009년 취업실적은 구직 1,122명에 취업 1,051명으로 취업률은 93.7%이며, 가사도우미 46.3%(487명), 산모 도우미 23.7%(249명), 간병인 16.1%(169명), 베이비시터 13.5%(142명), 출장요리사 0.4%(4명) 순으로 전원 여성임.

<표23> 성남고령자인재은행 취업현황(2009년)

(단위: 명, %)

구분	구인	구직(여)	알선(여)	취업(여)	
연령별	50-54세	552(48.1)	554(49.4)	571(48.6)	539(51.3)
	55-59세	329(28.7)	311(27.7)	319(27.1)	283(26.9)
	60-64세	213(18.6)	214(19.1)	232(19.7)	190(18.1)
	65세 이상	53(4.6)	43(3.8)	53(4.5)	39(3.7)
고용형태	시간제 근무	488(42.5)	436(38.9)	453(38.6)	407(38.7)
	전일제 근무	659(57.5)	686(61.1)	722(61.4)	644(61.3)
고용기간	1주일 미만	93(8.1)	78(7.0)	117(10.0)	96(9.1)
	1개월 미만	189(16.5)	249(22.2)	228(19.4)	221(21.0)
	3개월 미만	584(50.9)	540(48.1)	566(48.2)	517(49.2)
	3개월 이상	281(24.5)	255(22.7)	264(22.5)	217(20.6)
계	1,147 (100.0)	1,122 (100.0)	1,175 (100.0)	1,051 (100.0)	

자료: 성남고령자인재은행 제공자료

- 지역의 유사기관의 고령자취업사업과의 관계 구축을 위한 네트워크의 필요성은 느끼지만 연계가 쉽지 않음. 개인적 친분 내지는 직능원에서 실시하는 상담교육을 받으면서 정보 교류하는 정도에 불과함
- 취업후 사후관리는 특별히 하지 않지만 일용직이 대부분이기 때문에 일이 끝나면 연락이 오며 선암YWCA는 여성인력개발센터와 연계가 없어서 장기직무교육은 실시하지 못하고 있음

□ 고령자취업활성화를 위한 건의사항

- YWCA특성상 방문고령자는 대다수 여성이고 본래 목적도 고령자인재은행과 성격이기 상이한데, 이러한 상황과 특성을 고려하여 기준이 설정된다면 운영이 더 용이할 것이고 또한 성남시에 여러 고령자취업지원기관이 가지고 있는 기관별 특성에 맞는 고령자 관련 업무기준이 정립되어야 한다고 생각함.
- 올해 들어 평가기준(평점이나 취업인원, 취업률 등)이 세분화되어 고령자인재은행 운영에 애로사항 있음. 성남고용지원센터는 고용업무를 주업무로 하기를 원하나 YWCA가 가진 고유업무만으로도 고령자취업이 충분하다고 생각되며 고령자인재은행의 특색에 맞는 특화된 업무를 하기 어려움
- 또한 고령자교육훈련사업의 경우 2009년까지만 해도 산업인력공단의 단기적응훈련으로 무상교육이 이뤄졌으나 올해부터 무상교육이 없어져 약간의 교육비(5-10만원)를 받고 있는데 이를 부담스럽게 생각하여 교육받지 않는 고령자가 많음. 이에 대한 대비책 마련되어야 한다고 생각함.
- 실적위주의 운영은 반드시 개선되어야 함. 고용형태, 성비비율, 워크넷 사용비율 등을 점수화하여 등급을 부여받고 있음. 가령 고용

형태의 경우 일용직과 상용직에 차등점수를 부여하는데 성남 YWCA를 방문하는 고령자는 대부분 여성이고 탄력적인 근무형태를 선호하는 주부들이기 때문에 올해 기관평가에서 B등급을 부여 받고 지원예산 등이 줄어들었음. 60세 이상을 기준으로 고령자를 규정하는 것은 좋지만, 적어도 실적을 위한 평가는 없어졌으면 하는 바람으로 노동부의 인식 변화가 필요하다고 생각함.

Ⅲ. 지역별 전달체계 사례조사: 대전

1. 대전고용센터

□ 기관개요

- 대전고용센터는 취업지원과 고용보험관리, 고용안정사업, 집단직업상담, 직업능력개발, 외국인채용지원, 실업급여 등 서비스를 제공하고 있으며 관할지역은 대전시 5개구(유성구, 중구, 동구, 대덕구, 서구)와 금산군임.
- 기관위치: 대전시 서구 탄방동 659번지. 둔산 상업지구에 위치하고 지하철역과 연결되는 등 접근성이 높음
- 재정주체: 고용노동부
- 목표: 실직자 생활안정 및 구직자 일자리 정보제공 등의 취업지원, 경영이 어려운 사업주 지원을 위한 고용안정사업, 개인의 직무능력 향상을 위한 직업능력개발사업 등을 수행함
- 근무인원: 119명(고령자담당은 별도로 없고 가장 많은 업무는 단순 노무직알선 담당 1명+명예상담원 1명)

- 고령자관련 주요사업: 고령자취업알선업무, 고령자 뉴스타트프로그램 운영(산업인력공단 위탁), 고령자 구인구직 만남의 날 개최, 직업상담, 직업능력개발 등
- 고령자취업알선 내용: 대전고용센터에서 고령자취업은 일반구인구직자와 동시에 실시되고 있으나 단순노무 분야의 취업 상담 및 알선(약 50%정도), 디딤돌사업, 사회적 기업에서 고령자의 참여가 이루어짐. 년 1회 대전시에서 개최하는 노인일자리 취업박람회에 참여하며, 대전 경영자총협회에 위탁을 주어 년 4회 ‘만남의 날’ 행사를 실시함. 취업과 관련된 단기특강과 이력서 작성, 면접요령 등 교육을 실시함.

□ 취업지원 현황

- 1일 내방하여 상담하는 고령자는 평균 15명 정도이며, 고령자의 취업알선 직종은 경비, 청소, 주방보조, 제조관련단순노무 등 제한적임.
- 고령자 대부분이 기타서비스 알선에 취업되며 취업자의 연령은 50대가 69.5%를 차지함

<표24> 연령별 대전고용센터 취업현황(2010년 1월 1일- 9월 27일)

(단위: 명, %)

연령	취업유형	취업건수	비율	연령	취업유형	취업건수	비율
50-54세	공공근로	45	4.9	60-64세	공공근로	92	14.5
	기타 서비스	717	77.9		기타 서비스	429	67.7
	분류불능	0	0.0		분류불능	0	0.0
	센터지원	23	2.5		센터지원	25	3.9
	알선	105	11.4		알선	69	10.9
	인터넷	19	2.0		인터넷	7	1.1
	정부일자리	12	1.3		정부일자리	12	1.9
계	921	100.0	계	634	100.0		
55-59세	공공근로	119	12.8	65세	공공근로	28	15.7

연령	취업유형	취업건수	비율	연령	취업유형	취업건수	비율
	기타 서비스	640	69.0	이상	기타 서비스	93	52.2
	분류불능	0	0.0		분류불능	0	0.0
	센터지원	52	5.6		센터지원	8	4.5
	알선	93	10.0		알선	45	25.3
	인터넷	11	1.2		인터넷	0	0.0
	정부일자리	13	1.4		정부일자리	4	2.3
계		928	100.0	계		178	100.0

자료: 대전고용센터 제공자료

- 구직등록은 3개월간 유효하며 워크넷 사용은 지자체나 민간위탁단체도 사용가능한 곳이 있어서 처음 구직등록을 고용센터에 와서 하고 3개월이 지나면 다른 곳에서 등록이 가능함. 적절한 취업 연결이 어려울 때는 관련되는 기관정보를 안내하며 관련기관에서도 고용센터를 소개하여 찾아오는 경우도 있음.
- 고령자 취업직종은 여성은 주방보조, 청소이며, 남성은 경비가 가장 많으며 실질적인 취업은 여성은 60세, 남성은 63세 정도까지임.
- 센터를 방문하는 고령자의 약 10% 정도가 계좌제를 신청해서 직업훈련에 참여하며 여성은 조리사과정, 남성은 컴퓨터기초, 목조주택, 전기 분야 과목을 희망함.
- 구직업체는 대부분 워크넷에 등록되어 연결되며 새로운 구인처 개발은 현재 하지 못하고 있음.

□ 고령자취업활성화를 위한 건의사항

- 다양한 경험을 가진 고령자의 구직상담은 많으나 실제로 취업가능한 일자리는 단순노무직 등에 한정되어 있어 취업으로 연결되는 경우가 많지 않음. 이에 대하여 다양한 고령자 일자리의 개발과 구인업체 개발 및 관리 등이 필요함. 또한 고령자만을 위한 직업능력

개발교육이 강화되어야 함.

- 취업에 연령차별이 없다지만 실제로 취업되는 경우를 보면 여성 60세, 남성 63세 정도이므로 이러한 암묵적 기준을 없앨 수 있는 국가차원의 정책 지원이 필요함.

2. 대한노인회 대전서구지회 취업지원센터

기관개요

- 기관위치: 대전광역시 서구 갈마1동 295-17 (대전 연합회 포함 총 6개소)
주택가에 위치하여 접근성이 높고 교통 등 편리함
- 목표: 급속한 고령화 사회로 진입함에 따라 노인의 삶의 질 향상과 더불어 사회적 부담 경감 및 자립기반 구축을 위한 일자리 개발 및 창출을 위하여 노인취업지원센터를 운영하여 실질적인 소득보장과 보람된 노후생활을 도모하고자 함.
- 근무인원: 대한노인회 서구지회 총 근무자 13명(취업지원업무 담당 3명)
- 주요사업: 일반취업, 노인일자리 사업(교통안전지킴이사업, 농촌하천환경정비사업, 실버!사랑의 예술단사업, 실버!부업사업, 실버!영농사업, 아파트택배사업, 어르신취업뱅크사업), 노인공동작업장사업
- 재정부담주체: 국비, 지방비(대전시) 지원

취업지원 현황

- 취업 현황을 살펴보면 2010년 8월말 누적 수로 일반취업은 취업희

망자 300명 중 214명을 취업시켜 97%의 취업률을 보임. 노인일자 리 사업 희망자 343명 중 총 참여자는 288명임(어르신취업뱅크사 업 희망자 90명 중 70명 취업포함)<표 3-27>.

- 그러나 취업직종은 주로 수위경비직, 미화원, 환경지킴이 등 단순 노무직에 집중되어 있고 행정사무직, 강사직은 극소수에 불과함.
- 직업훈련은 센터에서 면접요령 등을 개별적으로 교육하고, 구인처 (대부분 청소, 건물/경비 용역업체)에서 어느 정도 규모의 신규채 용자가 모이면 1회 3-4시간 취업활동과 직접 관련된 내용으로 교 육이 이루어짐.

<표25> 대전서구노인회 취업지원센터 직종별 취업현황(2010년 8월재)

구분	목표(A)		희망(B)		알선(C)		취업		
	월계	누계	월계	누계	월계	누계	C/B	월계	누계
일반취업 합계	14	112	18	300	19	292	97	11	214
장기소계	10	80	15	272	19	266	98	11	189
행정사무직				3		3	100		1
수위경비직			8	160	10	157	98	8	118
청소원			6	52	8	53	102	3	32
판매원									
단순노무직				4		4	100		4
자동차운전원				27		25	93		17
기계건설				8		6	75		6
골프장관련				1			0		
현장관리직			1	17	1	18	106		11
단기소계	4	32	3	28		26	98		25
강사직				6		7	117		6
현장관리직			1	2	0	2	100		2
운전 및 운송				5		5	100		5
경비관련				4		3	75		3
산림관련				9		9	100		9
청소관련			2	2			0		

구분	목표(A)		희망(B)		알선(C)		취업		
	월계	누계	월계	누계	월계	누계	C/B	월계	누계
일자리사업 합계		308		343		288	84		288
교통안전지킴이		90		110		90	82		90
농촌하천환경정비사업		70		85		70	82		70
실버!사랑의예술단		7		7		7	100		7
실버!부업사업		15		15		15	100		15
실버!영농사업		15		15		15	100		15
아파트택배사업		21		21		21	100		21
어르신취업뱅크사업		90		90		70	78		70

자료: 대한노인회 대전서구지회 제공자료

주요사업

○ 실버! 교통안전지킴이사업(공익형; 90명)

- 65세 이상 노인일자리 사업 참여 희망자 중 신체노동이 가능한 노인을 중심으로 교통사고 다발지역인 사거리 중심으로 11명의 반장을 임명하여 관리하고 전담 보조인력을 투입하여 관리하고 있음.

○ 농촌 및 하천 환경정비사업(공익형; 70명)

- 농촌동 빈농약병, 폐비닐수거 하천변 잡쓰레기정비 및 주민 홍보 병행함. 기성동 일대에 3개 반을 편성하여 반장이 관리하고 하천변에 3개조를 편성하여 반장이 관리하고 서구지회에서 관리하고 있음.

○ 실버! 사랑의 예술단 사업(복지형; 7명)

- 대전 시내에 거주하고 노래와 춤에 소질이 있고 평소 봉사정신이 투철하신 노인들을 선발하여, 서구 관내 경로당 및 장애인 복지시설 정기 위문공연 함.

○ 실버 ! 부업사업(시장형; 15명)

- 평촌1동 경로당 내 공동작업장에서 부업사업 운영함(매실까기, 삼푸포장, 초코렛 및 과자포장). 올해의 수익금은 11,060,000원으로 참여자에게 균등 분할 지급함.

○ 실버! 영농사업(시장형; 15명)

- 우명동 경로당을 중심으로 농작물(감자, 들깨) 재배 생산하여 판매 수익금 균등 분할 지급함(올해 감자 수익금 10,857,000원, 들기름 수익금 3,700,000원 예상함).

○ 아파트 택배사업(시장형; 21명)

- 서구 7개단지 아파트 택배물을 아파트 동 호수별 배송함(올해 8월까지 수익금 33,704,600원). 일자리 전담요원이 매일 각 아파트를 방문하여 어르신들과 상담하고 운송장을 수거하여 택배회사에 전달함.

○ 어르신 취업뱅크사업(인력과전형; 90명)

- 대단지 아파트 25개소와 협력업체 26개소를 중심으로 경비원(월 100-120만원, 격일제 근무), 미화원(월 60-80만원, 1일 6-7시간 근무), 주유원을 희망하는 노인을 모집하여 취업을 알선함. 각종 홍보는 교차로, 벼룩시장, 현수막 및 동주민센터 게시판 공고 등을 활용함.

□ 고령자취업활성화를 위한 건의사항

- 노인일자리 사업 부분은 정부의 지원으로 시로부터 위탁받아 관리하는 형태임으로 큰 어려움 없으나 일반취업 부분은 월 15명 목표로 할당되어 있어 이에 대한 부담이 많고 이로 인해 직원 교체가 잦음. 일반취업을 위해 교차로 광고, 센터장의 대외 활동으로 대전 전역에서 취업 알선활동을 펴고 있음.

- 노인일자리 전담인력은 정부에서 9개월간 보조를 받아서 시행하는 사업으로 나머지 3개월간은 취업지원센터장이 혼자 일을 진행하기 때문에 일이 어렵고 일의 연속성이 없어서 전담인력 일자리 개월수를 12개월로 늘려주어야 함.
- 일반취업을 희망하는 노인의 경우는 안정적 노후를 위해서 취업 후 평균 1-2년간 근무로 지속적인 취업이 될 수 있는 지원체계가 절실히 필요함.

3. 대전 유성시니어클럽

□ 기관개요

- 위치: 대전광역시 유성구 장대동 277-7.
(유성시장 내에 위치하여 접근이 용이하고 편리함. 특히 사회적일 자리로 운영되는 100세 두부집 및 생산품 판매 매출은 5일장으로 크게 신장됨)
- 설립연도: 2005년 8월 3일
- 목표: 전문적, 체계적 서비스를 갖추고 지역 노인들에게 안정적인 일자리를 제공해드림으로써 노인의 적극적인 사회참여 기회제공과 노인일자리 창출을 목표로 노인의 경제문화, 사회활동을 지원하고자 함
- 근무인원: 7명(기관장 1명, 실장 1명, 대리 1명, 실무자 3명, 전담관리 1명)
- 주요사업: 노인일자리 사업(공익형, 시장형, 창업모델형), 사회적일 자리 사업 및 고유사업

○ 재정부담주체: 대전광역시

□ 취업지원 현황

- 대전시 거주 60세 이상 구직 희망 고령자를 대상으로 2010년 8월 현재 사업단수 9개, 총 참여인원 268명임. 사업은 크게 노인일자리 사업(5개 사업단)과 고유사업(3개 사업단), 사회적 일자리사업(1개 사업단)으로 나누어짐<표3-28>.
- 2009년 기준 노인일자리 사업 창업모델형인 콩모아두부사업단은 97,131천원, 고유사업인 청정도우미사업단은 302,151천원, 사회적 일자리사업인 100세두부집은 19,329천원의 수익을 창출하였음. 재원은 주로 국가 보조금에 의존하고 대부분은 인건비로 지출되고 있으며<표3-29>, 국가지원금은 2001년(1억5천만 원) 이후 크게 늘어나지 않는 반면 사업이 급증하여 업무량은 기하급수적으로 늘어난 반면 직원의 충원은 없음.

<표26> 유성시니어클럽 사업현황(2010.8 현재)

(단위: 명, 천원)

유형	사업단명	사업내용	목표/참여	지원예산
고유사업	<청정도우미사업단> 가사/산모도우미사업단(25명), 베이비시터사업단(13명), 간병사업단(83명)	육아경험이 풍부한 준·고령 여성노인을 중심으로 전문적인 교육과정을 통하여 베이비시터와 가사도우미, 간병요원을 자체 양성하여 파견하는 사업	121/121	-
사회적 일자리 사업	100세두부집사업단	콩제품 전문식당 운영 사회적기업 인증을 통한 일자리 모델 제시	10/10	
노인 일자리 사업	창업 모델 형 콩모아두부사업단	100% 국산콩으로 만든 두부로 깨끗한 먹거리 생산을 통해 건강한 식단문화 제공 두부, 콩국, 특산품 웰빙두부과자 납품 및 판매	7/7	

유형	사업단명	사업내용	목표/참여	지원예산
공 익 형	급식도우미사업단	급식도우미참여가 불가능한 맞벌이 가정의 부담을 덜고 배식과 식생활 지도 및 1·3세대간의 예의와 친밀감 형성, 학교급식도우미, 유치원, 어린이집 배식 및 급식실 위생청결관리	84/84	128,520
	청정농원사업단	농촌일자리 대표사업으로 육묘재배, 김장배추 및 일반 채소 납품 판매로 수익창출의 일자리제공사업	25/16	32,500
시 장 형	할매된장사업단	노인의 경륜과 손맛을 활용한 전통방식을 제품을 생산하여 지역주민에게 안전한 먹거리를 제공함과 동시에 소득증대와 사회참여 지원 (된장, 청국장, 메주, 간장, 고추장 판매)	10/10	13,000
	그린터치사업단	대전시 전 지역의 초, 중, 고등학교의 학교 화장실 관리 및 전반적인 청소대행 학교화장실 및 건물, 입주청소, 정원관리사업	45/20	58,500
합계			302/268	232,520

자료: 유성시니어클럽 제공자료

<표27> 유성시니어클럽 세입세출 현황 (2009년)

(단위: 천원)

세입	계	세출		계
총계	189,200	총계		189,200
보조금수입 (경상보조금)	160,000	사무비	인건비	126,961
후원금	1,200		업무추진비	1,592
법인 전입금	2,000		운영비	19,269
사업개발비	26,000	재산조성비	시설비	2,902
		사업비	사업비	38,476

자료: 유성시니어클럽 제공자료

- 시니어클럽은 노인일자리 사업 중 시장형, 사회적기업 형태를 중점적으로 추진하고 있는 노인일자리전담기관으로 기존의 노인복지관련 구직알선보다는 경영적 마이드를 가지고 적극적으로 노인의 고

용을 개발·창출하는 노력을 하고 있음. 그러나 직원의 낮은 보수, 업무 가중으로 이직율이 높은 편임.

- 시니어클럽 사업단에 참여하고 있는 노인들의 대부분은 용돈이나 생계비 일부를 충당하기 위하여(전적으로 생계이유로 참여하는 경우는 20-30% 수준) 월 40, 50만원 정도의 수입으로 노동강도가 다소 낮은 취업을 희망하고 있어 일반 구인처에서 원하는 조건과 차이가 있음. 또한 신체적 조건 외에도 전문직으로서의 일에 대한 책임감이 낮아 일과 관련되어 문제가 생기면 쉽게 그만두는 약점도 있어 일자리는 있으나 적합하게 취업을 알선할 노인이 없는 경우도 종종 발생함.

□ 고령자취업활성화를 위한 건의사항

- 우리나라의 중고령자 직업훈련 환경은 매우 열악한 상태이며, 이를 해결하기 위한 정책적, 행정적 대안 또한 미흡한 실정임. 이러한 사회문제를 체계적으로 해결하기 위해서는 교육적 차원과 사회복지적 차원에서 중고령자의 축적된 기술과 경험을 기초로 내실있고 재취업 가능성을 높일 수 있는 직업훈련체계의 구축, 고령자의 학습능력에 준하는 교육훈련 모델의 개발, 이를 지원할 수 있는 종합 대책과 방안이 모색되어야 함.
- 시장형사업단을 주로 하고 있는 시니어클럽에서는 공익형 및 복지형 임금단가와 차이가 거의 없어, 근로유인의 동기부여가 미약하여 참여자 확보의 문제점이 있음. 이러한 문제는 공익형 및 복지형과 시장형의 임금단가를 차별화하여 시장형 일자리로 노인을 유도하여 생산적 일자리의 비중을 높여야 함.
- 시간당 최저임금제를 적용하기에는 노인의 신체적 능력(일의 속도 등)으로 인해 현실적으로 순이익을 내기 어려움으로 시간당 임금 인상보다는 일하는 시간을 늘려서 지원하는 것이 현실적임.

- 시니어클럽의 자체 홍보로는 한계가 있으므로 관차원의 중앙집중식 연중 홍보가 필요하며 고령자 및 취약계층의 생산 및 판매 또한 애로사항으로 관차원의 관로지원 및 사업운영을 위한 예산(현재는 대부분 인건비 위주임) 지원이 절실함. 시니어클럽에서 나오는 다양한 제품들이나 노인취업 가능 분야에 대한 정부차원에서 특별지정 등을 통해 정부, 공공기관, 대기업 등에서 적극적으로 활용하도록 지원하는 것도 필요함.

4. 조치원YWCA 고령자인재은행

기관개요

- 기관의 위치: 충남 연기군 조치원읍 교리 22-6 조치원YWCA (읍내 번화가에 위치하고 있어 이용자의 접근성 높음)
- 설립연도: 1980년 1월
- 목표: 50세 이상 고령자를 대상으로 취업상담, 구인구직상담, 취업알선
- 근무인원: 3명
- 주요사업: 가사/산모/청소 도우미, 주방보조원, 강사 등 파견, 소규모 창업지원 등
- 재정부담주체: 고용노동부+ 자부담(운영비 년 2,800만원)

취업지원 현황

- 조치원YWCA 고령자인재은행은 고용노동부로부터 기관평가 A등급으로 2010년 월 800만원의 인건비 및 사업비(교육비, 강사료)를

지원받아 운영되고 있음. 방문 고령자 대부분이 여성으로 가사돌보미, 아이돌보미, 산모돌보미, 간병인/요양보호사, 주방보조 등으로 취업하는데 주로 가사돌보미, 주방보조, 홀서빙이 많음.

- 조치원YWCA 고령자인재은행은 일반적인 취업알선, 구인구직상담 외에도 특색 있는 프로그램으로 잡카페를 운영하여 인터넷활용, 도서구비 등으로 고령자 스스로의 구직활동을 지원하며, 직원과 8-12명의 고령자가 참여하는 일자리개척동아리운영을(년 10회 활동) 통해 구직개척활동을 펴고 있음. 또한 EM 제품 만들기 교육을 환경교사 파견 등과 연계하여 확대하고 있음.
- 2010년 8월말 취업현황은 구직 3,909명에 취업알선 3,762명이며 취업 3,702명으로 취업률은 94.7%임. 취업자 3,702명의 특성을 보면, 연령별로는 50-54세(42.2%)와 55-59세(30.8%)가 높고, 취업시간별로는 시간제가 87.4%이며, 고용기간은 1주일 미만(60.0%)과 1개월 미만(28.1%)로 나타남. 취업직종별로는 주방보조 35.8%(1,327명), 가사도우미 33.0%(1,220명), 홀서빙 28.8%(1,065명), 산모도우미 1.4%(53명) 순이며 남성취업자는 단지 6명뿐 임<표3-30>.

<표28> 조치원고령자인재은행 취업현황(2010년8월 31일)

(단위: 명)

구분		구인	구직	취업알선	취업
연령별	50-54세	1,618	1,658	1,622	1,563
	55-59세	1,093	1,133	1,108	1,140
	60-64세	692	766	723	708
	65세 이상	303	352	309	291
고용형태	시간제 근무	3,200	3,353	3,242	3,236
	전일제 근무	506	556	520	466
고용기간	1주일 미만	2,281	2,340	2,247	2,222
	1개월 미만	1,114	1,73	1,050	1,042
	3개월 미만	416	438	400	391
	3개월 이상	52	58	65	47

구분		구인	구직	취업알선	취업
직종별	가사도우미	1,233	1,326	1,234	1,220
	주방보조	1,325	1,317	1,342	1,327
	간병인	12	44	46	10
	산모도우미	53	98	54	53
	사회교육강사	14	20	16	14
	홀서빙	1,056	1,091	1,057	1,065
	시설보육사	4	4	4	4
	경비원	1	1	1	1
	환경미화원	5	5	5	5
	기타	3	3	3	3
계		3,706	3,909	3,762	3,702

자료: 조치원고령자인재은행 제공자료

○ 직업능력개발 훈련프로그램으로는 일반적으로 실시하는 소양교육(년 24회), 직종별 교육 외에도 법률 및 소비자교육(년 2회)을 통해 취업 중 법적대응이나 필요한 권리 등을 학습하는 교육을 실시하며 소규모 창업(선물포장, 소규모 꽃집 등)으로 연결될 수 있는 창업스쿨 교육(년24회)도 병행하고 있음.

○ 고령자취업관련과의 관계는 YWCA에서 운영하는 전국의 고령자인재은행들과는 네트워크가 활발한 편이며, 지역 내에서는 공주고용센터 조치원분소가 인접해 있어 서로 교류하며 정보 제공, 협력 등이 이루어지고 있음.

○ 취업후 사후관리는 재취업상태 및 훈련조사를 년 2회 실시하여, 취업자들의 취업적응, 애로사항 등을 파악하여 장기간 취업이 계속되도록 노력하고 있음.

고령자취업활성화를 위한 건의사항

○ 올해부터 기관평가로 인한 지원금이 늘어나면서 직원이 추가되고

고령자취업이 활발해지는 계기가 마련된 것은 긍정적인 변화이나 지원금을 인건비와 사업비(강사료와 교육비에 한정)로 한정함으로써 사업이 늘어나 추가되는 운영비는 자부담하게 되는 문제점이 있음. 사업비에 출장, 사업운영을 위한 기타 항목도 포함될 수 있는 융통성도 필요함.

- 기관평가를 1년 단위로 하고 매년 취업실적의 증가를 요구하고 실적 없었을시 3진아웃제를 시행하는 현 지원 방식은 개선되어야 할 것임. 담당실무자의 업무과중, 실적위주의 운영 등은 장기적으로 보면 고령자취업을 저해하는 요인으로 작용할 수 있음.
- 고령자취업관련기관간의 연계를 도모할 수 있는 지원책 모색이 필요하며, 특히 고령자직업교육을 전담할 수 있는 기관의 필요성이 절실함.

IV. 지역별 전달체계 사례조사: 광주

1. 광주YWCA 고령자인재은행

기관 개요

- 광주YWCA는 2009년 2월 고령자인재은행 지정을 받아 55-70세의 고령자와 경로당에서 취업신청이 많은 70-80세의 노인연령층을 대상으로 구분하여 구인, 구직등록, 직업지도 및 취업알선과 취업희망 고령자에 대한 취업상담 및 정년퇴직자의 재취업상담 등의 취업지원서비스를 제공함.
- 위치: 광주광역시 북구 유동 107-5번지
- 재정부담 주체: 고용노동부

<표29> 광주YWCA 고령자인재은행 2010년 3/4분기 예산 집행

예산과목	국고보조금	자체부담금	집행금액
공과금	670,490	0	670,490
인건비	16,723,920	0	16,723,920
구인구직개척	1,000,000	0	1,000,000
찾아가는 현장상담	58,000	0	58,000
소양교육, 동아리	1,040,000	0	1,040,000
업무추진비	1,767,590	0	1,767,590
광고료	240,000	0	240,000
고령자 답례품	2,500,000	0	2,500,000
소계	24,000,000	0	24,000,000

○ 근무 인원: 전임컨설턴트 1명, 컨설턴트 1명, 취업알선지원담당자 1명 총 3명으로 구성

□ 고령자 관련 주요사업

○ 고령자취업알선, 직업상담, 직업소양교육, 가사도우미교육, 산모도우미 교육, 기타 행사 참여(찾아가는 현장상담, 여성취업·창업박람회 이동상담, 동아리 모임) 등의 사업진행하며 2010년 1-3분기 사업실적은 다음의 표와 같음.

<표30> 광주YWCA 고령자인재은행 2010년 1-3분기 고령자취업알선실적

(단위: 명, 회)

2010년 분기	계획				실적			
	구인	구직	알선	취업	구인	구직	알선	취업
1분기	450	400	450	350	741	465	761	626
2분기	500	430	550	400	510	430	597	526
3분기	500	450	650	450	549	453	659	521

□ 고령자 취업 지원 현황

○ 연령, 고용형태, 고용기간별 취업현황은 다음과 같음

<표31> 광주YWCA 고령자인재은행 연령,고용형태,고용기간별 취업현황(2010년 1-3분기)

구분		구인	구직	알선	취업	
계(1/4)		741 (남9, 여732)	465 (남23, 여441)	761 (남28, 여733)	626 (남3, 여623)	
계(2/4)		510 (남5, 여505)	430 (남26, 여404)	597 (남7, 여590)	526 (남4, 여522)	
계(3/4)		549 (남6, 여543)	453 (남12, 여441)	659 (남13, 여646)	521 (여521)	
연령별	50-54	1/4	356 (남4, 여352)	192 (남1, 여191)	324 (남4, 여320)	275 (여275)
		2/4	219 (여219)	158 (남2, 여156)	232 (남1, 여231)	211 (여211)
		3/4	266 (여266)	157 (남2, 여155)	262 (남3, 여259)	218 (여218)
	55-59	1/4	266 (남2, 여264)	162 (남7, 여155)	262 (남12, 여250)	215 (남1, 여214)
		2/4	211 (남2, 여209)	158 (남9, 여149)	215 (남1, 여214)	192 (남1, 여191)
		3/4	202 (남3, 여199)	166 (남2, 여164)	256 (남1, 여255)	195 (여195)
	60-64	1/4	71 (남3, 여68)	67 (남7, 여60)	121 (남8, 여113)	97 (남1, 여96)
		2/4	72 (남2, 여70)	70 (남8, 여62)	131 (남5, 여126)	107 (남3, 여104)
		3/4	57 (남2, 여55)	82 (남4, 여78)	107 (남5, 여102)	78 (여78)
	65세이상	1/4	48 (여48)	44 (남9, 여35)	54 (남4, 여50)	39 (남1, 여38)
		2/4	8 (남1, 여7)	44 (남7, 여37)	19 (여19)	16 (여16)
		3/4	24 (남1, 여23)	48 (남4, 여44)	34 (남4, 여30)	30 (여30)
고용형태별	시간제	1/4	724 (남3, 여721)	422 (여422)	716 (남1, 여715)	618 (남1, 여617)
		2/4	492 (여492)	382 (남2, 여380)	580 (남4, 여576)	516 (남3, 여513)

구분		구인	구직	알선	취업	
고 용 기 간	전일제	3/4	521 (여521)	415 (여415)	551 (여551)	509 (여509)
		1/4	17 (남6, 여11)	43 (남24, 여19)	45 (남27, 여18)	8 (남2, 여6)
		2/4	18 (남5, 여13)	48 (남24, 여24)	46 (남6, 여40)	10 (남1, 여9)
		3/4	28 (남6, 여22)	38 (남12, 여26)	108 (남13, 여95)	12 (여12)
	1주일미만	1/4	723 (남2, 여721)	422 (여422)	716 (남1, 여715)	618 (남1, 여617)
		2/4	492 (여492)	382 (남2, 여380)	580 (남4, 여576)	516 (남3, 여513)
		3/4	521 (여521)	415 (여415)	551 (여551)	509 (여509)
	1개월미만	1/4	-	-	-	-
		2/4	-	-	-	-
		3/4	-	-	-	3 (여3)
	3개월미만	1/4	-	-	-	-
		2/4	-	-	-	-
3/4		1 (남1)	-	9 (남4, 여5)	-	
3개월이상	1/4	18 (남7, 여11)	42(남24, 여19)	45 (남27, 여18)	8 (남2, 여6)	
	2/4	18 (남5, 여13)	48 (남24, 여24)	17 (남3, 여14)	10 (남1, 여9)	
	3/4	27 (남5, 여22)	38 (남12, 여26)	99 (남9, 여90)	9 (여9)	

○ 광주지역의 구직자는 취약계층이 많지 않은 편이며 어느 정도 생활수준이 되는 고령자의 취업문의 (주로 전화 상담이 대부분)가 많음. 고령자이다 보니 전일제 고임금보다는 주로 파트타임 근무를 선호함.

○ 하루 방문고령자는 5명 내외이며 광주고용센터와 관계가 밀접하여 센터소개로 방문하거나 한건물을 사용하는 YWCA 방문차 알게된

경우, 홍보물을 통해 알게 된 경우가 있으며 동행면접은 실시하지 않음

- 광주지역의 고령자, 특히 남성의 경우 대부분 직장경험이 없는 사람이 많기 때문에 직업훈련교육이나 실습을 통한 맞춤형 일자리가 필요함. 여성의 경우 단순직(가사보조, 아이돌보미, 주방보조) 등 시간활용이 용이한 직종을 선호함. 하지만 고령자가 취업할 수 있는 직종의 한계를 느끼고 있으며 이에 직종개발이 필요하다고 생각함. 또한 생계유지보다 일자리가 없어서 무료하다는 경우도 많기 때문에 자원봉사(산림설명가, 안내원 등)와 같은 일자리도 유효할 것으로 보임

□ 고령자 취업 활성화를 위한 건의사항

- 광주지역의 유사기관연계는 타 지역보다 잘 이뤄지는 편이라 국가보훈처, 대한노인회, 중견인력 고용지원센터와 구직자와 구인업체를 연결해주는 경우 왕왕 있음. 기관평가에서 실제 현황을 고려한 평가체계 마련이 필요하다고 생각함. 예를 들어, 창업스쿨을 통한 창업횟수도 평가항목에 포함되는데 고령자의 경우 창업이 어렵고, 현 상황을 고려할 때 창업권유도 어렵기 때문에 이러한 상황을 반영한 실적평가항목의 수정이 필요하다고 봄.

2. 광주경영자총협회 중견전문인력 고용지원센터

□ 기관 개요

- 광주경총 중견전문인력 고용지원센터는 2009년 3월 노동부의 인가·지원을 받아 기업의 경영혁신과정에서 조기·정년퇴직한 중·장년층 전문 인력의 사회참여를 유도하고, 중소기업의 전문 인력 부족으로 인한 인력난 해소를 위해 무료 취업알선 사업을 진행함

- 위치: 광주광역시 남구 서동 114-14번지
- 기관목표: 상시 30명 이상의 사업장에서 동일 또는 유사한 직무 분야에 재직할 기간이 10년 이상인 중견전문인력을 대상으로 노동부의 지원하에 무료 재취업 알선 사업을 진행함
- 재정부담 주체: 고용노동부의 지원을 받으며 2009년 예산 5천7백2십만원으로 매분기마다 1천4백3십만원, 2010년 1억2천만원으로 매분기마다 3천만원을 지원받음
- 근무 인원: 사업지원팀 위원 1명, 컨설턴트 2명 총 3명으로 구성

□ 고령자 관련 주요사업

- 구인·구직알선: 중소기업 이상의 기업체에서 10년 이상 근무경력을 가진 과장급 이상의 중간관리자 인력풀을 운영, 월 1회 구인·구직 만남의 날을 개최하며 기업에 구인알선 서비스 제공
- 개인별 맞춤 취업지원서비스 제공: 재취업 능력향상을 위한 교육프로그램을 제공하며 실업에 의한 심리적 변화관리 및 직업능력에 대한 이해를 바탕으로 경력전환을 돕고자 재취업 능력향상을 위한 교육프로그램(월 1회 취업워크샵, 취업동아리 운영) 등을 제공

□ 고령자 취업 지원 현황

<표32> 광주경총 중견전문인력 고용지원센터 취업실적(2009-2010)

구분	구인인원	구직인원	취업알선	취업자수	취업률(%)
전체('09.12.31)	105	185	189	37	20
전체('10.11.4)	156	368	568	111	30

○ 고령자 선호 구인구직 현황

- 구인 선호직종: 기술 및 연구개발직, 제조관련 생산 및 품질관리직
- 구직 선호직종: 관리직(인사관리, 경영관리, 일반사무)

○ 기타 사업 현황

- 고령자교육훈련사업: 취업워크샵 매월 1회 개최, 생애상담서비스 및 시니어 경력개발 아카데미(한국노인인력개발원 업무 협조) 운영
- 일자리 사업: 단체견학 및 면접(2회)

○ 다른 고령자취업지원과의 관계

- 지역의 유사기관의 연계가 이뤄지고 있음. 남구시니어클럽과 구인·구직 의뢰 및 정보공유, 체대군인지원센터와 구인·구직 의뢰 및 만남의 날 공동개최, 고령자인재은행과 구인·구직 의뢰 및 만남의 날 참여

○ 특이사항: 광주는 지역 특성상 서울과 여타 대도시와 비교했을 때, 중견전문인력과 구인업체를 확보하기 열악함. 시장자체가 적고 지역환경상 구직대상자 요건을 갖추는것 자체가 어려움. 실제 광주에 30인 이상 근무하는 기업체가 1,000개도 안됨. 이에 구인처 발굴은 워크넷을 많이 활용하지만 광주경총의 1,600개 회원사를 대상으로 업체모집과 연결하기도 하며 실적을 높임.

○ 대부분 구직자는 전화상담을 거친 후 방문상담하여 동행면접 등을 통해 취업했으며, 방문자 비율은 남성100: 여성 3의 비율로 남성이 대다수이고 1인당 취업에 걸리는 기간은 3-4개월이고 기술자격증 소지자의경우 취업이 용이했음. 이에 단기교육보다는 실무에 필요한 자격증취득경로를 열어주는 것도 방법이 될것임.

□ 고령자 취업 활성화를 위한 건의사항

- 기관방문을 통한 지속적인 구인업체 확보와 구직자 상담에 인력부족을 느끼며 특히 고령구직자가 어려워하는 컴퓨터 사용이나 사회생활융합능력 부족 해결을 위해 잡카페와 같은 소통공간필요가 시급함.
- 단시간 근로가 가능한 지역별 일자리 사업 활성화 및 저임금이라도 단순 사무, 관리직 등 일자리 공급을 늘리는 것이 필요함
- 또한 중견전문인력협의체를 만드는 것에 긍정적으로 생각하고 대표기관으로 중소기업중앙회를 선정하는 것이 적절하다고 생각되지만 지역특색을 고려한다면, 어려움이 존재할 것임. 이러한 측면에서 센터의 개소 확대보다 현재 있는 기관의 활성화(예산액 확대, 인력충원 등) 시키는 것이 더 나올 수 있고 만약 확대한다면, 1개도에 하나씩 있는 것도 형평성 측면에서 나올 수 있다고 봄.

참고문헌

- 강남고령자취업알선센터 홈페이지, www.gnsenior.org.
- 강신옥·모선희(2007). 「노인인력활용 프로그램에 관한 한·일 비교연구- 시니어클럽과 실버인재센터를 중심으로」, 『노인복지연구』, 제6호, 한국노인복지학회.
- 경제사회발전 노사정위원회(2010.2.6). 『세대 간 일자리 공유를 위한 진단과 해법 토론회』.
- 고용노동부. 고령자고용현황 2007-2009.
- 고용노동부. 고용보험기금결산서 2001-2008.
- 고용노동부. 내부자료 2007-2009.
- 고용노동부(2009.9). 『고령자인재은행 사업운영 방향』.
- 고용노동부(2010). 『고용노동백서』.
- 고용노동부(2010). 내부자료
- 국회예산정책처(2009). 『저출산·고령화의 영향과 정책과제』.
- 국회예산정책처(2009.12.14). 「저출산·고령사회 대응연구(종합)」, 『저출산·고령화의 영향과 정책과제』.
- 권대봉·노경란(2008.). 「고령인구의 고용가능성 제고를 위한 미국의 인적 자원정책 사례 분석」, 『인력개발연구』, 제10권 1호, pp.21-43.
- 김기홍·장창원·심인선(2010.7). 「고령인력 고용지원 서비스 강화방안」, 한국직업능력개발원 콜로키움 자료.
- 김수원 외(2008). 『고령자취업지원기관 활성화 방안 및 서비스 평가기준 마련』, 한국직업능력개발원.
- 김은희(2007). 서울경제, 서울시정개발연구원.
- 김옥희(2007). 「고령자고용정책에 관한 연구: 일본의 사례를 중심으로」, 『노인복지연구』, 제35호, 한국노인복지학회.
- 김정한 외(2008). 『고령자고용에 관한 단체협약 등 실태조사 및 개선방안

연구』, 노동연구원.

김정한(2010.7.9). 「고령자고용장려금 실태 및 개선방안」, 제6차 베이비붐 세대고용대책위원회 전체회의 발표자료.

나영선 외(2005). 「지역적합형 고령자직업훈련 및 취업지원 모델개발」, 한국직업능력개발원.

노동부. Work-Net: 고용안정정보망, EIS: 노동시장정보통합분석시스템 2008-2009.

노수근(2002), 『POSCO의 Green Life Service과정 운영사례』, 『임금연구』, 제10권 1호, 경총임금연구센터.

대전고용센터 홈페이지, www.work.go.kr/daejeon/main.jsp.

대전유성시니어클럽 홈페이지, www.yssenior.or.kr.

대한노인회 홈페이지, www.k60.co.kr

도쿄 시고토 재단(2008)

독립행정법인 고령·장애자고용지원기구(2009). 고령사회통계요람.

동작고령자인재은행 홈페이지, www.dongjaksww.or.kr.

박명준(2006). 「독일의 저임금 노동시장 활성화를 위한 결합임금과 최저 임금 도입논쟁」, 『국제노동브리프』, 제4권 3호, pp.77-82, 한국노동연구원.

박윤희 외(2010). 「시니어계층 교육훈련과정 연구」, 한국폴리텍대학.

서울시고령자취업알선센터 홈페이지, www.noinjob.or.kr

(사)전국실버인재센터 사업협회 홈페이지, www.zsjc.or.jp.

서울동부고용센터 홈페이지, www.work.go.kr/seouldongbu/main.jsp.

성남시니어클럽 홈페이지, www.sncsc.or.kr.

성남실버인력뱅크 홈페이지, www.chungsol.or.kr.

성남고령자인재은행 홈페이지, www.snywca.or.kr.

연방고용청 홈페이지, www.arbeitagentur.de.

연방노동사회부 홈페이지, www.bmas.de.

- 영국 통계청(2009). 노동통계 데이터.
- 윤형호·김성준(2007.12). 「지방자치단체의 고령자고용정책: 서울시와 도쿄도의 비교연구」, 『한국정책과학학회보』, 제11권 4호, pp.1-23.
- 이상현(2009). 『고용서비스 민간위탁사업 활성화방안』, 한국고용정보원.
- 이승길(2007.6). 「고령화에 따른 일본의 노동정책과 그 시사점」, 『산업경제분석』, 산업연구원.
- 이의규 외(2009). 『고령인력개발센터 운영방안에 관한 연구』, 한국직업능력개발원.
- 이재홍(2010). 「미국의 고령자고용동향과 고용정책」, 『국제노동브리프』, 한국노동연구원.
- 이지만·정승화(2006). 『고령친화적 기업경영모델 개발과 확산에 관한 연구-고령자의 근로능력과 고용가능성을 증진시킬 수 있는 기업경영모델의 모색』, 보건복지부.
- 이지연 외(2007). 『고령자 취업지원 담당자를 위한 기초과정 매뉴얼』, 한국직업능력개발원.
- 이지연(2009). 『미국 고령자 지역사회서비스 고용프로그램 운영과 시사점 모색』, 한국직업능력개발원.
- 임언·박천수·최지희(2010). 『한국인의 직업의식 및 직업윤리 조사』, 한국직업능력개발원.
- 정석규·임유진·황소영(2006). 「한국사회의 고령자고용활성화 방안 연구: 시니어클럽의 기능보완을 중심으로」, 『한국사회과학』, 제28권 제1·2호, pp.83-105.
- 정운경 외(2009). 『고령자 고용지원 서비스 역량강화 사업』, 한국직업능력개발원.
- 정원호 외(2006). 『사회적 양극화와 인적자원개발 -선진국 사례연구-』, 한국직업능력개발원.
- 전계향·기영화(2006). 『고령자 취업교육 참여 동기와 효과에 관한 연구』,

한국직업능력개발원.

조치원YWCA 고령자인재은행 홈페이지, www.iywca.com.

중로시니어클럽 홈페이지, <http://www.jsc.or.kr>.

최성일 외(2009). 『고령자 사회에 대응한 경기도 노인일자리 활성화 방안』, 경기도 가족여성 연구원.

최희선(2005.8). 「중고령 인력의 임금과 생산성- 기업설문조사 분석을 중심으로-」, 『산업경제분석』, 산업연구원.

통계청. 경제활동인구조사 부가조사-고용형태별- 2003, 2006, 2007, 2009.

통계청(2009). 장래인구추계-경제활동조사-.

한국경영자총협회(2010.6.11). 「고령자 고용환경과 고용안정을 위한 경영계 의견」, ‘베이비붐 세대 고용대책위원회’ 발표자료.

한국노년학회(2010). 『고령화시대 신뉴딜정책 구축의 방향』, 제5회 서울노년학 국제학술심포지엄.

한국노년학회(2010). 『베이비붐 세대를 위한 노인복지제도 구축방향』, 2010년 한국노년학회 춘계학술대회.

한국노인인력개발원 홈페이지, www.kordi.or.kr.

한국시니어클럽 홈페이지, www.silverpower.or.kr.

후생노동성(2008). 『2008년 6월 1일 고연령자 고용상황보고』.

Abraham, Katharine(2008). "Removing Barriers to Work Older Americans", *A Future of Good Jobs?*. eds. by Bartik & Houseman, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

Age Positive Campaign, www.agepositive.gov.uk

Autumn Employee Outlook survey(2009. 9), Chartered Institute of Personnel and Development.

BMAS(2006a). Initiative 50plus: Eckpunkte.

BMAS(2006b). Pressemitteilung: Initiative 50plus im Kabinett beschlossen.

BMAS(2006c). Beschäftigung Älterer - Initiative 50plus.

- Bundesagentur für Arbeit(2006). Förderung der beruflichen Weiterbildung.
- Bundesagentur für Arbeit(2009a). Förderung aus dem Vermittlungsbudget gemäß §45 SGB III - Geschäftsanweisungen
- Bundesagentur für Arbeit(2009b). SGB II - Was? Wie viel? Wer? Finanzielle Hilfe auf einen Blick - 2009.
- Bundesagentur für Arbeit(2010a), Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer.
- Bundesagentur für Arbeit(2010b). Vermittlungsdienste und Leistungen.
- Department for Work and Pensions(DWP)(Quarter 2 2009), Older Workers Statistical information booklet.
- Directgov(employment), www.direct.gov.uk/en/employment
- DWP. Attitudes to age in Britain 2004-2008.
- DWP(2009). Age isn't an issue: An employer's guide to a 21st Century workforce.
- DWP. www.dwp.gov.uk
- Eichhorst, E. & Sproß, C.(2005). Die Weichen Führen noch nicht in die gewünschte Richtung. *IAB Kurzbericht*. Nr. 16.
- HM Government(2009), Building a Society for all ages.
- Initiative neue qualitat der arbei, www.inqa.de.
- Maitland, Alison(2010), Working Better: The Over 50s, the new work generation, Equality and Human Rights Commission.
- Münterfering, F.(2006). Die Kraft der Erfahrung nutzen. Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- OECD(2010). Employment Outlook.
- Office for National Statistics(ONS), <http://www.statistics.gov.uk/cci/nugget.asp?ID=168>
- Rothwell, et al.(2008). "Working Longer: New Strategies for Managing", *Training, and Retaining Older Employees*. AMACOM(American Management Association).

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung -
Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) - Grundsicherung für
Arbeitssuchende -
Taylor, Philip(2002), *New Policies for older workers*, The Policy Press:
Bristol.

■ 저자 약력

- 나영선
 - 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 임 언
 - 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 모선희
 - 공주대학교 교수
- 임새나
 - 한국직업능력개발원 위촉연구원
- 김효진
 - 한국직업능력개발원 위촉연구원

고령자고용서비스 전달체계 실태조사 및 향후 개편방안

- | | |
|---------|---|
| · 발행연월일 | 2010년 12월 13일 인쇄
2010년 12월 15일 발행 |
| · 발 행 인 | 권 대 봉 |
| · 발 행 처 | 한국직업능력개발원
135-949, 서울시 강남구 삼성로 14길 46
홈페이지: http://www.krivet.re.kr
전 화: (02)3485-5000, 5100
팩 스: (02)3485-5200 |
| · 인 쇄 처 | 경성문화사 (02)786-2999 |

©한국직업능력개발원

<비매품>